

台評動態

活動花絮

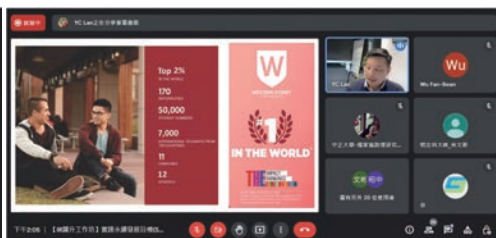
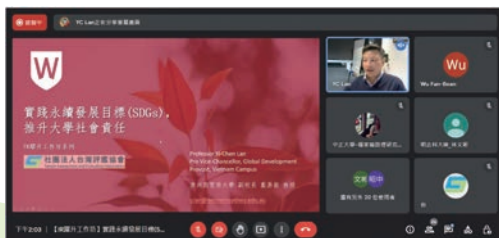
- 111.07.05 「臺灣華語教育資源中心」
辦理111年度教育部大專校院附設華語文中心品質查核作業學校線上說明會
- 111.07.06 教育部「大專校院學生雙語化學習計畫」普及提升學校線上說明會議
- 111.07.20 台泰日專業評鑑機構視訊會議
- 111.07.23 「臺灣華語教育資源中心」
辦理【華語文語料庫與能力基準應用工作坊—語料驅動學習(DDL)的教學法】
- 111.07.25、26 教育部「大專校院學生雙語化學習計畫」南、北區學校交流研習會議
- 111.07-08 「111年度大專校院特殊教育、學輔經費及性別平等教育業務辦理情形書面審查工作計畫」
線上審查作業
- 111.07-08 「110年度非奧亞運特定體育團體訪評計畫」實地訪視
- 111.08.09 教育部「大專校院學生雙語化學習計畫」中區學校交流研習會議
- 111.08.22 111學年度科技校院校務評鑑學校說明會暨工作坊【技術學院】
- 111.08.23 111學年度科技校院校務評鑑學校說明會暨工作坊【科技大學】
- 111.08.26 台泰日專業評鑑機構人員線上交流研習
- 111.08.26 【IR躍升工作坊系列】實踐永續發展目標(SDGs), 推升大學社會責任
- 111.09.24、25 辦理【2022第二梯次泰語能力檢定】
- 111.09.26 【111年度奧亞運特定體育團體訪評計畫】研習工作坊



台泰日專業評鑑機構視訊會議



教育部「大專校院學生雙語化學習計畫」
南、北區學校交流研習會議



【IR躍升工作坊系列】實踐永續發展目標(SDGs), 推升大學社會責任

台評ePaper

Taiwan Assessment and Evaluation Association

台北市100海南路3號5樓之1
02-3343-1177
https://www.twaea.org.tw

台評動態

活動花絮



「臺灣華語教育資源中心」

辦理【華語文語料庫與能力基準應用工作坊—語料驅動學習(DDL)的教學法】

台泰日專業評鑑機構人員線上交流研習



【111年度奧亞運特定體育團體訪評計畫】
研習工作坊

辦理【2022第二梯次泰語能力檢定】

111學年度科技院校校務評鑑學校說明會暨工作坊



「臺灣華語教育資源中心」

辦理111年度教育部大學校院附設華語文中心品質查核作業學校線上說明會

【111年度大專校院特殊教育、學輔經費及性別平等教育業務辦理情形書面審查工作計畫】線上審查會議

活動預告

- 111.09.28-112.01.06 【TIRC計畫】111學年度全國大專新生學習適應調查
- 111.10.06 教育部【111年度審查地方政府辦理社區大學業務暨全國社區大學申請獎勵】實務工作坊(成果觀摩)
- 111.10.07 台泰日專業評鑑機構視訊會議
- 111.11.17 教育部【112年度審查地方政府辦理社區大學業務暨全國社區大學申請獎勵】草案說明會
- 111.11.24-27 參與【APQN 2022學術研討會暨年會(新加坡)】並發表論文
- 111.11-111.12 【技專校院實習課程績效評量實施計畫】實地訪評
- 111.11-112.01 【111學年度技專校院評鑑實施計畫】實地評鑑

新知專欄

雲科大IR價值鏈的運用： 以教師高齡化之產學合作因應做法為例

方國定/國立雲林科技大學副校長
侯春看/國立雲林科技大學名譽教授

一、前言

國內高教技職體系的學校行政組織，大多是各自專責分工，獨立運作並互相搭配。國立雲林科技大學（簡稱YunTech）已於104學年度成立校務研究中心，除了支援校內外各層級有關校務專業管理能力發展的統籌窗口、培訓工作及全校校務議題分析外，另，整合跨處、室的單位，輔導相關業務承辦人員能夠逐步落實「從自我評鑑而建立問題意識、從自我分析而進行資料管理，因自我學習而實驗創新，到最後達成自主管理，而產生行政智慧與制度化的效果」。

YunTech在校務自主發展的經驗基礎下成立校務研究中心，並依循有效的校務資料蒐集→資訊分析→知識管理等發展進程，將校務專業管理的能力與經驗，藉由YunTech IR校務研究品保迴圈（如圖1），厚植行政主管、教職員在校務專業管理工作的意識與規劃能力，並作為校務行政智慧的平台，YunTech校務研究資料庫迄今已完成11個系統之資料盤點，已載入906個檔案，共計12,157個欄位、82,215,324筆資料。因此，YunTech校務研究中心組織願景為：期許因持續自主提升校務專業管理能力，而讓教育行政組織與人員受益，進而發展出專業的教育行政及解決校務治理的問題（如少子女化、教師老齡化、註冊率、休退學率等），讓學習者及學校利害關係人受惠。

新知專欄



圖 1 YunTech IR 校務研究品保迴圈圖

二、教育行政2.0

組織管理理論無論是在企業或是教育機構，其運作與治理的原理是相似且適用的。YunTech在校務研究特別採用企界商務模式的表達方式，來比擬教育現場執行專業管理、教育行政決定或教育資源分配的現狀。業界的商務模式使用英文縮寫B (business)，代表企業為主的組織，並使用C (customer) 來代表客戶，2則是to的諧音。在教育的現場，我們可以將B視為一個學校行政組織或單位，例如校長室、教務處或課外活動組；而C視為教學現場的不同身分角色的群體，例如學生或是教師。

在學校行政的場域，B 2 B代表校園多個組織與單位間，其內部或外部透過進行校務行政決定、協商討論或形成教育政策討論議題之前的行政行為。而最後的結果產出，無論是任何革命性的教育行政政策、制度調整，甚或是新的學習產品或課程，還是支援教學的相關服務，最後都會直接施行在教學現場的主體C，也就是所謂校內的教師或學生團體。

新知專欄

模式1，代表的就是傳統學校機構，如何透過組織間進行單向的經驗式或政策式決策，並把成果發布（任一教育行政決定），而影響教師及學生群體的過程。

B 2 B 2 C （模式1）

值得玩味的是：B2C的決策結果，大多只是B2B之間達成的共識。在B所代表的學校行政組織口中，C多半是代表學生或教師的集合，而非個人。這也是為什麼過去教育行政仰賴決策者，從經驗判斷或政策式判斷，就決定教育資源投入或提供創新的作為與服務後，容易發生有限的資源被稀釋，或者從C端依舊得到政策支持與感受度不高的困境。

模式2中，就清楚的說明學校行政組織或單位，先獲得教學現場真實資訊，再進行校務決策行為與價值判斷，並提出教育產品或支持教學服務時的校務專業管理價值鏈。

C 2 B 2 B 2 Me （模式2）

在模式2中，原先學校行政單位或組織開展B2B前，多出現了一個C。這個C2B的歷程，是由教學現場主要客戶群教師或學生團體，即其所代表的大規模教學行為軌跡或成效資料庫，如何提供質量化的客觀參考資訊。YunTech認為唯有C2B提供的資訊產生意義時，才能確保B2B在進行決策行為或價值判斷，甚至是初擬政策議題前的初始階段，以及後續的作為，都能滿足教師或學生的教與學需求，並為後續在創新應用與行銷階段B 2 Me，作好準備。相較於模式1中B2C是管理學生或教師所代表的群體與眾人；B 2 Me的Me則強調：未來所有基於數據C而衍生出的教育創新產品或支持教學的行政服務，都能直接對應到具有需求的個體們（Me），即客製化或個別化的內容，以具體解決校務治理的問題。

新知專欄

因此，YunTech校務研究中心在IR價值鏈中的角色，是創造與支援各業務單位（B）在C2B的資料探勘需求，並透過校內資訊資料庫與學生學習歷程檔案的掌握或開發，引導各業務單位能達成B2Me的目標，即建立整個C2B2B2Me價值鏈（如圖2）。



圖2 YunTech IR校務研究中心與其他部門分工及合作示意圖

三、雲科大教師高齡化及產學合作問題

YunTech成立於1991年，經歷從創校、紮根、起飛、領航、品牌、典範各階段，經過30年的努力，匯集「知識」與「人文」的精粹，強化「創新教學與產業對接」鏈結，提供產學一體的教學環境，發展兼具特色化及產學化的課程，為產業培育跨域人才。從創立至今已經過30餘年，當初創校就在雲科服務的資深教師也陸續達到退休門檻。

比較YunTech與全國60歲以上教師的比率，可以發現，過去14年全國大專校院專任教師之60歲以上的比率，從5.8%逐年上升到18.2%，然而從圖3可以發現雲科大當前60歲以上專任教師比率（28.45%）遠高於全國平均。

新知專欄

全國大專校院教師之年齡60歲(含)以上比率

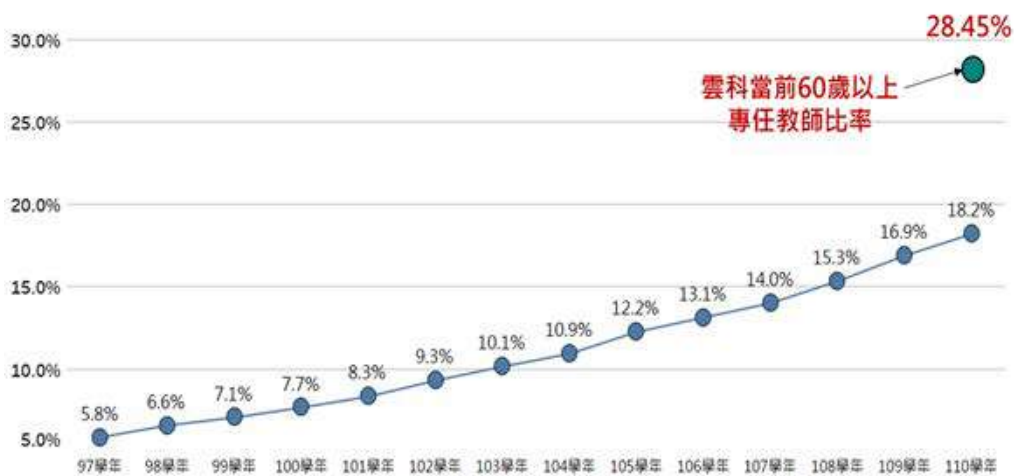


圖3 YunTech與全國60歲以上教師比較

資料來源：教育部統計處-教育統計查詢網
<https://eds.moe.gov.tw/edust/webmain.aspx?sys=210&funid=edufld&clear=1>

進一步分析YunTech各年齡層的教師比率（如圖4），其中63歲以上有38位教師（占總教師的11%）是近三年就達到退休門檻；而60~62歲有63位教師（占總教師的18%）是五年後就達到退休門檻，所以YunTech近年將面臨創校教師的退休潮衝擊。根據IR校務盤點，YunTech於2021年時，60歲以上的教師有101位（28%），未來5年會達到退休年齡。然這些即將退休教師，近三年一般產學金額約占50%，近三年科技部專題金額約占31.13%，近三年論文發表數約占37.73%。可以預見，假如YunTech沒有相對應的治理方法或對策，五年內將有研發績效上的斷層，更影響學校與產業鏈結，減少學生參與實務實作與學術研究的機會。

新知專欄

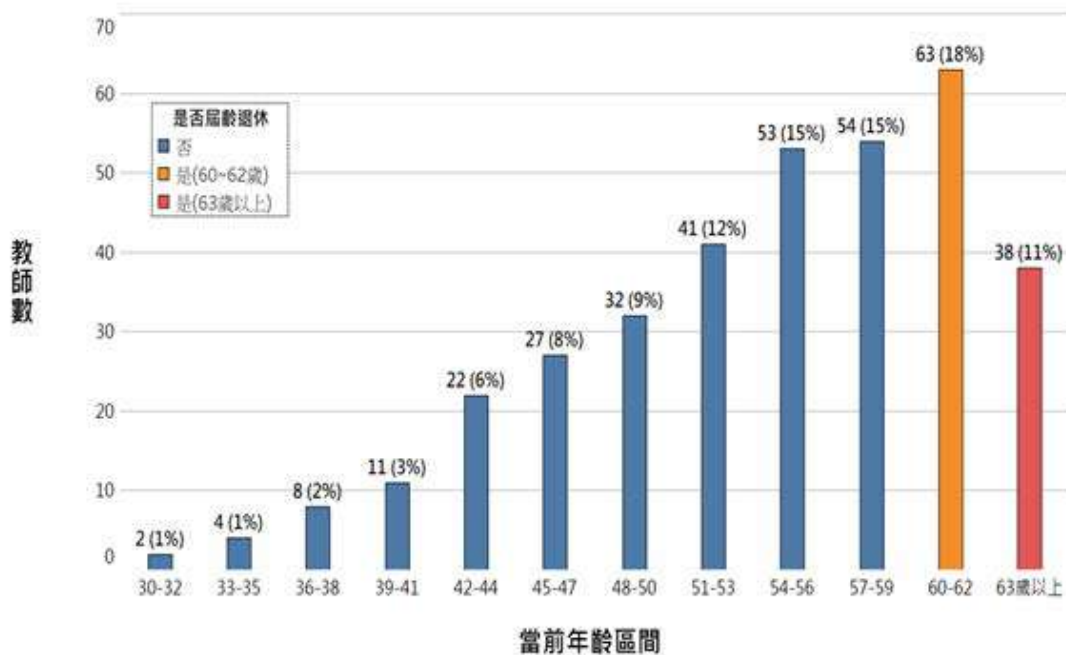


圖4 YunTech教師年齡分布圖

資料來源：雲科校內資料-校務資訊系統

四、校務研究的C2B2B2Me價值鏈分析

務實致用、產學合作一直是YunTech辦學特色，另外YunTech「2021-2025年度中程發展計畫」是以「以創新教學與產業對接為特色的國際知名大學」為發展願景，希望在學生培育、教師發展、大學貢獻、國際影響力四個層面上有卓越的表現。因應「產業對接」的校務發展主軸及教師高齡化問題，為能真正具體提升高效能的教育行政決定行為，YunTech透過校務研究中心的組織運作與帶領，協助降低現行學校行政組織人員，多僅採用經驗式或政策式等教育行政決定模式（傳統的模式1），改採提供科學實徵化的決策參考選項，持續創造專業決策的氛圍（模式2）。校務研究中心針對「產業對接」的校務發展主軸及教師高齡化問題，具體分析如下：

台評ePaper

Taiwan Assessment and Evaluation Association

新知專欄

圖5是YunTech產學合作的相關數據（未包括科技部產學），自106年度起YunTech開始推動產學相關的計畫，同時該年度也開始有專案教師的新血注入，從近五年趨勢可發現（1）產學總金額明顯成長、（2）教師參與產學人數及比率變多、（3）承接案件數變多、（4）平均案件金額成長、（5）師均-案件數微幅成長、（6）師均-產學金額成長。整體而言，YunTech產學績效是呈現成長趨勢，產學參與人數變多且承接的產學案數量增加並維持相同的質量。

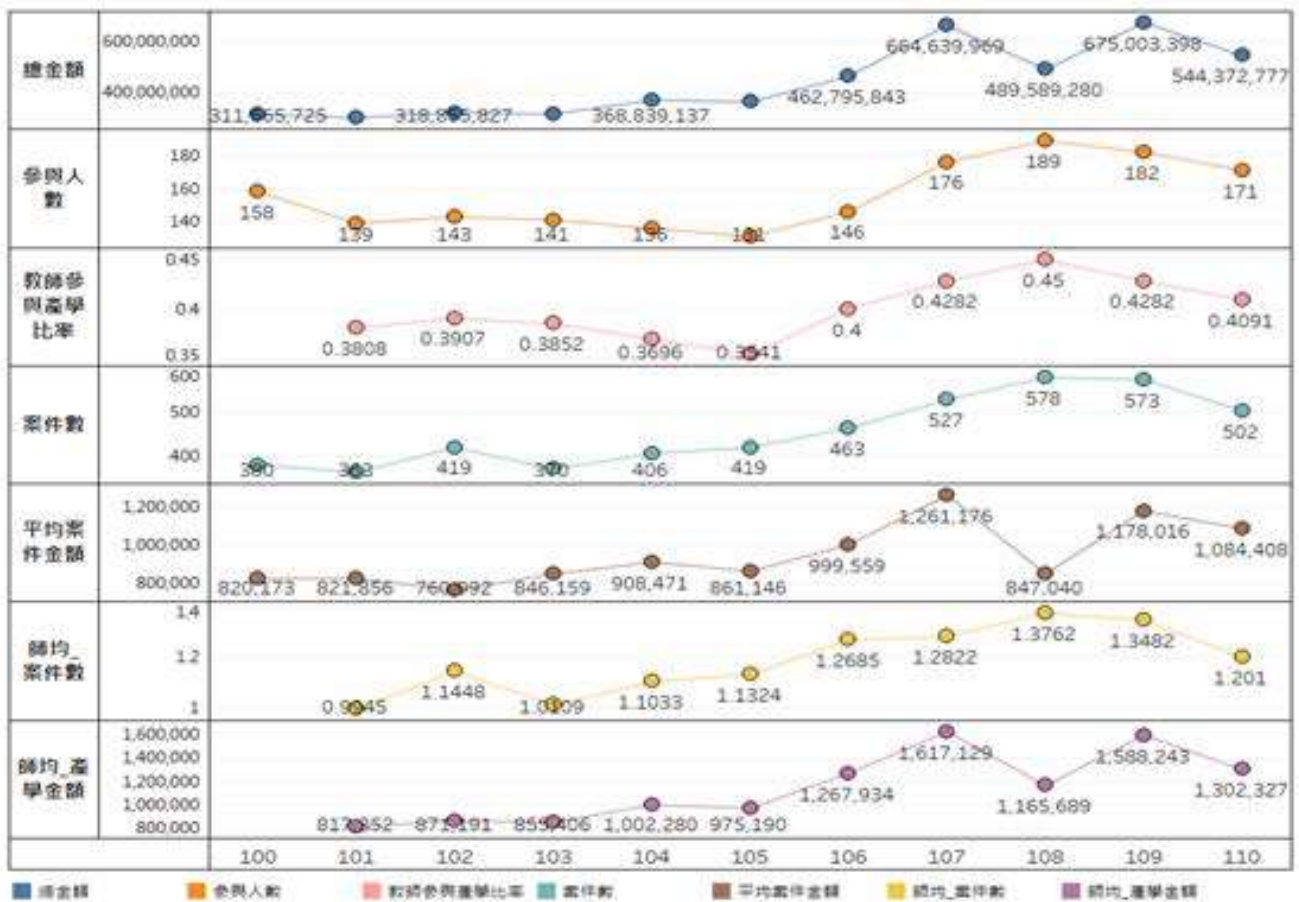


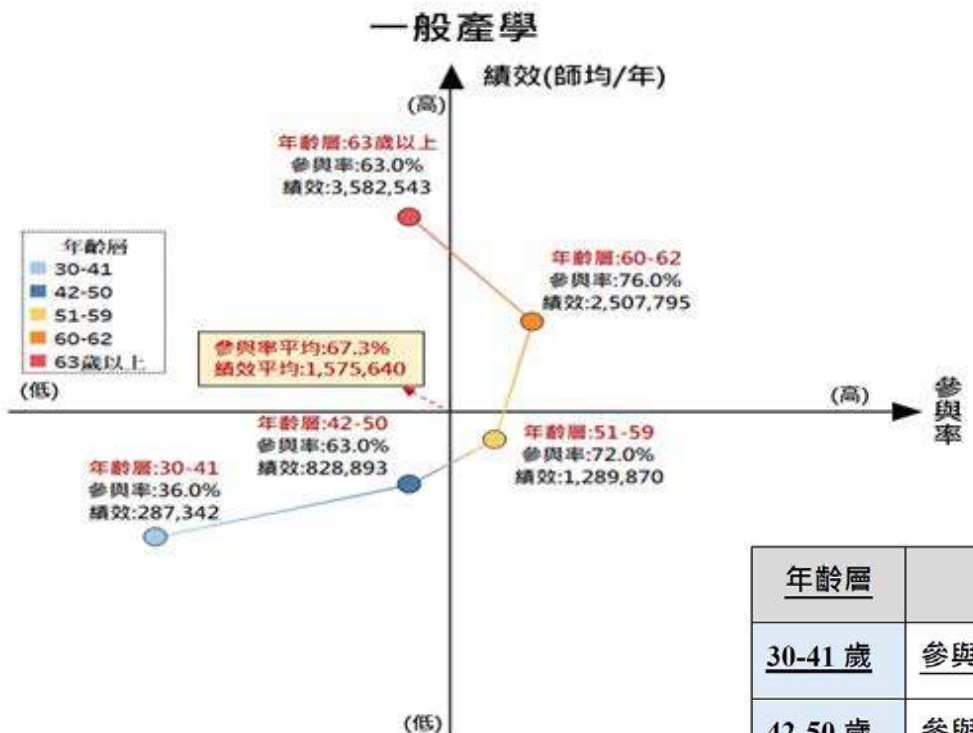
圖5 YunTech產學合作的相關數據

PS：師均計算的分母是校務公開全校教師數，該資料僅從101年開始有公開數據。

資料來源：雲科校內資料-校務資訊系統

新知專欄

若再進一步分析YunTech各年齡層教師的產學績效與承接產學計畫比率，從圖6可發現30-41歲、42-50歲年齡層的教師產學績效與參與率皆低於全校平均，該年齡層多為新生代的教師，屬於正在起步的一群教師，隨著經歷增加會逐漸能擔任產學計畫的主持人；51~59歲教師是中生代教師，大多具備中流砥柱的特質，除了自己找產學案承接外，更能找到大型計畫承接；60-62歲為資深代教師，是支撐全校產學大樑的教師類群，但隨著退休年資到來，部分教師會逐漸退居幕後，也將對校務治理產生衝擊。



年齡層	一般產學
<u>30-41 歲</u>	參與率、績效皆低於均值。
<u>42-50 歲</u>	參與率、績效皆低於均值。
<u>51-59 歲</u>	參與率高於均值；但績效低於均值。
<u>60-62 歲</u>	參與率、績效皆高於均值。
<u>63 歲以上</u>	參與率低於均值；但績效高於均值。

圖6 YunTech教師年齡與產學合作的相關分析

資料來源：雲科校內資料-校務資訊系統

新知專欄

五、雲科大教師高齡化之產學合作因應做法

依循著學校行政組織或單位，先獲得教學現場真實資訊，再進行校務決策行為與價值判斷，並提出教育產品或支持教學服務時的校務專業管理價值鏈的精神（即模式2）。針對雲科大教師高齡化之產學合作可能產生斷層的因應做法如下：

針對新生代（30-41歲、42-50歲），他/她們的參與率、績效皆低於全校的均值，因此具體作法採鼓（獎）勵措施，例如訂定「高教深耕計畫彈性薪資支給作業」要點、產學合作案獎勵、產學合作績優獎、申請專利經費補助、促進專利活化補助等辦法，以延攬及留任產學研究績優人才，以讓新生代的族群能擴大知識應用成效，激勵新進教師投身產研合作，達成運用研發資源解決地方、產業、社會與全球問題的目標，對經濟、環境、社會的永續性作出貢獻。

針對中生代（51-59歲），他/她們的參與率高於全校均值、績效低於全校均值，進一步了解他/她們的產學合作情形，發現各實驗室在產學研發過程中遇到各實驗室獨自作戰、不同專長教師跨域合作媒合不易、教師教學負荷過重、專案因學生畢業而產生銜接上的斷層、實驗室傳承不易等問題。因此，因應此組群的具體作法為，盤點各教師實驗室之研發能量，透過產學研發能量分級，規劃具PBL性質的特色領域研究中心，給予不同研發人力及研發之經費支持，並將研發資源依實驗室等級進行分配，配置專案教師與專業技術人員，優化資源分配與產能研究。

針對資深代（60歲以上），60-62歲組群的參與率、績效皆高於全校均值，63歲以上組群的參與率低於全校均值、績效高於全校均值。雲科產學績效集中在資深教師身上，因此，因應此組群的具體作法為，需要主動注入新血，且需要從中生代教師中培養新的接班人並形成教師產學社群，資深教師的智慧，傳承給新世代教師，以持續厚植創新產研能量。

台、日、泰專業評鑑機構跨境交流 分享專業人才養成策略

社團法人台灣評鑑協會 (TWAEA)、日本公益財團法人大學基準協會 (JUAA) 及泰國國家標準與品質評估局 (ONESQA)，自2017年起每年輪流舉辦三方機構人員交流研習活動，2020年受到全球COVID-19疫情影響，首次改以網路視訊會議方式辦理，2022年舉行第4次線上研習活動，並於8月26日圓滿落幕。

本次交流主題著重探討「評鑑專業人力資源發展 (Human Resource Development of QA Agency Staff)」，由三方分別就內部人力資源的開發、培訓、管理等機制進行分享。為符合評鑑機構之工作型態及作業環境，日本JUAA、台評會TWAEA強調態度與專業素養並重；泰國ONESQA方面，則聚焦於工作能力的養成。三方除分享機構內部人力資源管理策略之外，並就職前培訓、在職成長、不同年資所對應的培訓機制互相交流。

專業人才為組織營運之基石，人才培育乃機構永續發展之重要關鍵，加值留用優質人才，得以創造專業評鑑機構的新動能與新價值。本次跨境研習為三方專業評鑑機構提供彼此深入交流的機會，期許藉由人員培育模式與多元實踐觀點之國際經驗分享，攜手開拓共贏的新局面。



IR 文摘

《IR文摘》係整理國際上已發表有關校務研究之文章，摘錄其重點供學校相關人員瞭解更深度的IR研究與應用，以完整建構校務研究的發想脈絡，進而激盪出更具體且持續深化之實踐內涵。

利用集客行銷 提高社會大眾對學校課程的興趣

本文內容係摘錄整理自：

Bueno, Salvador and M. Dolores Gallego (2018), "Inbound Marketing to Improve Interest in Public Postgraduate Courses," *Esic Market Economics and Business Journal*, 49(3), pp.533-550.

摘要：

集客行銷 (Inbound Marketing) 是一種藉用「優質網站內容」來吸引顧客的網路行銷方式，針對潛在顧客的各種疑慮，企業藉由知識性的「內容分享」一一進行回答，以促進最終銷售之達成。此種行銷模式在一定程度上相當適用於今日高教體系的行銷環境，因為學校的潛在顧客，亦即學生、家長或社會大眾，常會透過網路、部落格等管道，搜尋瞭解學校特色、環境、師資、課程等資訊，以作為最終選擇就讀的依據。

本文以一所西班牙大學——Universidad Pablo de Olavide的管理學院碩士課程為例，探討集客行銷所帶來的影響。研究結果顯示，造訪大學網站的潛在顧客，最終有2.12%註冊為該校碩士班學生，與一般標準0.5%相較而言，轉換率相當高，由此可見集客行銷所能產生的實質效果。