

禮聘優秀師資

社論專載

國內大學的競爭已進入戰國時代，綜合大學和科技大學分別迅速地擴張，但是每年計劃進大學的生源卻逐年減少，各校無不卯足全力，推銷自己辦學的具體優良表現，以吸引社會大眾的注意力。

辦學具體成果的呈現，當然取決於許多主客觀因素。本校55年來累積的校友資源，是我們非常珍貴的資產。淡江學生的一般資質不差，只是缺乏持續學習的毅力，唯有透過老師的諄諄教誨，才能建立學生的信心和培養圓融的合群性。優秀大學形成的要件是師資和學生，兩者的關係密不可分。從過去經驗瞭解，各公私立大學畢業生的成就與學生當年入學考試成績並不相關，大學生在校期間接受老師的啟發和陶冶才是關鍵。因此辦學的績效評量，教師扮演極為重要的角色，淡江校友亮麗的表現，本校教師默默耕耘的貢獻是功不可沒。

在民國60年代教育部公佈評鑑結果，本校理學院各系與台大、清華同列優等，可見當時本校的辦學績效、師資等與台大、清華並駕齊驅，這評鑑結果讓教育界和社會人士大感意外。因為當時淡江提供較公立大學多一倍的薪資和學人宿舍等特殊條件，禮聘具博士學位的海外學人來校任教。當時淡江率先實施彈性薪資吸引優秀師資，頗受其他大學同仁的羨慕，更受到教育部和社會各界的肯定。俗語說：「山不在高，有仙則名；水不在深，有龍則靈。」歐美國家的一流大學，均運用各種方式禮聘學養俱佳、教學和研究均一流的教授，一流大學無公私立之分，完全取決於辦學的表現，如美國東岸的哈佛和西岸的史丹福等私立大學，就是有目共睹的範例。

目前大學的評鑑，就如醫院的體檢，教師的教學、研究、服務等具體成果，已成為影響大學評鑑排名的重要因子。國內許多新設立的大學仿效國外大學採用挖角的模式，重金禮聘優秀師資，同時帶來專題研究計畫案、學術知名度和影響力等，短期內達到提升評鑑排名的目的。本校在考慮遴聘新秀的同時，也須要面對培養和留住優秀師資的課題，請大家集思廣益。

學術成果極為現實，優勝劣敗，僅有錦上添花的榮耀，少有雪中送炭的溫暖。教育部和國科會的補助和獎勵就是最典型的實例。教師教學和研究，不僅關係個人的學術聲望、升等和獎勵，同時也影響各校整體的評鑑成績。本校正從過去教學型大學，逐漸轉型成為研究型大學，今後遴聘的師資，將逐漸成為本校建立學術聲望和培植學生的主力軍。因此務必審慎地選擇具有教學和服務熱忱，且具備獨立研究實力的人選；我們更期待新進成員，擁有國際視野的學術活力，具備執行本校國際化、資訊化和未來化等政策的能力。

在徵聘教師時，應明確地告知本校的各項規定，以及教學、研究、服務等大學教師的任務。期待各系所儘量降低新進教師的授課負擔，並遵守教師留校時間的規定；避免外務的干擾，專心從事教學和研究，讓新進教師儘早融入淡江的大家庭。同時並請提醒新進教師儘速申請國科會專題研究計畫案，善用國科會對新進教師5年觀察期的優待。籲請每位教師將各項成果公開在各系所之網頁，這是具有正面示範的意義。

謹在此建議各級教評會審慎擬定具體可行的觀察制度和評鑑辦法，將教師各項成果提報教評會，讓新進教師知所警覺，發揮新進教師的實力，善用專長領域和教學熱忱，配合教學坊的技巧培訓，發揮長才；在研究方面能儘早進入狀況，建立研究領域的灘頭堡。

學校三化政策的推動，提升整體學術聲望，邁向研究型大學的目標，毫無疑問，優秀師資是關鍵角色。歐、美、日大學和大陸的重點大學早已實施彈性薪資，每年的待遇是隨教師的具體成果而調整，這已是國際級大學的潮流。謹在此建議學校儘速建立彈性聘任辦法，留住優秀教師；設法突破傳統三級三審的聘審制度，向國內外學校或企業界借將，慎選禮聘。古人說：重賞之下必有勇夫。本校若能嘗試重金懸賞遴聘優秀師資，並迅速地提升本校的學術聲望，這將是國內大學成功地實施彈性薪資的先鋒，將再締造我國大學教育的新猷。

2010/09/27

