



030
98.06.10

Higher Education, Technological & Vocational Education Newsletter
電子報：www.news.high.edu.tw

高教
技職
簡訊



本期主題：大學與企業對話

拉近教育與企業落差 培育青年就業優勢
大學教育系所課程融入就業導向.....2

大學端
依據大學特色規劃核心課程 導入企業人才管理制度應用.....3

企業端
人才培育迎合世界趨勢 讓改變看得見.....4

高教資訊

掌握大學畢業生流向
建立高級人力供需調查整合機制.....6

私立學校法施行細則修正發布.....8

大學教務主管聯席會議通過多項大學招生建議.....8

大專畢業生創業服務計畫及大專以上人力加值計畫上路.....9

大專教學、職涯輔導及專案管理人力增能方案徵才.....9

本部訂定「大學總量發展規模與資源條件標準」
明定碩博士申設條件 進行師資質量追蹤 控管大學招生總量.....10

開放大陸學歷採認與陸生來臺就學說明.....11

推動通識教育資源平台建構與永續發展計畫.....12

鼓勵大專校院將產學合作納入校內教師升等指標.....12

技職資訊

技職教育再造方案 培育優質專業人力.....13

第5屆技職之光上網登錄推薦.....14

大專畢業生至企業職場實習方案執行成效.....14

聽他們怎麼說
98年技職教育宣導記者會.....15

公告99暨100學年度公立學校任一學制所系科停招暨專科減班審查結果.....16

公布99學年度技專校院增設調整院所系科學位學程特殊項目人力培育
總量管制類科審查結果.....17

技職校院97年度獎勵大學教學卓越計畫暨96年度區域教學資源中心計畫聯合
成果發表會6/6~7舉辦.....17

技專校院教務主管會議6/25~26於勤益科技大學舉辦.....18

大學特色

追求品質卓越是一條永無止境的路
淡江大學榮獲第19屆國家品質獎.....19

培養國際觀 引領學子邁向世界
清雲科技大學以紮實學術研究帶動多元優質教學.....20

校外實習 產學接軌
明志科技大學培育企業最愛的大學生.....22

高教司·技職司·學審會6月份重要活動預告.....24

歡迎訂閱



拉近教育與企業落差 培育青年就業優勢

大學教育系所課程融入就業導向

楊淑涵·解令晴/綜合報導

1999年，29個歐洲國家教育部長共同簽署Bologna（波隆納）宣言中提出：「提升公民就業力，為歐洲高教體系改革首要目標之一。」可見就業力是全球關注議題。當全球籠罩金融海嘯的大環境下，為解決短期失業的問題，政府訂頒「培育優質人力促進就業計畫」，動員各部門的資源，全力搶救失業浪潮。有鑑於人才培育是大學和企業的共同責任，國立中央大學、義守大學、淡江大學及亞洲大學等校於今年4至5月間舉行跨校性與企業對話活動，圓滿完成4場大型「2009提升未來人才就業力」研討會，企業負責人與大學零距離對話；而97學年度大學教務主管會議也邀請企業領導人開講。透過企業CEO長期對產業變遷與人才需求等觀察，提供教育決策者就業市場現況，為大學教育激盪出更多的改革新方向，期寄我國的百萬大學生由人力變成企業搶手的人才。

四場研討會以「高教人才，逆勢走新路」、「不景氣，儲備就業即戰力!」、「讓大學生擁有改變未來的能力」、「決戰教導力!」等為主題，參與的企業CEO，包括聯強國際董事長杜書伍、麥當勞總裁李明元、奧美整合行銷傳播集團董事長白崇亮、特力屋執行長童至祥（前IBM總經理）、台積電人力資源副總張秉衡與處長葉慶煌、匯豐銀行資深副總裁陶尊芷、美商惠悅企管顧問公司總經理王伯松以及天下雜誌發行人殷允芃



等。結合大學及產業界的資源，共同為年輕人就業盡一份心力，提升在學與畢業青年就業力。

多位大學校長認為專業知能是基本功，未來需要跨領域專業；而多位企業領導人強調創意、學習和態度。不管國內（青輔會）外（歐盟、澳洲）政府組織或國內企業，對於專業力、學習力、態度力、溝通力、團隊力、創造力、語言力、抗壓力、執行力等提升就業核心能力，均有異曲同工的共識。天下雜誌調查結果，5成5企業認為高等教育與企業需求間落差很大。面對一個變化快速的世界，人才培育方式應有所調整，以符應企業認為社會新鮮人應具備的就業力，例如學習意願強、可塑性高、穩定度與抗壓度高、團隊能力等。

從參與的CEO皆來自各界的企業領袖，可看出企業界對於人才培育的重視。但願企業界的聲音，可帶給大學教學或課程設計上的啟發。大學如何培育年輕人硬實力和軟實力，成為T型或π型人才？如何泯除教育界與企業界對於人才需求的落差，大學如何在建構課程時，導入就業力的考量，培育青年就業優勢？以下整理來自企業端和大學端的看法。



大學端

依據大學特色規劃核心課程 導入企業人才管理制度應用

發展不同特色 規劃核心課程

國立中央大學副校長李誠明確地說，大學需要培育社會所需要的核心職能，依此核心能力設計課程，以培育具永續就業能力的人才。

國立台灣科技大學校長陳希舜表示，知識經濟的就業力要求是：團隊合作、能在不明確的環境中進行協調、問題解決、能處理非例行程序、能擔負決策責任、溝通技巧，及能從較寬廣的脈絡來理解工作場所的發展。知識經濟時代，要求品質最好、最經濟、最有特色；重視學習的積極意願與反思批判的能力。陳校長建議：一、各校依資源條件有不同定位，發展不同特色；二、依定位及特色，規劃基礎核心課程；三、吸收多元文化精華；四、成立教學資源中心；五、加強學生閱讀；六、專題討論及報告；七、跨領域實務訓練；八、加強與業界合作；九、跨領域特色中心。

專業知能和態度同樣重要

銘傳大學校長李銓引述2009年5月15日諾貝爾經濟獎得主克魯曼博士(Paul Krugman)訪台期間指出：「專業技能越好，就業機會越大，心態也很重要。」，李校長說，專業技能好及態度佳者較能在職場勝出。大學生在讀書求學期間如何培養自己的專業技能與態度呢？李校長認為首先強化專業知能，其次重視基礎學科的學習，第三培養良好的態度。同學可透過服務學習、社團活動、讀書會等活動，增進與人互動。

養成閱讀習慣利於職場勝出

台科大陳希舜校長強調，養成閱讀習慣在職場上更易脫穎而出，因為閱讀力是知識經濟年代決定個人競爭力的關鍵，透過閱讀可培養學習如何學習的能力、規劃有系統之終生學習。他進一步舉例，芬蘭在

過去6年中，曾4次摘下世界經濟論壇「全球競爭力」的桂冠，國民閱讀率居世界之首。台灣學生每天看課外讀物的比例僅24%，排名全球倒數第1，遠遠低於40%的國際平均值。

國際化、資訊化、未來化

連續12年蟬聯私校中企業最愛的淡江大學校長張家宜說，淡大新生開學時邀請專家教導學生「時間管理」的重要性，這個課題背後反應的卻是個人「自律」及對事物「優先順序」的判斷力。她說明「教育品質和心靈卓越」並重的教育方針，除涵煦學生團隊精神外，透過專業課程、核心課程、社團課程，始終以國際化（未來空間的格局）、資訊化（未來生活的模式）、未來化（未來時間的架構）規劃教育架構，凝聚師生共識，是淡江人成為企業最愛的武林密笈。



老師也要轉型！

亞洲大學校長張紘炬、東海大學校長程海東、朝陽科技大學校長鍾任琴，針對〈決戰教導力〉經驗談，他們提問：「從學術的殿堂到就業媒合中心，老師您準備好嗎？」，呼籲大學在轉型，老師也要轉型；組織要改變，教師須跳脫傳統教學、研究、服務，作學習輔導、生活輔導和生涯輔導的認知，跨入就業輔導。3位校長的共識是：大學和教授觀念要改變，從第一哩路到最後一哩路。

合作 讓學校與企業雙贏

義守大學校長傅勝利從政府政策面、企業需求面、學校教育面切入，政府推動發展學校特色、建立進退場機制、加值產學合作、提升學生能力、提升教師素質、改

善課程品質等策略。企業需求在於：一、發展靈活、組織彈性；二、職能分析、學習地圖；三、人才培育、能力檢測；四、課程規劃、人盡其才。所以，系所課程要融入就業導向，課程規劃和開課引入企業參與，建立特色學程，透過產學合作計畫，展開最後一哩的就業學程。所以，大學須以產業共通需求為出發點，調整課程規劃，讓企業人才管理制度應用及學校課程規劃契合，隨著產業不斷發展，人才能力也需不斷與時精進。此外，大學應引導學生生涯規劃，降低人才流動。

善用網路資源

國立台灣海洋大學校長李國添說，「科學整合化、技術智能化、經濟國際化、社

會資訊化」是未來發展大趨勢，21世紀需求的人才須具有發現、探索、解決問題之能力，或構築定理與規律之能力。除知識外，能力是評量大學生質量的一個更重要因子，老師應幫助學生變為「基礎紮實、知識面寬、能力強」的人，但要怎樣才能達到此目標？他認為善用網路教學，把過去以教師為中心的教學轉化為以學生為中心的學習，因為網路可大大拓展學習的時間和空間，學生可在不同的時空學習，課外時間成為學習重要時段。而且內容將不再侷限於課堂，學生可在教師多媒體教材所提供的索引或聯結下，朝深度或廣度自行探索知識或問題的答案，培養獲取知識或解決問題的能力。

企業端

人才培育迎合世界趨勢 讓改變看得見

態度至上 新鮮人穩定度不足

天下雜誌群董事長、發行人兼總編輯殷允芃舉出「2009提升未來人才就業力企業看法」8大能力：學習意願強，可塑性高、穩定度與抗壓性高、團隊合作、專業知識與技術、解決問題能力、國際觀與外語能力、創新能力、融會貫通能力。

態度至上！殷發行人進一步剖析，企業最重視學習態度；穩定度不足，是新鮮人最需加強之處。如何讓一個人有競爭力？專業知識、外語能力、敬業及負責任的態度、學歷、社交能力、創新能力、家世背景、合作能力、好運氣、道德品格、外貌等。而業界的選才標準：一、有沒有理想、目標、願景、能力？二、有沒有常識、生活感、現實感？能否知悉人性及人的侷限，也就是有沒有sense？三、有沒有運勢？整體而言，她認為人才培育要迎合世界趨勢發展，作學習的重點改變，從學到習，從知識到能力，要有理念、有熱情、有能力。有夢想並搭一座希望之橋，築夢踏實，讓改變看得見。

擁抱學習 贏在軟實力

奧美整合行銷傳播集團董事長白崇亮在〈贏在軟實力〉的演講中，發表「科技是硬實力，文化是軟實力，創意是巧實力，未來世界是軟實力+硬實力+巧實力。」的論點。他強調如果只有一種能力？奧美要「學習如何學習」的能力。如果只有一種態度？奧美要「擁抱學習」的態度，奧美用人的軟性特質包括：一、好奇：求知若渴，活學活用、樂此不疲，將膚淺知識化為深刻的洞察。二、靈敏：行事敏捷，隨時該有的原則絕不妥協，靈活跨越界線。三、熱情：遇到偉大任務時興奮不已，深具感染力。四、勇敢：行動迅速判斷明確，勇於冒險。五、負責：信守諾言的人對組織忠誠。六、合作：懂得團隊合作的價值，提倡自己信念的同時，擅於傾訴與學習。

成就動機、能力、態度三構面並重

美商惠悅企管顧問公司總經理王伯松〈薪資兩極化〉中談到，企業所需的高潛力人才須同時具備成就動機、能力高低及對組織承諾--態度三大構面。發展自我的能

力，唯有了解自己未來的職涯期望，經由特定專案或任務、指定專人教導、公司內部培訓課程、學校課程、公開專業認證或考試、同仁知識與經驗分享、閱讀相關書籍、參加特定協會或團體等方式著手。

知識技能好更有機會入門

入了門就看潛力

特力集團執行長童至祥〈從IBM到特力集團—談全球化與國際力〉中，點出：一、未來將面臨朝向高服務業行業與全球人才的競爭。二、是競爭亦是機會，但你準備好了嗎？她認為SSME(service science, Management & Engineering)將是全球經濟發展主流、未來創新的重要領域。知識技能好更有機會入門，但入了門看的就是潛力；成功的人大部分有紀律，因為紀律主要是判斷力。她談到過去學校教育偏重知識技能，未來需要強化軟實力，側重軟技巧、Potential、Attitude、自我管理、情緒管理、團隊合作等。即T型人或π型人，充實基礎知識、精通第一專長、學習第二專長、貫通兩大專長、爭取發揮舞台。

童執行長建議，大學教育應加強：一、就職前準備強化語文能力(如英文)；二、創造簡報及演講機會；三、建立雙/多主軸學院(Multiple-discipline)；四、開發軟實力相關課程(EQ、AQ、SQ團隊合作等)；五、設計進入職場前的培訓；六、訓練領導及銷售型服務人才。

道德、創新、自學、宏觀、就業5力

台灣麥當勞總裁李明元現身說法談服務業，人才訓練發展的核心理念是：傳授一生受用的價值觀與技能。他認為對組織的信念、對生命的熱情、正確的工作態度、團隊的合作精神等，是服務業的工作手則。他非常認同97年12月全國大學校長會議的共同宣言，強調培育未來人才的使命，應讓大學生擁有5項實力：道德力、創新力、自學力、宏觀力、就業力，這5力就是企業所需人才，也是大學在人才培訓可努力的。

產業、專業、溝通、分析、學習

西門子PLM Software台灣區總經理莊英俊指出，將來學生面臨的是整個產業計畫，不但知識要整合，產業間也打破傳統界線，team work集眾人之力時代來臨。他強調用人5標準為：產業知識、專業能力、溝通能力、分析能力、不斷自我學習能力與方法。大學培養人力要注重：一、學生自我學習能力；二、善用網際網絡；三、企劃和簡報能力；四、跨領域能力。

引導思考 注重要求

大學該給企業什麼樣的人才？聯強國際集團總裁兼執行長杜書伍說，一個人必須專業知識、執行能力、學習能力三者兼具，始稱得上「有能力」。他點出5大根源能力：分析能力、整理能力、結構能力、系統能力、思考能力。而潛力人才的根源能力培養，在於思考習慣與能力、系統習慣與能力、結構習慣與能力、整理習慣與能力、分析習慣與能力。他建議大學教授，在每一課程中，強化提示；在每一教學中，引導思考；在作業練習中，注重要求。而「耳濡目染，潛移默化」，是最好的培訓方法。

需要人才 不是人力

台積電人力資源副總經理張秉衡從科技業人才培育談大學教育，強調台灣現階段所需要的是人才，而不是人力。因為人力短缺可靠外勞，人才短缺是全球的現象，無法靠外國人力補充，人才必須靠本國的教育機構培育而得。

擁抱改變 不改變就淘汰

匯豐銀行人力資源處資深副總裁陶尊芷談金融人的角色轉變，工作管理上，首先要擁抱改變，任何情況下都能勇敢挑戰現狀。其次，明智判斷—解決複雜問題時，能通盤了解其中關聯，迅速準確徵癥結所在。第三，即時決策—情況尚未完全明朗也能兼顧時效而作決定。第四，卓越服務—力求超越客戶期望並提高客戶忠誠度。自我管理上，展現高道德標準；面對挑戰時積極承擔，以

正面具彈性的做法應對；三、尊重多元，探索、了解及尊重不同的觀點，提高團隊績效表現。四、投入公益。

能力、敬業樂群與抱負

台積電人力資源處長葉慶煌點出，一個具有高度發展潛能的員工通常具有能力、敬業樂群與偉大的抱負，以勝任更重要、更關鍵的職務。他認為能力是由與生俱來的特質（心理認知能力和情緒處理能力）與後天習得的能力結合而成（工作技能和人際關係）。抱負在於員工渴望獲得在組織中所受的認同與尊重、個人發展與影響力、財務上的獎酬、工作/生活的平衡、全方位的工作樂趣。敬業樂群則需在工作投入：情感上的承諾、理性的承諾、未預設條件的付出、留任意圖等4元素。

膽識與拼勁

群聯電子董事長潘建成從創業歷程談

大學教育可以給年輕人的啟發，亦即成為快樂成功企業工作者的勝利因素是：一、誠信正直、言行一致，贏得別人的信任；二、對人做事有強烈的責任感；三、做事有自信並勇於接受挑戰；四、積極熱情面對所有的人與事；五、創新思維，具前瞻性；六、有實際有效率的執行力，善於與人合作；七、有強烈企圖心；八、做事果決，依計畫行事，並時時調整。而成為領導者的關鍵因素在於誠信正直、責任感、自信及勇於接受挑戰、積極熱情、具前瞻性、創新及執行力、企圖心、果決。

他建議學子，人生充滿高度不確定性，有了太多的計畫反而不知道怎麼開始，只要找對方向，做好今天應該做好的事，就像爬山一樣，一天一小步，遲早會到的。

（本文完整報導參閱本刊電子報）

高教資訊

掌握大學畢業生流向

建立高級人力供需調查整合機制

在國內高等教育呈現普及化發展之趨勢下，每年約有30餘萬(含碩、博士)之大專校院學生離開校園，這些畢業生畢業後的流向如何？就業、升學或其他？假如就業，做什麼事？在哪裡做事？能學以致用嗎？假如繼續升學進修，唸什麼科系？轉科系嗎？這些畢業生的就業力如何？哪些能力需要加強？為協助各大學掌握畢業生流向，本部自95年度起即推動建立「大專校院畢業生流向資訊平台」，全面啟動調查機制，每年針對應屆畢業生及畢業後1年之畢業生進行流向調查，本次公布的資料為95年度畢業生畢業後1年之流向，期藉由整體調查結果發現之問題，作為未來改進大學教育及培育社會所需人才之參考。

本次調查主要在了解95學年度畢業生(96年暑假畢業)離校1年後之流向，調查時間由97年6月到98年1月，超過一半以上的學生是在金融海嘯發生後填答問卷，大專畢業生回收人數為199,597人，回收率為75.8%，碩士班畢業生回收人數為34,454人，回收率為68.2%，博士班畢業生回收人數為1,885人，回收率為69.7%。大專校院畢業生調查結果，重點摘述如下：

一、畢業後之流向：95學年度畢業之大專生，畢業後1年有50.5%的人在工作，22.6%的人就學中，16.9%的人待業中或未曾就業。出乎各界期望之外，部份受到金融海嘯影響的95學年度畢業大專生，留在學校的比例反而低於前1年，和94學年度畢業生相

較，有更高比例的95學年度畢業大專生選擇就業，但受到金融海嘯影響，待業中或未曾就業的比例也較94學年度上升近4%。待業或未曾就業原因最高者為「準備國內升學或就業」(26.1%)，其次為「找不到符合個人專長的工作機會」(25.6%)，有13.9%的填答者則是因為「不滿意工作條件」。

二、不同學門之比較：家政類畢業生就業比例最高，約65%，其次為商管、醫療衛生與大眾傳播，約為60%。就學比例最高者為自然科學學門，接近60%，其次為農林漁牧學門，約在35%左右。法律學門待業或未曾就業的比例則超過35%，應與準備國家考試有關。各學門就業的領域以人文、商業及管理、農林漁牧、觀光服務、大眾傳播最為寬廣，教育及醫藥衛生則專業性較強，從事其他行業者較少。

三、學用配合之情況：45.5%在職的大專畢業生認為目前的工作需要大學學歷。公私立專科、私立技職學院則有較高比例的畢業生認為自己的工作只要專科畢業即可勝任。至於認為學用配合度最高的學門，則有教育、藝術、醫藥衛生與建築及都市規劃學門。

四、自我能力之評估：大專畢業生認為自己最需要加強的職場能力為「外語能力」、「求職及推銷自己能力」、「創新能力」、「領導能力」，但是高度肯定自己的「本國語文能力」、「學習能力」、「調適能力」、「團隊合作能力」以及「穩定性與抗壓性」。

從上述調查結果之分析可以發現，在產業結構快速變遷之時代，企業經常反映學校教出來的學生不太能符合實際所需的人才，因此大學在培育人才方面，勢必有所調整，且能否培育出「具學習力」之人才，應較「學以致用」更為重要，每一學門的畢業生可任職的行業很多，因此具備良好的核心能力、基礎學習能力以及強烈的學習意願與態度，才是有效協助畢業生順應職場需求之道，因此各大學應思考

如何設計大學課程，如輔修及跨領域學程等，讓學生在校時有機會吸收跨領域學識與技能。此外，大學應加強產學合作、實習等等，以符合社會所需。至於本部業推動三大策略，促使高等教育培育機制符合產業變動需求，說明如下：

一、支援策略：建立高等教育適時彈性調整的人力培育機制，確實了解國家整體人力供需質量變化，進而評鑑其成效。如放寬大學校院增設、調整院系所、學位學程等招生名額改採行總量發展審核方式、加強學院整合功能、設置跨領域之學分學程及學位學程、雙聯學制、辦理延緩分流、建立畢業生長期追蹤機制，掌握畢業生就業狀況等。

二、扎根策略：強調務實致用教育，強化學生基礎技術與研發能力以應未來經濟發展趨勢，將調整高等教育人力培育與產業密切結合，以充裕產業所需人才，如「啟動產業人力扎根計畫」、「跨領域學分及學位補助計畫」、推動「商管專業學院」、「獎勵大學教學卓越計畫」等。

三、即時策略：實施專業職能培育，即時供給專業技術人力，因應產業發展，為解決重點產業發展所面臨供需失衡問題，充實產業專業技術人力，如辦理「產業碩士研發專班」，與企業共同培訓業界研發人才。

近年我國高等教育除量的增加外，在結構上也呈現出往更高學歷發展的趨勢，求職期間高等教育畢業生大量湧入職場，企業可選擇的高學歷人才增加，這些現象顯示人民素質普遍提升，各大學應責成職涯輔導中心協助學生訂定生(職)涯計畫，讓高等教育培育的畢業生各得其所，適才適用，才是社會資源最大的運用。鑑於國內高等教育供過於求，大專校院畢業生流向為各界關注焦點，本部將持續掌握「大專校院畢業生流向資訊平台」訊息，提供大學改進課程、教學輔導與行政措施之依據，並作為本部及相關部會政策規劃之參考。

(承辦單位：高教司二科，電話：77365891)

私立學校法施行細則修正發布

現行私立學校法施行細則(以下簡稱本細則)係於89年7月28日修正發布，鑑於97年1月16日修正施行之私立學校法(以下簡稱本法)，其內容、架構業已大幅修正，本細則有配合檢討修正必要，以落實本法之立法精神與規範內容。私立學校法施行細則，業於98年4月21日修正發布。

依據私立學校法第87條第1項規定，本法96年12月18日修正條文施行前已依本法設立之財團法人私立學校，仍維持原一法人設一學校者，得以其原法人組織及名稱，繼續辦學，其性質等同於本法所稱之學校

法人，且適用本法修正施行後之規定，其組織與運作等事項，不符本法修正後之規定者，應於本法施行後3年內完成調整。爰此，現有財團法人私立學校可維持原名稱繼續辦學，但應於本法施行後3年(100年1月18日)內完成組織與運作等事項調整；至於應配合調整事項之範圍，依本法施行細則第48條規定，包括董事長、董事、監察人、董事會辦事人員之設置與其職權行使、董事會之職權與運作方式，及財團法人私立學校之管理方法等相關事項。

(承辦單位：高教司四科，電話：77365885)

大學教務主管聯席會議通過多項大學招生建議

97學年度全國公私立大學校院教務主管聯席會議於5月15日上午先由高中校長與大學教務長針對「因應99學年度高中新課綱實施，大學招生策略新思維」展開對談，高中校長極力建議大學考試分發入學所採計的指定科目考試(以下簡稱指考)科目數，應由3~6科調降為至多3科。

會中，大學及本部也討論通過多項招生建議，除了大學應針對近貧及突遭變故家庭考生，提供報名費減免優待，並合理訂定報名費標準及公開收支情形外，在學士班招生部分，甄選入學應更審慎處理不足額錄取情形，並檢討在大學招聯會訂定考試分發入學最低登記標準後，各校系再訂最低入學標準的必要性；另也簡化大學進修學士班考試方式，並放寬考試項目限制。在碩博士班招生部分，提高甄試名額比例並明定考試時間，並同意甄試錄取生取得畢業證書者，可提前入學。

高中校長就

現行高中課程及大學多元入學現況，檢討高中教育現場的情形，並指出近年來大學校系採計指考科目數有逐年增多趨勢，如未來高中99新課綱實施後，大學指考採計科目數仍維持至多6科，將對高中教學所產生的關鍵性影響，包含：高中配課困難、課發會成為爭取教學時數大會、高二增加輔導課及課後輔導將成為主流，不利高中學生學習與身心發展。基於指考採計科目數維持至多6科對高中教學確實產生影響，以及大學選才應與高中課綱及教學吻合的需求，同時，降低採計科目數有助於更加活化高中教學、學生多元自主學習；再者，大學可透過加權採計分科目，錄取具關鍵能力的學生，並不影響大學選才，爰建議大學應自99學年度起降低指考採計科目數為至多3科。

透過此次聯席會議，讓高中校長與大學教務長相互對話，及建議降低大學指考採計科目數，本部，將促請招聯合進行研議。另針對多項招生變革建議，本部將納入相關招生辦法審查作業要點修正的參考，以賦予大學更大的招生彈性，簡化試務，兼顧招生公平性。

(承辦單位：高教司一科，電話：77365878)

(圖/國立台灣大學提供)

大專畢業生創業服務計畫及大專以上人力加值計畫上路

本部為提供大專畢業學生實現創業夢想並增進就業機會，特訂定「大專畢業生創業服務方案」，與各大專校院育成單位合作，大專校院95~97學年畢業生提出育成創業計畫，並成功進駐學校育成單位，維持創業6個月者，首年育成經費由學校、政府共同補貼，每團隊由政府補助50萬元育成創業費用，學校提供育成輔導資源。本計畫預計在大專校院育成中心培育300個創業計畫，每校3至5個創業團隊，每個團隊由2至5名學生組成。

「大專畢業生創業服務方案」計畫的預期效益為：一、善用政府資源，創造產學雙贏：整合跨部會資源共同推動育成創業，以健全產學合作機能，有效提升產學合作績效。二、配合產業需求，增加就業機會：考量產業變動需求，藉由產學育成連結策略促進新創事業，開發更多就業機會。三、蓄積創新能量，提升競爭能力：透過多元產學合作育成策略，蘊育未來經濟發展能量，促成產學關係質量轉變，提升國家競爭力。

「大專以上人力加值計畫」係以大專校院以上畢業之失業民眾為補助對象，針對不同需求，提供學分或非學分班課程，以提升

失業者職場工作技能、涵養良好工作態度，並達成下列二項目標：一、提供失業者適性課程，協助其培養關鍵職能。二、避免人才閒置與浪費，協助其提升競爭能力。

「人力加值計畫」預計投入經費計新台幣12億2,250萬元，開設課程6,000班，提供大專校院畢業生3萬5,000個名額，由國內各大專校院提供多元化實務導向之教育訓練課程，並依學員實際修課及開班情形予以補助學校開辦費用，學員免繳費用，協助失業人士利用失業及無薪假期間，充實專業工作技能，避免其因脫離職場而導致就業競爭力降低或自我工作技能的退化，進而利用進修機會培養自我第二專長，為自身儲備再度發光發熱的能量。

有關大專畢業生創業服務計畫相關申請資格及補助項目等說明，請至<http://ustart.moe.edu.tw>計畫網站查詢，歡迎全國各大專校院畢業生踴躍組隊提出申請。至於大專以上人力加值計畫，可至本部大專校院推廣教育課程資訊入口網<http://cell.moe.edu.tw/>查詢。（受限篇幅，完整報導參閱本刊電子報）

（承辦單位：高教司三科，電話：77365395、77365884）

大專教學、職涯輔導及專案管理人力增能方案徵才

又屆畢業季節來臨，97學年度預計約有20萬名學士、5萬名碩士及2850名博士畢業，當金融海嘯造成失業恐慌之際，本部配合「培育優質人力促進就業計畫」，以學術研究、人才培育、文化提升、社會服務及促進國家發展為內涵，規劃推動「大專校院教學、職涯輔導及專案管理人力增能方案」（以下簡稱本方案），各大專校院已於5月陸續展開徵才作業，目前仍有待聘名額，相關訊息，請上行政院勞工委員會職業訓練局就業e-job網站或逕向各大專校院洽詢。

本方案以95至97學年度碩博士畢業生優

先進用，進用期程以各校合約為準，進用人員工作酬金含公提勞健保費及勞退金，各類人員薪級如下：

一、博士教師：共350名，每人每月薪資51,211元。

二、教學（行政）助理、專案管理人及駐校藝術家（含文學家）：共5,000名，碩士級每人每月薪資32,598元；學士級每人每月薪資26,190元。

透過本方案，希提供教師教學及輔導專業之協助，落實教學（行政）助理制度，強化學生學習意願，健全課程規劃機制；

協助學校完成各類學生學習成效調查，追蹤並輔導學生課業，統計並建置校內重要教育數據資料庫，作為提升教學品質之參考；進用從事行政專案管理及職涯輔導教師，協助學校各項行政專案管理及學生職涯進路輔導；聘用駐校藝術家（含文學家），協助規劃辦理各類藝文課程及活

動，提升校園人文及藝術素養，促進文化藝術產業紮根。

本方案除可適時消弭金融海嘯所引發之短期就業危機外，長期而言，提升學生基礎能力，強化大學與社會之互動，為國家產業轉型及人力素質奠定更為深厚之根基。

（承辦單位：高教司委員室，電話：77365871）

本部訂定「大學總量發展規模與資源條件標準」

明定碩博士申設條件 進行師資質量追蹤 控管大學招生總量

為使大學妥慎規劃招生名額及增設調整院、系、所與學位學程有所依循，並提升高等教育品質，強化師資質量，本部發布「大學總量發展規模與資源條件標準」，明定設立碩博士班申設條件，以及已設立的院、系、所及學位學程應達成的師資質量基準。另為因應少子女化趨勢，未來大學招生名額總量原則上不能再擴增，而對於招生狀況連續數年不理想、評鑑成績不佳且未改善的學校，本部也將適度調整其招生名額。

「大學總量發展規模與資源條件標準」共14條，除規範大學提報程序、項目及時間外，主要規定如下：

一、明定碩博士班申設條件：為強化高階人才培育品質，對於大學規劃新增碩博士班，第4條規定須由本部專案審查後始得設立，並具備一定條件，包括提出申請的院、系、所及學位學程應通過系所評鑑，且已設立並運作一定年限（例如申請設立碩士班，須已設立學系達3年以上）。此外，基本的專任師資數也有一定要求，並考量系所設立之初規模較小，因此分別規定應有專任師資人數，例如原規定申請設研究所應有專任師資7人，現調整為應有專任師資5人以上、原規定學系設碩博士班專任師資應有11人，現調整為學系設立碩士班應有專任師資9人以上、設博士班應有11人以上，以維持系所基本品質、師資及運作經驗。尤其是申請設立博士班，還必須

符合規定的學術論文篇數、專書數或展演場次等學術條件，確保院、系、所及學位學程已具有一定的學術水準，教師本身亦應具備相當的研究能力，來培養優秀博士人才。

二、進行院、系、所及學位學程的師資質量追蹤：為維繫師資質量水準，對於大學已成立的院、系、所及學位學程，第5條明定其師資質量基準，包括專任講師比例不得超過30%、應有專任師資數，並考量系所之規模、特性，分別規定專任師資數，如規模較小之研究所，專任師資應有5人、屬於藝術展演類、設計類或運動競技類之研究所，專任師資應有4人、學系應有7人到博士班應有11人；另規定生師比應低於40、研究生生師比應低於20等規定。同時針對師資質量未達基準的院、系、所及學位學程，將給予一年的改善期，屆時經追蹤評核後仍未改善者，本部將酌予調整招生名額，促使學校維持應有教學品質。

三、控管大學招生名額總量：因應少子女化趨勢及高等教育容量已趨飽和，本部對於大學招生名額總量將予適當控管，第6條規定除了招生情形良好，且為配合國家重大政策、辦理教育實驗或學生數未滿5000人，或評鑑辦理完善，或博士班增設案經本部審查通過者外，原則上大學每年招生名額不得再增加。同時，學校有下列情形者，本部將調整其招生名額，例如連續3年全校新生註冊率未達7成、或違反本

標準及相關法令，或系所評鑑未通過且未改善，以適度調整大學整體招生規模，促使教育資源更有效運用。

本部為落實大學自主理念、促進大學未來發展整體規劃、維持大學基本教學品質，自91學年度起大學增設、調整系所班組及招生名額實施「總量發展」機制，歷年來亦

訂定並視實務修正「大學校院增設調整院所學位學程及招生名額總量發展審查作業要點」以為審查依據。現為使總量發展機制更臻明確有效，爰將前揭審查作業要點提升至授權法令位階，依大學法第12條，訂定「大學總量發展規模與資源條件標準」。

(承辦單位：高教司一科，電話：77365877)

開放大陸學歷採認與陸生來臺就學說明

政策開放理由

開放大陸學歷採認與陸生來臺就學，對「國家社會利益」、「高等教育發展」及「青年學子學習」，是「三贏」的政策：一、對國家社會利益而言，透過文教交流，不僅能促進彼此互信了解，有助於兩岸和平發展，更能藉此展現對於兩岸教育發展的主導性。二、對高等教育發展而言，與各國共同爭取陸生前來就學，不僅能宣揚臺灣高等教育的成就，更是提升國際競爭力的好機會；同時也促進國內大學招生來源多元化，增加學術及教學環境多樣性。三、對青年學子學習而言，透過與陸生的學習互動，不僅可以激勵國內學生的學習動機，更讓兩岸學子體認臺灣民主開放價值，展現教育的柔性國力。

推動方式與原則

政府為消弭民眾疑慮，並審慎穩健跨出開放的第一步，在秉持著臺灣優先、維護臺灣整體利益、提升臺灣國際競爭力的前提下，以「階段性、漸進開放、完整配套」規劃大陸學歷採認與陸生來臺就學：

一、階段性：初期將配合兩岸人民關係條例、大學法、專科學校法的修正，訂定陸生來臺就學及大陸學歷採認相關辦法，採小規模方式辦理，並定期檢討成效，逐步推動實施。

二、漸進開放：以「三限」及「六不」為原則，規劃後續陸生來臺就學及大陸學歷採認相關配套措施：

(一)限制採認的高等學校：僅認可學術聲望

卓著、辦學品質績優的大陸地區高等學校。

(二)限制來臺陸生總量：全國招收大陸地區學生總數將有所限制，以全國招生總量的0.5-1%（約1,000-2,000名）為原則。

(三)限制醫事學歷採認：限制大陸地區所有涉及我國醫事人員證照考試的學歷採認。

(四)不加分優待：陸生來臺就學或考試，不給予加分優待。

(五)不會影響國內招生名額：陸生來臺就學的管道將與國內學生有所區隔，採外加名額方式辦理，不影響國內學生升學機會。

(六)不編列獎助學金：政府不編列預算作為陸生獎助學金。

(七)不允許在學期間工作：陸生必須符合來臺就學目的，在學期間不得從事專職或兼職的工作。

(八)不會有在臺就業問題：陸生停止修業或畢業後不得續留臺灣。

(九)不得報考公職人員考試：大陸地區人民依法不得報考我國「公務人員考試」與「專門職業及技術人員考試」。

三、完整配套：依兩岸人民關係條例、大學法、專科學校法授權，秉持三限、六不原則，並廣徵各界意見，研擬「大陸地區學生來臺就學及停留辦法(草案)」及修正「大陸地區學歷採認辦法(草案)」，作為具體執行的依據。

各界的疑慮及回應

一、不會影響國人就業機會：陸生在學期間不能從事專兼職的工作，畢業或停止修業後也不能續留臺灣，依法也不能報考公務人員考試與專技人員考試。同時政府會針對陸生的入出境管理機制，建立標準作業程序（SOP）及完善配套措施，避免陸生在臺非法滯留、打工或就業。

二、不會稀釋高等教育資源：未來將以外加名額招收陸生且有總量管控，不影響國內學生升學機會。換個角度來看，臺灣與世界各國均積極招收外國學生，期能促進社會活力，帶動學校乃至於國家整體競爭力的提升及經濟發展，這樣的資源運用所產生的效益，最後仍將由大眾共享。

三、不會有假學歷假證件情形發生：採認大陸學歷的範圍除限於聲望卓著大學及排除醫事相關領域外，申請者須以學歷證件加上數種佐證文件，並經政府機關學校嚴謹的查驗及查證過程，以避免良莠不齊。

四、不會產生國內學生流向大陸的磁吸效應：學生選擇赴海外就學，在國際交流

頻繁的現在，實屬正常；而政府一直以來也鼓勵學生赴海外交流或留學。同時國內高等教育發展相對成熟，不管是師資質量及圖儀設備亦不遜於大陸，應該是國內的大學會對陸生發揮磁吸效應。

促進兩岸交流 保障民眾權益

透過兩岸學子在學生階段的交流與互動，除能增加雙方對話與溝通的機會，進而型塑彼此友好的關係，亦能藉由相互瞭解的過程中，展現我國追求自由與民主的成果，相信對於未來兩岸之和平發展絕對有積極、正向的助益。

政府推動陸生來臺就學各項措施，將廣納社會各界寶貴建議，降低質疑與憂慮，除以「三限」及「六不」原則規劃相關配套措施外，並將就開放後陸生實際就學情形及可能衍生的事項，漸次調整政策並協調解決問題，維護及保障國內學生及國人權益。（完整版參看本刊電子報）

（承辦單位：高教司一科，電話：77365876）

推動通識教育資源平台建構與永續發展計畫

本部自97年度推動「通識教育資源平台建構與永續發展計畫」，期藉由通識教育課程及教師資源平台之建置，協助資源較為缺乏之學校，改善大學通識教育品質。

本計畫已初步完成平台建置工作，包括：一、整合本部歷年補助各大學校院通識教育相關計畫成果，並蒐集全國大學校院通識教育課程，分別建立「優質通識課程全文

資料檢索資料庫的建置」及「全國通識課程基本資料檢索資料庫的建置」，經收錄於資料庫之課程教材內容開放予有需求者使用。

二、建立國內各大學通識教師人才資料庫（含課程資料、教師學經歷、教學團隊等內容），以提供各大學開設通識課程及教師教學所需資訊。（完整版見電子報）

（承辦單位：高教司，電話：77365891）

鼓勵大專校院將產學合作納入校內教師升等指標

為進一步促進大專校院與產業界交流及共同合作研究，鼓勵教師投入產業研發，本部於97年1月24日台學審字第0970005267號通函建請各校考量教師所屬領域之特性，將產學合作納入校內教師升等指標，以有效提升各校產學合作效能。

另本部將檢討現行教師資格送審審查意見表，將產學合作績效納入評分範圍，以利呈現送審人於產學合作之表現，以期有效引導教師以技術報告或執行產學的研究成果送審。（完整版見電子報）

（承辦單位：學審會，電話：77365899）



技職資訊

技職教育再造方案 培育優質專業人力

本部為彰顯技職教育強化務實致用特色及落實培育技術人力角色，5月14日於行政院院會，針對「技職教育再造方案-培育優質專業人力」提出報告，其重點如次：

一、方案目標：

改善師生教學環境、強化產學實務連結、培育優質專業人才。

二、各項計畫主要策略及作法如下：

(一) 強化教師實務教學能力

1. 鼓勵學校聘任具實務經驗之新進專業科目教師（具與任教領域相關之專職工作年資3年以上或兼職工作年資6年以上者），並將執行成效納入私校整體發展獎補助指標。
2. 強化現任教師實務教學能力，辦理教師寒、暑期及學期中至公民營機構研習服務或留職留薪（半年或1年）深耕服務。
3. 建構完善技術報告送審升等機制-修改指標、審查機制。

(二) 引進產業資源協同教學

1. 採「雙師制度」聘任業界專家協同教學，業界專家協同教學以不超過課程總時數三分之一為原則；專任教師仍需全學期主持課程教學，其鐘點費依照原課程時數按月核給。
2. 業界專家教師共同規劃課程，並指導學生實務專題、校外競賽、證照考試及展演等。

(三) 落實學生校外實習課程

1. 公私立技專校院擬具3年計畫書，規劃於暑期或學期（年）開設校外實習課程。
2. 補助名額：該校申請年度大學部及專科學校（五年制、二年制）日間部畢業學生人數百分之十。

(四) 改善高職設備提升品質

1. 配合新課綱充實實習設備：透過擴大公

共建設投資計畫，充實高職課綱所需一般實習設備。

2. 建立區域技術教學中心及充實區域產業教學設備。

(五) 建立技專特色發展領域

1. 臺灣特色領航計畫：

本計畫係為強化國立技專校院師資之質與量，提升教學品質並改善圖儀設備，充實教學資源；且發展特色課程，強化學生就業知能，達成培植發展具臺灣特色與國際競爭力產業所需人才。

2. 特色典範學校計畫：

本計畫係以各校在其既有優勢領域基礎上，整合地方產業資源，成為技職典範特色學校。

(六) 建立符合技專特色評鑑機制

1. 現行評鑑制度之檢討及改進：

委託評鑑專業機構針對現行技專校院評鑑及技專特色進行整體評鑑制度之檢討（含評鑑指標項目及權重、評鑑作業及機制等），提出具體改進策略。

2. 充實評鑑委員人才資料庫，儘量遴聘了解技職教育特性及兼具評鑑倫理與實務經驗之評鑑委員。

(七) 擴展產學緊密結合培育模式

1. 透過跨部會會議，請各部會協助調查產業缺工或新興產業所需人力。
2. 依據缺工或所需人力，鼓勵並協助開設各種專班，培育務實致用人才

(八) 強化實務能力選才機制

1. 修正中等以上學校技藝技能優良學生甄審及保送入學辦法，鼓勵技優學生參加甄審及保送入學。
2. 研議將學校推薦改為個人申請，並鼓勵採口試、實作、作品展示、在校實作成績或書面審查等方式，考評學生所具實

務能力。

3. 調增甄選入學招生名額比例。

(九) 試辦五專菁英班紮實人力

1. 研議適合五專長期培育及6大新興產業（生技產業、綠色能源、醫療照護、精緻農業、文化創意及觀光旅遊）之類科，與產企業規劃上課與實習交替進行之人才培育模式，以甄選升學二技之彈性學制，兼顧就業及升學需求。
2. 採校內5+2及校際5+2方式。
3. 本計畫培養之五專學生以專長能力及證照之取得為目標。
4. 科技大學辦理本計畫系科應以現行專科

學校未有之科系且符合本計畫所訂新興產業類科為原則。

(十) 落實專業證照制度

1. 在不影響教學正常化原則下，鼓勵學生取得專業證照並兼顧質量。
2. 專業證照法制化：召開專業證照法制化跨部會會議。

三、預期成效

- (一) 結合國家產業發展，培育具實作力、就業力及競爭力之優質專業人才。
- (二) 為再造臺灣經濟發展，奠定厚實基礎。
(承辦單位：技職司一科，電話：77365844)

第5屆技職之光上網登錄推薦

本部為表揚優秀技職學子，並增進社會大眾就讀技職學校意願，特辦理技職之光頒獎典禮，公開表揚獲獎師生。

本次推薦原則如下：

一、競賽卓越獎：於97學年度獲得國際性技藝能競賽卓越表現及獎項者，本項提名不限人數，其參照標準為：

- (一) 競賽主題與技職教育之相關性。
- (二) 競賽於專業領域中之國際地位。
- (三) 競賽規模大小(含參與競賽人數、獎項數量)。
- (四) 本國選手於競賽中所獲名次。

另請各校於登錄時務必上載參與國家數、競賽規程、競賽內容等資料，以茲佐證。

二、技職傑出獎：於技職各領域具有傑

出表現，足堪作為技職學生典範，如證照達人、發明獎達人等，本項請擇優推薦1人，並上載相關資料，以茲證明。

三、本年仍繼續頒發「團體獎」，將頒給獲得本屆技職之光獎數最多之學校，爰請各校踴躍上網登錄推薦。

四、請各校於98年7月31日前至「技職風雲榜」網站進行登錄，本部將至網站各校所登錄之名單中進行遴選，得獎名單除正式通知外，另將公布於「技職風雲榜」網站及本部技職司資訊傳播網。

五、技職之光推薦名單登錄網址：<http://me.moe.edu.tw/award/data/>，關於各校帳號密碼之登錄事宜，請逕洽技專校院招生策進總會黃定國先生，電話：02-27773827#11。

(承辦單位：技職司一科，電話：77366194)

大專畢業生至企業職場實習方案執行成效

本部為因應金融風暴所衍生的大學畢業生高失業率，推出「培育優質人力促進就業計畫」，其中，「大專畢業生至企業職場實習方案」係以促使大專校院「協助及掌握畢業生就業情形」及「強化學校產學合作關係」為主軸，由學校推薦96年6月以後至今年6月畢業學生，到職場擔任實習

員一年，由政府補助每月2萬6千元。(含本薪2萬2,000元，以及實習機構為其提撥之勞、健保(內含職災)及勞退金4,190元)，期望能效協助初出校門、毫無工作經驗的大專畢業生即早進入職場。

98年5月15日2008年諾貝爾經濟學獎得主克魯曼訪臺與青年學子對話時，也建

議政府「採取一些刺激政策，像是提供幾十萬個實習機會，讓畢業生慢慢開始，只要第一份工作有著落，經濟長期一定會復甦，薪水自然能緩步增加。」，「如何讓經濟快點復甦，就是要創造很多機會。」。本計畫即是提供大專畢業生快速進入職場、產業即時訓練人才的最佳設計。

由於這項方案引起各方關切，為確保其執行不會排擠就業市場，本部原本交由各校依規定審核實習機構資格之作業，已改為由本部會同經濟部、財政部、財稅資料中心、勞委會及勞保局等相關部會，組成跨部會審查小組，並已召開6次審查會議，分別就實習機構是否合法立案、有無欠繳國稅、是否有不當裁員、近3年是否大量解雇員工及重大工安事件通報事件等項目進行審查，截至98年5月27日為止，共有13,275家企業提出申請，提供57,485名職缺，經嚴格審查結果，已有7,635家企業通過為合格實習機構，提供27,685名職缺，合格實習機構已公布於本部培育優質人力促進就業計畫資訊網，以供各界查詢。其餘需提供補正資料之廠商，由本部召集跨部會審查小組加速審查中。

本部組成之跨部會審查小組就提出申請的企業進行嚴格審查，被要求補正說明的企業有5千多家，導致本部專案辦公室接獲諮詢的電話暴增，由原有的6線增加為13線，仍然有企業表示經常處於忙線狀態，

目前已增為20線。

本部日前邀集各大專校院說明並了解各校執行本方案之情形，由於各校多由畢業生就業輔導單位執行本方案，本部已要求學校仍應基於強化既有及未來產學合作發展、在校學生實習之考量，整合校內各系所人力及與產業關係等資源進行媒合作業，以擴大執行效果，並將於適當期間發布執行績優學校予以表揚或獎勵。

此外，本部也函請各校由本計畫方案8「大專校院教學、職涯輔導及專案管理人力增能方案」支援推動本方案所需人力。為了使各校重視「大專畢業生至企業職場實習方案」之執行，本部已於6月2及5日分3區邀集各校校長說明執行情形，分享經驗，落實政府照顧畢業生及協助學校提升產學合作能力政策。

「大專畢業生至企業職場實習方案」是政府特別提供95及96學年度畢業後服役之畢業生於98年退役時取得職場實習機會，及紓緩97學年度應屆大專畢業生失業率，提供年輕的職場新鮮人一個選擇的機會，不致因退役或畢業即失業，而失去對國家社會之關懷及對自己未來的信心。本部特別呼籲95至97學年度之我國籍大專畢業生把握機會，踴躍前往本部培育優質人力促進就業計畫資訊網登錄，並與畢業學校聯絡，如有相關疑義，可逕電洽0800-092999、02-82093888。

(承辦單位：技職司三科，電話：77365859)

聽他們怎麼說 98年技職教育宣導記者會

我國技職教育經過多年的努力，展現多元與務實的特色，深獲業界、家長、老師與學生之肯定。在不景氣的年代裡，如何培養自我競爭力是相當重要的課題，為了讓學生們依個人興趣、性向與能力，適性學習發展，本部特於6月3日辦理「聽他們怎麼說」技職教育宣導記者會，透過業



界、老師、家長及學生代表心得分享，讓即將選填志願的國中生與家長們了解「適才、適性、適學、適用」之重要性，進而選擇一條正確的人生道路。

本次記者會現場，特別邀請幾位國中基測成績突出，以及在校表現優秀的學生代表參加，其中就讀大安高工及士林高商的賴冠宏與林珈如同學就認為，本來以為高職讀來輕鬆，其實不然，不論是一般科目還是專業科目，內容都很紮實，班上競爭激烈，讓他們更認真學習，而習得專業技能，也讓他們對自己充滿信心。另已錄取臺灣科大的陳郁茜同學則在技職教育多元務實的課程中體會到學習的樂趣，不但擁有愉快的學習過程，對於未來發展更是充滿期待。此外，還有

在學界、業界上有優異表現之校友、教師代表以及家長代表，如國立臺灣科技大學畢業校友晶迅科技股份有限公司羅台生董事長、對技職教育宣導不遺餘力的臺北市立大安高級工業職業學校陳清誥校長、培養並帶領學生參與各類全國性競賽活動的十大傑出青年教師代表國立彰化師範大學附屬高級工業職業學校粘錦成老師以及中華民國各級學校家長協會李秀貞理事長，也分享他們所見所聞及自身經驗，讓社會大眾更加了解技職教育的內涵。大安高工陳清誥校長就以該校錄取成績大幅提升的現況，及學生優秀表現的實例，驗證高職教育已成為家長及國中畢業生升學新選項。

(承辦單位：技職司一科，電話：77365406)

公告99暨100學年度公立學校任一學制所系科 停招暨專科減班審查結果

100學年度公立學校任一學制所系科停招審查結果一覽表

校名	申請案名	停招人數
國立臺灣科技大學	進修部二技營建工程系	28
國立臺灣科技大學	日間部二技資訊工程系	16
國立雲林科技大學	日間部二技機械工程系	40
國立雲林科技大學	日間部二技應用外語系	49
國立屏東科技大學	生物機電工程系碩士在職專班	10
國立臺北科技大學	進修部二技車輛工程系	40
國立臺北科技大學	進修部二技能源與冷凍空調工程系	40
國立高雄應用科技大學	進修部二技國際企業系	40
國立虎尾科技大學	日間部二技動力機械工程系	30
國立虎尾科技大學	進修部四技應用外語系	50
國立高雄海洋科技大學	進修部二技漁業生產與管理系	50
國立勤益科技大學	在職專班二技電子工程系	40
國立勤益科技大學	日間部二技機械工程系	44
國立臺北商業技術學院	商學研究所日間部碩士班「國際商務組」及「資訊管理組」	12
國立臺北商業技術學院	夜間部二專應用外語科	40
國立臺灣戲曲學院	日間部二技歌仔戲學系	15
國立臺東專科學校	二專在職專班餐旅管理科	20

100學年度公立學校專科減班審查結果一覽表

校名	申請案名	減招人數
國立勤益科技大學	二專進修專校電子工程科	40
國立勤益科技大學	二專進修專校電機工程科	50
國立臺東專科學校	二專日間部餐旅管理科	30

99學年度公立學校任一學制所系科停招專案審查結果一覽表

校名	申請案名	減招人數
國立屏東科技大學	日間部四技材料工程系	45

(承辦單位：技職司二科，電話：77365836)

公布99學年度技專校院增設調整院所系科學位學程 特殊項目人力培育總量管制類科審查結果

99學年度技專校院人力培育總量管制類科(含長期照顧類)新設、增招與更名審查通過一覽表

序號	校名	申請案名	學制	類別	名額	備註
1	輔英科技大學	老人長期照顧學位學程		二技在職專班 新設	48	
2	國立臺北護理學院	護理系		進修部二技 增招	50	
3	國立臺北護理學院	護理助產研究所		日間部碩士班 增招	2	
4	輔英科技大學	護理系		日間部二技 增招	26	
5	弘光科技大學	生物醫學工程系		日間部四技 增招	45	考量增聘醫工專 長師資
6	中臺科技大學	護理系		日間部二技 增招	94	
7	經國管理暨健康學院	護理系		日間部二技 增招	50	限增招在職專班
8	長庚技術學院	護理系		進修部二技 增招	30	考量增聘師資
9	長庚技術學院	護理系		二技在職專班 增招	10	考量增聘師資
10	新生醫護管理專科學校	護理科		日間部五專 增招	50	
11	耕莘健康管理專科學校	護理科		日間部五專 增招	67	
12	馬偕醫護管理專科學校	老人照顧科		日間部二專 增招	50	
13	輔英科技大學	「老人照顧」及「長期照顧」 合併更名為「老人長期照顧學位 學程」		更名		
14	輔英科技大學	「醫事技術系」更名 「醫學檢驗生物技術系」		更名		
15	中華醫事科技大學	「醫事技術系」更名 「醫學檢驗生物技術系」		更名		
16	中華醫事科技大學	「生物科技研究所」更名 「醫學檢驗生物技術系」		更名		

(承辦單位：技職司二科，電話：77365836)

技職校院97年度獎勵大學教學卓越計畫暨96年度區域 教學資源中心計畫聯合成果發表會6/6~7舉辦

技職校院97年度獎勵大學教學卓越計畫暨96年度區域教學資源中心計畫聯合成果發表會於98年6月6日至7日在國立勤益科技大學辦理，有31校的卓越計畫及3個區域教學資源中心計畫的執行成果同時展現在社會大眾面前。為了宣傳本次聯合成果發表會，特別於6月5日上午10時30分在本部一樓大廳召開行前記者會，預先展出10件學校推動卓越計畫的具體成果。

本部自95年起推動技職校院「獎勵大學教學卓越計畫」，藉由競爭性經費引導學校重視教學，改進教學品質，並推動技職校院對「教學核心價值」的認知，改變傳統教學觀念，將學生「被動學習」轉變成「主動學習」，提升學習成效；同時為強化教學卓越成效設立「區域教學資源中心」，建立資源共享平台，整合各校教學



▲ 無人飛行載具系統之自主飛行

資源，營造優質教學環境，協助教師專業成長，提升教學品質及學生學習成效，並擴大受益學校範圍。

技職校院獎勵大學教學卓越計畫是競爭性的獎勵機制，97年度共有31所學校(含國立9校、私立22校)獲得計畫經費補助，共計補助13億7,833萬元；96年度區域教學

資源中心計畫補助1億5,000萬，設立北、中、南三區之區域教學資源中心。為完整呈現技職校院獎勵大學教學卓越計畫豐碩成果，98年將區域教學資源中心計畫執行成果，合併於聯合成果發表會一併公開展示。

本次大會展出主題為「卓越飛颺~技職好樣！」，展出方式及內容包含：一、卓越主題區：以教學卓越計畫考核指標之師資、課程、學生和資源四大構面，呈現教學卓越計畫之具體成果，包含63件實物成果同時展出。二、各校特色區：展示參展學校教育特色、教學卓越計畫及區域教學資源中心執行成果。三、動態展演：以動態表演呈現教學卓越成果與系所及社團特色，並以互動式有獎徵答吸引參觀民眾參與，具體感受技職教學特色。為擴大展出效益，除了北區續展（6月10日至11日於國立臺北科技大學）與南區續展（6月17日至18日於國立高雄應用科技大學）外，亦建立網路博覽會，呈現各校卓越特色。相關資訊可參見大會網站：<http://tew.ncut.edu.tw/show/index.php>。

edu.tw/show/index.php。

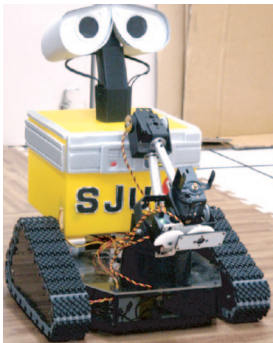
本次大會規劃呈現下列精神與價值：一、競合效應、卓越提升：教學卓越計畫成效在技職校院間產生競合效應，共同提升總體教學品質。二、實務導向、技職特色：技

職校院教學卓越計畫強調「做中學、學中做」，強調實務導向之技職教育特色。三、承續成果、持續強化：如何承續教學卓越計畫第一期成果以持續強化第二期執行之特色，亦為成果展規劃之重點；四、指標特色、品質保證：技職校院接受教學卓越計畫補助後，在教師、學生、課程、資源等各面向的指標與特色上，均全力提升教學品質，教學卓越計畫亦成為教學品質保證之代名詞。五、教學資源、整合共享：於北中南三區區域成立教學資源中心，使技職校院形成群聚效應，發揮資源共享功能，有效整合與運用校際資源，協助技職校院全面提升教學品質。

期望藉由技職校院聯合成果發表會之展出，讓高中職師生、社會大眾更加了解教學卓越計畫為國家、社會、教育、教師與學生做了什麼？創造了什麼？繼而支持教學卓越計畫的永續經營，發展教學卓越技職校院典範。鑑於第一期「獎勵大學教學卓越計畫」（95~97年度）將於98年7月結束，本部已訂定第二期「獎勵大學教學卓越計畫」，持續協助技職校院進行教學制度之強化與改革，培育更多優秀的技職人才，以發揮國家經費補助之最佳效益。



▲ 綠色概念多功能休閒腳踏健身器



▲ 具有影像伺服追蹤功能之管家機器人雛型

技專校院教務主管會議6/25~26於勤益科技大學舉辦

為提升各技專校院教務章則規範及學籍管理之合理性，97學年度技專校院教務主管會議業經招標程序委由勤益科技大學承辦，訂於6月25、26兩日邀集各校教務主管及相關人員，就教務行政、政策執行、學籍管理、招生入學等相關問題，透過業務報告、政策宣導、問題討論與回應、各校提

案與政策形成等議程進行討論與意見交流，期能凝聚共識並規劃改善方向，作為各校教務行政規劃推動之參考，達成增進教務管理合理化之成效，進而激發高等技職教育質量兼優的共同願景，俾益青年學子累積專業知能、擴展國際視野並提升未來競爭力。

（承辦單位：技職司四科，電話：77365862）

大學特色

追求品質卓越是一條永無止境的路

淡江大學榮獲第19屆國家品質獎

採訪/趙浩均

「國家品質獎」是國內最高品質榮譽獎項，秉持「精益求精、追求卓越」的精神，表彰經營優異、卓越的組織。挑戰國家品質獎，淡江大學繼全球第一所通過「國際安全學校」認證的大學後，經歷嚴謹的評審程序，及廣泛評審標準之檢驗，再於5月5日獲得「第19屆國家品質獎」的殊榮。張家宜校長欣喜表示，獲獎更印證淡江契合「領導承諾、全員參與、全程管理、事實依據、顧客滿意、持續改進」之全面品質管理精神。

國家品質獎包含8大構面

民國78年設立的国家品質獎，比照先進國家如日本戴明獎（Deming Prize）、美國馬康巴立治國家品質獎（Malcolm Baldrige National Quality Award），及歐洲品質獎（European Quality Award; EQA）等所設置，其評審內容包含領導與經營理念、策略管理、研發與創新、顧客與市場發展、人力資源與知識管理、資訊策略應用與管理、流程管理、及經營績效等八大構面等，評審對象為企業機構。國家品質獎自民國90年起增設機關團體獎，開放醫療、教育、金融、財團法人等行業之申請。

TQM全面導入校園

大學的經營一如企業，亦需強調品質管理，張校長說明，淡江自民國81年起，張創辦人建邦即將全面品質管理（Total Quality Management, TQM）之理念引進管理體系，以提升教學、研究、行政及服務之品質，確保「學術優異、品質保證」。實行TQM多年之後，民國90、96年兩度申請國家品質獎，兩度進入複審卻未能獲獎。鑑於全面推行TQM，持續改善教學與行政品質，已成為淡江文化，全校教職員

工生均傾力投入，因此，經由檢討90、96年度評審委員意見，並派員到各獲獎單位進行標竿學

習，97年初決定再度爭取此國家最高品質榮譽。97年10月初順利通過初審，11月底進行複審實地考評，98年初在決賽中勝出，成為第一所非企業集團經營而榮獲國家品質獎之大學。



淡江的獨特優勢

綜觀國家品質獎的八大構面評審內容，張校長指出淡江在這些構面所建立的獨特優勢為：

一、領導與經營理念

（一）塑造全面品質文化：1.領導人具備TQM素養及熱忱：張校長在教育政策與領導研究所擔任教育品質管理的理論課程，指導研究生進行學校教育品質管理方面的專題研究，並出版《高等教育行政全面品質管理-理論與實務》（2002），為淡江推行全品管重要依據。2.TQM的認同與堅持：基於落實PDCA品管圈持續改善之精神，於行政與教學體系及各委員會導入PDCA之流程，教職員工全員參與全品管。3.設置「淡江品質獎」：頒予淡江推行全面品質管理具卓越績效之單位，樹立學習楷模及建立組織形象。（二）打造健康安全校園：獲選為台北縣政府健康安全示範學校，與已通過世界衛生組織健康城市聯盟認證為健康城市的淡水鎮積極合作，共同營造安全社區與安全學校，讓淡水鎮民及學校師生有更好更健康的環境。

二、策略管理

(一) 架構完善品質管理策略：品質系統的管理，特別重視輸入、過程、輸出與成果等元素的經營。在顧客的經營上，同時兼顧內部顧客與外部顧客。(二) 提升TQM相關活動：1.全面品質管理研習會：從82學年起開始舉辦全面品質管理研習會，邀請國內外榮獲國家品質單位蒞校分享經驗，進行標竿學習，持續檢討改進。2.舉辦教學與行政革新研討會：在整體策略規劃與執行上，自55年至今歷時42年，每年定期舉辦「教學與行政革新研討會」，共同研擬淡江轉變進化的具體策略。

三、研發與創新

(一) 研究創新方面：推動獎勵措施，提升研發績效，以創造競爭優勢。(二) 教學創新方面：推動教學革新，強化課程設計，以培育卓越人才，提升學生就業力。(三) 服務創新方面：結合政府與社會資源，創造學習環境，以實踐三環五育教育內涵。

四、顧客與市場發展

建置完整之規劃、執行、評估和檢討的顧客與市場發展系統，(一) 培養學生核心能力、提升學生學習動機與發展，重視並掌握內外部顧客之需求。(二) 有系統的蒐集競爭學校經營概況及產業發展趨勢，了解顧客需求與滿意度等資訊，加以分析及運用，追求品質精進。

五、人力資源與知識管理

建立完善的人力資源管理體系，制定包括聘任、敘薪、在職進修、績效考核、輪調、升遷、升等、福利、退休撫卹等完善制度。

六、資訊策略、應用與管理

以先進的資訊系統，建構經濟實惠的校

外宿網、便捷快速的校園網路、多重綿密的資訊安全防護網、別具特色的教學支援平台、具深度與廣度的選課、成績、公文管理、遠距教學等校務資訊系統，成為最吸引人的e化校園大學。

七、流程管理

課程設計與教學流程管理，透過(一)課程規劃與設計(P)；(二)教學課程實施(D)；(三)學習與教學評量(C)；(四)學習與教學改進(A)等四個步驟之PDCA管理循環，持續提升教學與學習品質，強化學生核心競爭力，以培養符合國家社會發展及企業需求之人才。

八、經營績效

(一) 主管機關肯定：教育部委託台灣評鑑協會進行的國內有史以來最大規模92學年度「大學校務評鑑」，學校榮獲私校一組第1名。(二) 社會與業界評價：1.Cheers雜誌自1997年起持續針對國內1,000大企業進行最愛大學生調查，連續12年超越其他私立大學，勇奪冠軍。2.遠見雜誌自2007年起「大學院校畢業生評價調查」，連續3年獲企業界最愛的私校第1名。3.新生報到率持續創新高，2008年達98.14%。

另一階段的開始

張校長與有榮焉地說，第19屆國家品質獎在全校所有成員同心協力、建立共識之下，終能獲得完美的成果再創淡江高峰。然而，大家也都深刻體會到，追求品質卓越是一條無止盡的路，獲獎不是結束，而是另一階段的開始。張校長誠摯地表示，展望未來，淡江將持續深耕淡江品質文化，並期能在獲獎後成為各大學推行全面品質管理之標竿，帶動國內高教品質的提升。

培養國際觀 引領學子邁向世界 清雲科技大學以紮實學術研究帶動多元優質教學

整理採訪/林雪雲

位於桃園縣中壢市的清雲科技大學前身為「健行工業專科學校」，創立於民國54

年，民國89年更名為「清雲技術學院」。92年奉教育部核准改名「清雲科技大

學」。清雲科技大學延續以往工科為主的背景，在綠色能源、防災科技、資訊工程等理工領域皆有相當傑出的表現。目前設有電機工程系、電子工程系、資訊工程系、應用空間資訊系、機械工程系、土木工程系、工業工程與管理系、企業管理系、行銷與流通管理系、資訊管理系、國際企業經營系、財務金融系、應用外語系及物業管理學位學程、材料製造科技學位學程，並陸續設立機械、電子、電機、電腦通訊與系統工程、空間資訊與防災科技、經營管理、國際企業管理、中亞、資訊管理、資訊工程、財務金融等11個研究所及3個碩士在職專班，招收研究所、二年制、四年制及進修部學生。

研究成果卓越 結合企業攜手合作

清雲科技大學距離中壢市火車站僅50公尺，步行8至10分鐘即可抵達。李大偉校長表示，該校教學軟硬體設施完善，5年內已投入20億興建校園、無線網路環境、飯店式E化學生宿舍，353名專任教師中七成以上擁有博士學位。90年起國科會研究計畫通過件數連續7年於私立技專校院中名列前茅，連續3年獲教育部獎勵大學教學卓越計畫，補助金額達1億元以上。風力、太陽能與燃料電池是清雲科大「綠色能源研究中心」三寶，該校擁有第一套獲經濟部能源局經費補助的太陽能發電系統。目前內政部委託營運的兩所全國網路全球衛星定位研究中心（e-GPS）中，肩負臺灣南北所有GPS系統校正之任務，北區中心由清雲科技大學負責，南區中心則由成功大學負責。

李大偉校長特別提到清雲科大「運籌管理中心」擁有國內設備最新穎的智慧型商車監控系統，整合了無線通訊、地理資訊、車隊管理、全球衛星定位等多項技術。日前為桃園客運公司研發調度班次的系統，主機即設置在清雲科大校園內，正是產學合作成功案例。此外，校內也擁有全臺灣唯一的中亞研究所，致力於中亞研究及經貿人才之培養。

培養具競爭力就業人才 深耕國際交流

清雲科大每年編列百萬競賽經費，培養學生競賽能力，屢創競賽佳績，近3年連續擊敗國立大學，榮獲中華電信主辦之電信加值應用大賽冠、亞軍。此外，李校長為鼓勵學生多考專業證照，對考取證照的學生給予全額補助。而學校更耗資2,000多萬建置Cisco思科網路學院實驗室，以協助學生及鄰近企業員工取得資訊網路相關證照；同時與知名企業合作提供學生實習機會，培養紮實的專業技能，提高職場就業能力。

清雲科大與美國科羅拉多大學簽訂交換學生合作協議，兩校學生交換採「3加2雙聯學制」，獲徵選之學生於清雲修課3年及科羅拉多大學修課2年後，即可同時獲得清雲學士與科羅拉多大學碩士的學位。這項交換學生計畫經甄選錄取者，由學校補助一半的就學經費。此外，亦與俄羅斯莫斯科大學簽訂合作計畫，甄選學生利用暑假到莫斯科大學進修，以積極培養學生的國際觀。今年3月，亦與美國北卡萊納州的



▲美國Appalachian State University助理副校長Jesse與今年赴ASU研習之學生合影

Appalachian State University簽署姊妹校合約，簽有互免學費的約定及進行教師與學生多方面之合作與交流，目前有8位學生前往ASU參加暑期班課程研習，同時ASU已派遣2位能源方面的學者至清雲科大進行交流，清雲科大也將有2位研究能源的學者6月底前往ASU拜訪。透過此項交流合作，提升教師國際化的視野及學程內容的國際化，且透過海外研習，提升學生的外語能力以及學習內容的國際性與多樣性。

強化優質人文素養 激勵學生自發性思考

走在清雲科大的校園內，舉目可見藝術作品或庭園造景，展現清雲科大不只在課

堂上傳授科技知識，更在環境中積極展現人文關懷。李校長認為，人文素養能使學生進入職場後擁有更寬廣的視野與更長遠的競爭力。目前學校除了透過通識教育加強學生在人文社會、美學藝術的學習；同時塑造校園人文氣息，重視與社區的互動與藝文活動推展，協助改善社區鄰里風氣

與社區總體營造的實踐，讓學生兼具專業與軟性思考，達成全人通識教育的目的。

長期致力於國內技職教育的李大偉校長正積極帶領清雲科大持續投入紮實研究，提升優質教學，並開創多元的產業技術服務。期望打造清雲科大為一所精緻且具特色的科技大學，進入國內一流大學之列。

校外實習 產學接軌 明志科技大學培育企業最愛的大學生

整理採訪/林雪雲

1960年代，正逢臺灣經濟起飛，但工業中堅幹部不足，為加強人才培育以因應國家發展所需，台塑企業創辦人王永慶先生乃於民國52年創立明志工專。為了兼顧理論與實務，並培養學生自食其力及刻苦耐勞的精神，乃與台塑企業結合，提供學生工讀實習機會，讓學生從工讀實習中獲得報酬，減輕家庭經濟負擔，順利完成學業。至今，學生工讀實習已擴大至各種產業，表現普遍獲得業界肯定，並且有效排除學校教育與企業用人之間的落差，也實現了培養具備勤勞樸實態度及理論與實務並重之人才的教育目標。

相關科系，民國93年獲准改名為「明志科技大學」。目前學生人數約4,000人，設有工程學院、環境資源學院、管理暨設計學院等三個學院。提升為科技大學以後，明志科大將「產學合作」列為學校發展重點，和產業界密切合作，提升各項研究之質與量。

劉祖華校長特別提及，該校校訓為「勤勞樸實」，其中，勤勞的意義除了表示做事認真努力，還須懂得做正確及有用的事，以累積有用的經驗、增長智慧及鍛練自信。而生活樸實，才能心無旁騖，專心致力於目標之追求。在此基礎上，搭配良好的專業知識技能，即可望成為有用的人才。



▲ 學生於校內學習情形

勤勞樸實 追求專業

明志科大位處山坡，佔地60餘公頃，校園綠地廣闊。校長劉祖華表示，該校創校以來實施全體住校的政策，透過團體生活，除了培養學生規律的生活作息和強健的身心靈外，同時養成健全的人格；又因教師亦住校，可以就近輔導學生，落實「傳道」、「授業」、「解惑」之教育理想。

憑藉良好的辦學績效，明志工專於民國88年獲准改制為「明志技術學院」，陸續成立

注重品德養成教育

提升畢業生之就業競爭優勢

劉祖華校長指出，與其他學校最大不同，在於明志科大佔地廣闊，日間部學生可以全體住校，目前設有學生宿舍六棟，每學期收費3,000~4,000元，同時設有教職員宿舍，約有70%以上教職員住校，可就近輔導同學。師生朝夕相處，透過宿舍生活要求（六點起床、晨操、晨掃、晚自習）及學生自治制度，體驗群己關係與民主法治的精神。未來更將透過「明志書院」整合教學與輔導資源，以「創造多元，形成對話」為核心概念，建立書院導師制度與學生生涯(學習)歷程檔案、推動學生讀書會，於具體情境學習中融入品德價值，提

升學習的質與量。另外，多樣化的社團活動與體能訓練（每年均舉辦游泳、田徑、校園路跑及各項球類競賽），有助於學生在規律生活中陶冶身心，培養德、智、體、群、美五育均衡之完整人格。

在專業知識部分，該校以「明志教學品質系統」為主體，實施期初、期中、期末之學生學習評估，透過預警制度與班級經營，提高「教」與「學」的雙向效果。在學生方面，強化基礎課程、專業核心課程、英語能力、通識人文課程等；教師方面則透過自編實務教材、班級經營輔導、強化教師職能等，同步提升學生學習效果與教師教學技能，目前工程類七個系所皆已全數通過I.E.E.T工程教育認證；此外，輔導學生參加技能檢定，取得乙級或同等之相關證照，平均每位學生畢業時均持有1張以上之技術證照，在提升學生英文能力方面，則以通過英檢初級複試為畢業門檻。

明志科大自95年度起連續3年獲教育部獎勵教學卓越計畫補助約1億6仟7百萬元，藉由教學卓越計畫推動全體住校制度之人格養成教育、工讀實習之專業實務訓練，以及務實之教學品質與教師績效評量系統，並配合產業需求開設具特色之領域學程，提升學生的就業競爭力，讓明志畢業生成為企業優先錄用之對象。

實施校外工讀實習制度 增強畢業生之實務能力

提起該校最引以為傲的實習制度，劉祖華校長則逐一加以說明。明志科大實施上課、工讀實習、上課的三明治教學，安排學生輪流至台塑企業及各建教合作公司參與全職工讀實習一年，學習相關專業技能，讓學生從實作中體驗勤勞樸實、刻苦耐勞、腳踏實地、追根究柢的處事態度；此外，輔導老師、實習部門主管及學生經常保持聯繫，實習報告由輔導老師與實習部門主管共同指導評核，成績合格則授予學分。目前參與建教合作的公司達100餘

家，台塑企業以外之工讀單位約佔55%。實習期間學生每月支薪約21,000~25,000元，有助於他們養成獨立精神，提升將來職場的競爭力。95年度起明志科大實施之國外工讀實習更是國內大專校院之創舉，97年度赴美工讀實習學生增至13名，近年來更屢獲天下Cheers雜誌、遠見雜誌與1111人力銀行評選為「企業最愛的大學生」之殊榮。

為減輕學生課業壓力、增進學習成效及提升學生工讀前之專業訓練，自98學年度起，該校將工讀實習時間調整至大三下學期，藉由縮短寒暑假方式，實習期間仍維持一年。由於學生在工讀前已修完大一至大三上學期共5學期課程，心智較成熟且專業課程基礎較為紮實，更能適應職場要求並勝任專業性工作；此外，為使學生於工讀實習期間，達到學以致用及兼顧學習不中斷的目標，規劃英文自學及開設非同步遠距課程(含通識及專業選修)，提供學生於工讀實習之餘，透過上網選修通識及專業課程，提升學生英文與專業的能力。

劉祖華校長表示，明志科大與台塑關係企業建教合作頻繁，除了安排教師至相關企業研習及駐廠，獲取實務經驗外；為使教學與實務結合，整合各學院資源成立特色研究中心，鼓勵師生參與實務研究，以提供產學研究服務。除台塑企業，各學院系所亦依據相關專長發展特色，藉由實習機會，積極拓展與不同企業之合作關係，目前以生化、環保、生醫、醫材、光電、汽車、能源、設計為主要發展重點。

98年明志科大獲教育部大專校院發展區域產學連結計畫3年900萬元的補助，未來將進一步結合育成中心與鄰近廠商共同建構產學合作平臺，提供產品研發、技術合作、製程品管、經營策略與產業創新等各項服務，提升教師實務研發能量與學校整體競爭力，進而將研發成果回饋業界，創造三贏的局面。

高教司·技職司·學審會6月份重要活動預告

日期	工作項目
98.06~	寄發四技二專統一入學測驗成績單(考生取得統一入學測驗成績單之後仍須至各招生管道報名才可獲得入學機會)。(技職二科)
98.06.01~2	98年度產學攜手開班座談會。(技職一科)
98.06.01~03	四技二專技優保送、技優甄審網路個別報名。(技職二科)
98.06	私立大學執行教育部獎勵校務發展計畫經費訪視。(高教四科)
98.06	召開北、中、南「開放大陸學歷探認暨陸生來台就學座談會」，由義守大學(6/2)、東海大學(6/4)、銘傳大學(6/6)承辦。(高教一科)
98.06.01~05	98年度上半年國立聯合大學系所評鑑訪視。(高教二科)
98.06.03	98學年度大學入學指定科目考試寄發准考證。(高教一科)
98.06.03	98學年度甄選委員會函告大學考試入學分發委員會及四技二專各聯合登記分發入學委員會錄取生入學名單。(高教一科)
98.06.03	「培育優質人力促進就業計畫」方案7「大專校院研究人才延攬方案」決審會議。(委員室)
98.06.03	98年度技職教育宣導記者會。(技職一科)
98.06.03~05	「產業研發碩士專班」暨「產業研發碩士外國學生專班」99年度春季班申請作業說明會，分別於臺北、臺中及高雄辦理。(高教一科)
98.06.04~08	四技推薦甄選報名開始(限應屆畢業生)。(技職二科)
98.06.06~07	技職校院97年度獎勵大學教學卓越計畫暨96年區域教學資源中心計畫聯合成果發表會。(技職四科)
98.06下旬	召開98年度「教育部獎勵私立大學校院校務發展計畫」簡報審查會議。(高教四科)
98.06.16~18	四技二專技優保送之網路選填志願。(技職二科)
98.06.17~28	四技進修部及二專夜間部各分區招生報名(除臺中區外，其餘各區未參加統測之考生仍可報名參加)。(技職二科)
98.06.25~26	98年度技專校院教務主管會議。(技職四科)
98.06.26~28	技專校院學生實務專題製作競賽暨成果展。(技職三科)
98.06.29	四技二專聯合登記分發公告資格審查繳件審查結果。(技職二科)

高教技職簡訊 第030期

出版者／教育部高等教育司 教育部技術及職業司

發行人／何卓飛 陳明印

地址／100台北市中山南路5號

主編／林妙影 林雪雲

電話／02-28809725 02-28824564轉8245

傳真／02-28809724 02-28835109

E-mail／higher@mcu.edu.tw

美術編輯／吳淑美

封面題字／徐永進

電子報／王穎聰 陳俊仁

編輯／銘傳大學

發行電話／02-28824564轉8245

網址／www.news.high.edu.tw

印刷／乙王廣告印刷有限公司

地址／235中和市立德街148巷48號4樓

出版登記證／局版北市誌字第1887號

中華郵政北臺字第6215號 執照登記為雜誌交寄

高教簡訊創刊日期／中華民國78年12月

技職簡訊創刊日期／中華民國79年9月

高教技職合刊出版日期／中華民國96年1月10日

定價／40元

展售處／五南文化廣場 教育部員工消費合作社

GPN 2009601415

本刊之國際標準期刊號

ISSN 1994-9758

著作財產權人／教育部

教育部廉政檢舉電話：(02) 77365833

傳真：(02) 23976940

檢舉信箱：台北郵政8-44號郵政信箱

E-mail：ethics@mail.moe.gov.tw

依據行政院頒「獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法」規定，凡舉發貪瀆經法院判決有罪者，政府將視法院判決情形發給檢舉獎金，其金額最少新台幣二十萬元，最高可達新台幣一千萬元。

法務部我爆料廉政檢舉專線：(02) 23167586

ISSN 1994-9758



917719949750011

本刊內容僅供參閱，本部各項行政措施及資料仍應以正式公文書為準

大學交流區·研討會看板·徵才單元，請各校逕行上網。(www.news.high.edu.tw) 登錄