教育部技職司

104 年度科技校院校務評鑑計畫

慈濟科技大學（原慈濟技術學院）

評鑑報告

實地評鑑日期：104 年 6 月 5 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 104 年 12 月 28 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

慈濟科技大學（原慈濟技術學院）校務評鑑結果

受評單位	認可結果
※校務類	通過

台灣評鑑協會 Taiwan Assessment and Evaluation Association

壹、學校定位與特色

（一）優點特色或現況摘述

1. 學校依據辦學宗旨與 SWOT 之分析，自我定位為「深耕人文、務實致用、追求卓越之教學型大學」，並秉持佛教慈濟之精神，重視人文素養教育，強化學生之生活與品格內涵，多年來積極推動原住民教育，已反映出「深耕人文」之學校定位，以及原住民技職重點學校之特色
2. 學校訂有校務長程發展計畫，另依長程發展計畫訂定五年發展計畫，且每年亦在校務會議中確定年度工作項目並據以檢視工作成效，對學校校務發展之落實，頗多助益。
3. 學校辦學宗旨特別強調解決東部醫護人力不足和原住民就學、就業問題，學校長期關懷弱勢群組，已成為原住民重點學校，值得肯定。
4. 設置原住民專班，提供學雜費、住宿、伙食等經費之協助，畢業之後並提供就業機會，對原住民學生之發展，有極大之助益。

（二）改善事項與對應之改善建議

1. 學校訂定校務發展三大面向及 72 件計畫項目，惟在 103 年以前並未擬定質、量化指標，不易執行 PDCA 之全面品質管理。建議有關校務發展計畫之各項重要工作，分年度訂定適當之質、量化指標與主辦、協辦單位及其成效追蹤之機制，以充分反應學校之定位發展、目標與特色。
2. 目前所訂之學生基本素養、校級核心能力與校級畢業門檻尚有未明確對應之處，較不易檢核學生是否於畢業前已達學校之培育目標。建議再檢視有關培育學生基本素養或核心能力之內涵、執行方式與檢核標準，以反應學校之辦學目標與特色，並利於各單位之推動與執行。
3. 學校與慈濟大學之合併案已終止，現已提出改名科大之申請，以因應未來少子女趨勢，建議學校利用此時機，盤點學校財產，並釐清與慈濟大學及慈濟基金會間的財產關係。
4. 建議全面檢視學校法令規章，依其性質採用適合之名稱。
5. 校長主持之委員會太多，如：校刊編審委員會、學生獎懲委員會、膳食委員會、學分抵免審查委員會、學生生涯輔導委員會、圖書館委員會等，建議依分層負責方式加以檢討，以減輕校長開會負荷。

6. 校務長程發展計畫未能與學校辦學理念、學校定位與願景、SWOT 分析完全契合，五年校務發展計畫中亦無所需經費之規劃，且未有檢核機制與質性和量化指標，建議修正。
7. 因學校提升補助研究門檻，以致教師研究成果下降，學校宜有其它的有效配套措施，以提升研究成效。

貳、校務治理與發展

（一）優點特色或現況摘述

1. 學校建置具有慈濟人文涵養的環境，整體空間、資源規劃配置能滿足教師教學與學生學習之需求。
2. 學校座落於慈濟學園，與慈濟大學人文社會學院比鄰，校園設施以資源共享理念分享。
3. 學校財務無向外貸款或長期負債之情況，經常性支出不足時，由慈濟基金會挹注，財務狀況良好。
4. 學校為營造綠色友善校園，設置環保管理人員，推動環境保護、實驗室安全、節能減碳及廢棄物減量暨資源回收再利用等措施，著有績效，獲得多項獎勵，值得肯定。
5. 學校近年來推動國際交流，100～102 學年度辦理國際交流案件及參加學生人數逐年增加（各為 9、22、32 件，56 人、134 人、217 人），值得肯定。
6. 近三年進修部註冊率 100%，進修學院註冊率至 102 學年度亦達 70%。

（二）改善事項與對應之改善建議

1. 少子女化嚴重影響私校之招生，尤其學校位於花蓮，屬偏遠地區，招生不易，但校務發展計畫的 SWOT 分析未見列為威脅事項。建議學校重視此問題，並研議有效因應策略。
2. 人事室與會計室之人員皆由慈濟基金會指派，建議學校在人事與經費運用上宜與學校發展密切配合，俾利校務正常運作。
3. 近三年來，教授人數未見明顯提升，副教授升等人數亦不多。此外，依學校組織規程第九條及第十條規定，系科主任、教務長、學生事務長、研發長、通識教育中心主任等主管均由校長「就專任副教授聘兼之」，排除教授職級教師，似有未妥。建議修訂為「就副教授以上專任教師聘兼之」。
4. 學校組織規程規定設一級單位「人文室」，辦理「人文教育及相關事宜」。但學校人文室設置要點及網站簡介則稱該室「於民國 80 年 7 月 4 日經『慈濟志業策劃推動委員會』通過設

立」，辦理「慈濟人文相關活動，慈濟基金會一般獎助生、二技獎助生業務、國際志工服務；慈誠懿德活動、慈濟志業體志工服務等相關業務」。學校同時設有「通識教育中心」，其設立宗旨在「統籌本校通識與人文教育課程之規劃及執行」，而根據《通識教育中心設置辦法》，人文藝術為全校通識教育課程所包含學群之一。「人文室」與「通識教育中心」兩單位對學校推動人文教育之權責執掌，以及「人文室」與學校以外其他機構的業務關係，均宜明確釐清。

5. 根據基本資料表 1-2「各種招生管道情形資料表」，100～102 學年度學校四技聯合登記分發核定招生名額為 198、190、219 人，而實際註冊人數為 182、140、133 人，註冊率明顯下降，學校宜重視此數據所傳達之訊息，審慎規劃永續發展策略。
6. 學校組織規程僅規定校長遴選及出缺代理之程序，任期與續聘方式則見於董事會制定之「慈濟學校財團法人校長選聘及解聘辦法」，與大學法第九條「私立大學校長之任期及續聘，由大學組織規程定之」之規定不符，應予改善。
7. 學校以校務會議為校內最高決策會議，並依組織規程，設置行政會議，依自我評鑑報告 p.17、圖 1-3-1 組織架構圖，將校務會議與行政會議列為平行同級單位，建議檢討。又附設進修學院於組織架構圖中之地位，亦宜一併檢討。

參、教學與學習

（一）優點特色或現況摘述

1. 四技部校級「畢業門檻」包括：英語能力、國語文基本能力、通識博雅講座、體育基本能力（游泳）、資訊基本能力、勞作教育課程，涵蓋多元，有助落實「全人教育」目標。
2. 建置「人文專業教室」，包括：茶道教室、花道教室、國學教室、文化教室、書畫教室、美育教室、靜修教室，各專業教室之情境空間規劃有助提升學生之人文素養。
3. 建置面積約 400 平方公尺之「博雅園林」，提供雅致的校園空間；另在圖書館內設置「博雅書房」，提供優質閱讀場所，學校積極營造博雅人文環境，值得肯定。
4. 學校邀請企業合作夥伴參與課程規劃，並提供產業界專業課程訓練，有助減少學用落差，提升學生就業率。
5. 學校積極研擬與辦理各項助學措施，協助弱勢學生減輕經濟負擔。

6. 訂有教師進修、專業成長及教學之輔助與獎勵各項辦法，有助提升教學品質。
7. 每學期開設性別平等教育相關課程，提供學生充分的修課機會，有助性別平等教育知識及觀念之建立。
8. 進修部二技學制將英文文法、英文閱讀、應用中文、生命教育、慈濟人文列為通識必修，有助提升學生就業之職能與素養。
9. 護理系針對非護理科畢業之新生，於開學前舉辦座談會說明補修課程相關事項，並因應學生之需求安排輔導，有助學生儘早銜接護理教育，導入正常學習狀態。

（二）改善事項與對應之改善建議

1. 103 學年度全校專任教師 148 人，其中教授 2 人，副教授 40 人，助理教授 44 人（資料基準點 10 月 15 日）；助理教授級以上教師 86 人中，通識中心編制內教師共 41 人（自我評鑑報告 p.80），約近半數，專業系所之助理教授級以上師資相對偏少，宜積極改善各專業系所之專任師資結構。
2. 學校高階師資（特別是教授級）人數偏少，建議善用彈性薪資策略，遴聘優秀之高階師資。
3. 每學年兼任教師人數約 40 人～50 人，其中講師級教師約占 8 成，兼任教師亦宜以助理教授或以上職級者優先聘任，以利提升兼任教師素質。
4. 101～102 學年度實務性課程安排業師協同教學之課程，申請教育部「技專校院遴聘業界專家協同教學計畫」每學年皆僅 23 門課程（自我評鑑報告 p.71），102 學年另增申請「教學卓越計畫」之業師協同教學亦僅 3 門（待釐清問題回覆 p.3），占實務課程總課程數之比率偏低，宜加強規劃，以利達成學校所訂「使教師授課內容得與產業需求知能密切接軌」之目標。
5. 近三年來跨領域之學程數逐年減少，完成跨領域學程之人數亦大幅降低，宜檢討該項措施之推動策略與方法。

肆、行政支援與服務

（一）優點特色或現況摘述

1. 學校已依據「學校財團法人及所設私立學校建立會計制度實施辦法」及「學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致

規定」制定會計制度。並依會計制度規定編列各項預決算報表供主管機關及會計師查核。

2. 學校已依據「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」建立內部控制制度，尤其對內部控制制度整體架構 COSO 之風險評估十分重視，依此建立風險分析及回應機制，頗具特色與績效。並依「慈濟技術學院內部稽核委員會組織規程」設立直屬校長之內部稽核委員會，執行內部稽核工作。
3. 學校硬體建設及延攬優秀教師之經費有慈濟基金會作為後盾支援，101 學年度起收支已由本期短絀轉為本期結餘。
4. 圖書館與慈濟志業體合作建立圖書借閱服務機制，且電子資料庫使用次數近三年均有明顯成長。
5. 定期進行行政服務滿意度調查，並對教師及行政同仁之滿意度調查結果加以分析檢討，作為提高效率的參考。
6. 人事管理制度均依規定訂定及辦理，對教職員之福利及身心健康尤其關心，並提供免費健檢、子女或孫子女就讀慈濟學園之學雜費減免、直系親屬至慈濟醫院就診優惠等措施，頗獲教職員好評。
7. 學校在總務處下設有採購組，專責辦理採購事宜，又採購程序不分經費來源為政府補助款或學校自籌款，全部依照政府採購法規定程序辦理，流程順暢、嚴謹，值得肯定。
8. 進修部提供心理輔導服務，服務時間為週一至週四，開設時間為 08：30～20：30，亦設有健康中心，提供健康保健相關服務。
9. 安排夜間安親工讀生，協助照顧身兼母職學生之子女，使學生上課無後顧之虞。
10. 落實弱勢學生照顧，進修部學生亦享有早餐補助 10 元，午晚餐補助 20 元之優惠措施。
11. 因應花蓮及嘉義大林地區高教教育資源較不充裕之需求，開設二技護理系進修部及進修學院，並以培育學生成為符合健康照護產業發展趨勢所需專業與人文並重之人才為教育目標。
12. 提供充足之學生宿舍，並設立校外賃居服務專區，減少學生住宿問題之發生。
13. 設置「膳食委員會」，並定期辦理餐廳福利社衛生安全檢查，有助確保校內飲食安全。

（二）改善事項與對應之改善建議

1. 學校經費雖有慈濟基金會作為後盾而較無財務之憂慮，但在面對少子女化或慈濟基金會捐贈可能減少之不可控制因素，仍建議學校之財務規劃委員會，定期針對內外部營運環境的變化加以檢討，修正財務預算，並提出具體因應策略，並更積極地落實開源節流措施。
2. 為提升稽核成效，學校在自我評鑑報告 p.150 提及「未來在選聘 104 至 105 學年之內部稽核人員時，會多選聘卸任行政人員擔任」。建議注意其執行內部稽核工作之獨立性與客觀性。同時為使內部稽核委員會主任委員能確實瞭解各項稽核工作之進行情形及負起內部稽核主管之責任，建議主任委員宜在各項內部稽核相關文件（包括稽核報告書）簽名或蓋章。
3. 教師多元升等制度已開始規劃，何時正式實施，宜有更明確的期程，並讓教師多所瞭解及預作準備。
4. 學校配合申請改名科技大學，擬增聘專任教師，建議增聘具業界實務經驗之高階教師，以改善師資結構，並落實專業技術之扎根與傳承。
5. 學校與慈濟大學同屬財團法人慈濟慈善事業基金會之體系，且部分醫療系所性質相近，在未來少子女化趨勢日益嚴重之情況下，為求學校之永續發展，學校宜持續評估，以期精簡性質相近之系所規模，降低營運成本，發揮整體經營效益。

伍、績效與社會責任

（一）優點特色或現況摘述

1. 學校以「深耕人文、務實致用、追求卓越之教學型大學」為定位，以培育具有關懷社會、尊重生命、大愛精神及人文素養之專業人才為宗旨，102～105 年獲教學卓越計畫獎勵。
2. 原住民社區健康深化服務表現成果卓越，獲 103 年全國大專院校原住民學生社團部落服務成果競賽優等獎。
3. 學校開設「原住民族博物館」，長期收藏展覽原住民文物，開放民眾參觀，且定期舉辦活動。每年參訪人數皆達千餘人次，有利於推廣原住民文化。
4. 學校推動品德及人文教育方案具體，透過行為實踐方式鼓勵學生參與志工服務，落實生活及品德教育。全校學生每學年志工服務總人次皆超過 16,000 人次，榮獲教育部評定為 101

及 103 年品德教育特色學校，符合學校經營理念，對於學生涵養有正面意義。

5. 100～102 年度推廣教育，開設學分班與非學分班，每年參與人數達 500 至 1,000 人，進修人數及金額均逐年攀升，學校善用專業與人文優勢，發揮社會責任。
6. 學生參加護理師及醫事放射師之國考及格率高，顯見學校之教學成效佳，如 102 學年度護理師考照通過率為 90.96%，優於全國平均通過率 40%，學生專業表現佳，顯見學校在輔導上之用心。
7. 學校強化學生職涯及專業能力，輔導學生參與校外專業競賽，獲獎項目逐年增加，100～102 學年分別有 25 項、32 項、37 項，有具體績效。
8. 學校與 25 所國外學校建立姊妹學校，國際交流件數 100～102 學年度由 13 件增至 29 件，學生人數由 56 人增至 225 人，教師人數由 42 人次增至 51 人次，展現其國際交流之活力。
9. 學校提供家庭經濟弱勢、身心障礙與原住民學生生活與學業照顧，關懷與協助學生成長，值得肯定。
10. 學校推動三創產品，100～103 年度，專利數由 1 件增至 10 件，獲獎數增至 11 件，成效良好。

（二）改善事項與對應之改善建議

1. 推廣教育僅於花蓮開設，生源有限，建議學校多加運用擁有慈濟系統資源，且各地設有慈濟醫院，積極推動推廣教育。
2. 貴重精密儀器使用時數及產學合作件數稍嫌偏低，宜再檢討經費需求性及持續開拓產學合作對象。
3. 學校人事管理法規或學生生活管理規範可研議較彈性的措施，以符所需。
4. 100～102 學年度教師期刊與研討會論文數逐年下降，期刊論文數 100～102 年度，由 171 篇降至 100 篇；研討會論文由 110 件降至 42 件，建議探討原因並建立改善機制。

陸、自我改善

（一）優點特色或現況摘述

1. 學校依「自我評鑑實施辦法」於 103 年 12 月 9、10 兩日分別辦理專業類及校務類內部自我評鑑，隨後於 12 月 22 日召開自我評鑑指導委員會，檢討評鑑結果，並由秘書室公告及限期各單位提出改善措施。整體校務自我評鑑作業依程序辦

理，運作嚴謹，並設有「自我評鑑專區」網頁公開資訊，執行成效良好。

2. 學校已妥善回應 99 年度評鑑意見，亦提出改善措施，並且於 100 年 4 月至 104 年 1 月期間共進行 4 次會議檢討執行成效，評鑑後續的改善機制運作良好。
3. 學校針對校內外利害關係人能透過不同管道蒐集意見，由各系調查畢業生流向，包括就業類別、對系上所提供課程之看法等；雇主滿意度調查則分析學生就業基本素養與專業能力表現，資料彙整結果經系務會議討論後能提出改善及追蹤成果，有助整體校務自我改善。
4. 因早期為專科學校，護理系講師人數偏多，近三年學校積極鼓勵教師進修，目前有 25 位講師進修博士學位，對師資改善將有助益。

（二）改善事項與對應之改善建議

1. 學校參酌內部自我評鑑意見，擬訂提升外語能力相關措施。為落實目標之達成，建議以五年為一週期，列入校務發展計畫，並且建立預期績效質與量指標，逐年追蹤管考學生學習成效。
2. 學校辦理各項社會關切教育主題之執行情形，在菸害防治理念方面，除 100 學年上學期有 1 件之後即未再辦理（基本資料表 2-10），建議仍宜持續辦理。
3. 進修部護理系針對畢業系友流向調查之調查內容宜再精緻，建議能針對四年之教學課程、教學方法及教學內容作質性調查，以供教學改善之依據。