

# 國立高雄師範大學第 17 校務發展委員諮詢會議紀錄

時間：中華民國 99 年 4 月 9 日星期五下午 2 時

地點：行政大樓 6 樓第 3 會議室

主席：戴校長嘉南

出席（列）席：如簽到表

記錄：羅良娟

壹、主席致詞：

今天高師大真是蓬華生輝，邀請到國內在教育發展規劃以及教育評鑑方面的重要人物蒞臨本校，替我們學校在未來中長程規劃方面做一些診斷，希望高師大能更卓越成長，我先簡略將本校所遇到問題做一簡略說明：

- 一、因應教育部師資培育法，目前本校師培生只佔三分之一，未來在多元發展時，如何兼顧師培生和非師資培育生。
- 二、本校面臨許多建築如研究大樓和藝術大樓要汰舊換新，新建築如圖書大樓設立和科技大樓要擴建等，因為教育部經費補助有限，而本校校務基金亦無法全部滿足，只能每年以 5 千萬經費逐年編列推動，因此在品質以及時程上無法很快達成預期目標。
- 三、本校臨時人員經費，因為教育部規定校務基金在學校預算沒有短絀下，只能支用在設備費，不能用在經常費，造成人事費短缺。
- 四、本校配合教育部政策，為提昇中學教師而開教學碩士及在職碩士專班，卻造成本校研究生師比過高，在本校未來增設系所以及系所評鑑上，形成一大阻礙。
- 五、本校招生情況，在面臨內部環境變化下，該如何發展特色，維持學生素質。
- 六、面對 100 學年度的評鑑，本校系所需整併，目前由學院統籌師資員額，也想進一步瞭解教育部對教師員額的最新規定，據以因應民國 100 年校務評鑑與未來系所評鑑之要求。

貳、頒發聘書：

參、業務說明(簡報)：

肆、提案討論：

**議題一**、本校定位和未來發展：

子題：

- (1)本校在師資培育法實施後，師範校院的校務發展、學生未來出路、學校學術定位、以及未來轉型的方向和範圍應如何確立及發展？

- (2) 本校現有學院架構是否擴充或調整，方能符合未來培育需求之發展？
- (3) 本校系所整併以及行政系統精簡應如何進行？
- (4) 本校原屬師範教育體系，發展產學合作，應注意之事項及著重的目標及方向如何？

## 議題二、雙校區經營管理與國際化：

子題：

- (1) 本校雙校區的未來發展方向及經營管理應如何？
- (2) 大學走向國際化，本校除締結姐妹校，加強學生國際語文能力外，是否未來還有必須要面對的問題及面對這些問題有何因應政策？

校外委員之意見：

楊朝祥委員：

三所師範大學，除彰師大堅定轉型之路，有充足心理準備外，貴校和台師大都面臨當時師範教育法改成師資培育法，欲轉型為多元化大學時空間、經費和師資不足的困擾。我歸納為下列幾點供參考：

- 一、聘任師資時、要面對重北輕南的問題，不可否認，地域限制影響學校未來發展。
- 二、師範教育領域之變更，立法院版本的師資培育法造成師範教育公費生的優勢不再，至 113 年國中畢業生只剩 18 萬人，少子化的趨勢都造成師範院校招生困境。未來應朝向精品店式，有特色的師範大學方向發展。
- 三、學生素質不該說是降低，而應該是學生學習變成多元化，不能只是質疑學生素質的改變，應該是檢討教師的教法和課程是否隨著學生就業市場而調整。
- 四、貴校是由省立學校改制為國立大學，經費補助比其他國立大學比較不足，師範大學轉型變成綜合大學就像從精品店變成百貨公司，通常都會有以學術追求及擴增系所等通病，造成資源如人、經費及空間之分散而造成不足。

建議：

- 一、學院應盡量以設立跨系所的學程取代增設新系所，不僅可以彈性調整符合目前就業市場，因為師資來自原本系上，亦不會造成學校經費額外負擔。另外

針對院系的特性以及未來少子化，儘量思考如何給學生在質的方面的提昇，來取代系所數量的擴張。

二、師資人力單薄的系所，可以設一系多所的方式來解決。

三、有規劃中長程計畫時，學校的特色要先擬定，如何和學校最終目標-人力資源開發更密切配合。中長程的願景、目標、執行策略需相互呼應，而且對於階段性的策略執行之評鑑指標要明確，已作為完成指標或修改指標的控管。對於經費的籌措要敘明清楚，而評鑑指標的訂定也要明確。

四、有些系所的設立，要檢討是否和當初設立的目標相同，是否符合學生的就業市場，這些都需要學校做通盤的檢討。

五、學校的願景盡量朝向在教學、學術、以及行政上的卓越（Excellent）、學生學習以及各項輔導上的平等（Equality）、學校的經營以及各項分配要求經濟化（Economic）、教學以及行政注重效率化（Efficiency）、所有規劃決策要有實際效用（Effectiveness）。亦即朝向 SE 的大學方向發展。

劉維琪委員：

對於系所評鑑需要有多少教師員額，並沒有特定規定，評鑑是以系所整體綜合表現來評鑑，例如某以設計為主的私立大學，聘了很多兼任教師，擔心員額通不過評鑑，可是學生表現優異，也獲美國商業評選為優良研究所，所以，最後評鑑也通過。綜合來看，教育部並沒有硬性規定員額，只是針對新設系所希望能符合其標準。

針對中長程計畫來說，中長程計畫是學校的藍圖，也可以說是發展地圖，具指標作用，要界定目前的位置，然後選擇一正確道路。目前計畫中的未來定位是比較模糊的。未來要走到那裏似乎還不夠清楚，是要維持師範精品店還是走向綜合百貨公司？目前許多師範大學大部份都要走向綜合大學的路，如何要與他們之間做一清楚區隔是有點困難，有時候維持原來的特色也不錯的。學校現有的資源以師資培育教學為主，研究可做但建議不要以跟一般大學比較，學校結構屬文教類學院有 3 個，走研究不易有特色，不如專心走教學培育學生。從 101 年連續 5 年的評鑑，著重在學生學習成效，所以計畫內，對於學生的學習要有清楚的指標和檢核功能。

一系多所在評鑑時是可以的，但評鑑後再分別認可單獨系或所的結果，一系多所在理工學系是很流行的，有些評鑑成績不好可能是整合不夠。人力資源不足系所可朝增設學程來因應。

最後，計畫要勾勒出輕重緩急，那些比較重要需先執行的先列出，然後設指標定期檢核。

吳鐵雄委員：

- 一、中長程計畫書應該是由 top-down 來寫，但是卻是 bottom-up，缺乏特色、大方向和整合，建議應該先規劃一個明確的大方向和整體目標，再彙集各單位資料會使計畫書更完善。
- 二、計畫書所談目標和內容前後不一致，如學校最終目標是綜合大學，但是從第三章第三節到第六章，都是談到師資培育。
- 三、回顧學校歷史，是朝系所整併和行政單位整併，但是計畫書內容卻是學院目標要廣設系所和中心，前後似乎有點矛盾，五個學院提出新設中心近 10 個，學校面臨資源不足才要整併，新增系所和中心需考慮資源是否足夠。所以，建議系所朝精緻而不是擴增方向努力，而方式可以設立彈性及可行性學程，各系所要放棄本位從學校角度來考量，例如兩個性質相同的所，想一個大帽子放在上面變成一所兩個組也是可以嘗試的方向。
- 四、計畫寫時要務實，經費不足情況下，不要一廂情願地增設系所及中心，17 所獨立所中，教師員額編制中 7 人有 1 所、5 個人的有 4 所、4 個人有 3 個、3 個人有 8 個、2 人有 1 個，在教師員額不足情況下，研究生指導就會出問題，而為了補足師資聘專任教師，對於教學品質是否會影響是該思考的問題。
- 五、各院在寫學院計畫時、有計畫、指標和策略，既然有這麼多項，要注意前後呼應和完整性，有些有計畫但是缺策略、有些有策略卻缺目標，計畫撰寫時一定是先有目標，然後是指標，都要很明確。
- 六、經費的估算不切實際，在附錄中，5 個學院經費都是 5 千萬，學院發展都不一樣，經費卻一樣，這跟計畫內容不一樣，應該是系所先估算其經費後，送到學院彙整。還有 7 億多經費來源是自籌還是教育部補助，有多少是透過 BOT 要敘明，這才是完整計畫。

另外一點是師資培育計畫 4-5 章提到小學師資培育沒有提到中學師資，是不是要均衡而不要有所偏跛。

再來是職涯發展，大都是在談師資培育生的職涯輔導，看不到非師資培育生。目前教育部政策是要師範院校減少師資生，所以未來 貴校主體是非師資培育生，應多著墨在非師資培育生，例如光電所和業界產學合作，這些都是須要學校去注意的。

還有，就學校目前資源來說，5 個學院應該足夠的，再擴增會有困難且不切實際，5 個學院與其去增加系所不如考慮去增加內容，如配合國家需要增加彈性學程而不要去增設系所才對。

最後一點是學校簽了 36 所姐妹校，卻在計畫書內看不到實際交流和未來展望，應多著墨於實質的教師和學生國際化學術計畫與交流。

黃光男委員（無法到場提供書面資料）：

- 一、文學院之教學研發：有「古文今用」之機制，例如成語以科技製作動畫或相關之內容者。
- 二、藝術學院之跨領域之研究，有加強互動之機會，包括經濟、產業均有發展之空間

伍、臨時動議

陸、散會（下午 5 時整）