

第四十三期 亞洲大學 教師增能專刊

TEACHER EMPOWERMENT HIGHLIGHTS

Teaching Resources And Faculty Development Center

發行所:亞洲大學 發行單位:教學資源暨教師專業發展中心 總編輯:卓播英 編輯:張筱敏、李靖其 設計:吳佩芬

四創學園

學生具創造力、教學具創新力、
課程具創意力、畢業具創業力。

蔡校長在共識營：亞大已是中部品牌大學

本校欣逢11週年校慶，17日起舉辦為期兩天的共識營，蔡進發校長感謝所有教職員的努力、付出，才有今天的亞洲大學，由於校務發展績效卓著，參加教育部各項評鑑名列前茅，已成為中部地區品牌大學，還將與中興大學、中國醫藥大學、中山大學、東海大學、靜宜大學，成立所謂「M6中部大學聯盟」，未來期待邁向私校前7大目標。

「亞大以邁向私校前7大為目標！」蔡校長指出，亞大繼推展志工大學、三品書院之後，再推四創學園，強調以學生品德為重，也培養學生的創新能力，教學要有創新力，校園要有創意力及畢業有創業力，盼教學邁入教學卓越前5名、學術研發進入全國前20名、產學績效進入私校前10大，同時加速國際化，外籍生數及落點提升兩成，至於行政支援滿意度希望達95%以上。

正值亞大11週年校慶，蔡長海創辦人提出書面資料，他期勉大家秉持「健康、關懷、創新、卓越」的精神，「以學生為重、以教師為尊、以學校為榮」，塑造優質的組織文化。在未來10年的發展藍圖中，規劃近程目標(1至3年)有：(1)繼續獲得教育部教學卓越計畫獎助且進入前5名(2)招生註冊率95%以上(3)三年內落點55%以內，進入私校前10名(4)一系所院至少一特色(5)進修推廣部每年業績1億元以上(6)論文今年增加到620篇(7)產學合作每項皆進入高等教育評鑑中心基金會大專校院產學合作績效評量前10名(8)參與M6中部大學聯盟(9)與中國醫藥大學成立聯合大學(10)成立1至3家校辦企業公司。中程目標(4至6年)有：(1)繼續獲得教育部教學卓越計畫獎助，並名列前3名(2)招生註冊率95%以上(3)五年內落點50%以內，進入私校前7名(4)1至2家公司上市或上櫃。長程目標(7年以後)有：(1)進入世界900大(2)培養出國科會傑出研究獎得主或中央研究院院士人才(3)發展為具有特色的國際一流大學。

面對全球化與少子化趨勢，如何化危機為轉機？蔡創辦人期望大學以3R守則(re-think轉念，re-educate重新教育，re-invent重新創造)，重新思考學校該如何轉型？重新定位文化、願景、核心能力？面對未來，我們要走什麼樣的路，才能帶給社會創新的價值？此外，領導人要有「執行力」，必須訂立明確目標與優先順序、實事求是、後續追蹤、論功行賞，並傳授經驗，培養優秀的菁英。



亞洲大學第二天共識營，要求辦學有特色



本校第二天的共識營，進入綜合檢討的議程，創辦人蔡長海以鏗鏘有力的語氣，要求亞洲大學辦學要有特色，一系所院至少一特色，才能獲得外界認同，成為名符其實的名校；學校要以學生為重，重新檢討導師制度，提供良好的照顧、卓越的教學，不斷求新、求變，「唯有以執行為標的，所有變革才能成真！」

「教育就是要有愛！」蔡創辦人勉勵全體教職員說，沒有學生就沒有學校，沒有學校就沒有老師，要把學生當成自己的子弟教導，學校要提供更好、更快的服務與產品，滿足學生的需求，讓學生認同學校，能以學校為榮。因此，建議重新檢討導師制度（目前已設生活、學習、生涯導師），從大一開始新生認養學生，帶領學生發揮創新能力，加強輔導學習能力。

談到學校落點議題，蔡創辦人指示，亞大創校11週年，大家要心懷壯志迎頭趕上，亞大近程目標3年內落點50%以內，進入私校前10名，中程目標（4至6年）落點在45%以內，進入私校前7名。至於教學績效評比，也要訂定辦法，列入檢討，並於兩週內實施彈性薪資，獎勵績優的教師。

蔡創辦人也提到跨領域研究的重要性，他說，不僅是要跨系、跨院，還要跨校；即使與成功大學、中興大學及私立中國醫藥大學進行學術合作，也要有教學特色，如：健康學院是否考慮長期照護的領域、人文社會學院如何加強臨床心理領域、創意設計學院的特色又為何？如此一來，才能進行實質的學術合作，獲得彼此的互惠、互助及互信。

針對蔡進發校長所提出「四創學園」，即學生具創造力、教學具創新力、校園具創意力、畢業具創業力。蔡創辦人建議，校園創意力除了硬體建設外，也加入課程的創意變革，不妨改為「課程創意力」，讓大家一起以多元教育、多元價值，因材施教的適性教育與創新教學來激發學生的創意與創新力。

亞洲大學目前是「重視研發與服務品質的教學型大學」，董事會並以具有特色的國際一流綜合型大學為願景，創校11週年舉辦的兩天共識營，定調以「邁向私校前七大」為目標，並擬定相關執行策略與目標，即教學卓越邁入前五名、營造就業與創業邁入私大前七名、學術研發排名進入前廿名、產學績效進入私校前十大、國際化與招生落點提升20%。

共識營結束前，邀請教育部政次長林聰明以「提升學生就業力高等教育政策之推動與落實」為題演講，林聰明次長分析我國高等教育概況、學生就業情形。他指出，青年是國家的重要資產，也是一國社經發展能否持續創新與進步的動力來源：「投資教育，就是投資未來」，各部門應以解決青年學生就業問題優先，共同協力規劃辦理各面向提升大專學生的就業力，以促進青年的生涯發展及提升國家競爭力。共識營最後，蔡創辦人、蔡校長率同所有所有主管上台合唱「愛拼才會贏」，兩天的共識營圓滿落幕。

生科系23位畢業生考上公私立大學研究所

國內各大學研究所陸續放榜，本校生物科技學系畢業班大放異彩，111位畢業生，有23人分別考上國、私立大學研究所，其中，陳俊廷、蕭庭翔同學考上臺灣大學獸醫學系研究所，張碧珊、吳瑞芸同學考上交通大學生物科技甲組、生物資訊與系統生物研究所，成績優異。據統計，本校生物科技系有兩班、111位畢業生，考上臺灣大學、交通大學有4人，考上中央大學、嘉義大學、屏東科大等國立大學9人，考上私立大學有10人。

陳俊廷、蕭庭翔同學除了考上臺灣大學獸醫學系研究所，還錄取了成功大學、交通大學、中山大學研究所，表現不俗；劉力嘉同學考上中央大學生命科學研究所，同時錄取國立嘉義大學生化科技系、國立東華大學生命科學系、私立東海大學畜產與科技學系碩士班，成績亮麗；劉力嘉同學說，同時考上多所大學研究所，「超爽的！」是他4年來最開心的時刻，也讓家人、親友知道：「亞洲大學也是超強的大學！」

家住新竹的張碧珊同學，從大一就決定考研究所，除了專注課業、參加校內外活動，也積極的找老師做實驗研究、考英文證照等，學習過程不怕失敗，反覆練習，直到弄明白為止，「考上國立大學，是我的夢想！」張碧珊同學奉勸學弟妹說，只要下定決心要考研究所，永遠不嫌晚，全力以赴好好準備，一定會成功。

「推甄研究所會碰到不同挑戰，靠平時紮根因應，一點都不難！」考上屏東科大植物醫學系研究所的宋俊毅、吳瑞芸同學指出，首先備審資料要完備，其次是，要確立推甄論文的完整性及價值，如果有機會面試，要反覆練習，展現自信口才，爭取老師對你的好印象；平時還要將英文唸好，相關英文閱讀、對話都要難不倒你，才有致勝的機會。

蔡哲維同學考上嘉義大學生化科技研究所、趙苾聿同學考上中興大學生物科技研究所，他們說，想要考取國立大學研究所，只要比別的同學更早、更勤奮，就能嘗到成功的滋味；千萬不要覺得你已經玩了2、3年來不及了，「當下決定要考研究所都不會晚，築夢踏實！」，讀書雖然很累、很辛苦，但只要努力耕耘，必能歡喜收割。

生物科技系主任范宗宸指出，不論是生物科技推甄碩士班，或是自行報考生物科技領域、生命科學研究所，非常重視同學們的實驗研究成績，尤其是同學的專題研究佔很重要的比例，四年求學期間，他經常鼓勵同學多到實驗室鑽研，多下一點苦功夫，實力不輸給國立大學學生，考上國立大學研究所也不是遙不可及的夢想。



學習評量資訊

如何表現學生核心能力或基本素養的養成成效？

Q：如何表現學生核心能力或基本素養的養成成效？

從第一週期「確保提供學生一個優質學習環境」的系所評鑑，到「引導學校建立學生學習成效評估機制」的校務評鑑，再進一步至第二週期「檢視學生學習成效評估機制的落實情形，以及初步應用於系所之成果」的系所評鑑，皆顯示以學生學習成效為核心的趨勢，而學生學習成效又與系所的教育目標與核心能力、系務治理與經營、課程與教學、學習資源與支援、學生學習評量與品質改善機制息息相關。

為了確保核心能力的達成，系所應根據所訂的核心能力進行課程設計，同時確保核心能力與課程規劃表中所有科目間的關聯性，另應進一步說明課外學習活動與核心能力的關聯性，並建立完整的課程地圖，作為學生修課的指引。

至於抽象的核心能力如何在課程中被評量？最常用的方式為基本的考試／測驗／會考、證照考試、學生 e-portfolio、專題報告審查等直接性的評量方式，以及量表填答、問卷調查等間接性評量，各系所亦可依其特性制定適合的學生學習成效檢核機制，能力雷達圖、學生生涯發展進路圖亦不失為一個良好方法，有助於提升學生的學習活力與就業競爭力。

Q：學院評鑑的方式為何？系所就不用評的意思嗎？

為因應大學系所整合與資源共享的趨勢，並基於系所辦學特性及性質之相關性，經校務會議通過已設置或設置中的學院，其下的受評單位若在師資、課程及各項資源均有整合的事實，且歸屬於同一學門，則可申請以「學院」的方式進行評鑑。例如：A、B、C與D系皆列屬甲校的管理學院，4系亦均歸屬於管理學門，且無論師資、課程及資源均彼此相互支援或整合，則A、B、C與D系可申請接受「學院評鑑」。

申請「學院評鑑」的受評單位，須以全院的身分「共同」提交1份自我評鑑報告。自我評鑑報告本文以60頁為限，每增加1個受評班制可增加10頁，內容除呈現各系所、學位學程或在職專班等受評班制針對5個評鑑項目的自我評鑑結果外，尚須呈現「院務整體發展與資源整合」部分。評鑑委員人數以15至17人為原則，若受評單位規模超過5個系所，每增加1個系所將增派1名評鑑委員，以顧及受評單位的整體發展。

在評鑑結果的給予上，「學院評鑑」將依據全院接受評鑑的班制給予「全院性」的認可結果。例如：甲校管理學院下的A系（學士班、碩士班）、B所（碩士班、碩士在職專班、博士班）、C所（碩士班）及D系（學士班、進修學士班）申請學院評鑑，將給予全院學士班、全院進修學士班、全院碩士班、全院碩士在職專班及全院博士班5個認可結果。由此可知，申請「學院評鑑」不代表系所不用接受評鑑，而是以整體學院的身分接受評鑑，並肩負起全院共同班制的認可結果。

Q：第一週期系所評鑑已經結束，為何第二週期系所評鑑還要提供第一週期系所評鑑的後續改善資料？

整個系所評鑑是以5年為一個循環週期，然因第一週期結束後先進行為期1年的校務評鑑，因此第二週期與第一週期系所評鑑時已相隔達6年的時間。認可制評鑑與品質保證機制的最重要精神在持續品質改善，因此第一週期系所評鑑的受評系所，不論是更名、轉型或仍持續辦學，都應針對第一週期大學校院系所評鑑報告書中評鑑委員所提供的改善建議，提出品質改善計畫，並於近5年內持續執行與落實，以展現持續改善的品質保證精神。

性別平等專欄

如何避免性騷擾他人？

六點原則：四不二要

四不：

- ★當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- ★如果察覺到自己的言行是不受對方所歡迎時，應不要繼續說或繼續做。
- ★不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- ★不要利用對方的仰慕獲信任，遂行性騷擾行為。

二要：

- ★要能敏感察覺自己與對方是否存在有結構性與個別性差異；結構性差異是指雙方的權力、體力、地位或資源不相等；個別性差異是指彼此擁有不同的身體界限、認知標準、品味偏好、及價值觀等。
- ★若查覺與對方存有上述差異，具優勢者(如：主管、老師、身強力壯者)更應遵守專業倫理及尊重差異等人際互動原則。

常見性騷擾樣態

性騷擾的法律認定，會審酌個案事件發生之背景、環境、行為人之言詞行為、當事雙方之關係及認知等具體事實。下列事件可能構成性騷：

一、不受歡迎且為反對方意願之言詞

開黃腔。評論身材、長相並給予不當稱呼，如：「波霸」、「洗衣板」。嘲笑性別特質，如：「娘娘腔」、「男人婆」等稱謂。探詢他人之隱私、性傾向、性生活等，談論自己的性隱私、性生活等。發表歧視同性戀之言語，將一般談話內容「情色化」。

二、不受歡迎且違反對方意願之行為

在擁擠的公車或捷運上，故意摩擦下體。趁人不備時，襲胸或摸臀、故意碰觸、撫摸對方身體。色眯眯盯視對方身體。偷窺、偷拍、獻寶(暴露狂)、展示色情圖片。利用職權或機會，脅迫對方提供性服務，如：神棍以改運為名，脅迫信徒發生性行為。因對方拒絕提供性服務，阻擾或剝奪對方取得應有的權益，如：房東追求房客不成，無故終止租賃契約。

三、利用各種媒體，散播他人與「性」有關之私密資訊

散發黑函，傳述有關他人之性器特徵。於網路討論版，討論他人知性偏好。利用手機，散發有關他人之訊息。於廁所、黑板、佈告欄塗鴉，描述他人知性隱私。

四、不受歡迎且違反對方意願之過度追求獲暴力分手

過分追求或不當追求，如：死纏爛打、跟蹤糾纏、持續以電話或電子郵件追求。分手暴力，如：以自殺威脅，脅迫回歸於盡。

性騷擾的應對模式

當遭遇到性騷擾時，若採取消極的應對模式，如：隱忍不說、不予理會(如：假裝聽不見或聽不懂)、逃避(自請調職、轉學/班、搬家等)等，通常不會發生制止的效用，且可能讓騷擾者食髓知味。

因此，若不性遭遇性騷擾，建議採取下列的積極應對模式，以有效制止他人的性騷擾行為：

一、如果情況許可，可嘗試與行為人溝通：

當面或以書信，或透過雙方都信任的第三人，明確告知行為你不舒服的感覺，要求對方立即停止該行為。

二、如果情況沒有改善，則應採取掌控情勢的策略：

- (一)將事發經過及對你的影響，告知你可信任知親友或同儕
- (二)記錄性騷擾事件：

詳盡記錄事件發生的完整經過

妳試圖阻止性騷擾的所有嘗試

你做了什麼抗拒/應對?若無，為什麼?

2012.3 第36期
文／高等教育評鑑中心

研究發展處專欄

欣逢本校十一週年校慶，校長在校慶致詞時表示，亞大以邁向私校前七大為目標，在學術研發方面要進入全國前20名。創辦人則在共識營強調跨領域研究的重要性，並以100年度私校計畫的成功案例，指示應繼續推動跨院研究。曾副校長在3月17日的共識營，針對如何提升本校學術研發進行簡報。簡報中提出的四項策略為：提升研發能量、鼓勵參與學術研究、補助校內研究與獎勵學術成果、協助銜接產學合作專利技轉。

在共識營的分組討論時間，與會教師針對主要的討論題綱，進行熱烈討論。第一個議題是：如何激勵與協助各院發展研究群？與會教師認為從研究群到研究中心的發展過程，可以採取「先有量，再求質」的策略。在推動研究群的過程中，應時時自問相關做法是否達到成立研究群的效果？例如：宗旨、目標、產出(論文、計畫、專利、技轉)。在經費方面，透過起始資源投入，期許達到白給自足的目標。與會老師也提出一些有助於發展研究群的建議做法，像是聘用博士後人員、爭取研究計畫、回饋管理費給研究中心、共聘用助理等。

關於如何建立與經營跨領域研究合作模式的議題，與會者也紛紛提出自己的經驗與大家分享。有些老師的合作模式是先問對方能提供多少資源、哪些設備、以及論文作者排序。然而陳士農主任以自身執行防災計畫的經驗為例，強調跨領域研究合作有時需要一股傻勁先投入，所謂助人助己。合作初期以學習為主，等到逐漸成長茁壯，也就能在該領域佔有一席之地，甚至成為不可或缺的一份子。此外，針對國科會生物處郭明良處長在演講中提到的研究計畫推動策略，與會老師也有許多回應意見。特別是針對「由下而上」與「由上而下」兩種策略，哪一個適合現階段本校推動？由下而上的優點是鼓勵自由研究，然而其缺點是資源與力量分散，不易快速見到成效。由上而下的計畫推動，強調任務導向、形成特色，有利於爭取大型國科會計畫。但其困難在於有些老師必須調整自己專長，甚至重新學習，經歷一段辛苦的轉型過程。

延續上次共識營關於教師專長分類表的議題，本次分組討論再度檢視「領域-類別-專長」三層架構，並由各學院依據專業知識加以修訂，彙整成最後的版本。目前資發處已將各院修訂過的教師專長分類表建置在系統中，讓老師可以透過簡易的選取功能來登錄學術專長，減輕老師的負擔。目前仍有部分老師尚未在研究成果管理系統中登錄專長，這部份需要全校老師協助持續更新。另外，為慶祝本校十一週年校慶，資訊學院與健康學院於3月校慶週與中興大學、成功大學共同舉辦學術研討會。其中資訊學院主辦的是資訊安全研討會，而健康學院主辦的是生物技術與保健營養研討會，邀請多位大師進行演講及相關研討活動，專題講者包括張真誠講座教授等多位知名學者，吸引眾多師生前往聆聽。

在共識營之後，研發處將陸續安排與各學院的座談，協助促成跨院的研究群合作，並討論研提整合型計畫的構想。同時，研發處也將安排與新進老師有約，在輕鬆的氣氛中分享研究經驗，並鼓勵新進教師研提國科會新進人員隨到隨審計畫。在全校教師的努力下，本校論文篇數持續成長。現階段的努力方向之一是鼓勵教師踴躍研提國科會計畫，包括整合型計畫、新進人員隨到隨審計畫以及大學生專題計畫。希望各位師長共同努力，以提升本校學術研究能量的目標共勉。

資深教師駐點服務

在撰寫或是投稿期刊過程中，遇到難解之題時，總希望有人能指點迷津；若遇到困惑之處，也希望能有共同討論的對象。教學資源暨教師專業發展中心努力推展教學諮詢服務，分別於不同時段提供資深教師駐點諮詢服務，以期提升本校教師研究能力並帶動教學能力之增進。



- 服務時間：星期一～星期五（寒暑假暫不供服務）。
- 服務對象：全校教師。
- 服務地點：教學資源暨教師專業發展中心。
- 預約方式：1. 線上預約 2. 電話預約。
- 預約方法：1. 諮詢者請至教師專業發展中心「網路報名」區塊選擇時段（每星期最多可預約2次諮詢時段），本預約單會直接傳送至中心。
2. 電洽教發中心助理預約，分機：5444。
- 服務項目：
 - 中／英文論文修飾建議
 - 寫作學術論著技巧建議
 - 使用研究方法上的諮詢
 - 國科會投稿技巧
 - 學習評量/成效相關諮詢
 - 班級經營
 - 課程設計
 - 教學方法諮詢
 - 教學歷程討論
 - 學習輔導