

本結案報告已上網公開，歡迎轉寄傳閱  
另有PowerPoint檔，請見<http://www3.nccu.edu.tw/~osh/>

## 國立政治大學校務發展研究計畫報告

研究計畫名稱：發展提升外語學院研究質與量的有效作為

執行期限：96年11月1日至97年4月30日

主持人：何萬順

主持單位：外語學院語言學研究所

諮詢顧問	
姓名	單位
張台麟	歐洲學程
林翰儀	外文中心
李珮玲	土耳其語文學系
郭秋雯	韓國語文學系
黃錦容	日本語文學系
劉心華	斯拉夫語文學系
林長寬	阿拉伯語文學系
萬依萍	語言學研究所
陳音頤	英國語文學系
招靜琪	英國語文學系
徐嘉慧	英國語文學系

# 國立政治大學校務發展研究計畫報告

## 研究計畫名稱：發展提升外語學院研究質與量的有效作為

主持人：何萬順

### 一、研究背景

檢視本校近年來以及目前之各項學術研究獎勵、補助及升等辦法，對於已有研究成果或持續從事研究的教師確有激勵，然而其中數項獎勵辦法不僅引起諸多爭議，恐亦多少產生「一桃殺三士」的負面效應。而基本績效評量之隱性罰則，對於研究成果欠佳或長期未從事研究的教師雖確有警惕作用，但也在某種程度上打擊其尊嚴與士氣。最令人不解的是，在賞罰之外卻少有協助教師重起研究或促成教師間研究合作交流與傳承的實際有效作為。相關之學術補助也僅僅止於提供經費。研究質與量之有效提升，在「胡蘿蔔」與「棒子」之外，應有更具建設性的作為，更為積極協助教師提升研究、加強合作。

本校外語學院因其語言教學之特質與種種歷史因素，對於積極且具建設性的研究補助，需求最為殷切，而其多語種之事實也最適合經由教師間之研究合作交流與傳承，提升研究風氣與水準。本計畫的首要目的就在於提出確實能夠協助本院教師重起研究、增進研究量能、促進研究合作之多方面建議，提供給院方與校方參酌實施，以期有效提升本院之研究水準。本計畫之次要目的在於檢視校方現有之相關研究獎勵與補助辦法，針對其中可能之缺失提出建言，以期更為合理、公平、公開且具建設性。

本計畫報告共分為八節，結構如下。本節介紹研究背景及報告書之組織架構，第二節則簡述計畫之參與人員及研究進行之步驟。之後各節從不同面向分別提出有效增進本院及本校研究量能之建議。第三節說明提升研究的必要前提：大學教師必須要有「教研並重、教研相長」的基本價值觀。第四節敘述大學教師研究成果，尤其是論文著作，全文上網的重要性；這也是提升研究量能最經濟、最直接有效的必要作為。第五節討論建立院內學術研究諮詢機制，針對教師研究之困難給於實際協助；建議數項作為以增進研究合作的機會與動機，並且對於如何鼓勵研究合作提出建言。第六節建議院方針對升等機制與基本績效評量舉辦說明會，以期鼓勵教師提升研究、提出升等。第七節則針對校方近年來研究獎勵與研究補助之相關作為，檢討其可能之缺失並提出建言。第八節為結語。

### 二、計畫定位、參與人員與研究步驟

本計畫主持人將計畫定位為近似「智庫」的角色，從理論面與實際面針對如何進一步提升外語學院教師研究量能，提出可行的策略與方案，以供校方與院方參考。其中若干作為可由個人推動者，如全院教師論文著作全文上網，主持人亦考慮向校發會提出執行計畫，以最有效率之方式付諸實踐。

計畫參與人員，連同主持人與諮詢顧問，共十二人。本院各系、所、教學中心與學位學程均至少有代表一人；英語系因教師人數較多，文學、語言教學與語

言學各學門均有一人代表；計畫助理為本院語言所博士生黃婉婷。計畫執行期間為96年11月至97年4月。

計畫主持人首先佈局研究架構、思考相關議題與參考文獻，並於院內徵詢多方意見後，研擬出建議大綱。並且考量全院之各學門分佈，邀請共十一位教師擔任諮詢顧問，於97年1月10日召開會議。於會議中對於可行的方向達成基本共識。主持人並於97年1月30日赴院主管會議就所提出的可能建議方向與執行步驟做出完整報告，並建議各系所可將其中部分提升研究量能之作法列入評量中增進研究量能之回應。出席者包括正副院長、各系所主管與行政人員，該會議亦對計畫方向給予肯定。會後主持人持續既定方向徵詢意見，並於3月14日於本院斯文系針對提升期刊論文出版與研究成果國際化等部分做出報告。之後仍持續徵詢院內教師，並於4月12日將計畫報告初稿提交所有諮詢顧問，尋求意見。修改後於4月21日以電子郵件傳送全院教師，廣徵意見。計畫主持人並於4月23日到校發會就計畫案提出報告，獲得校長及校發會之積極回應（請見附件）。此後並於4月28日召開第二次諮詢會議，同時舉辦全院公聽會。匯集各方意見完成結案報告，隨後並將完稿再次分送全院教師。

報告中所提之作為與方向，其中多數源於主持人之思維與觀察，部分由院內教師建議，但均經諮詢顧問與多位院內教師討論，且於結案前以電子郵件傳給全院教師參考，並舉行公聽會。因此，校方與院方應可在資源允許下，逐一實施。因4月28日之公聽會中有多位教師建議，本計畫中規劃之各項作為應於院務會議中做成提案，期盼經該會討論後能於院內落實。因此，主持人會將第五及第六節中之各項建議作為做成提案，提院務會議討論。

### 三、「教研並重、教研相長」的基本價值觀

本校長期以來有相當一部份教師將自己的專業職責定位於教學，並且以此為傲。研究只是一個選項，可為亦可不為，端視個人選擇。而在升等標準尚未公開、透明與制度化之前，雖然未有學位或研究成果並不理想，甚至並無正式出版之論文著作，仍可因教學年資之累積而升等。近年來，升等制度上處處以「量化」為基準之作為雖非完善，但在公開透明這方面，已有相當程度的改進；而「基本績效評量」中更也以同樣「量化」之指標明訂研究、教學與服務三方面的最低標準。然而「學術研究」或「學術出版」是否是大學教師應有的職責，對於部分教師仍然是不明確的。「教研分流」的說法仍是時有所聞，若干教師也仍持有這樣的看法，認為教學與研究可以分流，因此對於學術研究仍持消極態度。

而校方的作為卻也存有矛盾。一方面在「頂大」、評鑑、升等、新進人員限期升等、基本績效評量、學術研究獎勵與補助等等作為上，都顯示凡本校教師均應從事學術研究與論文發表。然而，只要是曾獲本校傑出教師獎或教學特優教師獎二次以上者，即可終生免受基本評量；這似乎也顯示只要教學優良，既使沒有任何研究成績也是可接受而且是值得尊崇的。在本校所有的制度上，研究特優的教師並沒有完全不從事教學的選擇，仍然必須承擔教學責任；但是，教學特優的教師確可以有完全不從事研究的選擇。本院之「基本績效評量辦法」甚至還允許於評量期間曾兼任行政職務之教師，以較低之研究比重接受評量，這似乎也暗示了研究成績可以由行政工作所部分取代。

而最令人不解的是，校方竟然要求本院外文中心聘請「專業技術人員」擔任教學，並且另定與一般教師有不同的、且必然是研究要求較低的升等辦法，大開

方便之門。此等教師之職務等級，分教授級、副教授級、助理教授級及講師級四級，一切待遇完全比照教師。因此，唯一之不同在於其「教學時數高、研究要求低」。這個作法在制度上將本校教師一分為二：「教研並重型」與「教研分流型」。雙重標準只會導致基本價值觀的錯亂。世界一流的學府如哈佛大學，不會把自己的一個系或一個中心界定為二流；同樣的，政大在追求卓越、邁向頂尖的道路上，若將其中的一個院或是一個中心界定為補習班的層次，豈不荒謬？

大學教師與其他非高等教育教師之最重要的不同就在於研究。從事研究意味著在某一領域、某一議題上做深入的思考與探究，持續朝向尖端邁進。在一個好的大學中，研究與教學乃相輔相成：研究領導教學、教學啟發研究。這個基本的價值觀與榮譽感若無法確立，提升研究是不必要且不可行的。校方與院方的行政首長完全無須由研究或教學優秀的人才擔任，但是必須清楚認識、接受並且推廣這個「教研並重、教研相長」的基本價值觀，全方面的、一貫的實踐，建立所有教師相同的價值觀與榮譽感。

#### 四、研究成果正式出版及論文全文上網

在「教研並重、教研相長」的心理建設基礎上，需要再進一步建立的就是對於學術研究本質的認識、對於研究成果的正確態度、以及自信心與榮譽感。縱然是愛因斯坦這樣偉大的科學家，他的研究成果與結論依然可能被修正或推翻。學術研究的本質在於追求真理，因此，凡是以此為目標而得到的成果，都應該積極的循學術管道公之於世，例如研討會、期刊、專書等等，供其他學者專家進一步的客觀檢驗、推翻、修正、贊同、或是持續發展，經由這樣集體的貢獻促成科學的進步。各種的學術評量指標都是在這樣的科學精神下所衍生出來的。

國內長期以來大學教師的多數升等著作，雖然在形式上做到了出版的要求，然而多半在書局或圖書館中無法取得，因此實質上並無「匿名審查」亦無「公開發行」。因此，校方與院方應該積極建立全體教師之學術自信以及學術出版的重要觀念：1) 研究成果應正式出版；2) 研究成果應大力宣揚。正式出版的最基本必要條件為：專家匿名審查與公開發行；其中主要管道為學術期刊、專書、與專書篇章。在量化的指標上，衡量一個學者或學術單位之最重要的依據除論文之篇數外，更重要的是論文被引述的影響係數 (citation impact)。此項指標在頂大計畫之評鑑中亦佔有相當比重。而近年來的研究顯示，全文上網且公開免費可得的學術論文，其被引述的機會大為增加，遠超過僅有紙本或需下載付費之論文。網際網路創造了一個平等的競爭平台，校方與院方應鼓勵並協助教師善加利用。此外，所有經本校或本院經費補助出版之學術期刊，也應該將所有出版之論文提供免費的全文下載。以本校補助之 *Taiwan Journal of Linguistics* 台灣語言學期刊為例，請參看下列網址：<http://ling.nccu.edu.tw/~tjl/>。

一篇論文被引述的次數從0增加到1，其差別十分重大，在價值上當然遠超過從10增加至11；而將學術論文全文上網且公開可得，可使論文被引述的影響係數增加50%至250%。絕大多數期刊論文之引述率 (citation rate) 僅在0與5之間。而每一筆引述之金錢價值估計在US\$85至US\$2000之間，因不同學科與不同之引述率而有不同；但清楚可見的是，論文全文上網之「經濟效益」將是任何學者或學術單位都不可能忽視的，是提升「質」的最直接有效作為。

美國 ISI 公司所擁有之 SCIE、SSCI 與 AHCI 等論文索引系統之所以能有其影響力，其旗下期刊之引述率是關鍵因素。然而，Internet 之興起與強大搜尋引

擎（如 Google）之普及卻為學者個人與研究機構創造了一個充分平等的競爭平台。此外，基於研究成果本應全面公開的科學精神（*Publications should be made public*）以及大多數的學術研究是由政府、學術單位或學者本人出資進行的事實，研究成果發表於期刊而期刊卻要求讀者付費，確實在某種層面不合科學精神與公平原則，因此收費期刊將逐漸式微是可以預見的。而據估計，當今所有正式出版之學術論文，由學者主動將全文上網且公開可得者僅佔 15%。因此，有些大學鼓勵其教師將所有研究成果全文上網更已經著手提供技術與法律上的協助以及人力支援。就時機而言，本校與本院現在著手時猶未晚，仍可獲得先機。但倘若當一流學府均已經「鴨子划水」悄悄完成實行時，就為時已晚了。

由西班牙網路計量研究中心（Center for Scientific Information and Documentation, CINDOC-CSIC）所發表的「世界大學網路排名」（Webometrics Rankings of World Universities），將全球大學目前的網路學術表現做出評比。最新之排比中本校標竿 Harvard 退居第三，由 MIT 與 Stanford 分居一二；國內大學中有台大已進入百大，名列 73，台大網頁的首頁對此成績甚表驕傲。全台進入亞太地區前百大者有 13 所，依序及排名如下：(1) 2 台大、(2) 9 交大、(3) 11 中山、(4) 20 成大、(5) 22 台師大、(6) 25 清大、(7) 29 中央、(8) **38 政大**、(9) 40 淡江、(10) 42 中正、(11) 45 義守、(12) (13) 52 中興、(14) 67 輔仁、(15) 80 元智、(16) 96 逢甲、(17) 100 東海。其中理工科重鎮之清大卻屈居國內第六名，以人文社會科學榜首自居的**政大之世界排名為 552，落後中山、台師大、中央等校**，而淡江也緊追在後，應視為未來趨勢之重要警訊。

基於以上之事實，本計畫將持續宣揚並實踐此一理念，使院內教師認同：增進評量或評比成績之最必要且最有效之作為就是讓所有教師（亦可包括研究生，尤其是博士生）將其學術論文全文上網且公開可得。檢視目前校方所提供之相關資源有下：[www3.nccu.edu.tw](http://www3.nccu.edu.tw) 之教師及研究生個人網頁空間、[km.nccu.edu.tw](http://km.nccu.edu.tw) 之個人知識管理網站建置、論著目錄資料庫、與電算中心文件數位化服務等；此外各教學單位與研究中心也均建有網站，其中也包括了教師與研究員之個人研究資料。但以上均為**間接**措施，對於教師研究成果（尤其是論文著作）全文上網，缺乏整合的**直接**協助。因此對於網頁製作不熟悉的教師，最多只能將研究成果條列於「論著目錄資料庫」與系所網頁。綜觀全外語學院除本人外僅有英語系賴惠玲與徐嘉慧兩位教師將其大部分論文著作全文上網，提供下載。可見本院教師在此方面確實需要最直接的協助。因此，我們建議電算中心能整合其所提供之相關服務，提出一個整合型的服務，協助個別教師完成其著作上網。在此之前，本計畫將提出延續性計畫，採取最直接的方式，宣揚此一理念之同時，聘請研究助理或工讀助理直接與本院個別教師聯繫，一一協助其完成研究成果全文上網。

## 五、建立研究諮詢機制及促進研究合作

在理工學科領域內，合作研究與研究成果共同發表是為常態；但是在人文社會學科領域內，個人單獨研究、研究成果單獨發表卻是常態。這正也是為何以量化指標（如期刊篇數）來評比，人文社會科的表現會遠遠落後的主因之一。<sup>1</sup>然而，無論是任何學科，研究合作與研究成果的傳承都是完全科學精神的，因此也是本校人文社會學科教師增進研究量能的最有效方法。

<sup>1</sup> 當然還有許多其他的因素，例如人文社會科的論文篇幅頁數一般遠超過理工科論文。

本院教師之研究領域甚廣，包括與語文相關的各個領域：語言學、語言教學、文學與文化研究等等。其中最大特色在於多數教師之專長環繞於一單一語種，如俄語、日語、韓語、土耳其語、阿語、西語、德語、法語、英語、漢語等等。因此，本院能夠在加強研究合作上取得最有效的成果，原因有二。一、本院教師各領域之間相關性極高，尤其在語言研究以及理論與應用相結合等方面；因此，合作研究與經驗傳承之「相關性」十分充足，可以預期會有很好的效果。二、與本校其他學院相比較，其他學院個別教師研究量能較為整齊，而本院教師研究量能之「標準差」相對大出許多；換言之，本院有較多的教師能受惠於研究合作、經驗傳承與共同發表。

針對以上這個目標，我們建議分三個面向來落實：建立院內學術諮詢機制、促進研究合作機會、並且實質獎勵研究合作。

### 1. 建立院內學術諮詢機制

研究資訊的公開透明是增進學術研究合作的必要基礎；因此，在第四節中所建議的，將全院教師之研究成果及論文全文上網對於研究合作也是必要的，也是建立院內學術諮詢機制的第一步。因此，院方可就院內學術之人才與其研究專長進行調查，並建立諮詢人才之資料庫。繼而成立本院「學術研究諮詢中心」，鼓勵在研究上有任何需求的教師，向院方提出申請，院方即可於院之「人才庫」中提供最適切之諮詢人才，依其需求提供學術諮詢。當然對於提供諮詢者應有適當之獎勵或補償，同時對於諮詢績效與受諮詢者之後續研究成效也應有配套之考核機制，務必使諮詢制度發揮最大的效能。

在列舉本院應採取之實際步驟之前，我們先從兩個面向來詳細解釋「外語學院學術諮詢中心」的形式與功能。一個面向是「包裹式」(packaged)或是「套裝」的學術諮詢，另一個則是「客服式」(customer service)概念。我們先討論前者。檢視校方現有的各項學術辦法，其中提供「包裹式」學術諮詢的有以下幾種：

#### 「包裹式」學術諮詢案例：

##### (一) 教師傳習制度<sup>2</sup>

申請者必須為本校任職三年內之新進專任教師或基本績效評量未通過之教師<sup>3</sup>，每人得申請接受一位傳承者輔導，並以參加一次傳習團隊為限。為期一年，進行教學、研究、服務等方面之傳習，每個月以見面討論一次為原則；每位傳承者經費以新台幣四萬元為限。雖然諮詢項目包括研究，但是主辦單位為校級之「教學發展中心」因此教學應是主要重點。

##### (二) 鼓勵新進教師申請國科會專題研究計畫規則

申請者必須為新進人員且於報到後2個月內提出申請，補助金額以\$100,000為限，為期最多10個月。目的在於協助新進人員成功申請國科會計畫。提供諮詢之資深教師得有\$10,000之補助。主辦單位為研發處。

<sup>2</sup> 國科會人文學研究中心亦有類似補助項目，名稱為「年輕學者學術輔導與諮詢」。

<sup>3</sup> 舊法並未包括基本績效評量未通過之教師，今已修訂，只需校長簽核後發佈。

### (三) 鼓勵教師及研究人員申請國科會專題研究計畫暫行規則

申請人必須為當年度曾申請但未獲國科會專題研究計畫補助之本校專任教師或研究人員。補助金額以\$100,000為限，為期最多10個月。目的在於協助成功申請國科會計畫。提供諮詢之資深教師得有\$10,000之補助。申請本項補助，每人以2次為限。主辦單位為研發處。

### (四) 師生讀書會補助辦法<sup>4</sup>

申請人需為本校專任教師，並無其他特定資格限制。讀書會需有三人以上，至少聚會6次，補助金額以\$25,000為限。主辦單位為研發處。

### (五) 補助研究團隊

申請人需為本校專任教師，並無其他特定資格限制。研究團隊需由三人以上組成，研究主題由團隊自訂，但須以一年內完成可向有關單位申請研究計畫補助之整合型計畫為目標。同一時間至多可參加二個研究團隊，補助金額以\$50,000為限。此項補助屬「學術研究補助辦法」之項目，主辦單位為研發處。

以上(一)(二)項辦法，在申請資格上均限制新進人員，但是「教師傳習制度」在修訂後也開放給基本績效評量未通過之教師申請，這是一大進步。「基本績效評量」是一種罰則，雖然有鞭策作用，但是校方對於未通過之教師並無積極的完整的協助機制，「教師傳習制度」是目前校方所提供的唯一協助管道。第(三)項辦法則是針對申請國科會失利的教師，協助其改善計畫以取得下一次的申請成功。五項辦法中沒有限定申請資格的有「師生讀書會補助」與「研究團隊補助」；雖然這兩項辦法之目的並不在於「直接」協助教師提升研究量能，但是教師當然可以利用這兩個辦法邀請研究績效優良的師來參與，因此「間接」取得他所需求的研究諮詢與協助。

綜觀以上這些的辦法，其共通點就是無論是申請資格、組成人數、補助額度、提出申請時間、執行期限、或補助目的等方面，事先已經設定為一整體固定之「包裹」，缺乏彈性。教師並無法依其個別之獨特需求(specific individual needs)「量身訂做」(tailor-make)一個完整的諮詢協助計畫。

相對於「包裹式」的概念則是「客服式」(customer service)的諮詢概念，我們以商學院統計系統計推廣研究中心之虛擬「統計諮詢中心」為例。該中心提供全校教師統計相關問題之諮詢與服務，包括問卷之設計與分析、市場調查與研究、統計軟體之應用等等。本校教師如有需求即可向該中心提出問題，尋求協助。

### 「客服式」學術諮詢案例：

#### 統計諮詢中心

成立宗旨：推廣統計相關事務

設立目的：協助學術界及社會各界，發掘並定義問題、規劃與設計統計調查、蒐集與整理資料、分析資料、結果詮釋與推論、報告撰寫等服務，進而提昇決策之品質；提供統計系、所學生接觸統計實務的機會，並培育解

<sup>4</sup>國科會人文學研究中心亦有類似補助項目，名稱為「人文學專家著作研讀會」。

決問題的能力，達到實務與理論相結合及學以致用的目的；提供統計諮詢課程與其它相關課程教學之實例，以及進行個案研究

服務範圍：包括問卷之設計與分析、專案或研究計劃之執行與分析、統計相關問題之諮詢與服務、市場調查與研究、統計軟體之應用、決策分析、臨床試驗等等。另外根據需求，可提供統計實務方面的課程，包括應用統計、問卷分析、決策分析等課程，冀能提昇社會大眾對統計功能之認知，及擴大統計之應用範圍

我們建議院方一方面應鼓勵院內教師善用校方各項資源與學術補助，包括各種「包裹式」的學術諮詢管道；另一方面則可更積極的成立一個「客服式」的、有彈性的、隨時可申請的、可為有需求的教師「量身訂做」的、並且是全方位的學術諮詢服務。我們所勾勒的「外語學院學術諮詢中心」雛形如下：

### 外語學院學術諮詢中心

**成立宗旨：**提升本院之學術研究量能並積極推廣研究成果

**設立目的：**提供專業之學術諮詢、協助規劃與設計學術研究計畫、提升教師個人之研究能力、增進研究合作、促進學術研究成果之發表與出版、推廣學術研究成果國際化

**諮詢範圍：**教師個人研究績效整體評估、升等評估及規劃、基本績效評量評估及規劃、國內外進修計畫諮詢、國科會研究計畫申請、研討會論文發表、研究方法、論文寫作、期刊投稿、學術出版、尋求研究補助、參與研究合作、以及本院各項學術專長（如文學理論、文化理論、哲學理論、語言學理論、各語種之語言分析、各語種之書面及口語語料等等）之諮詢與研究協助

**服務對象：**本院全體專任教師

**中心主任：**本院副院長兼任

為促進院內研究合作，提供諮詢者與傳承者應以本院院內研究績效優良與有充足學術行政經驗之教師為主，院外及校外教師為輔。提供諮詢者應該獲得合理補助，可以校方規定之鐘點費為原則。也可考慮將提供學術諮詢列為講座教授、特聘教授與客座教授之服務義務（例如，每星期無償諮詢若干小時）。本院設有副院長一職，是負責執行該中心業務最佳人選。

以下以三個假想案例作為此一構想的說明：

#### 假想案例一：

A君前次「基本績效評量」勉強通過，希望能在研究上有更好的表現，因此尋求諮詢。諮詢中心指派X君與A君共同檢視其學經歷、教授科目、研究表現與研究背景後，訂定明確的兩年期研究計畫，預定申請校方學術補助並發表研討會與期刊論文，共計可得七十五點。X君並且建議A君可就研究方法與問卷設計部分尋求Y君協助，研討會與期刊投稿部分則可尋求Z君協助，統計部分則可尋求「統計諮詢中心」協助；並且說明校內之相關學術補助。此項諮詢共計兩次，每次2小時。A君日後又再於時機成熟時透過諮詢中心分別與Y君、Z君獲得諮詢協助，共計四次，每次1小時。A君於論文完成後又再尋求Y君協助，檢視全文提供



改進意見，並且邀請Y君共同發表，貢獻度分別為80%與20%。A君並且邀請Y君Z君共組一研究團隊，獲得經費從事研究合作。

#### 假想案例二：

B君為某外語之專家，有多篇論文發表以傳統描述性語法論述該語言之多項語法構式（constructions），希望能對當今國內正夯之構式語法理論（Construction Grammar）有更深入理解，因此透過諮詢中心尋求諮詢。本院L君為國內該理論之著名專家；諮詢中心於是安排諮詢，共計兩次，每次2小時。之後，B君研讀L君所提供之書單並且更進一步瞭解L君之研究，決定邀請L君合作研究，將B君先前研究所得重新建構，並由B君提出國科會計畫申請，將L君列為共同主持人，研究成果共同發表，貢獻度分別為70%與30%。L君且決定籌組「師生讀書會」，藉由文獻研讀推廣此一理論。

#### 假想案例三：

C君為本院副教授，希望能於三～四年後提出教授升等之申請，因此透過諮詢中心尋求諮詢協助。諮詢中心安排曾擔任系主任及院長之M君，提供C君所屬學門升等教授的一般條件、升等過程、外審產生、所需時程等方面之訊息；費時約2小時。諮詢中心並且另外安排本院特聘教授S君協助C君訂定三年期研究計畫，預定申請校方學術補助、國科會計畫、並發表研討會與期刊論文各五篇，共一百二十點。並且協助商訂各項研究可以尋求諮詢之專家對象。共計兩次，每次2小時。之後，C君即按照計畫步驟逐一實施，每個月持續由諮詢中心定期安排S君提供2小時之諮詢。

## 2. 促進研究合作機會

除了依其個人研究需求所提供之個別諮詢外，由副院長所主持之「學術諮詢中心」亦應定期舉辦不同主題之學術活動，目的有二：一、促進院內學術研究氛圍，增進教師研究能力；二、增進教師對於院內研究現況之瞭解，方便取得彼此研究成果，因此進而增進研究合作的機會。因此，我們建議院方定期舉辦下列學術活動：研究交流工作坊、研究成果發表會、研究方法工作坊、論文寫作工作坊、研討會發表與期刊投稿工作坊、國科會研究計畫申請工作坊等。

舉例來說，本院英語系於上學期國科會申請前舉辦之國科會計畫申請說明會，邀請數位該系對此甚有經驗之教師進行解說及經驗分享，且分屬語言學、語言教學、文學等不同學門，開放全院教師參加，深獲好評。有好幾位教師因此提出申請。我們建議可由院方來主導辦理，每年舉辦。並且積極主動將教師組成團隊，提出申請。本院語言所也曾數度舉辦語言學學門教師研究成果發表以及語言學研究方法的研討會，我們也建議由可由院方主導，分別為不同學門舉辦類似的發表會與工作坊。語言所也曾向研發處提出申請補助，舉辦本院之論文寫作與發表工作坊，但並未獲得通過。

為落實「講座教授」、「特聘教授」與「客座教授」領導研究之責任，院方亦可考慮將領導研究交流工作坊、研究方法工作坊、論文寫作與發表工作坊、國科會研究計畫申請工作坊等列為其職責之一。因此，我們認為「講座教授」、「特聘教授」與「客座教授」在榮譽之外需有職責，其中最重要的就是促進研究合作、領導研究團隊、與共同發表研究成果。

### 3. 實質獎勵研究合作

以上的各項作法都環繞在兩個主軸：提升教師研究能力、增進教師合作研究。鼓勵研究績效優良的教師多與其他教師合作研究卻有「一石兩鳥」的功效，是提升本院整體研究能力，增加研究量能的有效方法。我們以國科會計畫為例。本院今年度共有15位教師獲得國科會計畫，列舉如下：

96 年外語學院國科會研究計畫案

1	楊瓊瑩	外文中心
2	張台麟	外文中心
3	徐嘉慧	英國語文學系
4	賴惠玲	英國語文學系
5	陳音頤	英國語文學系
6	林質心	英國語文學系
7	薩文蕙	英國語文學系
8	余明忠	英國語文學系
9	招靜琪	英國語文學系
10	黃錦容	日本語文學系
11	蘇文郎	日本語文學系
12	郭秋雯	韓國語文學系
13	萬依萍	語言學研究所
14	黃瓊之	語言學研究所
15	何萬順	語言學研究所

這15項計畫全部都只有一個主持人。設想若是這些計畫每個都再有本院之共同主持人一人及協同主持人一人，則本院參與國科會計畫之人數，立即可由15人增加為45人！參與的共同主持人及協同主持人更可以從中獲得實際的申請經驗、研究經驗、甚至共同發表經驗，良性傳承於是產生。因此，為了更加促進研究合作的動機，我們建議校方與院方建立獎勵機制，獎勵研究績效優良的教師領導學術合作。除了共同參與國科會研究計畫（可獎勵主持人）之外，還包括：共同指導碩博士論文（可以減免授課的時數不打折）與共同發表論文（可獎勵通信作者）。

最後我們要再次強調研究合作的「基礎建設」，也就是所有教師的研究有關訊息的公開易得；最直接有效的方式就是研究成果全文上網，包括論文與研究計畫。教師之間對於互相的研究議題與研究成果越是有深入的瞭解，就越有可能找到共同研究的議題與方向。

## 六、舉辦基本績效評量與升等說明會

在一個大學教師的職業生涯當中，升等無疑是一件最重要的事。在西方國家的大學體系下，升等也是學術獎勵與懲罰的最主要手段，甚至是制度上的唯一手段。學術表現良好則可逐步晉升至終生聘教授；學術表現不良則無法晉升，於聘期結束時很可能無法續聘必須離職；是「胡蘿蔔」也是「棒子」，升等制度強迫教師「不進則退」。然而，我國大學體系下，雖然在理論上並無終生聘之制度，

然而在實際上卻是人人皆有終生聘；因此升等在制度上僅構成學術表現的獎勵機制，但並不構成對於學術表現不佳的懲罰手段，因此允許大學教師「不進不退、原地踏步」。有鑑於此，近年來在教授改制為三級制之後，各大學又再紛紛制訂「新進人員限期升等」條款，將「升等」與「不續聘」列為「唯二」的選項。此舉正是仿效西方將升等同時視為獎勵與懲罰之手段。

因此，在現行制度下，對於新制助理教授而言，「新進人員限期升等」條款是學術表現的「胡蘿蔔」，同時也是唯一的「棒子」，因為「基本績效評量」之門檻較低，不會構成考量。但是對於舊制講師、舊制副教授以及新制副教授，升等則只是學術表現的「胡蘿蔔」，並非「棒子」；學術表現不佳的話，唯一的「棒子」是「基本績效評量」。因此，不升等的確成為一個選擇，只需要滿足「基本績效評量」即可。這是對「基本績效評量」的一個嚴重的誤解。

在西方的終生聘制度下，其初衷是保障正教授的學術自由，無須因為非學術的考量而對由發表自己的學術思想有所顧忌，只需對自己的學術良知負責，儘管其學術思想可能是離經叛道也無須擔憂教職不保。但是，終生聘的保障制度也產生了一個可能的不良副作用，就是所謂的「死木」(deadwood)，指的是一個享有終生聘保障的教授在研究、教學或服務上卻是因循怠惰、表現拙劣。因此，在1990年代美國許多的州立大學系統，陸續開始針對終生聘教授實施類似「基本績效評量」的「後終生聘評量」(post-tenure review)。為什麼這個「棒子」只是針對有終生聘的教授呢？因為沒有終生聘的教師自有「升等」這個「棒子」與「胡蘿蔔」。<sup>5</sup>

因此，在我國目前不健全的升等制度下，新近實施的「基本績效評量」則是針對除限期升等新進助理教授之外的所有教師：教授、副教授與講師。於是部分副教授與講師遂僅將研究與教學之目標設定為通過基本績效評量，卻不將升等作為努力的標的，殊為可惜。因為在「基本績效評量」與升等之間的學術差距並非太大，可謂進五十步與進百步之分。與其付出努力卻仍原地踏步，何不再多加努力完成升等。因此，我們建議院方應每兩年定期舉辦有關「基本績效評量」以及升等的公開說明會，使院內教師充分瞭解兩者的意義與目的。

之前的升等制度十分不透明，因此長期以來，多數教師對於升等作業總覺得充滿神秘，不同教師其個別的經驗也可能很不相同，有時成敗似乎是繫於行政主管之個人喜惡。對於不瞭解的事，自然心生畏懼，在升等過程中充滿焦慮感，甚至屈辱感。然而，事實是本校現今各級升等辦法已經十分透明，對於各級升等之學術標準、外審委員產生方式、申請時程等等都有相當明確的規定。與其讓有意升等的教師私底下多方打聽、四處詢問，院方應該舉辦公開之說明會，並邀請人事室相關人員列席，清楚的說明升等作業過程，公開詳細解答教師之各項可能的疑問。如此公開且具有公信力之說明會對於升等過程之「解密」會有極大作用，也可以鼓舞教師專注於升等之學術努力，而無須再因不明瞭升等過程而產生不必要的焦慮與憂心。

## 七、檢討現有研究獎勵之作為

---

<sup>5</sup> 「後終生聘評量」(post-tenure review) 與我國之「基本績效評量」還有一個十分重要的不同：後者僅有罰則，但是完全沒有協助教師在研究與教學上再進步的機制；前者雖然兩者兼具，但其設計之主要目的在於主動協助教師克服研究與教學上之困難。

校方近年來實施了多項獎勵與補助學術研究的辦法，對於提升研究之風氣與水準有相當之成效，其中 CI 類論文篇數之大量增加是最明顯的成效之一。然而，這些辦法同時也產生了負面的效應。在這一節裡，我們將對此提出檢討並且提出建議。

### 1. 理工科與人文社會科的不平衡

校方獎勵辦法中最嚴重的偏見與扭曲就是將人文社會學科與理工科以完全相同的量化指標做評比，將理工科的論文篇數與期刊排名（如 EI/SCI/SCIE）和人文社會科的論文篇數與期刊排名（SSCI/AHCI）通通視為「1 個橘子 = 1 個蘋果」的關係來評比。2003 年 10 月 20 日中國時報以頭版報導，教育部根據 2002 年的 SCI、SSCI、EI 的論文統計結果，公佈國內 154 所大學院校統計的排比，政大名列第 48 名，舉國嘩然，更引起全體師生及校友的強烈不滿。此次風波中，本校高層多次公開提出解釋與反駁，當時之鄭校長對此表達強烈不滿，直指其中嚴重的不公平：

鄭瑞城並以美國名校哈佛大學與普林斯頓大學為例表示，兩校人文社會領域的教師都比自然科學領域的教師多，但在 SCI 與 EI 發表的論文篇數，卻是 SSCI 的二十六倍。他說，由此證明，並不是人文社會的老師不認真，所以論文發表數量少，而是外界不能以此指標來衡量人文社會領域教師的學術表現。（奇摩新聞-中央日報-論文排名風波 2003/10/31）

...把 SCI 加 EI 加起來，它總共有一萬零七百種期刊，SSCI 只有一千七百種期刊...

...臺灣登上去 SSCI、SCI 或者 EI，加起來是總共有...以 2002 年一萬九千篇，一萬九千篇裡面，登上去 SSCI 的是六百五十篇，它佔了 3.19%，佔了 3.19%，登上 SCI 的是有一萬三千多篇，大概佔了 67.71%，登上 EI 的是有五千多篇，大概是佔了 29.1%，這個裡面就是剛好，也就是說如果把 SCI 加 EI 加起來之後，它是等於 SSCI 的 30 倍。（鄭瑞城校長於 2003-11-15 公視「面對國家」第 23 集，謝金河主持奇）

依照鄭校長的邏輯，SCI/EI 論文至少要有 26 篇方才能與 1 篇 SSCI/AHCI 論文相等。大業大學副校長謝安田分析 2004 年國內大專校院教師在 SCI、SSCI 發表篇數，SCI 共 14373 篇，SSCI 共 669 篇，若對照理工科教授占國內教授 46%、人文領域教授 54% 的比率，理工科每名教授平均在 SCI 發表 0.993 篇文章，人文學科每名教授平均 0.039 篇，SSCI 困難度是 SCI 的 25.46 倍。<sup>6</sup>

在頂大計畫第二梯次的評比中，申請結果頒佈之前，媒體盛傳政大可能出局。當時有多位校方高層於媒體發表演論，為政大爭取公義。論述的核心與主軸也都環繞著我國高等教育不應重理工輕人文、人文社會科學的表現不應該以與理工科相同的量化指標來評比。以下段落摘自研發長王震寰 2008.01.25 發表於中國時報時論廣場〈人社科學無法卓越？〉一文：

...量化指標部分明顯非常不利於政大這樣的以人文社會科學為主的大學...

<sup>6</sup> 2005/10/14 聯合報《聞分析》〈SSCI 難度是 SCI 的 25 倍〉記者張幼芳／台北報導

眾所周知，理工醫農的語言是英文，其研究沒有國界，因此國際評比的標準相對清楚，而學校要訂定追求目標也相對容易。但對人文社會科學而言，其研究有地域性，發表也受語言限制，例如要求中文領域或中國/台灣史學者以英文發表有何意義？因此以國際期刊的排名、或領域的國際排名來要求人文社會科學，是將理工學界的想法，強加在人文社會科學領域，其結果不但荒謬且扭曲學科發展。現今我們可看到台灣各大學的發展，能寫國際論文的學科/學者，備受尊崇，而書寫書籍的人文社會學者變得沒有地位，其學術傳統也被所謂國際主流學科歧視。

因而在教育部邁向國際排名要求下，以人文社會科學見長的政大飽受歧視，這幾年的國際期刊論文數逐年增長，但與理工醫農大學相比，仍屬小巫見大巫...

台灣的高等教育要重視國際化，這應該是共識；但是國際化不能窄化到完全以理工思考為主導，而忽略人文社會科學的價值，與理工的國際化是不同的。

相同的論點也在可以主任秘書樓永堅 2008.01.23 發表於自由日報「自由廣場」〈政大出局？沒道理！〉一文中看到：

台灣高教發展的過程中，一直未能正視人文社會科學的獨特性與重要性，例如在高教師資員額的核配上，並未審酌人文與理工領域的特性不同，而是齊頭式的以四員一工分配予各系所。

雖然要求外界不能以理工科的量化此指標來衡量人文社會領域見長的政大，然而在校內政大卻正是這樣對待自己的老師，以此指標來制訂獎勵辦法。我們以 95 年度國際化優等獎來實際觀察。

95年度研究成果國際化優等獎獎勵

SSCI	AHCI	SCIE	SCI	EI	OTHERS
92	2	52	5	9	6
55.42%	1.20%	31.33%	3.01%	5.42%	3.61%

以「人文社會領域專長著稱」之美名自居的政大<sup>7</sup>，與理工科相關的僅有理學院及商學院之少數系所，然而以 EI/SCI/SCIE 期刊論文獲獎者竟然高達四成！但是政大教師中其專業領域屬理工科者一成也不到。而更不合理的是，在去年才停止的「研究講座教師獎勵」下，只要兩年內有四篇該類的期刊論文又即可獲獎。雙重獎勵更是加倍的不公平。在政大內部把一粒橘子和一堆蘋果比，然後說這粒橘子是好橘子，這沒有意義，對於這一堆蘋果也太不公平。政大對外正是這樣抱怨，對內卻正是這樣對待自己的教師。

但是很不幸的，這個已是加倍的不公平似乎還有再度加倍的可能。校方原已經於 146 次校務會議中通過「特聘教授辦法」；然而「CI 獨大、雙重獎勵」的少數既得利益者業已經成功的主導運作翻案，將原已通過之辦法退回修正重審，最主要的就是要將「曾獲本校研究講座教師獎二次者」作為取得「特聘教授」的保障條款之一。在以人文社會科學為主的政大，有理工科相關專長的教師們因為可以在 SCI/SCIE/EI 等理工科期刊發表論文而得天獨厚，享受政大最高的學術

<sup>7</sup> 此用語摘自本校主任秘書樓永堅於 2008 年 1 月 23 日 星期三於自由日報「自由廣場」〈政大出局？沒道理！〉一文，抗議政大可能被排除在頂大計畫之外。

地位。校方完全不曾將「橘子比橘子」、「蘋果比蘋果」。換言之，政大既然以人文社會科學見長，人文社會科學之學術表現於校內相互評比即可知其高低，此為「蘋果比蘋果」；但理工相關之學術表現若與校內人文社會科學之學術表現相同評比，此乃「橘子比蘋果」，正是政大對外抗議的作法。若要做到公平的「橘子比橘子」，應該跟以理工科見長的大學，例如成大，相比較才得確知是否優秀。兩年四篇 SCI/SCIE/EI 就得研究講座教師獎，得獎兩次就保證榮登特聘教授，這樣獎勵標準是否合理？這必須要與台、清、交、成等校理工科教師們的學術表現相比，才可以得到答案。

我們若全盤檢視校內及各院的學術獎勵辦法、升等辦法、基本績效評量辦法等等，就可以清楚的看見偏重各類 CI（包括本土之 TSSCI）期刊作為量化指標的情形是多麼的普遍與嚴重。當然我們可以體諒校方的這些作法，其目的在於提高政大在量化指標下的競爭力。但是我們終究必須很負責的面對，校內這些理工與人文社會「齊頭式」的作法是「荒謬且扭曲學科發展」的，戕害的正是本校人文社會學科的健康發展，只會更加助長這些不公平的量化指標。我們建議在國際化獎勵方面，不應該再持續「橘子=蘋果」的齊頭式獎勵，我們不堅持在統計上比較合理的「25 篇 EI/SCI/SCIE=1 篇 SSCI/AHCI」，但是本校至少要做到「2 篇 EI/SCI/SCIE=1 篇 SSCI/AHCI」。在「特聘教授」的部分也至少應該做到將理工科與人文社會科的教授以不同標準分開遴選。政大既然以人文社會科學重鎮自許，就應當積極的扮演領導的角色，建立有別於理工科的、獨立的、適用於人文社會學科的學術評比機制與標準。

最後我們檢視「學術研究成果國際化獎勵辦法」有關獎勵學生的部分：

本校學生以本校名義於國內外有匿名審查制度之學術期刊發表學術論者，得向研發處申請獎勵。於國內及中國大陸發表論文，每篇頒給新台幣伍仟元；於國外或 TSSCI 發表，每篇頒給新台幣壹萬元；於 SSCI、SCIE、A&HCI 及 EI 資料庫收錄之期刊發表，每篇頒給新台幣貳萬元。

這個條文所影含的學術「價值」非常明確：必須是 CI 類期刊方屬「一流」、國內 TSSCI 期刊論文與所有（非中國）「國外期刊」均同屬「二流」、其餘國內及中國大陸期刊均屬「三流」。全世界任何一個（非中國）國家的任何一個期刊，都享有和標準嚴格的 TSSCI 期刊一樣「二流」的資格；國內其他所有期刊均屬「三流」，有十三億人口的中國，所有學術期刊都視為「三流」。這是對中文寫作的嚴重歧視，也是對人文學科的嚴重歧視（因為 TSSCI 並不包括人文學科）。所反映出的懶惰、不專業與民族自卑遠比「1 篇理工科論文=1 篇人文社會科論文」來的嚴重許多。以這樣嚴重扭曲的價值觀來對待政大的教師已是嚴重的錯誤，還要再將這樣嚴重扭曲的價值觀傳給下一代，如何對得起學術良心？

學術研究的「價值扭曲」也反映於「同校同工不同酬」的事實；商學院的教師發表 SCI/SSCI 期刊論文除校級的國際化獎勵外，還可於院內獲得二至二十萬元不等的獎勵（請見附件）。同為政大教師，卻享有如此不同的待遇，完全違反公平原則。

## 2. 獎勵辦法執行不當

不公平的「獎」比不公平的「罰」更為惡劣；因為後者僅冤枉少數人，前者卻欺侮多數人。在這一小節裡我們檢視這些先天就不公平的獎勵辦法，在後天執

行上所又再產生的不公平。執行上的不公平起源於執行單位研發處自認為有擴大解釋獎勵辦法的權利，而其擴大解釋卻僅讓極少數的教師知道因而得以獲獎，但絕大多數的教師卻只能知道獎勵辦法的字面意義，因此即便其學術表現合乎研發處擴大解釋後之獎勵門檻，也不會提出申請，因此沒有獲獎的可能。以下我們只舉兩個例子。

依照「研究講座教師獎勵辦法」的規定，三年內研究績效積分累積達二十點即可獲獎。其中國內 TSSCI 期刊之論文，每篇得以 3 點計分；國內非 TSSCI 期刊之論文，每篇僅得以 1 點計分；條文規定的十分明確。然而，92 學年度之「研究講座教師獎勵」申請與審查過程中，研發處卻同意了一位申請人之訴求將一篇非 TSSCI 期刊論文比照 TSSCI 期刊以 3 點計分，因此其總分得以達二十分而獲獎。在此之前或之後是否還有其他教師獲得研發處類似的待遇，研發處是否在其其他的條文上也有擴大解釋，我們不得而知。我們完全確信相關人員均為正人君子，且研發處立意良善，其中並無舞弊之嫌。但是，我們質疑研發處是否有此權力擴大解釋，更加質疑研發處為何不將其擴大解釋的事實公告全校教師。全校有多少教師並未提出此項獎勵申請，但是若提出申請比照辦理即可獲獎，我們也不得而知。我們確知的是，研發處的擴大解釋使得極少數知情的教師得以獲獎，其他不知情的教師連提出申請的動機都沒有。

另一個例子是有關「研究成果國際化特優獎」，根據辦法規定，各學門全世界排名前五名之期刊論文一篇即可得獎。至於「世界前五名」之界定也明文規定必須「送請中央研究院院士級或由系所推薦同等級學者專家至少二人審核認定之」，自從實施以來即嚴格遵照本法條辦理。因此，雖然研發處曾要求各系所針對其學門提出世界前五名期刊之名單，但是教師提出申請後仍必須由院士級外審決定。換言之，教師於投稿某個期刊時是完全無法確知該期刊是否會被認定為該學門之世界前五名。但是，在辦法實施了五年之後，研發處卻突然於 96/4/25 日第 19 次研發會議上提出了JCR 影響因素、Impact factor、與 citation rate (被引用次數) 等純屬量化的指標作為是「世界前五名」的依據，直接通過了數項特優獎勵的申請，完全無須經過院士級專家外審。同樣的，我們確信研發處立意良善，並無徇私；但是我們質疑研發處是否有此權力，更是疑惑研發處為何不在事前先公告通知全校教師此一明確的量化標準，好讓全校教師都有機會朝這個明確的目標去努力，在投稿之前就先調查清楚哪些期刊是研發處所認定之世界前五名。相信絕大多數的政大教師到現在仍然不知道。「研究講座教師獎勵辦法」與「研究成果國際化特優獎」如今均已廢除，未得獎的教師們即便現在知道了以上的事實也不再有機會得此殊榮，其中的不公平也將無法彌補。

「研究講座教師獎勵辦法」廢除後，取而代之的是「學術研究獎勵辦法」與「學術研究獎遴選原則」，但是辦法卻極不周延，「遴選原則」抵觸母法，獨厚單位推薦人選，極為不公。因此首次辦理就遇到極大困難，得獎人選因而難產；延宕年餘方才產生。然而，究竟所根據之遴選原則與其法源為何，則隻字未提；除了有參與過程的教師外，其餘的教師全部一頭霧水。如今「學術研究獎勵辦法」雖已修訂完成，排除單位推薦，但是原有之「遴選原則」卻未隨之修訂。「辦法」與「遴選原則」兩者之間「牛頭不對馬嘴」，校方似乎視而不見，令人訝異。

獎勵辦法先天的不公平與不周延，再加上研發處在執行獎勵辦法上所顯露出的「上帝心態」，所導致的後果不僅是未得獎的人覺得憤慨不平，得獎的人其實也不見得覺得光榮。這是近年來本校學術獎勵辦法的最大失敗。在根本上校方必

須思考如何落實理工學科與人文社會學科的不同評比標準，開創出人文社會科學獨立評比的「藍海策略」。在執行上則必須嚴守法規，評比過程應該徹底做到公開透明、公平公正。

### 3. 改進學術研究補助

對於校方的「學術研究補助辦法」，我們提出以下數項建議。

- 一、考量研討會論文之學術份量一般遠不如期刊論文與專書之份量，建議將出席國際會議補助之額度限於三萬元以內，且限於機票費用。在補助專書出版上，將上限提高為八萬元，鼓勵人文社會學科之專書寫作。
- 二、強化「政大出版社」功能：補助專書出版需先由該社審查，分初審與複審；初審審查寫作計畫書，通過者取得於初稿完成時提複審申請之資格。此外，外文編修之補助亦應由該社把關；編修人員需經該社核可，編修費用應由該社直接撥款給編修人員。
- 三、強化「翻譯中心」功能，凡補助著作翻譯，應經由該中心或該中心認可之翻譯人員完成。翻譯補助不應限於中文著作之英譯，應包括本校教師專業之所有外文（如西語、法語、德語、日語、韓語、阿語、土語、俄語等等）著作之英譯。
- 四、擴大補助舉辦學術研討會之功能，包括研究交流工作坊、研究成果發表會、研究方法工作坊、論文寫作工作坊、研討會發表與期刊投稿工作坊、國科會研究計畫申請工作坊等。
- 五、應要求所有獲得本辦法補助之期刊必須提供免費之論文全文下載。

## 八、結語

本校外語學院學術研究水準的提升必須從兩個面向著手，一是院方所營造的氛圍以及所制訂的制度，二是教師對於研究的價值觀以及從事研究的能力。因此，本計畫的建議也可以從這兩個基本的面向來看。一方面我們建議校方與院方積極建構強化教師對於研究的基本價值觀，這是提升研究水準最為必須且最為重要的基礎心理建設。沒有「教研並重、教研相長」的認知與認同，再多的補助與獎懲也是枉然。增進研究量能也必須立基於透明公開的研究資訊，進而建立研究諮詢與研究合作的完善機制，並且獎勵教師研究合作，使研究合作與共同發表成為本院教師研究與發表的常態。而校方在學術獎勵上則必須要將人文社會科學與理工科做不同的評比，杜絕以理工科的量化指標做為唯一依據的評比，也更應該尊重全體教師「知」的權利，執行獎勵辦法的過程與標準應該做到公開透明、公平公正。最後我們建議，學術補助亦可考慮做部分修正，以發揮更大效能。



## 乙、報告案：

**案由一：**教育系擬自 98 學年度起，對入學新生不再培育為國民小學師資案說明。

**報告人：**教育系余主任民寧

### 報告重點：

1. 教育系分國中師資組及國小師資組，今年參加教育學門評鑑，其中國小組被評為第二等。本系 97 學年度開始大一不分組招生，為因應大環境的改變，98 學年度之後，入學新生不再培育小學師資，其招生名額將轉入中學組。
2. 據評審委員告知，培育國小師資的學校，若無美術、音樂或體育等系，是不可能發展好的師培生，所以本校若不發展藝術學院，那教育系的國小師資組在評鑑時永遠都不可能通過。
3. 本系將開會討論轉型，國小師資組已不合時宜，將配合大環境的改變，專門培育中學師資。
4. 小學師資組停招後，教育系只培育中學師資，本系畢業生有政大附中可以實習，另有師培中心，亦可培育中學師資。
5. 以上轉型會議將俟教育學院院長改選後，再討論教育系未來發展方向。也許不再培育師資，而專攻高等教育的領域。

**結 論：**本案備查。請教育系續辦相關報部事宜。

**案由二：**校務發展研究計畫「發展提昇外語學院研究質與量的有效作為」案說明

**報告人：**語言所何教授萬順

**報告重點：**本研究計畫案對學校之六項建議：(1)強化「教研並重、教研相長」的基本價值觀，(2)建立研究諮詢與研究合作的完善機制，(3)獎勵教師合作研究、共同發表，(4)杜絕以相同量化指標評比理工科與人文社會科，(5)獎勵辦法應公平公正、執行標準公開透明，(6)學術補助亦可做部分修正。本案其他內容請參閱簡報(如附件)。

### 結 論：

1. 本研究計畫案有些具體建議，請研發長在下次研發會議中提出討論。
2. 各學院如何提升院內學術風氣，請各院院長參酌本研究計畫之建議來作。
3. 本校通過的特聘教授辦法，對於老師的評量，逐漸由個別的一篇文章變為一段時間的成果表現。所以未來單一文章的獎勵會漸漸減少，金額也會縮小；將視教師整合性的表現，才較為客觀。而且未來在特聘教授考評(遴選)的過程，除計算其文章數量外，也強調同儕的複評及校外審查。這樣才能建立我們更專業的評比。
4. 本案備查。

# 國立政治大學商學院學術論文發表補助辦法實行細則

- 89.03.22 學術委會訂定
- 89.05.03 學術委員會修訂通過第六、八條
- 89.09.20 學術委員會修訂通過第九條
- 90.03.14 學術委員會修訂通過第二、三、四、六、八、十一條
- 90.05.23 學術委員會修訂通過第十條
- 90.10.05 學術委員會修訂通過第三、六條
- 91.01.16 學術委員會修訂通過第三條
- 91.06.05 院務會議修正通過第三、四、十條
- 91.12.11 學術委員會修訂通過第三條
- 91.12.18 第二次院務會議修訂通過第三條
- 92.04.23 學會委員會修訂通過第八、九、十、十二條
- 92.12.08 院務會議修訂通過第二、三、十二條
- 93.12.14 學術委員會修訂通過第七條第四款
- 94.12.01 學術委員會修訂通過第三、六、七、十一條
- 95.01.04 臨時院務會議修訂通過第三、十二條
- 95.04.27 學術委員會修訂通過第七條第三款

一、依據「國立政治大學商學院教師獎勵辦法」第肆條第壹款訂定。

二、論文發表補助每學期辦理一次，上學期之申請截止日為十月一日，下學期之申請截止日為四月一日，在申請截止日前一年內投稿被接受或刊登之論文，且以「政治大學」名義發表者始得提出申請。

三、論文發表補助金額如下：

- (一) 屬於 SCI/SSCI 之論文，其期刊影響點數為最新「期刊引用報告」(Journal Citation Report) 中 SCI/SSCI 分別收編之期刊前 15% 者，每篇補助拾萬元。
- (二) 屬於 SCI/SSCI 之論文，其期刊影響點數為最新「期刊引用報告」中 SCI/SSCI 分別收編之期刊次 15% 者，每篇補助捌萬元。
- (三) 屬於 SCI/SSCI 之論文，其期刊影響點數為最新「期刊引用報告」中 SCI/SSCI 分別收編之期刊再次 30% 者，每篇補助陸萬元。
- (四) 屬於 SCI/SSCI 之論文，其期刊影響點數為最新「期刊引用報告」中 SCI/SSCI 分別收編之期刊再次 40% 者，或屬於 2004 年 TSSCI 正式名單之學術期刊論文，每篇補助肆萬元。
- (五) 其他非屬於 2004 年正式名單之 TSSCI 學術期刊論文，或具匿名外審制度之國際學術期刊論文，每篇補助貳萬元。(本條款之國際學術期刊係指以英文發行且期刊出版單位為非台灣或非中國大陸之機構者。)
- (六) 凡發表於本院所提列之四十種期刊者(詳見附件)，本院將按照原獎勵金額加倍補助之，且本獎勵不受限於每學期預算之上限。