



1. 引言

1.1 高等教育對培育人才和發展現今知識型經濟所要求的技術發揮重要作用，被視為提升競爭力的主要因素。高等教育要令學生達致卓越的學習成效，關鍵在於優質教學。

1.2 雖然學者到近期還未對"優質教學"的定義有所共識，¹但一項由經濟合作及發展組織("經合組織")²進行的研究指出，教學質素與教學人員的招聘息息相關，因為高等教育院校("高等院校")均期望吸引學養和能力俱優的教學人員任教，留在教學專業長期發展，並精益求精。據經合組織指出，院校政策是成就優質教學的重要關鍵，特別是院校應"確保人力資源政策(招聘、薪酬、晉升前景、專業發展等)能配合優質教學的策略目標"。³

1.3 在香港，鑒於高等教育界("高教界")學術人員工作日趨零散化，高等教育的教學質素一直是社會討論的議題。最近，有關議題亦引起議員關注。⁴然而，高教界學術人員工作零散化，並非香港獨有的現象。⁵在日本，高等院校普遍以定期合約或兼職形式聘用專責教學的人員。在 2015 年，歐洲有 48% 學術人員並非按長期合約受聘。在 2016 年，澳洲有 61% 學術人員主要是以臨時工的性質受聘，當中 22% 已在沒有連續性合約的情況下工作了

¹ 請參閱 OECD (2009)及 Hornstein (2017)。

² 在 2010 年，經合組織曾就 20 個成員國及非成員國的 29 間高等教育院校進行研究，以蒐集高等教育界與教學質素相關的資料，並制訂有關基準。請參閱 OECD (2010)。

³ 請參閱 OECD (2012)。

⁴ 例如，請參閱 GovHK (2018)及 Official Records of Proceedings of the Legislative Council (2018a)。

⁵ 根據 Percy (2008)所載，"廣泛的意見認為，高等教育的教學工作趨向零散化，實質上是源自 1990 年代以來，因大學財政緊絀而須節省成本及為應付頻繁的改革而作出的舉措"。

6 至 10 年，而 31% 更超過 10 年。在 2014 年，**美國**約有 70% 學術人員不屬終身聘用制。⁶

1.4 英國和新西蘭高教界亦面對學術人員工作零散化的情況。在 2013-2014 年度，英國有 49% 教職員以欠缺保障的合約受僱，當中不少人員是以定期合約或時薪受聘。⁷ 當地大學講師雖負責大部分教學工作，但卻較多以定期合約形式受聘。新西蘭亦出現了類似的情況，有越來越大比重的教學工作由合約及／或兼職學術人員負責，令終身聘用制學術人員可騰出更多時間從事研究工作。⁸ 在 2015 年，新西蘭約有 40% 學術人員屬合約或兼職僱員，反映了這個現象。⁹

1.5 儘管高教界的合約／兼職學術人員日增，似乎是全球大勢所趨，然而英國和新西蘭亦訂有法律條文保障有關人員的權利。與此同時，兩地均推行在院校層面的措施(例如利用撥款機制)，以期確保高等教育的教學質素。

1.6 應區諾軒議員的要求，資料研究組擬備本資料摘要，闡述英國和新西蘭為確保高等教育的教學質素所採取的措施。本摘要先就學術人員工作零散化及對教學質素的潛在影響，綜述相關文獻研究結果，然後討論香港高教界¹⁰ 工作零散化的情況及被認為對教學質素的影響，繼而研究(a) 英國和新西蘭保障合約／兼職學術人員權利的法律條文；及(b) 兩地為幫助確保教學質素而在院校層面推行的其他措施。

2. 學術人員工作零散化及對教學質素的潛在影響

2.1 根據經合組織所述，優質教學是具爭議的用詞，既欠缺明確定義，¹¹ 亦沒有公認的方法評估高等教育的教學質素。

⁶ 請參閱 Education International (2017)。

⁷ 請參閱 University and College Union (2016)。

⁸ 請參閱 New Zealand Productivity Commission (2017)。

⁹ 請參閱 Canadian Association of University Teachers (2015)。

¹⁰ 香港高教界包括公立和私立大學，以及自資社區學院。為簡明起見，本資料摘要的研究只涵蓋大學教育資助委員會資助的院校。

¹¹ 請參閱 OECD (2009)。

評估教學質素

2.2 現時，不少高等院校均依賴學生評核調查來評估教學質素。這種評估方式獲普遍採用，是由於其方法直接，而且看似客觀，可簡單以量化方式表述結果。¹² 然而，最近有研究指出，這些調查並非衡量教學表現的可靠方法。¹³ 另外，其他評估教學質素的方式，例如以學習成果和學生參與度為衡量指標，在方法上亦備受挑戰。¹⁴ 據經合組織指出，"事實上，現時沒有任何廣為接受的方法，用以衡量教學質素"。¹⁵

院校對學術人員工作零散化的考量

2.3 儘管現時欠缺一套全球公認的教學質素評估標準，但教學無疑是影響學生學習成效的重要因素。教學質素和辦學成本，是大部分高等院校致力平衡的兩大範疇，尤其是不少院校過往多年已推行節省成本的政策。高教界越來越多採用定期合約和兼職的聘用形式，往往是為了節省成本和增加人手管理的彈性：

- (a) **節省成本政策**：短期合約／兼職學術人員享有的僱傭福利一般遜於終身聘用制人員，院校"透過減省僱員福利……達致節省大量成本"。¹⁶ 當院校面對政府撥款減少及營運開支增加時，節省成本的政策尤其重要；¹⁷ 及
- (b) **彈性管理人手**：短期合約／兼職學術人員通常只在較短通知期下獲悉所編配的教授課程，其僱用合約一般視乎學生報讀課程的情況而定，如此安排可讓院校更靈活應對報讀人數的高低變化。¹⁸

¹² 請參閱 Hornstein (2017)。

¹³ 根據 Hornstein (2017)，學生和教學人員的出發點可能有所不同。學生可能純粹關心其得分，而在大部分情況下，教學人員關心學生的學習情況。部分學者認為，學生評核調查只反映被評核者受歡迎和喜愛的程度，並非真實的教學質素評核機制。

¹⁴ 詳情請參閱 Greatbatch & Holland (2016)。

¹⁵ 請參閱 OECD (2010)。

¹⁶ 請參閱 Halcomb et al (2009)。

¹⁷ 請參閱 International Labour Organization (2018)。

¹⁸ 同上。

2.4 雖然聘用合約／兼職人員或可節省成本和增加人手管理彈性，但有研究認為，工作零散化或會衍生其他隱藏成本，包括(a) 終身聘用制人員須承擔製作課程教材及督導非終身聘用制人員的工作；(b) 處理僱傭合約的行政工作；(c) 相對於全職學術人員，學生較難接觸兼職人員；及(d) 員工覺得不受重視而流失。¹⁹

學術人員工作零散化可能對教學質素產生的影響

2.5 根據經合組織的資料，學術人員的個人表現對優質教學至為關鍵。²⁰ 工作零散化或會窒礙以臨時聘用形式受僱的學者委身學術事業的心志。²¹ 然而，有關研究高教界人力資源的文獻數量不多，²² 而相關文獻較側重從定質(qualitative)分析的角度，討論可能影響教學質素的因素。²³ 這些文獻討論的範疇包括教學人員的教學知識和經驗、教學的延續性、教學人員的備課時間、教學資源的運用和對教學的承擔：

- (a) **缺乏教學知識或經驗：**合約／兼職學術人員可能是因應院校急切需要，臨時受聘以"填補空缺"。²⁴ 當中部分人員或對獲聘任教的範疇有淵博知識，但對教學法所知或經驗可能有限，亦未有機會接受教育專業發展培訓；
- (b) **教學未能延續：**合約／兼職學術人員可能每年獲編配任教不同課程，因而難以透過任教相同課程的經驗，以提升教學質素；²⁵
- (c) **備課時間有限：**以短期合約或兼職形式受聘的人員可能在短通知期下，獲悉所編配任教的課程。再者，他們部分為了生計，或會同時在多間院校任教不同課程，因此他們能否有充分時間備課，實在成疑；

¹⁹ 請參閱 Halcomb et al (2009)。

²⁰ 請參閱 OECD (2012)。

²¹ 請參閱 Lama (2015)。

²² 請參閱 Education International (2017)。

²³ 由於現時欠缺一套教學質素評估標準，因此往往難於以量化(quantitative)分析的方法，確立學術人員工作零散化和教學質素的因果關係。

²⁴ 例如，院校或急須聘請學術人員，以填補其他員工休假所出現的空缺，或教授有足夠學生報讀的新課程。

²⁵ 根據 Lama (2015)，部分學術人員認為這是教學延續性的問題，因為他們經常是"首度"任教某個課程。因此，他們鮮有機會改善其教學，例如整理同一課程的講課，令內容更精簡。

(d) **限制使用基本資源**：部分合約／兼職教學人員或難以使用教學必要的基本資源，例如電腦設備、電郵、辦公地方、辦公設備、圖書館服務和教科書；及

(e) **對教學缺乏承擔**：以臨時聘用形式僱用的學術人員大多按學期受聘，意味他們只在受聘的學期內有穩定工作，因而或會使其對往後的工作缺乏承擔。尤其在臨近學期完結時，他們會為下個學期的前景感到憂慮。這些失望情緒或有礙他們在學術界發展的心志。

3. 香港

3.1 在香港，有報道指高等院校以定期合約或兼職形式聘用學術人員，情況日趨普遍。²⁶ 部分合約／兼職人員更只獲聘 1 個學期或 6 個月，僱傭合約期滿便要另覓工作。此外，據報亦有合約／兼職人員為了生計而同時在多間院校任教。²⁷ 部分學術人員在同一院校連續任教 9 年，仍是以合約制受聘。²⁸ 另一方面，亦有報道指部分合約／兼職學術人員並無辦公地方，令學生難以在校內接觸教師。²⁹

3.2 根據大學教育資助委員會("教資會")³⁰ 資助高等院校(嶺南大學除外)提供的統計數字，過去 5 年合約制學術人員的比例平均介乎 45% 至 86%，同期合約制學術人員數目則錄得 9% 至 25% 的增長³¹ (表 1)。

²⁶ 例如，請參閱香港 01 (2018)、明報(2019)及信報(2019)。

²⁷ 請參閱香港教育專業人員協會(2019)。

²⁸ 請參閱明報(2019)。

²⁹ 同上。

³⁰ 自 1965 年成立以來，教資會一直是香港高等教育的撥款機構，同時向政府和社會人士保證教資會資助院校的運作及活動既保持優良水準，亦符合成本效益。

³¹ 調查結果涵蓋 4 間提供 2013-2014 至 2017-2018 年度趨勢數據的教資會資助院校。至於香港城市大學，該校只提供了 2013-2014 至 2016-2017 年度的數據，期內合約制學術人員數目減少 11%。

表 1 —— 2013-2014 至 2017-2018 年度按聘用期劃分教資會資助院校的學術人員數目

院校	2013-2014 年度			2017-2018 年度			2013-2014 至 2017-2018 年度	
	實任制／ 長期聘用	合約制		實任制／ 長期聘用	合約制		合約制員工	
	數目	數目	比例	數目	數目	比例	比例	增長
香港科技大學	322	932	74%	358	1 169	77%	75%	+25%
香港大學	567	969	63%	587	1 102	65%	64%	+14%
香港中文大學	590	704	54%	573	796	58%	57%	+13%
香港教育學院／ 香港教育大學 ⁽¹⁾	153	171	53%	127	186	59%	57%	+9%
香港城市大學	445	634	58%	462 ⁽²⁾	566 ⁽²⁾	55% ⁽²⁾	57% ⁽²⁾	-11% ⁽²⁾
香港理工大學	未有提供			467	382	45%	45%	不適用
學術人員								
教學／ 臨床人員	未有提供			56	344	86%	86%	不適用
香港浸會大學	未有提供						60%	不適用
香港嶺南大學	未有提供							

註：(1) 自 2016 年 5 月，前香港教育學院已改名為香港教育大學。

(2) 香港城市大學的最新數據截至 2016-2017 年度，因此，該校合約制員工數目的平均比例和增長數字只反映 2013-2014 至 2016-2017 年度期間的情況。

數據來源：GovHK (2018)。

3.3 一如全球其他地方，香港高教界亦重視節省成本及人手管理彈性，這或可歸因於(a)院校開支增加及教資會撥款增長放緩而產生的財政壓力；及(b)院校推動各種學術發展，例如近年引入的新教學計劃和課程。

財政壓力

3.4 在過去 10 年，教資會資助院校的開支總額由 2007-2008 年度的 212.5 億港元飆升 69.1% 至 2017-2018 年度的 359.38 億港元，但補助金總額只由 2007-2008 年度的 124.79 億港元增加至 2017-2018 年度的 203.29 億港元，62.9% 的增幅未能趕上開支增長的步伐。院校在財政壓力下，一直依賴其他收入來源以彌補差額，例如利息和投資收益、捐款和捐贈，以及學費、課程收費和其他費用。關注財政壓力的同時，院校亦須面對補助金款額佔政府開支總額的百分比由 5.3% 跌至 4.3% 的情況 (表 2)。

表 2 —— 2007-2008 至 2017-2018 年度教資會補助金及教資會資助院校的開支款額

(百萬港元)

	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	2015-2016	2017-2018	增幅
教資會補助金	12,479	12,816	16,335	17,500	19,030	20,329	+62.9%
院校開支	21,250	22,874	24,819	28,561	32,882	35,938	+69.1%
差額 (教資會補助金-開支)	-8,771	-10,058	-8,484	-11,061	-13,852	-15,609	+78.0%
補助金款額佔政府 開支的百分比	5.3%	4.4%	4.5%	4.0%	4.4%	4.3%	

數據來源：University Grants Committee。

學術發展

3.5 為應對學生對高等教育持續變化的需求，並推動近年的教育改革，高等院校開辦了多項新學術課程。例如，香港大學在 2017 年提供逾 210 個通識教育課程(稱為核心課程)。³² 除了改革通識教育課程外，部分院校亦在新課程加入新單元，例如服務學習和體驗學習。³³

3.6 院校雖開辦多項新課程，但不能事先確保這些課程有足夠收生。因此，院校或會安排短期合約／兼職學術人員任教這些課程，因為他們可因應情況靈活調動，並可接受短時間的課程編配通知。

3.7 院校重視節省成本及人手管理彈性，衍生了對短期合約／兼職學術人員的需求，這些人員可能只享有《僱傭條例》(第 57 章)所訂的法定僱傭福利。

合約／兼職人員的法例保障

3.8 在香港，高等院校各有其人力資源政策，學術人員可按實任條款或定期合約(全職及兼職)受聘。一般來說，學術人員最初多以定期合約的形式聘用。

³² 請參閱 Lam (2017)。

³³ 請參閱 University Grants Committee (2013)。

3.9 短期合約／兼職學術人員均享有《僱傭條例》下的基本勞工保障，包括工資的支付、扣薪的限制及法定假日(無酬)的給予；他們可能享有或不享有進一步的福利，例如休息日、有薪年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。

在院校層面的措施

3.10 教資會一直利用撥款機制，以期確保教資會資助院校的教學質素。教資會現時向院校提供兩類撥款，即用於基本工程項目的**非經常補助金**，以及用於持續進行的學術活動和相關管理工作的**經常補助金**。

3.11 為釐定經常補助金款額，教資會考慮以下因素：(a) 經政府考慮的學生人數指標和人力需求；及(b) 申請院校提交的學術發展建議，當中列出所需的行政管理和學術支援服務。據教資會《程序便覽》所載，個別院校有時或會在學術發展建議加入**教職員合約條款及條件**，而教資會"所能做到的只是將有關事項**記錄在案**"。³⁴

3.12 經常補助金分為整體補助金和作指定用途的撥款。撥給教資會資助院校的整體補助金款額，主要根據既定方法釐定，而教資會亦按此大致訂定整體補助金的撥款比例，即 75% 教學用途撥款、23% 研究用途撥款及 2% 專業活動用途撥款。

3.13 一如教資會《程序便覽》所載，個別教資會資助院校在獲批整體補助金撥款後，"可自行決定如何善用資源，但須為所作的決定負責"。³⁵ 換言之，整體補助金如何分配使用，是個別院校的內部決定，這個安排旨在讓院校享有最大彈性，可靈活作內部調配。³⁶

3.14 教資會雖然掌控高等院校大部分收入，但其作為撥款機構的職能亦有限制。既定的撥款金額釐定方法和賦予教資會資助院校的財政自主，或會局限教資會參與個別資助院校就資源分配所作決定的空間。

³⁴ 請參閱 University Grants Committee (2017)。

³⁵ 同上。

³⁶ 教資會既無法定權力，亦無行政權力。每間高等教育院校均屬自主機構，有本身的成立條例和管治委員會。

4. 英國

4.1 英國訂有規例，訂明定期合約或兼職僱員的僱傭權利。這些規例與高等教育尤其相關，因為當地學術人員工作零散化衍生"不穩定"及"不公平"的問題，或會窒礙學術人員委身學術事業的心志，繼而影響教學質素。除了法例保障外，英國亦推行若干在院校層面的措施，包括利用撥款機制和推出全國適用的卓越教學框架，以確保高等教育的教學質素。

保障定期合約／兼職僱員的規例

4.2 英國的《2002 年定期合約僱員(防止待遇欠佳)規例》(Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002)("《定期合約僱員規例》")旨在保障定期合約僱員，令其待遇不會遜於永久僱員。《定期合約僱員規例》第 3 條訂明，除非有客觀理由，否則定期合約僱員有權以不遜於同等永久僱員的待遇受聘。公平待遇不僅適用於薪酬，亦涵蓋退休金、假期、有薪病假及晉升機會等其他福利。³⁷

4.3 《定期合約僱員規例》亦防止僱主濫用定期合約並長期以此形式聘用僱員。根據該規例第 8 條，如僱員連續以定期合約受聘 4 年或以上，在聘用期沒有中斷的情況下，如有關僱員再度獲其僱主以定期合約聘用；除非僱主有客觀理由支持以定期合約續聘僱員，否則新合約將依法視為永久合約。³⁸

4.4 除《定期合約僱員規例》外，英國亦施行《2000 年兼職僱員(防止待遇欠佳)規例》(Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000)("《兼職僱員規例》")。根據《兼職僱員規例》，不論其兼職工作是否主要職業，所有兼職僱員

³⁷ 請參閱 GovUK (2002)。

³⁸ 值得注意的是，僱傭審裁處(Employment Tribunal)曾就一宗案件裁定，"無法保證未來獲得撥款"並非持續以定期合約聘用僱員的客觀理由。在 Ball v University of Aberdeen 一案中，一名研究員於 1999 年 4 月至 2008 年 5 月期間，連續 3 次以定期合約獲阿伯丁大學(University of Aberdeen)聘任，其後，該名研究員獲僱傭審裁處裁定，具有永久僱員身分。較早前，該大學辯稱，作出有關安排是基於工作上須配合研究撥款多屬短期批出的性質，因此定期合約有利院校在固定撥款期屆滿後，削減聘用相關研究人員的成本。請參閱 XpertHR (2010)。

應享有同等全職僱員的所有權利，並根據每周工時按比例計算。可按比例計算的權利包括法定花紅和每周津貼、所有公眾假期、病假、傷假及法例訂明的任何其他假期。

在院校層面的措施

撥款機制

4.5 目前，英國高等院校的教學經費主要來自學費。³⁹ 政府不會以補助金形式向院校直接發放教學撥款，而是透過資助學生繳交學費作為院校的收入來源。這項措施的理念，是讓學生在充分掌握資訊的情況下，選擇屬意的院校，藉以在院校間引入更大競爭，並確保教學質素。如此一來，院校為免失去學生連帶其學費收入，將致力提升教學質素。⁴⁰

卓越教學與學習成果框架

4.6 在 2017 年，英國政府推出卓越教學與學習成果框架 (Teaching Excellence and Student Outcomes Framework)，作為在高等院校的層面，**評估院校教學質素**的系統，以及嘉許與獎勵優質教學。有關評估亦提供資訊讓學生衡量院校的教學質素。

4.7 雖然參加該評估屬自願性質，但參與院校首先須符合《英國高等教育質素守則》(UK Quality Code for Higher Education)所訂的全國高等教育質素基準。⁴¹ 該系統亦以高於基準的準則，額外評估院校的教學質素表現。⁴² 在 2017 年，英國約 180 間高等院校

³⁹ 學生現時每年須繳交最多 9,000 英鎊(90,450 港元)的學費。英國政府會向學生提供貸款，以支付學費及生活費。學生畢業後，在其全年收入超過 21,000 英鎊(211,050 港元)後，便需要開始償還貸款。任何貸款如在 30 年後仍未還清，則會作撇帳處理。

⁴⁰ 請參閱 Higher Education Policy Institute (2014)。

⁴¹ 《英國高等教育質素守則》("《守則》")是英國所有高等院校確保教育水平及質素的"最終參考標準"。英國高等院校須符合《守則》的規定。高等教育質素保證局(Quality Assurance Agency for Higher Education)會進行評審，確保院校遵守《守則》。請參閱 UK Quality Assurance Agency (2014)。

⁴² 在卓越教學與學習成果框架下，教學質素、學習環境及學生的學習成果和效益均是評估院校教育質素的準則。

中，共有 134 間參與有關評估，並獲得評級。⁴³ 在英格蘭，由公帑資助的高等院校如在該系統下獲得評級，可按通脹水平增加學費。

5. 新西蘭

5.1 在新西蘭，當地社會認為提升教學質素的關鍵之一，是"學術人員對優質教學的承擔，以及教學工作與培育學生所帶來的滿足感"。⁴⁴ 當地院校在採用定期合約聘用學術人員之前，按規定須作出審慎考慮。事實上，新西蘭法例亦已訂明相關要求。此外，法定的新西蘭校長委員會(New Zealand Vice-Chancellors Committee)亦已為新西蘭 8 間大學制訂劃一措施，以發展教學及嘉許與獎勵教學表現優秀的學術人員。

保障定期合約僱員的規例

5.2 新西蘭的《2000 年僱傭關係法》(Employment Relations Act 2000)為僱員、僱主和工會的僱傭關係提供法律基礎，鼓勵各方本着真誠和公平程序，建立勞資關係。該法例第 66 條載有定期合約的具體條款及條件，第 66(2)條特別訂明，僱主須有**合理的真正原因**，方可採用定期合約聘用僱員。在簽訂僱傭協議前，僱主必須告知僱員有關僱傭關係將於何時或如何完結，以及相關原因。

5.3 新西蘭各間大學已按法例規定，就定期合約的僱傭安排制訂指引。例如，奧塔戈大學(University of Otago)在其《定期合約僱傭指引》(Fixed Term Employment Guidelines)中，列舉聘用合約僱員的真正原因包括(a)為應付工作量高峰期而增聘人手；(b)參與特定及有時限的項目；(c)暫代休假或另有職務的員工；及(d)在招聘程序完成前暫補空缺。⁴⁵ 在奧克蘭大學(University of Auckland)，為新課程或新教學計劃試辦而設立教職，亦可視為合理理由。⁴⁶

⁴³ 參與院校會獲得金、銀或銅的評級。如未有足夠數據作充分評級，有關參與院校會獲臨時評級。

⁴⁴ 請參閱 Universities New Zealand (2018b)。

⁴⁵ 請參閱 University of Otago (2016)。

⁴⁶ 請參閱 University of Auckland (2018)。

5.4 儘管以上所述原因，但大學卻不能先以定期合約聘用僱員，然後按其表現評定該僱員是否適宜永久錄用，⁴⁷ 或藉此限制學術人員的權利(例如年假)。按定期合約受聘少於 12 個月的學術人員，可與僱主協定以不低於總收入 8% 的比率領取假日薪酬。⁴⁸

5.5 此外，新西蘭的《2000 年僱傭關係法》亦賦予僱員集體組織及談判權。事實上，當地大部分學術人員已與大學簽訂集體僱傭協議，範圍涵蓋工作量、薪酬、培訓和專業發展、紀律處分原則、假期和僱傭條款等事宜。⁴⁹

在院校層面的措施

5.6 除了法定保障外，新西蘭 8 間大學的校長透過新西蘭校長委員會進行協商，制訂了劃一的措施，發展教學方法及嘉許與獎勵教學表現優秀的學術人員。⁵⁰ 除此以外，新西蘭政府亦嘗試利用撥款安排，以期確保高等教育的教學質素。

發展教學方法

5.7 新西蘭**所有大學**均會為新入職的學術人員和導師，包括合約和兼職人員，提供培訓和持續支援。教學人員除了參加工作坊、研討會和領袖及師友計劃外，亦可考取全國不同大學頒授的高等院校教學資格。⁵¹

5.8 至於在高等院校中，**經驗較淺的教學人員**，不論其合約條款，大學一般規定他們須在入職首兩年內，修讀為期 12 至 20 周的專業發展課程。此外，大學亦為現職人員提供複修課程。

⁴⁷ 請參閱 State Services Commission (2000)。

⁴⁸ 在新西蘭，定期合約僱員和永久僱員每連續獲聘用 12 個月，便可享有最少 4 周的有薪年假。按定期合約受聘少於 12 個月的僱員，則可與僱主協定領取不低於總收入 8% 的薪酬，以代替放取年假。

⁴⁹ 例如，請參閱 University of Auckland (2017) 及 University of Canterbury (2015)。

⁵⁰ 新西蘭校長委員會根據《1990 年教育修訂法》(Education Amendment Act 1990) 成立。委員會須履行法定責任，確保當地大學的質素。委員會由 8 間大學的校長組成，每年召開 6 次正式會議，主席職位每兩年輪任一次。

⁵¹ 高等院校教學資格的例子包括奧克蘭大學 (University of Auckland) 頒授的學術工作深造證書 (Postgraduate Certificate in Academic Practice) 及威靈頓維多利亞大學 (Victoria University of Wellington) 頒授的高等教育學與教深造證書 (Postgraduate Higher Education Learning and Teaching)。

表現為本的事業晉升

5.9 新西蘭**所有大學職員**每年均須接受工作表現評核。大學亦須要求負責教學工作的人員證明其具有教學、評核和課程發展的能力，作為晉升條件。與此同時，政府規定當地兩間大學須將**教學表現與薪酬調整和晉升機會掛鉤**，並強烈鼓勵另外 6 間大學仿效。

嘉許卓越教學

5.10 當地**所有大學**每年均頒發獎項，以嘉許與獎勵卓越教學。有關獎項屬跨學科性質，適用於新晉的教學人員(包括合約／兼職教員)及／或團隊，以至長期委身教育事業，並表現卓越的教學人員。展望未來，新西蘭各間大學正密切留意英國推行的卓越教學與學習成果框架(載於第 4.6 至 4.7 段)，而新西蘭政府亦有意在高等教育範疇採用類似的教學標準框架。⁵²

與表現掛鈎的撥款條件

5.11 在 2012 年，新西蘭在院校撥款機制中引入與表現掛鈎的撥款條件，教學經費撥款中，有 5% 是取決於前一年以 4 個教育表現指標⁵³為準則所作的教學質素評審。⁵⁴ 根據大專教育委員會(Tertiary Education Commission)⁵⁵所述，設立與表現掛鈎的撥款機制，旨在鼓勵院校"在教育表現上達至可接受的水平"。⁵⁶ 然而，新西蘭政府生產力委員會(New Zealand Productivity Commission)⁵⁷最近指出，與表現掛鈎的撥款安排，對"推動良好表現的誘因薄弱，而懲處表現未達標的院校則力度不足"，⁵⁸ 該委員會建議政府考慮設立新機制，鼓勵院校提升表現，為學生增值。

⁵² 請參閱 Universities New Zealand (2018b)。

⁵³ 教育表現指標包括(a) 學生首年的留學比率；(b) 按年齡分組的資歷完成比率；(c) 課程修畢比率；及(d) 學生完成一項資歷後，修讀更高資歷的進程。

⁵⁴ 院校表現如優於標準上限，可獲發 5%特備撥款，表現遜於下限的院校則會被全數扣起 5%特備撥款。至於表現評分介乎上限與下限之間的院校，則會被扣起不多於 5%的部分特備撥款。

⁵⁵ 大專教育委員會在 2003 年成立，負責撥款及監察新西蘭高教界各間大學的表現。

⁵⁶ 請參閱 Tertiary Education Commission (2011)。

⁵⁷ 新西蘭政府生產力委員會是獨立的官方機構，向新西蘭政府提供改善生產力的意見。

⁵⁸ 請參閱 New Zealand Productivity Commission (2017)。

6. 觀察

6.1 在香港，高教界學術人員的工作日趨零散化，一直是社會討論的議題，由此衍生的教學質素問題亦令人關注。然而，高教界學術人員工作零散化並非香港獨有的現象。這些年來，在多個已發展經濟體，隨着院校推行節省成本及提升人手管理彈性的措施，合約和兼職學術人員數目日益增加，明顯已成為一大趨勢。

6.2 英國及新西蘭均訂有法律條文，以保障定期合約和兼職學術人員的權利。在英國，有關規例訂明，定期合約僱員須享有與永久僱員同等的待遇，並將連續以定期合約聘用僱員的最長年期定為 4 年。在新西蘭，定期合約員工如受聘工作少於 12 個月，可與僱主協定以不低於總收入 8% 的比率領取假日薪酬。院校不能先以定期合約聘用僱員，然後按表現評定其是否適宜永久錄用。此外，新西蘭大部分學術人員與大學簽訂集體僱傭協議，範圍涵蓋工作量、薪酬、培訓和專業發展、紀律處分原則、假期及僱傭條款等事宜。

6.3 至於在院校層面的措施方面，教資會整體補助金的分配比例大致分為 75% 教學用途撥款、23% 研究用途撥款及 2% 專業活動用途撥款，而整體補助金如何分配使用，則屬個別院校內部決定。畢竟，現行的撥款機制和賦予教資會資助院校的財政自主，或會局限教資會參與個別院校就資源分配所作決定的空間。

6.4 相比之下，英國及新西蘭則利用撥款機制，確保高等教育的教學質素。英國已由過往全數以公帑資助院校的撥款機制，改為透過學生繳付學費，作為院校大部分的經費。新西蘭則引入與院校表現掛鈎的撥款條件，其中 5% 撥款的發放取決於院校表現。引進這些措施，旨在鼓勵院校在教育表現上，達至可接受的水平，並致力追求優質教學。

立法會秘書處
資訊服務部
資料研究組
余鎮濠
2019 年 3 月 21 日
電話：2871 2142

資料摘要為立法會議員及立法會轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會(下稱"行政管理委員會")所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究組，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。本期資料摘要的文件編號為 IN09/18-19。

參考資料

香港

1. GovHK. (2018) *LCQ12: Employment of academic staff by post-secondary institutions*. Available from: <http://www.info.gov.hk/gia/general/201805/23/P2018052300443.htm> [Accessed March 2019].
2. Lam, A.M.H. (2017) *A "Narrowly Diverse" General Education: How Democratic are the University of Hong Kong's Institutional Channels for Engaging Students for the Common Core Curriculum?* Available from: http://commoncore.hku.hk/wp%2Dcontent/uploads/2018/02/A_Narrowly_Diverse_General_Education_HKU_CC_AdrianLam.pdf [Accessed March 2019].
3. Lee, M. (2005) *Major Issues of University Education Policy in Hong Kong*. Available from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ728831.pdf> [Accessed March 2019].
4. Lee, M. (2014) *Hong Kong higher education in the 21st century*. Available from: <http://www.edb.org.hk/HKTC/download/journal/j13/A02.pdf> [Accessed March 2019].
5. Newby, H. (2016) *Governance in UGC-funded Higher Education Institutions in Hong Kong*. Available from: <http://www.ugc.edu.hk/doc/eng/ugc/publication/report/report20160330/full.pdf> [Accessed March 2019].
6. *Official Records of Proceedings of the Legislative Council* (2018a). 9 May. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr17%2D18/english/counmtg/hansard/cm20180509-translate-e.pdf> [Accessed March 2019].
7. *Official Records of Proceedings of the Legislative Council*. (2018b) 8 November. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr18%2D19/chinese/counmtg/floor/cm20181108-confirm-ec.pdf> [Accessed March 2019].
8. University Grants Committee. (1996) *Higher Education in Hong Kong - A Report by the University Grants Committee (Oct 1996)*. Available from: <http://www.ugc.edu.hk/eng/ugc/about/publications/report/hervw/summary.html> [Accessed March 2019].

9. University Grants Committee. (2002) *Higher Education in Hong Kong*. Available from: <http://www.ugc.edu.hk/doc/eng/ugc/publication/report/her/herreport.pdf> [Accessed March 2019].
10. University Grants Committee. (2010) *Aspirations for the Higher Education System in Hong Kong*. Available from: <http://www.ugc.edu.hk/doc/eng/ugc/publication/report/her2010/her2010-rpt.pdf> [Accessed March 2019].
11. University Grants Committee. (2013) *Annual Report 2012-13*. Available from: <http://www.ugc.edu.hk/doc/eng/ugc/publication/report/AnnualRpt1213/06.pdf> [Accessed March 2019].
12. University Grants Committee. (2017) *Notes on Procedures, 2017 Edition*. Available from: <http://www.ugc.edu.hk/doc/eng/ugc/note/Full.pdf> [Accessed March 2019].
13. Wong, S.L. (1992) *Emigration and stability in Hong Kong*. Available from: <http://hub.hku.hk/bitstream/10722/42565/1/07.pdf> [Accessed March 2019].
14. 明報：《教協調查：逾半兼職者多校任職》，2019 年 2 月 18 日，網址：<http://news.mingpao.com/pns/教育/article/20190218/s00011/1550427271912/教協調查-逾半兼職者多校任職-大專流浪教師一年教6校> [於 2019 年 3 月登入]。
15. 信報：《大學應達致「教研並重」》，2019 年 3 月 7 日，網址：<http://forum.hkej.com/node/157591-大學應達致「教研並重」> [於 2019 年 3 月登入]。
16. 香港 01：《競爭當道研究先行教資會撥款機制問題叢生》，2018 年 9 月 24 日，網址：<https://www.hk01.com/周報/236161/大學撥款-一-競爭當道研究先行-教資會撥款機制問題叢生> [於 2019 年 3 月登入]。
17. 香港教育專業人員協會：《教協公布大專「流浪教師」及「合約教師」調查結果逾四成合約教師任職九年或以上，仍未能以長期合約受聘》，2019 年，網址：<http://www.hkptu.org/56332> [於 2019 年 3 月登入]。

18. 香港教育專業人員協會：《教協正面評價 2018《施政報告》教育措施但對實施細節有所憂慮》，2018 年，網址：<http://www.hkptu.org/52225> [於 2019 年 3 月登入]。

英國

19. Anderson, R. (2016) *University fees in historical perspective*. Available from: <http://www.historyandpolicy.org/policy-papers/papers/university-fees-in-historical-perspective> [Accessed March 2019].
20. Bryson, C. (2013) *Supporting sessional teaching staff in the UK – to what extent is there real progress?* Available from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017116.pdf> [Accessed March 2019].
21. Dearing, R. (1997) *The Dearing Report - Higher Education in the learning society*. Available from: <http://www.educationengland.org.uk/documents/dearing1997/dearing1997.html> [Accessed March 2019].
22. Department for Business, Innovation and Skills. (2016a) *Higher Education and Research Bill: Factsheet*. Available from: http://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/543500/bis-16-285-higher-education-research-bill-summary.pdf [Accessed March 2019].
23. Department for Business, Innovation and Skills. (2016b) *Success as a Knowledge Economy: Teaching Excellence, Social Mobility and Student Choice*. Available from: http://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/523546/bis-16-265-success-as-a-knowledge-economy-web.pdf [Accessed March 2019].
24. Department of Education. (2016) *Policy paper: TEF Factsheet*. Available from: http://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/550232/Teaching%2Dexcellence%2Dframe-work-factsheet.pdf [Accessed March 2019].
25. GovUK. (2000) *The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000*. Available from: http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/pdfs/uksi_20001551_en.pdf [Accessed March 2019].

26. GovUK. (2002) *The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002*. Available from: http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/pdfs/ukxi_20022034_en.pdf [Accessed March 2019].
27. GovUK. (2010) *Browne Review report – Securing a sustainable future for higher education*. Available from: http://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/422565/bis-10-1208-securing-sustainable-higher-education-browne-report.pdf [Accessed March 2019].
28. Greatbatch, D. & Holland, J. (2016) *Teaching Quality in Higher Education: Literature Review and Qualitative Research*. Available from: http://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/524495/he-teaching-quality-literature-review-qualitative-research.pdf [Accessed March 2019].
29. Higher Education Funding Council for England. (2017) *New assessment highlights excellence of teaching and learning across UK universities and colleges*. Available from: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20170712122539/http://www.hefce.ac.uk/news/newsarchive/2017/Name,114556,en.html> [Accessed March 2019].
30. Higher Education Policy Institute. (2014) *The Future Regulation of Higher Education in England*. Available from: <https://www.hepi.ac.uk/wp%2Dcontent/uploads/2014/02/HEPI%2DReport%2D63%2DThe%2DFuture%2DRegulation%2Dof%2DHigher%2DEducation%2Din%2DEngland.pdf> [Accessed March 2019].
31. UK Parliament. (2010a) *House of Commons Hansard – Higher Education Funding*, 3 November 2010, Volume 517. Available from: <http://hansard.parliament.uk/commons/2010%2D11%2D03/debates/10110358000003/HigherEducationFunding> [Accessed March 2019].
32. UK Parliament. (2010b) *Reform of higher education funding in England*. Available from: <http://dera.ioe.ac.uk/22797/1/SN05695.pdf> [Accessed March 2019].
33. UK Parliament. (2017) *Higher education tuition fees in England*. Available from: <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8151/CBP-8151.pdf> [Accessed March 2019].

34. UK Quality Assurance Agency. (2014) *UK Quality Code for Higher Education*. Available from: <https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/quality-code/qualifications-frameworks.pdf> [Accessed March 2019].
35. Universities UK. (2013) *Where student fees go*. Available from: <http://www.universitiesuk.ac.uk/policy%2Dand%2Danalysis/reports/Documents/2013/where-student-fees-go.pdf> [Accessed March 2019].
36. University and College Union. (2008a) *UCU commentary on the Fixed Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002*. Available from: <http://www.ucu.org.uk/ftregs> [Accessed March 2019].
37. University and College Union. (2008b) *UCU commentary on the Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000*. Available from: <http://www.ucu.org.uk/ptregs> [Accessed March 2019].
38. University and College Union. (2016) *Precarious work in higher education: A snapshot of insecure contracts and institutional attitudes*. Available from: http://www.ucu.org.uk/media/7995/Precarious%2Dwork%2Din%2Dhigher%2Deducation%2Da%2Dsnapshot%2Dof%2Dinsecure%2Dcontracts%2Dand%2Dinstitutional%2Dattitudes%2DApr%2D16/pdf/ucu_precariouscontract_hereport_apr16.pdf [Accessed March 2019].
39. XperthR. (2010) *University researcher on three successive fixed-term contracts declared permanent employee*. Available from: <http://www.xperthr.co.uk/editors-choice/university-researcher-on-three-successive-fixed-term-contracts-declared-permanent-employee/104490/> [Accessed March 2019].

新西蘭

40. Cannicott, S. (2016) *Higher Education in New Zealand: What might the UK learn?* Available from: <http://www.hepi.ac.uk/wp%2Dcontent/uploads/2016/07/New-Zealand-Report-87-Online1.pdf> [Accessed March 2019].
41. McGuinness Institute. (2016) *Working Paper 2016/03: History of education in New Zealand*. Available from: <http://www.mcguinnessinstitute.org/wp%2Dcontent/uploads/2016/08/20161213%2DWorking%2DPaper%2D2016%EF%80%A203%2DHistory%2Dof%2Deducation%2Din%2DNew-Zealand.pdf> [Accessed March 2019].

42. McLaughlin, M. (2003) *Tertiary Education Policy in New Zealand*. Available from: http://www.fulbright.org.nz/wp%2Dcontent/uploads/2011/12/axford2002_mclaughlin.pdf [Accessed March 2019].
43. Ministry of Business, Innovation and Employment. (2018) *Minimum employment rights and responsibilities*. Available from: <http://www.employment.govt.nz/assets/Uploads/tools%2Dand%2Dresources/publications/86e062c012/minimum-rights-booklet.pdf> [Accessed March 2019].
44. New Zealand Controller and Auditor-General. (2010) *Part 10: Tertiary Education Commission's monitoring of the tertiary education institution sector*. Available from: <http://oag.govt.nz/2010/2008-09-1/4-education/part10.htm> [Accessed March 2019].
45. New Zealand Government. (1988) *Report on the Working Group on Post Compulsory Education and Training 1988*. Available from: <http://vital.voced.edu.au/vital/access/services/Download/ngv:11290/SOURCE2> [Accessed March 2019].
46. New Zealand Ministry of Business, Innovation and Employment. (2019) *About Employment Relations Act 2000*. Available from: <https://www.employment.govt.nz/about/employment-law/legislation/> [Accessed March 2019].
47. New Zealand Ministry of Education. (2019) *New Zealand Education System Overview*. Available from: <http://www.education.govt.nz/assets/Uploads/NZ-Education-System-Overview-publication-web-format.pdf> [Accessed March 2019].
48. New Zealand Parliament. (1999) *Student loans and funding for tertiary education*. Available from: <http://www.parliament.nz/resource/0000021263> [Accessed March 2019].
49. New Zealand Parliament. (2003) *Tertiary Education Funding – Overview of Recent Reform*. Available from: <http://www.parliament.nz/resource/minz/00PLSocRP03091/bb4b1ce28d7d6f0a47d9edb49c1d64bf96f67fb4> [Accessed March 2019].
50. New Zealand Parliamentary Counsel Office. (2018) *Employment Relations Act 2000*. Available from: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html> [Accessed March 2019].

51. New Zealand Productivity Commission. (2016) *History of tertiary education reforms in New Zealand*. Available from: <http://www.productivity.govt.nz/sites/default/files/nzpc%2Drn%2D2016%2D1%2Dhistory%2Dof%2Dtertiary-education-reforms.pdf> [Accessed March 2019].
52. New Zealand Productivity Commission. (2017) *New models of tertiary education: Final Report*. Available from: <http://productivity.govt.nz/sites/default/files/New%20models%20of%20tertiary%20education%20FINAL.pdf> [Accessed March 2019].
53. State Services Commission. (2000) *Guidelines to the Employment Relations Act*. Available from: http://www.ssc.govt.nz/upload/downloadable_files/eract_guidelines.pdf [Accessed March 2019].
54. Tertiary Education Commission. (2011) *Annual Report for the year ended 30 June 2011*. Available from: http://www.parliament.nz/resource/mi-NZ/50DBHOH_PAP22330_1/c28dfcc8d7f18453010c84494fe5c22aa78a670f [Accessed March 2019].
55. Tertiary Education Union. (2016) *TEU submission to the Productivity Commission for inquiry into new models for Tertiary Education*. Available from: <http://productivity.govt.nz/sites/default/files/sub%2Dnew%2Dmodels-of-tertiary-education-83-tertiary-education-union-538Kb.pdf> [Accessed March 2019].
56. Universities New Zealand. (2018a) *How NZ Universities are funded*. Available from: <http://www.universitiesnz.ac.nz/about-university-sector/how-nz-universities-are-funded> [Accessed March 2019].
57. Universities New Zealand. (2018b) *University Teaching Quality*. Available from: <http://www.universitiesnz.ac.nz/sites/default/files/University%20Teaching%20Quality%20%28March%202018%29.pdf> [Accessed March 2019].
58. University of Auckland. (2017) *Academic Staff Collective Agreement: 1 September 2017 – 31 August 2019*. Available from: <http://cdn.auckland.ac.nz/assets/staff/HR/employment%2Dagreements/documents/Agreements/Academic%20Staff%20CA%201%20September%202017%20-%2031%20August%202019.pdf> [Accessed March 2019].

59. University of Auckland. (2018) *Database of Approved Reasons for Fixed Term Appointments*. Available from: <http://www.auckland.ac.nz/en/about/the%2Duniversity/how%2Duniversity%2Dworks/policy%2Dand%2Dadministration/human%2Dresources1/recruitment%2D%2Dappointments%2Dand%2Dinduction/fixed%2Dterm%2Demployment-policy-and-procedure-.html> [Accessed March 2019].
60. University of Canterbury. (2015) *Collective Employment Agreement for Academic and Associated Staff: 1 July 2015 – 30 June 2018*. Available from: http://www.canterbury.ac.nz/hr/ea/rs_cea01.pdf [Accessed March 2019].
61. University of Otago. (2016) *Fixed Term Employment Guidelines*. Available from: <https://www.otago.ac.nz/administration/policies/otago003200.html> [Accessed March 2019].

其他

62. Broughan, C., Steventon, G. & Clouder, L. (2018) *Global Perspectives on Teaching Excellence – A new era for higher education*. New York, Routledge.
63. Canadian Association of University Teachers. (2015) *Casualization is becoming a global trend in higher education*. Available from: <http://bulletin-archives.caut.ca/bulletin/articles/2015/10/casualization-is-becoming-a-global-trend-in-higher-education> [Accessed March 2019].
64. Chalmers, D. (2018) *Why recognising and rewarding excellent teaching in universities matters for students*. Available from: <http://www.headconf.org/wp-content/uploads/pdfs/7981.pdf> [Accessed March 2019].
65. Chalmers, D. & Hunt, L. (2016) *Evaluating teaching. HERSDA Review of Higher Education*, vol. 3, July, pp.25-55. Available from: <http://www.hersda.org.au/system/files/HERDSARHE2016v03p25.pdf> [Accessed March 2019].
66. Education International. (2017) *Twenty years later: International efforts to protect the rights of higher education teaching personnel remain insufficient*. Available from: http://www.ei-ie.org/media_gallery/b673b.pdf [Accessed March 2019].

67. Ghent University of Belgium. (2015) *Quality in Higher Education: A literature review*. Available from: <http://www.onderwijsraad.nl/upload/documents/publicaties/volledig/Quality-in-Higher-Education-A-literature-review-1.7.pdf> [Accessed March 2019].

68. Halcomb, E.J. et al. (2009) *Casualisation of the teaching workforce: Implications for nursing education*. Available from: http://www.uws.edu.au/__data/assets/pdf_file/0005/142979/Halcomb_2010_casualisation.pdf [Accessed March 2019].

69. Hornstein, A.H. (2017) *Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance*. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2017.1304016?needAccess=true> [Accessed March 2019].

70. International Labour Organization. (2018) *Employment terms and conditions in tertiary education*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%2D%2D%2Ddialogue/---sector/documents/publication/wcms_638341.pdf [Accessed March 2019].

71. Kloppe, C.J. & Power, B.M. (2014) *The Casual Approach to Teacher Education: What Effect Does Casualisation Have for Australian University Teaching?* Available from: <http://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2225&context=ajte> [Accessed March 2019].

72. Lama, T. (2015) *Casualization of academics in the Australian higher education: is teaching quality at risk?* Available from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1062094.pdf> [Accessed March 2019].

73. Lopes, A. (2015) *Precarious Pedagogies? The Impact of Casual and Zero-Hour Contracts in Higher Education*. Available from: http://www.researchgate.net/publication/281586174_Precarious_Pedagogies_The_Impact_of_Casual_and_Zero%2DHour_Contracts_in_Higher_Education [Accessed March 2019].

74. OECD. (2009) *The Path to Quality Teaching in Higher Education*. Available from: <http://www1.oecd.org/education/imhe/44150246.pdf> [Accessed March 2019].

75. OECD. (2010) *Learning Our Lesson: Review of Quality Teaching in Higher Education*. Available from: <http://www.oecd.org/education/imhe/learningourlessonreviewofqualityteachinginhighereducation.htm> [Accessed March 2019].
76. OECD. (2012) *Fostering Quality Teaching in Higher Education: Policies and Practices*. Available from: <http://www.oecd.org/education/imhe/QT%20policies%20and%20practices.pdf> [Accessed March 2019].
77. OECD. (2017) *Enhancing Higher Education System Performance: Report on Benchmarking Higher Education System Performance – Conceptual Framework and Data*. Available from: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Benchmarking%20Report.pdf> [Accessed March 2019].
78. Percy, A. (2008) *The casualisation of teaching and the subject at risk*. Available from: <http://pdfs.semanticscholar.org/4d57/3cf9d426077cccaf9af2e7056b103b796392.pdf> [Accessed March 2019].