

一、校務治理與經營

(一) 現況描述與特色

1. 該校秉持校訓「仁、慎、勤、廉」之精神，以及「整合中、西醫學，培育醫藥人才，善盡醫療服務，增進社會福祉」辦學宗旨，自我定位為「人文與專業並重、基礎與臨床整合的頂尖醫學大學」。112 至 116 年中長程校務發展計畫訂定「接軌世界，發展國際一流大學」、「厚植師生實力，培養高階人才」、「聚焦研究，解決重大醫學難題」、「擴建大學校區，建構智慧校園」、「建立國際一流中、西醫學中心」、「深耕產官學研合作，建置生醫園區」、「提升高教公共性，善盡大學社會責任」及「建設綠色校園，確保永續經營」8 大目標，並設定 36 項執行策略。
2. 該校在「聚焦研究，解決重大醫學難題」之校務發展目標下，以積極「組成跨領域團隊」、「發展特色醫療研究」、「強化特色研究中心」及「提升全校整體研發能量」等策略，做為人才培育、深化學術研究、推動產學合作及提升國際聲譽之動力，有助於學校特色發展。
3. 該校在董事會支持與校長領導下，致力尖端醫學研究與加速產學發展，積極延攬國際頂尖人才加入，實質強化國際研究合作提升國際競爭力，能展現在教研成果、世界大學排名及學科排名上。並經由「英才學者」與「英才青年」攬才計畫，從哈佛大學、麻省理工學院、史丹佛大學及蘇黎世聯邦理工學院等國外名校，延攬多位英才青年學者加入，朝向國際一流大學之目標邁進。
4. 該校校地涵蓋臺中與北港兩地，為擴充大學校地，增設教學、研究及服務之軟硬體設施，於 107 年取得水湳校區 16 公頃土地，發展建設為學校校本部，並以低碳轉型方式，打造綠色低

碳智慧校園，使校園建設與永續並存。

5. 該校主要收入來源，除學雜費、產學合作、補助及受贈外，另依組織章程規定，附屬機構每學年度決算後盈餘提撥學校，使學校有充足預算運用於推動校務發展計畫所需之人事費、業務費及軟硬體設備費等。
6. 該校與醫院透過互相合作、互相支援、互通有無，以及校院一家觀念與執行策略，貫穿學校與附屬機構之教學、研究、服務、產學及國際合作等各領域，對校務穩定推展具積極之促進效益，而學校與附屬機構之永續經營與聲譽提升亦獲得相對保障。

(二) 待改善事項

1. 該校 111 至 113 學年度第 1 學期依辦法轉調專任教師計 64 人，然專任教師之調整，涉及教師權益、教師生涯發展及專業認同度等，同時也影響學生學習品質，調整機制有待改善。
2. 該校目前水湳校區持續建設中，惟在提供學生課餘停留使用、交流互動、自習或社團使用、運動休閒及辦理大型聚會活動等空間規劃方面，仍有不足。
3. 該校北港校區圖書館電腦與學生宿舍較老舊，且有健身房設備毀損與地下室積水等情形，無障礙設施方面亦有加強改善之空間。
4. 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 17 條「學校法人及學校稽核人員或委任之會計師，應依風險評估結果，分別擬訂稽核計畫」，稽核人員根據各單位業務重要性與風險性等，使用「風險影響程度評量標準表」與「風險可能性評量標準表」，判斷該業務發生狀況時預期產生的風險影響程度和風險可能性。由專任稽核人員依據風險評估結果擬定稽核計畫。然該校稽核計畫之部分風險值合理性可再考

量，例如：112 年稽核計畫之學籍管理作業風險值為 6，其他最多 4，依據此等風險值之擬定與學校內部稽核實施辦法之規定不盡相符。另，於稽核計畫中，未見改善事項需列為稽核追蹤之情況，以及是否需列於下年度稽核計畫重點。

(三) 建議事項

1. 宜建立教師自主參與之機制，設置申復或補救之措施，並針對教師個人意願與生涯發展，以及受調整院系學生學習品質等問題，建置積極之評估措施，並追蹤調整後之影響。
2. 宜持續加強規劃水湳校區提供學生使用之空間，滿足學生如課餘停留、自習、社團活動、運動休閒及辦理大型聚會活動等空間需求，以有助同儕互動交流，提升學生情誼與凝聚力。
3. 宜持續進行北港校區圖書館電腦汰換，以及學生宿舍設施設備等之檢測維修，並研議於教學大樓或學生宿舍設置電梯之可行性，以提升學生學習與住宿環境品質。
4. 宜依「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」第 17 條及「學校內部稽核實施細則」之規定，學校稽核人員應依其風險評估結果擬訂稽核計畫，並確認稽核事項的完整性，以確保稽核成效與完善學校內部控制品質。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 該校可再積極投入資源招收境外生，以穩定生源，同時配合國家政策提出優先留才攬才之條件，以吸引優秀境外生來臺就讀與留臺服務。
2. 該校中西醫合併發展的特色應有利於國際競爭，除自身之目標設定外，亦可參考國際上具類似性質之相關院校發展，訂定差異性發展目標與策略，提升學校之國際聲譽。

二、教師教學與學術專業

(一) 現況描述與特色

1. 該校針對新進教師安排資深傑出教師提供全面性的 Mentorship 諮詢服務，亦遴聘各領域專家學者提供專業諮詢，協助教師成長。
2. 該校積極建構「教師專業社群」制度，鼓勵教師自發性組成專業社群，並積極推動跨域和跨校教師教學專業社群整合，共同研擬適性學習教材，促成課程創新與教學實踐計畫申請，形成「教學創新—教研結合—成果展現」之正向循環。
3. 該校以明確目標導向與資源支持教學運作，確立跨領域融合與教學升級之特色路徑，亦建立多項教學設計支援機制，提供教師快速諮詢。
4. 該校致力於提供優質教育資源，培育高階人才，111 至 113 年分別有 71 位、60 位及 79 位教師榮登全球前 2%頂尖科學家，展現該校在學術領域之積極度與卓越表現。
5. 該校以 3P (Paper、Paten、Product) 策略深耕產學研合作、技轉及創新，110 至 112 年產學合作件數超過 400 件，經費累計達 1.87 億元，為產業提供創新和技術轉移來源，推動區域產業發展，展現學校對產業協作之重要性和影響力。
6. 該校課程結構、學分配置除能體現醫藥大學之專業使命外，在通識教育課程規劃中，自 110 學年度起，人文關懷與生命教育相關課程數平均每學期占通識總課程數 50%以上，能促進學生均衡發展，達成博雅教育之理想。

(二) 待改善事項

1. 該校 110 至 112 學年度教師升等情形中，採教學型升等 1 位，產學型升等 0 位，多元升等成效有待提升。
2. 該校部分系所生師比高，甚至超過 35，在維持適當教學人力

方面，仍有待平衡。

3. 該校 110 至 113 學年度第 1 學期共完成 33 門「數位標竿課程」，然其中 10 門申請教育部數位認證課程，均未獲通過。
4. 該校在國際化推動方面，外籍教師比例相對偏低，且對於外籍教師之行政、教學及生活支持系統尚可再強化。

(三) 建議事項

1. 針對教師多元升等制度，除現行已規劃改善法規面，並輔導有潛力之教師外，宜檢視現有教師升等辦法內涵，進一步了解教師不採多元升等之原因，並據以提出更具體有效之鼓勵措施與策略。
2. 宜正視生師比結構性問題，就增聘專任師資與合聘相似專長師資等，提出具體改進對策，並合理分配師資資源，提升教學投入與支持，以確保學生受教權益和學校整體教育品質穩健發展。
3. 宜持續強化相關輔導及獎勵措施，設法儘速通過數位課程認證，以提升數位課程之教學品質。
4. 在國際化推動上，宜進一步積極擴大聘任外籍師資，並增加外師入校時的教學與生活支援體系，例如：提供早期行政人力支援，加速推動校內法規與行政流程全面雙語化，提升資訊透明度與可及性等。此外，在國際化策略中，可提出增加外籍教師數量之具體計畫，設定外籍師資聘任目標比例，並主動布局全球人才招募策略。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 在跨領域學習上，可考量調整組織結構以支持跨學科活動，同時可強化學生在人工智慧發展與大數據運用之知能，以因應社會趨勢與需求。

三、學生學習與成效

(一) 現況描述與特色

1. 該校透過「領導與創新學分學程」開設創意與創業領域核心課程，進行新創提案和推動跨領域學習，並跨學院邀請教師進行多師「設計思考」教學，課程銜接全校型或全國型競賽，亦邀請多家知名企業業師參與，提供學生多元思考與學習模式。
2. 該校規劃千里馬醫師科學家 MD/PhD 學程，依據學生興趣和研究表現，協助媒合指導教授與生涯導師，以師徒制精神，提供醫學生適才適性之研究訓練，並與國內外知名研究機構合作，協助學生進入世界頂尖研究機構受訓，具有特色。
3. 該校鼓勵師生參與國科會大專生計畫，並定期舉辦國科會大專生計畫撰寫研習營。110 至 112 年度，通過國科會大專生計畫件數皆為全國第 3 名，113 年度通過件數更為全國第 2 名與私校第 1 名。
4. 該校大學部學生畢業滿 5 年時全職就業率高於 83.1%，碩士生達 87.1% 以上，博士生達 97.1% 以上；110 至 113 年，均有超過 99% 之雇主表示願意再次聘任該校畢業生，顯示能培育符合社會與產業需求之人才。
5. 該校活化北港校區畸零地為香藥草植物園，由學生從種植到應用全程參與、成立相關「神農福利社」社團、結合「中草藥專家講座」課程，另亦有社團結合在地文化特色，提供學生多元學習活動，體現做中學之精神。

(二) 待改善事項

1. 該校 110 至 113 學年度期間，平均每學年度碩、博士班學生休退學率合計達 20% 以上，有改善空間。
2. 該校為醫學專業大學，惟部分學系國家證照考試及格率落於 40 至 80% 間，且畢業生流向追蹤問卷顯示畢業滿 1 年準備考

試之比例不低，相關輔導或協助措施仍有強化空間。

3. 110 至 113 學年度間，該校申請修讀輔系或雙主修之學生分別為 54、48、45 及 32 人次，人次不多，且輔系與學分學程之申請人次亦有逐年下降之情形，尚待思索提升之策。
4. 該校近年與 11 所海外知名學校簽訂雙聯學位合作備忘錄，提供學生海外長期交換學習機會，惟 110 至 113 學年度每年僅 1 位學生修讀與修畢雙聯學位，且學生出國交流進修人數比率亦相對較低。

(三) 建議事項

1. 宜針對碩、博士班學生進行休退學之原因分析，研擬並提供具體有效之資源或輔導措施，強化追蹤機制，以改善學生休退學之情形。
2. 對於國家證照考試通過率較低之系所，宜進一步了解與分析原因並設法改善，針對畢業滿 1 年仍在準備考試之學生，亦可再評估如何提供畢業生相關協助，如鼓勵在校生與畢業生共組讀書會等，以協助學生順利取得證照，提升就業力。
3. 宜重視學生跨域學習之需求，延攬跨領域相關師資，開設更具吸引力之課程，並研擬具體有效之策略，以提升學生修讀輔系、雙主修或學分學程之意願與完成率，強化學生之多元學習與發展。
4. 可評估對其他學系提供類似千里馬醫師科學家 MD/PhD 學程的支持機制，以提高學生修讀雙聯學位與出國交流之成果。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 針對境外生和學習成效不佳之經濟及文化不利學生，可積極了解與分析其各自學習困境，並據以研擬更具體有效之學習輔導策略與支持機制，使學生安心就讀與提升學習成效。
2. 由於少子女化的影響，政策趨向增加外籍學生人數，英語教學

亦為未來趨勢之一，可持續加強教師在英語教學上之增能，以因應未來高等教育發展。

3. 110 至 113 學年度，該校學生共發表論文 699 篇，其中由學生擔任第一作者占 52%，顯示學生在研究過程中之重要性，可評估學生在畢業前完成論文發表，給予其適度獎勵，以激勵與鼓勵學生之實質貢獻。

四、社會責任與永續發展

(一) 現況描述與特色

1. 該校對經濟及文化不利學生之支持包含「安心入學」與「安心就學」兩層面。在提供多元入學管道方面，原住民族學生經繁星推薦入學，其錄取人數居全國之冠，並有「經濟及文化不利學生輔助平台」提供全面的資源與支持，實現高教公共性與善盡大學社會責任。
2. 該校設有「社會責任與永續發展辦公室」和「永續治理與風險管理委員會」，推動全校各項大學社會責任與永續發展計畫，以促進在地創生並回應國家政策，且規劃跨領域通識「永續發展微學分課群」（每學期 13 至 16 門課）與「跨域永續發展微學程」（74 門課）。110 至 113 年每年提出大學社會責任(USR)計畫 28 至 30 件，參與教師從 38 位增加至 71 位，參與比例從 6.8% 提升至 13.9%，彰顯學校對於社會服務之重視，善盡社會責任。
3. 該校導入「公共服務投資影響評估工具」（Social Return on Investment, SROI），融入校務中長程發展進行三階段管理優化與社會影響力評估，系統性評估 USR 計畫對社會責任與永續教育的整體影響，並據以連結與調整校務發展策略，且前瞻規劃未來綠色、韌性及永續之發展。

4. 該校於組織章程明訂附屬機構每學年度決算後盈餘提撥學校之比例，110 至 112 學年度附屬機構盈餘實際撥款至學校金額遠高於應提撥金額，附屬機構經營穩健，有助學校推動校務發展目標。
5. 該校財務流動比率與速動比率皆高於 100%，短期償債能力佳；110 至 112 學年度舉債指數皆為 0，負債占總資產比率介於 3.36%至 5.16%，財務整體結構穩健。

（二）待改善事項

1. 該校財務報表編製完成後，經委任會計師事務所查核，由會計師出具財務報告暨會計師查核報告，此敘述與「學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致規定」不符。

（三）建議事項

1. 依「學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致規定」第 2 章，學校法人對外之會計報告係學校負責，會計師只對編製之財務報表表示意見，年度對外之財務報告暨會計師查核報告是學校出具而非會計師所為。另，得依管理之需要，定期或不定期編製對內財務報告。

（四）針對未來發展之參考建議

1. 該校拍攝募款影片分享成果，並專訪受輔導之經濟及文化不利學生，可再思考更完善之作法，進行去識別化之成果呈現，並尊重學生參與意願，以降低其心理負擔與被標記化之風險。
2. 隨著學校穩健成長與發展，可更擴大對於經濟及文化不利學生之全方位就學與就業協助，以實現高教公共性、大學社會責任及社會公義。
3. 該校以醫藥健康專業背景提出重要議題實踐社會責任，未來可與互動關係人共識共議發展相關議題，以學校優勢資源聚焦於互動關係人之實際需求。

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。

