

## 112-1 校級自評執行委員會議 會議資料



時間：113 年 1 月 10 日(三)上午 10:30(接續行政會議)

地點：六館 11 樓會議室

主席：徐澤志副校長

出席委員：謝建興教務長、劉俞志學務長、李伯謙總務長、方士豪研發長、

王任瓚資訊長、梁韻嘉國際長、工程學院孫一明院長、資訊學院林榮彬院長、管理學院陳忠仁院長、人社院劉宜君院長、電通學院陳敦裕院長、醫護學院籌備處陳芸主任、通識教學部王佳煌主任、人事室沈仰斌主任、會計室謝美玉主任、秘書室吳和生主任秘書、環安衛中心魏毓宏主任

### 《議程》

壹、主詞致詞

貳、討論案

議題一、113 年度校務自我評鑑委員意見及回應討論案，p.p.1-101

議題二、113 年度校務自我評鑑報告書討論案（資料另附）

參、臨時動議

肆、散會

## 元智大學

### 113 年度校務自我評鑑委員訪評意見表-「待改善事項」及「建議事項」回復

項目一：校務治理與經營		
待改善事項	建議事項	回復說明
<p>1. 學校於行政單位設有全球事務處，教學單位設有國際書院(任務型單位)，兩者間權責雖有差異，惟行政單位與教學單位之屬性易混淆。相同的，教學單位設有企業書院(任務型單位)，提供單一企業客製化之企業學程及培育產業共通人才的產業學程，是否亦與學校其他行政單位疊床架屋。</p>	<p>1. 宜再釐清國際書院之屬性、定位，並與全球事務處之權責劃分，以利推動國際事務。另企業書院亦同。</p>	<p>在組織定位分工方面，本校全球事務負責對境外招生、外籍生相關政府單位等法令規定與服務，並與姊妹校維持關係；國際書院則對內整合課程與師生，提供學習相關服務。企業書院定位則以企業需求為導向，整合教學單位設計企業所需學程，培育未來企業所需人才，提供學生更多元的學習資源與就業機會。</p>
<p>2. 學校始於 111 學年度第 2 學期於秘書室項下成立「永續發展暨社會責任中心」，該中心為二級單位，又為任務型單位，是否合宜。</p>	<p>2. 任務編組是臨時性的編組，階段性任務完成或是首長異動，該編組可能解編，較因人設事，以學校長期穩健發展而言，對於常態性單位，不宜任務編組設置。另鑒於永續發展在各方面均為一個重要課題，學校應重新思考「永續發展暨社會責任中心」之定位。</p>	<p>1. 過去本校教學或行政單位之增設調整經各級會議通過後，須修正組織規程條文或附表並報請教育部核定。為提高組織設置彈性、因應環境快速變遷，及減少組織規頻繁修正，故參照多所公私立大學作法，於 111-2 學期區分為常設單位與任務型及(或)先導性單位兩類(納入組織架構圖，為依組織規程第七條第一項設置之正式單位)；俟運作成熟後，再評估調整為常設單位(納入組織規程條文或附表)。</p> <p>2. 本校「永續發展暨社會責任中心」設於秘書室下，旨在加強與校務發展、校務研究及高教深耕計畫橫向連結；另設「永續發展推動委員會」及「永</p>

項目一：校務治理與經營		
待改善事項	建議事項	回復說明
		續發展工作小組」(任務編組)，以整合永續發展工作。未來運作若有需要，再評估是否將該中心調整為一級單位。
3.在校務發展計畫規劃方面，並未見到學校 SWOT 分析，學校應針對在當前的高教環境中，所面臨的優勢、劣勢、機會、威脅。分析結果進行策略規劃，根據自身的優勢，以掌握環境中的機會。	3.宜詳實盤點當階段校務優劣態勢，並審慎評估高教環境最新變遷與挑戰，再據以規劃該校定位及校務發展計畫。	各期校務發展計畫之規劃皆以外部及內部環境分析為重要參考資訊，並以 SWOT 分析為主要工具，據以討論修正學校自我定位、願景、目標與策略等總體規劃。各期程 SWOT 分析請參見本校整體校務發展計畫書；另當期校務發展計畫之 <a href="#">SWOT 分析</a> 均公告於本校「 <a href="#">辦學資訊公開網頁</a> 」校務資訊(網頁連結)。
4.指標 1-4-1 利用各種管道定期或不定期向互動關係人公布相關之校務資訊，管道包含 1.網頁公告及媒體曝光、2.座談會、校內會議或活動及電子郵件、3.校際交流服務(高中端)，其中媒體部分為發布新聞稿、安排報紙、廣播及雜誌採訪，屬於傳統行銷方式，對於媒體曝光率實質效益有限。	4.鑒於網路發達、學校應善用社群媒體及自媒體、部落客等方式行銷學校，增加媒體曝光率。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本校經營有 Facebook 粉絲專頁、LinkedIn、Instagram 等，並建立各地區校友 LINE 社群，定期連結校方亮點新聞，不定時提供時事相關之議題與校園回顧，增加學校曝光度。本校通識教學部亦正規劃推動校園 PODCAST，期望透過自媒體實驗平臺，交流學校與學生之想法與建議。</li> <li>2. 國內招生部分，本校教務處招生組於高中生最常使用的落點分析網站(www.com.tw)刊登廣告，藉此曝光本校特色亮點，如：企業書院、國際書院、5G 雲端智慧校園、大學永續發展，加強網站使用者(高中師生及家長)對於本校的印象。此外，亦於於 Facebook、Instagram 社群媒體、Google 關鍵字搜尋、Google 多媒體聯播、Line、Dcard 及 YouTube 密集曝光本校特色亮點，以提升考生報</li> </ol>

項目一：校務治理與經營

待改善事項	建議事項	回復說明
		<p>名本校之意願。雖受限於經費，未有大規模的投入，但仍有相當成效，未來亦將持續檢討與精進。</p> <p>3. 在境外生招生方面，本校全球事務處於 108 學年度，以「境外生選校因素分析及改善效益評估」為題進行校務研究，了解潛在境外學生認識本校的管道及選校因素，分析出口碑及網路為重要的宣傳管道，因此加強網路行銷。加以後來新冠肺炎疫情影響無法赴外招生，遂將人力及資源投注於網路行銷。</p> <p>4. 自 2019 年起本校全球事務處全面更新英文招生網站、豐富 FB 內容、建置 YZU GAO YouTube、IG，加入 Study in Taiwan 鑽石會員爭取宣傳版位，並在國際升學網站 Bachelorstudies.com, Masterstudies.com 投放廣告。在社群媒體方面，具體做法包括：邀請越南、印尼、孟加拉、蒙古、史瓦蒂尼等各國學生以母語介紹元智；積極經營 FB 設立 YZU FANSinating 專欄；在 IG 方面，yzugao IG 自 2018.11 成立迄今，由各國學生擔任小編，貼文及追蹤數均持續成長，已成為年輕人愛用的社群媒體。YouTube（自媒體）自 2020.03 成立迄今，亦十分受境外生的歡迎。109 學年度，全球事務處再度以「網路行銷與口碑行銷對境外招生成效影響評估」為題進行校務研究，亦再次驗證豐富網路資訊對國際招生之重要，未來亦將</p>

項目一：校務治理與經營		
待改善事項	建議事項	回復說明
		依據相關研究結果，持續加強學校行銷。 5.
5.大學部 109-110 學年度新生註冊率均為 100%，111 學年度新生註冊率僅有 84.44%，學校研析為 1.少子化、2.108 課綱、3.首年實施分科測驗等因素，惟對於招生仍為一大警訊。	5.學校已具體提出多項改善措施，惟少子化為一不可逆之現象，未來招生策略應透過IR分析，提出更積極改善策略並滾動式修正，另對於已經入學之學生，如何使其對學校產生向心力，提升學習效率，降低休學率，亦應透過IR分析，有更積極做法。	1. 本校在招生策略上積極投入，相關作為說明如下： (1) 安排教授協助至高中型校系簡介宣傳演講、學群講座、甄選入學準備演講及模擬面試活動，加強該校師生對本校之正面印象。 (2) 接待高中師生來校參訪，安排高中生參與學群或學院講座，參觀各系所實驗室與校園導覽，讓學生們更能深刻體驗元智大學，進而提升就讀意願。 (3) 透過參加高中自辦之大學博覽會，針對至攤位諮詢的高中生進行系所介紹與解說，並增加各系所特色活動，與高中生雙向互動，加強其對本校各系所之了解。 (4) 積極與結盟暨重點高中端透過共同課程的設計及規劃、教學資源分享等，發展學校特色，同時協助學生在高中階段即能適性發展，以落實高中大學優質銜接的理想。 (5) 針對 112 學年度入學新生(含轉學生)舉辦一系列花 young 元智活動，包含線上說明會、實體參訪體驗元智大學，以及跨區域至中南部舉辦學系探索說明會，提供學生及家長有更多機會進一步了解本校特色資源。

項目一：校務治理與經營		
待改善事項	建議事項	回復說明
		2. 感謝委員建議，本校已於 112 學年度新增「元智大學學生休退學系所晤談輔導紀錄表」，針對學生辦理休學時進行關懷、輔導等，瞭解學生欲休學原因，並視學生狀況請相關單位提供諮詢與資源，以降低休學率。
6. 學校資訊學院、人文社會學院及通識教學部，係向高等教育評鑑中心提出「自辦品質保證認定」申請，辦理自我評鑑，其中資訊學院所屬各系為何未與工程學院及電機通訊學院一樣申請 IEET 工程教育認證。		1. 本校辦學為確保教育品質，全部系所/學位學程均須執行評鑑，惟尊重學院自主，各院可依其屬性選擇評鑑機制。 2. 本校資訊學院僅資訊工程學系及生物與醫學資訊碩士學程屬於工程類科系，資訊管理學系屬於管理類科系、資訊傳播學系則偏向人文社會類科系，院內科系屬性多元，故資訊學院選擇參加「自辦品質保證認定」，以確保院系所之教學品質。
7. 學校在因應少子化的校務發展策略，在書面資料上較少呈現。	6. 在因應少子化的校務發展策略方面，學校在不同面向已有規劃，建議可進一步在書面資料上呈現。	1. 本校為因應少子化之校務發展策略，目前直接相關策略有：基於實證之招生轉型 (S1)、強化境外招生及留台就業 (S6)、持續創新教育模式 (S2)、強化學生關鍵能力培育 (S3)、打造國際友善校園 (S8)；配套策略有：建構永續轉型之智慧校園 (S11)、支援永續發展的財務與人力資源 (S13)。 2. 感謝委員建議，本校修訂自評報告書時，將針對此部分再做加強與補充。
	7. 建議以表格呈現校務發展計畫前期 (106 學年度) 與本期之異	感謝委員建議。本校前期與本期校務發展計畫修正對照表請參見【附件一】，將同步新增為自評報告書

項目一：校務治理與經營		
待改善事項	建議事項	回復說明
	同。	附件。

項目二：教師教學與學術專業		
待改善事項	建議事項	回復說明
<p>1.學校自 102 學年度起推動多元升等制度，惟成效仍有待加強。雖有多元升等辦法，但近四年僅有三人申請，二人通過。另有關 2-1-1 具備教學、學術與專業表現及教師生涯發展之支持系統並加以落實-3.多元升等機制「本校 108-111 學年度教師計有 73 名申請升等審查，自訂產學績效(或創作成品)權重比之教師人數共計 18 名、申請以「教學研究」送審者 4 名及以「藝術類科」送審者 1 名。」其中「教學研究」屬升等 5 大領域類別哪一類(學術領域、技術研發領域、教學實踐研究領域、文藝創作展演領域、體育競賽領域等升)?「藝術類科」與「文藝創作展演領域」之差異性，請再檢覈。另 109-112 學年度以「教學實踐研究領域」提出升</p>	<p>1.宜檢討多元升等管道不暢通之原因，並持續宣導與鼓勵教師運用多元升等管道，協助解決教師在教學與技術升等方面之問題與困難，真正落實教師多元升等之用意。建議加強舉辦說明會與實務講習，以強化多元升等管道之宣導，鼓勵教師多元發展。</p>	<p>1. 本校每學年定期舉辦教師升等說明暨經驗分享會，邀請校內外多元升等成功之教師，進行經驗分享，近幾年特別邀請具技術研發領域及教學實踐研究領域升等經驗之教師擔任講者，以其成功升等的經驗，協助與會教師了解升等制度，及自我檢視備審資料的缺失。 2. 近期將於 112 學年度第 2 次全校教師座談，向全校教師介紹多元升等制度，促使教師對多元升等的了解。</p>

項目二：教師教學與學術專業

待改善事項	建議事項	回復說明
<p>等計 3 人，通過 2 人，顯示多元升等制度有待加強。</p>		
<p>2.凡講師以上之專任教師均具有無給擔任導師之義務，是否增加教師負擔。</p>	<p>2.大學部學生人數較多，宜設法適度降低教師之輔導負荷，且可考慮學校於財政允許能力範圍內，編列導師鐘點費用及導生活動餐敘費用。</p>	<p>1. 本校專任教師均為導師之立意，在於讓每位專任教師皆具導師工作意識與能力，學生若遇危機狀況，可求助導師，獲得即時協助。</p> <p>2. 本校專任教師聘書明訂有擔任導師之義務，故未編列導師鐘點費。惟學務處每學期核撥導師生活動費予全校導師（每位導生 150 元），112-1 學期起額外再提供大一專責導師 1 萬元活動費。</p> <p>3. 本校實施「一生多師」輔導機制多年，此機制針對每一位學生除了有導師的輔導外，亦連結學系輔導同仁、系輔導教官、系諮商心理師等之輔導網絡，共同關懷學生。此系統成員，另自 112-1 學期起，又擴充「博拉徒」輔導小組，聘任退休優良教師及企業出色的校友，提供學生職涯與產業銜接之諮詢與輔導，以降低導師之輔導負擔。</p>
<p>3.學校藉由跨領域學程培養學生跨界能力，但 108 至 110 學年度計有 7087 學生人次申請、3181 學生人次完成跨領域學程，達成率 45%，是否符合學校高教深耕 KPI 指標。</p>	<p>3.宜追蹤分析學生修讀跨領域學程之動機與未能完成的原因，從制度面排除修讀該學程之障礙，俾提高學生學習成效及修畢人次。</p>	<p>1. 多數學生表示修習跨域學程主要遇到的困難是時間衝突、選不到他系的必修課程等。因此，本校經過多次會議討論後於 112-5 教務會議達成決議：自 112-2 學期起請各系所配合調整排課時段，週三下午不排必修課，可排跨領域學程之課程，俾便供外系學生修習。</p>



項目二：教師教學與學術專業

待改善事項	建議事項	回復說明
		<p>2. 觀察到少數學生申請跨域學程較多，使得申請人次變高，因此高教深耕 KPI 指標學生修畢跨領域學程比例設定為修畢人數，112 年學生修畢跨域學程人數比例之 KPI 指標設定為 750/6,995(10.7%)，達成率為 12.2%。</p>
<p>4.根據校內 IR 計畫中，學生對跨領域學習的需求與供給分析顯示，大部分同學因擔心無法兼顧本系課業、時間不足以及課程時間衝堂等原因未選擇跨域學習。然跨域學習是趨勢，應積極思考因應策略。</p>	<p>4.建議跨域學習可採跨域微學程與通識跨域微學分，強化學生的跨域學習！</p>	<p>1. IR 計畫中所定義之跨域學習除雙主修、輔系、跨域修課外，亦包含跨域微學程。從學生問卷結果也顯示同學也將通識跨域微學分課程視為跨域學習。針對同學擔心課程時間衝堂部分，也經過多次會議討論後於 112-5 教務會議達成決議：自 112-2 學期起請各系所配合調整排課時段，週三下午不排必修課，可排跨領域學程之課程，俾便供外系學生修習、鼓勵學生跨域學習。</p> <p>2. 在通識微型課程的開設上，採多時段、多元領域開設，給予學生十足的選修彈性，讓學生有更多機會接觸其他領域，以培養學生的跨域能力。</p>
<p>5.在少子化的趨勢下，招生品質差異化逐漸增大。為維持教學水準，教師必須付出更大的心力來教學，勢必會影響其研究能量。</p>	<p>5.宜建立多元制度，將教師的任務區分，使得不同教師能針對教學及研究各自發揮所長。</p>	<p>1. 誠如委員所提，在少子化衝擊下，各校現今已面臨招生的困境，在供給大於需求的環境下，人人都有大學可讀，造成學生的學習動機不足。教師為此花費更多心思於教學上，但以往大學教師以研究能量作為升等的惟一途徑，造成教師必須同時兼顧研究與教學。近年教育部積極推動多元升等制度後，逐步引領出對於教學有濃厚興趣之教</p>

項目二：教師教學與學術專業

待改善事項	建議事項	回復說明
		<p>師，為培養多元師資人才，學校推出多項教學資源支持系統，項目有創新教學獎、教學研討會、教學精進計畫補助、教師社群等，希冀從各項支援中讓教師可在教學中發揮所長。</p> <p>2. 學術研究方面，由於學生減少而造成研究能量降低，本校研發處鼓勵教師訪廠或參加各式活動，提高產、官、醫、學多方媒合機會，促進校內教師合作，共同爭取產學計畫，並制定各項輔導措施，鼓勵教師善加利用，以提升研究產出。</p> <p>(1) 校內研發補助資源整合：辦理技術推廣活動、專利培訓課程、專利講座等，為教師提供豐富研發資源。</p> <p>(2) 產學合作與創業推動：積極推動中壢、觀音工業區輔導創新計畫、企業書院、三雲課程及六校聯盟計畫。同時與遠東集團合作，推動亞醫先期計畫、智庫計畫和遠東 AB 實習，以促進教師參與產業界的合作與創業機會。</p> <p>(3) 多元獎勵及補助：提供新進教師啟動、補助教師研究、教師研究績效獎勵、國科會研究獎勵、青年學者研究獎、有庠傑出教授獎及有庠元智講座、教師期刊論文發表/修改補助、教師出席國際會議差旅費補助等。</p> <p>(4) 學術與研究倫理推動：透過研究能量精進研習營</p>

項目二：教師教學與學術專業		
待改善事項	建議事項	回復說明
		等方式，強化研究誠信知識。
6.教師專業學習成長三年參與人次 816 人次，平均每年參與沒有達到一次，可再努力。		感謝委員的指導與建議。依本校 112 年 4 月 12 日 111 學年度行政會議審議通過本校「教師評鑑最低要求標準」中，第三條第五點「教師每學年至少參與一次校級教學相關研討會或座談會。」之規定，1121 學期辦理教學研討會 4 次，本學期參與人次共計 274 人。與前三年相比，本學期參與人次已開始成長，未來將持續努力推動教師專業學習成長。

項目三：學生學習與成效		
待改善事項	建議事項	回復說明
1.學校雖有定期進行畢業生流向追蹤，惟在該校所提供之資料中，僅見各年度之調查學生回收率百分比及現況百分比，未見完整深入之分析報告。	1.針對畢業生流向調查時，應依據調查結果完成分析報告，並做為現有課程規劃進行調整之依據。	1. 為提供各單位作為辦學改進之參考，本校校友中心每年均將畢業生流向調查結果進行統計分析，並公告於 <a href="#">校友園地官網</a> （請點選文字連結）。 2. 為深入分析畢業生流向情形，亦透過 111 學年度校務研究議題進行畢業滿 1 年畢業生流向調查分析之跨年度研究（請參見【附件二】），以提供各院系更為具體的改進建議。
2.於報告中未見校務研究對學生學習成效之分析和對應的改善策略。	2.宜積極投入資源，加速進行學生學習成效之校務研	1. 學生學習成效分析是非常大範圍的內容，為有系統地瞭解各項指標之資訊，本校教務處教學服務組目前在

項目三：學生學習與成效

待改善事項	建議事項	回復說明
	<p>究分析，以落實學生學習成效之品保機制。</p>	<p>學生 Portal 中，已有基本素養與核心能力系統，以核心能力反向搜尋課程的搜尋功能。除了可讓學生能夠瞭解整體核心能力的架構外，藉由核心能力瞭解自己不足的地方，尋找到自己需要修習的課程。</p> <p>2. 本校發展 AI 學習成效/延畢預測模型，以每學期學生的學習狀況（期中評量、學期成績、及排名等）預測未來畢業成績與畢業狀態，以加強學生學習成效，並運用數據分析改善教學。</p> <p>3. 本校亦透過 UCAN（大專校院就業職能平台）檢核學生學習成效，協助學生進行職業興趣探索及職能診斷。大一和大三時分別進行全校普測，並安排專業講師解說測驗結果，透過前後測的對比，讓大學生能夠針對自身能力缺口及早規劃進行學習，以具備符合產業需求的職場能力，提高個人競爭力。</p>
<p>3.內文較強調實施措施與過程，學習成效的描述可以再強化！報告所舉教學措施與輔導辦法甚多，但較缺乏針對教育成果、學生學習成就與畢業後之成就之相關描述，作為學校教育成果之佐證。</p>	<p>3.建議在內文多強化學生在校學習表現與畢業學生在企業的傑出表現，如在校參加校外競賽的表現等，以彰顯學習成效。</p>	<p>1. 本校為有系統地瞭解各項指標之資訊，教務處教服組在學生 Portal 中，已有基本素養與核心能力系統，以核心能力反向搜尋課程的搜尋功能，可協助作為學生學習之成效呈現。而對於學生學習預警輔導機制，能有效協助學習不佳學生，達到學習輔導之效果。</p> <p>2. 學務處在「維護學生學習與獎勵作法」上，訂定有「學生獎勵辦法」及「補助學生參加校外學術競賽辦法」，109-112-1 學期各類獎項審核複審通過人數統計表及 109-112-1 學期國內外學術競賽補助人次，均已呈現於</p>

### 項目三：學生學習與成效

待改善事項	建議事項	回復說明
		<p>自評報告書中(二表截錄於【附件三】),乃是學生在校學習及參加校外競賽的量化成果表現。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 目前學務處並未就學生學習與各類獎項或是在校生參加校外競賽的表現作統計分析,未來可納入委員建議,以呈現學生學習的亮點或特色。</li> <li>4. 學務處在「學生課外學習與輔導支持」上,訂定有「建立以學習成效為本的社團考核與獎勵機制」及「鼓勵社團人善盡社會責任與實踐永續目標」等重點,校內社團評鑑、社團校外評鑑、各類服務專案、國際志工、偏鄉服務等成果(請參見自評報告書 3-1-3 節相關附件),皆是學生課外學習的具體表現及教育成果。</li> <li>5. 本校自 112 學年度起規劃「第二張成績單」,記錄學生在學術力、國際力、技藝力、社會力、專業力以及領導力等六大能力之表現,以此正式而豐富的證書,展現學生學習成效與能力,激勵學生之課外學習,有助其未來學習深造及就業競爭力。</li> <li>6. 依據本校「112 年度雇主滿意度調查」結果顯示,受訪企業對於本校畢業校友之「溝通表達能力」、「持續學習能力」、「團隊合作能力」、「職業倫理」、「人際互動能力」、「工作紀律、責任感、時間管理能力」、「問題解決能力」,均有超過八成以上的滿意度。《遠見雜誌》排名,本校資訊、工程類碩士起薪冠軍,學士起薪名列全國前 10 強。相關研究結果及報導均顯示本校畢業校友之表現,深受業界肯定,可展現本校教育成果。</li> </ol>

項目三：學生學習與成效		
待改善事項	建議事項	回復說明
		7. 感謝委員建議，將本校將於修訂自我評鑑報告中，強化學生學習成效相關內容。
4. 學校強調國際化，對於學生進來到畢業，其國際化能力的提升成效可以再思考如何呈現！		<p>1. 學生國際化能力的提升可從自身能力提升和成果表現呈現。以自身能力提升而言，學生可在英語檢定成績良好（成績達 CERF B2 等級或以上）或是參與國外暑期密集課程或交換且成績優異。成果表現方面可與外籍生組成隊伍，參與國內外競賽並取得獎項，或一同發表論文亦是展現國際化能力表現之一。</p> <p>2. 學生國際化能力整合於個人語言能力、課程思維及多元文化認知之中。故以英檢通過比例、境外師生對國際化校園滿意度、師生國際交流人次、專業課程英語授課比例等指標衡量其成效。</p>
5. 學校強調具有基本素養與核心能力系統，可以再思考強化其功能！		<p>依據本校教育目標，本校積極培育學生具備基本素養與核心能力，為有系統地瞭解各項指標之資訊，在學生 Portal 中，已有基本素養與核心能力系統，雖透過此系統可讓學生在學業上瞭解自己不足及需補強之課程，然對於學生在職場競爭、品德素養及社會適應上如何培養其具備問題解決能力、善盡社會能力、資訊科技能力及跨域能力，未來將再納入相關體系進行討論以強化其功能。</p>
6. 面對少子化，招生形勢嚴峻，雖然該校持續關注教育本質，但入學學生的學習素養、知識技能和價值觀差異增大，影響教學品質。	4. 宜入學前將學生分級，施以不同之銜接教學，補強其專業，以利入學後之教學。	1. 因各學系課程教學及專業領域不同，宜由各學系自訂分級條件及銜接教學作法，較能有效提升與均衡學生的學習素養和知識技能等。

項目三：學生學習與成效

待改善事項	建議事項	回復說明
		<p>2. 本校設有教學品質委員會，亦訂定「元智大學課後補強輔導作業辦法」，執行學生學習問卷（期中、期末）調查、期中評量、期中預警、課程輔導等教學品保相關業務，有效整合全校教學資源，提升教學活動品質及促進教學功能。</p> <p>3. 本校亦設有高三暑期先修課程專案，可協助未來潛在學生預作銜接大學相關課程準備。</p>
	<p>5. 搭配外籍生招生擴大，建議能規畫英語會話課程或 English corner 等活動，強化職技同仁對外籍生輔導、服務的能力。</p>	<p>1. 本校持續推動環境雙語化，自 112 年起各單位之網頁、法規及表單等逐步雙語化，校內電子郵件亦要求雙語主旨，除此之外，各單位設有國際行政窗口，可隨時協助外籍師生。</p> <p>2. 配合校務發展，為落實校園國際化，建構國際化人力及行政服務支援系統，以提升同仁國際化行政效能，建立「國際行政種子」團隊，以培育具國際化事務行政能力之「國際窗口」，並開立「國際化行政系列/International Administrative Series」教育訓練課程，以提升職技人員之專業知能及服務品質。</p> <p>3. 因應 110 學年度「境外生對教育滿意度調查」結果顯示，境外生對於行政人員的英語反應需再加強溝通能力，故 1121 學期已由語文中心辦理 3 場教職員專場的 English Corner，旨在分享與外籍生互動經驗。同時與人事室配合推動高教深耕計畫項下國際化專章，以提升行政人員英語會話能力。</p>

項目三：學生學習與成效

待改善事項	建議事項	回復說明
	<p>6. 近年度招生人數略有變化，宜針對未來學生人數之可能變化，模擬推估並設定因應策略。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本校配合各期程校務發展計畫執行當期資源發展規劃，包含：學生人數推估、教職員工員額規劃、主要收支項目概算等，並提供因應建議。每 1-2 學年依據最新資訊與實際需要滾動修正，期呈現學校發展可能趨勢以因應調整。因應少子化，102 學年度起資源規劃之學生人數推估期間拉長為 10 年；106 學年度起，再拉長為 15 年，俾供後續校務推動及資源規劃與配置參考。</li> <li>2. 除此之外，本校積極招生境外生，強化校園的國際化特色。後續亦將評估狀況，考量進行系所的整併與招生名額調整。</li> <li>3. 由於少子化造成入學學生人數之變化，為使招生成效不致受到影響，本校教務處亦已提醒各學系與高中端保持良好的聯繫互動，並透過實證研究，推動各學制校級招生策略及院系合作模式，亦將品牌形象營造/深化、深耕社群經營...等，做為 112-116 學年度重點推動項目。</li> </ol>
<p>7. 雙語及 EMI 很好，惟有些學生可能因此卻步，建議入學時宜分流，以招攬其他優秀學生。</p>		<p>本校管院學士英語專班(EBBA)於 2007 年成立，為全國第一個設立管理專業的全英語學程，亦於 2017 年成立工程、資訊、電通及人社學院英語學士班。在此基礎下，我們順利達到以學生為主體之中英文分流招生。未來更透過鼓勵學生修習英專班之 EMI 專業課程提升學生國際競爭力。</p>



項目四：社會責任與永續發展														
待改善事項	建議事項	回復說明												
1.P.105 將世界帶進元智：----，「科技部 IIPP 獎學金」，機構名稱誤植。	1.修正為「國科會 IIPP 獎學金」。	感謝委員指正，本校將修正「國科會」機構名稱，並重新檢查避免類似錯誤再次發生。												
2.學校經費來源包含關係企業捐贈、現金股息挹注、助學募款及產學合作(詳評鑑報告 127-131)，揆諸產學合作內容部分，僅見與世大智科合作績效，餘於其他公部門及公民營機構均付之闕如。另在「學術與產學合作」(P.73-74)，也缺少產學合作部份的論述。	2.「產學合作」一詞散落於本評鑑報告中，惟缺乏對於產學合作績效完整之論述，建議加入，期讓委員了解學校近 3 年產學合作件數及金額，積極爭取外部資源之企圖心。	<p>本校已於報告書中補充近三年產學合作績效如下表。本校積極推動中壢、觀音工業區輔導創新計畫、企業書院、六校聯盟計畫及遠東集團產學合作計畫，近三年產學合作計畫件數及金額如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>件數</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>110</td> <td>125 件</td> <td>\$115,960,624</td> </tr> <tr> <td>111</td> <td>119 件</td> <td>\$136,874,895</td> </tr> <tr> <td>112</td> <td>103 件</td> <td>\$113,555,406</td> </tr> </tbody> </table>	年度	件數	金額	110	125 件	\$115,960,624	111	119 件	\$136,874,895	112	103 件	\$113,555,406
年度	件數	金額												
110	125 件	\$115,960,624												
111	119 件	\$136,874,895												
112	103 件	\$113,555,406												
3.學校在節能減碳的整體成效較未在書面資料上呈現，例如:用電度數及電費上降低的趨勢等。	3.建議學校在節能減碳的整體成效，尤其在全校用電度數及電費上降低的趨勢，可進一步在書面資料上呈現。	<p>1. 本校近 10 年用電趨勢：由 102 年用電量 20,506,910 度，下降至 111 年用電量 17,146,400 度，總節電 16.4%。</p> <p>2. 本校近 3 年用電趨勢：由 108 年用電量 18,257,600 度，下降至 111 年用電量 1746,400 度，總節電 6.1%。請參見下頁趨勢圖。</p> <p>3. 本校 110 年因遠距教學大幅減少用電量，111 年恢復正常教學後相較 109 年節省 4.4%。惟因 111 年電價調整，平均電價由 2.6 元/度上漲為 2.8 元/度，故以電費而言仍稍有增加。</p>												

項目四：社會責任與永續發展

待改善事項	建議事項	回復說明																																																							
		<p style="text-align: center;"><b>102~111年電力使用及超約罰款電力數據</b></p> <table border="1"> <caption>102~111年電力使用及超約罰款電力數據</caption> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>總用電量(kwh)</th> <th>超約附加費(元)</th> <th>契約容量(kw)</th> <th>最高需量(kw)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>102</td> <td>20506910</td> <td>299854</td> <td>4600</td> <td>6月5136</td> </tr> <tr> <td>103</td> <td>19356000</td> <td>406504</td> <td>4600</td> <td>9月5208</td> </tr> <tr> <td>104</td> <td>19158400</td> <td>211078</td> <td>4600</td> <td>6月4872</td> </tr> <tr> <td>105</td> <td>18860800</td> <td>345730</td> <td>4600</td> <td>6月5040</td> </tr> <tr> <td>106</td> <td>18228000</td> <td>222608</td> <td>4600</td> <td>10月4840</td> </tr> <tr> <td>107</td> <td>18477600</td> <td>80112</td> <td>4500</td> <td>5月4400</td> </tr> <tr> <td>108</td> <td>18257600</td> <td>0</td> <td>4600</td> <td>6月4360</td> </tr> <tr> <td>109</td> <td>17933600</td> <td>0</td> <td>4600</td> <td>5月376</td> </tr> <tr> <td>110</td> <td>16240800</td> <td>0</td> <td>4600</td> <td>5月4048</td> </tr> <tr> <td>111</td> <td>17146400</td> <td>0</td> <td>4600</td> <td>10月4400</td> </tr> </tbody> </table>	年份	總用電量(kwh)	超約附加費(元)	契約容量(kw)	最高需量(kw)	102	20506910	299854	4600	6月5136	103	19356000	406504	4600	9月5208	104	19158400	211078	4600	6月4872	105	18860800	345730	4600	6月5040	106	18228000	222608	4600	10月4840	107	18477600	80112	4500	5月4400	108	18257600	0	4600	6月4360	109	17933600	0	4600	5月376	110	16240800	0	4600	5月4048	111	17146400	0	4600	10月4400
年份	總用電量(kwh)	超約附加費(元)	契約容量(kw)	最高需量(kw)																																																					
102	20506910	299854	4600	6月5136																																																					
103	19356000	406504	4600	9月5208																																																					
104	19158400	211078	4600	6月4872																																																					
105	18860800	345730	4600	6月5040																																																					
106	18228000	222608	4600	10月4840																																																					
107	18477600	80112	4500	5月4400																																																					
108	18257600	0	4600	6月4360																																																					
109	17933600	0	4600	5月376																																																					
110	16240800	0	4600	5月4048																																																					
111	17146400	0	4600	10月4400																																																					

## 元智大學

### 113 年度校務自我評鑑訪評意見表-「針對未來發展之參考建議」回復

項目一：校務治理與經營	
針對未來發展之參考建議（不列入通過判斷基準）	回復說明
<p>1.宜強化校務研究中心在校務發展上之投入，以有效支持學校112至116年度校務發展計畫「教學與研究並進、重視永續發展與國際接軌之高等教育學府」之發展定位。</p>	<p>1. 本校校務研究議題主要分為三類，皆由建立校務專業管理特色出發，期能以實證性分析結果提供校務決策支援，提升學校整體教研品質及校務治理效能，並支持本校之校務發展定位。以下簡要說明三類研究議案：</p> <p>(1) 校級規劃案：以全校行政及教學單位為執行者，依據中長程校務發展計畫、教育部競爭型計畫（高教深耕計畫）等，結合執行單位業務所規劃之校務研究案。</p> <p>(2) 單位自提案：為鼓勵參與校務研究，每學年向全校教職員及各單位公開徵求，教職員或單位自行選定議題進行研究。</p> <p>(3) 任務需求案：因應學校政策或各單位業務臨時性需求而擬定之研究案，不受徵求時程限制，可隨時提案申請。</p> <p>2. 後另於 112 學年度訂定本校校務自主改善管理辦法，以改善管理制度、行政流程、法規章程，及其他提升校務營運績效之事項為改善內容，亦可發展為自主改善之校務研究案。</p>
<p>2.招生是所有私立大學共通的問題，除了技術面的執行外，建議掌握外在環境的變化，如政府對私立大學學雜費補貼、外籍技術人力引進，靈活調整學校經營策略，基於元智優異的辦學成效與國立大學</p>	<p>1. 本校配合政府引進外籍技術人力政策，除於校務發展行動方案「P3-2 提升師生全球移動力」及「P3-3 打造友善國際校園與國際化行政支援系統」，積極提升境外生華語</p>

<p>競爭，度過少子化危機，成為台灣獨特的優質私立大學。</p>	<p>能力、強化境外生留台就業輔導外，亦擴大招收新南向國家之學位生，提高研究生生活津貼，並於新南向國家越南、泰國、印尼及馬來西亞設立海外拓廣中心，同時爭取各項教育部計畫，如 TEEP 實習計畫、國際專修部等，近期亦積極推動與印度大學、臺灣企業合作之新型專班計畫。</p> <p>2. 本校於 110 學年度以前聘任 11 名外籍教師，於 111 學年度起積極延攬外籍教師，截至 112-01 學期累計聘任 27 名外籍教師。【註：依本校 111.12.07(111-10)行政會議決議：「本校為推動最具國際化大學，各學系辦理新聘教師時，2 位教師必須有 1 位是外籍教師，直至全校外籍教師達 20%；如尚未有外籍教師之學系（同級）單位，未來新聘第 1 位教師需為外籍人士」。】</p>
<p>3.在高度發展國際化的策略上，董事會在經費上的大力支持頗為重要。</p>	<p>本校發展高度國際化之策略，業經董事會同意，並全力協助學校永續經營及長期發展之推動，持續挹注各類資源協助校務發展。</p>
<p>4.研究所招生人數逐年減少，對教師研究人力的協助減少，會影響研究的產出，除了運用獎學金增取外籍優秀學生外，本籍優秀學生亦需要有更積極的招生策略！</p>	<p>1. 本校提供境外研究生生活津貼及擴大獎助名額，並以論文發表作為博士生續領獎學金的標準，藉此提升研究能量及國際排名。【全球處】</p> <p>2. 感謝委員的建議，若是在財務結構可以負荷的前提下，對於本國學生本校亦期望能夠提高其獎助學金，以吸引更多優秀本國生選擇就讀本校。</p>
<p>5.元智大學在校務發展各方面令人欽佩、惟請說明「卓越」的定義及元智的具體措施。</p>	<p>本校教育理念為「卓越·務實·宏觀·圓融」。「卓越」意指不斷追求自我的超越，以今日之我向昨日之我挑戰。達到「卓越」確實不易，因應少子化危機及國際化趨勢，本校在既有基礎上，積極推動全面國際化，希望 3-5 年後，能有成</p>

	<p>為臺灣最國際化的大學，形成良性循環。其策略之一為外籍師資佔教師總人數之 20%（目前為 9%），目前為 9%；策略之二為境外生佔學生總人數 20%（目前約 8%-10%），以董事會提供獎學金方式吸引優秀境外生，對本校提升研究能量亦有幫助。</p>
--	--

<p><b>項目二：教師教學與學術專業</b></p>	
<p><b>針對未來發展之參考建議（不列入通過判斷基準）</b></p>	<p><b>回復說明</b></p>
<p>1.教師教學是吸引學生最重要一環，建議持續強化對教學的重視，持續進行教學創新。</p>	<p>謝謝委員指導與建議，本校將持續鼓勵教師進行教學創新。</p>
<p>2.元智校務規畫強調產業人才培養，但教授產學合作、創業等氛圍似乎尚未形成，建議研擬相關機制協助、引導教授。</p>	<p>本校由研發處創新創業中心協助教師解決創業各項問題、研提計畫等，研發處亦推行多項輔導與獎勵措施，包含多元獎勵及補助、學術與研究倫理推動、校內研發資源整合、產學合作與創業推動。透過這些全面性的舉措，歡迎並期盼教師踴躍參與，進一步推動產學合作、創新創業的蓬勃發展。詳細輔導與獎勵措施請見「待改善事項」及「建議事項」項目二第 5 題回復說明內容。</p>
<p>3.在少子女化的趨勢下，如何因應科技發展及產業升級，招收足夠質與量的研究生是一大挑戰。建議學校訂立更積極的獎勵機制，以確保研發與產學能量。</p>	<p>本校獲教育部 EMI 肯定，為招收超優質學生，需擬定高優質獎學金制度，若能提增訂高優質學生的獎學金制度，將有機會吸引更多研究生來校就讀，並使研究產能量得以提升。此外，適度調整招生管道配置；提升全體教職同仁少子化危機意識，共同推動各項招生工作；學校整體形象建立，包括高教熱門議題（如數位校園/USR/永續經營）、課程內容新趨勢（如 AI 大數據分析、數位轉型、環保議題）的正面新聞，以及校園環境、學生宿舍及教室軟硬體設備的提升等，</p>

項目二：教師教學與學術專業	
針對未來發展之參考建議（不列入通過判斷基準）	回復說明
	以吸引學生及家長選擇本校...等，亦是未來將持續努力的策略之一。

項目三：學生學習與成效	
針對未來發展之參考建議（不列入通過判斷基準）	回復說明
1.因應整體環境的變化，建議對元智英語授課的目的、內涵和形式，可以再做整體思考。	本校為國內全面推動英語授課之先鋒，2022 年（111 學年度）成立「國際書院」，整合並強化各學院英語學士班之教學輔導與行政資源，提供系統化、沉浸式的跨域國際人才培育規劃，包含：全英語授課，以及移地教學、交換或實習等多元化國外進修管道。
2.與學生座談得知，少子化因素，學生前段及後段素質差異頗大，學校應考量加強後段英文較差學生之輔導機制，提升英文能力，以留住本籍學生。	本校針對學生英語能力提升之相關輔導機制為：導入 MyET 口說課程平台，迅速提升英語口說能力；辦理「英語朗讀比賽」，以競賽激發學生的學習動機，並訓練口說及發音；辦理「英語故事接龍大賽」訓練學生閱讀及寫作。另亦設置「英語精進獎助要點」，鼓勵學生於在學期間參加英語證照考試，增加學生的整體英語能力。
3.學校可思考在哪方面可以提升對學生的 promotion。	1. 本校為提升學生就業軟實力，透過辦理 GMATS Program (Global Mobility Advanced Training sustainability) -國際就業人才永續培訓班，培訓學生全球移動與國際就業能力，

### 項目三：學生學習與成效

針對未來發展之參考建議（不列入通過判斷基準）	回復說明
	<p>開辦「益勵講堂—大學專業課程沒教的 12 堂課」，內容包含：簡報能力、溝通能力、團隊合作等職場所需之 12 項共通職能，藉此培訓學生成為企業永續人才。</p> <p>2. 本校自 112 年起之第二期高教深耕計畫，以「社會參與」課程及執行 USR Hub 或 USR 計畫，進行社會實踐。學生透過參與計畫強化團隊合作與跨領域溝通能力，除了提供創意與專業以回饋社會，並從社會場域中汲取寶貴的現實體驗。學生之參與 USR Hub 計畫，在社區服務、產業鏈結、跨校外單位合作等都有實務的接觸與投入，更有助於學生未來之職涯發展與提升。（課外組）</p> <p>3. 本校企業書院以「跨域共育」的理念搭配產業需求，設計產業學程，目前已成立欣銓書院/半導體學程、中強光電書院/光電學程及管理學程，以及遠東企業書院/製造業學程，為學生提供更多元的學習資源與真實產業情境，培育未來企業所需人才，提升學生就業競爭力。</p>

### 項目四：社會責任與永續發展

針對未來發展之參考建議（不列入通過判斷基準）	回復說明
1. 學校整體發展雖有受到少子女化衝擊，但新生整體註冊率仍有 82.24%，且財務結構良好，建議未來進一步追求更具創新、實驗	1. 本校在整體發展中確實受到了少子女化的影響，但新生整體註冊率仍維持在 82.24%，這顯示了學校在當前挑戰

#### 項目四：社會責任與永續發展

針對未來發展之參考建議（不列入通過判斷基準）	回復說明
<p>性之探索，開創高教新典範。</p>	<p>下的強大韌性和潛力。穩健的財務結構是學校永續經營的基石，不僅有助於應對短期的經濟挑戰，還能確保學校在長期可提供穩定且高品質的教育服務，未來本校亦將繼續保持。</p> <p>2. 隨著近年人工智慧、雲端運算、物聯網與元宇宙等科技蓬勃發展；因應科技進步及產業型態改變，具有跨領域、多專長的人才優於單一專長能力的人才；自主學習已將現行教學模式逐漸翻轉。在時代轉型變遷下，我們於教學面向開設培養學生具備資訊科技能力之課程、真正落實跨域的精神、並教育大一新鮮人自主學習的多元性及自由度，上述所有規劃皆是往創新及實驗性方向去探索。以因應不斷變化的高教環境，培養出更具競爭力的畢業生，同時也持續在學術領域中取得更多的成就，並以開創具前瞻性和創新性的高等教育典範為目標。</p>
<p>2. 因應學校「教學與研究並進、重視永續發展與國際接軌之高等教育學府」之定位，及聯合國永續發展指標 SDGs 項目之推動，宜多應用校務研究 IR 分析相關議題，並評估學校資源特色，訂定相關規章及管考措施。</p>	<p>本校校務研究議題眾多（議題一覽表請參見【附件四】），皆由建立校務專業管理特色出發，目的在於以實證性分析結果提供校務決策支援，提升學校整體教研品質及校務治理效能，並支持本校之校務發展定位。以推動永續發展為例，本校於 110-111 學年度曾以「大學永續發展：從 SDG 檢視元智辦學特色發展與未來發展之創新」進行校務研究，透過系統性完成全面盤點，包含學生課程、教師研究、校園活動等，期望在校務政策中整合、實施和嵌入可持續發展的目標（期末報告請參見【附件五】）。同時，本校亦透過元智永續</p>



項目四：社會責任與永續發展	
針對未來發展之參考建議（不列入通過判斷基準）	回復說明
	網的建置與揭示、相關教育講座和活動的辦理，建立良好的利害關係人溝通管道，以利持續追蹤與評估，並凝聚校園永續發展意識，活化永續議題的解決思維，以營造永續校園之風氣。
3.提供吸引學生的校園環境，也是招生重要的一環。其中體育設施是學生非常重視的，本校體育設施相對陳舊，在財務許可下建議考慮投資提升體育設施。	本校於 111 學年度起實施「體育設施使用維護費」收費，積極改善校園中各項體育設施。112 學年度已變列預算 300 多萬元整建室外籃排球場，由於工期約需 80 天，為減低對學生之影響，規劃於暑假期間施工。另 113 學年度後依預算規劃將陸續安排整建網球場、健康休閒中心水療池、體育館地板、田徑場跑道…等。未來預估每年將提撥約 500 萬元預算逐年改善其他體育設施。
4.學校的基礎建設基金專戶累積超過 20 億元，可進一步考慮是否有機會將其發揮財務槓桿效益。	為確保學校之健全運作與教學研究水準，在下限新臺幣 1.5 億及上限 2 億元之前提下，本校每年現金股息收入之半數（50%）優先挹注學校常態運作經費。各年度現金股息收入扣除前項經費之餘額 y 作為「基礎建設專款基金」，用於校地購置、建物新建與改良，及各項基礎建設。主要用途如下： (1)興建教學研究大樓及活動場館之設計費、建築費、內部裝修及設備費等。 (2)既有館舍計劃性之重大修繕或改良工程。 (3)校地購置。 (4)校園及學校周邊環境之重大改良工程。 (5)校園更新計畫先期規劃設計費。 (6)其他有關本校基礎設施之建設、改良、擴充等事項。

## 元智大學

### 113 年度校務自我評鑑訪評意見表-「其他建議」回復

其他建議	回復說明
1.本份自我評鑑報告缺少(1)摘要、(2)概況說明、(3)學校歷史沿革自我定位、(4)自我評鑑過程，雖是自評，仍應依正是評鑑報告格式撰寫，且無法從本份報告中得知學校生師比等相關數據。	感謝委員指正。自我評鑑所使用之自評報告書並非完整版本，本校正式提報之版本將依高教評鑑中心規定格式及內容項目補齊各項目。
2.學校於113年上半年接受評鑑，所應提供數據資料年度應為109學年度至112學年度第1學期(7個學期)，其中112-1因尚未結束，資料可能無法呈現，惟報告中呈現之年度不一，應再檢覈詳實提供。	感謝委員指正。由於此版自評報告內容係於112年7-8月由校內各單位提報，因此內容最多僅能呈現至111學年資料，自我評鑑辦理後，已請各單位統一更新數據資料至112-1(截至12月)，惟仍有部分數據(例如：生師比、休退學人數比例、獎助學金佔學雜費收入比例...等)，僅能呈現至111學年度。
3.目錄中請增加表目錄及圖目錄，以供查閱	感謝委員指正。完整版自評報告書將具備圖表目錄，俾利查閱。
4.本評鑑報告著重於質化資料描述，對於量化資料較少著墨，建議適時補入，如於教學評量、休退學人數等等。	<p>感謝委員指正。自我評鑑後，已針對委員意見進行報告書修訂改版中，將適度補充量化資料及圖表，以彰顯本校辦學成效及特色，並利於閱讀。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本校於評鑑報告中質性說明教學品質及執行教學品保的整體流程與完善方法，另量化資料在每學期召開並進行的教學品質委員會中均有詳細數據，並已補充1091-1112學期全校一般性課程期末學習問卷滿意度比較表。</li> <li>2. 本校歷學期學生休學原因以工作需求、其他因素、學業成績不佳居多。歷學期學生退學原因以休學逾期未復學、志趣不合居多。已於報告書中新增1091-1112學期統計</li> </ol>

其他建議	回復說明
	表，請參見【附件六】。
5.建議主任秘書在寫作的主詞及動詞部分及因果關係，做更好的安排。	感謝委員指正。自我評鑑後，正針對報告書進行修訂改版，將參考委員建議，妥善調整字句敘寫之主詞、動詞部分及因果關係。

## 112-116 學年度整體校務發展計畫總體規劃與前期（106-111 學年度）之修訂對照表

## 壹、辦學宗旨、校訓、教育理念（無修正）

項目	內 容	備註
宗旨	本校以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。	組織規程第 3 條
校訓	誠·勤·樸·慎	採用遠東集團立業精神。
教育理念	卓越·務實·宏觀·圓融	由「教育理念制定小組」於民國 80 年底制定

## 貳、「教育目標、學校定位、核心價值、使命、願景」修訂對照表

項目	前期（106-111 學年度）規劃	本期（112-116 學年度）規劃
教育目標	秉持卓越、務實、宏觀、圓融之教育理念， 以培養術德兼備、敬業樂群之人才， 促進國家社會之發展為目標。  【94 年教務處配合教學卓越計畫研訂】	秉持卓越、務實、宏觀、圓融之教育理念， 以培養術德兼備、敬業樂群、 <u>關懷利他</u> 之人才， 促進國家社會之 <u>永續</u> 發展。
學校 (自我) 定位	教學與研究並進、重視 <u>辦學品質</u> 之高等教育學府。	教學與研究並進、重視 <u>永續發展與國際接軌</u> 之高等教育學府。
核心 價值	<u>追求真理</u> 、崇尚倫理、尊重多元、積極創新， <u>秉持「誠·勤·樸·慎」之校訓</u> ， 實踐「卓越·務實·宏觀·圓融」之教育理念。	<u>秉持「誠·勤·樸·慎」之校訓</u> ， <u>探索真知</u> 、崇尚倫理、尊重多元、積極創新、 <u>追求永續</u> ， 實踐「卓越·務實·宏觀·圓融」之教育理念。

項目	前期（106-111 學年度）規劃	本期（112-116 學年度）規劃
使命	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>前瞻時代需要</u>，培養學生<u>多元</u>能力，成為社會與產業<u>優秀</u>人才，及終身樂學的世界公民。</li> <li>• 致力於學術與實務鏈結之特色領域研究，增進<u>人類文明</u>、福祉與永續發展。</li> <li>• <u>建構</u>全體成員得以<u>充分</u>學習、成長及<u>發揮潛能</u>之優質大學。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>紮根永續教育</u>，培養學生<u>跨域</u>能力，成為社會與產業<u>需求之</u>人才，及終身樂學的世界公民。</li> <li>• 致力於學術與實務鏈結之特色領域研究，<u>拓展國際交流</u>，增進<u>社會</u>福祉與永續發展。</li> <li>• <u>營造</u>全體成員得以<u>創新</u>學習、<u>健康</u>成長及<u>適性揚才</u>之優質<u>校園文化</u>。</li> </ul>
願景	以創新教學及重點研究為特色，擁有多元、智慧及人文的永續發展校園，且具國際聲望之優質大學。	以創新教學、重點研究及社會關懷為特色，擁有多元、智慧及人文的永續校園，成為高度國際化的指標大學。

### 參、「總目標、總指標、總策略」修訂對照表

項目	前期（106-111 學年度）規劃	本期（112-116 學年度）規劃
(總) 目標	G1. 培養學生成為社會與產業 <u>優秀</u> 人才。 G2. 致力於 <u>特色領域研究</u> ，引領產業 <u>提升與社會進步</u> 。 G4. 建構具國際聲望與全球移動力的優質大學。 G3. 營造人文、 <u>創新、永續、健康的特色</u> 校園文化。 G5. 建立支援學校永續發展之人力與財務資源、 <u>智慧</u> 校園設施及校務營運制度。	G1. 培養學生成為社會與產業 <u>需要且具優質素養的</u> 人才 G2. 致力於 <u>跨域研究、扶植特色領域</u> ，引領產業 <u>淨零轉型</u> 。 G3. <u>提升師生全球移動力，拓展國際能見度</u> ，建構具國際聲譽之大學。 G4. 營造 <u>人文關懷與健康活力的友善</u> 校園文化。 G5. <u>強化</u> 支援學校永續發展之人力與財務資源、 <u>綠色</u> 校園設施及校務營運制度。
(總) 指標 ①	未訂定。	<b>11. 企業愛用本校學生排名及畢業生與校友及雇主對元智教育滿意度</b> 指標定義： 透過外部單位（如 1111 人力銀行、Cheers、遠見雜誌）企業最愛大

項目	前期（106-111 學年度）規劃	本期（112-116 學年度）規劃
		<p>學生評比及內部調查(如雇主滿意度調查、應屆畢業生教育滿意度、畢業校友競爭力及滿意度調查),協助了解是否達到本校培養學生成為社會與產業需要且具優質素養的人才之目標。</p> <p><b>本期目標</b></p> <p>外部評核(2022年→2028年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1111 企業最愛大學調查(一般私大):第 6 名→前 5 名【秘書室(PR)】</li> <li>• Cheers 雜誌—企業最愛大學調查:第 18 名→前 15 名【秘書室(PR)】</li> <li>• 遠見雜誌企業最愛大學調查排名:第 15 名→前 12 名【秘書室(PR)】</li> </ul> <p>內部自評(110 學年度→116 學年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇主對本校校友特質滿意度:3.92 分→4.3 分以上【秘書室(IRO)】</li> <li>• 應屆畢業生自評競爭力:3.33 分→4.3 分以上【秘書室(IRO)】</li> </ul>
(總) 指標 ②	未訂定。	<p><b>12. 研究總經費及學術成果發表</b></p> <p><b>指標定義</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 計畫總經費:研究計畫(含學術畫、產學、國合計畫)總經費</li> <li>• 學術成果發表:SCI/SSCI/A&amp;HCI 期刊論文之發表篇數、跨國合作比例、SDGs 論文比例</li> </ul> <p><b>本期目標</b></p> <p>計畫總經費(110 學年度→116 學年度): 2.63 億→3 億【研發處】</p> <p>期刊論文發表(2021 年→2026 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 總篇數(WOS):447 篇→600 篇【研發處】</li> <li>• 跨校(含跨國)合作論文篇數及比例(WOS): 39.8%(178 篇)→45%(270 篇)【研發處】</li> </ul>

項目	前期（106-111 學年度）規劃	本期（112-116 學年度）規劃
(總) 指標 ③	未訂定。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SDGs 論文篇數及比例（Scopus）： 34.2%（153 篇）→45%（270 篇）【研發處】</li> </ul> <p><b>13. 境外生人數佔一般生比例及本國生國際交流比例</b></p> <p><b>指標定義</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 全校境外生佔一般學生比例＝ （境外學位生＋非學位生）／（全校一般學位生＋交換生＋3+1 生 ＋研修生）〔註：一般生定義：不含在職生〕</li> <li>• 本國生國際交流比例＝ 本國生實體及線上國際交流人次（含交換、雙聯、參訪、實習、 競賽、志工、發表、營隊等各式）／本國學生總數</li> </ul> <p><b>本期目標</b>（110 學年度→116 學年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 全校境外生佔一般學生比例：8.07%→15% 【全球處】</li> <li>• 本國生國際交流比例：4.21%→10% 【全球處】</li> </ul>
(總) 指標 ④	未訂定。	<p><b>14. 教職員生對友善校園、健康促進及社會責任的參與及成果</b></p> <p><b>指標定義</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 友善校園：以「開放、豐富、多元、健康」為核心理念，推動各項校內外教育、學習及競賽活動，打造有責有愛有品德之新生活，塑造具特色之優質校園環境。</li> <li>• 健康促進：以永續理念為基礎，健康飲食、教育與活動為範疇，推動綠色消費、永續飲食的食農教育學習與活動。</li> <li>• 社會責任：推動結合地域發展及社區關懷之社會參與性服務學習專業課程、志工服務及活動。</li> <li>• 宿學樂生活：培養住宿生自動自發的生活教育與宿舍樓長幹部甄選培訓，培養學生宿舍自治、規劃活動、管理、服務與環境改善</li> </ul>

項目	前期（106-111 學年度）規劃	本期（112-116 學年度）規劃
		<p>之實踐能力，營造互助、友愛的宿舍生活。</p> <p><b>本期目標</b>（110 學年度→116 學年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 以「友善校園」及「品德教育」為核心議題之校內外教育、學習及競賽活動之推動情形與成果。【學務處（質性指標）】</li> <li>• 綠色消費、永續飲食等食農教育學習或活動，以及健康促進相關活動之推動情形與成果。【學務處（質性指標）】</li> <li>• 服務學習專業課程/獎勵機制建立情形，以及社會參與服務學習專業課程、志工服務及活動之推動情形與成果。【學務處（質性指標）】</li> <li>• 校外賃居相關活動及服務項目之多元化及個別化，以及「宿學」相關活動推動情形與成果。【學務處（質性指標）】</li> </ul>
<b>(總) 指標 ⑤</b>	未訂定。	<p><b>15. 教職員生對學校推動永續校園的認同度與滿意度</b></p> <p><b>指標定義</b></p> <p>教職員生對學校推動永續校園相關政策或措施的認知程度、評價以及符合期望之程度。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 校園環境政策：包含空間建築與環境管理、環境教育與生活環保實務。</li> <li>• 校務永續治理：包含各項永續發展政策推動狀況。</li> </ul> <p><b>本期目標</b>（110 學年度→116 學年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 教職員生對學校推動永續校園的認同度與滿意度：無→80% 【秘書室(IRO)】</li> </ul>
<b>(總) 策略</b>	<p><b>【優秀人才培育】</b></p> <p>S1. 提升國內及境外招生之質量</p> <p>S2. 推動新雙語大學及教育創新</p> <p>S3. 培育跨域及全球移動力人才</p>	<p><b>【加值人才培育】</b></p> <p>S1. 推動具實證研究之招生轉型</p> <p>S2. 推動具獨特性之書院制度及教育創新</p> <p>S3. 培養具備社會與產業所需關鍵能力之人才</p>



項目	前期（106-111 學年度）規劃	本期（112-116 學年度）規劃
	<p><b>【重點領域研究】</b></p> <p>S4. 開展具特色之重點領域研究 S5. 強化產官學研鏈結互惠合作</p> <p><b>【國際聲望提升】</b></p> <p>S8. 拓展國際學術交流與能見度 S9. 營造國際友善之軟硬體設施</p> <p><b>【特色文化營造】</b></p> <p>S6. 善盡社會責任協助城鄉發展 S7. 打造特色校園文化軟性行銷</p> <p><b>【永續校園經營】</b></p> <p>S10. 建構新世紀之永續智慧校園 S11. 再造能因應變動創新之組織 S12. 支援校務發展之治理與財務</p>	<p><b>【永續特色研發】</b></p> <p>S4. 推動特色重點領域研究及合作 S5. 強化產官學研鏈結互惠合作</p> <p><b>【深化國際鏈結】</b></p> <p>S6. 強化境外招生，促進優秀人才留台就業 S7. 深耕國際合作，鼓勵師生全球移動 S8. 整合國際教學，打造優質雙語環境及國際友善校園</p> <p><b>【活力共融文化】</b></p> <p>S9. 建立永續學習環境空間 S10. 落實善盡大學社會責任</p> <p><b>【永續校園治理】</b></p> <p>S11. 構建永續轉型的智慧校園 S12. 再造接軌未來的創新治理組織 S13. 支援永續發展的財務與人力資源</p>

## 肆、「行動方案」規劃對照表

前期 (106-111 學年度) 規劃		本期 (112-116 學年度) 規劃	
優秀人才培育	P1-1 推動因應少子化浪潮之招生方案 P1-2 強化學生倫理、多元、創新之態度養成 P1-3 培養學生「新雙語」能力－英語及程式語言 P1-5 推動創新教學與創新創業 P1-4 培育企業愛用多元專業人才 P1-6 提升教學品保成效	<b>加值人才培育</b>	P1-1 強化適性選才 P1-2 培育多元素養人才 P1-3 跨域敘事自主永續 P1-4 推動因應素養導向學習型態之創新教學模式 P1-5 培育具備多元能力之企業愛用人才 P1-6 完善教學品質保證與評量機制
重點領域研究	P2-1 提升教師研發能量 P2-2 提升產學合作成果 P2-3 提升研究中心績效 P2-4 發展特色研究領域	<b>永續特色研發</b>	P2-1 提升教師研發能量 P2-2 提升產學合作成果 P2-3 推動研究中心執行多元任務 P2-4 強化特色領域發展策略及各階段成果目標 P2-5 鼓勵終身學習，推動永續生活圈
國際聲望提升	P4-1 強調雙語彈性學程特色之國際招生 P4-2 拓展跨國合作 P4-3 擴大交流建立國際能見度 P4-4 提升境外生國際友善學習經驗	<b>深化國際鏈結</b>	P3-1 強化境外招生 P3-2 提升師生全球移動力 P3-3 打造友善國際校園與國際化行政支援系統
特色文化營造	P3-1 發展多元文化及美感素養 P3-2 善盡大學社會責任 P3-3 打造校園健康生活 P3-4 營造永續校園	<b>活力共融文化</b>	P4-1 促進健康豐沛之優質校園 P4-2 拓展社區關懷之共好校園 P4-3 優化有責有愛之活躍校園 P4-4 營造永續場域之共學校園
永續校園經營	P5-1 持續推動校務研究與自我評鑑 P5-2 提升校園資訊服務及館藏資源 P5-3 推動具人文內涵之智慧校園建設 P5-4 建立具調適性之人力資源整合規劃模式 P5-5 健全教職員專業及多元發展機制 P5-6 強化校友及社會認同 P5-7 推動支持學校永續經營之財務與資產管理 P5-8 籌設醫護學院	<b>永續校園治理</b>	P5-1 深化校務研究以精進自我評鑑 P5-2 推動智慧與淨零排碳之永續校園 P5-3 強化永續治理引領永續發展 P5-4 籌設醫護學院跨足智慧醫療

# 教育部畢業滿 1 年畢業生流向調查 分析之跨年度研究

期末報告

主辦單位：秘書室公共事務暨校友服務中心

參與人員：翁華鴻老師、蔡依庭小姐

執行計畫者：管理學院 翁華鴻老師

中華民國 112 年 7 月 2 日



# 教育部畢業滿1年畢業生流向調查分析

## 比較過去七年的狀況

### 一、前言

本校務研究計畫主要是研究元智大學畢業生的流向調查分析，使用的資料則是採用教育部的問卷，並探討三個面向：就業流向分布、就業條件及學習回饋。本次計畫主要是針對不同學年度、畢業滿一年的學生進行比較。透過跨年度的比較，來分析元智大學畢業生在畢業後的狀況，是否因大環境改變而有不同的回饋。除了以敘述統計的方法描述畢業生的狀況外，也利用假設檢定（如卡方檢定、變異數分析）來研究相關狀況。

第一個面向為就業流向分布，這個部份包括六個問題。第一題詢問校友目前的工作狀況，如是否有全職工作、兼職工作及大概的類別。第二題詢問工作類型，如製造類、資訊科技類、金融財務類等。第三題則是詢問校友畢業後花費多少時間找到第一份工作。第四題及第五題分別詢問校友目前的月薪及工作地點。第六題則是專門詢問目前未就業的校友，詢問目前未就業的主要原因。

第二個面向為就業條件，從第七題到第九題，共有三題。第七題是詢問校友專業能力與工作所要求的相符程度，第八題是目前工作是否需要專業證照，第九題則是對於目前工作的整體滿意度。第三個面向為學習回饋，主要是詢問校友在學期間的學習內容，是否和工作相符，或是對於工作有幫助。這個部份共有四題，第十題是詢問學習的專業內容和工作是否相符。第十一題則是詢問哪些學習經驗項目對於目前工作有幫助。第十二題則是詢問校友是否有進修或考試來增進自己的專業能力，及進修或考試的內容。第十三題，也是教育部問卷的最後一題，則是詢問校友是否就在學期間參加職涯活動或就業服務。

本期末報告接下來的章節有研究動機與目的、文獻探討、研究方法、研究結論與建議，本次增加新的章節為期末簡報審查意見回應說明。

第一章節是緒論，主要是說明研究動機與目的，並討論研究範圍與限制。因為本校務研究利用長時間使用之教育部問卷，此問卷中並沒有特別需要解釋的名詞，所以沒有進行名詞釋義。

## 二、 研究動機與目的

校友是大學最重要的資產之一，因為校友曾在學校就讀，對於學校有各種體驗及許多感情，在一般的狀況下，校友也希望看到母校在各方面的進步，及培養更優秀的學弟妹。而校友本人的就學經驗，對照到畢業後的就業狀況，可提供學校教學重點的第一手回饋。本研究利用教育部畢業滿 1 年畢業生流向追蹤調查，來分析校友畢業後的就業狀況。近年大環境因素交互影響，且自 2020 年初開始，COVID-19 疫情已延續兩年；此外，因為科技進步及產業前景，某些學門或行業的畢業生起薪遠高於其他畢業生。因此，本研究針對 103 學年度到 109 學年度之畢業生畢業滿 1 年的狀況，進行跨年度、跨學院的比較，可以得知近年來大環境因素對於本校畢業生的影響與趨勢；更重要的則是透過此研究分析出校友對母校元智大學在教育策略上的建議及回饋。

元智大學自從 1989 年成立以來，至今已經超過 30 年，本國籍校友人數也超過 5 萬人。而元智大學在教育現場也需要與時俱進，希望可以為國家社會培養出下一代的領導人物。透過校友問卷，學校可以瞭解目前各院系的教育狀況及教學方式，是否符合目前社會上對於相關人才的要求，也可以得知元智大學的教育是否可以培養校友足夠的能力，來應付未來世界的挑戰。

本研究主要的研究主題在於「提升高教公共性」面向，以辦學資訊公開、擴大社群服務等項目，優化辦學品質。透過教育部畢業生流向調查，可以瞭解元智大學的辦學成效，並藉此改進教育的內容，培養可以解決未來國家社會問題的優秀人才。

在考量聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 方面，本研究主要是著重在 SDG4 的「教育品質」。透過校友們的親身經歷，可以瞭解元智大學的教育品質，是否可以培養出擁有永續發展所需的知識與技能的畢業生，特別是在尊重文化多樣性、以及資通研發、技術、工程等項目。其次本研究可以觀察 SDG8 的「就業與經濟成長」，特別是在確認校友是否可以獲得合宜工作。

利用本次問卷調查與分析，本研究希望可以回答下列問題：

- 一、在疫情或其他重大事件發生前後，校友畢業後的就業流向分布是否有不同？
- 二、在疫情或其他重大事件發生之後，各學院畢業的校友是否受到不同程度的影響？
- 三、元智大學辦學成效與校友的就業狀況是否有連結？
- 四、整理並分析校友對於母校元智大學的教育建議為何？

本研究主要的研究範圍為過去七年畢業滿一年的校友，主要是為了分析最近幾年疫情對於畢業生流向的影響，這份研究不會分析更早之前的狀況。雖然本研究採用教育部要求的畢業生流向調查問卷，但是不能保證收集到所有的畢業生回覆，因此在分析上有其局限。最後，雖然本研究希望可以回答上述研究問題，但是在基本的資訊限制狀況下（如學生修課內容、個人在大學期間的課外學習、個人經驗等），有可能無法精確地回答所有的研究問題。

在本期末報告中，除了第四點以外，其他的問題都會在之後的報告中嘗試回答。第四點無法回覆，主要是校友的建議並不多，無法有效地進行分析。

### 三、文獻探討

#### 1. 指標現況及歷年數據呈現

本研究的目標為分析過去兩年疫情，對於畢業生流向的影響。因此，本研究以 107 學年度、2019 年畢業的學生為基準，進行下列的敘述統計說明。以畢業一年的問卷來說，總共有 13 大題，在此呈現這些題目的結果。

表 3-1 目前的工作狀況（本研究整理）

項目	百分比	項目	百分比
全職-一般企業	46.2	全職-自由工作者	0.4
全職-政府部門	6.5	全職-其他	0.2
全職-學校	1.8	部份工時	1.5
全職-非營利機構	1.0	家管/料理家務者	0.2
全職-創業	0.8	目前非就業中	41.4

表 3-1 為畢業生在畢業一年後的工作狀況，從表中可以看出，目前有 41.4% 畢業生沒有工作，之後在表六有說明原因，主要為進修中所以尚未就業。在全職工作的項目中，還是一般企業的比例最高，有 46.2%，其次是政府部門的 6.5%，其他的項目則都少於 2%。

表 3-2 則是目前工作的職業類型，因為本校多數科系和理工相關，可以看到在製造類、科學技術工程數學類及資訊科技類為最高的三類型，皆超過 15%，同樣超過 15% 的還有金融財務類。至於其他類型則都少於 10%，其中以行銷與銷售類及藝文與影音傳播類較多。

表 3-2 目前的工作職業類型（本研究整理）

項目	百分比	項目	百分比
建築營造類	1.4	金融財務類	15.3
製造類	15.6	企業經營管理類	3.1
科學、技術、工程、數學類	16.7	行銷與銷售類	7.5
物流運輸類	2.1	政府公共事務類	3.2
天然資源、食品與農業類	1.4	教育與訓練類	4.4
醫療保健類	1.6	個人及社會服務類	2.4
藝文與影音傳播類	5.4	休閒與觀光旅遊類	3.4
資訊科技類	16.2	司法、法律與公共安全類	0.3

下方表 3-3 則是詢問畢業生花費多少時間找到目前的工作，可以看出在三個月內找到工作的比例約為 84%，其中有 18.4% 的畢業生在畢業前就有工作，超過 6 個月以上找到工作的比例則為 4.3%。

表 3-3 花費多少時間找到工作（本研究整理）

項目	百分比	項目	百分比
1 個月內	31.8	4 個月到 6 個月內	5.5
1 個月到 2 個月內	21.6	6 個月及以上	4.3
2 個月到 3 個月內	12.2	畢業前已有專職工作	18.4
3 個月到 4 個月內	6.2		

表 3-4 目前的工作平均每月收入（本研究整理）

項目	百分比	項目	百分比
約臺幣 22,000 元以下	2.0	約臺幣 70,001 元至 75,000 元	1.7
約臺幣 22,001 元至 25,000 元	1.7	約臺幣 75,001 元至 80,000 元	0.5
約臺幣 25,001 元至 28,000 元	5.0	約臺幣 80,001 元至 85,000 元	0.7
約臺幣 28,001 元至 31,000 元	9.0	約臺幣 85,001 元至 90,000 元	0.4
約臺幣 31,001 元至 34,000 元	12.9	約臺幣 90,001 元至 95,000 元	0.6
約臺幣 34,001 元至 37,000 元	14.6	約臺幣 95,001 元至 100,000 元	0.1
約臺幣 37,001 元至 40,000 元	10.5	約臺幣 100,001 元至 110,000 元	0.2
約臺幣 40,001 元至 43,000 元	10.7	約臺幣 110,001 元至 120,000 元	0.2
約臺幣 43,001 元至 46,000 元	9.0	約臺幣 120,001 元至 130,000 元	0.3
約臺幣 46,001 元至 49,000 元	7.0	約臺幣 130,001 元至 140,000 元	0.1
約臺幣 49,001 元至 52,000 元	3.9	約臺幣 140,001 元至 150,000 元	--
約臺幣 52,001 元至 55,000 元	2.9	約臺幣 150,001 元至 170,000 元	--
約臺幣 55,001 元至 60,000 元	3.2	約臺幣 170,001 元至 190,000 元	0.1
約臺幣 60,001 元至 65,000 元	1.7	約臺幣 190,001 元至 210,000 元	--
約臺幣 65,001 元至 70,000 元	0.8	約臺幣 210,001 元以上	0.2



上頁表 3-4 則是畢業生目前的平均月收入，因大部份畢業生皆為社會新鮮人，所以一年之後的薪水皆不高，最大的群組落在 NT\$28,001 到 NT\$49,000 之間，佔了全部畢業生的 73.7%。下方的表 3-5 則是目前工作的主要地點，可以看出北部佔比超過 90%，除了元智大學的地緣關係外，臺灣北部還是有比較多的工作機會，所以有比較多的畢業生在這個區域工作；此外，有 1.3%的畢業生在境外工作。

表 3-5 目前的工作主要地點（本研究整理）

項目	百分比
北部（基隆市、新北市、台北市、桃園市、新竹縣、新竹市、苗栗縣）	90.6
中部（台中市、南投縣、彰化縣、雲林縣）	3.9
南部（嘉義縣、嘉義市、台南市、高雄市、屏東縣）	3.4
東部（宜蘭縣、花蓮縣、台東縣）	0.8
離島（澎湖縣、連江縣、金門縣）	--
境外	1.3

下方表 3-6 則是目前未就業的原因，在所有沒有就業的畢業生中，有將近 80%的校友在進修中，8.1%則是準備考試中；實際因為工作轉換而待業中的約為 5.6%，其他項目則多半是因為休養身體或是照顧家人。元智大學的畢業生，仍為大學部的學生居多，也因此畢業一年後，許多人仍在研究所進修中。

表 3-6 目前未就業的原因（本研究整理）

項目	百分比	項目	百分比
進修中	79.8	尋找工作	5.6
服役中或等待服役中	5.2	其他	1.3
準備考試	8.1		

下方表 3-7 則是目前工作的相關細項，包括本身專業能力和工作要求的相符程度、目前工作是否需要專業證照、目前工作的整體滿意度、及目前工作和求學期間專業訓練課程的相符程度。從表中可以看到，約 65%的畢業生覺得自身的專業能力和工作要求相符，有 73.8%的工作不需要專業證照，超過 65%的畢業生滿意目前的工作，約 55%的畢業生覺得求學期間的專業訓練課程和目前工作相符。

表 3-7 目前的工作相關細項 (本研究整理)

項目	百分比	項目	百分比
專業能力和工作要求的相符程度		目前工作的整體滿意度	
非常符合	22.1	非常滿意	14.8
符合	43.4	滿意	51.9
普通	26.5	普通	30.2
不符合	5.9	不滿意	2.5
非常不符合	2.1	非常不滿意	0.6
是否需要專業證照		目前工作和專業訓練課程的相符程度	
需要	26.2	非常符合	14.4
不需要	73.8	符合	42.8
		普通	27.1
		不符合	11.1
		非常不符合	4.6

下方表 3-8 則是條列對工作有幫助的學習經驗，從表中可以發現專業知識及知能傳授的比例最高，將近 60%，其次則是建立人脈、實務課程及業界實習，皆超過 30%，此外，只有語言學習及社團活動超過 10%。

表 3-8 對工作有幫助的學習經驗 (可複選，本研究整理)

項目	百分比	項目	百分比
專業知識、知能傳授	59.6	語言學習	22.4
建立同學及老師人脈	32.6	參與國際交流活動	7.2
校內實務課程	31.2	志工服務、服務學習	3.7
校外業界實習	32.7	擔任研究或教學助理	6.4
社團活動	16.7	其他	0.9

Note: 因為是複選題，百分比加總會超過 100%

表 3-9 曾進行的進修或考試 (本研究整理)

項目	百分比	項目	百分比
國內大專校院進修	11.9	教師證	0.3
出國進修	1.5	語言證照	11.6
國家考試	2.2	電腦認證	4.1
技術士證照	2.1	其他	2.3
金融證照	6.2	沒有	57.8

上方表 3-9 為曾進行的進修或考試，在畢業一年的校友中，如果正在工作的畢業生，有 57.8% 沒有進修或準備考試，可能是因為已經開始工作。而有進修或考試的畢業生，只有國內大專校院進修及語言證照超過 10%。可見得學歷或是語言能力仍是畢業生追求

的主要項目。下方表 3-10 則是參加過的職涯活動，在畢業生中，有 63.6%的畢業生沒有參加任何職涯活動，在有參加的畢業生中，最多人參加的是業界實習及參訪，超過 55%，其次則是職涯發展課程演講及活動、校園企業徵才博覽會、及企業徵才說明會較多人參加，皆超過 30%；此外較多人參與的則是校內外工讀，皆超過 10%。

表 3-10 參與過的職涯活動（可複選，本研究整理）

項目	百分比	項目	百分比
大專校院就業職能平台(UCAN)	2.1	校園企業徵才博覽會	36.0
職涯諮詢、就業諮詢	9.2	定期工作訊息	6.0
職涯發展課程(演講)及活動	38.3	校內工讀	18.4
業界實習、參訪	56.9	校外工讀	12.2
企業徵才說明	31.3	其他	--

Note: 因為是複選題，百分比加總會超過 100%

## 2. 其他學校做法探討

為了提升回覆率，目前教育部公版的畢業生流向調查問卷只剩下十三大題(潘乃欣，2020)；為了更瞭解畢業生，各校有一些不同的作法。例如東海大學增加了軟實力相關的問題，並使用「早鳥優惠」鼓勵校友填寫問卷；銘傳大學的問卷則增加至 50 題，細問待業時間及原因等相關問題，並確認畢業生發展方向是否和各系所培育人才方向相符合的程度；台師大的教授也建議，各校系所應該要著重學用配合程度。本校目前也增加了一題和競爭力相關的問題，希望藉由校友的回饋，來規劃學校教育策略的方向。

## 3. 現況可能問題

最新的畢業生畢業一年流向調查在 2022 年的 11 月完成，所以本研究共有七年的畢業生問卷可以進行分析。然而，103 年的問卷在平均每月收入的回覆項目較少，因此這一題的結果不包括 103 年的問卷。因為是教育部規定的主要項目，所以大部份的大專院校都會盡力完成此調查，並提高回覆率，所以在收集資料的部份沒有太大的問題。

## 四、 研究設計

### 1. 研究架構與方法

本研究的研究方法為「非實驗性質研究」，主要是利用教育部畢業生的流向調查問卷，進行比較分析，在其中沒有任何的實驗性質，而進行問卷調查，對於回覆問卷者只有輕微到沒有影響，不會影響回覆者的心理及生理狀況。因為是使用教育部畢業生的流向調查分析，基本上於該年度畢業的校友，皆會被請求回覆，然而是否回覆取決於校友本身，所以即使是「全體研究對象」，也不表示會取得 100% 的回覆。

因為該問卷調查由教育部要求已經進行數個年度，因此在跨年度的比較上，應該比較沒有問題。本研究資料分析，則是採取「統計分析」，除了有基本的敘述統計分析外，同時也會進行疫情前後의 假設檢定，以及跨學院的變異數分析 (ANOVA)。

關於研究信效度，因為本研究使用的問卷，為教育部提供的問卷，相信在教育部提供問卷時，已經使用了「測試/再測試」及「專家效度」來確認問卷的信效度，因此在本研究中，不會重覆進行信效度的檢驗。而且本研究也不會進行因果關係的驗證，只是利用時間上的前後關係，來進行分析，在最後結果敘述時，會注意避免因果關係的結論。

### 2. 研究工具與資料處理

本研究的主要研究工具為統計軟體，除了 Excel 進行資料整理外，也使用 SPSS 進行統計分析。在資料處理方面，雖然原始的問卷資料包括畢業生的個人資訊 (學號及姓名)，但是在進行分析之前，所有的個人資訊都會被移除，進行分析及結果報告都是以整體資料的方式呈現；如同上一章節中 107 學年度的資料分析。

### 3. 預期研究成果

本研究的預期成果主要有下列幾項：

- 一、進行敘述統計的整理與說明，特別是在校友的就業流向，包括工作狀況、待業原因、每月收入、以及工作地點等項目。
- 二、分析校友的就業條件，包括專業能力符合程度、專業證照關聯性、工作整體滿意度等項目。
- 三、分析校友提供的學習回饋，包括專業訓練符合性、學習經驗、學習能力等項目。
- 四、根據問卷題項，對於上述項目進行跨年度或是跨學院的分析比較。

本研究之結果將作為提升教學、改造課程、輔導就業等相關教育政策修正之參考，亦可以考慮提供給在校學弟妹，瞭解學長姐工作狀況及未來發展之參考。

## 五、 結論與建議

### 1. 研究結果

本研究的重點在於比較 2020 COVID-19 疫情前後，校友在畢業生流向調查的問卷中，是否有不一樣的回覆；其中，疫情前，指的是 103~107 學年度畢業的學生，疫情後則是指 108 及 109 學年度畢業的學生。在研究結果，首先統計在過去七年，回覆的人數，依學院別的資料在表 5-1。可以看出來，回覆人數最多的為管理學院，其次工程學院及資訊學院略為相當，人數最少的則為人社學院。

表 5-1 畢業生流向調查回覆人數-依學院別（本研究整理）

	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院	總計
疫情前	1465	1374	1522	699	1204	6264
疫情後	629	716	825	330	576	3076
總計	2094	2090	2347	1029	1780	9340

表 5-2 則是依學位別的回覆人數，學士學位最多，其次為碩士學位，最少的是博士學位。因為依學位別的人數差距較大，所以只有針業就業條件進行分析，而沒有分析就業流向分布及學習回饋。接下來，研究結果將根據就業流向分布、就業條件及學習回饋來進行討論。

表 5-2 畢業生流向調查回覆人數-依學位別（本研究整理）

	學士	碩士	博士	總計
疫情前	4476	1702	86	6264
疫情後	2353	685	38	3076
總計	6829	2387	124	9340

#### 1-1. 就業流向分布

表 5-3 提供了校友目前的工作狀況，可以從表中看出來，疫情前校友在畢業一年的就業比例略高於疫情後，這個狀況也可以從目前非就業中的比例看出。目前非就業中的比例，疫情後的數字略高於疫情前。本表格也進行了卡方檢定，p-value (0.037) 略小於 0.05，表示分配的比例疫情前後顯著不同；然而，有些資料格的資料數字是小於 5，所以卡方檢定的結果只能供為參考。

表 5-3 畢業生目前的工作狀況（本研究整理）

項目	疫情前	疫情後	項目	疫情前	疫情後
全職-一般企業	48.6	46.8	全職-自由工作者	0.4	0.8
全職-政府部門	4.3	3.9	全職-其他	--	0.1
全職-學校	2.7	2.2	部份工時	1.4	1.7
全職-非營利機構	1.5	1.0	家管/料理家務者	0.3	0.3
全職-創業	0.7	0.7	目前非就業中	40.0	42.6

表 5-4 則是顯示了校友目前的工作職業類型，教育部問卷中共有 16 個類型，表格中的「前」表示「疫情前」，「後」則表示「疫情後」。從表格中可以看出，疫情後有成長的類別為資訊科技類及行銷與銷售類，這兩個類別在疫情後有較多需求，也因此比例增加，建築營造類比例也有增加，但是本類別佔整體校友的比例較低；減少的類別為藝文與影音傳播類及休閒與觀光旅遊類，雖然也符合疫情的狀況，但是元智校友在這兩個類別的工作比例較低，只能參考。

表 5-4 畢業生目前的工作職業類型（本研究整理）

項目	前	後	項目	前	後
建築營造類	1.4	3.5	金融財務類	11.1	10.7
製造類	15.8	16.2	企業經營管理類	5.4	5.8
科學、技術、工程、數學類	14.0	13.7	行銷與銷售類	8.3	10.3
物流運輸類	3.2	1.8	政府公共事務類	3.1	3.1
天然資源、食品與農業類	1.4	0.9	教育與訓練類	6.0	4.6
醫療保健類	2.3	2.2	個人及社會服務類	2.3	2.5
藝文與影音傳播類	5.3	3.9	休閒與觀光旅遊類	2.4	1.3
資訊科技類	17.6	19.4	司法、法律與公共安全類	0.4	0.3

在就業流向分布章節中，從表 5-4 開始的表格，皆有進行卡方檢定，且 p-value 都小於 0.01，然而每個表格皆有數個資料格的數字小於 5，所以只能做為參考。

花費多少時間找到工作的比例則是呈現在表 5-5，從表中可以看出來，在疫情前，有 1/4 的校友在畢業前已有工作，對比疫情後，只有 1/5 的校友在畢業前已有工作，此外，扣掉畢業前已有工作的校友，疫情前，校友在畢業後三個月內找到工作的比例約為 61.2%，而相同的時間，疫情後的比例則為 62.9%；畢業三個月之後找到工作的比例，疫情前為 13.5%；疫情後則為 17.6%。

表 5-5 畢業生花費多少時間找到工作（本研究整理）

項目	疫情前	疫情後	項目	疫情前	疫情後
1 個月內	28.2	26.8	4 個月到 6 個月內	5.1	7.6
1 個月到 2 個月內	21.6	21.7	6 個月及以上	3.5	3.6
2 個月到 3 個月內	11.4	14.4	畢業前已有專職工作	25.4	19.5

3 個月到 4 個月內	4.9	6.4			
-------------	-----	-----	--	--	--

表 5-6 展示了畢業生畢業一年後的工作平均每月收入，如果以薪水最高比例的三個區間來比較，從 31,000 元到 40,000 元，疫情前有 34.5% 的校友在這個區間中，而疫情後的比例較高，有 40.4% 的校友在這個區間；略高於這個區間，從 40,001 元到 49,000 元，疫情前有 25.9% 的校友在這個區間，而疫情後則有 20% 的校友在這個區間，疫情前的比例較高。從上面的分析，可以看出來疫情前的每月收入略高於疫情後。

表 5-6 畢業生目前的工作平均每月收入（本研究整理）

項目	前	後	項目	前	後
約臺幣 22,000 元以下	1.7	2.1	約臺幣 43,001 元至 46,000 元	9.1	6.2
約臺幣 22,001 元至 25,000 元	1.8	1.0	約臺幣 46,001 元至 49,000 元	7.0	4.4
約臺幣 25,001 元至 28,000 元	4.7	3.5	約臺幣 49,001 元至 52,000 元	4.7	4.6
約臺幣 28,001 元至 31,000 元	8.9	7.2	約臺幣 52,001 元至 55,000 元	3.7	5.0
約臺幣 31,001 元至 34,000 元	<b>11.6</b>	<b>15.3</b>	約臺幣 55,001 元至 60,000 元	3.6	5.1
約臺幣 34,001 元至 37,000 元	<b>13.1</b>	<b>14.5</b>	約臺幣 60,001 元至 65,000 元	2.4	2.6
約臺幣 37,001 元至 40,000 元	<b>9.8</b>	<b>10.6</b>	約臺幣 65,001 元至 70,000 元	1.4	1.9
約臺幣 40,001 元至 43,000 元	<b>9.8</b>	9.4	約臺幣 70,001 元以上	6.6	6.7

表 5-7 畢業生目前的工作主要地點（本研究整理）

項目	疫情前	疫情後
北部（基隆市、新北市、台北市、桃園市、新竹縣、新竹市、苗栗縣）	90.0	89.1
中部（台中市、南投縣、彰化縣、雲林縣）	4.5	5.0
南部（嘉義縣、嘉義市、台南市、高雄市、屏東縣）	2.8	4.3
東部（宜蘭縣、花蓮縣、台東縣）	0.7	1.1
離島（澎湖縣、連江縣、金門縣）	0.1	0.1
境外	2.0	0.4

上方表 5-7 則是說明了畢業生目前的工作地點，從表中可以看出，工作地點的比例在疫情前後並沒有非常明顯的不同，在疫情前後，只有臺灣南部及境外有些不同。因為疫情的關係，許多校友避免到國外就職，所以比例從 2% 降低到 0.4%，而南部的比例則是從 2.8% 增加到 4.3%，可能是因為最近南部有許多的科學園區成立，也提供了較多的工作機會。

在就業流向分布的疫情前後比較，最後是考慮未就業的原因（如表 5-8），可以看出來疫情後的比例在準備考試及尋找工作中的項目中，有些微提升。

表 5-8 畢業生花費多少時間找到工作（本研究整理）

項目	疫情前	疫情後	項目	疫情前	疫情後
----	-----	-----	----	-----	-----

進修中	76.8	75.1	尋找工作	5.9	8.2
服役中或等待服役中	9.8	7.9	其他	1.6	1.1
準備考試	5.8	7.7			

同樣在就業流向分布中，也進行了不同學院的比較。這個比較是整合了疫情前後的資料，所以看到的是各學院全部畢業生的就業流向，不論是否有疫情。首先一樣是就業現況如表 5-9，可以看出來非就業中比例較低的是管理學院及人社學院，皆少於 30%，工程學院與資訊學院也少於 50%，而電通學院則高於 70%，這些非就業中的校友，並非全部為正在找工作，也有可能是研究所進修或是服役。除了非就業中，所有學院的最高比例皆為一般企業，而人社學院有超過 10% 的校友在學校工作，和其他學院皆小於 3% 有顯著不同。

表 5-9 畢業生目前的工作狀況（本研究整理）

項目	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
全職-一般企業	<b>47.4</b>	<b>53.7</b>	<b>65.4</b>	<b>43.8</b>	<b>21.3</b>
全職-政府部門	6.4	3.6	3.5	6.0	2.1
全職-學校	1.7	1.4	2.1	<b>11.0</b>	0.6
全職-非營利機構	0.3	0.5	0.7	7.4	1.1
全職-創業	0.3	0.7	0.9	1.7	0.3
全職-自由工作者	0.2	1.2	0.4	1.0	0.2
全職-其他	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1
部份工時	0.2	2.5	0.9	4.9	0.5
家管/料理家務者	0.1	0.1	0.2	0.7	0.4
目前非就業中	<b>43.2</b>	<b>36.2</b>	<b>25.9</b>	<b>23.5</b>	<b>73.5</b>

關於畢業生目前工作的類型，各學院之間也有顯著不同，如表 5-10 中，工程學院及資訊學院都只有兩個類型的比例超過 10%，分別是製造類及科學、技術、工程、數學類（工程學院），資訊科技類及藝文與影音傳播類（資訊學院）；管理學院及電通學院都有一個類型為主要類別（金融財務類及科學、技術、工程、數學類），超過 30%，再配上兩個次要類別（行銷與銷售類、企業經營管理類及製造類、資訊科技類），皆超過 10%；人社學院的校友則有較多元的類別選擇，有三個類別超過 10%（教育與訓練類、藝文與影音傳播類、行銷與銷售類），但是這三個類別皆不超過 20%。

表 5-10 畢業生目前的工作職業類型（本研究整理）

項目	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
建築營造類	4.0	0.9	1.5	2.9	0.6
製造類	<b>42.8</b>	4.0	8.0	5.9	<b>27.8</b>
科學、技術、工程、數學類	<b>29.4</b>	4.8	7.8	2.8	<b>42.0</b>
物流運輸類	5.0	1.1	3.0	2.7	1.3



天然資源、食品與農業類	1.3	0.5	1.5	2.2	0.6
醫療保健類	1.8	1.2	3.3	3.2	0.6
藝文與影音傳播類	0.3	<b>10.5</b>	0.9	<b>14.1</b>	0.2
資訊科技類	3.7	<b>56.4</b>	5.0	4.9	<b>17.5</b>
金融財務類	0.8	2.9	<b>30.3</b>	3.6	0.9
企業經營管理類	4.0	1.4	<b>11.7</b>	4.2	0.2
行銷與銷售類	2.4	7.0	<b>15.7</b>	<b>11.3</b>	1.5
政府公共事務類	1.8	2.5	2.9	6.9	2.8
教育與訓練類	1.3	3.5	4.3	<b>19.7</b>	2.8
個人及社會服務類	0.9	1.7	1.6	8.8	0.0
休閒與觀光旅遊類	0.3	1.6	2.2	5.8	0.9
司法、法律與公共安全類	0.3	0.2	0.5	0.9	0.2

在花費多少時間找到工作方面（如表 5-11），可以看到超過 20% 的時間不盡相同。所有學院皆有 20% 以上的校友在一個月內找到工作，資訊學院、管理學院及人社學院也有 20% 以上的校友在畢業前就找到工作，工程學院、人社學院、電通學院則有超過 20% 的校友在 1~2 個月內找到工作；校友在其他的時間長度的比例，皆小於 16%。

表 5-11 畢業生花費多少時間找到工作（本研究整理）

項目	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
1 個月內	<b>25.9</b>	<b>29.0</b>	<b>27.0</b>	<b>26.2</b>	<b>34.3</b>
1 個月到 2 個月內	<b>36.0</b>	15.9	14.3	<b>20.1</b>	<b>31.3</b>
2 個月到 3 個月內	14.8	11.7	10.4	11.9	15.9
3 個月到 4 個月內	5.8	6.2	5.0	4.7	4.7
4 個月到 6 個月內	3.3	8.7	5.4	7.8	3.0
6 個月及以上	1.5	6.5	3.5	3.5	0.2
畢業前已有專職工作	12.6	<b>22.0</b>	<b>34.5</b>	<b>25.8</b>	10.6

接下來則是各學院的平均每月收入，如表 5-12 所示，各學院超過 10% 校友的每月收入區間不太一樣，工程學院從 34,001 元到 49,000 元的五個區間中，有四個區間皆超過 10%，資訊學院則是在 28,001 元到 43,000 元的五個區間皆超過 10%，分布較廣，管理學院則是在 31,001 元到 40,000 元的三個區間皆超過 10%，人社學院則是在 28,001 元到 37,000 元的三個區間皆超過 10%，最後，電通學院的校友是平均每月收入最高的學院，在 40,001 元到 49,000 元的三個區間皆超過 10%。

表 5-12 畢業生目前的工作平均每月收入（本研究整理）

項目	工程	資訊	管理	人社	電通
約臺幣 22,000 元以下	1.0	3.0	0.9	3.7	1.3
約臺幣 22,001 元至 25,000 元	0.5	2.1	1.3	2.8	0.9
約臺幣 25,001 元至 28,000 元	1.6	6.2	3.5	9.1	0.9
約臺幣 28,001 元至 31,000 元	2.5	<b>10.7</b>	7.5	<b>19.5</b>	1.5

約臺幣 31,001 元至 34,000 元	4.7	<b>12.0</b>	<b>17.0</b>	<b>20.9</b>	6.0
約臺幣 34,001 元至 37,000 元	<b>11.0</b>	<b>12.4</b>	<b>17.9</b>	<b>11.9</b>	9.9
約臺幣 37,001 元至 40,000 元	8.6	<b>11.4</b>	<b>11.8</b>	6.8	8.6
約臺幣 40,001 元至 43,000 元	<b>12.3</b>	<b>10.1</b>	9.4	3.8	<b>12.7</b>
約臺幣 43,001 元至 46,000 元	<b>15.1</b>	8.0	5.3	2.1	<b>12.3</b>
約臺幣 46,001 元至 49,000 元	<b>13.1</b>	3.8	3.2	2.3	<b>13.1</b>
約臺幣 49,001 元至 52,000 元	7.0	3.7	3.9	2.3	7.8
約臺幣 52,001 元至 55,000 元	8.0	3.4	2.6	2.1	5.4
約臺幣 55,001 元至 60,000 元	6.7	2.9	2.5	3.8	7.1
約臺幣 60,001 元至 65,000 元	3.0	2.1	2.2	2.6	3.0
約臺幣 65,001 元至 70,000 元	2.1	1.3	1.4	1.9	1.3
約臺幣 70,001 元以上	2.7	6.9	9.8	4.4	8.2

在工作地點方面，各學院沒有顯著不同，還是以北部地區佔壓倒性的多數（如表 5-13），只有工程學院的校友在臺灣中南部有超過 6% 的比例，其他學院皆小於 5.2%。

表 5-13 畢業生目前的工作主要地點（本研究整理）

項目	工程	資訊	管理	人社	電通
北部（基隆市、新北市、台北市、桃園市、新竹縣、新竹市、苗栗縣）	84.8	90.4	92.0	90.1	91.2
中部（台中市、南投縣、彰化縣、雲林縣）	6.6	5.1	3.2	4.5	4.1
南部（嘉義縣、嘉義市、台南市、高雄市、屏東縣）	6.2	2.5	2.0	2.6	3.7
東部（宜蘭縣、花蓮縣、台東縣）	0.9	0.5	1.0	1.2	0.4
離島（澎湖縣、連江縣、金門縣）	0.1	--	0.1	0.1	0.2
境外	1.3	1.6	1.7	1.5	0.4

在就業流向分布的學院比較中，最後是未就業的原因，從表 5-14 可以看出，所有學院最高的比例皆是進修中，而其他超過 10% 比例的项目，各院略有不同。工程學院及電通學院可能是因為男性畢業生較多，所以有超過 10% 的校友在服役中或等待服役中；管理學院則是有超過 10% 的校友在準備考試，或是尋找工作；人社學院有超過 10% 的校友在準備考試；資訊學院的校友，除了進修中外，沒有其他項目超過 10%。

表 5-14 畢業生花費多少時間找到工作（本研究整理）

項目	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
進修中	<b>80.2</b>	<b>79.5</b>	<b>58.3</b>	<b>66.4</b>	<b>81.7</b>
服役中或等待服役中	<b>10.5</b>	5.7	7.9	1.2	<b>12.2</b>
準備考試	2.0	6.9	<b>15.8</b>	<b>16.6</b>	3.1
尋找工作	6.6	6.7	<b>15.2</b>	7.5	2.8
其他	0.7	1.2	2.8	8.3	0.2

## 1-2. 就業條件

就業條件主要有三個項目，分別是第一項專業能力和工作相符程度、第二項工作是否需要證照及第三項工作的整體滿意度，其中第一項及第三項為五等第的回覆選項，從1為非常符合或非常滿意到5為非常不符合或非常不滿意，所以數字愈小表示愈符合或愈滿意，第二項則是1為需要證照，2為不需要證照，所以數字愈接近1，表示校友覺得他們的工作愈需要證照。

在本章節中，進行了變異數分析 (ANOVA)，皆使用了雙因子變異數分析，除了疫情為其中之一因子外，另一個因子為學院或學位。首先為學位及疫情的雙因子變異數分析，當同時放入兩個因子時，所有的變異數分析皆沒有發現顯著的交互作用，所以可以直接說明成果。

表 5-15 為專業能力和工作相符的程度，從表中可以看到疫情後的相符程度顯著高於疫情前，可能表示校友為了尋找工作，盡量先找專業能力相符的工作。而不同學位中，則是博士學校的校友找到和專業能力相符的工作，比學士畢業的校友相符程度較高。在表格中，綠色數字為顯著高於紅色數字。

表 5-15 專業能力和工作相符程度 (本研究整理)

	學士	碩士	博士	總計
疫情前	2.395	2.050	1.804	2.239
疫情後	2.269	1.857	1.676	2.118
總計	2.357	2.004	1.772	2.206

表 5-16 詢問畢業生目前工作是否需要證照，從表中可以看出，在疫情前後，是否需要證照的比例沒有顯著不同，然而在不同學位之間，碩士及博士畢業的校友，比學士畢業的校友覺得需要證照。這個結果有點出乎意料之外，碩士學位或許還需要專業證照，但是博士學位畢業的校友，通常是去學校授課，若是如此，應該是不需要專業證照，因此，這個題目可能需要和一些博士畢業校友進行訪談，以確認問題是否令人混淆。

表 5-16 工作是否需要證照 (本研究整理)

	學士	碩士	博士	總計
疫情前	1.736	1.646	1.657	1.697
疫情後	1.764	1.639	1.676	1.720
總計	1.744	1.644	1.662	1.703

最後在工作的整體滿意度，表 5-17 顯示，疫情後畢業的校友對於工作的整體滿意度比疫情前畢業的校友為高，可能是疫情期間找工作不易，所以有工作時都覺得比較滿意。而不同學位之間，碩士及博士畢業的校友，較學士畢業的校友來說，滿意度較高。

表 5-17 工作整體滿意度（本研究整理）

	學士	碩士	博士	總計
疫情前	2.257	2.065	1.961	<b>2.171</b>
疫情後	2.169	1.919	1.853	<b>2.078</b>
總計	<b>2.230</b>	<b>2.030</b>	<b>1.934</b>	2.145

接下來的雙因子變異數分析，則是採用疫情及學院兩個因子，因為所有的雙因子變異數分析皆發現疫情與學院的交互作用，因此需要分別進行變異數分析，以瞭解這兩個因子對於應變數的影響。首先，表 5-18 說明了專業能力和工作的相符程度。在疫情前後比較不同學院，可以發現工程學院畢業的校友，皆是顯著地認為工作相符程度高於人社學院畢業的校友，如同前面的分析，綠色數字顯著大於紅色數字。而以學院為準，比較疫情前後的工作相符程度，可以發現工程學院、管理學院及人社學院有些不同；工程學院及管理學院在疫情後畢業的校友，覺得工作相符程度顯著高於疫情前畢業的校友；而人社學院在疫情後畢業的校友，則是覺得工作相符程度低於疫情前畢業的校友，紫色粗體數字，表示疫情前後有顯著不同。

表 5-18 專業能力和工作相符程度（本研究整理）

	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
疫情前	<b>2.035</b>	2.227	2.279	<b>2.420</b>	2.266
疫情後	<b>1.562</b>	2.237	2.133	<b>2.589</b>	2.282
前後差值	<b>-0.473</b>	0.010	<b>-0.146</b>	<b>0.169</b>	0.016

接下來表 5-19 則是討論工作是否需要證照，在疫情前，工程學院畢業的校友和資訊學院及電通學院的校友相比，覺得工作比較需要證照；但是在疫情後，則是管理學院的校友和資訊學院及電通學院的校友相比，覺得工作比較需要證照。而不同學院比較疫情前後，發現工程學院校友在疫情後覺得比較不需要證照，而管理學院校友在疫情後則覺得較為需要證照，其中的原因，需要更進一步的調查。

表 5-19 工作是否需要證照（本研究整理）

	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
疫情前	<b>1.575</b>	<b>1.859</b>	1.646	1.658	<b>1.822</b>
疫情後	1.697	<b>1.864</b>	<b>1.582</b>	1.685	<b>1.885</b>
前後差值	<b>0.122</b>	0.005	<b>-0.064</b>	0.027	0.063

最後，則是表 5-20 中校友對於目前工作的整體滿意度。在疫情發生之前，以工程學院及電通學院的校友有顯著較高的滿意度，高於其他三個學院；而在疫情發生之後，以工程學院的校友有顯著較高的滿意度，高於資訊學院、人社學院及電通學院。而比較各學院疫情前後的滿意度，只有工程學院及管理學院有顯著的提升，其他三個學院則是持

平，沒有顯著的變化。

表 5-20 工作整體滿意度（本研究整理）

	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
疫情前	2.051	2.244	2.215	2.177	2.071
疫情後	1.612	2.292	2.094	2.278	2.173
前後差值	-0.439	0.048	-0.121	0.101	0.102

### 1-3. 學習回饋

最後一節的結果討論則是校友的學習回饋，首先是工作和專業訓練相符程度，這個題目對於各個學院尤其重要，是可以直接評定學生在校時的專業訓練，是否可以協助他們在工作上的表現；這個題目也是採用雙因子變異數分析，一個因子為疫情，另一個因子則為學位或學院。表 5-21 呈現了各學位和疫情的狀況，因為沒有交互作用，所以可以直接分析。

表 5-21 工作和專業訓練相符程度（本研究整理）

	學士	碩士	博士	總計
疫情前	2.667	2.192	1.892	2.454
疫情後	2.625	2.042	1.735	2.410
總計	2.654	2.156	1.853	2.442

從表 5-21 中可以看到，疫情前後校友覺得的相符程度並沒有顯著的變化。而比較不同學位，可以發現學士畢業校友覺得相符程度顯著低於博士畢業的校友，這個狀況也符合期待，畢竟博士的訓練相當專一，校友找到的工作也會和求學期間的專業訓練相符。

表 5-22 則是進行疫情及學院的雙因子變異數分析，因為有交互作用，所以需要分開分析及說明。從表中可以看到，疫情前後，工程學院校友覺得的相符程度，皆高於人社學院校友，其他學院則沒有和這兩個學院有顯著的不同。而比較各學院在疫情前後的變化，可以發現工程學院校友有顯著地覺得相符程度提高，而人社學院的校友則是顯著地覺得相符程度降低，且疫情後的數值非常接近中立數字 3。可能是人社學院校友受到疫情較大的衝擊，所以找到的工作和專業訓練較不相符，但是這需要進一步的分析。

表 5-22 工作和專業訓練相符程度（本研究整理）

	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
疫情前	2.113	2.514	2.493	2.799	2.307
疫情後	1.804	2.569	2.460	2.988	2.288
前後差值	-0.309	0.055	-0.033	0.189	-0.019

接下來則是針對「對工作有幫助的學習經驗」、「曾進行的進修或考試」及「參與過的職涯活動」等三個項目，進行疫情發生前後及不同學院的比較。首先表 5-23 呈現對工作有幫助的學習經驗，從表中可以看出，疫情發生前後，最多校友選擇的項目，在前四項是完全一模一樣。而疫情發生後，更多校友覺得專業知識及知能傳授有幫助，而較少校友覺得語言學習及參與國際交流活動有幫助；這個狀況可以理解，畢竟因為疫情，畢業校友較少出國進修，自然就有較少的校友覺得這兩項有幫助。本題為複選題，所以百分比加總會超過 100%。

表 5-23 對工作有幫助的學習經驗（本研究整理）

項目	疫情前	疫情後	項目	疫情前	疫情後
專業知識、知能傳授	61.2	65.4	語言學習	21.6	12.4
建立同學及老師人脈	41.2	37.2	參與國際交流活動	6.4	3.9
校內實務課程	29.8	29.0	志工服務、服務學習	3.6	3.6
校外業界實習	27.4	28.1	擔任研究或教學助理	8.4	8.7
社團活動	17.0	14.7	其他	2.3	1.9

接下來表 5-24 比較了疫情發生前後曾進行的進修或考試，從表中可以看出，多數的項目沒有明顯的不同，只有語言證照的比例下降超過 6%，而沒有進行任何進修或考試的比例增加 7% 以上。可能因為疫情，校友專注於目前的工作，而不考慮進修或考試，也因為預期出國進修的機會變少，連帶參加語言證照考試的校友也減少。

表 5-24 曾進行的進修或考試（本研究整理）

項目	疫情前	疫情後	項目	疫情前	疫情後
國內大專校院進修	14.4	11.8	教師證	0.3	0.3
出國進修	1.4	0.7	語言證照	10.7	4.2
國家考試	3.5	3.1	電腦認證	2.6	1.3
技術士證照	2.5	3.7	其他	2.6	3.2
金融證照	4.0	6.0	沒有	57.9	65.5

表 5-25 則是參與過的職涯活動，在疫情前，完全沒有參加過表 5-25 中所列活動的校友比例約為 57.9%，而疫情後，完全沒有參加過活動的校友比例升為 64.3%，提升了超過 6%。而細項中，企業徵才說明及校園企業徵才博覽會的比例都是下降，可能是因為疫情的關係，這些活動都停辦或是縮小規模。而比例提升的主要是職涯發展課程（演講）及活動和校外工讀，可能是以小規模的演講活動，取代大型的博覽會型式，而在疫情的狀況下，反而有校外工讀經驗的校友比例增加。本題為複選題，所以百分比加總會超過 100%。

表 5-25 參與過的職涯活動（本研究整理）

項目	前	後	項目	前	後
大專校院就業職能平台(UCAN)	4.5	2.6	校園企業徵才博覽會	29.1	18.8
職涯諮詢、就業諮詢	9.9	7.1	定期工作訊息	2.9	3.5
職涯發展課程(演講)及活動	25.8	28.9	校內工讀	9.0	9.2
業界實習、參訪	33.7	34.5	校外工讀	4.6	7.1
企業徵才說明	21.8	18.3	其他	0.1	0.1

接下來則是以學院別進行比較，首先表 5-26 呈現對工作有幫助的學習經驗。從表 5-26 中可以看出，不論學院，專業知識、知能傳授是最多校友比例覺得有用的學習經驗，這也表示不論學院，校友們認同元智的專業知識傳授。而第二及第三高比例的學習經驗，在各院則有些許不同。工程學院的校友選擇了建立同學老師人脈及校內實務課程，這一點和電通學院類似，只是電通學院的校友，有略高的比例選擇校內實務課程。資訊學院的第二高比例為校外業界實習，可能和該學院大四學生皆需要實習有關，第三高的比例則是建立同學老師人脈及校內實務課程非常接近。管理學院第二高比例為建立同學老師人脈，接下來校內實務課程、校外業界實習及社團活動都在 20%到 30%之間。人社學院的分布最廣，第二高比例仍是建立同學老師人脈，第三高則是語言學習，而和管理學院相似，校內實務課程、校外業界實習及社團活動都在 20%到 30%之間。本題為複選題，所以百分比加總會超過 100%。

表 5-26 對工作有幫助的學習經驗（本研究整理）

項目	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
專業知識、知能傳授	<b>69.1</b>	<b>70.1</b>	<b>56.6</b>	<b>54.2</b>	<b>60.9</b>
建立同學及老師人脈	<b>35.5</b>	<b>34.6</b>	<b>47.0</b>	<b>41.8</b>	<b>36.9</b>
校內實務課程	<b>23.8</b>	<b>34.5</b>	<b>28.9</b>	<b>26.2</b>	<b>38.0</b>
校外業界實習	18.5	<b>42.3</b>	<b>29.9</b>	<b>21.6</b>	9.8
社團活動	8.8	11.0	<b>23.1</b>	<b>21.7</b>	14.4
語言學習	18.5	14.8	18.5	<b>32.3</b>	11.3
參與國際交流活動	3.8	2.3	8.6	7.6	4.9
志工服務、服務學習	4.0	2.3	2.3	8.9	2.5
擔任研究或教學助理	11.0	9.3	6.1	8.3	9.6
其他	0.5	3.0	2.8	2.8	0.7

表 5-27 比較了各學院校友曾進行的進修或考試。從表中可以看出，超過一半的校友皆沒有進行進修或考試，其中以電通學院的比例最高，超過 80%，可能是該學院的專業課程已經可以應付多數的工作，也可能是在電通領域的工作，比較不需要進修或考試。然而，在其他項目中，可以看到許多電通學院的校友皆進入研究所就讀，所以這裏的進

修，可能讓校友覺得是學位以外的進修，可能需要訪談校友的想法。

表 5-27 曾進行的進修或考試（本研究整理）

項目	工程學院	資訊學院	管理學院	人社學院	電通學院
國內大專校院進修	<b>14.3</b>	<b>11.6</b>	<b>15.3</b>	<b>16.0</b>	7.7
出國進修	0.6	1.7	1.4	1.2	1.1
國家考試	0.9	2.5	4.0	8.5	1.1
技術士證照	2.3	2.5	3.2	4.0	1.6
金融證照	0.2	1.3	<b>12.2</b>	1.6	0.2
教師證	0.2	0.3	0.2	1.0	0.2
語言證照	<b>12.3</b>	7.0	8.6	<b>11.4</b>	3.3
電腦認證	2.7	4.4	1.1	1.9	0.4
其他	0.5	6.0	2.0	3.4	0.7
沒有	<b>66.1</b>	<b>62.7</b>	<b>52.0</b>	<b>51.1</b>	<b>83.7</b>

而在超過 10%的項目中，國內大專校院進修，在電通學院以外的四個學院，皆是選項之一，此外，工程學院及人社學院的校友也會考取語言相關證照，管理學院的校友則是考取金融相關證照。

表 5-28 則是參與過的職涯活動，各學院沒有參加過任何表上所列活動的比例皆超過 50%，工程學院為 54.2%，資訊學院為 68.3%，管理學院為 52.3%，人社學院比例最高達 74.1%，電通學院為 57.6%。每個學院超過 30%有參加活動的校友，各項目在學院之間也不盡相同。工程學院為業界實習參訪最高，超過 50%，其次則是校園企業徵才博覽會及企業徵才說明。資訊學院只有兩項超過 30%，分別是業界實習參訪及校園企業徵才博覽會。管理學院及人社學院皆分布較廣，都有四個項目超過 30%，相同三個項目為職涯發展課程演講活動、業界實習參訪及校園企業徵才博覽會，而管理學院的校友還會參加企業徵才說明，人社學院的校友則是參加校內工讀。最後，電通學院的校友參加了職涯發展課程演講活動、業界實習參訪及校園企業徵才博覽會，和管理學院的校友類似。本題為複選題，所以百分比加總會超過 100%。

表 5-25 參與過的職涯活動（本研究整理）

項目	工程	資訊	管理	人社	電通
大專校院就業職能平台(UCAN)	11.5	3.0	4.9	4.8	2.0
職涯諮詢、就業諮詢	16.5	13.3	12.4	16.2	8.8
職涯發展課程(演講)及活動	21.9	29.8	<b>48.1</b>	<b>40.3</b>	<b>51.8</b>
業界實習、參訪	<b>53.6</b>	<b>52.0</b>	<b>45.5</b>	<b>38.1</b>	<b>48.9</b>
企業徵才說明	<b>31.5</b>	28.5	<b>35.8</b>	18.1	24.6
校園企業徵才博覽會	<b>35.9</b>	<b>39.7</b>	<b>37.8</b>	<b>42.2</b>	<b>36.9</b>
定期工作訊息	5.1	4.0	4.6	3.8	3.7



校內工讀	6.6	17.4	12.0	<b>36.2</b>	11.0
校外工讀	4.3	10.4	7.0	13.7	8.4
其他	0.0	0.3	0.1	0.6	0.0

## 2. 對校務政策調整及後續研究之建議

本研究主要針對疫情發生前後的變化，及各學院的狀況進行整理、分析及說明，然而這些資料都是事後의觀察，不見得可以對於校務政策調整提出建議，只能夠觀察之前的作法是否符合各學院，或是當外在環境發生巨變時，是否可以協助校友找到合適的工作，以下對於結果進行整理說明。

首先在疫情發生前後的比較中可以發現，疫情發生前非就業比例略低、較快找到工作、且月薪略高。疫情發生後，工作類型在資訊科技類及行銷與銷售類比例較高、南部工作略多、且準備考試和尋找工作的比例略高，其中南部工作增加，可能和疫情沒有關係，而只是南部開始成立較多的科學園區。各學院在疫情前後滿意度、及相符程度各異，多數更滿意現在的工作，但是相符程度因學院而有不同；滿意度更高的結果有點出乎意料，可能是在疫情之下，有工作就很感恩，所以滿意度也提升；結果中也發現，人社學院的校友在疫情發生後，覺得工作和專業能力，或是專業訓練的相符程度降低，這個結果不見得是因為人社學院對學生的專業能力或專業訓練內容需要改變，而可能只是因為此次疫情，對於人社學院的校友衝擊較大。疫情發生後，校友覺得專業知識更為重要、進修和準備考試比例略低、參與職涯發展活動及校外工讀的比例較高；其中第一點說明了專業知識對於校友找工作很有幫助，不論是否在疫情之中，專業知識及知能傳授都應該是各學院著重的項目。

比較各學院的部份，各學院有些項目比例或是平均有不同。首先，人社學院和管理學院的非就業比例較低，似乎這兩個學院的校友在畢業後多半先找工作。各學院的職業類型也很不一樣，這一點則是在意料之中，畢竟各學院的專業領域不同。在找工作的時間長短方面，有工作的管理學院校友，有超過三成在畢業前就找到工作，領先其他學院。在平均每月收入方面，工程學院及電通學院的校友則是有較高的月薪。在學習經驗方面，專業知識知能傳授、建立同學老師人脈及校內實務課程皆是各學院校友覺得重要的項目，應該要維持；在職涯活動方面，業界實習參訪及校園企業徵才博覽會也是所有學院校友都有參加的活動，也應該要持續舉辦。

## 六、 期末簡報審查意見回應說明

審查意見主要有下列兩項，分別說明如下：

### 1. 分析詳盡疫情前後比較，若可以連結到學生在大學期間的表現更好。

這個建議很好，但是在本期的研究工作已經需要大量的時間，可能在未來，先進行1屆的校友問卷結果，和學生大學期間的學業表現進行連結，看看是否有顯著的關係，如果有，可以再進一步增加年份、甚至是不同畢業長度，因為目前教育部的問卷是詢問畢業1、3、5年的學生，若是可以先進行1屆不同畢業長度的比較，或許可以發現有趣的結果。

### 2. 對於教學單位可提供建議為何？

首先教學單位應該要持續**強化專業知識及知能傳授**的內容，因為這個項目是所有校友皆覺得有幫助的學習經驗；此外，教學單位也應該要**增加師生或學生間的互動**，例如學校目前正在訂定導生會的最低要求，或可增加這方面的效果。接下來則是**增加校內實務課程**，校內實務課程也是多數校友覺得對工作有幫助的學習經驗，各學院應該盡量增加實務課程，或是在課程中增加少量的實務內容，以提升學生的工作能力。對於各別學院，校外業界實習對於資訊學院、管理學院及人社學院的校友皆有幫助，這些學院應該和更多的公司合作，提供學生實習的機會。最後，語言學習也有幫助，特別是對於人社學院的學生，或許可針對所有學院的學生，皆要求提升外語能力。

至於職涯活動，除了學務處固定舉辦的校園企業徵才博覽會及企業徵才說明會外，各學院也有可以強化的地方。比如說，管理學院、人社學院及電通學院的校友皆有超過四成參加職涯發展課程演講及活動，其他兩個學院也有超過兩成參加這類型活動，然而各專業領域對於職業發展可能有不同要求，故教學單位應根據本身的專業領域，提供學生不同的職涯發展課程演講及活動。此外，除了工程學院，其他學院校友也有超過一成參加校內工讀，或許學校應提供更多校內工讀的機會，讓學生們得以提早增加工作經驗。

最後，結果中亦發現，人社學院校友在疫情發生後，覺得工作和專業能力，或是工作和專業訓練的相符程度降低，這個結果值得注意，因為其他學院不是沒有顯著的變化，就是相符程度有所提升。這個情形，不見得表示人社學院對學生的專業能力或專業訓練內容需要改變，而可能只是因為此次疫情，對於人社學院相關的工作（藝文與影音傳播類、教育與訓練類）影響較大，進而對於該院畢業的校友衝擊較大。

## 七、 參考文獻

潘乃欣。(2020/06/22)。畢業生流向調查 挨批淪為形式，聯合報。2022/10/23 從 <https://udn.com/news/story/6885/4651584> 取得。

【附件三】

【表 3-02】109-111 學年度各類獎項審核複審通過人數統計表

獎項		109 學年度	110 學年度	111 學年度
學業獎	金質	39	37	40
	銀質	130	130	133
學術獎	成就	2	6	4
	金質	33	52	44
	銀質	1	1	0
活動獎	成就	0	0	0
	金質	1	1	0
	銀質	8	9	16
服務獎	成就	0	1	1
	金質	0	2	9
	銀質	14	23	11
才藝獎	成就	0	0	0
	金質	0	1	0
	銀質	0	2	1
體育獎	成就	13	3	7
	金質	40	44	24
	銀質	0	7	9
多元技能獎	成就	1	1	1
	金質	13	12	7
	銀質	14	8	10
人數合計		343	400	349

【表 3-03】109-111 學年度國內外學術競賽補助人次

衡量指標		期間	109 學年度 執行成效	110 學年度 執行成效	111 學年度 執行成效
量 化	校外（國內/國際） 學術競賽 補助申請 獲獎人次	全學年	國內 195/國外 0	國內 113/國外 0	國內 133/國外 24
		8-12 月	國內 104/國外 0	國內 55/國外 0	國內 82/國外 0
		1-7 月	國內 91/國外 0	國內 58/國外 0	國內 51/國外 24

元智大學 104-112 學年度校務研究議題一覽表

研究議題名稱【單位/教師】

【112學年度】33案

- 1-1 資訊科技課程推動成效之評估【資訊學院】
- 1-2 STEAM教育-藝術與美學對啟發大學生創造力與想像力之影響研究【管理學院】
- 1-3 人文關懷相關課程設計、教材使用與評量方式之研究【人社學院】
- 1-4 跨領域學程推動成效之評估【教務處課務組】
- 1-5 物聯網模組化課程推動成效之評估【電通學院】
- 1-6 通識微型課程推動成效之評估【通識部】
- 1-7 自主學習推動成效之評估【教務處教卓中心】
- 1-8 以生成式AI為基礎之校園資訊多語系自動答覆機制：以自動應答國際生之線上諮詢為例【全球處、資管系邱昭彰老師】
- 1-9 創新式學習預警模型之發展-工程學院三學系模型之發展與比較【教務處教服組】
- 2-1 半導體書院推動成效評估研究【工程學院】
- 2-2 老人健康與福祉-「迷你個案教學」影音教材與產品設計教學模式建立【老人福祉科技研究中心】
- 2-3 專業實習歷年績效成果分析-以資訊學院為例【研發處產學合作組】
- 2-4 大學推廣教育永續課程推動成效之評估【終身部】
- 3-1 社會參與課程推動成效之評估【學務處】
- 3-2 環境永續發展教育推動成效之評估【環安衛】
- 4-1 原住民族學生學習成效評估【學務處】
- 4-2 大學永續治理—校務研究推動之成效分析【秘書室】
- 4-3 元智大學經濟與文化不利學生就業適應力研究【學務處】
- 5-1 學校招生策略、入學管道及學生特質與學校發展目標結合之合宜性【教務處招生組】

### 研究議題名稱【單位/教師】

- 5-2 學校建立學士班就學穩定率之支持及機制並能落實推動與評估【教務處註冊組】
- 5-3 證照對大學畢業生的求職影響與效益分析【秘書室公事校友中心】
- 6-1 專任教師離職因素與獎勵政策之探討【人事室（委託管院駱建陵老師）】
- 6-2 全校館舍修繕暨機電設備汰舊換新需求盤點、經費估算與時程規劃【總務處】
- 6-3 由賃居訪視看賃居生之危機意識【軍訓室】
- 6-4 精準資訊管理傳遞機制延伸服務之成效分析與探討【資服處網媒組】
- 6-5 圖書館APP深化建置【資服處圖管理組、諮推組、系統組】
- 6-6 元智大學運動績優生考試資訊之研究【體育室】
- 6-7 境外生對國際友善校園滿意度調查【全球處】
- 6-8 境外生學雜費收入分析【會計室】
- 6-9 提升藝術中心效能與創新性：從美感教育到科技的跨界探索【藝術中心】
- 112-IR001 管理學院EMI計畫-學生入學特性與EMI計畫參與度之分析【管院廖振傑老師】
- 112-IR002 元智大學學生性別平等意識調查【通識部糠明珊老師】
- 112-IR003 5W1H 資訊視覺化整合系統研究-以藝術與設計系招生輔助為例【藝設系林楚卿主任】

#### 【111 學年度】38 案

- 1-1 元智大學學生修習資訊科技課程成效評估與學生資安素養之提升【資訊學院】
- 1-2 元智大學學生修習 STEM 領域學門之現況分析與未來改進措施之探討【電通學院】
- 1-3 元智大學學生人文關懷課程修習與能力之研究【人社學院】
- 1-4 元智大學跨領域學程盤整分析與學程推行成效探討【教務處教卓中心】(108 課綱「跨」出去了嗎?)
- 1-5 元智大學創意、創新、創業下的課程人才培育現觀與未來【管理學院】
- 1-6 元智大學通識教學部針對「跨域學習」資源之定檢與方案規劃—微型課程模組【通識教學部】
- 1-7 The Effect of YZU's MOUs and MOAs on YZU Faculties and Students' Global Mobility【全球處】

### 研究議題名稱【單位/教師】

- 1-8 元智大學學生外語能力成長情形之探討【國際語言文化中心】
- 2-1 元智大學學生修畢社會參與課程人數、比例及成長率與服務學習課程關聯性探討【學務處】
- 2-2 元智大學面對外在環境(含天災、疫情等)衝擊之應變策略作為【環安衛中心】
- 3-1 元智大學研究中心與各類計畫管理之議題探討【研發處】
- 3-2 元智大學教師評鑑制度與研究績效獎勵制度變革與探討(I)—提升績效的方法【研發處】
- 3-3 元智大學總體課程及高影響力實踐活動修習情形之調查與分析【工程學院】
- 4-1 元智大學提升原住民學生之競爭力的各項機制與成果分析【學務處】
- 4-2 元智大學高教深耕推動之成效分析—以提升高教公共性為例【秘書室】
- 5-1 虛擬校園參訪(Virtual campus tours)建構導入之探究【教務處招生組】
- 5-2 不同背景學生參與國際就業人才培訓班學習成效分析—以 GMAT Program 為例【學務處】
- 5-3 推動修繕預算分類、統計與定期報表無紙化作業計畫【總務處】
- 5-4 推動支票付款減量改善與效益評估計畫【總務處】
- 5-5 精準資訊管理傳遞機制之成效分析與探討【資服處】
- 5-6 圖書館個人化服務成效與探討【資服處】
- 5-7 境外生招生成效分析【全球處】
- 5-8 專任教師離職因素探討【人事室】
- 5-9 導入減緩預算支用高峰期行政策略成效研究【會計室】
- 5-10 大學永續發展：從 SDG 檢視元智辦學特色發展與未來發展之創新【秘書室】
- 5-11 教育部畢業滿 1 年畢業生流向調查分析之跨年度研究【公共校友中心】
- 5-12 元智大學各學院新生心肺適能評估與解讀【體育室】
- 5-13 住宿生與賃居生之安全與學業研析【軍訓室】
- 5-14 大學推廣教育發展策略之研究【終身教育部】

### 研究議題名稱【單位/教師】

#### 5-15 藝術中心之活動規劃執行與觀眾分析【藝術中心】

111-IR001 創新式學習預警模型之發展-以工業工程管理學系為例【教務處教服組林瑞豐組長、工管系黃皓老師】

111-IR002 校園國際化及本土化之語言友善環境建置策略研究【中語系徐富美副教授】

111-IR003 利用標籤式時域、空域資料模型，探索數位化財產物品資料服務平台的可行性【電機系甲組陳敦裕主任、戴炯峰先生】

111-IR004 多目標決策模式在招生資源規劃最適化之應用【資管系邱昭彰教授】

111-IR005 學生在學 UCAN 測驗結果與畢業生之就業類別【資管系陳志成副教授】

111-IR006 元智大學教職員工壓力指數與憂鬱傾向研究【社政系高浩恩助理教授、黃芳誼助理教授】

111-IR007 元智大學影響教學評價之因素【社政系王盈婷助理教授】

111-IR008 元智大學管理學院國際菁英計畫執行成效之分析【管理學院梁欣光助理教授】

#### 【110 學年度】15 案

1-1 疫情衝擊下之教學模式分析【教務處教卓中心】

1-2 探究大一新生選擇元智中原大學之關鍵考量因素【教務處招生組】

1-3 「教學輔助服務行動化」之成效分析及未來發展規劃之探討【資服處】

2-1 應用服務品質模型探討國際學生對元智服務滿意度之研究【全球處】

3-1 五校聯合計畫績效成果執行改善【研發處】

4-1 職技人員職涯發展與士氣提升之研究【人事室】

4-2 大學永續發展：從 SDG 檢視元智辦學特色與未來發展之創新【秘書室】

4-3 企業對於元智大學聲望之評價【公事室】

5-1 USR 計畫之推動成效分析【學務處】

5-2 元智大學鄰近社區推廣教育需求之研究【終身部】

6-1 校務研究平台功能升級計畫（二）【秘書室、資服處】



**研究議題名稱【單位/教師】**

7-1 教師研究績效與獎勵制度之探討【研發處】

8-1 開放元智側門之可行性與安全性分析【總務處】

9-1 游泳列為畢業門檻之探討【體育室】

110-IR001 跨組招生之入學成績與學生在學成績之關連分析【工管系黃皓助理教授】

**【109 學年度】12 案**

1-1 程式設計教學成效分析【教務處教卓中心】

1-2 跨領域教學與跨領域學程推動初探【教務處教卓中心】

2-1 學校形象評價及定位對於高中生選填意願之研究【教務處招生組】

3-1 校務研究平台功能升級計畫【秘書室、資服處】

4-1 網路行銷與口碑行銷對外籍招生成效影響評估【全球處】

5-1 強化本校與遠東集團關係企業之交流進而提升產學合作機會【研發處】

6-1 第一屆英語學士班英語學習之分析【秘書室】

7-1 各學院(系/所)教師聘用規劃策略【人事室】

109-IR001 跨領域學習的需求與供給分析【社政系劉宜君教授】

109-IR002 學生多元語言文化背景與需求分析【應外系柯宜中教授】

109-IR003 管理學院英語專班與大學部同主修學生的學習表現分析【管理學院陳一如教授】

109-IR004 學生入學前跨領域表現與入學後表現之分析【工管系黃皓助理教授】

**【108 學年度】13 案**

1-1 程式設計教學成效評估【教務處教卓中心】

1-2 微課程教學成效評估【教務處教卓中心】

1-3 三創課程教學成效評估【教務處教卓中心】

1-4 探究高中生對元智品牌參與及自我品牌連結之關聯：以 INSTAGRAM 為例【教務處招生組】

**研究議題名稱【單位/教師】**

- 2-1 境外生選校因素分析及改善效益評估【全球處】
- 3-1 提高媒合元智學生與遠東集團 A+B 實習計畫之探索【研發處】
- 4-1 英語學士學位學程之英語測驗結果與學習狀況分析【秘書室】
- 4-2 教育部畢業滿 1 年、3 年、5 年畢業生流向調查分析—比較 102 學年度學生畢業 1、3、5 年的狀況【公事室】
- 4-3 職技員工人力資源調查與規劃【人事室】
- 108-IR001 利用機器學習預測校園 PM2.5 濃度：以元智大學為例【電機系方士豪老師】
- 108-IR002 官方網路社群利用短片及 Facebook 廣告進行宣傳是否能提升元智大學網路聲量【工管系李捷老師】
- 108-IR003 運用 VR 融入英語教育之成效分析【國際語文中心黃郁蘭老師】
- 108-IR005 多元招生篩選標準與學生表現之分析【工管系黃皓老師】

**【107 學年度】14 案**

- 1-1 程式設計教學成效分析【教務處教卓中心】
- 1-2 微課程教學成效分析【教務處教卓中心】
- 1-3 三創課程教學成效分析【教務處教卓中心】
- 2-1 境外生對校園之友善國際環境分析【全球處】
- 3-1 「觀音工業區廠商競爭力推升計畫」歷年績效成果之分析【研發處】
- 4-1 英語學士學位學程之英語測驗結果與學習/學程運作狀況分析【秘書室】
- 4-2 教育部畢業滿 1 年、3 年、5 年畢業生流向調查分析【公事室】
- 5-1 弱勢學生參與課外活動社團分析【學務處課外組及生輔組】
- 5-2 元智大使就業競爭力分析【軍訓室】
- 107-IR001 學生特質背景和職涯活動成效之關係【社政系王佳煌教授】
- 107-IR002 學習小組成員互動之緊密關係對於學習成效與學習滿意度之影響【通識教學部傅子耕助理教授】

**研究議題名稱【單位/教師】**

107-IR003 突破本校師生對全球在地化視野僵局之初探：調和由上至下(Top-Down)與由下至上(Bottom-Up)兩種學習視野【通識教學部王怡云助理教授】

107-IR004 經濟弱勢學生學習成效分析【社政系吳正中助理教授】

107-IR005 元智大學熱門度討論分析【工管系李捷助理教授】

**【106 學年度】13 案**

1-1 評估程式語言教學成效【教務處教卓中心】

1-2 探究數位廣告之影響擬定最佳招生策略【教務處招生組】

2-1 校安事件型態分析與防制作為【軍訓室】

2-2 大學生服務學習與在學／就業表現之研究【學務處課外組】

2-3 學生缺曠課行為與學業表現之關聯性【學務處生輔組】

3-1 學用合一核心能力雷達圖持續推動【教務處】

4-1 教師績效與學生學習成效分析【秘書室】

4-2 特色課程與一般課程之滿意度分析【秘書室】

4-3 英語學士學位學程之學生學習成效與學習狀況分析【秘書室】

4-4 境外招生成效影響因素分析【全球處】

106-IR001 從學測交叉查榜大數據探索考生選填志願行為（招生評估模組四）：以元智大學為例【資管系邱昭彰教授】

106-IR002 基於搜尋引擎關鍵字與交叉查榜資料之個人申請入學管道招生分析【通訊系洪維廷助理教授】

106-IR003 以潛在類別分析及地域分析分離出不同入學管道對高三生在大學生涯成功的預測指標【工管系李捷助理教授】

**【105 學年度】11 案**

1-1 學生學習歷程與就業歷程之分析【教務處】

2-1 學生的自主學習行為與校園生活樣態分析【學務處】

2-2 社會經濟地位之自主學習行為與校園生活樣態分析【秘書室】

**研究議題名稱【單位/教師】**

2-3 自主學習行為與學業表現之關聯性【秘書室】

3-1 建構學用合一核心能力雷達圖【教務處】【資服處】

4-1 教師績效與學生學習成效之相關分析【秘書室】

4-2 特色課程與學生學習成效之關聯【秘書室】

4-3 境外生學習成效分析及選校意見調查【全球處】

105-IR001 英語授課與非英語授課對學生專業知識理解度之分析【應外系林佳燕教授】

105-IR002 學生英語能力與學習成效之評估【國際語文中心柯宜中主任】

105-IR003 以潛在類別分析及結構方程式分離高三生在大學生涯成功的預測指標【工管系李捷教授】

【104學年度】4案

一、學生學習歷程與就業歷程之分析

二、校園生活樣態分析及其在學習輔導之應用

三、建構學用合一核心能力雷達圖

四、校務資源分配與教師績效、學習成效分析

# 元智大學

## 110 學年度校務研究

### 議題 4-2

## 大學永續發展：從 SDGs 檢視元智辦學特色發展與未來發展之創新

研究單位：秘書室

中 華 民 國 1 1 1 年 7 月 1 5 日

# 目錄

一、前言.....	1
二、研究動機與目的.....	1
三、文獻回顧.....	2
(一) 台灣高等教育發展脈絡.....	2
(二) 元智歷年辦學特色與成果.....	4
(三) 我國高等教育與元智當前問題與挑戰.....	5
(四) 永續發展目標 SDGs 指標與其他大學的應用.....	7
四、研究方法與架構.....	9
五、研究成果與後續研究.....	10
(一) 研究成果.....	10
(二) 對校務政策調整及後續研究之建議.....	16
參考文獻	
附錄一.....	19

## 圖表次

圖 1：Impact Rankings 參與學校數量 .....	2
圖 2：教育的四個階段.....	3
圖 3：元智大學近十年學生人數變化.....	6
圖 4：元智大學大學部休退學人數.....	6
圖 5：受訪企業聘用元智大學畢業校友歷年能力特質滿意度.....	7
圖 6：元智大學非本國籍學生人數變化.....	7
圖 7：SDGs 的 17 項目標 .....	8
圖 8：研究架構圖 .....	9
圖 9：研究規劃期程.....	10
圖 10：111 年高教深耕計畫之 SDGs 矩形樹狀結構圖 .....	11
圖 11：111 年高教深耕計畫 SDGs 說明示意圖 .....	11
圖 12：歷年 IR 校務研究案之 SDGs 矩形樹狀結構圖 .....	15
圖 13：校務研究案 SDGs 說明示意圖 .....	15
圖 14：歷年 IR 校務研究案之 SDGs 分布圖 .....	15
圖 15：後續研究規劃.....	16
表 1：元智優勢、機會相對應之 SDGs .....	11
表 2：111 年高教深耕計畫行動方案涵蓋之 SDGs .....	12

## 一、前言

1989年徐有庠先生秉持「取諸社會，用諸社會」創立元智大學，當時正逢台灣高等教育擴張(Higher Education Expansion，以下簡稱「高教」)，在眾所學校中以一流工學院之姿領先其他私校，培育國家優秀科技人才，並在創校十年內努力擴充硬體建設、晉用嚴謹師資、系統化教學品保體系、建立全面性的激勵制度，獲得遠見雜誌1998年及1999年「未來10年最具潛力之大學」肯定。

然而1990年代後，少子化(the Lower Birth Rate)對社會的衝擊趨於白熱化，高教擴張已達難以為繼的過飽和階段，整體大環境亦相繼發生重大事件，包含：全球性網路泡沫化、911美國恐怖攻擊、美伊戰爭、SARS疫情；國內921大地震、首次政黨輪替、核四議題、納莉颱風災情重創、加入WTO世界貿易組織等，內外環境快速改變使高教走向全球化(Globalization)，知識與高教人口在全球流動加劇，世界排名評比標準成為各個大學互相競爭的指標，以吸引優秀學生及爭取國家與企業經費設備的支援，並提升學校聲望、在世界的能見度。

近年聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，成為世界大學排名的重要新指標，越來越多台灣頂尖大學引進並應用，大幅提升學校競爭力，如：國立成功大學將其內涵作為校務發展之核心願景，在永續教育上做出全面性轉變，優化校務內部與創新，於世界大學排名屢獲佳績，得到外部最好的宣傳效果。鑒此，本研究嘗試以SDGs建構梳理元智大學歷年辦學特色之架構，欲探究未來發展的可能性，提供學校發展策略之參考。

## 二、研究動機與目的

過去高度強調與經濟成長連結的台灣高等教育，在近5年開始反思這樣的觀點是否過於狹隘。2018年教育部在高教推行的幾個重要計畫及國家政策中，可發現「社會責任」成為大學應扮演的重要角色，如：2018至2022年的高等教育深耕計畫，「善盡社會責任」與「落實教學創新」、「提升高教公共性」、「發展學校特色」並列為四大目標之一。再者，2018年延續至今的大學社會責任實踐計畫(University Social Responsibility, USR)，明確點出讓大學成為回應地方需求、永續發展的積極貢獻者，並成立「大學社會責任推動中心」促進計畫整體發展。而國家發展委員會則於2018年推動「2030雙語國家政策」<sup>1</sup>，期望加速大學雙語化、提升國際化程度，培育臺灣人才接軌國際社會的基本能力，包含英語及數位學習能力，以理解國際不同文化並與其溝通互動。從以上可窺出大學在「校園內、地方、國際」三種不同尺度的社會關係與角色，指出當代大學除了教學研究外，需肩負的社會職責。

始於2019年的Times Higher Education (THE) Impact Rankings有別於過去以學術聲譽、研究、教學表現為重點的排名系統，選擇使用大學與社會的連結性及貢獻度為評比標準，以聯合國永續發展目標SDGs的17個項目為指標，衡量全球各大學的社會影響力。參與大學數量

---

<sup>1</sup> 資料來源：2030雙語政策整體推動方案，頁9-15。



從 2019 年 467 所增加到 2022 年 1406 所，經過四年數量成長三倍，而台灣也從 12 所增加到 45 所<sup>2</sup>，如圖 1 所示，參與數量不斷攀升當中，成為近期國內外大學排名新趨勢。

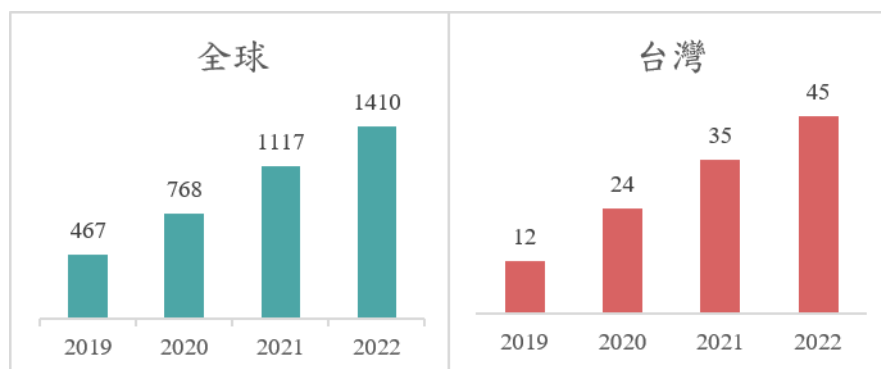


圖 1：Impact Rankings 參與學校數量

2022 年元智首次填報，在全球 1410 所大學中，入榜 801 至 1000 名區間，於台灣則落在 35 至 41 名間，與國立暨南大學、國立屏東大學、國立海洋大學、逢甲大學、靜宜大學、東吳大學等 6 所大學齊名，顯示仍有進步空間。

綜上述，觀察教育部推行的重大計畫及大學排名趨勢，社會責任已成為現今大學特色發展的要素，參與「THE Impact Rankings」亦為大學不可逆的潮流。使本研究意識到大學角色需符合社會趨勢與期待之重要性，必須著重學生學習與社會的連結，在地方甚至國際予於貢獻。故本研究目的，將藉由 SDGs 系統性盤點、歸納、整合目前為止元智辦學的成果，並進一步探究未來發展潛能、可著重發展的特色，提供學校發展之參考，以利招生及培育具國際視野人才。

### 三、文獻回顧

文獻回顧分為「台灣高等教育發展脈絡」、「元智歷年辦學特色與成果」、「我國高等教育與元智當前問題與挑戰」以及「永續發展目標 SDGs 指標與其他大學的應用」四個部分論述。首先初步了解教育發展脈絡及元智歷年辦學特色，再進一步綜合探究兩者當前皆面臨的問題與挑戰，最後以各大學因應永續潮流發展出的特色架構作為元智借鏡學習的參考。

#### (一) 台灣高等教育發展脈絡

台灣高等教育的演進因應社會、政治、經濟、科技而變遷，調整人才培育之目標和功能，1760 年代至今可分為 4 階段，如圖 2。1970 年代興起第一次工業革命，當時的教育尚未建立現代化學校，以傳統師徒制為主，在私塾、書院傳授經驗以擺脫文盲求取功名，此階段稱為「教育 1.0」；1870 年代第二次工業革命，知識開始普及化並實施九年國教，人們期望成為開化的知識現代人，為「教育 2.0」階段；1950 年代第三次工業革命進入資訊科技時代，使全球化快速發展，另一方面，人們環保意識抬頭，開始嚴肅檢討工業革命帶來的環境衝擊與消耗，環境

<sup>2</sup> 資料來源：THE Impact Rankings

[https://www.timeshighereducation.com/impactrankings#!/page/0/length/25/sort by/rank/sort order/asc/cols/undefined](https://www.timeshighereducation.com/impactrankings#!/page/0/length/25/sort%20by/rank/sort%20order/asc/cols/undefined)

保護及保育的概念融入學校教育，期許下一代成為世代永續人，誠如聯合國第 42 屆大會之世界環境與發展委員會《我們共同的未來》報告所述：「永續發展是讓當代人類的需求和願望能夠達到基本滿足的同時，也能保有後代子孫發展機會的模式」，並強調培育帶得走的基本能力，鼓勵學校發展教育特色並開始採用數位課程，為「教育 3.0」階段（鄭崇趁，2018）。

隨著「物聯網」(Internet of Things) 的建構，正走向一個有智慧型意識的產業世界，包含大數據 (Big Data)、擴增實境 (AR)、雲端 (The Cloud)、模擬 (Simulation)、積層製造 (Additive Manufacturing)、網路安全 (Cyber Security)、自動化 (Automation)、系統整合 (Integration) 等技術的提升，以及 2019 年十二年國民基本教育課程綱要實施，使台灣正式邁向「教育 4.0」新世代，舊有的教育模式漸漸無法滿足社會和 Z 世代<sup>3</sup>的需求，學校教育重心除了繼續「特色品牌學校」的經營外，加強「新五倫價值教育」、「智慧教育」、「創客教育」的推動與實施，讓 AI 智慧教育化，培育創客 Maker 智慧人（鄭崇趁，2018；施淑棉、翁福元，2020）。

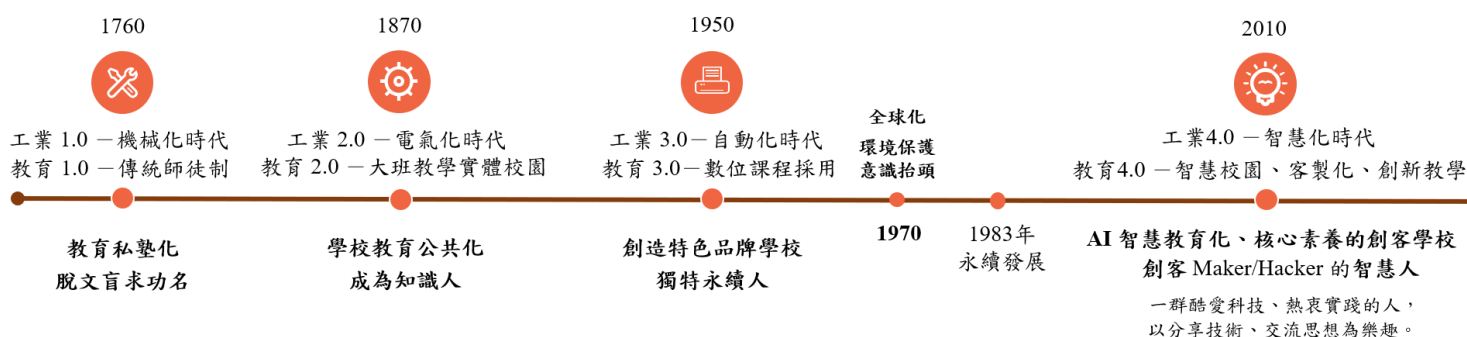


圖 2：教育的四個階段

受惠於 AI 科技帶來遠距教學便利性、結合 VR 科技提升學習效果、優化行政效率等，大學逐漸走向「Open School（開放學校）」的形式，加上 Z 世代追求自我實現及提升，重視社會意識目標驅動的工作場域，具創業傾向、偏好非傳統工作安排的工作性質（含零工經濟 Gig economy）…等特質的加成，使教育面臨師生互動的轉變，重新思考教育及教育者角色。

網路知識發達、線上課程取得容易，學生將帶著對世界的疑問及課題來到學校，與教師不再只是知識傳授的垂直關係，師生階級關係模糊化，使學習更開放自由，教師定位可以是陪伴者或學習管理者，實體與線上混合教學模式將成為新常態。教師亦需思考課程如何符合未來所需、培養更多具有創新設計能力的學生，以及結合社會議題激發學生學習的興趣（Laia Canals, Martha Burkle and Rikke Toft Nørgård, 2018），學生將成為課程的共同設計者與促進者，知識根據個人需求而得，使「個人化學習」取代制式的課程安排，學習去中心化、模塊化(分解)的學位，是未來大學的新教育模式。

學校是知識生產者，亦為知識及就業資訊交流的媒介，提供社會關係互動的空間場域。未來的智慧化校園，將虛擬現實混合的人工智能技術，學習不限於校園內部，有更靈活的開放空間及環境，如：山頂 (mountain top)、洞穴 (cave)、篝火 (campfire)、水窪 (waterhole)、創客

<sup>3</sup> Z 世代指約 1997-2012 年出生的新生兒，進入快節奏的社會，技術和環境變化時代。

(maker) 基地等學習空間形式<sup>4</sup> (Hong and Will W. K. Ma, 2020)，課堂參與不需遵循教師和學生的二元設置，可擴展至教師、學生和他們的移動設備，形成三位一體的空間樣態，圖書館則成為知識共用的社會場域、知識激盪、交流的重要場所。

2019 年 COVID-19 疫情爆發，隔離政策、校園確診頻繁停課，加速智慧化校園的發展，同時也加劇了教育 4.0 的問題，在學生層面，如何檢核線上學習成效，如何確保教學品質與提升，如何培養學生自主學習的能力；而教師層面，則針對老師的教學法及適應力，學校可以提供什麼樣的幫助，以及虛實混成學習的增加對課程評估造成哪些影響…等，值得我們省思。

## (二) 元智歷年辦學特色與成果

元智大學係遠東集團創辦人徐有庠先生為回饋社會及為國育才，以其先翁元智公之名，於 1989 年創設，時為「元智工學院」，後於 1997 年獲准改名「元智大學」。校本部位於桃園市中壢區與八德區交界處，校園富含建築美學、特色景觀與藝文氣息，為校園美學境教的具體實踐；另規劃建置「新北分部」，業於 2020 年 12 月 30 日獲教育部核准籌設中，期能成為未來醫(護)學院系所校區。

目前設有工程、資訊、管理、人文社會、電機通訊五個學院，計大學部 16 學系（含各學院英語學士班）、研究所 17 個碩士(專)班/學位學程（含 1 個獨立所「醫學研究所」）及 8 個博士班/學位學程，各學院另設有跨系/院學分學程。此外，設置通識教學部負責通識教育、終身教育部主辦推廣教育；另成立 11 個研究中心，推展校級或院級特色領域研發。元智秉持「誠·勤·樸·慎」之校訓以及「卓越·務實·宏觀·圓融」之教育理念，創校 30 多年推動多項具特色之前導性高等教育創新作為，並漸進發展出辦學特色，簡要列點如下：

1. 推動「新雙語」大學一程式語言：必修基礎程式設計及數位應用課/學程
2. 推動「新雙語」大學一英語授課：專業課程英語授課及各學院設英語學士班
3. 首推「經典五十」閱讀計畫並向外推展
4. 首設就業學程開展跨域整合學習
5. 全校創意週啟動三創教育
6. 率先實施多元化海內外專業實習
7. 首創就業培訓講堂提升學生就業軟實力
8. 推廣創新教學廣獲好評：積極推動 PBL (Problem-Based Learning) 及個案教學、翻轉教室 (Flipped Classroom)、磨課師 (Massive Open Online Courses, MOOCs) 等特色教學。
9. 自行開發校園資訊系統與虛擬學習平台聞名全國

---

<sup>4</sup> 新一代學習空間的規劃：

山頂 (mountain top) 指一對多且單向教授知識的學習，如講座、全體會議。

洞穴 (cave) 指安靜又安全的個人學習空間。

篝火 (campfire) 指長者分享智慧、小組交流對話的空間。

(沙摸中的)水窪 (waterhole) 指非正式網路、點對點的學習或社會凝聚力。

創客 (maker) 基地指共享學習的創意空間，提供 AR/VR/MR 技術設備、3D 列印、視聽多媒體等支援。

10. 首創完整的教學品質保證體系並通過國際教育認證
11. 率先推動延後分流並擴大適性轉系制度
12. 率先實施五年取得學士、碩士雙學位制度
13. 積極推動國際交流及境外招生，發展國際化特色教育
14. 聚焦特色重點領域研發，推動相關產業深耕與創新
15. 結合在地特色與資源共同促進城鄉發展，實踐大學社會責任
16. 完善的教師獎勵與補助制度，協助教師專業成長與多元發展
17. 推動校務研究及大數據教學應用，提升學生學習及學校辦學成效
18. 智慧化節能校園及特色教室建置

以上辦學績效與多項創新作為深獲各界肯定，除於教育部各類評鑑屢獲佳績外，並獲 IEET、AACSB 國際教育認證；於 2003 年 10 月獲頒行政院「國家品質獎」，為國內第一所榮獲國家最高品質榮譽大學；2004 年 2 月香港《明報》月刊則譽為台灣高等教育界傳奇。

民國 2004~2007 年連續獲教育部「獎勵大學教學卓越計畫」補助（2009~2007 年納計於頂尖大學補助），共計近 8.5 億元；2006~2010 年獲教育部「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」補助發展燃料電池、通訊科技等重點領域研究，續於 2014~2017 年補助發展大數據與數位匯流創新中心，合計約 8.7 億元；是國內極少數獲教育部教學卓越及頂尖研究雙項獎勵的大學之一，為教學與研究並重且辦學品質卓著之綜合大學。

2018 年起則以「數位跨域 Digit+@YZU」為主軸，持續獲教育部「高等教育深耕計畫」經費補助。此外，本校自 2011 年起即躋列《英國泰晤士報高等教育專刊》世界大學、亞洲大學、全球新興潛力大學等國際主要大學排名。

### **(三) 我國高等教育與元智當前問題與挑戰**

2021 年何希慧教授指出，高教面臨以下八個問題與挑戰，分別為：政府教育經費投入趕不上教育支出、高等教育供需政策及大學整併與退場問題、大學定位與特色發展、生員減少及學費收入減少、學生素質條件不一且修退學情形嚴重、雙語國家政策與英語教學、人才國際移動與國際化程度，以及雇主期待與畢業生就業力問題。

2022 年 5 月 19 日台灣高等教育產業工會新聞稿指出<sup>5</sup>，台灣公部門每年投入高等教育的經費僅佔國內總 GDP 的 0.39% (約為 724 億 4500 餘萬台幣)，與 OECD 會員國平均的 1% 有極大的差距，名列最後一名，而私立學校每生每年所獲經費更只有約 34,897 台幣，學校營運仰賴學雜費等私部門支出。證實政府教育經費投入趕不上教育支出的現象，且「少子化」連帶引發教育供需政策及大學整併與退場問題，生員與學費收入減少，尤使私立大學營運雪上加霜。

以元智大學為例，觀察近十年學生人數 (圖 3)，101 至 110 學年度之學生數，平均每年以 141 人降幅持續下探，學雜費若以 5 萬概數計算，每年則減少 705 萬收入，金額不容小覷。而休退人數部分 (圖 4) 自 102 學年度的 334 人直線上升，104 至 110 學年度之學生休退人數均

<sup>5</sup> 資料來源：台灣高等教育產業工會網站。

達 390 人以上。少子化除了帶來學校收入銳減的危機，學生素質落差同時與日俱增，在如此競爭與惡性循環下，大學若未能找出自己的定位與發展特色，被整併或退場的風險也將隨之提高。

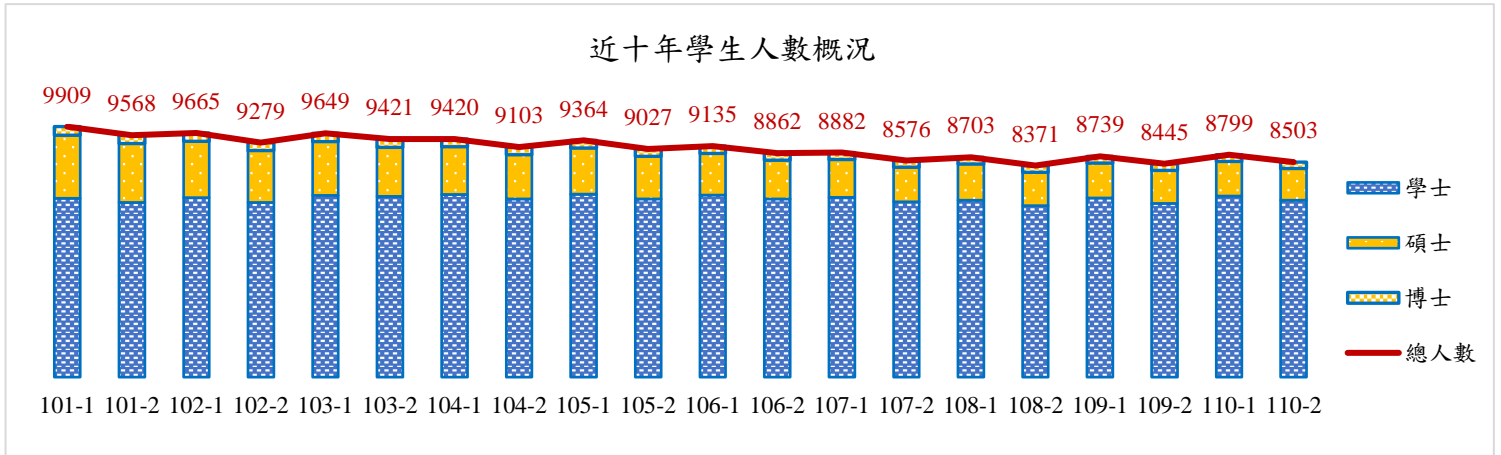


圖 3：元智大學近十年學生人數變化

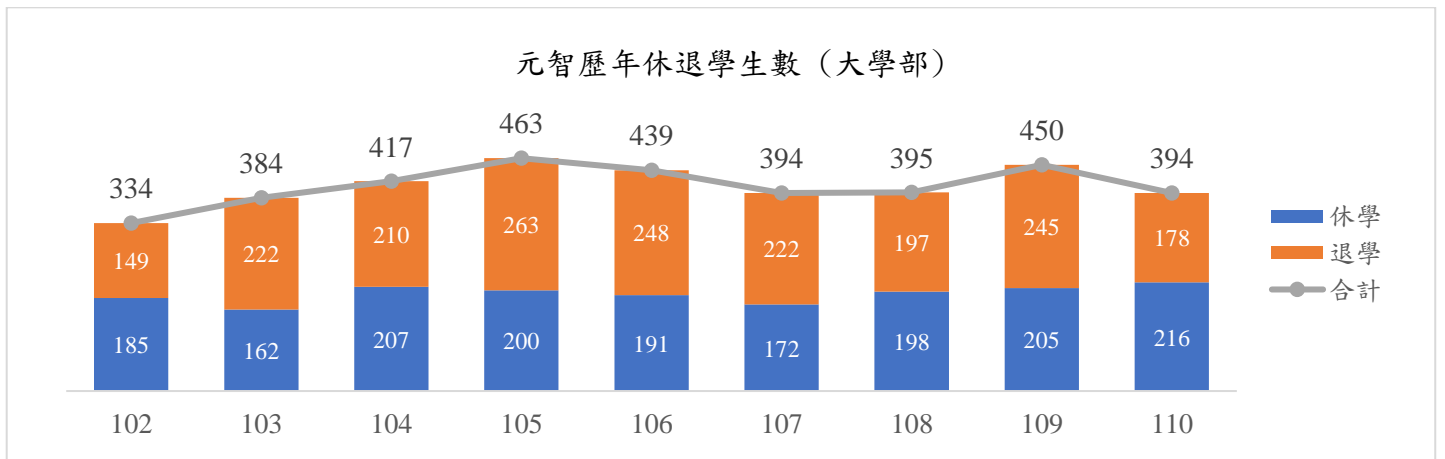


圖 4：元智大學大學部休退學人數

為了讓學生有充分國際觀、整合多元文化，元智自 91 學年度 (2002 年) 推行雙語大學，為當時全國第一所推行學校，然而從目前最新的元智雇主滿意度報告書中，卻發現「英文能力」及「國際視野」滿意度為歷年 (2017 年至 2020 年) 表現較不佳的兩個項目，如圖 5 所示，說明英語教學及國際交流學習之相關校務策略推行，有檢討與提升的空間。此外，台師大文學院長陳秋蘭曾在「反思雙語國家政策論壇」指出：「雙語教學可能使學生花費很多時間在熟悉字詞上，而忽略了概念吸收，反而減弱學科學習能力」、「教師在雙語教授學科知識時，並非具備高級英語能力就好，還必須具備語言知能，知道何時該用何種語言讓學生聽得懂」，以上兩點是檢討同時需關注的面向。

人才國際移動與國際化程度，從校務資料庫彙整近十年非本國籍學生數量變化，如圖 6，雖然外籍學生人數呈現上升趨勢，但「非本國籍學生總人數」自 105 學年度達到高峰 778 位之後就逐年減少，而近三年因疫情影響，使學校實際國際交流活動近乎全數取消，外籍生數與交

換生人次銳減，多項全球跨域活動線上化，進而突顯「國際化」在疫情環境下之定義與矛盾，也無從得知與外籍生國際交流學習的改變與成效。

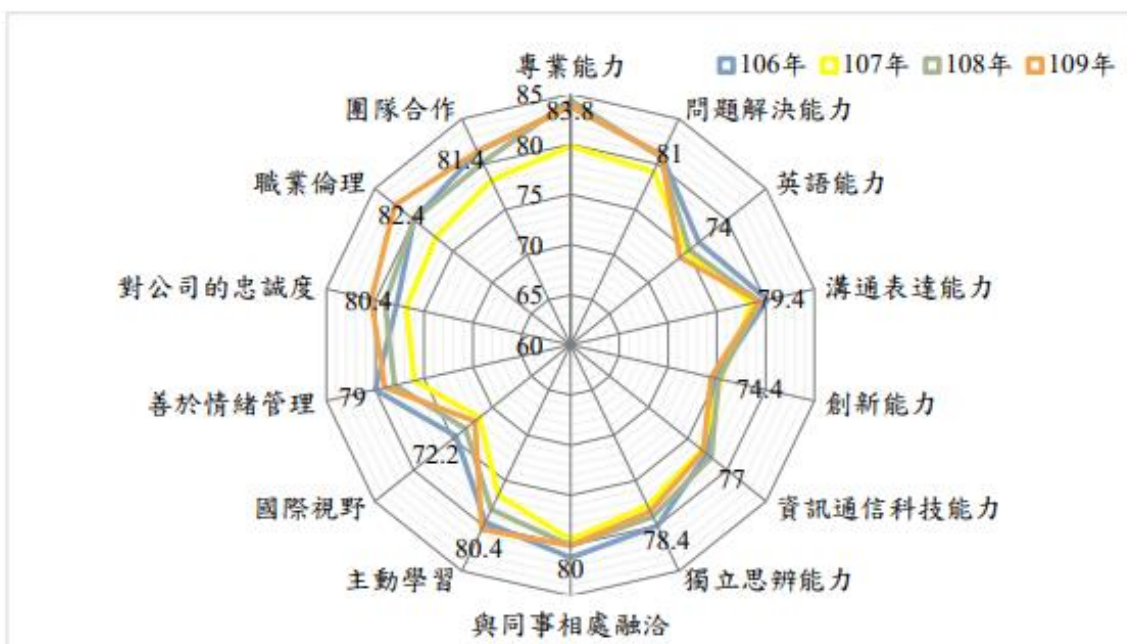


圖 5：受訪企業聘用元智大學畢業校友歷年能力特質滿意度

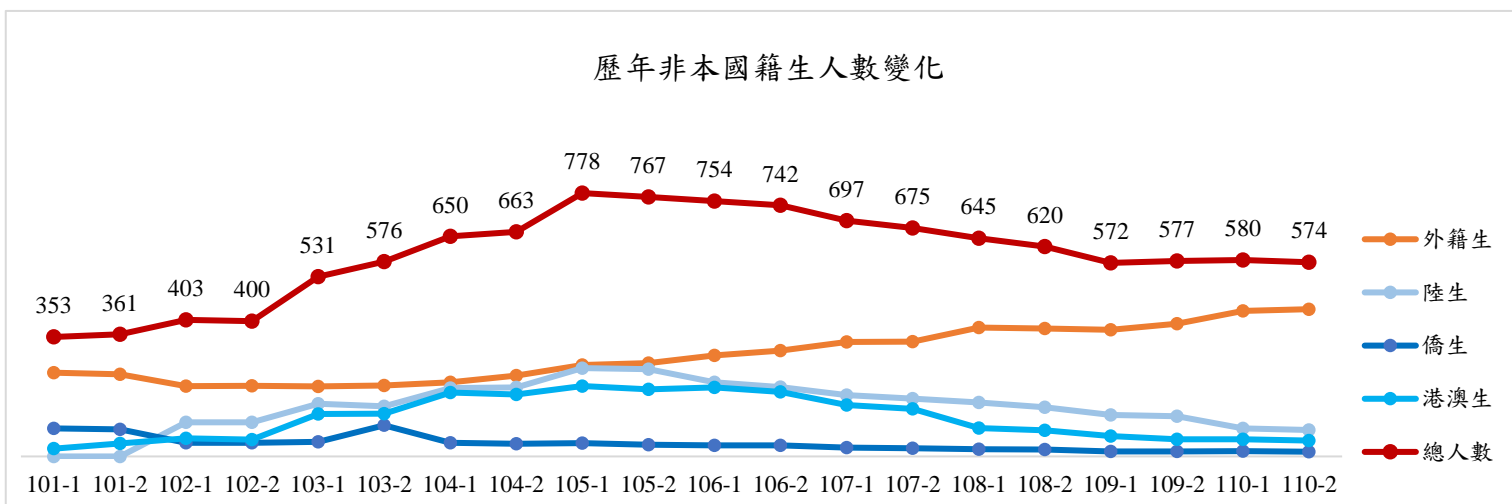


圖 6：元智大學非本國籍學生人數變化

#### (四) 永續發展目標 SDGs 指標與其他大學的應用

2015 年由聯合國提出 17 個永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，如圖 7，其中涵蓋 169 項細項目標及 230 個參考指標，並期望多數目標能在 2030 年達成。SDGs 建立在千禧年發展目標 (Millennium Development Goals, MDGs) 基礎上，依永續發展準則訂定，與相較 MDGs 之下，SDGs 涵蓋面向與挑戰較廣，較適用所有國家或弱勢團體，各項詳細內涵描述如附錄 1。



圖 7：SDGs 的 17 項目標

2016 年國立成功大學首要應用 SDGs 以發展大學特色，將 SDGs 融入高教深耕計畫並將永續發展作為校務發展目標，賦予大學肩負社會使命，全面盤點校內資源與 SDGs 之對應，分析學校特色及發展優缺。一、兩年後，國立高雄大學同樣將 SDGs 結合校務、融入教學，台灣校務研究專業協會 (TAIR) 開始陸續推廣、辦理分享講座與工作坊，期望台灣各大學善加應用以發展各校特色。2019 年 Times Higher Education (THE) 世界大學排名新增 Impact Rankings 以 SDGs 的 17 個項目為指標，衡量全球各大學的社會影響力，世界各地大學參與數量年年倍增。

目前為止，從各大學發行的永續報告書中，可以歸納四種結合 SDGs 的管道及架構：一為「聯合國可持續發展解決方案網絡 Sustainable Development Solutions Network, SDSN」，於 2012 年在聯合國秘書長的主持下成立，透過教育、研究、政策分析和全球合作，推動永續發展的解決方案，包括實施永續發展目標 (SDGs) 和巴黎協定(Paris Climate Agreement)，並編製 Getting Started with the SDGs Universities 手冊，從教學、研究、組織環境與外部合作 (External Leadership) 面向，辨識回應 SDGs 的機會，作為大學實踐 SDGs 之參考步驟，如：國立成功大學、東海大學；二為「永續追蹤評量與測量系統 The Sustainability Tracking, Assessment & Rating System」，是一個透明的自我報告框架，提供高等教育機構衡量永續目標可持續發展的績效，如：國立台灣大學、國立清華大學；三為「全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI)」，自 1997 年以來率先發布永續發展報告的揭露架構，期望幫助全球企業和政府有效了解重大永續發展問題，其出版 GRI 全球永續發展報告書指導綱領 (GRI Standards) 的核心選項 (Core) 揭露與利害關係人中心產生的永續性問題進行互動，如：國立高雄大學、國立台北大學、東吳大學、輔仁大學、淡江大學…等；四則結合校務行政業務與教育部「大學社會責任實踐計畫 University Social Responsibility, USR」為架構以實踐 SDGs 目標，如：國立中央大學。

每種應用方式及架構不盡相同亦無好壞之分，本研究擇用聯合國 SDSN 的 Getting Started with the SDGs Universities 手冊做為資源盤點之步驟，進而歸納、整合元智辦學的成果，分析元智未來發展之優勢與機會。

#### 四、研究方法與架構

本研究蒐集學術文獻、期刊、應屆畢業生滿意度及元智雇主滿意度…等相關資料，做歸納與統整，並從校務研究資料庫敘述性統計分析元智歷年學生數、休退學人數及非本國籍生人數變化，並以聯合國 SDSN 的 Getting Started with the SDGs Universities 手冊做為盤點作業規劃之參考，包含「盤點現在已執行的事項」、「設置或釐清可持續發展目標的權責單位」、「確認 SDGs 發展的優劣勢合機會」、「在校務政策整合、實施合嵌入可持續發展的目標」以及「持續監測評估執行狀況」。

盤點校務發展計畫、高教深耕計畫以及歷年 IR 校務研究案對應之 SDGs 項目，內容以文本分析為主，人工評估、自行識別對應 SDGs 意涵，並以 SDSN、THE 及奧克蘭大學 (The University of Auckland) 之 SDGs 關鍵字做判別之輔助參考，分析校級計畫書、IR 研究案對應 SDGs 各項目之比重。為使盤點作業更順利，將其劃分為「教學、研究、學務」三部分，並規劃將 SDGs 納入「教師開課系統」及「研究填報系統」，讓授課教師上傳授課大綱與填報研究紀錄時，同步勾選該課程或研究符合之 SDGs 項目，建立資料數據庫。本研究根據上述繪出研究架構圖，如圖 8，並利用 PDCA 循環持續調整與精進。

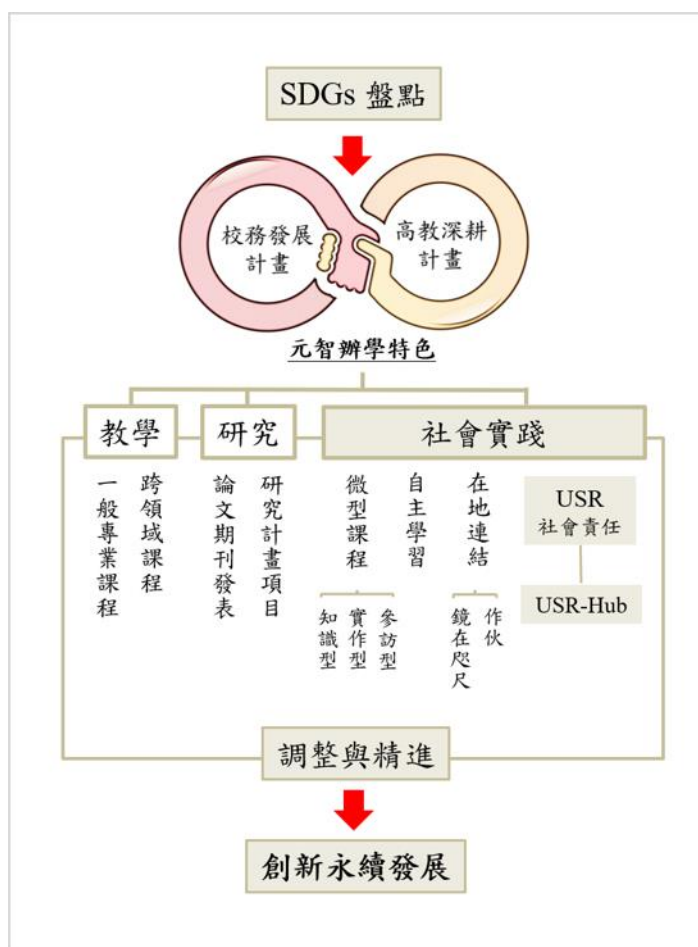


圖 8：研究架構圖



本研究為兩年期計畫，如圖 9 所示，第一年透過文獻回顧了解高教發展脈絡與未來大學永續發展的趨勢，推廣 SDGs 對校務發展之重要性並確立盤點作業執行的方法與架構，預計第二年期完成全面性的盤點，探究元智永續發展之特色以及推動 SDGs 帶來的影響，以問卷發放蒐集學校成員對永續觀念與未來大學之想法，使內容探討的觀點更客觀、多元與完整。此外，鑒於校內同仁對 SDGs 尚未有深入的認識，將陸續辦理相關教育講座之推廣活動，增加同仁對 SDGs 與校務關聯性之認知，目前已辦理 2 場相關演講活動，時間與講題分別為 2021 年 10 月 27 日「大學永續治理」及 2022 年 06 月 23 日「大學永續發展」。



圖 9：研究規劃期程

## 五、研究成果與後續研究

### (一) 研究成果

根據高教深耕 110 年主冊成果暨 111 年修正計畫書 (2022.05.27 版) 之委員審查意見：「數位教學支援與學生學習成效均有顯著成效」、「落實國際認證教學品保，定期辦理系所評鑑」、「全球跨域建構遠智跨域國際學苑」、「產學應用中心推動貴重儀器共享服務」、「深耕地方服務、培養地方人才、推動青年創新創業等 USR 計畫具顯著成果」，為正面、受肯定之項目，可視為元智發展之優勢。而目前元智積極籌設醫護學院，朝全方位的綜合大學發展，連結元智資通訊以及亞東醫院的教研資源，在醫學研究中融入具有臨床應用性的細胞生物科技、人工智慧、醫學工程等創新設計課程，並結合遠東集團產業資源，培育出新世代醫療產業所需的跨領域人才，可視為特色發展之機會，以 SDGs 梳理元智之優勢與機會，如表 1，分別對應到 SDG3 良好健康與福祉、SDG4 教育品質、SDG8 增進合適的工作機會及經濟成長、SDG9 促進工業化、創新及基礎建設，以及 SDG17 建立全球、多元夥伴關係，其中 SDG4 表現最具優勢，其次為 SDG17。

表 1：元智優勢、機會相對應之 SDGs

SDGs 目標	與元智相對應之優勢與機會
SDG3	醫護學院之籌備
SDG4	數位教學支援與學生學習成效均有顯著成效
SDG4	落實國際認證教學品保，定期辦理系所評鑑
SDG17	全球跨域建構遠智跨域國際學苑
SDG4、SDG9、SDG17	產學應用中心推動貴重儀器共享服務
SDG4、SDG8、SDG17	「深耕地方服務、培養地方人才、推動青年創新創業」USR 計畫具顯著成果

檢視 111 年高教深耕計畫執行方案包含 SDGs 狀況，如圖 10，在盤整各面向的 44 個行動方案中 SDGs 涵蓋數量達 69 個 (表 2)，「SDG4 教育品質」佔整體之 35% 涵蓋 23 個行動方案為最多；「SDG17 建立全球、多元夥伴關係」佔 18% 涵蓋 12 個行動方案為第二；「SDG8 增進合適的工作機會及經濟成長」與「SDG9 促進工業化、創新及基礎建設」皆佔 15% 涵蓋 10 個行動方案為第三。而「SDG7 可負擔的潔淨能源、SDG12 責任經濟與生產、SDG13 氣候行動」三者皆僅含 1 個行動方案，為元智高教深耕計畫相對薄弱的項目；SDG2 消除飢餓、SDG5 性別平等、SDG6 淨水與衛生、SDG14 保育海洋生態以及 SDG15 保育陸域生態，目前則無相關執行之行動方案，如圖 11 所示。



圖 10：111 年高教深耕計畫之 SDGs 矩形樹狀結構圖



圖 11：111 年高教深耕計畫 SDGs 說明示意圖

表 2：111 年高教深耕計畫行動方案涵蓋之 SDGs

高教深耕面向	行動方案	SDGs 目標	
落實教學創新及提升教學品質	數位教育 (4)	「模組化」、「跨領域」及「以學習者為中心」的教學方式提升學生數位跨域競爭力。	SDG4
		推動數位創客社群並鼓勵參加國內外創客競賽，嘗試將創新產品進行小規模量產。	SDG4
		YZU APP 強化數位化教學服務，透過 AR/VR 的教學互動性，加深學生學習深度及樂趣並提升其 AR/VR 製作能力。	SDG4
		推廣智慧校園物聯網平台：以七館環境監控系統之成功經驗複製至其他館建築物，發展室內外智慧停車位監控系統，學生藉由跨領域整合、實作學習物聯網、人工智慧及大數據應用等相關知識及應用，達成培育智能科技人才目標。	SDG4、SDG9
	跨域學習 (5)	以學院為核心進行課程重整、增加自由選修學分及自由轉系名額、推動議題導向實作課程。	SDG4
		推動跨領域三創課程：透過「真實場域」、「真實議題」、「真實企業」、「真實解決方案」四大元素設計課程。	SDG4
		微課自主跨域樂學：以學生為本位之學習導向，推動彈性學分與多元學習機制，倡導學生自主管理與學習。	SDG4
		通識履學典創豐行：以「經典學習」、「創新思考」、「豐彩通識」與「行動實踐」為發展方向，持續推動與擴大通識特色。	SDG4
		各院特色教室建置。	SDG4
	學生就業力 (4)	深化跨域溝通能力以議題解析與參與世界之工具為主，提升公民意識與文化認同。	SDG17
		翻轉語文以外國語言課程為基底，配合課後活動提升各類語言口語表達及邏輯思考能力，讓語言學習因接觸多元文化進而出國交換或與實習計畫結合，提升國際移動力。	SDG17
		推行「益勵講堂」，強化學校、學生與雇主連結。	SDG8
		推行「多元化專業學習制度」，培訓學生就業軟實力，強化學校、學生與雇主連結。	SDG8
	教師教學創新系統 (5)	無邊界教師社群以發展永續的學習型社群。	SDG4、SDG17
		教學精進專案。	SDG4、SDG8
		教師獎勵制度：設立創新教學獎勵辦法，以鼓勵教師以創新教學提升學生學習興趣與成效。	SDG4、SDG8
		將提供多元升等相關資源及協助，持續建立完善多元升等制度並落實。	SDG8、SDG10
		國際認證教學評保：關懷每位學生，進行多元輔導方案。制定「教學助理制度實施辦法」，明確規範教學助理之運作、分類、培訓、考核與獎勵制度。	SDG4、SDG8

高教深耕 面向	行動方案	SDGs 目標	
發展兩大 優勢特色： 推動全球 跨域、強化 產業深耕	建構遠智跨域國際學苑：強化本地生英語實用能力並精進外籍生活文程度，鼓勵拓展創新國際合作教學模式。	SDG17	
	佈建國際校園強化師生全球移動力：打造友善國際學習環境，鼓勵學生全球探索研修，透過學伴計畫、國際交融活動、辦理國際營隊與國際就業培訓課程（GMAT），強化國際合作關係。	SDG8、SDG17	
	產學應用中心 (3)	產學合作聯盟建立	SDG9、SDG17
		元智智庫駐點服務	SDG9、SDG17
		地區醫院學術合作	SDG3、SDG17
	特色研究與應用(5)	智慧生活：大數據與數位匯流創新中心依教師專業分為智慧交通、智慧醫療、智慧製造、大數據核心技術、社群媒體以及教育與政府開發資料團隊，進行相關研究，積極爭取產官學研計畫，提升學術聲望。SDG8、	SDG9、SDG12
		智慧製造：探討人工智慧與智能製造在國內外的發展現狀與趨勢，推動我國人工智慧產業與智能製造的發展，持續舉辦智慧論壇。	SDG9
		健康照護：實現精準高齡照護和健康老化為研發主題，將大學研發成果商品化，逐步落實產品在醫院、機構、社區及居家實務應用。	SDG3
		蜂巢式萬物聯網：深耕所需之核心通訊技術，協助業界提升技術水準，產出多項技術專利，培育參與計畫之研究學生。	SDG8、SDG9
		人工智慧：將尋求不同領域與 AI 之結合創新，並首選實用、可適性且符合產業界需求之題目來開發研究，期能為產業界帶來 AI 的衝擊力。	SDG9
	強化綠能產業：將透過設置太陽光電屋頂，導入綠能產業，將成為教育部第一所多面向太陽光電系統建置示範學校。	SDG7、SDG9	
	推動大桃園工業區產業跨業整合：在觀音工業區推廣智能機電、智能製造及機械自動化之落實。	SDG9、SDG17	
	推動創業能量	SDG8、SDG9	
加強學術倫理觀念之宣導	—		
微軟人才培育計畫暨國際認證中心	SDG4		

高教深耕 面向	行動方案	SDGs 目標
提升高教 公共性	調整入學制度：優先錄取最低錄取標準之低收入或中低收入戶學生，新生入學簡章新增新住民身分之招生入學報考資格。	SDG4、SDG10
	精進、建立專業課程學習輔導機制	SDG4
	強化身心障礙學生心理健康照護	SDG4
	實施經濟扶弱	SDG1
	多元學習護照活動	SDG4
	結合學習歷程強化就業輔導	SDG4
	辦理產業媒合實習活動	SDG4
	建立助學募款機制	SDG1、SDG16
	校內重要會議均以學生充分參與為目標	SDG16
	持續打造開放式學習環境並促進軟硬體資源共享	SDG4
彈性薪資及元智津貼獎勵辦法持續延攬優秀教師，調整專兼任教師比例與結構。	SDG4	

高教深耕 面向	行動方案	SDGs 目標
善盡社會 責任	建立支持師生參與社會責任實踐之制度與措施。	SDG16
	確立學校外部資源連結之機制與做法。	SDG17
	深化推廣與執行「數位機會」、「增值學習」、「文化廊道」、「文化創生」。	SDG4、SDG11、SDG17
	建立永續校園，由碳揭露出發，結合能源管理系統、重大能源使用監測數據，建立減碳策略及績效，完成本校國際溫室氣體排放排查標準。	SDG11、SDG13
	盤點本校與校園鄰近區域特色與永續發展目標(SDGs)對接，修正中長程校務發展計畫，發行大學永續報告書，擬申請相關獎項做為檢視驗證與持續精進之具體實踐，達成永續校園之使命。	SDG17

元智歷年 IR 校務研究案截至 111 年學年度為止，共有 115 案，其 SDGs 涵蓋數量達 143 個，同樣地以「SDG4 教育品質」佔整體之 55% 涵蓋 83 個 IR 研究案為最多，亦是每年研究最多之項目；「SDG17 建立全球、多元夥伴關係」及「SDG8 增進合適的工作機會及經濟成長」皆佔 8% 涵蓋 13 個研究案並列為第二；「SDG10 減少不平等」則佔 5% 涵蓋 8 個研究案為第三，如圖 12。「SDG3 促進良好健康與福祉、SDG5 性別平等、SDG13 氣候行動、SDG15 保育陸域生物」相關之校務研究案有增加的趨勢，如圖 13、圖 14，目前仍無相關研究案之 SDGs 項目則有 SDG2 消除飢餓、SDG6 淨水與衛生、SDG7 可負擔能源、SDG12 責任消費與生產及 SDG14 保育海洋生態。此外，有 8 個案無涵蓋任何 SDGs 項目。

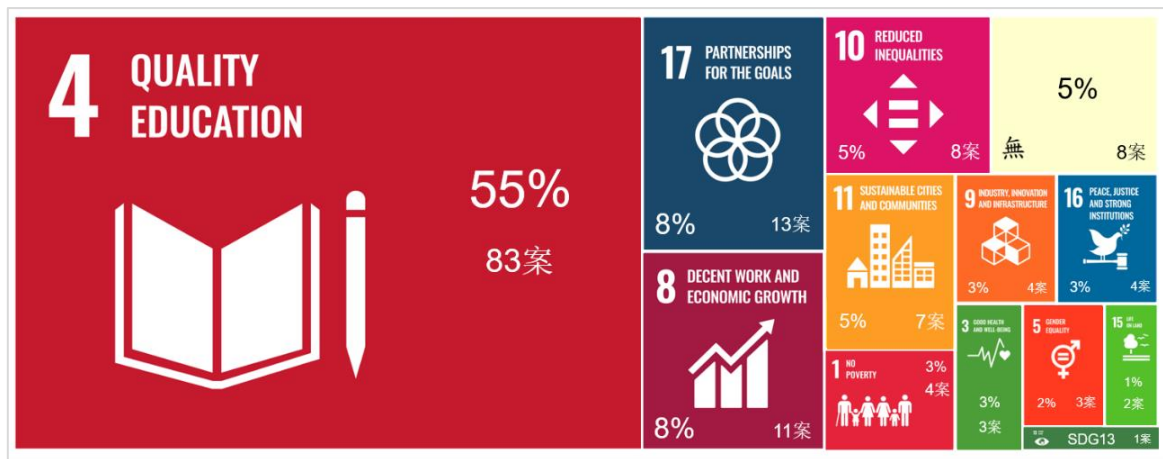


圖 12：歷年 IR 校務研究案之 SDGs 矩形樹狀結構圖



圖 13：校務研究案 SDGs 說明示意圖

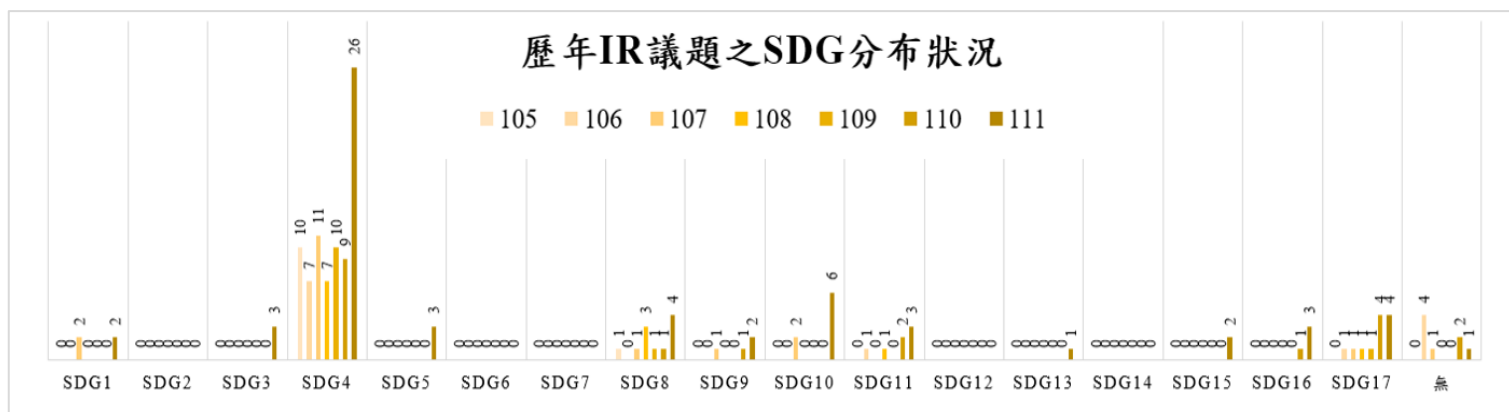


圖 14：歷年 IR 校務研究案之 SDGs 分布圖

## (二) 對校務政策調整及後續研究之建議

根據研究發現，SDGs 部分項目少量或尚未被涵蓋在校級計畫案中，如：SDG2 消除飢餓、SDG5 性別平等、SDG6 淨水與衛生、SDG7 可負擔能源、SDG12 責任消費與生產、SDG13 氣候行動、SDG14 保育海洋生態、SDG15 保育陸域生物…等，針對這些相較薄弱的項目，或許在課程教學、研究、社會責任或校內永續措施中，如第二期研究規劃之圖 15 所示，將陸續發現其相關內容與行動方針，因此尚未有確切之結論，需進一步與其他部分盤點結果做交叉比對及討論。

具前瞻性的指標，代表各大學對於自身的期許以及對社會的服務貢獻。對於校務政策 17 個 SDGs 是否全部一應俱足，依據每間學校規模及性質不同，各大學有不同之觀點，滿足全部項目有執行困難之疑慮且不易深入、周延，建議從眾多薄弱項目中，優先挑選關鍵一至三項，做全面性的研究了解與發展後，再慢慢延伸、拓展其他目標。「能力越強，責任越大」，大學是高等教育群體智慧的結晶，亦是社會資源全力投入的對象，我們對 SDGs 的態度及所追求的不只是一個能夠登上世界百大的大學，更期待成為一個能肩負社會責任，帶動整體社會進步的高等教育學府。



圖 15：後續研究規劃

## 參考文獻

- Christina Hong and Will W. K. Ma. (2020). Introduction: Education 4.0: Applied Degree Education and the Future of Work. *Applied Degree Education and the Future of Work Education 4.0*, 1-13.
- Dr. Share Aiyed M Aldosari. (2020). The Future of Higher Education in the Light of Artificial Intelligence Transformations. *International Journal of Higher Education*, 9(3), 146-151.
- Hong and Will W. K. Ma. (2020). What the Shift to Virtual Learning Could Mean for the Future of Higher Ed. *Harvard Business Review*. Boston, America : Harvard Business Publishing.
- Laia Canals, Martha Burkle and Rikke Toft Nørgård. (2018). Universities of the future: several perspectives on the future of Higher Education. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. Heidelberg, Germany : SpringerOpen.
- Sok Mui Lim, Yong Lim Foo, and Han Tong Loh. (2020). Introduction: Education 4.0: Applied Degree Education and the Future of Work. *Applied Degree Education and the Future of Work Education 4.0*, 41-48.
- Sustainable Development Solutions Network. (2018). *Getting Started With The SDGs In University*. Australian : SDSN Australia/Pacific.
- 元智大學 (2022)。高等教育深耕計畫 110 年主策成果報告暨 111 年修正計畫書。桃園市：元智大學。
- 天下雜誌。SDGs 懶人包：什麼是永續發展目標 SDGs ？17 項目標一次掌握。來源：<https://futurecity.cw.com.tw/article/1867>。
- 何希慧 (2022)。校務研究對中長程校務發展及方案規劃之應用，第四屆第一次年會暨國際研討會「後疫情時代校務研究之演變與因應策略」。
- 東海大學 (2020)。2020 SDGs Peport 永續發展報告書。台中市：東海大學。
- 施淑棉、翁福元。教育 4.0 教師圖像之我見。臺灣教育評論月刊，2020，9 (12)，頁 51-55。
- 淡江大學 (2020)。社會責任與永續報告書。新北市：淡江大學。
- 教育部 (2020)。永續發展目標(SDGs)教育手冊—臺灣指南。台北市：教育部。



教育部高教深耕計畫推動協調與影響評估辦公室，大專校院分析報告—元智大學，2021。

國家發展委員會 (2021)。2030 雙語國家政策整體推動方案。來源：<https://www.ndc.gov.tw>。

國立台灣大學 (2020)。Social Responsibility and Sustainability Report 社會責任報告書。

國立成功大學 (2020)。NCKU 2030 Sustainable Development Solutions Manual。台南市：國立成功大學。

國立陽明交通大學 (2021)。永續發展報告書。新竹市：國立陽明交通大學

國立中央大學 (2020)。大學社會責任年度報告。桃園市：國立中央大學。

國立高雄大學 (2019)。永續報告。高雄市：國立高雄大學。

國立台北大學 (2021)。National Taipei University Sustainability Report 永續報告。新北市：國立台北大學。

鄭崇趁 (2018)。教育 4.0：新五倫·智慧創客學校。新北：心理。

輔仁大學 (2020)。Sustainability Report 永續報告書。新北市：輔仁大學。

謝傳崇、林庭律 (2021)。臺灣高等教育實踐永續發展指標 (SDGs) 的意涵與重要性。臺灣教育評論月刊，2021，10 (4)，頁 31-34。

劉秀曦 (2019)。另類大學排名：「大學影響力排名」之反思。國家教育研究院電子報第 189 期。

## 附錄一

SDGs 目標		內涵
1	No Poverty：消除各地一切形式的貧窮。	<p>1.1 消除世界各地所有人的極端貧窮（目前定義為每人每日生活費不足 1.25 美元）。</p> <p>1.2 依據各國界定標準，各年齡層的男人、婦女和兒童貧窮人數至少減半。</p> <p>1.3 依各國國情實施合適的全民社會保障制度和措施，包括社會底層人民，到西元 2030 年能涵蓋大範圍的貧窮、弱勢族群。</p> <p>1.4 到西元 2030 年，確保所有人，尤其是貧窮與弱勢族群，能享有平等獲得經濟資源的權利，涵蓋層面包含經濟資源、基本服務、土地和其他形式財產的所有權、控制權、繼承權、自然資源、新科技和金融服務（包括微型貸款）。</p> <p>1.5 到西元 2030 年，提升貧窮與弱勢族群的韌性和災後復原能力，減少他們遭受極端氣候、經濟、社會和環境衝擊與災害。</p> <p>1.a 確保各個地方的資源能夠大幅動員，包括加強發展合作，為發展中國家，尤其是最低度開發國家（LDCs），提供妥善且可預測的方法，以實施計畫與政策全面消除國內貧窮。</p> <p>1.b 依據考量到貧窮與性別的發展策略，建立國家、區域、國際層級的健全政策框架，加速消除貧窮行動的投資。</p>
2	Zero Hunger：消除飢餓，實現糧食安全，改善營養狀況和促進永續農業。	<p>2.1 消除飢餓，確保所有的人全年都有安全、營養且足夠的糧食，特別是窮人和弱勢族群（包括嬰兒）。</p> <p>2.2 消除所有形式的營養不良。包括：2025 年之前達成為五歲以下兒童發育遲緩、消瘦訂定的國際目標，並解決青少年、孕婦、哺乳婦女以及老年人的營養需求。</p> <p>2.3 使農村的生產力與小規模糧食生產者的收入皆翻倍成長，尤其是婦女、原住民、家庭農民、牧民與漁民，作法包括讓他們安全及公平地獲取土地、生產資源、知識、金融服務、非農業就業市場及增值機會。</p> <p>2.4 確保建立可永續發展的糧食生產系統，實施可增強生產力、具彈性的農作方式，協助維護生態系統，強化適應氣候變遷、極端氣候、乾旱、洪水與其他災害的能力，並逐步改善土地和土壤品質。</p> <p>2.5 2020 年前，維持種子、栽種植物、家畜以及與他們有關的野生品種之基因多樣性。包括透過國家、區域和國際層級的政策，妥善管理多樣化的種子和植物銀行，並促進基因資源與相關傳統知識利用，產生的好處依照國際協議公平地分享。</p>

		<p>2.a 透過加強國際合作，提高在鄉村基礎建設、農業研究、推廣服務、科技發展、動植物基因銀行上的投資，以改善發展中國家的農業產能，尤其是最低度開發國家。</p> <p>2.b 根據杜哈回合貿易談判（Doha Development Round）的共識，糾正並防止全球農業市場的貿易限制和扭曲，包括消除各種形式的農業出口補貼和具同等效力的出口措施。</p> <p>2.c 採取措施，確保糧食商品市場及其衍生品正常運作，並促進及時獲得市場資訊（包括糧食儲備量），來抑制極端的糧食價格波動。</p>
3	<p>Good Health and Well-Being：確保健康的生活方式，促進各年齡人群的福祉。</p>	<p>3.1 全球孕產婦死亡率降低至每十萬活產中少於 70 例。</p> <p>3.2 消除新生兒和五歲以下兒童的可預防死亡率，所有國家將新生兒死亡率降低至每千人死亡 12 人，五歲以下兒童死亡率降低至每千人死亡 25 人。</p> <p>3.3 終結愛滋病、肺結核、瘧疾以及受忽視的熱帶性疾病，並對抗肝炎、水傳染性疾病以及其他傳染疾病。</p> <p>3.4 透過預防、治療，以及促進心理健康與福祉，將非傳染性疾病導致的過早死亡率降低三分之一。</p> <p>3.5 強化物質濫用的預防與治療，包括麻醉藥品濫用以及酗酒。</p> <p>3.6 2020 年前，全球道路交通事故造成的死傷人數減半。</p> <p>3.7 確保性和生殖醫療保健服務的普遍性與可取得性，包括家庭計畫、資訊與教育，並將生育保健納入國家策略與計畫。</p> <p>3.8 實現全民醫療保險，包括財務風險保障，提供所有人高品質的基本保健服務，以及安全、有效、優質、可負擔的基本藥品和疫苗。</p> <p>3.9 大幅減少危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染造成的死亡及疾病人數。</p> <p>3.a 加強所有國家執行與落實「世界衛生組織菸草控制框架公約（World Health Organization Framework Convention on Tobacco Control）」。</p> <p>3.b 針對主要影響開發中國家的傳染病和非傳染性疾病，支援疫苗以及醫藥研發，並依據杜哈宣言提供負擔得起的基本藥物與疫苗；杜哈宣言中，發展中國家可充分利用國際專利規範—與貿易有關之智慧財產權協定（TRIPS），以保護民眾健康，尤其是必須提供醫藥管道給所有人。</p> <p>3.c 大幅增加開發中國家醫療保健的融資與借款，以及醫療保健從業人員的招募、培訓以及留任，尤其是最低度開發國家（LDCs）與小島嶼發展中國家（SIDS）。</p> <p>3.d 加強所有國家早期預警、減少風險，以及國家和全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家</p>

4	<p><b>Quality</b> Education：確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會。</p>	<p>4.1 確保所有的男孩和女孩都完成免費、公平和優質的中小學教育，取得相關且有效的學習成果。</p> <p>4.2 確保所有的孩童都能獲得高品質的幼兒發展、照護及學前教育，為接受小學教育做好準備。</p> <p>4.3 確保所有的男女都有公平、可負擔、高品質的技職、職業與高等教育機會，包括大學教育。</p> <p>4.4 大幅增加掌握技術和職業技能的青年與成年人人數，以備就業、正式工作和創業所需。</p> <p>4.5 消除教育上的性別差距，並確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.6 確保所有的青年及大部分成年人，不論男性女性，都具備識字以及算術能力。</p> <p>4.7 確保所有學子都能獲得永續發展所需的知識與技能，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、促進和平與非暴力文化、全球公民意識、尊重文化多樣性，以及文化對永續發展的貢獻。</p> <p>4.a 建立及提升適合孩童、身心障礙者以及性別敏感的教育設施，並為所有人提供安全、非暴力、有教無類、以及有效的學習環境。</p> <p>4.b 2020年前，大幅增加全球發展中國家的獎學金數目，尤其是最低度開發國家（以下簡稱 LDCs）、小島嶼發展中國家（以下簡稱 SIDS）與非洲國家，提升當地高等教育受教率，包括已開發國家與其他發展中國家的職業訓練、資訊與通信科技（ICT）研發、技術、工程和科學項目。</p> <p>4.c 大幅增加合格師資人數，包括在發展中國家進行國際師資培訓合作，尤其是 LDCs 與 SIDS。</p>
5	<p><b>Gender</b> Equality：實現性別平等，提升所有婦女和女童的權能。</p>	<p>5.1 終結所有對婦女和女童的各種形式歧視。</p> <p>5.2 消除在公共和私人領域對女性的各種形式的暴力，包括人口走私、性剝削及其他形式的剝削。</p> <p>5.3 消除各種有害的習俗，例如童婚、未成年結婚、強迫結婚，以及女性割禮。</p> <p>5.4 透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策，認可並重視無償的照護和家務工作，並依各國國情，推動家人應共同分擔家事責任。</p> <p>5.5 確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。</p> <p>5.6 根據國際人口與發展會議（ICPD）行動計畫、北京行動平台，及其檢討成果書，確保人民普遍享有性、生育健康與生育權利。</p> <p>5.a 根據國家法律進行改革，賦予婦女平等的經濟資源權利，以及獲得土地與其他形式的財產、金融服務、繼承與自然資源的所有權與掌控權。</p> <p>5.b 加強科技使用能力，特別是資訊與通訊技術（ICT），以提升婦女權力。</p>

		5.c 採用及強化完善的政策與可執行的立法，以促進兩性平等，並提升各個階層女性的權力。
6	Clean Water and Sanitation：確保享有水資源、環境衛生及其永續管理。	<p>6.1 實現所有人均能普遍和公平獲得安全且可負擔的飲用水。</p> <p>6.2 讓每一個人都享有合適且平等的衛生設備，並杜絕露天大小便行為，特別注意婦女、女童及弱勢族群的需求。</p> <p>6.3 透過減少污染、消除傾倒廢物、減少危險化學物質與材料釋放等方式改善水質，將未處理廢水的比例減半，並提高全球水資源回收率與安全再利用率。</p> <p>6.4 大幅提升各個產業的用水效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水資源短缺，並大幅減少面臨缺水問題的人數。</p> <p>6.5 全面實施一體化的水資源管理，包括適時地跨界合作。</p> <p>6.6 保護及恢復與水有關的生態系統，包括山脈、森林、濕地、河流、含水層和湖泊。</p> <p>6.a 擴大對開發中國家的國際合作與能力培養支援，協助其水資源、衛生相關的活動和計畫，包括雨水蓄集、海水淡化、提高用水效率、廢水處理、水資源回收再利用技術。</p> <p>6.b 支援及強化地方社區參與，以改善水與衛生的管理。</p>
7	Affordable and Clean Energy：確保人人可取得負擔得起、可靠和永續的現代能源。	<p>7.1 確保所有人都能取得可負擔、可靠、和現代化的能源服務。</p> <p>7.2 大幅增加再生能源在全球能源結構中的比例。</p> <p>7.3 使全球能源效率改善率成長一倍。</p> <p>7.a 加強國際合作，以提升清潔能源研究與技術，包括可再生能源、能源效率、更先進與清潔的石化燃料科技，並促進對能源基礎建設與清潔能源技術的投資。</p> <p>7.b 擴大基礎建設並升級技術，向開發中國家提供現代化及永續的能源服務，尤其是最低度開發國家（LDCs）、小島嶼發展中國家（SIDS）和內陸開發中國家（LLDCs）。</p>
8	Decent Work and Economic Growth：促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就	<p>8.1 依據國情維持人均經濟成長，尤其最低度開發國家（以下簡稱 LDCs）的國內生產毛額（GDP）成長率，每年至少需達 7%。</p> <p>8.2 透過多元化、技術升級與創新，實現更高水平的經濟生產力，包括將焦點集中在高附加價值與勞動密集產業。</p> <p>8.3 推動開發導向的政策，促進支持生產活動、創造合宜就業機會、創業精神、創意與創新，並透過提供財務服務等方式，鼓勵微型與中小企業實現正規化與成長。</p> <p>8.4 逐步改善全球的資源使用與生產效率，依據「永續消費和生產的十年計畫（10-year framework of programmes）」，努力使經濟增長與環境退化脫鉤，且已開發國家應成為表率。</p>

	業，使人人都有合意的工作。	<p>8.5 實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得合宜工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇。</p> <p>8.6 2020 年前，大幅降低失業、未受教育或培訓的青年比例。</p> <p>8.7 立即採取有效措施來消除強迫勞動、結束現代奴隸制度、人口販賣，確保禁止與消除最惡劣形式的童工，包括童兵的招募使用，並在 2025 年終結一切形式的童工。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍移工，尤其是婦女移工以及從事危險工作的勞工。</p> <p>8.9 制定及實施政策推動永續觀光旅遊產業，以創造就業機會，並推廣地方文化與產品。</p> <p>8.10 強化國內金融機構的能力，鼓勵且拓展所有人取得銀行、保險和金融服務的機會。</p> <p>8.a 提高給開發中國家的貿易協助資源，尤其是 LDCs，包括向 LDCs 提供貿易相關技術援助之強化整合框架。</p> <p>8.b 2020 年前，制定及實施青年人口就業的全球策略，並落實國際勞工組織的「全球就業協議（Global Jobs Pact of the International Labour Organization）」。</p>
9	Industry, Innovation and Infrastructure：建立韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新。	<p>9.1 發展高品質、可靠、永續、具韌性的基礎設施，包括區域以及跨境基礎設施，以支援經濟發展和提升人類福祉，並聚焦提供所有人可負擔且公平的管道。</p> <p>9.2 發展包容性與永續的工業，各國工業在就業和國內生產毛額（以下簡稱 GDP）中的佔比，依據國情顯著增長，尤其最低度開發國家（以下簡稱 LDCs）的工業就業和 GDP 佔比應翻倍成長。</p> <p>9.3 增加小型工業及企業取得金融服務的管道，包括可負擔的貸款，並將其併入價值鏈與市場之中，特別是開發中國家的企業。</p> <p>9.4 所有的國家都應依各自能力採取行動，藉由提高能源使用效率、大幅採用乾淨環保的科技與工業製程，以升級基礎建設、改造工業達成永續。</p> <p>9.5 加強所有國家的科學研究、提高工業部門技術能力，特別是開發中國家。包括在鼓勵創新並大幅提高研發人員數（以每百萬人增加的比例計算），並提高公私部門的研發支出。</p> <p>9.a 透過加強提供非洲國家、LDCs、內陸開發中國家（LLDCs）與小島嶼發展中國家（SIDS）財務、科技、技術支援，促進開發中國家發展永續及韌性的基礎建設。</p> <p>9.b 支援開發中國家的國內科技開發、研究與創新，包括創造有利的政策環境，幫助工業多元化發展以及提升商品附加價值。</p> <p>9.c 大幅增加取得資訊與通訊技術（ICT）的管道，2020 年前在 LDCs 致力提供普遍且可負擔的網際網路。</p>

10	<p>Reduced Inequalities：減少國家內部和國家之間的不平等。</p>	<p>10.1 以高於全國平均水準之速率，逐步實現並維持最底層 40%人口的所得成長。</p> <p>10.2 增強並促進所有人的社會、經濟和政治包容性，無論其年齡、性別、身心障礙、種族、族群、族裔、宗教、經濟或其他任何區別。</p> <p>10.3 確保機會平等、減少不平等現象，包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並推動適當的立法、政策與行動。</p> <p>10.4 採用適當政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，逐步實現進一步的平等。</p> <p>10.5 改善對全球金融市場和金融機構的監管和監測，並加強相關條例執行。</p> <p>10.6 確保開發中國家在全球經濟、金融機構的決策過程中，更具代表性和發言權，以建立更有效、可信、負責任和合法的機構。</p> <p>10.7 促進有秩序、安全、規律、及負責的移民，包括執行妥善規劃及管理良好的移民政策。</p> <p>10.a 依據世界貿易組織的協定，施行開發中國家的特殊和差別待遇原則，尤其是對最低度開發國家（以下簡稱 LDCs）。</p> <p>10.b 依據各國計畫與方案，鼓勵對需求最大的國家提供官方發展援助和資金流動（包括外國直接投資），尤其是 LDCs、非洲國家、小島嶼發展中國家（SIDS）、及內陸開發中國家（LLDCs）。</p> <p>10.c 將移民匯款的交易費用減少至 3% 以下，並消除費用高於 5% 的匯款管道。</p>
11	<p>Sustainable Cities and Communities：建設包容、安全、韌性與永續的城市和人類住區。</p>	<p>11.1 確保所有的人都可獲得適當、安全、可負擔的住宅與基本服務，並改善貧民窟。</p> <p>11.2 為所有人提供安全、可負擔、易於使用及永續的交通運輸系統，改善道路安全，尤其是擴大公共運輸，特別注意弱勢族群、婦女、兒童、身心障礙者及老年人的需求。</p> <p>11.3 提升具包容性、永續的都市化和參與程度，在所有國家落實整合性、永續的人類安住規劃與管理。</p> <p>11.4 進一步努力保護和捍衛世界文化與自然遺產。</p> <p>11.5 大幅減少各種災害的死亡及受影響人數，且減少災害造成的全球國內生產毛額（GDP）直接經濟損失，包含與水相關的災害，並著眼於保護窮人與弱勢族群。</p> <p>11.6 減少城市的人均負面環境影響，包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。</p> <p>11.7 為所有人提供安全、包容、無障礙及綠色的公共空間，尤其是婦女、孩童、老年人以及身心障礙者。</p> <p>11.a 透過加強國家和區域發展規劃，促進城市、郊區與農村地區之間，經濟、社會和環境的正向連結。</p>

		<p>11.b 2020 年前，根據「仙台減災綱領 2015—2030（Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030）」實施各層級的災害風險管理，採取採取包容、資源效率、移民、減緩及適應氣候變遷、提高災害韌性的發展政策和計畫，大幅增加城市與住宅的數量。</p> <p>11.c 透過財務和技術援助支援，協助最低度開發國家（LDCs）善用當地建材興建永續且具災害韌性的建築物。</p>
12	Responsible Consumption and Production：確保永續的消費和生產模式。	<p>12.1 由已開發國家帶頭，動員所有國家執行「永續消費與生產十年計畫架構（10YEP）」，並考量開發中國家的發展和能力。</p> <p>12.2 實現自然資源的永續管理以及高效使用。</p> <p>12.3 將零售和消費者方面的全球人均糧食浪費減半，並減少生產與供應鏈上的糧食損失，包括收割後損失。</p> <p>12.4 2020 年前，根據國際協議的框架，在化學品與廢棄物的生命週期中，以對環境無害的方式妥善管理，並大幅減少其排入大氣、滲漏至水和土壤中的機率，降低對人類健康和環境的負面影響。</p> <p>12.5 透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生。</p> <p>12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司，並將永續發展資訊融入公司營運計畫中。</p> <p>12.7 依據國家政策和優先事項，推動永續性的公共採購流程。</p> <p>12.8 確保各地人民都能具有永續發展的相關資訊和意識，以及與自然和諧共處的生活模式。</p> <p>12.a 支援開發中國家強化科學與科技能力，協助他們邁向永續的消費和生產模式。</p> <p>12.b 制定及實施政策，監測永續發展對於創造就業機會、促進地方文化與產品的永續觀光的影响。</p> <p>12.c 依據各國情況消除市場扭曲，改革易造成浪費的低效化石燃料補助包括透過改變課稅結構、逐步廢除有害的補助，以反映其對環境的影響；在改革過程中考慮開發中國家的需求，盡量減少對其發展可能產生的不利影響，以保護窮人和受衝擊的群體。</p>
13	Climate Action：採取緊急行動以因應氣候變遷及其影響。	<p>13.1 強化各國對氣候變遷浩劫、自然災害的抵禦和適應能力。</p> <p>13.2 將氣候變遷因應措施納入國家政策、策略和規劃當中。</p> <p>13.3 針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力。</p> <p>13.a 履行已開發國家方簽署的《聯合國氣候變遷綱要公約（United Nations Framework Convention on Climate Change）》當中的承諾，2020 年前，每年從各來源募得一千億美元，針對開發中國家需求，進行有意義且透明的減災行動，並盡快讓綠色氣候基金資本化以全盤運作。</p>



		13.b 在 LDCs、SIDS 提出有效機制，提高其能力進行有效的氣候變遷規劃與管理，包括聚焦於婦女、青年、在地與邊緣化社區。* 確認《聯合國氣候變遷綱要公約》是商議全球氣候變遷應對時，國際間、政府間主要的論壇。
14	Life Below Water：保護和永續利用海洋和海洋資源，促進永續發展。	<p>14.1 2025 年前，預防及大幅減少各類型的海洋污染，尤其來自陸上活動，包括海洋廢棄物和營養物污染。</p> <p>14.2 2020 年前，永續管理及保護海洋和海岸生態系統，避免產生重大負面影響，包括加強海洋恢復力，並採取復原行動，使海洋保持健康、物產豐饒。</p> <p>14.3 減緩並改善海洋酸化的影響，包括透過在各層級加強科學合作。</p> <p>14.4 2020 年前，有效規範捕撈活動，終結過度漁撈和非法、未通報、未受管制（IUU）和破壞性捕撈，並實施科學管理計畫，在最短時間內恢復魚群數量，至少到達依物種特性，可產生最大永續產量的水準。</p> <p>14.5 2020 年前，依各國和國際法規，並基於現有的最佳科學資訊，保護至少 10% 的沿海與海洋區域。</p> <p>14.6 2020 前，禁止導致產能過剩和過度捕撈的漁業補助，取消助長 IUU 漁撈的補貼，並避免再制定新的相關補助。同時承認世界貿易組織漁業補助談判協定中，須包含對於開發中國家和最低度開發國家（LDCs）合理、有效的特殊及差別待遇。</p> <p>14.7 提高海洋資源永續使用對小島嶼發展中國家（SIDS）與 LDCs 的經濟效益，包括透過永續管理漁撈業、水產養殖業與觀光業。</p> <p>14.a 加強科學知識、發展研究能力、轉移海洋技術，並考慮政府間海洋學委員會（Intergovernmental Oceanographic Commission）制定的海洋科技轉讓之標準與原則，改善海洋健康，促進海洋生物多樣性對開發中國家發展的貢獻，特別是對於 SIDS 和 LDCs。</p> <p>14.b 提供小規模人工漁撈業者取得海洋資源與進入市場的管道。</p> <p>14.c 根據《聯合國海洋法公約（UNCLOS）》針對海洋及海洋資源保育和永續利用提出的合法框架，制定國際法規落實保育和永續利用海洋資源，如同《我們希望的未來（The Future We Want）》第 158 段所述。</p>
15	Life on Land：保育、恢復及促進永續利用陸域生態系統、永續管理森林、防治沙漠化，及改善土	<p>15.1 2020 年前，根據國際協議的義務，確保陸地與內陸淡水生態系統及其功能運作，獲得保護、復原和永續利用，尤其是森林、濕地、山脈和旱地。</p> <p>15.2 2020 年前，促進落實各式森林的永續管理，終止毀林、恢復退化森林，以及大幅增加全球造林和再造林。</p> <p>15.3 對抗沙漠化、恢復退化的土地與土壤，包括受到沙漠化、乾旱及洪水影響的土地，致力實現沒有土地破壞的世界。</p> <p>15.4 確保山區生態系統的保育，包括其生物多樣性，以加強其對永續發展提供至關重要的益處。</p>

	地進化、遏止生物多樣性的喪失。	<p>15.5 採取緊急且大規模的行動，減少自然棲息地的破壞，以及遏止生物多樣性喪失，並在 2020 年前，保護及預防瀕危物種滅絕。</p> <p>15.6 根據國際共識，確保公平公正地分享使用基因資源創造的利益，並促進獲取基因資源的適當管道。</p> <p>15.7 採取緊急行動，終結盜採、盜獵與非法走私受保護物種，並處理非法野生動植物產品的供需問題。</p> <p>15.8 2020 年前，採取措施防止外來物種入侵，大幅減少其對土地、水域生態系統的影響，並控制或根除須優先處理的物種。</p> <p>15.9 2020 年前，將生態系統與生物多樣性價值，納入國家與地方的規劃、發展流程、脫貧策略和帳目規劃中。</p> <p>15.a 由種來源動員並大幅擴張財源，以保護及永續利用生物多樣性與生態系統。</p> <p>15.b 動員來自各地方、各層級的大量資源，資助永續森林管理，並給予開發中國家誘因推動森林管理，包括保護與造林。</p> <p>15.c 加強全球支持，努力打擊盜採、盜獵和販運受保護物，包括增加地方社區追求永續性生計機會的能力。</p>
16	Peace, Justice and Strong Institutions：建立和平與包容的社會以促進永續發展，讓所有人都能訴諸司法，建立有效、負責與包容的各級機構。	<p>16.1 大幅減少各地各種形式的暴力，以及暴力相關事件的死亡率。</p> <p>16.2 終結對兒童進行虐待、剝削、販賣以及一切形式的暴力和酷刑。</p> <p>16.3 促進國家和國際層級的法治，確保人人都有平等獲得司法的途徑。</p> <p>16.4 2030 年，大幅減少非法的資金與武器流動，加強被盜資產的歸還和回復，並打擊一切形式的組織犯罪。</p> <p>16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。</p> <p>16.6 在各層級建立有效率、負責且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各級的決策皆能回應民意、兼容各方，且具備參與性和代表性。</p> <p>16.8 擴大及強化開發中國家參與全球治理機構。</p> <p>16.9 為所有人提供合法身分，包括出生登記。</p> <p>16.10 依據國家立法與國際協議，確保民眾可取得各項資訊，保障基本自由。</p> <p>16.a 強化國家機制，包括透過國際合作方式，建立各階層預防暴力和打擊恐怖主義與犯罪的能力，尤其是在開發中國家。</p> <p>16.b 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。</p>
17	Partnerships for the Goals：加強	<p>17.1 強化國內資源動員，包括透過向開發中國家提供國際支援，改善其國內稅收、和其他收益取得能力。</p>

<p>執行手段，重振永續發展全球夥伴關係。</p>	<p>17.2 已開發國家充分履行其官方發展援助承諾，包括向開發中國家提供國民所得毛額（GNI）中的 0.7% 作為政府開發援助（ODA），以及向最低度開發國家（以下簡稱 LDCs）提供國民所得毛額中的 0.15 至 0.2% 為開發援助。鼓勵開發援助提供方設定目標，提供佔國民所得毛額至少 0.2% 的開發援助給 LDCs。</p> <p>17.3 為開發中國家多方籌集額外的財務資源。</p> <p>17.4 透過政策協調，酌情推動債務融資、債務減免和債務重整，協助開發中國家實現長期債務永續性，並處理高負債貧窮國家的外部負債，以減輕其負債壓力。</p> <p>17.5 為 LDCs 採用及實施投資促進方案。</p> <p>17.6 加強在科學、技術和創新領域的南—北、南—南、三角形區域與國際合作，以及強化依照相互議定條件提高知識交流，作法包括改善現有機制之間的協調（特別在聯合國層級），以及透過全球技術促進機制加強協調。</p> <p>17.7 按照共同議定原則，使用有利的條款和條件，包括特許權和優惠條款，針對開發中國家促進環保科技的發展、轉移、流通及擴散。</p> <p>17.8 2017 年前，全面落實開發 LDCs 的技術庫，建立科學、科技與創新能力培養機制，並擴大其科技使用，尤其是資訊傳播科技（ICT）。</p> <p>17.9 強化國際支持，為開發中國家實施有效且鎖定目標的能力培養，以支持各國落實各項永續發展目標的國家計畫，包括南—北、南—南和三方合作。</p> <p>17.10 在世界貿易組織（WTO）下，建立一個全球性、遵循規則、開放、無歧視以及公平地多邊貿易系統，包括透過杜哈發展議程完成協商。</p> <p>17.11 大幅增加開發中國家的出口量，尤其是在 2020 年前，讓 LDCs 的全球出口占比增加一倍。</p> <p>17.12 按照世界貿易組織之決策，如期對所有 LDCs 實施持續性免關稅、免配額的市場進入管道，包括適用於 LDCs 進口的原產地優惠規則，必須簡單且透明，有助其進入市場。</p> <p>17.13 透過政策協調與一致性來加強全球宏觀經濟穩定性。</p> <p>17.14 加強永續發展政策的一致性。</p> <p>17.15 尊重每個國家的政策空間和領導權，以建立及執行消除貧窮與永續發展的政策。</p>
---------------------------	---

	<p>17.16 透過多邊合作加強促進永續發展的全球夥伴關係，動員和分享知識、專業、科技與財務資源，支持所有國家、尤其是開發中國家實現永續發展目標。</p> <p>17.17 以夥伴關係的經驗和籌資策略為基礎，鼓勵和促進有效的公共、公私營和民間社會夥伴關係。</p> <p>17.18 2020 年前，加強協助開發中國家、包括 LDCs 與小島嶼發展中國家 (SIDS) 建立能力，大幅增加其獲取高品質、即時且可靠的數據，包括按收入、性別、年齡、種族、族裔、移民、身心障礙、地理位置以及各國其他人口分類的各項數據取得。</p> <p>17.19 依據現有措施，制定衡量永續發展進程的方式，使國內生產總值 (GDP) 計算更為完善，並協助開發中國家培養統計能力。</p>
--	--

109 學年度至 111-2 學期休學人數統計表

學期別	休學人數																	
	自願休學															勒令休學		小計
	傷病	經濟困難	學業成績不佳	志趣不合	工作需求	懷孕	育嬰	兵役	出國	論文撰寫	適應不良	家務或家人照顧	考試訓練	逾期未註冊、繳費、選課	其他	違反校規	其他	
1091	18	3	63	30	154	4	3	4	7	21	0	7	0	0	75	0	0	389
1092	22	4	55	47	120	2	5	4	7	24	0	9	0	1	82	0	0	382
1101	16	3	21	49	117	0	3	1	12	33	0	4	0	0	122	0	0	381
1102	20	4	24	59	120	1	2	0	10	44	0	10	0	0	133	0	0	427
1111	12	4	15	52	100	2	4	2	16	42	0	18	0	0	98	0	0	365
1112	13	1	18	60	111	2	3	3	14	27	0	22	2	0	103	0	2	381

備註：本校歷學期學生休學原因以工作需求、其他因素、學業成績不佳居多。

### 109 學年度至 111-2 學期退學人數統計表

學期別	退學人數													
	自願退學								勒令退學					小計
	志趣不合	懷孕	育嬰	傷病	工作需求	經濟困難	生涯規劃	其他	成績不佳或曠課時數過多	操行成績低於標準	逾期未註冊	休學逾期未復學	其他	
1091	71	0	0	1	6	1	23	2	28	0	33	79	0	244
1092	33	0	0	1	4	0	13	0	86	0	33	32	0	202
1101	52	0	0	0	8	2	8	2	27	0	21	91	0	211
1102	42	0	0	0	5	0	14	0	38	0	47	41	0	187
1111	90	0	0	1	3	0	0	2	8	0	40	99	0	243
1112	51	0	0	2	8	0	0	5	43	0	22	51	0	182

備註：本校歷學期學生退學原因以休學逾期未復學、志趣不合居多。