

一、校務治理與經營

(一) 現況描述與特色

1. 該校自 102 學年度由臺北市立教育大學與臺北市立體育學院整併以來，將「師資培育典範大學」、「奪金選手重鎮大學」及「都會特色創新大學」列為三大辦學方向，自我定位為「關注城市發展之綜合型大學」，並以「邁向世界五百大之城市大學」為發展願景。
2. 該校組織層級與架構健全，依據組織規程明確規範各單位及學生組織掌理之事項、人員與權責，以及各級會議成員與審議事項等。同時亦成立許多功能性組織如校務研究（IR）、永續發展目標（SDGs）、大學社會責任（USR）及人工智慧（AI）等辦公室，以因應高等教育環境之變遷與發展。
3. 該校是臺北市唯一市屬大學，為市政府各局處的重要諮詢對象，能成為市政智庫之角色，並與市政府各部門密切連結與合作，落實大學與都會之永續發展。
4. 該校校務發展訂有五大目標，分別為「精進人才培育」、「拔尖專業產能」、「善盡社會責任」、「深化國際接軌」及「優化校園機能」，以此 5 項目標進而延伸出「卓越教學」、「學術研究」、「社會服務」、「產學合作」及「國際化」5 個發展策略，並能依據任務、組織架構及資源規劃發展 108 至 112 學年度校務發展計畫，顯示該校有清楚之推動願景與定位，能因應高等教育的發展趨勢及挑戰。
5. 該校為加強職員同仁之職務歷練，並擴大人才交流，訂定「臺北市立大學職期遷調原則」，明訂每年檢討任同一職務滿 4 年之職員，辦理職期輪調，遷調人數每年不低於校內合於遷調人數五分之一，落實職期輪調機制，使職員接受不同職務歷練，並藉以活化組織。

6. 該校設有博愛及天母校區，除積極推動跨校區開課與修課，另亦藉由兩校區行政人員調動及各類校級會議於兩校區輪流召開等方式，有助於加深師生及行政庶務之連結。
7. 該校訂有「內部控制作業實施要點」與「內部控制小組設置要點」，做為執行內部控制措施流程、單位分工、業務推動及實施稽核之準則，並據以訂定每年之內部稽核計畫。
8. 該校 IR 辦公室自 110 學年度起擴大組織架構，針對「校務行政」、「研究獎勵與學術發展」、「國際化策略」、「社會服務」及「教學及學生輔導」等面向，透過 IR 分析提出校務研究報告與建議，做為改善校務現況及發展方向之參考。
9. 該校目前有 5 個學院、27 個學系及 5 個獨立研究所，其中包含 30 個碩士班、19 個碩士在職專班、5 個博士班及 2 個學位學程。該校委託高等教育評鑑中心辦理系所品質保證認可作業，除 3 個學系與學位學程為通過教學品保認可效期 3 年外，其餘系所通過效期 6 年。
10. 該校為保障互動關係人知的權利，建立「校務及財務資訊公開專區」，定期公告學術研究、學生表現成果等資料予各界參考，以及定期公告學校會計成本收支分析予互動關係人監督。

(二) 待改善事項

1. 該校訂定 108 至 112 學年度校務發展計畫，提出五大計畫目標、13 個行動策略及 91 個行動方案，惟未能強化評估 KPI 執行績效，不易達成循環改善之機制。
2. 該校 108 至 110 學年度學生人數均維持在 7,800 至 8,000 人左右，惟宿舍床位數僅約 1,600 床，與全校學生數相去甚遠，恐影響外地學生住宿需求。
3. 前次校務評鑑意見提出鼓勵教師成立跨領域整合團隊，與產

業界進行實質產學合作之建議，然該校尚未完成制訂產學合作實施相關辦法。

(三) 建議事項

1. 宜建立專責之管考組織，每學年度定期檢討執行績效，針對缺失提出改善策略，完成年度成果執行報告。
2. 宜積極增設學生宿舍，以滿足外地學生之住宿需求。
3. 宜加速完成產學合作實施辦法，以做為教師執行產學計畫之法源依據。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 該校以「邁向世界五百大」為發展願景，宜盤點各方面之現況及學術能量，了解目前所處之國際排名地位，釐清現況與願景之差距，以訂定朝此目標邁進之各項具體校務發展策略。
2. 宜透過臺北市政府了解教育局轄管學校空間及教室，並洽談合作機制，以做為微型企業進駐空間，或其他教學及學生宿舍等使用，增加該校可運用空間。
3. 該校網頁「校務及財務資訊公開專區」有利於辦學資訊之公開，惟此網頁隱藏在首頁 MENU 項下第 2 層之「本校簡介」欄內，較不易讓互動關係人讀取。宜於網頁首頁第 1 層之常用連結項下設置「校務及財務資訊公開專區」，以快速連結提升閱讀便利性。

二、教師教學與學術專業

(一) 現況描述與特色

1. 該校以「回歸教師教研專業成長」為核心，建構教師教學創新實踐研究支持系統，另強化數位平臺功能以提供友善數位教學環境與資源。

2. 該校配合教育目標，訂定學生能力指標，進行課程與師資規劃，並投入各項資源與提供支援措施，包括教師評鑑與回饋機制、教師領航制度、各級課程委員會的課程品保機制及畢業生追蹤調查的回饋意見，強化課程與教學，以提升教師教學品質與學生學習成效。
3. 該校訂有相關辦法，獎勵教學優良、績優通識、績優輔導及研究成果等表現優異之教師；並將教師推動數位創新教學、高教深耕計畫、教學實踐研究、全英語授課及 USR 等納入教育部補助特殊優秀人才彈性薪資之指標，108 至 111 學年度共計 43 位教師獲獎，藉以留任多元貢獻之師資人才。
4. 該校為鼓勵教師申請教學實踐研究計畫，除辦理教學實踐研究座談外，亦提供外審諮詢費及自籌配合款補助，並將教學實踐研究計畫納入該校教師評鑑「研究項目」指標，積極支持教師教學實踐研究。
5. 該校 108 至 111 年教師共發表 639 篇專業學術期刊或學報論文，另有 89 人次獲得學術榮譽獎及 379 人次獲創作競賽、展演等榮譽獎。
6. 該校 108 至 111 年國科會經費核定總金額維持穩定，非國科會計畫之整體經費核定總金額則大幅提升，顯示該校積極爭取校外經費，值得肯定。
7. 該校專、兼任教師均為具有與所授課程相關之學術專業師資，全校生師比平均 18.96，能保持教學之量能與品質。
8. 該校於 104 年獲教育部核定成立人體研究倫理委員會（IRB），為國內 13 所設有 IRB 大專院校之一。
9. 該校推動師資培育課程滿意度調查分析，並與他校師資培育課程及教師教學之比較進行分析，有助於提升師資培育之教學品質。

10.該校通識教育以「公民涵養、健康樂群、人文反思、藝術美學、自然生態及資訊科技」6項素養進行規劃，經三級三審之課程審查程序開設，符應該校實踐通識全人教育規劃，並透過「通識教師課程精進工作檢核表」與「通識課程反思與學生意見回饋表」等，定期檢視及整合通識課程，以精進教學品質。

(二) 待改善事項

1. 該校 108 至 111 學年度通過多元升等之教師人數合計 65 名，其中 54 名以專門著作升等、6 名以藝術作品升等、3 名以體育成就升等及 2 名以教學實務升等，然目前產學升等制度尚未完備，未有教師以產學升等。
2. 該校 111 學年度上學期實際聘任教師 317 名，惟博愛校區教師研究室 125 間，天母校區教師研究室 70 間，合計僅 195 間，教師仍須共用研究室，恐影響研究及學生輔導。

(三) 建議事項

1. 宜儘速完備產學升等相關規範，積極宣導及辦理教師多元升等之講座分享或研習，以提高多元升等之成效。
2. 宜儘速增加教師研究室，方便教師留校研究或與學生討論之空間。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 該校教師專業社群數量頗多，宜對具有實際成效之優秀教師社群，提供獎勵制度，分享經營社群的經驗，以鼓勵社群蓬勃發展。

三、學生學習與成效

(一) 現況描述與特色

1. 該校各系依學校發展方向及其專長與特色，訂定選才標準，並參考校務研究資料調整招生策略，將繁星推薦入學名額由 14%調高至 15.5%，申請入學由 34.3%調高至 35.8%，分發入學招生名額比率由 22.3%調降至 18.8%，大學部之學生人數得以逐年微幅成長，且學生註冊率均在 90%以上，在生源減少情況下實屬不易。
2. 該校發展全方位運動領域，建置國際水準之實驗室，打造專業研發環境，培育理論與實務兼備之體育人才。108至111學年度參加世界各類運動賽事，獲得獎牌數 82 面，且於 111 年度全國大專校院運動會金牌數及獎牌積分皆為全國第一，成績斐然；該校亦訂定「臺北市立大學優秀運動選手獎勵要點」，藉由各項補助與獎勵措施，有效提升並激勵學生於各類運動賽事之優良表現。
3. 該校 6 項師資培育類科整體表現優異，近 3 年應屆畢業師資生參加教師資格考試通過率均高於全國平均約 20%。教師甄試考取正式教師比例亦相當高，以 111 年為例，含公費生分發高達 376 人次，師資培育成效頗佳。
4. 該校重視多元自主學習，透過「Push-Pull 學生即時自主學習與輔導支持推播系統」及「tms+自主微課程平臺」，提供學生跨域自主學習機會，與學生募課及 i-Voting 機制，於 108 至 111 學年度間開設 7 大類自主學習課程計 299 門，修課學生數達 23,949 人次，有助於學生跨領域學習及 π 型人才之養成。
5. 該校建置教學評量與學習預警機制，輔以教學助理協助學習落後學生提升學習效能；針對優秀運動學生之訓練及比賽需

求訂定「運動績優學生課業輔導實施要點」，協助學生完成學業。

6. 該校成立「未來生活創意設計學院」(@D School)，提供學生創新跨域課程、學習空間及機會，搭配創業家課程與專題實務課程及工作坊，延伸實驗商店、開發設計及成果發表等，近3年已有1,679名學生參與課程。
7. 該校透過職涯輔導制度，推動業師協同教學，並開設生涯規劃相關之「職涯分析」及「職場溝通技巧與能力」等通識課程，以提升學生就業能力。108至111學年度各學院校外實習人數逐年增加，顯示推動職涯輔導活動及課程，有助於學生職涯發展。

(二) 待改善事項

1. 該校108至110學年度博士班學生休學比例平均約30%，碩士班學生休學平均約20%，比例偏高。
2. 該校與國立臺灣科技大學、國立臺北護理健康大學及國立臺北商業大學建立策略聯盟，學生可選讀各聯盟學校開授課程並抵認畢業學分。然實際該校至聯盟學校修課學生僅210人次，約占所有至外校修課804人次之26%；另聯盟學校學生至該校修課僅48人次，約占所有外校至該校修課377人次之12.7%，成效尚有加強空間。

(三) 建議事項

1. 宜分析碩、博士生休學比例偏高之主要原因，並研擬因應對策，以提高其在學率。
2. 宜分析學生近年至他校選課的數據資料，同時盤點該校亮點課程並廣加宣傳，吸引策略聯盟學校學生選修，亦可評估邀請其他友校加入聯盟之可能性。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 該校宜積極擴展國際交流，與國外著名大學簽訂合作協議，增加學生國際視野和交流機會，以吸引更多國際學生來校學習，提高學校國際化程度。
2. 該校簽訂雙聯學制之合作校系包括 8 所大學，計 9 個系所中心，惟因疫情關係，108 至 111 學年度完成雙聯學位學生僅 8 位。未來因應疫情解封，宜增加與雙聯學位簽約學校之互動，包含課程、講座及交流等活動，增進學生對簽約學校之了解，鼓勵學生參與雙聯學制學位之修習，提供學生國際化學習機會。
3. 該校 108 至 111 學年度修習輔系、雙主修與學分學程人數合計分別為 597、613 及 1,572 人次，且有逐漸成長趨勢。惟修畢人次分別為 68、45 及 62 人次，比例較少，宜設計更具體之鼓勵機制，提升學生修畢跨域學習學分的動力。
4. 該校宜營造更優質的創新創業環境，提供師生支持與資源鼓勵學生創業，並透過培訓課程及競賽等活動，提升學生創業意識和能力。

四、社會責任與永續發展

(一) 現況描述與特色

1. 該校 108 至 111 學年度每年提供經濟與文化不利學生多元支持及就學協助，包括安心就學學費負擔及保障受教權益，並結合高教深耕計畫提供經濟不利學生多元學習輔導方案，經輔導學生之成績顯著進步，顯示該校在提升高等教育公共性之努力。
2. 該校鑑於體育專長學生與原住民學生占學校經濟及文化不利學生總數之多數，因此建構鮭魚返鄉及陽光種子升學之宣傳

招生模式，均獲得滿意度極高之評價及成果。

3. 該校配合校務發展重點，深化社會關懷與志願服務，如行天宮關懷偏鄉弱勢學生計畫和史懷哲教育服務營隊等活動，讓學生有能力帶領偏鄉弱勢學生進行課業輔導及發展學習，善盡大學社會責任。
4. 該校建構「北市大愛教育」、「城市場域復興」及「慈悲關懷文化」三大主軸之大學社會責任整體發展藍圖，投入專案之團隊完整，能支持師生參與社會責任之實踐。
5. 該校 107 年成立「大學社會責任實踐推動小組」，109 年改組為「USR 計畫推動辦公室」，111 年成立「USR 辦公室」，逐年完善 USR 專責單位之組織與功能，培育地方創生人才，展現大學社會責任。
6. 為落實大學社會責任之永續發展，該校透過多元管道與支持系統保障各類學生入學機會與受教權利，並提供學生生活學習之相關獎助學金。
7. 該校透過跨系合作推動聰明老化中心、臺北都會活躍老化學院，以及創建臺北高齡健康前瞻中心，打造全國第一座臺北高齡健康前瞻城市。
8. 該校設立 SDGs 計畫辦公室，並與臺灣永續能源研究基金會簽訂倡議書，在「SDG5 實現性別平等」與「SDG10 減少不平等」進入全球兩百大。
9. 該校 108 至 111 年度推動政府計畫與產學計畫金額皆逐年增加，政府經費成長 1.64 倍，民間產學計畫經費成長 2.89 倍。
10. 該校拓展產業合作及技轉，開創多元收入以增加校務基金，並推行節約能源與建構綠色校園，設置校務基金管理委員會、內部控制小組、財務規劃委員會及經費稽核委員會等，推動健全校務基金財管與運作機制。

(二) 待改善事項

1. 該校雖呈現並公布「102-109 學年度校務運作報告」，惟未見 110 至 111 年度之年度校務發展成果報告。
2. 該校為辦理中長程校務發展財務規劃等事宜，設置財務規劃委員會，惟近年現金流量比率逐年下降，對於各項經費之籌措，仍有加強空間。
3. 該校落實校務發展計畫管考機制，並列出落實校務發展計畫 13 個重點、91 個行動方案及 1,572 個指標執行與推動情形之管考，惟針對未執行項目之經費配置，尚有改善空間。

(三) 建議事項

1. 宜強化校務發展計畫管考機制，落實年度執行績效及缺失之查核，提出改善措施並滾動修正計畫後完成年度之校務發展成果報告並公告之。
2. 宜配合校務發展計畫，檢討與強化績效持續指標及經費支用，透過財務規劃委員會研議財務管理策略與長期財務規劃，積極研擬開源節流措施，並確實管控財務短絀，以維學校永續經營。
3. 為落實校務發展計畫指標執行及未執行項目管考追蹤，宜針對未執行項目分析原因並配置相關經費，以確保落實校務發展計畫之執行。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 該校 1,175 名陽光種子學生接受一對一或一對多之適性輔導後有較佳表現者，宜進行經驗分享，亦可做為輔導教師之參考。
2. 該校 USR 團隊執行場域皆以臺北市為主，宜將都會型 USR 計畫經驗推廣至其他縣市，或若干運動選手之原鄉地區，以利豐富學生社會實踐接觸面，也展現對於社會之照顧及能

量。

3. 該校推廣教育課程之盈餘表現佳，然受限於校區面積及空間限制，宜租用臺北市政府之相關閒置空間或學校，以開展更多推廣服務課程，造福臺北市民。
4. 宜加強與臺北市政府之溝通，達到校務基金運作之獨立性，以增加利息收入及投資收益。
5. 該校近 3 年整體校務發展基金固定資產執行均未達 90%執行率，111 年度執行率僅 44.22%，執行率偏低，宜追蹤管考並加強執行。

註：本報告係經實地訪評小組及認可審議委員會審議修正後定稿。