开学前近一半教师辞职！高校新规引发争议

作者：writer 来源：科学网

本文原地址：https://www.iikx.com/news/progress/42218.html

本文仅供学习交流之用，版权归原作者所有，请勿用于商业用途！

开学前近一半教师辞职！高校新规引发争议。编译 冯维维

近日，美国得克萨斯农工大学维多利亚分校（以下简称维多利亚分校）多名教职工在秋季新学期开学前夕辞职，原因是校方要求教职工每周到岗5天、共计40小时。新规已致该校多门课程被取消，部分院系几乎空无一人。

校方表示，出台这一政策是为了遵守得州限制公共部门雇员远程办公的一项新法案。但教职工代表认为，学校的要求超出了法律条文的本意，给已经长期适应远程工作的学者带来巨大困扰。

这场冲突在美国高等教育界引发广泛争论：学术工作是否应当被固定工时与线下坐班捆绑，教职员工的履职是否必须以线下到岗作为首要评判标准？

值得一提的是，强制到校政策出台之际，维多利亚分校正面临学生规模持续下滑以及新生扩招压力。校方认为，学生理应拥有全职在岗、随叫随到、全身心投入校园学术生活的教师，让矛盾进一步放大。

通勤困境之下的师资出走

这所学校的“身份”很特殊。维多利亚分校此前归属休斯敦大学系统长达52年，直至2025年9月才正式并入得克萨斯农工大学系统，新的管理体系运行尚不足一年。

今年6月，该校教务长办公室向全体教职员工发出一封邮件，公布每周5天到校、40小时在岗的硬性规定。教职工需要在7月15日前签署回执，表示理解并承诺遵守该政策。若要远程办公，必须取得书面许可，否则可能面临纪律处分，最严重时会被解雇。

时间紧、变动大，很多教师完全来不及重新规划生活与工作。据美国大学教授协会得州分会主席特蕾莎·克莱因介绍，全校72%的教师居住在休斯敦一带，单程通勤需要两个小时；还有一部分教师住在更远的圣安东尼奥。而校长克里斯蒂安·哈迪格里在去年上任之初也曾坦言，本校仅有31%的教职工居住在学校所在地的邮编辖区内。

当初，很多教职工在求职安家时不需要考量通勤距离。如今，新规意味着他们要承担高昂油费与通勤成本。克莱因认为，新规对女性、需要照料家人的教职工以及通勤距离较长的群体造成格外大的压力。

离职潮随之而来。美国大学教授协会成员表示，该校接近一半全职教师递交辞呈，其中咨询教育系（Counselor Education Department）几乎整体出走。

LeAnn Solmonson是该校在线专业咨询项目的一名教授。原来学校允许远程授课，她接受了相关职位。现在，规定变了，她选择了辞职。“ 新规让我的工作和生活不再兼容。 ”她说。另外，她对教授每学期至少教4门课的新要求也表达了担忧，她项目中的另外五名教师也选择了辞职。

师资缺口突如其来，学校只能紧急联系德尔马学院等周边院校，临时招募代课教师救场，试图稳住局面。本该迎来新学期的校园，在开学前夕陷入一片混乱。

面对汹涌的反对声音，校方立场并未松动。校长哈迪格里坚持为新规辩护：学生理应拥有随时可以面对面沟通、全身心投入校园生活的教师。在她看来，高校教师的职责绝不局限于站在讲台上课，科研工作、校内公共服务同样是岗位责任。“ 教师个人日程上可能存在差异，但工作上的灵活性不能等同于免除履职问责。 ”她在一份声明中说。

校方表示，过去一年多，管理层已经持续和教职工沟通，反复强调教学职责以及维系校园活力的意义；线下在岗能够促进师生面对面交流，而且同事之间协作研讨、学生学业指导、实验室实操、各类校园文化活动，都需要线下沟通交流。

双方冲突背后，是美国高教界普遍关心的一个问题：承认线下到场确有价值，是否就意味着所有学术岗位都必须“ 一刀切 ”执行每周5天40小时的坐班制度？

是依法落实，还是过度执行？

校方反复强调，强制到校的新规出发点是落实得州新出台的立法——2025年正式通过的《参议院第2615号法案》。该法案改写了得州公立高校雇员远程办公的规则，在《得州教育法典》中增加第51.992条，要求自2025—2026学年起，原则上禁止公立大学员工远程办公；同时废止了已经施行26年的旧法条《得州政府法典》第658.010条。原先的旧法规给予各高校负责人很大的自主裁量空间，学校管理层可以酌情审批雇员远程办公申请；旧规则废除之后，校方认为已经失去审批远程办公的宽松权限。

法规落地的“ 度 ”，也是学校和教职工争议的一个焦点。

教职工代表认为，法案并未约束教职工必须每周到校5天、累计在岗40小时。而且部分教学岗位享有豁免资格：兼职教师、承担临时校外科研任务的人员，以及开设合规线上课程的教职工。

对此，克莱因在致校方的一封公开信中认为，新法案的初衷是后疫情时代的一次工作模式“ 重置 ”，希望通过立法推动教职员工回归校园，因为疫情曾迫使大多数教师远程工作。“ 但该法案的目标事实上早已实现；严苛的出勤约束反而会损害教师科研产出、教育教学的效率，最终不利于学生与纳税人的利益。 ”她说。

值得关注的是，同样一部法律，在得州不同高校出现宽严迥异的落地版本。以奥斯汀社区学院学区为例，在保障校园线下运转的基础之上，允许符合条件的非教学岗位每周最多两天远程办公，并没有照搬维多利亚分校全员每周5天必须到校的刚性管理。

考勤冲突之外，学术工作要不要坐班？

对于维多利亚分校来说，新规出台的时机，恰好赶上学校自身发展的阵痛期，让冲突变得更为醒目。

根据得克萨斯农工大学系统2025年12月对外公开的数据：从2024年秋季到2025年秋季，维多利亚分校在校生总数从3586人降至3256人，整体降幅9.2%，是整个农工系统内部学生规模下滑幅度最大的校区。为扭转这一局势，该校努力扩大招生，2026年秋季新生人数较上一年增长23%，并希望让师生比达到15:1。

面对办学压力，管理层希望依靠教师全员驻校，强化师生互动，进而提升学生留存率。校方的这一思路并非没有依据：得州参议院高等教育委员会在立法说明中，曾引用过一项2019年《高等教育评论》的研究成果，认为教师更多线下在场，有助于改善学生留存率以及学业表现。

然而，现实走向事与愿违。严苛出勤直接触发教师出走，师资缺口威胁新学期教学秩序。如今，事件仍处在悬而未决的状态。

得州高等教育协调委员会有权出台全州统一的实施细则，进一步厘清法案豁免条款，但该委员会至今尚未发布正式指引。

此次得州校园风波，也指向了一个高等教育中更加普遍的问题：大学学术工作，究竟应当以教职工身处何地作为评判依据，还是以实际产出与履职成效为导向？

大学教师的工作本身具有弹性特征。很多科研思考、文稿撰写、作业批改、国际交流往往发生在常规8小时工作之外，学业辅导除了当面答疑，邮件沟通、线上会议同样占相当体量。

诚然，传统大学离不开实体校园，面对面交流依旧是大学育人、思想碰撞不可替代的部分，但随着各行各业都在重新审视后疫情时代的弹性工作制，高校同样需要反思自身的管理方式：在大学教育的链条中，哪些环节必须发生在校园之内，哪些任务完全可以在别处高效完成？

参考文章：

1.https://www.insidehighered.com/news/faculty/2026/08/25/faculty-quit-texas-university-orders-them-back-campus

2.https://www.nytimes.com/2026/09/09/us/university-professors-teaching-research-quit.html

3.https://educationist.com/article/should-academic-work-be-flexible-texas-am-victoria-faculty-challenge-five-day-campus

作者：冯维维 来源：科学网微信公众号

更多 科学进展 请访问 https://www.iikx.com/news/progress/

本文版权归原作者所有，请勿用于商业用途，爱科学iikx.com转发