

一、校務治理與經營

(一) 現況描述與特色

1. 該校成立 60 週年，自我定位為「建構專業且完整、基礎與臨床研究並重、小而美的頂尖醫學大學」，並以「仁、慎、勤、廉」之校訓，培養具專業醫療且傑出之醫學人才，為臺灣最具規模中西醫學結合之專業學府。
2. 該校為達成自我定位訂有「2013 至 2017 年度中長程校務發展計畫」，以 8 大目標與 34 項執行策略，配合經費預算，透過校務發展委員會逐年追蹤檢討各衡量指標之達成情形，滾動修訂相關績效指標。
3. 該校創校迄今持續致力於中西醫學的整合，獲教育部深耕計畫補助成立「中醫藥研究中心」與「新藥開發研究中心」，並朝國際一流之研究中心邁進。
4. 該校為配合校務發展，已開始分期分區開發建置水湳校區，提供師生完善的教學、研究、產學及服務場域。
5. 該校在產學方面，致力整合中西醫學與生物科技研究，並以生技醫藥產業為主軸，增進學界與產業界合作，其中技轉金額由 104 年 1 仟 6 佰多萬元提升至 106 年 5 仟 4 佰多萬元，且專利技轉比率高。
6. 該校將善盡大學社會責任列為校務發展目標之一，現有多項作法，包括樂齡長照(長照人才打造計畫與中西醫整合長照)、安全守護(食藥安全與成癮防治)、地方創生與關懷及深耕中學與社區等。

(二) 待改善事項

1. 該校以頂尖研究中心推動全校重點研究項目，惟此機制對全校各學院研究的完整性、資源分配、新人才延攬及現有人才教研能量提升等，造成一定程度的影響。

2. 該校在臺灣中醫藥教學、研究及服務上被期待扮演領導角色，惟相較於學校推動西醫之規模與成就，中醫的發展仍有努力空間。
3. 該校各學術單位之職員數分布不均，造成部分職員工作負擔過重，且職員輪調機制有待改善。

(三) 建議事項

1. 各學院專業研究對學生專業養成為十分重要的元素，該校宜在財務穩健的基礎下，提升各學院研究資源的補助，以充實學校整體教研能量。
2. 宜藉由西醫教研能量與教育部深耕計畫補助之中醫藥研究中心，深化中西醫學整合，達成中西醫平衡發展，例如在研究方面發展實證中醫，在教學方面培養中醫師科學家，期能發展為世界一流之中醫藥大學。
3. 宜依各單位師生數比例分配合理職員人力，使工作量合理化，且在輪調工作時，設定轉換期與辦理職前訓練，有助於提升教學與服務品質。

二、校務資源與支持系統

(一) 現況描述與特色

1. 該校長期致力於提升教學、研究及醫療服務水準，重視學生專業能力、人文素養及國際視野的培育，另附設機構能提供資源挹注於學校中長程校務發展計畫之執行。
2. 該校現有臺中校區和北港分部，並設置「校園空間委員會」，負責校園營造之規劃，注重發展綠能智慧校園，設置各種教學實習空間，目前校地空間雖然狹小，但已有積極擴展新校區之長期規劃。
3. 該校設立中醫藥博物館，擔任中醫藥食教育與體驗館之角色，

對推廣中醫藥安全知識與建構良善中醫藥使用環境有正面意義。

4. 該校設有教師發展中心，提供教師適應環境、輔導評鑑、升等及諮詢等一連串服務，另針對教學評量後 5% 且未達 3.5 分之教師提供個別輔導機制，顯示在改善教師知能方面已有制度及實績。
5. 該校推動輔系、雙主修、跨領域學程及微學分等課程，提供學生多元與適性學習管道，並自 106 學年度起實施大一新生暑期先修線上課程，提高學生適應性。
6. 該校實施期初及期中預警制度，針對學習成效不佳的學生，有一對一課業輔導、「與學習有約」座談會及 TA hour 等方式，改善並提升學生學習成效；另藉由教學助理與榮譽學生制度，鼓勵優秀學生的學習與服務精神。

(二) 待改善事項

1. 該校雖訂有「教師彈性薪資實施辦法」，然整體彈薪金額與人數均有偏低之情形，且產學合作類、新進人員類及國際人才類之獎勵均逐年遞減，不利該校發展。
2. 該校針對教學評量不佳之教師輔導方面，相關輔導追蹤機制尚缺乏更詳細成效之分析。
3. 該校已建立「學院為單位」的課程架構，但對跨學院與跨領域學習尚缺整體規劃。

(三) 建議事項

1. 宜適度提高各類型彈性薪資額度及人數，並增加教師研究之資源投入，以提升教師教研能量並留住優秀教研人才。
2. 宜建立教學評量不佳教師之輔導成效追蹤分析，以落實教學品保。
3. 宜進一步規劃跨學院與跨領域學程，供學生選修，達成學生

多元發展，以培育高階人才。

三、辦學成效

(一) 現況描述與特色

1. 該校重視學生專業能力、人文素養及國際視野的培養，以學院為單位發展辦學特色，朝國際一流大學的目標前進，105至106年在全球性高等教育評鑑機構排名表現優異。
2. 該校總體學術表現逐年提升，產學鏈結亦日漸推展，因應學術發展趨勢，積極延攬優秀學者成立各種頂尖研究中心，推動全校重點研究項目，對提升該校學術聲譽頗有助益。
3. 該校積極推動國際化，支持學生進行國際交流、招收國際生、開設全英語教學與國際學程等措施，在國際接軌方面有長足之進展。
4. 該校透過結合科技的數位模擬教具設備，提供多元與創新的課程，且設有預警制度與國考輔導，有助於提升學生學習成效。
5. 該校北港分部學生住宿率接近百分之百，採書院學習模式，以建構全人教育為宗旨，從生活中潛移默化，達成陶養學生品格之目標。

(二) 待改善事項

1. 該校以中西醫學之整合為特色，但課程設計及院資源共享等面向，均未有明確之整合作為。
2. 該校積極開設各種學位學程，進行學系整併與增減，惟教學單位之快速異動未能充分獲得師生共識，部分教師被動配合，影響其參與和教學權益，並影響學生受教權與生涯發展規劃，有待加強溝通。
3. 該校積極延攬優秀學者成立各種頂尖研究中心，雖有利於開

拓創新之研究領域，惟資源之投入與校內院系之教研資源產生競合，且多數中心成員專注於研究，教學負擔輕，將產生教師研究能量與教學成果極化現象。

4. 該校 104 年起推動雙導師制度，透過「生涯導師」輔導學生選課與生涯規劃，「生活導師」關心學生生活與課業輔導，惟導師與學生互動頻率偏低，導師普遍未能充分掌握每位學生的狀況，且每兩年僅進行 1 次學生對「雙軌導師制度滿意度調查」，雙導師制度恐流於形式。

(三) 建議事項

1. 宜建立中醫學系、醫學系及相關待整合學術單位定期交流機制，針對課程開設、教學資源共享等議題進行檢討，定期向學校提出具體報告，爭取資源投入。
2. 宜就學位學程開設或學系調整，建立更透明之雙向溝通機制，讓校內師生充分參與，尊重教師參與意願及學生權益，以利師生凝聚共識，永續經營。
3. 頂尖研究中心宜與院系所發展目標相結合，教學與研究兼容並蓄，以凝聚教師與學生對學校之向心力。
4. 宜重新檢討與落實雙導師制度，並調整滿意度調查方式，以增加制度之可行性。

四、自我改善與永續發展

(一) 現況描述與特色

1. 該校透過校務諮詢委員會、校務發展委員會及校務會議，擬定並審議學校中長程校務發展計畫與執行策略，藉由校務與系所自我評鑑、各院特色（SOC）共識營、內部控制及內部稽核等，均依循 PDCA 品質保證循環機制，確保校務有效推動。

2. 該校訂有「中國醫藥大學自我評鑑實施辦法」，設置自我評鑑指導委員會與評鑑執行委員會，辦理各項自我評鑑工作。
3. 該校針對前次校務評鑑與系所評鑑結果，均能列入管考事項，提出檢討與改善措施，並納入校務發展計畫，定期追蹤改善成效。
4. 該校為編制內教師與職員工分別成立評審委員會執行甄審遴聘、升遷、成績考核及獎懲等作業，亦分別設立申訴評議委員會疏解糾紛。對於學生權益與救濟管道，訂有相關申訴辦法，以保障學生權益。
5. 該校 103 至 106 學年度學生人數微幅上升，未受到少子女化及環境的影響，實屬難得。
6. 該校附屬機構收益 103 至 105 學年度平均每年約 22.9 億元，學校組織章程明訂附屬機構每學年決算後盈餘至少提撥 5% 至 10%，運用於改善師資、充實設備及擴充該校基金，103 至 105 學年度平均每年提撥約 2.9 億元，有助於校務發展。

(二) 待改善事項

1. 該校在大學校院基本資料數據之產學計畫總經費中，將附屬醫院與學校合作之成效納入計算，難以呈現學校產學合作之成效。
2. 該校自 105 年循校內行政程序簽核成立勞資會議，惟至今尚未開議。
3. 依據該校約聘（僱）人員管理規則，約聘人員之各項管理比照該校專任人員辦理之，惟職員工評審委員會與職工申訴評議委員會均無約聘（僱）人員代表。
4. 該校內部稽核委員會就人事事項、財務事項、營運事項及關係人交易等進行事後查核，惟年度內部稽核計畫並未依風險評估指數訂定。

(三) 建議事項

1. 宜釐清歸屬於學校或附屬醫院之產學合作計畫數與經費，以明確盤點學校產學合作之執行成效。
2. 宜訂定勞資會議設置要點，並落實勞動基準法至少每 3 個月召開 1 次會議之規定，以符合規範並保障人員權益。
3. 有關約聘（僱）人員升遷、考核、獎懲及申訴等相關權益救濟委員會，宜有約聘（僱）人員代表參與。
4. 宜依風險評估指數訂定年度內部稽核計畫。

註：本報告書係經實地訪評小組及認可審議委員會審議修正後定稿。