



實施教師評鑑經驗分享

報告人

中國科技大學 教務長

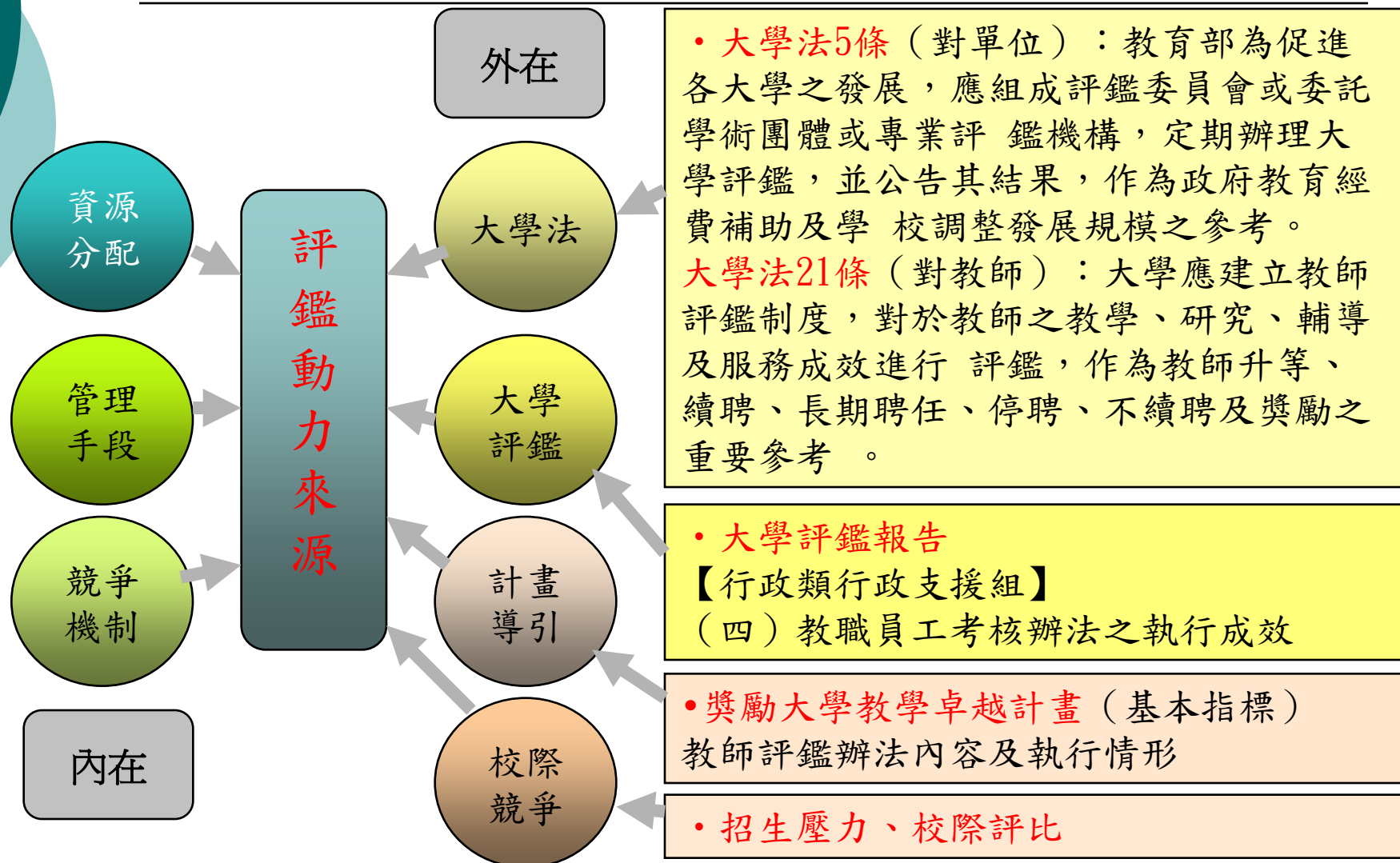
大綱

- 教師評鑑的動力
- 教師評鑑的規劃程序
- 大學教師評鑑的實施現況
- 中國科大教師評鑑規劃
- 結語
- 96-98北區技專校院教學資源中心計畫成果

大學教師評鑑的動力

- **大學法**（2005.12.28修正通過）：，明確規範各大學必須實施教師評鑑，評鑑教師之教學、研究、輔導及服務品質，以作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。
- **第5條**：大學應定期對教學、研究、服務、輔導、校務行政及學生參與等事項，進行自我評鑑；其評鑑規定，由各大學定之。
- **第21條**：大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，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。

大學教師評鑑的動力



大學教師評鑑的動力

科技大學評鑑

【行政類行政支援組】

（四）教職員工考核辦法之執行成效

二、教職員工升等、敘薪、考核、進修、訓練、獎勵及申訴辦法

（1）評鑑辦法

（2）評鑑程序

（3）評鑑指標

（4）評鑑結果

■（97）獎勵大學教學卓越計畫（基本指標）

1. 評鑑辦法內容及執行情形

2. 評鑑未通過教師後續追蹤與輔導之具體作法

3. （當期）學年度各學院接受評教師人數及辦理結果

4. （下期）學年度各學院接受評教師人數及辦理期程

5. 列舉3 個實際案例說明（當期）學年度辦理教師評鑑結果反映於教師獎汰及升等之情形

大學教師評鑑反思



大學教師評鑑目的

項目	績效管理導向	專業發展導向
評鑑目的	• 單位績效管理	• 教師專業發展
理論基礎	• 科學管理理論 • 績效管理理論	• 動機需求理論 • 專業發展理論
評鑑特質	• 垂直式、行政控制、集權 • 剛性、統整	• 水平式、專業自主、分權 • 彈性、分化
評鑑動力	• 外在壓力 • 目的論	• 內在動機 • 動機論

大學教師評鑑反思

- 是控制教師績效的工具？
- 是增進教師專業發展的策略？
- 還是同時促進教師個人成長和學校發展的作法？
- 其實，**評鑑結果的使用**決定教師評鑑的定位。

Arreola's 8-Step Process

Determine the Faculty Role Model

Determine the Faculty Role Model Parameter Values

Define Roles

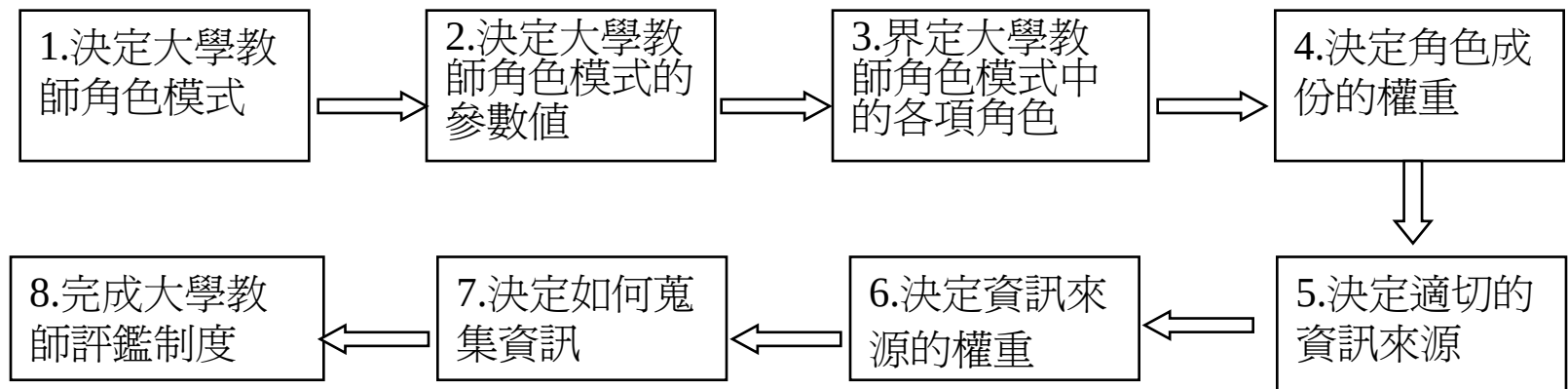
Define Roles' Component Weights

Determine Appropriate Sources of Information

Determine Source & Source Impact Weights

Determine how information from each source should be gathered

Design or select appropriate form(s)



Step #1 – Determine the Faculty Role Model

- Determine **which activities** that faculty engage in **should be evaluated**. These are the “roles” that make up the faculty role model.
 1. Teaching
 2. Advisement
 3. Professional Development
 4. Scholarly Activity and Research
 5. Administration and Management
 6. Institutional Involvement

Step #2 – Determine the Faculty Role Model Parameter Values

- Determine the **relative importance of each role** to Northwestern faculty. Answer the question of how much weight should be placed on each role. The **weights will be in ranges of percents**.
- Example of a Dynamic Faculty Role Model:

Minimum weight

Maximum weight

50%	Teaching	85%
0%	Scholarly Activity	35%
10%	Faculty Service	25%
5%	Community Service	15%



Step #3 – Define the roles

- Define each role of the faculty role model utilizing **performances or products that can be observed or documented**. Each role will consist of components that can be observed or documented.
- Examples of components of the “Teaching” Role
 1. content expertise
 2. instructional design skills
 3. instructional delivery skills
 4. course management

Step #4 – Determine Roles' Component Weights

- Determine how much **weight will be placed on each component of each role.**
- Example component weights for the “Teaching” role

instructional delivery skills	35%
instructional design skills	35%
content expertise	25%
course management	5%
	100%

Step #5 – Determine Appropriate Sources of Information

- Determine **who will provide the information** for each component of each role. Remember to obtain information from those who have first hand experience with the performance that is being evaluated.
- Possible sources:
 1. students
 2. department chair
 3. peers
 4. self
 5. others

Step #6 – Determine Source and Source Impact Weights

- Determine how much value or weight will be given to each selected source for each component of each role.
- Example of Source Impact Weights

Evaluation of Instructional Design Skills

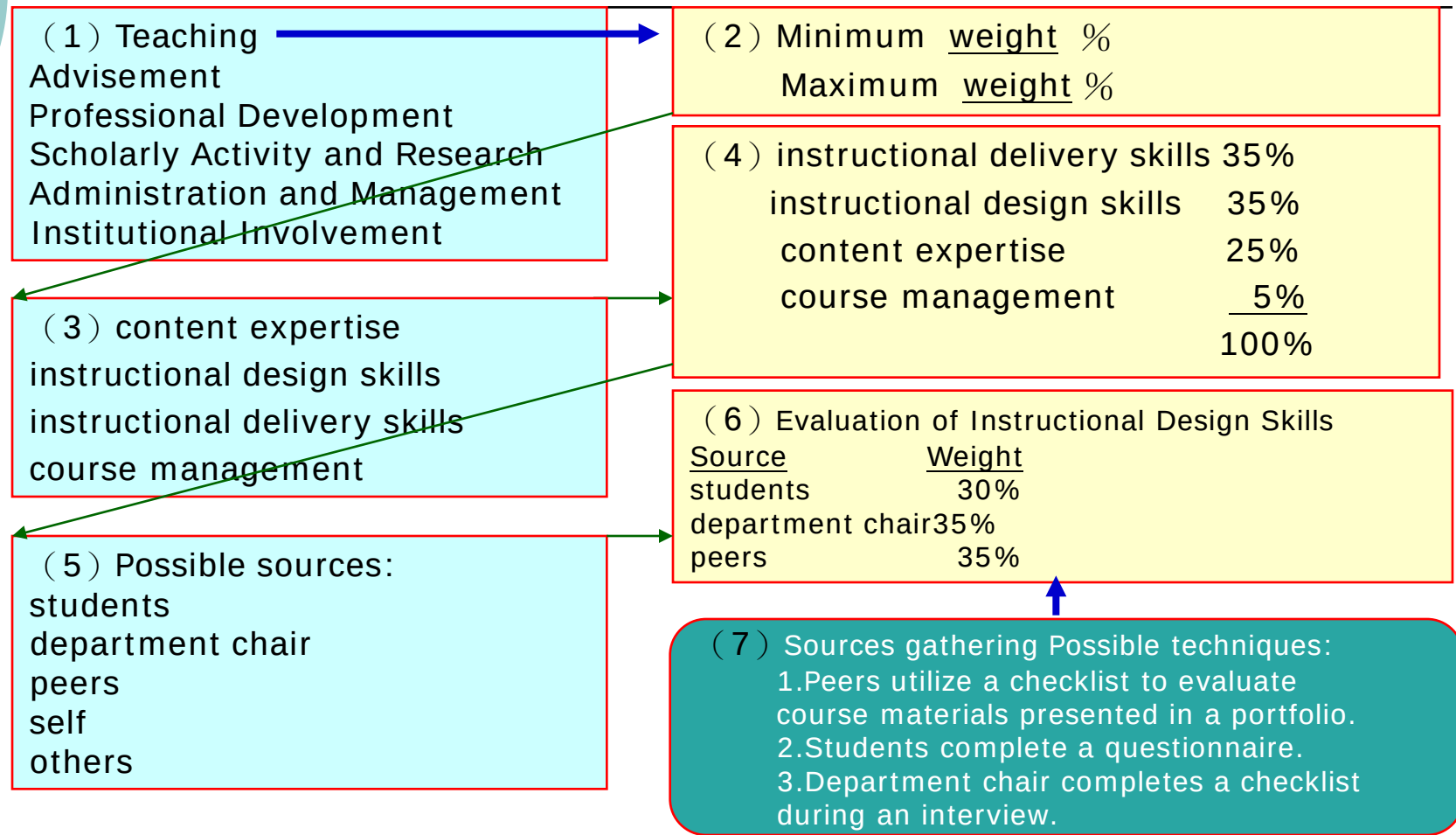
<u>Source</u>	<u>Weight</u>
students	30%
department chair	35%
peers	35%

Step #7 – Determine How Information Will be Gathered

- Determine the method to be used to gather information from each source. Examples include questionnaires, checklists, interviews, etc.
- Possible techniques:
 1. Peers utilize a checklist to evaluate course materials presented in a portfolio.
 2. Students complete a questionnaire.
 3. Department chair completes a checklist during an interview.

Step #8 – Design or Select Appropriate Form(s)

- Design, develop, or select questionnaires, checklists, and other procedures to be utilized for information gathering.





Final Goal

- Once the system has been developed, **policies and procedures must be** developed to govern **use and application** of the system.
- The **faculty evaluation system** is linked to a faculty development system **to promote self-improvement** and faculty learnin.

制度規劃

台北教育大學 孫志麟

- 辦法名稱：教師評鑑、教師評量、教師評估
- 評鑑目的：提升品質(61%)、講求績效(53%)、榮譽(18%)、專業發展(8%)
- 評鑑對象：專任教師、免評考量、新任教師、職務/職級等考量
- 評鑑項目：教學/研究/服務/輔導(69%)、教學/研究/服務（含輔導）(26%)

指標設計

台北教育大學 孫志麟

■ 評鑑標準：訂定評鑑項目相對權重(57%)

單一固定制：4%

多元固定制：21%

彈性範圍制：57%

最低標準制：18%

■ 評鑑指標：訂定量化指標(55%)

訂定評鑑指標相對權重(6%)

實施方式

台北教育大學孫志麟

- 評鑑組織：教師評審委員會(65%)或教師評鑑小組(35%)
- 評鑑人員：明訂(24%)、未明訂(76%)
- 評鑑層級：二級（系、院）或三級(系、院、校)
- 評鑑方式：小組評鑑(填寫表格，提出相關資料)
- 評鑑時程：一年/二年/三年/三至五年
- 評鑑結果：通過制(31%)/等級制(29%)/評分制(39%)
- 結果應用：獎(2%)/懲(53%)/獎懲並重(45%)/輔(51%)

問題發掘

台北教育大學孫志麟

1. 重視教師過去的表現，忽視未來發展的可能性。
2. 評鑑人員的評鑑專業不足。
3. 行政權力凌駕於學術權力。
4. 全校性/學院/系所共同做法的問題。
5. 評鑑結果的利用過度強調獎懲作用，忽略輔導與改進機制的引入。
6. 缺乏後設評鑑機制。
7. 忽略單位與教師個人的特質。

法制環境規劃

■ 專任教師評鑑辦法

- 87年7月1日訂定
- 98年10月14日校務會議第九次修訂

■ 教師評鑑委員會設置要點

- 96年5月28日第七次行政會議通過

■ 教師升等審查規則

- 91年3月15日教評會訂定
- 98年5月4日行政會議第六次修訂

■ 專任教師第二專長培育及轉任實施暫行要點

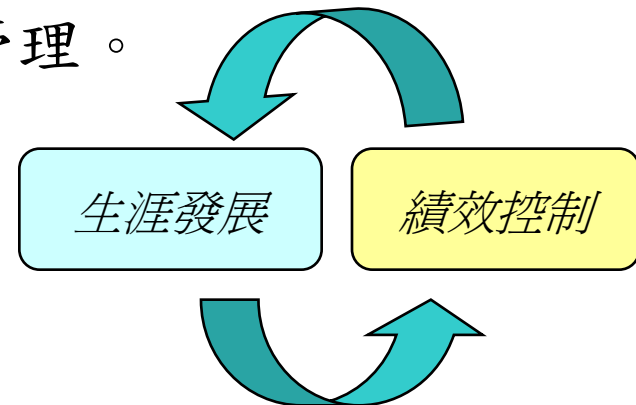
- 96年12月24日行政會議訂定

■ 教師申訴評議委員會組織及評議要點

- 89年7月1日訂定

規劃理念

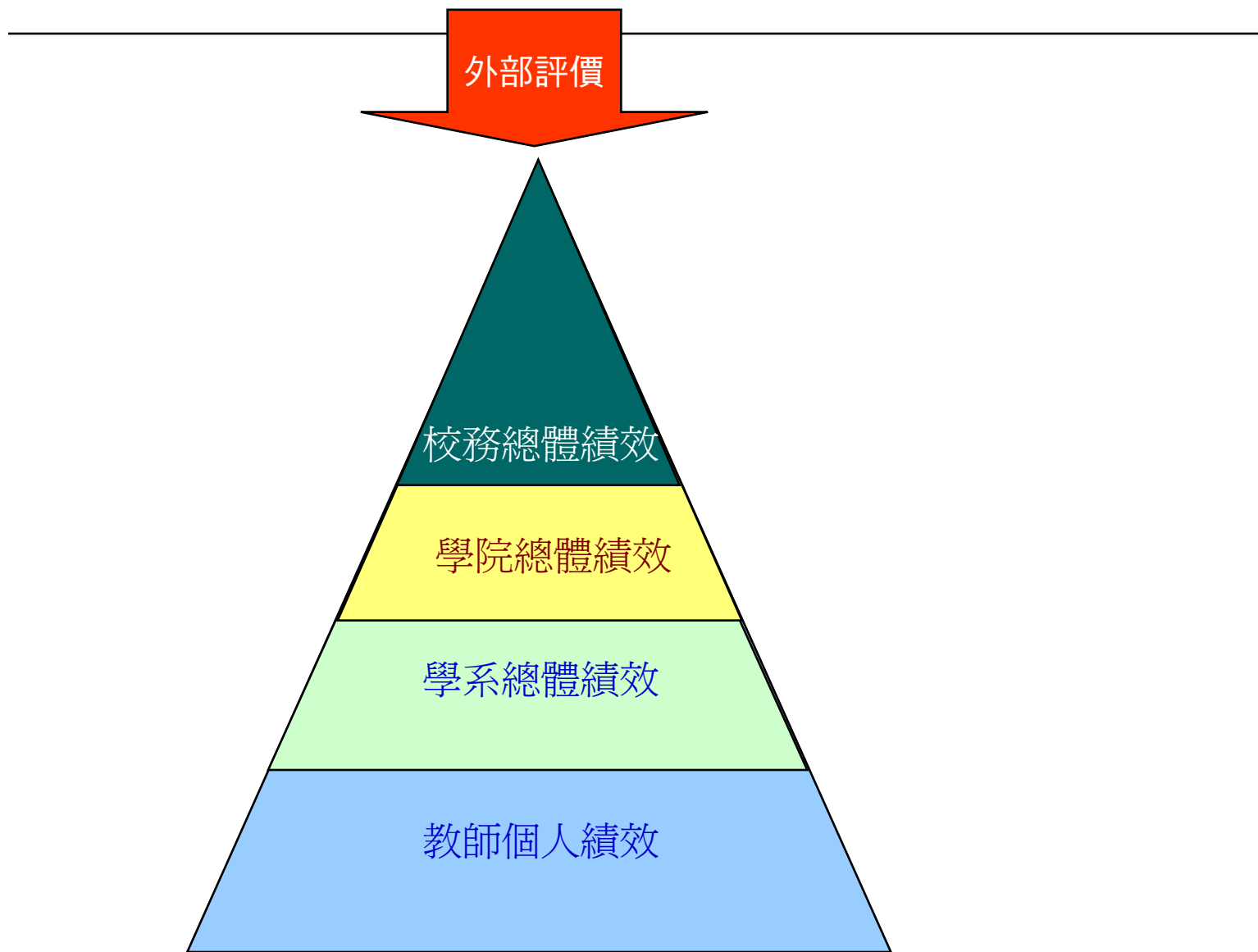
- 激勵教師個人專業成長，注重核心職責。
- 教學、研究，服務、輔導全面檢視。
- 連結教師生涯規劃與學校發展之群我關係。
- 輔導不適應或汰任不適任教師。
- 兼顧教師生涯發展與績效管理。



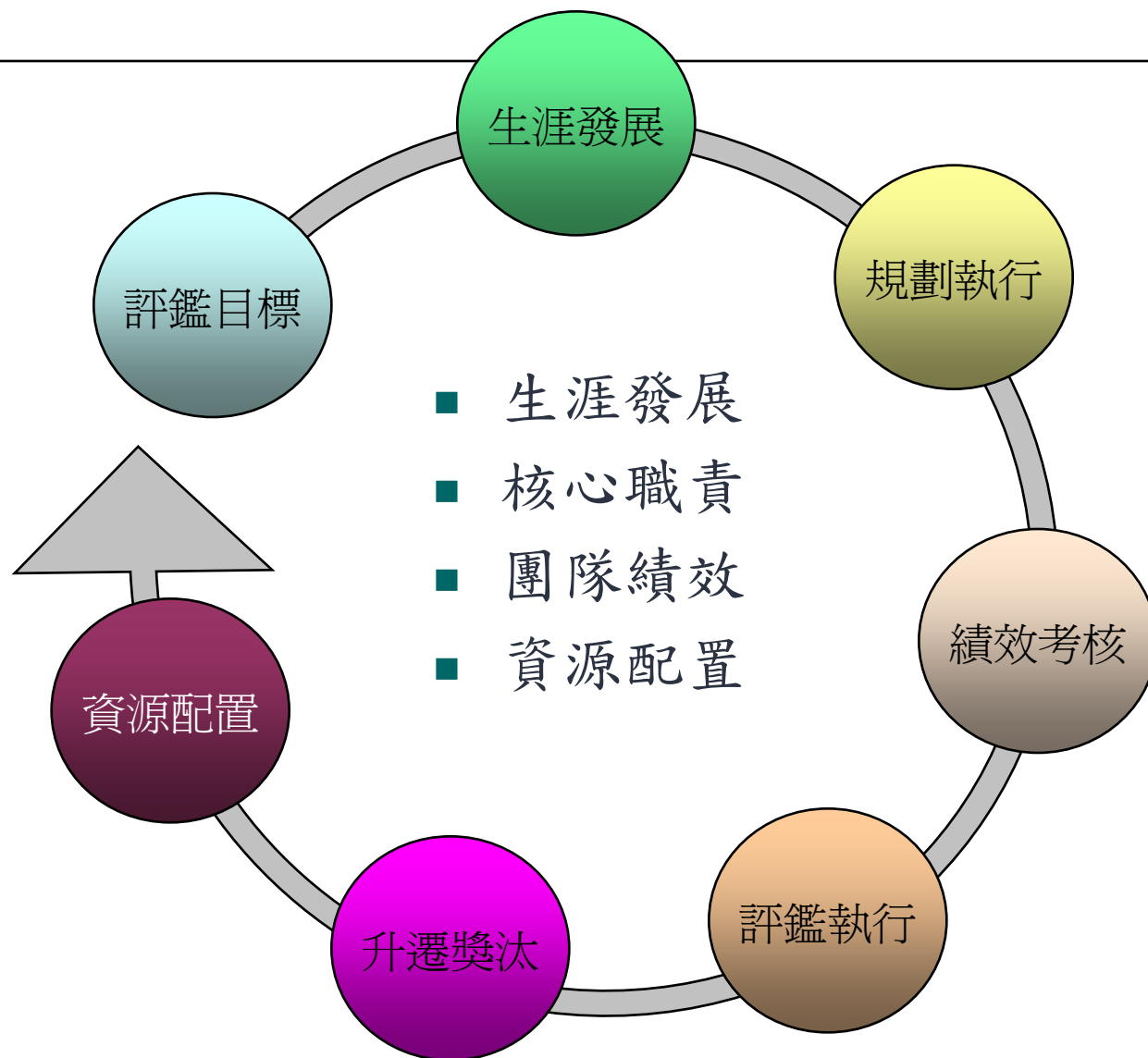
規劃理念

- 大學教師不應僅止於追求個人研究成果的豐碩與精深，更應在教學、輔導及服務等**核心職責**上盡心盡力，有所表現。
- 大學教師應體認自身的責任與義務，思考可能的貢獻，以分工合作的方式協助學校及院、系來**面對教育競爭**。
- 透過「**教師生涯規劃**」分出不同類組，讓教師同仁表達自己在研究、產學、輔導及行政服務方面的意願。

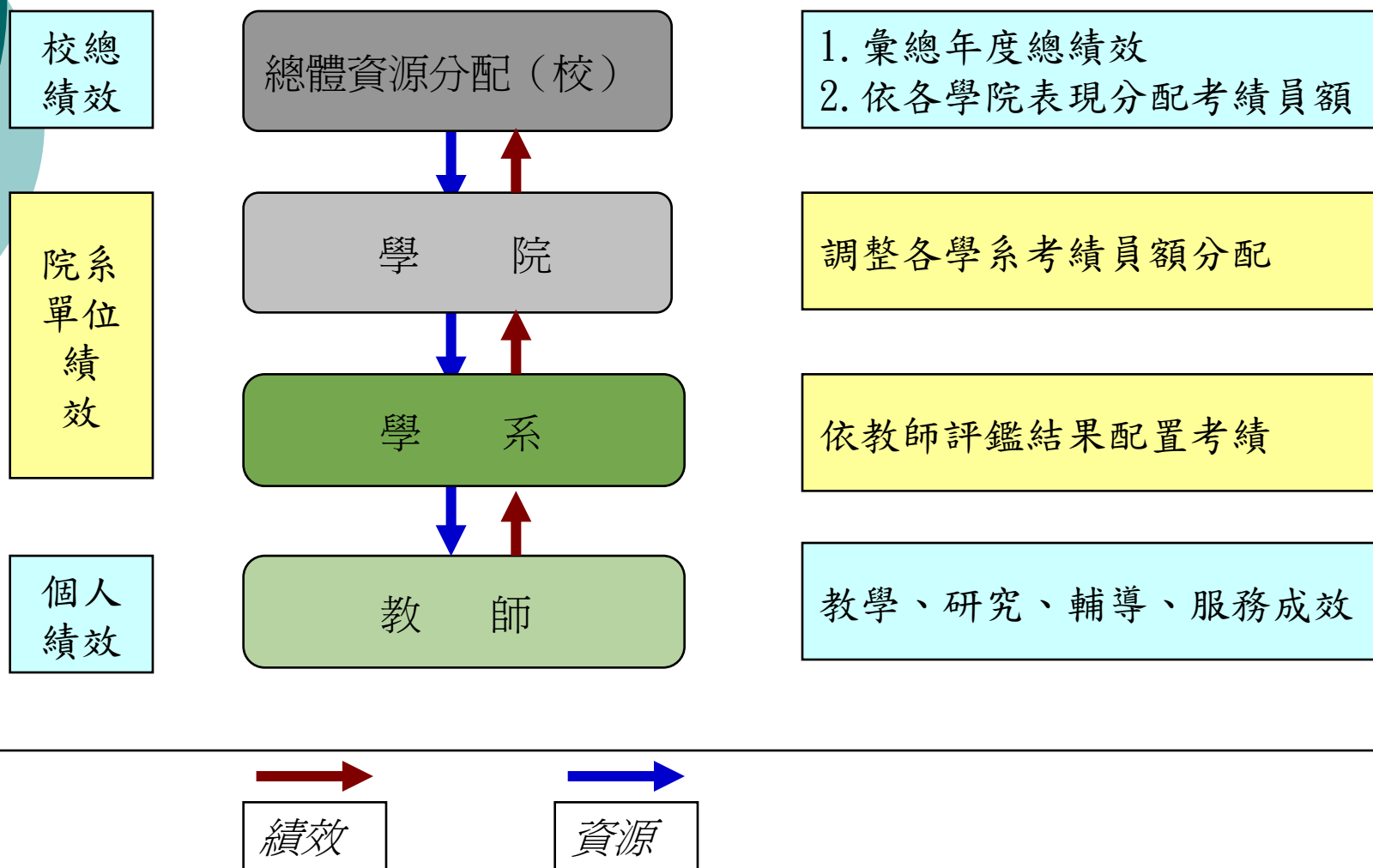
績效聯結機制



評鑑循環機制



實施程序



實施程序

■ 第一階段：單位自我評鑑

1. 彙總各院、系內教師個人績效，作為單位績效評比依據。
2. 參考單位評鑑結果，分配教師評鑑各等第人數及比例。

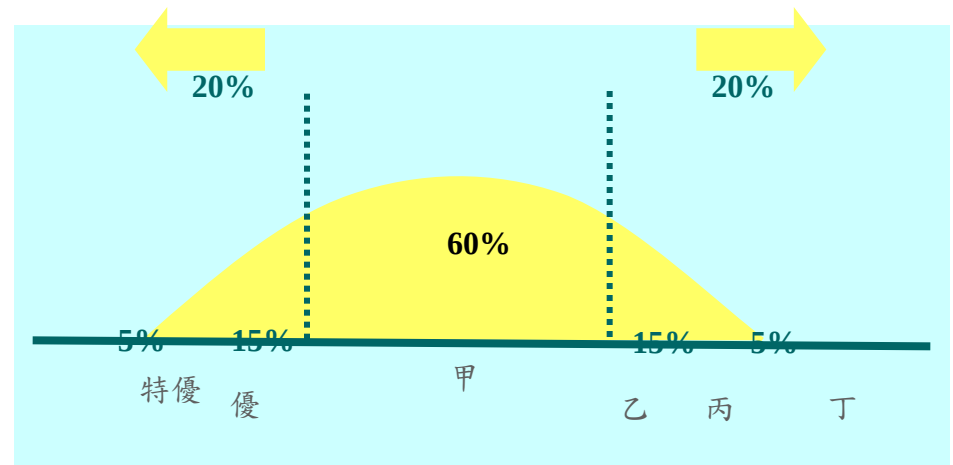
■ 第二階段：教師個人評鑑

1. 個人績效資料庫—建立績效撲滿，記錄專業成長。
2. 教師自評—檢視個人績效成果與專業成長。
3. 院、系主管初評—教師專業成長與績效貢獻之審核與排序。
4. 評鑑委員會總評—檢討績效與評鑑結果之合理性。

評鑑結果與考績聯結

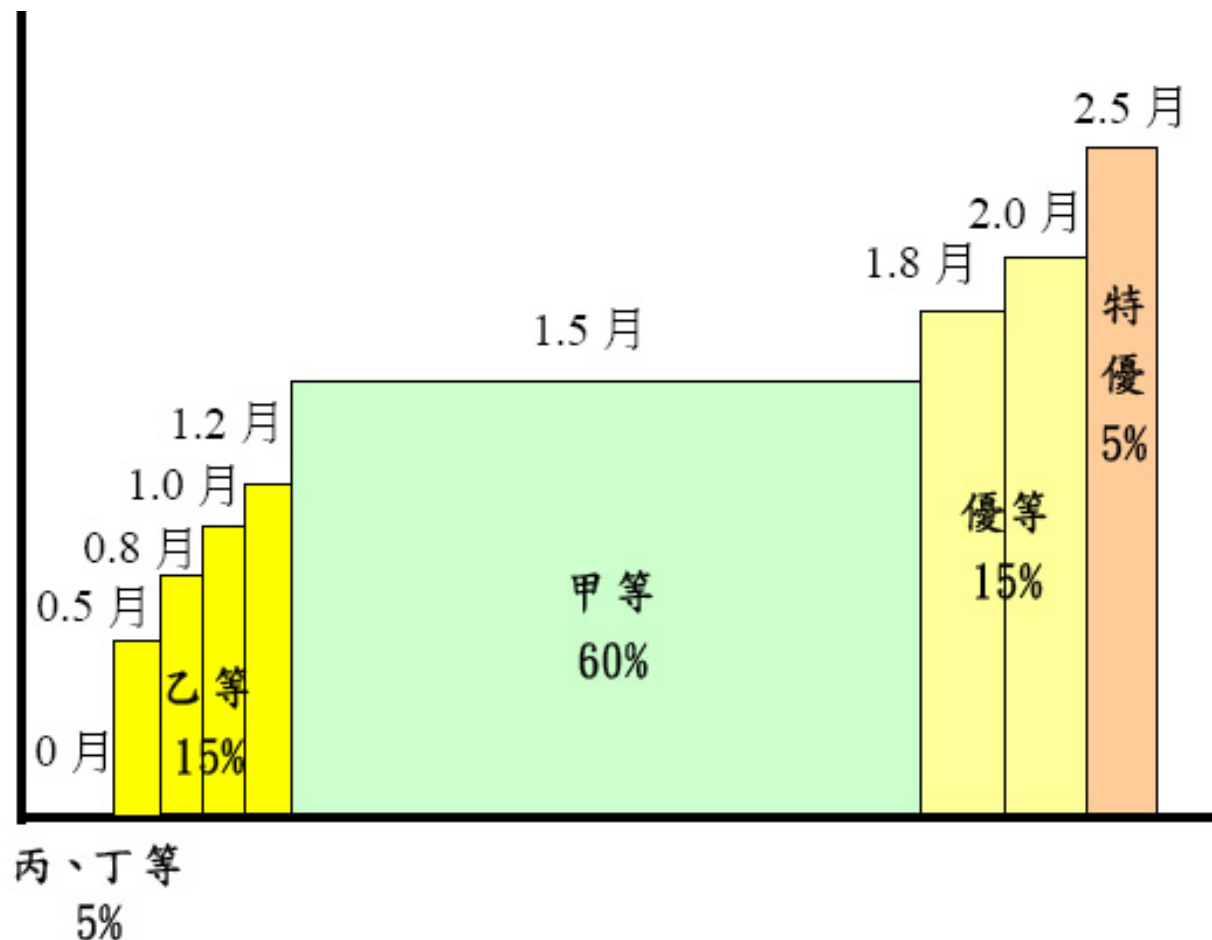
全校教師評鑑之考績等第分配比例原則：

1. 特優 (5%)
2. 優等 (15%)
3. 甲等 (60%)
4. 乙等 (15%)
5. 丙等 (5%)
6. 丁等 (不予規定)



- 各院系（所）評鑑等第人數及比例依績效核配。
- 教師兼任本校各級行政主管及參與校務行政工作經報核者，得不列入考績等第分配比例計算。

評鑑結果及處理



準備階段

序號	執行單位	工作名稱	開始	完成	期間	2009年 06月					2009年 07月					2009年 08月					2009年 09月				
						5/31	6/7	6/14	6/21	6/28	7/5	7/12	7/19	7/26	8/2	8/9	8/16	8/23	8/30	9/6	9/13	9/20			
1	教務、學務、研發	教務、學務、研發等單位提供各院系績效	2009/6/1	2009/6/12	2w						2009/6/12														
2	教務、學務、研發、電算	教務、學務、研發等單位提供教師個人績效，電算中心整合	2009/6/15	2009/6/19	1w						2009/6/19														
3	秘書室	各系、院自我評鑑	2009/6/15	2009/6/19	1w						2009/6/19														
4	各系院	各系院各項配分比例輸入	2009/6/15	2009/6/19	1w						2009/6/19														
5	人事室	召開會議決定各院系之各等第人數及比例	2009/6/22	2009/6/24	.6w						2009/6/24														
6	電算中心	電算中心彙整教師系統之個人資料	2009/6/19	2009/6/26	1.2w						2009/6/26														
7	所有教師	教師評鑑個人配分比例輸入、考評單列印簽名及補充佐證資料	2009/7/1	2009/7/10	1.6w						2009/7/10														
8	各學系	系主任或一級主管初評及特優及丙等之評鑑意見撰寫	2009/7/13	2009/7/17	1w	系評階段																			2009/7/17
9	各學院	院長協商與調整	2009/7/20	2009/7/24	1w	院評階段																			2009/7/24
10	人事室	人事室彙整初評成績	2009/7/27	2009/7/31	1w																				2009/7/31
11	人事室	教師評鑑委員會總評	2009/8/3	2009/8/14	2w	校評階段																			2009/8/14
12	人事室	特優及丙等者之評鑑意見補充撰寫	2009/8/17	2009/8/21	1w																				2009/8/21
13	校長室	校長核定	2009/8/24	2009/8/28	1w	核定階段																			2009/8/28
14	人事室	列印與分發教職員考核通知書	2009/8/31	2009/9/4	1w																				2009/9/4
15	人事室	考核晉級作業	2009/9/7	2009/9/18	2w																				2009/9/18

系評階段

院評階段

校評階段

核定階段

單位績效與評比

系 發展 特色 (15%)	教務相關績效(35%)								學務相關績效(15%)				
	學生註冊率 (10%)		課程管理 (10%)		特色學程、 創意及創新 課程辦理 (10%)		學生競賽 (5%)		生活輔導 (8%)		學務活動 (7%)		
	新生及在 校生註冊 率		績效 分數	排課、 授課及 教學文 件繳交 異常紀 錄	績效 分數	開辦課 程數及 學生選 讀人數	績效 分數	學生參 加校外 學藝競 賽得獎 紀錄	績效 分數	導師績 效考評	績效 分數	參與學 務活動 整體績 效	績效 分數
	台北	新竹											

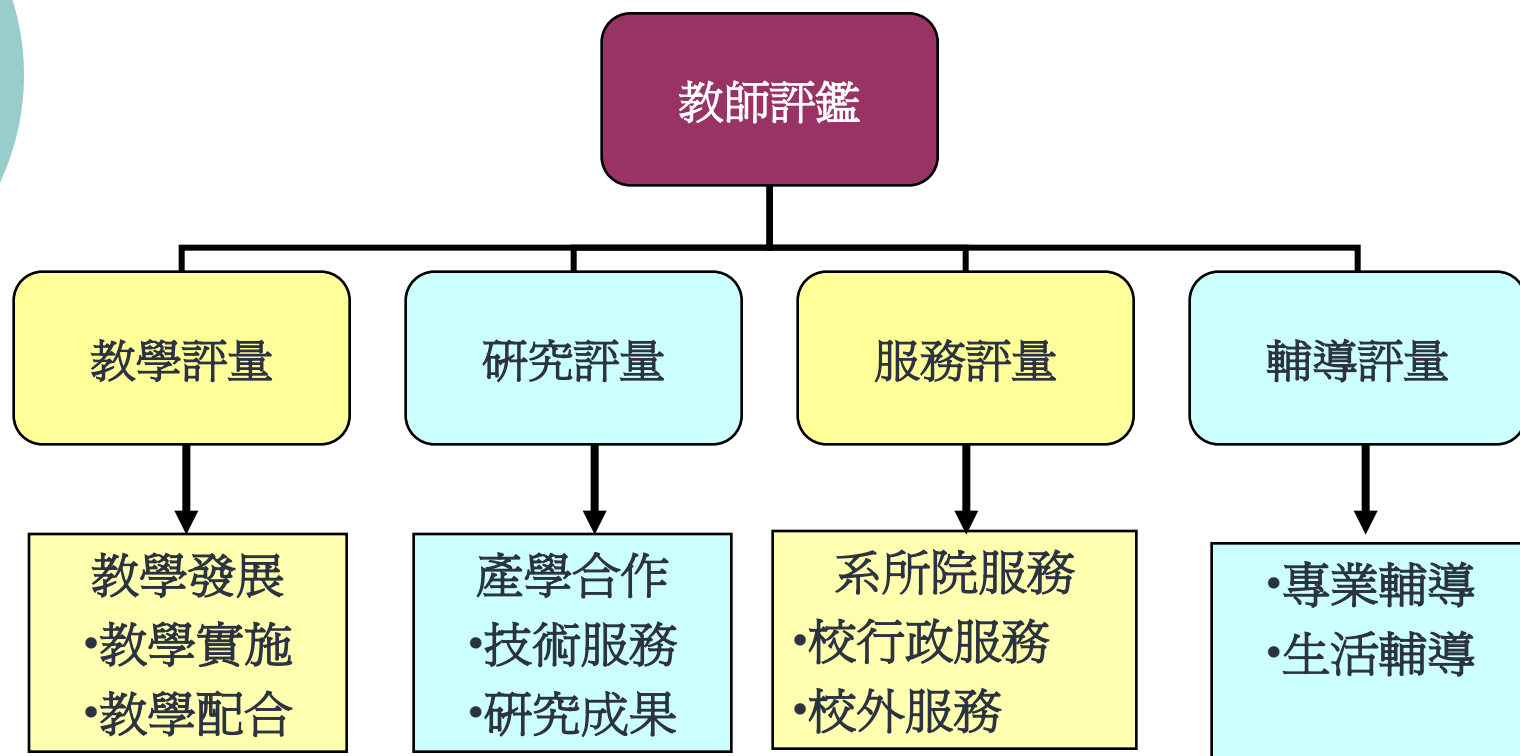
依年度目標

依年度目標

單位績效與評比

研發相關績效(35%)																總分	全校排序	學院排序	
產學合作與研究成果(15%)						證照推動(10%) (97.06.16-98.06.15)				學生實習與就業輔導(5%)		推廣教育(5%)							
產學合作案件 (6%) (案)		產學合作金額 (5%) (元)		研究成果 (4%)		績效分數	證照張數 (6%)		證照點數 (4%)		績效分數	實習推動 (5%)		績效分數	推廣教育 (3%) (班級數)				推廣教育 (2%) (元)
97年度成果 (案)	平均教師成果 (案/人)	97年度成果 (萬元)	平均教師成果 (萬元/人)	97年度成果 (案)	平均教師成果 (案/人)		97學年度張數 (張)	平均教師成果 (張/人)	97學年度張數 (點)	平均教師成果 (點/人)		實習人數 (人)	實習時數 (時)		97學年度成果 (班)	平均教師成果 (班/人)	97學年度成果 (萬元)	平均教師成果 (萬元/人)	

個人評鑑架構



教師評鑑對象

■ 評鑑對象

1. 本校專任教師任職至學年度終了**屆滿一學年者，即應接受評鑑**；
2. 未滿六個月者免辦；不滿一學年而連續任職已達六個月及懷孕、健康等特殊原因經專案報核者，**另予成績考核**。

■ 教師評鑑範圍

分為教學、研究、服務、輔導等評量項目，各評量項目內容及評定標準由各權責單位議訂之分工如下：

1. **教學評量**項目由教務處訂定。
2. **研究評量**項目由教務處及研發處合訂。
3. **輔導評量**項目由學務處訂定。
4. **服務評量**項目由秘書室訂定。

■ 各項評量項目及標準，經行政會議通過後實施。

單位績效與評比

- 教師身分確認：包括一級主管、二級主管、校務特別助理、校行政服務教師、講座教授及一般教師。
- 一級主管各項評鑑得免評分；二級主管、校務特別助理及校行政服務身分之教師，研究及服務兩項得免評分，且不列入單位內教師評鑑之單位人數計算及排序；
- 講座教授評鑑教學及研究兩項，且不列入單位內教師評鑑之單位人數計算及排序。

教師身分別	教師評鑑項目																	
	教學項目				研究項目					服務項目					輔導項目			
	初評		總評		初評			總評		初評			總評		初評		總評	
	系主任	院長	教師評鑑委員會	校長	系主任	院長	行政單位主管	教師評鑑委員會	校長	系主任	院長	行政單位主管	教師評鑑委員會	校長	系主任	院長	教師評鑑委員會	校長
一級主管																		
二級主管																		
校務特別助理																		
校行政服務教師																		
講座教授																		
一般教師																		

說明：



表參與考評主管

免評項目

個人評鑑作業準備

■ 行政單位

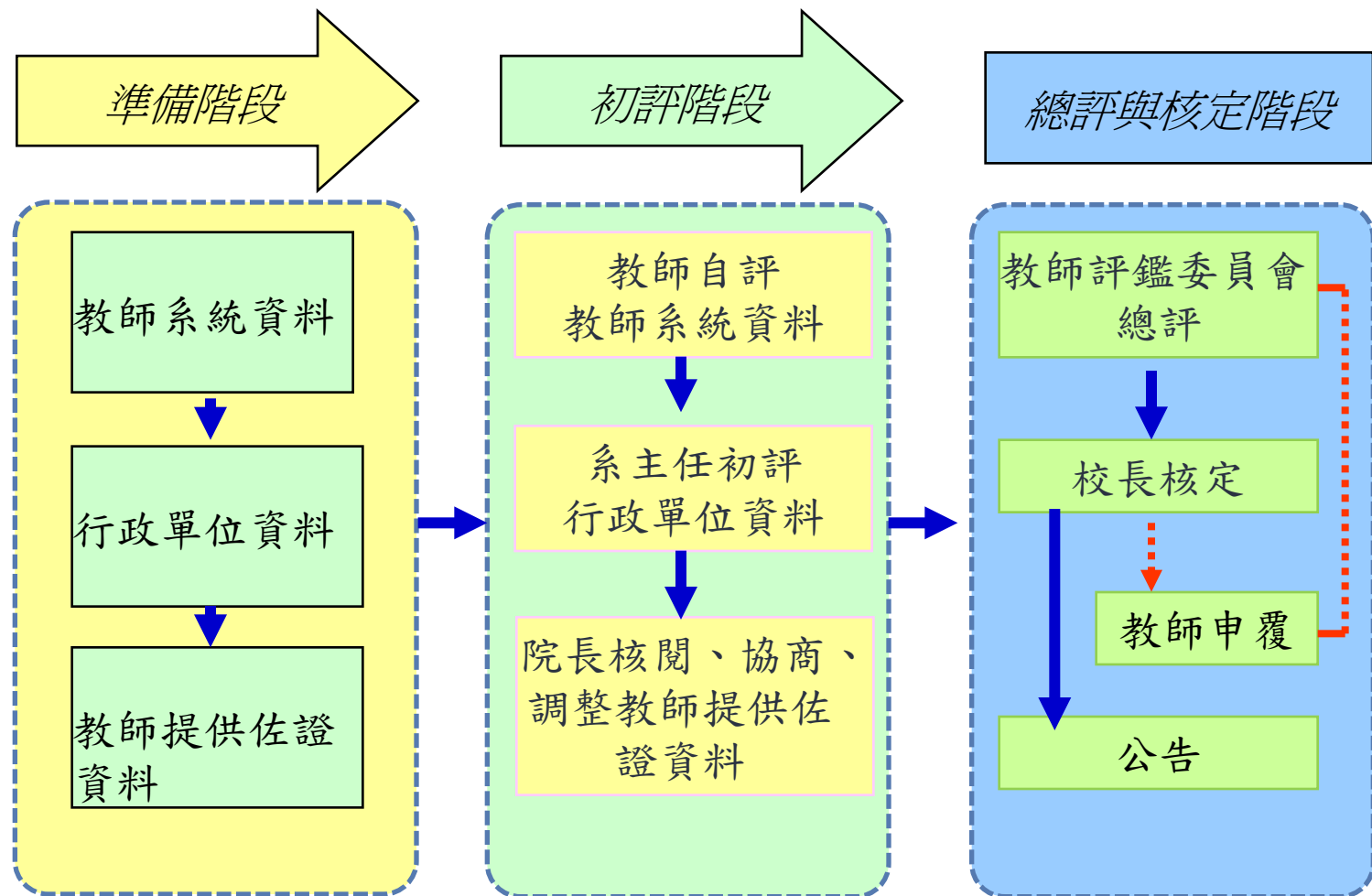
由教務處、學務處、總務處、研發處、秘書室、圖書館、電算中心、及人事室等行政業務單位，提供相關業務績效、紀錄及異常事件等資料，納入教師個人績效資料系統。

■ 受評教師

1. 提供經學校核定之績效考核自評表件或其他佐證資料。
2. 個人依年度表現規劃各項評量分數比例，其中教學項不得低於30%，其餘評量項目按系院所訂標準增減10%後，各不得低於10%。

項目	教學	研究	輔導	服務
%	> 30	?	?	?

個人評鑑作業流程



行政及學術單位準備

教學項目為例

獎勵加分項

- 參與遠距教學
- 參與教學活動
- 主辦學術活動
- 教學績優獲獎
- 教材編製成果
- 參與教學工作小組
- 開辦特色學程
- 課後輔導績效

加 / 減分項

- 教學評量

減分項目

- 成績登錄異常
- 課堂叫學異常
- 學生申訴案件
- 課程大綱上網
- 教學規範上網
- 數位教材上網

評鑑內容－教學項目評鑑

目標：以提升教學績效（成效）為目標

內容：含**教學發展**、**教學實施**、**教學配合**三項績效。
（教學評量、教學規範及大綱、教材編撰、創新教法及其他有關教學績優事蹟及其他具體教學成果。）

類別	參考項目	
教學發展	A1	參與系本位課程設計或規劃
	A2	排配課作業參與
	A3	加退選作業參與
	A4	辦理系選課作業說明會
	A5	參與或主持學程規劃
	A6	教學規範編製
	A7	協助提昇教學品質相關專案規劃或系統開發
	A8	參與各級課程與教學相關之小組或委員會
	A9	圖書、設備儀器規劃與管理
	A1	其他

評鑑內容－教學項目評鑑

類別	參考項目	
教學實施	B 1	教學意見調查實施(符合安置性、形成性、診斷性、總結性評量)
	B 2	學期教學意見調查成效
	B 3	教學規範實施成效
	B 4	專案課程輔導與補救教學
	B 5	同步遠距教學課程實施
	B 6	數位教材製作(多媒體教材、線上教學教材等)或自編教科書
	B 7	線上教學與輔導實施
	B 8	創意教學教材製作
	B 9	其他

評鑑內容－教學項目評鑑

類別	參考項目	
教學配合	C1	教學進度表之繳交與教學進度之執行
	C2	學期成績輸入與繳交
	C3	授課情況(請假、補課或教學反應處理等)
	C4	依學則、教務法規及教學規範進行教學
	C5	配合教學工作推動專案
	C6	參與本校教師教學知能提升研習活動
	C7	配合推動榮譽考試
	C8	其他

評鑑內容－輔導項目評鑑

- 目標：以提升學生輔導成效為目標
- 內容：分為師徒制導師之專業輔導與擔任班級導師之生活輔導。
 1. **專業輔導**成效，以達成培養學生專業技能及專業生涯輔導為目標；學生實務專題、證照考試、競賽為評鑑重點。
 2. **生活輔導**成效，以培養學生高尚之品格與操守為目標，評鑑內容以對學生日常生活輔導、榮譽考試推動成果、課外活動規劃、學生健康及意外之處置、教學環境衛生工作之督促及其他。

評鑑內容－輔導項目評鑑

類別	考評參考項目	
專業輔導	J1	輔導學生就業實習
	J2	輔導學生證照考試
	J3	輔導學生升學考試
	J4	校外專業項目競賽輔導
	J5	輔導學生實務專題(含國科會案)
	J6	實務專題審查
	J7	校內專業項目競賽輔導
	J8	其他

評鑑內容－輔導項目評鑑

類別	參考項目	
生活輔導	K1	輔導班級成為榮譽考試班級者
	K2	該學年擔任導師或師徒制導師
	K3	配合學務行政
	K4	訓輔會議出席與輔導（集會、班會、導師會議、研習會）
	K5	學生獎助學金申請輔導
	K6	學生心理輔導
	K7	學生出勤輔導
	K8	學生獎懲輔導
	K9	學生社團輔導
	K10	學生服裝儀容輔導
	K11	學生環境整潔輔導
	K12	學生體育活動輔導
	K13	特殊問題學生輔導
	K14	賃居學生輔導
	K15	學生訓輔活動輔導
	K16	校外訓輔競賽輔導
	K17	訓輔書冊登錄批閱輔導
	K18	其他

評鑑內容－研究項目評鑑

■ 目標：擴大教師研究及產學合作能量

■ 內容：分為產學合作、研發及技術服務與研究成果等三項。

1. **產學合作成果**包含政府部會之計畫型與獎助型案、非政府部門之產學計畫案及校內補助案。
2. **研發及技術服務成果**包含國際、兩岸、校際之合作與交流活動、創新育成輔導、開設推廣教育課程及技術輔導、技術專利移轉等服務。
3. **研究成果**包含博士班進修、升等送審著作、期刊論文、研討會論文、專書、國科會案、創作發表、專利權及獲獎與榮譽。

評鑑內容－研究項目評鑑

類別	參考項目		
產學合作	D1	取得產學合作或校外研究計畫 研究經費：100(含)萬以下	擔任:主持人
			擔任:協同主持人
			擔任:參與人員
	D2	取得產學合作或校外研究計畫 研究經費：100~500(含)萬	擔任:主持人
			擔任:協同主持人
			擔任:參與人員
	D3	取得產學合作或校外研究計畫 研究經費：500萬以上	擔任:主持人
			擔任:協同主持人
			擔任:參與人員

評鑑內容－研究項目評鑑

類別	考評參考項目			評分參考值
技術服務	E1	推廣教育	本校學分班	擔任:班主任或連絡人
			非學分班 政府委訓班	擔任:授課教師
	E2	創新育成	E2-1	擔任創新育成中心進駐廠商專業審查委員
			E2-2	協助或參與學校接受經濟部中小企業處訪視工作
			E2-3	擔任或推動創新育成中心廠商之輔導教師
	E3	國際合作	擔任國科會,教育部或其他相關單位國際合作案的計畫主持人或參與教師	
	E4	兩岸交流	擔任民間團體或其他單位補助兩岸交流計畫主持人或參與教師	
	E5	校際合作	推動、擔任或主持校際合作交流活動,研究案,研究成果發表論文,獲得專利計畫者	
	E6	其他		

評鑑內容－研究項目評鑑

類別	參考項目	
研究成果	F1	在國外SCI, SSCI, EI…或國內TSCI, TSSCI, TEI…等知名學術期刊發表者
	F2	接受國科會,教育部專題研究,應用性先期研究計畫,或其他研究計畫補助者,或獲得國科會,教育部優良或傑出研究獎者
	F3	在國內外具有匿名審查制度(非SCI, SSCI, EI …)之學術期刊發表者
	F4	在國內外學術期刊,研討會獲獎或其他學術研究相關績效者
	F5	在國內外無匿名審查制度之學術期刊發表者
	F6	在國內外研討會發表論文或自行出版之專書(不含教科書)
	F7	接受學校專案研究,專題研究補助之研究計畫
	F8	接受其他公民營機構委託之研究計畫
	F9	其他

評鑑內容－服務項目評鑑

■ 目標：要求教師應用專業能力，回饋學校與社會。

■ 內容：分為對系（院、所、中心）服務、校行政服務與校外服務等項。

1. **系（所、院、中心）服務**：包括實驗室規劃與管理、指導學生實習、招生業務及支援系（所、院、中心）行政等項之執行成效。
2. **校行政服務**：包括兼任主管、籌辦大型研討（習）會、參加校內委員會及執行校內各處（室、中心）之業務規劃、計畫、支援或管理改善等項目。
3. **校外服務**：包括參與社會服務及經本校核可之校外委員會、學會及其他服務，考評著重於參與成果對提升校譽之貢獻。

考評類別	考評參考項目	
系(院、 所、中心) 服務	G1	系科中心處室服務
	G2	實驗室規劃與管理
	G3	指導學生實習
	G4	招生業務
	G5	其他

考評類別	考評參考項目	
校行政服務	H1	兼任行政主管
	H2	擔任校務行政特別助理教師
	H3	籌辦大型研討會
	H4	參加校內委員會
	H5	執行校內各處(室、中心)之業務規劃、計畫、支援或管理改善之具體事實
	H6	其他

考評類別	考評參考項目	
校外服務	I 1	參與社會服務
	I 2	參與經本校核可之校外委員會、學會
	I 3	其他

評鑑結果及處理方式

■教師評鑑考核成績之運用

考績 等第	考績 配分	年終獎金 發放月數	俸額 調整	人數 比例	備註
特優	95分以上	2.5個月	晉本薪或年 功薪一級	5%	
優等	90~94分	1.8~2.0個月		15%	
甲等	80~89分	1.5個月		60%	
乙等	70~79分	0.5~1.2個月		15%	
丙等	60~69分	不發放	留支原薪級	5%	連續二年不續聘
丁等	59分以下	不發放			解聘

評鑑結果及處理方式

限權措施

評鑑結果為丙等者，採行下列一項或多項附帶處理方式：

1. 不得在校外兼職、兼課或超鐘點。
2. 不得申請借調、改聘。
3. 不得申請升等、進修。
4. 學術研究費酌予減發。
5. 年終獎金減發。
6. 其他經會議決議之適當處置或輔導方式。

輔導措施

1. 由院、系主管面談後，提供改善建議，其屬於教學評鑑項目不佳經輔導仍未改善者，得調整其授課鐘點及待遇。
2. 依本校相關法規之規定，安排教學、研究、服務、輔導績優教師提供諮詢與協助。

教師評鑑與教師升等結合

■ 著作送審之基本條件

1. 申請前二年教師評鑑（考績）為甲等以上
2. 申請前三年度之教學項目成績平均達80分以上。
3. 升等之代表著作或作品至少須達7點以上，方可提出升等申請。
4. 升等助理教授送審須具所屬院內副教授以上教師之推薦函3封。

■ 著作送審之選項條件

1. 服務成果：兼任行政主管、校務特別助理、行政服務。
2. 教學成果：獲得優良教學、創意教學或教材製作等相關獎項。
3. 輔導成果：學生證照輔導及校外競賽輔導，著有績效者。
4. 產學成果：產學研發成果豐碩，著有績效者。

總 結

■ 以教師生涯規劃為基礎

- 依據教師個人生涯規劃，以不同比例評量其專業發展。
- 嚴謹的三階段過程：系評(含自評)、院評與校評。

■ 兼顧教師專業發展與核心職責

- 評鑑結果與年終獎金相結合。
- 逐步擴大等級間獎懲差距，發揮激勵效果。
- 重視評鑑後之協助與輔導，提升教師自我實現之能力。

教師評鑑的反思

- 1.就教師而言，評鑑目的強調大學教師的生涯發展，其所獲得的評鑑資訊將有助於教師專業表現的改進。
- 2.對學校而言，教師評鑑被視為是一種績效責任的展現，評鑑結果可作為教師升等、獎懲等人事決定之用，其所獲得的評鑑資訊代表著對機構績效的價值判斷。

制度設計

1. 針對校務發展目標及需求，**量身訂做符合自我需求的制度**，切勿移植他校的做法。
2. 因應時空環境變遷，適度、**漸進調整各階段的評鑑重心**。
3. 宜兼顧**教師發展與績效管理**，創造雙贏局面。
4. 可間採**質化與量化**指標，並規劃其適宜之權重。
5. 評鑑指標宜選擇建立資料庫，以利**長期追蹤**與觀察。
6. 評鑑時程規劃可**結合人事**升遷及管理機制，以期落實。
7. 設計回饋、申覆等**救濟機制**，輔導與協助機制。

制度實施

1. 落實溝通與協商機制，**建立共識**，降低推動阻力。
2. 營造有利於教師評鑑的信任文化，建立誘導機制。
3. 規劃後設評鑑制度，**不斷檢討、修正**與改進評鑑做法。
4. 長期蒐集教師評鑑成果，推動教師**特質分析**。

網頁位址

歡迎蒞臨--中國科技大學--

教育部

使用者入口

- 新生專區
- 家長專區
- 在校學生
- 教師職員
- 校友專區
- 訪客來賓

認識中國科大
About CUTE

行政單位
Administration

教學單位
Academics

招生資訊
Admission

推廣進修
Extension School

圖書資源
Library

校園風光

1 2 3 4 5

教學卓越計畫

升學就業資訊網

網路學院

中國科技大學電子報

職涯規劃

證照資訊

熱門連結：

- 校園行事曆
- 電子公文系統
- 徵聘教師職員
- 學雜費資訊
- 教育部專案計畫
- 教育部促進就業計畫
- 安定就學專區

Google 校內搜尋

專案成果

- 資安防護監控技術之教學研究與服務 [2009/10/20]
- 教育部培育優質人力促進就業計畫 [2009/4/29]
- 教育部補助「以通識教育為核心之全校課程革新計劃」網站 [2009/2/23]
- 大學校院辦理永續發展通識課程 [2009/2/17]
- 北區教學資源中心專案計畫 [2009/2/6]
- 北縣古蹟歷史建築數位典藏計畫 [2009/1/13]
- 多元商務整合運籌e化之數位環境建置應用發展與人才培育計畫-e化商務，活化運籌領航計畫 [2009/1/13]
- 結構物安全與防災管理控制系統建構計畫 [2009/1/7]

[第一頁][上一頁][下一頁][最終頁]

專案成果

北區教學資源中心
專案計畫

點選網址

網頁位址



計畫首頁

97年度計畫
(2-4教師評鑑)

點選計畫

網頁位址


北區技專校院教學資源中心
 Center for Teaching and Learning Excellence in Northern Region, Ministry of Education

分項計畫2-4各校教師評鑑制度

[回頁首](#)
[中國科大首頁](#)
[網路地圖](#)

[最新公告](#)
[夥伴學校](#)
[各校教師評鑑制度辦法](#)
[研討會成果發表](#)
[活動剪影](#)
[聯絡我們](#)


研討會成果發表


相關連結

■ 研討會名稱：各校教師評鑑制度之改進經驗分享研討會
 ■ 計畫名稱：主軸計畫二、教師教學專業之提昇
 ■ 分項計畫：2-4各校教師評鑑制度之改進經驗分享
 ■ 會議日期：98年4月1日(星期三)9:30am
 ■ 開會地點：中國科技大學台北校區 格致樓101會議室
 ■ 主辦單位：中國科技大學
 ■ 指導單位：教育部技職司、北區技專校院教學資源中心
 ■ 協辦單位：台北科技大學、聖約翰科技大學、中華技術學院、醒吾技術學院
 ■ 研討會流程：(可下載會議簡報)

時間	會議內容	主講人/主持人	會議簡報
09:10~09:30	報到		
09:30~09:40	主席致辭	中國科技大學 張敦務 校長	
09:40~10:50	專題演講： 教師評鑑之問題與對策	台北教育大學 教育經營與管理學系 孫志麟 副教授	
11:10~11:50	經驗分享(一)： 國立台北護理學院教師評鑑制度 歷程與發展議題	國立台北護理學院 教師發展中心 張淑芳 組長	
13:20~14:00	經驗分享(二)： 教師評鑑制度之改進經驗分享	醒吾技術學院 會計資訊系 林清秀 副教授	
14:20~15:00	經驗分享(三)： 中國科技大學教師評鑑制度經驗分 享	中國科技大學 人事室 林立聰 主任	
15:00~15:30	綜合討論	中國科技大學 張敦務 校長	
15:30	賦歸		

進入分項計畫

研討會成果發表

點選

網頁位址


北區技專校院教學資源中心
 Center for Teaching and Learning Excellence in Northern Region, Ministry of Education

[回頁首](#) | [中國科大首頁](#) | [網路地圖](#)

分項計畫2-4各校教師評鑑制度

承辦單位：中國科技大學

[最新公告](#) | [夥伴學校](#) | [各校教師評鑑制度辦法](#) | [研討會成果發表](#) | [活動剪影](#) | [聯絡我們](#)


各校教師評鑑制度辦法--夥伴學校

[相關連結](#)

學校名稱	評鑑相關資料
中國科技大學	專任教師評鑑辦法
中華技術學院	教師教學服務研究評鑑辦法
北台灣科學技術學院	教師評鑑辦法
台北海洋技術學院	教師評鑑辦法
亞東技術學院	教師評鑑辦法
東南科技大學	教師評鑑辦法
長庚技術學院	專任教師評鑑辦法
致理技術學院	教師評鑑辦法
國立台北科技大學	教師評鑑辦法
國立台北商業技術學院	教師評鑑準則
景文科技大學	教師教學服務成績考核辦法
華夏技術學院	專任教師評鑑辦法
經國管理暨健康學院	教師自我評鑑辦法(含考核表)
德明財經科技大學	教師評鑑辦法
德霖技術學院	教師評鑑辦法
龍華科技大學	教師評鑑辦法

進入分項計畫

各校評鑑辦法

點選



謝謝聆聽