

北區區域教學資源中心計畫

計畫實施內容

總體目標

(一)、成為台灣技職教育的特色學府

面對嶄新的科技新世紀，引進企業資源協同教學，建立產業實務交流，增進教育效能，

強化學生競爭力，落實技職教育務實致用之特色。長程計畫為建設智慧型校園

(i-campus)及服務，以提升學校經營績效及競爭力。期能以優質精緻之教育發展為學

生建立高品質之學習環境，以呈現亞東人擁有的4C特質、技術與內涵，符應培育國家

高競爭力專業人才之需求，增益國家社會福祉。

(二)、培育學生具「德、智、體、群、美、技」六育基本素養及4C基本特質及四大核心基

本能力技職教育以培養產業所需人才為目標。本校學生之基本素養為：

「以德為根本的

人文素養」、「以智為經緯的專業素養」、「以體為生命的永續素養」、「以群為實踐的服

務素養」、「以美為陶冶的藝術素養」、「以技為致用的技素養」。在課程方面，除加強學

生基礎學科能力及通識教育學養外，本校以4C(創意：Creativity、關懷：

Consideration、溝通：Communication、合作：Cooperation)為亞東人基本特質，將

其奠基在四大基本能力：應用科技及創新能力、跨領域團隊合作能力、思辨與問題解

決能力、多元文化與國際視野能力，除嵌入各學系專業人才培育內涵，並廣續「教學

卓越及務實致用」之精義，強化教學品質，並以邁向科技大學為鵠的。

分年計畫目的

第一年：(一)、強化教學品保機制。

(二)、強化課程發展及教材設計機制。

(三)、強化學生實習及就業機制。

第二年：(一)、發展「教學、研究、輔導」綜效之教師教學品保並提升專業成長，以落實教學

績效及卓越學習、建構與產業聯結之實務綜磐課程，以培育務實致用人才。

(二)、提昇學生實習能量及就業率，促進「學用相關」與「產學合作」，配合產業發

展及創新。

三、計畫檢核指標及協輔預期綜合效益

(一)、計畫執行對「學校」之預期綜合效益

藉由計畫之執行，以「PDCA」之原則進行，精實教學研究之檢核與回饋機制、

與整合軟硬體設備等，匯聚並符應各單位需求及資源，透過規畫、執行、考核、

回饋之循環，提升整體教學品質、促進教師教學精進、增進產業與學術交流及接

軌，積極拓展學校之永續發展。

(二)、計畫執行對「教師」之預期綜合效益

藉由計畫之執行，以「實際參與」方式，透過經驗交流、傳承方式進行，給予教

師個人化需求的協助，針對各類需求，提供適性化的工具、知識、解決方法，鼓

勵教師交流、完善教師教學技能、強化教師精進意願並提昇教學能量與成效。

(三)、計畫執行對「學生」之預期綜合效益

藉由計畫之執行，以「實務練習」方式，透過操作、實作方式進行，給予學生正

增強的誘因，鼓勵學生透過實際體驗的方式，強化學生學習意願，並以此做為未

來思考職涯方向、生涯規劃的利基，協助學生發展務實致用專業技能以利就業。

(四) 104-105 年度北區主軸二計畫執行之基本指標、特色指標具體作法與管考方針

申請學校：亞東技術學院

計畫主軸：主軸二「教學深耕 務實致用」（基本指標含：教師面、學生面、課程面、資源面；自訂特色指標與管考方針）

指 標 面 向	質化/量化基本指標 【請參考中心提供之各項 基本指標】	基本指標之具體作法 【請條列各指標之具體作法以對應說明】
一、 教 師 面	1.1 協助教師教學專業成長機制 1.2 貫徹教師評鑑與結果追蹤輔導機制 1.3 完善教學評量及結果處理回饋機制 1.4 落實彈性薪資實施與教研人員獎勵措施 1.5 提升教師產業實務與教材開發能力	<p>1.1 協助教師教學專業成長機制</p> <p>規劃(P)：</p> <p>成立教師成長社群，分別針對學術研究、課程與教學及教材製作等三大領域提升教師教學成效，並舉辦各式教師成長活動、優良教師薪傳計畫，協助教師教學與心靈成長。</p> <p>社群規畫將採兩個方向進行，一為系所本身專業技能走向發展，依各系所教師自行針對各所系專業專長領域之方向提出社群申請，一為由學校整體發展及現有教師精進內容規畫相關領域及資訊社群。以強化全校教師教學品保與發展。</p> <p>具體措施(D)：</p> <p>(1) 將成立 7 組以上教師成長社群，各社群 10 人，並設置 1 位召集人，社群運作依教</p>

師需求進行，協助教師提昇專業能量。

(2) 結合學校現有數位資源，整合相關數位教學經驗及相關軟、硬體資源。開設相關社群及工作坊，提升教師數位教材及線上課程設置。

(3) 每學年辦理 2 場次以上優良教師薪傳(大手帶小手)計畫，協請校內、外優良資深教師與相關教師輔導單位，針對新進教師或有意願精進改善教學能力、提昇研究或創新研發能量、增進學生輔導專業或其他需求等教師進行經驗傳承，協助推動教師學習成長機制。

(4) 每學年舉辦各項教師多元成長活動，全面性協助教師改善教學方法、提升教學成效、促進跨領域知識學習並勵進教師心靈成長。

預期成效(C)：

(1) 社群部分，增進教師間知識交流，參與教師可依據個人需求進行選擇精進領域，促成適性化學習精神；提供教師教學資源分享、資源取得途徑，鼓勵教師學習多元教學，製作設計符合需求之教學模組。

(2) 整合學校現有數位資源，並輔導專業課程教師製作數位教材，協助教師規劃具有原創性的數位教材或創意創新教學法內涵，

搭配相關數位軟、硬體資源，以提高教師教學、學生學習效能。(依據亞東技術學院「教材編纂與教具製作補助辦法」執行。)

(3) 藉由薪傳(大手帶小手)計畫，透過一對一諮詢方式，協助新進教師儘速了解學校文化、特色，並進一步協助有意願自我精進之教師，依據其實際需求給予輔導，以符合教師個人教學、研究、輔導之需求。

(4) 舉辦各項教師多元成長活動，除提升教師教學外，更著重教師心靈成長、跨領域學習，透過多元知識學習，增進教師教學熱忱、優化教學意念、強化教學心靈。

改善機制(A)：

透過教師需求問卷調查，先行了解教師需求，爾後安排符合其需求之活動，以達事半功倍之效能。並以滿意度問卷了解教師參與活動、計畫執行後之回應，以契合不同需求並達致積極成效。

1.2 貫徹教師評鑑與結果追蹤輔導機制

規劃(P)：

- (1) 依需求及發展修訂本校「教師評鑑辦法」
- (2) 原評鑑辦法開始辦理時間為 97 年 05 月 01 日，正式評鑑開始辦理時間為 98 年 04

月 01 日，完成第 1 輪全校教師評鑑時間為 99 年 04 月。

(3) 教師評鑑週期：教師每 1 年接受 1 次評鑑。

(4) 教師評鑑共分教學、研究、輔導與服務四項評分，評鑑計分採彈性比例如下：

a. 教師評鑑期間兼任校內一、二級行政主管一年以上者：

教學 20~40%、

研究 10~20%、

輔導 10~20%、

服務 30~50%。

b. 助理教授以上：

教學 25~40%、

研究 25~50%、

輔導 10~20%、

服務 10~20%。

c. 講師：

教學 30~50%、

研究 20~30%、

輔導 10~25%、

服務 10~20%。

d. 計分比例由教師自由選擇，兼行政主管者得自由選擇按本職或兼職之比例計算。

(5) 增加教師下列評鑑項目之權重：

- (6) 「專利/技轉」產出及其效能。
- (7) 提供學生至職場實習人次/時數之服務。
- (8) 社區服務學習之人次/時數。
- (9) 促進學生就業率提昇之服務。
帶領學生至海外文化、語言或專業參訪之服務。
- (10) 國際化課程或學術交流之服務。

具體措施(D)：

- (1) 本校教師評鑑制度於 99 學年度重新修訂各項評鑑指標，以教育部資料庫及配合學校整體發展所需之教學、研究、輔導及服務等項目為評鑑指標，之後於各學年度繼續實施並徵詢修改意見。
- (2) 修訂後之教師評鑑，係自 99 學年度第二學期(100 年 2 月 1 日)起實施，並朝向資訊化，以提升資料收集之效率及保持評鑑資料之一致性，讓全校教師可線上查詢個人成績，學校並彙整資料做分析以作為教師升等、續聘、獎勵等之評估及參酌依據。
- (3) 本計畫中將上述規劃(P)之(7)各指標納入評鑑指標之修訂重新訂定教學、研究、輔導及服務之內容及計分標準，其中更增加學術單位自訂成效指標(其指標須經學群會議通過後，提送各相關會議決議後實施)等。以大幅提高評鑑之鑑別度及落實各

學術單位之發展重點。獲校外重大獎項者，其獎項所屬評鑑項目計分比例得提高5%，總分合計仍為100分。

(4) 另成立評鑑委員會(由各學群推薦1位曾獲得教學、研究、輔導之教學單位優良獎以上教師等所組成)審核評鑑分數，亦增加教學項基本要求未達成者，應交由教學單位會同相關行政單位予以輔導並作成紀錄及追蹤其成長情形。

(5) 本校教師評鑑之辦法及其各項評分指標，每數年均徵詢意見重新檢討修訂，未來檢討時將特別注意教學品保、課程設計、企業交流、學生實習與就業協助及海外參訪、國際交流等各項指標，以利教師及學生之專業能實務實成長。

預期成效(C)：

(1) 評鑑未通過教師之後續追蹤、輔導及處置機制，將採一對一、多對一之方式，以增益輔導教師效能。

(2) 邀請校外學者輔導對評鑑結果待改進之教師及其教學單位改進成效予以針砭。

(3) 每年協助至少數名教師做改善及追蹤進步情形。

(4) 促使教師亦能協同注重學生職場實習、社區服務、文化交流及國際化等工作。

- (5) 增加產學方面之專利及技轉成效。
- (6) 101~102 學年度單項指標，未通過之教師合計 48 人次。
- (7) 規畫以單項指標為教師評鑑之追蹤參考，以協助教師做改善及進步。

改善機制(A)：

- (1) 本校教師評鑑辦法及其各項評分指標採滾動式修訂。教師評鑑辦理每年 7 月底前完成，由各相關單位依相關辦法及佐證資料彙整分數送評鑑委員會（教學組、研究組、輔導組、服務組）審核，經教師確認後完成自評表，再經系教評會、學群教評會、校教評會等各級教評會複評。若各級教評會未能善盡其責，將邀請校外專家成立專責小組協助處理，評鑑期程將試提早至 6 月底前完成，以備教師聘用之參酌。
- (2) 每年彙整教師教學應加強或需要增補之處，分類分業予以開辦研討會並推動「雁行」及「大手帶小手」薪傳計畫。
- (3) 聘請校外學者專家成立教師評鑑指導委員會定期檢討成效並檢視機制之有效性與永續性。

1.3 完善教學評量及結果處理回饋機制

規劃(P)：

- (1) 為鼓勵教師重視教學成效，促進教育品質的提昇，訂定課程規劃、師資專業成長、教學資源及使用率、學生教養及教輔成果及其他助於提升教學成效之具體成果與創新性作法等教學指標，以落實教師評鑑及教學評量制度。「學生對教師教學意見反應之調查」機制分為三個階段實施，採期初(第二週)學生需求意見調查、期中(第十週)教學意見反應，以及期末(第十八週)學習心得意見反應等調查實施，應用統計分析提供學生及教師做參考。
- (2) 透過教師教學工作表現回饋機制，了解自己的專業表現，省思自己的教學成效，以引導教師落實教學改進與教學績效的雙重目的，進而達成教學目標，同時作為「獎優汰劣」之依據。
- (3) 各科目任課教師可上網查詢學生之意見調查結果，作為調整教學之參考。教學之有效問卷學生意見反應成績低於 70 分者，教學單位必須對課程之規劃與執行加以討論，並作成書面報告，其影本送交課務組存查。報告結論若課程規劃與教學環境有改進空間者，由教學單位責成相關教師(們)改進教學及課程，亦請相關單位協

同改善或充實教學環境。

- (4) 開辦教師「教學及教材評量」研習，以適性適法測驗學生理解程度並回饋反應至教學及教材之改善。

具體措施(D)：

- (1) 發展三階段系統性的教學意見反應調查，其結果可以做為教師改進教學、兼任教師續聘參考。

a. 實施學生期初填寫「需求意見反應」，於期中考後，上網填寫『期中教學反應』，期末填寫『期末學習心得意見調查』。

b. 持續推動教師對教學工作的基本要求與守則。

c. 落實教師教學意見反映調查及輔導機制。

d. 實施年度優良教師的選拔，以作為全校教師的楷模。

- (2) 建構完整回饋機制與運作

a. 依據教學調查結果，彙整教學意見反應指標類別，據此辦理相關提升教學知能之活動或提供教學協助。

b. 關懷教學意見反應指標績效偏低老師，建請教學單位主管個別晤談，確認教師所需協助，在協同教務處提供 TA、申請

		<p>教學觀察等協助。</p> <p>(3) 持續追蹤並關懷教學績效指標偏低之老師，除由教學促進中心專責進行輔導或由各系、校績優教師協助改善，若連續兩年低於 70 分，則予以調整授課科目，另列入不能超鐘點的處置方式，為有效提高教學成效，除辦理教師相關知能、教學技巧與方法的講座外，每學期的教學研究會各系必需進行相關課程與教學的檢討與改善會議，以期確實落實教學目標。目前進行下列的規劃：</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 依不同需求檢討教學意見反映調查方式及內涵。 b. 辦理「教學評量測驗編製及結果分析等」工作坊。 c. 協助教師及教學單位發展不同屬性之教材評量。 d. 鼓勵教師積極參加各項提昇教學成效之專業課程或研習。 e. 要求各系依教師專長排課及授課，以確保教學品質。 f. 於每學期辦理新進教師工作坊方式，以各系所教學優良老師帶領各系所新進教師，相互學習雙方教學心得。 <p>預期成效(C)：</p>
--	--	--

(1) 學生填寫教師教學意見調查反應成績需達 80 分以上；問卷填寫率全校須達 90% 以上。

(2) 實施並要求教師對教學工作遵守下列的基本規定：

a. 教師應於開學之初讓學生明瞭教學意見反映調查方式，且能瞭解學生的學習狀況，適時出予作業。

b. 準時上網填寫詳細的課程大綱，並隨時提供教材上網、補充講義。

c. 每學期至少參加二次校內校外與教學相關研習，吸收新經驗。

d. 教師須參與所屬教學單位主辦教學相關活動或會議。

改善機制(A)：

(1) 持續辦理有關教學內容、教學與評量、班級經營三個面向，資料送交教學促進中心，辦理相關強化教學之講座、團體活動或小組研習。

(2) 落實優良教師教學之獎勵制度，以鼓勵更多教學認真教師。

(3) 持續檢討教學品保制度以強化成效。

1.4 落實彈性薪資實施與教研人員獎勵措施

規劃(P)：

(1) 本校為了落實教師在教學、研究、服務及輔導有傑出表現者能獲得額外彈性薪資；已陸續訂定學術講座教授設置辦法、特聘教授設置辦法、教職員工特殊津貼核發辦、教師產學研究與學術著作獎勵辦法及獎勵特殊優秀研究人才支給要點；並於100年3月正式實施彈性薪資之相關辦法。以提昇競爭力。

(2) 本校之彈性薪資支給標準約分為學術講座教授、特殊專長教授、教師研究與學術著作獎勵、教師教學與教務行政獎勵、學生學習成效獎勵，其審查及退場機制為：

- a. 符合學術講座教授資格之教師，經由系所、學群、校教評會通過後，送講座教授審查委員會複審。每三年審查。
- b. 符合特殊專長教授資格之教師，檢陳佐證資料，由審議委員會予以審定，每年審查。
- c. 符合教師研究與學術著作獎勵、教師教學與教務行政獎勵、學生學習成效獎勵，檢陳佐證資料，由審議委員會予以審定。每年審查。
- d. 擬將遠東集團「有庠傑出教授獎」之名額，由1名擴增為2名。(尚待財團法人徐有庠先生紀念基金會審議)。俟其

同意後，修正本校「有庠傑出教授」推薦辦法。

具體措施(D)：

(1) 各類人才之任用標準：

a. 學術講座教授：

曾獲行政院國家科學委員會「傑出研究獎」或「傑出產學合作獎」者；曾獲教育部學術獎者；曾獲中山學術獎者。需主辦國際研討會、主持計畫、發表論文、講座課程、研究類排名需在全校 20%內。

b. 特聘教授：

獲國科會傑出研究獎或特約研究人員者；累積獲得 300 萬元(含)以上之研究型計畫且為計畫之主持人者(不含共同主持性質者)；取得技術移轉或產學技術服務案金額累積共達 200 萬元(含)以上，且為計畫主持人者；本校所亟需之稀有師資且具有高聲譽者。

c. 特殊專長教授：

已在業界有相當資歷或不易聘得之專業人員依其學經歷及工作性質核定。年終考核未達 70 分者停發一年。

d. 符合研究與學術著作獎勵、教學與教務

行政獎勵、學生學習成效獎勵之教師(成績在全校排名前 15%者)：檢陳佐證

資料，由審議委員會予以審定。

(2) 各類人才之獎勵金核給：

a. 本校學術講座教授：

符合本校「學術講座教授設置辦法」規定者，每年支領 40 萬元獎勵金。

b. 本校特聘教授：

符合規定者，聘期二年並加給特聘教授研究費每月一萬元至二萬元獎勵。

c. 特殊專長教授：

符合本校「教職員工特殊津貼核發辦法」規定者，每年支領 24 萬元內獎勵金。

d. 教師研究與學術著作獎勵：

依本校「教師產學研究與學術著作獎勵辦法」實施，計點成績在全校排名前 15% 者。每年每位教師依績效支領 15 萬元內獎勵金。

e. 教師教學與教務行政獎勵：

依本校「教學與教務行政成效獎勵辦法」實施，計點成績在全校排名前 15% 者。每年每位教師依績效支領 15 萬元內獎勵金。

f. 學生學習成效獎勵：

依本校「學生學習成效獎勵辦法」實施，計點成績在各教學單位排名前 15% 者。每年每位教師依績效支領 15 萬元內獎勵金。

。

(3) 新進國際人才提供之行政支援

a. 每年提供機票補助 4.5 萬元。

b. 提供學人宿舍、研究室、助理及相關設備。

c. 報到時邀請行政單位及所屬教學單位予以說明學校各項行政措施及支援情形。

d. 本補助措施亦適用短期教學之國際人才。

(4) 有庠傑出教授獎由 1 名增為 2 名。

預期成效(C)：

(1) 教師產學合作、論文發表、專利獲得或個人獲獎件數逐年提升，教學品質及師生滿意度提高。

(2) 本校 101 年度申請「行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才」，共有 6 位教師獲得彈性薪資，有 1 位每月支領 9 千 5 百元、其餘每人每月支領 2 千元獎勵金。

(3) 102 年度申請「行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才」，共有 10 位教師獲得彈性薪資，有 1 位每月支領 2 千餘元，其餘每人每月支領 3 千餘元獎勵金。

(4) 103 年度申請「科技部補助大專校院獎勵

		<p>特殊優秀人才」，共有 10 位教師獲得彈性薪資，有 1 位每月支領 2 千餘元、其餘每人每月支領 3 千餘元獎勵金。</p> <p>(5) 本校之「研究與學術著作獎勵」對象為本校專任教師 2 年以上者，在學術研究、產學研究或跨領域研究績效優秀人員，其「教師產學研究與學術著作」近二年成績加總後，排名在全校 15% 內，近 3 年補助人數約 75 人。</p> <p>(6) 本校通訊工程系聘任張道治為講座教授，自 95~98 學年每年補助新台幣四十萬元之相關研究津貼。</p> <p>(7) 自 92 年起每年選出本校研究卓著之教師為有庠傑出教授獎候選人，每年皆有獲獎，獎金四十萬元。本校自 92 年~104 年獲獎之教師分別為：陳建智、陳炎洲、陳佳萬、陳瑞金、林尚明、黃茂全、王明文、張道治、張浚林、林尚明、黃茂全、洪維強、王清松。</p> <p>(8) 本校各項指標如學生之專題、證照、展演及語文能力，教師之國際交流及產業服務，課程之設計及滿意度，教材之開發等項目，皆有大幅成長。</p> <p>(9) 積極與遠東關係企業財團法人徐有庠紀念基金會溝通聯繫，爭取增加本校「有庠</p>
--	--	--

傑出教授獎」之名額，由 1 名擴增為 2 名，
預期可以鼓舞研發士氣及成果。

改善機制(A)：

(1) 定期評估機制

- a. 學術講座教授：每三年評核一次。
- b. 特聘教授：每二年評核一次。
- c. 特殊專長教授：每年評核一次。
- d. 教師研究與學術著作獎勵：
每年審查一次。
- e. 教師教學與教務行政獎勵：
每年審查一次。
- f. 學生學習成效獎勵：每年審查一次。

(2) 其他實施情形

本校之彈性薪資自 94 年 12 月開始實施學術講座教授獎勵，並於 97 年 3 月再實施教職員工特殊津貼獎勵，且於 95 年 6 月訂定教師產學研究與學術著作獎勵辦法、98 年 11 月訂定學生學習成效獎勵辦法、及於 99 年 6 月訂定教師教學與教務行政獎勵辦法，且於 100 年 3 月統籌上述制度訂定本校之教師彈性薪資實施要點，以使本校之彈性薪資制度更健全。

1.5 提升教師產業實務能力

規劃(P)：

全球經濟競爭加劇的時空，為提昇國家經濟實力，在強化產業人才的競爭力與研發技術的創新力勢必首為國家發展的關鍵課題。然而，產業人才之需求不僅在「量」有增加的必要性，產業人才的「質」亦有專精化的重要性，故在人才培育方面，首重落實高等教育與技職教育的分工，強化職能培訓、專業認證與訓用合一，活化學制彈性，鼓勵終身學習，確保專業素質。

隨著時代變遷，學習方式也在改變。原有教學方式也隨著軟硬體的演進，而有所演變。傳統到數位、面對面到遠距，教學方式及類型也在不斷的革新。為讓學生學習能更有效率及回饋並推廣數位學習，故需提升現有教材開發之能力，故提供相關軟體設備來輔助相關教材開發及應用。

具體措施(D)：

- (1) 每年以學群為單位，辦理至少三場優質企業參訪活動，以增進教師產業實務面之能量。
- (2) 以創新育成中心為橋樑，媒介新創企業及創新企業與本校產學合作。每年至少增加2家企業進駐本校育成中心。這些企業與本校教師之產業交流亦呈現多樣化模式。

		<p>(3) 配合教師成長社群，建立數位教材學習及開發討論之社群環境。</p> <p>(4) 提供相關軟硬體設備，以教師社群成長及教材開發使用。</p> <p>預期成效(C)：</p> <p>(1) 培養教師獨立研究能力，並將所學之專業融入產業實務中，繼而移轉至產業，至少輔導三家新創公司。以達產學合作及相互成長之功效。</p> <p>(2) 經由教師相互討論及校外人士指導，推動數位教材製作及發展，增進教師創意思考。</p> <p>改善機制(A)：</p> <p>(1) 依產業發展趨勢及產業性質差異，推動具資通訊技術、健康照護、材織及三創產學合作計畫。</p> <p>(2) 依學校特色在校內建置有利企業研發的環境。</p>
二、學生面	<p>2.1 策訂學生學習及生(職)涯輔導機制</p> <p>2.2 訂定學生核心能力指標、畢業門檻及檢定機制</p> <p>2.3 建立畢業生長期追縱及結果回饋機制</p>	<p>2.1 策訂學生學習及生(職)涯輔導機制</p> <p>規劃(P)：</p> <p>邀請企業高階主管擔任職涯輔導老師，與職涯輔導顧問團，培養職場所需的工作態度與核心能力，讓學生畢業後均可以適才適所地過渡到勞動市場。將採就業指導教師和學校專業技術教師之雙導師制度，共同引導和鼓勵學生，開</p>

	<p>2.4 培育學生跨系所整合創新技能</p> <p>2.5 進行雙向職能學習</p>	<p>展創新創業教育和實踐活動。</p> <p>具體措施(D)：各系專業職涯導師個別諮詢活動</p> <p>(1) 每系設置 2 位專業職涯導師，每學期提供至少 8 小時服務時數，提供學生個別諮詢面談。</p> <p>(2) 各辦理 11 場企業主管座談會、職場模擬面試講座及 15 場企業參訪。</p> <p>預期成效(C)：</p> <p>(1) 每系 2 位專業職涯導師，每位導師一對一面談輔導，預計每系輔導學生時數至少為 8 小時以上。</p> <p>(2) 學生參與諮詢輔導紀錄。</p> <p>(3) 辦理每場講座與座談會活動參與 50 人以上。</p> <p>(4) 企業參訪 50 人次以上。</p> <p>改善機制(A)：</p> <p>依據學生諮詢輔導紀錄及問題進行分析，根據學生需求設計多元化職輔活動。</p> <p>2.2 訂定學生核心能力指標、畢業門檻及檢定機制</p> <p>規劃(P)：</p> <p>為落實本校辦學理念，因應產業需求，強化學生就業能力與國際競爭力，自 98 學年度入學</p>
--	--	---

新生起，依本校 4C 核心能力及校務特色，訂定全校性學生核心能力，建立檢核指標與畢業門檻，期使每位學生具有「巧手工藝、人文涵養、知識創新」的相關理念。

具體措施(D)：

- (1) 由教務處、學務處及通識教育中心辦理畢業門檻宣導說明會。
- (2) 各系透過新生入學輔導、系週會、導師及網頁公告等方式進行宣導，協助學生了解相關機制及程序。
- (3) 通識教育中心每學期定期舉行英檢模擬考，鼓勵全校學生參與。
- (4) 設置畢業門檻查詢系統，以期有效掌握學生參與狀況，進而進行追蹤及輔導。

預期成效(C)：

- (1) 本校 11 系(含碩士班)皆已完成學生核心能力指標及畢業門檻之訂定。
- (2) 圖資處已設置「畢業門檻查詢系統」，讓學生即時了解自我基本能力執行情形，以加強不足部分。
- (3) 每學年度修訂學生核心能力指標及檢核機制並實施。
- (4) 本校針對未達專業技術能力、社會實踐能力及語言表達能力門檻學生，已制訂補救

配套措施，使學生得以通過畢業門檻的檢核。

改善機制(A)：

- (1) 各項畢業門檻指標項目配合社會產業潮流及實際執行需要，持續檢討修正指標內容與檢定機制，以有效評核並促進學生學習成效。
- (2) 透過系、群、校課程委員會定期檢討與改善畢業門檻實施機制。

2.3 建立畢業生長期追縱及結果回饋機制

規劃(P)：

落實畢業生資料追縱調查、就業情形，與雇主對畢業校友滿意度調查與回饋機制等。

具體措施(D)：

- (1) 畢業生出路追縱調查：

配合每學年教育部與技專資料庫進行畢業生出路調查，每年10月及3月本校會進行畢業生出路調查，統計各系所畢業生出路流向、就業情形與滿意度等資料，運用畢業生資料庫之分析資料，並回饋統計結果以利各系進行教學與課程改善。調查方式以電訪為主。

- (2) 雇主滿意度調查：

針對瞭解企業聘用亞東校友的狀況、企業對於亞東校友在教育目標之評價、企業對於亞東校友整體表現之評價及聘用意願、及企業對於本校未來開設課程建議等進行分析。透過校友及企業雇主滿意度分析，了解企業所需求專業能力。調查方式有使用郵寄、EMAIL、電訪方式或線上問卷調查等。

(3) 就業意向調查：

於大三進行畢業就業意向調查，瞭解學生意向及早做就業準備。調查方式有使用班級發放紙本問卷、EMAIL、電訪方式或線上問卷調查等。

預期成效(C)：

(1) 畢業生流向調查：

針對畢業生出路調查結果，提供系上對就業幫助的專業課程，使學生在未來能快速融入職場；協助及提供待業畢業生就業資訊與輔導。畢業生就業率目標為 85%以上(分母不含服役與深造)。

(2) 雇主滿意度調查：

透過第三公正單位調查瞭解雇主對本校畢業生需加強之專業能力或軟能力需求，將調查結果回饋系所為教學品質及課程設計方針，雇主滿意度目標為 70%~80%以上(依

各學系不同訂定)。

(3) 就業意向調查：

依據調查統計結果，瞭解大三以上同學需求，設計不同主題職涯輔導活動。

改善機制(A)：

(1) 將回饋意見作為改善的參考，進行改善機制。

(2) 畢業生流向調查：

依據畢業生出路調查與就業滿意度結果分析，擬定強化職涯輔導的具體措施，實施職涯探索，舉辦模擬面試，認識工作世界等，在專業素養促進的部分，舉辦企業參訪、職涯講座、成果展，增加職場體驗活動，與就業接軌減少落差。

(3) 雇主滿意度調查：

透過企業雇主滿意度結果分析，提供教學單位做為改善輔導與課程設計的參考資料。

(4) 就業意向調查：

依據調查統計結果，瞭解大三同學需求設計職涯輔導活動，並與大三導師、產業導師多方提供學生職涯諮詢。

2.4 青銀族代間創新創業競賽

規劃(P)：

戰後嬰兒潮，即將全面成為熟年銀髮族，預估在未來台灣將正式成為高齡社會，隨之而來的銀髮市場商機不容小覷，不論是食、衣、住、行、育、樂等各個方面，打造健康、安心又有品質的「銀髮生活」，擁有龐大人口與消費力，是未來非常重要的。藉由青世代與銀髮族間的互動火花與信任融合，從生理健康、日常照護到心靈陪伴，提供專為銀髮族設計需求的創新服務和產品，因此，成立銀髮族創新創業競賽，一起發掘銀色商機！

具體措施(D)：

- (1) 開設青銀族代間健康照顧講座，讓學生了解銀髮族輔助需求。
- (2) 開設創業行銷達人講座，邀請豐富實戰經驗專家，分享成功的創業歷程。
- (3) 舉辦跨校青銀族代間創新創業競賽，一起發掘銀色商機！

預期成效(C)：

- (1) 開設青銀族代間健康照顧講座、行銷達人講座等系列講座共 5 場次，以強化學生商務專業及實務知能。
- (2) 針對銀髮有關族群食、衣、住、行、育、樂、觀光、飲食與醫療之硬、軟體或流程，提出具體、創新、有效且可行之行動方案，以改善銀髮族生活。

(3) 舉辦跨校青銀族代間創新創業競賽，預計有 30 組隊伍參賽，提出與銀髮議題相關之創業提案完成創業計畫書。

改善機制(A)：

(1) 依據每場講座學生回饋意見，進行講座內容改善依據。

(2) 依據青創世代創新創業競賽辦理情形及活動回饋，調整競賽方式，以確實考驗學生實務能力。

2.5 進行雙向職能學習

規劃(P)：

邀請業界專家學者，與各系班級職涯輔導活動結合，透過職能學習工作坊活動，強化學生「專業硬實力」、深化學生「適應軟實力」及「就業的巧實力」。

具體措施(D)：

邀聘業界校友、產業界資深主管或遠東集團相關企業中高階主管擔任業師協同教學，並且協助各系檢核學生學習成效。

預期成效(C)：

預定辦理 5 門協同教學，認識產業趨勢、瞭解業界人才專業技能分析，為高年級進入職場做預先演練及準備，並請業師協助各系檢核學生學習情形與意見回饋。

		<p>改善機制(A)：</p> <p>(1) 將回饋意見作為改善的參考，進行改善機制。</p> <p>(2) 依據活動滿意度調查結果進一步分析，擬定強化職涯輔導的具體措施。</p>
<p>三、課程面</p>	<p>3.1 實施課程資訊公開機制</p> <p>3.2 健全各級課程委員會</p> <p>3.3 推動校外職場實習業務</p> <p>3.4 開設英語聽、說、讀、寫課程</p>	<p>3.1 實施課程資訊公開機制</p> <p>規劃(P)：</p> <p>規劃網站提供學生瞭解校內各項課程相關資訊。</p> <p>具體措施(D)：</p> <p>(1) 建立亞東個人 Portal 網站，隨時提供老師、學生上網查詢課程相關訊息。每年至少提升 Moodle 開課率 10%。</p> <p>(2) 落實教學與課程資訊的一致性，以期提供學生完整的課程資訊，並要求全校專、兼任教師於學生預選前務必鍵入課程大綱、課程目標、教學進度、指定用書、參考書籍及評量方式等完整資訊。</p> <p>預期成效(C)：</p> <p>(1) 亞東個人 Portal 網站：學生上網選課及查詢課程大綱，並隨時提供教材上網、補充講義等。</p> <p>(2) 學校網站查課程大綱網址</p> <p>http://portal.oit.edu.tw/index.php</p>

sid=CosQuery&mode=

Query&QueryMode=C&pname=CosQuery

(3) 近兩年課程大綱填寫率已達 100%。

3.2 健全各級課程委員會

規劃(P)：

推動務實致用與產業聯結之「綜磐課程」(Capstone Course)，故課程發展過程中，需針對教學方法、課程設計、課程實施和課程評鑑提供有效的支持與引導，以幫助教師落實教學品質和提升學生學習成效，健全系、群、校三級三審課程委員會機制，基於此，辦理重點以「課程及教學發展組織與機制運作」及「課程及教學回饋暨異常處理」等執行措施與檢核方式。

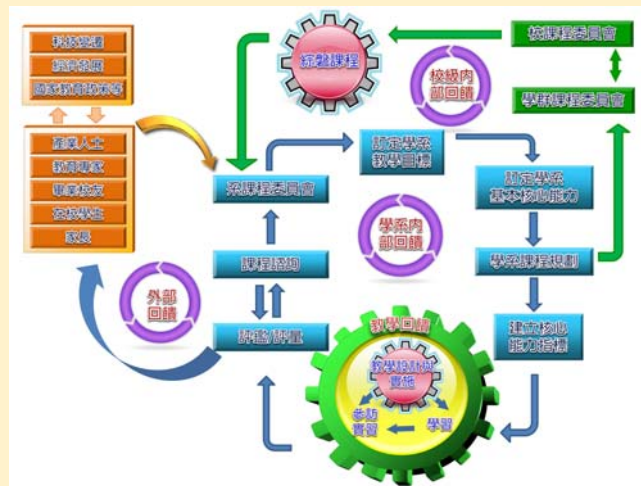


圖 1、各系本位課程多元迴圈之教學品質保證圖

具體措施(D)：

課程及教學發展組織與機制運作

(1) 透過亞東人 4C 核心能力培育目標，循序發展具核心能力、職涯能力與就業能力之優質標竿課程。

(2) 推動系、群、校三級三審課程委員會機制，健全本位課程設計及教學發展特色。

(3) 依業界反饋檢討課程架構，落實課程持續改善機制，進而落實技職體系的教育目標與特色。

預期成效(C)：

(1) 課程及教學發展組織與機制運作

a. 召開系專業學程（群）與通識中心以「學生為中心」的教學導向會議。

b. 每學期皆舉辦期初教學研究會、期中及期末教學研究會。

c. 系/學群/通識每學期至少召開 1 次以上課程諮議委員會議。

(2) 課程及教學回饋暨異常處理

a. 落實教學品保制度的建立。

b. 檢視課程委員會重點議題的改善情形。

改善機制(A)：

(1) 定期透過系、群、校課程委員會與諮議委員會之運作，以便有效掌握相關問題，進而回饋至課程設計與教學發展之持續改善。

- (2) 重新檢視產業適用之專業課程，以使課程設計與教學發展達到務實致用之成效。

3.3 推動校外職場實習業務

規劃(P)：

為鼓勵學生赴產業實習職場體驗與真正落實實務與理論相結合，並達成技職務實致用之精神，以期減少學生就業初期之摸索時間，建立未來職涯發展之願景。

具體措施(D)：

- (1) 辦理職場體驗參訪 15 場，包含認識產業參訪活動、認識產業座談會等活動。
- (2) 每學期辦理 1 場職業生涯發展講座、1 場青年創業基礎養成講座。

預期成效(C)：

每場活動人數 40 名以上，並擴展產業參訪機構，讓學生見習更多元化選擇。

改善機制(A)：

蒐集見習單位針對媒合成功學生見習情形所提供之建議，以及見習學生工作心得感想，檢

視媒合活動成效。

3.4 開設英語聽、說、讀、寫課程

規劃(P)：

- (1) 凡本校日間部一年級學生，均需於一年級開學前（新生訓練期間）統一參加本校所安排之「一年級英文分級測驗(前測)」，其成績除作為大一英文分班的依據外，並將全校英文測驗成績建檔，以作為未來課程規劃及教材選用的依據。另外將針對一年級英文學習成就待加強的學生，開設以加強基礎英語能力為主的輔導課程供學生修習。
- (2) 除定期舉辦「一年級英文分級測驗」(前測)、「TOEIC 英語測驗」以及「CSEPT 英語測驗」外，並於 103 學年度第 2 學期起開始實施全體「一年級 CSEPT 測驗正式會考(後測)」。會考成績除作為一年級學生大一英文學習評量之後測外，並作為大二英文分班之依據。大二英文授課內容分「聽說」與「讀寫」兩種，於上下學期執行，分別強化學生「聽說」與「讀寫」能力。
- (3) 本校將於 104 第 2 學期開設英語自學社群，採用多元的學習方式，包含面對面課

堂授課以及社群網絡、自學平台教學，學生在此課程中需要更自主地學習 (Autonomous Learning) 教師所指定的學習教材，並於課程的前後進行英文能力檢測，讓本課程能夠呈現出更佳的功效。同時將參考委員建議，訂定獎勵辦法，鼓勵學生自學。

具體措施(D)：

- (1) 大一英文課為分級上課，一共分為 A、B 及 C 三個級數。大一英文課全校統一用書，使用同一系列，不同級數課本，同一級數使用同一本教科書。大一英文課「聽說」與「讀寫」並重，在課堂中融入溝通式教學，於每週上課時，針對該週之教學目標設計十分鐘的英文口語練習活動。活動包括學生與學生的對話練習、學生回答教師的提問以及學生對特定主題的口語報告。另外每學期會開設兩門英語輔導課程供學生修習以加強聽說及讀寫基礎能力。
- (2) 實施大二英文時，上下學期安排不同教師，分別教授聽說課程或讀寫課程。每個學期編排聽說課程時，皆以會考聽力部分成績為編班依據，編排讀寫課程時，則以會考閱讀部分成績為編班依據。大二英文課為分類分級上課，每一科目底下分成三

個級數。

- (3) 每學期組成英語自學社群，獎勵有興趣學生加入，規劃自學方式與進度，利用社群網絡檢測及師生互動教學，鼓勵學生自學。

預期成效(C)：

- (1) 大一英文小班教學，教學效果較佳。預期有三分之二的學生修畢一學年的大一英文，參加英檢考試，成績能達 CEFR A2 級。全校統一用書，使用同一系列、不同級數課本，評量學生較有準則。另外藉由每學期開設 2 門英語輔導課程，讓參與學生強化四項英語基礎能力，並增進職場競爭力。
- (2) 大二英文採分級且小班教學，教學效果更佳，學生能針對較弱部份繼續加強。預期有四分之三的學生修習一學年大二英文後，參加英檢考試，成績能達 CEFR A2 級。
- (3) 每學期預計開設 2 門英語自學社群，讓參與學生能增強英語自學力。

改善機制(A)：

- (1) 若授課教師發現學生會考成績未符其於課堂上的實際表現，可在學期中提議，經全體英文教師議決，將學生調整至更適能的班級就讀。
- (2) 實施英語 TA 課後輔導制度，針對弱勢學生或需特別關懷者，加強英文學習動機與成

		效。
四、資源面	<p>4.1 建置基礎學科數位教材</p> <p>4.2 建立校際資源分享措施</p>	<p>4.1 建置基礎學科數位教材</p> <p>規劃(P)：</p> <p>基礎學科為各項專業學科技能之本，有鑑於近年來學生基礎學科能力之不足，故由基礎學科(含通識課程、微積分、統計學、計算機概論、化學、管理學...等)數位教材的建置，來加強學生對各方面基礎學科的認知及學習。</p> <p>擴充現有建基礎學科數位教材內容，並針對不同系所之基礎學科札根分三個層面進行建置：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 學科課程大綱及認識。 (2) 基礎學科課程。 (3) 學科測驗及解析。 <p>讓學生從近程的認識課程、中程的學習課程到遠程的學習能力自評，都能有整體性的配套。</p> <p>具體措施(D)：</p> <p>數位教材製作</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 每學期提供教師，依基礎學科課程提供數位教材製作之補助。 (2) 邀請各年度教學優良教師專案協助製作基礎學科教材之建置。

(3) 配合本校 moodle 數位平台，提供學生線上學習之環境。

預期成效(C)：

(1) 依學期課程規劃之基礎學科教材，先達到基本的學期使用率，再導引學生使用平台使用自身所需強化之基礎課程線上學習。

(2) 教師所建置出數位教材，可彈性的配合本校學生的需求及能力。同時建立完整的數位教材課程。

改善機制(A)：

每年度召開教材評選小組，由評選委員鼓勵優良教材之製作。

4.2 建立校際資源分享措施

規劃(P)：

(1) 由北區聯盟所提供之平台提供「虛擬借書證」及「二手教科書媒合服務平台」，以達尊重智慧財產權及節約個人購買圖書成本之效益，提高學生跨校閱讀之圖書借閱率。

(2) 提供技能檢定場地，供附近學校、學生參加檢定之用。

具體措施(D)：

(1) 設計宣傳海報，宣導「虛擬借書證」的新服務及使用方式，鼓勵師生多利用虛擬圖

書證跨校借書，以提升閱讀之風氣。

(2) 結合圖書館現有 facebook 推廣及校內學生班會、電子郵件公告方式宣傳此一圖書服務。宣導二手書傳承活動的交換機制，讓二手教科書傳遞給更需要的學弟妹。

(3) 至少提供兩個場次之技檢服務於其他學校、學生使用。

預期成效(C)：

(1) 深化學生尊重智慧財產權，建立資源的永續與共享概念。

(2) 校際間圖書交流互惠，強化各校資源連結，增進圖書館藏使用，推廣圖書校際合作互動。

(3) 提昇附近學校學生技檢成效。

改善機制(A)：

(1) 定期產出報表，以確保資源使用情形。

(2) 結合圖書館現有 facebook 推廣及校內學生班會、電子郵件公告方式宣傳推廣，以增加使用量。

(3) 定期瞭解使用者需求以做改善。