

編輯室報告

面對全球化知識經濟時代，高等教育面臨著質量良窳與教育市場開放競爭等壓力，其中教師素質亦為影響高等教育效能之關鍵因素，如何有效運用資源培植與延攬人才，開創新局並導引國家社會發展，實為當前重要課題。

我國早期並無統整的教育人事制度規範，直至1962年第四次全國教育會議，決議「建立教育人事制度」。然歷經多次的法規修訂，再加上高等教育急遽擴張、少子化等衝擊，學術勞動力市場出現供過於求的現象，高等教育人事制度議題再度受到各界的關注與重視。有鑑於提升人民教育程度的重要性，並認知傑出人才培育為國家競爭力提升與科技研發的重要根源，各國政府紛紛將人才培育列為重要政策，訂定制度與提撥經費，致力於透過健全的人事制度延攬優秀人才、強化教師的聘任與學術生涯保障，以吸引優秀學者投注於學術市場，提升大學教育品質效能。換言之，高等教育人事制度必須有所變革，特別是高素質人才的培育與管理，方能因應日益競爭的環境。

本期專刊特以「高等教育人事制度的變革與展望」為主題，共收錄八篇專題稿件與一篇一般稿件；第一篇〈留才攬才利器：美國大學教師薪資制度的特色及其對臺灣的啟示〉，探究美國大學教師薪資制度的主要特色，剖析其大學教師薪資制度值得臺灣參考和學習之處。第二篇〈國際高等教育競爭力分析：以新加坡與韓國大學教師待遇與兼職制度為例〉，透過系統化比較分析新加坡與韓國之高等教育人事制度，並深入探究七所大學教師之待遇與兼職制度，以及留才與攬才的政策作法。第三篇〈尊重與信任的體現：英國高教待遇之多重個案研究〉，係以多重個案研究，藉由研究不同類型的英國高等教育機構人事制度，進行個案之間的分析與比較，並據以提出可供臺灣借鏡之處。第四篇〈日本高等教育導入「交叉契約制」深化產學合作之研究：以大阪大學為例〉，探究日本大學導入「交叉契約制」之實務發展，以及該制度在產學合作上的角色與意義。第五篇〈國立大專校院預算員額調控機制之研究：政策問題之建構與分析〉，針對國立大專校院編制員額調控機制進行問題的建構與分析，以多元觀點分析法之技術、組織與個體觀點為分析架構。第六篇〈公教分途的實然與應然—以公立大學兼任行政職務教師校外兼職管理規範為焦點之問題建構〉，針對公立大學兼任行政職務教師的「校外兼職管理」進行評估，並以批判系統啟發法之範圍評斷、應然面與實然面三面向剖析現行制度。第七篇〈論國立大專校院兼任主管職教師違失行為之法律責任—以行政責任之界限為中心〉，以教育法學觀點之高等教育行政圖像，透過文件分析法探究國立大專校院教師兼任主管職務之違失行為責任與管理規範。第八篇〈大學人事與薪資管理制度改革之研究—以日本國立大學法人為例〉，探討日本國立大學法人化制度下之人事與薪資管理改革內涵，並

與國內制度進行比較分析，提出可資借鑑之相關建議。本期特刊亦另收錄一篇與教學相關之論文“Content and Language Integrated Learning for Teaching the Theoretical Language of Sociology of Education to Preservice Teachers: A Quasi-Experimental Study”，探究內容和語言整合學習原則融入教育社會學教學，以準實驗研究法實證其對職前教師教學理論語言學習之成效。

專題稿件之八篇論文涵蓋兼職、聘任考核、薪資待遇、教師兼任行政職務與預算員額管控等制度層面，從理論與實務層面探討人事制度的理念、革新及績效，期能為當前教育人事制度運作提出創新改善措施，作為廣續研修相關人事政策法制與實務創新之參考，對於高等教育人事制度之變革與展望具有相當重要而具體之貢獻。編輯室非常感謝作者們投稿分享研究成果，並感謝審稿學者們提供專業建議與協助，期望本特刊可帶動高等教育研究的前瞻與創新，成為高等教育永續發展的動力。

《教育科學研究期刊》第 67 卷第 2 期特約主編

林安邦 紀茂嬌 陳學志 謹識