中國醫藥大學第十一屆教師會第十一次理監事聯席會議 議程

一、時間：中華民國 110 年 8 月 3 日（星期二）10:00-12:00 LT

二、地點：視訊會議

三、主席：陳振雄 (理事長)

四、出席人員：詳如簽到表

五、主席報告：因應COVID-19防疫，本次改以視訊會議進行。

六、會務執行報告：

1. 3/19台中市教師會SUPER教師選拔，訪談姜中人老師。
2. 5/6全國教師會UPER教師選拔，訪談姜中人老師。
3. 跨校教師聯誼及參訪活動因防疫升為三級而取消，預繳費用已退費。
4. 109學年度下學期「與校長有約座談」因校長出國、防疫升級等因素，二度延期後，預定於8/5(四)舉行。

七、議題討論:

(一) 案由：與校長有約座談之議題

說明：1.為老師謀求更適當合理之福利與權益，將持續「與校長有約座談」。

2. 已完成問卷調查，填答人數約55人，意見整理如附件。

決議：修改後通過，並先送校長過目以利座談會進行之順利。

八、臨時動議/意見交流:

九、散會

(附件一)

校長有約座談要點: 教師會提供(2016/08/05)

感謝學校對於近年來教師訴求有善意的回應，例如提升校內研究計畫補助之普遍率、重視專任研究助理之存在和貢獻並提供電子識別證等。也感謝校長願意傾聽基層老師所提出的訴求並加以考量。

學校在追求進步的過程中，不斷推出新措施或修改辦法，絕大多數教師也是極力配合，一起努力提升本校教學品質和研究能量，其成績有目共睹。然而在制訂教師相關辦法及執行時，似乎難免有所疏漏或未考量到老師多元的情況。在制定或修改教師相關辦法時，也期望能多參考教師代表們的意見，在大目標之下，能更具有彈性、兼顧情理。

對於現行許多有關教師權益相關辦法，提供下列思維與意見調查結果：

1. 年終獎金之給予是否應該同時兼顧「激勵導向」及「量化 KPI」?
   (1) 我們認為年終獎金之給予應建立在慰勞和鼓勵的良善立意之下，不宜過度分級、差距也不要太大，因為許多教研過程是無法量化的。許多老師的貢獻在於對課程的認真、對學生的關照等等，未必能全部呈現在最終的評估分數中。教育是良心事業，執行過程中有很多付出是無法量化的。過度以 KPI 或點數對照來計算年終績效，難合於教育場域之職業特性。
   (2) 年終獎金歸納於彈性薪資制度，與最初科技部和教育部所推動的彈性薪資定義並不吻合。
   (3) 評比方式仍有諸多疑慮:
      1) 同院同級職適當嗎? 表現得宜的老師是否被冤枉而淪為硬性制度下的犧牲者?
      2) 現行通過門檻之後最低仍可能只領 0.2、0.5 個月，對默默付出的基層老師是否造成挫折感?
      3) 優秀老師已有其他的彈薪獎勵金(教學、研究、服務)，年終獎金又依據幾乎相同的資料再分級一次，是否有重複獎勵之疑慮?
      4) 院長於服務項目加分，已於教師評估辦法之中辦理，且行政服務也都有加給和評估分數，若在第二階段再執行加分，似有重複加分之疑慮。
   (4) 教授最近三年需有 3 篇論文始可分配年終獎金，這是全國對待教授最嚴苛的方式!
   (5) 詳細分析和建議如附件一，請參閱。

2. 導師制度

(1) 導師費是基於對導師職位和任務的重視，應有基本的尊重，過度地以「績效」為發放依據，可能淪為以量化為導向而犧牲輔導品質。例如: 花 2 分鐘和花 30 分鐘面談一位學生，同樣是一件輔導，但品質必定差很多。

(2) 導師重要性如同系所主管，前線打仗不應完全以殺敵數量評斷其貢獻。

(3) 評估標準太過於量化! 而且許多輔導工作未必能如願，例如學生填寫 UCAN 的意願?有無學生需要預警?有無特殊學生輔導的機會?學生填答問卷的意願?等等。

(4) 我們的建議:在原有的預算經費裡，50%為基本導師費，50%為競爭型獎金。提高基本導師費乃基於對導師職務的肯定以及基本的重視。

3. 669 限制升等之妥適性探討

(1) 為提升教師研發能量，學校設定 669 限期升等，未於期限內升等者將不予續聘。然最近也有許多學校已修正甚至廢除限期升等之條款。
(https://fountainlaw.pixnet.net/blog/post/190793733)

(2) 669 限期升等辦法制訂當時為一體適用，並未考量不同世代老師的差異性(早期資源缺乏、資深教師等)，許多資深教師面臨困境。在教師奮力升等之下，師資結構似乎也逐漸失去平衡，基本的人事成本反而更為增加。

(3) 許多學校依限期升等辦法提起不續聘之案件，教育部通常都不予通過，因為尚須考量是否為「情節重大」。申訴案件時有所聞。

(4) 最近學校再提高教師升等之門檻，例如要有研究、產學、教學等計畫，目的是希望能提升各級教授之水準以名符其實，重質而不要重量。因此，是否應鬆綁 669 條款? 至少副教授升等教授這一層級不強迫執行，而是改以其他方式處理。事實上，本校是唯一要求副教授升等教授的學校，外界對本校的普遍風評是「嚴苛」、「學校表現很好，但你們老師壓力很大」、「醫院很賺錢」等等。

(5) 建議如下:

- 停用副教授 9 年限期升等之要求。配套措施可為:
  1) 未升等為正教授之資深副教授可具體羅列自己在教學、研究、服務或對校務之多元彈性貢獻，肯定自己在學校的存在價值，不需聚焦於論文發表和升等為正教授。
  2) 副教授論文發表也可列入教師評估和年終獎金計算。
- 適度修改各級升等的論文標準，例如要求第一作者和通訊作者之外，也應將共同作者納入論文計點，提升校外合作契機。詳細理由請參閱附件二。

4. 教師會針對上述 1-3 議題進行問卷調查，主要的意見羅列於附件三。

5. 其他建議如下:

(1) 在鞭策教師的同時，如何激勵老師、提升老師對學校的認同感、幸福感以及工作的舒適度?

1) 大學各系院的幸福空間，也就是能否設立適當數量的教師聯誼室? 例如各學院一間，提高教師間的交流機會。

2) 教師的退休基金: 仿效逢甲、朝陽、北醫等校之措施，提升教師之在職和退休福利。建議設立福利委員會。

(2) 重視當年度退休教師，適當給予感謝和獎勵。

(3) 新進教師第一年的教學時數應有節制(例如二門課)，使能建立研究能量並兼顧教學品質。新老師離職情況是否值得注意?專案教師比例是否過高及受聘人是否充分理解聘任狀況?

(4) 專業技術人員的授課時數是否可降低?或者其他服務、帶球隊比賽等可列入折抵時數之計算?目前本校專業技術人員授課時數為外校同類型一般老師的 1.5-2 倍。

(5) 職員更替，特別是約聘人員，離職率似乎不低，應注意其對學校的觀感。此外，離職率太高對行政、教學乃至研究之影響不可不注意。

(6) 宿舍大樓門口外應有較寬廣的地方聚集人氣: 草地改為地磚，可通行，但車輛不能進入 (除非必要的運輸)。

(7) 關懷大樓入口之後的一樓腹地太小，沒有樓梯的簍空部分應可以鋪平改為可行動之空間，也可因此連接兩端電梯人流，增加舒適度。

附件一：年終獎金之評估方式及發放標準之問題

1. 年終獎金發放辦法及標準經過兩次轉換公式，相當複雜:
   (1) 第一次轉換: 教學、服務、研究的個別原始積分，經由「中國醫藥大學教師彈性薪資實施辦法」之附表「教師年終績效獎金發給作業細則」第一階段轉換成點數，且為「全校同級職」排序分級。第二階段系所、學院主管等又可以額外加給服務點數，至多 20 點。
   (2) 第二次轉換: 第一和第二階段之三項點數的加總點數，再依據「同學院同職級」方式進行第三階段排序分級始發放年終獎金。

2. 依據說明一，缺失及漏洞如下：
   (1) 第一階段為「全校同級職」排序，但是進行至第三階段變成「同學院同級職排序」，肇因於第二階段各系所、院長等主管之額外服務點數加給標準不同。二次排序過程並不協調一致，而且同學院同職級的排序可能導致某一學院中表現優良的老師比其他學院表現相對較差的老師領取更少之年終獎金。例如: 若一個學院同一職級教師只有 5 位，每一位教師表現優良，原始積分全校排名皆為全校"前"75%，現行制度採用總點數以同學院同職級的評比，可能導致部分教授領 1.5 個月年終，部份 1.0 個月，部分只領 0.2-0.5 個月不等，優良教師被懲罰扣年終獎金。相反地，如果 5 位教師表現不良，原始積分全校排名皆為全校"後"25%，採用總點數以同學院同職級的評比也是讓部分教授一樣可領取 1.5 個月年終，表現不良跟表現優良之老師領到一樣的年終獎金。
   (2) 依第三階段所訂之排名百分比及發放月數參考值表，平均最多僅發放 1.33 月，不足原有之 1.5 個月，年終獎金變相縮水。計算如下：

      0.05x2+0.1x1.7+0.6x1.5+0.1 x1+0.1x0.5+0.05x0.2 = 1.33

      (註: 據了解，校長會再彈性調整獎金，充分使用 1.5 個月的獎金(?))
   (3) 第三階段第二點所述「彈性薪資審議小組參考第一、第二階段結果並評估教師對學校整體貢獻度，決議發放年終績效獎金」，此階段有不可知的判斷過程和人因，老師們對此信任感不足！
   (4) 年終獎金主要是基於教師評估之教學、研究、服務三項分數，而彈性薪資實施辦法第五條已針對各類績優教師給予薪資或獎金之獎勵(每年最高可達 80 萬)，各類型表現亦會加諸於教師評估分數當中，若年終獎金再依此分數分級，有重複獎勵之疑慮，頗欠公允。

3. 依據說明二之各項缺失及漏洞，目前的辦法及轉換設定等過於複雜，應再加以修正和改善之空間。

建議和想法:

1. 簡化現行轉換過程及發放標準，且公開透明，幾種方式建議如下：
   (1) 以門檻值 126 分為標準(評估分數滿分 180 之 70%)，不以同級職及同學院相比，避免教師過度競爭而忽略合作、教育本質和精神。
   (2) 評估分數 126 以上即可領取年終獎金。另可設定 130 分或 135 分(滿分 180 之 75%)為目標值，高於此目標值可領基本的 1.5 個月，低於此目標值領取一個月以督促再努力，所扣減之年終獎金可用於獎勵前 5%或 10%之優秀教師。然若受評人皆高於此目標值，則無扣減或額外再獎勵之過程。由於彈性薪資實施辦法第五條已針對各類績優教師給予薪資或獎金之獎勵，每學年度每人最高可達 80 萬元，優秀教師並未吃虧。
2. 年終獎金之平均應達 1.5 個月，即扣減及獎勵要平衡。
3. 各級長官認為值得特別獎勵的優秀老師，應另有預算獎勵之，非相對地扣減「排名於較後但表現仍得宜」的老師之獎金。造成一些老師的待遇相較於他校偏低，但是這些老師表現不亞於他校，且通常較為優秀。
4. 教授三年三篇之條件是否恰當? 或應納入校外研究計畫，例如可抵一篇，藉以鼓勵和獎勵爭取校外計畫。而且，應考量不同學術領域之論文出版速度和 IF 是不一樣的。
5. 教學、研究、服務的點數，應於電腦系統 My data 中公開、透明呈現，這樣老師才知道哪一個項目達標，哪一個項目需要改善。

附件二：關於升等論文的要求

目前本校升等條款規定，升等資格是以論文第一作者和通訊作者計算。這反而限制學校發表篇數的機會，原因如下:

1. 第一作者或通訊作者多需要使用自己或本校的資源，才能達成。
2. 就學術倫理的立場，研究生必須擔任第一作者，在爭取校外分享資源的角度而言，如一定要求第一作者和通訊作者掛名，容易失去和外校合作的機會。
3. 但就提升本校發表論文篇數的目標，應鼓勵老師與校外合作，共同分享資源，進而幫助本校提升研究發表的篇數。
4. 因此，升等條款建議改成以 PRI 計算點數方式，可以促進老師與校外合作，分享校外資源，並能提升本校論文發表篇數。

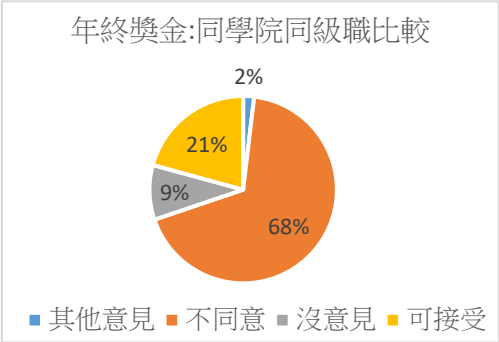
附件三：意見調查統整表

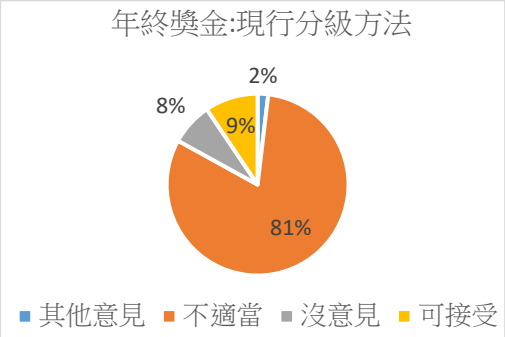
教師會彙整意見調查如下，建請學校考量各方面的思維，審酌其中較為適當的建議，納入未來修改辦法之參考。

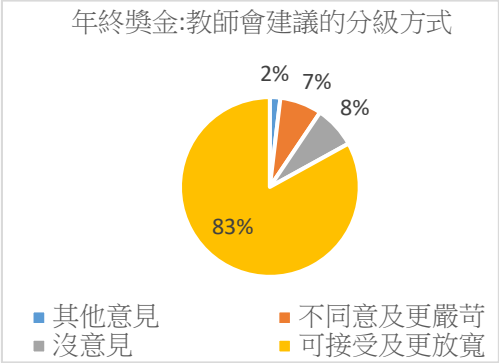
1. 年終獎金意見集
   (1) 應該全面最低 1.5 比照公立大學 其他再往上加 (額外獎勵)。
   (2) 建議設有標準，教師可以隨時查看，達標則應保障 1.5 個月，能夠取得 前 10%的教師，可能已是其他獎勵制度的受惠者，再壓縮其他教師的年終給優秀的老師並不合理，在醫院與學校表現進步的年度，反而應該增加年終，才能鼓勵師生與院校體系一起進步。
   (3) 不同學院之間的績效亦有落差，如何去評估？
   (4) 年終獎金並非教育部和科技部所認定的彈性薪資，不應該包含在彈性薪資辦法裡面。
   (5) 不需要評比，只要通過評估，達成一定的 KPI 即可拿到 1.5 月的年終。
   (6) 以評估分數訂定，達 126 分(70%)領 1.5 個月，108~125 分者領 1 個月，90 分以下不領年終。台灣教授薪給不高，不應再另加論文限制。

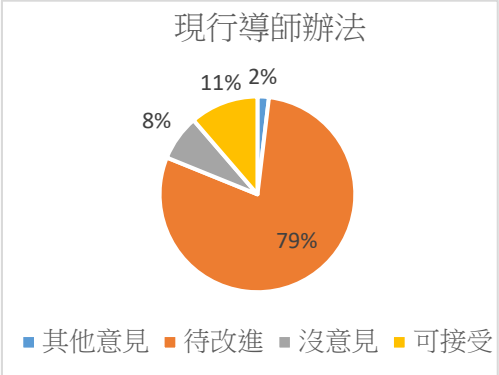
2. 導師制度意見集
   (1) 輔導工作不應有競爭，會淪為形式或表面，不可不慎。
   (2) 基本導師費應再提高。
   (3) 建議方法中是否仍維持導師可選擇領取"基本導師費"或折抵教學時數?
   (4) 每月給予基本導師費 2000 元，再編列競爭型獎勵金給與量化表現優良的導師
   (5) 導師開班會的便當費應全額補助，不可讓導師自己倒貼。

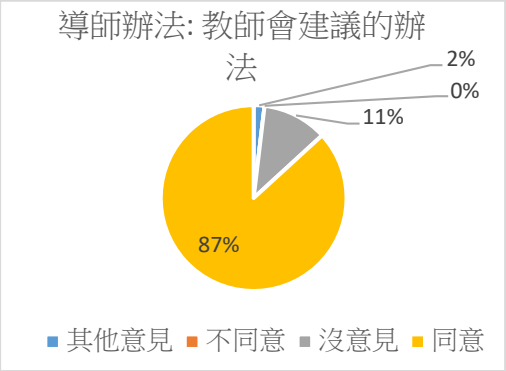
3. 限期升等意見集
   (1) **年資 30 年，或 60 歲以上免除升等限制:**
      - 資深教授應該以“年資”界定會比較洽當 而非年齡。
      - 須經審核該教師教學質優或服務能力好。
   (2) **擔任行政職務以緩衝升等期限:**
      - 行政職務給予教師的機制應建立，且此機制有共識。但須確定有技術或行政溝通力
   (3) **停用副教授升等教授之要求:**
      - 中國醫想要追求世界百大 但是我們的研究獎勵比同類型的醫學大學少，補助也輸 但升等制度確是所有學校最嚴格的，實在很不合理。
      - 未升等為正教授之資深副教授可具體羅列自己在教學、研究、服務或對校務之多元彈性貢獻，肯定自己在學校的存在價值，不需聚焦於論文發表和升等為正教授
      - 廢除限期升等（至少副教授不含）、教師論文比照教授影響年終獎金、669 應既往不咎 (編著:當初教育界制度升等條款時，大多數學校做法是某年度以前即在職的教師不適用限期升等，本校特嚴格)。

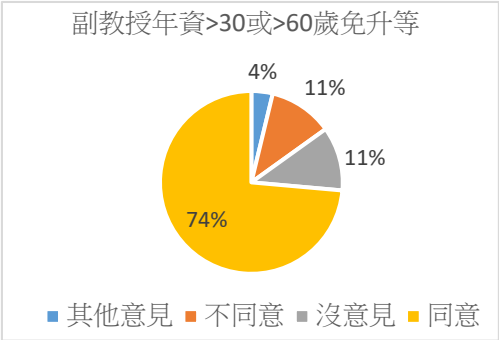

年終獎金:同學院同級職比較
2%
21%
9%
68%
其他意見
不同意
沒意見
可接受

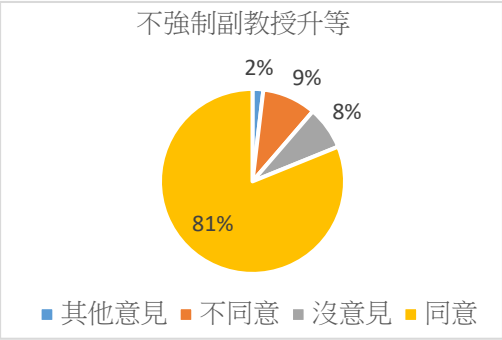

年終獎金:現行分級方法
2%
8%
9%
81%
其他意見
不適當
沒意見
可接受


年終獎金:教師會建議的分級方式
2%
7%
8%
83%
其他意見
不同意及更嚴苛
沒意見
可接受及更放寬


現行導師辦法
11%
2%
8%
79%
其他意見
待改進
沒意見
可接受


導師辦法: 教師會建議的辦法
2%
0%
11%
87%
其他意見
不同意
沒意見
同意


副教授年資>30或>60歲免升等
4%
11%
11%
74%
其他意見
不同意
沒意見
同意


不強制副教授升等
2%
9%
8%
81%
其他意見
不同意
沒意見
同意