

一、校務治理與經營

(一) 現況描述與特色

1. 該校在「教學與研究並進、重視永續發展與國際接軌之高等教育學府」之自我定位下，以「創新教學、重點研究及社會關懷為特色，擁有多元、智慧及人文的永續校園，成為高度國際化的指標大學」為願景，並以人才培育、重點研發、國際鏈結、校園文化及永續治理五大面向推動校務發展，其定位、發展願景與關鍵策略清楚明確。校務經營除兼顧教學與研究、永續與國際等高教重點和潮流外，在近期校務發展計畫的定位與修整中，展現辦學的積極及與時並進。
2. 該校在貼合社會脈動與學校治理的經營上，積極展現於 9 個研究中心及系所之增設與調整，並經校內各級會議討論與議決，如鑑於智慧醫療發展的全球趨勢，以及國家精準醫療政策與長照人才之需求下，於 109 學年度起規劃籌設醫護學院與系所；為服務校園鄰近地區之移工與在校外籍生的學習需求，於 111 學年度設置華語文中心等。
3. 該校董事會充分授權校長依職權綜理校務，並協助學校永續經營與長期發展之推動，持續挹注各類資源。創校時期由董事會捐助為設校基金之股票，近 4 年每年現金股利收入可提撥約 2 億元支應學校常態運作經費外，對於支持校園重大建設及重大發展專案計畫不遺餘力，且不定期捐贈或補助相關資源，積極促成遠東關係企業產學共育人才與交流研究，為學校持續提升國際競爭力與學術聲譽。
4. 該校配合第三週期系所評鑑期程，於 107 年啟動相關作業，向財團法人高等教育評鑑中心基金會（HEEACT）提出「自辦品質保證認定」申請，繳送「自辦品質保證實施計畫書」進行機制審查，資訊學院、人文社會學院及通識教學部，於 108 年辦理

系所自我評鑑，並於 109 年獲得認定為通過。

5. 該校辦學績效在國內外各類評比與競賽中，如畢業生就業表現、教師研究成果、永續校園發展、國內外高教排名等，皆獲佳績。
6. 該校透過各種管道公布校務資訊，包括學校官方網站、電子報、社交媒體平台及校友通訊等，同時透過座談會、問卷調查及電子郵件等互動方式，以確保互動關係人能即時了解學校的發展與決策，並透過經營媒體，積極強化學校公眾形象與社會認同感，增進溝通管道，促進訊息的流通和共享，讓社會大眾知曉該校辦學成果，具體落實校務資訊公開與互動關係人參與。

(二) 待改善事項

1. 該校秘書室置主任秘書 1 名及職員 12 名，除承辦各項秘書行政業務外，另下設校務研究中心、公共事務暨校友服務中心及永續發展暨社會責任中心，承接業務之範疇多元廣泛，然 3 個中心單位二級化，不利重要校級業務之有效推動。
2. 該校針對「應屆畢業生滿意度調查」與「雇主滿意度調查」進行校務研究分析，並將研究結果公告做為各系所調整課程與教學之參考，然該 2 份報告多以全校及學院為分析單位，顯示校務研究分析報告之應用尚未深入系所等教學單位。

(三) 建議事項

1. 宜重新檢討秘書室之組織架構及人力配置，以有效支持校級重大議事之掌理。
2. 宜全面檢討校務研究報告之系所應用與執行成效追蹤。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 依據「財團法人元智大學董事會與校長權責劃分辦法」第 6 條規定，應先提交董事會審核之項目中未包含招生名額之調整，

然在 109 年 11 月 16 日、111 年 11 月 24 日董事會會議議程卻納入「招生名額增設調整審議案」，為維護校務運作之學術自主，該校宜釐清並確認董事會之議決權責事項，是否包含招生名額的討論，以維護學校校務運作應秉持其公益性及學術自主。

2. 針對第二週期大學校院校務評鑑委員提出之各項建議，建議加強年度性定期及階段性不定期的改善進度管控機制，以及改善完成後之成效評估與修正作為，以落實 PDCA 的品質保證流程。
3. 該校醫護學院之規劃，建議能有更完整的思考，可考慮社會人才需求及產業趨勢之系所申設，優先辦理具特色的研究所。

二、教師教學與學術專業

(一) 現況描述與特色

1. 該校對於教師教學、學術與專業表現及生涯發展能規劃完整的支持系統，並以教務處教學卓越中心為專責單位。教師教學支持系統主要為教師專業成長系列研習、教學精進補助專案及教師成長社群，其中教師專業成長系列研習除固定安排教學獎得主分享教學經驗外，亦邀請外賓分享創新教學理念。
2. 該校教師評鑑制度訂有「元智大學教師評鑑與獎勵辦法」、「元智大學教師評鑑最低要求標準」、「元智大學教師學年度績效獎勵實施細則」及各院系所自訂之「教師教學及輔導暨服務評鑑辦法」，鼓勵教師多元發展，規劃「教學」、「研究」及「輔導暨服務」評鑑項目考核機制。教師評鑑每學年度辦理 1 次，未通過評鑑教師需提出未來改善方案，6 年內未通過升等之新進教師有相關輔導措施，評鑑表現績優之教師則有「傑出」、「特優」及「優」三等第，並給予不同額度之獎勵金。

3. 該校為鼓勵教師多元發展，突破教師升等以學術論著為主，明訂教師升等於教學、輔導與服務應有一定表現，研究部分則採多元升等，教師得依其專長或專業領域，以專門著作、作品、成就證明及技術報告等方式，呈現其專業理論、實務或教學之研究或研發成果自選「學術領域」、「技術研發領域」、「教學實踐研究領域」、「文藝創作展演領域」及「體育競賽領域」升等審查類別。
4. 該校為提升教師教學品質，設有教學品質委員會，並訂有創新教學獎、教學績優點數獎勵及教學精進補助方案等，鼓勵教師精進課程。
5. 該校重視教師職涯發展規劃，設有教師獎勵階梯，包含「青年學者研究獎」、「有庠傑出教授獎」、「有庠元智講座教授」及「元智大學學術講座」等獎項，對不同層級教師提出完整的晉升規劃及彈薪額度，獎助延攬研究表現傑出教師，每年依職級最高可達 17 萬元。
6. 該校推動雙語教學成效良好，112 年管理學院、電機通訊學院及資訊學院獲教育部「大專校院學生雙語化學習計畫」全英語專業教學（EMI）重點培育學院計畫補助；另設立國際書院整合各學院英語學士班，精進學生之英語能力，並吸引外籍學生就讀，朝國際化大學邁進。

（二）待改善事項

1. 全校教師 109 至 111 學年度未執行各類計畫之比例達 40% 以上，112 學年度近 50%，教師研究計畫量能有待提升。另現有教師評鑑制度之評量通過基準相對寬鬆，有待檢討改進。
2. 該校於資通訊與電機工程領域具有研發特色，然未能善用其特色及企業辦學優勢，且專利技術移轉獎勵誘因偏低，以致產業研發及技術移轉量能不足，110 與 111 學年度分別僅 6 與 4

件，專利布局及技轉制度有待重新審視改善。

3. 該校使命強調培養學生跨域能力，然跨域學程或課程仍由院系自主提出，未見學校由上而下的整體規劃，且跨領域選修之入門或亮點課程設計不夠具體，致學生跨系選課動機薄弱。

(三) 建議事項

1. 為維持教師教學、研究及服務品質，教師評鑑宜朝適任性評量進行，審慎訂定最低通過標準，以提升教師研究計畫量能。
2. 宜更積極規劃提升專利質量之審核及鼓勵措施，針對產業需求的技術及專利進行主動式布局，建置具誘因之技術移轉制度，以活絡產學知識交換與技術分享。
3. 宜制訂與培養該校整體的跨域能力，規劃跨域課程設計機制，由各院系或跨院據以執行，引導各學系推出吸引他系學生修讀的跨域入門或亮點選修課程。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 針對教師升等未通過或遲未提出升等者，可透過院、系、所資深教師建構輔導系統，並定期追蹤輔導成效。
2. 為保留優秀專業師資人力，針對面臨屆齡退休人力，可提出積極延聘之作法。
3. 該校於 112 年起推動「三雲聚頂」(Microsoft、Amazon 及 Google)，落實「跨域共育」，扎根「永續發展」，同時以學生為中心，期許所有的元智人具有多元素養、自主學習、全球移動、實務問題解決及社會參與的關鍵能力，建議持續追蹤相關具體作為或措施之執行成效。
4. 鑑於跨領域及永續議題之重要性，校方可盤點並規劃將跨領域及永續議題納入重點課程及學習規劃中。
5. 該校目前自主學習之相關辦法與課程尚侷限在通識課程範疇，各院系雖有部分課程融入自主學習精神，然仍建議由校方

制訂相關校級規範，鼓勵各院系開發自主學習課程，以強化學生專業課程之自主學習能力。

三、學生學習與成效

(一) 現況描述與特色

1. 該校在招生策略上，以「新雙語」與「數位跨域」進而延伸「驅動魔法」，並以「國際書院」、「企業書院」及「三雲聚頂」為主軸，結合人才培育之創新化、國際化及產業化，以實體/線下與虛擬/線上為主要宣傳媒介，達到優化經營學校品牌及招生宣傳效益之目的。
2. 該校推動國際化政策，提供跨域國際人才培育，並鼓勵招收外籍生，112 學年度第 1 學期境外生來自逾 50 個國家地區共 821 名，約占全校生源比例達 9.81%。
3. 該校推動「新雙語」大學，將基礎程式語言列為必修課程並有國際證照培訓配套，以及推動延後分流並彈性開啟轉系制度。
4. 該校課業學習支持及輔導機制，有預警與協助機制、諮商輔導機制、學科課程輔導機制、輔導科目普及化、課程補強機制、休退學輔導機制、教學品質檢討機制、前學期被二一學生的追蹤機制等，並有境外生課業輔導機制，能提供多元適性教育，學生學習成效良好，且每學期統計與分析預警及二一名單，以了解學習預警成效。
5. 該校與遠東集團共同推動「產學實習暨人才培訓計畫」，提供學生從實習至就業無縫接軌方案，畢業後就業情形良好。另成立「企業書院」，提供單一企業客製化的企業學程，規劃產學共育永續人才。

(二) 待改善事項

1. 該校雖推動雙主修、輔系、數位創客、教學模式嵌合 STEAM

教育等學習模式，然推動效果有限及缺乏成效分析。

(三) 建議事項

1. 宜針對跨院整合課程、雙主修、輔系、數位創客、教學模式嵌合 STEAM 教育等學習模式，提出有效之改善與推動措施，並透過校務研究進行學習成效分析，進而制訂配套作為。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 該校面臨少子女化，有關招生問題及學校所面臨的發展危機，可更具整合架構，通盤檢討並擬具策略，如擬訂「內升外擴」策略，擴大境外招生來源，提高學生獎勵誘因及企業就業機會，鼓勵學士班學生直升碩、博士班，進而規劃學碩博一貫制度，另可與企業共辦碩、博士之未來企業人才養成專額，讓學生畢業即就業，提高續讀率。
2. 該校境外生人數持續成長，可適度增加全校全英語課程數及比例，以滿足學生學習需求。
3. 該校已啟動 AI 預警模式之建置，且進行部分學院學生之預警測試與驗證，期望預測學生是否順利畢業，並適時提供輔導與諮詢，可持續精進此預警模型，以達到預期之成效。
4. 以全校學生人數計算，該校大專生研究計畫申請比例較為偏低，可建立機制，輔導並鼓勵教師及學生提出大專生研究計畫申請。
5. 為維護學生權益及提升學位論文品質，該校可就碩博士論文原創性比對完成時程及指導教授擔負責任，進行全校性統一之規範。
6. 針對雙聯與交換等重要國際化指標，可規劃更積極的鼓勵或獎勵措施，如提供相對高額獎學金、學分轉換之認定給予較彈性空間等，以擴大學習成效。

四、社會責任與永續發展

(一) 現況描述與特色

1. 該校為促進教育機會均等之落實，調整入學制度，在申請入學或甄選入學管道中，優先錄取經濟及文化不利學生，並主動告知關於面試住宿與交通相關補助方案。同時重視「依學生實際需求給予協助與輔導」，面對經濟及文化不利學生，先評估其需求，再透過跨單位合作方式，建構全方位之學習輔導機制，讓「以學習取代工讀」達到預期成效。
2. 為保障並提高經濟及文化不利學生入學名額及協助其就讀，該校持續以「調整入學制度」，並結合「實施經濟扶助」、「精進專業課程學習輔導」及「多元學習照護」等資源與輔導機制，提供學生課業輔導及生活扶助，強化其自主學習能力、就業軟實力與社會適應力。從 109 至 112 學年度經濟及文化不利學生之招生名額、註冊率、休退學率及就學穩定率等數值，可看出該校之努力與成效。
3. 為獎勵學生在校園中安定就讀，該校提供學生「勤學助學金」、「經濟協助助學金」、「工讀助學金」、「低收入戶住宿補助金」及「各系所清寒助學金」等助學措施。近年提撥之獎助學金金額占學雜費比例皆超過 11%，高於教育部之規定 3%，109 至 111 學年度之獎助學金總金額近 3 億元，其中提供經濟及文化不利學生部分約占半數，使其在學習、生活及財務上獲得支持，能得到同等的教育機會並具成效。
4. 該校重視大學社會責任與永續發展，融入整體校務發展計畫之規劃，展開具體行動方案，106 至 111 學年度著重大學社會責任 4 個影響層面，112 至 116 學年度則進一步鏈結聯合國永續發展目標（SDGs）。除依據校務發展願景建構永續發展暨社會責任實踐推動藍圖與建置專責組織，整合及推動大學社

會責任實踐與永續發展工作外，並藉由外部評比，檢視永續發展推動成效，榮獲「2023 國家永續發展獎（教育類）」之肯定。

5. 在展現大學社會責任上，該校自 86 年起攜手在地企業持續推動「社區藝術節」，94 年起推動國際志工暑期服務，逐步朝長期駐點深耕規劃。另在推動社會責任的具體作為上，該校分別以「多元助學協助」、「深耕國際服務」、「深化在地連結」及「強化產業連結」四面向深耕，成績卓著。
6. 在環境永續方面，該校已於 112 年進行 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準及 ISO 50001:2018 能源管理系統國際驗證。未來節能以每年 3.5% 能資源使用遞減為目標，逐步實現 2050 年「校園淨零碳排」之目標。
7. 該校透過關係企業挹注、現金股利孳息、助學募款及產學合作等，積極進行多元化的財務來源規劃，並透過內部節流開支，逐年累積盈餘，增加財政穩定性。

（二）待改善事項

無。

（三）建議事項

無。

（四）針對未來發展之參考建議

1. 由於「姊妹校交換學習」與「海外雙聯學位」在國外學習時間較長，該校可考量編列預算補助經濟及文化不利學生參與「姊妹校交換學習」或「海外雙聯學位」等海外學習活動，以鼓勵學生積極出國交流研習，提高經濟及文化不利學生國際移動力。
2. 該校於 111 年 12 月 15 日始成立「中華民國元智大學校友總會」，串連校友組織，建議能更積極聯繫校友，加強校友服務

之運作與互動，以爭取更多校友向心力。

3. 該校在終身教育方面，可更積極整合規劃學校的專業能量，提供更多優質的終身學習課程，達到社會關懷參與及終身學習的社會責任。

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。

