國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等制度規劃之研究

結案報告

委託單位：教育部高等教育司

執行單位：臺北市立大學教育行政與評鑑研究所

計畫主持人：何希慧

專案助理：張堯雯、林宜嘉

中　華　民　國　１　０　４　年　１　１　月

國內外高等教育機構教師資格發展
暨其升等制度規劃之研究

摘要

先進國家中臺灣為少數尚未全面授權大學校院自審教師資格之國家。為與國際高等教育接軌，學習他國建立教師專業分工及多元升等制度，本研究受教育部高教司委託進行研究分析，其結論暨具體建言將做為教育部利基於學術自主的精神下，推動我國大學校院教師資格自審及多元升等路徑規劃之參考依據。

透過文件分析法，本研究蒐集國內外高等教育機構相關文獻與官方資料，藉以瞭解大學教師資格發展及教師升等制度之沿革與現況。再透過焦點座談，邀請國內大學校長及其業務相關單位主管進行諮詢，以廣納學校對推動多元升等制度和授權自審教師資格之看法、執行困境與配套建議。最後，本研究以「校」為單位進行全國大學校院問卷調查，以瞭解其對推動全面授權教師資格審查及多元升等制度之意見。

研究結果發現：

一、 先進國家高等教育機構教師資格發展制度皆以大學學術自主為依歸，且制度與配套措施能符應學校/院系定位發展及其教師專業分工進行規劃，並強調學校自主。

二、 國內參與多元升等制度試辦學校校數已逐年成長，且其升等門檻條件、代表著作類型及審查標準等，各校透過校際交流與經驗分享，目前已具雛型並能持續滾動修正。

三、 國內大學對教育部推動全面授權自審制度之同意度高，其中以「學校可以發揮自我辦學特色，並落實大學學術自主精神」為主要贊同並願意配合教育部推動之理由。

四、 國內大學對未來授權自行審查教師資格，並由學校發予教師證

書之看法多表不認同，其中以「由教育部發證，以具公信力及一致性，並可減少偽造證書之事發生」為主要反對意見。

五、 國內大學對於學校自行發證，教師證書跨校不等值部分，其認同比率偏高，主要係由於「各校審定標準及學術價值有所不同，因此不等值」。

六、 教育部推動大學全面授權教師自審時，學校行政端與教師可能遇到的困境、衝擊或影響，以「校內法規制度須修正，增加內部行政工作」為主要反應意見。

七、 教育部推動大學全面授權自審之具體建議中，以「逐步授權，並充分宣導，建立校內行政及教師之接納度及信任感」為主要反應意見。

八、 教育部推動多元升等制度，學校行政端及教師可能遇到的困境和問題，以「校內升等審查標準難以制定」為主要意見。

九、 針對推動教師多元升等制度之建議事項，學校以「校內多加溝通建立共識，開設多元升等制度之工作坊及相關平臺」為主要意見。

根據結論，本研究具體提出我國大學校院全面授權教師自審、各類教師升等制度之具體政策建議，以提供國內高等教育機構發展符合學校定位之教師專業分工、多元升等制度及專業發展支持系統。

關鍵詞：高等教育、學術自主、多元升等制度、教師專業分工、授權大專校院教師自審

目錄

第一章 緒論.....1

第一節 研究動機與目的.....1

第二節 研究問題.....2

第三節 重要名詞釋義.....2

第二章 文獻探討.....5

第一節 高等教育機構教師升等之意涵.....5

第二節 我國大專校院教師升等制度歷史沿革與現況分析.....8

第三章 研究方法.....11

第一節 文件分析法.....11

第二節 焦點團體法.....22

第三節 問卷調查法.....25

第四章 研究結果.....35

第一節 國外高等教育機構教師資格審查制度.....35

第二節 我國高等教育機構教師資格審查制度.....56

第三節 本專案辦理情形.....61

第四節 我國高等教育機構教師資格審查內容研議過程.....65

第五節 我國大專校院對於教育部推動全面授權自審及教師多元升等制度之意見.....84

第五章 結論與建議.....103

第一節 結論.....103

第二節 建議.....107

參考文獻.....111

中文文獻.....111

英文文獻.....113

附錄.....115

附錄一 國外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度填寫說明及注意事項.....115

附錄二　第一次專家諮詢會議紀錄.....117
附錄三　第二次專家諮詢會議紀錄.....123
附錄四　第三次專家諮詢會議紀錄.....129
附錄五　第四次專家諮詢會議紀錄.....133
附錄六　第五次專家諮詢會議紀錄.....137
附錄七　第六次專家諮詢會議紀錄.....143
附錄八　教育部推動授權大專校院自行審查教師資格問卷.....149
附錄九　教師法.....159
附錄十　教育人員任用條例.....171
附錄十一　專科以上學校教師資格審定辦法.....185
附錄十二　教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點
.....199

表次

表 3-1 國外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度蒐集學校名單.....12
表 3-2 駐外單位回覆情形一覽表.....17
表 3-3 焦點座談邀請對象及進行日期一覽表（依姓名筆劃排列）..22
表 3-4 問卷調查回收情形一覽表.....26
表 3-5 問卷調查之學校項目分析一覽表.....32
表 3-6 「教育部授權大專校院自行審查教師資格制度調查問卷」題目一覽表.....33
表 4-1 103 學年度參與「推動教師多元升等制度試辦學校計畫」之學校名單一覽表.....60
表 4-2 本專案召開各次焦點團體會議之詳細期程資料.....62
表 4-3 教師升等路徑及其代表著作（第 1 版）.....66
表 4-4 教師升等代表著作類型（依筆畫排序）（第 1 版）.....66
表 4-5 教師升等代表著作審查內容—教學實務研究（第 1 版）.....67
表 4-6 教師升等路徑及其代表著作（第 2 版）（具備門檻資格者，始得提出升等）.....69
表 4-7 教師升等路徑及其代表著作（三種升等路徑之研究著作送審內容，及教學項目之審查內容）（第 1 版）.....70
表 4-8 教師升等代表著作類型（依筆畫排序）（第 2 版）.....71
表 4-9 教師升等代表著作審查內容—教學實務研究（第 2 版）.....72
表 4-10 教師升等路徑及其代表著作（第 3 版）（具備門檻資格者，始得提出升等）.....74
表 4-11 教師升等路徑及其代表著作（三種升等路徑之研究著作送審內容，及教學項目之審查內容）（第 2 版）.....75
表 4-12 教師升等代表著作類型（依筆畫排序）（第 3 版）.....76
表 4-13 教師升等代表著作審查內容—教學實務研究（第 3 版）....77
表 4-14 教師升等路徑及其代表著作（第 4 版）（具備門檻資格者，

始得提出升等）.....80
表 4-15 教師升等路徑及其代表著作（三種升等路徑之研究著作送審內容，及教學項目之審查內容)（第 3 版）.....81
表 4-16 教師升等代表著作類型（依筆畫排序)（第 4 版）.....82
表 4-17 教師升等代表著作審查內容—教學實務研究（第 4 版）....83
表 4-18 大專校院針對教育部推動全面自行審查教師資格同意/不同意一覽表(*N*=129).....85
表 4-19 大專校院同意教育部推動全面自行審查教師資格之原因彙整表（依意見數據多寡排列）(*N*=112).....87
表 4-20 大專校院不同意教育部推動全面自行審查教師資格之原因彙整表（依意見數據多寡排列）(*N*=38).....88
表 4-21 學校對全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之意見一覽表 (*N*=152).....89
表 4-22 大專校院同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之原因彙整表（依意見數據多寡排列） (*N*=62).....91
表 4-23 大專校院不同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之原因彙整表（依意見數據多寡排列）(*N*=85).....92
表 4-24 我國大專校院對於若由學校自行發證後，教師證書不等值之同意度(*N*=129).....93
表 4-25 若由學校自行發證後，教師證書不等值之共同原因（依數量多寡排序）(*N*=88).....95
表 4-26 我國大專校院不同意若由學校自行發證後，教師證書不等值之共同原因（依數量多寡排序）(*N*=59).....95
表 4-27 我國大專校院對於教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響之共通意見表(*N*=152).....96
表 4-28 我國大專校院對於教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響之具體建議之共通意見表(*N*=152).....97

表 4-29 我國大專校院對於教育部推動全面自審中協助辦理代審制度機構之共通意見表(*N*=152).....99
表 4-30 我國大專校院對於教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題之共通意見表(*N*=152)100
表 4-31 我國大專校院對於教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題之具體建議之共通意見表(*N*=152).....101

圖次

圖 4-1 哈佛醫學院升等路徑圖 42
圖 4-2 布里斯托大學升等路徑圖 46
圖 4-3 我國高等教育機構教師升等路徑圖 58
圖 4-4 各類型及性質學校同意教育部推動全面授權自審百分比圖 (*N*=112) 86
圖 4-5 各類型及性質學校不同意教育部推動全面授權自審百分比圖 (*N*=38) 86
圖 4-6 各類型及性質學校同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書百分比圖(*N*=62) 90
圖 4-7 各類型及性質學校不同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書百分比圖(*N*=85) 90
圖 4-8 各類型及性質之學校同意我國大專校院對於若由學校自行發證後，教師證書不等值百分比圖(*N*=88) 94
圖 4-9 各類型及性質之學校不同意我國大專校院對於若由學校自行發證後，教師證書不等值百分比圖(*N*=59) 94

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

壹、研究動機

為強化大專校院教學效能與產學合作，近年來教育部給予學校多方資源挹注，並推動「獎勵大學教學卓越計畫」和「發展典範科技大學」等政策，其目的在引導學校進行課程教學改革與產業創新研發，以提升教學品質，對接職場趨勢，落實學用合一。希冀透過政策的引領，各校能依其功能定位與辦學特色，發展出校際間不同的成效品質，尤其在人才養成與技術研發部分，期能與產業充分結合與應用。如此政策的引領與資源挹注，各大學已逐漸依自身條件與發展能量，確立其自我定位與培育目標。

研究顯示教師是學校的動力與支柱，大學的校務發展與方案推動多仰賴教師來實踐，然升等是教師學術生涯必經的歷程，若升等制度能與學校辦學定位、特色發展、獎勵誘因及教師專長相結合，那教師在配合校務推動、教研任務、和產學合作的動力與意願就會相對提高（何希慧，2014）。準此，為符合國際高等教育發展趨勢，學習先進國家之大學建立教師專業分工及多元升等制度已勢在必行，且臺灣為目前世界少數尚未全面授權大學自審教師資格及發證之國家，為與世界接軌，教育部正值推動多元升等制度之際，瞭解國內外辦學績優大學推動教師資格發展及其升等制度，實有其探究之必要性；亦即透過分析國內外大學教師專業分工及多元學術升等制度，做為我國高等教育推動全面授權自審制度的政策建議與策略作法，爰為本研究之起。

貳、研究目的

一、瞭解先進國家（含美國、英國、德國、日本、韓國）高等教育機構教師資格發展及教師升等制度之規劃與作法。

二、分析國內大專校院在多元升等制度之推動情形與作法，並廣徵各類升等路徑及其制度之辦理經驗與改善建議。

三、參酌國外辦理經驗及國內大專校院之建議，具體提出我國大專校院全面授權自審及各類教師升等之具體政策建言。

第二節 研究問題

一、分析先進國家高等教育機構教師資格發展及教師升等制度規劃與作法為何?

二、釐清國外績優大學辦理教師升等制度的運作模式為何？

三、瞭解國內高等教育機構對推動多元升等制度、大學全面授權自審、及大學自主頒發教師證書的看法、問題與建議為何？

第三節 重要名詞釋義

壹、學術

本研究所指之學術係以 Boyer (1990)的定義為準，其分為「發現型學術(the scholarship of discovery)」（純研究）、「整合型學術(the scholarship of integration)」（產學合作）、「應用型學術(the scholarship of application)」（服務）及「教學型學術(the scholarship of teaching)」（教學）等四大構面。而大學學術係指教師進行任何與學校及學科專業有關之行為，每種學術皆有相同的價值，且須經由同儕審查後，公諸於世受大眾檢驗，才能稱為學術。

貳、教師多元升等路徑

教師多元升等制度係指大學教師配合學校定位發展與辦學理念，並依照自身專業，透過不同的升等路徑進行職級進階，引領大學教師職涯發展，並結合學校人力培育方向，以確保教師教學品質與學生學習成效。

本研究之多元升等路徑係根據民國 104 年教育部委託玄奘大學、國立臺北教育大學和國立臺灣科技大學計畫，將多元升等路徑之管道分為「一般研究升等」、「教學實務升等」及「產學合作升等」三類。

參、教學實務升等

教學實務升等是指教師以教學實務做為研究內涵，以各教育階段別的教學場域及受教者做為研究對象，進行學生學習成效之應用性研究；其主題內容可包括「撰寫教學專用書」，「創新課程設計」，「研發教材教具、教學策略與方法、班級經營策略、學習評量方式」，或「科技融入教學」等，經實施後能有效提升學生學習成效，並對校內外推廣具有社會影響力。

肆、產學合作升等

產學合作升等係指教師以研發、產學合作或創作成果送審教師資格。其主題內容包括「專利」、「技術移轉」、「技術競賽」、「產學合作計畫」及「產學合作應用及衍生成果」等，經實施後能有效地增進學校實務教學、研發或創作能量，具應用價值，且對產業有具體貢獻。

第二章 文獻探討

我國教師升等路徑多元化制度尚屬起步階段，為瞭解世界先進國家高等教育機構教師升等制度之內涵，本研究根據國內外教師升等制度文獻與官方資料進行分析，全章分為兩節，第一節探討高等教育機構教師升等意涵；第二節釐析我國高等教育機構教師升等制度與現況，內容說明如下。

第一節 高等教育機構教師升等之意涵

壹、大學學術之定義

「學術」(scholarship)一詞與大學的本質及功能密不可分，其必要性在於建立大學及社會大眾間的連結(Brew, 1999; Scott & Awbrey, 1993)。學者對學術的定義有不同的詮釋與看法（符碧真，2013；Boyer, 1990; Fincher & Work, 2006; Glassick, Huber, & Maeroff, 1997），多數人提及「學術」都會聯想到「研究」，但大學教師的職責任務裡，除研究外，亦包含許多任務(Brew, 1999; Fincher & Work, 2006)。

因此，美國卡內基教學促進基金會(Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching)主席 Boyer(1990)在其《學術的再省思》(Scholarship Reconsidered)一書中指出，學術應與學校相關活動併存，包括研究、教學及服務，且每項活動都有其意義與價值(merit)。故 Boyer (1990)重新定義「學術」，並將其分為「發現型學術」、「整合型學術」、「應用型學術」與「教學型學術」等四項構面，前兩項較偏於傳統認知的大學教師學術，後兩者則偏重將知識應用於解決問題或協助高等教育機構之發展，但構面間彼此重合，可以交互使用。以下茲對 Boyer(1990)所提出「學術」四大構面之內涵分別敘述如下：

（一）發現型學術

發現型學術係指教師擁有學術自由，致力於專業學科知識的追求及探究，其進行的過程及產生的成果，不僅能夠為社會帶來新的知識，

更能促進大學院校教師間學術氛圍，其內涵最接近「純研究」(research)的意義，故在所有的專業學科當中，發現型學術被認為是大學教師職責中最核心也最重要的部分。

（二）整合型學術

整合型學術係指教師能夠結合學科領域內各種獨特的、破碎的及難以理解的知識，透過創新的研究，進而產生知識的新視野，以改變人們對於既有知識的認知。

（三）應用型學術

應用型學術係教師將自身的專業知識應用於服務社會的需求，雖然其定義較為模糊且非一般的智力型工作，但其含括的層面卻很廣泛，包含指導學生社團及課業、擔任學校行政職或參與學會的重要職務，故將其規為一類，稱為「服務」。

（四）教學型學術

教學型學術係指教師對教學技巧、教學方法、課程設計及測驗評量等與教學相關之活動進行研究，促使教學活動能有效進行，以達到提升學生學習成效之目的。

綜上所述，實可解釋「發現的學術」為知識真理的探究，近似於一般研究；「整合的學術」為知識的轉化與應用再造，近似於產學合作研究；「應用的學術」為應用知識至不同領域，近似於大學職責中的服務工作；「教學的學術」是為知識的傳遞，近似於教學實務研究。

Glassick、Huber 與 Maeroff(1997)進一步提出檢驗「學術」的六大準則，包括「清晰的目標」(clear goals)、「足夠的準備」(adequate preparation)、「適當的研究方法」(appropriate methods)、「重要的研究結果」(significant results)、「有效的研究結果」(effective presentation)及「反思的批判」(reflective critique)，以驗證教師任務是否符合學術精神。另 Fincher 與 Work(2006)指出，教師任務應包含同儕審查(peer review)及公諸於世(public dissemination)兩項重要元素，始能稱為學術。

貳、教師多元升等制度之沿革及發展

Boyer(1990)提出學術四大構面，並認為這四種學術涵蓋大學教師職責及其所從事的各種學校活動。教師依據個人的學術生涯發展，可調整四項比重及優先順序。自此，學者與國外高等教育機構打破過往「研究對抗教學」(research VS. teaching)的傳統思維，重新檢視大學「學術」定義，並審慎規劃教師職責及升等制度，以平衡教學與研究的品質與成效(Diamond, 2004)。

國外高等教育機構升等制度雖多與學校發展相連結，但若要重新修改及新增不同的教師升等路徑及升等規準卻有其困難之處(Diamond, 2006)，其理由如下：

一、教師升等制度行之多年，且多被資深教師掌控，因涉及個人權利與權益，若要全面調整實屬不易。

二、不同學院及專業學科(dicipline)教師對「學術」的認知與定義或有不同，使得同樣的活動有多種解釋。

三、在同一個學校中，雖多數學科會參照 Boyer 的學術定義進行教師升等制度修訂，但仍有學科按照自身的需求發展教師升等路徑，造成同個學校卻有不同的升等制度及標準。

四、傳統學科仍要求教師以研究為主，若改變升等條件將威脅部分教師權利。即便如此，大部分的學科（甚至以研究為主的學系）都希望能先從改變現有的教師教學獎勵制度開始。

因此，各大學在建立或修改教師升等制度時，皆先由學校根據辦學使命，訂定大方向規準(criteria)及標準(standards)，再由學院及學系提出細部條件，以符合院系發展與多元性。

第二節 我國大專校院教師升等制度歷史沿革與現況分析

壹、現行法令規定

教育部推動大專校院教師資格審查制度之現行法令條文與規定，說明如下：

一、 大學法：依據該法第 20 條規定：「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」

二、 教師法：依據該法第 9 條規定：「專科以上學校教師資格之審定分初審及複審二階段，分別由學校及教育部行之。教師經初審合格，由學校報請教育部複審，複審合格者發給教師證書。教育部於必要時，得授權學校辦理複審，複審合格後發給教師證書。」

三、 教育人員任用條例：依據條例第 14 條規定「大學、獨立學院及專科學校教師分為教授、副教授、助理教授、講師。大學、獨立學院及專科學校教師應具有專門著作在國內外知名學術或專業刊物發表，或已為接受且出具證明將定期發表，或經出版公開發行，並經教育部審查其著作合格者，始得升等；必要時，教育部得授權學校辦理審查。大學、獨立學院及專科學校體育、藝術、應用科技等以技能為主之教師聘任或升等，得以作品、成就證明或技術報告代替專門著作送審。大學、獨立學院及專科學校教師之聘任、升等均應辦理資格審查；其審查辦法由教育部定之。」

貳、實務運作情形

教育部推動大專校院教師資格審查制度之實務運作歷程及目前現況，說明如下：

一、 教育部於民國 29 年公布「大學及獨立學院教員資格審查暫行規程」後，開始辦理大專校院教師資格審查，其中民國 38 年受國共戰事影響，暫停辦理，並於 43 學年度起恢復審查作業。為推

動授權自審作業，遂於民國 79 年由教育部學審會通過「大學及獨立學院自行審查教師資格作業要點」，並授權 10 所學校於 80 學年度起自審教師資格。

二、 民國 94 年教育部學術審議委員會通過「分階段與分級授權專科以上學校自行審查教師資格方案」，並採 2 階段實施，第 1 階段為 95 學年度起授權專科以上學校自行審查以學位送審講師及助理教授資格者（除去未建立採認名冊之歐洲藝術文憑）。第 2 階段為 96 學年度起授權各大學（不含學院）自行審查講師及助理教授資格者。

三、 民國 98 年教育部修訂「教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點」，適度調降專任師資結構門檻，並於每年 8 月統計著作送審通過比率達到著作送審通過率及專任師資結構之大專校院，由學審會委員及專家學者赴學校訪視相關制度運作後，決定是否授權自審，以加速推動授權自審。

四、 103 學年度我國大專校院共 159 所，包含一般公私立大專校院、技專公私立大專校院及專科學院，除此而外，若加上軍警學校、空中大學及宗教研修學院，合計 172 所學校。至 103 學年度（104 年 2 月）止，計有 65 所大學經本部核定授權自審（含正式授權 40 所，觀察期 25 所），約佔 172 所大學之 37.8%。

五、 教育部於 102 學年度提出「推動教師多元升等制度試辦學校計畫」，截至 103 學年度，計有 58 所學校參與試辦計畫，並預計於 106 年全面授權大學自審教師資格。

第三章 研究方法

本研究為了瞭解國內外高等教育機構教師多元升等制度之發展及現況，研究方法包含文件分析法、焦點座談法及問卷調查法，前半期透過文件分析法，蒐集及分析國內外高等教育機構教師升等制度之文獻、官方文件及網路資料。接著，研究中期邀請國內大學校長及業務相關單位主管進行焦點座談，廣納學校對多元生鄧制度推動之看法，最後，本研究以校為單位進行全面性大學問卷調查，以瞭解我國大學校院對推動全面授權教師資格審查及多元升等制度之意見與理由，以下茲就三種研究方法之實施過程及研究對象說明之。

第一節 文件分析法

本研究採文件分析法，蒐集及分析國內外高等教育機構教師升等制度之文獻、官方文件及網路資料。首先，先蒐集相關研究文獻、教育部官方資料、作業要點及網路資訊等，了解國內教師資格審查及升等制度之歷史沿革及現況發展。

接著，本研究針對美國、加拿大、英國、德國、香港、澳門、日本、新加坡、韓國、紐西蘭及澳洲等地區，進行全面蒐集國外高等教育機構教師升等制度之法令規章及升等規準，故教育部高教司於民國104 年 3 月至 4 月特別發文至各國駐外單位，共計 18 個駐外單位，56 所高等教育機構（包含美國 22 所，加拿大 3 所，英國 7 所，德國 3 所，香港 4 所，澳門 2 所，日本 5 所，新加坡 2 所，韓國 4 所，紐西蘭 1 所及澳洲 3 所），以協助本研究蒐集國外高等教育機構之相關資料，本研究將駐外單位名稱及擬請蒐集之學校校名整理如表 3-1。

表 3-1

國外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度蒐集學校名單

洲別	國家	駐外單位名稱	總校數	學校校名
北美洲	美國	駐波士頓臺北經濟文化辦事處	4	University of Massachusetts Amherst
北美洲	美國	駐波士頓臺北經濟文化辦事處		Dartmouth College
北美洲	美國	駐波士頓臺北經濟文化辦事處		Massachusetts Institute of Technology
北美洲	美國	駐波士頓臺北經濟文化辦事處		Brown University
北美洲	美國	駐芝加哥臺北經濟文化辦事處	2	University of Wisconsin-Madison
北美洲	美國	駐芝加哥臺北經濟文化辦事處		University of Chicago
北美洲	美國	駐洛杉磯臺北經濟文化辦事處	2	California Institute of Technology
北美洲	美國	駐洛杉磯臺北經濟文化辦事處		University of California, Los Angeles
北美洲	美國	駐美國臺北經濟文化代表處	4	University of Maryland—College park
北美洲	美國	駐美國臺北經濟文化代表處		Virginia Polytechnic Institute and State University
北美洲	美國	駐美國臺北經濟文化代表處		College of William and Mary
北美洲	美國	駐美國臺北經濟文化代表處		University of Maryland—Baltimore County
北美洲	美國	駐臺北經濟文化辦事處	3	University of Georgia
北美洲	美國	駐臺北經濟文化辦事處		Georgia Institute of Technology

洲別	國家	駐外單位名稱	總校數	學校校名
北美洲	美國	駐臺北經濟文化辦事處		Vanderbilt University
北美洲	美國	駐紐約臺北經濟文化辦事處	3	Princeton University
北美洲	美國	駐紐約臺北經濟文化辦事處		Columbia University
北美洲	美國	駐紐約臺北經濟文化辦事處		Yale University
北美洲	美國	駐邁阿密臺北經濟文化辦事處	1	Miami University - Oxford
北美洲	美國	駐舊金山臺北經濟文化辦事處	3	University of Washington
北美洲	美國	駐舊金山臺北經濟文化辦事處		University of California, Berkeley
北美洲	美國	駐舊金山臺北經濟文化辦事處		Stanford University
北美洲	加拿大	駐加拿大臺北經濟文化代表處	2	McGill University
北美洲	加拿大	駐加拿大臺北經濟文化代表處		University of Toronto
北美洲	加拿大	駐溫哥華臺北經濟文化辦事處	1	University of British Columbia
歐洲	英國	駐英國臺北代表處	7	Bristol University
歐洲	英國	駐英國臺北代表處		University of Cambridge
歐洲	英國	駐英國臺北代表處		University of Oxford
歐洲	英國	駐英國臺北代表處		Imperial College London

洲別	國家	駐外單位名稱	總校數	學校校名
歐洲	英國	駐英國臺北代表處		University College London
歐洲	英國	駐英國臺北代表處		London School of Economics and Political Science
歐洲	英國	駐英國臺北代表處		Durham University
歐洲	德國	駐德國臺北代表處		Humboldt-Universität zu Berlin
歐洲	德國	駐德國臺北代表處	3	Universität Heidelberg
歐洲	德國	駐德國臺北代表處		Ludwig-Maximilians-Universität München
亞洲	香港	臺北經濟文化辦事處/香港事務局		Chinese University of Hong Kong
亞洲	香港	臺北經濟文化辦事處/香港事務局		The University of Hong Kong
亞洲	香港	臺北經濟文化辦事處/香港事務局		Hong Kong University of Science and Technology
亞洲	香港	臺北經濟文化辦事處/香港事務局	6	The Hong Kong Polytechnic University
亞洲	澳門	臺北經濟文化辦事處/香港事務局		University of Macau
亞洲	澳門	臺北經濟文化辦事處/香港事務局		Macao Polytechnic Institute
亞洲	日本	臺北駐大阪經濟文化辦事處		Kyoto University
亞洲	日本	臺北駐大阪經濟文化辦事處	2	Osaka University
亞洲	日本	臺北駐日經濟文化代表處	3	The University of Tokyo

洲別	國家	駐外單位名稱	總校數	學校校名
亞洲	日本	臺北駐日經濟文化代表處		Tokyo Institute of Technology
亞洲	日本	臺北駐日經濟文化代表處		Tohoku University
亞洲	新加坡	駐新加坡臺北代表處	2	National University of Singapore
亞洲	新加坡	駐新加坡臺北代表處		Nanyang Technological University
亞洲	韓國	駐韓國臺北代表部	4	Seoul National University
亞洲	韓國	駐韓國臺北代表部		Korea Advanced Institute of Science and Technology
亞洲	韓國	駐韓國臺北代表部		Sungkyunkwan University
亞洲	韓國	駐韓國臺北代表部		Pohang University of Science and Technology
大洋洲	紐西蘭	駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處	4	University of Auckland
大洋洲	澳洲	駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處		University of Melbourne
大洋洲	澳洲	駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處		Australian National University
大洋洲	澳洲	駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處		University of Sydney

而本研究蒐集之內容包含：教師手冊、升等業務（校級）權責單位、教師職級、升等辦法說明、升等規準制定方式、升等規準、教師評鑑、學校法令依據、教師聘任合約、教師資格取得程序、非自審學校之代審制度、校際轉聘問題、降聘程序、專業發展支持系統及升等佐證資料等（發文內容詳如附錄一），本研究將駐外單位回傳情形詳整理如表 3-2。

根據表 3-2 可以發現，18 個駐外單位中，僅回收 11 個駐外單位的資料，回收率為 61%，而 56 所學校僅回收 35 所學校，回收率為 62.5%，回覆資料之駐外單位包含駐波士頓臺北經濟文化辦事處、駐洛杉磯臺北經濟文化辦事處、駐紐約臺北經濟文化辦事處、駐舊金山臺北經濟文化辦事處、駐加拿大臺北經濟文化代表處、駐英國臺北代表處、駐德國臺北代表處、臺北經濟文化辦事處/香港事務局、臺北駐大阪經濟文化辦事處、駐韓國臺北代表部及駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處等，其中駐新加坡臺北代表處未能回覆之原因為教師升等之相關資料為機密資料，故不能回覆；而駐德國臺北代表處表示，因德國未有相對應的教師升等制度，教師係以點對點的方式升等，故未能回覆相關資料。

惟經過檢閱後發現，部分資料需要校內權限才可閱讀，且大部分學校資料過於片面，未能完整呈現學校整體制度及現況，故本研究小組再進入國外高等教育機構的官方網頁，包含校級單位、各學院及系所，以利資料的完整性。

表 3-2

駐外單位回覆情形一覽表

駐外單位	學校校名	教師手冊	升等業務(校級)權責單位	教師職級	升等辦法說明	升等規準制定方式	升等規準	教師評鑑	學校法令依據	教師聘任合約	教師資格取得程序	非自學校之審查代制度	校際轉聘問題	降聘程序	專業發展支持系統	升等佐證資料
美國																
駐波士頓臺北經濟文化辦事處	University of Massachusetts Amherst	◎	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	✓	N	✓
駐波士頓臺北經濟文化辦事處	Dartmouth College	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	✓
駐波士頓臺北經濟文化辦事處	Massachusetts Institute of Technology	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	N	N	N	N
駐波士頓臺北經濟文化辦事處	Brown University	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	N	N	N	✓
駐芝加哥臺北經濟文化辦事處	University of Wisconsin-Madison	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐芝加哥臺北經濟文化辦事處	University of Chicago	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐洛杉磯臺北經濟文化辦事處	California Institute of Technology	◎	✓	✓	✓	◎	✓	◎	◎	✓	✓	N	N	N	N	◎
駐洛杉磯臺北經濟文化辦事處	University of California, Los Angeles	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	✓
駐美國臺北經濟文化代表處	University of Maryland—College park	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐美國臺北經濟文化代表處	Virginia Polytechnic Institute and State University	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐美國臺北經濟文化代表處	College of William and Mary	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

（續下表）

駐外單位	學校校名	教師手冊	升等業務(校級)權責單位	教師職級	升等辦法說明	升等規準制定方式	升等規準	教師評鑑	學校法令依據	教師聘任合約	教師資格取得程序	非自學校之代審制度	校際聘問題	降聘程序	專業發展支持系統	升等佐證資料
駐美國臺北經濟文化代表處	University of Maryland—Baltimore County	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐美國臺北代表處教育組	University of Georgia	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐美國臺北代表處教育組	Georgia Institute of Technology	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐美國臺北代表處教育組	Vanderbilt University	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐美國臺北經濟文化代表處	University of Washington	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	✓	N	N	N	N	✓
駐紐約臺北經濟文化辦事處	Princeton University	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	N	N	N	N
駐紐約臺北經濟文化辦事處	Columbia University	◎	✓	✓	✓	◎	✓	◎	◎	N	◎	N	N	N	N	N
駐紐約臺北經濟文化辦事處	Yale University	◎	✓	✓	✓	◎	✓	◎	◎	✓	◎	N	N	N	N	N
駐邁阿密臺北經濟文化辦事處	Miami University - Oxford	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐舊金山臺北經濟文化辦事處	University of California, Berkeley	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	✓	N	N	N	N	N
駐舊金山臺北經濟文化辦事處	Stanford University	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	✓	N	N	N	N	✓

(續下表)

駐外單位	學校校名	教師手冊	升等業務(校級)權責單位	教師職級	升等辦法說明	升等規準制定方式	升等規準	教師評鑑	學校法令依據	教師聘任合約	教師資格取得程序	非自學校之代審制度	校際聘問題	降聘程序	專業發展支持系統	升等佐證資料
加拿大																
駐加拿大臺北經濟文化代表處	McGill University	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	N	N	N	✓
駐加拿大臺北經濟文化代表處	University of Toronto	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	N	N	N	✓
駐溫哥華臺北經濟文化辦事處	University of British Columbia	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
英國																
駐英國臺北代表處	Bristol University	N	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	✓
駐英國臺北代表處	University of Cambridge	✓	✓	✓	✓	N	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	✓
駐英國臺北代表處	University of Oxford	✓	N	N	✓	N	✓	✓	N	N	✓	N	N	N	✓	N
駐英國臺北代表處	Imperial College London	N	N	✓	✓	N	N	✓	N	N	N	N	N	N	N	✓
駐英國臺北代表處	University College London	N	N	✓	✓	N	N	✓	N	N	✓	N	N	N	N	✓
駐英國臺北代表處	London School of Economics and Political Science	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
駐英國臺北代表處	Durham University	N	N	✓	✓	N	✓	✓	N	N	✓	N	N	N	N	N
德國																
駐德國臺北代表處	Humboldt-Universität zu Berlin	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
駐德國臺北代表處	Universität Heidelberg	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
駐德國臺北代表處	Ludwig-Maximilians-Universität München	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

(續下表)

駐外單位	學校校名	教師手冊	升等業務(校級)權責單位	教師職級	升等辦法說明	升等規準制定方式	升等規準	教師評鑑	學校法令依據	教師聘任合約	教師資格取得程序	非自學校之代審制度	校際聘問題	降聘程序	專業發展支持系統	升等佐證資料
香港/澳門																
臺北經濟文化辦事處/香港事務局	Chinese University of Hong Kong	✓	N	✓	N	✓	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
臺北經濟文化辦事處/香港事務局	The University of Hong Kong	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
臺北經濟文化辦事處/香港事務局	Hong Kong University of Science and Technology	✓	N	✓	N	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	N
臺北經濟文化辦事處/香港事務局	The Hong Kong Polytechnic University	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
臺北經濟文化辦事處/香港事務局	University of Macau	N	N	✓	N	✓	✓	N	N	N	✓	N	N	N	N	N
臺北經濟文化辦事處/香港事務局	Macao Polytechnic Institute	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
日本																
臺北駐大阪經濟文化辦事處	Kyoto University	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	✓	✓	N
臺北駐大阪經濟文化辦事處	Osaka University	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	✓	N
臺北駐日經濟文化代表處	The University of Tokyo	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
臺北駐日經濟文化代表處	Tokyo Institute of Technology	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
臺北駐日經濟文化代表處	Tohoku University	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

（續下表）

駐外單位	學校校名	教師手冊	升等業務(校級)權責單位	教師職級	升等辦法說明	升等規準制定方式	升等規準	教師評鑑	學校法令依據	教師聘任合約	教師資格取得程序	非自學校之代審制度	校際轉聘問題	降聘程序	專業發展支持系統	升等佐證資料
新加坡																
駐新加坡臺北代表處	National University of Singapore	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐新加坡臺北代表處	Nanyang Technological University	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
韓國																
駐韓國臺北代表部	Seoul National University	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐韓國臺北代表部	Korea Advanced Institute of Science and Technology	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
駐韓國臺北代表部	Sungkyunkwan University	N	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	✓	✓
駐韓國臺北代表部	Pohang University of Science and Technology	✓	N	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	✓	N	N	N	✓
澳洲/紐西蘭																
駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處	University of Auckland	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	N
駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處	University of Melbourne	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	N
駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處	Australian National University	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	N
駐澳大利亞臺北經濟文化辦事處	University of Sydney	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	✓	N	N	N	N	N

註：「✓」：有回覆資料；「◎」：雖有網址連結，但研究小組無權限進入查閱；「N」：駐外單位查無資料；「×」：駐外單位無回應/回文

第二節 焦點團體法

為了廣徵我國高等教育機構對於教師多元升等制度及推動全面自行審查之看法，本研究於民國 104 年 4 月 8 日至 104 年 5 月 21 日止，邀請 103 學年度參與試辦多元升等制度大學之校長、一級主管及人事室主任，共辦理 6 場焦點座談，其中包含 29 所自審大學校院（含一般大學院校 23 所，6 所科技大學），13 所為非自審大學院校（含一般大學院校 3 所、科技大學 10 所）。邀請對象包含 17 位校長及副校長、6 位教務長、9 位人事室主任、5 位教學發展中心主任、5 位人事室組長及人文教育研究中心主任、研發處處長及主任秘書各 1 位，共計 45 位，焦點團體邀請對象及其辦理時間詳如表 3-3。

表 3-3

焦點座談邀請對象及進行日期一覽表（依姓名筆劃排列）

場次	姓名	服務單位/職稱	日期及地點
1	武東星	大葉大學校長	104 年 4 月 8 日（三） 臺北市立大學 公誠樓 412 教室
	郭昱瑩	世新大學研究發展處研發長	
	陳振遠	國立高雄第一科技大學校長	
	陳慧芬	國立臺灣科技大學人事室主任	
	蔡宜玲	高雄醫學大學人事室主任	
	謝顒承	國立臺灣藝術大學校長	
2	吳聰能	弘光科技大學校長	104 年 4 月 9 日（五） 臺北市立大學 公誠樓 411 教室
	沈進成	#國立高雄餐旅大學教務長	
	周兆民	義守大學教務長	
	高旭繁	#玄奘大學教學發展中心主任	
	張新仁	國立臺北教育大學校長	
	游曉佩	朝陽科技大學人事室組長	
	鄧鈞文	逢甲大學教學資源中心執行長	

（續下表）

場次	姓名	服務單位/職稱	日期及地點
3	朱筱麗	國立彰化師範大學人事室主任	104年4月27日(二) 臺北市立大學 公誠樓412教室
	白宏堯	#建國科技大學人事室主任	
	郭柏立	#正修科技大學教務長	
	陳協勝	#樹德科技大學人事室主任	
	楊安渡	#龍華科技大學教務長	
	葉宜靜	淡江大學人力資源處組長	
	劉祖華	#明志科技大學校長	
	樓迎統	#長庚科技大學校長	
	鄺安華	東海大學人事室組長	
4	李右婷	#大華科技大學代理校長	104年4月28日(三) 臺北市立大學 公誠樓412教室
	李坤崇	#南華大學學術副校長（請假）	
	謝婉怡	東吳大學人事室組長	
	林紀慧	國立新竹教育大學副校長	
	洪俊雅	#正修科技大學人事處組長（請假）	
	徐君臨	#長庚科技大學教學發展與資源中心主任	
	王美雲	臺北市立大學人事室組員（列席）	
	楊秀娟	臺北市立大學人事室專員（列席）	
5	朱娟秀	臺北醫學大學教務長	104年5月20日（三） 臺北市立大學 公誠樓412教室
	林聰明	#南華大學校長	
	高旭繁	#玄奘大學教學發展中心主任	
	陳振南	銘傳大學副校長	
	劉錫權	國立臺北藝術大學教務長	
	蔡偉澎	輔仁大學教學資源中心主任	
	蔡傳暉	華梵大學人文教育研究中心主任	
	賴威任	慈濟大學人事室主任	
	鍾志明	#醒吾科技大學研究發展處處長	

（續下表）

場次	姓名	服務單位/職稱	日期及地點
6	王本榮	慈濟大學校長	104 年 5 月 21 日（四） 臺北市立大學 公誠樓 417 教室
	何明果	大同大學校長	
	周守民	文藻外語大學校長	
	林永仁	大同大學副校長	
	林憲宏	長榮大學人事室主任	
	邱創雄	南臺科技大學人事室主任	
	施能義	亞洲大學主任秘書	
	徐守德	#德明財經科技大學校長	
	高旭繁	#玄奘大學教學發展中心主任	
	陳淑敏	大同大學教學發展中心副主任	
	曾清璋	國立宜蘭大學人事室主任	
	楊美華	中華大學人事室組長	
	魏耀揮	#馬偕醫學院校長	

註：#為非自審大學

本研究透過焦點座談法，目的再針對我國教師資格發展及升等制度規劃等議題進行討論，以廣納大學校院之看法，議題如下：

一、 關於國內外教師多元升等制度**組織面**，提請討論（第一、二次焦點團體議題）。

二、 關於國內外教師多元升等制度**管理面**，提請討論（第一、二、三、四次焦點團體議題）。

三、 關於國內外教師多元升等制度**資源面**，提請討論（第一、二次焦點團體議題）。

四、 關於國內外教師多元升等制度**績效面**，提請討論（第一、二次焦點團體議題）。

五、 關於教育部全面授權大學自審教師資格制度之相關議題，提請討論（第五、六次焦點團體案由）。

六、 關於國內大學教師聘用之轉銜制度，提請討論（第五、六次焦點團體案由）。

第三節 問卷調查法

壹、問卷編製及調查過程

為深入瞭解我國大學院校對教育部推動全面自行審查教師資格及多元升等制度之看法，教育部新增並委託本研究小組進行問卷調查。準此，研究小組編製「教育部推動授權大專校院自行審查教師資格問卷調查之說明」及「教育部授權大專校院自行審查教師資格制度調查問卷」。教育部高教司於 6 月底函送至全國大專校院進行問卷調查，並透過紙本或電子郵件的方式，請各大學回覆問卷內容，調查時間截止於 104 年 7 月 31 日，總計發出 172 份問卷，共回收 152 份，回收率為 88.37%。

貳、問卷調查對象

本研究之問卷調查對象為全臺灣所有的大專院校，包含一般大學 79 所、科技大學 53 所、技術學院 13 所、專科學校 14 所、軍警學校 9 所、空中大學 2 所及宗教研修學院 2 所，共計 172 所學校，其中包含 65 所大學為授權自審學校及 107 所大學為非授權自審學校。

本研究將回收問卷情形一覽表整理如表 3-4，並進一步分析問卷調查之學校性質，將各項目呈現如表 3-5 所示，由表 3-4 及 3-5 可以發現，以「學校類別」區分，一般大學有 63 所、科技大學有 52 所、技術學院有 15 所、專科學校有 14 所、軍警學校有 6 所、空中大學有 1 所及宗教研修學院有 1 所；以「學校性質」區分，因市立學校僅有 1 間，過於稀少，故與公立學校合併計算，計有 54 所公（市）立學校及 98 所私立學校；以「升等制度審查類別」區分，有 60 所授權自審學校及 92 所非授權自審學校；而從填寫人服務單位來看，有 3 所學校係由校長及副校長填寫，有 7 所學校係由教務處、教學發展中心、研發處填寫，有 140 所係由人事室、人資處（室）、秘書處填寫，而由其他單位填寫的計有 4 所學校，由此看出，此份問卷多由教師升等承辦單位進行填寫。

表 3-4

問卷調查回收情形一覽表

學校名稱	收到問卷	學校類型	審查類別
一、大專校院			
國立政治大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立清華大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺灣大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺灣師範大學		一般大學	授權自審大學
國立成功大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立中興大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立交通大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立中央大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立中山大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺灣海洋大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立中正大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立高雄師範大學		一般大學	授權自審大學
國立彰化師範大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立陽明大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺北大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立嘉義大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立高雄大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立東華大學		一般大學	授權自審大學
國立暨南國際大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺北藝術大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺灣藝術大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺東大學	ok	一般大學	非授權自審大學
國立宜蘭大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立聯合大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺南藝術大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺南大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立臺北教育大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立新竹教育大學	ok	一般大學	授權自審大學

（續下表）

學校名稱	收到問卷	學校類型	審查類別
國立臺中教育大學	ok	一般大學	授權自審大學
國立體育大學	ok	一般大學	非授權自審大學
國立金門大學	ok	一般大學	非授權自審大學
國立臺灣體育運動大學	ok	一般大學	非授權自審大學
國立屏東大學	ok	一般大學	非授權自審大學
東海大學	ok	一般大學	授權自審大學
輔仁大學	ok	一般大學	授權自審大學
東吳大學	ok	一般大學	授權自審大學
中原大學		一般大學	授權自審大學
淡江大學	ok	一般大學	授權自審大學
中國文化大學	ok	一般大學	授權自審大學
逢甲大學	ok	一般大學	授權自審大學
靜宜大學	ok	一般大學	授權自審大學
長庚大學	ok	一般大學	授權自審大學
元智大學	ok	一般大學	授權自審大學
中華大學	ok	一般大學	授權自審大學
大葉大學	ok	一般大學	授權自審大學
華梵大學		一般大學	授權自審大學
義守大學		一般大學	授權自審大學
世新大學	ok	一般大學	授權自審大學
銘傳大學	ok	一般大學	授權自審大學
實踐大學	ok	一般大學	非授權自審大學
高雄醫學大學	ok	一般大學	授權自審大學
南華大學	ok	一般大學	非授權自審大學
真理大學	ok	一般大學	非授權自審大學
大同大學	ok	一般大學	授權自審大學
慈濟大學	ok	一般大學	授權自審大學
臺北醫學大學	ok	一般大學	授權自審大學
中山醫學大學	ok	一般大學	授權自審大學
長榮大學	ok	一般大學	授權自審大學
中國醫藥大學	ok	一般大學	授權自審大學

（續下表）

學校名稱	收到問卷	學校類型	審查類別
玄奘大學	ok	一般大學	非授權自審大學
亞洲大學	ok	一般大學	授權自審大學
開南大學	ok	一般大學	非授權自審大學
佛光大學	ok	一般大學	授權自審大學
明道大學	ok	一般大學	非授權自審大學
康寧大學	ok	一般大學	非授權自審大學
台灣首府大學	ok	一般大學	非授權自審大學
臺北市立大學	ok	一般大學	非授權自審大學
馬偕醫學院	ok	一般大學	非授權自審大學
二、科技大學			
國立臺灣科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
國立雲林科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
國立屏東科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
國立臺北科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
國立高雄第一科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
國立高雄應用科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
國立虎尾科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
國立高雄海洋科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
國立澎湖科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
國立勤益科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
國立臺北護理健康大學	ok	科技大學	授權自審大學
國立臺中科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
國立臺北商業大學	ok	科技大學	非授權自審大學
朝陽科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
南臺科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
崑山科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
嘉南藥理大學	ok	科技大學	非授權自審大學
樹德科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
龍華科技大學		科技大學	非授權自審大學
輔英科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
明新科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學

（續下表）

學校名稱	收到問卷	學校類型	審查類別
弘光科技大學	ok	科技大學	授權自審大學
健行科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
正修科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
萬能科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
建國科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
明志科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
高苑科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
大仁科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
聖約翰科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
嶺東科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
中國科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
中臺科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
台南應用科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
遠東科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
元培醫事科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
景文科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
中華醫事科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
東南科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
德明財經科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
南開科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
中華科技大學		科技大學	非授權自審大學
僑光科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
育達科技大學		科技大學	非授權自審大學
美和科技大學		科技大學	非授權自審大學
吳鳳科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
環球科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
中州科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
修平科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
長庚科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
臺北城市科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
大華科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學

（續下表）

學校名稱	收到問卷	學校類型	審查類別
醒吾科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
南榮科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
文藻外語大學	ok	科技大學	非授權自審大學
華夏科技大學	ok	科技大學	非授權自審大學
國立高雄餐旅大學		一般大學	非授權自審大學
三、技術學院			
國立臺灣戲曲學院	ok	技術學院	非授權自審大學
興國管理學院		技術學院	非授權自審大學
大漢技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
慈濟技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
和春技術學院		技術學院	非授權自審大學
致理技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
亞東技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
桃園創新技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
德霖技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
蘭陽技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
黎明技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
東方設計學院	ok	技術學院	非授權自審大學
經國管理暨健康學院	ok	技術學院	非授權自審大學
崇右技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
大同技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
亞太創意技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
臺灣觀光學院		技術學院	非授權自審大學
台北海洋技術學院	ok	技術學院	非授權自審大學
法鼓文理學院		技術學院	非授權自審大學
四、專科學校			
國立臺南護理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
國立臺東專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
康寧醫護暨管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
馬偕醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
仁德醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學

（續下表）

學校名稱	收到問卷	學校類型	審查類別
樹人醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
慈惠醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
耕莘健康管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
敏惠醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
高美醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
育英醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
崇仁醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
聖母醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
新生醫護管理專科學校	ok	專科學校	非授權自審大學
稻江科技暨管理學院	ok	技術學院	非授權自審大學
五、軍警學校			
陸軍官校	ok	軍警學校	非授權自審大學
海軍官校		軍警學校	非授權自審大學
空軍官校		軍警學校	非授權自審大學
國防大學		軍警學校	非授權自審大學
中央警察大學	ok	軍警學校	授權自審大學
國防醫學院	ok	軍警學校	授權自審大學
空軍航空技術學院	ok	軍警學校	非授權自審大學
陸軍專科學校	ok	軍警學校	非授權自審大學
臺灣警察專科學校	ok	軍警學校	非授權自審大學
六、空中大學			
國立空中大學	ok	空中大學	非授權自審大學
高雄市立空中大學		空中大學	非授權自審大學
七、宗教研修學院			
基督教台灣浸會神學院	ok	宗教研修學院	非授權自審大學
臺北基督學院		宗教研修學院	非授權自審大學

註：調查時間截至 104 年 7 月 31 日止

表 3-5

問卷調查之學校項目分析一覽表

項目	組別	樣本數(*N*)	百分比(%)
學校類別	一般大學	63	41.45%
	科技大學	52	34.21%
	技術學院	15	9.87%
	專科學校	14	9.21%
	軍警學校	6	3.95%
	空中大學	1	0.66%
	宗教研修學院	1	0.66%
學校性質	公（市）立	54	35.53%
	私立	98	64.47%
升等制度審查類別	全部自審學校數	60	39.47%
	部分自審學校數	92	60.53%
填寫人服務單位	校長/副校長	3	（因部分學校為跨單位填寫，故不計算百分比）
	教務處/教學發展中心/研發處	7	
	人事室/人資處（室）/秘書處	140	
	其他	4	

參、問卷編製內容

本研究為了解教育部 105 學年度全面推動授權大學自審教師資格制度及教師多元升等制度執行之預期影響性，透過問卷調查表，使國內大專校院提出對授權自審及教師多元升等制度之看法、需求及相關配套措施之建言，以利教育部推動全面自審之政策規劃與配套支持。本研究所編製之「教育部授權大專校院自行審查教師資格制度調查問卷」，主要由三個部分所組成，第一部分為為「學校基本資料」，計有 5 題；第二部分為「學校全面自行審查教師資格調查表」，計有 13 題；第三部分為「多元升等制度調查表」，計有 8 題，茲將問卷調查題目整理如表 3-6。

表 3-6

「教育部授權大專校院自行審查教師資格制度調查問卷」題目一覽表

名稱	題目
學校全面自行審查教師資格調查表	貴校是否同意全面自行審查教師資格
	貴校覺得全面自行審查教師資格優點為何？
	貴校是否同意未來全面自行審查教師資格，且由學校發證書或聘書
	貴校是否同意各教師證書不等值
	貴校認為教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的（一）困境面、(二）衝擊面或（三）影響面為何？
	承上題，貴校認為解決上述問題之具體建議為何？
	貴校認為由學校自行審查教師資格時，如何確保教師資格審查之品質？ (已為授權自審之學校免填)
	若貴校為非自審學校，在進行著作外審時，學校可能遇到的困境或問題為何？
	若貴校為自審學校，當初推動自審時，曾遇到之困境、影響或衝擊層面為何？
	貴校認為教育部推動全面自審時，建議或推薦哪些機構協助辦理代審制度？理由為何？
	貴校認為教育部推動全面自審後，學校自行核發教師證是否可行？建議配套作法為何？
	貴校認為教育部推動全面自審時，應有哪些注意事項（如：配套措施)、前置規劃或準備？
	貴校對於教育部推動全面自審的其他建議為何？
多元升等制度調查表	貴校對於多元升等制度「教師升等申請資格」(包含門檻條件的基本條件及特殊條件）之建議為何？
	貴校對於多元升等制度之升等審查內容中「專門著作」有何建議？（如：「教學實務升等」可以用教學實務期刊、專書、教學成果報告、課程教學方案成果報告等當作專門著作；「產學技術升等」可以用藝術授權、技術移轉、專利等當作專門著作）
	貴校對於多元升等制度之「專門著作審查標準」有何建議？（如：教學實務報告應包含設計理念、實施歷程、創新度及學生學習成效、藝術授權應包含設計理念、授權金及成效等）
	貴校對於多元升等制度「外審委員遴選」有何建議？
	貴校認為教育部在推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境或問題為何？
	承上題，貴校認為解決上述困境或問題之具體建議為何？
	貴校認為教育部在推動多元升等制度時，應注意哪些事項（如配套措施、退休金、審查委員資料庫等）？
	貴校對於教育部推動多元升等制度的其他建議為何？

第四章 研究結果

本研究針對待答問題，藉由文件分析法及焦點座談法，蒐集及分析國內外高等教育機構教師資格審查及教師多元升等制度之資料及看法，惟為協助教育部調查國內大專院校對於推動全面授權自審之看法與建議，故將本計畫執行日期自 104 年 6 月 30 日展延至 104 年 7 月 31 日，並新增問卷調查法為研究方法，本章將針對三種研究方法之研究結果分別敘述之。

第一節 國外高等教育機構教師資格審查制度

壹、美國高等教育機構教師資格審查制度之內涵

一、美國高等教育機構教師資格審查制度

美國大學校數眾多且類型多元，基本上教師聘任及資格審查之程序與制度皆由大學自主進行，教育部並無規劃共同適用的教師聘任及資格審查規範與制度，故各大學在學術自由的基礎上，即使在同一所學校，各學院亦根據定位發展與辦學特色，有自己不同的規定。雖然如此，各校在制定教師聘任及審查資格制度時，皆受到美國大學教師協會(American Association of University Professors, [AAUP])、或其他地方性教師組織及相關專業團體的協調(劉曉芬，2000；AAUP, 2015)。

在所有教師團體中，AAUP 最具代表性，它成立於 1915 年，致力於保護美國教師學術自由及其參與校務治理的權利，並將重要的聲明及報告出版為《美國大學教師協會政策文件與報告》(AAUP Policy Documents and Reports)一書，通稱為「紅皮書」(Red Book)。該書已成為美國高等教育機構佈達教師事務的重要依據。AAUP 成立之使命為(AAUP, 2015)：

（一）促進學術自由和共同治理；

（二）定義高等教育的基本專業價值及標準；

（三）促進教師、學科專業、研究生、博士後研究員的經濟安全，以及所有從事高等教育教學和研究者；

（四）協助高等教育機構實踐組織目標；

（五）確保高等教育對公共利益及社會服務的貢獻。

AAUP 認為大學教師的權益是自由且多元，並認為教師具有參與校務治理的權利，因此於 1966 頒布《學院與大學管理聲明》(Statement on Government of Colleges and Universities)，內容敘明教師的權力及義務，包含教師能評鑑課程內容及教學方式、參與審查大學教師聘用及升等過程、建立教師職業規範及評鑑同儕教師和評量學生的學術表現等(AAUP, 1966)。

此外，為監督學校是否有違反教師研究與教學自由，1930 年起，AAUP 落實執行定期公布「不推薦學校」名單制度；並於教師遇有學術爭議時，即指派協會代表前往學校進行調查或協商，一旦發現學校有侵害教師學術自由及終身職制度情況時，AAUP 會公開譴責，並提醒教師不要前往該校任教，以保障個人學術自由及相關權利(Hutcheson, 2000)。

二、美國高等教育機構教師資格職級

美國大學教師職級可分為四類：講師(lecturer 或 instructor)、助理教授(assistant professor)、副教授(associate professor)、教授或正教授(professor 或 full professor)。大學教師的職責任務包括教學、研究及服務三項。對不同職級教師的責任要求，只有程度差異，沒有種類不同；惟在教授資格方面，除前述三項任務外，會要求該教師在其專業領域須有一定的學術成就與地位（劉曉芬，2000）。

美國大學教師的聘任方式可分為聘約制(term contract)及終身聘制(tenure track)。一般大學對教師之聘期僅做大致規定，實際職務內容及聘任期限則由各教學單位自訂；在各大學的教師手冊（faculty handbook）或聘任手冊（appointment handbook）中，皆會載明教師續

聘、聘期屆滿不再聘任及不續聘等審查程序之規定。

三、美國高等教育機構教師資格審查現況

美國大學負責教師資格審查程序之權責單位及其名稱多有不同；一般可分為學系教師任務編組(faculty)或特別任務委員會(ad hoc committee)，如「約聘、升等及長聘職委員會」(Appointment, Promotion and Tenure Committee, [APT])、學校委員會（如「教師聘用、升等及長聘職校級審查評審會」(President Review Board on Facuty Appointment, Promotion and Tenure, [PRB])及董事會。依規定，審查成員須為高於或至少是同等職級所屬學系教師為委員（吳幼吾 1997；陳舜芬，1993），以避免低階高審現象發生。本研究以 2 所學校為例，具體說明喬治亞大學及哈佛大學審查過程及其審查內容如下：

（一）喬治亞大學(University of Georgia)

喬治亞大學成立於 1785 年，係一所以「教學、服務及探究萬物的本質」為座右銘的學校，學校為了協助教師清楚理解教師升等制度，除了編製教師手冊以外，另編製《教師聘任、升等暨終生職指引手冊》(Guidelines for Appointment, Promotion and Tenure)，使教師能夠遵循手冊，準備升等資料(University of Georgia, 2004)。

根據手冊內容描述，喬治亞大學的教師升等制度為校、院、系三級三審制，但當學院下不分系時，則變為二級二審，僅由院級審查會議和校級審查會議進行審查。

教師升等時必須提出的資料包含教師升等申請表、系主任（所長）的推薦信、院長推薦信、學校/學院審查委員會審查意見及投票決議(School/College Review Committee Written Rational and Vote)、升等教師回應函(Candidate's Letter(s) of Response)、系（所）升等審查規準、個人自傳、個人成就表現（包含教學、研究及服務）、三年評鑑結果、外審委員意見…等。審查程序敘述如下：

1. 初審：系、所進行初審，須有 2/3 的系、所教師同意始能進行升等申請及審查。申請升等助理教師時，副教授及教授皆可參與審查；升等副教授時，僅正教授能參與；而申請升等為教授時，僅有終身職教授可以擔任委員。
2. 複審：系所將資料送至學院，由大學審查委員會進行審查，且至少由 5 位學院教授組成。
3. 決審：由校級審查委員會進行審查，至少包括 7 名終身職教授（院提名，由學術副校長任命），審查委員會將審查結果交給學術副校長，若通過則呈給校長批准公告。

在教師升等的規準部分，喬治亞大學係由校級制定教師升等規準原則與方向，再由院、系、所自訂升等規準，並將自訂的規準公開於網路上，提供教師查閱。根據校級制定規準來看，教師升等之審查內容須按教學、研究及服務項目分別列舉佐證資料，以下茲就教師升等時須提出的教學及研究之佐證資料臚列如下：

1. 教學之佐證資料
   （1）教學的特殊貢獻或榮譽。
   （2）開發或修訂教學方案及課程。
   （3）教學評鑑成績良好。
   （4）教學的同儕評鑑成績良好。
   （5）出版與教學相關的教科書及期刊。
   （6）獲得與教學相關的經費補助。
   （7）參與教學相關之專業學會及擔任教學相關期刊之文章審查者。
   （8）參與學校或中央/地方相關部門制定與教學相關的學術政策和推動方案。
   （9）成功地結合「教學與研究」或「教學與服務」，以增加學生學習機會、知識廣度與學習成效。

2. 研究或創作型工作之佐證資料

（1）進行研究和（或）學術發表。

（2）研發與產品創新（含藝術、科技、新聞、建築等）。

（3）參與學術刊物編輯或審查工作、藝術評論或試鏡委員(juries auditioning performing artists.)等。

（4）擔任學術刊物評論工作。

（5）獲得研究計畫或產學合作經費補助。

（6）出版學術文章（含技術報告或學術論文）。

（7）其他有利證明(含專利、新產品、新藝術創作及論文引用等)。

（8）參與協助辦理學術研討會及研習活動。

（9）提出個人專業知能被外界引用的證明。

（10）有效結合「研究與教學」，或「教學與服務」的證明。

（11）開發新的程式軟體或數位教學科技媒體。

（12）獲得學術獎勵或績優榮譽獎項。

（13）獲得教學改進補助經費。

（14）應用專業領域知能，提供社會服務，包括開發應用程式、評估並建言政府/業界組織之政策方案與績效表現。

（15）技術研發與移轉。

（16）提供產業技術支持。

（17）提供個人在學術或創新性成就對社會有貢獻的有利證明。

（18）提出對研究生及博士後研究員指導的學術成果。

（19）參與和學術或創造性成就有關之政府機構及學術團體活動。

（二）哈佛大學(Harvard University)醫學院

哈佛大學成立於 1636 年，致力於培養各專業學科之一流人才，學校尊重各學科之專業，因此哈佛大學的教師升等制度之規準及佐證資料，多由學院依照自身特色發展，並未設立任何規定，本研究將以哈佛大學醫學院為例，分析醫學院教師升等制度之內涵。

哈佛大學醫學院為院級審查制度，由學系主任提名擬辦理升等之教師，並協助其準備資料，學院形成審查委員會進行資料審查，主席為學院教授、2 位系外教授、3 位為提名升等教師之學科領域專家（未參與學院評鑑之專家），審查結果交由校長及學術副校長核定公告。

醫學院教師在申請升等及準備資料時，要先選擇教師「研究」之主軸，接著再根據不同的研究主軸，提出研究、教學、服務三部分的具體資料，本研究將教師升等過程整理如圖 4-1 所示，說明如下：

1.首先，在研究部分，選擇教師研究主軸，包含一般研究(investigation)、教學及教育領導(teaching and educational leadership)、臨床專門技術及創新(clinical expertise and innovation)，並提出具體研究資料。

2.接著，在教學部分，教師不論選擇以何種研究主軸為主，皆須提出教學及教育評鑑的具體資料，做為教學部分的資料。

3.最後，在其他重要貢獻部分，教師須提供其他有利審查的具體資料，包含跨領域的貢獻或是教師對外界或校內的專業服務，做為服務部分的佐證資料。

舉例說明，若教師選擇以「教學實務升等」，其審查內容必須包含教學、研究及服務三部分，以教學和研究部分為例，審查之內容及佐證資料說明如下：

1. 教學部分

（1）教導學生、擔任指導者或同儕指導（如創新教學法或應用現有的教學方法）。

（2）對學生、研究助理及博士後研究員的研究訓練與指導。

（3）在臨床或醫院進行臨床教學或指導。

（4）擔任教學方面的行政領導。

（5）接獲邀請並擔任演講者及教學者工作。

（6）對社區專業教育組織具有貢獻。

（7）獲得各類教育研究經費補助，以進行教材開發、教學法創新、

評量工具或課程方案研發等工作。

（8）擔任期刊評論人。

（9）參與重要的教育訓練。

（10）獲得社區教學或指導等獎項。

2. 研究部分

（1）出版期刊文章、專書或論文章節。

（2）發展教材、方法、政策或評量工具，包括教學大綱、課程、網路訓練課程或科技媒體應用等。

若教師選擇以「臨床專門技術及創新」升等，其審查內容亦須包含教學、研究及服務三部分，以教學和研究部分為例，審查之內容及佐證資料說明如下：

1. （臨床）教學部分

（1）在社區、國家及國際上獲得臨床專家的認證。

（2）對臨床實務的貢獻與影響(含發展或創新診斷與治療的方法、在新領域佔有重要地位)。

（3）受邀參與國家及國際上與臨床實務相關之演說。

（4）在國家及國際臨床實務界具有影響力。

（5）能擔任與臨床實務相關的諮詢工作。

（6）編輯或指導與臨床實務相關的期刊。

（7）獲得影響臨床實務工作的經費資源補助。

（8）獲得國家及國際認可之臨床實務相關獎項

2. （臨床）研究部分

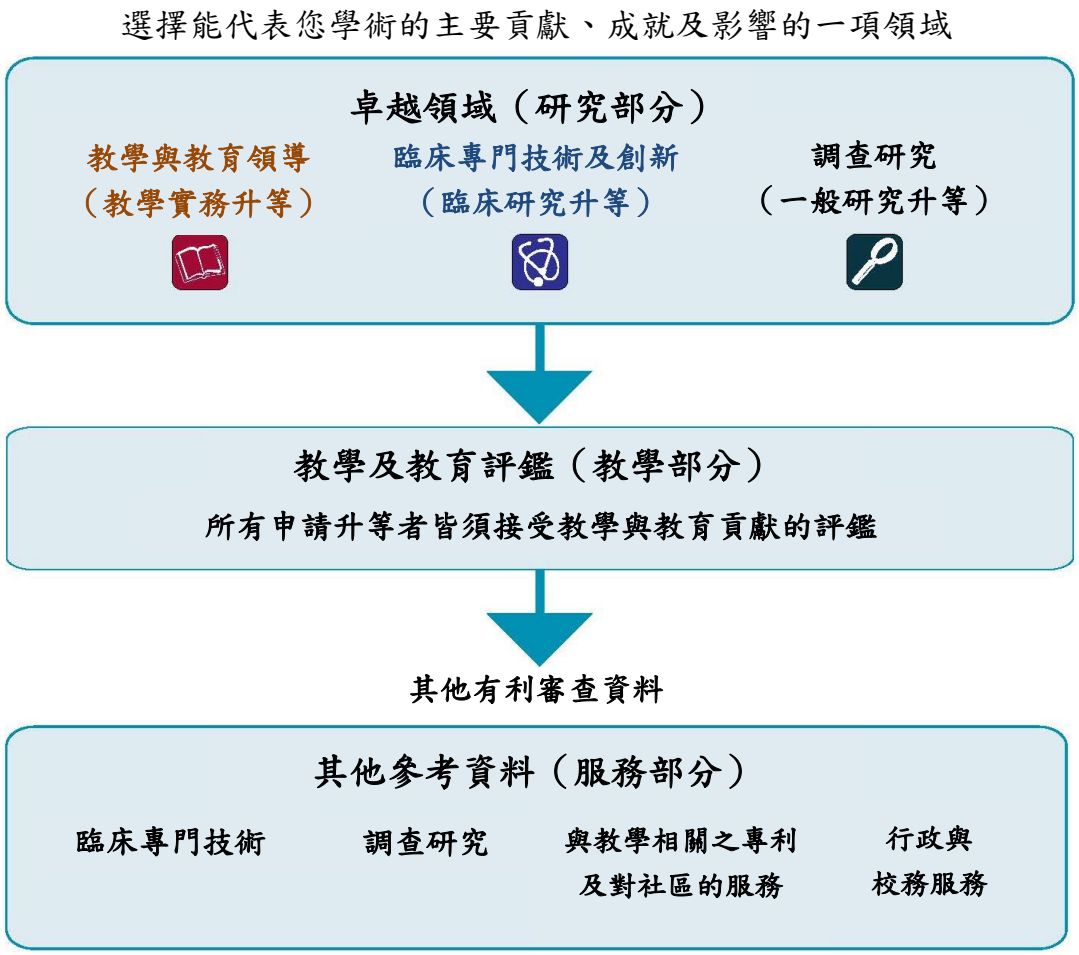
（1）發表與臨床實務相關的研究成果、期刊文章及專書。

（2）發表與治療相關的指引書籍手冊。

（3）透過與臨床實務相關之現有文獻，發表對其省思與創新想法。

圖 4-1

哈佛醫學院升等路徑圖



資料來源：Harvard Medical School and Harvard School of Dental Medicine (2008). *Criteria for Appointment and Promotion*. Retrieved from: http://www.hms.harvard.edu/fa/promotion.htm

貳、英國高等教育機構教師資格審查制度之現況

一、英國高等教育機構教師資格審查制度

英國大學在 1992 年實施高等教育法，允許所有的技術學院獲准成為大學，故以 1992 年為界線，可以分為傳統大學及新大學，其中傳統大學又可分為古老大學(The ancient university)、紅磚大學(The red-brick university)及平板玻璃大學(The plate glass university)，古老大學為成立 500 年以上之大學，包含牛津大學及劍橋大學；紅磚大學為成立於 19 世紀到 20 世紀初之大學，包含倫敦大學及布里斯托大學；而

平板玻璃大學則是根據 1960 年代羅賓斯報告(Robbins Report)所成立之大學，包含約克大學及阿斯頓大學(Kok, Douglas, McClelland & Bryde, 2010)。

根據屬性的不同，學校的教師升等制度也會有所不同。舉例來說，古老大學如劍橋大學，係由董事會(General Board)授權人力資源委員會(The Human Resources Committee)審查並決定教師的聘用與升等，教師升等委員會(Faculty Promotion Committee)開兩次會後投票表決，表決結果送交董事會批准後公告（教育部，2012 年 10 月 9 日）。

而紅磚大學的部分，以布里斯托大學為例，則是由校內教師升等委員會(Faculty Promotion Committee)開兩次會投票決定是否予以升等，投票結果送交校內升等委員會(University Promotion Committee)做最後升等裁決。決定程序經三次開會，委員會組織成員或許每次會做部分人員調整，且程序繁瑣，但升等決定在一般大學仍屬校內決定（教育部，2012）。

二、英國高等教育機構教師資格職級

根據教育部（2012）的報告指出，英國大學教師分為講師(Lecturer)，資深講師(Senior Lecturer)，助理教授/副教授（統稱 Reader，新聘的 Reader 相當於助理教授，資深的 Reader 則為副教授），和教授(Professor)等五個等級。英國教師職級的判斷，無法單純以字面判斷職位高低，需從薪資所得、職位本身為永久性或暫時性聘任，和大學屬性來做綜合判斷，因此英國的制度無法完全對應到美國或我國的教師職級制度。

就「講師」而言，古老大學的劍橋大學對於講師(Lecturer)一詞的定義，通常係指因應學校暫時性、一學期或半學期，學校無義務續聘的教學工作者，故無須博士文憑，可由研究生擔任。

而紅磚大學中的諾丁漢大學(University of Nottingham)及平板玻璃大學中的華威克大學(University of Warwick)則採用美國的「助理教授」(Assistant Professor)取代「講師」(Lecturer)，並採用「副教授」取

代「資深講師」或「Reader」。其中華威克大學係為了聘用美國教師來英國任教，故轉換成美國常用之教師稱謂，但也造成了兩國校際學術交流時的不平等，舉例來說，美國非終身職的助理教授來到英國會變成永久聘任的 Lecturer，而英國永久性聘任之講師（終身職），到美國擔任助理教授卻變成非終身職之教師，由此可見兩國間有所差異。

而在新大學的部分，講師(Lecturer)分為三類，助理講師(Lecturer)、講師(Senior Lecturer)以及專任講師(Principle Lecturer)。專任講師相當於一般大學的資深講師(Senior Lecturer)，而助理講師(Lecturer)為資深講師的職級下多設立一級，非終身職，容易讓人誤認為一般大學終身聘任的講師。

三、英國高等教育機構教師資格審查現況

英國依據不同分類使得各校升等審查條件不同，本研究以古老大學的劍橋大學(University of Cambridge)及紅磚大學的布里斯托大學(University of Bristol)為例，以下說明之。

（一）古老大學—劍橋大學

劍橋大學為一所研究型大學，設立時間最早可追溯至 1209 年，為世界上最古老且著名的大學之一，學校係由 31 所學院(Colleges)組成的聯邦制高等教育機構，每個學院都有高度的自治權並可自行決定錄取學生及教職人員的福利，而大學(Unversity)本身僅有少部分的管理權限，但大學有聘任教師的權限(University of Cambridge, 2015)。

根據劍橋大學(2004)提出的《2015 年教師升等程序及指引手冊》(Senior Academic Promotions Procedure and Guidance 1st October 2015)，學校將教師職級分為教授(Professorship)、助理教授/副教授(Readership)及資深講師(University Senior Lectureship)，審查條件包含三大標準：(1)研究/學術（獨創度、貢獻度及聲望度），(2)教學（對大學生及研究生教學的貢獻度，不可包含在校外的教學），和(3)其他貢獻（在教學及研究以外的貢獻，包含行政、主持研究小組、主持跨國

研究計畫、期刊編輯、臨床工作及推廣方案等）。

根據教育部（2010）的報告指出，劍橋大學對於每個職級的升等標準要求有所不同，升等資深講師的部分，其要求包含(1)必須達到在學術圈積極活動的等級，而該研究成果至少在英國境內有達到卓越且具有影響性；(2)教學持續達到卓越水準，包含課程設計、舉辦研討會、指導研究生等；(3)其他貢獻在兼任校務行政工作、管理研究小組、跨校學科、跨校際和國際合作的管理、跨領域專業、設計和參與校外的課程或活動（例如期刊審查或臨床實驗等）等有實質貢獻。

升等助理教授/副教授部分之要求，包含(1)研究水準具有國際性的原創性、貢獻度和聲望度；(2)對大學生或研究生課程教學有實質的貢獻；(3)其他貢獻包含兼任校務行政工作、管理研究小組、跨校學科、跨校際和國際合作的管理、跨領域專業、設計和參與額外的課程或活動（如期刊審查或臨床實驗等）等有實質貢獻。

升等教授的審查標準：(1)研究在專業領域中為國際龍頭，並具有原創性、貢獻度和聲譽度; (2)對大學生或研究生課程教學有實質的貢獻；(3)在兼任校務行政工作、管理研究小組、跨校學科、跨校際和國際合作的管理、跨領域專業、設計和參與校外的課程或活動（如期刊審查或臨床實驗等）有實質貢獻。

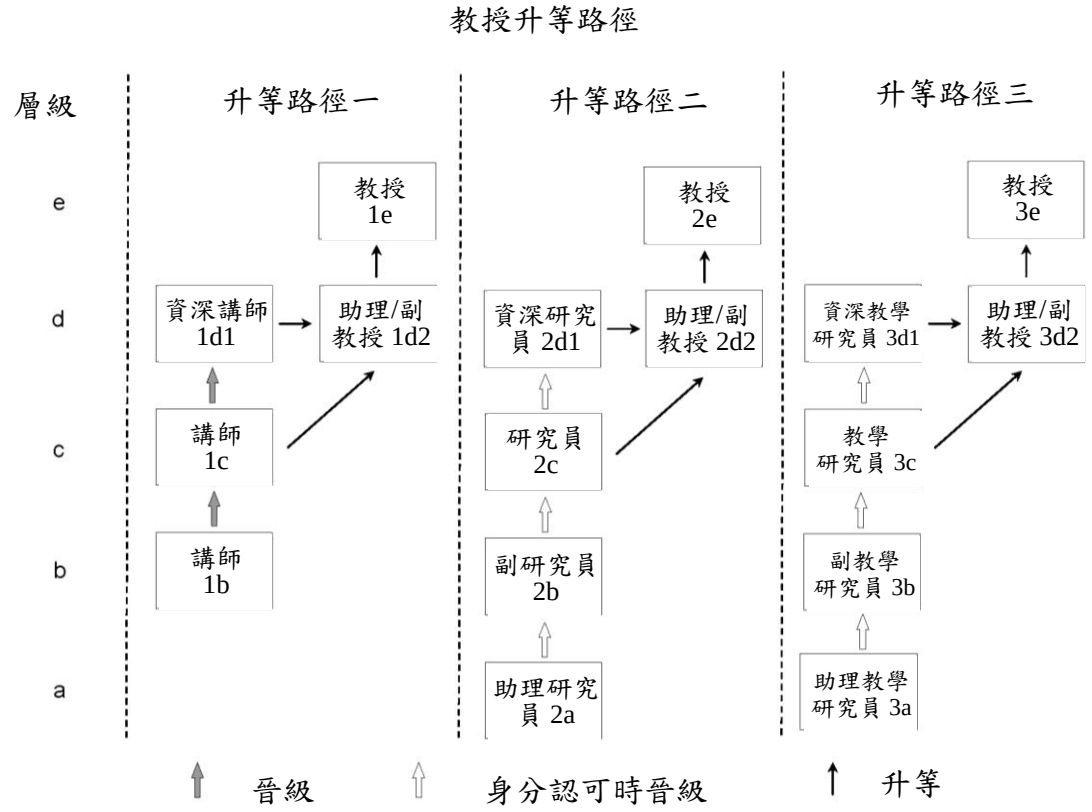
（二）紅磚大學—布里斯托大學

布里斯托大學為一所研究型大學，成立於 1876 年，布里斯托大學教師升等路徑主要由三軌路徑組成，本研究將其教師升等路徑整理如圖 4-2。根據圖 4-2 可以看出教師職級會依照不同的升等路徑，名稱有所不同，第一條升等路徑為一般教師的升等路徑，分為講師(Lecturer)、資深講師(Senior Lecturer)、助理/副教授(Reader)、教授(Professor)；第二條路徑為以研究為主的研究員的升等路徑，分為助理研究員(Research Assistant)、副研究員(Research Associate)、研究員(Research Fellow)、資深研究員(Senior Research Fellow)、助理/副教授

(Reader)、教授(Professor)；第三條路徑為以教學為主的研究員的升等路徑，則分為教學助理研究員(Teaching Assistant)、副教學研究員(Teaching Associate)、教學研究員(Teaching Associate)、資深教學研究員(Senior Teaching Fellow)、助理/副教授(Reader)、教授(Professor)。

圖 4-2

布里斯托大學升等路徑圖



資料來源：University of Bristol (2013). *Academic Staff Career Pathways*. Retrieved from http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/hr/migrated/documents/diagram.pdf

布里斯托大學對於研究、教學及服務的卓越表現之基本標準有著清楚的定義，以下茲就研究及教學的定義分述之(University of Bristol, 2015)：

1.卓越研究表現(Excellence in Research)

卓越研究表現必須具有獨創性及國內外的影響性。若是透過以一

般路徑升等及研究為主的路徑升等時，學校會要求申請人提出更高品質的證明。卓越研究表現的佐證資料如下：

(1)發表於著名期刊或由著名出版社協助出書（包含戲劇或音樂等創作）。

(2)優秀及原創的研究內容。

(3)能夠啟發或具有影響力的研究內容。

(4)擁有研發教科書的著作權。

(5)獲得競爭型計畫經費，並擔任首席研究員(Principal Investigator)。

(6)研究品質獲得外界認可。

(7)研究內容能夠為學術界帶來衝擊、影響及價值性。

2.卓越教學表現(Excellence in Teaching and Learning)

卓越教學表現係指教師在教學的貢獻，必須獲得國內的認可，若是可以獲得國際認可將會更好（但比起「研究」,「教學」會比較難達到），而教師必須提出有效改善教學實務的證據及投入與專業學科相關的教育研究成果。若是教師透過以教學為主的路徑升等，則審查資料將著重於這個部分。卓越教學表現的佐證資料如下：

(1)提出與專業學科相關的教育領導與實務理論，並在校內及國內獲得認可。

(2)獲得同儕及學生對於教學表現的認可。

(3)提出有效並持續提升學生學習成效的教學實務證明。

(4)提供與專業學科相關的創新教學實務成果。

(5)在專業學科相關的教學實務上具有高品質的貢獻。

(6)能夠有效地將專業學科的知識納入教學活動。

(7)能夠協助其他教師或學生進行專業發展，包含同儕觀摩、同儕審查或同儕輔導。

上述標準僅是教學、研究及服務的基本條件，而根據不同的升等路徑及不同升等的職級，對於研究、教學及服務的要求也會有所變動，以下敘述之(University of Bristol, 2013)：

1.升等教授

(1)一般研究及以研究為主的升等路徑

若是教師要以一般研究或是以研究為主的路徑升等教授，在研究表現的部分必須由國家或是國際比較的標準進行衡量，而教學表現也至少必須經由國家比較的標準進行衡量。

(2)以教學為主的升等路徑

若是教師要以教學為主的升等路徑升等教授，那麼在教學的成果必須經由國家標準衡量，甚或是由國際標準衡量，但通常國際標準較難衡量這一部分。

2.升等助理/副教授

(1)一般研究及以研究為主的升等路徑

若是教師要以一般研究或是以研究為主的路徑升等助理/副教授，在研究表現必須要能提出研究卓越的證明，並獲得國際的認可。而教學品質也必須納為考量標準。

(2)以教學為主的升等路徑

若是教師要以教學為主的路徑升等助理/副教授，在教學表現必須要能提出卓越教學的證明，並獲得國際的認可。而研究品質也必須納為考量標準。

參、德國高等教育機構教師資格審查制度現況

一、德國高等教育機構教師資格審查制度

德國於 1976 年訂定之《高等學校基準法》統一適用於各聯邦，各聯邦對其高等教育事務雖有立法權，能夠制定各聯邦之大學法，但仍以高等學校基準法作為基礎架構（張源泉，2012）。根據高等學基

準法，德國並無教授升等制度，所有職級教授之聘任皆須公開對外徵求，而非由大學內部較低職級教授直接晉升；換言之，若教授已在某大學應聘為某特定職級的教授，在該大學將終其一生無升等的可能，除非他被其他大學以不同職級教授聘任，才有可能改變職級。因此，大學中雖存在著不同職稱的教授，但在大學內部並未制訂升等制度，這套體制的目的在於促進人才的流動，以利保持德國大學內研究的動力（張源泉，2014）。

二、德國高等教育機構教師資格職級

根據《高等學校基準法》規定，德國大學專職教師分為教授(professur)、學術助教(wissenschaftliche Mitarbeiter)、特聘教師(Lehrkraft für besondere Aufgaben)，教授包含初級教授(Juniorprofessur)，教授屬於終身制，享有公務員待遇（張源泉，2013；劉廣明，2013）。

德國教授的職級，舊制分為 W1 至 W3，新制分為 C1 至 C3，而大學教授是很高學術水準的標誌，一般講來，德國大學每一學科僅設置一個 W3 的教授職位，其他教師的職級只能是 W2 和 W1。（張源泉，2014；劉廣明，2013）。

教授的前一職級為學術助教，學術助教必須擁有博士學位及一定的學術潛力，主要從事大學的教學和研究的輔助工作；擔任學術助教 6 年內，需完成一篇教授資格論文，並完成至少 3 個與專業學科相關的專題報告，審查委員會對論文和報告進行討論及評論，通過者便可獲得教授的任職資格，即 W1 職級的教授，稱為「初級教授」。擔任初級教授時，通常在 W2 和 W3 職級教授領導下進行研究及教學，6 年後可藉著研究成果和教學成績申請 W2 的職位，這種制度性的保障不僅給了年輕學者創造的動力，也激發了他們創新的潛力（劉廣明，2013）。

肆、日本高等教育機構教師資格審查制度現況

一、日本高等教育機構教師資格審查制度

在日本，公私立各大學教師（包含已法人化的國立大學，公立大學以及私立大學）的聘任（考試）、升等方式與辦法等，係授權由各大學自訂相關規則進行規範。教師的任用與升等規定，通常被列於各大學所制定相關規則中。這些規則的名稱不一，如有《職員任免規則、規程》或《教授採用、昇任規程》、《昇任基準》、《昇任選考基準》、或是《教員就業特例規則》、《大學教師就業特例規則》（如京都大學）等。根據上述規則、規程，可以歸納出大部分的日本大學，係將教師的任用與升等之選考，置於同一個規則上進行規範。在日本，教師的升等與否，牽涉到各大學在教師人數上之基準、人事經費上之分配而調整，此亦產生教師在升等時標準不一之狀況，與不同大學間的教師雖同為教師職階，但研究業績、年齡等卻因各校條件不同而有差異之情事。

日本各大學所制定的升等選考基準雖大致相符，但仍有各校不一狀況。因此，要探究日本的大學教師升、降等之相關規定，無法一以概括論述，需就各大學實際制定之規則與案例進行分析與說明。

原則上，大學教師的選考及升等基準，係由該大學的「教育研究評議會」所議決制定，經校長決定後實施。各大學制定的選考基準之各條文內容，大致上係與《大學設置基準》中所規範之教授、准教授、講師、助教以及助手之身分資格相同。

二、日本高等教育機構教師資格職級

在《學校教育法》當中，明列有關大學教師組織編制、職級與工作內容者，為第九十二條。該條文明訂日本的大學教師包含教授、准教授、助教、助手與講師五種職階（日本學校教育法施行規則，2015）。

有關「教授」之職務之規定，係依據同法同條第六項之規定。該

條該項中，規定：「教授係為在專業領域（日文稱為專攻分野）中，在教育上、研究上或是實務上擁有優秀之知識、能力以及業績者，其從事教授學生、並指導其研究、或本身進行研究之工作。」

在准教授之規定中，依據同法第九十二條第七項之規定，准教授係為：「為在專業領域中，在教育上、研究上或是實務上擁有優秀之知識、其從事教授學生、並指導其研究、或本身進行研究之工作。」因此，就法源規範上之字面解釋來看，准教授在工作職掌上，與教授相同，並無因職階差異由有兩異情形。

然而，在《學校教育法》中大學相關條文於 2007 年進行修訂之前，日本係將准教授（associate professor）稱為「助教授」，此一職階雖介於教授之下，講師之上，然日人在英譯上，卻有使用「assistant professor」之情形，此用法與歐美主流大學教師職務相較，在職階上並不等同，因此長期以來，在國際交流上也產生了矛盾現象。此外，在法源上，當時的助教授被定義為：「助教授者，襄助教授」，亦即助教授之職務為教授的輔助、協助者，並非直接從事研究工作之職務，此亦與助教授當時在大學任職、從事主要教學研究業務之實際狀況有所差異。因此，有鑑於現實狀況中，助教授在大學內係實際獨立從事之教學與研究工作，並非只是當教授的助理，日本在 2007 年修訂《學校教育法》時，廢止了原有之「助教授」職稱，選擇了以「准」教授之稱號，用以代表其所從事工作之實際內容和教授的相同性質。

其次，有關「助教」一職，係為 2007 年修法後所新增之職務，其規範列於准教授規定之同項說明之後。助教之職務，定義為：「具有在專業領域中，於教育上、研究上或是實務上之知識與能力者，並從事教授學生、指導學生研究又或本身從事研究之工作」。

再者，2007 年修法後，原有的助手職務者雖被轉型為助教，但「助手」一職也持續保留下來。修法後的助手一職，被限制在：「從事在其所屬組織中為使教育與研究業務圓滑執行所必要之業務者」。至

於講師一職，則於同條第 9 項中，為講師之身分做了「從與相當於教授或准教授職務者」之定義。

然而日本部分的私立大學對於上述教師職階之規定，亦有更符合北美國家大 學制度之情形者。例如位於東京都三鷹市的「國際基督教大學（ICU）」的教師職 階，在修法前，即有「教授」、「準教授」與「助教授」三階，而修法後，為了配 合法令之規範，該大學也修改了校內的教師職階規定，將原有的「助教授」該稱 為「准教授」，並將原有的「準教授」換稱為「上級准教授」。類似的規定，也出現在日本東北部的會津大學（私立）中。

除上述對教師職階的特別設計與稱呼外，日本還有對教師職階的稱謂做不同設計之大學。例如順天堂大學（私立）則是在修法之後，將准教授改稱為「先任准教授」，並將原有的講師改為「准教授」，形成該校的教師職階為教授、先任准教授、准教授、講師、助教等序列的特殊現象。

由此看來，日本公私立大學之間，對於教師職階的定義和安排，除了配合法規修訂之外，依大學自治的精神，尚可由各大學進行獨自之定義與規範。

三、日本高等教育機構教師資格審查現況

以「下關市立大學」所制定之全校性教師升等內規《教師昇任及任用審查之相關內規》，說明該校要求之教師升等業績。

（一）教師自大學所畢業之年數，為升等所需資格決定條件之一。大學畢業經過年數，講師需 5 年以上、准教授需 8 年以上、教授需 16 年以上，但教育及研究實際業績，或是對學會及社會等活動有顯著的貢獻者，可縮短該升等所需之年數（第三條）。

（二）研究上之審查業績為教師升等之資格條件之一。研究業績僅包含申請者在授課科目與相關之領域所公開發表之論文、著書、其他研究業績、學會報告及和上述具有同等效力的學術上特殊

業績。所謂論文等相關業績之內容，如下列所述各項(第四條)。

1. 所謂「論文」，係指學術論文（包含接受刊登補助款之學會雜誌及準用此規定之學術定期刊行物、以及擁有明確編輯權之學會所發行、並獲一定評價之專門雜誌所刊登之論文）、紀要論文（含大學學會誌之大學紀要（學報）及研究所所報等刊登之論文）以及學位論文（博士論文、碩士論文、博士課程期中論文）。
2. 所謂「著書」，係指以公開刊行之專門研究書為基本，可含有與專業領域有密切關係的一般書籍、教科書、譯著等。但在共著、共譯部分僅限於分擔與責任體系明確者。
3. 「其他業績」係指調查報告、資料、辭（事）典之項目執筆、學會、研究動向、書評、商業雜誌論稿、翻譯、判例研究、解題等。
4. 所謂「學會報告」，原則係指需在學會雜誌上記載摘要之書面資料，在全國或地方等級之學會，以及準用此規定之研究會所發表之研究報告，以及基於專業領域所進行的社區性、全國性、國際性之活動。
5. 藝術與體育之領域。以在公演、展覽、競技或在其他具有權威性質之社會企劃所發表的藝術性或體育性的實技及制作技術中，獲有技術優秀之證明，顯著社會性指導功績、以及學會獎、學會獎勵等獎勵，上述各項獎勵可做為特殊業績之評價者。

（三）升等與任用所進行審查之研究業績、基本上以論文為主，各資格條件如下：

1.教授所需之論文為 13 點以上、准教授為 6 點以上、講師 3 點以上。
2.教授需在升等或任用之前之 5 年內發表公開刊行之論文 3 點以上。
3.做為評價之論文以之業績，亦可以進行評價，但需按照下表之研究業績量化基準表將其轉換為點數。但進行評價的論文及著書以外之點數，原則上教授不得超過 4 點，准教授不得超過 2 點，講師不得超過 1 點。

伍、韓國高等教育機構教師資格審查制度現況

一、韓國高等教育機構教師資格審查制度

韓國對於教授給予著與其他國家不曾有的特殊權利。韓國教師的政治待遇不同於其他國家。首爾大學的教授要由總統親自任命。教授出校從政可當長官、次官（相當於我國的部長、廳局長）。而在大學，教授成為權利的象徵，用資金權、進人權、錄取學生權、授予學位權、教師晉級權（王生，2014）。

1990 年代以後韓國政府將新自由主義及市場經濟概念引進高等教育改革，開始重視大學的績效責任，引起大學間競爭，此外，更將大學中人事制度、招生數、校長遴選等校務經營的管制減輕。依據韓國《教育公務員法》第五條（大學人事委員會）規定：「為審議副校長，研究生院長，單科大學校長的補職決定，以及對教授，副教授，助教授，專任講師的任用，其他與大學教員人事相關的重要事項，需要在大學（包括產業大學，教育大學，專門大學及廣播通訊大學，不包括大學裡的單科大學。以下同）裡設置人事委員會(以下稱『大學人事委員會』」，由此可知，教授具有行政職務的權利（李京熹，2006）。

若以科系為例，系裡教師職稱的晉升等重要事情都由系裡 5 人小組決定(5 名知名教授組成)，系主任只是服務角色，而不是領導角色。通常是系裡教授輪流做，2 年一屆。

二、韓國高等教育機構教師資格職級

依據韓國高等教育法第十四條第一項及第二項規定：「大學、產業大學、教育大學及放送通信大學設總長或學長、專業大學及技術大學設校長。並且除總長和學長外，學校教員分為教授、副教授、助教授和專任講師。」而各職級的資格標準及審查則係依據同法的第十六條由總統令決定（韓國高等教育法，2002）。

三、韓國高等教育機構教師資格審查現況

以浦項工科大學(Pohang University of Science and Technology)（2013）為例，其升等時審查項目包含教學、研究、服務等方面，而升等教授者，至少獲得三位外部專家的推薦信（國內外皆可），其中升等者推薦的外部專家不可超過一半。

教學部分應每學年教導課程數達下限，並獲得滿意的教學評鑑結果（升等教授 3 堂課以上，升等副教授 2 堂課以上，升等助理教授 2 堂課以上），其中升等教授的部分至少一節是研究所的課程。

研究部分應發表期刊、專書及研究成果數量，以獲得該領域在國際間的聲譽（升等教授需發表具同儕審查之國際聲譽期刊之文章（8 篇以上）；升等副教授須在國際聲譽期刊上發表 1 篇以上之文章；升等助理教授需在國際期刊中發表 1 篇以上之文章）。若教師參與校內外特殊科技發展的計畫，並具有卓越的貢獻，也可以當作升等的依據。升等教授者須每學年至少要指導一篇博士論文。

服務部分應擔任學校職務，參與學術交流活動，或是參與社區發展服務，都可以當作升等的依據。

陸、分析各國教師資格審查制度之內涵

綜上所述，本研究可從三個層面探討及分析各國教師資格審查制度內涵，以下分述之：

在教師聘任制度部分，分析美國、英國、德國、日本及韓國可以發現，除了德國及韓國有立法規範大學聘任教師制度外，美國、英國及日本皆尊重大學學術自主，高等教育機構之教師資格審查內容由各大學訂定之，此與臺灣較為相似。

教師職級部分，除了英國係依據各大學背景，由學校自行訂定教師職級外，美國、德國、日本及韓國皆由政府明訂教師職級，與臺灣較為類似。

在教師升等制度方面，除了德國為「點對點式」的變換職級方式外，美國、英國、日本及韓國，皆為「階梯式」的升等方式，與臺灣

的升等方式較為類似。在教師多元升等制度方面，因蒐集權限及資料不足，故目前僅美國及英國可明顯看出教師採用多元升等路徑升等，在日本及韓國部分較難看出。而美國跟英國方面採用的多元升等路徑，可以分為一般研究升等（含產學合作）及教學研究升等（含臨床），此與臺灣目前推行的多元升等制度有相似之處。

在大學校院訂定教師資格審查制度方面，分析各國資料可以發現，大學校院校級部分，通常為訂定審查原則，包含編輯教師手冊（學校使命、定位、辦學特色與文化）及訂定教師職責規範（以「教學、研究、服務」為基本要求，尤其重視教學貢獻與服務表現）。而學院/學系則依教學單位發展需求及教師專業分工，為教師聘任/續聘/長聘/升等擬訂補充說明、審查標準及佐證資料。

第二節 我國高等教育機構教師資格審查制度

壹、推動全面授權自審教師資格及教師多元升等制度之目的

為符合憲法及大學法保障之大學學術自主精神，教育部於 80 學年度推動授權自審，並預計於 105 學年度全面授權大學自審教師資格，然截至目前，僅 1/3 的學校進行自審，進度稍慢。再者，世界各主要國家，大學教師聘任及升等資格審查皆由大學自行負責，未有政府主管部門負實質審查責任及發證，故推動大學自行審查教師資格，順應世界高等教育潮流之趨勢已勢在必行。有關本部推動全面授權大專校院自行審查教師資格之目的，茲分述如下：

一、落實大學自主，發揮學校自我特色

根據憲法及大學法之規定，大學有學術自由，而大學教師資格及升等亦為大學學術自主的一環，現行雖已推動授權大學自審，但能夠自審的大學數量僅佔全部大專校院的 1/3，大部分仍由教育部進行審查，由此可見授權進度稍嫌緩慢。此外，由教育部統一進行審查，審查標準千篇一律，學校受到框架限制，未能符合各校自我發展需要，若係能夠由各校自審及規劃符合學校需要之教師資格審查制度及標

準，建立屬於具自我特色之教師評估與發展制度，從選才、聘用、升等，乃至於教師專業成長，將能使教師發展更符應學校定位，發揮學校自我特色，增加學校的競爭力。

二、順應世界潮流，以利高等教育接軌

根據文獻蒐集及分析發現，世界各民主國家，其大學教師聘任、資格審查與教師升等，皆由各大學自行負責，未有政府機關介入，包含實質審查及發教師證。以英、美兩國為例，學校依照自身的定位，給予系所發展方向，其資格審查及教師升等指標之規劃，係以各系所依照學校特色及系所需要所訂定，使得教師的專業發展能與系所、院、校有著緊密連結，更能發揮學校自我特色。然而，我國目前大學仍係由教育部進行實質審查及發證，未能與世界接軌。有鑑於此，我國若能全面授權各大專校院自行審查教師資格制度，透過各校發展自身評估教師機制及專業發展管道，將使學校特色得以彰顯，順應世界高等教育潮流。

三、實施多元升等，提升學校辦學水準

依據教育人員任用條例第 14 條，我國教師升等審查時可用學術著作、作品、成就證明及技術報告進行專門著作審查，然而根據 102 學年度授權自審學校教師送審教師資格情形，以專門著作送審者共計 2005 人，藝術作品共計 48 人，技術報告共計 31 人，體育成就共計 2 人，由此可見，目前我國升等之專門著作，仍以學術研究型為主，亦因此產生教師以學術研究及個人表現為重，輕忽教學的情形產生。除此而外，中央制訂一套固定的升等制度及標準，使得學校教師發展難以與學校定位結合，進而無法發揮學校特色。因此，教育部於 102 學年度開始推動大專校院教師多元升等制度，透過建立多元升等制度，引導大學教師職涯發展與學校人才培育方向相結合，提升學校研究及教學競爭力，以因應高等教育國際化及少子化現象之衝擊，並協助學校定位自我發展特色，培育高級專業人才，提升學校整體辦學績效。

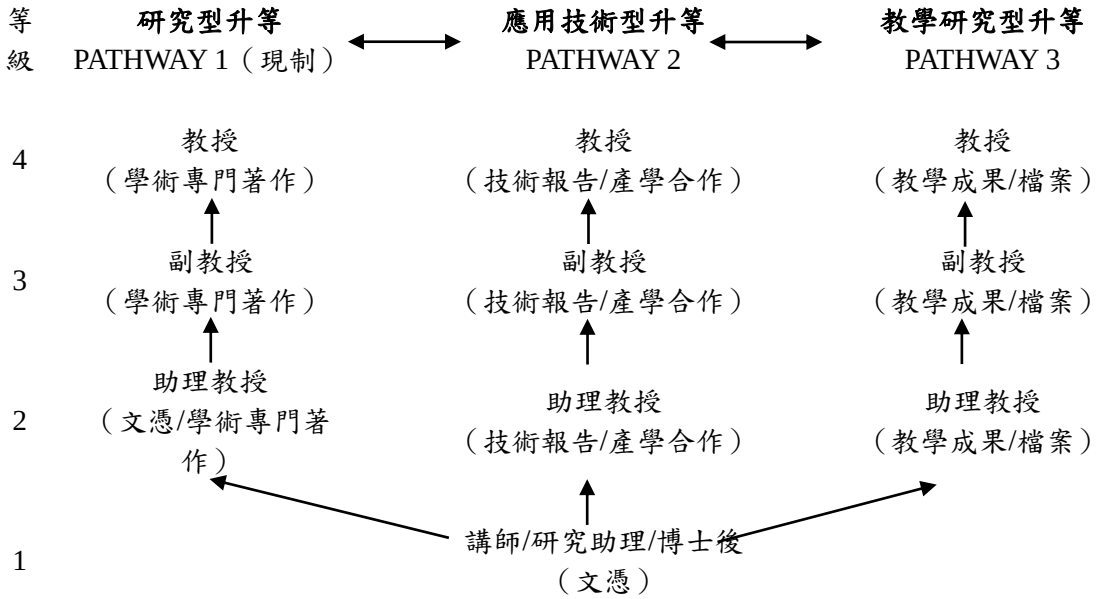
貳、我國高等教育機構教師資格審查現況

一、我國高等教育機構之教師升等路徑發展

教育部於 102 學年度提出「推動教師多元升等制度試辦學校計畫」，當中擬定將高等教育機構之教師升等路徑歸為三條（圖 4-3），分為學術研究型升等、應用技術型升等及教學研究型升等，而其升等的不同將以教師送審時代表著作的性質做為不同升等時判斷的依據，個升等路徑仍應兼顧教師之各項職責，含教學、研究、服務、輔導等，且路徑間得相互轉換，惟轉換機制由各學校自行訂定。

圖 4-3

我國高等教育機構教師升等路徑圖



資料來源：教育部（2013）。**102 學年度推動教師多元升等制度試辦學校計畫說明會**。取自 http://goo.gl/PjIR5c

接著，於 103 學年度委託玄奘大學（總召集學校）、國立臺北教育大學（副總召集學校）及國立臺灣科技大學（副總召集學校），推動「建立教師多元升等運作制度工作圈」。經由多次討論後，將教師升等路徑修改為「研究升等」、「教學實務升等」及「產學合作升等」。

二、我國高等教育機構參與多元升等試辦之情況

教育部於 102 學年度提出「推動教師多元升等制度試辦學校計畫」，參與試辦計畫之學校共計 28 所，其中包含 19 所一般大學及 9 所科技大學，接著 103 學年度試辦學校擴大至 57 所（原為 58 所，後有 1 所學校退出），其中包含 35 所一般大學（29 所為自審學校，6 所為非自審學校）及 22 所科技大學（6 所自審學校，16 所為非自審學校），顯示我國參與多元升等試辦之學校有逐年增加之現象。

本研究將參與學校名單整理如表 4-1，由表 4-1 可以發現，102 至 103 學年度都有參與之學校，一般大學共有 16 所，科技大學共有 10 所，103 學年度新增之學校，一般大學共有 19 所，科技大學共有 12 所，顯示我國一般大學及科技大學參與多元升等計畫以倍率增加。

三、我國高等教育機構教師採用多元升等路徑之現況

教育部於 102 學年度提出「推動教師多元升等制度試辦學校計畫」後，截至 103 學年度為止，透過教學實務升等之教師計有 13 位，包含 3 位教師升等教授，7 位教師升等副教授，及 3 位教師升等助理教授；而透過產學合作升等之教師計有 73 位，包含 26 位教師升等教授，35 位教師升等副教授，12 位教師升等助理教授。

表 4-1

103 學年度參與「推動教師多元升等制度試辦學校計畫」之學校名單一覽表

類別	大學校院校名	102 年試辦學校	類別	大專校院校名	102 年試辦學校
大學	1.國立東華大學	v	技專校院	1.＊國立虎尾科技大學	
	2.＊國立宜蘭大學	v		2.國立高雄第一科技大學	v
	3.國立新竹教育大學	v		3.＊國立高雄餐旅大學	v
	4.國立彰化師範大學	v		4.國立雲林科技大學	
	5.國立嘉義大學			5.＊國立臺北商業大學	
	6.國立臺北大學			6.國立臺灣科技大學	v
	7.國立臺北教育大學	v		7.＊大華科技大學	v
	8.國立臺北藝術大學			8.＊中臺科技大學	v
	9.國立臺灣藝術大學	v		9.＊文藻外語大學	
	10.臺北市立大學			10.＊正修科技大學	
	11.大同大學			11.弘光科技大學	v
	12.大葉大學	v		12.＊東方設計學院	
	13.中原大學			13.＊明志科技大學	
	14.中華大學	v		14.＊長庚科技大學	
	15.中國醫藥大學	v		15.＊建國科技大學	
	16.世新大學	v		16.南臺科技大學	v
	17.＊玄奘大學	v		17.朝陽科技大學	v
	18.佛光大學	v		18.＊嘉南藥理大學	
	19.東吳大學			19.＊德明財經科技大學	
	20.亞洲大學			20.＊醒吾科技大學	v
	21.東海大學	v		21.＊龍華科技大學	
	22.長榮大學			22.＊樹德科技大學	v
	23.淡江大學				
	24.＊南華大學				
	25.逢甲大學	v			
	26.華梵大學				
	27.＊真理大學				
	28.＊馬偕醫學院				
	29.高雄醫學大學	v			
	30.義守大學	v			
	31.慈濟大學				
	32.輔仁大學				
	33.臺北醫學大學				
	34.銘傳大學				
	35.＊實踐大學				
總計	35 所大學（6 所非自審學校）		總計	22 所大學（16 所非自審學校）	

註：*為非自審大學

資料來源：研究者自行整理。

第三節 本專案辦理情形

本專案於 104 年 3 月開始執行至 104 年 7 月 31 日為止，共舉辦 6 場專家諮詢會議，邀請與會人士包括各大專校院校長、教務長及人事主任及與本案相關專家學者等前來研商並進行意見交換與討論。茲依上述召開之專家諮詢會議，整理如表 4-2 所示，並依會議召開順序，逐次檢附詳細期程表、各場次之會議議程與結果。

表 4-2

本專案召開各次焦點團體會議之詳細期程資料

日期	會議	主要參與人員	主要成果
104 年 4 月 8 日（三）	第一次專家諮詢會議	教育部張詩欣科員、何希慧教授、林宜嘉助理、張堯雯助理、大葉大學武東星校長、世新大學研究發展處郭昱瑩研發長、國立高雄第一科技大學陳振遠校長、國立臺灣科技大學人事室陳慧芬主任、高雄醫學大學人事室蔡宜玲主任、國立臺灣藝術大學謝顒承校長	1. 請專案小組規劃教學型升等的基本門檻及特殊門檻。 2. 請專案小組將代審制度納為蒐集資料及專家諮詢議題。 3. 請專案小組研擬教學型升等的審查意見表。 4. 詳細內容詳見【附錄二】會議紀錄。
104 年 4 月 9 日（四）	第二次專家諮詢會議	教育部張詩欣科員、何希慧教授、林宜嘉助理、張堯雯助理、弘光科技大學吳聰能校長、國立高雄餐旅大學沈進成教務長、義守大學周兆民教務長、玄奘大學教學發展中心高旭繁主任、國立臺北教育大學張新仁校長、朝陽科技大學人事室游曉佩組長、逢甲大學教學資源中心鄧鈞文執行長	1. 建議將教師評鑑結果、教學評量、教師教學優良獎、系所推薦、須修過教育學程、教科書、教學錄影帶等條件加入基本門檻。 2. 建議教學升等代表著作寬列，增列具匿名審查之研討會論文、數位教材、教學實務成果。此外，將校務研究的理念融入，增列教學制度創新報告，鼓勵教師參與校務發展工作。 3. 建議教學升等代表著作中，將教材教具、教科書、教案含括於教學實務報告中，以書面報告形式呈現，內容須撰寫教學理念及設計、實施歷程、教學創新及學生學習成效。 4. 詳細內容詳見【附錄三】會議紀錄。

（續下表）

日期	會議	主要參與人員	主要成果
104 年 4 月 27 日（一）	第三次專家諮詢會議	何希慧教授、林宜嘉助理、張堯雯助理、彰化師範大學人事室朱筱麗主任、建國科技大學人事室白宏堯主任、正修科技大學郭柏立教務長、樹德科技大學人事室陳協勝主任、龍華科技大學楊安渡教務長、淡江大學人力資源處葉宜靜組長、明志科技大學劉祖華校長、長庚科技大學樓迎統校長、東海大學人事室鄺安華組長	1. 建議於教師升等資格的基本條件中增列「數位教材上網情形」及「依學校定位發展認定之具體貢獻」，後者在於提升教師參與校務發展之服務意願。 2. 建議將教學型升等特殊條件中「教學服務成績」及「教師授課數」移至基本條件，並增列「教學實務研究」。 3. 建議於技術型升等的教學表現增列編著或譯著國外文章或專書及指導學生取得專利及技術移轉。 4. 詳細內容詳見【附錄四】會議紀錄。
104 年 4 月 28 日（二）	第四次專家諮詢會議	教育部張詩欣科員、何希慧教授、林宜嘉助理、張堯雯助理、大華科技大學李右婷代理校長、東吳大學人事室謝婉怡組長、國立新竹教育大學林紀慧副校長、長庚科技大學教學發展與資源中心徐君臨主任、正修科技大學人事處洪俊雅組長。 **列席：**臺北市立大學人事室楊秀娟專員、臺北市立大學人事室王美雲組員	1. 建議將應用技術型升等的教學表現「教師取得與學科相關證照或證書」及「教師指導學生取得學科相關證照或證書（輔以與授課內容相關之具體證據）」增加至教學型升等的教學表現。 2. 建議將升等著作類型中「教學成果報告」之備註修改為「書面報告形式，內容需闡述問題闡述、教學理念、實施歷程及其學生學習成效或教學反思等；樣態形式可幫包含教材教具、教科書、教學評量工具、教學媒體或教學歷程檔案等」。 3. 詳細內容詳見【附錄五】會議紀錄。

（續下表）

日期	會議	主要參與人員	主要成果
104 年 5 月 20 日（三）	第五次專家諮詢會議	教育部王淑娟科長、何希慧教授、林宜嘉助理、張堯雯助理、玄奘大學教學發展中心高旭繁主任、南華大學林聰明校長、國立臺北藝術大學劉錫權教務長、華梵大學人文教育研究中心蔡傳暉主任、慈濟大學人事室賴威任主任、臺北醫學大學朱娟秀教務長、輔仁大學教學資源中心蔡偉澎主任、銘傳大學陳振南副校長、醒吾科技大學研究發展處鍾志明研發長	1. 關於代審制度方面，應由各個學門學會及領域發展出自己的看法，當作審查的依據。 2. 應由專責單位建立審查人才資料庫，以利後續審查進行。 3. 建議教育部只需要制定大方向的政策，並由各校自行制定制度，讓教師升等制度符合學校的定位特色。 4. 教師升等制度應該由學校制定，但制定後的制度必須經由教育部的審查。 5. 對於教師證書的真偽必須要嚴格管控，以利敘薪及退休時的查證。 6. 詳細內容詳見【附錄六】會議紀錄。
104 年 5 月 21 日（四）	第六次專家諮詢會議	教育部徐聿靖專員、何希慧教授、林宜嘉助理、張堯雯助理、馬偕醫學院魏耀揮校長、德明財經科技大學徐守德校長、大同大學何明果校長、大同大學林永仁副校長、大同大學教學發展中心陳淑敏副主任、中華大學人事室楊美華組長、文藻外語大學周守民校長、玄奘大學教學發展中心高旭繁主任、亞洲大學施能義主任秘書、長榮大學人事室林憲宏主任、南臺科技大學人事室邱創雄主任、國立宜蘭大學人事室曾清璋主任、慈濟大學王本榮校長	1. 代審制度希望可以找公信力較高的第三方學術團體，並由學校自行出錢委由代審。 2. 教育部應監督及警告教師升等訴訟案太多的大學。 3. 回歸大學自主，但因教學的同儕審查較難，應此建議教育部審查各校的多元升等制度是否合理。 4. 建議可交由學會來訓練教授進行教學型研究的審查，以增加審查人才資料庫的人數。 5. 同意各種升等管道都要有研究成分，而教師升等要符合學校定位並專業分工。 6. 詳細內容詳見【附錄七】會議紀錄。

第四節 我國高等教育機構教師資格審查內容研議過程

本節旨在說明本專案研擬之教學型升等門檻條件及審查意見表及問卷調查後之結果，以下將依本專案召開各場次專案會議之時間順序，說明第一次至第四次專案會議召開中有關教師多元升等基本門檻、特殊門檻、審查意見表之修正過程及內容。

壹、我國高等教育機構教師教學型升等基本門檻、特殊門檻及審查意見表（第 1 版）

依據：104 年 4 月 8 日第一次專家諮詢會議議程與結果

案　由：關於國內外教師多元升等制度管理面，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就升等申請資格、升等審查內容、納入教師評鑑之結果等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之管理面比較表。

提請討論。

決議：

1. 請專案小組規劃教學型升等的基本門檻及特殊門檻，可參考目前已經研擬基本門檻之學校資料，其目的僅在於提供還未有完善制度的大學參考依據，已有健全制度的學校則可依原本的制度進行。
2. 請專案小組研擬教學型升等的審查意見表，並納為下次討論議題。
3. 建議教學型升等的基本門檻可以加入師鐸獎（教師教學優良獎）、教師教學意見表等項目。
4. 建議技術報告升等的著作，可以加入藝術授權的項目，藝術授權裡包含授權金，性質與智慧財產權不同。
5. 建議教學型升等的著作內容，可以加入教學實務的論文期刊、教科書、教材教具、教學媒體、數位教材等當作著作，而內容須撰寫學生學習成效的部分。
6. 根據會議內容將我國高等教育機構教師多元升等路徑及其代表著

作整理（第 1 版）如表 4-3、教師多元升等代表著作類型整理如表 4-4，教師升等代表著作審查內容（教學實務研究）整理至表 4-5。

表 4-3

教師升等路徑及其代表著作（第 1 版）

項目 / 升等路徑	研究		教學（教學表現）(待討論)	服務與輔導
	代表著作 (如表 2)	參考著作		
研究型升等	學術專門著作			
應用技術型升等	技術報告			
教學型升等	教學實務研究			

表 4-4

教師升等代表著作類型（依筆畫排序）（第 1 版）

內容
A. SCI、SSCI 或TSSCI 教學實務研究期刊論文
B. SCI、SSCI 或TSSCI 學術期刊論文
C. 文學作品
D. 技術移轉
E. 技術報告
F. 建築設計
G. 專利
H. 專書
I. 教材教具
J. 教科書
K. 教學成果
L. 教學媒體
M. 教學評量工具
N. 教學課程方案
O. 產學報告
P. 網路訓練課程
Q. 藝術作品
R. 藝術授權

表 4-5

教師升等代表著作審查內容—教學實務研究（第 1 版）

審查項目 / 職級	代表著作				5 年內及前一等級至本次申請等級間之具體教學實務研究總成績（在質與量方面之水準、獲獎情形、教材教具成果績效、對該專業或教學實務之提升與貢獻、持續教學研究之投入程度與能力等）
	教學研究設計理念及學理基礎(教學研究設計理念之創新與 所依據之基本學理，例如：教材製作、課程特色、教材分析、教學設計、媒體設計製作、)	**教學研究主題內容及教學方法**(教學研究主題之詳細內容、分析推理、教學方式創新或突破、及文獻引用等，例如教學方法、班級經營、教材教具應用、教學評量、學習成效評估、教學策略、教學媒體應用、學生表現與回饋等)	**教學成果與應用價值**(教學成果之創新性、可行性、前瞻性或重要性，在實務應用上之價值及在 該專業或實 務 現場之具體貢獻，例如：學生 學習成效、教學成果貢獻、其 他 有助提升學 習成效之教 學 策略改良與創新)	(可再新增項目…)	
教授	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)
副教授	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)
助理教授	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)	* % (待討論)

貳、我國高等教育機構教師教學型升等基本門檻、特殊門檻及審查意見表（第 2 版）

依據：104 年 4 月 9 日第二次焦點團體議程與結果

案　由：關於國內外教師多元升等制度管理面，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就升等申請資格、升等審查內容、納入教師評鑑之結果等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之管理面比較表。

提請討論。

決議：

1. 建議將教師評鑑結果、教學評量、教師教學優良獎、系所推薦、須修過教育學程、教科書、教學錄影帶等條件加入基本門檻。
2. 建議教學升等代表著作寬列，增列具匿名審查之研討會論文、數位教材、教學實務成果。此外，將校務研究的理念融入，增列教學制度創新報告，鼓勵教師參與校務發展工作。
3. 建議教學升等代表著作中，將教材教具、教科書、教案含括於教學實務報告中，以書面報告形式呈現，內容須撰寫教學理念及設計、實施歷程、教學創新及學生學習成效。
4. 教學升等的代表著作審查表的設計僅供參考，未來內容建議依照各校需求自我發展。
5. 根據會議內容將我國高等教育機構教師多元升等路徑及其代表著作（第 2 版）整理如表 4-6、教師升等路徑及其代表著作（第 1 版）如表 4-7，教師多元升等代表著作類型（第 2 版）整理如表 4-8，教師升等代表著作審查內容（教學實務研究）（第 2 版）整理至表 4-9。

表 4-6

教師升等路徑及其代表著作（第 2 版）（具備門檻資格者，始得提出升等）

升等路徑	研究型升等	應用技術型升等	教學型升等
教師升等資格之基本條件	1. 學歷 2. 任教年資 3. 教師評鑑結果 4. 教學意見調查表 5. 教學大綱上網情形 6. 專書數 7. 發表期刊及研討會論文數 8. 科技部計畫案件數 9. 政府機構計畫案件數 10. 財團法人計畫案件數 11. 產學合作研究專案件數 12. 指導學生國際性及全國性競賽數		
教師升等資格之特殊條件	1. SCI、SSCI、TSSCI、EI、A&HCI、ABI/Inform 等學術期刊論文篇數 2. 專利數及專利技轉金 3. 技術移轉 4. 國際競賽得獎數	1. SCI、SSCI、TSSCI、EI、A&HCI、ABI/Inform 等學術期刊論文篇數 2. 專利數及專利技轉金 3. 技術移轉 4. 國際競賽得獎數 5. 展覽次數 6. 藝術授權金	1. 優良教學教師獎 2. 優良課程獎 3. 創新特色教學（如 MOOCs） 4. 優良教材或教具獎 5. 數位教材或課程認證 6. 教學服務成績 7. 教師授課數

表 4-7

教師升等路徑及其代表著作（三種升等路徑之研究著作送審內容，及教學項目之審查內容）（第 1 版）

項目 升等路徑	研究		教學 （教學表現）	服務 與輔導
	代表著作(項目如表 3)	**參考著作(項目如表 3)**		
研究型升等	**學術專門著作** (學術相關著作，包含專書、期刊及研討會論文)	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1.開發教材教具 2.設計課程及教案 3.出版教科書 4.設計教學媒體	
應用技術型升等	**技術報告** （技術相關成果報告，內含專利、產學合作、技轉績效、藝術授權（新增，工作圈進一步討論）等技術成果及應用價值之論述）	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1.開發教材教具 2.設計課程及教案 3.出版教科書 4.設計教學媒體 5.相關產業實務經驗 6.與學科相關證照或證書	
教學型升等	**教學實務研究** （與教學實務研究有關之專書、期刊、研討會論文或實務研究報告，內容需含教材教具、教科書、教學評量工具、或教學媒體（新增，工作圈進一步討論）等之規劃理念、實施歷程及其學生學習成效或教師反思之論述）	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1.開發教材教具 2.設計課程及教案 3.出版教科書 4.設計教學媒體 5.拍攝教學錄影帶 6.數位課程及教材認證 7.參與教學相關研習證明 8.參加學校舉辦教學演示 9.教學歷程檔案	

表 4-8

教師升等代表著作類型（依筆畫排序）(第 2 版)

內容
A. SCI、SSCI 或 TSSCI 學術期刊論文
B. SCI、SSCI、TSSCI 或具匿名審查機制之教學實務研究期刊或研討會論文
C. 具匿名審查機制之學術期刊或研討會論文
D. 文學作品
E. 技術移轉
F. 建築規劃設計報告書
G. 專利（需含技術報告）
H. 專書
I. 教學成果報告（書面報告形式，內容需闡述教材教具、教科書、教學評量工具、或教學媒體等之規劃理念、實施歷程及其學生學習成效或教師反思）
J. 教學課程方案（含理念、內容及學生學習成效）
K. 產學報告
L. 網路訓練課程（含理念、內容及學生學習成效）
M. 藝術作品
N. 藝術授權
O. 體育成就
P. 教學制度創新報告(書面報告形式，內容需闡述大學教學制度革新在校務治理之理念、內容及其影響程度，和學生學習成效表現)

表 4-9

教師升等代表著作審查內容—教學實務研究（第 2 版）

審查項目 / 職級	代表著作				7 年內及前一等級至本次申請等級間之具體教學實務研究總成績 （在質與量方面之水準、獲獎情形、教材教具成果績效、對該專業或教學實務之提升與貢獻、持續教學研究之投入程度與能力等）
	教學研究設計理念及學理基礎 (教學研究設計理念之創新與所依據之基本學理，例如：教材製作、課程特色、教材分析、教學設計、媒體設計製作、)	**教學研究主題內容及教學方法** (教學研究主題之詳細內容、分析推理、教學方式創新或突破、及文獻引用等，例如教學方法、班級經營、教材教具應用、教學評量、學習成效評估、教學策略、教學媒體應用、學生表現與回饋等)	**教學成果與應用價值** (教學成果之創新性、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實務現場之具體貢獻，例如：學生學習成效、教學成果貢獻、其他有助提升學習成效之教學策略改良與創新)	(可再新增項目…)	
教授	* % (待討論)	* %	* %	…%	* %
副教授	%	* %	* %	…%	* %
助理教授	%	* %	* %	…%	* %

參、我國高等教育機構教師教學型升等基本門檻、特殊門檻及審查意見表（第 3 版）

依據：104 年 4 月 27 日第三次焦點團體議程與結果

案　由：關於國內外教師多元升等制度管理面，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就升等申請資格、升等審查內容、納入教師評鑑之結果等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之管理面比較表及臺灣多元升等代表著作內容及審查項目。

提請討論。

決議：

1. 建議於教師升等資格的基本條件中增列「數位教材上網情形」及「依學校定位發展認定之具體貢獻」，後者在於提升教師參與校務發展之服務意願。
2. 建議將教師升等資格之基本條件中的「數」一字刪除，因不僅要有量，還應包含質的層面。
3. 建議將教學型升等特殊條件中「教學服務成績」及「教師授課數」移至基本條件，並增列「教學實務研究」。
4. 建議於技術型升等的教學表現增列編著或譯著國外文章或專書及指導學生取得專利及技術移轉。
5. 建議將技術升等的教學表現中「相關產業實務經驗」修改為「相關產業實務經驗與成果」,「與學科相關證照或證書」改為「教師本人或輔導學生取得與學科相關證照或證書」，並於輔導學生取得證書備註「需與教師授課有關」的資訊。
6. 根據會議將我國高等教育機構教師多元升等路徑及其代表著作（第 3 版）整理如表 4-10、教師升等路徑及其代表著作（第 2 版）如表 4-11，教師多元升等代表著作類型（第 3 版）整理如表 4-12，教師升等代表著作審查內容（教學實務研究）（第 3 版）整理至表 4-13。

表 4-10

教師升等路徑及其代表著作（第 3 版）（具備門檻資格者，始得提出升等）

升等路徑	研究型升等	應用技術型升等	教學型升等
教師升等資格之基本條件	1. 學歷 2. 任教年資 3. 教師評鑑結果 4. 教學意見調查表 5. 教學大綱上網情形 6. 數位教材上網情形 7. 教學服務成績 8. 教師授課數 9. 專書 10. 發表期刊及研討會論文 11. 科技部計畫案件 12. 政府機構計畫案件 13. 財團法人計畫案件 14. 產學合作研究專案件 15. 指導學生國際性及全國性競賽 16. 依學校定位發展認定之具體貢獻		
教師升等資格之特殊條件	1. SCI、SSCI、TSSCI、EI、A&HCI、ABI/Inform 等學術期刊論文 2. 專利數及專利技轉金 3. 技術移轉 4. 國際競賽獎項	1. SCI、SSCI、TSSCI、EI、A&HCI、ABI/Inform 等學術期刊論文 2. 專利數及專利技轉金 3. 技術移轉 4. 國際競賽獎項 5. 展覽次數 6. 藝術授權金	1. 優良教學教師獎 2. 優良課程獎 3. 創新特色教學（如 MOOCs） 4. 優良教材或教具獎 5. 數位教材或課程認證 6. 教學實務研究報告

表 4-11

教師升等路徑及其代表著作（三種升等路徑之研究著作送審內容，及教學項目之審查內容）（第 2 版）

項目 / 升等路徑	研究		教學（教學表現）	服務與輔導
	代表著作(項目如表 3)	參考著作(項目如表 3)		
研究型升等	**學術專門著作** (學術相關著作，包含專書、期刊及研討會論文)	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1.開發教材教具 2.設計課程及教案 3.出版教科書 4.設計教學媒體	
應用技術型升等	**技術報告** （技術相關成果報告，內含專利、產學合作、技轉績效、藝術授權（新增，工作圈進一步討論）等技術成果及應用價值之論述）	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1.開發教材教具 2.設計課程及教案 3.出版教科書 4.設計教學媒體 5.相關產業實務經驗與成果 6.教師取得與學科相關證照或證書 7.教師指導學生取得學科相關證照或證書（輔以與授課內容相關之具體證據） 8.指導學生取得專利 9.指導學生技術移轉	
教學型升等	**教學實務研究** （與教學實務研究有關之專書、期刊、研討會論文或實務研究報告，內容需含教材教具、教科書、教學評量工具、或教學媒體（新增，工作圈進一步討論）等之規劃理念、實施歷程及其學生學習成效或教師反思之論述）	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1.開發教材教具 2.設計課程及教案 3.出版教科書 4.設計教學媒體 5.拍攝教學錄影帶 6.數位課程及教材認證 7.參與教學相關研習證明 8.參加學校舉辦教學演示 9.教學歷程檔案	

表 4-12

教師升等代表著作類型（依筆畫排序）(第 3 版)

內容
A. SCI、SSCI 或 TSSCI 學術期刊論文
B. SCI、SSCI、TSSCI 或具匿名審查機制之教學實務研究期刊或研討會論文
C. 具匿名審查機制之學術期刊或研討會論文
D. 文學作品
E. 技術移轉
F. 建築規劃設計報告書
G. 專利（需含技術報告）
H. 專書
I. 教學成果報告（書面報告形式，內容需闡述教材教具、教科書、教學評量工具、或教學媒體等之規劃理念、實施歷程及其學生學習成效或教師反思）
J. 教學課程方案（含理念、內容及學生學習成效）
K. 產學報告
L. 網路訓練課程（含理念、內容及學生學習成效）
M. 藝術作品
N. 藝術授權
O. 體育成就
P. 教學制度創新報告(書面報告形式，內容需闡述大學教學制度革新在校務治理之理念、內容及其影響程度，和學生學習成效表現)

表 4-13

教師升等代表著作審查內容—教學實務研究（第 3 版）

審查項目 / 職級	代表著作				7 年內及前一等級至本次申請等級間之具體教學實務研究總成績 （在質與量方面之水準、獲獎情形、教材教具成果績效、對該專業或教學實務之提升與貢獻、持續教學研究之投入程度與能力等）
	教學研究設計理念及學理基礎 (教學研究設計理念之創新與所依據之基本學理，例如：教材製作、課程特色、教材分析、教學設計、媒體設計製作、)	**教學研究主題內容及教學方法** (教學研究主題之詳細內容、分析推理、教學方式創新或突破、及文獻引用等，例如教學方法、班級經營、教材教具應用、教學評量、學習成效評估、教學策略、教學媒體應用、學生表現與回饋等)	**教學成果與應用價值** (教學成果之創新性、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實務現場之具體貢獻，例如：學生學習成效、教學成果貢獻、其他有助提升學習成效之教學策略改良與創新)	（可再新增項目…）	
教授	* % (待討論)	* %	* %	…%	* %
副教授	%	* %	* %	…%	* %
助理教授	%	* %	* %	…%	* %

肆、我國高等教育機構教師教學型升等基本門檻、特殊門檻及審查意見表（第 4 版）

依據：104 年 4 月 28 日第四次焦點團體議程與結果

案　由：關於國內外教師多元升等制度管理面，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就升等申請資格、升等審查內容、納入教師評鑑之結果等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之管理面比較表及臺灣多元升等代表著作內容及審查項目。

提請討論。

決議：

1. 建議在教學型升等特殊條件中增列教學演示成果發表、教學檔案及影音記錄。
2. 建議將應用技術型升等的教學表現「教師取得與學科相關證照或證書」及「教師指導學生取得學科相關證照或證書（輔以與授課內容相關之具體證據）」增加至教學型升等的教學表現。
3. 建議在應用技術型升等的教學表現中增列指導學生獲得國際性及全國性競賽獎。
4. 建議升等代表著作類型增列國際競賽教學成果報告，書面報告形式，內容需闡述其競賽重要性、教學理念、實施歷程及其學生學習成效或教學反思等。
5. 建議將升等著作類型中「教學成果報告」之備註修改為「書面報告形式，內容需闡述問題闡述、教學理念、實施歷程及其學生學習成效或教學反思等；樣態形式可幫包含教材教具、教科書、教學評量工具、教學媒體或教學歷程檔案等」。
6. 建議將教學課程方案成果報告改為課程教學方案成果報告，網路訓練課程修改為網路課程，並修改備註為內容需闡述理念、內容、學生學習成效、其推廣度及貢獻性，以強調其推廣度及貢獻性。

7. 根據會議內容將我國高等教育機構教師多元升等路徑及其代表著作（第 4 版）整理如表 4-14、教師升等路徑及其代表著作（第 3 版）如表 4-15，教師多元升等代表著作類型（第 4 版）整理如表 4-16，教師升等代表著作審查內容（教學實務研究）（第 4 版）整理至表 4-17。

表 4-14

教師升等路徑及其代表著作（第 4 版）（具備門檻資格者，始得提出升等）

升等路徑	研究型升等	應用技術型升等	教學型升等
教師升等資格之基本條件	1. 學歷 2. 任教年資 3. 教師評鑑結果 4. 教學意見調查表 5. 教學大綱上網情形 6. 數位教材上網情形 7. 教學服務成績 8. 教師授課數 9. 專書 10. 發表期刊及研討會論文 11. 科技部計畫案件 12. 政府機構計畫案件 13. 財團法人計畫案件 14. 產學合作研究專案件 15. 指導學生獲得國際性及全國性競賽獎 16. 依學校定位發展認定之具體貢獻		
教師升等資格之特殊條件	1. SCI、SSCI、TSSCI、EI、A&HCI、ABI/Inform 等學術期刊論文 2. 專利數及專利技轉金 3. 技術移轉 4. 國際競賽獎項	1. SCI、SSCI、TSSCI、EI、A&HCI、ABI/Inform 等學術期刊論文 2. 專利數及專利技轉金 3. 技術移轉 4. 國際競賽獎項 5. 展覽次數 6. 藝術授權金	1.優良教學教師獎 2.優良課程獎 3.創新特色教學（如 MOOCs） 4.優良教材或教具獎 5.數位教材或課程認證 6.教學實務研究報告 7.教學實務相關國內外期刊論文 8.國內外教學實務相關競賽 9.教學演示成果發表（含教學檔案及其書面及影音記錄）

表 4-15

教師升等路徑及其代表著作（三種升等路徑之研究著作送審內容，及教學項目之審查內容）（第 3 版）

項目 / 升等路徑	研究		教學（教學表現）	服務與輔導
	代表著作(項目如表 3)	參考著作(項目如表 3)		
研究型升等	**學術專門著作** (學術相關著作，包含專書、期刊及研討會論文)	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1.開發教材教具 2.設計課程及教案 3.出版教科書 4.設計教學媒體	
應用技術型升等	**技術報告** （技術相關成果報告，內含專利、產學合作、技轉績效、藝術授權（新增，工作圈進一步討論）等技術成果及應用價值之論述）	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1.開發教材教具 2.設計課程及教案 3.出版教科書 4.設計教學媒體 5.相關產業實務經驗與成果 6.教師取得與學科相關證照或證書 7.教師指導學生取得學科相關證照或證書（輔以與授課內容相關之具體證據） 8.指導學生取得專利 9.指導學生技術移轉 10.指導學生獲得國際性及全國性競賽獎	
教學型升等	**教學實務研究** （與教學實務研究有關之專書、期刊、研討會論文或實務研究報告，內容需含教材教具、教科書、教學評量工具、或教學媒體（新增，工作圈進一步討論）等之規劃理念、實施歷程及其學生學習成效或教師反思之論述）	參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作	1. 開發教材教具 2. 設計課程及教案 3. 出版教科書 4. 設計教學媒體 5. 教學演示成果發表 6. 數位課程及教材認證 7. 參與教學相關研習證明 8. 參加學校舉辦教學演示 9. 教學歷程檔案 10. 教師取得與學科相關證照或證書 11. 教師指導學生取得學科相關證照或證書（輔以與授課內容相關之具體證據） 12. 指導學生獲得國際性及全國性競賽獎	

表 4-16

教師升等代表著作類型（依筆畫排序）(第 4 版)

內容
A. SCI、SSCI 或 TSSCI 學術期刊論文
B. SCI、SSCI、TSSCI 或具匿名審查機制之教學實務研究期刊或研討會論文
C. 具匿名審查機制之學術期刊或研討會論文
D. 文學作品
E. 技術移轉
F. 建築規劃設計報告書
G. 專利（需含技術報告）
H. 專書
I. 教學成果報告（書面報告形式中內容需包含問題闡述、教學理念、實施歷程及其學生學習成效或教學反思等；樣態形式中可包含教材教具、教科書、教學評量工具、教學媒體或教學歷程檔案等）
J. 課程教學方案成果報告（含設計理念、課程教學內容、實施歷程、學生學習成效、其推廣度與貢獻性）
K. 產學報告
L. 網路課程（內容需闡述理念、內容、學生學習成效、其推廣度及貢獻性）
M. 藝術作品
N. 藝術授權
O. 體育成就
P. 教學制度創新報告(書面報告形式，內容需闡述大學教學制度革新在校務治理之理念、內容及其影響程度、學生學習成效表現)
Q. 國內外競賽教學成果報告（書面報告形式，內容需闡述其競賽重要性、教學理念、實施歷程、學生學習成效及教學反思等）

表 4-17

教師升等代表著作審查內容—教學實務研究（第 4 版）

審查項目 / 職級	代表著作				7 年內及前一等級至本次申請等級間之具體教學實務研究總成績（在質與量方面之水準、獲獎情形、教材教具成果績效、對該專業或教學實務之提升與貢獻、持續教學研究之投入程度與能力等）
	教學研究設計理念及學理基礎 (教學研究設計理念之創新與所依據之基本學理，例如：教材製作、課程特色、教材分析、教學設計、媒體設計製作、)	**教學研究主題內容及教學方法** (教學研究主題之詳細內容、分析推理、教學方式創新或突破、及文獻引用等，例如教學方法、班級經營、教材教具應用、教學評量、學習成效評估、教學策略、教學媒體應用、學生表現與回饋等)	**教學成果與應用價值** (教學成果之創新性、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實務現場之具體貢獻，例如：學生學習成效、教學成果貢獻、其他有助提升學習成效之教學策略改良與創新)	(可再新增項目...)	
教授	* % (待討論)	* %	* %	...%	* %
副教授	%	* %	* %	...%	* %
助理教授	%	* %	* %	...%	* %

第五節 我國大專校院對於教育部推動全面授權自審及教師多元升等制度之意見

本節旨在說明本研究透過焦點團體座談及問卷調查，蒐集我國大專校院對教育部推動全面授權自審及多元升等制度之意見，以下將根據五次及第六次焦點座談會議及「教育部推動授權大專校院自行審查教師資格問卷」之調查結果，說明我國大專校院對教育部推動全面授權自審及多元升等制度之意見。

壹、大專校院對全面自行審查教師資格意見分析結果

本研究針對教育部推動全面授權自審之意見分析結果如表 4-18 所示。全國共計 172 所大專校院（如表 3-4 所示），共計發出 172 份問卷，實際回收 152 份，回收率達 88.37%。在 152 份有效問卷中，有 112 所學校(73.68%)同意教育部推動全面自行審查教師資格，38 所(25%)不同意，2 所學校(1.32%)表示無意見。

如表 4-17 和圖 4-4 所示，同意教育部推動全面授權自審之學校中，一般大學且為全面自審學校計有 40 所，佔全體同意學校的 36%，一般大學但為非全面自審大學為 11 所，佔 10%；科技大學且為全面自審學校有 9 所(8%)，科技大學但為非全面自審學校有 32 所(29%)；非自審之技術學院有 9 所，佔全體同意學校的 8%；非全面自審之專科學校有 6 所(5%)；軍警學校且為全面自審大學有 1 所(1%)，軍警學校但為非全面自審學校有 2 所(2%)，非全面自審之空中大學 1 所(1%)；非全面自審之宗教研修學校 1 所(1%)。

另根據表 4-18 和圖 4-5 發現，一般大學裡，不同意教育部推動全面授權自審之自審學校共有 6 所，佔全體學校 16%，不同意之非全面自審學校有 5 所，佔 13%；科技大學部分，不同意之自審學校計有 2 所(5%)，非全面自審學校計 9 所(24%)；不同意之非全面自審技術學院計有 5 所(13%)；不同意之非自審專科學校計 8 所(21%)；不同意之

自審軍警學校計 1 所(3%)，非自審軍警學校計 2 所(5%)。

表 4-18

大專校院針對教育部推動全面自行審查教師資格同意/不同意一覽表 (*N*=129)

學校類別	學校性質	同意	不同意	無意見	總計
一般大學	全面自審	40	6	1	47
	非全面自審	11	5	0	16
科技大學	全面自審	9	2	0	11
	非全面自審	32	9	0	41
技術學院	全面自審	-	-	-	-
	非全面自審	9	5	1	15
專科學校	全面自審	-	-	-	-
	非全面自審	6	8	0	14
軍警學校	全面自審	1	1	0	2
	非全面自審	2	2	0	4
空中大學	全面自審	-	-	-	-
	非全面自審	1	0	0	1
宗教研修學校	全面自審	-	-	-	-
	非全面自審	1	0	0	1
總計		112	38	2	152
百分比		73.68%	25%	1.32%	

圖 4-4

各類型及性質學校同意教育部推動全面授權自審百分比圖(*N*=112)

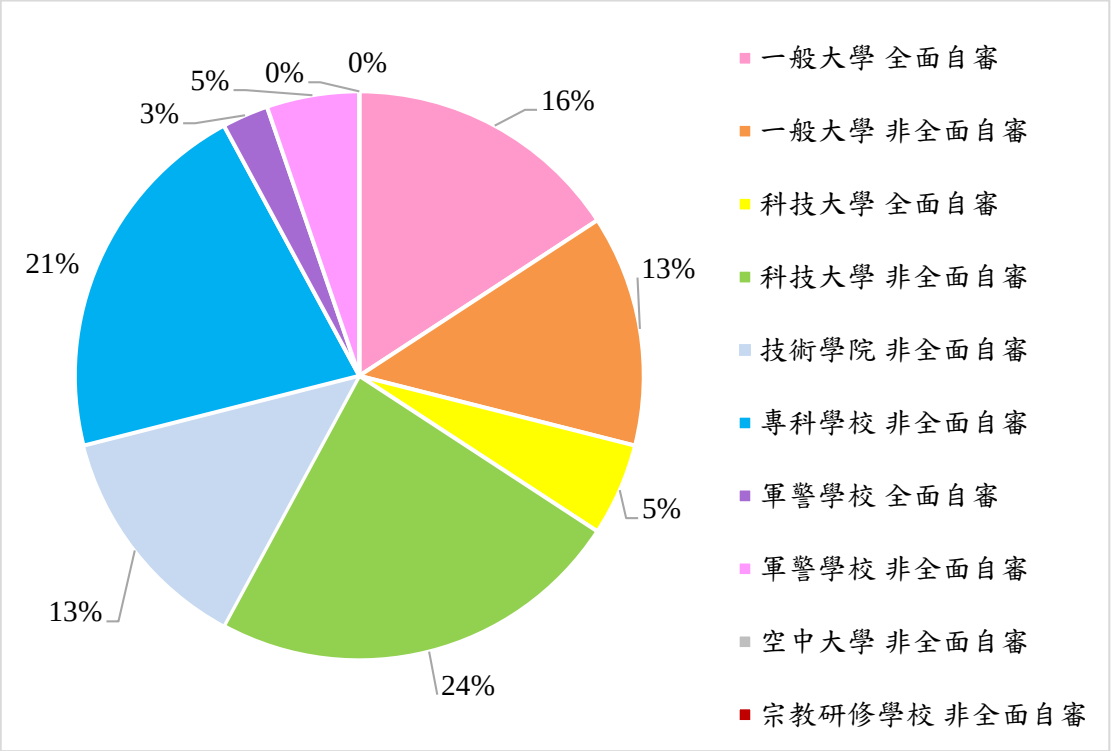
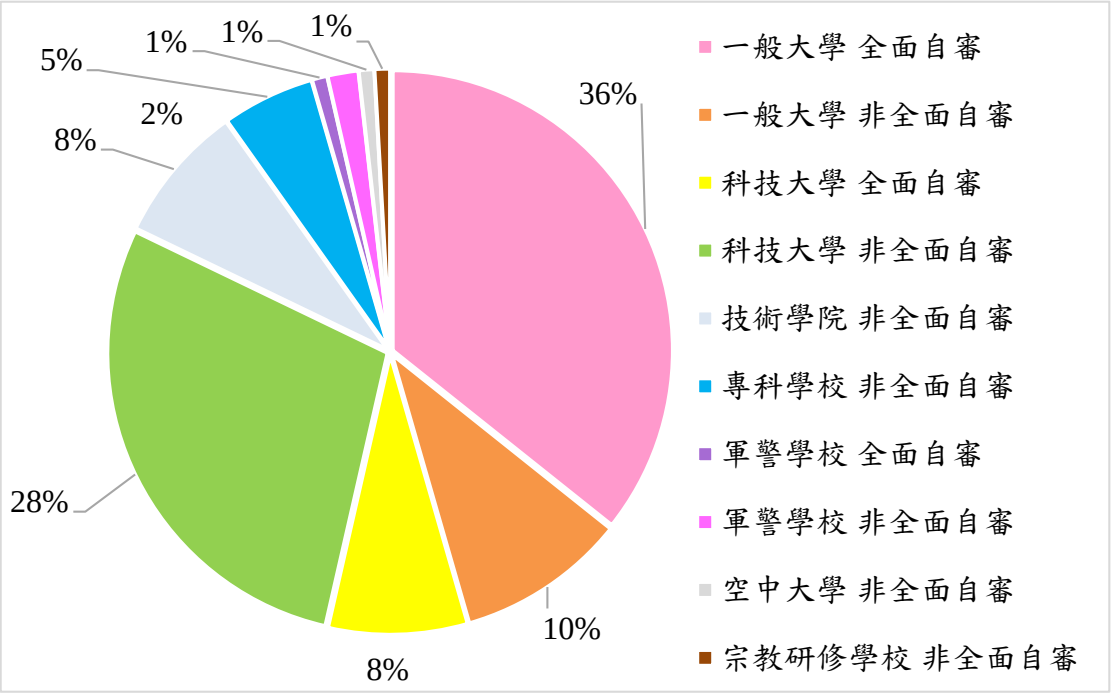


圖 4-5

各類型及性質學校不同意教育部推動全面授權自審百分比圖(*N*=38)



根據上述結果，本研究參酌焦點座談意見與問卷調查內容，分別探究同意及不同意的原因如下。

一、同意教育部推動大學校院全面自行審查教師資格之原因

根據第六次專家諮詢會議討論結果發現（詳見附錄七），學校同意全面自行審查教師資格之理由為：

1. 授權大學自審將有利於與大學定位特色相結合。
2. 授權大學自審回歸大學自主，但因教學實務升等的同儕審查機制較難制定，建議教育部能審查各校多元升等制度是否合理，並建立各校審查辦法報教育部核定機制。

再者，根據問卷調查結果，彙整共同意見如表 4-19。

表 4-19

大專校院同意教育部推動全面自行審查教師資格之原因彙整表（依意見數據多寡排列）(*N*=112)

同意原因	相同意見校數
1. 學校可發揮自我辦學特色，並落實大學學術自主精神	64
2. 配合教育部政策，惟教育部要管控並輔導學校建立自審機制	18
3. 符應世界潮流，提升學校競爭力	13
4. 學校已是教育部授權自審之學校	8
5. 簡化並有利於掌握教師升等的行政流程	3
6. 學校須肩負起對教師升等審查的責任	1

根據專家諮詢會議及問卷調查結果顯示，學者專家和大專校院認同教育部推動全面自行審查教師資格之前三項原因為：「學校可以發揮自我特色，並落實大學學術自主精神」、「配合教育部政策，但教育部要管控並輔導學校建立自審機制」及「符應世界潮流，提升學校競爭力」。

二、不同意教育部推動大學校院全面自行審查教師資格之原因

根據研究結果發現，學校不認同教育部推動全面自行審查教師資格之原因彙整歸納如表 4-20，結果發現，不同意之前三項原因為：「專科學校審查人力不足」、「各校自審缺乏統一且客觀的標準」、及「校內機制尚未完善，建議採逐步漸進的方式推動」。

表 4-20

大專校院不同意教育部推動全面自行審查教師資格之原因彙整表（依意見數據多寡排列）(*N*=38)

不同意原因	相同意見校數
1. 專科學校審查人力不足	14
2. 學校自審缺乏統一且客觀的標準	13
3. 校內機制尚未完善，建議採逐步漸進的方式推動	7
4. 全面自審後教師證書不等值	4
5. 其他因素	3

貳、大專校院對全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之意見分析結果

本研究將「教育部推動授權大專校院自行審查教師資格問卷」關於學校對對全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之同意/不同意意見彙整如表 4-21 所示。結果顯示，152 份問卷中，62 所學校(40.79%)同意由學校發證書；85 所(55.92%)學校不同意由學校發證書；2 所學校(1.55%)無意見； 2 所學校(1.32%)部分同意； 1 所(0.66%)學校持保留態度。

根據表 4-21 及圖 4-6 發現，贊成由學校頒發教師證書的學校中，一般大學且為全面自審學校計 23 所(37%)，非全面自審大學有 6 所(10%)；贊成由學校頒發證書的科技大學且為全面自審大學有 6 所(10%)，非全面自審大學有 10 所(16％)；技術學院且為非全面自審學校計有 6 所(10%)；專科學校且為非全面自審學校有 8 所(13 %)；軍

警學校且為全面自審學校有 1 所(2%)，非全面自審學校有 1 所(2%)；宗教研修學校為非全面自審學校有 1 所(2 %)。

根據表 4-21 及圖 4-7 顯示，不同意由學校頒發教師證書的學校，一般大學且為全面自審大學有 21 所(27%)，非全面自審大學有 10 所(12 %)；不贊成由學校頒發證書的科技大學且為全面自審大學有 5 所(6%)，非全面自審大學有 28 所(33 %)；技術學院且為非全面自審學校計有 9 所(11%)；專科學校為非全面自審學校有 6 所(7 %)；軍警學校且為全面自審學校計有 1 所(1 %)，非全面自審學校計有 3 所(4%)。在無意見部分，一般大學且為全面自審學校計有 1 所(50%)，科技大學非全面自審計有 1 所(50%)；部分同意部分，科技大學且為非全面自審學校與空中大學非全面自審學校各計 1 所(各佔 50%)；持保留意見者，科技大學且為非全面自審學校計 1 所。

表 4-21

學校對全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之意見一覽表 (*N*=152)

學校類別	學校性質	同意	不同意	無意見	部分同意	持保留意見	總計
一般大學	全面自審	23	23	1	0	0	47
	非全面自審	6	10	0	0	0	16
科技大學	全面自審	6	5	0	0	0	11
	非全面自審	10	28	1	1	0	41
技術學院	全面自審	-	-	-	-	-	-
	非全面自審	6	9	0	0	0	15
專科學校	全面自審	-	-	-	-	-	-
	非全面自審	8	6	0	0	0	14
軍警學校	全面自審	1	1	0	0	0	2
	非全面自審	1	3	0	0	0	4
空中大學	全面自審	-	-	-	-	-	-
	非全面自審	0	0	0	1	0	1
宗教研修學校	全面自審	-	-	-	-	-	-
	非全面自審	1	0	0	0	0	1
總計		62	85	2	2	1	152
百分比		40.79%	55.92%	1.32%	1.32%	0.66%	

圖 4-6

各類型及性質學校同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書百分比圖(*N*=62)

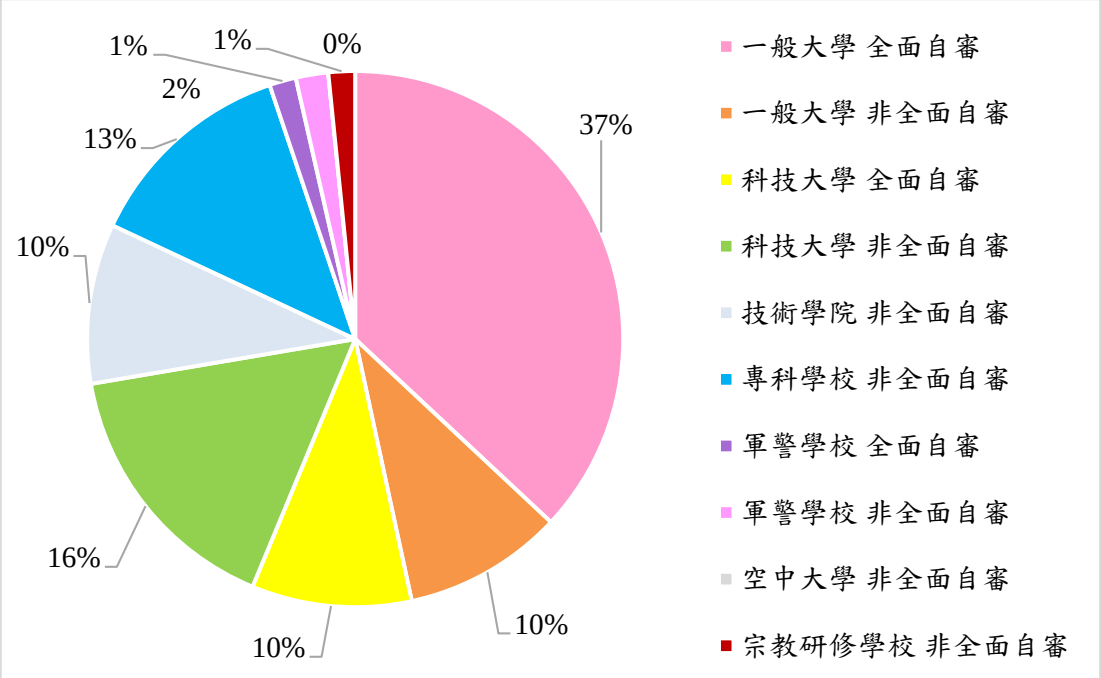
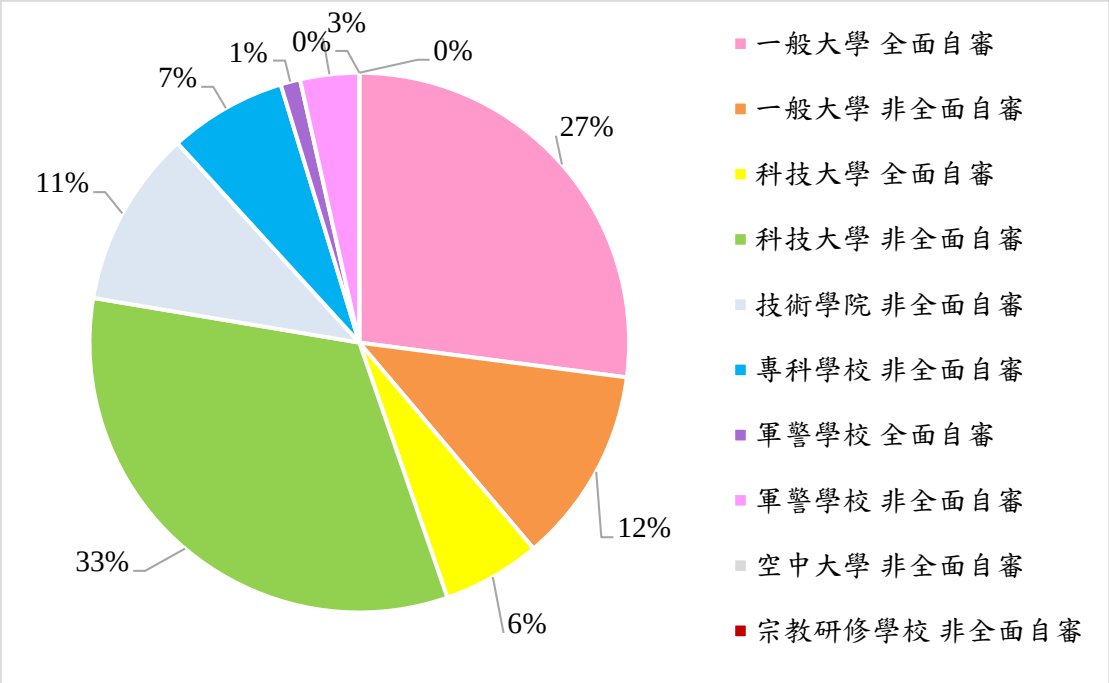


圖 4-7

各類型及性質學校不同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書百分比圖(*N*=85)



根據上述結果，本研究參酌焦點座談意見與問卷調查內容，分別探究同意及不同意的原因如下。

一、同意全面自行審查教師資格時由學校頒發教師證書之原因

根據第六次專家諮詢會議討論結果發現（詳見附錄七），學校同意學校頒發證書之理由：

未來代審、核薪及核發教師證書等業務可交由各校自行辦理，以回歸大學自主。

再者，根據問卷調查結果，彙整共同意見如表 4-22 所示。

表 4-22

大專校院同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之原因彙整表（依意見數據多寡排列） (*N*=62)

同意原因	相同意見校數
1. 回歸大學自主，由學校承擔責任	23
2. 大學自審及發聘，權責合一	7
3. 簡化作業程序，提升學校行政效率	5
4. 配合教育部政策，服膺世界潮流	5

根據專家諮詢會議及問卷調查結果顯示，學者專家和大專校院認同未來全面自審教師資格時由學校頒發教師證書的主要原因為「回歸大學自主，由學校承擔責任」，其餘理由較不顯著。

二、不同意全面自行審查教師資格時由學校頒發教師證書之原因

表 4-23 顯示，不同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之主要原因有二：「應由教育部發證，以具公信力和一致性，並可減少偽造證書之事發生」、「各校審查制度品質不一或不完善，未來教師證書恐有不等值的情形發生」。

表 4-23

大專校院不同意全面自審教師資格時由學校頒發教師證書之原因彙整表（依意見數據多寡排列）(*N*=85)

不同意原因	相同意見校數
1. 由教育部發證，以具公信力及一致性，並可減少偽造證書之事發生	60
2. 各校審查制度品質不一或不完善，未來教師證書恐有不等值的情形發生	25
3. 政策推動速度過快，恐操之過急，應循序漸進	6
4. 與現行法規不同，恐對教師權益有所影響	4

參、學校自行頒發教師證書，教師證書價值性之意見分析結果

本研究將問卷調查之關於「我國大專校院對於若由學校自行發證後，教師證書不等值」之同意度整理為表 4-24。由表 4-24 可以看出，在 152 份有效問卷中，有 88 所大專院校同意證書不等值，佔有效問卷的 57.89%，有 59 所大專院校不同意證書不等值，佔有效問卷的 38.82%，有 1 所大專院校認為部分同意，佔有效問卷的 0.66%，而有 4 所大專院校表示無意見，佔有效問卷的 2.63%。

根據問卷調查之結果，本研究將同意我國大專校院對於全面自行審查教師資格時教師證書不等值之學校校數整理為圖 4-8。根據表 4-24 及圖 4-8 可以發現，同意的部分中，一般大學中全面自審大學計有 33 所，非全面自審大學計有 8 所；科技大學中全面自審大學計有 8 所，非全面自審大學計有 16 所；技術學院非全面自審學校計有 7 所；專科學校非全面自審學校計有 10 所；軍警學校中全面自審學校計有 1 所，非全面自審學校計有 4 所；宗教研修學校非全面自審學校計有 1 所。

不同意之我國大專校院對於全面自行審查教師資格時教師證書不等值之學校校數整理為圖 4-9。根據表 4-24 及圖 4-9 發現，不同意

之學校，一般大學中全面自審大學計有 13 所，非全面自審大學計有 7 所；科技大學中全面自審大學計有 3 所，非全面自審大學計有 24 所；技術學院非全面自審學校計有 7 所；專科學校非全面自審學校計有 4 所。

部分同意及意見保留部分中，僅軍警學校且為全面自審學校 1 所。而在無意見的部分中，一般大學且為全面自審學校計有 1 所，非全面自審學校計有 1 所；科技大學計有非全面自審學校計有 1 所；技術學院且為非全面自審學校計有 1 所，共計 4 所。

根據以上結果，本專案將根據問卷調查之內容，分別探究同意及不同意的原因。

表 4-24

我國大專校院對於若由學校自行發證後，教師證書不等值之同意度 (*N*=129)

學校類別	學校性質	同意	不同意	部分同意	無意見	總計
一般大學	全面自審	33	13	0	1	47
	非全面自審	8	7	0	1	16
科技大學	全面自審	8	3	0	0	11
	非全面自審	16	24	0	1	41
技術學院	全面自審	0	0	0	0	0
	非全面自審	7	7	0	1	15
專科學校	全面自審	0	0	0	0	0
	非全面自審	10	4	0	0	14
軍警學校	全面自審	1	0	1	0	2
	非全面自審	4	0	0	0	4
空中大學	全面自審	0	0	0	0	0
	非全面自審	0	1	0	0	1
宗教研修學校	全面自審	0	0	0	0	0
	非全面自審	1	0	0	0	1
總計		88	59	1	4	152
百分比		54.26%	41.86%	0.78%	3.10%	

圖 4-8

各類型及性質之學校同意我國大專校院對於若由學校自行發證後，教師證書不等值百分比圖(*N*=88)

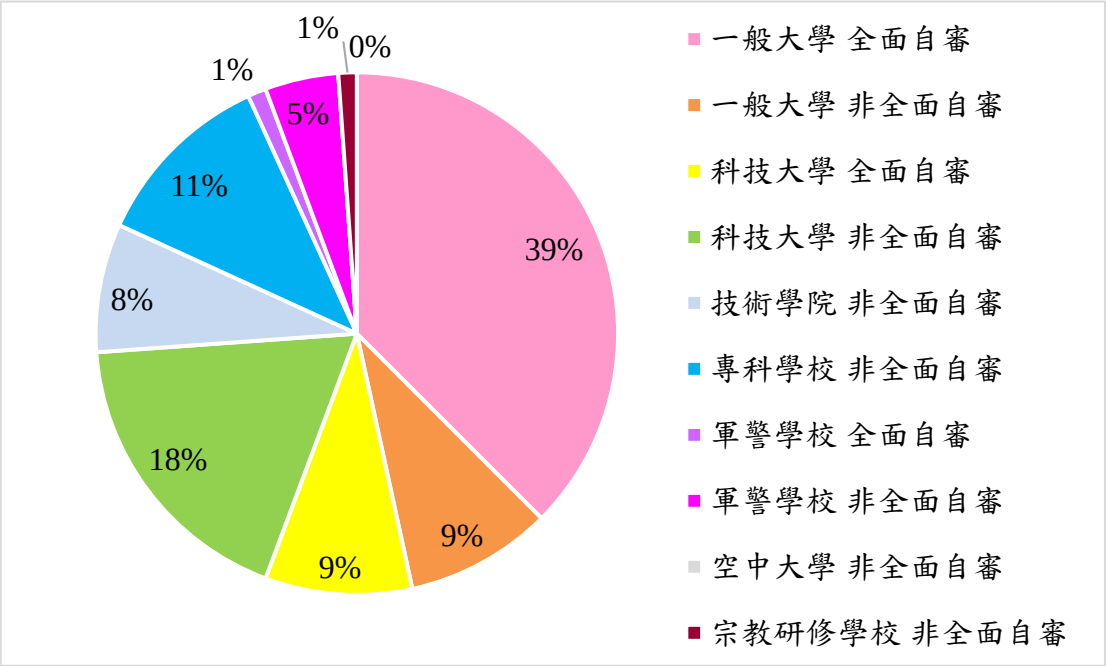
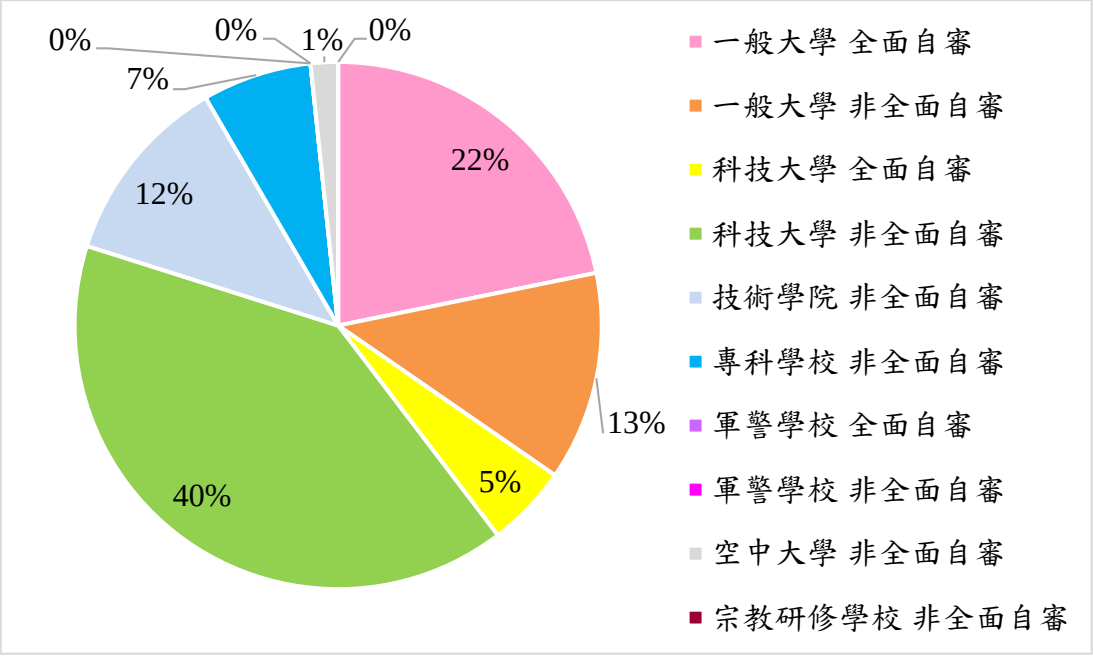


圖 4-9

各類型及性質之學校不同意我國大專校院對於若由學校自行發證後，教師證書不等值百分比圖(*N*=59)



一、同意若由學校自行發證後，教師證書不等值之原因

本研究根據問卷調查之結果，進一步探究我國大專校院同意若由學校自行發證後，教師證書不等值之原因，將相似的因素歸納為幾點，以下依照問卷調查結果將共同意見整理為表 4-25。

根據問卷調查結果，可以發現大專校院同意若由學校自行發證後，教師證書不等值之原因為「各校審定標準及學術價值有所不同，因此不等值」。

表 4-25

若由學校自行發證後，教師證書不等值之共同原因（依數量多寡排序）(*N*=88)

回應意見	問卷個數(*N*)
1. 各校審定標準及學術價值有所不同，因此不等值	47
2. 各校審定制度品質有所差異，因此不等值	9
3. 簡化作業程序，提升學校行政效率	8

二、不同意若由學校自行發證後，教師證書不等值之原因

探究我國大專校院不同意若由學校自行發證後，教師證書不等值之原因，將相似的因素歸納為幾點，以下將各校之共同意見整理為表 4-26。由表 4-26 可以發現，大專校院不同意若由學校自行發證後，教師證書不等值之原因之主要原因為「應維護教師權益，因此證書等值」及「學校審查程序合法且嚴謹，因此證書等值」。

表 4-26

我國大專校院不同意若由學校自行發證後，教師證書不等值之共同原因（依數量多寡排序）(*N*=59)

回應意見	問卷個數(*N*)
1. 應維護教師權益，因此證書等值	29
2. 學校審查程序合法且嚴謹，因此證書等值	22
3. 現行法律規定相同，因此證書等值	10

肆、我國大專校院對於教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響之意見分析

本研究將問卷調查之關於「教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響」之共通意見整理為表 4-26。由表 4-27 可以看出，我國大專校院認為教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響主要有 4 項，包含「校內法規制度須修正，增加內部行政工作」、「外審人才資料庫及法制尚未完善，審查作業恐之訴訟恐會增加」、「法規宣導不足，使教師產生對新制的不安感，及對行政人員的不信任感」、「各校審查制度品質不一，將對未來教師轉校任教有所影響」。

表 4-27

我國大專校院對於教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響之共通意見表(*N*=152)

回應意見	問卷個數(*N*)
1. 校內法規制度須修正，增加內部行政工作	85
2. 外審人才資料庫及法制尚未完善，審查作業恐之訴訟恐會增加	43
3. 法規宣導不足，使教師產生對新制的不安感，及對行政人員的不信任感	40
4. 各校審查制度品質不一，將對未來教師轉校任教有所影響	29
5. 教師證書不等值，教師權益受到衝擊	24
6. 專科學校校內人力不足以推動自審	14
7. 學校尚未建立聘用、升等與學校定位合一之制度，校內學術將受到影響	11

伍、我國大專校院對於教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響之具體建議

本研究將問卷調查之關於「教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響之具體建議」之共通意見整理為表 4-28。由表 4-28 可以看出，我國大專校院認為教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響之具體建議主要有 3 項，包含「逐步授權，並充分宣導，建立校內行政及教師之接納度及信任感」、「完善法制規章，使程序完全合法，避免訴訟發生」及「建立外審委員資料庫，以利後續推動順利。」

表 4-28

我國大專校院對於教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境、衝擊或影響之具體建議之共通意見表(*N*=152)

回應意見	問卷個數(*N*)
1. 逐步授權，並充分宣導，建立校內行政及教師之接納度及信任感	44
2. 完善法制規章，使程序完全合法，避免訴訟發生	29
3. 建立外審委員資料庫，以利後續推動順利	14
4. 教師證書不等值，教師權益受到衝擊	10
5. 學校人力不足，應回歸教育部或代審機構審查	9
6. 教育部提供其他學校之案例，並促使學習他校經驗，使得校內能更順利推動自審	7
7. 回歸教育部發證書，以利確保品質及公正性	4
8. 建立起聘用合一制度，並與學校定位相連結，使教師及學生之權益受到保障	1

陸、我國大專校院對於教育部推動全面自審中協助辦理代審制度機構之意見分析

首先，本研究根據第五次及第六次專家諮詢會議案由一之決議如下（詳如附錄六及附錄七）：

代審制度可由各學門的學會來審查，代審的費用由學校自行支付。

關於代審制度方面，應由各個學門學會及領域發展出自己的看法，當作審查的依據。

代審制度希望可以找公信力較高的第三方學術團體，並由學校自行出錢委由代審。

接著，根據問卷調查之關於「教育部推動全面自審中協助辦理代審制度之機構」之共通意見整理為表 4-29。由表 4-29 可以看出，我國大專校院認為教育部推動全面自審時，推薦協助辦理代審制度之機構主要包含「已為自審且性質相近之大學」、「教育部指定之具有公信力之相關學術機關（構）或大學」、「仍由教育部進行審查」。

綜上所述，根據專家諮詢會議及問卷調查之結果，可以發現專家及大專校院對於教育部推動全面自審中協助辦理代審制度機構，以具有良好自審制度之大學、教育部指定之具有公信力之相關學術機關（構）（例如：臺評會、高評中心、各學門學會）或大學及教育部三者最受到學者專家及各大專校院之推薦，探究其原因可以發現，大專校院推薦代審機構時，係以其機構是否具備公信力及避免利害關係為主，因此未來教育部在開列代審機構名單時，可以以此為參考。此外，根據調查至今仍有學校尚未理解代審制度之涵義，建議教育部能加強宣導，以利未來推動全面授權自審制度。

表 4-29

我國大專校院對於教育部推動全面自審中協助辦理代審制度機構之共通意見表(*N*=152)

回應意見	問卷個數(*N*)
1. 無意見	53
2. 已有良好自審制度，且性質相近之大學，	29
3. 教育部指定之具有公信力之相關學術機關（構）（例如：臺評會、高評中心、各學門學會）或大學	25
4. 仍由教育部進行審查，以具備其公信力	16
5. 已推動全面自審，則不建議進行代審制度	14
6. 中央研究院、管考會、科技部等中央所屬機關	8
7. 由專家學者或教授另組成之審查機構，以進行專業的同儕審查	5
8. 不清楚代審制度之涵義，無法推薦代審機構	4
9. 由頂尖大學、教學卓越大學或典範科技大學進行審查	3

柒、我國大專校院對於教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題之意見分析

本研究將問卷調查之關於「教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題」之共通意見整理為表 4-30。由表 4-30 可以看出，我國大專校院認為教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題主要有 4 項，包含「校內升等審查標準難以制定」、「校內教師對多元升等制度不了解，產生排斥感」、「校內難以凝聚共識，校內教師及行政無法配合」及「外審委員資料庫未建立」。

表 4-30

我國大專校院對於教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題之共通意見表(*N*=152)

回應意見	問卷個數(*N*)
1. 校內升等審查標準難以制定	46
2. 校內教師對多元升等制度不了解，產生排斥感	44
3. 校內難以凝聚共識，校內教師及行政無法配合	27
4. 外審委員資料庫未建立	22
5. 無意見	18
6. 教師仍以學術升等管道為主	13
7. 教育部尚未修訂相關法規內容，難以實施	12
8. 外界對於非傳統學術升等的誤解	11
9. 校內訂定之審查標準不夠嚴苛，使教師學術能力受到質疑	10
10. 教師進行多元升等時遇到人情文化之影響，產生評分不公平之情事	7
11. 若無良好的制度，恐將增加申訴或訴訟案件	6

捌、我國大專校院對於教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題之具體建議

本研究將問卷調查之關於「教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題之具體建議」之共通意見整理為表 4-31。由表 4-31 可以看出，我國大專校院對於教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題之具體建議主要有 3 項，包含「校內多加溝通建立共識，開設多元升等制度之工作坊及相關平臺」、「教育部修法明確規範教師權利及相關法源依據，並轉為輔導及監督之角色」及「教育部建立外審委員資料庫及相關平臺」。

表 4-31

我國大專校院對於教育部推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境和問題之具體建議之共通意見表(*N*=152)

回應意見	問卷個數(*N*)
1. 校內多加溝通建立共識，開設多元升等制度之工作坊及相關平臺	65
2. 教育部修法明確規範教師權利及相關法源依據，並轉為輔導及監督之角色	27
3. 無意見	26
4. 教育部建立外審委員資料庫及相關平臺	25
5. 教育部提供參考審查標準或其他學校之經驗，以利實務交流	17
6. 校內制定校本標準及相關法規制度，並接受即通過教育部之審查	16
7. 內部行政支持及相關人力、資源及經費之投入	4

第五章 結論與建議

為達研究目的，本研究透過文件分析法、焦點座談法及問卷調查法進行研究。首先，透過文件分析法，蒐集國內外高等教育機構相關文獻及官方資料，接著召開 6 次焦點座談，邀請 29 所大專校院校長、副校長、教務長、人事室主任及業務承辦同仁參與會議。再透過教育部函送各學校進行問卷調查，以質化與量化方式交叉檢視分析，以了解各校對多元升等制度的看法。最後，根據上述結果，提出本研究結論與具體建議如下。

第一節 結論

壹、先進國家高等教育機構教師資格發展制度皆以大學學術自主為依歸，且制度與配套措施能符應學校/院系定位發展及其教師專業分工進行規劃，並強調學校自主

根據文件分析結果，「職級」部分，美、德、日及韓皆以講師、助理教授、副教授及教授的名稱為主，英國是以學校建校年代的不同將職級區分為講師、資深講師、助理教授/副教授及教授等職級，並分為教學型教師及研究型教師。

在教師升等制度方面，世界先進國家，包含美、英、日、韓等國之大學皆以學術自主為依歸，由各大學自行發展教師資格審查制度，教育主管機關並無介入其審查過程，美國部分，係由各學院依照學校定位及自身系所特色建立教師多元升等制度規準；英國部分，則依照教師的學術不同，將升等路經分為兩軌；日本部分，公私立各大學教師的聘任、升等方式與辦法等，授權由各大學自訂相關規則進行規範；韓國部分，依據教育公務員法，教師升等規準可由校內自行設定，尊重大學學術自主。而德國大學教師的升等方式與其他國家「階梯式升等」制度不同，而是以「點對點式升等」。不論何種方式，就目前發展現況而言，本研究分析之國家大學教師升等制度已完善。

貳、國內參與多元升等制度試辦學校校數已逐年成長，且其升等門檻條件、代表著作類型及審查標準等，各校透過校際交流與經驗分享，目前已具雛型並能持續滾動修正。

根據研究結果，國內目前參與多元升等制度的試辦學校校數漸趨增加，從 102 學年度的 28 所增加到 103 學年度 58 所。

本研究亦針對教師資格審查制度之門檻資格、代表著作及審查標準，透過焦點座談之討論，規劃出一套共同可遵循的範本。在門檻條件部分，分為基本條件與特殊條件，其中基本條件包含 16 項，特殊條件又依不同升等路徑而有不同規劃，其中一般研究升等包含 4 項，產學合作升等 6 項，教學實務升等包含 6 項（如表 4-13）。

代表著作類型部分，本研究共歸納出 16 種類型（如表 4-14）。教學實務升等的審查內容，分為代表著作及 7 年內及前一等級至本次申請等級間之具體教學實務研究總成績，其中代表著作的審查標準分為「教學研究設計理念及學理基礎」、「教學研究主題內容及教學方法」、「教學成果與應用價值」，各校可新增其他審查標準（如表 4-16）。

參、國內大學對教育部推動全面授權自審制度之同意度高，其中以「學校可以發揮自我辦學特色，並落實大學學術自主精神」為主要贊同並願意配合教育部推動之理由

根據焦點團體及問卷調查結果發現，國內對教育部推動大學全面授權自審制度之同意度達 73.68%，其中前三個重要原因為：「學校可以發揮自我特色，並落實大學學術自主精神」、「配合教育部政策，惟教育部要管控並輔導學校建立自審機制」及「符應世界潮流，提升學校競爭力」。

肆、國內大學對未來授權自行審查教師資格，並由學校發予教師證書之看法多表不認同，其中以「由教育部發證，以具公信力及一致性，並可減少偽造證書之事發生」為主要反對意見

根據問卷調查結果，過半數學校(55.92%)對全面自行審查教師資格，由學校頒發教師證書一事持不同意看法，其主要理由為「由教育部發證，以具公信力及一致性，並可減少偽造證書之事發生」及「各校審查制度品質不一或不完善，未來教師證書恐有不等值的情形發生」。會產生不同意看法之原因，可能係因為目前尚有 107 所大學為非自審大學，其教師資格審查制度尚未建立完全，且各校聲譽及社會信任度亦會影響教師證書的價值性，以致於未來各校教師轉聘時，可能會有降聘情形發生，故過半數學校不同意由學校頒發教師證書。

伍、國內大學對於學校自行發證，教師證書跨校不等值部分，其認同比率偏高，主要係由於「各校審定標準及學術價值有所不同，因此不等值」

根據問卷調查結果，國內大學對由學校自行頒發教師證書，證書不等值的看法，過半學校持同意態度(54.26%)，其主要理由為「各校審定標準及學術價值有所不同，因此不等值」。推估其理由可能係因為各校之審定標準寬嚴不一，再加上學校的社會信任有高低差異，所以才會產生證書不等值之情事發生。

陸、教育部推動大學全面授權教師自審時，學校行政端與教師可能遇到的困境、衝擊或影響，以「校內法規制度須修正，增加內部行政工作」為主要反應意見

學校行政端和教師在面對大學全面教師自審時，可能遇到的困境、衝擊或影響結果有四項，包含「校內法規制度須修正，增加內部行政工作」、「外審人才資料庫及法制尚未完善，審查作業恐之訴訟恐會增加」、「法規宣導不足，使教師產生對新制的不安感，及對行政人員的不信任感」、「各校審查制度品質不一，將對未來教師轉校任教有所影響」，其中以「校內法規制度須修正，增加內部行政工作」為主要意見。推估以上情形發生之原因，目前國內仍有 107 所大學為非自審大

學，教育部法規尚未修正，而校內法規亦未建立完備，再加上已為自審大學之學校，對於非自審大學的規範還保有疑慮，故會產生上述困境、衝擊及影響之情形發生。

柒、教育部推動大學全面授權自審之具體建議中，以「逐步授權，並充分宣導，建立校內行政及教師之接納度及信任感」為主要反應意見

問卷調查結果發現，大學對教育部推動全面授權教師自審的具體建議有三項，含「逐步授權，並充分宣導，建立校內行政及教師之接納度及信任感」、「完善法制規章，使程序完全合法，避免訴訟發生」及「建立外審委員資料庫，以利後續推動順利」，其中以「逐步授權，並充分宣導，建立校內行政及教師之接納度及信任感」為最主要意見。目前國內非自審大學仍佔多數，校內行政人員及教師皆未有相關概念，且教育部尚未修法完畢，使各校為能依循母法修法，再者，未來推動自審，各學科及各升等路徑皆需要外審委員，故大學建議教育部須立刻修法及建立人才資料庫，而各校應充分與教師及行政溝通，以提高教師的接納度及信任感。

捌、教育部推動多元升等制度，學校行政端及教師可能遇到的困境和問題，以「校內升等審查標準難以制定」為主要意見

國內大學對教育部推動多元升等制度，學校行政端遇到的困境和問題有四項，含「校內升等審查標準難以制定」、「校內教師對多元升等制度不了解，產生排斥感」、「校內難以凝聚共識，校內教師及行政無法配合」及「外審委員資料庫未建立」，其中以「校內升等審查標準難以制定」為最主要意見。目前截至 103 學年度，僅 57 所大學參與試辦教師多元升等計畫，大多數的學校對於教師多元升等制度仍不甚了解，再者，擔任教學實務升等審查人員之要求尚未定義，故會產生上述困境及問題。

玖、針對推動教師多元升等制度之建議事項，學校以「校內多加溝通建立共識，開設多元升等制度之工作坊及相關平臺」為主要意見

問卷調查結果指出，大學對教育部推動多元升等制度之主要建議有三項，含「校內多加溝通建立共識，開設多元升等制度之工作坊及相關平臺」、「教育部修法明確規範教師權利及相關法源依據，並轉為輔導及監督之角色」和「教育部建立外審委員資料庫及相關平臺」。其中以「校內多加溝通建立共識，開設多元升等制度之工作坊及相關平臺」為主要建議。目前教育部尚未修法，且參與試辦教師多元升等計畫之學校僅 57 所，各校仍處於摸索期，故會產生上述對於教師多元升等制度之建議。

第二節 建議

壹、對教育主管機關之建議

一、完成修法程序，釐清授權審查之各層級權責歸屬，明確規範教師權利及義務

為使學校能夠依據教育部母法，推動教師資格全面自審及教師多元升等制度，建議教育主管機關能完成相關修法程序，包含《教育人員任用條例》、《專科以上學校教師資格審定辦法》、《學校教職員退休條例》、《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》及教師申訴相關法律等，透過完善的法規制定，以明確規範學校授權自審的角色、任務及教師升等權利保障等內容。

首先，建議修訂《教育人員任用條例》第 14 條關於升等辦法、《專科以上學校教師資格審定辦法》第 11 條、第 16 條、第 18 條中關於專門著作之規定中關於教學實務升等之相關法規，另建議重新規劃教學實務升等之審查標準，以利教師能夠更具體了解教學實務升等需要準備的專門著作內容。

再者，現行運作下，依據《學校教職員退休條例》第 2 條及《學

校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》第 3 條規定私立學校仍以教育部核發之證書為依據，作為私校退撫年資之認定。倘若未來改由學校核發證書，恐會影響教師退撫制度、私校財政負擔及國家財政負擔，準此，本研究建議教育部於推動全面自審制度，應針對學校教職員退休條例進行修法，並嚴格控管各校審查標準。

最後，關於教師申訴的部分，目前依據大學法 21 條、教師法第 30 條、第 31 條及大法官釋字第 462 號解釋，若教師升等之評審結果未過，則教師得向教育部「中央教師申訴評議委員會」提出「再申訴」，對學校「申評會」提出「申訴」。未來若推動全面授權大學自審，將會牽涉到教育部授權大學及大學授權代審機構之授予權利關係，屆時教師申訴對象將難以定奪，故建議中央主管機關針對教師救濟一環，訂定較嚴謹之法規，釐清授權審查之各層級權責歸屬，以利完備教師自力救濟之管道。

二、擔任大學辦理全面授權自審教師資格之輔導與督核角色

大學校院對教育部推動大學全面授權自審及多元升等制度的認同度高，惟學校及其教師對各校自行頒發教師聘書一事多有考量，擔心學校聘書的學術認可性、價值性，及教師轉校聘任權益等問題。因此，在我國邁向授權大學全面自審教師資格的同時，教育部可透過各種資訊管道、校際經驗分享機制，輔導非自審學校逐步建立自審制度與相關配套措施，並嚴謹督導所有學校需完備程序，所有審查標準與內涵應符合學校定位與辦學理念。再者，教育部定期抽檢各校辦理情形與品質稽核，以利整體制度之規劃符合公平、公正、公開、品質保證的原則。

另外，建議教育部未來在推動大學校院授權自審教師資格政策上，機關角色可轉為以輔導與監督為主，逐步漸進輔導非全面自審學校能順利進入自審行列，至於專科學校/技術學院等條件尚未符合自審標準之學校，亦能考量由辦理升等嚴謹、領域相符之大學或法人機構進行代審工作，以維持各校師資素質與審查水準，便利政策順利推動，

並服膺國際高等教育發展趨勢。

研究指出，現階段大學校院對改由學校自行頒發教師證書之看法歧異，主要原因係認為若非由教育部發證，恐會發生偽造教師證書情事，或證書價值性等問題。學校教師擔心個人轉任他校服務之職級銜接或轉任權益，致使產生教師證書由各校自行頒發之代表性、公信力與品質等疑慮。建議教育部可建立教師證書編碼資料庫，亦即當學校教師通過資格審查，學校要頒發教師證書前，須先進行報教育部備查，由教育部統一編列教師證書序號，以利控管人數，並適時進行學校教師資格審查督核工作，以維護制度辦理品質。

三、建立教師資格審查人才資料庫，以利各校推動全面自審及多元升等制度

研究結果顯示，大學校院對教育部推動學校全面授權教師自審及多元升等制度之困境與影響，皆提及外審人才資料庫尚未規劃完善，審查作業難以進行的擔憂；尤其是教學實務升等對部分學科領域是一新的升等路徑，部分學校對升等門檻、審查項目、內容規準等都尚待釐清與規劃。因此，建議教育部應盡速完成審查人才資料庫之建立，以利後續各校推動教師資格審查時，外審委員之推薦能有依據可循。

四、建立代審制度，俾利尚未能夠自審之大專院校進行教師資格審查

依據本研究結果顯示，截至 103 學年度，我國仍有 107 所大專院校尚未成為自審大學，其中技術學院有 13 所，專科學校有 13 所，就現況來說，技術學院及專科學校未有足夠教授數量能夠進行自審，因此須要透過第三方來進行教師升等審查，故本研究建議教育部應盡速建立代審制度，提供代審機構名單，以利技術學院及專科學校能夠進行教師資格審查，另，本研究建議代審機構名單可包括具有良好自審制度之大學、教育部指定之具有公信力之相關學術機關（構）（例如：臺評會、高評中心、各學門學會）或大學等。

貳、對高等教育機構之建議

一、以學校定位和辦學特色，落實教師專業分工並完備教師資格審查制度

世界先進國家在大學教師資格審查制度上，皆以大學學術自主為宗旨，教育主管機關不無介入學校教師遴選、聘任和升等過程，且由各校自行頒發教師聘書(函)；且為維護校譽名聲、自我問責、師資品質、及社會監督學校辦學績效表現等因素，各大學皆非常謹慎處理教師資格審查事宜，從教師自評、同儕互評、學生/畢業校友推薦、到學界領域聲望等評估，再再顯示學術升等路徑的多樣化，學術內涵展現佐證資料的豐富度，與層層把關的公允客觀歷程。

國內對於教育部推動大學全面自審大多呈現正面的看法，每年參與多元升等制度試辦學校校數有逐年成長之趨勢，且大多制度已有雛型，然而根據研究結果發現，在學校推動多元升等制度時，仍會遇到校內升等審查標準難以制定及校內法規制度尚未完善等困境，故本研究建議高等教育機構應從校內法規制度著手，以學校自我特色為基準，參考本質相近學校之法規，修正校內各項典章制度，促使學校推動多元升等制度，以利發揮學校自我特色。

二、積極對校內宣導並溝通新制相關內涵，凝聚學校共識

根據本研究發現，學校在推動自審及多元升等制度時，常常會因為法規宣導不足，使教師產生對新制的不安感及排斥感，進而對行政人員產生不信任感，一方面造成校內難以凝聚共識，另一方面也造成推動新制時的困境。故建議高等教育機構應充分宣導新制度，一方面應與教師多溝通，增加共識，另一方面應在校內開設多元升等制度之工作坊及相關平臺，促使教師建立對於校內行政及新制之接納度、信任感及共識度，以利校內行政之工作及新制之推動。

參考文獻

中文文獻

大學法（2011 年 1 月 26 日）。

王生（2014 年 6 月 17 日）。**韩国大学教授的社会地位**【線上論壇】。取自 http://www.21ccom.net/articles/qqsw/qqgc/article_20140617107906.html

何希慧（2014）。台灣試辦教師專業分工與多元升等制度之可行性：英美大學執行經驗給高教政策推動的啟示，**蘇州大學學報教育科學版，4**，101-106。

吳幼吾（1997）。美國大學教授升等簡介，**教育研究資訊**，**5**(6)，147-153。

李京熹（2006）。**1990 年代以來韓國高等教育改革之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

張源泉（2012）。德國高等教育治理之改革動向。**教育研究集刊，58**(4)，91-137。

張源泉（2013）。現代康德能無憾否？—德國大學教師之人事改革評析。**教育研究集刊，59**(2)，49-87。

張源泉（2014）。德國大學組織重構之邊界。**教育研究集刊**，**60**(3)，1-34。

教育人員任用條例（2014 年 1 月 22 日）。

教育部（2010 年 10 月 9 日）。**英國大學各級教師資格審查簡介**。教育部電子報。取自 http://teric.naer.edu.tw/wSite/PDFReader?xmlId=1173362&fileName=1400727285386&format=pdf&OWASP_CSRFTOKEN=6OX8-1M46-WPZM-R24F-4UDQ-5EIX-UY27-KFWR

教育部（2013）。**102 學年度推動教師多元升等制度試辦學校計畫說明會**。取自 http://goo.gl/PjIR5c

教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點（2006 年 6 月 8 日）。

教師法（2014 年 6 月 18 日）。

符碧珍（2013）。另類學術：教與學的學術。**教育政策論壇**，**16** (1), 69-101.

陳舜芬（1993）。美國大學教師升等審查制度之研究。**教育研究資訊**，**2**(1)，83-106。

劉廣明（2013 年 10 月 15 日）。**世上最为严格的德国大学教师专业发展制度**【部落格文字資料】。取自 http://blog.sciencenet.cn/blog-359436-733029.html

劉曉芬（2000）。**我國大學教師資格審查制度之研究**（未出版之博士論文）。國立政治大學，臺北市。

學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例（2015 年 6 月 10 日）

學校教職員退休條例（2010 年 1 月 13 日）。

外文文獻

下關市立大學（2015）。**教師昇任及任用審查之相關內規**。取自 https://www.shimonoseki-cu.ac.jp/hojin/kitei_pdf/scu_42130.pdf

日本學校教育法施行規則（2015 年月 6 月 1 日）。

韓國高等教育法（2002 年 8 月 26 日）。

AAUP (1966). *Statement on government of colleges and universities*. Retrieved from http://www.aaup.org/report/statement-government-colleges-and-universities

AAUP (2015). *Mission*. Retrieved from http://www.aaup.org/about/mission-1

Boyer, E. L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the professoriate*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Brew, A. (1999). *The value of scholarship*. Retrieved from http://www.herdsa.org.au/wp-content/uploads/conference/1999/pdf/Brew.PDF

Diamond, R. M. (2006, August, 9). C*hanging Higher Education: Realistic Goal or Wishful Thinking?* Retrieved from http://www.thenationalacademy.org/readings/hardtochange.html

Fincher, R. M. & Work, J. A. (2006). Perspectives on the scholarship of teaching, *Medical Education, 40*, 293-295.

Glassick, C. E., Huber, M. T., Maeroff, G. I. (1997). *Scholarship Assessed: Eevaluation of the professoriate*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Harvard Medical School and Harvard School of Dental Medicine (2008). *Criteria for Appointment and Promotion*. Retrieved from http://www.hms.harvard.edu/fa/promotion.htm

Hutcheson, P. A. (2000). *A professional professoriate: Unionization, Bureaucratization, and the AAUP.* Nashville, TN: Vanderbilt University Press.

Kok, S. K., Douglas, A., McClelland, B. & Bryde, D. (2010). The Move Towards Managerialism: Perceptions of staff in “traditional” and “new” UK universities, *Tertiary Education and Management, 16*(2), 99-113.

Pohang University of Science and Technology (2013). *Regulations on Faculty Personnel Management.* Retrieved from http://wwwhome.postech.ac.kr/web/eng/eint_08

Scott, D. K., & Awbrey, S. M. (1993). Transforming scholarship. *Change. 25*(4), 38-43.

University of Bristol (2013). *Academic Promotion Procedure.* Retrieved from http://www.bristol.ac.uk/hr/policies/promotion/procedure.html#a31

University of Bristol (2013). *Academic Staff Career Pathways.* Retrieved from http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/hr/migrated/documents/diagram.pdf

University of Bristol (2015). *Defining Excellence - Guidance on the application of the promotion criteria*. Retrieved from http://www.bristol.ac.uk/hr/policies/promotion/guidance-excellence.html

University of Cambridge (2014). *Senior Acdemic Promotions: Procedure and Guidance.* Retrieved from http://www.hr.admin.cam.ac.uk/policies-procedures/senior-academic-promotions-procedure-and-guidance-2015

University of Cambridge (2015). *History.* Retrieve from https://www.cam.ac.uk/about-the-university/history?ucam-ref=global-header

University of Georgia (2004). *UGA's Guidelines on Appointment, Promotion, and Tenure*. Retrieved from http://provost.uga.edu/documents/guidenlines_revised_spring_14.pdf

附錄

附錄一　國外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度填寫說明及注意事項

國外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度填寫說明及注意事項

聯絡人：張堯雯助理

E-mail: OOOOOOOO@gmail.com

一、請依表格標題由左至右查詢相關資料，請以中英文填寫為宜，並協助標註資料來源，以利後續本研究團隊進一步查詢。

二、表格標題之填寫說明及注意事項如下：

（一）志願序：係指高等教育機構查詢時的順序。

（二）教師手冊：高等教育機構的教師手冊內容或網站，敬請於回傳時附加手冊名稱及手冊的網址或文件檔（PDF 或 WORD）。

（三）管轄及核發單位(最高負責人)：係指高等教育機構在教師任用、升等及終生聘之管轄及核發單位，及其最高負責人(例如：Senior Vice President for Academic Affairs)

（四）升等說明資料：係指教師在任用、升等及終身聘的任何資料，包含網站、手冊等，填表人請協助附上網站或是手冊文件檔。

（五）升等規準制定方式：係指教師在升等時所使用的規準制定程序，是由學校給予大方向，系所自行發展，還是由學校統一發展。

（六）升等規準內容：係指教師在升等時使用的規準內容細項，

包含學校及各系所的部分。敬請填上各類規準的百分比，並附上網站或文件。

（七）發證或發聘：係指教師獲得任用、升等及終身職時取得的相關證明，例如：證書、資格或是證明。

（八）取得程序：係指學校審核教師的任用、升等、終身職的過程，例如：三級三審制，敬請填上審核過程，並附上網址或文件。

（九）代審制度：係指學校在審核教師任用、升等及終身職的部分，係交由外部機關進行審核，包含外部機關的名稱、處理程序及結果公告等，若無規定請填寫無，若有規定敬請附上相關文件。

（十）校際轉聘：係指教師從 A 學校轉到 B 學校時，B 學校的法令規章、程序及相關資料等，若無規定請填寫無，若有規定敬請附上相關文件。

（十一）降聘：係指教師從 A 學校轉到 B 學校時，教師無法保持原有的職位，而必須從較低職等任用的情形（例如：副教授降為助理教授），敬請填入法令規章、程序及相關資料等，若無規定請填寫無，若有規定請附上相關文件。

（十二）支持系統：係指教師在取得任用、升等及終身職時，學校給予的協助，敬請填寫相關內容，並附上網址或文件。

（十三）升等資料：係指教師在升等時備審資料的範例，包含表格、文件及相關資料，敬請附上網址、文件或是其他相關資料。

附錄二　第一次專家諮詢會議紀錄

教育部國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等制度規劃之研究

專家諮詢會議紀錄

開會時間：民國 104 年 4 月 8 日（三）上午 10 時 00 分

會議地點：臺北市立大學 公誠樓 412 教室

計畫主持人：何希慧

出席人員：大葉大學武東星校長、世新大學研究發展處郭昱瑩研發長、國立高雄第一科技大學陳振遠校長、國立臺灣科技大學人事室陳慧芬主任、高雄醫學大學人事室蔡宜玲主任、國立臺灣藝術大學謝顒承校長（依姓氏筆畫排列）。

列席人員：教育部高等教育司

紀錄：張堯雯、林宜嘉

壹、主席致詞（略）

貳、業務報告

一、全球高等教育環境不斷變遷，學校強調學術自主、專業發展與適性定位，在教育政策的改革中，教師係推動與實踐校務發展的主力，教師的職責及其升等制度應與學校定位相結合。準此，教育部於 102 年公告「教育部補助大專校院推動教師多元升等制度試辦學校計畫審查作業要點」，開始推動教師多元升等制度，並預計於 105 學年起全面授權自審，截至目前試辦學校從 102 學年度的 28 所擴大至 103 學年度 58 所。

二、為瞭解世界先進國家之大學在教師升等制度之規劃及其相關配套措施，教育部高教司委託本研究小組進行調查分析，其目的在借鏡國外大學辦理多元升等制度之經驗，提供中央主管機關做為完備我國教師多元學術制度之參考依據。迄今，本研究小組已著手分析國外標竿大學升等制度之手冊/報告/文件分析，含 10 所大

學。另教育部亦協助本研究資料蒐集，已於 3 月發函至 10 個國家的駐外單位，包含美、加、英、德、日、韓等國，請求提供該國大學多元升等制度之相關資料，以利後續本小組進行資料整理、分析與運用。

三、本小組已蒐集部分國外大學推動教師多元升等制度之文件，及國內 102 學年度 28 所試辦大學之期末成果報告書，做為初期分析的依據。為瞭解試辦學校辦理經驗，及對應國外各類教師升等及評鑑制度，爰召開本次專家諮詢會議，以聆聽專業建議。

參、討論事項

案由一：關於國內外教師多元升等制度**組織面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就專責單位、升等審查流程及辦理系所等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之組織面比較表（附件一）。

決　議：通過後依據小組規劃辦理，根據大學法第 20 條規定大學教師之聘任、升等等事項應經教師評審委員會審議，教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。因此，關於國內大學推動教師多元升等之專責單位、升等審查作業流程及辦理系所可由學校以不違背大學法的前提下，依照學校背景訂定之。

案由二：關於國內外教師多元升等制度**管理面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就升等申請資格、升等審查內容、納入教師評鑑之結果等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之管理面比較表（附件二）。

決　議:一、請專案小組規劃教學型升等的基本門檻及特殊門檻，

可參考目前已經研擬基本門檻之學校資料，其目的僅在於提供還未有完善制度的大學參考依據，已經有健全制度的學校則可依照原本的制度進行（教育部、陳振遠校長、郭昱瑩研發長、蔡宜玲主任）。

二、教師升等及發證必須依據大學法、教師法及教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點等，而非自審大學則要討論是否需要其他的機構或是大學進行代審，請專案小組未來將代審制度納為蒐集資料之項目及專家諮詢之議題（教育部）。

三、請專案小組研擬教學型升等的審查意見表，並納為下一次的討論議題（教育部、陳振遠校長）。

四、建議教學型升等的基本門檻可以加入師鐸獎（教師教學優良獎）、教師教學意見表等項目（武東星校長、謝顒承校長）。

五、建議設立審查教師教學型升等之人才資料庫，人才資料庫的來源可以包含各校的優良教學教師（由良好的制度遴選者），系上教師提供名單，或是國外的人才亦可，請專案小組將人才資料庫的部分納為蒐集國外資料之項目（武東星校長、陳慧芬主任、郭昱瑩研發長、蔡宜玲主任）。

六、建議技術報告升等的著作，可以加入藝術授權的項目，藝術授權裡包含授權金，性質與智慧財產權不同（謝顒承校長）。

七、建議教學型升等的著作內容，可以加入教學實務的論文期刊、教科書、教材教具、教學媒體、數位教材等當作著作，而內容須撰寫學生學習成效的部分（教育部、謝顒承校長）。

八、專案小組根據會議內容將臺灣多元升等代表著作內容及審查項目整理如附件一。

案由三：關於國內外教師多元升等制度**資源面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就學校提供教師發展多元專業之相關配套措施及教師專業成長專責單位等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之資源面比較表（附件三）。

決　議：通過後依據小組規劃辦理，國內目前提供教師發展多元專業之相關配套措施及教師專業成長專責單位與國外相似，未來若國外有其他更有利於推動教師多元升等制度之作法，將由專案小組進一步提供。

案由四：關於國內外教師多元升等制度**績效面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就教師多元升等與學校整體定位進行討論，請參閱國內外大專校院制度之績效面比較表（附件四）。

決　議：通過後依據小組規劃辦理，國外大學通常在聘任時就將教師進行專業分流，這也是目前國內大學努力發展目標，未來將由專案小組持續蒐集並提供國外在多元升等與學校整體定位之相關資料。

肆、臨時動議

伍、散會（12 時 0 分）

「國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度規劃之研究」

焦點座談會議

時間：中華民國 104 年 4 月 8 日(三) 上午 10 時

地點：臺北市立大學公誠樓 4 樓 G412 研討室

簽到表

編號	姓名/職稱	學校/單位	簽名	備註
1	教育部	高教司	張詩欣	9
2	教育部	高教司		9
3	武東星 校長	大葉大學		未收到禮根
4	陳振遠 校長	國立高雄第一科技大學		已收到禮根 2
5	謝顯丞 校長	國立臺灣藝術大學		無需禮根 3
6	郭昱瑩 研發長	世新大學 研發處	郭昱瑩	無需禮根 4
7	陳慧芬 主任	國立臺灣科技大學 人事室	陳慧芬	無需禮根 5
8	蔡宜玲 主任	高雄醫學大學 人事室	蔡宜玲	已收到禮根 6
9	何希慧 教授	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所		
10	張堯雯 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	張堯雯	
11	林宜嘉 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	林宜嘉	

附錄三　第二次專家諮詢會議紀錄

教育部國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等制度規劃之研究

專家諮詢會議紀錄

開會時間：民國 104 年 4 月 9 日（四）上午 10 時 00 分

會議地點：臺北市立大學 公誠樓 411 教室

計畫主持人：何希慧

出席人員：弘光科技大學吳聰能校長、國立高雄餐旅大學沈進成教務長、義守大學周兆民教務長、玄奘大學教學發展中心高旭繁主任、國立臺北教育大學張新仁校長、朝陽科技大學人事室游曉佩組長、逢甲大學教學資源中心鄧鈞文執行長（依姓氏筆畫排列）。

列席人員：教育部高等教育司

紀錄：張堯雯、林宜嘉

壹、主席致詞（略）

貳、業務報告

一、全球高等教育環境不斷變遷，學校強調學術自主、專業發展與適性定位，在教育政策的改革中，教師係推動與實踐校務發展的主力，教師的職責及其升等制度應與學校定位相結合。準此，教育部於 102 年公告「教育部補助大專校院推動教師多元升等制度試辦學校計畫審查作業要點」，開始推動教師多元升等制度，並預計於 105 學年起全面授權自審，截至目前試辦學校從 102 學年度的 28 所擴大至 103 學年度 58 所。

二、為瞭解世界先進國家之大學在教師升等制度之規劃及其相關配套措施，教育部高教司委託本研究小組進行調查分析，其目的在借鏡國外大學辦理多元升等制度之經驗，提供中央主管機關做為完備我國教師多元學術制度之參考依據。迄今，本研究小組已著

手分析國外標竿大學升等制度之手冊/報告/文件分析，含 10 所大學。另教育部亦協助本研究資料蒐集，已於 3 月發函至 10 個國家的駐外單位，包含美、加、英、德、日、韓等國，請求提供該國大學多元升等制度之相關資料，以利後續本小組進行資料整理、分析與運用。

三、本小組已蒐集部分國外大學推動教師多元升等制度之文件，及國內 102 學年度 28 所試辦大學之期末成果報告書，做為初期分析的依據。為瞭解試辦學校辦理經驗，及對應國外各類教師升等及評鑑制度，爰召開本次專家諮詢會議，以聆聽專業建議。

參、討論事項

案由一：關於國內外教師多元升等制度**組織面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就專責單位、升等審查流程及辦理系所等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之組織面比較表（附件一）。

決　議：照案通過，請專案小組持續蒐集相關資料。

案由二：關於國內外教師多元升等制度**管理面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就升等申請資格、升等審查內容、納入教師評鑑之結果等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之管理面比較表（附件二）及臺灣多元升等代表著作內容及審查項目（附件三）。

決　議：一、建議建立教學型升等審查人才資料庫，並能以良好的機制篩選審查委員（吳聰能校長、周兆民教務長、沈進成教務長）。

二、建議將教師評鑑結果、教學評量、教師教學優良獎、系所推薦、須修過教育學程、教科書、教學錄影帶

等條件加入基本門檻（吳聰能校長、周兆民教務長、游曉佩組長、張新仁校長、高旭繁主任），

三、建議教學升等代表著作寬列，增列具匿名審查之研討會論文、數位教材、教學實務成果。此外，將校務研究的理念融入，增列教學制度創新報告，鼓勵教師參與校務發展工作（吳聰能校長、沈進成教務長、張新仁校長、鄧鈞文執行長、高旭繁主任）。

四、建議教學升等代表著作中，將教材教具、教科書、教案含括於教學實務報告中，以書面報告形式呈現，內容須撰寫教學理念及設計、實施歷程、教學創新及學生學習成效（教育部、周兆民教務長、游曉佩組長、張新仁校長、鄧鈞文執行長、高旭繁主任）。

五、教學升等的代表著作審查表的設計僅供參考，未來內容建議依照各校需求自我發展（教育部、周兆民教務長、高旭繁主任）。

六、建議公開教學升等及技術升等之個案，提供其他學校參考（沈進成教務長）。

七、專案小組依據會議內容修改臺灣多元升等代表著作內容及審查項目，修正內容如附件一。

案由三：關於國內外教師多元升等制度**資源面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就學校提供教師發展多元專業之相關配套措施及教師專業成長專責單位等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之資源面比較表（附件四）。

決　議：照案通過，請專案小組持續蒐集相關資料。

案由四：關於國內外教師多元升等制度**績效面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就教師多元升等與學校整體定位進行討論，請參閱國內外大專校院制度之績效面比較表（附件五）。

決　議：照案通過，請專案小組持續蒐集相關資料。

肆、臨時動議

伍、散會（12 時 0 分）

「國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度規劃之研究」

焦點座談會議

時間：中華民國 104 年 4 月 9 日(四) 上午 10 時

地點：臺北市立大學公誠樓 4 樓 G411 研討室

簽到表

編號	姓名/職稱	學校/單位	簽名	備註
1	教育部	高教司	張詩欣	
2	教育部	高教司		
3	吳聰能 校長	弘光科技大學		1. 已收到彙根
4	張新仁 校長	國立臺北教育大學		2. 開車
5	沈進成 教務長	國立高雄餐旅大學 教務處		3. 未收到彙根
6	周兆民 教務長	義守大學 教務處		4. 已收到彙根
7	高旭繁 主任	玄奘大學 教學發展中心		5. 已收到彙根
8	鄧鈞文 執行長	逢甲大學 教學資源中心		6. 已收到彙根
9	游曉佩 組長	朝陽科技大學 人事室		7. 自報交通費
10	何希慧 教授	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所		
11	張堯雯 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	張堯雯	
12	林宜嘉 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	林宜嘉	

附錄四　第三次專家諮詢會議紀錄

教育部國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等制度規劃之研究

專家諮詢會議紀錄

開會時間：民國 104 年 4 月 27 日（一）上午 10 時 00 分

會議地點：臺北市立大學 公誠樓 412 教室

計畫主持人：何希慧

出席人員：彰化師範大學人事室朱筱麗主任、建國科技大學人事室白宏堯主任、正修科技大學郭柏立教務長、樹德科技大學人事室陳協勝主任、
龍華科技大學楊安渡教務長、淡江大學人力資源處葉宜靜組長、明志科技大學劉祖華校長、長庚科技大學樓迎統校長、東海大學人事室鄺安華組長（依姓氏筆畫排列）。

列席人員：教育部高等教育司

紀錄：張堯雯、林宜嘉

壹、主席致詞（略）

貳、業務報告

一、全球高等教育環境不斷變遷，學校強調學術自主、專業發展與適性定位，在教育政策的改革中，教師係推動與實踐校務發展的主力，教師的職責及其升等制度應與學校定位相結合。準此，教育部於 102 年公告「教育部補助大專校院推動教師多元升等制度試辦學校計畫審查作業要點」，開始推動教師多元升等制度，並預計於 105 學年起全面授權自審，截至目前試辦學校從 102 學年度的 28 所擴大至 103 學年度 58 所。

二、為瞭解世界先進國家之大學在教師升等制度之規劃及其相關配套措施，教育部高教司委託本研究小組進行調查分析，其目的在借鏡國外大學辦理多元升等制度之經驗，提供中央主管機關做為

完備我國教師多元學術制度之參考依據。迄今，本研究小組已著手分析國外標竿大學升等制度之手冊/報告/文件分析，含 15 所大學。另教育部亦協助本研究資料蒐集，已於 4 月中回收 10 個國家之大學多元升等制度之相關資料，本小組目前陸續進行資料整理、分析及應用，以期完善國內教師多元升等制度及配套措施。

三、本小組已蒐集部分國外大學推動教師多元升等制度之文件，及國內 102 學年度 28 所試辦大學之期末成果報告書，做為初期分析的依據，包含組織面、資源面及績效面等（如附件一、二、三）。為瞭解試辦學校辦理經驗，及對應國外各類教師升等及評鑑制度，爰召開本次專家諮詢會議，以聆聽專業建議。

參、討論事項

案　由：關於國內外教師多元升等制度**管理面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就升等申請資格、升等審查內容、納入教師評鑑之結果等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之管理面比較表（附件四）及臺灣多元升等代表著作內容及審查項目（附件五）。

決　議：一、建議於教師升等資格的基本條件中增列「數位教材上網情形」及「依學校定位發展認定之具體貢獻」，後者在於提升教師參與校務發展之服務意願（樓迎統校長、郭柏立教務長、楊安渡教務長）。

二、建議將教師升等資格之基本條件中的「數」一字刪除，因不僅要有量，還應包含質的層面（白宏堯主任）。

三、建議將教學型升等特殊條件中「教學服務成績」及「教師授課數」移至基本條件，並增列「教學實務研究」（白宏堯主任）。

四、建議於技術型升等的教學表現增列編著或譯著國外

文章或專書及指導學生取得專利及技術移轉。(郭柏立教務長、葉宜靜組長、白洪堯主任)

五、建議將技術升等的教學表現中「相關產業實務經驗」修改為「相關產業實務經驗與成果」,「與學科相關證照或證書」改為「教師本人或輔導學生取得與學科相關證照或證書」,並於輔導學生取得證書備註「需與教師授課有關」的資訊(白宏堯主任)。

六、建議提供及公開已經通過教學型升等及技術型升等教師之代表著作,以供其他學校參考,其中技術移轉及專利若有牽涉到智財權,則將保密處理(陳協勝主任)。

七、建議教學實務研究之代表著作審查表僅供參考,若大學為自審大學,可以依照學校文化背景進行修改(朱筱麗主任)。

八、專案小組依照會議內容將臺灣多元升等代表著作內容及審查項目修正為附件一。

肆、臨時動議

伍、散會(12 時 0 分)

可以報了

「國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度規劃之研究」

焦點座談會議

簽到表

時間：中華民國 104 年 4 月 27 日(一) 上午 10 時

地點：臺北市立大學公誠樓 4 樓 G412 研討室

編號	姓名/職稱	學校/單位	簽名	備註
1	洪志良 科員	教育部 高教司		未出席
2	劉祖華 校長	明志科技大學	劉祖華	無需票根 ✓
3	樓迎統 校長	長庚科技大學	樓迎統	✓ △
4	楊安渡 教務長	龍華科技大學	楊安渡	開車 ✓
5	郭柏立 教務長	正修科技大學	郭柏立	已收到票根 ✓
6	朱筱麗 主任	國立彰化師範大學 人事室	朱筱麗	已收到票根 ✓
7	白宏堯 主任	建國科技大學 人事室	白宏堯	已收到票根 素 ✓
8	陳協勝 主任	樹德科技大學 人事室	陳協勝	✓
9	葉宜靜 組長	淡江大學 人力資源處	葉宜靜	素
10	鄺安華 組長	東海大學 人事室	鄺安華	里.鄰.帳號→已提供 已收到票根
11	何希慧 教授	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	何希慧	
12	林宜嘉 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	林宜嘉	素
13	張堯雯 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	張堯雯	

劉祖華

附錄五　第四次專家諮詢會議紀錄

教育部國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等制度規劃之研究

專家諮詢會議紀錄

開會時間：民國 104 年 4 月 28 日（二）上午 10 時 00 分

會議地點：臺北市立大學 公誠樓 412 教室

計畫主持人：何希慧

出席人員：臺北市立大學人事室王美雲組員、大華科技大學李右婷代理校長、南華大學李坤崇學術副校長（請假）、東吳大學人事室謝婉怡組長、國立新竹教育大學林紀慧副校長、正修科技大學人事處洪俊雅組長（請假）、長庚科技大學教學發展與資源中心徐君臨主任、臺北市立大學人事室楊秀娟專員（依姓氏筆畫排列）。

列席人員：教育部高等教育司（請假）。

紀錄：張堯雯、林宜嘉

壹、主席致詞（略）

貳、業務報告

一、全球高等教育環境不斷變遷，學校強調學術自主、專業發展與適性定位，在教育政策的改革中，教師係推動與實踐校務發展的主力，教師的職責及其升等制度應與學校定位相結合。準此，教育部於 102 年公告「教育部補助大專校院推動教師多元升等制度試辦學校計畫審查作業要點」，開始推動教師多元升等制度，並預計於 105 學年起全面授權自審，截至目前試辦學校從 102 學年度的 28 所擴大至 103 學年度 58 所。

二、為瞭解世界先進國家之大學在教師升等制度之規劃及其相關配套措施，教育部高教司委託本研究小組進行調查分析，其目的在借鏡國外大學辦理多元升等制度之經驗，提供中央主管機關做為

完備我國教師多元學術制度之參考依據。迄今，本研究小組已著手分析國外標竿大學升等制度之手冊/報告/文件分析，含 15 所大學。另教育部亦協助本研究資料蒐集，已於 4 月中回收 10 個國家之大學多元升等制度之相關資料，本小組目前陸續進行資料整理、分析及應用，以期完善國內教師多元升等制度及配套措施。

三、本小組已蒐集部分國外大學推動教師多元升等制度之文件，及國內 102 學年度 28 所試辦大學之期末成果報告書，做為初期分析的依據，包含組織面、資源面及績效面等（如附件一、二、三）。為瞭解試辦學校辦理經驗，及對應國外各類教師升等及評鑑制度，爰召開本次專家諮詢會議，以聆聽專業建議。

參、討論事項

案　由：關於國內外教師多元升等制度**管理面**，提請　討論。

說　明：為確保學校推動教師多元升等之成效，請就升等申請資格、升等審查內容、納入教師評鑑之結果等事項進行討論，請參閱國內外大專校院制度之管理面比較表（附件四）及臺灣多元升等代表著作內容及審查項目（附件五）。

決　議：一、建議在教學型升等特殊條件中增列教學演示成果發表、教學檔案及影音記錄（林紀慧副校長）

二、建議將表 2 中，應用技術型升等的教學表現「教師取得與學科相關證照或證書」及「教師指導學生取得學科相關證照或證書（輔以與授課內容相關之具體證據）」增加至教學型升等的教學表現（李右婷代理校長）。

三、建議在應用技術型升等的教學表現中增列指導學生獲得國際性及全國性競賽獎（李右婷代理校長）。

四、建議升等代表著作類型增列國際競賽教學成果報

告，書面報告形式，內容需闡述其競賽重要性、教學理念、實施歷程及其學生學習成效或教學反思等（李右婷代理校長、徐君臨主任）。

五、建議將升等著作類型中「教學成果報告」之備註修改為「書面報告形式，內容需闡述問題闡述、教學理念、實施歷程及其學生學習成效或教學反思等；樣態形式可幫包含教材教具、教科書、教學評量工具、教學媒體或教學歷程檔案等」（林紀慧副校長）。

六、建議將教學課程方案成果報告改為課程教學方案成果報告，網路訓練課程修改為網路課程，並修改備註為內容需闡述理念、內容、學生學習成效、其推廣度及貢獻性，以強調其推廣度及貢獻性（林紀慧副校長）。

七、建議未來教師聘用時就要專業分工，課程分流，在升等及教師專業發展時才能對階（林紀慧副校長、謝婉怡組長）。

八、專案小組依據會議內容將臺灣多元升等代表著作內容及審查項目修改為附件一。

肆、臨時動議

1.授權自審及代審制度

決議：代審制度與非自審大學較為相關，目前國外尚未蒐集到相關資訊，建議專案小組持續蒐集相關文獻，並將此一案納入下一次專家諮詢討論議題中。

伍、散會（12 時 0 分）

簽到表

「國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度規劃之研究」

焦點座談會議

時間：中華民國 104 年 4 月 28 日(二) 上午 10 時

地點：臺北市立大學公誠樓 4 樓 G412 研討室

編號	姓名/職稱	學校/單位	簽名	備註
1	張詩欣 科員	教育部 高教司	張詩欣	
2	李右婷 代理校長	大華科技大學	李右婷	自己開車 ✓
3	李坤崇 副校長	南華大學		未出席
4	林紀慧 副校長	國立新竹教育大學	林紀慧	已簽 ✓
5	徐君臨 主任	長庚科技大學 教學發展與資源中心	徐君臨	自己開車
6	洪俊雅 組長	正修科技大學 人事處	洪俊雅	帳號已提供 素 已收到案根
7	謝婉怡 組長	東吳大學 人事室	謝婉怡	帳號已提供 不需案根
8	楊秀娟 專員	臺北市立大學 人事室	楊秀娟	列席者
9	王美雲 組員	臺北市立大學 人事室	王美雲	
10	何希慧 教授	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	何希慧	
11	林宜嘉 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	林宜嘉	素
12	張堯雯 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	張堯雯	
13			劉耀平	

附錄六　第五次專家諮詢會議紀錄

教育部國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等制度規劃之研究

專家諮詢會議紀錄

開會時間：民國 104 年 5 月 20 日（三）上午 9 時 00 分

會議地點：臺北市立大學 公誠樓 412 教室

計畫主持人：何希慧

出席人員：玄奘大學教學發展中心高旭繁主任、南華大學人事室湯培鈞主任（代）、國立臺北藝術大學劉錫權教務長、華梵大學人文教育研究中心蔡傳暉主任、慈濟大學人事室賴威任主任、臺北醫學大學朱娟秀教務長、輔仁大學教學資源中心蔡偉澎主任、銘傳大學陳振南副校長、醒吾科技大學研究發展處鍾志明研發長（依學校筆畫排序）

列席人員：教育部高等教育司王淑娟科長

記錄：張堯雯、林宜嘉

壹、主席致詞

貳、業務報告

一、全球高等教育環境不斷變遷，學校強調學術自主、專業發展與適性定位，在教育政策的改革中，教師係推動與實踐校務發展的主力，教師的職責及其升等制度應與學校定位相結合。準此，教育部於 102 年公告「教育部補助大專校院推動教師多元升等制度試辦學校計畫審查作業要點」，開始推動教師多元升等制度，並預計於 105 學年起全面授權自審，截至目前試辦學校從 102 學年度的 28 所擴大至 103 學年度 58 所。

二、為瞭解世界先進國家之大學在教師升等制度之規劃及其相關配套措施，教育部高教司委託本研究小組進行調查分析，其目的在借鏡國外大學辦理多元升等制度之經驗，提供中央主管機關做為完備我國教師多元學術制度之參考依據。迄今，本研究小組已著

手分析國外標竿大學升等制度之手冊/報告/文件分析，含 15 所大學。另教育部亦協助本研究資料蒐集，已於 4 月中回收 10 個國家之大學多元升等制度之相關資料，本小組目前陸續進行資料整理、分析及應用，以期完善國內教師多元升等制度及配套措施。

三、本小組已蒐集部分國外大學推動教師多元升等制度之文件，及國內 102 學年度 28 所試辦大學之期末成果報告書，做為初期分析的依據，包含組織面、管理面、資源面、績效面及專家諮詢會議討論結果等。為了解未來教育部推動全面授權大學自審教師資格制度的影響性及擬定相關配套措施，爰召開本次專家諮詢會議，以聆聽專業建議。

參、討論事項

案由一：關於教育部全面授權大學自審教師資格制度之相關議題，提請　討論。

說　明：為了解教育部推動全面授權大學自審教師資格之成效及影響，請就以下議題討論：

1.非自審大學實施代審制度之相關規範、優缺點、可能困境、影響性及相關配套措施進行討論。

2.自審大學設立代審制度之相關規範、優缺點、可能困境、影響性及相關配套措施進行討論。

3.教師資格審查後進行教師發證及發聘之核發單位及證書內容等議題之相關規範、優缺點、可能困境、影響性及相關配套措施進行討論。

決　議：一、代審制度可由各學門的學會來審查，代審的費用由學校自行支付（蔡傳暉主任）。

二、關於代審制度方面，應由各個學門學會及領域發展出自己的看法，當作審查的依據（王淑娟科長、蔡傳暉主任）。

三、應由專責單位建立審查人才資料庫，以利後續審查進行（湯培鈞主任、陳振南副校長）。

四、在實施之前必須要先做好配套措施及修法，例如：教育人員任用條例裡，教學實務報告是否屬技術報告，必須說明清楚（朱娟秀教務長）。

五、建議教育部只需要制定大方向的政策，並由各校自行制定制度，讓教師升等制度符合學校的定位特色(蔡偉澎主任、鍾志明研發長、高旭繁主任)。

六、教師升等制度應該由學校制定，但制定後的制度必須經由教育部的審查（蔡偉澎主任）。

七、對於教師證書的真偽必須要嚴格管控，以利敘薪及退休時的查證（陳振南副校長）。

八、教師教學研究型升等方式其實可能比傳統研究型升等還難，應該要在合理的範圍內尊重專業表現（劉錫權教務長）。

案由二：關於國內大學教師聘用之轉銜制度，提請　討論。

說　明：為確保學校在聘用教師時之公平性及影響性，請就學校聘用教師之轉聘、降聘等議題之優缺點、可能困境、影響性及相關配套措施進行討論。

決　議：轉銜制度應回歸人力資源的概念，聘用教師要符合學校定位，若不符合就不予以聘用（賴威任主任、鍾志明研發長）。

肆、臨時動議：無

伍、散會（12 時 0 分）

簽到表

「國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度規劃之研究」

專家諮詢會議

時間：中華民國 104 年 5 月 20 日(三) 上午 9 時

地點：臺北市立大學公誠樓 4 樓 G412 研討室

編號	姓名/職稱	學校/單位	簽名	備註
1	王淑娟 科長	教育部 高教司		
2	湯增謝主任	南華大學 人事室		高鐵/素
3	陳振南 副校長	銘傳大學		素
4	劉錫權 教務長	國立臺北藝術大學		素
5	鍾志明 研發長	醒吾科技大學 研究發展處		高鐵
6	朱娟秀 教務長	臺北醫學大學		
7	高旭繁 主任	玄奘大學 教學發展中心		高鐵 無葉根
8	蔡傳暉 主任	華梵大學 人文教育研究中心		
9	賴威任 主任	慈濟大學 人事室		素 無葉根
10	蔡偉澎 主任	輔仁大學 教教學資源中心		
11	何希慧 教授	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所		
12	林宜嘉 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所		

編號	姓名/職稱	學校/單位	簽名	備註
13	張堯雯 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	張堯雯	
14	劉耀平	〃	劉耀平	
15	龔俊宇	〃	龔俊宇	

附錄七　第六次專家諮詢會議紀錄

教育部國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等制度規劃之研究

專家諮詢會議紀錄

開會時間：民國 104 年 5 月 21 日（四）上午 10 時 00 分

會議地點：臺北市立大學 公誠樓 417 教室

計畫主持人：何希慧

出席人員：馬偕醫學院魏耀揮校長、德明財經科技大學徐守德校長、大同大學何明果校長、大同大學林永仁副校長、大同大學教學發展中心陳淑敏副主任、中華大學人事室楊美華組長、文藻外語大學周守民校長、玄奘大學教學發展中心高旭繁主任、亞洲大學施能義主任秘書、長榮大學人事室林憲宏主任、南臺科技大學人事室邱創雄主任、國立宜蘭大學人事室曾清璋主任、慈濟大學王本榮校長(依學校筆畫排序)

列席人員：教育部高等教育司徐聿靖專員

紀錄：張堯雯、林宜嘉

壹、主席致詞

貳、業務報告

一、全球高等教育環境不斷變遷，學校強調學術自主、專業發展與適性定位，在教育政策的改革中，教師係推動與實踐校務發展的主力，教師的職責及其升等制度應與學校定位相結合。準此，教育部於 102 年公告「教育部補助大專校院推動教師多元升等制度試辦學校計畫審查作業要點」，開始推動教師多元升等制度，並預計於 105 學年起全面授權自審，截至目前試辦學校從 102 學年度的 28 所擴大至 103 學年度 58 所。

二、為瞭解世界先進國家之大學在教師升等制度之規劃及其相關配套措施，教育部高教司委託本研究小組進行調查分析，其目的在借鏡國外大學辦理多元升等制度之經驗，提供中央主管機關做為

完備我國教師多元學術制度之參考依據。迄今，本研究小組已著手分析國外標竿大學升等制度之手冊/報告/文件分析，含 15 所大學。另教育部亦協助本研究資料蒐集，已於 4 月中回收 10 個國家之大學多元升等制度之相關資料，本小組目前陸續進行資料整理、分析及應用，以期完善國內教師多元升等制度及配套措施。

三、本小組已蒐集部分國外大學推動教師多元升等制度之文件，及國內 102 學年度 28 所試辦大學之期末成果報告書，做為初期分析的依據，包含組織面、管理面、資源面、績效面及專家諮詢會議討論結果等。為了解未來教育部推動全面授權大學自審教師資格制度的影響性及擬定相關配套措施，爰召開本次專家諮詢會議，以聆聽專業建議。

參、討論事項

案由一：關於教育部全面授權大學自審教師資格制度之相關議題，提請　討論。

說　明：為了解教育部推動全面授權大學自審教師資格之成效及影響，請就以下議題討論：

1.非自審大學實施代審制度之相關規範、優缺點、可能困境、影響性及相關配套措施進行討論。

2.自審大學設立代審制度之相關規範、優缺點、可能困境、影響性及相關配套措施進行討論。

3.教師資格審查後進行教師發證及發聘之核發單位及證書內容等議題之相關規範、優缺點、可能困境、影響性及相關配套措施進行討論。

決　議：一、同意授權大學自審，並與大學定位特色結合（何明果校長、徐守德校長、林憲宏主任）。

二、建議未來代審、發薪及發證都交由學校自訂，回歸大學自主（何明果校長）。

三、代審制度希望可以找公信力較高的第三方學術團體，並由學校自行出錢委由代審（徐聿靖專員、徐守德校長）。

四、校務基金條例及人事管理自主權放寬，由學校自行決定（徐聿靖專員）。

五、教育部應監督及警告教師升等訴訟案太多的大學（徐守德校長、林憲宏主任）。

六、若是學校內審查教學傑出(優良)教師的制度嚴謹，也可以納入審查教學型升等的人才資料庫(徐守德校長)。

七、回歸大學自主，但因教學的同儕審查較難，應此建議教育部審查各校的多元升等制度是否合理(王本榮校長)。

八、建議可交由學會來訓練教授進行教學型研究的審查，以增加審查人才資料庫的人數(王本榮校長)。

九、應建立完善的審查人才資料庫，並提供各校公平公正的審查表及代表著作的基本審查標準(周守民校長、施能義主秘)。

十、同意各種升等管道都要有研究成分，而教師升等要符合學校定位並專業分工（魏耀揮校長）。

十一、為促進教師多元升等，應建立相對應的發表機制及平臺，例如期刊或研討會（林憲宏主任）。

案由二：關於國內大學教師聘用之轉銜制度，提請　討論。

說　明：為確保學校在聘用教師時之公平性及影響性，請就學校聘用教師之轉聘、降聘等議題之優缺點、可能困境、影響性及相關配套措施進行討論。

決　議：通過後依據教育部及專案小組規劃辦理。

肆、臨時動議：無

壹、散會（12 時 0 分）

「國內外高等教育機構教師資格發展暨其升等與教師評鑑制度規劃之研究」

簽到表

專家諮詢會議

時間：中華民國 104 年 5 月 21 日(四) 上午 10 時

地點：臺北市立大學公誠樓 4 樓 G417 研討室

	編號	姓名/職稱	學校/單位	簽名	備註	
	1	王淑娟 科長	教育部 高教司			
✓	2	何明果 校長寄	大同大學			郵寄
✓	3	周守民 校長	文藻外語大學		0IC 高鐵	
✓	4	魏耀揮 校長	馬偕醫學院			
✓	5	王本榮 校長寄	慈濟大學		火車/素	無需報
✓	6	徐守德 校長	德明財經科技大學			
✓	7	林永仁 副校長寄	大同大學		素	先代申長官
	8	施能義 主任秘書寄	亞洲大學		高鐵/素	
✓	9	高旭繁 主任	玄奘大學 教學發展中心		高鐵	無需報
✓	10	林憲宏 主任	長榮大學 人事室		高鐵/素	
	11	邱創雄 主任寄	南臺科技大學 人事室		高鐵	→自行核銷
✓	12	曾清璋 主任	國立宜蘭大學 人事室		火車	無需報
	13	陳淑敏 副主任	大同大學 教學發展中心			不用報出席費

編號	姓名/職稱	學校/單位	簽名	備註
√ 14	楊美華 組長	中華大學 人事室	楊美華	含鐵高鐵/素
15	何希慧 教授	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	何希慧	
16	林宜嘉 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	林宜嘉	
17	張堯雯 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	張堯雯	
18	龔俊宇 助理	臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所	龔俊宇	
19	彭耀平	〃	彭耀平	
20				
21				
22				

附錄八　教育部推動授權大專校院自行審查教師資格問卷

教育部推動授權大專校院自行審查教師資格問卷調查之說明

壹、前言

教師係學校的動力及支柱，大學校務發展與政策推動多仰賴教師來實踐，若教師資格發展及升等能與學校辦學定位相結合，那麼學校在發展特色時將會更為順利。目前我國教師聘任、教師評鑑及教師獎勵皆受大學法所規範，符合憲法中保障學術自由的理念，然教師資格審查及升等制度係由「教師法」第 9 條及「教育人員任用條例」第 14 條所規範，採取「審定制」的方式，係由教育主管機關審查教師資格通過後再發給教師證書，此舉不僅有違反大學學術自主之嫌，再加上若由教育部統一審查教師資格，實難適應各校之要求。

準此，為落實大學學術自主及學校自我特色之發揮，教育部於 80 學年度起逐步推動授權大專校院自審教師資格，包括 95 學年度起授權專科以上學校自審以學位文憑送審及 96 學年度起授權大學自審以專門著作送審講師及助理教授，並預計於 105 學年度全面授權各專科以上學校自審教師資格。故透過本問卷調查，廣納及分析大專校院對全面授權自審之意見，期使政府加速推動專科以上自行審查教師資格，強化專科以上學校學術自由及發展特色，以達到更符合憲法及大學法之學術自主精神。

貳、現行法令規定

有關教育部推動大專校院教師資格審查制度方案之現行法令規定，說明如下：

（一） 大學法：依據本法第 20 條規定「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」

（二） 教師法：依據教師法第 9 條規定「專科以上學校教師資格之審定分初審及複審二階段，分別由學校及教育部行之。教師經初審合格，由學校報請教育部複審，複審合格者發給教師證書。教育部於必要時，得授權學校辦理複審，複審合格後發給教師證書。」

（三） 教育人員任用條例：依據條例第 14 條規定「大學、獨立學院及專科學校教師分為教授、副教授、助理教授、講師。大學、獨立學院及專科學校教師應具有專門著作在國內外知名學術或專業刊物發表，或已為接受且出具證明將定期發表，或經出版公開發行，並經教育部審查其著作合格者，始得升等；必要時，教育部得授權學校辦理審查。大學、獨立學院及專科學校體育、藝術、應用科技等以技能為主之教師聘任或升等，得以作品、成就證明或技術報告代替專門著作送審。大學、獨立學院及專科學校教師之聘任、升等均應辦理資格審查；其審查辦法由教育部定之。」

參、實務運作情形

教育部推動大專校院教師資格審查制度之實務運作歷程及目前現況，說明如下：

（一） 教育部於民國 29 年公布「大學及獨立學院教員資格審查暫行規程」後，開始辦理大專校院教師資格審查，其中民國 38 年受國共戰事影響，暫停辦理，並於 43 學年度起恢復審查作業。為推動授權自審作業，遂於民國 79 年由教育部學審會通過「大學及獨立學院自行審查教師資格作業要點」，並授權 10 所學校於 80 學年度起自審教師資格。

（二） 民國 94 年教育部學術審議委員會通過「分階段與分級授權專科以上學校自行審查教師資格方案」，並採 2 階段實施，第 1 階段為 95 學年度起授權專科以上學校自行審查以學位送審講師及助理教授資格者（除去未建立採認名冊之歐洲藝術文憑）。第 2 階段為 96 學年度起授權各大學（不含學院）自行審查講師及助理教授資格者。

（三） 民國 98 年教育部修訂「教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點」，適度調降專任師資結構門檻，並於每年 8 月統計著作送審通過比率達到著作送審通過率及專任師資結構之大專校院，由學審會委員及專家學者赴學校訪視相關制度運作後，決定是否授權自審，以加速推動授權自審。

（四） 截至目前，103 學年度我國大專校院共 159 所，包含一般公私立大專校院、技專公私立大專校院及專科學院，除此而外，若加上軍警學校、空中大學及宗教研修學院，合計 172 所學校。至 103 學年度（104 年 2 月）止，計

有 65 所大學經本部核定授權自審（含正式授權 40 所，觀察期 25 所），約佔 172 所大學之 37.8%。

肆、推動全面授權自審教師資格及教師多元升等制度之目的

為符合我國憲法及大學法保障之大學學術自主精神，且世界各主要國家，大學教師聘任及升等資格審查皆由大學自行負責，未有政府主管部門負實質審查責任及發證，故推動大學自行審查教師資格，順應世界高等教育潮流之趨勢已勢在必行。有關教育部推動全面授權大專校院自行審查教師資格之目的，茲分述如下：

一、落實大學自主，發揮學校自我特色

根據憲法及大學法之規定，大學有學術自由，而大學教師資格及升等亦為大學學術自主的一環，現行雖已推動授權大學自審，但能夠自審的大學數量僅佔全部大專校院的 1/3，大部分仍由教育部進行審查，由此可見授權進度稍嫌緩慢。此外，由教育部統一進行審查，審查標準千篇一律，學校受到框架限制，未能符合各校自我發展需要，若係能夠由各校自審及規劃符合學校需要之教師資格審查制度及標準，建立屬於具自我特色之教師評估與發展制度，從選才、聘用、升等，乃至於教師專業成長，將能使教師發展更符應學校定位，發揮學校自我特色，增加學校的競爭力。

二、順應世界潮流，以利高等教育接軌

根據文獻蒐集及分析發現，世界各民主國家，其大學教師聘任、資格審查與教師升等，皆由各大學自行負責，未有政府機關介入，包含實質審查及發教師證。以英、美兩國為例，學校依照自身的定位，給予系所發展方向，其資格審查及教師升等指標之規劃，係以各系所依照學校特色及系所需要所訂定，使得教師的專業發展能與系所、院、校有著緊密連結，更能發揮學校自我特色。然而，我國目前大學仍係由教育部進行實質審查及發證，未能與世界接軌。有鑑於此，我國若能全面授權各大專校院自行審查教師資格制度，透過各校發展自身評估教師機制及專業發展管道，將使學校特色得以彰顯，順應世界高等教育潮流。

三、實施多元升等，提升學校辦學水準

依據教育人員任用條例第 14 條，我國教師升等審查時可用學術著作、作品、成就證明及技術報告進行專門著作審查，然而根據 102 學年度授權自審學校教

師送審教師資格情形，以專門著作送審者共計 2005 人，藝術作品共計 48 人，技術報告共計 31 人，體育成就共計 2 人，由此可見，目前我國升等之專門著作，仍以學術研究型為主，亦因此產生教師以學術研究及個人表現為重，輕忽教學的情形產生。除此而外，中央制訂一套固定的升等制度及標準，使得學校教師發展難以與學校定位結合，進而無法發揮學校特色。因此，教育部於 102 學年度開始推動大專校院教師多元升等制度，透過建立多元升等制度，引導大學教師職涯發展與學校人才培育方向相結合，提升學校研究及教學競爭力，以因應高等教育國際化及少子化現象之衝擊，並協助學校定位自我發展特色，培育高級專業人才，提升學校整體辦學績效。

伍、結語

在高等教育國際化及少子化現象的影響下，若是學校能夠建立完善的教師資格審查制度，將可確保學校辦學品質，符應學校辦學定位，促使學校發揮特色，進一步保障學生受教權益及提升學校整體競爭力。因此，透過教育部推動大專校院全面自審教師資格及教師多元升等制度，教育部轉為監督角色，回歸各校學術自主，將可促進學校形塑自我特色，提升教學品質，進一步達到提高學生學習成效之最終目標。

教育部授權大專校院自行審查教師資格制度調查問卷

◎問卷說明

一、委託單位：教育部高等教育司

二、調查目的：為了解教育部 105 學年度全面推動授權大學自審教師資格制度（以下簡稱為全面自審）執行之預期影響性，透過問卷調查表，使國內大專校院提出對授權自審之看法、需求及相關配套措施之建言，以利教育部推動全面自審之政策規劃與配套支持。

三、填表方式：

（一）本調查表包含三大部分，第一部分為「學校基本資料」，第二部分為「學校推動自審調查表」，第三部分為「多元升等制度調查表」，請依據貴校的背景及現況進行填寫。

（二）本調查表僅供教育部高等教育司使用，敬請貴校會與撥冗填答，並於 2015 年 7 月 3 日（五）前以電子郵件回傳至教育部高等教育司洪先生 E-mail: hcl2004@mail.moe.gov.tw（劃線部分是數字）。

（三）對於貴校的協助，致上最誠摯的謝意！如有任何問題，歡迎來信詢問洪先生 E-mail: hcl2004@mail.moe.gov.tw（劃線部分是數字）或電洽洪先生（02-7736-5902）；張堯雯小姐（02-23113040*8434）。

第一部分【學校基本資料】

一、學校名稱（全銜）：_____

二、學校類別：□(1)一般大學 □(2)科技大學 □(3)技術學院 □(4)專科學校
□(5)軍警學校 □(6)空中大學 □(7)宗教研修學院 □(8)其他____

三、學校性質：□ (1)公立 □ (2)私立 □ (3)市立

四、升等制度審查類別：□ (1)全部自審學校 □ (2)部分自審學校

五、填寫人姓名：_____ 服務單位：_____職稱：_____

電話：_____電子信箱：_____

(下頁尚有題目，請繼續作答！)

第二部分【學校全面自行審查教師資格調查表】

一、貴校是否同意全面自行審查教師資格：□同意 □不同意

其原因為何？

二、貴校覺得全面自行審查教師資格優點為何？

三、貴校是否同意未來全面自行審查教師資格，且由學校發證書或聘書：□同意 □不同意其原因為何？

四、貴校是否同意各教師證書不等值：□同意 □不同意其原因為何？

五、貴校認為教育部推動全面自審時，學校行政端及教師部分可能遇到的（一）困境面、（二）衝擊面或（三）影響面為何？

(下頁尚有題目，請繼續作答！)

六、承上題，貴校認為解決上述問題之具體建議為何？

_____

_____

_____

_____

七、貴校認為由學校自行審查教師資格時,如何確保教師資格審查之品質？ (已為授權自審之學校免填)

_____

_____

_____

_____

八、若貴校為非自審學校,在進行著作外審時,學校可能遇到的困境或問題為何？

_____

_____

_____

_____

九、若貴校為自審學校,當初推動自審時,曾遇到之困境、影響或衝擊層面為何？

_____

_____

_____

_____

一〇、貴校認為教育部推動全面自審時，建議或推薦哪些機構協助辦理代審制度？理由為何？

_____

_____

_____

_____

(下頁尚有題目，請繼續作答！)

一一、貴校認為教育部推動全面自審後，學校自行核發教師證是否可行？

□可行 □不可行建議配套作法為何？

一二、貴校認為教育部推動全面自審時，應有哪些注意事項（如：配套措施）、前置規劃或準備？

一三、 貴校對於教育部推動全面自審的其他建議為何？

(下頁尚有題目，請繼續作答！)

第三部分【多元升等制度調查表】

一、貴校對於多元升等制度「教師升等申請資格」(包含門檻條件的基本條件及特殊條件）之建議為何？

教學實務研究升等之建議：

_____

_____

產學技術升等之建議：

_____

_____

二、貴校對於多元升等制度之升等審查內容中「專門著作」有何建議？(如:「教學實務升等」可以用教學實務期刊、專書、教學成果報告、課程教學方案成果報告等當作專門著作;「產學技術升等」可以用藝術授權、技術移轉、專利等當作專門著作）

教學實務研究升等之建議：

_____

_____

產學技術升等之建議：

_____

_____

三、貴校對於多元升等制度之「專門著作審查標準」有何建議？(如：教學實務報告應包含設計理念、實施歷程、創新度及學生學習成效、藝術授權應包含設計理念、授權金及成效等）

教學實務升等專門著作審查標準之建議：

_____

_____

產學技術升等專門著作審查標準之建議：

_____

(下頁尚有題目，請繼續作答！)

四、貴校對於多元升等制度「外審委員遴選」有何建議？

教學實務升等外審委員遴選之建議：

_____

_____

產學技術升等外審委員遴選之建議：

_____

_____

五、貴校認為教育部在推動多元升等制度時，學校行政端及教師部分可能遇到的困境或問題為何？

_____

_____

_____

_____

六、承上題，貴校認為解決上述困境或問題之具體建議為何？

_____

_____

_____

_____

七、貴校認為教育部在推動多元升等制度時，應注意哪些事項（如配套措施、退休金、審查委員資料庫等）？

_____

_____

_____

八、貴校對於教育部推動多元升等制度的其他建議為何？

_____

_____

_____

問卷到此結束，謝謝您的協助，感謝您寶貴的意見，謝謝！

附錄九　教師法

名　　稱：教師法

修正日期：民國 103 年 06 月 18 日

法規類別：行政 ＞ 教育部 ＞ 師資培育及藝術教育目

第 一 章 總則

第 1 條

為明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，特制定本法。

第 2 條

教師資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、教師組織、申訴及訴訟等悉依本法之規定。

第 3 條

本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。

第 二 章 資格檢定與審定

第 4 條

教師資格之取得分檢定及審定二種：高級中等以下學校之教師採檢定制；專科以上學校之教師採審定制。

第 5 條

高級中等以下學校教師資格之檢定分初檢及複檢二階段行之。

初檢合格者發給實習教師證書；複檢合格者發給教師證書。

第 6 條

初檢採檢覈方式。

具有下列資格之一者，應向主管教育行政機關繳交學歷證件申請辦理高級中等以下學校實習教師之資格：

一、師範校院大學部畢業者。

二、大學校院教育院、系、所畢業且修畢規定教育學分者。

三、大學校院畢業修滿教育學程者。

四、大學校院或經教育部認可之國外大學校院畢業，修滿教育部規定之教育學分者。

第 7 條

複檢工作之實施，得授權地方主管教育行政機關成立縣市教師複檢委員會辦理。

具有下列各款資格者，得申請高級中等以下學校教師資格之複檢：

一、取得實習教師證書者。

二、教育實習一年成績及格者。

教師合格證書由教育部統一頒發。

第 8 條

高級中等以下學校教師資格檢定辦法由教育部定之。

第 9 條

專科以上學校教師資格之審定分初審及複審二階段，分別由學校及教育部行之。教師經初審合格，由學校報請教育部複審，複審合格者發給教師證書。

教育部於必要時，得授權學校辦理複審，複審合格後發給教師證書。

第 10 條

專科以上學校教師資格審定辦法由教育部定之。

第 三 章 聘任

第 11 條

高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除依師資培育法第十三條第二項或第二十條規定分發者外，應經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。

前項教師評審委員會之組成，應包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人。其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一；其設置辦法，由教育部定之。

專科以上學校教師之聘任分別依大學法及專科學校法之規定辦理。

第 12 條

高級中等以下學校教師之初聘以具有實習教師證書或教師證書者為限；續聘以具有教師證書者為限。

實習教師初聘期滿，未取得教師證書者，經教師評審委員會審查通過後得延長初聘，但以一次為限。

第 13 條

高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年，續聘三次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會統一訂定之。

第 14 條

教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。

二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。

三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。

四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。

五、褫奪公權尚未復權。

六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。

八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。

九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。

十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱

匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。

十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。

十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。

十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。

教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過；其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。

有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：

一、有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣。

二、有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。

三、有第三款、第十款或第十一款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。

教師涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。

為避免聘任之教師有第一項第一款至第十二款及第二項後段規定之情事，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵

害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。

第 14-1 條

學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

第 14-2 條

教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。

教師依法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任。

第 14-3 條

依第十四條規定停聘之教師，停聘期間應發給半數本薪（年功薪）；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪（年功薪）應予補發。但有下列情形之一者，不在此限：

一、教師受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間不發給本薪（年功薪）。

二、教師依第十四條第四項規定停聘者，其停聘期間不發給本薪（年功薪），俟調查結果無此事實並回復聘任者，補發全部本薪（年功薪）。

第 15 條

因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；現職工作不適任或現職已無工作又無

其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。

第 15-1 條

學校或主管教育行政機關依前條規定優先輔導遷調或介聘之教師，經學校教師評審委員會審查發現有第十四條第一項各款情事之一者，其聘任得不予通過。

主管教育行政機關依國民教育法所訂辦法辦理遷調或介聘之教師，準用前項之規定。

第 四 章 權利義務

第 16 條

教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：

一、對學校教學及行政事項提供興革意見。

二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。

三、參加在職進修、研究及學術交流活動。

四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。

五、對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。

六、教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。

七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。

八、教師依法執行職務涉訟時，其服務學校應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。

九、其他依本法或其他法律應享之權利。

前項第八款情形，教師因公涉訟輔助辦法，由教育部定之；另其涉訟係因教師之故意或重大過失所致者，教師應繳還涉訟輔助費用。

第 17 條

教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：

一、遵守聘約規定，維護校譽。

二、積極維護學生受教之權益。

三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。

四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。

五、從事與教學有關之研究、進修。

六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。

七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。

八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。

九、擔任導師。

十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。

前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。

第 18 條

教師違反第十七條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。

第 18-1 條

教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依教師請假規則請假；其基於法定義務出席作證性侵害、性騷擾及霸凌事件，應給予公假。

前項教師請假規則，應包括教師請假假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項，並由教育部定之。

第 五 章 待遇

第 19 條

教師之待遇分本薪 (年功薪) 、加給及獎金三種。

高級中等以下學校教師之本薪以學經歷及年資敘定薪級；專科以上學校教師之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級。

加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種。

第 20 條

教師之待遇，另以法律定之。

第 六 章 進修與研究

第 21 條

為提昇教育品質，鼓勵各級學校教師進修、研究，各級主管教育行政機關及學校得視實際需要，設立進修研究機構或單位；其辦法由教育部定之。

第 22 條

各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能；教師進修研究獎勵辦法，由教育部定之。

第 23 條

教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管教育行政機關編列預算支應，其辦法由教育部定之。

第 七 章 退休、撫卹、離職、資遣及保險

第 24 條

教師之退休、撫卹、離職及資遣給付採儲金方式，由學校與教師共同撥繳費用建立之退休撫卹基金支付之，並由政府負擔最後支付保證責任。儲金制建立前之年資，其退休金、撫卹金、資遣金之核發依原有規定辦理。教師於服務一定年數離職時，應准予發給退休撫卹基金所提撥之儲金。

前項儲金由教師及其學校依月俸比例按月儲備之。

公私立學校教師互轉時，其退休、離職及資遣年資應合併計算。

第 25 條

教師退休撫卹基金之撥繳、管理及運用應設置專門管理及營運機構辦理。

教師之退休、撫卹、離職、資遣及保險，另以法律定之。

第 八 章 教師組織

第 26 條

教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣 (市) 為地方教師會；在中央為全國教師會。

學校班級數少於二十班時，得跨區 (鄉、鎮) 合併成立學校教師會。

各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請報備、立案。

地方教師會須有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會須有半數以上之地方教師會加入，始得成立。

第 27 條

各級教師組織之基本任務如下：

一、維護教師專業尊嚴與專業自主權。

二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則。

三、研究並協助解決各項教育問題。

四、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。

五、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。

六、制定教師自律公約。

第 28 條

學校不得以不參加教師組織或不擔任教師組織職務為教師聘任條件。

學校不得因教師擔任教師組織職務或參與活動，拒絕聘用或解聘及為其他不利之待遇。

第 九 章 申訴及訴訟

第 29 條

教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。

教師申訴評議委員會之組成應包含該地區教師組織或分會代表及教育學者，且未兼行政教師不得少於總額的三分之二，但有關委員本校之申訴案件，於調查及訴訟期間，該委員應予迴避；其組織及評議準則由教育部定之。

第 30 條

教師申訴評議委員會之分級如下：

一、專科以上學校分學校及中央兩級。

二、高級中等以下學校分縣 (市) 、省 (市)及中央三級。

第 31 條

教師申訴之程序分申訴及再申訴二級。

教師不服申訴決定者，得提起再申訴。學校及主管教育行政機關不服申訴決定者亦同。

第 32 條

申訴案件經評議確定者，主管教育行政機關應確實執行，而評議書應同時寄達當事人、主管機關及該地區教師組織。

第 33 條

教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。

第 十 章 附則

第 34 條

本法實施前已取得教師資格之教師，其資格應予保障。

第 35 條

各級學校兼任教師之資格檢定與審定，依本法之規定辦理。

兼任、代課及代理教師之權利、義務，由教育部訂定辦法規定之。

各級學校專業、技術科目教師及擔任軍訓護理課程之護理教師，其資格均依教育人員任用條例之規定辦理。

第 35-1 條

前條第三項之護理教師，其解職、申訴、進修、待遇、福利、資遣事項，準用教師相關法令規定。

經主管教育行政機關介派之護理教師具有健康與護理科合格教師資格者，主管教育行政機關得辦理介聘為健康與護理科教師；其介聘辦

法，由教育部定之。

第 36 條

本法各相關條文之規定，於公立幼兒園及已完成財團法人登記之私立幼兒園專任教師準用之。

未辦理財團法人登記之私立幼兒園專任教師，除第二十四條、第二十五條規定外，得準用本法各相關條文之規定。

第 36-1 條

各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。

第 37 條

本法授權教育部訂定之各項辦法，教育部應邀請全國教師會代表參與訂定。

第 38 條

本法施行細則，由教育部定之。

第 39 條

本法自公布日施行。但待遇、退休、撫卹、離職、資遣、保險部分之施行日期，由行政院以命令定之；中華民國九十八年十一月六日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。

附錄十　教育人員任用條例

名　　稱：教育人員任用條例

修正日期：民國 103 年 01 月 22 日

法規類別：行政 ＞ 教育部 ＞ 人事目

第 一 章 總則

第 1 條

教育人員之任用，依本條例行之。本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。

第 2 條

本條例所稱教育人員為各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構（以下簡稱學術研究機構）研究人員。

第 二 章 任用資格

第 3 條

教育人員之任用，應注意其品德及對國家之忠誠；其學識、經驗、才能、體能，應與擬任職務之種類、性質相當。各級學校校長及社會教育機構、學術研究機構主管人員之任用，並應注重其領導能力。

第 4 條

國民小學校長應持有國民小學教師證書，並具下列資格之一：

一、曾任國民小學教師五年以上，及各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作三年以上。

二、曾任國民小學或國民中學教師三年以上或合計四年以上，及薦任第八職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。

三、曾任各級學校教師合計七年以上，其中擔任國民小學教師至少三年，及國民小學一級單位主管之學校行政工作二年以上。

前項第三款國民小學一級單位主管之學校行政工作年資，於師資培育之大學所設附屬國民小學校長，得為大學法規所定一級單位主管之學

校行政工作年資。

第 5 條

國民中學校長應持有中等學校教師證書，並具下列資格之一：

一、曾任國民中學教師五年以上，及各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作三年以上。

二、曾任國民小學或中等學校教師三年以上或合計四年以上，及薦任第八職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。

三、曾任各級學校教師合計七年以上，其中擔任國民中學教師至少三年，及國民中學一級單位主管之學校行政工作二年以上。

師資培育之大學附設國民中學校長資格，除依前項各款規定辦理外，得曾任教育學院、系專任講師及中等學校教師各三年以上，並應持有中等學校教師證書；前項第三款國民中學一級單位主管之學校行政工作年資，並得為大學法規所定一級單位主管之學校行政工作年資。

持有國民中學主任甄選儲訓合格證書之高級中等學校附設國民中學部教師，其兼任高級中等學校主任者，得以該主任年資，採計為第一項第三款國民中學一級單位主管之學校行政工作年資。

第 6 條

高級中等學校校長應持有中等學校教師證書，並具下列資格之一：

一、曾任高級中等學校教師五年以上，及各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作三年以上。

二、曾任中等學校教師三年以上，及薦任第九職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。

三、曾任各級學校教師合計七年以上，其中擔任高級中等學校教師至少三年，及高級中等學校一級單位主管之學校行政工作二年以上。

師資培育之大學附設高級中等學校校長資格，除依前項各款規定辦理外，得曾任教育學院、系專任副教授或曾任與擬任職業學校性質相關學科專任副教授，及中等學校教師各二年以上，並具各級學校法規所

定一級單位主管之學校行政工作一年以上，且應持有中等學校教師證書；前項第三款高級中等學校一級單位主管之學校行政工作年資，並得為大學法規所定一級單位主管之學校行政工作年資。

民族藝術高級中等學校校長資格，除依第一項各款規定辦理外，得曾任高級中等學校或專科以上學校之戲劇、藝術或其相關科、系（所、學程）教師二年以上，及各級學校法規所定主管職務、薦任第九職等以上或與其相當之教育、文化行政工作二年以上。

第 6-1 條

特殊教育學校校長應持有學校所設最高教育階段教師證書及具備特殊教育之專業知能，並具下列資格之一：

一、曾任特殊教育學校（班）教師五年以上，及各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作三年以上。

二、曾任特殊教育學校（班）教師三年以上，及薦任第九職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。

三、曾任各級學校教師合計七年以上，其中擔任特殊教育學校（班）教師至少三年，及高級中等以下學校一級單位主管之學校行政工作二年以上。

第 7 條

（刪除）

第 8 條

專科學校校長應具下列第一款各目資格之一及第二款資格：

一、具下列資格之一：

（一）中央研究院院士。

（二）教授。

（三）曾任相當教授之教學、學術研究工作。

（四）曾任副教授三年以上。

（五）曾任相當副教授三年以上之教學、學術研究工作。

二、曾任學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上。

第 9 條

（刪除）

第 10 條

大學校長應具下列第一款各目資格之一及第二款資格：

一、具下列資格之一：

（一）中央研究院院士。

（二）教授。

（三）曾任相當教授之教學、學術研究工作。

二、曾任學校、政府機關（構）或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上。

獨立學院校長資格，除依前項各款規定辦理外，得以具有博士學位，並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或簡任第十二職等以上或與其相當之教育行政職務合計六年以上者充任之。

大學及獨立學院校長之資格除應符合前二項規定外，各校得因校務發展及特殊專業需求，另定前二項以外之資格條件，並於組織規程中明定。

第 10-1 條

本條例中華民國一百年十一月十五日修正之條文施行前曾任或現任各級學校校長，或經公開甄選儲訓合格之國民中學、國民小學校長候用人員，或符合修正前高級中等以上學校校長聘任資格者，具有同級學校校長之聘任資格；主管教育行政機關已依修正前第四條、第五條規定資格辦理校長候用人員儲訓作業者，其儲訓合格之人員，亦同。

專科學校改制為技術學院設有專科部者，其校長得由原專科學校校長繼續擔任至任期屆滿為止。

本條例中華民國一百年十一月十五日修正之條文施行前，主管教育行

政機關、學校或董事會已依修正前第四條至前條規定資格辦理校長遴選作業中者，其校長聘任資格得依修正前規定辦理。

第 11 條

師範大學、師範學院、師範專科學校校、院長，除應具備本條例相關各條規定之資格外，並以修習教育者為原則。

第 12 條

國民小學教師應具有左列資格之一：

一、師範專科學校畢業者。

二、師範大學、師範學院各學系、或教育學院、系畢業者。

三、本條例施行前，依規定取得國民小學教師合格證書尚在有效期間者。

第 13 條

中等學校教師應具有左列資格之一：

一、師範大學、師範學院各系、所畢業者。

二、教育學院各系、所或大學教育學系、所畢業者。

三、大學或獨立學院各系、所畢業，經修習規定之教育學科及學分者。

四、本條例施行前，依規定取得中等學校教師合格證書尚在有效期間者。

第 14 條

大學、獨立學院及專科學校教師分為教授、副教授、助理教授、講師。

大學、獨立學院及專科學校教師應具有專門著作在國內外知名學術或專業刊物發表，或已為接受且出具證明將定期發表，或經出版公開發行，並經教育部審查其著作合格者，始得升等；必要時，教育部得授權學校辦理審查。

大學、獨立學院及專科學校體育、藝術、應用科技等以技能為主之教師聘任或升等，得以作品、成就證明或技術報告代替專門著作送審。

大學、獨立學院及專科學校教師之聘任、升等均應辦理資格審查；其

審查辦法由教育部定之。

第 15 條

大學、獨立學院及專科學校得聘任助教協助教學及研究工作。

助教應具有左列資格之一：

一、大學或獨立學院畢業，成績優良者。

二、三年制專科學校畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務二年以上；或二年制、五年制專科學校畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務三年以上，成績優良者。

第 16 條

講師應具有左列資格之一：

一、在研究院、所研究，得有碩士學位或其同等學歷證書，成績優良者。

二、大學或獨立學院畢業，曾任助教擔任協助教學或研究工作四年以上，成績優良，並有專門著作者。

三、大學或獨立學院畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務六年以上，成績優良，並有專門著作者。

第 16-1 條

助理教授應具有左列資格之一：

一、具有博士學位或其同等學歷證書，成績優良，並有專門著作者。

二、具有碩士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，成績優良，並有專門著作者。

三、大學或獨立學院醫學系、中醫學系、牙醫學系畢業，擔任臨床工作九年以上，其中至少曾任醫學中心主治醫師四年，成績優良，並有專門著作者。

四、曾任講師三年以上，成績優良，並有專門著作者。

第 17 條

副教授應具有左列資格之一：

一、具有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，並有專門著作者。

二、曾任助理教授三年以上，成績優良，並有專門著作者。

第 18 條

教授應具有左列資格之一：

一、具有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務八年以上，有創作或發明，在學術上有重要貢獻或重要專門著作者。

二、曾任副教授三年以上，成績優良，並有重要專門著作者。

第 19 條

在學術上有傑出之貢獻，並經教育部學術審議會委員二分之一以上出席及出席委員四分之三以上之決議通過者，得任大學、獨立學院或專科學校教師，不受前四條規定之限制。

第 20 條

偏遠或特殊地區之學校校長、教師之資格及專業科目、技術科目、特殊科目教師及稀少性科技人員之資格，由教育部定之。

在民國八十三年二月七日前已考進師範學院幼教系及八十四年十一月十六日前已考進師範學院進修部幼教系肄業之師範生，參加偏遠地區國民小學教師甄試，其教育學科及學分之採計，由原就讀之師資培育機構依實質認定原則處理之。

參加八十九學年度各縣市偏遠地區國小教師甄試錄取未獲介聘，符合前項規定者，應比照辦理。

第 21 條

學校職員之任用，依其職務類別，分別適用公務人員任用法或技術人員任用條例之規定，並辦理銓敘審查。

本條例施行前已遴用之學校編制內現任職員，其任用資格適用原有關

法令規定，並得在各學校間調任。

各學校編制內現任職員，在本條例修正施行前，已具有公務人員或技術人員法定任用資格者，依現職改任換敘；其改任換敘辦法由考試院會同行政院定之。

學校人事人員及主計人員之任用，分別依照各該有關法律規定辦理。

公立學校職員升等考試規則由考試院定之。

第 22 條

社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員之聘任資格，依其職務等級，準用各級學校教師之規定。

前項機構一般行政人員之任用資格，依公務人員有關法規之規定。

第 22-1 條

各級學校專任運動教練之資格，由中央體育主管機關定之；聘任程序及聘期，由中央主管機關定之。

第 三 章 任用程序

第 23 條

（刪除）

第 24 條

（刪除）

第 25 條

（刪除）

第 26 條

各級學校教師之聘任，應本公平、公正、公開之原則辦理，其程序如左：

一、高級中等以下學校教師除依法令分發者外，由校長就經公開甄選之合格人員中，提請教師評審委員會審查通過後聘任。

二、專科學校教師經科務會議，由科主任提經教師評審委員會評審通過後，報請校長聘任。

三、大學、獨立學院各學系、研究所教師，學校應於傳播媒體或學術刊物刊載徵聘資訊後，由系主任或所長就應徵人員提經系 (所) 、院、校教師評審委員會評審通過後，報請校長聘任。

前項教師評審委員會之設置辦法，除專科以上學校由學校組織規程規定外，其辦法由教育部定之。

第 27 條

國民中、小學校長之遴選，除依法兼任者外，應就合格人員以公開方式甄選之。

中等學校教師，除分發者外，亦同。

第 28 條

學校職員之任用程序，除主計人員、人事人員分別依各該有關法律規定辦理外，由校長就合格人員中任用，並報主管教育行政機關核備。

第 29 條

社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員，由各該首長遴選合格人員，報請主管教育行政機關核准後聘任。

第 30 條

學校教師經任用後，應依左列程序，報請審查其資格：

一、國民中、小學教師應送由服務學校報請該管縣 (市) 政府轉報省教育廳審查。

二、高級中等學校教師應送由服務學校轉報省教育廳審查。

三、直轄市所屬公私立中、小學教師應送由服務學校轉報市教育局審查。

四、師範校院，設有教育院、系之大學附屬中、小學及國立中等學校教師，應送由服務學校層轉所在地區之省 (市) 教育廳 (局) 審查。

五、專科以上學校教師應送由服務學校轉報教育部審查。教師資格審查、登記辦法由教育部定之。

第 30-1 條

本條例修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審，不受大學法第二十九條之限制。社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員原依本條例聘任者，得比照辦理。

第 四 章 任用限制

第 31 條

具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：

一、曾犯內亂、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。

二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。

三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。

四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。

五、褫奪公權尚未復權。

六、受監護或輔助宣告尚未撤銷。

七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。

八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。

九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。

十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。

十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。

十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。

教育人員有前項第十三款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第十四條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核定。

第一項教育人員為校長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第八款或第九款之行為，應由主管機關之性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查之。

被告為教育人員之性侵害刑事案件，其主管教育行政機關或所屬學校得於偵查或審判中，聲請司法機關提供案件相關資訊，並通知其偵查、裁判結果。但其妨害偵查不公開、足以妨害另案之偵查、違反法定保密義務，或有害被告訴訟防禦權之行使者，不在此限。

為避免聘任之教育人員有第一項第一款至第十二款及第二項規定之情事，各主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

本條例中華民國一百零三年一月三日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或免職之教育人員，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令，且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或免職生效日起算逾四年者，得聘任為教育人員。

第 32 條

各級學校校長不得任用其配偶或三親等以內血親、姻親為本校職員或命與其具有各該親屬關係之教師兼任行政職務。但接任校長前已在職者，屬於經管財務之職務，應調整其職務或工作；屬於有任期之職務，得續任至任期屆滿。

第 33 條

有痼疾不能任事，或曾服公務交代未清者，不得任用為教育人員。已

屆應即退休年齡者，不得任用為專任教育人員。

第 34 條

專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。

第 34-1 條

專任教育人員，除法律另有規定外，因育嬰、侍親、進修、借調或其他情事，經服務之學校、機構或主管教育行政機關核准後，得辦理留職停薪。

前項教育人員留職停薪之事由、核准程序、期限、次數、復職及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

第 35 條

第三十二條之規定，於社會教育機構、學術研究機構首長準用之。

第 五 章 任期

第 36 條

各級學校校長均採任期制，其任期應依相關法規規定。

前項校長卸任後，持有教師證書者，得免經教師評審委員會審議，依下列規定回任教師：

一、專科以上學校校長：逕行回任原校教師。

二、高級中等以下學校校長：依各級各類學校法律之規定辦理。

第 37 條

專科以上學校教師之聘期，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘，每次均為二年。

中等學校教師之聘期，初聘為一年，以後續聘，每次均為二年。

第 38 條

學校在聘約有效期間內，除教師違反聘約或因重大事故報經主管教育行政機關核准者外，不得解聘。

教師在聘約有效期間內，非有正當事由，不得辭聘。

第 39 條

（刪除）

第 六 章 附則

第 40 條

學校校長、教師及運動教練之職務等級表，由教育部定之；學校職員之官等、職等及職務列等，適用公務人員任用法之規定。

本條例施行前遴用之職員適用之原有薪級表，得配合相當職務列等予以修正。

第 41 條

私立學校校長、教師之任用資格及其審查程序，準用本條例之規定。但宗教研修學院校長，得以大學畢業，具有宗教研修教學經驗十年以上及宗教事業機構主管職務經驗六年以上者充任之。

第 41-1 條

高級中等以上學校擔任軍訓護理課程之護理教師，其資格、遴選、介派（聘）、遷調辦法，由中央主管機關定之。

第 42 條

本條例施行細則，由教育部定之。

第 43 條

本條例自公布日施行。

本條例中華民國九十八年十月二十三日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。

附錄十一　專科以上學校教師資格審定辦法

名　　稱：專科以上學校教師資格審定辦法

修正日期：民國 99 年 11 月 24 日

法規類別：行政 ＞ 教育部 ＞ 高等教育目

第 1 條

本辦法依教育人員任用條例（以下簡稱本條例）第十四條第四項及教師法第十條規定訂定之。

第 2 條

依本條例第十六條規定申請講師資格審定者，應填具教師資格審查履歷表，並繳交下列書件：

一、依本條例第十六條第一款規定送審者：碩士學位或其同等學歷證書及成績證明。

二、依本條例第十六條第二款或第三款規定送審者：畢業證書、相關服務年資與成績證明及專門著作。

第 3 條

依本條例第三十條之一規定申請講師資格審定者，應填具教師資格審查履歷表，並繳交下列書件：

一、依本條例中華民國八十六年三月二十一日修正生效前第十六條第一款規定送審者：碩士學位或其同等學歷證書、助教證書與相關服務年資及成績證明。

二、依本條例中華民國八十六年三月二十一日修正生效前第十六條第二款規定送審者：畢業證書、助教證書、相關服務年資與成績證明及專門著作。

第 4 條

依本條例第十六條之一規定申請助理教授資格審定者，應填具教師資格審查履歷表，並繳交下列書件：

一、依本條例第十六條之一第一款規定送審者：博士學位或其同等學

歷證書、成績證明及專門著作。

二、依本條例第十六條之一第二款規定送審者：碩士學位或其同等學歷證書、相關服務年資與成績證明及專門著作。

三、依本條例第十六條之一第三款規定送審者：畢業證書、相關服務年資與成績證明及專門著作。

四、依本條例第十六條之一第四款規定送審者：講師證書、相關服務年資與成績證明及專門著作。

第 5 條

依本條例第十七條規定申請副教授資格審定者，應填具教師資格審查履歷表，並繳交下列書件：

一、依本條例第十七條第一款規定送審者：博士學位或其同等學歷證書、相關服務年資證明及專門著作。

二、依本條例第十七條第二款規定送審者：助理教授證書、相關服務年資與成績證明及專門著作。

第 6 條

依本條例第三十條之一規定申請副教授資格審定者，應填具教師資格審查履歷表，並繳交下列書件：

一、依本條例中華民國八十六年三月二十一日修正生效前第十七條第一款規定送審者：博士學位或其同等學歷證書、助教證書或講師證書、相關服務年資證明及專門著作。

二、依本條例中華民國八十六年三月二十一日修正生效前第十七條第二款規定送審者：碩士學位或其同等學歷證書、相關服務年資證明及專門著作。

三、依本條例中華民國八十六年三月二十一日修正生效前第十七條第三款規定送審者：講師證書、相關服務年資與成績證明及專門著作。

第 7 條

依本條例第十八條規定申請教授資格審定者，應填具教師資格審查履歷表，並繳交下列書件：

一、本條例第十八條第一款規定送審者：博士學位或其同等學歷證書、相關服務年資證明及其創作、發明在學術上有重要貢獻之證明或重要之專門著作。

二、依本條例第十八條第二款規定送審者：副教授證書、相關服務年資與成績證明及重要之專門著作。

第 8 條

本條例中華民國八十六年三月二十一日修正生效前已取教育部(以下簡稱本部)核發助教證書或講師證書之現職人員，繼續任教未中斷者，得申請依修正生效前原升等辦法之規定，送審較高等級教師資格。但審定程序，仍應依本辦法規定辦理。

第 9 條

前條所定繼續任教未中斷，應符合下列各款規定之一：

一、專任教師：每學期應實際任教。但經核准帶職帶薪或留職停薪而未實際任教者，不在此限。

二、兼任教師：連續每學期應均有聘書，而各學期實際任教至少滿一學分，且授課至少達十八小時。

三、國立或直轄市立空中大學、空中大學附設空中專科、空中進修學院及空中專科進修學校兼任面授教師：每學期應至少實際任教滿二學分。

四、專任助教：每學年應均有聘書，且協助教學及研究。

第 10 條

本條例第十六條至第十八條所定擔任研究工作、專門職業或職務、教學，其年資依下列方式計算：

一、研究工作、專門職業或職務之年資，依服務機關（構）正式核發

之服務證明所載起迄年月計算。

二、曾任某一等級教師之年資，依該等級教師證書所載年月起計。但該教師職級證明所載年資起計之年月，後於教師證書所載年月者，從該教師職級證明所載年月起計。

三、專任教師經核准全時進修、研究者，於申請升等時，其全時進修、研究期間年資，最多採計一年。經核准借調，且於借調期間返校義務授課者，於申請升等時，其借調期間年資，最多採計二年。

四、送審學校及本部依本辦法之規定採計送審人國外學校專任教師之年資時，應以本部編印之國外大專校院參考名冊（以下簡稱參考名冊）所列學校為限；其非參考名冊所列學校，應經本部審查認定，始得採計。

前項研究工作、專門職業或職務，由學校依本條例施行細則相關規定，按送審人經歷自行認定。

第 11 條

本條例第十四條第二項所定專門著作，應符合下列規定：

一、有送審人個人之原創性，且非以整理、增刪、組合或編排他人著作而成之編著或其他非學術性著作送審。

二、已出版公開發行之專書，或於國內外學術或專業刊物發表（含具正式審查程序，並得公開及利用之電子期刊），或經前開刊物出具證明將定期發表，或在國內外具有正式審查程序研討會發表且集結成冊出版公開發行（含以光碟發行）之著作。

三、以外文撰寫者，附具中文提要；如國內無法覓得相關領域內通曉該外文之審查人選時，本部得要求該著作全文翻譯為中文或英文。

四、以二種以上著作送審者，自行擇定代表著作及參考著作；其屬系列之相關研究者，得合併為代表著作。代表著作並應非為曾以其為代表著作送審者。

五、代表著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前五年內之

著作；參考著作應為送審人取得前一等級教師資格後及送審前七年內之著作。但送審人曾於前述期限內懷孕或生產者，得申請延長前述年限二年。

前項第四款之代表著作，其名稱或內容有變更者，準用第十四條規定辦理。

第 12 條

前條第一項第四款所定代表著作，應符合下列規定：

一、與送審人任教科目性質相關。

二、非為學位論文之一部分。但未曾以該學位論文送審或屬學位論文延續性研究者，經送審人主動提出說明，並經專業審查認定代表著作具相當程度創新者，不在此限。

未符前項各款規定之一者，不通過其教師資格審定。

第 13 條

第十一條第四款所定代表著作係數人合著者，僅得由其中一人送審；送審時，送審人以外他人須放棄以該著作作為代表著作送審之權利。送審人應以書面具體說明其參與部分，並由合著人簽章證明之。但有下列情形之一者，不在此限：

一、送審人為中央研究院院士，免繳交合著人簽章證明。

二、送審人為第一作者或送審人為通信（訊）作者，免繳交其國外合著人簽章證明部分。

第 14 條

本次送審代表著作與前次送審代表著作內容近似者，送審時，應檢附前次送審代表著作及本次著作異同對照。

第 15 條

持第十一條第一項第二款所定國內外學術或專業刊物接受將定期發表之證明送審者，其代表著作應自該刊物出具接受證明之日起一年內發表，並自發表之日起二個月內，將該專門著作送交學校查核並存檔；

其因不可歸責於送審人之事由，而未能於一年內發表者，應檢附該刊物出具未能發表原因及確定發表時間之證明，向學校教師評審委員會申請展延，並以該刊物出具接受證明之日起三年內為限。經評審通過展延者，應於一年期限屆滿前，報本部備查。

前項著作經審定後不得作為下次送審著作。

未依第一項規定期限發表並送繳發表之代表著作者，學校應駁回其申請，並報本部；其教師資格尚在本部審查者，應駁回其申請；其教師資格已審定合格發給教師證書者，由本部廢止其教師資格，並追繳或註銷該等級之教師證書。

第 16 條

依第四條第一款規定及第六條第一款規定送審者，得以其取得學位之論文、創作、展演或書面報告、技術報告（以下簡稱學位論文）替代專門著作。

第 17 條

送審人自取得前一等級教師資格後，至本次申請升等期間，所有個人在專業或學術上之成果，得載明於教師資格審查履歷表，作為送審之參考資料。

第 18 條

依本條例第十四條第三項規定以作品、成就證明或技術報告代替專門著作送審者，其條件如下：

一、藝術類科教師，得以作品及成就證明送審教師資格；其類科範圍，包括美術、音樂、舞蹈、民俗藝術、戲劇、電影及設計。

二、應用科技類科教師，對特定技術之學理或實作有創新、改進或延伸應用之具體成果者，得以技術報告送審；其審查範圍如下：

（一）有關專利或創新之成果。

（二）有關專業技術或管理之個案研究，經整理分析具整體性及獨特見解貢獻之報告。

（三）有關產學合作實務改善專案具有特殊貢獻之研發成果。

三、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，該教師得以成就證明送審；其重要國際運動賽會範圍、成就證明採計基準，由本部定之。

前項第一款之審查基準如附表一；第二款之審查基準如附表二；第三款之審查基準如附表三。

第 19 條

以國外學位或文憑送審者，其學位或文憑之入學資格、畢業學校、修習課程、修業期間及不予認定之情形，準用大學辦理國外學歷採認辦法（以下簡稱採認辦法）之規定。但送審人修業期間達前開辦法第九條第一項或第三項所定期間三分之二以上，且學位論文、個人著作或作品經學校初審及本部複審合格者，不在此限。

第 20 條

國外學位或文憑，應於教師評審委員會評審（以下簡稱教評會）或科務會議審議時，由學校依採認辦法辦理查證。但該國外學位名稱及相關學術水準，經本部決議通過並公告者，得以查驗代替查證。

國外學校之學制或學位與文憑之名稱及屬性，與我國不同者，除準用前條規定外，其認定原則如附表四。

學校對於送審人之國外學位或文憑認定有疑義者，應送本部審議決定；必要時，本部得就其專門著作（含學位論文）審查認定。

第 21 條以就讀學校正式核發之臨時學位證明書送審者，經送審學校查證後得依其所載取得該學位事實認定時間送審。但於取得正式學位證書後，應於一個月內送交學校查核並影印存檔，學位證書所載畢業日期與臨時學位證明書未符者，依學位證書所載日期認定之。

未依規定送繳者，學校應駁回其申請，並報本部；其教師資格尚在本部審查者，應駁回其申請；其教師資格已審定合格發給教師證書者，由本部廢止其教師資格，並追繳或註銷該等級之教師證書。

第 22 條

教師符合下列條件，得申請資格審定：

一、經學校聘任，且實際任教。但已核准成立之學校，第一學年學生尚未入學前，經學校聘任且實際到職者，得提前申請。

二、兼任教師，已有聘書，各學期實際任教滿一學分，且授課達十八小時。在國立、直轄市立空中大學、空中大學附設空中專科、空中進修學院及空中專科進修學校兼任之面授教師，每學期已實際任教滿二學分。

三、教師經核准帶職帶薪或留職停薪，其返校義務授課，符合前款授課時數者。

前項申請，教師應經專任服務學校為之，教師借調他校滿三年以上者，經原服務學校之校級教評會審查通過後，得由借調學校為之；無專任服務學校者，得經由兼任服務學校為之。

以全時在國內、外進修、研究或出國講學，該學期未實際在校授課者，不得送審。

第 23 條

教師資格審定，由學校辦理初審及本部辦理複審。

第 24 條

學校初審作業，依學校相關規定辦理，並應就申請者之教學、研究、服務及輔導等成果辦理評審，其中專門著作（含學位論文）應送請校外學者專家評審。

經學校教評會通過者，報本部複審。

第 25 條

本部複審作業，規定如下：

一、以學位或文憑送審者，其學經歷證件，依本條例、本辦法及其他相關規定辦理；其學位認定有疑義或學校審查未落實者，得由本部再為審議決定；必要時，本部得就其專門著作（含學位論文）

為審查。

二、以專門著作送審者，依所屬學術領域歸類後，由本部聘請各該領域之顧問推薦學者專家審查。

三、以作品、成就證明或技術報告送審者，依所屬領域歸類後，由本部聘請各該領域具實務經驗之顧問推薦具實務經驗之教師或實務界具教師資格之專家審查。

第 26 條

本部辦理複審時，專門著作（含學位論文）、作品、成就證明及技術報告之評審項目、基準，由本部定之。

第 27 條

專門著作、體育成就證明、技術報告送審者，本部一次送三位學者專家審查；以作品、藝術成就證明送審者，本部一次送四位學者專家審查。審查人不得低階高審。

第 28 條

本部辦理複審時，其專門著作、作品、成就證明或技術報告審查分數以七十分為及格，未達七十分者為不及格。

任教學校採計教學、服務與輔導成績者，前項審查及格分數以七十分及學校所報教學、服務與輔導成績及比率，換算送審人及格底線分數。但經換算後及格底線分數低於六十五分者，以六十五分為及格底線分數。

前項及格底線分數之換算方式，以評分總分一百分為滿分計算，學校教學、服務與輔導成績占總成績之比率於百分之二十至百分之三十範圍內，於學校章則定之。

第 29 條

本部辦理複審時，以專門著作、體育成就證明或技術報告送審者，其審查結果，二位審查人給予及格者為通過；以作品、藝術成就證明送

審者，其審查結果，三位審查人給予及格者為通過。

送審教師資格之著作、作品、成就證明或技術報告經審查或審定後認定有疑義者，由本部加送專家學者一人至三人審查後，併同原審查意見由本部決定之。

第 30 條

本部處理教師資格審查案件，應自本部收文之日起四個月內審定完成，遇寒暑假期得予順延。但案情複雜、涉嫌抄襲或遇有窒礙難行之情事者，其審定期間得予延長，並通知送審人。

本部辦理複審時，遇有需補件或說明之案件，學校應自本部通知之日起一個月內補送或說明。屆期未補送或說明或未符第十一條規定者，不予受理，並將原件退還。但因情形特殊，經報本部核准延期者，不在此限。

本部複審程序尚未完成前，送審人不得再次申請同一等級教師資格審查。

第 31 條

本部審定完成後，應以書面函復學校審定結果；學校應自收受審定結果之日起十四日內，以書面通知送審人。

第 32 條

本部辦理複審完畢，應選擇適當之地點，公開、保管送審人經審查通過之代表著作、學位論文、作品、技術報告或成就證明；其經本部授權自行審查之學校複審通過者，應於該校圖書館公開、保管。但技術報告有保密之必要者，得不予公開。

第 33 條

學校與本部評審過程及審查人之評審意見，除依規定提供教師申訴受理機關及其他救濟機關外，應予保密，以維持評審之公正性。

送審人或經由他人有請託、關說、利誘、威脅或其他干擾審查人或審查程序情節嚴重者，應即停止其資格審查程序，並通知送審人，自通

知日起二年內不受理其教師資格審定之申請。

第 34 條

依本條例第十九條規定申請教師資格審定，經學校初審通過，報本部複審者，應依本辦法規定，將其專門著作送學者專家審查；審查通過者，連同其學術上特殊貢獻之證明文件，由本部審定之。

第 35 條

教師資格經審定合格者，由本部發給送審等級之教師證書。

教師證書格式，由本部定之。

第 36 條

教師證書所列年資起算年月之核計方式如下：

一、新聘教師依法自起聘三個月內報本部複審，經審定通過者，以聘書起聘年月起計。

二、升等教師自學期開始三個月內報本部複審，經審定通過者，以學期開始年月起計。

三、未依前二款規定期限報本部複審，其經審定通過者，依學校實際報本部複審年月起計。但因特殊情形或新聘教師因國外學位或文憑依第二十條及第二十一條規定未能於起聘三個月內完成查證，經學校報本部核准延期送審，並經審定通過者，得依前二款規定起計。

第 37 條

本部於受理教師資格審查案件期間，經檢舉或發現送審人涉及下列情事之一，並經本部審議確定者，應不通過其資格審定，並依各款所定期間，為不受理其教師資格審定之申請。不受理期間為五年以上者，應同時副知各大專校院：

一、教師資格審查履歷表、合著人證明故意登載不實、代表著作未確實填載為合著及繳交合著人證明：一年至三年。

二、著作、作品、展演及技術報告有抄襲、剽竊或其他舞弊情事：五

年至七年。

三、學、經歷證件、成就證明、專門著作已為刊物接受將定期發表之證明、合著人證明為偽造、變造：七年至十年。

四、其他違反學術倫理情事者：一年至五年。

前項各款認定程序，由本部定之。

教師資格經審定後，經檢舉或發現涉及第一項各款情形之一，並經審議確定者，依下列方式處理：

一、其原經審定合格發給教師證書者，應撤銷該等級起之教師資格及追繳其教師證書，並依第一項所定期間，為不受理其教師資格審定申請之處分。

二、其原經審定不合格者，應依第一項所定期間，為不受理其教師資格審定申請之處分。

學校於報本部複審前，或教師資格經本部審定後，經檢舉或發現送審人涉及第一項各款情事之一，應將其認定情形及處置建議，報本部審議。

經本部依第三十九條規定授權自行審查教師資格之學校，送審人於送審中或其教師資格經審定後，經檢舉或發現涉及第一項各款情事之一者，應準用第一項

至第三項規定處理後，將審議程序及處置結果，報本部備查。

送審人經檢舉或發現涉及第一項各款之一情事者，不得申請撤回資格審查案，仍應依程序處理。

第 38 條

本部依前條規定為不受理之處分後，應通知學校依本條例、教師法等相關規定辦理。

第 39 條

本部得授權學校自行辦理教師資格部分或全部之複審；其授權基準、範圍、作業規定及教師證書年資核計方式，由本部公告之。

前項經本部授權自行審查教師資格之學校，得自行訂定較本辦法更嚴格之審查程序及基準。

第 40 條

教師資格經本部授權自行審查之學校複審通過後，其經審查之專門著作、學位論文、作品或技術報告，應於學校圖書館公開、保管。但技術報告有保密之必要者，不予公開。

第 41 條

本部得定期評鑑學校辦理教師資格審查之績效。

學校未依教師資格審定相關規定確實辦理審查，經本部限期改善，屆期仍未改善者，納入學校評鑑或行政考核之依據。

經本部授權自行審查教師資格之學校，有前項規定情事，經限期改善，屆期仍未改善，本部得停止授權其自行審查教師資格之部分或全部，並公告之。

第 42 條

本辦法自發布日施行。

附錄十二　教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點

名　　稱：教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點

修正日期：民國 95 年 06 月 08 日

承辦單位：教育部學審會

一、教育部（以下簡稱本部）為強化專科以上學校學術自主責任、發展學校自我特色及順應國際潮流，特依教育人員任用條例（以下簡稱本條例）第十四條第二項及教師法第九條第二項規定，訂定本要點。

二、為加速推動專科以上學校自行審查教師資格，本部得逐年採分級與分階段方式，部分授權（以下簡稱部分授權）專科以上學校自行審查教師資格。

前項所稱部分授權，指將部分等級教師或依本條例第十六條至第十八條各款及第三十條之一不同規定送審者，分別授權大學、獨立學院（以下簡稱大學校院）或專科學校自行審查。

第一項部分授權時程與範圍，由本部公告之。

三、大學校院教師資格審查制度完備，運作健全，著作、技術報告與作品（以下簡稱著作）送審通過情形及師資結構良好者，本部得全部授權其自行審查教師資格。

前項所稱全部授權，指各等級教師資格均由該學校自行審查。

四、本部全部授權大學校院自行審查　教師資格之授權基準如下：

（一） 著作送審通過比率：

近四年內以著作送審人次	通過比率（%）
三十五人次以上	七十% 以上
二十一至三十四人次或四年以上累計達二十人次	七十五% 以上
四年或四年以上累計達十五至十九人次	八十% 以上

（二） 專任師資結構應符合下列條件之一：

1. 專任教師中（不含助教）合格教授所占之比率，原則上不低於百分之二十。
2. 專任合格教授超過五十人。
3. 近四年教授送審通過者占總送審人次之百分之五十。
4. 專任合格教授所占比率超過百分之十五，且教授與副教授合計超過百分之六十以上。

（三） 制度運作：

1. 各級教師評審委員會（以下簡稱教評會）之組成及運作情形良好。
2. 已訂定教學、研究、服務、輔導之評量基準及所占之權重或通過門檻。
3. 針對著作評審已建立外審制度。
4. 針對現有師資結構及陣容尚不理想之系所，其教師評審已有嚴謹之管制。
5. 已建立教師評鑑及教學研究獎勵制度，運作顯見績效。
6. 已建立教師申訴制度，且運作情形良好。

前項第三款各目規定及運作，應符合司法院釋字第四六二號解釋。

五、本部每年八月統計著作送審通過比率達到全部授權基準之大學校院，由學審術審議委員會（以下簡稱學審會）委員及專家學者赴學校訪視評鑑相關制度運作情形後，依訪視綜合評述意見，循行政程序簽呈決定是否授權，並提學審會常務委員會（以下簡稱常會）備查。

六、經本部全部授權自行審查教師資格之大學校院，先予三年之觀察期，三年期滿根據抽查複審及評鑑結果，依訪視綜合評述意見，循行政程序簽呈決定是否正式授權自審教師資格，並提常

會備查。

七、專科以上學校自行審查教師資格之審查原則如附件一。

八、專科以上學校自行審查教師資格其教師年資起計核算方式如下：

（一） 新聘教師：

1. 聘期開始三個月內，檢附審定教師人數統計表（附件二）、教師審查名冊（附件三）及教師資格審查履歷表，報本部審定教師資格者，以起聘年月起計年資。
2. 未符合前目規定者，依學校報本部年月起計年資。
3. 因情形特殊，學校未能及時於起聘三個月內審查完竣，經專案報本部備查者，准予依聘約所載之開始年月起計年資。
4. 持國外學歷送審教師資格者，依專科以上學校以國外學歷送審教師資格作業須知相關規定採計年資。

（二） 升等教師：

1. 學年度第一學期內檢附審定教師人數統計表、教師審查名冊及教師資格審查履歷表報本部審定者，以該學期開始之年月（八月）起計年資；學年度第二學期內檢附前述資料報部審定者，以該學期開始之年月（二月）起計年資。
2. 因情形特殊，學校未能及時審查完竣，經專案報本部備查者，准予依備查學期之開始年月起計年資。

九、經本部授權自審教師資格之專科以上學校，如因審核疏忽致本部誤發教師證書者，本部得追回其證書，並由學校追究相關人員責任；本部並得定期評鑑學校辦理之績效，如經本部評鑑認定審查作業有缺失者，應要求學校改善；改善未見效果者，經學審會常會審議通過，得停止授權其自行審查教師資格之全部或一部。