

國立東華大學環境暨海洋學院
院長候選人資料表

姓名 身分證字號	性別	出生年月日	聯絡電話
戴興盛	男		
通訊處			
E-mail	hstai@gms.ndhu.edu.tw		

一、個人基本資料

現職	機關學校名稱	職稱	到職年月	教授證書字號及起資年月
	國立東華大學自然 資源與環境學系	教授	92 年 8 月	教字第 141639 號 105 年 8 月
大學以上學歷	學 校 名 稱	院系所	學位名稱	領受學位年月
	國立臺灣大學	管理學院 工商管理學系	學士	78 年 6 月
	德國海德堡大學	經濟學院	碩士	84 年 6 月
	德國海德堡大學	經濟學院	博士	91 年 7 月
主要經歷	機關學校名稱	職稱	專(兼)任	起訖年月
	國立花蓮教育大學	助理教授	專任	92/8-97/1
	國立花蓮教育大學	副教授	專任	97/2-97/7
	國立東華大學	副教授	專任	97/8-105/7
	國立東華大學	教授	專任	105/8-

註：請檢附最高學歷證書、教授證書影本。

候選人簽章：戴卓威 日期： 114 年 4 月 15 日

二、著作、作品或專利目錄

期刊論文

1. Chia-Ling Shen, Hsing-Sheng Tai (2024, Oct). National goal, local resistance: How institutional gaps hinder local renewable energy development in Taiwan. *Energy for Sustainable Development*, 83 (2024) 101586. (SCIE). NSTC 112-2621-M-259-011. 本人為通訊作者。
2. Bettina Bluemling, Hsing-Sheng Tai, Hyun Choe (2021, Feb). Boundaries, limits, landscapes and flows: An analytical framework for boundaries in natural resource management. *Journal of Environmental Management*, 285, 1-8. (SCI). MOST 106-2621-M-259-001.
3. Chia-Ling Shen, Hsing-Sheng Tai (2021, Jan). Values Matter: The Role of Key Nodes of Social Networks in an Environmental Governance Case from Taiwan. *Environmental Management*, 67(2), 251-262. (SCI). MOST 107-2621-M-259-001.
4. Hsing-Sheng Tai (2020, Sep). Resilience for Whom? A Case Study of Taiwan Indigenous People's Struggle in the Pursuit of Social-Ecological Resilience. *Sustainability*, 12, 7472. (SSCI). MOST 107-2621-M-259-001. 本人為第一作者、通訊作者。
5. Kenrick W. Williams, Hsing-Sheng Tai (2016, Mar). Changing with the times? Indigenous Q'eqchi Maya responses to disturbances in the Sarstoon Temash social-ecological system, Belize. *Taiwan Journal of Indigenous Studies*, 9(1): 59-103. MOST 104-2621-M-259-004. 本人為通訊作者。
6. Kenrick W. Williams, Hsing-Sheng Tai (2016, Jan). A Multi-Tier Social-Ecological System Analysis of Protected Areas Co-Management in Belize. *Sustainability*, 8, 104. (SSCI). MOST 103-2621-M-259-001. 本人為通訊作者。
7. Hsing-Sheng Tai, Hyun Choe (2015, Dec). Commons research in Taiwan: retrospect and prospect. *The Korean Journal of Environmental Sociology*, 19(2):7-36. MOST 102-2811-H-259-004. 本人為第一作者。
8. Hsing-Sheng Tai (2015, Jan). Cross-Scale and Cross-Level Dynamics: Governance and Capacity for Resilience in a Social-Ecological System in Taiwan. *Sustainability*, 7, 2045-2065. (SSCI). MOST 102-2621-M-259-001. 本人為第一作者、通訊作者。
9. Hsing-Sheng Tai (2007, Jul). Development through Conservation: An Institutional Analysis of Indigenous Community-based Conservation in Taiwan. *World Development*, 35(7):1186-1203. (SSCI). NSTC 93-2415-H-026-001.
10. 呂翊齊，戴興盛，陳毅峰，張惠東（2023 年 08 月）。調適、批判與拼裝：從三種環境治理的視野重新檢視臺灣原住民族狩獵自主管理政策。**地理學報**，105, 1-36。（TSSCI）。國科會：108-2420-H-259-006-MY2。
11. 謝慧霆，戴興盛（2023 年 06 月）。綠島珊瑚礁社會生態系統治理：尺度錯置與其影響。**農業經濟叢刊**，29(1), 1-44。中央研究院：AS-TP-108-LM14。本人為通訊作者。
12. 沈嘉玲，戴興盛（2022 年 12 月）。地方政府於地面型太陽光電治理之角色探討。**臺灣能源期刊**，9(4), 347-379。國科會：110-2621-M-259-004。本人為通訊作者。
13. 呂翊齊，裴家騏，戴興盛（2022 年 06 月）。原住民族狩獵自主管理機制的架構與展望。**台灣原住民族研究**，15(1), 1-42。

14. 呂翊齊，戴興盛（2021年06月）。移居部落的獵場空間與狩獵自主治理：太魯閣族木瓜溪流域部落近年之進展。**台灣原住民族研究**，14(1), 35-87。科技部：108-2420-H-259-006-MY2。本人為通訊作者。
15. 沈嘉玲，戴興盛（2021年02月）。宜蘭縣農舍管制：多元利害關係人網絡互動與分析。**東台灣研究**，28, 3-36。
16. 戴興盛（2019年12月）。反思高等教育的社會實踐：台社論壇回應文。**台灣社會研究季刊**，114期(12月號):275-281。（TSSCI）。科技部：106-2420-H-259-001-HS2。本人為第一作者、通訊作者。
17. 戴興盛，呂翊齊（2019年05月）。國家自然資源管理體制下的再共有化：臺灣野生動物共管制度的興起與最新趨勢。**地方史與地方文化**，22(1),33-54。科技部：106-2420-H-259-025。本人為第一作者、通訊作者。
18. 黃長興、戴興盛（2016年06月）。國家公園對原住民族之衝擊：太魯閣國家公園內太魯閣族狩獵之實證研究。**台灣原住民研究論叢**，19:179-210。科技部：99-2410-H-259-058-MY2。本人為通訊作者。
19. 康文尚、戴興盛（2015年10月）。我國二階段環評規範邏輯與環保署環評審查實務運作。**中興工程**，129,67-78。
20. 康文尚、戴興盛（2014年03月）。加拿大政府與原住民族簽訂土地權回復協定與自治協定之實踐經驗。**台灣原住民族研究季刊**，7(1):127-158。科技部：101-2410-H-259-072-MY2。本人為通訊作者。
21. 戴興盛、康文尚、郭靜雯（2013年06月）。台灣環評制度設計與執行爭議：反思美麗灣案。**國家發展研究**，12(2):133-178。本人為第一作者、通訊作者。
22. 戴興盛*、莊武龍、林祥偉（2011年12月）。國家野生動物保育體制、社經變遷與原住民狩獵：制度互動之太魯閣族實證分析。**台灣政治學刊**，15(2)期，P.3-P.66。（TSSCI）。國科會：99-2410-H-259-058-MY2。本人為第一作者、通訊作者。
23. 戴興盛*、莊武龍、林祥偉（2011年08月）。原住民於何處狩獵？東台灣太魯閣族某村落之實證研究。**地理學報**，62期，P.49-P.72。（TSSCI）。國科會：98-2410-H-259-050。本人為第一作者、通訊作者。
24. 莊武龍，戴興盛*（2009年08月）。誘因排擠與社區保育集體行動：台灣東部兩個案例之比較研究。**地理學報**，56: 17-38。（TSSCI）。國科會：96-2415-H-259-007-SS2。本人為通訊作者。
25. 戴興盛（2007年09月）。反思經濟誘因、自然保育與集體行動。**環境教育研究**，5(1):1-39。（中華民國期刊論文索引）。國科會：94-2415-H-026-002。
26. 戴興盛*，謝妙勤（2007年06月）。保育為先：苗栗縣後龍溪區域性河川保育之集體行動與制度分析。**地理學報**，48:67-86。（TSSCI）。國科會：94-2415-H-026-003-002。

專書論文

1. 戴興盛、鄧湘漪、謝若蘭、謝柏宇、賴富庭、程廷(Apyang Imiq)、吳勁毅、要之璘、鍾文觀(Sifo Lakaw)、張滌之、莊慕華（2018年12月）。東臺灣的真實烏托邦實踐：人創計畫、社會賦權與參與式治理。**《新實踐與地方社會》人文創新與社會實踐系列叢書**。台北市：巨流圖書。科技部：106-2420-H-259-001-HS2。

三、學術獎勵及榮譽事項

1. 擔任國科會自然處永續學門複審委員(111-113 年度)。
2. 112 學年度獲得延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵
3. 111 學年度獲得延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵
4. 110 學年度獲得延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵

四、具有學術行政經驗之概述及推動本院未來學術行政之構想

一、學術行政經驗與整體院務願景

本人於進入國立東華大學(含合校前之國立花蓮教育大學)服務後，先後歷任之學術行政經驗如下，包括擔任社會發展學系系主任，並於合校之後，擔任合校初期三年半之副學務長職務，協助學務長綜理合校初期之兩校區學務整合工作。近年之學術行政工作主要集中於國科會大型研究專案之籌畫、推動與專案管理，包括國科會永續學門臺灣永續轉型實踐網絡計畫(109 年起)，國科會中綱計畫淨零科技社會科學專案(111 年起)，目前同時擔任國科會淨零科技方案推動小組人文社會領域召集人(113 年起)。

關於環境暨海洋學院的未來，以及推動環海院未來學術行政之構想，綜論如下。環海院前身環境學院，乃起源於合校之時，整合兩校區各院系所環境研究相關師資所成立，並於近年與前海洋科學學院合併成立環境暨海洋學院。在此背景下，環海院成為我國少見的跨自然科學與人文社會、以及跨陸域與海洋研究的環境研究與教學機構，具備當代強調跨領域研究之優勢與特色，應持續深化此優勢特色。

另一方面，由於本院整體師資規模較小，在此背景下投入廣泛的永續議題教學、研究與社會服務，包括現行之生態保育組、地球科學組、環境政策與城鄉規劃組、環境教育與生態旅遊組、以及海洋生物研究所，導致在每一領域均僅能投入有限人力與研究資源，而無法獲致在我國層次上最優異之地位，也導致學生與家長對於院系主要教學研究重點、以及日後可能就業方向之困惑。同時，整體院系師資年齡結構以五十至六十五歲之教師為主力，隨著現任絕大多數教師將在十年內退休，全球乃至我國之環境議題挑戰又與日俱增，環海院在未來勢必需要進行結構性變革，以因應內外環境變遷之巨大挑戰。在此背景下，本人提出以下推動環海院未來學術行政之細部構想。

二、學術研究定位

綜觀全球乃至我國主要環境永續議題，影響層面最重大且挑戰度最大者，應屬溫室氣體排放所導致之氣候危機、以及其所衍生之人類社會淨零轉型議題，永續科學界也咸認上述議題是典型的需要跨領域整合之難解議題。環海院作為我國少見的跨領域學術機構，已經具備良好的利基，可以在既有的基礎上成為我國解決氣候危機挑戰的主要研究機構之一。

具體而言，本人規劃在未來透過全院教師與學生的密集參與，型塑研究群，將主要研究方向逐步聚焦於 IPCC 三個工作組之任務範疇，包括：(1)氣候變遷的科學基礎；(2)調適；(3)減緩。在上述方向下，鼓勵院內教師加入院內之研究中心，並鼓勵資深教師帶領教師強化既有研究群、或成立新的跨領域研究團隊。亦即，鼓勵教師適度降低個人型研究計畫比重，並提高投入整合型研究團隊之程度。

本院近年投入我國各項大型研究計畫卓然有成，已經形成數個整合型、跨院、跨校研究團隊。未來可以在既有研究中心與團隊基礎之上，透過與國內外學者團隊的加強連結、新進教師的加入、以及增加博士後研究人員之方式，持續強化本院在跨領域永續議題在我國所具有的先導地位。

三、課程結構與教學定位

環海院目前之課程結構，主要源自於合校初期教師依據自身學術專長，分別提供授課科目所建構而成，在建院近二十年之際，已有需進行結構性思考之必要，使學生能獲得因應最新地球環境永續危機挑戰所需之前沿知識基礎。

承上述學術研究定位之構想，未來課程結構應逐步朝向(1)氣候變遷的科學基礎、(2)調適、(3)減緩等三大方向調整個別科目名稱及授課內涵。在上述定位下，期能使本院學生成為我國乃至國際解決氣候危機、以及其所衍生之各類永續議題挑戰的跨領域人才，引導學生建立清晰之專業與職涯願景。

除課程結構調整之外，對學生課業之要求與輔導，亦需要強化。本人建議，應加強輔導學生將修習科目聚焦於院系定位下所需之核心專業能力，並在院系核心課程強化課業強度與對學生之要求，以建立學生優良之核心專業能力。上述建議，均適用於院系之各類學程，含國際學程。

上述具明確、聚焦訓練目標的課程結構重整，可以簡化課程主要架構與學程、科目數，並協助教師可以適度降低教學負荷，使教師可以將心力專注於本院研究教學定位範疇內的核心任

務，並在此領域內達到國內及國際一流的水準。

四、招生

本院在大學部招生部分，歷年來透過舉辦高中教師永續研習營、建立高中教師網絡、至各高中演講等措施，已經有優良之基礎。未來將持續追蹤分析本院學生的主要來源學校，加強上述措施，並由招生任務小組教師群共同執行。鑒於我國乃至全球綠領人才的需求急速增加，本院的招生可強調此一需求，持續強化使學生、家長掌握上述趨勢。

在碩士班招生之本國籍學生部分，同樣需要分析本院學生的主要來源學校，接續透過教師至他校的演講、交流，使他校學生進一步親身認識本院教師，進而提高至本院就讀的意願。在國際生部分，本院近年主要來源學生為東南亞與非洲國家，未來可透過院系研究與課程明確的定位，吸引對氣候變遷相關永續議題有興趣之各國學生，以突破目前學生來源的區域集中現象。

五、整合陸域與海洋的教學研究

環海院擁有我國少見的陸域與海洋課程與研究基礎，由於前身環境學院與海洋學院的整合尚在初期，也受限於地理區位，目前兩院區的教學尚分開進行，然在資訊科技進展趨勢下，本項挑戰有機會逐步找到解決方案，並透過短期密集移地課程的方式，使東華、屏東兩院區的學生有更大的機會互相修習兩院區課程。鑒於在氣候危機下，地球系統中的海洋與陸地系統交互作用乃重要議題，本院應善用既有跨領域優勢提供學生更具整合性之課程架構，並應鼓勵教師成立整合陸域與海洋研究之研究群。

六、師資結構調整

環海院在未來十年，將迎來大幅之現任教師退休潮，需要提早因應。未來新進教師之聘任，將依據上述學術研究、課程結構與教學之定位作為準則，廣徵有學術研究與教學熱誠之學術專家。

為使新進教師能熱誠投入環海院的核心研究與教學任務，本人建議未來之教師徵選工作，應強化徵選過程與進入學校後之團隊合作。關於徵選過程，除行政所要求程序外，應透過非正式方式(如個別或團體餐敘、多位教師深談)，使可能新進教師與現任教師間有更深之互動與理解，並利本院甄選出適合本院教學研究定位之熱誠教師。

在新進教師進入教學研究崗位後，應獲得適當之引導，鼓勵、輔導其加入院內之教學研究

群或跨院、跨校、跨國之研究團隊，避免落入教師個人獨立作業之傳統窠臼作法，以利其學術與教學工作可以在大型研究群與大型整合計劃的支持下順利成長。

七、社會服務與社會影響力

環海院建院以來，具有非常積極之社會服務傳統，眾多師生長期投入各類永續議題之社會實踐，使本院擁有重要之社會影響力。展望未來，本院應持續深化此一優良傳統。具體的作法是，透過跨領域研究群的整合研究，鼓勵師生強化連結從知識到行動、以及投入以證據為基礎的公共治理。換言之，在大學社會責任領域，環海院應建立以知識、研究為基礎之社會服務核心精神。

八、營造師生跨領域對話環境

正式學習活動之外的非正式對話，對於教師與學生之成長至為關鍵，然我國大學校園中，除正式授課與導生活動之外，教師之間與師生間通常缺乏適合之跨領域日常對話環境。為改善此狀況，本院實擁有絕佳之物理空間環境，例如本院生態及永續科學跨領域研究中心、以及院內各處之公共空間。然而建立此對話環境之關鍵還在於教師之持續投入，因此本人建議可以將此作為重點變革事項，邀請有意願的教師長期投入，並由院系支持所需行政、人力與經費。

九、深化與校內各院之合作

本院長期以來與原住民族學院有密切之合作關係，共同創設人文與環境國際學程，並共同投入原住民族與自然資源治理議題之研究與社會實踐。近年透過國科會長期社會生態研究花蓮站及各永續學門計畫，與人文社會學院、理工學院開始建立跨院研究合作。鑒於氣候變遷相關永續議題乃是跨領域之複雜難解議題，因此本院未來應透過大型研究計畫、跨院課程合作等方式，積極與校內各院建立更密切之合作。

十、協助東華大學成為我國第一個淨零大學

國立東華大學在多年的努力之下，業已成為我國永續大學的領先標竿學校之一。展望未來，為深化東華作為高等教育乃至全社會永續標竿的特色，或許可以考慮設定一目標，成為我國第一個達到淨零目標之大學。若此願景可以成為全校共識，環海院的專業將是核心基礎之一，可以在各院合作的基礎之上，襄助學校順利達成目標，建立本校在解決氣候變遷永續議題的領導

性地位。

十一、教師共同投入的院系學術行政

本人上述之各類學術行政構想，其落實無法僅透過院系行政主管之投入，而是需要全體教師的共同投入。實際的推動作法是，未來將針對主要變革議題，設置任務小組，由志願教師認領並帶領各類議題的討論，形成廣泛的共識之後，提交院系會議將之制度化，並透過任務小組教師群持續落實、精進細部措施，如此可以廣納所有教師之多元專業與觀點，使院系行政分權化，提升教師之行政參與度，並培養未來承接院系行政之人才。

具體而言，本院應優先設置課程任務小組以及招生任務小組，其他可能之重要議題事項及相應之任務小組，則透過廣徵教師之建議成立，並尊重教師專長與意願邀請教師共同投入。

五、推薦人名單（請列舉最少 5 位推薦人）

	服務單位/ 職稱	姓名	連絡方式 (電話/電子郵箱)	專長、領域
1				
2				
3				
4				

5