

兩岸高等學校教師聘任制度之比較研究

中文摘要

兩岸因為歷史因素造成隔閡，依照環境系統理論的說法，兩岸自然會形成不同的社會文化與制度。高等學校教師的聘任制度是兩個社會中相當具代表性的社會文化制度，因此，針對兩岸之間高等學校教師聘任制度的異同或特色加以探討，是一件很有意義的事情。

本研究在透過環境系統理論的闡述，分析兩個不同社會因素造成的不同環境是如何影響到兩岸高等學校教師的聘任制度。過程中特別強調兩岸高等學校教師聘任制度與其社會文化間、與其公務人員間的關連性，並說明兩岸教師各自對其聘任制度的回應以及是否享有較高的社會地位等問題，加以比較分析。

本研究所採取的研究方法，包括觀察法、比較法、歷史法、歸納法、演繹法及制度法等，並且在兩岸處於嚴重急性呼吸道症候群的不利情境下，透過管道完成問卷調查，該結果並納為研究分析的憑證。又研究過程中大量引用兩岸政府現行的相關法規，透過分析比較，說明其異同、特色與優缺點，最後再綜合提出研究的結論與建議，目的在對有關方面能夠有所貢獻。茲摘錄本研究的相關結論如下：

- 一、 兩岸高等學校教師的聘任制度均已完成法制化的工作
- 二、 兩岸的教師聘任制度因不同的環境產出不同的特色
- 三、 兩岸教師均享有很高的社會地位，而且與聘任制度有關
- 四、 兩岸教師資格的要求著重點不同，教師證書的取得亦有事前制與事後制之分，且取得教師資格之途徑有別
- 五、 兩岸教師的聘任程序都有學術性的委員會參與，但享有的權限不一致
- 六、 兩岸教師的聘任限制，其本質與提供的作用相同；但產生的法律效

果不完全一致

七、 兩岸教師的升等途徑類似，但升等的難易存有差距

八、 兩岸教師的評審機制其性質與作用雖大致相同，但組成的成分不同

根據以上的研究結論，本研究最後向三個方面提出了建議。第一是兩岸的主管機關、第二是兩岸的高等學校、第三是台灣地區有志從事大陸相關研究的人士。茲分別說明如下：

一、 對兩岸主管機關的建議：

(一) 兩岸政府應抱持「截長補短」的心胸，相互觀摩學習，藉由刺激追求進步

(二) 聘任法制的建構仍須加速進行

(三) 加速國際接軌工程，減低國內不利因素的影響

(四) 尊重學術，避免人情或政治外力的干預

二、 對兩岸高等學校的建議

(一) 兩岸制度固有不同特色，然各學校為提升學術水準，允應持續積極建立各校特色，以競逐人才

(二) 要以專業自主的學術導向為上，不宜偏重政治性的要求

(三) 應強化聘任程序中學術性委員會的功能

(四) 教師升等應該嚴予把關，不容放水

三、 對國內有志從事大陸研究人士的建議

(一) 研究方法上可能受到限制

(二) 資料蒐集的質量問題應先確認

(三) 建立人際網絡，廣結大陸善緣

關鍵詞：高等學校、聘任制度、環境系統理論