

103 學年度校務調查-教師研究及產學現況調查  
開放式建議與回應

一、 研究

教師開放式建議	研發處回應
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人才資源資料庫與績效管理平台資料自動彙整的可行性。</li> <li>2. 國際期刊獎勵金提問。</li> <li>3. 學校研究獎勵以抵減上課鐘點費建議。</li> <li>4. 增加學校獎勵金的申請面向。</li> <li>5. 學校獎勵金的學院配置公平性</li> <li>6. 其他研究建議</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「研究人才資料庫」與「績效管理平台」性質不同，針對研究成果部分，本處會再研議避免重複填寫機制。</li> <li>2. 謝謝老師對研究的投入與貢獻，指標性期刊獎勵（已不限國際期刊獎勵）已推動多年，經多次的管科會訪視建議本校應以推動質量的提升，故修訂成現行之獎勵原則，以較符合品質與獎勵的一致性，如果恢復成首篇從優獎勵，是否能有更積極的獎勵效果，則須再行評估。</li> <li>3. 本校已於 102 學年度起辦理「提升教師學術研究減低基本授課時數」，鼓勵專任教師積極進行學術研究，並同時提升教學及學術成果及績效。每年一月公告、三月底截止申請，其它相關程序及辦法歡迎上研發處研究與倫理推動中心網頁查詢。</li> <li>4. 本校獎補助款的規劃與支用，獎優輔弱是一貫的原則，而配合本校多元發展的特色，因應不同專業領域有不同類型獎勵重點。例如，每學年專任教師及研究人員可申請「學術研究計畫補助」，已獲科技部等校外單位補助之研究計畫不得重複提出。本補助於每年三月公告、五月底截止申請，相關細節歡迎上研發處研究與倫理推動中心網頁查詢。</li> <li>5. 各院研究績效獎補助的研究成果匯算方式，本處考量多人合作的問題，以目前的計算方式來說：如果該篇是同一學院內多人合作者，本篇只會計算一次；如果是跨院合作者，則各合作學院各計算一次。至於各院於院內分配該篇成果，則依各院規範自行分配。而在研究成果匯算的專任教師人數為計算之分母，因目前成果是採個人平均研究成果方式(各院年度的研究成果數/各院專任教師人數)，並不會發生人數也算為研究成果之情形。各院的分配方式各有其規範，如有不宜的地方，本處視情況再與該院進行溝通。</li> <li>6. 本處持續推動研究獎補助；針對有違反學術倫理情事，請依「輔仁大學處理教師著作抄襲及違反送審教師資格規定辦法」向校教評會提出檢舉。</li> </ol>

二、 產學

教師開放式建議	研發處回應
<p>校方可依系所特色，具體化產學合作方向</p>	<p>本校為綜合性大學，產學育成中心依據企業需求進行媒合校內教師；相關產學合作依企業與學校雙方合作內容，進行合作契約之約定，並依本校及教育部專科以上學校產學合作實施辦法等相關規定辦理。</p>

103 學年度校務調查-教師研究及產學現況調查  
開放式建議與回應

三、 技轉

教師開放式建議	研發處回應
技轉金額的比例分配應考量銷售過程而有差異。	有本校研發成果相關分配比例會再檢討調整。

四、其他

教師開放式建議	研發處回應
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 整合研究相關資源</li> <li>2. 可提供相關範例參考</li> <li>3. 對合作醫院醫師有差別待遇</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本校研究經費來自校款(校內預算)及教育部校務獎補助款，針對各項獎勵及補助研究計畫皆審慎運用及整合此二項有限之經費資源，並鼓勵從事研究之教師爭取行政院所屬各部會補助經費，或積極與民間企業公司合作。本處建置「學術獎補助管理系統」，整合研究計畫資料庫資源，本資料庫針對研究計畫執行、專利、技轉、產學合作做有效率之管控，更可運用於媒介研究者及廠商，為雙方篩檢出最適合之資源，以更有效落實研究成果。</li> <li>2. 本處於研究、產學合作、專利、技轉及創業育成等，有相關的獎補助及輔導諮詢服務，歡迎至研發處網頁查詢或逕洽業務承辦人員。</li> <li>3. 目前本校的合作醫院師資在獎勵的方面均以合聘專任師資的方式處理，除了配合教育部校務獎補助款支用的限制外，並未以不同等級獎勵方式來對待。 102年5月修訂「輔仁大學傑出研究獎勵作業要點」，於修訂條文中通過本校專任臨床醫學教師與本校專任教師一併適用傑出獎勵作業要點。因此，本校最高學術研究獎勵對合作醫院醫師已無差別待遇。</li> </ol>