

教師發展中心

本中心於 96 年 5 月 1 日正式掛牌成立，99 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，推動執行教師教學與評鑑組、教學成長與支援組兩組業務。99 學年度完成之工作計有：99 學年新進教師研習活動、2 次專題演講、辦理「跨校教師評鑑制度之改進經驗分享座談會」、執行 100-101 年教學卓越計畫，辦理 2 場成長研習營、3 場論文寫作工作坊、1 場實證醫學工作坊、4 場薪火相傳講座(含特優教師獎得獎教師心得分享)、完成 99 學年度教師評鑑作業；並因應改名科技大學，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評鑑作業細則」完成。99 學年度持續落實教師評鑑，共計 36 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，並開始進行第二次三年之教師評鑑，目前在職之編制內教師第二次教師評鑑受評比率達 25.7%。在教學成長方面，藉由專題演講、工作坊、研習營等活動，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
教師教學與評鑑組：組長一名(由副教授兼任)
教學成長與支援組：組長一名(由教師教學與評鑑組組長兼任)

貳、99 學年度工作計畫檢討報告(由秘書室編入)

參、會議

一、工作會議十三次：

(一) 99 年 08 月 03 日

工作討論事項：同新任主任瞭解教師發展中心簡介、評鑑與成長支援業務、擬定 99 學年度工作計畫並研商 98 學年度工作計畫成效檢討報告、決定與新任主任交接相關業務內容。

(二) 99 年 08 月 25 日

工作討論事項：追蹤 8 月 31 日 99 學年度新進教師研習活動辦理相關進度、討論 99 學年度教師評鑑推動委員會委員聘任、會議議程、及教師評鑑相關規定修訂事宜。

(三) 99 年 09 月 06 日

工作討論事項：討論並追蹤教師評鑑推動委員會會議紀錄提交 9 月 7 日校教評會及 9 月 29 日校務會議審議事宜；99 學年度第 1 學期教師成長活動規劃事宜。

(四) 99 年 10 月 01 日

工作討論事項：追蹤 99 學年度第 1 學期教師成長活動規劃情形(2 次專題演講、1 次跨校座談會)；因應 9 月 29 日校務會議未能修訂教師評鑑相關規定通過，擬蒐集教師、各學院及通識教育中心之修訂意見，以及擬依據現行相關規定辦理 99 學年度教師評鑑等相關簽稿之草擬。

(五) 99 年 11 月 10 日

工作討論事項：討論 12 月 3 日教師評鑑推動委員會議程；追蹤 12 月 10 日辦理「跨校教師評鑑制度之改進經驗分享座談會」進度；討論 99 年度中心經費執行情形並持續管控。

(六) 99 年 12 月 14 日

工作討論事項：確認 12 月 15 日行政會議工作報告內容(推動教師評鑑相關規定修訂進度回報事宜)；依主任指示，著手編輯「教師發展中心簡介及成果彙編(2007-2010)」草稿。

(七) 100 年 01 月 13 日

工作討論事項：討論「教師發展中心簡介及成果彙編(2007-2010)」編印事宜；確認 1 月 14 日行政會議工作報告內容；確認教師評鑑相關規定修正案提交 1 月 19 日校務會議審議之提案內容及工作報告。

(八) 100 年 02 月 14 日

工作討論事項：討論 100-101 年教學卓越計畫(計畫一)待加強事項及共同性指標辦理成果回應事宜；教學卓越計畫(計畫一)教師發展中心執行部分之活動規劃事宜。

(九) 100 年 03 月 11 日

工作討論事項：討論 3 月 14 日教師評鑑辦法及教師評鑑作業細則修訂說明會議程。

(十) 100 年 03 月 28 日

工作討論事項：討論有關淡江大學學習與教學中心徐新逸主任邀請本校共同參與教育部跨校課程計畫事宜。

(十一) 100 年 03 月 29 日

工作討論事項：討論 100-101 年教學卓越計畫(計畫一)經費分配事宜。

(十二) 100 年 05 月 03 日

工作討論事項：討論提案至 5 月 4 日業務會報討論之教師發展中心版之教師評鑑作業細則修訂條文。

(十三) 100 年 05 月 20 日

工作討論事項：100 年 ISO 稽核資料修訂內容。

二、教師評鑑推動委員會會議五次：

(一) 99 年 08 月 31 日

決議事項：

1. (教師評鑑辦法修訂)依委員會意見修訂，內容詳如附件二「國立台北護理健康大學教師評鑑辦法(草案)及修正條文對照表」，提請校教師評審委員會討論。
2. (教師評鑑作業細則修訂)依委員會意見修訂，內容詳如附件三「國立台北護理健康大學教師評鑑作業細則(草案)及修訂條文對照表」，提請校教師評審委員會討論。
3. (本校教師評鑑表訂定)依委員會意見修訂，內容詳如附件五「國立臺北護理健康大學 _____ 學年度 教師評鑑表」(草案)，提請校教師評審委員會討論。
4. (本校教師成長辦法訂定)照案通過，內容詳如附件六「國立臺北護理健康大學教師成長辦法(草案)」。
5. 健管系教重新評鑑過程符合程序，通過健管系對 000 老師 97 學年教師評鑑資料重新評鑑結果為 58 分，擬轉陳校教評會複評。
6. (修訂教師評鑑推動委員會設置要點)
 - (1) 要點名稱及第一條「國立台北護理學院」字樣修訂為「國立台北護理健康大學」。
 - (2) 第二條成員人數自「九至十一人」修訂為「十三至十五人」，成員由「校長、副校長、教務長及校內外教師評鑑專家六至八人組成」修訂為「校長、副校長、教務長、學務長、研發長、三學院院長及校內外教師評鑑專家五至七人組成」(參見附件八「國立臺北護理健康大學教師評鑑推動委員會設置要點(草案)及修訂條文對照表」)。
 - (3) 提本校校教師評審委員會及校務會議通過後，依程序實施。

(二) 99 年 12 月 03 日

決議事項：

1. 各系(所、中心)提報 99 學年接受評鑑教師名冊之應受評鑑教師 39 名，包括申請免評之教師包含護理系 000 教授、聽語所 000 教授及通識教育中心 000 教授等 3 名，照案通過，是以 99 學年應受教師評鑑名冊為 36 名(註)。
2. 前揭名冊中，另有 10 名護理系教師申請自願提前受評。惟

按國立臺北護理健康大學教師評鑑辦法第7條第1款規定，需通知申請自願提前受評之教師於99學年受評後，均須於102學年度再次接受教師評鑑。申請自願受評之教師得於收到通知2週內撤銷申請。請護理系轉知申請自願受評之教師此訊息，以書面方式再次確認自願受評意願，未確認者視同撤銷申請，並請護理系於收到會議紀錄2週內將已確認受評意願之教師名單送至教師發展中心。

(註) 健管系原提報受評人數8名，但於99年12月7日說明，原提報受評名單中000老師自99月1月26日至101年01月31日借調至校外服務，符合國立臺北護理健康大學教師評鑑辦法第7條第2款規定「本校專任教師經核准全時進修、研究，借調服務、休假研究或留職停薪之年資，不予計列。」依規定000老師99學年度尚無須接受教師評鑑，擬另案陳核後辦理修正名冊事宜，並將健管系99學年度受評教師人數調整為7名。

(三) 100年01月06日

決議事項：

1. (教師評鑑辦法修正)

- (1) 修正條文之格式應調整為一致，條號為「第一條、第二條」、款號為「(一)、(二)、(三)…」、項號為「1、2、3…」，餘以此類推。
- (2) 第二條修正為回歸現行辦法（即97年6月25日第73次校務會議修正通過，99年7月21日本校第84次校務會議通過修正名稱之「國立臺北護理健康大學教師評鑑辦法」）第二條規定，重新納入免接受評鑑情形第一款至第四款：「一、年滿六十歲者。二、曾獲選為國內外國家學術研究院院士者。三、曾獲頒教育部學術獎一次以上者。四、曾獲頒國科會傑出研究獎二次以上者。」，提交校教評會討論。
- (3) 第七條第二款「…計算期間為自前次通過評鑑之次學年起…」修正為「…計算期間為自前次接受評鑑之次學年起…」。
- (4) 第八條修正如下：1) 第二款「…三項目經由加權後得到總分，總分以100分為上限…」及第三款條文內之「總分」等經加權後之「總分」，均修正為「加權總分」，以便與各項目之總分區隔。2) 第二款教師評鑑項目之名稱「輔導與服務」配合第六條第三款，統一修正為「輔導及服務」。3) 第二款「各項目之通過標準另訂之」修訂為「各項目之通過標準及加權比例另訂之」。

- (5) 其餘條文照案通過。
- (6) 依決議修正後之教師評鑑辦法條文對照表如附件四。
- (7) 依決議修正後教師評鑑辦法條文如附件五。

2. (教師評鑑作業細則修正)

- (1) 修正條文請調整與案由一第一項決議之相同格式。
- (2) 第三條修正如下：1) 教師評鑑項目之名稱「服務及輔導」配合教師評鑑辦法第六條第三款，統一修正為「輔導及服務」。2) 配合教師評鑑辦法修正條文第八條第二款，於第三項增列教師評鑑三項目之加權比例範圍。教師評鑑三項目加權比例加總為 100%，其中輔導及服務項目之加權比例固定為 30%，教學項目及研究項目之加權比例由各學院及通識教育中心自訂，惟教學及研究二項目加權比例之合計應為 70%。
- (3) 第七條第二款配合第六條第三款，修正「…經本校教師評鑑推動委員會審議通過」為「…經本校教師評鑑推動委員會及校教評會審議通過」。
- (4) 其餘條文照案通過。
- (5) 依決議修正後之教師評鑑作業細則條文對照表如附件六
- (6) 依決議修正後之教師評鑑作業細則條文如附件七。

(四) 100 年 04 月 19 日

決議事項：

1. 本校 99 學年各系(所、中心)教師評鑑審議結果如下：

- (1) 護理系受評教師 5 名，複評結果全數通過(李皎正委員迴避)。
- (2) 護理助產研究所系受評教師 1 名，複評結果全數通過(高美玲委員迴避)。
- (3) 健康事業管理系受評教師 7 名，複評結果全數通過(謝碧晴委員迴避)。
- (4) 資訊管理系受評教師 6 名，複評結果全數通過(謝楠楨委員及黃衍文委員迴避)。
- (5) 長期照護研究所受評教師 1 名、旅遊健康研究所受評教師 1 名、嬰幼兒保育系受評教師 9 名、運動保健系受評教師 1 名、聽語障礙科學研究所受評教師 1 名、通識教育中心受評教師 4 名；以上受評教師共 36 名，教師評鑑結果審議，36 名全數通過。

2. (修正「國立臺北護理健康大學教師評鑑作業細則」修正條文) 本案應依 100 年 3 月 16 日第 87 次校務會議修正通過之本校教師評鑑辦法修正。請教師發展中心與各學院及通識教育中心事先溝通相關修正內容，並在 5 月 11 日行政會議時

報告教師評鑑作業細則修正案之溝通結果。

3. (99 學年度若有受評教師有部分項目之評鑑結果分數較不理想時，建議仍可對該教師提供單項輔導) 同意建議受評教師有部分項目之評鑑結果分數，經系(所、中心)認定為「不理想」者，仍可提出申請，由教師發展中心及相關行政單位對該教師提供單項輔導，並由教師所在系(所、中心)協助。本案將再提送 4 月 28 日校教評會審議，如審議通過，自本(99)學年度起實施。
4. (建議將附件二 99 學年度各系(所、中心)教師評鑑佐證資料彙整表，各受評教師分數呈現，均修改統一為「加權後分數」，而非「原始分數」。)照案通過。

(五) 100 年 06 月 13 日

決議事項：

1. (訂定本校全校教師必須受評的共同評鑑指標) 綜合委員討論建議，修正全校教師共同評鑑指標(草案)如附件三。

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
99 學年度新進教師研習活動	99.08.31	教師發展中心
專題演講：提升教學品質-教學評量與教師評鑑	99.11.05	教師發展中心
專題演講：論文寫作與學術期刊投稿策略	99.11.09	教師發展中心
跨校教師評鑑制度之改進經驗分享座談會	99.12.10	教師發展中心
論文寫作工作坊：「十步結構式論文寫作」講座	100.04.12	教師發展中心
薪火相傳講座：政治大學教師傳習制度介紹及經驗分享	100.04.15	教師發展中心
論文寫作工作坊：「十步結構式論文寫作」寫作坊	100.04.26	教師發展中心
教師心靈成長營：氣候	100.04.28	教師發展中心

變遷對台灣的影響：我們該做什麼？		
教師創新教學成長營：「微型教學：大學校園的實施與挑戰」	100.05.13	教師發展中心
教師薪火相傳計畫：「特優教師得獎心得分享與經驗傳承_護理系周成蕙老師」講座	100.05.24	教師發展中心
論文寫作工作坊：「我的論文寫作與投稿經驗」講座(成功大學李中一教授)	100.05.26	教師發展中心
教師薪火相傳計畫：「特優教師心得分享與經驗傳承_護理系陳妙言老師」講座	100.06.02	教師發展中心
教師薪火相傳計畫：「特優教師心得分享與經驗傳承_護理學院郭素珍院長」講座	100.06.08	教師發展中心
實證醫學工作坊：「實證醫學在護理教育之應用」工作坊	100.06.10	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
臺南大學「我的微型教學心得分享」活動	99.12.17	林韋秀
優質技職教育核心能力訂定之經驗分享座談會	100.03.02	劉介宇
耕莘健康管理專科學校「微型教學-大專校園的實施與挑戰研習會」	100.03.07	林韋秀
淡江大學「教育部大專院校數位學習推廣與數位學習跨校合作計	100.03.17	林宜信

畫(北區)期末成果發表會」		
公務人力發展中心 100 年度國家政務研究 班回流研習 (第 4 期)	100.04.08	林宜信
教師教學技巧精進分 享會	100.04.29	劉介宇
e-Learning 課程設計 工作坊：微型課程製作 (一)	100.05.04	劉介宇
經濟部智慧財產局辦 理「教師著作權宣導說 明會」	100.05.17	林韋秀
e-Learning 課程設計 工作坊：微型課程製作 (二)	100.06.01	劉介宇
公務人力發展中心 100 年度國家政務研究 班回流研習 (第 5 期)	100.07.11	林宜信

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菁英之教學能力
3. 支援教師自主發展教學為主之團體需求

(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

(四)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、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. 建立教師自評及個人教學檔案(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. 準備全校第二輪第二年之教師評鑑
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. 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

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