

本校教師分流問卷彙整

摘要

【問卷整理結果之建議】：

- 根據一週內問卷回覆結果(82人)，目前62%教師回函贊同分流，但對於分流後的教學時數、論文數之規定仍有很大的疑慮。
- 有38%教師反對分流，可能因一時提高升等門檻，本可於這一兩年內要提升等的老師會措手不及，故應考慮有緩衝期，使老師們有時間反應。
- 建議569條款應予廢除而非凍結，免得因為有兩套規定而無的是從，產生不安與壓力。
- 並重型教師之升等規定應與目前升等標準(原有升等標準)相同，讓政策無縫接軌。教學型及研究型論文數再依此標準增減。

【與各校升等辦法比較之建議】：

- 教師會比較國立與私立大學升等辦法(附件一)，本校的升等辦法相對較嚴苛。對一個研究團隊而言，士氣好壞是非常重要的，升等辦法可激勵人心，亦可使人喪志，由問卷反映壓力指數大，快樂指數低，如何拿捏，懇請校方斟酌。
- 大多數教師反映無法達到新升等目標。是否可考慮與台大一樣訂定積分數，不要訂第一作者篇數，如台大定500分，則篇數及質量皆可顧及。國立學校大都以積分為門檻，如台大陽明成大皆訂門檻積分，本校無論人力資源(碩博班學生)及財務資源(計畫數)皆比不上他們，如門檻比他們高(以並重型9篇為例，如達各領域前20%的論文，其CJA為675，以前40%的論文為例，其CJA為540)，恐會緣木求魚，如同仁對升等絕望，失去努力目標及方向，將會是學校很大的損失。

【對教學型建議】

- 教學型的升等標準太高，既要投入多數時間於教學、又要論文五年內要有9篇，難以達成。(每週授課時數需達1.2倍，大學部需佔1/2，又有大量行政工作，如各種評鑑、學生輔導等)
- 授課學分為該職級的1.2倍，開課非個人可以主導，無足夠的課程可授。專書、教案認列的標準待建立，目前也不受重視。
- 大學部、研究所之課程內容、學生數不同，以相同標準選教學優良教師，不易入選，全校能達成此目標的人數每年3位，僅有少數人能以教學優良升等
- 對懷孕婦女應有保障，請比照國科會放寬，送審升等前為7年內的論文數
- 建議參考國內其他大學的辦法，以訂立合理且務實的標準，或回歸依照教育部的標準。

【對研究型建議】

- 研究型的升等標準太高，既要論文的數量、又要論文的品質而且還要有高引用次數，難以達成。
- 建議校方說明訂出此升等標準的**考量**基礎，並且統計目前學校能夠符合此標準的人數**與專任副教授的比例**。
- 建議參考國內研究型大學的辦法，以訂立合理且可能達成的標準。
- 建議考慮不同領域(如社會或者管理學門)及較高影響因子，或較佳排名的期刊(如 $IF \geq 6$ 或者前 10%)酌減論文篇數。

【對並重型建議】

- 只要求要第一作者或通訊作者，其他排名的貢獻全都不計，如何鼓勵升高研究校際或系間合作，以提升研究能量？
- 專利與技轉應考慮如何計分？
- 領域不同支援不同，可考慮如高醫的**作法**，對不同領域有調整的空間與彈性。

附件一 問卷內容:

各位同仁:

教師會於今年 3 月針對全校同仁最關切的問題進行問卷調查，瞭解同仁最關心的事為 569 條款及教師退撫的事，為此向校方反映，校長亦為此主動應本會的邀請，向全校同仁進行演講，在演講中提及以教師分流代替 569 條款之事。如今校方擬凍結 569 條款而以專任副教授分流升等實施辦法來代替，以善意回應同仁們的虞慮。並解決副教授升等期限之問題與壓力。

本會為了解並彙整各位同仁對"中國醫藥大學專任副教授分流升等實施辦法(草案)"之意見，經理監事會議同意，發放此問卷，將意見繼續提供校方參考，使該草案制訂前有更準確資訊。為使同仁們的意見得著充分表達，故以逐條詢問的方式制訂本問卷，希望同仁們圈選，回答問題並提交。本草案攸關各位升等，請踴躍回覆此問卷，以利彙整。問卷之結果將放置於教師會網站。教師會網站 <http://www2.cmu.edu.tw/~cmuteacher/>

問卷內容:

1. 您是否同意凍結 569 條款而以專任副教授分流升等實施辦法來代替?

是

否

2. 學校教師分流有教學型、研究型及並重型?您希望選擇哪一型?

教學型

研究型

並重型

教師分流升等之類型為教學型，申請升等教授者須符合下列各項條件之一：

(一)申請升等前三年內曾獲本校校級教學優良教師者。

(二)申請升等之前三年度教學評估原始成績排名順序於全校教師前 1/3 者，且符合下列各項規定：

1)、每週授課時數(含認列)至少為該職級規定之 1.2 倍，且大學部授課時數至少達該職級規定之 1/2。

2)、申請升等前三年內曾擔任過班級導師。

3. 目前以您自己評估，你達到的目標機率為多少?(0-100%)

0-25

25-50

50-75

4.您對此條文的疑慮為：

□ 教師分流升等之類型為研究型，升等教授者須符合下列各項條件之一：

(一)支領國科會彈性薪資或屬校院互聘非醫事類教師者。

(二)升等之前三年度研究評估原始成績排名順序於全校教師前 1/3 者；並符合下列各項規定：

1)、每週實際授課時數(不含認列)至少 2 小時。

2)、申請升等前三年內曾指導學生參加國科會大專學生專題研究計畫。

3)、近五年內以第一作者或通訊作者發表在 SCI、SSCI、AHCI 之期刊論文 (original article or full paper)達 7 篇以上，且 RPI>100。

5.目前以您自己評估，你達到的目標機率為多少?(0-100%)

0-25

25-50

50-75

75-100

6.您對此條文的疑慮為：

教師分流升等之類型為研究型並重型，升等教授者須符合上述一、二項以外之教師。

7.目前以您自己評估，你達到的目標機率為多少?(0-100%)

0-25

25-50

50-75

75-100

8.您對此條文的疑慮為：

9.教學型及研究型教師數分別須少於該職級人數之 1/3。你認為是否合適?

是

否

10.依據上題，您是否同意不要設 1/3，由老師選擇教學型及研究型教師?

是
否

各類型教師升等時其主論文，須為送審前五年內且為取得前一等級教師資格後，以第一作者或通訊作者發表在 SCI、SSCI、AHCI 等相關領域之期刊論文、專利或技術移轉，論文篇數須符合下列規定，始得提出：

一、 教學型：9 篇(專書或教案亦可認列)。

11.目前以您自己評估，你是否可能達到此目標？

是
否

12.目前以您自己來說，你達到的目標機率為多少?(0-100%)

0-25
25-50
50-75
75-100

13.您對此條文的疑慮為：

二、 研究型：15 篇(h index >10)。

14.目前以您自己評估，你是否可能達到此目標？

是
否

15.目前以您自己來說，你達到的目標機率為多少?(0-100%)

0-25
25-50
50-75
75-100

16.您對此條文的疑慮為：

三、 並重型：9 篇。

17.目前以您自己評估，你是否可能達到此目標？

是

否

18.目前以您自己來說，，你達到的目標機率為多少?(0-100%)

0-25

25-50

50-75

75-100

19.您對此條文的疑慮為：

20.您目前的壓力指數為(0-10):

1

2

:

10

21.您目前的快樂指數為(0-10):

1

2

:

10

22.您是 教授 副教授 助理教授 講師

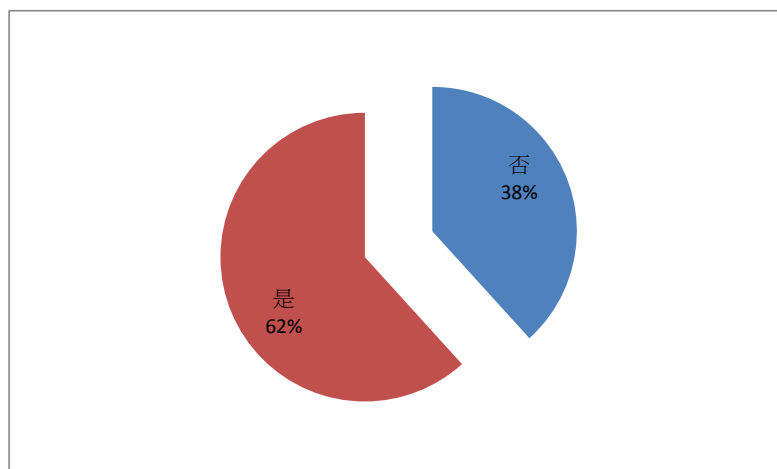
附件二：各校之升等辦法評分標準

| 學校 | 升等教授最低標準 | 升等副教授最低標準 | 升等助理教授最低標準 | 條件 | 備註 |
|---------------|--|-----------------------------------|----------------------------------|---|-------------|
| 中國醫大 (教學型) | 9 篇(專書或教案亦可認列)。 | 2 篇 | 1 篇 | 以第一作者或通訊作者發表在 SCI、SSCI、AHCI 等相關領域之期刊論文、專利或技術移轉 | 教學型 |
| 中國醫大 (研究型) | 15 篇(h index >10) | 13 篇 | 9 篇 | 以第一作者或通訊作者發表在 SCI、SSCI、AHCI 等相關領域之期刊論文、專利或技術移轉 | 研究型 |
| 中國醫大 (並重型) | 9 篇 <u>(以各領域前 20% 的論文為例，其 CJA 為 675，以前 40% 的論文為例，其 CJA 為 540)</u> (99 年前聘舊辦法 5 篇，99 年後聘 6 篇) | 6 篇 (99 年前聘舊辦法 4 篇，99 年後聘 5 篇) | 4 篇 (99 年前舊辦法 3 篇，99 年後聘 4 篇) | 以第一作者或通訊作者發表在 SCI、SSCI、AHCI 等相關領域之期刊論文、專利或技術移轉 | 並重型 |
| 台大 | 500 分 | 300 分 | 250 分 | 現職五年內發表之所有論文(不限第一或者通訊作者)選擇至多 12 篇按國科會之『C×J×A』評分加總所得分數。 | 醫學院各系通則 |
| 成大 | 500(450)分 | 320(300)分 | 250(230)分 | 依國科會 CJA 算法 | 醫學系基礎組(臨床組) |
| 陽明 | 500 分 | 400 分 | 300 分 | 計算 CJA，但是期刊排名點數較國科會寬鬆。如基礎醫學領域:IF 10(10 分), IF 5 或 P 10%(8 分), IF 2 或 P 25%(6 分), 25% < P 50%(4 分), 50% < P 75%(3 分), P > 75%(2 分) | 醫學院教師升等辦法 |

| | | | | | |
|----|--|---|--|---|---------------|
| 北醫 | 600(450)分 | 450(350)分 | 300(250)分 | 依國科會 CJA 算法，5 年內最多 <u>採計 15 篇(不限第一或者通訊作者)</u> 。 | 醫學系基礎學科(臨床學科) |
| 高醫 | SCI/SSCI/EI 7 篇，其中 3 篇排名前 50% 或 <u>SCI/SSCI/EI 5 篇，其中 3 篇排名前 30%</u> 或 SCI/SSCI/EI 3 篇，皆排名前 10%。 | SCI/SSCI/EI 5 篇，其中 1 篇排名前 50% 或 SCI/SSCI/EI 4 篇，其中 2 篇排名前 30% 或 SCI/SSCI/EI 2 篇，皆排名前 10%。 | SCI/SSCI/EI 3 篇，其中 1 篇排名前 60% 或 SCI/SSCI/EI 1 篇，排名前 10%。 | 以上篇數限第一或者通訊作者 | 自然生物醫學科學類教師 |
| 長庚 | 論文發表三十五篇，或 SCI 引證係數 75 點。 | 論文發表二十篇，或 SCI 引證係數 50 點。 | 論文發表十篇，或 SCI 引證係數 25 點。 | SCI 引證係數之點數計算即國科會 CJA 之計算方法，且 <u>以上篇數不限第一或者通訊作者</u> 。 | |
| 中興 | <u>於原職級且五年內著作</u> ，依國科會生物處現行之研究表現指標計算總分(不限篇數)，總分達 375 分(含)以上。 | <u>於原職級且五年內著作</u> ，依國科會生物處現行之研究表現指標計算總分(不限篇數)，總分達 225 分(含)以上。 | | 依國科會 CJA 算法 | 生物醫學研究所升等辦法 |

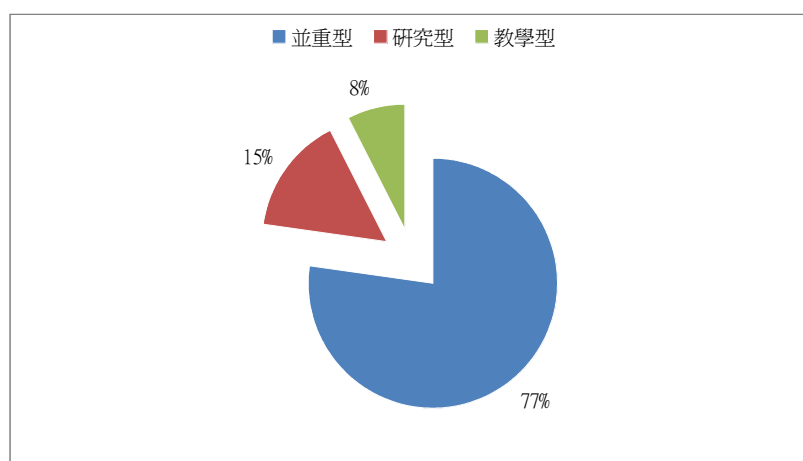
附件三：問卷統計及意見彙整

1. 您是否同意凍結 569 條款而以專任副教授分流升等實施辦法來代替？



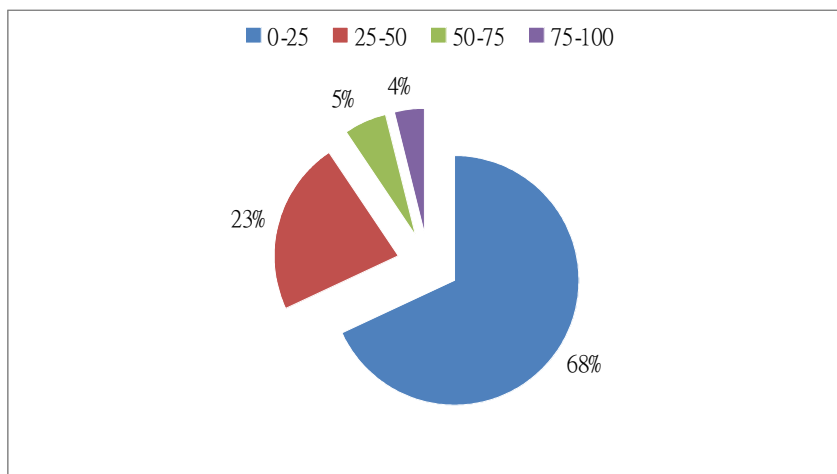
是 44 人(62%) 否 28 人(38%)

2. 學校教師分流有教學型、研究型及並重型?您希望選擇哪一型?



教學型 4 人(8%), 研究型 8 人(15%), 並重型 41 人 (77%)

- 教師分流升等之類型為教學型，申請升等教授者須符合下列各項條件之一：
 - (一)申請升等前三年內曾獲本校校級教學優良教師者。
 - (二)申請升等之前三年度教學評估原始成績排名順序於全校教師前 1/3 者，且符合下列各項規定：
 - 1)、每週授課時數(含認列)至少為該職級規定之 1.2 倍，且大學部授課時數至少達該職級規定之 1/2。
 - 2)、申請升等前三年內曾擔任過班級導師。
3. 目前以您自己評估 你達到教學型的目標機率為多少？



0-25% 51 人(68%), 25-50% 17 人(23%), 50-75% 4 人(5%), 75-100% 3 人(4%)

教學型教師：82 人回覆問卷，53 人提出建議意見，29 人空白(黑點代表一位意見)

4. 您[對教學型條件之條文]的疑慮為：

- 沒有足夠的課程可以授課
- 要馬兒肥,又要馬兒不吃草,憎多粥少,如何辦到?每週花一半以上時間上課,三倍時間備課,請問研究時間剩多少?
- 1.學分為該職級的 1.2 倍?系上學分恐難配合,怎能讓其他老師不及規定學分落在底標,甚至減薪水。不恰當也不合理。
- 授課時數需要經過系上分配,無法自行決定
- 即使幸運曾獲本校校級教學優良教師者,但是要求每週授課時數(含認列)至少為該職級規定之 1.2 倍,且大學部授課時數至少達該職級規定之 1/2 也很難辦到。
- 我校近年增聘數百位教師,造成本校研究成果突飛猛進,卻也造成全校教師上課學分平均低於授課時數。所以目前每週上課時數根本難以到達規定所需。加上如此規定會造成教師們互搶學分,對教學品質下降與教學倫理混亂後果堪慮。建議每週授課時數不低於該系(學科)平均即可。
- 授課時數與"當選教學優良教師"非個人單方面能夠主導(3 人)
- 校級優良教師少

- 當選校級優良教師與"授課時數需求"非個人單方面能主導
- 1.授課時數為該職級 1.2 倍，在大部份老師學分不及職級要求下，如何會超學分，若超學分而讓其他老師學分低落至 5% 以下(教師評估)，實在不合理。
- 這樣造成大家要輪流搶競選校級優良教師
- 可再增列其他適用條文
- 1.校級優良教師名額很少 2. 教學評估成績並非絕對公平，研究所老師通常可得高分，比大學不成績高出許多 3. 大學部老師若常點名或較嚴格，也會被學生評分較低
- 是否可事先調查有多少老師可以符合這幾項規定？若極為少數者，那設那麼高的門檻，只有合到極少數人，就沒太大的意義！
- 1. 不易獲選為校級教學優良教師 2.上課時數不易達到該職級規定的 1.2 倍
- 目前校級教學優良教師的條件大有問題，卻是條件之一。目前的條件似乎在選優良主管或優良研究人員，與優良教學教師相去甚遠。
- 必須獲得校級優良教師之規定難以達成
- 申請升等前三年內曾獲本校校級教學優良教師者難以達成，需改為申請升等前五年內曾獲本校校級教學優良教師者。
- 嚴苛,校級優良教師一年能有幾位?
- 「每週授課時數(含認列)至少為該職級規定之 1.2 倍」教學負擔過重且不合理。
- 教學評估的分數本身就有一些爭議，再採用此標準當升等依據並不完全適當。
- 以教學型升等仍須九篇，必定還要花費許多時間完成論文，每週授課時數需達 1.2 倍，大學部需佔 1/2，教師仍須花費大量時間配合學校完成教育部評鑑的各項工作，而且這些學校的評鑑工作往往都是限時完成，顯然行政規劃與效率不彰，教師都需要放下手邊工作盡力配合，這些工作對於一般科系教師達成升等條件有一定的負擔，獨立所教師更不可能達到。
- 凍結多久?
- 請問年滿 60 歲領有學校免評,還有 569 或教師分流升等之限制嗎?
- 困難度太高
- (一)申請升等前三年內曾獲本校校級教學優良教師者。 Ans:本校優良教師選拔其標準目前不盡公平，如研究所(僅個位數而且學生成熟度高，可能全為相近研究室，大家熟識度高、上課時間彈性、不會有怨言)和大學部(如數多者上百，上課時間難以調整、點名常常成為學生與老師衝突原因、學生只為了解成績而不得已填問卷，如有任何怨言勢必一一登錄)、通識與專業科目、必修與選修、國考科目與非國考科目皆不能相提並論，此規定可能助長教師運用職權或產生弊端或製造紛爭等不公現象。(二)申請升等之前三年度教學評估原始成績排名順序於全校
- 學校有些單位只有研究所，教師所開的課程以碩士班學生為主，因此不容易

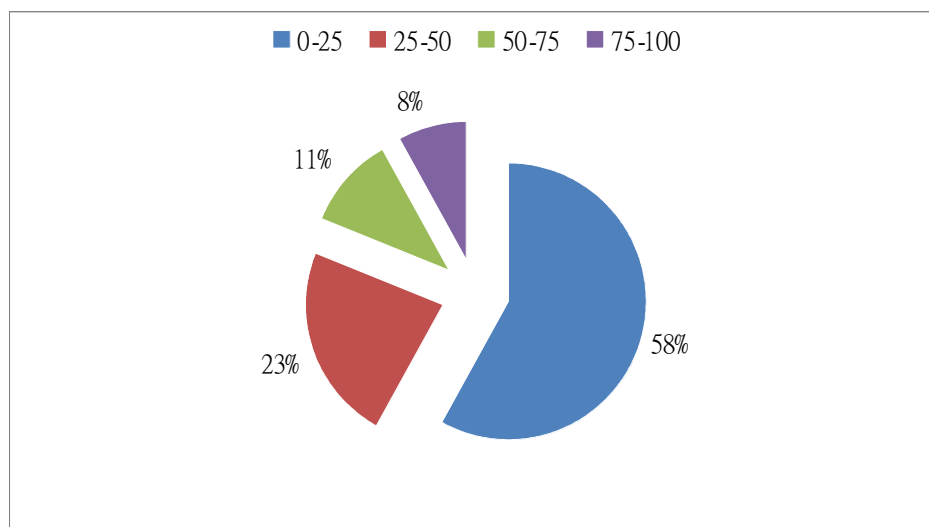
符合 "且大學部授課時數至少達該職級規定之 1/2"。

- 有需要讓一個教授大學授課時數超過 1/2 嗎?教授有需要教一些大學部，但不能讓研究所以短缺教授級資師。
- 太嚴苛的條例 似乎在阻止副教授升等教授
- 有足夠的課可讓老師授課嗎?
- 大學部授課時數至少達該職級規定之 1/2 對只有研究所的單位會有困難
- 1. 優良教師的競選標準裡對研究的要求相當嚴格。如此無法符合分流的美意。 2. 必須教大學部的課程達學分數的一半以上，對獨立所教師而言沒有參加分流的機會 3. 授課時數含認列並不公平，不含認列才是完整的授課時數 4. 導師與教學的關係是何? 導師屬於服務吧?
- 研究所根本達不到此授課時數
- 第一項 本校校級教學優良可遇不可求，若改為本校院級教學優良教為可行
- 現在少子化 課程整併 學分數變少 能達到此一目標的門檻非常的高
- 第一項 本校校級教學優良可遇不可求,若改為本校院級教學優良教為可行.
- 現在少子化 課程整併 學分數變少 能達到此一目標的門檻非常的高
- 也真的只有少數人 擁有許多課程 才能達成
- 不能凍結 必須廢止 9 年條款 不然哪天就突然解凍了
- 每週授課是該職級的 1.2 倍學分，還有誰有力氣做研究!
- 僅有校級優良教師，將大為限縮選擇教學型的老師，且授課時數並非老師可以決定，也不應該因為教得好，就多教課，這像是一種處罰，而且僅由量的觀點來看教學成效
- 條件對系、所狀況不同並不客觀
- 一個政策本身一開始的用心用意都是好的，可是到了後來，就總會有人走後門啦鑽漏洞啦，中國醫大一個很大的包袱與特色，就是有太多太多的小頭領，
- 用各種各樣的方式因其需要與利害，而行使特權讓原本井然有序的制序慢慢地被破壞得蕩然無存。說得白些，只要是醫生，特別是中醫生，就會有新
- 的條款與規矩又跑出來護著他們過關，然後就會再引起一些爭議，然後就用
- 高壓的方式消音，那這樣又何必訂個要眾人信服的規則呢？就直接把能訂規
- 則的人都先弄個高階會議，每一回逐案審查就好啦。
- 每一位同仁其實努力。
- 應映少子化現象，且三年百師下，聘請許多教師，但是學生人數變少，教師變多，很多課程都開不成，要達到認列學分的 1.2 倍，很多老師(特別是新近教師)應該都有困難。
- (一)校級優良教師平均每學年 3 位，三年內曾獲此殊榮者，可以教學型升等，等於每年符合資格者最多 9 位,將抹煞未得獎的老師,未得獎不代表教學不優良,如此將造成老師的教學意願不佳。(二)大學部、研究所、偏重臨床、偏重基礎不同屬性的系所用同樣標準審查並不合宜。

各類型教師升等時其主論文，須為送審前五年內且為取得前一等級教師資格後，以第一作者或通訊作者發表在 SCI、SSCI、AHCI 等相關領域之期刊論文、專利或技術移轉，論文篇數須符合下列規定，始得提出：

一、教學型：9 篇(專書或教案亦可認列)。

12.目前以您自己來說，你達到的教學型目標機率為多少?(0-100%)



13. 您對【教學型 9 篇(專書或教案亦可認列)條文】的疑慮為：

- 沒有時間做研究
- 學分為該職級的 1.2 倍，需超學分且要論文 9 篇，達成困難。
- 教案是指 PBL 教案嗎？其評審標準為何？
- 目前無專書或教案認列辦法
- 教學任務為主的教師，9 篇似嫌過多 (4 人)
- 雖然教授應有一定之水準，但外審者之程度認知大不相同。
- 1. 在教學研究服務全部並重的情況下，要達到 9 篇的門檻太高，且研究領域不同，並非每一領域都很好投稿 2. 569 條款凍結，但是新條款更嚴格，更增加老師的壓力指數 3. 569 條款可能只是因應 104 年評鑑而暫時凍結，以後再度恢復的可能性非常高，中年後不容易再找到工作，資遣費或提早拿到之折扣退休金如何養家或自用至終老？
- 1. 五年內 9 篇論文不易達成 2. 教案 如何認定可以算在內。
- 如果能達到，以現行升等條件，豈不是全校都是教授了。
- 以教學型升等仍須九篇，必定還要花費許多時間完成論文，每週授課時數需達 1.2 倍，大學部需佔 1/2，教師仍須花費大量時間配合學校完成教育部評鑑的各項工作，而且這些學校的評鑑工作往往都是限時完成，顯然行政規劃與效率不彰，教師都需要放下手邊工作盡力配合，這些工作對於一般科系教師達成升等條件有一定的負擔，獨立所教師更不可能達到。
- 凍結多久？
- 請問代表著作是否仍須為第一作者？如果答案為是，則擬建議如下：由條

文內容之精神來看第一作者與通信作者應為均等比重，故可同列入篇數計算，所以建議第一作者與通信作者之論文均可作為送審之代表著作。

- 專書與教案認列規定並無辦法，會變為空中樓閣，最後還是以論文篇數計算。
- 9 篇太多了，造成每一位升上去的教授，都有機會直接被他校挖走
- 太嚴苛的條例 似乎在阻止副教授升等教授
- 有其他同事升等時，專書認列不受重視
- 9 篇(專書或教案亦可認列)的門檻過高
- 1. 專書和教案應該不可認列。老師們可以寫一本宗教的書或是旅遊的書，難道可以依此升等嗎?教案也屬於很模糊的地帶。尤其升等要外審，外審委員是否知道專書或教案的重要性，另人質疑。 2. 發表的領域未包含 TSSCI 和 EI，對社會科學領域不公平
- 教學時數增加到 1.2 倍 但升等條件又比之前規定多篇論文 應該沒人能達成
- 1. 規則似乎只考慮篇數量的問題而沒有考慮論文質的問題。以現在的國家政策已經不著重在量而是在質，故目前該條文似乎只是要維持學校世界五百大而設。然而，擬定法規人應該要以長遠的角度來思考所帶來的問題。第一、若教師升等只求篇數則其研究品質必下降，若質下降其教師發展與申請校外計畫通過率必受影響。此外，也可預期學校的學術聲望與國際觀將受到影響。第二、量與質應該有相關的配套措施，否則實為不公。
- 2. 學校制定升等辦法時應該參考其他大學辦法來更為評估教師能力與學術聲望
- 望而不是只依據論文章量。建議可以比照國內外大學將其研究計畫經費，技
- 轉案件與國際學術服務納入評估標準。
- 3. 論文篇數明顯大過其他學校。
- 教學時數增加到 1.2 倍 但升等條件又比之前規定多篇論文 應該沒人能達成
- 因為還是規定五年內的文章 並不是九年 或更久
- 1. 應對曾懷孕婦女有保障比照國科會放寬送審升等前為 7 年內的論文數
- 整天作研究、寫 paper 就好，沒時間備課教學。
- 優良教材與教案未列入？
- 一個政策本身一開始的用心用意都是好的，可是到了後來，就總會有人走後門啦鑽漏洞啦，中國醫大一個很大的包袱與特色，就是有太多太多的小頭領，
- 用各種各樣的方式因其需要與利害，而行使特權讓原本井然有序的制序慢慢地被破壞得蕩然無存。說得白些，只要是醫生，特別是中醫生，就會有新的條款與規矩又跑出來護著他們過關，然後就會再引起一些爭議，然後就用
- 高壓的方式消音，那這樣又何必訂個要眾人信服的規則呢？就直接把能訂規則的人都先弄個高階會議，每一回逐案審查就好啦。
- 每一位同仁其實努力。
- 教學型老師首重教學，如何有餘力再產出 9 篇?要求篇數宜減少，讓老師回歸認真教學

教師分流升等之類型為研究型，升等教授者須符合下列各項條件之一：

(一)支領國科會彈性薪資或屬校院互聘非醫事類教師者。

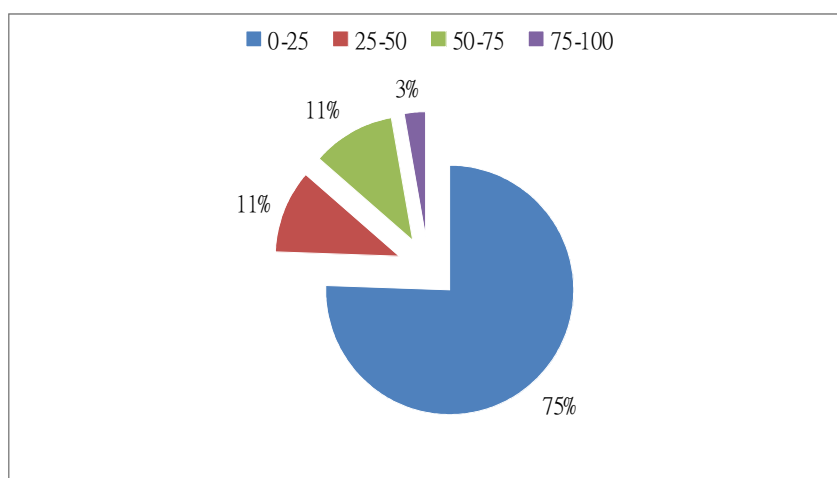
(二)升等之前三年度研究評估原始成績排名順序於全校教師前 1/3 者；並符合下列各項規定：

1)、每週實際授課時數(不含認列)至少 2 小時。

2)、申請升等前三年內曾指導學生參加國科會大專學生專題研究計畫。

3)、近五年內以第一作者或通訊作者發表在 SCI、SSCI、AHCI 之期刊論文 (original article or full paper)達 7 篇以上，且 RPI>100。

5. 目前以您自己評估 你達到研究型的目標機率為多少？



0-25% 56 人(75%)， 25-50% 11 人(23%)， 50-75% 11 人(5%)， 75-100% 2 人(4%)

6. 您【對研究型條件之條文】的疑慮為：

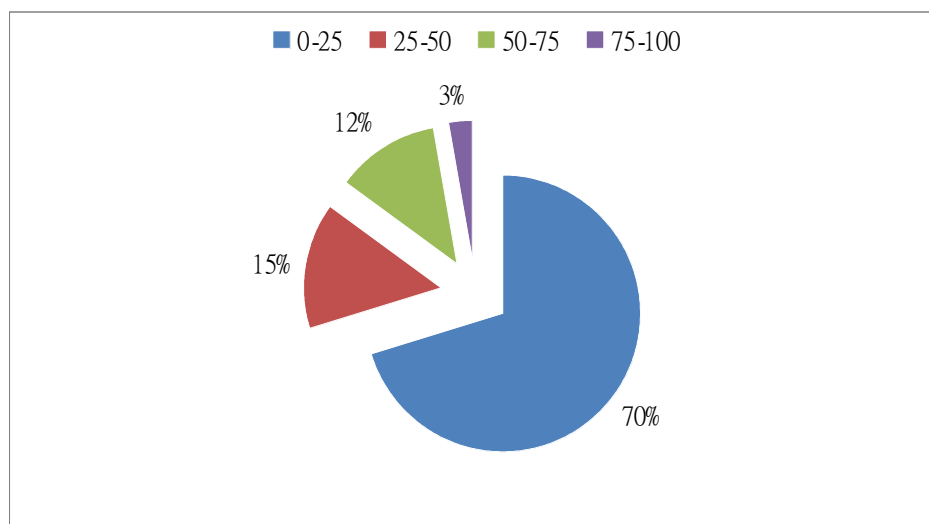
- 學校的教育目標已經完全本末倒置，2 個小時的授課時數與兼任老師有何不同？如果學校要施行，還不如聘請研究員就好
- 只研究不教書，學生學習權利放哪邊？
- 此一偏重比例的研究方向，大概只有很少數的科系(可以實驗室大量製作數據)的部分老師有資格，教師分流的方法無法激勵有研究熱忱老師，其原意和精神已無存。
- 規定太嚴格
- 研究資源(經費、人力)缺乏，難以達到所需門檻
- 此法只受用某些科別(可實驗室大量製造數俱)之少部份的老師，對其他較社會學科之有研究熱忱的老師不公平，標準應依學科不同而定制，否則分流的原意已無存。
- 也應考慮論文佔該領域之前 20-30%
- 是否可事先調查有多少老師可以符合這幾項規定？若極為少數者，那設如此高的門檻，只有合到極少數人，就沒太大的意義！

- 目前國科會計畫申請不易，而且五年內不易同時達到 7 篇以上又 RPI>100。
- 國科會大專生計畫的目的不是在比賽，而是讓學生有自動自發從事研究的興趣，而不要搞到後來變成老師要求學生，還要由老師或實驗室的資深人員幫忙善後。若要強調指導學生，應該要以研究所以上學生為主。
- 三年內指導學生參加大專生專題研究計畫一項並不是教師努力就可以達到的。學生的意願、素質、成績都是決定能否拿到大專計畫的主因，與教師升等掛勾對教師極不公平。五年內發表論文七篇且達 RPI>100，即便台灣大學的教師也不見得達得到。
- 太嚴了!
- 在研究所授課，無法有效指導大專生
- 國科會近期以宣布不再採用 RPI 作為評估研究人員研究能力的指標，勢必有其原因(如果 RPI 真的公平，國科會沒有理由刪除)；並且不同學門平均 RPI 差異很大，若同一標準 100 則不盡公平。
- 太嚴苛的條例，似乎在阻止副教授升等教授
- 建議修改為 ≥ 100
- 指導學生參加國科會大專學生專題研究計畫不是想做就有，而且近五年內以第一作者或通訊作者發表在 SCI、SSCI、AHCI 之期刊論文(original article or full paper)達 7 篇以上，且 RPI>100 很難達到。
- 指導學生參加國科會大專生計畫實屬機運。首先是否有大學生來參加實驗室不在老師可掌握範圍，其次學生申請是否可通過也是學生的造化。將此列入升等的門檻並不合適。
- 認證的文章不包括 TSSCI 或 EI 類別，對社會科學領域和工程領域不公平。
- 五年內第一或通訊作者文章達七篇以上，對社會科學領域不公平。以心理學領域來說，三年兩篇已是國際一流大學教授級水準。
- 研究評估必須在校內排名達前三分之一，對社會科學領域仍然不公平。校內排名主要仍以 CJA 為主，社會科學領域達到的機會非常非常低。
- 能達到者，應為禮聘之名師。
- 沒有人能在現在這一時節，認為自己的計畫或研究經費能維持五年不斷。
- 屬校院互聘非醫事類教師者因其業務工作涵蓋學校與醫院工作。有些教師其上課時數與學生輔導工作高過於校聘專任老師。故限定教師只適用其研究型教師實為不公。其條款應該拿掉細項規定讓該教師有權選擇適合類型教師。
- 現在研究生招收不易，且規定 RPI 大於 100，而不是之前的大於等於，表示要六分以上或還是以前的五分以上；規定每年都變，RPI 規定不明，國科會都不用 RPI，所以學校還要用這樣的計分方式，應該要訂一個標準的 RPI 計算方式才合理。
- 研究型的標準過低，且降低授課時數也可能使得原系所授課安排出現問題。
- 授課時數並非老師可以自行決定，需視各系所狀況配合，因此無法專心以研究型升等。

- 學校近年來為了拼全球 500 大，給予各系所 PAPER 數目的壓力，許多老師為了配合政策，接投稿較容易接受的 SCI 期刊(較容易接受的 SCI 期刊，即使排名在 20%之內，impact factor 點數通常不高)，以符合學校政策面的要求。這樣有些老師 paper 數目不少，但是 paper 點數不高，無法達到 RPI>100。點數高的期刊，投稿困難且接受度低。老師被要求 paper 量要高，又被要求點數要高，兩者很難兼顧。除此之外，h index>10，更是困難。
- 1. 雖有教師分流，但不代表教師可以照自己的意願選擇，有時系所開設課程並非老師專長仍需開課，或授課時數不能自主選擇，仍需配合系所整體發展，無法理想分流成研究型。2. 國科會大專生計畫並非爭取即有，縱使年年努力爭取也沒人肯定自己能通過。3. 若研究空間，設備不夠完善的系所，很難達到 RPI>100 的狀況；向外所商借儀器空間也常有拒絕、不便或學術倫理問題。4. 是否有研究生絕對影響老師發表的能力，共同指導並不能解決立足點不均的問題。

二、 研究型：15 篇(h index >10)。

14. 目前以您自己評估 你達到研究型的目標機率為多少？



0-25% 52 人(70%)， 25-50% 11 人(15%)， 50-75% 9 人(12%)， 75-100% 2 人(3%)

您對【研究型 15 篇條文】的疑慮為：

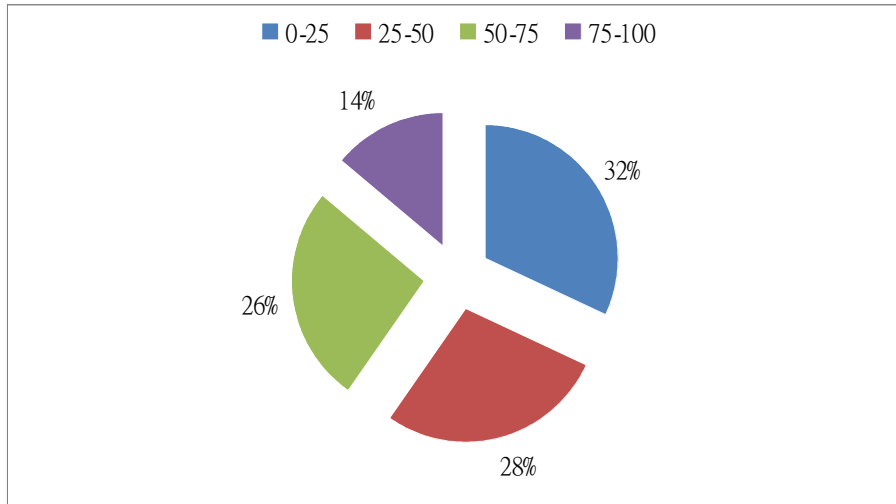
- 沒有時間教書
- 規定太嚴格
- 篇數過多，引用值偏高
- 篇數與引用值設定標準過高
- 除了論文發表篇數，尚有申請執行效外研究計畫之壓力。
- 五年內 15 篇論文不易達成
- 並不是每個領域都有所謂 h index 期刊
- 以研究型升等 15 篇，顯然學校重視數量，請問此數字從何而來？在重視數量的情況下又要求 H-index > 10 根本不可能，試問如何達到五年內所發表的低點數 paper 至少要有十五篇而且其中要有十篇同時被外界引用 10 次以上？堪稱全國最嚴格的升等條款，本校教師福利有居全國之冠嗎？現任教授是否能達到呢？重視數量的研究型大學如何以有限的教師數量發表足量的論文來維持世界五百大？
- 太高了！綜觀全球，本校屬最高。
- 建議將目前學校專任教授的 H-index 平均統計出來，作為參考指標。
- 太嚴苛的條例，似乎在阻止副教授升等教授
- H 值過高
- 門檻過高且不熟悉 H INDEX
- a. 15 篇如何定出？ b. h index > 10 如何定出？ c. 對於 high impact journal 是否有其他選擇篇數？如 IF > 10 or 該領域 10% 內，可否減少篇數？ d. 建議以 SCI paper > 7 (研究型資格 3、近五年內以第一作者或通訊作者發表在 SCI、

SSCI、AHCI 之期刊論文(original article or full paper)達 7 篇以上)+ CJA>450 數為標準(如 15 篇都為 IF=2, CJA=3X5X2X15=450)。

- 此標準對社會科學領域不公平。
- paper 要量亦要質，研究人力設備經費都沒增加，還變的比較少。
- 規則似乎只考慮篇數量的問題而沒有考慮論文質的問題。以現在的國家政策已經不著重在量而是在質，故目前該條文似乎只是要維持學校世界五百大而設。然而，擬定法規人應該要以長遠的角度來思考所帶來的問題。第一、若教師升等只求篇數則其研究品質必下降，若質下降其教師發展與申請校外計畫通過率必受影響。此外，也可預期學校的學術聲望與國際觀將受到影響。第二、量與質應該有相關的配套措施，否則實為不公。
- 學校制定升等辦法時應該參考其他大學辦法來更為評估教師能力與學術聲望而不是只依據論文量。建議可以比照國內外大學將其研究計畫經費，技轉案件與國際學術服務納入評估標準。
- 論文篇數明顯大過其他學校。
- 整天作研究、寫 paper 就好，沒時間備課教學。
- 研究型的論文為 15 篇 (要求 PAPER 數目要多)+RPI>100 (投稿的 PAPER 點數要高或排名要好)+H index >10 (研究聲望要佳，才有機會被別人 cite)=超人條款!! 要衝高 paper 數目，就不可能兼顧 paper 的品質，研究聲望更不可能短時間衝高，這三點其實都是無法兼顧的，合理的方式應該是兼顧其中一點。
- 5 年內 15 篇，代表 1 年 3 篇的產率，既要質，又求量，絕對需要充足的經費、人力、學生、時間，對某些系所的狀況而言，縱使院士級的優秀學者也非常吃力。

教師分流升等之類型為研究型並重型，升等教授者須符合上述一、二項以外之教師。

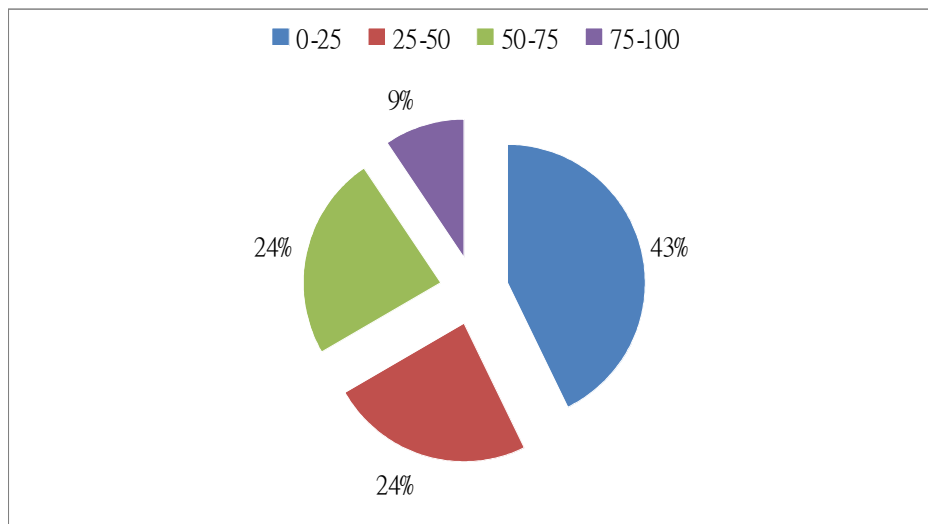
7.目前以您自己評估，你達到的目標機率為多少?(0-100%)



0-25% 23 人(32%), 25-50% 20 人(28%), 50-75% 19 人(26%), 75-100% 10 人(14%)

三、 並重型：9 篇。

18.目前以您自己來說，，你達到的目標機率為多少?(0-100%)



0-25% 32 人(32%), 25-50% 18 人(28%), 50-75% 18 人(26%), 75-100% 7 人(14%)

19.您對【並重型條文】的疑慮為：

- 原先的條文是 5 篇，許多教師就已經很吃力，驟然又提高為 9 篇，能達到標

準的教師恐幾希矣!

- 規定太嚴格
- 教學與研究並重的教師,9 篇論文亦嫌過多
- 兼顧教學,研究與服務工作的教師,9 篇發表數亦嫌過多
- 太嚴苛的條例 似乎在阻止副教授升等教授
- 9 篇的門檻過高
- 大體上 paper 數都要求太多,而相關規定是否溯及既往,如何開始規定實施須說明清楚
- 五年內第一或通訊作者達九篇有很高的難度。
- 學校可改名為鴻海論文量產大學,只重篇數,可悲的 500 大
- 1. 五年內 9 篇論文不易達成 又要符合上課時數規定。
- 太高了!
- 原先接近升等了,此規定下來,可須再拚三五年。
- 但教學重、經費少?無研究生的老師怎麼辦?
- 1. 在教學研究服務全部並重的情況下,要達到 9 篇的門檻太高,且研究領域不同,並非每一領域都很好投稿。
- 2. 569 條款需凍結,但是新條款更嚴格,更增加老師的壓力指數。
- 3. 569 條款可能只是因應 104 年評鑑而暫時凍結,以後再度恢復的可能性非常高,中年後不容易再找到工作,資遣費或提早拿到之折扣退休金如何養家或自用至終老?
- 569 條款時升教授論文數僅有 5 篇規定,亦無其他相關規定,教師分流後不僅加了其他相關條件,所有論文數標準都大幅提升,並沒有減輕教師負擔。最近社會輿論對於大學院校過於強調研究而輕忽教學的現象有一些討論,可是學校目前的教師分流草案不論是對於哪一型的教師,在研究論文的發表上仍然是以較高的標準的在要求。
- 是否真的九篇 就給過 不要提高標準了 大家努力了 但卻還要符合其他共識 或是又比九篇還要更高的數目 標準每年都變 是否定了 只要符合 就不會刁難
- 請訂定合理的數字
- 發表論文的運氣
- 如果能達到,以現行升等條件,豈不是全校都是教授了。
- 達到此並重型的升等條件需在本校工作到並重
- 凍結多久?
- 因為這個數目應該是至少篇數的意思,校內審核委員通常還會要求更多篇才會同意外審,特別是升等教授這一關,所以實際篇數會遠多於 9 篇之規定,因此困難度會增加許多,所以基本篇數不宜過高。除篇數外,還有另外一個問題,即同為一篇,雖然同是第一作者與通信作者,如果一篇中其他作者有 10 位,另一篇只有 2 位,誰的平均貢獻度大呢,所以一篇中總作者數亦應

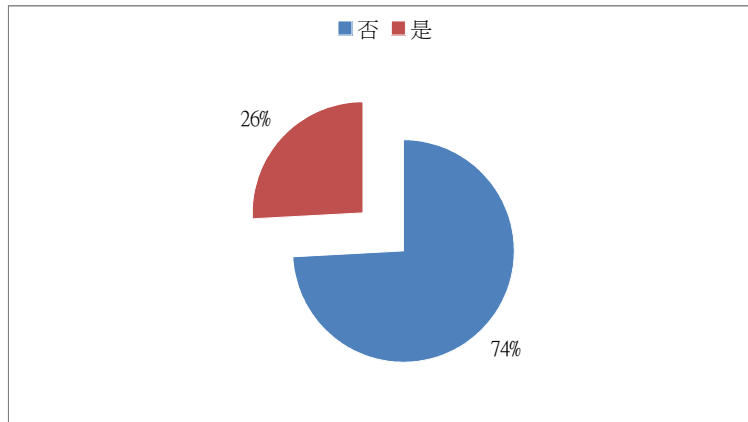
列如考量，而不是只有計算第一作者與通信作者之篇數而已。所以篇數較少者如果平均貢獻度高，其研究成果應該也不亞於篇數多但是平均貢獻度少者吧。

- 如果不想升等的務教授就不受這些規範了，可以研究少一點，授課時數少一點嗎？
- 專利與技轉應列入並重型升等參考依據。專利與技轉應視為主論文。
- 1. 規則似乎只考慮篇數量的問題而沒有考慮論文質的問題。以現在的國家政策已經不著重在量而是在質，故目前該條文似乎只是要維持學校世界五百大而設。然而，擬定法規人應該要以長遠的角度來思考所帶來的問題。第一、若教師升等只求篇數則其研究品質必下降，若質下降其教師發展與申請校外計畫通過率必受影響。此外，也可預期學校的學術聲望與國際觀將受到影響。第二、量與質應該有相關的配套措施，否則實為不公。
- 專利與技轉應列入並重型升等參考依據。專利與技轉應視為主論文。
- 1 請學校取消副教授升等教授需要出國半年的限制，因為這對於女老師為家庭無法出國而言，比教師分流機制的研究論文篇數更難
- 2. 這解決副教授升等"期限"之問題與壓力。但卻製造副教授升等之問題與壓力
- 3. 若全校論文達每人 2.5 篇以上啟動此分流機制，但若某年未達 2.5 篇時，是否又凍結此機制回復 569 條款？回復時，569 機制如何計算，是否重新計算年資(reset)？
- 4. 應對曾懷孕婦女有保障比照國科會放寬送審升等前為 7 年內的論文數
- 整天作研究、寫 paper 就好，沒時間備課教學。
- 建議一但因為學校論文數下降，重新啟動 5,6,9 條款，強迫升等年資應該重新計算。建議 569 條款應予廢除而非凍結，免得因有不同規定而無的是從，產生不安與壓力。
- 一個政策本身一開始的用心用意都是好的，可是到了後來，就總會有人走後門啦鑽漏洞啦。
- 中國醫大一個很大的包袱與特色，就是有太多太多的小頭領，用各種各樣的方式因其需要與利害，而行使特權，讓原本井然有序的制序，慢慢地被破壞得蕩然無存，說得白些，只要是醫生，特別是中醫生，就會有新的條款與規矩又跑出來護著他們過關，然後就會再引起一些爭議，然後就用高壓的方式消音，那這樣又何必訂個要眾人信服的規則呢？就直接把能訂規則的人都先弄個高階會議，每一回逐案審查就好啦，每一位同仁其實努力。
- 研究型的論文為 15 篇 (要求 PAPER 數目要多)+RPI>100 (投稿的 PAPER 點數要高或排名要好)+H index >10 (研究聲望要佳，才有機會被別人 cite)=超人條款!! 要衝高 paper 數目，就不可能兼顧 paper 的品質，研究聲望更不可能短時間衝高，這三點其實都是無法兼顧的，合理的方式應該是兼顧其中一點。
- 並重型教師之升等規定應與目前升等標準(原有升等標準)相同，讓政策無縫

接軌。教學型及研究型論文數再依此標準增減。

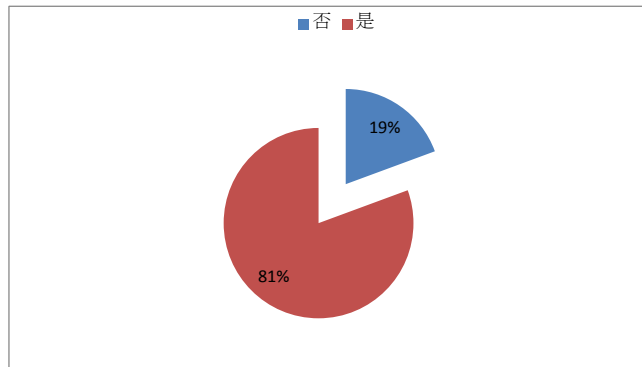
- 在無法選擇教學或研究型升等外,只能選擇本項,同樣請考量大學部、研究所、偏重臨床、偏重基礎不同屬性的系對教師的要求應有所彈性調整。
- 只要求要第一作者或通訊作者,其他排名的貢獻全都不計,如何鼓勵升高研究校際或系間合作,以提升研究能量?

9.教學型及研究型教師數分別須少於該職級人數之 1/3。你認為是否合適?



是 18 人(26%) 否 54 人(74%)

10.依據上題,您是否同意不要設 1/3,由老師選擇教學型及研究型教師?

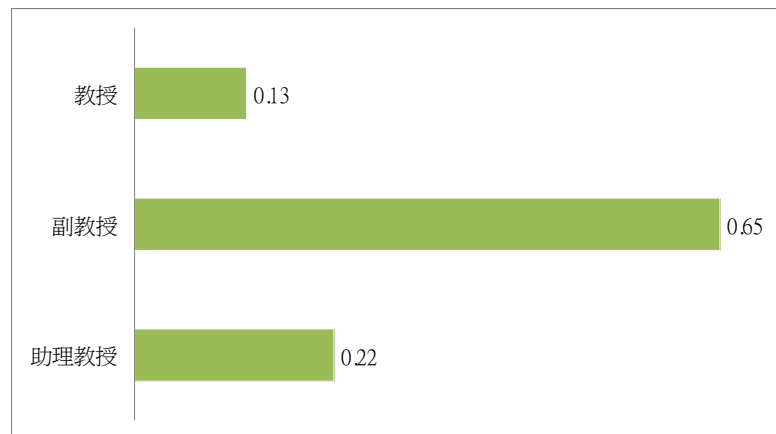


是 54 人(81%) 否 13 人(19%)

20~21 壓力指數及快樂指數(0-10)

| 壓力指數 | 人數 | 比例 | 快樂指數 | 人數 | 比例 |
|------|----|------|------|----|------|
| 0 | 0 | 0% | 0 | 9 | 12% |
| 1 | 1 | 1% | 1 | 17 | 23% |
| 2 | 0 | 0% | 2 | 17 | 23% |
| 3 | 0 | 0% | 3 | 17 | 23% |
| 4 | 0 | 0% | 4 | 1 | 1% |
| 5 | 3 | 4% | 5 | 6 | 8% |
| 6 | 4 | 5% | 6 | 2 | 3% |
| 7 | 7 | 9% | 7 | 2 | 3% |
| 8 | 20 | 27% | 8 | 5 | 7% |
| 9 | 15 | 20% | 9 | 1 | 1% |
| 10 | 25 | 33% | 10 | 1 | 1% |
| 總計 | 75 | 100% | 總計 | 75 | 100% |

22. 您是 教授 副教授 助理教授 講師
問卷回覆 75 人，副教授將近 1/4(54 人/197 人)回覆



教授 11 人(13%) 副教授 54 人(65%) 助理教授 18 人(22%) 講師 0 人(0%)