中國醫藥大學第十一屆教師會第十二次理監事聯席會議 記錄

一、時間：中華民國 110 年 8 月 10 日（星期二）20:00-21:00 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. 8/5執行「與校長有約座談」。

七、議題討論:

(一) 案由：校教評會教師會代表推薦人選

說明：1.具教師會會員身分代表一名。

2. 請推舉110學年度教師會身分代表一名。

決議：推薦翁豐富及楊新玲教授，由校長擇其一遴聘之。

(二) 案由：教師申訴委員會教師會代表推薦人選

說明：教師會代表應有一名，109學年度為李國箴教授

決議：推薦李國箴教授續任之。

(三) 案由: 發函提案教師升等辦法、導師費發給辦法、年終獎金給予辦法等。

說明: 發函提案之內如如附件

決議：修改後通過並發函。

八、臨時動議/意見交流:

九、散會

(附件)

臺中市中國醫藥大學教師會　函

會址：台中市北屯區經貿路一段 100 號
傳真：(04) 22033108
聯絡人及電話：(04)22053366 轉 1820, 1813

受文者：中國醫藥大學

406040 臺中市北屯區經貿路一段 100 號

發文日期：110 年 8 月 11 日
發文字號：中國醫大教師會第 1100002 號
速別：普通
密等及解密條件：普通
附件：如說明

主旨：敬請改善本校有關教師升等、導師費、年終獎金辦法。

說明：

一、學校在追求進步的過程中，不斷推出新措施或修改辦法，絕大多數教師也是盡力配合，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，似乎多偏重於量化的評量或未考量到老師的多元領域與隱性付出。有鑑於諸多教育行動、心力付出、甚至研發過程是無法量化的，因此在制定或修改教師相關辦法時，期能考量教育場域之特性，避免過度競爭而消磨教師從事教研的初心與熱忱。

二、教師升等辦法修改提案之建議如附件一。

三、導師費發給方式修改提案如附件二。

四、年終獎金給予方式修改提案如附件三。

正本：中國醫藥大學
副本：本會

理事長　陳振雄（簽字章或私章）

附件一：教師升等辦法修改提案

一、 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貢獻，肯定自己在學校的存在價值，不需過度聚焦於升等為正教授。

(2) 副教授論文發表也可列入教師評估和年終獎金計算。

二、考量舊制和資深教師，年資 30 年或 60 歲以上之副教授可免除升等期限之要求，改用其他方式例如教師評估來評定其貢獻，如第一點建議內容。

三、在現行 669 制度下，適度修改各級升等的論文標準:

(1) 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。

(2) 主論文不限於最近五年內，應採計前一級職之後所有發表的論文。

(3) 前述二點建議之理由如下:

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。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論文發表的篇數。

2) 教授指導學生研究，研究生理所當然應擔任第一作者，就爭取校外分享資源的角度而言，如果要爭取第一作者或通訊作者掛名，容易失去和外校合作的機會。

3) 升等條件若也能採納共同作者之貢獻而適當地列入計算，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。

4) 取得前一級職之後的研究成果都應該列入升等資格之計算，不限於五年內，方不致於抹煞教師長期累積的努力和成果。

附件二：導師費發給方式修改提案

一、 建議在原有的預算經費裡，50%為基本導師費，50%為競爭型導師費。即 1000 元為每個月的基本導師費，1000 元為競爭型導師費。

二、 理由如下：

(1) 導師的設置如同系所主管，是必要的，所以應有基本的職務加給，這是對於導師職位和任務的重視，過度地以「量化績效」來評比並發放獎金，可能淪為以量化為導向而犧牲輔導品質。例如: 花 5 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) 許多輔導工作未必能順利，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。

附件三：年終獎金發給方式修改提案

一、 簡化評比方式，例如

(1) 以教師評估之門檻值 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和教育熱忱。

(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。

二、 通過評估門檻可領年終獎金最低 1 個月為佳，但不應低於 0.5 月。

三、 教授之年終獎金發給，不應以論文為單一門檻，仍應考量其教學、服務、研究等績效，也就是教師評估。而且也應將其爭取的校外各類計畫列入績效，例如三年內校外計畫、論文數、專利等。

四、 上述建議之理由：

(1) 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，而研究也會因不同領域而有不同產出，執行過程中有許多付出是無法量化的。過度以 KPI、點數、教授論文數等來計算年終績效，難合於教育場域之職業特性。

(2) 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，優秀教師並未受到忽略，不宜在年終獎金再設定太多關卡、重複使用相同的資料而重複獎勵。