

97 年年報

教師發展中心

本中心於 96 年 5 月 1 日正式掛牌成立，97 年仍基於「樂育親仁」之校訓、「天人合一」之精神，秉持中心工作理念：一、促進教師自我成長及激勵的文化；二、關懷性、系統性、整合性的推動機制；三、重視質與量化的教學績效，執行教師教學與評鑑組、教學成長與支援組兩組業務。96 學年度校內教師工作坊，完成 96 學年度成長旅程的文化；97 學年度則藉由訪談本校領導者，完成「領導者學思歷程的文化」，藉著依循「刺桐樹」的象徵來啟迪學校文化，探索典範傳承的精神。97 學年度也根據「國立台北護理學院教師評鑑辦法」及「國立台北護理學院教師評鑑作業細則」，落實教師評鑑。共計 55 位教師完成教師評鑑(共達 70%)，有一位不通過，對結果有異議，進行再審議中。在教學成長方面，藉由專題演講、工作坊等活動，提昇教師成長，各項教學資源置於中心資料櫃及網頁供參考。

壹、人員概況

主任一名(由教授兼任)

教師教學與評鑑組：組長一名(由助理教授兼任)、行政助理一名

教學成長與支援組：組長一名(由主任兼任)、組員一名

貳、97 學年度工作計畫檢討報告

本校近中程發展架構目標	依本校近中程計畫中所列整體策略	本年度預定達成之具體目標	執行成果		
			完成	未完成	本項工作已完成之簡略說明 或未完成之原因檢討
(一) 完成改名國立大學評鑑	推動完成教學單位自我評鑑	檢視 96 學年度評鑑歷程，制定出「績效制」教師評鑑。	✓		1-1.完成 5 系 5 所 1 中心 97 學年度教師評鑑(惟中西醫結合研究所、醫護教育研究所教師今年度未接受評鑑)。共計 55 位教師(達 70%)，1 位未通過，對評鑑結果有異議，目前再審議中。

本校 近中 程發 展架 構目 標	依本校近中程計畫中 所列整體策略	本年度 預定達成之具體目標	執行成果		
			完 成	未 完 成	本項工作已完成之簡略說明 或未完成之原因檢討
					1-2.為提昇教師評鑑理念與實踐以達到績效制之教師評鑑，特訂定「績效管理」補助計畫，有意願將「教學意見調查為每學期平均 3.5 級分」共計 22 人；獲「績效管理」補助有 13 人
(二) 發 展 教 學 型 大 學	1. 提昇教師學術能力及實務能力	1. 提供教師與教學相關之各項獎勵達 15 件	✓		共計 48 件 1-1.獎勵教師教學相關領域實証研究：8 件 1-2.獎勵教師專業教學能力或實務能力發展「課程設計」：16 件 1-3.「績效管理」補助計畫：(1)「投入實習課程設計」：7 件 (2)「教師學涯規劃檔案」：12 件 (3)「其他」績效管理補助計畫：4 件
	2. 推動教學品質管理	1. 建構教師生涯規劃檔案資料袋 10 件。	✓		完成教師生涯規畫檔案資料袋建構 12 件。
		2. 重點推行各項教學品質活動：教學觀摩與教學知能成長活動，預計辦理 10 場次。	✓		2-1.「實習課程設計」工作坊 6 場次、「教師學涯規劃檔案」工作坊 2 場次、「願意接受教學意見調查為每學期平均 3.5 級分」績效管理計畫結案報告說明會 1 場、「教師專業教學能力或實務能力發展」成果分享 1 場。

本校 近中 程發 展架 構目 標	依本校近中程計畫中 所列整體策略	本年度 預定達成之具體目標	執行成果		
			完 成	未 完 成	本項工作已完成之簡略說明 或未完成之原因檢討
					2-2.新進教師研習活動 1 場。 2-3.協助教務處辦理 TA 研習活動，詳見教務處。 2-4.專家學者演講 3 場。
(三) 繼續 強化 全人 教育 之學 習環 境	營造天人合一的教學 環境	專業成長社群 1 組 (刺桐樹弦韻工作坊， 凝聚本校教師在教 學、研究、輔導及 服務的共識)	✓		進行「刺桐樹弦韻工作坊」 專業成長社群活動共 6 場 次，並完成 97 學年度領導 者學思歷程文化刊物。
(四) 持續 強化 畢業 生能 力， 培育 二十 世紀 優質 健康 照護 及管 理專 業人 才	推動本位課程，落實課 程整合化、多元化、彈 性化、通識化	專業成長社群 1 組 (課程設計工作坊)	✓		1.進行「課程設計工作坊」 專業成長社群活動共 6 場 次。 2.於本社群中完成「教學 計畫」內容參考版、「教 師教學自我評量及省思」 指引。
(六) 邁向 教育	提升教職員工生英語 能力	舉辦提昇教師英語能 力活動	✓		鼓勵教師利用北區技專校 院教學資源中心之英日語 線上自學平台。

本校 近中 程發 展架 構目 標	依本校近中程計畫中 所列整體策略	本年度 預定達成之具體目標	執行成果		
			完 成	未 完 成	本項工作已完成之簡略說明 或未完成之原因檢討
國 際 化					
(七) 追 求 高 效 率、全 方 位 的 行 政 服 務	建立校園 E 化環境	持續宣導教師發展中 心的功能	✓		1.每月發行中心電子簡訊，完成 13 期。 2.中心網頁瀏覽人次達 8000 人次，較去年成長達 1 倍。 3.教學資源分享資料：含中心資料櫃及網頁各項成果。
	持續強化行政管理績效	再規劃中心組織、發展與整體業務。	✓		1.完成組織功能提升，將相關資料系統性歸檔，以達到整體性規劃、執行及檢討 2 與行政單位、學術單位、教師密切合作 3.重視溝通，加強各單位認同

備註：

*九十七學年度工作計畫執行率： $\frac{\text{已執行完成之項數}}{\text{預達成具體目標之總項數}} = \underline{100} \%$

參、會議

一、中心會議十九次：

應業務需要不定期開會以聯繫各項業務的進展，每次工作會議進行本中心業務之追蹤事項。茲將有重要決議事項之會議敘述如下

(一) 97 年 9 月 12 日

決議事項：更新各項活動滿意度調查表內容。

(二) 97 年 12 月 17 日

決議事項：制定「教學計畫內容」參考版、「教師教學自我評量及省思」指引、「學生安置性評量」提供參考。

(三) 98 年 02 月 24 日

決議事項：制定「教師評鑑調查意願表」-願意接受教師評鑑項目中的教學意見調查為每學期平均 3.5 級分。

(四) 98 年 02 月 26 日

決議事項：本中心制定出的各項獎勵辦法，「教師專業教學能力或實務能力發展」補助計畫、「教師教學相關實證研究成果補助辦法」、「績效管理」補助計畫，皆上網公告，請教師踴躍申請。

(五) 98 年 03 月 04 日

決議事項：「教師專業教學能力或實務能力發展」補助計畫於 97 學年度第一學期完成的老師，在 3/31 舉辦成果發表會。

(六) 98 年 03 月 10 日

決議事項：預估各類補助計畫經費。

(七) 98 年 05 月 06 日

決議事項：「績效管理」補助計畫共計 37 件、「教師教學相關實證研究成果補助辦法」共計 8 件全數通過，並於 98.5.6 召開獎勵「績效管理」審查委員會。

二、教師評鑑推動委員會議：

(一) 97 年 10 月 20 日

決議事項：

1. 通識教育中心、運動保健系、護理助產研究所、嬰幼兒保育系、生死教育與輔導研究所、長期照護研究所、旅遊健康研究所、健康事業管理系評鑑相關規定通過。

2. 護理系

(1) 學生評量說明經決議修訂為：5 級分之 3.0。

(2) 研究部分：其他自行舉證，如專案或有審稿制度之期刊著作等，請明訂分數。

3. 醫護教育研究所

(1) 醫護教育研究所教師評鑑實施要點第二條，請遵循校務會議通過之「國立台北護理學院教師評鑑辦法」修訂為：本所專任教師每三年均依本要點接受一次評鑑，新聘教師於到校滿一年後連續二年接受評鑑。

(2) 教學評鑑評量表學生評量經決議修訂為：教學滿意度調查達 3.0 級分。

4. 資訊管理系評鑑相關規定通過，唯教師在選擇評鑑內容細項

比例分配原則時，請勿超過校務會議通過之「國立台北護理

學院教師評鑑作業細則」規定之比例。

(二) 97 年 12 月 29 日

決議事項：

1. 肯定教師發展中心擬定之「教學計畫」內容指標參考版指標及發展績效管理，但項目可更簡化，利於教師填寫，可以先擬為「試辦期」及「發展中」。學校 e 化要建立，已是一種趨勢的呈現，希望朝此方向發展。
2. 學生課室教學意見調查表
 - (1)「教學意見調查」每學期平均 3.0 級分屬偏低，建議改成 3.5 級分。
 - (2)教學評量不佳者，建議除教師每學期任一科目在 3.0 級分以下，由各系(所、中心)及教師發展中心共同進行輔導；教師每學期平均在 3.5 級分以下由各系(所、中心)及教師發展中心共同進行輔導。
 - (3)建議可在「課室教學意見調查表」中增加說明，讓學生知道填寫之意義。教務處方面表示有加強說明。

(三) 98 年 04 月 08 日

決議事項：

1. 通過各系(所、中心)初評結果無異議。
2. 確認受評教師知道受評結果，即使受評教師拒絕簽名，各系(所、中心)還是於三月底前將系(所、中心)初評結果、「通過」及「未通過」名單、受評教師資料(含各項評鑑資料之證明文件)送教師發展中心彙整。
3. 要有申覆表。
4. 委員提供多項建議供參考，若是教學評量部份不及格，則需要強制教師接受輔導機制，提供如輔導教授機制、TA 協助教學以及提供相關資源、人力及經費，並追蹤其教學成效，若是在研究部份則協助其參與研究機會，在服務及輔導部份，在於老師態度改變部份，盡量提供參與系上級學校服務機會等。
5. 評鑑資料時間點追溯
 - (1)尊重各系(所、中心)決定，待第一輪評鑑結束後，即 99 學年度考量學年區分。
 - (2)教師若未接受本校第一輪評鑑，於休假期滿後仍應接受評鑑。
 - (3)第二輪評鑑時，以分三年接受評鑑或是一年即全部接受評鑑，如何選取還需再做討論。

6. 通過 96 學年度新進教師 98 學年度不用接受評鑑。

(四) 98 年 06 月 10 日

決議事項：本委員會乃就行政程序審議，決議如下

1. 因當事人於會議前提出新增補充資料，故將原案送回該系教評會再審議。
2. 系教評會針對審理該案有任何決議，應以正式公文函知當事人會議決議內容。
3. 建議系(所、中心)教評會再審議教師評鑑事項。

肆、自辦及參與之重要活動

一、自辦之活動或研習營

活動名稱	辦理日期	主辦單位/主辦人
新進教師研習	970801	教師發展中心
專題演講：教師評值指標 Faculty Evaluation Experiences From San Jose State University 以美國加州州立大學護理教師為例	970917	教師發展中心
「課程設計」工作坊	970922-971229	教師發展中心
「刺桐樹弦韻」工作坊	971012-961214	教師發展中心
「課程設計」說明會	980119	教師發展中心
專題演講：有效能的教學方	980313	教師發展中心
「教師專業教學能力或實務能力發展」成果發表	980331	教師發展中心
「教師學涯規劃檔案」工作坊	980421、980609	教師發展中心
「實習課程設計」工作坊	980407-980623	教師發展中心
專題演講：PBL 在醫學教育上的應用	980513	教師發展中心

二、參與校外之會議或研習營

活動名稱	參與日期	參與者姓名
教師評鑑制度改進經驗分享研討會	980401	蕭淑貞、張淑芳、曹閔程
電腦化適性評量發展研討會	980408	曹閔程
智慧財產權暨法治教育	980430	張淑芳
談什麼？憑什麼？拼什麼？高等教育評鑑的省思	980508	曹閔程

各區區域教學資源中心特色發展與經驗分享	980609	曹閔程
落實教師專業成長與評量暨輔導機制-執行教師評鑑之困境與解決方案	980714	彭雅蓮

伍、未來發展省思

一、強化教師專業發展自我意識與能量

第一階段：

(一)以教師為中心的支持網路

1. 引導教師建立持續自我成長機制
2. 建立與落實多元化的教學評量機制
3. 建構教學諮詢機制
4. 增進教師培育健康照護專業菁英之教學能力
5. 支援教師自主發展學群需求

(二)領導團隊服務與支援

1. 領導團隊面對教育趨勢的組織文化
2. 建立明確的定位及持續改進提升的機制

(三)終身學習導向之策略

1. 推動教師繼續教育認證制度
2. 建置系統及連續性課程/模組

第二階段：

(一)強化自發的教學成長機制

1. 教師積極主動文化
2. 過程導向與特性化

(二)永續經營的學習機制

1. 課程學分班取向
2. 線上課程(e-learning)的開發

(三)建構以學生學習成效的評值

1. 強調學生實務與學理的能力
2. 增進對學生的個別化輔導
3. 發展多元化學習成效評量

二、建立專業發展取向之評鑑機制

第一階段：建立與落實

(一)提昇教師評鑑理念與制度

1. 建立績效責任的機制(自主投入性、整體協作性及自我省思性)
2. 建立教師自評及個人教學檔案
3. 根據學校定位及教師專業特長，考慮多元化分流的評鑑制度

(二)教師評鑑的實踐

1. 完成全校第一輪教師評鑑
2. 建立更具適切性、效用性、可行性、精確性的教師評鑑制度
3. 建立兼任教師評鑑制度
4. 擬定重要的評鑑標準指標(項目)，訂定重要內容或範圍及具體評鑑項目

(三)制訂完善的教師評鑑輔導機制

1. 輔導機制更明確
2. 建立輔導諮詢導師
3. 落實輔導機制，加強輔導過程的資源及具體目標和評值

(四)增加校層級的決策性溝通與相關法規配套措施

1. 與全校發展重點指標規章之修訂，如 KPI
2. 持續發展適當的獎汰機制
3. 加強參與各項校層級會議，如教務會議、研發會議

第二階段：評值與改進

(一)教師評鑑的適切性、效用性、精確性與可行性

(二)教師評鑑輔導機制

(三)全校行政系統的效能管理

三、鼓勵教師教學相關成果發表

第一階段：

成果導向之獎勵：

1. 持續鼓勵教師投入教學相關實証研究成果發表補助
2. 鼓勵以學生學習成效為中心的專案報告

第二階段：

共同成長機制：

健康照護主軸的教學策略、教學品質相關成果，與各校聯盟研習及分享