淡江時報 中華民國103年11月24日 星期一

103學年度教學與行政革新研討會 103年10月25日 淡水校園覺生國際會議廳舉行研討

■文字／周雨蕾、蔡蕾宇、呂柏賢、姜智越、劉惠萍
攝影／吳重毅、張书宜、朱莉雅、姜智越

堅持卓越辦學提高價值 正視高教衝擊行動因應

校長張家宜博士開幕致詞

校長張家宜在本校103學年度教學與行政革新研討會開幕致詞。

一年一度的教學與行政革新研討會�usefulness例討論與學校切身相關的重要議題，因此本學年度以「臺灣高等教育面臨少子化衝擊之因應對策」爲主題，深度探討它所帶來的影響層面。而少子化所衍生的第二社會現象即是高齡化，亦會一併討論。今日特地邀請長期研究人口變遷議題的臺灣大學社會系教授薛承泰，進行「臺灣高教發展與挑戰：從人口變遷談起」的專題演講。

而鄰近的日本比臺灣提早面臨少子化問題，由日文系助理教授王美玲介紹「日本現行對少子高齡化之因應做法」。在可見的未來趨勢中，蘭陽校園主任林志鴻將報告「以末來學的角度探討本校少子高齡化應採取的具體行動策略」，配合專題報告內容，提出討論題綱，作爲下午分組討論的子題，更能集思廣益思考因應對策。

難得的是，英國QS（Quacquarelli Symonds）公司全球學術顧問董事會主席馬丁．殷斯（Martin Ince）因受輔仁大學邀請來臺演講，特地藉此機會順道邀請來校講演「Global University Ranking」，專題演講的內容銜接去年教學與行政革新研討會主題，提供我們對國際排名有更多的認識與省思。

專題演講：臺灣高教發展與挑戰：從人口變遷談起

臺灣大學社會學系教授 薛承泰

談到人口變遷，少子高齡化是個重要議題，放眼全世界，大部分工業化國家比臺灣更早邁入少子化與高齡化，只是臺灣的人口變遷來得晚，卻進行得快。

以曾在民國74年創下世界人數最多小學紀錄的秀朗國小爲例，在25年間，學生數由1萬人降至3千人，銳減了三分之二。

另外，從臺灣歷年人口變遷數據中也可看出。受戰後嬰兒潮影響，民國40年曾有一波生育高峰，人數約40萬。隨著這波嬰兒見大，到民國60年代，又出現第二波生育高峰。並在民國65年的龍年，出生了空前絕後的42萬新生兒。

但之後生育人數就急轉直下，在民國64~73及民國89~99年，有兩階段明顯的生育率陡降。民國92年1.3%的生育率甚至是該年最低者，即使是民國101年的龍年生育潮，出生嬰兒也僅約最高峰的近一半。歸咎原因，與臺灣邁入工業化社會、平均結婚年齡延後有關。

由於生育率下降，加上平均壽命延長而造成高齡化，我預估到民國115年底，老人與小孩人口比例會達到2:1，屆時臺灣每5個人就有一位是老人，人口的快速老化勢必會影響到社會各層面。在少子高齡化的趨勢下，高等教育面臨衝擊是可預期的。

民國83年「410教改會」在教改運動中提出，廣設高中與大學、落實小班小校、制定教育基本法、推動教育現代化等4大訴求，揭開了臺灣教改的序幕。

這是因爲當時教改的成員，以及爲人父母者多是二次大戰後嬰兒潮出生的，經歷大班大校及激烈升學競爭。這些人當然不願小孩再經升學夢魘，所以希望增加高中與大學數量，當時教改訴求出發點是善意的。

但一所大學從設立到穩定須10年，並要有可維持30至50年，甚至百年的市場經濟規模。因此擴張高等教育的同時，須思考學生來源。而當時不僅新設以至於國家的經濟，這促使大學教育市場白熱化，並對大學排名制度推波助瀾，增強大學排名的重要性。而亞洲國家本身教育競爭的文化，如臺灣、大陸、日本、南韓等，讓亞洲一區是世界大學排名的中心點。

而世界性的大學排名是如何制定？國際性的排名分析並不容易，儘管有些國家可提出可信的參考數據，但在不同國家的文化和語言等差異會有不對等比較。

因此，我們測量各大學的「學術研究」、「教育體制」、「校友就業狀況」及「國際交換學生」等重要層面去評估大學績效，並參考Scopus（全球最大索引摘要資料庫）索引，該校的國際招生比率也成爲排名的參考數據之一。還會再透過問卷調查方式蒐集相關數據，如會詢問國際性學術研究者：「在你所長的領域中有那些學校？」等問題，也會詢問雇主：「那些學校能夠有優良的員工？」等。

不只我們這樣做，US News、NSS（National Student Survey）、THE（Times Higher Education）皆使用問卷調查作爲數據統計，QS rankings於2014年蒐集9萬餘份來自學術研究、雇主等問卷。此外，QS會不斷改變數據蒐集方式，如諾貝爾得獎校友、學校的學術性專利、學生的滿意度等不同內容。

QS排名與其他排名公司不同的是，不但調查學者及雇主的意見，也從該校的學術論文被引用次數爲排名的參考數據之一。還會再透過問卷調查方式蒐集相關數據，如會詢問國際性學術研究者：「在你所長的領域中有那些學校？」等問題，也會詢問雇主：「那些學校能夠有優良的員工？」等。

不只我們這樣做，US News、NSS（National Student Survey）、THE（Times Higher Education）皆使用問卷調查作爲數據統計，QS rankings於2014年蒐集9萬餘份來自學術研究、雇主等問卷。此外，QS會不斷改變數據蒐集方式，如諾貝爾得獎校友、學校的學術性專利、學生的滿意度等不同內容。

QS排名與其他排名公司不同的是，不但調查學

Martin Ince現QS排名國際學者亦是英國科學和教育新聞工作者，自2004年起受聘全球大學排名，同時是歐洲的大學和研究機構的媒體顧問和媒體協調師。

專題演講：Global University Rankings

英國QS公司全球學術顧問董事會主席 Martin Ince

臺灣高等教育面臨少子高齡化衝擊之因應對策

09:00 開幕致詞 | 11:35 專題報告一 12:00 專題報告二 | 09:10 兩場專題演講 | 13:30 全校各教學與行政單位分四組討論 15:00 四組綜合報告 | 16:00 綜合座談 16:20 閉幕致詞 | 16:30 賦歸

專題報告一：日本現行對少子高齡化之因應作法

■日本語文學系助理教授王美玲

關於少子化對高等教育的衝擊，主要是要跟大家介紹日本現行對少子高齡化之因應做法。從近60年的生育率變遷資料中比較臺灣與日本少子高齡化情形，日本在1970年代末期生育率是1.91%，已低於維持一個國家發展所需的2.1%，進入少子化的階段；而臺灣則是於1980年代末期生育率1.89%邁入少子化。因此，日本於1970年代即邁入高齡化社會，臺灣則是在1990年代末期進入高齡化。

少子高齡化最直接的影響不但改變了日本的人口結構，更造成自2000年起學生來源明顯下滑，近半世紀的日本人口結構更可看到幼年人口逐漸減少，相對地老年人口不斷增加，在弱趨勢不變之下推估到2030年，日本將會是人口最重流失的社會。臺灣雖然進入少子化和高齡化的時間點比日本晚，但由於發展迅速，讓整個社會乃至於高等教育面臨的挑戰時比起日本更加嚴峻，日本政府就以專責機構研擬因應政策，來降低對少子化現象所帶來的社會衝擊及危機；對此介紹日本政府提出少子化對日本高等教育的解決之道，並借鏡日本私校經驗，以供本校參考。

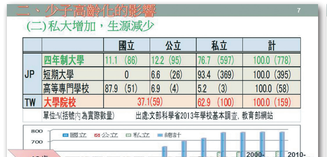
少子化對日本的高等教育帶來的衝擊，又以私立大學衝擊較大。

在1980、1990年代，日本大學率取率低，1985年政府制訂「臨時招生名額」政策以因應低率取率，自此日本大學可以無上限地超招學生，因此有了「招生滿額比」的評量數據。爲了降低少子化的影響，文科省開始對招生過多或招生不足大學減少經費補助，若招生滿額比低於91%或高於106%的大學，都將被刪減經費。在今年，有32%的私立大學因招生不足而被減少一般經費，其中僅有3%得到額外補助，所以，多數私立大學致力於校內改革以求生存，其因應策略以「節流」和「開源」爲主，節流方式是以人事變動和組織重整爲重點，如減少教職人員薪資與年終獎金，增加任期制約聘教職人員、重新分配系所科別、公開內部情報設置外部評鑑制度等；開源則是拓展學生來源，如更改入學考方式、透過不同招生方式積極招募學生等。以下是分述具有代表性的4所私立大學立命館大學、同志社大學、法政大學、明治大學的因應策略內容。

立命館大學的主要改革理念是，(1)策定中期與長期大學改革計畫、(2)制訂策略以招生爲優先考量、(3)關明財政改革之於教學創新的必要性，和(4)「同樣的工作內容，但是如果去年做與今年做，成效卻沒有差異就有問題」4點，注重廣告宣傳，設計時尚新校徽並用歌手倉木麻衣等知名校友作爲形象宣傳，且立命館大學重視學生需求，透過至全國廣設考場、主動尋找學生、主動提供面試建議等具體作法，2014年學生總人數與2008年相比，增加1249人，這樣成功的招生策略更被稱爲「立命館模式」。

同志社大學則注重國際用解能力和組織重整，2004年進行系所重整、推動小班教學並且增聘教師，2008年校內各委員會由100減至30，增加校務管理效率。法政大學是以重視學生就業與英文能力作爲招收策略，並率先推動企業實習制，並新設「職涯規劃學系」與「公務員育成中心」，希望用專業後稷定就業做爲號召來加強招生。明治大學則透過建設新大樓來塑造校舍傑漂亮又時尚、富親和力，明亮的等新的學校形象，在入學考試方法上也由系所各自考試改由不分系別全校統一考試，藉此吸引更多的學生就讀。

從這4所私立大學的因應策略來看，各校的改革理念皆基於「站在學生立場思考」，爲了增進學生求職競爭力來提定經營策略，提供以上重點策略作爲校務經營與管理的參考方向。



專題報告二：以末來學角度探討本校對少子高齡化應採的具體行動策略

■蘭陽校園主任室主任林志鴻

我的報告分洞悉未來、許多可能的未來、希望的未來、因應策略四部分說明。

一、洞悉未來

今年7月23日出刊的《天下雜誌》第552期中，依據內政部、勞動部、日本總務省統計局資料分析了臺灣與日本兩國的生育率。並推測在2016年後，臺灣人口老化速度將超越日本，這意味著我們將面臨少子高齡化的未來。

臺大社會系教授薛承泰曾表示：「臺灣到2025年，預估將會有33%至40%面臨大學倒閉危機，轉型不能再等。」教育部部長吳思華認爲：「大學減招，目標百所以下。」未來學家阿爾文．托夫勒（Alvin Toffler）則說：「怕的是趨勢已到第二曲線，心態仍在第一曲線。」少子高齡化是事實，也是本校的大考驗。

二、許多可能的未來

面對少子高齡化的衝擊，我們應配合需求特性以因應。目前就「要素市場」而言，學生的組成包含「少子學齡學生、境外移動學生、快速高齡學生」。而「需求特性」則包含「學與用鏈結」與「跨領域學習」，在課程規劃和設計上，讓學生跨領域學習，以落實所學與業界結合。因此在所謂的「生產過程」中，本校以「八大素養多元知能與契合企業與社會需求」設計課程。進而在「產出市場」上，培育出「職場倫理、積極肯幹、樂活學習」的學生。

從需求與市場兩面來看，目前本校國際化的特色成效不錯，而境外移動學生與高齡學生的市場需求，都有助於減緩少子高齡化的衝擊。

2020~2025年，學生結構在「本國生減少、境外生與高齡生增加」下，本校學生人數有兩種可能，一是仍保有27,500人，二是降至22,000人，因此我們要有更多的策略與行動因應。

三、希望的未來

少子高齡化是未來必須面對的學生結構，在學生的品質與數量，難以兼顧的情況下，應建立「先高市佔率再優質化」的目標。

我們希望的本校未來是怎樣的規模？若要達到仍維持27,500人的規模，取決於現在的政策與行動，包含本校的教學性質、經營目標，並發展創新的行動策略。若無法避免地降至22,000人，也應有相關因應策略，才能克服未來的障礙。

四、因應策略

如何善用既有優勢、創造優勢，以立足2025！其因應的策略中，院與系間的配合須強化「學與用鏈結」、通識核心課程與須提升「八大基本素養」。

在「淡江到國際」的國際化策略中，培養學生國際觀與外語能力，增加出國交換生人數。此外，在「國際到淡江」這方面策略，增加外籍交換生來校就讀的誘因，須努力建立完善的英語授課課程。至於「社區到淡江」與「淡江到社區」這兩方面，則是針對高齡化的對策，成立「幸福學院」與「長青樂活住宿學院」，實踐活到老學到老的精神。

在「有限資源重配置策略」上，學系退場、減班、學院重整、組織重新調整策略，是一都納入可能的規劃中。

少子高齡化的未來看似可怕，但我們是幸運的，因淡江已「遇」見可知的未來，讓我們共同攜手共創可知的希望未來，並善用可知未來的優勢，再創淡江未知的未來。

分組討論 綜合報告

本校各教學與行政單位分四組，就以下兩題綱進行廣泛討論：

一、如果我們希望的淡江未來（2020~2025）是【可能未來2】規模：27,500人，結構：本國生減少，境外生、高齡生增加，現在具體的行動策略爲何？請各組提出以下策略：1.因應少子化策略、2.因應高齡化策略、3.課程調整策略、4.師資結構調整策略、5.資源重配置策略。

二、如果淡江未來（2020~2025）是【可能未來3】規模：22,000人，結構：本國生減少，境外生、高齡生增加，現在具體的行動策略爲何？除了上述策略外，請各組再提出以下策略：1.系所減班策略、2.系所退場策略、3.學院重整策略、4.行政人力減少1/4策略、5.學系教師減少1/5策略。

第一組 學術副校長葛煥昭報告

第一組討論單位有董事會、學術副校長室、理學院、工學院、成人教育部、體育處、學習與教學中心、校友服務暨資源發展處及淡江時報社共9個單位。針對第一個提綱，本組提出五大策略：

對於「因應少子化策略」，提出3項策略。第一項，擴展多元生源，如境外生、境外專班、Market II and Market III（高等教育的對象中，Market II意指全民各階層年齡的人口，意即25~65歲；Market III則指65歲以上退休人員），但需要思考修業年限等事宜。第二項，強化與創新招生策略，例如增加具有行銷專業之專職人員、了解目標對象（高中生）之想法，提高就讀誘因，在行銷下功夫，必須做創新的招生。第三項，改善教學環境及資源、強化教學品質，提升就業競爭力。

針對「因應高齡化策略」，提出3項策略。第一項，成立更多能夠提供給老人的科系，例如老人服務、照護、生死與健康心理諮商學系。第二項，強化成人教育部，成立長青樂活學習中心。第三項，整點現有資源及機制，如跨學系的學分學程、社會服務學習。再從社會問題觀點去思考合作團隊成立之可行性，例如：結合機器人與綠色能源課程，提供老人照護服務。

關於「課程調整策略」，提出3項策略。第一項，大學部、碩士班強化產學合作課程、規劃就業及訂單培育學程，還有碩博士班課程分流。第二項，依據各系就業可能發展，以就業、證照爲導向規劃選修課程。第三項，各學院統整基礎課程，各系並應積極開發MOOCs課程，如此學生則能涵及全世界。

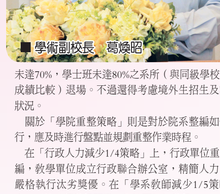
在「師資結構調整策略」上提出3項策略。第一項，師資專長盤點，依據發展趨勢思考，是否調整或新聘師資專長領域，如跨領域團隊合作。第二項，師資聘任多元化，強化產學實務表現。第三項，各系發展2~3項究點，作爲新聘教師專長之考量。

在「資源重配置策略」則提出4項策略。第一項，本校入口網頁之「學術」單位改爲「教學」單位，強化教師對教學之重視。第二項，增加校外實習可抵免學分數，提高學生實習誘因。第三項，改以「學生人數」作爲系所資源分配基礎。第四項，提高各系招生補助經費，調整部分「研究生助學金」作爲大學部學生兼任助教經費，並規畫讓教師前往重點學校做宣導。

針對第二個提綱，本組研擬對應的五大策略：

對「系所減班策略」爲各班人數由60人減爲50人，3班學系減爲2班，2班學系視情況減爲1班，此舉主要是避免教育部突然下令減班。

而對於「系所退場策略」爲若註冊率頭、博士班未達70%，學士班未達80%之系所（與同級學校指考成績比較）退場。不過還得考慮境外生招生及註冊狀況。



■學術副校長 葛煥昭

關於「學院重整策略」則是對於院系整編如何進行，應及時進行盤點並規劃重整作業時程。

在「行政人力減少1/4策略」上，行政單位重整編編，教學單位成立行政聯合辦公室，精簡人力，並嚴格執行汰劣獎優。在「學系教師減少1/5策略」上，嚴格執行教師評鑑，淘汰不通過教師。

國際事務副校長 戴萬欽

第三組 國際事務副校長戴萬欽報告

第三組討論單位有國際事務副校長室、秘書處、外語學院、國際研究學院、國際暨兩岸事務處、教務處、學務處、總務處、研究發展處、人力資源處、財務處共11個單位。針對第一個提綱，本組提出五大策略：

在「因應少子化策略」提出3項策略。第一項，增加與高中生的互動，如課程指導及先修活動，並增加與外國高中策略聯盟。第二項，提高錄取率、報到率。第三項，各系應積極發展各系的特色。

本組認爲提高境外生錄取率對於華語能力與專業能力不足的申請者，採取有條件入學方式。第一年主要修習華語，補修專業學分。張遑教師赴海外高中、大學講學，增進本校知名度。建立淡江品牌，新增幼兒園的考量、加強文藝藝術中心的推廣，建立亮點。副校長帶領院長和系主任前進大陸，與大陸高校合作，甚至至大陸高中端合作，鼓勵到台高讀。增加境外生員額。

有關「因應高齡化策略」提出2項策略。第一項，在臨專班的課程要強化，以吸收更多的職場人士回流。第二項，宜以推廣教育爲主，可由成教部嘗試辦理。

針對「課程調整策略」，有3項策略。第一項，課程內涵可加入「老人」市場趨勢。如老人諮商、長青保險。第二項，資工、電機等學系可以大招收，配合市場趨勢。第三項，一般碩士及大學部的課程要重視就業能力的培養，如此在課程設計及教師聘請上都要聽之調整。

本組認爲大學不應只強調就業導向，同時應兼顧研究導向。一年制碩士班、縮短時程、密集訓練。落實外語教學，每院增加英語學位學程。課程架構，未來可思考「實務型」的跨領域學程。擴大雙學位合作，尤其是與東南亞大學加強交流合作。鼓勵各院設立英語學位學程，學程學生員額數量可由少大學部正規班入數因應。

在「師資結構調整策略」上提出3項策略。第一項，師資專長盤點，依據發展趨勢思考，是否調整或新聘師資專長領域，如跨領域團隊合作。第二項，師資聘任多元化，強化產學實務表現。第三項，各系發展2~3項究點，作爲新聘教師專長之考量。

在「資源重配置策略」則提出4項策略。第一項，本校入口網頁之「學術」單位改爲「教學」單位，強化教師對教學之重視。第二項，增加校外實習可抵免學分數，提高學生實習誘因。第三項，改以「學生人數」作爲系所資源分配基礎。第四項，提高各系招生補助經費，調整部分「研究生助學金」作爲大學部學生兼任助教經費，並規畫讓教師前往重點學校做宣導。

針對第二個提綱，本組研擬對應的五大策略：

對「系所減班策略」爲各班人數由60人減爲50人，3班學系減爲2班，2班學系視情況減爲1班，此舉主要是避免教育部突然下令減班。

而對於「系所退場策略」爲若註冊率頭、博士班

第二組 行政副校長胡宜仁報告

第二組討論單位有校長室、行政副校長室、文學院、商管學院、資訊處共5個單位，從本次兩大討論題綱中，整理出共同意見。並對「高齡化社會」以及「少子化問題」感到擔憂，這是一個沉重的事實，尤其在目前大環境不佳，政府財源不足下，將來這些年輕世代該怎麼辦？

針對第一個提綱，本組激盪出五大策略：

對於「因應少子化策略」提出4項策略。第一項，轉型學校經營策略，發展精緻創新特色。第二項，凝聚師生校友共識，永續淡江卓越品牌。第三項，採取策略聯盟方式，增強學校競爭優勢。第四項，異業合作，異地教學，讓老師到各院校、各校區授課，開創多元化生源。

針對「因應高齡化策略」提出2項策略。第一項爲結合在地資源，包括鳳梨這個區塊，作爲特色，樂齡學習。第二項則是與養老機構合作開設學程。

關於「課程調整策略」有3項策略。第一項，推動課程分流，提供學生學術或應用的課程。第二項，開設全英語學程及建立雙軸 學制，吸引境外生來校就讀。第三項，建立系所技術層次的推廣教育，完善專業培訓及認證。

在「師資結構調整策略」上提出3項策略。第一項，跨院系合聘，整合師資資源。第二項，聘任多語師資，迎接國際生。第三項，在未來高齡生是一個增長的區塊，因此，延攬業師授課，貼近高齡生學習。

在「資源重配置策略」提出了2項策略。第一項，開啓「協同合作」之教學及行政作業模式。第二項，去除「均等化方式」分配資源，使資源更有效率運用，但仍需思考，畢竟有些系所是基礎的學門。

針對第二個提綱，本組研擬對應的五大策略：

對「系所減班策略」，本組認爲相注目，預籌務實弱轉強，在熟門系所增加班級。對於「系所退場策略」的策略爲留根固本，去無強校轉學程，將一些不合時宜的系所轉學程。關於「學院重整策略」則是重整院內系所、精實校內學院。

在「行政人力減少1/4策略」上，強化人員管考，屆齡自然退場，逐年調控，除重要工作外，遇缺小補、或不補。在「學系教師減少1/5策略」上，落實教學研究評鑑機制，依市場及考核成績，逐年調控人數。

■全球發展學院院長 劉文華

第四組 全球發展學院院長劉文華報告

第四組討論單位有蘭陽校園主任室、文藝藝術中心、教育學院、全球發展學院、覺生紀念圖書館、軍訓處共6個單位。針對第一個提綱，本組提出五大策略：

在「因應少子化策略」提出3項策略。第一項，增設招生專責單位，有計畫性地進行國內、外學生招募。第二項，增加進修班、彈性入學、大量寄發招生宣傳，增進網頁招生宣傳管道。第三項，增加遠距教學，與學生線上教學互動。即使少子化，如果本校制度非常健全，還是極具吸引力的。

針對「因應高齡化策略」，提出3項策略。第一項，教職員親屬優先入學優惠方案。第二項，善用蘭陽的環境優勢及臺北校園的地利之便，開設成人及高齡之學位及學分課程。第三項，與相關社區發展策略聯盟、營造推廣教育優質空間及環境。

關於「課程調整策略」，提出5項策略。第一項，與專業網路社群成員合作，引入非傳統課程，開設學分學程。譬如「歷史學相仔店」。網路社群有很多專業人士，可考慮師資與資源上合作。第二項，與企業鏈結，重整系所課程。第三項，增加國際視野與外比賽機會，提升競爭力。第四項，開設多元語言課程，營造多元文化氛圍。第五項，開設東南亞語文課程。

在「師資結構調整策略」上提出3項策略。第一項，建議增聘大學部多元語言師資。第二項，引入業界師資，如博物館等私人企業，以利同學赴業界實習。第三項，引入專業網路社群成員爲師資。

在「資源重配置策略」則提出3項策略。第一項，成立原住民專班（政府補助成立）。第二項，成立東南亞語文學系。第三項，增設招生專責單位進行國內外學生招募。

針對第二個提綱「可能的未來三」，本組研擬對應的五大策略：

對「系所減班策略」，有2項建議。第一項，學位學程彈性設置。第二項，進行機構研究（Institutional Review）對學系未來發展方向進行調查。

同時，對於「系所退場策略」與「學院重整策略」，也建議均進行機構研究，對學系未來發展方向進行調查，評估檢討哪些學系性質相近可以合併；對於未來發展受限的學系，則可以學位學程彈性因應。

在「行政人力減少1/4策略」上，建議正向思考人力資源的有效運用。在「學系教師減少1/5策略」上，有2項建議。第一項，教師年齡65歲退休，不延退，利用退休教師人脈進行招生。第二項，二度生涯轉換，人力資源的有效運用。

閉幕致詞

■ 校長 張家宜博士

這次安排的專題演講和報告呼應本次教學與行政革新研討會的重點，也點出未來的因應方向。英國QS公司主席專題演講，延續去年教學與行政革新研討會「羅升國際排名」主題，也藉此持續追蹤會議後的執行成效。從日本高等教育面臨少子化的經驗和相關數據，讓我們對未來挑戰保持樂觀，更在「淡江可能未來」的分組討論凝聚共識，將召集專家小組研議確實可行的方案，以面對兩年後的少子化衝擊，只要順利通過105學年度招生的首波難關，就代表淡江禁得起考驗。

在「少子高齡化」的主題中，除了因應措施外，最重要應是如何提升淡江競爭力和學術聲望，以及學生的就業力等，此外，凸顯本校的優勢，就能成爲招生行銷利器。在開拓生源方面，應針對不同來源的學生有不同的招生策略、輔導機制，同時也要擴展多元的師資。從樂觀的角度看，最佳狀況是能維持現有的學生人數，倘若無法保持現有人數也要有因應對策，無論是系所調整或是評估整體師資結構等，都需重新規劃。未來應重視高齡化就業問題，因爲隨著高齡化發展，將召集專家小組研議，而同仁提及的延退方案是可以考量。至於因應少子高齡化趨勢的幾個方向，例如：長青學院的設置，或是產學合作的推展，甚至與業界合作舉辦展覽或發展觀光工廠等，蘭陽校園尚有空間可以加以規劃與開發，都是可以思考的可行方案，讓淡江有充沛能量轉型，以面對衝擊與挑戰。

迴響

看少子高齡化策略

國際研究學院院長王高成

應要強化競爭力以維持現有規模的目標努力，從王美玲的專題報告中，看到日本有些學校反而是逆勢成長，在這樣的前景仍是樂觀的。在高齡化的趨勢下，可考慮開設長青學院並建議保留延後退休機制對高齡學生進行教學服務，相信對教師們會是鼓舞和保障。

理學院院長王伯昌

長青學院是可以發展的方向，但不應侷限在文學院或商管學院的課程，理、工學院的課程可參與規劃，提供不一樣的學習內容，創造出退休人士的學習的第二春。

品質保證稽核處稽核長白滌清

有問題就有疑奇，有疑奇就會有機會，機會與問題常是一線之隔。高齡化是問題是疑奇也是機會，如針對照護者開設相關學程，讓照顧者獲得壓力釋放，減輕照顧的焦慮感與身體的負荷等，可從高齡化的對象找到商機。

國際暨兩岸事務處國際長李佩華

提升淡江競爭力非常重要，以凸顯本校的特色，利於顧及本地生和境外生的招生。從臺灣他版本次教學與行政革新研討會「羅升國際排名」主題，也藉此持續追蹤會議後的執行成效。從日本高等教育面臨少子化的經驗和相關數據，讓我們對未來挑戰保持樂觀，更在「淡江可能未來」的分組討論凝聚共識，將召集專家小組研議確實可行的方案，以面對兩年後的少子化衝擊，只要順利通過105學年度招生的首波難關，就代表淡江禁得起考驗。

在「少子高齡化」的主題中，除了因應措施外，最重要應是如何提升淡江競爭力和學術聲望，以及學生的就業力等，此外，凸顯本校的優勢，就能成爲招生行銷利器。在開拓生源方面，應針對不同來源的學生有不同的招生策略、輔導機制，同時也要擴展多元的師資。從樂觀的角度看，最佳狀況是能維持現有的學生人數，倘若無法保持現有人數也要有因應對策，無論是系所調整或是評估整體師資結構等，都需重新規劃。未來應重視高齡化就業問題，因爲隨著高齡化發展，將召集專家小組研議，而同仁提及的延退方案是可以考量。至於因應少子高齡化趨勢的幾個方向，例如：長青學院的設置，或是產學合作的推展，甚至與業界合作舉辦展覽或發展觀光工廠等，蘭陽校園尚有空間可以加以規劃與開發，都是可以思考的可行方案，讓淡江有充沛能量轉型，以面對衝擊與挑戰。