

一、校務治理與經營

(一) 現況描述與特色

1. 該校依立校精神，在「真善美聖」校訓宗旨下，「以基督博愛精神，成為具社會影響力的大學」為願景。中程校務發展計畫在永續經營之理念下，由永續發展與社會責任委員會明訂「永續育才」、「教職共好」、「環境共存」及「社會共榮」四大永續推展方向，清楚具體，且能反映高教變遷趨勢。該校透過傳承 (Heritage)、創新 (Originality)、進步 (Progress) 及資源 (Endowment) 等信念，與內、外部品保進行檢核，以期達成 111 至 114 學年度中程校務發展計畫總目標「專業發展與人文關懷並重之國際化天主教大學」。
2. 該校自我定位為「發展教學與研究並重的綜合大學」，透過永續發展暨校務研究中心，將永續發展理念融入校務研究與中長程各項規劃中，並進行校務資料數據分析，以掌握現況與未來趨勢。該校定期召開會議，研議該校任務與校務發展之規劃，以培養國家社會人力需求，落實該校全人教育之辦學目標。
3. 該校設置 12 個學院、進修部及附設醫院等單位，目前專任教師 721 人，行政人員 604 人，在校生逾 2 萬 5 千人，校友超過 25 萬人，為國內最具規模之私立綜合大學之一。
4. 該校透過各類型會議之溝通與主管共識營，凝聚校務發展方向之共識，發展十大亮點 10+ 策略，並於完成 111 至 114 學年度中程校務發展計畫規劃，且經校務會議通過後，報請校長核定公告實施。112 年校務發展計畫結合教育部各類獎勵或補助計畫 (42.47%)、其他政府部門經費 (8.46%)，以及學校自籌經費 (49.07%) 等資源共同推動，總經費達 7 億 5,234 萬元，並定期管考。

5. 該校具備健全之組織層級與架構，以及資源規劃與配置，且能適時調整，如 111 學年度成立事業發展處、醫療與管理發展部，以及資金與資源發展中心，並將產學中心與推廣部納入事業發展處，整合組織間之人力與經費等資源，以發揮組織最大效能，永續校務發展。
6. 該校辦學成效屢獲國內、外評比肯定，2023 年泰晤士報高等教育特刊公布世界大學排名，該校「產學收入」指標名列第 123 名（全球頂標），在世界大學影響力排名 2023 年為 401 至 600 名、2024 年 301 至 400 名（其中 SDG4 優質教育、SDG11 永續城鄉之全球名次分別為 89 名與 83 名）。110 至 113 年獲教育部高等教育深耕計畫與獎勵私立大學校院校務發展計畫補助金額逐年成長，113 年合計約達 2 億 8,312 萬餘元，其中 111 年獎勵私立大學校院校務發展計畫補助金額為全國私校第一。
7. 該校與附設醫院之合作，不僅加強醫學專業人才之培育，亦促進校院間教學與研究資源之整合，更提供社區優質之醫療照護與關懷服務，充分展現雙贏效益。

（二）待改善事項

1. 該校組織規程第 55 條之校長諮詢會議，自 99 學年度即停開迄今，而後改以策略會議取代，此會議未有法源依據，不利校務決策之效力與功能。
2. 董事會因應校務多元，為強化監督與彈性，指派執行董事、駐校董事及附設醫院駐院董事，以回應該校需求，惟駐校與駐院董事之名銜未有法源依據，易造成外界對董事會介入校、院務執行之疑慮。
3. 該校學生代表參加校內各級會議實施辦法中，有關學生代表參加之各級會議，與組織規程所列未盡相符。

4. 該校因應校園職場工作性別平等，已設置教職員工性騷擾申訴信箱，惟依性別平等工作法，尚未設置處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項之相關組織。
5. 依據該校組織規程第 55 條，校務會議成員包括一級行政主管、院系級學術主管，以及不少於二分之一之教師代表，其中職員代表僅有 2 人，代表性相對不足，不易呼應該校「教職共好」之永續推展面向。

(三) 建議事項

1. 宜儘速修改組織規程，並就策略會議之成員組成、產生方式、任務及功能等，完備法源依據，以發揮其功能。
2. 董事會宜重新思考指派駐校董事與附設醫院駐院董事名銜之合宜性。
3. 宜依組織規程和相關辦法重新檢視學生代表得參與之校內各級會議（如學生申訴評議委員會、性別平等教育委員會等），並修正「學生代表參加校內各級會議實施辦法」，以讓學生依法參與多元之校務運作。
4. 人事室宜設置性別平等工作委員會，以處理審議、諮詢及促進性別平等工作相關之事宜，並依性別三法檢視、修訂校內性別平等工作，以及性騷擾防治相關處理辦法。
5. 「教職共好」為該校永續推展方向之一，宜參考他校作法，適度調高校務會議職員代表之人數，以保障職工參與校務之權益。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 董事會可考量增加校長延攬更多傑出教師之資源，以強化該校教學研發能量，提升國際聲望。
2. 在該校永續發展與經營中，永續發展暨校務研究中心扮演重要角色，可針對四大永續推展方向，制訂更為具體之關鍵績效

指標，並透過量化方式監控各項政策之進展與成效。

二、教師教學與學術專業

(一) 現況描述與特色

1. 該校透過舉辦教師專業成長研習、成立教學創新課程師生成長社群、推動課程數位化與多元創新課程獎助、辦理教師創新教學工作坊，以及推動全英語授課培訓，促進教師多元教學與專業發展，提升其專業表現。對於教師學術專業之支持作法，包含進行學術研究之教師可申請減低基本授課時數、舉辦研究計畫撰寫工作坊、大專生計畫工作坊、創業與產學工作坊與培訓營，以及協助教師取得專業國際證照，期提升其學術研究能力。
2. 該校訂有教師多元升等辦法，教師得採研究成果、教學成果、研發成果、產學合作成果、文藝創作展演或體育競賽成就等申請升等，且能落實執行。此外，該校設有教師評鑑制度，未通過評鑑之教師將由所屬學院提供輔導支持。
3. 該校依據中程校務發展計畫，落實「精進教師卓越躍升」策略，以「營造優質學術環境，吸引並培育優秀人才」為目標，提供相關教學卓越、研究傑出與產學合作之獎勵與補助措施，鼓勵教師提升學術與專業表現。
4. 該校積極鼓勵教師發表國際學術期刊論文，近年教師發表論文質量能保持一定水準，且每年論文引用率呈現穩定成長。
5. 該校具備職員支持系統與評核機制，推動行政與專業成長，包括職員輪調、升等、提升專業素養課程、鼓勵在職進修，以及優化校務資訊系統等措施。另由體育室、環安衛中心等單位共同營造健康身心環境，舉辦靈修研習、健康運動支持、環境安全衛生諮商，以及性別友善等活動。職員每年進行服務考核，

並依據表現給予獎勵與薪資調整，且設有單位績效獎勵制度，以鼓勵優秀職員。

6. 該校由全人教育課程中心統籌開設全人教育課程，並由全人教育發展委員會負責規劃與考核。課程架構包含「核心課程」、「基本能力課程」及「通識涵養課程」。該校另訂定全人教育優質課程獎勵辦法，以鼓勵教師積極投入開發全人教育課程。
7. 該校於 109 年成立「創新跨領域學院」，統籌跨領域課程，並提供六大類別，共計 56 個跨域（微）學分學程，涵蓋健康醫療、企業領導及文創設計等領域，結合醫療、人文藝術及 AI 科技等跨域學習內容，並透過優化 E-school 學習樂園，為教師與學生提供跨域交流之場域。另成立跨領域培訓聯盟，推動多師共授與跨域種子教師認證，促進教師合作與課程創新，並鼓勵教師打破專業界限，開設多元跨域課程，已有 20 門課程獲得獎勵與補助。

（二）待改善事項

1. 該校相關獎、補助，如減免授課時數、全英語授課等，係由教師自行申請，致使部分教師未能確實受到獎勵或支持，亦不利紓解新進教師之教學與研究雙重壓力。
2. 該校 109 至 112 學年度 EMI 全英教師增能課程參與教師 28、21、21 及 24 人，然前述教師開設全英語授課（EMI）課程數為 8、8、9 及 8 門，教師參與增能課程後開設 EMI 之課程數有待提升。

（三）建議事項

1. 宜對新進助理教授落實相對應之支持，如減授鐘點，以及強化提供更友善之教學與研究環境，以協助新進教師職涯發展。
2. 除現有 EMI 課程獎勵作法外，宜再評估增加其他積極鼓勵作為，如教學績效加分等，以提升教師開授 EMI 課程之意願。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 有關該校學術倫理管理辦法，可評估納入所屬學院之院級調查委員會，以強化專業領域審查。
2. 可增加教師獲得學術與社會影響力之特聘與講座教授之人數與比例，以獎勵教師傑出表現。
3. 可比照傑出研究獎設置傑出服務獎，包括社會服務獎、校內服務獎，以鼓勵教師持續投入大學社會責任(USR)計畫或校內服務工作。

三、學生學習與成效

(一) 現況描述與特色

1. 該校招生策略完備，執行招生專業化，為強化招生宣傳，積極與優質高中職合作，支援多元選修課程，並透過簽署合作備忘錄，建立策略聯盟，另辦理招生學群講座，提供高中生校園參訪，以促進與系所教師之互動。
2. 該校針對新生錄取地域、同質性他校志願填選重疊情形、標竿學校招考標準等進行資料分析，並就分析結果調整招生標準。
3. 該校 110 學年度成立國際書院，試行 2 年，並於 111 學年度新設「跨領域全英語學士學位學程」，以擴大外籍生源。
4. 該校完成 191 處互動學習空間之優化改造，以提升學生學習環境之靈活度與互動性，且 3 座圖書館館藏豐富，能提供數位學習網、各式文創及講座活動，致力營造國際化之圖書資訊服務環境。
5. 該校提供「翻轉、互動、即時連線」之 Tronclass 以及教學互動與課程評量平台，能增進學生與教師之互動交流，並進行課程回饋，教師亦能透過平台數據掌握學生學習情形。
6. 該校 109 至 113 年度大學生參與國科會研究計畫之件數為 19、

46、65、58 及 70 件，呈現成長趨勢，展現學生研究能量。

7. 該校藉由教學評量掌握學生學習情形，且透過校務研究進行學生學習成效之分析。此外，學生學習之優秀成果能於學習成果平台進行成果發表與募資。該校提供學生多項培訓與獎勵措施，如強棒奪標計畫，鼓勵學生參賽，以及補助專業賽事與成果展演。
8. 該校參與多項國內聯盟及計畫，包括（1）加入優久聯盟，促進私校間之合作與資源共享，提升教育跨領域學習、（2）參與 SPARK 計畫，與國立清華大學合作提升新藥與醫材產品研發，並將技術發展國際化、（3）通過科研產業化平台，整合五校聯盟之研發能力，推動產學合作與科技轉移、（4）成立輔大醫療聯盟，提供醫學畢業生培訓與醫學研究合作機會等。

（二）待改善事項

1. 該校 110 學年度取消學業成績退學制度，然 110 學年度第 2 學期起，課程預警完成比例達九成以上，111 與 112 學年度日間部學生之「預警人次」與「1/2 不及格人數」較 110 學年度增加，另總量延畢生比率亦呈現逐年增加之情形。

（三）建議事項

1. 宜透過具體數據檢視並持續追蹤預警學生與延畢生之輔導成效，以評估輔導資源是否能滿足學生學習需求，並適時調整學習輔導機制。

（四）針對未來發展之參考建議

1. 該校附設醫院已與醫學院合作提供各職類（含西醫、牙醫及其他醫事人員）實習機會，可評估增加部分職類之實習名額，以及強化與其他相關學院教學或研究之合作。

四、社會責任與永續發展

(一) 現況描述與特色

1. 該校透過多元化之招生管道與配套措施，積極鼓勵離島、原鄉及身心障礙等經濟及文化不利學生入學，並提供全面之學習與生活支持，經由資源教室、原住民族學生資源中心、僑陸組等專責單位，為不同背景之學生提供專業且個別化之輔導服務。在國際情勢方面，更展現關懷全球社會之精神，透過烏克蘭傳愛助學計畫與菲律賓鳴遠專案，協助戰亂與經濟弱勢之國際學生繼續就學，充分體現「以基督博愛精神成為具社會影響力的大學」之願景。
2. 該校低收入戶考生申請入學報名費全免，中低收入戶者減免六成，並補助低收入戶與中低收入戶之學生，個人申請入學第二階段面試之交通費與住宿費，另有低收入戶子女低收住宿費補助機制。該校 109 至 112 學年度特殊教育學生數由 191 人增加至 250 人，並保障身心障礙學生優先入宿；而原住民族學生數由 476 人增加至 527 人，109 至 111 學年度補助原住民生平均總經費約 320 萬元，112 學年度更達 439.4 萬元，顯見該校善盡大學照顧弱勢學生之社會責任。
3. 該校原住民族學生資源中心為一級單位，培植原住民學生返鄉服務與發展原鄉特色產學，成效優良，且曾獲教育部績優學校獎勵。另亦提供各項輔導與協助，不定期舉辦各類研習、活動與服務學習之機會，以提升原住民族學生課業外之能力。
4. 該校成立「大學社會責任計畫推動辦公室」，推動各項社區服務，落實學生社會參與及國際合作方案，並透過原住民族學生資源中心與臺灣偏鄉教育關懷中心等機構，結合在地需求，跨域合作，並扎根偏鄉國民中小學之數位學伴計畫。在環境保護、節能減碳及資源再利用等面向，積極與社區合作，促進地

方永續發展，獲 2021、2022 年 TCSA 企業永續獎金獎，以及遠見 USR 大學社會責任獎、雙楷模獎等多項肯定。

5. 該校鼓勵教師投入永續發展、環境保護及社會創新等社會責任相關之研究計畫，並結合課程探討相關議題，增進學生對於社會議題之關注，提升其社會責任感與公民意識。該校 111 學年度課程呼應 SDGs 之比例達 100%，並透過國際志工實踐、全臺第一座校園「食享冰箱」創造永續循環再利用等作為，將 SDGs 之思維與行動融入學生專業養成與學習日常，可見該校培育學生具備永續素養之努力。
6. 該校運用多元開源政策，109 至 112 學年度政府補助收入（不含就學優待減免與弱勢助學金），由 4 億 9,145 萬元增加至 6 億 4,169 萬元；另於 109 學年度成立資金與資源發展中心，訂定專案募款計畫，109 至 112 學年度已募得約 9 億 56 萬元；財務收入除利用小額定期存款創造利息收入外，另以賸餘款進行投資，109 至 112 學年度投資淨收益已達 9,312 萬元，而附設醫院 110 學年度起產生盈餘，並自 111 學年度起開始提撥前一學年度盈餘 10%，做為該校校務發展推動與人才培育之回饋，至 112 學年度累計達 4,729 萬元，多元開源政策已能展現成果。

（二）待改善事項

1. 該校 109 至 111 年度教育部補助大專校院招收及輔導身心障礙學生工作計畫執行成果報告，課業輔導鐘點費核定經費為 37 萬 2,000 元、27 萬 7,500 元及 28 萬 6,500 元，惟執行率僅 22.8%、45.1%及 65.57%，尚有改善空間。
2. 依據該校主要碳排放源排放量統計，109 年為 15,073 公噸/CO₂e，110 年降至 13,666 公噸/CO₂e，惟 111 年增加至 14,206 公噸/CO₂e，112 年雖然略減至 13,922 公噸/CO₂e，惟仍高於

110 年之排放量，有待積極作為，以降低碳排放量。

3. 109 至 112 年度中程校務發展計畫經費平均每年約 3 億 2,628 萬元，其中來自於教育部各類獎勵補助計畫每年平均約 2 億 7,606 萬元，其他政府部門每年平均約 5,022 萬元，仍有積極擴大對外爭取經費之空間。
4. 該校 109 至 112 學年度學雜費占總收入比率雖由 62.55% 下降至 56.01%，惟仍為主要收入來源，其他開源政策，如推廣教育收入，近年成長有限，尚有滾動調整空間。
5. 該校為避免人事過於膨脹，各學院人事費預算超過學費收入 85% 者，兼任教師不得增加，若欲新聘時，需調整原有專任教師之聘任。對規模小之學院與全人教育課程中心之發展恐受限制，此一以學費收入做為師資延攬管控之作法，有待改善。

(三) 建議事項

1. 宜檢討執行率偏低之原因，並結合校務研究，追蹤特殊教育學生之學習成效，落實對特殊教育學生之學習輔導機制。
2. 宜建立校外專家諮詢機制，並持續檢視與盤查，進行環境改善與汰換老舊機電設備，以達友善校園環境與校務永續發展之目標。
3. 宜擴大申請產官學之經費挹注，並透過具體策略推動產官學之教學或研究合作，以利縮短學用落差，且更有效挹注校務基金。
4. 宜結合該校專業特色發展推廣教育，如醫學專業，並開設學分班、醫療專業繼續教育訓練等，亦可配合政府政策與社會業界需求，自行或與公學會合辦課程，增加推廣教育收入，以厚實自主財源。
5. 對於學術單位與全人教育課程中心之專、兼任師資聘任，宜由教育品質觀點控管。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 可評估再提升附屬醫院提撥盈餘比率之可行性，以協助該校長遠發展。
2. 該校除現有之節電與節能措施外，未來可引進更多可再生能源技術，以進一步降低校園之能源消耗與運營成本。此外，可積極申請綠色建築認證（如 LEED），在新建或整建校舍時提升節能標準，打造符合環保與永續發展理念之校園環境。

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。

