

一、校務治理與經營

(一) 現況描述與特色

1. 該校在確保校務治理品質方面，具良好的組織與運作結構，各類相關會議運作正常，並保存完整紀錄。
2. 該校 103 至 105 學年度陸續設立護理、視光、聽力暨語言治療、職能治療、學士後獸醫等學系，並成立亞洲大學附屬醫院、網路成癮防治中心、食品安全檢測中心、校務研究發展中心及大數據研究中心等單位。相關單位之設置能配合國家產業發展政策，合乎社會發展潮流。
3. 該校置 6 位副校長，分工協助校長推動校務，符合實務需求；並訂有「職務分層負責明細表」，明確區劃各層級人員之工作權責，以做為其處理公務之依據，而處理文書亦依該表之規定，得以簡化工作流程。另編有「標準作業流程」及「業務工作手冊」，俾利遞補或代理人員得以順利銜接工作。
4. 該校訂有「產學合作實施辦法」及「學術研究、產學合作、創作競賽獎勵辦法」，以提升教師產學研發能力，支援企業之技術發展，並在「教師評鑑與升等辦法」增列產學合作指標，引導教師參與產學合作計畫；近三年產官學合作計畫案件、參與教師、合作件數、產學計畫金額和衍生運用金額等，逐年成長。
5. 該校與中國醫藥大學成立「中亞聯合大學系統」，有助於提升教學資源共享與學術合作，二校辦學成效可發揮綜效。
6. 該校為培育具有關懷力與解決問題能力的跨領域學生，藉由高教深耕計畫，推動多項大學社會責任計畫，結合在地政府、社區及產業共同解決社會關懷議題。

(二) 待改善事項

1. 該校校務發展計畫書中，雖具體呈現 SWOT 分析之結果，惟

對照 101-105 年度及 105-109 年度之校務發展計畫書的 SWOT 分析，除內部優勢條件增列 3 個新設中心外，其餘內部條件之優勢、劣勢及外部環境之機會與危機等內容，幾無任何更新，校務發展計畫之 SWOT 分析有待更確實及加強。

2. 該校於行政單位設有兩岸交流處，教學單位設有國際學院（下設國際學術交流中心與創意領導中心），兩者間權責雖有差異，惟行政單位與教學單位之屬性易混淆。
3. 該校預算分配指標分為基本（15%）、績效（60%）及專案補助（25%），其中績效指標占絕對權重，對於滿足學系運作基本需求之妥適性，尚待考量。近三年各院、系依訂定之原則規劃及分配預算/實際支用情形顯示，不少學系之業務（經常門）年度經費起伏大，且學系間之差距亦頗大，在持續追蹤經費分配結果、適時檢討分配指標原則等方面，仍有待加強。

（三）建議事項

1. 宜詳實盤點當階段校務優劣態勢，並審慎評估高教環境最新變遷與挑戰，再據以規劃該校定位及校務發展計畫。
2. 宜再釐清國際學院之屬性、定位及權責，並可考量在行政單位設國際暨兩岸處，下設兩岸教育交流組、國際學術交流組等，以利推動國際事務。
3. 該校宜追蹤各學系經費分配結果能否符應教學基本需求及發展所需，並適時檢討相關指標和權重。另，該校推動校務發展計畫之經費規劃，自 106 年度起每年編列逾 2 億元經費於「發展產學合作、推動衍生企業與孕育新創企業」策略，反觀投入於充裕專業教學研究空間、豐富圖書/美術館藏資源與設備，以及強化學習輔導之多項策略等合計僅約 8 仟餘萬元，二者相差懸殊，該校宜注意其排擠基礎教學與學系專業教學設施建置基本需求之情形，以免影響教學品質。

二、校務資源與支持系統

(一) 現況描述與特色

1. 該校生師比平均為 24.89、日間學制生師比平均為 21.99，生師比符合教育部所訂之「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」。
2. 該校訂有「教師教學評鑑實施辦法」，於學期結束前實施期末教學回饋，以協助教師了解自身教學效果，進行教學改進。專任教師之「個別科目」回饋意見低於 3.8 分者，即使全部授課科目之平均值未低於 3.8 分，仍須列交系主任進行了解，責成該教師提出檢討及調整教學方案，並落實執行。
3. 該校專任教師均須接受教師評鑑，內容分為「教學績效」、「研究績效」、「產學績效」、「服務績效」、「輔導績效」及「行政總評」6 項，6 項加總以 100 分為滿分。評鑑結果分為績優、甲等、有條件通過及不通過。績優並有特殊表現者給予公開表揚；有條件通過者，除於再評鑑通過前，有不得申請升等、不得超授鐘點等 6 項限制外，亦須接受「教學資源暨教師專業發展中心」之輔導。
4. 該校訂有「學術研究、產學合作、創作競賽獎勵辦法」，針對研究計畫、傑出獲獎、論文發表、專書出版、設計藝文創作、專利技轉及體育成就等卓越表現者，提供獎勵，已發揮一定程度之成效。
5. 該校因學生來源多元，為協助背景不同者及早認識學校教學資源與掌握學習進度，充分適應大學生活，在新生入學前，即舉辦與學習和生活相關活動，如「新生先修微學程」、「新生英語先修營」等，對外籍生亦有「Summer program」計畫。
6. 該校設有班級、曼陀及職涯三導師制度輔導學生，並定期辦理輔導知能研習及開會檢討工作成效；且每班均設有班級導

師，詳細規範選聘、評量、工作內容、獎勵、輔導知能充實等內涵，且能落實執行，對促進學生生活適應能力、培養學生正向思考、健全人格及群體意識，均能產生一定作用。

7. 該校積極招收境外生，至 106 學年度上學期，境外生已超過 800 人，分別來自歐、亞、美、非等洲，成長快速。
8. 該校已訂定「亞洲大學學生基本素養/核心能力暨其檢定辦法」，並依據該辦法蒐集學生學習成效相關資料。

(二) 待改善事項

1. 該校教師須在教學、研究、服務、輔導、產學 5 項教師評鑑指標分數達全校前 35%始得提出升等，屬競爭型升等制度，使得教師升等機會相對變小。
2. 該校「傑出教學獎」教師獎勵金僅 1 萬元，恐不易產生積極鼓勵作用。
3. 三導師制度係由教師擔任，同一教師往往須對不同年級學生扮演三種角色，所需輔導人數相當多，負擔過重。
4. 該校學生社團多達 102 個，但未有類似「活動中心」之空間，活動場地分散，亦無社團專用辦公室，恐不易達成凝聚社團向心力、培養學生群體意識之理想。
5. 該校 103 至 105 學年度收支餘絀表顯示獎助學金額逐年減少，由 98,600,830 元降為 89,495,680 元。

(三) 建議事項

1. 宜適度放寬教師申請升等之比例，以提高教師升等機會。
2. 宜提高「傑出教學獎」獎勵金額，以提升教師教學熱情。
3. 大學部學生人數較多，宜設法適度降低教師之輔導負荷。
4. 短期內宜闢出空間，提供學生社團辦公室；長期計畫，宜儘速增建學生活動中心。
5. 鑒於全校學生人數並未減少，宜儘量維持獎助學金額度。

三、辦學成效

(一) 現況描述與特色

1. 該校積極推動具有各院系特色引導自主學習之創新教學課程，以翻轉傳統教學模式，包括問題導向學習、專案導向學習、設計思考學習及翻轉教室等，並藉此提升「溝通力」、「合作力」、「理性思辨與問題解決力」及「創造與創新力」。
2. 該校連續獲得獎勵大學教學卓越計畫，辦學聲譽逐年提升；且依據103至105學年度之分發率、註冊率及留校率等資料，顯示在面臨少子女化之壓力下，招生仍能逆勢成長，辦學成果受到肯定。
3. 該校持續邀請諾貝爾得獎者蒞校演講，可提升該校能見度及拓展師生國際視野。
4. 該校開設三品（品德、品質、品味）通識課程，透過非正式課程與潛在課程，全方位推動品德教育，並於104年度獲教育部品德教育特色學校表揚。
5. 該校設11個校內及4個跨校領域學程，培養職場 π 型跨領域人才，105學年度應屆畢業生433人修習，364人修畢，修畢率達84%。
6. 該校師生參與國際設計競賽及發明展，成績卓著，獲獎獎項包括紅點獎、德國iF設計獎、日本GMark最佳設計獎及各類國際知名發明展獎牌等。
7. 該校食藥用菇類研究中心具上游（菇類培養）、中游（功能分析及成分萃取）及下游（產品開發）的完整菇類研究，頗具特色。
8. 該校透過親師座談、校長有約及校友回娘家等活動，蒐集家長、學生及校友之回饋資訊。
9. 該校透過紙本、定期電子報、網路及各類活動向互動關係人

公開財務、開課及各類活動等校務資訊，亦編印各單位年度工作成果報告，並透過網路公告相關績效表現。

(二) 待改善事項

1. 該校 104 至 106 年度雖已蒐集各教學單位學生基本素養與核心能力學習成效之主、客觀資料，然各年度分析資料之方法與內容不同，且 106 年度僅分析學生主觀之自我評量，難以整體呈現各教學單位學生學習表現與成果。

(三) 建議事項

1. 宜採用一致方法，系統性分析各教學單位、各年度學生之學習表現，以獲得客觀的評量成果，並據以做為課程或教學改進之依據，學生主觀自我評量宜僅供參考使用。

四、自我改善與永續發展

(一) 現況描述與特色

1. 該校已建立教學及行政單位之自我評鑑機制，訂定「亞洲大學自我評鑑實施辦法」及成立「校務研究發展中心」，以支持自我改善及品質保證機制之落實。
2. 該校針對「第一週期校務評鑑」、「第二週期校務自我評鑑」及「自辦外部系所評鑑」之結果均能後續運用，提出改善對策及追蹤執行。
3. 該校提出多項具體創新作為之規劃與作法，包括設立五創學園、創設特色學習中心及特色研究中心等。
4. 該校提出「任務導向人才擴充」、「培養及延攬頂尖研發人才」及「人才固本及提升」3 項措施，鼓勵教師進修，結合各研究發展中心，建立教學特色。
5. 該校建立健全之財務管理與運用機制以確保財務永續，主要措施包括：完善會計制度、透明化財務、嚴謹財務內部控制

及有效資產管理，並依據「內部控制稽核委員會設置辦法」之規定擬定內控與稽核計畫，落實內控與稽核制度，強化自我監督功能。

（二）待改善事項

1. 該校校務研究發展中心成立於 104 年，目前之組織編制及人力偏重校務研究之議題分析，在校務發展策略的自我分析上，仍有持續投入之空間。
2. 該校雖對畢業生流向與校友表現設有平台進行調查，並積極辦理校友回娘家的活動，然由實地訪評過程瞭解，該校校友對學校活動的發展少有具體作為。
3. 近三年該校教師與職員之人數比例平均約為 1：0.55，職員比例偏低，且約聘、約僱人力比例稍高，對行政與教學單位在推動業務之服務品質，恐有影響。
4. 該校對職員的獎勵稍嫌不足，升職人數比例偏低，約聘、約僱人員亦未適度依年資及工作績效調薪。
5. 目前該校附屬機構之會計主任由該校會計主任兼任，惟依據「私立學校法」第 50 條附屬機構之業務與財務監督之規定，附屬機構或相關事業之財務，應與學校之財務嚴格劃分，該校對於附屬機構之財務監督獨立性顯有不足。
6. 依據該校「亞洲大學附屬醫院預算編審要點」第五條第五款之年度預算編訂時程，係由會計室送年度預算書草案經預算審議委員會後，提報董事會議審核，未納入校務會議審查之機制，顯有不當。

（三）建議事項

1. 宜強化校務研究發展中心在校務發展上之投入，以有效支持該校 105 至 109 年度中程計畫「重視教學與服務品質的研究型大學」之發展定位。

2. 宜計畫性的推動設置各層級校友會，鼓勵校友積極參與學校事務，主動爭取校友資源回饋學校，並加強與校友企業之合作關係。
3. 宜逐年提升合理之行政人力數量，可逐年增聘編制內行政人員，以提升行政與教學之服務品質。
4. 宜考慮提高職員績優獎金，適度提高升職人數比例，並規劃約聘僱人員的調薪機制。
5. 依「私立學校法」第 50 條之規定，附屬機構應為獨立之會計個體，應置獨立於學校之會計主任。
6. 該校宜儘速修訂「亞洲大學附屬醫院預算編審要點」，以符合現行提校務會議審議後再提董事會審核之程序。

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。