

開創教師職涯發展新舞台 「教學實務多元升等」

■教務處教師發展暨學能提升中心 吳炳男主任、王于珊

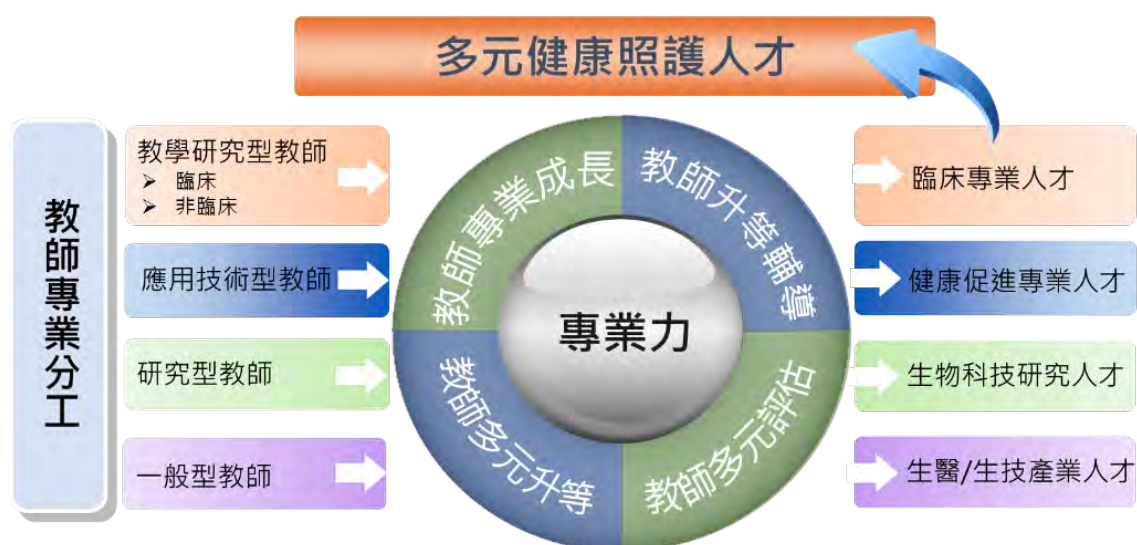
■附設醫院 臨床教育訓練部 林育志主任

現今教育強調學生多元學習與適性發展的機會，教師應一體適用。任何領域的高等教育機構，「適才適所」不僅能讓每位教師發揮潛能，更能激勵教師追求教學成效，進而提昇整體學校效能，達成學校與個人目標，創造學校競爭優勢與促進學校的永續發展。

長期以來單一化著重於專業領域研究成長的升遷制度，限縮高等教育體系中教師職涯發展及升等管道，學術研究論文成了唯一指標。老師的成就被論文功利數字所定義，教學付出與努力反而被忽略，長久下來扼殺了教師的教學熱忱和成長的可能性。因此，教師多元升等制度提供了教師們一條新途徑，凸顯教師的教育價值，讓教學實務或技術應用層面表現卓越的老師，有機會透過此制度成功升等。教學實務多元升等制度鼓勵教師以教學成果、產學合

作、技術研發等，各種不同多元管道，找到最适合自己的舞台，持續以熱忱驅動教學、樂在其中。

多元升等除了豐富大學教授職涯的發展，更重要是喚起教師教學熱情。不同於傳統學術研究升等，教學實務升等是以「教學」本身作為教師成就評估的內涵，以各教育階段、各教學場域及各層級學習者為教育發展的主體，以學生的學習為中心，進行學生學習成效之應用性發展研究。主題可以包含教科書撰寫，創新課程設計、教材教具研發、教學策略與方法、班級經營策略，或提出新的評量方式。教學方案實施後應可有效提升學生學習成效，且能推廣至他校供其他教師觀摩學習、甚至採納，進一步發揮社會影響力。



▲本校辦學宗旨與計畫目標關聯圖



▲教學研究型教師社群活動：沈靜茹老師分享教學研究型教師新聘升等準備歷程



▲教學研究型教師社群活動：黃耀斌老師介紹說明本校教學研究型教師升等制度

自102年教育部推動大專院校教師多元升等制度，將「引導教師多元專業能力」、「建立完善教師職涯發展」及「落實教師專業分工」訂為三大具體目標，以期達成「培育多元健康照護人才」之辦學宗旨。本校分三階段循序漸進推動，（1）102學年度：凝聚共識並提出教學研究型、研究型及應用技術型三軌分流之升等架構；（2）103學年度：制（修）訂教師升等代表著作得以教學成果報告及技術報告取代專門著作及教師多元升等計分相關法規；（3）104學年度：開始試辦並鼓勵老師將教學成果學術化。本校設置「教學型教師推動工作圈」，由教務長擔任工作圈圈長，負責研擬教學研究型教師升等架構。歷經多次的工作圈會議、教務內部會議及校級多元升等推動委員會，整合各學院、校內教師與全國公私立醫學學院教師多元升等人才庫儲備委員的回饋意見後，本校已重新增修並確立「教學研究型教師」升等制度，104學年度亦完成法規增訂。此外，為鼓勵本校教師以教學研究型教師升等，亦成立「教學研究型教師社群」，由教務長擔任召集人邀請各方專家學者分享經驗，如：教學研究計畫成果分享、教學成果製作的分享、教學研究型教師升等心得分享、教學研究型教師升等規劃等，以提升教學學術力為共同目標，透過多元主題討論，團體成員彼此交流、相互學習，提升教師教學研究興趣、促進專業教學能力成長。

推動至今，有2位臨床教學型主治醫師（林育志助理教授、沈靜茹助理教授），將臨床教學場域所衍生之臨床教學成果整理成教學實務成果報告送審，通過新聘助理教授資格；另有1位專任教師（郭昶志副教授），以自己創作之數位教材與磨課師課程為主軸，運用數位創新教學在「學習者為中心」理念的實踐與反思，以教學實務型升等通過副教授資格。教學實務多元升等，不僅讓老師能以教學實務成果技術報告代替期刊著作送審，老師更能以個人風格論述教學成效。如同逢甲大學外語教學中心的張淑英助理教授所述，「教學研究升等是成就學生也成就老師」。一個能夠回饋老師教育專業表現的制度，自然能激勵更多人的教學熱忱。唯有教師專業能力分流與成長，協助教師結合校務發展定位，適性發展其職涯定向，培養教學典範種子教師，以正向循環形成學校整體競爭力之基礎，高等教育的大專院校才有機會真正走向特色與多元發展。

最後，以藍光LED發明家中村修二成為諾貝爾獎得主的經驗，勉勵每位在教學路上的教師：「做自己愛做的事；勇敢踏出安全地帶；自己動手做做看；然後，從失敗中學習！」期許教育者能掙脫傳統教育限制，讓學生追求自己想要的成功，老師們找到屬於自己的舞台，在對的位置上發光發熱。📢