

調 查 報 告

壹、案由：據悉，部分私立大學疑利用教師評鑑制度作為裁員、扣薪等懲罰手段，侵害教師權利。究教師評鑑及教學評量制度有無遭濫用？教育部對此現象有無確實掌握？是否消極以大學自治為名，未積極妥處，怠於監督管理？實有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

一、依94年修正之大學法第21條等相關規定意旨，我國大專校院教師評鑑目的在協助教師教學專業發展、改善教學品質，敦促教師克盡其責並維持一定學術表現或貢獻，以確保學生受教權益等情，整體政策立意良善，且實施迄今，多數學校採等第（級）制或門檻制，亦上網公告規範周知；而112年教師評鑑不及格率，大專校院平均為3%、技專校院平均則為4.5%，相關作為涉及大學自主內涵及發展特色部分，均予尊重；惟查，計有2校未通過率分別高達7成及4成餘，總計有7校高於15%，況歷來部分規範項目衍生重大疑義，實務上如以評鑑條文規定教師募集學校發展基金（經費），有非自願捐資之虞，或規定教師實施義務教學或以未支領超授鐘點費換取評鑑集點加分、規範教師進行義務夜間輔導授課、或任由行政主管恣意給分等特殊現象，與教師評鑑目的有間，顯難謂符大學法暨相關法令，引發外界質疑淪為教師聘約內容之延伸、或為少數私校成本控制工具等，爭議不斷，損及師生權益，有待教育部整體清查改善

（一）按94年修正發布之大學法第21條第1項規定略以，大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、

長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。同條第2項規定略以，前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。復依憲法法庭111年憲判字第12號判決略以，大學教師素質之良窳影響教學及研究品質，故我國大學校、院、系（所）對教師之教學、研究、輔導及服務工作，規範大學教師評鑑制度，對於教師克盡其責並維持一定之水準，有敦促之效，與大學追求卓越、維持學術品質等目的達成間，具有合理關聯性，未牴觸憲法第23條比例原則，且不違背憲法第15條保障人民工作權之意旨。是以，教師評鑑多屬大學自主項目，相關規範由學校自訂執行細節，爰法定作為如涉及大學自主內涵及發展特色部分，本院均予尊重。

(二)次查，教育部前推動教學卓越計畫第3期(102-105年)，補助學校協助教師，針對評鑑結果不理想或教學評量結果不佳之課程給予追蹤輔導或處理改善機制，而109年起，教育部推動高教深耕計畫，該檢核表則納入「教師評鑑規範是否只將與教學、研究、輔導、服務有關之事項列為評鑑必要項目」等內容，作為高教公共性檢核補助經費參據之一。此外，相關研究指稱¹，約4分之1大學在大學法修訂前即已實施教師評鑑，在94年12月28日大學法修正之前，約有2成5大學已訂定該校之教師評鑑相關辦法，但在辦法名稱上未必是採用「教師評鑑辦法」名稱，有些類似對教師進行績效考核等情；又自94年12月28日大學法修正公布後，雖然各大學所擬之評鑑相關辦法名稱有所不同，但各校教師評鑑法規

¹ 陳攻樺、楊瑩(民107)。我國大學教師評鑑之現況分析。該文係以106年7月31日前上網蒐集到之我國70所一般大學校院「校級」教師評鑑法規為分析依據。

上網公布比例已達百分之百。詢據教育部主管人員於113年7月30日詢問會議亦稱略以，教師評鑑制度是大學法第21條明定，各校狀況和自訂評鑑內容不一，但都是配合學校發展目的所設……制度上原則沒問題，一般都是規定在教師聘約之中等語。相關現況分述如下：

1、茲列教學卓越計畫及高教深耕計畫之相關內容如下表：

表1 教學卓越計畫及高教深耕計畫相關指標摘要

教學卓越計畫		高教深耕計畫
教學卓越計畫自94年起試辦，推動補助各大學進行教學制度面之建置及內涵深化，分第1、2、3期推動，其中涉及「教師評鑑」之相關績效指標如下：		教育部稱，因考量教學卓越計畫指標過於龐雜，爰自107年起推動高教深耕計畫，簡化績效指標，並強化學生培養資訊科技與人文關懷、跨領域、自主學習、國際移動、社會參與、問題解決等6大關鍵能力，廣續協助大學依據優勢領域發展多元特色。
第1期	落實教師評鑑制度，且教學成績績優之教師之獎勵機制應落實於教師升等制度。	
第2期	教師評鑑辦法內容、執行情形及評鑑結果不佳教師之追蹤輔導具體作法。 教師評鑑結果反應至教學優良教師之相關獎勵辦法及機制。 評鑑結果不佳教師後續追蹤與輔導情形。	
第3期	發展多元教師升等、評鑑制度，據以訂定教師升等、評鑑辦法，評鑑成果應具體反映於教師獎汰升等。 建立教師評鑑未通過或教學評鑑不佳之教師後續追蹤與輔導機制。	

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

2、此外，查據教育部統計數據顯示，一般大專校院約達81.08%使用教師評鑑辦法之名稱，其次為教師評鑑準則（約占9.46%）；技專校院部分高達91.03%使用教師評鑑辦法之名稱，其次為教師評鑑準則（約占2.56%）。而教師評鑑之主要對象則均以專任教師（含編制內外教師及專技人員、專

技教師)為主(均達97%以上)。

(三)有關目前大專校院教師評鑑實施方式及通過門檻，復查教育部資料略以，除2間學校表示係採等第制情形，及1所新設宗教研修學院之教師評鑑制度尚在建立中外，餘大專校院之教師評鑑不及格率，大專校院平均為3%、技專校院平均為4.5%。對於教師評鑑不及格之主要樣態及原因等，經詢該部查稱，部分學校於教師評鑑相關規定「設有教師評鑑未通過比例(如：每年10%全校教師未通過等)」，推測可能為原因之一，至各教師具體之不及格樣態及原因涉及各校個案分析，該部則稱因教師評鑑不及格並非法定報部事項且涉及教師隱私，無相關資料。惟查，部分學校近1年全校教師評鑑未通過率分別高達72.6%、40%，且總計有7校高於15%，牽涉教育品質之整體探究，具體原因及改善狀況如何？況該部推測之「設有教師評鑑未通過比例(如：每年10%全校教師未通過等)」如屬實，恐違相關基本原則，有待賡續積極釐清，以維師生重大權益。茲列教師評鑑不及格率相關前10名之學校情形如后：

表2 大專校院教師評鑑未通過率之前10名學校名單列表(簡表)

序號	設立別	學校分類	最近1年全校教師評鑑未通過率
1	私立	技專校院	72.60%
2		技專校院	40%
3		技專校院	20.83%
4		一般大學	20.69%
5		技專校院	20%
6		一般大學	16.39%
7		技專校院	15%
8		一般大學	14.81%
9		技專校院	13.80%
10		一般大學	12.70%

註：統計時間及來源為112年10月各校填表之彙整資料。

資料來源：本調查整理自教育部詢問會議前查復資料。

(四)復查，歷來部分學校規範項目衍生重大疑義，實務上如以評鑑條文規定教師募集學校發展經費，有非自願捐資之虞，或規定教師實施義務教學或以未支領超授鐘點費換取評鑑集點加分、規範教師進行義務夜間輔導授課、或任由行政主管恣意給分等特殊現象，顯與教師評鑑實施目的有間，顯難謂符大學法暨相關法令。茲列部分大專校院案例情形及本案函請教育部評估其適法性之相關意見，歸納於后：

表3 部分私校教師評鑑規範內容經教育部評估意見認有未妥之情形

類型	部分大專校院教師評鑑規範之相關內容	教育部相關評估意見
一	<ol style="list-style-type: none"> 1. 要求教師捐獻，如「捐款或募款校院系發展金（每新臺幣（下同）5千元2分，至多12分）」、「每學年募款金額，每募款萬元1分，不足萬元不予採計」、「募款經費累計3千元以上未達1萬元，每學期每案1分」、「捐資或熱心募款贊助本校興學，成績優良者（以1萬元為單位，依次累計），每萬元2分」。 2. 求老師負責營運績效，如「附屬/附設機構營運績效：年度淨盈餘金額，以10萬元計算1點，不足10萬元以1點採計」 3. 出租設備賺錢，如「儀器設備借用收入經費，0.6分/萬元」。 4. 其他爭議規範內容，如「○○大學協助捐款教 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益。 2. 次依私立學校法第53條第4項規定：「學校法人及所設私立學校經會計師查核簽證之決算及年度財務報表應依教育經費編列與管理法相關規定公告之。」學校相關經費之來源及使用應秉持公開、公平、公正之原則。 3. 要求教師捐款並列為評鑑項目，可能發生教師非自願捐款之虞，如列為教師評鑑基本或扣分項目，似有違前開教師評鑑之意旨。

類型	部分大專校院教師評鑑規範之相關內容	教育部相關評估意見
	<p>師評鑑加分申請表，捐贈金額$\\$○○\div 30,000$元$\times 5 = ○○$分；鑑價或約當市場價格金額$\\$○○\div 50,000$元$= ○○$分」。</p>	
二	<p>1. 規範教師義務教學（授課）換取加分，如「未支領超授鐘點費鐘點，每鐘點 30 點」、「實施補救教學」、「安排菁英學生課後輔導」，或「義務協助課後暨夜間輔導課授課，加○分/每課程」。</p> <p>2. 其他爭議規範內容，如「義務授課時數每累積達 0.5 小時○分，未滿 0.5 小時部分不計分」。</p>	<p>1. 依教育部106年12月27日臺教高(五)字第1060180350號函文略以，依大學法施行細則第18條規定，大學專任教師之基本授課時數，由各大學定之。是以，各校應保障學生受教權益之前提下，衡酌教學品質及教師合理負擔，訂定合宜之授課時數，並明訂超授鐘點費之相關規定並核實支給。</p> <p>2. 依教育部112年5月18日發布之「私立大專校院教師聘約應約定不得約定及注意事項」，「教師每週授課時數超過規定應授時數並經學校核准者，不發給鐘點費」屬「不得約定事項」之一；教師評鑑項目內容未見明確，如屬強迫規定教師義務教學、義務鐘點等，似有違前開函文之意旨，且影響教師權益。</p>

資料來源：本調查整理自大專校院教師評鑑規範、高教工會提供資料、教育部查復資料。

(五)另，除上開爭議外，部分大專校院教師評鑑自訂項目或內容雖經教育部審認略以，「如學校依前開大學法之規定，基於學校發展、教學需求或行政管理等因素，認該項目屬教學、研究、輔導及服務等面向，並依法經校內相關程序訂定，本部原則尊重」等語。惟，究其各該程序及其衡量標準與教育部實際之督導作為如何？相關規範內容是否符合法定教師評鑑之目的？等項仍引起各方疑慮。茲引述高

教工會112年針對高等教育教師評鑑之調查²，研究指出自102年迄112年整體亂象未見好轉等語，相關實務意見亟待教育部積極參酌及清查。摘述其論述及列舉案例略以：

表4 高教工會發表「新亂象，老問題：教育部應儘速介入大學教師評鑑發展，確保教師勞動權益」之相關內容摘要

序號	類型	部分教師評鑑規範內容具體列舉
1	形式化、假彈性化趨勢逐漸蔓延至全體大專院校。	「督導班級服務學習及班級教室整潔打掃」、「擔任班級導師且開班會，並繳交班會紀錄表者，每次2分」、「按時點名及線上填寫點名記錄表，每班繳交10週以上點名記錄，上下學期符合者得8分，不符合者每班扣1分」、「教師無故未參加重大集會(運動會、校園夾道歡送畢業生、各系學生與校長有約、防災演練、社團招生暨迎新活動、導師會議、導師知能研習、或其他全校性重大集會)，每次扣5分」、「儀器設備借用收入經費，每萬元0.6分」。
2	教師被迫兼職保母。	「寒暑假學生關懷訪談，訪談達成率達80%以上並記錄完整，學生數20人以下者加2~3分，學生數20人以上者加4~5分」、「完成期初重點關懷及期初學習關懷輔導紀錄，均須達100%，一項未填，扣2.5分」、「約談輔導班級學生，每學期至少約1次」、「留校時間輔導學生」、「轉介學生參與戒菸活動」、「開設公職輔導班」、「開設證照輔導班」。
3	踏出校園後仍須售後服務，協助就業輔導與媒合。	「輔導本校校友參加碩士班或博士班入學考試」、「擔任職涯諮詢顧問、畢業生流向調查回收率達全班畢業生80%以上者，每學年加5分」、「協助畢業後1年流向調查，全班填答率高於全國技專校院平均填答率10%者加1分，若低於全國標準就扣分」、「提供失聯校友正確之聯絡電話，每案可得1分」、「指導學生或校友成立新創公司」、「要求老師「成立非營利組織，並協助學生於該組織就業者」、「辦理品牌實習／保證就業培訓專案」。
4	教師被迫承擔招生困境。	配合學校指派或同意至高中職開課、演講、指導專題、訓練代表隊、指導社團」、「奉派至高中職上課

² 資料來源：取自高教工會提供本案諮詢會議參考資料。

序號	類型	部分教師評鑑規範內容具體列舉
		每小時1點」、「前往高中職學校協助擔任面試技巧模擬輔導教師，每案5分」、「招生活動未滿4小時者計3點/次，招生活動4小時以上方可6點/次」、「參與高中職校升學講座」、「進班宣導」、「集合式宣導」、「高中職演講」、「招生博覽會」、「舉辦高中職生體驗營」、「製作宣導影片、宣導工具」、「撰寫招生計畫」、「接待高中職校師生參訪」、「參與高中其他輔導活動每次2分」。
5	繁重的評鑑準備，頻繁修正的規章。	以修改頻率前10名的學校為例，幾乎所有學校是1年1修，前6名的學校更超過1年1次以上的頻率。
6	高教國際化並不該等於外語化、英語化。	「奉學校指派至境外從事教學工作，每授課1學分加5分」、「因配合校務發展需要進行境外專案服務，當學年服務期間逾半年，得免考核或視同考核成績通過」、「參加境外生接待家庭培訓2點；實際接待境外生家庭服務8點；參與接待境外生活動4點」。
7	分數訂定操之校方：分數與分數之間並不均等，強迫教師研究產出的現象日益惡化。	如某校規定，「老師申請技轉案給分最高，只要金額達7萬元以上基本分15分，之後每5萬元加5分；而科技部計畫則是每案基本15分，每10萬再多加6分」，最低的則是出版專書，長時間的心血只能帶來10分，校方政策明顯向能否獲利靠攏，學術表現淪為次要。
8	教學與行政分際模糊、系所主管權限過大。(擴大系所主管給分權限)	「未兼任行政職教師對所屬系(科)、中心行政配合度佳」從最高加10分修改後變成可加30分、「教師應出席校慶活動，連續3年未出席校慶活動，且未能提供奉校長核示同意之請假證明者，基本項目以0分計算」、「接待國際外賓整日行程者1天可加5分，半日整折半計分」、「輔導學生準時參加重大集會(運動會、校園夾道歡送畢業生、各系學生與校長有約、防災演練、社團招生暨迎新活動、或其他全校性重大集會、或各項教育宣導活動)，學生出席率90%以上+2分/次、89%-70%+1分/次、69%-60%+0.5分/次、39%-1%-1分/次、全班未到-2/次(採計前1學年下學期及該學年上學期資料)」、「協助畢業生加入校友會，完成入會申請書與繳交會費內相關資料填寫送校友會，每人次得3分」。

序號	類型	部分教師評鑑規範內容具體列舉
9	學校淪為生財工具。	「進學校帳戶之技轉及授權金額，依照進帳金額每1萬元增加5點比例增計點數」、「專利技術移轉金，以當學年匯入本校帳戶金額為準，1萬元1分」、「教師未以本校名義承接產學合作或建教合作及其他計畫案，扣15分」。
10	「免評鑑」變成拼點數的最大誘因。	「任本校主管累計達18年以上者，由人事室辦理永久免評鑑證書」、「以本校名義向外申請計畫案累計金額達1,000萬元（含）以上，且管理費總額編列達100萬元（含）以上」即永久免評鑑。

資料來源：本調查整理自高教工會提供資料。

(六)綜上論述，依94年修正之大學法第21條等相關規定意旨，我國大專校院教師評鑑目的在協助教師教學專業發展、改善教學品質，敦促教師克盡其責並維持一定學術表現或貢獻，以確保學生受教權益等情，整體政策立意良善，且實施迄今，多數學校採等第（級）制或門檻制，亦上網公告規範周知；而112年教師評鑑不及格率，大專校院平均為3%、技專校院平均則為4.5%，相關作為涉及大學自主內涵及發展特色部分，均予尊重；惟查，計有2校未通過率分別高達7成及4成餘，總計有7校高於15%，況歷來部分規範項目衍生重大疑義，實務上如以評鑑條文規定教師募集學校發展基金（經費），有非自願捐資之虞，或規定教師實施義務教學或以未支領超授鐘點費換取評鑑集點加分、規範教師進行義務夜間輔導授課、或任由行政主管恣意給分等特殊現象，與教師評鑑目的有間，顯難謂符大學法暨相關法令，引發外界質疑淪為教師聘約內容之延伸、或為少數私校成本控制工具等，爭議不斷，損及師生權益，有待教育部整體清查改善。

二、按大學法暨相關規定，教師評鑑之結果依法作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考；揆諸目前我國大專校院教師評鑑結果之運用，多數附帶不利益措施，其中以不得晉薪為最多數（占79.3%），其次為不得借調、兼職或兼課（占68.9%）、再次則為不得申請升等（占65.9%）等情，反觀附帶獎勵情形之數量則遠低於上述不利情形；查多數學校雖係採連續評鑑不合格始執行，然相關措施因涉及教師之身分權等重大權益，仍應遵循一般法律原則及踐行法定程序，惟逐一檢視近年教師評鑑原措施遭撤銷之救濟案計22件中，仍以未經校務會議審議通過、無客觀明確評量標準、採固定比率限制評鑑等級、將招生服務作為計分項目而非額外加分等違法態樣為主，類此作為顯未妥適，而教育部雖認歷年已函告基本實施原則，或進行個案之陳情處理，卻未積極查察改善；況相關陳訴經查證有缺失或糾正案件，亦多屬將招生績效列為評鑑基本或扣分項目等情，違失態樣層出不窮，整體督導作為有待強化

（一）我國大專校院教師評鑑係按大學法第21條等相關規定，建立教師評鑑制度（詳如調查意見一）。至有關評鑑結果運用之相關法令及救濟規定略以：

- 1、關於教師評鑑結果，如教師認有違法或不當，至損害其權益者，依教師法第42條之規定，得向各級教師申訴評議委員會（下稱申評會）提起申訴、再申訴。惟如因教師評鑑未通過而致教師身分條件改變（如停聘、解聘、不續聘等），仍應受教師法第16條第1項第2款「違反契約情節重大」之限制，教師評審委員會（下稱教評會）應審酌個案違反聘約之程度，就公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序4項要件予以審查，

以符相關規定。

- 2、針對私立大學教師評鑑結果之法律性質及救濟程序，依最高法院102年度台上字第1607號民事判決略以，按私立學校與教師因聘用契約所形成之法律關係，為私法上之契約關係，私立學校對於教師評鑑結果未通過之處置（如不得晉薪、休假、借調等）係基於私法契約內容之約訂，經雙方同意成為契約之一部分，屬私法關係內人事考核與內部管理措施；惟教師針對評鑑結果如有疑義，亦得依上開說明進行教師救濟程序。究此，經詢教育部查稱，各大專校院皆訂有教師評鑑之相關救濟管道及規定（如申評會）；而針對教師評鑑如有未通過而予受評教師不予續聘或資遣等涉及教師身分改變之情形，該部要求學校仍應受教師法第16條第1項第2款「違反契約情節重大」之限制，教評會應審酌個案違反聘約之程度，就公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序4項要件予以審查，以符相關規定等語。
- 3、復經詢教育部稱略以，教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益。學校如將教師評鑑結果作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考，影響受評教師權益甚鉅，其相關規範及實施應遵循一般法律原則，並有公開透明之討論機制，以期公平評鑑教師各方面表現。例如應避免直接將招生項目、學生教學滿意度調查作為教師獎金發放或不續聘之依據等。

(二)經查，目前我國大專校院教師評鑑結果運用多數附帶不利益措施，其中以不得晉薪為最多數（占

79.3%)，其次為不得借調、兼職或兼課（占68.9%）、再次係為不得申請升等（占65.9%）等情，附帶獎勵情形數量則遠少於上述不利情形。針對此情形，教育部稱以，多數學校均非僅以一次評鑑結果即執行上述項目，而係多採連續評鑑不合格始執行，甚有學校係2次以上評鑑不合格，且再經輔導而仍不予通過者等，方依上開規定執行等情。統計狀況如下表：

表5 大專校院教師評鑑結果附帶不利益情形2項以上之校數統計

單位：校

學校分類	設立別	校數
技專校院	私立	63
	公立	15
一般大學	私立	43
	公立	32

資料來源：本調查整理自教育部詢問會議前查復資料。

(三)究此，針對上述不利益措施之相關原則，教育部另指稱略以，學校如將教師評鑑結果作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考，影響受評教師權益甚鉅，其相關規範及實施應遵循一般法律原則，並有公開透明之討論機制，以期公平評鑑教師各方面表現；例如應避免直接將招生項目、學生教學滿意度調查作為教師獎金發放或不續聘之依據等情。至有關教育部對於上述狀況之督導作為，該部稱如接獲教師陳情因評鑑結果有損教師權益，現行係轉請學校釐明，並依學校回復檢視是否違反相關規定，如違反規定則要求學校限期改善；如不改善，則依相關法令納為扣減獎補助或招生名額之參據。此外，教育部又稱歷年已函告相關基本原則，茲摘述其歷程暨內容如下表：

表6 近10年教育部有關教師評鑑之相關重要函釋摘述

日期及文號	教育部函釋內容摘要
<p>112. 06. 15 臺教高(五)字 第1120049357A 號函</p>	<p>主旨:有關部分學校將教學評量結果納入教師年終獎金、不續聘參考依據等情，請依說明辦理……。</p> <p>說明： 三、教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益。學校如將教師評鑑結果作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考，因影響受評教師權益甚鉅，其相關規範及實施應遵循一般法律原則，並有公開透明之機制，以期公平評鑑教師各方面表現。</p> <p>四 依監察院來函所示 部分學校將學評量結果納入教師年終獎金、不續聘等之參考依據；惟教學評量原推動目的，旨在蒐集學生對教師教學之意見，輔助教師專業成長，提升教學品質。推展迄今，評分制度演變成扣薪、裁員之工具，造成教師為通過評量，極力討好學生，不敢強力要求教學品質，反造成負面效果，侵害教師權益等。爰請各校檢視相關法規，避免僅以學生教學滿意度調查結果作為教師獎金發放或不續聘等之參考依據。</p>
<p>111. 08. 24 臺教高(五)字 第1110078887 號函</p>	<p>主旨：轉知憲法法庭111年憲判字第12號判決一號，請依說明辦理……。</p> <p>說明： 三、各大專校院自訂之教師評鑑辦法，應就教師受評項目、通過評分、評鑑標準及程序等訂定明確規範，俾對受評教師之專業學術能力及成就作成可觀可信、公平正確之評量，避免教師評鑑因違反法律明確性原則致侵害憲法第15條保障工作權之意旨。</p>
<p>106. 03. 01 臺教技(三)字 第106002568B 號函</p>	<p>主旨：有關貴校將招生項目納入教師評鑑辦法案，復如說明……。</p> <p>說明： 二、經查貴校將招生項目納入教師評鑑，並將其列為基本或扣分項目1節，與前開說明不符，建請學校修正相關作業規定，以符教師評鑑之目的。</p>
<p>102. 08. 09 臺教技(三)字 第1020107177 號函</p>	<p>主旨:有關各校訂定教師評鑑相關機制與實施，應遵循一般法律原則，以期公平評鑑教師各方面表現一案……。</p> <p>說明： 二、教師評鑑之目的在於協助教師持續深化教學專業、改善教師教</p>

日期及文號	教育部函釋內容摘要
	<p>學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益。學校如將教師評鑑結果作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考，因影響受評教師權益甚鉅，其相關規範及實施應遵循一般法律原則，並有公開透明之機制，以其公平評鑑教師各方面表現。</p> <p>三、各校於訂定教師評鑑相關機制與實施時，應注意下列事項：</p> <p>(一) 學校訂定教師評鑑相關規定，應符合明確性等一般法律原則，並於大學法授權範圍內訂定客觀、可行之規範。</p> <p>(二) 學校訂定教評鑑項目之指標、權重與分配等，應於可實質提升教師專業及教學品質前提下，周延審慎訂定；如有「扣(減)分」項目應有具體理由及依據，避免主觀恣意。</p> <p>(三) 學校實施教師評鑑之期程及教師受評鑑之考核時間範圍等，均應清楚明確規定，教評鑑相關章則規定如有變更修正，應及早公告周知，且避免溯及既往適用。</p> <p>(四) 教師評鑑應考量教師實際表現之優劣，覈實評定評鑑結果，各項指標應符合比例原則，並力求公平公正。</p>
<p>102. 05. 27 臺教技(三)字 第1020072845 號函</p>	<p>主旨：有關貴校推動產學合作，請依說明辦理，……。</p> <p>說明：</p> <p>二、有關貴校推動產學合作，宜設立專責單位協助教師進行產學合作案之媒合；另如將產學合作成效作為教師評鑑之指標，宜有完備之配套措施及輔導機制，應於能實質提升教師專業及教學品質之前提下規劃，其所採計項目及配分比重等，亦應由學校在遵循一般法律原則下，參照教師有關教學、服務及研究之實際表現後訂定之，並經校務會議審議通過後實施。</p>
<p>101. 12. 12 臺教(三)字 第1010217443A 號函</p>	<p>主旨：有關學校依大學法第21條規定建立之教師評鑑制度、相關評鑑方法、程序及具體措施等規定與實施，應遵循一般法律原則，以維教師接受合法正當評鑑之權益一案，……。</p> <p>說明：</p> <p>一、為使各校所訂教師評鑑相關機制符合一般法律原則，本部中央申評會就本(101)年度受理教師評鑑再申訴案件中，學校教評鑑規範與運作機制核有相關違誤情事之案例進行分析，並提供各校參考。</p> <p>二、依大學法第21條規定，大學應建立教師評鑑制度，相關評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。爰學校訂定教評鑑相關章則規定係屬自治範圍。惟大學教師評鑑之結果依法係作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、</p>

日期及文號	教育部函釋內容摘要
	<p>不續聘及獎勵之重要參考，影響受評教師權益甚鉅，大學教師評鑑相關規定及實施，仍應遵循一般法律原則，不得違背，並有公開透明之討論機制，以期公平評鑑大學教師之各方面表現。</p> <p>三 請各校檢視所訂學校評鑑相關章則規定與制度，倘有未妥情事，建請修正相關內容並經校務會議通過：</p> <p>(一) 學校自訂教師評鑑之章則規定有溯及既往適用情事，未留有合理之過渡期間容留受評鑑教師遵行新訂規定，違反一般法律原則，致影響受評鑑教師合法正當權利及對信賴保護產生不利益之負面影響。</p> <p>(二) 學校辦理教師評鑑評分標準規範未臻明確，違反行政程序法第5條規定行政行為之內容應明確之規定。</p> <p>(三) 學校教師評鑑結果係作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考，恐涉教師工作權之重大身分改變，惟相關章則未經校務會議通過，且未預留有合理之相當過渡期間向後實施及落實宣導。</p> <p>(四) 大學教師評鑑應按教師有關教學、服務及研究之實際表現，覈實考核後，以其所得平分個別判斷之，僅採固定比例限制較評鑑結果等級，未考量教師實際表現是否優劣，並將教師年度績效評鑑作為教師聘任、晉薪級、進修及升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其教師權益之疑慮。</p>

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

- (四) 惟查，教育部雖稱多數學校雖係採連續評鑑不合格始執行，然相關措施因涉及教師之身分權等重大權益，仍應遵循一般法律原則及踐行法定程序。然而，逐一檢視近10年大專校院教師評鑑之救濟案，遭撤銷原處分者總計22件，查其學校原處分樣態主要包括：(一) 評鑑項目未經校務會議審議通過。(二) 採固定比例限制教師評鑑結果等級。(三) 招生服務作為評鑑計分項目，而非額外加分項目。(四) 無客觀明確評量標準……等。上述作為顯未妥適，況且，教育部雖稱業於歷年已函告各校上述基本實施原

則，或於接獲陳情案後轉請學校改善等語，惟未見整體積極清查及介入督導，致違失態樣層出不窮，此與本院專家相關諮詢意見亦符。茲列近10年大專校院教師評鑑救濟案撤銷原處分之理由及教育部處理結果如下：

表7 教師評鑑救濟案撤銷原處分之理由（簡表）

序號	審定日期	救濟程序	案件名稱	撤銷原處分之理由（摘要）	教育部處理情形及結果
1	113/4/22	再申訴	110學年教師評鑑	<p>1. 學校教師評鑑總分表明定院長、副校長調整分數之幅度為加減10分、權限20分，校長調整分數之幅度為加減15分、權限30分，是學校教師評鑑規範賦予各級主管核分裁量空間甚大，卻未明定各級主管調整評分之具體核扣分標準，洵有恣意專斷辦理教師評鑑之瑕疵，難謂符合行政程序法第5條規定「行政行為之內容應明確」之意旨及正當法律程序之要求。</p> <p>2. 學校教師評鑑辦法第4條第2項規定「全校教師依實際情況，原則百分之50考列甲等；百分之5考列丙等或丁等；其餘考列乙等」，僅採固定比例限制教師評鑑結果等級，未考量教師實際表現是否優劣，並將教師年度績效評鑑作為教師聘任、晉薪級進修及升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其權益之疑慮。</p>	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應依本評議書之意旨，於2個月內另為適法之措施。
2	112/5/22	再申訴	110學年教師評鑑	再申訴人109學年教師評鑑係以106年8月至109年7月之積分計算，110學年教師評鑑以107年8月至110年7月之積分計算，學校於前開期間以助理教授職級聘再申訴人，復以再申訴人為副教授職級要求其辦理評鑑，與評鑑目的及學校評鑑辦法第3條第4項規定未合再以其109學年評鑑未通過，要求其110學年再評鑑，亦有違誤。	原措施、原申覆決定及原申訴評議決定均撤銷。
3	111/4/18	再申訴	109學年教師評鑑	學校教師評鑑辦法規定系所主管、院長、中心主任及校長得按教師教學、輔導與服務項目之貢獻度酌予加分（按校長尚得酌予減分），且權限於加分部分高達300分、減分部分可高達125分，有無周延審慎訂定其加減分之客觀標準，況加減分之理由是否充分，亦有疑慮，均易致學校教師評鑑作業流於恣	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。

序號	審定日期	救濟程序	案件名稱	撤銷原處分之理由(摘要)	教育部處理情形及結果
				意，影響評鑑制度之公平性及目的。學校申評會決議未達出席委員3分之2以上同意，未符學校申評會評議辦法第23條及評議準則第31條第1項「評議決定應經出席委員3分之2以上之同意行之」規定，亦應撤銷。	
4	110/10/25	再申訴	108學年教師評鑑	學校教師評鑑項目及○○系教師評鑑項目明定教師評鑑之重要核心事項，惟均未經校務會議審議通過，核有違大學法第21條第2項規定。學校將招生業務(工作)納入教師評鑑並列為基本或扣分項目，與教師評鑑目的不符。學校教師評鑑辦法第12條就全校教師評鑑成績分配等第，採固定比例限制教師評鑑結果等級，並將教師年度績效評鑑作為教師聘任、晉薪級、進修及升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其教師權益之疑慮。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
5	110/10/25	再申訴	104學年教師評鑑	學校教師評鑑分項評分表S1-1-6擔任學術主管項目部分，該項目重複按再申訴人任職期間之比例計算，難謂合法。學校教師評鑑分項評分表S1-2招生績效加分部分，本件實際招生績效人數究為何，尚待釐明，學校未詳予調查可查核之招生績效資料，據為該項核分，難謂合法。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
6	109/10/26	再申訴	104學年教師評鑑	學校未依學校教師評鑑辦法第4條規定期程辦理，於法不合。有關評分表S1-1-6擔任學術主管部分，經校長或其授權人員核加20分。學校雖稱複評時因業管人員疏失致重複加分20分，爰教師評鑑結果總分重新核算後，應由140.5分修正為120.5分，評鑑結果仍為丙等。惟S1-1-5擔任行政主管與S1-1-6擔任學術主管配分項目計算核分並不同，而再申訴人104學年兼任○○學群召集人及○○系主任，是否為重複評分，難謂無疑。有關評分表I1-1-2兼任行政職教師執行績效及I1-1-3對學校主管指派特定任務執行績效分項部分，經校長或其授權人員分別核給0分及加2分。學校並未具體說明核分理由，惟本次教師評鑑係因學校遺失資料，尚難以此完全歸責再申訴人。且學校就再申訴人之表現應有可查核之招生績效、管理績效、產學、學生績效、課程管理或行政執行績效等相關	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。

序號	審定日期	救濟程序	案件名稱	撤銷原處分之理由（摘要）	教育部處理情形及結果
				紀錄或資料可供評鑑，自應核實評分。另依學校教師評鑑辦法第4條規定，複評應由校長評分，學校校長授權由被授權者辦理評分有形式瑕疵，應依學校教師評鑑辦法第4條規定辦理。	
7	109/2/24	再申訴	107學年教師評鑑	學校教師評鑑資料表明定「招生服務」為評鑑指標項目之一，並列為服務與輔導表現之計分依據，尚非屬學校稱僅為加分指標之性質，學校上開規定與大學教師評鑑制度之建立，其目的在於協助教師持續深化教學專業改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益等意旨不符。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
8	109/2/24	再申訴	107學年教師評鑑	學校教師評鑑資料表明定「招生服務」為評鑑指標項目之一，並列為服務與輔導表現之計分依據，尚非屬學校稱僅為加分指標之性質，學校上開規定與大學教師評鑑制度之建立，其目的在於協助教師持續深化教學專業改善教師教學及提升教師專業發展，以確保學生受教權益等意旨不符。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
9	109/1/17	再申訴	107學年教師評鑑	學校○○學院教師評鑑細則係規範教師評鑑之細項受評項目、核分方式及計分標準等，核屬教師評鑑之重要項目，尚非技術性或次要性等程序事項，是學校教師評鑑辦法第9條第1項授權由學校各學院之院務會議及教務會議通過教師評鑑施行細則，未經校務會議審議通過，即違反大學法第21條第2項「經校務會議審議通過後實施」之規定。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
10	107/8/20	再申訴	105學年教師評鑑	學校教評會設置辦法第4條第2款規定學校教評會委員組成含當然委員及選任委員，並限定選任委員計13人。惟據卷附學校教評會委員名單，選任委員有17人，其校教評會之組成明顯違法，學校教評會決議，因組成人數之不合法而有重大瑕疵，其所為校教評會之決議即不合法。	原措施、申覆結果及原申訴評議決定不予維持，學校應另為適法之處置。
11	107/5/28	再申訴	105學年教師評鑑	學校104年版評鑑辦法與105年版評鑑辦法於教師評鑑權重配分及評定原則具明顯之更動，且學校雖於105年11月1日校務會議通過修正105年度教師評鑑辦法，惟修正前105學年教師評鑑時期已開始，學校上開辦法未有過渡時期之安排，並溯及至該學年105年8月1日適用，衡酌本件學校之處置，原應留有	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。

序號	審定日期	救濟程序	案件名稱	撤銷原處分之理由(摘要)	教育部處理情形及結果
				合理之過渡期間容留受評鑑教師理解並準備評鑑項目及評分標準之異動，而未為之，難認周妥。	
12	107/2/26	再申訴	105學年教師評鑑	學校教師評鑑辦法第7條規定「教師評鑑結果成績分為通過與不通過2等第：通過：評鑑成績在全院前百分之95者。不通過：評鑑成績在全院後百分之5者。」 僅採固定比例限制教師評鑑結果為通過或不通過 ，未考量教師實際表現是否優劣，並將教師年度績效評鑑作為教師晉薪級、超鐘點、減發年終獎金、不續聘及教師升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其權益之疑慮。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
13	107/2/26	再申訴	104學年教師評鑑	學校教師評鑑辦法第7條規定「教師評鑑結果成績分為通過與不通過2等第：通過：評鑑成績在全院前百分之95者。不通過：評鑑成績在全院後百分之5者。」 僅採固定比例限制教師評鑑結果為通過或不通過 ，未考量教師實際表現是否優劣，並將教師年度績效評鑑作為教師晉薪級、超鐘點、減發年終獎金、不續聘及教師升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其權益之疑慮。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
14	107/2/26	再申訴	105學年教師評鑑	學校教師評鑑辦法第7條規定「教師評鑑結果成績分為通過與不通過2等第：通過：評鑑成績在全院前百分之95者。不通過：評鑑成績在全院後百分之5者。」 僅採固定比例限制教師評鑑結果為通過或不通過 ，未考量教師實際表現是否優劣，並將教師年度績效評鑑作為教師晉薪級、超鐘點、減發年終獎金、不續聘及教師升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其權益之疑慮。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
15	105/9/19	再申訴	103學年教師評量	再申訴人教學、研究及服務暨輔導之績效評量表，並無教學、研究、服務及輔導各占總分權重之比例規定，另於研究部分之「論文績分」無換算分數之採計標準。「主管教學績效評分」0-10分及「臨床服務」占服務及輔導70%之評分標準為何？又全部教學、研究、服務及輔導計分後，通過、不通過教師評量之標準亦付之闕如， 僅由院教評會委員以多數決決定是否通過，無客觀明確評量標準 。學校相關評量要點未訂定教師評鑑通過與否之標準，並經學校校務會議審議通過，	原措施、申復決定及原申訴評議決定均不予維持，學校應另為適法之處置。

序號	審定日期	救濟程序	案件名稱	撤銷原處分之理由(摘要)	教育部處理情形及結果
				核與大學法第21條第2項及行政程序法第5條規定不符。	
16	105/8/15	再申訴	103 學年教師評鑑	學校於教師評鑑總分表明定院長、副校長調整分數之幅度為加減10分、權限20分，校長調整分數之幅度為加減15分、權限30分，是學校教師評鑑規範賦予各級主管核分裁量空間甚大，卻未明定各級主管調整評分之具體核扣分標準，洵有恣意專斷辦理教師評鑑之瑕疵，難謂符合行政程序法第5條規定「行政行為之內容應明確」之意旨及正當法律程序之要求。又學校教師評鑑辦法第4條第2項規定「全校教師依實際情況，原則百分之50考列甲等；百分之5考列丙等或丁等；其餘考列乙等」，僅採固定比例限制教師評鑑結果等級，未考量教師實際表現是否優劣，並將教師年度績效評鑑作為教師聘任、晉薪級進修及升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其權益之疑慮。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
17	104/7/20	再申訴	102 學年教師評鑑	學校教評會就再申訴人「輔導與服務評鑑評量表」項目10核扣16分，然並未明確規範各級主管調整評分之指標或核分標準供參，不符行政程序法第5條規定「行政行為之內容應明確」之精神及正當法律程序之要求，難謂合法。教師評鑑總分計有25分為各級主管加減分範圍，其餘75分僅為教師評鑑達乙等之標準，而院長、副校長調整分數之幅度為加減10分、權限20分，校長調整分數之幅度為加減15分、權限30分，學校教師評鑑辦法賦予各級主管核分裁量空間甚大，又未明定調整評分之指標或核分標準，對教師權利影響過大。學校教師評鑑辦法第4條第2項規定「全校教師依實際情況，原則百分之50考列甲等；百分之5考列丙等或丁等；其餘考列乙等」，僅採固定比例限制教師評鑑結果等級，未考量教師實際表現是否優劣，並將教師年度績效評鑑作為教師聘任、晉薪級、進修及升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其權益之疑慮。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
18	104/6/15	再申訴	102 學年教師	學校教師評鑑作業手冊係規範教師之評鑑績效指標、計分方式、計分標準及評鑑通過之條件等，核屬教師評鑑方法之重要項目，	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學

序號	審定日期	救濟程序	案件名稱	撤銷原處分之理由(摘要)	教育部處理情形及結果
			評鑑	並未明定於學校教師評鑑辦法，且經校務會議審議通過，核與大學法第21條第2項規定不符。又學校將「招生績效不得低於6分」之基本門檻，作為各學院教師評鑑通過之必要條件之一，尚非屬加分項指標之性質，且學校將「招生績效」增列為大學教師評鑑項目之一，與大學法第21條第1項明定之大學教師評鑑項目、及教師法第17條第1項明定之教師義務等是否相符，均待商榷。	校應另為適法之措施。
19	104/6/15	再申訴	103學年第1學期教師評鑑	學校校務會議103年6月18日修正通過評鑑準則，於同年7月16日發布及公告周知，學校未顧及教師對於評鑑項目、評鑑標準、評鑑方法、程序及具體措施等原有規定之合理信賴，亦未制定過渡條款，以適度排除新規定於生效後之力及適用，或採取其他合理之補救措施，卻於103學年第1學期教師評鑑資料採計期間屆至前，立即適用新修正之評鑑準則，就維護受評鑑教師之合法正當權利及其信賴保護而言，殊值可議。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
20	103/12/29	再申訴	102學年教師評鑑	學校教師評鑑作業手冊係規範教師之評鑑績效指標、計分方式、計分標準及評鑑通過之條件等，核屬教師評鑑方法之重要項目，並未明定於學校教師評鑑辦法，且經校務會議審議通過，核與大學法第21條第2項規定不符。又學校將「招生績效」增列為大學教師評鑑項目之一，與大學法第21條第1項明定之大學教師評鑑項目、及教師法第17條第1項明定之教師義務等是否相符，均待商榷。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應另為適法之措施。
21	103/7/14	再申訴	100學年教師評鑑	學校教師評鑑準則，係規範教師評鑑之計分方式、計分標準及計分項目等，核屬教師評鑑方法之重要項目，惟僅由行政會議修正通過，並未經學校校務會議審議通過，核與大學法第21條第2項規定不符。又學校教師評鑑辦法及評鑑準則將「學生經營」納入教師評鑑之項目，縱認教師對有關學生事務之輔導與服務工作可作為評鑑項目之一，惟查學校教師綜合評鑑總表將「招生活動參與或招生成果」作為「學生經營」評鑑項目之基本門檻，核與大學建立教師評鑑制度之立法意旨不符，亦逾越大學法第21條第1項規定教師評鑑項目之範圍。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應依本評議書之意旨，於2個月內另為適法之措施。

序號	審定日期	救濟程序	案件名稱	撤銷原處分之理由(摘要)	教育部處理情形及結果
22	108/10/29	訴願	107年學年教師評鑑	○○系教師評鑑要點規範教師評鑑之基本指標、績效指標、計分方式、計分標準及評鑑通過之條件等，核屬教師評鑑方法之重要項目，尚非技術性或次要性等程序事項。又查○○系教師評鑑要點規定針對教學、研究、服務與輔導面向訂定之「績效指標」及其配分等評鑑方法，並未明定於學校教師評鑑辦法，且未經學校校務會議審議通過，核與大學法第21條第2項規定不符。	原措施及原申訴評議決定均撤銷，學校應依本評議書之意旨，於3個月內另為適法之措施。

註：該統計不含已停辦之學校。

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

(五)復查，教育部歷年接獲教師評鑑相關陳情，且經該部內容查證有缺失或糾正之案件，亦多屬將招生績效列為評鑑基本或扣分項目，足見其相關爭議依然層出不窮，有待積極督導改進。列表陳明於后：

表8 近5年教育部收受各大專校院教師評鑑之相關陳訴案及經教育部查證有缺失或糾正之處理情形(簡表)

序號	日期	陳訴內容摘述	教育部處理情形
1	108/5	民眾陳情將招生及產學績效納入教師評鑑	教育部要求學校教師評鑑相關評量作業及考核項目如涉及招生，影響教師權益重大，應依該部相關函文修正。
2	108/7	民眾陳情學校將招生績效納入教師評鑑	教育部要求學校教師評鑑相關評量作業及考核項目如涉及招生，影響教師權益重大，應依該部相關函文修正。
3	109/3	民眾陳情學校將招生績效納入教師評鑑之扣分項目	教育部要求該校修訂教師評鑑相關辦法及評核項目，不宜將招生項目納入基本或扣分項目，以保障教師權益。
4	109/4	民眾陳情學校教師免評鑑資格(協助學校永續發展績效卓越者)浮濫有違公平	教育部要求學校全面檢討評鑑辦法之公平妥適性。
5	109/11	民眾陳情學校將招生績效納入教師評鑑	教育部要求該校修訂教師評鑑相關辦法及評核項目，不宜將招生項目納入基本或扣分項目，以保障教師權益。

序號	日期	陳訴內容摘述	教育部處理情形
6	110/1	民眾陳情學校專任教職員工成績考核欠缺明確客觀之標準，致影響其成績考核。	教育部已請學校就該案重為適法之措施，學校亦召開教評會就個案進行檢討及修訂相關辦法。
7	111/1	民眾陳情該校陳姓副教授連續評鑑未過，學校卻未依相關評鑑規定予以處理或懲處等情	教育部已請該校釐清並限期修正規定，校方並於112年6月20日函報修正案到部。
8	112/3	民眾陳情○○科技大學時任校長任內修訂多項校內法規(含教師評鑑規定)，意圖讓校內教師無法通過。	教育部請學校再行評估校內各項規定修訂之必要性及修法程序是否均符相關規定。
9	112/7	教師多次陳情遭明道大學以連續2年教師績效考列丁等為由，啟動不續聘程序，損及權益等情	教育部接獲陳情時本案尚在學校審議程序中，為協助學校審慎並確實處理本案，該部前去函提醒學校審議程序應依相關規定辦理。該校於112年10月6日函報本件不續聘案，教育部刻正辦理審核作業。
10	112/8	民眾陳情學校將產學合作納入教師評鑑項目	教育部要求學校要將產學合作成效作為評鑑指標宜有配套措施及輔導機制，且應參照教師有關教學、服務及研究之實際表現後定之，不宜有一致性之強制規範，以期公平評鑑教師各方表現。
11	112/8	民眾陳情學校共同教育委員會(現為○○學院)專案教師之評量標準規定，似有不合理情形，且有回溯考核疑義	教育部已請學校釐清並請其應積極與校內教師溝通並研提檢討改善之具體規劃與說明。

註：本表係針對教育部接獲教師評鑑之陳情且經該部查證有缺失或糾正之案例。

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

(六)對此，本院113年7月30日詢問教育部業務主管人員亦稱略以，技職校院部分申訴比較多被駁回的是招

生部分，因為招生衝擊較一般大學嚴重，所以很多學校會列招生為必備條件，因此我們106年通函要求不得作為必備條件，只能作為加分條件，加上112年人事處通函就會有所改善。又稱以，部分學校將主管分數提到很高，使得其他分數沒有用，主管的彈性分數又沒有標準的話，就會有問題，技專校院較多案例都在這邊等語。基此，部分大學之相關爭議措施顯難謂妥適，均待後續積極督導改善。

- (七)而本案諮詢專家相關意見復稱以，當學校違反上開二函原則時，**教育部並無機制審核或監理學校教師評鑑制度之合理性及適法性**，以預防學校以制度侵害教師權益；如大學法規定教師評鑑制度須經校務會議通過，但某校教師評鑑項目（指標）修訂卻僅由校教評會通過，又教育部101年12月12日函³以「大學教師評鑑應按教師有關教學、服務及研究之實際表現，竅實考核後，以其所得評分個別判斷之，僅採固定比例限制教師評鑑結果等級，未考量教師實際表現是否優劣，並將教師年度績效評鑑作為教師聘任、晉薪級、進修及升等之依據，恐有使教師未受公正評鑑而侵害其教師權益之疑慮」等語，但該校教師評鑑辦法第8條仍規定：「……評鑑總分為各學院最後10%者，應由所屬系（所、學位學程）及學院主管加強輔導做成紀錄，提供改善建議。……計2次評鑑總分未達60分者、累計3次評鑑總分未達70分者或累計3次評鑑總分為全校成績最低之2%者，提各級教評會討論通過，報教育部核定後，予以解聘、不續聘或停聘之處分」。渠並稱，當學校違反上開原則而侵害教師權益後，**教育部無機制可以立**

³ 教育部101年12月12日技(三)字第1010217443A號函。

即導正學校並協助教師恢復權益，而放任由教師自力循救濟制度，不僅曠日廢時且造成教師身心俱疲等語。是以，相關問題層出不窮，且是類處理難謂合理，有待教育部併予檢討。

(八)綜上論結，按大學法暨相關規定，教師評鑑之結果依法作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考；揆諸目前我國大專校院教師評鑑結果之運用，多數附帶不利益措施，其中以不得晉薪為最多數（占79.3%），其次為不得借調、兼職或兼課（占68.9%）、再次則為不得申請升等（占65.9%）等情，反觀附帶獎勵情形之數量則遠低於上述不利情形；查多數學校雖係採連續評鑑不合格始執行，然相關措施因涉及教師之身分權等重大權益，仍應遵循一般法律原則及踐行法定程序，惟逐一檢視近年教師評鑑原措施遭撤銷之救濟案計22件中，仍以未經校務會議審議通過、無客觀明確評量標準、採固定比率限制評鑑等級、將招生服務作為計分項目而非額外加分等違法態樣為主，類此作為顯未妥適，而教育部雖認歷年已函告基本實施原則，或進行個案之陳情處理，卻未積極查察改善；況相關陳訴經查證有缺失或糾正案件，亦多屬將招生績效列為評鑑基本或扣分項目等情，違失態樣層出不窮，整體督導作為有待強化。

三、有關大專校院實施教學評量（教學評鑑）部分，係屬教師評鑑項目之一，應非決定教師評鑑結果之唯一依據，多數學校均將線上教學評量成績列為教師評鑑之指標之一，洵屬大學自主事項，宜予尊重；惟據實務意見指出，有關「學生評量教師教學」部分，其問卷或量表係由學校或系所自行設計，信效度不明，且對

於學期間由學生自行填寫之教師教學評量，因成績影響教師工作權益重大，恐導引部分教師降低課業要求或討好學生，況如未限制缺課較多之學生得評價教師教學、又缺乏適度之質性意見表述及相關教學輔導等配套措施等情，其實際功能及公平性等均引發諸多疑慮，教育部迄未積極研析，有待後續整體會同妥處

- (一)有關我國大專校院教學評量(或稱教學評鑑，下同)之名稱多元，參考相關研究之一般性定義指出略以，所謂教學評量鑑係指衡量教師的教學表現⁴，其評量方式除學生課堂滿意度問卷外，亦有學校採用授課大綱、教材製作與上網、授課回饋與改進、多元學習評量、課業輔導、師生溝通、缺補課出席紀錄、學生學習成效評估等檢核項目；……其中，以學生課堂滿意度調查及其所呈現的評量結果與後續應用，最為大學教師質疑和反彈。與本案相關實務意見類同，可茲參酌。
- (二)有關大專校院實施之教學評量係教師評鑑項目之一，其依據仍按大學法第21條等針對教師評鑑之相關規定為主，多數學校亦僅將線上教學評量/學生滿意度調查列為教學評量項目之一，其採計指標、評分方式、處理及運用方式等，各系所/各校係依前開規定，循校務會議審議通過等情。基此，有關教師評鑑係由各大學自訂方式及標準，至於教學評量之方式與工具，因各校院系所性質與特色不同，教育部並無統一規定，由各大學校院自行訂定相關規範。至教育部對於教學評量之相關督導機制，該部則稱略以，如接獲教師陳情因評鑑結果有損教師權益，現行係轉請學校釐明，並依學校回復檢視是否違反

⁴何希慧(民104)。推動大學教師評鑑及教學評量的省思與建議。評鑑雙月刊，55，9-12。

相關規定，如違反規定則要求學校限期改善；如不改善，則依相關法令納為扣減獎補助或招生名額之參據等語。顯示，教育部對此相關問題之處理，亦仍以個案陳情狀況為主。

(三)經查，過去教育部自94年起試辦教學卓越計畫，復將教學評量列入其相關內涵，其過程概述如下：

- 1、經由學校整體制度面之改善，提升教學品質，發展國內教學卓越大學之典範，鼓勵大學重視教學，強化大學對「教學核心價值」認知及導引為計畫策略之一，推動補助各大學進行教學制度面之建置及內涵深化，分第1、2、3期推動；**教學評鑑制度的建立則為目標之一**，鼓勵大學提升教師的教學水準。
- 2、學校在執行計畫過程中，**得以教學評量調查問卷作為教學評鑑制度性作法之一**。透過教學評量調查問卷所蒐集之資料，並藉由建立完善之教師專業成長（包括教學專業能力、實務能力之提升）之輔導措施、確實提供教師改善教學所需之各項協助措施，促進大學教學品質的提升。
- 3、第3期計畫(102-105年度)進一步協助學校落實強化教學品質改善之內涵，提出創新具特色之教學品質深化計畫。學校可依其自我定位及特色發展自訂質量化評估基準；其中教師部分，獲補助學校應全校性協助，**針對評鑑結果不理想教師或教學評量結果不佳之課程給予追蹤輔導或處理改善機制**，以落實鼓勵教師投入教學品質改善。

(四)而查，目前公立大專校院之教學評量結果直接涉及教師之年終獎金者共計5校、影響教師續聘與否共計2校、1校則涉及薪俸等情，相關結果如下：

表9 大專校院教學評量結果直接涉及教師之年終獎金、續聘與否，或扣減薪資等情形列表

學校	教學評量之影響情形
私立一般大學	教學評鑑（量）為減發或停發年終獎金之依據。
私立一般大學	教師教學滿意度調查結果為減發年終獎金之依據。
私立一般大學	連續兩學期教學評量總平均值均未達3.5分以上者，留支原薪（俸）。
私立科技大學	線上教學評量優良者，得加發年終獎金。
私立科技大學	線上教學評量為年終獎金參考指標之一。
私立科技大學	線上教學評量為專案教師不續聘參考依據之一。
私立科技大學	教學評鑑（量）為停發年終獎金及不續聘依據。

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

(五)復查，上述某校實施直接涉及年終獎金之教學評量，亦引發教師以「教學評量」為主體之陳訴案，如下：

表10 以「教學評量」為主體之陳訴案摘要

陳訴事項	學校相關說明
大學教師之「學生教學評量意見」成績，直接影響教師考績獎金；而非如其他大學係以「教師評鑑」結果為依據。	依學校說明略以，該校學生教學評量未通過之教師，並非直接扣減年終獎金，依該校教師教學評量辦法規定略以，專任教師未達規定之評量標準者，應於該教學評量公布之學期提出說明，由教學輔導評估會議進行教學輔導及評估；輔導結束後，由教學輔導員完成教學輔導評估表，再經教學輔導評估會議進行評估。評鑑及輔導後之評估均未通過者，方依學校規定扣減年終獎金(學校表示本規定係於111年新訂，起因為少數教師連續多年均經學生反映教學狀況不佳，且經輔導後亦無改善，故學校乃自111年起新增此一規範)。

資料來源：本調查整理自教育部詢問會議前查復資料。

(六)針對大學依大學法等相關規定自主辦理之教師評鑑暨教學評鑑事項，本院予以尊重。惟查據實務意見指出，有關「學生評量教師教學」部分，其問卷或量表係由學校或系所自行設計，信效度及標準不明，且對於學期間由學生自行填寫之教師教學評量，因

成績影響教師工作權益，恐將導引部分教師降低課業要求或討好學生，與原措施目的有間等情，有待教育部通盤檢討研析。茲列本案專家諮詢意見提出教學評量爭議事項，摘要列舉如后：

- 1、量化後之教學評量或可作為教師參考，但作為教學成效並列入評鑑項目，因評鑑成績影響教師工作權，自然導引教師降低課業要求，甚至討好學生，或跟學生進行交易，彼此賜給高分，且缺課紀錄多學生卻可評價教師教學？教育部是否依法督導？
 - 2、教學評量系統雖可由學生填入質性意見，但學生填答建設性意見少，且質性意見並未納入教師教學成績。
 - 3、學校僅要求學生期中考後填答一次，並非以整學期教師表現綜合判斷，其公正性有疑慮。
 - 4、問卷題目設計缺乏實證可反應教師教學成效，線上填答結果可經人為修改，缺乏真實性驗證。
 - 5、學校以行政手段迫使學生填答教學評量問卷，例如規定學生完成填答問卷後始得查看學科成績，學生非出於自願填答，多門學科一起填簽時，大部分學生未能認真填答問卷。
 - 6、建議將教師教學評量轉型為學生對教師之教學質性意見回饋系統，不再作為剝奪教師工作權或懲罰教師的手段。
- (七)針對教學評量相關問題，本院113年7月30日詢問教育部業務主管人員指出，教學品質的利害關係人主要是學生，所以我們應該是要知道學生反映，所以分數出來應該是要去了解原因，但絕不能成為單一偏頗的指標；目前制度上較完整，但若有類似濫用教學評量指標個案，除個人可透過救濟，教育部若

認為不合理可以對學校要求限期改善及扣獎補助款等語。並稱，本來教學評量就是要協助老師，作為教學改善的主要訊息來源；至於是否要設定一定通過的固定比率，他們也會認為公務員也有設固定甲等比率，或者如教師也會有所謂設定刷掉一定比率，無論多努力也是可能被刷掉，這確實不合理，當然是有個案問題，這些也會併同在技專校院的教務長會議中提出等語。

(八)綜上，有關大專校院實施教學評量（教學評鑑）部分，係屬教師評鑑項目之一，應非決定教師評鑑結果之唯一依據，多數學校均將線上教學評量成績列為教師評鑑之指標之一，洵屬大學自主事項，宜予尊重；惟據實務意見指出，有關「學生評量教師教學」部分，其問卷或量表係由學校或系所自行設計，信效度不明，且對於學期間由學生自行填寫之教師教學評量，因成績影響教師工作權益重大，恐導引部分教師降低課業要求或討好學生，況如未限制缺課較多之學生得評價教師教學、又缺乏適度之質性意見表述及相關教學輔導等配套措施等情，其實際功能及公平性等均引發諸多疑慮，教育部迄未積極研析，有待後續整體會同妥處。

四、針對我國大專校院實施教師評鑑實施頻率及校內相關規範之修改頻率等實務操作細節，依法由各校或授權院系所自定，惟查私立一般大學及技專校院多集中於1年1次（共73所），公立一般大學則以5年1次較多（13所），且外界反應部分學校修正頻率過高，或有年年修改及片面修正等情形，甚有6校之年修改頻率逾1次以上，部分教師認因應繁重評鑑之準備工作，能否利於實際教學品質之提升，亦生疑慮；況整體配套措施

未明，爰後續針對其追蹤輔導機制，併同諮詢暨相關研究建議主管機關有待加強大學教師專業、教學回饋支持系統等之意見，有待教育部後續積極研議

- (一)關於大專校院教師評鑑之方法、程序及具體措施，按大學法第21條等相關規定，係由各校自訂並經校務會議審議通過後實施，如無違反相關法令，則應原則尊重。其相關法令依據等詳調查意見一所述。
- (二)經查，以目前公私立大專校院教師評鑑實施頻率顯示，私立大專校院整體而言均集中於1年（16+57所），公立一般大學則以5年較多（13所），而其中評鑑頻率為1年之私立技專校院高達57所、頻率為1年之國立大學則僅有1所。對此學制上之極大落差，教育部僅稱「基於教學及管理等因素所訂之評鑑頻率，本部原則尊重」等語，顯未積極研析相關因素及其實務之妥適性。表列現況統計如下：

表11 公私立大專校院教師評鑑實施頻率

單位：校

學校		1年	2年	3年	4年	5年	其他
公立	一般大學	1	0	3	5	13	10
	技專校院	1	0	10	2	1	1
私立	一般大學	16	6	10	2	1	7
	技專校院	57	4	0	0	0	2

註：統計不含已停辦之學校；學校如因不同教師職級而有不同評鑑頻率者，列其他。

資料來源：本調查整理自教育部查復資料。

- (三)復引述茲引述民間教師工會團體針對教師評鑑之調查研究「教師評鑑速寫」⁵略以，校方所訂定的評鑑近年來修改次數日益頻繁，以本次調查中修改頻率

⁵ 資料來源：取自高教工會提供本案諮詢會議參考資料。

前10名的學校為例，所有學校幾乎是1年1修，前6名的學校更超過1年1次以上的頻率，可想見為了確保能在評鑑中達標，教師不得不額外撥空研究規則變化以求順利通過；倘面臨學校經營方針改變、評鑑辦法不利正在進行的研究領域時，老師是否應該且有能隨轉變研究重心，亦是否符合評鑑所揭櫫「協助教師專業發展」的目標，不無疑問等語。而此相關意見於本案諮詢會議中亦取得相當共識。茲引述該研究之統計如下表⁶：

表12 111年大專院校教師評鑑辦法修改頻率前10名

單位：次

序號	大專校院/評鑑辦法	年份區間	修改次數	平均修改頻率 (次/年)
1	某私立一般大學教師評鑑辦法	95-109	21	1.4
2	某私立科技大學教師評鑑辦法	98-108	15	1.36
3	某私立科技大學教師評鑑辦法	96-109	17	1.21
4	某私立科技大學教師評鑑辦法	95-107	15	1.15
5	某私立科技大學教師評鑑辦法	96-106	12	1.09
6	某私立科技大學教師評鑑辦法	96-98	3	1
7	某私立科技大學教師評鑑辦法	95-110	15	0.94
8	某私立醫護管理專科學校教師評鑑辦法	95-110	15	0.94
9	某私立一般大學教師評鑑辦法	97-109	12	0.92
10	某私立一般大學教師評鑑辦法	96-107	11	0.92

資料來源：本調查整理自高教工會提供本案諮詢會議參考資料。

(四)而針對目前教師評鑑之實施細節由各校自訂，部分教師面臨繁重準備工作、頻繁修正規章之因應等情況下，有關具體實施頻率等問題，教育部前函稱因教師評鑑非屬須報部事項且屬大學自主範疇，爰該

⁶ 資料來源：取自高教工會提供本案諮詢會議參考資料及113年8月14日之電子郵件回復資料(修正表內序號1之數據)。

部歷年未有相關統計及執行檢討情形等情。惟對此情，本院113年7月30日詢問教育部業務主管人員則指稱，教育部無法去規定全國一致的規範，但針對1年1次的評鑑頻率真的是太頻繁，後續可以在教務長會議中提出；另外像以某大學來說，教師評鑑5年1次，教學評鑑3年1次，就看似比較合理，我們是可以再跟學校討論等語。是以，相關情形有待教育部後續併予積極研析妥處。

- (五)另，瀏覽參酌先進國家大學教師評鑑之實施，常見以校或院為單位發展不同形式，享有一定自主權，教學評估則往往參酌學生意見，其整體結果除作為表現參考外，亦強調後續課程教學之改善或教學品質之回饋等。復展望我國大專校院教師教學專業發展狀況，依學界之相關研究略以⁷，大學教師教學專業發展問題，除大學法相關規定多以中小學教師角度出發，而針對教師專業發展制度欠缺周延，及校內相關編制尚未健全外；另在大學教師評鑑制度上，復認缺乏與專業發展之結合，如往往流於書面作業審查，缺乏教學觀察與回饋、教學檔案製作與評量等實質性互動；另，常因人情關係所囿，評鑑結果與中小學教師成績考核如出一轍，鮮少有不通過者，受教師評鑑教師並未獲得教學上的改進意見，也未能提出評鑑後的個人專業成長計畫等情。此外，該研究並提出建議，大學校院宜加強教師專業發展的形成性與總結性評鑑，如由主管機關納入教師參與專業發展之績效評估等……，相關研究論點暨法令意見均值參酌研議。

⁷張德銳（民110）。大學教師教學專業發展之問題與解決策略。臺灣教育評論月刊，10（1），76-81

(六)綜上，針對我國大專校院實施教師評鑑實施頻率及校內相關規範之修改頻率等實務操作細節，依法由各校或授權院系所自定，惟查私立一般大學及技專校院多集中於1年1次（共73所），公立一般大學則以5年1次較多（13所），且外界反應部分學校修正頻率過高，或有年年修改及片面修正等情形，甚有6校之年修改頻率逾1次以上，部分教師認因應繁重評鑑之準備工作，能否利於實際教學品質之提升，亦生疑慮；況整體配套措施未明，爰後續針對其追蹤輔導機制，併同諮詢暨相關研究建議主管機關有待加強大學教師專業、教學回饋支持系統等之意見，有待教育部後續積極研議。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至二，函請教育部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見三至四，函請教育部研議見復。

調查委員：賴鼎銘

紀惠容