

續任評鑑報告書回應

在此次續任評鑑報告書中，特別感謝教育部給予的諸多正面回饋，並對於未來規劃提出建議，針對相關建議就現況及持續推動之規劃分項回應如下：

壹、校務發展

一、擬定具政大特色之數位發展白皮書同時，建議同步邀請各學院啟動中長程院務發展計畫，與校務發展計畫對齊銜接，凝聚全校教職員共識。

各學院已配合本校中長程校務發展計畫作業，於 113 年著手擬定各學院之中長程院務發展計畫，納入本校《百年政大校務前瞻發展議題報告書 2024-2028 增補版》第陸章「學院特色」中，以期院務發展計畫能與校務發展計畫對齊銜接，進而在本校迎向第二個世紀之際，承繼政大人文培育與思想創造的精神外，更邁向共同擘畫的目標，協力揭開政大第二個世紀新篇章的序幕。同時，為更深化與學院之合作，自 113 年 3 月至 114 年 5 月間安排了 12 場跨領域研究交流座談會，以期凝聚全校教職員共識。在與學院融合的過程中，也開始討論具有政大數位發展的構思和規劃。

二、除建立校務研究資料庫，並運用 AI 等智慧化分析工具研擬校務推動政策外，亦應呼應國家淨零碳排政策，規劃並落實相關對應措施；建議將教師學術研究資料庫之建置與永續營運一併納入整體規劃考量。

(一)本校現已設立相關單位，著手專業事務的規劃：「校務研究辦公室」負責執行校務研究分析和產出議題報告，內容涵蓋學校招生策略、學生學習表現、教師員額等，以支持學校決策制定和核心規劃；「人工智慧跨域研究中心」專注於人工智慧之跨領域應用研究及教學，發展主軸包含『AI 研究』、『AI 社群』及『AI 教育』三大面向，促進校內人工智慧相關研究的跨界連結以及數位賦能；「永續發展辦公室」統籌校內永續發展策略，推動校務治理與永續發展結合，善盡大學社會與環境責任。

(二)近年永續工作小組推動多項計畫，並透過校務研究辦公室進行相關研究，內容涵蓋推廣校園能源節約和循環經濟，包含：「政大校園能源使用行為改變計畫」、「政大校園廢棄物減量與循環經濟計畫」、「政大校

園山水有情計畫」等。此外，校務研究辦公室亦向永續工作小組成員開放本校大學校院校務資料庫的查閱權限，俾便為學校永續營運提供數據面的參考資訊。

(三)為了減少校園營運對環境的衝擊以及落實氣候行動，響應國家淨零排放政策，本校由總務處與永續發展辦公室近年共同規劃相關策略，包括進行自主溫室氣體盤查、承諾以 2050 達成溫室氣體中和目標，並制定減碳五大策略：包括設備去碳化、提升能源效率、擴充再生能源（屋頂太陽光電）、推動能源使用行為改變以及增進碳匯、研議規劃取得碳權等相關措施。永續發展辦公室亦透過校務研究案，委託校內具專業與熱忱之教師協同推動永續行動方案，以擴大師生對校園永續發展之參與。目前進行中方案包括：評估將循環經濟導入校園生活已落實源頭減量；開發校園生態故事地圖推動校園環境教育，強化師生環境覺知；推動校園微歧視基礎調查，強化學校公平多元共容氛圍；節能推廣，透過研析教學、行政、住宿等大樓用電習慣，善加發展增進節能誘因之校園政策等。

(四)本校圖書館已建置「學術集成平臺」，持續徵集、保存與傳播本校教師學術著作。另新增應用程式介面(API)，擴增學術著作彙整與視覺化的功能優化，供未來能再利用此平臺之學術能量，提升本校學術集成平臺傳播的能力。努力確保教師學術研究成果的長期保存與廣泛利用，是學校整體永續發展考量中強化學術研究面向的重要環節。

(五)未來校內各行政單位將持續奠基於本職，縱向深耕業務，同時配合學校整體校務規劃，廣續橫向之跨單位鏈結，並且引入人工智慧於行政治理中，以共同解決學校政策之各項問題，支援學校永續營運，強化學校長遠學術發展。

三、強化並整合政大在人文社會、國際事務及公共治理領域之學術優勢，透過跨學院合作與政策影響力，展現大學於國家與社會重大議題中的領導角色。面對 AI 時代來臨，以前述人文社會科學基礎為核心，在招生、教學、研究及社會責任等面向發揮更大影響力。

(一)強化並整合政大人文社會的特色研究領域與國際學術合作優勢，深化

跨學門、跨領域與跨組織的整合發展，本校形塑具影響力的「政大顯學」，包含四項顯學計畫：

- 1、政大顯學—半導體：隨著國際地緣政治局勢變化及川普政府對半導體產業關稅政策的影響，聚焦於臺灣半導體供應鏈在全球貿易格局中的戰略地位分析。
- 2、政大顯學—新康健社會：探討超高齡社會的結構，致力於以精準醫療提升診斷與治療效能，同時強化全民健康照護品質。面對人口老化與慢性病盛行，透過數據導向的風險分析與預測工具，落實精準健康。藉此議題展開「人文社科與醫學的對話」，建立研究「新典範」，使「康健」不只是狹義的「健康」，更包括了心靈的安適與生命的尊嚴。
- 3、政大顯學—歐盟：透過深化國際連結（APSIA 平台）與整合校內資源（如外語、國務、社科、創國等學院），使計畫有效促進師生國際化，並展現本校在推動全球議題研究與實踐上的領導地位。
- 4、AI 顯學—跨域研究及人才培育計畫：聚焦於教育、研究與社群三大軸線，並持續透過制度設計、資源整合與多方合作，強化本校 AI 教育體系與社會連結能力，實踐「橫向跨域、縱向傳承」的計畫藍圖，打造具人文視野的 AI 跨域教學與研究平台。

(二)在 AI 時代，善用政大開放、多元與國際化的教育環境，以人文社會科學為核心，培育兼具人文關懷、專業創新、全球視野與民主法治素養的跨領域領導人才，進而展現大學在國家與社會重大議題中的引領角色。

- 1、招生選才方面，為發掘具人文社會科學潛質人才，針對可能因資源匱乏或特殊教育資歷，而無法被傳統選才機制發掘的璞玉，本校以挹注獎學金、建立完善的學習與生活輔導等措施以培育人才。

(1)特殊選才招生以招收文化不利學生入學，並且採取更多元的選才方式，115 學年度特殊選才招生管道更積極擴大大額為 16 個招生學系，37 個招生名額。

(2)政星組招生以招收經濟不利學生入學，115 學年度預計增加達

到 80 名，未來招生名額以 100 名為目標。

2、教學方面，面對全球化與科技快速變革，唯有打破系所藩籬，鼓勵不同領域的師生攜手合作，才能激發出創新的火花，培養出具備整合能力、宏觀視野、足以應對複雜挑戰的未來人才。近年來在跨領域教學合作上的努力包含推動「校學士」；透過跨系所的合作進行對外/對內招生與課程合作，設立學分學程（25 個學位學程、44 個跨領域學分學程、並持續增加微學程至 114 年 9 月 3 日累計已達 61 個）以培養同學成為跨領域之人才；鼓勵申請雙主修、輔系並簡化程序；推動跨校與跨境學習；開設跨校/遠距通識與移地教學，擴增課程邊界與跨域合作社群。

(三) 面對 AI 技術快速發展，積極推動 AI 融入教學，培養學生具備那些機器無法取代的能力，例如批判性思考、創造力、以及同理心等，其作法約有：

1、人工智慧跨域研究中心與 TAICA 聯盟:自 112 年起成立人工智慧跨域研究中心、加入 TAICA 臺灣大專院校人工智慧學程聯盟，整合校內外資源，提供人工智慧相關課程，媒合領域專家輔佐，並統合助教資源、課程指導服務。

2、推廣 AI 運用於教學：建置生成式 AI 資訊網，提供 AI 使用簡要原則、AI 於教學實踐上常見之問題與答疑等實用資訊。網址：
<https://sites.google.com/g.nccu.edu.tw/nccubasicprincipleforai>

3、辦理數位教學培訓:本學期持續深化 AI 議題，邀請校內外學者探討人文社會科學領域使用 AI 的教育創新及倫理思辨。

4、研擬人文 AI 白皮書:透過文獻探討、深度訪談與年度研討會，釐清 AI 時代下人文素質的發展特色，以作為校內推動人文 AI 教育的參據。

貳、人力資源及學術發展

一、因應教師人才斷層問題，宜儘早規劃相關配套措施，俾建立完善之教學與學術研究環境。

面對高教環境變遷與師資新陳代謝加速，刻正積極規劃多元配套措施，建構永續且具吸引力的教學與研究環境，確保學術能量穩定傳承。

(一)階段性提高師資員額：根據系所離退情況預核員額。

1、政大自 113 年 5 月發布新制員額分配辦法後，經分配委員會確認與訂定各類員額參採指標與計算方式等，並以離退所產生的教師缺額作為分配員額數的主要來源，將可分配員額分為三類：可逕予核撥之「基準員額」、離退保留之「安定員額」及交由委員會討論分配之「發展員額」，同年 10 月首次以新制完成專任教師員額分配。藉由新制可定期盤點各學院的教師數、教育部師資質量考核概況、學生數、未來教師退休情況及特殊教學需求等數據，並將員額受分配對象由「系所」改為「學院」，賦予學院更大的資源整合空間與分配彈性，以因應複雜且急迫的用人需求。

2、自 113 學年度第 2 學期起，於學校經費許可之條件下，階段性提高師資員額，俾使學校師質量能得以穩健發展，根據各教學單位之師資離退情況，預先核撥員額，以降低離退教師對教學現場需求所產生的風險。同時，也將因應諸如 AI 人工智慧、科技法或半導體供應鏈之地緣政治等國家、社會當前重點領域，適時配置員額，致力於滿足新興學科及跨學科研究的需求，為未來的教學與學術發展奠定穩固基礎。

(二)強化攬才留才機制：本校以募款資源成立延攬優秀師資全球招募經費專戶，並訂有運用說明，及製作攬才說帖。除院系所外，亦由行政主管於出國時協助全球招募，分享潛在到校服務候選人名單，以利各學院攬才使用。定期舉辦玉山學者與講座教授座談，促進跨領域交流與師資向心力。透過彈性薪資、福利措施（如宿舍、健康、子女教育等）及行政支持，提升聘任效率與教師穩定性。

(三)彈性薪資措施再躍升：本校彈性薪資主要倚賴教育部、國科會補助款以及募款的挹注，為確保能永續運作以保有攬才留才效果，爰配合校慶百年推動專案募款活動，以注入活水強化現有制度，並提升本校學術產能，具體方案有：聚焦學術卓越，提升講座與特聘師資獎助；增設留任

學術績優之玉山(青年)學者獎勵機制、擴大傑出教師補助之涵蓋範圍；擴大新聘教師學術津貼適用對象、根據學術成就提供增核獎補助費、新增助理教授符合條件可再申請續發二年，以激勵及留任新進教師；修正教學與服務獎勵名額限制，納入約聘教研人員，提升制度彈性與激勵效果。

(四)持續優化教師職涯發展制度與措施：為協助教師多元發展，使能持續貢獻所長，修正本校教師借調處理要點、教授副教授休假研究辦法及教師出國講學研究進修辦法，鬆綁教師借調、休假研究、講學、進修及研究總名額。

(五)廣續滾動檢視本校教授延長服務條件：持續關注各學院系所推薦教授延長服務的成效及數據之變化，作為本校傳承學術能量及人力資源決策參考，俾適時作出調整，減緩人才斷層影響。

(六)多元聘任與退休人力活化:推動專職講座、約聘與契聘制度，以多元方式讓傑出教師能持續發揮學術能量；設置兼任特聘教師制度，延續退休教師教學貢獻；研議「退休人員校務協力計畫」，以「經驗傳承、未來共創、第三人生」為核心，促進退休人力之學術能量再發揮。

(七)研究補助與獎勵機制：提供外文編修、國際會議、計畫配合款等補助，鼓勵師生參與國科會專題研究。支持研究團隊與研討會舉辦，補助期刊與專書出版。設置學術研究獎與國科會研究獎勵，提升研究風氣與競爭力。編列單位成果獎勵經費，並鼓勵申請國內外重要學術獎項，提升本校學術聲譽。

(八)新進教研人員支持措施：建立新進教師名冊，定期推播補助與獎勵資訊。舉辦計畫申請說明會與經驗分享，促進跨領域合作。追蹤補助成效，持續優化政策，提升申請成功率與研究品質。

(九)由學院輪辦跨域研究座談會及鼓勵學院辦理新書發表會：透過各學院輪流辦理跨域研究論壇或座談會，促進校內學院對話進而形成全校行學術社群；鼓勵學院針對院內新出版之學術專書，召開新書發表會或相關座談，擴散本校學術創造之成果，帶動新議題、新觀念、新行動之風潮。

二、建立新的員額分配制度十分不易，建議以實質且深入的追蹤指標檢核其是否達成原始設計目標；現行攬才留才方案則建議增列質化與量化評量目標作為檢核依據；數位學習生態系之軟硬體建設已臻完善，可進一步建立具特色之成果指標，以展現其整體量能。

(一)113 年發布之新制專任教師員額分配辦法，透過多元面向訂定指標，關切各教學單位量化指標之數據變化，並透過質化之執行情形回復，深入了解獲配單位之員額運用情況，以確認員額運用是否達成目標。目前追蹤機制涵蓋了員額分配架構、運用說明、執行情形回復及多元指標數據：

- 1、員額分配架構作為追蹤基礎：新制專任教師員額分配辦法的規劃目的，在於促進專任教師員額的合理配置、減輕教學單位負擔、促成院際及院內整合、彈性因應教學單位用人需求，並支持學生的專業與多元學習。新制將員額分為基準員額、安定員額及發展員額，並有外加性質之特殊員額。透過不同的員額類別與其不同目的的分配原則，標示學校在教師員額運用策略上的多重目標，後續追蹤便圍繞著前開核心目標展開。
- 2、員額運用說明設定實質目標：專任教師員額分配委員會於分配時，綜整考量員額配置效益，如何才能創造新價值，並符合學校發展目標。因此會議決議皆會為獲配學院提供明確的員額運用說明，以確認獲配員額運用之實質目標。例如：期待員額能深化跨領域專業人才培育、協助學校 AI 領域的發展，或加強跨學院和跨域合作等。相關運用說明明確了員額的預期用途與策略性目標，亦為後續的追蹤提供了依據。
- 3、員額執行情形確認實質進度：獲配學院於次回會議回復執行情形，並於會中補充說明，以進行成效追蹤，有助委員會檢視各學院對前次獲配員額的實際執行狀況，驗證員額是否按照預期目標被有效運用，使學校能掌握分配決策的後續效益。
- 4、多元指標數據進行量化檢核：除了質性的執行情形回復，學校亦運用多元的量化指標，對各學院的員額運用狀況進行深入檢核。這些

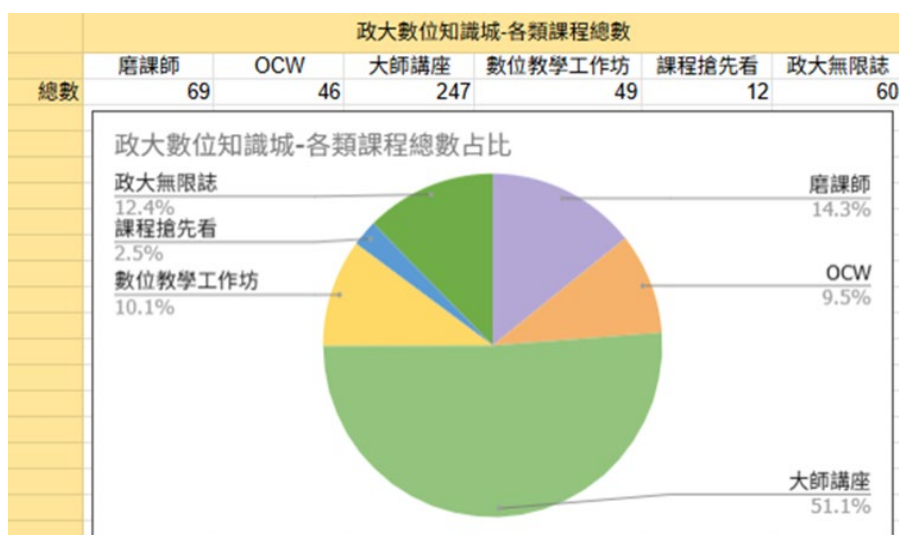
指標涵蓋了教師配置、學生負擔、學術產出和國際化等多個面向。例如：系統性追蹤各學院「與基準的距離」，若採計教師數未達教育部師資質量基準，學校會逕予核撥員額，以確保基本教學品質與學生名額不被扣減的風險；「安定員額」的推估不僅考慮生師比，亦納入「折算退休教師數」，以前瞻考量未來可能的人力衝擊；「發展員額」則結合了包含教學面向、研究面向及國際化面向的指標，並透過各指標之「師均數」以求更精確地反映各教學單位每位教師的負擔現況。

(二)承上，學校透過明確的制度規劃和分配架構，實際執行與運用後的進度回報，以及一套涵蓋教師教學、學術產出與國際化等多面向的量化指標，建立了實質且深入的追蹤機制，以持續檢核員額分配制度是否達成其提升辦學效益、促進資源整合及因應未來發展之原始設計目標。

(三)校內留才攬才機制除納入校外學術獎項之申請與獲獎成果作為檢視指標外，並進一步規劃將相關成果區分為「量化目標」(如論文發表數量、研究計畫經費、專利數、獲獎次數、攬才人數比例、攬才經費使用率、攬才後3年留任率等)與「質化目標」(如研究成果之學術影響力、跨領域合作深度、國際交流與聲譽提升、攬才對象是否符合員額分配會議決議所提應具備關鍵特色或優勢與校務發展的連結、聘任後通過升等或績效評量的情形等條件)，作為檢核依據，以全面反映學術表現，強化對傑出教研人員之肯定。

(四)數位學習成果指標與特色展現

- 1、創立「政大數位知識城」自有品牌：匯集磨課師、OCW 開放式課程、大師講座、數位教學工作坊、課程搶先看共五大類數位課程影片以及政大無限誌 Podcast，並邀請教師於政大數位知識城開課經營磨課師線上課程，每學期開設 4-6 門課程供所有使用者免費修習。至 114 年 8 月情況如下：



2、遠距教學課程形式多元，涵蓋同步、非同步、跨校主收播、跨國合作及微學分課程，突破時空限制，提升學生自主學習效率。

3、發展遠距教學課程的行政支持:設置數位學習推動委員會，依據相關辦法審查課程品質與獎勵補助。每學期邀請校外委員進行課程品保審查，並提供改進建議。另補助課程經營助理費用與優良課程獎勵金，激勵教師投入數位學習課程發展。

4、成果指標

(1)111學年度至113學年度本校共開授169門遠距教學課程(含數位類型微學分課程)修課人次達9,678人，經本校優良數位學習課程暨期末審查會議校外審查專家評選及數位學習推動委員會審議通過，共表揚並獎勵39門優良數位學習課程，且其中共6門課程通過教育部數位課程認證，落實本校數位學習行政支持制度，並確保數位學習品質。

(2)政大數位知識城平台於111至113年度，新增200門以上數位學習影音，平台活躍人數逾140,000人。截至114年8月底，平台共收錄逾6,000部影片，閱讀次數超過500萬次。

(3)政大磨課師線上課程於111至113年度共6個學期總計開設32門課程，課程互動次數逾百萬次，選課總人數超過一萬人，完課率高達22.44%。

三、X 實驗學院、普及化 AI 科技教育及跨域應用，若能落實，可成為政大的重點特色。

政大積極推動教育創新與科技融合，透過 X 實驗學院與 AI 跨域研究中心，打造具人文導向的高教特色，回應未來社會與科技發展需求。

(一)X 實驗學院：創新教學與制度實驗場域

- 1、於 113 學年度成立，負責本校實驗性教學及建構創新型態共學生態系統之任務。114 學年度完成首次院長遴選並增聘學院執行長，第一學期納入「運動產業與文化學士學位學程」，與「校學士」同時成為本院下設系級單位，授予對內招生之雙主修學士學位，教學內容豐富多元。
- 2、113 學年度具體成果在於展開(且不限於校內)7 項主要實驗行動(包括：組織創新、章魚模式、課程創新、活動創新、空間創新、多元紀錄、研究創新)，擾動校內氛圍，並如同章魚觸手一般在「大學」這個實際場域裡探索、摸索實驗的成本與預期成效。114 年度賡續推動 3 大計畫主軸：「校學士制度建構」、「X 平臺實踐行動」、「社資樓修繕案」。以彈性修業、跨域課程模組與輔導陪伴為核心，整合現有(創意實驗室)與未來(社資樓)教學空間之修繕進程、活化空間場域持續、深化課程涵養，以及串聯教職員生之人際互動。
- 3、為回應世界真實情境與趨勢，在傳統課程開設、計畫孵育和輔導陪伴中，強調成果策展與表達，使學生在真實問題裡實際行動、累積經驗、實踐表達、反思成果；在院務推展同時，亦採取遊戲化探索、ChatGPT 人工智慧回應、交友聯誼等創新形式主題，善用數位工具以增進成效、降低行政成本。試圖透過落實跨世代、跨領域、跨身分之學習氛圍營造，逐步累積經驗、鬆動制度。期待形成跨單位協作、自主提案、容許未知以及敢於實驗的校園文化，並在結構與體制裡撐開一條難以明確定義，卻深具彈性、前瞻性及韌性的高教實驗路線。

(二)AI 跨域教育：人文導向的科技融合策略

- 1、AI 技術的快速演進為人文社會科學帶來挑戰與契機，本校人工智慧跨域研究中心(AI 中心)，推動全校 AI 普及化與跨域應用，以「AI 賦能、AI 深化、AI 融合、AI 創新、AI 普及」五階段策略推動 AI 跨域合作，致力於建構人文社科與科技發展之對話橋樑，並以「AI 人文永續大學」為願景，逐步建構出政大獨特具人本觀點的 AI 跨域生態，凸顯本校人文社科的優勢，形塑別於理工導向院校的特色路徑。
- 2、透過基礎建設與社群網絡發展，組建 AI 跨域研究社群團隊，與本校社科、法政、人文、商管等特色領域逐步擴展合作面向，奠定校內 AI 應用與跨域合作根基，並逐步擴展至跨校與國際合作。
- 3、113 年度起推動「AI 跨域研究構想補助計畫」，鼓勵本校師生提出具人文社科視角的 AI 應用構想，從倫理、史學、法律、性別、文化保存到金融決策、永續監測等主題，提案構想主題多元創新。近兩年共計百餘組團隊提案參與，展現本校師生在跨界 AI 領域的積極投入與實踐能量，部分團隊在達成階段性成果後，進一步獲得國科會補助持續深化研究，學生團隊亦參與校內外競賽屢獲佳績，逐步形塑本校「人文 AI」的研究特色。

(三)AI 社群鏈結與推廣：推展 AI 應用普及與知識轉譯

積極籌辦多元交流活動，創造跨界多元對話及共創場域。例如辦理 AI 基礎知能工作坊、協助開發應用模型，或協助師生將 AI 工具納入教學創新與研究等，促成 AI 研究與教學之實踐落地，提升教學品質與研究深度。

四、強化學術能量，聚焦論文品質與研究影響力，打造具國際能見度之研究團隊，並精進學生培育與社會實踐，持續發展 AI 與數位素養課程。

- (一)為強化本校整體學術研究能量並提升國際學術聲望，本校建構多元獎勵機制，包含：國立政治大學學術研究獎勵、國科會補助大專院校研究獎勵、國立政治大學學術及研究單位研究成果獎勵三類，以及校內各

單位自行辦理的成果獎勵。

- (二)本校透過多元策略推動大學社會責任各項計畫，提倡「以文化促進永續」，從知識論、課程結構、教師升等辦法到實踐模式，完整建構社會實踐生態系統，以「知識共創與師生共學」的方式，發展「文化智帶」。
- (三)AI 教育普及與跨域應用：AI 中心以「AI 跨域教學、AI 跨域研究、AI 社群推廣」三大主軸，推動 AI 普及化與人文導向的科技教育。課程設計採模組化與系統化，涵蓋資訊通識、AI 微學程、學分學程與學士學位學程，建構階梯式學習路徑。自 112 學年度起，微學程修課人次已達 1,400 人，114 學年度起更拓展至全英授課，顯示學生高度學習動能。課程地圖以模組基塊設計，涵蓋從入門至應用的完整學習路徑，協助學生從入門到應用，培養「懂 AI、用 AI、幫 AI、駕 AI」的能力，特別強調人文社科背景學生的 AI 素養培育，促進人文價值在科技發展中的導引角色。
- (四)成果轉化與社群推廣：積極推動多項跨域活動，將師生教研成果帶到跨界、跨校甚至國際研討會等平台與產業現場。例如 2025 NCCU Innofest 集結本校、國立中央大學、國立臺北科技大學三校 150 組學生團隊發表 AI 跨域專題成果，除吸引 25 家企業觀展外，也促成與產業界的後續合作洽談，讓研究議題能被業界檢視與採用。此外，「AI 跨域永續創新競賽」以聯合國永續發展目標（SDGs）為題，鼓勵學生提出以 AI 解決社會問題的創新方案，兩屆競賽吸引逾百組，超過 400 名學生組隊參賽，提出包括智慧生活與個人化服務、房地產安全與決策輔助、校園智慧化管理、心理健康與社會福祉、永續發展與循環經濟、無障礙科技與溝通輔助、智能合約與法律科技等多元創新方案，這些社群推廣活動，不僅提升學生的實作與發表能力，亦彰顯本校 AI 發展的人文社會導向特色。

前述各教研學術成果亦鏈結本校 AI 普及化推動策略發展，透過跨界活動及社群推廣與實踐，以「教學驅動研究」、「研究強化教學」、「社群轉化影響」三環驅動全校 AI 普及帶動跨域學術量能的增長，持續朝向 AI 人文永續大學的目標前行。

五、建議統整校內資源，發展具指標性之跨域整合人才培育機制，並深化USR實踐，以具體體現大學社會責任。

本校跨域整合人才培育機制，約可體現於三大面向：

- (一)課程設計培養跨域思維：僅就「以院為核心」發展的「創新國際學院」而言，其「院設班別」為「大一大二不分系」，大三、大四學生再分流至院設三大跨領域主軸：「全球化與民主治理」、「亞洲社會與永續發展」、「全球科技與創新管理」。在院的實體運轉下，許多課程均能以跨國、跨校的方式進行（如該院之全球衛生治理），課程整合社會科學、法律研究、傳播、資訊等跨領域師資，設計國際跨校合作學程，開放本地與國際學生共享課程。透過國際講座、工作坊及海外實習，強化專業應用與全球競爭力，培養具跨域思維的國際治理人才。
- (二)踏出校園的社會實踐計畫：USR計畫之相關課程涵蓋發展跨域整合的社會實踐，包含「多元共容·文山共好」計畫開設的「社會實踐與社區共善學分學程」，藉由跨領域課程與場域導向設計，培養學生社會創新意識與公共關懷；「雜貨店 2.0 老店新開：順路經濟與社會資源整合平台」計畫則培育店長人才，增進學生對順路經濟議題與社會資源整合平台推動事務的知能與行動；「以鄉村地區整體規劃落實里山實踐」計畫與學生成立的國土服務團合作，共同進行環境調查、土地守護與社區共學；「韌性山村·永續翡翠」計畫課程帶領學生深入翡翠水庫周邊社區，結合專業知識並實地應用於地方場域，強化學生在健康、教育、產業、環境等議題的跨域整合與實踐；「創新連結：國際學生志工增能培力」計畫的相關課程合作涵蓋移民、教育和平等、地方創生三個面向，促使本校國際學生在課程、社區與USR活動中發揮志工潛能，推動USR精神在校內外延續與深化。
- (三)回應國家政策發展需求：本校設立的「土地政策與環境規劃碩士原住民專班」整合民族學、地政學、法學等領域，培養學生兼具跨域知識與問題解決能力，回應土地政策的迫切需求。

未來，本校將透過「一院一USR」的推動策略，鼓勵各學院依據各領域專業特色，主動規劃執行USR計畫，並透過校級平台的統合，促進院際

合作，希冀深化本校各領域與在地社會的連結，積極帶動跨域整合，彰顯本校人才培育的特色。

參、國際化面向

建議可考量提供資源與誘因，強化行政人員之國際能力，使其成為推動校園國際化的重要行政支援力量。

為推動校園整體國際化，本校自 113 年起啟動「行政國際化計畫」，並成立「行政國際化工作圈」，經由工作圈平台建立跨單位溝通、協調與協作的機制，並分由「人力」、「資訊」與「組織」等三面向推展計畫，以強化組織與人力資源的國際力，進而成為支援國際師生與國際化的重要支援。

(一)經由組織、資訊及人力三面向推動行政國際化

- 1、組織面：邀請主要一級行政單位及學院加入行政國際化工作圈，設置雙語／國際事務督導及專責窗口，直接提供外籍師生服務，並透過工作圈定期會議，凝聚對國際化的共識，共同挖掘校園國際化各項議題、研議解決方案。
- 2、資訊面：各單位針對所屬業務相關法規文件等，依需求頻率、師生權益重要性等分級逐步雙語化，日前已完成逾 636 筆雙語資料，有助降低國際師生資訊隔閡並減輕行政負擔。
- 3、人力面：系統性辦理各項培訓課程，強化行政人力的國際知能，包含辦理「國際合作事務研習工作坊」，提供必要國際事務培訓，涵蓋締約、接待、文化交流與心理關懷等主題，提升行政人員實務能力。

(二)透過跨國跨校交流計畫，活絡校際交流互訪：如 114 年土耳其海峽大學二次來訪，與國合處、學務處業務分享、交流；選送工作圈 3 位職員赴德參加柏林自由大學 Staff Training Week 培訓週活動，汲取他校經驗並拓展國際視野，培育推動行政國際化種子成員。

(三)人事室規劃外語能力提升措施與制度誘因：

- 1、英語能力列入職員陞任評分標準表評比給分項目期能激勵同仁。
- 2、行政人員年度訓練課程提高外語學習相關專題課程，協助提升自學

能力及工具。

3、同仁選讀本校公企中心及外文中心開設之外語研習課程得享有折扣；
公餘時間參加外語訓練者得申請訓練費用補助，每年最高二萬元。

4、參加外語檢定考試得補助檢測報名費並給予公假或補休。

5、於本校傑出行政人員遴選表揚辦法增列「執行本校政策、計畫、法規等重要措施，經實施後確有顯著成效者」之推薦條件。藉以強化激勵機制，鼓勵行政人員積極參與校務國際化。

(四)研發處配合「國際研究合作」群組，鼓勵同仁善用學校提供之資源，強化同仁國際能力，俾利順利推動國際合作研究及學術發展等相關業務。