

臺北護理學院 99 年 5 月 28 日教師評鑑指標修訂第 1 場公聽會 教師主要意見摘錄

一、教師評鑑辦法修訂意見：

老師 A

1、覺得教學、研究、輔導與服務獨立計分有很大的問題，不同層級的老師努力的目標會不一樣。

例如講師，教學時數很多，而且多是大班，所以如果要讓教學很好，就沒辦法去顧及到研究，但講師倒是做很多的服務，所以問題是出在研究，如果獨立被評的話，講師在這部份是十分不利的。

老師 B

相同學分數的課帶大學生跟研究生在備課和管理上佔用的時間差很多，如果三項分數獨立計算，在教學方面會有不公平。

老師 C

舊制是通過跟不通過，而等第制是鼓勵同儕評量及競爭，這有必要嗎？因為它精神就是，就算很優秀但是還是有那百分之五會不過。等第制會破壞同事間的情誼，希望設立一些指標來讓不同職級的教師使用。

老師 D

- 1、應該設立一些門檻，就是至少應該達到的標準，可能之前的門檻太低，是不是可以討論出一個新的標準。
- 2、是否可以精簡申訴的過程，因為就算很容易就能通過但還是有人會進入到申訴的過程，看有沒有辦法可以更有效率的完成這個步驟。
- 3、教師評鑑的目的我相信是讓老師知道是不是到達應該有的水準。如果需要把標準提高 可以，那要怎麼去設立合理的門檻，是不是真的就去刷掉百分之五。

老師 E

真的要全校老師好好想想，這評鑑是要建構出怎樣的校園文化，假如用等第制的話，難免老師之間會有自我保護，進而不想合作。

老師 F

如果真的實施等第制，但是如果信度或是效度沒有解決的話，那負面的效果或是質疑可能會比正面的效果還大。

二、教師評鑑表修訂意見：

老師 A

- 2、通識教育中心因為不是技術性的走向，因此去找產學合作很難，個人努力拿到一個跟大廠商的合作，因此需要投注相當多的心力在上面，因此發現有兩個問題：

- (1) 產學合作上須花費很多時間，相對在教學上品質就沒有辦法提升，甚至落後。
- (2) 帳面上的金額數目無法達到一定的金額標準，因為無法計算到廠商提供的隱形優惠，例如：教師參與發展測驗題庫，簽約條件中包括提供學生參加測驗可免測驗費的優惠，換算成實質上有 42 萬的金額，(所以帳面金額計算)這對我來說很不公平。

老師 D

- 4、為什麼新版本在服務部份指標和教學卓越有關？在技專校院教師赴公民營機構短期研習跟深耕服務事實上都是跟教學有關，深耕服務可能可以歸類在服務，但是短期研習應該是 focus 在教學上，教學部分有些指標是這幾年才開始要推行的東西，但是教育部給的資源並不多，每個學校可能只有 2~4 個案子，只有申請到的人才。

老師 G

有些老師可能跟上層關係不是那麼熟，因此沒辦法輕易取得一些案子，有些人是想服務也是爭取不到，可能自己到外面寫計畫接案子還比較容易，所以之前才有 2000 塊之類的案子被提出來。

三、其他相關意見

老師 H：建議會議之前充分提醒會議時間，並事先提供相關資料。

老師 I

關於特優教師，由於我們學校是由系所推薦，希望可以改成部份分數是由學生票選，且不同系所或是不同學院(各)有不同的(特優)老師，因為其他大學也都是這樣。

(註：不同場次公聽會中，同樣代號的老師未必是同一人，僅以發言順序排列。)

一、教師評鑑辦法修訂意見：

老師 A

1. 如果採等第制，希望同意採不同職級分別計算等第。
2. 同一部分連續 2 次不通過才不晉薪是否太鬆，可能修訂後的評鑑結果，仍無法寫出理想的計畫報告。
3. 可考慮提高進入成長計畫的門檻。

老師 B

- 1、若因評鑑結果不晉薪，而想調整之教師，建議也納入得申請專案評鑑範圍(不限申請升等者)。(註)
 - 2、建議若分職級評鑑，助理教授以上職級與講師分開評。
 - 3、覺得不會破壞和諧，因為合作才能令合作雙方均有分數。
- 註：原本規劃全校教師同一年評鑑，每三年評鑑一次，採等第制，且評鑑結果影響是否得申請升等。因此，為顧及評鑑結果不理想教師，無需等到三年後再次評鑑才得申請升等，李中一主任曾提出非評鑑年度時，教師仍得申請專案評鑑的構想。

老師 E

- 3、建議申覆規定納入期限及限制次數，否則沒完沒了。

老師 G：採等第制會引起焦慮。

老師 H：如果是為了申請計畫，建議參考有拿到教卓計畫公立學校的教師評鑑方法。

二、教師評鑑表修訂意見：

老師 D

服務/輔導部分，對講師而言很難拿分，因為擔任機會比較少。服務事證有些具體證據，有些希望操作型定義希望更明確。

老師 E

- 1、各科系有自己的倫理規定，可能影響某些老師不能當導師。服務不是全憑個人意志即可得分，之前也有其他因素受人為操控的情形。
- 2、建議申覆規定納入期限及限制次數，否則沒完沒了。

老師 F

行政需求(服務/輔導)有個人不能控制因素，但其實全校各級教師均有同樣問題，同樣不公平。

老師 I：服務對某些老師而言有先天限制，即使被選為校務代表的老師，也可能沒有出席。

老師 J：建議將校內服務納入服務的認定標準。

老師 K：學院可能有制衡不同系所之間在評鑑寬嚴標準上差異的功能。

三、教師成長辦法修訂意見：

老師 C：教師成長辦法之附表未包括服務/輔導部分，如有需要怎麼辦？建議再納入。

(註：不同場次公聽會中，同樣代號的老師未必是同一人，僅以發言順序排列。)

臺北護理學院 99 年 6 月 8 日教師評鑑指標修訂第 3 場公聽會 教師主要意見摘錄

一、教師評鑑辦法修訂意見：

老師 A

- 1、升等與評鑑不宜掛鉤，為何要提高升等門檻？
- 2、教學卓越與評鑑應脫鉤，為何評鑑一定要與錢掛鉤？
- 3、免評鑑標準依據何在？為何第 2,3 項只與研究掛鉤？原本也有輔導機制。

老師 B：等第制 5%→不人道，等第制的必要性？

老師 C

- 1、採等第制未必能達到評鑑目的。
- 2、之前的評鑑也規定每位老師均要研究，修訂了很多次，都規定至少要有一件研究。
- 3、及格制較人道。

老師 D

- 1、等第制與及格制是理念差異，希望考慮學校的文化，有無必要讓老師處於被迫成長的競爭文化中？
- 2、希望老師可以選擇權重(三部份)，發揮專長。

老師 H：仍希望在 3 部份合計權重，權重範圍由教師自選。

老師 I：

- 1、不懂為何 60 歲以上得免評。
- 2、希望兼顧質與量，不希望 3 部份分別計分。
- 4、教學應該是基礎，先作到一定水準再看研究、服務。

老師 N：等第制即固定比例淘汰，沒有激勵的效果。

老師 O：修訂版沒有激勵教師自行進步的機制，讓人害怕難過心情沉重。

二、教師評鑑表修訂意見：

老師 E

- 1、能希望評鑑與外面計畫的評鑑內容掛鉤。
- 2、評鑑表對校內特定教師有公平性問題，例如引進產業資源、教師赴公民營機構研習等，對通識領域的教師而言得分機會少很多，配分亦有很大討論空間。
- 3、對有些老師說只有這 30 項，有的老師在那些項目上可能什麼分都拿不到，我只有 30 項可以選，另一個老師 50 項可以選，因為是算總分。為何沒有公平性的問題？

老師 F

如果一個老師同一個項目可以做 20 次，彈性很大，但思維有問題，一個老師同一項目做 20 遍，表示他的強項，可以做 20 次也可以，但這並沒有符合教學研究服務，幫助他三個都做到，只是一個很突出。

老師 G：教學評量表，建議訂定應先達到的基本要件。

老師 H：仍希望在 3 部份合計權重，權重範圍由教師自選。

老師 I：3、希望訂明確的基本及格門檻(必要條件)。

老師 J：2、希望兼顧質與量的指標。

老師 K：

- 1、項目表內容有部份是評學校，未必適宜直接套用評鑑教師個人。(註：指公聽會版本之教師評鑑表)
- 2、是否有些評鑑表項目可由學校主導，教師只參與？

老師 L：建議若仍採原制度辦法，可以將學校申請計畫所需指標，或本次辦法蒐集之指標交給學院或系、所、中心，參酌納入評鑑指標。

老師 M：建議先對評鑑項目與申請計畫是否掛勾的政策形成全校共識，再討論評鑑表細節。

老師 P

- 1、希望評鑑指標不要用教學卓越或是技術學院評鑑指標掛勾，評鑑表的內容把依據拿掉。教學是教學品質、學生輔導、老師自我成長、其他，像服務是校內服務、校外服務、其他，這樣會比較清楚。
- 2、教師赴公民營可移至教學評量表。

三、其他相關意見

老師 J：

- 1、希望利用評鑑為工具讓大家成長，過去評鑑的缺失在缺少配套措施，新版的配套措施，接受輔導措施的基本條件為何？希望訂明。
- 3、希望不要貿然試行，希望更精緻一點再試行

老師 Q：建議時程稍微放慢，希望經充分討論再推行。

(註：不同場次公聽會中，同樣代號的老師未必是同一人，僅以發言順序排列。)