

元智大學

大學社會責任年度報告書

Yuan Ze University Social Responsibility (USR) 2025 Annual Report

2025



目 錄

校長的話

重塑大學價值，做社會的關鍵燈塔 4

永續長的話

深耕育成機制，用數據證明社會影響力 5

第一章

校務治理構面 6

一、校務目標 8

- (一) 鏈結校務發展目標與對接部定計畫 8
- (二) 融合社會責任計畫與落實中程規劃 10
- (三) 確立全校推動目標與擘劃執行願景 11
- (四) 精進校務行政運作與創新教研發展 12

四、成效評估機制 30

- (一) 導入社會投資報酬與建構評估架構 30
- (二) 統合校級數據資料與標準蒐集流程 32
- (三) 鑑別利害關係對象與調查實質意見 33
- (四) 應用數據決策分析與回饋發展循環 34

二、推動組織與推動機制 13

- (一) 建置分層負責架構與完備行政體系 13
- (二) 規劃三階育成路徑與推動發展進程 16
- (三) 制定嚴謹管考機制與落實進退標準 18
- (四) 鏈結外部資源網絡與對接實踐場域 19

五、其他：誠信治理與永續校園 35

- (一) 落實誠信治理機制與保障多元權益 35
- (二) 捍衛校園人權價值與營造平權文化 38
- (三) 厚植永續人才資本與健全發展體系 43
- (四) 建構職場安全環境與守護身心健康 58
- (五) 推動健康樂活校園與導入預防醫學 61

三、校務支持 20

- (一) 建立教師激勵制度與完善支持系統 20
- (二) 發展彈性課程模組與提供學生獎助 24
- (三) 保障專職人力職涯與強化培力機制 26
- (四) 挹注穩定行政資源與確保經費來源 27
- (五) 凝聚校園推動共識與倡議核心價值 28





第二章 個案計畫構面 66

一、大學社會責任實踐計畫 (USR計畫) 68

- (一) 寰宇文化領航 69
- (二) 跨代智慧共創：
設計思考引領科技與幸福 80

二、大學社會責任基地 (USR Hub育成種子計畫) 88

- (一) 文化織影：
龍岡地區多元文化傳播與產業創新 89
- (二) 永續農田共生未來：
農民與社區共學推廣計畫 96
- (三) 永續共創，百年大溪之數位雙生 101
- (四) 綠色循環經濟：衣循智選計畫 108
- (五) 亞洲國際人道援助計畫 115
- (六) 全齡健康促進與食品安全
—智慧醫護鏈結醫院、學校與社區 122

第三章 其他：社會共融與公共價值實踐 128

一、社會服務與在地實踐 130

- (一) 推動社團在地服務與教育營隊深耕 131
- (二) 落實雙語數位學伴與偏鄉遠距共學 134
- (三) 拓展國際志工服務與跨國關懷實踐 136

三、多元共融與國際友善 148

- (一) 建構原民支持體系與推廣族群文化 148
- (二) 營造國際友善校園與落實多元共融 151

二、校園開放與藝文共享 139

- (一) 開放圖書資訊資源與推動知識平權 139
- (二) 共享校園運動設施與促進社區健康 143
- (三) 推廣人文藝術展演與深化社區交流 145

四、產業鏈結與全齡學習 154

- (一) 辦理終身教育課程與實踐全齡學習 154
- (二) 打造企業專屬學程與深化產學鏈結 156

校長的話

重塑大學價值，做社會的關鍵燈塔

在永續轉型的時代脈動下，大學之於社會的意義，已不再只是象牙塔中的知識殿堂，而是承擔公共責任、引領區域永續發展的重要力量。元智大學承襲遠東集團「取之於社會，用之於社會」的創校精神，始終堅信，大學社會責任不應只是爭取經費的競爭型計畫，而必須內化為校務治理的重要內涵，成為學校永續發展的日常實踐。

推動社會責任，必須由內而外。我們深知，一個具備誠信治理機制、尊重多元權益並重視師生身心健康的校園，是推動社會實踐最堅實的基礎。因此，元智大學致力於落實「誠信治理」與「永續校園」，從職業安全衛生的落實到多元共融與性別平權文化的深化，逐步完善支持性制度與友善校園機制，營造尊重差異、保障平權的學習環境，使原住民族學生與國際師生皆能安心發展。當教職員生能在被支持與保障的環境中安心學習與工作，校園自然能匯聚出推動社會進步的正向動能。

在厚植內部治理的基礎上，我們進一步打破有形的圍牆，將大學資源轉化為社會公共財。透過「校園開放與藝文共享」，主動釋出圖書館、體育設施與藝術展演等資源，深化與鄰近社區的連結與共享，使校園成為城市公共生活的重要場域。同時，透過「產業鏈結與全齡學習」，將教育服務延伸至企業與社會大眾，促動跨世代學習與知識共享，具體實踐全齡教育的理想。此外，元智大學亦透過跨域研究與教學創新，積極引領產業邁向淨零轉型，促進學術能量與永續發展需求的深度連結。

本報告書記錄了元智師生在社會服務與在地實踐上的多元成果，從學生社團行動到寒暑假的偏鄉服務營隊，展現了大學與社會互動的豐富樣貌。我們亦將「全球移動」與「雙語大學」的辦學特色，轉化為回應在地需求的實踐力量。展為未來，元智大學將持續以「創新、永續、共融」為行動羅盤，不僅作為知識的傳遞者，更成為社會的實踐者與引領者，與社會各界攜手前行，在變動時代中穩健前進，共同照亮永續發展的未來。



元智大學 校長

謝慶芳

永續長的話

深耕育成機制，用數據證明社會影響力

大學社會責任的推動，不僅仰賴師生的熱情與行動，更需要制度化的支持體系與科學化的成效評估機制。元智大學在教育部第四期USR計畫的推動過程中，持續以治理思維深化社會實踐，透過完善的校級支持系統與影響力評估工具，使社會責任不僅成為理念，更能轉化為持續累積的行動成果。

在人才培育與制度支持方面，本校建構「社會參與課程—USR Hub育成種子計畫—USR計畫」三階段育成機制，形成由課程學習、場域實作到計畫發展的路徑，使師生逐步累積跨域合作與社會實踐能力。同時，學校建立教師彈性薪資、升等多元及授課時數減免等校務支持制度，並提供學生多元成就證書與獎助機制，使社會責任能穩定融入教學、研究與人才培育體系。在影響力評估方面，本校全面導入「社會投資報酬率 (SROI)」作為USR計畫的重要評估工具。114年度，本校USR計畫整體SROI為1.823，意味著每一單位資源投入，皆能為社會創造約一點八倍的影响力。我們亦透過這些數據續優化資源配置，使各項行動更精準回應地方需求。

在實踐層面，本校兩大旗艦USR計畫展現了跨域整合的特色。「寰宇文化領航」計畫結合雙語與國際化資源，協助偏鄉學童英語學習成效提升14.8分，並促成6所小學成為雙語亮點學校、4所小學成為雙語課程推動學校，亦榮獲TSAA台灣永續行動獎銀獎肯定；「跨代智慧共創」計畫則結合設計思考與AI科技，發展高齡科技應用，如獲獎的「憶起散步」互動設計，實踐高齡友善與普惠科技理念。此外，USR Hub計畫亦在多元場域持續拓展，從龍岡文化保存、八德永續農田，大溪數位雙生到海外巴瑤族的人道關懷行動，展現元智師生回應社會需求的多元實踐。

展望未來，元智大學將持續深化「以人為本、以數據為憑」的社會實踐模式，使大學的知識能量在不同社會場域持續累積並擴散影響，與社會各界共同推動區域發展與永續未來。



元智大學 永續長

邊秋玲

第一章 校務治理構面

元智大學深信，大學社會責任的實踐不應僅是零星的活動或計畫，而必須是一套植基於校務治理核心的系統性工程。本章節旨在揭露本校如何將永續發展與社會責任的精神，深度內化於學校的決策體系與日常運作之中，建構出一套從目標規劃、執行機制到內部支持的完整治理體系。

在本章的前半部，我們將闡述推動大學社會責任的整體架構。透過確立與聯合國永續發展目標接軌的校務目標，配合跨單位的推動組織、實質的校務支持資源，以及嚴謹的成效評估機制，我們建構了一套從規劃、執行到管考的完整運作流程，確保每一分投入資源皆能產生具體的社會影響力。這四大構面共同組成了本校推動大學社會責任的運作核心，確保方向精準且執行有力。

然而，本校認為治理的真義不僅在於對外的行動，更在於對內的承諾。因此，本章的最後特別納入關於職業安全衛生、校園安全防護以及永續人才資本的內容。我們視這些內部制度為落實社會責任的堅實基礎，唯有先安頓好校內的環境與人才，方能匯聚穩健的動能，支撐全校師生持續向外輸出正向的社會價值。

綜觀本章，元智展現了將社會責任從理念轉化為制度的治理決心，確保大學社會責任不再只是計畫的堆疊，而是學校永續發展的日常體現。

校務目標 8

1

- (一) 鏈結校務發展目標與對接部定計畫 8
- (二) 融合社會責任計畫與落實中程規劃 10
- (三) 確立全校推動目標與擘劃執行願景 11
- (四) 精進校務行政運作與創新教研發展 12

推動組織與推動機制 13

2

- (一) 建置分層負責架構與完備行政體系 13
- (二) 規劃三階育成路徑與推動發展進程 16
- (三) 制定嚴謹管考機制與落實進退標準 18
- (四) 鏈結外部資源網絡與對接實踐場域 19

校務支持 20

3

- (一) 建立教師激勵制度與完善支持系統 20
- (二) 發展彈性課程模組與提供學生獎助 24
- (三) 保障專職人力職涯與強化培力機制 26
- (四) 挹注穩定行政資源與確保經費來源 27
- (五) 凝聚校園推動共識與倡議核心價值 28

成效評估機制 30

4

- (一) 導入社會投資報酬與建構評估架構 30
- (二) 統合校級數據資料與標準蒐集流程 32
- (三) 鑑別利害關係對象與調查實質意見 33
- (四) 應用數據決策分析與回饋發展循環 34

其他：

誠信治理與永續校園 35

5

- (一) 落實誠信治理機制與保障多元權益 35
- (二) 捍衛校園人權價值與營造平權文化 38
- (三) 厚植永續人才資本與健全發展體系 43
- (四) 建構職場安全環境與守護身心健康 58
- (五) 推動健康樂活校園與導入預防醫學 61

一、校務目標

元智大學承襲遠東集團「取之於社會，用之於社會」的公益興學精神，自創校以來即將「社會責任」視為辦學的核心價值與不可或缺的DNA。面對全球永續發展趨勢與高等教育的轉型挑戰，本校深知大學的角色已從知識的傳遞者，轉變為社會問題的解決者與區域發展的共創者。因此，在教育部推動第四期（114-116年）大學社會責任（University Social Responsibility, USR）實踐計畫（以下簡稱USR計畫）的關鍵時刻，本校不再將其視為單純的競爭型計畫，而是將其視為深化校務治理、重塑校園文化的重要契機，致力於將社會責任內化為推動校務前進的核心動能。

本節旨在闡述元智大學如何從校級治理高度出發，將抽象的公益精神轉化為具體的校務發展指標，並透過系統性的資源整合與制度革新，確保USR計畫與本校五大中長程校務發展目標達成深度對位。我們將詳細說明本校如何匯聚行政、教學與研究之全校能量，打破傳統學術框架，建構一個具備永續發展與自我育成能力的實踐體系。期能透過「培育優秀人才」與「強化在地連結」的雙軌並進，讓每一位元智師生都能成為社會責任的實踐者，具體落實本校對於永續經營與社會共好的長遠承諾。

(一) 鏈結校務發展目標與對接部定計畫

元智大學作為遠東集團創立的公益事業，自創校之初便承襲集團「取之於社會，用之於社會」的核心企業精神，並以此作為實踐社會責任的價值基石。為具體落實此精神，本校確立了校務發展願景為：「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」。

在此願景指引下，本校訂定五大校務發展總目標，作為推動USR計畫的核心目標。包含：

校務發展總目標	1. 培育優質人才 (G1)	培養學生成為社會與產業需要且具優質素養的人才
	2. 扶植特色研究與引領產業淨零轉型 (G2)	致力於跨域研究、扶植特色領域，引領產業淨零轉型
	3. 提升全球移動力與國際能見度 (G3)	提升師生全球移動力，拓展國際能見度，建構具國際聲譽之大學
	4. 營造人文關懷與友善校園文化 (G4)	營造人文關懷與健康活力的友善校園文化
	5. 強化支援學校永續發展之資源與制度 (G5)	強化支援學校永續發展之人力與財務資源、綠色校園設施及校務營運制度



▲圖1 元智大學永續發展暨社會責任實踐推動藍圖

此外，本校結合院系專業領域優勢，建構「永續發展暨社會責任實踐推動藍圖」（如圖1），以「在地關懷、產業鏈結」為核心主軸，並致力在「社會、文化、經濟、環境」四大面向產生具體的永續影響力，以呼應聯合國「永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）」。在具體的對接規劃上，本校採取下列策略導向：

- 1.願景層面的深度對焦：**將「社會關懷」確立為學校發展的三大特色之一，透過整合校內教研能量與集團公益資源，將社會責任精神內化為元智師生的共同校園文化。
- 2.策略層面的實質鏈結：**落實校務發展總策略「S10.落實善盡大學社會責任」，並透過22項校務發展行動方案，為USR計畫提供從經費、人力到法規的制度性支持，展現公益事業回饋社會的具體承諾。
- 3.實踐層面的價值轉化：**將「誠·勤·樸·慎」之校訓精神轉化為具體的永續行動，透過在地關懷與產業鏈結，讓元智大學的學術能量轉化為解決社會問題的實質影響力。

(二) 融合社會責任計畫與落實中程規劃

本校自教育部推動第一期(107-108年)USR計畫起，即逐年深化大學社會責任之實踐能量。隨著USR計畫邁入第四期「114-116年」階段，本校整合校內優勢，推動了8支具備專業特色且跨學門領域的實踐計畫，包含2件核心USR計畫：「寰宇文化領航」與「跨代智慧共創」，以及6件具備議題孵育功能的USR Hub計畫：「文化織影」、「永續共創」、「永續農田共生未來」、「全齡健康促進與食品安全」、「亞洲國際人道援助」與「綠色循環經濟」。

本校引領計畫團隊在符合校務發展的框架下，確保學術能量能精準對位社會需求，將專業知識轉化為解決地方問題、推動產業轉型與提升國際聲譽的實質動力。114年計畫與校務發展總目標之對應關係如下：

校務發展總目標	對應之大學社會責任核心目標
1. 培育優質人才 (G1)	透過「寰宇文化領航」與「跨代智慧共創」2件USR計畫，輔以「文化織影」及「全齡健康促進」等USR Hub計畫，將場域實踐轉化為第一線的教學場域，致力於培育具備公民意識、同理心與跨域解決問題能力的未來優質人才。
2. 扶植特色研究與引領產業淨零轉型 (G2)	依據院系專業能量佈局「綠色循環經濟」、「永續農田共生未來」及「永續共創」等USR Hub計畫，針對廢棄物循環再用、淨零碳排、氣候變遷與數位文資保存等議題導入專業視角並提出創新解決方案，展現學術專業對社會永續的實質貢獻。
3. 提升全球移動力與國際能見度 (G3)	藉由「亞洲國際人道援助」USR Hub計畫與國際組織的實質合作，並結合「寰宇文化領航」USR計畫與駐台大使館的交流，為師生搭建接軌國際的橋樑，提升國際移動力，並拓展元智在永續發展領域的國際聲譽。
4. 營造人文關懷與友善校園文化 (G4)	透過「跨代智慧共創」USR計畫關注高齡長者福祉，並以「文化織影」USR Hub計畫深耕新移民文化保存。這些行動不僅走出校園，更反饋於校內，具體實踐本校對於健康活力校園與共好社區的人文承諾。
5. 強化支援學校永續發展之資源與制度 (G5)	運用「永續共創」USR Hub計畫之數位技術進行資源整合與數據加值，協助學校建構更具效率的永續治理模式，確保社會責任實踐能制度化地支持學校的長期經營。

(三) 確立全校推動目標與擘劃執行願景

本校在第四期計畫（114-116年）的推動策略，不僅延續過往深耕在地的精神，更致力於將單點的場域服務升級為系統性的實踐網絡。本校深知大學社會責任不應僅是計畫主持人的個別行動，而應成為驅動校務創新的核心引擎。因此，本階段致力於透過校務端與計畫端的深度協作，將SDGs與校務中長程發展計畫緊密扣合，建構一個具備「資源永續」與「議題孵育」能力的韌性體系。本期執行的重點目標與執行願景詳述如下：

1. 厚實計畫孵育量能以爭取長期支持

本校於114年規劃推動6件USR Hub計畫，其目的不僅在於維持計畫數量，更在於透過議題孵育建立「充沛的實踐人才庫」。我們鼓勵師生從「社會參與課程」起步，逐步發展為具備在地影響力的USR Hub團隊。其執行願景是藉由USR Hub計畫的靈活性，探索多元的新興社會議題（如高齡科技、新住民文化、綠色循環等），並進行深度的場域紮根。此舉將為未來爭取更多教育部正式計畫員額奠定堅實基礎，展現元智大學在落實社會責任上的長期佈局與決心。

2. 建立行政支持與教學創新的常態機制

為確保社會責任實踐能成為教師職涯發展的助力而非阻力，本校致力於行政制度的優化與創新。透過校務端完善「教師評等獎勵」、「授課時數抵免」及「彈性薪資」等常態性制度，降低教師投入場域的門檻。同時，本校特別關注「跨領域實踐」的推動，積極營造友善環境，引導具備理工背景（工程、電機、資訊學院）的師生關注社會議題。我們的願景是利用元智大學在數位科技與工程領域的優勢，發展出「以科技解決社會問題」的專屬特色，讓USR計畫成為連結科技專業與人文關懷的橋樑。

3. 發展內化於日常之社會責任機制

面對外部資源的不確定性，本校致力於將社會責任精神轉化為校園文化之核心，推動「去專案化」的內化工程。透過校務端引領，將實踐成果逐步融入校務行政、學術研究、課程教學與校園治理之日常運作中。其願景係使社會參與不再過度依賴特定的專案經費，而是成為元智教育理念的自然延伸與必備素養。如此一來，即便面對未來少子化衝擊或經費波動，本校仍能憑藉已內化的制度與文化，穩定且持續地落實對社會的承諾。



(四) 精進校務行政運作與創新教研發展

本報告書作為114年度之實踐總結，其未來展望係奠基於年度執行成果之延續與深化。本校將持續落實行政制度之優化，確保校務行政能有效支援教研發展，讓社會責任精神不僅停留在計畫層次，而是能制度化地植入校園運行的每一個環節。本校針對未來的具體展望與執行策略如下：

1. 深化課程內化與學院特色之專業轉型

本校將從「點」的課程開設邁向「面」的架構革新。未來將逐步盤點各院系之課程規劃，汰除不合時宜之內容，並鼓勵將核心專業課程轉化為具備「專題實作 (Capstone) 」性質的社會實踐課程。展望未來，本校將推動「學院級」的資源整合策略，由各學院依據其專業屬性 (如工程學院結合技術服務、人社學院結合文化創生) 建立固定的校外教學場域；並由「校級」統籌跨院特色，確保元智大學在少子化浪潮下，仍能憑藉深具社會實踐特色的專業教學與嚴謹的學習歷程，吸引認同本校理念的優質學子投件。



2. 促進教研合一與降低理工領域參與門檻

為擴大參與廣度，本校將致力於打破「重服務、輕研究」的迷思，引導教師將場域實踐成果轉化為學術研究與產學能量。展望未來，本校將透過現有計畫之示範效應，建立適合理工學院師生的實踐模式 (如：運用AI技術解決偏鄉問題、綠色能源技術導入社區)，逐步降低理工背景師生參與社會實踐的門檻。讓不同專業領域的老師都能在各自的學術基礎上找到貢獻社會的平衡點，使USR計畫成為支持教師職涯發展的助力，而非額外負擔。

3. 建立資源多元自籌與永續運行模式

面對外部計畫資源的不確定性，本校將積極建構具備韌性的資源支持體系。針對已具備成熟實踐模式之項目 (如前期通識教學部之桃園文化廊道USR計畫傳承案例)，將研議轉型為校內常態性活動，並搭配校內經費或遠東集團企業CSR資源進行永續運作。展望未來，本校將不再單純依賴教育部補助，而是透過與企業、非營利組織及地方政府的策略聯盟，開拓多元的自籌款來源，共同成就元智大學作為「高度國際化」且「深耕在地」之指標大學願景。

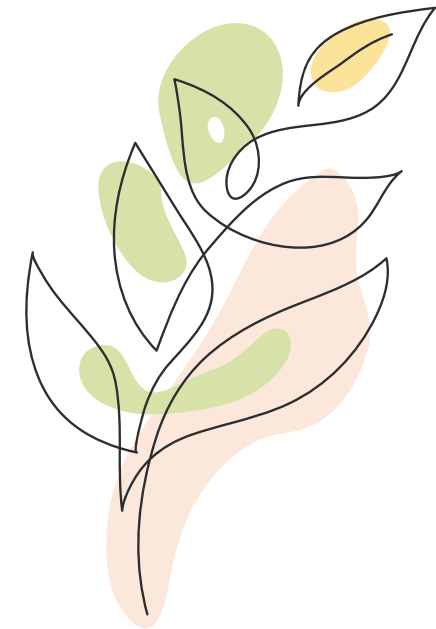
二、推動組織與推動機制

USR計畫的實踐成效，不僅取決於計畫團隊的熱情，更仰賴於校級組織的系統性支持與治理強度的展現。元智大學深知，要讓USR計畫從「單點的專案執行」轉化為「永續的校園文化」，必須建立一套權責分明且運作靈活的推動機制。因此，本校整合行政、學術與外部資源，建構了涵蓋「決策引領、育成孵化、品質管考、資源對接」的全方位支持體系。

本節將詳述元智大學如何透過「分層負責的行政架構」，確立從永續委員會到執行單位的垂直整合體系；藉由「三階段育成推動路程」，打造從課程創新到典範計畫的完整人才晉升路徑；並落實「嚴謹的進退場與管考機制」，確保資源投入的效益與場域承諾的延續；最後，透過「外部資源鏈結與場域對接機制」，發揮平台功能以匯聚集團與社會資源。我們期望透過這四大機制的有機運作，為師生團隊打造一個最堅實的後盾，確保本校的社會實踐能走得穩、走得遠，且具備回應社會變遷的韌性。

(一) 建置分層負責架構與完備行政體系

元智大學為確保社會責任實踐能具備系統性的行政支援與永續推動能量，建立了「決策引領、策略運籌、實務執行」的跨單位分層負責機制（如圖2）。本校將計畫執行體系與校級行政架構深度整合，透過設立專責單位與跨處室的協作路徑，確保USR計畫從頂層規劃到落地執行，皆能獲得精準的資源對接與實務支持。相關行政架構之運作職責與分工如下：



1. 決策與管考之最高領導

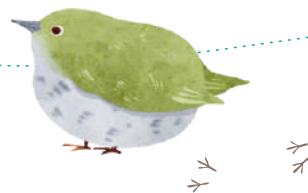
本校設有校級「永續發展推動委員會」，由校長擔任主任委員，成員涵蓋副校長及各行政與學術一級主管。該委員會作為最高決策機構，負責審議全校永續發展推動規劃，亦包括USR計畫之推動策略、經費配置與年度成果。透過自上而下的決策支持體系，委員會定期檢視計畫成效，確保各項USR行動方案能與校務發展總目標高度對位，並展現本校對社會責任的治理承諾。

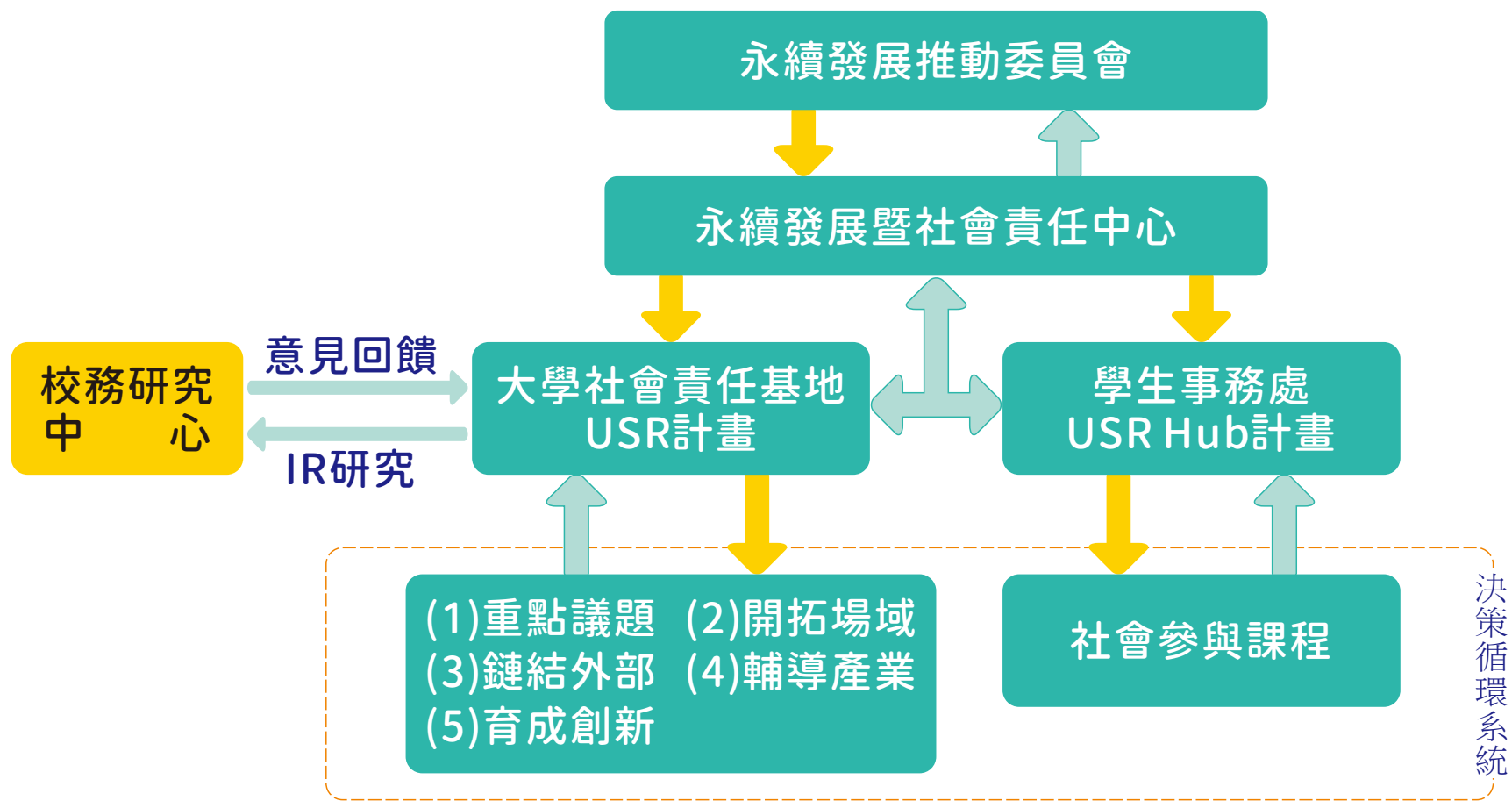
2. 校級專責單位之運籌與統合

本校於112年在秘書室之下成立「永續發展暨社會責任中心（以下簡稱永續中心）」，作為全校USR計畫的專案管理辦公室。該中心統籌負責永續環境（E）、社會共融（S）及校務治理（G）等三大面向，其中社會共融業務為USR計畫之單一執行窗口。此專責單位之設立，旨在從校級高度進行跨處室的資源協調，統籌校務發展與社會責任之對接，並負責對外連結教育部與地方政府資源。

3. 跨單位之執行與場域深耕

為落實場域實踐與人才培育的緊密結合，本校將USR Hub計畫及社會參與課程統籌交由「學務處課外活動組」執行，並配置專職人力協助。此一獨特的分工模式，旨在將學術端的「課程教學」與學務端的「服務學習」進行有機串聯，確保USR計畫的推動能橫跨校級行政與教學場域，兼具策略規劃的廣度與場域實務執行的深度，形成穩定的實踐育成基地。





▲圖2 元智大學推動USR計畫分層負責架構

(二) 規劃三階育成路徑與推動發展進程

本校建立了「社會參與課程—USR Hub育成種子計畫—USR計畫」之三階段發展路徑（如圖3），旨在透過循序漸進的育成邏輯，建構一個具備「創新升級」與「雙向調節」功能的實踐體系。這套機制不僅能協助新計畫成熟，也能確保對學校發展具有重要性的議題，不因外部經費變動而中斷。三階段推動之核心邏輯與運作機制如下：

第一階段 專業能量累積

以各系所及通識教學部為核心，結合專業知識與社會議題脈絡開設「社會參與課程」。本校透過提高課程補助款（每門至多4萬元）與場域實踐費用的挹注，鼓勵教師帶領學生走出教室。透過初階的實作體驗與教學質變，累積執行團隊對在地場域的初步認知與實踐能量。114年度全校共開設12門社會參與課程，奠定廣泛的師生參與基礎。

第二階段 計畫孵化育成

本階段為USR Hub計畫，是連結課程與正式計畫的關鍵樞紐，強調跨領域的初期媒合，並透過校務端的引導建立穩定的夥伴關係。依據計畫來源與性質，具備以下三大功能：

創新育成

整合兩門以上跨院系之社會參與課程，將具備發展潛力的議題正式立案為USR Hub計畫，正式界定場域痛點並試行解決方案。

重點計畫回流支持

針對曾執行教育部計畫但未獲續期核定的團隊，若該議題經校務端評估符合學校未來發展方向或具備高度永續價值，學校將主動支持其轉為USR Hub計畫持續執行。例如本校「綠色循環經濟」計畫，雖未獲第四期正式核定，但學校認可其環境教育之重要性，因此挹注校內資源協助團隊持續累積能量。

重要議題保存與媒合

若原計畫團隊因故無法繼續執行，但該議題對在地場域至關重要且符合學校發展目標，永續中心將保留該計畫內容，並積極尋找與媒合校內適合之院系或教師接手重啟，確保重要議題在元智大學能獲得長期的關注。

第三階段 影響力擴散

整合USR Hub計畫累積之能量，擴散轉化為正式的教育部USR計畫，此為育成機制的最終目標。例如：本校「跨代智慧共創」，即是源於第三期（112-113年）之USR Hub計畫。該團隊歷經2年的育成輔導與場域深耕，成功將在地服務經驗轉化為系統性解決方案，最終脫穎而出爭取到第四期（114-116年）USR計畫。此一成功晉升的軌跡，實證了本校育成路徑的有效性與實踐價值。

團隊篩選

主題面

- 呼應培育優秀人才、強化在地連結
- 結合本校校務發展計畫與聯合國SDGs等項目
- 有效研提社會實踐議題解決方案，並與在地或相關社群取得共識

課程面

- 計畫執行架構、推動組織、執行策略與作法有效結合院系專業、特色與未來目標



育成輔導



Lv1 累積能量 社會參與課程

以各系及通識部為開設單位
結合專業知識與議題脈絡

申請：每年11-12月

期程：每一學期

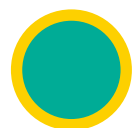


Lv2 孵化育成 社會責任基地

結合2門以上跨院系社會參與課程
擴大成為USR Hub計畫
界定場域問題和試行解決方案

申請：每年9-10月

期程：至少1年，至多3年



Lv3 擴散形成 大學社會責任實踐計畫

跨院系、跨學校、跨領域合作
爭取教育部USR計畫
擴散元智USR效益及永續經營

申請：預計116年9月(待教育部公告)

期程：依執行成效可執行2年以上



▲圖3 元智大學育成USR計畫三階段發展路徑

(三) 制定嚴謹管考機制與落實進退標準

為確保資源運用效益並落實品質控管，本校針對USR計畫與USR Hub計畫建立雙軌分流的管考體系。透過引入外部專家觀點及明確的審核期風險控管，確保計畫在進退場過程中，能兼顧場域承諾與校務行政之穩定運作。相關管考與進退場運作機制如下：

1. 雙軌並行的審查與外部觀點引入

(1) USR Hub計畫

由校內主導，採一年一審制。由學務處課外組主責徵件，並聘請「校外專家學者」擔任審查委員，針對計畫內容與執行成果進行實質評分。審議結果經「永續發展推動委員會」核定後，作為下一年度是否續行或退場之依據。此機制確保了校內培育計畫具備客觀的品質檢核標準。

(2) USR計畫

配合教育部期程，由永續委員會協助進行提案前之校內初審，檢視其是否累積足夠能量。獲核定後之管考依教育部規定辦理；若未獲通過，則依計畫屬性與團隊意願，導入校內進退場處置流程。

2. 審核期間之風險控管與溝通機制

考量計畫審核結果（約每年2至3月公告）與執行期期間存在時間差，本校建立「審核期風險控管」慣例。

(1) 場域預警溝通

在年度審核期間（約每年12月至隔年2月），要求各計畫團隊主動與場域夥伴溝通，此期間以年度規劃與行政作業為主，盡量避免安排重大實質實踐活動，以降低若計畫未獲通過對場域造成的衝擊。

(2) 經費與執行銜接

針對教育部USR計畫，為求無縫接軌，學校依教育部規範提供預撥經費支持；針對USR Hub計畫，則依校內審查進度進行資源調配，確保每一分資源皆在確認獲核後才投入執行。

3. 韌性的轉銜與實體資產處置

針對經審查未通過或需終止之計畫，本校採取「分流轉銜」與「資產保全」之處置流程，確保退場過程井然有序。

(1) 分流轉銜路線

若USR計畫主持團隊有意願持續深耕，則引導其轉回USR Hub計畫，雖經費規模縮減，但可透過重新與場域議定合作範圍，持續累積育成能量；若USR計畫主持團隊決定結案，則啟動退場程序。

(2) 資產與人力處置

確認退場之USR計畫，須配合永續中心進行實體空間歸還與財產盤點。計畫執行期間購置之教學設備與行政物品，由永續中心統籌移轉予其他執行單位或歸入校方資產；專任助理人員則依勞基法與學校規定辦理離職或轉介至其他計畫，嚴格落實行政法規之要求。



(四) 鏈結外部資源網絡與對接實踐場域

元智大學深知在行政人力有限的情況下，必須透過精準的策略來極大化資源效益。本校採取「平台化」與「議題導向」的運作模式，將行政端轉型為資訊匯流的樞紐。透過建立數位媒合機制與集團資源導入，協助計畫團隊與企業、NGO及場域夥伴建立連結，降低教師自行開發資源的門檻。相關鏈結與對接機制如下：

1. 發揮集團綜效與多元資源導入

本校一方面善用遠東集團之產業優勢，另一方面積極與外部指標企業建立永續合作夥伴關係，透過多元資源導入支持校內計畫。

(1) 集團資源鏈結

本校積極對接遠東集團旗下體系，例如「全齡健康促進」USR Hub計畫成功對接「亞東紀念醫院」之醫療專業資源，共同推動社區健康照護；並媒合「遠東新世紀（遠東紡織）」提供閒置布料與裁切碎布，支援「綠色循環經濟」USR Hub計畫以循環材料創作作品。

(2) 外部企業合作

本校亦主動拓展與各產業龍頭之公益合作，例如114年度成功媒合「momo購物網」捐贈回收紙箱，供本校藝設系師生進行藝術再創作。此機制成功整合了「集團內部專業」與「外部企業資源」，為師生建構了豐富且具備產業支持的實踐後盾。

2. 數位媒合平台與需求主動推播

面對場域端的多元需求，本校於永續官方網站建置「供需媒合專區」，作為場域需求與校內師生之對接窗口。114年接獲鄰近學校的「基督教永豐靈糧堂課後輔導班」提出經費或人力支援需求時，永續中心即時將需求資訊刊登於專區，並透過全校信件主動推播給全體師生。透過公開透明的資訊揭露與主動通知，讓有意願的師生能快速掌握場域痛點，進而促成合作機會，解決過往資訊不對稱的問題。

3. 場域需求資料庫與議題延續機制

為確保大學與場域的合作不因單一計畫結束而中斷，本校致力於建置「場域合作歷程與需求資料庫」。永續中心定期請各計畫團隊提供「合作單位清單」，並盤點該場域可提供的協助以及尚未被解決的困境。當校內有新創的社會參與課程或USR Hub計畫，卻缺乏實踐場域時，永續中心即可依據此資料庫，提供具體的場域清單與待解問題供團隊參考。此舉不僅縮短了新團隊的摸索期，更確保了學校對在地議題關注的延續性與累積性。



三、校務支持

本校深知大學社會責任的實踐不應僅是個別計畫的單打獨鬥，而須建立在堅實的校務支持體系之上，才能將社會實踐的動能轉化為永續的校園文化。為了全面厚植實踐能量，本校由校務端發動全面的制度革新與資源挹注，不僅將社會責任納入中長程校務發展規劃，更從法規鬆綁、行政減耗與資源共享等面向，建構起一套完整的後援系統。我們致力於消除教師投入場域的職涯疑慮，並透過課程轉型與獎助機制引領學生走入社區，確保計畫團隊在穩定的行政與經費環境中，得以專注於發揮社會影響力。

本節將詳盡呈現本校在社會責任實踐上的各項支持舉措。從制度化的教師激勵與支持系統出發，說明本校如何透過多元升等與評鑑機制肯定教師的實務貢獻。接著介紹彈性的課程發展與學生獎助機制，展示本校如何結合競賽獎金與多元成就證書，培育學生的社會感應力。針對計畫執行最重要的專職人力，本校亦建立職涯保障平台，落實人力資源的穩定傳承。此外，本校亦提供穩定的行政資源與經費預撥機制，結合校級研究中心的跨域資源，為計畫執行提供最強大的後盾。最後，本校透過校園共識凝聚與價值倡議，將大學社會責任的精神深化為全校師生的共同語言，展現元智大學作為社會永續推手之堅定決心。

(一) 建立教師激勵制度與完善支持系統

為引導教師將學術能量轉化為社會影響力，本校從根本性的升等與評鑑制度著手改革，並輔以實質的經費與獎勵措施，消除教師投入USR可能影響學術產出的疑慮，確保教師在教學、研究與社會實踐三方面取得平衡。我們透過法規鬆綁與資源挹注，建立起一套完整的支持網絡，讓教師在實踐社會責任的過程中，能獲得應有的職涯肯定與實質回饋。





1.打破學術獨大之多元升等與評鑑門檻

- (1)依據本校教師升等審查辦法與教師評鑑最低要求標準，本校已確立多元價值的教師評價體系，明確宣示社會實踐成果等同於學術研究價值。首先在升等制度上，本校設有「教學實踐研究領域」，教師可將執行USR計畫之創新教學成果、技術報告或實務專書作為升等備審資料，不再受限於傳統學術論文的發表篇數。以本期跨代智慧共創計畫主持人林楚卿老師為例，其將前期USR Hub計畫執行期間累積的實務成果納入佐證，並於114年8月成功升等為教授，實證了本校多元升等通道的暢通與可行性。
- (2)其次在評鑑門檻上，本校自112年4月修正標準後，明確將主持教育部USR計畫列為研究範疇之認可項目，視同達成年度研究評鑑門檻，這讓投入場域實踐的教師無須在計畫執行與學術發表間疲於奔命。
- (3)統計112學年度獲獎數據，社會參與相關教授在總獲獎數中，教學面向佔12.68%、研究面向佔12.04%、輔導暨服務面向佔12.77%，顯示參與USR之教師在各項學術指標均表現卓越，並未因投入社會實踐而偏廢學術發展。

2.授課時數減免與鐘點費鬆綁機制

- (1)為釋放教師的時間與心力，使其能專注於場域經營與跨域溝通，本校建立具高度彈性的授課時數制度。針對獲教育部補助之USR計畫主持人，學校依計畫規模提供相對應之授課時數減免，以每100萬元補助款可申請折抵1小時授課時數，至多6小時。以114學年度為例，寰宇計畫經費750萬元得折抵6小時，跨代計畫經費250萬元得折抵2小時，有效減輕計畫團隊的課務負擔。
- (2)本校修正教師授課時數及抵免辦法，針對採行共時授課或開設社會參與課程之教師，提供加給鐘點費或折抵授課時數之誘因，並特別修訂第十四條，打破每學年超支鐘點費上限之規定。若教授開設社會參與課程或探索跨域課程，得不計入本校規定之超支時數上限，並可支領該門課程之超支鐘點費，確保教師在常規教學外的額外付出能獲得合理的實質報酬。





▲圖4 第五屆TSAA台灣永續行動獎獲三獎

3.高額獎金激勵與彈性薪資留才

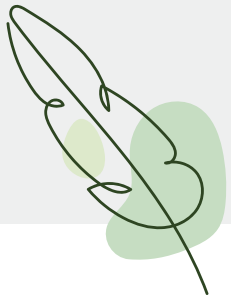
- (1)本校設有多層次的榮譽與獎金制度，從校內獎勵到校外競賽補助，全方位肯定投入社會實踐之教師。在校內獎勵方面，除集團層級的遠東精神獎外，校內設有創新教學獎，凡獲推薦參與之教師即可獲得基礎獎勵金，若進一步獲選特優或優等，最高可獲得十萬元獎金。112學年度即有6門USR相關課程獲獎，顯示本校高度肯定將社會責任融入教學的努力。
- (2)針對表現卓越之教師，學校設有延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法，將USR成果納入教學傑出獎與服務傑出獎之審核指標，提供常態性的薪資加給，將社會實踐成果轉化為長期的職涯支持。
- (3)在校外榮譽方面，本校鼓勵老師參與各類評比或競賽以展示執行成果，產生之報名費由永續中心全額支出。例如113年本校推派寰宇計畫參加遠見大學社會責任獎獲得人才共學楷模獎，參加第四屆TSAA台灣永續行動獎獲得銀獎。114年更推派5位老師申請同一獎項，共有三人獲獎（如圖4），展現本校教師在社會實踐領域的競爭力。

4.多元且自發的教師專業社群

為促進跨領域教師間的經驗交流與資源共享，本校設有教師專業社群補助要點，鼓勵教師自發性籌組與USR相關的跨域社群。每個社群可獲補助經費2萬元，用於辦理經驗分享、課程共備、跨域合作與成果公開活動。114學年度永續中心成立校級的《社會責任與永續社群》，邀請USR計畫主持人、USR Hub計畫主持人與社會參與課程授課老師加入，共同分享執行經驗（如圖5）。同時，已有教師發起多個與USR高度相關的主題社群，如財金結合永續行動、循環創客教學實踐、AI跨界學習方舟以及設計創作之思考與實踐等。這些社群促使來自管理、人文、工程與設計等不同學院的教師，能以自發形式思考社會責任與地方發展的連結，反映出USR精神正逐步滲入教師自主交流網絡，形成由下而上的實踐文化。



▲圖5 114學年度社會責任與永續發展教師社群



(二) 發展彈性課程模組與提供學生獎助

本校致力於推動課程體制的深化與轉型，從傳統的單向知識傳授轉向議題導向的場域實踐。透過評量制度改革、微學程建置以及數位科技導入，我們為學生打造一個能將專業知識應用於解決社會問題的學習環境，並透過實質的學分認證與經費補助，鼓勵學生從被動的修課者轉變為主動的社會創新者。我們深信，唯有建立彈性且具備誘因的教學體系，才能讓大學社會責任的精神在校園內生根茁壯。

1. 由服務學習轉型為社會參與之課程深化

本校自112學年度起推動課程體制的重大轉型，將行之有年的服務學習全面升級為社會參與課程。新制採教師自主申請制，須提出具體實踐方案並經永續發展推動委員會審議通過，確保課程品質與社會實踐內涵。經核定後，除可獲得最高4萬元的課程補助及無上限的場域實踐經費外，學生修習並通過者，亦可依每學分折抵三小時之標準，獲得服務學習時數認證，有效提升修課誘因。統計114學年度，本校共開設34門社會參與課程，涵蓋6學院及通識體育單位，其中包括資訊學院4門、工程學院3門、人文社會學院13門、電機通訊學院2門、管理學院5門、醫護學院2門，以及通識教學部與體育室共5門。本校目前已著手規劃逐步推動院系納入正式課程架構，並以116學年度每系至少3門為目標，全面擴大實踐動能。

2. 制度化的跨域微學程與探索跨域課程

為建立由淺入深之社會實踐學習路徑，本校積極規劃跨系跨領域之微學程，打破科系藩籬以培育通才。目前寰宇文化微學程已率先啟動，以語言學習、跨文化實踐與社會參與為核心，涵蓋英語溝通、公共演說與文化實踐等面向，並已於112-2學期正式實施。114學年度更進一步推動探索跨域課程，由各系開設1學分課程，作為跨領域學習的入門。展望未來，校務端正規劃設立永續發展暨社會實踐微學程，整合現有探索跨域課程與各院系專業課程，對應在地關懷與產業鏈結議題，預計於115學年度正式推動，逐步建立跨院共享的制度化課程體系。

3. 課務與教學環境之創新實踐

本校在教學方法與環境上持續創新，結合AI人工智慧、數位人文與元素養，提升學生跨域的批判思維與數位能力。在教學評量上，本校配合教學問卷改版，自114學年度起新增跨域課程與自主學習課程問卷，以更精確反映學生在社會實踐課程中的學習收穫。此外，學校定期舉辦社會參與課程成果競賽與展演，鼓勵學生公開發表實踐成果。行政端亦正研議將社會參與課程開設於統一時段，以及在選課系統中增列社會參與課程標記，藉此解決學生選課資訊落差，並降低跨計畫整合之時間協調成本，進一步提升課程能見度與參與率。



元智大學
Yuan Ze University



▲圖6 114年社會參與課程成果發表競賽

4. 學生獎助機制與多元成就認證

為肯定學生在社會責任領域的卓越表現，本校建立多元化的獎勵與認證體系，將場域實踐轉化為實質的成長誘因。自113學年度起，學務處每年固定辦理社會參與課程成果發表競賽，透過公開發表遴選優秀團隊，第一名可獲獎金五千元及獎狀，第二名與第三名則分別獲頒三千元與二千元獎金。如113-2學期由通識部王怡云老師指導的童年文化課程團隊獲得首獎（如圖6），即展現了高度的實作反思能力。此外，本校將原五育成績單轉型為多元成就證書（第二張成績單），特別設有社會力指標，將學生參與USR計畫、Hub計畫或社參課程的具體經歷正式登錄於官方證明中。此一證書不僅表揚學生的服務貢獻，更將社會實踐經驗轉化為具備含金量的學術與多元表現證明，成為學生未來升學與求職時展現競爭力的重要佐證。

5. 學生自主學習與創新創業鏈結

為支持學生將課程所學轉化為具體行動，本校於114年6月通過專業自主學習計畫實施辦法，建構完整的學生自主支持系統。學生若執行社會參與相關自主提案，最高可認列3學分，並由永續中心訂定學生自主投入社會參與補助要點，提供每案最高5萬元補助。為深化實踐成果，本校更積極引入創新創業中心與企業書院資源，協助學生將社會參與過程中發掘之議題，轉化為創新解決方案與創業模式。同時，本校將原五育成績單轉型為多元成就證書，並增設社會力指標，讓參與USR計畫之學生能將寶貴經驗正式登錄於官方證明中，作為未來升學與求職的重要佐證。

(三) 保障專職人力職涯與強化培力機制

本校深知專職人才是計畫穩定運作與成效累積的基石，因此致力於打破計畫助理即是短暫人力的刻板印象。我們透過提供優於業界的薪資待遇、建立清晰的雙軌職涯發展路徑，並首創校內人才媒合平台，確保優秀人才不因單一計畫結案而流失，讓寶貴的行政經驗得以在不同計畫間傳承，實踐校園人力資源的永續發展。



1. 具競爭力的薪資與雙軌留才機制

為解決計畫人力流動率高的痛點，本校採取實質的高薪激勵與多元留才策略。114年本校USR計畫助理共計6人。自112年起，本校全面優化薪資結構，助理薪資均依計畫類專任助理人員工作酬金參考表彈性調整，最高可依同級薪資的115%聘任。在實際執行上，本校USR計畫助理多依最高標準核敘，使其薪資水準優於校內一般編制人員。在職涯保障方面，本校提供雙軌發展選擇。一方面透過高薪資與不受編制內考核限制的優勢，鼓勵對於議題有熱忱的助理持續留任。另一方面，若校內釋出編制內職缺，人事室亦會主動且優先通知計畫助理應徵，提供穩定的職涯轉換機會。

2. 計畫助理人才庫平台與人才永續發展

針對計畫結案可能導致優秀人才流失的風險，本校由永續中心積極與人事室協商，於人事室網頁設立計畫助理人才庫平台，以減少外部招聘帶來的培訓成本及資源浪費。此一機制源於本校對資深行政人才的珍惜，例如自第一期即執行的艾妲資訊培力計畫，其助理均具備五年以上資深年資且深諳校務行政。當該計畫面臨期程更迭時，本校積極將其成員之在校年資、參與經歷及亮眼成績登錄於人才庫平台，供校內徵才單位與其他計畫主持人參考。透過此平台的媒合，原艾妲計畫之優秀助理已順利轉任為第四期跨代智慧共創計畫助理，成功保留了具備實戰經驗的關鍵人力。本平台不僅提供計畫快結束的助理搜尋工作，也讓需要徵才的單位能精準鎖定校內成熟人才，建構起校內人才流動的良性循環。

3. 專業職能培力與實戰力養成

除薪資與職涯保障外，本校亦高度重視專職人力的專業成長。除定期舉辦經驗分享會外，本校透過辦理實務工作坊，課程內容涵蓋成果影片製作、新聞稿撰寫及SROI社會投資報酬率導入等實務技能，強化計畫執行品質並培養跨域協作能力。經過系統化培力後，114年本校USR團隊已展現顯著的自主能量，助理已能獨立撰寫高品質新聞稿並透過公共事務中心轉發媒體，各類計畫成果影片亦由團隊自行製作並公開於YouTube頻道。這些成效顯示本校的培力機制已成功將行政助理轉化為具備行銷與評估能力的專業專案經理，厚植本校推動社會責任的長遠實力。



(四) 挹注穩定行政資源與確保經費來源

為確保各類社會責任計畫能深耕場域並發揮長遠影響力，本校建立了一套穩定的資源後援體系。從長期制度化的經費挹注、彈性的資金預撥機制，到校內空間的無償活化利用，以及整合校內尖端研究中心與產學單位的跨域資源，本校致力於消除計畫執行過程中的行政阻礙。透過行政系統與計畫團隊的緊密協作，我們為USR計畫打造一個資源無虞且具備高度研發支撐的運作環境，讓社會實踐能具備永續推動的基礎。

1. 長期穩定的經費挹注與預撥機制

本校將大學社會責任視為校務永續經營的重要投資，而非短期專案。自112年起，本校已將社會參與課程與USR Hub計畫經費全面納入高教深耕計畫主冊與附冊支應，建立常態性的預算編列機制。以114年為例，校內共提撥配合款120萬元，加上歷年累積已達810萬元，專用於支持不具外部補助之種子計畫與課程培力。為解決政府經費核定與撥付之間的時間差，本校創設經費預撥機制，於每年計畫核定前，即依前一年補助金額之50%預先提撥校內經費，支援各項場域運作開支。

2. 空間活化與實體資源支持

針對USR計畫在校內辦公、共創與教學的空間需求，本校採取無償撥用與活化利用的策略。114年已為各計畫團隊配置專屬辦公室與培力空間，例如寰宇計畫進駐3419R、跨代計畫進駐3413R。這些空間由學校全額負擔水電費用並免除場地租金，減輕計畫經費負擔。此外，在行政推廣方面，公共事務中心全力支援各計畫的成果宣傳，透過校內外媒體發布新聞稿，大幅提升計畫在社會大眾與產業界的能見度。

3. 研究與產學資源的跨域媒合

本校積極將USR計畫嵌入校內正式的研究與產學體系，促進教學實踐與研發資源的深度整合。在研究面，本校媒合USR計畫與校內頂尖研究中心合作，例如安排老人福祉科技研究中心與跨代智慧共創計畫對接，或促成醫護學院之Hub計畫與相關專業研究資源結合，使社會參與不僅是服務，更能轉化為具備學術深度的行動研究。在產學面，本校鼓勵計畫團隊善用創新創業中心與企業書院資源。創新創業中心提供跨院系課程與育成輔導，協助學生將場域發掘之議題轉化為創業模式。企業書院則將USR場域實作成果連結至產業需求，培育具備永續思維的跨域人才。此一鏈結機制使USR的影響力得以從校園延伸至產業界，逐步建構出具備永續發展性的社會責任支持平台。

(五) 凝聚校園推動共識與倡議 核心價值

大學社會責任的推動不僅是計畫的執行，更是一場校園價值的重塑運動。本校透過制度化的治理決策、非正式的跨域溝通平台，以及具影響力的跨校交流活動，逐步將社會責任從單點的計畫行動，轉化為全校的共同語言。我們致力於將社會參與的精神內化為師生的日常文化，透過由上而下的政策引導與由下而上的價值認同，使元智大學成為一個具備高度社會感應力與實踐能量的永續校園。



1. 制度化的治理機制與決策參與

為確保大學社會責任政策能有效整合校內資源並獲得跨單位支持，本校建立層級分明且運作緊密的治理機制。社會責任的推動概況與規劃，已定期納入校務會議、行政會議及全校教師座談會等核心議程。特別是在決策層級，本校設有永續發展推動委員會，並自114學年度起將開會頻率增加為每學期2次，以更緊密地結合教育部計畫的審議時程與執行節奏。透過主管共識營等高層對話機會，社會責任逐步從行政端的業務推動，內化為學校各層級主管的共同發展願景，確保社會責任落實於校務治理的每一個環節，展現學校對永續發展的堅定承諾。

2. 多層次的校內溝通與價值傳遞

本校積極建構多元的溝通渠道，讓社會實踐的價值能跨越系所與職務的界限，達成深度的認同感。自114學年度起，永續中心特別辦理「USR Lunch Talk 午你有話說」活動（如圖7），利用午餐時間邀請計畫主持教師、課程教師、修課學生代表及場域夥伴共同參與。透過這種非正式且輕鬆的交流形式，師生得以分享實踐理念並碰撞跨域創意。此外，藉由社會參與課程的擴大開設，讓學生在專業學習中體驗社會參與，將社會責任價值轉化為具體的學習認同。當各院系意識到同儕系所已產出豐富的社會實踐成果時，亦能進一步思考自身專業如何連結社會議題，形成良性的同儕學習與自我激勵循環。



- 社會參與，午你有話說 -

USR LUNCH TALK

Episode 01

那些年，「寰宇文化領航」計畫走過的足跡

日期 | 2025年 5月 14日 (星期三)

時間 | 12:10 - 13:00 (60 min)

地點 | 元智六館一樓 60105教室

提醒事項 |

1. 本系列活動主要邀請各校USR計畫主持人，分享計畫執行的心路歷程，藉以達到經驗傳承之目的，誘發參與人投入社會實踐的動機，歡迎對「大學社會責任實踐 (UNIVERSITY SOCIAL RESPONSIBILITY, USR) 計畫」有興趣之全校教職員工踴躍報名參加。
2. 本活動限額100人，且備有午餐，但現場絕對不會提供任何一次性餐具，請自行準備環保餐具。
3. 本活動希望邀請真心對此議題有興趣之教職員工參與，因此不認列任何時數。

分享人 **黃郁蘭** 計畫主持人

寰宇文化領航計畫主持人

元智大學華語中心主任 楷模獎

元智大學國際語言中心助理教授



▲圖7-11 USR LUNCH TALK

3. 跨校共培活動與外部影響力擴散

本校不以校內實踐為限，更致力於擔任經驗的擴散者與領頭羊。自108年起，本校即自主辦理跨校研討會，邀集全國計畫團隊與師生分享執行成果。隨著實踐經驗的深化，此活動已轉型為高層次之交流平台。以114年為例，本校以人才培育與場域永續為主題，集結北中南十所大學的計畫團隊與在地夥伴，透過深度交流共同探討大學社會責任的長遠目標。透過這種由內而外的價值倡議機制，本校努力將社會參與精神內化為師生的行動準則，並形塑具備社會參與文化，逐步昇華為全校共同的語言與價值信仰。

四、成效評估機制

隨著USR計畫邁入深耕期，成效評估的視角必須從「量的擴張」轉向「質的深化」。元智大學深知，真實的社會影響力無法僅透過活動場次或參與人次等量化指標呈現，必須深入探究資源投入後，對利害關係人所產生的實質價值與改變。因此，配合教育部第四期計畫之政策引導，本校全面導入「社會投資報酬率 (SROI)」作為計畫的成效評估工具，建構一套科學化、標準化且能精準對焦校務發展目標的影響力評估體系。

本章節將詳述元智大學如何透過「以SROI為核心的影響力評估架構」，確立由產出 (Output) 邁向成果 (Outcome) 的價值轉型；藉由「校級數據統合與標準化蒐集流程」，打破各計畫間的數據孤島，建立全校通用的評估常模；並依據「利害關係人鑑別與實質意見調查」，展現本校篩選關鍵議題與驗證淨影響力的執行成果；最後，透過「數據決策與中長程發展之回饋循環」，說明本校如何運用SROI實證數據，作為優化資源配置與制定未來校務策略的客觀依據，落實數據驅動的永續治理。

(一) 導入社會投資報酬與建構評估架構

隨著本校USR計畫邁入第四期 (114-116年)，為能更精準掌握投入資源所產生的社會價值，元智大學響應教育部之政策引導，正式導入「社會投資報酬率 (Social Return on Investment, SROI)」作為成效評估工具。本校聘請專業顧問團隊協作，依據「國際社會價值 (Social Value International, SVI)」之準則，建構一套能與校務發展目標深度對焦的評估架構，期能將過往以「量化產出 (Output)」為主的管理模式，升級為以「價值成果 (Outcome)」為導向的影響力管理。本校成效評估架構之核心運作邏輯如下：



1. 依循國際準則之專業導入

為確保評估過程之嚴謹度與公信力，本校導入外部專業諮詢，嚴格遵循 SROI 之六大階段與七大原則（如：重大性原則、不誇大原則）。從利害關係人之盤點、成果事件之描繪，到影響力數據之計算，皆建立標準化之作業流程，確保評估結果能真實反映 USR 計畫對在地場域與校園內部所帶來的深遠影響。



2. 改變理論 (Theory of Change) 與校務目標對焦

本評估架構首先確立了計畫執行與校務發展之連動關係。透過繪製「成果事件鏈」，將第四期 USR 計畫之預期成果，精準對應至本校中長程發展目標，確保每一項社會實踐皆能回饋至中長程校務發展規劃：

- (1) 「寰宇文化領航」計畫：對應G3（國際能見度）與G4（友善校園），評估重點在於衡量偏鄉學童國際視野之拓展及自信心之提升。
- (2) 「跨代智慧共創」計畫：對應G1（優質人才）與G2（特色研究），評估重點在於衡量長者生活幸福感之增加及學生跨代溝通能力之養成。

3. 由「產出」邁向「成果」的價值轉型

傳統績效指標多偏重於活動場次與參與人次（Output），難以呈現計畫對利害關係人造成的實質改變。而SROI評估架構旨在透過科學化的調查與分析，將抽象的社會價值（如：自信心、認同感、教學熱忱）具體化與可視化。透過定義「成果指標」與「財務代理變數」，本校致力於計算出每一分投入資源所創造的社會效益，以此作為校務資源配置與計畫優化之客觀依據。



(二) 統合校級數據資料與標準蒐集流程

為解決過去各計畫自行發展問卷、數據規格不一，導致無法進行跨計畫比較與校級整體效益評估之困境，本校由永續中心擔任「校級數據統合單位」，建立了一套標準化、模組化且具備擴充性的數據蒐集流程。本校採取下列蒐集作法：



1. 建置六大標準化成果調查模組

本校依據SROI架構之利害關係人鑑別結果，開發出6份結構化之成果調查問卷，作為全校通用的評估工具：

(1) 校內通用模組：

針對本校【教師】、【大學生】及【助理】設計成果調查表。此三份問卷採模組化設計，其適用範圍不侷限於正式USR計畫，更全面推廣至校內USR Hub計畫及社會參與課程。透過統一的指標設計，本校得以跨計畫、跨年度追蹤師生投入社會實踐後的成長軌跡，建立具備校務參考價值之影響力常模。

(2) 場域專屬模組：

針對2件USR計畫核心實踐場域【日照中心長者】、【偏鄉特教生及罕病童】及【偏鄉三級學校師生】設計成果調查表。考量受訪對象之特殊性，問卷設計結合易讀版文字，並針對特定場域議題設定專屬題組，確保能精準蒐集不同屬性受益者之真實回饋。

2. 集中式數據管理與數位化蒐集

為確保數據品質與管理效率，本校採取「集中化管理機制」。由永續中心統一建置數位填報平台，各計畫團隊僅需於每學期末依據對應之受訪對象發放問卷，原始數據則直接匯入校級資料庫。後續由永續中心進行資料的檢核、編碼與彙整，並統一進行統計分析。此機制不僅大幅降低各計畫團隊設計問卷與處理數據之行政負擔，更確保了全校社會責任實踐數據的一致性與可比較性，為後續的SROI影響力計算提供最堅實的數據基礎。

(三) 鑑別利害關係對象與調查實質意見

為確保評估資源能精準投入於最具影響力之處，本校依循 SROI 之「重大性原則 (Materiality)」，建立了一套從「廣泛盤點」到「聚焦調查」的嚴謹鑑別程序。本階段重點在於從複雜的計畫網絡中，篩選出真正發生改變的關鍵對象與成果指標，並透過實徵調查驗證其影響力。

1. 利害關係人之重大性篩選

透過USR計畫團隊進行全方位的價值鏈盤點，初步識別出19類與計畫相關之利害關係人（包含社區居民、學校行政人員、贊助企業等）。為避免評估失焦，本校依據「相關性 (Relevance)」與「顯著性 (Significance)」兩大指標進行權重分析，最終過濾排除影響輕微者，鎖定最具關鍵影響力之核心群體（即前述6類對象）進行深度調查。此一篩選過程確保了本校的評估工作能聚焦於與校務發展目標具備高度連動之對象。

2. 關鍵成果指標 (Outcomes) 之定錨

針對篩選出之核心利害關係人，本校進一步透過訪談與文獻分析，將模糊的「成效」轉化為具體的「成果指標」，以作為114年度調查之核心內容。

(1) 校內師生端

聚焦於人才培育之質變。例如針對學生，我們不只問滿意度，而是具體測量其「增加跨域協作能力」與「增加跨文化包容」等成果的提升幅度；針對教師，則檢視其「更願意投入社會實踐」與「拓展研究領域」等成果之改變。

(2) 場域夥伴端

聚焦於社會價值之創造。例如針對偏鄉學校的學生，我們鎖定「增加多元文化知識」與「自主學習意願增加」等成果；針對日照中心長者，則深入探討「增加幸福感」與「增加家屬對日照中心的信賴」等具體成效。

3. 114 年度實徵調查執行與淨影響力驗證

基於上述指標，本校已於114年度全面完成SROI問卷調查與數據分析。為確保數據之科學性，本次調查嚴格執行「影響力因子」之檢核，包含詢問受訪者「若無計畫介入，改變是否仍會發生」及「改變有多少比例來自其他因素」。透過此一嚴謹程序，本校成功排除無效變項，計算出扣除外部影響後之「淨影響力 (Net Impact)」，為後續的校務決策提供最真實且不誇大的證據基礎。

(四) 應用數據決策分析與回饋發展循環

成效評估的最終目的，並非僅為了產出漂亮的影響力報告，而是為了建立一套具備「自我修正」與「持續優化」能力的校務決策系統。本校依據第四期USR計畫之規劃，制定了114-116年之三階段數據回饋藍圖，確保每一項評估結果皆能回流至中長程校務發展計畫，形成動態循環。

114年度

建立影響力基準線與驗證校務目標 (Baseline & Validation)。本年度重點在於「確立現況」與「驗證假設」。本校已依據前述鑑別程序，完成114年度SROI社會影響力分析報告。

(1) 量化實證

經嚴謹計算，114年度本校USR計畫總投入經費為13,788,754元，最終創造出 SROI 1.823 的社會影響力 (即每投入新臺幣1元，約可創造新臺幣1.823元之社會價值)。此數據扣除了外部干擾因素，真實反映了計畫的淨效益。

(2) 驗證成果

分析結果證實，本校USR計畫在「學生跨代溝通力」與「場域長者幸福感」等指標上，創造了顯著的社會價值，具體呼應了校務目標G1 (優質人才) 與G4 (友善校園) 之預期效益。

(3) 決策回饋：

針對分析中顯示影響力較低之構面 (如部分活動之歸因比例過低)，永續中心已將其列為115年度計畫修正之重點，要求團隊重新檢視活動設計，以提高資源投入之精準度。

115年度

差異分析與資源配置優化 (Gap Analysis & Optimization)。本年度重點在於「比較追蹤」與「效益極大化」。本校將持續執行六大模組調查，並將115年數據與114年基準線進行差異分析。

(1) 趨勢追蹤

檢視關鍵成果指標 (如：偏鄉學童自信心) 是否呈現正向成長趨勢。若發現特定指標停滯或衰退，即啟動校級輔導機制進行診斷。

(2) 資源重分配

依據SROI計算結果，將校內補助款與行政資源，優先挹注於「社會投資報酬率」較高之計畫或方案，落實數據驅動的資源配置策略。

116年度

影響力長期追蹤與新一期校務規劃 (Long-term Impact & Strategy)。本年度重點在於「總結成效」與「策略制定」。本校將彙整三年期之SROI數據，產出完整的中長期效益評估報告。

(1) 三年總結

綜合分析114-116年之投入產出效益，確認USR計畫對元智大學品牌價值、人才培育及在地貢獻的具體貢獻度。

(2) 戰略回饋

將這三年的實證數據，作為制定下一階段中長程校務發展計畫之核心依據。例如，若數據證明「高齡科技照顧」最具社會影響力，學校將在下一期校務計畫中，正式將其升級為全校性的重點發展特色領域。

五、其他：誠信治理與永續校園

前述四節所擘劃的策略藍圖、執行機制與支持系統，乃是本校為聚焦推動USR計畫所建構的系統性架構，為我們指引了實踐社會責任的方向。然而，元智深知，偉大的社會實踐往往源自於堅實的內部根基，若要讓全校教職員生能無後顧之憂地全心投入社會服務，校園內部必須先具備最穩固、最溫暖的制度支持。這正是本節所要揭露的核心價值與承諾。我們堅信，大學社會責任不應僅止於對外的輸出，更應始於對內的關懷。一個安全合規的實驗場域、一個性別友善的校園空間，以及一套重視人才價值與職涯發展的運作體系，是支持師生向外探索的必要地基。唯有當「安全」成為校園運作的標準配備，當「人才」被視為組織最珍貴的資產時，大學才能成為永續發展的真實載體。

因此，本節將詳述本校在「職業安全衛生」、「校園安全防護」以及「永續人才資本」等三大面向的具體作為。我們致力於透過這些完善的基礎制度，先安頓好校內的每一份子，讓教職員生在被支持、被保障的環境中儲備充足的能量。我們相信，這份源自校園內部的安定力量，終將轉化為強大的對外行動力，支撐元智師生更長遠、更具體地投入USR計畫，進而對社會產生深遠且正向的影響力。

(一) 落實誠信治理機制與保障多元權益

本校深信，健全的治理體系與透明的溝通機制，是推動大學社會責任永續發展的根基。我們將「誠信」視為校務運作的核心價值，不僅嚴格遵循國家法令與校內規章，更致力於建構一個公平、公正且具備正義感的校園環境。透過落實程序正義與完善的權益保障措施，本校確保每一位校園參與者在投入教學、研究與社會實踐時，皆能獲得制度性的支持與保護。這種由內而外的治理精神，實證了本校在追求卓越教育的同時，對於守護人權、維護法治及實踐永續治理的堅定承諾。



1. 申訴管道

大學社會責任的實踐必須建立在充分的意見溝通與平等的權益保障上。為落實程序正義並維繫和諧的校園環境，本校針對校內外不同成員的需求，建構了多層次且互補的意見反映與權益救濟體系。從一般性的校務建議信箱，到針對教、職、生個別身份的法制化申訴機制，乃至於現代數位校園最重視的資安與個資申訴平台，皆定義了明確的運作規則。透過這些管道的穩定維運，本校確保每一份聲音都能被聽見，每一項權益都能在透明且公正的程序中獲得保障，進而厚植校內成員參與社會實踐的信任根基。



(1) 意見交流信箱

本校於官方首頁及各行政單位網頁均設有「意見交流信箱」，作為校內外人士參與校務建議與權益反映的第一線窗口，各單位均針對意見內容妥善處理回覆。以秘書室為例，由於統籌全校跨單位業務，因此接獲意見類型呈現高度多元化，秘書室依反映意見之性質轉發至各相關業務單位處理。所有反映案件的回覆狀況皆進行列管與追蹤，並將回覆內容存檔備查，以確保每一則建議都能獲得正式且及時的回應。



114年度秘書室共受理21件校級交流意見，包含個人申請入學考生的交通接駁諮詢、在校生對校園生活設施與網路限速的具體建議、校友返校分享實務經驗之提案，以及社會人士對本校新北校區規劃的關注等，所有受理案件均已轉請業務單位如期回覆。透過此一制度的常態性維運，本校成功建立起與社會大眾及校內師生之間透明且暢通的對話平台，使各界建言能成為優化校務運作的重要參考。

(2) 教師申訴

本校為保障教師權益，建立完善的行政救濟與申訴評議制度。凡本校教師對於學校有關單位針對其個人所採取之措施，認有違法或不當，致損害其權益者，於經校方各階層處理後仍不服者，均得依「元智大學教師申訴評議委員會組織及評議辦法」向人事室提起申訴。此一制度之運作規則在於確保教師在面臨權益爭議時，能透過獨立且公正的委員會進行評議，藉此維繫校園內的勞動權益與學術尊嚴。

114年度共受理1件教師申訴案件。透過此類制度的常態維運與透明揭露，實證本校具備即時處理教師爭議之能力。健全的教師權益保障機制，是推動大學社會責任不可或缺的基石，唯有在公平且具備救濟管道的職場環境中，教師方能專注於教學實踐與社會服務，進而發揮更大的教育影響力。

(3) 職員申訴

本校行政職員（含約聘人員）為維持學校順暢運作之重要基石，為保障其工作權益並建立和諧之職場環境，本校訂有完善的救濟程序。職員若對於學校有關其解職、解聘（雇）、懲處等行政處分或措施，認有違法或不當致損害個人權益，且經正常行政程序協調仍無法解決者，得於知悉或收到通知後30日內，依《職工申訴評議委員會組織及評議辦法》向人事室提起申訴。此制度之核心在於透過法制化程序，確保基層同仁在面臨職場爭議時能有公正的評議管道。

114年度未收到職員申訴案件，此數據顯示本校在日常行政管理與內部溝通機制上運作良好，能有效透過先行溝通化解潛在爭議，維持了穩定的行政動能。健全的職員權益保障，不僅是校務治理成熟的指標，更是支撐USR計畫能擁有專業且穩定的行政後援，進而深化社會影響力的重要前提。

(5) 資通安全與個資保護

本校為維護整體資通安全並強化個人資料保護，依據「個人資料保護法」及相關資安法規，訂定「元智大學資通安全暨個人資料保護管理要點」。本制度之核心運作規則在於確保個人資料之蒐集、處理及利用均符合法律程序，並由圖書資訊服務處擔任業務窗口，協助當事人行使查詢、閱覽、製給複本、補充更正、停止蒐集利用及刪除等法律權利。此外，本校建置資通安全及個資保護網頁專區，透明化揭露相關法律規定、通報作業流程與個資申訴管道，確保全校師生皆能獲得即時的法律諮詢與申訴服務。

114年度共發生1件個因招生相關資料使用不當所引發之個資爭議事件。針對此事件，本校權責單位立即啟動應變與補救機制，安排相關人員完成專案資安教育訓練，並於校內發動多場次個資保護宣導活動，透過實體訓練強化全校教職員生對於資訊安全之警覺性。

(4) 學生申訴

本校以學生為本，為保障學生學習、生活及受教權益，建構了嚴謹的申訴救濟機制。凡本校學生、學生會、學生社團及其他相關學生自治組織，對於學校之懲處、行政措施或決議，認有違法或不當致損害其權利或利益者，均得依「元智大學學生申訴處理辦法」向學務處窗口提出申訴。此制度之運作規則在於提供學生一個獨立於原處分單位之外的評議平台，確保爭議能透過民主與法治的程序獲得合理解決。

114年度共受理5件學生申訴案件，所有案件均嚴格依照程序進行評議，並於該年年底全數結案，確實達成保障學生權益之目標。穩定的學生權利保障體系，能讓參與社會參與課程與計畫的學子在具備安全感與公平性的環境下學習成長，進而將這份對制度的信任與實踐正義的經驗，轉化為在場域中推動社會共好的動力。

2.法規遵循

本校將校內法令遵循視為治理與永續經營的重要基礎，並嚴格遵守各級主管機關頒布之全國性法規，以確保校務運作符合誠信原則。本校之運作規則係將法規遵循納入重大風險管理範疇，若教職員於公務執行過程中，因不當作為或疏失而遭主管機關裁罰，或是在執行教育部等中央部會之公部門補助與委辦計畫時，因未符合法規或計畫目的，而被要求退還補助款或經費，均視為重大違規事件。本校認為此類事件具備影響學校財務、聲譽及營運治理的實質風險，故列入重大追蹤與揭露項目；至於一般性行政缺失，則列為一般違規事件由內部檢討改善，以持續強化法遵機制及校內治理品質。

本校於114年度整體運作穩定，惟誠信揭露上述之個資爭議案件。該案因未能落實教育部及校內個人資料保護規範，遭主管機關認定具備招生疏失並予以認列。本校秉持誠信原則，將此類受主管機關懲處之事件視為優化治理流程之契機，除依規範對相關人員進行後續處置外，更透過制度面的滾動式修正，確保校園治理能在合法合規的基礎上穩健運行，維護學校之社會聲譽。

(二) 捍衛校園人權價值與營造平權文化

大學社會責任的實踐核心在於對「人」的尊重與包容，為此本校致力於建構一個超越國籍、性別與身心限制的平等環境，透過制度化的權益保障與多元化的倡議活動，將人權價值內化為校園治理的底蘊。我們不僅在職場環境中追求實質的平等與開放，更透過跨校合作的創新教育模式，引導學生建立健康的人際互動觀念。這種由內而外推動的平權文化，不僅強化了校園的組織韌性，更為社會實踐計畫提供了最具包容性的人文基礎，確保每一位校園成員都能在受尊重的環境中貢獻專業力量。



1.多元平等職場

本校深耕校園永續治理，將建構多元與包容的職場環境視為組織發展的核心價值。我們透過制度化的聘僱保障與積極的人才延攬策略，致力於消除職場中的無形障礙，確保不同背景、身分與國籍的教職員工皆能在平等的權益基礎上發揮長才。這種對內落實社會公平的治理高度，不僅強化了學校的人力資本穩定性，更為校內的社會責任計畫提供了多元的生命經驗與國際視角，讓大學社會責任的實踐能從一個公平且具包容性的校園文化出發。

(1)弱勢族群就業保障與友善職場

本校視多元教職員組成為推動校園永續發展的核心動能，因此自創校以來即積極推動友善校園政策。在人力進用上，本校嚴格遵守法規，保障原住民族與身心障礙人士的就業權利。透過建立公平的聘僱機制與支持性的工作環境，本校確保不同背景的同仁皆能發揮長才，落實校內社會公平。本校114年度原住民族與身心障礙教職員之聘僱比例均符合政府法定規範，實踐營造包容性職場的承諾。

(2)國際化師資延攬與多元文化環境

本校以建設最具國際化特色的高等學府為願景，自112年起積極推動各學系（級）延攬國際優秀師資，並設定全校外籍教師占比20%為長期發展目標。透過延攬不同國籍與學術背景的專業人才，本校致力於建構一個具備全球視野的教學與研究環境，為各項社會實踐計畫注入多元的觀測視角。以每年10月15日的基準日統計顯示，本校114年度本校外籍專任教師（含歸化者）人數已增至36人，占全校專任教師總數之11.69%（如表1）。此數據相較於111年度，呈現逐年成長趨勢，展現了本校在人才資本多元化上的具體成效，並為校園永續治理奠定了厚實的國際化根基。

▼表1 元智大學112-114年度外籍專任教師人數占比

年度	外籍專任教師(含歸化)	專任教師(含教官)總數	外籍專任教師比例(%)
112	27	298	9.06
113	27	290	9.31
114	36	308	11.69

(3)學生性別平權倡議與多元活動實踐

本校致力於提升全校學生的性別平權意識，透過學務處積極辦理各類講座與工作坊，促進不同性別間的理解與和諧相處。本校將性別平等視為校園文化的重要組成部分，持續推動系列化的倡議活動，旨在營造一個具備包容性且友善的多元性別氛圍。

在推廣策略上，本校採取多元併行的宣導管道，除了結合社會時事辦理具備深度討論的專題講座，亦充分運用校內廣播信與公告系統，將性別平權知能擴大傳遞至校園各個角落。透過這種全方位的宣導網絡，協助教職員生建立正確的平權觀念，消除性別偏見。本校於114年度共辦理8場實體講座與工作坊活動，參與人數達464人次（如表2）。這些活動不僅提供了知識性的學習，更透過互動討論與場景模擬，讓學生在參與過程中學會尊重差異，進而落實大學社會責任中對於平權價值的守護。

▼表2 114年度學生性別平權倡議多元活動

日期	主 題	參與人數
02/14	Gender equality and sexual harassment 外籍生性平講座	77
04/22	解構二元：認識性別光譜與多元性別講座	64
05/08	Let' s talk about the issues of gender equality on campus 聊聊校園中的性平互動講座	47
10/01	當愛情來的時候——談場合法戀愛	72
10/15	走一段青春-好好談情感	91
11/03	《女孩向前走》挑戰賽	45
11/05	《半路貢到愛》電影放映會	60
11/15	Consent in Action: Respect, Boundaries, and Gender Equality 行動中的同意：尊重、界線與性別平等	8

2. 性別平等推動措施與申訴機制

(1) 性侵害、性騷擾（性別歧視）或性霸凌申訴窗口

本校始終致力於建構安全且受尊重的學習與工作環境，針對性侵害、性騷擾或性霸凌等侵害人權事件，本校依據《性別平等教育法》建立了嚴謹且獨立的申訴管道。透過專責窗口與保密機制的運作，本校確保每一件案件都能在專業且公正的程序下獲得處理，守護校園師生的人格權與受教權。

● 教師及職員

由人事室（位於元智六館12樓）擔任專責申訴收件窗口。同仁除了可透過校內分機2222或專線(03)462-9464進行反映，亦可利用電子郵件（hooffice@saturn.yzu.edu.tw）或投入一館1樓郵局提款機旁的人事室專用信箱，確保申訴過程的隱密性與便利性。

● 學生

由學生事務處處本部（位於活動中心3樓）負責受理調查申請書。本校性別平等教育委員會建置「性別平等專區網頁」並設有專用【性平會意見箱】電子郵件（SHSAC@saturn.yzu.edu.tw），提供完善的通報熱線及資訊，學生可撥打校安專線(03)455-3698。此外，學務處亦設有專用電子郵件（stdept@saturn.yzu.edu.tw），並於辦公室門口設置專屬申訴信箱。透過這些多元且高度保密的收件機制，展現本校捍衛校園性別平權與師生人權的堅定立場。

(2) 制度化的教職員性別平等教育

本校重視性別友善校園空間的營造，透過多元且持續的教育機制，將尊重多元性別文化之理念深植於教職員生的觀念中。此外，本校結合實體講座、線上自主學習課程及網頁宣導，積極消除校園中的性別歧視，致力於達成性別地位的實質平等。

● 職前教育

在人才進用的初始階段，本校即落實性別平等教育，規定新進人員於報到後，必須限期完成性別平等線上教育訓練課程，確保所有教職員在入職之初便具備正確的平權知能。

● 在職教育

針對在職員工，本校每年定期辦理性別平等專題講座與線上自主學習活動，鼓勵同仁持續更新平權觀念。114學年度由人事室與性別平等教育委員會合作，以「認識多元性別與反歧視」為主軸，辦理「多元性別系列講座」及「性平教育影展：墨爾本週末不回家」等活動，共計232人次參與。透過引入法源剖析、生命故事分享及影展賞析等深度形式，本校協助教職員從基礎概念進階至自我覺察，將正確的平權價值觀轉化為友善校園的生活實踐。此外，本校亦於秘書室及人事室網頁設置性別平等專區，提供即時的法規資訊與宣導素材。透過這些常態化的教育網絡，本校不僅落實了法規的要求，更建立起一套具備性別敏感度的行政服務體系，為各項計畫的推動提供穩定且友善的內部環境。

3. 「三盟high事」跨校情感教育合作機制

本校關注學生在人際與情感關係中的身心健康，首創以「山盟海誓」諧音命名之「三盟high事」跨校合作情感教育方案。此計畫象徵本校與中央大學、中原大學因關注學生情感議題而立下結盟合作關係，旨在引導學生在步入情感關係前做好心理準備，並學習建立穩定的承諾與健康的互動態度。

在資源建置上，本校透過專屬網站平台（如圖8），針對學生不同階段的情感需求，將資源精準分類為「追愛」、「練愛」與「離愛」等主題，提供具備教育意義的輔導資訊。此外，社群平台整合了三校的情感教育推廣文宣，並聯結校外輔導資源網絡，透過跨校合作機制提升學生處理情感議題的能力與抗壓性。統計至114年度，官網共發布29則專業教育貼文，累計獲得811次按讚關注。透過這種跨校性的資源共享與社群傳播，本校成功將性別平權與尊重他人的核心價值，轉化為具體的情感教育行動，為校園營造出更具溫度與支持性的永續實踐環境。



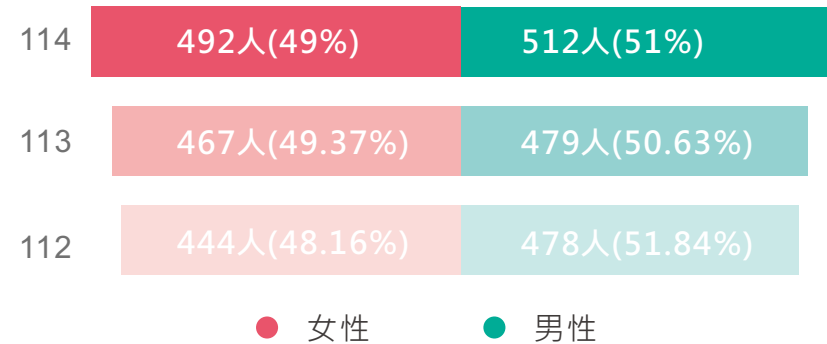
▲圖8 「三盟high事」社群平台

(三) 厚植永續人才資本與健全發展體系

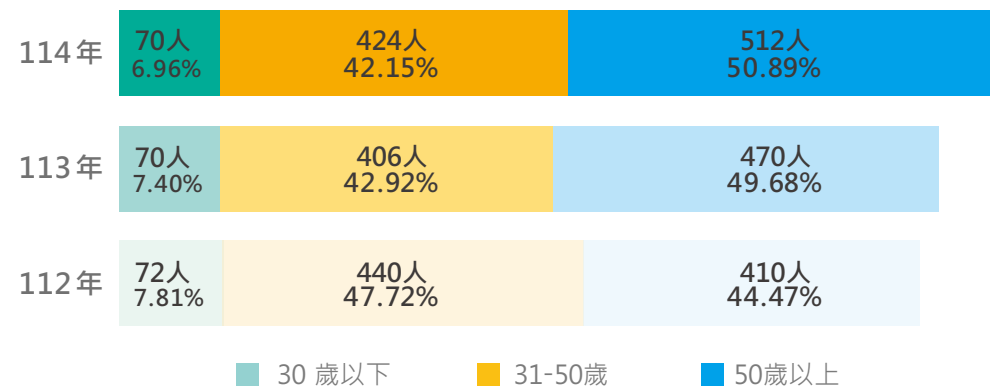
元智視全體教職員工為推動校務永續發展與實踐社會責任的關鍵基石。為建構穩定且具備競爭力的人才庫，本校致力於打造多元共融的職場環境，並建立從延攬、培育、留任到考核的完整人才發展體系。透過提供優於法規的薪酬福利、建構系統化的職涯培訓地圖以及落實公正透明的晉升機制，本校確保每一位教職員皆能在此安心工作並持續精進專業。我們深信，唯有厚植人力資本，方能為教學研究創新與行政服務效能注入源源不絕的動力，共同成就永續校園的願景。

1. 人才延攬與留任

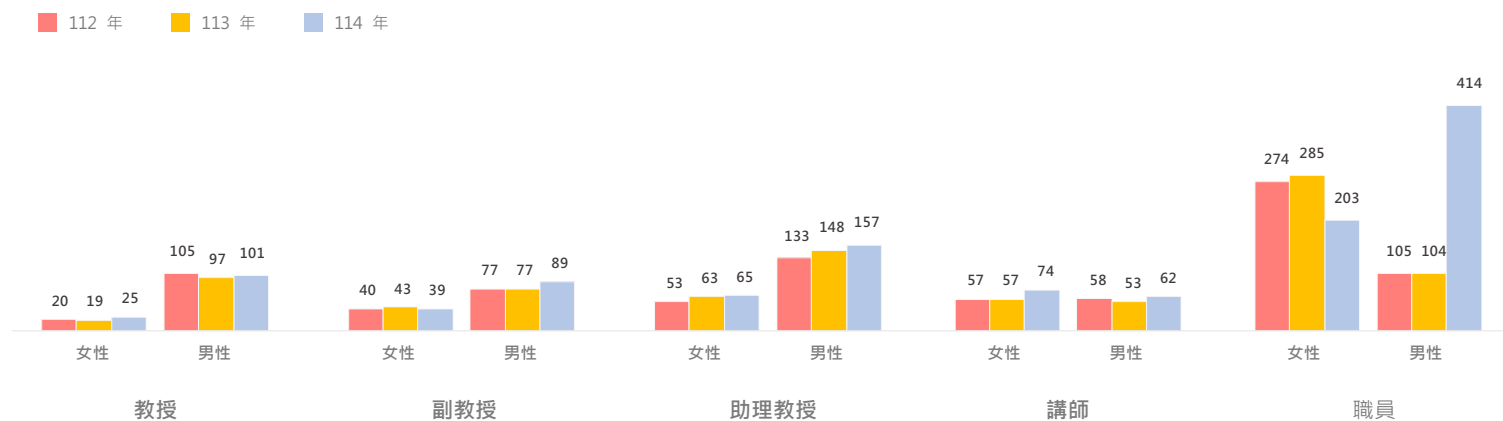
本校擁有厚實的人力資源結構，並持續透過優化勞動條件與福利制度來提升組織黏著度。截至114年10月，本校專任教師共計303人，職級分布包含教授89人、副教授89人、助理教授119人及講師6人（不含教官），另聘有具學術專長之兼任教師309人以支援教學需求。在行政團隊方面，編制內專任職員260人、約聘職員132人，皆為本校正式員工（如圖9至圖12）。此外，本校同時致力於落實職場多元化，114學年度共聘任原住民員工11人及身心障礙員工12人，展現校園共融價值。



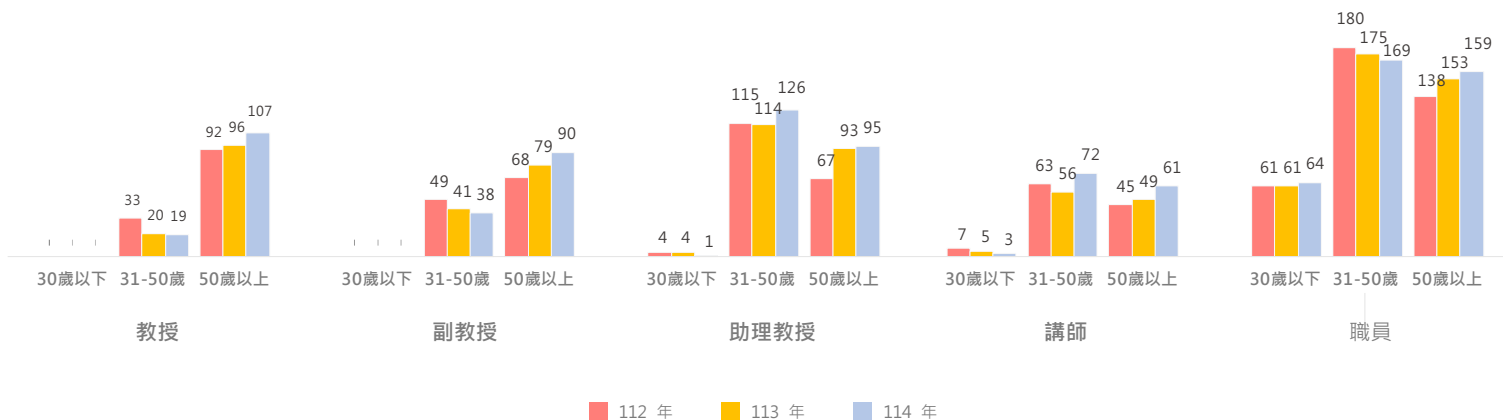
▲圖9 112-114年聘用員工總人數及比例（性別）



▲圖10 112-114年聘用員工總人數及比例（年齡別）



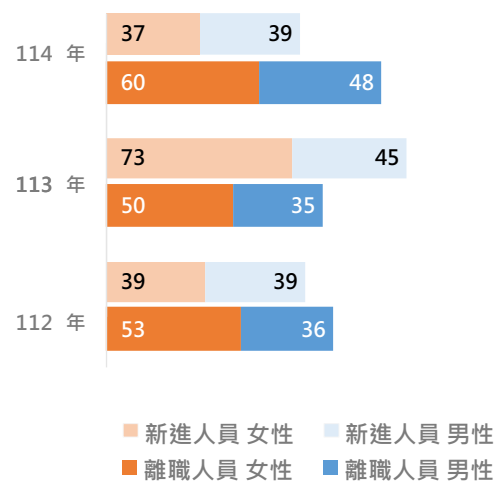
▲圖11 112-114年職類員工人數統計 (性別)



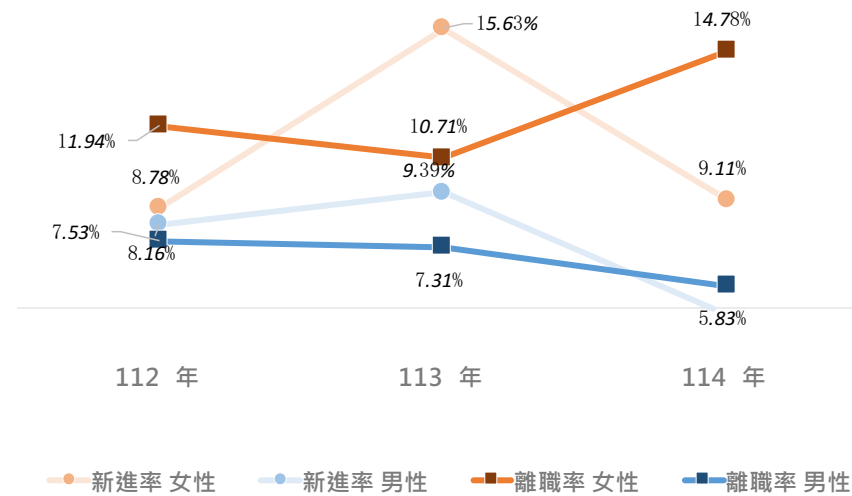
▲圖12 112-114年職類員工人數統計 (年齡別)

(1) 彈性化人力佈局與聘用機制

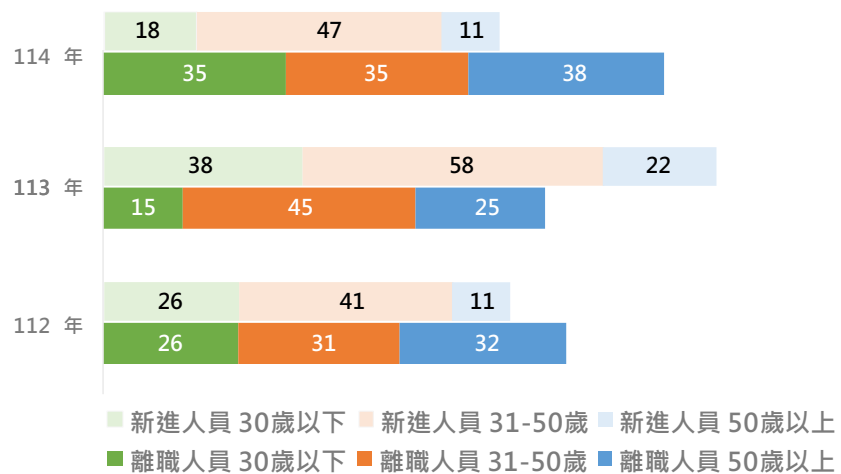
本校創校以來即依據學生數與班級規模進行嚴謹的人力控管。為因應高等教育趨勢及組織變革需求，本校正逐步將人力調配權責由系所轉化為以學院為主、以學系為輔，藉此提升人力運用的彈性與效能。在職員工聘任上，本校恪守公正、公開、公平之原則，均依據《職技員工進用辦法》進行甄選。針對離職率之控管，目前主要流動原因來自計畫約聘人員契約期滿及個人生涯規劃，本校將持續營造優質職場氛圍，維持組織運作之穩定性（如圖13與圖14）。



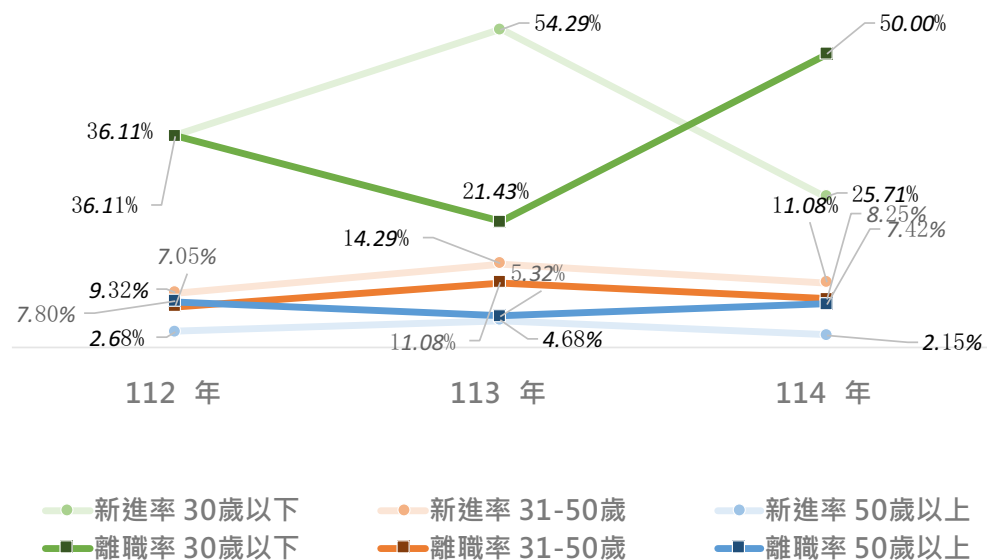
▲圖13 112-114年新進人員與離職人員統計 (性別)



112-114年新進率與離職率統計 (依性別)



▲圖14 112-114年新進人員與離職人員統計 (年齡別)



112-114年新進率與離職率統計 (依年齡別)

※新進率定義：當學年度新進總人數/當學年度最後一天在職總人數(每年7/31在職總人數)

※離職專任教職員人數及比例 (含屆齡退休) ※總離職率定義：當學年度離職總人數/當學年度最後一天在職總人數(每年7/31在職總人數)

※離職率較高為計畫約聘人員離職率高，可能原因為契約期滿及個人因素離職所致。

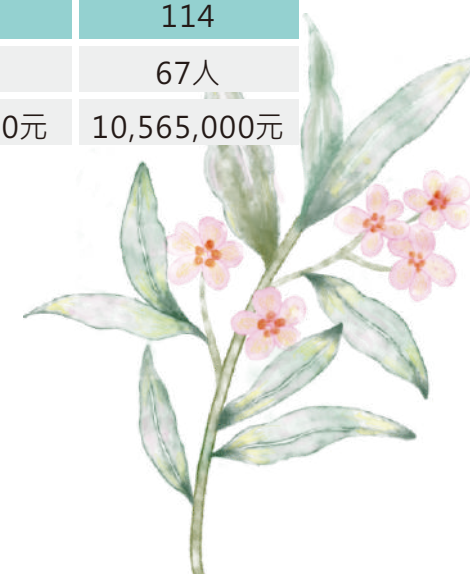


(2) 具競爭力的薪酬與激勵措施

本校依教育部《私立專科以上學校教職員工敘薪原則》與本校《教師聘任待遇服務規則》、《教職員工敘薪辦法》、《教職員工薪資核支要點》及《約聘人員工作酬金支給標準表》等各類人員薪資規定，核支報酬。除依法規敘薪外，編制內專任教職員每月另享有伙食津貼1,800元。114年起，本校更將教師本薪及學術研究費比照公立大學標準調升，且確保薪酬結構不因性別而有差異，期望藉以待遇吸引優秀人才。在獎勵機制方面，本校自107學年度起實施《延攬優秀教師獎勵金辦法》，經過系院三級審核通過後核發獎勵金，依助理教授、副教授職級每年可獲核發15-17萬元獎勵金，教授職級則依《教職員工薪資核支要點》，按月核發元智津貼（如表3）。

▼表3 109-114年度延攬優秀教師獎勵金核撥人數與金額

核撥年度	109	110	111	112	113	114
核撥人數	13人	20人	25人	38人	54人	67人
核撥金額	2,105,000元	3,080,000元	4,010,000元	6,185,000元	8,770,000元	10,565,000元



(3)全方位教職員福利網絡

本校建構完善的福利體系，全方位照顧教職員工的生活、健康與家庭需求，相關措施如下（如標示★，則適用全體教職員工）。



●居住與生活支持

- ☆提供教授宿舍。
- ☆由本校福利委員會簽訂特約廠商及醫療機構，提供教職員工優惠專案。★
- ☆參與本校福委會的專任及校約聘教職員工，或自費參加之其他約聘教職員工，享有節日獎金及四擇二之活動金額補助。

●健康與急難照護

- ☆編列經費提供完整的團體保險（專任教職員工、校人事費及單位自籌人事費約聘人員）或勞工職災保險（計畫約聘人員），並補助同仁健康檢查費用。
- ☆若同仁(含專任教職員工及校約聘人員)遭遇重大變故或緊急危難，本校依《教職員工急難救助辦法》設有急難救助機制，經急難救助審查委員會審核後及時給予經濟協助。

全方位 教職員福利網絡

●彈性工時與休假

- ☆實施寒暑假縮短工時制度，上班時間調整為 09:00-16:30。★
- ☆本校額外給予職技同仁5日暑期自主學習假。★
- ☆新進專任教職員工未核給特休假前，則提供全學年度4天不扣薪之特別事假。

●家庭友善措施

- ☆由本校福利委員會與優質托嬰中心及幼兒園簽約保障同仁之子女優先受托權。★
- ☆針對專任教職員工子女就讀本校之專任教職員提供教育費補助。

(4)健全的退休保障

本校依《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例及其施行細則》、《勞動基準法》、《勞工退休金條例及其施行細則》、《公教人員保險法及其施行細則》及《勞工保險條例及其施行細則》等相關規定，建立穩固的退休(儲)金提撥機制。針對適用勞退新制者，按月提繳工資6%儲存於勞保局設立的勞工退休金個人專戶；針對適用舊制年資之同仁，本校除按月提繳勞工每月工資6%的退休金外，每年年底檢視舊制勞保退休準備金專戶，目前已達成足額提撥，確保教職員工退休後的經濟安全無虞。



2.公平與透明的薪酬管理

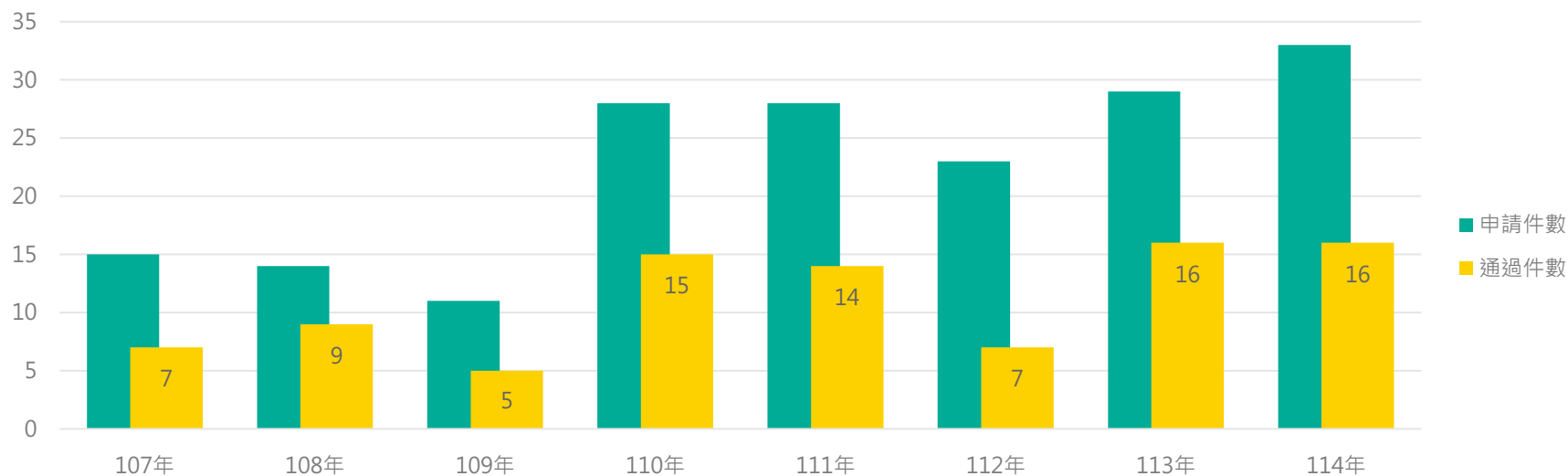
本校致力於建構公平且具激勵效果的薪酬制度，適用對象涵蓋專兼任教師、專任職員（含警衛、司機與工友）及約聘職員。在敘薪原則上，本校嚴格遵照現行各類人員待遇標準規定支給報酬，堅守性別平權核心價值，確保教職員薪酬絕對不因性別而有任何差別待遇。

為真實反映同仁的貢獻度，本校之薪酬計算範疇不僅包含每月薪資之年度總和，亦將職員年終考績、教師績效獎金、各類型研究與教學計畫補助金額，以及年終獎金等全數納入加總考量。在最新（113-114年度）的薪酬統計分析中，本校以連續在職滿兩年之專任教職員與校約聘職員，共計438人為計算基準，藉此檢視內部薪酬分配的合理性。依據統計結果，本校年度總薪酬最高之個人，其薪酬與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率為3.04倍。而在薪酬成長幅度方面，該最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比，與其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率為-2.29倍。此數據具體呈現了本校在實質獎勵具備卓越貢獻之頂尖人才的同時，亦維持了整體薪酬結構的平穩與內部公平性，發揮穩健的人才激勵效果。

3.教師培育

(1)教學實踐研究計畫

為精進教師教學品質及提升學生對學習之興趣，除了給予教學行政支援外，近年來配合教育部推動教學實踐研究計畫，以教與學的學術(Scholarship of Teaching and Learning)為主要目標，積極鼓勵教師參與該計畫之申請，希望教師於教學現場中發現問題，進而解決教學場域實務問題。統計107-114年計畫件數（如圖15），自110年起本校教師申請件數每年皆超過20件，顯示其教學創新風氣，已在元智校園內形成穩固的實踐文化。



▲圖15 107-114年教師申請教學實踐研究計畫通過件數

(2) 教師專業學習社群

前述校務支持構面中所提及之社會責任相關跨域社群，其能夠蓬勃發展的底蘊，實則源自於本校長期深耕的全校性教師專業學習社群制度。本校視教師社群為驅動教育轉型的關鍵場域，為滿足不同層次的教學需求，協助教師教學專業成長以提升教學品質與學生學習成效為本校重點工作，除邀請校內教學優良教師及國內外教學聲譽卓著教師演講之傳統形式之講座外，教師教學專業成長活動含括：新型態課程設計、增能工作坊、高教知能講座、心靈補給站等單元，並以增加互動、操作及討論的方式進行（如圖16），期望教師透過交流與體驗，將新知應用於教學現場。教師專業社群主要是在促進教師之間的合作、專業成長和知識分享，近三年執行成效有：



▲圖16 教師專業社群之院級人文關懷X元素養教學研討會

● 專業發展

教師專業社群提供了一個能讓教師互相交流的機會，透過討論、研討會、工作坊等形式，由社群召集人邀請校內外講者並公告全校教師自由參與，教師可以學習新的教學方法和教材資源，從而不斷提升自己的教學能力和專業水準。

● 創新與實踐

教師專業社群鼓勵教師進行教學創新和實踐，教師可以分享自己的教學經驗，從中學習並得到回饋。這種創新和實踐的氛圍有助於培養教師的創造力，提升教師教學的品質。

● 跨域合作

教師專業社群促進不同學科之間的合作和交流，教師可以分享跨領域教學的經驗和資源，尋找跨領域教學的機會和方法。這種跨領域合作能夠豐富課程內容，培養學生不同領域的素養和跨學科的思維能力。

為促進教師教學交流與自主研習，另補助教師組成主題式之專業成長社群，探討創新教學等議題，近年更積極支持跨領域教師社群，透過不同領域專長教師集思廣益，形成合作網絡，提升教學品質。教師們利用「主題式」的方式探討各項議題，如探討數位學習、產業分析、綠色環保技術之探討、數位設計與創意產業、人工智慧、紀實影像書寫與識讀等，運作方式包含邀請校內外專家學者分享、參訪、研習營、共同教學或互相觀課等方式，發展永續的學習型社群 (Sustainable Learning Community)。教師專業社群活動多元且豐富，活動內容與教學相關之交流為主，例如：校內外教學觀摩及經驗分享、教學方法與教材運用研討、專業課程之教學規劃、主題式的經驗分享活動、專業領域的研討會等。統計至113學年度，本校共運作28個主題社群，參與人次達173人次 (如表4)。

▼表4 111-113學年度教室專業社群數與參與教師人次統計

學年度	社群數	教師人次
111	30	127
112	35	156
113	28	173
合計	93	456



(3) 導師支持與輔導制度

本校深知導師工作充滿挑戰，因此致力於建構一個讓教師「安心關懷、放心轉介」的支持體系。我們不要求教師成為全能的心理專家，而是定位為學生生活中的重要他人與陪伴者。透過完善的「三級輔導機制」、智慧化的數位系統輔助以及專業的行政團隊支援，學校成為導師最強力的後盾，確保沒有一位教師需要獨自面對棘手的輔導個案。

● 完善的轉介機制與專業分工

本校建構嚴謹的校園三級輔導網絡，明確劃分權責以減輕導師負擔。導師屬於「初級發展性輔導」，重點在於一般性的生活關懷與適應協助。一旦發現學生有深度心理困擾或緊急危難狀況，教師可立即啟動「轉介機制」，將個案無縫移交給學務處諮商與就業輔導組的專業心理師與社工師進行「二級介入性輔導」或「三級處遇性輔導」。透過這種專業分工，教師能專注於師生情誼的建立，而將高風險的心理治療工作交由專業團隊接手。

● 數位化預警與行政支援

為降低導師的行政負荷，本校開發「導生關懷系統」與「期中預警系統」。系統能自動彙整學生的缺曠課紀錄與成績警訊，主動發送通知提醒導師，讓關懷工作能「化被動為主動」，精準掌握需要協助的學生。此外，學務處編製詳盡的「校園安全與輔導手冊」，提供各類突發狀況（如意外傷害、情緒失控）的標準作業流程（SOP），讓教師在面對緊急事件時有據可循，不致慌亂。

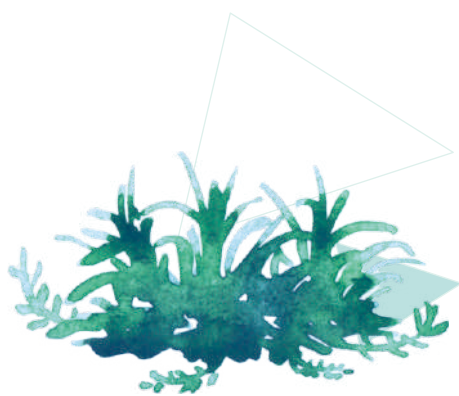
● 賦能與增能的知能研習

為了讓教師具備充足的信心與技巧，本校定期舉辦「導師知能會議」。統計111-113學年度，共舉辦6場次，邀請身心科醫師、法規專家與資深優良導師進行實務分享。課程內容涵蓋「高關懷學生的辨識」、「輔導界線的拿捏」及「對話技巧」，旨在協助教師掌握有效的溝通工具，將輔導工作轉化為教學相長的寶貴經驗，而非沈重的心理負擔。



(4)績效考核與晉升

前述校務支持構面中提及，本校教師得以投入社會實踐之成果作為升等與評鑑免除之依據，此一對場域實踐高度友善的激勵措施，正是奠基於本校整體完備且極具彈性的人事發展體系。本校建立嚴謹且透明的績效管理制度，將個人職涯發展與組織營運目標緊密結合。透過定期且多面向的評核機制，我們不僅確保教學研究與行政服務的品質，更提供暢通的晉升管道與獎勵措施，激勵教職員工持續追求卓越，落實人盡其才的永續治理精神。



●多元與彈性的教師評鑑體系

本校之所以能將主持社會責任計畫順利列為研究評鑑的認可項目，源自於全校性評價架構的多元包容性。為提升師資品質，本校依《教師評鑑與獎勵辦法》針對服務滿一年以上之講師級以上專任教師，不分性別，實施定期評鑑，評鑑範疇涵蓋「教學」、「研究」及「服務與輔導」三大面向。若教師符合以下條件者，本校亦設有彈性的評鑑調整措施。

- ☆惟服務未滿一年者：可參加研究評鑑及研究績效獎勵。
- ☆考量學術生涯的多樣性，針對具備「中央研究院院士」、「教育部國家講座」、「國家科學及技術委員會傑出特約研究員」、「曾擔任本校校長」或「獲得經本校校教師評審委員會議確認之其他同等級之學術(產業)榮譽或成就者」等五項條件之一者，免接受評鑑。
- ☆若教師具備「年滿60歲且服務年資滿25年之專任教師」、「曾任本校學術講座教授者」或「其他榮譽經校教師評鑑及獎勵委員會審議通過，經校長核定者」等三項條件之一者，得申請研究免接受評鑑。
- ☆針對因申請借調、進修、休假研究（仍須參加研究評鑑）、留職停薪、病假、生產或育兒等正當理由者，可申請部分項目免受評鑑，但不參加績效獎勵。

自113學年度起，本校進一步優化評鑑指標，將教學及輔導暨服務項目之考評細分為三層次，以強化教師表現與校務發展的連結（如表5）：

▼表5 113學年度參與教師評鑑人數統計

學年度	應被考核之人數(A)		實際被考核之人數(B)		績效考核百分比	
113	女	80	女	75	女	93.75%
	男	209	男	200	男	95.69%
	合計	289	合計	275	合計	95.16%

備註：上述人數包含新進教師未滿1年、曾/現任校長、60歲以上且服務年資滿25年，不包含考核流程啟動前已離職之教師。

☆教師通過最低要求標準者得基本分數60分。

☆校發展項目，加分上限40分，依【教學】及【輔導暨服務】績效計分表計分。

☆院系特色項目，加分上限40分，各院（部）系（或同級單位）及中心、室等所訂之教師評鑑教學及輔導暨服務評鑑辦法須另依其特色及需要，增訂明確之特色項目，並經各級會議通過後，報請校教師評鑑與獎勵委員會核定。

●教師多元升等與輔導機制

如同前述計畫主持人以實踐成果成功升等之案例，本校的多元升等通道絕非僅為單一計畫專設，而是全校一體適用且行之有年的長遠制度。為鼓勵教師適才適所多元發展並突破以學術論著為主的單一升等思維，本校明訂教師升等除教學、輔導與服務應具備一定表現外，研究部分全面採行多元升等制度。教師得依其專長與專業領域，以專門著作、作品、成就證明或技術報告等方式，呈現其專業理論、實務或教學之研發成果，自由選擇適合的升等審查類別。

在輔導與支持方面，人事室每學年定期辦理教師升等說明會及經驗分享座談，邀請具技術研發與教學實踐經驗之教師分享心得，並透過全校教師座談會推廣多元升等理念。針對到校六年內未通過升等之教師，本校亦規劃專屬輔導機制，除邀請參與說明座談會外，並由單位主管進行深度關懷與輔導，全面提昇教師專業職能。統計109至113學年度，本校計有85名教師申請升等審查，其中包含學術領域78名、教學實踐研究領域5名、技術研發領域1名及文藝創作展演領域1名，具體展現本校支持教師多元發展之成效（如表6）。

▼表6 109-113學年度教師升等統計表

類別	學年度	109	110	111	112	113	總計	
學術領域	通過	13	14	11	8	15	61	學術領域 78
	未通過	2	6	4	1	4	17	
教學實踐研究領域	通過	1	1	0	1	-	3	5 教學實踐研究領域
	未通過	0	1	1	0	-	2	
技術研發領域	通過	-	-	-	-	1	1	1 技術研發領域
	未通過	-	-	-	-	0	0	
文藝創作展演領域	通過	-	1	-	-	-	1	1 文藝創作展演領域
	未通過	-	0	-	-	-	0	
總計	通過	14	16	11	9	16	66	總計 85
	未通過	2	7	5	1	4	19	





● 職員績效考核機制

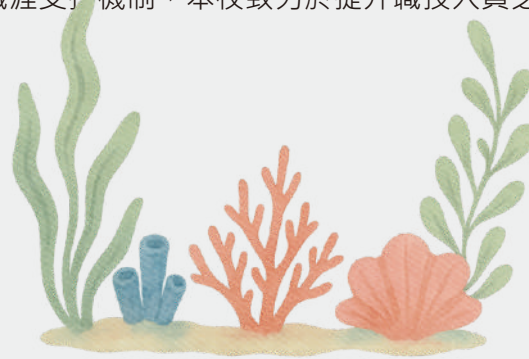
本校職員享有公開透明且平等的績效考核晉級制度，依據《職技員工服務成績考核辦法》辦理學年度服務成績考核，並將其結果作為晉薪、績效獎勵與職涯輔導之重要評定基準。考核程序嚴謹，首先由員工依據業務範圍訂定年度績效目標，經主管進行初核後，送交職工評議委員會審議，最終提報校長核定，確保每一份考評皆經過多層次之檢視。

在考核對象方面，編制內專任人員均須參加考核，除試用期間或留職停薪6個月以上者外；校約聘人員（不含單位自付及計畫人員）若服務滿一年且無留職停薪紀錄者均應參加考核。統計113學年度，本校符合應受考核資格之職員共計201人，實際完成考核人數亦為201人，受評率達百分之百。此數據充分展現本校行政團隊落實績效管理之執行力，亦保障了所有同仁在職涯發展上的公平權益。

● 職位晉升與職涯發展

本校重視職技人員的職涯發展，依據《技職人員資位晉升甄選辦法》，透過定期辦理職員職位晉升甄選、拔擢優秀人才擔任主管職務及實施職務遷調等機制，暢通升遷管道，活化組織動能。

為支持同仁的專業成長，本校提供完善的進修支持體系。依據單位業務需求，同仁可申請外送進修補助；針對有意攻讀學位者，則提供在職進修學位及學雜費優惠補助措施。透過這些職涯支持機制，本校致力於提升職技人員之專業知能，增進行政服務效能，達成組織與個人的雙贏發展。



(5)全方位教育訓練與成果

本校深信持續學習是組織永續發展的動力。為厚植人力資本，本校定期舉辦涵蓋核心職能、法令常識、資訊能力及國際化素養之教育訓練，並由各單位依專業需求自主規劃課程，確保教職員工能掌握最新趨勢。

●職技同仁職能研習營

為凝聚團隊共識並深化職業素養，本校自112年度起定期舉辦「職技同仁職能研習營」。在113-2學期，研習營以「快樂與轉念之間 - 談職場激勵與正向紓壓」為主題，引導同仁在繁忙公務中建立正向心態，提升心理韌性；114-1學期則聚焦於「工作態度與職場倫理」，藉此強化職場倫理觀念，確保行政服務的專業度與當責精神。

●年度訓練量化成果

透過多元的實體與線上課程，本校教職員展現高度的學習投入。依據113學年統計數據，全校教職員參與教育訓練總時數達10,284小時，人均受訓時數為11小時。若以性別區分，女性同仁人均受訓時數為14.44小時，男性同仁為7.39小時。這些數據具體反映了本校在推動終身學習上的努力，確保每一位教職員都能在友善且充滿成長動能的環境中，持續精進自我。

(四) 建構職場安全環境與守護身心健康

元智始終將教職員生的身心健康視為推動校務與社會責任的核心基礎。為了落實職業安全衛生法規並提升校園防護層次，本校全面推動「安全與健康保護四大計畫」，並結合友善家庭政策與專業的心理諮商資源，建構「生理、心理、權益」三位一體的防護網。這些制度化的預防與支持措施，旨在確保師生在投入社會實踐的過程中，皆能獲得優於法規標準的保障，達成工作與生活的良性平衡。



1.安全與健康保護四大計畫

本校針對校內工作環境可能產生的生理風險與人身安全議題，依法規訂定嚴謹的預防計畫。透過科學化的數據監測與健康管理，主動降低教職員生可能遭遇的身體負擔，同時建構友善的性別職場環境，致力於消除各類不法侵害。四大計畫具體內容如下。

(1)人因性危害預防計畫

為維護校內工作者（含教職、員工與學生等）之健康福祉，預防人因性危害及避免重複性作業導致肌肉骨骼傷病，本校依法規訂定《元智大學人因性危害預防計畫》。本計畫經職業安全衛生委員會決議並經校長核定後公告全體同仁週知，旨在透過環境優化與正確作業姿勢宣導，落實校園職業安全。

(2)異常工作負荷促發疾病預防計畫

本計畫依據勞動部職業安全衛生法第六條第二項第二款與同法施行細則第十條規定辦理。為避免校內工作者因異常工作負荷促發疾病，本校針對輪班、夜間工作、長時間工作等高風險對象提供健康管理措施，防止因過度勞累而罹患腦、心血管疾病，以達到早期發現與早期治療之目的，確保相關工作者之身心穩定。

(3)不法侵害預防計畫

為防止教職員工執行職務時因他人行為遭受身體或精神之不法侵害，本校特別訂定《元智大學執行職務遭受不法侵害預防計畫》及《元智大學執行職務遭受不法侵害處理實施辦法》。本計畫採取必要之安全衛生措施，嚴防職場暴力及性騷擾發生，確保所有工作者之工作安全。

(4)母性健康保護計畫

配合職業安全衛生法第三十一條有關母性勞工健康保護之規定，本校訂定《元智大學母性健康保護計畫》。針對妊娠、分娩後及哺乳中之女性同仁，妥善規劃必要之安全衛生措施與健康風險評估，以確保母性同仁之身心健康，實踐校園對女性勞動者的實質守護。

2.友善家庭與工作生活平衡

本校深知穩定的家庭支持是教職員全心投入教育工作的後盾，因此積極推動各項友善家庭政策，協助同仁兼顧職場發展與家庭照顧責任。以教職員育嬰假為例，本校教職員若為養育三足歲以下子女，得依性別平等工作法、育嬰留職停薪實施辦法及本校相關規定申請育嬰留職停薪。本校秉持友善校園政策，對符合資格者之申請均予以核准，並主動對照產假與陪產假數據，追蹤享有育嬰留職資格之人數，確保家庭支持制度能落實於每一位有需求的同仁身上（如表7）。

▼表7 元智大學112-114年度育嬰留職停薪人數



年 度		112	113	114
女性	享有育嬰留職資格人數(A)	19	13	14
	申請育嬰留職人數(B)	6	4	4
	預定該年度復職人數(C)	6	5	3
	實際復職人數(D)	6	5	3
	復職後12個月仍在職人數(E)	1	5	2
	育嬰留職申請率(B)/(A)	31.58%	30.77%	28.57%
	留職期滿復職率(D)/(C)	100.00%	100.00%	100.00%
	復職週年留任率(E)/前一年(D)	100.00%	83.33%	40.00%

男性	享有育嬰留職資格人數(A)	10	7	13
	申請育嬰留職人數(B)	-	-	-
	預定該年度復職人數(C)	1	-	-
	實際復職人數(D)	-	-	-
	復職後12個月仍在職人數(E)	1	-	-
	育嬰留職申請率(B)/(A)	0.00%	0.00%	0.00%
	留職期滿復職率(D)/(C)	0.00%	0.00%	0.00%
	復職週年留任率(E)/前一年(D)	100.00%	0.00%	0.00%



● (五) 推動健康樂活校園與導入預防醫學

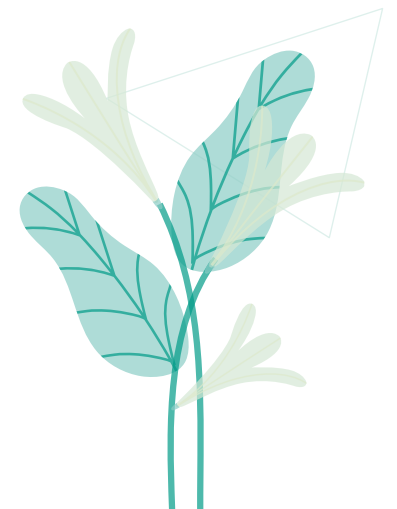
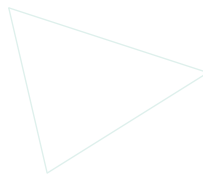
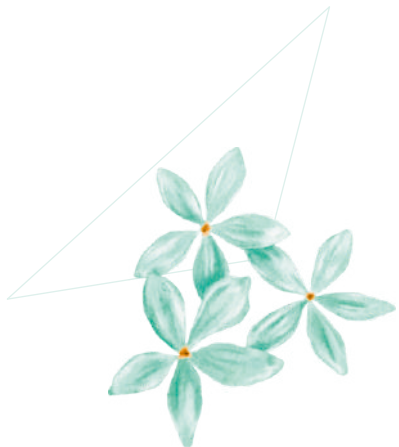
3. 心理韌性與專業諮商支持

在完善的職安防護與福利制度之外，本校同樣重視教職員的內在心理品質。本校學務處諮商與就業輔導組具備豐沛的專業輔導量能，編制有16名涵蓋專兼任諮商心理師、專任社會工作師及兼任身心精神科醫師等多元領域的專家團隊。本校將這份厚實的校園心理防護網，從學生輔導進一步延伸擴及至教職員工的心理支持服務上。透過提供專業諮詢與三級輔導資源的挹注，我們協助同仁有效緩解職場與生活壓力、優化身心狀態，並厚實內在的心理韌性，進而將這份正向積極的能量，轉化為營造友善校園的具體實踐。

元智認為健康的校園環境是學術研究與行政服務的能量來源。本校超越傳統的疾病治療思維，積極導入「預防醫學」與「健康促進」概念，透過優於法規的健康檢查補助、完善的分級管理機制以及多元的樂活運動文化，為全體教職員生建構一個身心平衡的永續校園。我們致力於讓每一位校園成員都能在完善的醫療支持與健康意識中，維持最佳的身心狀態。

1. 完善的教職員健康檢查與分級管理

本校重視教職員工的健康監測，由人事室與環境安全衛生中心跨單位合作，建立起一套嚴謹的健康照護體系。除依法規保存檢查紀錄並進行風險分級外，本校更提供優渥的健檢補助方案與健檢日給予公假的支持制度，鼓勵同仁定期受檢，以達早期發現、早期治療之效。針對不同作業性質的員工，本校分別實施「一般健康檢查」與「特殊健康檢查」，確保每一位同仁都能獲得最適切的醫療防護。



(1)一般健康檢查

為提升同仁受檢意願，本校依據年齡及服務年資提供差異化補助，金額介於新臺幣2,000元至9,000元不等，擔任一級主管者每人每年最高補助12,000元。近三年受檢教職員工人數約504人，受檢率達60%（如表8與9）。以檢查結果顯示異常狀態分布，血液項目以「血清總膽固醇」為最高，其次為「腰圍與低密度膽固醇」；尿液項目以「尿液潛血」為最高，其次為「尿蛋白」；其他項目則為部分員工有X光檢查異常。針對異常結果，本校均主動提供健康衛教與後續追蹤，協助同仁改善健康狀況。

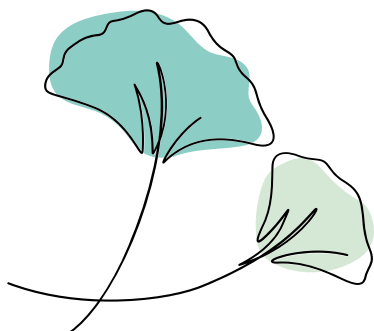
▼表8 元智大學一般健康檢查補助項目

專任教職員工&約聘人員	補助內容
<ul style="list-style-type: none"> ●適用對象 <ul style="list-style-type: none"> ●編制內專任教職員工 ●校約聘人員 ●講座、客座、專案、軍訓教官等專任教師 <ul style="list-style-type: none"> ●檢查項目 <ul style="list-style-type: none"> 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓、醫師理學檢查、胸部X光、尿蛋白及尿潛血、血色素、白血球數、血糖、ALT、肌酸酐、膽固醇、三酸甘油酯、HDL、LDL + 同仁可另自由加選檢查項目 	<p>一般同仁</p> <p>依同仁年齡及服務年資 補助2,000~9,000元/年 不等</p> <p>一級主管者</p> <p>補助12,000元/年</p>
計畫專案人員	補助內容
<ul style="list-style-type: none"> ●適用對象 <ul style="list-style-type: none"> ●計畫專案約聘專職人員 ●檢查項目 <ul style="list-style-type: none"> 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓、醫師理學檢查、胸部X光、尿蛋白及尿潛血、血色素、白血球數、血糖、ALT、肌酸酐、膽固醇、三酸甘油酯、HDL、LDL + 同仁可另自由加選檢查項目 	<p>年滿65歲</p> <p>每年檢查1次</p> <p>40歲~未滿65歲者</p> <p>每3年檢查1次</p> <p>未滿40歲者</p> <p>每5年檢查1次</p>

▼表9 元智大學健康檢查補助項目

近三年受檢教職員工人數
約 504 人，受檢率達 60 %

學年度	107	108	109	110	111	112	113
核定預算(萬元)	115	366	310	310	382	310	357
預算執行率	99%		71%		68%		14%
健檢人數(合計)	530		405		384		72



(2)特殊健康檢查

針對從事高風險作業之教職員工，本校落實嚴格的特殊健康檢查機制，以預防職業病之發生。114年度共計45人次參與特殊體檢，涵蓋噪音、游離輻射及特定化學物質等作業人員（如圖17）。在健康管理分級管理實務上，本校針對前述各類危害作業實施嚴謹的四級管理制度。依據114年度初始檢查結果顯示，風險最高的第四級管理個案為0人；第三級管理個案計有1名游離輻射作業人員；第二級管理個案則有5人；其餘39名人員皆屬健康狀況良好的第一級管理（如表10）。針對列為第三級管理之個案，本校於5月27日會同職業醫學科醫師親赴工作現場進行訪視與評估。經專業診療與環境檢視後，該員之健康風險已獲得有效控制，目前已改判為第二級管理。對於所有第二級管理對象，本校除主動提供衛教單張外，亦依其需求協助預約職業醫學科醫師進行個別面談與健康諮詢，落實分級照護之責。



▲圖17 教職員工特殊健康檢查

▼表10 元智大學114年度特殊作業健康檢查統計

作業項目 異常等級	噪音	游離輻射	鉛	二甲基甲醯胺	正己烷	苯	粉塵	鈹
四級	-	-	-	-	-	-	-	-
三級	-	1	-	-	-	-	-	-
二級	-	4	1	-	-	-	-	-
一級	7	10	16	4	1	1	5	5
總計	7	15	17	4	1	1	5	5





2. 新生入學健康管理與照護

學生健康是校園活力的基礎，本校依據教育部《學校衛生法》及《學生健康檢查實施辦法》規定，落實新生入學健康檢查制度，這種從入學即開始的健康管理，有效預防了潛在疾病的惡化，減少醫療資源耗用。114年度大學部新生於9月2日在體育館健檢、研究所新生（含在職生）及轉學生於9月4日在六館一樓健檢（如圖18）。針對血液及尿液檢查中發現重大異常者，則於11月19日在活動中心一樓社會創新基地提供免費複檢服務。而春季班境外生、寒轉生、碩博士生提早入學生則於3月11日在七館教室健檢。另提供學生自行至其他醫療院所體檢之選擇，惟須下載並列印學生健康資料卡，於完成檢查後繳給學校，以完成健康檢查登錄。

圖18 新生入學健康檢查

3.多元健康促進與運動文化

除了完善的教職員健康檢查與分級管理，本校亦致力於推廣主動的健康生活方式。為鼓勵規律運動，學校明定每日下午三點後為教職員運動時間，同仁可視己身業務狀況於會報主管後，自行安排每週一次運動時間，以提升同仁體能。在健康知能推廣上，本校除每月提供職業醫學科醫師諮詢外，亦定期舉辦講座與實作活動（如圖19）。114年度辦理如林園療癒、精油紓壓及皮革手作等3場健康促進講座，共計242人次參與（如表11）。此外，本校亦提供免費四癌篩檢及M痘、莫德納XBB疫苗接種服務。透過這些多元化的活動與防疫措施，協助教職員生建立正確的健康意識，營造充滿活力與韌性的樂活校園。

▼表11 112-114年度多元健康促進活動

日期	課程	人數
112.01.13	健康心存褶·保健心血管講座	41
112.07.25	控糖保健康·預防糖尿病及代謝症候群	40
112.11.28	預防職場不法侵害	33
113.03.22	森活在校園·翻轉心能量	205
113.04.12	職場心理調適-心理師講座	23
113.08.22	自殺防治輔導知能研習	44
113.11.20	護眼好飲食 打造健康力-健康講座	67
114.01.22	不法侵害的真相	49
114.07.08	釋放、重啟：筋膜疲勞解鎖術	41
114.08.27	從月經到更年期 × 愛滋防治	44



▼圖19 愛滋防治健康促進講座

第二章 個案計畫構面

如果說校務治理是支持社會責任推動的基石，那麼USR計畫就是元智師生在場域中，與社會脈搏共同跳動的真實紀錄。大學的社會影響力，往往體現在師生與地方夥伴「共學、共備、共創」的每一個瞬間。這些計畫不僅是知識的傳遞，更是一場關於跨域合作、問題解決與公民責任的深度對話。

本章節聚焦於元智執行之「教育部第四期（114-116年）大學社會責任實踐計畫」於114年度的實質表現。我們將帶領讀者看見，元智師生如何透過具備國際視野的計畫，連結在地與全球，落實國民外交與教育均質化的理想；如何運用數位技術與設計思考，建構跨代共融的友善網絡；以及如何深入場域翻轉弱勢教育與產業困境。透過各計畫的實踐歷程與具體成效，我們將具象呈現元智大學如何將學術專業轉化為社會福祉，讓大學的影響力在偏鄉、在產業、在每一個被需要的角落扎根與發芽。

1

(USR計畫) 大學社會責任實踐計畫 68

- (一) 寰宇文化領航 69
- (二) 跨代智慧共創：設計思考引領科技與幸福 80

2

(USR Hub育成種子計畫) 大學社會責任基地 88

- (一) 文化織影：龍岡地區多元文化傳播與產業創新 89
- (二) 永續農田共生未來：農民與社區共學推廣計畫 96
- (三) 永續共創，百年大溪之數位雙生 101
- (四) 綠色循環經濟：衣循智選計畫 108
- (五) 亞洲國際人道援助計畫 115
- (六) 全齡健康促進與食品安全—智慧醫護鏈結醫院、學校與社區 122

一、大學社會責任實踐計畫 (USR計畫)

元智大學長期關注高教場域與社會之間的雙向關係，深信大學不僅是知識的輸出者，更應是公共議題的參與者與改變者。在第四期「大學社會責任實踐計畫 (USR計畫)」中，本校延續過去三期累積的實踐基礎，從「社會需求」出發、以「教育系統」為核心、朝向「結構轉化」為目標，積極推動具備長效性、制度性與公共性的深耕行動。為此，本校全面梳理既有實踐模式與潛在發展潛能，將「在地扎根」與「全球視野」並進，打造可複製、可擴展的社會參與路徑。

本期以兩大計畫作為核心主體，分別為已執行八年、聚焦國際教育與文化行動的【寰宇文化領航】計畫，以及回應高齡化社會、強調跨代科技共創的【跨代智慧共創】計畫。前者由語言教學與跨文化教育出發，建構全齡共學與國民外交的教育平台；後者則由設計思考導入跨院系協作，以AI與VR等科技工具深化代際連結與普惠應用。兩項計畫雖關注領域不同，但皆以學生為行動主體、以課程為制度載體、以場域為實踐節點，展現出元智大學長期以來推動USR的核心精神：「讓教學接地氣、讓學習有溫度、讓高教與社會真正互為支持。」

114年度，本校USR計畫不僅完成眾多具體成果，更在教學制度、社會回饋與國際鏈結上展現深厚能量，逐步從「點狀介入」邁向「系統建構」。未來亦將持續強化跨單位協作機制、拓展永續教育場域，深化「以學習者為中心」的實踐模式，落實大學作為公共價值催化者的角色。



(一) 寰宇文化領航 ●○

1.目標：以國際雙語教育與文化行動為核心，建構全球視野下的大學社會責任領航體系

「寰宇文化領航」計畫為元智大學執行逾八年、最具代表性的深耕型 USR 計畫，不僅是校內推動社會實踐的領航體系，更是國內高教界將社會責任提升至國際高度的典範。計畫秉持「在地全球化」(Glocalization) 的核心精神，主動回應國家「雙語政策」、「國際教育 2.0」及「教育均質化」等關鍵議題。憑藉多年的執行經驗，本計畫已建立一套成熟且具備學術支撐的實踐模式。作為校內獲配資源最豐沛、年度執行經費達 750 萬元之重點型計畫，本計畫透過制度化培育、專業職能賦能及駐台使節鏈結，成功轉化高教資源為國民外交動能。根據 114 年度社會投資報酬率 (SROI) 分析，本計畫預計每投入 1 元資源，即可為社會創造高達 3.07 倍的實質淨價值，總計產出規模超過 2,500 萬元，成為國內落實永續發展與跨文化教育深度融合的標竿。

在第四期計畫 (114-116年) 中，寰宇計畫由早期的「點狀服務」全面進化為「鏈狀共榮」的生態架構。計畫目標不只停留在單向的教學服務，而是致力於打破地理疆界 (偏鄉與城際)、族群邊界 (本地、境外與特教) 及代際界線 (幼兒、學童與高齡)，建構一個涵蓋「全齡教育、特教關懷、高齡學習與國際公民培養」的永續實踐體系，為社會輸出具備全球競爭力的行動領航者。



(1)深化「寰宇文化微學程」與「雙軌培力」機制，培育具專業職涯競爭力的實踐人才

計畫首要目標在於深化人才培育機制，將社會實踐深度嵌入校內正式教學體系。「寰宇文化與社會實踐課程」獲教育部「教學實踐研究計畫」補助，並榮獲兩屆元智大學創新教學佳作獎與特優獎肯定。本計畫導入「內容與語言融合教學 (CLIL) 」模式，採取獨特的「雙軌培力架構」。境外生作為「外籍寰宇領航員」，透過專業的課室管理與簡報技巧訓練，使其在場域中發揮母語優勢並強化對台灣的歸屬感；同時由本土學生擔任「本國寰宇輔導員」，在跨文化協作中鍛鍊專案設計與數位實踐能力。此機制不僅解決場域雙語需求，更讓學生由「學習者」轉變為「實踐家」，邁向互利共好的目標 (如圖20) 。



▲圖20 寰宇文化微學程課程

(2) 扎根地方全齡教育網絡，實踐「共學、共備、共創」的教育公平價值

寰宇計畫長期深耕大桃園地區，與夥伴學校及社區場域建立深厚的合作策略聯盟，目標在於解決城鄉教育資源不均與雙語師資缺口。計畫整合了多元實踐路徑：透過「文化巡航」將世界各國的文化涵養帶入校園；藉由「數位伴學」線上小班制教學，建立楷模學習，並陪伴弱勢學童提升英語力續航力；提供特教與罕病兒童「藝術城堡」特教美學課程，導入 IEP 學習歷程評估表，由場域老師記錄成長歷程。此外，計畫也與夥伴學校共享高教資源，透過「精英師培」協助夥伴學校發展雙語特色。因應高齡化社會，推出「英悅展齡」課程，由大學生陪伴銀髮長輩樂學英文，落實全齡共學與 SDG 4 優質教育目標。

(3) 鏈結全球外交資源與國際出版，建構可輸出且具影響力的社會責任典範

作為校級領航計畫，本計畫致力於將USR的社會實踐擴展至「國民外交」層級。除了積極與駐台大使館簽署合作備忘錄（MOU），更邀請大使親臨場域與偏鄉學童互動，並共同研發《Global Wings 寰宇展翅》系列英語文化繪本，目前已推出拉丁美洲篇8冊及歐洲篇7冊繪本（如圖21），更同步推出有聲音檔，其中拉丁美洲篇也已申請ISBN國際標準書號，以利捐贈偏鄉圖書館編制書碼。這套教材不僅受到大使館肯定，更透過駐台使節的推廣與轉贈，顯著提升計畫的國際能見度。結合國內重要獎項的肯定及 SROI 價值評估，本計畫已將這套模式系統化為一套可複製、可延伸的實踐路徑。目標不僅是服務在地，更在於建立一套能向國際輸出、展現台灣高教軟實力的社會責任實踐體系，強化元智大學在永續發展領域的國際競爭力。



▲圖21 寰宇文化英語繪本

2.內容：以系統化課程、結合場域的社會實踐任務以及國際連結，建構寰宇領航的整合推動架構

寰宇計畫於 114 年度的推動內容，在過去八年累積的實踐基礎上，已朝向「制度穩定、場域深化、國際鏈結」的方向全面調整。不再只是執行單一活動，而是將重心放在更系統化的長期運作：透過「寰宇文化微學程」的正式課程設計、精準分工的六大子計畫，以及與駐台使節的跨國協作，寰宇計畫的整合型架構，展現計畫的國際影響力和社會價值。

(1)以「寰宇文化微學程」為核心，建立專業化且具備研究高度的人才培育機制

計畫將國際教育、雙語教學與社會實踐正式納入校內教學體系，以「寰宇文化微學程」作為核心平台，系統性結合跨院系語言課程與通識教育。透過精密設計的課程地圖，導入「內容與語言融合教學 (CLIL)」模式，將外語學習與社會議題深度結合。該架構不僅是實踐工具，更具備深厚的學術基礎，其中核心課程「寰宇文化與社會實踐」已連續多次獲得教育部「教學實踐研究計畫」補助，並兩度榮獲校內創新教學獎肯定，彰顯計畫在推動大學教學創新轉型上的核心價值。執行上，團隊師生建構了獨特的「雙軌培力模式」：針對外籍生，開設「寰宇領航培訓」，提升其課室管理、專業簡報與跨文化溝通能力，使其從參與者轉型為「文化領航員」，將世界文化帶入場域；針對本國生，則透過訓練培訓其成為「文化輔導員」，強化其教案設計、雙語溝通與專案執行力。這種制度化設計，確保計畫能穩定培育具備國際移動力的學生，達成教學相長的永續目標。



▲圖22 寰宇文化雙語互動關卡



▲圖23 114年元夢驚喜大小學伴聖誕相見歡



▲圖24 寰宇藝術城堡國小特教美術課程

(2)推動六大子計畫，精準對應全齡族群與教育弱勢的實質需求

在場域實踐層面，寰宇計畫針對不同族群的特質與學習需求，發展出六大深耕方案。各子計畫並非獨立運作，而是共享「寰宇文化微學程」的人才庫與教材資源，確保資源投入的在地適切性與教育專業性。

●寰宇領航培訓

作為全計畫的專業核心，透過密集的共備工作坊，帶領外籍領航員與本國輔導員開發教案。培訓內容結合「內容與語言融合教學 (CLIL) 」教法，並透過模擬教學與回饋機制，確保學生具備專業的課室管理能力與文化轉譯素養。

●寰宇文化巡航

此計畫目標為降低城鄉國際教育資源的差距，由團隊師生將各國文化帶進偏鄉校園。寰宇計畫的外籍領航員帶著各國服飾與教具走進國中小校園，設計互動有趣的雙語文化關卡。這種「移動式世界村」讓學童在校園就能認識來自不同國家的朋友，與國際人士對話，打開世界之窗，並落實「國民外交」的教育價值 (如圖22) 。

●寰宇精英師培

為了擴散計畫影響力，本計畫將元智大學的優質外師與數位教學資源與地方共享。透過與桃園市政府教育局的長期合作，針對夥伴學校與全市教師辦理雙語教學研習，協助基層教師精進雙語授課技巧、教案設計能力，並輔導場域學校轉型為雙語亮點學校，強化在地學校的國際競爭力。

●寰宇數位伴學

此計畫專注於解決偏鄉地區的教育資源不均，透過雲端平台建立大學生與偏鄉弱勢學童「小班制」的伴學機制。課程設計除了英語學習，更融入聯合國永續發展目標 (SDGs) 等 19 項議題及素養教育，讓數位伴學不只是補救教學，更是視野的開拓。透過長期的線上互動，建立大學生與學童間的深厚情感連結，達成教育公正與數位平權的機會，並為小學伴學立楷模典範。今年為大小學伴舉辦聖誕相見歡，讓大家穿越螢幕近距離接觸，深化師生情誼 (如圖23) 。

●寰宇藝術城堡

專為特教學童與罕病兒童量身打造的特教美術課程，兼具社會關懷和教育意義。計畫導入「個別化教育計畫 (IEP) 」的精神，結合多元文化繪本導讀與藝術創作課程，促進學童的學習專注力與自我認同。在教學過程中，團隊與場域特教老師緊密合作，共同記錄每位學生的微小成長，具體實踐優質教育中的「不放棄任何人」的精神 (如圖24) 。

●寰宇英悅展齡

響應高齡社會需求，本計畫將國際教育向高齡層延伸。課程設計以「活化腦力、快樂學習」為核心，為銀髮族量身打造生活與旅遊英文方案。由大學生擔任課程助教，在共學過程中促進青銀兩代的理解與對話。在輕鬆活潑的互動中幫助長者在數位時代重拾學習動機，維持社交活躍並與全球資訊接軌，達成全齡共好的社會目標。

(3)建立境外生與本國生協作模式， 轉化實踐經驗為專業職涯與社會資產

有別於其他USR計畫，寰宇團隊大部分由外籍生為主體。藉由境外生的參與，讓國際教育不再只是單純的語言學習，而是「超越國界和語言限制的深度交流」。在微學程架構下，本國生與境外生共同研發教材與執行活動，形成真實的跨文化工作情境。這種共學機制不僅豐富了場域端的國際視野，更實質促進了學生的職涯發展。如泰國籍領航員 Poompat 因在計畫中累積的教學經驗，畢業後成功留台，於桃園大華與新興國小任教；越南籍學生 Sammie 也因計畫鍛鍊的領導力，在求職時獲得跨國企業青睞。土耳其籍領航員Max在元智完成碩士學位後，目前在德州大學達拉斯分校進修博士，他希望複製寰宇計劃模式，在當地招募外籍生共同推動國際教育。這些案例證明社會實踐經驗轉化為職涯資產，提升就業韌性與行動能力。



(4)鏈結使節外交，打造國民外交新典範

寰宇計畫將協作層級由地方擴散至國際，持續深化與政府、使館及社區的合作。團隊成功與多國駐台大使館簽署合作備忘錄（MOU），今年再與馬紹爾群島共和國駐台大使館簽訂合作，建立常態性的互動機制。運作內容包含邀請大使親臨偏鄉場域與師生共讀、請使節參與審閱世界繪本教材以確保準確性，並將共創成果如《Global Wings 寰宇展翅》英語繪本作為外交禮贈（如圖25）。團隊今年與本校全球事務處、體育室、華語中心共同合作，成功爭取到於11月15日辦理桃園市政府青年局全台首創之「國際學生節」。邀請馬尼拉經濟文化辦事處處長、貝里斯駐台大使、史瓦帝尼大使館代表，以及11所大學代表和桃園市張善政市長簽署合作備忘錄，將活動訂為年度盛事，透過在台國際學生的美食、運動、文化體驗等交流，向世界推廣台灣友善的就學與就業環境，留住國際菁英人才（如圖26）。這種結合政府、學校、使館與大學的四方協作架構，使計畫具備極高的社會影響力，成為具備實質國民外交功能的校級領航實踐體系。



▲圖25 瓜地馬拉大使致贈寰宇繪本予台北蔣市長



▲圖26 寰宇跨單位協辦國際學生節，受市長肯定

3.成果：完成跨文化課程研發、場域教學實踐與多元推廣成果的系統性累積

本計畫於 114 年度的量化指標與資源產出上展現了深耕型旗艦計畫應有的宏大規模。透過「寰宇文化微學程」的穩定運作與六大子計畫的交叉實踐，計畫成功建立一套具備高度執行效率的實務模式。相關成果從校內的跨文化人才儲備，延伸至全桃園各教育階段的雙語實踐，並透過高價值的繪本出版與跨國外交行動，具體盤點出元智大學在落實國際教育均質化上的龐大產出。

(1)深化寰宇人才培力與校內教學體系之產出

114 年度「寰宇文化微學程」共計開設 10 門、20 學分之正式課程，成功吸引 65 位學生正式選修，13位學生已獲得微學程證書，持續建立穩定的跨域學習能量。「寰宇領航培訓」全年辦理 23 場培力課程，累計培訓外籍領航員與本國輔導員達 760 人次。校內推廣層面，計畫定期舉辦「Quick Quiz 英語闖關大賽」，結合Kahoot和Blooket數位工具營造活潑的學習氛圍，單年度吸引逾千位學生組隊參賽。這些數據不僅顯示計畫在校內教學資源的穩定供給，更培育出數百位具備教案設計、課室管理與跨文化溝通能力的專業教育人才。

(2)落實六大子計畫之場域實踐與全齡教育量能

在場域實踐層面，本計畫將資源挹注至 19 所合作的國中、小及高中，建構出覆蓋全齡與弱勢族群的服務網絡。場域滿意度高達 4.92 分（滿分 5 分），展現了計畫在地方教育現場的深耕厚度。在「寰宇文化巡航」全年累計進入校園辦理 338 場次實體課程，動員大學助教達 700 人次，服務學童共 8,687 人次；「寰宇數位伴學」針對弱勢學童提供了 114 場次線上課程，由 102 位大學伴陪伴 480 人次偏鄉小學伴。「寰宇藝術城堡」針對特教需求完成 26 場次專業 IEP 美術教學，紀錄每位學生的成長；「寰宇英悅展齡」成功吸引 526 人次長輩參與銀髮英文課程，落實全齡教育量能，促成雙語社區發展。



(3)創新國際外交與高價值教育資源之建構

在專業教材與對外推廣方面，計畫展現了強大的研發與轉化能力。在「繪本出版」的部分，成功出版《Global Wings 寰宇展翅》英語繪本套書，已完成「中南美洲篇」8 冊，並積極展開「歐洲篇」10 冊的撰稿與錄音作業。(線上書櫃：<https://fliphtml5.com/bookcase/vjyir/>)；在「師培賦能」的部分，「寰宇精英師培」全年辦理 53 場次 研習，培訓達 111 人次基層教師，提升夥伴學校的教學自省力與雙語實力；在「能見度提升」的部分，參與「2025 USR EXPO」展示全方位的文化實踐，並受邀走訪中小學進行雙語訪視與講座。目前團隊已與尼加拉瓜、聖克里斯多福及尼維斯、聖文森及格瑞那丁、史瓦帝尼、馬紹爾群島等駐台大使館完成 MOU 簽署，確立了計畫具備正式外交認證的校級領航計畫位階。

4.成效：發揮社會影響力，培育職場續航力

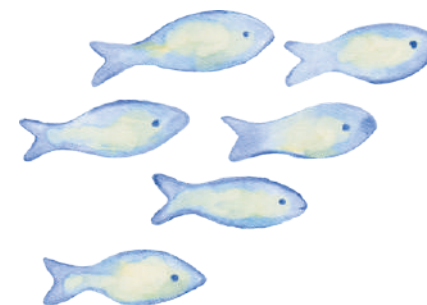
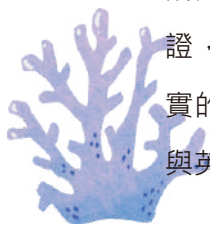
計畫的影響力已超越單純的教學服務，轉化為深遠的社會變革動能。不僅大幅提升了學生的全球視野與專業競爭力，更帶動校內教學模式的轉變，並為合作場域與在地社區創造了實質價值。透過制度化的 SROI 評估與國際使館鏈結，寰宇計畫成功達成「利他、利己、利校」的永續循環。

(1)學生全球素養的質變與職涯競爭力之具體轉化

參與計畫的學生不僅在語言溝通與文化敏感度上有顯著成長，更關鍵的是將這份實踐經驗轉化為進入職場的「續航與韌性」。數據顯示，高達 75% 的參與學生在跨文化理解力上有顯著突破，而 92% 的學生在英語表達上展現了更高的自信。這種成長直接反應在職涯轉化上：獲頒「寰宇文化微學程」證書的管院畢業生陳宥全和人社英專的楊雅雯，皆於在學期間積極參與計畫活動及累積線上教學經驗，訓練與在地學童控班授課能力，為教育職涯方面打好基礎，畢業後第一份工作直接選擇補習班就業，體現自我價值；畢業於人社英專的呂亭翰亦透過計畫的多元活動，釐清職涯方向，確認自身對英語教學的興趣與專業追求，因此選擇就讀國立清大英語教學研究所，以深化教育理論與實務能力，並計劃在未來投入英語教學相關領域的工作。由此可證，本計畫的社會實踐行動融入人才培育體系，不僅為學生建立了堅實的職場能力基底，更為在地社會及台灣職場留下了具備跨文化視野與英語教學熱忱的優秀人才。

(2)場域教育品質之躍升與教育均質化目標之實踐

計畫對夥伴場域帶來的效益，體現在學童的成長與學校的能量轉型。偏鄉學童參與課程後，英語測驗平均成績顯著提升 14.8 分，且有 82.3% 的學童表達對多元文化的認同感顯著增加，有效解決了偏鄉教育中常見的動機匱乏問題。在制度面，透過「寰宇精英師培」與桃園市教育局的深度合作，成功協助多所夥伴學校獲得「雙語亮點學校」認證。從提升學童信心及特教生學習表現，到輔助學校整體教學品質轉型的過程，計畫具體回應了SDG 4「優質教育」與SDG 10「減少不平等」，成為支持地方教育韌性的重要力量。



(3)提升國民外交位階與制度化之社會價值典範

本計畫成功將 USR 實踐提升至「國民外交」的高度。從五國駐台大使簽署備忘錄，到瓜地馬拉大使主動將團隊製作的繪本轉贈予台北蔣萬安市長，這些外交行動不僅擴大了台灣高教的國際能見度，更展現了元智大學落實社會責任的決心。為了確保影響力可被驗證，計畫導入了社會投資報酬率 (SROI) 評估機制，證實每一元的投入能產生高達 3.07 倍的社會價值，全年產出之淨價值約為 2,533 萬元。結合榮獲2024年「TSAA 台灣永續行動獎」銀獎（如圖27）與《遠見》USR人才共學楷模獎（如圖28）的殊榮，肯定元智對於大學社會責任的重視與投入，實為教育界的典範。



▲圖27 寰宇團隊榮獲113年「TSAA 台灣永續行動獎」銀獎



▲圖28 寰宇團隊榮獲113年「遠見USR」人才共學楷模獎



(二) 跨代智慧共創：設計思考引領科技與幸福 ○●

1.目標：以跨代共創與設計思考為核心，回應高齡化社會下的科技落差與生活幸福課題

本計畫回應台灣快速高齡化趨勢下，高齡者在數位科技使用與社會參與上的結構性落差。當AI與智慧科技成為公共服務基礎設施時，本計畫旨在翻轉高齡者僅作為「科技被動接受者」的角色，透過「設計思考 (Design Thinking) 」方法論，鏈結本校藝術與設計、社會政策、工業工程、電機工程等跨領域能量，將科技導向「以人為本」的設計初表，使技術能精準對接高齡生活真實需求，並達成世代間的智慧共創與情感連結。



(1)回應高齡化社會下的科技落差，落實科技友善與高齡生活自主

計畫以高齡友善科技為核心，回應高齡化社會中長者於科技應用上的參與落差。透過課程導向的實作模式，結合互動科技裝置與實體體驗設計，帶領大學生進入日照中心，與長者進行面對面的科技互動活動。計畫著重於降低科技使用門檻，透過直覺式互動設計與即時回饋機制，讓長者在安全、熟悉的情境中接觸科技，逐步建立信任感與參與感，促進科技於高齡照護與日常生活中的實際應用，實踐高齡友善科技與生活自主之目標。

(2)以設計思考為方法核心， 建立跨代「共創」而非「單向服務」的行動模式

本計畫強調「跨代智慧共創」，將高齡者定位為「共同創作者」。透過設計思考的五大步驟（同理心、定義、發想、原型、測試），計畫邀請樂齡大學長者與學生共同參與問題釐清與解方發展，透過課程設計引導學生將長者視為互動經驗的參與者與回饋者，而非單向服務對象。並在後續學生在實際進入日照中心與長者互動的過程中，觀察使用情境、蒐集回饋，並將所學之互動設計與科技應用轉化為能回應高齡需求的裝置原型。強調從實際互動中反覆修正設計，促進世代間的理解與合作，也讓學生在真實場域中培養同理心與社會責任，逐步建立可持續的跨代共創模式。



(3)整合跨院系教學與社會場域，培育具備AI與社會關懷之跨域整合人才

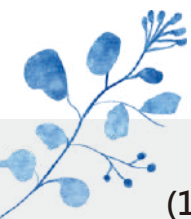
在人才培育層面，本計畫建立「以主持人為核心」的跨學科推動模式，整合藝術與設計學系、社會政策學系、工業工程學系、電機工程學系及資訊傳播學系等專業課程。學生需離開課堂走進真實場域，面對高齡化社會的複雜挑戰，練習將專業知識轉化為具備溫度的科技應用。透過參與AI創作展演、跨域工作坊（如圖29）與產業論壇（如台灣人工智慧協會論壇），培養學生具備社會調研、數位技術開發與跨域溝通的綜合能力，成為能同時回應科技發展與公共關懷的新一代人才。



▲圖29 由計畫主持人群帶領學生進行USR跨域工作

2.內容：以設計思考串聯課程、場域與跨代互動，建構可實踐的智慧共創行動歷程

本計畫在內容設計上，將「跨代共創」內化為系統性的教學與社會行動模式。透過設計思考 (Design Thinking) 之同理心 (Empathize) 、定義 (Define) 、發想 (Ideate) 、原型 (Prototype) 與測試 (Test) 的五大核心步驟，引導學生、高齡者與產業利害關係人共同開發具備溫度的科技解方，讓技術應用精準回應高齡生活的真實需求。

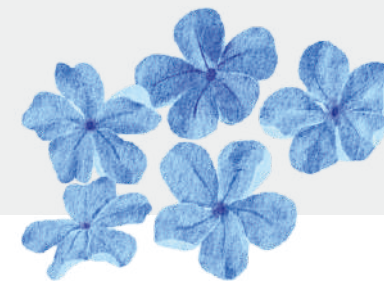


(1)跨院系課程整合與設計思考導入，建構「跨代共融」知識基底

本計畫系統性整合校內跨院系課程，包含藝術與設計、社會政策、工業工程、電機工程與資訊傳播等學科。課程設計強調「從真實問題出發」，引導學生透過AI技術（如：生成式AI）與數位工具（如：Websim、p5.js），建構以高齡需求為核心的科技應用與設計思維訓練歷程。學生需在課堂中進行多維度的需求整理，確保科技產品的開發不再以年輕世代的科技直覺為主導，而是奠基於深刻的社會調研與高齡生命經驗。

(2)進入八德與中壢生活場域，建立深度的「世代交流」互動機制

為避免設計停留於課堂演練，計畫帶領學生實際進入桃園與中壢地區日間照顧中心。學生以「學習者」與「觀察者」的角色，參與日照中心日常活動，協助並觀察長輩於數位互動遊戲、感測裝置及簡易數位介面使用過程中所面臨的操作與心理挑戰（如圖30）。透過陪伴式互動與生活觀察，學生累積了關於高齡者感官特性與使用習慣的第一手觀察資料。此場域經驗不僅是技術開發的養分，更讓學生在互動中消弭世代隔閡，建立深度的代間連結。





▲圖30 藝術與設計課程學生帶領康新日照長者體驗大學生作品



(3)實踐「跨代共創」工作坊，開發以人為本的數位應用模型

本計畫強調高齡者的參與主體性，讓長輩從受服務者轉化為「共同設計師」。在「藝術與設計創作：設計組」課程中，學生將初步發展的科技原型（如：肢體動作辨識伸展遊戲、藥物辨識介面）帶回場域，由長輩進行實測並提供即時回饋。此流程確保了科技應用能貼近高齡者的理解邏輯，並降低操作複雜度。透過反覆的「測試與修正」，使數位工具真正轉化為支持高齡生活幸福感的輔具，而非負擔。

(4)導入尖端智慧科技，發展普及性的數位社會實踐方案

在科技應用層面，計畫引導學生整合人工智慧（AI）、物聯網（IoT）與影像辨識技術，回應高齡生活中的實際需求情境。例如，透過科技輔助降低操作與理解門檻，使不同背景與年齡層皆能參與數位應用的體驗與共創，此一歷程不僅實踐了SDG10（減少不平等），更讓科技學習與社會關懷緊密結合，培育出能處理複雜社會脈絡的跨域科技人才。

3.成果：累積跨代共創之課程實踐、科技原型與場域互動的具體產出

本計畫於114年度透過跨院系課程連結與場域實踐，成功將「設計思考」轉化為多維度的實質產出。相關成果不僅體現在量化的人次數據，更在外部專業競賽與學術研究中展現卓越表現，為「以人為本」的智慧共創模式建立了可驗證的範例。

(1)跨系所課程整合與跨齡教學產出

114年度計畫深度結合「藝術與設計創作：設計組」、「互動科技裝置」、「長期照顧政策」、「沉浸式互動體驗」等4門核心課程。參與系所橫跨藝設、社政、電機及工管等系，並延伸至武陵高中、瓜山國小及偏鄉學童，落實「大手牽小手」的教育理念。年度累計完成23場次的跨代互動活動，總參與人次達773人次，其中包含大學生369人次、高中生91人次及長者225人次。透過此系統化課程設計，計畫成功建構出穩定運作的跨學段學習網絡。

(2)「陪伴自動生成中」與「雙頻」成果展與外部交流產出

計畫於學期末辦理校內成果展「陪伴自動生成中」，展出10件互動科技作品（含大學生7件、高中生3件），吸引校內外超過100人次觀展。成果亦獲得業界肯定，受邀於2025年台灣人工智慧協會（TAIA）年會設攤展出。（如圖31）透過現場展示「肢體動作辨識伸展遊戲」與「藥物辨識介面」等原型，學生得以與業界專家進行技術交流，顯著提升了跨代智慧共創成果的社會能見度。



114-1學期另於元智大學藝術中心舉辦「雙頻」成果展(2025年12月31日至2026年2月26日)，展出大學生8件互動作品與2件青銀共創作品(《舞龍舞獅》及《百燈齊放》)，共吸引50人次觀展。其中青銀共創作品的《舞龍舞獅》以節慶文化為媒介，結合臉部與聲音控制設計，提升長者上肢活動、專注力與參與動機；《百燈齊放》則透過語音祈願與AI回應機制，創造被傾聽與被理解的情緒體驗。共創過程中，學生深化對高齡使用者需求的理解，長者亦提升對科技互動的接受度與信心。成果不只展現了科技結合人文關懷的實踐，也促進跨代交流與社會參與，提升數位包容與情感交流連結，以呼應本次展覽主題「雙頻」。「雙頻」取自無線電頻段的隱喻，象徵不同世代在同一介面上的交匯。其中2件青銀共創作品由樂齡大學3位長者與大三學生共同學習AI工具、共同設計完成，為「跨代智慧共創」的核心實證。展出作品運用Vibe Coding方式，整合肢體辨識、臉部表情、語音互動及心率感測等多元感測技術，發展出兼具療癒性與互動性的高齡友善科技應用。



▲圖31 台灣人工智慧協會(TAIA)114年會展攤



(3)專業競賽獲獎與學術研究轉化成果

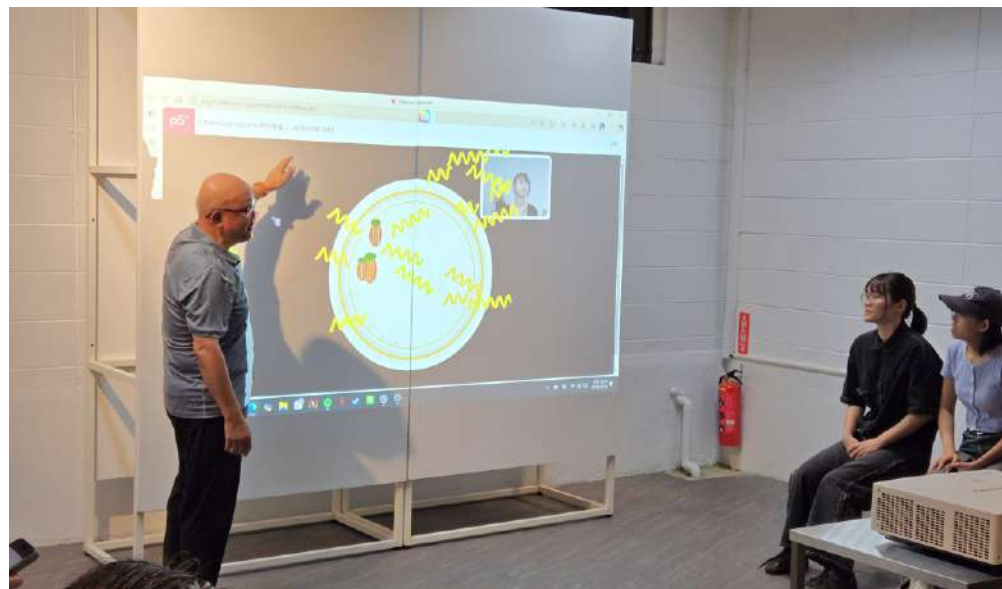
在作品質量提升方面，本計畫輔導學生參與外部專業檢核表現優異；在競賽表現方面，共有7件作品入圍「2025桃園青年設計展」，其中由施姍姍、黎宥辰開發之作品《憶起散步》榮獲銅獎肯定（如圖32）；在學術應用方面，成功指導2位大學生通過國科會大專學生研究計畫，研究主題分別為「用腦波玩出樂齡新連結」（施姍姍）及「AI拼貼藝術在失智症照護之應用」（黎宥辰）。此成果顯示計畫已由教學實作深化為具備專業高度與學術潛力的研發能量。



▲圖32 桃園青年設計展暨國際論壇獲得銅獎

(4)場域實踐深度與代際信任關係之建立

本計畫長期經營中壢新明日照中心、龍潭馨安長照機構、桃園康新日照中心等場域，累計長者參與達225人次。學生透過同理觀察，發展出「回憶生成系統」等感性技術應用。高齡者在此歷程中不僅是回饋者，更在參與中獲得幸福感。此外，計畫與終身教育部合作，邀請樂齡大學長者共同參與作品開發，促進世代間的理解與信任，促進深入的代間交流（如圖33）。



▲圖33 藝術與設計課程與樂齡大學長者共同學習互動

4.成效：促進跨代理解、設計思考內化與科技幸福導向的多層次影響

本計畫於114年度所產生的成效，已從單純的課程活動轉化為具備專業高度與社會溫度的實質改變。透過設計思考 (DesignThinking) 的實踐，計畫在學生專業成長、高齡者心理幸福感及校務發展層面，皆展現了「以人為本」的科技應用價值。



(1)學生專業能力與社會敏感度的雙向成長

參與本計畫之學生，在設計思考五大步驟 (EDIPT) 的訓練下，成功將「高齡需求」轉譯為具備市場競爭力的作品。顯著成效包括：學生作品《憶起散步》榮獲「2025桃園青年設計展」銅獎；此外，更有2位學生成功通過「國科會大專學生研究計畫」，研究題目直接對應腦波互動與失智症AI藝術治療。這顯示學生已由「技術操作者」蛻變為具備學術研究力與社會洞察力的專業人才，能精準應對高齡化社會的複雜挑戰。

(2)提升高齡者社會參與感與「友善科技」的實踐深度

在中壢新明、龍潭馨安、桃園康新等日照中心，高齡者不再只是受試者，更獲得自我效能感。長輩與高中生、大學生跨代之間的互動進一步降低長輩對科技的恐懼感。回饋顯示，長輩對學生設計的「肢體動作辨識伸展遊戲」與「藥物辨識介面」展現高度認同，認為科技能具體支持其生活自主，達成SDG10 (減少不平等) 與提升生活幸福感的目標。

成效

(3)建立「大學特色類萌芽型」跨院系實踐典範

本計畫成功整合藝術與設計、社會政策、工業工程、電機工程等跨領域系所，建立了一套穩定運作的「跨代智慧共創」教學與實踐模組。此模式不僅獲得校內行政系統 (永續中心) 的高度支持，更受邀至「台灣人工智慧協會 (TAIA) 年會」展示，向產業界證明了大學USR計畫如何引領AI技術走向人文關懷。此一跨域協作機制，已成為元智大學推動教學創新與落實大學社會責任的重要中長程發展基石。

(4)形成可持續發展的智慧共創生態系

整體而言，114年度的執行已建立出「從研究、教學到社會實踐」的完整循環模式。透過「陪伴自動生成中」與「雙頻」兩檔成果展及參與外部競賽，本計畫成功將高齡議題從邊緣推向公共討論的核心。這套結合「設計思考」與「尖端科技」的模式，為後續擴展至更多社區據點及深化產業鏈結 (如與AI產業合作) 奠定了成熟的實務基礎，真正實現了科技與幸福導向的跨代共榮目標。

二、大學社會責任基地 (USR Hub育成種子計畫)

為回應大學社會責任推動過程中，計畫能量培育與跨域整合的實際需求，本校以「USR Hub育成種子計畫」作為銜接校務治理與個案實踐的重要推動機制。相較於直接以大型計畫回應複雜的社會議題，USR Hub更著重於在校內建立可試作、可調整、可逐步深化的實踐平台，讓不同專業背景的教師與學生，能在相對穩定的支持架構下，發展回應在地需求的行動模式。

USR Hub計畫以課程實作、跨域合作與場域連結為核心，強調透過教學歷程累積實踐經驗，而非以一次性活動或短期成果作為主要目標。各Hub依其議題特性與專業基礎，結合校內系所資源與校外場域夥伴，逐步建立可被教學、可被檢核，也可延續擴散的行動路徑，使大學專業能在真實社會情境中被轉譯與運用。

透過USR Hub的推動，本校得以在校務層級培育多元議題的實踐能量，並讓不同計畫在共通架構下，展現各自回應在地需求的方式。此一育成模式不僅有助於教師與學生累積長期投入社會實踐的經驗，也為後續計畫深化與擴展奠定穩定而具彈性的基礎，使大學社會責任得以在教學、研究與社會連結之間，形成可持續發展的實踐脈絡。



(一) 文化織影：龍岡地區多元文化傳播與產業創新 ●○○○○○

1.目標：以文化紀錄、數位轉譯與產業應用，讓龍岡多元文化被看見、被使用

本計畫聚焦龍岡地區滇緬移民、眷村與多元族群文化的在地脈絡，面對地方文化素材分散、口述記憶流失、推廣形式受限，以及文化價值難以與魅力金三角商圈產業形成穩定連結等問題，計畫以「文化記錄」、「數位轉譯」與「文化應用」作為目標主軸。透過課程導向的田野實作與跨域合作，導入「在地理解」、「在地設計」、「在地扎根」的「D-Program」循環旅程，讓學生以資訊傳播與行銷管理專業參與地方議題，同時協助地方累積可被保存、可被教學、也可被產業與公共場域運用的文化內容與實作成果。



(1)建置龍岡多元文化數位資料庫，回應文化素材分散與記憶流失的在地困境

本計畫以龍岡地區長期累積的滇緬移民、眷村、新住民與穆斯林宗教文化為核心關注對象，針對地方文化長期仰賴口述、零散保存、缺乏完整紀錄與數位化管理的現況，透過課程導向的田野調查與影像紀錄，建立包含影像、聲音與3D模型在內，可被整理、保存與再利用的數位文化資料庫。計畫希望在耆老記憶逐漸消逝之前，協助地方留下具體且可延續的文化紀錄，作為後續教育、研究與應用的基礎。

(2)培養學生以傳播與設計專業進行文化轉譯，提升文化內容的可理解與可近性

計畫目標之一，在於引導學生不只是紀錄文化，而是學習如何將複雜、多層次的在地文化內容，轉化為能被不同族群理解與接近的敘事形式。透過攝影圖文、敘事繪本、短影音、民族圖騰光雕、紀錄短片及VR360導覽等數位新媒體與互動設計教學，培養學生將田野資料轉譯為具吸引力的數位展示內容，使文化不只存在於地方社群，能被更多社會大眾理解與討論。

(3)推動文化內容產業化與場域化，促進文創商品、導覽活動與公共展演的落地應用

本將文化紀錄轉化為可被實際採用的內容資產，推動文創商品、導覽活動與公共展演的落地應用。透過與地方場域與社區夥伴合作，發展品牌故事與商品概念，並把文化素材導入社區與園區的導覽與展演，讓文化價值被看見、被使用。學生也在實作中理解文化如何在市場與公共場域中被轉譯與再詮釋，回應地方產業創新與文化永續需求。

2.內容：以課程實作為核心，整合文化紀錄、數位轉譯與產業應用的推動模式

本計畫以課程導向與場域實作為主要推動方式，由資訊傳播學系張世明老師與管理學院曾詠青老師跨域合作，並連結元智大學創新創業中心資源，將文化紀錄、影像敘事、數位科技與產業應用整合於教學歷程中。計畫並非以單次活動為主，而是透過課程教學、田野調查與成果轉化的連續設計，使學生能在實際操作中累積文化整理與轉譯能力，同時協助地方逐步建立可被運用的文化內容與應用成果。

(1)課程導向的田野調查與文化紀錄，建立龍岡在地文化素材基礎

以「數位音像設計基礎」、「攝影學」與「敘事與故事」等課程，帶領學生實際走訪忠貞市場、忠貞新村文化園區（如圖34）、忠貞社區關懷據點、龍岡清真寺、霄裡廊道與馬祖新村等場域，透過田野調查、口述歷史與影像紀錄，蒐集包含異域孤軍故事、滇緬移民與眷村文化、穆斯林信仰文化、新住民文化、霄裡水文與農業發展等多元內容，整理為可傳布擴散並持續使用的影像檔案、聲音資料與文字紀錄，逐步累積「龍岡學」文化資料庫。



▲圖34 忠貞新村文化園區參訪，體驗雲南打歌



(2)數位轉譯與媒體製作，將文化內容轉化為可被傳播的形式

在完成素材蒐集後，指導學生應用資訊科技與媒體設計專業，將文化資料轉化為文化創意內容。學生藉由影像敘事、虛擬角色、動作捕捉、投影對位與虛擬實境等傳播技術，製作數位影音、VTuber短影音、投影光雕展示與沉浸式導覽內容，如「忠貞新村歷史場景VR導覽」，讓地方文化能突破時空限制被重新呈現。相關成果除校內發表外，亦應用於線上傳播與場域導覽，擴大文化的社會傳播影響力。

(3)文化展演與公共參與，擴大文化內容的社會接觸面

為使文化成果落實於地方，計畫透過參訪交流、協作共創與線上社群，與地方及社區積極互動。學生與在地居民一起構想關於忠貞社區的繪本故事與插圖、一起編輯忠貞市場饒富人情味的市井生活攝影圖文，成為居民重新認識自身文化與促進跨代交流的重要契機。並於忠貞新村文化園區、馬祖新村及校內進行成果發表（如圖35）、影片放映與「一日導覽志工」服務，讓文化轉譯成果回到場域，使文化內容能在實際互動中被看見。

(4)跨域合作與產業應用，加速在地文化創意與產業創新的發展

結合管理學院「創業行銷」、「創新管理與實務」與資傳系「影片行銷」、「專業實習」課程，並聘請來自網路基因及智繪佳有限公司等業界專家擔任業師（如圖36），引導學生落實「場域出題、學生解題」。透過魅力金三角地方特色產業發展協會、忠貞社區發展協會的對接，學生替地方特色產業塑造品牌與行銷推廣、提出多項創意商品與微型產業構想、進入社區關懷據點進行陪伴照護與教具開發，協助地方文創增值並拓展社會設計。



▲圖35 紀錄短片故事主人翁蒞臨成果發表與同學互動



▲圖36 網路基因施俊宇總經理分享地方產業行銷個案



3.成果：累積可被運用的文化內容產出，形成具體可見的文化與產業成果

本計畫於114年度透過課程實作、田野調查與跨域合作，累計開設9門USR融入課程，累計修課學生人數達396人，更有361人完成深入的場域實踐，包括影像紀錄敘事、文化創新展演、數位加值應用、文創商品企劃、文化公益服務等，逐步累積可被實際使用的文化內容與應用成果。相關成果不僅回應教學目標，也成為地方文化保存、傳播與產業創新的具體基礎，使龍岡地區的多元文化能以不同形式被記錄、展示與再運用。114年度計畫成果統計結果如表1，詳述如下：

(1)文化紀錄與影像敘事

透過「數位音像設計基礎」、「攝影學」、「敘事與故事」及「專業實習」等課程，計畫完成多項具系統性的文化紀錄與影像敘事成果。學生累計產出30支介紹龍岡異域文化為主題的VTuber短影音，11支內容涵蓋在地人文與地方創生的紀錄短片或口述影像、11支高齡長照社會關懷報導影片，3冊專書：包括《在崁的邊緣行走》、《忠貞市場慢慢走》兩本紀實攝影圖文集、及《原來忠貞這麼讚》故事繪本。所有作品以影像與文字並行的方式，補足過往文化紀錄不足的問題，也成為後續教學與導覽員培訓可直接使用的內容素材。

(2)文化展演與數位典藏

在「數位音像設計基礎」，學生從龍岡滇緬多元文化民族服飾中攫取靈感，將靜態圖騰轉化為新穎的動態設計，配合立體物件投影技術，創作出29件文化圖騰光雕作品（如圖37）。在「專業實習」課程，學生對已拆除忠貞新村進行深入田野調查，口述訪談原住戶耆老並搜集照片史料，應用3D數位重建完成現今忠貞新村文化園區部分的VR360影片，並著手《忠貞新村文化園區歷史場景VR導覽》實作研究，建立包含1套虛擬導覽系統，作為歷史教育、情感記憶、展演導覽的重要基礎。



▲圖37 雲南文化圖騰投影光雕創作

(3) 文創商品與產業應用

「創業行銷」課程實際導入產業創新應用，構思多項具市場潛力的文化商品。完成包含五穀文化禮盒、龍岡特色IP「時尚DUCK」系列明信片、及利用在地農產研發之「拾果」惜食果醬等商品企劃與實體成果。「影片行銷」課程學生團隊與魅力金三角地方特色產業發展協會合作，針對龍岡代表性飲食「米干」進行品牌再造，製作7支行銷影片作為今年龍岡米干節宣傳影片。「專業實習」學生團隊為社區發展協會做社群行銷與設計活動宣傳海報，並替商圈四大節慶做活動宣傳及拍攝製作節慶活動紀錄影片。

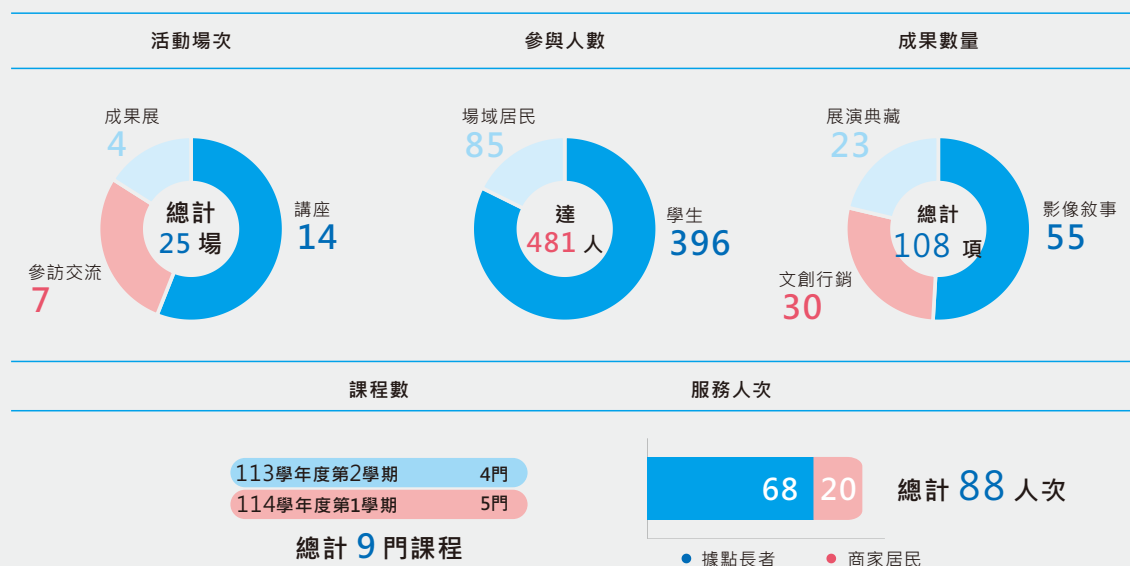
(4) 社區參與與公共互動

114年度共舉辦8場地方創生演講、6場永續發展演講、3場場域體驗參訪、4場場域交流對話（如圖38）、4場校內外成果展，學生、合作場域人士、店家與居民累積逾480人次參與（如表12）。與忠貞新村文化園區合作，學習文化導覽，共32位同學參與「異域故事館一日導覽志工」服務活動。與八德大湳社區長照機構、忠貞社區發展協會合作，觀察並學習高齡照護，再實際進入社區關懷據點進行3場陪伴照護活動，服務長者68人次，並據此經驗轉化為樂齡桌遊教具研發設計。



▲圖38 學生團隊與忠貞社區發展協會廖慈惠理事長交流

▼表12 114年度計畫成果統計結果



4.成效：深化多元文化保存、養成文化轉譯能力， 促進文化創新與永續、強化地方韌性

本計畫於114年度所累積之成果，已逐步轉化為具體且可觀察的社會影響，不僅回應龍岡地區長期面臨的文化保存與傳播困境，也在教學、社區與產業三個層面產生實質改變，使文化得以在不同場域中持續被理解、使用與再詮釋。

(1)促進地方文化保存與再現，降低文化流失風險

透過系統性的田野調查、文化紀錄、影像敘事與數位典藏，計畫成功將原本分散於個人記憶中的文化，包含異域孤軍故事、滇緬移民與眷村文化、穆斯林信仰文化、新住民文化、霄裡水文與農業發展等多元內容，轉化為可長期保存的文化數位資產。不僅降低了文化隨著老離世而流失的風險，同時建立起「龍岡學」數位資料庫，讓原本抽象的歷史記憶成為可供後續教學與研究調閱的實體數據。



(2)強化文化轉譯與社會研究能力，實作落地獲多項競賽肯定

學生透過「場域出題、學生解題」的實戰經驗，其專業自信與實作能力獲得外部高度肯定。包括兩件民族圖騰光雕入選2025桃園青年設計展；八支高齡長照社會關懷報導影片獲第七屆公益傳播獎佳作與參仟元獎金，其中四支更獲第16屆「您的一票，決定愛的力量：公益傳播領域--影響力短片獎」與貳萬元的公益基金；兩支地方創生紀錄短片分獲《青春還鄉 - 2025地方創生微電影競賽》貳獎與優選獎（如圖39），及伍萬元與八仟元獎金；《忠貞新村文化園區歷史場景VR導覽》計畫獲「為桃園做研究—研究實作組」金質研究獎與拾貳萬元獎金。顯示學生能將抽象文化轉譯為具商業潛力與社會價值的產出，成功提升其專業自信。



▲圖39 學生獲《青春還鄉 - 2025地方創生微電影競賽》貳獎

(3)提升地方居民對自身文化的認同，擴大應用場域與產業鏈結

透過參訪交流、成果展演與「一日導覽志工」活動，計畫成功帶動地方居民重新審視自身文化內涵與生活經驗。居民從被動受訪者轉變為文化補充者，主動協助學生拍攝與導覽，不僅強化了族群凝聚力，優異成果更引發Yahoo新聞、中央社等媒體報導，提升了龍岡文化的社會能見度。同時透過文化內容鏈結到實務應用，學生製作的「米干品牌行銷影片」，獲商圈店家大力協拍支持與魅力金三角地方特色產業發展協會好評（如圖40），正式獲選為「龍岡米干節」官方宣傳影片，其自製歌曲更成為商圈品牌主題曲；替在地文創、美食料理、食農教育業者製作的紀錄短片，也產出具影響力的成果。證明文化價值能轉化為品牌競爭力，達成文化與產業共構的目標。



▲圖40 魅力金三角地方特色產業發展協會李福英理事長對龍岡米干品牌再造行銷影片高度肯定

(4)建立可延續的實踐模式，協助永續發展與強化地方韌性

整體而言，本計畫已建立一套基於「在地理解」、「在地設計」、「在地扎根」的「D-Program」循環旅程為核心的實作模式。成立「微型工作室」，輔導學生團隊具備獨立與場域對話、察覺問題與需求、執行具影響力的傳播設計、開發具市場潛力的文創商品之能力。同時關注社會變遷下浮現的議題，例如新住民生活調適與長者幼童照護陪伴，投入關懷據點照護陪伴與樂齡教具開發（如圖41），獲得長者與志工的一致讚揚。此模式結合了課程制度、業師輔導與場域實踐，使大學社會責任在校園與地方之間形成良性循環，奠定龍岡永續發展基礎並協助強化地方韌性。



▲圖41 學生團隊於社區關懷據點帶領高齡長者活動



(二) 永續農田共生未來：農民與社區共學推廣計畫 ○●○○○○

1.目標：以水資源教育與永續農法推廣為主軸，讓農田的多功能價值被社區理解與支持

桃園地區因地形條件與降雨型態特殊，農田長期不只是作物生產的空間，同時也承擔雨水滯留、地下水補注與景觀維繫等多重功能。然而，這些農田功能在日常生活中往往難以被居民直接感知，使農田在公共討論中經常被簡化為「農業用地」，其在氣候調適與環境韌性上的角色，反而不易被理解。

隨著氣候變遷影響日益明顯，桃園地區面臨早期缺水、兩期積水的雙重壓力，使農民在生產管理上承擔更高風險，也使農田水質管理（如營養鹽流動）與永續農法的重要性逐步浮現。本計畫因此以「水資源教育、永續農法知識建構與社區共學推廣」作為目標架構，嘗試透過化材系與國企學群的專業介入，協助農民、學生與社區居民建立共同理解的平台，使農田不再只是生產現場，而能被視為與在地生活緊密連結的公共議題。

(1)回應農田在氣候變遷下的水資源調節挑戰，建立可被理解的科學化說明

本計畫聚焦農田水質議題中關鍵的環節，亦即營養鹽（氮、磷）等物質在農田生態系統中的流動。透過科學化監控與資料整理，計畫旨在協助居民理解水田滯洪功能如何在水資源循環中發揮調節作用。相較於專業術語，計畫強調將水質分析數據轉化為可視化的公共知識，使居民能在理解基礎上，重新認識農田與水資源永續之間的關聯，降低農田議題在社區中的理解門檻。

(2)建立農民、學生與社區居民共學的互動場景，讓永續農業成為生活議題

本計畫並不將農民視為單向被介紹的對象，而是作為永續農業知識的重要實踐者。透過小農市集、防災意識教育工作坊與食農教育活動，農民得以分享實際耕作經驗，學生負責協助數據轉譯，社區居民則在互動中提出回饋。此設計使永續農業不再只是政策語彙，而是能在生活化的活動中被看見，逐步培養居民對農田議題與氣候行動（SDG13）的參與感。

(3)以課程實作培育學生的公共溝通與轉譯能力，讓專業走出教室

在人才培育層面，本計畫將水資源議題實際納入「環境與工業化學科技」與「物理化學」等專業課程實作，讓學生在學習專業技術的同時，也必須思考如何將專業內容轉化為民眾能理解的語言。透過數據可視化資訊圖表製作與現場解說，學生得以在真實社會情境中練習公共溝通，讓學習成果能對應實際社會需求，同時強化學生對永續報告書與公司治理（ESG）相關概念的實務理解。

2.內容：以跨域課程實作為核心，結合數據監控、展示轉譯與社區推廣的推動作法

本計畫的推動內容以課程作為主要運作平台，並透過實際社區活動作為成果落地的場域，使專業知識能在校園與社區之間形成循環。在執行設計上，計畫透過課程、農田滯洪能力數據收集、展示設計與公共活動的連續安排，逐步建立一套讓社區居民理解永續農業與環境韌性的實踐流程。

(1)推動團隊與運作方式

計畫由化材系王清海教授負責水質監控、農田滯洪技術分析與科學解釋架構；並由國際企業學群尤淨纓教授結合永續報告書 (ESG) 概念，進行社區推廣、活動情境設計與溝通轉譯。學生則透過修課與實作參與，利用統計分析工具完成資料整理、可視化資訊圖表製作與現場解說，成為計畫在校園與社區之間的重要橋梁。

(2)課程結合與學習設計

114年度深度結合之課程包含：「環境與工業化學科技」、「物理化學 (二) 」與「永續報告書與公司治理」。課程中以農田水質管理與氣候變遷影響為主軸，引導學生從數據判讀到公共溝通，完成從專業理解到對外轉譯的學習歷程，並藉此強化對環境永續 (E) 與社會責任 (S) 的實務認知。

(3)技術內容的公共轉譯與展示設計

計畫針對農田滯洪能力、農業用水管理等數據進行收集與分析，並將技術性較高的化學濃度與環境數據，轉化為直觀的可視化資訊圖表，作為對外解說與食農共學的教育媒介。展示內容亦包含在小農市集現場設置展示區，具體呈現農田如何發揮滯洪功能以對抗極端降雨，協助民眾理解永續農法對氣候行動 (SDG13) 的具體貢獻。

(4)社區推廣場域與互動方式

計畫配合「八德區微光萬聖夜與搗蛋不毒行」活動，於113年10月25日至10月26日設置推廣攤位，透過現場互動解說與居民進行交流。現場除展示農產品外，更舉辦「防災意識教育工作坊」與「食農教育」，讓水資源保護與永續農法不再是抽象口號，而是以看得到、問得出、聽得懂的形式進入公共活動現場，達成與社區居民共學的目標。

3.成果：完成營養鹽監控與展示轉譯，累積可被盤點的課程與推廣產出

本計畫於114年度以「水質監控數據、數據轉譯與公共展示」為成果主軸，透過跨域課程實作與社區推廣活動，逐步將化學工程與管理專業的研究成果，轉化為可被理解、可被使用、亦可被盤點的教學與社會溝通產出。相關成果不僅呈現在課程學習層面，也實際進入社區公共場域，成為農田永續議題與社會對話的重要媒介。

(1)營養鹽監控與水質研究成果，建立農田水資源理解的科學基礎

本計畫以農田水質管理為核心，透過化學工程專業針對氮、磷等營養鹽在水體中的物質流變化進行數據監控。研究過程中，團隊收集並分析農田水質數據，檢視營養鹽累積對環境的影響，為農田水質管理與滯洪能力提供具體且可被驗證的科學依據。這些研究成果不僅作為「環境與工業化學科技」課程教學的重要內容，也成為後續進行社會溝通與展示轉譯的技術基礎，使農田水資源議題能建立在可被說明的科學事實之上。

(2)數據視覺化與展示轉譯成果，降低專業門檻並提升理解度

為避免水質與防災數據僅停留於專業研究層次，本計畫特別重視資料轉譯與可視化呈現。學生於課程中利用統計分析工具，將營養鹽監控數據與農田滯洪能力數據轉化為直觀的可視化資訊圖表與圖卡。透過圖像化設計，原本高度技術性的化學濃度與環境數據變化，能被說明為「農田如何發揮滯洪功能」與「永續管理為何重要」的具體案例，有效降低一般民眾理解環境議題的門檻。

(3)課程實作與學生專題成果，強化跨域整合與應用能力

本計畫深度結合化學工程與管理相關課程，包含「物理化學（二）」與「永續報告書與公司治理」等，引導學生將循環經濟與永續農田概念導入實際研究。學生在課程中完成多項專題成果，內容涵蓋營養鹽物質流分析以及對應SDG13（氣候行動）的整合性報告。學生團隊將實驗室研究成果轉化為易於傳播的展示素材，提升了學生對專業知識應用情境的理解，也使課程產出具備實際對外展示與推廣的可行性。





(4) 社區推廣活動與公共互動成果，擴大農田議題的社會接觸面

在社會推廣層面，本計畫於113年10月25日至26日，配合八德區「微光萬聖夜」與「搗蛋不毒行」活動，於合雄MAX×桃漾館設置展示與解說攤位（如圖42）。活動期間，學生利用可視化資訊圖表與互動解說，向社區居民說明桃園地區農田水質、水田滯洪功能與防災意識。兩日活動共吸引約45人次居民進行深度互動，成功將研究成果帶入公共場域，並透過現場交流提升民眾對永續農法的支持度。

(5) 教育素材與推廣工具產出，累積可延續使用的成果基礎

除單次活動外，本計畫亦同步完成多項可被重複使用的教育與推廣素材，包含防災意識教育圖卡、農田水質可視化圖表及永續農法解說內容。這些素材不僅支援本年度活動使用，也可供後續社區共學與食農教育活動持續運用。透過上述成果累積，114年度本計畫已完成從實驗室研究、課程實作到社區展示的鏈結，形成可被盤點與檢核的初步成效，作為後續深化推動的重要基礎。



▲ 圖42 學生向社區居民推廣農田共生

4.成效：促進社區理解農田水資源議題，並讓學生專業能力在公共情境中被驗證

本計畫於114年度的成效，主要體現在建立「可以討論農田、願意理解農田」的社會基礎，使農田議題從化學工程的專業領域走向社區公共對話，並具體實踐了氣候行動（SDG13）的在地推廣。

(1)社區居民層面： 農田多功能與水質議題更容易被理解與討論

透過「微光萬聖夜」等公共活動中的互動展示，45位參與民眾得以具體理解農田不僅具備作物生產價值，更在氣候調節中承擔關鍵的「水田滯洪」功能。活動回饋顯示，多數居民對於農田如何協助雨水滯留與預防優養化展現高度關注。計畫成功將專業的化學分析數據轉化為可吸收的公共知識，顯著提升了社區對永續農法與防災環境韌性的認同感。



▲圖43 學生向社區居民推廣農田共生

(3)合作關係層面： 建立可延續的農民、社區與學校互信基礎

透過配合八德區地方活動（如：搗蛋不毒行）準備展示內容，計畫逐步累積了學校與社區組織、居民之間的合作經驗。這種以「科學事實」為媒介的溝通方式，為未來進一步在場域推動永續農法實踐與環境監測方案，奠定了穩固的社會互信條件與溝通渠道。

(2)學生層面： 專業能力由課堂理解轉為情境實作

參與「環境與工業化學科技」與「永續報告書與公司治理」等課程的學生，在計畫中面對「如何將技術數據說清楚」的挑戰。這使其學習歷程從單純的數據計算延伸至社會溝通。透過製作「數據可視化圖卡」與現場解說（如圖43），學生不僅強化了對ESG（環境、社會、治理）實務的理解，更在真實互動中驗證了將專業知識轉譯為大眾語言的公共參與能力。

(4)方法層面： 形成可複製的技術轉譯與共學推廣模式

本計畫成功建立了一套「數據監控結合社區共學」的雙軌推動模式。經驗顯示，當化學工程的數據監控能與資料視覺化結合，並進入節慶型公共場域時，專業內容更容易被社區大眾接受。此一強調「看得到、聽得懂」的專業轉譯模式，已成為後續推動永續農田、水資源保護等技術性議題時，極具參考價值的社會實踐路徑。

(三) 永續共創，百年大溪之數位雙生 ○○●○○○

1.目標：以數位雙生技術保存百年文化場域，建立可被教學、展示與再利用的文化資產基礎

本計畫以大溪老街具代表性的百年建築「蘭室」為核心場域，回應地方文化資產在保存、傳承與教育應用上所面臨的實務限制。傳統以實體導覽與口述為主的文化推廣方式，容易受到場地條件、導覽人力與時間安排的影響，使文化內容難以被長期保存、重複使用與擴大傳播。本計畫希望透過數位科技介入，補足實體保存之外的另一條文化延續路徑。

(1)建立以「數位雙生」為核心的文化保存模式，強化老屋與街區的長期保存能力

本計畫以「數位雙生 (Digital Twin) 」概念為基礎，透過田野調查、影像測量、3D掃描與建模技術，完整記錄蘭室的空間結構、建築細節與生活痕跡，建立具高還原度的數位模型。此一數位雙生不僅作為文化紀錄檔案保存，更可成為後續教學、研究與展示應用的基礎資源，使文化資產不再僅依附於實體空間存在。

(2)結合Unity、Minecraft等互動平台，轉化文化內容為可參與的學習與體驗形式

為避免數位模型僅停留於靜態展示，本計畫進一步導入Unity引擎與Minecraft平台，發展具互動性的文化體驗內容。透過遊戲化設計與場景互動，將建築知識、空間記憶與地方故事轉化為可探索、可操作的數位學習情境。計畫目標之一，即是讓不同年齡層與學習背景的使用者，能透過熟悉的數位介面進入文化場域，降低文化教育的理解門檻。

(3)結合課程實作，培養學生文化轉譯與數位內容製作能力

本計畫將數位雙生建置與互動內容開發納入藝術與設計相關課程，讓學生在教師指導下，從田野調查、資料整理、建模製作到互動設計，完整參與文化轉譯的實務流程。透過實際操作3D建模軟體、Unity場景編輯與Minecraft地圖共創，學生得以理解文化保存如何與數位技術、敘事設計及使用者體驗相互結合，培養可應用於文化、設計與數位內容產業的專業能力。

(4)與地方文化組織共創，擴大文化教育與展示的應用場域

本計畫並非以校園成果為最終目標，而是希望透過與大溪地方文化組織、老屋經營者及文化推廣團體合作，使數位雙生成果能實際回饋地方。透過成果展、體驗活動與在地展示，讓數位模型、互動遊戲與影像內容成為地方文化教育與觀光推廣的輔助工具，協助地方在有限資源下，持續進行文化保存與教育傳承。

2.內容：以課程實作為核心，建構文化數位雙生的實際推動模式

本計畫以藝術與設計學系為主體，結合課程教學、數位技術導入與地方文化合作，逐步建構「田野調查—數位建模—互動轉譯—場域展示」的推動架構，使文化保存不僅停留於記錄層次，而能轉化為可被教學、體驗與再利用的數位文化資產。

(1)課程導入與田野調查，建立文化數位化的基礎資料

計畫首先透過相關專業課程，引導學生進入大溪老街與百年老屋「蘭室」進行田野調查（如圖44）。學生在教師指導下，實地蒐集建築空間資料與文化素材，包含建築平面與立面紀錄、構件細節拍攝、室內陳設觀察、生活物件影像記錄，以及地方耆老與經營者的口述訪談內容。這些田野資料不僅作為文化理解的基礎，也同步被整理為後續3D掃描、建模與敘事設計的重要素材，使數位建置能忠實反映場域實際狀態與文化脈絡。

(2)數位建模與雙生建置，完成老屋與街區的空間轉譯

在資料蒐集完成後，計畫進入數位建模階段，學生運用攝影測量與3D建模技術，逐步建立蘭室的數位模型。建模過程中，除重建建築結構與比例外，也特別處理材質、光影與細節呈現，使模型具備足以支撐教學與展示的精細度。此一數位模型作為「文化數位雙生」的核心成果，後續可依需求輸出為不同應用形式，包括靜態展示、互動體驗或延伸至XR應用，提升文化資產保存與使用的彈性。



▲圖44 學生進入百年老屋「蘭室」進行調查與文史探勘



(3) 互動平台應用，發展可參與的文化體驗內容

為強化文化內容的可參與性，本計畫進一步導入Unity與Minecraft作為互動設計平台。在Unity引擎中，學生將完成的3D模型轉化為可探索的虛擬空間，並設計結合故事敘述與任務導向的互動體驗，讓使用者能透過操作進入老屋歷史情境。同時，計畫亦運用Minecraft平台發展具共創特性的文化地圖，邀請不同年齡層參與建構大溪老街場景，透過「以玩代學」的方式，降低文化教育的進入門檻，並擴大文化學習的參與族群。

(4) 跨域教學與成果轉譯，培養學生文化轉譯實作能力

本計畫強調跨域學習與實作導向，學生需在課程中同時面對文化研究、空間設計、數位工具與敘事表現等不同面向的挑戰。透過教師分工指導與團隊合作，學生學習如何將田野資料轉化為可理解的文化內容，並進一步包裝為互動展示、導覽影片或遊戲化體驗。此一過程使學生不僅學會技術操作，更能理解文化內容在不同媒介中的轉譯邏輯，培養結合文化與科技的實務能力。

(5) 地方合作與實體展示，讓數位成果回到文化場域

計畫完成之數位模型與互動成果，並非僅留存於校內，而是透過與地方文化組織、老屋經營者及相關團體合作，實際於蘭室及大溪相關活動中進行展示與體驗。透過成果發表、體驗活動與公開展示，讓地方居民、訪客與文化工作者能直接接觸數位雙生內容，並將其作為文化教育與推廣的輔助工具，使數位成果回到原本的文化場域中發揮實際效益。

3.成果：完成文化數位雙生建置，累積可被運用之具體產出

本計畫於114年度以「蘭室茶坊」為核心場域，透過課程實作、數位技術導入與地方合作，逐步完成文化數位雙生之建置，並產出可用於教學、展示與文化推廣的具體成果。相關成果聚焦於數位模型完成度、互動內容產出、學生實作成果及公共展示等面向，作為後續深化與擴展應用的基礎。

(1)文化場域田野資料蒐集與數位建模成果

114年度計畫期間，完成大溪老街與百年老屋「蘭室」之田野調查與數位化資料建置。學生於課程中實地進行空間量測、構件拍攝、材質記錄與文化訪談，並彙整為可供建模與敘事使用的基礎資料庫。在此基礎上，完成「蘭室」之高精度3D數位模型建置，忠實呈現建築空間比例、構造細節與材質特性，作為本計畫文化數位雙生的核心成果，並可輸出應用於後續互動平台與展示系統。

(2)互動系統與數位內容產出成果

本計畫於114年度完成多項互動數位內容之實作與測試。學生運用Unity引擎，結合3D建模成果，開發沉浸式虛擬探索場景，讓使用者得以於數位環境中理解老屋空間與文化脈絡（如圖45）。同時，計畫亦運用Minecraft平台，完成4組互動遊戲式文化體驗內容，透過任務設計與共創機制，引導不同年齡層以遊戲方式認識大溪老街與蘭室文化。相關互動成果已具備展示與教學使用之完整度，可依不同對象彈性調整使用方式。



▲圖45 學生使用Unity引擎建造「蘭室」3D模組



(3)課程推動與學生實作成果

114年度計畫結合藝術與設計學系相關課程，導入文化數位雙生作為核心教學主題，實際帶領學生參與田野調查、建模實作與互動內容設計。學生於課程中完成多組數位建模、互動展示與視覺敘事作品，並透過分組合作方式，累積跨域協作與文化轉譯之實務經驗。相關課程成果除作為學生學習成果展示外，也同步成為計畫數位內容與公开展示的重要素材，形成教學與實踐相互支撐的成果結構。

(4)成果展示與公共推廣產出

本計畫於114年度於百年老屋「蘭室」辦理成果發表與體驗活動（如圖46），實際展示數位模型、VR / 互動體驗內容與文化敘事成果，吸引在地居民、文化團體與訪客參與。透過實體場域結合數位內容之展示形式，讓文化數位雙生成果得以回到原生文化場域中被實際體驗與理解，亦成功將課程與計畫成果轉化為可被公眾接觸的文化推廣資源。



▲圖46 成果發表與體驗活動

4.成效：促進文化保存、教育轉譯與地方參與的多層次影響

透過114年度文化數位雙生之建置與應用，本計畫不僅完成具體數位成果，更在文化保存方式、教學實踐模式與地方參與關係上，逐步產生可觀察的實質改變。相關成效已不再僅停留於技術展示或單次活動，而是開始影響學生學習歷程、地方文化傳承與公共理解文化的方式。

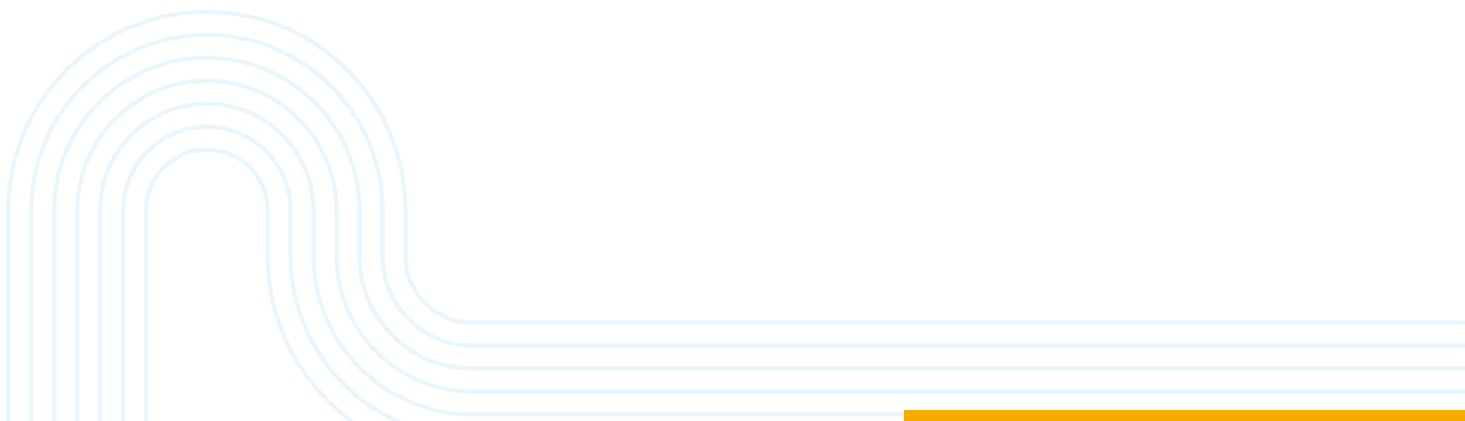


(1)文化保存方式由靜態保存轉向可持續運用

透過「蘭室」數位雙生的完成，本計畫協助地方文化資產突破實體保存的限制，建立可被反覆運用、更新與延伸的數位保存形式。相較於傳統以文字紀錄或影像保存為主的方式，數位建模與互動系統使文化內容得以在不同場域、不同對象之間被重複使用，降低文化傳承對場地、人力與時間的高度依賴。此一轉變，讓文化保存不再僅是「被保留下來」，而是能以數位形式持續被教學、展示與再詮釋，提升文化資產在當代社會中的可見度與延續性。

(2)學生學習由技術操作深化為文化轉譯能力

在學生層面，本計畫使數位技術學習不再僅止於軟體操作或建模技巧，而是進一步引導學生理解文化脈絡、空間記憶與地方故事，並思考如何將其轉化為可被理解的互動內容。學生在參與過程中，需同時面對文化理解、敘事邏輯、互動設計與使用者經驗等多重挑戰，使學習歷程由單一專業技能訓練，轉向整合文化理解與數位表現的跨域能力培養。此一學習模式，有助於培養學生在未來面對文化、設計與科技交會議題時，具備更成熟的思考與實作能力。



(3)文化教育形式由導覽式傳遞轉為互動式共學

本計畫透過Unity與Minecraft等互動平台，讓文化教育不再僅依賴單向導覽或口述說明，而是以探索、遊戲與任務引導的方式，促進不同年齡層的參與（如圖47）。特別是在互動遊戲與沉浸式體驗中，使用者可依自身節奏理解空間與故事，使文化學習由被動接受轉為主動探索。此一改變，不僅提升文化教育的吸引力，也為地方文化推廣提供更貼近當代生活的溝通方式。



▲圖47 民眾使用Minecraft遊戲任務了解蘭室

(4)地方參與由被動配合轉為合作共創關係

在地方層面，透過田野調查、成果展示與數位內容回饋，本計畫逐步建立學校、地方文化組織與老屋經營者之間的合作信任。地方夥伴不再僅作為被研究或被展示的對象，而是能參與文化內容整理、故事補充與展示討論，形成共創關係。此一互動模式，有助於提升地方對數位文化保存的理解與認同，也為後續擴展至其他街區或文化場域奠定合作基礎。

(5)為後續文化數位擴展與永續推動建立示範模式

整體而言，114年度的推動成果已使本計畫具備可被複製與擴散的示範性。透過明確的技術流程、課程操作模式與地方合作經驗，文化數位雙生不再是一次性成果，而是成為可持續推動的實踐方法。此一模式未來可延伸應用於大溪其他文化場域，並結合擴增實境、教育展示或觀光導覽等形式，逐步建構具延續性的數位文化生態系，實踐文化永續與數位共創的核心目標。

(四) 綠色循環經濟：衣循智選計畫 ○○○●○○

1.目標：以衣物循環為核心，建構可被實作、被驗證的校園與社區循環經濟模式

本計畫聚焦於台灣快速時尚與衣物大量汰換所衍生的環境負荷問題，從「教育現場」、「產業鏈結」與「生活實踐」三個層面出發，連結遠東新世紀等產業資源，嘗試將抽象的循環經濟概念，轉化為學生與社區居民可實際參與的行動模式。相較於僅以宣導為主的永續推廣方式，本計畫更重視「上一門課的成果，成為下一門課的素材」的循環邏輯，讓循環經濟成為一套可被操作、被檢驗的校園行動系統。

(1)回應衣物大量廢棄下的循環困境，建立「廢布再製」的具體行動場景

台灣廢棄衣物數量逐年攀升，但多數流程仍停留於低價再利用。本計畫以「衣物如何被重新理解、重新賦予價值」為核心，從內壢里等鄰近社區探尋廢棄衣物議題，並將遠東新世紀提供的產業廢布導入校園，建立如「元圈漣圈」等大型藝術共創場景，讓參與者透過材料的觸摸與重構，親身理解衣物從廢棄到藝術再生的完整歷程。

(2)透過跨學科課程實作，讓學生在真實商模中理解循環經濟

本計畫核心目標在於引導學生從不同專業視角切入永續議題。透過管理學院的「企業倫理與社會責任」、「數位行銷傳播與管理應用」及「會計學」等課程，讓學生不只是聽講，而是實際針對二手衣與廢布主題進行商業模式開發。學生需從會計成本、行銷傳播到企業倫理角度，分析衣物循環在真實世界中的限制與可能性，使永續經濟成為可被驗證的學習專案。

(3)結合智慧科技與產業資源，開發舊衣分類技術示範

考量衣物回收高度仰賴人力，本計畫跨系結合資工系卡其教授的專業，研發「舊衣分類系統APP」。透過影像辨識與資料餵養訓練，嘗試建立智慧化的舊衣分類流程。此目標旨在展示循環經濟如何與AI科技結合，並在校園內進行實驗測試，為產業界提供更具效率的二手衣處理技術示範。

(4)串連校園與地方展演場域，培養「衣循智選」的永續生活能力

本計畫設定將課程成果轉化為公共影響力。透過參加桃園市文化局「眷村文化節」，以及在校內「玻璃屋」與「六館一樓」辦理聯合成果展，展出大型廢布藝術裝置與數位行銷成果。透過公共空間的展示與互動，促使師生與居民重新思考「衣物」的消費與使用，讓循環經濟從專業知識轉化為校園與社區日常中的永續生活選擇。

2.內容：結合課程實作、科技導入與產學合作，建構衣物循環的實踐流程

本計畫於114年度以「課程實作為核心、科技應用為工具、產學合作為支撐、校園與社區為場域」，建構一套「上一門課的成果，成為下一門課的素材」的循環實踐流程。推動方式並非單一宣導，而是透過管理學院跨學群與資工系的協作，讓衣物循環從廢布再製、數位行銷到智慧分類，形成完整的行動鏈結。

(1)跨院系課程整合與「循環鏈結」教學模式

本計畫由管理學院組織管理學群、行銷學群、會計學群及資訊工程學系共同參與，將衣物循環議題導入正式教學。具體整合「企業倫理與社會責任」、「數位行銷傳播與管理應用」、「台灣在地文化與商業應用」及「會計學」等課程。課程設計採取鏈結模式：大一課程產出的「家鄉色彩」視覺成果，由大二課程接手轉化為數位行銷素材與計畫代表人物設計，讓學生在真實的專案推進中理解循環經濟的運作邏輯。

(2)導入真實產業界廢布，落實廢棄物再製實作

為確保實作的真實性，計畫與遠東新世紀深度合作，由企業提供生產過程產出的廢棄紡織布料。大一學生於課程中直接處理這些真實材料，進行視覺配色、裁剪與重組，並共創出大型廢布藝術裝置「元圈漣圈」。透過觸摸與重構褪色或破損的布料，學生得以思考「永續不只關於材料，更關於記憶與文化的重新連結」，並從中理解產業回收端面臨的材料不一致與再利用限制。





(3) 跨系合作開發「衣服分類系統APP」，示範智慧循環

計畫跨系結合資工系卡其 (Kaqi) 教授的專業，推動「舊衣分類系統APP」的研發。學生參與影像資料蒐集與分類標準設定，透過AI影像辨識技術輔助舊衣分類，嘗試解決回收流程中高度依賴人工判斷的痛點。該系統於校內進行初步實驗與數據餵養，示範如何利用科技工具提升循環經濟的處理效率，讓學生理解資訊技術在ESG (環境、社會、治理) 議題中的實務應用。

(4) 發展「綠色循環」創業模型與商業實踐

計畫透過創業導向課程，引導學生發展具商業可行性的循環模式。針對「二手廢棄衣物」主題，學生團隊在教師與社企業師指導下，進行二手衣租賃、再製商品企劃與永續選物平台的商業模式開發。計畫並進一步結合「創業孵育系統」，對具潛力的學生提案給予陪伴資源，協助學生從成本分析、市場定位到實踐測試，累積真實的創業與管理經驗。

(5) 串連校外節慶與校內公共空間展示

為擴大社會影響力，計畫將課程學生及遠東新提供的產業廢布帶出校園，參與桃園市文化局「眷村文化節」中一個環節：廢布藝術群體共創活動，而當次活動產生的藝術成果，年底則回到校內，於六館一樓及玻璃屋辦理跨課程聯合成果展。透過展示由一百多個漣圈組成的「元圈漣圈」大型藝術裝置與數位行銷成果，向師生與居民傳遞「衣循智選」概念，使循環行動從教室延伸至公共生活空間。



3.成果：完成衣物循環實作與展示，累積可被量化與呈現的年度產出

本計畫於114年度以「課程導入、科技實作、產學合作與公共展示」為推動主軸，累積開設4門跨院系USR融入課程，透過管理學院與資工系的教學協作，將衣物循環經濟轉化為可被驗證的實際產出。

(1)跨學科課程推動與專案產出成果

114年度本計畫深度結合管理學院與資訊工程學系，將永續議題導入「企業倫理與社會責任」、「數位行銷傳播與管理應用」、「台灣在地文化與商業應用」及「會計學」等正式課程。課程產出包含以「二手廢棄衣物」為主題之商業模式構想、循環行銷策略及成本分析報告。透過「上一門課成果，成為下一門課素材」的鏈結模式（例如：大一學生共創的廢布布景作品，成為大二學生進行數位行銷傳播時的影音製作背景及代表人物形象），確保循環經濟議題穩定融入學生的學習歷程。

(2)舊衣分類系統APP與科技實作成果

在科技應用方面，計畫由資工系卡其教授指導學生完成「舊衣分類系統APP」之初步系統程式原型建置。學生參與影像資料蒐集、分類標準設定與模型訓練，建立可於校內展示的AI影像辨識系統之雛型。

(3)產學合作與「霍特獎」競賽卓越表現

本計畫深化與遠東新世紀之合作，由企業實際捐贈7大箱廢棄紡織物供學生實作，將真實產業廢料轉化為教學材料。在商模創新方面，學生團隊表現優異，以衣物循環主題於霍特獎（Hult Prize）校內競賽獲得第二名，並於全台200多組團隊中脫穎而出，晉級全國19強。此成果證明學生的循環經濟實務能力已具備外部檢核之商業競爭力。



(4)「元圈漣圈」再生創作與校園空間展示

本計畫將廢棄布料進行高價值轉譯，由大一與大二學生共創完成125件「元圈漣圈」再生藝術作品，並整合為大型廢布藝術網絡裝置，以及一幅學生共創的廢布布簾藝術品。作品於元智大學六館一樓及玻璃屋公共空間進行為期6天的集中展出。透過大型裝置視覺呈現「家鄉的色彩」與永續記憶（如圖48），使衣物循環概念實際進入校園日常空間，提升師生對廢棄物再利用的關注。

(5)社區參與與「眷村文化節」公共活動產出

除校內推動外，計畫積極參與桃園市文化局「眷村文化節」，將課程學生及遠東新提供的產業廢布實際於活動中進行與其他研討會參與者一起進行廢布藝術共創。114年度計畫透過課程、展示與校外活動，累計直接影響校內外參與人次達284人次，成功將循環經濟從校園教學延伸至社會溝通層面。



▲圖48 家鄉的色彩

4.成效：促成學生行動能力養成、校園循環實踐深化與社區永續意識擴散

本計畫於114年度所累積的成果，已逐步轉化為具體且可被觀察的改變，影響層面涵蓋學生學習行為、校園永續實踐模式，以及社區居民對衣物循環的理解。透過「教育—實作—展示—社會互動」的完整路徑，使循環經濟成為可被實踐與討論的日常行動。

(1)學生層面：由理論認知轉為具備外部競爭力的實作能力

參與本計畫之學生透過跨學科協作，展現了極高的行動力與問題解決能力。最具代表性的成效為學生創業團隊在霍特獎 (Hult Prize) 中的卓越表現，不僅獲得校內競賽第二名，更晉級全台全國19強，證明學生已具備將循環經濟議題轉化為具商業可行性方案的能力 (如圖49)。此外，學生透過處理遠東新世紀提供的真實廢布，深刻領悟到「永續不只是材料回收，更是文化與記憶的重構」，從而培養了兼具社會責任與市場敏銳度的管理專業。

(2)校園層面：建立「廢棄物再定義」的視覺示範場域

透過在校園「六館一樓」與「玻璃屋」展出由125件作品組成的「元圈漣圈」大型藝術裝置 (如圖50及圖51)。計畫成功將原本被視為「廢料」的工業廢布轉化為校園公共藝術。這使師生能在日常動線中直觀感受循環再生的可能性，將校園形塑為綠色循環經濟的示範場域。此展示不僅提升了校內師生對資源再利用的感知度，也讓「廢棄物」被重新定義為具備文化教育價值的媒介，引發校園對永續消費的深度反思。



▲圖49 學生參加全國霍特獎



▲圖50 六館一樓漣漪圈藝術裝置



▼圖51 玻璃屋漣漪圈成果展

(3)社區層面：透過在地節慶建立永續消費的公共對話

本計畫藉由參與桃園市文化局「眷村文化節」及針對內壢里進行的「二手衣議題探尋」，成功將永續行動帶入社區場域。學生與活動現場民眾透過實際將「廢布垃圾」進行「價值再生」的藝術品（如圖52）。使循環經濟不再是抽象術語，而是可觸摸、可討論的公共經驗。114年度累計影響284人次，有效協助居民理解消費行為與環境負荷的關聯，並建立起校園與地方推動永續行動的夥伴關係。

(4)制度與模式層面：首創「上一門課的成果，為下一門課的素材」的循環教學模式

本計畫最顯著的體制成效在於成功建立「跨課程循環結構」。大一課程產出的設計成果，由大二「數位行銷傳播」課程接手發展為計畫代表人物與行銷素材（如圖53），實現了教學資源的內部循環。此模式結合了資工系卡其教授的技術研發與遠東新世紀的產學合作資源，形成一套可被複製、具延續性的實踐路徑，為元智大學推動綠色循環經濟提供了極具參考價值的示範框架。



▲圖52 桃園眷村文化節再創藝術品



▲圖53 傳播學生人物代表作品

(五) 亞洲國際人道援助計畫 ○○○○●○

1.目標：培育具備人道素養與跨文化行動力的國際青年，回應亞洲弱勢族群的生存與不平等議題

本計畫以亞洲區域中長期處於結構性弱勢的人道議題為核心，聚焦馬來西亞沙巴州仙本那 (Semporna) 近海之巴瑤族 (Bajau Laut) 聚落，回應其在貧困、教育權缺失、飲水安全與資源不平等層面的多重困境。透過結合管理學院專業課程、聯合國難民署 (UNHCR) 工作坊以及實地場域行動，引導學生從理解問題結構出發，累積投入國際人道援助所需的專業知識與倫理判斷。相較於一次性的服務，本計畫更強調「服務前的專業訓練」與「國際政策參與」，使人道關懷轉化為具備全球視野的實踐能力。

(1)回應巴瑤族在極端貧困與生存風險下的結構性困境

本計畫對焦巴瑤族 (海上吉普賽人) 因缺乏國籍身分、氣候變遷與社會排除所造成的長期不穩定處境，特別關注其兒童教育、飲水衛生 (WASH) 及基本生存權。引導學生理解貧困並非單一事件，而是政治、環境與文化的複合結果。透過實地參與海底廢棄物撿拾與物資發放，培養學生從結構角度思考「無國籍族群」在國際永續發展目標 (SDGs) 中的缺口與需求。

(3)培育在跨文化與資源有限情境下的實務行動力

面對語言與生活條件高度差異的場域，本計畫強調「行前專業準備」，包含公共衛生訓練、淨水器贈送與安裝教學 (如圖54)、海外行動安全及性別平等意識。透過在仙本那場域的實作，引導學生學習在不確定環境中進行溝通、資源配置與風險控管，將抽象的人道理念轉化為可操作的技術 (如：乾淨飲水設備維護、藝術文化陪伴教育)，建立對不同文化主體性的尊重。



▲圖54 贈送淨水器

(2)深化對國際人道體系與UNHCR行動框架的專業認知

本計畫以聯合國難民署 (UNHCR) 的實務經驗為學習核心，引導學生認識國際救援的運作邏輯與倫理原則。透過舉辦至少3次聯合國難民署工作坊，使學生理解人道行動需建立在制度規範與跨國協作之上，避免單純善意可能導致的文化誤解。目標是讓學生掌握國際人道救援的最新趨勢，並在專業框架下思考如何提升援助的有效性。

(4)連結COP30全球會議與學生未來職涯的永續發展

本計畫致力於培育具備全球視野的「青年行動者」，透過巴瑤族國際青年實習計畫以及參與COP30 (第30屆聯合國氣候變遷大會) 等國際論壇，引導學生思考人道援助與氣候正義、未來職涯的關聯。目標是讓學生能將巴瑤族的場域經驗轉化為政策建議或國際交流素材，累積參與國際事務的真實經驗，為未來投入社會創新或全球治理領域奠定基礎。

2.內容：以課程、情境訓練與國際場域行動，建構人道援助的實作學習歷程

本計畫執行內容以「課程學習—專業訓練—國際實踐」為核心架構，由校內課程作為知識基礎，透過專業工作坊強化行動判斷，最終連結至馬來西亞沙巴州仙本那 (Semporna) 巴瑤族聚落之實地行動。整體設計強調「專業先行」，確保學生在進入高度不確定的國際場域前，已具備必要的人道素養與風險意識。

(1)跨院系課程整合與人道議題系統化教學

本計畫由管理學院國際企業學群統籌，將SDGs (永續發展目標) 、國際人道法與全球治理概念導入正式教學。課程內容涵蓋貧困不平等、氣候變遷與資源分配，引導學生從結構性角度分析「無國籍族群」面臨的複合困境。透過個案教學與資料解讀，引導學生理解國際組織在資源有限情境下如何進行決策，建立學生對國際人道行動架構的整體認識。

(2)強化「行前專業準備」，提升跨文化行動力

為確保海外行動的專業度與安全性，計畫設計了多階段的強化訓練。在方案執行前，由尤老師引導學生進行包含公共衛生、海外行動安全、性別平等、海底廢棄物處理意識等相關訓練。透過情境模擬與任務導向活動，學生需學習在資源匱乏環境中進行溝通與協作，確保服務行動是建立在「尊重在地文化」與「實際需求」的基礎之上，而非單向的施予。

(3)引入聯合國難民署 (UNHCR) 專業資源與工作坊

計畫深度結合國際救援體系，預計舉辦至少3次聯合國難民署 (UNHCR) 工作坊。內容涵蓋國際難民法、救援趨勢、現場風險管理及跨國協作經驗。透過與第一線實務專家的互動，學生能直接接觸國際救援的專業框架與規範，理解全球救援體系的運作實務，並進一步培養對國際人道工作的專業尊重與反思能力。



(4)巴瑤族聚落實地行動：淨水、保育與藝術教育

在完成行前訓練後，學生實際進入仙本那巴瑤族場域，推
動乾淨飲水設備（淨水器）安裝教學、海底廢棄物撿拾及藝
術與文化陪伴課程（如圖55）。實地行動中，學生需親自示
範衛生觀念以降低社區健康風險，並透過藝術創作與不同年
齡層學童互動。此歷程使學生能在真實國際場域中理解生活
限制與人道需求，將課堂所學轉化為改善環境與生命品質的
具體行動。

(5)國際實習與跨文化反思的持續循環

本計畫重視行動後的反思，透過「巴瑤族國際青年實習計
畫」，引導學生紀錄學習歷程與成果影像。相關成果不僅用
於校內分享，更計畫連結至COP30等國際論壇素材，將場域
經驗回饋至全球環境與政策討論中。透過有系統的經驗整
理，使學生的國際行動經驗能轉化為長期的人道實踐能量，
形成可延續的學習循環。



▲圖55 巴瑤族學生展示他們的課堂成果



3.成果：完成跨域課程、人道行動訓練與國際場域實踐之具體產出

本計畫於114年度完成從校內課程、專業行前訓練到國際實地實踐的完整流程，產出具備國際人道援助專業度之成果。相關產出聚焦於環境保育、健康飲水與教育陪伴三大核心，實際將大學專業轉化為對亞洲弱勢族群的具體貢獻。

(1)跨學科課程推動與專業學習成果

114年度計畫深度結合管理學院之專業，將人道議題導入正式課程，包含「策略布局與商業模式新創實務」及「國際企業管理」。課程內容聚焦於綠色專利、乾淨水源、海洋教育與國際談判。學生透過課堂學習與案例分析，產出包含針對巴瑤族處境的人道議題分析報告與國際談判模擬紀錄，使參與學生在出發前即建立結構化的專業知識背景。



(2)專業行前訓練與行動能力培力產出

在進入國際場域前，計畫完成一系列高強度的專業培力。由尤淨纓老師引導學生進行包含公共衛生、海外行動安全、性別平等、以及淨水器操作教學等專業訓練。相關訓練產出不僅包含學生的行動計畫書，更確保學生具備在資源匱乏環境下維護飲水設備與執行風險控管的技術能力，為後續行動奠定專業化的實踐基礎。

(3)國際場域實地行動與多面向服務成果

計畫於114年度實際進入馬來西亞沙巴州仙本那 (Semporna) 巴瑤族聚落，與馬來西亞潛鯨社及高雄市互愛關懷協會等夥伴協作，完成具體人道援助產出：

- **健康淨水**：實際於聚落安裝乾淨飲水設備 (淨水器)，並同步進行衛生觀念教學，改善當地長期仰賴不潔水源的困境。
- **環境保育**：組織學生進行海底廢棄物撿拾行動，清理海洋塑膠與廢棄漁具，以具體行動改善巴瑤族生存環境。
- **教育陪伴**：辦理藝術與文化陪伴課程，引導學童參與繪畫創作，提升其自我表達能力。114年度實地服務受惠人數累計達500人，精確回應巴瑤族學童及其家庭的迫切需求。

(4) 跨國協作夥伴鏈結與公共傳播成果

本計畫成功建立跨國、跨產業的夥伴關係，合作單位涵蓋耀動國際旅行社、九乘九文具、宙本科技及Asia SDG Action Education等機構（如圖56）。相關行動成果已透過數位平台分享，並包含紀實影像、行動紀錄影片與媒體露出（如Yahoo新聞報導）。透過這些數位內容的累積，計畫將巴瑤族的無國籍人道議題轉化為具備公眾倡議價值的教育素材，提升了元智大學在國際社會實踐領域的能見度。



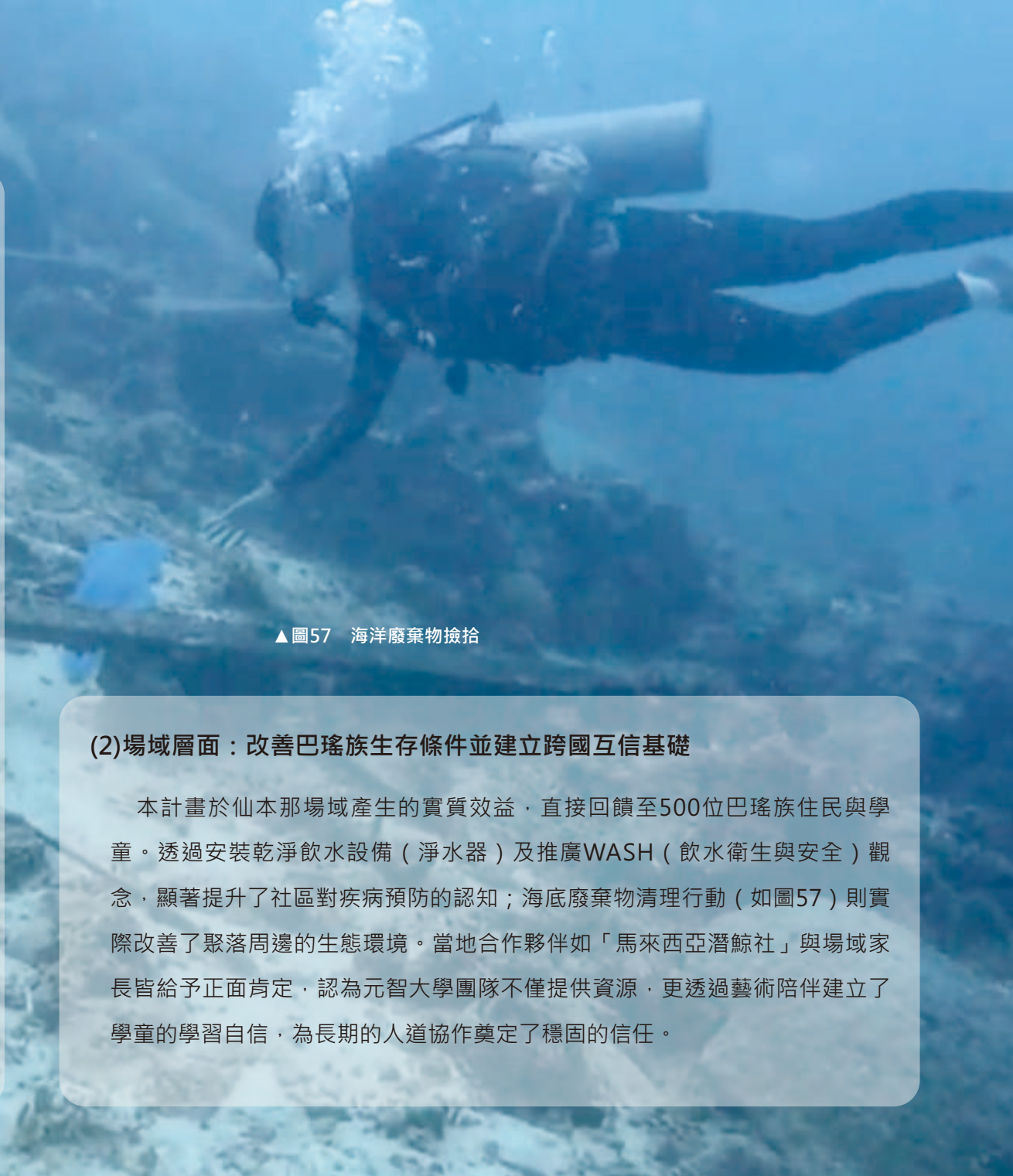
▲圖56 贈送合作單位提供之物資

4.成效：深化學生人道行動能力，回應國際場域需求並擴展校內國際關懷能量

透過課程培力、專業行前訓練與國際場域實踐的完整歷程，本計畫於114年度已在學生學習、人道援助實踐與校內國際關懷推動等層面產生具體改變，並對巴瑤族 (Bajau Laut) 社群產生了實質的生活改善。

(1)學生層面：培育具備國際救援視野與專業素養的青年行動者

參與學生透過「策略布局與商業模式新創實務」等課程，將SDGs (永續發展目標) 從口號轉化為具備「國際企業管理」思維的行動方案。透過參與至少3次聯合國難民署 (UNHCR) 工作坊，學生已由單純的志工轉變為具備「人道法」意識與「風險管理」能力的準專業人員。反思報告顯示，100%的參與學生皆能理解人道行動需兼顧「文化尊嚴」與「在地主體性」，並能將場域經驗轉化為應對氣候變遷與資源不平等的具體論述。



▲圖57 海洋廢棄物撿拾

(2)場域層面：改善巴瑤族生存條件並建立跨國互信基礎

本計畫於仙本那場域產生的實質效益，直接回饋至500位巴瑤族住民與學童。透過安裝乾淨飲水設備 (淨水器) 及推廣WASH (飲水衛生與安全) 觀念，顯著提升了社區對疾病預防的認知；海底廢棄物清理行動 (如圖57) 則實際改善了聚落周邊的生態環境。當地合作夥伴如「馬來西亞潛鯨社」與場域家長皆給予正面肯定，認為元智大學團隊不僅提供資源，更透過藝術陪伴建立了學童的學習自信，為長期的人道協作奠定了穩固的信任。



(3)校園層面：建立「專業先行」的國際社會實踐模式

本計畫成功在校內建立一套「課程引導、專業培力、場域實踐、國際發表」的教學模組。透過與高雄市互愛關懷協會及耀動國際等企業夥伴的跨域整合，校內師生累積了處理「無國籍族群」議題的實戰經驗。此模式將校園對國際議題的關注從「課堂討論」提升至「國際倡議」層次，並透過媒體報導（如Yahoo新聞）提升了元智大學在國際人道援助領域的社會能見度。



(4)整體影響：連結COP30國際政策，建立永續的人道實踐框架

整體而言，114年度的執行已成功將人道援助轉化為具備全球視野的教育歷程。透過「巴瑤族國際青年實習計畫」，本計畫已建立一套可持續的實踐框架，並將實地行動經驗與COP30（第30屆聯合國氣候變遷大會）等國際環境政策進行連結。這不僅為學生提供了在全球環境議題上實踐的機會，也為校內後續深化國際人道教育與政策影響力評估，奠定了具備延續性的重要基礎。



(六) 全齡健康促進與食品安全—智慧醫護鏈結醫院、學校與社區 ○○○○○●

1.目標：以智慧醫護實作回應在地健康與食安需求，建構可落地的全齡健康促進模式

本計畫由醫護學院統籌，聚焦桃園市中壢區與新北市板橋區等社區場域，鏈結亞東紀念醫院之專業醫療資源，回應在地居民於食品安全、慢性病管理與「災難急救應變」上的實際需求。計畫以「智慧醫護」與「韌性社區」為核心，透過跨域課程實作與臨床醫護技術導入，建立一套從學校、醫院到社區的整合性全齡健康促進模式。

(1) 構建韌性社區，提升高齡者與居民之災害應變與飲食安全能力

本計畫以中壢區莊敬里、永福里、中山里及桃園區中正里等為核心實踐場域，針對高齡族群在面對突發災害時的自救互救需求，發展「災難應變之智慧醫護行動」。透過與亞東紀念醫院社區健康發展中心及急診醫學部合作，設計包含傷口處理、止血包紮、骨折固定等實務課程。目標是強化居民在資源匱乏情境下的生存韌性，並將食品安全與營養監測融入日常，降低長照與居家場域的健康風險。

(2) 透過跨院系課程與臨床參與，培養具備專業轉譯能力的醫護人才

計畫結合醫學研究所與護理學系之專業課程，如「專題討論(二)」、「護理專業生涯發展」、「解剖學」、「生理學」及「病理學」，引導學生將醫學知識轉化為社區衛教產出。學生從前置規劃、器材準備到現場急救示範，全程參與「大學 - 醫院 - 社區」的實踐循環。透過與里民的互動與健康諮詢，培養學生將生硬的生理、病理知識轉譯為民眾聽得懂、做得出的行動指令，強化醫護專業學生的社會責任感與實作力。

(3) 導入智慧醫護技術與防災工具，提升健康教育的可操作性

本計畫致力於推動「智慧醫護災害應變系統」的教育應用，利用科技教材協助居民學習精確的急救技術。透過與「羅傑的EMS視野」等專業團隊鏈結，將臨床端的數據與技術導入社區活動中心，使健康促進不再僅止於靜態宣導，而是能透過具體的操作流程、數據紀錄與模擬演練，建構出可落地、可持續的全齡健康防護網。



2.內容：結合智慧醫護課程、社區實作與跨場域合作的推動作法

本計畫於114年度以「醫院、學校與社區鏈結」為核心推動架構，發展「韌性社區共好」行動。透過醫護學院跨系所課程設計、亞東紀念醫院專業技術導入與社區實地演練，將「食品安全」與「災難應變」具體落實於場域實踐之中。推動內容以學生參與為動能，形成一套從前置規劃、專業訓練到場域示範的實踐流程。

(1)跨院系課程整合與教學設計，建立健康與防災的實作基礎

本計畫由醫學研究所與護理學系共同推動，整合「專題討論(二)」、「護理專業生涯發展」、「解剖學」、「生理學」及「病理學」等專業課程。教學設計強調「場域導向學習」，引導學生針對高齡者常見的飲食風險與突發災害情境進行教案編寫。學生在校內即完成教材設計與急救操作模擬，包含傷口處理與止血技術的流程標準化，為後續進入社區擔任助教與示範員建立紮實的專業基礎。

(2)串聯亞東醫院與專業團隊，推動「韌性社區」實地行動

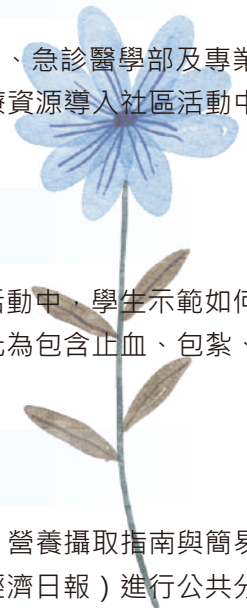
在場域實踐方面，計畫以中壢區永福里、中山里、莊敬里及桃園區中正里為執行據點。計畫鏈結亞東紀念醫院社區健康發展中心、急診醫學部及專業團隊「羅傑的EMS視野」，共同辦理「災難應變之智慧醫護行動」系列活動。透過醫護學院師生整合場地動線設計與器材準備，將專業醫療資源導入社區活動中心，與里民共同建構具備自救與互救能力的韌性生活圈。

(3)導入智慧醫護災害應變系統，強化急救管理的可操作性

本計畫於114年度同步推動「智慧醫護災害應變系統」的社區應用，協助居民在極端情境下能以具體方式進行風險判斷。課程與活動中，學生示範如何運用智慧監控教材進行健康管理，並實際指導里民操作急救器材。透過科技輔助與情境化演練，使健康促進不再停留於口頭宣導，而是轉化為包含止血、包紮、骨折固定與環境安全判斷在內的可操作生活技能。

(4)社區衛教產出與專業轉譯實作，擴大健康促進影響範圍

學生在教師與臨床業師指導下，將專業的醫護與食安知識轉化為生活化教材。針對高齡者需求，製作包含緊急應急物資替代方案、營養攝取指南與簡易急救手冊等資源。學生實際負責示範用繃帶、三角巾及固定板的器材整備，並在活動現場進行分組指導。相關成果亦透過媒體報導（如：經濟日報）進行公共分享，使智慧醫護與韌性社區的議題能持續進入社會討論，累積在地影響力。



3.成果：完成全齡健康與食品安全行動實作，產出可檢核之年度成果

本計畫於114年度以「醫院、學校與社區鏈結」為核心，完成多項健康促進與「災難應變」之實地行動。相關成果涵蓋課程推動、智慧醫護技術演練與社會服務產出，將專業醫護技術轉化為社區自救互救的具體能力，為建構韌性社區奠定堅實基礎。

(1)課程執行與學生參與成果

114年度本計畫深度結合醫護學院專業課程，包含由陳芸院長主持之「專題討論(二)」及蘇英華老師主持之「護理專業生涯發展」。參與學生於課堂中完成急救教材編寫、示範流程模擬與器材整備。計畫期間，護理系學生實際參與社區活動之場地動線規劃、示範用繃帶與固定板之物資準備（如圖58），並擔任現場助教指導里民進行分組實作（如圖59），成功將課堂理論轉化為臨床服務行動。

(2)「韌性社區共好」健康促進活動執行成果

本計畫於114年度於中壢區永福里、中山里、莊敬里及桃園區中正里之社區活動中心，實際辦理「韌性台灣 × 災難應變力」課程（如圖60）。活動內容聚焦於極端情境下的生理照護，依據成果紀錄，年度相關社區活動累計參與居民人次達187人次。活動現場透過示範搭配實作，讓健康促進與防災教育直接進入社區日常生活，強化了里民對健康風險的應對能力。



▲圖58 護理系學生參與成果



▲圖59 護理系學生參與成果



▲圖60 韌性社去共好課

(3)智慧醫護與災難應變技術示範成果

在技術應用方面，本計畫導入「智慧醫護災害應變系統」相關教材，並鏈結亞東紀念醫院急診醫學部與「羅傑的EMS視野」專業團隊進行現場技術示範。產出成果包含針對高齡者設計的「止血、包紮、骨折固定」標準作業流程（SOP），以及「環境安全判斷」評估教案（如圖61與圖62）。透過智慧器材與專業人員指導，使智慧醫護不再停留於理論，而能以具體可操作的技術呈現於社區場域。

(4)醫護教材產出與推廣資源累積

配合課程與社區實作，本計畫產出多項可重複使用的健康促進資源，包含「緊急應急物資替代方案」指南、災難急救實作教具（如自製固定夾板）與活動紀錄影像。這些教材由護理系學生參與內容轉譯與教案整理，確保衛教資訊符合社區長輩的理解水平。相關資源除提供參與里民參考，亦回饋至校內課程作為後續推廣與教學之實作素材。

(5)媒體露出與社會影響力成果

114年度計畫執行成果獲得主流媒體高度關注，其中《經濟日報》以「韌性社區共好」為主題進行專題報導。透過媒體曝光與公開分享，成功提升了元智大學在全齡健康促進與智慧醫護領域的公共能見度。媒體露出不僅記錄了里民熱情參與及學生專業付出的過程，也讓「大學社會責任鏈結臨床醫療資源」的實踐模式獲得社會大眾的認同與廣泛傳播。



▲圖61 骨折固定教學



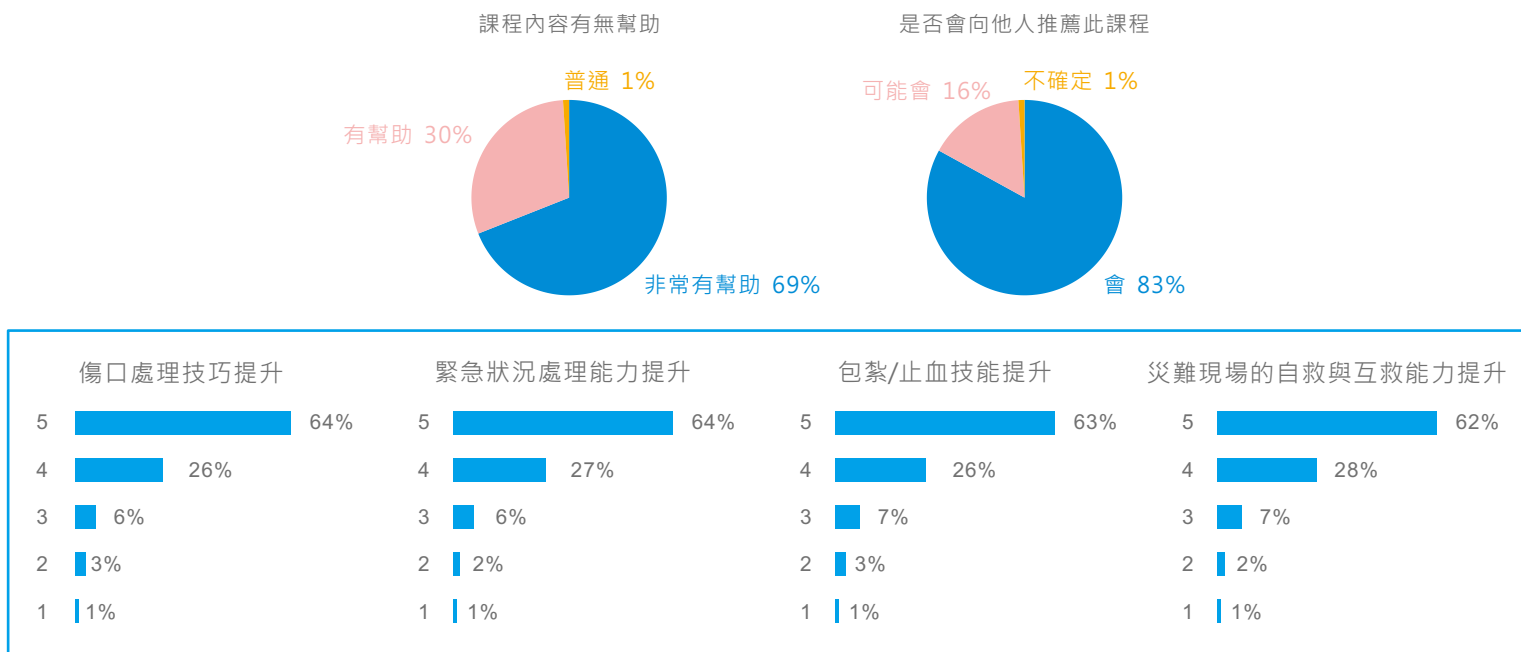
▲圖62 止血帶使用教學

4.成效：促進全齡健康意識深化，強化社區韌性與學生專業實踐能力

透過114年度「醫院、學校與社區鏈結」的實地行動，本計畫成功將智慧醫護技術導入桃園中壢與新北板橋社區，不僅提升了187位居民的應變能力，更落實了SDG3（健康與福祉）與SDG11（韌性社區）的核心目標。

(1)提升社區居民自救互救能力，建構「災難應變」韌性基礎

本計畫成功帶動中壢區永福里、中山里、莊敬里及桃園區中正里居民的健康防護意識。透過實地操作演練，居民對「止血包紮、骨折固定、環境安全判斷」等急救技術展現高度學習熱忱，參與里民甚至在活動開始前即自發進行健康操，展現對健康議題的高度主動性。回饋顯示，里民不僅能掌握壓迫止血的力道，更能運用日常替代物資進行傷口固定，顯著提升了社區在極端情境下的自救韌性（如圖63）。



▲圖63 114年度課程滿意度



(2) 深化醫護專業轉譯，強化學生解決真實社會問題之能力

參與計畫之護理系學生從課堂理論走向場域實務，具體強化了其專業轉譯能力。學生在亞東紀念醫院急診醫學部專家的帶領下，負責示範用繃帶、三角巾及固定板等器材整備，並實際擔任現場助教進行分組指導。此歷程使學生深刻體會到醫護專業在社區衛教中的角色，學會如何將複雜的醫學原理轉化為高齡者「聽得懂、學得會」的操作指令，有效提升了學生的職業素養與社會責任感。

(3) 鏈結臨床醫療資源，建立跨場域實務合作之示範

本計畫成功串聯亞東紀念醫院（社區健康發展中心與急診醫學部）與專業團隊「羅傑的EMS視野」，將臨床端的醫療數據與急救技術直接導入基層里民活動中心。相較於過往零散的衛教活動，此一「大學 - 醫院 - 社區」的整合模式，能根據社區長輩的實際需求進行教案調整，不僅提升了衛教服務的完整度，也為未來推動區域資源整合、建構常態性的健康促進網絡奠定了穩固的信任基礎。

(4) 提升公共能見度，形塑可複製的智慧醫護共好模式

114年度之執行成果獲得社會高度認可，《經濟日報》特別以「韌性社區共好」為題進行專題報導。透過媒體的廣泛傳播，本計畫展現了大學如何運用「智慧醫護」技術與臨床資源，回應社會高齡化與環境變遷下的健康挑戰。計畫所累積的「災難應變SOP」與實作教案，已形成一套可複製、可擴散的示範模型，為元智大學推動全齡健康促進與食品安全行動，提供了深具影響力的實踐基礎。



第三章 其他：社會共融與公共價值實踐

大學社會責任的實踐，絕非僅止於特定計畫的執行，而是植基於大學長期的校務文化與日常運作之中。元智大學深信，一個成功的USR計畫，必須仰賴校園內部厚實的「行政支持體系」與「師生服務文化」作為底蘊。本章旨在呈現本校在非特定USR計畫經費挹注下，如何透過常態性的校務治理與資源投入，在社會服務、校園開放、多元共融與終身學習等面向，積累出豐沛的社會實踐能量。這些看似日常的行政推動與師生行動，實則是支撐本校各項大型USR計畫能夠開花結果最堅實的土壤。

本章以「社會服務與在地實踐」為起點，展現學生社團與志工團隊在平日與寒暑假的常態性投入，這些由下而上的自發性動

能，正是推動在地深耕的先鋒部隊；透過「校園開放與藝文共享」，我們將圖書館、體育設施與藝術展演轉化為公共財，落實與鄰近社區資源共享的承諾；在「多元共融與國際友善」方面，學校致力於營造友善包容的制度環境，成為原住民生與國際學子最強大的後盾，進而培育出具備全球視野的種子人才；最後，藉由「產業鏈結與全齡學習」，我們將教育資源延伸至企業與社會大眾，實踐全齡教育的理想。本章四大面向具體呈現了元智大學善盡社會責任的治理思維，證明了社會責任不僅是計畫書上的目標，更是融入校園生活每一天的具體實踐。

1

社會服務與在地實踐 130

- (一) 推動社團在地服務與教育營隊深耕 131
- (二) 落實雙語數位學伴與偏鄉遠距共學 134
- (三) 拓展國際志工服務與跨國關懷實踐 136

3

多元共融與國際友善 148

- (一) 建構原民支持體系與推廣族群文化 148
- (二) 營造國際友善校園與落實多元共融 151

2

校園開放與藝文共享 139

- (一) 開放圖書資訊資源與推動知識平權 139
- (二) 共享校園運動設施與促進社區健康 143
- (三) 推廣人文藝術展演與深化社區交流 145

4

產業鏈結與全齡學習 154

- (一) 辦理終身教育課程與實踐全齡學習 154
- (二) 打造企業專屬學程與深化產學鏈結 156

一、社會服務與在地實踐

元智大學秉持「學用合一」與「回饋社會」的辦學精神，長期鼓勵學生走出教室，將課堂所學轉化為具體的社會實踐。我們深信，大學不應只是知識的傳遞者，更應是推動社會良善循環的發動機。因此，本校致力於建構一個全方位的志願服務支持體系，從制度面、資源面到實踐面，引導學生將關懷的觸角從鄰近社區延伸至偏鄉角落，甚至跨越國界，展現全球公民的責任感。

為擴大服務量能並深化在地連結，本校積極爭取外部資源，與桃園市政府青年事務局建立緊密的合作夥伴關係。自111年起，本校正式成為桃園市「青年大樹志願服務運用單位」，作為市府與青年志工間的關鍵媒合窗口與行政樞紐，積極推動學生投入多領域志願服務。此一合作機制不僅簡化了繁瑣的行政流程，更為學生團隊提供了堅實的展演舞台。114年，本校帶領馬來西亞國際志工團與學術文藝性社團（CPA CLUB）參與青年局舉辦之「2025桃園青年志工成果展暨表揚活動」，分享跨國與在地服務的實務經驗；同時，本校團隊更於青年國際志工服務隊短片競賽中榮獲第三名佳績。這些成果充分肯定了元智大學在整合公部門資源、培育青年志工及實踐社會責任上的努力與成效。

本章將分別闡述元智師生在社會服務的三大實踐面向：首先是「推動社團在地服務與教育營隊深耕」，展現社團平日扎根社區與寒暑假深入偏鄉的服務熱忱；其次是「落實雙語數位學伴與偏鄉遠距共學」，運用數位科技與雙語優勢縮短城鄉教育落差；最後則是「拓展國際志工服務與跨國關懷實踐」，呈現元智學子跨越國界、結合產官學資源進行的國際人道關懷。透過這些多元的實踐軌跡，具體呈現元智大學連結在地、邁向國際的社會影響力。



(一) 推動社團在地服務與教育營隊深耕

學生社團是大學校園中最具活力的能量，也是實踐社會責任的先鋒部隊。元智大學深信社團活動不應僅止於校內的興趣交流，更應將這份熱情轉化為對在地社區的實質貢獻。本校透過「日常定點服務」與「寒暑期偏鄉營隊」的雙軌機制，引導社團走出校園，將專業與才藝帶入中小學場域。同時，我們更賦予服務學習深層的教育意義，針對校內經濟不利學生推動特色服務方案，透過「做中學」的過程，讓學生從受助者轉變為助人者，在服務他人的過程中重建自信，展現元智學子扎根在地、關懷社會的多元實踐力。

1. 落實平日帶動中小學社團發展

為強化大學與鄰近社區的連結，本校積極執行教育部「大專校院社團帶動中小學社團發展計畫」。鼓勵校內學生社團利用課餘時間，善用所學專業或社團興趣回饋社會，藉此與鄰近中小學建立長期的結盟與合作關係，實踐「大手牽小手」的共好理念。114年，本校共有8個社團投入此項計畫，累計完成35梯次的社區結盟服務（如圖64至圖66）。在服務內容上，今年度特別聚焦於「藝術與音樂」領域，大學生透過一系列互動式課程，將舞蹈律動、旋律賞析與美感體驗帶進小學場域。這不僅開拓了中小學生的藝術視野，參與的社團學生更在策劃教案與執行教學的過程中，磨練了溝通技巧與團隊協作能力，真正體現了從「服務」中「學習」的教育本質。



▲圖64 透過影片了解音樂藝術



▲圖65 透過鋼琴演奏讓小學生賞析旋律



▲圖66 社團學生與小學生於活動結束後合照

2.辦理教育優先區寒暑期營隊

為了縮短城鄉教育落差，並讓服務的觸角延伸至更偏遠的角落，本校全力支持學生社團參與教育部「教育優先區中小學營隊活動計畫」。在寒暑假期間，學生社團組隊前往教育部核定之教育優先區中小學，114年共有5個社團完成3場次的營隊服務（如圖67至圖69）。有別於平日的陪伴，本系列營隊以「動手做」與「團隊合作」為核心主軸，內容涵蓋科學實驗、程式設計與邏輯解謎等多元活動。志工透過生動有趣的引導，激發偏鄉學員對科學的興趣及解決問題的能力。在籌備與帶領活動的過程中，大學生實際累積了活動規劃、溝通協調與臨場應變的經驗，並透過反思自我與尊重多元背景，為校園注入更多理解與共融的力量。



▲圖67 製作結合程式設計的裝置



▲圖68 製作降落傘的科學實驗



▲圖69 教育優先區寒暑期營隊大合照



3.深耕快樂學習營與反思實踐

在普遍的社團服務之外，本校自107年起特別推動具備教育翻轉意義的「快樂學習營」。此計畫集結校內經濟不利學生，透過「行動服務、反思學習」的實踐模式，引導這群原本是接受補助的受助者，轉變為手心向下的服務者，並在服務場域中展現了驚人的韌性與愛心。114年在「大園偏鄉國中輔導」中，學員透過數學課輔陪伴國中生探索自我，讓缺乏資源的孩子在學習中「被看見」並找回自信（如圖70）；在「東陽長者安寧照護」中，學員靈活調整活動流程，陪伴長者進行運動、著色與合唱，將辛苦的準備化為長者臉上溫暖的笑容（如圖71）；而在「桃園街友關懷服務」中，學員與人安基金會合作進行夜訪，即使風雨交加仍堅持遞送物資與進行關懷訪談，展現了最單純的陪伴與同理心（如圖72）。這些多元的服務足跡，不僅深化了大學與社區的合作關係，更讓學生在行動中成長為具備關懷力與社會責任感的新世代公民。



▲圖70 大園偏鄉國中輔導活動



▲圖71 東陽長者安寧照護關懷活動



▲圖72 與人安基金會合作夜訪關懷街友

(二) 落實雙語數位學伴與偏鄉遠距共學

元智自111年起，連續四年（111-114年）執行教育部「雙語數位學伴計畫」，累計獲新台幣一千萬元的經費補助。本計畫由大學生擔任「大學伴」，透過數位網路平台，為偏鄉地區的學童（小學伴）提供跨越時空的一對一或一對多線上英語教學服務。此項長期行動不僅落實國家雙語政策，更緊扣本校「全球移動」與「雙語大學」之校務發展核心目標，將校內豐沛的國際化資源與數位教育能量，轉化為縮短城鄉差距的具體實踐。執行團隊之所以能展現卓越成效，歸功於元智在線上教學領域的深厚積累。從早期的翻轉教育到大規模開放線上課程（MOOCs），本校教學軟硬體發展已相當成熟；加以疫情期間全校師生積極投入各類線上教學工具之應用，累積了豐富的遠距教學實戰經驗。這些寶貴的數位底蘊，讓我們能迅速克服技術門檻，將過往的經驗轉化為本計畫最堅實的執行基礎，打造出高品質的遠距共學場域。



1. 整合跨校國際師資創新智慧教學

本計畫展現了強大的資源整合力，大學伴團隊共計57人，成員不僅來自元智，更跨校吸納清華、成大等頂尖學府學生。為營造真實的雙語情境，我們突破性地邀請校內來自越南、中國及西班牙的國際學生加入，114年合作之桃園市高原、快樂、大湖、自立、南門、大園及青園等7所國小、共142位學童（如圖73），在雲端就能接觸多元文化。在教學策略上，團隊善用數位優勢，引入「生成式AI工具」輔助教案開發，並運用Kahoot!、Wordwall等多媒體互動平台，將單字與文法轉化為趣味競賽。這種結合「跨域師資」與「成熟數位經驗」的模式，成功將原本枯燥的線上課程，轉化為高互動、高成效的智慧學習場域。

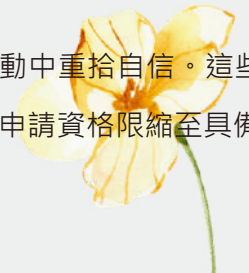


▲圖73 小學伴認真上課情形

2.深耕教育現場看見生命改變影響力

在長達四年的深耕下，114學年度第1學期的小學伴英語後測成績大幅提升11.9分（進步幅度達20%）。除量化成效外，我們更強調「虛實整合」的情感連結。每逢佳節，團隊便策劃實體活動打破螢幕隔閡：在「端午卡片傳情」活動中，大小學伴透過手寫卡片傳遞溫暖，彌補數位互動的距離感（如圖74）；而在年度盛事「聖誕相見歡」中，則由外籍生設計雙語闖關遊戲（如圖75），讓偏鄉學童在實體互動中體驗異國文化，許多孩子在見到「螢幕裡的老師」出現在眼前時，激動與喜悅之情溢於言表（如圖76）。

這些有溫度的互動，促成了真實的生命改變：有聽障學童在大學伴耐心引導下，從不敢開口到自信說英語；也有新住民子女在互動中重拾自信。這些真實的生命改變，具體實踐了「生命影響生命」的教育真諦。隨著教育部雙語數位學伴計畫於115年轉型為「AI Di+實驗方案」，且申請資格限縮至具備師資培育中心之大學，元智大學雖因體制限制而暫停參與該項計畫，但我們對偏鄉教育的承諾並未畫下休止符。



▲圖74 小學伴收到大學伴的端午傳情卡片



▲圖75 小學伴蒞臨元智聖誕相見歡闖關活動



▲圖76 小學伴將感謝卡掛上聖誕樹

3. 整合執行量能延續社會實踐精神

面對外部計畫的轉型與申請資格限制，元智展現了對偏鄉教育的長期承諾，決不讓這份服務因計畫異動而中斷。本校採取「資源整合與效益極大化」的策略，將四年來累積的數位教學經驗、教材資源與服務模式，完整轉移並納入「寰宇文化領航」USR計畫之子計畫。透過計畫的統籌與資源挹注，我們不僅確保了雙語學伴服務的延續性，更進一步將原本單一的語言教學，擴展為結合文化與科技的多元陪伴。這種將短期專案轉化為長期社會實踐的作法，展現了元智大學落實大學社會責任、追求永續發展的決心。

(三) 拓展國際志工服務與跨國關懷實踐

元智致力於培育具備全球視野與公共參與能力的未來領袖，國際志工團與國際非營利組織合作，服務足跡曾遍及北印度、馬拉威、尼泊爾及柬埔寨等地。109年因COVID-19疫情肆虐全球，本校決定暫停海外服務，並轉型結合國際生與本國生投入臺灣偏鄉志工服務。隨疫情趨緩，本校於112年重啟泰北團，113年籌組馬來西亞團。114年本校兩團國際志工服務隊，透過資源整合策略，攜手華碩文教基金會、桃園市政府青年事務局及廣大民間社會力量，展開深度的跨域合作。本計畫匯聚了產、官、學界資源與民間熱心贊助，不僅獲得充足經費與再生電腦支持，更由企業與公部門志工隨隊共同前往泰北與馬來西亞。服務隊團隊透過「數位科技、語言教育、文化美學」三大主軸設計服務內容，協助弱勢地區改善教學品質，更在跨文化的場域中，培養出具備同理心與解決問題能力的國際化新世代人才。

1. 國際志工泰北團「帆隨風起，智遠逐夢」

114年泰北團由本校學生9名、華碩志工1名及桃園市青年志工2名共同組成，並由課外活動組林秀珠老師帶領前往「泰北清萊滿星疊大同中學」執行為期15天的深耕服務（如圖77）。團隊募集包含民間贊助在內的外部資源共計新台幣50.4萬元與10台再生筆記型電腦及玩具背包。團隊除安排資訊科技、台泰線上交流、蝶豆花酸鹼實驗、美學及LED創客工作坊及英語歌唱等課程與活動，更創新規劃「英文藝術廊道」，以海洋生物圖像記憶法彩繪校園，提升學生的語言學習動機並引導生態關懷。此外，志工團亦深入更偏遠的「泰光國小」，透過玩具與唱遊活動傳遞溫暖，累計受益師生超過2,800人次。

此外，本年度泰北團成果斐然，除榮獲教育部績優團隊競賽優等及桃園市影片競賽第三名外，更以紀錄片《再生，不只是電腦，而是教育的延續》榮獲華碩文教基金會「2025再生電腦數位培育計畫」優選獎殊榮（如圖78）。紀錄片詳實記錄了三年來志工團隊攜帶30台再生筆電前往當地，協助改善教學品質與行政效能的歷程，見證了科技如何成為教育延續的火苗，展現了元智師生在永續服務上的深厚底蘊。



▲圖77 國際志工泰北團



▲圖78 獲桃園市影片競賽第三名



2. 國際志工馬來西亞團「華翔元夢，科技賦能」

114年馬來西亞團由本校學生9名、華碩志工1名及桃園市青年志工2名共同組成，並由諮商與就業輔導組陳新霖組長及課外活動組簡修平老師共同帶領前往「馬來西亞太平市華聯中學」執行為期14天的深耕服務（如圖79）。團隊募集包含民間贊助在內的外部資源共計新台幣43萬元與10台再生筆記型電腦。團隊除安排文化美學、永續發展、二手市集與情緒管理等多元課程，亦開設涵蓋AI人工智慧實作、大數據分析、資安素養等資訊課程，共計20堂（如圖80）。當地學生反響熱烈，許多課程提前額滿，甚至有學生因資安課程立志成為工程師，顯示出服務內容精準對接了當地對新興科技知識的渴望。

今年度大馬團首度將服務觸角延伸至「安寧兒童之家」，為院童帶來珍珠奶茶手作、原住民串珠及古早味童玩等台灣文化體驗，在科技教育之外，注入了更多的人文關懷。志工團長邱怡菁同學感性表示：「當學生告訴我『你是指路明燈』，那一刻深刻感受到付出的價值。」這份跨越國界的深厚情誼，正是元智推動國際志工服務最珍貴的成果，累計受益師生約1,500人次，展現了跨域合作與教育影響力的無限可能。



▲圖79 國際志工馬來西亞團



▲圖80 大馬團規劃多元的服務課程



二、校園開放與藝文共享

元智大學深信，大學不應是封閉的學術殿堂，而是與在地共榮共存的開放場域。本節旨在揭露本校如何透過「校園公共化」的具體實踐，將校內豐沛的軟硬體資源轉化為社會公共財，落實資源共享的社會責任。我們致力於打破有形與無形的校園圍牆，透過制度化的開放政策與資源整合，使大學圖書館成為社區的知識庫，體育場館成為鄰里的健康中心，而藝術展演則成為在地美學的孵化器。

本節內容將分別闡述圖書館開放服務、運動設施共享及人文藝術推廣等三大面向的具體作為。在硬體設施上，我們透過場館開放讓社區民眾平等享有優質的知識與健康資源；在軟體服務上，則藉由多元的藝文活動與展演策劃，將美學素養與人文氣息擴散至社會各個角落。我們期許透過這些常態性的開放機制，建構一個具備包容性、平權感且資源共享的友善校園，讓大學與社區成為緊密連結的生命共同體。



(一) 開放圖書資訊資源與推動知識平權

元智大學圖書館自1989年創館以來，始終秉持「充實館藏、推廣利用」的核心理念，目前館藏規模已達近110萬冊。為落實大學社會責任與知識平權，本校圖書館不僅服務校內師生，更積極推動開放共享政策，致力於消除知識獲取的門檻，打造具包容性且永續的學習環境。本校透過實體空間的友善開放、數位資源的智慧轉型以及館際合作網絡的連結，確保知識流通不受時間、空間與社會經濟條件的限制，使所有學習者皆能獲得平等的學術支持。

1. 推動資源普及的開放政策

為實踐教育資源的公共化，本校圖書館打破校園圍牆，透過推動圖書館之友制度及開放一般訪客入館，提供閱覽與書籍借閱等多元服務，將服務範圍從校內師生與校友，擴及至校外人士。統計顯示，校外人士入館人數達160人，具體落實了資源共享的承諾。此外，館內各項設施與資源亦同步向外部開放，涵蓋入館閱覽、書籍借閱等多元學習模式，致力於打造共融、互助的學習社區，促進終身學習的普及與發展。

2.創新學習空間與文化永續

在空間優化方面，圖書館導入「日光、夜讀、享讀」概念，以滿足師生在教學、研究討論、影音與語言學習等多方面的需求。為提供更優質的研習環境，本館於113年9月正式啟用「學習艙」（如圖81），營造專注且獨立的學習氛圍。同時，為深化永續素養，館內特別設立「永續發展教育繪本專區」（如圖82），精選繪本傳遞SDGs核心理念，並結合專業課程由教師帶領學生策展，藉此啟發讀者對環境保護、社會公義及和平正義之關注。此外，透過設立「愛閱讀外語讀本專區」，本館進一步充實外語學習資源，致力於拓展學子的國際視野。

為鼓勵學生探索知識，培養終身學習力，除設置閱讀專區，亦透過主題活動、創新空間與跨領域合作，圖書館持續推動閱讀、永續發展與教育平等（如圖83）。113學年度共舉辦69場講座、書展與導覽活動，參與人數逾31.4萬人次，成功以閱讀啟發讀者對未來的想像。



▲圖81 圖書館學習艙



▲圖82 永續發展教育繪本專區



▲圖83 圖書館推廣活動



3. 智慧學習與數位轉型

因應數位轉型趨勢，圖書館不僅提供傳統書籍資源，更積極推動數位資源共享。透過電子書、線上資料庫及樂學網免費學習教材，減少紙本使用，降低碳足跡，實踐環境永續發展。此外，本校建置「智書網」智慧電子書牆，運用人臉辨識技術推薦書籍，讓訪客無需進入館內即可體驗智慧學習，結合教育與科技創新，提升學習便利性與智能化。

統計114年，書牆使用人次達36,433人次，每年持續成長，電子書利用率更達287,286人次，展現了數位學習資源的高可及性與影響力。隨著圖書館新版網頁上線，本校於114年2月同步啟用生成式AI學伴「圖書館智智君」（如圖84），該系統內建豐富知識庫並支援中英雙語對話，能即時回應讀者的學術諮詢、館藏檢索及設備借用等需求，有效降低語言隔閡並提升服務效能。



▲圖84 AI學伴「智智君」打造智慧學習新時代

4.推動圖書循環再用

為推動書籍的循環再利用，落實校園綠色經濟，本校建構了虛實整合的圖書交流網絡。在實體空間方面，本校於二館及六館之梯廳公共區域設有「漂書架」二手書交換站（如圖85），提供教職員生自由捐贈與取用二手教科書及雜誌期刊，讓閒置書籍在校園內自然流動，發揮最大價值。在數位社群方面，圖書館結合學生會資源，經營「Yzulib元智閱瘋二手書」及「二手教科書@元智」等社群平台，提供學生透明便利的書籍轉讓管道，亦讓書籍循環再利用，減少資源浪費。

此外，透過每年舉辦的曬書活動，提供館藏淘汰書刊免費索取，並設立課程用書無償借閱專區，有效減輕學生的購書經濟負擔。同時，藉由學位論文與機構典藏（教職員生著作）的開放學術資源（Open Access）取用機制，讓本校進一步擴大知識共享範圍，具體落實了學術研究影響力與環境永續理念。

5.館際合作與全球學術資源共享

為消弭學術資源落差並深化學術連結，本校圖書館積極參與國內外館際合作計畫。在書目共享方面，本校加入全國NBINet與國際OCLC組織，透過合作編目機制，大幅提升館藏資源的全球可見度與利用率。在資源獲取方面，則透過加入全國學術電子資訊資源共享聯盟（CONCERT）進行電子資源聯合採購，大幅降低電子資源採購成本。此外，在文獻傳遞方面，則與個別大學、北區大學、NDDS、RapidILL等機構館際合作，提供跨國文獻傳遞服務，確保師生與研究者能公平獲取全球學術資訊。這些策略有效擴大了學術交流範圍，促進了知識的無國界流動與公平發展。



▲圖85 實體二手書交換站「漂書架」



(二) 共享校園運動設施與促進社區健康

元智將校園體育資源視為驅動在地健康生活的重要引擎。本校擁有完備且多元的運動設施，除首要滿足校內體育教學與學生社團活動需求外，更積極落實場館公共化政策，將校園打造為中壢地區關鍵的公共運動空間。透過友善的開放機制與多元課程規劃，我們致力於讓大學校園成為鄰近社區居民休閒健身與家庭共學的優質場域，進而強化在地連結，推廣全齡健康的永續生活型態（如表13）。



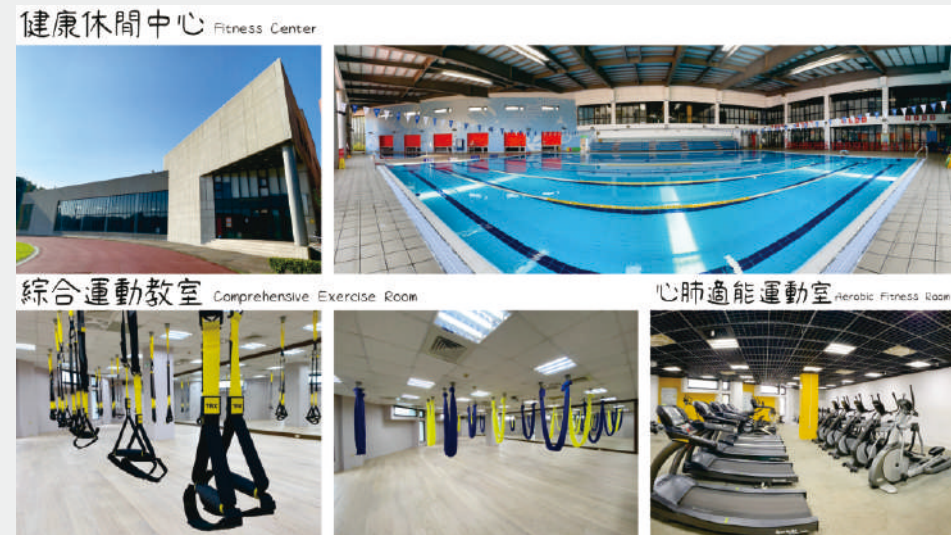
▼表13 112至114年校外會員數與本校師生會員數人次佔比

年度	校外會員數	校內會員數	總會員數	校外會員數佔總會員數比例
112	177	3,161	3,338	5.31%
113	176	3,685	3,861	4.77%
114	160	3,694	3,854	4.15%

- 由於111年僅限大一學生(校內會員)繳交體育設施使用費，至112年擴及大一與大二學生，並於113年進一步涵蓋大一、大二及大三學生，因此健康休閒中心的會員人數逐年增加，導致校外會員數佔總會員數的比例自113年起開始下降。

1.完善場館設施與多元服務

本校建置了功能齊全的運動場域。室內教學場館涵蓋「健康休閒中心」（如圖86）及「體育館」，而室外教學場地包含「田徑場」與「室外活動場」。其中，具備25公尺標準短水道的室內溫水游泳池共有八條水道，不僅開放辦理專業游泳教學，更於暑期開設營隊，吸引眾多社區親子熱烈參與。這些優質設施的開放，不僅提升了場館的使用效益，更實質回饋在地社群，提供民眾安全舒適的運動環境。



▲圖86 健康休閒中心

2.活化場地運用與社群連結

為深化與社會的互動，本校戶外球場與操場常態性開放供校外團體租用，舉辦各類訓練營或競技賽事（如表14）。例如，「台灣飛盤協會」等民間組織長期租用本校場地進行專業訓練與推廣活動、桃園市原住民族運動會也借用本校場地辦理運動賽事活動（如圖87），顯示本校場地具備支援多元運動項目的量能。同時，足球場與操場亦已成為在地居民日常進行足球運動、慢跑及晨昏定省的重要據點。透過這些具體的開放作為，元智成功打破校園圍牆，將體育設施轉化為凝聚社區情感與促進居民健康的公共財。



▲圖87 桃園市原住民族運動會撒網捕魚項目

▼表14 111至114年各活動參與人次統計

項目	年度	111年	112年	113年	114年
體驗匹克球暢打		21	426	435	825
匹克球教練講習課程		23	未承辦	未承辦	78
水陸兩棲夏令營隊		0	165	168	136
球類活動冬令營隊		0	56	41	48
游泳學苑課程		525	857	527	50
社區居民租用游泳池		1,786	4,892	7,251	4,662
協辦原民運動會撒網捕魚項目		未承辦	1,300	2,000	1,300

- 2022年因考量COVID-19群聚問題，未辦理水陸兩棲夏令營和球類活動冬令營。
- 由於游泳教練培養不易，且薪資成本較高難以負擔，自2024年9月起，游泳學苑課程將不再開設團體游泳課程，僅提供個別自組家教班。因此，活動參與人數也將逐漸減少，但自組家教班能提供更針對性的指導，讓學員獲得更專業的訓練。
- 2025年起「水陸兩棲夏令營隊」更名為「運動學苑夏令營隊」。





▲圖88 心流調頻 ∞ 手碟頌鉢療癒音樂

(三) 推廣人文藝術展演與深化社區交流

元智大藝術中心致力於融合藝術、文化、人文與科技，展現本校獨特的跨領域美學特色。我們堅信藝術不應僅存於展演廳堂，而應成為連結校園與社區的橋樑。透過「藝術即生活」的核心理念，本校將校園打造為一座開放的無牆美術館，不僅提升師生的美感素養，更積極建構與在地社區共融的藝文生活圈。藉由提供多元化的創作平台與展演活動，我們致力於促進文化平權與藝術近用，讓藝術成為激發創造力、凝聚社區情感，並落實社會責任的溫柔力量。

1. 多元展演與文化近用

落實藝術生活化的願景，本校依據年度主題規劃了展覽、講座、表演、電影放映、工作坊及社區藝術節等六大類型的藝文活動。114年共辦理47場次活動，涵蓋8場展覽、23場講座、4場表演、3場電影播映及8場工作坊。這些高密度的藝文活動不僅為校園注入了豐沛的創作能量，更開放社區居民共同參與，使教職員生與鄰里民眾能在同一場域中對話與交流。

值得一提的是，作為114年度的壓軸表演藝術「心流調頻 ∞ 手碟頌鉢療癒」音樂會（如圖88），吸引約200人報名參與。該活動透過手碟音流與聲波療癒的自然共振，傳遞身心靈平衡的轉化能量，並特別開放社區民眾入場聆聽。參與者給予高度評價，認為這不僅是一場音樂會，更是一次心靈的調頻，讓人找回在繁忙生活中能聽見雨聲的呼吸空間。這正是本校期許透過優質展演環境，消除藝術參與門檻，使美學教育真正走入大眾生活，成為滋養心靈重要來源的最佳體現。

2.元智社區藝術節

作為本校與在地連結的年度指標盛事，第25屆以「多樣紛呈·藝之盛宴」為主題（如圖89），於3-4月間展開一系列融合音樂、設計、影像與實作的藝文活動。本屆藝術節展現了高度的策展整合力，從前導的「藝術科技微學堂」講座談論未來互動設計，到校慶當天的「聲波療癒團」與「雙簧四重奏」表演，以及放映探討家族記憶的電影《家族樹》，為師生與社區民眾帶來豐富的感官體驗。

在深化社區連結方面，透過「桃花工作營」強調藝術的公益性與社會影響力。在工作營期間，學生不僅跟藝術家學習創作，更將創作成果從校園延伸至內壢里，藉由藝術作品自然融入學習及生活場域，開啟觀眾對空間與感知的全新想像，激發更多對生活與美學的對話，達到提升校園文化氛圍的目的，約220人次參與。在學生自主實踐方面，由學生自主策劃的戶外音樂會與創意市集「發春音樂祭」，不僅培養學生的責任感與歸屬感，亦讓學生習得解決問題的能力，更成功凝聚了校園與社區的情感，本次活動吸引約1,250人次參與。此外，為回應科技與藝術結合的趨勢，系列活動亦包含「藝能工坊」的數位構築設計體驗。透過這一系列橫跨兩個月的活動，元智不僅展現了豐沛的藝術能量，更具體落實了將校園資源轉化為社區公共財的社會責任。



▲圖89 第二十五屆社區藝術

3. 桃園青年設計展暨國際設計論壇

在深耕在地的同時，本校亦致力於連結全球設計視野，展現承辦大型城市級藝文活動的卓越執行力。114年11月，本校藝術與設計學系及資訊傳播學系共同爭取執行桃園市政府青年事務局主辦之「2025桃園青年設計展暨國際設計論壇」（如圖90）。本次活動以「創世奇點：從達文西到自主AI」為策展主題，於桃園會展中心盛大舉行，匯集桃園市11所大專院校及高中職師生，共展出103件創意設計作品。展區規劃涵蓋「機構、AI演算力」、「語言、AI設計力」、「共感、設計修復力」、「文化、協作式工藝」及「未來、感知城市」等五大主題，透過AI技術與跨域創意的對話，引領觀眾展開一場從文藝復興跨越至未來城市的科技人文之旅。

本校師生在此次展覽中展現了高度的數位美學與文化轉譯能力。其中，由藝設系學生製作的「AI作品模擬秀」為活動揭開序幕，具體演繹了設計如何回應社會與科技演進；另有融合大溪齋明寺文化古蹟與現代數位技術的，讓體驗者化身修行者進行文化探索，體現本校在數位人文與在地文化保存上的教學成果（如圖91）。此外，國際設計論壇邀請來自馬來西亞、日本、法國、紐西蘭及伊朗等國的頂尖設計師齊聚桃園，帶來全球前沿的設計思維。此次活動不僅是桃園青年創作成果的展示窗口，更成功扮演了連結在地與國際的重要平台，具體落實了大學運用專業能量協助地方政府推動青年文化發展的社會責任。



▲圖90 2025桃園青年設計展暨國際設計論壇



▲圖91 2025桃園青年設計展暨國際設計論壇

三、多元共融與國際友善

元智大學深信，大學校園應是多元文化共存共榮的縮影，更是連結在地與國際的樞紐。本節旨在闡述本校如何透過「在地深耕」與「國際接軌」雙軌並進的策略，建構一個尊重差異、包容多元的友善場域。在在地層面，我們成立原住民族學生資源中心，透過全方位的支持體系與文化推廣，落實教育平權；在國際層面，面對超過一千名來自世界各地的境外生，我們致力於營造穆斯林友善環境及舉辦各類跨文化交流活動。從照顧原鄉學子到擁抱全球青年，元智大學期許能成為培育具備全球視野與多元文化素養的搖籃，讓每一位學生都能在這裡找到歸屬感。



(一) 建構原民支持體系與推廣族群文化

近年來，原民生的教育良莠不僅影響民族融合，更攸關社會整合與國家整體實力。元智一直重視多元文化和多元價值觀的融合，期望給予更好的學習環境和支持，讓每一位學生都能夠在學校充分發揮才華。截至114-1學期，本校原住民族學生共計93人，以阿美族及泰雅族居多，學制涵蓋博士班、碩士班至大學部。面對這群跨越不同學術階段的學子，本校自112年設立「原住民族學生資源中心」以來，致力於提供完善照顧與培育原住民人才，藉由「日常培力、校園深耕、區域領航」之多層次策略，具體實踐全民原教精神，並承擔起傳承與推廣原住民族文化的社會責任。



1. 落實全方位學生照護與輔導成效

原資中心的設立宗旨，在於提供多元化的服務，並期許成為原民生在校園中的另一個家。除了基礎的經濟協助與課業輔導外，我們更納入學習協助、生活輔導、心理諮詢、文化傳承（如圖92）及職涯輔導（如圖93）等全方位支持。中心致力於凝聚原民生彼此的情感及向心力，透過常態性工作坊與家聚，使學生在繁忙課業中得到更多情誼上的陪伴。為給予學生最溫暖的祝福，本校每年舉辦「原夢啟航」畢業茶會，由校長親自為畢業生披上象徵勇氣的傳統披肩（如圖94）。在114年的茶會中，更特別致贈披肩給長期投入部落服務的非原民學生，表彰其跨文化關懷的行動力，具體展現了族群共融的價值。在完善的輔導機制下，本校原民學生人數成長達70%，續學力更顯著提升9%，顯見原資中心已成功成為支持學生勇敢追夢的堅實後盾。



▲圖92 台東縣東河鄉都蘭部落藝術工作假期



▲圖93 原住民職人講座



▲圖94 第三屆原住民族學生畢業茶會



2. 推動文化永續的校園深耕

本校認為，大學社會責任不僅在於照顧少數，更在於教育多數。為響應教育部「全民原教」政策，本校原住民族學生資源中心攜手原住民族青年社，每年皆盛大舉辦「原住民族文化週」。114年以「原來續醬」為主題（如圖95），活動內容涵蓋原民文化市集、原民之夜及歌舞傳承講座，展現原住民族多元而豐富的文化特色。這些活動促進了跨族群的交流與理解，將多元文化內涵自然融入校園日常，具體實踐了校園文化的永續傳承。

3. 擴大社會影響力的區域領航

元智積極展現大學公共性，將校園資源轉化為推動區域原民族文化發展的重要基地。114年10月，本校受桃園市政府委託，承辦「桃園市原住民族運動會」（如圖96）。該賽事匯聚全桃園市原住民族運動好手，本校提供優質的田徑場與競賽支援，不僅促進了族人的身心健康，更體現了大學資源共享的社會責任。此外，本校亦於同年11月與桃園市政府青年局、明志科技大學共同主辦「第六屆北區大專校院原住民之夜暨聲聲不息歌唱大賽」（如圖97），匯聚北區15所大專校院原民生同台競藝。透過這些區域級的大型活動，元智大學成功串聯起跨校與跨部門的合作網絡，成為推動北台灣原住民族文化交流的關鍵樞紐。



▲圖95 原民族文化週【原來續醬】系列活動



▲圖96 桃園市原住民族運動會



▲圖97 聲聲不息歌唱大賽

(二) 營造國際友善校園與落實多元共融

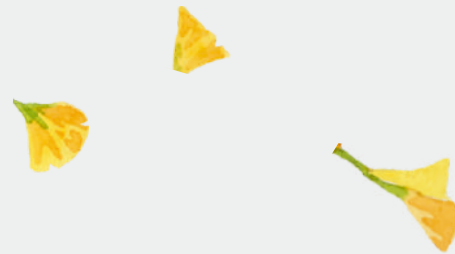
元智致力於推動校園國際化，統計至114年3月共有1,003名境外學生，來自全球52個國家與地區。本校深刻體認到，照顧好這群離鄉背井的學子，是大學展現包容力與社會責任的關鍵指標。我們致力於打造一個「以學生為本」的多元共融校園，透過節慶體驗、在地探索、友善設施與語言培力，全方位協助境外生適應在台生活，讓每一位國際學子都能在元智找到歸屬感，並成為連結台灣與世界的文化大使。

1. 節慶文化體驗與在地生活適應

為協助境外生跨越文化隔閡並深度體驗台灣風土人情，全球事務處每年規劃一系列「從在地到國際」的文化活動。在台灣傳統節日方面，114年5月舉辦端午節體驗，帶領學生認識龍舟與粽子文化（如圖98）；9月推出中秋節禮包與慶祝活動，分享月圓人團圓的溫馨；農曆春節前夕則舉辦圍爐活動，讓異鄉學子感受台灣年的熱鬧與溫暖。除了校內慶典，本校更積極帶領學生「走出校園」，每學年定期舉辦文化參訪之旅（Field Trips），足跡遍及宜蘭傳統藝術中心、大溪老街等文化勝地，讓學生親身領略台灣的自然美景與歷史底蘊。同時，為尊重境外生的母國文化，除辦理萬聖節與聖誕節活動，本校亦盛大舉辦「國際美食節」，邀請境外生製作家鄉美食，讓全校師生透過味蕾進行跨國旅行。這些活動不僅是娛樂，更是文化交流的載體，讓元智校園成為真正的地球村。



▲圖98 端午節陸上龍舟活動





▲圖99 元智國際交誼廳設置穆斯林祈禱室



2. 建構完善的宗教支持與生活照護體系

在推動多元共融的過程中，本校特別重視對不同宗教信仰的尊重與支持。以穆斯林文化為例，在硬體方面，本校全球事務處於108年啟用的「元智國際交誼廳」，不僅作為國際生交流場域，更設置了穆斯林祈禱室（如圖99）。截至目前，校內（含男女宿舍及交誼廳）共設有3間祈禱室，並於各館洗手間配置祈禱前的淨身設備，讓穆斯林學子在繁忙課業之餘，也能安心履行每日的宗教功課；在飲食方面，秉持「物美價廉、衛生第一」原則，宿服組特別邀請廠商進駐學生餐廳提供清真（Halal）料理，確保穆斯林學生在校內能享有安心且便利的餐飲選擇。這些貼心的生活支持，具體貫徹了友善校園理念，使元智大學在國際接軌上邁進了一大步；軟體教育方面，通識教學部將教室延伸至鄰近的文化場域，如114年11月，課程安排帶領學生前往「龍岡清真寺」進行校外教學，透過實地參訪與伊瑪目的解說，學生不僅親身體驗了穆斯林的生活與信仰，更看見了桃園在地（龍岡地區）豐富的多元文化地景。這種結合「在地連結」與「文化教育」的模式，成功引導學生學習尊重不同宗教與風俗，體現了大學推動多元文化教育的社會責任。

3. 國際連結與華語推廣

語言是文化交流的鑰匙，也是國際生融入台灣社會的關鍵。為促進國際文化交流並強化全球連結，本校於112年成立「華語中心」，致力於推廣高品質的華語教育。中心不僅提供專業語言課程，更積極營造友善的國際學生支持環境。114年，本校成功向桃園市政府青年事務局爭取協辦首屆「桃園國際學生節」（如圖100），此活動匯聚多國學子，有效促進了跨文化交流並提升本校的國際能見度，更成功扮演了連結桃園在地與國際社群的橋樑。隨著中心於115年2月通過評鑑並正式招收國際生，本校將持續透過語言教學與大型國際交流活動，培育具備全球視野的跨文化人才，展現元智大學連結在地、邁向國際的社會影響力。



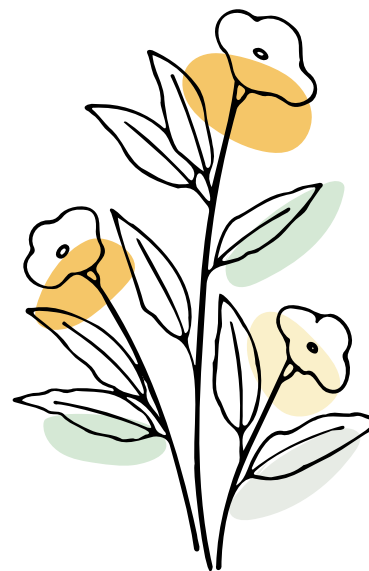
▲圖100 2025首屆桃園國際學生節

四、產業鏈結與全齡學習

面對快速變遷的產業趨勢與高齡化社會的挑戰，元智大學積極打破傳統教育的圍牆，將教育資源的輸送對象從在校生延伸至企業與社會大眾，落實「全齡教育」與「學用合一」的社會責任。本節將展現本校在人才培育上的兩大創新實踐：一是針對學位生與企業需求，推動「企業書院」，攜手台積電等頂尖企業量身打造專業學程，縮短學用落差；二是針對社會大眾，推廣「終身教育部」的多元課程，提供社區居民與樂齡族群持續進修的管道。透過產業鏈結與終身學習的雙向驅動，我們致力於成為驅動產業升級的引擎，以及支持社會終身賦能的學習基地。

(一) 辦理終身教育課程與實踐全齡學習

面對全球終身學習趨勢，高等教育轉型為全民學習平台已成為大學履行社會責任的重要途徑。元智早於86年即設立全國首個「終身教育部」，積極推動「鼓勵終身學習、推動永續生活圈」之校務發展行動方案（112-116學年度）。透過整合校內外資源，本校致力於建構一個跨越年齡、背景與職涯階段的全方位學習體系，具體回應不同族群的學習期待與社會發展需求。





1. 全齡共學與職能培訓

為提升國家整體競爭力並協助個人職涯發展，終身教育部提供多元化的職能培訓服務。針對企業，我們量身設計職能訓練、內部教育訓練與經營輔導課程，協助組織優化人力素質，提升整體產業競爭力；針對政府，本校配合中央與地方政府政策辦理短、中、長期專案型訓練課程，亦包括產業人才投資方案等；針對校友、社會人士與舊學員的個人在職回流與斜槓發展，則開設本校六大學院的學分學程、社工師學分班、兒童課後照顧180小時專業訓練及高階健康管理師證照班等實務課程。此外，為回應數位轉型趨勢，亦提供Python程式設計與雲端應用等資訊技能培訓，全方位支援學員進行斜槓發展與職場升級（如表15）。

▼表15 112-114年終身教育課程統計

年 度	112年	113年	114年
開班數 (班次)	180	120	140
完訓人數	6,312	5,517	4,419

2. 樂齡生活與社區連結

結合大學社會責任理念，本校積極推動在地化的社區共學與高齡教育。透過開設「樂齡大學」、書法研習及國畫研習等課程，本校為銀髮族群與社區居民打造了一個兼具知性學習與人際互動的平台。這些課程不僅豐富了長者的退休生活，更強化了社區內部的凝聚力與文化涵養，具體實踐了青銀共融與在地深耕的教育目標。

3. 永續人才與綠色轉型

為回應全球淨零排放趨勢與國家綠色能源政策，本校於113年起與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署攜手合作，成立「ESG永續與綠能科技人才發展基地」。該基地開辦一系列綠領專業人才技術職前及在職課程，包括「綠色金融永續設計實務班」、「ESG數據報告書實務班」、「永續品牌創新行銷設計實務班」職前課程及「綠色行銷AI模式應用班」、「ESG能耗物聯監控實作班」、「溫室氣體量化實作班」在職課程，優先受理失業民眾報名，提供低碳轉型所需的專業技能培訓，並積極媒合結訓學員投入綠能產業。此舉不僅協助中小企業解決2050淨零目標下的人才缺口，更具體落實了以教育促進就業、以專業推動環保的雙重社會責任。

(二) 打造企業專屬學程與深化產學鏈結

為強化學用合一並引進企業資源培育人才，本校於2022年正式推動成立「企業書院」，不僅回應產業對人才的迫切需求，更建立了一套以企業需求為導向的客製化人才培育模式。我們摒棄過去單向的教學思維，改由企業與學校共同設計課程，將企業文化、專業技能與永續素養深度植入學習路徑，落實「選、育、用、留」的職涯接軌目標。透過深度的產學合作，本校致力於培育具備即戰力與永續觀的產業新星，創造學生、學校與企業三贏的局面。



▲圖101 矽科宏晟書院啟航

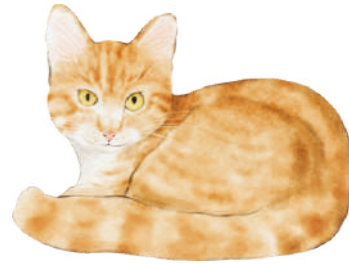


1. 企業書院與四合一素養培育

企業書院的核心價值在於其創新的課程結構。本校結合校內師資與企業業師，針對合作企業需求設計總整課程，內容涵蓋四大素養範疇：包含6至9學分的「專業素養」課程，強化技術硬實力；3學分的「永續素養」微學分課程，涵蓋企業倫理、企業文化或ESG議題，厚植學生的價值觀軟實力；6學分的「職涯素養」，透過企業專題或實習進行深度實作；以及結合企業導師與學校書院導師的「人際素養」。這套全方位的培育機制，確保學生在進入職場前，即已具備該企業所需的專業DNA與職場適應力。

2. 擴大企業夥伴與客製化學程

自計畫啟動以來，本校積極拓展合作版圖，目前已攜手五家指標性企業成立專屬書院。111年至112年間，率先成立「欣銓科技半導體書院」與「中強光電企業書院」，分別聚焦半導體測試與光電顯示技術；113年進一步擴大至集團綜效，成立「遠東企業書院」與「遠傳大人物書院」，強化集團內部人才輸送；114年則新成立「矽科宏晟書院」，鎖定創新系統科技人才（如圖101）。透過開設半導體學程、光電學程、管理學程及創新系統科技學程，我們為不同領域的學子提供了多元且明確的職涯發展路徑。

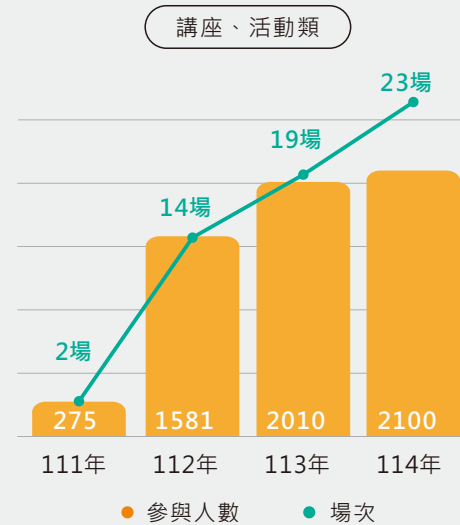
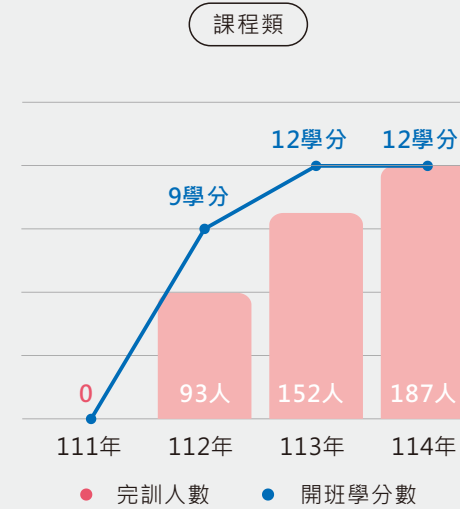


3. 台積電半導體學程與高階人才培育

為回應國家半導體產業發展需求，元智於113年成為全國私立大學中唯三與台積電展開深度合作的學校，致力於培育具備製程實作能力與就業競爭力的優質人才。雙方攜手開設智慧製造、元件整合、儀器工程與製程模組等半導體學程，透過系統化的課程設計，讓學生直接接觸產業前沿技術。截至目前，共辦理8場學程說明會，吸引約1,100人次參與，這不僅顯著提升了本校在半導體領域的教學品質，更成功引導大量優秀學子投入高科技產業，成為支撐台灣科技實力的重要後盾。

4. 執行成效與人才媒合成果

本計畫在執行面展現了豐碩成果。統計111-114年間，企業書院共開設5門客製化專屬課程，修課人數達187人次。為促進學生與企業的對話，本校積極辦理各類媒合活動，共舉辦6場招生說明會、14場專業講座與3場企業參訪，累計參與人數約1,600人次（如表16）。這些數據背後，代表的是無數次產學對話的累積，以及學生對職涯未來的清晰展望。透過持續深化的企業媒合活動，我們成功為學生搭建了通往優質企業的橋樑，具體實踐了協助青年就業的社會責任。



▲表16 111-114年企業學程統計

2025元智大學社會責任報告書

發行人：廖慶榮

出版者：元智大學

出版日期：2026年3月31日

報告範疇：本報告書揭露範疇涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間，元智大學執行教育部第四期（114-116年）大學社會責任實踐計畫之具體成果，以及校務治理、社會服務、校園公共化與永續校園經營之整體績效。本報告書整合全校型計畫執行面與校務治理面，完整呈現本校落實大學社會責任與永續發展之多元實踐軌跡。

發行方式：本報告書定期發行，並於元智大學永續網站供瀏覽下載。

地址：桃園市中壢區遠東路135號

電話：(03) 463-8800 #2038

網址：<https://esdg.yzu.edu.tw/>

編輯顧問：盧秋玲

編輯委員：吳和生、劉宜君、梁蘊嫻、黃郁蘭、林楚卿、張世明、曾詠青、黃瓊億、羅嘉惠、王清海、尤淨纓、陳芸、蘇英華、謝建興、王任瓚、沈仰斌、楊博智、魏煒圻、吳相勳、林青輝

主編：王瑄

執行編輯：游喜存

行政編輯：簡修平、徐維恩、楊宗岱、宋芯頤、梁穎嫻、陳玫燕、徐兆谷、李苡瑄、李家瑜、謝宜晏、胡育華、黃瑞立、簡玉芸、吳瑞玲、林秀珠、顏彤諭、杜昀臻、劉亭妤、巫怡平、簡玉琳、張淑娟、陳之寧、陳彥樺、胡育笙、莊曉伶、李珠如、彭新惠、吳淑鈴、賴宥良、方紅凌、方惠珍、呂韋蒨、林雯靖、黃雅芬、劉莉薇

美術編輯：亮美印刷企業社





元智大學 Yuan Ze University

320315 桃園市中壢區遠東路 135 號

Tel: (03)463-8800 #2034、2038

E-mail: csdusr@saturn.yzu.edu.tw