

淡江大學第 162 次行政會議紀錄

時間：107 年 9 月 21 日（星期五）下午 2 時

地點：淡水校園驚聲紀念大樓國際會議廳、蘭陽校園、臺北校園（同步視訊）

主席：葛校長煥昭

紀錄：陳惠娟、劉桂香

出席：副校長、蘭陽校園主任、一級單位主管（詳簽到單）

校長指定出席人員：馬社長雨沛、董事會黃秘書文智（詳簽到單）

列席：校長室秘書、副校長室秘書、秘書處秘書（詳簽到單）

壹、頒獎

- 一、軍訓室蘭陽校園組李國基中校教官為本校「三全圈」圈員，參加「第 30 屆全國團結圈活動競賽」，團隊榮獲自強組區賽「區會長獎」及決賽「銀塔獎」，匡助良多，特頒發獎牌 1 面獎勵。
- 二、管理學院會計學系謝宜樺副教授輔導「會來圈」、教育學院課程與教學研究所黃儒傑教授輔導「就是你圈」、軍訓室郭碧英教官輔導「友品圈」，以上圈隊進入 106 學年度品管圈競賽複賽，啟迪有方，特頒發獎牌 1 面獎勵。
- 三、體育事務處體育活動組黃貴樹副教授擔任 106 學年度個人資料管理稽核小組稽核員，匡助良多，特頒發獎牌 1 面獎勵。
- 四、文學院資訊與圖書館學系歐陽崇榮副教授輔導資訊與圖書館學系學會參加 107 年全國大專校院學生社團評選暨觀摩活動，學會榮獲特優獎，績效斐然，特頒發獎牌 1 面獎勵。

貳、主席報告

三位副校長、蘭陽校園林主任及各位同仁，大家午安！今天召開第 162 次行政會議，也是接任校長後第一次主持的行政會議。有兩件事說明如下：

- 一、張家宜前校長於今年 8 月 1 日卸任以後，日前被選為第 13 屆董事，並於 9 月 20 日第 13 屆第 1 次董事會議被推選為董事長，已報請教育部核定，俟核定後，未來校內的重要會議或是重大慶典，本人都將邀請張董事長列席指導，以後各單位舉辦任何活動也都歡迎邀請張董事長蒞臨剪綵或致詞。
- 二、本學年度是本校歷年以來，新上任主管人數最多的一年，本次會議特別安排 3 位新任主管進行專題報告，希望新主管上任要有新思維及新作為，未來行政及校務等相關重要會議，將陸續安排新主管針對所屬單位的創新作法進行專題報告，展現淡江「第五波」新氣象、新展望。

另有以下五點重要推動事項：

- 一、積極執行熊貓講座，提升本校國際學術水準與聲譽：有關本校「創辦人張建邦博士暨張姜文錙伉儷熊貓講座設置辦法」已於今年 5 月 16 日公布，希望各單位積極延攬國際級大師及菁英蒞校密集授課、演講、指導研究等；創辦人張建邦博士伉儷捐贈新臺

幣 3 億元成立專戶基金，提供本校設置「熊貓講座」之用，每年孳息約 6 百多萬元，平均每位講座費用以美金 1 萬元（約新台幣 30 萬元）計算，每年可以邀請約 20 位大師，截至目前已收到 11 件申請案，希望每年申請數能夠達到 10 至 15 名，俟申請人數確定後將儘快召開審議小組會議，這是本校第一次執行「熊貓講座」，請各院系務必積極落實，邀請真正有名望的大師講學。

- 二、檢核八大基本素養，開發有效的評量系統：學生八大基本素養包括「全球視野」、「資訊運用」、「洞悉未來」、「品德倫理」、「獨立思考」、「樂活健康」、「團隊合作」、「美學涵養」，當初規劃的目標就是希望本校學生畢業時擁有 3 張成績單，第 1 張是「傳統成績單」，第 2 張是「核心能力成績單」，第 3 張就是「八大基本素養成績單」。為什麼要特別強調八大基本素養，因為每所學校都有類似的專業核心能力，各校大同小異，而八大基本素養則是淡江人獨有的特質。過去張家宜前校長在不同會議及場合多次強調，務必要完成八大基本素養的檢核，但從教學卓越計畫至高等教育深耕計畫歷時多年，未有明顯的進展。

歸納過去衡量檢核核心能力及素養的方式有 3 種，最早於 97 學年度起，依本校教育目標訂定「全校性學生基本能力指標」，透過「核心能力及課程矩陣對應表」，設計「核心能力雷達圖」檢定機制系統。其次由商管 AACSB 認證辦公室林谷峻執行長研發的「確保學生學習成效系統(AOL)」，透過「新式記分簿系統」，任課教師於學期初先設定記分欄種類、調整百分比，期中登錄成績，期末上傳成績，對學生核心能力評分，用以分析學生學習成效。最後是教務處目前準備針對大一新生進行學系專業核心能力的認知、自我檢核具備相關能力程度的自評前測，以及畢業前再進行專業核心能力的自評後測，以上這些施測方式恐怕都無法印出成績單給學生。所以在為期 5 年的高等教育深耕計畫執行期間，為了要達成目標，打算從「重點研究計畫」預留經費，補助研發有效的八大基本素養評量系統計畫。此計畫案是屬於「107 學年度重點研究計畫經費補助原則」中的第五類「補助學校校務發展重點工作」，比照科技部的研究計畫案執行，並不受經費補助原則使用規定，計畫由學術何副校長啟東審核，校長核定。執行項目與教學卓越計畫及高教深耕計畫相輔相成，並配合高教深耕計畫所訂定的 KPI 關鍵績效指標，雙軌進行。此計畫將委託教育學院潘慧玲院長擔任計畫主持人，並由何啟東學術副校長擔任總督導，每學期由總督導負責一次執行進度報告，計畫每年預算約新台幣 100 萬元，希望能夠在 3 個學年度內有具體措施、進度及成果，109 學年度開始執行檢核運作。

執行研究計畫案需要教務處、學生事務處及資訊處積極的配合，評量系統與資訊處密切相關，另外教學卓越計畫與高教深耕計畫面向一中有關檢核專業核心能力、八大基本素養則與教務處息息相關，而八大基本素養之一的「團隊合作」，又與學生事務處業務關係密切。未來計畫主持人會找共同主持人組成團隊，另外邀請教師們一起合作，目前將交由計畫主持人全權負責。

另外，請教務處先暫緩與各學系大一新生進行專業核心能力的自評前測，建議延後 2 個月再進行施測，希望先釐清系所專業核心能力與八大基本素養之相關性，因為有些學系訂定專業核心能力時亦考量到八大基本素養，所以先由計畫主持人潘慧玲院長與鄭東文教務長深入討論，把問題釐清，建立評量準則後，再進行施測，以免讓各

院系重複施測，徒勞無功且浪費時間。

三、指定教師參與一項系務工作，定期記錄追蹤結果：本人曾於今年 9 月 5 日新聘教師座談會提及，有不少教師上完課就離校，未投入研究也沒參與校務或系務，所以本學年度開始，系所每一位教師除了教學以外，至少還要負責參與系上包括研究、服務、輔導、行政、產學、招生等任一項工作。研究是系所非常重要工作之一，如果研究做得好，也屬一項參與工作，計畫能否落實或執行成功與否，一定要有人負主要責任，請學術何副校長在下次院長會議具體討論，列出重要分配項目，雖然各學院屬性不同，但應有共通項目，基本上要做追蹤，記錄教師參與的情形。當少子女化日漸嚴重時，雖然不會任意不續聘教師，但為了學校的營運及永續發展，未來將以教師參與的情形作為續聘的參考基準，並嚴格執行。

四、提出創新思維策略，加強校友服務與聯繫：106 年 11 月 4 日啟用守謙國際會議中心，本校正式進入「第五波」。守謙國際會議中心是由校友捐資興建，因此「第五波」的開始與校友有密切關係，加強服務與聯繫校友是「第五波」的重點項目之一。目前校友逾 26 萬人，希望校友服務暨資源發展處楊淑娟執行長思考如何加強對校友的服務，且系所主管與教師必須踴躍參與系所校友活動，系所積極舉辦活動，誠心邀請校友參與。此外，「回饋」是校友與學校一項重要連結，不管是回饋教學、課程改革、課程設計，內容很廣泛，例如：輔導創業、協助轉業、媒合校友就業等，研究發展處積極進行創新創業，非常需要結合校友資源，同時校友也是在職專班、碩博士班等終身學習課程或回流教育的重要招生對象。不要一想到校友就是募款，一定要加強對校友的聯繫與服務。本人從接任校長開始，每一項校友活動都盡可能地參與。因此請校友服務暨資源發展處與系所提出創新思維策略，加強與校友密切互動。

五、積極申請計畫案，提高本校學術研究水準：研究發展處經常以 OA 傳送各單位有關教育部、科技部、經濟部等相關計畫案訊息，很多計畫案可以試著申請。2017 年本人曾配合研究發展處王伯昌研發長，申請科技部「107 年國際產學聯盟計畫」案，身為計畫主持人，該出席的場合都親自赴會，初審通過，複審雖令人扼腕，但不氣餒，總是要勇於嘗試才有機會。

最近研究發展處研究暨產學組積極推動協助教師計畫案申請，成效良好，例如：水資源及環境工程學系高思懷老師通過 107 年「教育部補助大學產業創新研發計畫」，獲得核定 3 年期每期 500 多萬元的經費；化學工程與材料工程學系吳容銘老師申請科技部「106 年度價創計畫」及經濟部「產學研價值創造計畫」，兩件申請案共獲得 2,500 多萬元的經費補助。還有由學術副校長整合科技部第 2 期「大學與地方政府合作推動地方人文發展與跨域治理計畫」，每件申請案年度總經費以 500 萬元為上限；第 4 期「人文創新與社會實踐計畫」，每件申請案年度總經費以 800 萬元為上限。另外，科技部推動「新南向政策」，鼓勵國內大專院校及學術研究機構赴新南向目標國家設置「海外科學研究與技術創新中心」，補助經費以每年 300 萬元為原則，3 年為一期，分年核定，本校由學術何副校長召集專案小組以「淡江大學與拉曼大學科學研究與技術創新中心」提出申請。

希望以後委託單位來函，請研究發展處直接簽辦，務必瞭解教師的專長，只要

適合的計畫案都要媒合教師提出申請，以增加獲得補助的機會。106 年虞國興前學術副校長退休後，他個人在校期間提出的計畫案計 1 億多元補助經費，占本校總計畫案的 51%，他退休後等於學校計畫案減少了一半。但上述提到已通過核定的高思懷與吳容銘 2 位老師 3 個計畫等於補回約 1/3 的補助經費。因此執行還是要有作法，必須有人負責、追蹤、監督等行政支援，尤其承辦單位及各單位必須盡心盡力，主動積極作為，這才是重要關鍵。

因為本次會議安排 3 場專題報告，連續假期前夕為避免耽誤大家太多時間，所以本人先報告最急迫推動的事項，其他推動事項需要一些時間說明，下次相關會議再補充報告。

參、報告事項

一、第 161 次行政會議決議案及指示事項執行情形

(一)會議決議案執行情形

1、通過本校「107 學年度預算書」草案。

執行情形：

(1)107 學年度預算書草案，經本校董事會函復於 107 年 6 月 28 日第 12 屆第 9 次全體董事會議審議通過，並已依規定期限於 107 年 7 月 31 日前報部核備。

(2)107 年 9 月 4 日教育部函知本校 107 年度預算書一案「原則同意備查」。

2、通過下列新訂法規：

「淡江大學學生校外實習委員會設置辦法」。

執行情形：業於 107 年 5 月 21 日校秘字第 1070004616 號函公布實施。

3、通過下列法規修正案：

(1)「淡江大學專任教師研究獎勵辦法」部分條文。

(2)「淡江大學教師教學獎勵辦法」第六條、第八條及第十三條。

執行情形：業於 107 年 5 月 22 日校秘字第 1070004637 號函公布實施。

(3)「淡江大學研究發展處設置辦法」第三條、第五條及第六條。

(4)「淡江大學品質保證稽核處設置辦法」第四條、第五條及第六條。

(5)「淡江大學成人教育部設置辦法」第二條。

(6)「淡江大學體育事務處設置辦法」第三條及第四條。

(7)「淡江大學校友服務暨資源發展處設置辦法」第二條、第三條及第四條。

執行情形：業於 107 年 8 月 7 日處秘法字第 1070000036 號函公布實施。

(8)通過本校相關法規配合 107 學年度組織調整修正案。

(A)「淡江大學文書處理規則」第三十七條等 12 則法規。

執行情形：業於 107 年 8 月 8 日處秘法字第 1070000037 號函公布實施。

(B)「淡江大學各樓館電腦門鎖刷卡申請及使用管理規則」第三條等 9 則法規。

執行情形：業於 107 年 8 月 13 日處秘法字第 1070000038 號函公布實施。

(C)「校園災害管理機制實施計畫」。

執行情形：業於 107 年 8 月 14 日處秘法字第 1070000039 號函公布實施。

4、通過廢止下列法規：

「淡江大學能源與光電材料研究中心設置辦法」。

執行情形：業於 107 年 5 月 21 日校秘字第 1070004617 號函公布實施。

決定：同意備查。

(二)指示事項執行情形（見附件 1，略）

二、各單位重點業務報告（見附件 2，略）

三、專題報告：

(一)文學院的現況與展望（文學院林院長呈蓉）（見專題報告 1，略）

(二)轉變中躍進第五波_迎接大數據的淡江年代（商管學院蔡院長宗儒）（見專題報告 2，略）

(三)預見淡江・晴（校友服務暨資源發展處楊執行長淑娟）（見專題報告 3，略）

綜合討論：

(一)教育學院潘慧玲院長：

- 1、文學院逐年推動重點研究計畫，具有特色，累積了豐碩成果。剛校長致詞時提到未來可能改變或刪除補助各學院之重點研究計畫經費，有鑑於文學院之良好作法，能否考量不刪除經費補助，而是對於各學院經費之使用與方向加以規範，以發揮重點計畫支持學院發展之功能。
- 2、林院長之專題報告中提及歷史系正進行「東南亞華人社會文化」之研究，由此引發想到跨院合作之想法。我們或可媒合校內有相關研究專長與興趣的教師，組成跨院合作研究團隊，進行東南亞華人社會之文化、教育或心理等議題的探討。
- 3、為因應台灣少子女化之趨勢，建議本校宜有明確的招生政策。若須擴大境外生之招收，則需有系統性作法，且需相關之配套。校務研究中心亦宜提供本校生源之分析，例如境外生之分布區域、可著力招生之區域等。掌握了這些相關數據資料，各院系所較能規劃有效的招生策略。此外，有的學院已有境外招生的經驗，亦可進行學院間的經驗交流。除了上述，亦想請問教務處，教育部是否有相關法規規範學生可到多國修業之國際學程？目前我們正在思考如何突破現狀，設置具有亮點的國際學程。而為了解境外招生的聯繫窗口，能否麻煩校友服務暨資源發展處提供有哪些校友可作聯繫。
- 4、「十二年國民基本教育課程綱要」將於 108 學年度實施，大學老師與高中協作發展課程，甚至開課，將有助於本校招生。目前本院教育政策與領導研究所薛雅慈所長從暑假起執行深耕計畫，已進行大學與高中協作之媒合，只是此工作十分耗時，若有招生專責單位協助或執行，將使此工作發揮更大功效。

(二)教務處鄭東文教務長：

- 1、今年境外生入學人數略微下降，招生組已做了有關境外生招生分析並上陳國際事務副校長，主要是僑生受到中國磁吸效應的影響。未來教務處會跟國際處進一步瞭解，除了東南亞以外的潛力開發國家，並做追蹤討論。
- 2、開設境外專班受到教育部「專科以上學校開設境外專班申請及審查作業要點」的規範，諸如：設置地點、招生學制、合作對象、師資條件…等規定。
- 3、因應 108 新課綱，今年 9 月 19 日招生委員會校長裁示，近期將邀請教育政策與

領導研究所薛雅慈所長針對十二年國教整個課程改變的內容做一簡介，未來由高教深耕計畫面向召集人裁示後續實施及執行方式。

(三)學術副校長室何啟東副校長：

過去本人在工學院的經驗，重點研究計畫是輔助形成一個團隊，然後醞釀在下一個年度申請「私校研發能量專案計畫」，重點研究計畫經費主要是形塑團隊，也就是各院系通過核定重點研究補助經費，主要目的是先整合研究團隊，以利下次可以接更大型的計畫，例如：私校研發能量專案計畫、大學社會責任實踐計畫…等，今年本校通過教育部「大專校院教師教學實踐研究計畫」共9件申請案。學校在經費拮据情況之下要善用有限資源，這是新學年度要執行的重點工作。

(四)國際暨兩岸事務處陳小雀國際長：

今年8月13至19日本人參加優久大學聯盟2018越南參訪團，未來如奉校長指示，願分享所見所聞重點及心得。很欣慰商管學院蔡宗儒院長持續為設立緬甸境外專班而努力，請教務處或相關單位想辦法讓開班順利成功，國際處也很願意配合。經過這幾次與多數學校國際交流與取經，本人發現本校還有很多成長的空間，尤其是境外生招生，學校英文授課的配套是否足夠？是境外生非常關切的重點，希望大家一同努力再創淡江高峰。

(五)商管學院蔡宗儒院長：

學校境外招生要招收哪一個層級的學生宜有清晰之策略，面對不同層級的學生，相同的策略恐難收預期的效果。淡江大學雖有一定的聲譽，但是面對頂尖公立大學與第一線私校或其他更積極的大專院校競爭時，特別在某些開發中的國家或地區，建議有時候仍需要思考是否仰賴一位熟悉當地的仲介（可以是外人或是自身學校指派）幫忙，才可以收事半功倍之效。商管學院規劃之緬甸境外專班是仰賴前校友的鼎力幫忙穿針引線，目前責成運輸管理學系溫裕弘主任、陶冶中教授及一些同仁負責統籌，師資方面商管學院會視訪談結果盡力協調整合適合對方要求的專長教師前往支援，先求成立，再求好，成功的機會較高，以上淺見供參考。

(六)國際事務副校長室王高成副校長：

境外生招生必須務實期待，以國內少子化逐年減少的量要靠境外生來彌補，可能性並不大，更何況全國各公私立大學都有同樣思惟要搶收境外生。另外國際處交流組成員負責教育展只是業務的一部分，大部分時間投入在國際交流及姊妹校貴賓的參訪接待，實際上專責國際招生的人力有限，而且只靠教育展吸引生源的成效亦有限。我們要努力，但不要過高期待境外生成長來彌補國內少子化所減少的人數，國際招生與國內招生皆同，都需要大家一起努力，學校的聲望與系所優勢才是吸引境外生選校的主要關鍵。

(七)主席結論：

- 1、審慎評估開設境外專班的利弊得失：開設境外專班規定，除了鄭教務長的說明，另外學校與合作對象應訂有合作協議，經當地主管機關核准，並依教育部規定的師資條件辦理，很多教師沒有意願外派，系上教師若不支持，推動過程較為困難。設立境外專班亦要考量成本，兩年內也許還可以支應，但長期投入，必須審慎評估。對於商管學院運輸管理學系規劃設置緬甸境外高階國際經營管理碩士在

職專班，樂觀其成。

- 2、執行 108 新課綱大學與高中端銜接策略：今年 9 月 19 日本於招生委員會指示因應 108 新課綱翻轉教育，「大學招生專業化發展計畫」的重點是與高中端結合，請鄭教務長負責有關大學與高中端聯合開課事宜，舉辦相關研習會及說明會。本校目前與 8 所高中締結姊妹校，對未來招生工作相當重要。
- 3、以有限資源優先推動校務發展計畫：有關潘院長提出的跨國學程，目前不急於進行，先從比較容易做到的實際面開始執行，理想的確創新，但實施起來有其困難度。張家宜前校長擔任四川大學發展戰略國際諮詢理事會校外諮詢委員，參觀該校設施，提及該校近兩年花費約人民幣 2 億多元建造 400 多間智慧翻轉教室，本校僅有個位數的翻轉教室，如果因此能夠提升學生學習成效，表示本校學生與四川大學相比相差甚多，也就是說硬體設備即便新穎，仍須教師配合學教創新，才能相得益彰。本校資源有限，但只要共同努力推動校務工作，仍能達到預期成效。
- 4、落實審核管考重點研究計畫機制：有關重點研究計畫補助問題，調整部分經費改成競爭型計畫，需經審查機制及管考。以前教育部的計畫為補助型，按照學生人數補助，對規模大的學校相當有利，但現在政府政策改變，補助所占的比例不高，絕大多數比例都是競爭型的獎勵。所以本校重點研究經費要花在刀口上，其中文學院「文創大淡水地區全紀錄」多年期、跨領域的整合型重點研究計畫，落實在地結合、國家政策，推動成果卓著。但有些學院的重點研究計畫成果不彰，請何學術副校長督導重點研究計畫審核管考機制運作情形。
- 5、研議招收境外生的配套措施：國內少子女化已成事實，招生的對象減少，必須另外拓展生源，東南亞、南亞、東亞，甚至更廣地區都是本校招生範圍。境外招生是本校未來非常重要的重點工作，目前除了英文授課班級數不夠普及之外，一些行政支援系統亦須強化，以教務處為例，除了選課查詢系統之外，其他系統多還未達到雙語環境，由於招收境外生問題牽涉廣泛，將另找時間討論。下次將邀請國際暨兩岸事務處陳小雀國際長針對國際招生分析議題進行專題報告。

肆、討論事項

提案一：「淡江大學獎勵特殊優秀人才支給辦法」、「淡江大學延攬特殊優秀人才獎勵金支給辦法」廢止案，提請討論。（研究發展處提）

說明：

- 一、依科技部 107 年 5 月 8 日科部綜字第 1070030775A 號函，該部整合原「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」及「科技部補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」訂定「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」。
- 二、現行「淡江大學獎勵特殊優秀人才支給辦法」及「淡江大學延攬特殊優秀人才獎勵金支給辦法」廢止，已另訂定「淡江大學申請科技部補助大專校院研究獎勵支給規定」取代，並於 107 年 5 月 31 日公布實施。
- 三、本案業經 107 年 5 月 28 日研究推動委員會 106 學年度第 5 次會議、107 年 9 月 12 日法規審議委員會第 254 次會議通過。

決議：照案通過。

提案二：「淡江大學『淡江菁英』金鷹獎選拔辦法」第六條修正草案，提請討論。（校友服務暨資源發展處提）

說明：

- 一、張創辦人建邦博士已於 107 年 5 月 26 日辭世，爰文字修正。
- 二、本案業經 107 年 7 月 19 日校友服務暨資源發展處臨時處務會議、107 年 9 月 12 日法規審議委員會第 254 次會議通過。

決議：

- 一、照案通過。
- 二、「淡江大學『淡江菁英』金鷹獎選拔辦法」第六條修正條文對照表如下：
「淡江大學『淡江菁英』金鷹獎選拔辦法」第六條修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第六條 評審委員會之審查應由全體委員二分之一以上之出席，並經出席委員三分之二以上之同意通過。 審查結果，陳報 <u>淡江大學董事會</u> 核定。	第六條 評審委員會之審查應由全體委員二分之一以上之出席，並經出席委員三分之二以上之同意通過。 審查結果，陳報 <u>張創辦人建邦博士</u> 核定。	依現行狀況修訂。

提案三：「淡江大學約聘僱人員聘僱及服務辦法」修正為「淡江大學校約聘僱人員聘僱服務辦法」及修正草案，提請討論。（人力資源處提）

說明：

- 一、本校為因應校務發展需要，並規範約聘(僱)人員之聘僱與管理考核，96 年 12 月經行政會議通過設置「淡江大學約聘僱人員聘僱及服務辦法」。
- 二、因行政院勞工委員會公告私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)自 103 年 8 月 1 日起適用勞動基準法，本校配合訂定「淡江大學校約聘人員工作(服務)規則」，104 年 9 月經新北市政府同意核備。
- 三、為避免「淡江大學約聘僱人員聘僱及服務辦法」與「淡江大學校約聘人員工作(服務)規則」之相關規範有不一致情形，爰予修正。
- 四、修正後條文第一至四條係規範聘任事宜，第五至八條規範契約簽訂事宜，第九條規範終止聘用依據，第十至十一條為給薪及保險事宜。
- 五、本案業經 107 年 6 月 5 日人力資源處 106 學年度第 8 次處務會議通過、107 年 9 月 12 日法規審議委員會第 254 次會議修正通過。

決議：

- 一、修正通過。第四條第一項後段「定」字維持不變。
- 二、「淡江大學約聘僱人員聘僱及服務辦法」修正為「淡江大學校約聘僱人員聘僱服務辦法」及修正草案條文對照表如下：

「淡江大學約聘僱人員聘僱及服務辦法」修正為「淡江大學校約聘僱人員聘僱服務辦法」
及修正草案條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
淡江大學 <u>校</u> 約聘僱人員聘僱服	淡江大學約聘僱人員聘僱 <u>及</u> 服	依本法適用對象修正法規名稱

務辦法	務辦法	
-----	-----	--

修正條文	現行條文	說明
第一條 為因應校務發展需要，並規範 <u>校約聘(僱)</u> 人員之聘僱與管理，特訂定本校 <u>校約聘僱人員聘僱服務辦法</u> (以下簡稱本辦法)。	第一條 為因應校務發展需要，並規範 <u>約聘(僱)</u> 人員之聘僱與管理 <u>考核</u> ，特訂定本校 <u>約聘僱人員聘僱及服務辦法</u> (以下簡稱本辦法)。	一、考核屬管理範圍，文字予以修正。 二、本校 <u>約聘(僱)</u> 人員分為 <u>校約聘(僱)</u> 人員、 <u>自行約聘(僱)</u> 人員兩類，本辦法適用對象為 <u>校約聘(僱)</u> 人員。
第二條 本辦法所稱 <u>校約聘(僱)</u> 人員，係指領取本校薪津， <u>但非屬本校編制內之專職人員</u> 。 <u>聘(僱)</u> 範圍應符合下列規定之一： 一、代理編制內人員奉准留職停薪、留職留薪期間工作之人員。 二、辦理非現有編制內人員所能擔任之定期性業務所需人員。 三、編制內正式人員出缺，在本校未完成納編前所需人員。 四、辦理校內外重要研究計畫期間所需人員。 五、經校長核定，執行短期臨時性任務所需人員。	第二條 本辦法所稱 <u>約聘(僱)</u> 人員，係指領取本校薪津，非屬本校編制內之專職人員。 <u>聘(僱)</u> 範圍應符合下列規定： 一、代理編制內人員奉准留職停薪、留職留薪期間工作之人員。 二、辦理非現有編制內人員所能擔任之定期性業務所需人員。 三、編制內正式人員出缺，在本校未完成納編前所需人員。 四、辦理校內外重要研究計畫期間所需人員。 五、經校長核定，執行短期臨時性任務所需人員。	文字修正。
	第三條 各單位因業務需要或執行專案計畫， <u>自行約聘(僱)</u> 人員不適用本辦法之規定，其遴用、簽約、薪津、管理由用人單位負責，薪津由用人單位自籌。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、 <u>自行約聘(僱)</u> 人員適用「淡江大學各單位自行約聘僱人員約用要點」。
第三條 <u>校約聘(僱)</u> 人員 <u>聘(僱)</u> 用資格， <u>比照正式編制人員任用資格辦理</u> ； <u>但需具特殊專長者，其任用資格條件另</u> 由用人單位簽請校長核定。	第四條 <u>約聘(僱)</u> 人員 <u>依其工作性質分為行政人員、技術人員、駐衛警察及工友四類</u> ， <u>聘(僱)</u> 用資格 <u>比照同層級正式編制人員任用資格辦理</u> ；需具特殊專長者，其資格條件由用人單位簽請校長核定。 <u>各單位進用人員應注意其品</u>	一、條次變更。 二、依本校人事資料庫登載， <u>校約聘(僱)</u> 人員不只於除行政人員、技術人員、駐衛警察、工友等類別，故不予分類。 三、品德、忠誠、應具知能為選才用人之基本條件，相

修正條文	現行條文	說明
	<u>德及忠誠，並具有擬任工作所需之各項知能條件。約聘(僱)人員須確保公務機密，有保密期限者從其規定。</u>	關文字刪除。 四、新進人員報到時均須簽署資訊安全保密協定書，相關文字刪除。
	第五條 各單位進用約聘(僱)人員，其職務層級應視業務之繁簡難易、責任輕重、羅致困難程度與應具之專門知能條件聘(僱)用。各單位現職約聘(僱)人員，因業務需要擬改變職務層級者，應於辦理續約時重新簽核認定。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、校約聘(僱)人員並無職務層級之分。
第四條 各單位新初次約聘(僱)人員時，應先提出單位三年內重要工作計畫及預期目標，並進行自我人力資源評估，填報人力資源評估暨聘僱理由表，述明聘(僱)用員額、工作內容、聘(僱)用期間、甄選條件及甄選評分標準，於預定新進一個月前提出申請。<u>經校長核准後公告至少三日，由人力資源處會同用人單位辦理甄試，人力資源評估暨聘僱理由表另定之。</u> <u>任用校約聘(僱)人員之甄試方式、科目、評分標準等，依本校相關規定辦理。</u> 甄試後由人力資源處將甄試結果併同所有應徵者資	第六條 各單位新初次約聘(僱)人員時，應先提出單位三年內重要工作計畫及預期目標，並進行自我人力資源評估，填報人力資源評估暨聘僱理由表，述明聘(僱)用員額、工作內容、聘(僱)用期間、甄選條件及甄選評分標準，於預定新進一個月前提出申請，經校長核准後公告至少三日，由人力資源處會同用人單位辦理甄試。<u>人力資源評估暨聘僱理由表另定之。</u> <u>一般行政人員之甄試分為基本科目測驗及口試兩階段。基本科目分為國文(含作文)、公文寫作二科，作文及公文寫作以電腦輸入方式應考；另須具備甄試前取得之英文及資訊證照，該證照之通過標準表另訂之。</u> <u>技術人員之甄試分為專業科目及面試。</u> <u>駐衛警察及工友之甄試採面試。</u> <u>甄試評分標準依本校新進職員甄試辦法之規定。甄</u>	一、條次變更。 二、第二項適用人員不侷限於行政人員、技術人員、駐衛警察及工友等四類人員，爰修改文字。 三、刪除第三項及第四項，並修正各類校約聘(僱)人員之甄試方式、科目、評分標準。 四、第五項前段「甄試評分標準依本校新進職員甄試辦法之規定。」刪除。

修正條文	現行條文	說明
料，簽請校長核定後聘(僱)用。	試後由人力資源處將甄試結果併同所有應徵者資料，簽請校長核定後聘(僱)用。	
第五條 本校任用校約聘(僱)人員時，得依工作性質簽訂定期契約或不定期契約。 前項定期契約與不定期契約之認定，依勞動基準法相關規定辦理。		一、<u>本條新增。</u> 二、<u>規範校約聘(僱)人員依工作性質簽訂定期契約或不定期契約。</u>
第六條 新進校約聘(僱)人員得先予試用，試用期間至少為一個月，試用期滿表現良好者由用人單位簽請正式聘(僱)用及簽約，其起聘(僱)溯自試用日起生效；試用期滿不合格者，<u>用人單位敘明理由，經簽准即停止聘(僱)用。</u> <u>聘(僱)期間除簽准者外，校約聘(僱)人員不得於校內、外兼職兼課及在職進修。違反規定者，依本校「職工考核辦法」辦理。</u>	第七條 新進約聘(僱)人員得先予試用，試用期間至少為一個月，試用期滿表現良好者由用人單位簽請正式聘(僱)用及簽約，其起聘(僱)溯自試用日起生效；試用期滿不合格者，<u>不予正式進用。</u>	一、條次變更。 二、<u>明訂試用期滿不合格，停止聘(僱)用須經簽准。</u> 三、<u>第八條後段文字移入第二項，並作文字修正。</u>
第七條 校約聘(僱)人員簽訂<u>不定期契約者，續聘時得不另簽訂新契約；但勞動條件變更者，不在此限。簽訂定期契約者，於契約期滿即停止聘(僱)用，不再續約。</u>	第八條 約聘(僱)人員<u>之聘(僱)期間，最長為一年，於學年度中途聘(僱)用者，得聘(僱)至學年度結束。契約期滿經考核合格者，得予續聘(僱)。</u> <u>聘(僱)期間除簽准者外，不得於校內、外兼職兼課及在職進修。</u>	一、條次變更。 二、<u>簽訂不定期契約者，其契約書僅有起日並無迄日，故刪除契約最長為 1 年等文字。</u> 三、<u>簽訂不定期契約者，須服務滿 1 年始有考核成績，且考核分為甲、乙、丙、丁 4 種等第，並無合格或不合格之分，是否續聘則依勞基法相關規定辦理，故刪除契約期滿經考核合格者，得予續聘(僱)等文字。</u> 四、<u>明訂簽不定期契約者，除勞動條件異動外，續聘時得不另簽新約；簽定期契約者，於契約期滿即停止</u>

修正條文	現行條文	說明
		聘(僱)用，不再續約。 五、後段文字移至第六條第二項，並作文字修正。
第八條 凡依本辦法所約聘(僱)之人員，其聘(僱)職稱、聘(僱)期間、薪津、工作項目、權利及義務、違反義務時應負之責任及其他必要事項，均應於約聘(僱)人員契約書中載明。各單位如對其約聘(僱)人員有特殊之要求者，可另訂定於約聘(僱)契約書中。	第十條 凡依本辦法所約聘(僱)之人員，其聘(僱)職稱、聘(僱)期間、薪津、工作項目、權利及義務、違反義務時應負之責任及其他必要事項，均應於約聘(僱)人員契約書中載明。各單位如對其約聘(僱)人員有特殊之要求者，可另訂定於約聘(僱)契約書中。	條次變更。
第九條 <u>校約聘(僱)人員於聘(僱)用期間，應遵守本校一切規定。因故終止聘(僱)用時，依本校「校約聘人員工作(服務)規則」辦理。</u>	第九條 <u>約聘(僱)人員於聘(僱)用期間，應遵守本校一切規定，如因工作不力或違反聘約規定，本校得隨時解聘(僱)。本校因經費刪減、業務裁縮或其他重大事由，得提前終止契約，惟應至少於一個月前提通知。約聘(僱)人員於約聘(僱)期滿未獲續聘(僱)通知者，即視為終止契約。約聘(僱)人員如須於聘(僱)用期滿前先行離職時，除特殊情形外，應於一個月前提出申請，經校長核准，並辦妥離職手續後始得離職。</u>	彙整終止契約相關條文，由第十三條、第十四條移入，並作文字修正。
	第十二條 約聘(僱)人員自本辦法公布日起至學年結束止連續簽約服務滿三年以上，且近二次成績考核均為甲等以上者，遇編制內員額出缺時，得優先依編制人員遴用資格及程序參加轉任考試，轉任正式編制人員。 前一學年度或當學年度內曾受申誡以上之處分者不得申請轉任，但同一學年度因功抵銷者不在此限。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、本校「校約聘人員工作(服務)規則」第三十九條已有規範。
	第十三條 約聘(僱)人員有下列	一、 <u>本條刪除</u> 。

修正條文	現行條文	說明
	事項之一者，本校得終止聘(僱)用。 一、單位或課程調整而需裁減人員者。 二、違反聘(僱)契約之義務事項或本校相關規定，情節重大者。 三、工作不力或不能勝任工作，致無法完成聘(僱)用契約之工作項目或工作態度、工作效率欠佳，經規勸未見改善者。 四、怠忽職責或洩露職務上之機密，致本校遭受損害者。 五、未經核准，於上班時間內，兼任校內外職務者及在職進修者。 六、行為不檢且情節重大，經查證屬實者。 七、除不可抗力者外，連續曠職達二日或學年度累計曠職滿五日者。	二、彙整終止契約相關條文，移至第九條，並作文字修正。
	第十四條 因前條第一項第二款至第七款於聘約期間終止聘(僱)用時，在作成處分前，應給予當事人陳述意見及申辯之機會；作成處分之決定後，由人力資源處以書面附具理由於十日內通知當事人。	一、<u>本條刪除</u>。 二、彙整終止契約相關條文，移至第九條，並作文字修正。
第十條 <u>校約聘(僱)人員薪津依本校「約聘僱人員薪津支給標準表」辦理。</u> <u>因特殊專長而聘(僱)之人員，其薪津得由校長專案核定之；或因工作性質確有需要時，得由用人單位簽請校長核准酌發工作津貼。</u>	第十六條 <u>新進約聘(僱)人員薪級除特殊需求簽准者外，均依學歷自最低薪級起敘，每月薪津依本校約聘僱人員薪津支給標準表辦理。但負責一般行政或一般技術工作業務者，以招募時最低學歷之要求為敘薪標準；駐衛警察及工友最高以五專(二專)級起</u>	一、條次變更。 二、校約聘(僱)人員薪津悉依本校「約聘僱人員薪津支給標準表」辦理。 三、彙整薪津有關條文，第十七條移入第二項。

修正條文	現行條文	說明
	<u>敘。</u> <u>本辦法公布前已聘(僱)而擬續聘(僱)者，得參照相近薪級辦理重新核定薪津。約聘僱人員薪津支給標準表另定之。</u>	
第十一條 本校依法令規定辦理校約聘(僱)人員之勞工保險、就業保險及全民健康保險。校約聘(僱)人員依相關法令，享有保險給付權利。	第十一條 約聘(僱)人員應於到職日至人力資源處辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，並自到職之日起薪，離職之日止薪。	增列就業保險並作文字修正。
第十二條 各單位主管（含二級主管）對於其配偶或三等親以內血親、姻親不得在其主管單位中聘僱，惟在該主管接任以前聘僱者，再予續約時仍應受前述迴避任用之限制。	第十五條 各單位主管（含二級主管）對於其配偶或三等親以內血親、姻親不得在其主管單位中聘僱，惟在該主管接任以前聘僱者，再予續約時仍應受前述迴避任用之限制。	條次變更。
	第十七條 因特殊專長而聘(僱)之人員，其薪津得由校長專案核定，或因工作性質確有需要時，得由用人單位簽請校長核准酌發工作津貼。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、彙整薪津有關係文，移至第十條第二項。
	第十八條 約聘(僱)人員在職期間死亡者，當月之薪津按全月支給；請假超過規定日數或曠職者，應按日扣除其薪津。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、本條已於本校「校約聘人員工作(服務)規則」規範。
	第十九條 約聘行政人員、技術人員之出勤依本校「職員任免待遇服務辦法」相關規定辦理，差假及特休假依本校「校約聘人員工作(服務)規則」辦理。駐衛警察及工友依本校「工友工作規則」相關規定辦理。但各用人單位基於業務需要，出勤及差假規定得另訂定於契約書中。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、原條文曾於 106 學年度第 5 次處務會議修正通過，修正後條文為：「約聘行政人員、技術人員之出勤依本校「職員任免待遇服務辦法」相關規定辦理，差假及特休假依本校「校約聘人員工作(服務)規則」辦理。駐衛警察及工友依本校「工友工作規則」相關規定辦理。但各用人單位

修正條文	現行條文	說明
		基於業務需要，出勤及差假規定得另訂定於契約書中。」。 三、經全面檢視，各類校約聘人員之出勤、差假除有特別規定外，悉依勞動基準法、本校校約聘人員工作(服務)規則等相關規定辦理。
	第二十條 約聘(僱)人員獎懲比照職工考核辦法規定辦理，其學年度成績考核，計入單位受考人數，但當學年度服務未滿一年者，成績考核僅作為續約依據。 約聘(僱)人員學年度成績考核之獎懲依下列規定辦理： 一、考績優等、甲上、甲等者如續約則晉薪一級。非依本辦法聘(僱)而以專案核准支領固定薪津者，不予晉薪。 二、考績乙上、乙等者如續約則留支原薪。 三、考績丙等及丁等者，契約期滿後不再續聘(僱)。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、各類校約聘人員之獎懲、考核除有特別規定外，悉依本校「校約聘人員工作(服務)規則」等相關規定辦理。
	第二十一條 約聘(僱)人員擔任一級主管者，其初聘、續聘、考核、續約後晉敘由校長核定，不適用本辦法相關規定。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、不適用本辦法，予以刪除。
第十三條 本辦法未規定事項，依相關法令及本校相關規定辦理。	第二十二條 本辦法未規定事項，依相關法令及本校相關規定辦理。	條次變更。
第十四條 本辦法經行政會議通過後，自公布日實施；修正時亦同。	第二十三條 本辦法經行政會議通過後，自公布日實施；修正時亦同。	條次變更。

提案四：「淡江大學教職員工敘薪辦法」修正草案，提請討論。(人力資源處提)

說明：

- 一、依教育部訂定發布之「教師職前年資採計提敘辦法」修正教師提敘依據。
- 二、本校助教自 101 學年度起改以約聘聘任，原專任助教提敘相關規定刪除。
- 三、明確定義初任職員採計年資原則，並增列採計本校約聘人員年資。

(補充說明：本校職員敘薪標準表亦一併修正：國內外大學研究所得有碩士學位者原自薪額 200 元起敘，改為自薪額 120 元起敘；國內外大學或獨立學院畢業者原自薪額 170 元起敘、專科學校畢業者(含三專、二專及五專)原自薪額 160 元或 150 元起敘、高級中學或高級職業學校畢業者原自薪額 120 元起敘，均改為自薪額 90 元起敘。刪除國內外大學研究所得有博士學位者及公務人員各級考試及格者起敘之規定。)

- 四、放寬新進人員繳交提敘證明文件期限為一個月，原展期規定刪除。
- 五、整併教職員工起薪規定及刪除報到相關規定。
- 六、本案業經 107 年 7 月 17 日人力資源處 106 學年度第 9 次處務會議通過、107 年 9 月 12 日法規審議委員會第 254 次會議修正通過。

決議：

- 一、照案通過。
- 二、「淡江大學教職員工敘薪辦法」修正條文對照表如下：

「淡江大學教職員工敘薪辦法」修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 本校編制內之專任教職員工(以下簡稱教職員工)薪級之核敘，依本辦法之規定辦理。	第一條 本校編制內之專任教師、助教、職員、工友薪級之核敘，依本辦法之規定辦理。	文字修正。
第四條 本校初任教師曾任教育部認可之國外專科以上學校與現職職務等級相當且服務表現優良之年資，或曾任職國內外公部門、私人機構之年資，得依教育部「 <u>教師職前年資採計提敘辦法</u> 」之規定提敘薪級。累計每滿一年至多提敘一級，最高採計提敘至本職年功薪最高級。 曾任職中央研究院正式編制研究人員，與任教職稱相當之年資，累計每滿一年得提敘一級；國內外其他研	第四條 本校初任教師曾任教育部認可之國外專科以上學校與現職職務等級相當且服務表現優良之年資，或曾任職國內外公部門、私人機構之年資，得另依教育部「 <u>大專校院講師以上教師採計曾任國內外私人機構年資提敘原則</u> 」之規定提敘薪級，累計每滿一年至多提敘一級，最高採計提敘至本職年功薪最高級。 曾任職中央研究院正式編制研究人員，與任教職稱相當之年資，累計每滿一年得提敘一級；國內外其他研	教育部依「教師待遇條例」第九條第四項規定，於 105 年 12 月 13 日訂定發布「教師職前年資採計提敘辦法」，並於 106 年 1 月 16 日廢止「大專校院講師以上教師採計曾任國內外私人機構年資提敘原則」。

修正條文	現行條文	說明
究單位之研究人員及博士後研究員之年資，累計每滿二年得提敘一級。	究單位之研究人員及博士後研究員之年資，累計每滿二年得提敘一級。	
	第五條 本校初任助教，以自最低薪級起敘為原則；曾任公私立學校服務表現優良之專任助教年資，得每滿一學年提敘一級，至本職年功薪最高級為止。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、本校助教自 101 學年度起改以約聘聘任，本條刪除。
第五條 本校初任職員以學歷起敘為原則，其敘薪標準依「 <u>淡江大學職員敘薪標準表</u> 」 <u>辦理</u> 。曾任 <u>公私立專科以上學校編制內專任職員或本校校約聘人員</u> ，與 <u>任職職稱相當且服務成績優良之年資者</u> ，得每滿一學年提敘一級，但受本職最高年功薪之限制。	第六條 本校初任職員以學歷起敘為原則，其敘薪標準表如「 <u>淡江大學職員敘薪標準表</u> 」；曾任與 <u>現職等級</u> 相當且服務成績優良之年資，得每滿一學年提敘一級，但受本職最高年功薪之限制。	一、條次變更。 二、明確定義初任職員採計年資原則，並增列採計本校約聘人員年資。
第六條 本校初任工友以依學歷自最低級起敘為原則，其工餉核支標準依「 <u>淡江大學工友工餉核支標準表</u> 」 <u>辦理</u> 。曾任本校與現職職務等級相當且服務成績優良之專任工作年資，得每滿一學年提敘一級，但受本職最高年功薪之限制。	第七條 本校初任工友以依學歷自最低級起敘為原則，其工餉核支標準如「 <u>淡江大學工友工餉核支標準表</u> 」。曾任本校與現職職務等級相當且服務成績優良之專任工作年資，得每滿一學年提敘一級，但受本職最高年功薪之限制。	條次變更，並作文字修正。
第七條 教師因升等或取得較高學歷改聘者，如原支薪級未達新改聘職務最低薪級者，得自新職務之最低薪級起敘，於學年中改聘者，次學年度不晉薪級；如已達最低薪級，學年中依原薪級改聘新職務等級者，於次學年度晉薪一級；如原職務已達最高年功薪且當學年度未晉	第八條 教師因升等或取得較高學歷改聘者，如原支薪級未達新改聘職務最低薪級者，得自新職務之最低薪級起敘，於學年中改聘者，次學年度不晉薪級；如已達最低薪級，學年中依原薪級改聘新職務等級者，於次學年度晉薪一級；如原職務已達最高年功薪且當學年度未晉	條次變更。

修正條文	現行條文	說明
薪者，改聘新職務且晉薪一級，新任職務未滿一年者，次學年度不再晉薪級。	薪者，改聘新職務且晉薪一級，新任職務未滿一年者，次學年度不再晉薪級。	
第 <u>八</u> 條 新進人員應於核定到職之日起 <u>一個月</u> 內由當事人向人力資源處繳交各項規定文件(學經歷證件加附影本)。人力資源處根據聘任職務及學經歷證件擬敘薪級並附具意見，層轉校長核定。學經歷均以具有原始證書或正式證明文件為有效。持國外學、經歷者，應辦理查證。	第 <u>九</u> 條 新進人員應於核定到職之日起 <u>二星期</u> 內由當事人向人力資源處繳交各項規定文件(學經歷證件加附影本)。人力資源處根據聘任職務及學經歷證件擬敘薪級並附具意見，層轉校長核定。學經歷均以具有原始證書或正式證明文件為有效。持國外學、經歷者，應 <u>再</u> 辦理查證。	一、條次變更。 二、放寬繳交期限，並作文字修正。
	第十條 新進人員如不能依限期檢齊學經歷證件送請敘薪者，得先將其他各項文件繳交，申請展期，核敘前暫依任職取最低薪給支薪，俟補證核敘後補發其應領薪津之差額，申請展期以一個月為限。	一、 <u>本條刪除</u> 。 二、繳交期限已放寬。
第 <u>九</u> 條 本校教職員工依下列規定起薪與改支： 一、自實際到職日起薪。 二、因補繳學經歷證件或取得新資格申請改敘者，自核定改敘之日起改支。	第 <u>十一</u> 條 本校 <u>初任人員</u> 依下列規定起薪與改支： 一、 <u>教師</u> 自實際到職日起薪。 二、 <u>助教、職員及工友</u> 自 <u>核定任用後實際到職之日起薪</u> 。 三、 <u>初任人員到職日期以親自到人力資源處完成報到手續為準</u> 。 四、因補繳學經歷證件或取得新資格申請改敘者， <u>均</u> 自核定改敘之日起改支。	一、條次變更。 二、第一項起薪與改支規定不限初任人員，爰修正文字。 三、第一、二款皆為起薪規定，予以整併。 四、第三款為報到相關規定，予以刪除。 五、第四款款次變更。
第 <u>十</u> 條 本辦法經行政會議通過，報請財團法人中華民國	第 <u>十二</u> 條 本辦法經行政會議通過，報請財團法人中華	條次變更。

修正條文	現行條文	說明
國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會核定後，自公布日實施；修正時亦同。	民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會核定後，自公布日實施；修正時亦同。	

伍、臨時動議（無）

陸、散會（下午 4 時 50 分）