

美國大學教師升等 審查制度之研究

陳舜芬

爲提供國內各大學辦理教師升等之參考，並本取法乎上之原則，本研究以哈佛等十三所美國大學教師升等審查制度爲案例進行分析。除蒐集各校之有關規定外，尚輔以面對面訪問，以瞭解這些大學教師升等審查制度的特點，並分六點探討其中對我國大學的啓示，最後對台灣地區大學院校提出八項改進之建議。

壹、前言

台灣地區大學教師分爲助教、講師、副教授、教授四級。各級教師的升等事宜，原由各校院教師評審委員會評審通過後，再報請教育部學術審議委員會（簡稱學審會）審查，合格者頒發證書以爲憑證。唯自八十學年度起，教育部將教師資格審查工作授權近數年內送審通過率達75%以上的大學院校自行辦理，至八十二學年度止授權學校達到十二所。此種授權方式將逐步推展至其他大學院校。

台灣地區大學教育制度基本上仿照美國，唯該國教育行政採地方分權制，教育政策由各州政府制訂，聯邦並無權管理教育。且美國高等教育學府享有極高的自主權，無論公私立大學之教師升等向由各校自行審查。目前台灣地區大學院校自辦升等審查工作剛開始起步，美國各大學行之多年的作法或可做爲借鏡。

爲提供國內各大學辦理教師升等之參考，本研究以十三所美國大學（哈佛大學、哥倫比亞大學、俄亥俄州立大學、維吉尼亞理工暨州

立大學、喬治亞大學、加州大學洛杉磯分校、南加大、麻州大學、艾姆赫斯特學院、哥大教師學院、費而雷狄更生大學、加州大學北嶺分校及聖塔摩尼卡學院）為案例進行探討，以瞭解各該大學教師升等審查制度的基本規定，探討其中對我國大學的啓示，最後提出若干改進之建議。

本研究採文獻分析法，除蒐集十三所美國大學教師升等的一般規定，加以翻譯整理外，並由作者及在美研究員分別訪問若干美國大學教授及行政人員，以補充文獻不足之處。本文中美國大學係以卡內基教學促進基金會(The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1987)對全美高等教育機構所作分類中的「第一類研究大學」(各類大學之定義詳見文末附表)居多，用意取法乎上。但亦包括其他一些類別，以資參照。

貳、美國大學教師升等 審查制度概述

美國大學為數眾多，類型紛雜。不但有四年制、二年制與公、私立之分，且在規模上大小不一，學生來源與水準也有極大差異。加以傳統上大學自主性高，教師升等審查程序均由各校自行訂定，因此沒有一套適用於各類大學之教師升等審查制度。即使是同一類大學之中，也很難歸納出一套通則。甚至同一所大學內，還有因學院不同而有不同規定的情形。

一般說來，美國大學教師大致分為四等：講師(lecture 或 instructor)、助理教授(assistant professor)、副教授(associate professor)、教授或正教授(professor 或 full professor)。在著名大學中，講師多為短期性職務，除非獲得博士學位，不太可能受聘為助理教授。故助理教授升副教授，副教授升教授二種情況最為常見且受重視。

又討論美國大學的教師升等制度，不能不論及永聘制(tenure system)。此制意味終生任用，即聘約無終止日期，直到退休或因正當理由被解聘。所謂正當理由包括教師表現出足以妨礙執行教學職務之行為，學校教學計劃改變，財務窘迫等因素。永聘制是學術自由的一部份，它提供教師工作的保障，使之能夠自由地思考研究與發表，不受

外來之壓力，藉此大學得以實現其追求真理之使命。

由於不少學校規定升副教授或教授的同時即取得永聘，故若無法取得永聘，不但不能升等，且在試用期滿後即須去職。故提及升等的同時，不能不論及永聘。

叁、美國個別大學教師 升等審查制度舉隅

本研究共蒐集十三所美國大學之資料，此處限於篇幅，僅舉出三所規定為極為詳細清楚的學校加以說明：

一、俄亥俄州立大學

(The Ohio State University, 1992)

俄亥俄州立大學為美國中西部十大聯盟(Big Ten Conference)之一員。該校有六個校區，最大的哥倫布(Columbus)校區有學生五萬三千餘人，專任教師四千餘人，為卡內基教學促進基金分類中的「第一類研究大學」。

該校在學系、學院以及全校三層級均有升等及永聘的書面規定，且各級均設有委員會，審查教師升等聘任事宜。所有的升等及永聘申請案至少須經兩個層級的審核。系無論是否同意升等或永聘，均應送院審核。若院同意系的否定決議，則打消此案；否則將此案繼續送至校級委員會審查之。各層級的主管（系主任、院長、教務長）均非委員會成員，但可以提出自己的意見。此意見連同委員會決議與候選人檔案文件，一併送上級審核。各級委員會成員如下：系級委員會至少有三名永聘、學術等級比候選人高之教授組成，不滿三名可由外系延聘；院級委員會成員由非擔任行政工作之教授組成，連選得連任；校級委員會由教務長聘任，成員含全校性行政人員及教授，且以後者居多，三年一聘，不得連任。上述各級委員會均須包括一名「肯定行動執行者」(Affirmative Action Designee)，以審視婦女及少數民族在升等及永聘審查過程中是否受到公平待遇。

該校各級教師試用期間長短不一。講師、助理教授試用期為七年。

副教授若經助理教授升等而得，則在升等同時，即獲永聘。若從外校延攬，則須經三年試用期才可申請永聘。教授無論是升等而來或自外校延攬，均有永聘身分。在試用期間之教師皆一年一聘，且每年均有年度評鑑作為續聘、永聘、升等之依據。所有升等永聘提案均以個人優點價值為考量，以相同或相關學科中其他教師之表現，和合理運用該系、院的財務資源為標準，而不考慮任何種族、信仰、政治信念、年齡、性別、殘疾等因素。

前述教師之優點價值，係包括其教學、研究、服務三方面之表現。唯此三方面之標準應彈性變通，某方面之表現可酌量加重其比例，另一方面則相對減少其比重。此外，研究或創作之表現應由系主任尋求校外專家之意見，以彌補校內教師評量之不足。

若不予續聘、升等或永聘，應及早告知當事人，同時給與書面通知說明理由；當事人不服者可以申訴，申訴原因包括評估不適當、未考慮候選人的相關資料及弱勢團體被歧視等。程序為先向否決升等之單位申訴，無法解決再向上層主管申訴。

二、維吉尼亞理工暨州立大學 (Virginia Polytechnic and State University, 1983)

維吉尼亞理工暨州立大學創立於1872年，現約有二萬三千名學生，亦屬「第一類研究大學」。

該校每位教師均保有一份最新履歷，每年更新，並列入系所檔案予以保管。履歷內容包括個人求學經歷、擔任之專業職位、榮譽及獎勵、公共服務及校內服務、教授之課程與督導之論文、出版著作目錄等。此份履歷連同其他資料（如年度報告、學生評鑑、出版品、推薦信）便是升等及永聘審核的基本依據。此外，每年校方均會對每位教師的專業表現加以評鑑。凡是非暫時性聘期的教師在學年度結束時均須填寫表格，註明這一年的教學活動、所從事的創造性學術活動、其他專業活動以及學年中所獲得的認可(recognitions)。此份年度報告由系主任或部主任(division director)審查後，作為調薪及升等之依據。

升等或永聘之候選人對大學三大任務的貢獻狀況都會被評鑑，但因每位候選人對各任務貢獻程度不同，故評鑑應有彈性。此外，除了候選人專業能力外，亦應考慮未來學術走向，與該候選人的學術倫理

及責任。

該校除了某些學院之講師升助理教授以學位為主要要求外，其他均須經過三層級（系級委員會及系主任、院級委員會及院長、校級委員會及教務長）審核通過後，提交校長再轉送董事會作最後決定。各層級委員會開會討論後向各該層級主管提出推薦意見，各層級主管則將之與自己的推薦意見、候選人檔案一併呈送上級審核。

該校之教師事務委員會(the Commission on Faculty Affairs)對於各層級委員會組成及選舉方式訂有指導原則(guidelines)，其中容許彈性變通，以保持各系及各院之自主權。

在系級委員會的成員方面，該指導原則指出以四至七人最適合，而非委員會成員個別的評估信應能在會議中加以研究。委員會產生方式可有三種：(1)包括選舉及委派之代表，(2)系主任從較多的選舉提名人中委派，(3)教師選舉產生。系主任可為委員會成員，甚至為主席，但無投票權，委員會討論及形成推薦意見時系主任應迴避。

依前述指導原則之建議，院級委員會成員不超過十二人，以免討論不易。委員由各系永聘教授代表組成，產生方式可有四種。院長可為主席，但無投票權。院方審查資料的目的在於查對資料是否與證據符合，且反映出院級的標準(college-wide standard)。若院長及院級委員會均否決系推薦之候選人，則不再繼續審核。

校級委員會成員包括各院院長及各院副教授以上永聘教授代表一名（但文理學院可有兩名代表），兩年一任。委員產生方式，由各學院教師對每一職缺推選兩名代表，再由教務長從中擇取一名。教務長可主持校級委員會，但無投票權。校方審查的目的除查對證據是否符合，反映校級標準外，同時側重此升等案是否與大學目標、課程計劃、預算限制一致。

在升等永聘的申訴方面，必須至少服務六年且曾提升等案但被否決的教師才有申訴資格。而申訴須在收到否決通知後十四天內向上一層單位主管提出。當上層單位發現低層在升等永聘審查程序有偏差時，可以要求原單位重新召開新的特別委員會審核升等事宜。至於申訴最高的受理單位則為調解評議委員會。

三、喬治亞大學 (the University of Georgia, 1988)

喬治亞大學創立於 1785 年，是美國第一個由州議會(the General Assembly)明列條款資助的州立大學。共有十三個學院一百三十八個學系。該校亦屬卡內基教學促進基金會分類中的「第一類研究大學」。

該校講師升助理教授如同新聘助理教授，要求的條件與新聘相同。此類升等不須經正式的升等程序。助理教授至少四年、副教授至少五年才可提升等，但若表現特別傑出，亦可破例。至於升等決定的判斷標準在於教學、研究與其他創造性活動、服務、大學管理、其他事業活動之表現狀況，並不硬性規定各領域的比重。一般說來，候選人須在大學三大任務中二個領域表現卓越，但若完全致力於研究或公共服務，也能單憑此領域表現作為考量依據。

升等(含永聘)程序由系開始。當某一教師之服務年資已到升等標準，可提證據並要求升等考量，系主任召集系內適宜的教師(等級須高於候選人)審核候選人紀錄，投票決定是否推薦。為使投票有代表性，須至少有三分之二具投票資格之教師在場行使投票權。投票可採秘密或公開方式，以簡單多數決定是否推薦升等。投票後所有同意、反對、棄權之票數均應加以紀錄。若系投票決定推薦，則將候選人升等相關文件組織成一份檔案，由系主任撰寫封面信(cover letter)，列出參與推薦教師之投票數(同意、反對、棄權票數)及相關資訊，並附上四封專家評估信，經由院長交給院級委員會審查。

院級委員會由院長選擇委員，再由委員推選主席。若欲推翻系的推薦，須經簡單多數通過。院級委員會審查通過後，連同院長推薦信提交學術事務副校長，再由校級委員會審查。

校級委員會又分為領域諮詢委員會(Advisory Area Committee)及審查諮詢委員會(Advisory Review Committee)兩個層級。該校有人文、生命科學、物理科學、社會與行為科學……等七個領域諮詢委員會，負責各該領域之審查。各委員會包括七名資深教授，共同推選主席，並決定投票方式。該會的功能並非扮演各領域專家的角色，而是在評估學系及外校專家評估份量的輕重，以決定此評量是否符合升等指導原則所訂的標準。而審查諮詢委員會成員由領域諮詢委員會主席、研究學

院院長、學術事務副校長、研究副校長、服務副校長組成，由學術事務副校長擔任主席。該會目的在審查領域諮詢委員會的意見，使得不同學術領域的標準得以一致。

系主任與升等候選人磋商，經院長同意後，決定由哪一個領域諮詢委員會審查，通過後，再由審查諮詢委員會審查。此二校級委員會欲推翻院的推薦，須三分之二（即出席委員扣除須棄權者後的三分之二）多數通過。諮詢審查委員會將推薦案送至學術事務副校長處，後者加入自己意見，再將此案送交校長，轉交董事會核准任命。

升等或永聘案的申訴，須在收到否決通知七天內以書面向作成否決之單位要求重新審查，若仍遭否決，則可向上層單位提出申訴。

肆、美國大學教師升等審查制度的特點及啓示

茲綜合本研究中十三所美國大學之教師升等審查制度，探討其中的特點及對我國大學的啓示，分六點加以敘述：

一、升等審查的程序與組織

除部分初級學院外，美國大學一般均有教師升等制度。升等審查之程序大抵是循著層級而上，即先由系開始審查，然後到院、校，最後由各校董事會核准任命。即使是公立大學，亦毋須陳報學校之外的行政機關審查或核備。此外，並非所有等級教師升等皆須經由系、院、校三層級的審核；換言之，有些等級的教師升等由系、院審查即可決定，而較高等級的教師升等或是永聘申請案，則須由高層再進一步審核決定。再者，並非每所大學均設有三層級的審查委員會，且許多升等審查的委員會並非常設機構，而是針對案例而臨時召集設立的。此和國內狀況有很大的不同。

國內無論公私立大學之教師升等原均須報教育部審查，最近兩年才有部份學校得到教育部授權，得以自行審查。唯各校教師升等審查作業之程序仍須依教育部指示之原則辦理，故各校之程序及組織狀況頗為類似。目前絕大多數的大學皆已設立校、院、系（所）三級教師

評審委員會，絕大多數的獨立學院則已設立校（院）、系（所科）二級教師評審委員會（高教簡訊，民81.1.30；民81.8.10。）。

再者，教育部認為，理想的教師資格審查制度應具之要件，除了設立各級教師評審會外，尚須明文規定組織成員（包括當然委員及遴選委員）之產生、人數、資格、職掌、任期、開會……其中遴選委員人數不少於當然委員。（高教簡訊，民81.1.30）這種嚴密又具體的規定，在美國著名大學教師升等審查制度書面資料中，甚為罕見。固然作業程序規定得愈嚴密，執行時愈易有所依循；但也容易造成制度上的僵化，以致不能適應各校、院、系不同的需要。教育部實在沒有必要對各校作過多的限制。

此外，美國大學教師升等審查委員會成員中，能夠有外系、外院、外校教授參與，似乎暗示教師升等不單只是單位內的事情，外系相同領域的學者專家，同樣可以參與審查，貢獻意見，如此或能提供更寬廣的觀念與不同的作法。

二、升等審查所依據的資料及其考量方式

美國大學對於各級教師升等之年資鮮有規定，即使有所規定，亦明文指出可以破例。反觀我國，各級教師升等所需之服務或任教之年資均有嚴格規定。例如助教升講師至少須服務滿四年，講師升副教授、副教授升教授至少須服務滿三年。而服務年資一向被視為升等之基本條件，絕無例外。這種嚴格而具體的規定究竟是優點還是缺點，值得深思。

在升等審查所依據的資料方面，美國各大學通常要求提供候選人學經歷簡介與證明，候選人在教學、研究、服務三領域表現之具體證據，校內（外）專家學者的評估推薦信等。其中單是教學、研究、服務表現證據，即包括許多種資料，如學生評鑑結果、任教科目課程授課大綱、同儕評鑑結果、出版品、研究計劃、所獲之贊助或獎勵、參與之行政職務、公共服務……等。因此每份候選人檔案資料涵蓋種類十分多。我國與美國比較，顯得簡單得多。根據民國八十年七月二十二日教育部訂定發布「大學獨立學院及專科學校教師審查辦法」規定，各級教師升等審查繳交之文件大致包括學經歷證明文件、履歷表、專門著作。在教育部審查階段，或因假定教師之教學及服務成績已通

過學校審核，僅審查研究著作（或作品）一項。

另一方面，我國某些學校在校內審查階段，將教學、研究、服務成績比例訂出，並規定各領域所需準備之基本資料，如刊登於期刊之論文需幾篇，以及量化評分的標準，企圖將升等評量加以量化。本研究中美國大學評審所依據的資料甚多，但評審方式卻十分有彈性。以俄亥俄州立大學為例，該校明文規定必須彈性考量教師在教學、研究及服務三方面表現之比重，某方面加重則另一方面相對減輕。這種彈性變通之作法，必須仰賴校內評審人員主觀之決斷。相較之下，我國升等評審中偏重對申請人研究著作的評定，或將其各項表現量化計分方式，似乎皆在追求所謂的客觀。唯這種表面上的客觀是否公平合理，而能促成教學、研究及服務水準的提升，值得進一步考慮。

三、校外專家審查

美國較具水準之大學（包括第一、二類研究大學，第一類博士授與大學、第一類文理學院）與我國大學均有校外審查之作法。但美國的外審專家通常在四人以上，八人、十人亦屬尋常；外審結果只是候選人檔案一部份，僅提供審核決定的參考，並無決定權；審查方式多半是提供對候選人的評語，或是將候選人與其他學者們作一排比，鮮少對候選人研究成績評分，更遑論作及格與否的評定。我國則不然，學校方面皆十分重視外審結果，通常外審不通過（七十分為及格，二人評審，一人評及格，另一人評不及格，則找第三人再評），則否決此升等案；值得注意的是，外審資料通常只是一篇論文為代表，最多加上最近五年內研究發表之資料作參考而已。

美國大學中亦有不送外審的，這些學校通常是以大學部教學為主，較不重視教師的研究成果，而校外審查係以研究或創作為主要項目。我國無論大學或專科之升等案一律送交校外專家審查，外審不通過即無法升等，似乎過份強調研究。這對一些非以研究為主要導向之院校是否適當，值得檢討。

又美國大學請校外學者評估升等或永聘申請人之研究成績時，並不支付審查費。受邀評估之學者係將此視為學術責任之一。此與我國大學聘請校外學者必須付費，且往往因此而無法多請幾位評審之現象大異其趣。

此外，不少美國大學所聘請之校外學者專家，其名單往往可由申請者自行提出，再由審查單位由其中選擇數位，甚至可由申請者提出不宜擔任該案評審者之名單，供評審單位參考，以避免學術界人士間的恩怨造成對申請者不公。我國大學所聘校外審查人數甚少，且具有通過與否之初步決定權，在審查人選之選擇上有必要作周詳的考量。美國大學這方面的作法，可供我們參考。

四、校方對教師的協助與輔導

美國大學係站在輔導立場協助教師升等。例如新進教師初到學校，所屬學系之單位主管（大都是系主任）即會口頭告知有關升等、續聘及永聘的相關規定，同時提供書面資料，如教師手冊、升等辦法……等。而校方與教師的聘約上，也會清楚載明此教學職位的性質、薪資、何時會考慮升等及永聘、過去年資合併計算方式……等。因為規定清楚，鉅細靡遺，每位教師都能熟悉升等事宜，並作準備。此外，各系往往每年均對教師進行評鑑，其資料則列入教師個人之檔案。此一檔案為教師與系方共同合作之產物。個別教師與學系發展目標是否配合是一件重要的事情，也是升等考慮因素之一，因此系方有責任對資淺教師加以協助或輔導，除前述提供資料、準備檔案外，尚包括調整工作負擔（甚至提供研究休假）、由資深教師提供新進教師教學建議與指導……等等。此外，升等若未通過學校會告知理由，教師可以改進缺點所在。

由上述之分析可知，在美國大學中，教師升等事宜並非完全是教師個人的事情，升等評審所依據之資料也非在升等提出之時才加以蒐集。教師在年度評鑑及個人檔案準備與更新之際，可能已體認到系方的要求及自己的缺點，因而較能掌握努力的方向。我國教師升等通常缺乏類似的指引，也很少有來自系方的協助或輔導，升等通過與否的標準似乎必須由教師個人自行體會或摸索，升等若遭否決校方並不告知理由，申請者往往不知缺失何在，更不知如何改進。這些升等審查事前與事後的作法，恐怕比升等審查流程本身更值得檢討。

五、教授與學生的參與

在哈佛大學裏，系或院的升等審查委員會提出的推薦，尚須由全體資深教授票決通過之後，才將該升等案提交給上層單位。此外，在美國著名大學裏，雖然並非每一位教授都能納入該系委員會參與升等審查，但是非委員會成員之個別教授推薦意見，也會予以重視，並在會議中加以討論。由此可見在升等方面，這些大學確實發揮了教授治校的精神。不過，在教授治校的同時，學生的意見仍具有影響力。學生對於個別課程的評鑑，以及對於教師教學、指導研究的評語，一向為美國大學所重視，並視為教師教學能力評量的重要指標。甚至在某些大學（如哈佛大學教育學院），學生尚能參與升等委員會，此皆顯示美國大學對學生意見的尊重。

我國大學中教師升等事宜以往由教育部負責審查，各大學並無自主權，自然談不上教授治校。近兩年部份大學自行辦理教師升等，各校也有教師評審會的組織，這方面可說已逐步走向教授治校。唯在學生參與方面，似乎還待加強。教學是大學教師最主要的職責之一，升等審查時必然不可忽略教師在這個項目上的表現。無論是大學部教學或研究生之指導，學生們的反應均應在教師升等審查時列入考慮。如果升等審查仍如以往一般只看研究成績，對教學最多只是象徵性地列出任教科目、時數而未加以評鑑，升等審查制度就無法促進教師重視教學，這對學生的權益與大學的發展而言都是不利的。

六、對弱勢團體的態度

美國大學在教師升等事宜方面，十分重視「肯定行動」(Affirmative Action)的規定。肯定行動係為美國聯邦政府的一項行政命令，用來保障婦女及少數民族等弱勢團體成員能夠不受歧視，獲得公平任用與晉升的機會。凡是接受聯邦補助之大學（無論公私立）均須配合定此一規定，並多設有專門單位或人員負責執行。雖然也有一些人批評「肯定行動」造成非弱勢團體反遭不公平待遇，甚至因而降低大學的學術水準，但其保護弱勢團體的基本精神，值得我國在大學教師升等審查中加以注意。

伍、對台灣地區大學院校改進 教師升等審查制度之建議

臺灣地區各大學院校教師升等審查的規定不盡相同，需要修正之處亦難以一概而論。以下謹就前述多所美國大學歸納所得之特點，提出數點一般性之建議，提供有意改進教師升等制度之院校參考。

- 一、升等審查應由各院校負起全責，各院校宜先確定學校的主要任務與發展重點究竟在教學、研究，抑二者兼重。教師升等考核的重點應與其配合。以大學部教學為主的院校毋須過於強調研究成績。兼重教學與研究之院校則除研究成果之外，尚應確實將教學成效納入升等考量。
- 二、各院校宜將教師職責、各項權利義務、考核標準與程序等詳載於教師手冊，分發所有教師知悉。有關升等考核之組織與流程可僅列出原則性之條文，保留適當彈性由各學院或學系另作明文規定。各學系應對資淺教師之教學與研究提供輔導，以協助教師成長，並逐年加以考核，並將各項資料建成檔案。
- 三、升等審查之資料應力求詳備，足以顯示教師在教學、研究、服務等各項職責上之表現。惟各項職責應計算之比重不宜作硬性規定，如欲訂定百分比，宜給予個別教師若干彈性伸縮之空間。
- 四、教學成效可以申請升等教師數年內所教各科目的學生意見反應為主要參考指標，輔以教師所授各科之授課大綱、閱讀書目、指定作業及考題等。申請人如在教學上有特殊創意或曾獲特殊獎勵，應給予適當之認可。
- 五、校外專家審查係適用於研究成績之評定，未必是所有院校教師升等必經之程序。如採取此一方式，可於學系或學院評審階段擇一為之。校外評審人數不宜過少，最好在四人以上。其中一至二人可考慮自申請升等者提供之建議名單中選定。申請人亦可提出一至二位不適合擔任評審之人選供作參考。
- 六、升等審查之各種資料應在各層級評審委員會中充分討論，以達成是否推薦升等之共識，避免未經討論或討論不足即行投票之狀況；亦不宜完全以點數或分數方式加計總成績，訴諸表面之「客觀」。

前述外審之評語及分數亦應提出於委員會中討論。如必須投票表決，應將討論內容與表決結果（贊成、反對與棄權票數）詳細記載於書面報告中，送交上層評審單位參考。

- 七、各院校可斟酌決定採取二或三層級之評審程序，或授權各學院自行決定。各層級之評審組織應採委員會形式，委員人數不宜過多（以五至十三人為宜），以免討論不易。委員由申請升等同級以上教師中選任，其中應具各專門領域之代表性，若人數不足可自他系或他校延聘。未納入委員會之個別教授亦可對升等案提出書面意見，在委員開會審查時提出討論。系主任及院長在委員會開討論及投票時應迴避，但在委員會提出書面報告後附加其獨立之意見，送交上層評審單位參考。
- 八、評審結果無論通過與否，均應以書面通知申請人，並說明各層級審查意見，使申請人能獲得回饋，以便改進。申請人若不服可以提出申訴。申訴程序亦應作明文之規定。

表一 卡內基教學促進基金會對美國大學之分類(-)

類 別	定 義
第一類研究大學 <i>Research Universities I</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供完整的學士學位課程 2. 致力於到達博士學位之研究所教育 3. 以研究為優先 4. 每年至少收到聯邦政府3,350 萬美元補助 5. 每年至少授與50個博士學位
第二類研究大學 <i>Research Universities II</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供完整的學士學位課程 2. 致力於到達博士學位之研究所教育 3. 以研究為優先 4. 每年收到聯邦政府1,250 至3,350 萬美元補助 5. 每年至少授與50個博士學位
第一類博士授與大學 <i>Doctorate-Granting Universities I</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供完整的學士學位課程 2. 致力於到達博士學位之研究所教育 3. 每年至少有五個學科領域以上總計授與40個以上博士學位
第二類博士授與大學 <i>Doctorate-Granting Universities II</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供完整的學士學位課程 2. 致力於到達博士學位之研究所教育 3. 每年至少授與40個以上博士學位或有三個學科領域以上總計授與10個以上博士學位

表一 卡內基教學促進基金會對美國大學之分類(一)

類 別	定 義
第一類綜合大學及學院 <i>Comprehensive Universities and Colleges I</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供學士學位課程 2. 提供到達碩士學位之研究所教育 3. 半數以上學士學位授與集中在兩個以上的職業或專業領域 4. 學生註冊人數達2,500人以上
第二類綜合大學及學院 <i>Comprehensive Universities and Colleges II</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供學士學位課程 2. 多數提供到達碩士學位之研究所教育 3. 半數以上學士學位授與集中在兩個以上的職業或專業領域 4. 學生註冊人數介於1,500至2,500人之間
第一類文理學院 <i>Liberal Arts Colleges I</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 屬於高度選擇性學府 2. 主要側重大學部之教育 3. 所授之學士學位半數以上屬於文理領域
第二類文理學院 <i>Liberal Arts Colleges II</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大部份學院選擇性較低 2. 所授之學士學位半數以上屬於文理領域或學生人數不到1,500人不能列入綜合大學
二年制社區、初等及技術學院 <i>Two-year Community, Junior and Technical Colleges</i>	只提供證明書或文學副學士課程而不提供學士學位
專業學校及其他專門性的學府 <i>Professional Schools and Other Specialized Institutions</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供學士到博士學位 2. 至少50%以上學位授與集中在單一專門性的領域，又可區分為下列十類： <ol style="list-style-type: none"> (1) 神學院、聖經學院及其他提供宗教學位的學府 (2) 醫學學院及醫學中心 (3) 其他健康專業學院 (4) 法律學院 (5) 工程及技術學院 (6) 商業及管理學院 (7) 藝術、音樂及設計學院 (8) 教師學院 (9) 其他專門性的學府 (10) 財團法人贊助的學府

資料來源：The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, (1987), *A Classification of Institutions of Higher Education*, pp.7-8.

參考書目

- 林文達（主持），（民76），我國大專教師聘任及待遇制度研究。行政院研究發展考核委員會編印。
- 高教簡訊，（民81. 1. 30. ），11期。
- 高教簡訊，（民81. 8. 10. ），17期。
- The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (1987).
A Classification of Institutions of Higher Education.
- The Ohio State University (1992). *Faculty Handbook.*
- The University of Georgia (1988). *Guidelines for Appointment, promotion, and Tenure (Revised Ed.).*
- Virginia Polytechnic and State University (1983). *Faculty Handbook.*
- [陳舜芬，美國麻州大學教育博士，現任台灣師範大學教育系所副教授。]