

國立臺灣大學生命科學院
第 6 次生命科學系所第二階段組織整合規劃委員會
會議紀錄

會議時間：103 年 4 月 24 日(星期四)15:00~16:50

會議地點：生命科學館 6 樓 628 會議室

會議主席：張委員慶瑞(召集人)

出席：吳委員益群、李委員英周、周委員子賓、周委員昌弘、林委員
曜松、高委員文媛、張委員震東(請假)、陳委員俊宏、郭委員
明良、黃委員玲瓏、鄭委員石通 (依姓氏筆劃排列)

列席：李教授士傑、潘教授建源、張秘書倩妮、李助教中芬、張助教
耀文、陳技士懿慧

記錄：林組員碧惠

壹、 報告事項：

- 一、 依據 103 年 2 月 18 日本院第 5 次生命科學系所第二階段組織整合規劃委員會會議決議(附件 1)，以周委員子賓提出之計畫案版本，再次與生科系進行座談溝通以取得共識，召集人已於 103 年 3 月 6 日會同院長及周委員子賓與生科系進行說明會座談。(附件 2)
- 二、 依據上述 103 年 3 月 6 日座談結論，生命科學系已於 103 年 3 月 31 日召開 102 學年度第 2 次臨時系務會議，針對該次座談建議進行討論並做成決議。

貳、 討論事項：

本院生命科學系所第二階段組織整合建議方案，依據生科系對周委員子賓原建議草案(附件 3)提出修正方向，提會討論。

說明：

(一) 依據 103 年 3 月 6 日生科系座談建議，請生科系針對以下兩點進行討論並做成會議紀錄：

第 1：有關 1 系多所組織架構，對周教授所提的互動機制，有沒有修正意見？

第 2：針對成立新所的企劃書工作小組能不能成立，然後進行適當規劃。

(二) 依據上述座談建議，生命科學系於 103 年 3 月 31 日所召開之 102 學年度第 2 次臨時系務會議中，針對第 1 項修正建議如附件 4。

針對第 2 項建議經過討論後決議如下：依一系多所之生命科學系組織重整進度，付委潘建源教授進行新所相關規劃。

決議：1. 各所將生命科學系建議之周教授子賓修正案帶回所內討論，於兩週回覆，再由參與組織整合之系所組成工作小組審視章程並修訂之。

2. 建請生命科學系成立新所規劃小組，由潘教授建源擔任召集人，針對新所成立研議方案於半年內提出規劃書，並制定適當之落日條款。

參、 臨時動議：

一、建請啟動生命科學院生命科學系相關系所教學與課程委員會。

結論：無異議通過

散會（16 時 50 分）。

國立臺灣大學生命科學院第 5 次生命科學系所 第二階段組織整合規劃委員會會議紀錄

會議時間：103 年 2 月 18 日(星期二)13:00~15:00

會議地點：生命科學館 6 樓 628 會議室

會議主席：張委員慶瑞(召集人)

出席：吳委員益群、李委員英周、周委員子賓、周委員昌弘(請假)、
林委員曜松、高委員文媛、張委員震東(請假)、陳委員俊宏(請
假)、郭委員明良、黃委員玲瓏、鄭委員石通 (依姓氏筆劃排列)

列席：張助教耀文；張秘書倩妮、陳技士懿慧

記錄：李助教中芬

肆、 報告事項：

- 一、 經 103 年 1 月 9 日本院第 4 次生命科學系所第二階段組織整合規劃委員會會議討論後建議四方案如下：

- 1.維持現狀一系四所
- 2.原一系五所
- 3.一系二組五所
- 4.二系所三獨立所

並決議針對上述方案了解行政之可行性，由各系所討論後，再至組織整合規劃委員會討論。

依據該次會議決議內容，分細所及漁科所已分別於 103 年 1 月 20 日及 1 月 22 日針對建議方案召開所內座談會，紀錄如附件 1, 2；另召集人於 103 年 2 月 10 日及 2 月 14 日分別與生命科學系及 4 所(分細所、生演所、植科所、漁科所)主聘教師進行座談，針對二階整合方向交換意見(附件 3, 4)。

伍、 討論事項：

- 一、 本院生命科學系所第二階段組織整合建議，提會討論。

說明：

- (三) 生科院生科系之二階整合，歷經半年多以來的溝通協調與討論，目前一系 5 所、大學部分組招生是一個比較可以接受的方向，至於是否於大學部招生即分組、亦或三四年級再分組、分組時除了動植物領域外是否亦應考慮漁業領域等細節問題可以再做討論。本次會議希望能有確定的整合方向，若能達成初步共識且在人事行政作業上可行，召集人與院長將召開全院的公聽會向大家進行說明。
- (四) 基本的大方向若有共識，下一步該如何規劃，在實際執行層面上大致有四個問題要考量：
1. 教學方面，可能要有委員會等機制，在課程安排上讓每位教師的權利義務一致，另需注意經費及研究生 TA 是否有系所負擔不均等細節。
 2. 大學部於招生分組或於三四年級再分組利弊各見，這個部份需要詳細討論，可能另成立工作小組進行分析。
 3. 個人權利義務問題，如教師升等、評鑑、主聘從聘等問題，應有技術及配套去解決。
 4. 系所之間一定要有主從才能長治久安，不論是系為主或所為主要有穩定的機制，但生科系負有校級課程的任務，或許課程上以系為主，人事上以所為主等可以再另行討論。

- 決議：1. 以周委員子賓提出之計畫案版本，院長與周委員再次與生科系進行座談溝通以取得共識。
2. 以一系 2 組五所為原則，均衡各教師權利與義務。成立籌備工作小組就教學、教師聘任升等、分組招生及系所關係擬定計劃書。

陸、 臨時動議：(無)

柒、 散會 (14 時 40 分)。

國立臺灣大學生命科學院生命科學系所第二階段組織整合 周教授子賓提案說明會

會議時間：103 年 3 月 6 日(星期四)15:00~17:00

會議地點：生命科學館 6 樓 628 會議室

會議主席：張副校長慶瑞；郭院長明良

出席：本院生命科學系主聘教師

列席：張助教耀文、李助教中芬、林組員碧惠(林幹事佩妏代)；張秘書倩妮、陳技士懿慧

記錄：陳技士懿慧

一、緣由：

依據 103 年 2 月 18 日(星期二)本院第 5 次生命科學系所討論內容所提，基本的大方向若有共識，下一步該如何規劃，在實際執行層面上大致有四個問題要考量：

5. 教學方面，可能要有委員會等機制，在課程安排上讓每位教師的權利義務一致，另需注意經費及研究生 TA 是否有系所負擔不均等細節。
6. 大學部於招生分組或於三四年級再分組利弊各見，這個部份需要詳細討論，可能另成立工作小組進行分析。
7. 個人權利義務問題，如教師升等、評鑑、主聘從聘等問題，應有技術及配套去解決。
8. 系所之間一定要有主從才能長治久安，不論是系為主或所為主要有穩定的機制，但生科系負有校級課程的任務，或許課程上以系為主，人事上以所為主等可以再另行討論。

因該次會議決議內容提及：以周委員子賓提出之計畫案版本，由院長與周委員再次與生科系進行座談溝通以取得共識。是以舉行本次座談。

二、「生命科學系 1 系多所組織架構業務運作準則」草案:周教授子賓簡報說明。

三、座談摘錄：

1. 潘教授建源提：感謝周教授花這麼多時間心力做這樣的規劃，但構想再好如果無法滿足部份人的意願，以往的經驗是會面臨擱置。諸如所提的經費分配的問題，就算大學部教學經費由各系所分擔，仍會有主管堅持所提供的經費只能用在該系所教師的課程等等？
2. 周教授子賓答：再重整的意義是希望每位老師都能意識到需要面臨重新規劃調整，所以才希望系主任由普選產生，如此一來每位教師均能感受到其為系的一份子。經費方面，如果大家認同，應是在校經費分發時，由院先將教學經費區分，剩餘經費才分配至各系所。
3. 張副校長慶瑞：在經費分配上，技術上可以做到，經費如果先發再回收就有難度，如果大家都同意周教授的概念，只要一開始先規劃好該年度所需之教學經費，在校經費核發時，於院方就先行處理，再將其他經費分配至各系所即可。
4. 潘教授建源提：各所有其本位主意，以周教授的規劃，升等、新聘、評鑑等人事權都由所處理，若遇到該員在教學上不支持或所不配合員額領域調控等問題時，還是沒有任何機制可以解決？
5. 周教授子賓答：在教學上理想是每位老師對大學部課程都有 1/2 的義務，但既有教師的確就得視其配合度而無法強制，原則上只能從新聘教師嚴格執行，其精神類似於 92 年生科院成立時，規範每位新進教師均需負責大學部共同課程的教學，時間久了自然每位教師均能符合。因如果新的規範也包含既有教師，若其為顧及自身利益於院務會議時讓辦法不通過，亦等同無法執行。另是希望課程委員會至少有一個權利，就是公布每位教師每年的授課情況，讓教師自己有壓力等等。
6. 丁副教授照棟提：個人同意周教授的看法，讓現有的困境靠未來的制度隨著時間慢慢改善。以個人而言，如果有公告機制，應該會更自愛並勉勵自己。
7. 張副校長慶瑞：以物理系為例，系務會議裡有一個系的課程工作小組，把每位教師 3 年的教學課程在會議上公告，自然就有群眾壓力，久了就會達成平衡。而表格內容的目的不是為了群眾壓力，而是給系課程工作小組一個參考標準，以便安排課程。

而且任何一門課如果該教師教授超過 3 年，只要有人願意承接就必須

將課釋出，即使是普通物理學也一樣，不能一直霸著物理系的普物不放。不知貴單位是如何，我們大學部的課是搶著教，因為不教大學部研究生就收不到，連物理系的普物都很多人搶著上。

8. 黃教授偉邦：在生科系很多”重要”的課的確也是搶不上，問題是有些”不重要”的課程，至少研究所部份老師認為它不是那麼”重要”，這些課程系主任要排課就很困難。

有些課很基礎但不容易吸引學生，一旦教授該課的教師出缺，在新聘時要找到可以教授同樣課程的教師難度很大，更何況生科系還負責全校外系的普通生物學及實驗課之教學。

所以有關周老師的提案，個人的感覺是很多的想法其實在 2,3 年前就已提過，包括經費在院方就可以先行處理等，但大家都是聰明人，要做早就可以解決，為何在去年動物所與生科系整併前這些事吵了幾年還無法解決？

教師授課時數平均這件事亦同，也看到去年在院務會議通過了辦法，理想上是每位老師時數精算甚至公布，個人也一直在等待該制度能執行，能讓我有多餘的課程釋出，個人的服務性普生每年都超鐘點，但好像一直看不到真正落實。

有些辦法看起來很合理，但在執行面上不能選擇性的去執行，這樣自然就會有衝突，對自己有利的強力推動，對自己不利就得等新人進來才能執行，請問新進教師跟舊有教師又要如何分別？為何要等到新人進來才可能把超過的課程釋出？為何不能在本次的二次整併推動的過程就開始做？很多辦法看起來合理，但執行上有選擇，做不到的又要等新聘教師才執行，在這麼一個理想的計畫裡，系跟所想推動的事情不一樣。

9. 周教授子賓答：在個人原先的理想上，系課程委員會非常強大，所以才會建議系主任用普選方式產生，由系主任來主導。但在實質面如您所提，草案原先規劃的想法是強而有力的課程委員會，但送工作小組討論的過程經過修改，權利就削減了，到了院務會議委員又認為對其權益有影響又修改，這就是實質上遇到的困難。

所以重點是，系課程委員會的權利有多大是成敗的關鍵，現有的老師是否全部要符合？是否要立刻全面執行？要推行的確遇到實質上的困難，所以是否用 3,5 年的時間慢慢去讓它執行。民主跟獨裁？系課程委員會能掌控多少權利？系主任是否能這麼強勢？這是實質面的問題。

10. 黃教授玲瓏：可否請張耀文助教以多年的經驗提供一下意見，好像在過去，尤其本人任內那一年，遇到有課程老師不願意教授的情形很少，為什麼要

把小部份的問題擴大表達？當我們在調查有沒有老師要把課釋出時，其實變動非常少。在座很多老師其實願意也高興授課，其實生科系的普通生物學許多教師願意授課。有些課程如果真的希望釋出，或許早點提出來，可能需要 1,2 年的運作，不是不可行，以 2,3 年來過渡有何不可？這樣的課程其實不多。

11. 潘教授建源：的確在黃副院長擔任主任時好像看起來沒什麼問題，可是當初個人所提出來的問題好像也沒獲得解決。當時細胞生物學有部份老師不願意教授，個人也額外承接沒有問題，但這種情況短期可以，長期而言該如何維持？教師主聘不在生科系就沒有向心力，都是喊口號而已，是否可以告訴我實質面在那裡？
12. 周教授子賓答：課程教授的問題，舉最近一個實例，分細所目前有一位楊西苑老師的缺，他原先教授組織學，那這個缺從所的角度，到時會有所的新聘委員會，就得訂一個聘任的方向。

事實上以現在的概念，系所沒有主從關係，理論上它可以按照申請者的整體表現，如 SCI 的表現，所就可以依據自己的需求來聘人，這是實質面。所以課程會有狀況是新進來的老師當時就沒有整體的規劃。為什麼要有員額委員會，因為同一位申請者可以同時申請多系所的職缺，這是實質發生的。

所以如何去避免這些問題的發生，大家願意賦予系課程委員會多大的權利？如領域的決定，訂定教學條件等。領域的決定事實上決定教學，在過去 10 年來大家注重 SCI 表現，跟課程脫節，這才是最主要的徵結點。以組織學而言，若以此為條件徵求新人，很難有應聘者，若 3 年沒聘缺會回收，那所該如何？所以個人認為整體的問題，系課程委員會有多強大才是主要關鍵點。

13. 張助教耀文：以排課而言，以往大都有一定的規律在執行。對於當年度服務性課程，每年 3,4 月時會有一個所謂 1 系 5 所的會議，在會前對於課程先針對老師做前期調查，一般狀況下變動不大。若真有變動，則主任在開會之前事先協調，到了開會時就能決定處理方式。

有些課程若是老師休假或退休短期有變化的，或服務性課程等，比較好協調。但若專業課程、必修或群組必修課，此時主任找老師的困難度較高，有時來不及協調當年度就沒有開課，但必修課程目前沒有停過，大部份還是能解決。這兩年可能因氣氛關係，主任協調起來比較辛苦，在前幾年大致是還好。個人是覺得其實生科系內的課程很多人願意參與，或許課程委員會或主任如果能主動定期去召集老師詢問及調整，可能會減少許多問題。

- 14.張副校長慶瑞：以物理系而言，課程及考試委員會是獨立運作，這兩個是系裡面最重要且事情最多的兩個單位，但主任是不參與的。當然它們做的結果要向系主任及系務會議報告。

課程方面在系務會議時會公布每位老師過去3年的授課情形，久了自然形成壓力。排課是透過委員會協調，召集人不是系主任，運作了二三十年好像也沒什麼問題。基本上每位老師在排課前都會繳交一張志願表，第一個系上會提供該位老師過去3年開授那些課程，第二個是系上有那些課程教授已滿3年必須釋出，有沒有教師意願承接等，每位教師填寫前3志願，然後由課程委員會排定課程公告後再協調，最後在系務會議裡一次決定，所以排課在物理系沒有出過爭執。

可是本次參與貴系的二階整合，好像課程一直是個重要的議題，或許是否做一個適當的整體規劃，讓它成為一個機制在運作。所有的事情透過機制運作比人治要穩定單純得多，因為人永遠會變動，若是換人後做的方式不同影響層面就大。

- 15.周教授子賓說明完畢離席。

- 16.郭院長明良：1系5所跟1系多所是一個無法避免的問題，目前1系5所好像是接受度較高的方向，如果原先動物所的老師以何種方式再出分來與其他研究所等同，不知大家看法如何？

- 17.黃教授偉邦：以個人看法而言，在第一次座談時兩位主管提到的幾個例子，如物理系，電機系或公衛學院等好像都是以大系為主，所類似虛級化，升等新聘為系主導，尤其是公衛學院，該院跟我們情況可能最為類似，它有一個大學部公衛系，上面分幾個所，老師聽說是1/2缺，但實際上所有的新聘升等都是在大系裡討論，此與周教授的規劃方向角度不同。

如果要做到領域管控，需要有一個強大的系課程委員會，必須賦予權利，但其權利賦予必須在院務會議通過才能成功執行，在去年我們就看到其推動的困難。前兩年所發生的植物領域員額消減的問題發生在分細所不在生科系，因該所沒有考慮到動植物領域平衡的問題，只由所主導人員新聘才會發生。若是依從周教授的規劃，人事權仍放在所方，這樣的衝突無法解決。個人認為或許比照公衛學院，升等新聘等人事權由大系來決定是較佳的方式。

- 18.黃教授玲瓏：周教授的架構是主聘在系，前幾年會有紛爭是因為有些員額尚在討論過程該系所就一直往前衝。如果回到原點，以升等而其實不論在所或系，都是要經過三級四審，不用擔心非您領域的人能很輕鬆的升等。對不同領域多一點尊重，不是說非尖端熱門領域就不重要，不一定要掌控

人事權，回歸原點，大家互相尊重、互信，不是某個領域一直往前衝而忽略其他領域的發展，一個領域再傑出，還是需要他領域的協助。另在教學上不論是物理系或公衛系的方法，都有方向可以運作，不管是一階或二階，搞不好有下階段的三階整合，過個 2,3 年或許情況就會越來越順。

19. 張副校長慶瑞：不管在何種制度訂定下，要互信才能執行。以電機系而言，所是實質，公衛則是系所各 1/2 缺，物理系是 1,0，以系為主，所虛級化，系務會議是 50 多人在開，多年來也沒有狀況。

互信是首先要有的，所有的制度都會有瑕疵，但制度還是很重要，如果規劃時能讓制度完善一些，將來的紛爭會降低。大方向如果確定，細節部份儘量去設計，但無法百分之百完美，這其實要大家的互信感夠，要大家互相體諒。教學如果可以解決，升等新聘不管放在那裡作業，最後還是會到系到院或到校，如果不夠好，還是可能被否決，這個問題一定會存在。

20. 齊教授肖琪：如果 [所] 的老師升等或新聘還要經過 [系] 開會同意才能送到 [院]，似乎 [所] 上面又多一道關卡，就像以前生科系的新聘，在生科系教評會之後，還要經過一系五所的同意的，並不理想。每個 [所] 隨著它階段性及時代的變遷，在新聘的事上會有不同的想法，又系一次要 50 多個人開會又是一項大工程，投票難 2/3 過關。

個人贊同李教授士傑先前有過的一個想法，維持 1 系多所，各自獨立運作，[所] 要怎樣聘人，系不干預，至於維持各研究領域(如動植物領域)的平衡則放到[系]來實現，但這樣做，系的員額要夠多，要讓生科系成為一個大系，[所]的員額用最低編制，多的員額流通到系。

同時個人也贊同先扣除大學部教學經費後，剩餘經費再分給各系所。[系]歡迎、尊重及鼓勵[所]來參與大學部的教學，但[系]不能強制[所]。如果系的員額較多時，將來在許多院級會議的委員比例，必須依系和各所人數比例來決定可參與的員額。

21. 郭院長明良答：所的員額在教育部至少是 7 名，目前 50 多位老師若去掉 35 位，系也只有 23 位左右，與現行主聘 18 位差不了多少，要成為維持領域平衡的大系可能還是有困難。

22. 李教授士傑：關於周教授的計畫，個人是認為其為一提案，但不一定要全盤照做。周教授提到主聘在系從聘在所，但人事權在所，不知人事室的定義為何？個人的認知是，人事權在所的規劃應是主聘在所從聘在系，這好像與周教授的規劃不符？

23. 郭院長明良答：人事室的確是以主聘單位為主，所有的人事權都是由主聘

單位來執行。

24. 李教授士傑：個人建議人事權可以在所，但員額管控在系，所有教師出缺時，由系的員額委員會先決定領域，之後的作業全部在所方，若最後新聘人員的領域不符，系還是可以否決。如果該方式可行就可以解決領域平衡的問題，也可以照顧到各領域的平衡發展。

當然如果新聘升等都在所方系沒有權利，好或不好見仁見智。以所而言以研究為出發點是對的，但大學部是以教學為第一優先，如果要系所平衡，與其人事權全部放在所，不如評鑑放在系，以教學、研究、服務來評估並限定老師對教學的最少值，這樣大家在心理層面也會感受到自己是系的成員。

教師要升等最後一次評鑑必須通過，所以評鑑權放在系，過了，升等就由所來決定。如果新聘由系做員額領域管控，有否決的權利，那就由所去執行。上述方式如果可行，大部份的問題就可以解決。

另提到原先動物所主聘教師重新分出的問題，不是不能做，但離開要有建樹，有沒有讓生科系更好，如果更好，離開才有意義。

25. 郭院長明良：原先動物所與生科系的整併是為了讓生科系更好，但目前所造成的狀況讓動物所帶給生科系的好處給稀釋掉了，這對動物所的主聘教師損失很大，所以是否原動物所主聘教師再成立新所或用何種方式與其他所併行，希望今天能達成一些共識。

26. 張副校長慶瑞：個人在前階段的整合沒有參與，感覺上原先動物所與生科系的整併是要讓生科系更好，但結果好像不如預期，反而紛爭狀況很多。許多的溝通協調原本就是在交換條件，希望能規劃出較佳的方向。

以現在看來教學與經費似乎可以解決，升等新聘員額如何處理，或許李教授與周教授的想法可以做適度整合，許多事務的運作要在雙方互相體諒下才有可能推動。

以當初物理系要成立應用物理所為例，其實早期若成立一個新所，在教育部是可以申請 5 員 1 工的，一開始李校長不答應，要物理系撥出 3 名員額，系務會議通過了，李校長又要 5 個，我們還是通過了，最後改成一要 7 名，我還是讓系務會議改成 7 名，我的意思是說任何一個規劃都要很長時間的溝通協調。希望大家問題攤出來談，儘量不要情緒化。

目前 貴系的情況以校方來看障礙很多，至今連主任的選任辦法都無法通過，就好像當初認為整併應會更好，但沒想到狀況這麼多。目前看來教學及經費應該有機會可以解決，在我看來這是很小的問題，不是真的問

題，真正的問題是情緒，但情緒問題還是得處理，無法忽略它的傷害。

在升等新聘上可能要一段時間的磨合，如果李教授與周教授的想法協調整合一下，或許是大家可以接受的方向。系所及教師之間的紛爭其實影響很大，尤其對學生，學生會沒有認同感而且會徬徨痛苦。協調整合是一件很複雜的事，如果不要情緒化，能夠在機制上找出可行的方案，很多事情應該可以解決。

27. 李教授士傑：個人也同意張副的看法，能儘快沉墊穩定下來為當務之急，個人所提出，將評鑑權放在系的方式，不知大家意見如何？而且是否原動物所主聘教師一定得先再分出才能往下走？其實在新所未成立前，其他事情系所還是可以一起談，個人認為可以同時做，當系所相關達成共識時，原動物所主聘教師也成立新所，同時做有何不可？
28. 黃教授偉邦：原動物所主聘教師如果另成立新所，必須另提計畫書，還要按行政程序各級通過，時間冗長，若堅持一定要新所成立才能談整合問題，那這段期間問題不但沒有解決，還要耗費冗長的行政程序。而且原生科系主聘教師又要面臨收研究生問題，是否每位教師又要去設法依附在各所？個人認為應該一併寫入規劃，包含各系所教學經費人事及成立新所等事宜，成為所謂的二階整合。
29. 郭院長明良：我想應該是可以同時規劃。
30. 張副校長慶瑞：原生科系主聘教師收授研究生的確也是問題，但首先一定要有一本計畫書，要有人去寫這本計畫書，然後還是得按照正常的行政程序進行。
31. 李教授士傑：要成立一個新單位需三級三審，最後還要教育部核定，時程很長，教育部能不能通過不是我們能掌控。但作業準則不需要，在院級就可以進行。
32. 張副校長慶瑞：如果大家可以共同接受的大方向確定，就可以進行實務上作業準則的規劃，但要有人自願來做這件事。
33. 郭院長明良：應該由現有的生科系主聘教師來寫這本規劃書，比較能了解實際運作所需克服的問題，然後再與各所溝通。
34. 張助教耀文：如果從程序面來看，先前校方希望成立生命科學系時是先成立籌備處，籌備處設計出規劃書後才送動植物系討論是否參與，若同意參與則將規劃權利交給籌備處，最後的規劃案直接送校，目前連這個步驟都還沒有。

另生科院成立時，原 1 系 5 所獲得分配之員額是因為 1 系 5 所共同運

作，如果現在有所決定不參與要成為獨立所，其應只有 7 名員額，多出的員額應該還回院方。

另系所的權利應釋出給籌備處，最後的規劃書應直接送院不需經系所務會議，不然費心規劃，只要有任何一系所務會議不通過或不參與就全部白費。

35. 張副校長慶瑞：以上我同意，但要有一個工作小組出現，要有人花時間把規劃書寫出來。我們花很多時間溝通協調是確認 1 系多所是否可以接受，目前方向是確定，然後開始寫規劃書是確認的，但需要有人開始先做。
36. 潘教授建源：關於該規劃書的撰寫個人願意幫忙，但得系務會議授權。且寫得越複雜就變成只能防弊，應該是大家要往前看，對學生、教學及研究有正面發展才是。
37. 李教授士傑：贊同張助教的想法，那是非常實務的作法，因為今天基本上 1 系多所不見得每個單位都同意，事實上目前也知道有單位不同意，若是要成為獨立所不參與 1 系 5 所運作，那是否員額應縮減，獨立所就應該做其該做的事情，把研究做到最好。但教學、經費、研究生等問題也是要處理，不然各研究所為了爭取它最大的利益，有可能不願意浪費時間去教某些課程，尤其是大學部的全校性共同服務課程。生科系本身的主修課程當然大家都搶著要教，我到目前為止好像都還搶不到。
38. 郭院長明良：先前張助教提到行政程序的問題，那今天應該會做一個建議，就是生科系在系務會議討論 1. 是否成立新所。2. 是否同時規劃相關系所未來的研究教學人事運作。等於是讓主體去決定要不要做這件事情。如果系務會議同意了，再成立工作小組撰寫規劃書，待規劃書完成後，相關研究所才能看到內容所規劃的權利義務，才能表態是否參與。
39. 李教授士傑：個人倒不覺得是表不表態的問題，比如說今天要生科系開系務會議宣示，原動物所主聘教師有成立新所的意願，然後做成會議紀錄，我們可以進行這件事。再來是生科系要不要去執行這個計畫書，如果說生科系經過修改後，包括剛才所提的，升等、新聘、員額、經費、教學等實務運作敘明清楚，我們以生科系為主導，願意去推動這個計畫書，那相關研究所就可以表態。

但在各單位表態之前所有的細節要說清楚，包括員額、未來經費分配、未來實際的運作等，這應該是院級 level 的事情，沒有辦法由生科系來決定，因為什麼樣的生科系及所是生科院未來所希望的方向，也要說清楚。

如果要成為獨立所不願意參與生科系，就把不屬於獨立所的部份，包括員額、經費跟其他資源等還回院方統整，讓所有的選擇都很清楚。也讓

大家明白生科系有多少資源，我們有最好的學生，各方面很好的支持，這樣才能鼓勵所來參與，其實我們應該站在鼓勵的立場，如果這種鼓勵不足以吸引所方參與，我們也尊重它們願意擁有較少的員額與資源成為獨立所，並做獨立所該做的事情。

40. 張副校長慶瑞：本次座談最後應該會有一個共識或結論，包括系跟所，最後大家還是得一起談一次，但總要有一個開始點，對於周教授提出的版本，是不是能請生命科學系表示一些看法，也同時針對一系多所表示看法，並做適當討論。然後，我們再來把它擴大到系所的階段做進一步討論。
41. 潘教授建源：張副校長最後的結論好像是要生科系表達意見，然後修改，再跟各系所談，也就是規劃書要在這之後才撰寫嗎？
42. 張副校長慶瑞：規劃書是要相關系所都同意了以後才寫，不然可能作白工，本來行政程序就是一步步來，若有單位不同意寫了規畫書也沒用。但希望能夠儘快，至少在此座談中，生命科學系內部能有一個共識。
43. 吳代主任益群：我認為規劃書跟成立新所應是分開的，如果生科系有老師願意出來規劃一個新所，這些老師可以同時進行。另外有關於所跟系之間的關係，這個部份可以獨立進行，我們已經在二階提到這樣一個概念，但好像所在接受度不高，那後來院長說要成立一個工作小組。本系建議工作小組的成員中，生科系的成員應該大於或等於所的成員。

目前其實生科系已凝聚了很大的向心力要把系變好，所以建議這個系所關係的規劃書的小組成員的組成有兩個方式，一是生科系去召集其他的所的成員，去做一個建設性的訂定。還是由院長原先的架構，再融入更多生科系的主聘教師，裡面至少要有一位原先動物所的主聘老師，以及生科系原有主聘教師動植領域各一位，這樣加起來有3位，但目前有所4個所，所以理想上生科系最好應有4位，如此可以加強生科系在規劃書工作小組的貢獻，這兩個方式都可行。

44. 郭院長明良：這個工作小組的成立在二階會議是有決議，但成員部份因當時張副有事先離席，所以並非定案可以再討論。
45. 李教授士傑：基本上上次的座談會已經有一個會議紀錄，生科系的主聘教師已經表達過意見，只是沒有總結下來是否歸納為本系的看法，當然，生科系應該有一個對該提案的正式回應。今天如果精神是1系多所運作的互動機制，這個規劃書內容是不是要參與執行，就由相關各系所要去討論，當然也就包括未來可能成立的新所。可是先前我們也強調一件事情，就是若要讓系所做決定，就要把未來的運作規則釐清楚楚，不然，各單位只會朝著捍衛自己權益的方向走。

46. 郭院長明良：我想其他相關研究所都知道有今天的座談會，在此應該有一個決議或共識，基本上還是請目前的生命科學系對成立新所跟同時推動未來一系多所互動的機制做討論，討論後有正式的會議紀錄。因為其他其他相關研究所是同意朝此方向進行，這是最後一關，如果生科系也同意，表示目前的 1 系 4 所達到共識。才能往下一步組成工作小組。
47. 李教授士傑：在先前的座談會中好像唯一的共識是動物所出來成立一個新所，並沒有說他們同意周教授的規劃。
48. 張副校長慶瑞：其實是有的，當然最後還是要跟各所再談，包括漁科所，其實在二階會議中漁科所表示教學它一定參與，但升等新聘評鑑等人事案希望保持獨立性，這是多次座談所得到的印象。基本上還是得符合程序進行，漁科所方面會再協調，這邊就麻煩生命科學系針對兩點事情於系務會議進行討論：

第 1 為 1 系多所組織架構，對周教授所提的互動機制，有沒有修正意見？

第 2 是針對成立新所的企劃書工作小組能不能成立出來，然後進行適當規劃。

是否請針對以上兩點去討論，然後給一個建議並做成會議紀錄。

49. 吳代主任答：生科系會召開系務會議討論。

周教授子賓提：「生命科學系一系多所組織架構業務運作準則」草案。

一、名稱：生命科學系一系多所組織架構業務運作準則草案

二、設立目標：生命科學系一系多所所有教師均有相同的教學、研究與服務的權利與義務。

構想：概念上為一系一所，碩博班分組，于行政上組為研究所。

行政：一系多所，所有教師回歸系並依研究領域分組選擇所，主聘在系，從聘在所，各佔二分之一缺。

架構：系所合一共同負擔大學部教學義務，研究所執行研究生教學任務。

系大學部教學領域之分組為所，系研究生教學之分組為所；於畢業證書明

載：大學部為生命科學系，研究所為生命科學系 XXX 所碩博士班。

原則：各教師於大學部之權利義務均相等，皆負擔至少最低標準之大學部教學義務；系課程委員會規劃督導執行大學部教學；于大學部教學，所有教師均承擔系之教學義務。

規劃：人事權在所，所明定教師領域之維持；系員額委員會規範並審定所之新聘人員領域與研究方向，以利系之教學與發展；于升等案，系教評會議對於所之新聘人員進程序審查，系務會議尊重所之人事決議。

目標：系所合一，開展教學學群合作，逐步改善大學部教學，維持各領域均衡發展，各所的卓越發展為系的壯大成果。

時程：儘速達成 102 學年度第二學期校務會議提出再調整案為原則。

三、教師及職工員額來源：

依據國立臺灣大學各學院一系多所組織架構業務運作準則，在業務運作、協調、資源分配等方面，應採取以生命科學系為業務協調與資源分配中心之運作模式。

再調整為一系多所，現有所有教師回歸系，依研究領域分組選擇所。

教師於系、所各佔二分之一缺，並由學系為主聘單位。

「教師二分之一缺，學系主聘」之模式，由學系為主聘單位，每位教師二分之一缺另與研究所從聘。

各研究領域老師回歸各研究所，(助教與講師歸系)，各教師所屬領域各所應於系務會議章程明定人員組成予以維持。

所依照系員額委員會教學事務發展需求執行人員新聘，招募公告明訂為生命科學系 XXX 所新聘。

四、課程規劃

系所編制內教師共同負有大學部教學、學生輔導、試務與相關事務之義務。

系課程委員會(由系主任、副系主任及推選代表擔任)為大學部教學規畫、督與執行單位，審定並督導各教師達成大學部授課標準。

學生輔導，每位老師皆有義務為各年級之導師；每年由所有老師平均擔任大學部學生之導師(~100/~56=2 學生/老師/年)，每位老師皆為生科系(4 x 2 大學生+研究生)導師；

試務與相關事務由系務會議決議輪派各所執行。

教師授課時數計算，統一由學系依校方規定處理。

國立台灣大學聘書：

二、每週基本授課時數：教授八小時、副教授九小時、助理教授九小時、講師十小時，並應配合所屬教學單位課程科目安排及授課語言要求。

四、專任教師均負有教學、研究、服務、擔任導師、接受評鑑、配合本校及所屬教學單位辦理招生、評鑑及空間使用等相關義務。

十二、違反聘約規定者，本校及所屬教學單位得審酌事實，依本校教師評審委員會相關規定，提請教評會審議後依程序辦理。情節重大者得依教師法第十四條規定辦理。

再調整原則：

針對過往大學部全校課程授課不均、教師之領域多樣性，系統化以及標準化為再調整原則；有權督導並執行的系課程委員會是人事權在所以後，確保系務及大學教學不會被虛級化的解決途徑。

方案：

本再調整案經教育部通過實施以後，新聘進入生命科學系的教師，其授課學分，依照系所各佔二分之一缺，以系所各半為原則。

以助理教授為例，當授課 9 學分，系所各半，4.5 學分當為大學部教學之義務，實質課堂教學至少要 2~3 學分?(專題研究、導師、專題討論計入非講堂大學部教學學分)。

系課程委員會訂定列入大學部教學課程之項目、精算各教師之大學部授課時數，並訂定教學義務之標準；此大學部授課時數不得提出任何豁免。

執行：

系課程委員會每學期公布上一學期及當學期各教師大學部授課記錄，並要求各老師達成大學部標準授課時數，系課程委員會主動排定並通知未達授課標準教師之應教授基礎課程。

系課程委員會于人事案(升等、教師評鑑、教學優良評選、教研獎勵、進修、休假研究、延長服務與特聘申請等)送審時出具教師是否達成教學義務標準之證明。

大學部課程教學助理之配置由學系依校方規定辦理，研究所應予以配合。

各所研究生均為生科系大學部基礎課程之教學助理，教學實習均列為必修學分；研究生獎勵金依此分配。

五、經費空間：

共用館舍之系所空間，以及大學部教學、學生輔導、試務與相關事務所需之經費，均由學系統籌支配與管理，學院於分配經費時應予優先考量。

生科館舍之系所空間依照現況使用，以生科系為管理單位，不予分割。

系與所經費，均由學系統籌支配與管理以先達成大學部教學、學生輔導、試務與相關事務所需，後再依照員額計算後分配各所。

六、人事行政

1. 系主任兼任較高職務（例如學院副院長），以利協調。

系主任由系所教師普選產生。

系主任兼副院長，負責協調所有教師參與各項系之教學及行政工作，主掌大學部教學、試務與相關事務；系主任與副系主任規劃並督導大學部教學。

所長由所成員選出，兼副系主任，主掌研究所事物(所研究教學、財產、採購、環安業務、研發獎勵申請等業務)。

系務會議，主掌大學部教學、課程、試務及相關事務；各所含主管共出席半數代表，所有教師上下學期輪流出席。

各項大學部學務及事務工作委員會由各所輪派共同均攤。

2. 系、所教師評審委員會或教師評估小組之議案，得採取系所聯席會方式進行討論或審查。

原則：

所(組)至院間為系，人事案採三級四審核備制；人事權歸所但所應尊重系員額委員會之規畫與要求，以利系之教學與長期發展需求。

方案：

系員額委員會規劃並要求各所特定領域之人事專長聘任，具有新聘人員領域專長之事先資格審查權及事後否決權，避免同一人逐次到各所申請，避免各所聘任專長領域重疊，確保系之長期創新發展與教學需求。

新聘、升等、評鑑、延聘、免評估及特聘等人事權在各研究所。
經系員額委員會規劃督導之新聘案，系教師評審委員會進程序審查，系

務會議尊重所送交之新聘人事案決議。

系教師評鑑小組尊重各所之教師評鑑決議。

系教師評審委員會對於所之教師升等案進程序審查，系務會議尊重所送交之升等人事案決議。

七、發展方向及可行性分析

生命科學系所經行政組織與人事員額的再調整，以[系所各二分之一缺]達到所有教師依照其領域歸還於所，並由所明定維持各教師領域，原先特定領域師資員額被刪減的疑慮可以獲得解決。

在共用生命科學館舍之系所空間原則下，此案不涉及系所空間的再規劃重整，避免系所分裂造成空間問題的長遠紛爭。

系主聘所有的教師，大學部事務由所有教師的參與。在二分之一缺的均等概念下，所有教師均有相等的教學、研究與服務的權利與義務。

在二分之一缺的原則下，為避免龐大的系務會議產生困擾，除主管外，所有老師上下學期中輪流參加一次系務會議。此設計將過往不平的爭議降到最低，讓老師能於安靜的行政組織環境中進行教學、研究與服務任務。

行政上所有教師皆主聘於生命科學系，在系課程委員會的督導與執行中，相關領域與重疊課程將能獲得重整，大學部課程的規劃與執行將不再有系與所的區分，功能性的學群概念將能夠進一步的實行。

在系員額委員會的規劃與督導下，人員新聘不再有一個新進人員為多所同時爭聘的混雜情況，亦避免產生各研究所間研究領域與教學重疊的問題；新研究方向與領域的引進將能更新系的教學與所的研究，讓系所更能融合於當代研究的新潮流。

壹、申請理由		
原提內容	修正內容	備註
<p>一、102/6/7 101 學年度生命科學系評鑑報告建議事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.教學負擔失衡，需通盤檢討教師授課時數，研究生教學實習列為必修。 2.變更為一系一所的必要配套措施，落實全面整合計畫，系所合一，行政歸於一元，所虛級化，招生以分組方式進行。 3.建立系所信任度，規畫短、中、長程發展目標。 4.動植物科學為主之骨幹、五大領域發展得以延續；一、二年及不分領域，三、四年級以學分學程或學位學程。 5.應該即由校方成立系所整合規劃委員會，儘速於半年將五所融入生命科學系。 		
<p>二、102/6/18 楊泮池校長座談會中指示事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.再調整生命科學系所之組織架構為一系五所； 2.維持五所的行政組織，維持各領域發展； 3.維持植物領域教師及助教員額； 4.再調整時程越快越好，讓學生受到衝擊越少，最好是一年內完成； 5.大學部教師授課不均問題，尋找共識方式解決； 6.現行整併生科系中動物學研究所是否更動所名，由動物所決定。 	<p>二、102/6/18 楊泮池校長座談會中指示事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.再調整生命科學系所之組織架構為一系五所； 2.維持五所的行政組織，維持各領域發展； 3.維持植物領域教師及助教員額； 4.再調整時程越快越好，讓學生受到衝擊越少，最好是一年內完成； 5.大學部教師授課不均問題，尋找共識方式解決； 6.現行整併生科系中動物學研究所是否更動所名，由動物所決定。 	<p>刪除此部分內容 (各教師對楊校長座談會之內容解讀不同，且無實質會議紀錄供依循)</p>
<p>貳、設立目標：生命科學系一系多所所有教師均有相同的教學、研究與服務的權利與義務。</p>		

原提內容	修正內容	備註
構想:概念上為一系一所，碩博班分組，于行政上組為研究所。	同左	
行政: 一系多所，所有教師回歸系並依研究領域分組選擇所，主聘在系，從聘在所，各佔二分之一缺。	行政: 一系多所，所有教師回歸系，並依研究領域分組選擇所，主聘在系，從聘在所，各佔二分之一缺。	
架構:系所合一共同負擔大學部教學義務，研究所執行研究生教學任務。 系大學部教學領域之分組為所，系研究生教學之分組為所；於畢業證書明載：大學部為生命科學系，研究所為生命科學系 XXX 所碩博士班。	同左	
原則:各教師於大學部之權利義務均相等，皆負擔至少最低標準之大學部教學義務；系課程委員會規劃督導執行大學部教學；于大學部教學，所有教師均承擔系之教學義務。	<p>原則:</p> <p><u>行政教學以系為主、學術研究以所為尊。</u></p> <p>各教師於大學部之權利義務均相等</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <u>皆須負擔至少最低標準之大學部包含服務課程之教學責任，標準由系課程委員會規劃明訂督導執行之。</u> ■ <u>皆有擔任大學部導師之義務</u> ■ <u>皆有輪替學系招生委員會、課程委員會、研究暨發展委員會及學生事務暨導師工作委員會等各委員會之義務</u> <p>系課程委員會規劃督導執行大學部教學；于大學部教學，所有教師均承擔系之教學義務。</p>	

<p>規劃:人事權在所，所明定教師領域之維持；系員額委員會規範並審定所之新聘人員領域與研究方向，以利系之教學與發展；于升等案，系教評會議對於所之新聘人員進程序審查，系務會議尊重所之人事決議。</p>	<p>規劃:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 行政 <u>系所為獨立行政單位，但可考慮聯合辦公，以期簡化行政，綜理一系多所對內外相關事務。</u> 2. 教學 <u>系、所課程委員會規劃綜理大學部及研究所教學</u> 3. 招生 大學部由系辦理 <u>研究生可考慮由系統合(各所進行聯合招生)</u> 4. 教師 <u>一系多所教師均為生科系成員，助理教授以上教師各有規屬研究所。</u> <u>于新聘案，各所明定教師領域並維持之，系員額委員會規範並審定所之新聘人員領域與研究方向，以利系之教學與發展，由各所進行相關審查及聘任作業，審查通過人員由系所聘任之。</u> <u>教師評鑑升等依國立臺灣大學各學院一系多所組織架構業務運作準則第三條第三款為原則辦理。</u> <p>人事權在所，所明定教師領域之維持；系員額委員會規範並審定所之新聘人員領域與研究方向，以利系之教學與發展；于升等案，系教評會議對於所之新聘人員進程序審查，系務會議尊重所之人事決議。</p>	
<p>目標:系所合一，開展教學學群合作，逐步改善大學部教學，維持各領域均衡發展，各所的卓越發展為系的壯大成果。</p>	<p>同左</p>	
<p>時程:儘速達成 102 學年度第二學期校務會議提出再調整案為原則。</p>	<p>同左</p>	

參、教師及職工員額來源：		
原提內容	修正內容	備註
依據國立臺灣大學各學院一系多所組織架構業務運作準則，在業務運作、協調、資源分配等方面，應採取 <u>以生命科學系為業務協調與資源分配中心之運作模式</u> 。	同左	
調整為一系多所，現有所有教師回歸系，依研究領域分組選擇所。教師於系、所各佔二分之一缺，並 <u>由學系為主聘單位</u> 。 「教師二分之一缺，學系主聘」之模式，由學系為主聘單位， <u>每位教師二分之一缺另與研究所從聘</u> 。	同左	
各研究領域老師回歸各研究所，(助教與講師歸系)，各教師所屬領域各所應於系務會議章程明定人員組成予以維持。	同左	
所依照系員額委員會教學事務發展需求執行人員新聘，招募公告明訂為生命科學系 XXX 所新聘。	同左	
肆、課程規劃：		
系所編制內教師共同負有大學部教學、學生輔導、試務與相關事務之義務。	同左	
系課程委員會(由系主任、副系主任及推選代表擔任)為大學部教學規畫、督與執行單位，審定並督導各教師達成大學部授課標準。	同左	
學生輔導，每位老師皆有義務為各年級之導師；每年由所有老師平均擔任大學部學生之導師(~100/~56=2 學生/老師/年)，每位老師皆為生科系(4 x 2 大學生+研究生)導師；試務與相關事務由系務會議決議輪派各所執行。	學生輔導，每位老師皆有義務輪流擔任為各年級大學部學生之導師(~100/ 56=2 學生/老師/年)， 每位老師皆為生科系(4 x 2 大學生+研究生)導師；試務與相關事務由系務會議決議輪派各所執行。	

<p>教師授課時數計算，統一由學系依校方規定處理。國立台灣大學聘書：</p> <p>二、每週基本授課時數：教授八小時、副教授九小時、助理教授九小時、講師十小時，並應配合所屬教學單位課程科目安排及授課語言要求。</p> <p>四、專任教師均負有教學、研究、服務、擔任導師、接受評鑑、配合本校及所屬教學單位辦理招生、評鑑及空間使用等相關義務。</p> <p>十二、違反聘約規定者，本校及所屬教學單位得審酌事實，依本校教師評審委員會相關規定，提請教評會審議後依程序辦理。情節重大者得依教師法第十四條規定辦理。</p>	<p>同左</p>	
<p>再調整原則：</p> <p>針對過往大學部全校課程授課不均、教師之領域多樣性，系統化以及標準化為再調整原則；有權督導並執行的系課程委員會是人事權在所以後，確保系務及大學教學不會被虛級化的解決途徑。</p>	<p>再調整原則：</p> <p>針對過往大學部全校課程授課不均、教師之領域多樣性，系統化以及標準化為再調整原則；有權督導並執行的系課程委員會可確保大學部教學順利執行是人事權在所以後，確保系務及大學教學不會被虛級化的解決途徑。</p>	
<p>方案：</p> <p>本再調整案經教育部通過實施以後，新聘進入生命科學系的教師，其授課學分，依照系所各佔二分之一缺，以系所各半為原則。</p> <p>以助理教授為例，當授課 9 學分，系所各半，4.5 學分當為大學部教學之義務，實質課堂教學至少要 2~3 學分？(專題研究、導師、專題討論計入非講堂大學部教學學分)。</p> <p>系課程委員會訂定列入大學部教學課程之項目、精算各教師之大學部授課時數，並訂定教學義務之標準；此大學部授課時數不得提出任何豁免。</p>	<p>同左</p>	

<p>執行:</p> <p>系課程委員會每學期公布上一學期及當學期各教師大學部授課記錄，並要求各老師達成大學部標準授課時數，系課程委員會主動排定並通知未達授課標準教師之應教授基礎課程。</p> <p>系課程委員會于人事案(升等、教師評鑑、教學優良評選、教研獎勵、進修、休假研究、延長服務與特聘申請等)送審時出具教師是否達成教學義務標準之證明。</p>	<p>同左</p>	
<p>大學部課程教學助理之配置由學系依校方規定辦理，研究所應予以配合。</p> <p>各所研究生均為生科系大學部基礎課程之教學助理，教學實習均列為必修學分；研究生獎勵金依此分配。</p>	<p>同左</p>	
<p>伍、經費空間:</p>		
<p>共用館舍之系所空間，以及大學部教學、學生輔導、試務與相關事務所需之經費，均由學系統籌支配與管理，學院於分配經費時應予優先考量。</p> <p>生科館舍之系所空間依照現況使用，以生科系為管理單位，不予分割。</p> <p>系與所經費，均由學系統籌支配與管理以先達成大學部教學、學生輔導、試務與相關事務所需，後再依照員額計算後分配各所。</p>	<p>共用館舍之系所空間，以及大學部教學、學生輔導、試務與相關事務所需之經費，均由學系統籌支配與管理，學院於分配經費時應予優先考量。</p> <p>生科館舍之系所空間依照現況使用，以生科系為管理單位，不予分割。</p> <p><u>一系多所可考慮聯合辦公，以節省空間及人事支出。</u></p> <p>系與所經費，均由學系統籌支配與管理以先達成大學部教學、學生輔導、試務與相關事務所需，後再依照原分配比例員額計算後分配各所。</p>	

陸、人事行政：		
<p>1.系主任兼任較高職務（如學院副院長），以利協調。 系主任由系所教師普選產生。 系主任兼副院長，負責協調所有教師參與各項系之教學及行政工作，主掌大學部教學、試務與相關事務；系主任與副系主任規劃並督導大學部教學。</p> <p>所長由所成員選出，兼副系主任，主掌研究所事物(所研究教學、財產、採購、環安業務、研發獎勵申請等業務)。</p> <p>系務會議，主掌大學部教學、課程、試務及相關事務；各所含主管共出席半數代表，所有教師上下學期輪流出席。</p> <p>各項大學部學務及事務工作委員會由各所輪派共同均攤。</p>	<p>1.系主任兼任較高職務（如學院副院長），以利協調。 系主任由系所教師普選產生。 系主任兼副院長，負責協調所有教師參與各項系之教學及行政工作，主掌大學部教學、試務與相關事務；系主任與副系主任規劃並督導大學部教學。</p> <p>所長由所成員選出，兼副系主任，主掌研究所<u>事務</u>(所研究教學、財產、採購、環安業務、研發獎勵申請等業務)。</p> <p>系務會議由一系多所所有教師組成，主掌大學部教學、課程、試務及<u>等</u>相關事務。各所含主管共出席半數代表，所有教師上下學期輪流出席。</p>	
<p>2.系、所教師評審委員會或教師評估小組之議案，得採取系所聯席會方式進行討論或審查。</p> <p>原則： 所(組)至院間為系，人事案採三級四審核備制；人事權歸所但所應尊重系員額委員會之規畫與要求，以利系之教學與長期發展需求。</p>	<p>2.系、所教師評審委員會或教師評估小組之議案，得採取系所聯席會方式進行討論或審查。</p> <p>原則： <u>依國立台灣大學各學院一系多所組織架構業務運作準則為原則辦理。</u> 所(組)至院間為系，人事案採三級四審核備制；人事權歸所但所應尊重系員額委員會之規畫與要求，以利系之教學與長期發展需求。</p>	

<p>方案:</p> <p>系員額委員會規劃並要求各所特定領域之人事專長聘任，具有新聘人員領域專長之事先資格審查權及事後否決權，避免同一人逐次到各所申請，避免各所聘任專長領域重疊，確保系之長期創新發展與教學需求。</p> <p>新聘、升等、評鑑、延聘、免評估及特聘等人事權在各研究所。</p> <p>經系員額委員會規劃督導之新聘案，系教師評審委員會進程序審查，系務會議尊重所送交之新聘人事案決議。</p> <p>系教師評鑑小組尊重各所之教師評鑑決議。</p> <p>系教師評審委員會對於所之教師升等案進程序審查，系務會議尊重所送交之升等人事案決議。</p>	<p>方案:</p> <p>系員額委員會規劃並要求各所特定領域之人事專長聘任，具有新聘人員領域專長之事先資格審查權及事後否決權，避免同一人逐次到各所申請，避免各所聘任專長領域重疊，確保系之長期創新發展與教學需求。</p> <p>新聘、升等、評鑑、延聘、免評估及特聘等人事權在各研究所。</p> <p>經系員額委員會規劃督導之新聘案，系教師評審委員會進程序審查，系務會議尊重所送交之新聘人事案決議。</p> <p>系教師評鑑小組尊重各所之教師評鑑決議。</p> <p>系教師評審委員會對於所之教師升等案進程序審查，系務會議尊重所送交之升等人事案決議。</p> <p><u>其他各類人事案依國立臺灣大學各學院一系多所組織架構業務運作準則為原則辦理。</u></p>	
<p>柒、發展方向及可行性分析:</p>		
<p>生命科學系所經行政組織與人事員額的再調整，以[系所各二分之一缺]達到所有教師依照其領域歸還於所，並由所明定維持各教師領域，原先特定領域師資員額被刪減的疑慮可以獲得解決。</p> <p>在共用生命科學館舍之系所空間原則下，此案不涉及系所空間的再規劃重整，避免系所分裂造成空間問題的長遠紛爭。</p>	<p>生命科學系所經行政組織與人事員額的再調整，以[系所各二分之一缺]達到所有教師依照其領域歸還於所，並由所明定維持各教師領域，原先特定領域師資員額被刪減的疑慮可以獲得解決。</p> <p>在共用生命科學館舍之系所空間原則下，此案不涉及系所空間的再規劃重整，避免系所分裂造成空間問題的長遠紛爭。</p>	

系主任聘所有的教師，大學部事務由所有教師的參與。在二分之一缺的均等概念下，所有教師均有相等的教學、研究與服務的權利與義務。

在二分之一缺的原則下，為避免龐大的系務會議產生困擾，除主管外，所有老師上下學期中輪流參加一次系務會議。此設計將過往不平的爭議降到最低，讓老師能於安靜的行政組織環境中進行教學、研究與服務任務。

行政上所有教師皆主聘於生命科學系，在系課程委員會的督導與執行中，相關領域與重疊課程將能獲得重整，大學部課程的規劃與執行將不再有系與所的區分，功能性的學群概念將能夠進一步的實行。在系員額委員會的規劃與督導下，人員新聘不再有一個新進人員為多所同時爭聘的混雜情況，亦避免產生各研究所間研究領域與教學重疊的問題；新研究方向與領域的引進將能更新系的教學與所的研究，讓系所更能融合於當代研究的新潮流。

系主任聘所有的教師，大學部事務由所有教師的參與。在二分之一缺的均等概念下，所有教師均有相等的教學、研究與服務的權利與義務。

在二分之一缺的原則下，所有老師均為系務會議成員，可使一系多所全體教師對系有向心力。~~為避免龐大的系務會議產生困擾，除主管外，所有老師上下學期中輪流參加一次系務會議。~~此設計將過往不平的爭議降到最低，讓老師能於安靜的行政組織環境中進行教學、研究與服務任務。

行政上所有教師皆主聘於生命科學系，在系課程委員會的督導與執行中，相關領域與重疊課程將能獲得重整，大學部課程的規劃與執行將不再有系與所的區分，功能性的學群概念將能夠進一步的實行。在系員額委員會的規劃與督導下，人員新聘不再有一個新進人員為多所同時爭聘的混雜情況，亦避免產生各研究所間研究領域與教學重疊的問題；新研究方向與領域的引進將能更新系的教學與所的研究，讓系所更能融合於當代研究的新潮流。