

專題介紹（二）試辦中小學教師專業發展評鑑之專業成長規劃與執行

會議時間：97 年 8 月 11 日 11：10~12：00

主題：試辦中小學教師專業發展評鑑之專業成長規劃與執行

主持人：教育部呂政務次長木琳

主講人：國立台東大學汪教授履維

紀錄：李燕惠

劉書菁

壹、主持人致詞

呂政務次長木琳：

汪教授、教育處侯科長、楊司長、林主任、曾校長、各位伙伴，大家早安。很高興能夠在這裡再度跟大家見面，參加教師專業發展評鑑，在我們國家的教育史上，絕對是影響非常深遠的一個措施。

在開始實施的時候，教育部就把它定調為希望能廣泛介紹、推廣此一觀念，進而讓學校老師、行政人員，願意懷著對教育的熱忱、抱持教好學生的初衷、不斷提升教學專業知能，踴躍加入教師專業發展評鑑試辦的行列。這三年來，參加試辦的學校逐漸增加、參加試辦的老師也逐漸增加。當然，比起全國的教師數、比起全國的學校數，我們還有待努力。教師專業發展評鑑試辦的目標，是希望能讓老師感覺到參加試辦後確實有所收穫，這也是試辦的重要精神。

在教師專業發展評鑑試辦的過程裡，為了達到教師教學專業知能提升的目的，對於參加試辦的老師，不管是透過教學檔案或教室的觀察，瞭解他想要增進的教學知能是什麼？應該提供老師怎樣的協助？如何協助？都是非常重要的議題。由於試辦的學校到底如何給老師實質上的協助，對試辦計畫的成敗有著相當的影響，我們特地邀請汪教授前來做這方面的專題報告。汪教授兩年前就開始參加並協助教師專業發展評鑑試辦團隊，對試辦計畫精神和運作情形相當地瞭解，我們懇請他給予參加試辦的學校提供寶貴意見，下午有些已經試辦的學校也將分享其參與經驗。這樣的安排對參與試辦的老師怎樣在教學領域自我增強以及學校如何協助老師來自我增強，將可提供更多的助益和更深的瞭解，而這也是今天這一場次活動最主要的用意所在。我就不多說，請以熱烈掌聲歡迎汪履維汪教授，謝謝！

貳、專題介紹

汪教授：

謝謝次長的介紹，各位伙伴大家早安：

今天的題目是和各位討論有關教師專業評鑑，曾校長在他的報告中一直強調一個基本理念，這是一個以成長為取向的評鑑。所以，教師專業跟評鑑如何來配套，就變成是非常重要的事情。大概也就是思考有關教師專業發展評鑑跟專業成長怎樣來配套執行。各位現在手頭上拿到的資料，比較多是從個別教師觀點來看，後來看了名單發現有許多學校的校長、主任參與此次的活動，於是又增加一部份內容，就學校和行政人員如何來協助老師進行專業成長與規劃和執行做探討和經驗交流。

這裡所談到的和接下來的三場研討會所安排的部分學校經驗分享會有一些地方重疊，受時間限制在這半小時的時間內，主要是勾勒出一個跟學校專業成長執行相關的整體架構、脈絡供各位參考。今天下午或者明天早上分享的時候，各個學校會談得比較具體。

幾個主要議題是：「教師專業成長究竟有哪些主要取向？」，「可以透過哪些方式來進行？」，「如果評鑑要跟成長互相結合，我們從評鑑中可以得到怎樣重要的訊息來做規劃以對專業成長有所幫助？」，「怎樣運用這些資訊來規劃自己的專業成長？」，「怎樣找到這些專業成長相關的資源，規劃出專業成長的途徑？」，「運用這些資訊規劃出專業成長途徑後，怎樣找到資源來進行？」，「學校行政人員怎樣來幫忙老師？」等等。

首先，提出教師專業成長主要的幾個取向：第一 教師專業成長，主要是建構老師專業成長的一些基礎能力。所謂基礎能力就是有了這些能力之後，能夠比較積極且有能力的進行專業成長。很重要的是「老師要有規劃專業成長方案」的能力，換句話說就是規劃的能力。老師欲實施規劃自己的專業成長，事實上，需要對專業成長的一些取向、內涵、優先順序…，以及個人專業成長方向的基準和內容有所認識。同時，要有規劃和執行的基本想法，並將這些想法轉化成可以真正被執行的方案，這樣的能力是老師需要被增進的。

除此之外，欲增進老師專業成長的基礎能力，還需要幾個取向的能力：「要能聽」、「要能聽和說」、「能看」。很多人一定會覺得迷惑，我們天天都在想、在聽和說、也天天都在看，為什麼還要增進這些能力呢？這邊所指涉的就是專業省思。很多老師也會覺得我每天都在做專業省思，這東西好像沒有那麼稀奇，再進一步地想一下，會發現我們並不是都很深入的做專業省思啊！這中間還有一些斟酌的空間。

有學者把老師專業省思的內容和層次分成幾個層面，第一：只有行動根本沒有省思；第二：未用到任何的個人專業知識，以和一般人、外行人同樣的方式做工作思考，這樣情形當然比較少；第三個層次：在省思當中會用到觀念跟名詞，只不過這個名詞是被擺上去的，並未交代這個名詞和其省思間究竟有什麼關聯、行動間有什麼關聯；或者說，有些人的省思是用傳統、個人偏愛來做解釋，基本上這種解釋並無系統性的架構。省思的層面，用教育的原理原則來做解釋，比較能夠結合到觀念的層次，再用以做更深層的省思，希冀

能回饋、驗證教育的原理原則。而且教育常受情境脈絡的影響，在解釋時除了運用原理原則外，還要搭配實際的情境，活用原理原則來做解釋和省思，並融入倫理與政治的考量。

各位應該會覺得奇怪，為什麼「政治考量」會是一個比較高層次的思考，在這說明一下。所謂政治考量並不是平常指的政治，政治學研究的是權力分配和權力關係，並不是國家的政府政治才叫政治。人與人之間相處裡有非常多屬於權力關係和權力分配的考量，而對弱勢族群的關懷也是一種政治的考量。為什麼它是政治、是一種權力關係？因為弱勢族群所擁有的 POWER、福祉、權力等，一般情形較少為他們做思考，在省思當中除了一些純粹的教育原理外，會用一般性倫理原則以及整個社會關係做為脈絡進行省思。各位可以想想平常自己在做專業省思時，自己大概做到哪一個層次，還有沒有可能再往更深一層的層次來推進，這是一個值得思考的問題。如果期待教育的專業省思能夠對教師專業成長有所助益的話，我們所希望的省思層次是要更深刻一點的。

省思是可任意的、直覺的、實用的或者是純粹個性的；也可以是原則性的、技術性的然後兼顧理念和情境，或者是批判性的、普遍倫理性，這樣的一種省思層次平常我們大概做到那邊呢？個人跟很多職前老師接觸的時候，我會覺得比較多的是第二和第三的架構中，那兩個層次的省思是比較普遍而常用的。能夠做到第四、第五層次的確實是比較少，這個地方還有再成長的空間，這是就專業省思的部分來看。

就專業對話和溝通部分來看，老師必須要有專業對話的習慣。根據過去國內外所做的研究，會發現教師的工作比較具有孤立性質，平時都在教室直接面對學生，很少與同儕一起工作。這跟很多其它專業領域的工作者相較，有相當大的差異。因此，老師平時跟同儕之間沒有很多直接的機會進行所謂的專業對話，這部分會影響到老師專業成長的機會。所以要怎樣在未來學校的工作情境當中，安排更多的機會、更適切的機會來進行老師的專業對話，是學校裡很重要的一項工作。

「老師專業對話」希望是以實務做起點，實際工作者以實務工作做為案例，從實務工作不只談問題怎樣解決，也要能從實務工作談到背後的信念是什麼？基本假設是什麼？和別人有任何相通處或不同地方？在工作中才能夠互相切磋，逐步地提升思考，這是專業對話的一些內容。進行專業對話時，希望老師要能聽也要能說。我參與過很多對話的情境，發現如果在進行對話時有人光只聽而不說，對其他人將造成很重大的威脅。因為其他人會說：「我不想再講什麼了！都是我在講，你都沒有交互的回饋。」這樣的情況就會影響到整個團體的溝通氣氛，事實上每一個人進到團體不是只有聽別人說，大家都應該加入交流對話，這是非常重要的。

在說的過程中，希望能聽清楚別人說什麼，然後再表達出自己的意見。在這方面發現

許多老師受到教師孤立工作效應的影響，在教室裡平時都是說給學生聽，習慣學生都聽我們的話，很多時候並沒有聽清楚學生說些什麼？在和老師談什麼？這樣的習慣會帶到和同事的溝通上。很多老師在講話時是各說各話，彼此成平行線並無交集，這不能稱為專業對話，只能說是專業的各說各話而已，不會有專業提昇的效應。希望每位老師能養成一個習慣，先能夠聽、再能夠說，這樣的對談不是以找碴為基礎，而是以友善和信任為基礎來進行的。有些可能是政治安排的對話，但比較重要的是短短的五分鐘、十分鐘對話情境與機會，這不只要有開始、要進行、更要持續不斷，要能夠永續下去。

要如何永續？有一些重要的因素會影響到專業對話的能否永續。第一、成員不要希望專業對話一定要很多人參與，成員彼此若不對盤，有時反而會使團體對話瓦解。應該逐步、一點一點地擴充成員，建立一個開放的團體並漸次養成默契。養成默契不一定是一丘之貉，有時候團體中需要有些不同的人，重要的是這些成員能夠養成容人雅量，要能容忍、寬容別人的意見，接受別人和自己不一樣想法的氣度。如果成員都能有這樣的心胸、氣度，這個專業對話就能永續，過程中也將會擦出很多精采的火花。如果大家的想法都相同，經過一段時間後會發現越講越沒味道。所以我並不推薦找特質相似的人，而是要想辦法緩步漸進地養成容人雅量。

再者，有沒有共通議題。要能找到一些共通的話題，對話有時也許會有衝突，但不應該永遠是緊繃的，即使有衝突也該是友善的衝突，才能使對話的情境得以持續下去。有些後勤支援是很重要的，時間、地點、場所，沒有很多的噪音干擾…等條件也是很重要的。另外，就是「效益」問題，換句話說，應反思所做溝通，究竟能不能讓每一個人都感覺到，過程中有否學習到一些東西，啟發人思考些東西…等，這些都是造成專業對話能否持續的要件。如何在老師間形成建設性對話氣氛，需要在學校內慢慢建立、培養的，不是理所當然存在的。

再來，就是教學，這些年我在和實習教師或資深教師接觸時發現很有趣的現象：很多老師其實不太知道自己教得多好，也有很多老師經常看教學但進到教室裡卻不知道有什麼東西可看。因此，在這波的教師專業發展評鑑中，老師們會從德銳教授規劃的教學觀察和訓練中，得到非常多的成長和啟示。以教學觀察的部分來說，有一個清楚的目標，這目標有很多不同的層次，同時關注到短期目標和長期的目標、直接的目標和整體性目標等等，這些目標是大家一起選定為教學目標的。平時，大家所想到的教學觀察就是觀察某個老師，而把所有焦點都集中在那位老師身上，好像在挑他毛病似的，老師就開始緊張起來。

實際做教學觀察時，有很大的部分是為觀察學生的，老師的教學是因學生的學習而存在，所以實際進行教學觀察時，觀察學生的學習是多於觀察老師的。觀察學生學習，事前

應該對學生做先備經驗、基礎能力以及增進發展的分析，瞭解學生思考和可能迷思概念的預估等部分。在教室裡進行教學觀察時，教學者可以選定一些特定的焦點學生，提示觀察者進行比較詳細的觀察記錄，從這些具代表性的學生身上，可以推論出學生學習時所遇到的困難，或是教師的教學究竟給學生怎樣的幫助。在觀察時把焦點放在學生身上，一方面可以減輕老師的壓力，也可以使我們資訊來源更加豐富。收集資料的方向可以包括學生對課業內容的學習、學習動機、互動行為、學習態度等。事實上，這些方向都可以間接地審視老師所進行的教學，不一定非要直接觀察老師的教學行為，從學生的學習行為也是可以得知的。進行教學觀察時，不是以找碴的心態來進行，除了報憂也要報喜，讓教學者能真正瞭解自己教學的優勢和弱勢。觀察教學者可以用重點和對象做分工，較能進行仔細而深入的觀察。

進行教學教師專業成長時，需要持續不斷增進老師的專業熱忱和專業倫理，持續調整教師專業訓練、專業願景以增長專業知識，並就專業知識作增進和更新。專業知識有很多的理论架構可用以描述教師的知識特性，比較常被談到的是 Shulman，他把專業知識分成七個主要向度，其中最主要的一個是 PCK (pedagogical content knowledge)。他認為這是老師專業核心，所謂「PCK」是如何將教材內容轉化成教學，其是種動態的行動知識。內涵包括多重教學行動表徵的選用、怎樣用有效的教學方法呈現教學內容、怎樣因應學生經驗特質的差異設計教學活動與選定適當的目的、如何選用適當的教材來達成這樣的目的，這些也都是教師的教學內容知識的主要內涵，而且是專門知識或專業知識的最核心部分。尤其是中學以上的老師會特別強調學科的專門知識的重要，我特別要強調學科專門知識並非愈多愈好，學科知識有它特定的結構，許多學者認為教師的學科專門知識結構至少包含三個重要的層面，一個是「實質內容的知識」(substantive knowledge)，也就是對知識、事實、概念與原理等學科內容的了解。另外，「章法結構的知識」是談知識是怎麼求得的、知識的發展歷史、學門的發展歷史以及教師對此學科知識的信念與傾向，這些部分都很重要。老師的知識並不是愈多愈好，也不是有學問的人就可以當老師，老師也不是只要比學生先學一步就好。很多人認為教育學分課程所教的東西沒有用，實際上是因為學得不够好。教師的知識是種特別有高度脈絡化與情境特定性的知識，今天沒辦法詳盡解釋，但各位可以想想為什麼教育學分教的東西沒用。教育學分教的是原理原則的知識，但最近幾年可以看到英美國家進行有關教育學科的教學，香港也是如此。他們透過案例來教老師，而不是透過皮亞傑的四個認知發展層次來教老師，因為發現教理論的東西，老師沒辦法用，如果用案例把概念、理論或知識放在當中來進行教學的話，老師會比較容易學。這充分顯示教師的知識是相當程度脈絡化的；另外，教師的知識是個人化的，每個人都有自己的一

套理論，只是有時候表達不出來而已，而這種理論有時有直覺性，速度非常快。教師的知識是高度實踐性與經驗取向，很多人覺得這個理論沒有用，實際上實踐也要有理論來支撐。教師的知識是有價值取向、有價值性與內隱性，所謂內隱性是有時是說不出來的，這種特性使得教師知識的追求需要有一些特別的思考，而這些部分是教師專業成長上要兼顧的。教師專業成長並非一直追求知識也不是追求教室上的操作與表現而已，事實上，也包括專業承諾、專業信念與基礎能力的養成。

第二部分是專業成長的途徑，這部分我們團隊去年做了一個研究，把教師專業成長的途徑歸納成十個要項：從讀書開始或做些案例的探討，可以討論別人的案例，也可以討論自己的教學案例，進行對教學的自主研究，剛才提到的可以一個人進行，接下來有些是和別人一起做的，包括找個別的成長夥伴或組成團體一起尋求成長，也可以尋求mentor（教學輔導老師）長期性的指導，也可以因專案的特別需要找專家問特定的問題，現在網路很發達，可透過網路工具協助老師尋求諮詢，另外，教師可參加短期的研習或是長期性的進修活動。很多教師過於將教師專業成長集中在參加短期或是長期的進修，實際上，很多的專業成長是可以自己做的。在自己的場域裡由自己主導進行，進修研習的機會也是自己找的，接下來也可以找一些夥伴來做同樣的動作，不一定是參加別人安排的結構化課程才算是專業成長。

專業發展評鑑過程中有哪些重要的訊息呢？第一個概念是，進行以評鑑為基礎的專業成長可歸納成四個重要的特性：

- （一）「標準參照」：也就是說現在有一套規準，可據以找到哪些是強項、哪些是弱項、哪些是需要成長的，這個標準參照評鑑下的專業成長，跟一般廣域性的成長不一樣。
- （二）「目標導向」，意即在發現一個問題後，針對需求進行專業成長，這是很清楚的目標導向。
- （三）「證據本位」，也就是說經過自評、觀察與檔案等歷程，再經互評獲得具體的證據顯示我在哪個地方比較強、在哪个地方比較弱。比如說大學老師都有學生的回饋，每個學期末學生對老師的回饋中，若對考試方法或評量方式給分較低，即顯示老師需要再增進對學生評量的方式，學生回饋給予老師一些很重要的改進方向。
- （四）「實務取向」，不是理論性、概念性的專業成長，實際上是尋求實務工作的改進。

以評鑑為基礎的專業成長，基本上需要這些特性。在過程中我比較強調的是，評鑑過程的每一段或是每個活動，對於專業成長都可提供一些有價值的訊息。我歸納各學校提出來的內容後發現每個活動與每個階段都對教師專業成長提供很重要的訊息，這在接下來的三場研討中會出現詳細的內容。

在規準工具研討的階段、自評的階段、課堂教學觀察與回饋的階段，不管回饋跟觀察的是哪一部份，或是檔案建構和回饋的階段，特別要強調，專業檔案的建構不是資料的堆砌，也不是給人找麻煩的過程。在系統性地建構檔案時，就是在做有系統地整理與省思，那是專業檔案最核心的成分。若有其他評鑑活動學校採用的話，也可做為很有效的資訊來源。最後，當我們統整結果時，亦可提供有價值的資訊。從評鑑所獲得的資訊可幫助我們用不同的方式來整理專業成長的可能方向，例如，發現有哪部分值得加強或是要優先選擇的，接著決定優先順序，選擇哪個角度切入。很多人認為是否應從弱的地方著手，其實不盡然，可選擇一個準備好的、比較容易上手的部分開始，如果選擇的是最困難的切入點，有時反而容易造成挫折感。我們鼓勵教師選擇一個準備好的、可以做的點開始切入，接下來這會產生擴大的效果，當建立起自信時，可以再嘗試較困難的部分。一次只選擇一兩個來做專業成長的重心即可，切勿一下子關注太多事情。進行專業成長時，需要整合可用到的資源、安排行動方案與時程、執行過程中需記錄與監控、調整和修訂，接下來是慶賀自己的努力，分享心得，形成一個良性循環，讓其持續進行。

整合資源包括內在的資源與外在的資源，內在的資源就是本身的特質，自己本身就是專業成長最重要的資源，工作本身也是，不要忽略學生在專業成長上可提供的很多幫助，即使是小學生、幼稚園學生都一樣。專業的同儕給我們很多的回饋，其他的社會網絡也會給我們很大的幫助，包含家長、社會團體，當然也可從媒體書籍中得到很多的資訊。有時也需要金錢與設備，不過那不是最重要的。結構化的研習資訊對我們來說也有幫助，同樣地那不是最重要的，自己的動機與先備能力才是最主要的。時間管理也很重要，很多老師常覺得怎麼忙得不得了，時間其實是創造出來的，換句話說，如果努力管理時間，時間是可騰出來的。

成長的夥伴有很多不同型態，有時是短期焦點諮詢的師友或專家，有時是可以長期廣泛輔導的輔導老師，有時是可以共同研討的同儕組成的學習團體或當教練，提供情緒支持與經驗分享。當然也有結構化的進修活動，包括校內、校外的長期性進修活動。

行政系統支援部分，行政人員需要從幾個角度來思考這些問題：第一個是如何在學校建立有利教師專業成長的人才培育與運用制度，學校不是在壓榨老師，應讓老師隨著學校的進步與績效表現而不斷成長。學校要形成一個有利的氣氛，這是心理層面，不良氣氛會造成老師專業成長的阻礙，這需要校長、主任跟老師們共同重新檢視，找到專業成長的潛在障礙並消除。可說是從邏輯、物質、制度、心理幾個不同的層面來進行後勤支援的運作。

教師專業成長經常可結合政策和社會大眾所重視的主要議題來借力使力。比如，一些重要的教育政策像精進教學與我們這個案子有密切的關聯；或是社會大眾所重視的主要議

題，如閱讀等；結合企業或主要 NGO、NPO 組織推動的教育革新活動，如 Intel 最近推動的資訊融入；結合全球性或國際性教育革新議題與趨勢，如之前參加國際比較的測驗，結果發現我們國家教育有些地方需要改進，當其成為大家關心的議題，便可有較多資源可資運用。這些可作為老師專業成長很重要的方向，結合本地社區的需求也是個很好的策略。

學校行政人員可以做的是引發或提升教師對專業成長需求的覺察，首先要和教師溝通教師專業成長的重點需配合學生學習與學校使命的需要，有效調配人力、物力與時間等來支援教師專業成長，發展學校成為有效的學習型組織，協助教師組成各種類型的學習社群支持其運作，同時要以身作則，積極參與協同專業成長。我們在訪視學校時發現教師的進修研習活動，學校主要行政人員常缺席，我擔任過學校行政工作，明白行政人員的忙碌，但學校行政人員在教師的專業成長活動缺席，會透漏專業成長可能是可以被犧牲的訊息給教師，如此就不容易形成大家都願意支持成長的氣氛，我想這是值得重視的。另外，學校行政人員有個重要角色，即理解教師專業成長對多數的老師來說是有壓力的工作，但也會很有收穫，重要的是設計一些方式，讓教師透過收穫感覺到是不虛此行的、是值得這種壓力的。所以不要怕給教師壓力，而是要想辦法讓其變成有意義、有方式的壓力。我們要了解不同的教師有不同的專業成長需求，特別是不同年齡、領域與教學任務的老師，教師可能尋求不同的途徑來專業成長，就像學生可以尋不同途徑學習一樣，應提供不同途徑來協助教師專業成長。每個教師專業成長的速度可能不相同，應給予支持、包容、鼓勵與協助，而非要求每個人都做到完全一樣。當然，也要注意校內有各種類型的教師，新進教師的需求通常是被關照到的，邊緣性的老師如適應困難、專業表現有疑義、獨行俠者也值得我們關心；有些教師缺乏自信或自主性，比較依賴或被動，專業自信不足的這些教師需要給予較多的協助；高效能的老師也需要被鼓勵，但要給他空間自主發展，同時要鼓勵他能與人合作。傳遞積極的訊息並對教師的專業精進給予成長空間、引導與鼓勵，這是學校行政人員可以做的重要角色。

除了前面提到的六個問題外，第七個問題是有哪些會讓我們覺得困擾的地方呢？邀請大家一起來想一想，一起腦力激盪，我們有兩天的時間一起研討，希望大家一起找出問題並尋求問題的解決。我的報告到此，因為時間關係告一段落，這兩天都會陪伴著大家，會後可再繼續討論，謝謝大家！

呂政務次長木琳：

非常感謝汪教授將專業發展評鑑如何協助教師增能全盤性的說明，相信對教師們一定有些幫助。當時提出這個議題，我更重視「how」，意即如何真的幫助教師。若我是校長、主任或是教師，會著力在如何真正幫助老師省思，例如，教師專業省思不夠，應如何幫助

教師增強專業省思能力。如汪教授講的，教師思考的能力或是省思的能力不足時，有沒有方法去幫助他們？分組討論時也許會提出某些 case，可看看其他老師的反應如何，大家可以討論，其中有的教師的看法較具專業思考能力，思考能力於是顯現，第一層、第二層、第三層和第四層等，在反覆討論的過程中，教師就明白參加的這個研習就是要增進教師專業省思的能力。舉個具體操作的例子來講，新進教師上課時也許沒辦法關照到所有的同學，我們想要用「micro teaching」來協助老師在技能方面的增長，應該就要有個地方示範 micro teaching，馬上教馬上回饋，參與的教師觀看後就知道怎麼做 micro teaching。也就是兩部攝影機拍攝完後就和老師討論，討論後馬上再教，教學後再討論，專業的知能就能立即得到增長，現學現用，這是技術性的。其實，我最有興趣的是團隊研究專業成長的途徑有哪些？也許研讀文獻能幫助教師，如果專業課程不夠，commandment 不夠該怎麼辦？也許可以介紹一些文獻，可能不是教授的力量，在座的規劃團隊思考能不能有個大的 package，如果發現教師專業課程不夠、專業的 commandment 不夠時，該如何進行協助？除了推薦可研讀的參考文獻，也許網路或是部分電影也能變成一個大的 package，如果能建立起來就可幫助正在試辦的夥伴，讓教師知道參加試辦後真的能從這些途徑得到協助，不管是抽象的省思或是具體的教學技能、操作方法也好，都能夠得到具體的協助。

如果不是任職政務次長，我可能也是 55 位輔導老師之一。希望往後規劃團隊在第二年試辦時有更多人參與，也希望各位參與的熱忱與成效能夠感染其他老師與週遭的學校。這一天應該很快就到來，因為現在大學開始評鑑，大學評鑑不是要解聘教師，而是要老師自我反省改進，同樣是專業成長，中小學老師範圍更大、人數更多。非常感謝各位加入試辦行列，也希望規劃團隊、輔導團隊和教師一起努力朝這個方向來做。基礎打得穩，讓老師有所收穫，試辦的規模會越來越大也越有成效。藉此機會向規劃團隊、洪處長和黃校長執行團隊表示謝意，更謝謝汪教授，希望往後能擴大辦理，讓大家感覺到有所實效，教育部願意傾全力來支持，這個場次到此告一段落，謝謝汪教授、謝謝各位。