

國立高雄科技大學  
過半校務會議代表由兼任學術與行政主管  
擔任所產生重大問題  
分析報告

# 許光城

國立高雄科技大學 機械工程系 教授

經歷：

1. 高教工會會員、高教工會高科大分部召集人
2. 高雄市國立高雄科技大學教師會 理事長 4年
3. 高雄市國立高雄應用科技大學教師會 理事長 2年
4. 國立高雄應用科技大學  
系主任(3年)、燕巢校務部主任(2.5年)、學務長(2年)  
教育部區域產學合作中心執行長、主任(5年)

113.12.18

# 老師的合理意見 無法進到校務會議正常討論

- 高科大自**107年2月1日**合併開始，即是由現任校長與所指定的行政主管重新制定校內所有典章制度與實施辦法
- 所有的制度辦法都在此主管比例過高的校務會議中決議，造成許多不合理的制度辦法產生
- 高科大現在的校務會議，在執行上因為主管比例過高而造成校務會議在決議時無法合理實施的實際案例極多，容後報告

# 行政團隊自併校以來已經逐步建立一個有利於現行行政團隊可獨斷管理的校內制度

- 校務會議討論與表決的過程中，兼任學術與行政主管的校務代表在發言時會有顧忌，在投票時會有什麼顧忌。有系主任曾經直言：為顧及日後系上與校方關係、爭取資源緣故，不得不由從校長或行政會議、團隊的意見等
- 造成投票表決無法自由意志實施，讓校務會議受行政者的意志箝制，無法表決出對全校發展最有利的決定
- 可以說現任校長所組成的行政團隊自併校以來已經逐步建立一個有利於現行行政團隊可獨斷管理的校內制度，依據行政者的意志修改管理辦法，且可主導校長續任與世代指定交替的校長世襲制度

# 重大問題

- 若容許現行做法，**國立大學校長世襲制度已然形成**
- **國立大學校長**或所任命之主管做錯事，**校務會議無能力追究校方行政缺失**
- 在重大議題上，校務會議雖能有多元聲音，但面對意見不一之爭議，民主機制終需表決，而最終**行政團隊仍主導一切**

# 若容許現行做法，國立大學校長世襲制度已然形成

- 國立大學是國家重要公共財，校長掌理此公共財之合法、合理、合情之運用使教育資源效益最大化，亦即國立大學校長職位也是公共財。
- 然而，過半校務會議代表由主管擔任，而主管係校長直接任命，主管聽命於校長係屬當然，因而造成第一任校長任命主管群，所任命之主管群在校務會議投票，同意該校長以較寬鬆條件續任，殆為國立大學校長世襲之濫觴。
- 校長即使任期屆滿不再續任，需組織遴選委員會以遴選新任校長，然而校長遴選委員依規定亦由校務會議代表投票議決產生，極可能產生校長所屬意之遴選委員，再由此批遴選委員選出校長所屬意之新任校長，如此將徹底貫徹國立大學校長世襲制度。

# 國立大學校長或所任命之主管做錯事，校務會議無能力追究校方行政缺失

- 校方執行教育部大型計畫，產生嚴重缺失，**18項KPI未達標**，教育部要求追回補助款**1479萬元**。因為計畫主持人是校長，學校沒有進行任何行政懲處，直接由校務基金管理委員會通過挪用**1479萬元**繳回教育部，虧空校務基金，而校長是校務基金管理委員會主席。
- 某位校務會議代表(非主管教師)依學校組織規程所賦予之職權提出質疑，**並提議依照大學法第15條第5項之規定組織調查委員會**，此時校務會議當然代表工學院院長發言護航，說組成調查委員會的舉動宛如民進黨所組的黨產會，將造成東廠效應，彼此產生爭執。最後的結果無法組成調查委員會，無能力追究校方行政缺失。

# 在重大議題上，校務會議雖能有多元聲音，但面對爭議、民主機制終需表決，最終行政團隊仍主導一切(1/3)

- 學校行政會議訂定教師延長服務處理要點，共14點，其中重大爭議為：教師需滿足「自屆齡當月前一學期之起始日逆算前三年內或每次延長服務屆滿日當學期之起始日逆算前三年內，每學期依規定授足基本授課時數且所授課程教學意見調查平均值需達所屬各院平均值以上者」之基本條件，以及本要點經行政會議通過，陳請校長核定後施行；修正時亦同。
- 若攸關全校教師的權益問題，可輕易在行政會議通過後即被那麼合理的實施，那麼還有甚麼“法規”是行政會議不可決定的？是否未來教師續聘 系主任 院長 校長等各級學術主管的選舉 我們皆可透過行政會議來制定所謂的基本條件？而往後又有何事，才須送進校務會議來決議？校務會議的權責及功能將被矮化，又將教授治校精神置於何地？

## 在重大議題上，校務會議雖能有多元聲音，但面對爭議、民主機制終需表決，最終行政團隊仍主導一切(2/3)

- 教學評量原設計的目的，是希望透過學生對教師的教學評量的質化及量化結果來讓“教與學”之間更有良性的互動及修正，但如今卻遭刻意採用作為教師是否延長服務的基本條件，卻完全沒更深入去了解各系、各學科之教學評量成績高低差異的肇始因素。試想“教工數 教電路 教電子學”這種需嚴格要求學生上課學習態度的科目與一些所謂營養學份，只需繳交報告即可輕易拿到學分的科目，其教學評量成績孰高孰低，大家自是肚明。
- 以某系為例，只要是教授 電子 電路 電磁 工數 微積分 這種科目且教學認真要求嚴格的老師，其教學評量成績必定不高，但反過來只要教授較“軟性輕鬆”科目的老師其教學評量成績，也必定較高。這種學習過程需以大量數學做基礎的科系，其教學評量的系平均分數不高不言可喻，當然也就比較委屈。因此以教學評量作為教師延長服務的基本條件，在決議過程是否嚴謹，有考慮對教師真正的權益及對教學成效的長遠影響嗎？



# 在重大議題上，校務會議雖能有多元聲音，但面對爭議、民主機制終需表決，最終行政團隊仍主導一切(3/3)

- 由十位校務會議教師代表連署要求本要點須經校務會議審議，始得實施。且在要求匿名投票表決的情況下，此點(本要點經行政會議通過，陳請校長核定後施行；修正時亦同)獲得修正，隨即由校務會議開始審議各要點實質內容。
- 然某一級主管立即發言說匿名投票表決耗時過長，應採用舉手表決。表決結果所有條文完全依照行政會議版本通過。
- 最終行政團隊主導一切，即使不合學術自由、不符教育原理的條文依然可強行通過。

# 籲回歸法制

- 有系主任曾經直言：為顧及日後系上與校方關係、爭取資源緣故，有時不得不由從校長或行政會議、團隊的意見等。
- 這個從「內部」觀點的直白陳述，想必是許多兼任學術、行政職務的教師的心聲。
- 如果高科大能回歸法制應有狀況，確實遵守大學法暨施行細則之相關規定，就能「解救那些兼任學術、行政職務的教師，避免陷他們於不義」。

# 高科大組織規程第35條第1項第1款、第4款：

本校設下列各種會議：

一、校務會議：

（一）由校長、副校長、一級行政單位主管、各院級學術單位主管、本校附設學院校務主任為當然代表，...。除當然代表外之兼任學術及行政主管之教師，得被選舉為教師代表。...

（四）校務會議各項人員之名額及其產生方式、會議規則及提案程序，於校務會議規則中訂之。

# 建立一個權責相符的大學、符合民主素養的校務會議，是你我大家共同的責任(1/3)

## (1) 大學法第15條第1項、第2項第1、3款：

- 「（第1項）大學設校務會議，議決校務重大事項，以校長、副校長、**教師代表、學術與行政主管**、研究人員代表、職員代表、學生代表及其他有關人員代表組織之。（第2項）**前項人員，除校長及副校長外，其人數及產生方式如下**：一、教師代表應經選舉產生，人數不得少於全體會議人數二分之一；教師代表中具備教授或副教授資格者，以不少於教師代表人數三分之二為原則。...三、**其餘出、列席人員之產生方式及比例，於各大學組織規程定之。...**」。

## (2) 大學法施行細則第16條第2項：

- 「本法第十五條第一項所定其餘出、列席人員，包括**學術與行政主管代表**；**其產生方式及名額比率，於各大學組織規程定之。**」

# 建立一個權責相符的大學、符合民主素養的校務會議，是你我大家共同的責任(2/3)

(3)大學法第36條：

- 「各大學應依本法規定，擬訂組織規程，報教育部核定後實施。」

(4) 教育部《公私立大學校院組織規程審核原則》有關「校務會議」審核原則：

- 「應明訂校務會議之出列席人員產生方式及其比例，以辦法另訂者，須明訂報請教育部核定後實施。」

# 建立一個權責相符的大學、符合民主素養的校務會議，是你我大家共同的責任(3/3)

(5) 《公私立大學校院訂定或修正組織規程參考原則》第十二項校務會議：

- 「一、應明定校務會議出、列席人員（包括學術與行政主管代表且不必然全部之學術與行政主管均為當然代表）之產生方式及名額比例。...三、惟為簡化組織規程之條文，上開名稱等亦得另定之，惟另定之法規仍須報部核定。」

(6) 教育部109年7月30日函：

- 「依大學法第15條第1項規定...該法已明確將『教師代表』、『學術與行政主管』分列，係為保障非兼任學術及行政主管教師有參與校務會議之機會。」