

106-112 學年度整體校務發展規劃 SWOT 分析

本校各期整體校務發展計畫之規劃，皆以外部及內部環境分析作為重要參考資訊。本期（106-112 學年度）校務發展規劃，仍以 SWOT 為主要分析工具，整合五力分析及由 PEST 擴展之 STEEPLE 分析之內涵，針對國內外重要趨勢（政治、經濟、社會、科技、環境、法令、倫理）、高等教育生態體系（含潛在入學生、畢業生雇主、替代性服務或技術等）發展、教育部政策方向等，進行外部環境（機會及威脅）分析，並與主要競爭學校（含國立大學及十餘所同級私立大學、大陸及國外大學等潛在競爭者）比較，分析本校內部優劣勢。

為達成「以創新教學及重點研究為特色，擁有創新、多元、智慧及人文的永續發展校園，且具國際聲望之優質大學」之願景，及本期（106-112 學年度）整體校務發展五項總目標：

- 培養學生成為社會與產業優秀人才；
- 致力於特色領域研究，引領產業提升與社會進步；
- 營造人文、創新、永續、健康的特色校園文化；
- 建構具國際聲望與全球移動力的優質大學；
- 建立支援學校永續發展之人力與財務資源、智慧校園設施及校務營運制度；

本校依據內外部環境分析資訊，完成 SWOT-TOWS 分析（摘錄如下表）。透過 SWOT-TOWS 分析，綜整研訂 12 項校務發展總策略，據以規劃及推動本期（106-112 學年度）各階段校務發展行動方案。

元智大學【106-112 學年度】整體校務發展 SWOT-TOWS 分析

（105 年 5 月整理，106 年 4 月修正）

		優勢 (Strength)	劣勢 (Weakness)
內部 條件 外部 環境	內部 條件	S1. 強調創新、品質、彈性，引領多項高教創新。 S2. 辦學獲肯定，為教學卓越/頂尖研究中心獎助學校。 S3. 人才培育具多項特色(雙語教學、經典閱讀、專業實習、特色課程...等)。 S4. 英語授課達 30%、境外生逾 10%，並獲 IEET 及 AACSB，具國際化基礎。 S5. 已發展符合產業/科技趨勢特色領域(綠能、通訊、大數據、生醫、智慧製造與管理等)。	W1. 學生結構仍以大學部為主，素質逐年下降；碩博士生則質量俱降。 W2. 繳費境外生以陸/僑生為主，易受兩岸關係影響。 W3. 國內、國外及網路行銷策略相對保守，尚未建立學校鮮明品牌。 W4. 系所設置或學程/課程調整，受限於教師專業及授課時數要求等，尚無法及時因應外部環境變動。 W5. 研究中心規模小，特色領域尚未臻國內領先。
	外部 環境	S6. 與地方政府及產業、陸港澳及外國大學建立良好合作關係。 S7. 遠東集團支持辦學，關係企業多元化資源具綜效。	W6. 研發成果以論文為主，專利、技轉仍相對偏低。 W7. 教師延攬/留任面臨頂尖及境外大學品牌、資源、退撫福利等強勢競爭。

	S8. 教職員素質良好，董事會充分授權學校辦學。 S9. 校園資訊環境及節能改善皆有具體成效，廣獲肯定。 S10. 數位學習平台及完整資訊系統累積大量校務資訊。 S11. 創校基金股息可支援學校發展需求。	W8. 創校 30 年，面臨教職員退休潮之人力斷層問題。 W9. 人事及營運成本逐年增加，財務壓力日增。 W10. 校友人數相對少且年輕，社會影響力待累積。 W11. 由遠東集團興辦，對外募款較為不易。
機會 (Opportunity) O1. 大學鬆綁有助學校多元發展。 O2. 高教深耕計畫協助各校依校務發展計畫，落實教學創新、發展學校特色、提升公共性並善盡大學社會責任。 O3. 翻轉教室成為教育新思維，激發學生學習動機與自主學習。 O4. 創新經濟帶動經濟發展，創新動力來自跨領域整合。 O5. 生物科技、智慧材料、資通訊技術、人工智慧持續發燒，綠色/再生資源、環保與精敏製造、高齡照護等為重要議題。 O6. 桃園市為我國工業大城，且為「亞洲·矽谷」計畫核心。 O7. 新興經濟體持續發展，赴海外進修人數持續長。	S-O Strategy < max-max > • S1~S3, S8~S10, O1~O4→ 以學生學習為主體，擴大推動創新教學，強化數位及跨域學習。 • S4, S6~S8, O2, O7→ 持續發展國際化之辦學特色。 • S2, S5~S8, O4~O6→ 成立/強化具發展潛力之跨領域研究中心/團隊。	W-O Strategy < max-min > • W1~W3, O1~O5, O7→ 聚焦特色教育，善用數位/社群/體驗/事件/口碑等行銷強化招生。 • W1, W2, W9, O7→ 配合政府新南向政策，積極招收外籍生。 • W5, W6, W10, W11, O4~O6→ 強化產官學研鏈結，積極參與城市發展。 • W4, W8, W9, O1~O4→ 強化組織及人力之適應力 (Adaptability)。 • W7, O1, O2→ 落實多元升等，強化彈性薪資激勵效果。
威脅 (Threat) T1. 少子女化趨勢激化國內外大學競爭。 T2. 高階人才供過於求，本地生修讀碩/博士學位意願降低。 T3. 國際及兩岸政治局勢多變，國際招生/合作拓展不易。 T4. 陸港澳及國外大學積極來台招生及延聘傑出師資/人才。 T5. 網路資訊豐沛，開放課程及線上學習逐漸蔚為風潮。 T6. 教育部競爭計畫分配及對公私立學校捐贈免稅優惠不同，擴大資源差距。 O8. 辦學成本逐年增高，但整體經濟發展緩滯影響社會氛圍，學雜費多年未能合理調漲。	S-T Strategy < min-max > • S3, S4, S6, S7, T1~T4→ 推動各學院英語學士專班及具特色之跨國產學菁英人才培訓專案。 • S1, S8~S10, T5→ 強化數位教學支援，推動永續智慧校園建設。 • S8~S11, T3, T6, T7→ 建立永續發展之校務治理 (含校務研究) 與資源管理 (含人力、財務) 模式。	W-T Strategy < min-min > • W6, W8, T5, T6→ 為有效運用有限的資源，應聚焦發展符應未來趨勢之辦學特色。