

# 教師升等與其績效表現之關聯性

## 研究結果

1. 本校 101 年度至 104 年度共計 38 名教師升等，其中 32 位採用研究升等，5 位技術升等，1 位教學升等，雖然本校已陸續舉辦多場的說明會暨專題演講、公聽會、以及教學實務升等之他校教師經驗分享，但目前本校教師採用研究升等仍是大宗，技術與教學升等的教師還不是很多，這可能是因為推動的時間還不是很長，對教師而言，此三種升等途徑的基本條件十分不同，傳統升等途徑著重在研究與論文，許多想要升等教師已投注相當多時間與精力在研究與論文上，短時間內要其轉換升等途徑有其難度。
2. 本校在此三類升等路徑都有教師通過，可見本校教師對於多元升等有一定認知與了解，故建議學校仍應加強宣傳與推廣，讓更多老師清楚不同升等途徑的基本要求與申請方式，應能提升教師採用教學與技術升等的比例。
3. 教師選擇升等路徑會影響教師評鑑項目的投入程度，進而影響其績效表現。至今研究升等仍是教師選擇的主要途徑，可能的原因是教師的博士訓練主要是論文寫作，故採研究升等相對比較容易。技術升等的基本條件為產學合作案，然而申請與執行產學計畫案可能並非多數教師具備的能力，以致教師影響教師選擇技術升等的意願。而教學升等是這兩年來才積極推動的政策，教學實務成果為其基本要件，就本校規定的教學實務成果恐怕也需要一段較長的時間進行準備。
4. 有意願升等的教師可能對自我的要求較高，應該也具有較高的成就動機，故並不會因為通過升等就產生鬆懈怠惰的情事，其仍會維持較佳的績效表現。故建議學校仍需激發與鼓勵教師升等，畢竟有願意升等教師必須要投入較多時間與精力在學校的工作上，求得較佳的績效表現，才能順利提出升等。