

大學藝術類科教師升等審查 制度之研究

劉炬渭·李葭儀

大學藝術類科教師之專長與成就認定與一般學科教師有極為顯著之差異。民國七十四年公布之「教育人員任用條例」乃增列如下條款：『大學、獨立學院體育、藝術等以技能為主之教師及專科學校專業教師之升等，得以作品或成就證明代替學術著作送審』（第十四條第三項），並據以訂定「專科以上學校藝術類科教師以作品升學審查要點」。為落實施行此一審查制度，並為正逐步推行之各校自審制度提供諮議，本研究就世界主要國家之大學藝術類科升等審查制度進行調查研究。

本研究採取文獻資料分析為主要方法。在研究進行期間，逐漸發現到由研究題目之敏感性及計劃執行者之領域限制，順利蒐集到的資料僅限於美、奧、法三個國家，且集中於音樂類科。日本方面雖亦蒐集到部分資料，唯不夠完整，僅將政府相關法令列於附錄二，以供參考。

由研究調查結果分析，本研究就大學藝術類科之功能、大學藝術類科教師之職責及大學藝術類科教師之升等審查原則有所討論，並建議(一)各校、系、所依其發展特色自行訂定人事審查章程及施行細則；(二)尊重專業，在各領域設專業領域評量委員會，提供教評會諮議；(三)專業領域同等成就認定不應限於升等審查，亦應適用於新聘教師，(四)檢討大學教師聘任制度；(五)研擬提前升等制度，以鼓勵特殊優異教師。

壹、緒論

一、研究動機與目的

國內大學院校教師之任用與升等審查，多年以來根據民國六十二年六月十日修正公布之「大學及獨立學院教師資格審查規程」之規定，以學歷與文著作為唯一之審查依據。唯藝術類科教師之專長及成就認定與一般學校教師有極為顯著之差異。以是之故，有部份在國內大學院校藝術科系執教多年在藝術專業領域上極受尊崇肯定之女士先生，長久以來未能取得教育部核之教師證書。亦曾發生大學院校藝術科系有意延聘國際知名之藝術家來台教，卻發生資格認定的問題。教育部亦有意改善此一不合理之硬性規定，民國七十四年公布之「教育人員任用條例」乃增列如下條款：『大學、獨立學院體育、藝術等以技能為主之教師及專科學校專業教師之升等，得以作品或成就證明代替學術著作送審』（第十四條第三項），並據以訂定「專科以上學校藝術類科教師以作品升等審查要點」。為落實施行此一審查制度，實參酌其他先進國家做法之必要。

同時自八十學年度始，依據八十年修正公布之「大學獨立學院及專科學校教師資格審查辦法」，教育部開始逐步推展大學院校教師資格各校自行審查辦法。首先將教師資格審查工作授權清華大學等十所送審通過率達75%以上的大院校自行辦理；八十一學年度起，又授權中興大學自行審查；此種授權方將逐步推展至其他大學院校。值此各校檢討修正校內教師資格審查制度之際，更需要參考他國之先例，以為借鏡。

本研究就美國、法國、奧地利等三個國家之大學藝術類科（以音樂為主，略涉及美術、戲劇）教師升等審查制度進行調查研究，期能對國內大學院校藝術類科教師升等審查有所助益，並可於日後各校自辦升等審查時，供作參考。

二、研究方法

本研究採取文獻資料分析為主要方法，其步驟如下：

- (一)利用電腦檢索美、日、奧、義、西、法、德七國有關大學藝術類科教師升等審查之文。

壹、緒論

一、研究動機與目的

國內大學院校教師之任用與升等審查，多年以來根據民國六十二年六月十日修正公布之「大學及獨立學院教師資格審查規程」之規定，以學歷與論文著作爲唯一之審查依據。唯藝術類科教師之專長及成就認定與一般學校教師有極爲顯著之差異。以是之故，有部份在國內大學院校藝術科系執教多年，在藝術專業領域上極受尊崇肯定之女士先生，長久以來未能取得教育部核頒之教師證書。亦曾發生大學院校藝術科系有意延聘國際知名之藝術家來台任教，卻發生資格認定的問題。教育部亦有意改善此一不合理之硬性規定，民國七十四年公布之「教育人員任用條例」乃增列如下條款：『大學、獨立學院體育、藝術等以技能爲主之教師及專科學校專業教師之升等，得以作品或成就證明代替學術著作送審』（第十四條第三項），並據以訂定「專科以上學校藝術類科教師以作品升等審查要點」。爲落實施行此一審查制度，實有參酌其他先進國家做法之必要。

同時自八十學年度始，依據八十年修正公布之「大學獨立學院及專科教師審查辦法」，教育部開始逐步推展大學院校教師資格各校自行審查辦法，首先將教師資格審查工作授權清華大學等十所送審通過率達75%以上的大學院校自行辦理；八十一學年度起，又授權中興大學自行審查；此種授權方式將逐步推展至其他大學院校。值此各校檢討修正校內教師資格審查制度之際，更需要參考他國之先例，以爲借鏡。

本研究就美國、法國、奧地利等三個國家之大學藝術類科（以音樂爲主，略涉及美術、戲劇）教師升等審查制度進行調查研究，期能對國內大學院校藝術類科教師升等審查有所助益，並可於日後各校自辦升等審查時，供作參考。

二、研究方法

本研究採取文獻資料分析爲主要方法，其步驟如下：

- (一)利用電腦檢索美、日、奧、義、西、法、德七國有關大學藝術類科教師升等審查之文。

- (二) 影印或購置上述文獻並加以探討。
- (三) 訪問曾留學或任教於上述七國之歸國學人或訪華學者，以深入認識該國之教育體制。
- (四) 去函或透過管道向上述國家之代表性大學或獨立學院索取相關資料。
- (五) 透過當地中國留學生直接訪問相關之教育界人士，以對核心問題取得深入的瞭解。
- (六) 將蒐集所得資料彙整，擇要翻譯成中文並整理分析。
- (七) 在研究進行期間，逐漸發現到由於研究題目之敏感性及計劃執行者之領域限制，順利蒐集到的資料限於美、奧、法三個國家，且集中於音樂類科。
- (八) 就三國大學藝術類科教師升等審查制度之特色整理分析；以音樂類為主，略述及美術及戲劇。

貳、美國大學藝術類科教師升等審查制度初探

一、美國大學藝術類科教師升等審查制度概述

美國大學之行政運作方式，適為美國民主主義理念之體現。各大學對於教師升等及永久聘任之規定雖有差異，其基本之民主精神是一致的。美國大學的功能，是由董事會、校長、教師及學生四方面協力參與實踐的。其行之有年，不斷研究改進的教學評鑑及永聘等制度，十分值得吾人借鏡。在藝術類科教師之任用與升等審查制度上，亦有符合實際需要、富彈性之完備規定。本研究在下一節中，舉北伊利諾大學(Northern Illinois University)之藝術類科系人事審查辦法為實例，來略述美國大學藝術類科教師升等審查制度之精神。

二、實例說明

北伊利諾大學藝術類科教師聘任、升等制度與施行程度

- (一) 視覺與表演藝術學院(College of Visual and Performing Arts)〔含音樂、美術、戲劇、舞蹈、電影等學系或學院〕之人事制度

1. 院務委員會與人事委員會之組織

- (1) 院務委員會 (College Council)

- ① 視覺與表演藝術學院之院務委員會由院長、副院長、各學系之永聘教師代表組成。
- ② 各學系代表委員任期兩年，連選得連任一次。
- ③ 學院院長為當然主席，無投票權，負責議程安排。副院長為當然委員，並擔任執行秘書之職務，如經院長委任，亦擔任主席。
- ④ 本委員會依據北伊利諾大學組織章程及細則(NIU Constitution Bylaws)行使下列權責：
 - a. 擔任本學院學術發展之諮詢委員會。
 - b. 擔任本學院人事委員會，就薪資、升等、永聘、及教授退休等事項向院長提出諮議。
 - c. 就學院及學校發展對校務會議提出建言。
 - d. 自本委員會中選舉本學院出席全校人事委員會之代表。此一代表不得為學系主任，亦不得與該委員會中任一現職委員會成員同一學系。

(2) 學系/學院之人事委員會(The Department/School Personnel Committee)

- ① 各學系/學院應推選設置一個能反映該單位組織架構之人事委員會。
- ② 此委員會負責設立該單位人事審查之程序，委員會主席由全體委員推舉產生。
- ③ 該學系/學院之院務委員會代表為此委員會之當然委員，唯無投票權。
- ④ 該學系/學院之主任/院長為此委員會之當然委員，唯無投票權。

2. 評鑑、職級、升等、永聘制及申訴

(1) 教師之年度評鑑

- ① 各學系/學院皆立有教師規範之相關細則，項目包括：永聘、短期任用、專任及兼任。所有細則皆需經過院務委員會討論通過。
- ② 所有施行細則皆需依據北伊利諾大學組織章程及細則制訂。
- ③ 年度評鑑結果應與升等及永聘之推薦呈一致性。

(2) 申訴之程序

- ① 有關人事決定的申訴，唯有在經過學系/學院之人事委員會重複審程序後，始得提到院務委員會討論。

- ①視覺與表演藝術學院之院務委員會由院長、副院長、各學系選出之永聘教師代表組成。
- ②各學系代表委員任期兩年，連選得連任一次。
- ③學院院長為當然主席，無投票權，負責議程安排。副院長為無投票權之當然委員，並擔任執行秘書之職務，如經院長委任，亦可擔任主席。
- ④本委員會依據北伊利諾大學組織章程及細則(NIU Constitution and Bylaws)行使下列權責：
- 擔任本學院學術發展之諮詢委員會。
 - 擔任本學院人事委員會，就薪資、升等、永聘、及教授休假向法院提出諮議。
 - 就學院及學校發展政對校務會議提出建言。
 - 自本委員會中選舉本學院出席全校人事委員會之代表。此一代表不得為學系主任，亦不得與該委員會中任一現職委員會來自同一學系。
- (2)學系／學院之人事委員會(The Department/School Personnel Committee)
- 各學系／學院應推選設置一個能反映該單位組織架構之人事委員會。
 - 此委員會負責設立該單位人事審查之程序，委員會主席由全體委員推舉產生。
 - 該學系／學院之院務委員會議代表為此委員會之當然委員，唯無投票權。
 - 該學系／學院之主任／院長為此委員會之當然委員，唯無投票權。
2. 評鑑、職級、升等、永聘制及申訴
- (1)教師之年度評鑑
- 各學系／學院皆立有教師規範之相關細則，項目包括：永聘、試用、短期任用、專任及兼任。所有細則皆需經過院務委員會議通過。
 - 所有施行細則皆需依據北伊利諾大學組織章程及細則制訂。
 - 年度評鑑結果應與升等及永聘之推薦呈一致性。
- (2)申訴之程序
- 有關人事決定的申訴，唯有在經過學系／學院之人事委員會正式複審程序後，始得提到院務委員會討論。

②聲言在學系／學院評鑑未獲公正及適當待遇之教師需於規定截止日前儘速申請複審。

③在學系／學院人事委員會正式複審後，仍維持原議者，聲請人得依規定以書面向院務委員會提出申訴。

(3) 學院教師升等標準

視覺與表演藝術學院對各個職級的晉任有如下之基本規範。唯各學系／學院應依各個不同領域，另訂較詳細之晉任標準。

①講師(Instructor)：適任講師者應具有其專業領域內大學教師應有之最低學歷。在其專攻領域中，經驗或許不足，但已顯現出具有相當之專業潛力。此一職等的聘任不得超過三年。

②助理教授(Assistant Professor)：適任助理教授者應完成其專業領域內所能接受之正式教育。通常是指適切之最高學歷（亦即在歷史、教育、作品研究與批評領域中之博士學位；視覺藝術與劇場藝術之藝術碩士學位〔M.F.A.〕；及音樂演奏之音樂碩士學位〔M.M.〕），或者能確切證明其曾從事之研究與專業經歷與所要求之最高學歷具備相等能力(equi-valency)，其程度足以列入永聘與升等至副教授之考量。同時應有足夠根據顯示候選人在教學能力、學術研究或創作、專業性質之公共服務方面的潛質。唯一位教師若以相等能力認定晉任此一職等（或任何其他職等），在其後之升等或永聘審查不得再採同等能力認定。

③副教授(Associate Professor)：適任副教授者除需具備前述助理教授之基本資格外，必須顯示優異之教學能力，及在其專業領域中漸受肯定之證明。

④教授(Professor)：適任教授者除需要具備前述副教授之資格外，必須顯示持續之優異教學能力，並在學術或創作成績上受到極高之專業肯定。

⑤提前升等：欲達到提前升等之資格，該教師需在藝術作品、研究、出版與／或專業聲譽等方面顯現卓越的成就，並須遠超過六年期滿升等之基本要求程度。該教師所屬之學系／學院應提出必要之資料以支持申請人卓越成就之認定。提前升等至正教授之審查需包括校外之同儕評鑑。

(4) 永聘制

①新職教師在成功地通過校董事會所規定的試用期後，始得經由推

薦申請成為永聘教師。永聘與否取決於候選人之教學、學校與／或藝術活動、及專業取向之公共服務等方面之品質。此候選人對校務、系／院務之參與及貢獻，諸如學生輔導、活
行、一般策劃、委員會工作、及其他專業服務皆列入考核評亦即，候選人需向校方證明其有能力成為長時間適任之教育者、學者／藝術家、及同僚。各個學系／學院應另行制訂評查細則。一般而言，如若候選之教師為助理教授，永聘與否推薦升等為副教授同時審查。在視覺與表演藝術學院中，於見的情況下，助理教授在證明其卓越之教學成就，並期望繼學部之職務後，得獲永久聘任。

②各個學系／學院應依據北伊利諾大學組織章程及細則制訂年鑑之準則與程序，以資評鑑所有試用期間之教師。

③提前永聘：欲達到提前永聘之資格，該教師需在藝術作品、研究、出版與／或專業聲譽等方面顯現卓越的成就，並須遠超過六年期滿升等之基本要求程度。該教師所屬之學系／學院應提出必要之資料以支持申請人卓越成就之認定。提前永聘之審查需包括校外之同儕評鑑。

(二) 美術學院(School of Art)

1. 人事委員會之組織

(1)美術學院之人事委員會(Personnel Committee)置五位有投票權之委員，分別由下列五個領域的永聘教師中推選——①素描、繪畫、版畫、插畫；②雕塑、工藝；③設計；④藝術教育；⑤藝術史。

2. 評鑑標準

(1)下列之評鑑標準是根據1987年春季美術學院教師意見調查結果制定而成。在此強調的是此一標準不是由人事委員會制訂，而是代表全體有教師的意見。

(2) 教學

① 最重要者

——定期修正課程教材、進度、與測驗內容。

——與當前視覺藝術之學術與／或創作發展同步，並與教學內容互相融合。

——成績評量嚴格公正。

——以口頭與書面方式與學生做清楚的傳達（批改學生作業等）

薦申請成為永聘教師。永聘與否取決於候選人之教學、學校表現與／或藝術活動、及專業取向之公共服務等方面之品質。此外，候選人對校務、系／院務之參與及貢獻，諸如學生輔導、活動執行、一般策劃、委員會工作、及其他專業服務皆列入考核評鑑。亦即，候選人需向校方證明其有能力成為長時間適任之教育工作者、學者／藝術家、及同僚。各個學系／學院應另行制訂評鑑審查細則。一般而言，如若候選之教師為助理教授，永聘與否將和推薦升等為副教授同時審查。在視覺與表演藝術學院中，於極罕見的情況下，助理教授在證明其卓越之教學成就，並期望繼續大學部之職務後，得獲永久聘任。

- ②各個學系／學院應依據北伊利諾大學組織章程及細則制訂年度評鑑之準則與程序，以資評鑑所有試用期間之教師。
- ③提前永聘：欲達到提前永聘之資格，該教師需在藝術作品、研究、出版與／或專業聲譽等方面顯現卓越的成就，並須遠超過六年期滿升等之基本要求程度。該教師所屬之學系／學院應提出必要之資料以支持申請人卓越成就之認定。提前永聘之審查需包括校外之同儕評鑑。

(二)美術學院 (School of Art)

1. 人事委員會之組織

- (1)美術學院之人事委員會 (Personnel Committee) 置五位有投票權之委員，分別由下列五個領域的永聘教師中推選——①素描、繪畫、版畫、插畫；②雕塑、工藝；③設計；④藝術教育；⑤藝術史。

2. 評鑑標準

- (1)下列之評鑑標準是根據1987年春季美術學院教師意見調查結果彙整而成。在此強調的是此一標準不是由人事委員會制訂，而是代表所有教師的意見。

(2)教學

①最重要者

- 定期修正課程教材、進度、與測驗內容。
- 與當前視覺藝術之學術與／或創作發展同步，並與教學內容互相融合。
- 成績評量嚴格公正。
- 以口頭與書面方式與學生做清楚的傳達（批改學生作業等等）

— 課堂之外提供充裕的時間協助學生。

②重要者

— 協助該領域課程規劃
— 發給學生課進程度表，註明教學目標、要求事項、與成績評量標準。

③次重要者

— 透過討論與／或演講、或出版形式，與同事交換教學心得。
— 獎項肯定，譬如優良教師獎。
— 樂意分擔「服務」性課程。

(3)參與校務及該領域之服務性工作

①重要者

— 擔任學系、學院或全校委員會主席（或類似職位）。
— 擔任上述委員會委員。
— 擔任專業協會之委員。
— 在校外舉辦講習、示範教學、或演講，有助於招募新生。
— 發展策劃為美術學院募集資助。

(4)研究與創作活動

①最重要者

— 在專業畫廊或美術館舉辦個展。
— 重要出版品，諸如學術性或專業性書籍。
— 獲頒重要獎項。
— 在專業期刊上發表論文。
— 應邀或獲選在全國性或國際性聯展中參展。
— 在重要的全國性或國際性專業會議中發表論文或演說。
— 創作或設計作品在專業展覽或比較中獲獎；書籍或論文獲得類似獎賞。

②重要者

— 專業或商業策劃案之主要設計者。
— 接受重要委託創作或設計作品。
— 作品在重要之專業期刊上刊載評論。
— 在地區性或全州性專業會議中發表論文或演說。

③次重要者

— 應邀或獲選在區域性聯展中參展。

3.專業作品分類——視覺藝術

(1)一般而言，美術學院人事委員會依據教師提供的所有資料作年終評鑑。學院教師有義務提出充份資料以供委員會評鑑。

(2)如若教師繳交資料有明確的分類，將有助於委員之評鑑工作。下列舉的是一些常用的視覺藝術方面專業活動分類。

(3)學術論著

①書籍

a. 出版的學術論著。
b. 出版之其他書類（教科書、導論等等）。
c. 已完稿正待出版之書籍。

②期刊

a. 獲選出版之論文／評鑑文類。
b. 出版之其他文章、筆記、與評鑑文類。

③論文與演說

a. 獲選在學術會議中發表論文。
b. 其他在學術會議中發表之論文。
c. 應學術機構之邀請發表表演說。（對地區性團之非正式講演不在此類，而應納入「社區服務」項目）

④目錄

a. 選編入校外之展覽目錄。
b. 選編入本校之展覽目錄。

(4)藝術作品

①已展覽之作品（標明每件作品的名稱與特色），註明展覽之地點及評審或邀請之單

a. 國際性或全國性之競賽式展覽。
b. 區域性之競賽式展覽。
c. 個展。
d. 其他展覽。

②已出版之該作品評鑑。

③作品獲頒獎項。

④受委託記錄。

(5)設計作品

①設計策劃案（註明個人作品或集體創作，註明每位成員之姓名

— 課堂之外提供充裕的時間協助學生。

②重要者

— 協助該領域課程規劃
— 發給學生課進程進度表，註明教學目標、要求事項、與成績評量標準。

③次重要者

— 透過討論與／或演講、或出版形式，與同事交換教學心得。
— 獎項肯定，譬如優良教師獎。
— 樂意分擔「服務」性課程。

(3)參與校務及該領域之服務性工作

①重要者

— 擔任學系、學院或全校委員會主席（或類似職位）。
— 擔任上述委員會委員。
— 擔任專業協會之委員。
— 在校外舉辦講習、示範教學、或演講，有助於招募新生。
— 發展策劃為美術學院募集資助。

(4)研究與創作活動

①最重要者

— 在專業畫廊或美術館舉辦個展。
— 重要出版品，諸如學術性或專業性書籍。
— 獲頒重要獎項。
— 在專業期刊上發表論文。
— 應邀或獲選在全國性或國際性聯展中參展。
— 在重要的全國性或國際性專業會議中發表論文或演說。
— 創作或設計作品在專業展覽或比較中獲獎；書籍或論文獲得類似獎賞。

②重要者

— 專業或商業策劃案之主要設計者。
— 接受重要委託創作或設計作品。
— 作品在重要之專業期刊上刊載評論。
— 在地區性或全州性專業會議中發表論文或演說。

③次重要者

— 應邀或獲選在區域性聯展中參展。

3.專業作品分類——視覺藝術

(1)一般而言，美術學院人事委員會依據教師提供的所有資料作年評鑑。學院教師有義務提出充份資料以供委員會評鑑。

(2)如若教師繳交資料有明確的分類，將有助於委員之評鑑工作。下列列舉的是一些常用的視覺藝術方面專業活動分類。

(3)學術論著

①書籍

a.出版的學術論著。
b.出版之其他書類（教科書、導論等等）。
c.已完稿正待出版之書籍。

②期刊

a.獲選出版之論文／評鑑文類。
b.出版之其他文章、筆記、與評鑑文類。

③論文與演說

a.獲選在學術會議中發表論文。
b.其他在學術會議中發表之論文。
c.應學術機構之邀請發表表演說。（對地區性團之非正式講演不在此類，而應納入「社區服務」項目）

④目錄

a.選編入校外之展覽目錄。
b.選編入本校之展覽目錄。

(4)藝術作品

①已展覽之作品（標明每件作品的名稱與特色），註明展覽之地點及評審或邀請之單

a.國際性或全國性之競賽式展覽。
b.區域性之競賽式展覽。
c.個展。
d.其他展覽。

②已出版之該作品評鑑。

③作品獲頒獎項。

④受委託記錄。

(5)設計作品

①設計策劃案（註明個人作品或集體創作，註明每位成員之姓名

3. 專業作品分類——視覺藝術

(1) 一般而言，美術學院人事委員會依據教師提供的所有資料作年度評鑑。學院教師有義務提出充份資料以供委員會評鑑。

(2) 如若教師繳交資料有明確的分類，將有助於委員之評鑑工作。下面列舉的是一些常用的視覺藝術方面專業活動分類。

(3) 學術論著

① 書籍

- a. 出版的學術論著。
- b. 出版之其他書類（教科書、導論等等）。
- c. 已完稿正待出版之書籍。

② 期刊

- a. 獲選出版之論文／評鑑文類。
- b. 出版之其他文章、筆記、與評鑑文類。

③ 論文與演說

- a. 獲選在學術會議中發表論文。
- b. 其他在學術會議中發表之論文。
- c. 應學術機構之邀請發表表演說。（對地區性團之非正式講演不屬此類，而應納入「社區服務」項目）

④ 目錄

- a. 選編入校外之展覽目錄。
- b. 選編入本校之展覽目錄。

(4) 藝術作品

① 已展覽之作品（標明每件作品的名稱與特色），註明展覽之地點，及評審或邀請之單

- a. 國際性或全國性之競賽式展覽。
- b. 區域性之競賽式展覽。
- c. 個展。
- d. 其他展覽。

② 已出版之該作品評鑑。

③ 作品獲頒獎項。

④ 受委託記錄。

(5) 設計作品

① 設計策劃案（註明個人作品或集體創作，註明每位成員之姓名與

擔任工作、日期、發表地點、委託人，與策劃案之規模)。

②已出版之該作品評鑑。

③作品獲頒獎項。

④應學術機構之邀請發表演說。(對地區性團體之非正式講演不屬此類，而應納入「社區服務」項目)

(三)音樂學系(Music Department)

音樂學系之人事委員會組成及職掌與美術學院大同小異，現在僅就教師資格及審查事項之評鑑依據略述如下：

1. 教師資格

各職級教師之聘任與升等標準視其專業職務而有不同。學校章程中規定各職級教師之候選人應完成該專業領域之正式教育。除卻特殊情況，音樂類科教師之學歷要求依其專業分列如下：

(1)音樂史與音樂學：博士學位

(2)音樂理論：博士學位

(3)音樂教育：博士學位

(4)作曲：隨一位以上國際級作曲家長久學習，並獲頒重要獎項、有委託作曲、出版、或作品發表之輝煌紀錄；或博士學位。

(5)演奏(唱)：隨一位以上國際級音樂家長久學習，並有傑出之演出與/或錄音紀錄一例如專業獨奏(唱)家經歷、優秀室內樂團之團員、或傑出音樂團體之團員等等；或博士學位。

2. 審查事項及評鑑依據

在依據學校相關人事法規規定之外，音樂學系之人事委員會審查標準尚包括：

(1)教學

- 刺激學習與研究之熱忱。
- 鼓勵獨立思考與創作能力。
- 發展及應用富想像力之教學設計。
- 協助發展學生之音樂知識與技能。
- 學生個別指導之能力與效度。

(2)創作與學術成就

- 對當前音樂學術研究發展保持關切及參與的態度。
- 對創作、演出、與/或研究奉獻之心力。
- 具專業份量之出版與/或演出。

— 透過專業領域內之活動顯示在專業上之進步。

(3)對大學社區及專業領域之服務

在下列事項中顯示其可信任、有效度、及有成績表現：

— 在課堂之外提供個別諮詢時間。

— 參與學系招募新生工作。

— 積極參與學系及大學社區之音樂文化活動，包括參與或出樂會、會議、甄試、及其他相關活動。

— 參與課程規定及校務推動。

(四)戲劇學系(Department of Theatre Arts)

戲劇學系之人事委員會組成及職掌與美術學院大同小異，現在僅就審查事項及評鑑依據略述如下：

1. 教學評鑑

每位候選人的教學將由學系之人事委員會評鑑。評鑑是學生評鑑及同儕評鑑，包括下列要點：

(1)協助學生心理與智識的成熟發展，鼓勵學生獨立性思考，加強的溝通能力及嚴謹的思考能力，並訓練學生運用想像力來處理的意見和紛爭。

(2)對學習與教學的熱忱，包括應用學術能力以增進教學品質，以勵學生追求卓越的能力。

(3)設定適當目標並能逐步漸進地達到目標的能力，包括清晰地呈材，闡釋其重要性，且能公正而有技巧地評量學生的表現。

(4)藉由持續的開展努力，保持教學內容之新鮮且與專業領域之發合。

(5)視教學為一種向溝通、方法學、及自我評量做特殊挑戰的藝術

(6)做規律性的學生評鑑，以了解如何改進教學，並協助學生進步

(7)與同事研討教學方式和內容。此類教學研討可包括課堂教學觀教學錄影等等。

(8)個別指導學生課業問題之熱忱與能力。

(9)與他人合作，共同為提昇學校之教學品質而努力。

2. 具份量之創作及學術成績，可包括下列項目：

(1)創作成續

①編舞

②批評

— 透過專業領域內之活動顯示在專業上之進步。

(3) 對大學社區及專業領域之服務

在下列事項中顯示其可信任、有效度、及有成績表現：

- 在課堂之外提供個別諮詢時間。
- 參與學系招募新生工作。
- 積極參與學系及大學社區之音樂文化活動，包括參與或出席音樂會、會議、甄試、及其他相關活動。
- 參與課程規定及校務推動。

(四) 戲劇學系 (Department of Theatre Arts)

戲劇學系之人事委員會組成及職掌與美術學院大同小異，現在僅就審查事項及評鑑依據略述如下：

1. 教學評鑑

每位候選人的教學將由學系之人事委員會評鑑。年度評鑑是依據學生評鑑及同儕評鑑，包括下列要點：

- (1) 協助學生心理與智識的成熟發展，鼓勵學生獨立性思考，加強學生的溝通能力及嚴謹的思考能力，並訓練學生運用想像力來處理不同的意見和紛爭。
- (2) 對學習與教學的熱忱，包括應用學術能力以增進教學品質，以及激勵學生追求卓越的能力。
- (3) 設定適當目標並能逐步漸進地達到目標的能力，包括清晰地呈現教材，闡釋其重要性，且能公正而有技巧地評量學生的表現。
- (4) 藉由持續的開展努力，保持教學內容之新鮮且與專業領域之發展契合。
- (5) 視教學為一種向溝通、方法學、及自我評量做特殊挑戰的藝術。
- (6) 做規律性的學生評鑑，以了解如何改進教學，並協助學生進步。
- (7) 與同事研討教學方式和內容。此類教學研討可包括課堂教學觀摩及教學錄影等等。
- (8) 個別指導學生課業問題之熱忱與能力。
- (9) 與他人合作，共同為提昇學校之教學品質而努力。

2. 具份量之創作及學術成績，可包括下列項目：

(1) 創作成績

- ① 編舞
- ② 批評

- ③設計與技術
 - ④導演
 - ⑤展覽
 - ⑥經理
 - ⑦表演
 - ⑧編劇
 - ⑨專項教練
 - ⑩其他
- (2)知識之傳播
- ①評審
 - ②顧問
 - ③編輯
 - ④專業組織之服務工作：演出、計劃、展覽等之策劃
 - ⑤其他
- (3)原創性之研究
- ①著書
 - ②發表論文，或主持講習會
 - ③參與專業學會或研討會
 - ④出版論文
 - ⑤其他
- 3.服務，包括下列組織：
- ①學系、學院、學校
 - ②政府機構
 - ③專業學會或團體
 - ④社區、州立、地區性及全國性之組織
 - ⑤其他
- 4.永聘教師之評審除上列事項外，還包括課堂訪視。

參、西歐地區大學音樂類科教師升等 審查制度初探

一、奧地利大學音樂類科教師升學審查制度概述

奧地利共有十二所大學 (Universitat) 及六所音樂與藝術學院 (Hoch-schule Akademie)，皆屬國立。僅此十八所大學院校得頒授學位。以音樂類科而言，音樂學及音樂史之教學研究單位隸屬於大學，而音樂演奏（唱）及創作之學則屬音樂與藝術學院。

(一)大學教師之職等

奧地利大學、音樂院之音樂類科教師可分為：

1. 助教 (Assistant)：兩年一聘，任期不得超過十五年，學校方面有一定配額。
2. 講師 (Dozent)：終身職。
3. 助理教授 (Ass. Prof.)：終身職。
4. 副教授 (A.O.Prof.)：終身職。
5. 正教授 (O.Prof.)：終身職。
6. 校聘教授 (L.B.)：不在學校正規人員編制內。
7. 客座教授 (Gast Prof.)：合約任期至多五年，不在學校編制內。

非終身職之聘任教師，在必要時，得隨時中止聘約，唯多半經由法律途徑。

(二)聘任與升等

教授的聘任一般由下列兩種方式擇一進行：

1. 公開徵選

當有教授位置出缺時，公告周知，接受申請。而後依據申請人之學經歷，及其專業能力之成績（依其專長以音樂會、講座、作品發表或學術演講呈現）為審查標準。

評審團之成員包括系主任（一票）、數名教授代表（各一票）、講師與助理教授之代表（共一票）。學生代表得參與評審過程，具有監察作用，唯所投之票，僅供參考，不列入計算。

2. 禮聘

當有教授位置出缺時，不公開徵選，而由校方依據音樂專業成就為主要考量（不重視學歷），向教育部提出三名推薦入選，由教育部圈選聘任。

音樂院中助教如擔任六年以上，可由教授在系務會議中提出推薦以資歷升等而成為講師或助理教授；唯若而教授推薦升等，一旦任期十五年屆滿，不得續聘，又如若升等成為講師，但校方並無講師空缺則只能稱為私聘 (Privat) 講師，雖然升等，卻須離原校，轉至他校任教。

奧地利共有十二所大學 (Universitat) 及六所音樂與藝術學院 (Hoch-schule, Akademie)，皆屬國立。僅此十八所大學院校得頒授學位。以音樂類科而言，音樂學及音樂史之教學研究單位隸屬於大學，而音樂演奏（唱）及創作之教學則屬音樂與藝術學院。

(一) 大學教師之職等

奧地利大學、音樂院之音樂類科教師可分為：

1. 助教 (Assistant)：兩年一聘，任期不得超過十五年，學校方面有一定的配額。
2. 講師 (Dozent)：終身職。
3. 助理教授 (Ass. Prof.)：終身職。
4. 副教授 (A.O.Prof.)：終身職。
5. 正教授 (O.Prof.)：終身職。
6. 校聘教授 (L.B.)：不在學校正規人員編制內。
7. 客座教授 (Gast Prof.)：合約任期至多五年，不在學校編制內。

非終身職之聘任教師，在必要時，得隨時中止聘約，唯多半經由法律途徑。

(二) 聘任與升等

教授的聘任一般由下列兩種方式擇一進行：

1. 公開徵選

當有教授位置出缺時，公告周知，接受申請。而後依據申請人之學經歷，及其專業能力之成績（依其專長以音樂會、講座、作品發表、或學術演講呈現）為審查標準。

評審團之成員包括系主任（一票）、數名教授代表（各一票）、講師與助理教授之代表（共一票）。學生代表得參與評審過程，具有監察作用，唯所投之票，僅供參考，不列入計算。

2. 禮聘

當有教授位置出缺時，不公開徵選，而由校方依據音樂專業成就為主要考量（不重視學歷），向教育部提出三名推薦入選，由教育部圈選聘任。

音樂院中助教如擔任六年以上，可由教授在系務會議中提出推薦，以資歷升等而成為講師或助理教授；唯若而教授推薦升等，一旦任期十五年屆滿，不得續聘，又如若升等成為講師，但校方並無講師空缺，則只能稱為私聘 (Privat) 講師，雖然升等，卻須離原校，轉至他校任教。

另外教授文化經營、藝術史、藝術行政等學科之教師，則以論文申請升等。

二、法國大學音樂類科教師升等審查制度概述

法國之音樂教育採雙軌制，培育專業音樂演奏（唱）及創作人才的音樂院屬文化部管轄；培育音樂學、民族音樂學之研究人才的一般大學音樂系則屬教育部管轄。因此，兩類學校的音樂的音樂類科教師聘任及升等審查等制度不盡相同，茲分述如下：

(一)音樂院

1. 國立音樂院

法國之國立音樂院僅國立巴黎高等音樂院及國立里昂高等音樂院兩所，其師資聘任由文化部籌設之委員會負責。當國立音樂院教授出現缺額時，會公開接受推薦，再由該委員會甄選聘定，且直接由文化部核發聘書。音樂院中之音樂專任教師僅教授一個職等，無升等之制度存在。教授之聘任標準無需博士學位，而以獲得國立音樂獎(Premiere Prié)或同等成就認定(Equivalence)或同等成就認定(Equivalence)為準繩。為協助教學，在每位教授之下，聘有兼任領鐘點費的助教一至二名，及專屬之鋼琴伴奏一名（有時學生可自帶伴奏，由學校付給鐘點費）。助教協助教導監督學生作基本練習，鋼琴伴奏則專門負責該教授門下學生上課及練習之鋼琴伴奏。另外一些特殊課程，亦會聘請兼任老師擔任。

2. 市立（地區性）音樂院

法國之公立音樂院，除上述兩所國立音樂院之外，尚有數所市立或地區性的音樂院。此類音樂院的師資無專兼任之分，所有任教老師皆支領鐘點費，因此，只有聘任制度，而無升等制度。市立音樂院的師資聘任由各個學校自行招考，師資來源多半是國立音樂院的畢業生或是退休老師。

3. 私立音樂院

法國的私立音樂院在音樂教育上亦貢獻良多。以著名的巴黎師範音樂院為例，該校師資聘任由董事及校內高級教育行政主管組成之委員會甄選聘定。該校師資無專兼任之分，所有任教老師皆支領鐘點費，因而與國立巴黎高等音樂院的師資常有重複。

(二)大學之音樂學系

法國大學之音樂學系以培育音樂學與民族音樂學的研究人才為宗旨。各大學音樂學系的教師聘任與升等制度因學校不同而略有出入，本節茲舉歷史悠久之巴黎第四大學音樂學系為例，說明該校之教師聘任與升等審查制度。

巴黎第四大學音樂學系共有大學部學生約四百名、研究生二千五百名。該系之教師員額由教育部核定，依職等可分為：

1. 助教(Assistant)：協助教授教學，每週授課8至10小時，通常由博士或研究生或新科博士擔任，為兼任職，支領鐘點費。
2. Maitre assistant：相當於助理教授，每週授課8小時。需要博士學位始得擔任。可為終身職。
(註：助理教授以上之教師始得擔任學位考試評審)
3. Maitre de Conference：相當於副教授，可視為教授候選人。每週授課8小時。可為終身職。
4. 副教授(Professeur associate)：職務與教授同，唯非法國籍者，僅得聘為副教授。終身職。
5. 正教授(Professeur)：每週授課3-4小時，其餘時間指導研究生或自己研究。須為法國籍，終身職。
6. 兼任講師(Change de cours)：，因特殊課程需要而聘定，不需具有博士學位，支領鐘點費。
7. 客座教授：非編制內人員，可用外語授課。

教師升等審查委員會由該校高級教育行政人員及全校教授代表組成。遇有教師員出缺，可由本人（校內外具資格者）申請，或由審查委員會主動推薦。審查標準為(1)課程設計與教學成效；(2)學術論文出版情形；(3)參加國際性學術會議表現；(4)校外聲譽。

肆、結論與建議

一、結論與討論

(一)大學藝術類科之功能

綜合各國調查結果及我國發展現況，可將大學藝術類科之功能歸納如下：

1. 為培育藝術各類領域之專業創作、表演、及研究人才，開設適當之

法國大學之音樂學系以培育音樂學與民族音樂學的研究人才為宗旨。各大學音樂學系的教師聘任與升等制度因學校不同而略有出入，本研究茲舉歷史悠久之巴黎第四大學音樂學系為例，說明該校之教師聘任與升等審查制度。

巴黎第四大學音樂學系共有大學部學生約四百名、研究生二十至三十名。該系之教師員額由教育部核定，依職等可分為：

1. 助教 (Assistant)：協助教授教學，每週授課 8 至 10 小時，通常由博士班研究生或新科博士擔任，為兼任職，支領鐘點費。
2. Maitre assistant：相當於助理教授，每週授課 8 小時。需要博士學位者始得擔任。可為終身職。
(註：助理教授以上之教師始得擔任學位考試評審)
3. Maitre de Conference：相當於副教授，可視為教授候選人。每週授課 6 小時。可為終身職。
4. 副教授 (Professeur associate)：職務與教授同，唯非法國籍者，僅得聘為副教授。終身職。
5. 正教授 (Professeur)：每週授課 3-4 小時，其餘時間指導研究生或自己作研究。須為法國籍，終身職。
6. 兼任講師 (Change de cours)：，因特殊課程需要而聘定，不需具有博士學位，支領鐘點費。
7. 客座教授：非編制內人員，可用外語授課。

教師升等審查委員會由該校高級教育行政人員及全校教授代表組成。遇有教師員出缺，可由本人（校內外具資格者）申請，或由審查會委員主動推薦。審查標準為(1)課程設計與教學成效；(2)學術論文出版情形；(3)參加國際性學術會議表現；(4)校外聲譽。

肆、結論與建議

一、結論與討論

(一) 大學藝術類科之功能

綜合各國調查結果及我國發展現況，可將大學藝術類科之功能歸納如下：

1. 為培育藝術各類領域之專業創作、表演、及研究人才，開設適當之學

位課程。

2. 為培育藝術各領域不同階段之師資人才，開設適當之學位課程。
3. 成為藝術中心，由藝術類科教師之學術發展與藝術成就提昇該中心之功能。
4. 以全校學生為對象，開設共同選修或通識課程，為通才教育貢獻己力。
5. 對大學社區及該專業領域提供服務。

(二) 大學藝術類科教師之職責與適任資格

為發揮上述功能，藝術類科教師中需要有優秀積極的藝術家，也需要藝術史學者及藝術教育專家。甚且，由於藝術的本質是感性與理性並存，為發揮大學藝術類科之教育功能，應任用兼具創作／表演與學術之興趣及成就者為教師。由於藝術類科多樣化的師資要求，不同性質的師資其養成教育不同，若以傳統的嚴格標準來規範教師職等，則不盡合理。藝術類科需要的人事規範是具有充份的彈性，以適應不同類別的高品質專業人才。譬如藝術史及藝術教育等理論課程之師資固然應具有博士學位；創作、表演方面的師資則不應受限於學歷，而應以且等成就認定 (Equivalency)，亦即以其實際之藝術成就與經歷為聘任及升等審查之主要依據。目前我國已有藝術教師之職等，為學審制度彈性化的一大進步。

(三) 大學藝術類科教師之升等審查原則

一般大學教師之升等審查以教學、研究、及服務為理想之審查標準。藝術教師的升等審查則宜將研究一項擴充至學術研究或藝術成就。唯欲實現教學、研究／藝術成就、服務並重之審查，由教育部統一審理是不可能的，因此各校自行審理是必然的發展趨勢。各大學得藉此樹立各校之學術標的，發揚其治學理念，自然謹慎從事，對高等藝術教育必能發揮正面的效果。

二、建議

綜合研究調查結，本研究小組擬就大學藝術類科教師升等審查制度提出下列建議：

- (一) 設有藝術類科之大學校院得就該校之發展特殊，訂定公正而富彈性的人事審查制度。
- (二) 教育部退居輔導立場，可擬訂大學藝術教師升等審查之大原則，但應充分授權各校自審，以協助發展各校特色。
- (三) 各校自訂出校方人事審查制度及流程後，各藝術類科系、研究所應依據

該教師單位之特色訂出審查施行細則，明訂教學、研究／藝術成就、服務等項目之審查依據。

- (四) 各藝術類學系、研究所宜尊重專業領域之不同，在系所之教評會以外，另組專業領域評量委員會，得在專業審查項目提供教評會諮議。若同領域教師人數過少，得邀請外校同領域教師提供諮議。
- (五) 對專業領域之同等成就認定 (Equivalency) 不應侷限於教師升等審查，同樣適用於新聘教師資格審查。如此則有助於各校邀聘有卓越藝術而無高學歷之藝術家到校任教。
- (六) 對教學項目之評鑑，可參考美國大學的做法，適度使用年度評鑑、學評鑑及同儕評鑑。
- (七) 教師之聘任制度宜再檢討。我國目前之大學教師為一年一聘，或兩一聘，似乎年都有是否續聘之疑慮，另一方面卻產生許多不積極進取之萬年教師。美國大學的永聘制，歐洲大學的任期制及榮譽的終身聘制可供我國參考。
- (八) 對教學、研究／藝術成就、服務等方面有極卓越表現之教師，應可研擬提前升等的辦法予以鼓勵。

參考書目

一、中文部份

- 王家通 (民76)，**高等教育制度比較研究**。高雄：復文圖書出版社。
- 林生傳 (民61)，**我國大學教育革新途徑之研究——從現代大學教學功能到**大學教育革新。碩士論文，**台灣師範大學教育研究所集刊第十五輯**。
- 新井隆一等 (編) (平成四年)，**解說教育六法**。日本：三省堂。
- 陳舜芬 (民82)，**「美國著名大學教師升等審查制度之研究」**，大學教育學術研討會。
- 黃堅厚 (民78)，**大學院校教師升等辦法改進之研究**。行政院研究發展委員會。
- 教育部高等教育司 (編) (民74)，**高等教育法規選輯**。台北：教育部高等教育司。
- 淡江大學教育研究中心二十一世紀基金會 (民79)，**廿一世紀我國高等教育的發展趨勢：體制、功能與學校組織**。台北：師大書苑有限公司。

該教師單位之特色訂出審查施行細則，明訂教學、研究／藝術成就、及服務等項目之審查依據。

- (四)各藝術類學系、研究所宜尊重專業領域之不同，在系所之教評會以外，另組專業領域評量委員會，得在專業審查項目提供教評會諮議。若該校同領域教師人數過少，得邀請外校同領域教師提供諮議。
- (五)對專業領域之同等成就認定(Equivalency)不應侷限於教師升等審查，而應同樣適用於新聘教師資格審查。如此則有助於各校邀請有卓越藝術成就而無高學歷之藝術家到校任教。
- (六)對教學項目之評鑑，可參考美國大學的做法，適度使用年度評鑑、學生評鑑及同儕評鑑。
- (七)教師之聘任制度宜再檢討。我國目前之大學教師為一年一聘，或兩一年一聘，似乎年都有是否續聘之疑慮，另一方面卻產生許多不積極進取的萬年教師。美國大學的永聘制，歐洲大學的任期制及榮譽的終身聘用都可供我國參考。
- (八)對教學、研究／藝術成就、服務等方面有極卓越表現之教師，應可研擬提前升等的辦法予以鼓勵。

參考書目

一、中文部份

- 王家通(民76)，**高等教育制度比較研究**。高雄：復文圖書出版社。
- 林生傳(民61)，**我國大學教育革新途徑之研究——從現代大學教學功能論大學教育革新**。碩士論文，**台灣師範大學教育研究所集刊第十五輯**。
- 新井隆一等(編)(平成四年)，**解說教育六法**。日本：三省堂。
- 陳舜芬(民82)，**「美國著名大學教師升等審查制度之研究」**，大學教育學術研討會。
- 黃堅厚(民78)，**大學院校教師升等辦法改進之研究**。行政院研究發展考核委員會。
- 教育部高等教育司(編)(民74)，**高等教育法規選輯**。台北：教育部高等教育司。
- 淡江大學教育研究中心二十一世紀基金會(民79)，**廿一世紀我國高等教育的發展趨勢：體制、功能與學校組織**。台北：師大書苑有限公司。

雷國鼎（民79），**各國教育制度**。台北：三民書局（第五版）。
教育人員任用條例，**總統府公報**，民國七十四年五月一日。
嚴翼長（民75），西歐各國的大學教育，**歐洲各國教育制度**。台北：幼獅文化事業公司。

二、英文部份

Northern Illinois University (1990), **Constitution and Bylaws**.
Northern Illinois University, **College of Visual and Performing Arts Policies, Procedures and Criteria for Personnel Decisions**.
Northern Illinois University (1988), **Department of Theatre Arts Personnel Policies, Criteria, and Procedures**.
Northern Illinois University (1985), **Music Department Personnel Policies, Criteria, and Procedures**.
Northern Illinois University (1988), **School of Art Personnel Policy and Procedures**.
University of Miami (1992), **Procedures for Faculty Review: Reappointment, Promotion, and Tenure**.
University of Wisconsin, **Faculty Handbook**.
Witman, Neal, and Weiss, Elaine (1982), **Faculty Evaluation, AAHE-ERIC/Higher Education Research Report No.2**, .

劉炬渭：國立藝術學院音樂研究所副教授
李葭儀：國立藝術學院音樂研究所講師

國、市立師院學生適應問題求助需欲與求助態度之研究

簡茂發·郭碧喙
葛道明·鮑洪生·魏麗敏

本研究的主要目的乃在於探討改制後國立師範學院的學生在心理適應、自我概念、求助需欲與求助態度方面的狀況及其關係，以考驗當今師院學生的心理及輔導需求的變異情形。本研究以四種問卷調查師院二、四年級724名學生，結果發現：1.師院生一般困擾為課程與教學方法及其適應、社交及休閒活動、與他人關係、對自己態度。2.師院生生理自我、自我概念等偏低；自我批評偏高，求助態度較積極。3.不同師院、系列、年級、性別學生困擾問題頗為一致。4.師院女生在生理自我、心情調適、人際關係等低於男生；求助態度較男生積極。而男生與女生的輔導需求頗為一致。5.師院男生在戀愛、性與婚姻困擾比女生多，自我概念、生理自我及自我滿意偏低。6.師院二年級學生在社交、課程適應及前途展望較四年級為低，自我批評較高，且較四年級學生更相信心理輔導的重要性。7.師院生最感需要的輔導活動為個人價值、工作態度及生涯規劃、男女交往、寂寞或心情調適及未來前途等。文末並根據研究及發現，對輔導工作、教育研究學者及進一步之研究等方面，提供各項建議。

壹、緒論

一、研究動機與目的

師範學院的教育目標，在輔導師院學生具有文化使命感、健全身心、博知識、專業精神及研究創新態度能力等，以嚴格之身心陶冶及專業教育