

國立中山大學 103 學年度

第 2 次校務研究發展及考核委員會會議紀錄

時間：103年12月12日（星期五）上午9時

地點：行政大樓5007會議室

主席：楊校長弘敦

紀錄：吳佩玲

壹、主席報告到會人數已達法定人數，隨即宣佈開會。

貳、主席報告議程，並徵詢有無異議。**無**

參、主席致詞。**略**

肆、頒獎：

本校特聘年輕學者獎：生醫所許晉銓教授、人管所王安智助理

教授、亞太所陳至潔副教授

伍、確認103學年度第1次校研發會紀錄及執行情形。**確認**-----1

陸、討論事項：

一、提送本校「104-105年度校務基金管理委員會聘任委員名單
提請 討論。(校務基金管理委員會提案)-----3

決議：通過。

附帶決議：請就校務基金管理委員會設置要點中有關校長遴選委員部份，研擬增訂其遴選方式之可行作法。

二、擬提「國立中山大學Vision 2020校務短中程發展計畫(草案)」，
提請 討論。(秘書室提案)-----10

決議：彙整與會主管意見及各單位提供之修正資料，研議修正本校校務短中程發展計畫後，提送校務會議審議。

三、擬修訂本校校務研究發展及考核委員會設置辦法提請 討論。

(秘書室提案)-----102

- 決議：1. 有關校務研究發展推動委員會設置辦法草案第二條教師代表，請維持由每學院推選教授代表各二人，另行政單位一級主管仍為列席。
2. 第五條校務研究辦公室針本校研究內容方向增加國際化策略。
3. 修正後續提校務會議審議。

四、為提升本校品牌形象及落實校友服務，擬將秘書室公關資源組分編成「公共事務組」與「校友服務中心」兩個單位，提請討論。(秘書室提案)-----110

決議：有關本案公關資源組分編為「公共事務組」與「校友服務中心」兩單位之人員配置，請依與會主管建議修正後，續提校務會議審議。

柒、散會。

103學年度第1次校務研究發展及考核委員會會議紀錄執行情形追蹤

【開會時間：103年10月3日（星期五）上午9時】

陸、討論事項：

一、理學院暨工學院醫學科技研究所擬申請 105 學年度增設博士班學制，提請 討論。（理學院提案）

決 議：修正通過，請參考與會主管意見，就計畫書內容加強補充進行國際學術研究合作、與醫學中心級醫院締結研究合作及產學合作機會等資料，以利申請案之審議；續提校務會議審議。

執行情形：已參酌與會主管意見修正計畫書，並提 103 年 10 月 17 日 103 學年度第 1 次校務會議審議通過，擬按作業時程 103 年 12 月 10 日前送交教務處辦理報部審議。

二、本校「102-103 年度校務基金管理委員會委員名單」修正提案，提請 討論。（校務基金管理委員會提案）

決 議：通過，送校務會議審議。

執行情形：本案已送 103 年 10 月 17 日校務會議審議修正通過在案，並於 103 年 11 月 7 日召開之校務基金管理委員會，於會中報告校務委員與列席主管知悉。

三、擬修訂「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」部份條文修正案，提請 討論。（研究發展處提案）

決 議：修正通過，請於辦法內研擬增加獎勵期滿者仍具此榮譽名銜之可行性，續提校務會議審議。

執行情形：

一、本案業經 103 年 10 月 17 日 103 學年度第 1 次校務會議及 103 年 11 月 7 日 103 年度第 3 次校務基金管理委員會審議通過，並於 103 年 11 月 24 日發函至教育部核備中。

二、本校彈性薪資獎項獲獎本身就是終身榮譽名銜，惟其獎勵金及權利義務之執行年限需依本辦法規定辦理。另為使本

辦法釋疑更具彈性(例如：獎勵者違反本校相關規定情節重大者)，擬維持原條文。

第一案

國立中山大學 103 學年度 第 2 次校務研究發展及考核委員會議提案單

提案單位：校務基金管理委員會

案由：提送本校「104-105 年度校務基金管理委員會聘任委員名單」，敬請 審議。

說明：

- 一、依據「國立中山大學校務基金管理委員會設置要點」第三點規定辦理，本校（102-103 年度）委員即將任期屆滿，依規定應改選委員人數二分之一，且其成員不得與經費稽核委員會之成員重疊。。
- 二、本屆（102-103 年度）校務基金管理委員會校外委員 9 位及校內委員（不含召集人）5 位，計 14 位，應改選 7 位，惟考量於本屆任期中之改聘委員（張志清委員、張玉山委員及翁佳芬委員）任期未達 2 年，經專簽奉校長同意續聘，擔任（104—105 年度）校務基金管理委員，並計入改選人數。
- 三、104—105 年度校務基金管理委員任期自 104 年 1 月 1 日起至 105 年 12 月 31 日止。
- 四、經本次會議審議通過後，續提校務會議審議。
- 五、附件 1：國立中山大學校務基金管理委員會設置要點
附件 2：國立中山大學（104—105 年度）校務基金管理委員會聘任委員名單
附件 3：103 年 12 月 1 日奉核簽文

決 議：通過。

附帶決議：請就校務基金管理委員會設置要點中有關校長遴選委員部份，研擬增訂其遴選方式之可行作法。

國立中山大學校務基金管理委員會設置要點

89 年 1 月 14 日 本校 88 學年度第 2 次校務會議通過
91 年 11 月 1 日 本校 91 學年度本校第 1 次校務會議修正通過
98 年 12 月 18 日 本校 98 學年度本校第 2 次校務會議修正通過
100 年 12 月 23 日 本校 100 學年度第 2 次校務會議修正通過
101 年 12 月 28 日 本校 101 學年度第 2 次校務會議修正通過

- 一、 本要點依「國立大學校院校務基金設置條例」第五條暨「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第二條規定訂定之。
- 二、 校務基金管理委員會（以下簡稱本委員會）置委員七至十五人，由校長任召集人，其中不兼行政職務之教師代表不得少於三分之一，必要時得聘請校外專業人士參與。
- 三、 本委員會委員任期二年，自每年一月一日起至次年十二月三十一日止，由校長遴選提經校務會議同意後聘任之，每屆委員任期屆滿，改選二分之一，但其成員不得與經費稽核委員會之成員重疊。
- 四、 本委員會之任務如下：
 - (一) 學校教學、研究及推廣所需財源之規劃。
 - (二) 校區建築及工程興建所需財源之規劃。
 - (三) 校務基金年度概算擬編之審議。
 - (四) 校務基金開源措施之審議。
 - (五) 校務基金經濟有效節流措施之審議。
 - (六) 校務基金經費收支及運用之績效考核。
 - (七) 捐贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入及投資取得收益之收支管理規定之審議。
 - (八) 其他關於校務基金收支、保管及運用事項之審議。
- 五、 本委員會所需工作人員，由本校現有人員派兼為原則。但為使校務基金之收支、保管及運用發揮最大經濟效益，得進用專業人員若干人，其權利、義務、待遇及福利，由學校於契約中明定之。
前項但書人事及行政費用由校務基金中非屬政府編列預算撥付之經費支應。
- 六、 本委員會得視任務之需要，設置各種工作小組，分組辦事。
- 七、 本委員會每學期至少召開會議一次，必要時得召開臨時會。
本委員會召開會議時，得請相關人員列席。
- 八、 本委員會委員為無給職。對由校外專業人士之委員，得因其出席支給酬勞，其經費由校務基金中非屬政府編列預算撥付之經費支應。

九、 本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。

附件 2

國立中山大學（104—105 年度）校務基金管理委員會委員聘任名單 【任期 104.01.01~105.12.31】

103 年○月○日 本校 103 學年度第○次校務會議通過

一、 當然委員兼召集人：楊弘敦校長

二、 校外新(續)聘委員 9 人：

姓名	現職	備註
林中進	一功營造公司董事長	續聘 (98-99、100-101、102-103)
張志清	臺灣港務股份有限公司董事長	續聘 (102-103)
劉維琪	國立中山大學前校長、企業管理學系教授 (102.02.01 退休、轉任中華大學校長)	續聘 (98-99、102-103 校外委員) (100-101 校內委員)
李雄慶	第四、五屆（現任）本校校友總會理事長 95 學年度本校傑出校友 舊振南食品有限公司董事長	續聘 (102-103)
周燦德	前教育部常務次長 正修科技大學講座教授	續聘 (102-103)
劉景寬	高雄醫學大學校長	續聘 (102-103)
<u>李永得</u>	<u>高雄市政府副市長</u>	<u>新聘</u>
<u>張瑞欽</u>	<u>華立企業股份有限公司董事長兼執行長</u>	<u>新聘</u>
<u>宋志育</u>	<u>中國鋼鐵股份有限公司總經理</u>	<u>新聘</u>

三、 校內新(續)聘委員 5 人：

姓名	現職	備註
張玉山	國立中山大學財務管理學系教授	續聘 (102-103)
蔡敦浩	國立中山大學企業管理學系教授	續聘 (102-103)
許正和	國立中山大學機械與機電工程學系教授	續聘 (102-103)
翁佳芬	國立中山大學音樂系教授	續聘 (102-103)
<u>陳陽益</u>	<u>國立中山大學海洋環境及工程學系教授</u>	<u>新聘</u>

簽 於 行政副校長室

中華民國103年11月19日

主旨：檢陳本校（104－105年度）校務基金管理委員會改選委員事宜，陳請 鈞長提名，請 鑒核。

說明：

- 一、依據「國立中山大學校務基金管理委員會設置要點」第三點規定辦理，本校（102-103年度）委員即將任期屆滿，依規定應改選委員人數二分之一，且其成員不得與經費稽核委員會之成員重疊。
- 二、旨揭委員會校外委員9位及校內委員（不含召集人）5位，計14位，應改選7位，惟考量於本屆任期中之改聘委員（張志清委員、張玉山委員及翁佳芬委員）任期未達2年，建議續聘，擔任（104－105年度）校務基金管理委員，並計入改選人數，如奉 核可，本次計需改選委員4位。建議改選委員名單如附件1，陳請 鈞長勾選改選名單。
- 三、（104－105年度）校務基金管理委員任期自104年1月1日起至105年12月31日止，擬聘委員建議名單如附件2，陳請 鈞長勾選或逕提名單，另併附相關資料，敬供 參考。

擬辦：擬於奉核後，研擬提案資料送秘書室彙提校研發會及校務會議審議，續辦相關事宜。

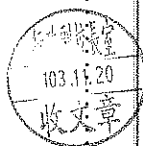
敬 陳

敬送 校長

會辦單位：

簽核方式：紙本簽核<保存年限10年以上(含)之公文。>※敬請核稿秘書及單位主管確實審核。

第 層決行		
承辦單位	會 辦 單 位	批 示
編審楊雅雲 教授兼行政副校長吳濟華 1119	專員梁佩玲 楊祜 1120	} = 廖 103.12.01



國立中山大學（102—103 年度）校務基金管理委員會 改選委員名單

- 一、依本校校務基金管理委員會設置要點第三點規定，每屆委員任期屆滿，改選二分之一成員，但其成員不得與經費稽核委員成員重疊。
- 二、本次依規需改選 7 人，102-103 年度改聘之 3 位委員經專簽如奉核可續聘，建議改選之委員名單如下，敬請 鈞長勾選 4 位。

校外委員					
姓名	現職	備註	任期末出席之會議場次	建議改選	改選名單 (請勾選)
陳慶男	慶富造船集團總裁	續聘 (100-101)	103 年第 3 次會議 103 年第 1 次會議 102 年第 1 次會議	✓	✓
林中進	一功營造公司董事長	續聘 (98-99、100-101)	---		
張志清	臺灣港務股份有限公司董事長	新聘	103 年第 3 次會議	改聘 (納入改選人數)	
劉維琪	國立中山大學前校長、企業管理學系教授 (102.02.01 退休、轉任中華大學校長)	續聘 (98-99 校外委員) (100-101 校內委員)	102 年第 2 次會議		
劉世芳	高雄市政府副市長	新聘	103 年第 3 次會議 103 年第 2 次會議 103 年第 1 次會議 102 年第 2 次會議	✓	✓
李雄慶	舊振南食品有限公司董事長	新聘	103 年第 1 次會議		
李慶超	中鋼運通股份有限公司董事長	新聘	103 年第 2 次會議 102 年第 2 次會議	✓	✓
周燦德	前教育部常務次長 正修科技大學講座教授	新聘	---		
劉景寬	高雄醫學大學校長	新聘	103 年第 3 次會議		
校內委員					
姓名	現職	備註			
李忠潘	中山大學海洋環境及工程學系教授 (海院)	續聘 (100-101)	---	✓	✓
翁佳芬	中山大學音樂系教授 (文院)	新聘	---	改聘 (納入改選人數)	
張玉山	中山大學財務管理學系教授 (管院)	新聘	---	改聘 (納入改選人數)	
蔡敦浩	中山大學企業管理學系教授 (管院)	新聘	103 年第 1 次會議		
許正和	中山大學機械與機電工程學系教授 (工院)	新聘	102 年第 2 次會議		

國立中山大學（104—105 年度）校務基金管理委員會
擬聘委員名單

附件 ☐

【任期 104.01.01~105.12.31】

校外委員		
姓名	現職	敬請 鈞長勾選 4 位
張瑞欽	華立企業股份有限公司董事長兼執行長	✓
李永得	高雄市政府副市長	✓
鄒若齊	中國鋼鐵股份有限公司董事長	
宋志育	中國鋼鐵股份有限公司總經理	✓
謝進南	龍慶鋼鐵企業股份有限公司董事長 (96-97 年) 校外委員	
校內委員		
陳陽益	中山大學海洋環境及工程學系教授 (98-99 年) 校內委員	✓
李賢華	中山大學海洋環境及工程學系教授 (於 98.08.01-101.07.31 擔任總務長)	
林全信	中山大學海洋生物科技暨資源學系教授 (於 98.08.01-101.07.31 擔任海資系系主任)	
洪佳章	中山大學海洋科學系教授 (於 99.08.01-101.07.31 擔任海洋科學學士學位學程主任)	
李澤民	中山大學海洋生物科技暨資源學系教授 (於 100.08.01-102.07.31 擔任海洋生物科技博士學位學程主任)	

國立中山大學 103 年度經費稽核委員會代表名單

一、依據國立中山大學經費稽核委員會設置要點第 2 條：

本校經費稽核委員會置委員七人至十五人，由校務會議代表成員推選產生，其成員為各學院、通識教育中心及職員之校務會議代表各一人。

二、依據國立中山大學經費稽核委員會設置要點第 4 條：

本委員會委員任期二年，採曆年制，每年改選二分之一。

三、103 年度委員代表名單及任期如下：

文學院：李美文（音樂系教授）（102.1.1~103.12.31）

理學院：曾韋龍（化學系教授）（103.1.1~104.12.31）

工學院：林哲信（機電系教授）（102.1.1~103.12.31）

管理學院：陳以亨（人管所教授）（103.1.1~104.12.31）

海科院：陳慶能（海科系副教授）（102.9.1~103.12.31）

社科院：曾憲郎（經濟所副教授）（103.1.1~104.12.31）

通識教育中心：越建東（人文社會組副教授）（102.1.1~103.12.31）

職員代表：蔡瓊琪（教務處組長）（103.1.1~104.12.31）

第二案

國立中山大學 103 學年度 第 2 次校務研究發展及考核委員會會議提案單

提案單位：秘書室

案由：擬提「國立中山大學 Vision 2020 校務短中程發展計畫(草案)」
，敬請 討論。

說明：「國立中山大學 Vision 2020 校務短中程發展計畫(2015-2020)」
業經多次會議討論，目前研擬草案如附件，敬請參考。

決議：彙整與會主管意見及各單位提供之修正資料，研議修正本校校
務短中程發展計畫後，提送校務會議審議。

國立中山大學
校務短中程發展計畫(草案)
(2015-2020年)
103年12月12日校研發會通過版



vision 2020

vision

前 言

國立中山大學（以下稱本校）是以 國父孫中山先生命名，於 1980 年在高雄西子灣建校成立，並以「博學、審問、慎思、明辨、篤行」為校訓。發展至今，已成為南台灣具規模之研究型大學，共有文學、理學、工學、管理、海洋科學、社會科學等 6 個學院及通識教育中心。

本校經過多年之發展，其規模及領域具有『小而美』的特色。除持續推動追求學術卓越、培育優質學生、推動國際接軌、強化區域合作，提昇行政效率外，未來更將積極塑造一個以「人」為本的優質校園文化，並以營造「樂在其中」的工作氛圍；使教師教學研究有熱忱、同仁服務工作有熱心、學生學習創造有熱情，齊心協力共同打造一個具「在地特色、全國競爭、世界矚目」的學術殿堂，使本校躋身國際舞台，邁向國際頂尖一流大學。

2010~2014 年本校訂定五年發展計畫，以「至於至善」為教育之核心價值、以「培育社會菁英與領導人才」為總體目標，在人文與科技並重的原則下，建構本校成為專業化、國際化、效率化、人文化之大學校園。在此前提之下，本校針對各單位應有之作為訂定各項評估指標，五年執行期間校內同仁戮力從公，致使本校發展卓越表現傑出。

有鑑於 2010~2014 年五年發展計畫即將期滿，為延續前五年之發展且積極迎戰當前高等教育變遷與少子女化局勢之衝擊，本校以 2020 年進入世界排名前 200 大之一流學府為階段性任務，擬訂下一階段(2015~2020 年)校內各單位之發展策略及因應作為，以成就國際頂尖一流大學的願景。為達到此目的特舉辦了三場專家座談會，針對「產學合作」、「在地關懷」及「高等教育機構之經營管理」等發展方向進行討論。歸納各領域專家提供之寶貴意見後，具體勾勒出本校持續追求卓越之 2020 年未來發展藍圖，為此，特將本計畫命名為「國立中山大學 Vision 2020 校務短中程發展計畫」。

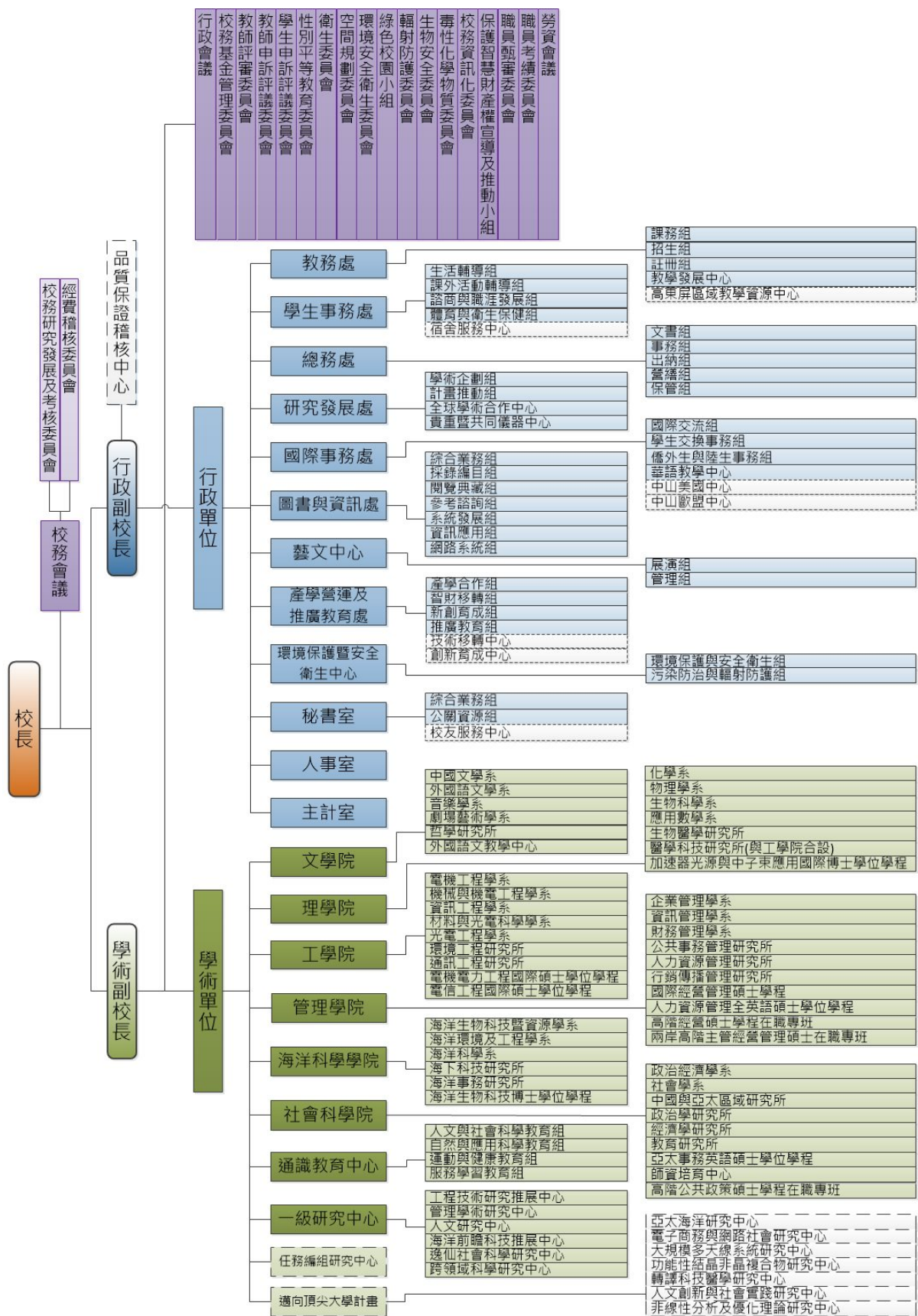
目 錄

前言.....	1
壹 國立中山大學校務基本資料	3
貳 願景與目標	4
一、現況.....	5
二、願景：成就國際頂尖一流大學	5
三、目標.....	5
參 2015-2020 校務發展策略	8
一、深化人才培育	8
(一) 教學面	8
(二) 研究面	17
(三) 產學面	20
(四) 行政支援面	22
(五) 聯盟面	35
二、提升國際學術競爭力	38
(一) 教學面	38
(二) 研究面	41
(三) 產學面	42
(四) 行政支援面	43
(五) 聯盟面	44
三、發揮社會影響力	45
(一) 教學面	46
(二) 研究面	47
(三) 產學面	48
(四) 行政支援面	53
(五) 聯盟面	55
肆 推動績效檢核與評估指標	57
伍 經費預算規劃	82
陸 結語	89

壹 國立中山大學校務基本資料

校 史	民國十五年國立廣東大學正式改名為國立中山大學，並在廣州石牌建立新校址。政府遷台後，為因應社會對高等教育之需求，於民國六十八年核定設置國立中山大學籌備處於高雄西子灣，翌年七月正式建校成立，並以 國父誕辰十一月十二日為校慶。 在台建校後，經首任校長李煥之篳路藍縷，以啟山林，後經趙金祁校長、林基源校長、劉維琪校長、張宗仁校長及現任楊弘敦校長之經營擘劃，承先啟後，繼往開來，發展至今為一所具文、理、工、管理、海洋科學、社會科學等六個學院及通識教育中心之研究型綜合大學。
基本資料	建校：1980 年
	校地：734,097 平方公尺
	專任教師人數(含助教 12 人)：491 人(2014.12.01) 教授 242 人、副教授 124 人、助理教授 102 人、講師 11 人、助教 12 人
	■ 文、管、社科、通識教育教師 211 人(43%) ■ 理、工、海洋教師 280 人(57%)
	行政人員：(2014.12.01)
	■ 編制內專任人員 212 人(職員 118 人，駐衛警 15 人，技工、工友 66 人，約聘僱人員 13 人，稀少性人員 3 人，教官 4 人) ■ 非編制內專任人員 663 人(約聘教師 26 人，行政助理 202 人，專案助理 73 人，校聘研究 49 人，國科會 171 人，其他助理 142 人)
	校友：約 4 萬 7 千人
核心價值	至於至善
	願景
定 位	成就國際頂尖一流大學
使 命 (教育目標)	一所精緻且人文與科技並重之研究型大學
階段任務	培育社會菁英與領導人才 ■ 加強學術專業 ■ 孕育人文精神 ■ 追求宏觀創意 ■ 培養國際視野 ■ 促進五育均衡
校 訓	期許在現有之基礎之下，在 2020 年以進入世界排名前 200 大之一流學府為階段性任務，希冀往成就國際頂尖一流大學的願景邁進。
校 風	博學、審問、慎思、明辨、篤行
學生基本素 養與核心能 力	山海胸襟，熱情洋溢 ■ 終身學習能力 ■ 倫理與社會責任 ■ 合作與領導能力 ■ 表達與溝通能力 ■ 美感品味 ■ 創造力 ■ 全球視野 ■ 山海胸襟與自然情懷 ■ 探究與批判思考能力

中山大學組織架構圖



貳 願景與目標

一、 現況

本校自 1980 年在高雄西子灣建校，發展至今，已成為我國南部兼具人文與科技並重特色之研究型大學。校內共有文學、理學、工學、管理、海洋科學、社會科學等 6 個學院及通識教育中心等學術單位。設有 21 個學系，40 個碩士班（含 5 個碩士學位學程），27 個博士班（含 2 個博士學位學程）。目前共有學生 9,344 人（大學生 4,655 人、碩士生 3,781 人、博士生 908 人），其中研究生比約佔 50%；專任教師 491 人（教授 242 人、副教授 124 人、助理教授 102 人、講師 11 人、助教 12 人），其中教授佔 49.29%。

中山大學在歷任校長與教職員工生共同努力耕耘之下，於 2002 年（民國 91 年）名列全國七所研究型大學行列。由於辦學績效卓越，在 2006 年（民國 95 年）獲教育部「五年五百億」頂尖大學計畫第一期（民國 95~99 年）及第二期之「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」（民國 100~105 年）補助，各項學術成就不僅在「量」的方面有所提昇，更在「質」的領域上大幅提高。展望過去，策勵未來，為達成邁向國際一流學府之路，並成為臺灣具有特色指標性的大學。本校現階段針對未來可能之挑戰，做前瞻性的整體規劃，以為校務發展擘畫美好的藍圖。本計畫依目標、發展策略、推動面向、推動績效檢核與評估指標及經費規劃等臚列略述於後，期盼中山大學在現有的堅實基礎上穩定成長，並能更上層樓，承先啟後，繼往開來。

二、 願景：成就國際頂尖一流大學

依據 2014 年《泰晤士報高等教育專刊》全球百大年輕潛力大學排名，本校在全國及兩岸均排名第一。重要世界大學排名評比，亦已經進入前 500 大，在海洋科技、電子商務、工程、數理及人文社科等領域之國際論文均有亮眼發表，且其被引用次數亦逐年的提昇。期許在現有之基礎之下，以於 2020 年進入世界排名前 200 大之一流學府為階段性任務，希冀往成就國際頂尖一流大學的願景邁進。

三、 目標

目標 1：培育具前瞻思維、富專業能力及擁有高尚人格素養之社會菁英與領導人才。

透過完善的師資、設備及充沛的教育資源，以「加強學術專業」、「追求宏觀創意」、「培養國際視野」、「孕育人文精神」及「促進五育均衡」為方針，

達成「培育社會菁英與領導人才」之總目標。除專業能力的養成外，並以孕育人文精神與社會關懷為主軸，在尊重、關懷、服務為內涵的校風薰陶下，使學生在為人處世的態度上，具備窮究事理、實事求是的專業精神與態度，更能養成悲天憫人的人文與自然情懷，以善盡對社會的關懷。期許畢業生具備整體專業競爭力、包容力、親和力、抗壓性與同理心，以成為具有品德、品質、品味的社會公民。



圖 1 本校 Vision 2020 發展架構圖

目標 2：創造卓越學術價值，提升國際學術競爭力。

由於本校成立至今僅 34 年，受限於學校規模較小，在多項世界大學學術排名以總量排序之潛規則下，較為劣勢。惟本校積極發展，仍能在世界大學重要排名評比(泰晤士報高等教育專刊、上海交大排名及 QS 世界大學排行榜)，進入世界前 500 大。國際發表之期刊論文數(SCI、SSCI、AHCI)、被引用數、HiCi 論文及 H-index 等，逐年均呈現大幅的成長。

為創造卓越學術價值，提昇國際學術競爭力，本校未來將更積極營造國際化之校園軟硬體，以吸引外籍學生來就讀。另外，強化彈性薪資制度，留住校內優秀人才，並積極向外延攬創新尖端研究人才及優秀年輕學者，以強化教學及研究之能量；透過本校新成立之「全球學術合作中心」，積極爭取國際優秀人才及跨國學術合作，藉以強化本校國際合作計畫及論文發表，以提昇國際學術亮點。再者，加強與本校標竿學校(加州聖地牙哥分校，UCSD)及兩岸學校(廣州中山大學、廈門大學)之合作交流，期能組成跨國合作團隊，提昇國際學術競爭力。

另一方面，結合臺灣綜合大學系統之研究資源，提昇本校研究品質與能量，就「前瞻海洋資源」、「新興前瞻材料」、「生物醫學工程」三大領域組成研究團隊，期能吸引更多外部資源投入，提昇研究規模與成效，以發展出具影響性、獨特性及創新性之研發成果產出為目標。

目標 3：整合地方學術資源，成為南部人才庫孕育的搖籃，帶動大高雄之地方發展。

本校於高東屏地區在教學與研究上具領導角色，身負帶動區域教學、學術及產業升級之重大社會責任。除秉持著培養能貢獻所學、關懷社會及造福人群的公民為第一要務外，並藉由頂尖大學之教學、研究、學術資源優勢，全校師生將加強與縣市政府合作，建立與高雄市政府之建言管道，以成為高雄在地智庫標竿學校為目標。

另更將進一步與公、民營企業合作，整合地區學術資源，朝協助地方經濟發展、保存社會文化及平衡生態環境等面向，提供研發與技術支援，以促進大高雄區域產業之推動與升級，以建立本校為區域龍頭大學之價值。

此外，本校師生將更深化社會關懷，利用專業服務課程積極參與區域發展及協助區域內大學及高中之教學資源分享與建立，並提供南部地區偏遠弱勢學生之受教權及學習輔導，以善盡本校區域龍頭大學之社會責任。

本校目前與八所國內大專院校透過合作協議結盟方式，進行地區學術資源之整合，其中除與成大、中興及中正合組臺灣綜合大學系統，提供學生多元學習環境外，101 年起與高雄醫學大學共組攻頂聯盟，成效顯著。103 年開始與國立高雄大學透過兩校合作共提計畫進行學術合作，除強調校際整合性外，並進一步爭取校外整合研究計畫。未來亦將擴大增加結盟學校，如與高師大進行學術結盟，逐步建立本校為區域龍頭大學之角色與地位。

參 2015-2020 校務發展策略

為達成本校之願景及目標，茲擬訂「深化人才培育」、「提升國際學術競爭力」及「發揮地方影響力」為三大發展策略，再分別就教學、研究、產學、行政支援、聯盟等五大面向推動之。臚列如下：

一、 深化人才培育

由於高等教育環境的遽變，為迎合未來挑戰，本校首要目標為培養出具有高尚品德及國際競爭力之社會菁英，以達成具備「全球移動力」、「領導力」、「創新力」、「跨域力」、「資訊力」及「公民力」等六項關鍵能力之世界公民。

(一) 教學面

本校以「表達與溝通能力」、「探究與批判思考能力」、「終身學習能力」、「倫理與社會責任」、「美感品味」、「創造力」、「全球視野」、「合作與領導能力」、「山海胸襟與自然情懷」為培育學生的九大基本素養與核心能力。對於學生培育的相關機制與策略如下所述：



圖 2 九大基本素養及核心能力

■ 完善課程規劃，提升學生學習成效

1. 強化學生專業實務能力、提升就業即戰力

為因應資訊社會快速發展，知識經濟時代強調「研發」與「創新」，大學高階人才培育宜進一步提升知能與實務能力，並應重視與產業連結

及實務操作經驗結合。規劃推動學生專業實務能力強化計畫，強化課程之創新教學，期能透過實務能力課程模組、多元化評量、課程規劃及成果外審，以學用合一及落實學生學習成效評估。

2. 發展以「學生學習成效」為導向之課程設計及教學方法

推動翻轉教學及以「學生主動學習為主體」之課程，應用能夠提升學生學習成效及讓學生活用知識的互動式教學方法，加強表達討論、團隊合作、問題解決、統整檢討等能力。

■ 培養學生多元學習及跨領域思考能力

1. 強化學生跨領域學習：持續推動學生跨系、跨校雙主修與輔系，及跨領域整合學分學程，期使學生依照自己的職涯規劃，適性選修多元學習。
2. 持續推動新制通識教育制度，學生透過英語文能力培育、跨院選修及六大向度博雅課程、服務學習必修等課程修習，建構跨領域學習的基礎知識，陶塑濟人濟物之博雅涵養，以期達到全人教育的目標。

■ 推動山海特色領域教學

1. 轉化教育部「跨科際問題解決導向課程計畫—海洋生物資源永續發展」之課程、成為跨領域具海洋特色之通識課程，及跨領域整合學分學程，以為學校特色。
2. 透過潛水、風帆及水中救生等課程，提昇學生水域運動能力及培育學生自救與救人能力，並了解海洋生態環境保育理念。
3. 透過生態環境課程，讓學生認識校園人文與自然生態，進而涵養對自然生態環境之尊重與保護，蘊育「仁者樂山，智者樂水」之胸襟。
4. 利用本校山海地理環境，開放冒險教育課程，經由山野活動及海域運動挑戰，使學生重新認識自己身體的極限及可能性，進一步培育勇於挑戰自我追求卓越之膽識與勇氣。
5. 推動各學院將部分相關課程融入海洋元素，以提昇全校學生海洋相關知識，廣泛培育跨領域之海洋人才。

■ 推動環境教育、形塑自然情懷之素養

1. 自 100 學年度起設立環境教育學程，提供本校學生取得環保署環境教

育行政或教學認證所需課程。利用本校之山海特色及國立海洋生物博物館和國家海洋公園管理處建立夥伴合作關係，引入海洋環境教育教材，進而實踐推廣環境教育。

2. 推動與環境教育體驗相關之服務學習課程，如壽山動物園動物志願服務、海洋資源實務應用、環境教育服務與推廣、植物生態與多樣性解說、臺灣獼猴生態宣導及生態公民意識與實踐等課程。未來將結合綠色校園的理念及情境，並搭配校園周邊的自然環境，規劃生態保育及永續、能源、綠建築等體驗性服務課程，除培育學生關懷生態之自然情懷外，更可讓大學生參與社區服務及培育關懷社區之素養。

■ 推動志工服務學習課程與活動

1. 藉由國際志工跨國文化的實際接觸，讓學生突破原有想像與眼界，並深入體認生命的價值與生活的意義，以更有格局的角度去看世界。未來將持續在通識教育開設國際志工課程，系統性將國際志工制度化外，並將培訓國際志工推廣種子，透過課外活動社團組織，逐步發展成國際志工非營利組織。
2. 持續強化專業服務課程與在地相關產業或弱勢文化遺產相結合之專業輸出與過程學習，激發學生學用合一之社會責任榮耀。
3. 透過本校與高醫大學「攻頂大學聯盟」國際工作圈之跨校合作，以二校原有之志工服務團納入跨校學生團員，共同培訓及參與志工服務，讓二校的學生在國內、外、跨校跨領域有新合作的視野與經驗，並發揮中山 x 高醫的綜效。

■ 服務學習經營人才培育

1. 為深化專業服務課程，永續經營。將推動
 - (1)服務學習種子師資培訓。
 - (2)服務學習 TA 培訓。
2. 社區服務團隊 Mentor 培訓：學生參與地區服務滿一年，可受訓成為學習服務 mentor，帶領新成員，以讓服務學習永續經營。

■ 透過通識課程規劃，培育具有博雅涵養的專業人才

教育的目的在於培養「平衡的人」而不是「單一維度人」(one-dimensional man)，意即教育旨在培育一個完整的人格，而不只是開發人的某一特定部

分的能力或傾向。這目的有賴通識課程、專業課程及相關活動的配合加以實現。通識教育將透過跨領域基礎課程安排以及美學與文化詮釋、哲學與道德思維、公民與全球視野、科技與社會、物質與生命世界本質、自然環境生態及其永續等六大面向博雅課程實施，培育中山學生具有博雅、人文、美感品味的專業人才。

此外，亦將持續鼓勵教師開設跨領域課程，例如科技與美學、科技與倫理，並開設人文、美學（感）、倫理思維的講座課程，強化倫理及道德思維教育，深化學生對人文的關懷。

■ 提升外語能力，強化學生國際移動能力

1. 持續檢討本校英語能力培育政策，逐步提升學生英語文畢業門檻，強化學生國際移動力之基本需求。
2. 提升學生外語能力，培訓出國交換學生日常生活語言能力與加強個人競爭力。
3. 開辦英語性社團，例如 Toast Master Program，以每雙週定期舉行社團研習方式，由參與者以英語針對每週主題進行英語演講，並以限定講題的方式，引導其關注地方議題與全球性議題。學生由其專業知識出發，進行多元學習對同一議題的交互激盪，進行對議題之深化討論並進行語言之訓練。

■ 強化學生國際移動力行動方案

1. 推動學生出國交換、研修、實習、參與國際（含志工）活動；爭取教育部「學海築夢」及外交部、青年署等相關計畫補助與增加學生海外研修補助，減輕學生出國之經濟負擔，加強學生出國意願，逐步提升每一位學生均能於在學期間有出國之經驗。
2. 推動教師開設短期出國研修課程，供學生在寒暑假藉由出國研修增強國際視野。
3. 持續擴展全英語學位學程及大學部姊妹校之雙聯學位，並爭取教育部「學海飛颺」補助，提升學生攻讀雙聯學位之動力擴展學生國際視野。並亦積極拓展碩、博士雙聯學位計畫。
4. 持續提供姊妹校之研修課程，藉由外籍學生到校學習，進而透過外籍學生 buddy、培訓學生大使、招募境外學生接待家庭等計畫，進行跨

國之語言與文化交流活動。並強化中山歐盟中心及美國中心，與各國駐臺代表處合作，提供本地學生國際交流平台，增進師生對跨國文化的瞭解。

5. 透過主辦國際研討會、座談及專題演講及國際活動參與，提升學生國際觀點，拓展全球視野。
6. 透過臺灣綜合大學系統推動在地學生國際移動之相關機制，如推動國際學院、新生國際領航員認證等。

■ 強化特色及創意之教學輔助

1. 教學助教培訓：持續推動全校教學助理、各學院教學助理及數位教學助理之培訓課程，與強化教學輔助以提升學生學習成效。
2. 補救教學：配合期初預警及期中預警制度，開設補救教學及學習輔導角落課程。
3. 開放式課程：持續建置基礎學科開放式課程，以提供教師輔助教學及學生課後自學之學習資源。並透過網路數位推廣，嘉惠區域聯盟學校及全世界之偏遠學子。
4. 磨課師 (MOOCs) 計畫：因應數位學習潮流的來襲，本校已成立「新一代數位學習規劃與推動委員會」，規劃推動本校發展數位學習課程，以開啟數位學習的新風潮，跨越時空限制，提供學生更為便利實用的學習方式。此外，本校除了積極申請教育部「磨課師課程推動計畫」，於 103 年度獲教育部補助 3 門課程。同時鼓勵教師實施「翻轉教室」，將課堂知識傳授部分製作數位教材，提供學生於網路大學平台上事先預習，實地課堂授課則用分組實作、討論或成果發表，進一步深化本校數位教學成效。

■ 招攬優秀企業教師輔助教學

1. 配合系所課程規劃，藉由邀請國內外傑出業界先進輔助教學，及透過個案研究強化課程專業力，活化課程內容，以讓學生了解職場實務需求。
2. 推動學生論壇，邀請產業界、藝文界等傑出企業家及各行各業之傑出校友與本校學生深入對談，激發學生學習潛能。

■ 提升學生學習輔導機制，落實全人教育以培養學生正確的人生態度

1. 個體與群體的平衡：在規模經濟報酬的理論下，團隊學習與群我互動的關係益形重要，因此，個體與群體之間的平衡，實為今日教育者必須關注之主題。因為唯有經過良好的群體互動，學習才能更加順暢、更有效率。在此原則下，本校重視服務回饋襟懷之培養，經由加強鼓勵輔導學生參加社團，學習互助，增進領導能力。
2. 身、心、靈的平衡是「全人教育」的基本理念。因此本校有設備完善之體育館、運動場、游泳池，運動競賽風氣高昂；亦有超乎一般大學院校之醫療保健設施及心理諮商團隊，開放為全校師生提供即時的身體醫療與心理諮商服務；未來將透過演講與書籍的介紹，更加強本校學生在文學、宗教知識與哲學方面的素養，關懷全校師生對終極意義的追尋與生存意義的滿足，使師生獲致心靈的平安，達到真正的全人教育。
3. 透過系列專題演講，增進學生對推展公民教育實踐議題（如學生自治、審議式民主研習、服務學習等議題）的知能，建立學生成為有品公民的認同感。
4. 結合校內外相關社會資源，共同推動公民教育實踐經驗，落實品德教育及服務精神。
5. 透過藝文活動，提升學生對藝術品味感受力，營造優質的校園文化。營造校園藝文空間，運用現有各場館之優勢，邀請不同領域之傑出或新銳藝術家及團隊蒞校演出，提供校內師生多元豐富的藝文饗宴。此外，亦透過演出或服務課程等設計，以提供各院學生藝文實作舞台空間，讓人文藝術透過多元管道深植於校園之中。
6. 形塑優質中山有品青年形象，主動參與社區服務工作，深耕人文關懷，養成具備贏在職場起跑點的優勢。
7. 持續於每年寒暑假辦理社團幹部訓練，使新任社團幹部了解學生自治理念及社團基本運作，藉由各種基礎課程與團隊合作課程之研習，作為社團幹部運作之基本知能，藉此培養學生社團經營管理能力，進而提昇社團運作品質，以強化團員間之互動與交流及凝聚力，培養團隊互助精神。
8. 結合導師制度，將請各系所導師協助關心上學期『學業成績二分之一

不及格』之導生、填寫『導師晤談紀錄表』，並由諮職組彙整統計、分析造成學生學習表現不佳之可能原因，以落實學生學習輔導機制。

■ 強化學生生活自律自治，健康樂活

1. 持續支持與輔導學生參與自主、自律、自治的學生組織運作，如學生會、國際學生會、學生議會及學生評議會等。
2. 培養健康自主管理，打造健康樂活校園：
 - (1) 近程策略：設置健康自主管理量測站：於健康中心和宿舍區，提供血壓計、體重計、體脂計和衛教專欄，方便學生測量和接觸最新的健康資訊，培養學生對自我健康的重視，進而養成良好的健康行為。
 - (2) 中遠程計畫：建構健康管理系統，提供健康諮詢服務。建構電子化的健康管理系統，針對學生健康檢查資料、健康自主管理站測量的資料以及體適能檢測結果，予以系統化分析，以提供健康諮詢和個別化的運動處方。
3. 提供學生優質住宿環境，持續辦理宿舍整建工作提供學子於求學過程能於優質的生活環境中學習。另持續推動「榮譽宿舍」制度，讓宿舍不只是住宿的地方而已，而是生活教育、群體生活的一個學習場所。將榮譽宿舍新生活運動的目標：自律自主、健康學習、節能減碳、負責服務帶入學生生活中。

■ 加強學生個人保護自我安全觀念，減少意外事件發生

本校學生多數以機車為主要交通工具，較容易因騎乘機車造成意外傷害，為減少學生發生車禍與傷害，持續加強校園交通安全宣導教育，於每學年新生入學指導中實施交通安全宣導教育，舉辦機車安全駕駛研習，不定期不定點由教官(校安)及校警人力在校園停車場出入口及重要路口對未戴安全帽學生勸導，以預防學生意外發生與減少車禍意外傷害。

■ 促進學生安心就學，對經濟弱勢與急難家境學生提供照顧

為能提供家庭經濟能力不足或遭遇緊急狀況之學生經濟協助，扶助學生安心求學，提供清寒獎學金、學生就學貸款、學雜費減免、校內工讀、生活助學金、住宿減免、急難慰助金等申請；未來將擴大校外募款，充實急難慰問金(仁愛基金)儲備基金。並招募校外慈善機構、事業有成之畢業校友設置獎助學金等，以扶助清寒弱勢學生能安心就學以培育優秀學生。

■ 檢核課程教學目標與學習成效，落實教學品保

本校每學期期末均進行教學意見調查，以瞭解學生學習成效暨提供教師課程精進參考，調查結果並依本校「學士班暨各學制英語授課課程教學優良獎勵辦法」配合畢業生離校問卷，針對符合條件課程頒發獎勵狀，並納入升等計分，具體鼓勵優良教學教師，以利學生學習成效之提升。持續精進教學意見調查之檢核內容及要素，落實教學評量，確保優良課程獎勵及追蹤輔導之合理性。未來將精進相關工作

1. 經由「課程之教學意見調查」及「課程教學核心能力培育成效」雙項調查，交叉檢核教學成效，落實教學品保。
2. 推動將優良課程獎勵納入升等計分。

■ 建立學生學習成效長期追蹤資料庫

以本校自行開發之學生學習與生活檢核量表(SELF Scale)為基礎，發展建立「學生學習成效長期追蹤資料庫—大學生學習成效評量(Collegiate Learning Outcomes Assessment，簡稱CLOA)」，透過「大一新生學習參與調查」、「大二學生學習經驗調查」、「大三學生學習成效調查」、「大四應屆畢業生學習成效調查」及「畢業生生涯發展調查」等之檢測。依據學生學習成效之檢核成果，作為校內相關單位訂定與修正相關課程設計與培育機制之參考資料庫。

■ 檢核學生學習成效，落實學生基本素養與核心能力培育

透過畢業生離校問卷等相關校務研究，檢討修正各系所及行政單位是否透過完善的課程設計與學習地圖、培訓活動計畫等，有效培育學生各項能力。研究結果回饋至系所修正相關之課程設計及作為教務、學務政策之訂定參考。

■ 落實「培育社會菁英與領導人才」之教育總目標

1. 善用本校依山傍海之地理特性，透過舉辦柴山越野障礙挑戰賽，培養學生追求卓越、挑戰自我之膽識，進而實踐於生活中，型塑本校「山海胸襟熱情洋溢」的特色品牌。
2. 推動學生參與校外實習以縮短學用落差。透過學生實習平台，增進資訊流通與應徵機會。加強宣導，促進企業、學生與師長對實習之瞭解。提供保險，保障學生於實習期間之安全。

3. 成立校級「國際領導力發展中心」，推動強化學生領導力訓練、PILOT(Proactive Individuals: Leaders of Today)領袖成長營隊，結合服務學習必修課程，增進學生領導溝通、社會服務與人文關懷等軟實力。
4. 透過畢業生調查及雇主滿意度調查等機制，持續收集與分析互動關係人之意見，以回饋教學改善，並檢核本校「培育社會菁英與領導人才」之目標達成度。

■ 精進延攬優秀教研人才機制

1. 為延攬優秀教師，本校由校長、院長及資深教師組成「新進教師遴聘委員會」。系所於篩選應徵教師後，送院教評會或校教評會外審前，強化新進教師遴聘審查機制。遴聘委員對系所研究發展、員額狀況、教學需求及申請者研究潛能等進行審核，以延攬符合系所需求之優秀專任師資。另為因應未來少子女化、經費縮減及高教環境之競爭性，遴聘委員亦考量本校現有學術研究資源及研究團隊、相關產業或研究領域未來發展方向等，以有效整合校內學術人力資源，與系所共同為提昇本校之研究能量，延攬國內外優秀教師與講座教授把關。
2. 另為因應教學研究需求，已建立延攬榮譽講座教授、約聘教師、短期教學教師及業界專家協同教學等多元延攬師資方案。

■ 提供優質教研環境，留任現職優秀教研人員

1. 提供良好教研環境，減輕教師授課負擔：本校「教師授課鐘點核計準則」規定，配合教育部、科技部及本校課程計畫開設課程，得依規定加計獎勵時數，每學期不足基本授課規定時數，亦得依規定以研究計畫抵充3小時為上限；另對新進教師第一年每學期可減授3小時，以減輕教師授課負擔，提升研究能量。
2. 擴大留任優秀約聘教師：本校每學年約延聘20位約聘教師，並以支援全英語學位學程之外籍約聘教師為優先考量。表現優秀之約聘教師，系所得提聘為本校專任教師（至103年已有9位約聘教師獲聘為專任教師）。
3. 辦理教師傳習教師制度，傳承資深教師寶貴經驗：本校為使校內資深教師之寶貴經驗得以傳承，訂有「教師傳習制度實施辦法」，以校內經驗卓著、深富教學經驗與熱忱之傑出教師擔任「傳授教師」(mentor)，每名mentor帶領一至三名「承習教師」(mentee)共組傳習

團隊，透過深度會談、座談會、講座、教學觀摩、校外參訪等方式，帶領承習教師融入大學教學之殿堂。

4. 提供教學精進服務：為提供本校教師專業之成長及勵進，本校制定相關辦法，聘任教學領航教師，引領本校教師精進教學，進行個別會談或小組座談、教學錄影與微型教學等教學服務。「微型教室」提供微型教學環境，設有電子白板、投影螢幕、互動式 IRS 等教具，教室同時具備製作數位教材的環境。教師可在其中進行個人教學技巧演練，或與同儕一起進行微型教學精進，並可錄影提供教師作為提升教學成效之用。

5. 實施彈性薪資，獎勵傑出、績優及新進優質教師。

為鼓勵教師不斷追求卓越，並肯定教師在教學、研究與產學合作之奉獻與努力，本校每年辦理教學、研究與產學合作傑出暨績優教師之遴選，針對表現優異之教師實施彈性薪資獎勵。

■ 教師評鑑及教學評量

1. 精進教師評鑑以提升教師品質：將持續精進教師評鑑之評量方法，從教學、研究、輔導及服務等項目多元評量教師之專業表現，評鑑指標包括榮譽、成效(績效)及委員綜合評分，兼採質量化評量方法，以強化教師評鑑之鑑別度。
2. 精進教學評量以提升課程品質：將持續透過校務資料研究以精進教學評量方法，並將評量結果回饋應用於課程精進、教學獎勵機制及課程追蹤改善機制等，以確保教學品質。

(二) 研究面

■ 調整師資結構，建立多元升等制度

1. 改善本校教師人力結構：

- (1). 本校 100-102 學年度通過教師升等情形：

學年度	升等副教授	升等教授	小計
100	12	8	20
101	13	10	23
102	16	12	28
小計	41	30	71

(2). 本校 103 學年度師資結構：

	人數	百分比
教授	242	50.52%
副教授	124	25.89%
助理教授	102	21.29%
講師	11	2.30%

(3). 本校教授佔總教師人數 50.52%，呈現倒三角形師資結構。為改善教師人力結構，平衡各職級教師人數，將重新檢視教師升等機制，研擬機制如下：

- I. 本校現行每學期辦理 1 次教師升等，將研擬每一學年辦理 1 次之可行性。惟對於新進限期升等之教師(八年條款)，為維護其權益應另訂配套相關機制。
- II. 本校現行教師升等係以 70 分及格通過門檻為之，並無升等額度限制。為提升本校教師研究及教學能量，將檢討限額升等之可行性，惟對於新進限期升等之教師，為維護其權益應另訂配套相關機制。
- III. 現行教師升等及格標準，並未依職級而異。又統計本校 100 至 102 學年度著作外審成績卻顯示，教授外審成績有下滑情形，為維持教授學術研究的競爭力，將研擬修訂著作外審推薦門檻依職級而異之機制。
- IV. 檢視其他研究型大學對於著作外審均提供推薦或提送審查標準。為落實本校研究型大學定位及學術研究競爭力，將改善本校現行教師升等機制，將訂定著作外審時，提供成績推薦或通過門檻審查標準給審查委員。
- V. 推動教師多元升等制度：本校定位為「研究型」大學，為維持本校固有國際學術競爭力及兼顧教師專業、學生培育等需求，現已訂有「專門著作」、「作品」、「具體事蹟或特殊造詣」等多元升等制度，以引導學校之發展方向及教師職涯發展。然為國內產業需求，並導引教師強化學術研究與產業應用之連結，將研訂以「技術報告」及「教學」升等之轉換機制。

■ 積極延攬及培育重點領域研究人才，發展特色領域

本校重點發展領域包括「亞太海洋研究中心」及「電子商務與網路社會研究中心」兩大頂尖研究中心，並持續整合成立四大研究中心，「大規模多天線系統研究中心」、「功能性結晶非晶複合物研究中心」、「轉譯科技醫學研究中心」及「人文創新與社會實踐研究中心」，以集中人力與資源，使重點研究領域及研究中心快速提升研究能量，以成為有競爭優勢且達到國際一流之水準，以為學校研究特色。並積極爭取校外資源及藉由校內外審查評鑑機制，以達落實。

■ 延攬國際大師並擴大具潛力之年輕學者參與

除積極延攬國際大師，並透過全球合作中心，拓展人際聯絡網與研發合作關係，增進延攬機會；透過國際大師、榮譽講座與特聘教授之豐沛研究能量，藉由相關激勵方案與輔助方式，帶動年輕潛力學者參與合作團隊。師生參與團隊之學術研究，除強化本校在國際學術界之影響力與能見度外，亦可提升本校研究能量，培育頂尖人才。預期於 2020 年可達每年成立一組跨國合作團隊，爭取整合型合作計畫一件及舉辦成果發表會。

■ 培育具發展潛力教研人員，提供修習研究講學機制

1. 持續鼓勵教師赴國外研習、進修、研究、講學。
2. 持續推動副教授休假研究，提升副教授之研發能量。
3. 推薦及補助優秀人才赴國外頂尖大學學術交流合作，加速擴展師生之世界觀。
4. 新進教師到校後提供新聘教師相關之研究配合款，協助其學術研究盡速落地生根發芽。
5. 為強化國際化教學能量，已於相關辦法明訂各級教師聘任應符合所屬系所要求之外語教學能力，以支援外語教學課程。新進教師到任後，透過辦理新進教師研習、主題式教學研習（如提升學生學習成效、磨課師翻轉教學、英語授課研習等）、傳習教師制度及微型教學等機制，多元培育新進教師所需之教學技能。

(三) 產學面

■ 培育科技研發與創業團隊種子

1. 職前人才培育計畫：鼓勵學生參與產學計畫，增加實務研究之機會，提升學生創新研發能力，以提前熟悉就業市場，並促使學生發掘所學之不足，增加學習動機，落實「畢業即就業」。
2. 推動校園創新、創意、創業學習風氣：透過中山貨櫃創業計畫，積極打造校園創業生態環境，推動創業學程、給予創業補助、鼓勵競賽參與、提供創業資金平台等輔導機制，提高學生的就業力與創新力。
3. 推動創新創意課程，開設結合理工海洋、文創之研發成果，利用課程跨領域團隊之對話創意，激盪形成小型產業萌芽計畫。
4. 輔導與獎勵初次參與產學合作之教師，給予免收管理費等之優惠，鼓勵教師參與產學之動機，提升參與產學合作教師比例從現行 1/4 提升至 1/3。
5. 協助「西灣天使投資（股）公司」募資及擴大投資效益：協助西灣天使投資(股)公司募資達 2 億元，早期將以校園師生創業、校友創業者為規範投資標的，進而推及在地新興產業。結合資金、技術與能力、投資於高度發展潛力及新技術、新構想、快速成長的事業，產學營運及推廣教育處參與其經營決策，提供各種附加價值的服務，以降低學生創業初期的營運風險，並提高其產品之產業競爭力與市場利基。

■ 系所發展與在地性產業連結

1. 課程設計理論與實務並重
 - (1). 知識經濟時代強調「研發」、「創新」，大學高階人才培育規劃在提升知能與實務能力、產業連結與實務操作經驗之要求。強化課程之創新教學、實務導向及外部產業參與，並配合系所評鑑及學用合一，落實系統化評量與課程規劃及成果外審。
 - (2). 將專業服務學習與在地弱勢產業及具未來發展性或待轉型產業結合，以學生本職學能專業，提供相關升級助力，同時深化服務學習。
2. 發展迎合產業需求之課程設計

連結行政院所推動之六大新興產業、十大招商計畫及十大工業基礎技術方案，透過教師教學、課程設計研習與產學合作發展策略結合，降低學

用落差，回應產業需求，培育產業所需人才。

- (1). 透過推廣教育課程將本校教學及研究資源與企業分享，開發有價值的課程，進而發揮本校影響力，對企業及社會產生正面力量。並藉課程之開設，結合外部資源，降低學用落差現象，提升本校在南臺灣產業研發之影響力。
- (2). 積極爭取國家文官學院於本校設立南部培育中心外，並提供高階訓練課程，協助培養企業接班人。透過課程，促進企業及政府人才交流，強化本校在政府及企業中扮演之角色，並鼓勵學生踴躍參與培訓課程，縮短其就職前之準備，配合國家政策，共創產、官、學三贏局面。

3. 鼓勵教師重視產學發展研用連結

研擬多元升等機制，鼓勵教師產學合作，強化研用連結。教師參與大型產學合作計畫列為教師升等重要績效指標。並研擬對教師之產學合作、專利等以「技術報告」作為升等著作審查之可能機制。

4. 推動校外實習，縮短學用落差

透過學生實習平台，增進實習訊息流通與應徵機會。辦理各種推廣活動，促進企業、學生與師長對實習之瞭解。提供意外保險，保障學生於實習期間之安全。

5. 鼓勵實習課程之機制

- (1). 為強化正式課程與企業實務之連結，本校業已推動「專業實務課程計畫」，透過計畫申請及經費補助，鼓勵系所規劃「學士班總結性課程模組」、「研究所專業實務課程模組」、「學院跨領域職能導向學程」及「強化工業基礎技術課程模組」，透過相關課程之外部諮詢、課程外審及成果外審，以強化結合企業實作、實習及業界專家意見之實務課程規劃，俾利後續推動正式實習課程。
- (2). 為增強本所學生國際觀以及與產業實務鏈節性，學制內碩士生除要求英語 TOFEL 畢業門檻，海外交換學生，並於碩一期間，所有學生安排至企業實習，強化與企業結合實作課程。企業實習皆安排至國內外各企業人力資源部門。
- (3). 海外實習主要由各指導教授視企業需求安排，至大陸企業進行產業

專案研究，企業於實習期間支付學生實習津貼或膳食供宿，學員實習結束需為企業提出產業專案研究報告乙份，並返校做實習成果分享。實習成果分享邀請所有碩士新生參加，業界經理人給予學生建議，達到承先啟後，俾利本所後續實習課程推動。

(四) 行政支援面

■ 精進行政人員服務品質與效能

1. 組織及員額配置合理化，有效控制人事支出
 - (1). 進行行政單位組織改造、員額檢核及績效考核，有效提供行政人力支援。
 - (2). 推動多元用人管道，控制編制員額與約用行政人員比，有效降低人事成本。
2. 配合環境變遷檢核修訂各類人員人事法制，活化人事聘用框架，以加速校務發展需要。
3. 提升行政人力素質，獎勵及留任優秀人員，激勵行政組織能量
 - (1). 進行績效管理，建立賞罰分之考核制度，獎勵及表揚優秀員工，樹立學習楷模，提升行政人員榮譽感。
 - (2). 暢通內陞管道，陞任表現優異人員，鼓勵士氣。
 - (3). 嚴謹外補優秀公務人才，並注意整體行政人力年齡結構，避免人力斷層效應擴大。
 - (4). 適度提升高普考分發人員比例，加速年輕化及維持合理代謝比率。
 - (5). 建立約用人員升遷管道，留任優秀資深約用人力。

■ 建立高階行政人力進用機制

為應績效導向行政業務需要，研訂本校專案經理人管理及績效考核辦法，導入彈性薪資及專案獎金之報酬制度，並以目標管理方式嚴格考核，以達到運用高階人力之目的。

■ 形塑優質職場文化，建構友善職場環境

1. 建立行政支援資源共享之知識管理平台及標準作業程序，便利知識及

經驗傳承。

2. 加強法制及法治概念，強化廉能及職場行政倫理規範，豎立行政核心價值，尊重多元價值。
3. 提供相關員工協助方案，推動本校「教職員工急難救助方案」，解決員工需求及面臨之問題。
4. 延續支持各類人員聯誼會（教師聯誼會、女性教師聯誼會、退休人員聯誼會、身心障礙教職員工聯誼會等）之組織運作，建立和諧校園氛圍。
5. 建立多元溝通管道與平台，和諧勞資關係。

■ 提升行政人力資源及多元運用發展

1. 推動各項行政知能訓練進修課程或研習活動，強化行政人員因應環境變化之觀念及能力。
2. 推動行政人員國內、外標竿學習，向成功者汲取經驗。
3. 運用心理測驗技術，推動高效能領導培力訓練，實施主管面談機制，進行工作教導及協助員工職涯規劃，建立互信、互助、互諒之互動關係。
4. 鼓勵關注校務發展，建立校務研究制度，以為校務創新建言。
5. 運用人格特質分析量表等，進行員工職能評估，依據業務歷練進行職務輪調，激發潛能，為人與事之配合。

■ 推動行政品質管理，持續提升行政效能及服務品質

1. 成立全面品質管理品保稽核小組或專責單位，推動內度控制及稽核制度，以提升整體業務品質。
2. 成立各類工作圈，發揮團隊能量及創意，提出校務興革建議。
3. 持續每學年舉辦一級行政主管共識營，及二級主管策勵營活動，透過密集研討校務議題，凝聚共識。
4. 進行目標與績效管理，落實團體與個人績效評比。

■ 形塑友善校園、推動環境教育、營造人文藝術校園

1. 營造自然景觀永續校園及綠美化

積極保護校園自然環境、恢復退化土地與藍綠帶系統、提昇空間與建築之綠化比率，經由混合、多元與集中式之空間利用，提昇教學場域的使用效率，提供親近自然環境之學習休憩設施，維護校園自然、真實之永續景觀風貌。

未來本校將邀請景觀與植栽專家到校實地勘查後給予建言，並至其他優質綠美化優質校園取經，以作為重新規劃本校校園整體景觀、植栽綠美化工程之參考。未來五年將陸續進行藤蔓植物立體綠化、停車場、花(棚)架、教學區、公共區域等植栽綠美化作業，期能增加綠化量，以達緩和熱島效應及降低 CO2 固定量等功效，並美化校園環境，創造綠化共生環境。

表 1 未來五年將推動之六項校園綠美化工作：

作業項目及期程(年)	2015	2016	2017	2018	2019
校園景觀綠化規劃	-----				
藤蔓植物立體綠化	---	-----			
停車場、花(棚)架綠化		-----			
教學區綠化			-----		
公共區域綠化				-----	
建立校園植物資料簡誌	-----	-----	-----	-----	-----

至 2020 年時，預期可增進生態系統完整性、減緩溫室效應、減輕熱島效應、改善生態棲地、減緩噪音污染、淨化空氣品質、美化環境，以臻適意美質之永續環境。並同時改變冷漠的建築叢林，重新建造綠意盎然的新綠化空間，創造出豐富的綠化校園景觀，營造舒適且更有魅力的學習生活空間。

2. 善用再生能源，建立太陽能設備與綠建築標章之綠色校園

配合自然採光與微氣候特性，打造具有生態、節能、減廢、健康特性的校舍、校園，校園建築空間及軟硬體設施，宜力求節能、避免污染、尊重生物多樣性、提供符合生活機能、乾淨寧靜、與社區環境融合之校園。除營造能實際節能、減廢的健康綠色校園環境外，並善用能源再生、太陽能設備與綠建築標章為綠色校園把關，另將配合境教功能規劃相關生態、能源、綠建築等課程，透過服務學習課程設計，培育學生探索生態、能源、

綠建築等議題，結合其專業進行校園社區服務。

3. 營造人文藝術校園，提升師生美感品味

- (1). 藉由本校公共建築之興建，積極設置公共藝術，以營造人文藝術校園，形塑本校「山海胸襟」與「自然情懷」之學生基本素養與核心能力。公共藝術並以「多元化」、「國際化」、「開創化」作為「全方位面向之人文校園」之核心思維，並透過「公民分享」的價值觀及「公民參與」的社會意義，將被動轉進成為主動，縮短師生同仁及民眾對藝術的距離感，使人們得以分享公共藝術之成果，達雅俗共享之效果，使人們有愉悅接觸、欣賞公共藝術及認同之機會。為達此遠景，整體規劃上將發展之特色如下：1.配合校園基地環境及空間建築。2.展現建物特色，並兼顧校園內之山海風情與人文特色。3.美化校園的整體環境，並形成校園內之傳頌話題。4.形塑繼往開來之精神，發揚本校精神，並強化特質及未來發展。5.提昇藝文氛圍、塑造人文藝術環境、孕育親民與和諧的氣氛。

(2). 校園駐校藝術家，豐富校園景觀與人文藝術氣息

辦理駐校藝術家計畫，邀請國際知名藝術家或團隊進駐中山大學，藉由工作坊、大師講座、演出等多元交流模式，讓本校教職員生、南臺灣各級學校師生與社會大眾能夠親身體驗國際級大師的魅力風采，藉由與國際級大師互動學習以及聆賞演出的方式，提升藝術涵養以及對音樂、藝術之鑑賞能力。未來期待駐校藝術家在中山大學的創作藝術作品能長留中山校園，豐富校園景觀與人文藝術氣息。

文學院設置「人文藝術中心」，辦理「余光中人文講座」活動、相關藝文展演、數位典藏、成果發表、研討會議、專書出版等。藉以推廣人文活動以促進人文思考，協助人文研究以創造人文環境，增進人文教育以深化人文素養。

4. 推動藝文服務學習，發展美感品味素養

通識教育中心推動結合藝文活動之服務學習課程，例如開設美術館導覽服務課程，藝文中心或蔣公行館、西灣藝廊展覽活動，開設相關服務課程，培養學生藝文素養及專業知識，進一步結合服務學習進行導覽。未來將引進社區藝文導覽服務模式進入學校以擴大本校學生接觸藝術領域事物的機會，培養對藝術欣賞的興趣與素養，並發展出對美的涵義、美感空間、美的啟發等核心能力。

5. 推動學校及社區環境教育課程

本校除營造節能、減廢的健康綠色校園環境外，在通識教育課程方面，將結合綠色校園的理念及情境，規劃生態保育及永續、能源、綠建築等相關課程，並透過服務學習課程設計及實施，培育學生探索生態、能源、綠建築等議題。並將結合專業進行社區環境教育服務，發揮大學參與社區關懷，推廣節能減碳理念及生態永續保育之具體作為，使社區與大學一起成長。

6. 持續改善校園環境軟硬體，以營造無障礙校園

■ 營造性別平等環境與校園文化

1. 為創造校園友善及平等的使用空間，使師生同仁或身心障礙之民眾、教職員生等能在安全、安心便利情形下於校園內使用相關設施。目前除在社科院已建置一間性別友善廁所外，104 年將續規劃管理學院既有男女廁所改建為 5 間性別友善廁所，營造更為友善性別平等之環境。將來性別平等廁所改善方式將秉持友善的理念，讓如廁環境更符合與貼近所有使用者的需求設計。未來持續改善校內各棟建築物如廁環境，以期落實本校推動性別平等教育之校園生活環境。
2. 健全性別平等教育組織
 - (1) 透過專業講座加強性別平等教育委員會知能。
 - (2) 宣傳性平會組織及功能(每學期至少開會 1 次)。
3. 強化性別平等教育宣導、推廣與服務
 - (1) 資訊宣傳，如：網頁、文宣品、海報等。
 - (2) 辦理學生性別平等推廣教育活動。
4. 建立校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治機制與事件調查程序。
5. 充實性別平等教育課程與整合學程。
6. 促進兩性平權及性別主流化措施：
 - (1) 提高女性主管比例：積極拔擢女性人選擔任教師兼行政職主管及職員專任主管。
 - (2) 促進女性參與決策：積極落實行政院婦女權益促進委員會(現改組為行政院性別平等會)第 23 次會議決議：「各機關於辦理聘任各委員會

時，任一性別比例應達三分之一」政策，舉凡本校校長遴選委員會、校務會議、性別平等教育委員會、性騷擾防治及申訴委員會、教師評審委員會委員、教師申訴評議委員會委員、學生申訴評議委員會等均達到任一性別委員為全體委員總數 1/3 以上。

■ 強化數位化校園基礎建設，建置數位化教學學習環境

1. 建置優質校園網路設備與環境，提升校園無線網路普及性。逐步將無線網路基地台規格升級為 802.11ac，提供 1G 以上頻寬流量。

2. 完善的數位教學學習系統

為提供專業及友善的數位教材管理環境，網路大學環境將新增 LCMS (Learning Content Management System)教材倉儲系統：讓老師在網大平台上課時，以多元內容整合方式，管理教材內容。教材庫將提昇管理與使用效益，包括統一管理、自動更新、彈性設計，可快速搜尋教材、提高教材利用率、降低重覆製作時間、分享學習資源與教材再利用，提昇數位教學及學習環境的品質。

3. 提升學術網路流量頻寬

升級與擴充骨幹路由器介面，提供 10G 頻寬界面，以滿足 E 化行政與數位教學所需。

4. 完善資訊知能相關教育訓練，藉由教育訓練的舉辦，分享專業知能資訊，提升教職員生之資訊素養。

5. 系統虛擬化，建構完善的雲端系統，減低能耗並增加軟硬體使用效率。

6. 提升 E 化教室建置比例

目前已於各學院建置 1 間遠距教室及 1 間多媒體互動電腦教室，以提供各學院規劃遠距教學、基礎英語課程及電腦相關課程之需求。全校 E 化教室建置比例 102 學年度已達 80%，未來逐年將提升達全面 E 化。

■ 建置行政 E 化環境

1. 建置全面電子化公文簽核系統

為達節能減紙，建置具有網路收文、傳遞、會辦、批核公文、發文、歸檔、調閱檔案等功能之公文電子化資訊系統，提升行政效率以達到節能減紙之目標。

預計 2015 年底完成新版公文電子化資訊系統之建置，其預期效益為：1.減少紙張用量，並結合公文交換、公文製作、流程管理、線上簽核及影像管理、電子歸檔及調閱管理，提升作業連貫與一致性。2.節省公文往返時間，有效提升公文傳送及辦文效率，且公文電子化，線上調閱無障礙，加速行政效率。3.及時流程追蹤監控管理。4.應用電子識別證，確保不易偽變造。5.公文儲存電子化，大量減少檔案儲存空間。

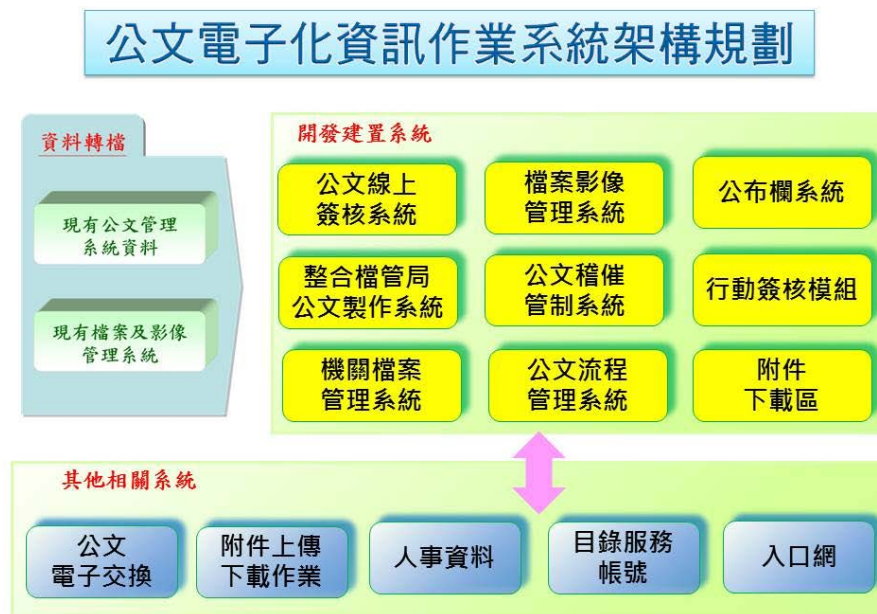


圖 3 公文電子化資訊作業系統架構規劃圖

2. 自行開發全校表單管理系統

為提升全校行政效率，將自行開發全校表單管理系統。此系統主要針對各行政及學術單位之各類申請表單進行 E 化管理。各項表單之申請人透過此一管理系統進行線上申請，而各受理單位可自行設定申請核定流程。經由建立此全校表單管理系統，對申請人及受理單位而言，可加速申請之時程及減少紙本之使用。

3. 自行開發意見反映追蹤管理系統

為了提升行政服務品質，圖資處將建立一套意見反映追蹤管理系統，使得教職員生可以將意見或建議表達給圖資處，並迅速得到圖資處各單位及負責業務同仁的即時反應回饋，圖資處各單位主管同時可以了解並追蹤問題的處理方式與時效性。該建言管考系統亦將逐年推廣為教職員工生對校務建言之平台，以建立暢通溝通管道。

4. 自行開發出納管理系統

目前本校出納管理系統係向元嘉資訊公司租賃，包括收據管理系統、帳務管理系統及零用金管理系統，每年需支付廠商新台幣約 20 萬元之維護費。為提升出納收、付款效能，節省委外開發系統維護經費，總務處與圖書資處將合作自行開發新版出納管理系統。

預計自 2015 年起，逐年開發 3 套系統，分年上線。2019 年全面完成新版出納管理系統，滿足承辦單位實際需求，有效提升收、付款效能，供出納組及校內業務單位使用。

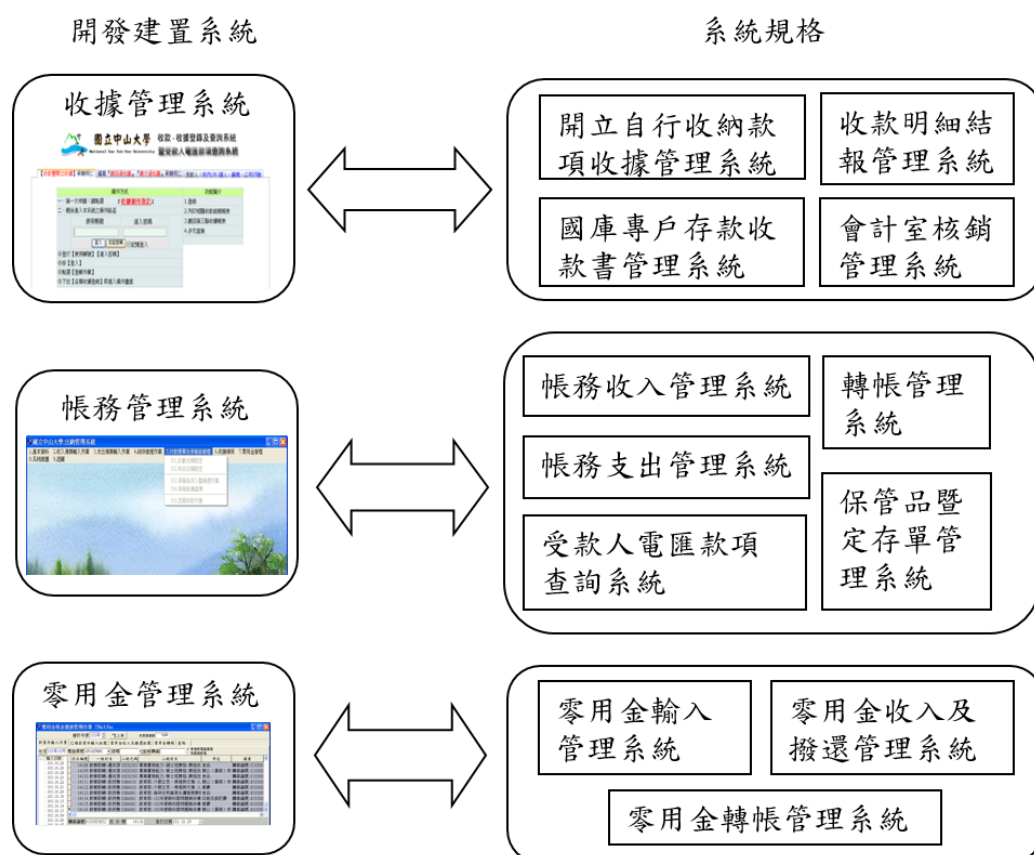


圖 4 出納系統架構規劃圖

■ 優化圖書資訊服務

1. 提供質量兼具之館藏資源，滿足讀者多元需求

在紙本、數位及有聲資料並重發展下，持續維持學術研究所需學術研究資源採購經費預算。遵循各學術研究領域所需不同資源特性，配合本校重點研究與潛在研究學術領域發展，發展所需學術資源館藏。發展完善書目編目資源，作為推廣館藏利用與館際書目交流之基礎。

2. 自行開發多館書目查核比對系統

書目查核作業，是圖書館採購書刊時必備之核心工作。**規劃擴展現有之複本比對程式，完善開發多館書目查核比對系統**，不僅提供本校圖書館查核書目正確性並減少時間與人力成本，亦可推廣至本校所參與聯盟學校圖書館使用。

3. 提昇讀者取用資源和服務的便利性與可及性

- (1) 建購使用者 One Stop Shopping(一站方便式購足)或 google like 資源探索平台，提供更便捷快速的圖書館各項資源查詢使用。
- (2) 「翻轉」資源利用課程，走入系所，客制化提供更切合系所需求的資源與服務。
- (3) 利用「即時議題化」概念編製各種電子文宣，提供讀者各項最新資源、使用指引與相關服務訊息。
- (4) 校務資訊系統之師生員工資料自動傳送至圖書館轉為借書檔，館藏資源彈指立即可得服務；讀者檔借書紀錄亦雙向傳送至畢業生離校資訊系統，將簡化離校行政流程，減少學生奔走辦手續的不便。

4. 圖書館持續轉型，營造人性化、藝文化、科技化、綠能化的閱覽環境

以大學學習中心為起點，學生學習與成長需求為核心，逐年改造現有藏書空間及軟硬體設施，**如建置一樓自修室、藝文走廊、多元複合用途學習空間等**，讓圖書館成為激發學生創意、促進學習熱忱的搖籃。

5. 策劃籌辦各類創意行銷活動，鼓勵讀者利用各項館藏資源，吸引讀者走進圖書館

- (1) 配合世界閱讀日、圖書館週及其他節慶，規劃各種貼近讀者興趣的創新行銷服務，如西灣悅讀節、書房講堂、書香傳愛等系列活動，行銷及活化館藏，喚起學生對於閱讀的興趣、發現閱讀的樂趣、養成閱讀的習慣，讓讀者認識資源並進而善用資源。
- (2) 持續於每學期辦理大型主題書展，以及各種小型新書展，利用互動設計吸引讀者喜愛閱讀，並以深度閱讀推廣為目標，辦理增進閱讀習慣與技巧的相關或課程，提升讀者閱讀興趣。
- (3) 推廣二手書買賣，除透過二手書平台建置，並辦理相關推廣活動，促進校內二手書交流。

6. 拓展國內外館際合作交流，促進資源共享

- (1) 擴大推動與廣州中山大學館際合作，以現行合作為基礎，除持續進行兩校文獻傳遞之外，可增加其他合作項目。
- (2) 辦理兩岸中山大學圖書館海報展，分享圖書館經驗與發展方向。
- (3) 研擬與日本國會圖書館建立館際合作關係。

7. 因應科技趨勢，建構發展數位化圖書館

- (1) 3D 列印為一逐漸風行之新興科技，在設計、教育等領域皆有其實用性，擬引進 3D 列印服務，逐年發展，以激發師生教學研究之創意。
- (2) 提供完善的行動版圖書資訊服務，藉由行動裝置（手機、平板）可不受時間空間限制，查詢瀏覽館藏電子資源、個人借閱紀錄查詢、續借等。
- (3) 建置 E 化參考諮詢平台，提供即時性參考諮詢服務。
- (4) 討論室是圖書館熱門使用的場地，擬改善現行討論室管理機制，簡化借用流程，師生可透過網站及手機 APP 預約所需空間，將討論室功能發揮至極致。

■ 活化學校資產，創造附加價值

本校位處高雄都會區西隅，西子灣景區，師生同仁人數約近 1 萬人。場管會所管理之場地委外經營商家計有 22 家，提供師生同仁於校園內各項生活服務。然因部分設施老舊，營運機能已非前所比擬，因此，如何充分利用民間企業的創新能力，發揮成本節約效果是未來努力的方向。未來將選擇利用民間企業組織彈性與活力，活絡既有設施，創造優質舒適校園生活。

現有場地經營偏向於非政策性行政勞務行為，採取租賃作法，然於現有公產租賃方式外，如何增加有效空間，成為建物容許使用方式，並利用促參建設-營運-轉移（BOT）模式或營運-轉移（OT）模式，拓展活化校園公有不動產，是未來推動之方向。目前將規劃之兩處活化空間地點，簡要說明如下：

1. 文學院前之舊軍方柴山崗哨(約 60 坪)擬以 OT 模式(5 年)推動複合式餐飲與超商進駐，以強化服務文學院之師生同仁，改善文學院缺乏適當餐飲設施與超商服務之現況。

2. 鼓南二小段 289 號地(約 900 平方公尺)興建 8 層樓學人宿舍，規劃單人房(16 坪)約 48 間及有春宿舍(30 坪)約 16 間，以紓解短期教師住宿之需求。

■ 落實中山大學綠色校園十年推動計畫之小組運作

本校以永續發展及善用自然資源為「綠色校園」願景，為有效管控本校各項資源使用及建構綠色校園，以達節能減碳及資源再利用之功效。101 年制定「綠色校園實施辦法」以推動綠色校園各項措施，並成立綠色校園小組，執行綠色校園各項措施，例如補助各單位辦理所屬館舍設置節約能源設施、訂定本校冷氣機管制措施等。

在推動校務發展策略中，本校以美國加州大學聖地牙哥分校(University of California, San Diego)為未來發展策略之學習標竿。加州大學聖地牙哥分校(UCSD)是加州校院唯一榮獲「黃金永續表現評比」(美國及加拿大共 10 所校院獲得)，透過各方面的永續發展讓 UCSD 在綠建築方面能夠充分利用能源。本校於 102 年 1 月由行政副校長組團參訪 UCSD 之永續綠色校園發展情形，藉由本次參訪經驗，規劃西子灣校區未來綠色校園十年推動計畫。

目前綠色校園短、中程推動方案規劃八大重點工作如下所述：

1. 建置全校性即時電能監控系統及節能機制

逐年汰換機械電表及老舊不堪之數位電表為新數位電表，計費端電表全部建置完成後，各級主管可利用各館舍及各系所之即時用電資料，檢討節電措施及改裝節能設備，避免本校用電超出契約容量。實質績效為節電率提高 4.3%。

2. 設置水資源監控管理系統暨出水設備汰舊換新

逐年汰換水表為數位水表以監測用水情形及方便統計用水量。對於異常供水水池或校舍，查明原因，如為管路漏水，將引用成大、中正等大學成功經驗，以聽音判讀方式查出用水管路漏水點並予以修復。另配合各館舍出水設備汰舊換新，藉此提升用水效率，達成節水管理及方便設備維護。預計可降低用水量實質績效為節水率提高至 3%。

3. 發展太陽光電系統

依第三型再生能源發電設備(<500kWp)條件考量，本校尚有 417kWp 的設置容量可規劃，將依「發展太陽光電可行性評估及規劃」報告內容，

於校園適當位置增設太陽光電系統，實質績效為節電率提高至 1.12%。

4. 中水回收再利用

改善中水供應系統並擴大中水回收澆灌節能系統，提高中水回收率，實質績效為中水回收率提高至 12%。

5. 增設節能綠廊

利用中水或山水回收澆灌節能綠廊，除了可提供完整遮蔽行道、增進校園美觀之外，並能提升中水及山水回收量，實質績效為增加 150 公尺節能綠廊。

6. 增設高雄市公共腳踏車租賃站

為避免汽、機車進入校園，將提供教職員生往返行政區及海科院有更便捷之綠色交通工具。實質績效為腳踏車使用量提昇至 3,840 人次/月。

7. 機車減量

配合機車停車證管理策略及增加大眾交通運輸，以達綠色校園。實質績效為機車停車證申請量減少 3%。

8. 推動電子公文線上簽核系統

提供網頁版之新公文系統，以縮短公文承轉時間、提昇公文分文、簽核及處理速度，提昇行政作業效能，配合四省(減紙)政策，達成辦公室自動化目標，實質績效為電子公文線上簽核比率提升至 70%。

■ 建設綠化永續環境發展與節能建築及能源監控系統

1. 建置太陽光電停車場與全校性能源監控管理系統

- (1). 本校已於海工館設置屋頂型及外牆型太陽能光電系統(合計容量 73.825kwp，年產發電量約 62000kwh)。預計於 2014 年底在海工館旁建置一座 167kwp 太陽能光電停車場。
- (2). 建置全校性電能即時監控系統 (裝設 150 具計費電表)及中央空調負載管理與自動需量反應系統，並結合校園電力卸載及節電措施，建置完整校園節能系統。
- (3). 整合再生能源之需量反應(OPEN ADR)示範場域，使本校透過能源管理系統及新潔淨能源開發之整合，有效降低校園用電，以達永續校

園之節能減碳目標。

預計計畫完成後，2014 年節電率可達 2.14%(節電量 685,041 度)、節油量為 600 公升、減碳量為 366.2 公噸，2015 至 2016 年持續擴增上列 3 項節能設備(總投資經費預計超過 6000 萬元)，合計三年總體節能率將可達 14.14%持續追求綠色校園之永續發展。



圖 5 本校園節能減碳設施位置與功能示意圖



圖 6 本校太陽光電停車場及電動汽車充電站規劃示意圖

2. 建構全校計費端即時電力監控系統

現行總務處每月以人工作業產生全校各單位之電費及用電量的相關報表統計，不但過程耗時繁複，易發生錯誤且無法完全呈現調整用電時段，無法全力發揮節約用電有效機制。因此未來規畫建置全校性即時電能監控系統及節能機制及節能機制，利用管控校內各單位卸載順序，以避免全校總用電超出契約容量並有效規劃相關節能措施。

2014 年已優先汰換高耗電校舍之電表(如電資大樓、理工 ABCDE 棟大樓及理工學院)，預估節電率為 1%、節電度數約為 32 萬度、減碳效益約為 167 公噸。未來將分批擴大本校電表汰換區域，達成用電量數位化管控目標，預估 2015 將節電率達到 2.3%、節電度數為 73 萬 6,000 度。2016 年節電率提高為 4.3%、節電度數為 137 萬 6,000 度。

3. 整合全校監視器系統

鑑於近來國內公安事件頻仍，校園事件迭有所聞，且本校位處西子灣風景區，屬開放性校園，地理環境特殊，故須加強整合監視系統相關設施，以減少安全漏洞與強化校園安全。

未來將重新評估校內安全弱點區域，做為增設監視器地點之參考，以提高校園內教職員生之安全與保障。透過監視系統軟硬體之建置，同步整合全校各區之監視影像訊號存放機制；未來將擴大系統儲存容量，提高影片可存取調閱之時間(由目前約 10 天提高至 30 天)。

4. 建置全校消防安全監控系統

持續改善全校消防安全設施，加強消防自動警報系統及訊號線路之檢測，除加強相關人員之知能訓練，建構滅火系統、自動警報系統、避難逃生設施及搶救災害必要設施外，將進行中控管理系統之建置，希望能藉此系統大幅降低災害發生率及財產與人員之損傷率。

(五) 聯盟面

■ 強化臺灣綜合大學系統之教學合作機制

1. 臺灣綜合大學系統結合本校、成功大學、中興大學及中正大學四校特色，整合各專長領域之課程與師資，提供學生充沛完整之教學資源供學生跨校學習，以培育具人文與專業素養、跨領域學習與創新能力、

社會關懷與領導之人才。

2. 持續推動夏日大學、通識巡迴講座等跨校合作課程，合作辦理新進教師研習、運動績優學生聯合招生等計畫，並推動學生跨校選課、輔系、雙主修及國內交換生等機制，提供學生多元學習管道。
3. 全面推動在研究發展、大型貴重儀器分享、產學、促進國際化與國際知名度、圖書資源、教務、學務及行政相關等事務上四校資源整合合作，共享並制定相關法規，以為規範。

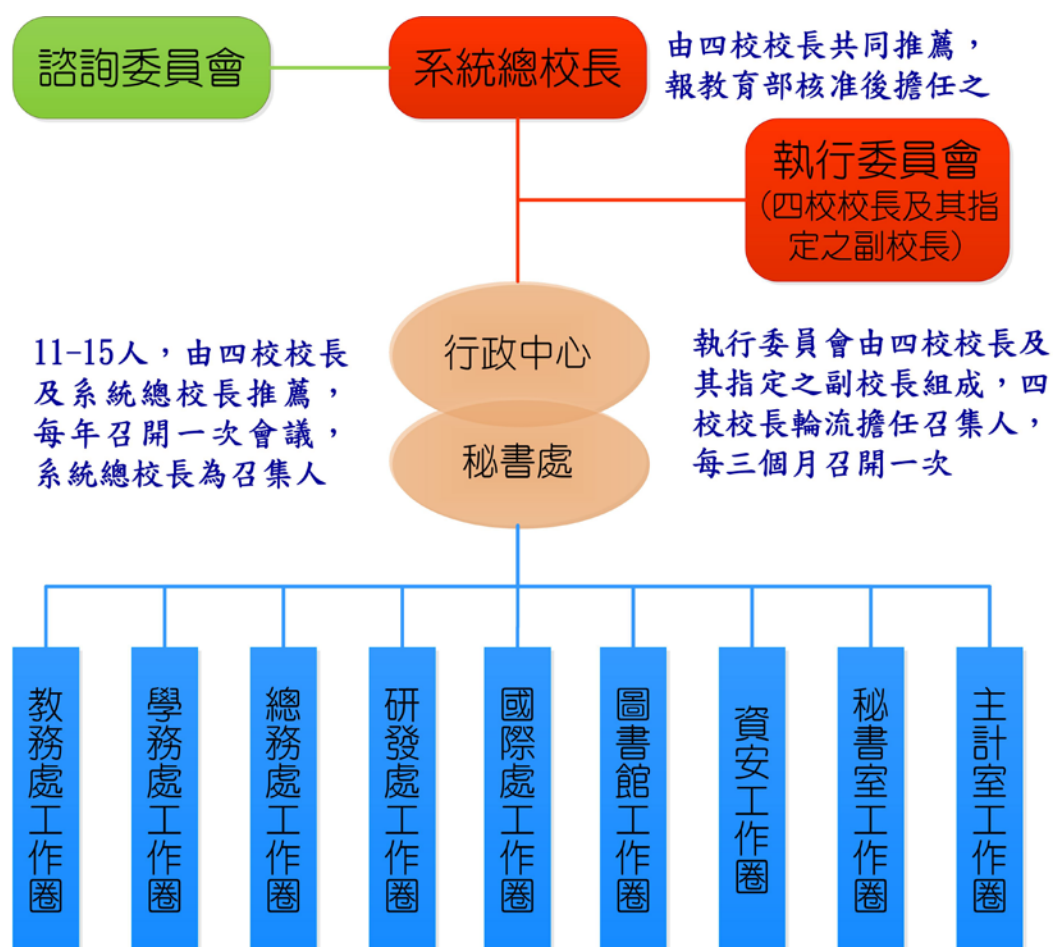


圖 7 臺綜大組織運作圖

■ 強化與高雄醫學大學及高雄大學之教學合作機制

1. 共同推動提升學生學習成效及強化教師專業發展之業務，分享教學資源。
2. 共同推動跨校整合學程及夏日大學課程，促進教師教學合作事宜。
3. 共同推動學生跨校選課及交換學生合作事宜。

4. 相互支援通識教育師資與課程。
5. 結合各校社團與外籍學生組成志工服務團隊，在國內外偏遠地區進行志工服務活動。
6. 推動研究合作計畫。
7. 鼓勵研究人員合作發表論文。
8. 增進各校儀器共享，促進雙方研發能量交流。
9. 舉辦合作研究人員聯誼會、研發成果發表會、學術研討會。
10. 積極尋求國際合作機會，開創跨校、跨國之學術或合作計畫。

■ 落實標竿學校 UCSD 標竿學習

1. 推動兩校互訪機制：本校不定期赴 UCSD 進行行政或學術參訪，學習該校行政方面的革新及成果，也藉由參訪建立學術合作平台。邀請 UCSD 學術或行政主管至本校訪問，促進兩校合作機會。
2. 建立研究合作交流平台：兩校在 100 年簽訂包含海洋科學、工程及社會科學三個領域的學術合作備忘錄，期在現有基礎下持續推動教師交流與研究合作。
3. 學生研究及學習交流：已經簽署選送學生研修備忘錄。本校學生可申請出國研修補助赴 UCSD 學習一個暑假或一學期，也邀請並協助 UCSD 學生至本校研究或學習。
4. 標竿典範學習：學習 UCSD 之校務發展策略與行動方案。
 - (1). 推動綠能校園策略及執行方案。
 - (2). 學習 UCSD 與聖地亞哥地區共存共榮創造學校與高雄地區之雙贏。
5. 未來推動方向包含：
 - (1). 持續推動學生課程學習交流與研究交流
 - (2). 延請各領域世界級名師，不定期開設大師講座，使師生視野與能力與國際頂尖人才接軌。

二、提升國際學術競爭力

為前進世界前 200 大國際一流大學，除戮力提升在國際上之學術地位之外，以營造一個互利友善國際化校園為目標，並強化與其他國際姊妹校的實質合作、結合國際學術資源及推動國際交流，以提昇國際聲望。

(一) 教學面

■ 提升學生外語能力，檢核外語畢業門檻

1. 通識「英語文」課程依學生入學英文程度分四級上課，其中「高級」課程，103 學年度起，由外文系專任教師依照自身專業，設計規劃課程，將其專業知識通識化，讓英文程度好的學生以英文為媒介，涉獵學習不同領域之專業課程；初級、中級、中高級課程維持設計為一般英文課程，讓學生在大學期間可以透過學校開課等相關資源精進英文能力。
2. 除通識「英語文」必修四學分外，本校於 100 學年度起推動英文畢業門檻認證，希望透過此認證機制的推動，一方面督促同學養成英文自主學習習慣，並取得相關英檢考試證照以做為未來升學或求職加分之用，進而具備「全球移動」的基本語文能力，另一方面，可藉由學生認證情況檢視英語文課程分級以及課程設計內容是否符合學習需求。

英文能力標準認證（英文畢業門檻，外文系學生標準另訂）

考 試 類 別	及 格 標 準
多益測驗 (TOEIC)	600 分(含)以上
國際英語能力測驗 (IELTS)	5 級(含)以上
托福網路化測驗 (TOEFL-iBT)	61 分(含)以上
全民英檢 (GEPT)	中高級初試(含)以上
托福紙筆測驗 (TOEFL ITP)	500 分(含)以上

3. 未達本校設定之英文能力標準學生，亦可透過以下措施完成認證：
 - (1).參加並通過「校內英文能力鑑別測驗」
 - (2).修畢本校「進修英文課程」成績及格
 - (3).完成「英語學習歷程認證計畫」。
4. 未來擬申請教育部「全校型英文基礎閱讀寫作課程計畫」，強化大學

部學生英文閱讀及寫作能力，加強語言與文化或專業的深度連結，建立國際視野及深度文化涵詠，落實國際化。

5. 將修訂「中山大學學生參與外國語文測驗獎勵辦法」，獎勵大一~大二外語檢定成績優異學生，藉以鼓勵學生儘早完成英文畢業門檻要求。
6. 英語文教學中心於文學院以及 L 棟宿舍區分別設置了一處英語自學園/English Plaza，提供學生課餘時間自學英文的場所與資源。除一般館藏利用外，英語文教學中心亦遴選本校英文能力優異學生以及外籍生提供一對一、團體、線上英文寫作諮詢服務。中心亦持續於每學期舉辦數場外語學習相關講座。
7. 另設「英語學習角落」豐富各類英語學習模式，以使學生將英文學習內化為生活的一部分，打造國際化校園。

■ 學生學習引航

1. 強化多元學習：除透過系所課程地圖培育學生專業能力外，並鼓勵學生跨領域學習及參與國內外大學交換生、雙聯學位、短期研修、國際志工與海外實習計畫。
 - (1) 推動輔系、雙主修及整合學程
 - (2) 與國際姊妹校簽署國際交換生協議、雙聯學位學程
 - (3) 與高雄醫學大學建立跨校轉系、輔系、雙主修
 - (4) 與臺綜大系統大學學校校簽署國內交換生協議
2. 強化研究能力及就業管道：透過學生專業實務能力強化計畫及產學合作計畫，以強化學生的實務應用能力、研究能力及就學管道，落實學用合一。
 - (1) 學生專業實務能力強化計畫
 - (2) 產學研發合作計畫
 - (3) 優秀博士生留任博士後研究與約聘教師
 - (4) 國內業界與海外實習計畫
 - (5) 鼓勵大專生參與專題研究計畫

■ **延攬國際級大師(或諾貝爾獎得主)及國內外優秀教研人員至校任教，提升師資競爭力**

1. 聘請國際級大師擔任特聘講座，並主持大型研究計畫及帶領研究團隊。透過「全球學術合作中心」尋求國際合作機會，拓展人際聯絡網與研發合作關係，增進延攬機會；透過國際大師、榮譽講座與特聘教授之豐沛研究能量，並藉由相關激勵方案與輔助方式，帶動年輕潛力學者參與合作團隊，透過師生對學術研究的參與，除強化本校在國際學術界之影響力與能見度外，也提升本校研究能量，培育頂尖人才。
2. 積極延攬具研究潛力可獲吳大猷獎或年輕學者獎之優秀教師至校服務。

■ **遴聘具全英語授課能力之優質新聘教師**

為提升全英語學位學程教學品質，除極力延攬外籍教師外，亦將具備全英語授課能力納入新聘教師遴聘的條件之一，以逐步提升全英語授課教學之師資支援。

■ **推動雙聯學位學程**

為拓展學生國際視野，增進國際學術合作，並強化本校學生與境外大學學生之交流學習，本校將持續與世界優秀大學合作辦理雙聯學位學程，以強化學生之國際競爭力。

■ **強化招生策略規劃**

1. 為增進學生生源多元化，培育學生多元文化之包容力，提升學生適應國際化環境的學習能力，本校持續提升南星與繁星計畫學生、陸生及外籍生之比例，並積極推廣學校知名度，以吸引優質學生就讀。
2. 為吸引優質學生就讀，除積極提升本校之國際知名度外，亦積極強化網絡媒體國際化，以利宣傳並提升本校能見度。
3. 推廣五學年學碩士、大學生逕攻讀博士等計畫，鼓勵大學部之優秀學生繼續在中山深造。
4. 成立「招生策略規劃委員會」，持續精進招生策略規劃與執行相關業務，並聘任專業經理人進行業務控管。未來擬針對招生策略規劃、招生績效考核及招生宣傳活動等，協調與整合校內各相關單位資源，建立一條鞭管理方式。

5. 積極建立東南亞二所、東歐一所之策略夥伴學校，定期互訪，提供互惠之獎學金及學雜費減免方案，以維持外籍生來校就讀碩、博士學位之穩定生源。

(二) 研究面

■ 獎勵研究創作發表

1. 除持續獎勵國際期刊論文發表外，未來將強化論文質之獎勵。規劃推行國際學術合作激勵措施試辦方案，以提升研究成果之質量。
2. 持續設置研究傑出獎暨年輕學者獎，獎勵績優及年輕學者。
3. 持續推動學術活動補助、山海論壇及 UCSD 研討會衍生成果激勵措施，補助國際學術研究交流活動與研發成果。
4. 統整並檢視本校現有彈性薪資獎勵措施，規劃前瞻之積勵措施。
5. 加強各重點研究中心(研究群)成員之共同合作，鼓勵本校跨學院之優秀研究團隊參與，凝聚研發能量，以聚焦研提主軸計畫方式，積極對外申請計畫及經費，朝研究品質精緻化深化發展，促進研究能量提昇。
6. 支援教師國際學術研究重點經費。
7. 精進本校學術研究重點支援配合款之有效運用，深化教師研究之所需。
8. 配合科技部與本校之大學生參與專題研究計畫，鼓勵大學部學生參與教師之專題研究計畫。並藉由研究生獎助學金獎勵學生研究創作發表。
9. 配合教育部規劃方案，爭取臺灣人才躍昇計畫，以提昇本校延攬國際頂尖研究師資及團隊，提昇本校國際合作能量。

■ 提升國際化研究能量

1. 積極進行兩岸合作、學術交流及國際會議

透過山海論壇機制，建構兩岸學者研究領域專長平台，媒合雙方學者進行學術交流。

2. 積極推動國際合作研究與學術交流

- (1). 新設「全球學術合作中心」，將積極爭取跨國際合作計畫及國際合作論文。以提高國際合作論文之該類論文質量為目標，並給予獎勵以提升本校之國際能見度，期能於 2020 年達全校國際期刊論文總篇數之三分之一。
- (2). 制訂鼓勵國際合作期刊論文之獎勵措施。
- (3). 鼓勵校內和其他國內外學校共同籌組國際研究團隊及辦理相關各項學術交流活動。
3. 鼓勵教師擔任國際重要期刊編輯及主辦國際學術研討會與交流活動。
4. 針對各世界大學排名指標進行分析研究，探討本校國際研究能量精進之策略。
5. 結合臺綜大系統籌組跨國研究團隊，共同進行大型研究主軸計畫，提升本校研發能量與國際知名度。
6. 加強本校學術亮點之呈現，廣發本校學術成果電子報予國內外相關學者專家，提升本校研發能量之能見度。

■ 提升師生國際移動能力

1. 鼓勵博士生爭取科技部千里馬計畫及校內有關博士生出國研修獎助方案，增加出國研修機會。鼓勵學生善用教育部資源，如「學海飛颺」進行海外交換與攻讀雙聯學位；利用「學海築夢」專案進行海外研修與海外專業實習，「國外短期蹲點」計畫，進行海外研究、實習、見習及培訓等，以擴展國際視野，強化學生國際移動力。
2. 配合教育部頂尖大學策略聯盟選送博士生或教師人員赴國外 5 所大學訪問、進修及參與研究，擴大國際學術合作研究能量。

(三) 產學面

■ 積極提升國際產學競爭力

1. 委託國外專利法律事務所進行本校專利被國外廠商侵權之分析，提升本校專利績效並防止本校智慧財產權受到侵害。
2. 善用國外姐妹校資源及溝通管道，向當地產業界進行本校技術及專利之推廣，拓展國外技術移轉機會。

3. 配合政府政策，參與國內、國外之產品展覽，以提升國際能見度，提高校內技術與校外產業媒合機會。

■ 提升育成輔導之國際知名度

積極推動本校參與全球創業觀察組織(GEM)及國際重要展會，促進本校育成廠商之交易活化，以提高國際知名度。

(四) 行政支援面

■ 完成國際研究大樓之營運管理及發揮其綜效

本校位於西子灣風景區，並緊鄰壽山國家公園及高雄港口，至小港國際機場及高鐵左營站之車程只有半小時，所以相當適合發展學術研究、產學合作與國際交流，並形塑「山海胸襟、熱情洋溢」的校園文化特色。

本校國際研究大樓已於 2014 年 10 月底完工，是一棟具有符合國際潮流之黃金級綠建築，將提供醫學科技所(新成立)、生醫所、光電系、貴儀中心、國際處、產學處等教學研究與行政單位使用；設有可容納約 150 人及 250 人之國際會議廳及數十間研討室，非常有利於優質的國際學術研究會議與交流活動在西子灣美景中進行，以讓外賓多認識中山大學。未來希望透過此棟新完成的國際研究大樓 4600 坪空間，有效連結許多高科技(醫科／生醫／光電／貴儀)研發與產業界(產學處)之聯繫及提升國際合作姐妹校(國際處)交流之量能，擴大發揮提升本校學術研究水準及社會貢獻度之綜效，加速本校晉升國際一流大學之林。

■ 營造校園品牌，強化媒體行銷，提高國際能見度

為鼓勵校內各學術單位積極提供學術研發成果，增進社會大眾對本校的瞭解，俾利對外行銷曝光增加國內外能見度，建立中山品牌，在各單位建立新聞聯繫窗口定期提供學術成果與教學活動之訊息，以利對外媒體發布，呈現豐富多元之校園特色。

擬訂定相關要點，鼓勵各單位之研究成果、創新教學、產學合作、研討會或學生活動等之相關訊息曝光，並視新聞亮點程度，於校園首頁上分類曝光，擇優給予獎勵。

於校園首頁設置「中山亮點」專區，強化推崇校內講座教師研究成果對社會之貢獻，並以雙語曝光，以加強研發成果之國際能見度且強化各項評鑑

之亮點。

■ 完善友善國際化校園環境建置

1. 精進英語網頁，提升國際能見度，讓國際學生了解本校特色與系所資訊。
2. 營造校園國際化之情境。
 - (1). 強化雙語校園環境建置，讓校園各單位標示，安全警示標示及樓層配置圖等皆有完善之雙語標示。
 - (2). 與師生相關之各項法規，以雙語建置上網以利外籍師生了解並遵循利用。

(五) 聯盟面

■ 鞏固與國際姐妹校合作關係

1. 深化與姐妹校實質交流，擴展國際學生生源

持續檢討目前姐妹校合作契約，並評估本校可加強合作重點開發國家，作為學術交流合作與招生參展重點。

2. 落實與標竿學校之合作交流

建立互訪機制、深化國際研究合作及學生交流等。持續由「國立中山大學、廣州中山大學、廈門大學之山海論壇及 UCSD 研討會衍生成果激勵措施」，激勵教師實質學術交流合作經費。

3. 加強國際研究合作

加強「全球學術合作中心」積極聯繫爭取跨國合作計畫及國際論文合作，並鼓勵校內和其他國內外學校共同籌組國際研究團隊及辦理各項相關活動。

■ 建立國際策略合作夥伴

深化與標竿學校之合作交流，並由高層主管出訪歐洲、北美、亞洲與本校相當層級之學校，進行策略合作。

■ 增加本校國際發展能量

1. 配合教育部人才培育計畫，加強招收優秀外籍碩博士生，強化本校學術研究能量。
2. 推動課程國際化，持續增加英語授課課程之開設，厚實本校招收國際學生的基礎。
3. 與國外大學合作，成立外國學生來校短期研修專班，吸引更多學生來本校研修，並同時促進校際合作。
4. 配合頂大策略聯盟海外合作計畫，邀請具交換經驗之師生辦理說明會，提高本校師生赴頂尖大學進修或就讀比例。

■ 強化海洋特色領域聯盟

由本校海洋科學學院與國家實驗研究院臺灣海洋科技研究中心、國立海洋生物博物館、海洋國家公園管理處及農委會水產試驗所等海洋專業機構進行合作，有效運用多方資源，建立政府、學術研究機構及智庫之合作關係機制，增進雙方學術研究與實務之合作與交流。

三、發揮社會影響力

利用本校在地一流大學的角色，強化與在地環境、社區的締結，積極參與地方發展，落實在地關懷並善盡大學之社會責任。

(一) 教學面

■ 透過專業服務學習，建立與社區共榮，善盡社會責任

1. 以服務學習來表達對社區議題的關注，使學生能札實地培養社會智商與多元智能，並提供多元服務學習經驗，實踐全人教育理念。
2. 以服務學習實踐體驗式教學及僕人領袖理論，喚起學生公民意識，培養善盡社會責任概念。
3. 創造更有價值的學術知識可能性，非僅提供服務，而是要與社區分享學術資源，協同合作，給予學生調查社區議題，洞悉社會問題的根源，有實質意義的持續參與服務學習，提升學生之公民立與社會關懷。

■ 建構多元區域弱勢學生之學習管道

1. 協助弱勢學生入學機會之管道
 - (1). 提高繁星、南星計畫等弱勢學生入學名額及比例，以落實照顧弱勢學生的理念。
 - (2). 為妥善照顧經濟弱勢學生，強化各類學習 TA 服務網絡之助學措施，包括提供學雜費減免、獎助學金、校內工讀、就學貸款、急難救助等，以照顧學生安心就學。
2. 協助偏遠區域學習資源
 - (1). 建構數位學習資源管道，將優質數位課程分享弱勢偏鄉學子。
 - (2). 透過專業服務學習，建立偏遠地區之學生課業輔導機制。擴大現行之華遠基金會與永齡希望小學中山分校之服務範疇。
3. 推廣社區中小學生語文與文化學習服務
 - (1). 提供獎學金給在本校進修之歐盟國家學生，鼓勵其至社區中小學與學生進行語文學習輔導與文化交流。
 - (2). 強化本校策略聯盟高中之國際文化服務，優先邀請學生參加本校辦

理之國際文化學習課程與活動。

■ 高東屏區域教學資源中心與區域大學分享教學資源

1. 辦理高東屏區域教學資源整合與分享相關計畫。
2. 推動「學生基礎能力檢測機制」及成立「大學教學效能及學習成效評估中心」，帶動地區學校提升教學品質。
3. 主動引領其他高東屏地區夥伴學校，進行領導力及服務學習課程種子師資培訓、服務學習研討與合作，透過教學資源分享，落實服務學習教學績效，引領夥伴學校擴大社區影響力。
4. 整合高東屏區域教學資源中心之資源，積極爭取教育部「大專校院協助高中優質精進計畫」、「大鵬網職涯發展平台計畫」及「高三學生線上增能學習方案」等計畫。
5. 深化區域網路串聯平台，創造高等教育與中小學教育垂直連結及夥伴學校建立關係，促使學校機構、社區組織、公部門、企業組織，共同成為優質的服務學習領導力教學團隊。

■ 與台東大學及金門大學建立國內交換學生協議

本校除提供臺灣綜合大學系統內學生跨校交換，建立學生多元學習管道外，另與台東大學及金門大學簽署國內交換學生協議，提供兩校學生多元學習機會。

(二) 研究面

■ 跨領域整合研究，協助提升地區產業競爭力

1. 整合校內原有之潛力研究群

為加強本校研究群的實力，研究群間整合已為趨勢，跨院校和跨國合作且進行學術研究與人員交流等合作互動，更是厚實競爭力的基石。將現有部分校內潛力研究群進行重組或提升，以達研究中心之規模，將規劃成立亞太海洋、電子商務、大規模多天線系統、功能性結晶非晶複合物、轉譯科技醫學、人文創新與社會實踐及非線性分析及優化理論等7個研究中心。以頂尖特色領域的科技資源積極與鄰近科技園區或工業區廠商合作，協助大高雄高屏區域產業升級與活絡。

2. 整合高屏各大專院校技術研發能量

結合產官學研與高屏各大專院校技術研發能量，積極爭取及整合校內外資源，透過學術資源整合與共享，增加本校實質研發能量外同時，共同推動產業技術增值創新並提升產業競爭力。驅動南部新興產業，連結特色法人單位，協助創造產學合作效益，強化高雄產業競爭力。

■ 強化地方智庫角色

1. 針對攸關在地大專院校與社區發展議題，邀請高雄地區大專院校共同成立「高雄市大專院校校長聯誼會」。
2. 建立與高雄市政府以「高雄的大學，高雄的智庫」定期研討、提出建言機制與管道。
3. 透過海洋領域專業服務學習，深耕在地產業，及輔導產業轉型，推展中山特色之專業服務學習，與高雄市政府、海洋局、海洋國家公園、海生館等公部門、企業機構之合作。
4. 加強「臺灣海洋產學策進會」運作，透過「策進會」整合教學資源，培養海洋產業發展所需人才，成為高雄「海洋首都」人才庫。
5. 透過本校在海洋與環境的整體研發能力，協助高雄港市及全國各港口推動綠化，並取得相關認證。

(三) 產學面

■ 與企業建立長期合作夥伴關係

1. 整合中山與在地指標型企業及法人之技術、人才與設備，以提升雙方研究發展水準為目標。
2. 以頂尖特色領域的科技資源結合區域特色之產業，推動大高雄高屏區域產業升級與活絡，並積極與鄰近科技園區或工業區廠商合作。
3. 提升智慧財產之技術移轉。
4. 尋求與國際大廠、著名研究機構的合作機會，善用國外姐妹校或畢業僑生資源及溝通管道，積極提升國際產學競爭力。



圖 8 大高雄地區之園區分佈

■ 培育南部科技研發團隊種子

1. 全面提升南部傳統產業升級，並協助傳統產業轉型。
2. 提供校園天使資金及利用西灣天使俱樂部，協助新創事業發展。本校已協助校友會成立西灣天使投資(股)公司，其目的即為協助新創公司之發展，並促進高雄地區產業升級，提供新創事業萌芽發展階段之種子資金，後續聯結本校育成輔導機制及技術支援，藉以扶植本校師生及南部企業之成長，創造學生、學校、校友、教授及產業之五贏。

■ 協助在地產業之推動

1. 成立國立中山大學促進產業發展研究中心，進駐於高雄軟體科技園區，積極協助南部 IC 設計、數位內容與醫療器材產業之發展，及指標性廠商進駐。
2. 成立中華民國高雄軟體園區產學策進會，有效垂直整合各校之數位內容推動政策與相關資源，並且水平連結各校之人才與技術予企業或依企業之需求於各校開設專業學程學分班，以促成高雄軟體園區產業人才之群聚及有效減少學用落差。
3. 推動社團法人臺灣海洋產學策進會，透過產學策進會之運作，結合學

研界的研發能量，組織跨領域工作團隊，與企業建立技術研發、人才培育等互動模式，實際推動「海洋產業」、「海洋資源與科技」、「海洋生態與保育」及「海洋教育」等面向的發展，擴大產學合作的面向與機會。

4. 成立西灣產學俱樂部，提升本校產學合作能量，本校自 103 年度起成立西灣產學俱樂部，以常態產學交流機制，每年邀請近 10 年來投入本校產學合作的企業法人與教職人員，擴大雙方溝通平台，以期增加產學合作及技轉成功案源。本案規劃以產學成果發表會、餐敘及藝文活動等方式辦理，每年舉辦 2 場進行產學交流媒合。

5. 建置大高雄產學合作平台

- (1). 成立大高雄地區（高屏區域）之產學合作聯盟，包括區域內各大學、學院等，除了彼此在技術上互補不足之處外，也進行園區、工業區之認養輔導，加速在地產業技術深化。另一方面，則導入先進技術觀念，加速傳統產業升級與轉型。
- (2). 本校連續 3 年獲得國科會績優技轉中心之獎勵與肯定，顯示本校在智財管理方面已建立良好之制度。將以此為基礎，協助區域內之聯盟學校進行專利申請、佈局互助、交互授權，並預先為產業進行專利防禦網佈建，達到整批專利授權與交易。

6. 積極鼓勵教師參與產學合作業務

- (1). 建置本校親產學之環境，在校內升等、評鑑、彈性薪資等各種制度設計上，強化產學合作所占比重，提升校內教師承接產學計畫之意願。
- (2). 以中央政策之重點產業發展及先進國家技術需求為主軸，建立本校研究領域之人才庫，積極媒合本校具潛力的領域教師與研究團隊共同爭取大型或整合型計畫，使參與產學合作教師人數達全校總教師人數 1/3。

7. 籌設企業研訓中心

- (1). 先訓後聘：由企業提出該公司希望員工應有之專長與培訓規劃，由本校或是聯盟學校來提供課程與訓練。
- (2). 先聘後訓：協助企業對於內部員工開設在職訓練課程，或是對於該

公司新進員工提出訓練課程，縮短其在公司內之投入生產前之準備期間。

(3). 就業媒合：企業研訓中心的重要任務就是在人才供需的兩端，提供一個有效率之平台。除了學校課程結合產業需求，並將在地產業的專長需求帶入校園。

8. 與高雄醫學大學共同成立「食品安全快篩中心」，為食安把關，期望以學界尖端技術，提供快篩分析機制，發揮大學應有之社會責任，以技術支援，成為政府食安後盾。

■ 跨科系服務團隊，深耕在地產業服務及輔導產業轉型

1. 組成跨科系學生服務團隊，經過領導力、溝通力、團隊合作能力等軟實力訓練後，投入協助既有弱勢產業及待轉型企業升級，行銷地方特色農業，為小農建立產銷合作網絡。使學生於實務經驗中應用自身專業能力，協助地方產業轉型。
2. 以中山研發的創新科技，進行產學合作與推廣授權，提升在地產業的技術競爭力，並協助優質在地中小企業，建立國際貿易推廣機制。



圖 9 中山大學產學推動之願景推廣機制。

■ 成立中山仁武研發育成專區

本校之第二校區（仁武校區）未來將成為高雄市自由經濟示範區「中山仁武研發育成專區」，核心理念在於自由化、國際化及前瞻性的全面落實。以「突破法規框架，創新管理機制」為原則，藉由制度適度的鬆綁，提供高效率的單一窗口服務，進而協助在地產業，達到「區內是櫥窗，區外即工廠」

之效益。未來本校產學營運及推廣教育處下設之創新育成中心、研訓中心、進駐廠商、實驗工廠等都將座落於仁武校區，因為交通便利，可快速連接到附近之工業區與科學園區。



圖 10 產學營運及推廣教育處仁武校區示意圖

■ 規劃產學業務六年發展路程(Roadmap)

基於前述之發展策略，規劃出 2020 年之路程圖（Roadmap）：

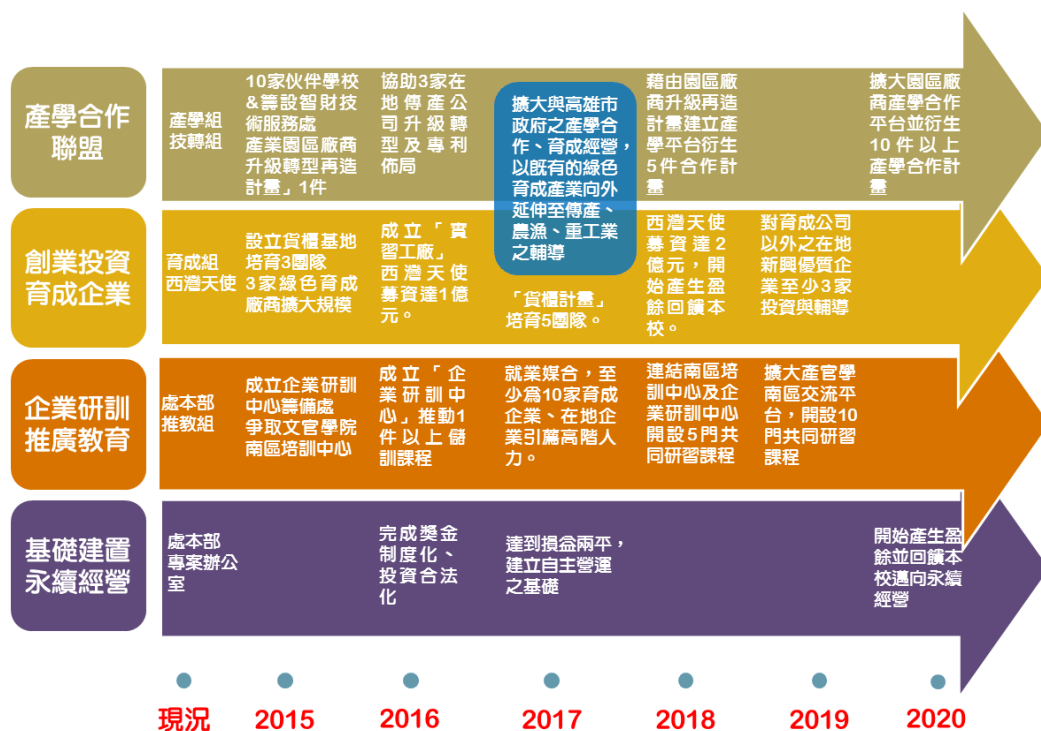


圖 11 中山大學產學業務 2020 年發展路程圖

(四) 行政支援面

■ 發展仁武校區

本校西子灣校區土地約 70 公頃，惟大多為難以開發之山坡地，僅有約 30 公頃可有效使用，目前全校師生同仁人數已接近 1 萬人，明顯已達到飽和的現象，未來發展將會受限。經本校數十年之爭取，教育部於 2012 年 12 月始同意核准本校仁武校區共約 24 公頃之土地，開發第二校區。未來仁武校區將以永續發展、友善校園、健康學習、人文創意與產學合作為開發與建設之理念，建構符合國際水準之綠色校園。

本校將於 2015-2020 年期間，分三期開發仁武校區，分批設置生命科學與科技研究中心、電資學群、產業人才培訓暨創新育成中心、綠色能源特色研究中心、電信暨數位傳播研究中心等，以因應新興科技及區域特色化發展，滿足產業界對基礎研發人才之需求，總開發經費預估將會超過 20 億元，仁武校區整體規劃設計示意圖與預定開發時程圖分別如圖所示，此項重大工程事涉層面極廣，須傾全校之力以及政府與產業界之支持方得以完成。

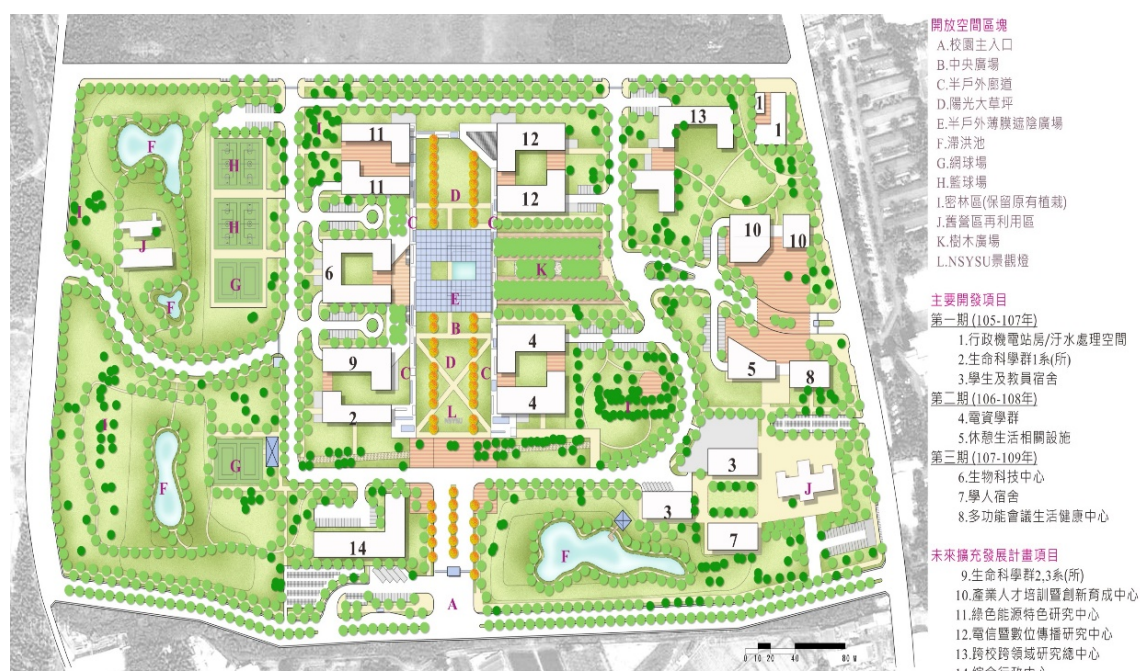


圖 12 本校仁武校區整體規設計示意圖

1. 仁武校區是一結合具備研究、教育、健康及會議功能之高科技研究基地，包括：

(1). 教學育成區：著重於生命科學學群和電資學群，並建立產學合作機

制，培育高科技人才。

- (2). 研究中心區：具備生物科技中心、產業人才培訓暨創新育成中心、綠色能源特色研究中心、電信暨數位技術傳播中心及跨校跨領域研究總中心等五個學術研究中心，以提昇產學競爭力。
- (3). 多功能健康生活區：包括運動場、生活健康中心，提供休憩場域，並開放居民使用，共享校園空間與設施。
- (4). 綠能環境發展區：景觀保留區，作為未來拓展增建之用地。

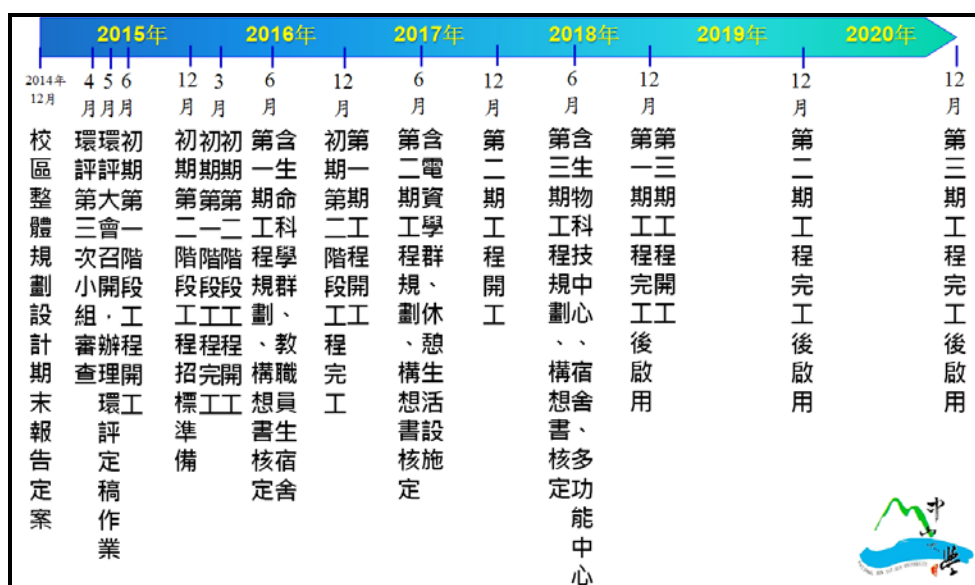


圖 13 本校仁武校區 2015-2020 年預定開發時程圖

一所頂尖大學的國際學術競爭力若要有長遠的進步與提升，頂尖人才的培育及基礎建設的增加是不可缺少的兩項重要因素，惟有透過仁武校區的開發始能落實本校特色研究團隊的群聚與整合、吸引校外(含國外)頂尖學者專家加入本校、有效加速本校與高雄產業及國內外大廠之合作(含產學合作計畫、技術移轉授權、產業人才培育、新創育成企業之進駐及輔導等)，才能真正促成本校學術研發成果與產業需求及國際舞台接軌。

此外，透過本校仁武校區的發展可以更緊密的與中央或地方政府之政策或資源結合，加速高雄地區之暨有企業之技術升級、新創企業之成立與發展、南部人才之就業機會與地區之繁榮及人文素養提升。

2. 申設自由經濟示範區

- (1). 以中山大學做為人才訓練基地，符合經濟示範區推動國際人才培訓

之發展方向。

- (2). 中山大學仁武校區校園規劃為生物科技與生命科學專區，符合自由經濟示範區推動國際醫療相關產業專業人才培訓之發展方向。
- (3). 中山大學推動與高醫聯盟有助於推動該區未來醫療相關產業之發展。

3. 邀請國際級研發單位進駐

考量校本部之優勢及資源、未來產業趨勢，及南部地區之重點大學其設置單位狀況，並配合國家發展政策，仁武校區將與國衛院、高雄科學園區相互搭配，以及配合台南科學園區、工研院南部分院之發展，與高科技產業共同合作，邀請相關國際級研發單位進駐，如：國家衛生研究院環境醫學研究所、工學院、綠色能源特色研究中心、生物科技中心，建置標準研發實驗室，供業界進駐，及本校各研發中心進駐，提供企業及相關研究人員一個優質的學習、研究及休閒環境，以培育我國的高科技基礎研究人才，提升我國的國際競爭力。

■ 活用校友會館營運及整建台北逸仙會館

1. 提供完善之校友服務平台。
 - (1). 整體校友服務規劃及行政統籌之核心。
 - (2). 提供多功能校友服務與聯誼活動空間。
 - (3). 強化校友會組織及擴大校友捐款。
2. 整合、擴大校友服務資源輔助推動校務發展。
 - (1). 本校目前已有校友總會及 6 個地區性校友會(台北市、台中市、台南市、高雄市、屏東縣、澎湖縣)，以及分屬各學院或系所之校友會，未來將朝向「協助現有校友會穩健發展」及「成立新地區性校友會」兩大目標，健全本校校友會架構。目前本校對校友之認定範圍為「取得正式學籍之畢業生」，未來也將參考他校作法，將曾經於本校修習推廣教育之結業學生也納入校友範圍。
 - (2). 本校與高雄醫學大學結盟之中山高醫攻頂大學聯盟，除建立學術與行政合作之工作圈外，中山校友總亦與高醫校友總會有良好互動，未來兩校將透過校友會平台，增加廣義校友資源，以輔助校務發展。

3. 提升校友會館營運效益，提供多功能之校友服務與聯誼空間

- (1). 提升西子樓校友會館使用率，加強對校內教職員生與對校友之宣傳，延續場地優惠政策，並開放廣義校友及校友所屬之企業或社會團體借用。此外，校友服務中心將增加辦理各類活動，吸引教職員生、校友造訪校友會館。
- (2). 為擴大對北區校友之服務，本校擬於台北市精華地段（中正區鄰近中正紀念堂）以長期租用方式成立逸仙會館，該會館為一個多功用途空間，結合校友集會聯誼、學校研發成果發表、舉辦研討會、會議室租借等之場所。逸仙會館目前已進入規畫設計階段，待整修完工正式營運後，除能為台北地區校友打造一個集會空間外，亦能擴展本校於大台北地區之學術研究觸角。

(五) 聯盟面

■ 攻頂大學聯盟

本校與高雄醫學大學成立「攻頂大學聯盟」，共同籌組研究團隊，共同發表論文，並進一步訂定兩校學生跨校雙主修、跨校輔系相關辦法，共同整合與分享教學資源，以提升教學品質，且透過聯盟合作的方式，使學生數約有 1.5 萬人的規模。



圖 14 中山高醫合作架構圖

■ 山海論壇

本校與廣州中山大學、廈門大學積極推動三校之間的師生學術交流活動，開拓校際間之合作機會，每年舉辦「山海論壇」研討會，由三校輪流舉辦，目前已舉辦四屆。論壇主題逐年擴大，已涵蓋海洋、經濟管理、材料化學、物理能源、生醫與醫療器械、兩岸研究、高等教育研究、嶺海文學與文化及數學與科學計算等九大領域。三校均推派頂尖研究學者進行學術發表及交流研討，每校均對跨校科研合作專案進行配合補助經費，今年更對最佳合作論文及團隊進行獎勵。

■ 整合地區學術資源

本校在教學與研究上於高東屏地區具領導角色，身負帶動區域教學、學術及產業升級之重大社會責任。本校藉由頂尖大學之資源對區域之教學、研究、學術資源進行整合與地區內之學術單位共榮共享。目前已與八所國內大專院校透過合作協議結盟方式，進行地區學術資源之整合。101年起與高雄醫學大學及103年與國立高雄大學經由兩校合作共提計畫進行合作，成效顯著。未來除強調整合性與共同爭取校外整合計畫外，將擴大增加結盟學校，如與高師大進行學術結盟，以發揮區域頂尖大學之龍頭角色。

肆 推動績效檢核及評估指標

隨著高等教育的普及化、大學品質保證機制的推動、資訊科技的發達，大學進行校務研究已成為高等教育經營發展與教學改善不可或缺的途徑。本校為了有效執行前述各項方案，順利達成計畫目標，訂定質化與量化指標，做為計畫方案評估之依據，除經由內部控制與內部稽核確保校務行政品質外。另將推動成立校務研究辦公室，透過校務研究的過程進行自我評鑑與自我改進，促使學校成為一個能思考、反省與自我成長的機構。

一、推動內部控制與內部稽核落實校務推動品質

(一) 強化內部控制及內部稽核制度

1. 設置行政品質保證稽核中心，提升校務行政效能

為落實校務行政全面品質管理，健全內部控制及內部稽核機制，確保行政效能，以達到校務發展目標，本校於 2014 年 8 月 1 日設立校務品質保證稽核中心，將內部控制、內部稽核、行政滿意度調查及國家品質獎項之申請納入該中心職掌內，以收事權統一之效。

2. 健全內部控制制度，強化風險管理

自民國 2010 年起，本校建立內部控制制度。並於 2013 年 1 月完成整體內部控制制度初步建置，採滾動式修正更新內部控制作業規範。目前「國立中山大學內部控制手冊」已更新至 3.0 版。爾後將持續藉由整體層級及作業層級自行評估流程，主動發現風險、評估風險進而規避風險，以確保達成校務發展目標。

3. 實施內部稽核以落實內部控制監督要素

為確保內部控制執行成效有賴內部稽核監督。自 2014 年起開始實施行政單位內部稽核。依據每年度之內部稽核計畫，實地訪查稽核發現內部缺失，提出改善建議，並定期追蹤改善情形，以監督並匡正內部控制之缺失。

4. 強化危機管理機制，建立危機處理流程

建立各類危機處理應變計畫與處理流程，即時通報系統及管理決策機制，成立危機處理小組將災害發生之傷害降到最低。

二、推動校務研究做為推動校務改革之依據

基於過去本校積極投入校務研究，對大學生學習與培育機制之政策改革與法規修訂已有顯著成效。依此，本校將於 2015 年正式成立校務研究辦公室，積極推展系統性、科學化的校務研究，藉以瞭解校務運作狀況進而發現問題，回饋相關單位，提供行政與學術單位作為相關決策訂定與校務推動方向修正之依據。未來本校校務研究具體作法如下：

(一) 第一階段：資料蒐集

1. 建立整合型的校務系統資料庫

因應校務研究、校務評鑑與系所自我評鑑所需的相關資料，皆散落在各單位，因此需要建置一個整合型的校務系統資料庫，將各單位之資料進行整合，以進行長期性的調查與追蹤，作為瞭解校務狀況，策進與校務決策之依據。

2. 設計各項問案，透過各項評量機制體檢校園脈動與變遷，進行長期追蹤。

(二) 第二階段：資料分析

1. 透過多元的資料分析與檢核程序，嚴格確保資料分析結果之品質

在完成資料的蒐集工作後，利用各種統計進行軟體數據與資料之整理分析，進一步找出各項變因對相關決策之影響，該研究分析結果將集結為年度校務研究統計報告。該研究報告將回饋至各校務相關決策與執行單位。

(三) 第三階段：資料應用回饋於校務決策

透過年度校務研究統計報告，進而瞭解校務運作狀況並發現問題所在，提出問題解決方法，進而透過政策修正、建立或修改相關推動機制以解決問題，提升整體校務發展品質。例如：未來研擬推動之方向與目標如下所述：

1. 透過「學生之英文畢業門檻通過率與教學成效之關聯性」研究，診斷目前英文畢業門檻訂定之合宜性並作為調整英文教學政策與畢業門檻訂定之相關機制之依據。
2. 透過「系所課程與教師教學內容與教學目標達成程度」研究，提供系所如何檢試各項能力培育是否落實於課程，作為建構適當課程，確保教學品質之參考依據。

3. 透過「各種補救教學應用與成效之關聯性」研究，診斷補救教學的機制是否達成目標，用以調整補救教學相關機制之投入。
4. 透過「新生入學之特質與學習動機調整」研究，提供教務處、學務處、國際處及各學術單位對於學生培育機制訂定與經費投入之方向，及「學生選擇校系之重要依據調查」研究，提供學校進行招生策略之訂定的參考依據。
5. 「學生生活學習型態與學習成效之關聯性」研究，診斷各種生活型態及課外活動、志工投入之學生與學習成效之連結，藉以作為學生生活輔導及課外活動規畫投入之參考依。該研究可以長期追蹤畢業生就業狀況與就業競爭力，探討其對學生職涯之影響，以作為學生培育機制推動之參考依據。
6. 透過「畢業生生涯發展調查」研究，檢核畢業生就業各項能力是否具備，並達到本校之教育目標「社會菁英與人才培育」。
7. 透過「雇主滿意度調查」研究，檢核外部產業對本校畢業生之滿意度，並進一步調整各項培育機制之相關策略。
8. 「同類型學校校務推動與本校特色比較研究」可以協助學校了解同類型學校校務推動之狀況做為學校自我檢視之參考依據。
9. 「區域學校與本校特色之比較研究」可以協助學校做為本校跨校合作與區域校際整合之參考依據。

(四) 影響學習成效之教務部分之校務研究

學生追求卓越的動力，結合學生的求知慾、自我突破的熱情與中山老師們的專業與研究，配合服務學習軟技能的培訓系統，可以發展制訂個人成長、課程能力、公民素養、職涯發展等研究。

1. 透過「基礎能力檢測系統」評量學生是否具備有效學習的基本能力

本校協助高東屏區域教學資源中心建置涵蓋中文、英文以及資訊能力的基礎能力檢測系統，做為學生入學時檢核基礎能力的前測工具，各系所可視需要進一步定期進行後測。根據基礎能力檢測結果，本校可以得知是否需要在相關子能力上配置資源，協助學生提升基礎能力，進而有助於學生在進階課程與能力習得上之成效。此外，透過外部效度的逐步建立，可以作為系所檢核學生畢業時基礎能力門檻的工具。

2. 透過「大學生學習成效評量」長期且系統化地蒐集學生學習經驗與學習成效

「大學生學習成效評量」聚焦於學校教育、學習與生活經驗、學習成效、身心發展適應、就業力及就業市場表現之連結上。透過固定樣本追蹤資料的蒐集，亦即長期且系統化地對大學生學習經驗的調查，將散落在大學內部的學生、教學資訊系統的收集與管理一元化，並與校內既有的系統（例如課務、學籍管理）相連結，除了可以了解學生在大學裡的學習歷程（如學習動機、學習情緒、策略使用、學習投入）、學習經驗及發展現況，亦可發現學生在學習上的不足或缺失。

3. 將「畢業生生涯發展調查」與在校學習經驗調查相連結

針對畢業生進行系統性且例行性的追蹤調查，為高等教育自我提升的重要依據。本校除建立系統性且例行性（畢業後一年、三年及五年持續予以追蹤）的畢業生追蹤調查機制，未來亦將「畢業生生涯發展調查」結果與學生在校期間的「大學生學習成效評量」資料相連結，以研究大學教育品質、科系選擇、學習動機、學習投入、學習成效、學生核心能力與就業力、生涯定向及身心適應情形對於進入勞動市場的影響，以及畢業生適應勞動市場變化與職涯轉換之能力，企圖將畢業生在就業或其他生涯發展上的表現情形，回饋至學校的課程規劃與教學設計上。透過對學生學習經驗的調查與深入探究，可充分地瞭解學校的辦學現況，瞭解在那些地方做得好，那些地方仍有不足，並以科學化的實證資料進行研究，創造一個有利於學生學習與發展的環境。

4. 建立並發佈「學習成果指標(performance indicators)」

分析結果予各學院、系與教師，作為課程設計、教學改進及行政決策之依據，並根據分析結果提供建議，期能提升教師教學效能與學生學習成效。此外，各項學習成果指標亦將發佈至教務處電子報公告周知，加速評量資訊的交流與運用，並以實證資料作為教育決策規劃與學校資源投入之依據。

5. 強化資料的有效運用與即時回饋

為強化調查資料的有效運用、因應系所自我評鑑，推動與落實學生學習成效品質保證機制，並建立學生學習與教師教學支持系統。學生在完成大學生學習成效評量後，可立即獲得「學習輔導診斷報告書」、「雷達圖」及「發展趨勢折線圖」，提供學習診斷說明與學習輔導建議，讓學生能了

解自己的學習概況、學習上的不足與缺失，並協助教師檢視並調整教學策略與輔導措施。此外，為使學生了解自己的程度與同儕間的相對地位，可從資料庫中產出學校、院系、年級或性別等類別的常模，讓每個學生能夠與所隸屬的團體的學習狀況進行比較，並能夠即時地掌握教學品質的動態變化，有策略性地改進教學，據以提升教學品質與學習成效。

6. 建立教學輔導系統與強化學習輔導機制

學生完成線上調查後，個人的施測結果、學習診斷及學習輔導相關資料，除立即提供與受試者外，系統亦提供便利的交叉檢索機制（例如內在動機外在動機均低者），以利導師與相關人員即時搜尋需關懷與學習輔導的學生，並進行介入輔導，以收防微杜漸之效。

此外，基礎能力檢測系統也將提供「檢測-診斷-補救」的教學輔導機制，讓教師了解學生整體學習成效之後，能進一步明瞭學生學習不精熟的知識概念，針對這些知識概念進行補救教學課程。

(五) 影響學習成效之學務部分校務研究

1. 就業知能與效能

為讓入學新生及早瞭解其未來職業興趣，透過課程探索、課外活動探索、職場實習等方式，達到培育符合自己興趣的前置能力。自 2012 年起每年將於新生入學時使用教育部 UCAN 平台之「職業興趣探索量表」，對本校學生進行施測。

本校諮職組已依據 UCAN 的資料，進行統計分析，建置完成專屬本校入學學生職業興趣之常模。其次針對各系所學生的測驗結果數據進行分析，藉此了解學生的職業興趣偏好與特質，並分析各院、系所學生之職業興趣的同質性與異質性。除了橫斷面的資料分析外，將持續依歷年資料統整分析，建立長期性追蹤資料和其變化的分析。

不論橫斷或追蹤資料的分析，學務處將重要的結果，主動提供各系所參考，作為教學微調之參考。

2. 健康知能與效能

身心靈的健康概念養成，會影響學生將來的生活型態，也影響日後職場的抗壓能力。為引導學生建立有益的健康行為，將於新生入學時鼓勵參與新生體檢，建立全校新生的健康資料庫，以科學性方法加以分析，除

了與全國資料庫的平均數相比較外，並依據分析結果開發適合學生的健康促進方案。

本校主要的健康行為範疇涵蓋生活型態（運動行為、睡眠習慣、三餐飲食、吸菸行為、喝酒行為、藥品或毒品行為）、身心症狀的檢測，全球性共通性健康指標（Short Form-36），身體質量指數（BMI），高血壓，膽固醇、肝功能指標等。並持續追蹤學生大學生涯之健康變化，以回饋至學生生活輔導與體適能健康計畫建置。

3. 服務人群之知能與效能

社團是學生學習與人互動、溝通、學會領導、團隊合作的場域，鼓勵學生加入社團生活，可幫助培養個人能力認知、規劃能力、協調與合作能力、領導能力、執行能力、反思能力等。社團活動也是屬於實務的經驗部分，《Cheers》雜誌 2005 年曾對一千大企業的人力資源主管調查發現，87% 的企業認為「實務經驗」有助於增加競爭力，35% 的企業認為「豐富的社團經驗」對於面試有加分的效果。有鑑於此，推動學生加入社團，是重要的大學學務工作之一。

社團種類繁多，舉凡服務性、音樂性、學藝性、學術性、康樂性、體育性社團。除了鼓勵學生參加外，學務處將持續針對社團變化進行人數、社團數、社團經費之變動分析，並藉以改善社團評鑑機制與輔導方式，讓社團之生存更符合學生興趣，達成服務人群之目標。

4. 自我修養之知能與效能

本校住校學生人數高達二分之一強，住校生活是達成全人的生活教育的最好方式之一。透過團體生活，學習與人相處之道，欣賞及包容多元的異同，培育有益健康的生活型態。藉由推動宿舍自主，榮譽宿舍的模式，強化許多重要的元素，包括個人人際關係，與人應對進退之禮儀，時間管理之重要，情感的支持等。

為瞭解住宿生是否能真正善用時間、與人際交流達成自我修練的目的，學務處希冀透過榮譽宿舍參與人員與其學生課業、學生活動之關連性分析，瞭解其效能。

(六) 研發部分之校務研究

1. 研析政府部門徵求整合型研究計畫主題

藉由不定期彙整分析政府各部會各種徵求型研究計畫之主題、各學門及學門研究主題涵蓋範圍、各類徵求課題與說明，充分掌握國家政策及產業界未來研究發展需求之動態趨勢，並擇定未來發展重要研究方向及計畫主題，提供本校教師參考評估思考未來參與大型整合型研究計畫之可能性。

2. 建立本校跨領域研究整合團隊及合作清單

透過聯繫本校獲教育部邁向頂尖大學計畫補助之重點研究中心以及一、二級研究中心之成員，擬定各研究主題之建議合作團隊，藉由舉辦說明會、分享會、茶會等各種方式，增進本校教師進行跨領域研究之整合，協助老師進行橫向溝通及了解，發展合作契機，進而達成共識，以促進教師跨領域合作，組成研究團隊，對外爭取大型合作計畫。

3. 後頂大經費申請

結合產、官、學界機制、跨領域研究整合團隊，協商制訂目標，形成各大型主軸計畫研究團隊，完成研究計畫方案，積極爭取經費。

(七) 產學部分之校務研究

1. 教師產學研發成效與產業需求關聯性之研究

本校之產學策略係連結行政院推動之六大新興產業、十大招商計畫及十大工業基礎技術方案共同發展，故須定期檢視各學院系所教師之研究能量資料，包括研究專長、歷年執行計畫主題、專利及研究成果等，作為瞭解校務狀況、連結產業需求及配合國家產業政策推動與精進之依據。

2. 共用實驗室及貴重儀器使用績效與產業需求關聯性之研究

為落實資源共享之使用效益，定期瞭解本校共用實驗室及貴儀中心儀器清單，可提供廠商租用，進行相關實驗及測試，包括使用範圍、儀器名稱、廠牌規格、收費機制及所在位置。本校可得知校內共用實驗室與貴儀中心儀器是否符合產業技術及研發需求配置資源，進而促進產業技術增值與發展。

3. 產學推動策略與國家產業政策一致性之研究

透過經濟部產業技術白皮書、產業資訊系統、技術媒合會等資訊平台，長期且系統化地蒐集先進產業技術研發資訊與政府當前積極推動產業技術發展之政策措施，使本校於推動產學合作業務時得聚焦於關鍵技術與產業技術發展領域，作為本校產學推動策略改善與精進之依據。

三、評估指標

(一) 質化指標

推動面向	評估指標	主要負責單位
教學面	■ 強化學生專業實務能力，落實學用合一 ■ 培養學生多元學習及跨領域思考能力 ■ 建構數位學習環境與教材 ■ 建立學生基礎能力檢測機制 ■ 成立大學教學效能及學習成效評估中心 ■ 建立學生學習成效長期追蹤資料庫 ■ 落實教學意見調查結果追蹤精進與獎勵機制 ■ 落實教師評鑑結果之追蹤精進	教務處
	■ 推動海洋、山野、生態保育等具山海特色領域教學。 ■ 推動學校及社區環境教育通識課程以及人文藝術通識課程，提昇學生藝術與人文素養，及關懷社會之胸懷。 ■ 持續開設國際志工服務課程，增進學生社會服務與人文關懷能力。 ■ 建置中文能力提升機制 ■ 落實外語能力強化機制	通識中心
	■ 每年辦理 2 次藝術季系列活動，節目型態涵蓋音樂、舞蹈、戲劇、講座、視覺藝術、駐校藝術家等，將多元豐富之藝文展演節目帶入校園。 ■ 藉由各藝文展演節目之推廣，培育藝文行政人才，根植藝文涵養，拓展國際視野。 ■ 藉由校園駐校藝術家的作品，形塑人文藝術校園。	藝文中心
	■ 建立學生及早讓興趣與職涯發展之緊密結合的機制 ■ 建立學生正確生活型態與持續運動習慣的機制 ■ 建立學生與人互動、溝通、協調、與領導能力的機制 ■ 建立學生的時間管理與自我修養能力之機制	學務處

推動面向	評估指標	主要負責單位
	■ 提供本地學生國際交流平台，增進師生國際視野 ■ 招收優秀外籍碩博士生 ■ 提升國際校園情境建置。	國際處
	■ 提升學生外語能力，培訓出國交換學生及欲出國交換學生語言能力與加強個人競爭力	教務處 國際處
	■ 提升學生出國交換、研修、實習、參與國際（含志工）活動參與度	國際處 學務處 研發處
研究面	■ 發展數個具有國際競爭力的重點領域研究中心。 ■ 擬定頂尖中心達世界一流之客觀專業標準及評估機制。 ■ 師生獲得國內外重要獎項情形。 ■ 重要及傑出之研究成果與規劃。 ■ 培植研究群，精進「國立中山大學學術研究重點支援」補助，提供教師建置研究設備之所需。 ■ 提供年輕教師申請研究經費補助或鼓勵加入研究團隊。 ■ 延攬國際級大師為特聘級講座。 ■ 提供碩博士生獎助學金補助強化博士生招生。 ■ 國際及海洋政策之研究與參與，辦理山海論壇及UCSD研討會衍生成果激勵措施，與廣州中山大學、廈門大學等分別建立跨校跨國研究。 ■ 增加與本校合作之國外頂尖大學。 ■ 新增設跨國合作(研究)團隊或跨國合作中心。 ■ 增加邀訪國際學者。 ■ 跨校國際交流合作。 ■ 由全球學術合作中心，媒合全球合作計畫，推動跨國研究中心及延攬跨國傑出人才等，達到提升全球學術地位之成效。 ■ 本校國際合作計畫件數及國際學術合作論文質量之提昇。	研發處
	■ 留任及培育優秀教研人才機制。 ■ 精進教師升等機制，提昇教師學術研究能量 ■ <u>改善各職級之教師人力結構</u> ■ 擴大與活化教師合聘機制(如：中研院、高醫等等)。	教務處 研發處 人事室

推動面向	評估指標	主要負責單位
	■ 延攬優秀新進教研人才。	教務處 研發處
產學面	■ 擴大大高雄產學合作聯盟經營規模。 ■ 爭取高雄工業區(仁武、大社)「產業園區廠商升級轉型再造計畫」，建立工業區廠商與本校產學合作平台。 ■ 成立企業研訓中心： 1. 每年推動「先聘後訓」或「先訓後聘」之企業人才培訓。 2. 開設共同企業研訓研習課程。 3. 推動就業媒合，協助育成企業、在地企業引薦高階人才。 ■ 成立仁武校區創新育成中心及共用之實習工廠，縮短學用落差。 ■ 協助西灣天使投資(股)公司募資，改制成為創投公司，進行育成公司以外之在地新興優質企業投資與輔導，開始產生盈餘回饋本校。 ■ 建立貨櫃創業基地，積極培育創業團隊。	產學處
行政支援面	■ 再生能源應用，整合電動車用電設備，發揮節能減碳效益。 ■ 因應仁武校區整體之發展及土地利用之效益，分期分區開發興建。	總務處 環安中心
	■ 提升電力設施系統及建立用電管控系統。 ■ 提升校舍用水設備及加強供水系統查漏與檢修。 ■ 設置抽水站及坡地防治整修，以強化校園環境安全。	總務處
	■ 建置公共腳踏車站，降低空氣污染，形塑友善校園	總務處
	■ 落實公文E化，省紙減碳。	總務處
	■ 實驗室安衛：落實各實驗室完善管理系統及自我檢查機制。 ■ 消防設備管理：規劃消防安全設備管理，校舍各空間用火、用電之監督管理 ■ 中水回收 ■ 校園食安-飲用水檢測：飲水系統由固定廠商定期維護保養，並依法規規定每季抽驗 1/8 台飲水機飲用水水質之大腸桿菌群濃度。	環安中心
	■ 配合環境變遷及校務發展需要，健全各項人事法制	人事室

推動面向	評估指標	主要負責單位
	■ 合理管制或配置員額，採取多元用人管道，有效降低人事成本 ■ 提升新進行政人力素質，彌補人力斷層	
	■ 推動全面品質管理，持續提升行政效能及服務品質	品保小組 秘書室 人事室
	■ 建構專案經理人管理制度，延攬高階行政專才，提升經營管理之績效	用人單位
	■ 提升學術網路頻寬：雲端時代的來臨，頻寬需求逐年大幅成長，預計提升學術網路頻寬，以提供一個符合教學、研究、實驗共用之網路平台，加速國內外學術研究資訊之流通。 ■ 強化資訊素養與資訊倫理(加強碩博士生基本觀念)。 ■ 維持並提升本校學術研究與潛在學術領域所需之研究資源。 ■ 提升編目品質與數量，便利使用者使用並擴大館際書目交流合作。 ■ 落實書目查核正確性，簡化流程節省人力成本。 ■ 拓展國內外館際合作交流，促進資源共享。 ■ 加強學生智慧財產權基本知識，透過多樣化活動提升學生認知。 ■ 提昇讀者取用圖書館資源和服務的便利性與可及性。 ■ 營造人性化、藝文化、科技化、綠能化的閱覽環境。 ■ 策劃籌辦各類圖書館行銷活動。 ■ 建構發展行動圖書館。 ■ 落實校務行政資訊系統備援機制。 ■ 提昇各單位網站提供資訊的品質，以促進提昇招生成效 ■ 持續促進校務行政系統資訊的備援能力，在軟硬體故障時，降低服務中斷時間與可能之資料損失	圖資處
聯盟面	■ 善用臺綜大系統及中山高醫攻頂聯盟教師之互補資源，鼓勵教師成立跨校團隊共同爭取建教合作計畫，以期達成預期目標。 ■ 與臺綜大系統聯合舉辦「正興城灣盃」校際競賽、設跨校學位學程（課程）、共同延攬師資、聯合招生、轉系與獎勵制度吸引招生、成立研發成果萌芽共同研	教務處 學務處 國際處

推動面向	評估指標	主要負責單位
	發中心、成立臺綜大國際學院、臺綜大共同儀設管理平台計畫。 ■ 與 UCSD 展開一系列國際合作計畫，例如大師講座、雙邊研討會、學生交流，城市與學校之共存共榮發展等。	
	■ 落實本校「中山高醫攻頂聯盟」計畫，積極與高雄醫學大學進行更具深度、廣度與多元性的研究計畫合作，更有助於社會。 ■ 增加與本校完成簽署學術交流合作之國內學術研究機構(含大專院校)。	研發處
	■ 深化與姐妹校實質交流 ■ 重點提供社區中小學師生國際文化交流課程 ■ 強化本校策略聯盟高中之國際文化體驗	國際處

(二)量化指標

推動面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負責單位
教學面	大學部新生註冊率	103 學年度 95.05%	98.00% (少子化趨勢、大學入學及考試方式將有重大變革，將逐年檢視調整)	教務處
	碩士班新生註冊率	103 學年度 88.50%	90.00% (少子化趨勢已定、高教政策鬆綁後的因應、就業與產業聯結狀況等皆需一併考量，將逐年檢視調整)	
	博士班新生註冊率	103 學年度 63.68%	70.00% (需考量學界教職及產業研發之機會，將逐年檢視調整)	
	博士班國際生人數	45 人	77 人(成長 70%)	國際處 各院系所
	碩士班國際生人數	84 人	126 人(成長 50%)	
	大陸學籍生人數	47 人	71 人(成長 50%)	

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
	境外學生數/佔全校學生人數比例	816 人/ 9%	1100 人/12%	國際處
	專任教師人數	479 人	達到 520 人	人事室
	教師結構	教授	達到 40%	
		副教授	達到 30%	
		助理教授	達到 28%	
		講師	達到 2%	
	推動總結性課程計畫之系所數	15 學系	21 學系	教務處
	每年修習雙主修、輔系及整合學分學程之學生人數	雙主修、輔系：69 人次 整合學分學程：大學部 443 人次(全校 460 人次)	雙主修、輔系：80 人次 整合學分學程：大學部 460 人次(全校 500 人次)	
	開設整合學程數量	27	27	
	數位學習課程數（含開放式課程及 MOOCs 課程）	206 門(含 204 門開放式課程與 2 門 MOOCs 課程)	286 門(含 279 門開放式課程與 7 門 MOOCs 課程)	
	延攬業界專家協同教學數	5 位/學期	20 位/學期	
	參與中文基礎能力檢測學生人數/年(比例)	新生 1,136 人 (100 %), 課程計畫施測 485 人, 共 1,621 人	中文：新生 1,134 人 (100%)	
	參與英文基礎能力檢測學生人數/年(比例)	新生 1,136 人 (100 %)	新生 1,134 人 (100 %)	
	大學部學生通過英文學分抵免人數(比例)	399 人 (9%) (102 學年度)	670 人 (15%)	教務處 英語文教學中心
	大學部學生通過 CEF B1 人數(比例)	1,777 人 (37%)	2,400 人 (50%)	
	大學部應屆畢業生完成英語畢業門檻	26%	90%	

推動面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負責單位
	認證比例			
	大學部應屆畢業生達到英語畢業門檻標準(不含補救措施)比例	24.5%	75%	
	每學年各學院支援開設跨院選修課程數	110 門	130 門	通識中心
	每學年開設通識山海特色課程數(含生態環境教育、美學等)	2 門	10 門	
	山海特色領域體驗活動人數	101 人	300 人	
	辦理各類校園藝文活動，營造藝文校園	藝文活動參與人次每年達 5 萬以上	藝文活動參與人次每年達 6 萬以上	藝文中心
	大一新生參與UCAN 職能評量人數的完成率	90%	95%	學務處
	參與企業實習人數/每年	171 人次	200 人次	
	參與就業博覽會的企業廠商家數/每年	95 家	100 家	
	建立畢業生畢業後一年流向資料庫完成率	80%	90%	
	新生各項心理評估(例：身心健康自我檢視量表、賴氏是人格測驗等)之人數/每年(比例)	1.大學部新生 1100 人次，完成率 98%。 2.碩博班研究所新生 977 人次，完成率 73%。	1.大學部新生約 1200 人次，預計完成率 100% (增加 2%)。 2.研究所新生 1200 人次，預計完成率 90%，(增加	

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
			17%)。	
	新生健康檢查人數 完成率/每年	新生健康檢查完成 率 80%	新生健康檢查完成 率 95%	
	健康自主自我檢測 率人次/每年	1.健康自主自我檢 測率 1000 人次 2.建置電子化自我 健康管理系統。	1.健康自主自我檢 測率能夠達 2000 人次 2.使用電子化健康 自主管理系統諮詢 者達 50%	
	參與社團人次/每 年	1900 人次	2100 人次	
	大一新生住宿率/ 佔全校新生人數	96.39% (1071/1111) 補充說明：2014 年 申請住宿 1071 人，排入住宿 1071 人，(申請人數/住宿 人數)已達 100%， 目前大一新生為優 先保障住宿權利， 無強制住宿之規定。	100% 除滿足學生住宿需 求外，亦逐年整建 改善住宿品質，預 計 2020 年前完成 全部宿舍整建工 程。	
	榮譽宿舍學生住宿 人數/每年	60 人	110 人	
	更新學生學習成效 資料庫完成率	已建立學生 SELF 量表資料庫，並開 發大學生學習成效 評量 COLA 資料庫	完成大學生學習成 效評量 COLA 第五 波資料蒐集及分析	教務處
	教學意見調查結果 追蹤精進通過率	100%	100%	
	教學優良課程獎勵 佔所有課程數	101-2 共計 197 門 課程 (147 位教 師)，約占全校開課 數 10%； 102-1 共計 251 門 課程 (165 位教	12%	

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
		師)，約占全校開課數 12.3%		
	教師評鑑（條件式通過及不通過）追蹤精進通過率	100%	100%	
	博士生出國研修人數(含千里馬計畫)	10 人	達 15 人/年	研發處
	出國交換學生人數	159 人	239 人(成長 50%)	國際處 各系所
	參與實習學生人數	國際: 6 人	20 人(成長 50%)	國際處 學務處 各系所
		國內: 171 人(學務處)	國內: 200 人(學務處)	
	參與志工活動人數	國際: 40 人 (學務處) 25 人 (通識中心) 54 人 (國際處)	國際: 80 人 (學務處) 35 人 (通識中心) 80 人 (國際處)	國際處 學務處 通識中心
		國內: 80 人 (學務處) 2262 人次(通識中心)	國內: 120 人 (學務處) 4965 人次 (通識中心)	
	碩博士生出席國際會議人數	185 人次	250 人次	研發處
	參與短期研修之學生人數	104 人次	166 人(成長 60%)	國際處
	出國參訪或參加夏令營之學生人數	33 人次	53 人(成長 60%)	
	外國學生來校短期研修專班	1 團	5 團	
	有國際移動經驗之學生數/年	702 人	1,122 人(成長 60%)	國際處 學務處 通識中心 各系所
	雙聯學位數	9 件	14 件 (成長 50%)	國際處 各系所
	短期出國研修課程數	3 門	6 門 (各學院至少 1 門)	

推動面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負責單位
	英語授課課程數/佔所有課程數	102 學年度 291 門/14.6%	400 門/20% (成長 10%)	教務處 各系所
	國外傑出教師開設短期課程數	2 門/學期	6 門/學期	
	外國籍專任師資人數	13 人	18 人	人事室 各系所
	姐妹校數/實質交流比例	168 所/ 77%	成長 80%	國際處
	服務學習受惠之中小學師生人次	1500 人次	成長 5%	
	參與本校辦理國際文化學習課程與活動之策略聯盟高中人數	200 人次	成長 5%	
研究面	重要國際會議主辦數/年	16 場次	20 場次	研發處
	獲得科技部專題計畫之教師比率/佔全體教師比例	約 70%	75%	
	科技部補助之國際合作計畫件數	15 件	達 19 件	
	達到 ESI 領域數	9 個(不含全領域) (近四年 ESI 領域成長趨緩，領域數在 7-9 之間變動)	9~12 個 (不含全領域)	
	獲國際重要學會會士人次	22 人次	達 30 人次	
	擔任國際重要期刊編輯人次(累計)	24 人次	達 30 人次	
	國內外國家級科學或工程院院士數	1 人次	達 3 人次	
	SCIE 論文總數/年	794 (Oct. 2014)	達 1,300	
	SSCI 論文總數/年 (括弧內為扣除同時列入 SCI 及 SSCI)	110 (27)	達 145	

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
	論文)			
	近 10 年論文受高度引用率 HiCi 之篇數	62	達 66	
	近 10 年全校平均 h 指數	72	達 80	
	聘請國際級特聘講座	2 人	達 4 人	
	延攬具研究潛力可獲吳大猷獎或年輕學者獎之教師	平均每年 1 位	平均每年 2 位	
	榮獲吳大猷獎或年輕學者獎得獎之教師數	年輕學者獎 3 人	年輕學者獎 3 人/每年(校訂)	
		獲吳大猷先生紀念獎為物理系邱雅萍副教授、人管所王安智助理教授，共 2 人(其中王安智申請單位為中原大學)	每年穩定至少 2 位	
	彈性薪資延聘校外或國外特聘教授	1 人	達 3 人	
	鼓勵教師赴國外研習、進修、研究、講學	每年平均 10 人	每年平均 15 人	人事室
產 學 面	產學合作當年度新進駐企業家數	10	16	產學處
	產學合作計畫(非政府部門)經費(仟元)	145,495	200,000	
	產學合作計畫(含政府部門及非政府部門)經費總計(單位：仟元)	304,855	500,000	
	智慧財產權衍生收入(單位：仟元)	19,497	26,128	

推動面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負責單位
	研發之專利數與新品種數(國外)	15	27	
	研發之專利數與新品種數(國內)	70	51	
	仁武校區進駐廠商家數	尚未開發	20	
	培育貨櫃創業基地團隊	0	5	
	擴大大高雄產學合作聯盟經營規模	5 家	達 10 家	
	爭取高雄工業區認養計畫	0 件	達 1 件	
	爭取工業區廠商產學合作案	0 件	達 10 件	
	仁武校區推動企業人才培訓	尚未開發	每年 1 件	
	仁武校區開設共同企業研習研訓課程	尚未開發	達 5 門課程	
	仁武校區推動就業媒合	尚未開發	達 10 家廠商	
	仁武校區進駐廠商家數	尚未開發	達 20 家廠商	
	協助西灣天使投資股份有限公司募資	4,500 萬元	達 2 億元	
	培育貨櫃創業基地團隊	尚未建置	達 5 家	
行政支援面	增加太陽能光電系統發電容量	海工館已設置屋頂型太陽能光電容量 21.2kwp(年產發電量約 26,104 度)及外牆型太陽能光電容量 52.625kwp(年產發電量約 35,706 度)，合計每年發電量 61,810 度，約節	海工館停車場建置 167kwp 多功能智慧型太陽能光電系統(預計年產發電量約 206,409 度)，預計每年約節省 62 萬元電費，並整合海工館既有太陽能光電系統，將發電	總務處

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
		省 19 萬元電費。	資料一併連接至電能監控站，發揮電源調配功能。	
	仁武校區之環境影響評估報核、整體規劃及主要開發計畫興建	環境影響評估期末報告及整體規劃之審查。	1.通過環境影響評估與完成整體規劃。 2.完成整地、排水與道路等基礎設施。 3.開發行政機電站房、生命科學群、學生及教員宿舍等建設。	
	增設電動汽機車充電站	蔣公行館旁機車停車場已設置 1 座電動機車充電站。	海工館停車場建置電動汽車及機車充電站各 4 座	
	增購中型電動校園公車	本校已購置 4 人座油電混合車(國科會計畫補助)作為公務車使用，惟校園內尚無中型電動公車。	汰換耗油量與排碳量高之老舊校園公車，改購置 20 人座中型電動校園公車，加上已購置 4 人座油電混合車，預計年節油量約 3900 公升。	
	建置全校性電能即時監控系統及節能機制	計費端電錶含有機械電錶與數位電錶，無法即時顯示所有計費端電錶用電情形於監控系統；另機械電錶數值須透過人工抄錶方式輸入電腦，再進行計費，耗費時間與人力。	各單位計費端機械電錶 100%汰換為數位電錶，並設置電力即時監控系統，使各單位透過網路瞭解用電情形，自行採取節電措施。另避免校內用電超出契約容量，就可電力卸載區域、設備等，以電力自動控制方式	

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
			進行節電措施。預計年節電量約 63 萬度。	
	建置中央空調用電需量反應控制系統	用電即將超出契約容量時，用電系統發出簡訊，人工卸載中央空調用電。	利用中央空調用電需量反應控制系統，進行主機自動控制與自動卸載，兼具避免用電超約情形發生及節電功能，預計每年節約 38 萬度。	
	全校用電自有供給率	海工館設置屋頂型及外牆型太陽能光電系統每年發電量佔全校用電 0.2%。	2015 年將完成海工館旁建置一座 167kwp 太陽能光電停車場，未來持續擴增太陽能供電設備，預計年發電量將達全校用電約 1.3%。	
	校舍更換省水馬桶與水龍頭、收集回收水再利用及漏水檢修等，以提升省水效益。	與 96 年用水量相較約節省 2.89%。	與 96 年用水量相較約節省 12%。	
	水資源回用率	水資源回用率最高 5%	水資源回用率最高 12%	環安中心
	設置抽水站、集水井及邊坡重新設置地錨，以防校區淹水及強化邊坡穩定	海域中心旁大排水溝已設置抽水站 1 座、藝術大樓周邊已設置 4 口集水井及海科院旁邊坡重新設置地錨 95 支。	海科院旁邊坡持續重新設置地錨 60 支	總務處
	增設公共公共腳踏車租賃站。	逸仙館及西子樓等 2 處已設置公共公共腳踏車租賃站。	完成海工館及蔣公行館等 2 處公共公共腳踏車租賃站。	
	公文線上簽核比例	13%	70%	

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
	控制行政人力增幅	零成長	負成長	人事室
	適度提升高普考分發人員比例	20%	50%	
	推動各項行政知能訓練課程或研習活動	實體訓練課程平均每人/每年/30 小時 線上學習平均每人/每年/10 小時	實體訓練課程平均每人/每年/70 小時 線上學習平均每人/每年/30 小時	
	推動國內標竿學習	每年 20 人次	每年 40 人次	
	推動國外標竿學習	平均每年 3 人次	平均每年 5 人次	
	延攬專案經理人才(行政類)	4 人	8 人	
	行政人員通過英檢比率	35%	50%	
	成立品保小組或專責單位	無	有	品保中心
	年度接受內部稽核單位數	2 個單位	預計每年稽核 4 個單位，至 2020 年共有 26 個單位完成內部稽核。	
	持續建置公文線上簽核系統	公文線上簽核系統未完成網路版	100% 完成線上簽核系統網路版	總務處 圖資處
	執行校內工安衛檢查、實驗室自動檢查並紀錄	校內工安衛檢查合格率 75%、實驗室自動檢查並紀錄執行率未達 60%	校內工安衛檢查合格率 90%、實驗室自動檢查並紀錄執行率 80%	環安中心
	檢測結果須符合法規標準。(包括污水放流水水質、飲用水水質、室內空氣品質及作業環境標準)	檢測結果皆符合法規標準。	檢測結果須符合法規標準。	
	學術網路介接頻寬達 10G 以上比例	0 個	2 個	圖資處
	每日校園無線網路平均使用人次	1200 人	1900 人	

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
	舉辦資訊教育訓練 場次/參與人次	每年 6 場/180 人	每年 12 場/400 人	
	每年購置學術研究 書刊資源經費	5,000 萬	5,500 萬	
	書目編目年增量	706,325 筆	806,325 筆	
	擴大館際圖書互借 簽約學校數	56 所大專院校與本 校簽訂圖書互借合 約	65 所大專院校與本 校簽訂圖書互借合 約	
	圖書資源利用課程 博碩新生場次	13 場次	16 場次	
	校務資訊系統新增 教職員生之讀者檔 生效所需時間	目前尚在測試階 段，透過校務資訊 系統將教職員生資 料轉為讀者檔需時 1~3 天	未來透過校務資訊 系統可在次日內將 教職員生資料轉為 讀者檔	
	簡化畢業生辦理圖 書館離校程序	需到圖書館蓋章後 始能完成離校程序	透過線上離校系統 即能完成離校程序	
	移置報銷老舊不堪 使用館藏數量	預計移置報銷 5,000 冊藏書	總計移置報銷淘汰 25,000 冊藏書	
	汰換效能不佳之空 調設施及照明機具	改裝 8 樓照明節能 設施	改裝 6、7、10 樓節 能照明設施	
	提昇討論室資訊環 境	5 間討論室已配置 投影顯示設備	完成 7 間討論室， 改善隔音環境並配 置投影顯示設備	
	配合中西節慶、假 日、圖書館週，設 計閱讀主題活動	每年籌辦 1 場閱讀 推廣活動	每年籌辦 2 場閱讀 推廣活動	
	引進行動裝置服務	無	提供圖書館行動裝 置之服務	
	舉辦校友聯誼或服 務活動	舉辦或協辦校友回 娘家與校友聯誼活 動共 14 場/年	預計增加辦理 20% 場次，達 17 場次/ 年	秘書室
	區域系友會	7 個區域性校友會	增加為 9 個區域性 校友會	
	募款績效	2013 年度受贈收入	112,736 千元	

推動面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負責單位
		約為 70,100 千元 (含實物捐贈) 設定每年度捐贈收入以年成長 10%為目標		
	校務基金投資獲利	年利率達 3.49%	年利率達 5%	
聯盟面	與標竿學校定期合作交流	每年交流 1 次	每年交流 1 次	研發處
	增加與本校完成簽署學術交流合作之國內學術研究機構(含大專院校)	8	10	
	提升跨校研究團隊成果	● 本校與高雄醫學大學各提供 1000 萬元補助兩校合作研究計畫(以整合型且能對外爭取計畫者為優先補助對象)。 ● 本校與國立高雄大學各提供 200 萬元補助雙方合作研究計畫(以能源、感知與檢測相關領域為徵求主軸)。 ● 本校跨國研究團隊成果為國際合作計畫件數 15 件，國際期刊論文為 244 篇(占全校論文發表之 27.38%)。	● 鼓勵本校與高雄醫學大學、本校與高雄大學之合作計畫人員對外爭取大型計畫、校外經費挹注。 ● 在 5 年間增加與其他大學(如高師大)之合作，推動跨校合作計畫，以加強本校教師與其他學校人員連結，相互激勵產出更優質的研究成果。 ● 提升本校跨國研究團隊成果能量，期每年國際合作計畫件數增加 10%;全校國際合作論文篇數達全校國際期刊論文總篇數之三分之一。	

推動 面向	項目	2014 現況	2020 目標	主要負 責單位
	提升國際合作論文篇數。	244 篇(占全校論文發表之 27.38%)	達全校國際期刊論文總篇數之三分之一	
	攻頂聯盟(中山-高醫)合作期刊論文數	181 篇	以每年成長 3%計算=216 篇	
	中山-高大合作期刊論文數	33 篇	以每年成長 3%計算=39 篇	
	臺灣綜合大學系統重要學術電子資源館藏量	四校特色領域電子書館藏 707 冊	可共享電子書館藏達 1,000 冊	圖資處
	臺灣綜合大學系統四校互借圖書冊數	圖書互借量 100 冊/月	提高圖書互借量 30%	
	建置臺灣綜合大學系統館藏聯合目錄服務系統	系統評估與爭取補助	系統建置完成啟用	

四、建立校內外委員諮詢機制與外部評鑑檢核機制

- (一) 本校除在各行政與學術單位設立諮詢委員會，設置校內教師與學生代表廣納各方意見。
- (二) 另依「本校學術單位自我評鑑作業細則」建立各學術單位得設立發展諮詢委員會之機制。自 102 年度起，於卓越教學項下編列經費補助各學院(通識教育中心)及系所成立召開發展\諮詢委員會，希冀透過外部專家學者對各級學術單位發展規劃之改善建議，精進學術單位之教學與研究品質，並據以擬定未來規劃推動之方向。
- (三) 為達到國際一流大學之目標，每年由校長聘請國內外學者專家召開「校務發展諮詢委員會」，針對邁向國際一流大學之目標、資源調配及校務整體發展方針提供建言。
- (四) 本校依大學法之規範，每六年進行學術單位之外部評鑑，以檢核系所學院之發展成果。另每六年接受教育部之校務評鑑進行

校務發展之外部檢核。

- (五) 相關之外部諮詢與評鑑均建立追蹤改善機制以精進校務發展，期達世界頂尖一流大學之目標。

伍 經費預算規劃

一、 本校目前預算現況

本校的資金來源為：教育部補助收入、邁向頂尖大學計畫補助、學雜費收入、推廣教育收入、建教合作收入、資產使用及權利金收入、捐贈收入、財務收入及其他收入等共計 2,937,590 千元，2014 年收支預計表詳如表 1。

表 1 2014 年度收支預計表

收入		支出	
科目名稱	金額	科目名稱	金額
學雜費收入	539,958	教學研究及訓輔成本	1,539,655
建教合作收入	965,000	建教合作成本	926,700
推廣教育收入	50,000	推廣教育成本	43,500
教育部補助收入	1,044,390	學生公費及獎勵金	112,829
邁頂計畫收入	104,167	管理費用及總務費用	303,476
其他收入	68,869	其他	176,762
資產使用及權利金收入	119,206		
財務收入	21,000		
受贈收入	25,000		
合計	2,937,590	合計	3,102,922

二、 校務發展計畫的預算需求與未來努力方向

為求本計畫在推動落實過程中，有足夠的經費支持，因此，依據前述的行動方案，預估本校六年發展計畫(2015~2020)經費預算如表 2 所示，比較本校經費的現況與未來發展的需求，除了在校務中長程發展計畫(2015~2020)之策略目標與推動面向的引領下，持續落實教學、研究與服務工作的推動之外，也需要對充裕本校預算來源多加努力，以支持學校各項行動方案的推展。本校對於未來預算收入提升的方向如下：

表 2 本校六年發展計畫(2015~2020)經費預算估算表

單位：新台幣千元

科目名稱 \ 年度	2015 年度 預算數	2016 年度估算數		2017 年度估算數		2018 年度估算數		2019 年度估算數		2020 年度估算數	
		金額	預估 較前 一年 成長 率	金額	預估 較前 一年 成長 率	金額	預估 較前 一年 成長 率	金額	預估 較前 一年 成長 率	金額	預估 較前 一年 成長 率
學雜費收入	539,958	566,956	5%	595,304	5%	625,069	5%	656,322	5%	689,138	5%
建教合作收入	974,772	1,023,510	5%	1,074,686	5%	1,128,420	5%	1,184,841	5%	1,244,083	5%
推廣教育收入	48,000	50,400	5%	52,920	5%	55,566	5%	58,344	5%	61,261	5%
教育部補助收入	1,049,211	1,049,211	0%	1,049,211	0%	1,049,211	0%	1,049,211	0%	1,049,211	0%
頂尖計畫收入	300,000	265,152	-12%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
類頂大大型研究計畫收入				300,000		300,000	0%	300,000	0%	300,000	0%
其他收入	68,574	69,945	2%	71,344	2%	72,771	2%	74,226	2%	75,711	2%
資產使用 及權利金收入	119,206	121,590	2%	124,022	2%	126,502	2%	129,032	2%	131,613	2%
財務收入	25,000	25,500	2%	26,010	2%	26,530	2%	27,061	2%	27,602	2%
受贈收入	70,000	77,000	10%	84,700	10%	93,170	10%	102,487	10%	112,736	10%
合計	3,194,721	3,249,264	1.7%	3,378,197	4%	3,477,239	2.9%	3,581,524	3%	3,691,355	3%

(一) 增加學雜費收入

反映辦學成本，透過公聽管道，合理調整學雜費，學雜費調整機制：本校已成立「學雜費合理化研議小組」，以研議本校學雜費合理化之規劃與相關指標，並檢討學雜費之用途，提供學雜費標準之建議。另確保本校學雜費調整之行政程序，能夠兼顧資訊公開程序及研議公開程序。

除利用學雜費調整機制外，另積極推動引入陸生與東南亞高學費短期交

換學生，除帶動校園學生多元化、國際化外，同時亦增加學雜費收入。

(二) 爭取教育部補助計畫經費因應

積極爭取教育部邁頂計畫退場後之後續經費補助，舉凡教學(高教司)、學生活動(學生事務與特殊教育司)、志工(青年署)、校務研究等之計畫，引入經費活化相關之活動。

(三) 精進特色研究，持續爭取國家大型科研計畫經費。

1. 整合並加強本校研究群的實力，鼓勵跨院校和跨國合作，共同籌組研究團隊，以承接大型合作研究計畫。
2. 本校教師近三年爭取科技部專題計畫經費平均每年約 6 億元，其中管理費每年約 5,000 萬元，未來將持續協助並整合本校教師申請科技部專題計畫及大型合作研究計畫，使本校研究經費充實無虞，以厚植研究能量。

(四) 積極輔導產業團隊，創造合作價值。

積極爭取及整合校內外資源，共同推動產業技術增值創新並提升產業競爭力。驅動南部新興產業，連結特色法人單位，協助創造產學合作效益提升；提供校園天使資金及成立西灣天使俱樂部、綠色產業中小企業創新育成中心，提供新創事業萌芽發展階段之種子資金，後續聯結本校育成輔導機制及技術支援，藉以扶植本校師生及南部企業之成長，以創造學生、學校、校友、教授及產業之五贏。

(五) 回應社區與產業界需求，優化推廣教育服務。

強化學分班及非學分班等推廣教育能量外，積極回應產業界需求成立產學專班。

(六) 提升募款運作績效

積極推動校務基金勸募，設定全校年度捐贈收入金額將以每年成長 10% 為目標邁進。

1. 成立募款策略規劃暨推動委員會，推動專案募款。
 - (1). 將依學校願景設定明確募款標的，訂定募款計畫，規劃契合組織目標之募款策略。
 - (2). 推動協調、整合、獎勵校內各募款單位，擴大推動募款利基

- I. 各學院設置募款策略規劃推動小組，統整院所各項募款策略與規劃募款計畫，執行相關業務，配合策略方向共同推動校務基金勸募。
- II. 推動系所募款回饋獎勵機制，提升系所積極募款動機。
- III. 舉辦募款研習會分享成功案例。

每年度辦理推動校友服務與募款績效研習會，分享成功募款計畫案例。例如，電機系執行「千人千元佰萬助學金募款計畫」，以 1 千個校友每人捐款 1,000 元，即有 1 佰萬元助學金捐贈款。電機系推動此募款計畫第 2 年即達到目標。未來除持續推動勸募外，將透過系友會有效執行捐、贈款，提供系所學生獎學金，並結合招生宣導規劃成立「系友在校子女獎學金」及南部高中生入學獎學金，進而回饋地方與增進系友之向心力，。

2. 提升本校校務基金募款運作績效：除整合校內各單位募款計畫，提供完善之校友服務平台，強化校友會組織及擴大校友捐款。另外亦積極擴展非校友募款。

(七) 加強資金投資管理，提升投資收益

1. 目前資金運作小組投資現況：

有鑒於校務基金自籌經費已成趨勢，為增加校務基金孳息收入，本校於校務基金委員會下設置資金運作小組。在現行規範下，靈活彈性校務基金運用，增加收入。本校投資策略以長期資產配置觀念進行校務基金有價證券投資，並採「買進持有」方式選擇現金股利殖利率高之投資標的以獲取穩定配息，改善目前財務收入。目前投資於股票及人民幣定存等商品共新台幣 4,200 萬元，平均每年配息獲利約 3.49%。

2. 資金運作小組未來投資進行方向：

繼續爭取長天期定期存款及小額利率外，另將爭取信用評估優良之民營銀行提供本校優惠定存利率，以提升平均存款利率。妥善運用資本市場金融商品，透過多角化資產配置，分散投資風險，提高校務基金運用效益。

期能透過專業資金運作小組團隊之運作，隨時掌握投資市場的脈動，以多元化資產配置投資組合，分散投資風險，提升本校校務基金投資效益，擴大與定存利率之利差，預期自 2015 年起每年配息獲利逐年以 0.25% 以上成長為目標，於 2020 年穩定的配息獲利達 5%。

(1). 多元化資產配置

在校務基金規定之投資項目(一、存放公民營金融機構、二、購買公債、國庫券或其他短期票券、三、投資於與校務或研究相關之公司與企業、四、其他具有收益性及安全性，並有助於增進效益之投資)，及資金運作小組決議：投資總額不超過新台幣 1 億 5 千萬元，股票及固定收益證券(債券)各佔 50%(7,500 萬)原則下。除目前所持有之收益型股票及人民幣定存外；將評估其他金融資產投資可能性。

I. 積極評估投資固定收益基金之可行性。

II. 研議債券附條件交易及短期票券交易之可行性。

(2). 逐步擴充收益型股票投資

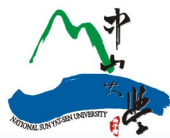
股票投資依據台股指數趨勢配合金字塔投資法，決定投資比率及金額，目前已投資 22,017,073 元，投資額度已滿。未來會適時調整股票部位之投資區間、投資數額，進行擴充原先持有投資組合，並找尋其他現金股利殖利率高的新投資標的，以強化股市投資。

(3). 研擬擴大強化資金運作小組團隊動能，提供「量身訂作」的專屬投資團隊服務，經由專業投資操作管理，隨時依投資市場的脈動，適時做投資組合之調整，以謀求最大投資效益。

陸 結語

校務發展是永續經營的，展望過去，策勵未來，期盼本校在現有的基礎上穩定成長並更上層樓，持續追求深化人才培育、提升國際學術競爭力、強化地方影響力，並規劃評核全校學生基本素養與核心能力，透過相關課程、競賽及活動等學習培養品德、品質、品味兼具之青年，亦積極發揮南方智庫角色，深化在地產業與社會關懷，協助產業發展，為國家與地方政府盡一份心力，發揮學界應有之影響力。秉持持續改善之品質保證機制未來將透過成立校務研究辦公室積極推展系統性、科學化的校務研究，藉以瞭解校務運作狀況進而發現問題，回饋相關單位。行政與學術單位據以做為相關決策及修正校務推動方向，為達校務發展的目標與確保校務的永續發展而持續精進與努力。

在全校校務發展計畫藍圖之原則與架構下，各學術與行政單位依性質、特色研擬適合之短中程發展方向，並以校務研究資料分析回饋作適時調整評估指標，與推動之發展政策逐步落實作為，群策群力，攜手並進，在有效策略下達成目標，邁向遠景，將本校帶入嶄新的格局與視野，期許中山大學成為學子欣欣嚮往、人才薈萃聚集、校友引以為傲、社會高度認同的世界頂尖知名一流學府。



國立中山大學

vision 2020

校務短中程發展計畫
(2015-2020年)



第三案

國立中山大學 103 學年度 第 2 次校務研究發展及考核委員會會議提案單

提案單位：秘書室

案由：擬修訂本校校務研究發展及考核委員會設置辦法，提請 討論。

說明：

- 一、為有效規劃本校校務發展之推動方向，擬大幅修改調整本校校務研究發展會之功能、委員代表及設置辦法，並為使此委員會有效達成任務得設「校務研究辦公室」，負責執行策略、規劃、研究。
- 二、依據 103 學年度第 1 學期第 7 次行政會議秘書室專題報告主席指示事項逕提校務研究發展會審議。
- 三、本校校務研究發展及考核委員會設置辦法修正重點如下：
 - (一) 設置辦法名稱修正為國立中山大學校務研究發展推動委員會設置辦法。
 - (二) 本委員會組成人員修正為：校長、副校長、各學院院長、通識教育中心主任及行政單位一級主管為當然委員外，票選委員為教師代表由每學院及通識教育中心各推選教授代表一人、學生代表由學生事務處輔導學生自治組織推選大學部學生及研究所研究生代表各一人。修正後本委員會委員由原先 32 人，調整為 31 人。
 - (三) 本委員會不再是校務會議的會前會，原考核校務會議決議案執行情形及其他與校務會議交辦事項任務予以刪除。
 - (四) 實務運作上委員會並未分組，故整合該條文之文字，並為有效達成委員會任務，本校得設「校務研究辦公室」，負責校務精進策略、規劃、研究。
 - (五) 委員會每學期開會次數由二次修正為一次，為凝聚共識

產生策略推動方向，得以共識營之方式辦理之。

(六) 為落實委員會執行成效，執行秘書修正由校務研究辦公室主任兼任之。

四、本案通過後，依程序提送校務會議完成委員會設置辦法之修訂，並自 104 學年度開始生效適用。

五、附件：

(一) 國立中山大學校務研究發展推動委員會設置辦法修正草案及修正草案條文對照表明。(附件一)

(二) 國立中山大學校務研究辦公室設置要點草案及草案條文說明。(附件二)

決議：1. 有關校務研究發展推動委員會設置辦法草案第二條教師代表，請維持由每學院推選教授代表各二人，另行政單位一級主管仍為列席。

2. 第五條校務研究辦公室針本校研究內容方向增加國際化策略。

3. 修正後續提校務會議審議。

國立中山大學校務研究發展及考核委員會設置辦法

修正草案條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
國立中山大學校務研究發展 <u>推動</u> 委員會設置辦法	國立中山大學校務研究發展 及考核委員會設置辦法	設置辦法 名稱修正
修正條文	現行條文	說明
第1條 本辦法依本校組織 規程第卅六條之規定訂定之。	第1條 本辦法依本校組織 規程第卅六條之規定訂定之。	
第2條 本校校務研究發展 <u>推動</u> 委員會（以下簡稱本 委員會），置委員若干人，除 校長、副校長、各學院院長、 通識教育中心主任為當然委員 外，每學院推選教授代表各二 人，通識教育中心推選教授代 表一人、 <u>學生自治組織推選 大學部學生及研究所研究生 代表各一人擔任之。委員 任期為一年，連選得連任。</u>	第2條 本校校務研究發展 及考核委員會（以下簡稱本 委員會），置委員若干人，除 校長、副校長、各學院院長、 通識教育中心主任及講座主 持人為當然委員外，每學院 推選校務會議教授代表各二 人，通識教育中心推選校務 會議教授代表一人，任期一 年，連選得連任。	條文增修 ，委員會 組成人員 調整。
第3條 本委員會置主任委 員一人，由校長兼任之。	第3條 本委員會置主任委 員一人，由校長兼任之。	
第4條 本委員會之任務如下： 一、研議校務發展計畫及預算。 二、建議學術單位之增設、變 更與裁併。 三、建議教學、學生輔導、學 術研究、推廣教育與社會服務 之政策。	第4條 本委員會之任務如下： 一、研議校務發展計畫及預算。 二、建議學術單位之增設、變 更與裁併。 三、建議教學、學生輔導、學 術研究、推廣教育與社會服務 之政策與措施。 <u>四、考核校務會議決議案執行情 形。</u> <u>五、其他校務會議交辦事項。</u>	第三款文 字修正。 <u>第四款、 第五款刪 除。</u>

第5條 <u>本校為使</u> 本委員會 <u>有效</u> 達成任務 <u>得另設校務研究辦公室</u>，針對 本校中長程發展 <u>方向、校務行政、研究獎勵、學術發展、國際化策略、產學與推廣</u>、社會服務、教學及學生輔導 <u>等之執行成效及其相關精進策略進行研究。</u> <u>校務研究年度報告應提交本委員會報告及討論，以作為未來校務改進與發展之依據。</u>	第5條 本委員會為達成任務，於委員會下分設四組，各組執掌如下： 一、校務規劃組：規劃及評估本校中長程發展及校務行政事宜。 二、學術研究組：規劃及審議學校研究獎勵事項及學術發展事宜。 三、教學輔導組：研議及審議本校有關教學及學生輔導之政策與措施。 四、推廣服務組：規劃及審議本校推廣教育與社會服務事宜。 <u>各委員自行參加一組或二組，各組召集人由各組成員互選之。</u>	條文修正，整合執掌；為達成任務本校得設校務研究辦公室。
第6條 本委員會每學期開會<u>一次</u>，必要時，經主任委員召集或二分之一以上委員連署，得召開臨時會議。 <u>本委員會為凝聚委員共識產生策略推動方向，得以共識營之方式辦理之。</u>	第6條 本委員會每學期開會<u>二次</u>，必要時，經主任委員或二分之一以上委員之連署，得召集臨時會議。	開會次數由二次修正為一次。<u>新增第二項</u>，增列委員會召開方式。
第7條 <u>各學術與行政單位應依</u> 本委員會之決議，<u>擬訂相關執行辦法並經相關會議通過後執行</u>之。	第7條 本委員會之決議，<u>提請校務會議審議</u>之。	修正本委員會決議之後續執行情形。

第 8 條 <u>為瞭解校務發展推動之實際情況，開會時行政單位一級主管應列席與會。</u> 本委員會視 <u>議題</u> 需要得邀請相關 <u>講座教授、專業人士及校外專家學者</u> 列席或 <u>請相關單位</u> 提供資料。	第 8 條 本委員會 <u>及所屬各組得視實際需要邀請相關人員列席，或提供資料。</u> 大學部學生及研究所研究生代表各一人列席，由校務會議學生代表互選之。	條文修訂內容新增列席人員行政單位一級主管；視議題需要得邀請講座教授、專業人士及校外專家學者列席。 <u>原第二項刪除。</u>
第 9 條 本委員會置執行秘書一人，由 <u>校務研究辦公室主任</u> 兼任之。	第 9 條 本委員會置執行秘書一人，由 <u>秘書室主任秘書</u> 兼任之。	條文修訂，執行秘書修正由校務研究辦公室主任兼任之。
第 10 條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。	第 10 條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。	

國立中山大學校務研究發展 推動 委員會設置辦法(修正草案)

77 年 10 月 11 日本校 77 學年度第 1 次校務會議通過
81 年 12 月 18 日本校 81 學年度第 2 次校務會議修正通過
82 年 02 月 28 日本校 81 學年度第 3 次校務會議修正通過
83 年 03 月 04 日本校 82 學年度第 3 次校務會議修正通過
85 年 03 月 22 日本校 84 學年度第 3 次校務會議修正通過
86 年 01 月 10 日本校 85 學年度第 2 次校務會議修正通過
88 年 01 月 08 日本校 87 學年度第 2 次校務會議修正通過
92 年 10 月 31 日本校 92 學年度第 1 次校務會議修正通過
103 年 12 月 12 日本校 103 學年度第 2 次校務會議修正通過

- 第 1 條 本辦法依本校組織規程第卅六條之規定訂定之。
- 第 2 條 本校校務研究發展推動委員會（以下簡稱本委員會），置委員若干人，除校長、副校長、各學院院長、通識教育中心主任為當然委員外，每學院推選教授代表各二人、通識教育中心推選教授代表一人、學生自治組織推選大學部學生及研究所研究生代表各一人擔任之。委員任期為一年，連選得連任。
- 第 3 條 本委員會置主任委員一人，由校長兼任之。
- 第 4 條 本委員會之任務如下：
一、研議校務發展計畫及預算。
二、建議學術單位之增設、變更與裁併。
三、建議教學、學生輔導、學術研究、推廣教育與社會服務之政策。
- 第 5 條 本校為使本委員會有效達成任務得另設校務研究辦公室，針對本校中長程發展方向、校務行政、研究獎勵、學術發展、國際化策略、產學與推廣、社會服務、教學及學生輔導等之執行成效及其相關精進策略進行研究。
校務研究年度報告應提送本委員會報告及討論，以作為未來校務改進與發展之依據。
- 第 6 條 本委員會每學期開會一次，必要時，經主任委員召集或二分之一以上委員連署，得召開臨時會議。
本委員會為凝聚委員共識產生策略推動方向，得以共識營之方式辦理之。
- 第 7 條 各學術與行政單位應依本委員會之決議，擬訂相關執行辦法並經相關會議通過後執行之。
- 第 8 條 為瞭解校務發展推動之實際情況，開會時行政單位一級主管應列席與會。
本委員會視議題需要得邀請相關講座教授、專業人士及校外專家學者列席或請相關單位提供資料。
- 第 9 條 本委員會置執行秘書一人，由校務研究辦公室主任兼任之。
- 第 10 條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

國立中山大學校務研究辦公室設置要點(草案條文說明)

條文	說明
一、為確實瞭解國立中山大學校務發展與高等教育趨勢脈動之關連及校務推動政策之績效，協助提昇校務專業管理能力，進而提供校務決策之參考依據，以達成校務永續發展之目標，特設立校務研究辦公室（以下簡稱本辦公室）。	明訂成立宗旨
二、本辦公室採校級任務編組方式設置。	明訂辦公室組織定位
三、本辦公室之職掌如下： （一）校務資料之蒐集、運用與管理。 （二）針對本校中長程發展方向、校務行政、研究獎勵、學術發展、國際化策略研究、產學與推廣、社會服務、教學及學生輔導等之執行成效及其相關精進策略進行研究。 （三）校務研究年度報告應提送校務研究發展推動委員會報告及討論，以作為未來校務改進與發展之依據。 （四）校務相關研究之提案受理。 （五）其他有關校務之重要研究。	明訂辦公室職掌
四、本辦公室置主任一人，由學術副校長兼任之。另視業務需要得設執行長一人及置研究與行政人員若干人，辦理相關研究業務。	明訂辦公室人員配置
五、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。	明訂法制程序

國立中山大學校務研究辦公室設置要點(草案)

- 一、為確實瞭解國立中山大學校務發展與高等教育趨勢脈動之關連及校務推動政策之績效，協助提昇校務專業管理能力，進而提供校務決策之參考依據，以達成校務永續發展之目標，特設立校務研究辦公室（以下簡稱本辦公室）。
- 二、本辦公室採校級任務編組方式設置。
- 三、本辦公室之職掌如下：
 - (一)校務資料之蒐集、運用與管理。
 - (二)針對本校中長程發展方向、校務行政、研究獎勵、學術發展、國際化策略研究、產學與推廣、社會服務、教學及學生輔導等之執行成效及其相關精進策略進行研究。
 - (三)校務研究年度報告應提送校務研究發展推動委員會報告及討論，以作為未來校務改進與發展之依據。
 - (四)校務相關研究之提案受理。
 - (五)其他有關校務之重要研究。
- 四、本辦公室置主任一人，由學術副校長兼任之。另視業務需要得設執行長一人及置研究與行政人員若干人，辦理相關研究業務。
- 五、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

第四案

國立中山大學 103 學年度 第 2 次校務研究發展及考核委員會議提案單

提案單位：秘書室

案由：為提升本校品牌形象及落實校友服務，擬將秘書室公關資源組分編成「公共事務組」與「校友服務中心」兩個單位，提請討論。

說明：

一、目前公關資源組負責之業務與人員編制如下：

- (一) 兼任組長（教師兼）一人，綜理及督導組務。
- (二) 大學部招生宣導（含高中策略聯盟）、校園紀念品開發與行銷等（人力配置：行政助理 1 名）
- (三) 中山新聞與校園首頁規劃、媒體公關及配合校方危機處理之新聞發布等（人力配置：行政助理 1 名，專案助理 1 名）
- (四) 校友服務（人力配置：行政助理 1 名）、募款業務（含校務推動委員會及募款策略委員會之運作）（人力配置：行政助理 1 名），前述兩名助理尚須負責西子樓校友會館之使用管理、建物維護與簽約廠商之協調事宜。

二、中山建校邁入 34 年，畢業生人數已達四萬七千人，目前校友服務中心乃一建置在秘書室下任務編組之虛級中心，主任由公關資源組組長兼任之。校友曾多方反應希望能強化母校與校友之間的連結，期經由更多的聯繫與服務，讓校友更了解母校的現況。另一方面本校亦期借助校友們的歷練與成就，協助母校師生及校務成長昌隆。

三、參卓國內頂尖大學與台綜大聯盟各校(如附件一)及國外大學運作，擬將現行公關資源組分編為「公共事務組」與「校友服務中

心」兩個單位，負責之業務與編制，建議如下(如附件二)：

(一) **公共**事務組：設專任組長一人，媒體專案經理人一名，行政助理一名。為本校訊息傳播的窗口。主要任務為透過媒體傳達本校之目標、願景及成就，深耕校園文化，提升品牌形象。

(二) 校友服務中心：設兼任組長一人，行政助理三名。為本校校友聯繫與服務窗口。主要任務為整合校友資源（含募款）資訊系統，校園紀念品開發與行銷，西子樓校友會館之使用管理、建物維護與簽約廠商之協調事宜。

四、 為求事權統一，資源有效應用，大學部招生宣導（含高中策略聯盟）業務及負責之行政助理(一人)一併移轉教務處招生組。該共識亦已經教務長首肯。

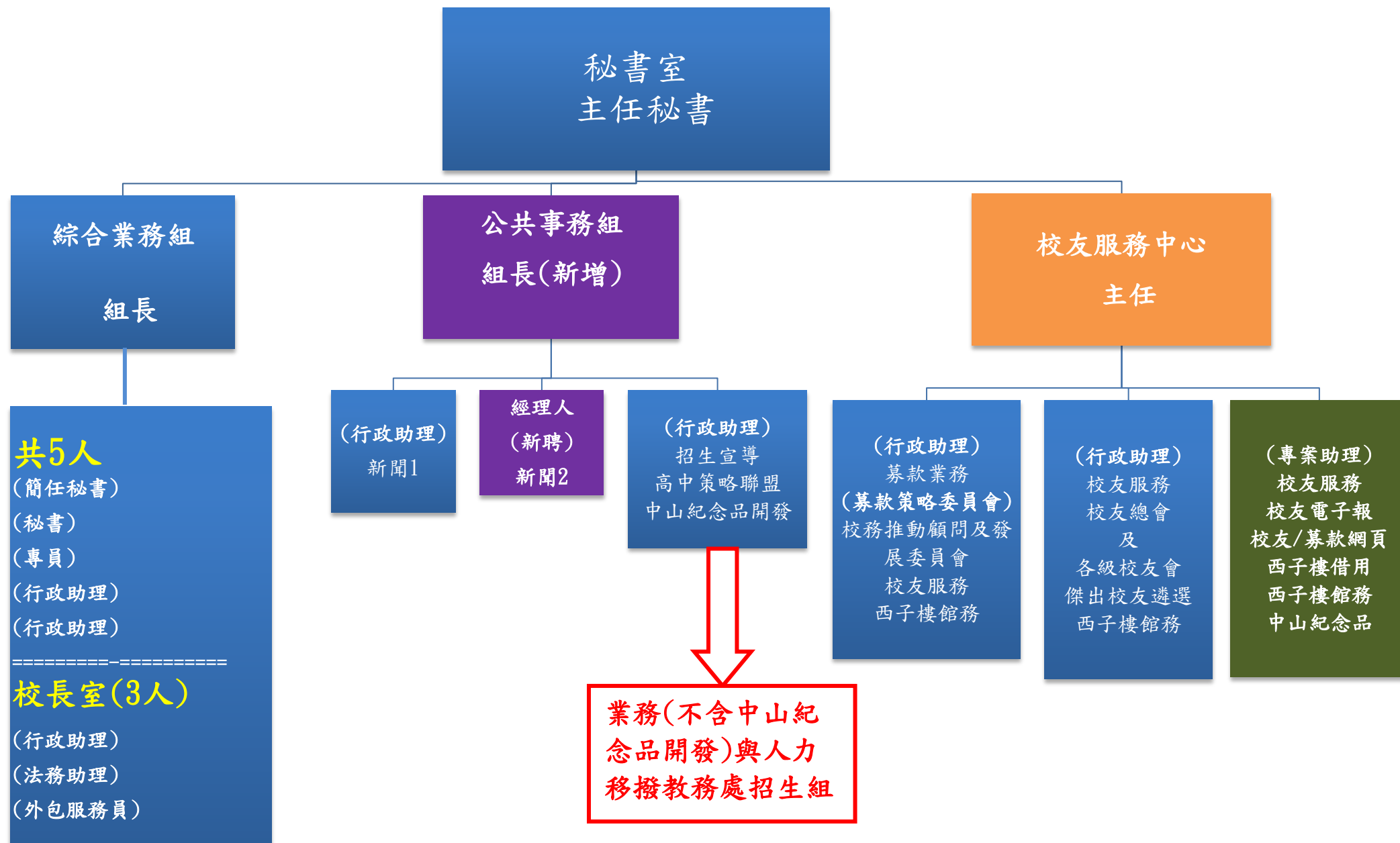
五、 本案業於 103 年 10 月 8 日 103 學年度第 1 學期第 2 次行政會議討論通過。

六、 如蒙同意，擬自 104 年 2 月 1 日開始運作，並依程序完成組織章程之修訂。

決議：有關本案公關資源組分編為「公共事務組」與「校友服務中心」兩單位之人員配置，請依與會主管建議修正後，續提校務會議審議。

	募款業務			校友業務			新聞業務			招生宣導業務		
	單位、層級	負責員額	備註	單位、層級	負責員額	與校友總會關係	單位、層級	負責員額	備註	單位、層級	負責員額	備註
台灣大學	財務管理處	財務長 專案經理 副理 幹事3名	編列三組： 1. 資源發展組 2. 財務管理組 3. 新事業發	秘書室 綜合業務組	幹事 兼任人員	校友總會為獨立團體，有會務人員，學校只提供活動上的協助。	秘書室 綜合業務組	專員 幹事 編譯		各系所自行 招生宣導		秘書室綜合業務組 佐理員1名 負責訪客接待
	一級	6名		二級	2名		二級	3名				
清華大學	秘書處 財務規劃室	主任 副主任 經理 行政助理2名		秘書處 校友服務中心	主任 執行長 行政助理2名	校友總會無會務人員，需由校友中心協助會務。	秘書室 公共事務組	組長 行政助理2名		教務處 招生組	組長 行政助理	
	二級	5名		二級	4名		二級	3名		二級		
交通大學	校長室 策略發展辦公室	執行長 行政助理2名		秘書室 校友聯絡中心	助理員2名	主秘為直接主管 校友總會有數名會務人員，獨立運作之社團，不需要學校協助	秘書室 對外事務組	助理員2名	主秘為直接主管	教務處 綜合組	組長 助理5名	5人皆有主要業務，招生宣導業務為其中一部分
	任務單位	3名		二級	2名		二級	2名		二級		
成功大學	校友聯絡中心(募款小組)	無專責人員	財務處負責捐贈作業事宜	校友聯絡中心	主任 行政助理4名	各校友會有會務秘書，各自獨立運作	秘書室 新聞中心	主任 副主任 職員6名		教務處 招生組	組長 專員 組員 專案人員	4人皆有主要業務，招生宣導業務為其中一部分
				一級	5名		二級	8名		二級	事務助理	
陽明大學	秘書室	專員	專員-募款兼新聞業務	秘書室 校友服務中心	專案組員	總會借學校辦公室，有會務人員，活動的互相合作，也會幫學校推動募款。	秘書室	專員 專案組員	專員-募款兼新聞業務	教務處 綜合業務組	組長 專案組員	
	一級	1名	主秘為直接主管	二級	1名		一級	2名	主秘為直接主管	二級		

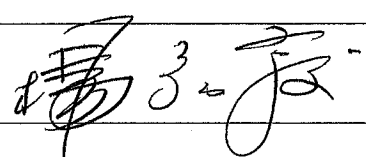
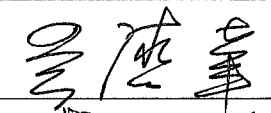
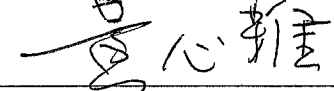
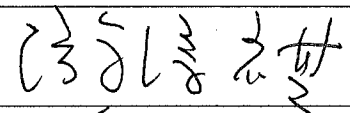
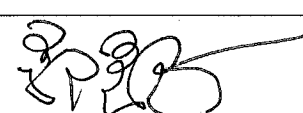
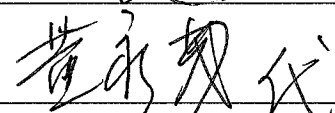
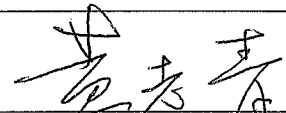
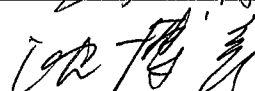
中央大學	秘書室 第一組	組長 行政專員		秘書室 校友服務 中心	主任 行政專員3名	平行運作，活動聯絡，會議現場互相支援，會務運作由校友會自行決定。	秘書室 第一組	組長 高級專員 行政專員	主要由高級專員負責，2名行政專員僅兼辦一項新聞業務	教務處 招生組	組長 行政專員	
	二級	2名		二級	4名		二級	3名		二級		
中興大學	校友中心 服務組	主任 組長 行政人員	募款業務 由服務組 辦理	校友中心 (服務組、 聯絡組)	主任 組長2名 行政人員2 名	聯絡組組長待補 校友總會會務人員為兼任，還需要校友中心協助部分業務。	秘書室 媒體公關 組	組長 行政專員 行政辦事員		教務處 招生暨資訊 組	組長 助理	
	一級	3名		一級	4名		二級	3名		二級		



國立中山大學 103 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會

簽 到 表

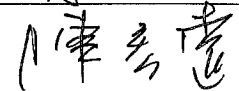
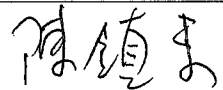
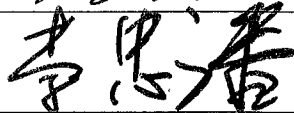
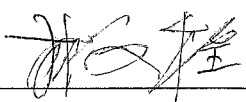
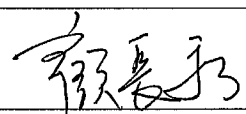
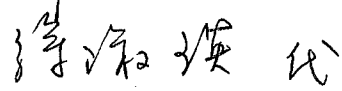
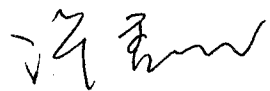
開會日期：103 年 12 月 12 日

單位	職稱	姓名	簽名
校長室	校長	楊弘敦	
學術副校長室	副校長	盧展南	
行政副校長室	副校長	吳濟華	
文學院	院長	黃心雅	
中國語文學系	教授	戴景賢	請假
哲學研究所	教授	游淙祺	
理學院	院長	徐洪坤	
化學系	教授	蔣昭明	請假
應用數學系	教授	郭美惠	
工學院	院長	王朝欽	
電機工程學系	講座教授	翁金輅	請假
機械與機電工程學系	講座教授	謝曉星	請假
材料與光電科學學系	講座教授	黃志青	
材料與光電科學學系	講座教授	沈博彥	
光電工程學系	講座教授	鄭木海	請假
材料與光電科學學系	教授	何扭今	
通訊工程研究所	教授	李志鵬	請假

國立中山大學 103 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會

簽 到 表

開會日期：103 年 12 月 12 日

單位	職稱	姓名	簽名
管理學院	院長	李清潭	
資訊管理學系	講座教授	梁定澎	請假
企業管理學系	教授	吳基逞	請假
人力資源管理研究所	教授	陳世哲	
海洋科學學院	院長	陳宏遠	
海洋科學系	講座教授	陳鎮東	
海洋生物科技暨資源學系	教授	溫志宏	
海洋環境及工程學系	教授	李忠潘	
社會科學院	院長	林文程	
經濟學研究所	講座教授	吳致寧	請假
政治學研究所	教授	曾國祥	請假
中國與亞太區域研究所	教授	顧長永	
通識教育中心	中心主任	黃臺珠	 代
通識教育中心	講座教授	林煥祥	請假
通識中心 運動與健康教育組	教授	許秀桃	

國立中山大學 103 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會

簽 到 表

開會日期：103 年 12 月 12 日

單位	職稱	姓名	簽名
列席人員：			
秘書室	主任秘書	蔡秀芬	蔡秀芬
教務處	教務長	劉孟奇	陳嘉平代
學生事務處	學務長	葉淑娟	葉淑娟
總務處/環安中心	總務長/主任	黃義佑	邱日清代
研究發展處	研發長	陳英忠	陳英忠
產學營運及推廣教育處	處長	王朝欽	王朝欽代
國際事務處	國際長	郭志文	郭志文
圖書與資訊處	處長	李錫智	李錫智
藝文中心	中心主任	李美文	請假
人事室	主任	黃珊瑜	嚴傑禎代
主計室	主任	傅素瑛	傅素瑛
資管系	同學	許景翔	許景翔
政經系	同學	鄧宇佑	