

教育部技職司
103 年度科技校院校務評鑑
南臺科技大學評鑑報告

實地評鑑日期：103 年 5 月 16 日

主辦單位：教育部技職司
執行單位：社團法人台灣評鑑協會

中華民國 103 年 12 月 26 日



社團法人台灣評鑑協會
台北市 100 南海路 1 號 4 樓之 1
TEL:02-3343-1177 FAX: 02-2394-7261
<http://www.twaea.org.tw>

南臺科技大學校務評鑑結果

受評單位	認可結果
※校務類	通過

壹、學校定位與特色

(一) 優點特色或現況摘述

1. 學校承續創辦企業之精神，以「以企業精神，培育符合社會需求的優秀人才，開創實用性科技與知識，為人類永續而美好生活做出貢獻」為辦學宗旨，頗為務實。
2. 學校以「成為具有國際競爭力的一流科技大學及產業之最佳伙伴」為願景，並以日本立命館大學為標竿學校，強調「畢業即就業」的辦學理念與成效，踏實而不致陳義過高。
3. 學校自 95~103 年連續獲教育部「教學卓越計畫」補助，並於 101~103 年獲教育部「典範科技大學計畫」補助，積極建立 KPI 管考機制、績效評估委員會及產學運籌中心，並建置「永續產學合作研發基地」與「多元化跨領域產學服務平台」，績效良好。
4. 學校不論是教學或產學，尤其在 IT 及教學卓越計畫累積多年經驗，已發展出獨特辦學特色，並協助區域內之其他學校攜手前進，造福學子。
5. 配合行政院促進經濟發展之六大新興產業，學校積極規劃發明專利產業化、雲端運用中心、智慧型電動車及智慧型綠建築 4 項前瞻產業計畫，獲多次國際競賽名次，績效頗佳。
6. 針對教育目標所欲培養學生之基本素養與核心能力，學校特別強調「核心就業力」，彰顯學校技術職業教育機構的本質。
7. 進修部各項行政運作大致上能維持與日間部之水準，能考慮進修部學生需求，業務推動順暢，且教育目標亦能滿足學生需求，以務實致用為主。

(二) 改善事項與對應之改善建議

1. 學校願景為「產業最佳合作夥伴之科技大學」，並期待「追求全球頂尖科大」，既然「追求全球頂尖」，國際化部分宜更加落實。
2. 學校為推動校務發展，所規劃之專業發展特色計畫，大都屬於工學院與設計學院，宜將人文社會學院與商管學院亦納入規劃範圍，以利校務全面發展。
3. 學校自 102 年起擬連續四年於暑期遴選教師赴澳洲西雪梨大學接受全英文授課訓練，並規劃自 103 學年開始在大學部開設全英語授課課程。此項計畫固有其特色。但在學校 SWOT 分析中提及「吸引優秀學生就讀尚待努力」，此計畫

之實施對大學部學生能否有具體可期之成效，值得再詳加評估。

4. 學校的法令規章名稱不一，建議依中央法規之體例與格式規定加以統整。如通識教育委員會不宜用「組織規程」。另，各項法令規章中，學校名稱「南台」或「南臺」宜加以統一。
5. 「校務發展特色」人才培育面向以「培育務實致用人才」為目標，學校在此面向無法顯現有別於眾多科技大學之處。至於專業發展面向，則僅彙整研發成果清單，亦不足以表現特色之所在，均有待加強。
6. 學校自訂「發展成為南台灣技職校院聯盟資源整合中心學校」為評鑑指標之一。但該項指標之定義不明，建議學校明確指出具體作法，以作為學校特色發展之目標。
7. 學校對於大學培育人才目標，除就業力外仍應重視其他基本素養及關鍵核心能力，尤其不宜忽略公民素養，建議學校加強重視公民素養培育之課程與活動。
8. 學校訂有四年中長程校務發展計畫，且有逐年滾動之機制，建議將每年更動的項目、原因及對策列出對應表，以做為推動之依據。
9. 學校由統一集團創建，學校宜與統一集團建立更密切合作關係。促進學校以研發、人才培育回饋企業，企業以經費挹注、提供學生實習、產學合作協助學校發展精神。
10. 學校現有學生人數 18,000 多人，但校地面積僅 16.4594 公頃，稍嫌不足，現學校已有購地計畫，宜及早促其實現，以利校務推動。
11. 進修部與日間部學生有顯著的特性與需求差異，進修部所訂核心能力宜依學生特性，與日間部學生有所區隔，而其課程規劃之理念，宜針對學生背景及職涯發展需求，詳加規劃。
12. 進修部學生 85% 來自應屆高職畢業生，為因應少子女化衝擊，宜加強開發非應屆在職學生來源。

貳、校務治理與發展

(一) 優點特色或現況摘述

1. 設有校務發展委員會，除一級行政主管外，另有系所主任、教師及學生代表參與，共同研擬中長程校務發展計畫及落實校務發展策略，有助達成團隊共識及凝聚全校師生力量。

2. 學校從內部整合跨領域產學合作推動團隊，對外連結產業並且參與「台灣精密機械與模具策略聯盟」、「台灣生技產業聯盟」與「滾印聯盟」等團體，建立緊密產學合作關係。融入地方產業聚落與協助產業人才培育之成效，有助提升技職教育品質。
3. 學校以產業應用為導向的跨領域研發，在 10 個研究中心運作下已具初步規模，特別在生技與生醫相關技術、太陽能應用、奈米與化工材料、精密機械與自動化、數位／文創內容及企業電子化等領域，已能展現績效。
4. 學校全面自行開發與整合校園資訊 e 化系統，此項重要基礎建設的完成，除有助於行政績效提升外，對學校永續發展亦頗有助益。
5. 學校在 99~102 學年度以技術報告送審通過升等教師，計有教授 4 人及副教授 4 人，對教師參與產學合作、增進實務能力具有鼓勵作用。
6. 102 年起連續四年，學校每年遴選 10~25 位教師（102 年暑假為 27 位），於暑假期間赴澳洲西雪梨大學接受 3 週的語文訓練及 1 週的英語教學訓練，有助提升學校教師全英語授課的能力。
7. 近三年技轉金額合計已超過千萬元，產學合作金額每年平均亦超過億元，學校努力建構親產學環境，績效頗為顯著。
8. 進修部設教務、學務、總務 3 組，各置組長 1 名及組員、辦事員等行政人員數名，負責處理進修部各項業務。並設「學生聯合服務中心」，置助教 1 名。週一至週五每晚開放至 10 時，提供學生良好行政服務。
9. 進修部學生亦能比照日間部獲得免學雜費出國留學機會，99 年度 5 人、100 年度 1 人、102 年度 2 人，對進修部學生具鼓勵作用。

（二）改善事項與對應之改善建議

1. 學校設立「環境安全衛生室」，專責校園管理及實驗（習）場所之安全衛生管理，並且架設網站發布最新消息，提供常用表單下載及公告安全守則，建議充實網頁資訊，提供如組織架構、服務人員、工作職掌及聯絡電話，以利事務聯繫。
2. 前次評鑑後，對於多位教師共用研究室情況已略有改善。惟目前仍有此現象，建議學校宜持續重視此一狀況，並優先處理、改善。

3. 學校推動教師全英語教學知能認證的立意良好，惟通過本項認證的教師已達 160 位（約佔全校教師 30%），門檻的標準訂定宜再審慎檢視。
4. 學校將國際化列為重點工作項目，但學生出國研習人數 100 學年度僅 58 人，101 學年度更減為 48 人，建議進一步鼓勵及推動。
5. 學校近三年募款金額每年僅 200~300 萬元，建議加強募款作業，拓展學校財源。
6. 校務發展委員會設置辦法於 102 年 10 月經校務會議再修訂通過。其中校外人員代表人數僅說明為「若干名」，建議明訂人數。校務發展委員會下設之工作小組，目前設計為「應向校務會議提出報告」，建議應改為向校務發展委員會報告，再由校務發展委員會將結論向校務會議提出。
7. 學生學習預警及輔導機制，在執行上仍顯不足，建議進一步檢視整個機制的運作，確切落實輔導工作。
8. 規定教師三年內至企業研習 5~40 天的制度，對人文學院的學系仍需有更多的輔導和支持，以利達成實質的研習目的。

參、教學與學習

（一）優點特色或現況摘述

1. 利用寒暑假三年一輪，推動教師至產企業界研習，且補助及獎勵教師國內外進修、研習、參加競賽及專業證照培訓，有助增進教師專業能力與產業實務知能，及促進教學品質與產學合作的提升。
2. 學校推動學生畢業資格預警機制，在「學生學習地圖」系統中設計畢業預警項目表，學生除了可查詢個人的修課情形外，亦可查詢個人尚有哪些課程未符合畢業條件，有助學生安排學習計畫。
3. 學校能將選課系統、課程教學計畫系統、學生成績系統、就業力指標系統、UCAN、104 人力銀行求職系統及總檢性評量等系統，加以整合成綜合性教學品保的 e 化資訊系統，且提供他校使用之服務措施，值得肯定。
4. 學校除大一、大二規劃必修「英語」外，大三及大四亦規劃「職場專業英語」進修課程，將學生分成 4 組實施教學、建置 Live DVD 情境學習系統，及推動 Globish 學習，有助學生英文能力之提升。

5. 教師聘任採三級四審，近年師資結構已漸改善，助理教授以上之師資逐年增加，已達 83.8%。
6. 學校訂定十大就業指標，並自行開發「學生就業力指標系統」，能有效提供各系檢視課程規劃之適切性，亦可提供學生做為選課之參考依據，有助學生安排學習計畫。
7. 教師升等規範嚴謹，除須通過教師評鑑外，亦須達到教師著作與研究、產學計畫案基本門檻，已獲教育部授權教師資格自審學校，值得肯定。
8. 教師每年須接受年度評鑑，未通過者不得升等。另外副教授與教授每五年、助理教授講師每三年須接受總評鑑，未通過總評鑑之教師須接受輔導，執行相當落實。
9. 多元教學評量能有效提升教學成效。學生學習成效評量除形成性評核外，亦有外語能力、資訊能力、專業證照與實務專題等畢業門檻之總結性評核，有助全面達成教學品保目標。
10. 學生校外實習後留任之比例由 99 學年 9.4% 上升至 101 學年 17.0%。101 學年入學新生，大三暑期校外實習列為畢業門檻，有助提升實務技能之學習。
11. 對於弱勢學生提供 12,000~35,000 元之弱勢助學金及每月 6,000 元之生活助學金，並設置安定就學基金提供緊急紓困作法值得肯定。
12. 推動教師教學知能認證制度，使教師教學品保達到一定水準。
13. 進修部比照日間部學生每節上課 50 分鐘，每天僅安排 4 節課，週六、日則為 8 節課，學校重視進修部教學品質，值得肯定。
14. 除校安人員 24 小時服務外，另有專任護士及諮商老師留至夜間，提供進修部學生良好服務。
15. 回應前次評鑑委員意見，進修部訂有全校統一不排課之時間（週三第一節），方便舉辦全校性之活動，可增加不同學系學生之交流機會。
16. 推動進修部學生勞作制度，培養學生良好之生活習慣及公德心。

(二) 改善事項與對應之改善建議

1. 除教授外，副教授、助理教授、講師之平均授課時數仍然偏高，有待改善。
2. 講師比率近 20%，仍嫌偏高，高階師資人數宜再提升。

3. 實習制度宥於名額有限，99~101 學年四技日間部學生校外實習人數僅占當學年可修讀此課程之學生數的 17%、22%、29%，比率偏低，宜再拓展實習機會並且輔導學生修讀或擴增校外學習活動，以提升學生實務能力。
4. 學生對輔系、雙主修不甚瞭解，因而降低學習第二專長的意願，宜加強宣導。
5. 99~101 學年度師生對於教學助理的滿意度調查結果顯示，學生對教學助理的滿意逐漸下降，而教師對教學助理的滿意仍維持高度滿意（5 點量表 4.5），建議再追蹤 1、2 年以瞭解兩者之間的差異。
6. 建議增加學生每週英語（文）上課或活動時數，以達到提升英文能力目標，且可加強建置英語學習環境，提升學生使用英語風氣。
7. 在推動將教師研習經驗編製成實務教材融入課程教學之同時，宜建立相關獎勵機制及法規，期對研習經驗編製成實務教材融入課程教學，有較嚴謹之規範及激勵成效。
8. 學校未明確界定院長所扮演之角色及職掌，建議可考量院長有閱覽教師教學反應調查結果之權限，並強化其追蹤輔導之機制，以發揮院長參與之角色與功能。
9. 課程學習評量宜具體呈現核心能力連結與評量方式（包含成績計算權重），以提升 e-map 的使用價值。
10. 學校對企業所提供之有學分實習課程，宜建立共同規範及審查之機制。
11. 進修部學生缺曠課達 100 小時，才須預警通知之規定太過寬鬆，宜調整標準，強化輔導機制。
12. 因課業退學人數逐年增加近 1 倍，而退學人數中又以志趣不合占退學人數之比率為最高，學校宜檢視輔導機制，改善輔導內容以提升學生學習興趣及成效，降低退學人數。
13. 依學校課程規劃實施要點第二條，全校課程規劃及修訂，採三級三審，惟目前通識教育相關課程並未採行三級三審，建議改善。

肆、行政支援與服務

(一) 優點特色或現況摘述

1. 學校訂定「行政單位關鍵績效指標考核實施要點」，落實績效考核，有助於行政同仁對職掌業務之改革創新並增進行政效能。
2. 學校內部控制與稽核事項依教育部所頒「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」及學校依此編訂之內部控制制度實施辦法，建構執行且持續改善，有助於學校經營風險之管控。
3. 學校重視環安工作，環安中心設為一級單位，對各實驗場所之檢查均留有詳細紀錄。學校整合及建置全校實驗場所資料庫，有效管控化學品之申請、審查等作業，減低遺漏風險，效果良好。
4. 學校重視師生體適能活動，且回應前次評鑑之建議，建有優活館（綠建築），提供師生良好之室內體育活動空間。
5. 教師升等之研發項目評分中，分為學術著作及產學兩項，訂有不同比例供教師選擇，兼顧教師不同之發展方向，頗為合理。
6. 學校修繕業務分成三級，包括初級修繕、委外修繕及緊急修繕，制度完整，能針對修繕需求分類處理，爭取維修時效，值得肯定。
7. 學校為使行政單位發揮行政效能，並提高專業能力及服務品質，推動「行政單位關鍵績效指標考核」、「內部品質稽核」、「ISO 9001 國際品質管理制度」及「會計師查核簽證」等措施，行政作業管考頗為周延。

(二) 改善事項與對應之改善建議

1. 學校教學單位人力不論規模大小均僅配置 1 名辦事員，建議學校宜評估人力資源應用之妥適性，並建立更多元的激勵措施，同時也宜暢通職員升遷管道，以鼓舞工作士氣及提升工作績效。
2. 專利及回饋技轉績效創新育成股票等相關之資產，學校宜依教育部會計制度一致性規定，將其納入財務報表主表或於附註予以表達揭露。
3. 學校會計制度於 95 年 1 月經教育部核備立案後，因應營運環境已分別於 97 及 98 學年度予以更新；惟未完成提報董事

會核准之程序，建議學校宜建請董事會授權學校修訂提報程序，以利實務運作並符規範。

4. 學校組織規程中副校長之資格僅訂為副教授以上(前一版為教授)、教務長、學務長、研發長等為助理教授以上(前一版為副教授)，以目前學校教授人數為 83 人，副教授人數 206 人，將主管資格下修並不適宜，且副校長及教務長為校教評會之當然委員，會遭遇高階低審之現象，建議對主管之資格再作考量。
5. 校教評會除當然委員外，推選之委員之職級訂為副教授以上，以目前校內教授達 83 人，建議以教授為委員為宜，避免高階低審之情況發生。
6. 校務會議為學校最重要之會議，會議人數超過 130 人，人數過多易影響議事效率，建議適當減少代表人數。
7. 校教師評審委員會，由校長擔任主席，若教師對決議不服時，可至教師申訴評議委員會提出申訴，校長將成被申訴對象，與體制不符，宜研議修訂。
8. 依組織規程院長之資格規定為教授，系主任之資格為副教授以上，經查目前有一位院長為副教授，6 位系主任為助理教授，與規定不符，建議改善。
9. 圖書經費近三年每年僅 1,400~1,500 萬元，以一所 18,000 多位學生之學校而言，似嫌過低，建議酌增。
10. 學校獎勵績優行政人員人數近三年總計僅 4 人，宜增加人數，以達鼓勵之目的。
11. 學校日間部學生 13,000 多人，目前僅 1 個餐廳，200 多座位，空間不足，在明年底新餐廳及美食街啟用前，宜以臨時措施因應。
12. 101 學年度上學期全校職員總人數 277 人(編制內 183 人、編制外 94 人)，101 學年度下學期全校職員總人數 213 人(編制內 185 人、編制外 28 人)，102 學年度上學期全校職員總人數 313 人(編制內 183 人、編制外 130 人)，職員人數起伏變化幅度大，學校宜重視人力變化所造成的業務銜接問題，及臨時約僱人員之權益。
13. 審查教師升等之三級教評會，於 99 至 100 學年間，系級教評會及院級教評會，教師升等通過率皆為 100%，至校級校評會教師升等通過率則有所降低，學校系級及院級教評會宜加強審查機制。

14. 學校於 99 至 101 學年度補助教師進修人次各為 8 人、8 人及 5 人，補助金額各為 11 萬、13 萬及 8 萬元，以學校教師人數之規模，學校宜投入更多資源鼓勵教師進修。
15. 學校以「建置 e 化樂活綠色校園」為目標，提供優質環境做為教學及學習活動，為求充分達成此目標，學校宜再加強綠色校園之深化，如增加綠色植栽等。

伍、績效與社會責任

(一) 優點特色或現況摘述

1. 學校連續六年獲媒體調查為企業最愛的私立科技大學；連續九年獲教育部教學卓越計畫總經費達 6.19 億元；101 年度獲教育部評選為典範科技大學，對於學校之形象及全校師生皆有積極正面之影響。
2. 學校積極研提參與教育部學海計畫，國際學生接待家庭計畫以及全英語授課學程等，對於讓學生參與海外研習和友善臺灣國際形象之提升，頗有助益。
3. 學校善盡社會責任，推動跨校策略聯盟並辦理多項跨校經驗交流活動，值得肯定。
4. 學校積極招收境外學生，三年來達 233、335、483 人，其中外籍學位生達 190、210、213 人，有助學生國際交流。
5. 學校執行校園三創機制（創意、創新、創業），成為育成中心之特色。進駐育成中心新創公司之家數三年來為 18、20、22 家，年年提升。且截至目前已有 11 家係由學校畢業生所籌組。
6. 學校為提升學生就業競爭力，達到務實致用之教學目標，提供各種參賽資源及制訂競賽獎勵辦法，鼓勵師生參與國際性及全國性各項專題競賽，獲獎甚多，顯現學校在推動實務教學之績效。
7. 助學措施經費實列，且能有效執行以協助學生完成求學計畫，其中經濟弱勢扶助近 5 千萬元，特殊境遇家庭之照顧 101 年度近 4 千萬元，原民 330 萬元以上，以及工讀生經費之支用等，皆備受肯定與讚許。
8. 學校進修部辦理回流教育，招生以大學部商管系為主，碩士在職專班次之，提供嘉南地區在職人士進修機會，使在學學生數得以維持穩定。

(二) 改善事項與對應之改善建議

1. 學校推動國際化，其成效主要集中於學生國際移動力之培養。觀諸學校國際合作與交流，仍集中於東亞地區（含中國大陸），建議學校能就特色需求加強與其他國家之國際合作。
2. 教師參與校外專業服務部分 101 年 1,081 人次，較 100 年 1,980 人次減少將近 900 人次，建議學校就參與類別分析其減少背景及原因，以為後續年度辦理之參考。
3. 學校依學生核心就業力評核學習成效，並建立指標雷達圖檢視專業知識、服務關懷等，惟指標之數值僅作為參考，無法度量其與未來就業類別與所學專業之關聯性。建議另建置追蹤機制，以具體瞭解其學習成效與實際就業之契合或落差情形。
4. 學校教學目標明確，惟若在通識教育課程加強美學、藝術學之授課，將有助於學生素質養成。以學校之資源若能繼續增設通識情境教室，將有助於提升通識教育品質。
5. 學校績效表現，如學生取得技術證照、學生參與研究計畫、學生出國研習人數、學生參與服務學習人數、教師校外專業服務等，皆在 100 學年度之後出現衰退現象，宜檢討原因，並謀求改善。
6. 學校推廣教育學分班三年來僅開設 12、7、8 班，學員亦僅有 283、207、225 人，與學校之規模相較，稍嫌薄弱，宜設法加以提升。
7. 99~101 學年休退學學生數每學期約在 2,000 人左右，約為全校學生數 10% 左右，對整體教學及學校營運有影響，宜再檢討改善，力求降低休退學人數。

陸、自我改善

(一) 優點特色或現況摘述

1. 學校執行自我評鑑，結合全面品質管理 PDCA 循環圈概念，落實自我改善，並列入年度計畫追蹤管考。
2. 學校針對教學成效不佳之教師進行輔導、觀察與追蹤；另對未通過評鑑教師也給予輔導，輔導機制完整且具成效。
3. 針對前次評鑑意見，學校皆做出回應與改善，且學校透過多重管道積極蒐集各利害關係人意見做為改善之參考，做法值得肯定。

4. 學校重視畢業生及企業雇主反映加強學生外語能力之意見，近年來積極推動英語教學變革，截至 101 學年度應屆畢業生通過英檢門檻比率已從 99 學年度 71.3% 提升至 83.2%，顯見自我改善之效益。
5. 學校 93 年即制訂「校務自我評鑑實施辦法」，後經數次修訂，並增訂「內部評鑑作業細則」，對「自我評鑑」之目的、內涵、執行方式、時程與組織均有明確規範。此外學校近年來對行政及學術單位實施制度化的 KPI 績效評核，作為學校整體自我改善機制之重要環節，亦可視為學校落實自我評鑑之特色。
6. 101 學年度之教學反應調查，6,215 門課程中待改善者有 145 門課程，此外接受教師評鑑人數 473 人中，13 人未通過。兩者均具鑑別度。
7. 學校規定工學及商管學院須接受國際教育認證。校務評鑑結果之改善情形由校務自我評鑑小組管考，專業類系所評鑑結果之改善情形由所屬學院管考。自我評鑑之法制及組織構面完備，管考機制運作良好。

(二) 改善事項與對應之改善建議

1. 教師評鑑宜研訂免評鑑制度，使符合一定條件之教師取得免評資格，以鼓勵教師專業成長。
2. 學校以日本立命館大學作為標竿，宜進一步訂定標竿達成之關鍵績效指標，並落實定期追蹤。
3. 學校行政人員對人才招聘制度、績效考績制度、行政單位分工、人力配置及部門人員調動等項目仍有意見，建議學校加強內部溝通，並且對人事管理與人力資源配置等事項宜持續改善。
4. 學校教師對自我評鑑辦法、教師表達機會與管道、教師評量之客觀性與可靠性、協助教師改善教學品質及激勵教師持續進步等項目之滿意度較低，學校宜進一步瞭解實情，並且提出改進之策略與行動方案。
5. 學生對有效運用遠距教學或數位教材、學校學生讀書風氣、選課系統與機制、從學校獲得生活困難之協助及學校行政人員之服務態度與能力等項目之滿意度排列居後，顯示學生對提升生活服務、讀書風氣及行政服務等重要項目有殷切之期望，學校宜進一步與學生溝通，並且研擬改進之策略與行動方案。