

114 年度 vs 115 年度

表一：SUPER 教師獎暨模範教師甄選計畫【整體制度差異分析表】

分析面向	114 年度計畫	115 年度計畫	調整重點說明
計畫名稱	屏東縣 114 年度 SUPER 教師獎甄選活動計畫	屏東縣 115 年度 SUPER 教師獎暨模範教師甄選活動計畫	新增「模範教師獎」，計畫性質由單一獎項擴展為雙軌制度
甄選獎項	SUPER 教師獎 (5 組)	SUPER 教師獎 + 模範教師獎	擴大表揚範圍，兼顧卓越與長期典範
名額設計	名額有限	模範教師獎不設名額	只要符合條件並通過評選即可獲獎
獎項定位	強調創新、亮點、策略	SUPER：亮點表現 模範：勤懇、穩定、公共參與	兩類教師價值分流、不互相競逐
推薦方式	學校、同仁、家長、自我推薦	新增 理監事推薦制 (模範教師)	強化組織治理角色
報名方式	Email 寄送資料	Google 表單填寫 + 檔案上傳	行政流程全面數位化
書面資料頁數	30 頁為原則	10 頁為原則	大幅減量，降低教師行政負擔
評選方式	書面審查	書面審查 + (SUPER) 實地訪視	評選深度提升
遴選期間	4/7-4/11	SUPER：3/9-4/9 模範：4/10-5/8	評選時間拉長、分階段進行

114 年度 vs 115 年度

表二：評選機制與治理設計差異分析表（重點說明用）

比較項目	114 年度	115 年度	制度意涵
獎項架構	單一獎項	雙軌獎項制度	教師表揚更具包容性
理監事角色	無明確制度角色	模範教師推薦人（每人至多 2 名）	提升理監事參與度
利益迴避規定	無明文規定	有推薦即須迴避，不得擔任評選委員	強化評選公正性
資格條件設計	較為概括	模範教師：會員年資、品德條件明確化	提高制度可信度
行政負擔	高（頁數多、人工彙整）	低（頁數減量、表單化）	呼應行政減量精神
評選節奏	短期集中	長期、分階段	評選品質與完整度提升
對會員意義	表揚少數亮點教師	肯定更多默默付出的教師	強化會員認同感

115 年度不是單純調整流程，而是在不增加教師負擔的前提下，擴大表揚對象、強化治理角色、並提升整體評選公信力。