

教師發展中心

本中心 100 年仍基於「樂育親仁」之校訓，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，推動執行教師評鑑組及教師成長組兩組業務。100 學年度完成之工作計有：100 學年新進教師研習活動、執行 100-101 年教學卓越計畫、辦理 3 場跨校活動，包括：「跨校教師專業成長社群說明暨經驗分享會」、「教學技巧與跨校教學評量研討會」及「校際教師成長與評鑑制度精進研討會」，辦理 2 場微型教學講座、2 場創新教學成長營、3 場教學策略精進成長工作坊、7 場論文寫作工作坊、9 場統計方法講座及教師統計分析實務交流工作坊、1 場實證醫學工作坊、3 場薪火相傳講座(含特優教師獎得獎教師心得分享)、完成 100 學年度教師評鑑作業；並因應改名科技大學，持續推動修訂「國立臺北護理健康大學教師評鑑辦法」及「國立臺北護理健康大學教師成長辦法」，新制定「國立臺北護理健康大學教師專業成長社群實施要點」及「國立臺北護理健康大學教師薪火相傳計畫實施要點」完成。100 學年度持續落實教師評鑑，共計 52 位教師完成教師評鑑，截至 99 學年度結束，本校已完成所有目前在職編制內教師之第一次評鑑作業，並進入第二次三年教師評鑑之第二年，目前在職之編制內教師第二次教師評鑑受評比率已達 63.3%。在教學及研究等專業成長方面，藉由專題演講、工作坊、研習營、研討會等活動，提昇教師成長，並留存紀錄作為各項教學資源，置於中心資料櫃及網頁供參考，並可供校內教職員借閱。

壹、人員概況

主任一名(由教授兼任)、組員一名、教學卓越計畫專任助理一名

教師評鑑組：組長一名(由副教授兼任)

教師成長組：組長一名(由助理教授兼任)

貳、99 學年度工作計畫檢討報告(由秘書室編入)

參、會議

一、工作會議九次：

(一) 100 年 08 月 04 日

工作討論事項：同新任主任介紹教師發展中心教師評鑑與成長相關業務；研討 100 學年度教師評鑑相關事宜；討論 100 學年度工作計畫及 99 學年度工作計畫成效檢討報告；開始籌備 100

學年度新進教師研習活動相關事宜。

(二) 100 年 08 月 18 日

工作討論事項：追蹤 8 月 30 日 100 學年度新進教師研習活動籌備相關進度；教學卓越計畫一 100 學年度第 1 學期講座規劃辦理相關事宜。

(三) 100 年 09 月 16 日

工作討論事項：「全校教師共同評鑑指標」提案校教評會修訂事宜；本校教師成長辦法修訂相關事宜。

(四) 100 年 09 月 28 日

工作討論事項：本校教師成長辦法修訂草案再修改相關事宜；規劃教師薪火相傳計畫；推動成立教學成長互助團體、研究互助以及薪火相傳團隊等相關事宜；追蹤微型教學實驗室預定地 G310 教室施工進度及討論該教室完成後管理單位協調事宜；教學卓越計畫一教師專長資料庫規劃事宜；實證醫學工作小組規劃；本中心網頁更新進度追蹤。

(五) 100 年 11 月 16 日

工作討論事項：討論本校教師成長辦法修訂草案、新訂教師薪火相傳計畫實施要點草案、本中心設置辦法修訂草案；本中心 101 年度重點工作及活動經費預算編列事宜。

(六) 101 年 2 月 21 日

工作討論事項：討論訂定本校教師專業成長社群計畫實施要點草案事宜；本校教師成長地圖草案擬訂事宜；第 2 學期預定辦理之相關教師成長活動及教學卓越計畫教師專業成長活動規劃相關事宜；討論本中心 102 年固定資產-統籌營繕工程需求及固定資產(資本門)需求；本校教師薪火相傳計畫實施要點草案暫定併入教師專業成長社群計畫實施要點草案；預定提案於下次全校教師共同評鑑指標修訂時建議納入教師成長辦法規定相關指標。

(七) 101 年 03 月 9 日

工作討論事項：規劃統計工作坊活動事宜；配合教學卓越計畫委員審查意見，預定依程序提案修訂本校教師評鑑辦法相關事宜；討論配合本校近中程計畫修訂本中心部分內容；教師專業成長社群計畫實施要點草案修訂及預定依程序提案至相關會議事宜；本中心預定與台灣實證醫學學會合辦活動規劃事宜；本中心預定邀請教師加入數位教學內容錄製相關事宜；本學期教學卓越計畫及本中心辦理活動之規劃進度報告；G310 多媒體教學實驗教室相關設備購置進度追蹤。

(八) 101 年 03 月 23 日

工作討論事項：討論 100 學年度科技大學行政類自我評鑑評鑑資料表本中心填寫內容；配合本校訂定 2012-2015 近中程計畫發展目標，研擬本中心近中程計畫內容；就本校 100 年度服務滿意度調查結果，討論本中心應填之質性意見檢討改善表內容；追蹤本學期教學卓越計畫由本中心執行部分尚未確定之活動進度並研商對策。

(九) 101 年 07 月 12 日

工作討論事項：討論本中心 100 學年度工作計畫成效檢討報告及 100 學年度年報內容。

二、教師評鑑推動委員會會議二次：

(一) 100 年 11 月 30 日

決議事項：

1. (各系所、中心提送之 100 年學度接受教師評鑑之教師名冊) 照案通過。同意護理系蔡秀鸞老師及曹麗英老師 100 學年休假研究仍受評；原護理系高千惠老師於 100 學年改由護理助產研究所主聘，適用護理助產研究所評鑑規定；健康事業管理系蔡維河老師因借調 2 年不列入評鑑週期計算，故本學年不受評；旅健所湯幸芬老師因本學年休育嬰假 1 年不受評，並同意生死所曾煥棠老師因 100 學年第 2 學期休假本學年不受評。承上，100 學年度共有 53 名教師受評。
2. 各系(所、中心)提送依舊辦法訂定 100 學年度教師評鑑相關規定請護理系、護理助產研究所、嬰幼兒保育系、生死教育與輔導研究所依(會議紀錄)附件三紅字修正處(修正教師評鑑規定通過之日期及會議)修正，其餘內容照案通過。
3. 各學院及通識教育中心提送依新辦法訂定之 100 學年度教師評鑑相關規定審議結果如下：
 - (1)請各學院及通識教育中心均一律修改為以分數計分。
 - (2)教學評鑑表部分：請通識教育中心依三學院之審核標準調整為一致，例如：共同評鑑指標中之 A. 教學意見調查、B. 教學計畫按時上傳(含：教學計畫註明 Office Hours)、C. 課程教材內容上網、D. 學生學習預警登錄以及 E. 參與教師成長活動等五項之配分上限為 60 分；A. 之教學意見調查平均分數 ≥ 3.5 分者，改置至教學加分參考指標。
 - (3)研究評鑑表部分：
 - (a)請加註共同評鑑指標部分(A. 研究計畫案+B. 論文發表)總分之上限為 100 分，惟各學院及通識教育中心之加分參考指標之總分上限為 25 分。

- (b) 共同評鑑指標 A 三學院及通識教育中心一致修改為「計畫每案（限 5 萬元以上）基本分數 15 分，超過五萬元的計畫，除原有之 15 分外，每增加 5 萬元，增加 3 分（以超過金額除以 5 萬元之比值（小數點下一位）增加計分之基礎）。」
 - (c) 三學院及通識教育中心於 B. 論文發表增列「發明專利」一項，計分方式同各學院及通識教育中心原列計分標準（僅限於專利所有人，不含所有發明人）。
 - (d) 三學院於 B. 論文發表之最後一項「國內學術研討會論文及海報（學校舉辦）」，此項配分為 5 分/篇（再乘以作者貢獻度），其餘研討會論文配分設計，以此「國內學術研討會論文及海報（學校舉辦）」每篇 5 分為基礎，請酌予增加其他研討會論文之配分。例：如同人康學院目前設計之格式，請將「國內學術研討會論文及海報（學會舉辦）」調整至 7 分/篇（再乘以作者貢獻度）、「國內學術研討會論文及海報（英文發表）」調整至 8 分/篇（再乘以作者貢獻度）…等。
 - (e) 請人康學院將共同評鑑指標 B 之論文發表項下「專書」之計分標準調整至「60 分/本」。
 - (f) 請通識教育中心將共同評鑑指標 B 之論文發表項下「學術研討會論文及海報」修改為「15 分×作者貢獻度（惟以學校舉辦者每篇為 5 分乘以作者貢獻度）」。
- (4) 輔導及服務評鑑表部分：
- (a) 請通識教育中心將原在加分參考指標的內容「參與導師知能訓練」、「導生班級經營績效」、「輔導導生填寫及更新「學生學習歷程」資料」移回共同評鑑指標。
 - (b) 請各學院及通識教育中心刪除加分參考指標 B 之審核標準中「3. 若因主管職務而為當然委員者不再計分。」之敘述。
 - (c) 請通識教育中心將加分參考指標中「擔任各級會議之委員、代表」修改為「出席校內各級會議」，計分標準不變。
 - (5) 為鼓勵教師擔任主管職務，請通識教育中心於教師評鑑表加註備註「凡擔任各級學術及行政主管職務者，其「教學」、「研究」部份之計分，係以其原始得分每年加權 10%。（受評期間若擔任主管二年則加權 20%，三年加權 30%）（輔導及服務部分不另加權）」。
4. 國立臺北護理健康大學教師成長辦法修正如下：
- (1) 修正草案第 2 條為「本辦法適用於：一、自我追求教師專業成長與協助之本校教師。二、本校各類教師專業職能評量（鑑）結果未達通過標準之教師。三、教師評鑑結果為「不通

過」之教師。」

(2)修正草案第4條為「為落實本辦法第二條第三款，本校教師應向教師發展中心申請教師成長服務及教師成長諮詢服務，教師發展中心應依據教師申請需求，協同教師所屬學院或中心提供個別服務。……」

(3)其餘照案通過。

(二) 101 年 04 月 06 日

決議事項：

1. 本校 100 學年度經學院確認之各系(所、中心)所提送之教師評鑑結果：

(1) 依本會 100 學年度第 1 次會議決議，100 學年度受評鑑教師包括：護理系 29 位(註)、護理助產研究所 1 位、中西醫結合護理研究所 1 位、資訊管理系 4 位(含通識教育中心 1 位教師選擇依該系規定受評)、長期照護研究所 1 位、旅遊健康研究所 1 位、嬰幼兒保育系 2 位、運動保健系 4 位、生死教育與輔導研究所 3 位、通識教育中心 6 位，以上包括 4 系 5 所 1 中心共 52 位教師。健康事業管理系、醫護教育研究所及聽語障礙科學研究所等 3 個單位本學年無受評教師。

(2) 52 位受評教師中有 51 位選擇依舊辦法(99 年 7 月 21 日修正通過之本校教師評鑑辦法)受評，有 1 位選擇依新辦法(100 年 3 月 16 日修正通過之教師評鑑辦法)受評，經學院確認之各系(所、中心)所提之教師評鑑結果詳如(會議紀錄)表二。

(3) 本校 100 學年度經學院確認之各系(所、中心)教師評鑑結果及佐證資料請參見彙整表((會議紀錄)附件二)。

(4) 本校 100 學年度經學院確認之各系(所、中心)所提送之教師評鑑結果，總計有 52 人通過。

(註) 100 學年度應受教師評鑑之教師人數，依本委員會 100 學年度第 1 次會議決議，原為

53 位，惟護理系原提報受評名單中有 1 位教師因病請假 6 個月，101 年 3 月 8 日經核

定同意 100 學年度延後受評，故修正後之 100 學年度應受教師評鑑之教師應為 52 位。

2. 國立臺北護理健康大學教師評鑑辦法修正：

通過教師評鑑辦法修訂文字如下：

(1)第 8 條第 3 款修訂為：「教師評鑑結果有二：(一)通過：教師評鑑加教師評鑑加權總分達 70 分(含)以上。」，附帶決議：請各學院及通識教育中心於討論 101 學年度教師評鑑表時，

教學、研究、輔導及服務三項目之共同評鑑指標之配分維持原配分；但得將現有三項目之加分參考指標自行斟酌調整加分，加分上限為原配分之 10%。

(2) 第 8 條第 4 款修訂為「教師評鑑結果為『不通過』者，須提送系、所、通識教育中心、院教評會與人事室於該年度核定不予年資加薪年功加俸，並且於次一學年禁止休假研究與校外兼職、兼課，禁止授課超鐘點，不得擔任各級教師評審委員會委員或兼任行政主管，不得出國講學，並不得申請留職留薪出國研究或進修。」

(3) 第 8 條第 5 款原為「連續三次教師評鑑結果為「不通過」者……。」修訂為「累計三次教師評鑑結果為「不通過」者……。」

(4) 第 8 條第 7 款修訂為：「……惟其教學、研究、輔導及服務三項目中，有得分低於各項目通過標準者，應依本校教師成長辦法參加各類教師專業成長社群及進行教師成長輔導措施。」

(5) 第 9 條修訂為：「各學院及通識教育中心及教師發展中心應對評鑑結果為「不通過」之教師進行教師成長計畫輔導，教師應按教師成長辦法提出教師成長計畫，且應參加各類教師專業成長社群，並進行教師成長輔導措施。教師成長辦法另訂之。」通過教師評鑑辦法修訂文字如下：

(1) 第 8 條第 3 款修訂為：「教師評鑑結果有二：(一)通過：教師評鑑加教師評鑑加權總分達 70 分(含)以上。」，附帶決議：請各學院及通識教育中心於討論 101 學年度教師評鑑表時，教學、研究、輔導及服務三項目之共同評鑑指標之配分維持原配分；但得將現有三項目之加分參考指標自行斟酌調整加分，加分上限為原配分之 10%。

(2) 第 8 條第 4 款修訂為「教師評鑑結果為『不通過』者，須提送系、所、通識教育中心、院教評會與人事室於該年度核定不予年資加薪年功加俸，並且於次一學年禁止休假研究與校外兼職、兼課，禁止授課超鐘點，不得擔任各級教師評審委員會委員或兼任行政主管，不得出國講學，並不得申請留職留薪出國研究或進修。」

(3) 第 8 條第 5 款原為「連續三次教師評鑑結果為「不通過」者……。」修訂為「累計三次教師評鑑結果為「不通過」者……。」

(4) 第 8 條第 7 款修訂為：「……惟其教學、

研究、輔導及服務三項目中，有得分低於各項目通過標準者，應依本校教師成長辦法參加各類教師專業成長社群及進行教師成長輔導措施。」

(5) 第 9 條修訂為：「各學院及通識教育中心及教師發展中心應對評鑑結果為「不通過」之教師進行教師成長計畫輔導，教師應按教師成長辦法提出教師成長計畫，且應參加各類教師專業成長社群，並進行教師成長輔導措施。教師成長辦法另訂之。」

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
100 學年度新進教師研習活動	100.08.30	教師發展中心
教師成長營：「我的學思歷程～臺大楊銘欽教授」講座	100.10.19	教師發展中心
論文寫作工作坊：「拼圖式"討論"寫作&實作」工作坊	100.10.21	教師發展中心
教師成長營：「兩岸醫療衛生合作前景」講座	100.10.25	教師發展中心
薪火相傳講座：「元智大學良師益友制度介紹與經驗分享」	100.10.28	教師發展中心
論文寫作工作坊：「研究如何與實務、國家政策結合～～從母乳哺餵談起」講座	100.11.01	教師發展中心
論文寫作工作坊：「階層線性模式初探」講座	100.11.02	教師發展中心
論文寫作工作坊：「十步式實驗方法與結論寫作」寫作坊	100.11.04	教師發展中心
創新教學成長營：「教學與研究雙贏：教學網站的建置」講座	100.11.16	教師發展中心

創新教學成長營： 「微型教學經驗談」	100.11.18	教師發展中心
論文寫作工作坊： 「結構方程模式初探」 講座	100.11.21	教師發展中心
心靈成長營： 「健康快樂新生活：壓力調適與情緒管理」	100.11.23	教師發展中心
論文寫作工作坊： 「期刊投稿經驗談~」	100.11.28	教師發展中心
實證醫學工作坊： 「實證護理在護理實務之應用」講座	100.11.29	教師發展中心
跨校教師成長與評鑑 制度精進研討會	100.12.09	教師發展中心
臨床試驗研究跨校教師成長社群：「台灣臨床試驗發展與未來展望」講座	100.12.19	教師發展中心
次級資料應用分析跨校教師成長社群：「利用次級資料庫發表 SCI paper 之經驗分享」講座	101.01.06	教師發展中心
華語教學師資培育跨校教師成長社群：「華語文教學的現況與未來展望」座談會	101.01.17	教師發展中心
論文寫作工作坊：「論文研究與寫作實務」系列講座 I 講題：填填看輕鬆寫英文論文	101.03.30	教師發展中心
心靈成長營：「與時間有約：談時間管理技巧」講座	101.04.03	教師發展中心
心靈成長營：「與音樂有約：打開心靈的另一扇窗」講座	101.04.03	教師發展中心

薪火相傳講座：100 年度特優教師心得分享系列講座 I	101.04.10	教師發展中心
創新教學成長營：「精益求精・共創教學新視野～微觀教學的理論、實務與應用」	101.04.24	教師發展中心
「論文研究與寫作實務」講座 II 講題：從研究設計到論文寫作	101.04.27	教師發展中心
教學策略精進成長工作坊：「案例分析」教學法應用的策略	101.05.02	教師發展中心
教師統計交流實務工作坊：從線性和非線性特質開始進入分析	101.05.09	教師發展中心
薪火相傳講座：100 年度特優教師心得分享 II	101.05.11	教師發展中心
教師統計交流實務工作坊：簡單和多元迴歸之建構與思考過程	101.05.16	教師發展中心
教學策略精進成長工作坊：「能力鑑定」教學系統介紹	101.05.16	教師發展中心
跨校教師專業成長社群經驗暨成果分享會	101.05.18	教師發展中心
教師統計交流實務工作坊：中介與修飾因子之延伸	101.05.23	教師發展中心
教學技巧與跨校教學評量研討會	101.05.25	教師發展中心
教師統計交流實務工作坊：Logistic Regression 和 ROC curve 診斷之互動	101.05.30	教師發展中心
教師統計交流實務工作坊：序位變項	101.06.06	教師發展中心

(ordinary variable) 之迴歸分析		
教師統計交流實務工作 坊：多畢(Tobit)與 設限性(Censored)分 佈之迴歸分析	101.06.13	教師發展中心
教師統計交流實務工作 坊：廣義線性樣式 (GLM Model) 與未來發 展	101.06.20	教師發展中心
校際教師成長與評鑑 制度精進研討會	101.06.29	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
臺灣師範大學承辦「99 學年度補助教學精進 與創新計畫成果發表 會」	100.09.30	陳楚杰
100 年度教育部暨所屬 機關學校行政人員訓 練(北區)「電腦軟體公 務應用研習班」	100.10.24	林韋秀
100 年度教育部暨所屬 機關學校行政人員訓 練(北區)「活動計畫之 擬定及執行研習」	100.10.26	林韋秀
第三波健保改革研討 會：醫療資源分配正 義機制之建立	101.03.03	陳楚杰
德明財經科技大學「多 元評量研討會」	101.04.25	何顯如
長期照護機構全面品 質管理論壇	101.07.01	陳楚杰

伍、未來發展省思

一、強化教師專業發展自我意識與能量

(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. 增進教師培育健康照護專業人才之教學能力
 3. 支援以教師自主發展、以教學為中心之教師整體需求
- (二)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

二、建立可自我診斷之專業發展取向評鑑機制

第一階段：建立與落實

(一)提昇教師評鑑理念與制度

1. 建立兼顧門檻制與績效制(自主投入性、整體協作性及自我省思性)之教師評鑑制度
2. 推動規劃建立教師自評及教師個人教學檔案(e-portfolio)
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. 準備全校第二輪第三年之教師評鑑
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. 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)制訂完善的教師成長機制

1. 實施本校教師成長辦法，並且予以適時修訂
2. 建立輔導諮詢導師
3. 落實教師評鑑結果未達理想之教師之輔導機制

第二階段：後設評鑑與改進

(一)精進教師評鑑的適切性、效用性、精確性與可行性

(二)持續改善教師評鑑輔導及成長機制

(三)與全校行政系統進行有效率的動態連結管理