

財團法人一貫道天皇基金會一貫道天皇學院
112 年度下半年大學校院校務評鑑
自我評鑑訪評委員建議事項改善情形

建議事項	自我改善情形
項目一：校務治理與經營	
1. 學校規模較小，目前學術單位只有一個學系，即一貫道學系，含學士班、碩士班、碩士在職專班三個學制。自我評鑑報告中多處提到「本校為一系一所」宜作修正。蓋依大學法規定，所謂一系一所係為一個學系及一個獨立研究所。	感謝委員指導，建議事項已完成修正。
2. 學校重要法規彙編中一貫道學系之部分法規宜再檢討，譬如「一貫道天皇學院一貫道學系系務會議組織規程」，不宜使用「組織規程」名稱，組織規程為校級名稱。又如「一貫道天皇學院一貫道學系系主任遴選辦法」及「一貫道天皇學院一貫道學系教師評審委員會設置要點」部分條文文句及標點符號宜作修正。	感謝委員指導，已於自我評鑑後全面檢視相關法規，並均已提案完成修訂。
3. 學校目前尚未有研究中心(IR)組織，不利永續發展。建議成立任務性組織如中心、委員會、指定專案單位或專人兼辦。	本校屬一校一系的宗教研修學院，並未專門設置校務研究(Institutional Research/IR)之組織。唯本校仍進行有關部份校務研究之任務，即蒐集本校內部相關實證資訊(scientific evidence)並加以整理、共有化，以提供校長作為改善教學與創新行政等決策之參考依據。

	現由一貫學研究中心兼校務研究業務，並於 112 年 5 月完成「碩士班與碩士在職專班歷年論文面向分析」，分析學生畢業論文的寫作方向是否偏離學校發展主軸，以利引導研究生在研究方向之選擇並聚焦主軸，以為學校發展與論文品質提升的雙贏局勢。
4. 108-111 學年度全校新生註冊率逐年下降。建議強化並落實招生機制。	在少子化的衝擊與宗教研修學院較難對接就業職場，本校招生益形困難，學生質量不斷下降，致使學士班與碩士班學生報考率、報到率逐年下滑。 本校擬透過下列招生措施，強化並落實招生機制： 1. 舉辦全省各道場招生博覽會，提供招生文案及安排適當人員作面對面溝通。 2. 加強與各道場之聯繫，由道場推薦人才，並提供學術專業之協助，以吸引優秀考生就讀本校。 3. 結合一貫道道場人才的培育班程，提供相關獎學金與就業磨合的機會。 4. 鼓勵教師研究並實踐教學改善策略，以提升學生學習成效，確保學生學習品質。 5. 提供獎學金，積極鼓勵本校學士班學生直升碩士班。 6. 辦理跨領域實務講座與活動，以提升學生未來就業競爭力。 7. 導入優秀師資與課程改造計畫，以符應現代道場及職場的人才需求。 此外，透過課程發展委員會與相關會議檢討課程設計、教師教學、研究與學生學習之

	相關問題，並加以改善，以有效支持教師教學、研究、服務、輔導及學生學習等事務。同時，建立成績預警制度，提供學生本人、導師與系辦，以及早啟動輔導機制及改善策略，以強化學生續學力。
5. 109-112 學年度校務發展中長期計畫以「教學品保暨創新」、「發展宗教文化創意特色」、「善盡關懷暨服務社會」、「國際化與財務管理」，111 年修正為三項「教學品保暨強化核心能力」、「推動學術研究與文物典藏」、「實踐社會關懷與服務」，111 年之精減修訂項目，缺少學校特色創新、國際化、財務管理等，較不周延且不利永續發展。	已於112年5月再次修訂校務發展計畫，新增一項攸關宗教研修學院特色之項目「發展聖凡兼修之本宗特色」，以扣緊宗教辦學之核心目標。
6. 108-110 學年度休退學學生數不低，宜強化輔導機制，以提升續讀率。	依據現況分析以及歷年校友回饋，影響就學不穩定的因素有： 1. 學生年齡層差異甚大，不易學習磨合與適應，另高齡學生逐年增加，或因健康或無法負荷課業壓力等因素。 2. 學校地處偏遠，交通不便。 3. 學生身分多為道場資深幹部，就學與道場服務工作產生重疊，應付不暇。 4. 學生另有生涯規劃。 5. 本校為宗教研修學院，較難銜接職場就業，學生對未來就業另有考量。 6. 不符合家人期待與學生人際網絡及自我期待。 故擬定提升學生續學率之策略： 1. 教師教學與時俱進，依據學生不同年齡

	層，設計多元課程方案與評量方法。 2. 強化校內軟硬體設備、空間，以豐富校內資源。 3. 辦理多元活動、工作坊，增加學生學習管道與資源。 4. 提升導師輔導知能，以協助與輔導學生適應等相關問題。 5. 結合學生會與學務處辦理相關活動、定期辦理系上學生聚會，建立學生之歸屬感。 6. 畢業後媒合學生至道場服務或志業體工作。
--	--

項目二：教師教學與學術專業

1. 學校規模較小，教師人數亦少，每位教職員均身兼數職，工作負擔較重；加之地處偏遠，教職員進用不易，宜規劃更有利條件，吸引及留住優秀之教職員。	本校為一系之宗教研修學院，包含學士班、碩士班及碩士在職專班，目前專任師資人數符合教育部「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」師資質量之規定。 <u>本校自創校以來即提供教職員免費食宿之條件</u> ，敘薪辦法並均依「 <u>私立專科以上學校教職員工敘薪原則</u> 」辦理。
2. 教師申請國科會、教育部等單位計畫較少，學校宜規劃具體有效的辦法，提升教師向外爭取研究計畫之能力。	1. 鼓勵教師參與國科會、教育部等相關政府單位舉辦之講座、說明會，提升能量。 2. 延聘具國科會、教育部教學實踐等申請與執行經驗的專家學者分享經驗，輔導教師申請計畫，累積能量。 3. 如教師申請政府計畫未獲通過，可輔導轉向申請校內專題計畫，鼓勵教師持續研究，積累成果。
3. 在十位專任教師之中，有一半是以專業技術人員聘僱，且高級學位或者博士論文，並非宗教或者文史學術專長，不利於	本校於 111 年 1 月底前，計有 1 位教授、2 位副教授辦理退休，造成師資質量下降，本校 112 學年持續推動鼓勵及協助辦理專任教師升等，以實際優化教師質量。

學生的專業發展與成長，108-110 學年度，學校教師質與量均下降。建議增聘副教授以上師資或鼓勵教師升等，以提升素質。	
4.教師聘用過程之中，沒有論文外審的機制，有失公平公開的原則。另外，教師升等之中有品德操守皆佳之條件，但此一條件容易淪為個人主觀的判斷，在教師升等辦法中極為少見。	本校辦理教師聘用除依「一貫道天皇學院教師聘任暨升等辦法」外，細部作業係依「一貫道天皇學院教師聘任及升等著作外審作業要點」辦理。 其中第 2 條本校學系擬新聘教師及辦理教師升等，其學位論文、專門著作、專利、技術報告、教學實務研究或成果報告、作品或藝術成就證明等，應送校外副教授以上或相當副教授以上等級之學者專家評審。 機制為系教師評審委員會委員，依送審人著作專長領域，自教育部、科技部等人才資料庫中推薦具有教授資格之校外學者專家六人以上之名單，併同新聘及申請升等著作，由校教師評審委員會圈定審查學者專家(以下簡稱審查人)三人辦理著作密送外審，應具有相關的外審機制。 本校「一貫道天皇學院教師聘任暨升等辦法」已刪除「品德操守」等內容。
項目三：學生學習與成效	
1.學校招生沒有年齡及宗教信仰的限制，針對不同的年齡層學生的學習需求，學校宜有更完整的規劃。	分析近年就讀學生之背景，多為一貫道道親為主，唯學生年齡層差異高，產生混齡學習的問題，高齡學生主要為道場資深幹部的教育回流，故不同年齡層的課程安排與規劃，為目前首要問題。 目前學校作法包括： 1. 舉辦代間學習與老化認知相關講座與活動，推動無年齡歧視學習環境。

	2. 透過教師知能研習，強化教師針對不同年齡層之教學策略與設計。 3. 設立教學助理(TA)，輔導學生之課業學習。 4. 夜間開設電腦、英文輔導班，提升學生科技應用與語文能力。
2.該校為單一系所之宗教研修學院，師資及開設課程皆有限，學生接觸的通識教育課程面向不夠，不利學生多元學習。宜設法與市區與市郊大學建立跨校選課制度。	感謝委員指導，擬重新檢討學校現有之通識教育課程，評估建立跨校選課制度。唯學校位處六龜山區，交通往返較耗時，學生外出修課恐需花費 1 天時間，此狀況為本校跨校選課需克服之問題。 另透過各項活動與講座辦理，提供學生數位學習、開放式課程與磨課師課程等網站資源，鼓勵學生修課或列入微學分課程，增加學生自主學習機會外，也能接觸更多元通識教育課程面向。
項目四：社會責任與永續發展	
1.爭取外部資源機制宜再強化。	持續擴展外部資源之爭取。
2.學校中長程發展計畫書宜與聯合國永續發展目標 SDGS 之相關項目相對應。	已於 112 年 5 月完成增修。