

## 一、目標、核心能力與課程設計

### (一) 現況描述與特色

該所前身為國際人力教育與發展研究所，於 92 年 8 月創設，98 學年度更名為國際人力資源發展研究所，同時由原隸屬的科技學院改隸至國際與僑教學院，並於林口校區設立所辦公室及相關教學與研究空間，繼續推展所務工作。

該所同時招收本國與外國籍學生，在人力資源發展的領域中為國內目前唯一全英語授課之研究所，期能培育具備國際語文能力的人力教育與人力資源發展專業人才，以因應全球化發展的需要。該所招收的外籍學生遍及五大洲、十餘個國家，對促進國際交流、跨國文化學習與全球視野的拓展有相當助益，具明顯特色。

自 96 學年度起該所課程逐漸朝國際人力資源發展專業邁進，依據 95 年度第一週期大學校院系所評鑑結果與課程諮詢委員會之建議，及 98 學年度所務會議決議，確立更名後的教育目標為培育國際企業、各國政府機構，以及國際非營利組織等三類人力資源規劃與管理的專業人才。並依據其教育目標，建構學生應具備的 14 項核心能力，進而調整課程架構，規劃包含基礎知能素養、人力資源與管理知能、國際知能素養和實務整合能力四個課程主軸的必、選修科目，循行政程序完成課程調整與修訂。

### (二) 待改善事項

1. 該所定位雖確立聚焦於「國際人力資源發展」，但學生應具備之核心能力與課程架構尚無法充分呈現所謂「國際人力資源發展 (HRD)」專業領域的特色，有待持續檢討。
2. 該所教育目標、核心能力、課程規劃與課程地圖之銜接仍不夠嚴謹。
3. 受限於獨立所的規模，規劃與實際開設課程之間仍有相當落差，無法滿足學生選課及學習需求。

### (三) 建議事項

1. 宜依國際人力資源發展專業職能，重新檢視學生應具備的核心能力，並確實據以調整課程架構，以凸顯該專業領域的課程特色。
2. 宜由教育目標、核心能力、課程規劃到課程地圖建立更為嚴謹的系統銜接架構與對照，以利課程與教學的實施及成效檢核。
3. 宜設法落實執行所規劃的課程，儘量滿足學生多元選課的需求。

## 二、教師教學與學習評量

### (一) 現況描述與特色

該所現有專任教師 5 位，包含副教授 3 位、助理教授 2 位，另聘有兼任副教授 1 名，皆具博士學位，專任教師專長符合該所教育目標。由於全英語授課教師教學時數之核計以 1.5 倍計算，教師每學期的平均基本教學時數僅需 2 門課 6 小時。新進教師之輔導由 1 名資深教授負責協助，惟該名教授已於 100 學年度退休，此外，該所亦聯合校內外相關領域教師籌組研究成長小組，以促進教師之專業成長。

該所教師採多元教學方法，包括課堂講授、小組討論、個案研討、實作練習、實地參訪、多媒體影音教材和教學平台等方式，課程中使用 Moodle 數位教學平台的占 75%，編製講義或圖片等自編教材的占 45%，數位媒材則以 PPT 為主。教師於既定的課堂教學活動之外，另安排學術專題演講，以增進學生知識。此外，針對學生之學習評量亦採多元方式，如紙筆測驗、個人報告、分組報告、個案研究成果、專題製作、論文寫作、課堂討論及出缺席情形等。

### (二) 待改善事項

1. 該所各課程之教學大綱，較無法反映課程所欲達成之核心能

力。

2. 「公部門人力資源專題研究」課程已連續 3 年未開設，且目前實地參訪與實習機構亦多為企業與非營利組織，恐無法達成該所「培育各國政府機構人力資源規劃與管理專業人才」之教育目標。
3. 教師使用講義或圖片等自編教材的課程較少，數位媒材亦侷限於一般的 PPT。
4. 新進教師之輔導工作由資深教授擔任，尚未建立正式之輔導機制。
5. 該所教學評鑑意見調查結果，僅做為教師下學期授課教學方式之參考；依該校規定，若有教學評量表現欠佳之教師亦僅由所長私下進行瞭解及提供協助，尚缺乏制度化之輔導措施。

### (三) 建議事項

1. 各課程教學大綱之內容，宜與該所核心能力相呼應。
2. 公部門人力資源管理相關課程宜確實開設，實地參訪與實習機構除安排企業與非營利機構外，宜增加政府機構之參訪活動，並爭取實習機會。
3. 宜加強教師發展與使用數位媒體教材之能力，並多鼓勵教師使用數位教學平台。
4. 宜建立新進教師之輔導制度，並鼓勵新進教師參與教學設計、教材教法、多元學習評量等相關研習。
5. 宜建立協助教學評量表現欠佳教師之輔導措施。

## 三、學生輔導與學習資源

### (一) 現況描述與特色

該所現有之專職人力包含 5 位專任教師、1 位專任助理、2 位財團法人國際合作發展基金會之專案經理及工讀生若干名，協助提供學

生生活與學習輔導。學習輔導方面採多元管道進行，每位學生自一年級開始即指定 1 位學業指導教授，於選定論文指導教授後，則由論文指導教授取代學業指導教授之功能。此外，另由所長擔任主任導師之職務，每年級設有 1 位導師，每位導師每週安排 4 小時以上之 office hours，同時也透過 e-mail 聯絡，提供學生個別諮詢與輔導。

該所透過「人力資源發展專業實習」課程，邀請企業人士演講並舉辦企業參訪活動，建立校企合作關係，提供產學合作機會，惟目前產學合作計畫參與人數不多。而實習單位則由學生主動接洽，並向所辦提出實習計畫申請，由該課程授課教師擔任實習指導，協助學生進行實習前準備、指導學生實習工作，及評量實習成績與檢討實習成果。

該所協助學生定期籌辦「人資聯誼會」活動，邀請已就業學長姊分享人力資源實務或相關工作經驗，可促進學生對國內人資職場現況與實務之瞭解。

該所外籍生多數為各項獎學金受獎生，其中以國合會獎學金占多數，亦有許多領取國內獎學金或其他獎學金之學生；本國學生則有研究生獎助學金或其他工讀機會。

## (二) 待改善事項

1. 該所目前與其他相關系所的互動與資源共享略顯不足，仍有待加強。
2. 為促進理論與實務之連結，該所在學習機制上設有具學分的實習課程，然尚未建立有系統的實習規範及輔導措施。
3. 整體學校資源中英語使用介面之建置仍有不足，影響外籍生使用學校資源之便利性。
4. 該所透過國合會獎學金入學之學生人數頗多，惟近來國合會專案經理更換頻繁，影響對該類學生之輔導。

## (三) 建議事項

1. 該所宜加強與其他系所的互動與資源共享連結。

2. 宜更積極協助學生安排實習，針對學生尋找實習機構、協商實習方式及機構間的合作模式等方面，進行更有系統的規劃。
3. 宜全面檢視校內資源之英語使用介面，並設法改善雙語軟硬體環境，以利外籍學生之生活與學習。
4. 該所宜加強與國合會之聯繫，並主動強化對國合會受獎學生之學業與生活輔導。

#### 四、學術與專業表現

##### (一) 現況描述與特色

該所教師在專業期刊與學術論文發表的研究成果上表現均佳，95至100年專任教師共發表國際期刊20篇、國內期刊2篇、國內外研討會200餘篇。教師申請或接受委託計畫豐富，產官學計畫計42件，部分計畫能與教學活動結合，值得肯定。

教師之學術研究成果多能應用於學生學習活動或融入教學，例如與學生共同發表論文、注重實務教學、由不同文化背景的學生組成學習團隊等做法，均可呈現該所教師的教學特色。研究論文發表多以英文為主，符合該所強調國際化之特色。

就專業成長部分，多數教師大多以參加研討會或講習做為個人專業發展的方式，雖然該校已設置教師出國講學及進修之相關辦法，但申請之教師仍偏少。

##### (二) 待改善事項

1. 該所研究計畫雖多，惟跨國合作之專案仍略為不足。
2. 該所教師申請國內外短期進修之人數較少，不利教師之專業成長。

##### (三) 建議事項

1. 宜鼓勵該所教師加強與國際學者聯繫，積極發展國際合作研究，以凸顯該所國際化之特色。

2. 宜鼓勵教師善用學校制度及資源，申請至國內外學術單位或產業機構短期進修，以透過深入體驗，消化、吸取國際新知，促進教師專業之持續發展。

## 五、畢業生表現與整體自我改善機制

### (一) 現況描述與特色

該所的全英語授課機制頗受肯定，學生及畢業生均認為該所授課環境及所獲得的跨文化溝通經驗，有益於提升其在職場上的競爭力。在確保畢業生的整體學習成效指標方面，該所訂有畢業生英語能力門檻並確實執行，惟對學生學科統整能力之檢核較少著墨。

該所透過問卷調查、電話訪查、聯誼活動、同儕聯繫、社群等方式追蹤畢業生之生涯發展，積極掌握畢業生的就業情況，未來擬透過網路平台持續強化追蹤機制。該所目前亦用心規劃蒐集各類互動關係人的意見，邀請業界專家進行演講與分享，有利學生對國內企業的瞭解。有關雇主意見調查，該所雖已發展具體問卷，惜尚未能持續蒐集到有效資料，較為可惜。

為求不斷精進發展，該所鼓勵學生進行網路課程評鑑，蒐集其對課程教學的意見回饋，並透過課程諮詢委員會之業界代表、自我評鑑，以及財團法人國際合作發展基金會之年度績效評鑑等，持續檢核及調整課程，建立自我管控與改進機制。

### (二) 待改善事項

1. 針對畢業生生涯發展之追蹤調查，尚未作有效之彙整、分析及運用。
2. 該所以國際化人才培育為目標，惟尚未積極建立畢業生的國際化就業輔導機制。

### (三) 建議事項

1. 宜更有系統性的強化畢業生生涯發展追蹤資料之蒐集及運

用，以確實發揮自我調整與改善機制之成效。

2. 在協助學生擴展國際就業視野及提供國際就業資訊部分，宜有更積極之作為，以利畢業生職涯發展邁向國際化。

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。

