



## 推動教師多元升等制度試辦學校計畫簡介

全程計畫期間：自103年08月01日至104年07月31日止

中華民國 103 年 12 月

# 目 錄

壹、計畫緣起與目標 .....	2
貳、推動策略及實施方法 .....	5
參、預期效益 .....	17

## 壹、計畫緣起與目標

### 一、計畫緣起：

本校鑒於國內高等教育將面臨全球化競爭、少子化及高齡化人口結構改變之衝擊，高等教育應朝向多元發展，培育國家需要之多元人才，已為時代趨勢，而培育國際多元人才，實有賴於多元專業教師之授課與指導，惟教師職涯發展，又受教師升等制度影響甚深，查現行教師升等制度，易造成教師僅著重於專業知識之學術研究及成長，忽略有關教學專業知能、技巧及態度成長，實乃教師之天職。

茲以本校為例，本校為技職體系之科技大學，逾七成教師投入產學合作，大部分教師本應以「應用技術」為升等最佳途徑，惟依據近五年(98-102 學年)統計通過升等人數分析(如表 3.4)，以學術研究(含文憑)者 83 人(91.2%)，以技術報告升等者 4 人(4.4%)，以藝術作品升等 4 人(4.4%)。據此，本校教師申請升等，仍無法破除重研究輕教學之傳統思維，將阻礙本校以「理論與實務並重，人文與科技兼備」，培育具「知識整合能力」、「國際競爭優勢」、「人文與科技兼備」之高級專業人才教育目標之發展，爰申請推動本計畫，研擬本校教師多元升等制度，區分學術研究、應用技術與教學實務三條途徑，以利教師職涯發展與校務整體發展，此乃本計畫之緣起。

### 二、計畫目標：

本校自 100 年 2 月 1 日起教育部正式授權自審教師資格，於自審期間，已建構具有技職大學特色之教師資格審查機制，結合專門著作、技術報告、藝術作品及產學研發成果作為升等評分標準。

然教育品質之良窳，攸關國家競爭力，如何促進本校教師重視教學實務，引導教師改變重研究輕教學之現象，提升學生學習成效及教育品質，乃國內各大學必須面臨之重要課題。有鑑於此，本計畫將以本校自審期間已建構之升等審查機制為基礎，並予以微調，再建構教學實務升等機制，以教學實務成果與貢獻作為升等審查條件，使本校教師升等途徑更為多元，進而使教師能定位自我職涯發展，並且引導教師適性及多元專業發展。使本校教師得依自身學門專長研究成果、應用技術研發成果、產學合作績效或教學實務成果與貢獻為升等送審之代表著作，選擇以學術研究型升等、應用技術型或教學實務型升等。爰本計畫目標如次：

(一)建構完整之多元升等新制度，引導教師適性及多元專業發展。

(二)協助產業推動產學合作績效，強化理論與實務並重。

(三)改變重研究輕教學現象，鼓勵教師投入教學實務工作，以確保教學品質與成效，以培育國家需要之多元人才。

### 三、本計畫與學校校務整體發展之關連性

本校秉持務實致用之精神，發揮「產學合作、設計創新」優勢，以 YunTech 品牌為軸心，以創意為經緯，藉由紮實之教學體系，領先之產學合作績效，充沛之創意能量，以及日益開展之國際聲望，積極全力推動產學合作與國際化，同時將整體理念貫穿至教務、學務、總務以及機制/制度調整，並進一步發展成為「產學與創新合體、典範與分享並進」之幸福科技大學。YunTech 並不將視野只侷限於臺灣，希望擴及兩岸，邁向國際，建構國際化之產業創新研發環境，強化產學合作人才培育及智慧財產加值效益，形塑並行銷 YunTech=國立雲林科技大學，同時亦代表品質保證。整體校務發展願景，如圖 2.1。

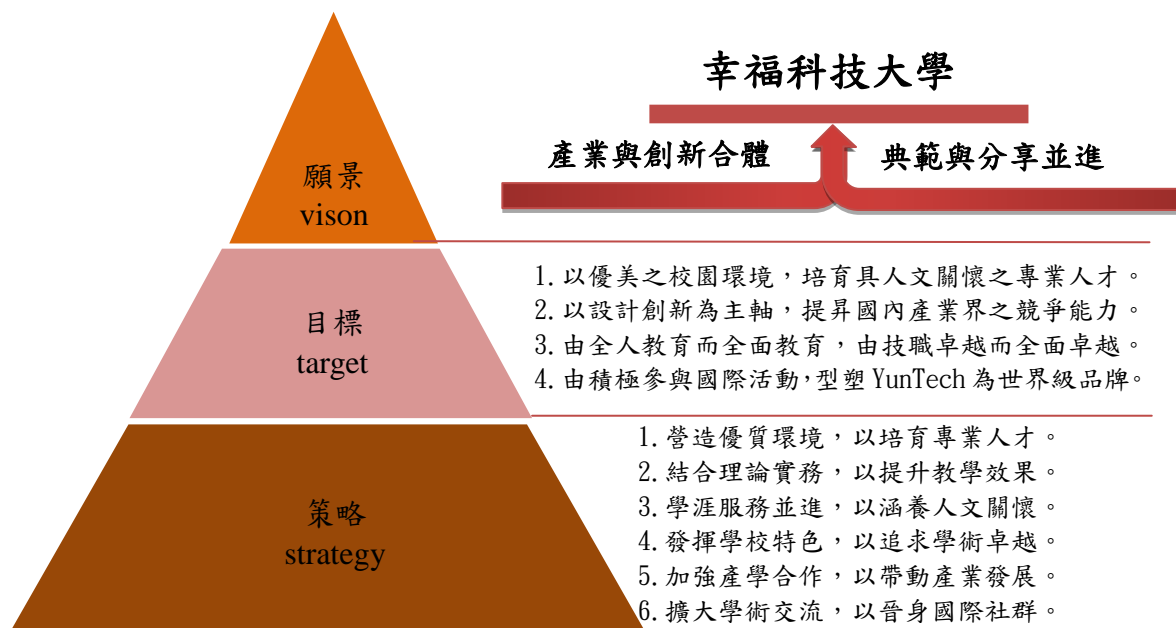


圖 2.1 YunTech 之願景、目標、策略圖

本校現學術單位設有工程、管理、設計、人文與科學等四學院及大學部 20 系、研究所碩士班 26 所、博士班 12 所，二技 2 系，學生近一萬人，大學部學生約占 65%，研究生約占 35%。師資結構完善：專任教師 87.2% 具博士學位，逾五成獲得歐、美、日名校博士學位，61.54% 以上專任教師具實務經驗，逾七成教師投入產學合作，爰依據辦學宗旨、內外部條件及社會發展趨勢，擬定本校自我定位為「產學與創新合體、典範與分享並進」之幸福科技大學，為達成「幸福科技大學」自我定位之願景，擬妥校務發展策略之六大主軸：

- (一) 營造優質環境，以培育專業人才。
- (二) 結合理論實務，以提升教學效果。
- (三) 學涯服務並進，以涵養人文關懷。
- (四) 發揮學校特色，以追求學術卓越。
- (五) 加強產學合作，以帶動產業發展。
- (六) 擴大學術交流，以晉身國際社群。

據上所述，本計畫與學校校務整體發展之關連性，可分別闡述如后：

第一，由上揭計畫目標可知，本計畫的首要目標「建構完整之多元升等新制度，引導教師適性及多元專業發展。」與本校校務發展策略主軸之一、二、三，有極高度之關連性，其次，本計畫第二項目標「協助產業推動產學合作績效，強化理論與實務並重。」與本校校務發展策略主軸之五，有極高度之關連性。最後，本計畫第三項目標「改變重研究輕教學現象，鼓勵教師投入教學實務工作，以確保教學品質與成效，以培育國家需要之多元人才。」，藉由本計畫之推動，亦促使教師在學術研究、應用技術、產學合作以及教學實務，均有適性發展，得以培育國家需要之多元人才，此與本校校務發展策略主軸之三、四、五、六，有極高度之關連性。

總而言之，本計畫對校務整體發展有相當密切之關連性。並透過推動教師多元升等新制度，協助教師定位職涯發展，依其需求聘任或引導教師適性專業發展，促進高等教育多元發展，並提升學校競爭力。

## 貳、推動策略及實施方法

本推動教師多元升等制度計畫之實施，將配合校務發展特色及辦學績效，規劃提昇產業合作績效之比例，以利教師以應用技術型升等；又為引領教師專長分流，符合校務發展方向，增加「教學實務型」升等新途徑，供教師升等選擇，以利教師職涯發展，並提升學生學習及教學成效，爰將結合推動教師多元升等目標，規劃與執行多元升等類型，以提升學校競爭力，如圖 4.1 所示。

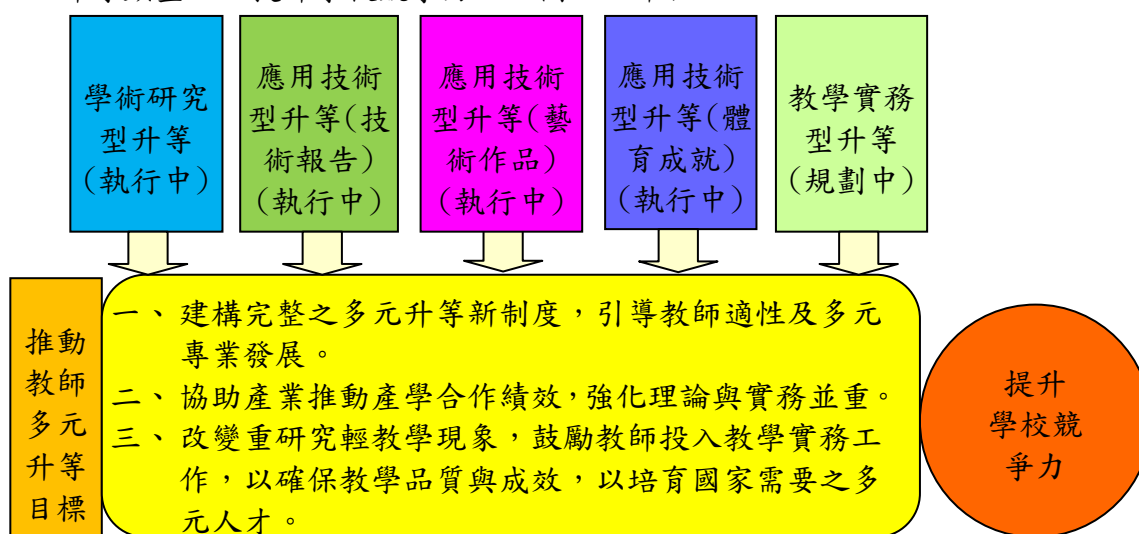


圖 4.1 國立雲林科技大學推動教師多元升等類型圖

然而，本校如實施教師教學實務升等途徑，可能面臨之挑戰，不可不先行探討，以謀求解決方案、並研擬推動多元升等策略及實施方法。

### 一、本校推動教師教學實務升等途徑可能面臨之挑戰：

本校現行教師升等制度，有「學術研究型」、「應用技術型」(含技術報告、藝術作品、體育成就)二種途徑，未來推動新增「教學實務型」升等途徑，雖可有益引領教師專長分流，符合校務發展方向，共同有效培育學生多元才能，但參考他校以及校內初步意見分析，需要廣納各方意見以構思推動策略之課題包括有：

#### (一) 教學為教師之天職，而非大學教師升等之範疇：

此一見解，於大學窄門之時空環境下確實有其道理，惟隨著大學教育之普及化，學生不論基本學習之素質或是學習之動機都有巨大改變，加上網際網路發展，網路空間承載豐富又具品質之學習資源，如何能針對每個系所專業，每個不同的專業科目，實驗發展符合學生之教學方法，甚至引領學習方式之變革，再再都可能對大學最本質之功能做出貢獻，而有需要特別重視之處。換言之，教學升等與教育部所舉辦師鐸獎或是本校舉辦之傑出教學或優良教學之獎勵的區別所在為，教學優良應係教學升等之必備要件(其實也是教育

工作者的職責所在)，但據以升等之準則將更強調其在教學方法、教學引導和班級經營之實驗創新以及該項實驗或創新在教師社群之擴散影響情形。如此既可凸顯本校對教學的重視，也可引導有意申請教學升等之教育工作者，除了投入教學，更勇於開發實驗適合學生或其所屬專業之教學方法、教學引導和班級經營，並擴大對其他教師的影響。

(二)教學升等的公正性和客觀可比較性不易展現：

回顧研究論文的品質，亦是在長時間努力之後，才因為 SSCI 和 SCI 之論文引用率廣為週知，得以減少許多品質認定上之爭議。教學品質以及貢獻，應無有例外，相信需要一段相當時間努力，方能因各種指標之建立與採用，而得以減少品質認定上之爭議。既是如此，教學升等公正性和客觀可比較性之疑慮，不應成為不嘗試辦理之理由，但絕對是本計畫在試行規劃之際，不可或忘的考量。亦即，研究著作升等之依據在申請人之著作獲得所屬專業社群的認可，未來教學升等在本校試辦的方向也將秉持相同精神，只是獲得認可的社群不是期刊的主編或審稿者，而是教育工作者的認可。當然如何設計能達成本計畫目標的評審流程、項目與基準，正是本計畫之重點工作，也是計畫成敗之所在。

(三)教學升等恐有流於浮爛之疑慮：

本校試辦多元教師升等，旨在凸顯雲科大為實踐幸福科技大學對各項專業教師之需求。基本之信念是人盡其才。在多元發展社會裡，需要多元人才，當然教育人才之老師，必須是適性發展之人才，雲科大藉由試辦多元升等，期望能為教師營造一個適性發展之專業發展環境，使擅長研究創造知識的老師、樂在教學讓學生發光發熱的老師、勤於應用專業協助產業發展的老師，能各循「學術研究型」、「教學實務型」和「應用技術型」之升等類別，各有最助益本校目標落實又發揮天賦的成長。

## 二、增加教學實務升等面臨挑戰之解決方案：

針對上開挑戰，擬議解決方案如次：

(一) 爭取經費支持，研擬設計教學實務升等評量項目：

此乃本計畫需要爭取 鈞部經費支持，以廣泛了解雲科大校內以及校外老師採用之各種教學法以及成效，以作為設計教學升等評量項目之參考。

(二) 學習他校作法及吸取專家意見，研擬規劃最適合本校特色之多元升等試辦方案：

本校將參考中醫大、東海、台科大、朝陽科大等諸多已經嘗試多元升等國內外學校的作法，本計畫在獲得 鈞部經費支持後，將爭取各學院以及教學卓

越中心代表赴他校學習並廣邀專家至本校經驗分享，以研擬規劃最適合本校特色之多元升等試辦方案。

**(三) 藉由試辦多元升等計畫之推動，致力教學實務升等審查機制之建立：**

本計畫除致力於既有升等類型審查流程、審查項目與評分比重之改善外，並研議「教學實務升等」審查機制建立，以開放思維態度，構思教師分流可能性以及優劣分析，透過更多教師發展專業輔導與介入，協助雲科大老師適性發展，教師在提出升等申請若干年前，即可考量本身特質、專長、各院發展特色及任務所需，擇定升等類型，精益求精，使老師完成升等之同時，雲科大亦擁有落實幸福科技大學所需優質人才。

**三、研擬推動多元升等策略及實施方法：**

本推動教師多元升等制度試辦計畫，從四構面之推動，說明學校新制多元教師升等審查整體架構，推動策略及實施方法分述如次：

**(一) 組織面：**

**1、學校推動之組織規劃：**

成立推動小組負責辦理新制升等之規劃與宣導：

(1) 成員：由本校黃副校長擔任召集人，並由教務長、研發長、四個學院院長、中區教學資源中心主任、教學卓越中心主任、人事室主任等 10 人組成教師多元升等制度推動小組。

(2) 任務：規劃教師多元升等機制並擬定相關法規草案。

**2、建立教學實務升等外審專家人才庫：**

教學實務成果報告升等，為本校新設之升等制度，此類專長領域之外審委員尚欠缺，將請各系所積極推薦或請益實施具有績效之友校，建議教學實務專家，建立教學實務升等外審專家人才庫，以利送審作業。

**3、外審之委員產生及通過標準：**

**(1) 外審委員人數及產生方式：**

本校辦理申請升等教師著作(或相關成果報告)審查應送校外相關領域學者、專家評審，送審之著作(或相關成果報告)則分院與校二級審查，其辦理方式如下：

A. 院級：由院長選派 2 位高度相關領域教授級院教評會委員擔任執行委員，由 2 位執行委員推薦準外審委員名單 7-11 名。名單密封送交院長隨機依序選定委員。

B. 校級：由院長提出各系所高度相關領域教授級校外專家學者擔任諮詢委員的建議名單，每一系所人數至少 6 位，密封送教務處陳請校長排



定優先順序。

再由教務長依諮詢委員順序專函請提供外審委員名單 5-7 位，並請其將外審委員密封寄教務處陳請校長圈選 3 位，校長得增列委員名單，委請協助著作外審，圈定人選因故無法審查時，應陳報校長並辦理遞補事宜。

前項各款外審委員人數，以專門著作、體育成就證明或技術報告、教學實務成果報告送審者，一次送 3 位學者審查；以作品、藝術成就證明送審者，一次送 4 位學者審查。校長得增列委員名單，委請協助著作外審。

(2) 審查通過標準：

各學院及本校教評會辦理複、決審時，應先將各系所、學院教師評審委員會初審通過之升等教師著作(或技術報告、教學實務成果報告)送請 3 位(藝術作品及成就送審者應聘請 4 人)校外或國外之學者專家審查，著作(或技術報告、教學實務成果報告)外審成績滿分為 100 分，擬升等講師、助理教授、副教授者，須有 2 人(藝術作品及成就送審者應有 3 人)以上委員評 70 分以上始為及格；擬升等教授者，須有 2 人(藝術作品及成就送審者應有 3 人)以上委員評 75 分以上始為及格；外審結果應提送院、校教評會辦理複審事宜。

(3) 以教學實務成果升等者，得由系所聘請校內外教學實務專家 3-5 人，組成「教學成果專家實地評估委員會」，就教學實務成果報告、學生學習評量、學生學習意見與成效評估或其他教學貢獻，進行實地查訪評估作成報告，列入教學實務成果報告，或由送審教師提供自製實況教學錄影帶以及教師對於其教學改革的具體內涵與執行成果報告書，供外審委員驗證之依據。

4、新制升等審查作業規定及作業流程(如圖 4.2)：

(1)申請時程：教師每年 5 月 1 日前向系所提出申請。

(2)系級教評會初審(應於 6 月 1 日前完成)：送審人資格、研究(含送審著作、參考資料及產學合作)、教學及服務等升等成績之覈實審查及評定[包括：①專任教師申請升等須年資滿 3 年「以教師證書為準」且到校服務滿 1 年。並應注意可推薦員額比例、送審著作的合法性。②著作應送系所教評會委員審閱。舉行論文發表會或著作研討會。]。

系應就初審通過之教師加註教學、服務及其他應行考慮事項之評語，連同評審成績、各項表件、會議記錄及其升等著作送請各該院教評會複審；系教評會初審未通過者，以校函附教示未通過申請教師。

以教學實務成果升等者，得檢附由系所聘請校內外教學實務專家 3-5 人，組成「教學成果專家實地評估委員會」，就教學實務成果報告、學生學習評

量、學生學習意見與成效評估或其他教學貢獻，進行實地查訪評估作成報告，列入教學實務成果報告，或由送審教師提供自製實況教學錄影帶以及教師對於其教學改革的具體內涵與執行成果報告書，供外審委員驗證之依據。

(3)院送外審：系教評會初審通過，各學院應將代表著作(含教學實務成果報告)及參考著作各1式3份辦理外審。(技術報告1式3份；體育成就證明1式5份，競賽實務報告1式3份；藝術類作品除原作外1式4份均應附創作或展演報告。)

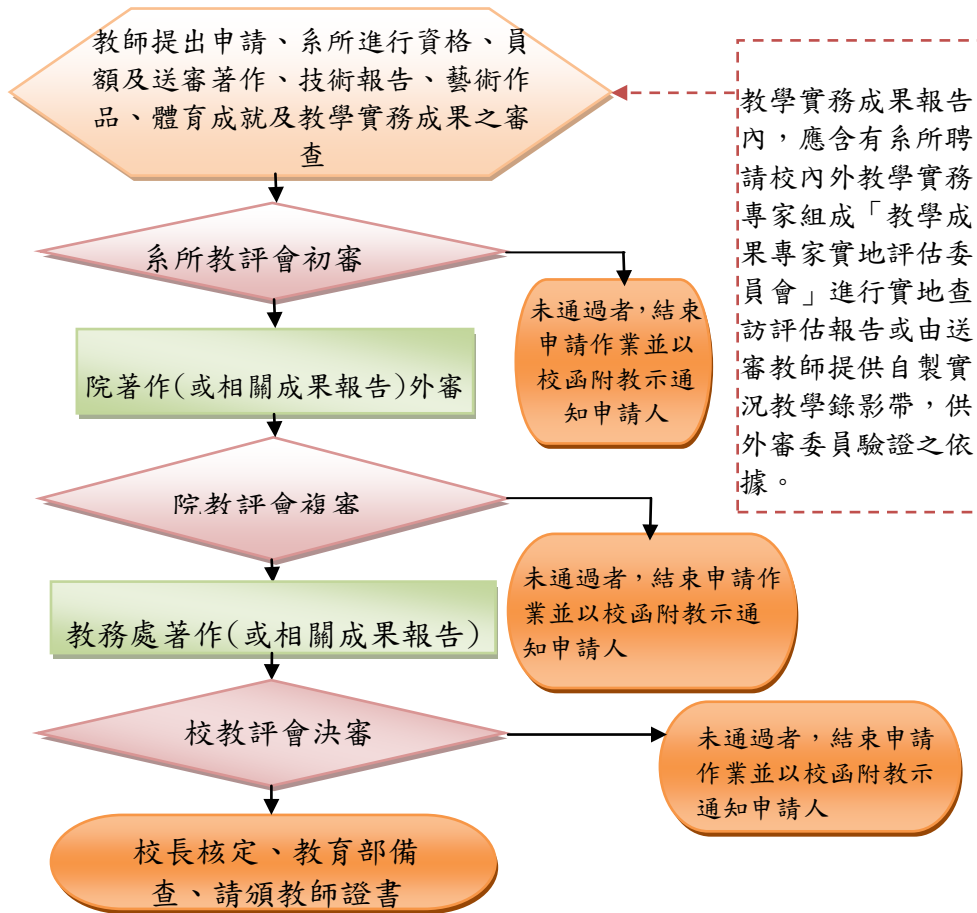


圖 4.2 國立雲林科技大學新制升等審查作業流程圖

(4)院級教評會：根據著作外審結果、評定教師產學合作、教學、服務等成績。複審通過之教師加註教學、服務及其他應行考慮事項之評語，連同評審成績、各項表件、會議記錄及其升等著作送請教務處辦理外審及本校教評會決審。院教評會複審未通過者，以校函附教示未通過申請教師。

(5)教務處辦理校級外審：教務處將代表著作(含教學實務成果報告)及參考著作各1式3份辦理外審。(技術報告1式3份；體育成就證明1式5份，競賽實務報

告1式3份；藝術類作品除原作外1式4份均應附創作或展演報告。)

(6)校級教評會：校教評會審議時，得邀申請升等之教師與會說明，並就產學合作、服務、教學等面向評分。未通過校教評會決審者，以校函附教示未通過申請教師依程序得以救濟。

(7)校長核定、教育部請頒教師證書：經校教評會決審升等通過案簽請校長核定後，報教育部請頒教師證書。

## (二) 管理面：

本校教師以學術研究型升等之審查規定，業於上開參之四說明，不再贅述，於試辦多元升等期間管理面之策略及實施方法，將配合本校七成上以教師投入產學合作情形，研議微調修正「學術研究型升等」及「應用技術型升等」之審查規定，並規劃新增加「教學實務型升等」之審查規定，茲分述如次：

### 1、研議微調修正「學術研究型升等」及「應用技術型升等」之審查規定：

(1) 修正「學術研究型升等」及「應用技術型升等」評審項目中「研究及產學合作」之評審標準權重比例：

現行本校教師升等評審標準權重中，「研究及產學合作」之所占比率權重，可依其較有利之方式，就(研究 60%、產學合作 40%)或(研究 70%、產學合作 30%)擇一辦理，如表 3.2。

擬修正為：「研究及產學合作」之所占比率權重，可依其較有利之方式，就(研究 50%、產學合作 50%)或(研究 70%、產學合作 30%)擇一辦理，如表 4.1。

表 4.1 國立雲林科技大學各級專任教師升等評審標準權重表

類別	擬升等教授		擬升等副教授		擬升等助理教授	
A 研究及產學合作	60%		50%		40%	
A1 研究外審	70%	50%	70%	50%	70%	50%
A2 產學合作	30%	50%	30%	50%	30%	50%
B 教學	30%		30%		30%	
C 服務	10%		20%		30%	

備註：

A. 研究：係指「學術著作」或「技術或實務研發成果」或「藝術作品及成就」或「體育成就證明」。

B. 教師申請升等時，其研究及產學合作之所占比率權重，可依其較有利之方式，就(研究 50%、產學合作 50%)或(研究 70%、產學合作 30%)擇一辦理。(擬修正)

(2) 研議以應用技術型申請升等者，需具有基本門檻限制，提高升等品質：

例如：以「技術或實務研發成果」為代表著作升等者，其申請升等門檻，未來將由各學院經相關會議及公聽會等訂定最低門檻標準，本計畫暫訂需符合下列條件之一(草案)：

- A. 五年內 SCI、SSCI、EI 期刊論文 2 篇以上及研發成果取得國內外發明專利 3 件以上(相同內涵不同國家之發明專利視為同一件)。
- B. 申請教師個人同一技術研發成果於五年內曾獲累計技轉金額 50 萬元(含)以上。

#### 1、規劃教學實務型升等審查制度：

##### (1) 申請教學實務型升等者之基本門檻(草案)：

未來將由各學院經相關會議及公聽會等訂定最低門檻標準，本計畫暫訂，舉凡本校教師前五年且為前一等級至本次送審等級之間，符合下列資格條件之一者，得申請以教學實務成果報告(經發表、公開發行或出版)為代表著作送審教師資格：

##### A. 五年內平均教學評量滿意度，在全校前百分之三十範圍內：

本校訂有「國立雲林科技大學課程教學意見調查實施要點」(如附件 7)，期末教學意見調查於學期第 14-18 週課程預選前至學期考試結束實施，題型共分為三大部份「(1)教學評量滿意度；(2)學習提升同意度；(3)意見欄」。「教學評量滿意度」為 5 點量表，共為 19 題，每題之字數介於 6 字至 10 字左右，範圍從教學計畫開始，教學過程、教學互動至教學結果，簡單、清楚易懂呈現題型之用意，每題皆呈現滿意度加總，供教師參卓。

##### B. 五年內經教師評鑑通過，且教學績效達 1,000 點以上者：

本校訂有「國立雲林科技大學教師評鑑辦法」(如附件 8)，教師到校滿三年均應接受教師評鑑，各學院亦訂有「教師評鑑準則」，準則內訂有教學績效、研究與產學合作績效、服務與輔導績效之指標點數。

##### C. 五年內獲本校教學傑出獎 1 次者：

本校訂有「國立雲林科技大學教學傑出及優良教師遴選與獎勵要點」(如附件 9)，「教學傑出」名額以全校專任教師人數百分之一為原則，當選「教學傑出」者，自當選當年度起四年內不再接受推薦，當選兩次者視為終身教學傑出，嗣後不再推薦。

##### D. 五年內獲本校教學優良獎 2 次者：

本校訂有「國立雲林科技大學教學傑出及優良教師遴選與獎勵要點」(如附件 9)，「教學優良」名額以全校專任教師人數百分之五為原則，

當選「教學優良」者，自當選當年度起二年內不再接受推薦。

E. 申請教師教學貢獻度需大於全校教師教學貢獻度之平均數：

教學貢獻度：係指每位教師每年授課學生人數之總數。

因本校每學期每門課每班最低開課學生人數：大學部 10 人、碩士班 4 人、博士班 2 人，爰教師授課大學部、碩士班、博士班，每班教學貢獻度之權重分別為 1：2.5：5。

全校教師教學貢獻度平均數之計算方式如下：

大學部每班平均學生數(a1)+碩士班每班平均學生數(b1)\*2.5+博士班每班平均學生數(c1)\*5

(2) 教學實務成果報告審查評定基準：

A. 教授：持續從事教學實務，並應有獨特性及持續性之教學實務研究著作及教學發展成果，並有重要具體之貢獻者。

B. 副教授：持續從事教學實務，並應有持續性之教學實務成果，且有具體之貢獻者。

C. 助理教授：持續從事教學實務，且教學實務成果與貢獻良好，並能顯示具教學發展能力者。

D. 講師：持續從事教學實務，且教學實務成果與貢獻應具有相當之水準者。

(3) 送審之教學實務成果報告(五年內及前一等級至本次申請等級間教學實務成果之代表作品)，其內容應包括下列之主要項目：

A. 課程設計與教學理念：係指針對學生學習困擾、教學表述方式之檢視及改良。

B. 教材內容與教學設計：係指教學策略、教學過程、教學媒體應用、課後練習、補救學習、評量方式，以及學習成效評估與動機提升等。

C. 學習成效評估：係指能力素養、就業力、繼續學習能力之養成以及包含畢業生職涯發展及互動關係人意見等其他面向與對象之評估。

D. 應用或創新：係指重構或改良後之教材表述、引導學習之方式及其他有助提升學習成效之教學策略改良與創新。

(4) 七年內及前一等級至本次申請等級間在相關教學實務之成果與貢獻，包括：

A. 教學場域有關之研究發表、開授學科有關之研究著作、學生學習成效。

B. 學生學習回饋、學生生涯發展及輔導實績、學生學習成效評估及教學

貢獻、教學獎項，以及其他教學成果(如獲本校教學傑出獎、教學優良獎)與貢獻。

C. 系所選任之校內外專家之教學成果實地評估報告或送審教師自製之實況教學影帶。

(5)各職級教學實務成果報告升等之評分項目及標準，如 4.2，(另審查意見表，如附件 6-1、6-2)。

表 4.2 國立雲林科技大學各職級教學實務成果報告升等之評分項目及標準

項目 職級	代表作品(5年內及前一等級至本次申請等級間之教學實務成果)				7年內及前一等級至本次申請等級間在相關教學實務之成果與貢獻	總計
	課程設計與教學理念	教材內容與教學設計	學習成效評估	應用或創新		
教授	10%	10%	10%	30%	40%	
副教授	10%	10%	20%	30%	30%	
助理教授	10%	20%	20%	30%	20%	
講師	20%	20%	20%	30%	10%	

(6)各職級教師以教學實務成果升等之教學實務成果報告、產學合作或研究、教學、服務評分比例分配，如表 4.3。

表 4.3 國立雲林科技大學各職級教師以教學實務成果升等之教學實務成果報告之產學合作或研究、教學、服務評分比例分配表

類別	擬升等教授	擬升等副教授	擬升等助理教授
教學實務成果報告	40%	40%	40%
產學合作或研究	20%	20%	20%
教學	30%	30%	30%
服務	10%	10%	10%

### (三)資源面：

#### 1、鼓勵教師多元專業方案：

##### (1)訂定獎勵措施：

##### A. 鼓勵學術研究，提昇學術競爭力：

本校訂有「國立雲林科技大學講座教授設置辦法」(如附件 10)、「國立雲林科技大學特聘教授設置要點」(如附件 11)、「國立雲林科技大學學

術期刊論文發表獎勵要點」(如附件 12)，以鼓勵學術研究，提昇學術競爭力。

B. 鼓勵研發成果，推動產學合作：

訂有「國立雲林科技大學教師承接專題計畫與建教合作案獎勵要點」(如附件 13)、「國立雲林科技大學研發成果智慧財產與技術移轉獎勵要點」(如附件 14)。

C. 鼓勵教學優良教師，提昇教學品質：

訂有「國立雲林科技大學教學傑出及優良教師遴選與獎勵要點」(如附件 9)、「國立雲林科技大學雲鐸獎獎勵要點」(如附件 15)。

(2) 提供教師支援及補助：

A. 鼓勵教師產學合作及研究：

鼓勵教師產學合作及研究，補助教師購置教學、研究所需之圖儀設備費用及發表於 SCI、SCIE、SSCI 及 EI、AHCI 及 TSSCI 等期刊之獎勵金、申請補助之專利相關費用等多項資源。

B. 鼓勵教師教學：

透過下列資源運用，期能提供教師相關資源及輔導，增進教師教學知能：

a. 教師教學知能成長藉由定期發放教師多元知能文章，將所欲傳達之資訊以電子郵件方式寄送，並將文章彙整於教師資源網，形成永續資源。文章主要包含教學知能(如教學法、教學態度、學界脈動)、輔導知能(如班級經營、師生溝通)。

b. 優良教師經驗傳承，透過編輯《典範人物》專書，藉由每年遴選出之教學優良教師必擁有獨特的教學技巧，而能掌握課堂氣氛，提高學生學習動機。

c. 訂有「國立雲林科技大學教學觀課實施要點」(如附件 16)，未來將推動包含學科教學、技術教學、數位教學等教學法在內的教師教學觀摩與演示，擴散校內優秀教師之教學智慧。

d. 積極鼓勵教師踴躍參與國內外研習會、研討會、與教學相關的學術活動，期能增進專業知能、跟上產業發展脈動，為教學注入新知識，以提升教學品質。

e. 另外透過工作坊、教師研習等平台，輔導教師能建立技能演練的教學實驗。開放各學院教師實際進行授課，並將錄製過程，提供教師(如新進初任教師、教學評量結果為待加強教師或志願教師)作為教學技

能改進參考。

2、配合教師元升等制度試辦，訂定與修正校內章則：

- (1)修正國立雲林科技大學專任教師聘任及升等審查辦法。
- (2)修正國立雲林科技大學教師升等評分細則。
- (3)訂定國立雲林科技大學教學實成果報告發表獎勵要點。
- (4)訂定國立雲林科技大學教學實務成果升等要點。
- (5)訂定國立雲林科技大學教學實務成果升等審查作業要點，規範教學實務成果升等之審查程序、項目與配分、教學實務升等相關審查表單與格式。

3、學校輔助教師重視教學成效，提升教師教學實務升等意願之相關措施：

(1)組成教師教學知能發展委員會：

本校訂有「國立雲林科技大學教學發展暨教師傳承辦法」(如附件 17)，邀請本校歷任教學類傑出及優良教師組成教師教學知能發展委員會，提供教師教學諮詢服務，以增進本校教師教學經驗的傳遞及互動，提升教學績效。

(2)促進務實致用教師社群之形成：

本校訂有「國立雲林科技大學教師專業成長激勵要點」(如附件 18)，促成教師教學社群的重組，成立「親產業跨領域」的專業教學社群。此一納入業界資源的跨領域合作教學，將搭配產學三明治課程，實現「產學一體」的人才培育目標。產學一體的人才培育模式，其成效勢將遠遠超過傳統於校內強化實習與實務專題的作法。

(3)賡續實施教師評鑑機制：

本校訂有「國立雲林科技大學教師評鑑辦法」(如附件 8)，教師到校每滿三年應接受教師評鑑，各評鑑指標之達成，有效協助教師專業發展，並有助其升等時教學、研究、服務、輔導各項分數之增進。

(4)輔以教學評量與回饋機制：

本校訂有「國立雲林科技大學教師教學輔導辦法」(如附件 19)，每學期施予教學評量與回饋機制，更能幫助教師於教學專業及學生學習成效之提昇。

(5)本校多元升等推動小組草擬校內章則：

由推動小組參考校內、外情況，草擬相關教學型升等相關章則草案。

(6)標竿學習：

將爭取各學院以及教學卓越中心代表赴他校學習，如至玄奘大學學習教學實務成果報告型升等，修正本校章則草案，以提升本校教學型升等制度更臻完善。



(7)舉辦專家座談會：

本校將廣邀專家至本校經驗分享，經由座談會，可請益教學型升等之專家，建立人才庫、並修正本校章則草案，研擬規劃最適合本校特色之教學型升等試辦方案。

(8)舉辦說明會：

本校於擬妥教學型升等制度相關法案草案後，至各學院分類科辦理多場次新制草案研修方向說明會，聽取教師意見，修正本校教師教學型升等制度。

(9)舉辦研討會：

邀請國內夥伴學校，舉辦教學型升等制度經驗分享觀摩研討會，經由經驗分享，及相互觀摩學習，期能使教師教學型升等制度，得予順利推行。

(10) 相關校內章則法制化：

將修正後草案，經由校教評會、行政會議、校務會議審議，以完成法制化後實施。

**績效面：**

- 1、本校為自審學校，目前教學實務尚在研擬階段，預估未來一年可能無教學實務升等之教師，惟就相關法規通過後，依教師適性發展，學術研究、應用技術升等及教學實務升等之教師比例預估為7：2：1。
- 2、新制升等有助於引導教師發展專業，以學校教師專長特色及所屬學院提送各類升等情形，各學院教師可能採行之升等類型，大致區分如下：
  - (1) 學術研究升等：各學院相關系所。
  - (2) 應用技術升等：工程學院相關系所、人文與科學學院之材料科技研究所。
  - (3) 藝術作品及成就升等：設計學院相關系所。
  - (4) 體育成就升等：人文與科學學院之休閒運動研究所。
  - (5) 教學實務升等：人文與科學學院及管理學院相關系所。
- 3、本校為應用科技型大學，且獲教育部「典範科技大學計畫」及「教學卓越計畫」之經費補助，新制升等更可能激發本校教師朝多元專業發展，進而增進研究效能，帶動產學合作，培育優質人才，提昇學校整體競爭力。

## 參、預期效益

本校期待能透過推動教師多元升等機制，引導教師專業分流，教師得依自身學門專長研究成果、應用技術研發成果、產學合作績效或教學實務成果與貢獻為升等送審之代表著作，選擇以研究型升等、應用技術型或教學實務型申請升等，以確保本校各系所教師專長得以精進、提升學生學習成效及學校整體發展定位產生正向發展之效益，未來結合教師評鑑制度、教學評量機制等長期教師考核機制，定能使本校教師多元升等制度更臻完善，茲就預期產生效益分述如次：

### 一、升等多元及專業分流：

經由本計畫之實施，本校教師專業分流人數比率以 100%±10 預估，預期本校教師以學術專門著作升等人數，占升等總人數約為 70-80%，以應用技術報告或藝術作品、體育成就證明升等人數，占升等總人數約為 10-20%，以教學實務成報告升等人數，占升等總人數約為 10% 以下，如表 5.1，於是形成本校教師多元升等途徑與專業分流。

表 5.1 國立雲林科技大學教師專業分流人數預期比率統計表

升等途徑類別	預期人數比率
學術專門著作升等	70-80%
應用技術報告、藝術作品及體育成就證明升等	10-20%
教學實務成果報告升等	10% 以下

### 二、有助於教師教學專業發展：

經本計畫之實施後，預期配合教師專業特性，結合升等分類評審機制，將能引導協助教師發展其專業特色，輔助教師多元發展專業相關配套措施：

- (一)邀請本校歷任教學類優良教師組成諮詢小組，提供教師諮詢服務、督導教師教學諮詢機制之成效、召集人須參與「教師教學職能發展委員會」，並於會議中報告諮詢小組執行狀況。
- (二)邀請有志一同之教師參與，藉由定期聚會，針對所設定之主題進行討論。旨在藉由小組討論激發創新想法，此模式可創造出動態的對話網絡，在重要議題上為組織或社群催生出集體智能，增進組織學習與個人成長。

另為促進教師教學知能成長及教學經驗傳承，達到增進教學效能及教師自我成長目的，本校自 100 學年度起，訂定「教學發展暨教師傳承辦法」，由系所推薦資深優良教師，以一對一方式協助系所新進助理教授，支持教師專業發展，將助於教師選擇教學實務成果型之升等途徑。

### 三、助益學院各系所人才培育之特色定位：

本校自我定位為「務實致用型科技大學」，並進一步發展成為「產學與創新合體、典範與分享並進」之幸福科技大學。以「學風鼎盛，創意一流之典範科技大學」為發展願景，以「學生八力」為學生基本素養與核心能力，各學院系所及學位學程設置與學校發展相契合外，本計畫多元升等，亦強調教師應加強產學合作，規劃提高產學合作績效之配分比例，將有助於學院各系所特色定位達成，並可釐清各學院系所特色定位，如表 5.2，有助教師升等途徑之選擇。

表 5.2 國立雲林科技大學各學院系所人才培育特色定位表

學院別	系所	培育相關產業人才	教師專業領域定位
工程學院	工程科技研究所博士班	培育科技產業人才	技術/應用/研究/教學
	機械工程系		
	電機工程系		
	電子工程系		
	資訊工程系		
	環境與安全衛生工程系		
	營建工程系		
化學工程與材料工程系			
管理學院	工業工程與管理系	培育管理與金融人才	應用/教學/研究
	企業管理系		
	資訊管理系		
	財務金融系		
	會計系		
設計學院	設計學研究所博士班	培育文創產業人才	教學/藝術作品
	工業設計系		
	視覺傳達設計系		
	建築與室內設計系		
	數位媒體設計系		
	創意生活設計系		
人文學院	應用外語系	1、培育生活、語言、法律、運動人才。 2、材料所培育各項產業有關材料科技人才	教學/研究/體育成就
	文化資產維護系		
	技術及職業教育研究所碩士班		
	漢學應用研究所碩士班		
	休閒運動研究所碩士班		
	科技法律研究所碩士班		
	材料科技研究所		
通識教育中心			

### 四、多元升等強化教育品質及學習成效：

本校秉持以「學生為中心」之精神，對充實教學人力、建立課程機制、改善學習環境、擴充教學資源及落實學生輔導，不餘餘力，且將教師教學實務成果，規畫為教師升等新途徑，冀望教師於教學、學生於學習之運作上，均能秉持「誠敬恆新」之校訓，並抱持著「由全人教育而全面教育，由技職卓越而全面卓越」之信念，以理論與實務並重，人文與科技兼備，強化教育品質，以培育學生成為產業所重用之卓越人才。

#### 五、未來結合實施教師考核機制，長期推動教師多元升等：

本校教師評鑑之永續機制，可幫助落實多元升等之基本門檻，藉由評鑑指標之設計，鏈結學校定位，並引導教師職涯多元適性發展，因此，本校申請多元升等機制，雖為制度鬆綁，但需有一套嚴謹規範作業與檢討機制，方可順應環境變遷，與時俱進不斷改善，以精實教育品質。為達成多元升等制度各項效益，本計畫所規劃之教學實務升等，將結合既有學術研究升等、應用技術升等，建置成本校教師多元升等制度，並與本校教學評量與教師評鑑系統結合，透過不斷滾動式檢討與改善，持續修正各項評分指標，有效達成本校教師考核系統之整合，另一方面，為利本校未來進行自我評鑑，擬規劃教師建立個人教學實務/技術應用升等歷程檔案，紀錄其教學教案、學生獲獎、教材教具、教學評量等教學成就與教學資源，以作為未來升等審查之輔助內容。本校長期推動教師多元升等制度與教師考核整合機制，如圖 5.1 所示。

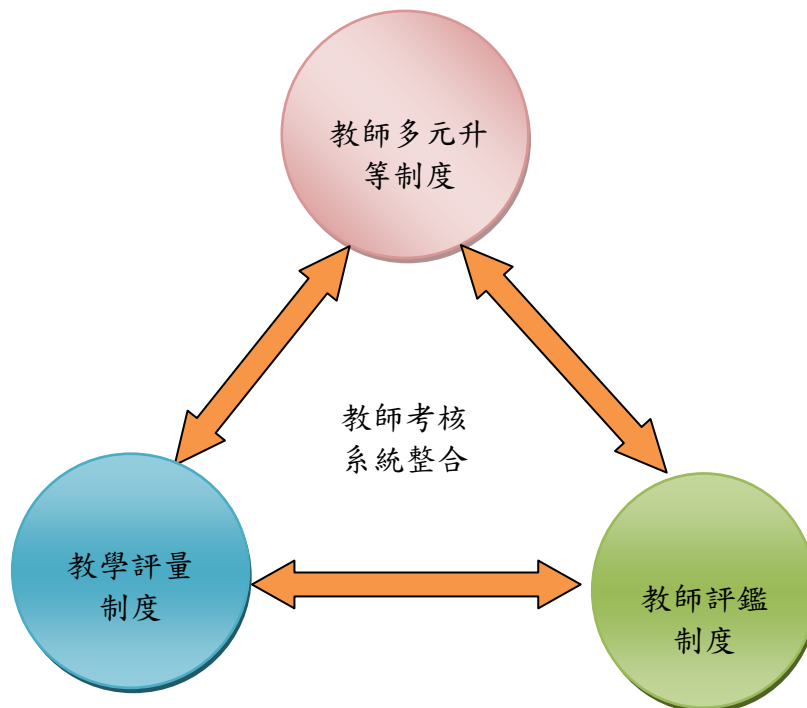


圖 5.1 國立雲林科技大學長期推動多元升等與教師考核整合機制