

113 學年度第 2 學期「教師與校長有約」座談會紀錄

時間：114 年 6 月 24 日(星期二)下午 5 時 00 分

地點：光復校區學生活動中心多功能廳

主席：杜翌群理事長、沈孟儒校長

出席：如附件 1

紀錄：洪顥傑

一、教師會理事長致詞

校長、各位行政長官同仁還有各位師長大家好，很開心大家今天撥空來參加校長與教師有約，校長帶領的所有行政長官同仁一起解決大家的疑惑，這邊不耽誤大家時間把時間交給校長。

二、校長致詞

學校一直很重視強化意見溝通，及時解決問題；大家共同的心願都是讓學校更好，讓我們一起努力。

三、列管事項執行情形報告

表一、座談會列管事項

項次	反映事項	主責單位	決議
1	關於本校制定「鼓勵教師以國家語言授課」之辦法，教務處後續執行進度	教務處	結案
2	建議學校增加國立成功大學自 112 學年度教學創新與大學社會責任-大學社會責任-性平教育推動優良獎	教務處	結案
3	教師升等與教師退場機制之分流管制	教務處、人事室	結案

四、反映事項

表二、113 學年度第 2 學期反映事項

項次	會前反映事項	主責單位
1	建構成功大學校園數位雙生	總務處
2	教職員宿舍租用年限和滿三年後延長管理費	總務處
3	校方針對以「國立成功大學」之名所出版之報導或刊物，應持專業嚴謹態度，查驗訊息之準確性，做為全體教職員工、學生、與大眾的專業典範	教務處
4	促使成功大學加速現代化	研發處、 計算機與 網路中心
項次	現場提問/紙本反映事項	主責單位
5	Just as assistant professors are optionally provided with 2 years grace period, it may be a good idea to provide the same opportunity to those who start working as associate or full professors. 正如助理教授可以選擇獲得 2 年的寬限期一樣，為開始擔任副教授或正教授的人提供同樣的機會可能是個好主意	教務處、 人事室
6	身障老師與學生住宿問題	學務處、 總務處
7	老師宿舍老舊及不吻合需求及使用狀況	總務處

113 學年度第 2 學期「教師與校長有約」座談會
歷次列管事項執行情形

項次	反映事項	主責單位說明【1140123】	主責單位說明
1	【關於本校制定「鼓勵教師以國家語言授課」之辦法，教務處後續執行進度】 提案內容： 1、2023 年 6 月 21 日下午，台文系陳慕真助理教授曾於「教師與校長有約」座談會上提案建議本校制定「鼓勵教師以國家語言授課」之辦法，當時教務處曾回應如下「本處擬訂定獎勵以台灣華語以外面臨傳承危機語言授課之優良教師獎勵辦法」(詳見附件一〈111 學年度第 2 學期「教師與校長有約」座談會紀錄〉第 17 頁)。 2、2023 年 12 月 1 日下午，外文系蔡美慧教授及台文系陳慕真助理教授曾拜訪沈聖智教務長及彭組長，當時沈教務長表示教務處已在研擬本校教師以國家語言授課的獎勵辦法。 3、2024 年 5 月 17 日上午，外文系蔡美慧教授及台文系陳慕真助理教授曾於「教師與校長有約一會前會」上提案建議本校制定「鼓勵教師以國家語言授課」之辦法，當時教務處曾回應「以國家語言	國家語言授課之教學成果乃教學創新與大學社會責任之一環，感謝老師對於面臨傳承危機語言之復振、傳承盡心盡力，並建議以教務相關措施獎勵教師以前述語言開課不遺餘力，深表感謝。但經考量以下情形，建議鼓勵措施採鐘點加計以外之方式執行： 1、依本校鐘點辦法，本校專任教師鐘點一學年以 14 小時為原則，且各教學單位在兼顧教學與研究，於不增加教學單位師資員額、經費及不影響教學單位課程安排和學生選課的情形下，對參與學術研究、教學或產學合作績優之教師，得視其具體研究或產學合作成果，經教學單位課程委員會及院課程委員會同意並專簽教務長核可後，可減少授課時數。爰以復振、傳承語言教學之鐘點鼓勵方式可依此管道提出。 2、如提案內容所述，教師可依「教學創新與大學社會責任特優教師獎勵與遴選要點」提出獎項申請。本校	【教務處】 一、為鼓勵教師開授傳承復振國家語言授課課程，特修正「國立成功大學教師授課鐘點原則及超授鐘點費、論文指導費計支要點」第十點內容，增進國家語言之保存與發展。 二、本次修正重點如下： (一) 新增條文規定，凡開授以傳承復振國家語言(依《國家語言發展報告》所列類別)授課之課程，經教學單位課程委員會及院(級)課程委員會初審，提送校課程委員會審核通過後，得予授課鐘點數乘以 1.5 倍計算。 (二) 排除適用之課程類型為： 1. 一般語言類課程(即課程本應使用該語言授課者)。 2. 非講授類課程(如專題討論、書報討論、論文、專題、獨立研究等)。 (三) 加計限制如下：

項次	反映事項	主責單位說明【1140123】	主責單位說明
	授課將加計鐘點 1.5 倍，並於 USR 計畫下擇優推薦。」教務處並於 2024 年 6 月 6 日上午「教師與校長有約」會議上，針對本案表示「1. 有關獎勵部分，本校訂有「國立成功大學參與教學創新與大學社會責任特優教師獎勵與篩選要點」.....、2. 有關鐘點加計鼓勵方式，併至本校創新課程方式鼓勵....」本處擬訂定獎勵以台灣華語以外面臨傳承危機語言授課之優良教師獎勵辦法」（詳見附件二〈112 學年度第 2 學期「教師與校長有約」座談會紀錄〉第 3-4 頁）。 4、2024 年 9 月 6 日下午，外文系蔡美慧教授及台文系陳慕真助理教授再度拜訪沈聖智教務長及彭組長。教務處表示將以【國立成功大學參與教學創新與大學社會責任特優教師獎勵與篩選要點—文化發展創新價值】及【教學創新課程】鼓勵華語外國家語言授課，惟此做法並非針對以國家語言授課予以獎勵，而是放置於【文化發展】和【教學創新】的脈絡，此作法並無法有效鼓勵本校教師以國家語言授課，與本案原始提案不合。	已有教師以「跨領域跨學術復振本土語言」為主軸提出獎項申請，遴選期間屢獲多位評審青睞，順利獲得本校 112 學年度教學創新與大學社會責任-大學社會責任組特優教師殊榮！以參與教學創新與大學社會責任特優教師獎勵與篩選要點，進行以傳承危機語言授課之特優教師獎勵。 3、依本校鐘點辦法，以創新課程方式，以【文化發展】和【教學創新】的脈絡，提出申請，審查通過予以鐘點 1.5 倍獎勵。 4、本校以鐘點方式獎勵以傳承危機語言授課之管道可經上述方式提出。查詢他校獎勵方式，台大、政大係以經費補助方式獎勵，師大採鐘點費或時數方式獎勵。因此，依他校經驗，以經費補助方式獎勵較多。 5、考量教師鐘點加計，影響各教學單位開課規劃，以至課程開課數量，影響學生選修課程數量是否充足，攸關學生學習權益，因此，擬以經費補助方式進行後續相關課程之獎勵研擬，較不參採增	1. 每位教師每學期至多申請一門課程加計。 2. 同一門課程最多加計三個學期。 三、上述修正案業經 113 學年度第 3 次教務會議（114 年 6 月 11 日）通過，並自 114 學年度第 1 學期起正式實施。修正後要點全文將公告於教務處課務組網頁及法規彙編，供各教學單位及教師參考。 ■無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 □初步回應，下次座談會報告最新執行情形。

項次	反映事項	主責單位說明【1140123】	主責單位說明
	5、目前國立臺灣大學、國立政治大學、國立臺灣師範大學等皆訂有「以台灣華語以外面臨傳承危機語言授課之優良教師獎勵辦法」，本校教務處可參考制定(詳見附件三〈國立政治大學國家語言課程補助申請-發函_附件(全)〉)。 改善方案與建議： 請學校制定「鼓勵教師以國家語言授課」之獎勵辦法，建議比照「全英語課程授課時數鐘點加計」、「性別平等課程授課時數鐘點加計」等辦法，以有效鼓勵本校教師以台灣華語以外面臨傳承危機之國家語言授課，並提供本校學生以國家語言學習的機會和權利，同時落實大學社會責任與文化的永續發展。	加單項鐘點加計獎勵渠道，敬請教師包涵。 校長指示： 請研議列入創新教學獎項之項目。 ☐無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 ☒初步回應，下次座談會報告最新執行情形。	
2	【建議學校增加國立成功大學自 112 學年度教學創新與大學社會責任-大學社會責任-性平教育推動優良獎】 提案內容： 提案將性別課程列入學校創新課程及大學責任的一類，有鑒於老師加計鐘點已無實質效果，本案可創造雙贏：除老師獲得實質肯定外，學校也可為其他學校表率，為促進平	【教務處】 非常感謝您提出有關「性平教育推動優良獎」的建議。我們深知推動性別平等教育需要長期的努力與創新教學方法，特別是在課堂上涉及不同價值觀與多元文化對話時，更需要教師投入大量心力，性別平等教育的推動正是「大學社會責任」的核心內涵之一。	【教務處】 本學年度已於「參與教學創新與大學社會責任特優教師獎勵與遴選」中增設「教學創新—性別平等教育」類別，並已有教師提出申請。待本年度遴選作業結束後，將進一步完善相關遴選機制，藉由獎項制度的推動，進一步引導教師將相關議題融入課程設計與教學活動，

項次	反映事項	主責單位說明【1140123】	主責單位說明
	等與多元善盡大學責任，學生更能因創新學習得到知識加值。但必須指出，性別課程不僅在教學上挑戰，是課堂上各價值信念的衝撞，在課程內容上的整合更是跨領域，難度高於創新教學更高，所以學校更應肯認老師的特殊性與傑出性，除了成大能開這個獎項，其他大學不見得能做到！ 改善方案與建議： 現在通識推的模組化是在知識有嚴謹架構之下的想法，人文社會的特長在橫向聯繫，而不是由淺入深的直線關係，依本中心的組成便可了解。故性別課程尤具特異性與重要性，是通識中的通識！故提案等同其它獎項類型之型式增設 USR 社會責任-性別平等教育之獎項。	為了肯定該領域具有卓越貢獻教師，本校設有「教學創新與大學社會責任特優教師獎勵與遴選辦法」，無論是性別課程設計、推廣活動，還是跨領域協作，相關教學成果皆涵蓋在獎項的評選標準內。 除此之外，本獎項是目前國內少見專注於教學創新與大學社會責任之獎勵機制，充分體現學校對於多元教學的高度重視。歡迎教師將教學經驗與成果轉化為申請資料並角逐獎項榮譽。 【研發處】 國內 USR 及永續相關獎項類別如下： 1、遠見 USR 大學社會責任獎：傑出方案分為「人才共學組」、「在地共融組」、「產業共創組」、「生態共好組」、「福祉共生組」、「永續課程組」共 6 組。 2、台灣永續行動獎：表揚在聯合國 17 項永續發展目標具卓越成果之大學，2024 年 SDG5 性別平等項，陽明交通大學「你需_科技女力對談」獲銅獎。 3、聯經人文企業獎：獎項類別分為「社	深化校園多元共融的教育內涵。 ■無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 □初步回應，下次座談會報告最新執行情形。

項次	反映事項	主責單位說明【1140123】	主責單位說明
		會關懷獎」、「藝文推手獎」、「教育提升獎」、「地方發展獎」、「動物保育獎」。 校長指示： 請研議列入創新教學獎項之項目。 ☐無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 ☒初步回應，下次座談會報告最新執行情形。	
3	【教師升等與教師退場機制之分流管制】 提案內容： 教師升等與教師退場機制之分流管制：助理教授要拚六年升等，來不及六年升等不代表他是不適任教師，只是比較慢，很多老師壓力很大，以建築系來說六年要升等非常難。不適任教師應該循另一個管道退場，不是沒有升等就必須退場。有些老師沒有結婚沒有小孩，父母健在，所以要延長升等很難。	【教務處】 本校目前教師升等採多元管道，包含「學術領域」、「技術研發領域」、「教學實踐研究領域」、「文藝創作展演領域」及「體育競賽領域」，教師得依其授課科目及專長，從中擇定類別送審，並於111年修法，打破各系所每年可推薦升等各級教師人數之限制。根據近三年(110-112學年度)統計，助理教授升等通過率由71.7%大幅提升至95.9%，顯見成效。 【人事室】 有關教師限期升等部分，感謝建言。所提問題校長確有發現及瞭解，特別指示李副校長、教務處及人事室就現行新進	【教務處】 為協助本校有升等培力需求之教師，設立友善培力委員會教師升等培力組，並規劃三階段的關懷機制，依類別採取相應行動，說明如下： 1、採取預防措施：積極邀請教師參與各類教師社群活動，提供教師相關資訊。本行動針對任現職4年以上未滿6年，且著作量低於三篇之尚未升等助理教授。 2、安排拜訪行動：由教務處積極主動拜訪系所主管，透過系所對教師的關懷機制，建立跨層級的協助網絡。本措施針對任現職6年至8年

項次	反映事項	主責單位說明【1140123】	主責單位說明
		教師限期升等制度問題，召開專案會議討論及檢討修正，目前人事室已彙整相關資料並預擬可行方案，屆時如有確切的結果，再向各位教師報告，以上說明，敬請諒察。 ☐無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 ☒初步回應，下次座談會報告最新執行情形。	尚未升等之助理教授。 3、持續關懷機制：持續主動關懷，積極邀請教師一同參與各項教學成長活動。本機制針對任現職 8 年以上不受升等期限限制之助理教授。 本校將持續透過系統性追蹤與分級關懷機制，針對不同階段之教師提供適切支持，協助其持續精進，進而提升本校整體師資品質與教學卓越度。 【人事室】 1、感謝老師的建言。 2、案經李副校長、教務長及人事室召開兩次會議共同商討後，初步意見於次： (1) 按本校教師聘任辦法第 5 條第 2 項規定：「新聘助理教授於到職六年內未能升等者，自第七年起不予續聘。但因懷孕生產、養育三足歲以下子女或其他特殊情況等情事，經教師評審委員會同意者，自第七年起得續聘二年，如二年內仍未能升等者，則不予續聘。」，合先敘明。

項次	反映事項	主責單位說明【1140123】	主責單位說明
			(2) 其中對於「其他特殊情況」，已商議「如有其他重大變故且聘任單位有教學需求」之情事，得由三級教評會依權責認定。爰此，所提建議在現行本校教師聘任辦法之規定下，已可獲妥適處理。 ☒ 無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 ☐ 初步回應，下次座談會報告最新執行情形。

113 學年度第 2 學期「教師與校長有約」座談會
反映事項及主責單位說明

項次	反映事項	主責單位說明
1	【建構成功大學校園數位雙生】 提案內容： 參考美國德州大學奧斯汀分校模式，建置成大校園數位雙生，以智慧化的方式進行： 1、建築物使用空間管理 2、建築物現況與維護 3、建築物能源使用管理 4、建築物逃生路線規劃 5、校園安全與防災 6、數位校園展覽 就我所知，目前學校尚未建立校園建物的外部與內部建築資訊模型 (Building Information Modeling, BIM)、水、氣、機電管線 (MEP) 資訊模型，以及須進行定期維護管理的環境數位模型 (Digital Environments)。 成大校園數位雙生的建立並非一蹴可及，但有優先順序，一如校園實體建設一樣，一開始要先有建物外觀的 BIM，此部分可藉由雷射掃描技術進行之，搭配攝影測量，可逐一建置校園建物的外觀 BIM，隨後將其逐一植入地圖中，接著再將各模型依內部空間細節逐一物件化並賦予管理所需之各項屬性，包含隔間、內部空間、用途、所屬、消防、材質、屋齡、建材、水電用量、節能與碳排指標等。 簡言之，校園數位雙生的建立即為校園數位模型的建立，從大到小、從外觀到細節，校園數位雙生模型的建立亦為 AI 校園的必經之路，其效益呈現在校園智慧管理、校園觀光導覽以及校園 AI 教育等各方面。 改善方案與建議： 1、逐一建構校園內各建物與周遭環境之空	【總務處】 持續對外爭取資源進行學校能源管理系統之建置，於 113 年爭取教育部經費於 114 年將學校電表汰換為數位電表，另 114 年亦有爭取到內政部經費改善雲平東西棟中央空調主機，及建置本校能源管理系統，初步系統涵蓋雲平東西棟中央空調主機及數位電表資訊，未來將逐年分期整合現有各系統資訊及將各棟之數位電表及空調納入本校能源管理系統。 1、關於建築物逃生路線規劃，事務組已製有全校建築物疏散平面圖公告於網頁，供各單位觀看並反饋修正，另於今(114)年開始，已巡視各建築物是否張貼疏散平面圖，並發文請未有張貼疏散平面之各單位進行改正。故關於建築物逃生路線規劃未有需求。 2、關於校園安全與防災，駐警隊已建置全校監控系統掌握校園安全，事務組有構想消防設備現況平面圖建置於網頁上，囿於經費限制，目前僅有構思未能推展進行。 107 年以前之舊版校園地圖包含外部及內部建築資訊模型，其中內部建築資訊以 2D 方式呈現各空間相對位置及空間資訊、外部建築資訊以拍攝建築外觀方式建置 3D 模型後，上傳至 Google Earth 提供免費平台中。 107 年校園地圖版本更新時，因考量 Google Earth 不再提供免費平台，且因模型量體大小及密度，導致建物展示速度執行效率不佳，故目前校園地圖僅保留 2D 建物平面圖。 校 園 地 理 資 訊 系 統

項次	反映事項	主責單位說明
	間資訊模型 2、這些模型不僅用於數位保存，還要能在校園管理與維護派上用場，使能更清楚掌控校園建物與環境狀況 3、可參考美國德州大學奧斯汀分校模式： https://us.opencitiesplanner.bentley.com/university-of-texas/utwin	(https://nckumap.ncku.edu.tw/) 目前功能提供： 1、建築物名稱、簡介及照片。 2、建築物各樓層空間平面圖，空間資訊含保管使用單位、面積、用途、教室編號等資訊。 3、景點、AED、藝術品、停車場等資訊。 4、連結課表系統，提供學生查詢教室位置。 5、另有導航及推播功能，並可擴充整合本校智慧校園監控數據功能。 數位雙生系統需投入大量經費進行資訊系統整合與建置，惟本處目前並無專業資訊人員，相關系統無法由校內自行開發，須委由外部廠商辦理。此外，系統建置完成後仍需持續編列維護經費，實務上亦常面臨廠商配合度不足，導致後續資訊更新不易或無法即時更新等問題。 倘若教授有意推動相關研究計畫，並以本校場域作為實證場域，本處樂意提供既有相關資料與支援，協助進行系統開發。日後完成成果亦可作為本校資訊系統建置與應用之參考。 ■無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 ☐初步回應，下次座談會報告最新執行情形。
2	【教職員宿舍租用年限和滿三年後延長管理費】 提案內容： 近年來，受到疫情及多項經濟因素影響，台南市房價顯著上漲，原本每坪不到二十萬元的房屋，如今已漲至四十餘萬元，甚至新建案開價動輒五、六十萬元。在此情況下，即便是本校教職員薪資水準，負擔房貸亦愈發	【總務處】 本校教職員宿舍依《國有財產法》第 4 條規定，屬於公用財產，又依同法第 28 條規定「主管機關或管理機關對於公用財產不得為任何處分或擅為收益。但其收益不違背其事業目的或原定用途者，不在此限。」另本校宿舍管理與使用係依財政部《宿舍管理手冊》辦理，宿舍

項次	反映事項	主責單位說明
	吃力。有鑑於此，懇請學校能加速整修現有之閒置教職員宿舍，並重新檢視宿舍之租用規範，以期讓更多教職員工能夠申請並減輕居住壓力。 改善方案與建議： 筆者也理解目前受限於法規與經費，恐難新建宿舍。然而是否可考慮以下可能方案： 1、以市價將現有宿舍售予長期租用人，並將其收入做為未來新建宿舍之基金； 2、由學校組織協助新建住宅專案，並以合理價格提供教職員購買。 此外，目前宿舍租用規定中，於入住滿三年後每月須繳交一萬元管理費，原意應為鼓勵流動、避免宿舍供不應求。然而實務上，此規定反而可能造成租用人不易銜接新住處，例如：若購買預售屋，在交屋前的期間須同時負擔宿舍與房貸，經濟壓力甚鉅；購買中古屋後仍需時間整修，此過渡期亦須兩面負擔，造成相當困難。因此，建議此規定可稍作調整，若租用人已提出明確搬離時程，或能提出新住所購屋與整修等規劃，是否可考慮免除管理費，以協助其更順利完成過渡。以上建議，僅為一介教職員基於當前房價現況所提出的淺見，深知其中涉及諸多法規、財務與行政執行上的挑戰，尚祈學校能從長遠教職員福祉出發，審慎評估並適時調整相關政策。	係提供給機關學校服務人員「借用」，非售予機關學校服務人員，故關於將現有宿舍以市價售予長期借用人一事並無合法性。 關於宿舍使用費（即宿舍管理手冊所指管理費），係依《宿舍管理手冊》第9條規定訂定收取，本校多房間職務宿舍於配借前3年，以每平方公尺10.64元計算，每月使用費依房間大小、整修與否約為926-1,694元。3年屆期後，得申請延長借用2年，2年屆期後，得再申請借用3年，延長借用期間，需繳交延期借用費1萬元。調查其他學校（台大、中山、中正與中興大學）使用費，台大依宿舍新舊，收取3萬至5萬、1萬5千元至1萬9千元費用，中山、中正、中興宿舍依坪數大小，費用約為3,000-6,900元左右，中山大學若申請延長借用，收取原使用費兩倍再依房型加上700-1,000元不等費用。查詢成大附近3房2廳租屋費用，約為18,000-28,000元左右。 另查，本校目前經管職務宿舍並無挪作他用（如倉庫）。 職務宿舍總戶數計336間（多房間118間；單房間218間），截至5月1日止已配借戶數為288間（多房間91間，單房間199間），比例為85.7%，未配借戶數中，待借用8間（多房間7間，單房間1間），修繕中3間（單房間3間），新遷出尚未安排修繕23間（多房間8間，單房間13間），餘漏水或損壞嚴重待大型修繕13間（多房間11間，單房間2間），預計移交作短期學舍使用1間。目前申請候配單房間8位，多房間1位。

項次	反映事項	主責單位說明
		■無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 □初步回應，下次座談會報告最新執行情形。
3	【校方針對以「國立成功大學」之名所出版之報導或刊物，應持專業嚴謹態度，查驗訊息之準確性，做為全體教職員工、學生與大眾的專業典範】 提案內容： 1、本校刊物「教學創新與大學社會責任：國立成功大學 112 學年度教學創新與大學社會責任優良教師」第 7~8 頁，關於當事人之報導，除了正確指出當事人隸屬文學院外國語文學系，其餘內容將近 80%為浮誇不實的報導。 2、報導內容造成熟知當事人之學生與同事的不解與誤會。 3、尤其是該報導的標題用字「雙語奇才」一詞，與當事人近幾年對多語社會中的雙語者的學術研究見解有很大矛盾與衝突。 改善方案與建議： 為了避免此篇浮誇不實的報導「可能於未來」進一步損害當事人名譽與本校校譽，本人建議： 1、請查核該報導資訊內容的來源。 2、確認該報導內容與當事人獲得「大學社會責任優良獎」的相關性。 3、若證實為「浮誇、不實、無相關的報導」，則應於校方官網刊登更正聲明，以展現負責任的態度，建立可信的公共形象。 4、發行單位應針對撰文者與主編有專業嚴謹的訓練與事實查核機制。	【教務處】 近期出版之《教學創新與大學社會責任特優教師得獎專刊》中，因誤引用錯誤資料，導致該刊有關於蔡美慧老師得獎事蹟之報導內容有所錯誤。雖專刊每篇報導皆依照製作流程，須經得獎教師確認與同意後方得刊登，惟本案在與蔡老師書信往返之過程中，未能充分核對與溝通，導致錯誤內容刊出。 為避免錯誤報導造成不當影響，編輯團隊已與蔡老師當面討論如何讓制度更為完善，並啟動以下改進措施： 1、於校方「教學創新與大學社會責任特優教師」專區網頁發布更正啟事； 2、回收已發行之專刊； 3、重新印製及發行正確版本； 4、未來將強化編輯作業流程，包含： (1)加強學生記者團隊之專業訓練； (2)落實編輯過程之資料查核機制； (3)稿件須經得獎教師書面核准確認後方可刊登。 教務處將以更謹慎嚴謹的態度持續提升出版品質，敬請各界諒解並繼續支持。 新版手冊將於 8 月 15 日完成印刷，並擬於 8 月 20 日發信通知各單位及得獎老師新版手冊已印製完成，並同步進行發送作業。 ■無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 □初步回應，下次座談會報告最新執行情形。

項次	反映事項	主責單位說明
4	【促使成功大學加速現代化】 提案內容： 在人工智慧引領風騷的今日，我校仍然因循舊例，由系所逐級收集校庫資料。不但曠日費時，並且無法及時更新資料。 今日，香港、中國大陸大部分高校都已建構隨時上報系統，只要透過手機、平板 APP 或網頁，可立即上報、更新教師個人資料。更甚者已出現教師評鑑不及格者，降其職稱的做法。這種讓助理教授降級成講師的做法並不可取。但是，他們憑仗的，就是隨時可以拿出最新的資料。 因每學期都會收到學校委派系辦調查教師資料，如論文發表、參與研討會、服務、教學、校內外獲獎、專業服務等等資料。事實上，在香港的大學及中國大陸高校，教師可以隨時上傳相關資料。假設，我今日參加一場研究會，或到校外演講。當日即可透過學校提供的管道，將相關訊息上傳到資料庫。此資料庫可以是暫轉的，到了校方認為該整理校庫資料時，不用再請各系所辦調查。 因系所辦並不具審查教師上傳資料的查覈任務，實在沒有必要增加各系所辦的工作。 上述大學，已建立教師 KPI 資料庫，數量化教師的「教學、服務、輔導、研究」的積分。更甚者，未達標準者會收到伺服器系統通知。而情況嚴重未改善者，甚至不經相關人員，直接收到伺服器系統通知降職級或解聘，非常沒有人性。 我個人只是很煩，每學期都要收到所辦通知填報「教學、服務、輔導、研究、專業證照、校內外專業服務」等等校庫。心想，如果有一個網頁或 APP，我在參加研討會當天，即	【研究發展處】 1、本處將配合計網中心系統開發，提供校庫、高教深耕計畫需調查之項目，以利收集資料。 2、已於 114 年 6 月 9 日 113 學年度第 2 學期研究發展會議宣導「教師研究成果資訊系統」，並由計算機與網路中心派員說明系統操作。 【計算機與網路中心】 1、目前計網中心已協助研發處開發教師研究成果資訊系統可供使用，系統網站如下：教師研究成果資訊系統 https://radb.ncku.edu.tw/ 2、關於老師個人研發能量蒐集，教師透過成功入口登入教師研究成果資訊系統後，教師可隨時自行更新資料，並有研究成果下載功能。功能簡單陳列如下： 系統功能： (1)著作資料維護 (2)兼任職務資料維護 (3)學術活動資料維護 (4)指導相關資料維護 (5)學術榮譽得獎資料維護 (6)專利資料維護 (7)展覽發表資料維護 (8)國科會匯入匯出作業 ■無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 □初步回應，下次座談會報告最新執行情形。

項次	反映事項	主責單位說明
	可填報資料，不用收到通知時，在那邊回想上學期做了甚麼事。 如果系統做得好。遇到教師個人評鑑或升等或申請某些計畫，需要隨附相關資料時，可以一鍵下載。上述海外的大學，他們到了教師升等或評鑑時，直接生成相關文檔，請相關人員確認無誤。如此一來，也省去了教師準備相關資料的時間。 案例。本校教學意見反應調查查詢系統，提供一鍵下載「歷年綜合評估資料」，雖說功能有些陽春，但教師可以快速取得近幾年的資料，在申請新課程或教師評量時，方便許多。 改善方案與建議： 煩請計算機中心架構資料上報系統。	
5	【Just as assistant professors are optionally provided with 2 years grace period, it may be a good idea to provide the same opportunity to those who start working as associate or full professors.】 【正如助理教授可以選擇獲得2年的寬限期一樣，為開始擔任副教授或正教授的人提供同樣的機會可能是個好主意】 提案內容： When one starts as an assistant professor to obtain tenure (which usually promote them to be an associate professor), they are allowed to have extra 2 years of grace period if (i) they were raising children under five years old or (ii) they needed to take care of parents who are encountering health problems. 當一個人從助理教授開始爭取終身教職（通	【教務處、人事室】 According to Article 5, Paragraph 1 of the National Cheng Kung University Regulations Governing Teacher Recruitment : Newly recruited professors and associate professors shall undergo evaluation by the department/college/university faculty evaluation committee to determine whether their employment contract will be renewed 6 months before reaching the 4th year of their initial/renewed employment period. Teachers who do not pass the accreditation shall not be reappointed starting from the 5th year. However, teachers whose extension of services is reviewed and approved during their initial employment period shall be

項次	反映事項	主責單位說明
	常會晉升為副教授)時,如果(i)他們正在撫養五歲以下的孩子,或者(ii)他們需要照顧遇到健康問題的父母,他們可以有額外兩年的寬限期。 To avoid confusion, this 2 years grace period for associate or full professors is not regarding their promotion. As stated above, for acquiring a tenure by evaluation. 為避免混淆,副教授或正教授的這兩年寬限期與他們的升遷無關。如上所述,透過評估獲得任期。 It seems the disparity came simply from a "bug" of the system: nobody to be blamed for. Some in the past has taken advantage of it and attempted to lay off the candidates immediately, however. 看來,這種差異只是由於系統的一個「缺陷」造成的:沒有人應該受到責怪。然而過去有些人利用了這一點並試圖立即解僱候選人。 改善方案與建議: As can be conjectured from descriptions above: change the regulation? 只需改變規則。	granted renewal approval. In addition, newly recruited associate professors who have completed the procedure to be promoted to the rank of professors shall be granted renewal approval. Newly recruited professors who have accomplished great achievements or contributions to academia may be directly granted tenure at the University. According to above, if newly recruited professors or associate professors do not meet the reappointment requirements, they shall, in principle, not be reappointed after the completion of their initial four-year appointment. The above-mentioned regulation is part of the University's overall planning for faculty professional development and recruitment. It includes a fixed review schedule and clearly defined reappointment criteria. Nevertheless, the University acknowledges that certain faculty members may encounter special circumstances during their appointment period that temporarily hinder their academic performance, and such situations warrant reasonable consideration. As a preliminary approach, if an individual faculty member is indeed affected by special circumstances, the department/institute may submit a detailed explanation along with relevant supporting documents for

項次	反映事項	主責單位說明
		review. The case may then be submitted to the faculty evaluation committees at each level for special review, to determine whether an extension of the appointment period may be granted based on individual consideration. 1、依本校教師聘任辦法第五條第一項規定：新聘教授及副教授於初續聘滿四年之半年前，應經系（所）、院、校教師評審委員會審議是否續聘，若不通過則自第五年起不予續聘，惟於初續聘期間經審議通過延長服務者，視為同意續聘；或新聘副教授已完成教授升等者，得視為同意續聘。新聘教授於學術上有重大成就或貢獻者，得直接長期聘任。若未符合續聘條件，原則上不予續聘。 2、目前本校前揭規定係基於教師專業發展與聘任制度之整體規劃，訂有固定審查時程及條件，惟本校亦理解教師於聘期內可能因其他特殊事由，致短期內未能達成績聘標準，確有情理上之考量空間。初步構想為，倘若個別教師確因特殊情況致影響其學術表現，可由所屬系（所）提出具體說明及相關佐證，提請各級教師評審委員會進行專案審議，酌情考量是否延長聘期。 ☐無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 ☒初步回應，下次座談會報告最新執行情形。
6	【身障老師與學生住宿問題】 提案內容：	提問 1 【總務處】

項次	反映事項	主責單位說明
	1、本人因脊椎手術造成脊髓損傷，無法自己生活，需要有看護照顧，但因單身，只能住單身宿舍，但學校管理不允許看護一起住。 2、有認識身障學生，她的就學及生活完全依靠母親，但兩人一起擠在狹小學生宿舍生活，三餐無法自理，需要外食，我無法想像這位學生問題不只是身障而且是自體免疫疾病患者，更需要注意飲食生活，若是短時間還好，但至少4年以上(該生雙修，偶而需要住院)，當然母親已經很感謝學校允許他和女兒可以一起住。 改善方案與建議： 學校應該提供適合特殊需求的身障老師與學生住宿環境，最好加上可以煮食的studio apartment。	依本校單房間職務宿舍公約第2點規定，本宿舍僅供借用人居住，禁止借用人以外人員留宿，然如遇特殊個案，依本校教職員宿舍配借及管理委員會設置辦法第4條，可以提到本校宿舍配借及管理委員會討論。經查目前自強單房間宿舍設有一間無障礙房間，然因是原本單房間宿舍改造，空間如需提供陪住人員一同居住尚有不足。考量老師建議確有其需要，故會再提請討論、提出符合身心障礙需求之解決方案。 ☐無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 ☒初步回應，下次座談會報告最新執行情形。 提問2 【學務處】 謝謝李老師提出對於校內身心障礙學生於住宿上的特殊需求與關懷，障礙學生在校園中所要面對的狀況不盡相同。每位特教生均有所屬的輔導老師，在學期間若有相關特教需求，也能主動與資源教室聯繫，並跨單位合作與溝通，以最少的障礙限制，支持特教生在校的學習與生活。 關於住宿空間的協助，資源教室之特殊生訂定有「個別化支持輔導計畫」，會依學生個別化的需求，提供其在校學習與生活的特教支持服務。因此在其申請住宿之程序，會配合住服組之申請與作業時程辦理，如有個別化的特殊需求，可透過填寫住服組「身心障礙學生床位申請表」，並敘明其特殊狀況之需求(如需申請陪宿同學、家屬陪宿、宿舍下鋪、及需冰存藥物藥劑之冰箱設備的寢室等等)，讓有申請住宿之身心障礙學生，有更適宜適切之生活環境。

項次	反映事項	主責單位說明
		本校現行身心障礙學生宿舍相關說明如下，敬供參考： 1、本校各校區受限於校園空間配置，學生宿舍一般房型多採雅房設計，以提高住宿容量並滿足多數學生需求。惟為照顧身心障礙學生之住宿便利性，各校區皆已設置套房式無障礙寢室，其實際可使用空間相較一般寢室更為寬敞。 2、身心障礙學生如欲申請住宿，學生事務處資源教室老師將主動瞭解其個別需求，並邀集住宿服務組、學生本人及相關單位進行現場會勘，學生如需申請陪宿，住宿服務組皆會提供陪宿申請協助，俾利提供同學安全健康之校園住宿生活。 3、本校各宿舍均設有簡易公共廚房可供學生使用。 4、身心障礙學生只要在學期間，不論是否延畢，學生事務處住宿服務組均提供優先住宿申請，並無年限限制。 ■無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 ☐初步回應，下次座談會報告最新執行情形。
7	【老師宿舍老舊及不吻合需求及使用狀況】 提案內容： 1、例子:認識國外訪問學者申請到家庭宿舍，分配到3房東寧宿舍，大而老舊狀況不佳，家具老舊，該學者認為居住環境差，所以搬離到外面公寓大廈，但對為短期訪問學者，因為簽約及家具問題可能會是困擾。 2、例子:國外訪問學者申請到單身宿舍，	【總務處】 1、目前有家具且提供給國外訪問學者申請借用的係短期學舍，經管組在前一借住人遷出時，會進行空間清潔及設施設備清點，如發現老舊或不堪使用情形，會再進行修繕或更換，新借住人入住時雙方也會再點交一次設施設備，確認家具與電器等設施設備都是良好的狀態。另經管組若發現房間整體太過老舊，局

項次	反映事項	主責單位說明
	但若妻子來訪問他，妻子無法同住，就是幾天也不行。 3、學校宿舍明顯不足。 4、老師單身宿舍雖然有衛浴設備，但無法烹飪，有如無止盡的學生宿舍生活，老師不該只有實驗室(辦公室)及臥室的移動，是否吻合成人該有的私人生活品質。 改善方案與建議： 1、學校有的是地，應該要有長遠目標，如利用東寧宿舍區的地建構新的高樓層宿舍群：包括 3-bedroom apartment, 2-bedroom apartment, 1-bedroom apartment, Studio apartment。解決數量、舒適品質問題。當然管理很重要，所有需要住的人不能當便宜宿舍難民營，應隨時能保持宿舍最佳狀況。若是需要家具的學人宿舍，也不應提供老舊家具，校方也應該有機制稽查宿舍住的是原始申請人，若已經買房子的應該讓出讓需要的人居住。 2、現有宿舍空間可以經由重新隔間裝潢，增加宿舍量能及舒適度。以敬業單身宿舍為例雖然有臥室、起居室，但所有家具也老舊不合使用，起居室空間有點不必要的大。是否可能重新隔間裝潢大小適合的 1 房 1 廳溫馨的宿舍，其他公用空間也可以一起考慮重新規劃，讓本來的宿舍居住更適合現在生活需要。 3、短期內若校方尚無法建構新的高樓層宿舍群的經費，如東寧家庭宿舍區讓不必要大的宿舍，也可以經由重新隔間裝潢適合大小居住環境，也可以增加宿舍數量，如不必要大的家庭宿舍，經由改造，或許每間就可以增加一間 Studio apartment，增加宿舍量能。 4、其中部分宿舍也可以提供給有家庭的外	部小型修繕已無法提供舒適空間時，也會安排整體修繕，近年來已陸續進行多項房間整修工程。 2、關於國外訪問學者居住短期學舍家人留宿問題，目前短期學舍並無規定不可讓家人留宿，即便係居住於敬業短期學舍，房間也可供兩人居住，並無只有單人可以住的規定。 3、關於宿舍不足與新建宿舍的問題，因涉及整體校園規劃及運用，會再將老師建議事項提送相關單位評估。關於宿舍管理建議，目前每年會有兩次居住事實訪查，確認住戶的確有在使用宿舍，另每年亦會請住戶簽一次切結書，確認無不可借用宿舍的情形（如已於本校 20 公里內買房）。 4、關於增設廚房的問題，目前自強單房間職務宿舍一樓已有公共廚房，敬業單身宿舍因原有建築設計且公共空間較小，無法增設廚房；又關於房間格局重新隔間的建議，因如前述，現有宿舍數量已不足供應有需求之教職員，如要整修為不同房型須拆除既有牆壁隔間，並有水電管線須重新配置等工程施作，空間須配合清空，也會造成工程進行中，無法提供教職員住宿情形，是以目前無法參採老師建議辦理。如未來有改建或新建宿舍之規劃，會再請業務單位將老師的建議納入考量。 ■無待辦事項或已具體說明後續作法，申請結案。 □初步回應，下次座談會報告最新執行情形。

項次	反映事項	主責單位說明
	籍學生申請居住，吸引優質外籍生就讀。	

五、結語

發現學校制度上有哪些問題大家不要吝於提出，也不用拘泥於特定形式，溝通管道越多越順暢，學校就會越好，祝各位暑假愉快，謝謝各位。

六、散會：下午 7 時 00 分

113學年度第2學期「教師與校長有約」座談會出席名單

排序	職稱	姓名	是否簽到
1	校長 校長室	沈孟儒	是
2	副校長 副校長室(二)	李永春	是
3	副校長 副校長室(三)	陳玉女	是
4	副校長 副校長室(五)	李俊璋	是
5	助理副校長 校長室	吳秉聲	是
6	主任秘書 秘書室	羅偉誠	是
7	副主任秘書 秘書室	古承宗	是
8	教務長 教務處	沈聖智	是
9	學生事務長 學務處	洪良宜	是
10	總務長 總務處	吳建宏	是
11	館長 圖書館	傅子芳	是
12	主任 人事室	陳鵬升	是
13	主任 主計室	王明洲	是
14	研發長 研究發展處	劉全璞	是
15	國際事務長 國際事務處	謝孫源	是
16	中心主任 產學創新總中心	黃良銘	是
17	代理中心主任 計網中心	李南逸	是
18	中心主任 藝術中心	馬敏元	是
19	館長 博物館	吳秉聲	是
20	中心主任 環境保護暨安全衛生中心	陳炳宏	是
21	主任 策略發展整合室	余睿玲	是
22	助理教授 中國文學系	賴麗娟	是
23	教授 電機工程學系	張名先	是
24	副教授 分子醫學研究所	蔣輯武	是
25	助理教授 生物科技中心	林裕萍	是
26	教授 生物科技與產業科學系	劉宗霖	是
27	教授 生物科技與產業科學系	黃玲惠	是
28	助理教授 考古學研究所	閻玲達	是
29	副教授 藝術研究所	楊金峯	是
30	副教授 太空與電漿科學研究所	西村泰太郎	是
31	教授 分子醫學研究所	吳梨華	是
32	助理教授 台灣文學系	曾薰慧	是
33	副教授 考古學研究所	趙金勇	是
34	副教授 熱帶植物與微生物科學研究所	李瑞花	是
35	教授 生物醫學工程學系	杜翌群	是
36	副教授 土木工程學系	馮重偉	是
37	教授 機械工程學系	張怡玲	是
38	助理教授 材料科學及工程學系	孫彰佑	是
39	副教授 數學系	舒宇宸	是
40	副教授 土木工程學系	侯琮欽	是
41	教授 化學工程學系	吳意珣	是
42	專案工作人員 基因體醫學中心	李佳蓉	是
43	專案工作人員 生物醫學工程學系	李宜臻	是