

## 2.1 校務治理與評鑑

本校除有健全的組織架構外，亦依據《私立學校法》設有董事會為最高決策單位。本校董事會設有宗教人事小組、校務優化小組及經營優化小組3個小組；董事會成員依照專長分屬不同小組。在召開董事會議前先行召開小組會議，請校方相關業務單位提供議案資料或列席報告，經董事會小組與校方充分溝通後，再於董事會針對學校的重大議題提案審議，做出最終校務治理與經營發展的決策。

### 校務運作

|        |                                                                                                                                                |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 行政會議   | 審議重大校務事項。                                                                                                                                      |
| 校務會議   | 每月定期召開以討論重要行政事項及工作報告。                                                                                                                          |
| 其它重要會議 | 設有預算會議、校務發展會議、校園規劃會議、教務會議、學務會議、總務會議、研發會議等，以及設有功能性委員會（如性別平等教育委員會、圖書資源委員會、資通安全委員會、環境安全衛生管理委員會、招生委員會、課程委員會、法規審議小組等），其組織及主要任務；教學單位部分則設有校、院、系相關會議等。 |

### 董事會組織與運作

財團法人真理大學由北部臺灣基督長老教會大會及社會各界人士捐助，所設立之大學。董事會董事之總額為16人，由當屆董事互選之；董事長對外代表本法人。每屆董事任期為期四年，連選得連任一次。董事會依真理大學校長遴選辦法遴聘校長並充分支持校務發展計畫之規劃與執行。董事會依捐助章程及私立學校法及相關章程之登記與設置機制，並依規定辦理陳報教育部核備。均依規定定期開會並建立完整之會議紀錄。

董事會建立健全之學校基金、預決算審查與管控、及土地與不動產管理之機制。訂定法人內部控制制度，定期接受稽核，以保障其營運效能之提升、資產之安全及財務報導之可靠性。藉由上述各項行政與教學相關委員會等合宜行政決策組織與校務治理檢核，以確保校務治理與經營品質。

## 董事會治理機制

最高決策層

財團法人真理大學之最高決策單位：對外代表法人、對內督導校務

董事依專長分組(宗教人事、校務優化、經營優化):重大議題先由小組會議進行專業討論

校方相關單位：提供書面資料、列席說明

經校方與董事會雙向溝通溝通後，再提送董事會正式決議

## 校務運作與校級治理

校方執行層

校務會議（最高校內審議機制） 審議重大校務事項

行政會議（日常治理核心） 討論重要行政事項、各單位工作報告與協調

行政會議負責執行、校務會議負責方向與原則

## 專業會議與 功能性委員會

治理支撐層

校級重要會議（政策與資源面）

預算會議、校務發展會議、校園規劃會議、教務會議、學務會議、總務會議、發會議  
(將董事會與校務會議決策轉化為具體制度、計畫與資源配置)

功能性委員會（專業與法遵面）

性別平等教育委員會、圖書資源委員會、資通安全委員會、環境安全衛生管理委員會、  
招生委員會、課程委員會、法規審議小組、其他依法設置之委員會

## 教學單位治理

落實層

設置層級：校級會議、院級會議、系級會議

課程規劃、教學品質控管、教師與學生事務討論  
(自下而上回饋、自上而下執行)

透過「董事會決策與監督、校方行政與學術運作、專業委員會支撐、教學單位落實」之多層次治理架構，  
建立具透明性、專業性與法遵性的校務治理體系，以確保校務經營品質與永續發展。

真理大學校務治理層級

## 校務評鑑

本校為確保校務治理品質，除透過校務研究議題進行分析反饋外，本校亦對於歷次內外部評鑑的意見進行持續性改善。為持續提昇校務治理與經營成效，茲針對本校外部評鑑(含校務評鑑及系所評鑑)之結果說明於後，以彰顯本校校務經營之績效。

本校於106年度接受財團法人高等教育評鑑中心基金會進行大學校院第二週期校務評鑑計畫，於項目一、校務治理與經營、二、校務資源與支持系統、三、辦學成效、四、自我改善與永續發展皆獲通過；並依據106年度第2週期大學校院評鑑實施計畫，於108年針對委員提出17項建議，提出本校通過項目自我改善計畫與執行成果。

本校於112年度接受財團法人高等教育評鑑中心基金會進行大學校院第三週期校務評鑑計畫，評鑑重點強調強調學校能自主分析國內外高等教育趨勢，完善內外部品質保證作為，並能持續不斷精進，藉由落實自我評鑑與外部評鑑委員的協助，確認學校所訂定的校務發展計畫之執行與成效能有助於達成學校之設立宗旨與校務發展目標，並展現其辦學成效與善盡社會與世界公民的責任。評鑑項目分為：「校務治理與經營」、「教師教學與學術專業」、「學生學習與成效」及「社會責任與永續發展」四項。本校認可結果為「通過-效期六年」

自106年教育部停止大學系所評鑑後，各校採取系所自行評量或自辦評鑑的方式，督促並維護學生的受教教學品質與教師研究質量。本校為確保學生受教品質得到保障，主動請高等教育評鑑中心基金會協助評量各學系教學與研究品質，針對學系發展、經營及改善、教師與教學、學生與學習等三大項進行評估，透過系所自我定位，規劃完整策略目標，配合提升教師品質符合學生發展需求的教學品質，並掌握學生學習成效妥適安排課業學習。本校22個學系皆通過此次評鑑審核並獲得110年高教評鑑中心系所評鑑認證，長久以來的堅持也獲得教育部認可。

## 106年 第二週期 校務評鑑

評鑑單位：

高等教育評鑑中心基金會

評鑑項目：

- 校務治理與經營
- 校務資源與支持系統
- 辦學成效
- 自我改善與永續發展

評鑑結果：

四項全數通過

- 依評鑑委員提出之 17 項建議
- 完成「通過項目自我改善計畫」
- 落實改善措施並產出具體成果

## 112年 第三週期 校務評鑑

評鑑單位：

高等教育評鑑中心基金會

評鑑項目：

- 校自主分析高等教育趨勢
- 落實內外部品質保證
- 強化自我評鑑與持續精進機制

評鑑結果：

四項全數通過

- 依委員提出之17 項建議
- 於108年完成自我改善計畫  
與執行成果

## 系所評鑑

主動委請高教評鑑中心

協助辦理系所評鑑

評鑑重點：

- 學系發展與經營改善
- 教師教學與研究品質
- 學生學習與成效

評鑑結果：

- 全校 22 個學系全數通過
- 取得 110 年系所評鑑認證
- 教學品質與學生受教權益  
獲教育部肯定

## 整體成效

建立完整校務評鑑

與自我改善循環機制

有效連結：

- 校務研究分析
- 校務發展計畫
- 教學與學生學習品質

最終目標

- 確保學生受教品質
- 提升辦學績效與社會影響力
- 建構具前瞻性與永續性的  
校務治理體系

## 2.2 風險分析與內部控制

### 風險評估與內部控制

為確保本校各項業務遵循法令及現有規章制度、提高資源運用效能、預防業務及財務運作上之缺失事項，本校於99學年度訂定「真理大學內部控制制度」，針對人事事項、財務事項、營運事項，由各單位對所屬業務進行風險評估，辨識風險來源。並依據「影響程度之評量表」及「發生機率之評量表」判斷風險值； $\text{風險值} = \text{影響程度等級} \times \text{發生機率等級}$ 。

考量人力、資源、組織環境等因素，本校將風險值3訂為中度風險，風險值超過3者，須建立各項作業之內部控制作業流程，以期降低風險，並列為優先稽核之項目。本校自102年起每年由各單位進行作業風險再評估，檢視現有規章制度之執行狀況，持續改善內控作業流程，以提升行政效率及教育品質。

### 內部稽核

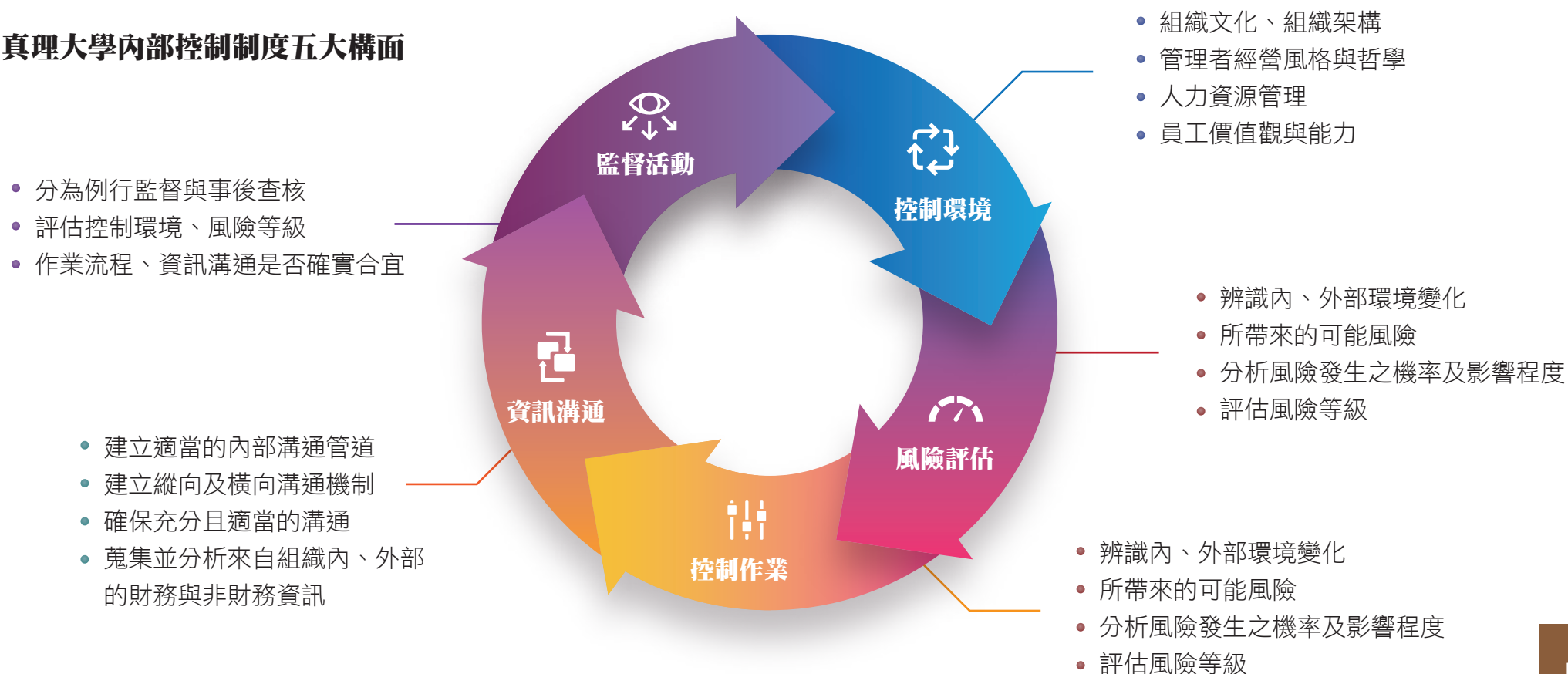
本校於102年度訂定內部控制稽核小組設置辦法，並開始實施內部稽核，目的為協助檢核內部控制制度之有效程度，衡量學校營運效果及效率，並適時提供改善建議。稽核小組主要職責為：(1) 依據風險評估結果，擬定年度稽核計畫，據以檢核本校內部控制作業流程、(2) 將內部控制制度缺失、異常事項、政府機關檢查或會計師查核簽證所發現之缺失，作成稽核報告，並定期追蹤至改善為止。

為確定本校內部稽核制度之有效性、及時性及確實性，例行監督由主管階層負責，就分層負責之業務執行持續性常態督導。各業務單位則依職責分工，評估各組成要素運作之有效程度。最後由稽核人員進行人事、財務、營運等活動之事後查核，並提供合理有效及減少不經濟支出之改善建議。

近3年內部稽核受稽及改善統計表

| 年度  | 受稽單位數 | 受稽業務項目 | 缺失/建議改善項目 | 已完成改善項目 |
|-----|-------|--------|-----------|---------|
| 111 | 21    | 66     | 19        | 19      |
| 112 | 21    | 74     | 12        | 12      |
| 113 | 22    | 78     | 13        | 13      |

### 真理大學內部控制制度五大構面



## 2.3 學校互動關係人溝通

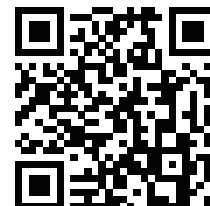
本校透過各種公開資訊面向，向互動關係人公開校務治理以及辦學成效等各種資訊，透過校務暨財務公開資訊網站、座談與網頁公告、校友通訊等各種管道，透明地將校務狀況與各互動關係人進行交流，供社會大眾對本校運作過程進行檢視。

### 校務暨財務公開資訊

本校校務暨財務公開資訊乃依據教育部「大專校院校務及財務資訊公開內容架構表」建置，公布於學校網頁「校務資訊公開專區」( <https://financial.au.edu.tw/> )。該專區詳細說明學校校務資訊、財務資訊分析、學雜費與就學補助資訊說明、內控稽核執行情形、畢業生流向調查及其他重要資訊，並且都已詳實揭露在學校網頁，架構符合規定且資訊完整。讓教師、學生、家長、企業雇主及校友等關係人更容易查詢學校相關公開資訊。

本校在公開校務資訊時，亦定期召開網頁規劃暨改善推動小組會議確保資訊正確性。透過定期檢視各處室相關內容與業務服務窗口，讓瀏覽者可清楚查詢相關重要資訊、活動與行政服務之流程與承辦人。也會整合各計畫之方向與成果提供大眾檢視，並定期將相關學校重要通知、全校性活動與相關活動、成果等報告做整合，維持網頁上資訊的即時性與完整性。

校務暨財務公開資訊網：



網址：<https://financial.au.edu.tw/>

## 互動關係人參與校務治理或反映意見

本校設有「互動關係人滿意度調查施行辦法」定期蒐集互動關係人滿意度，並透過辦理全校教師/導師會議、校長與職員工有約及校長與學生有約、校友企業雇主座談會與新生家長說明會等活動、各式會議及網頁公告等各種管道，讓互動關係人參與校務治理及反映意見，一方面凝聚尋求學校發展的共識，另一方面尋求校務經營改善的契機。

### (1) 與互動關係人有約

#### 校長與職員工有約

學校辦理校長與職員工有約活動，由校長和職員工面對面會談，藉此說明學校各項校務發展與策略，並且聽取同仁們的心聲、想法與建言，共同為學校的永續經營而努力。114學年度辦理「校長與職員工有約」活動，除因業務執行之故缺席外，同仁們幾乎出席活動，共有79位職員工與會，職員工在會中發言熱烈並且由校長或相關主管回應提問。

#### 校長與學生有約

為建立學校與學生溝通管道，推展校園各項服務工作及協助生活輔導，進而了解學生狀況，聽取學生意見與建議，達到適時與定期檢討改進，本校定期辦理校長與學生有約，實質地關心並滿足學生各項需求，114學年度辦理「校長與學生有約」活動，共計50位學生參與，各項座談意見彙整後均交付有關單位追蹤處理。

#### 與雇主及校友座談會

藉由校友、企業雇主座談會，與校友企業建立良好關係，進而提升畢業生就業機會，或提供在校學生實習合作機會，以提升學生實務經驗及就業競爭力。

本校設有真理大學校友總會及各區校友會LINE群組(目前有校友總會、傑出校友會、臺北市校友會、新北市校友會、桃園市校友會、大臺南校友會及高雄市校友會等數個群組，主要為七個群組)，固定每週公布學校新聞連結，讓校友們即時知道最新消息。

### 全校教師會議與導師會議

定期舉辦全校教師暨行政主管會議，提供本校專任教師相關校務資訊。114學年度辦理「全校教師暨行政主管會議」活動，共計152位參與，該會議上安排了校長、教務長、學務長與研發長等向全校專任教師暨一、二級行政主管進行重要校務資訊報告並與全校教師做充分的溝通。

定期舉辦全校導師會議，目的在於定期討論導師制度、表揚年度各項績優教師、並於會後安排心理輔導專家以主題演講方式，讓與會教師們於班級經營及學生輔導上能適切、適性加以指引，深化導生關係。

本校為促進導師與學生雙向互動，設置真善美師生園地，提供輕鬆的交流平台，讓師生在課業以外有更多互動，鼓勵導師主動關懷學生多元需求，除學業輔導外，亦涵蓋情緒支持、人際關係、升學就業等層面，以提升學生對學校的認同感與歸屬感。114年度共計34位老師提出申請，輔導學生700人次，投入經費共計34,924元。

### 新生家長說明會

本校為增進新生及家長對本校辦學特色與各學系發展方向的了解，各學系於每學年度新生註冊前皆舉辦「新生家長說明會」。藉由說明會的辦理，讓新生及家長能深入認識學校整體發展願景、教學資源、學生輔導機制及校園生活環境，同時了解各學系的課程規劃、核心能力培育目標、專業特色及未來升學與就業發展方向。

說明會中，各學系教師及行政單位亦將提供相關資訊與諮詢服務，協助新生及家長掌握大學學習重點與職涯發展趨勢，建立正確的學習目標與生涯規劃觀念，讓學生能及早做好大學四年的學習準備，培養符合產業需求的專業能力與競爭力。

### 輔導議題 人次

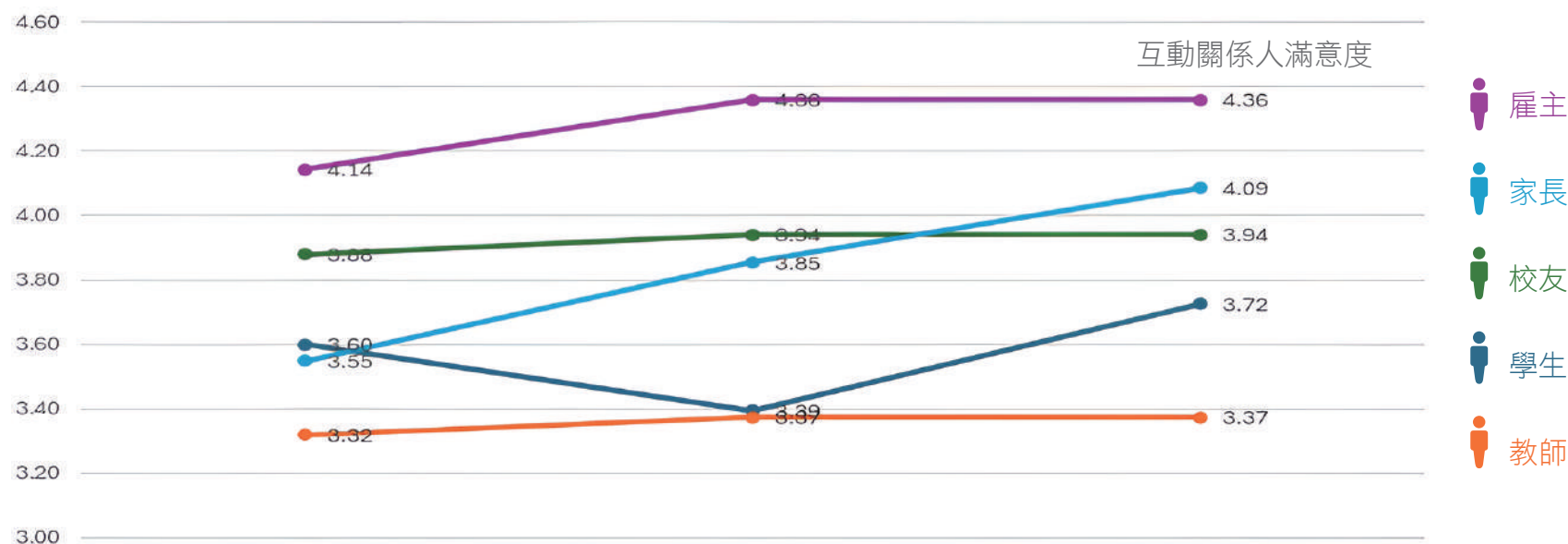
|        |    |
|--------|----|
| 學業問題   | 54 |
| 校園生活   | 36 |
| 職涯探索   | 20 |
| 人際關係   | 16 |
| 升學留學   | 10 |
| 身心健康   | 6  |
| 社團活動   | 5  |
| 情感問題   | 2  |
| 家庭關係   | 2  |
| 履歷輔導   | 2  |
| 新生班會   | 1  |
| 班級音樂會  | 1  |
| 班務     | 1  |
| 實習輔導   | 1  |
| 台灣文化探索 | 1  |

### 114年度真善美師生園地輔導議題

## (2) 互動關係人滿意度調查

為永續推動本校校務治理，提升營運品質，本校每年辦理互動關係人座談會，每三年進行一次互動關係人滿意度問卷調查，嘗試找出本校校務治理與經營可再精進之處，以確保本校的教學、服務與行政品質，進而提昇互動關係人對學校與學系之經營的滿意度，達到永續經營之目的。本校透過包括問卷訪問，蒐集互動關係人，包括教師、在校生、畢業生、企業雇主及家長之意見，據以做為校務經營規劃及系所在教學、課程規劃、學生學習等方面的自我改善參考。

本校114年度互動關係人滿意度調查，採用品質管理之PDCA循環作為溝通核心架構，從調查問卷設計（Plan）、實施問卷施測與分析（Do）、施測過程與結果的制度查核與執行改善（Check），最終到修正施測模式並持續觀察落實問題改善（Action），確保整體數據蒐集、決策回饋至執行層面皆具備統計上的可追溯性與證據力。在互動關係人意見的量化與質性回饋呈現上，本校採用重要性-表現分析法（IPA）策略矩陣與重視度與滿意度平均數差異進行深度探討。分析結果顯示，畢業校友與家長對系所教學的滿意度極高，對母校在專業職能培育與核心教學品質上的表現完全符合高度期待；同時，企業雇主對本校畢業生在專業知識運用與外語能力等硬實力指標給予極高評價，印證了畢業生卓越的「專業即戰力」亮點。本校將互動關係人的各式回饋意見轉化為驅動學校持續進步與精準施策的動能，透過多元且緊密的溝通網絡凝聚全校共識，以落實大學永續經營之核心目標。



在校生、畢業校友、家長、教師及企業雇主等互動關係人滿意度提升

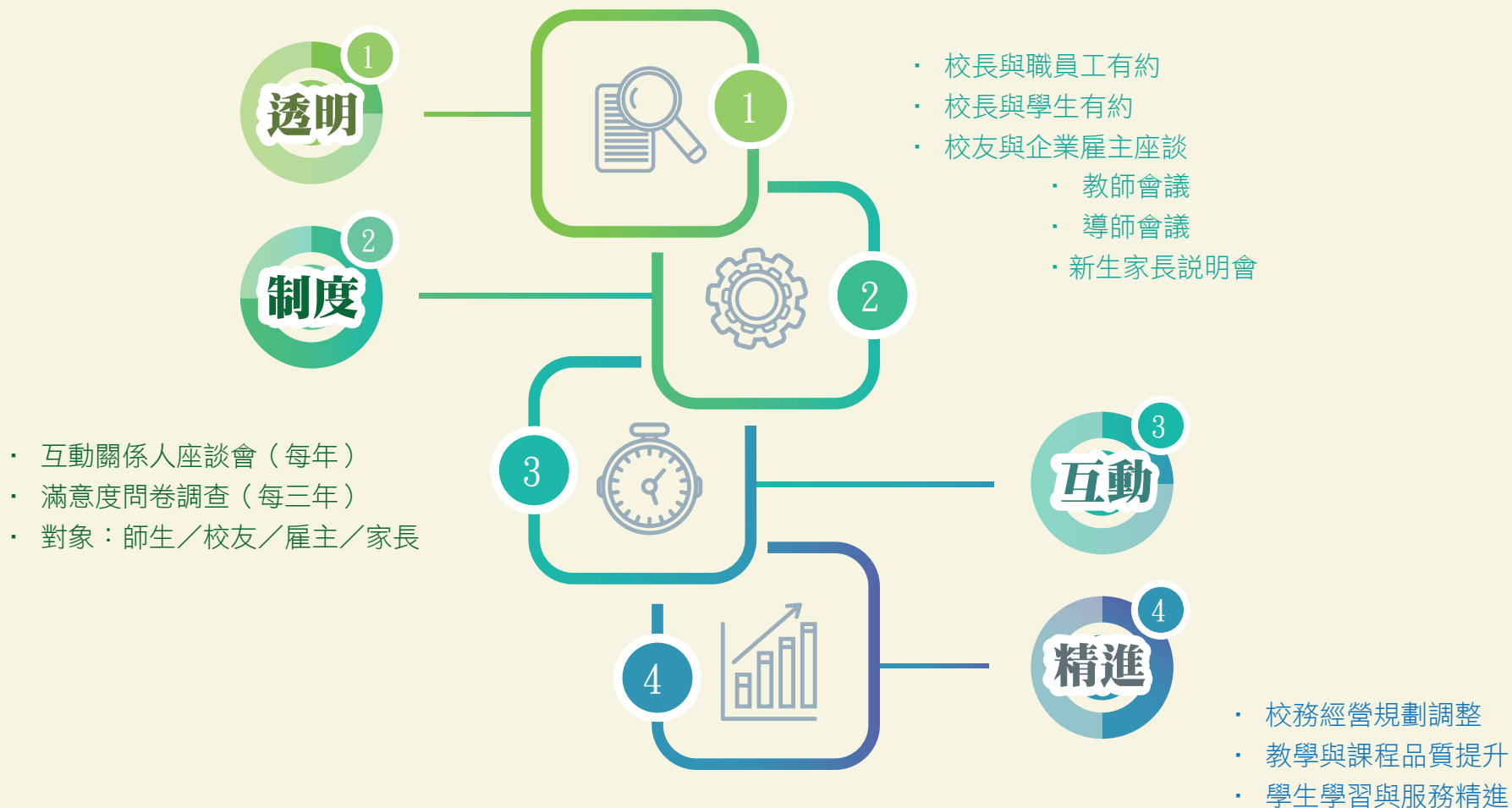
本校透過包括問卷訪問，蒐集互動關係人，包括教師、在校生、畢業生、企業雇主及家長之意見，據以做為校務經營規劃及系所在教學、課程規劃、學生學習等方面的自我改善參考。

# 2

## 校務治理與營運

- 校務暨財務資訊公開平台
- 校務治理／財務分析／內控稽核
- 畢業生流向／辦學成效

### 真理大學互動關係人溝通四大面向



互動關係人：

教師 | 職員工 | 學生 | 校友 | 家長 | 企業雇主 | 社會大眾

## 2.4 教職員職涯發展與訓練

本校推動教職員的專業成長與職涯發展，強化教職員工專業能力、提升教育品質及行政效能，規劃並實施多元化的教育訓練與生涯發展機制，確保教職員工具備因應高教環境變遷與永續發展挑戰之能力。

### 教職員工聘任

學校新聘專任教師悉依「真理大學教師聘任升等資格審查辦法」規定辦理。  
學校新聘專案教師悉依「真理大學專案教師聘任辦法」規定辦理。

對於職員之遴聘學校悉依「真理大學職員任用及升遷辦法」規定辦理，各單位業務需要亦依「真理大學約聘(僱)人員聘僱暨管理辦法」聘任數位約聘辦事員、約聘組員及約聘諮商心理師。

| 教職員   | 人數  |
|-------|-----|
| 專任教師  | 162 |
| 兼任教師  | 70  |
| 專任教官  | 2   |
| 專任助教  | 2   |
| 專任職員  | 58  |
| 技工/工友 | 9   |
| 其他人員  | 15  |
| 合計    | 318 |

真理大學教職員結構

### 教師發展補助與獎勵

本校對於「資深優良教師」訂有「真理大學資深優良教師審查委員會組織章程」予以獎勵；並訂定教師教學、學術專業、輔導學生等多元補助與獎勵機制。

## 教師發展補助各類別辦法

## 教學面

## 補助與獎勵

- 服務學習課程補助
- 數位學習實施辦法
- 教師專業證照獎勵辦法
- 教師全英語授課獎勵辦法
- 創新教學與教法補助與獎勵辦法
- 教師發展特色教學補助與獎勵辦法
- 教師專業成長社群
- 教學績優教師獎勵辦法

## 研究面

## 補助與獎勵

- 專題研究計畫補助辦法
- 研究進修獎勵與補助辦法
- 師生發表國際學術會議論文補助辦法
- 專任教師研究獎勵辦法
- 研究績優教師獎勵辦法
- 申請國家科學及技術委員會大專校院研究獎勵支給要點

## 輔導面

## 補助與獎勵

- 績優導師獎勵辦法
- 服務學習績優教師獎勵辦法
- 真善美師生園地輔導活動作業要點

## 增進職能

為提升本校教職員工於教學、研究、輔導之相關知能，規劃多元類別講座。

## 114年度教職員生活動彙整表

|        |                 |          |              |
|--------|-----------------|----------|--------------|
| 學術講座   | 3場（參與人數：110人）   | 特殊教育研習   | 2場（參與人數：53人） |
| 導師業務活動 | 15場（參與人數：293 人） | 防護團演練與講習 | 2場           |
| 教職員講座  | 11場（參與人數：323人）  | 職場專題講座   | 1場           |



## 工作環境

- (1) 健康促進措施
 

學校每年定期為教職員提供健康檢查服務，包含基本生理檢測與癌症篩檢項目，協助早期發現與預防疾病。此外，校內設有健康中心，提供諮詢服務與健康知識宣導，方便教職員獲得即時醫療協助。
- (2) 心理健康關懷
 

為強化心理健康支持，學校設置心理諮商中心，提供免費心理諮詢服務。舉辦壓力管理、情緒調適等主題講座與工作坊，增進教職員自我覺察與壓力因應能力。
- (3) 工作生活平衡
 

本校設有育嬰留職停薪與家庭照顧假制度，尊重個人需求與生活安排。
- (4) 職場友善與安全
 

學校重視職場安全與工作環境改善，定期進行校園安全檢查與職安教育訓練，降低職業災害風險。同時鼓勵建立正向溝通文化，預防職場霸凌與歧視，營造尊重與包容的工作氛圍。