



國立中興大學

National Chung Hsing University

National
Chung
Hsing
University

教師升等制度規劃 以國立中興大學為例

報告人：研究發展處李玉玲

103年5月9日



簡報大綱

- 壹、本校簡介
- 貳、現行教師升等制度
- 參、多元升等制度推動期程
- 肆、推動上面臨之挑戰
- 伍、實施策略與方法
- 陸、多元升等規劃方案
- 柒、結語



學校現況

- 校本部佔地 53 公頃，霧峰、溪心壩等地之農場、畜牧場與園藝場約 33.5 公頃，另有文山、惠蓀、東勢及新化林場等四大實驗林場約 8,000 公頃
- 教學研究單位：文、農資、理、工、獸醫、生科、管理、法政共 8 學院，通識教育中心及八大頂尖跨領域研究中心等
- 師資：專任教師 771 人(教授 388 人、副教授 220 人、助理教授 134 人、講師 29 人)
- 學生總數 17,259 人：博士班 1,662 人、碩士班 5,867 人、大學部 9,730 人



願景、目標與定位

➤ 願景

學生本位，關懷在地，邁向國際

➤ 教育目標

培育人文與科學素養、溝通與創新能力、國際視野與社會關懷兼具之菁英人才

➤ 定位

研究型綜合大學



大學之多元價值文化





學術研究升等

講師升助理
教授

- 曾任講師三年以上，有相當於博士論文水準之專門著作。

助理教授升
副教授

- 曾任助理教授三年以上，有專門著作。

副教授
升教授

- 曾任副教授三年以上，有相當於學術獎勵標準之專門著作。



學術研究升等外審審查項目及配分比重

項目 教師職級	代表著作評分項目及標準				送審前五年內(參考作七年內)及前一等級至本次申請等級間之研究成績
	研究主題	文字與結構	研究方法及參考資料	學術貢獻或應用價值	
教授	10	5	20	25	40
副教授	10	10	25	20	35
助理教授	10	15	25	20	30
講師	10	20	35	15	20



1. 多元升等
制度計畫
(102.08.02)

2. 邀集各學院院長共同討論草擬之計畫
(102.11.25)
(102.12.20)

3. 召開座談會與各級行政主管取得共識
(103.02.07)

4. 多元升等經驗與實務分享
(103.02.24)

5. 召開說明會與校內教師面對面溝通說明
(103.03.05)

6. 提案送本校校務會議修法
(103.05前)

召開座談會分批與校務會議代表說明多元升等制度
(103.04.22)
(103.04.25)
(103.04.30)



- **學校定位**(研究型教師vs. 教學型教師)
 - 多元升等降低學校學術水準?
 - 標準難訂，難以把關
- **角色衝突**(單位主管vs. 基層教師)
 - 院長及系所主管：升等門檻應嚴謹，例如：
 - 副教授僅限於學術研究升等
 - 教學實務升等總成績之計算，學術研究配分比例不宜太低
 - 技術應用升等技轉金的門檻應提高
 - 基層教師：放寬技術升等或教學升等資格條件
 - 降低教學實務升等、技術應用升等門檻條件
 - 增加教學實務升等或技術應用升等之評量方法



一、組織面－學校推動之組織規劃

成立推動小組負責規劃與宣導：

➤ 成員：

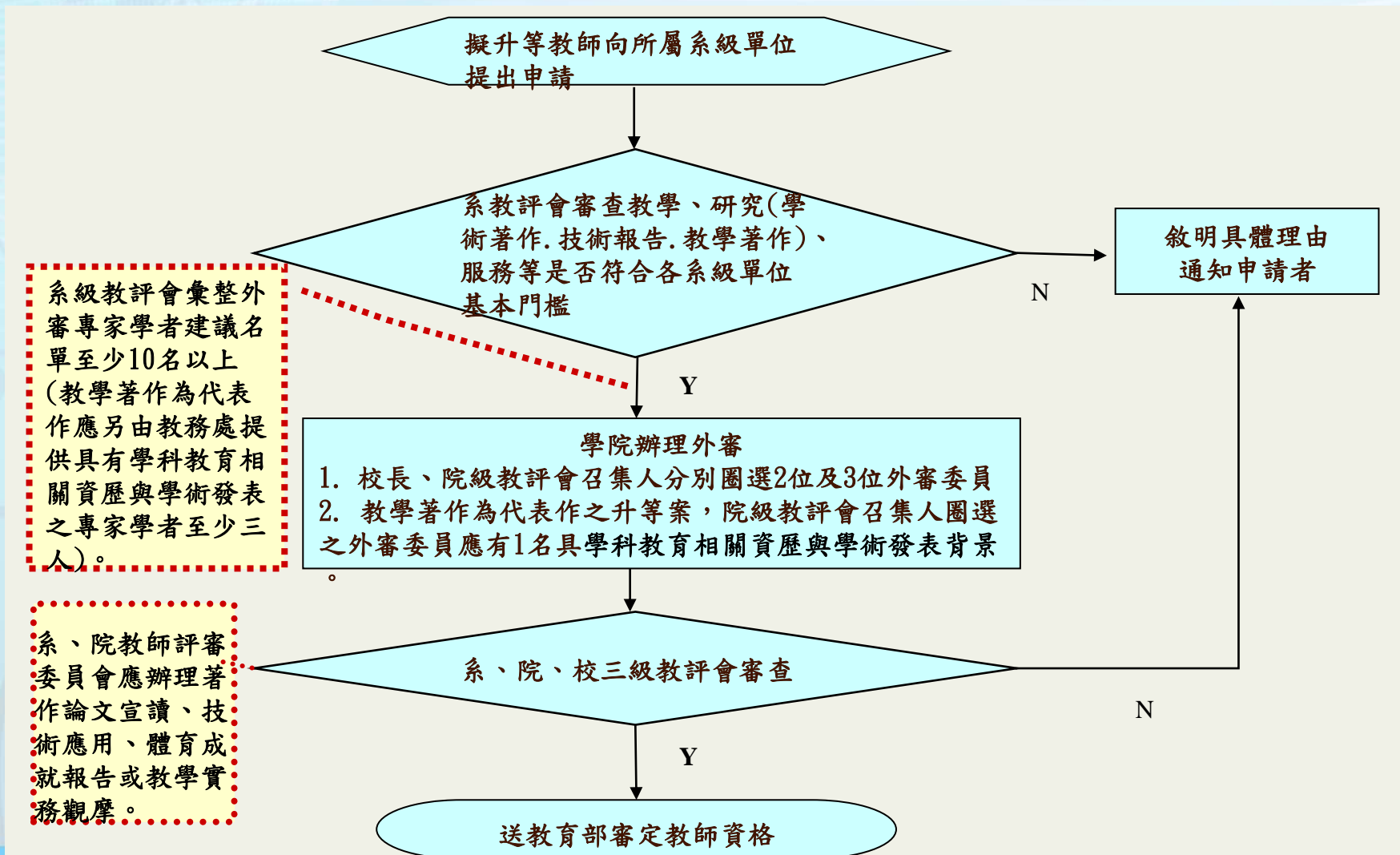
- 副校長擔任召集人
- 教務處、研究發展處、產學智財營運中心及人事室代表

➤ 任務：

- 規劃教師多元升等機制並擬定相關法規草案
- 宣導及協助教師提送升等



一、組織面—審查作業流程





二、規劃原則

1. 優質技術與教學卓越人才有機會擢升
2. 鼓勵但不浮濫
3. 回歸學校定位
4. 升等規劃結合頂尖計畫KPI

1) 學術面向：

國際排名學術地位(世界一流之研究中心或領域)、
科研成果(論文篇數及成長率)、學術能量之提升
(年輕教師或學者之扶植)。

2) 技術應用面向：

專利數、專利研發成果(智慧財產權衍生收入)。

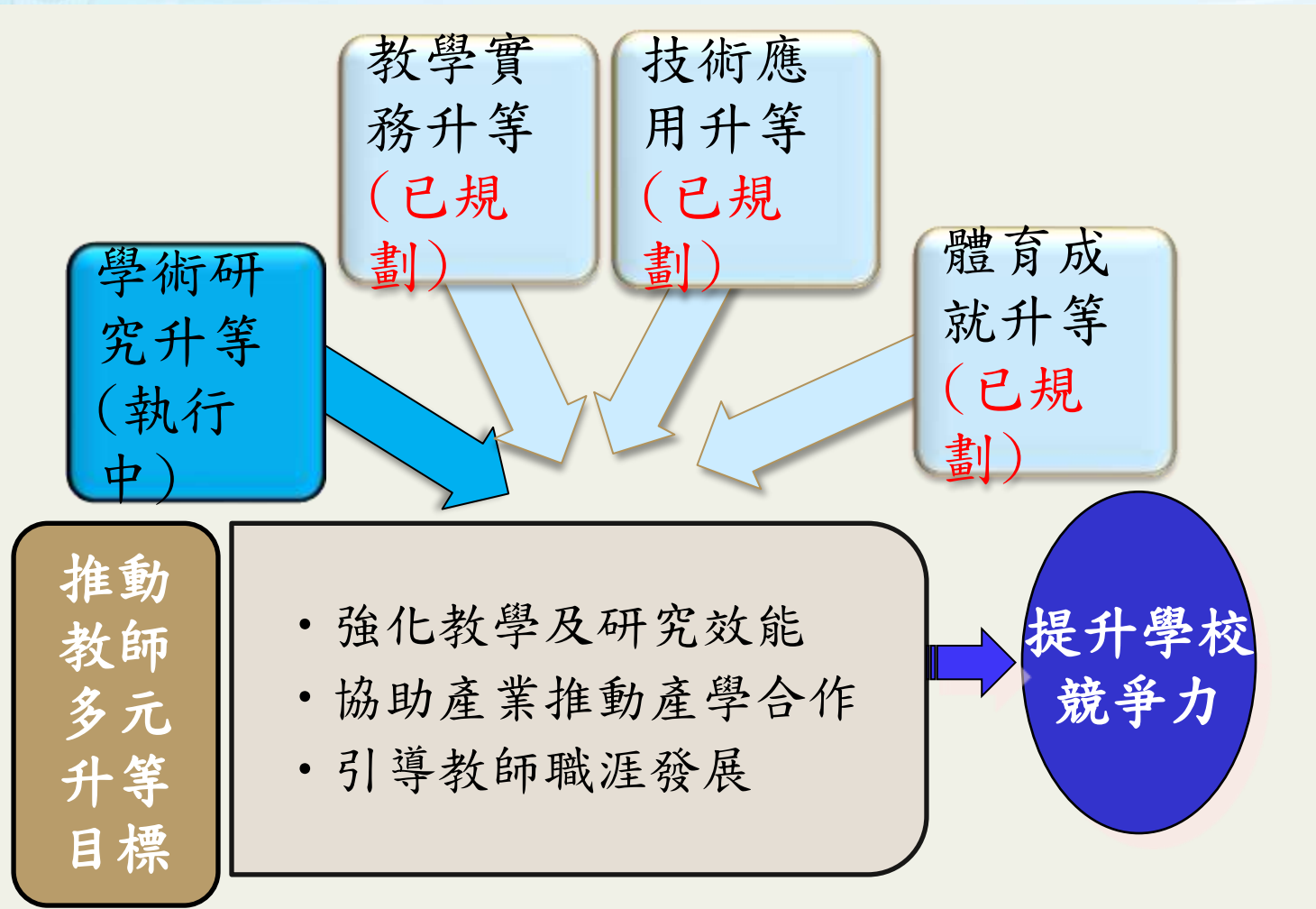
3) 教學卓越：

對於學生教學環境、方法以及成效之改進績效。

5. 升等管道從寬，升等標準從嚴



三、推動教師多元升等類型





四、加強溝通凝聚共識

1. 召開座談會、說明會
聽取建議
凝聚共識
修正方案
2. 增列法規建議方案
3. 成立輔導諮詢小組
4. 承諾實施後定期檢視並檢討門檻



■ 五、配套措施

(一) 鼓勵教師發展多元專業方案

訂定獎勵措施

- **提升教學品質，朝向教學發展**：訂有「教學特優教師彈性薪資獎勵辦法」、「興人師獎實施要點」及「優良導師評選獎勵辦法」。
- **鼓勵技術應用，推動產學合作**：訂有「產學績優教師彈性薪資獎勵辦法」、「產學合作績優教職員獎勵要點」及「學術研究績效獎勵辦法」發明專利、植物品種權獎勵等規範。

提供教師支援及補助

- **鼓勵教師教學**：提供教學諮詢輔導、教師傳習及教學助理等多項支援。
- **鼓勵教師產學合作及研究**：提供教學及研究經費補助及儀器、教師減授時數、圖書與電子資源配合款經費補助等多項資源。



五、配套措施

(二) 學校輔助教師發展多元專業相關配套措施

引導教師
多元專業
發展

- 設置「教師教學諮詢輔導小組」，協助教師提昇教學品質。
- 辦理多元教學與學生學習成效相關的研習活動，鼓勵教師爭取教學精進計畫及數位教材的錄製計畫。
- 辦理獲獎勵教師經驗分享，提升教師教學技能及品質。



一、技術應用升等一升等資格條件

助理教授升
副教授

- 須符合下列基本資格條件之一：
- 近五年內有發明專利且該專利技轉金實收入總額達**70**萬元以上。
- 近五年內建教合作計畫管理費(扣除對外服務收入及教育部計畫之管理費)，累計達**125**萬元以上。

副教授
升教授

- 須符合下列基本資格條件之一：
- 近五年內有發明專利且該專利技轉金實收入總額達**110**萬元以上。
- 近五年內建教合作計畫管理費(扣除對外服務收入及教育部計畫之管理費)，累計達**210**萬元以上。



一、技術應用升等

外審審查項目及配分比重

項目	代表成果評分項目及標準			送審前五年內(參考成果七年內)及前一等級至本次申請等級間技術產出(含在質與量方面之水準、專利獲得與實際之應用、技術移轉績效、獲獎情形、產學合作執行績效、對該專業或產業技術之提升與貢獻、持續研發之投入程度與能力)
	研發理念與學理基礎 (含研發理念之創新與所依據之基本學理)	主題內容與方法技巧 (含研發主題之詳細內容、分析推理、技術創新或突破試驗方法及文獻引用等)	成果貢獻 (含研發成果之創新性、可行性、前瞻性或重要性，在實務應用上之價值及在該專業或產業之具體貢獻)	
教師職級				
教授	10	10	30	50
副教授	10	10	30	50



二、教學實務升等一升等資格條件

講師升助理教授、助理教授升副教授、副教授升教授

- 專任教師具有優秀之教學實務或創新成果，得以教學著作為代表作提出升等。
- 發表之編著教材應以具有審查制度之出版社出版並具全國流通之性質或在國內外知名學術或具有匿名審查制度之專業刊物（含得公開及利用之電子期刊）發表為限。



二、教學實務升等

外審審查項目及配分比重

項目 教師職級	教學實施內容評分項目及標準				送審前五年內(參考著作七年內)及前一等級至本次申請等級間之學術研究與教學整體成果
	教學主題內容	教學方法及參考資料	學生學習成效	教學貢獻(含應用於核心課程、著作流通性)	
教授	15	15	10	20	40
副教授	15	15	10	20	40
助理教授	15	15	10	15	45



三、體育成就一升等資格條件

講師升助理教授、助理教授升副教授、副教授升教授

- 體育類科教師本人或受其指導之運動員參加重要國際運動賽會，獲有名次者。
- 須撰寫**競賽實務報告**，指本人或指導他人運動訓練之理論及實務研究成果報告，其內容應包括下列項目，**送審如通過，送審人應將報告公開出版**：
 - (一)個案描述。
 - (二)學理基礎。
 - (三)本人訓練（含參賽）計畫或受其指導之運動員訓練（含參賽）計畫。
 - (四)本人訓練（含參賽）過程與成果或受其指導之運動員訓練（含參賽）過程與成果。



三、體育成就升等

外審審查項目及配分比重

項目	代表成就評分項目及標準		送審前五年內(參考成就七年內)及前一等級至本次申請等級間其他的自我運動表現、其他指導成就或學術著作等之具體成果(含階段教練指導成就)。
	代表成就證明 教師本人競賽成就：參加運動賽會競賽成就 教師指導運動員競賽成就：指導選手成就	代表成就競賽實務報告內容包括： 個案描述、學理基礎、本人訓練(含參賽)計畫或指導他人訓練(含參賽)計畫、本人訓練過程與成果(含參賽)或指導他人訓練(含參賽)過程與成果	
教師職級			
教授	25	45	30
副教授	30	40	30
助理教授	35	35	30
講師	40	30	30



管理面—外審通過標準

- ◆ **各類升等外審人數5位**：由系級教評會提供建議外審專家、學者參考名單，每案至少**10人**，但以教學著作為代表作提送升等應**另送請教務處**提供具有學科教育相關資歷與學術發表之專家學者至少3人，一併秘密轉送院級教評會召集人。
 - **院級教評會召集人**：**圈選3位**（以教學著作為代表作提送升等案院級教評會召集人圈選之3名外審委員，應有1人具有學科教育相關資歷與學術發表）
 - **校長**：**圈選2位**
- ◆ 外審總評結果須符合下列標準，始得提請逐級評審，若各院有更嚴格之規定，從其規定。
 - **教授、副教授等級**：總評至少須4位評定為B級（80分）以上。
 - **助理教授及講師等級**：總評須達4位以上評定為C級（75分）以上，且其中至少3位評定為B級（80分）以上。



管理面一升等總成績計算標準

各項目之評審標準如下，各院級、系級教評會得在增減10%之範圍內自行調整，**三項均須兼顧，任何一項不得以0%計算。**

項目	教學 (%)	研究 (%)	服務與合作 (%)
升等職級	<ol style="list-style-type: none"> 1. 任教課程 2. 教學貢獻度。 3. 參與院校核心課程之講授。 4. 教學評量與改進措施(教學歷程與反思)。 5. 教材教案。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學術著作：學術期刊論文或學術論著。 2. 教學著作：編著教材或教學研究論文。 3. 技術報告：發明專利及其技術移轉與產學合作報告。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對系級單位、實驗室、工廠等共同事務之貢獻。 2. 參與建教合作研究計劃執行成效。 3. 輔導學生參與課外、科技活動及個人參與學術演講等之成果。 4. 其他服務事項有特殊成效者。
教授	30	50	20
副教授	30	40	30
助理教授	30	40	30



■ 績 效 面

- (一)本校為自審學校，依教師適性發展，預估未來學術研究、技術應用升等及教學實務之教師比例為7:2:1。
- (二)新制升等有助於引導教師發展專業，澤及學生。
- (三)以學校教師專長特色及所屬學院提送各類升等情形，各學院教師可能採行大致區分如下：
 - ◆ 學術研究升等：各學院
 - ◆ 教學實務升等：文、理、管理及法政學院
 - ◆ 技術應用升等：農資、理、工、生命、獸醫學院
 - ◆ 體育成就升等：體育室、運健所
- (三)新制升等可激勵教師朝多元專業發展，進而增進教學/研究/產學效能，提升學校整體競爭力。



激勵教師多元適性專業發展

重視教學專業知能、技巧、態度、教材、教法等之成長(受惠對象除學生外亦包含老師本身)

推展教師專利研發成果於產學運用
(除成就教師外，亦可回饋學校)

提升學術研究水準

強化學校整體競爭力



感謝聆聽 敬請指教