

各位主管

教師評鑑與獎勵由研發處與人事室擬定了草案，想藉此次擴大行政會議說明構想，希望透過會議的討論，讓大家了解草案的精神與設計邏輯，並對細節提出修正建議，待凝聚共識後，下學期再在校務會議中通過教師評鑑辦法與行政會議中通過獎勵辦法。

本校教師評鑑與獎勵規劃草案說帖

- 一、 [為什麼要變動現有的評鑑制度?](#)
- 二、 [未來的調整方向為何?](#)
- 三、 [現有的教師獎勵制度怎麼辦?](#)
- 四、 [本來只要三年評鑑一次，現在是不是每年都要評鑑?](#)
- 五、 [哪些教師需要參加評鑑?](#)
- 六、 [我已經免予評鑑了，未來還是要參加評鑑嗎?](#)
- 七、 [評鑑項目是不是還要分為教學、研究、輔導及服務三個項目?](#)
- 八、 [什麼樣的狀況評鑑會不通過?](#)
- 九、 [不通過評鑑的門檻會不會變高?](#)
- 十、 [評鑑不通過會不會有罰則?](#)
- 十一、 [以前曾經有過評鑑不通過的情形怎麼辦?](#)
- 十二、 [評鑑流程是不是有變動?](#)
- 十三、 [誰來決定如何評鑑?](#)
- 十四、 [評鑑的結果和以前有麼不一樣?](#)
- 十五、 [每次要參加評鑑都要準備很多資料，以後也是一樣嗎?](#)
- 十六、 [評鑑的獎勵有沒有額度?計算有畸零數時怎麼辦?](#)
- 十七、 [理工學院的教師和人社、藝術學院的領域差異很大，如何一起評鑑?](#)
- 十八、 [研究型教師和教學型教師是不是要分流?](#)
- 十九、 [各評鑑項目間是否都必須以相同的比重看待?](#)
- 二十、 [教學項目的評鑑是不是仍然以教學評量分數計算?](#)
- 二十一、 [研究項目是不是仍然以 I 字頭的期刊為主來計點?](#)
- 二十二、 [我是新進教師，擔任行政工作的機會很少，沒有輔導及服務成績怎麼辦?](#)
- 二十三、 [系主任辦理輔導及服務項目的評鑑是否妥適?](#)
- 二十四、 [有什麼機制將個別教師的表現和團體的成果連結在一起?](#)
- 二十五、 [有什麼機制可以吸引優秀教師加入團隊?](#)
- 二十六、 [計畫的採計會不會偏重國科會計畫或理工領域?](#)
- 二十七、 [如何將教師評鑑的獎勵與獎勵金連結?](#)
- 二十八、 [每個學系的現況不同，會不會造成不公?](#)
- 二十九、 [我們系上人少、計畫少，會不會比較不利?](#)
- 三十、 [新成立的系所怎麼辦?](#)
- 三十一、 [獎勵經費的來源為何?](#)
- 三十二、 [獎勵金會不會影響到學校對研究經費的補助?](#)

- 三十三、 [獎勵大餅如何做大?](#)
- 三十四、 [專案教師的獎勵怎麼辦?](#)
- 三十五、 [是否要建立長期聘任的制度?](#)

一、 為什麼要變動現有的評鑑制度?

現行教師評鑑制度的設計，表現在設定教師教學、研究、輔導與服務等三項目的門檻設定。本校自 97 學年度開始辦理教師評鑑以來，除極少數未達通過門檻者外，對於評鑑的結果，並未進一步連結到學校、教師與教師社群的成長，在大學法設計教師評鑑制度的架構下，進一步利用此制度，發揮其積極性功能，為本次研修教師評鑑制度的立足點。

基於大學法對教師評鑑制度的設計，評鑑面向包含教學、研究、輔導及服務成效，並作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。歸納過去實際執行的經驗，現況仍有下列可以加強的面向：

- (一) 依目前本校教師評鑑制度已連結續聘、停聘與不續聘等效果，尚可加強其積極正面的制度功能。
- (二) 各項目評鑑標準趨近統一，如再配合各學院、系所的特色，呈現教師工作面貌的多元，將更有利系所、學院特色的發展。
- (三) 完全以教師個人表現為獎勵基準，難以體現團體協作成果，同時缺乏吸引優秀人才加入團隊的誘因。
- (四) 現行各類教師獎勵制度因與教師評鑑制度分軌進行，資源分散且作業重複，在不增加教師與行政負擔的情形下予以適度整合，將提升效能並收資源集中加乘的效果。

二、 未來的調整方向為何?

- (一) 變更以門檻制為基礎之評鑑制度，結合教師獎勵制度，以評鑑獎勵的方式呈現。
- (二) 以學系為主體，訂定適切個別特色的評鑑方式與標準，各項目間的比重亦授權於範圍內調整。
- (三) 設置團體獎勵機制，增進個人獎勵與團體合作之聯結，引導系所整體成長。
- (四) 獎勵機制將以獎勵金或彈性薪資方式呈現，連結校務成長的成果。

三、 現有的教師獎勵制度怎麼辦?

本校現行的教師獎勵制度彙整如[附表一](#)，將現有各項獎勵金併入評鑑獎勵，僅保留特聘教授及補助研究經費項目，現有教師教學績優獎勵變更為榮譽獎項。

四、 本來只要三年評鑑一次，現在是不是每年都要評鑑?

配合獎勵金與彈性薪資的發給週期，教師評鑑將每年辦理。

五、 哪些教師需要參加評鑑？

前一學年度全程在職的專任(案)教師，在評鑑辦理時仍在職者，除特聘教授或免予評鑑之教師外，均應參加評鑑。特聘教授因已另予獎勵，故不列入參加評鑑之教師範圍，另教師因生(流)產、育嬰或其他重大事由，仍得申請免參加評鑑。

六、 我已經免予評鑑了，未來還是要參加評鑑嗎？

已經取得免予評鑑的教師，仍然可以免參加評鑑，但也可自願參加。沒有實際參加評鑑的教師，因為未取得獎勵的資格，因此將不會核給獎勵金或彈性薪資。

七、 評鑑項目是不是還要分為教學、研究、輔導及服務三個項目？

依大學法的制度設計，評鑑項目仍維持教學、研究、輔導及服務，因此在法律框架未變動的前提下，評鑑制度將仍維持三個項目，但將配合各學院與各學系的特色予以適度調整。

八、 什麼樣的狀況評鑑會不通過？

未來的評鑑結果將以獎勵方式呈現，分別為各系教學、研究、輔導及服務項目之特優教師或優良教師，各項目獎勵分別辦理，預定特優教師比例不超過30%、優良教師約40%，如未獲得一項優良以上(含)獎勵者，將視為不通過評鑑。

九、 不通過評鑑的門檻會不會變高？

依目前辦理教師評鑑的結果，未通過評鑑的比例約在2.5~3%間，依各項目得獲獎之比例計算，可能不通過之比例約為2.7%，與現行比例相當。但教師於各項目之評鑑優勢不一，實際之比例依評鑑結果，可能高或低於預估值。

十、 評鑑不通過會不會有罰則？

現行教師評鑑未達標準將不晉薪，有不得超支終點、兼(課)職、出國或休假研究等等限制，並須於二年內通過評鑑，否則將改聘專案教師或不續聘。未來未通過者將維持不予晉薪。

十一、 以前曾經有過評鑑不通過的情形怎麼辦？

修正後的教師評鑑效果將與現行制度不同，因此過往評鑑不通過的情形將不予累計。

十二、 評鑑流程是不是有變動?

目前的評鑑流程是由院辦理初審、校辦理複審，未來將由各學系就該系參加評鑑教師辦理初審，各評鑑項目之分工及後續程序預定如下：

- (一)由各系課程委員會就教學部分辦理評鑑、系教評會辦理由系教評會辦理研究評鑑工作，由系主任辦理輔導及服務評鑑工作，彙整後送院複審。
- (二)各學院教評會實質審查各系是否確依其所訂標準、方式及程序辦理評鑑。
- (三)校教評會就各學院複審結果予以形式（程序）審查。
- (四)全校教師評鑑結果由學術獎勵審議委員會核計獎勵金額度。

十三、 誰來決定如何評鑑?

以學系為基準，各依其特色自訂評鑑細則，評鑑系則應經系務會議通過。仍依大學法規定區分為教學、研究、輔導及服務三項目，自行設計個別項目之評鑑方式與標準，明訂各項目之權重（權重總值為3，各項目得在0.5至2間調整），送院、校教評會分別審議、備查。

院教評會雖不另訂評鑑規範，但需審議各學系評鑑細則是否能夠符合學院之需求。另一方面，在學院複審時，也就各學系是否確實依據其細則所訂標準、方式進行實質與程序的審查。

十四、 評鑑的結果和以前有麼不一樣?

現行的評鑑結果僅以評鑑通過或未達標準表示，未來評鑑結果的呈現將有以下改變：

- (一)獎勵呈現方式：個別教師在不同項目間獲得的獎勵不一，將統一以最高獎勵呈現。例如：○教師獲得該學系研究特優教師、教學優良教師、輔導及服務未獲獎，則將以研究特優教師呈現。
- (二)各項目之獎勵將換算為點數後，再以點數換算個別教師的一次性獎勵金或次一學年彈性薪資額度。目前預計單一項目特優教師的點數為2點、優良教師為1點。

十五、 每次要參加評鑑都要準備很多資料，以後也是一樣嗎?

未來教師參加評鑑，可以依據各學系自行設計的評鑑方式、標準來準備所需的資料。在各評鑑項目間，也可以視個人的專長項目準備，如果希望在每一個項目都能拔得頭籌，所需的資料將相應增加，如果僅專攻一個項目，其他二項目的資料量可以相應調整，以便利教師依專長及需求準備資料。

十六、 評鑑的獎勵有沒有額度?計算有畸零數時怎麼辦?

目前每一項目均設有特優及優良獎項，教學、研究、輔導及服務三個項目分別都以參加評鑑教師30%以內的比例獲得特優教師獎勵，單一項目未獲獎之比例也以30%為原則，計算有畸零數時，名額均併入優良獎勵計算。例如：

教學	研究	服務與輔導	比例	參加評鑑人數 9 人
特優	特優	特優	30%	各項分別 2 人獲特優
優良	優良	優良	40%	各項分別 5 人獲優良
				各項分別 2 人未獲獎

十七、 理工學院的教師和人社、藝術學院的領域差異很大，如何一起評鑑？

各學系可以依其特色討論、訂定其評鑑細則，除在教學、研究、輔導及服務三個項目之權重可以調整外(權重總值為 3，各項目得在 0.5 至 2 間調整)，個別項目的評鑑標準與方式則授權各學系依其特色明訂於評鑑細則，經審核後確實執行，以達到評鑑與該項目的之合理性為準，並不限定特定方式，同儕評鑑方式亦可，惟須依訂定目的與程序確實辦理。

十八、 研究型教師和教學型教師是不是要分流？

由於評鑑項目分設，研究與教學項目屬於分別獎勵，並另增現行制度所無之輔導與服務項目獎勵，因此教師得著重發展其擅長項目領域，在評鑑制度上無需特別將研究型與教學型教師分流。

十九、 各評鑑項目間是否都必須以相同的比重看待？

目前設計三個項目的總權值合計為 3，各項目得在 0.5 至 2 間以 0.5 為級距調整，因此各學系得就其特色選擇權值比重，但不得有項目權值為 0。例如：
 教學：研究：輔導與服務 = 1：0.5：1.5 或
 教學：研究：輔導與服務 = 2：0.5：0.5 …。

二十、 教學項目的評鑑是不是仍然以教學評量分數計算？

由各學系依其特色自行設計、明訂於評鑑細則，經審核後確實執行，以達到教學項目評鑑與其目的之合理性為準。可考量授課時數、授課品質、開設核心課程、英語授課、配合系所開課情形等等不同因素，其方式亦可組成小組採同儕評鑑方式辦理，不限以教學評量分數方式辦理。教學評量分數採計與否或如何採計，由各學系自行設計，實質之評鑑由課程委員會辦理。

二十一、 研究項目是不是仍然以 I 字頭的期刊為主來計點？

由各學系依其特色自行設計、明訂於評鑑細則，經審核後確實執行，以達到研究項目評鑑與其目的之合理性為準。I 字頭期刊自可列為採計因素，但授權各學系依其領域特色自訂標準，例如文藝創作或展演的標準或採計方式亦可明訂於細則內，由各學系自行設計，實質之評鑑由系教評會辦理。

二十二、 我是新進教師，擔任行政工作的機會很少，沒有輔導與服務成績怎麼辦？

輔導與服務並不以兼任行政職或導師為限，擔任委員、協助辦理學系事務、舉辦研討會、社區服務工作等等，均得列入評鑑參考因素，其評鑑標準與程序，

學系於訂定評鑑細則時明訂，由系主任辦理。新進教師配合系務或輔導服務工作，並不以擔任行政工作為限。

二十三、系主任辦理輔導及服務項目的評鑑是否妥適？

系主任負系務之責，有關係務行政相關之服務與輔導項目，應予具實質影響力之行政工具。另一方面，各學系評鑑之初審結果，仍須送各學院教評會實質審查，已具有制衡之機制。

二十四、有什麼機制將個別教師的表現和團體的成果連結在一起？

未來評鑑制度將設計團體獎勵機制，並連結到個別教師獎勵。團體獎勵區分為二部分，其一為成長加成、其次為數量加成，概略如下：

(一) 團體成長加成：以過去三年該學系執行各類型教學、服務與輔導或研究計畫（如國科會或其他政府機關、公民營團體計畫、教學改進計畫等，達一定規模者，ex：管理費 5 萬或校外補助總額 100 萬）平均數為基數 M，評鑑年度計畫數為 N，計畫數成長者，計算獎勵點數時，全體教師予以獎勵加成 10%~30%，減少者予以減少 10%~30%。例示：

2	<	M-N		團體獎勵加成 30%	
1	<	M-N	<	2	團體獎勵加成 20%
0	<	M-N	<	1	團體獎勵加成 10%
0	=	M-N		團體獎勵無加成	
-1	<	M-N	<	0	團體獎勵減發 10%
-2	<	M-N	<	-1	團體獎勵減發 20%
		M-N	<	-2	團體獎勵減發 30%

(二) 團體件數加成：以評鑑年度該學系執行計畫數計算，計畫採計標準同前，每一計畫加成 6%。

(三) 個別教師的獎勵點數計算將以三項目獲獎點數總和，乘以團體成長加成後，再乘以團體件數加成。例如：

假設試算條件：

1. 以特優給 2 點、優良 1 點試算。
2. 該系自訂權重為 教學：研究：服務與輔導 = 1：0.5：1.5
3. 該系團體成長加成為 20%。
4. 該系團體件數加成為 6 件 × 5% = 30%。

當○教師所獲評鑑結果為教學特優、研究優良、服務無獎勵時，其獎勵點數如下：

(教學特優 2 點×權重 1 + 研究優良 1 點 × 權重 0.5 + 服務與輔導 0 點 × 1.5)

× 團體成長加成 (1+20%)

× 團體件數加成 (1+30%)

=3.9 點

(四)團體成長加成部分對於目前執行計畫數較少的學系相對有利，並利於鼓勵團體協作成長；團體件數加成對於目前執行計畫數較多之學系相對有利，執行計畫數多之學系，新增計畫時，所獲得之加成數將相應增加。

二十五、有什麼機制可以吸引優秀教師加入團隊？

透過團體成長加成與團體件數加成機制的設計，鼓勵系所新聘優秀教師。另新進優秀教師如取得相關計畫執行或自帶計畫移轉本校(展期者不計)，則在團體加成之計算上，進用之學系將有約 3 年的團體成長加成利益。就新進教師本身，透過評鑑獎勵機制所提供之獎勵金或彈性薪資，亦可提供相當之誘因，吸引優秀教師加入本校各系所院團隊。

至於新進教師符合國科會延攬優秀人才方案者，仍得另行申請該方案之彈性薪資。

二十六、計畫的採計會不會偏重國科會計畫或理工領域？

各學系執行計畫數的採計，將以過去三年該學系執行各類型教學、服務與輔導、產學合作或研究計畫，並不限於國科會計畫。其他政府機關、公民營團體計畫、教學改進計畫或執行大型活動計畫達一定規模者(ex：管理費 5 萬或校外補助總額 100 萬)，均列入計畫件數採計，因此並不以理工或研究型計畫為限。

二十七、如何將教師評鑑的獎勵與獎勵金連結？

假設全校獎勵金經費總額為 5,000 萬元，共有 500 位老師參加評鑑，所獲總點數總計為 1950 點，則○教師所獲 3.9 點之獎勵金總額如下：

$$3.9 \div 1950 \times 5000 \text{ 萬} = 10 \text{ 萬}$$

二十八、每個學系的現況不同，會不會造成不公？

未來評鑑制度有關獎勵部分的考量，在計畫執行相對數量與絕對數量分別設計加成的考量，藉以縮小並平衡各學系間的差異，同時增加團體協作成長加成的誘因。

二十九、我們系上人少、計畫少，會不會比較不利？

計畫少，則容易因團體成長獲取較大比例的獎勵加成，相對地在團體件數的加成就會比較少。也希望鼓勵規模小的系所進行整併同時獲得團體成長與團體件數的加成獎勵。

三十、新成立的系所怎麼辦？

新成立的系所將以移屬教師的計畫數為基準計算。

三十一、獎勵經費的來源為何？

整合現行延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵金、教學優良教師遴選與獎勵辦法、學術研究績效獎勵金及其他經費節省餘額約5千萬元，並視校務基金情形，加計其他項目成長收入或簡省經費。

三十二、獎勵金會不會影響到學校對研究經費的補助？

不會，評鑑獎勵之獎勵金來源是整合現行延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵金、教學優良教師遴選與獎勵辦法及學術研究績效獎勵金，並視校務基金情形，加計其他項目成長收入或簡省之經費，原有新進教師學術獎、東華學術獎…等等，屬於對研究經費之補助項目，不列入評鑑獎勵整合範圍。

三十三、獎勵大餅如何做大？

如校務基金之管理費增加或其他自籌款項得以增長充裕，則可移作教師各項獎勵金額將有成長空間，若校務基金無相當程度收入增長，則需自現有支出項目減省部分酌予調整。

三十四、專案教師的獎勵怎麼辦？

系所聘任之專案教師如符合參加評鑑資格者，自得參加該系所之評鑑，惟其獎勵僅得以當學年度得執行獎勵金為限。至於共同教育委員會所屬教師，則另訂其評鑑方式。

三十五、是否要建立長期聘任的制度？

配合教師評鑑制度調整，將逐步建立長期聘任制度，未來免予評鑑、免參加評鑑之教師或連續獲得特優之教師，學校將予以長期聘任。

附表一：本校現行教師績效獎勵相關法規、項目及額度

- 一、本校延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵金給與辦法
(以下簡稱延攬留任辦法)
- 二、本校教學優良教師遴選與獎勵辦法(以下簡稱教學獎勵辦法)
- 三、本校學術研究獎助辦法(以下簡稱研究獎助辦法)
- 四、本校學術研究績效獎勵準則(以下簡稱研究績效準則)
- 五、本校藝術作品及成就績效獎勵準則(依延攬留任辦法第5條,尚未訂定)
- 六、各項法規所列獎勵項目及額度:

大項	細項	名額	金額	備註
教學	院級教學優良教師	1. 上限學院所屬教師10% 2. 共同教育委員會2-5名	50,000/次 5,000/月	1. 一次性獎勵依教學獎勵辦法 2. 每月獎勵依延攬留任辦法
	校級教學優良教師	上限4名	50,000+50,000 10,000/月	1. 一次性獎勵依教學獎勵辦法 2. 每月獎勵依延攬留任辦法
研究	研究績效獎勵	無	獎勵總額 8,000,000/年	依研究績效準則計點
		無	500,000/次	頂級期刊叢書
	新進教師學術獎	7領域各1人	600,000/3年	分三年補助研究經費
	東華學術獎	無	300,000/年	獲獎年度,補助研究經費
	東華傑出教授榮譽獎	無	無	金質獎章
	特聘教授	上限全校教師2%	50,000/月	
	研究優良	上限全校教師5%	30,000/月	
其他	服務與輔導	未訂	未訂	
	新聘績優教師	無	10,000~300,000/月	依延攬留任辦法支給1~3年
	藝術發表、創作成就方面績優者	未訂	未訂	藝術作品及成就績效獎勵準則
	主持大型計畫(含研究、產學、教學、服務型計畫)	無	10,000~50,000/月	累計回饋每150萬元以上技轉金
無		5,000~50,000/月	累計行政管理費每100萬元以上	