

一、現況描述

指標 4-1 學校內外部評鑑結果、檢討及改善作法

(一) 100 年校務評鑑結果運用及策進作為

針對 100 年度大專院校校務評鑑委員提出擬訂校地取得及校舍興建計畫、校務行政檢核措施，以及強化師資結構三項重點建議，本校引以為戒，慎思整體發展方向，全盤思索規劃，相關改善及策進作為如下說明。

1. 建立校園整體規劃藍圖，積極擴展校地及使用空間

成立校整體規劃委員會，依「校園整體規劃委員會設置要點」（附件 4-1），進行校園中長期整體藍圖之規劃。目前本校最新校園整體規劃藍圖（佐證資料 4-1-1），為建構藝術教育環境來協助各系發展，並提升藝術教育品質發揮藝術創作的多元，北側校地規劃有藝文創藝大樓、藝術創意聚落…等，以擴建完善的空間供學生使用；為營造五育並進全人教育環境，培養學生全人教育觀念與目標，提升現有運動空間及其軟硬體設備之品質與需求。將南側校地規劃為 300 公尺田徑場、籃球場、排球場及網球場…等運動休閒空間等。道路方面以人行為主，車行為輔並配合消防動線，將動線系統作合理規劃及配置。同時將舊籃球場規劃為一森林休閒廣場，以提供師生休憩、漫步之場所及提昇整體校園景觀。

(1) 針對現有校區，本校近程計畫興建規劃如下：

- A. 學生宿舍大樓：興建地點為本校南側現宿舍機車停車場、熱音社、工作班及研究生宿舍，預計興建 672 床，興建總經費預估新台幣 3 億 3,709 萬元，採貸款方式貸款年限 20 年（佐證資料 4-1-2）。
- B. 有章藝術博物館：興建地點於現藝術博物館東側，有章藝術博物館為地上 2 層、地下 2 層之建築體，包括校史館、講堂、展場、典藏庫房、文創商店與文物維護研究中心等，符合現代化專業展覽、研討、研究、典藏和服務之專用建築，有助於提升本校教學、展演、校園美學等需求（佐證資料 4-1-3）。
- C. 多功能活動中心：興建地上 6 層、地下 1 層以提供體育教學、學生社團活動及集會活動之多功能場館，預計於 108 年完成（佐證資料 4-1-4）。
- D. 機車／腳踏車的停車空間。

(2) 北側大專用地及南側校地未來近中長程規劃如下：

本校歷經多年努力後，103 年 3 月教育部來函，同意本校無償撥用新北市板橋區大觀段 140 及 140-2 地號 2 筆國有學產地約 2.2 公頃（佐證資料 4-1-5）；另新北市於 103 年 2 月發布實施將本校南側 2.67 公頃原被劃為公共設施體育場用地則變更為「大專用地兼供體育場使用」（佐證資料 4-1-6）。關於校地回收的時程及計畫，依被占用校地情狀不同，分別

擬訂差別性方針，俾有效完成收回作業；校地回收的時程及計畫如下：

A. 北側校地：

103年9月完成撥用手續，至10年預計已回收13戶，尚餘44戶待回收，因本案為強制調解案件，已請受任律師協助向法院提出調解聲請。預計106上半年完成調解程序，若調解不成立後，未來將進入訴訟階段，最快於110年完成訴訟。如本校取得勝訴但有住戶不願搬遷，需聲請強制執行，時程將至少延至112年。

(A) 第一階段：106年1~9月依「各機關經管國有不動產被占用處理原則」對占用戶發出使用補償金繳交通知，促使占用戶自願返還占用房地。

(B) 第二階段：106年10月~109年9月委任律師對拒絕返還房地之占用戶循訴訟方式取回被占用房地，以利校務發展。

B. 南側校地：

現收回部分規劃開發為網球場，其餘目前作為臨時停車場；另0.99公頃之大專用地已全部收回，將開發為多功能活動中心。其餘尚有90餘戶未回收，待收回校地約1.5公頃，至102年至105年間已收回約3,000耕地平方公尺，依本校被占用校地收回計畫書，進行籃球場預定地規劃，其餘住戶回收時程依校園整體規劃需要規劃預計至112年底完成。

(A) 訂定「國立臺灣藝術大學被占用校地收回作業辦理原則」，作為校地收回指南。

(B) 第一階段：自102年下半年起開始收回菜園。

(C) 第二階段：自103年上半年起收回於民國77年間已領取地上物補償金而未搬遷之16戶占用戶建物所佔校地。（上二階段需104年底完成收回）

(D) 第三階段：自104年上半年起開始收回29巷及179弄周邊剩餘住戶（105年中完成上三階段為”網球場與體育場預定地”）

(E) 第四階段：106年起辦理131弄、133弄、137弄單號住戶占用戶收回作業（預估110年中完成）。

(F) 第五階段：107年起辦理137弄雙號與東安宮及後方占用戶收回作業。（預估111年底完成）並協助東安宮辦理遷廟事宜。

2. 建立全校品質管理機制

(1) 執行情形

為增進本校行政效能，具體落實校務發展策略，自101年開始推動建立品質管理機制，訂定「品質管理推動委員會設置辦法」（附件4-2），成立「品質管理推動委員會」，並於104年完成品質管理績效系統建置，同年辦理2場系統平台教育訓練，以利各單位瞭解並配合執行；103學年第2學期開始全面實施品質管理績效機制（佐證資料4-1-7）。

本校建置之品質管理績效機制，指標類型共分5大面向包括顧客滿意度、作業流程、知識管理、經營績效、發展特色，除部份為校訂指標外，每個單位須依其面向自訂相關指標項目，以形塑各單位之品管績效與發展特色。另本校亦將學校教育目標及發展策略，如提升國際化、加強產學合作及推動學生實習等透過績效指標之訂定，具體落實在校務之發展。

(2) 執行檢討

定期召開品質管理推動委員會議，邀請校內外委員共同檢核本校各單位品質管理執行成效，調整相關項目指標，並針對填報所遭遇的問題提出因應、解決之道，俾利本機制之推動更為確實，達到品質管理制度執行之成效（佐證資料4-1-8）。

(3) 革新與創新作法

經實地操作試行2年之時間，本校各單位對於品質管理已趨近熟稔且有基本概念。為配合校務發展，及考量各單位性質之異與同，並衡酌品質管理績效指標之設定需兼採質量並重，參酌106年4月品質管理推動委員會議中校內外委員意見，經依本校行政流程於106年8月重新擬訂本校品質管理績效指標架構及內涵（佐證資料4-1-9），並於辦理系統平台教育訓練後開始實施。新版品質管理績效指標(KPI 2.0)訂定原則及規劃方式如下說明：

A. 新版品質管理績效指標(KPI 2.0)訂定原則

- (A) 採參校務資料庫資料—搭配參酌校務資料庫內填列項目、數據，並衡量指標設定之關鍵性及意義，以利各單位自我成長。
- (B) 訂定精簡合宜之指標—避免過於繁瑣之KPI管考增加各單位負擔，以精要指標之設定，同時推展並檢核本校校務執行及發展。
- (C) 指標設計具彈性特質—由各單位依其特色發展，自行設定目標值，並自由增列項目指標，以期同時達到效率及量能之平衡。

B. 新版品質管理績效指標(KPI 2.0)規劃方式：

- (A) 考量行政單位及教學單位之性質差異，分別規劃指標。
- (B) 指標設定分為「共同項目」及「自訂項目」兩部分。
 - 共同項目：各單位統一辦理；依行政單位及教學單位之組織特性，分別訂定。
 - 自訂項目：由各單位依其組織定位、特色及發展，自行增列指標。

(4) 預期績效

品質管理績效機制每項指標均自訂量化目標值，每學年各單位依其指標實際執行成效至品質管理系統平台填報，同時檢視是否達到該項指標之目標值，以作為該單位未來發展方向之調整及改善。

3. 確立藝術多元發展趨向，強化師資聘任結構

本校以聘用專業技術人員及客座教師等方式，延攬國內外傑出成就人士擔任

業師。除了可強化與產業界的聯繫之外，又可尋得業界專家授課，雙管齊下提升本校的教學實力。同時，配合教育部推動多元升等制度試辦計畫，推動本校教師升等制度變革，建構更具彈性的多元價值升等管道，讓具備多元職能特色的教師，經由升等制度來提升其專業發展及教學績效，並引導教師多元適性的職涯發展。本校「專任教師多元升等審查辦法」（附件 4-3）於 103 年 1 月審議通過，自 103 學年度起優先試辦，自 106 學年度起全面實施；103 年至 105 年教師多元升等人數統計如下表。

▼ 表 4-1-1 103-105 學年度教師多元升等人數統計表（資料擷取點為 106 年 7 月）

年度	學術	展演	文創	教學
103 學年度	申請：0 人	申請：0 人	申請：0 人	申請：0 人
	通過：0 人	通過：0 人	通過：0 人	通過：0 人
104 學年度	申請：4 人	申請：4 人	申請：0 人	申請：0 人
	通過：4 人	通過：4 人	通過：0 人	通過：0 人
105 學年度	申請：2 人	申請：3 人	申請：0 人	申請：2 人
	通過：2 人	通過：2 人	通過：0 人	通過：2 人
	申請中：3 人	申請中：6 人	申請中：0 人	申請中：0 人

（二）101 年系所評鑑具體改善之策進作為

1. 學生職涯與產業接軌

（1）規劃學生未來職涯及未來生涯

為輔佐學生準備未來出路，儘速與職場接軌，分為講座及參訪兩個類型，並制定「產業導師講座暨校外職涯教學活動實施要點」（附件 4-4），聘請外界講師至本校演說有關職涯的心路歷程，另外也至校外參訪，觀看學習外面工廠或工作室的概況，使學生對工作上有一定認知與了解。

（2）職涯講座與參訪

職涯參訪活動為開發學生多元學習以及配合專業課程教學需要，使學生能依其性向、專長及興趣，找出適合其適性發展之職涯規劃，學生生涯發展中心與系所共同辦理，安排相關參訪場域，以提升學生之就業力。自 100-101 年起獲第二期教學卓越計畫後，本校即擴大辦理校外職涯參訪活動，由各系所老師依專業課程需求所安排之職涯活動，讓學生以實際行動探索適合自己的職涯方向，且與勞動部共同辦理大幅增加講座及參訪場次。另 101 年度爭取到其他相關補助，故辦理講座參訪場次較歷年增加許多。102 年度至 105 年度 6 月第三期教學卓越計畫期間，穩定且持續辦理職涯講座，使學生們對職場有更多了解，讓每一屆學生們都能有足夠資源使得在大學時就能對未來做準備。

2. 強化校友會運作及加強與校友之聯繫

本校校友總會於 86 年起制定校友總會章程，目前計輔導海內外共 30 個校友會組織，會員總人數達 4390 人，同時，校友中心主辦及協辦相關校友活動，

103 至 105 學年度計舉辦 15 場次，並且每年固定舉辦校友座談餐會（佐證資料 4-1-10）；各學系已成立畢業系友組織，不定期舉辦「系友回娘家」活動，並邀請系友回母校／母系與學弟妹分享畢業後之職涯發展，提供在學生修課與生涯規劃之參考。

本校於 96 年 11 月建置完成全球校友資訊網－「臺藝大零時差全球校友資訊網」（<http://ntuaalu.ntua.edu.tw/mp.asp>），提供多項線上服務功能，如圖書館圖書系統使用權限、線上申請校友證功能及發佈個人展覽、展演活動等，不只作為校方、在校生與校友三方聯繫的平臺，更具備公布校友求職與求才訊息、線上傳播校友展演活動、傑出校友選拔等功能，學校藉此網站持續與畢業生保持聯繫，並提供校友最適當與最即時的服務。96 年起並成立校友中心專屬 Facebook，目前已累計會員 5,000 人，提供本校與校友、校友與校友間的即時訊息交流。

（三）106 年校務自我評鑑結果運用及策進作為

針對本校如何克服國際學位上的認定，以利雙聯學位的推行；以及如何把「工作坊」、「大講堂」特色課程之架構、具體策略與功能依不同類別詳加規劃，本校構思及執行方向說明於下：

1. 積極推升雙聯學位

本校於近 2 年已陸續與多所英國姊妹校研商建立雙聯學位之可能性，雖然對此雙方均表達高度興趣，但實際推動過程仍遭遇全英語授課課程十分有限，並對於學生短期研習之學習成效表達一定程度之疑慮；且對於課程學分認可之關鍵程受，本校課程概要簡介英譯內容品質參差不齊，影響雙方課程互相認可之討論時程。

面對以上列舉之困難與障礙，國際事務處已與學校相關單位共同研議改善之道，初步規劃如下：

（1）以適當方式鼓勵系所開設全英語課程

如透過教育部補助計畫以彈性薪資增加全英語授課鐘點費、多元升等累計積分等可能措施，以進一步提升本校國際交流之學習條件。目前學校初步決定各學院得視實際需求開設外語授課課程 2 門，可聘兼任老師進行課程教學。

（2）協助解決各系所課程概要簡介英譯內容良莠不齊之問題

國際處已申請教學卓越計畫之經費，推動課程概要簡介英譯計畫，由各系所先完成初步英譯內容審閱整理，再透過專業翻譯的編輯改寫，以全面改善課程概要簡介之英譯品質。系所各個面向之英文簡介文字品質不僅影響校際合作彼此溝通認識的完整性，也攸關臺藝大系所之專業門面形象，相信此英譯計畫完成後，必然有助於臺藝大與姊妹校未來學生交換與雙聯學位等合作計畫之溝通與協商。

2. 課程革新—設立「大工坊」與「大講堂」課程

(1) 工作坊課程

為提昇本校各系所教學品質及發展系所特色，開設以作品實作為導向之工作坊課程，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。藉由工作坊課程，修課同學能透過相關課程內容產出同具個人特色與相關專業之作品，亦能增加跨界學習、團隊合作與專業力實踐的機會。工作坊課程亦會聘請校外專家學者提供指導，給予學生專業方向和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。

(2) 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。

指標 4-2 學校創新作為與永續發展之規劃與作法

(一) 建立品質保證機制，定期檢視校務發展

1. 校務評鑑

本校102年經校務會議審議通過修訂「國立臺灣藝術大學校務評鑑辦法」(附件4-5)，成立校務評鑑指導委員會，負責掌理、規劃全校校務自我評鑑相關事宜，由校長擔任召集人，學術副校長為校內當然委員，研發長擔任執行秘書，其餘校內委員由校長聘任之；校外委員由校長就校外學者專家聘任之，校外委員應占委員總數五分之三以上。

為推動106年第二週期校務評鑑工作，本校105年5月18日成立「前置評鑑計畫小組」，105年9月12日成立「校務評鑑指導委員會」，及「校級評鑑推動工作小組」，同時召開4次會議研議評鑑工作相關事宜，並於106年6月8日辦理自我評鑑作業，續於106年11月6、7日接受校務評鑑實地訪評(佐證資料4-2-1)。

2. 教學單位評鑑

本校制定教學單位自我評鑑辦法(附件4-6)，規定院、系(所、中心)成立之評鑑委員會，均需納入外部評鑑委員各3人。受評單位應於外部評鑑委員蒞校實地訪評前一個月，完成內部評鑑，並依照格式將自評資料表冊乙份送教務處存查，外部評鑑委員將依據受評單位之內部評鑑報告進行實地訪

評。本校五大學院已制定各院自我評鑑辦法（附件 4-7），並成立院級評鑑委員會，同時納入校內外委員。

本校 100 年成立「101 系所評鑑輔導委員會」，主要任務在協助及督導各系所辦理各項評鑑（含自評）工作，包括系所評鑑政策之協調與指導、時程之訂定與進度管制、資源調度與行政支援、績效指標檢核、手冊撰寫輔導等事宜。委員會由校長擔任召集人，副校長為副召集人，相關一級單位主管（含院長）為委員組成之。教務長為執行長，並指定一人為執行專員（附件 4-8）。

同時，各受評單位（16 系所、2 中心）也成立「系所評鑑委員會」及工作小組，並指定一位專任教師（或行政人員）為聯絡人，負責提供評鑑必要之資料及協助系所評鑑作業，形成完整的輔導體系。本校第二週期系所評鑑所有受評的 16 個系所，及通識、師培二中心，總共 69 個學制單位，全數通過，評鑑輔導機制的推動成效斐然，功不可沒（佐證資料 4-2-2）。

3. 教師評鑑

本校訂定教師績效評鑑辦法，另各院自訂學院教師績效評鑑要點（附件 4-9），設置教師評鑑委員會（以下簡稱院評委會），置教授級委員 5 至 9 人，由各學院院長擔任召集人，校外委員之遴選由學院推薦應聘人數之加倍人選，陳請校長圈選之，校內委員由院教評委員互選（佐證資料 4-2-3）。

100 年校務評鑑實地訪評訪視委員對本校實行之教師績效評鑑辦法提出建言，因此，本校邀集校內外專家召開多次諮詢會議，完成本校經「教師績效評鑑辦法」修訂，新修重點如下：

- (1) 本校專任教師、專業技術人員服務每滿五年應依本辦法接受評鑑一次。
- (2) 新進專任教師得依本辦法辦理評鑑，同時應連續 3 年接受評鑑。
- (3) 將學院院長等一級主管均納入教師評鑑對象。
- (4) 依據評鑑前 5 年（10 學期）內之教學、研究、輔導與服務等四項進行評鑑。評量項目及評分比重修訂如下表所示，另其餘 30% 可由教師依其屬性與專長，自行決定加至四大項其中單一或多個項目，但權重加分以 10% 為單位。

▼ 表 4-2-1 教師績效評鑑評分表（資料擷取點為 106 年 7 月）

本校教師績效評鑑評分表				
項目 比重	教學	研究 (研究、創作、文創)	輔導	服務
百分比	30%	20%	10%	10%
加權比	30%			

教師績效評鑑經由自評、初審、複審及核定等 4 個評鑑程序，公平、公正地辦理評鑑，評鑑總成績達 70 分者為，評鑑未通過（未達 70 分）及評鑑不佳（70~75 分）之教師需接受一級主管親自輔導，協助分析改善措施，提升教

師績效表現，並安排參加校外參訪活動輔導措施（佐證資料 4-2-4）。103 至 105 學年度計有 138 人受評，全數通過評鑑，如下表 4-2-2 所示。

▼ 表 4-2-2 103-105 學年度教師評鑑結果統計表（資料擷取點為 106 年 7 月）

學年	受評人數	未通過（未達 70 分）人數
103	55	0
104	59	0
105	24	0
合計	138	0

4. 教學評量

依據「國立臺灣藝術大學教師教學評量與輔導辦法」（附件 4-10）辦理，每一學期期末於學生辦理預選次學期課程前一周實施為原則，目的為協助開設課程之專、兼任教師，瞭解其教學成效及學生學習需求，以提升教學品質，維護學生受教權益；藉由學生課程學習之意見回饋教師教學，促進教與學之互動，並由教學發展中心主責建立教師教學評量與追蹤輔導之機制。

教學評量施測方式為線上填寫問卷，問卷內容由教務處邀集各學院（系、所、中心）教師代表或相關學者專家訂定之（佐證資料 4-2-5）。問卷採 5 等第法，教學評量之指標包括：教學態度、課程設計與規劃、教師專業學能、教學技能、整體滿意度等。

不同學制或不同屬性課程，得設定不同之評量指標或調整其權重。103 至 105 學年度計辦理 6 次教學評量，統計結果如下表（佐證資料 4-2-6）。

▼ 表 4-2-3 103-105 學年度教學評量結果滿意度統計表（資料擷取點為 106 年 7 月）

學期 項目	103-1	103-2	104-1	104-2	105-1	105-2
	全部受測人數（學生）	4853	4637	4921	4708	4951
全校平均滿意度	4.54	4.56	4.54	4.55	4.57	4.59
滿意度未達 3.5 課程數	30	14	24	18	20	13
滿意度未達 3.5 課程數比例	1%	0.5%	0.8%	0.6%	0.7%	0.5%
滿意度未達標準教師數	17	11	19	14	21	13

(1) 教學評量平均滿意度未達 3.5 分者視為該科成績不佳。未達合格標準者列為輔導名單，輔導措施如下：

- A. 主管約談，並請教師提出自我改善計畫（送學院及教務處課務組備查）、商酌減少開課量、協助推介 mentor 教師，輔導改善教學（佐證資料事涉教師隱私，可於評鑑當日面呈委員檢視）。
- B. 召開系務會議檢討缺失；協助推介 mentor 教師並輔導參加成長社群；作教學錄影，邀請績優教師參加討論，提供建議；必要時停開該課程。

103 至 105 學年度「大觀學苑社群」共辦理活動計 26 場次、出席活動達 52 人（附件 4-11；佐證資料 4-2-7）。

▼ 表 4-2-4 103-105 學年度辦理大觀學苑社群（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-105 學年辦理大觀學苑社群			
學期	活動場次	參與人數	備註
103-1	6	12	輔導 102-2 學期評量成績未達標準者
103-2	6	12	輔導 103-1 學期評量成績未達標準者
104-1	5	10	輔導 104-1 學期評量成績未達標準者
104-2	3	6	輔導 104-2 學期評量成績未達標準者
105-1	4	8	輔導 105-1 學期評量成績未達標準者
105-2	2	4	
合計	26	52	

(2) 教學評量各科平均滿意度達 85 分以上，且名列該系（所、中心）前 20% 者，列為「教學績優」名單，得予適當之獎勵。

A. 發給獎狀或予以公開表揚。103 至 105 學年度表揚計 141 人次（105 學年度尚未施測）（佐證資料 4-2-8）。

B. 列為評選「優良教師」或「彈性薪資」之基本條件。

C. 得遴選擔任「教師成長社群」之輔導教師。104 至 105 學年度計有 9 位教學績優教師擔任「教師成長社群」之輔導教師（佐證資料 4-2-9）。

D. 列入「教師績效評鑑」及教師升等考評（含兼任）重要指標之一。

(二) 落實人事精實理念，妥善配置人力資源

定期檢討調整各單位職缺職務（佐證資料 4-2-10、4-2-11），做為行政人力權責分配之依據，並訂定「教學單位行政人力衡量基準及配置、進用原則」（佐證資料 4-2-12），為配合校務發展及組織架構調整之準據；另本校召開「教學單位行政人力配置」會議，除檢討系、所人力配置外，並就各學院行政人力配置進行討論（佐證資料 4-2-13）。

1. 秉持客觀公平原則辦理逐級內陞，務期用人唯才

依「職員陞遷甄審作業要點」、「職員陞遷序列表」及「職員陞任評分標準表」（附件 4-12）秉持客觀公平原則辦理逐級內陞；倘職缺辦理外補時，依照公開甄選規定辦理，務期用人唯才。另有效落實內部控管機制，不定期配合業務需要實施職務輪調，促使人員多方接觸熟習各種業務，達必要時相互調配支援之目的。本校之陞遷案 103 年度 1 人、104 年度 1 人、105 年度 4 人，職務調動 103 年度 1 人、104 年度 1 人，105 年度 12 人。

2. 彈性用人，有效管控人力進用

訂定「約用人員進用暨管理要點」（附件 4-13）及「臨時人員工作規則」（附件 4-14），俾達彈性用人、有效運用及管理行政人力之功效。另 101 年修訂「國立臺灣藝術大學約用人員報酬標準表」（佐證資料 4-2-14），新進

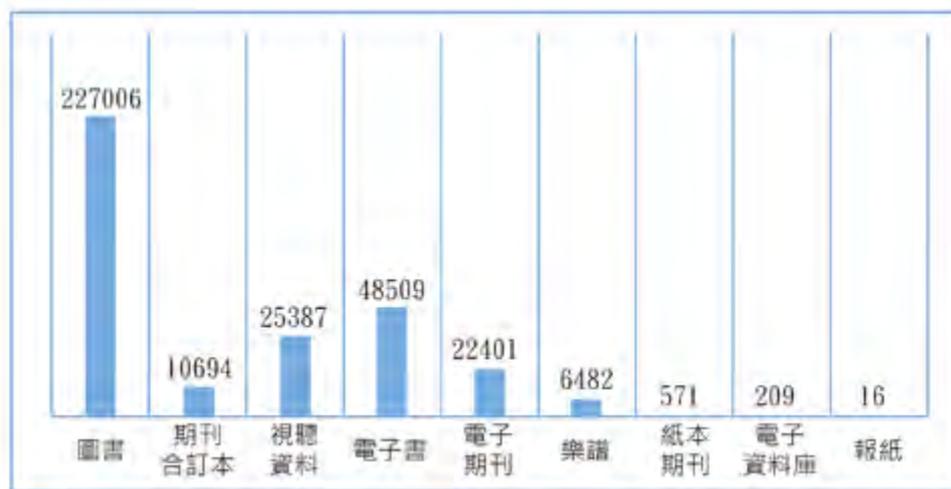
人員依其職務所需之學歷核計起支薪級，以俾搏節經費支應，並有效管控人力進用。

(三) 擴增豐富教學與學習資源

1. 提升圖書館藏資源具體成效

本校現在總館藏量約 34 萬 1,275 件，包括：圖書 22 萬 7,006 冊、期刊 571 種、期刊合訂本 1 萬 0,694 冊、報紙 16 種、樂譜 6,482 冊、視聽資料 2 萬 5,387 件、電子資料庫 209 種、電子書 4 萬 8,509 種、電子期刊 2 萬 2,401 種（若含數位論文 126 萬 0,798 種，合計 160 萬 2,073 件）。另提供 68 台檢索電腦、30 台視聽閱覽設備、3 台掃描器、2 台翻拍機、閱覽座位 500 席、研究小間 9 間、2 間討論室、1 間研討室、1 處討論區、4 間影印室。（佐證資料 4-2-15）。

98 學年度第 2 次圖書館委員會（99.6.25）通過「擴充館藏圖書及視聽資料 5 年發展計畫」案，並自 101 學年度起實施，目前館藏總數統計如下（佐證資料 4-2-16）。



▲圖 4-2-1 本校 105 年圖書館館藏總數統計

圖書館除了增加館藏量外，更積極辦理推廣教育，辦理電子資源教育訓練，讓師生查詢資料更便捷；每年 12 月舉行圖書館週活動，辦理各項比賽、有獎徵答，讓全校師生共同參與；每半年舉辦好書推薦閱選活動及定期邀請專家學者專題演講、辦理主題書展、同步介紹好書好片供讀者借閱，讓閱讀成為校園中生活的一部分（佐證資料 4-2-17）。

2. 優化教學設備及改善教學空間具體成效

- (1) 每年優先編列圖儀經費，提供院系購置、更新、及維護教學資源，為妥善運用年度「教學專項圖儀設備費」，有效提升各教學單位充實改善教學設備，增進經費使用效能，並符合單位未來發展需求，訂有「教學專項圖儀設備費」運用處理要點（附件 4-15）。103~106 年教務處教學專項圖儀設備費與教學卓越計畫補助各教學單位計畫與金額如下表。

▼ 表 4-2-5 103-106 年專項圖儀設備費（單位：元）（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-106 年專項圖儀設備費				
年度	103	104	105	106
專項圖儀設備費經費	5,645,000	7,047,734	5,812,596	3,730,000
教學卓越計畫補助經費	730,797	804,600	500,000	369,000

(2) 定期檢視維護共同教室設備，改善教學環境（佐證資料 4-2-18）。

▼ 表 4-2-6 103-106 年改善教學空間情形（資料擷取點為 106 年 7 月）

103-106 改善教學空間情形	
年度	改善項目
103	汰換共同教室單人連結課桌椅 90 張
	汰換影音大樓 110 教室視聽連結座椅 62 張
104	汰換共同教室單人連結課桌椅 170 張
105	汰換共同教室大階梯教室課椅 100 張
	新增影音大樓可容納 119 人之大階梯教室（影音 509 教室）
	共同教室加裝加裝吊扇 28 台與輕鋼架節能扇 36 台
106	汰換共同教室單人連結課桌椅 150 張

3. 落實學生學習歷程檔案運用，提升整體學習成效

為鼓勵學生重視未來職涯之發展，利用 E-Portfolio 學習歷程與就業資訊平台推廣規劃自我學習歷程，豐富個人履歷資料以奠基未來發展基礎。生涯發展中心每年 9 月辦理「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。以大一為對象，安排操作教學課程及辦理「線上 E-P 問卷填答」與「E-P 宣傳週」擺攤，並利用高年級課後時間進行競賽活動宣傳，以擴大活動效益及發揮 E-P 平台實質作用與功效（佐證資料 4-2-19）。

4. 深化學生實務內涵與加強就業接軌

102 年開始積極推廣校外實習，103 年推動「產學合作暨學生實習系統」，透過線上實習媒合擴大學生產業實習機會，並成立實習委員會，維護學生實習之權利與義務。104 年輔以產業實習講座，輔導學生實習、智慧財產知識、創業輔導等。105 年結合學校「產學合作暨學生實習系統」於 5 月起舉辦「線上實習博覽會」。由系統媒合學生實習機會，以豐富實習職缺、吸引學生踴躍參與實習活動，並加速校園 E 化速度，以達廠商、學生、學校最佳互動效能，期間更印製實習手冊，發放給各系大三學生共 500 份，內容含蓋實習職缺、講座消息、「產學合作暨學生實習」系統的操作說明。

此外，為提升學生就業競爭力，瞭解產業運作模式，104 年辦理產學系列講座以促進學生對產業的認識，並激發自我反思與成長。講座主題分為：創業、設計、行銷、智財四大類，分別就專利與智慧財產權、網路行銷、經紀合約、營造成功的銷售氛圍等主題，邀集專業人士主講。自 105 年起定期舉辦智慧財產權相關講座及專利智財每月律師駐點諮詢，提供更符合師生需求的服務。

(四) 精益求精，穩健經營校務

1. 規擘永續經營之近中長程校務發展計畫

為追求藝術卓越之道與提昇競爭力，本校近中長程計畫規擘永續經營之策略，以迎接未來重大的挑戰，兼顧臺藝大發展特色與理想之原則，提供學校政策思考之重要參照與施政方針之依據。本校校務發展計畫係依近程（三學年）、中程（三學年）、長程（四學年）依序擬訂計畫與執行，內容包含學制、系所增設、課程、空間規劃、教學展演及學生服務、人力管理與提升等，同時每學期透過研發會議確實檢討執行進度及成果，期使校務發展計畫具體落實並引領臺藝大朝國際頂尖藝術大學邁進（附件 4-16）。

2. 強化內部控制機制

為合理保障營運效能之提升、資產安全及財務管理之可靠性，免於因人為缺失所造成之損失，並降低錯誤與舞弊之可能性，增進工作效率，維護財物安全，以達成學校的政策與目標。本校 101 年 10 月完成「國立臺灣藝術大學內部控制專案小組設置要點」，101 年 12 月底完成本校「內部控制制度手冊」第一版。內容包括人事、財務、學校營運之作業程序、內部控制點及稽核作業規範等（佐證資料 4-2-20）。

爾後每年修訂，截至目前已修正到第五版。另 104 學年度於秘書室網站完成設置內部控制制度專區，不定期公佈內控相關規定、會議紀錄、內控手冊及相關資訊，以達宣導強化之效（佐證資料 4-2-21）。

3. 開源節流，進行妥善的財務規劃

本校分別針對 105 及 106 年擬訂完整之財務規劃報告書，105 年業務收支及餘絀之預計，業務總收支相抵後，計短絀 7,104 萬 8 千元，與上年度預算數短絀 9,386 萬 2 千元，計短絀減少 2,281 萬 4 千元，約 24.31%；另 106 年業務收支及餘絀之預計，業務總收支相抵後，計短絀 6,475 萬 7 千元，與上年度預算數短絀 7,104 萬 8 千元，計短絀減少 629 萬 1 千元，約 8.85%。主要係教學研究及訓輔成本、管理及總務費用減少及學雜費收入、推廣教育收入、其他補助收入增加所致（佐證資料 4-2-22）。

4. 利用多元管道蒐集互動關係人資訊，以維護服務品質

本校透過問卷、電訪、座談等方式蒐集教師、在校生、校友及企業雇主等意見，做為校務經營及學生課程學習等改善之參考，以提升學習成效及自我改善機制。

(1) 本校每學期針對所有開設課程之專、兼任老師，進行課程學習評量問卷調查，以將學生意見納入課程規劃。另開辦學生參與導師評量，統計學生對於導師輔導之回饋訊息。其他還有親師座談會及身心障礙新生暨其家長座談會（佐證資料 4-2-23）。

(2) 畢業校友：除納入畢業生加入課程委員會外，本校已持續多年辦理畢業生流向調查及系所校友座談，並將相關資訊作為課程規劃參考資料（佐證

資料 4-2-24)。

- (3) 各單位設有公務（民意）信箱，提供家長、學生及校內教職員工意見反應之快速管道，並由專人負責速回應，以控管處理回應之時效性；各院系所有專屬網頁及 FaceBook 網頁，每月會定期更新資訊，讓校外人士、在校生、畢業校友、教師，能夠清楚掌握院系最新動態。各院系所重要活動內容及訊息，亦公告於該單位網頁，以作為資訊公告媒介（佐證資料 4-2-25）。

（五）持續追求精進教學目標，凸顯藝術高等學府之特色競爭力

1. 教學卓越：T 型國際文創人才培育旗艦計畫

本校 102 年續獲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」（佐證資料 4-2-26、4-2-27）。

(1) 102-103 年「文創產業人才培育旗艦計畫」

即旨在讓藝術與文創結合，遂行「跨域整合、拔尖育才」的特色。規劃雙軌方式並行，以既有系所為經，精實人才的藝術修養與創意表現；以跨領域學程為緯，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」。並修正循環運作拔尖人才學程之運作模式，逐次提升文創能量與產值，形塑本校成為臺灣文創產業人才培育重鎮之核心地位。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。

(2) 104-105 年度「T 型國際文創人才培育旗艦計畫」

以「優化藝術與文創教學系統」、「深化藝術文創跨域學習」、「建構國際工作室交流平台」三大目標，發展「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」。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，凸顯本校藝術專業特色競爭力。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，塑造本校成為國際文創藝術人才之高等教育中心，打造「美大臺藝，國際學府」之目標。

(3) 「大講堂課程」（大班授課）、「工作坊課程」計畫

依據社會發展趨勢，及推動課程改革理念，本校更進一步地以發展彈性學制為目標，試行「大講堂課程」（大班授課）、「工作坊課程」計畫。根據本校學生特質，發展具本校特色之教學策略（佐證資料 4-2-28）。

(4) 彈性選課制度

預計 106 年開始擴大辦理，推動各系所必修學分數配比，賦予學生更大的學習自由空間，也透過伙伴學校相互選修，和海外姊妹校之境外學習及實習計畫，提供學生多元學習管道，培育創意實作兼備人才。

(5) 教學卓越延續性計畫

106 年本校獲教學卓越延續性計畫補助，延續 105 年度各項績效指標，並辦理「教學創新試辦計畫」，達到「創新教學方式之開發與活用」、「推動教師跨域專業整合」、「提升國際移動力」、「深化學生基礎與職場創造能力」及「強化本校藝術人才培育特色」等目標。

2. 精選一流國際藝術學府交流合作，彈性薪資鼓勵國際學人來校客座

本校配合教育部政策，推動「辦理國科會補助大專校院獎勵特殊優秀人才支給規定」及「特殊優秀人才彈性薪資辦法」（附件 4-17、4-18）等 2 案法規，開始實行彈性薪資制度。透過教學與交流活動，促進本校常態性國際教學的交流互動，提高國際化教學品質。

未來，將持續邀請國際知名學者來校授課，並發給國外客座教師獎勵金，提高國外大師來校任教、研究之動機及意願，以提升本校國際化教學品質，促進常態性國際教學交流，另透過其人脈資源，達到校際國際合作、締結姊妹校等推展教學國際化的效應，同時提供本校學生接受國際性專家學者直接教學與指導的機會，培育學生藝術視野的國際觀，增進學生外語能力，使學生學習環境更能與國際接軌。

(六) 師生通心齊力，加強產學聯結、貢獻國家社會、耀眼國際舞台

1. 推展大觀藝術教育園區，開創絕佳藝術教育環境

為邁向卓越、整合教學資源，本校以板橋市大觀路為軸，與大觀國小、中山國小、大觀國中、華僑高中等四校，簽訂「大觀藝術教育園區策略聯盟協議書」，由臺藝大提供藝術師資至四校進行教學活動，其中包括藝術培育專班，以及社團指導等，至今支授大觀藝術教育園區之中小學開授藝術課程已達 129 班次，以藝術領頭羊的角色實踐藝術教育、向下扎根，培植多元之人才，提昇在地中小學之藝術教育能量已具相當成效。此外，本校與友校結盟合作，目前已完成策略聯盟之簽署的教育夥伴計有國立臺灣大學、國立臺灣師範大學、國立臺灣科技大學等，在教學、研究及行政事務相互支援之優勢下，必將創造共榮契機（佐證資料 4-2-29）。

2. 設立臺灣文化政策智庫中心以構建臺灣創新藝文知識體系，落實藝術文化之學術實踐

本校 105 年成立「臺灣文化政策智庫中心」，未來期以智庫研究員專業領域，臺灣文化政策研究學會，以及本校藝術管理與文化政策研究所論壇網絡暨有之國內外策略聯盟為基礎，與國內外學者專家、相關文化研究中心及系所建立實質聯繫與交流，建構國內外之學術及實務夥伴關係網絡，達到構建臺灣

創新藝文知識體系，落實藝術文化之學術實踐。

3. 耀眼國際舞臺，宣揚師生卓著展演成果

本校師生創作成果豐厚，屢屢在國際舞臺嶄露頭角。如電影系於2014年與日本株式會社Pyxis、七夜怪談電影製作人一瀨隆重共同製作電影「屍憶」。2015電影系吳秀菁副教授所導演製作之台灣慰安婦紀錄片電影「蘆葦之歌」，受邀至美國、日本、香港各地放映座談，同時榮獲四川電影節金熊貓國際紀錄片「最具人文關懷獎」。電影系碩士班學生廖克發作品受邀至西班牙「臺灣有影：遊牧的影人」影展及馬來西亞等地播映。電影系碩職班學生崔震東作品「樓下的房客」已於2016年8月於台灣、香港、新加坡、馬來西亞等地上映。

105年本校舉辦之「大臺北藝術節」，規劃「法國新進影展」，與法國在台協會合作，選映近五年來新銳導演之法國電影作品，推動臺法電影交流，另還規劃「新南洋影展」，邀請馬來西亞、柬埔寨、菲律賓、新加坡等新銳電影導演之創作作品，讓大眾認識東南亞與臺灣文化之相近性與多元性（佐證資料4-2-30）。

4. 成立影音後製中心

以臺藝大傳播學院具相當成就之影音藝術教育與影音內容產出為基礎，結合設計學院多媒體動畫藝術學系與視覺傳達設計系，利用數位影像處理的專精長處，共同開拓並提升本校影音創作產出，期使兼具藝術與市場價值。影音後製中心之建立，係以實務導向結合產業的教學模式，未來，期能培養更為專業的影音後製人才，以師生團隊自行開發影音拍攝專案，強化學校影音創作的產學合作能量（佐證資料4-2-31）。



▲ 圖 4-2-2 成立影音產業後製中心

5. 設立國際展演組，推動國際演出及展演交流事務

為協助推動、執行本校「落實多層次與多元軸線的國際實質交流」之治校理念，105年國際事務處設立「國際展演交流組」，負責洽談規劃與姊妹校合作之交流展演活動，並與國外文化創意產業機構建立合作關係，與海外各大藝術節、展演機構聯繫溝通引進國際演出與展覽之機會，提供學生師生與國際文化創意產業接軌之平台。除了落實表演藝術平台之運作，本處國際展演交流組也將與海外藝術機構建立長期性的合作，提供學校師生一個穩定久遠的產學合作計畫。

6. 「新南進政策」之國際化活動及交流

為配合政府「新南進政策」，本校除持續與歐美及其他東亞國家交流以外，更將拓展與東南亞及印度等東協國家之間的學術交流，設立東南亞學生獎學金，藉以吸引優秀東南亞學生，進而發揚「東南亞學生種子教育計畫」，期優秀學生能成為其原生國藝術圈未來之領導者集中堅份子，增加與東南亞國家藝術圈之密切關係。

除了積極透過參與東南亞教育展藉以拓展學生招生與教育事務外，國際事務處也將增加東南亞國家姊妹校之簽約、增加兩方藝術圈教授學者之間的展演合作及交流，並透過國際展演交流組與東南亞國家藝術機構簽訂長期實習合約，穩固雙方學生畢業後之就業關係之發展。

指標 4-3 學校維護教職員及學生權益之作法

(一) 維護教職員權益具體作法

1. 設立教師申訴評議委員會及訂定相關辦法

本校訂定教師申訴會組織及評議要點（附件 4-19），成立教師申訴評審委員會，以保障教師、軍訓教官權益，紓解教師、軍訓教官糾紛，促進校園和諧，發揮教育功能。置委員 15 至 21 人，任期一年。

2. 訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點及性侵害暨性騷擾防治措施及申訴、調查、處理要點

為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，尊重兩性關係，除依據「性平等教育法」與本校組織規程，設置本校性別平等委員會（附件 4-24），以校長為主任委員，設置委員 13-19 名，女性委員須佔 1/2 以上，每學期至少召開一次會議（佐證資料 4-3-1、4-3-2）。另，為落實無性別歧視之校園氛圍，制訂「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點」（附件 4-20）、「校園性侵害或性騷擾事件通報處理程序參考流程圖」（附件 4-21）、「性侵害暨性騷擾防治措施及申訴、調查、處理要點」（附件 4-22），以及「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」（附件 4-23）等規定。在性平相關法規基礎上，積極推動性別平等意識，並於本校性別平等教育委員會網頁上公告相關訊息。

3. 訂定優秀職員升遷、優良教職員工選拔及教職員獎懲等機制

本校視教學與學術發展，延攬相關研究人員、業界專才師資，提升教學品質與學術能量。此外，健全的行政人力政策，靈活運用，行政分層負責，權責區分明確，輔以定期教育訓練、工作輪調制度與合理升遷考核，發揮人力資源效益。本校職員之升遷悉依「公務人員陞遷法」、「公務人員陞遷法施行細則」及「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」辦理，並據之訂有「國立臺灣藝術大學職員陞遷甄審作業要點」（附件4-25）、「國立臺灣藝術大學職員陞遷序列表」、「國立臺灣藝術大學職員陞任評分標準表」及「國立臺灣藝術大學職員甄審遴補標準作業流程」（佐證資料4-3-3）。103至105學年度間，本校優秀職員升遷計有8人（佐證資料4-3-4）。

4. 建立合理之行政人員考績組織，落實考績制度

為有效激勵行政人員工作士氣，提升服務品質與工作績效，本校確實辦理公務人員考績及平時考核外，並於「國立臺灣藝術大學約用人員進用暨管理要點」（附件4-26）明訂約用人員考評事項（分為試用考評與年終考評），另於「國立臺灣藝術大學助教聘任服務要點」（附件4-27）訂有新制助教服務績效評鑑之規定，明確規範助教之聘任採聘期制，於學年年終應評鑑其工作能力與服務績效，透由上述考評制度，落實獎懲，發揮獎優汰劣、提升工作績效之效果。

此外，本校訂有考績（核）委員會設置要點（附件4-28），並依該要點成立考績委員會審議考績、獎懲等相關事宜，103至105學年度計召開11次會議，皆建立完整會議紀錄。（備註：考績委員會會議紀錄涉及保密事項，不宜公開，僅提供11則會議紀錄如佐證資料4-3-5供參）。

5. 制定獎懲制度，提升行政服務品質

訂定「國立臺灣藝術大學教職員平時獎懲要點」（附件4-29）及「辦理敘獎案件審議原則」（附件4-30），由單位主管填寫獎懲建議表，簽陳校長核示後，再由人事室彙提職員考績委員會議審議後陳校長核定；103至105學年度總計157人次接受獎懲（佐證資料4-3-6）。另本校除善用現行激勵措施並適時運用以下行政獎勵，如：適時給予同仁口頭嘉許、書面敘獎或其他適當鼓勵。若工作表現有待加強者，予以懇談，並參考其生涯規劃、專長、志趣等，予以調整適當工作或提供訓練等協助。

6. 辦理維護教職員權益相關宣導活動

(1) 定期舉辦政策性訓練相關活動

配合行政院人事行政總處公務人力發展中心年度訓練計畫，舉辦環境教育、性別主流化、廉政倫理、個人資料保護、與國際人權公約課程，強化教職員對於職業安全衛生與環境教育之認識，並能在性別主流化的課程中認識性別平等的重性，更重要的是能在職場上有效落實，而透過廉

政倫理課程，帶領同仁熟悉相關概念，精進服務品質，均能達到維護教職員權益之成效（佐證資料 4-3-7）。

(2) 遵照勞基法規定，維護勞力權益

本校依照勞動基準法之規定辦理，並且針對技工工友進行勞工每日正常工作時數及休息時間之宣導。有關技工工友之休假權益均鼓勵依個人需求及依照法定休假日休假；另有關權益之法令及解釋函令，均立即轉使知悉，以利及時維護權益。

(3) 定期舉辦勞資會議，建立順暢的溝通平台

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，本校於 106 年 3 月續行辦理第 2 屆勞資會議，由勞資雙方代表各 8 人組成，依規定每三個月定期舉辦一次，勞資雙方溝通順暢。

(二) 以學生為主體，確保應有權益及校務參與管道

1. 保障學生參與規劃校務發展權益

為使學生能充分了解校務發展並參與機制各項校務規劃及運作。各會議（委員會、執行小組）均訂定相關辦法，學生代表可從會議中了解校務運作情形，提出校務相關意見。

(1) 校務會議

校務會議成員目前 88 人，其中學生代表人數依比例產生，依規定不得少於會議成員總額十分之一，故由本校學務處協助學生自治團體訂定辦法決定學生代表方式。現共有 9 名學生代表，包含學生會會長、議長、學生會幹部及學生議會幹部。103 至 105 學年度召開 10 次會議，學生代表出席 60 人（附件 4-31；佐證資料 4-3-8）。

▼ 表 4-3-1 103-105 學年度學生代表參與校務會議出席情形（資料擷取點為 106 年 7 月）

本校 103-104 學年度學生代表參與校務會議出席情形										
會議 項次	103 學 年 (1)	103 學 年 (1) 臨時	103 學 年 (2)	103 學 年 (2) 臨 時	103 學 年 (3)	104 學 年 (1)	104 學 年 (1) 臨 時	104 學 年 (2)	105 學年 (1)	105 學年 (2)
應到	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
未到	5	8	5	5	7	6	7	5	5	7

(2) 研究發展委員會會議

本校研究發展委員會共 13-17 名委員，並於「研究發展委員會」設置要點內增列學生會會長、學生議會議長做為學生代表之規定。期使學生直接參與校務發展計畫之訂定，並將學生之建言納入校務整體規劃中（附件 4-32；佐證資料 4-3-9）。

▼ 表 4-3-2 103-105 學年度學生代表參與研發會議出席情形 (資料擷取點為 106 年 7 月)

103-105 學年度學生代表參與研發會議出席情形						
學生代表	103 學年度		104 學年度		105 學年度	
	應到次數	實到次數	應到次數	實到次數	應到次數	實到次數
學生會長	3	2	3	2	2	2
學生議長	3	1	3	1	2	1

(3) 校園景觀規劃小組會議

為增進本校校園景觀與環境之規劃品質，成立「國立臺灣藝術大學校園景觀規畫小組」(佐證資料 4-3-10)。且為增進學生對於校園環境規劃之參與性，特修訂「校園景觀規劃小組設置及運作要點」(附件 4-33)，併邀集學生代表(學生會會長及學生議會議長)參與會議。小組成員除校內委員外，可視個案需求由校長聘請本校教師擔任，必要時得聘請校外相關專業人士擔任，提供專業建議。

2. 邀集學生參與課程架構之制定與修訂

(1) 課程委員會

置委員 13-17 人，由教務長、副教務長及各學院院長為當然委員，各學院之系所中心主管、代表(具教授資格者) 1-2 人，校外學者專家 2-4 人組成之。開會時應邀請學代表(可含畢業生) 1-2 人列席。必要時得邀請相關單位人員、產業界列席。委員由校長遴聘，任期一年，連聘得連任，為推動本校課程規劃與發展為任務(附件 4-34)。103-105 學年度召開 6 次會議，學生代表出席 5 人次(佐證資料 4-3-11)。

(2) 教務會議

依本校組織規程如(附件 4-35)，教務會議由專任教師、教學相關單位主管及學生代表 2-4 人組成之；教務長為主席，每學期至少召開一次，討論有關課程及教務等重要事項。必要時得邀請有關人員列席 103-105 學年度召開 6 次會議，學生代表出席 12 人次(佐證資料 4-3-12)。

3. 鼓勵學生表達與維護自身權益

(1) 學生事務會議

學務會議為審議有關學生事務之事項，依本校組織規程相關規定，訂定本校學生事務會議設置辦法，其中學生會會長及學生議會議長為當然代表，另學生代表由學生會就各學院推舉 1 人，合計共 7 人，討論各種學生事務(佐證資料 4-3-13)。

(2) 產學合作暨學生校外實習委員會

依據本校「產學合作暨學生校外實習委員會設置要點」(附件 4-36)，校外實習委員會由教務長、研發長、學務長、各學院教師代表、法律代表、產業界人士及學生代表各一人共同組成。法律代表及產業界人士由校長

遴選聘任之，學生代表由學生議會議長擔任之。學生代表任期一年，其餘委員任期二年，連聘得連任。委員會設置召集人一人，由研發長擔任，並設置執行秘書一人，由研發處產學合作發展中心主任兼任。本校為校務發展及業務需求於106年2月產學發展中心改隸為文創處，學生實習業務改由學務處生涯發展中心承辦（佐證資料4-3-14）。

(3) 學生申訴評議委員會

本校學生申訴評議委員會（以下簡稱學生申評會）自91年教育部核定後開始執行，於101年經該部准予修正核定實施迄今（附件4-37）。學生申評會經學生會推舉，邀集學生會代表兩名加入擔任申評委員，讓學生實質參與調查及審議過程，於會議中表達意見並擁用投票表決之權利，使學生能肩負起維護自身權益之責任，保護學生權利（佐證資料4-3-15）。

(4) 學生獎懲委員會

為公正、公平、公開處理學生獎懲案件，以維護學生合法受教權益，依本校組織規程相關規定，訂定本校學生獎懲委員會設置辦法（附件4-38），並設置學生獎懲委員會，審議學生大功過（含）以上之重大獎懲案件，其中學生會會長及學生議會議長為當然委員，另學生委員由學生會就各學院推舉1人，合計共7人，討論各項學生獎懲事務（佐證資料4-3-16）。

(5) 性別平等教育委員會

本校依照「性別平等教育法」設置本校性別平等教育委員會（附件4-39），以建立性別平等之教育資源與環境，促進性別地位實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，其中學生委員二人，由學生自治組織推選男、女學生各一人，參與性別平等相關業務（佐證資料4-3-17）。

(6) 保護智慧財產權宣導與執行小組委員會

「保護智慧財產權宣導與執行小組委員會」自97年起開始執行，之後陸續於98年邀集學生會會長、102年邀集學生議會議長擔任小組成員，讓學生實質參與會議表達意見並擁用投票表決之權利，保護學生權利，並使學生能任肩起維護自身權利之責任（附件4-40；佐證資料4-3-18）。

(7) 衛生暨膳食委員會

為推展本校衛生教育、加強衛生保健服務及維護校園飲食衛生安全，促進學生及教職員工之健康，依本校組織規程之規定，設置本校衛生暨膳食委員會，自103年經行政會議通過後開始執行，其中學生代表5至7人組成之，討論校園飲食衛生安全及衛生保健之事務（附件4-41）（佐證資料4-3-19）。

(8) 特殊教育推行委員會

本校於102學年度制訂「國立臺灣藝術大學特殊教育推行委員會設置要

點」(附件 4-42)，成立本校特殊教育推行委員會，103 學年度正式開始運作。特殊教育推行委員會邀集本校身心障礙同學 2-3 名加入擔任委員參與會議，學生實質參與，於會議中瞭解校內行政及教學組織與資源，審議及推動學校年度特殊教育工作計畫，就身心障礙學生生活、學業、心理、社會適應、就業轉銜等各項支持輔導服務達需求及意見，並擁有投票表決之權利，使身心障礙學生能了解並肩負起維護自身權益之責任(佐證資料 4-3-20)。

指標 4-4 學校確保財務永續之機制與作法

(一) 訂定校務基金自籌收入收支管理辦法廣增財源

為使本校財務健全穩定發展，訂定國立臺灣藝術大學校務基金自籌收入收支管理辦法(附件 4-43)，主要自籌收入為學雜費收入、推廣教育收入、產學合作收入、政府補助或委託辦理收入、場地設備管理收入、受贈收入，投資取得收入，以及非屬前七款之其他自籌收入等八大類，每學期定期檢討學校財務狀況，以廣增財源支持校務發展(佐證資料 4-4-1)。

(二) 訂定完善管理制度，確立校務基金順利運用

1. 成立校務基金管理委員會及有效運作使學校財務分配完善

本校為增進校務基金之收支、保管及運用，以提升教育品質，增進教育績效，依「國立臺灣藝術大學校務基金管理委員會設置要點」設置「國立臺灣藝術大學校務基金管理委員會」(附件 4-44)。委員會任務為校務基金年度概算擬編之審議、校務基金經費收支及運用之績效考核、年度財務規劃及年度投資規劃之審議、校務基金各項自籌收入收支管理規定之審議、校務基金開源節流計畫之審議、年度財務規劃報告書及校務基金績效報告書之審議、其他關於校務基金預決算、收支、保管及運用事項之審議。委員會每學期至少召開會議一次，必要時得召開臨時會，開會時得邀請相關單位人員列席，且建立完整紀錄，負責校務基金之收支、保管及運用事宜，配合校務發展，增進教育績效(佐證資料 4-4-2)。另依校務基金運用分配及支用公開之相關辦法，期使學校財物管理有效發揮用用達成年度營運目標(附件 4-45~56)。

2. 配合近中長程校務發展計畫運用基金資源以利推展校務推展

本校近中長程校務發展計畫與校務基金之運作息息相關，不管在提升學術研究能量或校園空間規劃及人力管理與提升等之各項計畫，校務基金均配合發展計畫運作，依計畫執行期程分階段實施，以利於目標之達成。

本校之校務發展計畫均透過研究發展委員會及校務會議審議通過後，始予訂定。同時，各項計畫在擬定、審核或修定過程中，均與校務基金之運作相互配合、考量。尤其，近中長程計畫中之校園空間規劃，係依學校整體發展之需求與校務基金運作之情形作階段性興建，因此，各單位提出校務發展計畫

提案，經研發會議及校務會議審議通過後，校務基金管理委員會同時審議並編列經費，期使落實校務發展計畫之執行。

(三) 建置完善內控機制，定期進行學校財務檢核

1. 設立稽核委員會，定期稽核校務基金之管理及運用情形

為監督稽核本校校務基金之收支、保管及運用，於校務會議下設稽核委員會，負責監督有關校務基金之收支、保管及運用事宜（附件 4-57），並透過設置內部稽核小組，執行校務基金收支、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。

2. 設立內部控制制度專案小組，針對各單位內部控制進行定期檢核

101 年 10 月完成「國立臺灣藝術大學內部控制專案小組設置要點」（附件 4-58），設立內部控制專案小組，由副校長擔任召集人，小組置委員 11 至 15 人，由本校相關單位主管擔任。本校內部控制制度手冊已修正至第五版，並辦理相關教育訓練，以期加強危機管理，順利達成學校的政策與目標。

(四) 訂定管理辦法及相關要點，維持自籌收支平衡

依據教育部 104 年 10 月 6 日臺教高（通）字第 1040131656 號函暨 105 年 3 月 24 日臺高（三）字第 1050040209 號函辦理修訂「國立臺灣藝術大學推廣教育收入經費收支管理辦法」、「國立臺灣藝術大學推廣教育經費收支管理要點」、「國立臺灣藝術大學產學合作暨政府科研補助或委託辦理收入收支管理要點」、「國立臺灣藝術大學場地設備收支管理要點」、「國立臺灣藝術大學受贈收入收支管理要點」、「國立臺灣藝術大學投資取得收益收支管理要點」、「國立臺灣藝術大學新興工程支用原則」與「國立臺灣藝術大學教師及研究人員俸外給與、行政人員工作酬勞及編制外人員人事費支應原則」及「國立臺灣藝術大學行政管理費分配處理細則」、「國立臺灣藝術大學自償性計畫債務舉借及控管要點」、「國立臺灣藝術大學境外碩士在職學位學程經費收支管理要點」、「國立臺灣藝術大學運用自籌經費辦理活動暨展演酬勞支用要點」（附件 4-45~56）。透過完善的制度與嚴謹的管理，戮力讓本校經費收支達到平衡。

(五) 採用開源節流措施，增加本校收入

為使校務發展及各項建設計畫能有充裕資金加以運用，本校訂定開源節流措施（附件 4-59），並持續檢討開源節流執行成效，期使本校校務基金得以妥善運用，並在資源有限的情形下，經費穩健成長。本校節約能源措施執行計畫、成果（佐證資料 4-4-3）。

二、特色

(一) 貫徹自我評核，發展品管績效新思維

本校近年來致力於校務革新，建立自我評鑑機制，定期檢視校務經營情形，作

為改進、精進之參考。並且，依據校務評鑑及系所評鑑結果，落實改善計畫，精實人力配置，強化師資結構，且善用教學經費，改造教學空間、擴充教學資源等。同時，透過「教師評鑑」、「教學評量」建立評核機制，追求教學精進，以維持學校教育品質，提高學校教育績效。此外，運用「品質管理績效機制（KPI）」檢核校務執行及發展進程。各單位依行政或教學單位之組織特性，及其特色與著重發展重點，自行增列指標項目，以激發各單位自我成長，並鼓勵自我挑戰，以臻至永續經營。

（二）橫向聯繫與行政整合機制可再精進

本校近年來致力於校務革新，落實計畫，精進教學，精實人力配置，並依 100 年校務評鑑及 101 年系所評鑑之結果，強化師資結構並善用教學經費、改造教學空間，擴充教學資源，提高學生學習成效，發揮 E-P 平台功效。同時，成立產學合作發展中心，積極推動學生校外實習，辦理產業實務講座，提升學生就業競爭力，使學生對未來職涯作好充足準備。

三、問題與困難

（一）教學用電不可省，整體用電量大且多

目前國內藝術大學計有國立臺灣藝術大學、國立臺北藝術大學和國立臺南藝術大學，其中僅有本校設夜間推廣進修教育學制。本校各系所中工藝學系及雕塑學系備有電窯教學設備，電影學系設有電影院，廣播電視學系設有攝影棚等教學設備。再加以臺藝表演廳整修工程完竣後使用頻頻業務量遽增，且又有新增之雕塑學系及工藝設計學系兩間工坊之啟用，及多功活動中心工程施作等原因，基於上開眾多原因，導致本校用電量始終居高不下

（二）行政整合不易，橫向聯繫受阻

本校注重行政運作與品質改善，對於推動各項行政創新與激勵措施，頗有成效，惟在整合行政服務時，因各單位業務性質有異，或礙於人事或業務異動，在橫向聯繫時易遭遇困難，橫向聯繫以及相關彈性因應變化能力之靈活度，仍有進步之空間。

四、改善策略

（一）能源使用負成長，節約省能順手做

本校配合政府機關及學校「四省專案」計畫，達到每年用電量與用油量以負成長為原則，至 104 年累計總體節約用電 10%、節約用油 14% 及節約用水 12% 為目標（請參閱下表），線上電子公文簽核率達 40% 之目標。日後，本校仍持續以「能源使用量負成長」為目標，攜手本校全體教職員生，從日常生活上隨手關閉電源，不隨意開啟冷氣空調、不浪費電資能等層面做起，共同努力實踐節約能源措施。

▼ 表 4-5-1 能源節約率說明表

能源節約率說明表					
年度 能源	96 年 (基線使用量)	103 年 (使用量/ 節約率)	104 年 (使用量/ 節約率)	105 年 (使用量/ 節約率)	106 年 (使用量/ 節約率)
用電	7728400 度	7873600 度 /1.51%	8066400 度 /-2.45%	8250000 度 /-2.28	預估 8167500 度 /1%
用油	4482 公升	2790 公升 /10.89%	3255 公升 /-16.67%	3564 公升 / -9.49%	預估 3520 公升 /1.23%
用水	144002 度	179089 度 /-7.45%	191270 度 /-6.8%	178002 度 /6.94%	預估 176200 度 /1%

(二) 加強橫向聯繫機制，精進行政服務效能

為提升行政服務效能，突破橫向聯繫靈活不足的瓶頸，本校加強人力培訓，推動在職訓練，增進人員工作知能，並以整合單一窗口服務作為提升行政效能。其次，運用本校資深人力資源，將其豐富行政經驗，有系統地通過資訊化保存，建立資料庫，作為日後新進職員學習模範。擬藉由上述方法，減少各單位間的衝突矛盾，以利校務的協調整合與推行。

五、總結

為解決本校多年來面臨校地不足，致使發展受限之窘境，歷經多年努力，終於在 103 年獲教育部同意無償撥用北側校地 2.08 公頃及新北市發布將本校南側 2.67 公頃變更為大專兼體育場用地，對本校長遠發展是為重大里程碑。除了校地擴展大有斬獲外，本校亦積極勵精圖治，推動教師多元升等制度，建構多元價值的升等管道，並同步推展本校及教師學術研究能量。同時，為提升校務經營效率、行政效能，持續改善行政人力，使之合理、彈性、權責分明；並明訂分層負責明細表，規範業務與權責層級，且配合「校務行政自動化系統」，整合教務、學務、人事、會計及出納各系統，建立起行政 e 化校園，加速各項行政流程，提升行政服務品質。

再藉由定期召開校務基金管理委員會、經費稽核小組及經費籌編會議，以確立學校開源節流的方向；在完善的財務規劃機制下，透過校務基金管理委員會之管控，使近中長程計畫得以逐步達成；再施以內部控制制度及品質管理績效機制，定期進行內部稽核工作，確保校務發展，期使財務能穩健永續發展。本校努力且用心制定完善的法規，保障教職員生的權益，並營造友善的學習及工作環境，期使臺藝大的每一份子與學校一同成長，共同分享榮耀的果實。

多年來，臺藝大始終肩挑著承先啟後的歷史任務，堅持「積極創新、追求卓越」，站在一波波迎風拔高的時代浪頭上播種與耕耘，不僅帶動國內藝術創作與文化成長，為當前社會打造全方位的藝術環境，更作育出無數頭角崢嶸的精銳人才，在藝術領域上大放異彩，再再展現本校在藝術教育上所締造的豐碩成果。