

壹、緒論

大學教學近年來愈趨受到重視，第八次全國教育會議建議訂定「獎勵發展成果導向的教學機制」，將教學成效納入評鑑及教師升等以提升教學品質成效（教育部，2011）。國內亦有學者提倡透過政策性的作為給予教學優秀教師有更多的激勵和獎勵措施（吳清山，2011），或嘗試將教學績效作為升等標準，鼓勵熱心教學的教師並提升教學品質（鄭瑞棠，2008），或於教師升等制度中納入研究教師與教學教師分類之精神，以更符應升等制度多元化的要求（陳碧祥，2001）。教育部（2013）《人才培育白皮書》指出，教師在教學和研究的成果應被同等尊重，並體現在升等、評鑑、獎勵機制等涉及評核教師效能的各級指標。

為落實上述政策，教育部於102學年度推動大專校院教師多元升等制度試辦計畫，此制度推動之初衷在於認為國內大學教師資格審查制度，從升等資格、審查程序、審查項目到審查標準等皆由教育部以一套制度統一適用，未顧及各校教師之專長特色，導致學校鼓勵教師盡量多以研究專門著作送審。逐漸形成重研究輕教學之觀念與風氣，影響教師對教學的重視，間接造成學生學習成效和能力不受外界肯定及衍生學用落差之疑慮（教育部，2013）。希望透過升等制度的解套，改善高等教育重研究輕教學的現況，此作法確實是從核心問題著手，唯教育部在解套升等制度時，並未提出一套明確作法，僅是鼓勵各大學自由發展，希望從各大學自行發展的多元升等作法中逐漸找出可行的方向，各試辦大學在無前例可參考的情形下自行摸索，各自依據辦校理念、需求及教師接受度發展制度，設法達成教育部計畫指標績效之要求。

本研究主要著重於多元升等中之教學升等制度，依據研究者先前訪談教學升等試辦大學之經驗，發現各大學在設計制度時面臨教學升等條件和門檻該如何訂定、教學升等外審資料如何規範、教學升等外審指標如何設計，以及不同職級教授於評鑑指標內容和比重如何調整等問題。和研究升等相較，教學升等較難有客觀可量化的指標，該如何訂定教學升等規則才不致造成浮濫升等教授貶值的情形（林曜聖，2014；張錦弘，2013a，2013b），如何依據不同教師角色職責訂定不同升等標準，以落實差異化教師升等制度的理念

(丁一顧, 2014) 成為一大挑戰。有鑑於此, 本研究希望能借鏡一些國外用以提升及審查教學績效的作法, 供我國發展教學升等制度之參考。唯國外大學鮮少實施專任正式且具有研究職務教師教學升等之制度, 因此, 僅以提升教學重要性、審查教學績效指標或是單純教學工作職務之大學教師之升等進路之相關作法為本研究資料蒐集範圍。

本研究之目的在於借鏡國外大學提升教學於高等教育重要性與評估教學效能之作法, 作為我國大學於規劃教師教學升等、評鑑、獎勵機制等涉及評核教師教學效能機制之參考。本研究將分從「將教與學學術研究納入學術研究範疇」、「於升等制度對於教學、研究、服務的比重提供彈性調整空間」及「提供專責教學教師之職位及升等機制」介紹國外作法, 最後反思我國可茲借鏡之處。

貳、將教與學學術研究納入學術研究範疇

長久以來, 學術界對於「學術研究」的定義多聚焦於「專業領域知識之發現、整合和應用之研究」, 大學的教學被視為是教師傳遞專業知識的方法, 較少被納入高等教育學術研究的範疇。近年美國提倡「教與學學術研究」(Scholarship of Teaching and Learning, SoTL) 觀念, 鼓勵教師從本身專業學科知識的教學與學習過程中發現研究問題, 進行公開化及系統化的研究, 藉由同儕檢視和學術社群的共同探討, 反思教學實務據以改進教學, 並將此研究成果公開發表, 進行教學研究之學術交流與分享(張媛甯、郭重明, 2009; Hutchings, Huber, & Ciccone, 2011)。此舉為原僅著重專業知識研究的學術界開拓了另一條研究路徑, 將大學教學納入學術研究領域, 讓教學與學習成為研究主題, 而不只是待完成的例行任務, 鼓勵大學教師針對傳遞專業知識的教學與學習方法進行學術研究, 為提升高等教育教學重要性與價值性之作法。

為推動SoTL, 美國一些研究型大學組成「促進教與學學術研究的研究大學聯合團體」(the Research Universities Consortium for the Advancement of the Scholarship of Teaching and Learning, RUCASTL), 透過將SoTL列入升等指標、採用教學檔案等其他評估教師教學的方法、報償大學教師的教學工