

國立暨南國際大學教師限期升等制度公聽會紀錄

時間：111年10月21日（星期五）上午10時

地點：行政大樓3樓行政會議室

紀錄：溫婷婷

主席：楊教務長洲松

出席師長：詳如簽到單（現場出席2人、線上出席20人）

列席人員：古主任明哲

主席致詞：略

壹、議題：

有關本校教師聘約規範新進教師應依本校「教師聘任及升等評審辦法」規定期限內（8年）通過在本校第一次升等，未於規定年限升等者，不予續聘乙節，蒐集與會師長意見：

（一）建議廢止或修正本校教師限期升等制度，理由如下：

1. 教師成就應包含教學、服務與輔導及地方經營，並且需考量學校定位取向，不能僅以單一面向教師是否於期限內升等評價教師成就，進而不續聘教師。
2. 各校訂定教師限期升等規範係繫於以往之教育部教學卓越計畫，現時空背景已不同，且實務上有教師未符限期升等規範而不續聘之爭訟，學校應再重新思考此制度之適用性及合理性，以免受爭訟之累。
3. 限期升等制度將會使教師相較於對學生的教學關懷及對學校的行政事務上，更著重於個人研究成果上，即排擠教學事務並降低參與行政的動機，以免損及自身的職涯。此制度將導致對學生有負面效應、對學校不認同，也不利於教師身心發展。
4. 取消限期升等制度將更有利於學校引進優秀之教師。
5. 大學教師從事研究工作是職責，但研究成果是否僅能就升等表現判定？教師提出升等應是權利事項而非義務。
6. 不續聘教師事涉教師工作權，應是為最後手段且不得已才行之為妥，不宜僅以教師未符限期升等規範即不予以續聘。
7. 倘教師評鑑均符合標準或獲得教學相關獎勵，卻因未於期限內升等致不續聘，該處分之合理性將受質疑。

(二) 建議事項：

1. 如果要提升教師之研究成果，可以從教師評鑑著手，就學校對新進教師之要求期許，規範教師應達成之評鑑標準。
2. 建議綜合考量教師因生育、侍親、兼任行政職務等因素，延長限期升等期限。
3. 請思考限期升等對於提升學校學術研究發展成效有限，應更積極思考如何鼓勵教師在各方面為校盡心，貢獻所長。
4. 如果研究成果要繼續作為升等的考量，可以參考許多國立大學作法，針對新進教師減少教學時數，讓新進教師有多點時間投入研究能量（國立交通大學新進教師輔導辦法請參考）。
5. 如仍需以研究作為主要的升等標準，應考慮參考其他國立大學減授鐘點或轉以評鑑作為參照，避免單一標準作為續聘之依據。

貳、散會：上午 11 時 30 分。