



國立嘉義大學

師資培育自我評鑑實施計畫

師資類科：

幼兒園 國民小學 中等學校 特殊教育學校(班)

評鑑類別：

自評 準自評

學校特性：

師範(教育)大學 設有教育相關系所之師資培育中心 獨立師資培育中心

單位及聯絡人：特殊教育學系 林玉霞主任

聯絡電話：05-2263411 分機 2300

傳真：05-2263645

E - m a i l : yulin@mail.ncyu.edu.tw

中華民國 108 年 10 月 20 日

國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施計畫

一、學校資訊

學校名稱：國立嘉義大學

單位聯絡人：特殊教育學系 林玉霞主任

地 址：620 嘉義縣民雄鄉文隆村85 號

電 話：05-2263411 分機2300

二、自我評鑑機制審查之師資類科

幼兒園 國民小學 中等學校 特殊教育學校(班)

三、自我評鑑機制審查之評鑑類別

自評 準自評

四、自我評鑑機制審查之學校特性：

師範(教育)大學 設有教育相關系所之師資培育中心 獨立師資培育中心

五、依據「大學校院師資培育評鑑作業要點修正規定」及「106 年起實施新一週期大學校院師資培育評鑑規劃與實施計畫」規定，提出自我評鑑實施計畫書及相關附件。(11 份含 1 份光碟)

六、本認定小組依據國際標準與規範及基於保密原則，申請者不為告知或不欲揭露事項，本認定小組將依法律與政府規定及內部作業程序而揭露相關訊息，例如向主管機關報備申請者資料、公告認定資料與其他事項等。

申請者不欲揭露事項：

資料彙整單位主管簽章：_____ 日期：_____

校長簽章：_____ 日期：_____

中 華 民 國 1 0 8 年 1 0 月 2 0 日

國立嘉義大學特殊教育學校（班）師資類科自我評鑑機制實施計畫修正對照表 10810220

檢核項目	審查意見	原頁數	原自我評鑑機制實施計畫內容	新頁數	修正後自我評鑑機制實施計畫內容	修改說明
1. 評鑑辦法	1. 計畫書頁39評鑑委員及觀察委員名單不宜只由師資培育評鑑推行委員會主席推薦，應由該委員會推薦。應該與國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點第十一點一致。	計畫書 P39	一、 委員遴聘 (二) 聘用程序 自我評鑑工作小組召集人依教育部規定(教育部公告之評鑑委員及觀察員資料庫名冊)經自我評鑑執行委員會主席推薦二倍以上人員，提送師資培育自我評鑑指導委員會推薦，提請校長同意聘任之。	計畫書 P40	一、 委員遴聘 (二) 聘用程序 自我評鑑工作小組召集人依高等教育評鑑中心師資培育評鑑委員資料庫遴選，經自我評鑑執行委員會推薦二倍以上人員，提送師資培育自我評鑑指導委員會審議推薦，提請校長同意敦聘之。	依據審查委員意見及實施要點規定，修正計畫書評鑑委員及觀察員名單經自我評鑑執行委員會推薦二倍以上人員，提送師資培育自我評鑑指導委員會審議推薦，提請校長同意敦聘之。

檢核項目	審查意見	原頁數	原自我評鑑機制實施計畫內容	新頁數	修正後自我評鑑機制實施計畫內容	修改說明
	<p>2. 計畫書頁28和頁43有條件通過追蹤評鑑應規定評鑑委員，以呼應國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點的規定。</p>	<p>計畫書 P28 P43</p>	<p>(四)檢討改善階段</p> <p>6.自我評鑑結果為「有條件通過」之特殊教育學校(班)師資類科受評單位，應於半年內針對評鑑委員提出之意見，擬定自我改善計畫與執行情形至本校「師資培育自我評鑑指導委員會」審議，並於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果進行「追蹤評鑑」。</p> <p>原要點附錄三</p> <p>(四)檢討改善階段</p> <p>6.自我評鑑結果為「有條件通過」，應於半年內針對評鑑委員提出之意見，擬定自我改善計畫與執行情形至本校「師資培育自我評鑑指導委員會」審議，並於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果進行「追蹤評鑑」。</p>	<p>計畫書 P27 P74</p>	<p>(四)檢討改善階段</p> <p>6.自我評鑑結果為「有條件通過」之特殊教育學校(班)師資類科受評對象，應於半年內針對評鑑委員提出之意見，擬定自我改善計畫與執行情形至本校「師資培育自我評鑑指導委員會」審議，並於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果進行「追蹤評鑑」，評鑑委員以聘任原實地訪評委員及觀察員為原則。</p> <p>修改要點附錄三</p> <p>(四)檢討改善階段</p> <p>6.自我評鑑結果為「有條件通過」，應於半年內針對評鑑委員提出之意見，擬定自我改善計畫與執行情形至本校「師資培育自我評鑑指導委員會」審議，並於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果進行「追蹤評鑑」，<u>評鑑委員以聘任原實地訪評委員及觀察員為原則。</u></p>	<p>依據審查委員意見及本校實施要點規定，修正計畫書內容有關「有條件通過」追蹤評鑑，評鑑委員以聘任原實地訪評委員及觀察員名額及名單為原則。</p>

檢核項目	審查意見	原頁數	原自我評鑑機制實施計畫內容	新頁數	修正後自我評鑑機制實施計畫內容	修改說明
	3. 國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點和計畫書頁40應規範觀察員利益迴避原則。	計畫書 P40	<p>(三) 委員利益迴避</p> <p>為確保整個自我評鑑過程之客觀性與公平性，評鑑委員及觀察員應負保密義務，並遵守本校自我評鑑辦法之利益迴避原則，有下列情事之一者，不予聘任：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 過去三年曾在受評單位擔任專任或兼任職務。 2. 過去三年內曾申請受評單位之專任教職或校、院、系（所）有給職或無給職之行政職務。 3. 最高學歷為受評單位畢（結）業。 4. 接受貴校頒贈之榮譽學位。 5. 配偶或直系三親等為受評單位之教職員生。 6. 過去三年擔任貴校有給或無給職之職務且有利害關係者。 7. 過去三年內與受評單位有任何形式之商業利益往來。 8. 擔任受評單位師培評鑑自我 	計畫書 P41	<p>三、委員利益迴避</p> <p>為確保整個自我評鑑過程之客觀性與公平性，評鑑委員及觀察員應負保密義務，並遵守本校自我評鑑辦法之利益迴避原則。</p> <p>(一)評鑑委員有下列情事之一者，不予聘任：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 過去三年曾在本校擔任專任或兼任職務。 2. 過去三年內曾申請本校之專任教職。 3. 最高學歷為本校畢（結）業。 4. 接受本校頒贈之榮譽學位。 5. 配偶或直系三親等為受評對象之教職員生。 6. 過去三年擔任貴校有給或無給職之職務且有利害關係者。 7. 過去三年內與受評對象有任何形式之商業利益往來。 8. 擔任受評對象師培評鑑自我<u>內部</u>評鑑之外部委員。 9. 其他有具體理由提出迴避申請，經本校同意者。 	依據審查委員意見，於實施計畫書及實施要點修增觀察員利益迴避原則。

檢核項目	審查意見	原頁數	原自我評鑑機制實施計畫內容	新頁數	修正後自我評鑑機制實施計畫內容	修改說明
			<p>評鑑之外部委員。</p> <p>9. 其他有具體理由提出迴避申請，經本校同意者。</p>		<p><u>(二)觀察員有下列情事之一者，不予聘任：</u></p> <p><u>1.評鑑當年度在受評對象擔任專任或兼任職務。</u></p> <p><u>2.其他有具體理由提出迴避申請，請本校同意者。</u></p>	
	4. 計畫書頁 122 所附上一週期評鑑追蹤改善的部分並非針對特教師資專業表現部分，而是其他類科的改善，應補充之。	計畫書 P122	原計畫書標題為國立嘉義大學師資培育中心 102 年自我評鑑追蹤改善	計畫書 P110	修改計畫書標題為國立嘉義大學師資培育中心 102 年自我評鑑追蹤改善	
	5. 國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點如有修正，計畫書內文應一併修正。		<p>4-1 原要點附錄三</p> <p>4-2 原計畫書</p>		<p>4-1 原要點附錄三</p> <p>4-2 原計畫書</p>	修正「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」，計畫書內文亦一併修正

大學校院師資培育評鑑自我評鑑實施計畫認定檢核表

— 自評者適用

檢核項目	說明	學校檢附資料	報告書 對照頁數
1.評鑑辦法	<p>(1) 具師培評鑑相關辦法，並能具體明訂自我評鑑組織、經費來源、時程、專責人員、評鑑項目、結果呈現方式與公布程度，以及結果應用等要項</p> <p>(2) 能依校內程序充份討論，確認合理可行，並予公告</p>	<p>附錄五 國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點(草案) 107學年度第2學期師資培育諮議委員會議紀錄(節錄) 108學年度第1次行政會議紀錄(節錄) 108學年度第1次與第3次行政會議紀錄(節錄) 108學年度第1學期第5次業務會議紀錄(節錄)</p>	<p>貳、評鑑要點 附錄五 (P70-80)</p>
2.評鑑項目與指標	<p>(1) 評鑑項目與指標需把握「確保學生學習成效」、「展現對培育新時代教學現場需求之優質師資的承諾」及「確保師培單位本身在培育新時代教學現場需求之優質師資其專業成長」三原則</p> <p>(2) 自評師培單位以本會公布之大學校院師資培育評鑑項目指標為依據，參酌自身辦學條件後訂定</p>	<p>附錄七 特殊教育學校(班)師資類科評鑑概況說明書</p>	<p>參、評鑑項目與指標 (P10-17) 參、三-本校依PDCA模式規劃特殊教育學校(班)師資類科執行基本指標、關鍵指標及六項指標評鑑項目及指標 (P18-25) 附錄七特殊教育學校(班)師資類科評鑑概況說明書 (P82-101)</p>
3.自我評鑑流程	<p>(1) 自我評鑑流程包括受評對象簡報、資料檢閱、場地與設備檢視及相關人員晤談等程序，並有</p>	<p>附錄六 國立嘉義大學師資培育自我評鑑作業流程圖</p>	<p>肆、自我評鑑流程 (P26-39) 附錄六國立嘉</p>

檢核項目	說明	學校檢附資料	報告書 對照頁數
	<p>清楚合理之流程規劃</p> <p>(2) 能明確規範評鑑資料填寫之範圍（提出實地訪評前至少 5 個學期之資料）</p> <p>(3) 能採用多種方法蒐集並整合分析辦學資訊（含如何檢證資訊正確性），作為自我評鑑辦理參據</p> <p>(4) 自我評鑑流程具管控機制，以有效完成自我評鑑</p> <p>(5) 自我評鑑流程內含申復機制、並明訂申復之要件及受理單位，以確保師培單位權益</p>		<p>義大學師資培育自我評鑑作業流程圖(P81)</p>
<p>4.評鑑委員遴聘</p>	<p>(1) 評鑑委員之人數、聘用程序、資格（學術及評鑑專業）、利益迴避原則、任期、職責等清楚明訂於自我評鑑相關辦法，且具專業性、公正性、功能性、嚴謹性，並能謹守利益迴避原則</p> <p>(2) 準自評師培單位之評鑑委員應從本會公告之師培評鑑委員資料庫中遴選</p> <p>(3) 觀察員之聘用程序、資格（學術及評鑑專業）、利益迴避原則、任期、職責等需清楚明訂於自我評鑑機制</p>	<p>附錄五 國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點</p> <p>附錄八 評鑑委員評鑑倫理與利益迴避同意書</p> <p>觀察員評鑑倫理與利益迴避同意書</p>	<p>伍、評鑑委員遴聘 (P40-41)</p> <p>附錄五(P63-69) 國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點</p> <p>附錄八 (P102-103) 評鑑委員評鑑倫理與利益迴避同意書</p> <p>觀察員評鑑倫理與利益迴避同意書</p>
<p>5.自我評鑑支持系統</p>	<p>(1) 學校對於師培單位自我評鑑能提供必要且明確之經費、人力及行政支援</p> <p>(2) 師培單位能建立參與自我評鑑校內人員（包括</p>	<p>附錄一 國立嘉義大學師資培育中心設置辦法</p> <p>附錄二 國立嘉義大學中長程發展計畫書</p>	<p>陸、評鑑支持系統 (P41-43)</p> <p>附錄一(P46-48) 國立嘉義大學師資培育中心</p>

檢核項目	說明	學校檢附資料	報告書對照頁數
	規劃人員及辦理人員) 相關研習機制 (3) 師培單位獲得學校與相關 關係所及行政單位支援 之機制 (4) 校務發展計畫能將師資 培育列為校務發展面向		設置辦法 附錄二(P49-66) 國立嘉義大學 中長程發展計 畫書
6.改進機制	師培單位應建立歷次評鑑結果 (含內部評鑑)檢討改善機 制,並應訂有清楚明確之管 考、處理與獎懲機制,學校並 能責付專人或專責單位負責監 督評鑑結果之改進	附錄九 102 年度特殊教育學校(班)師 資類科評鑑結果檢討管考改 善追蹤	柒、改進機制 (P43-44) 附錄九 (P104-110) 102 年度特殊 教育學校(班)師 資類科評鑑結 果檢討管考改 善追蹤
7.評鑑結果公布及運用	(1) 師培單位應明訂自我評 鑑結果呈現、公布方式 以及公布程度(包括自 我評鑑報告書、自我評 鑑結果報告書等),並應 敘明評鑑結果之具體理 由 (2) 評鑑結果需採分項認 定,其結果分成通過、 有條件通過與未通過 (3) 評鑑結果運用方式確有 助於辦學品質之提升	本校師資培育中心網頁-評鑑 資訊平台 http://www.ncyu.edu.tw/ctedu	捌、評鑑結果 公布與運 用(P44)

目 錄

壹、	前言	1
貳、	評鑑辦法	6
	一、立法程序與規劃內容.....	6
	二、評鑑組織架構與任務.....	6
參、	評鑑項目與指標	10
	一、基本與關鍵指標	11
	二、特殊教育學校（班）師資類科評鑑指標內涵	13
	項目一、教育目標及師資職前教育階段教師專業素養	13
	項目二、行政運作及自我改善.....	14
	項目三、學生遴選及學習支持.....	15
	項目四、教師質量及課程教學.....	15
	項目五、學生學習成效.....	17
	項目六、實習及夥伴學校關係.....	17
	三、依PDCA 模式規劃執行基本指標、關鍵指標及六項指標.....	18
肆、	自我評鑑流程	26
	一、評鑑方式與程序	26
	二、評鑑時程	28
	三、自我內部評鑑.....	33
	四、實地訪評作業	35

五、評鑑結果申覆及認可程序	37
伍、評鑑委員遴聘	40
陸、自我評鑑支持系統	41
一、人力支援	41
二、行政支援	42
三、經費預算	43
四、參與人員增能	43
柒、改進機制	43
捌、評鑑結果公布與運用	44
玖、結語	45
壹拾、附錄	46
附錄一：國立嘉義大學師資培育中心設置辦法	46
附錄二：國立嘉義大學中長程發展計畫書(節錄)	49
附錄三：國立嘉義大學自我評鑑實施辦法	67
附錄四：國立嘉義大學校務自我評鑑實施要點	69
附錄五：國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點、相關會議記錄	70
附錄六：國立嘉義大學師資培育自我評鑑作業流程圖	81
附錄七：國立嘉義大學特殊教育學校(班)師資類科師資培育評鑑概況說明書撰寫	82
附錄八：評鑑委員/觀察員評鑑倫理與利益迴避同意書	102
附錄九：102年度特殊教育學校(班)師資類科評鑑結果檢討管考改善追蹤	104

壹、前言

一、本校師資培育之背景與現況

國立嘉義大學係於民國 89 年 2 月 1 日，整合原國立嘉義師範學院及原國立嘉義技術學院兩校而成，為台灣第一所成功整併之綜合大學。原國立嘉義技術學院前身創立於民國 8 年，至今(民國 108 年)剛好滿 100 年。創立於民國 46 年的師範學院至今亦已有五十餘年歷史，自始至今皆以培育優質卓越的中小學師資為教育目標，校友遍佈台灣各縣市及各級學校，為台灣國民教育奠定紮實穩固的根基。

本校目前設有師範學院、人文藝術學院、管理學院、農學院、理工學院、生命科學院、獸醫學院等七個學院，共計 39 個學系，學生總人數約 1 萬 3000 人，專任教師約 510 人，具有博士學位者達 95% 以上。

本校為延續原嘉義師範學院培育優質中小學師資的教育使命，由校屬一級單位師資培育中心負責統籌全校之師資職前培育、教育實習及教師在職進修，包括招生、課程、教學、實習及輔導等相關事宜。師範學院則有教育學系、特殊教育學系、幼兒教育學系等三個全師培學系，共同培育中、小、特、幼等四個師資類科，是國內少數同時培育四類師資的綜合大學。每年教育部核定之師資生員額數包括中等學校 72 名、小學教育 139 名、幼兒教育 50 名和特殊教育 40 名，共計 301 名；外加各縣市所提供之公費師資生約 33 名，任重道遠。近年來，本校中、小、特、幼各師資類科應屆畢業生通過教師資格檢定考試之通過率均高於全國平均通過率，106 學年度中教類科應屆師資生通過率達 8 成以上，小教師資生則高達 9 成五，特殊教育師資生通過率亦達將近 9 成。本校師資培育目標，配合本校「光耀嘉義、揚名全國、躋身國際」之願景及「誠樸、力行、創新與服務」之校訓，提出「專業、誠樸、力行、創新與服務」五大師資培育目標，致力於培育具備教育專業素養之教育專業人才。詳如圖一。

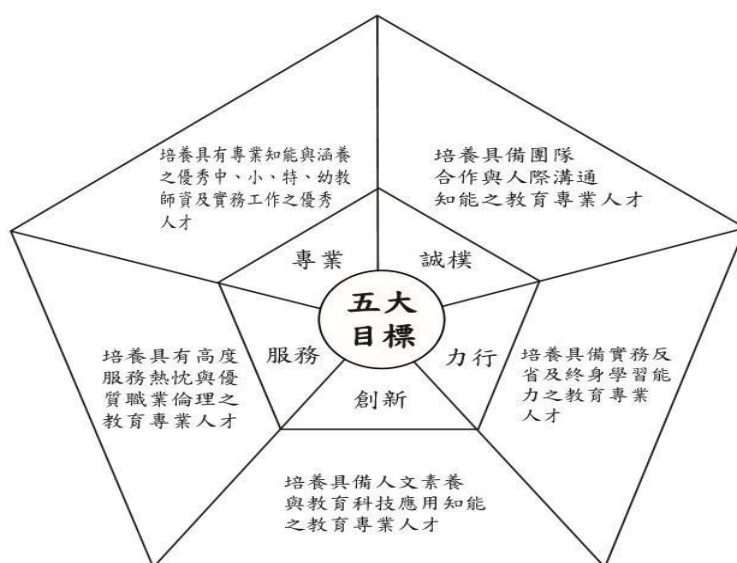


圖1 國立嘉義大學師資培育目標

二、 本校師資培育中心之組織和任務

本校師資培育中心成立於民國 89 年，統整各師資類科職前培育工作與地方輔導工作，在行政上修訂完善的校級法規、編列經費、協調各行政單位提供師資生各項課程與學習相關事務。此外，在集中資源共同運用的原則下，由教務處統整規劃上課教室，師資培育中心與各師範學院共同提供上課空間與設施。

民國 108 年，配合我國《師資培育法》於 106 年 6 月 14 日公告修訂，「國立嘉義大學師資培育中心設置辦法」業經 107 年 12 月 18 日校務會議通過並於 108 年 1 月 15 日獲教育部臺教師(二)字第 10700229367 號函同意核定。師資培育中心主要掌理中等學校及國民小學師資類科之師資職前教育、各師資類科教育實習及教師在職進修等師資培育，包括招生、課程、教學、實習及輔導等相關事宜。設教育課程、實習輔導及綜合行政三組。

1. 教育課程組：辦理中等學校及國民小學師資類科之師資職前教育課程與教學等相關事宜。
2. 實習輔導組：辦理各師資類科之教育實習、畢業生輔導及教師在職進修等相關事宜。
3. 綜合行政組：辦理中心計畫與成果彙整、教師遴聘與評鑑、教學設施管理、法規修訂與內部稽核等綜合行政事宜。

此外，為因應教育部於 107 年 7 月 24 日公告「師資培育之大學及教育實習機構辦理教育實習辦法」實施教育實習新制，本校亦迅速於 107 年 8 月 14 日經行政會議通過「國立嘉義大學師資培育教育實習實施辦法」，並透過多次師生座談會大力宣導於 107 學年度上路的教育實習新制，務使師資培育新法及教育實習新制能落實執行。

三、 結合學校校務發展之師資培育重點

本校師資培育的理念是培育專業的師資，專業教師條件必須讓師資生擁有教育專業的倫理及知能，結合中長程校務發展計畫三五工程之「三化教學」，其中「教師社群化」策略方針，從教師教學反思為基底，推動教師專業成長，透過強化班級經營，輔以教師教學觀摩，經由教師同儕間的經驗分享與傳承，以達教師內化與教改外顯之效。「教法多元化」策略方針，將從適課性教學、創新教學與學習科技、以及學生自主學習三個面向來執行，亦即從課程屬性導入合宜教學法，並以學習科技為基底改變傳統教學生態的創新教學，讓學生從被動學習轉換成自主學習。「課程法轉化」策略方針首要善用 3C 科技作為教學媒介，並與現場教學教師合作，以教育訓練學生未來能與教學現場無縫接軌。

另配合校務發展三五工程之「三生教育」，其中落實師資生的「生涯教育」，透過典範教學、職場體驗來達成師資生的教育倫理，除了透過學科知識、教育專業知識及教學基本能力的教授與檢核來養成師資生的教育專業知能外，重視自我軟實力和第二專長的培養，多元證照的取得也相當重要。另外落實「善盡社會責任-服務力行」，以社區服務學習、課後輔導活動為主，實踐史懷哲人道精神。

師資培育中心結合學校校務發展之師資培育重點，強化本校師資生培育特色，提升本校國民小學師資生水準與實務效能，依據培育國民小學師資類科系所條件及市場需求，以遴選適性、優質師資生入學，推動資源整合培育系所合作模式，訂定師資卓越及精緻重點研究領域，完善各項師資環境之整備，促進師生全方位發展，並推動區域教育資源整合，深耕在地教育，落實公民社會責任。

四、本校特殊教育學系的發展沿革

本校特殊教育學校（班）師資類科之培育肇基於嘉義師範學院，於民國 81 年 7 月成立特殊教育學系，成立至今仍一直維持全學系師培的傳統。本校特殊教育學系以培養國民小學優秀特殊教育老師為目標，課程設計理論與實務並重。除注重專業知識及教學技巧之培訓外，特別重視人文素養及服務理念之涵育。透過正式課程與非正式課程，培養學生具備真誠（Sincerity）、專業（Profession）、同理（Empathy）、自律（Discipline）四大基本素養。特殊教育學系長期負責雲嘉地區特殊教育學校（班）教學輔導工作，對輔導區特殊教育的改進與發展貢獻良多。為進一步培育特殊教育研究及相關領域研究人才，提升國內特殊教育研究之素質，於民國 89 年 8 月成立特殊教育學系碩士班，以培養特殊教育專業研究人才及實務規劃人才為鵠的。

本校特殊教育學系亦因應 108 學年度起實施之師資職前教育課程基準，藉由「志工服務」、「教育見習」和「教育實習」等引導師資生組隊深入特殊教育現場，進行「探究與實作」；積極爭取教育部經費辦理海外教育見習；結合多元化增能策略，開設「微學程」和「加註專長」課程，結合校內外教學資源辦理以素養為導向的新課綱課程設計，舉辦新課綱教案設計競賽與創意教學競賽，以期積極引導職前特殊教育學校（班）師資生具備真誠（Sincerity）、專業（Profession）、同理（Empathy）、自律（Discipline）四大基本素養，以特殊教育為職志，致力於提升國家競爭力與加速社會發展，以因應全球化的挑戰。

為了奠定卓越良師的基礎，本校特殊教育學系配合師範學院各師資培育學系，辦理各項師資生增能檢定，包含：板書檢定、硬筆字檢定、說故事能力檢定等。透過校內正式師資培育課程以及校外志工隊、海外見習、校外見習與實習、特愛科學營、特奧融合夏令營等各項活動，增進特殊教育學校（班）師資類科師資生之專業素養與知能，達到培育專業、誠樸、力行、創新、服務兼具之優良師資。

本校特殊教育學系積極開展各項師資培育作為，除曾獲教育部教學卓越計畫每年三千萬的補助，更有卓越師資培育獎學金補助，培育優質之中小學、特殊教育和幼教師資生。並於 101 至 102 年度獲教育部師資培育之大學精緻特色發展計畫、106 至 107 學年度獲精進師資素養及特色發展計畫之補助。此外，105 至 107 學年度連續三年特殊教育學系獲得教育部海外見習計畫之殊榮。本校特殊教育學系暨特殊教育中心長期以來負責教育部雲嘉地區特殊教育學校（班）教學輔導工作，培育國內優良特殊教育師資，103 學年度迄今獲得各縣市所提供之公費生十餘名，為一所具發展前景之師培學校。

五、配合 108 年素養導向新課綱之職前師資培育作為

108 年度配合國民教育核心素養導向新課綱的推動實施，本校特殊教育學系配合師資培育中心積極展開各項未來師資人才培育的準備工作。簡述如下：

(一) 因應素養導向新課綱修訂師資職前教育課程

首先依據教育部於 107 年 6 月頒布之《中華民國教師專業素養指引-師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準》訂定本校 108 學年度中教、小教、幼教、特教，以及新設之「中小教合流班」和「全英語師培」等師資職前教育課程規劃，並於 107 年 12 月 25 日通過師資培育中心課程與教學委員會之審議，於 108 年 1 月 30 日報部核定。其中，各類科均因應素養導向新課綱開設「閱讀理解與教學策略」、「探究與實作」、「教育見習」、「教育實踐行動研究」等創新課程，引導未來師資生及早了解教學場域和學生需求，做好充分的教學準備。

(二) 籌組師培教授社群及辦理新課綱師資生工作坊

為配合新課綱之發布施行，並協助各類科師培生因應新課綱的師培政策，積極爭取教育部補助辦理 107 學年度「籌組師培教授社群及辦理新課綱師資生工作坊計畫」，透過多元化的增能活動，推動師資增能培力與課程協作，增進教師與師資生素養導向課程發展與教學能力，結合理論與實務，提升教學之前瞻性、創新性與實踐性，培育未來小學特殊教育學校（班）階段所需的素養導向新課綱教學人才。

(三) 建立嘉義地區師資培育夥伴學校策略聯盟

108 年 1 月 15 日藉由教育部補助辦理「素養導向新課綱與師資培育教師研習」的機會，廣邀嘉義地區鄰近中小學校與本校締結成為「師資培育夥伴學校策略聯盟」，共有包含嘉義高中、嘉義女中、嘉義高工、嘉義高商、民雄農工、新港藝術高中、東石高中、縣立永慶高中等 8 所高中，以及本校鄰近 8 所國中和 21 所國小，共 37 所中小學，在嘉義縣市教育處長官見證之下，共同簽訂教育夥伴關係協定。「夥伴學校策略聯盟」的目標在統合新課綱素養導向教學資源，促進學術合作，有效運用校際資源，提升雙方整體效益環境，希望能促進中小學新課綱課程、教學、研究和師資培育之整合與運用，強化嘉義地區未來卓越優質之青少年人才培育，以開創互利雙贏的契機。

(四) 辦理素養導向新課綱課程設計與創新教學工作坊

108 年 2 月 22 日至 24 日由本校與嘉義縣、市政府教育處共同主辦「素養導向新課綱課程設計與創新教學工作坊」，獲得王政忠老師所領軍之「夢的 N 次方」專業教師團隊全力支持，是夢 N 首度與師資培育大學攜手合作，辦理以師資生為主要參與者的研習工作坊，包括中小學國文、英文、數學、自然、社會、特殊教育、輔導活動和體驗教育等 13 類科，除了王政忠老師親自帶領國中國文教科教學實作外，更邀請到全國最優秀卓越的中小學及特殊教育資深教師共計 38 位，參與盛會的學員包括師培大學教師、師資生及中小學現職教師等總人數高達 500 人以上。

(五) 積極培育師資生具備 TEACH 之教學力

奠基於教育部為新制師資培育法所勾勒之「教師圖像」，未來教師均必須具備「教育愛」、「專業力」和「未來力」。本校師資培育中心亦為108學年度起的師資生勾勒出「教學力」(TEACH)之專業素養目標，包括團隊力 (Team-Working) —具備團隊合作的能力，同理心 (Empathy) —具備同理瞭解的能力，欣賞力 (Appreciation) —具備欣賞讚美的能力，創新力 (Creativity) —具備創新教學的能力，以及跨域力 (Holistic Vision) —具備跨域整合的能力。詳如圖2。108 學年度將結合新制師資職前教育專業課程及各項潛在課程 (包括實地見習、工作坊實作、服務學習、教案及創新教學競賽等)來逐步建構與增進本校各類科師資生的教學力。



圖2 國立嘉義大學師資生之教學力

(六) 持續精進師資培育素質及發展創新特色

本校108-109年度辦理精進師資素養及特色發展計畫，由各師培學系和師培中心分別提案之「精進師資素質事項」包括下列主題：

精1 配合新課程綱要素養導向課程提升師資生教學力(TEACH)專業素養

精2 計畫名稱：中等學校師資生跨領域探究與實作課程設計與教學實踐

此外，在「特色發展事項」方面，本校以偏鄉小校師資中小教合流培育計畫，作為本校特色發展計畫之一環。

貳、評鑑辦法

一、立法程序與規劃內容

本校為發展校務特色、提升行政及教學研究品質，特依據大學法、大學評鑑辦法及參考本校中長程發展計畫，建立自我評鑑機制，於105年10月18日經校務會議審議通過「國立嘉義大學自我評鑑實施辦法」(附錄一)；106年8月8日為辦理校務評鑑工作，進一步經行政會議審議通過「國立嘉義大學校務自我評鑑實施要點」(附錄二)。上述各項自我評鑑業務之分工，係由研究發展處負責校務評鑑工作，教務處辦理教學單位自我評鑑業務，且另行針對校級研究中心之定位與發展辦理校級研究中心評鑑及各業務單位辦理專案評鑑業務，以建立持續自我改善機制。

本校師資培育中心為提升師資培育教學研究與行政服務品質，達成師資培育目標，特依「大學校院師資培育評鑑作業要點」、107年7月20日臺教師(二)字第1070090455A號函送「新一週期大學校院師資培育評鑑規劃與實施計畫」及「國立嘉義大學自我評鑑實施辦法」規定，訂定「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」(附錄五)，於108年7月11日經107學年度第2學期師資培育諮議委員會議通過、108年8月13日108學年度第1次行政會議審議通過。經彙報高等教育評鑑中心後修正部分條文，經108年10月16日經108學年度第1學期師資培育諮議委員會議通過、108年11月12日108學年度第3次行政會議通過，並陳請校長核定後實施。經108年11月21日高等教育評鑑中心提供本校自評機制審查表意見修正部分要點，經師資培育中心108學年度第5次中心業務會議修正通過，預定提送108學年度第2次師資培育諮議委員會及109年2月11日本校第5次行政會議審議，目前檢附「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」(草案)。該要點於本校師資培育中心網頁-評鑑資訊平台公告提供查閱，共計18條條文，包括師資培育評鑑之目的、辦理單位、組織及成員組成、評鑑項目、組織任務、評鑑委員遴聘及方式、實施程序、申復條件、結果呈現及應用與作業所需經費來源，以及評鑑相關知能研習等皆分別明定其中。

依據該要點第2條規定，本校辦理師資培育自我評鑑之受評對象為負責開設高級中等以下師資職前教育課程之師資培育中心及各師資類科相關學系，包括國民小學、中等學校、特殊教育及幼兒園等師資類科。

二、評鑑組織架構與任務

評鑑組織架構與任務分別於本校「師資培育自我評鑑實施要點」之第4點、第5點、第6點、第7點、第8點、第9點規範之。校內自我評鑑組織架構包括「師資培育自我評鑑指導委員會」(第4點)、「師資培育自我評鑑執行委員會」(第6點)，以及「各師資類科自我評鑑工作小組」(第8點)等三個層級，主要落實OPDCA評鑑機制，以師資培育永續經營為目標O(objective)，依據計畫面P(plan)-自評計畫規畫、執行面D(Do)-自評計畫執行、檢核面C(Check)-檢視自評有效性及行動面(Act)-改善自評機制模式，透過組織由下而上民主機制，由全體組織進行自評計畫規畫建立共識及目標、工作小組進行各師資類科執行蒐集及彙整成效、師資培育自我評鑑執行委員會進行整合中等、小教、特教及幼教類科總

體管考監督及追蹤自評有效性、師資培育自我評鑑指導委員會進行審議及檢核追蹤，並指導建立改善自評機制模式。實地訪評階段前一年辦理內部自我評鑑，透過內部評鑑檢視成效，且依內部自我評鑑結果，進行檢討及改善策略，並於每學期進行改善策略追蹤，檢討及執行結果紀錄上呈校長，以達師資培育之目標。實地訪評則外聘自我評鑑委員5名及觀察員2名(第11點)，透過實地訪評，了解師資培育中心行政運作及辦學品質、教師教學與學生學習成效，切合專業理念及教學現場之實際需求，以確保師資培育優質化。各層級之組織架構與任務分別說明如下：

(一) 師資培育自我評鑑指導委員會

1. 成員組成：由校長、校長指派副校長一人、師範學院院長、人文及藝術學院院長、農學院院長、理工學院院長、生命科學院院長及校外專家學者若干名，共20至22人組成之，其中校外委員應占委員總數五分之三以上。校長為召集人，師資培育中心主任為執行秘書。校外委員遴聘由自我評鑑指導委員會校內委員召開籌備會議審議名單後，陳報請校長核定後聘任。委員聘期以一任兩年為原則，得以續聘。
2. 任務職掌
 - (1) 審議本校師資培育自我評鑑計畫。
 - (2) 審議評鑑委員及觀察員建議名單及迴避名單。
 - (3) 審議師資培育自我評鑑結果報告初稿認定。
 - (4) 審議師資培育自我評鑑改善計畫。
 - (5) 提供自我評鑑過程、改善計畫、檢討及追蹤所需之諮詢。
 - (6) 進行「自我評鑑結果報告書初稿」申復之審議。

(二) 師資培育自我評鑑執行委員會

1. 成員組成：由校長指派副校長一人、師資培育中心主任、各師資類科自我評鑑工作小組召集人及具師資培育評鑑委員經驗之教師或校外專家學者若干名，共9至11人組成之。副校長為召集人，師資培育中心主任為執行秘書。校外委員名單由自我評鑑執行委員會校內委員召開籌備會議審議名單後，再報請校長核定後聘任。委員聘期以一任兩年為原則，得以續聘。
2. 任務職掌
 - (1) 訂定各師資類科自我評鑑作業流程。
 - (2) 每學期召開會議進行督導及追蹤考核各師資類科自我評鑑工作及改善計畫進度，
並於每年將追蹤管考結果提自我評鑑指導委員會報告。
 - (3) 督導辦理各師資類科評鑑說明會及任務分配。
 - (4) 提供諮詢及協調各行政協助事項。
 - (5) 受理「自我評鑑結果報告書初稿」申復之申請。

(三) 各師資類科自我評鑑工作小組

1. 成員組成：各師資類科分別成立各師資類科自我評鑑工作小組

- (1) 國民小學師資類科：國民小學師資類科：由本校師資培育中心中心主任、國民小學各師資培育學系系主任及專任教師代表 1 人、師資培育中心專任教師、師資培育中心行政人員及學系行政人員組成，並由師資培育中心中心主任擔任召集人。
- (2) 中等學校師資類科：由師資培育中心主任、各中等學校專門課程培育學系主任、師資培育中心專任教師、師資培育中心行政人員及學系行政人員組成，並由師資培育中心主任擔任召集人。
- (3) 特殊教育師資類科：由特殊教育學系主任、學系專任教師及行政人員組成，並由特殊教育學系主任擔任召集人。由各師資類科召集人共同邀集相關單位教師及行政人員，負責該師資類科自我評鑑之規劃、執行與追蹤改進事項。
- (4) 幼兒園師資類科：由幼兒教育學系主任、學系專任教師及行政人員組成，並由幼兒教育學系主任擔任召集人。

2. 任務職掌

- (1) 規劃評鑑程序、評鑑項目與指標，訂定自我評鑑實施計畫書。
- (2) 定期辦理所屬師資類科工作小組會議。
- (3) 蒐集與彙整師資培育評鑑指標、項目及辦學特色相關資料。
- (4) 進行自訂評鑑計畫撰寫與資料彙整。
- (5) 配合規定時程及彙整師資培育評鑑相關資料。
- (6) 配合辦理與執行自我評鑑各階段工作。
- (7) 辦理各師資類科實地訪評實施程序相關事宜。
- (8) 撰寫自我評鑑報告書。
- (9) 擬定及執行各師資類科自我評鑑結果之追蹤改善計畫。
- (10) 提供各師資類科執行自我改善計畫之進度。
- (11) 其他與師資培育評鑑有關之工作事項等。

一、本校師資培育自我評鑑之期程與自我檢核

依據教育部委託財團法人高等教育評鑑中心辦理之「107 及 108 年度大專校院師資培育評鑑規劃與實施計畫」之評鑑期程對象原則，本校之特殊教育學校（班）師資類科屬「自評」。評鑑機制審送評鑑中心審查時間為 108 年 3 月；機制審查書面認定時間為 108 年 9 月；結果審送評鑑中心審查時間為 111 年 9 月，結果審查書面認定時間為 111 年 12 月。

自評學校制訂實施計畫書時，其規範內容與自我檢核如表 1：

表1 自我評鑑實施計畫書之規範與自我檢核

檢核項目	規範內容	檢核	備註說明
1.評鑑要點	已訂定評鑑相關要點，經師資培育諮議委員會會議、行政會議通過，且落實執行，並依據評鑑結果建立持續改善及輔導機制。	✓	1.自我評鑑實施計畫報告書-貳、評鑑辦法(P6-10) 2.附錄五國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點 3.附錄五 107 學年度第 2 學期師資培育諮議委員會會議紀錄(節錄) 4.附錄五 108 學年度第 1 次、第 3 次行政會議紀錄(節錄) 5.附錄五師資培育中心 108 學年度第 5 次中心業務會議紀錄(節錄)
2.評鑑項目與指標	已依據高教評鑑中心公布之大學校院師資培育評鑑項目指標為依據，並把握「確保學生學習成效」、「展現對培育新時代教學現場需求之優質教師的承諾」、及「確保師培單位本身在培育新時代教學現場需求之優質師資其專業成長」三原則。	✓	1.自我評鑑實施計畫報告書-參、評鑑項目及指標(P 10-17) 2.自我評鑑實施計畫報告書-參、三-本校依 PDCA 模式規劃中等學校(班)師資類科執行基本指標、關鍵指標及六項指標評鑑項目及指標(P18-25)
3.自我評鑑流程	1.已明確規範評鑑資料填寫範圍為108學年度第1學期至110學年度第1學期資料(共5學期)。 2.已針對評鑑工作之規劃、實施及考核訂定流程規畫。 3.明確訂定實地訪評流程。包括受評師資單位簡報、資料檢閱、場地與設備檢視及相關人員晤談等。 4.自我評鑑流程包含申覆機制、要件及受理單位。	✓	1.自我評鑑實施計畫報告書-肆、自我評鑑流程(P26-39) 2.附錄六國立嘉義大學師資培育自我評鑑作業流程圖
4.評鑑委員遴聘	1.已訂定5位評鑑委員及2位觀察員之選聘辦法，其方式一致，應從評鑑中心公告之評鑑委員資料庫及觀察員名單中遴聘，經自我評鑑指導委員會審議，陳送校長簽核後聘之	✓	1.自我評鑑實施計畫報告書-伍、評鑑委員遴聘(P40) 2.附錄五國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點

	2.自我評鑑委員及觀察員聘用資格、名額、任期、職責、程序及利益迴避原則明訂於師資培育自我評鑑辦法。		
5.自我評鑑支持系統	1.已建立評鑑支持系統，編列常態性經費、人力及相關系所、行政支援辦理自我評鑑。 2.已建立參與自我評鑑之校內相關人員（包括規劃人員及執行人員）評鑑相關知能之研習機制。 3.校務發展計畫中已將師資培育列為校務發展。	✓	1.自我評鑑實施計畫報告書-陸、評鑑支持系統(P41-43) 2.參與自我評鑑之校內相關人員（包括規劃人員及執行人員）評鑑相關知能之研習機制及管考追蹤(P43) 3.附錄二：國立嘉義大學中長程發展計畫書(節錄)
6.改進機制	建立 102 年度特殊教育學校（班）師資類科評鑑結果檢討改善機制。	✓	1.自我評鑑實施計畫報告書-柒、改進機制(P43-44) 2.附錄九 102 年度特殊教育學校（班）師資類科評鑑結果檢討管考改善追蹤
7.評鑑結果公布及運用	1.評鑑結果需採分項認定，其結果分通過、有條件通過及未通過。 2.各師資類科受評對象辦理評鑑相關會議紀錄、研習、自我評鑑實施計畫、自我評鑑結果初稿、評鑑結果判定具體理由、結果認定及後續改善情形等資訊應適度公告於本校首頁、師資培育中心評鑑資訊平台及各師資類科學系網頁，俾供互動關係人參考。 3.自我評鑑結果運用規畫，提升辦學品質。	✓	1.自我評鑑實施計畫報告書-捌、評鑑結果公布與運用(P44) 2.自我評鑑結果公布於本校首頁、師資培育中心評鑑資訊平台及各師資類科學系網頁。

參、評鑑項目與指標

由於自評單位評鑑項目與指標可以評鑑中心公布之師培評鑑指標為依據，根據自身辦學條件自訂後，報評鑑中心審議。本校所訂之自我評鑑指標經由107年12月25日由師資培育中心邀集各師資培育學系共同會商，參酌師資培育評鑑項目指標及本校中長程發展計畫與關鍵指標、特殊教育學校（班）師資類科評鑑項目指標，提經師資培育自我評鑑執行委員會（原自我評鑑推動小組）及師資培育評鑑指導委員會審議通過。

本次評鑑項目包含五大基本指標、七大關鍵指標及六大評鑑項目。有關資料蒐集與整合方式，本校將依據各項評鑑指標架構建立評鑑資訊平台，並自108學年度第1學期起，由校內各相關行政及教學單位推派專人擔任資料窗口聯絡人，組成橫向溝通網絡，由師資培育中

心建立數據資料定義，統一透過評鑑資訊平台發布相關表件，並依據上述分工及檢核方式蒐集各項佐證資料，包括相關業務公文、會議紀錄、計畫執行內涵或活動成果等，以確保評鑑資料之正確性與一致性。

本校所訂之基本與關鍵指標及特殊教育學校（班）師資類科評鑑項目指標如下：

一、基本與關鍵指標

基本指標為受評對象必須符合之基本門檻如表 2；關鍵指標為檢視受評對象是否績優之指標如表 3。

表2 師資培育評鑑基本指標

標準	內涵	對應項目標準
1.師資培育在學校組織中之定位	1.須正式明列於學校組織規程中，並訂有設置辦法。	2-1.師資培育在校務發展計畫與學校組織中之定位
2.學習空間與資源設備	1.空間符合「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」之規定。 2.圖書設備符合「大學設立師資培育中心辦法」之規定。	
3.課程規劃與設計	1.中心對課程規劃與設計設有委員會或運用相關會議，並定期開會建立完整記錄。 2.課程規劃依規定報請上級主管機關核定在案。 3.訂有完整且符合邏輯之課程擋修機制。	
4.實習規劃與實習輔導	1.專任教師指導實習生之人數、津貼補助、互動機制、到校輔導次數符合「師資培育之大學辦理教育實習作業原則、第 12 及 13 條之規定。 2.實習生返校研討訂有實施辦法，且依規定辦理。	
5.師資生學校參訪見習	1.各科教材教法與實習課程，每學期至少安排至教學現場進行一次見習。	6-1.與學校在師資職前培育之實習與夥伴關係建立與執行

表 3 師資培育評鑑關鍵指標

標準	內涵	對應項目標準
1. 師資培育在校務發展計畫中之重視	1. 校務發展計畫中至少有對培育「符應新時代教育現場需求之優質特色師資」之策略與行動規劃。	2-1. 師資培育在校務發展計畫與學校組織中之定位
2. 師資數量	1. 不計最低專任師資員額。 2. 師資培育教育專業課程由任教學科專長相符之專任教師授課比例至少為75%。 3. 若已符合上週期師資數量標準之優良單位，得以持續。	4-1. 教師質量符合課程規劃需求
3. 行政支援人力	1. 依學校組織規程與中心設置辦法之規定，編列雇用正式之專職行政人力（含約聘雇人力）。 2. 學校每年核給一定額度之工讀時數。	2-1. 師資培育在校務發展計畫與學校組織中之定位
4. 師資生通過教師資格檢定	1. 分成一般學科、體育、藝術與人文三類。 2. 三年平均在全國平均通過率以上或近三年平均通過率在全國平均減 10% 以上，但通過率呈逐年進步趨勢。	
5. 畢業生擔任教職暨教育相關工作情形	1. 畢業生通過教檢之年度與次二年，擔任正式教師、代理代課教師、或教育行政人員（含約聘僱）之人數超過50%。 2. 畢業生通過教檢之年度與次二年，擔任正式教師、代理代課教師、教育行政人員（含約聘僱），或文教機構從業人員之人數超過75%。 註：達到一項即通過。	
6. 配合辦理各項教育政策	1. 每年至少提出一項教育部公告與師資培育相關計畫之申請。 2. 參與地方政府辦理地方教育輔導。	

7.師資生社會公民責任養成	1.每年至少輔導師資生組團至教學現場進行服務學習。 2.師資生參與協助夥伴學校之學生學習活動。	2-4.社會公民責任之作為
---------------	--	---------------

二、特殊教育學校(班)師資類科評鑑指標內涵

(一) 本校特殊教育學校(班)師資類科評鑑項目及指標臚列如下：

表 4 項目一、教育目標及師資職前教育階段教師專業素養

標準	項目內涵
1-1 學系/師資培育單位之教育目標及所對師資生學科教學知能 (PCK) 與專業知能之期望	1-1-1.學系/師資培育單位之教育目標。 1-1-2.對師資生在所要任教學科教學知能學習成效之期望。 1-1-3.對師資生在教育專業知能學習成效之期望。
1-2 學系/師資培育單位之教育目標與師資職前教育階段教師專業素養及其指標之聯結	1-2-1.學系/師資培育單位之職前教育階段教師專業素養及其指標。 1-2-2.學系/師資培育單位呈現教育目標與師資職前教育階段教師專業素養及其指標之關聯性。 1-2-3.學系/師資培育單位協助師生了解教育目標與師資職前教育階段教師專業素養及其指標之作法。
1-3 學系/師資培育單位依教育目標與師資職前教育階段教師專業素養及其指標培育師資生之具體作法	1-3-1.學系/師資培育單位依教育目標與師資職前教育階段教師專業素養及其指標培育師資生之具體規劃與策略。 1-3-2.學系/師資培育單位檢視教育目標、師資職前教育階段教師專業素養及其指標與具體作法之機制。

註：依據中華民國教師專業素養指引—師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準規劃教育課程之機制（課程配合學校特色、開設跨指標/跨領域學程或學分數原則等）。

表 5 項目二、行政運作及自我改善

標準	項目內涵
2-1.師資培育在校務發展計畫與學校組織中之定位	2-1-1.校務發展計畫中將師資培育列為校務發展重要方針 2-1-2.校務發展計畫中對培育符應教學現場需求優質師資之策略與行動 2-1-3.學校組織規程中明訂師資培育單位之組織定位與人力配置（未設師資培育專責單位者免填）
2-2.行政運作質量與持續改善機制	2-2-1.師資培育單位設有符應其組織定位之行政運作機制 2-2-2.師資培育單位各項行政運作機制能依規定運作並建立完善紀錄
	2-2-3.師資培育單位能與師資培育學系和學校行政單位密切合作，培育符應教學現場需求優質師資 2-2-4.師資培育單位能建立持續品質改善機制，落實師資培育之品質保證與提升
2-3.運用客觀證據支持品質改善與提升之策略與機制	2-3-1.師資培育單位能建立完善之師資生學習成效評估之數據 2-3-2.師資培育單位能運用師資生學習成效數據，做為研擬教師教學與學生學習品質改善與提升之策略與行動
2-4.社會公民責任之作為	2-4-1.師資培育機構輔導師資生組成多元團隊赴教學現場進行學習服務，從服務中學習教師專業 2-4-2.師資培育機構爭取外部經費，輔導師資生組成多元團隊赴教學現場進行學習服務，從服務中學習教師專業 2-4-3.師資培育機構配合校內其他單位，輔導師資生參與社會服務，從服務中學習教師專業 2-4-4.師資培育辦學成效之資訊公開
2-5.鼓勵與輔導師資生強化教學能力及加註專長之作法	2-5-1.師資培育機構鼓勵與輔導師資生強化能力及加註專長，以滿足教學現場需求

表 6 項目三、學生遴選及學習支持

標準	項目內涵
3-1. 遴選適性與優質師資生之機制與運作	3-1-1.師資培育機構遴選適性師資生之規定 3-1-2.師資培育機構遴選優質師資生之規定 3-1-3.師資培育機構建立獎勵機制，吸引適性優質學生報名師資生遴選 3-1-4.師資生遴選機制之運作
3-2. 師資生組成反映K-12 師資需求之多元性	3-2-1.師資培育機構依據學校系所條件並評估市場需求，規劃特殊教育學校(班)師資生遴選之員額 3-2-2.師資培育機構提供特殊需求之適性與優質學生，選讀師資培育學程
3-3. 建置課程地圖做為學習指引之作法	3-3-1.師資培育機構確保師資培育課程間之邏輯性 3-3-2.師資培育機構建置課程地圖做為師資生學習指引 3-3-3.師資生對課程地圖做為學習指引之瞭解
3-4. 師資生學習與增能輔導之作法與成效	3-4-1.師資培育機構實施導師制度與提供學生學習與生涯輔導 3-4-2.師資培育機構辦理各種學習和生涯輔導活動 3-4-3.師資培育機構強化師資生在語文、資訊、板書或其他教學基本知能之增能 3-4-4.師資培育機構強化師資生對教學現場新興議題專業知能之增能

表 7 項目四、教師質量及課程教學

標準	項目內涵
4-1. 教師質量符合課程規劃需求	4-1-1.專任教師人數符合師資培育相關法規之規定 4-1-2.專任教師學術專長或個人學經歷與師資培育課程開設需求相符合 4-1-3.兼任教師學術專長或個人學經歷與師資培育課程開設需求相符合 4-1-4.專任教師有合理之教學負擔
4-2.專任教師依據教學現場需求自我增能之作法	4-2-1.專任教師與教學現場合作進行自我增能，確保教學內容符應教學現場需求 4-2-2.專任教師能組成專業學習社群，以互動增能，並指導師資生之社群發展知能與行動

<p>4-3.課程依「師資職前教育階段專業素養暨師資職前教育課程基準」規劃，並能反映教育目標與師資職前教育階段教師專業素養及其指標及教學現場需求</p>	<p>4-3-1.師資培育機構確保課程規劃與師資職前教育階段教師專業素養及其指標和課程基準緊密鏈結</p> <p>4-3-2.師資培育課程規劃反映教學現場新興議題需求</p> <p>4-3-3.師資培育機構能建立課程規劃與設計之改善機制，確保師資培育課程依課程基準規劃並能反映師資職前教育階段教師專業素養及其指標及教學現場之需求</p> <p>4-3-4.師資類科專門課程之規劃符合學校辦學特色及現場教學需求，並融入現行各教育階段課程綱要內涵</p>
<p>4-4.教師教學設計（大綱）反映教育目標與師資職前教育階段教師專業素養及其指標及教學現場需求</p>	<p>4-4-1.專兼任教師所開設科目，能明確描述所要達成之師資職前教育階段教師專業素養及其指標</p> <p>4-4-2.專兼任教師依據師資職前教育階段教師專業素養及其指標需求設計教學內容、教學方法與學習評量</p> <p>4-4-3.專兼任教師能依據所開授科目性質，融入教學現場之新興議題，並應用適切之教學方法與學習評量</p>
<p>4-5.教師有效教學之作為</p>	<p>4-5-1.師資培育機構有關教學實務（如班級經營、分科/領域教材教法、分科/領域教學實習、臨床教學、教學法相關研究等）授課之專兼任教師具有符合所任教類科之中等以下學校任教教師實際或臨床教學經驗</p> <p>4-5-2.師資培育機構能引進教學現場優質師資與專任教師合作開課，確保教學內容符應教學現場需求</p> <p>4-5-3.教師能合作教學以培養師資生跨領域課程設計與合作學習之能力</p> <p>4-5-4.師資培育機構透過教學卓越獎勵與教學評量，提升與改善教師教學品質</p>
<p>4-6.教師確保師資培育優質化之相關研究成果</p>	<p>4-6-1.專任教師在師資培育優質化之學術或實務研究成果</p> <p>4-6-2.專任教師將師資培育優質化相關研究成果融入教學實務或指導師資生進行優質師資行動研究成果</p>

表 8 項目五、學生學習成效

標準	項目內涵
5-1. 師資生學習成效之評估系統	5-1-1. 師資培育機構評估師資生具備師資職前教育階段教師專業素養及其指標之機制 5-1-2. 師資培育機構證明師資生能力能符合師資職前教育階段教師專業素養及其指標
5-2. 畢業生品質滿意度回饋系統	5-2-1. 師資培育機構蒐集畢業生意見，評估師資職前教育階段教師專業素養及其指標達成程度 5-2-2. 師資培育機構蒐集雇主意見，評估師資職前教育階段教師專業素養及其指標達成程度
5-3. 畢業生教師證照取得與職涯成效	5-3-1. 師資培育機構輔導師資生取得教師生涯相關證照 5-3-2. 師資生通過教師資格考試之結果 5-3-3. 師資生從事教育相關職涯之成果

- *註：「中華民國教師專業素養指引－師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準」實施前（108 學年度以前）概況說明書內之標準與項目內涵，對應文字如下：
1. 「師資職前教育階段教育專業素養及其指標」以「專業核心能力」取代之。
 2. 「課程基準」以「教育專業課程科目及學分對照表」取代之。
 3. 「教師資格考試」以「教師資格檢定考試」取代之。

表 9 項目六、實習及夥伴學校關係

標準	項目內涵
6-1. 與學校在師資職前培育之實習與夥伴關係建立與執行	6-1-1. 師資培育機構與夥伴學校在師資生參訪見習之合作關係與運作 6-1-2. 師資培育機構與夥伴學校在師資生教學實習之合作關係與運作 6-1-3. 師資生參與夥伴學校學生學習之合作關係與運作
6-2. 與學校在教師專業發展之夥伴關係建立與執行	6-2-1. 師資培育機構與夥伴學校在教師教學專業成長之合作關係與運作 6-2-2. 師資培育機構與夥伴學校在課程與教學實驗與創新之合作關係與運作 6-2-3. 師資培育機構與夥伴學校在學生學習促進之合作關係與運作

三、 依 PDCA 模式規劃特殊教育學校（班）師資類科師資類科執行基本指標、關鍵指標及六項指標

本校依據計畫面P（Plan）、執行面D（Do）、檢核面C（Check）及行動面（Act）模式，規劃特殊教育學校（班）師資類科執行評鑑基本指標如表10、關鍵指標表11及六項指標內容如表12。

表10 特殊教育學校（班）師資類科執行評鑑基本指標PDCA

指標項目 基本指標	計畫面 (Plan)	執行面 (Do)	檢核面 (Check)	行動面 (Act)
1.師資培育在學校組織中之定位	學校組織規程中明訂師資培育中心定位，中長程校務發展規劃訂定師資培育重點，並訂有設置辦法	師資培育中心定位通過學校審議報部，於學校組織規程明訂，中長程校務發展明定師資培育重點，並訂有設置辦法，以上規程及辦法於師資培育中心網頁公告	每年檢視師資培育中心定位及設置辦法，並檢視公開關係人網頁查閱之正確性及即時性	運用調查或問卷回饋，檢視教育部推動政策納入師資培育在學校組織中之定位及校務中長程發展成效追蹤，進行品質改善
2.學習空間與資源設備	1.空間規劃依據「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」規定 2.圖書設備符合「大學設立師資培育中心辦法」規定	檢視本校圖書設備、軟硬體設施資料，並進行管理及維護	檢視依據學生學習資源增加圖書設備、軟硬體設施資料及經費	運用學習資源增加數據，進行追蹤及改善
3.課程規劃與設計	課程規劃與設計設有委員會或運用相關會議，定期開會建立完整紀錄並依規定報請上級主管機關核定	課程規劃融入新興議題，教學大綱配合專業素養指標，建立學生學習成效	檢視課程地圖及學生學習成效與專業素養指標之關聯性成效	運用學生學習成效數據，回饋課程規劃及設計
4.實習規劃與實習輔導	訂定教育實習實施辦法，明定輔導機制，並訂定返校研討計畫	檢視實習指導教師執行輔導機制，實習生返校研討計畫	檢視實習指導教師執行輔導機制成效及實習生返校研討計畫成效追蹤	檢視輔導機制及返校研討數據成效，進行管考改善建議

5.師資生學校參訪見習	規劃各科教材教法及實習課程，與夥伴關係建立與執行參訪見習	各科教材教法與實習課程，每學期至少安排至教學現場進行一次見習	檢視各科教材教法與實習課程安排至教學現場見習成效	檢視各科教材教法與實習課程至教學現場見習合作數據成效，進行管考改善建議
-------------	------------------------------	--------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

表11 特殊教育學校(班)師資類科執行評鑑關鍵指標PDCA

指標項目 關鍵指標	計畫面 (Plan)	執行面 (Do)	檢核面 (Check)	行動面 (Act)
師資培育在校務發展計畫中之重視	校務發展計畫中訂定對培育「符應新時代教育現場需求之優質特色師資」策略與行動規劃	規劃「符應新時代教育現場需求之優質特色師資」策略與行動規劃，明訂於校務發展計畫	檢視校務發展計畫內容符合新時代教育現場需求之優質特色師資	檢視新時代教育現場需求之優質特色師資策略與行動方案執行成效，進行追蹤及改善
師資數量	師資培育教育專業課程教師符合課程規劃需求	師資培育教育專業課程由任教學科專長相符之專任教師授課比例至少為75%	檢視師資培育教育專業課程符合任教學科專長之專任教師授課比例成效	檢視教師質量符合課程規劃需求成效，進行課程規劃改善建議及追蹤
行政支援人力	學校組織規程及設置辦法中訂定行政支援人力，並規畫每年生活學習時數	學校組織規程及設置辦法明訂行政支援人力，且每年核撥生活學習時數	檢視訂行政支援人力符合學校組織規程及設置辦法規定，及每年生活學習時數管考	檢視行政支援人力及生活學習時數數據追蹤，提供下一年度追蹤改善依據
師資生通過教師資格考試	規劃一般學科、體育、藝術與人文三類科師資生通過教師資格考試資料庫檔案及輔導通過考試機制	1. 建立一般學科、體育、藝術與人文三類科師資生三年通過教師資格考試檔案 2. 規劃強化學生通過教師資格考試輔導機制	檢視三年平均在全國平均通過率以上或近三年平均通過率在全國平均減10%以上，但通過率呈逐年進步趨勢	檢視三年通過教師資格考試比例及趨勢，回饋教師課程規劃設計及學生輔導機制，進行改善及追蹤

畢業生擔任教職暨教育相關工作情形	規劃應屆畢業生、畢業1年、2年及5年就業流向追蹤	建置應屆畢業生、畢業1年、2年及5年擔任正式教師、代理代課教師、或教育行政人員（含約聘僱）就業流向追蹤機制	檢視應屆畢業生、畢業1年、2年及5年擔任正式教師、代理代課教師、或教育行政人員（含約聘僱）人數超過50%	檢視應屆畢業生、畢業1年、2年及5年未擔任正式教師、代理代課教師、或教育行政人員（含約聘僱）者後續回流教育輔導
配合辦理各項教育政策	規劃每年至少提出一項教育部公告與師資培育相關計畫之申請，及參與地方政府辦理地方教育輔導	申請及執行一項教育部公告與師資培育相關計畫，並與地方政府、策略聯盟夥伴學校辦理地方教育輔導	檢視執行教育部公告與師資培育相關計畫成效，及執行地方政府、策略聯盟夥伴學校地方教育輔導成效	檢視執行成效數據，建立下次申請方針及改善追蹤
師資生社會公民責任養成	規劃每年輔導師資生組團至教學現場進行服務學習	每年執行師資生參與協助夥伴學校服務學習或史懷哲服務	檢視每年執行師資生參與協助夥伴學校服務學習或史懷哲服務成效	檢視執行師資生參與協助夥伴學校服務學習或史懷哲服務成效後，提供下次服務學習規畫改善方針

表12 特殊教育學校（班）師資類科執行評鑑六項指標PDCA

指標項目	計畫面 (Plan)	執行面 (Do)	檢核面 (Check)	行動面 (Act)
指標一 教育目標及師資職前教育階段教師專業素養	特殊教育師資類科培育之教育目標與特殊教育職前教師專業素養應相符合	本師資培育單位依教育目標與特殊教育師資職前教育階段教師專業素養及其指標進行具體規劃培育師資生之相關策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視教學課程 檢視教育目標對師資生教學表現、專業知能之期望。 2. 檢視教育目標、核心能力與教師專業素養及其指標對應之適切性、展現方式與布達情形。 	依據檢視結果，分析結果與本指標項目之預期目標間的關聯。在未能達到目標的項目中，需分析產生此結果的原因，針對問題產生的原因與現有的資源，形成後續的行動策略，落實品質改善。

			<p>3. 檢視正式課程、非正式課程、潛在課程等面向與教育目標、核心能力、教師專業素養及其指標等對應關係之規劃、實施情形，以及實施成果。</p>	<p>本項目的檢核結果，若為教育目標與核心能力、科目與教師專業素養對應等相關問題，將回饋至本師資培育單位之課程委員會進行討論修正。若為正式課程與非正式課程等問題，將於系務會議中進行討論。而整體的討論與規劃，也將於系務諮議委員會中討論，進而形成行動策略，啟動下一步的 PDCA 品質管理循環。</p>
<p>指標二 行政運作及自我改善</p>	<p>1. 師資培育應納入校務發展重要方針。 2. 組織定位應符合行政運作及善盡社會公民責任。 3. 行政運作應具有改善及回饋機制。</p>	<p>1. 師資培育納入中長程校務發展計畫重點。 2. 建立行政運作機制，輔導師生進行學習及社會服務。</p>	<p>1. 檢視本校中程校務發展計畫中培育優良師資之策略與計畫，以及本師資類科組織編制、定位、功能與人力配置。 2. 檢視特殊教育學校(班)師資類科相關法規之訂定、執行、管考、追蹤及改善情形。 3. 檢視相關學生意見、滿意程度與學習成效資料之整理、追蹤等後續改</p>	<p>依據檢視結果，分析結果與本指標項目之預期目標間的關聯。在未能達到目標的項目中，需分析產生此結果的原因，針對問題產生的原因與現有的資源，形成後續的行動策略，落實品質改善。本項目之檢視原因，若與本校中程校務發展計畫、本師資培育類科組織編制、定位與人力編制等有關議題，將循校務會議之機</p>

			<p>善機制與作為。</p> <p>4. 檢視正式課程中學生組成之志工服務隊，及其他服務學習、弱勢學生輔導、特殊教育學校(班)師資類科相關社團、精特偏鄉計畫、兒童假日營等活動之社會服務辦理情形。</p>	<p>制進行調整。若與特殊教育學校(班)師資類科之法規與管考等相關者，將協同師資培育中心，共同進行改善策略之擬定。若與學生意見與滿意度相關之議題，將於系務會議中進行討論。在前述各項機制運作後，力求改進策略的完善。</p>
<p>指標三 學生遴選及學習支持</p>	<p>1. 遴選機制及課程規劃應符合市場及多元需求。</p> <p>2. 建置增能機制，引導學生學習及生涯規劃。</p>	<p>1. 建置適性及優質之遴選機制。</p> <p>2. 建立課程地圖。</p> <p>3. 提供多元學習及生涯輔導增能計畫。</p>	<p>1. 檢視師資生遴選辦法、適性測驗計畫等機制之輔導與淘汰運作情形。</p> <p>2. 檢視課程地圖之內容、呈現、功能與宣傳、布達及師資生對於課程地圖之了解等情形。</p> <p>3. 檢視與各相關單位辦理學習、生涯輔導、基本知能增能、新興議題等活動情形。</p>	<p>依據檢視結果，分析結果與本指標項目之預期目標間的關聯。在未能達到目標的項目中，需分析產生此結果的原因，針對問題產生的原因與現有的資源，形成後續的行動策略，落實品質改善。</p> <p>本項目之檢核結果，與遴選機制、學生學習輔導與多元學習等相關議題，將回饋至系務會議進行討論，若與課程地圖、課程與實務現場關聯性之相關議題，將於課程委員會與系務諮詢會議(含校外學者、</p>

				實務專家與畢業校友等) 中討論，以便納入多元意見，形成務實之行動策略。而在生涯輔導、其他相關學習議題等方面，則會與本校學務處、師資培育中心、相關系所進行討論，必要在相關會議中提案討論，以有效回饋本項目所檢視之相關意見，形成後續的行動策略。
指標四 教師質量及課程教學	<p>3. 教師質量、專長與開設課程需求應符合相關規範。</p> <p>4. 教師教學設計與課程內容，反映教育目標、師資職前教育階段教師專業素養及現場教學需求。</p> <p>5. 教師應有教學精進及成長之規劃。</p>	建立教師質量規範標準及教學成長機制，以及課程規劃與設計之改善機制。	<p>1. 檢視教師教學歷程、專業增能及教學評量成效。</p> <p>2. 檢視特殊教育學校(班)師資類科專任教師人數、專長、開設課程、參與教師教學研習活動、研究計畫、學術著作、特殊教育學校(班)輔導或評鑑計畫之參與情形及表現。</p> <p>3. 檢視教師開設課程與教師專業素養及其指標、新興議題相關之情形。</p>	<p>依據檢視結果，分析結果與本指標項目之預期目標間的關聯。在未能達到目標的項目中，需分析產生此結果的原因，針對問題產生的原因與現有的資源，形成後續的行動策略，落實品質改善。</p> <p>本項目之檢核結果，若與教師之專長與課程間的關聯有關，須經由系務會議討論，修改機制與調整教師授課科目。若與教師之教學評量、教學方法促進有關之議題，將與本校</p>

				<p>教學發展中心共同議定行動策略。若是課程內容、專業素養與新興議題相關者，則應至課程規劃委員會中進行研商。若與教師輔導、專業發展相關之議題，則將可借助本系之教師專業發展社群之運作，提供必要的協助或規劃其他有效行動策略。</p>
<p>指標五 學生學習成效</p>	<p>教育目標與學生畢業應具備之專業素養應相符合</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立師資生學習成效及滿意度之評估系統。 2. 進行畢業生教師證照取得與就業追蹤。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視學生習得教師專業素養及其指標之方法與成效。 2. 檢視特殊教育學校(班)師資類科畢業生及雇主之滿意度調查中師資職前教育階段教師專業素養及其指標之相關題目、意見、習得程度等分析與改善資料。 3. 檢視畢業生通過教師資格考試與生涯發展追蹤之相關資料。 	<p>依據檢視結果，分析結果與本指標項目之預期目標間的關聯。</p> <p>在未能達到目標的項目中，需分析產生此結果的原因，針對問題產生的原因與現有的資源，形成後續的行動策略，落實品質改善。</p> <p>本項目之檢視結果，緊扣本系之教學成效。因此相關的結果將先交由系務會議進行結果共同檢視分析，與課程相關的議題，則交由課程委員會進一步討論，若與</p>

				實習相關者，則交由教育實習委員會討論，以便形成後續的行動策略。
指標六 實習及夥伴學校 關係	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立師資夥伴學校網絡及合作模式。 2. 落實運作本校教育實習相關法令。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與師資夥伴學校網絡及策略聯盟合作。 2. 辦理各項實習、參訪等活動。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視實習合作夥伴合作情形。 2. 檢視特殊教育學校(班)師資類科課程參訪、外埠活動、校外見習、教學實習等活動之運作情形。 	<p>依據檢視結果，分析結果與本指標項目之預期目標間的關聯。在未能達到目標的項目中，需分析產生此結果的原因，針對問題產生的原因與現有的資源，形成後續的行動策略，落實品質改善。</p> <p>本項目之檢視結果，較為聚焦在課程與實習面向。課程相關的議題，將於課程委員會中討論，而實習相關議題，則將於實習委員會中討論，而校外參關與各項參訪等，因涉及師資培育中心與本師資培育單位申請之各項補助計畫，將協同師資培育中心與本系系務會議成員，進行共同討論，以便形成行動策略。</p>

肆、自我評鑑流程

一、評鑑方式與程序

本校特殊教育學校(班)師資類科，自「106年起實施新一周期大學校院師資培育評鑑規劃與實施計畫」、「107及108年度大學校院師資培育評鑑規劃與實施計畫」公告及接獲教育部公文通知後開始啟動評鑑規畫。

依「106年起實施新一周期大學校院師資培育評鑑規劃與實施計畫」、「107及108年度大學校院師資培育評鑑規劃與實施計畫」之條件規範，本校特殊教育學校(班)師資類科適用自評，經提報自我評鑑實施計畫獲認定後實施。依據本校師資培育自我評鑑實施要點第12點，本校自我評鑑實施程序概分為前置作業階段、自評報告階段、實地訪評階段、檢討改善階段及追蹤管考階段，詳自我評鑑作業流程圖(附錄六)。

(一)前置作業階段

1. 成立「師資培育自我評鑑指導委員會」，以審議及督導評鑑工作。
2. 成立「師資培育自我評鑑執行委員會」以考核及規劃評鑑相關工作，檢視自評有效性。
3. 各師資類科成立「自我評鑑工作小組」，進行評鑑資料前置作業蒐集彙整及執行。
4. 師資培育中心對於「師資培育自我評鑑執行委員會」校內委員、「各師資類科自我評鑑工作小組」成員、各師資培育相關師長及行政人員，不定期辦理自我評鑑作業說明會議及評鑑相關知能研習課程，於內部自我評鑑前須至少參加一次，相關研習訊息及管考公告於本校師培中心評鑑資訊平台。
5. 建置師培中心評鑑資訊平台，包含自我評鑑相關法規、評鑑表格、評鑑相關紀錄、評鑑研習及管考、評鑑時程、各師資類科管考窗口、評鑑結果報告書、評鑑結果判定具體理由及評鑑結果認定等。

(二)自評報告階段

1. 特殊教育學校(班)師資類科受評對象蒐集各師資類科評鑑項目相關資料並彙整成冊。
2. 特殊教育學校(班)師資類科受評對象撰寫自我評鑑報告內容及簡報。
3. 每學期召開執行委員會會議進行追蹤管考，並於每年將追蹤管考結果提自我評鑑指導委員會報告，紀錄上呈校長上級層級，除掌握自我評鑑進度外，更達師資培育永續經營目標。
4. 特殊教育學校(班)師資類科受評對象，依自我評鑑實施要點第十一點遴選原則，由高等教育評鑑中心公告之師培評鑑委員資料庫中遴選，經自我評鑑執行委員會推薦二倍以上人員，提送自我評鑑指導委員會審議推薦，提請校長敦聘之。
5. 特殊教育學校(班)師資類科受評對象依評鑑項目及指標，運用文件分析、問卷調查、晤談及校務資料庫、課程規劃系統、教師素養品質精進、學生學習成效、畢業生流向追蹤改善等等多元蒐集及彙整相關指標成效，兼採質量並呈方式進行檢證，整合分析辦學品質及成效，完成自我評鑑報告書。
6. 實地訪評前一年辦理內部自我評鑑一次。

內部自我評鑑以準備三學期評鑑資料進行一天，內容包含委員預備會議、簡報、參觀教學環境及設備、一對一晤談(學生、教師、行政人員及實習生)及座談。

內部自我評鑑後 1 周內，由自我評鑑工作小組參照內部評鑑結果建議提報檢討改善報告，提報自我評鑑執行委員會審議，經審議後提報「師資培育自我評鑑指導委員會」，紀錄呈校長上級層級，並持續辦理追蹤。

7. 於自我評鑑委員實地訪評六十天前，將該報告書送交本校「師資培育自我評鑑指導委員會」核閱後，於實地訪評三十天前寄送自我評鑑委員及觀察員進行書面審閱。

(三) 實地訪評階段

1. 自我評鑑委員及觀察員進行一天半實地訪評，程序包括受評對象簡報、資料檢閱、場地與設備檢視以及相關人員晤談等。
2. 接受實地訪評，彙整實地訪評委員意見。
3. 自我評鑑委員應於結束實地訪評後十五天內提出自我評鑑結果報告書初稿。
4. 評鑑委員應給予明確之評鑑結果及相對應之具體理由與建議，以呈現各受評對象之優缺點與應興革事項。
5. 評鑑結果採分項認定，以「通過」、「有條件通過」、「未通過」認定標準呈現。
 - (1) 「通過」之認定標準為評鑑項目通過達四項以上，且無任何一項未通過、基本指標全數通過及關鍵指標五項以上通過。
 - (2) 「有條件通過」之認定標準為不符合認定結果「通過」、評鑑項目僅有一項未通過、基本指標全數通過及關鍵指標四項以上通過。
 - (3) 「不通過」之認定標準為非屬評鑑結果通過或有條件通過。

(四) 檢討改善階段機制

1. 特殊教育學校(班)師資類科受評對象接獲自我評鑑結果報告書初稿後三十天內，如無申復必要，應針對評鑑結果報告書初稿召開「自我評鑑執行委員會」會議初審討論，進行評鑑結果總檢討，並就每一評鑑項目回應意見及改善措施，送「自我評鑑指導委員會」審議後，提送校長核定，陳請高等教育評鑑中心依行政程序認定。
2. 特殊教育學校(班)師資類科「師資培育自我評鑑工作小組」對於評鑑委員自我評鑑結果報告書初稿，如有得提出申復情事，須於七個工作天內向「師資培育自我評鑑執行委員會」提出申復案件申請。
3. 「師資培育自我評鑑執行委員會」受理後，送請自我評鑑委員檢視並請委員於十五天內回復說明。
4. 「師資培育自我評鑑執行委員會」彙整上述自我評鑑結果報告書初稿、申復內容及回復說明等相關佐證資料，提交「師資培育自我評鑑指導委員會」審議。
5. 自我評鑑結果為「通過」之特殊教育學校(班)師資類科受評對象，應於結果公布半年內針對評鑑委員提出之意見，擬定自我持續精進改善計劃與執行情形。
6. 自我評鑑結果為「有條件通過」之特殊教育學校(班)師資類科受評對象，應於半年內針對評鑑委員提出之意見，擬定自我改善計畫與執行情形至本校「師資培育自我評鑑指導委員會」審議，並於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果進行「追蹤評鑑」，

評鑑委員以聘任原實地訪評委員及觀察員為原則。

7. 自我評鑑結果為「未通過」之特殊教育學校(班)師資類科受評對象，應於一年內提出自我改善計劃與執行成果，至本校自我評鑑指導委員會，並於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果進行「再評鑑」，評鑑委員以聘任原實地訪評委員及觀察員為原則。

(五)追蹤管考階段機制

1. 自我評鑑結果公布一年內為追蹤輔導期，由特殊教育學校(班)師資類科自我評鑑工作小組持續執行追蹤管考改善情形及執行成效，作為評鑑結果後續運用之建議。並逐年提送「師資培育自我評鑑執行委員會」進行管考，紀錄呈校長審閱。
2. 針對歷次師資培育自我評鑑結果(含內部評鑑)之自我改善機制及追蹤管考，應於評鑑結束後，由各受評鑑對象依據評鑑結果及各評鑑指標改善內容進行分層專責單位管考及追蹤，每學年於師培中心會議及各受評鑑對象負責追蹤評鑑結果之改進辦理情形。
3. 追蹤評鑑及再評鑑實地訪評作業須於追蹤輔導期間結束後六個月內完成。
4. 追蹤評鑑及再評鑑之評鑑委員及觀察員以原實地訪評委員及觀察員為原則。
5. 上述特殊教育學校(班)師資類科受評對象針對追蹤評鑑及再評鑑結果，提出後續自我改善規劃與執行成果，同時納入下一週期自我評鑑追蹤評核內容。

二、評鑑時程

本校師資培育自我評鑑執行期間原則上以四至七年為一週期，執行期間原則上各受評單位以至少半年之前置作業，三年執行計畫、半年完成評鑑工作、一年進行評鑑檢討追蹤予以規劃。目前規劃之自我評鑑規劃，自我內部評鑑作業於自我實地評鑑前一年，時間點110年3月~4月辦理，實地訪評為111年5月，爰評鑑資料之期程與範圍為實地訪評前5

個學期之資料，即自108學年度第一學期起至110學年度第一學期止（108年8月起至111年1月底）共計五學期；經費支應之年度為108年度、109年度及110年度，茲擬具概況說明書撰寫說明如附錄七。

本週期自我評鑑實施計畫經教育部審核認可後，需於111年9月底前提出結果陳報教育部申請認可審查，故本週期執行期間規劃如表 13。

表 13 特殊教育學校（班）師資類科評鑑時程管考

階段	預定日程	工作項目	辦理單位
前置作業階段	107.11.01 - 108.03.30	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各師資類科受評對象成立「自我評鑑工作小組」，進行前置作業。 2. 成立「師資培育自我評鑑執行委員會」（原自我評鑑推動小組），檢視評鑑標準與內涵是否需增刪，確定評鑑時程表、實地訪評作業時程、進行方式及管控機制等。 3. 研訂本校師資培育自我評鑑實施辦法，提報 107 年 12 月 18 日校務會議審議通過。經審查委員意見修正本校師資培育自我評鑑實施辦法為「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」，提報 108 年 7 月 11 日師資培育諮議委員會會議通過、108 年 8 月 13 日行政會議通過。經高等教育評鑑中心彙報後修正部分條文，提報 108 年 10 月 16 日 108 學年度第 1 次師資培育諮議委員會會議通過，108 年 11 月 12 日 108 學年度第 3 次行政會議通過，並陳請校長核定後實施。經 108 年 11 月 21 日高等教育評鑑中心提供本校自評機制審查表意見修正部分要點，經師資培育中心 108 學年度第 5 次中心業務會議修正通過，預定提送 108 學年度第 2 次師資培育諮議委員會及 109 年 2 月 11 日本校第 5 次行政會議審議，目前檢附「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」（草案） 	受評對象/ 師資培育中心

	108.08 - 108.11	<ol style="list-style-type: none"> 1. 籌組「師資培育自我評鑑指導委員會」20-22位。由校內各師資類科各推舉6位校外委員名單(共24位)，經自我評鑑指導委員會校內委員召開籌備會議審議名單後，遴聘校外委員12-14位，陳請校長核定後聘任。 2. 辦理自我評鑑說明會議及師資培育自我評鑑相關知能研習課程。 3. 108年9月完成自我評鑑資訊平台建置、10月完成資訊平台研習訓練。 4. 自我評鑑工作小組執行自我評鑑計畫及資料之建立。 	受評對象/ 師資培育中心
階段	預定日程	工作項目	辦理單位
自評報告階段	108.08 - 111.04	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自我實地評鑑前一年(110年3月~4月)辦理一次內部評鑑作業。 2. 內部評鑑作業各受評對象提報108學年度上下學期、109學年度上學期自我評鑑執行情形及資料之概況說明書(提及經費之相關年度時，範圍為108-109年度)。 3. 內部自我評鑑後1周內，由自我評鑑工作小組參照內部評鑑結果建議提報檢討改善報告，提報自我評鑑執行委員會審議，經審議後提報「師資培育自我評鑑指導委員會」，紀錄呈上級層級(校長)陳核，並持續辦理追蹤。 4. 自我評鑑執導委員會每學期召開會議進行追蹤管考，並於每年將追蹤管考結果提自我評鑑指導委員會報告及參照內部評鑑結果建議改進策略，紀錄上呈校長上級層級。 	受評對象/ 師資培育中心
	111.02.28前	遴聘自我評鑑委員及觀察員。	師資培育中心

實地訪評階段	111.03.30 前	<ol style="list-style-type: none"> 1. 特殊教育學校(班)師資類科受評對象依評鑑項目及指標，運用資料庫、課程規劃系統、教師素養品質精進、學生學習成效、畢業生流向追蹤改善等等多元蒐集及彙整相關指標成效，兼採質量並呈方式，完成自我評鑑報告書。 2. 各受評對象提報 108 學年度上下學期、109 學年度上下學期、110 學年度上學期概況說明書(提及經費之相關年度時，範圍為108-111 年度)。 3. 於自我評鑑委員實地訪評六十天前，將該報告書送交本校「師資培育自我評鑑指導委員會」核閱。 	受評對象/ 師資培育中心
	111.04.30 前	自我評鑑報告書寄送自我評鑑委員審閱。	師資培育中心

階段	預定日程	工作項目	辦理單位
實地訪評階段	111.05.01 - 111.05.30	1.實地訪評，程序包括受評對象簡報、資料檢閱、場地及設備檢視以及相關人員晤談等。 2.評鑑委員簽署利益迴避保證書。	受評對象/ 師資培育中心
	111.06.15 前	自我評鑑委員提出自我評鑑結果報告書初稿。	師資培育中心
	111.06.25 前	受評對象收到評鑑結果報告書初稿後如有得提出申復情事，須於 7 天內向師資培育評鑑執行委員會提出申覆案件申請。	受評對象
	111.07.31 前	申復申請由師資培育自我評鑑執行委員會受理後，送自我評鑑委員檢視並請委員於 15 天內回復說明。	受評對象
師資培育自我評鑑執行委員會彙整上述自我評鑑結果報告書初稿、申復內容及回覆說明等相關佐證資料，提交自我評鑑指導委員會審議。		師資培育中心	
檢討改善階段	111.09.30 前	受評對象接獲自我評鑑結果報告書初稿後 30 天內，如無申復必要，應針對評鑑結果報告書初稿召開「師資培育自我評鑑執行委員會」會議初審討論，進行評鑑結果總檢討，並就每一評鑑項目回應意見及改善措施，送「師資培育自我評鑑指導委員會」審查後，提送校長核定，陳報高等教育評鑑中心依行政程序報教育部認定。	受評對象
追蹤管考階段	111.12.30 前	受評對象接獲評鑑認定結果後，並將評鑑認定結果公布於本校、師資培育中心評鑑資訊平台及各師資類科學系網頁。	受評對象
	111.12.30 - 112.06.30	1. 特殊教育學校(班)師資類科自我評鑑工作小組持續執行追蹤管考改善情形及執行成效，每學年於師培中心會議負責追蹤評鑑結果之改進辦理情形，作為評鑑結果後續運用之建議。並逐年提送「師資培育自我評鑑執行委員會」進行管考，紀錄呈校長審閱。 2.自我評鑑結果為「通過」之受評對象，應於公布半年內提出自我持續精進計畫。	受評對象

階段	預定日程	工作項目	辦理單位
追蹤管考階段		3. 針對歷次師資培育自我評鑑結果(含內部評鑑)之自我改善機制及追蹤管考，應於評鑑結束後，由各受評鑑對象依據評鑑結果及各評鑑指標改善內容進行分層專責單位管考及追蹤，每學年於師培中心會議及各受評鑑單位負責追蹤評鑑結果之改進辦理情形。	
	111.12.30 - 112.12.31	1. 特殊教育學校(班)師資類科自我評鑑工作小組持續執行追蹤管考改善情形及執行成效，每學年於師培中心會議負責追蹤評鑑結果之改進辦理情形，作為評鑑結果後續運用之建議。並逐年提送「師資培育自我評鑑執行委員會」進行管考，紀錄呈校長審閱。 2. 自我評鑑結果為「有條件通過」之受評單位，須提出自我改善計畫至本校自我評鑑指導委員會，並於結果公布一年後依據自我改善計劃與執行成果進行「追蹤評鑑」。	受評對象
	111.12.30 - 112.12.31	1. 特殊教育學校(班)師資類自我評鑑工作小組持續執行追蹤管考改善情形及執行成效，每學年於師培中心會議負責追蹤評鑑結果之改進辦理情形，作為評鑑結果後續運用之建議。並逐年提送「師資培育自我評鑑執行委員會」進行管考，紀錄呈校長審閱。 2. 自我評鑑結果為「未通過」之受評對象，須提出自我改善計畫至本校自我評鑑指導委員會，並於結果公布一年後依據自我改善計劃與執行成果進行「再評鑑」。	受評對象

三、自我內部評鑑

自我內部評鑑作業應包括受評對象簡報、資料檢閱、場地與設備檢視以及相關人員晤談等。每一受評對象以接受一天之實地訪評為原則，兩個以上的受評對象得視情形合併辦理，

本校自我內部評鑑行程規劃原則如表 14。

表 14 自我內部評鑑作業時程

自我內部評鑑第一天			
時間	程序	工作內容	受評對象/配合辦理事項
09:00 前	評鑑委員到校	前置作業	評鑑委員之接待
09:00-09:50 (50 分鐘)	評鑑委員預備會議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協商評鑑事務及重點 2. 委員抽選 5 名專任教師所開之 5 門課，進行授課之學生學習成效檢視 3. 委員抽選晤談教師、行政人員及學生名單。(需配合上述抽選之 5 門課進行晤談) 4. 召集人宣讀倫理守則及注意項 5. 評鑑委員確認評鑑項目分工，並對事先撰寫之「自我評鑑報告書書面審閱意見」進行意見交流，建立共識 6. 評鑑委員由受評對象提前提供之夥伴學校名單中指定晤談學校 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 受評對象提供獨立場地，以理委員討論 2. 受評對象提供中心/學系最近一學期之課表 3. 受評對象提供晤談教師、行政人員及學生名單 4. 受評對象提前提供夥伴學校名單
09:50-10:10 (20 分鐘)	師資培育業務單位簡報	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介紹師資培育業務對象相關人員及評鑑委員 2. 全部受評對象(中等學校、國民小學、特殊教育、幼兒園)共同進行師資培業務報告 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 師培中心主任簡報，相關人員列席 2. 提供簡報書面資料
10:10-10:40 (30 分鐘)	各受評師資類科業務簡報	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介紹師培學系/師培中心單位主管及評鑑委員 2. 各受評對象分開進行業務報告及說明前次評鑑改善措施 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 師培學系/師培中心主任分開簡報，相關人員列席 2. 提供簡報書面資料
10:40-11:30 (50 分鐘)	參觀教學環境與設施	依各師資類科分開引導參觀受評資類科相關措施(如圖書、教學設備、教學教室、辦公場所、教師研究室等)	安排相關人員陪同評鑑委員參觀
11:30-12:00 (30 分鐘)	資料暨相關文件查閱 I	評鑑委員查核受評對象所送資料與現場展示實際資	陳列相關文件於會場

自我內部評鑑第一天			
		料是否相符	
12:00-13:00 (60分鐘)	午餐暨休息時間		
13:00-13:50 (50分鐘)	資料暨相關文件查閱II	評鑑委員查核受評師資類科所送資料與現場展示實際資料是否相符	陳列相關文件於會場
13:50-14:40 (50分鐘)	在校學生晤談	1.學生:評鑑委員與5位在校師資生進行晤談 2.晤談以一對一方式進行	1.受評對象提供全體師資生名冊,供委員勾選後,由各受評對象聯繫以出席晤談 2.受評對象安排5間獨立之晤談場地
14:40-15:20 (40分鐘)	實習學生晤談	評鑑委員與實習學生(5-10人)進行一對一或團體晤談	受評對象安排一對一或團體晤談之場地
15:20-16:10 (50分鐘)	教師及行政人員晤談	1.教師及行政人員:包括師培學系/師培中心主任、師培學系/師培中心專任教師、其他單位支援之實習指導教師、行政人員及實習輔導老師(2人) 2.晤談以一對一方式進行	受評對象安排5間獨立之晤談場地
16:10-16:50 (40分鐘)	評鑑資料彙整暨提出實地訪評待釐清問題	評鑑委員根據第一天的訪評結果,進行討論與意見彙整,對尚有疑義之問題提出「實地訪評待釐清問題」予各受評對象	
16:50-17:30 (40分鐘)	教師及行政人員綜合座談	評鑑委員與教師及行政人員進行團體晤談	受評對象安排團體晤談之場地
17:30後	委員離校		安排交通事宜

四、實地訪評作業

自我評鑑委員實地訪評作業應包括受評對象簡報、資料檢閱、場地與設備檢視以及相關人員晤談等。每一受評對象以接受一天半之實地訪評為原則，兩個以上的受評對象得視情形合併辦理，本校實地訪評行程規劃原則如表 15。

表 15 實地訪評作業時程

實地訪評第一天			
時間	程序	工作內容	受評對象/配合辦理事項
09:00 前	評鑑委員到校	前置作業	評鑑委員之接待
09:00-09:50	評鑑委員預備會議	1.協商評鑑事務及重點	1.受評對象提供獨立場地,

實地訪評第一天			
(50 分鐘)		2.委員抽選 5 名專任教師所開之 5 門課，進行授課之學生學習成效檢視 3.委員抽選晤談教師、行政人員及學生名單。(需配合上述抽選之 5 門課進行晤談) 4.召集人宣讀倫理守則及注意項 5.評鑑委員確認評鑑項目分工，並對事先撰寫之「自我評鑑報告書書面審閱意見」進行意見交流，建立共識 6.評鑑委員由受評對象提前提供之夥伴學校名單中指定晤談學校	以理委員討論 2.受評對象提供中心/學系最近一學期之課表 3.受評對象提供晤談教師、行政人員及學生名單 4.受評對象提前提供夥伴學校名單
09：50-10：10 (20 分鐘)	師資培育業務單位簡報	1.介紹師資培育業務單位相關人員及評鑑委員 2.全部受評對象(中等學校、國民小學、特殊教育、幼兒園)共同進行師資培業務報告	1.師培中心主任簡報，相關人員列席 2.提供簡報書面資料
10：10-10：40 (30 分鐘)	各受評師資類科業務簡報	1.介紹師培學系/師培中心單位主管及評鑑委員 2.各受評對象分開進行業務報告及說明前次評鑑改善措施	1.師培學系/師培中心主任分開簡報，相關人員列席 2.提供簡報書面資料
10：40-11：30 (50 分鐘)	參觀教學環境與設施	依各師資類科分開引導參觀受評資類科相關措施(如圖書、教學設備、教學教室、辦公場所、教師研究室等)	安排相關人員陪同評鑑委員參觀
11：30-12：00 (30 分鐘)	資料暨相關文件查閱 I	評鑑委員查核受評對象所送資料與現場展示實際資料是否相符	陳列相關文件於會場
12：00-13：00 (60 分鐘)	午餐暨休息時間		
13：00-13：50 (50 分鐘)	資料暨相關文件查閱 II	評鑑委員查核受評對象師資類科所送資料與現場展示實際資料是否相符	陳列相關文件於會場

實地訪評第一天			
13:50-14:40 (50分鐘)	在校學生晤談	1.學生:評鑑委員與5位在校師資生進行晤談 2.晤談以一對一方式進行	1.受評對象提供全體師資生名冊,供委員勾選後,由各受評對象聯繫以出席晤談 2.受評對象安排5間獨立之晤談場地
14:40-15:20 (40分鐘)	實習學生晤談	評鑑委員與實習學生(5-10人)進行一對一或團體晤談	受評對象安排一對一或團體晤談之場地
15:20-16:10 (50分鐘)	教師及行政人員晤談	1.教師及行政人員:包括師培學系/師培中心主任、師培學系/師培中心專任教師、其他單位支援之實習指導教師、行政人員及實習輔導老師(2人) 2.晤談以一對一方式進行	受評對象安排5間獨立之晤談場地
16:10-16:50 (40分鐘)	評鑑資料彙整暨提出實地訪評待釐清問題	評鑑委員根據第一天的訪評結果,進行討論與意見彙整,對尚有疑義之問題提出「實地訪評待釐清問題」予各受評對象	
16:50-17:30 (40分鐘)	教師及行政人員綜合座談	評鑑委員與教師及行政人員進行團體晤談	受評對象安排團體晤談之場地
17:30後	委員離校&住宿		安排交通及住宿事宜
實地訪評第二天			
時間	程序	工作內容	受評對象/配合辦理事項
09:00前	評鑑委員到校		評鑑委員之接待
09:00-10:20 (80分鐘)	待釐清問題說明與對話時間	1.各受評師資類科針對待釐清問題提出說明或補正相關資料 2.評鑑委員與受評師資類科教師對話	1.提供說明或補正書面資料 2.相關人員列席,針對委員意見適度說明
10:20-12:00 (100分鐘)	評鑑資料彙整暨評鑑委員會議	評鑑委員撰寫「評鑑評語表」,並由召集人召開會議,經全體委員共同討論議決後提出六大評鑑項目認可結果建議	受評師資類科提供獨立場地,以利委員討論
12:00後	評鑑委員離校		受評對象安排交通事宜

五、評鑑結果申復及認可程序

本校師資培育自我評鑑結果依六大評鑑指標項目分項認定，以及衡酌基本指標與關鍵指標之通過情形，整體結果認可標準參酌教育部分年評鑑與本校評鑑指標制定情形，評鑑結果將根據受評對象自我評鑑報告以及實地訪評結果，由自我評鑑委員綜合相關資訊後，提出自我評鑑結果報告書初稿。受評對象接獲評鑑結果報告書初稿召開「師資培育自我評鑑執行委員會」會議初審討論，進行評鑑結果總檢討，並就每一評鑑項目回應意見及改善措施，送「師資培育自我評鑑指導委員會」審查後，提送校長核定，陳報高等教育評鑑中心依行政程序報教育部認定。分為「通過」、「有條件通過」、「未通過」三種結果認定。其標準如表 16：

表 16 評鑑結果認可標準

評鑑結果	認可標準
通過	1.評鑑項目通過達四項以上，且無任何一項未通過 2.基本指標全數通過 3.關鍵指標五項以上通過
有條件通過	1.不符合認定結果「通過」 2.評鑑項目僅有一項以下未通過 3.基本指標全數通過 4.關鍵指標四項以上通過
未通過	非屬評鑑結果通過或有條件通過

(一)評鑑結果申復

受評對象收到自我評鑑結果報告書初稿後，受評對象如認為過程有「違反程序」，或自我評鑑結果報告書初稿之「現況描述與特色」及「待改善事項」所載內容有「不符現實」，或因實地訪評期間受評對象提供資料欠缺或不足，提供補充資料「要求修正事項」，得於七個工作天提出申復申請，並以一次為限。

申復申請由師資培育自我評鑑執行委員會進行受理，並請自我評鑑委員檢視申復申請並於 15 天內回復說明後，進行本校師資培育自我評鑑結果報告書初稿之彙整，再提報師資培育自我評鑑指導委員會審議。

(二)評鑑認定程序

受評對象接獲評鑑結果報告書初稿召開「師資培育自我評鑑執行委員會」會議初審討論，進行評鑑結果總檢討，並就每一評鑑項目回應意見及改善措施，送「師資培育自我評鑑指導委員會」審議並確認評鑑結果報告書初稿後，會議記錄簽請校長核定，轉知各類科工作小組，並陳報高等教育評鑑中心依行政程序報教育部認定。認定結果審議程序如圖 3：

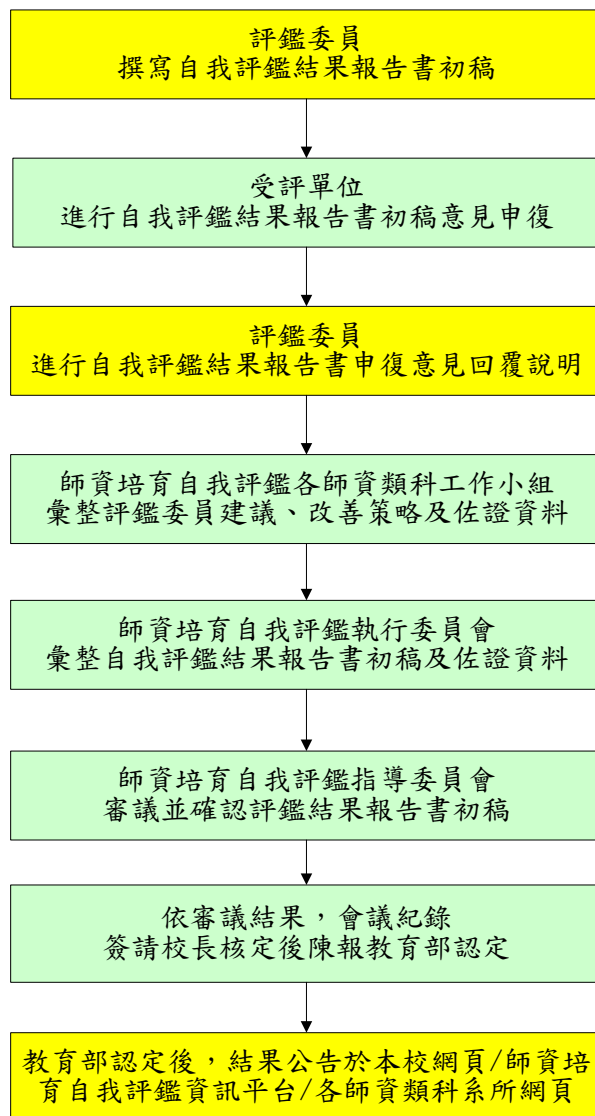


圖 3 師資培育自我評鑑認定結果審議程序

伍、評鑑委員遴聘

本校辦理師資培育自我評鑑工作得遴聘於評鑑專業相關領域具有相當聲望之學者專家及特殊教育學校(班)現場優質行政主管、教師，擔任評鑑委員及觀察員，師培中心聘任自我評鑑委員及觀察員均從高等教育評鑑中心公告評鑑委員及觀察員資料庫中遴選，遴選時將同時以意願書確認評鑑委員參加評鑑專業之培訓課程情況，依本校師資培育自我評鑑實施要點規定，就評鑑委員及觀察員聘用程序、職責及利益迴避原則分述如下：

一、委員遴聘

(一) 委員人數

1. 自我評鑑委員應至少五名。
2. 觀察員應至少二名。

(二) 聘用程序

自我評鑑工作小組召集人依高等教育評鑑中心師資培育評鑑委員資料庫遴選，經自我評鑑執行委員會推薦二倍以上人員，提送師資培育自我評鑑指導委員會審議推薦，提請校長同意敦聘之。

(三) 委員資格

1. 自我評鑑委員為具有學術專業具師資培育教學經驗之教師或擔任過師資培育評鑑實地訪評委員代表。並具有下列資格之一者，得優先聘任之

- (1) 具有大學教授以上資格。
- (2) 具有豐富產業經驗，並曾擔任主管者。

1. 觀察員：特殊教育學校(班)現場優質行政主管、教師擔任。

(四) 聘用任期：任期一年，得以續聘。。

二、委員職責

(一) 自我評鑑委員任務職責

1. 實地訪視評鑑前事先審閱受評對象之自我評鑑報告書。
2. 透過聽取受評對象簡報、資料檢閱、場地及設備檢視以及相關人員晤談等，進行實地訪評工作，以檢證整個自我評鑑之效度。
3. 撰寫自我評鑑結果報告書初稿，並提供受評對象未來發展之建議或改善作法。
4. 回覆受評對象針對評鑑結果所提之申復意見。

(二) 觀察員任務職責

1. 參與實地訪評作業。
2. 檢閱受評對象提供之文件。
3. 與評鑑委員協同進行晤談。
4. 與評鑑委員共同進行設施參訪。
5. 於待釐清時間進行提問。
6. 撰寫觀察意見書面紀錄。惟不參與撰寫評鑑報告。

三、委員利益迴避

為確保整個自我評鑑過程之客觀性與公平性，評鑑委員及觀察員應負保密義務，並遵守本校自我評鑑辦法之利益迴避原則，

(一)評鑑委員有下列情事之一者，不予聘任：

1. 過去三年曾在受評對象擔任專任或兼任職務。
2. 過去三年內曾申請受評對象之專任教職或校、院、系（所）有給職或無給職之行政職務。
3. 最高學歷為受評對象畢（結）業。
4. 接受貴校頒贈之榮譽學位。
5. 配偶或直系三親等為受評對象之教職員生。
6. 過去三年擔任貴校有給或無給職之職務且有利害關係者。
7. 過去三年內與受評對象有任何形式之商業利益往來。
8. 擔任受評對象師培評鑑自我內部評鑑之外部委員。
9. 其他有具體理由提出迴避申請，經本校同意者。

(二)觀察員有下列情事之一者，不予聘任：

1. 評鑑當年度在受評對象擔任專任或兼任職務。
2. 其他有具體理由提出迴避申請，請本校同意者。

陸、自我評鑑支持系統

本校為延續原嘉義師範學院培育優質中等學校師資的教育使命，由校屬一級單位師資培育中心負責統籌全校之師資職前培育及教育實習事宜。自我評鑑業務亦由師資培育中心負責規劃與訂定實施要點、召集各師培學系研商訂定自我評鑑項目及指標，並由師培中心彙整各師資類科自我評鑑工作小組所研擬之自我評鑑規劃書，提交師資培育自我評鑑執行委員會討論和自我評鑑指導委員會審議修正後，送交評鑑中心審查。

為協助各師資培育學系瞭解師資培育自我評鑑之實施期程、評鑑項目和指標，以有系統規劃師資培育各項工作，致力提升師資培育之品質。108 學年度第 1 學期於本校師資培育中心網站首頁建置「評鑑資訊平台」，除提供各項自我評鑑要點和相關資訊、自我評鑑報告書及自我評鑑結果等，並作為本中心及各師資培育相關學系有系統地蒐集各年度師資培育工作成果和對應評鑑指標之資料的平台，並逐年有系統建立及蒐集評鑑資料，發揮追蹤管考之功能，以完善並通過 111 年之師資培育自我評鑑，以引導本校有效達成師資培育之目標。

一、人力支援

成立校級之「師資培育自我評鑑指導委員會」、「師資培育自我評鑑執行委員會」以及特殊教育學校(班)師資類科「自我評鑑工作小組」，貫徹與落實自我評鑑工作。

(一)中等學校師資類科自我評鑑工作小組人力支援包含規劃人員及辦理人員。

1. 19 學系中等教育培育系所：主任、部分教師擔任規劃；部分教師及行政人員 1 人擔任辦理人員窗口。

2. 師資培育中心：中心主任及各組組長、成員擔任規劃及辦理人員。

- (二)「師資培育自我評鑑執行委員會」：依據本校師資培育自我評鑑實施要點第六點規定，由校長指派副校長一人、師資培育中心中心主任、各師資類科自我評鑑工作小組召集人及具師資培育評鑑委員經驗之教師或校外專家學者若干名，共 9 至 11 人組成之。副校長為召集人，師資培育中心中心主任為執行秘書。校外委員名單由自我評鑑執行委員會校內委員召開籌備會議審議名單後，再報請校長核定後聘任。委員聘期以一任兩年為原則。得以續聘。
- (三)「師資培育自我評鑑指導委員會」：依據本校師資培育自我評鑑實施要點第四點規定，成員組成：由校長、校長指派副校長一人、師範學院院長、人文藝術學院院長、農學院院長、理工學院院長、生命科學院院長及校外專家學者若干名，共 20 至 22 人組成之，其中校外委員應占委員總數五分之三以上。校長為召集人，師資培育中心中心主任為執行秘書。校外委員遴聘由自我評鑑指導委員會校內委員召開籌備會議審議名單後，陳報請校長核定後聘任。委員聘期以一任兩年為原則。得以續聘。

二、行政支援

由師資培育中心統籌負責，建立「評鑑資訊平台」，統一發布評鑑表單文件及相關資訊，以公開及即時方式，確保評鑑資料之正確性與一致性。並結合學校一級單位及相關單位進行行政支援，相關支援項目概述如下：

- (一)建置「評鑑資訊平台」、行政輔助系統等多元支援系統，整合橫向資源。
- (二)師資培育學系：統籌負責規劃、彙整資料，統一發布評鑑表單文件、辦理研習活動、評鑑相關管考及程序追蹤等等相關評鑑資料。
- (三)一級單位：行政單位提供各受評對象相關資料，與各項行政事項之協助與籌備，並由師資培育中心統籌。

教務處：提供教學、課程、上課空間、教師開課等等相關教務評鑑資料。

學生事務處：提供學生生活、課外輔導、服務學習、獎助學金、就學輔導等等相關評鑑資料。

總務處：提供學生學習環境、空間等等相關評鑑資料。

研究發展處：提供中長程校務發展目標規畫藍圖，教師職涯歷程、學生學習成效相關數據等等相關評鑑資料。

國際事務處：提供僑生、外籍生等師資生輔導成效等等相關評鑑資料。

(四) 其他支援單位

電子計算機中心：建置「自我評鑑資訊平台」、行政輔助系統等多元支援系統，整合橫向資源。提供學生學習成效相關資料、畢業生流向調查相關資料及網頁資訊等等相關評鑑資料。

產學營運及推廣處：提供學生參加第二專長進修等等相關評鑑資料。

主計室：提供師資培育相關經費運用等等相關評鑑資料。

圖書館：提供圖書相關資料及運用情形成效相關評鑑資料。

語言中心：提供學生參加第二語言進修、多元證照相關評鑑資料。

三、經費預算

因辦理自我評鑑所需之經費，將列入受評對象年度預算編列，由本校校務基金支應。

- (一) 自我評鑑執行前期(108 年~110 年)：召開師資培育自我評鑑指導委員會議、自我評鑑執行委員會議、自我評鑑工作小組會議、各受評對象準備自我評鑑相關前置作業、自我評鑑資訊平台建置、辦理自我評鑑工作小組研習訓練及內部評鑑作業...等相關經費。
- (二) 自我評鑑執行年度(111 年)：辦理自我評鑑作業流程所需經費，包含召開各項會議、辦理自評報告書印刷、自評文件資料整理和影音檔案製作、辦理實地訪評作業、場地佈置、自評委員及觀察員出席費及交通費、茶水餐點、卷夾文具及評鑑工作所需雜支等相關經費。
- (三) 自我評鑑執行後一年(112 年)：召開各項會議、持續改善追蹤之相關經費。

四、參與人員增能

為順利及落實自我評鑑各項工作與業務之執行，將於 108 年 9 月前完成自我評鑑資訊平台建置，進行相關資訊公告及管考，並於 9 月至 12 月間由師資培育中心依不同的對象(校內規劃、執行人員)、不同時程，規劃辦理評鑑相關知能研習。如評鑑實施計畫與要點期程說明、師資培育資訊平台建置及操作說明、評鑑報告撰寫注意事項指標、評鑑指標及時程等；專業素養知能研習等等。

各受評對象之自我評鑑工作小組成員於辦理自我評鑑前至少須參加一次師資培育中心辦理之講(研)習並列入評鑑資訊平台紀錄及管考追蹤。參加教育部或高等教育評鑑中心或他校所舉行之相關講習或研習亦可認列。

柒、改進機制

自我評鑑旨在藉由確保學生學習成效來審視師資培育機構是否達成自設的教學目標，並持續進行品質改善，以展現對培育新時代教學現場需求的優質師資之承諾及師資培育單位師資之專業成長。本校前次評鑑係於 102 年辦理，該次整體評鑑結果為「通過」，分項指標認可結果，指標一、二、三、五、六均為「通過」，指標四為「有條件通過」，針對委員建議，考量授課之專業性及教材教法與教學實習課程，安排教學現場觀課，以提升師資生之學習品質。另有關實習生實習輔導團體研習活動為每月安排實習生返校座談暨團體研習 1 次，內容包含師資生擔任教職之實務專業知能需求及相關實習期間問題輔導及座談。

本校針對歷次師資培育自我評鑑結果(含內部評鑑)之自我改善機制及追蹤管考，係依相關規定及本校師資培育自我評鑑實施要點規定，受評對象在接獲自我評鑑結果報告書初稿後，應針對評鑑結果召開會議，進行評鑑結果總檢討，就每一評鑑項目，逐項列出委員之審查意見與建議，並對照說明受評對象之回應意見與改善措施，由各受評鑑單位依據評鑑結果及各評鑑指標改善內容進行分層專責單位管考及追蹤，每學年於師培中心會議及各受評鑑單位負責追蹤評鑑結果之改進辦理情形。陳報本校自我評鑑指導委員會審查。

針對「通過」、「有條件通過」或「未通過」之自我評鑑結果，亦將採取不同改進機

制。

- 一、經教育部認定，獲自我評鑑結果為「通過」之受評對象，應在結果公布半年內提出自我持續精進計畫。
- 二、整體自我評鑑結果為「有條件通過」或「未通過」，須提出自我改善計畫與執行情形至本校自我評鑑指導委員會。另參照「大學校院師資培育評鑑追蹤評鑑與再評鑑作業準則」規定，須於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果辦理一次「追蹤評鑑」或「再評鑑」作業，時程參照該作業準則第三條規定，本校實地訪評時間為111年上半年，故「追蹤評鑑」或「再評鑑」作業約須111年12月認可結果公布後之次年期間辦理。並參照該準則第四條規定，「追蹤評鑑」之實地訪評作業以一天為原則，評鑑委員人數3至5人；「再評鑑」作業之實地訪評作業以一天半為原則，評鑑委員人數4至6人，以聘任原實地訪評委員及觀察員為原則。
- 三、對評鑑結果為「有條件通過」或「未通過」之受評對象，將透過校內專案列管方式，每學期由受評對象依據評鑑結果及各評鑑指標改善內容進行分層專責單位管考及持續追蹤其自我改善事項之辦理情形，以發揮追蹤、協助之成效。

捌、評鑑結果公布與運用

透過內、外部的檢視進行之自我評鑑採分項認定，其結果分成「通過」、「有條件通過」、「未通過」三種，由受評對象接獲評鑑結果報告書初稿召開「師資培育自我評鑑執行委員會」會議初審討論，進行評鑑結果總檢討，並就每一評鑑項目回應意見及改善措施，送「師資培育自我評鑑指導委員會」審議評鑑結果報告書初稿後，會議記錄簽請校長核定，轉知各類科工作小組，並陳報高等教育評鑑中心依行政程序報教育部認定後公布。

本校本於辦學資訊公開化，應於本校網頁建置自我評鑑資訊平台，將辦理評鑑過程之相關資料（包含評鑑相關會議紀錄、研習、評鑑報告書、評鑑結果報告書、評鑑結果判定具體理由、結果認定及後續改善情形等資訊），應適度公告於本校首頁、師資培育中心評鑑資訊平台及各師資類科學系網頁，並提供連結網址予受評對象，將評鑑結果公布於所屬單位網頁，以便利相關互動關係人了解學校辦學情形。

受評對象依據實地訪評不同評鑑結果提出自我精進或改善計畫，二個月內提出「自我評鑑改善情形」資料送師資培育中心彙整，送本校自我評鑑指導委員會審查，並訂定管考機制、進程與考核指標，由受評對象專責單位每學期召開會議進行管考追蹤，負責監督評鑑結果之改進，並針對對象單位進行績效評估以及依執行內容貢獻不同給予記功嘉獎獎勵相關人員之參據。此外，並針對優、缺點建議，研擬評估建立師資培育人才創新及資源整

合培育合作機制，診斷師資培育單位運作遭遇之問題及困難、引導自我改善和解決問題之機制，師資培育跨領域課程規畫等合理可行之因應策略、檢討定位及思考未來轉型發展方向，提升師培教師素養能力及師資生競爭力，確保素養保證、持續改進及辦學品質之提升，並作為進行自我持續改善或列為下一期自我評鑑之重點項目。

玖、 結語

師資培育乃教育之基礎，教師素質之良窳，關係著國家未來的發展與競爭力。優秀的師資可以確保學生的學習能力、素質提升、具備優質之核心素養和能力。為確保師資培育之品質，師資培育大學定期之自我評鑑能有系統檢視辦學績效並協助發掘問題，以因應未來之專業或跨領域人才需求，落實國民教育政策和新課綱發展核心素養之目標。

因應師資培育法之修正，本校於 108 學年度起實施新的師資職前特殊教育課程基準，藉由「特殊教育見習」和「特殊教育實踐行動研究」等引導師資生組隊深入特殊教育學校(班)教學現場；積極爭取教育部經費補助辦理創新師培特色課程；同時藉由多元化的增能策略，主動邀請特殊教育師資培育教授和夥伴學校教師組成特殊教育專業社群，結合校內外資源辦理以素養導向新課綱課程設計和創新教學為主軸之特殊教育師資生工作坊，舉辦素養導向特殊教育新課綱教案設計競賽和特殊教育創新教學競賽，積極引導師資生裝備自身之十八般武藝，培育充分具備團隊力、同理力、欣賞力、創新力及跨域力等全方位專業素養之卓越教學人才，以教育為職志，致力於提升國家未來主人翁之核心素養和全球競爭力，期待透過本次的評鑑過程，建立本校師資培育品質保證評核機制，使師資培育水準與品質不斷向上提升，貫徹培育國家卓越教師之目的，發揮傳道、授業、解惑的教師使命，開展百年樹人的教育事業，以提升國家整體之競爭力。

壹拾、 附錄

附錄一：國立嘉義大學師資培育中心設置辦法

國立嘉義大學師資培育中心設置辦法

95年1月11日台中(二)字第0950004400號函核定辦理

98年3月17日97學年度第2學期第1次校務會議通過

98年4月21日台中(二)字第0980065368號函核定辦理

107年12月18日107學年度第1學期第2次校務會議通過

108年1月15日教育部臺教師(二)字第10700229367號函同意核定

- 第一條 國立嘉義大學(以下簡稱本校)為培育高級中等以下學校師資,特依大學法第十四條、師資培育法第六條、大學設立師資培育中心辦法第二條及本校組織規程第八條規定,設師資培育中心(以下簡稱本中心),以辦理本校大學二年級以上及碩、博士班在校生修習師資職前教育課程及教育實習等相關業務。
- 第二條 本中心之任務依師資培育法第三條規定,負責中等學校及國民小學師資類科之師資職前教育、(各師資類科)教育實習及教師在職進修等師資培育,包括招生、課程、教學、實習及輔導等相關事宜。
- 第三條 本中心應置與任教學科專長相符之專任教師五人以上;每增設一師資類科教育學程,增置專任教師一人;其員額得由本校現有員額調配運用。
本中心教學實務相關課程之教師,應具備中小學教學或相關教學研究之經驗。
- 第四條 本中心應有下列設施、設備:
一、行政辦公空間、教師研究室及專業教室。
二、教育類紙本或電子圖書、期刊一千五百種以上。
三、教學、研究所需儀器設備,並應有維護、管理及使用規範。
- 第五條 本中心置中心主任一人,由校長遴聘本校師範學院相關領域專任教授兼任。
本中心設下列三組:
一、教育課程組:辦理中等學校及國民小學師資類科之師資職前教育課程與教學等相關事宜。
二、實習輔導組:辦理各師資類科之教育實習、畢業生輔導及教師在職進修等相關事宜。
三、綜合行政組:辦理中心計畫與成果彙整、教師遴聘與評鑑、教學設施管理、法規修訂與內部稽核等綜合行政事宜。

各組置組長一人，由中心主任推薦本校師範學院相關領域助理教授以上專任教師或同級以上之教學研究人員兼任，或由專任行政人員擔任。

各組並置專任行政人員若干名，以專責執行各項業務。

本中心之組織及運作等相關規定，應於學校組織規程定之。

第六條 本中心另設下列委員會：

- 一、 師資培育諮議委員會。
- 二、 課程與教學委員會。
- 三、 教育實習審議委員會。
- 四、 招生甄選委員會。
- 五、 教師評審委員會。
- 六、 教師評鑑委員會。

本中心因業務需要得另設各種委員會，各委員會之設置要點另訂之。

第七條 本中心招收修習各師資類科教育學程學生（以下簡稱師資生）名額，應報中央主管機關核定；其每班以四十五人為原則，師資生名冊及相關資料，由本中心妥善保存。

第八條 本中心依核准開設之師資類科教育學程，得甄選大學二年級以上及碩、博士班在校生，經甄選合格者，得修習教育學程；師資生甄選、修習課程規範等另依本校相關規定辦理。

原住民籍學生參加教育學程甄選，得按一般錄取標準降低總分百分之二十五，其名額採外加方式，每班最多三人。考試成績未經降低錄取分數已達一般錄取標準者，不占上開外加名額。

修習各師資類科教育學程之師資生，其修業應符合下列規定：

- 一、修業年限至少二學年；自第二師資類科起每師資類科教育專業課程，應修習達一學年以上。
- 二、每學期均應修習課程。
- 三、另加半年全時教育實習。

師資生未在規定修業期限內修滿應修學分者，得申請延長修業年限一年至二年，其延長之年限，應併入大學法及其施行細則所定延長修業年限內計算。

第九條 本中心辦理各師資類科教育學程，其內容如下：

- 一、中等學校師資類科：包括教育基礎課程、教育方法課程、教材教法、教學實習及半年教育實習。
- 二、國民小學及中小學校師資類科：包括教學基本學科課程、教育基礎課程、教育方法課程、教材教法、教學實習及半年教育實習。
- 三、幼兒園及特殊教育學校師資類科之半年教育實習。

- 第十條 本中心辦理各師資類科教育專業課程之最低應修學分要求如下：
- 一、中等學校師資類科：至少二十六學分。
 - 二、國民小學師資類科：至少四十學分。
 - 三、中小學校師資類科：至少五十學分。
- 前項各師資類科教育專業課程，應符合師資職前教育課程基準之規定，並報中央主管機關備查；其科目或學分數有變更者，亦同。
- 師資生修習各師資類科教育學程之教育專業課程科目及其學分數，應為其主修、輔修之系（所）外加修之課程。
- 師資生修習教育學程之科目及學分，應繳交規定之費用。
- 第十一條 本辦法如有未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。
- 第十二條 本辦法經校務會議通過，並報請教育部核定後實施。

附錄二：國立嘉義大學中長程發展計畫書(節錄)

國立嘉義大學 105-109 學年度
(創新轉型階段)中程校務發展計畫



106 年 3 月

壹、計畫緣起

本校座落於南臺灣沃野平疇的嘉南平原，是一所新興整合且具有悠久歷史的學校。2000年2月1日由培育農業人才的國立嘉義技術學院（前身成立於1919年）及培育優秀小學師資的國立嘉義師範學院（前身成立於1957年）整併而成，是臺灣高等教育整合之首例，既承續優良師資培育及良好技職人才養成之傳統，也是締造臺灣高等教育整合成功之典範。

本校成立後，由教育部政務次長楊國賜博士奉命擔任首任校長，楊校長以其豐富的學經歷及宏觀的高等教育理念，帶領全校師生，以「整合、多元、前瞻、大格局」為主軸，以「光耀嘉義 揚名全國 躋身國際」為發展使命，邁開步伐，推動校務的革新與精進。自94年2月1日起由李明仁博士接任第三、四任校長，肩負本校整合成功後繼往開來、承先啟後的重責大任，主持校務7年期間，積極充實學校各項軟硬體設施，戮力推展校務，在教學、研究及服務各領域皆有積極作為，帶領嘉大團隊爭取各項榮譽，辦學績效獲師生及社會各界肯定，深耕轉型與躍進，厚植了本校永續發展的根基。101年2月1日邱義源博士接任第五、六任校長，以校訓「誠樸、力行、創新、服務」為治校主軸，依據大學法第1條「大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨」的校務發展目標為導向，持續改進校園的生態體質，提升教學、研究、輔導及推廣服務的品質，傳承努力、創新發展，落實學術殿堂「以知識服務社會，以科技引領進步，以人文美化生命」的理念，帶領嘉大師生追求實踐「光耀嘉義 揚名全國 躋身國際」的三大願景與使命，讓嘉大從「優秀」漸進轉型提升到「卓越」（從A到A+）的境界，「以持續品質提升，強化嘉義大學的教學競爭力；以特色創新，開創嘉義大學的獨特發展性」，為嘉大開創更美麗璀璨的未來。

本校校地面積達285.798公頃，四個校區分別位於嘉義市、縣，目前共有師範、人文藝術、管理、農、理工、生命科學及獸醫等七個學院，分設有40個學系(組)、41個碩士班(組)、15個碩士在職專班(含EMBA)、4個外籍生全英語碩士學位學程、7個博士班(含1個博士學位學程)。專任教師(含專案教學人員)503位，職技人員334位。學生人數共有12,545人(學士班7,840人、進修學士班2,101人，碩士班1,442人、碩士在職專班971人、博士班191人)，學生與教師比例約為25:1，研究生人數佔全校學生人數20.8%。

本校校務發展從89學年至93學年「整併、奠基與轉型」、94學年至97學年「茁壯、成長與起飛」到98學年至101學年「創新、卓越與突破」，依校務發展階段目

標循序漸進階段發展；學校願景明確，中程校務發展計畫釐定各階段校務發展目標，輔以校務基金資源規劃充分配合，為本校奠定永續發展的堅實根基。因應高等教育環境之急遽變遷，本校盱衡評估所處外在情勢與校內條件，利用SWOT分析歸納出本校之優勢、劣勢、機會與威脅，所擬定的學校自我定位為「具卓越教學並整合特色研究與產業實踐之綜合大學」，以「光耀嘉義 揚名全國 躋身國際」為願景，培育術德兼備、全人發展、卓越創新，具在地意識與全球視野之優秀人才；未來校務發展藍圖將持續以教學為優先，並集中資源重點投入具有產學合作特色的學術研究與創新研發，讓學校務實發展成為「具卓越教學並整合特色研究與產業實踐之綜合大學」。

表 1 國立嘉義大學校務發展之 SWOT 分析矩陣

優勢(Strengths)	機會(Opportunities)
<ol style="list-style-type: none"> 1. 由嘉義師範學院與嘉義技術學院整併，在教育及農學領域基礎深厚。 2. 歷史悠久，基礎穩固，歷年畢業校友在產官學研各界均有優越成就，對學校發展助益良多。 3. 各項典章制度完備，校務運作穩健發展，為國內高教整合的最佳典範。 4. 校地廣闊，基礎硬體建設完整，提供師生優質學習、教學及研究所需空間。 5. 校務發展定位為「具卓越教學並整合特色研究與產業實踐之綜合大學」明確務實；近年來校內之軟硬體建設，均聚焦於校務目標之落實。 6. 創新育成中心以學校專長朝特色化育成中心發展，在生技農業食品育成上有顯著成績。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育部對公立大學之管控，日益鬆綁，有利本校利用自身的資源及能力，發展核心競爭力，創造辦學特色。 2. 發揮座落臺灣雲嘉南最大糧倉核心位置的地利，充分利用豐富的生物科技與農漁業資源，積極結合臺灣西部走廊農漁工商業，打造引領人文與科技發展的學術重鎮。 3. 結合經濟部「嘉義產業創新研發中心」研發能量，有利本校推動區域產學合作及創新研發，籌組團隊並資源整合共享，進而帶動雲嘉南地區產業之升級與轉型。 4. 國內部分研究領域之成效遠高於中國大陸之水準，配合政府開放大陸學歷採認與陸生來臺就學政策，有利於開發中國大陸之高教市場。 5. 全球環境變遷凸顯農業與糧食問題之重要；本校以農立校，將有利於再創校務發展之高峰。 6. 創新育成中心 Match Maker 產學平臺建立完成後，可提升產學媒合效率。
劣勢(Weaknesses)	威脅(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. 配合教育部政策，整併後第 14 年始獲教育部同意調整學雜費，現為全國最低學費之大學。學雜費收入較少，校務基金相對較不寬裕。 2. 校園軟硬體建設、學術研究、國際化合作仍需充裕資源挹注並加速進行。 3. 校區分散，不利跨院系師生交流與學生多元選課，並提高辦學成本。 4. 學生宿舍不足，影響僑外生及陸生之招生。 5. 教育部多項競爭型教育資源，惟教卓計畫可資 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國內大學校院數目眾多，少子女化的現況與趨勢，導致高教環境競爭相當激烈。 2. 教育部對公立大學之預算補助金額逐年緊縮、學雜費調整不易，且校園硬體建設維護成本高，致使財務壓力升高。

優勢(Strengths)	機會(Opportunities)
依靠，導致補助偏低；目前尚無教育部及科技部補助之區域性研究中心成立，不易爭取教育部及科技部研發經費挹注。 6. 主要研究領域在 ESI 或 WOS 學科排名，尚有待提升。	

簡言之，本校校務發展將持續以學生為中心，重視學生學習成效及畢業後之職場競爭力；同時為善盡大學引領產業發展之社會責任，本校將更致力於特色的學術研究與創新研發，結合嘉義地區產業發展，在本校堅實的基礎上，繼續傳承努力、創新發展，落實學術殿堂「以知識服務社會 以科技引領進步 以人文美化生命」的理念，共同追求「光耀嘉義 揚名全國 躋身國際」的願景。

因應高等教育環境變遷並達學校「光耀嘉義 揚名全國 躋身國際」願景，刻正推動「三五工程」計畫，計畫的推動係以本校成立後的 15 年為基礎進行下一個 15 年的永續發展規劃，如何將國內高等教育環境的「近憂」與「遠慮」同步納入，作有系統性的規劃，並擬訂各行動方案，尤其要體認推動時所面臨的挑戰，將推動過程中遭遇的危機化為轉機。「三五工程」計畫是一項面臨理想追求與現實包袱如何克服的大工程，為有效達成此一計畫目標，本校經周延規劃研擬各項推動策略，期能在第一個五年推動「創新轉型」，第二個五年「勵精圖治」，第三個五年達成「基業長青」，為本校的永續發展奠定更穩固的根基。

貳、計畫目標

本校未來校務發展因應後頂大時代來臨，適逢臺灣高等教育大環境的急遽變化，高等教育面臨少子女化及年輕人高失業率的雙重危機，依據教育部最新統計，112 學年度接受高等教育的學生總數將減少約 20 萬人，形成大專校院招生及經營上的嚴峻考驗。有鑑於此，嘉大以遠憂為前提，為了學校的永續經營，亟須在既有的基礎上策劃發展藍圖，以奠定穩固的根基，同時注入創新動力，秉持 KANO 奮進不懈的精神與向上提升的心態，團結一心，凝聚共識，使學校能日益進步，在面臨各大學激烈競爭中脫穎而出，讓本校能逐步超越卓越，邁向巔峰。

本校未來校務發展目標將以 15 年為期進行「3 五工程」規劃，第 1 個 5 年定為「創新轉型」，第 2 個 5 年全校師生團結一心「勵精圖治」，到了第 3 個 5 年達成「基業長青」的永續發展穩固根基。換言之，經過 15 年的努力達成 A to A+ (Good to Great) 的目標，並以「三品人才（做人有品德、做事有品質、生活有品味）」、「三化教學（教師內化、教法進化、課程轉化）」、「三創研究（啟動創意發想、力行創新研發、孵育創業基地）」、「三合校園（合理友善校園、合作共榮校園、合時精進校園）」、「三生教育（生活教育、生命教育、生涯教育）」為五個發展構面。

三品人才以推動生命教育、倫理教育及愛心商店三個方針著手，透過正式課程與非正式課程雙管齊下，讓學生於正式課程中學習品德知識，非正式課程則透過日常生活教育，讓學生在不知不覺中耳濡目染建立品德。近年來大學生出現許多嚴重的偏差行為案例，無論是自殺身亡或加害於人都令人傷痛與不捨，這些重大社會案件顯示部分大學生的道德品格出現問題。基此，本校規劃三品人才教育，嘗試從正式與非正式的學習中，強調「做人有品德」、「做事有品質」、「生活有品味」，培育學生畢業後能成為具有高素質的社會中堅份子。

三化教學包括教師內化、教法進化與課程轉化。教師內化從教師教學著手，推動教師專業成長，透過教師同儕間的經驗分享與傳承，達到教師內化與教改外顯之效。教法進化則由改變傳統教學生態的創新教學，讓學生從被動學習轉換成自主學習，訓練學生自學、閱讀、思考、討論、分析、歸納、表達與寫作等能力，具體作法可由改造現有學生自學空間，如改善圖書館自修室與研究小間，引入更多新措施與資訊科技，營造溫馨兼具高科技的自學環境，引發學生自學成效，此部分可透過獎勵同儕合作學習的團隊進步成效，激發同儕間彼此競合砥礪的合作學習成效。課程轉化強調教師須善用 3C 科技作為教學媒介，訓練學生畢業能與

產業職場無縫接軌，讓學生學習歷程轉化成個人化履歷表，這也就達到推動「三化教學」的目的。

「三創」(C.I.E.)—創意(Creativity)、創新(Innovation)、創業(Entrepreneurship)是知識經濟時代最重要的三項競爭力元素，臺灣各主要產業均已逐步朝向高值化的方向進行轉型，跨領域、具創意的人才不可或缺的人力資產，培育具備創新能力的創業人才，更是國家經濟發展的首要任務，而大學正扮演著舉足輕重的關鍵角色。

本校未來校務發展及願景以「三合校園」之策略精神，務實面對校園現有環境規劃、空間設施及環安管理等課題，策劃具有特色的校園，盤整校園設施，建立校產活化機制，爭取擴增校地，營造環保、安全、衛生及永續發展之校園環境，建構獨具一格，具人文、生活、生態及生機之大學城。

對於身負領航高等教育的大學而言，在學子進入大學階段，協助其生涯探索與定向發展相當重要，因為此時是他們生理與心理上，決定其生涯能否成熟發展的關鍵階段。這個階段大學生也同時在學校、家庭、社區、工作場所，扮演學生、子女、情人、工作者、領導者、公民等角色，如何培養面對這些角色所需生活技能，是我們經營教育者的重要任務。為協助大學生能成熟的經歷生涯探索期，並培養其面對人生未來發展的知能，本校建構以「全生涯發展」為核心的生命教育、生活教育及生涯教育之「三生教育」。

「3五工程」長程發展目標，已勾勒出本校長期建設的發展藍圖(圖1)，讓嘉大有更大的格局與視野，迎頭趕上高等教育國際潮流。而在中程校務發展計畫部分，依據「3五工程」具體的規劃主軸，本校刻正卯足全力為第一個5年「創新轉型 邁向卓越」衝刺，從前瞻大格局的高度規劃嘉大未來15年的發展。期待「3五工程」能成為嘉大可長可久的校務發展綱領，奠定永續長青的基礎，開創新局面，成就卓越之未來。



圖 1 本校「3 五工程」長期建設的發展藍圖

五年 1 期程之校務發展計畫為未來校務發展藍圖，校務推動的策略方向與規劃。透過嚴謹的計畫管理程序，包括：策略規劃、計畫擬定、編列年度預算、計畫執行、計畫管制與考核等，導入品質管理 PDCA 之精神，確保資源的有效運用，落實政策執行品質，以達成校務發展整體目標。基此，依據「3 五工程」各構面發展策略方案與具體工作內容，配合本校「具卓越教學並整合特色研究與產業實踐之綜合大學」學校定位與願景，研擬特性要因圖並據以建構校務發展之因應行動方案及具體作法開展規劃，作為本校 105~109 學年度（創新轉型階段）中程校務發展計畫書之發展藍圖。

在執行與管考方面，各教學與行政單位依據校務發展計畫，於每學年度開始前擬定工作計畫書，臚列該學年度之重點工作事項，訂定關鍵績效指標 KPI 值，並於每學期結束後提交工作成果報告書，進行工作成果自我評鑑，定期檢視工作成果，提出自我改善建議；另配合校務、系所評鑑（含自我評鑑）及校務諮詢等相關委員會議，蒐集評鑑建議事項及各項興革建言，據以瞭解各單位在推動中程

校務發展計畫上之成效與待改進事項，同時檢討提出策進方案，作為後續年度中程校務發展計畫或工作計畫書修正之依據，協助各單位有效整合各項資源，以期持續精進發展。

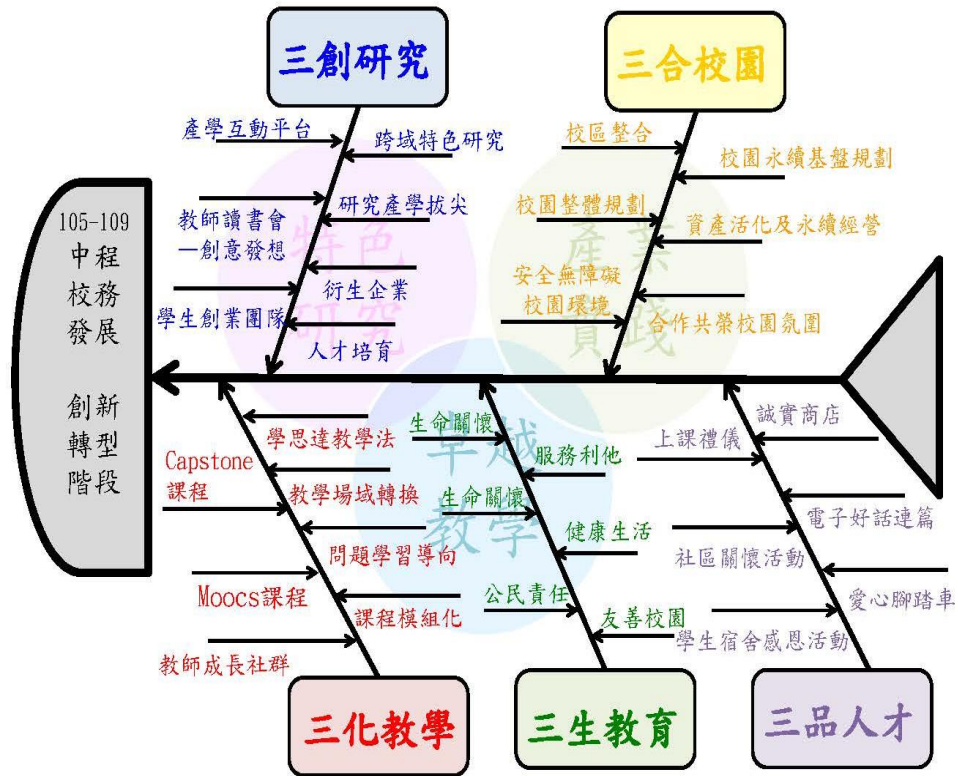


圖 2 配合學校定位之創新轉型發展特性要因圖

十四、師範學院

(一)工作重點概述

1. 課程改革與教學創新，增進教學效能。
2. 提升學生學習成效，縮短學用落差。
3. 整合相關資源，規劃系所整合，發展系所專長。
4. 提升國際化程度，擴大師生赴國外學術交流。
5. 規劃進修課程，持續推廣教育與回流教育之推動。
6. 增進學術研究能力，積極爭取中央地方教育行政、社政、衛生、民間教育機構委託辦理或建教合作相關計畫。
7. 重視學生學習，強化學生輔導，創造快樂學習環境。

(二)工作重點執行情形

1. 104 學年度推動模組化課程(Modularized curriculum)：課程模組化、學程化，建構「院共同課程、系基礎學程、系核心學程、專業選修學程(學術型+實務型雙軌設計)」之系統性學習模組。
2. 落實 PDCA 與雙迴圈的課程改革模式，持續落實課程革新：各系所每年定期召開課程委員會，修訂必選修科目。並建立網路課程系統，方便學生了解課程目標與內容。
3. 推動教學科技化，建構不受時空限制的學習環境：一方面鼓勵提升老師們運用網路教學平臺(moodle)知能，方便學生學習。另一方面推動電子白板教學與智慧型教室，增進教學方式多元化。
4. 加強見習實習增進理論與實務結合：師範學院各學系為強化實習與實務之結合，配合學校規定辦理，各系所課程架構規劃如下：
 - (1)學系各領域教材教法科目，每學期到國民小學見習6-8小時。「國民小學教學實習」課程，上學期著重外埠見習參觀，下學期著重於集中實習。為加強本職學能，落實實務經驗，辦理寒暑假至國小見習活動。
 - (2)數位學習設計與管理學系增加學生實習課程中「專案管理」、「專業實習」，並於暑假期間前往數位學習相關企業實習、「畢業專題」與業界合作製作，

前往數位學習相關機構，進行6-8週的暑期專業實習，計有台灣知識庫、艾爾科技股份有限公司、大愛電視台、財團法人佛教慈濟綜合醫院大林分院教學部、國立海洋生物博物館、國立自然科學博物館等。

(3)體育與健康休閒學系「運動法律學」、「休閒活動概論」、「適應體育」、「國民小學教學實習」等課程，學生需至業界見習，課程安排參訪國家體育場、國家運動選手訓練中心、亞柏會館、品皇咖啡觀光工廠、嘉義啟智學校、雲林維多利亞小學、台中清水國小、嘉義市政府警察局及嘉義縣柳溝國民小學集中實習，讓學生理論與實務結合，增加學生就業競爭力。

5.加強師資生教學基本能力：推動教學基本能力研習與檢定，包括板書、硬筆字、說故事、字音字形、教學活動設計、自然科實驗操作。

6.強化小教師資生的學科知識，開設數理增能學程。

7.鼓勵教師研究，提升研究能量：鼓勵教師爭取科技部研究計畫，發表期刊論文，以及研討會論文發表。同時鼓勵研究生發表論文及大學部學生申請大專生參與科技部專題研究，以提升學生專題研究能力。

8.持續提供推廣服務，以及結合教育研究理論界與實務界的互動，辦理在職進修學程，滿足地區教育人員進修需求。

9.擴大與深化國際交流與合作：提升國際化程度：增加招收僑外生，擴大師生赴國外學術交流。

(三) 工作重點成果

工作重點項目	101 學年度	102 學年度	103 學年度	104 學年度
學系推動課程模組化	(尚未執行)	(尚未執行)	(尚未執行)	學系課程架構分為五部分：通識課程，院基礎課程，系基礎課程，系核心課程，專業選修學程，自由選修
落實見習實習課程	增加學生實習機會，強化實習與實務之結合： (1)教材教法科目等科目，每學期到國民小學見習6-8小時。「國民小學教學實習」課程，重外埠見習參觀及集中實習。	增加學生實習機會，強化實習與實務之結合： (1)教材教法科目等科目，每學期到國民小學見習6-8小時。「國民小學教學實習」課程，重外埠見習參觀及集中實習。	增加學生實習機會，強化實習與實務之結合： (1)教材教法科目等科目，每學期到國民小學見習6-8小時。「國民小學教學實習」課程，重外埠見習參觀及集中實習。	增加學生實習機會，強化實習與實務之結合： (1)師資培育學系師資生，安排2週的集中實習。 (2)積極落實見習實習課程，邀請校務業界專業人士到校分享

工作重點項目	101 學年度	102 學年度	103 學年度	104 學年度
	<p>(2)加強本職學能,落實實務經驗,辦理寒暑假至國小見習活動。</p> <p>(3)相關實務課程採參觀、見習、試教、實習等方式。讓學生理論與實務結合。</p> <p>(4)簽訂校外實習契約,安排學生實習機會,增加就業競爭力。</p>	<p>(2)加強本職學能,落實實務經驗,辦理寒暑假至國小見習活動。</p> <p>(3)相關實務課程採參觀、見習、試教、實習等方式。讓學生理論與實務結合。</p> <p>(4)簽訂校外實習契約,安排學生實習機會,增加就業競爭力。</p>	<p>(2)加強本職學能,落實實務經驗,辦理寒暑假至國小見習活動。</p> <p>(3)相關實務課程採參觀、見習、試教、實習等方式。讓學生理論與實務結合。</p> <p>(4)簽訂校外實習契約,安排學生實習機會,增加就業競爭力。</p>	<p>實務經驗。</p> <p>(3)經由見習實習活動,增進學生對職場經驗,有利於理論課程的學習。</p> <p>配合本校所訂國立嘉義大學校訂選修『專業校外實習』開課要點,鼓勵大四學生前往業界實習,一學期9學分,全學期每周至少至業界實習四天以上。</p>
提升學生學習成效,縮短學用落差	<p>開設數理增能學程,開設1門,計27人修習。</p> <p>規劃辦理基本能力研習與檢定。</p>	<p>開設數理增能學程,開設6門,計154人修習。</p> <p>辦理基本能力研習與檢定,提升學生就業競爭力。累計過去學年度通過檢定學生人數統計如下:硬筆字183人;板書377人;說故事287人;電子白板21人;自然科實驗操作35人;教學活動設計25人。</p> <p>推動及開設專題研究課程,科技部大專生研究計畫7件。</p>	<p>開設數理增能學程,開設2門,計38人修習。</p> <p>辦理基本能力研習與檢定,提升學生就業競爭力。累計歷年來通過檢定學生人數統計如下:硬筆字226人;板書422人;說故事376人;電子白板21人;自然科實驗操作43人;教學活動設計25人。</p> <p>推動及開設專題研究課程,科技部大專生研究計畫14件。</p>	<p>開設數理增能學程,開設3門,計73人修習。</p> <p>辦理基本能力研習與檢定,提升學生就業競爭力。累計歷年來通過檢定學生人數統計如下:硬筆字363人;板書481人;說故事533人;電子白板21人;自然科實驗操作35人;教學活動設計25人。</p> <p>推動及開設專題研究課程,科技部大專生研究計畫24件。</p>
持續提供推廣服務,善盡社會責任	<p>辦理雲林縣政府「102年度教育人員著作審查」,共審查30篇教育著作。</p> <p>進行102年度雲林縣中小學校務評鑑,共評鑑10所中學、31所小學。</p>	<p>辦理雲林縣政府辦理「103年度教育人員著作審查」,共審查48篇教育著作。</p> <p>進行103年度雲林縣中小學校務評鑑,共評鑑10所中學、29所小學。</p> <p>協助嘉義縣政府辦理103學年度國民中學教師甄試「筆試命題」及「聘請試教委員」等試務工作。</p> <p>協助嘉義縣102學年度國民中小學校長主任甄選。</p> <p>與嘉義縣安東國小、大鄉國小、溪口國中、大吉國中等四校</p>	<p>辦理雲林縣委辦「104年度雲林縣國中小校務評鑑」。</p> <p>辦理雲林縣政府審查104年度教師著作共31篇。</p>	<p>特殊教育學系承辦105年度教育部國民及學前教育署辦理國小資優學生夏令營。</p> <p>幼教系辦理104學年度幼兒園在職人員修習幼兒園教師師資職前教育課程專班。</p> <p>與嘉義縣政府簽訂協議配合推動104學年度「學校型態實驗教育計畫」,參與實驗教育的有阿里山鄉豐山國民小學、梅山鄉太平國民小學、太興國民小學與仁和國民小學。</p>

工作重點項目	101 學年度	102 學年度	103 學年度	104 學年度
		簽訂專業發展合作學校。		
鼓勵教師研究,提升研究能量	科技部專題研究計畫 40 件, 27,137,117 元。 承接中央與地方政府委託案 30 件。	科技部專題研究計畫 37 件, 26,465,700 元。 承接中央與地方政府委託案 19 件。	科技部專題研究計畫 40 件, 26,047,000 元。 承接中央與地方政府委託案 25 件。	科技部專題研究計畫 41 件, 28,892,000 元。 承接中央與地方政府委託案 25 件。
推動系所整併以 提升系所之競爭力			教育學系、教育行政與政策發展研究所、數理教育研究所已完成行政整併。	
提升國際化程度	本學年度共招收外籍生 2 名、僑生 6 名； 舉辦國際研討會。 (1) 舉辦「亞澳教育哲學年會 (Philosophy of Education Society of Australasia, PESA)」 (2) 舉辦「台灣教育傳播暨科技學會 2012 年會國際學術研討會」。 (3) 舉行「2013 年培育國際視野與在地關懷的未來教師學術研討會」。 學生赴國外發表論文 53 篇。	本學年度共招收外籍生 1 名、僑生 28 名； 舉辦國際研討會。 (1) 辦理 2013 現今家庭與社區中的關係經營：人際的創傷與修復國際學術研討會。 學生赴國外發表論文 53 篇。 教師赴國外發表論文。	本學年度共招收外籍生 8 名、僑生 46 名； 舉辦國際研討會。 (1) 舉辦「2014 嘉義大學「學習共同體的發展與實踐」國際學術研討會」。 新設師範學院教學專業國際碩士學位學程。 學生赴國外發表論文 55 篇。 教師赴國外發表論文 57 篇。	本學年度共招收外籍生 15 名、僑生 53 名； 舉辦國際研討會。 (1) 舉辦「21 世紀價值教育：審視與批判、解構與重構」學術研討會。 (2) 舉辦 2016 年特殊教育國際學術研討會暨海峽兩岸特殊教育研討會 (3) 舉辦「2016 年優質幼兒教育」, 研討會。 3. 學生赴國外發表論文 78 篇。 4. 教師赴國外發表論文 73 篇。

(四)執行成果檢討

1. 課程改革與教學創新，增進教學效能

- (1) 建構及推動模組化課程 (Modularization curriculum): 將師資職前教育課程加以模組化，不同模組的課程具有不同的功能，引導學生專精學習，培養學生雙專長。
- (2) 繼續加強見習實習，增進學習效果：除學期間的校外參觀見習外，並鼓勵學生利用寒暑假期間，前往職場或學校進行全時的見習實習。落實見習實習課程，實務型課程導入業界專家協同教學，以落實「教學實務化」。
- (3) 持續推展教學科技之運用，以提升學效果：鼓勵教師運用電子白板與使用智慧型教室，以改變學方式。另外，加強教師使用教學輔助平臺之能力。

2. 提升學生學習成效，縮短學用落差

- (1) 持續加強師資生教學基本能力，培養優質教師：規定每位師資生至少須通

過3項學基本能力檢定。

- (2) 持續推動專題研究，培養學生探究問題能力。每年學系獲科技部「大專學生研究計畫」2件以上。
3. 提升本學院產學績效
 - (1) 鼓勵申請國科會、各政府機關之專案研究。
 - (2) 促成資深、資淺與初任教師共同合作。
 - (3) 主辦或協辦並參與各項學術研討會。
 - (4) 配合教師專業研究領域，改善教師研究設施，並提供與協助研究設備的增購。
 - (5) 鼓勵發表國際性或具嚴謹審查制度之期刊論文，同時多參與學術性活動，強化研究成果之質與量。
 - (6) 鼓勵學生積極參與教師所執行的學術研究計畫，鼓勵學生申請國科會計畫補助。
4. 擴展與提升國際交流與合作

建立雙聯學制、交流互訪機制、交換學生、招收國際學生、安排師生互訪及參與出席國際研討會、邀請國外專家學者蒞校演講、舉辦國際學術研討會等途徑，以朝建構國際接軌平臺，帶動國際化。
5. 因應少子女化之衝擊，積極推動招生業務：學院及系所成立招生對策小組，結合師生、校友力量，啟動招生動力，行銷系所，擴大招生，邀請高中生至本校參訪及前往各高中進行講座及宣傳。並鼓勵各學系辦理高中學生夏令營。另外，爭取各縣市公費生名額，吸引優秀學生就讀。
6. 鼓勵教師研究，提升研究能量：鼓勵教師爭取國科會研究計畫，發表期刊論文，以及研討會論文發表。同時鼓勵學生申請大專生參與國科會專題研究，以提升學生專題研究能力。
7. 持續提供推廣服務，善盡社會責任：本學院地處雲嘉地區，長久以來，協助縣市政府、學校機構推展教育，也辦理在職進修學程，滿足地區教育人員進修需求。

二十一、師資培育中心

(一)工作重點概述

師資培育中心列為學校一級單位，負責推動全校中、小、特、幼師資培育相關業務，其下分課程組、教育實習組及地方教育輔導組。本校師資培育目標為專業、誠樸、力行、創新及服務，培育理念為培育專業的中、小、特、幼教師。目前培育現況，師資培育專任教師超過 90 人，每年中教培育 72 名師資生，小教培育 139 名師資生，幼教培育 50 名師資生，特教培育 40 名師資生，共 301 名。師資培育學系包括教育學系、輔導與諮商學系、體育與健康休閒學系、特殊教育學系、幼兒教育學系及外國語言學系。本校師資培育的理念是培育專業的師資，專業教師條件必須讓師資生擁有教育專業的倫理及知能，所以透過典範教學、職場體驗來達成師資生的教育倫理，另外也透過學科知識、教育專業知識及教學基本能力的教授與檢核來養成師資生的教育專業知能，本中心為強化本校師資生培育特色，提升本校師資生水準與實務效能，未來 4 年工作重點分述如下：

1. 研訂績效衡量指標 (KPI)。
2. 訂定師資卓越及精緻重點研究領域，積極向教育部提出計畫。
3. 完善各項師資環境之整備，促進全方位發展。
4. 推動區域教育資源整合，深耕在地教育。

(二)工作重點執行情形

1. 研訂績效衡量指標 (KPI)：為提升各類科教師檢定基本能力，每學年度教育實習組辦理實習生教檢模擬考 1 次，課程組辦理師資生教檢模擬考試 1 次及模擬試教 1 次。
2. 訂定師資卓越及精緻重點研究領域，積極向教育部提出計畫；每學年度向教育部申請精緻/精進計畫。
3. 完善各項師資環境之整備，促進全方位發展：充實中心教室之電子補助教學資源，購置相關硬體設備改善教學環境。
4. 推動區域教育資源整合，深耕在地教育：每學年度辦理雲嘉地區地方教育輔導計畫。

(三)工作重點成果

工作重點項目	101 學年度	102 學年度	103 學年度	104 學年度
提升各類科教師檢定基本能力	辦理本中心師資生教檢模擬考試及模擬試教各 1 次(100 學年度入學)。	辦理本中心師資生教檢模擬考試及模擬試教各 1 次(101 學年度入學)。	辦理本中心師資生教檢模擬考試及模擬試教各 1 次(102 學年度入學)。	辦理本中心師資生教檢模擬考試及模擬試教各 1 次(103 學年度入學)。

工作重點項目	101 學年度	102 學年度	103 學年度	104 學年度
	辦理實習生教檢模擬考試，實習學生參加總人數 225 人(中教 48 人、小教 114 人、幼教 30 人、特教 33 人)。	辦理實習生教檢模擬考試，實習學生參加總人數 225 人(中教 45 人、小教 107 人、幼教 38 人、特教 35 人)。	辦理實習生教檢模擬考試，實習學生參加總人數 225 人(中教 53 人、小教 112 人、幼教 30 人、特教 30 人)。	辦理實習生教檢模擬考試，實習學生參加總人數 229 人(中教 47 人、小教 116 人、幼教 35 人、特教 31 人)。
申請及辦理教育部精緻及精進計畫	申請「101 年度教育部補助師資培育之大學精緻特色發展計畫—發展學校師資培育特色組：提升師資之 IWB 教師環境與教學能力」案，經教育部同意核定計畫總金額為 84 萬元，部分補助 70 萬元。 辦理創新教學知能培訓工作坊及教學應用研習會等活動。 報教育部「101 學年度師資培育之大學精緻特色發展計畫」期中及期末成果報告。	「102 學年度教育部補助師資培育之大學精緻特色發展計畫—發展學校師資培育特色組：提升師資之 IWB 教師環境與教學能力」案，經教育部同意核定計畫總金額為 84 萬元，部分補助 70 萬元。 陸續辦理創新教學知能培訓工作坊及教學應用研習會等活動。 報教育部「102 學年度師資培育之大學精緻特色發展計畫」期中及期末成果報告。	申請 103 學年度教育部補助師資培育之大學精進師資素質計畫—師範與教育(含轉型)大學組，經精要版審查、詳細版審查及決審會議 3 階段審查結果，本校獲教育部補助總計畫經費 200 萬元整，學校自籌 20 萬元整。總計畫名稱為多面向師資培育創新協作策略，共分 5 個子計畫，期自 103 年 8 月 1 日至 104 年 7 月 31 日。 召開工作會議，討論訂定本校精進師資素質計畫—多面向師資培育創新協作策略協同教學實施計畫及執行進度與績效管考機制。	召開申請「104 學年度教育部補助師資培育之大學精緻特色發展計畫」會議，擬訂計畫名稱為「理行並進、扎根創新」，向教育部申請審查。
充實中心教室之電子輔助教學資源，購置相關硬體設備，改善教學環境。	101 年 9 月在師培中心主要上課教室科學館 I109 教室建置完成 Smarboard 電子白板與短焦投影機之安裝。 購置 2 台 BenQ 虛擬互動式電子白板(互動短焦投影機)，供師培中心授課之人文館教室使用。 101 年 12 月購置 6 台 IPAD 平板電腦，供教師上課及學生開發觸控互動教材使用。	102 年 12 月於科學館 I309 會議室添購一塊 Haborad 電子白板，供老師小組上課時或本中心老師開會時使用。 102 年 12 月購置一台實物提示機，供老師上課時配合電子白板教學使用 102 年 12 月購置了一台網路附加儲存系統與不斷電系統，將運用此設備建置網路資源平臺。	104 年 6 月於本中心科學館 I101、I109 兩間教室，安裝數位講桌、電腦主機(含 23.6 吋液間螢幕)，提供給本中心師資生及通識課程學生使用)。 103 年 8 月購置新電腦主機一台，安裝於本中心科學館 I402 微型教室，提供本中心師資生上課使用。	105 年 10 月本中心購置 3 架數位攝影機提供給本中心各類教材教法課程及教學實習課程師資生借用。 105 年 7 月購置新的電動投影布幕，安裝於本中心科學館 101 教室，提供上課師生使用。
辦理雲嘉地區地方教育輔導計畫	擬定並陳報教育部「101 年度雲嘉區國民小學地方教育輔	擬定並陳報教育部「102 年度雲嘉區國民小學地方教育輔	擬定並陳報教育部「103 年度雲嘉區國民小學地方教育輔	擬定並陳報教育部「104 學年度雲嘉區國民小學地方教育

工作重點項目	101 學年度	102 學年度	103 學年度	104 學年度
	導工作實施計畫」，獲核定計畫執行總經費 285,140 元，部分補助 191,044 元。邀請雲嘉縣市政府教育處參與諮詢會議，研議 12 場次研習活動實施地點、時間、方式及講座師資等。	導工作實施計畫」。辦理 1 場次研習活動。	導工作實施計畫」，獲核定計畫全額補助總經費 289,000 元。邀請雲嘉縣市政府教育處參與諮詢會議，研議 9 場次研習活動實施地點、時間、方式及講座師資等。	輔導工作實施計畫」，獲核定計畫執行總經費 206,667 元，部分補助 51,667 元。邀請雲嘉縣市政府教育處參與諮詢會議，研議 10 場次研習活動實施地點、時間、方式及講座師資等。

(四)執行成果檢討

1. 研訂績效衡量指標 (KPI)

- (1) 辦理本中心師資生模擬考試成效良好，惟辦理模擬試教因受限時間、場地、人力問題，無法全面讓每名師資生上台試教，故以抽籤方式辦理。
- (2) 各場次的實習生教檢模擬考，學生都能踴躍參加，實習生教檢模擬考參加人員人數詳如上述，應屆實習生參加教師資格檢定考試通過率為 102 年度 82.02%(全國 59.78%)、103 年度 80.73%(全國 61.50%)、104 年度 74.21%(全國 52.99%)、105 年度 76.65%(全國 50.77%)。
- (3) 有關本校應屆實習生教檢平均通過率與全國教檢平均通過率比較表如下，可見本活動之舉辦頗見績效。

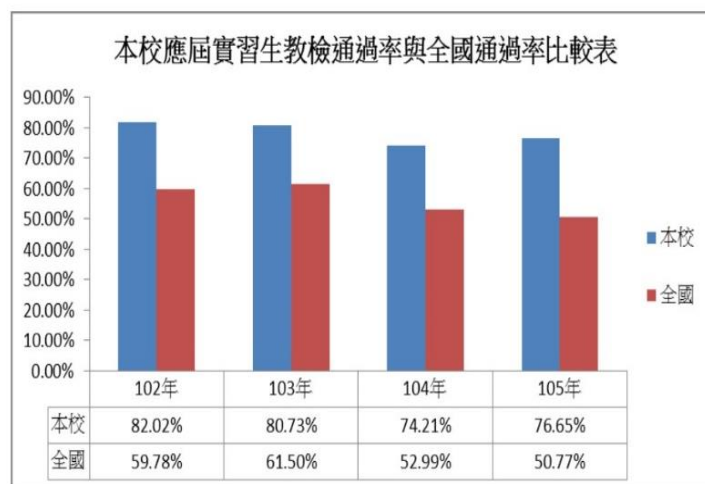


圖 2 本校應屆實習生教檢通過率與全國通過率比較圖

2. 訂定師資卓越及精緻重點研究領域，積極向教育部提出計畫

- (1) 申請「教育部補助師資培育之大學精緻特色發展計畫—發展學校師資培育特色組：提升師資之 IWB 教師環境與教學能力」案：
 - A. 透過工作坊、研習會、競賽、及將電子互動白板技能融入相關教育課程修習，以提升師培中心授課教師、師資生及實習生運用電子白板等相關 E 化教學科技專業技能。
 - B. 提昇本校師培中心之授課教師及師資生，運用電子白板等相關科技之專業技能，共辦理過 101 學年度 3 場 IWB 知能培訓工作坊、5 場不同學科領域的 IWB 應用研習會及 1 場中小學推廣研習；102 學年度 1 場 IWB 知能培訓工作坊、11 場不同學科領域的 IWB 應用研習會，透過透過開放性問卷調查了解參與工作坊與研習會成員之學習成效與滿意度情形，另要求修習師培中心小學及中等教育學程之「教學媒體與操作」課程的所有學生，必須具備操作 IWB 的基本技能，始能獲得該課程學分，師培中心所開設課程至少達到 70% 運用電子白板來教學。
 - C. 提升本校師培中心學生將 IWB 技能與教學實務充分結合之能力，修習師培中心小學教育學程之「語文」、「社會」教材教法，及中等教育學程之「國文」、「英文」、「農業群」三科教材教法課程的學生，必須有能力設計出適合我國中小學之互動式電子白板教學計畫與教材，始能獲得該課程學分，並將教學計畫編輯成冊。
 - D. 激發本校師資生之創造力，提供學生運用 IWB 設計創新資訊融學科教學計畫之機會，舉辦 101 學年度「IWB 融入教學計畫與教材設計競賽」、102 學年度「電子白板融入教學之心得寫作競賽」及「Scratch 數位遊戲融入教學之設計競賽」共 3 場競賽，透過競賽之激勵，鼓勵師資生將資訊科技應用於電子白板教學，提升運用 IWB 的教學能力，以增進學生學習效果；亦提供師生教學之資源，以產出適合我國中小學之優秀教材教案作品。
- (2) 推動中小學及幼兒園教師與本校師資培育課程進行協作教學，並提出師資培育創新協作模式之成果與推展活動：
 - A. 103 學年度召開 7 次「教育部補助師資培育之大學精進師資素質計畫—多面向師資培育創新協作策略」工作會議定期管控，邀請嘉義縣太保市安東國民小學、嘉義縣朴子市大鄉國民小學、國立嘉義大學附設實驗國民小學幼兒園、雲林縣北港鎮朝陽國民小學、雲林縣大埤鄉仁和國民小學、嘉義

市私立宏仁女子高級中學等校長參與會議，檢討經費執行績效，各子計畫簡要報告工作實施進度。

- B. 舉辦期中及期末師資培育創新協作模式之成果與推廣活動，召開多面向師資培育創新協作策略上、下學期協同教學與期中計畫實施成果發表會、期末成果檢討整合會議與成果推廣工作坊，邀請夥伴學校教師及本校參與人員與會，共同檢核執行績效，並整合各子計畫之實施成果。

3. 完善各項師資環境之整備，促進全方位發展

每學年度不定期更新、充實教室之電子補助教學資源，如電子白板、數位講桌、攝影機...等，改善教學環境，師生使用後反應良好。

4. 推動區域教育資源整合，深耕在地教育

- A. 配合教育部各年度地方教育輔導工作重點，101 學年度-104 學年度共辦理 32 場次地方教育輔導活動，包括駐點輔導、研討會及研習活動等。輔導學校以偏鄉及原住民學校為主，並由嘉義大學附屬國民小學辦理大型研討會及工作坊，研習對象擴及雲嘉地區教師。
- B. 具體成效方面，透過與輔導區縣市政府教育處合作，諮詢偏遠地區及原住民學校輔導需求，採取到校輔導模式，利用師資培育大學專業輔導團隊，針對教師實際需求提供輔導及服務，建構教育專業對話平臺，以有效提升在職教師現場實務知能；質性成效則針對辦理活動性質，協助教師在各方面的專業上有不同面向的成長，參與學員整體滿意度達到「滿意」標準的平均值 90%以上。

附錄三：國立嘉義大學自我評鑑實施辦法

國立嘉義大學自我評鑑實施辦法

105.10.18 105學年度第1學期第1次校務會議通過

第一條 國立嘉義大學（以下簡稱本校）為發展校務特色、提升行政及教學研究品質，特依據大學法、大學評鑑辦法及參考本校中長程發展計畫，建立自我評鑑機制，訂定本校自我評鑑實施辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法適用之評鑑類別如下：

- 一、校務評鑑：對教務、學生事務、總務、研究、圖書、資訊、人事及會計等事務進行整體性之評鑑。
- 二、院、系、所、學位學程、通識教育及學門評鑑：對各教學單位之課程設計、教師教學、學生學習、專業表現、圖儀設備、行政管理及辦理成效等項目進行之評鑑。
- 三、校級研究中心評鑑：對校級研究中心之定位與發展、組織功能、學術整合、教學研究、服務推廣成效與未來發展之可能性等項目進行之評鑑。
- 四、專案評鑑：基於特定目的或需求進行之評鑑。

各類別評鑑得依需要另訂自我評鑑實施要點，經行政會議通過後實施。

第三條 自我評鑑工作以每四至七年辦理一次為原則，得配合教育部評鑑週期調整；學門評鑑、校級研究中心評鑑及專案評鑑，得依需要辦理之。

符合教育部免評鑑相關規範者，得免辦理自我評鑑。

第四條 校務評鑑、校級研究中心評鑑、院、系、所、學位學程及學門評鑑業務承辦單位為研究發展處；通識教育、專案評鑑由相關業務主管單位承辦。

第五條 為指導全校自我評鑑規劃相關事宜，應成立自我評鑑指導委員會，由校長、副校長及校內外學者專家共九至十一位組成，校長擔任主任委員，其中校外委員應占委員總數五分之三以上。

自我評鑑指導委員需具備下列條件之一：

- 一、中央研究院院士、曾獲國家學術獎或具有相當學術聲望者。
- 二、曾擔任大學校長、一級單位主管等相當職務者。

三、具專業聲望或曾擔任政府機關、公民營事業機構部門主管或相當職務者。

自我評鑑指導委員會提供自我評鑑相關之諮詢、審議並確認自我評鑑委員名單及自我評鑑結果。

第六條 本校得成立各類別評鑑執行委員會，以落實推動各項評鑑業務，其成員及工作項目另訂於各類別自我評鑑實施要點中。

第七條 自我評鑑之實施程序包括受評對象簡報、資料檢閱、場地與設備檢視及相關人員晤談等。

參與自我評鑑之校內規劃及執行人員應（曾）參加評鑑相關知能之研習。研習之規範另訂於各類別自我評鑑實施要點中。

第八條 自我評鑑委員之資格及人數，另訂於各類別自我評鑑實施要點中。校外評鑑委員有下列情事之一，應主動迴避：

- 一、過去三年曾在本校擔任專、兼任職務者。
- 二、過去三年內曾申請本校之專任教職者。
- 三、最高學歷為本校畢（結）業者。
- 四、接受本校頒贈之榮譽學位者。
- 五、配偶或直系三親等血親現為本校之教職員生者。
- 六、現擔任本校有給或無給職之職務且有利害關係者。
- 七、過去三年內與本校有任何形式之商業利益往來者。

前項評鑑委員對評鑑工作所獲取之各項資訊，應負保密義務，不得公開。

第九條 辦理自我評鑑相關經費由本校校務基金或自籌款支應。

第十條 自我評鑑結果以「通過」、「有條件通過」、「未通過」呈現，並公告於本校網頁。

本校應依評鑑結果做為招生名額調整、資源分配、組織調整、中程校務發展計畫修正及單位績效衡量之重大參考依據，並列入年度追蹤考核。

第十一條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施。

附錄四：國立嘉義大學校務自我評鑑實施要點

國立嘉義大學校務自我評鑑實施要點

105.11.8 105學年度第3次行政會議通過

106.8.8 106學年度第1次行政會議修正通過

- 一、 國立嘉義大學（以下簡稱本校）依據本校自我評鑑辦法第二條之規定，建立持續改善機制，提升整體競爭力，特訂定「國立嘉義大學校務自我評鑑實施要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、 本要點之適用評鑑對象為全校校務評鑑相關單位。
- 三、 為執行自我評鑑工作，本校應成立校務評鑑執行委員會，負責辦理校務評鑑規劃、執行與追蹤改進等事宜。委員會成員由副校長及本校各一級單位主管組成，由校長指定一名副校長擔任召集人。校務評鑑執行委員會下設自我評鑑工作小組，依評鑑項目、內容及任務分工執行相關工作。
- 四、 為使自我評鑑作業更為客觀周延，應另行成立自我評鑑委員會，負責辦理自我評鑑之外部評鑑事宜。自我評鑑委員會置委員九至十五位，至少應有五分之四以上由校外人士擔任，其遴聘由受評對象依其專業領域推薦自我評鑑委員，送自我評鑑指導委員會審定後簽請校長同意聘任，並應遵守利益迴避原則。
- 五、 自我評鑑程序包括簡報、資料檢閱、場地及設備檢視以及相關人員晤談等，每四至七年辦理一次，得配合教育部辦理大學校院相關評鑑時程進行調整。
- 六、 自我評鑑之主要評量項目包含學校自我定位、校務治理與經營、校務資源與支持系統、辦學成效、自我改善與永續發展等。
- 七、 各受評對象獲悉審查結果後，應於規定期限內提出改善計畫及執行成果，並在下次校務評鑑之自我評鑑階段，納入該改善計畫之持續執行成果。
- 八、 本校應依評鑑結果做為資源分配、組織調整、中程校務發展計畫修正及單位績效衡量之重大參考依據，並列入年度追蹤考核。
- 九、 本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施。

附錄五：國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點、相關會議紀錄

國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點(草案)

108年7月11日107學年度第1次師資培育諮議委員會議通過
 108年8月13日108學年度第1次行政會議通過
 108年10月16日108學年度第1次師資培育諮議委員會議通過
 108年11月12日108學年度第3次行政會議通過
 108年12月3日108學年度第5次師資培育第5次業務會議通過
 108學年度第2次師資培育諮議委員會議(預定提報)
 109年2月11日108學年度第5次行政會議(預定提報)

一、國立嘉義大學(以下簡稱本校)為提升師資培育教學研究與行政服務品質，達成師資培育目標，特依「大學校院師資培育評鑑作業要點」及「國立嘉義大學自我評鑑實施辦法」規定，訂定「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」(以下簡稱本要點)。

二、本校受評對象為國民小學師資類科、中等學校師資類科、特殊教育師資類科、幼兒園師資類科。

三、本校實施師資培育自我評鑑以每四至七年辦理一次為原則，必要時得配合教育部辦理大學校院師資培育評鑑作業，調整期程。並依據評鑑結果建立持續改善機制，定期針對自我評鑑工作之規劃、實施及考核進行檢討改善。

四、為推動師資培育自我評鑑，本校成立「師資培育自我評鑑指導委員會」，由校長、校長指派副校長一人、師資培育中心中心主任、師範學院院長、人文及藝術學院院長、農學院院長、理工學院院長、生命科學院院長、各師資類科自我評鑑工作小組召集人及校外專家學者若干名，共20至22人組成之，其中校外委員應占委員總數五分之三以上。校長為召集人，師資培育中心中心主任為執行秘書。校外委員遴聘由自我評鑑指導委員會校內委員召開籌備會議審議名單後，陳請校長核定後聘任。委員聘期以一任兩年為原則，得以續聘。

五、自我評鑑指導委員會任務如下：

- (一) 審議本校師資培育自我評鑑計畫。
- (二) 審議實地評鑑委員及觀察員建議名單及迴避名單。
- (三) 審議師資培育自我評鑑結果報告初稿認定。
- (四) 審議師資培育自我評鑑改善計畫。
- (五) 提供自我評鑑過程、改善計畫、檢討及追蹤所需之資源。
- (六) 受理「自我評鑑結果報告書」之申復申請及審議。

六、為落實各師資類科評鑑工作，本校成立「師資培育自我評鑑執行委員會」，由校長指派副校長一人、師資培育中心中心主任、各師資類科自我評鑑工作小組召集人及具師資培育評鑑委員經驗之教師或校外專家學者若干名，共9至11人組成之。副校長為召集人，師資培育中心中心主任為執行秘書。校外委員名單由自我評鑑執行委員會校內委員召開籌備會議審議名單後，陳請校長核定後聘任。委員聘期以一任兩年為原則。得以續聘。

七、師資培育自我評鑑執行委員會任務如下：

- (一) 規劃各師資類科自我評鑑作業流程。
- (二) 每學期召開會議進行督導及追蹤考核各師資類科自我評鑑工作及改善計畫進度，並於每年將追蹤管考結果提自我評鑑指導委員會報告。
- (三) 規劃及督導辦理各師資類科評鑑說明會及任務分配。
- (四) 提供諮詢及協調各行政協助事項。
- (五) 受理「自我評鑑結果報告書初稿」申復之申請。

八、各師資類科分別成立各師資類科自我評鑑工作小組如下：

- (一) 國民小學師資類科：由本校師資培育中心中心主任、國民小學各師資培育學系系主任及專任教師代表 1 人、師資培育中心專任教師、師資培育中心行政人員及學系行政人員組成，並由師資培育中心中心主任擔任召集人。
- (二) 中等學校師資類科：由師資培育中心中心主任、各中等學校專門課程培育學系主任、師資培育中心專任教師、師資培育中心行政人員及學系行政人員組成，並由師資培育中心中心主任擔任召集人。
- (三) 幼兒園師資類科：由幼兒教育學系主任、學系專任教師及行政人員組成，並由幼兒教育學系主任擔任召集人。
- (四) 特殊教育師資類科：由特殊教育學系主任、學系專任教師及行政人員組成，並由特殊教育學系主任擔任召集人。

九、各師資類科自我評鑑工作小組任務如下：

- (一) 規劃評鑑程序、評鑑項目與指標，訂定所屬師資類科自我評鑑實施計畫。
- (二) 定期辦理所屬師資類科工作小組會議。
- (三) 蒐集與彙整師資培育評鑑指標、項目及辦學特色相關資料。
- (四) 進行自訂評鑑計畫撰寫與資料彙整。
- (五) 配合規定時程提供及彙整師資培育評鑑相關資料。
- (六) 配合辦理與執行自我評鑑各階段工作。
- (七) 辦理各師資類科實地訪評實施程序相關事宜。
- (八) 撰寫自我評鑑報告書。
- (九) 擬定及執行各師資類科自我評鑑結果之追蹤改善計畫。
- (十) 提供各師資類科執行自我改善計畫之進度。
- (十一) 其他與師資培育評鑑有關之工作事項等。

十、本校各師資類科之自我評鑑，依據教育部「師資培育評鑑規劃與實施計畫」，應涵蓋下列指標：

- (一) 自評師資類科評鑑項目應參酌高教評鑑中心公布之大學校院師資培育評鑑項目指標，並參酌自身辦學條件後訂定。
- (二) 準自評師資類科應依據高教評鑑中心公布之大學校院師資培育評鑑項目指標，並參酌自身辦學條件後訂定。

十一、本校各師資類科實地訪評自我評鑑委員及觀察員遴聘原則：

- (一) 各師資類科實地訪評自我評鑑委員應至少五名、觀察員應至少二名。
- (二) 評鑑委員及觀察員名單由高等教育評鑑中心公告之師培評鑑委員資料庫中遴選，經自我評鑑執行委員會推薦二倍以上人員，提送自我評鑑指導委員會審議推薦，提請校長敦聘之。聘任任期一年，得以續聘。
- (三) 自我評鑑委員應由具師資培育教學經驗之教師或擔任過師培評鑑實地訪評委員代表擔任。觀察員應由高級中等以下學校及幼兒園現場優質行政主管、教師擔任。
- (四) 獲遴聘之評鑑委員及觀察員聘用前皆參與高等教育評鑑中心辦理之評鑑專業培訓課程，並遵守利益迴避原則，簽署「評鑑倫理與利益迴避同意書」。
- (五) 自我評鑑委員之責任為參與實地訪評及撰寫評鑑報告。

自我評鑑委員有下列情事之一者，應主動迴避：

- (1) 過去三年曾在本校擔任專任或兼任職務。
 - (2) 過去三年內曾申請本校之專任教職。
 - (3) 最高學歷為本校畢(結)業。
 - (4) 接受本校頒贈之榮譽學位。
 - (5) 配偶或直系三親等為本校之教職員生。
 - (6) 擔任本校有給或無給職之職務且有利害關係者。
 - (7) 過去三年內與本校有任何形式之商業利益往來。
 - (8) 擔任受評對象師培評鑑內部自我評鑑之外部委員。
 - (9) 其他有具體理由提出迴避申請，經本校同意者。
- (六) 觀察員參與實地訪評，惟不參與撰寫評鑑報告，其義務及責任包含
- (1) 檢閱受評師資類科提供之文件。
 - (2) 與評鑑委員協同進行晤談。
 - (3) 與評鑑委員共同進行設施參訪。
 - (4) 撰寫觀察意見書面紀錄。
- (七) 觀察員有下列情事之一者，應主動迴避：
- (1) 評鑑當年度在受評學校擔任專任或兼任職務。
 - (2) 其他有具體理由提出迴避申請，經本校同意者。

十二、本校師資培育自我評鑑實施程序如下：

(一) 前置作業階段

- (1) 成立「師資培育自我評鑑指導委員會」以規劃及督導評鑑工作。
- (2) 成立「師資培育自我評鑑執行委員會」以執行評鑑相關工作。
- (3) 各師資類科成立「自我評鑑工作小組」，進行評鑑資料前置作業蒐集及彙整。
- (4) 師資培育中心對於「師資培育自我評鑑執行委員會」校內委員、「各師資類科自我評鑑工作小組」成員、各師資培育相關師長及行政人員，不定期辦理自我評鑑作業說明會議及評鑑相關知能研習課程，於內部自我評鑑前須至少參加一次。

(二) 自評報告階段

- (1) 各師資類科受評對象蒐集該師資類科評鑑項目相關資料並彙整成冊。

- (2) 各師資類科受評對象撰寫該師資類科自我評鑑報告內容及簡報。
- (3) 各師資類科受評對象依遴聘原則遴聘自我評鑑委員及觀察員。
- (4) 各師資類科受評對象依評鑑項目及指標，兼採質量並呈方式，完成自我評鑑報告書。

(5) 實地訪評前辦理內部自我評鑑一次。

內部自我評鑑以準備三學期評鑑資料進行一天，內容包含委員預備會議、簡報、參觀教學環境及設備、一對一晤談(學生、教師、行政人員及實習生)及座談。

內部自我評鑑後1周內，由自我評鑑工作小組參照內部評鑑結果建議提報檢討改善報告，提報自我評鑑執行委員會審議，經審議後提報「師資培育自我評鑑指導委員會」，紀錄呈校長上級層級，並持續辦理追蹤。

- (6) 於自我評鑑委員實地訪評六十天前，各師資類科受評對象將自我評鑑報告書送交本校「師資培育自我評鑑指導委員會」核閱後，於實地訪評三十天前寄送自我評鑑委員進行書面審閱。

(三) 實地訪評階段

- (1) 自我評鑑委員及觀察員進行一天半實地訪評，程序包括各師資類科受評對象簡報、資料檢閱、場地與設備檢視以及相關人員晤談等。

(2) 接受實地訪評，彙整實地訪評委員意見。

(3) 自我評鑑委員應於結束實地訪評後十五天內提出自我評鑑結果報告書初稿。

- (4) 評鑑委員應給予明確之評鑑結果及相對應之具體理由與建議，以呈現各受評單位之優缺點與應興革事項。

(5) 評鑑結果採分項認定，以「通過」、「有條件通過」、「未通過」認定標準呈現。

「通過」之認定標準為評鑑項目通過達四項以上，且無任何一項未通過、基本指標全數通過及關鍵指標五項以上通過。

「有條件通過」之認定標準為不符合認定結果「通過」、評鑑項目僅有一項未通過、基本指標全數通過及關鍵指標四項以上通過。

「未通過」之認定標準為非屬評鑑結果通過或有條件通過。

(四) 檢討改善階段

- (1) 各師資類科受評對象接獲自我評鑑結果報告初稿後三十天內，如無申復必要，應針對評鑑結果召開「自我評鑑執行委員會」會議初審討論，進行評鑑結果總檢討，並就每一評鑑項目回應意見及改善措施，送「自我評鑑指導委員會」審議後，提送校長核定，陳請高等教育評鑑中心依行政程序認定。

(2) 各師資類科「師資培育自我評鑑工作小組」對於評鑑委員自我評鑑結果報告初稿後，如有得提出申復情事，須於七個工作天內向「師資培育自我評鑑執行委員會」提出申復案件申請。

(3) 「師資培育自我評鑑執行委員會」受理後，送請自我評鑑委員檢視並請委員於十五天內回覆說明。

- (4) 「師資培育自我評鑑執行委員會」彙整上述自我評鑑結果報告書初稿、申復內容及回復說明等相關佐證資料，提交「自我評鑑指導委員會」審議。
- (5) 自我評鑑結果為「通過」，應於結果公布半年內針對評鑑委員提出之意見，擬定自我持續精進改善計劃與執行情形。
- (6) 自我評鑑結果為「有條件通過」，應於半年內針對評鑑委員提出之意見，擬定自我改善計畫與執行情形至本校「師資培育自我評鑑指導委員會」審議，並於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果進行「追蹤評鑑」。
- (7) 自我評鑑結果為「未通過」，應於一年內提出自我改善計畫與執行成果至本校自我評鑑指導委員會，並於結果公布一年後依據自我改善計畫與執行成果進行「再評鑑」，評鑑委員以聘任原實地訪評委員及觀察員為原則。

(五) 追蹤管考階段

- (1) 自我評鑑結果公布一年內為追蹤輔導期，由各師資類科自我評鑑工作小組持續執行追蹤管考改善情形及執行成效，作為評鑑結果後續運用之建議。並逐年提送「師資培育自我評鑑執行委員會」進行管考，紀錄呈校長審閱。
- (2) 師資培育自我評鑑結果與自我改善機制，應於評鑑結束後，每學年於師培中心會議負責追蹤評鑑結果之改進辦理情形。
- (3) 追蹤評鑑及再評鑑實地訪評作業須於追蹤輔導期間結束後六個月內完成。
- (4) 追蹤評鑑及再評鑑之評鑑委員及觀察員以原實地訪評委員及觀察員為原則。
- (5) 上述受評對象針對追蹤評鑑及再評鑑結果，提出後續自我改善規劃與執行成果，同時納入下一週期自我評鑑追蹤評核內容。

十三、各師資類科「師資培育自我評鑑工作小組」認為有下列申復屬性情況之一者

- (一) 實地訪評過程有「違反程序」。
- (二) 自我評鑑結果報告書初稿之「現況描述與特色」及「待改善事項」所載內容有「不符事實」。
- (三) 自我評鑑結果報告書初稿內容，因實地訪評期間受評對象提供資料欠缺或不足，提供補充資料「要求修正事項」。

十四、各師資類科受評對象辦理評鑑相關會議紀錄、研習、評鑑報告書、評鑑結果報告書、評鑑結果判定具體理由、結果認定及後續改善情形等資訊應公告於本校首頁、師資培育中心評鑑資訊平台及各師資類科學系網頁，俾供互動關係人參考。自我評鑑結果經教育部認定後，將認定結果以「通過」、「有條件通過」、「未通過」呈現，公告於本校師資培育中心「評鑑專區」網頁。

十五、本校應就評鑑結果作為中長程校務發展計畫修正、招生名額調整、資源分配、組織調整、單位績效評估及人員獎勵之參據，及診斷師資培育中心運作遭遇之問題與困難，引導自我改善和解決問題之機制，並檢討定位及思考未來轉型發展的方向，以確保素質保證及持續改進。

- 十六、本校及各師資類科辦理自我評鑑作業所需經費，由本校編列相關經費支應。
- 十七、本要點未盡事宜，悉依相關規定辦理。
- 十八、本要點經師資培育諮議委員會及行政會議通過，陳請校長核定後實施。

國立嘉義大學107學年度第2學期師資培育諮議委員會會議紀錄(節錄提案二)

**國立嘉義大學師資培育中心 107學年度第2學期師資培育諮議委員會會議
紀錄(摘錄)**

時間：中華民國108年7月11日(星期四)上午9時

地點：本校蘭潭校區行政大樓2樓第1會議室

主席：艾群校長

紀錄：吳佳蓁

出席人員：詳如簽到單

肆、提案討論

提案二案由：修正「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施辦法」部分條文，提請審議。

說明：

- 一、依據財團法人高等教育評鑑中心基金會108年6月28日高評字第1081000750號函辦理(如附件4-1，頁1-頁32)。
- 二、本校「師資培育自我評鑑實施辦法」業經107年12月18日107學年度第1學期第2次校務會議通過。
- 三、依據財團法人高等教育評鑑中心基金會108年6月28日回覆本校自我評鑑機制認定審查意見修正(一)依據本校「國立嘉義大學自我評鑑實施辦法」第二條，規範各類科需要另訂自我評鑑實施要點，經行政會議通過後實施。故建議本校「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施辦法」更名為「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」，並應經學校行政會議通過。原行政程序依據財團法人高等教育評鑑中心基金會規範作業規定自我評鑑實施辦法經校務會議通過。
- 四、本要點及評鑑計畫書需於8月23日完成函文呈報財團法人高等教育評鑑中心基金會，礙於本校108年10月15日召開校務會議，時程上行政程序無法先行提報校務會議修正，故予以先行將修正提報行政會議，俟108年10月再提送校務會議廢止追認。
- 五、依據本要點第16點規定，本要點經師資培育諮議委員會及行政會議通過，陳請校長核定後實施。
- 六、檢附「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」修正對照表及修正草案全文(如附件4-2，頁1-頁22)。

決議：

- 一、本要點修正為新訂要點方式呈核，修正後通過提報行政會議審議。
- 二、原辦法提送校務會議廢止。

肆、臨時動議(略)

散會(上午10時40分)

國立嘉義大學108學年度第1次行政會議會議紀錄(節錄提案八)

國立嘉義大學 108 學年度第 1 次行政務會議紀錄(摘錄)

時間:中華民國108年8月13日(星期二)上午9時30分

地點:蘭潭校區行政中心4樓瑞穗廳、民雄校區行政大樓2樓簡報室、新民校區管理學院4樓D01-414會議室(視訊會議)

主席:艾群校長

紀錄:許鈞鑫

出席人員:詳如簽到表

伍、提案討論

提案八

案由:訂定本校師資培育自我評鑑實施要點草案,提請審議。

說明:

- 一、配合107-108年度師資培育評鑑規劃與實施計畫及大學校院師資培育評鑑作業要點,擬定「國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點」。
- 二、本要點業經中心108年7月11日107學年度師資培育諮議委員會議決議通過(請參閱附件第131頁)。
- 三、檢附本校師資培育自我評鑑實施要點草案總說明、逐條說明、草案全文及奉核可簽(請參閱附件第132頁至第145頁)各1份,請卓參。

決議:修正後通過,修正第十一點第一項第一款標點符號。

陸、臨時動議(略)

柒、主席結語(略)

捌、散會(上午11時40分)

國立嘉義大學師資培育自我評鑑實施要點(草案)總說明

本校為提升師資培育教學研究與行政服務品質，達成師資培育目標，特依「大學校院師資培育評鑑作業要點」及「國立嘉義大學自我評鑑實施辦法」規定，訂定「國立嘉義大學師資培育要點」共計十八點，其條文如次：

- 一、本要點訂定依據及目的。(第一點)
- 二、接受自我評鑑之單位與師資類科。(第二點)
- 三、說明師資培育自我評鑑作業週期。(第三點)
- 四、師資培育自我評鑑指導委員會成員編制。(第四點)
- 五、自我評鑑指導委員會之任務。(第五點)
- 六、自我評鑑執行委員會成員編制。(第六點)
- 七、自我評鑑執行委員會成員任務。(第七點)
- 八、各師資類科自我評鑑工作小組成員。(第八點)
- 九、各師資類科自我評鑑工作小組任務。(第九點)
- 十、自我評鑑評鑑項目指標。(第十點)
- 十一、評鑑委員及觀察員遴聘資格、資格、利益迴避原則、任期及職責。(第十一點)
- 十二、自我評鑑實施程序。(第十二點)
- 十三、自我評鑑申復機制及明定申復要件。(第十三點)
- 十四、自我評鑑結果公布。(第十四點)
- 十五、自我評鑑結果運用。(第十五點)
- 十六、自我評鑑經費來源。(第十六點)
- 十七、未盡事宜依相關規定辦理。(第十七點)
- 十八、本要點立法及實施程序。(第十八點)

國立嘉義大學 108 學年度第 3 次行政會議 會議紀錄(節錄提案十)

國立嘉義大學 108 學年度第 3 次行政會議紀錄(摘錄)

時間：中華民國 108 年 11 月 12 日 (星期二) 下午 2 時

地點：蘭潭校區行政中心 4 樓瑞穗廳、民雄校區行政大樓 2 樓簡報室、新民校區管理學院 4 樓 D01-414 會議室 (視訊會議)

主席：艾群校長

紀錄：許鈞鑫

出席人員：

(蘭潭校區) 黃光亮副校長、劉榮義副校長、朱紀實副校長、古國隆教務長、黃財尉學務長、洪滉祐總務長、徐善德研發長、楊德清國際事務長、黃健政處長、丁志權館長、洪燕竹中心主任、周良勳中心主任、吳思敬主任秘書、張家銘主任、吳惠珍主任、何慧婉主任、吳芝儀中心主任、林翰謙院長兼學位學程主任、章定遠院長、陳瑞祥院長兼學位學程主任、張銘煌院長兼獸醫學系主任、侯新龍主任、沈榮壽主任、林金樹主任、夏滄琪主任、林炳宏主任、周蘭嗣主任、江彥政主任、郭章信主任、黃文理學位學程主任、余昌峰主任、李瑜章主任、林仁彥主任、洪敏勝主任、陳建元主任、許政穆主任、張炯堡主任、羅至佑主任、陳哲俊主任、許富雄主任、廖慧芬主任、陳立耿主任

(民雄校區) 張俊賢院長、陳明聰校長、林明煌主任、張高賓主任、洪偉欽主任、鄭青青主任、林玉霞主任、王思齊主任、陳政彥主任、張芳琪主任、池永歆主任、廖瑞章主任、曾毓芬主任

(新民校區) 李鴻文院長兼學位學程主任 (蔡進發主任代)、蔡進發主任、林億明主任、王明好主任、董和昇主任、黃鴻禧主任、鄭天明主任、吳靜芬中心主任 (郭珮蓉組長代)

列席人員：(新民校區) 學生代表游祐華同學、吳威融同學

請假人員：黃月純院長、謝奇文主任

陸、提案討論

提案十

提案單位：師資培育中心

案由：本校師資培育自我評鑑實施要點修正案，提請審議。

說明：

- 一、依據財團法人高等教育評鑑中心基金會108年9月26日高評字第1081001149號函審查意見 (請參閱附件第136頁至第137頁)，修正本校師資培育自我評鑑實施要點相關規定。
- 二、本案業經108年10月16日師資培育中心108學年度第1學期師資培育諮議委員會議 (請參閱附件第138頁至第139頁) 修正通過。
- 三、檢附本校師資培育自我評鑑實施要點修正草案對照表、修正草案全文及奉核可簽 (請參閱附件第140頁至第154頁) 各1份，請卓參。

決議：修正通過，修正情形如下：

修正規定第9點第1款：「依據部定評鑑程序、評鑑項目與指標，訂定所屬師資類科自我評鑑實施計畫」；修正為：「依據教育部定評鑑程序、評鑑項目與指標，訂定所屬師資類科自我評鑑實施計畫」。

柒、臨時動議 (無)

捌、主席結語 (略)

玖、散會 (下午3時54分)

國立嘉義大學師資培育中心108學年度第1學期第5次業務會議紀錄(節錄提案二)

國立嘉義大學師資培育中心 108 學年度第 1 學期第 5 次業務會議紀錄(摘錄)

會議時間：108 年 12 月 3 日上午 10 時

會議地點：科學館五樓 I501 會議室

主持人：吳芝儀中心主任

紀錄：吳佳蓁

出席人員：蔡明昌教授、蔡福興教授、曾素秋助理教授、林郡雯組長、宣崇慧組長、陳惠蘭組長、張紀宜、林芝旭、吳佳蓁、郭建暉

請假人員：林玥君

列席人員：陳菁燕

肆、提案討論

提案二【提案單位:綜合行政組】

案由：有關本校師資培育自我評鑑實施要點修正案，提請討論。

說明：

- 一、依據高等教育評鑑中心 108 年 11 月 21 日來信，審議委員建議修正本校師資培育自我評鑑實施要點第 2、8、10、11、14 點部分條文內容。
 - 二、修正對照表及條文草案(如附件 2-1，頁 1-頁 10)。
 - 三、因師資培育評鑑實施計畫書須於 108 年 12 月 31 日前寄至高等教育評鑑中心抽換。故業與高等教育評鑑中心協商，以通過師資培育中心業務會議草案先行提送。
 - 四、經中心業務會議審議後，提送 109 年師資培育諮議委員會議及行政會議追認。
- 決議：修正後通過；修正第八點國民小學師資類科：由本校師資培育中心中心主任、國民小學各師資培育學系系主任及專任教師代表 1 人、師資培育中心專任教師、師資培育中心行政人員及學系行政人員組成，並由師資培育中心中心主任擔任召集人。

伍、臨時動議(無)

散會(中午 12 時 10 分)

附錄六：國立嘉義大學師資培育自我評鑑作業流程圖

國立嘉義大學師資培育自我評鑑作業流程圖



附錄七 國立嘉義大學特殊教育學校(班)師資類科師資培育評鑑概況說明書撰寫說明

國立嘉義大學 特殊教育學校(班)師資類科 師資培育評鑑 概況說明書撰寫說明

- 一、概況說明書之本文內容以 80 頁為限，其內文統一以 12 號標楷體撰寫，以紙本方式繳交；必要之佐證資料則不限頁數，不需印出且製作成光碟繳交。
- 二、概況說明書填寫資料之範圍：本校自我評鑑規劃實地訪評時間點為111年上半年，爰評鑑資料之期程與範圍為實地訪評前5個學期之資料，即自108學年度第1學期起至110學年度第1學期止（108年8月起至111年1月底）共計五學期；惟提及經費之相關年度時，評鑑範圍為108年、109年、110年度。
- 三、師資培育評鑑指標分為六大項目、基本指標及關鍵指標，六大項目分別為「項目一：教育目標及師資職前教育階段教師專業素養」、「項目二：行政運作與自我改善」、「項目三：學生遴選及學習支持」、「項目四：教師質量與課程教學」、「項目五：學生學習成效」及「項目六：實習與夥伴學校關係」。
- 四、每一大項一標準及細項內容再細分不同層面，並依據各六大評鑑項目、基本指標及關鍵指標中不同層面之評鑑指標，以質性文字及量化數據，逐一整體說明。量化資料依所附表格填寫。相關表格及內涵如後附，後續如有增刪修正將公告於本校師資培育中心評鑑資訊平台公告。
- 五、本校師資培育評鑑係就校內整體師資培育業務進行績效評鑑，特殊教育學校(班)師資類科相關評鑑資料由特殊教育學系統籌。
- 六、表格若無標註適用對象時則需皆載入，若某些表格有不適用之情形，請於相關欄位內註明【不適用】並說明理由。

國立嘉義大學師資培育自我評鑑表格一覽表 108.08

基本指標			
表目	內容	主辦單位	協辦單位
表01-2-1(1)	辦公室空間與設施一覽表	特殊教育學系 總務處	師培中心 綜合行政組
表01-2-1(2)	專業教室空間與設施一覽表	特殊教育學系 總務處	師培中心 綜合行政組
表01-2-2(1)	教育類圖書資源統計一覽表	特殊教育學系 圖書館	師培中心 綜合行政組
表01-2-2(2)	購置相關設備或儀器一覽表	特殊教育學系 總務處	師培中心 綜合行政組
項目二：行政運作及自我改善			
表目	內容	主辦單位	協辦單位
表2-1-3(1)	行政人力與工作執掌一覽表	特殊教育學系 人事室	師培中心 綜合行政組
表2-2-1(1)	經費預算編列一覽表	特殊教育學系 主計室 圖書館	師培中心 教學課程組 綜合行政組 實習輔導組
表2-4-1(1)	輔導師資生組成多元團隊赴教學現場進行學習服務或社會服務一覽表	特殊教育學系	師培中心 教學課程組 綜合行政組
表2-4-2(1)	單位爭取與師資培育相關之各項獎補助一覽表	特殊教育學系 主計室 學生事務處 教務處	師培中心 教學課程組 綜合行政組 實習輔導組
項目三：學生遴選及學習支持			
表目	內容	主辦單位	協辦單位
表3-1(1)	各師資類科招收入學師資生概況一覽表	特殊教育學系	師培中心 教學課程組
表3-1(2)	學生之核定人數暨實際修習人數一覽表	特殊教育學系	師培中心 教學課程組
表3-1(3)	招收修習學生概況一覽表	特殊教育學系	師培中心 教學課程組
表3-4-6(1)	辦理各種學習與生涯輔導活動研習概況一覽表	特殊教育學系	師培中心 教學課程組 綜合行政組 實習輔導組

項目四：教師質量及課程教學			
表目	內容	主辦單位	協辦單位
表4-1-1(1)	授課專/兼任教師概況一覽表(75%)	特殊教育學系	師培中心 教學課程組
表4-1-2(1)	專任師資素質及專業表現概況表	特殊教育學系 研究發展處	師培中心 教學課程組
表4-1-2(2)	專任教師學經歷概況一覽表	特殊教育學系	師培中心 綜合行政組
表4-1-3(1)	兼任師資素質及專業表現概況表	特殊教育學系	師培中心 綜合行政組
表4-1-3(2)	兼任教師學經歷概況一覽表	特殊教育學系	師培中心 綜合行政組
表4-1-4(1)	專任教師每週授課總時數彙整表	特殊教育學系 產推處 教務處	師培中心 教學課程組
表4-6-1(1)	專任教師參與校內外教育專業服務概況彙整	特殊教育學系	師培中心 綜合行政組
表4-6-1(2)	專任教師學術研究成果彙整一覽表	特殊教育學系 研究發展處	師培中心 綜合行政組
項目五：教師質量及課程教學			
表目	內容	主辦單位	協辦單位
表5-3-2(1)	受評類科應屆畢業生教師資格檢定通過情形一覽表	特殊教育學系	師培中心 實習輔導組
表5-3-3(1)	受評類科畢業生通過教檢之年度與次二年就業情形一覽表	特殊教育學系 學生事務處職 涯發展中心	師培中心 綜合行政組 實習輔導組
項目六：實習及伙伴學校關係			
表目	內容	主辦單位	協辦單位
表6-1-1(1)	師培機構與夥伴學校合作關係一覽表	特殊教育學系	師培中心 實習輔導組 綜合行政組
表6-1-3(1)	實習指導教授概況表	特殊教育學系	師培中心 實習輔導組
表6-2(1)	辦理或參與地方教育輔導活動一覽表	特殊教育學系	師培中心 實習輔導組

國立嘉義大學
特殊教育學校(班)師資類科 師資培育評鑑
概況說明書

學校名稱：_____

師資類科：幼兒園 國民小學
 中等學校 特殊教育學校（班）

資料彙整單位主管簽名：_____ 日期：_____

校 長 簽 名：_____ 日期：_____

中 華 民 國 年 月 日

基本指標

表 01-2-1(1)辦公室空間與設施一覽表

辦公室名稱	地點	設施

表 01-2-1(2)專業教室空間與設施一覽表

專業教室名稱	地點	設施

表 01-2-2(1)教育類圖書資料統計一覽表

學年度		108		109		110	
		種類	冊數	種類	冊數	種類	冊數
圖書類資料	中文圖書						
	西文圖書						
師資培育類期刊	中文類						
	西文類						
非書資料		種類	數量	種類	數量	種類	數量
師資培育類非書資料 (DVD、VCD)							
師資培育類電子期刊 (含資料庫)							

表 01-2-2(2)購置相關設備或儀器一覽表

設備或儀器名稱	放置地點	購置年限	經費來源	
			教育部(獎補助)	學校預算

項目二

表 2-1-3(1) 行政人力與工作執掌一覽表

學年度		108		109		110	
項目							
單位名稱							
中心/學系主管		姓名 職級： <input type="checkbox"/> 教授 <input type="checkbox"/> 副教授 <input type="checkbox"/> 助理教授		姓名 職級： <input type="checkbox"/> 教授 <input type="checkbox"/> 副教授 <input type="checkbox"/> 助理教授		姓名 職級： <input type="checkbox"/> 教授 <input type="checkbox"/> 副教授 <input type="checkbox"/> 助理教授	
行政人力 資源	類別	姓名	業務執掌 說明	姓名	業務執掌 說明	姓名	業務執掌 說明
	專任職員/ 助教						
	約聘人員						
	工讀生	人數	總時數 (每學年)	人數	總時數 (每學年)	人數	總時數 (每學年)

表 2-2-1(1) 經費預算編列一覽表 (單位：千元)

單位 名稱	108 年度			109 年度			110 年度		
	業務費	圖儀 設備 費	小計	業務費	圖儀 設備 費	小計	業務費	圖儀 設備 費	小計
合計									

表 2-4-1(1) 輔導師資生組成多元團隊赴教學現場進行學習服務或社會服務一覽表

學年度	活動名稱 /主題	日期	主辦 單位	活動 方式	人數	經費 來源	金額 (千元)

註：1.主辦單位可含師資培育中心、學系及校內外其他單位

2.活動方式可包括演講、工作坊、研習等方式

表 2-4-2(1) 單位爭取與師資培育相關之各項獎補助一覽表

單位 名稱	獎補助名稱	金 額 (單位：仟元)		
		年度	年度	年度
	小計			

說明：每年至少一項教育部公告與師資培育相關計畫之申請，例如：大學教學卓越計畫、重要特色領域人才培育改進計畫、卓越師資培育計畫、史懷哲計畫、卓越師資培育獎學金、轉型發展計畫、頂尖大學等。

項目三

表 3-1(1) 特殊教育學校(班)師資類科招收入學師資生概況一覽表

學年度 項目		108		109		110	
		人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
類別	大學生						
	研究生						
	小計						
入學師資 生學系別 及人數	學系一						
	學系二						
	學系二						
	小計						

表 3-1(2) 學生之核定人數暨實際修習人數一覽表

學年度 項目		108		109		110	
		人數 百 分比(%)	人數 百 分比(%)	人數 百 分比(%)	人數 百 分比(%)		
教育部核定招收人數							
學生報考人數							
實際修習人數							

表 3-1(3) 招收修習學生概況一覽表

學年度 項目		108		109		110	
		人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
類別	大學生						
	研究生						
	小計						
人數及其 系所別	系所一						
	系所二						
	系所三						
						
	小計						

項目四

表 4-1-1(1) 授課專/兼任教師概況一覽表

學年度	課程名稱	學分數	授課教師	所屬單位	專任/兼任
兼任學分百分比 ^{*1} ：		專任百分比 ^{*2} ：		兼任百分比 ^{*3} ：	
兼任學分百分比 ^{*1} ：		專任百分比 ^{*2} ：		兼任百分比 ^{*3} ：	
兼任學分百分比 ^{*1} ：		專任百分比 ^{*2} ：		兼任百分比 ^{*3} ：	

百分比*1：請以所有授課中心專任學分數為分母，計算百分比

百分比*2：請以所有授課中心專任以及兼任教師總人數為分母，計算百分比

百分比*3：請以所有授課中心專任以及兼任教師總人數為分母，計算百分比

表 4-1-2(1) 專任師資素質及專業表現概況表

(每一位教師請分別列述)

<input type="checkbox"/> 專任教師				
姓名		職 級		
最高學歷				
學術及教育專長				
中等以下學校實際教學經驗	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，曾任教：			
中等以下學校相關之研究經驗	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，（請填寫下列專業表現（一）、（二）、（三）時，以★註明）			
最近三年專業表現（請依下列類別條列說明）：				
（一）最近三年研究計畫（教育部、科技部、公私立機構）				
計畫名稱	委託機構	起訖年月	計畫擔任的工作	經費總額
（二）自行研發教材教法之成果				
學年度	自行研發之教材教法			
（三）學術著作				
■ 學術期刊論文：				
■ 專書及專書論文：				
■ 學術研討會論文：				
■ 技術報告、展演創作及其他：				
（四）最近三年相關教育專業服務情形				
1-1.擔任校內專業服務（擔任校內行政、委員會委員、籌辦學術會議等）				
年度	項 目			擔任職務
1-2.最近三年擔任校外專業服務（擔任校外擔任政府機關、學術機構或團體之重要職務、委員會委員、審查委員、評鑑委員等）				
年度	項 目			擔任職務
2.最近三年擔任國內外專業期刊或學報之編審或顧問				
年度	專業期刊或學報名稱			擔任職務

3.最近三年校內外教育相關演講與指導

日期	邀請單位	活動或研習名稱	演講	指導

4.最近三年參與校內外教育專業研習或研討會

日期	辦理單位	研習名稱	主持人	引言人	與談人	參與人數

5.榮譽事項

年度	獎勵單位	榮譽事蹟

6.其他（含各種證照）

年度	發證單位	證照名稱

表 4-1-2(2) 專任教師學經歷概況一覽表

學年度 項目		108		109		110	
		人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
人數	中心/學 系所						
職級	教授						
	副教授						
	助理教授						
	講師						
學歷	博士						
	碩士						
	學士						
具中等以 下學校相 關研究經 驗	中等學校 (國中、 高中職)						
	小學						
	幼兒園						
	特教 (班)/學 校						
具中等以 下學校實 際或臨床 教學經驗	中等學校 (國中、 高中職)						
	小學						
	幼兒園						
	特教 (班)/學 校						

表 4-1-3(1) 兼任師資素質及專業表現概況表

(每一位教師請分別列述)

<input type="checkbox"/> 校內兼任教師		<input type="checkbox"/> 校外兼任教師	
姓名		職 級	
最高學歷			
學術及教育專長			
中等以下學校實際教學經驗	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，曾任教：		
中等以下學校相關之研究經驗	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，(請填寫下列專業表現(一)、(二)、(三)時，以★註明)		
最近三年專業表現(請依下列類別條列說明)：			
(一) 最近三年研究計畫(教育部、科技部、公私立機構)			
計畫名稱	委託機構	起訖年月	計畫擔任的工作
			經費總額
(二) 自行研發教材教法之成果			
學年度	自行研發之教材教法		
(三) 學術著作			
<ul style="list-style-type: none"> ■ 學術期刊論文： ■ 專書及專書論文： ■ 學術研討會論文： ■ 技術報告、展演創作及其他： 			
(四) 最近三年相關教育專業服務情形			
1-1.擔任校內專業服務(擔任校內行政、委員會委員、籌辦學術會議等)			
年度	項 目	擔任職務	
1-2.最近三年擔任校外專業服務(擔任校外擔任政府機關、學術機構或團體之重要職務、委員會委員、審查委員、評鑑委員等)			
年度	項 目	擔任職務	

2.最近三年擔任國內外專業期刊或學報之編審或顧問

年度	專業期刊或學報名稱	擔任職務

3.最近三年校內外教育相關演講與指導

日期	邀請單位	活動或研習名稱	演講	指導

4.最近三年參與校內外教育專業研習或研討會

日期	辦理單位	研習名稱	主持人	引言人	與談人	評論人	參加人

5.榮譽事項

年度	獎勵單位	榮譽事蹟

6.其他(含各種證照)

年度	發證單位	證照名稱

表 4-1-3(2) 兼任教師學經歷概況一覽表

學年度 項目		108		109		110	
		人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
人數	中心/學 系所						
職級	教授						
	副教授						
	助理教授						
	講師						
學歷	博士						
	碩士						
	學士						
具中等以 下學校相 關研究經 驗	中等學校 (國中、 高中職)						
	小學						
	幼兒園						
	特教 (班)/學 校						
具中等以 下學校實 際或臨床 教學經驗	中等學校 (國中、 高中職)						
	小學						
	幼兒園						
	特教 (班)/學 校						

表 4-1-4(1) 專任教師每週授課總時數彙整表

姓名	職級	學年度	教育學 程授課 時數	系所(含 通識)授 課時數	*因應政 策需要 開設班 級之授 課時數	其餘進 修推廣 授課時 數	校外兼 課時數	總計

*因應政策需要所開設之班別如下：

- 1.高級中等以下學校及幼兒園教師學士後教育學分班、在職進修碩士學位班
- 2.高級中等以下學校及幼兒園教師在職進修學分班（如領域教學學分班、第二專長學分班、專長增能學分班、教學深耕學分班、幼教專班、頂尖大學等）

表 4-6-1(1)專任教師參與校內外教育專業服務概況彙整

學年度 項目	108		109		110	
	項目	人次	項目	人次	項目	人次
1.擔任校內外委員或校外專家學者代表						
2.擔任國內外專業期刊或學報之編審或顧問之項目與人次						
3.校內外教育相關演講之項目與人次(含到校輔導)						
4.參與校內外教育專業研習						
5.其他(含榮譽事項、各種證照等)						

表 4-6-1(2)專任教師學術研究成果彙整一覽表

學年度				
項目				
科技部研究計畫	件數			
	金額(仟元)			
其他機構計畫	件數			
	金額(仟元)			
學術期刊論文	篇數			
研討會論文	篇數			
展演創作	次數			
出版專書	本數			
專書單篇論文	篇數			

項目五

表 5-3-2(1) 受評類科應屆畢業生教師資格檢定通過情形一覽表

學年度	108	109	110
項目			
受評類科應屆畢業人數			
受評類科應屆完成實習人數			
受評類科應屆報考教檢人數（當屆畢業報考人數）			
受評類科通過教檢人數（%）			
合計			

表 5-3-3(1) 受評類科畢業生通過教檢之年度與次二年就業情形一覽表

通過教檢之年度項	108	109	110
目	人數	人數	人數
公立學校專任教師			
私立學校專任教師			
代理教師			
教育行政人員			
文教機構從業人員			
其他教職相關工作			
小計			
非教職相關工作			
服兵役			
研究所進修			
其他			
合計			

說明：「其他教職相關工作」包含教育相關約僱人員、教育訓練領域專任有給固定職等。

項目六

表 6-1-1(1)師培機構與夥伴學校合作關係一覽表

學年度	夥伴學校名稱	合作關係	參與人數

註：合作關係指師資生參訪見習、教學實習、教育實習、教學專業成長活動、課程與教學實驗與創新、學生學習促進等。

表 6-1-3(1)實習指導教授概況表

(每一位指導教師請分別列述)

姓名	系所/單位			
具高級中等以下學校實際任教經驗		曾任教：		
具高級中等以下學校相關研究經驗		1. 2. 3.		
實習指導概況				
學年度	教育實習 機構名稱	所在縣/市	領域/科別	人數
	指導實習生人數小計			
	指導實習生人數小計			
	指導實習生人數小計			

表 6-2(1) 辦理或參與地方教育輔導活動一覽表

學年度	活動名稱/ 主題	日期	主辦單位	活動方式	參加對象	人數	經費來源	金額 (仟元)

附錄八：評鑑委員/觀察員評鑑倫理與利益迴避同意書

111 年度大學校院師資培育評鑑
評鑑委員評鑑倫理與利益迴避同意書

國立嘉義大學為確保師資培育評鑑之公信力，保證整個評鑑過程之公平無私，特訂定評鑑倫理與利益迴避同意書。

本人在擔任學校實地訪評評鑑委員期間，必定恪守評鑑原則，以專業之角色與倫理的態度，依據評鑑時程，不遲到早退、全程參與評鑑工作，並依既定作業機制進行各項評鑑工作。

本人認同師資培育評鑑之認可程序，並已充分瞭解評鑑委員根據實地訪評所做出之認可結果係一「建議案」，並同時願依教育部規定，在擔任評鑑委員期間，對評鑑結果負保密責任。如有洩密或將應保密資料散失、公示、或交付他人等情事者，願對財團法人高等教育評鑑中心基金會與教育部負損害賠償，以及民、刑事上之法律責任。

此外，本人認同師資培育評鑑理念與精神，除遵守財團法人高等教育評鑑中心基金會有關本次師資培育評鑑相關注意事項之規範，絕不接受受評對象邀宴、餽贈與關說外，並保證與受評大學校院間，未曾出現下列任一類可能之利益關係：

- 一、過去三年曾在受評對象擔任專任或兼任職務。
- 二、過去三年內曾申請受評對象之專任教職或校、院、系（所）有給職或無給職之行政職務。
- 三、最高學歷為受評對象畢（結）業。
- 四、接受受評大學校院頒贈之榮譽學位。
- 五、配偶或直系三親等為受評對象之教職員生。
- 六、過去三年擔任受評大學校院有給或無給職之職務且有利害關係者。
- 七、過去三年內與受評對象有任何形式之商業利益往來。
- 八、擔任受評對象師培評鑑自我內部評鑑之外部委員。
- 九、其他有具體理由提出迴避申請，經本校同意者。

簽署人：_____

中華民國____年____月____日

觀察員評鑑倫理與利益迴避同意書

110 年度大學校院師資培育評鑑 觀察員評鑑倫理與利益迴避同意書

國立嘉義大學為確保師資培育評鑑之公信力，保證整個評鑑過程之公平無私，特訂定評鑑倫理與利益迴避同意書。

本人在擔任學校觀察員期間，必定恪守評鑑原則，以專業之角色與倫理的態度，依據評鑑時程，不遲到早退、全程參與評鑑工作，並依既定作業機制進行各項觀察員工作。

本人願依教育部規定，在擔任觀察員期間，對評鑑結果負保密責任。如有洩密或將應保密資料散失、公示、或交付他人等情事者，願對財團法人高等教育評鑑中心基金會與教育部負損害賠償，以及民、刑事上之法律責任。

此外，本人認同師資培育評鑑理念與精神，除遵守財團法人高等教育評鑑中心基金會有關本次師資培育評鑑相關注意事項之規範，並保證與受評大學校院間，未曾出現下列任一類可能之利益關係：

- 一、評鑑當年度在受評對象擔任專任或兼任職務。
- 二、其他有具體理由提出迴避申請，經本校同意者。

簽署人：_____

中華民國____年____月____日

附錄九：102 年度特殊教育學校(班)師資類科評鑑結果檢討管考改善追蹤

102 年度上半年大專校院師資培育評鑑評鑑評語表

校名	國立嘉義大學		
師資類科	特殊教育學校(班)	受評日期	102/04/22-04/23
整體評鑑結果	通過		

一、目標、特色及自我改善
<p>優點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 該類科建構具體可行之「對利害關係人學習成效意見蒐集及檢討機制流程」據以蒐集意見加以分析整理，並送相關會議討論，能做為自我改善之參考。 2. 該校與教育相關機構合作連結良好，所辦理之地方特殊教育輔導方式頗為多元，包含訪視輔導、諮詢輔導、刊物通訊輔導、研習、研討會、工作坊及教學示例之推廣等，整體之量與質均佳。 <p>缺點：無</p> <p>。針對缺點之改善意見：無</p> <p>。</p>
分項認可結果： <input checked="" type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 有條件通過 <input type="checkbox"/> 未通過

<p>二、行政組織及運作</p>
<p>優點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 該校相關單位充分支援該類科行政運作及師資生修課事宜，行政協調良好，利於師資培育業務運作。 2. 該類科業務單位所屬之專科教室數量充足，空間及設備適當。 3. 該校近三年均獲教育部獎勵大學教學卓越計畫補助，且爭取相關經費，已連續四年辦理師資生教學職能強化計畫，能具體提升師資生就業競爭力，值得肯定。 <p>缺點： 無</p> <p>。 </p> <p>針對缺點之改善意見： 無</p> <p>。 </p>
<p>分項認可結果：<input checked="" type="checkbox"/>通過 <input type="checkbox"/>有條件通過 <input type="checkbox"/>未通過</p>

<p>三、學生遴選及學習環境</p> <p>優點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 該校為招收優秀師資生入學，除積極爭取教育部「卓越師資培育獎學金」及縣市政府該類科公費生名額外，該類科亦提供弱勢優秀新生每學期1萬元獎學金。 2. 該類科教學空間及設備皆訂有管理與借用辦法，且建立使用紀錄，管理落實。 3. 該類科師資生對各項空間及設備之滿意度皆達80%以上，且使用頻率頗高。 4. 該類科實施導師制度相當落實，能提供師資生學習與生涯規劃等輔導及支持服務。 5. 該類科（該校特殊教育學系）指導師資生進行各項課外活動，如特殊教育志工隊、服務學習、各項增能研習、檢定活動及成果發表等，能強化師資生之特殊教育教學實務能力，值得肯定。 <p>缺點：</p> <p>無。</p> <p>針對缺點之改善意見：</p> <p>無。</p>
<p>分項認可結果：<input checked="" type="checkbox"/>通過 <input type="checkbox"/>有條件通過 <input type="checkbox"/>未通過</p>

四、教師素質及專業表現		
優點：		
<ol style="list-style-type: none"> 1. 該類科（該校特殊教育學系）師資素質優良，皆具特殊教育相關領域博士學位，且高達九成具中等以下學校教師資格，理論與實務背景經驗均優。 2. 該類科（該校特殊教育學系）專任教師及校外兼任教師均有特殊教育相關研究經驗，研究領域與議題涵蓋多層面，如特殊需求學生之心理、輔導、課程與教學、診斷與評量及科技等方面，且能與授課科目之教學相互連結。 3. 該類科（該校特殊教育學系）教師積極與地方政府合作，以諮詢、演講、到校輔導或指導等方式，提供校內外相關教育專業服務，促進雲嘉地區教師之特殊教育專業知能成長。 		
缺點：		
<ol style="list-style-type: none"> 1. 該類科（該校特殊教育學系）部分教師個別專業表現，如擔任委員、諮詢或講座等校內外專業服務方面，顯有落差，較缺乏對個別教師專業服務之鼓勵與輔導機制。 		
針對缺點之改善意見：		
<ol style="list-style-type: none"> 1. 該類科（該校特殊教育學系）針對個別教師之專業服務表現，宜擬定鼓勵與輔導機制之具體做法，以提升教師專業服務成效。 		
分項認可結果：		
<input checked="" type="checkbox"/> 通過	<input type="checkbox"/> 有條件通過	<input type="checkbox"/> 未通過

五、課程設計及教師教學		
優點：		
<ol style="list-style-type: none"> 1. 該類科擬定之教師專業核心能力，係以特殊教育教師專業標準為架構，並做為正式及非正式課程學習規劃之依據。此外，亦將課程架構及大綱進行外審，且能針對外審意見召開檢討會議確保課程品質。 2. 該校訂有教師專業成長與教學優良獎勵等相關辦法，有助激勵該類科教師從事研究及教學發展，並提升專業知能。 3. 該類科課程發展採內外循環模式，先透過該類科(該校特殊教育學系)系務會議、在校生問卷、系友回饋與雇主調查等資料進行分析規劃，再循學校行政系統研訂，程序完整。 		
缺點： 無		
針對缺點之改善意見： 無		
分項認可結果： <input checked="" type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 有條件通過 <input type="checkbox"/> 未通過		

<p>六、教育實習及畢業生表現</p> <p>優點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 該類科針對教育實習之訪視、輔導紀錄、教案修改、作業回饋及學習歷程檔案等資料，能多元分析且詳實彙整，利於教育實習業務推動與參考改進。 2. 該類科能整合及善用校友資源，由取得正式教職校友成立教師資格檢定輔導團，協助師資生通過教師資格檢定，作法良好。 3. 該類科善用家族制度，透過尋根活動建立畢業生與在校生互動網路，連絡情感及交流職場資訊，方法值得肯定。 4. 該類科能利用各項管道蒐集校友與雇主意見，且由該類科（該校特殊教育學系）系務會議或課程規劃委員會討論及研擬具體改進措施，以提升特殊教育師資培育品質。 5. 該類科師資生教師專業核心能力評估機制方面「特殊教育專題」99至101學年度計有8篇發表於專刊，顯示該類科能強化及鼓勵師資生專題研究能力之發展。 <p>缺點： 無</p> <p>。 </p> <p>針對缺點之改善意見： 無</p> <p>。 </p> <p>分項認可結果：<input checked="" type="checkbox"/>通過 <input type="checkbox"/>有條件通過 <input type="checkbox"/>未通過</p>

註：本評鑑評語表係經實地訪評小組、認可審議委員會審議修正後定稿。

國立嘉義大學特殊教育學校(班)師資類科 102 年自我評鑑追蹤改善

項目	建議改善內容	管考機制	專責單位及人員
教育實習及畢業生表現	該類科畢業生（含當屆及前屆）於99至101學年度之教師資格檢定通過率，均低於全國之國民小學師資類科平均通過率，除目前已辦理之應屆師資生教師資格檢定考試各類輔導活動外，宜進一步瞭解非應屆畢業生準備考試困難點，並研擬具體輔導措施，以提升教師資格檢定通過率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每學期開放非應屆師資生回流參加教師資格檢定考試各類輔導活動，或主動通知參與教師專業增能、實務專業知能活動。 2. 透過畢業生流向就業調查，了解非應屆生準備考試困難處，安排座談會或研習。 	師資培育中心