



## 國立屏東科技大學教學績優教師獎勵要點

中華民國 104 年 03 月 19 日第 193 次行政會議通過  
中華民國 105 年 01 月 21 日第 203 次行政會議修正通過  
中華民國 106 年 04 月 20 日第 217 次行政會議修正通過  
中華民國 106 年 09 月 07 日第 221 次行政會議修正通過  
中華民國 106 年 10 月 19 日第 222 次行政會議修正通過  
中華民國 107 年 3 月 15 日第 227 次行政會議修正通過  
中華民國 107 年 8 月 2 日第 230 次行政會議修正通過  
中華民國 107 年 10 月 11 日第 232 次行政會議修正通過  
中華民國 108 年 5 月 16 日第 238 次行政會議修正通過  
中華民國 109 年 8 月 3 日第 249 次行政會議修正通過  
中華民國 110 年 8 月 2 日第 259 次行政會議通過  
中華民國 110 年 9 月 9 日第 260 次行政會議通過  
中華民國 111 年 1 月 13 日第 263 次行政會議通過  
中華民國 112 年 8 月 2 日第 278 次行政會議通過  
中華民國 112 年 11 月 23 日第 281 次行政會議通過

一、國立屏東科技大學（以下簡稱本校）為配合教育部實施大專校院獎勵特殊優秀人才政策，並獎勵本校專任教師投入教學工作，依據「本校教師彈性薪資實施辦法」，特訂定「**國立屏東科技大學教學績優教師獎勵要點**」（以下簡稱本要點）。

### 二、獎勵類型及目的：

本要點所稱教學績優教師申請分為 A 類：專業教學特優教師，B 類：創新教學優良教師，C 類：推動大學社會責任教學教師，D 類：推動高等教育深耕計畫教學教師。

A 類旨在著重專業教學特色與績效之教學績優教師，其獎勵由教學或行政單位推薦；B 類、C 類及 D 類之獎勵為著重高等教育深耕計畫之教學類專案計畫與大學社會責任執行之優良教師。

### 三、評審委員會組成：

A 類由校長、學術副校長、行政副校長、教育副校長、主任秘書、教務長、研發長、跨領域特色發展中心中心主任、外聘委員 4 名及教師代表 4 名組成，並由校長擔任召集人，任期為 1 年。外聘委員及教師代表由各學院院長及教師會各推薦至多 3 名，由校長圈選聘任之。

B、C 及 D 類由校長、學術副校長、行政副校長、教育副校長、主任秘書、教務長、研發長及跨領域特色發展中心中心主任為當然委員，必要時得由校長遴聘教師代表若干名，並由校長擔任召集人。

評審委員會須二分之一以上委員出席始可開議，並須出席委員二分之一以上同意始可議決。

### 四、申請條件：

本校編制內專任教師、編制外專任教學人員(以下稱專案教師)及校務基金進用研究人員，**除依「教師評鑑辦法及其施行細則」、「編制外專任教學人員評鑑辦法」及「校務基金進用研究人員評鑑辦法」等規定免予評鑑者外，須通過評鑑**，且近 3 年每學期至少開授 1 門課程者，得提出申請，但遇有教授休假、育嬰留職停薪、侍親留職停薪、借調、留職帶薪等，經扣除期間後，視為連續。

B、C、D 類申請教師不受前項須達 3 年授課之限制。

曾違反專科以上學校學術倫理案件處理原則或指導學生有違反學位授予法第 17 條第 1 項第 2 款之規定者，自查證屬實起 5 年內不得申請本要點之各項獎勵。

### 五、A 類專業教學特優教師遴選規定如下：



(一)申請程序：

- 1.申請教師依教務處公告日期提出申請，經系教評會議同意推薦至學院，由院教評會進行推薦資格審議。(申請表如附表1)
- 2.學院得主動推薦教學績優候選教師，提教評會審議。
- 3.教學特優教師候選人數以各學院教師人數之10%為上限(小數點無條件進位)。
- 4.專案教師及校務基金進用研究人員，得由聘任單位共同推薦候選人，候選人人數以全校進用人數10%為上限(小數點無條件進位)，行政單位聘任者由教務處召開會議進行推薦資格審議；學術單位聘任者由學院進行推薦資格審議。

(二)審議機制：

- 1.A類教學特優教師評審委員會每學年舉辦一次，遴選分為二階段舉行。
- 2.第一階段：評審委員會對候選教師所提報告書進行考核評分。(評分表如附表2)
- 3.第二階段：評審委員會請候選教師進行簡報與提問，評審委員得對候選教師所授課程學生進行訪談。
- 4.候選教師經評審委員會審議通過後，授予教學特優教師獎狀，並支給教學特優彈性薪資獎勵。
- 5.遴選A類教學特優教師名額以不超過當學年依第四點具申請資格教師總數5%為原則，獲獎人數由委員會視當年度經費及評選狀況決定，未達評選標準得從缺。副教授以下職級之獲獎人數不得低於總獲獎人數之20%。

- (三)獎勵期程、薪資差距：教學特優教師獎勵期限為1年，獎金核發級距分為14萬4千元、12萬元、9萬6千元。獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例約1.1:1至1.2:1。

六、B類創新教學優良教師遴選規定如下：

(一)申請程序：

- 1.於高等教育深耕計畫進行具創新教學課程之執行教師得依教務處公告日期自行提出申請，由教務處籌組推薦委員會進行資格審議並推薦候選教師。(申請表如附表3)
- 2.同一年度A類教學特優教師獲獎者，不得同時接受B類獎勵。
- 3.創新教學優良教師候選人數以全校教師人數之10%為上限(小數點無條件進位)。

(二)審議機制：

- 1.B類創新教學優良教師遴選每學年舉辦一次，遴選分為二階段舉行。
- 2.第一階段：評審委員會對候選教師所提報告書進行考核評分。(評分表如附表4)
- 3.第二階段：評審委員會請候選教師進行簡報與提問，評審委員得對候選教師所授課程學生進行訪談。
- 4.候選教師經評審委員會審議通過後，授予創新教學優良教師獎狀，並支給彈性薪資獎勵。
- 5.副教授以下職級之獲獎人數不得低於總獲獎人數之20%。

- (三)獎勵期程、薪資差距：創新教學優良教師獎勵期限為1年，獎金核發級距分為12萬元、9萬元及6萬元。獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例約1.04:1至1.17:1。

七、C類推動大學社會責任教學教師規定如下：

- (一)申請程序：推動高等教育深耕計畫大學社會責任教學候選教師名單由跨領域特色發展中心推薦，依當年度執行大學社會責任類計畫教師人數為限。(申請表如附表5)

(二)審議機制：

- 1.候選教師經評審委員會審議通過後，支給彈性薪資獎勵。(評分表如附表6)
- 2.獲獎人數由委員會視當年度經費及評選狀況決定，未達評選標準得從缺。



3. 副教授以下職級之獲獎人數不得低於各類總獲獎人數之 20%。

- (三) 獎勵期程、薪資差距：為推動本校師生團隊執行教育部大學社會責任實踐計畫及推動大學社會責任專案計畫，獎勵期限為 1 年，獎金核發級距分為 6 萬元、3 萬 6 千元及 1 萬 8 千元，獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例約 1.013:1 至 1.09:1。

#### 八、D 類推動高等教育深耕計畫教學教師規定如下：

- (一) 申請程序：推動高等教育深耕計畫教學類候選教師名單由跨領域特色發展中心推薦，依當年度執行教學類計畫教師人數為限。(推薦表如附表 7)

#### (二) 審議機制：

1. 候選教師經評審委員會審議通過後，支給彈性薪資獎勵。
2. 獲獎人數由委員會視當年度經費及評選狀況決定，未達評選標準得從缺。
3. 副教授以下職級之獲獎人數不得低於各類總獲獎人數之 20%。

#### (三) 獎勵期程、薪資差距：

為推動本校高等教育深耕計畫執行，配合執行特色教學團隊、第二專長執行系/學位學程、多師共時教學、創新教學暨問題導向課程之專案課程、特色專業實地實務教學及教學相關競賽特優獎勵等專案及內容，依不同執行內容核發彈性薪資，各類發給標準如下，獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例約 1.001:1 至 1.24:1。

#### 1. 特色教學團隊：

旨在推動教師組成跨領域之特色教學團隊，開設跨系所跨學院之課程模組。特色教學團隊彈性薪資依團隊開設課程內容，於學程內開設之既有課程除原授課鐘點費外，依其授課鐘點費為比例原則，給予鐘點費基準之 0.2 倍彈性薪資，新開課程(含彈性學分)給予鐘點費基準之 0.5 倍彈性薪資，獎勵期限為一年。

#### 2. 第二專長執行系/學位學程：

旨在推動系/學位學程推廣第二專長修讀，開放系/學位學程之課程，鼓勵學生培育跨領域專業技能。第二專長彈性薪資依系/學位學程開放課程數量，於學程內開設之既有課程除原授課鐘點費外，依其授課鐘點費為比例原則，給予當學期有被第二專長選修學生選讀課程之教師，被選讀之課程鐘點費基準之 0.2 倍彈性薪資。各系第二專長輔導老師，依據輔導學生數量核發每輔導 1 位學生給予輔導老師每月 500 元彈性薪資，獎勵期限為 1 年。

#### 3. 多師共時教學

旨在推動跨領域整合性與創新教學方式之課程，至多由 2 位且不同系所教師，共同開設並依所提跨領域課程規劃週數全程全時出席授課，規劃共授週數原則應以每門課至少 3 週，至多 5 週為上限。每位教師 1 學期至多進行 3 門多師共時課程(包含主授與共授)。彈性薪資支給上限每門課 5,000 元，申請方式依教務處相關申請須知規定辦理。

#### 4. 創新教學暨問題導向課程之專案課程：

旨在推動教師於課程中導入創新教學暨問題導向模式，且執行週數不得低於 4 週，依其授課鐘點費為比例原則，給予鐘點費基準之 0.2 倍彈性薪資，新開課程(含彈性學分)除原授課鐘點費外，給予鐘點費基準之 0.5 倍彈性薪資，獎勵期限為 1 年。

#### 5. 特色專業實地實務課程：

旨在搭配課程推動實地實務實習之教學方式。特色實地實務團隊成員依其貢獻度給予彈性薪資，彈薪總額以執行計畫核定金額之 50% 為限，獎勵期限為 1 年。

#### 6. 教學相關競賽特優獎勵：

教師培訓學生參加全國性、國際性競賽或活動，成績優良獲媒體報導，對提升校譽有具體實效者，獎勵期限為 1 年。



九、定期評估：

A、B、C 及 D 等四類教學績優教師須協助本校推動教師教學品質提升活動，擔任本校所舉辦相關教學專業成長活動或教學觀摩研討會進行教學經驗教授。

A 類專業教學特優教師於彈性薪資支給期限屆滿後 1 個月提出績效報告，由各推薦單位教評會進行績效評估，並送評審委員會審查，如未符標準，得收回部份彈性薪資獎勵。績效評估標準由各推薦單位自行訂定。

B 類、C 類及 D 類於彈性薪資支給期限屆滿後 1 個月提出績效報告予各推薦單位備查。

十、凡當選 A 類教學特優教師者，自當選年度起 2 年後方得再接受推薦。

獲選 A 類教學特優教師彈性薪資累計 3 次者，頒發「終身教學特優教師獎」。

十一、獲得彈性薪資候選教師如遇下列情事者，廢止其候選人資格。

(一)留職停薪。

(二)離職或不予聘任等情事。

(三)違反專科以上學校學術倫理案件處理原則或指導學生有違反學位授予法第 17 條第 1 項第 2 款之規定。

(四)有損校譽經校教評會審查屬實者。

十二、教師獲獎後五年內如遇下列情事，除廢止其教學績優獎狀外，並全數繳回已受領之金額。

(一)以不實資料申請而受獎，經查屬實者。

(二)違反專科以上學校學術倫理案件處理原則或指導學生有違反學位授予法第 17 條第 1 項第 2 款之規定。

(三)有損校譽經校教評會審查屬實者。

(四)執行各類教學計畫遭撤案者(非可歸責受獎教師之情事者除外)

十三、本要點未盡事宜，悉依據教育部及本校相關規定辦理。

十四、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過後施行，修正時亦同。