

美國加州大學系統教師評鑑規範

駐洛杉磯辦事處教育組

加州大學(University of California, UC)對教師的評鑑、升等晉級與支薪，此獨特的薪資報酬(compensation)制度對建立加州大學的卓越性佔很重的成分，雖然加州大學的教師有助教授、副教授及教授等標準職等，這項獨特的薪資報酬制度在這些職等每一套級數，每一職等每一級數有特定薪水，設計同儕評鑑與薪資表旨在創造大學校園與各學術領域的一致性與均等性，但市場的力量包括各學術領域與校園間日益增加的差距，造成行政人員與教師的挑戰。

加州大學總校長、副校長(Provost)、執行副校長、總校長辦公室學術人事(OP Academic Personnel, AP)全加州大學系統執行這項薪資報酬制度扮演關鍵角色，學術人事手冊(Academic Personnel Manual, APM)提供管理校園評鑑程序、評鑑標準等政策與薪資報酬實務，所有大學校園每位教師的評鑑與每所校園都有其額外指南來運作學術人事手冊。

一、加州大學同儕評鑑與薪資表整合制度

加州大學定期同儕評鑑及績優表現的教員薪資調增均假設同儕評鑑鼓勵追求傑出表現，學術生產力在生涯全程被鼓勵，不同抬頭職等有不同同儕評鑑標準與程序，但階梯式職等政策為所有其他教師團體立下典範，加州大學這項階梯式職等制度獨特要素如下：

- (一)整合教師薪資表與特定學術成就級數，藉由同儕評鑑來決定，一套嚴謹學術表現評鑑直接與薪資報酬表相關，加州大學總校長辦公室(UCOP)學術人事手冊公開這些薪資表資訊，包教師成就 20 級數（助理教授 6 級、副教授 5 級、教授 9 級）最低薪資。代表大多數教師與各學術領域”一般(general)薪資表在三大領域 1. 商業／經濟／工程，2. 法律，3. 健康科學等則有較高薪資，這些領域反應市場條件。

(二)持續、定期同儕評鑑

教師平均每 2 或 3 年被同儕與行政主管評鑑 1 次，所有評鑑包括系所同儕評鑑，另依考量，接著有學院評鑑，甚至大學層級評鑑；實務上，加州大學各校園作法不一，但都同意由學術評議會(Divisional Academic Senate)與學術行政單位

訂定執行並遵照學術人事手冊政策，升等方面（如由副教授升等至教授）同儕評鑑也可以加入來自全美或全球的外在同儕評鑑，又如跨級升等（如教授第 6 級升等至教授第 9 級）通常也包括外審。加州大學每一校園有其學術人事委員會（Committee on Academic Personnel, CAP）或相等委員會評鑑教師主要升等事宜，學術人事委員會（CAP）是加州大學學術評鑑的主要人物，有些校園，學術人事委員會或相等委員會對薪資及評鑑升等案提出建議。學術行政主管也參與評鑑（包括系主任、院長、Vice Provost, Executive Vice Chancellor/Provost 及校長（校長參與終身職與主要升等案），審核評鑑案程序由系所、學院、學術人事委員會，再至中央行政單位。

（三）績優評鑑(merit review)

績效評鑑在加州大學學術評鑑有特殊意涵，意指定期評鑑程序如前述 2 所指，同儕評鑑程序在薪資表上升等一級數，此觀念非常重要，此作法說明薪資表每一級數的升等係依據同儕評鑑與績優表現。

（四）持續後終身職(post-tenure)評鑑

教師獲終身職後仍須定期被評鑑，資深教師達到最高級數（如教授第 9 級）可進行特別評鑑且以級數之上來評量，薪資已超此抬頭職稱最高薪，仍有定期評鑑。許多加州大學校園這些所謂超級數教師獲頒”傑出教授(Distinguished professor)名譽。

二、終身職與就業保證：聘用與升等標準

教授職等及駐校教授職等級數的教師評鑑包括教學、研究和或創造工作、專業活動、大學與公共服務等全方位評量，其他職等如臨床（醫學、牙醫等等）教授職等、訪問教授、兼任教授、健康服務臨床教員、具有就業可能保證的講師及就業保證的講師等的評鑑更強調責任。在健康科學方面，含各類教師抬頭，教師評鑑通常包括臨床成就，學術人事手冊包括教師評鑑標準。

（一）終身職與就業保證

只有階梯式等級與相等級教師（相等級教師包括牙醫臨床教授、體育指導師、天文學家、農藝學家）具資格申請終身職，

終身職頒發予升等至副教授以上，終身職教師必須符合非常標準，也包括基本的標準，優異學術成就表現在教學與研究或其他創造成就為獲聘或升等至終身職不可或缺條件。

終身職教師不能被解聘，除非有正當理由，而且經過由學術評議會組成適當的諮議委員會召開的公聽會，校董事必須核准終身職教師的解聘，具有就業保證的講師非常相似於終身職，其他教員抬頭有聘用任期，雖有但書條件，大部分可續聘，有時有特定補助。

(二)評鑑標準

階梯式等級的教師在四大方面被評鑑 1. 教學，2. 研究與創造活動，3. 專業成就，4. 大學與公共服務。教學方面展現高水準教學證明，為聘用、升等與晉級等基本要素；研究或創造活動方面，教師必須展現創造與生產力的心智，如專業學院教師必須展現該專業領域傑出能力；所有教師在校園、加州大學系統、加州或全美的服務方面必須達到高水準。

三、薪資與薪資表

加州大學所有校園教師領學年年薪(9 個月)或以會計年度計算(12 個月)的薪資表計算，薪資表訂定的前提係依據為加州大學大部分學術/專業領域及加州大學所有校園的教師做相似的工作，因此須以可比較的模式支薪。

薪資表依據 3 大關鍵要素研訂 1. 加州大學教師同儕為薪資決定最重要所在(意即同儕評鑑扮演決定職等、級數與薪資重要因素)；2. 除了少數例外，薪資在所有領域與加州大學所有校園均相同；3. 薪資藉由職等或級數定期升等及生活水準指數等二項主要成份組成。但全美的趨勢為各領域日增的薪資差距，此外在加州大學各校園間薪資差距也非常明顯，薪資表的調整是不定期，有時為年年調整，過去 7 年僅調 3 次。

四、薪資增加

加州大學教師有 4 種基本方式調高薪資：

- (一)績優表現加薪:教師評鑑獲績優薪資表晉一級，每一級數間增加額度不一，如助理教授(每 2 年評鑑 1 次)每級之間約調增 5.5%，正教授(每 3-4 年評鑑 1 次)每級之間調增 8%。每

年大約三分之一教師獲評績優表現並晉級。

(二)升等評鑑:一位教師獲評鑑肯定升等，可升等至較高職等，如助理教授升等至副教授，或副教授升等至教授。

(三)一般薪資表調增:總校長要求普遍調增薪資，每位教師可獲薪資調高，但部分教師無法調高薪資係因契約與先前評鑑結果。

(四)不在薪資表上的調高薪資:證明某項聘用或升等晉級不在薪資表上，符合特定條件:符合市場條件，如升至較高職等或代替升等，又如績優加薪或代替績優表現加薪或普遍薪資表調整結果適用在不資薪表上薪資。

五、額外薪資報酬

通常全職教師不會獲得額外大學資源其他薪資報酬，除非獲同意於暑期教學、超額教學、在大學推廣部教學、顧問、講座、或從事額外年度補助研究等活動才會獲得額外薪資報酬；教師從事任何外在專業活動(與收入)由學術人事手冊規範管理。

學年型聘用教師允許在暑期額外賺取最多至三分之一學年度(9個月)年薪，會計年度聘用教師可額外賺未休帶薪假期間至多十二分之一會計年度(12個月)年薪。這些活動通常由非州立基金支付(如研究獎助與契約等)。

譯稿人:梁琍玲摘譯

資料來源:2017年1月17日，Faculty Review and Compensation at the University of California

http://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/_files/uc-faculty-comp-summary-jun-2014.pdf