

《社論》對學術彈性化聘任的反思

社論專載

二十一世紀全球化時代的來臨，使得大學遭受到前所未有的外在競爭壓力。如何爭取優秀的新血輪到學校任教，以及淘汰不適任教師便成為大學提昇整體競爭力的重點工作之一。長期以來，大學教授的聘任制度雖然一直不斷被討論，如：教師永聘制、專兼任教師的福利、退休、薪資等問題，但改革的幅度仍屬緩慢，現今大學的聘任制度，顯然已無法跟上整體社會變化與全球化的趨勢，而嚴重影響大學革新的腳步。誠如張創辦人所言：「在全球高等教育強調競爭力對其大學永續經營的影響之際，國內的大學已不可漠視長期僵化的聘任制度，與缺少彈性的薪給制度，其造成教學品質提昇緩慢、系所課程革新困難、理論與實務落差過大等等問題，使得大學變得『沒有想像力』及『無法管理』，而領導者則變成『和事佬（peace maker）』，缺乏創新改革的勇氣魄力而讓大學失去競爭力，不但無法達成卓越的目標，更談不上進軍國際。」

校園氣氛、文化、歷史與現況，構成大學及學院教師聘用制度的基礎。不可否認的，一套健全合理的聘任制度，攸關大學學術發展之成敗，但高等教育的體系龐大且成員多元，是難以固守於任何一套標準的教師聘用原則與指導方針。每個學術機構應制訂符合其自身需求的聘用政策，即依據各校本身的定位與特色，發展出自我學術聘用準則。現今，檢視整體高等教育國際學術的聘任現況，有兩項重要發展趨勢：（一）兼任教師比例逐年增加；（二）大學依功能區分教師之任務。兼任教師比例的增加，反映出全球高等教育在激烈的競爭、財務日漸困難的壓力下，一種兼顧彈性與務實的作法。另一方面，依教師本身的專業與能力來劃分其學術任務，使其可依本身的興趣，以更有效率的方式擔負起其應盡的學術責任。在全球各項產業皆朝專業分工的方向發展之下，大學教師長久以來被要求同時擔負起教學、研究及服務多重責任，不僅造成其身心過度透支，影響學校整體的學術與教學品質，也不符合時代的潮流。區分教師在大學的主要任務，事實上，就是希望加強教師在教學或研究上的專業深度。未來，聘任制度朝彈性化、功能化與務實化的走向是必然的趨勢。

為了因應大學彈性聘任制度時代的來臨，本校於十月所舉辦之「教學與行政革新研討會」中，即針對目前國內大學過於僵化的聘任、薪資、升等、福利等所產生之問題有深入的討論，會中參與人員紛紛提出一些相關的改革措施。身為國內私立大學改革先鋒的我們，不僅不該迴避僵化聘任對大學品質提昇之影響，更應立即思考與制定各項

彈性聘任的措施。以無比的勇氣與膽識，化解教師的憂慮，溝通各種反彈的聲音，加速革新的腳步，克服所有的挑戰，努力達成創辦人對所有淡江人的期許：「在一年內積極建立起新的聘任制度，並提高教職員素質，執行第四波的任務，追求卓越，促使淡江成為國際知名大學之一。」這不僅是淡江邁進第四波的第一步，也是最重要的一大步。