

如何落實大學教師評鑑以提升高等教育品質？

彭森明 和 施俊名

清華大學高等教育研究中心，新竹，台灣

(註：本文摘自台灣教育部委辦之「大學教師評鑑機制之研究」結案報告。)

摘要：

近年來，世界各國都在積極追求高等教育卓越化的目標，而在追求卓越的過程中，除了改進教學課程、改善設備之外，提高師資素質亦是一項重要的努力方針。但如何提高師資素質，並促使教師發揮最大潛力呢？除了提供優良工作環境之外，設置適當的獎勵辦法，讓能力高、表現良好的教師，能得到適當的肯定與獎勵，亦是重要方案之一。因此如何「鑑定優良教師」即成為一項重要問題。本論文即針對此項問題做進一步探討，研擬一套公平、客觀、合理、公開而且具有高信度及效度的評鑑機制，供各校參考。

關鍵字：教師評鑑、評鑑原則、評鑑項目、評鑑標準、評鑑程序、及評鑑結果運用

一、引言

在今日知識經濟的時代，一個國家要強盛，必須要有良好的高等教育，培育知能豐富及素質優良的國民。因此世界各國無不致力發展高等教育，積極追求卓越化的目標。

在追求卓越的過程中，除了改進課程、改善設備、積極爭取高才生之外，各校亦積極提高師資素質，因為沒有一流教師，學校很難成為一流大學。因此如何提高師資素質是許多大學關心的事。相關的措施很多，除了提供優良工作環境，並在招聘時提高學歷及經歷要求之外，落實教師評鑑制度，一方面提供卓越指標，協助教師自我檢視與改進，促進專業成長，一方面也藉此獎勵表現良好的教師，激發教師潛力，亦是一項深受重視的措施。

但要有效地落實教師評鑑制度，學校必須先要有一套公平、客觀、合理、公

正，而且具有高信度及效度的評鑑機制。目前許多校院尚缺此種機制，因為建制此種機制牽涉的問題很多，包括釐訂教師評鑑範圍、評鑑過程、評鑑規準等，是一項極具挑戰性的工作。

有鑑於此，本文針對評鑑機制做進一步探討。依據 Iwanicki (1990)，有效的教師評鑑取決於下列三項關鍵因素：1. 要有完整的評鑑哲學與評鑑目的；2. 要有健全的評鑑指標；3. 必須是合理的評鑑方法與策略。評鑑哲學和目的是讓我們了解為什麼要評鑑；評鑑指標是為了釐清教師應扮演的角色與任務；評鑑方法與策略是要讓評鑑能順利進行。本文即依此邏輯，綜合文獻、現況和問卷調查，以及專家座談之結果，分別就大學教師評鑑的項目、原則、指標、規準、及程序，提出一些建議，供各校參考。

二、評鑑項目

大學教師的職責應涵蓋哪些項目？這是制訂評鑑機制的首要問題。依據大學法第一條明文規定：「大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨」；第十八條亦規定「大學教師分教授、副教授、助理教授、講師，從事授課、研究及輔導」。另教師法第十七條更明確地指出教師的義務應包括維護學生受教權益、輔導或管教學生，導引其適性發展、從事與教學有關之進修研究、嚴守分際、本於良知、發揚師道與專業精神、依有關法律參與學校學術、行政工作及社會教育活動等。由上述可知，大學教師的基本任務與職責至少應有教學、研究、服務與輔導等四項。

從研究文獻(如陳碧祥，民 90；黃炳煌，民 79；Perkins, 1973)及現行各校章程辦法中亦可得知，研究、教學與輔導、以及服務三者是常用以衡量教師工作成效表現的重要項目。在研究表現方面，以「發表論文的數量及品質」、「專書著作」、「創作展演」以及「學術榮譽獎」等項最為重要。在教學表現方面，以「學生教學評鑑問卷調查」、「指導學生學術研究之績效」、「指導大學部專題或研究生論文人數」、「教材研發」等項較為重要。而在服務表現方面，則以「擔任校編制

行政或學術行政主管職務」、「參與學校各級委員會之任期及表現」以及「產學合作計畫之推動」等項，被視為具重要性。

作者曾對台灣公立大學做過一次問卷調查，其結果以及多次與各學門領域教授座談會的綜合意見，咸認為研究、教學以及服務是教師基本任務，但除此之外，亦認為學校應視特色增列產學合作交流、參與專業成長、積極團隊合作、以及為學生人品典範等大項，才能完整的、客觀的反映教師整體職責和工作成效。是故，本文建議大學教師評鑑應以

- 學術貢獻（含研究及展演創作）、
- 教學與輔導、
- 校內外服務、
- 產學合作交流、以及
- 教師專業倫理、人品和團隊合作

五大層面作為規劃評鑑之基礎。

三、評鑑項目評分比重

評鑑機制的第二問題是各評量項目之間的計分比重應如何分配才合理？這個問題和上個問題的答案將大大地決定教師努力的方向，因為依照一般常情，不受評量或不受重視的項目，往往會被忽略。

依據現況調查結果顯示：目前台灣公立大專校院大都將「學術研究表現」列為首位，「教學表現」略次，最後才是「服務表現」。依現行學術評量制度，舉凡大學教師的續聘、升等（遷）、國科會研究計畫的申請、系所學術研究成果的評比、以及大專院校獎補助款的分配等等，莫不奠立「研究績效」之上。目前各校院大多採「研究：教學：服務=7：2：1」或「研究：教學：服務=6：3：1」等之權重，以衡量教師工作表現。「重研究、輕教學服務」的觀念，已對大學教育品質及各種行政服務工作之推動造成相當衝擊。

在美國，研究、教學以及服務三者的相對重要性，往往隨其職級而有不同。

一般而言，教授級教師的研究功能較其他職級教師重要得多，因常能為學校爭取很多研究經費，備受重視；其教學也常以指導研究為主，而非一般性的「講課」。然若以整體相對重要性來看，美國大學教師對教學的重視程度高於研究以及服務（黃堅厚等人，民 78）。在作者所做的調查中亦發現，大多數教授咸認為評鑑教師表現，不宜太偏重某一領域。諸如「研究」、「教學」以及「服務」等項均應等同重視，宜各佔三分之一或按 40%、36% 以及 24% 為適當的比例設定，甚至考量學門特性及發展方向酌予彈性調整，例如中文、外文、歷史、體育等較強調教學或服務功能之系所，其「教學」或「服務」之權重尤其不宜低於「研究」。

四、評鑑原則

評鑑機制的第三個問題是如何實施才能發揮它最大的功效？一些基本原則綜合說明如下：

1. 評鑑項目及標準應 彈性化，由各校院及各學門，依其獨特性質、環境與發展重心，做適度之調整，但仍不失大學教師之 核心職責與精神，維持所有教師共同 / 共通之本份工作，例如教學及輔導之指標各校應大同小異。

2. 評鑑標準應 兼顧質與量 兩層次。質的評鑑可由同儕決定，如有經評審之作品應優於未經評審之作品。

3. 評鑑程序應以 客觀、公平為目標，避免個人主見因素，亦即應具備高水準的評鑑效度與信度。但在此原則下，亦應 力求簡化。

4. 各校評鑑章程宜由各系所院依據上述原則訂定後，提交校務會議核定並公布之，以求 公信及同領域一致化。

五、落實彈性的評鑑措施

如何落實彈性的評鑑原則？下列是一些建議：

1. 「做好教學工作」是所有教師的基本共同職責，因此，如何評鑑教學工作，全國各校院之間的差異應大同小異。

2. 校院之間的差異，主要來自其特色（研究型、教學型）、性質（一般大學

或技職校院)，發展目標及資源等差異，因此，為真實反映其特色與性質，各校院可在評量大項目中，包括學術研究、展演創新、教學輔導、推廣服務、產學交流以及其他等，宜採取適當的比重分配，計算個人評量總分，舉例如表 1。

表 1 評量項目比重分配 (範例)

	學術研究	展演創作	教學輔導	推廣服務	產學合作	專業倫理以及其他
A 校 (著重研究取向系所/校院)	40%	0%	35%	15%	5%	5%
B 校 (著重教學取向系所/校院)	20%	15%	45%	10%	5%	5%
C 校 (著重展演創作系所/校院)	10%	40%	35%	10%	0%	5%

註：上述所列比重，僅供參考與討論之用。

3. 學門之間的差異，主要在於「學術研究」、「展演創作」、「推廣服務」與「產學合作」方面的性質以及成果表現的媒介與形式，例如藝術學門著重創作與展演，比較少重視期刊論文發表，而文、史、教育等較受本土文化及環境影響之領域，要比理、工、醫學等領域，在歐美文化為重心的期刊上發表論文，更為困難。另外，有些領域的學術期刊很少，採用「期刊論文發表數」來評量教師研究表現有實際上的困難。因此，要解決這些問題，可在各評量類別下，由各學門(各系所)自行選訂評量細目與標準，並藉由校際比較，逐步趨向合理化。

4. 為因應教師志趣專長及發展趨向不同，各系所在訂定各項目比重時，可採取「彈性比重措施」，亦即制訂比重的範圍區間，如研究項目可佔 30%-40%；教學項目佔 25%-45%；服務項目佔 15%-25%等，由各教師依其專長、發展自選最有利的評分標準，以客觀地呈現工作表現。此外，亦可同意各教師自我定位為「研究型教師」或是「教學型教師」，而各自投入較多心力從事專業工作，並在升等或評鑑時規定不同要求指標，使各類教師獲得相同尊重。此種多元化理念或許值

得作為規劃教師分類之參考。

六、評鑑模式、規準與計分方式—進階門檻制（獎勵制）

（一）、學術研究表現

1. 評鑑項目

建議學術評鑑研究表現的項目應包括期刊論文、學術專業書籍等七大項（見表 2、細節見表 3 至表 10）。各大項目之相對比重可由系所同仁自訂之。

表 2 可供學術成就評鑑項目類別表

評量項目	各項目佔學術成就表現的百分比（%）
（一）期刊論文	
（二）學術專業書籍	
（三）技術或實務研究成果	
（四）會議論文	
（五）其他學術論著	
（六）特殊榮譽	
（七）研究計畫補助	

註：各項目之相對比重可由系所同仁自訂之。

2. 各大項目內細項計分與標準（宜兼重量與質的成就）

（1）計分方式採「等級積分點制」，其做法是在一某領域中（如理工、藝術），將其研究成果依一般公認的品質標準（如 SSCI、SCI、國際型、地區型）排序，並給予適當的等級分數。

（2）考量各領域發展特色不同，各項目指標及等級分數可由各校自訂並公佈之，以供校際間比較。

（3）多人作品，可依作者排序，給予適當計分比率，例如第一作者給 60%，第二作者佔 40%，第三作者以後佔 30%。

(4) 個人受評項目應限於其所屬領域（或執教領域）有關之成就表現（如藝文展演項目就不列入理工科教師的考核規準之中）。

3. 項目總分等級排序

(1) 首先，各項目得分乘以比重，然後加總起來成為總分，再依總分數分為特優（A）、優（B）、良（C）、尚待改進（D）四等。各級分數標準之判定(範例見表 3)，可由各校自訂，但為達成全國一致性，可由教育部做施測研究，以集合全國性資料及國際範例，制定效標供各校院採用。

(2) 良（C）為基本門檻等級，是所有教授之基本最低要求。

(3) 未達良（C）基本門檻者，即為尚待改進（D）等級，

表 3 進階門檻制總分等級範例說明

項目 核算方式		尚待改進	基本門檻	進階（獎勵）門檻	
		(D)	良（C）	優（B）	特優（A）
學術 研究成果	範例 1*	<30	(30-40)	(41-50)	(50 以上)
	範例 2*	<平均數	平均數	高於平均數 一個標準差	高於平均數 二個標準差

註：(*) 各項目得分乘以該項目計分比重，然後加總起來的總分。

4. 各項評量指標及計分

學術研究表現共七大項目，各項目之評量指標及計分標準，建議於表 4 至表 10 說明之。

表 4 期刊論文

(一) 期 刊 論 文			
評鑑指標	等級點數 (*)	次數	小計
發表於 SSCI、SCI、EI、A&HCI 等索引之國際期刊	10		
發表於 TSSCI 等索引之國內期刊	8		
一般性國際期刊及 TSSCI 觀察名單之期刊	4		
其他一般國內及區域性經外審之學術期刊	2		
無審查制度之期刊	1		
各指標點數加總			()

註 1：(*) 為舉例說明，僅供參考，實際比重可由院、系、所同仁自訂之。

註 2：多人作品，可依作者排序，給予適當計分方式，如第一作者 60%、第二做者 40%、第三作者 (含) 以後 30%。

表 5 學術專業書籍

(二) 學 術 專 業 書 籍			
評鑑指標	等級點數 (*)	次數	小計
針對某一專題，並經審查之國際發行專書	30		
針對某一專題，並經審查之國內發行專書	24		
沒有審查制度之學術專書	3		
經審查之國際發行專書章節	10		
經審查之國內發行專書章節	8		
非學術性、通例性或文獻彙編之專書	3		
其他未經審查之專書章節	1		
各指標點數加總			()

註 1：(*) 為舉例說明，一本書係以三篇期刊論文折算。實際比重可由院、系、所同仁自訂之。

註 2：多人作品，可依作者排序，給予適當計分方式，如第一作者 60%、第二做者 40%、第三作者 (含) 以後 30%。

表 6 會議論文

(三) 會議論文			
評鑑指標	等級點數 (*)	次數	小計
應邀擔任國際性學術會議主題演講	8		
應邀擔任國內學術會議主題演講	6		
應邀擔任國際性學術會議論壇與談人	4		
應邀擔任國內學術性會議論壇與談人	3		
具審查制度之學術會議發表論文	2		
其他會議或研討會發表論文	1		
各指標點數加總			()

註 1：(*) 為舉例說明，僅供參考，實際比重可由院、系、所同仁自訂之。

註 2：多人作品，可依作者排序，給予適當計分方式，如第一作者 60%、第二做者 40%、第三作者 (含) 以後 30%。

表 7 技術或實務研究成果

(四) 技術或實務研究成果 (研發成果)			
評鑑指標	等級點數 (*)	次數	小計
核准的專利數			
核准的專利類型 (發明專利、新型專利等)			
技術報告書			
技術改進方案			
專業或實務證照數			
專技人員考試及格			
各指標點數加總			()

註：(*) 實際比重可由院、系、所同仁自訂之。

表 8 其他學術論著

(五) 其他學術論著			
評鑑指標	等級點數 (*)	次數	小計
政府機構支助之研究成果報告			
其他私人機構補助之正式研究成果報告			
各指標點數加總			()

註：(*) 實際比重可由院、系、所同仁自訂之。

表 9 特殊榮譽

(六) 特殊榮譽			
評鑑指標	等級點數 (*)	次數	小計
當選院士			
獲得國際性學術榮譽獎			
獲得國內學術榮譽獎			
獲得學會傑出獎			
獲得校內學術榮譽獎			
各指標點數加總			()

註：(*) 實際比重可由院、系、所同仁自訂之。

表 10 研究計畫

(七) 研究計畫補助			
評鑑指標	等級點數 (*)	次數	小計
研究計畫件數			
研究計畫金額 (依金額數分等級)			
研究計畫主持費等級 (A, B, C, D)			
整合型 / 跨部會 / 跨領域計劃補助			
個別專案計畫補助			
各指標點數加總			()

註：(*) 實際比重可由院、系、所同仁自訂之。

(二)、教學及輔導表現

1. 評鑑項目

共有 9 項包括(1)教學工作負荷 (平均每學期授課時數)、(2)教學工作負荷 (班級平均人數)、(3) 學習成果評鑑方式、(4)學生教學評鑑結果、(5) 課業輔導、(6) 課程內容及教學準備、(7)專業成長、(8) 教學行政配合、(9) 獲教學優良獎(見表 11)。

2. 計分方式

各項目計分，主要以品質為重心，採實作表現評鑑原則。指標及計分方式建議如下：

- (1) 以四等級計分：如特優 (A)、優 (B)、良 (C)、尚待改進 (D)。
- (2) 等級「良 (C)」為合格門檻，訂有規準，不達此規準者為「尚

待改進 (D)」。

(3) 門檻及其他等級規準，可依據學門性質及特殊環境調整或選擇。(範例見表 11)

3. 本項評鑑總分及等級標準

個人分數可以多少個 A、B、C、D 來訂，以表 11 為例：4 個 A 其餘為 B 者為「特優」；至少 8 個 B(含 A)而無 D 者為「優」；有 2 個 D 以上者為「尚待改進」，其餘為「良」。

另外亦可先折算成分數，如 A 為 4 分，D 為 1 分，各項計分加總之後，除以等級次數即為平均值，然後再依平均值分成組距，定總分等級。方式可參考前述表 3 所示範例。

表 11 教學及輔導表現評鑑指標

評鑑項目	基本門檻	進階(獎勵)門檻	
	良(C)	優(B)	特優(A)
教學工作負荷(平均每學期授課時數)	符合校院所規定之平均每學期基本授課時數		
教學工作負荷(班級平均人數)	符合校院所規定之班級平均人數		
學習成果評鑑方式	評鑑學生成績客觀而合理，並能於開學之初讓學生明瞭評鑑方式及標準並能適時回饋於學生。	除符合前項指標之外，能採多元化方式評鑑學習成果。	
學生教學評鑑結果(以四點量表為例)	平均分數在 2.5 至 3.0 之間，無不良教學問題記錄。	平均分數在 3.1 至 3.4 之間	平均分數在 3.5 以上
學生課業輔導	依規定留校輔導學生課業成效良好者。	除符合前項指標之外，能熱心指導學生作業(含論	除符合前兩項指標之外，能指導學生參與各項學

		文、專題研究、報告、創作作品)	(技)藝活動並獲獎者。
課程內容及教學準備	備有詳細的授課課程綱要，並隨時提供補充講義。	除符合前項指標之外，教學方法能採多元化方式，並製作教學媒體成效良好者。	除符合前兩項指標之外，能編製教學用書及有聲出版品，並由登記有效案之出版社出版者。
專業成長	定期參與教學工作坊，吸收新經驗。	除符合前項指標之外，並擔任教學與課程發展領導角色，積極分享教學經驗。	除符合前兩項指標之外，並能獲有關改進教學的研究補助計畫者。
教學行政配合	教學與系(科)所院、教務處、學務處等單位整體配合情形良好。	教學與系(科)所院、教務處、學務處等單位整體配合程度高。	
獲教學優良獎		獲頒系(科)所、院校教學優良獎者。	獲政府、學會或有立案之機構頒贈教學優良獎者

(三)、推廣服務表現

1. 評鑑項目共有行政服務、輔導服務、專業服務、及其他有關提升校譽之服務四項(見表 12)。

2. 計分方式:

各項目計分與規準以服務品質及影響力 (impact) 為重心。計分方式建議如下:

(1) 以四等級計分：如特優 (A)、優 (B)、良 (C)、尚待改進 (D)。

(2) 等級「良 (C)」為合格門檻，訂有規準，不達此規準者為「尚待改進 (D)」

(3) 門檻及其他等級規準，可依據學門性質及特殊環境調整或選擇。

3. 本項總分及等級標準

個人分數可以多少個 A、B、C、D 來訂，可參考照述教學及輔導表現方式。另外亦可先折算成分數，如 A 為 4 分，D 為 1 分，總加之後，除以等級次數為平均值，再依平均值分等級(見表 3 所示範例)。因此，累積 A 或 B 次數越多，分數越高。

表 12 推廣服務表現評鑑指標

評鑑項目	基本門檻	進階 (獎勵) 門檻	
	良 (C)	優 (B)	特優 (A)
行政服務	擔任系所院委員會或會議代表，表現盡職。	擔任系所院委員會召集人表現盡職。	兼任一級或二級主管及附設單位主管，負責盡職。
輔導服務	依規定擔任導師輔導學生課業。	除符合前項指標之外，並擔任社團、學藝或運動團隊、系所學會、學生刊物、學生表演或展覽等指導老師，表現良好者。	
專業服務	擔任學位論文考試委員或計畫書審查委員。	除符合前項標準之外，能策劃辦理學術性講座、研討會、研習、入學考試、展覽或表演等活動。	除符合前兩項指標之外，並擔任或兼任校內外學術性學會職務、學術刊物編審、教育專業活動審查委員、評審或專題演講、政府機關諮詢、

			顧問性質等工作。
其他有關提升校譽之服務	參與地方公益、社教活動等有卓越績效。	除符合前項指標之外，能協助辦理各項進修推廣活動、產學合作、社區服務或其他有助校務發展之事項。	除符合前兩項指標之外，並獲政府機關、學會或有立案之相關團體核頒服務獎勵者。

(四)、展演創作表現

藝術學門向來以表演、創作為重心，較少以論文形式發表成果。是故，若以論文發表數衡量其表現，顯得非常不公平。為能客觀、完整、公平的反映藝術學門教師的工作表現，除了上述所列的研究、教學以及服務等項目之外，應增列「展演創作表現」乙項。

鑑於藝術學門教師升等作品的特殊性，教育部於民國 89 年 10 月 23 日頒布「專科以上學校藝術類科教師以作品及成就證明送審教師資格作業要點」，正式明訂藝術類科教師升等辦法。以下乃參酌該辦法訂出「展演創作表現衡量指標」，如表 13 至表 18 所示，供各校院參考。

本項評鑑總分計分方式，可參照前述學術研究表現評鑑方式。

表 13 美術類評鑑指標

(一) 美術類			
評鑑項目	等級點數 (*)	次數	小計
作品或創作參與國外機構之展覽或典藏。			
作品或創作參與國家級展覽廳之展覽或典藏。			

作品或創作參與一般展覽廳之展覽或典藏。			
作品或創作曾獲國內外確有公信力、權威性機構之大獎者。			
獲頒國家級各類文藝獎項者。			
各指標點數加總			()

註一：國外機構委請專家小組審查認定。

註二：國家級展覽廳包括國立故宮博物院、國立歷史博物館、國立台灣美術館、台北市立美術館、台北當代藝術館、高雄市立美術館等。

註三：一般展覽廳包括各縣市文化局美術館、文建會替代空間及有審查制度之演出場所等。

註四：國家級各類文藝獎項包括國家文藝獎、教育部民族藝術薪傳獎等。

註五：(*) 表示等級點數由院系所同仁自訂。

表 14 音樂類評鑑指標

(二) 音樂類			
評鑑項目	等級點數 (*)	次數	小計
具代表性之音樂創作作品資料。			
公開演出不同曲目且具代表性之音樂會資料。			
作品或創作曾獲國內外確有公信力、權威性機構之大獎者。			
獲頒國家級各類文藝獎項者。			
各指標分數加總			()

註一：音樂創作作品包括：(1) 管絃樂作品（交響曲、交響詩、協奏曲等）或清唱劇（神劇）或歌劇或類似作品。(2) 室內樂曲（四人編制以上）。(3) 合唱曲或重唱曲。(4) 獨奏曲或獨唱曲。(5) 其他類別之作品。

註二：音樂會資料包括包括獨奏（唱）、伴奏，協奏曲、室內樂、絲竹樂、清唱劇（神劇）之指揮或主要角色演奏（唱）、歌劇之導演及主要角色演唱等。

註三：(*) 表示等級點數由院系所同仁自訂。

表 15 舞蹈類評鑑指標

(三) 舞蹈類			
評鑑項目	等級點數 (*)	次數	小計
具代表性之舞蹈創作作品資料。			
具代表性之獨舞或群舞發表會資料。			
作品或創作曾獲國內外確有公信力、權威性機構之大獎者。			
獲頒國家級各類文藝獎項者。			
各指標點數加總			()

註一：舞蹈創作作品資料包括一至四人之舞作及五人以上之群舞作品。

註二：(*) 表示等級點數由院系所同仁自訂。

表 16 戲劇類評鑑指標

(四) 戲劇類			
評鑑項目	等級點數 (*)	次數	小計
具代表性之戲劇創作或演出證明。			
作品或創作曾獲國內外確有公信力、權威性機構之大獎者。			
獲頒國家級各類文藝獎項者。			
各指標分數加總			()

註一：戲劇創作或演出證明包括：(1) 編劇：原創劇本。(2) 導演：所導演戲劇之演出證明(含節目單)、演出錄影帶(或光碟)，並附劇本。(3) 演員：擔任主要角色所演出之戲劇演出證明(含節目單)、演出錄影帶(或光碟)，並附劇本。(4) 劇場藝術(含舞台、燈光、服裝、化妝及音樂等項)：原創設計，並附演出證明(含節目單)、演出錄影帶(或光碟)及劇本。

註二：(*) 表示等級點數由院系所同仁自訂。

表 17 電影類評鑑指標

(五) 電影類			
評鑑項目	等級點數 (*)	次數	小計
具代表性之電影創作或演出證明。			
作品或創作曾獲國內外確有公信力、權威性機構之大獎者。			
獲頒國家級各類文藝獎項者。			
各指標點數加總			()

註一：電影創作或演出證明包括：(1) 編劇：正式出版之電影原創劇本。(2) 導演：所擔任導演之電影拷貝，並附完整導演工作本、劇本。(3) 製片：所擔任製片之電影拷貝，並附完整製片企劃案等。(4) 攝影：所擔任攝影師之電影拷貝，並附完整攝影之創作理念闡述(包括燈光、鏡頭等)。(5) 錄音、音效：所擔任錄音師或音效師之電影拷貝，並附完整錄音、音效之創作理念闡述(包括成音劇本結構等)。(6) 剪輯：所擔任剪輯之電影拷貝，並附完整剪輯之創作理念闡述等。(7) 美術設計：所擔任美術設計之電影拷貝，並附完整美術設計之創作理念闡述(包括設計圖 等)。(8) 表演：所擔任演出之電影拷貝，並附完整表演之創作理念闡述等。

註二：(*) 表示等級點數由院系所同仁自訂。

表 18 設計類評鑑指標

(六) 設計類			
評鑑項目	等級點數 (*)	次數	小計
具代表性實際作品或曾參加公開競賽作品之原作暨充分之圖說與實物照片、多媒體或模型作品等。			
作品或創作曾獲國內外確有公信力、權威性機構之大獎者。			
獲頒國家級各類文藝獎項者。			
各指標點數加總			()

註一：設計類創作包括環境空間設計(含建築設計、都市設計、室內設計、景觀設計等)、產品設計(含產品設計、工藝設計)、平面設計等。

註二：(*) 表示等級點數由院系所同仁自訂。

(五)、產學合作成果

因應近年來學校與產業交流活動日益頻繁，產值不斷增加，特增列「產學合作表現」衡量指標，如表 19，以評估教師研究成果應用於社會與企業之情況。

本項評鑑總分計分方式請參照前述學術研究表現評鑑方式。

表 19 產學合作成果評鑑指標

產學合作成果			
評鑑項目	等級點數（*）	次數	小計
產學合作計畫件數			
產學合作計畫金額數（依金額數分等級）			
技術移轉件數			
技術移轉金額數（依金額數分等級）			
各指標點數加總			（ ）

註：（*）表示等級點數由院系所同仁自訂。

(六)、專業倫理以及其他

除上述研究、教學、服務、展演、產學合作等大項分類之外，各校可考量其學校發展特色、學門性質及特殊環境選擇適當規準（如團隊合作、教師品德、敬業精神以及其他項目）評鑑教師工作表現。計分採等級進階方式，如下表 20 所示。本項評鑑總分計分方式可參照教學與輔導評鑑方式。

表 20 專業倫理以及其他評鑑指標

評鑑項目	良 (C)	優 (B)
團隊合作	參與系所工作，與同仁互動良好，相處融洽。	主持大型研究 / 教學計畫，引導同仁分工合作。
教師品德操守	無不良紀錄。	行事為人為同仁與學生之楷模，備受推崇。
敬業精神	系所交付及負責之工作，如期完成。	經常熱心公務，主動幫忙同仁及學生。

七、評鑑實施

(一)、時程

1. 有些校院為了提供年度績優獎勵，每年可做一次評鑑。但若為了升等晉級，可採每三年一次。
2. 若為了學術研究費分級制，建議每三年一次，因為有些著作或創作，需花一年以上時間方能完成，而且亦可減低為評鑑而增加之工作負擔。

(二)、程序

各校可自訂程序，下列為提供參考之建議。

1. 第一步由教授依評鑑章程提供相關資料（包括代表性論著、創作等）並進行及自我評鑑。
2. 第二步由系所委員依評鑑規準審核教授所提供之資料及自評結果。
3. 系所向院級呈報評鑑結果，由院級委員再度核定之，並解決有爭議之問題。（註：委員會成員宜含各級教授代表）

(三)、評鑑結果運用

1. 以獎勵為原則，除特殊情況下，不減教授之原有薪資，但可設時限要求改進。若預期未改進者，則接受懲處。

2. 獎勵方式可視經費來源不同，各校院可考慮下列模式：

(1) 模式一：綜合不同經費來源（如政府補助、校務基金），然後依評鑑結果等級分配獎金。

(2) 模式二

- 政府補助款，全數用於獎勵特優及優等教師。
- 校院自籌款（校務基金），可依特優、優、良等級分配適當獎金。只有不符基本規準者完全沒有獎金。
- 在此模式下，特優及優等教師可獲雙重獎勵，尚待改進教師則完全沒補助款。

（四）溝通與準備

在實施教師評鑑之前，宜將評鑑程序與標準和教師們做充分說明與討論，讓教師們對評鑑的必要性及適當性有充分瞭解，同時也讓教師們有足夠的時間去做好準備。另外為了顧及教師的意願，在實施教師評鑑之前，應讓教師選定研究、教學與服務計分之比重(如前述彈性措施)，以便進行評鑑。

（五）建制教師資料檔

教師評鑑所需要的資料，一般都是在做評鑑時才蒐集。有些由教師個人填報，有些由行政主管填寫，往往費時而且難免有疏忽遺漏之虞。因此建議各校建制電腦化教師資料檔，由學校訂好檔案格式，內容包含所有與評鑑有關之項目，定期地經由電腦網路填報與更新，以求資料的完整性、正確性與一致性。

檔案除了個人基本資料之外，可分兩大部份：教學和研究與服務。教學部份，包括開課科目、學分數、學生數以及學生評鑑結果等，可由教務處提供。而研究成果，例如研究計畫、期刊論文、專書、文藝創作與展演等，以及校內外服務工作，因項目繁多、且時有變化，宜由教師個人即時紀錄、填報更新。

此種教師資料檔，將有助教師評鑑的執行，不僅資料會比較完整、正確，而且也可以減少評鑑時的工作負擔，因為許多統計分析工作，可經由電腦系統操

作，自動產出報表供使用。另外此種教師資料檔，也將可提供教育部評鑑大學時所需之教學與研究資料，誠屬一舉兩得。

八、 結論

大學教師是知識技能的傳承與開創者，享有崇高的學術地位與自由，是一份高尚的職位。然而在今日社會，此份職位本質上仍是受雇者，有其一定的職責和績效要求。

大學教師的雇主是出資者，包括政府、學生、家長及納稅人民。這些雇主雖然賦予教師們相當程度的自主權，但對教師們也會有一定程度的要求與期許。因此要求學校實施教師評鑑，瞭解教師的工作績效與成果，以確保教育品質，是一件正常的事，世界各國都是一樣。

評鑑主要目的是具體說明對教師的期許，提供一種教師自我約束，以及自我改進的方向。因此教師們應關懷的，不是「要不要實施教師評鑑」，而是「如何做好教師評鑑」。

如何做好教師評鑑，確實是一件不容易的事，不僅先要確定評鑑什麼，而且要制訂客觀、正確、有效的規準與程序來評鑑。評鑑什麼？這問題牽涉到大學教師工作本質。其內容的界定將影響教師工作的走向與大學教育的內涵。完整或適當與否，關係重大，所以必須慎重。目前一般公認為大學教師的主要職責不外乎是教學、研究與服務三項，因此評鑑的重點也不外乎是針對這些職責的表現。不過這些職責的計分比重，宜依學校的性質與目標以及教師本身的知能與工作重心選擇，而有所不同。因此評鑑時，對這些職責計分之比重，得保持彈性，宜由各校自行決定採用適合之比重，也讓教師依個人意願做適當調整。另外教師對學生負有「言教與身教」之責，所以日常言行操守亦應是評鑑項目之一。可惜目前很少校院注意到此項評鑑，使得教師成為「匠師」而非「人師」，窄化了教師的職責與功能。

評鑑內容項目界定之後，還得訂定評鑑各項目時所用之規準或指標。這些規準或指標，不僅要客觀、正確、及有效，而且要兼顧數量，品質和重要性(影響力)。這些規準或指標具體地陳述教師工作的走向，將影響大學教育的內涵，因此其完整或適當與否，也是關係重大，必須慎重。

本案所建議之大學教師評鑑機制，即以上述考量為建制原則：在評鑑內容上力求完整，評鑑標準上兼顧質與量，而在評鑑程序上保持彈性，以便充分反映各校院之發展特色與願景，以及教師的意願與專長。

另外，在實施程序上，本案特別強調：

- (一) 與教師做充分溝通，讓教師對評鑑的必要性以及各項評鑑指標有充分瞭解，也讓教師有足夠的時間去做好準備。
- (二) 建置電腦系統化教師資料庫，將評鑑所需資料以統一格式定期申報與更新，免除臨時收集資料之紊亂，並提升資料之正確與完整性，加速統計分析，完成評鑑工作。

總之，教師評鑑是大學追求卓越的一項重要工作，本案建議之評鑑機制與程序，即以達成卓越為最終目標。我們相信此種教師評鑑機制的實施，將明確地說明教師工作的最高期望，能引導教師發揮最大創新潛力及教育功能，並提升大學教育品質及成效。期盼各院校能早日落實教師評鑑制度，引導教師善盡職責，達成大學教育之崇高使命。

九、參考文獻

(一)、中文部分

行政院教改會(民85)。[總諮議報告書](#)。民國94年8月15日取自

<http://www.sinica.edu.tw/info/edu-reform/farea2/>

林清江(民76)。大學教師的角色。[師友](#)，223，6-9。

呂錘卿，林生傳(民90)。國民小學教師專業成長指標及現況之研究。[教育學刊](#)，

17, 45-64。

- 呂木琳、林春雄等譯(民84)。Keith A. Acheson & Meredith Damien Gall 原著。教師臨床視導的技巧——職前教師及在職教育適用。台北：五南。
- 吳清山、林天祐(民88)。教育名詞解釋：教育評鑑。教育資料與研究，29，66。
- 陳漢強(民86)。大學評鑑。台北：五南。
- 蘇錦麗(民86)。高等教育評鑑理論與實務。台北：五南。
- 黃堅厚等人(民78)。大學院校教師升等辦法改進之研究。台北：行政院研究發展考核委員會：
- 彭森明(民88)。中小學教師基本素質規範與師資培育。載於中小學教師素質與評鑑研討會—研討報告。高雄：國立高雄師範大學教育學系。
- 陳碧祥(民90)。我國大學教師升等制度與教師專業成長及學校發展定位關係之探究。國立台北師範學院學報，14，163-208。
- 郭為藩(民76)。大學教師的學術自由與社會責任。理論與政策，2，20-33。
- 郭昭佑(民88)。高等教育辦學取向政策之探究：集群分析在大學表現指標之應用。教育政策論壇，2(2)，68-97。
- 黃炳煌(民79)。二十一世紀我國高等教育的展望。載於淡江大學教育研究中心二十一世紀基金會。
- 黃政傑、李隆盛(民87)。國民中小學教育評鑑之研究。台北：國立台灣師範大學教育研究中心。
- 歐陽教、張德銳(民82)。教師評鑑模式之研究。教育研究資訊，1(2)，90-100。
- 陳聖謨(民86)。國小教師對教師評鑑制度態度之研究。初等教育學報，第10期，417-441 頁。
- 張鈿富(民88)。教育政策與行政—指標發展與應用。台北：師大書苑。
- 周祝瑛(民92)。淺談「大學教學評鑑」。研習資訊，20(3)，pp. 49-57。
- 高強華(民84)。論提昇教師專業成長的「教師評鑑」。載於中國教育學

- 會(主編)，**教育評鑑**(頁247-272)。台北:師大書苑。
- 潘慧玲(民90)。教育評鑑理論的發展與應用。國科會專題研究。
NSC90-2413-H-003-025。
- 羅清水(民88)。教師專業發展的另一途徑—談教師評鑑制度的建立。**研習資訊**，1(16)，1-10頁。
- 簡茂發、李琪明(民90)。當代教育指標—國際比較觀點。台北:學富。
- 私立中華大學(民93)。中華大學教師研究績效評鑑辦法。民國94年6月30日
取自 <http://www.staff.chu.edu.tw/rdoff/document/35.doc>。
- 私立遠東技術學院(民93)。遠東技術學院教師評鑑辦法。民國94年6月30日
取自 http://www.fec.edu.tw/行政單位/人事室/人事法規/教師評鑑辦法_931020校務通過.pdf。
- 私立遠東技術學院(民93)。93學年度教師評鑑資料表。民國94年6月30日
取自 http://www.fec.edu.tw/行政單位/人事室/人事法規/教師評鑑資料表附表_931020校務通過.doc。
- 私立遠東技術學院(民93)。教師評鑑佐證清冊。民國94年6月30日取
自 http://www.fec.edu.tw/行政單位/人事室/All_List/教師評鑑佐證資料清冊_940505完整.doc
- 國立嘉義大學(民90)。國立嘉義大學教師教學服務成績考核辦法。民國94年6月30日取自 <http://adm.ncyu.edu.tw/~person/school/e01.htm>。
- 國立嘉義大學(民90)。國立嘉義大學教師教學服務成績考核評分標準表。
民國94年6月30日取自
<http://adm.ncyu.edu.tw/~person/school/e02.doc>。
- 國立台南大學(民93)。國立暨南國際大學教師聘任及升等評審辦法。民國94年6月30日取自 <http://web.nutn.edu.tw/gac150/law.files/更新法規/>
國立臺南大學教師聘任及升等審查。
- 國立台南大學(民93)。國立臺南大學教師教學服務成績考核辦法。民國94年6

月 30 日取自 <http://web.nutn.edu.tw/gac150/law.files/服務考績與獎懲/教學成績考核.htm>。

國立台南大學 (民 93)。國立臺南大學教師教學服務成績考核評分標準表。民國 94 年 6 月 30 日取自 <http://web.nutn.edu.tw/gac150/law.files/教師教學服務成績考核評分標準表--930322.doc>。

國立中山大學 (民 93)。國立中山大學教師及研究人員升等審查辦法。民國 94 年 6 月 30 日取自 <http://www2.nsysu.edu.tw/person/law/teacher/1t0461.htm>。

國立中山大學 (民 93)。國立中山大學教師升等教學及服務績效評分原則。民國 94 年 6 月 30 日取自 <http://www2.nsysu.edu.tw/person/law/teacher/1t0462.htm>。

國立屏東科技大學 (民 93)。國立屏東科技大學專任教師評鑑辦法。民國 94 年 6 月 30 日取自 <http://tve.npust.edu.tw/NPUST/Personnel/personnel/rules/documents /1/專任教師評鑑辦法>。

國立交通大學 (民 92)。國立交通大學教師評審作業施行細則。民國 94 年 6 月 30 日取自 <http://www.cc.nctu.edu.tw/~personel/form/law/c-10.doc>。

國立交通大學 (民 92)。院系所教師評鑑辦法擬訂原則。民國 94 年 6 月 30 日取自 <http://140.113.102.161/rules/file/Academic/院系所教師評鑑辦法擬訂原則.doc>。

國立交通大學 (民 92)。國立交通大學管理學院教師升等評審要點。民國 94 年 6 月 30 日取自 <http://www.com.nctu.edu.tw/law/law02.doc>。

二、英文部份

Beerens, D., R. (2000). *Evaluating teachers for professional growth*. CA. California : Crowin Press, Inc.

- Iwanicki, E. F. (1990) . Teacher evaluation for school improvement. In J. Millman & L. Darling-Hammond (Eds.) , *The new handbook of teacher Evaluation : Assessing elementary and secondary school teachers*. Newbury Park, CA : Sage.
- Johnstone, J. N. (1981) . *Indicators of education systems*. London : Kogan Page Press.
- Moses, I (1900) .Teaching, research and scholarship in different disciplines. *Higher Education*, 19, 351-375.
- Perkins, J. A. (1973). *The university as an organization*. New York: McGraw-Hill.
- Tognolini, J., Adams, K., & Hattie, J. (1994) . A methodology to choose performance indicators of research attainment in universities. Australian *Journal of Education*, 38 (2) ,105-117.
- Wragg, E. C. (1988) . *Teacher appraisal : A practical guide*. London : MaCmillian Education.