

鼓勵教學創新，教授薪資、獎勵金更有彈性

在可以容納一百多人的大教室裡，坐滿了修課的學生，中正大學研發長暨機械工程學系特聘教授陳世樂站在講臺前，講解著複雜的工程數學。待教學一個段落，吸收快的學生振筆疾書，在平板電腦上試著解題，另一部分學生則陷入苦思，開始四處張望、尋找助教身影。

教室內，有四位助教擔任大學部學弟妹學習的救火隊，他們與學生互動、協助批改作業，協助陳世樂掌握學生的學習狀況，並在必要時調整教學內容或進度。「之前因為經費有限，我只能請兩位助教，但今年因為獲得彈性薪資獎勵金，增聘兩位助教，在課堂或課後協助我了解學生對上課內容的吸收程度，穩定提升了教學和學習品質。」

彈性薪資提升教學品質

過去，中正大學的彈性薪資獎勵金發放機制，約有八成偏重研究面，相關辦法多承襲教育部和國科會擬定規範，包括獲得諾貝爾、總統創新獎、總統文化獎、教育部國家講座、教育部學術獎等重要的研究或文化獎項肯定，發表重要論文，或擔任大型研究計畫主持人等。陳世樂提到關鍵性的轉變，「自從二〇二四年蔡少正校長上任後，陸續推動一些改變，第一步就是納入教



學優良獎，一年獎勵八萬元，讓擅長教學及創新的老師們能受到鼓勵。」

老師們獲得鼓勵後，也像陳世樂一般，透過增聘助教或添購教學設備等方式回饋給學生，因此，從學生的教學評鑑中可以看出，整體的教學滿意度穩定上升，「這是一個正向循環，大家都想一起向上提升，學校與系所同時會提撥經費改善教學軟硬體，像是在大教室裝設錄影設備和螢幕，讓坐在中間和後排的學生，可以清楚看到老師在講臺上的教學，未到課的學生則可以透過雲端回放觀看上課內容。」

多元策略吸引學者進駐偏鄉任教

然而，對於位處嘉義縣民雄鄉的中正大學來說，由於地理位置較為偏僻，本來就比較難吸引外地老師久留，就連年輕老師也很容易被其他學校挖角，這幾年實施彈性薪資獎勵之後，學校改變策略，延攬希望返鄉任教的年輕老師，再透過彈性薪資獎勵留才。陳世樂以過去幾年的實例說明，「因為彈性薪資編列於高教深耕計畫之下，而我們每年核定的總經費也只要一億多元，可作為彈性薪資之用僅有一成，相比其他學校實在不多，必須找出其他有利的攬才條件加成，讓老師願意長期留下。」

陳世樂表示，彈性薪資對於留住現任、可說是教學、研究核心的中生代老師相當有幫助，「因為這些老師大多已經在這裡成家、定居，舉家搬遷有更多顧慮，再加上大學老師取得博士學位後才出社會，與一般同年齡的人相比，進入社會較晚，年新所得替代率相對

較低，增加的這筆收入，對於即將進入青壯世代的老師們來說相對有吸引力。」

至於國際攬才部分，中正大學主要透過玉山學者／玉山青年學者計畫提供薪資補助，並輔以自籌的彈性薪資提升薪資水準與研究支援，「但這些『數字』仍不足以吸引頂尖人才來臺灣任教。除了薪水，國際學者更關注的，莫過於整體環境是否適合家庭居住、學校能否提供穩定的實驗研究環境等客觀條件。」因此，中正大學聘請的老師通常是有長期合作關係的研究學者，且著重在學校擅長、在地重點發展的相關領域，例如校內的前瞻製造系統頂尖研究中心致力於發展智慧製造、與國家重要發展政策息息相關的無人機相關產業鏈、高齡化產業等。此外，還會鼓勵老師們帶領整個研究團隊一起加入，共同打造友善的研究環境。

過去幾年，透過教育部及各單位補助、校務基金自籌等方式，中正大學每年約可發放三千一百多萬元彈性薪資，二〇二四年則將可運用經費提高至三千五百多萬元，使得全校約五百五十位老師中，有近兩百位老師獲得彈性薪資獎勵金，占全校老師約三六·三六%。

未來，蔡少正希望進一步提升彈性薪資額度，直接以老師們的教學研究表現核定發放標準。不過，首要之務是積極爭取優質的產學合作和計畫，充實校務基金和國科會計畫作為經費來源，不只調高副教授以下職級占比至三〇%，也希望將今年才增設、一年八萬元的教學優良獎彈性薪資獎勵金，一次提升到每個月一萬元，一次申請以兩年為限，提升中正大學新聘教師的競爭力。