

## 臺北市立大學政策配合推動事項說明

### 一、政策或計畫議題

編號	配合政策或計畫議題	推動事項執行成效說明
1	六大核心戰略產業	<p>本校 114-115 年 5 月間教師執行各機關(構)產學合作計畫，與六大核心戰略產業關連性說明如下。</p> <p>一、資訊及數位產業方面</p> <p>本校教師執行之計畫有「AI 學習生態系統：虛擬 AI 學習夥伴在多模態學習環境中的影響與應用」、「藝術設計背景者與非藝術設計背景者之 AI 繪圖比較研究」、「AI 學術應用線上課程開發與數位推廣產學合作計畫」、「美感與數位教科書研究計畫」、「AI 轉型輔導與營運韌性問卷統計與分析」、「AI 時代下台灣貿易業未來 20 年競爭力研究」、「公共事務 AI 教學創新產學合作」等計畫。</p> <p>二、資安卓越產業方面</p> <p>本校教師執行之計畫有「台灣企業跨境電商行銷科技平台建置與精準行銷策略發展」、「AI 驅動產業轉型路徑研析」計畫。</p> <p>三、臺灣精準健康產業方面</p> <p>「化阻力為助力？智慧科技意識於運動服務業的挑戰型評估機制：個體與組織層次的調節角色」、「低氧熱身運動策略與甜菜根補充對輕艇競速運動表現之影響」、「以高脂飲食誘發年輕和老化代謝症候群之動物模式評估單獨和結合運動介入對脂質調控基因」、「胰島素媒介之心血管病變、和學習記憶的影響及其關聯性-含臨床應用」、「運動愛力來方案推廣計畫」、「足科學研究計畫」、「電刺激運動足踝暖身之效果驗證前期研究」、「台啤籃球隊肌力與體能應用之研究」、「帕拉競技輪椅助力輪開發計畫」、「青少年棒球選手運動體能與動作表現檢測支援計畫」、「智慧鞋墊優化設計：透過步態時空與逆動力學指標預測下肢疲勞之分析」、「智慧足部感測技術之商品化與商業模式驗證」、「多向度傾斜中底球鞋之設計開發」、「功能驗證、場域應用—以室內五人制足球鞋為例」、「國際合成橡膠運動面層發展之調查」計畫。</p> <p>四、國防及戰略產業方面</p> <p>本校教師執行之計畫有「外骨骼之部隊場域驗證計畫」(2/2)。</p> <p>五、綠能及再生能源產業方面</p> <p>本校教師執行之計畫有「運用開源軟體與消費級設施建置本地端範疇三排放源估算輔助系統」、「動態系統中歐盟國家的碳排放效率」、「生產力與所得分配之關係」、「114 年 iPAS 推動合作委託案—基礎型」、「115 年 iPAS 推動合作委託案—基礎型」、「風力發電機組設置對臺灣生態之綜合影響</p>

		<p>(II)」、「淨零排放目標下之園區規劃研析—產業園區淨零排放之潛力分析」、「社區保育對原住民傳統領域生物多樣性與永續發展暨生態系統服務價值研究—以利嘉部落為例」計畫。</p> <p>六、民生及戰備產業方面</p> <p>本校教師執行之計畫有「基隆市公共自行車租賃系統站點規劃及成本效益評估研究」、「應用局部氣候分區探究城鄉地區極端高溫下白天與夜晚時空變遷暨關聯特性」、「以氣象及疾病因素為中介變項去探討懸浮微粒與交通事故發生風險及傷害程度之關聯性研究：以六都為例」、「融合農業轉型與文化復振：桃園泰雅比亞外部落綠色旅遊規劃設計與實踐」、「115年至116年環境教育議題適性教學教材開發計畫」、「115年中小學氣候變遷教育推動計畫、國土規劃、氣候變遷與災害韌性」、「調適及跨域風險治理之研究—以原住民傳統生態智慧為基礎的自然解方：氣候變遷下災害調適之途徑(2/3)」。</p>
2	2050 淨零排放路徑	<p>本校自 2022 年起持續編製「溫室氣體盤查報告書」，定期辦理校園溫室氣體盤查作業，掌握碳排放現況、主要排放源及排放熱點，並建立校園碳排放基線資料，作為減碳策略規劃與推動之依據。此外，本校已完成歷年碳排放數據彙整，規劃短、中、長期淨零路徑，並公開承諾於 2050 年達成淨零排放目標。未來將持續精進溫室氣體管理機制，推動節能減碳措施與永續校園治理，配合臺北市政府淨零政策，逐步朝低碳永續校園目標邁進。</p>
3	學生獎助金	<p>本校 114 年度高教深耕計畫經費支用於學生獎助金共 5,085,031 元，占總經費之 15%；115 年度高教深耕計畫經費支用於學生獎助金共 4,818,001 元。</p>
4	校務專業管理(IR)	<p>請參閱本校「高等教育深耕計畫第二期主冊(含專章國際—國際化行政支持系統)114至115年5月成果報告。</p>
5	大學招生專業化發展	<p>本校於大學招生專業化發展推動說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續精進申請入學招生專業化機制，各學系依據人才培育目標與選才理念，滾動檢視及優化評量尺規，全面落實能力取向審查作業，提升招生評量之信度與效度。</li> <li>2. 持續推動學系辦理評量尺規共識會議、模擬面試及評分委員培訓，使評分標準具有一致性，並透過差分檢核機制，確保招生評量作業公平、公正及客觀。</li> <li>3. 持續落實「學習準備建議方向」、「校系分則」、「審查資料準備指引」及「評量尺規」四大對應原則，定期檢視各項招生資訊之一致性與連結性，確保符合學系選才理念及人才培育需求。</li> <li>4. 持續辦理招生相關 IR 分析，包含申請入學第一階段篩選倍率效益分析、申請入學交叉查榜、高中生源學校、就學穩定度分析等，並將分析結果回饋各學系作為招生策略調整及選才機制精進之參考依據。</li> <li>5. 持續強化與高中端及大學端之交流合作，透過校級、院級及系級招生專業化</li> </ol>

		<p>組織架構運作，結合各項會議、研習活動及宣導管道，深化招生專業化理念推廣與經驗分享，提升各學系參與度及執行成效。</p>
6	<p>大專校院就業職能平臺(UCAN)之推廣運用</p>	<p>本校於大專校院就業職能平臺(UCAN)之推廣運用推動說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續辦理每學年上學期辦理大一 UCAN 施測(職涯興趣探索、共通職能)及下學期辦理大三 UCAN 施測(共通職能、專業職能)，以入班施測方式提高施測率。</li> <li>2. 114 學年度第 1 學期辦理大一 UCAN 施測，職業興趣探索共 1068 人完成施測，施測率 86.34%；職場共通職能共 1042 人完成施測，施測率 84.44%。</li> <li>3. 114 學年度第 1 學期辦理大三 UCAN 施測，職場共通職能共 904 人完成施測，施測率 76.29%；職場專業職能共 887 人完成施測，施測率 74.85%。</li> </ol>
7	<p>學校強化原住民族學生輔導機制，並支持原住民族學生資源中心運作</p>	<p>本校於強化原住民族學生輔導機制，並支持原住民族學生資源中心運作推動說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 跨校交流活動： <p>共辦理 9 場跨校交流活動，分別為「阿美族傳統飲食技藝野食課程」、「kuta 從我到我們培訓課程」、「凱旋歸來達魯瑪克魯凱族部落踏查」、「聯合原住民族青年培力-奇美年齡階層文化訓練營」、「絕境原識-傳統山野知識實踐、藝卑再藝卑！原來那麼繪-卑南國小返鄉服務」、「校際聯合迎新-火原」、「景文科技大學原住民族文化週晚會 Pangach 的月光」活動」、「北市大好聲音-眾聲之島」,透過系列跨校交流活動，不僅提升原住民族學生文化認同、領導能力與社會參與精神，更建立穩定的跨校支持網絡，促進原住民族青年在文化傳承、學習成長及公共參與等面向之全面發展，進而培育具有文化自信與社會責任感的新世代原住民族人才。</p> </li> <li>2. 全民原教系列活動： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 校內原住民族文化活動：持續每學期辦理課程活動，透過不同形式辦理，如歌謠樂舞、傳統技藝、族群文化學習、族語學習、議題探討等，提升原住民族學生自我認識與自我認同等支持，同時也提升其他在校學生與教職員理解與認識原住民族文化，創造友善校園環境。</li> <li>(2) 校內文化敏感度—辦理原住民族文化教育週：共辦理 6 場次，參加人數約 200 人次。</li> </ol> <p>透過文化講座、手作體驗、成長分享及社團交流等活動，增進師生對原住民族文化的認識與理解，提升文化認同與多元文化素養。活動促進跨族群交流，強化原住民族校園歸屬感與支持網絡，營造友善共融校園，落實全民原住民族教育精神。</p> </li> <li>3. 跨單位資源整合： <p>透過整合學生事務處、教務處、學生輔導中心、人文與藝術中心、計網中心及各學系等校內資源，建立原住民族學生支持網絡，共同提供學業、生活、</p> </li> </ol>

		<p>文化及職涯等多元協助。藉由跨單位合作與資源共享，提升服務效能與學生參與度，增進學生學習成效、校園歸屬感及文化認同，營造友善支持的校園環境。</p> <p>4. 原住民族學生生活支持：</p> <p>透過跨單位合作，提供原住民族學生住宿安置、賃居關懷、獎助學金申請、心理諮商、學習輔導及職涯發展等多元生活支持服務，協助學生解決就學與生活需求，提升校園適應能力與學習穩定度，並建立完善的校園支持網絡。</p> <p>5. 成效追蹤：</p> <p>透過系統性蒐集問卷調查結果、輔導紀錄及學生意見回饋，分析原住民族學生在學習、生活及文化適應等面向之需求，據以調整輔導機制，提升資源投入效益與服務品質。</p>
8	教師教學實踐研究計畫	<p>本校於教師教學實踐研究計畫推動說明如下：</p> <p>1. 本校於 114 年提供下列輔導與獎勵措施，以鼓勵教師申請教學實踐研究計畫：</p> <p>(1) 辦理「教學實踐研究計畫申請和執行經驗分享」、「第一次撰寫教學實踐計畫就上手」、「教學實踐也能升等！ 打造從教學現場出發的研究力」3 場教學實踐研究計畫經驗分享講座，邀請校內外多次通過計畫審查之資深教師分享申請相關注意事項及計畫書撰寫技巧。</p> <p>(2) 提供校外諮詢審查服務，採學校統一媒合機制，由教師提出申請後，依學門別媒合校外專家學者，安排一對一面談諮詢，以提升諮詢品質與資源運用效益，共計 10 位教師申請諮詢服務。</p> <p>2. 本校 114 年教育部教學實踐研究計畫審查通過件數共 17 件，計畫通過率為 41%。</p> <p>3. 115 年度將持續辦理教學實踐研究計畫經驗分享講座(預計辦理 3 場)及提供校外諮詢審查服務，透過經驗分享及校外專家諮詢等配套措施，提升教師參與意願與申請信心。</p>
9	教師多元升等	<p>本校持續鼓勵以多元方式進行升等，就 114 學年度通過升等教師計算，以著作升等者 23 名、體育成就升等者 3 名、藝術作品升等者 1 名，共計 27 名。</p>
10	建置學術倫理自律機制	<p>本校於建置學術倫理自律機制推動說明如下：</p> <p>1. 學術倫理方面：</p> <p>(1) 精進本校「學術倫理委員會設置要點」，為審議之公正性並增加彈性，113 年 10 月 29 日 113 學年度第 1 次校務會議審議通過第二點，指定委員遴聘修正為由校長遴聘「教授級一級行政主管三人」，並於 113 年 11 月 20 日發布。</p> <p>(2) 精進本校「教師違反送審教師資格規定及學術倫理案件處理要點」，於 113 年 10 月 29 日 113 學年度第 1 次校務會議審議通過修正部分條文，113 年 11 月 20 日發布，以公正處理教師違反送審教師資格規定及學術</p>

		<p>倫理案件。</p> <p>(3) 為使本校教師具備從事研究工作所需之正確倫理認知與態度，透過校務重要事項宣導會議以及教師著作升等通知，宣導學術倫理規範與機制，以維護學術倫理，避免不當行為。</p> <p>2. 人體研究倫理方面：</p> <p>(1) 鑒於國內學術研究發展，已跟隨國際趨勢逐漸重視研究參與者之人權意識，本處 114 年至 115 年為加強研究人員、研究機構與審查會之責任並加強研究人員對於人體研究倫理之認知，確實尊重研究參與者權益，特舉辦人體研究倫理教育訓練課程共 6 場，鼓勵國內外師生參與。</p> <p>(2) 本校人體研究倫理委員會建置「市立大學 IRB 申請系統」業已於 114 年 7 月 1 日正式上線，目的在於優化 IRB 審查流程及邁向無紙化之目標。</p> <p>(3) 本處將持續辦理並提醒各 IRB 案件完成繳費、結案、撤案及定期查核；更新人體研究倫理委員會相關統計資料與訊息轉知等公告；辦理人體研究倫理審查系統修正及更新。</p> <p>(4) 115 年度將持續辦理人體研究倫理教育訓練課程，精進校內外研究人員之研究倫理素質，創造共好社會，厚植本校社會責任。</p>
11	新課綱實務課程、教授社群及師資生工作坊	<p>本校於新課綱實務課程、教授社群及師資生工作坊推動說明如下：</p> <p>1. 自 114 年度起持續鼓勵師培相關專任教師成立專業社群，總計成立 5 個教師專業社群，總計 12 名教師參與。</p> <p>2. 本校辦理師資生增能研習活動，114 年度辦理 115 場次，參與人數累計 3,673 人。</p>
12	師資培育大學強化教師培育資源	<p>本校於師資培育大學強化教師培育資源推動說明如下：</p> <p>1. 本校與 9 所小學建立夥伴學校協作機制，並進行協同教學與臨床教學，共計 9 名專任教師參與計畫。</p> <p>2. 本校辦理教育部提升英語口說能力計畫，114 年度招募 21 名師資生，115 年度招募 23 名師資生，共有 44 名師資生參與，114 年度英語口說能力全體學生之平均口說成績由前測之 30 分提升至後測之 34 分，增加 4 分，參與課程之師資生口說能力明顯提升。</p>
13	人才延攬留任實施措施及成效	<p>本校於人才延攬留任實施措施及成效推動說明如下：</p> <p>1. 為有效延攬及留住特殊優秀人才，提升本校專業水準，特依據「國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點」，於 104 年訂定「臺北市立大學申請國家科學及技術委員會研究獎勵支給要點」，並依年度執行情形，於次一年度進行滾動式修正。另為鼓勵年輕研究人員，保障不同職涯階段研究人員投入研究，副教授(含)職級以下人數應占獎勵人數 10% 以上。</p> <p>2. 自 112 年起，俟國科會核定每年度獎勵人數及獎勵金額，扣除補充保險費後，依各學院(中心)前一年度通過國科會計畫核定金額之比例，分配各學院(中心)</p>

		<p>獎勵金及獎勵人數上限。審查方式為各學院(中心)收齊教師申請文件(初審)後，由研發處進行複審，並將複審分數送交各學院(中心)審定獎勵人員正備取名單及核給金額，再送回研發處彙整，提送審查委員會審議。</p> <p>3. 114 年度獲獎人數為 21 人，副教授職級(含)以下獲獎人數為 5 人，占獎勵人數 23.81%。115 年國科會核定本校獎勵金額 223 萬 9,268 元，獎勵人數上限 24 人。</p> <p>4. 藉由提高國科會研究獎勵金及獲獎人數，促進教師進行學術研究，提升本校學術聲譽及影響力，達成留住本校特殊優秀人才，鼓勵年輕學者投入研究之目的。</p> <p>5. 114 年本校共獎勵 8 名教師彈性薪資。</p> <p>6. 114-115 年本校聘任新進教師 17 名，其中助理教授 11 名、教授 6 名，其中有 4 名教師超過 50 歲。</p>
14	人文社會領域發展措施及成效	<p>本校於人文社會領域發展措施及成效推動說明如下：</p> <p>本校通識課程「人文與文化思考領域」、「公民素養與社會探索領域」於 114-115 年(1132、1141、1142、共 3 學期) 兩校區總計開設 172 門，累計共 8,448 選課人次。課程主題多元，包含：文學(中國文學、文學與生活)、原住民文化與社會議題、心理學、行銷學、性別議題、學習法、法律、哲學與人生、高齡與社會議題、媒體傳播、經濟學、管理學、職涯分析、公民參與、文化觀光、永續發展目標 SDGs 等，學生因修習多元的課程提升個人的博雅素養，並同時將所學與個人專業產生連結，提升知能涵養與多元性。</p>
15	學生休退選情況分析及改進措施	<p>本校於學生休退選情況分析及改進措施推動說明如下：</p> <p>1. 比較 111-112 學年度與 113-114 學年度第 1 學期資料，休學率由 10.48% 降至 10%，下降 0.48 個百分點；退學率由 3.01% 升至 3.62%，增加 0.61 個百分點。整體而言，休學情形已有改善，後續將持續針對退學風險學生強化關懷與輔導措施，以提升就學穩定率。</p> <p>2. 為提升學生就學穩定率，本校教務處於 114 學年度執行校務研究計畫「本校 112—114 學年度學士班學生就學穩定率探討及影響就學穩定率之休退學分析與改善建議」，分析各學系學生休退學現況及影響因子，並研擬改善策略，供各學系作為教學精進與學生輔導之參考。</p> <p>3. 針對學生休退學原因及就學風險，本校持續完善學生支持措施，包含學習預警、課業輔導、生活與心理諮商，以及獎助學金與經濟扶助等資源，協助學生解決學習與生活適應問題，降低休退學風險。</p> <p>4. 為協助學生適性發展並降低因志趣不符所衍生之休退學情形，本校推動 115 學年度跨域學士學位制度，提供學生依興趣與職涯目標自主規劃學習路徑，透過跨域學習與彈性課程設計，強化學習動機與就學意願。</p>
16	生師比改善	本校 113 學年度全校生師比為 18.59、日間學制生師比為 15.76、研究生生師比

	情形	為 5.87；114 學年度分則別為 18.67、15.77 及 6.05。相較 112 學年度全校生師比 18.90、日間學制生師比 15.97 及研究生生師比 5.96，本校 113 學年度各項生師比均有所改善；114 學年度全校生師比及日間學制生師比亦較 112 學年度下降，顯示整體師資結構維持穩定。至研究生生師比部分，114 學年度略高於 112 學年度，後續將透過校內師資量能調整及資源配置優化，持續改善研究生生師比。
17	性別平等教育辦理情形	本校於性別平等教育辦理情形推動說明如下： 114-115 年 5 月共辦理 13 場性別平等教育相關活動，包含 6 場性別平等教育講座、1 場性別平等教育推廣攤位及 6 場微光電影院活動，累計參與 1,855 人次。活動主題涵蓋多元性別、性別認同、情感關係、性別刻板印象、性暴力防治、多元家庭及身體意象等議題。活動有助於深化學生性別平等意識，促進對多元差異的理解與尊重，並持續營造友善、平等與共融的校園環境。

## 二、學校依發展特色及人才培育需求推動事項成效說明

編號	配合政策或計畫議題	推動事項執行成效說明
1	通識教育	請參閱本成果報告頁 2-4
2	USR/地方創生	請參閱本成果報告頁 11-17
3	本土(語言)教育/多元文化教育	請參閱本成果報告頁 4、9、26
4	原住民族教育/原住民族語	請參閱本成果報告頁 25-26
5	STEM 人才培育/STEAM 人才培育	請參閱本成果報告頁 3-4
6	藝術與美感教育	請參閱本成果報告頁 4
7	氣候變遷教育與永續校園/環境教育/綠能光電	請參閱本成果報告頁 6-7、17-18