

展現學術活力 永續淡江金字招牌

社論專載

近幾期本報的頭條新聞，「教師聘任待遇服務規章趨嚴格」、「教學研究優秀教師加碼鼓勵」、「企業最愛私校生，本校9度登第一」等報導，見證淡江邁向第四波的里程碑。本校畢業生的傑出表現，於各私立大學中9度蟬聯第一；去年教育部的「大學校務評鑑」，本校被評為私校一組較佳表現大學的第一名等佳績，都是難能可貴的榮譽，這是教學、行政團隊和校友的努力，打造淡江金字招牌。最近學校公布加強學術研究的法規，更確立本校「研究為主、教學為重」的宗旨。

我國國際化的腳步越來越快，大學正進行一場又一場的評鑑，沒有公私立差別，也無新舊大學之分，端視學校實力的展現。為因應各項評鑑，各大學用盡各種策略，展現辦學成果，以爭取主管單位的肯定和社會的認同。評鑑結果與政府機構補助經費和招生名額等都有明顯的關係，甚至於面臨退場的命運，因此爭取優異的評鑑成績，是各大學共同努力的目標。

大學從過去的菁英型，逐漸朝向普及型的高等教育，大眾期待大學教育與社會的脈絡銜接，大學的辦學成效也為社會大眾所關注。本校教師聘任待遇服務規章對教師的權利義務有詳細的規範，在多年前學校已推行教學優良教師獎勵和研究獎勵申請等辦法，還有獎助教師論文發表、赴大陸地區參加學術會議和參加國際性學術會議等規則之鼓勵措施，雖然教學和研究無法達到立竿見影的效果，但長期所產生的效應是可用數據證明的。而教育部倡議成立的「財團法人高等教育評鑑中心基金會」，將主導大學校院系所評鑑，主要根據量化和質化的評量指標。本校業已安排於97年度接受大學系所評鑑，重視研究成果的展現，大學教師責無旁貸，尤其是教學主管應以身作則，營造學術研究的氣氛。

本校的軟、硬體建設已陸續完成，逐年遴聘優良的師資，降低生/師比例，減輕教學負擔，提升教學效果，同時也可提升學術研究的活力。近5年來加入本校的新秀共計160位，但根據90-94學年度國科會的專題研究計畫案統計資料，本校之專題研究計畫案件數，並未如預期地按比例成長，可見教師的研究潛力並未充分發揮。94學年度獲

得國科會專題研究計畫案總共245件，平均每位教師僅0.36件計畫案。從今年4月出版的93學年度校務自我評鑑報告書，得知本校發表期刊論文篇數可觀，但是平均每位教師僅0.73篇期刊論文，顯示仍有努力的空間。本校近5年國科會專題研究計畫案的通過率（50.9-59.4%）是在全國私立大學平均值之上，與逢甲和元智等兩大學不相上下，但是略遜於中原大學；若與公立大學平均通過率（62.6-69.3%）相比較，則尚有段差距。至於如何吸引兼具學術活力和教學熱誠的教師加入本校陣容，是每年各系所徵才策略的展現，又，如何讓生力軍能夠發揮潛力，更是全體同仁共同關心的課題。

最近校務會議通過的「教師聘任待遇服務規章」，公布對於新進教師續聘評量的8年條款規定。國內清大、元智、逢甲、世新、文化等大學已有類似的作法，只是評量的年限是4年或6年不等。雖然在國內大學教師聘任制度增加這些規定令人不甚習慣，但在先進國家早已是大學教師聘任的常規，這些措施具體地期待新進教師專心投入發揮潛力，儘早建立自己的學術聲望。多年前理學院的物理、數學、化學等三系分別經系務會議決議實施續聘評量的4年條款，並在90年3月15日經校長核定實施，目前所有適用此條款的理學院新教師均順利地通過升等規定，這是正面的續聘評量實施案例。

在95學年度開始全校實施教師聘任新規定，建議首先應讓應聘的教師充分了解本校聘任待遇的制度，也需要特別考慮本校現任教師的適應性，更建議相關各院系所，應有計畫地調整分配教學的負擔和逐年充實圖書、儀器、空間等研究環境，這些配套措施必須一併列入考量，才能激勵教師發揮潛力。期盼各系所的先進，優先關心生力軍的適應，並敦請系所主管隨時提醒，尤其儘可能維持最低教學負擔；對於研究正要上路的新教師，也希望儘量不要賦予行政負荷，好讓新教師專心積極地注入教學和研究，對於後續發展的學術生涯將有無限的助力。淡江金字招牌的永續，未來決勝在生力軍的學術實力展現！

2010/09/27