

**國立臺北護理健康大學第八任校長遴選
全校教職員工生座談會發言紀要**

一、第一場

(一)時間：109 年 11 月 27 日（星期五）中午 12 時至 13 時 30 分

(二)地點：親仁樓 B317

(三)主席：邱慧洳委員

紀錄：陳玉芳秘書

(四)發言紀要：

序號	發言內容紀要
1	<u>1. 專案教師表現優異之留才機制</u>：本校近年因專案計畫而徵聘許多專案教師，希望學校能有相關留才、育才措施，讓績效良好之專案教師，能優先轉任專任教師，藉以激勵工作士氣，並讓其能投入更多心力以促進校務之發展。 <u>2. 營造校園活潑及多元化</u>：希望未來校園能更臻活潑及多元化，讓校園氛圍更豐富，例如：舉辦大型學生性社團活動等。 <u>3. 提升學校國際化</u>：學校應思考如何和國際化政策（例如聯合國 2030 永續發展目標 SDGs 等）等國際型大型指標接軌，俾讓學校更國際化，並引入更多國際資源，同時得以發揮影響力。
2	<u>1. 希望未來的校長對於內江街西門校區有一清晰的未來發展願景及規劃重點。</u> <u>2. 系、院聘請身障人數未達規定，校方因應機制</u>：系、院身心障礙工作人員的錄取比率若未達標，將以系、院公基金支付罰金，此造成系主任之困擾，期望新校長就任後能注意並解決此一問題。
3	<u>增加公務人員數，以維行政業務穩定性</u>：學校行政人員配置比例，約用人員約為公職人員 3 倍，且近年本校約用人員流動比率偏高，以致影響行政業務的熟悉度及穩定度。期盼新任校長能重視行政人員流動率及提升公務人員比例，以維持整體行政業務的穩定度。
4	<u>1. 擬定招生策略、吸引優秀學生</u>：少子化趨勢下，學校應妥予研訂招生之因應策略，藉以吸引優秀學生就讀。 <u>2. 凝聚北護學生愛校認同方式</u>：今年畢業生購買畢業紀念冊人數下降，應思考如何凝聚學生愛北護及增加認同感之方法。
5	1. <u>增加採購專業人員，以因應增加之採購案件</u>：學校近年承接許多專案計畫，致採購案件增加，惟並未增聘採購人員，因此加重總務採購工作人員負擔。為使採購業務及計畫執行順遂，應增加承辦採購業務之行政人力並鼓勵。 2. <u>學校申請計畫項目和實際執行成效之間會有落差，學校應於申請時就要全盤統整規劃。</u>
6	期待學校各系所之專業教室，能有更多跨域合作及整合的機會。

二、第二場

(一)時間：109 年 12 月 03 日（星期五）17 時 30 分至 18 時 55 分

(二)地點：親仁樓 B317

(三)主席：王采芷委員

紀錄：何美玲專員

(四)發言紀要：

序號	發言內容紀要
1	1. 對學校未來發展期望： (1)希望學校護理系專業發展維持在全國護理界龍頭老大地位。目前學校護理學科排名已進入世界名校內，希望能夠繼續往前推進。 (2)希望學校能夠有一個整合性的課程，或各系裡面有一門課開設在不同的系所，也期望不同的學院希望未來可以發展一些整合性課程。 2. 有關校長特質的期望： (1)有能力領導團隊並爭取校外更多補助計畫。 (2)具有強大的募款能力。 (3)個性溫和，具有同理心、關懷心及包容心，且能夠傾聽各方聲音，行事非獨斷獨行，或是凡事以績效掛帥，能帶領學校繼續往前邁進，讓各系所專業能力更扎根，冀望能讓畢業生繼續成為企業界首選。 3. 希望強化人文素養教育 (1)老師對學生勿因過於寬厚，形成有教學無教導狀況發生，避免老師因過於重視學生的教學滿意度考核，導致老師不敢有所作為，不敢有所教導為所當為。 (2)學生是可教導的，希望老師在要求教學課業可以盡多一點責任，讓學生瞭解有所作為的老師才是好老師，也希望學校未來能在這方面有良性發展。 4. 期待能夠加強環境保護教育 (1)應教導學生隨手關燈、減少校園垃圾及禁止塑膠袋使用。 (2)建議推廣一週一次素食，節能省碳。 (3)基於環保教育需要，建議可以固定一日進行類似「北護淨灘日」，並將環境保護教育融入北護文化精神。 5. 期待增加北護文化 (1)如發起北護尋根之旅。 (2)讓學生能夠參加歷屆校長清明節掃墓活動，讓前校長追思活動變成北護文化一部份。 (3)透過舉辦員工旅遊加強教職員工對學校的向心力，另未來期待能持續發揮校友服務中心的功能。 (4)學校實習老師負責指導學生校外臨床實務，甚為辛苦，希望能改善他們的薪水待遇上限制。
2	1. 希望未來校長在研究、教學或輔導方面，給予老師及同仁更多科技設備協助，以節

	省人力。 2. 未來校長需要具有強大的募款能力及爭取計畫補助經費能力。 3. 希望可以改善同仁薪水天花板限制，並挹注經費協助老師升等及研究。 4. 善用學校空間委外經營，增加更多的權利金收入，並進而能提供獎學金以幫助經濟上不利學生得以安心就學、順利畢業到社會就業。 5. 募款績效如果良好，應考慮納入研究生獎學金。 6. 學校新大樓建設完成，師生及助理空間仍然擁擠，期待繼續向教育部爭取建設經費，以尋求改善。
3	對校務發展的建議：關於人力資源管理的「選、訓、用、留」。 1. 北護同仁留任問題主要在薪資天花板限制與誘因是否足夠的問題。 (1) 計畫人員的薪資結構困境在於依據本校訂頒『科技部暨其他計畫類專任助理人員工作酬金參考表』，計畫人員薪資天花板是「第九級」，襄助職(專科)34,804 元、專業職(學士)39,573 元、研究職(碩士)44,878 元，即到達薪資上限。 (2) 如轉任校務基金人員必須重新晉升提敘，其薪資無法提供足夠誘因讓具有專業專長的人員繼續留任。 2. 校方的處理方式： (1) 維持原薪資結構：本校『科技部暨其他計畫類專任助理人員工作酬金參考表』係依據科技部標準執行，但科技部已於 106 年 5 月 25 日科部綜字第 1060034160 號函，廢止專任助理依學歷分級給薪規定，將原本的「工作酬金標準表」改為「參考表」，以科技部工作酬金參考表來作為敘薪標準已不合時宜。 (2) 倘以專案簽呈處理，擔心開了先例變成通例，故不適合走專簽處理。仍建議通盤討論計畫人員運用及留任的規劃。 3. 建議區分短、中、長程的建議方案。 (1) 短期改善計畫人員薪資結構，提高校務基金聘僱人員的起薪，並調整薪資結構，提高計畫人員的留任率。 (2) 中、長期： A. 建立計畫人員轉任校務基金人員機制。 B. 每四年進行一次部門及人力編組的適時調整。
4	希望學校可以考慮提高薪資天花板的限制。
5	1. 希望提供跨域專業教師、計畫專業人員其表現良好者有轉為正式人員機會。 2. 期待未來校長考量不同學院在處理教師升等、教學評鑑及各項課程提案等業務因負擔之輕重不同，能在合理職員分配上重新做考量。 3. 期望未來校長可以規劃蓋一棟護理大樓，將相關系所含括在內，改善其人員、空間分隔不同大樓，致造成聯繫之困難。 4. 希望未來校長能夠熟稔計畫案(如高教深耕計畫、特色躍升計畫等)，俾讓校務較可以無縫接軌。

6	1. 期待新校長讓校內各單位橫向溝通更好，藉以提升行政效率。 2. 改善行政同仁對學生態度，期待能從單位內部橫向或是服務態度方面之改善做起。
7	會善盡遴選委員責任，為國北護甄選最適任的校長人選。
8	個人針對未來校長有一個期待，希望針對未來城區部訂定明確的近、中長程計劃；裨益於未來北護大的發展。
9	1. 校園場地的租借運用，建議引進幼兒園增加校園收入，並提供教職員工小孩就讀，讓員工能安心工作，並得以提供校內幼保系所學生的實習機會，提供優質的幼兒學習環境；進而善盡社會的責任。 2. 建議訂定學院的空間出租收入規範，其收入能提供學院系所使用，俾利學院系所的正向發展。 3. 建議學校可評估將約聘僱人員所具備專業技能、證照及相關經驗等納入校內薪資級距做為敘薪提敘之參考，以留用人才。

三、第三場

(一)時間：109 年 12 月 08 日（星期二）17 時 30 分至 18 時 45 分

(二)地點：城區部教學大樓 C401 教室

(三)主席：郭堉圻委員

紀錄：徐文旆秘書

(四)發言紀要：

序號	發言內容紀要
1	<u>1. 希能增編預算，協助語聽系所教學儀器設備汰舊換新：</u>本系因相(關儀器設備皆屬精密且高價位，目前系所儀器設備使用皆已逾 20 年，設備老舊無法應付目前教學所需，且近年增設語聽系因此學生人數倍增，更造成儀器使用僧多粥少之窘境，無法滿足學生自主練習或研究之所需，嚴重影響師生教學研究成果及學生實作技能的提升。即便若以每年校務基金所編列之基本業務費，亦無法進行設備採購更新，建議學校應考量系所設備所需之特殊性增列特別預算協助更新儀器設備，以維持教學品質及系所穩定發展。 <u>2. 校務發展應三學院均衡，並重視學生實質性的技能培養：</u> (1)學校過去較重視護理學院發展，希望未來能三學院均衡分配資源，另在大型計畫推動時(如:高教深耕)學校應擬訂未來發展的重點目標，讓各學院能有所依循並據以擬訂各項指標，朝共同方向前進。 (2)本校為技職院校，應重視學生技能發展，然鑑於目前校內舉辦各類技能比賽類型及場次皆非常稀少，希望未來校園應多舉辦多元化技術類競賽，可藉由競賽練習過程中提升學生實作能力及經驗。 (3)學校應重視及培養學生表達、溝通、英文及資訊素養的能力，以提升未來職場競爭力。 <u>3. 未來城區部師生遷回校本部，教學空間是否能滿足授課所需：</u>110 年度城區部所有系所師生將全面遷回校本部，未來校本部勢必會因師生回歸而使校園空間使用率提升，如：教學場域(電腦教室、體育課程場地)、學生活動及社團空間，基此，校方宜及早規劃及研擬因應措施以避免場地使用相互排擠之情事產生，進而影響師生教學及學習成效。 <u>4. 簡化行政流程，提升行政效率：</u>因各系所配置行政人力稀少(一位約聘專員一位約僱助理員)，平素需執行系務行政工作繁重，基此，希學校能研擬簡化行政流程。 <u>5. 朝數位化發展並提升行政人員薪資福利：</u>經常發生要求系所辦秘書配合執行調查及進行重複性資料彙整，俾免系秘工作負擔過重而離職率增加。 <u>6. 希望學校能增加舉辦校長與師生座談會，提供教職員工生溝通管道：</u>目前學校辦理校長座談次數較少，缺乏溝通連繫管道，期未來能多辦理此類座談會。
2	<u>希望學校能增加語聽系實驗室設備採購經費，以改善語聽系實驗室教學儀器設備不足之現況：</u>

	(1)現有設備老舊及不足，導致實驗及實作練習時數減少，造成學習上之困難。 (2)採購設備經費分配不足，造成學生需自行付費採購錄音設備(如錄音筆等)，增加負擔。 (3)期望學校能增列經費採購設備，讓學生有實體器材操作經驗及良好的設備執行研究，以提升競爭力。 (4)現有實驗室隔音效果不佳，影響研究結果，應予改善。
3	1. <u>行政設備資源應採共享原則，以減少業務費用支出</u>：期望能增列經費採購設備，並採行開放共享(如印表機)原則以減少業務費支出。 2. <u>未來城區部搬遷期間，行政業務運轉應及早因應規劃</u>。
4	1. <u>希望學校能增加行政人力，以協助業務推動</u>：健管系學生約 600 人，目前編制 2 位行政人員，實無法負擔全系師生之教學行政業務，期能增編一名行政人員協助業務推動，並提升約用人員薪資以留用人才。 2. <u>進修服務應專責化，協助進修部學生之教學等相關業務</u>：本系因有招收在職專班學生，皆於夜間上課，然行政同仁因已下班，導致無法協助夜間學生課務問題，因而學生常有抱怨及反應行政人員之服務有待提升，希能增加夜間專職行政同仁以服務夜間上課學生解決各項教學及相關行政問題。
5	<u>期能招生業務專責化，以減少系務行政工作</u>：參酌多數大專院校皆成立招生組專責擬訂及執行全校招生策略，學術單位則配合派員執行宣導。反觀本校招生作業，皆由系所自行連繫高中職端並進行單一系所招生宣導，過程中易產生無法回覆其它系特色等相關問題，進而流失就讀之意願，期望未來能成立專責招生單位以提升高中職端選擇本校就讀率。
6	<u>提升會議空間資訊系統化，以降低紙張印製量</u>：期望本校能於會議室建置一人一機設備提供會議使用，將能減少紙張印製量。
7	<u>城區部圖書館搬遷影響學生圖書之借閱，希望未來城區部師生遷回校本部後，校本部圖書館能延長假日開放時間，以方便學生借閱或自習</u>：因城區部圖書館前時已進行搬遷作業，造成目前借閱書籍皆需由校本部調送至城區部，且周末不開放服務，影響學生自主學習之便利性及時效性。希望未來城區部師生遷回校本部後，校本部圖書館能延長假日開館時間，以提供學生更多自主學習時間。
8	<u>俟明年城區師生遷回校本部後，運動設施及空間是否能滿足師生所需，應及早因應</u>：城區部師生將全面遷回校本部，為維持師生身心靈健康學校應全面考量並及早規劃現有運動設施、健身器材、運動空間及人力需求是否足以提供師生所需，並希望能增加周末開放時段之措施以分散使用人潮。
9	<u>希望學校能朝向「第三學期」制的設計，以提升學生修課彈性度</u>：目前已有大專院校規劃每學期授課由十八周縮減為十六周制，並於暑假期間組成「第三學期」制，將讓學生修課更具有彈性，期望本校未來也能朝此方向規劃辦理。