

## 一、目標、核心能力與課程

### (一) 現況描述與特色

#### 【共同部分】

該系創立於 89 年，初期僅設立學士班，分為財務管理與金融 2 組，隨後陸續成立進修學士班、碩士班及碩士在職專班，並於 99 學年度整併風險管理學系與物業管理學系，增設不動產與風險管理組—不動產管理學程與不動產與風險管理組—風險管理學程。除此之外，碩士在職專班改隸商學院，並由該院負責招生與統整各項事務的推動。

#### 【學士班部分】

該系學士班的教育目標依分組有所不同，財務管理組為培育具有倫理、團隊精神及國際觀之財務管理專業人才；金融組為培育具有倫理、團隊精神及國際觀之金融專業人才；不動產與風險管理組—不動產管理學程為培育具有倫理、團隊精神及國際觀之不動產管理專業人才；不動產與風險管理組—風險管理學程為培育具有倫理、團隊精神及國際觀之風險管理專業人才。該系依據校院的教育目標與核心能力，規劃「傳授專業能力」、「充實就業基礎能力」、「教導職場應變能力」、「培養倫理與人際能力」及「厚植人文與關懷能力」等 5 項核心能力，輔以專業教學、證照門檻、語文檢定、服務學習課程、多元通識課程及專題講座等課程或要求，做為培育學生核心能力的機制。其中，為達成「培養倫理與人際能力」的核心能力，開設「財務金融倫理」必修課程，依三大教學領域分開講授，以強化學生的職場倫理。

#### 【進修學士班部分】

該系進修學士班的教育目標為培育具有倫理、團隊及服務精神之財務金融基層實務人才，核心能力則與學士班相同，其培育方式亦未見有不同之處。

### 【碩士班部分】

該系碩士班的教育目標為培育具有倫理、團隊精神及國際觀之財務金融研究人才，其核心能力與學士班相同，養成方式亦未見不同之處。

### (二) 待改善事項

#### 【共同部分】

1. 該系已分別訂定各班制之教育目標，惟不同班制之核心能力卻相同，且未能與課程設計更緊密結合。
2. 該系班制多元，有關教育目標、核心能力與課程間的關聯性等宣導與溝通說明仍有改進空間。
3. 該系課程委員會設置辦法已明訂畢業生得列席會議，惟尚未正式邀請系友參與會議，並提供建言。

#### 【學士班部分】

1. 學士班之教育目標為培育具國際觀之財金專業人才，惟除 2 學分之外語通識必修課程及「財金英文導讀」和「國際財經英文」選修課程外，並無進一步強化外語能力的具體措施。

### (三) 建議事項

#### 【共同部分】

1. 宜於各班制的課程規劃中融入教育目標與核心能力之養成與培訓，並透過完整的分析模式協助每位學生成長，以達成各班制的教育目標。
2. 宜定期實施全員性宣導說明會，如系主任時間，以幫助學生充分了解各班制的教育目標與核心能力，並協助學生做就業準備。
3. 宜確實落實課程委員會的功能，邀請系友參與會議，並將其意見融入課程異動或修訂之參考，以強化學生的就業競爭力。

### 【學士班部分】

1. 宜考慮將「財金英文導讀」與「國際財經英文」列為必修課程，並提高目前 TOEIC 350 分的英文畢業門檻，以符應培育「具國際觀之財金專業人才」之教育目標。

## 二、教師、教學與支持系統

### (一) 現況描述與特色

#### 【共同部分】

該系有 23 位專任教師，包含 4 位教授、7 位副教授、11 位助理教授和 1 位講師，依其專長平均分屬於金融、財務管理及不動產與風險管理三大領域，以目前 727 人的學生規模，師資結構與生師比尚屬合理，提供學生多元財金專業學習的環境。

該系將教師定位為教學型教師（1 人）、職業輔導型教師（6 人）及研究型教師（16 人），研究型師資（約占 70%）是否與系所定位相符，值得斟酌；另，依據目前的學生結構，碩士生人數（14 人）占極少數，且學士班學生擬繼續升學者（101 學年度 6 人、100 學年度 9 人）亦屈指可數，教師之專長定位，宜逐步朝向學生實際需求而調整。

### (二) 待改善事項

#### 【共同部分】

1. 專任教師除了 1 位講師外，均有國內外大學的博士學位，惟大多數教師缺乏財金相關之專職實務經驗，且目前只有 2 位兼任教師（保險領域），實務相關之教學有待加強。
2. 該系遴聘多名來自財金領域之資深教授，擁有豐富的學術經驗，然未能充分利用此資源進行研究與教學傳承與合作。

3. 教師歸類成教學型、職業輔導型及研究型，其中部分研究型教師近三年並無或僅 1 篇學術期刊論文發表，卻被歸類為研究型教師，其學術研究歸類標準不夠明確。
4. 目前該系教師歸類為研究型師資占 70%，多以研究為導向，顯與學生以就業為主之需求有很大落差。
5. 該系學生畢業後多以就業為導向，惟該系教師鑑於每年至少發表 1 篇論文，且有 6 年未能升等不予續聘之壓力（教師聘任待遇服務辦法第 13 條）。目前已有 7 位教師因限期升等教授或副教授未通過，而申請以兼任專案經理或行政職務換取展延升等期限，反而加重教師負擔與研究壓力，更無法兼顧實務教學與就業輔導，不利於落實該系核心能力中「充實就業基礎能力」之培育工作。

### **（三）建議事項**

#### **【共同部分】**

1. 宜強化教師的實務經驗，並增聘具豐沛財金實務經驗的兼任教師，以充實課程的實務內涵。
2. 宜由資深教授經驗傳承教學經驗與共同研究，使該系教師在研究與教學上有更好的發展。
3. 宜檢討將教師分類之必要性，如因校方政策要求，仍要有具體衡量基準，以期名實相符。
4. 宜檢討教師發展定位，並參酌系教育目標與學生發展需求，以期教師專業發展能符合學生就業需求。
5. 宜檢討教師聘任待遇服務辦法之規定，期使教師不以研究升等為聘任的唯一考量，並逐步增加教師在職業輔導與教學型定位教師之比例，以減輕教師負擔與研究壓力。

### 三、學生、學習與支持系統

#### (一) 現況描述與特色

##### 【共同部分】

該系透過「營隊活動」的方式，讓高中職學生能在活潑、生動的活動或遊戲中前來學習，可讓辦理營隊的學士班學生提升其領導統御能力與向心力。

為加強學生的學習成效，該系透過桃竹苗區域教學資源中心計畫，聘請國立中央大學之教學助理和該系碩士生，開設補救教學課程，輔導學生的專業學習。

該校之學生學習預警制度，係由教師將期中考試成績不及格學生登錄於教務資訊系統中，藉此提醒學生哪些課程學習有待加強。此外，也將學習情況不佳之學生名單通知家長，並請各院系進行課程追蹤輔導。

學生學習成效的評量意見，首先是請教師就學生的基本素養與核心能力，反映合格與待加強的比率；另一方面則請學生就上述能力的學習成效，表達檢核分數。最後，再召開 2 次學習成效委員會議，提出改善建議。

自 99 學年度起，課程規劃中訂定畢業專題實習課程，每一學生須取得 3 學分之實習學分或專題學分始得畢業，有助提升學生就業能力的培育。

該系於 98 學年度新增「金融證照輔導」課程，輔導學生考取證照。在國際化能力方面，鼓勵學生參與日本早稻田大學的雙聯學制，略有成果。

該系 97 至 101 學年度，學士班畢業生 698 人、碩士班畢業生 52 人、進修學士班畢業生 94 人，總計 844 人。



### 【學士班部分】

該系學士班經教育部核定，自 103 學年度起取消學籍分組，採不分組招生。學士班強調證照考試，並設置金融證照輔導課程協助學生考照。

該系 101 與 102 學年度曾獲得勞動部補助推動就業學程計畫，也與業界進行產學合作，近幾年合作單位提供學生數十個實習機會，未來值得繼續推動。

該系部分畢業生選擇繼續升學，97 至 101 學年度，共有 40 人考取國內研究所、5 人出國留學，但與目前該系學生總人數相較，仍屬少數。

### 【進修學士班部分】

該系進修學士班成立於 91 年，生源乃透過商學院大一不分系招生，採理論與實務並重，鼓勵學生取得證照。

### 【碩士班部分】

為提升學生職場競爭力，該系規定碩士班學生須至少取得 1 張財金相關證照，並在學術研討會發表論文始得畢業，重視學生學習的品質。惟畢業生人數逐年下降，至 101 學年度，僅有 4 位畢業生，頗值注意與檢討。

## （二）待改善事項

### 【共同部分】

1. 該系的招生註冊率逐年下降，102 學年度的學士班註冊率為 84.38%，碩士班一年級僅 5 位學生註冊，且皆為該系學士班畢業生，進修學士班僅 20 多位學生報到。
2. 該系每學年度的學生休、退學人數超過 80 人，比例偏高。
3. 該系雖有「學生學習成效委員會」，並分別於 103 年 3 月 6 日與 4 月 23 日召開 2 次會議，惟其運作方式、資料蒐集與運用仍待加強，如學生學習成效檢核機制以問卷調查方式進

行，由學生或導師自行填答，其調查結果尚未能與基本素養及核心能力緊密連結。

### 【學士班部分】

1. 部分學生不了解該系畢業前須取得 3 張「專業證照」與英語檢定門檻之規定。
2. 該校規定修課人數 60 人以上之班級，由教務處配置 1 名經過教學資源中心選訓的碩士生擔任教學助理（TA），TA 之設置標準較為嚴格。

### 【碩士班部分】

1. 102 學年度共錄取 6 位碩士生，全數均由該系學士班考入，碩士班生源過於集中自己的學生，碩士班對外招生已產生隱憂，有礙碩士班永續發展。且碩士班課程最低開課人數為 5 人，而目前一、二年級學生人數皆僅有 5 人，不利於學生同儕學習。
2. 該系碩士班每年畢業人數不多，101 學年度僅剩 4 位學生畢業，目前各年級亦各僅 5 人在學，整體發展頗有隱憂。碩士班除鼓勵文章發表與提升研究品質外，又相當強調持續強化數理課程，對於招生幫助有限外，亦不利於核心能力的養成及就業競爭力。

## （三）建議事項

### 【共同部分】

1. 宜更積極推動多元的招生策略。例如，主動與高中職學校發展策略聯盟，辦理招生說明會、參觀、專題製作、小論文或個案比賽。
2. 宜加強教學品質保證的推動與相關輔導措施，以降低學生休、退學的情況。

3. 宜充分發揮「學生學習成效委員會」的功能，並定期召開會議討論，尤其是資料的蒐集方式與運用，宜透過個別課程的學習成效檢討其基本素養與核心能力，以提升教學品質與達成教育目標。

#### 【學士班部分】

1. 宜利用新生訓練、導生會議及課程規劃會議，加強宣導畢業前須取得 3 張「專業證照」與通過英語檢定的規定。
2. 宜考慮降低配置 TA 的課程修課人數，並隨著課程性質而更彈性地設置，以提升教學品質。

#### 【碩士班部分】

1. 宜檢討碩士班之發展定位與招生策略，爭取他校畢業生來系報考，以增加學生來源多元性並提高報到人數。
2. 宜就目前系所師資等資源，落實內部與外部循環機制進行整合評估，在該系之教學目標下，營造有助於招生與核心能力養成的條件，檢討碩士班的招生定位後，擬定未來的發展方向與特色。

### 四、研究、服務與支持系統

#### (一) 現況描述與特色

##### 【共同部分】

該系於 99 學年度整併風險管理學系與物業管理學系後，教師專長涵蓋財務管理、金融及不動產與風險管理，執行之研究計畫符合該系發展專業領域，近年來延聘資深教授與國外知名學者擔任講座，對於研究能量之提升有所助益。

該系已訂定教師研究獎勵辦法，並有限期升等與期刊發表要求，對於科技部（前國科會）計畫未通過者，可申請校內專題研究計畫補助，相關配套機制尚稱完整。



## (二) 待改善事項

### 【共同部分】

1. 研究計畫與論文發表總量尚可，但過於集中於少數退休轉任的資深教授與年輕學者。
2. 該系教師在爭取產學合作計畫方面，除了勞委會「證券交易就業學程計畫」之4位教師得到補助外，尚無顯著的成效。
3. 對於不符合限期升等之教師依規定轉任教學型教師或專案經理，恐會增加教師教學負荷，而無法實質提升研究能量。
4. 該系以「發展在地化」做為重要發展策略，惟研究論文與產學合作計畫，有關在地化連結之議題或項目，尚待提升。

## (三) 建議事項

### 【共同部分】

1. 宜由資深教授以薪傳方式，邀請研究產出待提升之教師共同參與研究計畫，逐步提升整體研究能量，並可藉此激發跨領域研究產出或整合型計畫。
2. 宜積極提升該系教師參與產學合作的數量與種類，並透過產學的合作，爭取學生到職場體驗的機會。
3. 對於未達研究要求或未能在限期升等之教師，宜有具體之輔導機制，如僅是將其改為教學型教師，調高基本授課時數至每學期16學分，更難以協助其提升研究能量。
4. 為落實「發展在地化」之策略，宜有明確配套措施或鼓勵機制，以與研究或產學服務相連結。

## 五、自我分析、改善與發展

### (一) 現況描述與特色

#### 【共同部分】

在自我改善機制部分，該系除設立各種委員會(如系務會議、課

程委員會、學生學習成效評量委員會等)，亦進行畢業生與雇主之意見調查，根據內部互動關係人、畢業生及企業雇主意見，進行核心能力之設計、課程規劃與設計、教師教學與學習評量等之檢討修訂。

此外，為取得教學與課程的改善意見，該系建置畢業生與雇主的聯繫管道，設立系友會與系友聯絡委員會，以增進該系與系友的交流。

## **(二) 待改善事項**

### **【共同部分】**

1. 在少子化衝擊與面臨對外招生競爭的環境下，該校對於教師限期升等與文章發表的要求，讓教師具有相當的研究壓力，恐引導教師過於重視研究而無法兼顧實務教學與學生就業輔導，不利該系永續發展。
2. 該系雖有系友會的設置，然缺乏系統的經營與管理，又因該系是整合各單位而成，較難以有效地經營系友的向心力並取得系友意見的回饋。

## **(三) 建議事項**

### **【共同部分】**

1. 面對招生競爭激烈的環境，該系宜評估內外部環境，與校方共同討論如何制訂有利穩定生源的策略，重新深入檢討該系課程規劃與就業輔導機制的關聯，並據此擬訂與執行有助於畢業生就業之輔導計畫。
2. 宜積極參與和提供資源協助系友會的經營，並取得畢業系友的資訊與建議，以落實該系之自我改善機制。

註：本報告書係經實地訪評小組、認可初審小組會議及認可審議委員會審議修正後定稿。