

國外醫學院教員的升等辦法

宋瑞珍 / 副校長暨醫學院院長

應總編輯陳美霞所長之邀，要我談一談國外醫學院教員升等的辦法。本人的經驗包括威斯康辛州大學 (University of Wisconsin)，邁阿密大學 (University of Miami)，加州大學舊金山醫學中心 (University of California at San Francisco) (UCSF) 及史丹福大學 (Stanford University)。這些學校的升等辦法是大同小異。

原則上都是先由科/系/所/部 (division/institute/department) 內以有「教授」資格 (senior faculty) 的同仁來審核。審核通過後由一位教授依事蹟寫出推薦的理由。而院級的升等委員會 (committee on promotion) 則由院長指派召集人，再由召集人任命五至七名委員。升等委員會針對每一位候選人再成立三至五人的臨時特殊任務委員會 (ad hoc committee) 進行專科/專業的評估。通常 ad hoc committee 的人員都是跟候選人的科目相同、相近或相關的人員，因此，對候選人的服務、教學、研究可做深入的評估，例如一位生化學科的候選人就由生理、分子、解剖、微免及臨床檢驗的教員做為 ad hoc committee 委員。而一位內科學系的候選人可由外科、小兒科、放射線科及其他不同分科的內科教員做為 ad hoc committee 委員。Ad hoc committee 將評估報告交予學院的升等委員會。報告必須包括推薦升等或推薦不升等的理由。

院級的 committee on promotion 除了 ad hoc committee 的評估結果，還必須有三至五位校內評估函以及三至五位校外評估函 (reference letters)。校內及校外評估人員的名單可由候選人自列，再由系主任或部/所長向校內、校外被推薦的評估人員要求評估函。評估函中應敘述學術的成就，並以該校之標準來衡量。不同的學校有不同的升等標準及方法，因此，校外評估往往以相對等級的學校為對象。

一般而言，University of Miami 的升等比起 University of Wisconsin, UCSF 及 Stanford 的升等來得容易些。擁有學位後 (Postdoctoral) 的訓練或有 Ph.D. 學位即可為講師 (lecture) 或助理教授 (Assistant Professor)。而講師不論有無論文，如表現良好一年就可升為 Assistant Professor。Assistant Professor 晉升到副教授 (Associate Professor) 通常需要六年的時間，特殊表現者例外，三到四年就升等的例子在 UCSF 及 Stanford 較少。升為 Associate Professor 可同時取得終身職 (tenure)。Associate Professor 晉升到 Full Professor 也需要六年的時間，有特殊表現者，四年就升等的例子也有。有 tenure 的副教授及教授每六年可申請有給付的休假 (Sabbatical)——六個月全薪或全年半薪。Assistant Professor 沒有 Sabbatical 的權利，而且六年升不上 Associate Professor，最多可延長一年，

國外醫學院教員的升等辦法

即總共七年。如果七年升不上Associate Professor就會被迫離開學校。如此，可新陳代謝吸收更好的師資。

因為校方對於終身職 (tenure track) 經費負擔越來越重，致使教員升等的標準越來越嚴格，因此，很多學校都加設非終身職的路線 (nontenure track)，如臨床路線 (clinical track)、研究路線 (research track) 及附屬路線 (adjunct track)。非終身職路線升等標準可以較為寬容。clinical track 靠個人醫療收入來維持，research track 及 adjunct track 靠研究經費、捐款及基金會來維持。如果沒有了經費來源，這些非終身職 (nontenure track) 的教員就必須離開學校。所以，即使 Associate Professor 或 Professor 在非終身職路線 (nontenure track) 是沒有職位保障的。終身職路線 (tenure track) 首重學術成就及教學，而服務次之，而 clinical track 首重臨床

服務及教學，而研究次之。附屬路線 (adjunct series) 以研究為主，但必須自尋資源維持。另外，為了補充人員之不足，兼任職務不需經過三級三審而由科部的委員會或學院院長決定，主要任務為教學。

院級的升等委員會功能在於幫助院長做最後的決定。學院有最後決定權，再由校部報備。值得注意的是，特殊人員可因職位需要而升等，以配合學院重點及特點發展的方向。因此系 / 所主管的權利很大，可依該系 / 所發展的需要，提出特別考慮，院長及院級委員會都會尊重他們的意見。總之，「公平」是相對的而不是絕對的。目前，我們可做的是加入 ad hoc committee 做較專業的評估，供教評會參考。臨床老師部份，可增加病歷的紀錄做為服務成績的參考，總之，一般說來，國外的升等確實是比我們客觀但也很嚴謹，雖然標準高卻很合理而有彈性，是值得我們學習的。

