

強加擬大州聖 鑑評後職身終授教

準水術學升提 罰處替代勵激以向傾湧欽李



◆聖荷西州立大學協同副校長李欽湧，將建立全校教授終身職後評鑑制度，以提升學校教育品質。(記者沈雷攝)

【記者沈雷聖荷西報導】主管學校教授事務的聖荷西州立大學協同副校長李欽湧，日前參加一項「教授角色與獎懲制度探討」的全國性學術會議結束，針對會中討論焦點「教授終身職後評鑑」，特別深入探討，將制訂能鼓勵學校教授教學、研究進展的全校評鑑策略，以確立聖州大持續良好學術及教學水準的地位。

於一月十六至十九日在加州聖地牙哥所舉辦的這場會議，由美國高等教育協會(American Association for Higher Education)主辦，共有全國大專院校的高級校務主管一千二百多人參加。

聖荷西州大的校長和副校長及李欽湧一起參加此次會議。加州州立大學系統總校長並在專題演講中講述高等教育的未來發展。

李欽湧表示，會議討論焦點一要有五個主題：教授終身職制度的存廢、終身職後的評鑑制度、工會與學術機構的關係、教授生產力和學術進展成就的問題、教授升遷聘用與評鑑。

在教授終身職後的評鑑制度方面，終身職的存在，使教授沒有表現不好被解雇的憂慮意識，對於「學校最主要的消費者——學生」的服務可能會打折扣，在日前這場會議中引起熱烈討論。

在會議中，很多學校提出一些個性化的看法，據李欽湧轉述，其中加州的A

& M大學就提出，如果連續二次評鑑不佳的終身職教授，也可能依此予以解雇。

李欽湧說，目前在聖荷西州大，每五年對終身職教授進行一次評鑑工作，但評鑑結果並不具有同獎懲效用；以李欽湧主管學校教授事務職權來看，他認為終身職後的評鑑工作，一定要持續做下去，而且一定要具有效用。依法律契約觀點，目前和教授「會訂定的契約中，加州州立大學系統幾乎不可能施行像A & M大學那樣的解雇的做法」。

因此李欽湧傾向「正面增強」，以激勵而非處罰的方式，讓終身職教授能在教學、研究方面多盡一份力。

李欽湧想到的獎懲方式，表現良好的教授，將提供旅遊獎金(Travel Grant)，讓教授可以多到各地參加學術會議，或給予研究獎金；另一種方式是多給教授研究的時間，如Release Time讓教授少教一、兩門課；表現不好的教授，除了同儕壓力外，透過院長、系主任給予壓力，可能會讓他們多教幾堂課，或是反其道而行，給他們Release Time，激勵教授多作研究等。

另一個需要研究發展的，是全校性的評鑑標準。

目前聖州大的終身職後評鑑各系各有標準。李欽湧說，這些工作的進行主要為「提升學校教育品質」。

教授終身職制度的存廢，是「教授角色與獎懲制度探討」會議中爭議性較大的議題。在私人企業界並不存在的終身職制度，近年來引發一些挑戰其存在價值的聲音。

主要爭論點為：終身職是否影響到教授繼續開發其專業發展的熱忱？

據李欽湧在會議中所得到的訊息，一部份人認為，唯有「打破」這種制度，才能為學術界帶來生氣，也才能促進「新陳代謝」；另一部份人則認為，「不能打破」這個制度，因為並沒有數據證明，終身職教授就「不研究」，或「不出版論文」；另外，終身職制度較可保持「學術中立」、「學術自由」，教授不受「五斗米折腰」的影響。

同時有人提出學術界的待遇遠不如實業界，所以另一種建議是：把終身職制度拿掉，同時提高教授的待遇。李欽湧，這部份的討論在這次會議中並沒有具體結論，雙方都認為應該「持續討論，以求愈辯愈明」。

在會中其他討論的主題當中，有關教授聘用、升遷部份，是李欽湧也正在檢討聖州大的制度；配合學生人口結構的改變，百年學術老店聖州大希望朝向教授族群背景多元化的方向邁進，繼續增加代表人數不足的少數族裔和婦女教授聘任。

86.2.3

世界日報 美西新聞 B3 126