

第七章 其他與聘任有關事項的比較

高等學校教師聘任制度的主要內涵，當然不只限於「聘任資格」、「聘任程序」、「聘任限制」，因此，本章將就不屬於前面三章的研究範圍，但卻與聘任制度脫離不了關係的相關內容加以分析比較研究。第一節先以教師升等之比較為範圍；第二節則就高等學校教師的評審制度為範圍加以比較。

第一節 教師升等的比較

教師的聘任制度，除了以前各章所提到的關於新進教師的有關規定，包括「聘任資格」、「聘任程序」、「聘任限制」等的規定外，很重要的部分，必須注意到延攬老師後的升遷發展。換句話說，高等學校教師的聘任制度，包括兩大部分：一個是有關新聘教師的部分，也就是前面提到的「聘任資格」、「聘任程序」、「聘任限制」的規定；另一個是教師聘任以後在學校中的升等部分。

所謂教師升等，是指教師由較低的職務經過評審程序升級到較高職務的過程。以台灣地區而言，就是從講師依序升級到助理教授、副教授、教授的升遷層次。如果以大陸地區而言，就是從助教依序升級到講師、副教授、教授的升遷層次。

高等學校教師升等的意義，不僅是形式上，一位教師的職務，從低職務到高職務的轉換而已；實質上，更是代表一位教師學術水準不斷提升的結果。同時，當然也因為教師職務的上升，或者教師學術水準提高結果的回報，使得教師升等的結果，相對帶給這位教師獲得更高的薪俸待遇，以及更高的精神榮譽或者社會地位。因此，高等學校的教師升等不單對教師個人影響重大，同時對學校而言，更可帶動學校整體學術水準的增進。

台灣地區政府對於大學校院的學術保障，近年來不遺餘力。一九九八年七月三十一日司法院大法官釋字第四六二號解釋文就是一項顯例。該解釋文說明，大學教師升等資格之審查，關係大學教師素質與大學教學、研究水準，並涉及人民工作權與職業資格之取得，除應有法律規定之依據外，主管機關所訂定之實施程序，尚須保證能對升等申請人專業學術能力及成就作成客觀可信、公平正確之評量，始符合憲法第二十三條之比例原則。¹

我國教育部根據以上所指司法院大法官釋字第四六二號解釋文再頒佈相關行政規則，要求各高等學校辦理教師升等評審應注意的若干事項。包括：教評會委員應有基本條件限制、評審應兼顧質與量並建立嚴謹的外審制度、教評會對學術專業之評審應尊重專家意見以及各校應建立申覆及申訴之救濟制度等重要規定。²這充分說明了大學升等制度的規定是否健全直接影響學術水準至深且鉅，而且，更重要的是政府可以採行若干有用的政策加以推進學術水準的。

教師升等既然如此重要，那麼兩岸高等學校教師升等的規定有那些內涵呢？兩岸的規定又有那些特色呢？研究者將之說明分析如後：

一、 教師升等的重要規定

（一） 台灣地區的規定

1、「教育人員任用條例」的相關規定³

（1） 第十四條：

「大學、獨立學院及專科學校教師分為教授、副教授、助理教授、講師。

¹教育部編印，《高等教育法規選輯》，民國九十一年元月發行，頁（13）。

²同註1，頁246-248。

³同註1，頁56-74。

大學、獨立學院及專科學校教師應具有專門著作在國內外知名學術或專業刊物發表，或已為接受且出具證明將定期發表，或經出版公開發行，並經教育部審查其著作合格者，始得升等；必要時，教育部得授權學校辦理審查。

大學、獨立學院及專科學校體育、藝術、應用科技等以技能為主之教師聘任或升等，得以作品、成就證明或技術報告代替專門著作送審。

大學、獨立學院及專科學校教師之聘任、升等均應辦理資格審查；其審查辦法由教育部定之。」

(2) 第十六條：

「講師應具有左列資格之一：

- 一 。
- 二 大學或獨立學院畢業，曾任助教擔任協助教學或研究工作四年以上，成績優良，並有專門著作者。
- 三 。

(3) 第十六條之一：

「助理教授應具有左列資格之一：

- 一 。
- 二 。
- 三 。
- 四 曾任講師三年以上，成績優良，並有專門著作者。」

(4) 第十七條：

「副教授應具有左列資格之一：

- 一 。
- 二 曾任助理教授三年以上，成績優良，並有專門著作者。」

(5) 第十八條：

「教授應具有左列資格之一：

- 一 。
- 二 曾任副教授三年以上，成績優良，並有重要專門著作者。」

2、「大學法」的相關規定⁴

(1) 第二十條：

「大學設校、院、系（所）教師評審委員會，評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘、解聘等事宜。

前項各級教師評審委員會之組成方式，由各大學組織規程訂定之。」

(2) 第二十九條：

「本法修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審。」

3、台灣升等規定的總整理

依照以上列舉的升等規定，可以簡單說明一位台灣地區高等學校教師升等的程序如下：

- (1) 教師必須具備擬升等的等級的條件（即，講師滿三年、助理教授滿三年、副教授滿三年，且均有專門著作者，分別取得升等的資格）。
- (2) 提經三級教師評審委員會審議。
- (3) 檢送專門著作（但大學、獨立學院及專科學校體育、藝術、應用科技等以技能為主之教師聘任或升等，得以作品、成就證明或技術報告代替專門著作），送經教育部審查合格或由授權學校自審合格者。

⁴同註 1，頁 1-11。

(4) 核發高一級別之教師聘書。

(5) 教育部發給教師證書。

(二) 大陸地區的規定

大陸地區高等學校教師升等的規定，從前面提到的幾個重要法規，像「中華人民共和國教師法」、「中華人民共和國高等教育法」、「教師資格條例」、「教師資格條例實施辦法」中找不到依據，反而在一九八六年公布的「高等學校教師職務試行條例」可以看到一些規定。

根據「高等學校教師職務試行條例」第十至第十二條規定，大陸高等學校教師從助教升等到講師、副教授、教授有類似台灣地區服務一定年限可以升等的規定。比如說，助教服務滿二年以上或四年以上的時間可以升等講師（依所具學歷而不同）；講師如具博士學位者服務滿二年以上或其他學位者服務滿五年以上可以升等副教授；副教授服務滿五年以上，具備一定條件者，可以升等為教授。

但大致的情形則一如大陸高等學校教師的「聘任程序」、「聘任限制」一樣，仍缺乏全國一致性的規定，是由各學校自己根據需要加以設計規劃。

以北京大學為例，依照該校二〇〇三年頒佈的「關於年度考核與崗位聘任的通知」，⁵可知高校教師的升等必須經過考核程序，換句話說，是否讓你升等，得經過評審程序的過程，不是想升就可以升等的。大體上它的規定內涵如下：

- 1、 各單位各類崗位數按照人事部下達的指標執行，並適當留有餘地招聘新人。聘任的總人數不得超過總指標數。
- 2、 每年九月底前完成崗位考核及崗位聘任工作。
- 3、 教師需先在院系會上述職，其級別的晉升由學部和學校審

⁵詳見附錄十三。

批，經考核合格者，或在原崗位級別續聘，或晉升級別續聘。

- 4、 各單位審議通過的人員，由學校主管教學科研部門審核是否按應聘崗位要求承擔的應有教學科研等工作，並向學校提出是否聘用的意見。
- 5、 考核教師的相關資料，包括：業績表、崗位目標責任書、崗位聘任報表、崗位聘任統計表等。

二、 教師升等的特色與異同比較

高等學校教師升等的意義，不僅是教師在形式上獲得職務上升的轉換；實質上，更是代表教師學術科研水準不斷提升的結果。當然也因為教師職務的上升，相對讓升等的教師得到了更高的薪俸待遇、精神榮譽或者社會地位。

教師升等是個人薪俸待遇提升之所據；但教師升等則根據個人的學術水準。換言之，高等學校教師的學術水準精進，經過評審後可以得到升等，升等後可以得到薪俸待遇的提高，學校多數教師得到升等的激勵，則整個學校的學術水準獲得提升，全國的高等學校如果都建立良善的升等制度，則國家的學術水準必將獲得提升。因此，教師升等與學術的提升息息相關，這在前段已有所敘及。

然而，教師編制的限制似乎也是影響教師升等的因素之一，也必須予以正視。特別是在大陸地區，由於他們視教師編制是實行教師職務聘任的重要前提，各級教師職務聘任數量是依據工作崗位的性質和教師人數來確定的，只有在教師定編的基礎上，才能正常地進行教師職務的聘任工作。⁶但台灣地區相對而言，教師升等就沒有員額的限

⁶顧明遠、申昊華主編，《學校教師管理運作全書》，(北京)開明出版社出版，1995年5月第一版，

制，因為研究者服務的機關在核定國立大專校院的員額編制時，並無要求將教師的職務依照「教授、副教授、助理教授、講師」的職稱分別編列，而是統整以「教師」的職稱編列總員額數，因此，學校在審定教師升等案件的時候，根本沒有考量員額的問題，這是一項事實。至於員額限制寬或緊與教師升等的關係是否正向的，這不在研究者考量範圍之內。

根據以上的分析，兩岸教師升等的異與同可做比較如下：

（一）相似之處

- 1、 兩岸教師的升等都需要經過評審或考核程序。
- 2、 兩岸教師升等的結果都會獲得薪俸待遇的提升。
- 3、 兩岸的升等都必須由較低一職務服務滿一定年限後始取得升等資格。

（二）相異之處

- 1、 台灣地區的升等不會受到員額的限制；但大陸地區則必須嚴格依照學校下達的崗位數指標執行，不是隨意可以升等。⁷
- 2、 台灣地區的教師升等，雖然也重視教學服務的表現（通常不少於 30%），但重心仍以著作成績（原則以 70% 80%）為主；大陸地區則不強調著作的表現，而是綜合以是否按應聘崗位要求承擔的應有教學科研及服務等項目為主。
- 3、 台灣地區的教師升等，不因學歷不同而有不同服務年限的規定；但大陸地區的教師升等則因為教師所具的學歷有不同服務年限的規定。

頁 403。

⁷同附註 5。

第二節 評審制度的比較

兩岸高等學校教師的評審制度，指的是學校在招聘或升等教師時組織專業性、學術性的委員會或小組，經由該組織的審議，認可該聘任客體的合格與合法條件，學校當局因此據以聘任或給予該聘任客體升等的一套運作方式。

評審制度之於聘任制度，是紅花與綠葉的關係。聘任需要評審給予豐富內涵，而評審則不能脫離聘任單獨存在。評審制度維繫的兩大因素，一是制度本身，一是參與評審的團體成員。制度的良窳有賴相關規定的不斷修正；團體成員參與評審時的公正與否，則會直接影響評審制度的成敗。

本節的內容，研究者將之聚焦於兩岸高等學校教師的評審制度有那些主要規定？各自有那些特色？最後再比較說明兩岸評審制度的異與同。

一、 教師評審制度的重要規定

（一） 台灣地區的規定

1、「大學法」的相關規定⁸

第二十條：

「大學設校、院、系（所）教師評審委員會，評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘、解聘等事宜。

前項各級教師評審委員會之組成方式，由各大學組織規程訂定之。」

2、「教師法」的相關規定⁹

⁸同註 1，頁 1-11。

⁹同註 1，頁 26-38。

第十四條之一：

「學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」

3、「教育人員任用條例」的相關規定¹⁰

第二十六條：

「各級學校教師之聘任，應本公平、公正、公開之原則辦理，其程序如左：

- 一。
- 二。
- 三 大學、獨立學院各學系、研究所教師，學校應於傳播媒體或學術刊物刊載徵聘資訊後，由系主任或所長就應徵人員提經系（所）、院、校教師評審委員會評審通過後，報請校長聘任。

前項教師評審委員會之設置辦法，除專科以上學校由學校組織規程規定外，其辦法由教育部定之。」

4、台灣評審制度的總整理

台灣的評審制度分別規定於以上提到的幾個重要法律。綜合言之，這個制度要求學校在聘任、升等或解聘、停聘、不續聘教師的時候，必須提交到系、院、校教師評審委員會中審議，經通過者始能予以聘任、升等或解聘、停聘、不續聘，一般稱之為「三級三審」制。

「三級三審」制教師評審委員會的運作，其一般程序大約如下：

¹⁰同註 1，頁 56-74。

- (1) 某系將聘任、升等或解聘、停聘、不續聘案件提交系級教師評審委員會審議。
- (2) 審議情形如符合一定的決議門檻則屬通過，再由系主任提請所屬之院級教師評審委員會審議。
- (3) 院級教師評審委員會審議情形如符合一定的決議門檻則屬通過，即由院長簽請提交校級教師評審委員會審議。
- (4) 校級教師評審委員會審議情形如符合一定的決議門檻則屬通過，再由人事單位簽陳校長予以聘任、升等或解聘、停聘、不續聘該教師。

台灣地區高等學校教師「三級三審」制的評審制度，最大的特色在每一級必須做一致性的決議，否則不生效力。各級教師評審委員會審議時，所做的決議，被要求應符合一定的出席人數或決議的人數。特別是在審議解聘、停聘或不續聘教師的重要議案時，更是如此。

台灣地區高等學校教師評審委員會的設置，依法是授權由學校的組織規程中去規定。因此，各校教評會的組織、運作狀況不同，各校之間多有各自的特色。

(二) 大陸地區的規定

1、「高等學校教師職務試行條例」的相關規定¹¹

(1) 第十四條：

「國家教育委員會指導全國高等學校教師職務任職資格評審工作。省、自治區、直轄市高等學校教師職務評審工作應在各地職稱改革工作領導小組領導下進行。

省、自治區、直轄市成立高等學校教師職務評審委員會，負責

¹¹詳見附錄六。

在本地區的高等學校教師職務任職資格的評審工作。國務院有關部委根據所屬高等學校某些專業的特殊需要和教師隊伍的實際情況，可設立高等學校教師職務評審委員會，經國家教育委員會同意，負責所屬高等學校的某些專業教師職務任職資格的評審工作，其他教師職務的評審工作仍由所在省、自治區、直轄市高等學校教師職務評審委員會負責。

有學士學位授予權的高等學校，成立教師職務評審委員會。沒有學士學位授予權的高等學校，成立教師職務評審組。部分沒有學士學位授予權的高等學校，已具備條件，經所在省、自治區、直轄市批准，也可成立教師職務評審委員會，並報國家教育委員會備案。」

(2) 第十五條：

「高等學校教師職務任職資格評審的依據是高等學校教師的任職條件。各級職務任職資格，由相應的教師職務評審委員會組織同行專家進行評審。

助教任職資格，由學校教師職務評審委員會或評審組審定。

講師任職資格，由學校教師職務評審委員會審定，報省、自治區、直轄市或主管部委教師職務評審委員會備案；沒有成立教師職務評審委員會的學校由教師職務評審組評議，報省、自治區、直轄市或主管部委教師職務評審委員會審定。

教授、副教授任職資格，由學校報省、自治區、直轄市、主管部委教師職務評審委員會審定，審定的教授報國家教育委員會備案。

部分高等學校教師職務評審委員會，經國家教育委員會會同省、自治區、直轄市、主管部委批准，有權審定副教授任職資

格，或有權審定副教授、教授任職資格。審定的教授報國家教育委員會備案。」

2、大陸評審制度的總整理

大陸高等學校教師的評審制度，主要表現在職務的評審方面。這與台灣地區高等學校的評審制度表現在升等、聘任，甚至解聘、停聘、不續聘等全方位的情形有顯著的不同。茲將其重點敘述如下：

- (1) 大陸高等學校教師的任職資格，原則上由學校或所屬的省、自治區、直轄市組織的高等學校教師職務評審委員會審定。
- (2) 其中，助教任職資格，由學校教師職務評審委員會或評審組審定；講師任職資格，亦由學校教師職務評審委員會審定，但另外需報省、自治區、直轄市或主管部委教師職務評審委員會備案。
- (3) 教授、副教授任職資格，由學校報省、自治區、直轄市、主管部委教師職務評審委員會審定。

二、教師評審制度的特色與異同比較

所謂評審制度，是指學校在招聘或升等教師時組織專業性、學術性的委員會或小組，經由該團體的審議，認可該聘任客體的合格與合法條件，學校當局據以聘任或給予該聘任客體升等的一套運作方式。這已在前段中提及，不再贅述。

根據以上的定義，可知評審制度是學校中一個專業性、學術性的任務編組行使其專業性認可程序的一套制度；該團體的任務是認可聘任客體的合格與合法條件；該團體的認可僅是教師聘任程序中的一環，整個聘任程序仍待學校根據該項認可以聘書聘任之。

因此，評審制度首重學術專業性的要求。參與評審的組成人員會以學術上卓有成就的人士為主，這在台灣的「教師評審委員會」或大陸地區的「教師職務評審委員會」都有這種特色。

根據以上的描述與分析，茲就兩岸高等學校教師評審制度的異同比較如下：

(一) 相似之處

- 1、 如以上說明，兩岸的評審組織主要都是由學術性專業人士所組成。
- 2、 評審組織在做決議的時候必須達到一定的贊同人數的門檻。

(二) 相異之處

- 1、 二者的功能未盡相同。台灣地區的教師評審委員會除實質審議是否同意進用外，舉凡教師有關的解聘、停聘、不續聘以及升等諸事項，均屬法定職掌；但大陸地區的「教師職務評審委員會」，顧名思義則僅針對高等學校教師的任職資格作認定的工作，並無其他職掌。
- 2、 台灣地區的「教師評審委員會」三級都在學校內組成；但大陸地區的「教師職務評審委員會」除學校外，亦在各省、自治區、直轄市組成，彼此分工，不相統屬。
- 3、 台灣地區的教師評審委員會三級會議需同為一致性的決定；但大陸地區的教師職務評審委員會則規定不是很明顯