

國立虎尾科技大學九十九學年度校務發展研討會

綜合討論暨總結會議紀錄

時間：99 年 12 月 11 日上午 10 時

地點：日月潭教師會館

主席：林校長振德

出席人員：如簽到表

紀錄：李佳倩

壹、 校長致詞

感謝各位同仁在校務推動的投入與努力，使本校榮獲外界的支持與肯定，關於本校全面性的均衡發展部分尚有努力空間，請各位同仁互相勉勵，以成為台灣具有特色的科技大學，使本校成為真正能代表 FORMOSA 的學校。

貳、 分組討論綜合報告

一、行政組報告（請參閱附件，P. 6- P. 16）

報告人：張主秘 瑞興

二、工程學院暨電資學院報告（請參閱附件，P. 17- P. 23）

報告人：洪副校長 政豪

三、文理學院暨管理學院報告（請參閱附件，P. 24-P. 30）

報告人：張教務長 信良

參、會議決議

- 一、請校務發展中心彙整各組意見，送交各院系及行政單位，與各單位有直接關聯的事項由各所屬單位研議納入目前擬定之中長程計畫書中。
- 二、校園建置方案包含校園整體規劃、新校區之爭取、綠色校園、校園學術氛圍整體提升…等案件，請相關單位進行規劃，俾建置一具有特色之校園。
- 三、就行政效能的部份以及中長程計畫，請校務發展中心將明年的校務發展研討會與中長程計畫書進行連結，研擬下一階段的中長程計畫書之規劃。
- 四、行政效能提升案最主要的議題為行政機制及典章制度的運作、宜納入於中長程計畫中，包含組織是否需重整比如進修推廣部與進修學院之重整、甚至與國際事務相關的業務單位或權責單位是否要進行整合、都與中長程計畫有某種程度的關連。
- 五、學習標竿之理念雖由行政組提出，亦請學術單位列入參考，學術單位在

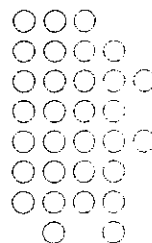
整個發展的過程當中訂定願景後、須檢視在中長程規劃中是否逐步追上學習標竿、並請學術單位參酌學習標竿將發展途徑與策略規劃進行研議。

- 六、有關服務品質的討論案之背景資料準備等，非常感謝秘書室、人事室、總務處、會計室及校務發展中心等單位的付出。
- 七、本校同仁職涯發展案中如子女安頓與托兒問題等議題，可提交員工自強康樂委員會進行研議後、提出具體方案並實施之。
- 八、請校務發展中心將邀請非一二級同仁參與校務發展研討會之事項納入參考執行項目。
- 九、攸關法規議題如約用人員加班費案件，請人事室、會計室等相關單位先行協調研議可行方案。
- 十、教學組提供之相關意見，請各教學單位參酌並請納入中長程計畫中。
- 十一、每所學校的發展條件、邊界條件及資源條件皆不相同，但可參酌元智大學校內共識的形成與具體做法進行規劃。
- 十二、過去學院的中長程計畫書中皆會訂定目標，但在訂定目標與策略時必需有更具體的評量指標與機制，包含行動方案、執行與管考等；學術單位需與行政單位進行雙向溝通，進一步加強橫向與縱向的聯繫協調，以現有的可用資源達到最佳的效益。

肆、散會



校務行政效能提升之現況 與未來規劃-總結報告



中華民國九十九年十二月十一日



國立虎尾科技大學
National Formosa University

簡報內容



- 壹、諮詢委員建議事項
- 貳、如何提升行政效能案
-行政組議題討論總結
- 參、建議事項

簡報內容



- 壹、諮詢委員建議事項
- 貳、如何提升行政效能案
-行政組議題討論總結
- 參、建議事項

3

壹、諮詢委員建議事項



綜合王校長國明與許校長和鈞建議：

- 校務發展模式乃由校務發展中長程計畫開始，配合全面擬定計畫，再統整資源規劃、分配經費、排定優先順序執行，將學校資源做最有效分配。
- 校務發展首重中長程發展計畫，學校將未來發展趨勢及困難，透過SWOT分析，了解所處優勢、劣勢、機會、威脅，尋找自我定位，以因應未來發展目標與策略之改變。

4

壹、諮詢委員建議事項



- 行政工作流程除依據合理化分析及e化，達到行政流程的簡化。行政效能的提昇，需建立持續改進機制及不斷創新的精神，以提昇學校競爭力。
- 行政標準作業流程的訂定，可使單位了解人力需求及人員的訓練方向。

5

壹、諮詢委員建議事項



- 校務行政的執行首重行政人員服務品質，如何提升員工的服務熱情及態度，建立激勵及績效獎勵制度，加強內部輪調、升遷機制，透過培訓、觀摩學習不斷的成長，提升員工知識技能，以達行政效能的提昇。
- 員工訓練與獎勵的激勵作為：
 - 建立行政人員的信心與尊嚴。
 - 支持行政人員提升技能的經驗與機會。
 - 鼓勵行政人員就所負責工作研提研究計畫，有具體成果者給予獎勵。

6

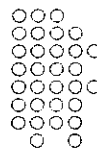
壹、諮詢委員建議事項



- 重視行政人員終身學習，協助員工工作好職涯發展規劃，有系統的終身學習訓練。
- 建立品管圈機制，讓員工參與建議，改進及推動執行。

7

壹、諮詢委員建議事項



- 學習標竿的擬訂與規劃，乃是學校各單位推動進步的原動力，選擇優良學習對象，擬訂進度、目標，提出具體規劃及合理預算，以階段性評估是否超越，使學校保持領先優勢，進而提升學校競爭力。

8

簡報內容



- 壹、諮詢委員建議事項
- 貳、如何提升行政效能案
-行政組議題討論總結
- 參、結語

9

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結



綜合兩位諮詢委員及行政組討論總結如下：

成立推動小組	<ul style="list-style-type: none">一、成立推動工作小組，由副校長擔任召集人，主任秘書擔任執行秘書，教務長、學務長、總務長、研發長、校發中心主任、會計主任、人事室主任、電算中心主任、各學院院長、進修推廣部主任及進修學院校務主任為工作小組委員，定期或不定期視任務需要，召開工作會議實施計畫執行、檢討、評估、協調等推動工作。二、推動工作小組召開會議時，得邀請相關單位列席。三、各項推動計劃所需經費，提工作小組討論通過，逐年編列預算達成。
--------	--

10

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結



策略組 組織規劃	<p>一、因應國際化競爭，檢討調整組織策略，規劃國際學生事務專責單位，並推動單一e化服務國際學生窗口。</p> <p>二、因應少子化威脅，檢討進修單位組織再造，檢討整併進修學院及進修推廣部組織架構。</p> <p>三、因應校務發展及提升行政效率，檢討本校行政單位業務進行整合，一級行政單位組織進行再造。</p>
-------------	---

11

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結



制度規章 完備	<p>一、依據上級規章及社會環境，隨時檢討訂定完備典章制度，以因應層出不窮新時代需求行政問題。</p> <p>二、檢討修正不合時宜法規，鬆綁各項作業法規、減少管制。</p>
------------	--

12

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結

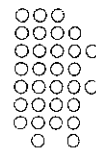


知識技能 提升

- 一、每年研提年度員工訓練計畫，有系統的將員工專業能力提升納入規劃，職員（含約用人員）全員參與訓練，計畫由各單位內部共同檢討擬定，並訂有詳細之實施步驟及辦理期程。
- 二、辦理提升行政效能能力訓練、區分主管、新進人員及在職員工需求，邀請企業界或專業人士講授及經驗交流，必要時委由專業單位辦理，並加強員工服務態度訓練。
- 三、各單位專案研提行政效能提升推動策略，經推動工作小組通過後實施。
- 四、因應外籍學生增加，提升教職員工外語能力。
- 五、職員（含約用人員）參與訓練終身學習績效列入年終考績（核）參考。

13

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結

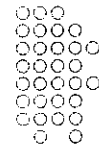


快速服務 強化

- 一、檢討便捷化、透明化服務流程，並建立行政流程顧客快速查詢服務平台。
- 二、建立各項申辦資訊公開。
- 三、推動單一服務作業窗口，建構服務平台，擴展各單位網路申辦量能。
- 四、公文電子化處理控管，持續提升公文處理時效。
- 五、建立完善內部流程控管機制，提升重大業務依限完成率。
- 六、簡化申辦表單，申請方式、檢討簡化行政流程項目數，改善作業期限。
- 七、定期辦理工作流程分析並有持續改善之機制。

14

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結



委託外包檢討	<p>一、各單位應檢討業務推動委託或外包民間辦理措施，簡化行政業務，並相對減少人力。</p> <p>二、業務推動委託或外包，以能減輕現職人員工作負擔，解決人力不足，節省經費，提高行政效率為原則，不得要求補充人力。</p>
--------	--

15

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結



全面e化落實	<p>一、以自動化、電子化、網路化目標規劃，達成辦公環境全面e化之策略目標，就現行業務進行檢討，規劃策略：</p> <p>(一)簡化文書作業表報，推動無紙化作業（會議），節省人力物力。</p> <p>(二)研議運用e化作業，建構整合性服務資訊，便捷服務程序。</p> <p>(三)貼心e管家服務，多元服務方式，各項通知不漏接。</p> <p>二、區分已完成系統及進行中系統（如附表一、二），並由本校推動工作小組與各單位座談推動校務行政全面e化策略後，確定未來系統發展需求，以三年分三階段對進行中系統，逐步建構落實。</p>
--------	---

16

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結



職涯發展協助

- 一、指導員工做好職涯發展規劃，需有完整的終身學習計劃，並與人力資源的各功能相互連結（徵才、選才、育才、用才、留才）。
- 二、配合員工職涯發展，建立與組織發展搭配的系統化職涯發展協助方案，滿足員工個人的發展目標與組織的人力需求。
- 三、加強職務內部輪調及單位與單位間遷調，以促進員工工作豐富化及工作擴大化。

17

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結



自動自發倡導

- 一、鼓勵員工對負責工作研提研究計畫，以提升行政效能，並依本校工作酬勞支應原則，給予獎勵。
- 二、建立各項業務獎懲原則、賞罰機制，提供各單位即時辦理獎懲申請。
- 三、定期進行各單位服務滿意度調查，蒐集統計學生、教職員工對單位申辦服務之速度、態度、專業度、解決問題程度等各面向之滿意度，俾依據回饋意見，定期進行檢討改善業務流程及服務方式。
- 四、定期進行員工服務態度調查，即時辦理獎懲，改善服務態度。

18

貳、如何提升行政效能案 -行政組議題討論總結



員工士
氣激勵

- 一、加強在職教育訓練。
- 二、建立以身作則的管理方式。
- 三、滿足員工重要個人需求，規劃學人宿舍及員工子女托兒安親。
- 四、降低工作中焦慮與緊張的程度。
- 五、以工作小組為基礎，培養團隊合作精神
- 六、精簡管理層級。
- 七、成立品管圈，透過定期或不定期的開會，經由員工全面參與，激發個人工作潛能。

19

簡報內容



- 壹、諮詢委員建議事項
- 貳、如何提升行政效能案
-行政組議題討論總結
- 參、建議事項

20

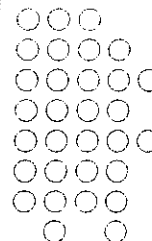
建議事項



- 校務發展研討會建議各行政單位每年輪流指派一至二位同仁參與，藉此了解學校整體行政規劃與運作。
- 約用人員加班建請比照公務人員請領加班費，以激勵約用人員士氣。
- 建議各單位尋找優良學習對象，藉由標竿學習，訂定目標，研提超越計劃執行，以求持續精進。

21

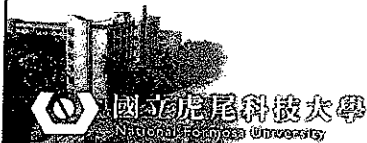
感謝支持與指教！
一起向前邁進



校務發展研討會 (工程學院、電資學院)

簡報人：洪政豪 副校長

中華民國 99 年 12 月 10 日



簡報大綱

- | | |
|-----------------|-------------------|
| ❖ 少子化與國際化之挑戰與契機 | ❖ 如何塑造學院及系所資優品牌意見 |
| 1. 少子化現象 | 1. 爭取優秀學生入學 |
| 2. 高等教育之現況 | 2. 強化學生學習風氣 |
| 3. 國際化效應 | 3. 塑造學生良好工作態度 |
| ✓ 新科技與知識半衰期 | 4. 課程規劃與設計 |
| ✓ 全球化經貿與產業調整 | 5. 擴展師生國際視野與交流 |
| ✓ 兩岸關係 | 6. 發展特色與實務研發 |
| | 7. 老師研發工作策略 |



工程學院優質品牌建立

誠正精勤

❖ 從國內普查開始

1. 業界代表座談
2. 畢業系友調查
3. 資料分析
4. 依產業別分類，建立真正需求內容：
 - ✓ 人才屬性:依不同人才屬性需求，調整師資、教學科目、授課內容等。
 - ✓ 產學合作需求:依國家發展方向及產業界需求，調整師資、研究題目等。

❖ 積極推廣國際化-建立國際品牌

1. 針對較落後國家販售及輸出自行開發技術
2. 與先進國家進行學術交流加強競爭力
3. 利用語言優勢積極開拓大陸市場



3

電機資訊學院專業發展目標

誠正精勤

發展目標	發展策略
特色發展 1. 發展智慧化技術 2. 發展電力系統與電力電子技術 3. 發展電力系統與電力電子技術 4. 發展電力系統與電力電子技術	特色發展 1. 發展智慧化技術 2. 發展電力系統與電力電子技術 3. 發展電力系統與電力電子技術 4. 發展電力系統與電力電子技術
人才培育 1. 培養具有國際視野之人才 2. 培養具有專業技術之人才 3. 培養具有創新能力之人才 4. 培養具有團隊合作精神之人才	人才培育 1. 培養具有國際視野之人才 2. 培養具有專業技術之人才 3. 培養具有創新能力之人才 4. 培養具有團隊合作精神之人才
社會服務 1. 提供社會大眾專業技術服務 2. 提供社會大眾專業技術服務 3. 提供社會大眾專業技術服務 4. 提供社會大眾專業技術服務	社會服務 1. 提供社會大眾專業技術服務 2. 提供社會大眾專業技術服務 3. 提供社會大眾專業技術服務 4. 提供社會大眾專業技術服務

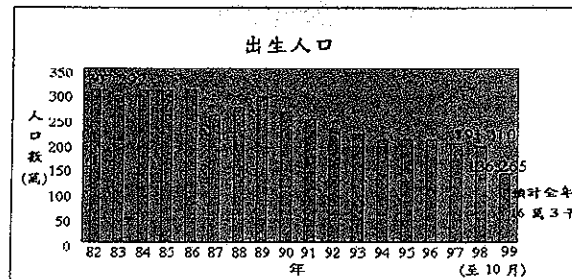


少子化與國際化之挑戰與契機

誠正精勤

❖ 少子化現象

1. 我國新生人口數，由70年414,069人急遽降至98年191,310人，根據經建會之推計報告，未來新生人口數，仍呈逐年減少態勢。
2. 約民國110年，大學招生人數，將首度超越該年高中職畢業生。對照逐年上升之大學錄取率，與少數學府招生不足之現況，此將對未來高等教育產生重大影響。



國立虎尾科技大學
National Formosa University

少子化與國際化之挑戰與契機

誠正精勤

❖ 少子化現象

3. 經建會統計，台灣65歲以上人口，將由97年239.7萬人，107年增至348萬人，117年增至536.1萬人；75歲以上人口，將自97年103.2萬人，107年增至145.2萬人，117年增至221.5萬人，逐漸邁向「高齡社會」。大學校院如仍擬提供「終身受用」之教育，將有重大衝擊與挑戰。



國立虎尾科技大學
National Formosa University

少子化與國際化之挑戰與契機

誠正精勤

❖ 高等教育現況(98學年度)

1. 九十八學年度公私立大專院校(含軍警院校)共計175校:
 - ✓ 若不含九所軍警院校與二所空中大學共計164校,其中大學校院數為149所,專科學校為15所。自八十三年以來,大學校院增91校,專科學校減少57校,淨增加34校。
2. 技專校院之學士學生數為511,267人,碩士學生數為34,767人,博士生數為2,786人
 - ✓ 一般大學校院之學士學生數為499,618人,碩士學生數為148,634人,博士學生數為30,965人;。高等教育(18-21歲)在學率也由八十三學年之38.32%,上升至九十八學年之82.17%;僅次於南韓,高於美、英、日、法、澳、等國。



少子化與國際化之挑戰與契機

誠正精勤

❖ 高等教育現況(98學年度)

3. 大學院校助理教授以上師資所占比率,由83學年之48.10%,逐年上升至98學年75.27%
 - ✓ 而助理教授以上師資具博士學位之比率,由83學年之76.95%,逐年上升至98學年之90.01%。大學招生名額,由83學年度之5.6萬餘人,增至98學年度之近11.8萬人;錄取率在83學年為44.35%,98學年多元入學錄取率大幅提升之至75.48%(其中指考繳卡錄取率97.14%)。
4. 我國學生辦理留學簽證總人數由87年之27,101人,98年升至33,339人:
 - ✓ 出國留學地區以美國居首,其次依序為澳大利亞、英國、日本、加拿大、法國、德國、紐西蘭。外國在華留學生以亞洲留華學生數居首,其次為美洲及歐洲學生;在華留學生人數,由83學年度之5,596人,98學年度增至19,376人;98學年度修讀學位之留學生比率約為40%,其中亞洲學生為48%、美洲30%、歐洲18%。近八年來,回國僑生人數,每年均有成長,91學年度為11,024人,98學年度增至13,869人,其中又以97至98學度增加1,433人,為近年來增幅較為顯著之學生!



少子化與國際化之挑戰與契機

誠正精勤

❖ 國際化效應

1. 新科技與知識半衰期

- ✓ 知識創新與傳播迅速，加上網際網路盛行後，高等教育之實施與內涵，亦均面臨極大挑戰。在知識半衰期大幅降低狀況下，課程、教材內容與設計、教學與考評方式均須大幅更新。

2. 全球化經貿與產業調整

- ✓ 在經貿全球化競爭與新科技開發環境下，產業科技調整之週期縮短，大學系、所課程與專長規劃與訓練，將必須動態調整與更新以附和業界需要。

3. 兩岸關係

- ✓ 兩岸經濟合作架構協議(ECFA)簽訂後，有關大陸學生來台求學與學歷承認之三項法案亦已處理，大陸教育品質提升，年輕世代觀念改變，兩岸高等教育交流將有新的發展。



如何塑造學院及系所優質品牌之意見

誠正精勤

❖ 塑造資優品牌

1. 爭取優秀學生入學(少子化)

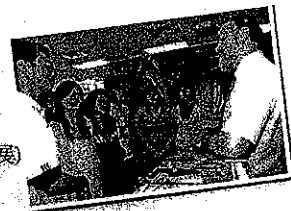
- ✓ 成立招生小組(院 系)
- ✓ 建立高中、職夥伴關係(專題製作與科展)

2. 強化學生學習風氣

- ✓ 激發學生主動學習精神(了解 鼓勵 洗溫泉)
- ✓ 加強學生考核機制(點名)
- ✓ 強化教師教學知能(facebook與學生聯絡交作業)

3. 塑造學生良好工作態度

- ✓ 加強生活與團隊精神教育
- ✓ 強化閱讀習慣



如何塑造學院及系所優質品牌之意見 誠正精勤

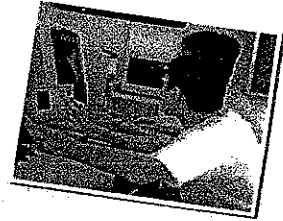
❖ 塑造資優品牌

4. 課程規劃與設計(培育學生為企業需要人才)

- ✓ 提早了解科技大學特性
- ✓ 強化實務學習(如專題製作)
- ✓ 深度參與老師產學合作流程

5. 擴展師生國際視野與交流

- ✓ 鼓勵師生國際研習或交換學生
- ✓ 鼓勵校內外合作，推動整合型研究計畫
- ✓ 師生國外(含大陸)學術交流與合作



11

如何塑造學院及系所優質品牌之意見 誠正精勤

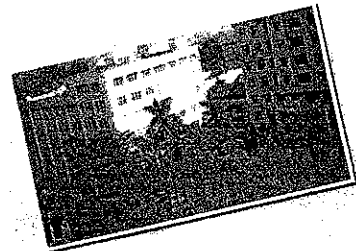
❖ 塑造資優品牌

6. 發展特色與實務研發

- ✓ 專題製作與創業知能(行銷、管理)結合
- ✓ 鼓勵國際比賽，國內外證照
- ✓ 國際比賽績效納入升等評估辦法

7. 老師研發工作策略

- 4. 資源整合與跨領域合作(解決問題與擴展視野)
- 5. 善用產學研資源，強調互補性
- 6. 主題選擇:不要追求熱門(hot)，而要深耕達到成效(酷cool)



簡報結束
謝謝聆聽

Thanks-For Your Attention!



99學年度校務發展研討會簡報

文理學院、管理學院議題討論總結

報告人：張信良 教務長

中華民國九十九年十二月十一日

曾講座教授建議 (1/3)

- 一、依目前的科系（應外系、多媒體系、休閒系、生科系）組成之文理學院，建議可成立研究方法相關研究所支援全校性發展數理邏輯推理基礎、解決數理的問題。（因社會多變化，強化數理邏輯推理基礎可增強學生的變通性）

曾講座教授建議 (2/3)

二、文理學院可思考結合在地文化特色

例如：文理學院休閒系可以結合地方特色，有助於瞭解在地文化及幫助推展地方特色及農業或觀光，亦可協助製作觀光地圖導覽及多媒體拍攝簡介加入創意或創新發展特色。

曾講座教授建議 (3/3)

三、課程設計及師資

- 以學生發展及就業為目標反推課程設計。
- 老師：將證照、產學、研究融入教學中。藉由申請國科會國際合作補助提升教師之國際化能力。培養老師第二專長以因應社會與學生特性的激烈變化。
- 學生：建立基礎邏輯推理及倫理推理能力。
- 輔導：學長學妹傳承制，培養學生社團、生活及領導能力。



國立虎尾科技大學
National Formosa University

官副校長建議 (1/4)

- 一、各系所針對目前現況師資及資源定位出具體可落實指標。
針對定位之策略統計出平均值，作為老師成長的目標值。
- 二、配合中長程計畫中102-105年新校區規劃與整合以形塑學院特色。
- 三、清楚瞭解他校相關的系所及院的發展方向（以做出區隔），並結合在地化的發展，與產業結合以形成特色。瞭解他人之定位，強化自我定位。



國立虎尾科技大學
National Formosa University

官副校長建議 (2/4)

- 四、國際交流
 - 以實踐大學為例，以院為單位一年辦理一次教學研討會(各系所支援)，依每次議題或所設計的重點邀請各參與的專兼任教師分享與溝通。
 - 爭取計畫，帶領學生實際參與，再由學生傳承，並階段性於完成計畫後，另申請多元性或跨區域的計畫。
 - 訂出國際交流之重點與實行之機制。



國立虎尾科技大學
National Formosa University

官副校長建議 (3/4)

五、院和系共同建立優質學習交流環境

- 優質的學習交流環境可吸引各系的學生課後留下來討論功課或是增進社群的學習與溝通，達到跨領域、跨系所的整合與交流，並可促進學生的創意能力。



國立虎尾科技大學
National Formosa University

官副校長建議 (4/4)

六、邏輯、倫理推理的重要性

- 邏輯(包含：象徵、符號、感官、創意)對於環境、語言、生活的促進都能有所助益。
- 人際關係及互相的尊重，均是倫理的範疇。
- 因為學生素質的不同，很難全面優質化，教育應將學生原有的能力強化並增進信心。

二、討論議題總結

✦ 少子化與國際化之挑戰與契機

✦ 如何塑造學院及系所優質品牌？(含培養學生成為企業最愛人才)

➤ 蕭院長：

- ◆ 少子化對研究所衝擊大，將推動跨領域學程或學位學程，以提升競爭力。
- ◆ 以新大樓、新設備宣傳，並結合本校多媒體系錄製影片供宣傳之需。

➤ 游院長：

- ◆ 招生：勿只有單一老師負責，可編定各自認養責任區。
- ◆ 本校得獎學生，由校長寫信感謝(高工)校長，以連結高職學校並獲認同。
- ◆ 招生DM要通俗易懂，方便宣傳(要顧客取向，讓家長動心)。



➤ 教務長

- ◆ 招生要考慮應考人數、質，勿一味擴張研究生數量。
- ◆ e化時代可將招生影片上網宣傳，學生於查看校系資料時可一併對學校更瞭解。
- ◆ 系所品牌的建立，各院需突顯與他校之差異性。



➤ 呂主任：

- ◆ 建議更換校名(如：雲林工業科技大學.....)可強化於招生之宣傳。

➤ 楊主任：

- ◆ 回應游院長：各系主任可以寫一封信寄給學生母校，並強調學生未來之四年學習規劃路程及發展性。
- ◆ 學生之國際研修，可以加強輔導，並給予經費之補助，以帶動學習風氣。
- ◆ 優質化學習環境，營造更好的學習環境供學生使用及交流。

➤ 羅主任：

- ◆ 以院為單位做整合宣傳。
- ◆ 校也要有整體性戰略宣傳，系配合宣傳（學校定位問題影響到生源宣傳）。
- ◆ 可請本校得獎學生回母校宣傳或是製作多媒體影片做招生宣傳。

敬請指教