

一、目標、核心能力與課程設計

(一) 現況描述與特色

該所前身為「職業繼續教育研究所」，97年轉型更名為「人力資源發展研究所」，配合該校發展的定位與方向，目前以培育「學術研究人才」及「人力資源專業人才」為宗旨，但以人力資源發展為主軸。

近年來，在所長與教師的積極投入下，該所擬訂具體核心能力與教學目標，並據此規劃相關課程，值得肯定。此外，該所依據其地理位置，配合在地需求，以人力資源發展為其定位與主軸，具有其獨特性與在地的特色。

該所招生來源相當多元，含括一般生、國民中小學教師和企業界人士，與該校培育優質教育和文創人才的願景相呼應。該所設有「專業實習」課程，學生須在校外實習，然該課程在100學年度由必修改為選修。

(二) 待改善事項

1. 該所為「人力資源發展研究所」，惟人力資源管理課程所占比例偏高，與該所定位似有落差。
2. 該所的課程似乎與國家及產業需求的關聯性尚嫌不足，例如，目前政府積極在推動訓練品質系統（TTQS）與職能基準建構等工作，業界也在推動訓練管理師與講師認證，然該所將上述相關概念融入課程規劃之努力尚待加強。
3. 在校生、畢業生與畢業生雇主皆認為該所學生較欠缺勞動法律方面知識，課程規劃尚有強化之空間。
4. 「專業實習」課程目前改為選修，恐不利一般生之實務能力之提升。

(三) 建議事項

1. 課程規劃方向宜以人力資源發展為主軸，並調升人力資源發展相關課程之比重，以符合該所定位。

2. 宜針對政府訓練品質系統（TTQS）與職能基準建構等工作之趨勢，調整課程內容與方向，如增加職能分析相關課程，以強化學生人力資源發展的專業知識，並增加學生未來相關就業機會。
3. 宜考慮將勞動法規列為選修課程，增加學生勞動法規知能的學習機會，以有系統地讓學生瞭解重要勞動法規內容，以符合未來工作需求。
4. 「專業實習」課程有助於加強學生實務能力，宜重新考慮維持「專業實習」課程必修的規定，使其能將課堂所學知識與實務相結合。

二、教師教學與學習評量

（一）現況描述與特色

該所目前有 4 位專任教師，其中教授 1 位、助理教授 3 位，另有合聘教師 2 位；教師專長含括教育、人力資源及管理領域。教師授課時數不多，但授課科目甚多，教師於同一學期開設多門課程，使學生常修習相同教師之課程。

該所教師教學方法多元，皆自編教材或講義，並搭配使用「線上教學平台」，然各授課教師自編之教材或講義，多以投影片為主，呈現方式較為傳統。學生之學習評量以「紙筆評量」、「表現評量」和「上課參與」為主。

該所新進教師需參加全校性之新進教師座談會，並建立夥伴教師制度，由所內同儕擔任夥伴教師；該所亦辦理教師專業成長講座，如：知識前瞻專題講座，講座內容多與人力資源專業知識相關；教師亦參與全校之教師專業成長社群，98 至 99 學年度該所教師已向校方申請成立專業成長社群。

(二) 待改善事項

1. 該所師資目前多以助理教授為主，且教師開設多門課程，恐增加教師備課負擔。
2. 部分教師之教學大綱，未能明確說明課程所欲培養之核心能力。
3. 該所教師參與教學專業成長相關研習之機制，如：教學設計、教材教法及多元學習評量，尚待加強。
4. 該所對教學評量表現欠佳之教師，目前以所長關心為主，教學優良的熱心教師輔導為輔，相關協助機制尚不周延。
5. 目前該所對教學卓越教師之激勵措施僅於升等時可獲加分，獎勵機制尚不周延。
6. 該所之學習評量方式以「紙筆評量」、「表現評量」和「上課參與」為主，無法明確檢核欲培養學生之核心能力。

(三) 建議事項

1. 宜增聘副教授級以上之師資，且教師授課科目宜減少，以提高其專業程度。
2. 教師之教學大綱宜明確敘明課程所欲培養之核心能力。
3. 宜建立教師教學專業成長機制，並鼓勵教師參與相關研習。
4. 對教學評量表現欠佳之教師，宜建立完整積極之協助機制。
5. 對於教學卓越之教師，宜建立相關獎勵措施並邀請教師進行分享，以達同儕成長之效。
6. 學生之學習評量方式宜採更多元之方式，並設計可檢核核心能力之學生學習評量方式。

三、學生輔導與學習資源

(一) 現況描述與特色

該所現有學生 26 位，招生來源一般生與在職生約各占一半，並

且同班修課，能促進多元思考及業界與學界的交流。該所師生互動良好，學生對於所上教師的付出予以肯定。所內相關活動均由師生共同參與規劃，並透過迎新、導生座談及新生餐聚等生活輔導活動，協助學生適應學習環境並增進師生互動。

為提升學生的學術研究風氣及專業參與，該所訂定學生畢業前應參與之專業學習活動及論文發表等規定，學生亦瞭解相關規定之內容，宣導成效良好。

在學生課外活動的規劃與安排方面，除鼓勵學生參與校外專業學習之外，亦舉辦學術演講、研討會、參訪、學術交流及專業學習等活動。該所有關指導教授申請與論文完成等相關規定，均有明確的辦法與規範，教師指導學生論文人數適當。

該所提供學生獨立的學習空間及個人置物櫃，亦設有獨立空間與專用教室，並針對相關教學與學習資源訂有管理及使用辦法，硬體資源及空間尚能符合學生學習的基本需求。

(二) 待改善事項

1. 部分涉及學生重要權益之相關規範，僅以所務會議決議辦理，無明確之規章及辦法。
2. 該所人力資源發展專業相關的圖書、中西文期刊或電子資料庫較無法滿足學生學習與研究的需求。
3. 該所合聘師資較少參與所務運作及指導研究生論文。
4. 該所學習活動之規劃較少考量在職生與一般生的不同需求，且各項學生學習活動的規劃，未能明確反映與提升學生核心能力之關聯性。

(三) 建議事項

1. 涉及學生之重要權益宜納入相關法規或辦法加以規範。
2. 宜增購與人力資源發展專業有關的圖書、中西文期刊或電子資料庫，以滿足學生學習與研究的需求。

3. 宜鼓勵合聘師資積極參與所務運作及指導研究生論文。
4. 學習活動規劃時，宜系統性考量學生背景、專業需求及核心能力間之關聯性。宜重新檢視並更有系統的規劃實習機構、實習目的、學習目標、內容與預期的學生學習成效等，以成為學生核心能力養成的重要途徑，

四、學術與專業表現

(一) 現況描述與特色

96 至 100 學年度上學期，4 位專任教師共計出版 2 本專書，發表於具審查制度之學術期刊論文共 22 篇；國內、外學術研討會論文共 60 篇；且 98 至 99 學年度獲得國內、外學術獎項計 3 項。資深教授在「領導行為」與「發展與績效管理模式」的研究領域成績顯著；3 位助理教授在學術表現上皆具水準，並均獲委託擔任國科會專題研究計畫的主持人。

在 98 至 99 學年度期間，該所舉辦或協辦 4 次學術研討會，並針對學生需要，舉辦 10 場次知識論壇專題講座。

該所規定研究生於畢業前必須出席所方辦理之「專題講座」6 場（含）以上及學術研討會 2 場（含）以上，並於校內、外學術研討會獨自或合作發表學術論著，以確保學生畢業時已具備一定之學術水準。對於學術研究優異表現者，該所也訂有獎勵辦法，並已產生效果，98 至 100 學年度，該所學生在學術期刊發表論文共 4 篇，在國內、外學術研討會發表論文 55 篇。此外，近兩年學生參加的研討會呈現多元化之趨勢。

(二) 待改善事項

1. 該所專任教師產學合作案共有 4 件，但合作對象均屬公部門機關，並未與民間企業建立正式的合作關係。

(三) 建議事項

1. 宜善用在地優勢，促進該所教師與企業間的產學合作。

五、畢業生表現與整體自我改善機制

(一) 現況描述與特色

該所現有畢業生 117 位，98 至 100 學年度上學期畢業生人數共 35 位。該所透過畢業生生涯與雇主之追蹤機制，定期蒐集互動關係人之意見，做為各項所務行政、學務及教學改革之參考。該所畢業生追蹤機制方面，畢業生之資料庫係由校方學務處就業服務組統一建置，並進行畢業生流向調查，而學生畢業後之生涯發展、就業現況及生活動態，目前透過教師以書信、電話及實質活動等非正式方式瞭解畢業生現況；該所 98 至 100 學年度上學期之畢業生目前全部就業，就業情況良好。

(二) 待改善事項

1. 所友會已於 97 年成立，但組織章程及實際運作均未訂定各項年度活動計畫，且與該所的配合和發展的關聯程度尚待加強。
2. 該所業已於 100 學年度開始自行以網站對全體畢業生施行意見調查，然僅回收 19 份，回收率不高。
3. 該所於 100 學年度首度施行雇主滿意度調查，但問卷設計無法反映畢業生是否具備該所所欲培養之核心能力，且回收率不高（1 份），無法充分反映雇主意見。
4. 該所對於畢業生整體學習成效評估機制之建立，尚有不足。

(三) 建議事項

1. 所友會宜儘早訂定年度工作計畫，並舉辦學生職涯發展活動，以形成所友之參與感及歸屬感，將有助未來該所之發展。

2. 該所宜重新考量畢業生滿意度意見調查之方式與內容，以增加回收率並獲取正確資訊，做為未來調整核心能力及課程之重要參考。
3. 該所宜重新考量雇主滿意度調查之設計及方式，以獲取可用之資訊，做為該所各項變革之參考。
4. 該所宜建立畢業生整體學習成效評估機制，以期能瞭解一般生畢業後，職場現況與學校教育所學的關聯性，及在職生畢業後，所學運用在工作的情況。

註：本報告書係經實地訪評小組、認可初審小組會議及認可審議委員會審議修正後定稿。