

「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則」

修正重點說明：

- 一、 本校將成立國際重點領域研究學院，新增研究學院可推薦專任教師人選，另排除專業技術人員及其所屬約聘教師適用本法規。(修正第 2 及第 8 條第 1 項第 1 款)
- 二、 依據本原則第九條規定，獎勵者於獎勵期間退休不予核發獎勵金，故明列本校退休教師不適用本法規。(修正第 2 條)
- 三、 本校當學年度講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師(不含新進教師及團隊績優教師)領取彈性薪資之加總名額為：(本校前一學年度現有專任教師人數扣除本校在國內任教未滿三年之專任教師人數)乘以 35%為原則。(修正第 8 條第 1 項第 1 款)
- 四、 自 111 年 2 月起新進教師獎勵基本資格為在國內任教未滿三年之專任教師，獎勵人數為前述教師人數之 70%。(修正第 8 條第 1 項第 1 款)
- 五、 本校績優教師分配比例，教學：學術：產學，由目前的 1:3:1 修正為 5%:23%:7%。(修正第 8 條獎勵支給標準表)
- 六、 為配合本校年度經費之控管及分配，每個基數所代表金額，由原每年度核定一次，修訂為每學期提行政會議決議。(修正第 8 條第 1 項第 3 款)
- 七、 比照傑出講座教授依其學術研究表現不同得核定不同獎勵基數，故新增中山及西灣講座教授得依教師之研究績效，由審查委員會彈性決議核發之獎勵基數(修正第 8 條獎勵支給標準表)。
- 八、 為閱讀便利，第 8 條獎勵支給標準表之基數及人才比例之中文數字修訂為阿拉伯數字；並以每基數代表金額為 1 萬元整，更新最低薪資差距之計算。
- 九、 配合雙語國家政策，推動本校成為雙語大學，並配合本校修正「教學精進要點」及「教學領航教師設置要點」等規範，同步修正本原則第 10 條有關教學支援內容。

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則

100.02.23	本校 99 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
100.03.11	本校 99 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100.03.22	本校 100 學年度第 1 次校務基金管理委員會通過
100.03.25	本校 99 學年度第 3 次校務會議通過
100.04.19	教育部臺高(三)字第 1000061747 號函同意備查
100.11.09	本校 100 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
100.12.02	本校 100 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100.12.06	本校 100 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
100.12.23	本校 100 學年度第 2 次校務會議修正通過
101.01.19	教育部臺高(三)字第 1010009027 號函同意備查
101.06.01	本校 100 學年度第 4 次校務會議修正通過
101.10.17	本校 101 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
101.11.27	本校 101 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
101.12.14	本校 101 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
101.12.28	本校 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
102.01.25	教育部臺教高(三)字第 1020012736 號函同意備查
102.05.08	本校 101 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
102.05.24	本校 101 學年度第 4 次校務研究發展及考核委員會修正通過
102.06.07	本校 101 學年度第 4 次校務會議修正通過
102.10.16	本校 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
102.10.18	本校 102 學年度第 1 次校務會議修正通過
102.11.01	本校 102 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
103.03.07	本校 102 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
103.03.21	本校 102 學年度第 3 次校務會議修正通過
103.03.28	教育部臺教高(五)字第 1030044749 號函同意備查
103.06.18	本校 102 學年度第 2 學期第 9 次行政會議修正通過
103.10.08	本校 103 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
103.10.17	本校 103 學年度第 1 次校務會議修正通過
104.03.13	本校 104 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
104.09.30	本校 104 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
104.10.16	本校 104 學年度第 1 次校務會議修正通過
104.11.06	本校 104 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
104.11.18	教育部臺教高(五)字第 1040159699 號函同意備查
104.12.09	本校 104 學年度第 1 學期第 8 次行政會議修正通過
104.12.25	本校 104 學年度第 2 次校務會議修正通過
105.03.11	本校 105 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
105.04.07	教育部臺教高(五)字第 1050044788 號函同意備查
107.03.07	本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
107.03.09	本校 107 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
107.06.06	本校 106 學年度第 2 學期第 7 次行政會議修正通過
107.06.22	本校 107 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
107.07.10	教育部臺教高(五)字第 1070106744 號函同意備查
107.10.17	本校 107 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
107.12.17	本校 107 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
108.01.17	教育部臺教高(五)字第 1080009332 號函同意備查
109.11.11	本校 109 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
109.12.11	本校 109 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
110.01.04	教育部臺教高(五)字第 1090190756 號函同意
110.11.24	本校 110 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
110.12.10	本校 110 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過

- 第一條 依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」與科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」延攬傑出人才及優秀年輕教師來校服務，以提升本校學術研究及師資陣容達國際競爭水準，特訂定本原則。
- 第二條 本原則所稱特殊優秀人才，指本校編制內專任教師、約聘教師、約聘研究人員於學術研究、產學研究、教學或跨領域研究績效傑出人員，不含博士後研究人員，及依本校組織規程設立之研究學院(以下簡稱研究學院)專業技術人員或其所屬約聘教師，及本校退休教師。
- 第三條 本原則經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」、國立大學校院校務基金自籌收入經費。
- 教育部「高等教育深耕計畫經費」以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」以挹注於研究及產學服務人才為主。

非多年期之獎勵，以當年度獲得「高等教育深耕計畫」經費及科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。

第四條 各項特殊優秀人才之基本資格及審核基準，應依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施規範」辦理。

第五條 各項特殊優秀人才遴選，應成立審查委員會評估績效卓著者，方可獲得彈性薪資之給與。各項特殊優秀人才審查委員會組成方式及評定原則應依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施規範」辦理。

第六條 各項特殊優秀人才之未來績效應維持或優於本原則第四條規定之基本資格及審核基準，並由各審查委員會定期評估之。

獲科技部補助大專校院研究獎勵者，應於獎勵期限結束前依公告時程填寫執行績效報告，獎勵期間中途離退者亦同。

第七條 各項特殊優秀人才之定期評估機制應依其聘期一至三年評估一次，聘期結束如擬續聘應再次提出申請，並依本原則第五條規定辦理。

第八條 各項特殊優秀人才獎勵支給標準：

一、本校講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額占本校當年度現有編制內專任教師之人數(不含在國內任教未滿三年之新進教師)35%為原則；在國內任教未滿三年之新進教師獎勵人數以 70%為原則。

二、前款獲彈性薪資副教授以下職級之人數占獲獎勵人數，至少以 40%為原則(含科技部經費獎勵人數 15%)，惟實際獎勵人數由審查委員會視當年度教育部及科技部核定經費決定之。

三、各項特殊優秀人才獎勵支給標準表，每個基數所代表的金額，每學期視經費來源及當年度財務狀況，提行政會議決議。

獎項			任期(註 2)	每月 基數	每年 基數	獎勵比例 (原則)	最低薪 資差距 (註 3)
1. 傑出講座			三年	<u>10 至 40</u>	<u>120 至 480</u> (註 1)	10%	<u>2.16:1</u> 至 <u>5.16:1</u>
2. 中山講座			三年	<u>5 至 7</u>	<u>60 至 84</u>		<u>1.67:1</u> 至 <u>1.87:1</u>
3. 西灣講座			三年	<u>4 至 5</u>	<u>48 至 60</u>		<u>1.57:1</u> 至 <u>1.67:1</u>
4. 特聘教授	教學類		一年	<u>3</u>	<u>36</u>	12% (教學:學術: 產學=1:3:1)	<u>1.47:1</u>
	研究類	學術 研究類	三年	<u>3</u>	<u>36</u>		
			一年				
		產學 研究類	三年	<u>3</u>	<u>36</u>		
			一年				
5. 傑出教師	教學類		<u>一年</u>	<u>3</u>	<u>36</u>	<u>1.61:1</u>	
	研	學術	<u>三年</u>	<u>3</u>	<u>36</u>		

	究 類	研究類	<u>一年</u>				
		產學 研究類	<u>三年</u>	<u>3</u>	<u>36</u>		
			<u>一年</u>				
6. 特聘年輕學者			三年	<u>2</u>	<u>24</u>	<u>8%</u>	<u>1.48:1</u> 至 <u>1.56:1</u>
7. 績優教師	教學類		一年	<u>1.5</u>	<u>18</u>	70% (教學:學術: 產學 =5%:23%:7%)	<u>1.32:1</u> 至 <u>1.47:1</u>
	研究 類	學術 研究類	一年	<u>1.5</u>	<u>18</u>		
		產學 研究類	一年	<u>1.5</u>	<u>18</u>		
8. 新進教師			<u>一至三年， 在國內任教 不得超過3 年</u>	<u>1 至 3</u>	<u>12 至 36</u>	<u>以本校在國內 任教未滿三年 新進教師人數 70%為原則</u>	<u>1.17:1</u> 至 <u>1.45:1</u>
9. 積極延攬優秀學者				<u>4 至 40</u> (註4)	<u>48 至 480</u>		<u>1.57:1</u> 至 <u>6.93:1</u>
10. 積極留任本校優秀學者			一至三年	<u>1 至 40</u>	<u>12 至 480</u>		<u>1.17:1</u> 至 <u>6.93:1</u>
11. 團隊績優教師			一年	至多 <u>1.5</u>	每個團隊獎 勵上限以 3 人為原則	占當年全校編 制內專任教師 人數 5%為原則	<u>1.32:1</u> 至 <u>1.47:1</u>

註 1: ①諾貝爾獎或相當之國際性獎項：每年可獲 480 個基數（每月 40 個基數）。
 ②中央研究院院士或先進國家之國家級院士：每年可獲 360 個基數（每月 30 個基數）。
 ③教育部國家講座終生榮譽主持人：每年可獲 156 個基數（每月 13 個基數）。
 ④曾獲教育部國家講座：每年可獲 120 個基數（每月 10 個基數）。

註 2: 各獎項獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施規範」該獎項相關條文之規定。
 註 3: 最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。
 註 4: 由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準，參考「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣除法定月支薪給，提送本校新進教師獎勵審查會議審議。

第九條 依本原則獎勵者，於獎勵期間離職、退休、停聘、超過六個月（含）以上之不支薪長假、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金；留職停薪、借調至他單位（國內機構除外）任職期間不予核發獎勵金。

第十條 教學、研究及行政支援

一、教學支援

（一）由教務處教學發展與資源中心規劃辦理教師教學專業成長措施，包括教師教學研習會及跨領域教師成長工作坊、教學精進措施、教學助理培訓、數位課程及教材製作補助（以上皆含 EMI 教學）等。

- (二) 依「教學精進要點」及「教學領航教師設置要點」邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之教學精進服務，以引領教師精進教學

二、研究支援

- (一) 提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研究重點支援」，對教師執行研究計畫的儀器經費配合補助。
- (二) 全球產學營運及推廣處辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。

三、行政支援

- (一) 傑出講座教授及中山講座教授於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。
- (二) 符合國內第一次任職專任教師者，得依法令規定申請學校宿舍；若未獲宿舍分配者，得另申請租屋津貼補助，每個月上限 1.5 萬元，最多補助三年，申請案需送相關會議核定。
- (三) 強化校園環境，提供教師更優質的教學研究環境。

第十一條 本原則如有未盡事宜，悉依有關法令及本校相關規定辦理。

第十二條 本原則經行政會議及校務基金管理委員會通過後，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則

第二條、第八條及第十條條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
第二條 本原則所稱特殊優秀人才，指本校<u>編制內專任教師、約聘教師、約聘研究人員於學術研究、產學研究、教學或跨領域研究績效傑出人員，不含博士後研究人員，及依本校組織規程設立之研究學院(以下簡稱研究學院)專業技術人員或其所屬約聘教師，及本校退休教師。</u>	第二條 本原則所稱特殊優秀人才，指本校專任教學研究人員、約聘教師、約聘研究人員(不含博士後研究人員)於學術研究、產學研究、教學或跨領域研究績效傑出人員。	一、本校將成立國際重點領域研究學院，新增研究學院可推薦專任教師人選，另彈性薪資機制原為縮減我國大學與國外大學教授之間的薪資差距，而研究學院延攬之專業技術人員或約聘教師的薪資並無發生類此情況，故排除專業技術人員及其所屬約聘教師適用本法規。 二、依據110年6月7日「績優教師(含教學、學術研究、產學研究類)審查會議」會議決議，依據本原則第九條規定，獎勵者於獎勵期間退休不予核發獎勵金，且當次已退休人員均不予核發獎勵金，故明列本校退休教師不適用本法規。
第八條 各項特殊優秀人才獎勵支給標準： <u>一、本校講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額占本校當年度現有編制內專任教師之人數(不含在國內任教未滿三年之新進教師)35%為原則；在國內任教未滿三年之新進教師獎勵人數以70%為原則。</u> <u>二、前款獲彈性薪資副教授以下職級之人數占獲獎勵人數，至少以40%為原則(含科技部經費獎勵人數15%)，惟實際獎勵人數由審查委員會視當年度教育部及科技部核定經費決定之。</u>	第八條 各項特殊優秀人才獎勵支給標準： <u>一、薪資加給標準表，每個基數所代表的金額視全校經費來源狀況提行政會議調整。</u> <u>二、講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額占本校當年度現有專任教師之人數比例以百分之三十五為原則，本校獲彈性薪資副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比例以百分之四十(其中獲科技部經費獎勵人數占百分之十五)為原則，並依當年度教育部及科技部核定經費訂定，實際獎勵人數及人選由各審查委</u>	一、本校將成立國際重點領域研究學院，新增研究學院可推薦專任教師人選。 二、依據本校110年7月1日暨8月10日本校彈性薪資修法方向討論會議決議辦理。 三、本校當學年度講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師(不含新進教師及團隊績優教師)領取彈性薪資之加總名額為：(本校前一學年度現有專任教師人數扣除本校國內任教三年內專任教師人數)乘以35%為原則。 四、自111年2月起新進教師獎勵基本資格為國內任教未滿三年之專任教師(不包含約聘教師、約聘研究人員、博士後研究人

三、<u>各項特殊優秀人才獎勵支給標準表，每個基數所代表的金額，每學期視經費來源及當年度財務狀況，提行政會議決議。</u>	<u>員會視經費決定之。</u> 三、<u>各學院承辦之獎項可分配額度，以各院編制內專任教師(不含助教)人數為分配原則。</u> 四、<u>各項特殊優秀人才獎勵金加給標準，視經費來源狀況調整之。由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準，參考「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣除法定月支薪給，提送本校「新進教師獎勵審查會議」或「延攬國外優秀學者審查會議」審查並核定金額。</u>	員、本校國家重點領域研究學院專業技術人員或其所屬約聘教師)，獎勵人數為前述教師人數之70%，由各學院依審查結果排序後，再送到校級委員會審議。 五、本校績優教師分配比例，教學：學術：產學，由目前的 1:3:1 修正為 5%:23%:7%。 六、每個基數所代表金額，由原每年度核定一次，修訂為每學期提行政會議決議。 七、原第八條第一項第四款調整至「獎勵支給標準表」第8點新進教師及積極延攬優秀學者每月基數之標註說明4。 八、中山及西灣講座教授，新增得依教師之研究績效，由審查會員會彈性決議核發之獎勵基數。 九、為閱讀便利，下表中之基數及人才比例之中文數字修訂為阿拉伯數字。 十、以每基數代表金額為1萬元整，更新最低薪資差距之計算。
--	---	--

修正條文

獎項			任期(註2)	每月 基數	每年 基數	獎勵比例 (原則)	最低薪資差距(註3)
1. 傑出講座			三年	<u>10至40</u>	<u>120至480</u> (註1)	<u>10%</u>	<u>2.16:1至5.16:1</u>
2. 中山講座			三年	<u>5至7</u>	<u>60至84</u>		<u>1.67:1至1.87:1</u>
3. 西灣講座			三年	<u>4至5</u>	<u>48至60</u>		<u>1.57:1至1.67:1</u>
<u>4. 特聘教授</u>	教學類		一年	<u>3</u>	<u>36</u>	<u>12%</u> (教學:學術:產學=1:3:1)	<u>1.47:1</u>
	研究類	學術研究類	三年	<u>3</u>	<u>36</u>		
			一年				
		產學研究類	三年	<u>3</u>	<u>36</u>		
			一年				
<u>5. 傑出教師</u>	<u>教學類</u>		<u>一年</u>	<u>3</u>	<u>36</u>		<u>1.61:1</u>
	<u>研究類</u>	<u>學術研究類</u>	<u>三年</u>	<u>3</u>	<u>36</u>		
			<u>一年</u>				
		<u>產學研究類</u>	<u>三年</u>	<u>3</u>	<u>36</u>		
			<u>一年</u>				
<u>6. 特聘年輕學者</u>			三年	<u>2</u>	<u>24</u>	<u>8%</u>	<u>1.48:1至1.56:1</u>
<u>7. 績優教師</u>	教學類		一年	<u>1.5</u>	<u>18</u>	<u>70%</u> (教學:學術:產學=5%:23%:7%)	<u>1.32:1至1.47:1</u>
	研究類	學術研究類	一年	<u>1.5</u>	<u>18</u>		
		產學研究類	一年	<u>1.5</u>	<u>18</u>		
<u>8. 新進教師</u>			<u>一至三年， 在國內任教不得超過3年</u>	<u>1至3</u>	<u>12至36</u>	<u>以本校在國內任教未滿三年 新進教師人數70%為原則</u>	<u>1.17:1至1.45:1</u>
<u>9. 積極延攬優秀學者</u>				<u>4至40</u> (註4)	<u>48至480</u>		<u>1.57:1至6.93:1</u>
<u>10. 積極留任本校優秀學者</u>			一至三年	<u>1至40</u>	<u>12至480</u>		<u>1.17:1至6.93:1</u>
<u>11. 團隊績優教師</u>			一年	至多 <u>1.5</u>	每個團隊獎勵上限以3人為原則	占當年全校編制內專任教師人數5%為原則	<u>1.32:1至1.47:1</u>

註1: ①諾貝爾獎或相當之國際性獎項：每年可獲 480 個基數（每月 40 個基數）。

②中央研究院院士或先進國家之國家級院士：每年可獲 360 個基數（每月 30 個基數）。

③教育部國家講座終生榮譽主持人：每年可獲 156 個基數（每月 13 個基數）。

④曾獲教育部國家講座：每年可獲 120 個基數（每月 10 個基數）。

註2: 各獎項獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施規範」該獎項相關條文之規定。

註3: 最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。

註4: 由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準，參考「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣除法定月支薪給，提送本校新進教師獎勵審查會議審議。

現行條文

獎勵規範			任期(註 2)	每月 基數	每年 基數	人才比例 (原則)	最低薪資差距 (註 3)
1. 傑出講座			三年	<u>十至四十</u>	<u>一百二十至 四百八十</u> (註 1)	<u>百分之十</u>	<u>1.93:1</u> 至 <u>4.72:1</u>
2. 中山講座			三年	<u>七</u>	<u>八十四</u>		<u>1.65:1</u>
3. 西灣講座			三年	<u>五</u>	<u>六十</u>		<u>1.47:1</u>
4. 特聘教授 傑出教師	教學類		一年	<u>三</u>	<u>三十六</u>	<u>百分之十二</u> (教學:學術:產 學=1:3:1)	<u>1.28:1</u>
	研究類	學術 研究類	三年	<u>三</u>	<u>三十六</u>		
			一年				
		產學 研究類	三年				
	一年						
5. 特聘年輕學者			三年	<u>二</u>	<u>二十四</u>	<u>百分之八</u>	<u>1.21:1</u>
6. 績優教師	教學類		一年	<u>一點五</u>	<u>十八</u>	<u>百分之七十</u> (教學:學術:產 學=1:3:1)	<u>1.15:1</u>
	研究類	學術 研究類	一年	<u>一點五</u>	<u>十八</u>		
		產學 研究類	一年	<u>一點五</u>	<u>十八</u>		
7. 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵			延攬及留任 一至三年一 期、新進教師 來校三年內	<u>一至四十</u>	<u>十二至 四百八十</u>	<u>占當年全校專 任教師人數百 分之十為原則</u>	<u>1.14:1</u> 至 <u>6.72:1</u>
8. 團隊績優教師			一年	<u>至多 一點五</u>	每個團隊獎 勵上限以 3 人為原則	<u>占當年全校專 任教師人數百 分之五為原則</u>	<u>1.15:1</u>

註1:①諾貝爾獎或相當之國際性獎項：每年可獲四百八十個基數（每月四十個基數）。

②中央研究院院士或先進國家之國家級院士：每年可獲三百六十個基數（每月三十個基數）。

③教育部國家講座終生榮譽主持人：每年可獲一百五十六個基數（每月十三個基數）。

④曾獲教育部國家講座：每年可獲一百二十個基數（每月十個基數）。

註2:各獎項獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施規範」該獎項相關條文之規定。

註3:最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。

修正條文	現行條文	說明
第十條 教學、研究及行政支援 一、教學支援 (一) <u>由教務處教學發展與資源中心</u>規劃辦理教師教學專業成長措施，包括<u>教師教學研習會及跨領域教師成長工作坊、教學精進措施、教學助理培訓、數位課程及教材製作補助(以上皆含EMI教學)</u>等。 (二) <u>依「教學精進要點」及「教學領航教師設置要點」</u>邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之<u>教學精進</u>服務，以引領教師精進教學。 二、研究支援 (一) 提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研究重點支援」，對教師執行<u>研究</u>計畫的儀器經費配合補助。 (二) 全球產學營運及推廣處辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。 三、行政支援 (一) 傑出講座<u>教授</u>及中山講座<u>教授</u>於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。 第十條第三款第二至三目：略	第十條 教學、研究及行政支援 一、教學支援 (一) <u>有教學發展中心</u>規劃辦理教師教學專業成長措施，包括<u>教師教學研習會、教師傳習制度、教學助理培訓、數位教材製作補助</u>等。 (二) 依「<u>教學精進辦法</u>」邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之<u>微型教學</u>服務，以引領教師精進教學。 二、研究支援 (一) 提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研究重點支援」，對教師執行計畫的儀器經費配合補助。 (二) <u>設有全球產學營運及推廣處</u>，<u>規劃</u>辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。 三、行政支援 (一) 傑出講座及中山講座於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。 第十條第三款第二至三目：略	- 修正教務處教學發展與資源中心單位名稱。 - 為配合雙語國家政策，推動本校成為雙語大學，並配合本校修正「教學精進要點」及「教學領航教師設置要點」等規範，同步修正本原則有關教學支援內容。 - 修正「講座教授」條文用詞一致，其條文原意不變。