



教師評估

◎陳維昭

這幾年，台大相繼推動各種評鑑，如課程評鑑、系所評鑑、行政單位評鑑，教師也有再評估辦法，無一不是出於老師們的自我要求，〈國立臺灣大學教師評估準則〉即是在這種機制下產生，去年 1 月 10 日經校務會議通過後全面實施。

在此之前，工學院應用力學研究所和醫學院已實施有年，前者針對新聘教師，後者則概括所有教師。醫學院的教師評估辦法之由來，係因教授們有感於陽明、長庚等醫學院急起直追，不能再存有「獨大」心態的危機意識，咸認為有必要建立評估制度以提昇教師的研究水準，在維昭接任醫學院院長之前，制度雛型已就，維昭上任之後逐步付諸實行。

研究成果乃評鑑最客觀的標準之一，因此研究不足者首先被提出檢討。如果是因為經費無著但具有潛力，則學院先設法補助一、兩年，一、兩年後視其成效再做評估；不過，研究也不是惟一的標準，如果教學服務或臨床表現出色，也可以通過評鑑，然若前兩項表現也不理想，則送評估委員會討論通過後，再送院教評會做進一步的討論決定。

從 SCI 論文的數據來看，評估辦法實施之前，醫學院一年只有約 130 篇論文，現在則有 600 多篇，期間成長達五倍以上；由此看來，更加堅定了我的想法，台大人的確潛力無窮，端看如何激發而已，而訂定教師評估辦法的本意即在此。

為提昇台大整體戰力，教師評估制的全面推行勢屬必然，不過文法理工學域不同，不能一概而論，因此由各學院自行訂定受評項目、標準及程序等項，報校核備即可。這部分的作業各學院已陸續完成。

現行全校性評估準則的對象為支薪之專任教師，初聘之講師、助理教授，與現任教授、副教授適用標準不同。為顧及情理，對於未能通過評估之現任教授、副教授採不晉薪、不升等，不致於不續聘，而新進教

師雖有較嚴謹之標準，也有一次敗部復活的機會。此評估準則與醫學院原評估辦法相較之下應該是溫和許多。

根據評估準則第三條，初聘之教師在升等為副教授前，需於來校服務三至五年內接受第一次評估，評估不適任者由院方協調系所給予協助一至兩年後再評估，再評估適任者每隔三年受評一次，不適任者提經三級教評會確認後辦理不續聘或解聘。凡最近一次評估不適任者不得提出升等，各學院若有更嚴格之規定者從其規定。

副教授及教授至少每五年需由各學院實施評估，不合標準者，於次一年起不予晉薪且不得在外兼職兼課，但一年後可辦理再評估，自再評估通過之次年起恢復晉薪，凡最近一次評估不合標準之副教授不得提出升等。

對於研究成果具體卓著或教學服務優異的教師，經各系所向院方及校方報准得免辦評估，而年滿六十歲、中研院院士、獲頒教育部學術獎或國家講座、曾任國內外著名大學講座教授經本校認可者、獲頒國科會傑出研究獎三次以上或甲種研究獎十次以上者，均免辦評估。

誠如準則第一條所示，本評估辦法之制定以提昇教師榮譽，增進教學、研究與服務水準為旨。本校推動教師再評估不僅首開國內大學先聲，更有激勵其他大學跟進的作用，然而最值得一提的是，這項措施乃是台大同仁自我要求、自我提昇的具體表現，也是台大之所以為台大的可貴之處，更是促進台大不斷成長最重要的動力。⊕