

玉山學者計畫與高教國際化發展：緣起、現況與長期效益

■ 文／李德財・高教評鑑中心董事長、中央研究院院士

教育部自107年度起推動「教育部補助大專校院延攬國際頂尖人才計畫」（簡稱玉山學者計畫），並自108年3月1日起，委託財團法人高等教育評鑑中心基金會（簡稱高教評鑑中心或本會）辦理玉山學者計畫，協助各大學延攬國際頂尖人才、強化研究與教學能量並提升臺灣高教競爭力。本文內容部分節錄並修改自國立教育廣播電臺節目「教育開講：玉山學者計畫與高教國際化發展」，由主持人李大華專訪高教評鑑中心董事長李德財，透過其深厚的國際經驗，以高教整體發展為考量，深入探討玉山學者計畫的推動背景與成效。李董事長指出，計畫已吸引逾百位具國際影響力的學者加入，為科研成果與跨校合作帶來正面效益，但也面臨制度彈性、人才留任與校內整合等挑戰；同時建議學校能善用學者專長推動教師共研、學生培育與跨國研究合作，並打造開放友善的工作與生活環境，讓人才長期深耕，為臺灣高教永續發展奠定基礎。

玉山學者計畫的出發點，是為了回應臺灣高教人才流失與國際競爭的現實情況。如何在有限資源下，設計一套既能吸引優秀人才、又能長期培育青年學者的制度，是規劃高教政策時必須面對的挑戰。這樣的思維與我過去從事的演算法研究中「最佳化」的概念不謀而合——面對多元且複雜的選項，沒有單一解法可循，必須不斷比較、調整與改善，才能找出最適合的解決方案。

玉山學者計畫的緣起與目標

教育部自107年度起推動玉山學者計畫，主要源於臺灣高等教育面臨全球化人才流失的問題與國際頂尖人才競爭的挑戰。由於國內的薪資結構

缺乏競爭力，優秀的教師常常被國外大學以更優渥的條件吸引、挖角；為了吸引國外的優秀學者投入臺灣高等教育及學術研究，提升大學教育研究品質與國際競爭力，教育部於是推出此一重要的國際人才招聘計畫，並配合「高等教育深耕計畫」，希望藉由引進卓越師資，促進學術研究、教學創新、產學合作及國際連結。

玉山學者計畫有兩個主要目標：第一是吸引國際頂尖人才，強化學術研究能量；透過提供具國際競爭力的薪資與資源，延攬海外優秀學者來臺任教，紮根卓越的研究發展，提升整體的學術能量。第二則是希望借重玉山學者的國際經驗與視野，帶動國內的學術研究發展；透過引進國際頂



▲2025玉山學者計畫Networking活動。

尖學者，培育年輕學者，建立研究團隊，促進學術合作與成長，提升臺灣高教的國際聲譽、能見度以及影響力。簡言之，玉山學者計畫是臺灣招募國際級學術人才、強化大學學術研究能量與推動高教國際化的關鍵政策。

現況與具體執行成果

玉山學者計畫自推動以來，投入經費支持玉山學者、玉山青年學者以及國際優秀人才等相關支援項目，持續穩定推動各項人才引進與研究發展工作，至今已陸續展現可觀成效。

●延攬規模穩定成長、引進多元人才

玉山學者計畫延攬的國際頂尖人才，分為「玉山學者」及「玉山青年學者」兩類。「玉山學者」鎖定具有國際聲望、在學術或產業領域表現卓越的資深人才，採三年一期，期滿可再申請續期一次三年（3+3），亦可以短期交流方式聘任（每年至少執行三個月）。「玉山青年學者」則著重具發展潛力的青年研究人員，為編制內專任人員，五年一期，期滿亦可申請續期一次五年（5+5）。

自啟動以來，玉山學者計畫每年透過嚴謹的審查，每年平均核定通過約30到45件，迄今共有887人次申請、核定通過368人次，平均通過率約42%，實際到聘的也已有300多人，其中玉山青年學者約占60%。目前，參與的學校遍及全臺20多所大學，包括國立臺灣大學（簡稱臺大）、國立清華大學（簡稱清大）、國立陽明交通大學（簡稱陽

明交大）、國立成功大學、國立中興大學（簡稱興大）、國立中山大學、國立中央大學、國立政治大學、國立臺灣師範大學、國立臺灣科技大學等校，持續引進多元的國際學者與具潛力的青年人才，為臺灣的學術與研究環境帶來新的活力與刺激。

玉山學者包括來自美國、日本、香港以及歐洲各國的研究者，亦有許多臺灣出身、在海外取得成就後選擇返國的人才投入玉山青年學者的行列。這也顯示，臺灣逐步建立起良好的學術研究環境，使得許多曾在海外深耕的學者願意回到國內投入學術發展，形成穩定且正向的人才循環。

●擴展國際合作、提升能見度與培育青年人才

隨著具備國際視野的玉山學者陸續加入，高校的跨國合作與研究能量也明顯提升，不僅帶動多項跨國合作研究計畫、共同發表國際期刊論文，也主導成立多個研究中心，從AI、半導體、生醫到能源與人文社會等領域都有亮眼成果，進一步拓展臺灣高教在全球舞台上的能見度。

玉山學者計畫展現了臺灣高教積極延攬國際人才的政策決心，更透過受聘的國際學者參與國際高峰論壇，搭起臺灣各大學與海外研究機構的合作橋樑。同時，由於多數學者本身具備國際教學經驗，在全英語授課（EMI）與雙語課程的推動上也能立即投入，實質改善EMI教學環境，促進教育國際化。

在青年人才的培育方面，玉山青年學者亦展現出色的成果。多位受聘者已建立成熟研究團隊，並

在獲獎與升等上表現突出。目前累計已有約30人次獲得國家科學及技術委員會的吳大猷先生紀念獎、傑出研究獎、未來科技獎、國家創新獎以及愛因斯坦與哥倫布等指標性計畫核定，約占玉山青年學者的16%。以矽谷的新創公司而言，10%的科研人才成功率已屬不易，可見玉山學者計畫確實為國內青年學者的發展與留才帶來相當的助益。

主要挑戰與待改進方向

作為教育部的指標計畫，玉山學者計畫也額外倍受國會與媒體關注，計畫推出即被賦予相當高的期待，希望能夠很快地看到成果。但是若太強調短期成效，其實並不利於長期的學術發展與人才培育。以玉山學者為例，部分具高度國際聲望的資深學者因在海外仍有任務，無法長期配合待在臺灣，因此學校會採取每年至少三個月的短期交流方式聘任，讓這些學者能與國內學界保持合作。外界對短期交流經常抱持誤解，對於學者產生「來一下就走」的印象，卻忽略了國際學者在國外期間，仍然與臺灣的學術界遠距保持專業連結，並增強國際化的量能。外界也必須理解，任何成果產出都需要長期的累積與發酵。

此外，玉山學者計畫在國際間的宣傳度仍有限，需仰賴既有人員親自到國外宣傳；因此，也需要各校更積極地參與國際學會、人才博覽會等活動，加強對外宣傳，提升整體計畫能見度並吸引更多優秀人才。

另一項挑戰則來自審查制度本身，學者提出的計畫書需要經過嚴格的外部審查，而審查委員來自不同領域，對評選標準不易形成共識，偶爾也會出現遺珠之憾。尤其在玉山青年學者的案件中，部分委員審查時以國內的薪資與人才條件作為對照。然而，國際攬才策略必須反映全球人才市場的現實：若臺灣無法提供足夠具競爭力的待

遇，優秀的國際學者就會被其他國家吸引走。過去常見的「三級三審」制度，也使得國內聘任流程相對僵化，令大學在全球搶才戰中失去先機，最終失去的是國家發展機會。因此，教育部特別強調要提供具有國際競爭力的待遇，並修訂三級三審的遴選制度，讓攬才更有彈性。未來在遴選過程中，審查委員如何調整心態、凝聚共識，也將是持續努力的方向。

最後，許多跨國研究合作在計畫期間確實展現成果，但若計畫期滿後缺乏後續經費與制度支援，先前累積的跨國合作網絡便難以深化；行政流程、家庭安置或研究資源不足，也可能導致部分外籍學者未續聘。玉山學者計畫的下一步，不僅在於持續引進優秀學者，更需建立兼顧研究環境、行政便利與生活友善的完整支持系統。

借重玉山學者經驗 提升國內高教環境

玉山學者計畫的宗旨之一，是希望藉由引進世界級學者，帶動國內高教環境的升級與轉型。我自己在美國的西北大學（Northwestern University）任教二十多年後選擇返臺，也是出於希望回饋臺灣高等教育的使命感。我相信，許多加入玉山學者計畫的國際頂尖學者，也懷抱著同樣的初心——希望以自身的專業與國際視野，為臺灣的學術環境帶來新的能量。如何善用國際優秀人才的專長，提升整體高教品質與學術研究能量，牽涉的層面相當廣泛。我認為，可以從四個面向來探討：教學與研究、人才培育、國際化與制度改革，以及政策與資源配套。

● **教學與研究：**可善用玉山學者的強項，協助設計EMI課程、帶動跨領域研究團隊、安排研究設計與論文寫作工作坊等，將國際經驗與研究方法傳授給年輕學者。甚至，若能推動成立全國性的「玉山學者俱樂部」，並讓各校成立分會，不



▲玉山學者計畫與高教國際化發展。

僅能增進玉山學者之間的跨校、跨域交流，也有助於累積品牌知名度，使「臺灣玉山學者」成為具國際知名度的學術標誌。

- **人才培育：**可考慮建立「玉山導師制度」，鼓勵玉山學者擔任導師，為年輕學者提供一對一的研究諮詢與指導。同時，也能以玉山學者為核心組成研究團隊，帶領在地學生參與國際合作計畫；政府若能提供配套的研究助理補助，更能支持團隊的長期發展。除此之外，學校也需及早規劃計畫期滿後的傳承機制，例如建立「玉山學者接棒制度」，使學術能量得以在十年期程之外延續深化。

- **國際化與制度改革：**可借助玉山學者的國際人脈與視野，拓展跨國合作網絡，促成校際聯盟、共同研究計畫與雙聯學位等多元合作形式；若能定期舉辦「玉山學者國際論壇」，分享最新的研究趨勢與合作經驗，更有助於臺灣學界掌握國際前瞻動向。另一方面，玉山學者熟悉國外的學術治理與研究評鑑機制，可提供具體建議以優化國內過度繁瑣的行政流程，並協助導入更具彈性的研究績效評估制度，例如重視研究影響力而非僅以論文數量為主要指標。同時，若能參考玉山學者的實際回饋，改善外籍學者在臺灣面臨的語言、行政與生活障礙，包括簽證流程、醫療與住宿協助、家屬（配偶、子女）教育支持等，營造

友善的工作與生活環境，將大幅提升留任誘因。

- **政策與資源配套：**政府與學校若能同步推動更完整的支持機制，玉山學者計畫的影響力方得以長期累積。教育部可以設置「玉山學者經驗共享平台」，透過建立資料庫或舉辦年會，彙整玉山學者研究成果、教學方法與政策建議，讓各校能據以參考，並逐步發展成具有政策建議功能的「玉山學者智庫」。同時，各大學也應思考如何延伸玉山學者的影響力，發展屬於自己的「玉山後續方案」，例如青年研究學者制度、產學共創平台等，建立並形成持續性的成長機制。

延伸效益：帶動跨國合作與人才循環 樹立學術典範

玉山學者計畫推動以來，已展現具體的影響力，帶動跨國學術合作與人才循環。例如，興大延攬來自瑞士蘇黎世聯邦理工學院分子植物生物學研究所（Institute of Molecular Plant Biology at Swiss Federal Institute of Technology in Zurich, ETH Zurich, Switzerland）的Wilhelm Gruissem教授加入短期交流計畫，進而連結興大、日內瓦大學（University of Geneva）與蘇黎世聯邦理工學院（ETH Zurich），建立跨國植物生技研究團隊，讓臺灣透過食糧科技成為推動永續發展的重要場域。



▲國立教育廣播電臺節目主持人李大華專訪（右）高教評鑑中心董事長李德財（左）。（國立教育廣播電臺提供）

理論宇宙學專家Daniel Baumann教授在短期聘任期間連結臺大、阿姆斯特丹大學（University of Amsterdam）與哈佛大學（Harvard University），推動跨國研究計畫；計畫期間，其本身的研究發展也有所斬獲，於2023年和2024年分別獲得德國宏博研究獎（Humboldt Research Award）與美國天文學會查姆布利斯獎（Chambliss Astronomical Writing Award），並於2024年正式轉任臺大梁次震宇宙學與粒子天文物理學研究中心專任講座教授。

來自分子生物醫學領域、曾任法國科學院（Académie des Sciences）院士的Jean-Marc Egly教授亦因玉山學者計畫與臺大團隊展開合作。今（2025）年，臺大成立「先進生醫研究中心」，Egly教授成為該中心重要的一員；更獲得企業挹注研究經費進行補助期滿後續研究，形成實質的長期影響。

其他令人印象深刻的例子還包括美國加州大學聖地牙哥分校（University of California San Diego）工學院前副院長杜武青教授將自身的玉山學者薪資捐回學校，協助興大成立跨國研究中心ENABLE Center；東京工業大學退休教授岩井洋將整套研究設備移至臺灣陽明交大；北森武彥教授促成清大與日本知名化工公司Daicel Corporation進行國際產學研究合作計畫等。

綜觀這些經驗，皆凸顯玉山學者計畫的核心價值，不僅在於提升各校的国际學術聲譽或增加國際論文產出，更是讓臺灣師生能近距離接觸到世界級大師典範，從而在學術觀念與研究文化上產生深層的改變。部分玉山學者雖以短期形式來臺，但其後續效應深遠，從研究設備的移轉、國際產學的合作、跨國研究團隊的成立到人才的長期留任，都已在校形成具體成果。因此，我認為在個別計畫結束後，仍可將「玉山學者」的頭銜延續，讓學者在國際場合持續代表臺灣，擴散整體計畫的長期效應與影響力。同時，若能以「玉山學者俱樂部」為核心，整合跨校資源與經驗，將能保存並持續擴大計畫的成果，成為支撐臺灣高教國際化的重要制度基石。

結語：持續完善制度 深化長期影響

整體而言，玉山學者計畫執行至今，在吸引國際人才、培育青年學者與提升研究能量三方面已獲至相當成效，許多短期來臺的學者也透過後續合作、人才交流與國際網絡串聯，創造超越計畫期間的深層影響。然而，要讓人才長期扎根，仍需持續檢視國際學者的薪資制度、改善延聘與審查流程、完善跨校合作平台，並營造更友善、能支持發展長期研究的學術環境，才能讓計畫成果真正轉化為臺灣高教的持續競爭力，並在國際舞台上擴大整體能見度。

如欲了解更多專訪內容，請至國立教育廣播電臺「教育開講：玉山學者計畫與高教國際化發展」節目收聽。



如欲了解更多專訪內容，請至國立教育廣播電臺「教育開講：玉山學者計畫與高教國際化發展」節目收聽。