

校長與工學院座談會會議紀錄

會議時間：101 年 2 月 8 日（三） 12 時

會議地點：電機大樓三樓 306 會議室

主 席：李校長德財、薛院長富盛

記錄：林秀芳

出席人員：如簽到單

壹、宣布開會

貳、院長致詞：

感謝校長及行政團隊特地來工學院座談，傾聽本院師長們聲音及想法做為校務上參考。校長施政方面非常重視基層聲音，師長們平常忙於授課、研究等較無法直接向校長反應意見，而師長們所看到和反應的對學校來講都是最基層和最重要的，校長施政也是希望能符合師生期待。

農曆年間本院化工系博士生交換學生柯怡妙同學在德國因腎臟疾病住院，情況危急，校長親自聯絡其指導教授，商請對方特別照顧，事後還親自打電話給學生家長說明狀況，柯同學父母非常感念。學生目前恢復情形良好，他本身非常勇敢、積極、樂觀，在這代表工學院感謝校長用心。

院務發展也需學校支援，師長平日忙於教學工作，會遇到校務各方面問題及需要，老師與學校有更密切的配合，校務發展才能進一步提升。

參、校長致詞：

工學院師長們大家好，去年底因至紐約參加網路安全國際研討會 (International Conference on Cyber Security) 擔任座談引言人及拜訪南加州大學，以致未參與貴院盛大尾牙，在此致上歉意。與各位分享參加此次會議的心得，這次會議甚為奇特，是 FBI 主導的會議，因為我是國際貴賓身份，初到會場背包就要檢查，並指派兩位 special agent 跟隨我，幫我解答相關問題。主辦學校的董事長、校長及一級主管都到，當日第一場邀請白宮安全顧問專題演講，這樣場面是我未曾經歷過的。因國外談 Cyber Security 及 privacy 問題，與個資法有關係，是一場相當重要的會議，另外我也藉此次出國機會與 UCLA 很多院長碰面，因此無法參加大家的尾牙聚會。

剛才薛院長提及 貴院交換學生柯怡妙同學，從電話中，我發現她非常成熟穩健，可見化工系訓練有方；她也向我談及在國科會三明治計畫申請過程，學校無人知道申請程序，都是她自己向其他學校學生探詢申請程序，而很多參與此計畫的學生都是成大學生，事實上本校計畫承辦單位是研發處。國科會三明治計畫是個很好計畫，主要給博士生申請，碩士生較少，希望大家多多宣傳。

行政團隊已上任半年，利用這機會向各位師長報告行政團隊過去與未來一年的作為與計畫，並聽取各位師長對學校的建議。其實這半年有許多

學生給我建議，例如 貴院電機系王偉立同學有關道路不平建議，我們立刻著手改進，如有其他意見，也歡迎大家多多指正。

關於本校頂尖大學計畫發展第二重點領域，動物醫學疫苗、綠色科技領域重要項目需要發展。本校生科中心運作相當 active，承擔頂尖中心一些事情。工學院有先端產業精密製程中心，今天上午與鴻海集團座談，討論有關精密機械園區合作，我希望未來先端產業精密製程中心可以扮演跟生科中心一樣的角色，就像動物試驗中心也可以開發獸醫動物疫苗或做人體疫苗研究，另外還有人社中心，本校將賦予這些中心更大的任務，讓學校做全面提升。

座談會的校務簡報歡迎大家使用，在各種場合廣為學校宣傳，有任何需要增刪，歡迎隨時提供意見。本校也已製作中英文版簡報，放在學校網頁供大家免費下載。

肆、校務簡報：略

伍、意見交流：

編號	建議與回應
建議 1	我對學校提出減讓溫室氣體 20% 很佩服，也很符合本校綠色大學形象。針對總務處即將推動省電方案，建議總務處應於夏季來臨前有所行動，先向各單位宣導相關措施，讓大家事先有心理準備，例如屆時進入各大樓裝設設備等，會影響各位師長。(電機系蘇武昌教授提)
回應	方富民總務長： 節電第一步，用電分段計價，以目前分三段式計價。以 100 年電價 1 億 7 千萬元來算，大約可省 600 萬元，可節省 2~3%。另節電部分，大量裝置節電控制器部分，也擔心是否會造成師長們不便。所以這部分進度較慢一些，目前調查是否有系所願意先示範使用，再從使用過程中了解使用上的狀況等。目前節電控制器部分市場上有很多家廠商在製做，且有使用規格問題。所以本處會先朝單位示範方式來推動。
會後 補充 說明	(因應單位：總務處) 本處已於 2 月 24 日以興總字第 1010400088 號函，函知全校各單位，徵求冷氣節能裝置之示範單位。
建議 2	去年底機械系舉辦機械工程研討會，約有 1200 人，在校內很難找到適合會議場地。簡報中提及有企業捐贈大樓，建議學校可考量規劃興建會議中心，不只辦研討會，也可提高學校能見度及增加場地租借收入，成大十幾年前就已興建會議中心，建議學校考量興建會議中心的可能性。(機械系郭正雄教授提)
回應	方富民總務長： 有關興建會議中心問題，雖然成立國際會議中心，對學校來講可能有部

	<p>分收益，但同時也會增加許多困擾。以惠蓀堂為例，場地出租可為學校爭取許多經費，相對的也衍生如交通管制、環境等問題，甚至於有大型活動會影響到師生們正常的活動。惠蓀堂衍生負面抱怨，我們持續在改進中。</p> <p>李德財校長：</p> <p>郭主任提到之會議中心問題，屆時都可以提出來一併討論。目前學校同時有好幾件工程在進行和規劃中。例如：男女學生宿舍興建，永豐金控捐贈大樓及地標、學生第二餐廳、食品加工廠興建等。這些問題都需透過校務發展委員會來討論興建地點及經費分配，在新建大樓或地標案等是否可以規劃興建會議中心，或大家有什麼需求，都可以公開來討論，資訊透明化，師長們和學校都可以充分溝通。</p>
<p>會後補充說明</p>	<p>(因應單位：總務處、研發處)</p> <p>總務處：</p> <p>建議透過校務發展委員會議討論興建地點及經費，在新建大樓或地標案等是否可以規劃興建會議中心，可討論規劃。</p> <p>研發處：</p> <p>校務發展委員會每年至少開會一次，會前本處均會發函調查各單位有無提案。各單位如有議案，請先研擬規劃，俟收到本處調查函時即可提案。</p>
<p>建議 3</p>	<p>首先感謝校長積極處理本校學生王偉立同學對學校馬路的建議。電機系與資工系上學年度因為生師比不足情況，導致本系招生員額被教育部刪減4%。但去年底教育部計算公式變更，延畢生可以不納入生師比內計算，本系生師比已可降下，另外本系至今年7月31日可以新增4位教師，因此目前本系生師比遠低於教育部標準(教育部是40，本系是33)。本系有很多年輕教師，手上有許多國科會計畫，且中部產業陸續找本系教師合作，但只有教師沒有學生支援，很多計畫就無法進行下去。建議在研究所招生員額之分配會議上，能把本系之前被教育部刪減的學生員額調整回來，讓教師們做研究時可以有更多支援。(電機系林俊良主任提)</p>
<p>回應</p>	<p>方富民總務長：</p> <p>當我接到校長交辦有關王偉立同學的建議，我先做總體評估。本校上次校園整體鋪路是民國76年，在我就任後，都不能百分之百補助各單位提出的需求，在此請各單位體諒，經費有限，我必需看緊荷包，將經費用在刀口上，本校現在要全面鋪路，大致需要3000萬，經考量後，以分區方式鋪學校馬路。</p> <p>呂福興教務長：</p> <p>王偉立同學最近提出取消雙二一之退學制度、大學不要分系等意見。學務長和我將請他一起談談。之前台師大取消雙二一之退學制度，但事實</p>

	<p>上本校 87 年校務會議決議取消雙二一之退學制度，實施不到三年，經部份系所教師反應學生上課態度消極，學習狀況低落，故於 90 年臨時校務會議又決議恢復雙二一之退學制度。前陣子我們找學生會代表們一起討論。學生會也覺得應該要維持。其實這部分我們都有討論過。我們希望可以做到老師都很認真教學，學生也很認真學習，讓二一之問題不存在，學生如果學習沒有興趣，轉系、轉學都可以。</p> <p>有關在招生會議上電機系是否可以把原有的招生員額恢復的問題，以現實面來說，教育部對教師員額和學生員額已採總量管制，並且越來越嚴。電機系若希望增加碩士班學生員額，需要其他系所單位願意釋出員額。在學院內調整較為簡單，但若要在學校級調整目前較不可能，因為教務處並沒有控管員額。目前有個想法，規劃將核給各系所招生員額 10% 設為浮動機制，以招生率等做競爭指標，這些方式需要再討論，只要大家取得共識，就可以實施。還有各位師長如果對教務上有任何問題，都歡迎提問。</p>
<p>會後補充說明</p>	<p>(因應單位：總務處、教務處)</p> <p>總務處： 計畫逐年分區、分段改善馬路問題。</p> <p>教務處： 教務處已於 2 月 24 日邀請王偉立同學，與教務長、學務長意見交流其對教育制度的觀點。各相關單位亦以書面回應學生建議案。</p> <p>其他建議無補充說明</p>
<p>建議 4</p>	<p>本系教師年齡層分佈非常不均衡，將有斷層問題，目前土木系教師是退 2 補 1，希望學校及院重視這件事，能協助將年齡拉開，否則將來會很嚴重，請學校及院方協助解決。(土木系盧昭堯教授提)</p>
<p>回應</p>	<p>李少華主任：</p> <p>有關退 2 補 1 應為各院員額運用的機制。在學校員額還沒修正之前，目前是採院基本員額和院外加員額。院外加員額就是由院向校提競爭員額，校競爭員額是依學校設定指標由各院來爭取。院員額方面是由院長依院內系所領域發展和指標等院內有共識後運用，此部份學校尊重各院運行狀況。在院員額運用方面是否考量年齡分佈問題並及早因應。目前在校方面員額是有預借機制，若在院內或系所部分，院或系所可以提出預借計畫，以及早因應年齡層分布不均，導致某階段師資聘任的斷層。至於年齡層分布是否納入聘任考量，這議題可提到校員額小組討論做為各院系聘任教師之審酌參考，目前聘任機制還是要尊重各院系所需求。在人力資源運用上除了考量年齡層外，還要考量他的產學合作、教學經歷、近親繁殖等因素。整個聘任參考機制，本室會記錄並送員額小組討論後，做為各院系所聘任教師參考。</p>

	<p>薛富盛院長：</p> <p>目前工學院不只土木系，環工系也會面臨同樣狀況。土木系目前狀況是因為員額超編，大約在五年內會有 1/3 教師退休。在大家討論後，同意土木系即使超編，還是可以退 2 補 1，否則一般而言，未超編系所，如機械系，是退 1 補 1 的。土木系若沒有退 2 補 1 機制，可能在 5、6 年內會沒有新進教師，但為了土木系整體發展，本院才做這個權宜措施。相關系所也要考慮這樣問題，例如電機系因矽導計畫在 2、3 年內聘進 8 位教師，在 20 年後，可能也會面臨同樣問題，政策應有長遠的眼光，否則留下後面的人要解決的問題，當然工學院也會盡最大努力去解決問題。</p>
<p>會後補充說明</p>	<p>(因應單位：人事室)</p> <p>有關學院向學校預支員額依 97 年 9 月 9 日 97 年度教師員額管理小組第 3 次會議會議決議各院預支員額之運作原則如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、各學院如尚有未補實之教師員額缺，應優先運用。 二、各學院可自行估算最近 3 年屆齡退休或自願退休教師人數，向員額管理小組提出預借員額申請。 三、擬預借之員額數，不得超過最近 3 年退休教師預估數扣減各該學院按比例應撥還之校競爭員額數（含撥予通識教育中心之員額）。 四、預估退休教師數如係為自願退休者，應同時提出員額運用之計畫及歸還期程。 五、各學院申請預借員額予各系所者，須符合下列要件之一： <ol style="list-style-type: none"> (一) 各系所擬新聘人選，其發表之著作（須為第一作者或通訊作者）期刊影響係數（Impact factor）10 分以上國際期刊發表論文者。 (二) 各系所現有教師中有教師發表之著作（須為第一作者或通訊作者），其期刊影響係數（Impact factor）10 分以上國際期刊發表論文之單位，最近 5 年內至少 3 篇者。 (三) 本校專案教師，其在任職本校專案教師期間，發表國際學術論期刊登期刊在該領域排名 top 5% (<5%) 或於影響係數（Impact factor）5 分以上之期刊發表論文（須為第一作者或通訊作者）者。 六、擬聘人選須提本會審議。
<p>建議 5</p>	<p>本校特聘或約聘的講座教授，其演講或講授支給，由系上自付或或申請國科會經費，然國科會補助一年至多一次，這對系是相當沈重的負擔，系上並沒有經費支付講座教授費用，這對學校是會有實質上的影響，整體而言，這些經費對學校並不是很多，建議修改學校相關辦法，如此方可聘到國外優秀人才蒞校服務。（通訊所歐陽彥杰教授提）</p>
<p>回應</p>	<p>李少華主任：</p> <p>本校「講座教授待遇審議要點」規定，特約講座未授課，指導研究生或僅蒞校演講，所需經費由推薦單位自籌或向國科會申請，並自去年 8 月 1</p>

	<p>日開始實施。國外講座支給的確是要求先向國科會申請，未申請到所需經費就由推薦單位自籌。在講座教授待遇審議委員會議上，已有系所提出執行之困難及講座教授申請程序上也要做細部調整。人事室也將研議修正講座教授相關辦法，提校務會議討論，相關建議會納入修正考量，屆時再請師長們在校務會議上提出各系所執行困難及不可行之處。</p>
會後補充說明	<p>(因應單位：人事室)</p> <p>有關講座待遇支給及講座教授申請程序之調整，擬蒐集各學院意見並參考其他學校資料後，研議講座教授相關辦法修正草案，提送校務會議討論。</p>
建議 6	<p>目前教師都使用 e-campus 系統做教材，這套界面還不錯，期末登入學期成績要改成 peoplesoft 系統，其提供成績及教材上網的便利性，比起 e-campus 系統有點不足。據計中資料顯示該套系統每年需花 4000 萬元維護。這對學校長期來講是沉重負擔，建議學校短期聘用一些優秀人才來好好整頓校務系統。(通訊所歐陽彥杰教授提)</p>
回應	<p>呂瑞麟主任：</p> <p>所謂 4000 萬元是建置系統時所花的成本，另外每年尚需付 22% 維護費。去年底已取得校長及在座幾位主管支持，已核撥 4 位員額給本單位，目前正進行聘任工作。目前試著規劃 e-campus 系統上做成績登入功能並能自動上傳到教務系統，希望在今年內完成。</p> <p>呂福興教務長：</p> <p>教務處和計資中心每一、二週就針對教務系統開會討論相關界面及需求。目前先以單一切入系統方式，最後希望整合成為一個系統。</p>
會後補充說明	<p>(因應單位：教務處、計資中心)</p> <p>教務處：</p> <p>有關計資中心回應意見中，提及規劃 e-campus 系統上做成績登入功能乙節，教務處將徵詢相關意見後再實施。</p> <p>計資中心：</p> <p>徵求相關意見後，辦理後續作業。</p>
建議 7	<p>校內資源有限，學校聘了很多講座教授，但其對學校貢獻度為何？對校譽提升是否有助益，建請一併檢討。且因資源有限，也訂了許多奇怪的辦法，如設備費申請規定，在校十年以上之資深教師不予補助。但在國科會計畫申請就規定學校一定要有配合款；學校鼓勵教師到外面爭取資源，但也要提供支持，因為沒有配合款就沒有設備，建議在配合款上補助不宜用年資來限制。因為論文而拿到講座、特聘或傑出青年者，其論文獎勵從嚴審核理所當然。對於新進人員的培育，學校已有全面提升計畫，可匡列經費供五年內新進教師申請，但不應資深者不給予配合款。(材料系吳威德教授提)</p>

回應**陳吉仲主秘：**

校長剛上任的座談，類似聯誼性質，而今日座談會有正式紀錄。且今日師長們所提的問題，若在現場無法有滿意的答覆，會後會請各相關單位再補充說明。關於吳教授所提研發處把配合款補助排除資深教師，學校有許多法規都綁死自己，造成老師在外爭取資源的競爭力不足。例如教師爭取計畫，學校先收取 20%管理費，剩餘 80%再運用，造成教師之競爭力降低。目前學校會通盤檢討這些相關規範及造成教師在外爭取資源的困擾等，包括您建議之這區塊。

葛其梅副研發長：

關於設備費部分，會後會確認實際情況；若需修正，會在適當會議提出檢討。

會後補充說明**(因應單位：研發處)**

- 一、本校「儀器、圖書與電子資源配合款經費補助辦法」於 97 年 3 月 31 日經研發會議通過修訂第三條為「...個人計畫申請人於本校任職前 10 年期間內始得補助，補助總次數以三次為原則」，條款之修訂精神係在有限的經費下，重點補助新進青年教師充實研究能量、鼓勵其積極向外爭取經費。
- 二、第三條「...補助次數以三次為原則...」係指 98 年後獲補助者，97 年前獲補助案不列入統計。依本辦法於 98 年至 100 年補助總額為：9,944,750 元，其中工學院獲補助總額為：3,880,250 元，佔全校比重 39%，材料系獲補助總額為：2,810,500 元，佔工學院比重 72%。
- 三、本校另訂有「補助執行政府計畫配合款作業要點」於 97 年 10 月 24 日經研發會議通過，若計畫補助機關明載研提計畫時執行單位須提撥配合款，則可循此作業要點尋求本校經費補助，以因應上述「儀器、圖書與電子資源配合款經費補助辦法」條文關於前 10 年期間三次補助之限制。
- 四、以吳老師近年申請儀器配合款的狀況為例(如下表)，99 及 100 年均未受學校法規的影響，校方均提供相當額度的支持。
- 五、本案將呈送 101 年 3 月 15 日研發處學術組經費審查會議討論是否修訂；若獲委員同意將另提送 101 學年度第 1 學期研發會議修訂。
- 六、舉例說明：本處近年補助吳威德教授項目及金額統計表如下，供參。

年度	補助案號	儀器名稱	設備費(元)	備註
100	100-1-02	高週波熔解爐	300,000	個人使用
99	簽准案	超音波切割機	250,000	99 年 9 月 21 日第 0991900717 號簽准購置系上共同儀器
96	096-1-02	高溫爐	130,000	個人使用
	合計		680,000	

建議 8	<p>有關特聘教授措施，學校鼓勵聘任優秀的人才，學校卻採各院自己競爭，院採各系自己競爭，系怎麼會聘優秀的人才進來與自己競爭？應打破這方面的迷思。(材料系吳威德教授提)</p>
回應	<p>李少華主任：</p> <p>關於聘任特聘教授的員額，因頂尖計畫經費多寡造成各頂尖大學聘任員額比例不一。以本校來講，特聘教授 I 和特聘教授 II 名額不計，特聘教授 III 名額去年開始以本校專任教師人數之 20% 計算。若與台成清交相較，本校名額偏低，未來可視經費狀況，再提案至校務會議上做調整。有關特聘教授 20% 名額，目前在特聘教授審議委員會，在共識上是參酌各院正教授人數之比例匡列級距，分配後之餘額，再做為全校性競爭名額。這些是否符合吳教授剛才所提應改由全校性競爭，本室會提到特聘教授審議委員會，或提到校務會議做更妥適討論，同時本室也會陸續收集各校資料提供給委員們做參考。</p> <p>陳吉仲主秘：</p> <p>有關特聘教授部分，李主任所講的是機制面的分配，但修改特聘教授辦法真正的決定者是校務會議代表。若大家覺得這樣機制，反而無法使學校研究質量往上提升，我們當然要檢討機制，這個檢討機制，除了由行政單位方面檢討以外，也可由校務代表連署提案修正相關法規。</p> <p>葛其梅副研發長：</p> <p>有關特聘教授，目前本校都是以頂尖計畫延攬人才經費或國科會經費聘任。延攬人才最主要是延攬國內外最優秀人才，提升學校研究質量。關於彈薪部分，研發長昨天參加頂尖工作圈，已有教師薪資的議題，針對教師的薪資、教學、研發能量、退休金給付等做通盤討論，務求頂尖大學延攬人才彈性薪資能真正落實在老師們的表現上，也希望能有一部份金額是真正在延攬優秀人才，而非將其分掉，各頂尖大學實際上由國外延攬人才的比例相當低，也是頂尖計畫推行的弱點。</p>
會後補充說明	<p>(因應單位：人事室)</p> <p>一、特聘教授之設置主要是為鼓勵『本校專任教授』提昇學術水準，本校特聘教授 I 與特聘教授 II 依規定並無名額限制，特聘教授 III 則以不超過本校當年度現在專任教授人數 20% 為原則，實際獎助人數及人選由評審委員會視經費決定。基於衡平性考量，審議特聘教授 III 時，係依評審委員會視經費決議之聘任比例乘以各院教授人數取整數作為各院得聘任人數，並累計各院小數部分作為校競爭員額，供委員會就各院申請案件再擇聘優秀人選為特聘教授。</p> <p>二、將重新檢視本校特聘教授設置辦法，並彙整各院意見，提案修法。</p>
建議 9	<p>有關國際交流建議如下：</p>

- 一、學校建築物(包括校門)都不夠國際化，都沒有英文名稱。
 - 二、本校姐妹校簽約改成擇優，要有實質交流。機械系與捷克科技大學有雙聯學制合約，最近該校老師與布拉格化工學院副校長一起來校拜訪，布拉格化工學院是當地化工領域表現最好，也願意與本校簽姐妹校，但本校國際處承辦人卻要看排名，另麻州大學 Lowell 分校願意與本校簽約，國際處承辦人也要求提出實質交流，如此會讓系所不願意推動國際交流。
 - 三、由於少子化或頂尖大學計畫之故，台成清交增加研究生名額，個人認為本校理工方面之博士班學生報考人數可能會減少，學校方面是否可從招考外籍生部分著手。目前都是由外籍生自己申請，素質好壞較難判斷，請問學校是否可率隊向較優秀的外國學校去招生？若工學院有這方面的需求，學校是否可以給予補助。
 - 四、本校姐妹校外籍教師是否可以來本校教書？本校國際學位學程目前沒有外師員額，請問是否可放在競爭型員額或有其他措施等。
- (化工系孫幸宜教授提)

回應

廖思善國際長：

姐妹校簽約問題，不同人有不同看法。例如：校諮會委員就表達過：簽那麼多姐妹校，若對學校沒有實質助益是沒用的。上次協調會已和校長討論過。目前國際處做法是名聲好、排名優先，由本處主動爭取簽約。系所有交流姐妹校，只要院支持，本處也會配合辦理，從學生交流觀點，簽約不使用到學校資源的情況下，讓學生多有機會出國看世界，我們也認同支持。

系所院到國外招生需要費用，本處目前有補助國際交流費用，是以各院國際學生人數來補助，目的是鼓勵有更多交換學生來本校，補助經費來源主要是依頂尖計畫；另本處也有編列補助國際研習班經費，若有辦理外國教授、外國學生之國際研習班來本校上課，短期授課等本處也可以補助。

建築物是否需要英文名稱等，個人認為不是那麼重要；若指標或英文法規等，本處可以配合處理。

李德財校長：

各學院或系所都有可以運用之經費，全校有上億經費藏富於系所，經費應彈性運用，若每項費用皆需行政單位支付，負擔是很大。至於吳主任提到新進教師是否可以匡列相關經費協助其研究計畫，研究論文獎勵費否會有一魚多吃情形，屆時大家可以在相關會議上討論。本校經費就是那麼多，頂尖第二期計畫經費分配會議也決定要在下次會議再討論經費分配是否合理。本校發展第二重點領域-動物醫學領域、綠色科技領域等也都需要經費。另目前草擬規劃本校年輕學者傑出研究獎，主要是國科

	<p>會傑出研究獎非常難獲得，呼應吳教授所建議，目前由捐贈的款項，撥部分經費設立「興大年輕學者傑出研究獎」，比照國科會方式，一年 30 萬元，二年 60 萬元，依經費額度來決定員額，一年有 5 個名額或是更多，也希望爭取更多興大之友贊助，鼓勵年輕學者做高品質學術研究。國科會「三明治計畫」主要獎助博士生，德國「洪博計畫」則為提供博士後獎勵，畢業 12 年內都可申請，前二年我曾推薦台大教授及成大教授，剛好都是電機系教授，這計畫是無限領域，在此鼓勵大家申請，希望大家有機會可以出去走走，德國提供的資助相當不錯。各位若還有其他建議，歡迎以書面或 e-mail 方式來提問，今天會議會列入會議紀錄，謝謝大家撥冗前來座談。</p>
<p>會後補充說明</p>	<p>(因應單位：國際處、人事室)</p> <p>國際處：</p> <p>姐妹校建立目的在於促進推動國際交流合作，以期對全校師生之教學、研究產生正面影響，國際處對締約對象的選擇及評估，以與本校規模相當、有助本校學術發展與提升、共同合作、互惠平等對待等為合作前提。目前作法針對名聲好、排名優先的主動爭取；系所院已有交流的姐妹校，本處也會配合辦理；另從擴增學生交流觀點，在簽約並不特別使用學校資源的情況下，本處也同意讓學生有更多機會出國交換交流。</p> <p>人事室：</p> <p>一、有關姐妹校外籍教師得否來校教書，除須視雙方議定之契約內容外，尚須合於教育部頒定之教育人員任用規定及本校相關聘任規定始得來校授課。</p> <p>二、另學程無外師員額部分，得提傑出優秀人選向學校申請競爭員額，以外加方式撥借。</p>
<p>會後建議 10</p>	<p>本校聘用身障人事之合理性問題。各院、系、所屬學術單位，其所執行之專題研究計畫聘用之研究助理，其性質（人數眾多且非專任）與行政單位員工（專任及人數相對少）完全不同，不宜以相同權重計算，建議學校重新調整。(薛富盛院長提)</p>
<p>會後補充說明</p>	<p>(因應單位：人事室)</p> <p>一、依身心障礙者權益保障法第 38 條規定略以，其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準。爰計算進用身心障礙人數時係以加入本校『公、勞保』人數為計算基準再乘以 3% 後為本校應進用之身心障礙人數。</p> <p>二、本校目前執行方式係依 97 年 4 月 30 日召開之「研商本校因應進用身心障礙者比例調整配套事宜會議」決議，依各一級單位人數比例，分配各單位應進用身心障礙人員人數，未能足額進用者，由各該單位相關經費提繳代金（每人每月新臺幣 17,280 元整）。爰本案倘若其</p>

	<p>他單位亦有類此之建議，擬俟彙整後提送相關會議討論。</p>
<p>會後建議 11</p>	<p>近日中國時報報導顯示：中興大學爭取產學經費與效率在全國排名第五名，但是產學合作成效廣泛程度卻未見排名其中；反而，同樣位於中部的私立逢甲大學在兩方面均明列其中。從這數據顯示：長期以來本校以農立校，資源偏向農學與生命科學院，以及過去多任校長對外場合的發言也多偏此方向有關，連今早來訪的鴻海集團高階主管均有同樣的印象。近年來，工學院的努力其實有目共睹，但是相對的名氣、知名度仍未打開，除了加強自己的能力之外，宣傳也是必要之務實作法。</p> <p>五年五百億的第二階段也相當程度的強調產學合作的結果(outcome)，又逢精密機械風起雲湧之時機，正是本院提高能見度的契機；校長您又具工程背景，是否可以師法中正大學校長之作法，帶領工學院與產業界多溝通、聯繫。此舉除可以加強業界之認同、肯定工學院之能力外，對於本校能見度之提高必有所幫忙。最重要的是中部機械產業界有部分董事長也是本校校友，目前他們均有心幫忙本校工學院以及相關系所，提高本校之聲譽與能見度；若校長能多與他們談談(我們可以引薦)，了解他們的理念，再加上您的遠見，相信更可以說服他們為自己的母校或母系盡一份心力。(機械系郭正雄主任提)</p>
<p>會後補充說明</p>	<p>(因應單位：產學智財營運中心)</p> <p>由高等教育評鑑中心於2月份公佈的產學合作評量結果，本校在爭取產學經費與效率項目排名國立大學第五名，但在產學合作成效廣泛程度卻未能進入前五名；而逢甲大學在私立大學部分確實於這兩個項目都分居第二名與第三名。本校由於以農立校，因此在農學院與生命科學院相關領域的研究成果表現與畢業校友社會貢獻度一直是國內大學中的一個特色，未來我們應該還是要繼續保持這一個特色領域，但是我們也知道大台中地區的近十年來在精密機械與中部科學園區的產業聚落發展確實相當亮眼，因此學校在最近一次的校諮會與第一期五年五百億成果的評鑑會議上都曾向委員報告過，中興大學會加強與大台中地區的優勢在地產業結合，並且會將本校的農學領域的優勢與其他學院合作以發揮跨領域的優勢，例如由農學院與工學院合作發展農業自動化研究領域。</p>
<p>會後建議 12</p>	<p>五年五百億的立意是良善的。但是，執行後卻發現問題叢生，還未看到其利，已見其負面效應。雖然，校長也在校務會議中盡力改善，但是至今聽到的不平之聲仍然不少，顯示大家還有些功課要作。主要集中在兩方面：經費分配是問題，彈性薪資又是另外的難題。</p> <p>一、先從經費分配來說，整個計畫是以全校師生整體表現的結果提出申請，但是經費核准下來卻集中於少數單位使用，用於教學方面的經費相對太少。最遺憾的是，大家只重研究成果，嚴重忽視教學該有的付出、關心與熱忱。雖然，計畫執行單位覺得他們才是本校之特色(研究成果亮麗)，值得擁有較多的經費，再持續發揚光大本校之</p>

特色。我們不否認他們的重要性與貢獻，但是若以產出成果/擁有的經費資源的比值來看，是否該提撥如此龐大的經費支助該計畫之進行？表面上的執行結果看來相當亮麗(但有部分是其他單位同仁的成果)，只因教學方面成效較無法量化、或短期內無法呈現，教學資源與學生的受教權益已經被嚴重的壓縮。當計畫執行完畢之後，除了幾篇論文之外，學校的研究環境、風氣等真的就改善了嗎？生技產業起來了嗎？但是可以預見的是教學環境、教學品質確實是進步有限。

目前本系大學部畢業生約 90 人，近四年之統計數據顯示：繼續升學者約 70%；其中有 15%~23%就讀本系研究所，其餘大部分就讀台、成、清、交等大學之研究所，而就讀中正、中山、中央等校研究所者相對較少。若統計本系研究所招收學生之背景，則來自本系之學生約占 20%左右，來自其他國立大學者約有 15%，國立科技大學者約有 20~25%，私立大學者約有 40~45%。此數據顯示本系所招生與其他中字輩學校已無明顯差距，但對其他國立學校相當具有吸引力。我們努力想辦法提升本所之研究素質，大約有三個方向：(1)要增加本系的學生留下來的意願，當成我們的研究主力，(2)增加國立大學及國立科技大學學生來校就讀，(3)吸引私立大學的優秀學生。但是，什麼才是留住他們的主因呢？是老師們的論文發表的多嗎？

成績在前面的好學生要選擇至頂尖學校就讀研究所是上進的表現、是自然的心裡，基本上我們是無法阻止的。我們該努力的則是如何留住本系成績在前 40%~50%的學生。我們一致認為教學環境與讀書風氣應該是吸引本系學生留下來的主要原因，獎學金當然也是，但不一定是主因。研究結果固然可以創造一個學校的名聲，但是老師一旦退休，研究論文的多寡也不會算在評比當中(非常傑出者的貢獻除外)；但是若能提供好的學習環境(大學部、研究所)，提升學生的學習風氣，讓學生成為有自信的社會可用之才，如此學生的感念與未來可能的回饋才是更長遠的，假若今天我們不太重視學生的受教環境，未來哪能期望畢業生之懷念甚或回饋？

二、再談到彈性薪資(以下意見係對事不對人)。記得校務會議中，同仁對於彈性薪資的條件或標準等的意見也非常分歧，學生代表甚至不希望將校務基金用於彈性薪資上。

彈性薪資本來就具有拔尖、鼓勵的意義，如果只考慮來自國科會以及教育部之有限經費，則對於彈性薪資的認定可以用拔尖的標準嚴格認定，將有限之經費花在確實頂尖同仁身上(如傑出獎、院士等)，應較無爭議。

目前問題最多的其實是那麼多層級的特聘教授部分，因其標準太多，且無法對等(equivalent)，致衍生出許多問題。例如，與傑出

獎同一等級者是否真有對等？特聘教授的名額可依國科會、教育部與募款經費之多寡而定，其未用完之經費應該多編列預算支用於研究生身上，以獎學金或其他方式鼓勵學生（尤其是來自東南亞國際學生、歐洲的學生）。也可以用作其他的獎勵（如新進老師、表現傑出的學生或其他）。另外，享有五年五百億研究計畫經費或特聘教授彈性薪資者，不應再申領研究論文發表的獎勵，避免重覆鼓勵。我們衷心希望本校能利用五年五百億經費之挹注，以合理之比例分配至計畫執行以及相關系所，執行研究、發表成果以及教學環境與讀書、研究風氣的提升計畫，吸引更優秀之學生留下來努力；進一步配合中部在地的優勢產業聚落，強化產學合作關係，進一步發展本校第二特色，成為真正的中部地區的頂尖大學。（機械系郭正雄主任提）

會後
補充
說明

（因應單位：研發處、人事室）

研發處：

一、頂尖大學計畫經費分配說明：

「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」是依據「行政院高等教育宏觀規劃委員會」所提之「高等教育宏觀規劃報告」內容做規劃，該報告內容建議以競爭性經費，推動研究型大學的整合及跨校研究中心的設置，希望國內優秀的大學能進一步發展成國際一流大學。教育部係依上述建議，推動相關計畫，並配合行政院「新十大建設」之規劃分別於 95 年及 100 年提出「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」及「邁向頂尖大學」兩個頂尖計畫。第一期為 95 年至 100 年 3 月 31 日，第二期為 100 年 4 月 1 日至 105 年 3 月 31 日止（詳見教育部 100 年 9 月 23 日臺高(二)字第 1000167807 號函，修正後「邁向頂尖大學計畫」推動期程及相關事項公告 <http://research.nchu.edu.tw/topnchu/index.aspx>）。

教育部頂尖大學計畫係以補助各大學頂尖研究中心或重點領域的形式推動。補助費支用重點：經費採 block funding 方式，支用項目之比例由學校依其特色及需求規劃，除支用於提升教學環境及品質相關項目外，應聚焦支用於所核定之研究中心或重點領域的相關花費，以突顯學校重點領域之優勢，加速達到國際頂尖之目標。

本校自 95 年度起榮獲教育部頂尖大學計畫補助，計畫之經費主要用於提昇學校整體之教學、研究、國際化及產學合作等。頂尖計畫第一期投入於教學面向之經費，包括教學改進及全英語學位學程、通識教育提昇計畫、弱勢學生輔導與優秀學生獎助金等，經費約占本計畫 21%，比重僅次於重點領域拔尖研究計畫項下之核支比例。

教學改革是學校永續經營的核心與根本，除頂尖計畫之經費挹注外，校務基金及碩專班經費每年約編列 1 仟 6 百萬支援教務處的教學相關建置，並有 1 億 4 仟萬用於補助學生公費及獎助學金（獎學金：研究生獎助學金、學術論文、學生班績優獎勵生、社團校外競賽獎勵、清寒

獎學金。助學金：教育及生活學習助學金、師資培育助學金、清寒僑生助學金、急難救助等)。以上經費的投入，均為強化本校的教學改革，亦顯示學校對教學及學生的重視，並不輸於對研究之重視。

本校「邁向頂尖大學計畫」之經費分配，係經由校長所召集之「學術審議考核委員會」會議討論分配，其會議組成委員包括本校各一級單位主管、八學院院長及研究中心主任等。年度之經費分配均透過公開會議討論並取得委員共識後決議實施。本年度經費雖已審核分配完畢，但還是竭誠歡迎老師們持續惠賜卓見，使往後頂尖計畫經費的規劃能更趨完善，進而達到學校自許之目標。

二、有關本校實施彈性薪資之說明：

(1)本校依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及行政院國家科學委員會「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」，訂定校內「延攬、留住及獎勵特殊優秀人才實施彈性薪資準則」。由於教育部及國科會要求在各面向表現優秀之教師，均應受到獎勵，故訂定教學特優、服務特優、產學績優、傑出青年教師、特聘教授、講座教授等不同面向的獎勵辦法，鼓勵全校老師能多方位的精進之突破，本校截止目前為止，係以教育部之頂尖大學計畫經費及國科會彈性薪資方案專案經費來完成各項獎勵之推動，且以國科會彈性薪資專案經費為主，頂尖大學計畫為輔(舉例如下表)，期將大部分之頂尖大學計畫經費，支持本校其他面向之需要，例如學生發表論文獎勵等。目前並無使用校務基金支付彈性薪資獎勵金之案例，合先敘明。

講座教授及特聘教授彈薪獲獎人數及金額表

年度	講座教授		特聘教授	
	人數	彈薪金額(元)	人數	彈薪金額(元)
99 (99/8/1-100/7/31)	9	4,300,000	51	14,200,000
備註	國科會經費補助 8 人，彈薪金額為 3,940,000 元；教育部經費補助 1 人，彈薪金額為 360,000 元		國科會經費補助 45 人，彈薪金額為 11,710,000 元；教育部經費補助 6 人，彈薪金額為 2,490,000 元	
100 (100/8/1-101/7/31)	5	3,400,000	74	22,260,000
備註	國科會經費補助 5 人，彈薪金額為 3,400,000 元		國科會經費補助 55 人，彈薪金額為 18,900,000 元；教育部經費補助 19 人，彈薪金額為 3,360,000 元	

(2)特聘教授標準(人事室主政)

(3)有關特聘教授不應再申領研究論文發表獎勵乙節，回覆如下：

研發處於草擬本校「學術研究績效獎勵辦法」時，至各學院辦理公聽

	<p>會共 7 場次，多方徵詢各學院教師之意見，大部分的教師傾向以講座及特聘教授申領學術論文獎勵須採高門檻審核的方式執行，故於獎勵辦法第四條中訂定「講座教授以申請甲類論文影響係數 (IF) 5 點以上或乙類論文領域排名百分比 (R) $\leq 5\%$ 或領域排名第一者之論文獎勵為限，特聘教授以申請甲類論文影響係數 4 點以上或乙類論文領域排名百分比 (R) $\leq 10\%$ 之論文獎勵為限」的條文，以提高講座及特聘教授論文獎勵申請之門檻。該辦法已經校務會議討論通過，以求儘量符合不重複獎勵之精神。此外，頂尖計畫支助之研究計畫經費，係屬研究設備或耗材等資源之補助，與學術論文獎勵金之性質並不相同，應無重複獎勵之問題。</p> <p>人事室：</p> <p>有關特聘教授之資格條件與標準，將重新檢視，並彙整各院意見後，提案修法。</p>
<p>會後建議 13</p>	<p>有關本校學生申請至與本校簽有雙聯學位者，其評選標準應視對方學校特質不同而定。事例之一：本系與捷克科技大學(以理工為主的學校)簽有雙聯學位，每年本系以及本校工學院會有學生申請交換學生至該學校學習。過去，對於申請學生的審核標準係將專業成績加入英語成績(或分數)平均後作審核；其結果出現非理工學院之學生通過審核，當該生至對方學校學習時，該校之老師因專長不符，不知如何給予指導，而失去互相交流的意義，此種情形對於對方學校確實造成困擾。經對方學校來訪教授反映兩次後，我們建議學校：「英文可以訂定基本門檻，通過英文基本門檻後，審核時僅以專業科目之成績為標準」。此事在去年研發處的審核過程已有改善。但是我們建議應將此修正後的規定具體條文化，讓申請的學生了解，避免再有相同情形發生。(機械系郭正雄主任提)</p>
<p>會後補充說明</p>	<p>(因應單位：國際處)</p> <p>依本校現行選送學生赴國外研修審查作業要點規定，學生申請時須提出修讀計畫書，其內容包括擬前往國外研修學校/機構之學術成就與研修構想的相關性；該修讀計畫書亦為審查項目之一，審查委員會可將申請學生學系背景與擬前往國外學校領域相關性納入評估。</p>
<p>會後建議 14</p>	<p>國際化的過程中，希望學校的法規與規定能儘速英文化。建議可以先請英文編修單位或其他方式作成第一版，再由校方作最後修飾、定案。如此應可減少國際處人力不足之壓力，增進法規英文化之速度。感謝校長的用心傾聽同仁的聲音，並以此作為改進之依據；以上幾點建議敬請參考。若有表達不周之處，敬請包涵。(機械系郭正雄主任提)</p>
<p>會後補充說明</p>	<p>(因應單位：國際處)</p> <p>國際處自 100 年 9 月起已展開校內法規英譯計畫，第一階段先挑選行政單位部分法規進行翻譯(計 75 件)，透過學生初譯、專家審查、外籍人士</p>

編譯三個程序，目前已陸續完成部分法規翻譯。未來將擴大翻譯範圍，翻譯流程也會再重新評估考量，以加速英譯進度。

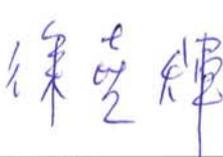
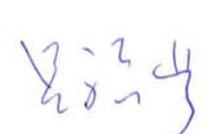
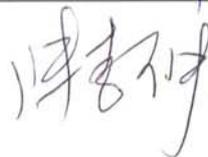
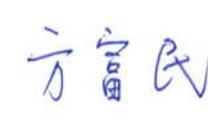
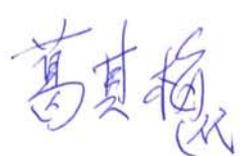
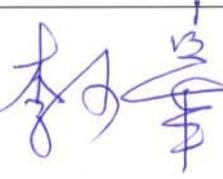
陸、散會：14 時 08 分。

校長與工學院座談會出席人員簽到單

時 間：101 年 2 月 8 日(三) 中午 12 時

地 點：電機大樓三樓 306 會議室

主 席：李校長德財

列席行政主管	簽 到	列席行政主管	簽 到
李校長德財		徐堯輝副校長	
呂福興教務長		陳吉仲主任秘書	
歐聖榮學務長		張慧銖館長	
方富民總務長		呂瑞麟主任	
陳全木研發長		李少華主任	
廖思善國際長		蔡正文主任	
秘書室工作人員			

校長與工學院座談會出席人員簽到單

時 間：101年2月8日(三) 中午12時
 地 點：電機大樓三樓306會議室
 主 席：李校長德財

工 學 院 教 師	
院 長	李德財
土木工程學系	李克聖 蔣仕樞 <small>林松毅</small> 詹吃克
機械工程學系	郭玉雄 李如
環境工程學系	林明德
電機工程學系	鄧送強 林光儀 林光儀 林光儀 林光儀 林光儀 林光儀 鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強
化學工程學系	李榮和 李思禹 楊鴻銘
材料科學與工程學系	鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強
精密工程研究所	鄧送強
通訊工程研究所	鄧送強 鄧送強
光電工程研究所	江雨龍 鄧送強 鄧送強 鄧送強 鄧送強
生醫工程研究所	鄧送強