

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>本校教師執行各機關(構)產學合作計畫，112-114 年多件屬於六大核心戰略產業。</p> <p>第一資訊及數位產業方面 本校教師執行之計畫有：人工智慧架構的地球環境害防減抗策略、運用聲景增益虛擬實境校園導覽體驗之探索與研究、利用遙測影像探討擾動對棲蘭山試驗林的衝擊與韌性分析。</p> <p>第二資安卓越產業方面 本校教師執行之計畫有：低軌道衛星系統中實體層安全編碼機制之研究、利用衛星遙測分析暖化與擾動對雲霧森林植生物候與生態系韌性的影響、邊緣計算多資料處理與融合分析與驗證、數據分析專業服務前導作業、品牌行銷系統建置。</p> <p>第三臺灣精準健康產業方面 本校教師執行之計畫有：退化性罕見疾病中「共濟失調」症狀之現象學探究、六週振動滾筒介入對團隊運動員小腿後肌群神經肌肉功能對稱性之效益、千里之行始於足—足壓偵測應用於運動健康新面貌、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、SGLT-2 抑制劑的累積劑量效應對於糖尿病併發症之控制成效評估、綠霖生技有限公司-高麗參精 EVERYTIMEPLUS 對疲勞之影響、運動對糖尿病及肌少症之應用研究案、體適能暨健康促進專案、高中優秀自由車選手雙腳踩踏功率不對稱性之分析與改善。</p> <p>第四國防及戰略產業方面 本校教師執行之計畫有：外骨骼之部隊場域驗證計畫、化學兵裝備配適系統與生理戰情決策支援資訊系統建置。</p> <p>第五綠能及再生能源產業方面 本校教師執行之計畫有：如何衡量碳達峰國家的碳排放績效與碳排放配額、國土生態綠網、環境課題與土地政策之競合型態與行動建議、2050 淨零碳排行為改變之知識路徑與教案發展、綠地空間型態的健康效應與最適化規劃模式及整合性空間策略規劃研究、113 年 ipas 推動合作委託案-淨零碳能力鑑定 A 型-台北(NZ)、風力發電機組設置對台灣生態之綜合影響。</p> <p>第六民生及戰備產業方面 本校教師執行之計畫有：雲林離島式基礎產業園區開發歷程及傳承紀實、氣候</p>

		變遷下的氣象水文因子對臺灣西南沿海水產養殖之影響評估、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	2050 淨零排放路徑	臺北市立大學(以下簡稱北市大)自 2022 年起,每年持續編撰「校園溫室氣體排放報告書」,旨在全面檢視北市大的各項溫室氣體排放源,進而有系統地分析校園內碳排放的主要來源及其影響。透過此報告,北市大期望逐步建立一個具低碳生態特色的綠色永續校園,並以實際行動配合本府淨零排放政策,為達成永續發展目標奠定基礎。此外,透過報告的持續更新與調整,北市大也將針對不同部門的排放特性提出具體改善措施,確保校園的環保績效持續提升,實踐綠色校園的長期願景。
3	學生獎助金	本校 112 年度高教深耕計畫經費支用於學生獎助金共 3,802,705 元,占總經費之 11%;113 年度高教深耕計畫經費截至 10 月 31 日支用於學生獎助金共 4,396,997 元,占總經費之 18%。
4	校務專業管理(IR)	<p>一、逐步建立事證本位(evidence-based)的校務管理機制</p> <p>1.挹注經費資源及專業人力情形： 本校於 112 學年第 2 學開始聘任專任校務研究人員 1 名,直接針對高教深耕計畫相關議題進行分析,協助檢視各項獎助措施成效與相關因素,以作為評估後續校內推動相關計畫與學生學習的建議與指導,以及精準訪視、成果報告、計畫書相關依據。</p> <p>2.從學生學習角度出發,多元蒐集質量化資料,以具體之學生學習資訊,透過議題方式回饋校務管理,相關議題如下。</p> <p>(1)學生來源及特質： 111 至 112 學年度申請入學學生之高中成績 學測成績與大學成績關聯性分析</p> <p>(2)學習行為： 境外學生支持系統與學習表現分析 各院系學生跨系選修行為分析 學生退選/退修雙主修、輔系及跨系所學分學程原因分析</p> <p>(3)學習問題及困境(如學習成效、休退學情形等)： 109 年至 112 年推動學生自主學習成效分析 關於經濟、文化不利生就學輔助機制與學習成效之關係</p> <p>二、於校內財物資訊公開專區或校務資訊公開專區等處,公布學生在學學習成效與畢業生就業相關議題 於校務與財務資訊公開專區,公開近三年畢業生流向與校友表現,112 年已執行 110、108、106 學年度畢業生流向調查結果統計分析。</p> <p>三、透過 IR 分析追蹤研究學生在疫情前後的學習成果的差異情形。</p>

		<p>109 年至 112 年推動學生自主學習成效分析：為瞭解本校推動學生自主學習成效，探究學生參與自主學習行為(自主學習課程完成度)與其學職涯(如證照取得)之關連性，並作為未來滾動式精進與深化本校自主學習推動相 5 關策略。</p> <p>四、結合校務研究資料庫，納入師資培育相關分析</p> <p>112 學年度本校師資生學習經驗調查分析：為瞭解本校師資生在校期間學習經驗，自編「師資生學習經驗調查」問卷，探究本校師資對職前教師專業素養的理解、對師培單位課程地圖指引的知覺、在校外學習與服務的參與的情形，並作為對「113 年起實施第四週期大學校院師資培育評鑑規劃與實施計畫」的回應。</p>
5	大學招生專業化發展	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各學系已將申請入學評量尺規全面轉化為能力取向。 2. 推動學系辦理評量尺規共識會議、模擬面試及評分員培訓，並建立差分檢核機制。 3. 落實四大對應，即學習準備建議方向、校系分則、審查資料準備指引、評量尺規四大項目須一致，並與學系選才理念相符。 4. 持續進行 IR 分析，例如申請入學第一階段篩選倍率有效性分析、各招生管道名額數與入學人數統計分析、就學穩定度分析等，並將相關資料提供學系作為未來招生策略之參考。 5. 強化與高中端及大學端之互動交流，建立校級、院級、系級組織架構，利用多元管道將招生專業化重要政策傳達參與學系。
6	大專校院就業職能平臺(UCAN)之推廣運用	<p>自 112 學年度起，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。112 學年度大一總人數 1310 人，職業興趣探索共 1119 人施測，填答率 85.42%；職場共通職能共 1042 人施測，填答率 79.54%。112 學年度大三總人數 1215 人，職場共通職能共 957 人施測，填答率 78.77%；職場專業職能共 882 人施測，填答率 72.59%。</p>
7	學校強化原住民學生輔導機制，並支持原住民族學生資源中心運作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 跨校交流活動-原青共識課程 透過校際聯合迎新活動，原住民文化知識及敏感度的專責輔導人員，為原住民學生提供更適切的諮詢與支持服務。這些輔導人員在協助原住民學生面對學業、情緒、文化適應等挑戰上發揮了積極作用，並提供個人化的建議。 2. 文化敏感度培訓 為了讓所有教職員工更了解原住民族文化背景，學校舉辦文化敏感度培訓，增強教職員對原住民學生的支持與理解。這些培訓活動包括文化講座、工作坊等，幫助教職員建立更具包容性的教育態度。 3. 跨單位資源整合 學校內部進行資源整合，讓不同單位(如輔導中心、教務處、人文與藝術中心、

學生事務處等)緊密合作，共同提供原住民學生所需的多元支持。這些單位共同規劃活動，並確保學生在學業、生活和文化需求方面獲得一致的關注。

4.提供學業獎助學金與經濟支持

針對經濟有困難的原住民學生，學校設立了專門的學業獎助學金及工讀金，減輕他們的經濟壓力，讓他們更專注於學習。此外，也提供學校內兼職機會，幫助有需要的學生獲得穩定收入來源。

5.成效追蹤與持續改進

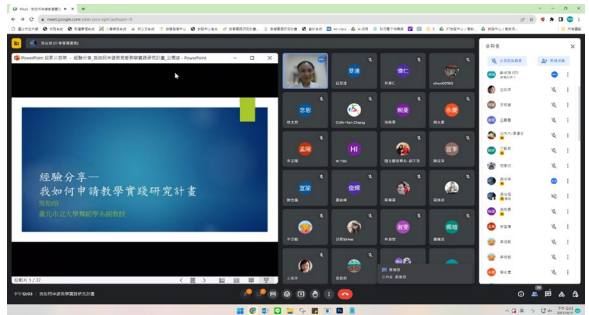
學校透過問卷調查、輔導紀錄和學生回饋，持續追蹤輔導機制的執行成效，並根據數據進行機制的優化。幫助學校更好地了解政策對原住民學生的影響，進而改進輔導策略。

一、本校於 112-113 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：

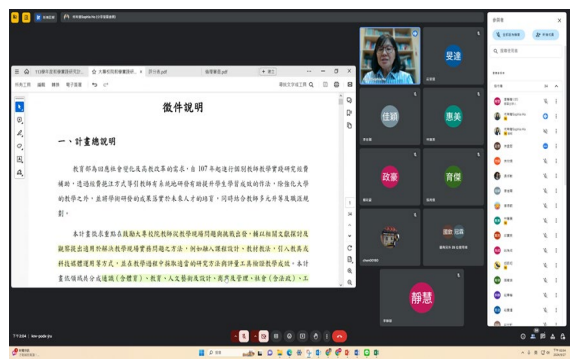
1. 辦理 4 場教學實踐研究計畫經驗分享講座，邀請校內外多次通過計畫審查之資深教師分享申請相關注意事項及計畫書撰寫技巧。
2. 提供申請計畫的教師 2 次校外諮詢審查費補助，共計補助 24 人次。
3. 組成 1 組教學實踐研究教師社群，讓曾通過教學實踐研究計畫審查的資深教師，得以與有意申請計畫的教師分享撰寫經驗，並進行有關計畫結構及內容的討論與授課。

二、本校 112-113 年教育部教學實踐研究計畫審查通過件數共 22 件，平均計畫通過率為 44%。

1. 112.10.31 「我如何申請教學實踐研究計畫」經驗分享會



2. 113.09.27 「如何申請教育部教學實踐計畫及其注意事項」經驗分享會



8

教師教學實踐研究計畫

9	教師多元升等	<p>1.112-113 年通過升等教師 30 名，其中以專門著作升等者 27 名、體育成就升等者 2 名、藝術作品升等者 1 名。</p> <p>2.本校於 112 年 10 月 24 日 112 學年度第 1 次校務會審議通過本校「教師產學研發升等審查範圍與評定基準」，並於 112 年 11 月 27 月公告實施，目前雖未有教師以產學研發方式提出升等，本校仍會持續鼓勵符合規定之教師以產學研發方式申請升等。</p>
10	建置學術倫理自律機制	<p>1. 為確保學術活動的合宜性及合法性，本校人事室於 112 年 10 月 24 日提請 112 學年度第 1 次校務會議審議且奉校長 112 年 11 月 15 日核定「臺北市立大學學術倫理委員會設置要點」，設置臺北市立大學研究倫理委員會，為積極維護學術倫理並逐步強化論文品保機制及精進案件調查。</p> <p>2. 人事室、教務處、研發處分別針對教師、學生、研究人員制定相關規範如下：</p> <p>(1)「臺北市立大學學術倫理管理及自律要點」:適用對象為研究人員，包含教師、學生、研究助理等，以建構學術自律且精進學術倫理知能。並要求新進教師需繳交學術倫理教育課程研習證明，以利精進學術倫理知能，並可透過臺灣學術倫理教育資源中心補充學術倫理相關課程。</p> <p>(2)「臺北市立大學教師違反送審教師資格規定及學術倫理案件處理要點」，以公正處理教師違反送審教師資格規定及學術倫理案件。</p> <p>(3)「臺北市立大學學生違反學術倫理案件處理原則」，為維護教育品質與學術倫理，本於公平、公正及客觀之原則，處理本校學生於就學期間涉及違反學術倫理情事。</p> <p>(4)「臺北市立大學研究所博士暨碩士學位考試規則」第三條規定，需於申請時繳交教育部「臺灣學術倫理教育資源中心」開立之「學術研究倫理教育課程」修課證明一份，以強化論文品質機制。</p>
11	新課綱實務課程、教授社群及師資生工作坊	<p>1.自 112 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 3 個教師專業社群，總計 10 名教師參與。</p> <p>2.本校辦理師資生研習工作坊 112 年度辦理 72 場次，113 年度辦理 42 場次，參與人數累計 4,713 人次。</p>
12	師資培育大學強化教師培育資源	<p>1. 本校與 6 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 6 名專任教師參與計畫。</p> <p>2. 本校開設原住民族語課程供師資生修習，112 年度開設 8 門課程，修習人數達 57 人，113 年度開設 9 門課程，修習人數達 109 人。</p> <p>3. 本校辦理教育部提升英語口說能力計畫，112 及 113 年度各招募 24 名師資生參與，112 年度英語口說能力提升幅度達 33%，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	<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</p>

	及成效	<p>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)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. 111 年以前之獲獎人數每年約 9-13 人，副教授職級(含)以下獲獎人數約 1-4 人。112 年度獲獎人數為 25 人，副教授職級(含)以下獲獎人數為 10 人，較往年獲獎人數增加 1 倍。113 年國科會核定本校獎勵金額 237 萬 240 元，獎勵人數上限 27 人，獎勵金額為 6 年來最高。</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. 112-113 年聘任新進教師 25 名，其中講師 3 名、助理教授 18 名、副教授 4 名，僅有 1 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 112-113 年(共 4 學期)開設 96 門(不同科目)，累計共 11,987 選課人次。課程主題多元，包含：文學(臺灣文學、中國文學、西洋文學)、世界文明(北美文明、亞洲文明、宗教史)、原住民文化與社會議題、歷史思維(臺灣歷史、中國歷史)、人文地理、心理學、行銷學、性別議題、學習法、法律、社會學、政治科學、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、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>1. 為敦促本校研究生休學期間有效維持學業進度，提高在學率及畢業率，本校教務處於 112 學年度第 2 學期新訂實施「本校研究生延長休學申請暨審查作業規定」，以瞭解研究生申請延長休學情形，追蹤把關學生就學進度。</p> <p>2. 為有效檢討本校研究生休學現象，本校教務處於 113 學年度校務研究計畫以「本校研究生休學原因分析與改善方法」為題，盤點各學院各系所學生休學因素及問題分析，研擬具體改善措施及因應對策，以供系所輔導學生參考之用。</p> <p>3. 因應學生常見休退學原因，本校提供相關支援系統及改進措施。</p> <p>(1) 學生學習預警機制：為輔導學生前學期成績不理想及當學期學習低落學生，本校提供期初及期中預警機制，如通知家長、學生及導師，請導師安排面談，提供其必要之協助與輔導。</p>

		<p>(2) 多元輔導系統：本校提供導師制、輔導教師制及班級輔導等資源，以針對學生入學後的課業學習、生活、就學關懷、生涯規劃給予學生指引或相關協助。</p> <p>(3) 各式獎助學金：本校不定期提供校內外獎助學金，提升經濟不力學生持續就學機會。</p> <p>(4) 學系發展有效對接學生就讀志趣：各學系官網資訊更新及使 ColleGo 平台豐富化，以增進學生選系前對於各學系之認識；各學系招生策略落實依專業訂定選才標準，使學生報考動機及就學期待能與學系專業培養相符；推動各學系建置「大專校院就業職能平台(UCAN)」職能導向課程地圖，以引導學生選課及職涯發展。</p> <p>(5) 註冊催繳機制：為降低逾期未註冊退學比率，本校提供完善通知催繳機制，盡可能協助學生順利完成繳費及避免損及其就學權益。</p>
16	生師比改善情形	<p>本校 111 學年度全校生師比為 18.93，日間學制師生比為 16.10；至 112 學年度全校生師比為 18.90，日間學制師生比為 15.97，兩項數值均有略微下降，研究生師比則大致持平(111 學年度為 5.9，112 學年度則為 5.96)。本校近兩年的生師比皆符合教育部之規定，並持續進步，未來將再針對研究生延畢之情況予以改善，降低研究生生師比。</p>

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	請參閱本計畫頁 10-12。
2	USR/地方創生	請參閱本計畫頁 14、20-24。
3	本土(語言)教育/多元文化教育	請參閱本計畫頁 17-19、30-32。
4	原住民族教育/原住民族語	請參閱本計畫頁 30-32。
5	STEM 人才培育/STEAM 人才培育	請參閱本計畫頁 11-12。
6	藝術與美感教育	請參閱本計畫頁 12。
7	氣候變遷教育與永續校園/環境教育/綠能光電	請參閱本計畫頁 24。
8	善用所在地社區大學深耕資源並共同合作	請參閱本計畫頁 14、20-24。