

一、校務治理與經營

(一) 現況描述與特色

1. 該校自我定位為「創新實務型」大學，強調理論與實務結合。依據該校 109 至 111 學年度校務發展計畫，校務經營主要目標為：(1) 鼓勵教學及研究創新，落實教學品質提升學生學習成效；(2) 強化基本素養及語言能力；(3) 強化適性揚才輔導功能；(4) 強化院系的特色發展；(5) 拓展及精進國際化；(6) 推動大學社會責任。
2. 該校依據「財團法人開南大學捐助章程」組成董事會，每學期至少召開 2 次以上會議；該校訂有「開南大學校長遴選辦法」及「開南大學董事會、監察人與校長間之權責劃分規範」，董事會對於校長治校理念與校務發展計畫，能充分授權與支持。
3. 該校 111 學年度設有 11 個一級行政單位、6 個學院、通識教育中心、22 個學系、4 個學士學位學程及 2 個進修學士學位學程；並設有各級委員會，議決各項校務提案。有關組織架構之調整，皆須經由校務會議與董事會審議通過後，報請教育部核定。
4. 該校訂有「開南大學教學品質保證實施要點」，透過校、院、系三級教學品質保證機制，由校級單位「學習成效暨教學品質委員會」督導與評核教學成效，加上內、外部迴圈的檢核機制，落實教學創新之政策。在推動校務發展計畫上，亦已建立 PDCA 作業流程，藉以執行校務自我檢核與管考機制，並於各級會議討論及檢討，提出追蹤改善及後續執行情形，確保校務經營品質。
5. 關於經費資源之分配規劃與動支，該校設有「校務發展計畫教育部獎補助經費規劃委員會」、「校務發展計畫經費動支

審議委員會」及「執行教育部獎勵私立大學校院校務發展計畫經費規劃委員會」，藉由會議集思廣益，將經費資源做較為妥善之規劃與運用。

6. 該校定期辦理外部與內部自我評鑑，前者有高等教育評鑑中心主辦的校務評鑑與台灣評鑑協會主辦的教學品保；後者則有因應外部評鑑進行之自我評鑑、教師評鑑、校務發展計畫執行成果追蹤考核及高教深耕計畫績效管考等；各類內部評鑑皆訂有相關法規，做為定期辦理考評之依據。

(二) 待改善事項

1. 該校校務研究辦公室現階段以任務編組方式營運，雖自 106 年起訂有「開南大學校務研究計畫實施辦法」，向校內教師徵求研究案並提供經費補助，鼓勵教師及研究人員從事校務研究，然每案最高僅補助新臺幣 6,000 元，激勵成效有限，且無全校性校務研究議題架構。
2. 該校於 110 學年度起廢除稽核室改設「學校財團法人內部稽核小組」，111 學年度起設置秘書室稽核組，執行內部控制稽核事項，然非直接隸屬於校長；且該校現行內部控制制度未明訂定期檢討及修正之規範，難以持續有效落實內部控制制度，不利該校整體衡量營運績效與風險評估。

(三) 建議事項

1. 宜盡速成立校務研究專責單位，整合各項校務發展資訊；並更積極鼓勵各級教學及行政單位提案研究，以精進校務。此外，該校將開發「校務研究平台」，建置校務資料庫；宜於推動初期先依校務發展計畫，擬定全校性校務研究議題架構，確認學生學習成效及其相關變項之定義，優先蒐集校內資料，再逐年分階段串接外部資料。
2. 依「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 條規定：「配置隸屬於校長之專任稽核人員一人至數人，或置隸屬於校長之兼任稽核人員」；第 22 條規定：「學校法人、學校、學校之附屬機構及相關事業，應定期檢討及修正本制度」。稽核組織或專、兼任稽核人員宜隸屬於校長，以提升稽核單位之獨立性與位階；且宜於每學年（或每學期）定期檢討及修正內部控制制度，協助董事會與校長檢核內部控制制度，衡量學校法人及學校營運之成效，適時提供改進建議，確保該制度持續並有效實施，以降低風險與成本。

（四）針對未來發展之參考建議

1. 根據該校 108 至 111 學年度組織架構顯示，各院皆有不少學系陸續停招或整併，宜避免影響教師授課與學生學習權益。
2. 學生教學評量填答之參與程度與正確態度，為教學品質之重要參考依據，宜設計具體機制，以提升填答率，並於填答過程中提醒學生填答之正確態度。
3. 學校面臨危機態樣甚多，對於學校形象聲譽較有影響之危機須審慎面對。宜確實檢討危機處理機制，可設置各種應對機制之專責人員，如媒體應對、事實調查及校園安定等，並指揮動員行政、學術單位人員執行危機處理。

二、教師教學與學術專業

（一）現況描述與特色

1. 該校有合宜之教職員遴聘機制，確保生師比、師資結構及職工人數等能符應學校發展所需之人力支持；並有相關成長機制及措施，提供教職員工專業及職能養成與精進。
2. 該校生職比整體呈下降趨勢，110 學年度為 35.23（生/職），師職比於 110 學年度為 1.28（師/職），職員人數雖逐年減

少，但相應於教師與學生人數減少，尚稱合理。

3. 該校依勞資會議決議，在兼顧公私需求並尊重行政同仁意願，於不變更每日正常工作時數下，可在 1 小時範圍內彈性調整工作開始及終止時間。
4. 該校依據「開南大學教師教學社群實施辦法」，以院為核心推動學院之專業課程學群，並鼓勵教師組成各類教學成長社群。
5. 該校教務處每學期均辦理多場教師教學專業成長活動，根據主題延請校內外專家或以跨校資源共享之方式，進行演講、座談、心得分享或教育訓練，以提升教師專業職能。
6. 該校自 108 學年度運用 PBL 設計開設課程，由教務處及各開課單位舉辦 28 場教師研習及工作坊，並設立 2 間創新教學教室，方便教師以問題導向方式進行教學，推展教師創新教學模式，提升學生學習興趣。
7. 該校通識課程之規劃機制，設有各類課程委員會，在課程規劃、開課審核及輔導學生修/選課上，如能落實將有助確保學生學習成效，達到全人教育的目標。
8. 該校以學院為核心之發展策略，推動學院之專業課程學群，規劃學院之專業課程分類，並凝聚相關課程教師之教學共識。
9. 該校教學單位針對課程規劃表之每門課程，依對應基本素養/核心能力之關聯程度，分別給予權重，以量化與雷達圖之視覺化方式，顯示學生核心能力之達成情形，有助於客觀衡量學生學習成效。
10. 該校規劃專業自由學分，鼓勵學生依個人學習規劃及生涯發展，選擇適切之他系課程修讀，鼓勵學生適性培養多元專長。

11. 為確保教學單位教育目標與核心能力符合該校人才培育目標，教學單位定期審視教育目標與核心能力，包含每學年度例行檢核，於每學年度之校課程委員會提案修訂。

(二) 待改善事項

1. 該校鼓勵教師參與劍橋 EMI 課程，協助教師增強英語授課能力，並訂定獎勵辦法鼓勵教師英語授課，然近三年獲英語授課補助之件數分別為 24、16 及 5 件，呈現遞減且成果不顯著。
2. 該校教師升等機制，僅有學術研究型與教學實務型兩類，缺少產學合作型升等管道，不利教師爭取產學合作計畫。
3. 依「開南大學優良教材暨創新教學獎勵辦法」，近三年優良教材與創新教學獎勵每年僅 5 或 6 人獲獎，以 111 學年度專任教師 175 人推算，獲獎教師不及 5%，成效較為有限。
4. 該校訂定各類獎勵或補助辦法，亦提供教師減少授課時數之申請，鼓勵教師研究，然獎勵金額不高，研究獎勵與專題補助平均為 12,500 至 21,000 元，獎勵機制尚可強化。

(三) 建議事項

1. 宜持續推動，加強鼓勵非以英文為母語的教師英語授課。
2. 該校近年來產學合作計畫之總金額雖逐年成長，惟件數仍呈現下降趨勢，且教育部亦希望各校能提供教師多元升等管道，宜儘早修訂相關升等辦法，鼓勵教師以產學合作方式升等。
3. 宜明訂可獲獎勵之人數或比率，以鼓勵更多教師製作優良教材與進行教學創新。
4. 宜檢討各項獎勵或補助辦法，持續鼓勵教師研究。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 雙主修、輔系及學分學程等都有一定的學分數門檻，宜採微

學程建構跨領域學習的基礎。

2. 該校雖依「開南大學教師評鑑辦法」，每年進行編制內專任教師、專業技術人員及約聘助理教授之評鑑，並訂定「教師評鑑輔導作業要點」，對評鑑結果為「不通過」教師進行輔導。然近三年皆未有不通過者，未來或可對評鑑結果較不理想之教師進行輔導，協助教師精進。
3. 該校自 111 學年度起要求學生在畢業前必須完成學分學程、輔系或雙主修，立意頗佳。惟學生在申請雙主修或輔系時，仍訂有相當門檻，如成績、學分、系主任同意等，這類門檻可能在執行上產生障礙，並與該辦法相互矛盾。學生申請學分學程、輔系或雙主修時，宜採用登記制，而非審查制，讓學生能更自由選讀其感興趣的領域，以達成學生自主學習之目標。
4. 宜訂定職員優退、優離及資遣相關辦法，以避免未來學生人數減少，學校在經營成本的考量下，職員人數必須隨之減少而產生的問題。
5. 該校分兩階段進行教學單位外部評鑑，部分學系評鑑結果為「有條件通過」，對於有條件通過之學系宜專案落實追蹤改善，持續精進。

三、學生學習與成效

(一) 現況描述與特色

1. 據《遠見雜誌》2022 年度最佳大學調查，該校國際學生數名列全國第 3 名，成效頗佳，尤其是來自越南及日本。該校境外生占全校學生人數比例超過 10%，有利生源多元化，亦有助於國際校園之營造。
2. 該校建置學生學習歷程系統，包含學生歷年修課紀錄、證

照、獎學金、研究成果、實習紀錄、海外交換、參加講座活動、競賽得獎紀錄、社團經歷及工作經歷等，有助於展現學生之學習歷程與成效。

3. 該校有學業預警制度與學習支持系統，針對前學期三分之二學分不及格、任一課程前四週未到課、期中成績表現欠佳及三分之二未到課者，進行預警；由學系召開「學生學習成效檢討暨關懷會議」，針對學習預警學生的學習狀況，進行瞭解、輔導、改善措施及執行狀況追蹤。
4. 該校通識教育中心每學年辦理 1 次期末成果展，展現學生學習成果，增進觀摩學習機會，激發學習成就感與增進自信心。展出內容包括海報、專題報告、攝影、影片製作及現場實作表演等。
5. 該校大一英文必修課採分級制，依學生程度分級，由原先的三級改為五級，並於新生入學第一週實施分級英文能力測驗，瞭解各班學生的英文能力，以利授課教師調整授課難易度。
6. 該校輔導學生設有 E 關懷系統，適性關懷學生，引導學生生涯探索、生涯發展、職場體驗到接軌就業，強化學生職涯發展與就業競爭力。
7. 該校研究生須修習「臺灣學術倫理教育資源中心」開設之學術研究倫理教育課程且成績達及格標準，始得申請學位口試。另於碩士班及碩士在職專班開設「學術倫理」相關課程，加強學生之學術倫理觀念。
8. 該校學生社團計 49 個，提供非正式課程及潛在課程之活動，建立基本素養之養成體系與環境。
9. 該校致力於辦學國際化，共有 53 所國外姊妹校，並有多項教師合作計畫及彼此交換學生的學習活動。該校目前與美國威

斯康辛大學雷河分校、日本富山大學及早稻田大學等簽訂雙聯學制，提供學生更多學習機會。自 108 學年度起，取得雙聯學位已達 60 人。

10. 該校國際及兩岸事務處下設有「境外生服務中心」，綜理境外生各項輔導事宜，學生除可透過社群軟體、服務中心櫃檯諮詢外，服務中心亦對於特殊事件輔導製作表單紀錄，可提供境外生不同需求之服務。
11. 該校對畢業一、三及五年之學生進行問卷調查，瞭解其流向及就業狀態。畢業生在一、三及五年的就業率分別為逾八成、九成及九成二。亦透過品保系統的輔助，對學系課程規劃及教師教學進行回饋與改善。

(二) 待改善事項

1. 該校國內招生人數逐年下滑，境外生招生則集中於日本與越南，日本學生數雖逐年上升，惟越南學生數卻逐年下降，境外生人數亦逐年減少，整體生源面臨挑戰。
2. 該校 108 至 111 學年度第 1 學期，教學助理 (TA) 投入課程之覆蓋率在 10.31 至 15.14% 間，有待改進。
3. 該校訂有「開南大學遠距教學實施辦法」以確保課程品質，110 與 111 學年度第 1 學期各有 5 與 2 門課程報教育部後實施，課程數有提升空間。此外，該校遠距教學評量問卷與其他課程一致，並未單獨設計，不利遠距教學之推動。
4. 該校 110 學年度學士班 3 年級的 UCAN 施測率平均為 76.15%，且有學院僅約 50%，不易達成學生自我探索的目的，且 UCAN 施測結果亦未能回饋該校相關教學及學生輔導之措施，難以彰顯成效。
5. 該校 108 至 110 學年度取得雙主修學位人數為 3、9 及 2 人，取得輔系人數為 14、10 及 3 人，取得跨領域學分學程證明人

數為 21、52 及 48 人，相較全校學生數而言，跨領域學習成效有待提升。

6. 該校開設學生證照輔導課程，包括國家考試及專業證照；惟開設課程數與修讀學生人數，其比例均偏低。

(三) 建議事項

1. 在我國少子化的趨勢已不可逆的情況下，國內學生人數必定下降，為使學校永續發展，境外生的招生或為可行方向，在招收境外生上，宜多朝其他國家推展。
2. 宜提高預算提供教師開課所需教學助理並達一定比率，或增加教師課後輔導時數，以提升課後輔導成效。
3. 宜將遠距教學課程實施納入獎勵；亦宜針對遠距教學的課程特性，訂定獨立之評量問卷。
4. 目前 UCAN 的施測率雖列入該校教師評鑑之導師相關職責，仍宜透過定期行政檢核，敦促學系及導師協助學生填答，提升施測率。施測結果亦宜導入 IR 分析，結合 e-portfolio 及畢業生就業流向調查，檢視該校教學或輔導作為是否符應學生特質，進而促進其職涯發展。
5. 宜鼓勵學生修讀與取得雙主修或輔系學位，並盤點現有學分學程，鼓勵教師開課或增聘師資，設計學生有興趣之跨領域課程，提供多元選擇，吸引學生修讀，俾利培養學生多元知能。
6. 宜鼓勵校內教師或校外專業講師，開設更多就業導向的證照課程，吸引學生修讀，提升學生未來的就業能力。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 多元學習及自主學習為高教重要的發展趨勢，除遠距教學課程外，宜多提供 MOOCs、微學分課程等多元及自主的學習環境，以及對應的課程機制。

2. 該校 105 學年度起推行雙導師制度，學士班 1、2 年級之班級設置雙導師，宜明確訂立雙導師之個別服務內容與權責劃分，以利師生有所依循。

四、社會責任與永續發展

(一) 現況描述與特色

1. 該校針對經濟及文化不利學生提供各類支持措施，主要包括：每項招生考試皆提供「低收入戶家庭考生」免報名費之優惠、開設募款專戶向外界籌募此類學生補助經費、學費分期付款、提供安心就讀之生活照顧與課業輔導、強化其專業職能發展與就業能力等；108 至 111 年度參與學習輔導方案的學生人數（計畫覆蓋率）平均在 33 至 36% 間。
2. 該校設有原住民族學生資源中心，整合原住民族學生生活、職涯與學業等資料，利於校內橫向單位合作，提供學生一站式服務機制，主動協助原住民族學生相關輔導及轉介；並協同諮商中心辦理導師知能研習及教職員講座，增進教職員對於原住民族文化及原住民族學生特質之理解。
3. 該校積極推動永續校園理念，持續優化基礎設施，包括：落實綠色設備採購、加速汰換老舊電器設備、建置太陽能系統，及改善飲用水衛生與汙水處理排放系統等，以達節能減碳目標。
4. 該校相當重視國際化學習環境，經常舉辦亞洲各國文化體驗活動，提升學生國際視野。同時，該校商學院設有全英文授課國際榮譽學士學位學程，許多學系亦積極招收各類國際學生。
5. 該校以人文底蘊與創新實務做為發展願景，擬定教學卓越與智慧校園等發展策略，著重學生品格與領導的養成，並以文

化、社會、經濟及環境永續為主軸，建構師生共學共創的學習場域，支持學生學習與精實校務。

(二) 待改善事項

1. 該校 108 至 111 年度各類經濟及文化不利學生人數分別為 754、723、685 及 622 人，然該校尚未訂定經濟及文化不利學生招生之優先入學條件或審查措施。
2. 該校尚未建置統籌校友聯絡、企業關係、社會關懷，協助募款連結 SDGs 等事宜之專責單位。
3. 該校將 USR 理念納入校務發展中長期計畫目標，然各計畫屬各院系教師個別提出或申請，項目亦較為分散，對於該校社會責任之發揮較缺乏整體系統性特色，不易達成校務發展計畫訂立之預期成效。

(三) 建議事項

1. 宜研議在入學條件或審查階段，優先參採原住民族群文化學習歷程及多元表現成果；對於經濟不利學生，則宜考量其於相對不利環境下之學習成果與反思，斟酌加分，以提高經濟及文化不利學生入學機會，並考量申請教育部大學招生專業化發展計畫。
2. 該校之組織架構宜盡速落實校長治校理念，設置「前瞻發展處」或「校友服務中心」之專責單位。
3. 宜盡速成立「大學社會責任推動辦公室」，專責進行 USR 計畫推動目標與進度管控，同時藉由該辦公室統整院系資源及教師專長，針對桃園在地需求，規劃系統性並具亮點之社會責任計畫。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 依教育部 107 年 7 月 19 日發布之「學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致規定」，凡特種基金所獲取之利息或收

益屬「4173 基金收益」項目，該校宜將特種基金之設校基金 6,000 萬元，其孳息或收益列為「4173 基金收益」項目。

2. 對於過去未能收回之各項應收款，宜依「學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致規定」第六章第二節第五十六至五十七條規定，於決算時評估其無法收回之金額，提列備抵呆帳，列為減項，並予揭露；已確定無法收回者，再予以轉銷。
3. 宜盤整校內較具特色之學系，以校級能量協助推展產學合作；如國際物流與運輸管理學系、觀光與餐飲學系，以及空運管理學系，可與桃園航空城之產業結合；一方面增加產學合作金額，成為在產業界或學術界具有亮點之學系，一方面創造該校之發展特色與品牌形象，以增加學雜費外之收入，降低少子女化衝擊。
4. 該校現設有 6 個學院與 22 個學系，組織稍顯龐大，資源易發散，成本支出不易降低，且管理運作亦較缺乏彈性。宜更積極盤點該校發展特色，並適當減併院、系之數量，以避免人事成本成為沉重負擔。

註：本報告係經實地訪評小組及認可審議委員會審議修正後定稿。