

台港及海外中文报刊资料专辑

师范 教育 研究

第 2 辑

1987

书目文献出版社

出版说明

由于我国“四化”建设和祖国统一事业的发展,广大科学研究人员,文化、教育工作者以及党、政有关领导机关,需要更多地了解台湾省、港澳地区的现状和学术动态,为此,本中心编辑《台港及海外中文报刊资料专辑》,委托书目文献出版社出版。

本专辑所收的资料,系按专题选编,照原报刊版面影印。对原报刊文章的内容和词句,一般不作改动(如有改动,当予注明),仅于每期编有目次,俾读者开卷即可明了本期所收的文章,以资查阅;必要时附“编后记”,对有关问题作必要的说明。

选材以是否具有学术研究和资料情报价值为标准。对于反对我四项基本原则,对我国内情况进行捏造、歪曲或对我领导人进行人身攻击性的文章,以及渲染淫秽行为的文艺作品,概不收录。但由于社会制度和意识形态不同,有些作者所持的立场、观点、见解不免与我们迥异,甚至对立,或者出现某些带有诬蔑性的词句等等,对此,我们不急于置评,相信读者会予注意,能够鉴别。至于一些文中所言一九四九年以后之“我国”、“中华民国”、“中央”之类的文字,一望可知是指台湾省、国民党中央而言,不再一一注明,敬希读者阅读时注意。

为了统一装订规格,本专辑一律采取竖排版形式装订,对横排版亦按此形式处理,即封面倒装。

本专辑的编印,旨在为研究工作提供参考,限于内部发行。请各订阅单位和个人妥善保管,慎勿丢失。

北京图书馆文献信息中心

师范教育研究 (2)

——台港及海外中文报刊资料专辑(1987)

北京图书馆文献信息中心编辑

季啸风 李文博主编

扬 东 选编

书目文献出版社出版

(北京市文津街七号)

北京百善印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

787×1092毫米 1/16开本 5 印张 128 千字

1987年10月北京第1版 1987年10月北京第1次印刷

印数 1—3,000 册

ISBN 7-5013-0154-9/G·36

(书号 7201·199) 定价 1.40元

〔内部发行〕

目次

我国大专教师聘任及待遇制度之研究	林文达	一
大学教师聘任制度之检讨与建议	张春兴	六九
大学教师薪给结构及其问题	盖浙生	三一
大学教授对待遇及研究经费的意见调查		三五
谈大教师及系主任对学生评鉴的态度	陈舜芬	三八
大学教师的角色	林清江	五三
教师的准备与协调	陈月枝 李稚玲	1
如何做好导师工作	吴武典	六一
社会对大学教师的期许	马信行	六七

我國大專教師聘任及待遇制度之研究

林文達

(作者為本校教育學系專任教授)

摘 要

本文以文獻分析及統計資料分析方法探討國內外大專教師聘任及待遇之理論與實際，以歸納出台理大專教師聘任及待遇之內涵，並以之比較、分析我國大專教師聘任及待遇之待商榷處，從而提出改進我國大專教師聘任及待遇之六項建議：

- 一、延長試聘期間為三至六年。
- 二、延長任期制及聘期或改採永任制。
- 三、設定年資薪給晉級之效率標準。
- 四、另訂獎勵對學術具有卓越貢獻之教授等級及待遇。
- 五、解聘及不續聘教師應有法律處置程序之規定。
- 六、頒佈月支薪給標準，應注意大專教師起薪及最高薪級之市場競爭性。

壹、研究起緣及目的

大專教育旨在發展教學、研究及推廣、服務三種功能；教師則為功能能否有效發揮的關鍵。合理的教師聘任及待遇攸關教師工作熱忱及生產力；因此，有效發揮大專教育功能應以建立合理的大專教師聘任及待遇制度為前提。

合理的大專教師聘任及待遇應指聘任及待遇制度之配合能使大專院校獲得優良師資，並使師資在穩定工作條件下，能維持

高度工作熱忱，充分發揮生產力，以發揮大專教育功能並實踐大專教育目標。

大專教師的聘任方式可分成試任、留任、職位調整及退撫四個階段，而聘任教師也根據其執行大專教育功能之能力及其執行功能與目標之程度分別釐訂教師聘任等級以爲升遷之依據。

大專教師待遇可分三項：薪俸 (Salary)、津貼 (Allowances) 及福利 (Fringe Benefits)。薪俸爲教師在一定期間服務後，按期所獲待遇。爲了獲得此項待遇，教師在本職上應付出一定的勞務。津貼則爲教師在本職正常工作範圍之外，額外負擔責任或因工作條件差別而獲得補償待遇，例如，職務津貼及地區津貼便是。福利則爲薪俸及津貼之外，各種嘉惠教師的待遇。福利的給與，旨在供給教師各種物質與精神上優厚的工作條件，使其安心工作，充分發揮生產力。福利的給與因組織經濟條件差異而不同，經濟條件好，福利多，反之，亦然。

教師三項待遇中，以薪俸最根本，也最重要。它是所有教師均可獲得的待遇，不因組織經濟條件好壞而變動，更是教師生活穩定與否的最重要依據。薪俸的給與是以薪級表爲計算的基礎，因此，教師待遇能否提供教師穩定的工作條件，應以薪俸表的釐訂最爲重要。

大專教師之聘任既分成四個階段，教師也依功能、目標之實踐分等級，則其聘任與待遇配合是否合理也就應分別由不同聘任階段及待遇與不同教師聘任等級之設定來觀察。另外，待遇雖可分爲三項，卻以薪俸爲最根本而薪俸的決定則全視薪級表的釐訂。薪級表的釐訂是否能合理，並能促進教師生活穩定，使教師安心工作，充分發揮生產力，也是決定大專教師聘任與待遇是否合理的要件。

本研究的主要目的即在從學理及各國文獻上探討大專教師合理聘任及待遇的內涵，並分析我國大專教師聘任及待遇現狀，從而提出建立我國大專教師合理聘任及待遇制度的可行性建議。基於此項目的，本研究的目標爲：

- 一、從學理及文獻上分析大專教師聘任方式與待遇相互配合的內涵。
- 二、從學理及文獻上分析大專教師合理之聘任等級及待遇的內涵。
- 三、從學理及文獻上分析合理薪級表的內涵。

四、分析我國大專教師聘任及待遇之有關法令及統計資料以了解我國大專教師聘任方式、等級與待遇及薪級表，以發掘不合理的徵結。

五、比較學理、文獻分析及我國現制分析結果，以提出建立我國大專教師合理聘任及待遇之可行性建議。

貳、研究方法

本研究採用文獻分析、比較、綜合方法之外，更搜集所得、物價及薪級表資料作成統計分析，以補充文獻分析之不足。

叁、各國文獻之檢查分析

一、大專教師聘任與待遇之配合

教師待遇的支給應配合人事政策目標而實施。人事政策目標旨在維持組織的活力、穩定並促進組織的經濟效率，以發揮組織功能，實現組織的目標（註一）。組織活力的維持當注意聘任優良教師，並使其安心工作；除外，更應有退撫制度，以促進新陳代謝。組織的人事穩定是其發展的基礎，留任制度的注意更為重要。組織要在穩定中發揮其經濟效率，應使人盡其才，才盡其用，不同職位的安排及調整，尤關重要。待遇配合以維持組織活力、穩定並促進其經濟效率，也就表現在待遇與聘任方式——試任、留任、職位調整及退撫制度之配合。

教育組織中，大學及專科，功能、目標並不相同；爲了發揮其功能及實踐其目標，其所需聘任教師的類別也自不同。聘任不同教育組織的教師，必須適才適用，也就須依教育組織所需的教師特質分別等級。教師待遇配合教育組織功能及目標之實現而實施，也就表現在待遇與教師聘任等級的配合。

(一)聘任方式與待遇

1. 試任：初聘教師須有充分時間，使學校及受聘者相互適應。學校希望聘任符合教師條件的優秀人才，在試任期間，一旦

發現初聘教師不符合需要，或不具任教師之潛力，應有不續聘之斟酌機會。教師希望找尋可以充分發揮自己才能的職位，也希望職位發展具有合意的前瞻性，試任期間的設立，一者固可使學校具有選擇優秀人才並捨去不適任人員的機會，也可使受聘者作適當調適以獲取足供自我實現的機會。

試任期間最短一年，最長則在數年以上，因學校等級功能不同，所需觀察時間不同而有別。大學教師，除教學及推廣、服務工作外，能否對知識及學術有所貢獻亦為其職業發展的重點工作。此項人選的考驗，終非一、二年即可決定；因此，其試任期間總在三年以上。英國大學教師試任期間三年，但在學校及受聘者不能作成決定情況下，可以延長到五年（註一）。美國各大學，試任期間長短不一，根據一九四〇年美國大學教授協會（American Association of University Professors）建議，大學教師試任期間以不超過七年為原則（註二）。上限的建議旨在保障受聘教師，無論在什麼情況下，都要求大學當局，至少七年以內決定是否永遠聘任其教師，以免影響該教師職業前途。根據調查統計，一九七八—一九七九年美國大學試任期間公立平均五·七年，私立則為六·一年；四年制獨立學院公立平均五·三年，私立則為五·八年。目前，由於大學永任制（Tenure System）使大學師資新陳代謝不易，許多大學不再輕易聘任永任師資，只好延長試任期間，但這並非良態。大學教師試任期間，依英美制度應在三年以上而以五至六年為最普遍。

專科教師研究發展的重視稍遜於大學教師；試任期間自不必如大學一樣長。美國二年制專科學校百分之八十以上試任期間均不超過五年。（註四）

試任期間的設置旨在延聘優秀師資，俾任不適任教師，並給予不易抉擇者再適應機會，除了要有協助教師職業發展的安排及評估外，待遇的給付也應有所配合：

協助教師職業發展以指定指導人（Adviser）幫助試任教師解決困難為常規。指導人在試任期間指出試任教師缺點並建議具體改進方法。試任期間過後，指導人並作成聘用與否之建議。學校在設定指導人之外，也可以短期課程或討論會協助試任教師之職業適應及發展。

試任期間待遇的給與，則應注意起薪的競爭性（Competitiveness）及效率標準（Efficiency Bar）新級的設置。

①起薪的競爭性：薪俸大小從起薪到最高薪都是考慮的重點。起薪具有競爭性，應至少不亞於其他相關職位，才能使優秀人才樂於嘗試選擇大專教師職。當然，薪俸並非謀職的唯一目標，教師待遇在薪俸之外，尚有其他福利，然而起薪若能與其他相關職位相比擬，自然更易引起優秀人力的注意。

所謂其他相關職位是指具有教師資格者，選擇教師職位外，可能選擇的職位。教師資格不同者，其可能選擇其他相關職位也不同。根據英國某一九六九年調查研究報告，人文、社會、純科學、應用科學及醫藥學科之大學教師，在選擇教師之外，可能選擇的其他職位，差異頗大（註五）。大學教師任職相關職位既然因學科而有別而不同職位待遇不一，爲了維持教師起薪之競爭性；大學教師之待遇中，起薪也應反映出學科差別。這一點，專科教師也應不例外。

美國就是一個重視起薪反映市場競爭性的國家，因此，大學教師起薪之學科差異甚大。一個初聘外文助理教授所獲的平均起薪不及一個初聘法律助理教授平均起薪的五分之三就是一個明顯的証據。除了起薪反映學科差異外，平均起薪相對其他職業平均起薪的大小，也是決定起薪競爭性的關鍵。教師起薪的調整能否超出其他職業也是決定能否吸收優秀人力擔任教師的關鍵。近年美國爲了競取新任優秀助理教授也儘可能提高其起薪。（註六）

②效率標準：薪級表明訂某薪級爲效率標準，允許試任後，經考核合格而具效率之教師順利晉支薪級，並使合格而未具效率之教師暫停薪級之晉支，以利教師效率之提高。凡經判定薪級止於效率標準者，經改進其無效率情況後，可繼續提出通過標準之申請，經考核通過後，即可繼續晉級。效率標準使一時無效率者有機會改進，終較停聘爲佳。停聘或不予續聘在除去不合格教師，但如某一合格教師，僅因某些原因，不能有效執行職務，實應給予改進機會，一以保障職業安全，一以鼓勵教師效率之改進。

英國倫敦大學教育學院服務手冊明白規定，講師試任開始後第五年應通過效率標準之薪級，其通過條件爲（註七）：

- (1) 對指定課程、教學及視導等教師工作有令人滿意的表現。
- (2) 對於專門科目有令人滿意的研究表現。
- (3) 謹慎執行指導學生的工作，並滿意的執行指導的行政工作。

(4) 具有繼續發展為大學教師及學者的前瞻性。

試任的目的在獲得優秀人才，並使其能成為大專教師及學者。起薪的競爭性意指起薪調整幅度的競爭性及學科起薪的差異，足以獲取優秀人才進入大專教師職位。效率標準在使教師自我鞭策增進效率。二者的配合運用可使試任目的圓滿的完成。

2. 留任 大專教師經過試任合格後，為使其安心工作，應保障其職業發展，並以待遇配合，鼓勵其安於其位，充分發揮其效率。職業發展之保障，係以契約保障其任期，並以基本薪俸及福利提供一致性及固定的待遇，以交換教師提供規定的勞務。

① 任期契約制度類別：教師任期保障契約可分三類：永任制 (Tenure System)、期任制 (定期契約) (Term Contracts) 及永任、期任雙軌制 (Two Tracks System)。

(1) 永任制旨在保障教師執行職務的安全，免於受外在政治、社會因素的干撓。大學及專科教師為了持其學術自由，於研究教學時，如有與政治、社會標準相左的言行出現而不見容於當局，以致影響其任期，將妨害其執行職務。因此，大專教師任期多數認為應有永久保障。美國百分之八十五大專院校採用永任制，英國在五年試任期間，通過效率標準後也自然獲得永久任用。西德在獲得副教授以上職位後，也獲永久任期之保障。(註八)

永任制的重要內容有四：

甲、任期至退休才終止。

乙、任期中停聘應提早通知，並具有正當理由 (Good Causes)。正當理由均有明確規定，通常以足以防碍教師執行職務之理由為限，其他無碍教師執行職務者均不得據以為正當理由。例如，英國倫敦大學教師停聘的正當理由為：嚴重犯錯，使不適於執行職務，表現不能執行職務之行為及經醫生證明身心不適於執行職務。

丙、應有適當的法律處置程序 (Due Process) 包括申訴、聽證及裁決等，使被害者有訴願機會，以免受不正當理由的威脅而防碍其職務之執行。

永任制旨在提供教師職業安全，免除焦慮，使教師勇於創造、創新；可是永任結果也可能使部份人怠惰、疏懶，不求進步。永任制固可帶來職位安全，職位安全也可激發試驗與創新；但它却未必是試驗與創新的唯一條件。從整個教師結構看，職位

永任將使部份人長久佔據教職，影響新血輸入，新舊觀念之交替機會減少，降低創新機會。永任制激勵創新應指激勵在職教師創新而不利教育組織新舊觀念的交替。新舊觀念交替缺乏，將使課程守舊不變，減少課程之可變性。這是永任制可能出現的第一種弊害。其次，如果聘任永任人數集中某一時期，將導致一定時期後，教育組織老化，減少教師之流通性。再者，永任教師，任期保障至退休，退休前學校如遇財政困難，或學生供給不敷，學校有緊縮需要，將出現裁員之困難。如為防止第三點弊害，可以將學校財政困難列入正當理由之一。可是以學校財政困難作為停止永任之條件，多少危及了永任制的精神。學校財政困難係社會因素之一，以社會因素作為正當理由實有碍學術自由之保障。美國部份大專院校即列財政困難為終止永任之正當理由之一。蓋學校財政困難雖為社會因素，可是，學校本身既然無法維持，更不能要它維護學術自由了。基於此種觀點，美國大學教授協會不得不承認財政困難為終止永任教師的正當理由之一。

(2) 期任制 為了便利新舊人力交替，學校人事安排並加強考核，教師試任後，聘任期間由契約載明，期限終了，續聘時，應重新簽訂契約。這種制度內容：

甲、契約期間終了，教師自然停聘，除非續聘，教師並無保障，任期保障僅限於契約上明訂的期間。

乙、不續聘時，有規定法律處置程序者，也有未具文規定者。

期任制僅保障有限期間，是否續聘，由學校不斷重新核定，一方面可引進新血，促進教育組織之代謝，一方面可激勵工作意願。但教師常受契約不定之焦慮，未免影響其工作情緒，不易長久認同其職位，易作另謀他處的打算，不能安心工作。此制是否能激勵工作意願，仍乏定論。尤其契約所定期限過短，更易使人心惶惶，無法作長期職業發展之計畫。不過，學校財政困難，須緊縮用人時，期任制可輕易解決問題，則係顯而易見的。

實行期任制重點在期滿時，學校可蒐集證據，不續聘不稱職教師。可是實行此制時，由於評鑑教師稱職與否不易，同時，教師表現好壞，學校具有共同責任，真正能提出證據而不續聘教師的比率不高。一九七二年，美國教育會 (American Council on Education) 調查發現實行期任制者，百分之八十七院校續聘率高達百分之九十。期任制發揮汰舊換新的功能不大。實行期任制與永任制的任期保障，實際結果差別並不太大。尤其，期任制如附有法律處置程序，其保障與永任制就更相差無幾了。

(3)雙軌並行制 同一學校，部份教師有資格受聘永任而部份教師無受聘永任之資格(Tenure Ineligible)。美國部份大學採用此制，多數教師均有資格在試任之後，受聘永任，但對於短期需要課程，為適應學校財政需要及其變通性，以期任制聘任部份教師；對於此類教師將視實際需要及財務狀況，決定續聘與否，此制更分三種：

甲、一、二期契約，不斷地續聘，如賓州大學。

乙、一或一年以上期契約，三至七年才續聘部份教師，如羅格大學(Rutgers University)

丙、二至三年期契約，期滿後，不再續聘，如威斯康辛大學。

一校通行二制，部份教師獲學術自由保障，部份教師則否，顯有未當。無受聘永任資格之教師，只能短期佔缺，顯有岐視，有損教師職位形象。因此，無永任資格之教師；應僅限於制宜性的短期課程；凡具有長期發展性質的課程，其教師至少應有定期契約之保障。

以契約保障任期雖有三種，但以永任制及期任制最為常用。永任制最能保障學術自由，最適於留任優良教師，期任制若附有不續聘之法律處置程序，則其保障也不比永任制差。採永任制及期任制於聘任教師時，如未依時訂定聘任比例分配計畫，僅於每年增聘一定比例，終會導致某時期集中聘任教師。集中聘任教師會形成一定時期教師老化現象。反之，如果新聘教師能隨時注意新陳代謝比例，注意職位交替(Position Shift)，教師老化現象亦可避免。

②教師勞務之規定 大學教師的勞務，研究與教學並重，僅有小部份時間從事推廣行政、管理、輔導及其他服務工作。根據荷蘭大學教師意見調查結果，一般同意時間之分配：教學及研究各佔百分之四十五，其餘百分之十則為參與推廣、行政、管理及其他服務工作。由於研究時地不易掌握，根據教學、研究並重的道理，一般大學教師勞務的規定，僅就教學時間有所限制而教學時間以不超過教師全部工作時間的一半為原則；同時，教師等級越低，其教學時間也越長。英國全國高等教育教師協會(NATFHE)規定各級大專講師教學時間分配為：最低級初級講師每週上課二十至二十二小時；高級講師則每週上課為十三至十六小時——教師等級越低，研究時間分配越少，教學時數也越多，反之，亦然。英國講師教學時間高達十三至二十二小時，可見其重視大專教師教學時間的投入(註九)。法國則與英國不同；初級及助理講師授課時間僅規定為六小時，教授教學時間則

每週僅規定三小時，其意在使教師有更多時間從事研究工作。（註一〇）

③待遇的配合——基本薪級表及福利

基本薪級表的設置在保障教師的職業安全，教師只須提供規定的勞務，其待遇即獲保障，並依年資（Seniority）定級。此外，爲了激勵教師進修，更考慮進修晉級或晉階。教師依薪級表晉階、晉級加薪，不受政治、社會因素干擾，使教師勤於職務，不致心血白流；依年資晉級應考慮：

(1) 爲鼓勵久任，年資越久，晉級額也越大。

(2) 爲配合責任大小，教師等級越高，年資晉級額也越多。

(3) 依年資晉級，級別不宜太多，否則，將使教師安於現狀，缺乏工作效率及上進心。級數多者，可設效率標準，以加強晉級之考核。新加坡在教授晉級設效率標準，紐西蘭則設於高級講師級，西印度（雅麥加）亦設於高級講師級。效率標準的設置，具有保障久任及激發效率雙重功能，應是輔助年資晉級加薪的有效策略。

留任的教師，久於其職，未繼續進修，將導致意志消沉，甚至於知識及技術不再適合時代變遷的需求。提供教師帶職進修，也成爲留任中主要待遇之一。

爲了使留任教師有安定的生活及良好的工作環境，學校常依其財務情況，提供不同福利待遇。爲了使教師免因疾病、傷殘及意外而掛慮，各類保險的提供已成爲目前各國教師福利的最主要項目。其他如休假、搬家費、子女教育補助費等，也常成爲學校提供教師福利的項目。福利旨在安定教師工作，考慮越週到越佳；然而學校本身經費寬緊不一，除保險及休假外，所能提供的待遇，也每因個別學校而不同。

3. 職位調整 教育組織爲了安定所有教師平均生活及提供一般工作環境，有了基本薪級表及福利之規定，主要在造成和諧的氣氛。不過爲了提高組織效率，對於具有不同工作意願、能力及肩負不同責任之教師，也應考慮不同待遇的給付，否則，組織將趨於平庸而缺乏動機之潛能，導致和協有餘而效率不足的結果。

根據工作意願、能力及肩負責任輕重而調整職位，表現在升任責任較重的工作，降調責任較輕的工作及改變工作環境，調

任同等責任而工作條件不同的工作。這就是升、降、調三種職位調整。升任造成責任加重，也應配合增加待遇才算合理，降任減少責任，自應相對減少待遇；調任則須看工作環境改變而調整其差別待遇。

增減責任造成待遇差異，通常在維持基本薪級表條件下，是以增減津貼來區別待遇的不同，也有分別為不同職務，另立薪級表者。英國大專教師、研究人員及行政人員分別釐定不同薪級表而一般非臨床大學教師則統一設定基本薪級表；依教授、高級講師、講師及助理講師設定薪級，兼任職務則給津貼。教師調任不同地區則以區域津貼，彌補工作條件之差異。

以待遇配合職位調整，一般以加發津貼為方法，如為不同職位另立薪級表，將增加待遇之複雜性。

4. 退撫 爲了維持教育組織的活力及新陳代謝，對於身體羸弱，不克繼續任職，或具有重病無法勝任職務的教師，雖未屆退休年限之規定，可以自動請求提早退休，或由學校基於醫院證明，強迫其退休。提早退休及屆齡退休都有適當退撫金(Super annuation)待遇，以安定教師退休後之生活。退撫金在獎勵任職長久的教師，因此，凡提早退休者，法令都設有服務年資的規定。英國大專教師申請提早退休，規定至少要有五年的服務年資，才有資格提出，便是一例。(註一一)

(二)聘任等級與待遇

各級學校功能、施教對象、課程不同，所需求教師條件各異。教師條件不同，所須具備資格及獲得該資格所需代價及實際任職應付出心血也有差別。教師待遇的給付自應區分不同條件的教師等級。

大學以研究、教學及推廣、服務爲主要功能，施教對象年齡最長，課程所需專門化程度最深，教師所需條件最高，其應具資格也最高。三種功能雖均應重視，但大學發展之初，中國以養士，西洋以研究高深學術爲基礎，大學教師區分等級也以研究作最優先考慮條件。

英國大學教師區分爲教授、講讀(Reader)、高級講師(Senior Lecturer)及講師、助理講師等級。等級越高，也越重視研究成果。凡教學成績優良，但缺乏卓著研究成果者至多只能升至高級講師。講讀以上則須有卓著的研究成果作基礎。以英國倫敦大學教育學院教師升遷程序之規定為例：一個高級講師及講讀之升等條件分別爲：

1. 高級講師的主要條件及支持條件。

①教學能力及負擔 凡未對知識發展有卓越貢獻，但却在教學上具有創造性並勤於督促者；

②行政能力及負擔 擔任特重的行政責任者；

③研究 一些有價值的研究成果；

④出版 專業上具有價值的出版品，如好的教科書之類。

下列支持條件並列入考慮：

①對學校貢獻 參與學生福利及學校事務；

②在學校年資久長，未獲升遷機會。

2. 講讀的主要條件。

①其著述推論清晰，一致及前後呼應，表現出一般理智的特色；

②著述具有創意；

③公共認可其學術地位。

高級講師在酬庸其對學校服務的貢獻，並為年資久長者找出路，在大學任教，如無研究上特殊成就是不可能升任講讀，更不可能升任教授。

英國專科學校及同等推廣教育，由於學校較不強調研究性質，其教師等級只到高級講師為主，或在高級講師之上加設主任講師（Principal Lecturer）：通常是不聘任講讀及教授的。

英制大學及專科功能明顯，大學最重研究，無卓越研究成果者不可能升任講讀及教授等級。專科教育以教學為重，雖有研究功能，但卓越研究成果之師資難求，因此，專科教師缺講讀及教授，合於講讀及教授者，自然被延聘在大學任教。英制大學及專科教師等級區分極為明顯。

美國雖然大學及專科學校教師區分等級都相似，未表示大學特重研究的特質；但大學教師成就其職業聲望，維護其職業地位，還是以研究成果為重；待遇的給付也與教師研究成果多寡成一定比例。根據研究報告，哈佛大學每年教授出版二十篇文章

者並非偶然。某一研究就大的研究性大學抽樣調查六十個教師，發現其三年平均每人出版五、三篇文章。一些有名的學府每人每年平均有三篇文章才能維持其高的知名度。（註二）由此可見美國大專教師同區分教授、副教授、助理教授、講師、教員等級，但研究也是決定等級高低及職業聲望的最主要因素之一。尤其美國各級教育，市場競爭劇烈，著名學府均以學術研究聞名，延聘的師資也都是著有研究成績者。

美國大專教師待遇無統一規定，各州各校常不相同，但根據美國教育協會所發一九二一——七三年三〇一所高等教育機構（包括七八所大學，一八一所四年制學院及四二所社區學院）之資料，指出教授及副教授級薪俸的多寡也與出版成正比。（註三）研究仍是決定薪俸大小的最主要因素之一。

美國大學及專科教師等級之區分無差別，以待獎勵研究用意也無二致。然而，大學及專科教師等級相似，將二者功能視為一同，固然可以鼓勵專科教師研究，但專科教育以培養專業技術人才為目的與大學研究高深學術，養成專門人才的主要目的實有差別；大專教師等級及功能相同未必妥當。

工欲善其事，必先利其器，大學及專科目的不同，二類教師用以達成目的之方法實不宜相同。大學教師特重研究，旨在鼓勵知識創新，專科教師則應以實用技術傳授為主，如有研究，亦應着重實用推廣。方法重點不同，所需教師條件自不宜一樣。大學及專科教師聘任等級應依其需求條件之不同而表現出差異，才會益各自目的之達成。大學既重學術研究，以崇高的等級及優厚的待遇獎勵飽學及具卓越研究成果之士頗為重要。專科在養成技術專門人才，具有特殊知識及技術之教師十分重要；此類教師待遇、聘任及升遷之配合最宜重視。

二、大專教師合理的薪級表

合理的教師待遇固然應配合教師聘任方式及等級而支給，但待遇實包括薪俸、津貼及福利；其中，尤以薪俸最為重要。薪俸支給的方式，因薪級表（Salary Scale）的安排而有所不同，薪俸支給額雖然根據薪級表，薪額大小的決定却有相關考慮的因素。

(一) 薪級表的分類

薪級表是由薪階及薪級所組成的。根據薪階多寡可分成單一薪級表及複薪級表，如根據薪級表中所列各薪額表示方法之差異則可分為現金薪級表及比例薪級表，如根據各薪級分級方式之不同，又可區分為分級薪級表及概數薪級表。

1. 單一薪級表及複薪級表

單一薪級表為由單一薪階所組成，由於薪級晉升考慮因素很多，僅設一個薪階時，為了考慮各種晉支薪機會，勢必加長薪級數。嚴格的單一薪級表事實上不易存在，因為它過份簡化，勢難照顧到各種晉薪機會。

複薪級表為由二個以上薪階及薪級所組成，多數薪級表都以此種方式出現。

2. 現金薪級表及比例薪級表

現金薪級表中各薪階、薪級所訂俸額為實際支付金額；此類薪級表清楚地表示了應支薪俸現值大小，應用方便，可是由於每年生活及物價指數變遷；薪級表如不經常修訂，將不合現實需要。

比例薪級表中各薪階、薪級僅規定基本薪俸額。實際支付金額須將基本薪俸額，調整一定比例，才能獲得實際支付俸額現值。此類薪級表只能表示各薪階、薪級大小比例差異，無法看出實際支付金額，應用時須透過適當核計程序，手續較繁；但各薪階、薪級基本薪俸額訂定之後，不必經常改變，也是它最大的優點。英國大專教師採現金薪級表，須經常修訂公佈，我國則採比例薪級表、各薪階、薪級基本薪俸額不變，實際所支金額，則每年設定不同調整比例。

3. 分級薪級表及概數薪級表

分級薪級表中，薪階之分級，明定各級現金或基數大小，依次晉級，適合於年資敘薪及保障晉級機會；紐西蘭、澳大利等大專薪資表屬於此類。

概數薪級表中，薪階不明訂薪級，僅設概數表明薪階大小變化幅度，英國教授級薪階僅訂定最少及平均支薪額，並不設定薪級便是。(註二四)此類薪級表不易保障多數晉級機會，却有利於特殊優異教師之延聘。

二、薪級表的決定因素：

薪級表設階、級的目的在提供各種晉薪機會並兼顧各種因素：凡導致生產力增加的因素，應儘量列入晉支薪階、薪級考慮中，使薪俸能促進生產力，激發大專教師效率。

最常被考慮作爲晉階、級因素爲：

1. 合於升等標準：每類教師設定等級不同，各等級訂定標準不一，凡合於標準者即獲升等，亦同時獲晉階、級。

2. 獲得學位或進修一定文憑、學分。

3. 年資或經驗 爲鼓勵大專教師安心工作，凡善盡其應提供之勞務者都可依服務年資晉級，英國特重年資晉級，美國凡獲永任大專教師在四十九歲以前，年資晉級也扮演極重要的地位。（註一五）

4. 表現與績效 大學教師表現及績效首重研究、出版及教學其次則爲兼任行政職務。英國大學教授薪階，僅訂概數，不訂薪級、教授的支薪大小，主要看研究及出版成績，次爲教學。美國的研究證實大學教師出版越多，薪資越高，教師之主要工作爲研究者薪資比主要工作爲教學者多。

最後，合理的薪級表中，俸額大小的決定也應使大專教師能安心工作，初任時的俸額與最高可獲得的俸額差距應維持相當的比例，才能不斷鼓舞大專教師面對職位的長期挑戰，一九八四年世界各國大專教師俸額由最低級初任到最高級的差距，至少也維持在二倍以上；英國則爲三倍，新加坡更高達五倍之數。（註一六）

肆、我國有關法令及統計資料之分析

一、大專教師之聘任

根據中華民國七十年三月二十日（70）參字第八四九一號令修正公佈之大學及獨立學院教師聘任待遇規程第十六條之規定：「專科學校教師之聘任及待遇得比照本規程辦理，惟專任教師基本授課時數標準及薪給表，由教育部另訂之。」同一規程第十四條規定：「大學及獨立學院教師之聘任期間，第一次試聘一年，第二年續聘一年，以後每次續聘爲二年，各於聘約載明之。」