

## 一、現況描述

### 指標 2-1 學校落實校務發展計畫之資源規劃

#### (一) 依據校務發展需求，定期檢討預算執行成效

##### 1. 設置校務基金管理委員會並訂定基金運用分配及支用相關辦法

為促進校務發展、提升教學品質、增進教育績效，本校設有校務基金管理委員會，以推行校務基金收支、保管及運用等業務，並配合近中長程發展規劃資源配置，同時保有經費運用彈性與最適效益。

為達成上開目標，本校校務基金管理委員會訂定校務基金運用分配及支用相關辦法，公開於本校主計室網頁 (<http://140.131.21.61/>)，供各單位參酌辦理，並依執行情形做滾動式修正。

本校校務基金之執行成果，查 105 年度除教育部之基本需求補助挹注 4.55 億餘元外，尚有來自學雜費收入 2.68 億餘元、其他補助收入 0.5 億餘元、建教合作經費 0.56 億餘元及其他自籌收入約 1.28 億餘元，另查本校現金自 91 年底之 4.65 億餘元，成長至 105 年底之 14.76 億餘元，財務係持續穩健成長。

##### 2. 設立經費稽核委員會

###### (1) 設立經費稽核委員會，定期檢討預算執行情形

本校經費稽核委員會依據「國立大學校院校務基金設置條例」第五條暨「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第十五條規定，為監督稽核國立臺灣藝術大學校務基金之收支、保管及運用，於本校校務會議下設經費稽核委員會，負責監督有關校務基金之收支、保管及運用事宜（附件 2-1）。

委員會置委員七至十一人，由校務會議成員中推選產生；召集人一人，由委員互選之。委員任期二年，連選得連任一次，每學年改選二分之一。委員不得與校務基金管理委員會之成員重疊。委員會為稽核所需之決議經校長同意後，得請校務基金管理委員會或校內相關單位，提供必要之資料，俾供查閱，並於校務會議中提出有關校務基金收支、保管與運用之稽核報告。每學期至少召開一次會議，並建立完整會議紀錄（佐證資料 2-1-1）。

依據 104 年修正之「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第六、七條（原第十九、二十二條）條文，原經費稽核委員會設置、運作及績效考核規定，改為設置內部稽核委員會執行運作。

###### (2) 設立內部稽核委員會，定期檢討預算執行情形

為辦理校務基金收支、保管、運用及監督內部控制制度實施狀況之稽

核工作，並適時提供相當之改善建議，俾合理確保內部控制健全化及持續有效運作，以提升本校行政效能，依據國立大學校院校務基金設置條例、國立大學校院校務基金管理及監督辦法相關規定，於105年度起，設置「國立臺灣藝術大學內部稽核小組」，並訂定「國立臺灣藝術大學內部稽核小組設置要點」（附件2-2）。

稽核人員目前計13人，由校長就本校專任教師、行政人員遴選操守公正、具有相當學識經歷人員組成。本校校務基金管理委員會之成員、總務、主計及行政主管相關人員，不得擔任稽核人員。

稽核小組任務如右列：本校涉及校務基金交易循環之營運事項之事後查核、現金出納及壞帳處理之事後查核、現金／銀行存款／有價證券／股票債券／固定資產等之稽核及盤點、校務基金各項業務績效目標達成度之定期評估／稽催及彙整報告、校務基金運用效率與各項支出效益之查核及評估等。

105年度設置內部稽核小組，每學期至少召開一次會議，105年度計召開3次會議及稽核人事、總務及主計三項主責業務，並建立完整會議紀錄及稽核報告，於105學年度第1次校務會議報告。106年度計召開2次會議，追蹤105年度稽核待改善事項後續辦理情形及討論106年度稽核計畫書（佐證資料2-1-2）。

### 3. 依據近中長程校務發展計畫規劃校務基金資源以利校務發展

校務基金配合近中長程校務發展計畫，分階段編列實施，以利目標達成。為確保本校近中長程計畫能有效執行，經研發會議審議通過之近程計畫須送校務基金管理委員會審議，審議通過後，始分階段編列校務基金之經費，並依該計畫之執行期程，確實執行該項計畫（佐證資料2-1-3）；且因應學校業務發展需求，可調整運用。

## （二）訂定標準化財務管控作業程序及開源節約措施

### 1. 訂定主計、出納、財務採購與保管之標準作業程序

為期發揮財務管理功能，本校訂有標準化財務管控作業程序及開源節約措施，針對主計、出納、財產採購與保管分別訂定標準作業程序，並簡化相關流程。

#### （1）主計相關作業流程

包括「概預算籌編及審議作業」、「經費動支申請、撥款核銷審核作業」、「固定資產預算保留申請處理作業」、「建教合作計畫案審核作業」、「年度決算事項處理作業」、「財物及勞務採購監辦作業」、「會計憑證檔案管理作業」等（佐證資料2-1-4）。

#### （2）出納相關作業流程

與出納相關之標準作業流程有「收款作業流程」、「付款作業流程」、「學

雜費收費作業流程」、「學雜費退費流程」、「所得稅作業流程」、「非固定款項轉發流程」等（佐證資料 2-1-5）。

### (3) 財產採購與保管作業流程

分別針對「未達一萬元採購作業流程」、「一萬元以上未達十萬元採購作業流程」、「十萬元以上未達一百萬元採購作業流程」、「一百萬元以上採購作業流程」、「限制性招標採購作業流程」、「驗收程序作業流程」、「財產增加、移動、減損作業流程」等項目，制定標準化作業程序。

上開作業程序係參照相關法規、參考各大專校院作法，並依據本校實務需求而訂定；在符合法令規章之前提下，簡化不必要或重覆之流程，力求精確、快速完成任務，以利各項校務之推動（佐證資料 2-1-6）。

## 2. 訂定開源節約措施—增加本校收入並妥善運用經費

在資源有限之情形下，本校訂有開源節流措施，主要的開源措施包括：於校內規劃適當地點，委外設置便利商店、師生餐廳及相關餐飲等服務業，爭取經營權利金，增加財源；以使用者付費為原則，充分利用學校場地及設備，提供對外及對內租借服務；推動各項募款等等，以增裕自籌財源收入等。有關節流具體措施包括適度調整組織架構，編制合理員額；各種慶典以樸實莊重為原則，不得鋪張浪費。定期召開「節約能源推動小組會議」，追蹤、檢討各項節約能源執行成效。冀以透過開源節流措施，確保校務基金穩健成長，務必使校務發展及各項建設計畫有充裕資金得以進行（佐證資料 2-1-7）。

### (三) 辦理投資效益前置規劃，厚實校務基金及強化教育績效

為協助充實校務基金，增進教育績效，本校修訂投資取得收益收支管理要點，並為協助充實校務基金，增進教育績效，本校修訂投資取得收益收支管理要點，並於 105 年度第 1 次校務基金管理委員會通過本校投資管理小組設置要點（附件 2-3），成立投資管理小組，由副校長擔任召集人，主任秘書、總務長、研發長為當然委員，執行秘書由總務處派員兼辦，由召集人視個案需求聘請外界專業人士擔任諮詢委員，專責評估投資規劃策略、目標及績效指標之訂定，同時負責各項投資案之評量與決策、投資經費之管控及其他相關投資事項（佐證資料 2-1-8）。

本校投資項目以銀行定期存款之利息為主，利息收入含定存、獎學金定存、其他帳戶等利息。105 年度本校利息收入為新臺幣 807 萬 2,535 元，與過去三年（102 至 104 年）比較，利息收入呈現遞減狀態，為改善學校投資效益，除了定期存款外，將購買不動產及外國貨幣等納入未來投資項目，以及推動創業團隊進駐校園辦理公司設立登記業務，為有志投身創業之師生與校友，提供完善的創業服務資源，穩固創業初期企業營運基礎，為未來辦理校設企業開啟更多元的機會，以大幅增進學校投資效益。

#### (四) 擴充活化優質學習資源，建構有意義的學習情境

##### 1. 有效利用校園空間

行政與教學研究空間採「充分使用、資源共享」策略，各院系之空間需求以專業教學或研究為主，並使用第二校區—文創園區的空間作為調節，尚能滿足各單位基本需求。另以藝文中心作為校內外學術、展演雙向推廣平台，辦理各項學術演講與國際研討會活動，以及提供表演藝術創作者之展演場地，營造本校師生優良的學習成長環境。

此外，本校刻正進行多功能活動中心興建工程，其中包含游泳池、羽球場、籃(排)球場及其他教學研究等附屬空間；並籌劃兼具展覽、典藏、研究、推廣教育及服務社會等功能之有章藝術博物館，以健全本校教學及展演空間，提升整體校園環境品質，並形塑本校藝術大學之特色。

##### 2. 提供專業且多元的資源設備

為因應以作品為導向之工作室課程，及配合課程規劃需求，購置新設備以提升教學效果與品質；提供專業且完善的教學設備，例如4K電影院、電影攝影棚、虛擬攝影棚，以及教育實習廣播電台—臺藝之聲FM88.3，以近似實務工作環境之情境教學，激發本校學生主動參與學習，給予真實且自然的實際操作、演練機會，讓學子在真實脈絡環境中獲得有意義的學習(佐證資料2-1-9)。

##### 3. 營造合乎無性別歧視與無障礙空間之校園環境

落實無性別歧視之校園氛圍，在性平相關法規基礎上，積極推動性別平等意識，設立性別友善廁所；另於校園內設有無障礙廁所、無障礙緩坡、無障礙電梯及樓梯扶手等設施，營造無障礙的校園環境(佐證資料2-1-10)。

##### 4. 打造校園英語化環境

為因應本校境外學生人數漸增與國際化之趨勢及成長，同步架設本校中、英文網頁(<http://www.ntua.edu.tw/en/index.aspx>)，提供境外學生獲取所需資訊之管道；並以雙語介紹各大樓樓層，及以雙語標示校內行政大樓、綜合大樓及教學研究大樓。本校現有兩間多媒體數位語言教室，提升科技化語言教育的功效，並規劃外語學習角落(English Corner)，提供學生英語報章雜誌及語言教材；另建置「臺灣藝術英語網」，提供數位化語言學習的多元管道。此外，本校每學期舉辦英語文相關活動，如外語會話俱樂部、英語演講比賽、語言諮詢，並提供英語檢定獎勵金，鼓勵學生報考英文能力認證考試，成立「英語教學教師社群」等活動，透過相關軟、硬體設備及環境，打造校園英語化環境(佐證資料2-1-11)。

#### (五) 妥善配置人力，力求權責分明

##### 1. 力求權責分明，妥善分工，各司其職

本校各單位、各委員會之業務會議，依本校組織規程之規範(附件2-4)，

檢討組織設置且依規定報教育部轉考試院核備（各委員會一覽表如佐證資料 2-1-12）。另本校訂定「國立臺灣藝術大學分層負責明細表」（佐證資料 2-1-13），以作為全校各單位人力權責分配之依據。

## 2. 配置適宜之行政人力

本校 105 學年度各類行政人力人數共 187 人，含專任行政人員 48 人、助教 8 人、稀少性科技人員 2 人、雇用人員 111 人、技工及工友（駕駛）15 人、駐衛警 3 人。並經多次專案檢討，現階段專案行政人力人數與配置，已大致滿足師生相關行政服務之需求，詳細教職員人力配置情形可見導論—本校組織現況一節。

### 指標 2-2 學校確保教師教學與學術生涯發展之機制與作法

#### （一）強化激勵及誘因系統，精進教師教學及學術研究

##### 1. 增加彈性薪資制度

為延攬及留任特殊優秀教學、研究、創作展演及經營人才，特以本校「特殊優秀人才彈性薪資辦法」，獎勵具有國際聲望、特殊學術成就，或對本校具有卓越或特殊貢獻者。同時，透過彈性薪資制度，延攬世界級表演藝術及各項藝術專業外籍師資擔任客座教授；103 至 105 學年度外籍客座教授名單如下表（佐證資料 2-2-1）。

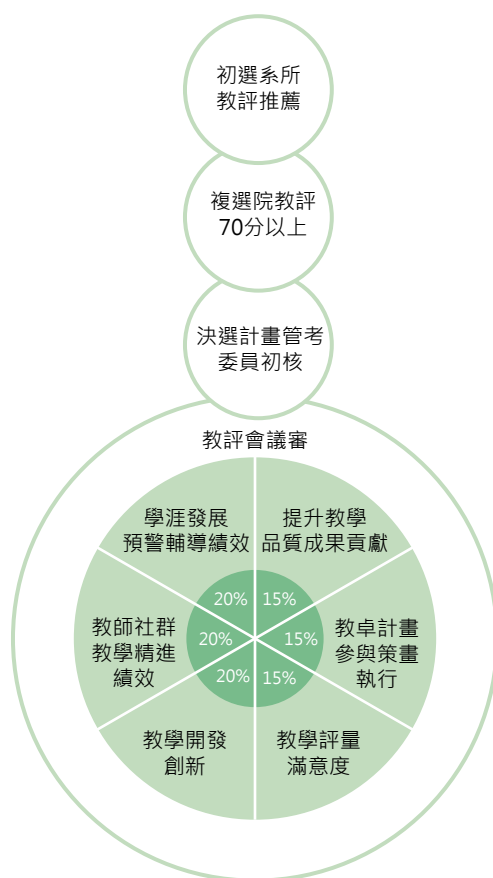
▼ 表 2-2-1 本校 103-105 學年度外籍客座教授名單（資料擷取點為 106 年 7 月）

本校 103-105 學年度外籍客座教授名單			
年度	系所	外籍客座教授	國籍
103	雕塑系	Istvan Erös	匈牙利
	圖文系	Jesus J Roriduez	美國
	國樂系	楊惟	美國
	圖文系	Joan Pomeroy	法國
	國樂系	饒蜀行	加拿大
104	雕塑系	Joan Pomeroy	法國
	國樂系	饒蜀行	加拿大
	古蹟系	窪寺茂	日本
	舞蹈系	Martin Fredmann	美國
105	雕塑系	Joan Pomeroy	法國
	美術系	Duncan Mountford	美國
	古蹟系	窪寺茂	日本
	舞蹈系	Martin Fredmann	美國

##### 2. 訂定教學卓越教師之獎勵機制

為推展「教學卓越」之效能，並與大學實施彈性薪資政策相呼應，獎勵教學卓越之優秀人才，特訂定本校「教學卓越績優教師遴選及獎勵要點」及「教學卓越績優教師遴選實施細則」（附件 2-5），「教學卓越績優教師」之遴選條件包括：參與「教學卓越計畫（含子計畫）」之策劃或執行、教師教學評量滿意度、開發、參與創新教學（含全英語教學、數位化教學等）、參加

教師專業成長社群及教學精進活動績效、學生生涯發展及學習預警輔導之執行績效及其他有關提昇教學品質之成果或貢獻，並通過嚴謹系級初選、院級複選、校級決選三級三審每學年度遴選出六位教學卓越績優教師（佐證資料 2-2-2），獎勵評選機制如下圖所示。



▲ 圖 2-2-1 獎勵教學績優教師機制

### 3. 訂定教師研究卓越表現之獎勵機制

為鼓勵本校專任教師從事學術研究、創作發表等相關活動，以提昇學術研究和創作發表之風氣及水準，特訂定「國立臺灣藝術大學獎勵教師學術研究與創作發表實施辦法」及「國立臺灣藝術大學獎勵教師學術研究與創作發表審查細則」。本辦法自 95 年受理申請，獎助 292 人次，105 學年度由鼓勵型轉為競爭型，廢止原辦法，新訂「獎勵教師傑出研究暨展演實施要點」（附件 2-6）。本校專任教師任教滿一年以上者，皆為獎勵對象，得於規定期間，以 5 年內之研究成果向教務處申請參加甄選。獎勵之內容分學術論著、論文發表及展演映暨競賽及專利 4 類。

另本校為留住特殊優秀教師，積極向外部爭取獎勵資源給予本校教師支持，以冀教師能全心投入教學與研究。留任之獲獎勵人員須於獎勵期間參加國內外學術會議、展演等至少一次，發表於具審查機制之學術期刊、學術論文、專書等至少一篇。

## (二) 成立教學發展專責單位，作為教師專業成長之後援

### 1. 成立專責單位協助教師專業成長

本校 99 學年度起設立「教學發展中心」分為「教師專業成長」與「資訊教學服務」二大領域，協助教師教學專業成長。教學發展中心的任務，包括教師教學輔導業務；選拔「教學績優」教師，落實對教學評量不佳之教師提供專業諮詢輔導；舉辦演講、座談會等成長活動；辦理 TA 培訓；推廣 e 化教學；協助教師製作 e 化教材等。同時也負責「教學卓越計畫」之執行。

### 2. 搭配教師學術生涯發展及需求之支持作為

教師發展機制透過 (1) 培育期：教師參加教師成長講座、教師社群與使用 e 化教學，都是教師教學的養分與激發教學能量；(2) 檢核期：透過建立教師績效評鑑制度檢核與檢視教學品質進而改進；(3) 輔導期：將「教師績效評鑑未通過」之教師與「教學評量滿意度 3.5 分以下」教師列入輔導對象。透過個別化與需求進行輔導真正了解教師的困難，進行調整。

#### (1) 培育期

為提升教師教學品質「精進專業、創新教學」推動「教師成長講座」系列活動，培養教師六大能力，促進教師精進專業教學能力。以下針對教學成長講座、教師多元升等講座、教師成長社群及 e 化教學四面向進行說明：

##### A. 教學成長講座

本校規劃教師成長講座，以培養教師六大能力分別為課程經營管理技巧、口語表達溝通能力、科技資源教學能力、創意領航創新思維、文創產業法律知能與自編教材創製教具，以提升教師教學效能與自我精進。為精進教師專業教學能力，每年至少辦理 24 場次之「教師專業成長講座」，104 學年度講座規劃主題有別以往，特色是 MOOCs 磨課師課程設計與規劃、磨課師教學設計與拍攝實務、衡量學生學習成效、創新教學等，增進教師教學知能，協助教師瞭解社會變遷及產業需求。每場講座皆有建立完整影音檔案可以租借與部分影片放置線上影音平台 (WeWatch) (佐證資料 2-2-3)。

##### B. 多元升等講座

本校積極推動教師多元升等制度，規劃有教學傳業、文創產業、學術研究、展演創作共四類型升等形式，藉以反應專業分流，型塑教師專長與特色。為使本校教師清楚了解多元升等機制，藉由舉辦講座，及透過社群運作，以協助教師多元升等 (佐證資料 2-2-4)。

##### C. 教師成長社群

本校為促進教師教學精進、經驗傳承與交流，增進教師專業成長，鼓勵教師組織專業成長社群，如：跨領域學習之社群、共通議題探討之社群，藉由社群增進教師專業成長緊扣教學成果，促進不同領域教師

多元思維交流提升教學品質，進而強化學生學習成效。

「大觀學苑社群」即是教學發展中心為提供教師教學面之輔導與諮詢，及績優教師提供豐富教學經驗與社群教師教學相長之團體。另以「薪火相傳社群」協助新進教師瞭解本校發展願景、教學研究資源、師生同儕關係、各類校園資源說明與應用、跨領域教師交流、績優教師經驗分享等。另外，新進教師透過有教學經驗豐富之績優教師，以母雞帶小雞的方式傳承經驗，並以豐富且多元之教師成長講座，提供教師自我成長與教學精進（佐證資料 2-2-5）。

#### D. e 化教學

提供「資訊教學服務」，協助教師「數位學習」，並將資訊科技應用於教學面，以提升數位教學品質；以創新講座的形式，推廣「數位教材」教學，並以數位工作坊的方式，培訓教師有關教材創新等技巧；另導入「教學科技教具」以即時反饋系統增進教學現場互動效果。104 學年度以教育部磨課師課程推動計畫，推動 MOOCs 磨課師教學設計與拍攝實務，厚植教師製作數位教材的能力。

#### (2) 檢核期—建立教師績效評鑑制度

自 98 學年度起實施教師績效評鑑，本校專任教師、專業技術人員服務滿一定年資應接受評鑑，新聘教師自初聘日起應予觀察三年；教師績效評鑑分別就教學、研究、輔導、服務等四項進行評鑑，透過三級三審初審（系）、複審（院）、核定（校）之嚴謹評鑑過程評估教師的專業表現績效，作為確保教育品質之管理及相關獎懲之基礎。新聘教師則由所屬單位教評會逐年評鑑其教學、研究、輔導與服務績效。並將評鑑結果提付院、校教評會審議通過後，簽請校長核定，作為續聘與否之依據。98 至 102 學年度完成第一週期教師績效評鑑，103 學年度起實施第二週期教師績效評鑑。

#### (3) 輔導期

##### A. 參加輔導與教學之社群

除了「教師績效評鑑未通過」之教師，更將「教學評量滿意度 3.5 分以下」教師列入輔導對象，透過由教務長召集成立之教師成長交流社群（大觀學苑社群），增加互動交流之頻率，並由本校「績優教師」及「教學評量滿意度成績優良」之教師組成夥伴教師（mentor）協助教學輔導工作，經驗分享精進教師教學。輔導流程首由各學院院長及系（所）主管安排晤談，提供必要的協助、輔導改善，接續由校方主動邀請參加大觀學苑社群，邀請校內外專家、學者共同參與提供諮詢輔導，並與 mentor 教師定期晤談針對差異性作個案輔導。



## B. 參加校內、外教師成長講座

鼓勵教師積極參與學校舉辦之「教師成長」相關活動，或推薦參加「北二區區域教學資源中心(台大)」之教學成長相關活動，經由諮詢輔導後教學評量滿意度 3.5 以下之教師，提出教學改善計畫及辦理教師績效模擬評鑑，追蹤輔導成效。

## C. 設立後續追蹤之機制

大觀學苑社群乃一輔導機制，針對當學年之「教師績效評鑑未通過」及「教學評量滿意度 3.5 分以下」教師透過為期一學年之輔導後檢視教師表現追蹤成效完成輔導，除此之外，全面將當年度「績優教師」及「教學評量滿意度成績優良」之教師列入協助輔導人員(夥伴教師)，以人力資源資料庫方式建檔隨時更新，以利提供更多元化之輔導。

教師發展機制透過「培育期」、「檢核期」和「輔導期」建立完善的機制。唯有提升教師教學品質與效能，才能確保學生學習成效，進而促進學校永續經營。

### (三) 建立教師教學改進與提升教學品質之機制與策略

#### 1. 建置完善教學助理制度

確保教學品質透過完整教學助理制度，真正達到協助教師教學，輔導學生學習。本校教學助理制度有四個階段，第一階段「教師 TA 申請」與「審核」、第二階段「培訓」、第三階段「執行」與第四階段「考評」有非常完整的機制，並因應「TA 勞動權益保障」新制度施行，擴編「教學助理」專款從 135 萬元增至 300 萬元，相關資料詳細說明如下：



▲ 圖 2-2-2 教學助理培訓及考核流程圖

#### (1) 第一階段：申請與審核

每學期由教師提出教學助理之申請並提供教學助理申請表，依據修課人數、教師教學滿意度、e化教學、學院和系所評分等進行審核。TA 之人

選由授課教師評估適合且有相關專業之學生擔任 TA，如有不適任者教師可更換，103 至 105 學年度辦理 TA 遴選情形如下表（佐證資料 2-2-6）。

▼表 2-2-2 103-105 學年 TA 統計表（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年 TA 統計表						
學期	103-1	103-2	104-1	104-2	105-1	105-2
通過課程數	89	91	75	74	89	88
TA 人數	89	91	75	74	89	88

## (2) 第二階段：培訓 TA

針對 TA 所提供的研習活動，分為 TA 研習會與培訓工作坊兩個部分：

### A. TA 研習會：

本中心於每學期 TA 核定公告後，於每學期辦理期初、期末研習會。藉由「TA 期初研習會」，除了工作說明外，邀請上學期優良 TA 心得分享與傳承以及優良 TA 頒獎典禮，擔任 TA 必參與這研習會，以瞭解相關權利與義務可增加業務執行單位與 TA 溝通的機會，協助解決其執行上的各種疑難雜症，使得 TA 在協助教師與學生的工作上能更順利步上軌道。「TA 期末研習會」即是課程成果發表，TA 透過簡報和成果海報分享整學期的成果與輔導學生課業策略（佐證資料 2-2-7）。

### B. TA 培訓工作坊：

本中心學期當中亦規劃辦理 TA 成長培訓工作坊，主題豐富多元，包含教學技巧、磨課師課程、設計領域、口語表達、影音媒材應用、人際溝通、心靈成長等課程，以精進 TA 在協助教師教學與促進學生學習之能力。而每學期的 TA 培訓工作坊之期程將於期初座談會時公告，TA 可依需求參加，並由本中心給予時數認證。為有效發揮教學助理之功能，依據本校「國立臺灣藝術大學教學助理設置及申請補助辦法」（附件 2-7），新任 TA 每學期應參與 10 小時以上教學發展中心所辦理的相關研習活動，有 TA 證書之 TA 則為每學期 8 小時以上，於學期初發給教學助理整學期 TA 培訓課程，參與各項學習活動記錄個人之學習時數於手冊中。

## (3) 第三階段：執行

學期 TA 執行，須每週填寫工作紀錄，除了記錄課程情況外，輔導學生及照片記錄學生作品之歷程等等，每月繳交至教發中心備查，撰寫工作紀錄表為 TA 考評其中一項。

## (4) 第四階段：考核

學期 TA 執行，須每週填寫工作紀錄，除了記錄課程情況外，輔導學生及照片記錄學生作品之歷程等等，每月繳交至教發中心備查，撰寫工作紀錄表為 TA 考評其中一項。

在每個學期課程結束後，教學發展中心依據「國立臺灣藝術大學優良教學助理遴選作業要點」（附件 2-8），將 TA 出席研習活動狀況（20%）、

工作週誌及期末成果海報與報告書繳交及內容品質（25%）、協助教師教學與學生學習成果（35%）與期末滿意度調查問卷完成情形與成績（20%）。總成績達90分以上者，得具優良教學助理資格，遴選出「優良教學助理」數名。獲選為優良TA者，除了於次學期期初研習會時予以公開表揚，頒發獎狀及獎勵金五仟元外，為肯定優良TA優異的工作表現，將邀請優良TA擔任TA研習講者，並請優良TA撰寫教學心得與歷程，以彙整刊登於本校教學助理手冊，供新手TA作為學習效法的對象。

在TA考核項目中有一項為學期末教師與課堂學生填寫問卷評TA之滿意度（以五分量表計分），從103至105學年度問卷成績如下表，教師與學生回饋評價均為正向。

▼ 表 2-2-3 103-105 學年度教學助理滿意度（資料擷取點為106年7月）

103-105 學年度教學助理滿意度						
學期	103-1	103-2	104-1	104-2	105-1	105-2
教師評TA滿意度	4.566	4.56	4.46	4.67	4.67	4.64
學生評TA滿意度	4.566	4.485	4.55	4.59	4.68	4.65

## 2. 發展多元的教師專業成長社群

為提升教師教學品質，以精進專業為目標，鼓勵教師組織教師社群，建立跨系所教學與研究交流網絡，促進各學系教師間觀摩學習，協助教師專業精進與成長，依據本校「教師專業成長社群設置要點」（附件2-9），103至105學年度成立「教師專業成長社群」共40案（一案執行期間為一年）如下表2-2-4所示，集社活動已累積超過240場，透過建構教師社群策略，不僅提供教師專業討論與對話平台，更成功凝聚教師情誼，激勵教師相互成長。教師社群一覽表詳見佐證資料2-2-8。

另，每學期舉辦「教師專業成長社群聯合成果分享活動」串聯所有教師社群，從103至105學年度已辦理5場分享活動，透過成果聯合展現與交流分享方式，促使教師同儕與社群間互相觀摩學習，達到雙贏的專業成長。

▼ 表 2-2-4 103-105 學年度教師專業成長社群數（資料擷取點為106年7月）



## 3. 輔導新進教師提升教學知能之機制

### (1) 組織「薪火相傳社群」

為輔導新進教師提升教學知能，落實教學精進與教學經驗傳承的目標，本校建立健全的輔導機制，邀請新進教師加入「薪火相傳社群」。社群以互助、輔導方式協助新進教師融入及適應教學、研究、服務工作，透過傳習活動規劃、相關經驗分享與引導，彼此切磋，提升新進教師於教學、研究、輔導、服務、專業之精進，逐步建立教師經驗之分享。

(2) 定期舉辦「新進教師研習會」

每學期定期舉辦「新進教師期初研習會」與「新進教師期末研習會」，邀請校內外績優教師分享教學方法、介紹最新教學科技工具、教育趨勢（如磨課師課程）、創新教學（如翻轉教室）等。新進教師可以借鏡資深教師經驗或彼此交流，舉凡教學安排、策略、內容、與課程經營經驗等，運用專家學者與同儕力量，相互提升教學研究工作（佐證資料 2-2-9）。

(3) 實施「教師績效評鑑」制度，確保教學品質

依據本校規定，三年內新進教師需每年接受教師績效評鑑，教師績效評鑑通過率可謂為輔導成效的最佳指標；103 至 105 學年新進教師輔導人數及績效評鑑通過率如下表所示。

▼ 表 2-2-5 103-105 學年度新進教師輔導人數及績效評鑑通過率（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年新進教師輔導人數及績效評鑑通過率一覽表			
學年	103	104	105
輔導新進教師人數	19 人	26 人	20 人
教師績效評鑑通過率	100%	100%	100%



▲ 圖 2-2-3 新進教師輔導策略圖

4. 協助教師開發數位教學及教材之策略

(1) 擇優補助

為鼓勵教師發展數位化教學與教材製作，提升 e 化教學品質，本校制訂「獎勵數位化教學與教材製作實施要點」（附件 2-10），主要對象為具備基礎數位化教材製作能力之教師，透過申請審查作業擇優補助，藉以協助教師完成 18 週課程拍攝剪輯，開創數位化電子書教材並於網路上架開放選讀（佐證資料 2-2-10）。

(2) 階段性培訓「種子教師」

本校 103 學年度開始推動階段性數位化教材製作培訓，分為種子教師及進階教師之階段性培訓「種子教師」—以全校教師為對象，透過數位教材工作坊提供系列課程包含理論與實務操作，鼓勵教師參與基礎培訓，共舉辦 28 場次，平均滿意度達 96.5%。「進階教師」—培訓則以數位化

教材製作專案方式進行，協助輔導教師開發及製作數位電子書教材，提供學生便利的自主學習管道，104 學年度起推動磨課師課程，邁向數位學習新的里程碑，透過更完善的數位課程建置，提升數位教學品質（佐證資料 2-2-11）。

### (3) 專業團隊技術支援

因應近年來磨課師數位新潮流，本校自 104 學年度起配合教育部磨課師課程推動計畫，鼓勵教師開設磨課師課程（MassiveOpen Online Courses, 簡稱 MOOCs 課程），特定「教學卓越計畫補助磨課師課程實施要點」（附件 2-11），精選校內特色課程，由本校多媒體製作團隊提供技術支援，協助教師教學設計、課程錄製及後製編輯，完成磨課師課程製作，開放社會大眾選讀落實資源共享，提供多元學習管道。104 年度補助磨課師課程 1 門：陶藝創作初階／梁家豪老師於 Sharecourse 學聯網開課，105 年度持續辦理補助磨課師課程 1 門：陶藝創作進階／梁家豪老師（佐證資料 2-2-12），106 年度持續辦理中。

## (四) 建構彈性之升等與評鑑制度，力求教師專長與教學相符

### 1. 執行教師多元升等制度，落實教學並進原則

本校為均衡學術研究與實務教學發展，加強實務與創作人才培育，促進教師專長教學，發展學校特色，提升藝術教學與就業競爭力，達成學用合一之目標，特在教育部授權下，建立教師多元升等制度，訂定「臺灣藝術大學專任教師多元升等審查辦法」（附件 2-12），本校專任教師依其專長分流，得選取以下四種類型之一提出升等審查：

- (1) 學術研究型（簡稱學術類）：指在藝術或相關領域從事學術或理論研究為主之授課教師為適用對象。
- (2) 演創作型（簡稱展演類）：指在藝術或相關領域以各類展覽或表演方式為主要傳習任務之教師為適用對象。
- (3) 文創產業型（簡稱文創類）：指在藝術或相關領域以文化创意產業課程為主或從事產學合作之教師為適用對象。
- (4) 教學傳業型（簡稱教學類）：指在藝術或相關領域以基礎概論、基本實務或通識課程等相關基礎養成之傳業教師為適用對象。



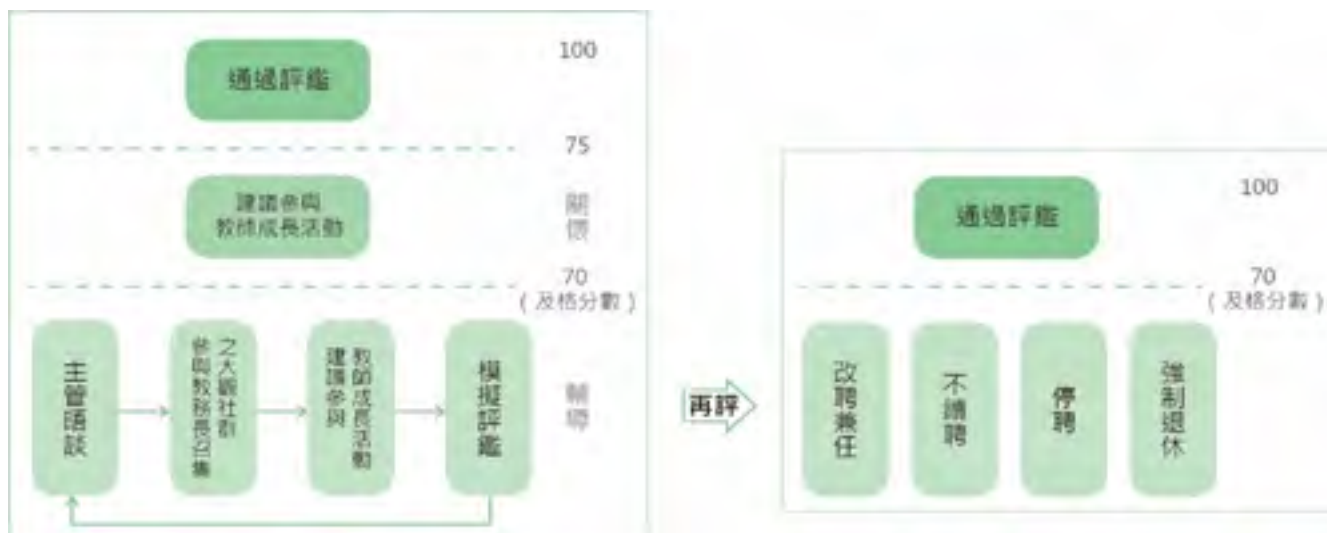
▲ 圖 2-2-4 教師多元升等制度

各類型升等審查採「專業肯定、評鑑為先」之精神。各級專任教師於本校服務滿一年，本級年資滿三年以上，於提請升等審查之前二年內，依本校「教師績效評鑑辦法」完成評鑑成績「通過」者，始得提請升等審查，採「教師績效評鑑成績(A)\*60%+專業表現成績(B)\*40%=總評成績(C)」方式評定(佐證資料 2-2-13)。

## 2. 實施教師績效評鑑制度，促進教師升等與教學職能同步提升

為提升專任教師教學、研究、輔導及服務之績效，特依據大學法及本校組織規程相關規定，訂定「國立臺灣藝術大學教師績效評鑑辦法」及「國立臺灣藝術大學教師績效評鑑評分表」(附件 2-13)，透過教學、研究、輔導與服務等四大面向及三級審查程序嚴謹辦理評鑑作業。「教學」指教師從事教學的努力程度、敬業精神、及其指導學生產出的成果等，包括教學準備、教學成效或優良獎勵等。「研究」依教師之專長屬性，分成學術研究、展演創作、產學合作三類。「輔導」指教師從事輔導學生課業、生活、實習、課外活動、就業或社團等之成果。「服務」指教師協助與參與藝術相關之推廣活動成果，或兼任學校行政工作、社會服務之貢獻、藝術或學術專業服務、產學合作開發、國際交流及國際教育活動等之成果。透過嚴謹的審查程序辦理，由教師自我評鑑後送系所中心初審、學院複審，最後校方核定，藉以維持並提升本校教學、研究、輔導及服務之品質。

本校服務每滿五年之教師須接受評鑑，並自 103 學年度起把新進教師列為受評對象，自初聘日起觀察三年，透過逐年評鑑讓甫進學校之教師熟悉本校評鑑制度及內容，並適時自我調整、自我提升教學理念、方法與成效，並作為確保教育品質之管理及相關獎懲之基礎，落實評鑑之成效。績效評鑑成績優良者，公開表揚並作為遴選優良教師、授予彈性薪資之重要參考。評鑑未通過者，不得申請升等、休假研究、出國講學、進修研究、借調、在外兼職或兼課、延長服務、超支鐘點等。另評鑑未通過之教師，須接受輔導，並於評鑑結果核定後之次學年接受再評鑑。本校教師績效評鑑機制如下圖所示，103 至 105 年辦理教師績效評鑑共有 138 位教師，如下表所示。



▲ 圖 2-2-5 教師績效評鑑機制

▼表 2-2-6 103-105 學年度教師（含新進教師）績效評鑑受評人數（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年度教師績效評鑑受評人數統計						
學年度	教授	副教授	助理教授	講師	總計	受評率
103	6	24	16	9	59	100%
104	22	21	13	3	55	100%
105	2	9	11	2	24	100%

### 3. 訂定教師教學評量及激勵措施，提升教師教學品質

為協助本校教師瞭解其教學成效及學生學習需求，並維護學生受教權益，採用學生課程學習之問卷調查，以反映學生對教學設計及教學成效的意見，作為教師未來規劃課程之回饋，藉此促進教與學之互動。且依據本校「教師教學評量與輔導辦法」（附件 2-14），內含「成績優良」之認定與獎勵措施，每學期評選教評成績名列各系所中心前 20% 之專任教師並給予獎勵，103 至 105 學年度成績優良教師（佐證資料 2-2-14）。獎勵方式如下：

- (1) 頒發「教學績優」獎狀並予以表揚。
- (2) 列為評選全校性「優良教師」或「彈性薪資」之重要條件。
- (3) 得遴選擔任「教師成長社群」之 mentor 教師。
- (4) 成績列入「教師績效評鑑」及教師升等考評得分指標。

### 4. 追蹤與輔導教師評鑑未通過或教學評量不佳之教師

依據本校教師教學評量與輔導辦法（同附件 2-14）及教師評鑑提升輔導計畫（附件 2-15），針對教師績效評鑑未通過或教師教學評量不佳之教師，需填寫教學精進計畫書與教學評量輔導說明書，並執行系所面談輔導與教學歷程檢討。

另邀請教師績效評鑑未通過及教師教學評量不佳、需重點輔導之專任教師，加入「大觀學苑社群」進行後續輔導與追蹤。「大觀學苑社群」提供教師與績優教師一對一晤談，鼓勵參加一系列教學成長講座，並邀請教師進行「與教務長有約」之輔導與諮詢，透過系（所）、院、行政單位之諮詢與輔導，協助教師改善教學方式、促進教師自我省思（佐證資料 2-2-15）。此舉有效降低教師因次學年接受再評鑑未通過或教學評量未佳而遭強制退休、停聘、不續聘或改聘處分之比例，有助於提升教師專業表現績效與教學品質。



▲圖 2-2-6 辦理教學評鑑策略圖

▼表 2-2-7 教學評鑑與輔導統計表（資料擷取點為 106 年 7 月）

教學評鑑與輔導統計表		
目標	辦理教學評鑑與輔導以提升教學品質	
策略	建立輔導制度	
作法	未達標準教師 (含專兼任/全校專兼任教師數)	追蹤教師績效評鑑未通過 或教師教學評量不佳之教師
103 學年度	28 人 / 1730 人	接受輔導 100%
104 學年度	33 人 / 1704 人	接受輔導 100%
105 學年度	33 人 / 1688 人	接受輔導 100% (105-2 學期評量結果之輔導作業 將於 106-1 學期執行)

### 指標 2-3 學校確保學生學習成效之機制與作法

#### (一) 提供財務資助助學措施，俾利學生順利完成學業

##### 1. 訂定獎助金辦法

依據本校「學生獎助學金管理辦法」，獎助學金類別包括成績優異學生獎學金、特殊教育學生獎助學金、僑生獎助學金、優秀外國學生獎學金、原住民族清寒學生助學金、工讀助學金，弱勢助學計畫助學金等項目。目前提撥學雜費作為獎助學金的額度，已提高至 6%；103 至 105 會計年度預算編列分別為 1,500 萬元、1,512 萬元、1,530 萬元，逐年增加中（附件 2-16~17）。

▼表 2-3-1 103-105 學年度各種獎助學金人數與金額統計（單位：元；資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年度各種獎助學金人數與金額統計						
助學金種類	103 學年度		104 學年度		105 學年度	
成績優異獎學金	253	847,000	253	845,000	128	428,000
特殊學生獎助金	39	916,000	33	878,000	33	1,002,000
原住民族清寒助學金	18	54,000	17	51,000	11	330,00
工讀助學金	4,701	10,473,105	4,508	11,017,961	4,124	15,148,563

本校各項獎助學金另訂有申請要點。其中，弱勢助學金部分，另訂弱勢學生助學金申請要點，以協助其生活及學習；並訂有緊急紓困助學金申請要點，以因應學生本人或其家庭發生重大事故；針對清寒學生提供助學金，以及提供低收入戶學生免費住宿等補助措施（附件 2-18~21），103 至 105 學年度各弱勢獎助金補助統計如下表。

▼表 2-3-2 103-105 學年度各種助學金人數與金額統計（單位：元）（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年度各種助學金人數與金額統計									
助學金種類	103 學年度			104 學年度			105 學年度		
	申請	受理	補助金額	申請	受理	補助金額	申請	受理	補助金額
弱勢學生	124	111	1,555,250	133	122	1,785,500	115	105	1,479,500
生活學習	25	5	27345,960	27	5	366,000	19	5	270,000



緊急紓困	13	13	355,000	5	5	170,000	11	11	185,000
其他清寒學生	35	13	278,000	40	40	269,000	33	33	165,000
低收入戶學生免費住宿	35	35	267,750	44	44	333,900	33	33	2,995,000
合計	232	199	2,801,960	249	216	2,924,400	414	366	7,469,250
受理比例%	85.8%			86.7%			88.4%		

## 2. 編列專用之工讀金

獎助學金中以工讀助學金的比例最大（72%），每一學年度補助人次超過3,000人次，若加上各系所以自身業務費支應工讀金等費用，金額可達1,000萬元，總計3年來幫助超過10,000人次之學生，總金額3,663萬餘元。

▼ 表 2-3-3 本校 103-105 學年度工讀金使用情形表（資料擷取點為 106 年 7 月）

學年度	人次	金額
103	4,710 人次	10,473,105 元
104	4,508 人次	11,017,961 元
105	4,124 人次	15,148,563 元
合計	13,342 人次	36,639,629 元

## 3. 設立外國學生及僑生之獎學金

為協助並吸引境外學生就讀，本校協助外國學生及僑生申請本校及政府機關相關獎學金，103 至 105 學年度本校外國學生或僑生獲得獎學金之人數及獎金總計如下所列。

▼ 表 2-3-4 國立臺灣藝術大學 103-105 年度外國學生獎學金獲獎情形

獎項	年度	103-105 年度					
		103		104		105 (1-6 月)	
		獲獎人數	獎學金金額	獲獎人數	獎學金金額	獲獎人數	獎學金金額
本校外國學生獎學金		30 人	900,000 元	29 人	870,000 元	15 人	450,000 元
外交部臺灣獎學金		6 人	1,080,000 元	5 人	930,000 元	2 人	420,000 元
教育部臺灣獎學金		10 人	966,667 元	16 人	1,320,000 元	16 人	2,446,940 元
總計		46 人	2,946,667 元	50 人	3,120,000 元	33 人	3,316,940 元

▼ 表 2-3-5 國立臺灣藝術大學 103-105 年度僑生獎學金獲獎情形

獎項	年度	103-105 年度					
		103		104		105	
		獲獎人數	獎學金金額	獲獎人數	獎學金金額	獲獎人數	獎學金金額
本校外國學生獎學金		12 人	322,300 元	12 人	334,300 元	12 人	450,000 元
外交部臺灣獎學金		30 人	465,000 元	28 人	440,000 元	未核定	未核定
教育部臺灣獎學金		9 人	540,000 元	10 人	600,000 元	13 人	780,000 元
總計		51 人	1,327,300 元	50 人	1,374,300 元	25 人	1,114,300 元

#### 4. 補助參與境外學術、展演及競賽等活動

為鼓勵教職員生積極參與國際交流活動，特以「國立臺灣藝術大學教職員生出國申請案件補助要點」（附件 2-22）提供補助服務本校滿一年以上之現職專任教職員及本校學生（含大學部及碩、博士班），參與國際學術會議、發表論文及國際競賽或展演活動，促進國際文化交流；另以「國立臺灣藝術大學獎助學生參加國際教學展演競賽實施要點」（附件 2-23），鼓勵學生積極踴躍參與國際藝術展演及競賽活動，以獲取寶貴經驗。

#### （二）掌握社會脈動，革新課程架構

本校自 97 年度起即獲得教育部教學卓越計畫第一期計畫補助，執行 97 年「藝職通：教學卓越計畫」以建立各項制度及精神，刺激學校改革為目標；後於 100-101 年執行「達文西典範：多元跨藝卓越計畫」以提升教師教學品質、強化學生學習成效與改善課程學程規劃等為目標。

102 年續獲得教育部教學卓越計畫第三期計畫補助，執行 102 至 103 年「文創產業人才培育旗艦計畫」與 104 至 105 年「T 型國際文創人才培育旗艦計畫」，以延續先期計畫並創新改革內容確保學生學習成效、提升就業競爭力、提升國際移動力與發展學校特色競爭力等為目標。106 年延續性計畫，以邁向國際專業特色藝術大學為目標，以本校背景條件優勢，推動各項彈性學制策略，建立「特色藝術大學」之自我定位，發展特色教學，積極爭取 107 年度競爭型補助計畫；上開計畫內容，分述於下。

##### 1. 「文創產業人才培育旗艦計畫」（102-103 年）

開辦跨領域的「文創產業學程」，以期建構一套兼顧藝術教育與「文創產業」人才孕育的新制度，充分發揮文創人才培育的辦學特色。102 至 103 年計畫培育約 240 名優質的文創產業「尖兵」、20 餘組種子（菁英）團隊，產出文創「產品」與「產值」。此外，產業雙師制的跨領域學程試行成功，將可轉型成為常態學程運作，並擴大本校學程數量，持續培育多元文創人才，對臺灣文創產業的永續經營深具意義（佐證資料 2-3-1）。

##### 2. 「T 型國際文創人才培育旗艦計畫」（104-105 年）

3 個分項計畫，分別為藝術文創人才精實計畫、文創產業人才拔尖計畫、國際文創人才輸出計畫。透過課程改革面落實課程分流、教師教學面促進教學精進、學生學習面注重學習成效、國際化程度面推動國際接軌、就業競爭力面促進文創人才就業之策略作法，逐步達成「培育以藝術為根基，產業經驗與國際思維並重之 T 型文創人才」之願景。

本計畫以完整提升學生就業與創業之競爭能力，產出產業藝術實務人才為目標導向，深化改革本校特色專業學程，發展產業實務導向之文創工作室運作。同時鼓勵系所發展專業特色之藝術展演活動，積極推廣學生國際移動能力，選拔藝術尖兵，至國際舞台展覽、競賽、演出、研修等，提升學生國際接軌（佐證資料 2-3-2）。

### 3. 「教學卓越延續性計畫」(106年)

延續104-105年績效指標，推行「教學創新試辦計畫」，達到「深化學生基礎與職場創造能力」之目標，並積極爭取107年度高教深耕計畫。

#### (三) 開辦大工坊及大講堂課程，開啟彈性學習機制

##### 1. 推動工作坊課程，增進學生跨領域多元學習之機會

為提昇本校各系所教學品質及發展系所特色，104學年度起推動工作坊課程，修訂「各學制課程架構與開課」處理要點，增列「工作坊」課程得彈性排課規定，以作品實作為導向之課程，提供學生隨時學習，不受現有授課規定及空間、人數之限制，增進學生跨領域多元學習之機會，增加跨界學習、團隊合作與專業力實踐的機會。此外，工作坊課程亦會聘請校外專家學者提供指導，引導學生朝向專業方向思考，並以不同觀點觸動思考與產業接軌。在增強專業知能基礎下達到創新、思考並解決問題的能力，藉由溝通表達及團隊合作下，有效發展本校特色競爭力及達到學用合一的目標，進而產出深具個人特色與相關專業之作品。

另，為執行教育部「獎勵大學教學卓越計畫」，協助本校各學系提昇教學品質及發展系所特色，特訂定「國立臺灣藝術大學教學卓越計畫工作坊課程補助要點」(附件2-24)，105學年度工作坊課程補助申請共計20案，每案補助三~六萬元，申請總額930,000元整(佐證資料2-3-3)。

##### 2. 整合系所專業基礎理論，共同開設大講堂課程

為有效整合及運用本校教學資源與調整教師教學與研究的負擔，本校針對院級開設系所性質相近之專業基礎理論且修課人數超過70人(含)以上之「大講堂課程」。大講堂課程可以增進不同系所學生的交流和互動，更可以發揮同儕間的合作效應，彼此間跨域互助學習，達到培養學生主動思考的能力，除學習專業知能並能增進多元文化理解能力，且透過學院整合系所共同專業基礎理論課程，有效統整教學資源。

藉由執行教育部「獎勵大學教學卓越計畫」，整合系所專業基礎理論共同開設大講堂課程特訂定「國立臺灣藝術大學教學卓越計畫大講堂課程補助要點」(附件2-25)，105學年度大講堂課程補助申請共計8案，每案補助壹萬元，申請總額80,000元整(佐證資料2-3-4)。

#### (四) 建置完善課程架構及選課機制，協助學生學習規劃

在課程架構上，區分為校、院、系所3層級，校級訂立「通識課程」，院級訂立「領域課程」，系所訂立「專業課程」，並建置「課程地圖資訊系統」，兼具學習指引及就業方向功能。本校每學期開課課程皆由各級課程委員會審議，建置各課程之課程綱要，其包含課程概要、教學目標、授課進度、參考資料等相關資訊，並輔以國際化課程分級編碼，公告上網於本校校務行政系統及網路學園，供學生選課參考。

### 1. 建立完善課程架構及校院系課程評估改善機制，完善課程教材品質

為配合社會進步與需求，於本校「各學制課程架構與開課處理要點」規範各系所、院課程應定期檢討、修正。大學部至少每四年修訂一次；碩、博士班至少每三年修訂一次（附件 2-26）。

各系所召開課程修訂會議時，需邀請各相關之專家學者、業界代表及學生參與提供意見，並參酌學務處學生畢業後流向調查報告，以設計更符合各院、系所、中心教育目標、核心能力及符合社會需求，學用合一之課程（附件 2-27）。

### 2. 建立彈性選課機制，協助學生選課及學習規劃

104 學年度修訂「各學制課程架構與開課」處理要點，增列「工作坊」課程得彈性開（排）課規定，學期間得於週六、日排課，增加學生選課之彈性。在不影響各學系專業能力養成課程規劃下，透過學系課程架構的修正或學系修課學分時數的降低，提供更開放的課程學分空間，供學生選讀學習，訂有跨學制選課及校際選課辦法（附件 2-28），103 至 105 學年度本校跨學制選課及校際選課人次如下表（佐證資料 2-3-5）。

▼表 2-3-6 103-105 學年選課人次統計表（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年選課人次統計表			
學年度	103	104	105
項目			
跨學制選課人次	523	516	384
校際選課人次	30	34	13

### 3. 選課前結合網路上傳公布課程教材，提供學生選課參考

每學期排課後，即請授課教師將課程綱要、授課進度、參考資料等公告上網於本校校務行政系統及網路學園，供學生選課參考。

### 4. 落實課程、教學內容與實務、產業、社會具體連結

#### (1) 辦理產學合作導向課程分流計畫

配合教育部推動課程分流計畫，本校電影系於 103 年度辦理「產學合作導向課程分流計畫」，以業師共同授課方式，開辦精進工作坊教學，提升學生專業實務技術，並建立教學與產業間之密切聯繫。

#### (2) 開辦特色文創產業學程

本校為培養學生成為文創跨域專才，強化學生學習與實務之連結，於 102 年度參考「文化創意產業發展法」明列之電視、電影、流行音樂、數位內容、設計、工藝等六大旗艦產業，配合校內五大學院、17 個專業系所，開設「文創產業學程」。

A. 102-103 年期間：開設「藝術商品設計與展銷學程」、「數位文創產業學程」、「創意影音製作產業學程」以及「樂舞劇表演產業學程」，以藝術先備（6 學分）、文化涵養（4 學分）、跨域選修（2 學分）、文化

創意產業專題講座（2學分）、專業實務（8學分）、專業實習（4學分）、專案實習（2學分）等合計 28 學分之課程，培育學生具備第二專長，拔尖文創頂尖人才。

B. 104-105 年期間：透過課程整合與順應產業需求開設「藝術商品設計文創學程」、「創意媒體製作產業學程」（整合）、「樂舞劇表演產業學程」、「流行音樂學程」（新開）。並經由課程檢討機制，修正學程學分與年限，以文創講座課程 0 學分（採取其他課程或講座認證）、藝術先備課程 2 學分、文化涵養課程 2 學分、跨域（含跨校）選修課程 2 學分、專業實務課程 8 學分、專業實習實習 4 學分、專案實習課程 2 學分等，合計 20 學分與修業年限一年之新學程運作模式。

C. 目前開設至第四期班，每期各學程班招收 30~40 人（應各學程班需要調整），1-4 期班共總計錄取人數超過 600 人，業師人數累積超過 90 人，開設雙師課程超過 90 門。1-3 期班實習人數超過 248 人次，每年合作廠商數達 110 家，企業滿意度均達 80% 以上。每年產出 20 件以上專案數，50 件以上作品數。

▼表 2-3-7 102-105 年文創產業學程招生錄取人數（資料擷取點為 106 年 7 月）

102-105 年文創產業學程招生錄取人數				
期別（年份）	第一期班 (102)	第二期班 (103)	第三期班 (104)	第四期班 (105)
人數	159	169	163	165

### （五）提供跨領域整合的通識教育，培育通博學子

本校通識教育在「多元、跨域、會通、創新」的理念下，企圖建構一種適合藝術人的知識體系，能橫向整合通識與藝術、及各系所教學知能；並縱向連接藝術與生活，致以成為一種跨領域整合的平臺。

本校通識課程架構係依據校定、院定之基本素養及核心能力所制訂，並自 101 學年度起實施「五五六六通識課程計畫」。課程分為共同語文類、人文類、社會類、自然類、跨領域整合類等「五大領域」；其中，包含人文素養、公民道德、團隊合作、全球視野、自主學習等「五大基本素養」，以及語文溝通力、文化賞析力、批判思考力、道德實踐力、人際關係力及科技運用力等「六大核心能力」。上述五大領域課程，每類需修習 6 學分，共計修習 30 學分，約佔畢業學分 25%（佐證資料 2-3-6）。同時，聘請相關領域之專業師資，期培育學生獲致廣博貫通的知識。

### （六）強化實習輔導機制，深化實務致用能力

#### 1. 規劃實習輔導課程

本校訂有「國立臺灣藝術大學專業實習實施要點」，各系則依據母法制定各系之學生專業實習輔導規則（附件 2-29）。

(1) 實施對象：

大學部二、三年級已接受校外實習講習的學生，方能於第三學年上學期選修「專業實習」課程（2 學分）。

(2) 課程實施時間：

自第二學年末之暑假起至第三學年上學年開學止，二學分，時間二個月（160 小時以上），依各公司規定見習或實習。

(3) 實習單位：

合作廠商之選擇由各系務會議依照學生校外實習需要，建議本校個別與企業機構簽立合作合約；並於每年五月底前公開甄選，並於六月上旬公佈實習單位名稱供學生選擇。

目前本校如廣播電視學系及電影學系等系所學生在實習制度推動下，開始進入業界實習參與剪輯、錄音、製片、影展行政、側拍等各項助理職位或者節目助理、製作助理、廣播稿撰寫、協助劇本修改等工作。圖文傳播學系則訂有「建教合作實務」學分實施辦法（附件 2-30）與流程。學生在學習一定階段後，透過工作現場的實習，吸取相關專長的實務經驗及專業技術，讓學校理論與實際職場所面臨的各種挑戰相互印證，厚植未來就業所需職位場務及技術的發展基礎。

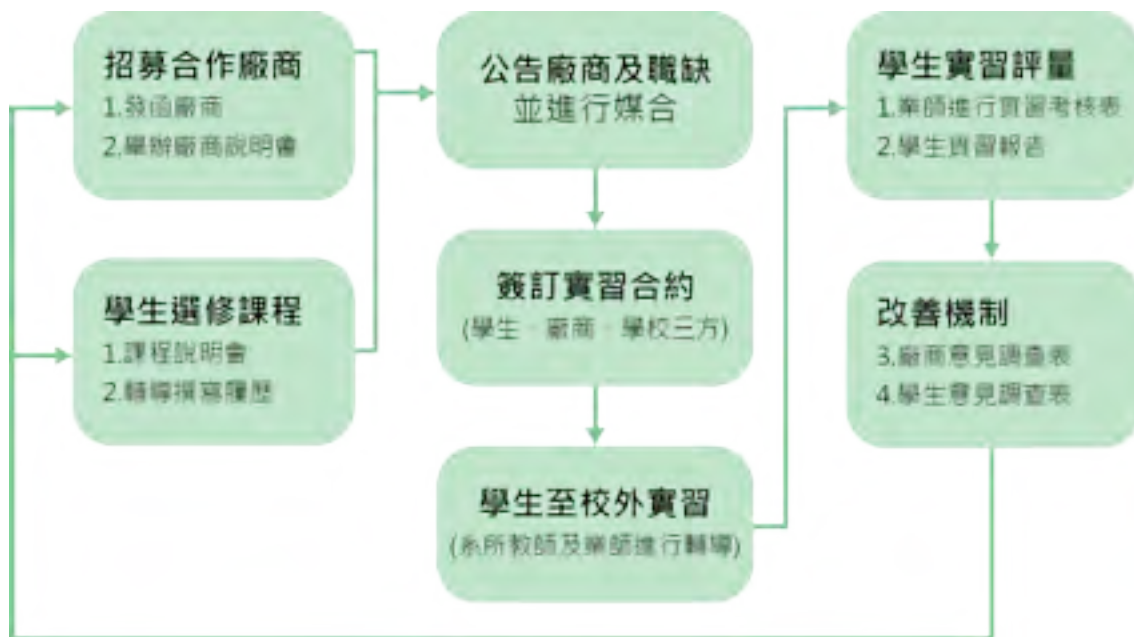
## 2. 建立實習輔導機制

(1) 專職單位提供實習諮詢及協助

本校為擴大增設實習課程，有效統籌與管理產學合作之事務，於 101 年度設立產學合作發展中心，積極推動產業界之連結、產業實習等相關工作，除協助制定實習相關法規，並實際將產學合作專案融入專案課程。並且，為協助學生實習並建立全校性實習輔導，擬定「成立專責單位並制訂實習規範」、「提供實習機會」、「促進產學合作」等三大策略。

首先，由產學合作發展中心專責單位落實全校性之實習機制，辦理企業實習說明會，媒合學生合適之實習職缺；再者，產學合作發展中心持續與企業合作並簽定產學合作協議，以提供實習與產學合作專案更多的合作管道；另成立「實習委員會」以調節實習相關爭議，維護學生實習之權利與義務。

本校自 102 年開始鼓勵各系所開設實習選修課程、建立各系所實習規則、成立實習委員會，積極推動實習機制，且藉由實習獎勵與實習競賽等活動辦理，提高學生參與實習之意願，並透過產學合作發展中心積極開拓優良實習廠商，提供學生更多實習選擇機會，希冀學生經由實習過程達成學用合一之目的。



▲ 圖 2-3-1 實習實務執行流程圖

## (2) 實習流程

### A. 合作實習單位取得本校產學合作聯盟認證資格

廠商須透過申請本校產學合作聯盟之資格審核流程，確保廠商提供之實習環境與實習公司符合學生實習安全後，才能進行學生實習媒合流程與其他產學合作事項。



▲ 圖 2-3-2 產學聯盟簽訂流程

### B. 本校媒合廠商與學生實習流程

合作實習單位提供職缺，經各系所審核職缺後，由學生自行投遞履歷，經面試取得實習資格。並且，須同時由系所、學生與合作廠商三方共同簽訂實習合約；學生於職場實習期間，導師訪查實習狀況；最後合作廠商針對學生實習情形給予評分。



▲ 圖 2-3-3 媒合廠商與學生實習流程

### 3. 訂定實際而有效的產業實習策略

#### (1) 推動全校實習選修課

為實習作先備的職前訓練與技術強化，開設更多元且符合學生需求的課程以供在校學生修習，強化並打造產學相符的學習環境，讓學生能夠掌握更明確的未來就業方向，並提升學生文化創意的能力，以及培育出能夠滿足業界人才需求的條件。

#### (2) 建置實習媒合系統

本校自 101、102 年開始積極推廣海外實習，而後於 103 年規劃建置「產學合作暨學生實習系統」，此系統包含「實習媒合機制」、「實習合約與規範機制」、「實習中查核機制」、「實習後滿意度調查」等部分。透過此系統可以統整完善之廠商資料庫以及學生資料庫，提高實習媒合效率，篩除不良廠商，讓學生選擇更適性的實習環境。

105 年創新辦理「線上實習博覽會暨實習推廣活動」，結合人力銀行的資源，參與廠商數高達 125 家，至少刊登 352 筆實習職缺訊息、52 筆工讀機會於本校「產學合作暨學生實習」系統；提供近 1,200 個實習名額，實習職缺數較 104 年成長約 70%。經由實習平台整合訊息及露出機會，



提供管道以吸引學生主動參與實習活動，致力落實學用合一（佐證資料 2-3-7）。

▼ 表 2-3-8 本校 103-105 學年度學生校外實習統計表（資料擷取點為 106 年 7 月）

本校 103-105 學年度學生校外實習統計表						
項目	103 學年度		104 學年度		105 學年度	
	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數
美術學院	10	3,678	40	3,913	51	9,682
設計學院	33	6,605	48	10,960	44	16,200.5
傳播學院	91	29,520	60	11,676	76	18,147.5
表演藝術學院	0	0	2	640	9	2,720
人文學院	12	3,360	9	4,152	9	3,742
合計	146	43,163	159	31,341	189	50,492

註：105 學年度創意影音製作產業學程、數位文創產業學程、樂舞劇表演產業學程、藝術商品設計與展銷學程、創意媒體製作產業學程，實習人數併入各學院計算。

### (3) 舉辦「實習博覽會」

每學期辦理 1 次大型實習博覽會，提供廠商前來宣傳，並透過博覽會尋覓優秀人才；此外，也讓學生有機會認識與了解未來的實習環境，藉此思考未來就業趨向，及早確立人生方向，提升學生畢業後未來競爭力（佐證資料 2-3-8）。

### (4) 辦理實習講座

自 104 年起，輔以產業實習講座，輔導學生實習、智慧財產知識、創業輔導等（佐證資料 2-3-9）。

### (5) 辦理實習獎勵補助與實習成果展覽

學生於實習後，可透過申請與評選機制，選拔成為優秀實習生，並獲得獎助學金，藉此方式提高學生實習意願；另透過實習成果展，展示學生優異之實習學習成效，展現學生實習競爭力（佐證資料 2-3-10）。



▲ 圖 2-3-4 推動學生實習及實習輔導機制

## (六) 關注職涯發展，順利轉銜進入職場

### 1. 建置課程地圖資訊系統

為使學生了解各系所之教育目標、課程規劃、就業發展以及核心能力，本校課程現已完成日間、進修學士班及碩博士等各學制之課程地圖，日間學士班之課程地圖已放至學習網站。另外，為給予學生適切的學習指引並具備就業與進修之競爭力，核心能力之訂定需考慮學生畢業所需具備之能力，且各系需就每一門課程與核心能力指標之對應明確說明（佐證資料 2-3-11）。

### 2. 辦理學生校內講座及校外參訪活動

為強化學生生涯規劃及職場實務經驗，提升就業競爭力，協助學生進行職涯探索、落實課程規劃，藉由辦理職涯參訪及產業導師講座活動，提昇教育多元職涯視野及就業契機，增進學用合一之成效。學生生涯發展中心與各系所共同安排相關職涯參訪活動，在搭配專業課程與教學下，學生能依其性向、專長及興趣，找出適合其適性發展之職涯規劃，以開發學生多元學習動機，並提升學生之就業力。

另學生生涯發展中心亦與各系所共同舉辦產業講座，邀請專業領域傑出工作者蒞校演講，以業師之專業知識，讓學生提早了解產業現況，對未來職場有進一步的認識，以培養正確的工作觀念，發展未來就業職場所需之能力，以期許同學不斷精進提升專業技能。

103 年度共辦理產業導師講座 55 場次，參與人次約 2,785 人次；辦理校外職涯參訪 45 場次，參與人次約 1,680 人次。104 年度共辦理產業導師講座 46 場次，參與人次約 2,179 人次；辦理校外職涯參訪 42 場次，參與人次約 1,523 人次；105 年度共辦理產業導師講座 59 場次，參與人次約 3,047 人次；辦理校外職涯參訪 49 場次，參與人次約 1,793 人次（佐證資料 2-3-12）。

### 3. E-Portfolio 學習歷程與就業資訊平台

為鼓勵學生重視未來職涯之發展，於在學期間持續利用 E-P 平台規劃自我學習歷程，豐富個人履歷資料以奠基未來發展基礎。生涯發展中心於每年 9 月開學持續辦理「E-P 種子紮根」及「獎勵學生學習歷程 (EP) 檔案建置競賽」活動以推廣系統平台。E-P 種子紮根的部分鎖定各大一班級，實際安排操作教學課程。E-P 建置競賽的部分，活動於 9 月開學公告一個月，期間並辦理「線上 E-P 問卷填答」與「E-P 宣傳週」擺攤，以達活動宣傳與問題之調查回饋，並利用高年級課後時間擴大競賽活動宣傳，以擴大活動之效益及發揮 E-P 平台之實質作用與功效。

### 4. 獎勵優良職涯教師機制

為鼓勵本校教師積極推動學生參與職涯參訪與媒合相關活動，以幫助學生於在學期間瞭解產業之發展動態，生涯發展中心於每學年 7 月公告辦理「獎勵優良職涯教師評選」活動，評審項目共分為四大項：產學橋接媒合、貼近職

場活動、創造雙贏產學環境、專業證照與競賽指導。依據要點本活動至多獎勵5名優良職涯教師，而為達本評選活動之客觀嚴謹性，將聘請三位校外專家評審委員到校進行審查評分作業。獲選之優良職涯教師每人獎勵金2萬元並於教務會議由校長公開頒發獎狀表揚。期以鼓勵更多教師積極推動本校學生與業界之接軌，增加學生未來就業之競爭力。

## (七) 訂定完善的導師制度，發揮實質的輔導成效

本校制定「國立臺灣藝術大學導師制實施辦法」（附件2-31），其中規定導師職務分為班級導師及主任導師兩種，大學學制（含日間部、進修部、二年制在職專班）及碩士班一年級（含日間部及在職專班）等設有「班級導師」，一年一聘，由各系（所）主任導師薦選，或系（所）務會議決議；碩士二年級以上班級（含日間部及在職專班）及博士班不另設置班導師，由各研究生之指導老師兼任導師；而系所之「主任導師」綜理及協助該系（所）導師實施學生輔導工作，並統籌負責二年制在職專班之學生輔導工作。

另外，為強化導師工作之效能，導師制實施辦法明訂導師職責，例如：導師輔導知能及導師相關會議出席情形、導師時間以每週兩小時為原則且應將導師時間公告學生週知、每學期末必須繳交「導師自評表」、「班會紀錄表」、「導師自辦活動紀錄表」與「導師輔導紀錄表」（佐證資料2-3-13）。

### 1. 導師輔導知能研習之成果

依據本校導師制實施辦法，學務處應於每學年辦理導師輔導知能研習；本校於每學年第一學期開學前，舉辦全校導師知能研習活動。研習以一日的活動安排為主，同時結合講座及抒壓工作坊的形式進行，講座主題多以當前學生困擾、充實輔導新知及導師經驗交流為主，紓壓工作坊則規劃多元方式辦理，如：正念減壓、頌鉢、園藝治療、精油按摩、心靈書寫及花精等，並向導師介紹如何運用多元活潑之方式（如：桌遊）開展學生輔導活動，讓導師們藉體驗性活動促發新的學習與思考進而實踐在學生輔導中。本研習活動經導師們反應良好，未來將持續精進規劃切合導師興趣之主題與形式，以提升活動效益。103至105學年度參與教職員數如下：

▼ 表 2-3-9 103-105 學年參與導師輔導知能研習人數（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年參與導師輔導知能研習人數			
學年	103	104	105
參與教職員人數	85 人	99 人	104 人

### 2. 召開導師會議之情形

依據本校導師制實施辦法，學務處應於每學年召開導師會議，103至105學年度，每學期與各學院合作召開一次院導師會議，會議中由學務處各組報告近期需向導生宣導之重要事項，及宣達導師應配合之行政事務，同時藉此機會聽取導師對行政事務之意見與澄清疑惑，並視經費與時間，不定期辦理輔導主題短講及經驗分享與交流。透過院導師會議，採參導師意見，作為未來

規劃活動與導師工作之參考，同時充實輔導知能，以提升導師工作成效（佐證資料 2-3-14）。103 至 105 學年度院導師會議出席情形如下：

▼ 表 2-3-10 103-105 學年參與導師會議人數（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年參與導師會議人數						
學院 \ 項目	103-1	103-2	104-1	104-2	105-1	105-2
美術學院	37	38	28	28	31	29
設計學院	30	33	29	30	26	28
傳播學院	32	24	26	296	24	27
表演藝術學院	40	54	48	46	49	45
人文學院	21	20	18	23	20	17
合計	160	169	149	156	150	146

### 3. 教（導）師啟動預警及輔導機制

#### (1) 預警機制電子化

本校於 98 學年度以前因預警機制未法制化，但任課老師、導師等落實角色義務責任，針對出席不佳、常缺交作業、期中考不及格等學生透過預警通報單提出預警，對學習成效不佳學生進行輔導。98 學年度第 2 學期起建立 e 化預警系統，並與「網路學園」聯結，自動通報。

#### (2) 建置預警制度之流程

依據本校「學生學習成效預警及輔導實施要點」，於每學期期中考後二週內（第 11-12 週），由任課教師對「成績堪虞」、「出席率不佳」之學生提出「預警」，續由教務處針對「預警」科目進行統整並轉知學生，再由學務處發送電子函告知導師，針對學習成效不佳的同學進行預警晤談或電訪，以了解學習不佳之原因並進行改善，並將輔導情形及晤談結果登錄於校務行政系統之「導師關懷紀錄表」中。必要時將狀況通知家長，或轉介至學生輔導中心，承接後續的追蹤、輔導工作（佐證資料 2-3-15）。

#### (3) 開啟多元預警及輔導機制

本校大力推展並落實預警制度，藉由推動同儕輔導制度，協助預警學生課後輔導課程。並且，擬定「學業因素」及「非學業因素」預警輔導網絡，結合導師輔導補救教學助理之制度，即時協助學習成效不佳之學生問題解決。其中預警科目兩科以上之輔導由導師負責，利用每周 6 小時之輔導時間（office hours），訪談學生以了解學習障礙（出席不佳、缺交作業、考試不及格等），提供建議並填寫關懷記錄表以列入追蹤輔導；單科預警學生則由各系補救教學助理協助關心，並依其預警原因進行後續課業加強或轉介到學輔中心進行學習諮詢輔導，多管齊下，以防止學習情況惡化，造成休、退學現象。103 至 105 學年度預警學生輔導成效比例穩定維持 98%。

## (八) 制訂學生社團管理措施，支持參與課外活動

本校社團共計有「自治性」、「服務性」、「康樂性」、「體能性」、「聯誼性」及「學藝性」六大類型 30 個社團；各社團定期在校園中進行宣傳活動，近年有微幅成長。

### 1. 針對學生社團訂有明確管理辦法

本校訂有「國立臺灣藝術大學學生社團活動輔導辦法」、「國立臺灣藝術大學學生社團指導老師實施要點」、「國立臺灣藝術大學學生社團活動經費補助實施要點」及「國立臺灣藝術大學學生社團評鑑辦法」（附件 2-32~35）等，以鼓勵社團積極推動學生課外活動，達到自我成長；回饋社會暨健全社團組織發展之目的；並輔導及管理學生社團之運作。

### 2. 評鑑、獎勵、輔導運作流程

本校每年五月份期間定期舉辦學生社團評鑑，評鑑時邀請校外不同專業領域之三位評審擔任評鑑委員審查各社團發展情況，前三名獲獎社團給予補助金以鼓勵社團發展；評鑑成績不合格及未參加社團評鑑之社團將予以停止運作（佐證資料 2-3-16）。

對於社團運作，本校每學期均透過新生訓練、社團介紹暨招生會議及社團輔導會議等，召集各社團幹部進行意見交流，以加強輔導社團之運作，期使評鑑不佳之社團能改善、勵精圖治。另，本校亦協助輔導既有相關社團轉型，修訂「學生社團活動經費補助實施要點」提供發展經費補助，同時，每年並舉辦社團評鑑活動，105 學年度第 2 學期社團評鑑導入「學校榮譽」與「內容創新」兩評分項目。

## (九) 提供安全的學生住宿環境

### 1. 學生宿舍自治會組織章程

依據本校學生宿舍管理辦法訂定，自治會以提昇生活品質、保障學生住宿安全、實行宿舍生活自治、爭取住宿學生權益，並協助學校管理宿舍為宗旨。宿舍輔導人員（教官及管理員）為當然指導員。宿舍幹部產生方式與任期：各室設室長，各樓設樓長，各舍設舍長、副舍長，另設網路幹部，均受宿舍輔導人員指導（附件 2-36）。

### 2. 學生宿舍管理辦法及訪客規定

本校宿舍申請、床位分配與離舍等均有相關規定，如學生申請住宿後依抽籤辦理，僑外生、大陸學生、身障生、低收入戶生可優先住宿申請，床位分配以優先申請生優先，餘以戶籍遠近分派；此外，離舍時也有相關時間及繳回鑰匙、網路線等規定。住宿費規定（佐證資料 2-3-17），重大天災受災戶學生得以申請免費住宿，減免辦法（附件 2-37）。本校訂有宿舍管理相關辦法（附件 2-38），另為提升住宿品質，每學年度均會提撥超過 900 萬元的經費進行宿舍硬體維護、宿舍管理與環境清潔等工作，因此住宿學生均對住宿品質表高度肯定。

### 3. 學生校外租屋安全評核工作及賃居學生生活關懷與安全訪視成果

#### (1) 與周邊房東建立合作關係

本校邀請學校附近周邊房東參加工作說明會，以教育部政策之6+1項目為重點，並結合雲端租屋生活網站功能操作及便利性，增加房東與本校合作誘因。並於說明會後二週執行房東租屋物件檢查及資料建立。

#### (2) 關懷賃居學生生活

關懷賃居學生生活：蒐集學生校外賃居地址後由教官、警消人員及學生等相約後至租屋處所針對教育部頒布校外賃居訪視工作6+1項、學生平日生活作息、人際互動、交通及環境安全等進行評估及檢視。針對不合格項目，除立即告知學生外，以簡訊通知學生家長知悉，另陳核學校主管後分送各系導師共同關懷學生。

### 4. 身心障礙學生優先住宿機制及相關執行成果

本校對生理障礙學生採線上優先住宿申請，完成線上申請後按照系統操作步驟列印【申請成功基本資料表】、【優先住宿申請表】、【身心障礙手冊影本】寄回本校學生輔導中心登記申請。

床位分配原則以優先申請生優先，並保障生理障礙學生及其學伴住宿同一寢室，以利生活照顧；另如有特殊需求，由軍訓與生活輔導組及學輔中心，開會研討如何滿足生理障礙學生特殊需求，例如視障生入住宿舍前的定位訓練及改善行動不便學生之無障礙空間、盥洗設施、止滑墊設置及緊急求救鈴之設置等。

學生宿舍及系所均安排有輔導教官，平時加強對教官及校安人員之教育訓練，輔導教官對生理障礙學生平日生活作息、人際互動及環境安全等進行評估及檢視。對緊急狀況之處理，亦有現行作業程序，除立即緊急處置外，並通報家長、學校主管、各系導師共同關懷學生。

## (十) 建立校園安全防護措施

### 1. 校園安全暨災害防救通報處理中心及緊急應變處理機制

#### (1) 建置校園安全網頁與校安中心

本校除了建立校園安全網頁供學生參考外，針對校內危險機械設備，且均安排專責人員每月實施安檢。另建置校園監視系統（架設數位監視攝影機190台）與緊急求救點（524個），該系統如有觸動，執勤人員將在最短時間到達現場了解狀況、協助處理。此外，校安中心每日均安排校安人員和教官24小時值勤，若發生重大安全問題，依據「校園安全暨災害防救通報處理中心作業要點」（附件2-39）進行處理（佐證資料2-3-18）。

#### (2) 與警政系統簽訂支援協定書

本校也與新北市警察局板橋分局簽訂維護校園安全支援協定書（佐證資

料 2-3-19)，期以確保本校教職員生的安全，並能在發生危險急迫事故之際，獲得援助，以降低危險災害的嚴重程度。

### (3) 流行性疾病之預防措施

為避免不定期之流行性感冒在校園內群聚感染，本校也未雨綢繆制定了「因應流感大流行應變計畫」（佐證資料 2-3-20）與「因應新型流感疫情應變作為」（佐證資料 2-3-21）等規定，讓學生能得到完善的照顧，並且擁有一個安全健康的學習環境。

## 2. 強化師生之法治素養

本校利用每學期的學生集會時間及每學年舉辦新生訓練時，舉辦預防詐騙宣導及保護智慧財產權知識等活動，灌輸學生相關法制觀念及知識，以免受騙或受罰（佐證資料 2-3-22）。

## 3. 推行無菸害校園計畫及辦理交通安全宣導活動

本校依菸害防制法，在校區內規劃吸菸區並制定「國立臺灣藝術大學菸害防制實施辦法」（附件 2-40）。本校為維護教職員工生健康，全面推行無菸校園；除五大校區、各建物所有出入口均張貼禁菸標示外，持續不間斷地加強宣導無菸校園觀念，不定期巡查校園及清理環境，以維護全校教職員工生健康及提供清淨環境；相關菸害防治訊息刊登於軍輔組「菸害防制」網頁以公告周知。

## 4. 交安宣導多元

本校為加強學生交通安全概念，結合新生訓練、校慶、蘋果節、社團活動等大型活動辦理宣導活動，不定期邀請板橋分局警員、光陽機車講師至本校宣導行車糾紛與交通意外事故之預防等觀念，並每學期召開交通安全會議針對相關議題進行研商討論（佐證資料 2-3-23）。

## (十一) 落實完備之三級預防輔導機制

### 1. 制訂本校學生三級預防工作計畫

本校依三級預防概念提供全面輔導服務，落實校園心理健康工作，並針對憂鬱與自我傷害學生訂定三級預防工作計畫（附件 2-41）。

#### (1) 初級預防

每學年透過辦理「憂鬱自傷防治」及「生活適應」為主題之班級輔導、社區中小學「性別平等推廣」出隊服務、「我的點滴人生」及「幸福行動家」心理輔導月活動、學院宿舍關懷輔導及教職員知能研習等活動，使本校學生有機會結合與靈活運用藝術專業，推廣生命教育，並藉此學習與提升正向人格特質，使其進一步強化其愛惜生命、尊重生命之精神，同時培養對心理健康之重視與壓力因應能力。

#### (2) 次級預防

提供個別晤談、團體諮商及心理測驗等服務，協助學生進行探索以利自

我成長，並透過協助解決其困擾。同時每學年經由新生及轉學生心理測驗普測篩選生活適應不佳之高關懷學生，建立高關懷檔案，並由各學院負責之專任心理師及實習心理師共同提供輔導、諮詢、個別諮商或個案管理之服務，且適時與各學系導師合作，確實了解學生狀況，以期及早發現須協助之學生；必要時，進行危機處置，而每學期皆固定辦理專業個案研討會，過程中邀請不同專家學者擔任研討會督導，藉由提案討論提升相關輔導人員掌握學生情況並增進輔導之專業知能。

### (3) 三級預防

對特殊個案（精神疾病或危及生命安全之學生）進行危機處理，並且邀請個案家人、導師、系教官、相關單位人員召開跨處室危機個案會議，共同討論後續分工及預防措施。

## 2. 獲教育部補助「大專校院聘用專兼任專業輔導人力計畫」

為強化本校心理諮商專業網絡，提供完善之輔導服務，本校於103至105學年度皆獲得教育部「大專校院聘用專兼任專業輔導人力計畫」補助，期間增聘一位兼任心理師提供初次晤談、個別晤談及高關懷學生追蹤，同時聘請一位精神科醫師不定期至校駐診，藉以提供本校教職員生精神疾病諮詢及心理治療評估之服務（佐證資料2-3-24）。

## 二、特色

### (一) 建置精實、彈性且專業的課程架構

本校專業課程與通識教育課程架構與內容，皆以符合發展目標為導向，結合學校發展、學制特性、學生需求與社會發展而規劃，並依據學制特性與學生需求，分別訂定不同比例之校共同必修、通識學分、院系必修與選修課程。例如：日間學士班必須修習較多的通識課程及服務學習課程，以強化人文素養；而進修學士班的系選修課程比例較高，有助於學生習得其他技能與專業知識，以提升工作上必備之技能與知能。此外，本校設有校、院、系三個層級之課程委員會（均含校外專家、校友代表等），課程規劃機制完整；各課程經各級課程委員會（含校外專家學者及業界代表等）細心規劃，並送交教務會議審議通過始實施，實具相當專業度及實用性。

再者，學校不只是專業知識的提供者，更擔負高度的社會責任。本校透過正規學制與推廣教育結合的目標，在共享共構的基礎下，節省人力與財力避免重複投資，積極辦理推廣教育服務課程，藉由「學士學分班」、「碩士學分班」與「非學分班」，提供社會大眾或專業人士再進修的管道。

### (二) 建置彈性薪資機制，留住優秀教學與研究人才

本校彈性薪資策略以本校發展特色與目標為主軸，近年來通過各單位補助彈性薪資以達在校專任教師之留任誘因，對於現任教師研究與教學助益頗大，不僅



在金錢方面給予鼓勵，更透過彈性薪資機制，鼓勵教師全心投入本校藝術之傳承與創新理念、多元藝術跨領域之整合、文化創意產學合作之開展，以及藝術教育學園之社區營造逐步構築本校發展特色。

### （三）推動教師專業分流，營造優質學術環境

本校針對學校發展特色，推動教師多元升等，辦理學術研究、展演創作、文創產業、教學傳業四種類型升等途徑，教師可依其自我定位及專長選擇升等方式，如教師之自我專業發展定位；傾向於教學專業為重，則可以選擇「教學傳業型」為其升等方式。藉由不同專長屬性，選擇適合自己的升等方式，使「評鑑」和「教師專長」結合，達到教師在其專業領域中成長之積極目的。此舉打破現存桎梏與框架，提供教師適性發展與優勢專業成就，從而帶動學校發展，型塑學校特色，確保學校永續發展。

### （四）擘劃完備的教學評量與輔導制度，促進教學品質持續改善

本校訂有「教師教學評量與輔導辦法」及網路評量系統，每學期由學生進行滿意度評量。對於評量成果不佳的教師，亦訂有輔導措施。此外，本校建置有國內極具特色之「教師歷程與評鑑系統」；結合教師歷程檔案 e-portfolio、教師學術研究與教學專業表現成果及教師評鑑系統化之多元功能，完整紀錄教師教學與學術研究成果。

### （五）提供兼具教學、實習、創業、產學合作之教育基地

本校文創處—「文化創意產學園區」提供師生創作場所及產學合作機會。由師生提出創新構想，提供廠商商品化方案，提供產業鏈一條龍式服務，落實學生創意與實務創作能力；透過產學雙師輔導，培育學生獨立製作研發之能力，以提升學生就業與創業競爭力，達到學用合一與產業鏈結。另本校文創處與藝文育成中心以「臺藝美學」為整體形象，帶領本校師生與園區廠商整合資源對外進行整體行銷，並參加海內外展覽會，協助開發並拓展世界通路，有效提升本校知名度，增加學生就業力，創造最大無形效益。

## 三、問題與困難

### （一）校園空間擴張幅度有限，校地回收任務充滿考驗

本校自創校以來歷經專科、學院、大學，校地一直無法擴展，且近年來新學系及研究所碩、博士班屢有擴充，教學空間已呈飽和狀態，急需努力發展因應。惟，在轉型、升格大學的過程中，政府資源挹注有限，且板橋校區校地狹小，擴張發展困難，在學制擴張、生員增加，而其他資源不變條件下，增加辦學難度。

歷經多年積極努力，103 年終獲教育部同意取得北側校地 2.08 公頃及新北市將南側 2.67 公頃變更為大專兼體育場用地，但因這二部份用地仍有占用戶不願歸還土地。一直以來，本校積極收回校地，雖逐步收回部份被占用校地，但北側校地仍有 14,448.65（平方公尺），而南側校地仍有 13,168.57（平方公

尺)尚待收回。即便與占用住戶溝通協調，進行收回作業，但倘有佔用居住戶不願搬遷，則需經漫長訴訟程序，致使本校已完成之校園整體規劃藍圖，仍受回收時程不定之因素困擾，且恐造成校園興建計畫無法如期完成，甚至無限期停擺。

## (二) 政府資源挹注有限，財務運作精打細算

在政府挹注經費不增反減之情形下，本校學生單位投資成本相對偏低，學校經費運用顯較為拮据。且政府提供之補助以學術型為多，對以藝術創作為多的本校，難有均等的申請機會，顯較不公。尤其，藝術創作所需之經濟成本較高，倘經費不足、補助有限，易導致有興趣的學生因負擔過重的就學成本而退卻，或降低在學學生參與各國內外藝術競賽活動之意願，進而影響學習成效。

## 四、改善策略

### (一) 持續協調溝通，突破空間限制向外發展

校地問題有些或可經由努力克服或解決，但有些限於人力、經費或空間等因素，並非一時之間可迎刃而解，難有立竿見影之改善策略。惟教育是百年大計，因此，本校仍謹慎面對，審慎規劃，試圖將現有土地、空間做最有效的利用。此外，排除回收違法占用土地外，必要時採取「拆舊建新」策略，另建一棟新建物(如影音大樓)，以滿足更多教學及實習活動空間的需求。

本校現階段各教學單位亦秉持相互合作，資源共享互助精神，各教學單位於專業教室空堂時間，相互支援供所需系所排課，發揮空間利用最大效益。此外，仍持續爭取校園南、北兩側之新校地計畫，作充分規劃，發展新願景。針對不願搬遷之佔用校地戶，本校仍將秉持尊重與誠意，在共榮、雙贏、互惠及給予適法協助之原則下，持續溝通、協調，並以適當補償達成和解共識，維護佔用人法律上應有權益，以求圓滿解決此佔用校地之歷史問題。另，突破現有空間之限制，以本校校園為中心向外發展的「大觀藝術教育園區」及「文創園區」，即是最好例證。

### (二) 積極爭取經費，提高學生投資成本及辦學品質

憑藉著卓越的教學品質及多元師資的口碑，本校努力維持招生優勢，增加學生與學費收入；同時積極擴展財源，透過全力提高學校聲譽，對外籌募校務基金，並於103年3月建置線上捐款系統(<https://giving.ntua.edu.tw/>)。鼓勵系所承接產學合作案，或辦理推廣教育增加收入；爭取政府專案補助，如103至105年間獲教育部專案圖儀費補助，每年約2,000萬元，對教學設備的汰舊換新頗有助益。此外，透過助學金、導師制度、預警關懷配套措施及補救教學助理制度等，減輕學生經濟負擔及給予必要協助。

## 五、總結

近年來，本校積極申設博士班及研究中心，致力產學合作，增強研究能量，同時，推動學生校外實習，強化學生就業力及競爭力，並在校首頁設置「獎助學金資訊專區」，透過招生管道及獎助學金措施，幫助弱勢學生能保有教育機會之均等。同時，針對弱勢學生的需求，提供各項獎助學金、急難救助金與工讀機會，提供弱勢學生最實質的幫助，讓學生安心就學，校方也善盡照顧學子的社會責任。

本校不斷隨著社會環境需求變化與藝術領域之發展，檢討調整教育目標與定位，且在藝術的領域中，因各學系屬性皆有其特殊性，故學生在入學時，除學科成績需達標準門檻外，更加重視藉由作品審查及實務操作之術科能力進行篩選，以期延攬優秀學生加以培訓。為提升學生的學習效果，本校從課程規劃、教學整備、導師輔導、心理衛生、體魄強健、課外活動到職涯發展等面向，均以學生需求為依歸。為了讓學生能夠安於學習並樂於創作，本校秉持「真善美」之校訓及定位目標，提供學生最專業的師資與學習環境，以期學生在就學期間能夠不斷成長，畢業後即使面對人生轉捩點，仍能繼續朝向追求卓越的藝術專業人才之路邁進。