

## 二、計畫內容（請就下列各點分項敘明，標楷體12號字，固定行高18點，如有其他補充資料，請以附件併送）：

### （一）機構內部辦理研究獎勵之目標、執行方式及內容

#### 1. 研究獎勵目標：

本校為順應國家整體高等教育發展之政策，與配合社會與產業界的需求，以接軌全球學術研究界之趨勢，在本校中、西醫學結合與兼具人文素養及國際視野的教育特色下，致力於中西醫藥、公共衛生、健康照護、生命科學專業人才之培育。自94學年度提出三年百師計畫，祈藉以延攬優秀人才來校任教並鼓勵教師結合教學與研究工作，提升研究能量。此計畫除充實本校師資外，並希望能透過「量變轉質變」之動量促成師資結構之改變，而提升師資素質，執行至今此項計畫確實已提升本校教研能量成效頗佳。

近年來，為符合社會發展及國際脈動，在鼓勵教師研究整合之目標下，已積極展開各項作為。在培育跨領域優質人才方面，以推動跨領域教學和研究合作，同時藉由和國內多所大學、學術研究單位或國外醫療研究單位的密切合作，提供多元管道達成優質人才養成之目標。

然在高等教育競爭劇烈環境下，為持續延聘傑出校教師並留住優秀人才，本校除多元化向各有關單位積極申請各項經費補助，以支持教師到校後具有充裕資源，發揮其專業才能，不斷針對各項措施進行檢討及改革，培養教師更具競爭力，藉以提升本校師資陣容及學術地位，以期達到發展國際一流大學目標。

#### 2. 研究執行方式及內容：

依「本校中國醫藥大學獎勵特殊優秀人才作業要點規定」執行(如附件一)

##### (1) 績效評核原則

凡符合本校中國醫藥大學獎勵特殊優秀人才作業要點第二條規定者，依近五年CJA(正式論文、專利、技術移轉)總積分(計算方式如附表)及執行校外計畫總經費(校外各機構補助之研究計畫、技術移轉、產學合作實質收入)分別排序，依其佔總申請人數的百分比計算得分，CJA分項佔總分之70%，計畫經費分項佔總分之30%，依比例加總計算後再行排序；上述計算之每篇論文，每件專利及每件技轉限一人申請。非國科會生物處研究類及專門著作類者，由審查委員會審查排序分級。依總分排序，經審查通過陳請校長核定者，依標準核發獎助金。

##### (2) 獎勵對象認定原則

A. 獎勵對象（需均符合以下五項者）：

1. 本校現職編制內特殊優秀專任研究人員（指學術研究、產學研究、或跨領域研究傑出人員），不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員、自公立學校（或公立學術研究機構）退休人員。

2. 申請機構編制內專任教學研究人員且符合國科會補助專題研究計畫作業要點第三點規定之計畫主持人，如依相關規定被借調人員，由借調機構提出申請。

3. 近五年內曾主持國科會補助具研究性質之專題研究計畫四年含以上且於補助起始日前一年內曾執行國科會補助研究計畫者，其中助理教授級教師規範如下：

(a) 該年度有執行國科會補助具研究性質之多年期專題研究計畫者。

(b) 該年度以第一或通訊作者發表於期刊 IF 值大於或等於12之論文。

(c) 或近三年以第一或通訊作者發表之年平均論文數高於或等於 2 篇以上者。

(d) 以上(b)及(c)應至少符合其中一項。

4. 該年度曾申請國科會補助之大專學生研究計畫者，惟第一年新進人員不受此條件限制。

5. 近三年以第一或通訊作者發表之年平均論文數高於或等於3篇以上者。期刊領域排名前5%，或 IF 值大於等於12之論文，每篇以2篇計列；期刊領域排名前1%，或 IF 值大於或等於20之論文，每篇以3篇計列（本要點所指論文指收錄於 Web of Science™ Core Collection 之 original article 為準，且一篇論文只計列一人一次）。

B. 獎勵人數：以不超過本校編制內專任教師的 20% 為限，為鼓勵年輕研究人員，並保障不同職涯階段研究人員投入研究，副教授級或相當職級以下人數應至少占本校獎勵對象人數之20%。

C. 要點與「中國醫藥大學暨附設醫院學術論文發表獎勵辦法」之獎勵申請，以及已具領校內其他特殊彈性薪資，只能擇一，不得重覆。唯為鼓勵本校論文發表，於該學年度獲得本研究獎勵者並於同學年度論文發表數量超過以下表列各研究獎勵金之論文數最低門檻，始可支領學術論文獎勵金含刊登費等其他費用論文計列時程同研究獎勵金補助期間，並依收錄於 Web of Science 資料庫之期刊論文為準，每年10月至研究發展處「學術研究管理系統」完成線上登錄及提出申請。每篇論附件一文只獎勵壹人，不得重覆支領。

排序級距	可支領論文獎勵金最低門檻	獎勵金論文計列
排名 $\leq$ 10%者	7篇以上	第8篇
10% $<$ 排名 $\leq$ 25%者	6篇以上	第7篇
25% $<$ 排名 $\leq$ 50%者	5篇以上	第6篇
50% $<$ 排名 $\leq$ 75%者	4篇以上	第5篇
75% $<$ 排名 $\leq$ 100%者	3篇以上	第4篇

### (3) 審議流程

由組成獎勵特殊優秀研究人才審查委員會以下簡稱本委員會審議本委員會由校長指定一位副校長擔任召集人，以副校長、研發長、產學長、各學院院長及各學院選薦資深教授一人所組成。

### (4) 獎勵級距及核給比例

由審查委員會依總分排序，經審查通過陳請校長核定者，依下列標準核發獎助金，獎勵補助金額與名額得視國科會補助額度調整之：

排序	每月獎勵金額
排名 $\leq$ 10%者	30,000-50,000元
10% $<$ 排名 $\leq$ 25%者	「排名 $\leq$ 10%」獎勵金 $\times$ 0.8
25% $<$ 排名 $\leq$ 50%者	「排名 $\leq$ 10%」獎勵金 $\times$ 0.6
50% $<$ 排名 $\leq$ 75%者	「排名 $\leq$ 10%」獎勵金 $\times$ 0.4
75% $<$ 排名 $\leq$ 100%者	「排名 $\leq$ 10%」獎勵金 $\times$ 0.2

### (5)定期評估標準

依據「中國醫藥大學教師評估辦法」規定每年由各級教評會實施評估；評估不通過者，次學年不予晉級、不發放年終績效獎金、不得申請升等教授，且不得在外兼職、兼課。但新進教師到職未滿三年者，得不實施評估。

評估項目分教學、研究、服務三項目，總分為180分，評估類型及各類型分項比重如下，依評估項目個別核算加總積分作為標準：

1. 教學型：教學90分、研究30分、服務60分。
2. 研究型：教學30分、研究90分、服務60分。
3. 服務型：教學60分、研究30分、服務90分。
4. 並重型：教學60分、研究60分、服務60分。
5. 專業技術人員型：教學90分、研究10分、服務80分。

受評教師前項總積分未達126分者，經各級教師評審委員會審議後，得評估為不通過。

校院互聘教師之評估，依附設醫院相關辦法辦理後提各級教評會審議。

連續三次評估不通過者，提經各級教評會確認後辦理不續聘、解聘或資遣程序。

## (二)國際研究人才情勢分析

### 1. 113年度規劃發展重點領域或特色之國際研究人才競爭現況

本校校務發展計畫中以「厚實中、西醫學結合基礎研發」藉由中、西醫學結合為主軸之研究及教學團隊，各研究中心亦根據其任務目標深化中、西醫學原創性研究主題，以做為帶動本校中、西醫學結合之人才培育，及「結合基礎與臨床研究，帶動跨域轉譯醫學研究」整合校院研究資源組成結合基礎與臨床醫學之研究團隊，各院依其發展方向組成基礎與臨床醫學結合之教研團隊，進行基礎與臨床醫學結合之各領域研究，以做為組成兼具臨床與基礎醫學內涵之高階跨領域團隊基礎為目標。從教學、研發和產學合作等各方面聚焦中、西醫藥結合，並積極建立中、西醫學研究與其他校級特色研究中心之鍊結，培養具世界領導地位之中、西醫結合、兼具臨床與基礎醫學專業之研究團隊，並進而帶動深化本校學術研究、人才培育、產學合作推動，以及國際聲譽提升之動力引擎。為強化國際人才培育形成特色研究團隊，發展拔尖研發焦點，本校積極延攬國際頂尖學者連接國外學術團隊，透過聘請國際一流團隊與機構合作的機制，引進人才與軟硬體資源，提升本校基礎與轉譯醫學研究水準，並指導校內年輕有潛力之教師與學生，以促成本校與國際名校合作。為提升校院研究競爭力，積極與國內外知名大學及研究機構串連成完整之合作網路，本校通過「中國醫藥大學與各大學及研究機構簽訂學術合作協議書處理原則」，以作為各單位與國內外學校及學術機構簽訂合作協議之依循原則，近年內與本校合作之大學增至174份合約且持續增加當中，其中不乏知名學府如：美國 University of Texas、M. D. Anderson Cancer Center 等，期待以國際合作模式，及多方禮聘具實務經驗的國際頂尖學者，加速本校之基礎與轉譯醫學研究並強化學產實力。

### 2. 113年度規劃發展重點領域或特色之留住及延攬研究人才策略

在競爭劇烈的環境下，為留住優秀人才，本校設置「中國醫藥大學延攬人才學者計畫」及「教師延攬小組委員會」，再透過「全美巡迴攬才」和「積極面對面攬才」管道，積極延攬符合本校發展所需的國內外頂尖關鍵人才。為持續延攬國際級教授及國內外頂尖學者，形成跨學院整合的團隊，提升教育品質和研究能量，本校於是提供各項經費補助，更不時加以檢討改進，以期發揮最大的效益。現就各具體措施

略述如下：

(1)**延攬小組**：合校務發展需要之專長領域教師，促進學校卓越發展，就教師員額及人力運用相關事項進行討論，同時推薦國際頂尖學者或高潛力學者來校任教。教師遴聘進用標準分述如下：「量化標準(論文篇數)：教授至少9篇(依分流升等之類型不同各有規定)、副教授至少6篇、助理教授至少4篇以第一作者或通訊作者發表在SCI、SSCI、AHCI、TSSCI、EI等相關領域之期刊論文、專利或技術移轉。」

(2)**延聘特殊人才**：本校設置講座教授、特聘教授及客座教授等，延攬國外傑出人才來校授課，各項人才延攬事項持續推動，以實質提升師資結構。此外，本校亦邀請中央研究院院士蒞校演講授課，合開博士學位學程課程，藉由多元管道獲得延聘國外相關領域具有傑出貢獻之教師前來本校任校之機會。

(3)**教育部玉山學者計畫**：為強化我國高教競爭力，並帶動教學與研究品質，教育部規劃推動「玉山計畫」，本校並以彈性薪資禮聘「玉山學者」以吸引國際頂尖師資來臺任教，本校於107年度至111年度間共獲4位玉山學者補助。(4)**延攬英才學者計畫**：為促進學校卓越發展，本校積極延攬優秀研究發展人才，激發與儲備本校研究發展能量，以提升教育事業、醫療產業與生醫產業。目前共招攬9名英才學者及10名英才青年學者，皆於108年8月起陸續到校服務，為本校研發挹注新血。

### (三) 對新進人員所提供之長期研究支援

1. **教師學術研究經費補助**：為協助新進教師投入學術研究，補助經費充實教學與研究能量，以期提昇本校之學術研究水準；其補助金額最高以50萬元為原則。
2. **各項獎助**：本校訂有新進教師及研究人員學術研究經費補助辦法、學術論文發表獎勵、補助專任教師出席國際會議、學術論文獎勵金等辦法，根據教師學術成就、研究成果等綜合表現進行審查後核發獎助金，以各項具體的獎勵措施促使全校教師創造優異的成績。本校借由國家科學及技術委員會經費補助，訂定獎勵特殊優秀人才作業要點，表現績優教師給予肯定，對於表現較不理想者除加強輔導外並給予適當警惕，期能激勵教師自我發展特色，全心投入學術生涯，創造競爭力。
3. **培育**：為充實教師教學智能及專業競爭力，本校除由教師發展中心辦理各項提升教學技能及效率課程之外，亦鼓勵教師赴國外大學、研究機構或專業機構從事講學、進修或研究，除留職留薪外，並給予每年100萬生活補助費(菁英教師)

### (四) 預期達成之成果及績效、未來績效評估基準

高等教育競爭劇烈環境下，為持續延聘傑出教師並留住優秀人才，本校提供多元各項經費補助，以支持教師到校後具有充裕資源，發揮其專業才能，提升本校師資陣容、競爭力及本校學術地位。本校近年發表之論文數量更是以倍數成長，由2007年的468篇成長至2022年的3,662篇。論文數量大增的同時，論文品質亦明顯上升。自2018-2022年共發表14,666篇論文，其中573篇為影響係數(IF)大於10之論文，顯示論文的質與量均出色成長。由上數數據發現本校SCI與SSCI論文的數量與品質，均逐年提升，期望再藉由國家科學及技術委員會經費之挹注，將使本校有更足夠的資源，留任及延攬優秀國內外優秀人才，使本校學術地位能夠更快速成長，研究表現更為出色。

**未來績效評估準則：**

1. **教師升等年限規定：**自95學年度起講師須於聘任後五年內完成升等，助理教授須於聘任後六年內完成升等，未完成升等者則不予續聘。副教授於聘任後九年內未申請升等者不予續聘；申請升等未通過者，得續聘二年，此二年期間未申請升等者不予續聘；於二年續聘期間申請升等未通過者，得再續聘二年，仍未完成升等者則不予續聘。教師因生產育嬰或遭受重大變故者，得檢具證明簽經所屬系所、院(中心)及校方核准後延後辦理升等，延長以一年為原則。
2. **教師教學研究表現規定：**依據「教師年終績效獎金發給作業細則」進行三階段之評估
  - A、第一階段-教師個人教學研究服務表現：依本校教師評估辦法第5條，進行全校同職級教師原始分數排名計算點數。
  - B、第二階段-系所院主管評分：依序由系(所)主管、院長、校長室分別在至多20點之範圍內，依教師平時表現及對系所院校之貢獻度，於教師服務項目酌加點數。
  - C、第三階段-彈性薪資審議小組審議：同學院同職級教師依教學、研究、服務三項總點數之排名百分比及彈性薪資小組參考第一、第二階段結果評估教師對學校整體貢獻度，決議發放年終績效獎金之額度。