

建構一個跨域・樂學的雙語大學—— 元智大學教學與學習資源特色

■ 整理／呂迺玲

元智大學教學卓越中心組長

／謝美蓉

元智大學秘書室專門委員

元智大學由遠東集團捐資興辦，自1989年創校迄今屆滿23年，辦學績效屢獲各類評鑑肯定。目前設有工程、資訊、管理、人文社會、電機通訊等5個學院及通識教學部，學生人數9千餘人，專任教師340人，職工人數218人，已逐漸發展成為一所完整、精緻的綜合型大學。

實踐Vision 20校務發展計畫

培育菁英人才

為貫徹「卓越、務實、宏觀、圓融」之教育理念，元智大學在創校之初即以學生為主體，規劃建立元智人才培育模式，並依各項理念內涵之時代性意義與應用適時修訂。

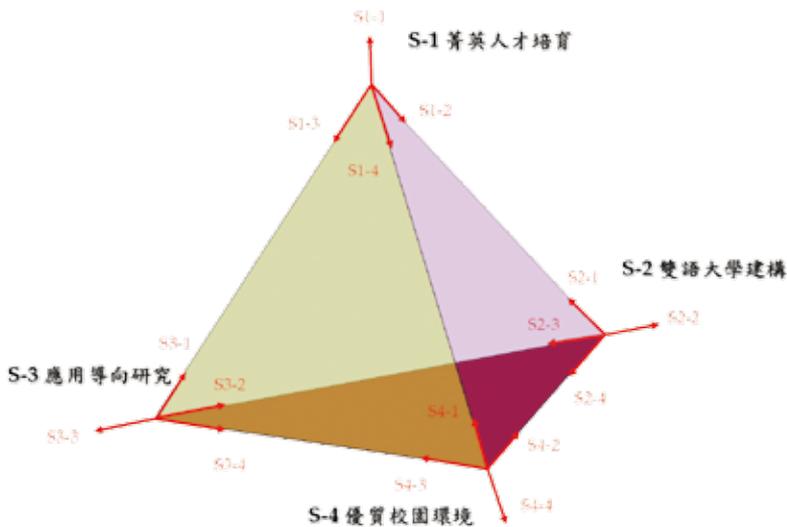
在元智邁入第20年（民國97年）之際，全校教職員生、校友、董事會及諮議委員等彙集智慧，透過30餘次會議討論，歷時一年提出「Vision 20 —— 迎雙十里程・立百年基業」白皮書，希望以「創新、前瞻」的精神，重新檢視過去，並提出元智大學未來20年的遠景，期奠定元智百年之基業。計畫主軸係以元智的教育理念為依歸，自我定位為「具國際聲望的雙語大學及應用導向研究型大學」，擁有創新、多元、和諧的校園

氛圍，提供高品質、國際化的教育。總目標以「菁英人才培育」、「雙語大學建構」、「應用導向研究」與「優質校園環境」等4個面向發展，透過10項總策略緊密結合，規劃完整。如圖一之四面體所示。

「Vision 20計畫」自此正式成為元智大學中長程校務發展規劃的核心主軸，所有全校性的校務發展計畫，如：邁向頂尖大學計畫、教學卓越計畫、教育部私校獎補助計畫等，都在此基礎之下展開。自98學年度起配合年度計畫預算編列，展開行動方案（action plan）之規劃與執行，100學年度共計展開73項具體行動方案。10項總策略中除了2項屬研究方面之策略訂定外，其餘多數皆與人才培育計畫有關。

基本素養與核心能力規劃完整

欲培育符合社會需求的人才，教育內涵設計為最重要的一環。元智依據教育理念、社會需求及雇主與校友意見調查，訂定學校教育目標，並以校教育目標為起點，展開院、系之教育目標；為具體落實元智人能力之培育，以校訂元智人能力為初始，發展院、系欲培育之學生能力，每一層級之目標能力必



- 總策略 1 建構重視倫理、多元、創新的人才培育特色 (S1-1)
- 總策略 2 精進全校雙語教學與學習 (S1-2, S2-1)
- 總策略 3 培養學生成為產業最愛人才 (S1-3, S3-1)
- 總策略 4 營造不斷創新、進步的學習型組織 (S1-4, S4-1)
- 總策略 5 擴大優秀外籍學生之招收與外籍教師之延攬 (S2-2)
- 總策略 6 深化國際學術交流與合作 (S2-3, S3-2)
- 總策略 7 建立完善之雙語大學校園環境 (S2-4, S4-2)
- 總策略 8 開展具元智特色之應用導向研究 (S3-3)
- 總策略 9 發展和產業與社會密切結合之研究環境 (S3-4, S4-3)
- 總策略 10 建置人文、永續的校園環境 (S4-4)

圖一 元智大學校務發展構面圖

須呼應承接上一層級所訂定之目標及能力，再據以規劃課程，同時建構全校能力課程地圖及查詢系統，讓教師及學生明晰教學方向；最後以校內的課程評鑑及校外的校友雇主評鑑檢驗教育成效與教育目標之相符程度，並回饋作為修正教育目標之參考，元智的課程及師資亦隨時代動態調整。

在分工方面，系所院強調專業能力之培養；而占畢業學分約1/4的通識教育，則致力於學生基本素養之奠定；課外教育則著重於學生軟能力之發展，以期綜合課內外教育，發展學生成為卓越、務實、宏觀、圓融的元智人。

表一為經過校務發展人才培育委員會討論訂定之元智人能力及態度10項。不僅從「卓越」、「務實」的角度培養學生安身的專業知識與技能，更從「宏觀」、「圓融」的面向啟發學生立命的根本信念及完整的人格，進而達成培育「社會與產業菁英的人才及終身樂學的世界公民」之教育使命。教育理念之實踐及元智人能力地圖詳如表一。

值得一提的是，元智在學生基本素養方面，不僅修習通識課程，並將經典五十、英文檢定、服務學習、體適能檢定列為畢業門

檻，其檢核標準及作法說明如下：

1.經典五十：元智大學部學生由大一至畢業前必須閱讀中外經典50點，經過口筆試檢測通過後才可取得相關點數。此項成績列為2學分之畢業門檻。

2.英文檢定：如前所述，每位大學部學生必須在畢業前通過英檢CEF語言能力參考指標B1級畢業門檻。

3.體適能檢測：除每位大一學生必須通過25公尺游泳檢測之外，大一至大三學生每學期還須通過一定時間的3,000公尺跑走測驗，若未通過則要連續修習加強輔導班，直到通過為止。

4.服務學習：學生大三前必須修滿18小時之服務課程，並參與18小時之服務活動。課程皆與專業相關，如藝設系學生赴桃園榮民之家為老人家畫肖像，或者會計系學生為里民提供報稅服務等。

除此之外，學生並可隨時透過學校自行開發的「基本素養與核心能力」資訊系統中的「能力雷達圖」，檢視自我專業及通識方面的能力達成程度，查詢待強化能力之相關課程內容，並可查詢經典五十、服務學習、英檢、體適能檢測及畢業學分等完成程度。透

過個人化的分析協助學生確立方向，激發學習動機。

打造國際化之雙語大學

為培養學生具備國際化能力，達成校務發展「雙語大學」之目標，元智大學於91學年起推動全校性專業課程英語教學，大學部學生必須修滿30學分的英語授課課程及通過英檢方能畢業，英語授課課程約占畢業學分的1/4。100學年度全校英語授課課程達35%，已累積邁向國際化雙語大學之基礎。透過教學卓越計畫奧援，學校特別以彈性薪資增聘特聘國際師資，輔以結構化英語授課課程規劃與課堂外之英語學習、長期與短期之海外學習、國際學術合作及友善的國際化校園氛圍，預計104學年度1/3的學生在學期間都

有機會出國研習，元智可望於10年內邁向雙語大學之目標。具體推動的特色方案如下：

● 擴大與落實英語授課

在課程方面，全校35%課程以英語授課，同時積極規劃全英語學程，為招收外籍學生奠下基礎；96學年起，管理學院推出學士英語專班，首屆招生人數30人，因廣受學生歡迎，98學年度擴增為60人，99學年度則增加至100人。100學年度第二學期起進一步推出英語授課推薦課程，根據前學年度學生回饋及系所主管的推薦，篩選適當課程做為外籍生選課之參考，使英語授課不僅著重「量」的提升，也同時兼顧「質」的要求。

英語授課既為發展雙語大學之基礎工作，為使大一新鮮人及早適應英語授課環境，98學年度起元智開辦「挑戰極限英語先修

表一 教育理念之實踐及元智人能力培育地圖

教育理念之應用	Vision20 人才培育策略	元智人核心能力	課內外教育及措施	檢核機制
卓越之知識創新	建構重視倫理、多元、創新的人才培育特色	專業能力	專業課程、通識教育	學分取得、雇主校友調查
		創新創意創業能力	跨領域課程學程、創意教育、競賽展演挑戰	獲獎專利著作、雇主校友調查
		道德判斷獨立思辨能力	經典教育、倫理實踐、反剽竊軟體檢視文章、辯論	經典五十口筆試及畢業門檻
務實之科技運用	培養學生成為產業與社會最愛人才	問題解決的能力	PBL教學、專業實習畢業製作等各系訂定必修實作課程、實作競賽	公開展演發表、雇主校友調查
		科技應用能力	資訊基礎課程、資訊題庫及教材、整合式數位學習環境	My-Resume資訊平台應用、雇主校友調查
		終身自學的能力	大一新生定向輔導、職涯探索、自學資源、讀書會、自我學習教材題庫、圖書資料查詢能力建立	新生定向輔導學習經驗調查、My-Resume建置情形、雇主校友調查
宏觀之國際發展	精進全校雙語教學與學習	雙語溝通表達能力	英語授課、海外實習、國際志工、經典教育、英語學伴、English Corner、Writing Clinic	全校英檢CEF B1級畢業門檻、雇主校友調查
		國際視野	全球在地化教育、海外專業實習、國際志工、展翅飛越國際交流、圓夢計畫	志工服務學習成效調查、雇主校友調查
圓融之內外和諧	營造不斷創新、進步的學習型組織	合作與領導能力	課外活動、小組研習、PBL教學、師友計畫	社團投入及學習成效調查、師友計畫學習成效調查、雇主校友調查
		公民責任	服務學習、國際志工	服務學習反思回饋系統及畢業門檻、志工服務學習成效調查

營」，98至100學年度參與新生比率從30%成長到100%，同時進行前後測比較，追蹤分析學生英文進步程度。

● 學生入學及畢業門檻

在畢業生英文程度方面，畢業前必須通過校外公認英檢測驗之規定行之有年，其畢業標準也逐年提高，如TOEIC通過標準從91學年度入學新生畢業前應達到420分，調整至97學年度入學新生畢業前必須達到550分。目前則採用英檢CEF語言能力參考指標B1級為標準。

在新生英文程度方面，98學年度起各系學生入學英文須達均標，以順利銜接大量的英語授課課程，因此，全校不論工程、管理或者人文社會科學的學生，都具備一定的英文程度，以期畢業就業時較他校同科系學生擁有更多的就業競爭力。

● 教師英語授課增能方案

在師資方面，元智自97學年度起聘任本國籍教師以英語面試；透過彈性薪資制度延聘國外優秀師資擔任特聘教授；對於英語授課課程錄影並提供一對一mentor指導；2008年起與澳洲新南威爾斯大學簽約，連續5年選送125名教師參加英語授課海外研習，以強化教師英語授課能力，2年來元智送出45名教師，共計有147門課以英語授課，成效堪稱顯著。由於深具特色與成效，此研習營今（101）年獲教育部列為教師培育方案，開放5至10個名額由教育部補助參與「全國大專校院專業課程英語授課教師澳洲暑期研習」計畫。

● 提供學生多元化國際進修機會

雙語大學除了學生語文能力的提升之外，更深層的意義為培養學生對國際文化的了解

與尊重，以及對國際趨勢的關懷與掌握，因此，元智大量增加學生國際交流經驗，以目前現有合作關係之國際與兩岸學校為基礎，深化國際及兩岸合作學校之實質交流，落實與國外大學及國際名師合作，提供學生高品質的學習課程及多元化的國際學習環境。合作內容包含：交換學生與教師、雙聯學制、至姐妹校修課、暑期進修研習、赴海外及兩岸企業實習、擔任國際志工、語言密集進修、國際學術文化參訪，期藉由正式學術交流協議書的簽訂，建立完善的交流制度，確保學生的學習品質。

● 雙語的國際化校園

「即看即學」的學習方法已在元智生根，自97學年度「雙語大學環境建置工作小組」成軍後，校園標示、網頁、法規、表單、海報、e-mail公告甚至餐廳菜單皆逐步雙語化，不僅建構對國際師生友善的雙語校園，也提供本地生隨處學習的機會。

全程輔導學生 提升學習風氣

● 大一新生定向輔導計畫

分為「認識環境資源」、「適應校園生活」、「成功快樂就學」三大方向，搭配各系的專業師資與輔導能量，建構為期一年的新生輔導課程，引導新鮮人迅速適應大學校園生活。

● 大二、大三學生參與YeSir師友計畫

元智於95學年度推出「YeSir師友計畫」，將學生學習環境拓展到校園以外，學習對象更擴大到校外各行各業菁英。期待透過校外業師（mentor）豐富的歷練與精彩人生，形成與元智導生（mentee）亦師亦友的關係，經由不同形式的活動及溝過程，讓學生獲

得更寬廣的視野，豐富其生命內涵，型塑元智學子專業以外的學養深度，培育他們成為未來的世界公民與活力領袖。這項計畫現已實施三屆，期程1年6個月，以大二及大三學生為主，研究生為輔，共計112位社會賢達擔任「業師」，帶領全校600餘位導生。

● 依據不同年級學生需求，推展學系導師制度

元智自95學年度開始，為強化學系輔導能量，創新於各系設置學系導師，其任務為規劃與執行專屬該系的職涯發展、學習輔導與服務學習工作，並策辦相關活動，除協助學系與學生事務資源接軌外，亦提供學生諮詢與轉介服務。

同時，學校也結合學系導師制度，針對大二學生實施「性格及就業網路測驗」，以增進學生對於自我性格及人際特質的了解，提供生涯規劃、職業選擇的參考，強化就業競爭力。大三學生則導入「大專校院就業職能診斷平台測驗」，從職業興趣、共同職能、專業職能等不同面向，協助學生深化對自我之了解，逐步強化相關職能。

● 強化學習軟硬體建置

1.於學生宿舍生活學習區設置「學習中心」：宿舍及各院設置讀書區，提供學生自修、研討、資料查詢、線上學習等功能，融合宿舍生活學習，打造學習氛圍。週一至週五晚間於學習中心安排微積分、普通物理、工程數學等基礎學科輔導助教，提供學習困難診斷服務，強化個人化輔導。

2.建置「樂學easy go」學習資源單一入口網站：提供英檢、經典、資訊題庫、討論區及影音圖書自我學習資源等。

3.推動學生自組讀書會：建置讀書會申請

發表平台，與圖書資源連結，鼓勵學生自組讀書會公開學習心得，透過圖書查詢系統，即可點閱該書過去曾經留下的讀者心得與評論。值得一提的是，因特別鼓勵閱讀經典及原文書，已有小組全程以英語討論發表心得，教科書外探索知識的讀書風氣正在元智校園內日漸擴散。

4.建置My-Resume系統：整合校內各系統，載入學生課內外學習成就及代表作品，成為一個協助學生記錄學習成就及自我發揮的園地。

落實教師發展、輔導與評鑑

● 新進教師發展計畫

1.落實良師益友Mentor專案：為協助新進教師適應學術生涯及校園文化環境，元智透過mentor教師有系統的協助與支援，結合新進教師發展配套措施，建立教師發展社群，以促使該教師早日在教學、研究、服務等領域成功發展。經統計，新進教師經過mentor輔導之後，教學評量獲「滿意」以上之比例大幅提升，mentor及mentee團隊合作論文與計畫也逐年成長。

2.新進教師發展配套措施：除良師益友制度及新進教師研習活動外，在教學方面，為提升新進教師教學品質，新進教師2年內共可減免4門課程，以使其有更多時間深入規劃教材；在研究方面，學校設置新進教師研究啟動經費，最高可有60萬元之補助；姊妹校海外研修亦可申請留職留薪3至6個月。

3.成立「教學諮詢顧問團」：99學年度第二學期起為英語授課課程錄影，邀請資深的美國Rutgers大學王孝憲教授及澳洲新南威爾斯大學陳立業教授，以微觀方式與授課教

師共同探討教學方法、英語表達及教材應用等，確保英語授課之成效。99學年度第二學期至100學年度第一學期共錄製61名授課教師99門英語授課課程，並有27名教師接受輔導，接受諮詢教師咸表獲益良多。

● 新進教師評鑑

1. 新進教師英語能力評核及輔助機制

自97學年度起實施新進教師英語授課能力評核，凡新聘教師皆須接受英語授課能力評核，分成「優」、「佳」、「可」及「不具備」等四等級，至少須達「可」以上者方得進用。

99學年度起，各系所為推行專任教師英語授課與其能力的養成，進一步訂定「服務意願書」，凡英語授課能力評核未達「優」等級者，皆須簽訂意願書及接受學校鼓勵年輕教授出國進修專案與相關辦法，以提升系所未來英語授課的質與量。100學年度起更實施遴派教師至姐妹校專案，目的在蓄積學校新進及中階教師之研發能量，同時擴增教師之國際視野與能力。遴派對象以在國內取得博士學位之助理教授或副教授為優先，遴派期間以3至6個月為原則。經核定外派者，學校將為其辦理「留職留薪」，並提供來回機票，各學系可視情況提供部分生活費補助，學校將提供對等配合款。

2. 新進教師續聘評量辦法

元智自89學年度起實施「新進教師續聘評量辦法」，新進教師於到任6年內未通過升等者，於第7年須通過續聘之評量，否則第8年起即不予續聘。相關作業準則由各單位訂定並逐級核備。

● 教師授課時數合理化

為減低教學負擔，強化授課品質，元智大

學專任教師平均授課時數正逐年調降中，99學年度教授、副教授及專任助理教授之平均授課時數分別為5.9、8.01及8.24小時，已較公立學校標準為低。透過以上種種措施，儘管近年元智聘請大量新進教師，全校課程滿意度仍能持續向上攀升。

教學永續發展與內外部評鑑機制

為確保教學品質，元智早在創校第3年（即81年度），即於教務處下設置教學資源組，其後改為教學服務組，專責全校教學品質保證系統之推展及教學環境建置，重視教學品質已蔚為傳統。94年6月起另於教務處下設置教學卓越中心，負責教師發展、學生學習促進及研發專案。

為建立完善的內部評鑑機制，元智由教師代表、學生會會長及學術單位主管等組成「教學品質委員會」，定期檢討教學成效。另透過師生教學滿意度調查、校友及畢業生雇主滿意度調查，長期探究教育成效對學生之影響，檢視教育目標達成程度，並依據調查結果調整教育設計，以持續進行改善。在外部評鑑方面，透過中華工程教育學會（IEET）及國際商管學院促進協會（AACSB）國際教育認證評鑑機制，建立持續改善的迴圈。且各項教育措施均納入法規長期推動，不因計畫、資源及人事異動而有所變動。

綜上所述，元智大學致力建立一個永續改善的教育系統，並且依循校務發展目標，勇敢而堅定地邁向雙語大學之路，各項教學作為在經年累月的醞釀之下，已型塑出今日「跨域」、「樂學」的教育特色。

