

## 國立成功大學師資培育自我評鑑工作小組第 4 次會議紀錄

日期時間：111 年 10 月 4 日 11:00-12:30

地 點：師培中心 27802 教室

主 席：召集人-師資培育中心主任 彭淑玲教授

出席人員：師資培育中心楊琬琳副教授、洪素蘋副教授、郭旭展副教授、廖淳淙、甘宜珮、  
羅子涵

紀 錄：廖淳淙

**壹、上次會議執行報告：**請參閱附件 1，p.2。

**貳、主席報告：**無。

### **參、提案討論**

#### 第一案

案由：請討論實地訪評之改善情形及策略，提請討論。

說明：

一、實地訪評業於 110 年 12 月 29-30 日辦理完竣。

二、依據評鑑委員提供之評鑑評語表(如附件 2，p.3)，本次評鑑計 26 項優點、0 項缺點、6 項未來發展之建議，六大評鑑項目：全數通過，師資培育基本指標：全數符合，師資培育關鍵指標：全數符合。

決議：改善情形及策略如附件 2。

**肆、臨時動議：**無

**伍、散會 12:30**

## 110.8.9 師資培育自我評鑑工作小組第 2 次會議決議事項執行情形報告表

	決議事項摘要	執行情形	列管情形
一	案由：有關評鑑委員推薦名單，提請討論。 決議：推薦名單：(1)王俊斌、(2)何希慧、(3)吳百祿、(4)林素卿、(5)林進材、(6)徐綺穗、(7)陳嘉成、(8)馮莉雅、(9)蕭金土、(10)王保進，共 10 人。	提送師資培育自我評鑑推動小組審議。	擬解除列管

<b>項目一：教育目標及師資職前教育階段教師專業素養</b>	
未來發展之建議	無
因應策略	---
改善情形	---
<b>項目二：行政運作與自我改善</b>	
未來發展之建議	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 有關師培生專業發展與生涯發展方面，建議師資培育中心依據實際需要建立相關的平台，提供學生就業之輔導。</li> </ul>
因應策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為提供師培生就業輔導平台，並提供學生獲取就業相關資訊最直接的管道，研議以下方案：(1) 增設就業資訊專區網站；(2) 積極輔導學生取得教師資格。</li> <li>● 建議師培中心與鄰近學校及簽約夥伴學校，建立合作機制，優先推薦本校師培生至中學端任教。</li> </ul>
改善情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 已完成增設就業資訊專區網頁，整理國內外甄聘訊息，並同步公告於師培生最常使用的 facebook 社團。</li> <li>● 為積極輔導學生取得教師資格，本校已於 111 年 4 月 16 日及 111 年 5 月 7 日辦理教師資格考試命題趨勢分析工作坊及模擬考試，參加師培生人數逾 100 人。並於 111 年 7 月 29 日教師資格考試放榜，本校應屆考試通過率 92.31%，高於全國平均。</li> <li>● 本校於 111 年 7 月 6 日召開 110 學年度師資培育中心實習輔導委員會，邀請鄰近學校及簽約夥伴學校與會，會中與各校討論優先推薦本校師培生至中學端任教、邀請現職教師入班協作教學等各項合作機制之可行性。</li> </ul>
<b>項目三：學生遴選與學習支持</b>	
未來發展之建議	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建議師資培育中心能規劃適合的學習護照，以充分掌握每一位師資生參與各類學習與增能活動之成效。</li> </ul>
因應策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 參考通識教育認證機制，提供師資生上傳實地學習、增能相關紀錄、競賽紀錄、工作坊、備觀議課之紀錄，已掌握師資生參與各類學習與增能活動之成效。</li> </ul>
改善情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 蒐集師資生及老師相關意見，參考校內數位學習歷程檔 (e-portfolio)、通識教育認證等平台及實施機制，並與本校計網中心研議與校內相關系統整合或獨立開發之可行性方案。</li> </ul>
<b>項目四：教師質量與課程教學</b>	
未來發展之建議	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雖然正式課程或非正式課程能與教學現場教師合作，建議利用</li> </ul>

	<p>教材教法或教學實習或54小時實地學習的課程設計，強化師資生「備課、觀課、議課」之學習，進而建立個人學習檔案。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 師資培育中心隸屬教務處，中心教師研究與教學表現亮眼，但教師研究獎勵並未與能與校內學術單位作法一致（例如彈性薪資），建議應再行研議。</li> </ul>
因應策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 參考通識教育認證機制，提供師資生上傳實地學習、增能相關紀錄、競賽紀錄、工作坊、備觀議課之紀錄。</li> <li>● 依據本校「教研人員彈性薪資暨研究獎勵實施要點」現行規定，行政單位與學術單位編制內專任教師均適用，並無不一致情事。</li> <li>● 師資培育中心教師隸屬教務處，非屬學院，依其屬性向相近學院提出申請。</li> <li>● 學校對於彈性薪資補助款項分配方式，採分配至各學院為主，惟各學院為保障該學院教師分配額度，各學院審查時恐有以該學院教師為優先，對於非屬學院教研人員恐不具公平性之疑慮。</li> <li>● 為此，本校師資培育中心已向研究發展處初步表達有關本校彈性薪資補助款項之分配方式，期待有進一步討論空間。</li> </ul>
改善情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本校教材教法課程、教學實習課程或54小時實地學習，均以「備課、觀課、議課」做為課程設計之基礎。</li> <li>● 為強化師資生學習成效，建立個人學習檔案，蒐集師資生及老師相關意見，參考校內數位學習歷程檔（e-portfolio）、通識教育認證等平台及實施機制，並與本校計網中心研議與校內相關系統整合或獨立開發之可行性方案。</li> <li>● 目前正積極與相關單位討論可行方案。</li> </ul>
<b>項目五：學生學習成效</b>	
未來發展之建議	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 師資培育中心開設教育專業課程均能依教師專業素養及指標規劃，從師資生學習之角度，建議未來應可就「課程發展—教學方法—學習成效評量」建立更詳細之評估機制，期能更落實能力或素養導向之教師專業期待。</li> <li>● 師資培育中心能蒐集歷年雇主滿意度調查，調查向度包括專業能力、共同能力與敬業態度，五點量表調查平均皆高於4分以上。建議應可再強化相關調查回收率以及調查結果回饋改善機制。</li> </ul>
因應策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本校師資培育中心教育專課程均通過中心課程委員會審議，未來開設新課程仍依據「課程發展—教學方法—學習成效評量」</li> </ul>

	<p>進行評估，以符合素養導向之教師專業。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 以多元方式強化雇主滿意度調查回收率及回饋改善機制。</li> </ul>
改善情形	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每學期提醒開課教師以「課程發展—教學方法—學習成效評量」建立更詳細之評估機制，以落實能力或素養導向之教師專業。</li> <li>● 每年3月進行雇主滿意度調查，以紙本郵寄為主，電話訪問為輔，並透過師資培育中心實習輔導委員會，與夥伴學校進行雇主滿意度調查。</li> </ul>
<b>項目六：實習與夥伴學校關係</b>	
未來發展之建議	無
因應策略	---
改善情形	---