

一、校務治理與經營

(一) 現況描述與特色

1. 該校自我定位為「教學與研究並進、重視辦學品質之高等教育學府」，並在 98 至 105 學年度間以「Vision 20 計畫」，進行精英人才培育、雙語大學建構、應用導向研究及優質校園環境；106 至 110 學年度啟動新期程之「Digit⁺@YZU 計畫」，以數位跨域為主軸，推動創新教學與特色領域研發。兩階段校務發展計畫之總目標、策略及行動方案均清晰釐訂。
2. 該校依據 SWOT 分析結果，適時調整校務發展計畫以因應大環境變化，重點執行方向包括：推動創新教學、強化數位及跨域學習、確保教學品質及學習成效、鏈結產官學聚焦特色研究領域及產學深耕、設置學院英語專班及培訓跨國菁英人才，以及建立智慧校園環境以永續經營等，符合該校興辦高品質大學之自我定位及校務發展方向。
3. 該校為提升校務專業管理能力，自 104 學年度起整合校務資訊系統、推動校務研究，至 106 學年度已成立校務研究指導委員會及校務研究中心，並擬定學生學習歷程與就業歷程之分析、校園生活樣態分析、校務資源分配及學用合一雷達圖的建置等計畫，有助建構以數據為基礎之校務決策管理體系。
4. 該校積極推動以學院為核心之經營，除管理學院於 99 學年度進行「學院實體化」外，107 學年度起電機通訊學院亦將推動實施，俾利院內教研能量之整合及跨院合作。
5. 該校以工學起創，校內相關領域教師與設備資源豐富，除長期與遠東集團合作外，亦能與鄰近觀音工業區多家廠商合作，可增加教師與產業互動及提供學生實習機會。
6. 該校提供充裕獎助學金及多元入學管道，協助弱勢學生安心

就學，另透過課業輔導改善學生學習成效，有效減少弱勢學生因經濟或學業因素而休、退學之比例。

7. 在落實社會責任方面，該校能利用地緣關係及善用學校資源，與桃園市榮民服務處及六軍團締結盟約，有助退除役官兵及軍職人員終身學習。

(二) 待改善事項

1. 該校為落實推動內部控制制度訂有實施辦法，惟該辦法條文第 17 條僅列出由董事會通過實施，並未說明校內任何審查程序。
2. 該校「自我評鑑實施辦法」及「校務行政自我評鑑實施辦法」皆僅規範委員之任期，未詳細規範委員任期屆滿後得否連任。
3. 該校研擬校務發展計畫，訂定校務發展計畫規劃流程，然該流程未將自我評鑑結果意見納入內部環境分析中。
4. 該校校級相關會議列有學生代表，惟其出席率偏低，如 104 學年度第 1、2、3 次及 105 學年度第 3 次課程委員會會議均未見學生代表出席。
5. 該校未能針對中長程校務發展計畫進行整體與定期之管考，雖於 103 學年度已針對該計畫進行完整之期末成果彙總與管考，然 104 及 105 學年度管考結果僅部分見諸於報部之獎補助計畫報告書中，或散見於各行政處室會議紀錄中。

(三) 建議事項

1. 宜修訂「內部控制制度實施辦法」第 17 條內容，將校內審查程序列入。
2. 該校校務評鑑工作之落實，仍需仰賴具實務經驗的人員持續參與，宜於「自我評鑑實施辦法」及「校務行政自我評鑑實施辦法」增列任期屆滿後得連任之相關文字，以周全相關辦

法之訂定。

3. 為提升教育品質與增進辦學績效而辦理自我評鑑，宜將評鑑結果及委員意見列為內部環境分析因素之一，以做為研訂校務發展計畫之參考。
4. 宜積極鼓勵學生代表出席各項校級會議，以確保學生權益。
5. 宜針對中長程校務發展計畫進行整合性與定期之管考，並將各年度之管考作業具體記錄與彙總，以利後續檢核。

二、校務資源與支持系統

(一) 現況描述與特色

1. 該校訂有校務發展計畫，列出發展重點和各單位之規劃，並進行人力、財務、空間、物力、圖書等校務資源之配置，做為基本校務運作之支持系統。
2. 該校建置資源管理模式包括資源獲得、規劃、運用及成效評估四大部分，且鑑於少子女化趨勢做 10 年時程之資源規劃，逐年因應內外部環境變化實施滾動調整機制。
3. 該校具備教師教學與研究增能支持系統，包含實施教師專業成長系列研討活動、教學精進補助專案、PBL 專業社群專案、翻轉教室專案、新進教師研習營、研究卓越研習營及專利技轉輔導等措施，能長期鼓勵及補助教師教學精進及創新教學方法與教材，並透過觀摩研習及教師專業成長社群促進教學效能。
4. 該校設有人才延攬及留任機制，並設置相關委員會進行評選、推薦及審議，相關方案包含國內外人才延攬、英語授課獎勵、階梯獎勵、元智津貼及延攬優秀教師獎勵金，提供完善之教師學涯獎（補）助機制，且能落實執行，有效引導及提升教師學術研究之質量。

5. 該校實施多年教師評鑑與獎勵機制，於教學、研究、輔導暨服務項目評選「傑出」、「特優」及「優等」教師，並採用差異化獎勵方式發放年度績效獎金。
6. 該校建立學生入學與在學之管理機制，包含學生入學篩選、課程學習、學習生涯發展、學習成效及導師制度等措施。
7. 該校建構以學生為中心之學習導向，推動微型課程與自主學習模組，並強化跨域學分學程之推動，提供學生學習的廣度，並增加選修學分的自由度與彈性。同時，大一升大二有 15% 可自由轉系，鼓勵學生適性自主學習。
8. 該校設有「學分學程設置辦法」，其中「微學程」規定可由原有的一般學程組成和重新設計，各學院至少負責 2 個數位跨域「微學程」及 1 門「議題導向實作專題課程」，以提升學生跨領域能力。
9. 該校近一週期校務發展計畫以新雙語大學為主軸，在各學院設立英語學士學位學程，同時全校學生必修程式語言，能符合高等教育重視國際化及強化學生邏輯思考能力之趨勢。

(二) 待改善事項

1. 該校訂有賃居安全關懷活動實施計畫及校外賃居輔導，建置學生校外租屋資訊網(元宿網)，提供優質房舍供學生選擇，惟該資訊網使用率不高，且賃居資訊之審核程序尚未完備。
2. 該校自我定位為「教學與研究並進、重視辦學品質之高等教育學府」，惟在教師升等評審項目中之教學項目占 30%，而研究項目占 50%，兩者並未平衡，不利多元升等。
3. 傳統以演講方式辦理教學相關實務經驗之研討會，已無法滿足教師需求，該校雖於 105 學年度起將教學研討會活動形式轉型，加入各種新興議題工作坊，如 3D 列印及雷射實作等，惟尚未針對教師未參與之原因加以探討。

4. 該校致力於推動英語學士學位學程，廣開全英語課程，惟學生所需修習之英文授課學分總數規定不甚清楚。
5. 推動學生全面修讀程式語言、落實新雙語大學為該校新一週期校務發展之重點，然在整體課程設計與教學，仍缺乏一套完善機制。

(三) 建議事項

1. 針對元宿網之租屋資訊，宜有確切之審查程序，並於其申請表上填列審核結果，確保學生租屋安全。另建議與學生社團所設置之元智租屋網合作，以增加學生利用率。
2. 宜適當調整教師升等評審項目中之教學項目占比，並結合校務研究對學生學習成效議題分析之規劃，鼓勵教師以教學實踐研究申請升等，以強化教師多元升等機制之推動，並落實該校教學與研究並重之定位。
3. 宜就教師未參與教學研討會之原因與實際需求進行探討，俾擬訂更為有效之精進策略。
4. 英語學士學位學程招生簡章宜明列全英文授課之學分數與課程，以提供學生入學選擇之參考。
5. 程式語言之政策宜針對各學院學生訂定相對應之程式語言能力，並據此設計各學院之教學內容及編製教材，研擬完善之多元學習評量，以能確保學生學習成效。

三、辦學成效

(一) 現況描述與特色

1. 該校近年在 THE 之世界大學排名及亞洲大學排名均有良好表現，顯示辦學成效獲肯定。
2. 該校 106 學年度境外學生人數占全校總人數之 11.6%，且近年人數呈現穩定成長趨勢，顯示該校推動國際化已有良好成

效。

3. 該校設有 3 個校級核心研究中心，結合桃園市政府及集團亞東醫院等資源，以智慧生活、生技醫療、健康照護、智慧創造為核心，結合該校新設之創新創業中心，能有效促進師生之創新創業。
4. 該校在翻轉教室及磨課師課程，歷年累計已有 14 門課，除了在期中、期末評量檢核獲得學生較高的滿意度外，在實作作品及創客課程亦有具體產出與成果。
5. 該校積極鼓勵共時授課、跨域課程，導入業師及舉辦教師成長工作坊與社群，協助教師提升數位能力與產業接軌，並提升跨域合作機會。

(二) 待改善事項

1. 該校訂有完善之研究獎勵機制，然近年教師在學術研究成果之數量呈現下滑之趨勢，將不利於該校之國際排名競爭。

(三) 建議事項

1. 除優秀教師因學涯規劃離職導致學術研究成果數量下滑外，宜結合校務研究機制，深入分析教師學術研究數量下滑之原因，以及研究獎勵機制之成效，以研擬有效之因應策略與行動。

四、自我改善與永續發展

(一) 現況描述與特色

1. 該校為強化專業管理機制，設有自我評鑑實施辦法，該辦法下另設「行政單位自我評鑑」、「教學單位自我評鑑」、「研究中心自我評鑑」及「校務自我評鑑」4 類作業規範，能依屬性定期執行評鑑工作，有助改善校務治理。
2. 該校設置內外部控制組織，分工明確，包含內部控制委員會、

內部稽核委員會、稽核幹事及集團稽核。

3. 該校各系所及通識教育分三個方式實施外部評鑑，管理學院以 AACSB 認證，工程學院、電機通訊學院接受 IEET 認證，其餘採自辦外部評鑑，評鑑結果均為通過，相關建議亦有回應與改進，以持續提升各教學單位之品質。
4. 該校推動「學院實體化」，建立學院整合且具彈性之組織，能有效配置資源，提供學生更多跨領域課程學習機會，並設立以院為核心的英語學士學位學程，有利學生職涯發展。且為因應少子女化及英語 M 型化，以英語學士學位學程為主軸，並引入英語線上自學制度，推動中、英課程分流。
5. 該校維護教職員專業自主權及工作權之機制完善；另依勞基法保障專案或計畫職工之工作權。

(二) 待改善事項

1. 該校內部控制制度之訂定，缺乏教育部「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」第 3 條規定五項要素之實質內涵。
2. 該校內部控制作業幹事隸屬秘書處，與教育部「得設隸屬於校長之兼任稽核人力」之規定精神不符。
3. 103 至 105 學年度校務經營總體資產效益逐年降低，可承受財務風險程度偏弱。
4. 由校務研究可發現教師期望之畢業生核心能力與企業所期待之核心能力有落差。企業最重視之核心能力為「團隊合作能力」，此結果尚未能反映在學生培育規劃中。

(三) 建議事項

1. 宜參照教育部對內控制度之規範，修訂內部控制制度之相關法規，以做為落實執行之依據。
2. 依教育部「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施

辦法」第 15 條，學校年度總收入未達 20 億元者，得設隸屬於校長之兼任稽核人力，該校宜參酌辦理。

3. 宜積極運用校內健全財務管理方案，規劃財務，遞增各學年度之餘絀，改善財務品質及結構。
4. 宜在正式課程或潛在課程中，將「團隊合作能力」納入課程發展之規劃，並在課程委員會中提出具體可行之作法，做為全體學生學習依據。

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。

