

高教創新

Innovation in Higher Education Bi-monthly

NO.60
Jan. 2025



英國劍橋大學
從公部門到香奈兒，
四大方針打造永續人才

因應高教人才斷層——
提升教研人員待遇計畫
跨域育才對接產業需求，
留才、攬才接軌國際



留才不只是補助， 也重產學與學術環境的提升

隨著全球高等教育競爭日益激烈，臺灣的大學面臨著吸引並留住優秀學術人才的重重大挑戰。為了解決人才流失問題，臺灣高等教育界正積極透過提升薪資待遇、改善學術環境，以及採取創新策略，縮短高教人才斷層，並促進學術與產業的深度融合。本期專題報導將深入探討「因應高教人才斷層——提升教研人員待遇計畫」，解析如何從多方面著手，吸引並留住頂尖學者，為臺灣的高教體系注入新動能。

本期聚焦幾所指標性大學，深入探討它們在人才招募、學術發展及產業合作方面的創新做法。例如：臺灣大學透過多元管道提高薪資水準並強化行政與研究支持、政治大學的國際學者攬才計畫、中正大學鼓勵專注教學創新的教師、成功大學對人文社科領域博士生的支持政策，及長庚大學在精準醫療和產學合作上的突破性投入。這些成功案例展示了臺灣高等教育如何在提升待遇和優化學術環境的基礎上，積極吸引並穩定留住頂尖的學術人才。

國際視野單元中，介紹的是英國劍橋大學永續領導力學院，

了解其如何結合教育與企業需求，培養具遠見的永續領導者，為臺灣高教界提供參考。而高教創新領域，專文介紹南臺科技大學打造全方位學習場域，鼓勵學生參與國內外競賽，針對學生專題的創新補助思維令人印象深刻。成功大學USR計畫「惡地協作二·〇」則示範如何透過學校與在地合作，發掘地方文化資產並促進社區共榮。

本期特別介紹兩位學者，其研究成果對於增進人民福祉卓有貢獻。國家衛生研究院特聘研究員暨臺北醫學大學醫學科技學院講座教授裘正健，將流體力學融入動脈粥狀硬化研究，開拓全新的病理視角，並成功研發出創新藥物篩選平臺，為心血管疾病診療提供嶄新解決方案。雲林科技大學環境與安全衛生工程系特聘教授溫志超聚焦地層下陷與水土保持議題，帶領團隊以創新技術顯著減緩地層下陷速度，同時提升臺灣的防災韌性，為永續未來奠基。



16

因應高教人才斷層——
提升教研人員待遇計畫
跨域育才對接產業需求，
留才、攬才接軌國際

22

臺灣大學
從制度與薪資改革留住教授，
國際人才回流

24

政治大學
國際級教授駐臺，
彈性薪資與產學為誘因

26

中正大學
鼓勵教學創新，
教授薪資、獎勵金更有彈性

28

成功大學
人文社會博班保障獎學金，
產學合作豐碩

30

長庚大學
強化研究產創配套，
力求人人獲得獎助學金

中華郵政臺北字第 2245 號
出版部登記證：局版北誌字第 1887 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 78 年 9 月
高教技職簡訊合刊出版日期 / 中華民國 96 年 3 月 10 日
高教技職簡訊更名為高教創新（每兩月出刊一次）/ 104 年 5 月
本刊同時登載於網站：www.news.high.edu.tw

114 年 1 月發行
出版者 教育部高教司 教育部技職司
發行人 廖高賢 楊玉惠
地址 10051 臺北市中山南路 5 號
網址 www.news.high.edu.tw
電話 02-77366666
設計製作 天下雜誌股份有限公司
封面照片 Shutterstock



Soy Ink 環保油墨



學術貢獻



國際視野

4
英國劍橋大學
從公部門到香奈兒，
四大方針打造永續人才

8
生物及醫農科學領域
第六十七屆教育部學術獎

國家衛生研究院特聘研究員
暨臺北醫學大學醫學科技學院
講座教授
裘正健
血液動力學專家裘正健
關鍵研究：
血液動力學影響動脈硬化

工程領域
第七屆國家產學大師獎
12
雲林科技大學環境與安全衛生
工程系特聘教授
溫志超
逆轉地層下陷，
溫志超為永續臺灣
打造防災韌性



最新消息

38
女性創業與賦權，
十六國在臺成功
經驗分享
40
長照、健康管理
關鍵人才，
全臺六校與醫療機構
齊心養成



創新創意

36
南臺科技大學
每年兩百萬
送師生出國比賽，
南臺科大育才不手軟



社會責任

32
成功大學
行走惡地，
協力發掘在地寶藏

定價 /40 元

GPN 2010400542

ISSN 24114200

著作財產權人 / 教育部

本書保留所有權利，欲利用本書全部
或部分內容者，需徵求教育部同意或
書面授權，請逕洽教育部高教司 / 技職司。

展售處

· 五南文化廣場 臺中市中山路 6 號

· 國家書店松江門市 臺北市松江路 209 號 1 樓

· 國家教育研究院（教育資源）及出版中心 臺北市和平東路 1 段 181 號

· 三民書局 臺北市中正區重慶南路 1 段 61 號

英國劍橋大學

從公部門到香奈兒， 四大方針打造永續人才



圖片提供：Shutterstock

劍橋大學歷史悠久，是英語世界中歷史第二悠久的大學，更是世界現存第四古老的大學，不僅長期與牛津大學競爭「全英最佳」的桂冠，還在數理領域中屢獲卓越成績。

然而，論及與時俱進，劍橋大學可一點也沒輸給其他新興學院。當「永續發展」(sustainable development)一詞於一九八〇年首次在聯合國大會提出，帶動此議題在二十世紀末發展，劍橋大學隨即在一九八八年成立永續領導力學院(下稱CISL)(Cambridge Institute for Sustainability Leadership, CISL)，藉由培育相關人才，至今在全球發揮廣泛影響力。

英王欽點的永續領導力學院

一九八八年，在當時的親王查爾斯三世(現任英國國王)支持與贊助下，劍橋大學成立了永續力發展學院。當時的學院名為「劍橋產業課程中心」(Cambridge Programme for Industry, CPI)，最初的使命是促進企業與環境之間的協調發展，幫助企業領袖理解環境變遷對產業界的影響。

當時，永續議題才剛開始受到矚目。三十五年來，隨著全球對永續議題的重視日益提升，CISL在學術和教育領域大有突破，成為國際公認的永續領導力研究培訓機構，除了英國劍橋，在南非開普敦、比利時布魯塞爾都設有分部。

CISL的目標是持續培養永續議題的專業人才，透過他們在各自崗位上的影響力，將永續精神落實於業界。最重要的是，幫助企業在研擬策略時，將永續概念融入其核心架構，而不僅僅作為附加或補充性的內容。

CISL的特色是僅提供碩士學位課程，並設有入學門檻：必須具備至少三年的職場經驗。CISL永續新創專案總監維俄拉·賈登(Viola Jardon)指出，這個要求的背後，是希望學員能夠在實際接觸過產業的基礎上，進行更具針對性和實效性的思考。她舉例說，CISL其中一堂課程探討：如何將永續策略帶入公司文化中？這樣的問題只有在學員會親身經歷過企業文化後，才能更有建設性的討論和解決。

此外，CISL還提供多種線上課程，修習起來並不輕鬆。學員不僅需要完成規定的閱讀和影片課程，還須參與線上討論、完成作業，才能獲得學位。

劍橋大學副校長戴波拉·普蘭提斯(Deborah Prentice)表示：「CISL加速了永續精神的擴散力，一路蔓延到經濟體系當中。他們不僅更加確立了劍橋大學遍及全球的影響力，也顯示出學術界和企業界之間存在關鍵的合作關係，藉此帶來啟發，以及具有實證基礎的、帶領我們通往永續未來的最佳解答。」



永續領導力的四大方針

何謂「永續領導力」？對此，C I S L 提出了四大「領導力方針」，期望打造具備這些特質的領導者，將永續精神融入當代社會，即是：遠見 (foresight)、教育 (education)、號召 (convening)、啟發 (innovation)。

永續領導者需要具備「遠見」，透過開拓性的創新提案、深入探索的學術研究和資源統整，打造符合永續精神的產業體系；第二個方針是「教育」，即透過各種實體與線上課程訓練人才，期待 C I S L 學生在畢業後回到業界，能夠發揮影響力。

教育的場域不僅在校園內，C I S L 也在全球各地廣開講座。以二〇二一年為例，C I S L 與全球知名品牌香奈兒 (Chanel) 簽訂合作協議，開設針對香奈兒員工的永續議題講座。同時，香奈兒也提供獎學金，鼓勵學生修習 C I S L 的永續領導力學位課程。雙方在二〇二四年九月簽訂延長合約，確保這段合作關係將至少延續三年。

香奈兒首席永續發展官凱特·威利 (Kate Wylie) 表示：「C I S L 講座為我們的員工提供了寶貴的知識和工具，使他們無論在香奈兒內部還是外部，都能成為改變的媒介。這些講座非常吸引人，符合我們團隊的需求，激發了更多討論，探討永續議題在當代社會扮演的角色，以及我們能採取哪些實

際行動來推動，共同承擔責任，支持香奈兒的永續理念。」

第三個領導力方針是「號召」，即能聚集各領域的領袖和資源，打造具有革新影響力的跨界聯盟。C I S L 商業策略總監班·凱勒德 (Ben Kellard) 指出，他們在布魯塞爾、西敏等地成立了「商業領袖小組」(Corporate Leaders Group)，至今已運作超過十五年，就是期待能帶來這樣的影響力。最後一個領導力方針是「啟發」，即讓企業領袖更加意識到永續議題的急迫性。

關於人脈和資源匯聚的重要性，英國氣候變遷委員會 (Climate Change Committee, CCC) 執行長克里斯·史塔克 (Chris Stark) 點出其關鍵所在：「如果英國和其他國家想要透過改變，在未來打造淨零社會，企業就必須和政府緊密合作。C I S L 建立的商業領袖小組等組織，為政策制定者和企業領袖提供了寶貴的合作機會，從而有助於建構一個永續的經濟體系，這是一項極其珍貴的貢獻。」

此外，C I S L 還設立了一個名為「重新打造經濟體制」(Rewiring the Economy) 的十年計畫，內容包含「以實際的商業活動來估算資本」、「設定以實證為基礎的目標，並且公開透明」等十個目標，對經濟體制提出挑戰。

C I S L 創辦人兼總監波麗·柯提斯 (Polly Courtice) 表示：「我們的觀點是，要打造永續社會，企業不能只是做出

微小的調整，而應該成為重新塑造經濟體系的領袖。」

從 What 到 How 重新打造遊戲規則

時至今日，C I S L 對永續議題的努力依然不變，但其所



圖片提供：Shutterstock

扮演的角色卻發生了改變。創立初期，C I S L 扮演開拓者的角色，探索永續發展究竟代表什麼（what）？而如今，他們則更聚焦於「如何」（how）將永續議題納入經濟體制，甚至與企業結合。

二〇二四年十二月初，C I S L 正式任命原代理執行長琳賽·胡波（Lindsay Hooper）為常任執行長。胡波上任後立即發表了深刻的分析：「如今，我們正處於這個十年計畫的中間點。在二〇三〇年之前，必須做出重大改變，才能讓全球的經濟體制有所轉變。但在當前地緣政治、經濟、科技、文化等領域的不斷動盪中，這項任務既缺乏明確的方向，也充滿挑戰。」

同時，胡波為 C I S L 設定清晰的發展方向：「我們將專注於與民營企業的合作，從跨國企業到新創公司，從金融巨擘到下一代經濟領袖，我們都將提供支持，幫助他們做出實際的改變，重新打造遊戲規則，並在各行各業帶來革新，從航空業到建築業、從餐飲業到不動產。」

雖然 C I S L 仍然在扮演「人才培育」的角色，但劍橋大學 C I S L 並非單純迎合業界需求，而是致力於打造具備永續領導力的領袖，推動經濟體系重構，引領現代社會迎向一個永續發展的未來。

血流力學專家裘正健關鍵研究： 血液動力學影響動脈硬化

近

十年來，臺灣心血管疾病患者人數持續攀升，其中高達七九%的病例源於動脈粥狀硬化心血管疾病

(Atherosclerotic Cardiovascular Disease, ASCVD)，且年死亡人數已超越癌症。目前，治療策略主要聚焦於降低血脂在血管內壁的沉積，以減少冠狀動脈栓塞的風險。

對此，第六十七屆教育部學術獎得主、國家衛生研究院特聘研究員暨臺北醫學大學醫學科技學院講座教授裘正健另闢蹊徑，將研究觸角延伸至動脈粥狀硬化易發生的特定區域，比方說在血流速度較緩的動脈分岔或彎曲處，血液中的脂質更容易累積，形成斑塊；他期盼，透過整合跨域視角與前瞻技術，能夠在疾病防治和健康促進上取得突破性的進展。

動脈粥狀硬化，與流體力學有什麼關聯性？

動脈粥狀硬化是一種常見的心血管疾病，其病理機制源於動脈內壁血脂積累與慢性發炎反應，導致血管逐漸狹窄且纖維化；若不及時治療，可能會引發心肌梗塞、中風等

嚴重疾病。

從生物醫學的角度來看，血脂無疑是造成動脈硬化的主因之一；殊不知，血流力學揭示了另一個獨特的視角：血液在血管分岔處會產生擾動性流動，正如河流於彎道易形成沉積現象一樣，與動脈粥狀硬化的形成有著密切的關聯性。若非熟稔流體力學的研究者，恐難由此觀點切入，而裘正健正是同時具備生物醫學與工程科學的跨領域專家。

「當年，臺灣為了發展戰機，在成功大學設立航空太空研究所，我是以國防部中山科學獎學金身分進入，畢業後能直接進入中山科學院工作。」裘正健的博士論文就是計算流體力學，從航空工程到氣象預測均是可應用的範疇。

他進一步解釋，流體力學大致可分為實驗流體力學與計算流體力學。前者透過實驗裝置，模擬飛機或飛彈在空氣中運行或引擎燃燒室的狀態；後者則依賴數學模型與電腦模擬來研究流體的運動行為，無需操作實驗，「我的研究屬於後者，因此有機會接觸到與人體健康息息相關的血流力學。」



裘正健

生物及醫農科學領域

第六十七屆教育部學術獎

國家衛生研究院特聘研究員暨臺北醫學大學
醫學科技學院講座教授

血流力學，顧名思義就是一門研究血液在血管中流動的科學。例如，我們量血壓時所測得的數值，就屬於血流力學的範疇；換言之，這些看似抽象的概念，其實每天都在影響我們的健康。

「血管系統是人體中最複雜且龐大的器官網絡之一。血管本身富有彈性，會隨著心跳進行收縮與舒張，並具有多重分叉結構，再加上血液中包含著不同種類的血球，這使得血管系統成為一個高度複雜的流體系統。這些多重的物理特性，使得計算過程變得極富挑戰性，同時又與生命緊密相連。」裘正健道出當年對血流力學產生興趣的原因，毅然而然決定從航太轉向生物醫學，從零開始全新的研究道路。

整合流體力學與生物醫學，開拓病理新視野

「跨領域的背景為我帶來兩大優勢。」裘正健指出，首先，這增強了專業溝通能力，使他能迅速理解來自不同領域研究者的觀點；其次，由於具備多元思維，他能從不同層面深入探討疾病的機制。

他以研究團隊在二〇二三年發表於國際頂尖期刊《歐洲心臟雜誌》（European Heart Journal）的研究發現為例：「我們發現紐蛋白（VCL）發生磷酸化是受到血流擾動的影響。當血管分岔處出現紊亂的擾流時，會導致紐蛋白結構發生改

變，進而影響細胞間的通透性，使脂肪、白血球等物質更容易在血管壁堆積，加速動脈硬化的進程。」

簡單來說，紐蛋白是一種有助於細胞內部結構保持穩定的蛋白質，猶如橋梁的鋼筋，為橋梁提供穩固的支撐。一旦橋梁（血管）受到損壞（擾流），這些鋼筋（紐蛋白）開始變形（磷酸化），橋梁（血管）就會出現裂縫與破損（動脈粥狀硬化）。這正是「力學＋生物」的思維模式，讓研究者能更全面地理解病理機制。

值得注意的是，該研究的創新之處在於整合了多元的研究方法。例如：研究團隊設計了基因轉殖動物，觀察「紐蛋白」功能缺失的影響；同時，他們還收集病人的檢體，分析用藥對蛋白作用的影響。這項研究有望在未來以血清檢測，取代現今的血管造影、超音波等檢測方式，開創嶄新的動脈硬化診斷模式。

投身生物醫學研究二十餘年的最大挑戰

「身為科研工作，即使有前瞻性的構想，若缺乏相應的技術支撐，這些想法也難以實現。」裘正健表示，這些年的經驗讓他深刻體認到，創新思維與技術必須相輔相成，方能在生物醫學研究上有所突破。

他以單細胞分析技術（Single Cell Study）為例指出，過

去無法在單細胞層面上進行精確觀測，但近期他們與香港中文大學合作使用單細胞分析技術，發現SOX4調控因子在高血脂和振盪型血流的影響下，會促進血管內皮細胞的異常變化，加劇動脈粥狀硬化，而這項研究在二十年前是無法想像的。

「我們還自主開發出世界首創的高通量藥物篩選平臺，專門用於研究血流力學促進動脈粥狀硬化症的機制，這也須歸功於DNA微陣列（DNA-microarray）技術的發展，使得我們能在短時間內完成大規模的藥物篩選，大幅提升研究效率。」裘正健補充說明，這項研究從中研院化學藥物資料庫中篩選十二萬五千多個化合物，最終發現關鍵分子KU55933能抑制血流擾動所引起的血管內皮增生與炎症，並有效減少動脈粥狀硬化發生率。

他引以為傲地說：「KU-55933 原為一種毛細血管擴張性共濟失調突變激酶（Ataxia Telangiectasia Mutated Kinase）抑制劑，可誘導癌細胞凋亡，但我們透過整合化學和物理性質的創新篩選方式，首次發現它在動脈硬化上的應用潛力。這項突破不僅是技術創新，更提出藥物開發的嶄新理念：化學與物理性質應該同時考量，方能有效解決病理問題。相關研究已在《美國國家科學院院刊》（PNAS）上發表，並引起學術界高度關注。」

學而優則仕，但研究從不中斷

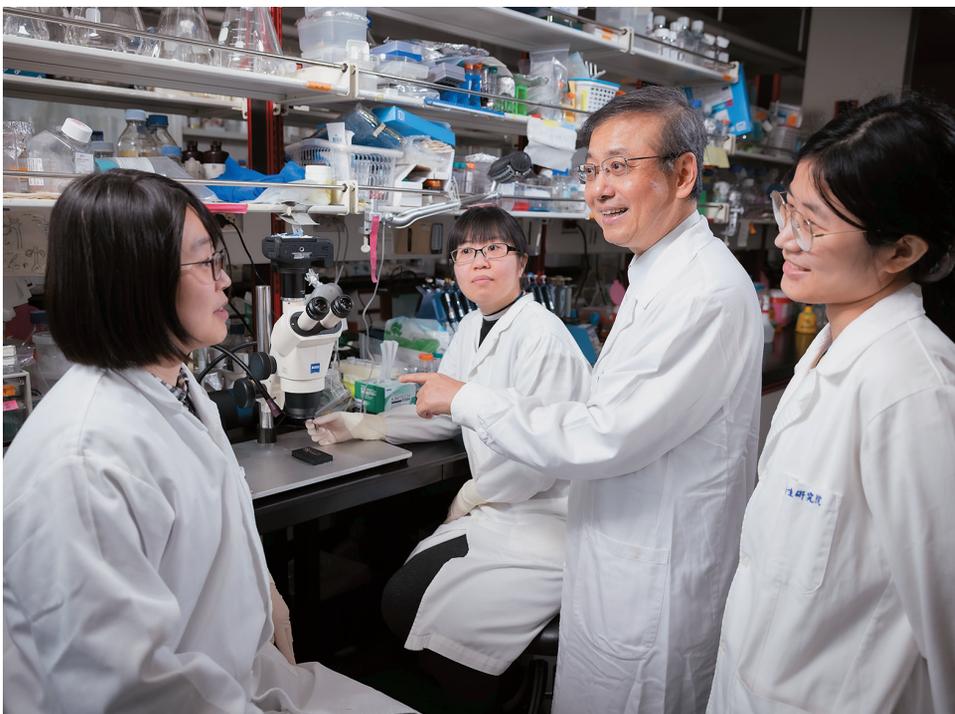
投身學術三十餘年，裘正健曾兩度借調至國家科學及技術委員會，擔負起政務官之重責，也不間斷地發表學術成果。裘正健強調：「研究成果並非我一人之功，而是整個團隊的努力。實驗室包括研究助理、研究生及博士後研究員，都在研究中扮演關鍵角色。」

他也大方分享，自己在團隊中扮演批判性的關鍵角色：「即便實驗數據或結果不如預期，我會竭力挖掘其正面價值。這種轉念往往能為研究帶來意想不到的突破；此外，我時常對研究的創新性與實際貢獻提出質疑，譬如：我們與他人的研究差異、研究成果如何解決實際問題等，藉以激發團隊進行深度討論。」

他認為，無論是從事研究還是政務工作，專業能力與開放心態是基石。研究者須深耕專業、勇於創新；政務官則需將多元意見匯聚成政策方案，「在我借調擔任政務官期間，深刻體會到協作與整合的重要性。」

對年輕學子，裘正健的鼓勵是，「雖然跨領域思維愈來愈重要，但仍應先在專業領域打好基礎、做到精深，而不是為了跨領域而跨領域。研究的成功不僅繫於天分，更仰賴長期的堅持。以我帶過的學生為例，最成功的往往不是最聰明的，而是那些具備堅韌毅力與持之以恆特質的人，尤其在生物醫

學領域，不只要求『曾經擁有』的突破性發現，還需禁得起『天長地久』的反覆驗證。」



逆轉地層下陷， 溫志超為永續臺灣打造防災韌性

一〇二四年七月，強颱凱米肆虐臺灣，創下首次在兩天內連續發布二十次致災性降雨及國家級警報的紀錄，造成中南部多處積淹水災情。所幸，當淹水警報響起時，雲嘉南地區的水患自主防災社區志工展現了卓越的應變能力，迅速疏散居民，特別是針對高風險族群的安全轉移，主動提供食物與必要援助；長年輔導社區並推廣非工程防災觀念的雲林科技大學環境與安全衛生工程系特聘教授溫志超，正是培育這群志工的重要推手之一。

一份使命感，讓雲彰地區地層下陷速度減緩六成

「水利工程的真正價值在於解決實際需求，它必須應用於民生、農業或工業。因此，我一直認為水利工程是一門應用科學。」溫志超簡潔有力的一句話，揭示了他獲得第七屆國家產學大師獎的關鍵動力和使命。

在過去十年裡，溫志超執行了五十四件產學合作計畫，總金額達一億七千三百餘萬元，其中多數與水利署合作，致力

於解決雲嘉地區的緊迫問題，特別是地層下陷的挑戰。他自豪地說：「自一九九七年任教於雲科大，我便開始投入地層下陷防治工作，親自帶領學生深入雲彰地區進行田野調查，並推動高鐵沿線地層下陷防治與地下水補注兩項計畫。儘管初期面臨不少質疑聲音，但最終的成效證明了研究方向是正確的。」

臺灣高鐵於二〇〇七年正式營運，但早在二〇〇六年，溫志超便注意到高鐵站體附近地層下陷的嚴重性。經與水利單位討論後，他提出短期改善方案：封停高鐵沿線三公里範圍內的公有深井；因為這些井深介於七十五至一百公尺，正是土壤水壓力降低最大的區域。儘管遭受質疑，但自二〇〇七年至二〇〇八年共封停九十八口井後，地層下陷速度從每年一二·五公分驟降至七公分，成效顯著，也逐漸消除了當初的質疑聲。

「雖然地層下陷已經得到緩解，但全面封井並不實際，特別是農業灌溉對地下水的需求殷切；因此，我們再提出中程

溫志超

工程領域

第七屆國家產學大師獎

雲林科技大學環境與安全衛生工程系所特聘教授



計畫：加強地下水補注以平衡抽取量。」溫志超回憶，初期他們嘗試在河道內建設阻水壩減緩水流，以提高地下水滲透效率，但由於洪水易毀壩體且成本高昂而被迫中止。溫志超依然堅信「地下水補注」是正確方針，於是轉提出以「水覆蓋」方式進行「種水於土」的創新概念。

溫志超團隊改以河川清淤期間，挖深局部區域來讓河水滯留於特定地點，借此增加滲透機會。他表示：「結果十分驚人！第一年的補注量相當於湖山水庫容量的二八%，甚至在二〇二一年遭遇百年大旱之際，成功保障了農民的灌溉需求，還因引水覆蓋河床泥沙，減少東北季風帶來的揚塵困擾。」

回顧初衷，溫志超感慨地說：「十多年前田野調查時，切身感受到民眾的困境，這讓我真心期盼能為他們找到解決之道。」如今，雲彰地區的地層下陷速度已由每年一二·五公分降到四至五公分，他的堅持與努力，也贏得當地居民的感謝與信賴。

因需求而創新：多階同心圓式井管裝置

如何萌生源源不絕的創新想法？溫志超笑言：「創新往往來自於實際需求與解決問題的迫切性。」以地下水監測為例，國外先進設備動輒數十萬元，對研究團隊而言是沉重負擔；因此，他們決定自主研發，既大幅降低成本，又能精準契合本土研究需求。

溫志超提及的「自主研发」，正是獲得第二十屆國家新創獎肯定的專利技術：多階同心圓式井管裝置。殊不知，這項創新的地下水監測技術，其實是為了解決先前地下水補注無法垂直監測的問題。

「當時，有人質疑我們的補注效果，要求我們說明『究竟有多少水能滲透』、『滲透的水如何在地層中移動』等難題，但傳統觀測井只能測量平均水深，無法準確呈現垂直方向的水流變化。國外雖有先進監測技術，但價格高昂，因此我們從電腦斷層掃描汲取靈感，希望透過創新裝置『掃描』出地表下隱藏的土壤與水層結構，」溫志超說。

他解釋，如同醫生透過電腦斷層X光掃描人體，呈現器官3D構造，團隊也採用類似的概念，開發出能為地層提供3D圖像的技術。雖然土壤範圍過大，無法將其完全放入掃描儀中，但他們透過兩個步驟成功實現了這一目標。

第一步，團隊設計的「多階同心圓式井管裝置」是一體成型的大管，內部隔成多個獨立通道，每個通道可在不同深度開設井篩，故能同步監測及獲取多個深度的地下水數據和樣本，既解決傳統「單孔單管」無法一次提供不同深度的量測數據，亦可避免「單孔多管」管子相互纏繞變形的困擾，同時還能顯著降低建置成本、減少對地層的破壞，並因生產過程的碳排放量遠低於傳統觀測井，堪稱是一款真正的綠色產品。

第二步，計畫在一定範圍內的五口地下水井中安裝該裝置，利用數學中的三點定平面原理，描繪地下含水層的分布與結構，宛若為地層進行電腦斷層掃描，生成精細的3D圖像。

溫志超透露：「我正在研發第二代裝置，合作廠商也已進入設計模具階段，冀望藉此提升臺灣鑿井業者的競爭力；此外，我還突破國內無法測量未飽和層水流的技術瓶頸，開發出可量測地表下三十公尺土壤含水量的裝置。未來，我將為此項裝置申請專利，讓臺灣優秀的技術能夠被全世界看見。」

面對極端暴雨淹水頻傳，臺灣該如何應對？

回首當年，溫志超才大三時，當他站在灌溉渠道旁，親眼目睹流水形態隨著流量和速度而變化萬千，課本裡的理論瞬間鮮活地躍於眼前，這一刻也點燃了他對水利工程濃厚興趣。此後，在美國攻讀博士期間，他首次聽聞聖嬰與反聖嬰現象，「永續」從此深植於心。返臺後，無論是推動水土資源保育還是防災工程，他始終以永續為前提。

近年來，溫志超團隊積極開發創新的水污染處理技術，特別是利用果皮、種子等農業廢棄物作為生質吸附劑，結合磁性材料與高級氧化技術，以應對水質污染挑戰。他認為：「吸附材料是未來水處理的重要趨勢。我們的目標是實現吸附材



料的重複使用，同時將吸附的污染物回收再利用，並將其融入產業鏈，不僅能減少廢棄物產生，還能有效推動循環經濟。」

此外，面對極端暴雨帶來的全球性淹水問題，溫志超針對臺灣的情況提出了五點建議：（一）強化水土保持措施；（二）提升智慧水資源管理，特別是推廣雨水收集和再利用系統；（三）升級防災基礎設施；（四）推動社區參與教育，並建立防災應變的黃金原則：「自救：互救：公救 七：二：一」；（五）完善政策與法規的支持體系。

他強調，只有實踐以上五點，臺灣才能有效因應氣候變遷的挑戰，提升整體防災韌性；尤其要提高民眾防災意識和自主應變能力，方為減少災害損失的根本之道。

育才之道：理論與實務並重

溫志超由衷地表示：「我始終認為，知識的價值不僅在於創新，更在於傳承。這些年來，我特別著力於培養年輕學者，將多年累積的經驗與技術傳承給他們。我深信，唯有透過傳承，方能確保防災科技的研究持續向前發展。」

他強調，水土資源保育及防災科技是理論與實務並重的專業領域，「除了扎實的基礎知識，還應注重實務經驗的累積，並持續學習新技術。最重要的是，要保持刻苦耐勞的精神，才能走得長遠。」



因應高教人才斷層——提升教研人員待遇計畫 跨域育才對接產業需求， 留才、攬才接軌國際

微涼的十月下旬，四位畢業於政治大學亞太研究英語碩士／博士學位學程的外籍生，受邀回到母校，利用一週的時間舉辦午餐座談會，這些講者親身的經歷很容易引起學生共鳴，因此現場互動相當熱烈。

這批年輕的國際學者，當年懷抱著學術熱情來到臺灣求學，經歷嚴謹的學術與教學訓練後，目前分別於印度、菲律賓、德國及荷蘭當地知名大學擔任講師、助理教授和教授，因此校方特別邀請他們以「全球校園中的國際學程畢業生」和「從歐洲到亞洲——我的學術冒險與職涯規劃」為題，與學弟妹分享經驗，講述自己如何透過留學臺灣累積學術量能，為日後走向國際、申請大學教職相關工作鋪路。

創造優質研究環境

根據教育部的統計數據，自一〇三學年度起，全臺灣大專校院修讀正式學位的外籍生人數持續成長，從當年的一萬

四千零六十三人增加二·六三倍，到了一一二學年度，已經超過三萬七千人，而作為進教教研人員的博士生，則從約兩千人增加近三倍至接近六千人。當留學臺灣成為顯學，不僅展現出近年來臺灣高教圈品質向上提升、接軌國際研究動能的成效，也展現現在完整學術養成系統支持下，臺灣具備向全球輸出教研人才的能力。

上述成果，與近年來提升教研人員待遇相關的各項策略，併同「高等教育深耕計畫」、「大專校院教學實踐研究計畫」及「大專校院社會責任實踐計畫」和各項產學合作、創新創業計畫，激發校園研發量能、培養創新人才的系統性育才、留才、攬才的政策息息相關。

過去，大多數有志於學術界發展的臺灣學生，在研究所階段傾向出國留學，畢業後再視情況決定是否回國發展，尋求進入大學或研究單位的機會。然而，隨著中國、印度和韓國大量向歐美國家輸出留學生，臺灣留學生獲得歐美大學提供獎學金的機會逐漸減少，部分學生因此選擇留在臺灣就學，也強化了整體學生素質，培養出不少優秀的本土教研人才；另一部分學生則隨著二十一世紀初期亞洲勢力的崛起，看準未來就業機會與國際競爭力，將目光轉向鄰近臺灣的新加坡、香港和中國等知名大學，希望留學後能在當地尋求發展機會。

與此同時，高等教育界掀起一股國際遷徙潮，亞洲各大名校紛紛提供高新和絕佳的研究條件，在國際間網羅優秀教研人才。

在此背景下，臺灣社會除了面臨「少子化」帶來的教研人才斷層壓力，也開始關注高教人才薪資低於美國、日本、新加坡、香港等地的問題，這樣的薪資差距不利留才、攬才，還可能加速高教人才斷層危機。

為了強化整體高教競爭力，帶動學術發展、研究量能及教學品質持續前進，拉近與世界各國高教人才薪資待遇差距，成為刻不容緩的議題。因此，教育部和國家科學及技術委員會（以下簡稱國科會）於一〇七學年度起，聯手推動「玉山計畫」、「彈性薪資」及「提高教授學術研究加給一〇%」等措施，為公立大專校院創造留才、攬才誘因，期待緩解高教人才斷層危機。

多管齊下預防人才斷層危機

然而，連年下降的大專專任教師人數顯示——高教人才斷層危機並未真正解除！

原因是產業界的人才需求大增，近幾年來包括半導體、科技金融產業等蓬勃發展，提供高薪職缺搶才，產生人才磁吸效應；臺灣公立大學教研人員晉用、升等和敘薪等人事制度規範，皆受到政府體制的限制與規範，薪資結構變動較無彈性，導致常態薪資水準與業界、與其他國家相比仍有一段差距，形成了中研院院長廖俊智形容的臺灣高教界「三低」現況——「就讀博士班誘因偏低」、「高教教研人才待遇偏低」、「退休所得偏低」。教育部高等教育司副司長曾新元表示，「因應高教人才

斷層——提升教研人員待遇計畫」就是為了解決現今的困境而生，希望透過四大面向及具體策略，從育才、留才著手，同時打造優質的研究與生活環境，強化國際學術競爭力，延攬國際優秀人才來臺，包括：

- 一、提升大學教師法定薪資。
- 二、加碼特殊優秀人才彈薪。
- 三、增加博士後研究人數及待遇。
- 四、強化博士生培育與獎學金。

調升學術研究加給

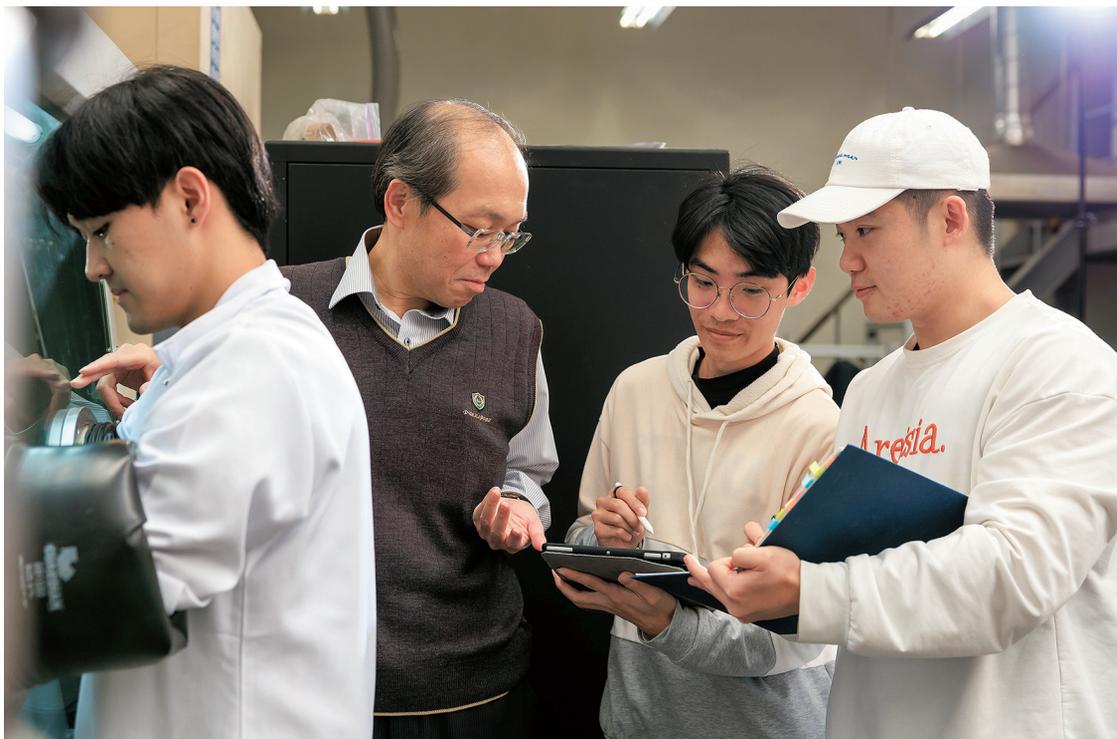
高等教育是否能提供良好的教學品質、足夠的研究量能，支持學術發展，關乎國家整體競爭力。為了增加對優秀人才之吸引力，並適度反映公立大專教師在學術研究或專業領域技能之貢獻，於是與軍公教人員待遇調整方案一併作業，於二〇二四年將公立大專校院助理教授以上教師之學術研究加給（包括中央研究院相當等級人員之專業加給）由一〇%調升至一五%，每年約需增加經費二〇·七億元，受惠教研人員約一萬八千人，調整後，助理教授、副教授及教授的學術研究加給分別可達四萬八千四百元、五萬五千三百元和七萬一千六百五十元；為了引導專任教師人數下滑較為嚴重的私立大專校院比照辦理，於二〇二四年先補助一三·四億元、二〇二五年再追加至一四·二億元，公私立大專校院共計約三四·九億元補助。

要提升整體高教競爭力，除了調升待遇留才之外，下一步就是攬才，其中最具挑戰性的就是國際攬才，尤其是國際學者，不僅涉及薪資待遇，還包括子女教育、適應臺灣教學環境、是否有足夠的研究資源以及團隊支持等來臺後的生活及工作條件，都是留才重點。「因此，我們在推動『玉山學者計畫』時，首先與國發會合作，以核發『就業金卡』的方式解決玉山學者及其家人的居留問題。另外，每年除了一百五十萬元的本薪之外，還提供玉山學者五百萬元、玉山青年學者一百五十萬元的核定外加薪資，並補助一百五十萬元的學術研究經費，支持他們在專業領域展開學術研究，」曾新元表示，教育部也希望學校延聘玉山學者時，已規劃好學術藍圖，「也許是帶領臺灣的研究團隊開展各類研究計畫、主持新興領域的研究中心，或開設具有前瞻性的課程，最重要的是希望他們能夠充分發揮自身的學術影響力。」

教育部為了創造與國際接軌的學習和研究環境，也透過各大學推動雙語計畫及EMI（English Medium Instruction）課程，藉由提升學生的外語能力與協同合作能力，降低國際學者來臺開課、組織研究團隊的難度。

參考國際薪資水準，擴大彈新補助規模

由於教研人員薪資結構較難變動，自二〇一一年起，教育部和國科會即以彈性薪資方案，鼓勵學校投入校務基金或利用外

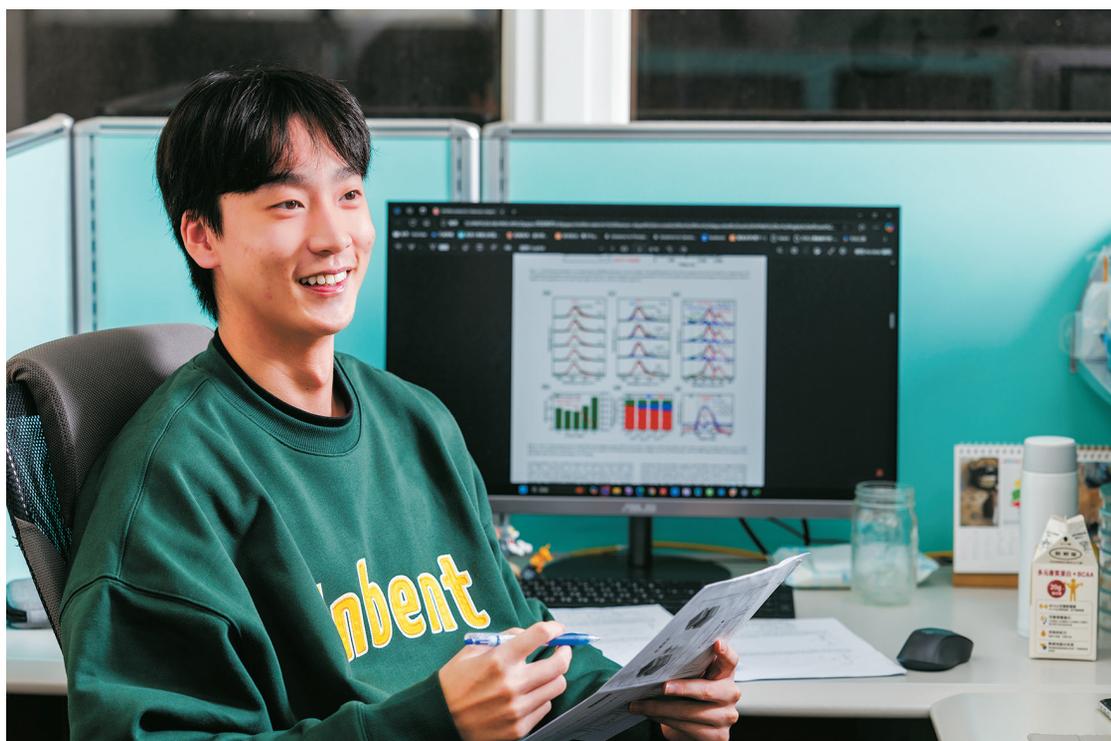


部資源等自籌財源，並以此獎勵優秀人才。以一一〇學年度為例，兩部會共同提供的補助金額達二．三．五億元，獲補助人數為一萬一千兩百八十六人，約占全國大專校院教師四分之一；為了縮短與國際高教人才的薪資差距，並進一步擴大獎勵特殊優秀人才、有效爭取國際人才，促進國家重要科研項目與產業技術研發之創新發展，教育部於二〇一八年、二〇二四年兩次加碼擴大補助，透過一年加碼八億元、兩千兩百人的補助規模，強化育才、留才的力道。

「這也是我們在制度設計面臨的一大挑戰，」曾新元解釋，為了因應各校發展方向的差異，各校可以依據需求設計獎勵對

表一、二〇一四年加碼補助內容

| 補助對象 | 提高補助金額 |
|---|--|
| <p>對象一</p> <p>已升等教授或研究員超過五（學）年</p> | <p>1. 全年彈新介於三十六萬至一百二十萬元者，學校自籌三十六萬元，其餘由教育部補助。</p> <p>2. 全年彈新超過一百二十萬元者，學校除自籌三十六萬元之外，另就超過一百二十萬元以上之金額自籌五〇%，其餘由教育部補助。</p> |
| <p>對象二</p> <p>一、升等教授或研究員五（學）年以下</p> <p>二、副教授或副研究員以下之教職人員</p> | <p>1. 全年彈新介於二十四萬至八十四萬元者，學校自籌二十四萬元，其餘由教育部補助。</p> <p>2. 全年彈新超過八十四萬元者，學校除自籌二十四萬元之外，另就超過八十四萬元以上之金額自籌五〇%，其餘由教育部補助。</p> |



象的篩選制度，例如研究型大學可能偏重研究產出的成果，因此在此極具國際影響力的期刊發表論文或研究成果，協助學校提升國際排名，就可以獲得獎勵加權比重；有些學校認為優秀的教學表現有助於招生，格外重視老師的教學評鑑。

如此一來，雖然可以讓彈薪制度達到多元獎勵的目的，但在單一學校內，難免有遺珠之憾，「我們在方案設計中也規劃了一些保障制度，例如各校必須保留副教授以下職級的老師和先進老師獲得核定人數一定占比，」曾新元表示，這是因為傳統的職籍結構仍舊是大多數學校考量資源分配的依据，在制度設計上，往往偏向資深的教授或特聘教授，導致年輕教授較難獲得足夠的資源，「我們希望透過這樣的設計，讓更多老師能夠獲得彈性薪資的獎勵。」

「博士生獎學金」為多元職涯鋪路

依據教育部「大專校院學生數及畢業生數結構」一〇七學年度至一一二學年度統計來看，學士班在學人數的確呈現下滑趨勢，碩、博士班則分別有八千六百一十一人及三百三十七人的小幅成長，然而從兩者之間的成長差距和部分學校實際招生情況可知，廖俊智提到的「三低」之一——就讀博士班誘因偏低，確實是未來博士級產業或高教人才斷層的隱憂，曾新元表示：「我們必須創造誘因，以『博士生獎學金』提供每月定額生活支持，搭配從招生、養成、實習、就業等『職涯發展』輔導，

形成一套整體培育計畫。」

從二〇二三年開始實施的「博士生獎學金」，目前以博士班一到三年級為發放對象，在定額補助方面，每位獲獎學生由教育部補助兩萬元、另外透過學校自籌或企業產學合作計畫、國科會計畫等資源，相對提撥兩萬元補助款，使每位學生每月可獲得四萬元獎學金；另一方面，教育部提供一定額度的加碼補助，供學校以入學甄選機制、學校職涯輔導、學生實習銜接及師生參與產學合作研究等條件，自訂加碼補助規範及額度。

「獎學金究竟要如何發？發給誰？制度的形成，每走一步都是挑戰，」考量到預算採取逐年倍增的方式編列，曾新元說：「例如第一年預算為三・四億元、第二年變成六・八億元、第三年則會成長至一〇・二億元，所以我們發放的對象必須限縮在博一到博三、非在職學生，另一方面因為博四生大多進入論文寫作階段，我們希望大家能夠儘快畢業、投入就業；如果需要更長時間完成論文的人，可能會找一份全職工作，所以也不再是獎學金補助的對象。」

跨領域皆融入產業需求，提升學術實用性

從近幾年畢業生的就業調查可以發現，由於人工智慧、半導體或資通訊產業開出高薪爭搶碩士級人才，有意願讀博士、進入學術界的人相對減少，「當大部分優秀人才都提前在碩士階

段就進入產業，將導致基礎研究人力不足，進而影響大學的學術排名和學術影響力，因此希望透過獎學金制度設計，同時強化產業創新與學術研究能力，提升學生攻讀博士的意願，強化基礎研究領域的人才儲備。」曾新元強調，這是廖俊智觀察近年臺灣產、官、學、研之間互動後提出的想法。

既然如此，「博士生獎學金」發放對象，究竟要以重點發展的科技產業為主，還是不分領域，全面對接所有產業？教育部站在鼓勵產業對接的角度思考而選擇了後者，強調將產業鏈接納入制度核心，學校必須仔細審視不同領域的研究與產業需求，設計相對應的課程與研究方向，透過實際的產業需求和問題對接，在系統性地養成學術能力的過程中，提升學術研究的實用價值，「就連較難找到企業產學合作的人文社科領域也不例外，」曾新元舉例說明，「就像廣電、新聞研究所可以結合電視臺，探討人工智慧如何運用在新聞或電視製作領域，經過這樣的訓練，可以拓展未來職涯發展，無論進入學術界還是產業界，都能夠順利融入職場。」

因應產業蓬勃發展、高教人才薪資結構鬆綁不易的現實，教育部以融合產業與學術的博士獎學金制度、擴大彈性薪資加碼補助制度及調升學術研究加給，強化扎根育才、本土留才、國際攬才的效果，同時透過制度設計，藉由支持年輕教師和國際學者維持學術界的人才流動，在少子化浪潮持續來襲時，提前預防高教人才斷層的危機。

從制度與薪資改革留住教授，國際人才回流

剛上完課，身兼財團法人高等教育評鑑中心基金會董事及行政

及研究處處長的臺灣大學社會工作學系暨研究所教授陳毓文，趕赴臺北市和平東路辦公室開會，滿滿的行程到晚上才能結束，睡前短短數小時多半也在研讀學術資料、備課，還有批改學生

的報告和論文。

陳毓文開玩笑地說，「一天才二十四個小時，但大學老師的工時可以說有『二十六』個小時，」許多老師像她一樣，為了兼顧研究、教學與服務，行程幾乎日日滿檔。談到現今教研人員的薪資待遇，她也對教研人員的斷層危機感到憂心，「和美國、新加坡、香港的大學老師相比，臺灣的老師本薪確實較低，致力於教學研究之餘，需要負擔的服務、行政庶務也偏多，再加上整體社會氛圍改變，大學教授的光環不再，面對相對低薪、高壓的工作環境，願意燃燒學術熱情、跨入校園的人自然減少了。」

多元管道提升薪資水準

臺灣大學近年來為了改善教研人員薪資水準，推出各種彈性薪資方案，經費來自教育部高等教育深耕計畫、行政院國家科學技術發展基金補助專款經費、教育部補助經費及學校校務基金自籌收入等。這些方案包括爭取頂尖人才留任的「特聘加給」、「講座獎勵金」，獎勵研究表現優良的「彈性加給」，爭取青年學者來臺大任教的「新聘獎勵金」，以及提供各學院彈性運用的「額外加給」。

以新聘獎勵金而言，它為新聘的助理教授、副教授和教授分別增加四萬元、六萬元和八萬元之給與，讓教研人員實際薪資從十萬



圖片提供：Shutterstock

元起跳，新進教授級老師也可達十八萬元，希望能與產業競爭人才。「彈性加給」則是涵蓋人數最多的項目；此項加給是依據每一位老師的專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等條件綜合評量，給予每個月三萬到四萬多元不等的加給。將上述各種包括新聘獎勵、彈性加給等方案加總來看，臺大約有四五%的教研人員獲得補助，有助於改善教授低薪的形象。

臺灣大學教務長王泓仁強調，這只是起步，「因為每一種政策所照顧的對象不盡相同，我們希望用整體待遇調升的方式，拉近和他國高教領域或產業界的距離，雖然和香港、新加坡等地的大學或是產業界相比現在還有一段差距，但我們希望這樣的努力，能讓有學術熱情的老師們繼續留在校園。」

研究與行政支持，助攻老師爭取彈新

另一方面，為了協助老師精進學術研究成績，臺灣大學除了補助新進老師創始研究經費及專題研究計畫，得以迅速建構獨立的研究系統，還透過高等教育深耕計畫經費，支持老師延聘博士后研究人員與研究技術人員，組成研究團隊；在行政支持方面，學校採取分期規劃、興建學人宿舍、新進教師宿舍策略，解決增聘新進教師衍生的住宿需求；透過網頁、文件、路標之雙語化等方案，營造英語友善校園，建立國際化的生活環境，加速國外學者或老師融入臺灣生活的時間。

這些努力已經取得了一定成效。王泓仁表示，近年來，已有不

少國際上頂尖的年輕學者回到臺灣大學任教。這些教師中，有人帶領資訊奧林匹亞國手取得臺灣參賽歷史上的最佳成績；有人則延續在國外專攻的領域，例如開展在臺灣較少關注的短吻犬呼吸問題研究，這些都是非常成功的例子。

從育才著手點燃學術熱能

雖然透過彈性薪資、玉山學者計畫等方案攬才已取得一定成效，但陳毓文認為，根本的改革應該從博士生育才制度著手，「尤其是人文社會科學領域，部分系所已經面臨收不到學生的困境，是時候思考從制度上改變選才方式，讓學生不用冒著放手一搏、賭賭看的風險，而是仿效大部分國家，讓學生先確定自己可以獲得多少獎學金、選定想要跟隨的老師和研究類別，再決定是否入學，老師也能因此找到更適合的博士生，進一步培養出未來的教研人才。」

王泓仁則認為，鑒於目前臺灣的教研人才薪資水準尚無法與美國、新加坡等國家相比，或許可以參考日本的做法。「以東京大學來說，大一就必須進入老師的研究室或實驗室，開始接受學術訓練，藉此激發學生未來從事學術研究的能力與興趣，所以臺灣大學設立的『學士榮譽學程』就有異曲同工之妙，只要等第積分平均（GPA）達到一定標準以上的學生有興趣就可以申請，透過系所規劃的領域高階課程和論文指導，提升研究知識與能力，培養學術熱情，儲備教研人才。」

國際級教授駐臺，彈性薪資與產學為誘因

近

年政大教授群中，可見多位外籍臉孔，包括：賀大衛，英國牛津大學東方研究所博士，政治大學民族學系退休暨名譽教授，曾入圍澳洲人文科學院二〇一八年優秀翻譯獎章，擅長中國與亞洲少數民族語言研究及民族誌研究，導入自己的研究團隊，協助奠定相關領域研究基礎，至今仍以名譽教授身分率領團隊持續研究與教學工作；杜爾孫，土耳其安卡拉大學外文教育所博士，曾攜家帶眷在政治大學土耳其語文學系擔任教師十餘年（編按：杜爾孫二〇〇一年八月為政大專任助理教授，二〇一一年八月升等副教授，二〇一六年二月離職），被學生暱稱為「夢幻導師」，加上在臺擔任（編按：杜爾孫二〇〇一年八月為政大專任教師）教師的經驗，他在臺灣居住的時間比在故鄉——土耳其席諾譜（Sinop）還要長，即使返回土耳其多年，他與其他老師合著的教材依舊年年更新、再版，成為臺灣學習土耳其語的重要教科書。

還有蔡葵希，從荷蘭蒂爾堡大學科技傳播學博士畢業，現為政治大學創新國際學院助理教授級約聘教學人員，研究聚焦於提升網路素養，並擅長新媒體與資訊科技，是全球傳播與創新科技碩士學位學程從荷蘭挖角來臺的年輕學者。

這三位從不同國家延聘到臺灣的外籍學者，代表著政治大學過去二、三十年間鏈結國際學術界的努力，「這些從國外聘請來臺，

或是在國外拿到學位並有意願返臺教書的年輕學者，都可以帶來許多創新的研究動能、觀念與趨勢，」政治大學財政學系教授周麗芳表示，教育部於九十九學年度起，即於政治大學設置彈性薪資專案辦公室，並於一〇七學年度進一步協助推動「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」（簡稱玉山學者計畫），擔任計畫主持人的她，希望透過這個方案，協助年輕學者展開學術生涯，強化國際學者之間的交流，為臺灣學術界延攬國際頂尖人才、提升國際學術競爭力。

彈新助新進教研人員安家

基於大學自治原則，彈性薪資計畫細部支給辦法係交由各校依據學校發展與延聘教師需求，在教育部及國科會擬定的規範下執行，以政治大學為例，教師與研究人員都是補助對象，且學校相當重視教學、研究與服務三者的占比需合理，在研究之餘，讓部分教學優良及特優教師也有機會獲得補助。

周麗芳進一步說明，「另一項比較特別的做法是，我們在支給原則中明定提供新進助理教授（助理研究員）於到校日起兩年內，支領增核學術津貼，增核標準以辦理當時專任副教授起薪三九〇薪點薪資總額為準，補足其差額。以專任助理教授起薪三三〇薪點



（現為八萬二千三百六十元）薪資總額，與副教授起薪三九〇薪點（現為九萬兩千六百一十元）薪資總額之兩者差額，每月最高得增核學術津貼新臺幣一萬零兩百五十元，一年共計十二萬三千元。希望協助他們儘快安居落戶，專心在研究和教學工作上。」

自政治大學於一〇〇學年度實施彈性薪資支給原則，並於一〇六學年修正明文保障全校副教授以下職級的老師需占獲得彈性薪資人數至少二〇%，另因講座教授每年補助二十四萬元到三百六十五萬元、特聘教授／研究員每年補助十三．二萬元到四十八萬元，獎勵金額範圍相當大，且一次申請可獲得核發三年彈性薪資，雖然實際金額需經校務會議審議通過，但是將人數比例限縮在全校專任教研人員的七％及二〇％，希望讓更多人獲得獎勵，因此七百多位專任教研人員獲得彈性薪資的人數逐年增加，至一〇八

學年度共計兩百四十三位，到一一一學年度更是增加至三百四十三人，周麗芳觀察，對於延攬年輕學者確能發揮一定功效。

產學合作促創新，雙軸轉型儲備教研人才

在教育部及國科會以彈性薪資、高教深耕計畫和玉山學者計畫等相關經費調升教研人員薪資同時，也積極提升整體學術品質，強化產業鏈結。例如以《國家重點領域產學合作及人才培育創新條例》確立包括半導體、智慧製造、跨國與科技金融等國家重點發展領域，協助包括臺灣大學、政治大學、成功大學、清華大學、陽明交通大學等十一校成立十二個研究學院，導入產業創新研發量能，與符合條件的企業透過產學合作，建立系統化的高階科學人才培育制度。以政大「國際金融學院」為例，引入二十七家企業及銀行公會等金融產業，挹注高端專業人力、經費與研發資源共同育才。

「這是一個雙軸轉型的過程，」周麗芳指出，讓大學成為一座充滿研發量能的舞臺，可以為延攬學術人才發揮加成作用，「我們必須讓學術訓練和產業結合，並且強化與區域的連結，由老師帶著碩、博士生解決整體社會面臨的各種問題，啟動區域創新轉型，而學生畢業後可以進入產業，也可以進入校園繼續研究工作，充實臺灣的高教人才庫。」

在產業前景大好時，許多優秀的教研人才可能面臨進入產業或繼續研究的抉擇，「彈性薪資計畫」成為學術熱情的保鮮劑，鼓舞教研人員士氣，繼續為熱愛的研究貢獻一己之長。

鼓勵教學創新，教授薪資、獎勵金更有彈性

在可以容納一百多人的大教室裡，坐滿了修課的學生，中正大學研發長暨機械工程學系特聘教授陳世樂站在講臺前，講解著複雜的工程數學。待教學一個段落，吸收快的學生振筆疾書，在平板電腦上試著解題，另一部分學生則陷入苦思，開始四處張望、尋找助教身影。

教室內，有四位助教擔任大學部學弟妹學習的救火隊，他們與學生互動、協助批改作業，協助陳世樂掌握學生的學習狀況，並在必要時調整教學內容或進度。「之前因為經費有限，我只能請兩位助教，但今年因為獲得彈性薪資獎勵金，增聘兩位助教，在課堂或課後協助我了解學生對上課內容的吸收程度，穩定提升了教學和學習品質。」

彈性薪資提升教學品質

過去，中正大學的彈性薪資獎勵金發放機制，約有八成偏重研究面，相關辦法多承襲教育部和國科會擬定規範，包括獲得諾貝爾、總統創新獎、總統文化獎、教育部國家講座、教育部學術獎等重要的研究或文化獎項肯定，發表重要論文，或擔任大型研究計畫主持人等。陳世樂提到關鍵性的轉變，「自從二〇二四年蔡少正校長上任後，陸續推動一些改變，第一步就是納入教



學優良獎，一年獎勵八萬元，讓擅長教學及創新的老師們能受到鼓勵。」

老師們獲得鼓勵後，也像陳世樂一般，透過增聘助教或添購教學設備等方式回饋給學生，因此，從學生的教學評鑑中可以看出，整體的教學滿意度穩定上升，「這是一個正向循環，大家都想一起向上提升，學校與系所同時會提撥經費改善教學軟硬體，像是在大教室裝設錄影設備和螢幕，讓坐在中間和後排的學生，可以清楚看到老師在講臺上的教學，未到課的學生則可以透過雲端回放觀看上課內容。」

多元策略吸引學者進駐偏鄉任教

然而，對於位處嘉義縣民雄鄉的中正大學來說，由於地理位置較為偏僻，本來就比較難吸引外地老師久留，就連年輕老師也很容易被其他學校挖角，這幾年實施彈性薪資獎勵之後，學校改變策略，延攬希望返鄉任教的年輕老師，再透過彈性薪資獎勵留才。陳世樂以過去幾年的實例說明，「因為彈性薪資編列於高教深耕計畫之下，而我們每年核定的總經費也只要一億多元，可作為彈性薪資之用僅有一成，相比其他學校實在不多，必須找出其他有利的攬才條件加成，讓老師願意長期留下。」

陳世樂表示，彈性薪資對於留住現任、可說是教學、研究核心的中生代老師相當有幫助，「因為這些老師大多已經在這裡成家、定居，舉家搬遷有更多顧慮，再加上大學老師取得博士學位後才出社會，與一般同年齡的人相比，進入社會較晚，年新所得替代率相對

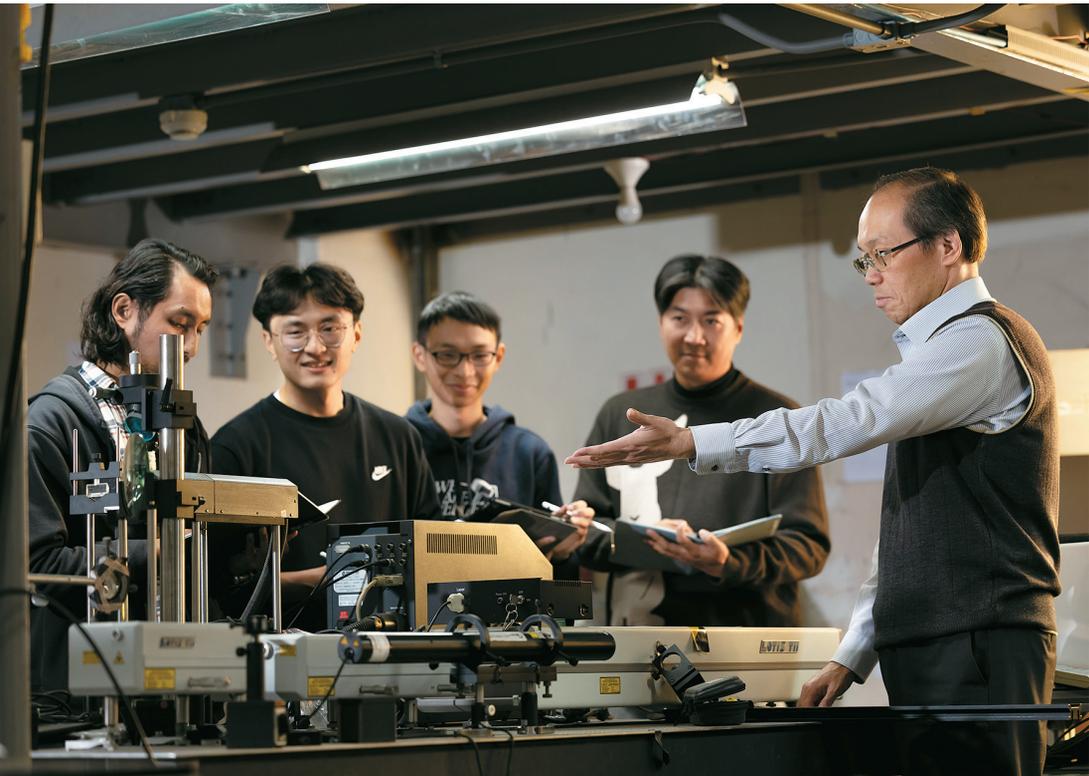
較低，增加的這筆收入，對於即將進入青壯世代的老師們來說相對有吸引力。」

至於國際攬才部分，中正大學主要透過玉山學者／玉山青年學者計畫提供薪資補助，並輔以自籌的彈性薪資提升薪資水準與研究支援，「但這些『數字』仍不足以吸引頂尖人才來臺灣任教。除了薪水，國際學者更關注的，莫過於整體環境是否適合家庭居住、學校能否提供穩定的實驗研究環境等客觀條件。」因此，中正大學聘請的老師通常是有長期合作關係的研究學者，且著重在學校擅長、在地重點發展的相關領域，例如校內的前瞻製造系統頂尖研究中心致力於發展智慧製造、與國家重要發展政策息息相關的無人機相關產業鏈、高齡化產業等。此外，還會鼓勵老師們帶領整個研究團隊一起加入，共同打造友善的研究環境。

過去幾年，透過教育部及各單位補助、校務基金自籌等方式，中正大學每年約可發放三千一百多萬元彈性薪資，二〇二四年則將可運用經費提高至三千五百多萬元，使得全校約五百五十位老師中，有近兩百位老師獲得彈性薪資獎勵金，占全校老師約三六·三六%。

未來，蔡少正希望進一步提升彈性薪資額度，直接以老師們的教學研究表現核定發放標準。不過，首要之務是積極爭取優質的產學合作和計畫，充實校務基金和國科會計畫作為經費來源，不只調高副教授以下職級占比至三〇%，也希望將今年才增設、一年八萬元的教學優良獎彈性薪資獎勵金，一次提升到每個月一萬元，一次申請以兩年為限，提升中正大學新聘教師的競爭力。

人文社會博班保障獎學金，產學合作豐碩



棟棟從日治時期陸續起建、典雅的紅磚建築，座落於臺南成功大學校園中，與相鄰的老榕樹成為古都的城市即景之一，這股靜謐也為這所以工學院起家的研究型大學，增添了許多人文書卷氣，也符合校方一貫的政策，例如：在「因應高教人才斷層——提升教研人員待遇計畫」博士生獎學金發放機制中，為人文社科領域博士生保留至少一成以上定額補助名額，加碼補助名額則希望可以達到教育部核定總名額的三成，也因此獲得教育部七百萬元加碼補助。

曾任成功大學歷史學系系主任與文學院院長的副校長陳玉女，肯定教育部的用心，表示穩定的獎學金來源有助於學生攻讀博士，陳玉女眼中的人文社科領域研究人才培育困境是，「相對於熱門的理工領域，人文社會科學的確比較難獲得企業研究資源和經費支持。」

這些現實面，反映了學生就讀博士班的意願，以及其後的就業機會，長遠來看，還會形成高教教研人才斷層的危機。而對於博士生獎學金發放最直接的影響，就是較難獲得定額補助所需的企業協同出資，「雖然我們文學院漢學組有每人三萬元的企業配合獎學金，但對於大部分文學院的博士生來說，還是比較難得到企業支持的。」

「人文社會研究必須與整體社會密切接觸，學生也需要資源、經費與時間從事大量的文獻調查，在研究人才訓練的過程中，需要以多元管道提高與社會的接觸度，確保畢業後的就業即戰力，」陳玉女說明，這是為何成功大學提出保障人文社會科學領域博士生獎學金名額，「社會需要多元人才，我們希望透過獎學金配置，為非理工科系的研究人員開一扇希望之窗，」所以即使沒有企業、法人或指導教授提出相對的獎學金，成功大學也會另行提撥經費作為配合獎學金，為人文社科和文化產業培育設計和研究人才。

產學合作三箭齊發留才

由於成功大學跟企業的合作緊密，遍布世界各地的校友會向心力十足，提供在校學弟妹相當豐富的產業實習及國際鏈結的機會，成功大學將校內原有的研究總中心、技轉育成中心與國際產學聯盟整合為「產學創新總中心」，打造完善的跨域產學研發平臺，吸引許多有潛力的研究生加入。其中的聯合研發中心（簡稱共研中心）至今已培育出三十多名博士生，陸續開發出十多件專利技術，透過總中心的育成機制，已經衍生出三家新創公司、募資七千多萬元，這些來自企業的資源，是博士生獎學金辦法中定額補助的企業、法人配合獎學金的重要來源，也可以適時為博士生取得加碼補助。

只要博士生獲得企業預聘、參與包括海外實習的移地訓練或研

究、研究主題為「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等創新產業或具學術價值且發展性高、社會發展貢獻高，都有機會取得加碼補助。

成功大學教務長沈聖智坦言，這一波高教人才斷層的壓力，從多年前的少子化開始累積，再加上大批優秀學子前往與臺灣相鄰的新加坡、日本、韓國、香港和中國留學，不只吸引原先打算前往歐美深造的學生轉向，甚至因為亞洲崛起、生活適應與費用較為低廉等因素，連部分沒有留學打算的學生也跟著出國深造。

對此，成功大學透過多元管道穩定提供學生獎學金，以跨域研究帶動跨域教學，「搭配共研中心『深化產學合作』，訓練學生解決複雜問題的能力；與荷蘭商艾司摩爾、台達電等國際級產業合作，『強化國際鏈結』；設計產創育成機制，鼓勵學生『創業創新』等三支箭，培育博士級的產業開發或教研人才。」

然而，無論是教育部或國科會提供的博士生獎學金，皆以非在職生為對象，且僅適用於就讀博士班前三年，於是成功大學也設計了「最後一哩路」獎學金銜接，填補讀博士班第四、第五年的缺口，透過完善的獎學金與相關配套策略，順利讓博士班的報考人數回流。一一三學年整體報名人數增加五·一%，校內學生攻讀博士班的比例也大幅提升，整體錄取率下降二·九%，陳玉女表示：「參與招生的學生競爭變得更加激烈，也代表學生素質更加優秀，達成多元、全面選才、育才的目的。」

強化研究產創配套，力求人人獲得獎助學金

自從標靶藥物成功為癌症病患帶來一線生機，並開啓了數十年來精準醫療研究的黃金時期，在產、官、學、研各界共同努力下，標靶藥物的適應症範圍逐步擴大至非抗癌藥物。長庚大學從創校初期的研究型大學，成功轉型為兼具研究與產業創新的大學，早在二十年前即積極投資先進設備與資源，成立了「分子醫學研究中心」，並全力支持校內老師主持的研究團隊，成為臺灣唯一專注研發「疾病生物標記」，並將其應用於精準醫療研究的學術機構。

打造優質研究環境

長庚大學教務長張雅如表示，這項投資對研究生及新進教師的培訓具有極高價值，「尤其我們採取小班制教學，讓碩士生在老師的指導下，從專案規劃、文獻搜尋、設計實驗到解決問題，同步培養他們研究和專案執行的能力。因此，畢業後，他們不僅能順利銜接就業，若繼續攻讀博士學位也毫無問題。」

原本與企業鏈結性就相當高的長庚大學，過去也吸引許多已投身職場、為了進一步強化自我解決問題能力而來的在職博士生，張雅如從相關產業人力需求切入分析，現在報讀博士不像過去，畢業後大多進入教職或研究機構，許多新興產業需才孔急，整體的職涯規劃相當寬廣，「包括近年來相當熱門的生技、生醫、運動科學等產

業，都需要博士級人才投入，因此我們除了分子醫學研究中心，也陸續成立新興病毒研究中心、健康老化研究中心等校級研究單位，從事癌症、蛋白質體學、基因體學、代謝體學、新興病毒等研究。」

即便擁有絕佳的研究、產創條件，甚至催生出三十四位入選「全球前二%終身成就頂尖科學家」的專任教師，長庚大學依然感受到近年來少子化對高等教育帶來的衝擊。張雅如從現實的經濟層面分析，「我們的研究中心和教師的各項研究與開發，需依賴從碩士到博士級研究生參與。然而，在就業前景看好、產業給薪與開業條件俱佳的情況下，大部分碩士生畢業後選擇直接進入職場，這的確影響到學生攻讀博士學位的意願。為了提供博士生就學期間的經濟支持，我們也設計並爭取了『博士班龍躍博海五百萬獎學金』、『博士班精進獎助學金』及『國科會培育優秀博士生獎學金』等獎助學金和研究補助，並且推動、鼓勵企業與學校合作各項專案，提供博士生研究機會和產業研發獎勵。」

三方共同出資育才

然而，這些獎助學金畢竟無法照顧到每一位博士生的需求，教育部「因應高教人才斷層——提升教研人員待遇計畫」提供的博士生獎學金，正好補上這道缺口，為非在職身分報考、也沒有領取國科



會獎學金的學生提供了「安心就學」的保障。張雅如表示，希望透過參與這項計畫，讓每位博士生都能依據自己的條件與能力，領取到金額不等的獎助學金，從而支持他們的學業和研究發展。

教育部博士生獎學金的自籌款機制，也成為實驗室或系所展示其研究與產業鏈結能力的重要方式。張雅如表示，「每位學生除了可以獲得教育部的兩萬元補助外，校方還將出資一萬元，再加上各系所利用教師研究經費、產學合作經費或系上經費結餘，再補助一萬元。」此外，參與產博計畫的學生，若其論文發表於國際期刊、獲得國際競賽獎項，並提供證明其學術研究資質之資料，經過推薦後，還能申請加碼五千元或八千元的月獎助金。

張雅如強調，學校十分重視實驗室提供研究和產業資源的能力，集結三方之力共同資助博士生學習的模式，藉此確保博士生研究與產業雙軌並行的學習品質，「這樣一來，搭配我們對於博士生就業銜接輔導，無論畢業後想進入學界或產業界，都有不同的協助與規劃指導，甚至透過專利申請保密機制，保護尚未決定職涯方向的學生，進一步提升博士生的就業競爭力。」

透過一系列努力和配套措施，長庚大學一一三學年度同時獲得教育部定額補助三十五名博士生達八百四十萬元、加碼補助一百六十八萬元，若是參與產博計畫學生，一個人一年最高可領取七十七·六萬元獎助學金。張雅如表示，「沒有參與產博計畫的學生，也可以透過擔任助教、研究助理等校內相關職務，每個月增加一至二萬元的獎助學金，應該足以負擔自己的生活開銷，達到『安心就學』的目標。」

行走惡地，協力發掘在地寶藏

「惡

地」的土地會黏人」。七年前因產學合作初次踏入農村，成功大學都市計劃學系副教授張秀慈從此迷上

這片天地，「未接觸之前，我以為這裡是荒野一片，深入了解後，才發現這片土地蘊含著豐富的人文歷史與自然生態，有許多特色值得挖掘。」臺灣西南泥岩惡地由白堊土構成，地貌猶如月球表面，因此俗稱為「月世界」。

從農村再生計畫擴展為大學社會責任計畫（USR），成大惡地協作跨領域團隊至今仍持續探索這處涵蓋臺南市左鎮、龍崎，以及高雄市內門、田寮的惡地地形淺山區域。透過學校與社區的合作，團隊將各種可能性轉化為社區的亮點與競爭力，讓外界看見土地上人群的韌性。

湯姆生馬雅各之路，國家文化路徑

成大選擇採用「資產導向」，而非傳統的「需求導向」方法。需求導向聚焦識別社區問題並引入資源來解決問題；資產導向則著重認識和利用社區已有的資源及優勢來促進發展。許

多當地居民習以為常的地景，在學校團隊等「外來者」眼光挖掘下，成為吸引外界慕名而來的「資產」寶藏，例如已列為國家文化路徑示範路徑之一的「湯姆生、馬雅各與臺灣多元族群文化路徑」，正是因此被發現的瑰寶。

在田野調查中，團隊聽到許多引人入勝的故事，例如左鎮許多長輩回憶小時候，曾每天拿著火把在天未亮時，從草山走路去岡林上學的經驗；或是教會會友們回憶以往週日半夜得從岡林教會走到高雄內門木柵去參加主日禮拜。張秀慈透過成大建築學系副教授簡聖分的分享得知後，很感興趣，「居民拿著火把走在惡地地形上，很有畫面感呀！我想要知道更多。」其實，張秀慈初訪左鎮時就很納悶，「這麼一座偏鄉小鎮，怎會擁有好幾座美麗壯觀的百年教堂？」

來自成大規設院、電資學院、文學院、生科院等多個院系的老師們，出於好奇，深入挖掘這些故事中的歷史人文與自然景觀。成大USR團隊從府城向東探索這條火把之路，同時，另一支團隊從內山向西走去，在高雄甲仙文史工作者游



攝影：曾思西

永福與社區大學、在地組織的努力下，雙方在這條路上相遇，一段十九世紀初的歷史重新出現在世人眼前。

西元一八六五至一八七二年，蘇格蘭皇家藝術協會會員暨旅行攝影家約翰湯姆生（John Thomson）展開東亞攝影之旅。一八七一年，他由廈門乘船來到臺灣打狗（今高雄），在英國基督教傳教士馬雅各（James L. Maxwell）醫生的帶領下，歷時近三週，行走於南臺灣山區平埔原住民族群聚落，以近六十張濕版攝影影像，記錄一百五十年前福爾摩沙的自然環境與人文地景。

湯姆生和馬雅各所走的路，正與當地居民的火把之路重疊，這條路由此從歷史中浮現，成為名為「湯姆生馬雅各之路」的歷史遺跡，也成為吸引遊客深度探訪的惡地壯遊路線。「更重要的是，這件事讓在地重新認識自己，並以此為榮。」張秀慈說。二〇二一年正值湯姆生來臺一百五十週年，經過各方努力，在臺灣歷史博物館的加入之後，加入多元族群的觀點，讓「湯姆生、馬雅各與臺灣多元族群文化路徑」成為國家文化路徑示範路徑的正式名稱。

資訊及知識傳承，減少社區困擾

資訊和知識的傳承，成為惡地協作的最大特色。「從農村再生到USR，各項計畫取得了顯著成效，但由於缺乏有效

的資訊記錄與分享，導致每個計畫皆需從頭開始，這不僅對社區造成困擾，也是資源浪費。」張秀慈說明癥結。為了解決這個問題，團隊成立了「新體驗、新產業、新資訊」三大社群，有效改善了此一情況，「不僅方便老師在各自領域交流合作，也促進了資訊和知識的有效傳遞，確保課程之間能夠順暢銜接，避免重複提出相同問題，減少對社區的打擾。」

值得一提的，團隊開始錄製「惡地荊竹林」Podcast，邀請團隊師生及社區成員分享經驗。請在學生進入社區之前必須先聽完，縮短起跑時間。此外，課程成果也會在教師同意下分享給社區，包括基礎研究、規劃設計、經營管理方案的報告圖表等，讓社區可以直接引用這些資料來支持他們後續的計畫提案。「透過此機制，資訊和知識得以傳承，尤其對於人口外移嚴重、與年輕一代相對缺乏與外界交流的社區來說，更是提供了一座連接過去與未來的橋梁。」張秀慈強調。

找到合作平衡點，走得長久

在與地方合作的過程中，張秀慈強調平等互惠的重要性，「無論是大學還是地方社區，沒有一方比另一方更重要。」因此，參與者能根據自身需求找到合作平衡點，畢竟身心俱疲只會讓人對社會實踐卻步，「當地方社區提出需求時，我有時會坦白告訴對方，團隊目前沒有專業或課程可以對接任



圖片提供：張秀慈

務，但會協助詢問找到其他資源的可能性。」這種坦誠的態度，反而讓成大與地方社區的合作更加穩固；更重要的，是讓彼此在過程中培養以同理心出發的夥伴關係，才是社會實踐的永續經營之道。

從農村再生到惡地協作計畫，張秀慈樂在其中，也苦於時間不夠用。大學教師平日身負教學、研究、輔導重任，已是忙碌異常，再加上在地服務及自己的家庭照顧，時間運用非常破碎化，「我的解法是將各項工作轉化為資源，透過場域實踐來整合。」

例如，當年適逢湯姆生來臺一百五十年，大學與地方自發性串聯紀念活動時，當學生諮詢有關於教育部青年壯遊活動構想時，她即建議學生親自走一遍湯姆生的攝影場景。在這次壯遊中，學生每到一個社區，居民會傳送照片回報學生平安抵達，因此輔導學生的同時也在經營場域。她也觀察到，透過此次走讀，學生與土地的連結愈深、情感愈濃，「就像是撒下種子，某日會萌發出投入社區營造、地方創生的熱情。」她深知，無論是計畫還是合作，人，終究是所有事情的核心。

打造永續機制，確保行動繼續

大學實踐社會責任對學生來說，是一場體驗式學習，但常

見學生被要求「不斷投入」，卻少有機會停下來思考為何而做？久而久之，就因倦怠感而退出。張秀慈因而特別重視給予學生反思的餘裕：「我學到了什麼？」、「這個經驗的意義是什麼？」、「下一步該如何行動？」透過個人與自身的對話、個人與團隊的對話，讓學生清楚理解自己行動的意義，從而激發內在的驅動力。

計畫終究會結束，行動卻要持續。朝永續經營的方向邁進，校內需推動制度改革及機制建立，包括如何設計課內學習及課外活動機制，強化學生深度學習；連結教師升等與USR；打造社會實踐專責機構，讓計畫職員不因計畫結束離職；對內確保溝通管道及資源持續，對外則須積極建立大學與社區合作方法論與知識體系等。透過這些努力，張秀慈期待惡地協作計畫能夠實現「沒有USR，也能USR」的願景。



惡地協作 計畫網站



惡地協作 FB 粉專



惡地荊竹林 Podcast

南臺科技大學

每年兩百萬送師生出國比賽， 南臺科大育才不手軟

征

戰國內外競賽，南臺科技大學屢屢獲獎，僅以二〇二四年臺灣創新技術博覽會為例，在眾多參賽作品及選手競爭激烈下，師生研發團隊於「發明競賽區」奪下一金牌、二銀牌、三銅牌！此外，電子系師生團隊與嘉義基督教醫院產學合作的「居家腹膜透析智能助理」，更是斬獲「旺宏金矽獎」應用組評審團金獎與最佳創意獎。值得一提的是，「旺宏金矽獎」可是素有臺灣電子電機相關系所奧斯卡金像獎之稱！

南臺科大得以獲獎頻頻，南臺科大研發長郭聰源歸納兩項關鍵因素：其一，是大部分學系規定參與全國性或國際性競賽，為必修課「學生專題」的及格門檻；其二是師生獎勵制度。

提供足夠資源，裝備學生戰力

南臺科大陸續成立校級科技中心、院級技術研發中心、產

學聯合製造研發基地、產學技術聯盟，以及產學共構研發中心，並且籌組教師技術研發跨域合作團隊，強化教師與企業間的技術交流及產學合作。積極投入創新的老師，帶領學生一路衝進各大賽場。

「長年觀察下來，我發現學生為了準備競賽，學習更認真，並且藉由參賽擴展視野，自我要求也變得更高。」郭研發長強調，為了強化專題製作與實務應用的連結，各學院每年都會持續檢視並調整重點競賽清單，確保學生參與的競賽符合最新產業需求。

要求學生踏入競技場的同時，學校當然也需做好後勤支援，為學生提供足夠的戰備資源。南臺科大每年投入大量經費，購置先進儀器設備，設置專題製作教室並全面開放學生使用，實習工廠亦提供設備借用服務，為學生的學習與創新提供強有力的支持。

經費補助常態化，鼓勵征戰國內外

參加競賽獲獎，大家只看到幕前風光，其實幕後必須處理許多行政程序，例如經費的來源問題。基於建立穩定的機制才能長久，以及常態性地鼓勵學生參賽，南臺科大訂定「學生實務專題補助要點」，提供專題製作相關經費補助，包括材料購置、印刷費用及國內差旅等競賽支出。根據統計，過去三年，南臺科大每年平均補助專題製作材料費約新臺幣五百五十萬元，國內差旅費用約一百四十萬元，充分展現對學生創新實作與競賽參與的高度支持。

參加國際競賽的支出雖然龐大，但南臺科大不吝於投資。南臺科大自二〇一二年起，每年編列預算兩百萬元，鼓勵師生團隊參與國際競賽。歷年來，南臺科大師生在全日本學生電腦鼠走迷宮大賽、國際廚藝大賽、德國IF設計獎、日本G-Mark 設計獎及國際影展等，迭有優良表現。

多次帶領學生參與競賽後，郭研發長的心得是，「想要獲獎，除了教學資源及相關經費到位外，更重要的是，學生願意主動付出心力學習。」同時間，「老師本身必須表現出熱忱及專業，學生才會有所感動，一起為共同目標打拚。」



圖片提供：南臺科技大學

女性創業與賦權， 十六國在臺成功經驗分享

為促進亞太地區跨區域教育合作與經濟發展，教育部日前舉辦「2024 APEC 女性及青年賦權論壇」，

以「推動創新教育與提升勞動技能，實現永續與包容性未來」為主題，吸引來自十六個 A P E C 經濟體及我國約九十名青年代表和專家學者齊聚臺北，展開為期三天的深度交流與對話。

教育部高等教育司司長廖高賢在論壇開幕致詞表示，當前全球經濟環境正快速變化，特別是在經濟轉型過程中，創新教育與勞動技能的提升已成為因應未來挑戰的關鍵。廖司長強調：「論壇將為女性與青年在教育、創業及跨領域技能培養方面創造新機會，進一步促進 A P E C 區域的包容性發展。」他還指出，此次論壇不僅是分享知識與經驗的國際平臺，更是促進教育創新與強化產學合作的重要契機。

創新創業，驅動區域產業發展

論壇首日在臺灣特技團表演中熱鬧展開，隨後進行了

兩場精彩的專題演講。第一場由加拿大亞崗昆學院人本設計教授 Sara Hubberstey 主講，探討「創新教育與勞動技能提升」，深入分析如何透過教育創新因應未來勞動市場的挑戰；第二場聚焦「青年與女性的創業教育」，由風險投資工作室 886 Studios 分享其運用創新方法激發創業精神的實際經驗。

下午的政策分享環節，由教育部青年發展署介紹「U-start 計畫」，展示我國在支持青年創業方面的具體政策與成功案例。隨後的專題討論則圍繞「以創新商業模式促進區域發展」展開，來自循環經濟、綠色科技與人工智能領域的三位專家，分享了他們在產業實踐經驗與創新策略，並提出多項具前瞻性的發展建議。

分享女性創業經驗，提升女性影響力

論壇第二日的活動聚焦於女性在 S T E M（科學、技術、工程與數學）領域的關鍵角色與發展機會。上午的座談討論邀請多位來自科技與創業界的專業人士，從不



圖片提供：教育部

同角度探討如何突破性別障礙，提升女性在STEM領域的影響力與參與度。

此外，多位來自各行業的女性創業家，也分享在創業過程中的寶貴經驗與資源運用，如何克服挑戰並實現商業目標。來自秘魯、智利與紐西蘭的代表，則在會中介紹各自國家推動女性與青年賦權的創新政策與成功案列，展現不同地區在性別平等與經濟賦權方面的實踐成果，並促進了跨國經驗交流與政策對話。

參訪非營利組織，探索跨國合作可能性

論壇的最後一天以參訪為主。上午，參訪團前往臺北的NPO聚落，深入了解我國非營利組織在社會創新與公益事業上的積極作為，並與相關負責人交流，探討跨國合作的可能性。

下午，參訪團前往「雜學校」，聆聽女性創業家的心路歷程，從多元視角認識創業過程中的挑戰與成就。參訪結束後，與會者熱烈分享了參與論壇期間的收穫與啟發，為此次論壇畫下圓滿句點，並開啓未來合作與創新的新契機。

長照、健康管理關鍵人才， 全臺六校與醫療機構齊心養成

根

據國家發展委員會近日發布的「中華民國人口推估（二〇二四年至二〇七〇年）報告」，臺灣的少子

化與高齡化問題日益嚴峻。為培育高齡照護人才，教育部核定補助國立臺北護理健康大學（國北護）設立「智慧賦

能人才培育基地」，並推動「延緩老化暨急性後期降低失能之智慧賦能人才培育計畫」。

該「智慧賦能人才培育基地」由國北護與臺北市立聯合醫院廣慈長照復健醫療中心及力康運動醫學機構共同規劃課程，結合醫療院所的實務場域，提供學生從理論到實務的完整培訓，旨在培育具備智慧照護與整合性照護能力的專業人才，為未來的高齡社會提供強有力的照護支持。

課程主要聚焦兩大專業領域：「急性後期整合照護（PAC）」與「促進樂齡族群失能預防及延緩失能」。前者著重於患者從急性醫療階段轉換到長期照護的無縫接軌，確保個案在不同照護階段皆能獲得適當照護；後者則關注高齡族群的健康管理，透過科學化的健康促進與復健介入，延緩身心功能退化，提升高齡者的生活品質。

為擴大教學影響力，國北護延伸智慧賦能人才培育基地的資源，在臺北、宜蘭及花蓮的六所大專校院，共同推動相關課程，期望提升全國高齡照護人才的整體能力，迎接人口結構變遷帶來的挑戰。



圖片提供：教育部

高教司、技職司 114 年 1 ~ 2 月份重要活動

| 日期 | 工作項目 | 承辦 |
|---------------|-----------------|--------------|
| 114/1/18-1/20 | 114 學年度學科能力測驗 | 大學入學考試中心 |
| 114/1/22-1/24 | 術科考試體育組 | 大學術科委員會聯合會 |
| 114/2/4-2/6 | 術科考試音樂組 | 大學術科委員會聯合會 |
| 114/2/8-2/9 | 術科考試美術組 | 大學術科委員會聯合會 |
| 114/2/18 | 四技二專特殊選才入學放榜 | 技專校院招生委員會聯合會 |
| 114/2/25 | 公布學科能力測驗成績及統計資料 | 大學入學考試中心 |
| 114/2/26 | 寄發學科能力測驗成績單 | 大學入學考試中心 |
| 114/2/26-3/4 | 申請學測考試成績複查 | 大學入學考試中心 |
| 114/2/27 | 寄發術科成績單 | 大學術科委員會聯合會 |
| 114/2/27-3/6 | 申請術科考試成績複查 | 大學術科委員會聯合會 |

