

肆、 議題分組研討



議題分組研討（一）

新試辦高中職與國中組（A組）

教育部 97 年度試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會

『新試辦學校如何準備評鑑工作』

高雄市立前鎮國民中學 校長 賴榮飛

教務主任 王俊哲

一、前言

教育部推動中小學教師專業發展評鑑計畫，期能促進教師專業發展與精進教師教學品質。從 95 年度試辦計畫開始至今，教師專業發展評鑑的工作一直讓許多教師產生疑慮：專業成長？教學評鑑？或是教師分級？在眾說紛紜之下，教師面對評鑑自然而然產生了觀望的心態。因此，教師專業發展評鑑的試辦工作，必須在穩健中逐步發展並凝聚共識，讓教師藉由試辦計畫的參與，除了可以督促自己不斷強化本身的專業知能，提升學生學習成效、確保教育品質，進而促進教師專業發展。

教師專業發展評鑑內容包括：課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修及敬業精神與態度等，其規準由學校參照主管教育行政機關訂定之「教師專業發展評鑑參考規準」自行訂定之。由此可見教師專業發展評鑑雖然包含四個層面、十八個指標，但此項規定是有彈性的，它允許主管教育行政機關及學校建立因地制宜評鑑規準的機會。學校在推動教師專業發展評鑑工作時，不一定每年每一個層面都進行評鑑，可以配合學校發展的重點工作，選擇一個或數個重點進行教師評鑑工作。

二、現況分析

（一）學校背景

本校創立於民國 54 年，55 年 7 月 26 日成立為高雄市立第十一初級中學，招收學生 16 班計 850 人。57 年 8 月 1 日改制為高雄市立前鎮國民中學，歷任林茂榮校長、陳啓庸校長、陳金河校長、陳寶勇校長、林文展校長及現任賴榮飛校長。學校班級數逐年增班，在民國 70 年代達到最高 100 多班，民國 91 年減至全校最低 19 班。近幾年來，因社區家長之支持及年輕教師之更替，學校班級數逐漸回升。至 96 學年度，普通班 29 班、體育班 3 班、特殊班 3 班，合計 35 班。目前全校教師人數 67 人，平均年齡約 32 歲，是一所年輕具有衝勁的中型學校。

年 資	95 年 參與教師數/正式教師數				96 年 參與教師數/正式教師數			
	未滿 3 年	3 年 以上	5 年 以上	小 計	未滿 3 年	3 年 以上	5 年 以上	小 計
合 計	9/16	7/13	8/26	24/55	16/18	10/12	19/37	45/67
百分比	56%	54%	31%	44%	89%	83%	51%	67%

S (優勢)	W (劣勢)	O (機會點)	T (威脅點)
教師年資未滿5年人數占全校約30%，教師年齡相近具基本資訊能力，同儕互動溝通效果良好。	資深教師不多，缺乏年資10-20年中生代教師，教學與班級經營經驗傳承不易。	試辦教師專業發展評鑑與精進課堂教學研習，提升教師專業知能。	學校從班級數正從谷底翻身，教師的工作量及壓力較大。

(二) 推動策略

1. 宣導階段

(1) 宣導溝通建立觀念

透過校務會議對行政、家長及教師代表，說明試辦計畫的精神與理念，並利用導師會報及全校性的行政會報溝通宣導，建立試辦的正確信念。

(2) 傾聽教師各種想法

讓老師在評鑑活動中產生共鳴是試辦計畫成功與否的主要關鍵。當老師願意嘗試就是評鑑計畫的開端，校園中的氣氛開始會有改變，進而就能不斷進步。

(3) 訊息分享形成共識

利用段考下午進修時間，邀請專家學者，說明試辦計畫的精神與試辦方式、評鑑工具等並與教師做雙向溝通，藉由訊息充分傳達形成共識。

2. 籌畫階段

(1) 以所有教師為主體

參與試辦的教師是評鑑方案的執行者，在面對繁重的教學負擔外，面對評鑑所承受的壓力也是推動計畫的考量重點。因此營造出傾聽、溝通、包容的校園氣氛，提供關懷與支持，而後續的支持與回饋，將是促使教師願意積極投入，落實執行的助力。

(2) 鼓勵自願教師自主

鼓勵教師自發性的動機，透過教師意願的徵詢，鼓勵自願參與試辦計畫，形塑教師專業成長的歷程，由教師自己選擇評鑑規準、評鑑時間與方式。

(3) 行政領導去除疑慮

教師對試辦計畫狀況不清楚將導致良好計畫無疾而終，為除去教師疑慮，由行政示範帶給同仁參與信心，並請試辦教師提供正向回饋給其他未參與試辦的教師，讓全校教師可以全員加入。

3. 執行階段

(1) 核心價值在增能

在教師專業發展評鑑推動中，要關心的是如何讓老師更有專業能力，建立起反思的教學歷程，進而改進自己的教學，提升專業與自我成長。透過教學觀察的實施，修正教師教學設計與教學技巧，學習別人的優點、改進自己的缺點，並

營造出團隊的教學校能。

(2) 研習進修精進知能

利用領域時間及段考下午辦理各項進修研習，提升教師專業知能。參與試辦教師積極參與初階研習，瞭解教師專業發展評鑑的理念及評鑑規準，增進評鑑的專業能力。

(3) 強調自發的精神

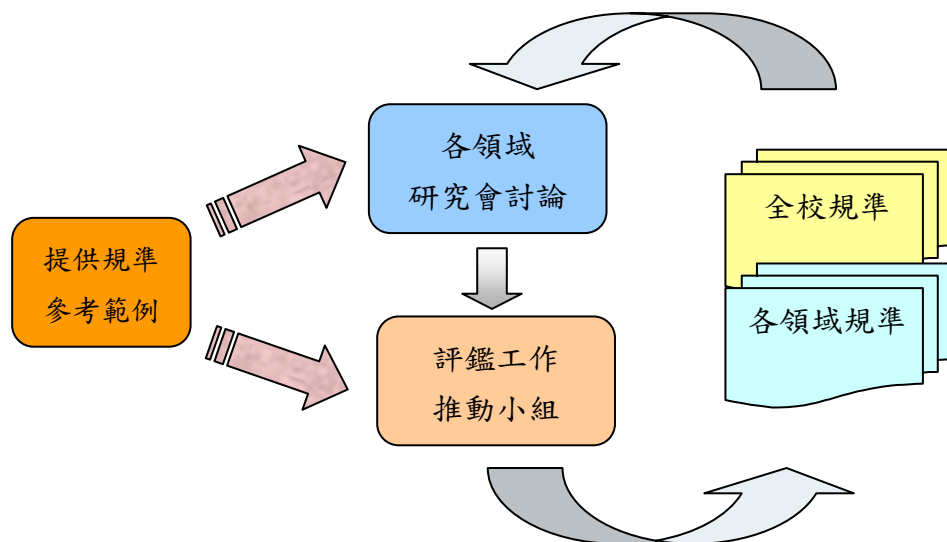
要將試辦方案的精神徹底執行讓所有教師自願參與，並給予受評教師較大的彈性與尊重。因此教學觀察的時間由受評教師自己作決定，各項評鑑規準也因具有彈性，由教師自行選擇後再交由評鑑小組成員作最後的定案。

(4) 參與試辦落實行動

透過校務會議決定參與試辦工作，並依據試辦計畫實施教學觀察與檔案評量評鑑工作，讓試辦教師彼此回饋，改進教師的教學，提升專業與自我成長。

4.規準研發

(1) 評鑑規準研發歷程架構圖



(2) 參考規準範例

- 教師專業發展評鑑參考規準/指標——現有各版本彙整表
- 教師專業發展評鑑參考規準/指標——曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡版
- 中小學教師教學評鑑工具(張新仁)版

(3) 評鑑推動小組會議

- 研討與修訂教師專業發展評鑑各項規準與評鑑指標。
- 訂定教室觀察與教學檔案評鑑時程。
- 檢核試辦工作的進度與成效。

(4) 教師專業發展評鑑業務之宣導說明

- 邀請專家學者針對全校教師進行評鑑指標宣導說明。
- 聘請專家學者參與會議，指導推動小組修正評鑑規準。

c.鼓勵試辦教師全部參加推動知能研習及初階研習。

(5) 領域小組教學研究會

a.提供大多數教師熟悉並瞭解的規準

b.各領域於領域小組研究會中討論

三、面臨之困難或問題

(一) 教師認為參與評鑑工作將花費更多的時間與精神，而未參與教師抱持觀望態度。

1.多次溝通與宣導，減少教師之疑慮並提高參與意願，給予教師正面的鼓勵與回饋。學校行政應協助教師規劃試辦行程，並提供教師所需的各種資源，勿讓教師從「零」開始。

2.學校提供更多的協助給參與試辦教師，讓參與教師感覺有所成長與幫助，而不是增加教學負擔。

3.透過同儕分享之機制，鼓勵未參與試辦教師加入。

(二) 評鑑規準與相關制度未建立完整，讓許多參與教師產生疑慮。

1.以前教師評鑑之目的均偏重總結性評鑑，在試辦過程中，應常提醒教師試辦的目的及結果之應用，以免教師產生不必要的疑慮或聯想。

2.評鑑制度及規準未建立完善前，或沒有輔導及協助教師的機制時，容易使參與教師感覺沒有實質的幫助。故試辦初期應著重評鑑制度及規準的建立，讓參與教師有所遵循，並安排適當的研習活動，以提升教師知能。

(三) 評鑑人員專業能力不足，評鑑結果可能缺乏信度與效度。

1.參與試辦教師僅參加三天初階人員培訓研習感覺不夠專業，應讓教師透過自評、非正式他評等方式多練習評鑑規準，讓評鑑人員提高評鑑結果的一致性。

2.評鑑小組成員中有家長會代表，目前沒有針對家長部分舉辦相關知能研習，讓家長了解試辦精神與理念，希望教育主管機關可以辦理相關研習。

(四) 教師對於評鑑規準「指標解讀」不一致

評鑑規準研發之歷程，需教師經過多次會議討論後，才能逐漸形成共識。

(五) 領域教師未全部參與，評鑑規準無法深入研討符合需求

未參與教師對於評鑑規準不完全了解，會議討論時無法聚焦符合領域需求，應積極鼓勵同領域教師全數參與，一同研擬符合該領域的評鑑指標。

四、解決之策略

(一) 推動試辦工作應提供更適宜的評鑑工具，能真實呈現教師教學能力之評鑑方式，建立符合教師需求的評鑑模式。

(二) 依據教育部試辦計畫之規定逐步實施，逐漸形成各校的運作機制，並需有後設評鑑制度持續檢討修正並精緻發展，以避免評鑑結果流於形式化。

(三) 儘速建立教學輔導教師之制度，積極協助需要專業成長之教師。

(四) 增加參與教師自我評鑑與同儕評鑑之研習或研討會，以提升評鑑人員的專業能力。

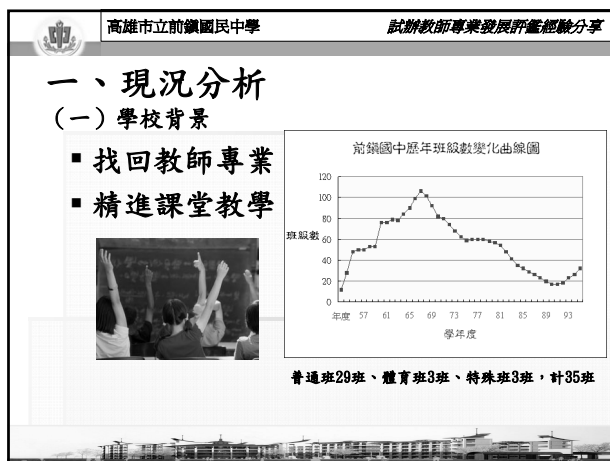
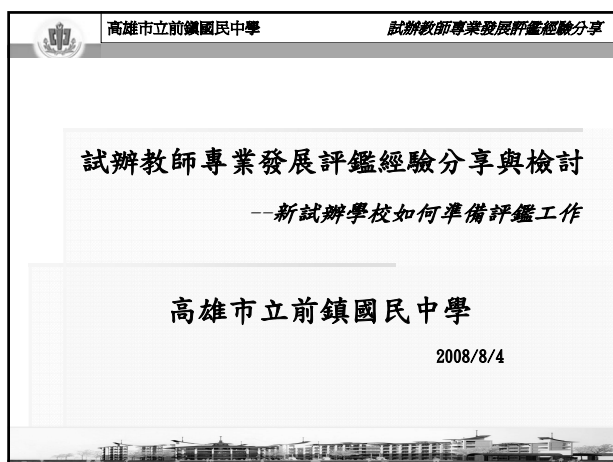
(五) 透過試辦計畫實施，讓教師彼此分享班級經營結果，促進導師對班級經營的信心及

觀念，改進導師班級經營的盲點，提升新進教師班級經營的成效。

- (六) 針對教師專業知能較弱的領域，辦理教師增能研習，如：邀請輔導團到校服務，精進課堂教學經驗分享等，改善教師教學能力，精進教學輔導績效。
- (七) 試辦過程中給予教師適度的彈性與尊重，讓試辦教師願意繼續參與試辦計畫，並對學校的產生向心力及認同感。
- (八) 透過教室觀察與教學檔案評鑑過程，讓教師自我省思，並提供教師適當的回饋，改善教學的成效，並對教學的產生信心與責任感。
- (九) 給予試辦教師更多的彈性與選擇：
 - 1. 評鑑規準不要所有教師一體適用。
 - 2. 讓教師選擇符合自己需要的檢核重點。
- (十) 精簡評鑑規準項目、簡化評鑑工具填寫項目：
 - 1. 評鑑規準宜簡單易懂、評鑑工具應容易填寫。
 - 2. 避免教師花太多時間解讀評鑑規準及填寫評鑑工具之相關表格。

五、結語

教師專業發展評鑑之目的可提供教師教學省思及專業成長，提升教師教學的品質，促進學生學習的成效。但了解基層教師教學與輔導的壓力，協助同仁了解試辦計畫的精神更是試辦工作成功的關鍵之一。我們應從教師專業成長與發展的角度看教師發展評鑑，並營造一個溫馨互信的校園氣氛，感謝主動參與試辦的教師同仁及提供教師正向的試辦經驗等，才能使所有教師更樂於參與教師專業發展評鑑試辦之工作。



高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(一) 學校背景

- 目前全校教師人數67人，平均年齡約32.8歲。

年齡	30以下	31-40	41-50	51以上
人數	34	26	7	5
比例	47%	36%	10%	7%

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(一) 學校背景

S (優勢)	W (劣勢)	O (機會點)	T (威脅點)
教師年資未滿5年人數占全校約30%，教師年齡相近具基本資訊能力，同儕互動溝通效果良好。	資深教師不多，缺乏年資10-20年中生代教師，教學與班級經營經驗傳承不易。	試辦教師專業發展評鑑與精進課堂教學研習，提升教師專業知能。	學校從班級數正從谷底翻升，教師的工作量及壓力較大。

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(一) 學校背景

年 資	95年 參與/正式教師數				96年 參與/正式教師數			
	未滿 3年	3年 以上	5年 以上	小 計	未滿 3年	3年 以上	5年 以上	小 計
合 計	9/16	7/13	8/26	24/55	16/18	10/12	19/37	45/67
百分比	56%	54%	31%	44%	89%	83%	51%	67%

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(二) 推動策略

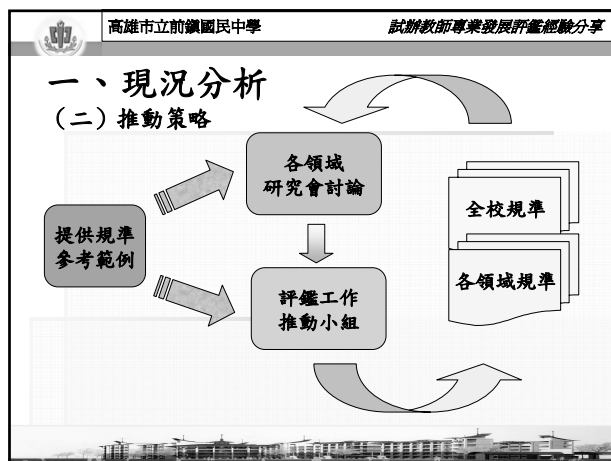
1. 宣導階段
 - (1) 宣導溝通建立觀念
 - (2) 傾聽教師各種想法
 - (3) 訊息分享形成共識
2. 籌畫階段
 - (1) 以所有教師為主體
 - (2) 鼓勵自願教師自主
 - (3) 行政領導去除疑慮

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(二) 推動策略

3. 執行階段
 - (1) 研習進修精進知能
 - (2) 強調自發的精神
 - (3) 參與試辦落實行動
4. 規準研發
 - (1) 參考規準範例
 - (2) 評鑑推動小組會議
 - (3) 領域小組教學研究會



高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(二) 推動策略

- 參與試辦教師（採自願方式）
- 95年度：
 - 24人（各領域3人），占全校教師40%
- 96年度：
 - 45人，占全校教師67%

領域	國文	英語	數學	自然	社會	藝文	健體	綜合
人數	11	4	8	7	4	4	3	4

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(二) 推動策略

教師專業發展評鑑
宣導研習96.03.21

教師專業發展評鑑
輔導訪視96.05.08

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(二) 推動策略



領域小組會議



推動小組會議 96.09.19



推動小組會議 97.03.28

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

二、面臨困境

- (一) 參與教師花費時間準備評鑑工作
未參與教師抱持觀望態度
- (二) 評鑑規準與制度未建立完整
參與教師對評鑑結果產生疑慮
- (三) 評鑑人員專業能力不足
評鑑結果缺乏信度與效度

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

二、面臨困境

- (四) 教師對於評鑑規準「指標解讀」不一致
 - 規準研發歷程，需多次討論才能形成共識
- (五) 領域教師未全部參與試辦計畫
 - 評鑑規準無法深入研討符合需求
 - 未參與教師對於規準不了解，討論時無法聚焦符合領域需求

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

三、解決策略

- 了解教育系統受到的壓力
- 從成長發展的角度看教師發展評鑑
- 協助同仁了解試辦計畫的精神
- 營造溫馨互信的校園氣氛
- 感謝主動參與的教師同仁
- 提供參與教師正向的試辦經驗

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

三、解決策略

- 給予試辦教師更多的彈性與選擇
 - 評鑑規準不要所有教師一體適用
 - 讓教師選擇符合自己需要的檢核重點
- 簡化評鑑工具填寫項目
 - 評鑑工具宜簡單易懂、容易填寫
 - 避免教師花太多時間填寫評鑑相關表格

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

簡報結束，謝謝聆聽



高雄市立前鎮國民中學
Kaohsiung Municipal Lien-Jen Junior High School

樹德家商參與試辦教師專業發展評鑑 經驗分享

報告人：教務主任 陳茂霖

- 在〈學習革命〉一書中，戴頓（G.Dryden）與佛斯（J.Vos）曾引述比林頓（D.D.Billington）的話說：「我們今日所熟知的知識，明日都可能成為無用之物，倘若停止學習，我們的生命等於就此停滯。」成功的領導者都能透過不斷學習，提升專業素養。

- 布蘭佳所強調的持續不斷的學習（ongoing learning）的領導者，在面對快速變遷的新世紀，了解所謂「應變之道在學習」，與「學習已非選擇，而是必要」的真諦，不斷學習，「活到老，學到老」才能強化因應與開創變局的能力，永保競爭的優勢。

大綱

- 一、前言
- 二、理念與精神
- 三、實施目的
- 四、本校特色
- 五、實施方式
- 六、預期效益
- 七、結語(作好事、說好話、存好心)

一、前言

- 配合政策
- 爭取資源
- 提升教師品質，促進專業成長
- 私校人力資源運用空間大

二、理念與精神

1. 高競爭的時代來臨。
2. 教師改革的成功繫於教師的專業，教師專業賴於完善之教師專業發展及落實的評鑑制度。
3. 宣導教師專業發展意涵。
4. 教師與時俱進，提升專業知能。

三、實施目的

- 經由自我省思教學，
- 同儕專業互動，
- 提升教學品質，
- 促進教師專業發展。

四、教師專業發展特色

國內學者一致認為：

- 一、重視專業知能提升。
- 二、專業發展是持續不斷之歷程。
- 三、專業發展有助於教師的自我省察。
- 四、專業發展具有廣泛之影響力。

五、樹德家商實施方式

(一) 建立共同信念

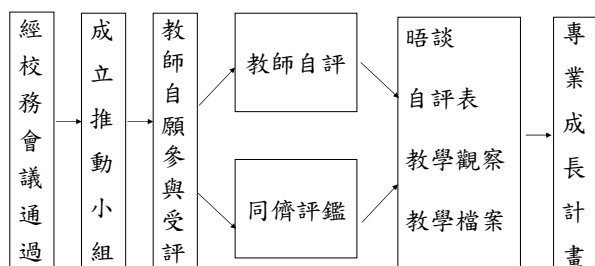
- 1、凝聚共識
- 2、宣導說明
- 3、主動參與
- 4、行政協助
- 5、勢在必行

(二) 試辦教師專業評鑑推動小組

- 校長：召集人
- 其他成員：科主任、科主席等14人
- 教師會：1人
- 家長會：1人
- 教師兼行政：教務主任、教學組長

共計19人

(三) 教師專業發展評鑑實施流程



(四) 95學年教師專業發展評鑑進度

- 一、95年3月20日邀請高雄市福誠國小呂瑞芬校長蒞校專題演講。
- 二、95年5月1日臨時校務會議通過參與試辦。
- 三、95年7月3-4日高師大國際學術研討會。
- 四、95年8月8-9日初階研習，本校10人參加，7人取得證書。
- 五、95年9月8日校內研習，宣導教師專業發展評鑑之各項規準，發放教學檔案資料夾（本校受評人數75人）。
- 六、95年11月24日校內研習，邀請大義國中潘道仁校長蒞校專題演講。
- 七、95年12月7日高師大「中小學教師專業發展評鑑教育論壇」，本校14人參加。

(四) 95學年教師專業發展評鑑進度

- 八、96年1月10日召開本校推動小組委員會議，進行自評表修訂。
- 九、96年1月17日協調會，執行自評表及教學觀察說明。
- 十、96年1月29日高師大研習（林遊嵐博士演講）本校餐、觀、廣科主任參加。
- 十一、96年1月30日高師大「教師專業發展評鑑策略聯盟輔導座談會」
- 十二、96年2月5~7日有16位教師參加初階研習（15人取得證書）
- 十三、96年3月8日有13人至豐原中等教師研習中心參加研習。

(四) 95學年教師專業發展評鑑進度

- 十四、95學年度第二學期各科分別依專長領域辦理教師成長研習，並進行心得分享。
- 十五、95學年度第二學期進行教學觀察。
- 十六、96/3/27邀請高雄餐旅學院馮莉雅教授蒞校輔導本校受評教師。
- 十七、96/6/23路竹高中辦理推動知能研習，12人參加。
- 十八、96/8/16成功國小辦理推動知能研習，9人參加。
- 十九、96/8/31召開檢討與回饋會議。

(五) 層面、規準、指標

（參考曾憲政、張新仁、張德瑞、許玉齡、馮莉雅、陳順和、劉秀慧等編著）

層面

- A、課程設計與教學
- B、班級經營與輔導
- C、研究發展與進修
- D、敬業精神與態度

（各校可依實際情形彈性選擇）

(六) 96學年續辦

- 一、96學年度受評教師為35人
- 二、經由95學年度參與受評老師之回饋與建議，本年度試辦教師70%以上取得初階研習，更能深入了解教師專業發展評鑑的內涵。
- 三、成立輔導小組，協助本年度受評教師。
- 四、受評教師自行邀約已取得初階證書之教師擔任評鑑人員

(六) 96學年續辦

- 四、邀專家學者蒞臨指導，並採座談會方式進行經驗傳承。

96/12/7馮莉雅教授 諮詢輔導

97/3/26丁一顧教授 知能研習

- 五、提供95學年度受評教師心得分享及光碟。
- 六、教學觀察與教學觀摩之區別。
- 七、增進人際關係與溝通。

►樹德家商參與試辦人數一覽表

	95學年	96學年	97學年
受評人員	75人	35人	36人
推動知能研習（校外辦理）	25人	17人	—
推動知能研習（校內辦理）	75人	35人	36人
取得初階研習證書	22人	24人	—
宣導講師	—	1人	—
教學輔導老師	1人	1人	—

六、預期效益

1. 張新仁教授：「教師專業發展評鑑猶如人之身體總檢查，適時保養，永保健康；及時投藥，早日康復。」
2. 我就是這樣。(自信)
我怎會這樣？(猶豫)
我不只是這樣！（積極、願改變）

七、結語 (作好事、說好話、存好心)

• 白芳禮老先生 (作好事)

74歲告老還鄉的老人，為了窮困的小孩，重操踩三輪車之舊業，掙下每一分讀書的錢——直到生命盡頭。

• 六條內褲的故事 (說好話)

教師鼓勵生活清苦的學生「要改變命運，就要讀書」，讓穿六條內褲準備挨打的小孩終於出人頭地

• 秤的故事 (存好心)

人與人之間相處，都喜歡和不計較的人在一起，不計較的人剛開始時，看似失去，但長久下來卻是獲得，愛佔他人便宜的人，剛開始看似獲得，但相處久後卻是失去。



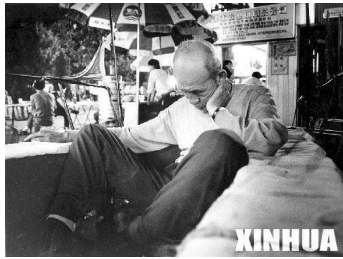
真不簡單～白芳禮



白芳禮老人生前照片？老人在蹬車途中撩起衣服擦汗(1994年攝)。新華社發(李錦河攝)



9月10日新華社記者在探望白芳禮老人。
新華社記者李靖攝



白芳禮老人生前照片??老人在蹬車間歇打盹(1994年攝)。新華社發(李錦河攝)

一位老人與300名貧困學生——退休三輪車工人白芳禮資助300名貧困學生的故事

新華網天津9月28日電(記者張嚴平、李靖)9月23日早晨，93歲的他靜靜地走了。無數活著的人在口口相傳中記住了他——蹬三輪的老人白芳禮。這不是神話：這位老人在74歲以後的生命中，靠著一腳一腳地蹬三輪，掙下35萬元人民幣，捐給了天津的多所大學、中學和小學，資助了300多名貧困學生。而每一個走近他的人都驚異地發現，他的個人生活幾近乞丐，他的私有財產帳單上是一個零。

家鄉的那一次行程，讓他在古稀之年開始了朝聖般的追求。

白芳禮您的生日是父親節 一生辛苦無人能忘

這是他彌留的一刻：乾枯瘦小的身軀緊貼在床鋪上，閉合的雙眼深陷在眉骨間，胸腔裡發出微弱的喘息聲。他已經昏迷了19天。

輕輕地握起老人的手，在已經沒有語言的時刻，我們渴望著用心去感受。奇跡竟在瞬間出現：老人慢慢地睜開眼睛，清亮的眸子直直地望過來，嘴裡說出斷斷續續的字眼：「好……學……習……」一顆晶瑩的淚水從他的眼角邊溢出，手心間的溫熱朝我們暖暖地傳來。

呵！老人一定是在幻覺中看到了他資助的學生。
在這個世界上，除了學生，還有什麼能讓這位93歲的老人在生命即將謝幕的時刻喚起心底最後的記憶？！

1986年，74歲的白芳禮從天津回到家鄉河北省滄縣白賈村。這是一個讓他悲傷而又牽掛的地方。小時候，他很渴望讀書，可因家境貧寒，13歲便逃難到天津，做了一名賣苦力的三輪車車夫。解放後，他靠蹬三輪成了勞動模範，並拉扯大了自己的3個孩子。當他看著他們中的兩個成了大學生時，高興得落了淚。

眼下，人老了，又有政府每月發的退休金，他計畫回家鄉安度晚年。

他走在村子裡，發現大白天到處可以看到正在幹活的孩子。他問：「為什麼不上學？」孩子們說：「大人不讓他們上。」他便又找到大人問：「為什麼不讓孩子上學？」大人說：「種田人哪有那麼多錢供娃兒上學！」

這一晚，白芳禮一夜沒闔眼。

白芳禮雖然沒有什麼知識，可他很喜歡知識，特別喜歡有知識的人。他常對人念叨一個理兒：國家要發展，知識為先。眼前家鄉的一幕讓他無法平靜。難道能眼睜著家鄉就這樣一輩輩窮下去？能眼睜著那些沒錢的孩子上不了學？不成！

第二天天一亮，老人便召集家庭會議，宣佈了兩件事：「第一，我要把這些年蹬三輪攢下的5000塊錢全部交給老家辦教育；第二，我要回天津重操舊業，掙下錢來讓更多的窮孩子上學！」

74歲的白芳禮回到天津，重新蹬起了他蹬了大半輩子的三輪車。和以前蹬車相比，他現在感覺目標亮堂。他像是在圓自己的一個夢，這個夢他小時候做過卻沒能實現。現在，他把這個夢擴展得大大的，要讓它在更多的有夢的孩子身上變成現實。

每一個見過白芳禮的人，都會心酸。

他一年四季從頭到腳穿的總是不配套的衣衫鞋帽，那都是他從街頭路邊或垃圾堆中撿拾回來的。他每天的午飯總是兩個饅頭一碗白開水，有時在開水中加點醬油，那已是「美味」了。饑得厲害了，就在晚上睡覺時往嘴裡塞塊肉，含著品滋味。

物質生活上壓榨到最低點的老人，卻把能量釋放到最高度。一年365天，他沒歇過一天。他曾在夏季烈日的炙烤下，從三輪車上昏倒過去；他曾在冬天大雪滿地的路途中，摔到溝裡。他曾因過度疲勞，蹬在車上睡著了；他曾多次在感冒高燒到攝氏39度時，一邊吞著退燒藥，一邊蹬車。

更有不為人知的，由於年事過高，冬天騎車常憋不住小便，棉褲總是濕漉漉的，他就墊上幾塊布，照樣蹬著車跑。

白芳禮生於1913年5月13日，屬牛。有人說，他真是牛命，吃的是草，出的是苦力，擠的是奶。

他為了什麼？對於一顆掙脫了世俗羈絆的心靈，並不是每一個人都能理解。有人背地裡說他是「高級神經」。

老人說：「我豈不知享受？可我哪捨得花錢！孩子們等著我的錢念書，我就只能節儉唄！」

這是一顆太陽的心，默默無言卻燦爛熾熱！

看到自己捐的錢能化為孩子們讀書的甘露，他便有了無上的幸福

白芳禮每天最快樂的事，就是晚飯後抱著他那個小木盒子攢錢。一元、一角都要把它們展平、碼好。他每個月最快樂的日子，就是蹬著三輪車去學校捐錢。兒女們的印象中，這樣的日子老爺子總是像過年似的歡喜。

紅光中學是天津唯一一所接收藏族孩子的學校。當白芳禮得知這些孩子大多數來自貧困牧區，心一下子就被揪住了。半個月後，他蹬著車來到學校，掏出話：「我是白芳禮。今後我要用蹬三輪的錢每月資助這些孩子們讀書，別讓孩子們委屈！」說著從口袋掏出900元錢。在場的人驚呆了！那全是1角、2角、5角、1元、2元、5元、10元……厚厚的一疊。

從1993年到1998年，老人資助了紅光中學的200多名藏族學生，月月給他們補助，直到他們高中畢業。

白芳禮傾盡所能地把他的光和熱灑向了眾多需要幫助的學生身上，學生們從他那身上學到了感動和成長，讓他收穫了無上的幸福。

老人忘不了那一年他到南開大學給貧困學生捐款的一幕。當時，學校要派車去接他，他說不用了，把省下的汽油錢給窮孩子買書。他自個兒蹬三輪到了學校。捐贈儀式上，老師把這個事一講，台下一片哭聲。許多學生上臺從老人那裡領到資助的錢時，雙手都在發抖。

一位元來自新疆地區的貧困學生，功課優秀，沒畢業就被天津一家大公司看中，擬以高薪聘用。這一天，他走上台激動地說：「我從白爺爺身上感到了一種前所未有的精神和力量。我正式向學校、也向白爺爺表示：畢業後我不留天津，要回到目前還貧困的家鄉，以白爺爺的精神去為改變家鄉面貌做貢獻！」他深深地向白芳禮老人鞠了一躬。全場掌聲雷動。老人高興得流下了眼淚。

事後，老人對他的老友說：「我過得是苦，掙來的每一塊錢都不容易。可我心頭是舒暢的。看到大學生們能從我做的這一點點小事上喚起一份報國心，我高興啊！」

這些年得到白芳禮捐助的大學、中學、小學以及教育基金等單位達30家之多。老人捐錢從不圖回報，許多得到他幫助的學生並不知道他的姓名。

他的快樂和幸福來自他那一顆太陽的心！

他堅守著自己心中的追求，就像戰士堅守著戰鬥的高地。

1994年，白芳禮81歲。這一天，他把整整一個寒冬掙來的3000元辛苦錢交給一所學校後，校領導說代表全校300名貧困生向他致敬。這話觸動了他：現今缺錢上學的孩子這麼多，光靠我一個人蹬三輪車掙來的錢救不了幾個娃呀！

他琢磨了一夜，第二天一早就把兒女家的門敲開了：「我準備把你們媽和我留下的那兩間老屋給賣了，再貸款辦個公司，賺錢支教。」

不多幾天，在緊靠天津火車站的一塊小地盤上，出現了一個7平方米的小售貨亭，裡頭擺著一些糕點煙酒等，當頭掛著一塊牌子——「白芳禮支教公司」。他對受雇的員工宣佈：「我們掙來的錢姓「教育」，每月結算，月月上交。」

小售貨亭讓白芳禮增加了不少支教的財力，卻一點也沒有改變他蹬三輪的生活。他把售貨亭交給夥計打理，自己照樣天天出車拉活。他說：「我出一天車總能掙回二三十塊錢，可以供十來個苦孩子一天的飯錢呢！」

為了在車站前拉活方便，他索性挨著亭子搭了個3平方米的小鐵皮棚子，順便在裡頭搭了一塊木板算是「床」，棚頂上的接縫處露著一道道青天。夏天，棚子曬太陽後，溫度達攝氏40度；冬天，放杯水可以凍成冰坨子。白芳禮就在這裡住了整整5年。

「這老爺子怎麼像個沒家的人……」老人的兒女一直承受著某種誤解的壓力，他們對父親有些埋怨。蹬著三輪闖蕩了一輩子的白芳禮，骨子裡卻有大義與胸懷，國家與社會在他心目中有頭號的位置。他對兒女們說：「我現在是有國無家，為了能給孩子們多掙錢，眼下就住這兒了！」

白芳禮像一個堅守戰鬥高地的戰士一樣堅守著他的追求。

然而，終於在那一天他感到了無奈。1999年，天津火車站進行整頓，所有商亭一律被拆除。望著轉眼工夫被拆成一堆垃圾的「白芳禮支教公司」，老人哭了。他老了，腿腳沒勁了，以後還指望用什麼掙錢給孩子們讀書呢？

那年冬天，老人蜷縮在車站附近一個自行車棚裡，硬是給人家看了3個月的自行車，每天把所得的1角、2角、1元、2元的錢整整齊齊地放在一個飯盒裡，等存滿500元時，他揣上飯盒，蹬上車，在一個飄著雪花的冬日，來到了天津耀華中學。人們看到，他的頭髮、鬍子全白了，身上已經被雪浸濕。他向學校的老師遞上飯盒裡500元錢，說了一句：「我幹不動了，以後可能不能再捐了，這是我最後的一筆錢。」老師們全哭了。

一顆太陽的心是不會熄滅的，白芳禮依然活在他的追求中。其後的歲月裡他播灑下的陽光迸裂成一個更大的陽光的世界。

當白芳禮患病的消息傳出，一批又一批學校的學生來到他的身邊。他望著孩子們，淚水一個勁兒地流：「孩子們，等我病好了，我還要蹬三輪掙錢資助你們讀書！」

然而，老人再也不能實現他的願望了。他像流星一樣劃過，但卻讓自己燃燒著，給世界留下了最後的光芒……

六條內褲的故事

摘自 愛的教育 作者：戴晨志先生

他，穿「六條內褲」來學校...

那時，我叫他把褲子穿好，也丟下手上的竹棍子，一個人跑到操場的角落，放聲痛哭！

我...我只是一心一意希望他好，可是我沒有用更好的方法來幫助他，反而當眾傷害他、羞辱他...

二十多年前，我剛到鄉下教書時發現，那裡的小朋友一畢業，常去種田、當學徒，不喜繼續升學。

而開學後不久，我就注意到「陳樹旺」，因為他念到了六年級，居然連名字都不會寫，每次都寫錯，我就叫他回家「罰寫名字十遍」。

隔天，阿旺牽了一頭牛到學校來，手上並握著一束花，說是路上摘的野花，要送給我！我當然有些感動，但口中仍詢問他：「老師要你名字罰寫十遍，到底寫了沒？」

他說：「沒有！」我聽了很生氣，並責問他：「你牽一頭牛來學校做什麼？」他說：「老師，我爸爸叫我每天都要牽牛出來吃草！」

唉，真是拿他沒辦法！我只好叫他晚上回家時，再罰寫名字「二十遍」！

隔天，阿旺仍然沒寫一個字，我很生氣地對他說：「阿旺，如果你再不補寫你名字，老師可就要處罰你喔！你這樣不識字，長大要做什么？」

「老師，我長大後要作廚師！」阿旺很高興的說：「老師，我哥哥現在在當兵，他說，當兵作廚師『很涼』，所以我以後也要當廚師！」

「想當廚師是很好，可是你還是要讀點書、把名字寫好啊！人要『活到老、學到老』啊！」我說。「老師，我沒空讀書、寫字啦！」阿旺回答。

到了第五天，阿旺應以累積「罰寫一百遍名字」，可是他仍然沒寫，我很氣憤地警告他：「阿旺，老師給你打六折，明天你一定要寫六十遍名字，不然，老師一定會脫你褲子，打你屁股！」

全班女生一聽-「唉唷，羞羞羞...」，男生則是哈哈大笑！

而我，又補說一句：「老師說到就一定做到喔！」

隔日，阿旺來上課，又是帶著一束花，牽著一頭牛。

把牛繫在樹幹上，一進教室，我立刻問他：「阿旺，你名字寫了沒？」

「我...我忘了啦！」我聽了，真是火冒三丈、氣瘋了！

我拿起竹棍子，叫阿旺把臀部抬高，準備打他的屁股！此時，我發現，阿旺今天的屁股怎麼『特別大』？

「阿旺，你把褲子脫下來！」我大聲命令地說。只見阿旺脫下外褲，露出「白色小內褲，我以竹棍子用力打他一下，可是，不對啊...怎麼內褲裡面還有「內褲」？

我叫阿旺再脫，天啊，他裡面居然還穿著紅色、黃色、黑色的內褲，甚至，還有他哥哥當兵穿的「草綠色內褲」...阿旺每脫一件，我就打他屁股一下；而全班小朋友每看到阿旺脫一件內褲，哄堂大笑一次，笑得大家前俯後仰！

天啊，阿旺他知道今天要「被打六下」，居然穿了「六條內褲」來學校！當我打到第六下時，阿旺轉過身來，含著淚水看著我！

他，淚光中，充滿怨恨、哀傷和被全班嘲笑的羞愧...

我看著他，心中一驚，突然覺得....「我，我錯了，我...我傷害到阿旺的心了！」

那時，我叫阿旺把褲子穿好，也丟下手上的竹棍子，一個人跑到操場的角落，放聲痛哭，我只是一心一意希望阿旺好，可是，我沒有用更好的方法來幫助他，反而當眾傷害羞辱他！

放學時，我叫阿旺留在教室，一筆一筆的教他把名字寫對。

寫到太陽下山，我才陪阿旺牽著他的牛，一起走路回家。

在他破舊的家中，阿旺說，他媽媽已經過逝，爸爸在外做工，他每天回家，要種菜、施肥、餵牛、洗米、煮菜、洗碗...等他做完家事，都已經累倒了，而他爸爸也說：「家裡沒有錢，開燈寫功課會浪費錢，作業不必寫了，有點睡，早點起來做事...」

當時我告訴阿旺：「老師只教你一年，你就要畢業了，但是，你必須記得，『要改變命運，就要讀書！』不管將來如何，你不能小看自己、你不能不識字，你以後一定要想辦法讀到高中畢業！」

十年後，我參加一同學會，一帥哥過來問我：

「倪老師，你知道我是誰嗎？」我依稀記得地說
「你是…陳樹…」「對，老師，我是穿六條內褲的
阿旺啊！」阿旺很帥氣的接著問我：「老師，你現在一個月賺多少錢？」

我楞了一下回答說：「大概不到三萬元吧？」當時國小老師的薪水就是這麼多。「老師，我現在賺的錢是你的三倍！…」

我現在在台北兄弟大飯店當大廚，而且，晚上我還在開南高職念夜間部！…老師，我一直記住你的話-『要改變命運，就要讀書！』老師，我不會讓你失望的！」

看著阿旺，我的眼眶紅了！曾經穿「六條內褲挨打、羞辱」不斷地「挑戰命運」，而且越挫越勇！」

「秤」的啟示

從前，縣城南街開著兩家米店，
一家叫“永昌”，另一家叫“豐裕”。

“豐裕”米店的老掌櫃眼看兵荒馬亂生意不好做，就想出個多賺錢的主意。

這一天，他把調秤師傅請到家裏，避開眾人，對調秤師傅說：「麻煩師傅給調一杆十五兩半一斤的秤，我多加一串錢。」

調秤師傅為了多得一串錢，就忘掉了行德，滿口答應下來。老掌櫃吩咐完畢，留下調秤師傅在院裏調秤，自己就踱進米店料理生意去了。

米店老掌櫃有四個兒子，都幫他料理米店。最小的兒子兩個月前娶一塾師的女兒為妻。新媳婦正在屋裏做針線，公爹吩咐調秤師傅的話被她聽見了。

老掌櫃離開後，新媳婦沉思了一會兒，走出新房對調秤師傅說：「俺公爹年紀大了，有些糊塗，剛才一定是把話講錯了。請師傅調一杆十六兩半一斤的秤，我再送您兩串錢。不過，千萬不能讓俺公爹知道。」

調秤師傅為了再多得兩串錢，就答應了。一杆十六兩半一斤的秤很快製成，調秤師傅果真沒把秤的變化告訴老掌櫃。老掌櫃曾多次請他調秤，對他的手藝信得過，當天就把新秤拿到米店使用了。

一段時間後，“豐裕”米店的生意興旺起來，“永昌”米店的老主顧也趕熱鬧，紛紛轉到“豐裕”買米。

又一段時間後，縣城東街、西街的人也捨近求遠，穿街走巷來“豐裕”買米，而斜對門的“永昌”米店簡直門可羅雀。

到了年底，“豐裕”米店發了財，“永昌”米店沒法開張了，把米店讓給了“豐裕”。
年三十晚上，一家人圍在一起吃餃子。

老掌櫃心裏高興，出了個題目讓大家猜，看誰猜得出自家發財的奧秘。

大家七嘴八舌，有說老天爺保佑的，有說老掌櫃管理有方的，有說米店位置好的，也有說是全家人齊心合力的……

老掌櫃嘿嘿一笑，說：「你們說的都不對。咱靠啥發的財？是靠咱的秤！」

咱的秤十五兩半一斤，每賣一斤米，就少付半兩，每天賣幾百幾千斤，就多賺幾百幾千個錢，日積月累，咱就發財了。」接著，他把年初多掏一串錢調十五兩半一斤秤的經過講說了一遍。」

兒孫們一聽，都驚訝得忘了吃餃子。驚訝過後，大家都說他不露山不顯水的，連自家人都沒察覺，就把錢賺了，老人家實在高明。老掌櫃高興極了，把鬍子捋了一遍又一遍。

這時，新媳婦從座位上慢慢站起來，對老掌櫃說：「我有一件事要告訴爹，在沒告訴爹以前，希望您老人家答應原諒我的過失。」

待老掌櫃點頭後，新媳婦不慌不忙，把年初多掏兩串錢調十六兩半一斤秤的經過講給大家聽。

她說：“爹說得對，咱是靠秤發的財。咱的秤每斤多半兩，顧客就知道咱做買賣實在，就願買咱的米，咱的生意就興旺。”

儘管每一斤米少獲了一點利，可賣的多了獲利就大了。咱是靠誠實發的財呀。

大家更是一陣驚訝，一個個張大了嘴巴。老掌櫃不相信這是真的，拿來每日賣米的秤一校，果然每斤十六兩半。老掌櫃呆住了，一句話也說不出，慢慢地走進自己的臥室。

第二天吃過年初一早飯，老掌櫃把全家人召集到一塊，從腰裏解下帳房鑰匙說：“我老了，不中用了。我昨晚琢磨了一夜，決定從今天起，把掌櫃讓給老四媳婦，往後，咱都聽她的！”

眾人為秤，半兩之差，心明如鏡。做生意，講究“誠”，做人豈不如此？

深入才會投入

付出才能傑出

讓我們一起為教育而努力！

報告完畢
敬請指教

議題分組研討（一）

新試辦國小組（B組）

臺北縣樂利國民小學
96 學年度試辦教師專業發展評鑑計畫經驗分享報告

洪詠善 主任

壹、試辦緣起與目標

一、試辦緣起

十八歲的樂利，正值青春少年時，在日趨繁榮的土城市，它是最迷你的小學，九十六學年度普通班有七十四班，一般教師達 113 位，每天多達約 2400 個人在不到兩公頃的校園裡穿梭位移著（詳細學校資料歡迎上本校網站 www.llps.tpc.edu.tw 瀏覽），一位教師說：進入教室後，沒多久就發現怎麼已經要放學了，我的教學生活就這樣過了十八年。

樂利國小，走過十八年。教師平均年齡約 34 歲，教師教學年資以 5 年未滿 10 年佔總體師資比的 48%，10 年未滿 20 年佔 17%。從教師生涯發展階段發現，樂利國小教師大部份處於穩定且邁向嘗試改變的階段。

十八年來，樂利的教師專業發展活動包括第一代教學觀摩、第二代教學觀摩、同儕教學視導，每月第一個週三下午全校性共同研習進修，第二個下午領域會議，第三個下午學年會議與教學研究會，第四個下午自主性學習型組織進修。自九十三年學年度開始的教師暨學習領域行動研究發表，夠多元化了吧！

有位教師分享：我已經習慣忙碌的生活了，講台生涯 10 多年，我已經習慣固定的教學模式，我也知道教改如火如荼，但是我是一直冷靜應對，每天，不就是趕進度，改作業，照顧好每個學生，還有面對一堆行政交待的事...，一天真的很短，可是，我已經這樣過了十多年。

我們都曾經有過夢想，在踏上講台那一刻，悸動！激動！在每位教師腦海中，都有我們的教育理想，無論走過五年、十年、十五年...，每當送走一屆畢業生後，我們總會靜心第思索：實現後的夢還美嗎？「每天，我忙著趕進度，改作業，交學校要的表冊，還要適應改來改去的政策，真希望我有三頭六臂，要談專業前，先讓我喘口氣吧！」（一位老師的心聲）

如果還允許教師們做夢，那麼我們的希望是什麼？希望再一次當個教育界的新手，重新發現自己的熱情與能量。

如果試辦教師專業發展評鑑是個機會～儘管不是一個挺有趣、超級浪漫的機會，但是，

它就這樣來了！

您「試辦」過什麼嗎？什麼時間需要「試辦」？當我們聽到「要不要嘗試一下時，都會害怕。天啊！那又不是超市裡的免費試吃，不滿意，走人。」「政策的試辦」能夠不滿意嗎？經驗法則告訴我們什麼？試辦的時候有很多誘因，像經費補助啊！人員培訓啦！但是，為什麼我們總是要替政策背書？（校務會議裡教師的疑問）。

我自己覺得年紀大了，很多事再不做會來不及，我很信任行政推動的措施一定是經過一番挫折後才會被提出，或許是時代的需要，或是一種趨勢，或一種新的理念，政策推動的實施辦法往往是希望，假如我們可以...就可以改進，我覺得既然人家都幫我們想好法子了，我們只要配合，也不會浪費太多時間，我喜歡參加試辦，嘗試一下，因為沒緊做，會袂付（台語）。（一位試辦教師的心聲）

同樣「試辦」，不同理解，為什麼？如何走下去？

我不覺得教師是專業的，我每天要處理的都是一些瑣碎的事，有時候家長還會挑釁你，或許你會說我們都受到專業訓練，擁有專業的知識與能力才能夠當老師，但是我認為大部份老師還是依經驗在教書。（十多年前一位同事的看法，後來他轉行當法官）

我之所以參加教師專業發展評鑑的原因是對自我的要求，覺得自己有的是教學經驗，但是缺乏理論基礎，有的是滿腔熱誠，但總覺得孤軍奮鬥，我需要深度的專業對話空間與時間。（試辦教師的參與動機）

教師專業～你的樣子是什麼啊？在那神秘不可測的「布卡」¹後面，你總是給我們保護與隔離，於是，有人否認選擇離開，有人肯定但迷惘，是時候了，參與吧！面對吧！

教育部計畫中指出：「教師專業發展評鑑」的目的在於協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質。在2007年又增列了增進學生學習成果。

品質 quality、成果 outcome---教師專業發展評鑑的主要目標，它強調既良好又成功的教學，換言之，專業教師必須對學習者敏感，對學習成就重視。

於是，在第一年第一次聚會中我們研讀了簡紅珠教授《優質教學釋義與啓示》²，我們理解了教師專業發展評鑑所追求的教學品質與學習成就必須有四個條件配合：學生的學習意願和努力、教學和學習的社會性支持和協助，教學與學習的機會和資源，良好的教學。所謂良好的教學包括學科教學行為是否合乎邏輯，一般教學行為是否顧及學習心理（動機、鼓勵），師生是否擁有道德特質（誠實、尊重等）。

我的教學優質嗎？「這是一個機會，讓我們重新來看看教師專業是什麼？」在校長的鼓

¹ 中東婦女的面紗。

² 教育研究與發展期刊 2006 年第二卷第二期，1-18 頁。

勵下，以及從第一年試辦 17 位同仁的參與到第二年試辦增加到 26 位同仁的努力下，我們共同在樂利嘗試著自己的專業發展行動與思考。

二、試辦目標

九十六學年度第二年試辦，在樂利棒棒堂 26 位伙伴的努力下，我們希望達成以下目標：

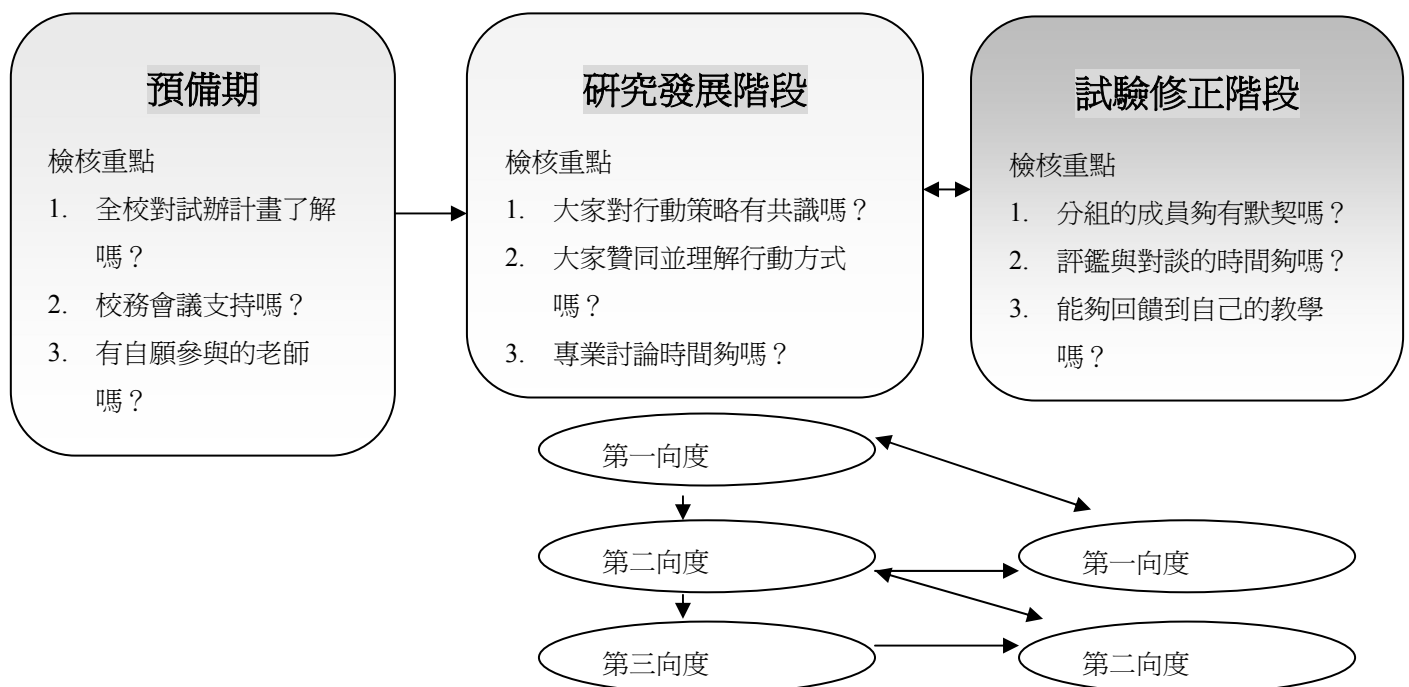
- (一) 引導本校教師透過溝通與評鑑，熟悉教師專業知能，逐步型塑專業形象。
- (二) 促進本校教師教學反省與改進，培養並提昇教師評鑑之素養與教學成效。
- (三) 培養本校教師接受同儕學習與合作模式，建構學習型組織文化工作目標。

貳、試辦計畫之實施

一、實施流程

由於本校屬於都會型大型學校，共計普通班 74 班，根據研究發展推廣 R&D 策略，在試辦的第一年邀請自願參與的教師，第一年有 17 位，今年則有 26 位教師參與試辦計畫。

自九十五學年度第一年試辦開始，我們規劃了三年試辦的期程，在不要太急，不要有壓力的原則下，我們的行動階段規劃如下：



二、實施現況分析

走過一年後，在 96 學年度參加的人數又多了九位，為什麼？「覺得這好像是趨勢，研究

所進修同學告訴我有機會快參加，所以我就來了。」「繼續參加是因為看到行政很賣命在推，大家也很努力前進，每次會都有被寵的感覺，不挺我會良心不安。」

走過一年，經過屢次團體討論分享中，我們將目前樂利棒棒堂的實施現況分析如下：

- (一) 理解班級經營與輔導的規準與檢核重點：在專家指導下，棒棒堂伙伴透過解讀規準，理解規準內容與重點。
- (二) 擬訂校本「班級經營與輔導」檢核重點與示例：為適合本校情境與文化，發展校本的檢核重點與示例。
- (三) 形塑專業討論文化：透過專家帶領，伙伴們在會議中透過專業對談重新詮釋「教師專業發展評鑑」的意義，從受評者觀點中心進行評鑑是我們比較期待的方式。在這個過程中，伙伴們深感受益良多。
- (四) 評鑑實作與分享中專業成長：透過第二向度的評鑑實作中，評鑑人員與受評者的在探索中回饋修正原先的檢核重點，並親身感受整個教師專業發展評鑑的優點與限制。
- (五) 經驗分享的喜悅：實作後，彼此分享評鑑經驗，過程中，彼此學習到許多優良的班級經營與輔導的策略，可說是教學相長。
- (六) 策略聯盟的啟發並激勵教師與行政自我省思調查策略：每個月一次的九所臺北縣策略聯盟聚會，混合大中小型、城市偏遠的小學，彼此針對主題分享理論與實務經驗，並討論面臨的挑戰與喜悅，透過不同學校的聚會，伙伴們看到了不同類型學校的做法，更重要的是也體會到其他學校面臨的困境，因而更珍惜自己擁有的資源與文化，也欣賞到他校的精彩，再反思自己的現況，吸收他人的寶貴經驗，調整自己，以期能做的更好。

參、試辦計畫之困境與解決

一、我們遭遇的困難

走過第二年試辦期，我們面臨了一些的困境，以下是教師們的討論與反思的整理：

- (一) 分析這些規準後，我覺得自己比較了解教師的專業指的是什麼？不過，做起來，挺費神的。
- (二) 我覺得深度的對話時間還是不夠，每次都覺得時間一下子就過了，當大家又回到自己的教室後，要再聚起來聊這些的機會比較少。
- (三) 如何決定達到百分之幾算是優良，百分之幾算是需要再加油？為什麼談品質卻要用量化的方式？
- (四) 擔心被其他老師以異樣眼光看待為特殊團體。只要談教師專業發展那就是我們這一群人的事與他們無關。
- (五) 試辦立意良好，但是不清楚未來政策的定位和走向，做起來有點擔心。

綜合以上的會議討論，試辦時期遭遇的困難包括評鑑步驟繁複、教師時間(評鑑時間與專

業對談時間)不足、評鑑結果的判斷、對於教師專業發展評鑑政策的發展。

二、我們的解決策略

如何解決上述的問題，我們透過推動小組會議的討論、棒棒堂聚會討論、教師訪談番種途徑試圖提出以下解決策略。

- (一) 定位為學習型組織：樂利每個月第四週是學習型組織進修時間，教師可以依據專長興趣成立並選擇組別。因此，樂利棒棒堂就是教師專業發展評鑑的學習型組織，讓成員不必多挪出額外時間聚會，增加負擔。
- (二) 同儕默契分組：伙伴分組的原則以同學年段、好朋友為考量原則，將比較有時間、有機會聚在一起的同事分同一組，形成評鑑實作伙伴。以則能夠在信任氛圍中盡情展現與建議，再則能夠擁有更多時間進行深度的專業對談。因為教師專業對談是在平時閒聊中更顯現出真實的樣貌。
- (三) 教師專業發展資料庫的建立：包括書籍資料與電子檔案資料。在專書部份，爭取家長會經費支援，夠置全校教師專業發展共讀書目，每個月學年輪流一次，每本書購置 18 本，讓行政人員與教師們能夠共同閱讀專書後在教學研究會或課餘時間討論，96 學年度的教師專書請閱校網 www.llps.tpc.edu.tw《樂利教學》下的《教師專業發展》。關於電子檔案部分則建立網路硬碟，提供策略聯盟與相關研習的資料檔案，讓全校每位教師(不只有小組成員)，基於資源共享原則，能夠自由下載參考使用。
- (四) 繼續申請第三年試辦：由於對於評鑑規準、檢核重點與工具仍然存有疑惑，因此藉由參與第三年試辦，在全面理解四個主要向度後，進行通盤的整理與省思，才能夠更深入對於未來實施提出更具建設性的意見。
- (五) 從評鑑者中心轉移到受評者中心：關於評鑑表現程度的問題，從訪評者與評鑑規準為中心轉移到受評教師為中心，自己的專業自己展現，至於評鑑的檢核重點與示例僅供評鑑者參考。
- (六) 資源共享：辦理的教師專業能力提昇的研習開始全校教師參加，讓大家知道教師專業是大家共同的責任，當然，所舉辦的研習必須是大家迫切需要的。

六、未來展望

行筆至此，感覺很真實且踏實，因為是一步步走過來的，接下來呢？我們要到哪兒？教師專業發展是每位教師生涯中重要的事，我們期待透過參與試辦計畫，能夠觀看他人的世界，也能真誠地面對自己（這是一件不容易的事）。

我們希望教師專業發展評鑑不是只有少數試辦教師關注，我們更期待所有教師的參與與

關注，未來，透過資源共享，讓樂利的教師專業發展能夠在對話與分享文化中豐富而精緻，這是一段緩慢美麗的旅程，需要時間，需要等待，但是只要嘗試，就會有希望。

二、會議照片

圖片序號	檔案名稱	圖片說明
1		活動名稱：相見歡 日期：2007/9/26 活動內容：大家共同討論 96 學年度工作的進度與內容，並集思廣益為團體命名。
2		活動名稱：語文教學能力工作坊活動 日期：2008/05/17 活動內容：教師們在講師帶領下進行語文教學實務活動。

3		活動名稱：評鑑實作 日期：2007/11/01 活動內容：評鑑小組與受評教師(右二)實作評鑑一景。
4		活動名稱：策略聯盟研習 日期：2008/3/28 活動內容：在鶯歌二橋國小參與教師專業發展檔案評鑑的研習，由本校吳國銘老師分享。
5		活動名稱：教師專業發展與教學輔導教師在文化研習 日期：2007/9/26 活動內容：邀請台北市文化國小陳書民主任與教學輔導教師林雅琴老師分享。

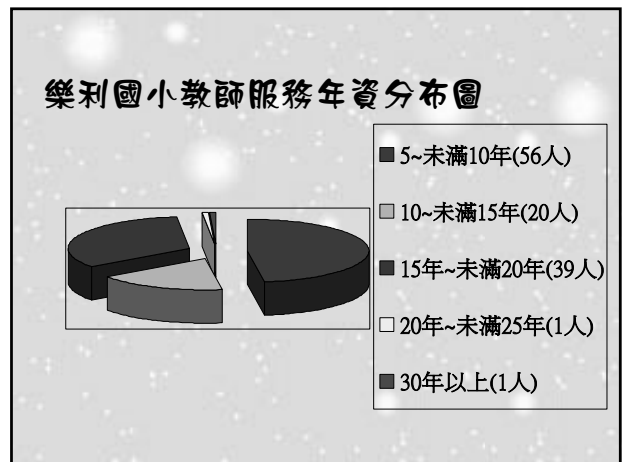
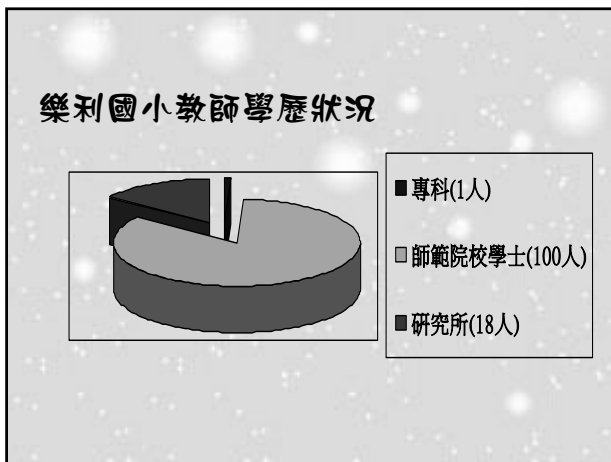
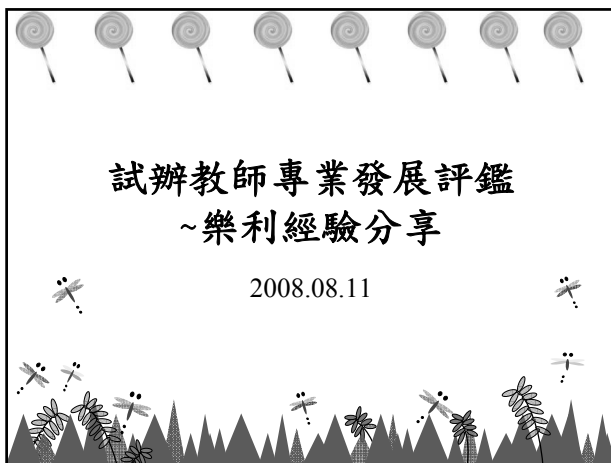
6



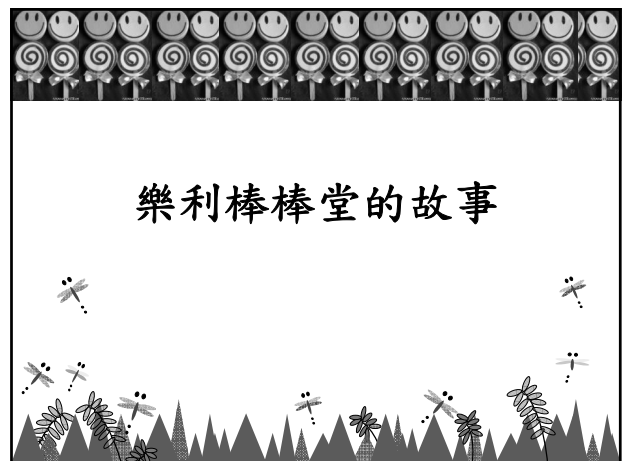
活動名稱：團體命名

日期：2007/9/26

活動內容：經過熱烈討論，最後以孩子
手中的棒棒糖為名，希望大家都能夠是
最棒的老師。



- ### 教師生涯發展階段
- 1~3年：準備、起點階段
 - 4~6年：穩定階段
 - 7~18年：嘗試改變的行動，或退縮自疑
 - 19~30年：平靜過日子就好，保守為上
 - 30~40年：該是準備退休的時候了



1 樂利 惠嘉 池站 廣
 1 小樂 利 池站 廣
 1 樂利 池站 廣
 10 樂利 池站 廣
 3 樂 翻 天 假 部 團
 3 快 樂 主 義 工 作 坊 鐘
 2 何 樂 不 為 (鈴)
 5 樂 蘭 然 工 作 坊 朱 金
 11 樂 利 棒 棒 堂 (鈴)
 3 柚 子 皮 金 工 作 坊 (鈴)
 1 同 班 同 樂 工 作 坊 廣
 1 樂 利 咕 魯 咕 魯 美
 1 樂 利 咕 魯 咕 魯 美

- 練習才有能量
- 團結就是力量
- 行動才會發亮

行動策略

一、政策

二、計畫

三、寫作

四、人的感受

從政策到校本計畫

```

graph TD
    A[參與教育局主辦之  
試辦說明會] --> B[學校召開教師專業發展評鑑  
說明會]
    B --> C[評估學校實施可能性並邀請試辦教師]
    C --> D[成立學校教師專業發展評鑑小組]
    D --> E[擬定教師專業發展評鑑試辦計畫，經  
校務會議討論通過]
    E --> F[辦理校內研習並參加十八小時初階評  
鑑人員培訓]
    G[教師理解評鑑的  
目的和實施內容] --- B
    H[家長理解評鑑的  
目的和實施內容] --- C
    I[擬訂評鑑指標  
和檢核重點、  
工具] --- D
  
```

預備階段

- 參與教育局主辦之試辦說明會
- 學校召開教師專業發展評鑑說明會
- 評估學校實施可能性並邀請試辦教師
- 成立學校教師專業發展評鑑小組
- 擬定教師專業發展評鑑試辦計畫，經校務會議討論通過
- 辦理校內研習並參加十八小時初階評鑑人員培訓

教師理解評鑑的目的和實施內容

家長理解評鑑的目的和實施內容

擬訂評鑑指標和檢核重點、工具

記得那年夏天

- 當是否參與「試辦教師專業發展評鑑」擾動了一池春水，校務會議在一片質疑聲浪下擇日再開。
- 我們不願為政策背書 vs 讓有心的老師試試看吧！
- 結果呢？

預備階段檢核重點

- 全校對試辦計畫了解嗎？
- 校務會議支持嗎？
- 有自願參與的老師嗎？

預備階段

- 一、參加「教育部95年度試辦中小學教師專業發展評鑑」說明會。

關鍵點：行政人員

- 二、召開「試辦教師專業發展評鑑」校內說明會。（說明本試辦計畫目的、內容標準、方式、實施進程、結果運用）

困難點：誰聽了？如何解讀？

預備階段

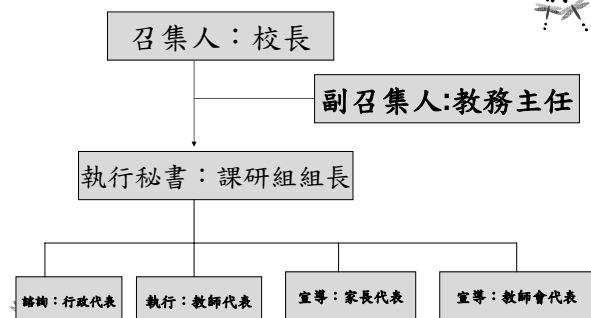
- 三、邀請本校教師自願參與評鑑。

關鍵點：友伴網絡

- 四、成立學校教師專業發展評鑑小組，研擬本校教師專業發展評鑑實施計畫，並經校務會議通過後，申請試辦

困難點：質疑政策

樂利國小教師專業發展評鑑推動小組11人



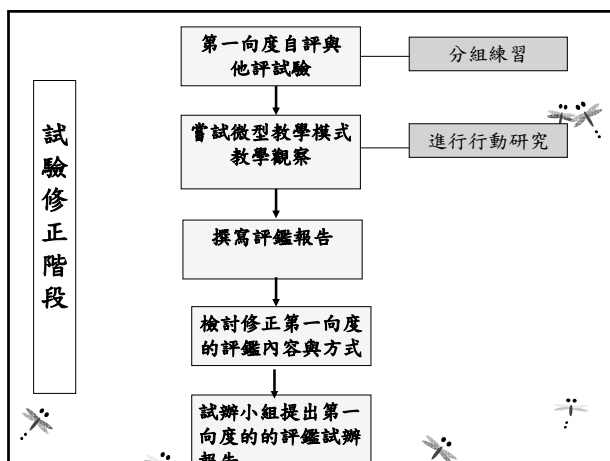
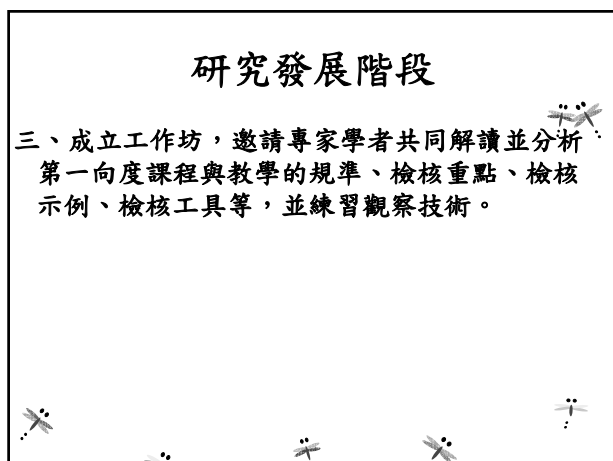
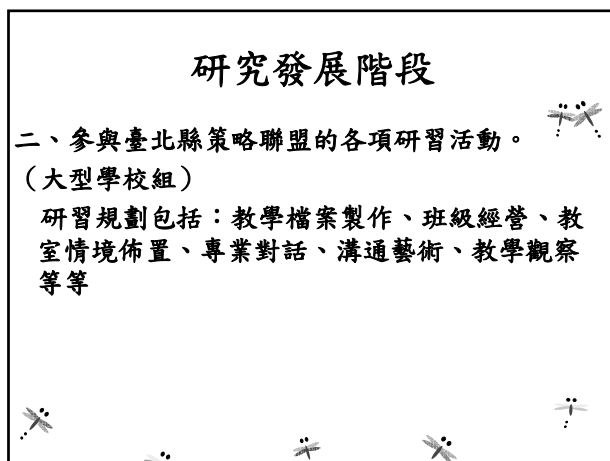
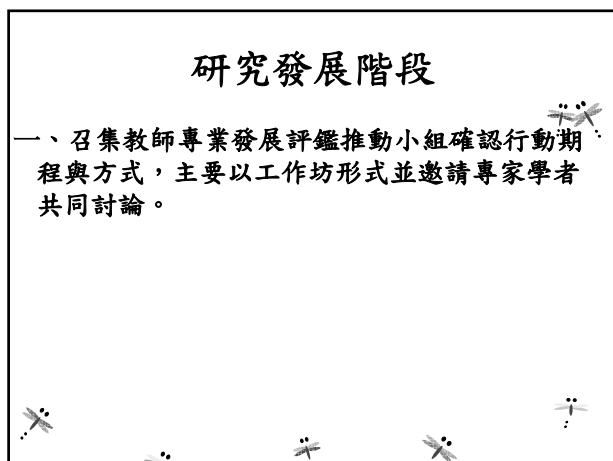
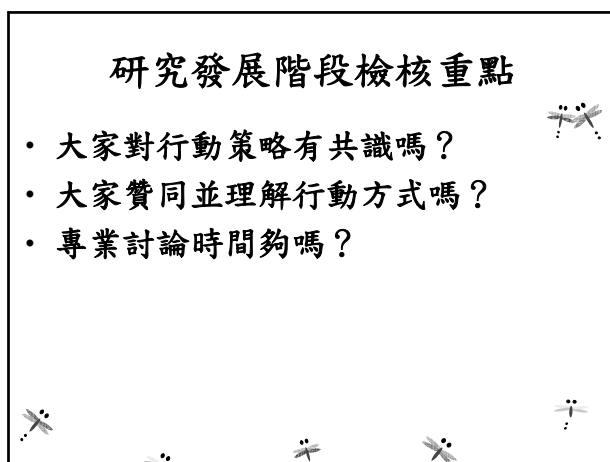
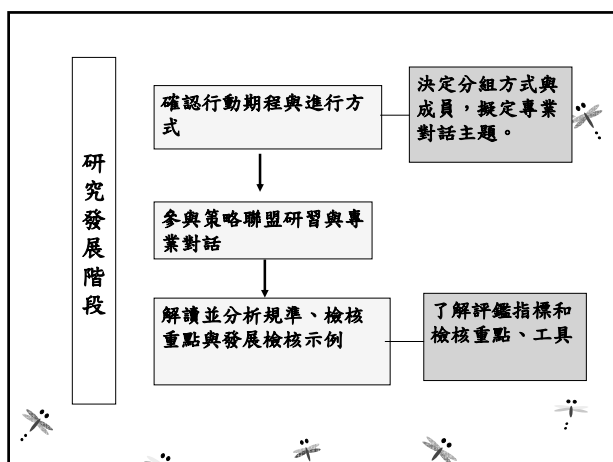
預備階段

- 五、辦理校內教師專業發展評鑑知能成長研習

關鍵點：講師聘請考量熟悉政策、實作經驗

- 六、試辦教師參加教育局辦理教師專業發展評鑑十八小時初階培訓研習。

困難點：結訓後的轉化實作



試驗修正階段檢核重點

- 分組的成員夠有默契嗎？
- 評鑑與對談的時間夠嗎？
- 能夠回饋到自己的教學嗎？

試驗修正階段

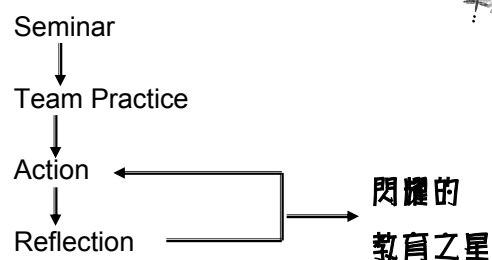
一、分組進行第二向度的教師自評與他評。

- 召開同儕評鑑前會談（討論評鑑內容與方式）
- 進行同儕評鑑（對談、教學觀察、檔案、其他資料分析，並嘗試撰寫評鑑報告）
- 同儕評鑑後會談（回饋對談並訂定教學專業成長計畫）
- 進行教學專業成長輔導。

試驗修正階段

二、嘗試以微型教學進行教學觀摩。

STAR微型教學模式



實施困境

- 一、費時費神
- 二、專業對話時間不夠
- 三、優良與否的判斷令評鑑者困擾
- 四、擔心成為學校內特殊團體
- 五、未來政策不明確，令教師擔憂

解決策略

- 一、成立學習型組織，以該時間聚會
- 二、建立信任的同儕夥伴小組
- 三、從評鑑者中心觀點轉向受評者中心，以數線取代四等第量表
- 四、資源共享，說明教師專業發展是每位教師共同關心的事
- 五、策略聯盟，吸收他校與教師的經驗，補充教師專業發展的動能支持力。



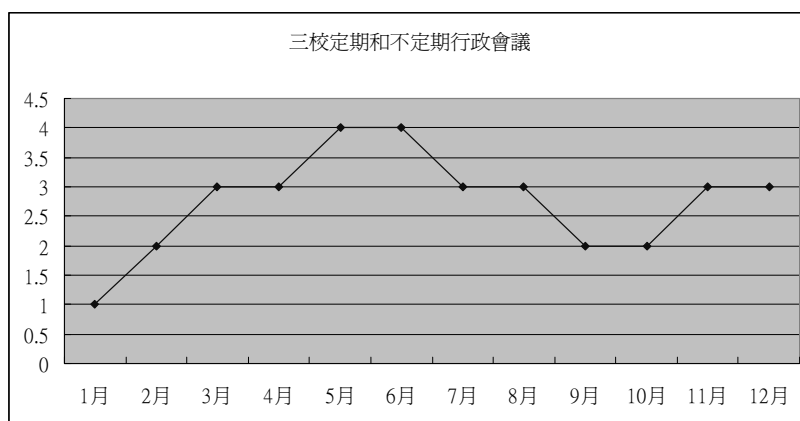
教育部 97 年度試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會

宜蘭縣南澳團隊（報告人：賴主生老師）

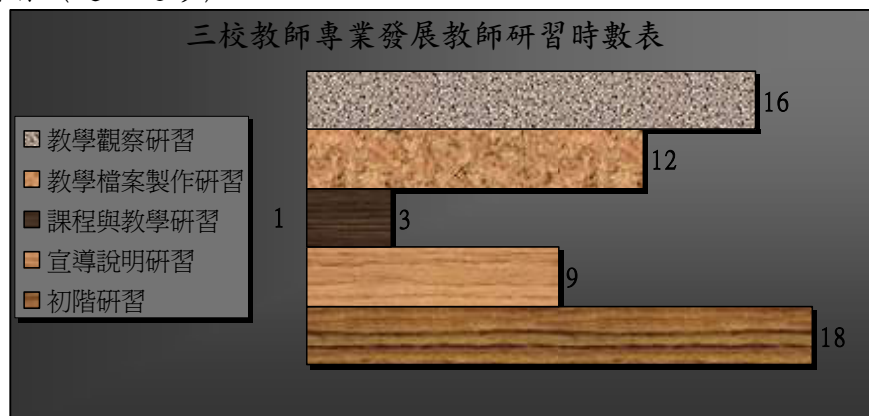
一、現況分析：

推動本鄉四校（三校）試辦教師專業發展評鑑校際策略聯盟過程中，是經前幾年南澳鄉（原鄉）實施九年一貫課程策略聯盟、教師進修策略聯盟、聯合命題策略聯盟、及各項活動等聯合辦理為基礎。因南澳鄉全體教師瞭解，唯聯合起來，將眾多教學資源結合，才能突破原鄉小校有限教學環境，進而提升原鄉教師教學品質及創造原鄉學生學習環境競爭力。於是在民國 95 年，經中心（南澳國小）學校提出，聯繫鄰近學校，針對試辦教師專業發展評鑑的意願如何？因策略聯盟概念模式，已有雛形，獲得眾多教師認同和支持；開始著手申請辦理試辦教師專業發展評鑑活動。至今，將邁入第三年。其流程如下，首先，由四校（三校）校長、主任、和教務二處行政聯繫綜合規劃和教師執行效率概況；第二，參加縣府試辦初階研習和辦理校內教師專業知能，讓教師認識教師專業發展評鑑的具備條件；第三，四校（三校）跨校教師觀察和教師專業對話，讓教師實際參與教學工作，從中知道自身教學未注意到的教學專業領域；第四，聘請輔導教師，指導自願教師、新進教師、或年資未滿三年教學觀察；第五教師教學檔案製作和協同教師教學行動研究，來提升教師教學品質。

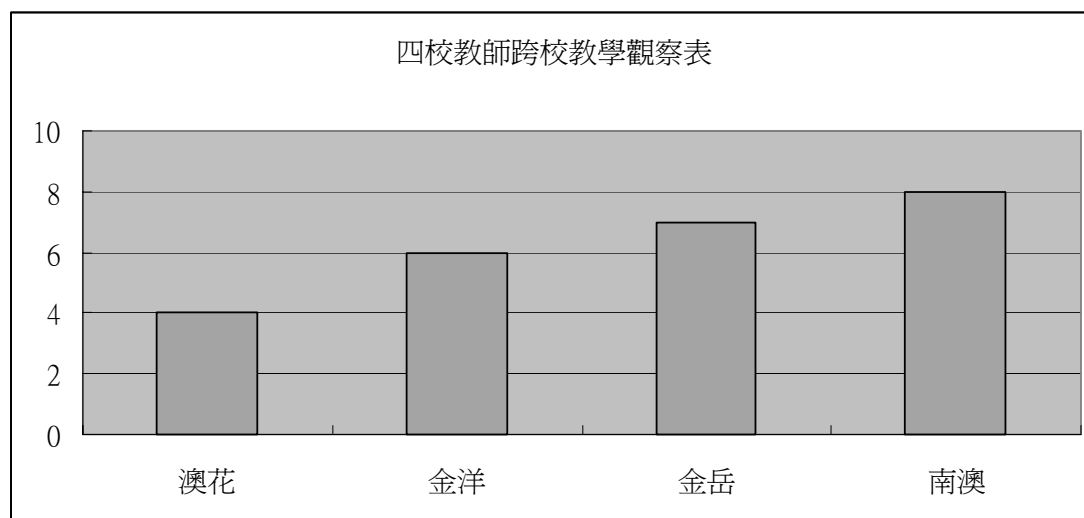
1、三校行政團隊聯繫無間斷：三校行政團體人員（校長、主任、教務），從縣內蒐集有關教師專業發展評鑑資料和規劃整個教師專業發展計畫中，反覆推測整個推動計畫教學內容，找出三校共同教師教學評鑑基準。以 95 及 96 年推動情形，起初前四個月行政會議，是行政團隊積極針對各項計畫適用性討論，以利日後教師教學專業發展參考依據；中期四個月，為會議高峰期，是行政團隊對教師觀察實施和教師座談會議作討論及安排教師觀察排定日期和研習內容活動，並將資料彙整；後四個月，為檢討彙整資料，是行政團隊對執行效果和教師共同座談，為下次計畫或期待教師專業活動內容有所修定。當然，執行成果的好與壞，除上述需要行政團隊不斷聯繫，由計畫面討論、執行面討論、成效面討論、回饋討論面、再回歸到修正執行面，持續不斷重複此面向。其次，原鄉行政團體中的領導者，具有整合性的能力、融合性的特質、協調應變的能力及教師有意願配合和能力勝任此教育政策，才能順利執行。本次試辦辦理教師專業發展評鑑當中，可以發現在四校（三校）原住民三校校長積極推動之下，對每一項計畫活動細節，常常聯繫互通討論之下完成。讓參與的全體教師，知道行政對此計畫的重視程度，且非常信任及接受行政團隊提供的訊息資料，而能放手一搏，無後顧之憂嘗試教師教學觀察活動。故有行政和教師兩方鼎力協助之下，對於執行此計畫的推動，有極大的助益。也顯示行政團隊，目前在原鄉具有一定的說服力。



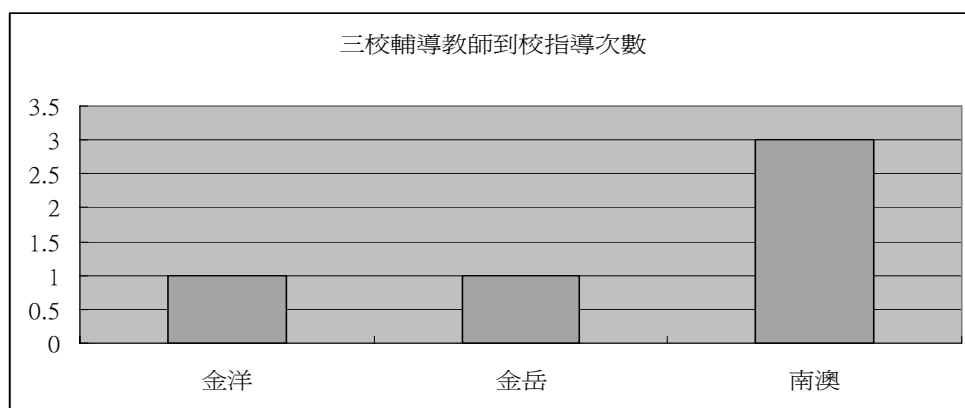
2、規劃三校教師專業研習：進入試辦教師專業領域中，鼓勵新進教師及教師參加初階教師專業研習，達到教師對試辦教師專業計畫認知。接著，規劃三校教師專業研習，由教師專業說明會開始，邀請熟習此專案計畫伙伴，提供資料和實施內容辦法；其次，辦理教師教學觀察系列研習，指導教師在教室教學整個過程，協助自己教學的教學技巧和方法成長。故瞭解自己教學，才能有效教學，增進學生學習上效果高；並規劃教學檔案研習，讓教師在整個學期教學歷程，做一個記錄，從教學檔案中，改進教學方法，增進教學技巧；並瞭解學生學習個別差異，編製難易程度不同教材，提供適當教學，不讓學生有挫折感，提升學生學習意願；也對記錄行為偏差的學生，加以輔導，有效做好一個班級經營者的角色。本學年度（九十七學年度），辦理教師行動研究，可由一人、數人、或跨校找志同道合的教師，共同合作研究教師專業教學研究行動，將試辦二年教學記錄，一一寫在自己行動研究簿本上，為教學生涯點綴一下。由下圖四校（三校）在辦理教師專業研習順序和研習時數，是漸進式，一步步導引教師，走入教師專業計畫領域；並提供教師進修研習，讓原鄉教師對教師專業計畫認知，進而接納，不會排斥，讓自己專業素養提升。如下圖表：1、三校全體教師參加縣內教師專業初階研習 → 2、全體教師參加三校教師專業規準說明會（週三進修） → 3、全體教師參加教師專業教室觀察研習（週三進修） → 4、全體教師參加教師教學檔案研習（週三進修） → 5、全體教師參加教師行動研究研習（週三進修）。



3、三校教師教學觀察及專業對話：對教師專業發展推動上，其教學觀察為重點之一。計三校全體教師觀察次數計廿次以上，每位教師至少有被其他三校他評一次的記錄。在教學觀察活動進行中，是由四校（三校）同年段教師、校長、和主任組合而成。以觀察前教師專業對話為依據，來觀察教師教學活動，大約活動為一節專業、一節觀察及一節座談，共三節課。起初，教師進入現場做教學觀察時，會對工具表教學領域、指標、教學行為教學觀察表不熟悉，故讓每一位教師，先負責某一項教學觀察領域來標記。待熟悉之後，才可以全部標記工具表各項教學指標。如今，每一位教師都能輕易一次全部標記下來。為何各校教師要跨校教學觀察？若自己學校教師相互觀察，效度有限，無法完全敘述整個教學活動優缺。何況原鄉小校各年級只有一班，教師人數單薄，可能整個學期，獨自的教學，沒人進入教室觀察，好像井底之蛙只看到自己的世界。故要像大城市班級群數和教師群多，可相互擷取教學技巧和多數教師同時開同年段教師專業對話座談分析課程，只能原鄉小校四校（三校同年級教師）跨校相互觀察，才可以彌補原鄉小校的不足。跨校教學觀察人數至少三至四人，可針對各科單元修定教學目標、充實教學資源、改變教學方法等探討，並配合教學觀察教學指標。此方法將大幅提升教師教學效能和學生的學習成就。



4、聘請教學輔導教師及校內教學輔導訓練：推動教師專業發展二年（九十五年和九十六年），共聘請三位輔導教師到校指導和派原鄉兩位教師至台北三峡接受輔導教師訓練課程。四校（三校）教師接受輔導教師教學觀察指導，其資歷都有五年教學資歷，教學經驗豐富，很樂意被安排接受輔導教師觀察。教學輔導教學流程，觀察前會談，互相交談，取得彼此信任後，問清楚待會教學觀察重點在哪？再進行班級教學觀察。觀察完畢，再對剛才教學觀察觀察重點，待改進的地方溝通。而大部分教學觀察的重點，都擺在班級經營上，其他像教學清晰、活潑多樣、有效溝通、掌握目標，大致在教學上都沒有遭遇困難。



5、教師教學檔案製作和協同教師行動研究：九十六年度大部分在辦理教師教學檔案製作研習。三校教師是一邊研習一邊製作教學檔案。教師和學生在教學互動過程當中，教師將實地記錄下來，由檔案中瞭解學生學習態度、個性差異和學習吸收力等。隨即，調整教學策略來掌握班級教學活動，讓教學更有效率。接下來教師行動研究，是下年度推動重點工作。將協同各校教師，共同為試辦教師專業發展心得或教學行動做一研究。

二、面臨之困難或問題：

- 1、行政團隊會議量大：行政人員為對焦各項計畫推動，讓教師瞭解教師專業發展評鑑意涵，常舉開定期和不定期會議，提出執行上疑問，所需時間花費多，對教師兼行政的人員，產生不便。
- 2、難聘請外縣市輔導教師和講師：原住民鄉學校地處偏遠，對外縣市輔導教師或講師感覺路途遙遠，聘請不易。因此影響動教師專業發展工作，申請經費無法如期完成。
- 3、無鐘點費跨校教學觀察不容易實行：九十五年度跨校教師教學觀察達十幾次以上，是因為有代課鐘點費可應用；九十六年度跨校教師教學觀察，只有五至六次。為何後者（九十六年）教學觀察變少？無代課鐘點費使用。
- 4、四校（三校）校際跨校教學觀察教師間相互信任度存疑：推動之初，四校（三校）教師對教學觀察存有不信任感覺，總認為是一種教師間教學比較。經過一段時間實施，教師都能接受此教師專業發展活動，是能增進教師教學成長。

三、解決之策略：

- 1、減少行政會議，採用校長和主任每月定期檢討，舉凡計畫內容修正、教學觀察及教學座談紀錄彙整，都當月處理之。
- 2、聘請縣內具有輔導教師和講師：本由積極向縣外聘請，但聘請不容易，轉由尋找縣內具有資格講師，在排定日期及時間可以隨時彈性排定。
- 3、三校協調調課，做跨校教師教學觀察：只要當週實施教學觀察，三校立即協調調課，不需要用到代課鐘點費支出。



97年度試辦中小學教師專業發展 評鑑經驗分享與檢討會簡報

宜蘭縣南澳團隊

報告人：賴主生教師97.08.11



一.95年度參加教師專業發展團隊：

南澳國小 金岳國小 金洋國小 澳花國小

二.96年度參加教師專業發展團隊：

南澳國小 金岳國小 金洋國小

簡報大綱

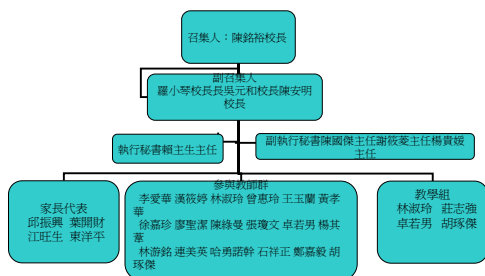
- 一.緣起
- 二.南澳鄉教師專業發展行政團隊簡介
- 三.四校（三校）教師專業研習
- 四.四校（三校）教學觀察及專業對話
- 五.四校（三校）聘請教學輔導教師
- 六.三校教師教學檔案製作和協同教師行動研究
- 七.面臨之困難或問題
- 八.解決之策略
- 九.結語



一.緣起

- 四校(三校)學校組織與文化同質性高。
- 四校(三校)教師意願高。
- 課程聯盟發展合作經驗。（九年一貫課程策略聯盟、教師進修策略聯盟、聯合命題策略聯盟）
- 四校(三校)學校辦理課堂精進教師教學輔導經驗。

二、南澳鄉教師專業發展行政團隊簡介

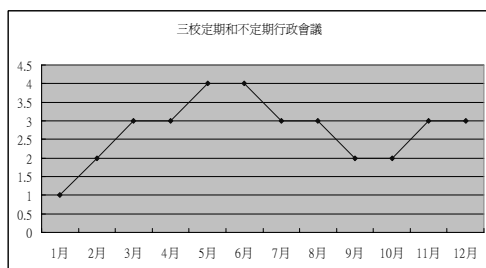


行政團隊工作

- 教師專業發展規劃（三校行政人員會議）
- 教師專業發展計畫執行率（教師進修參與率、教學觀察次數）
- 教師專業發展回饋（教師教學觀察座談會）
- 修正教師專業發展計畫（三校行政人員會議）



三校行政團隊定期和不定期會議圖表

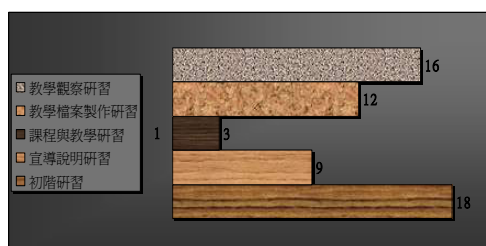


三、四校（三校）教師專業研習

- 參加縣內教師專業初階研習。
- 全體教師參加三校教師專業規準說明會（週三進修）。
- 全體教師參加教師專業教學觀察研習（週三進修）。
- 全體教師參加教師教學檔案研習（週三進修）。
- 全體教師參加教師行動研究研習（週三進修）。



三、校教師專業研習圖表

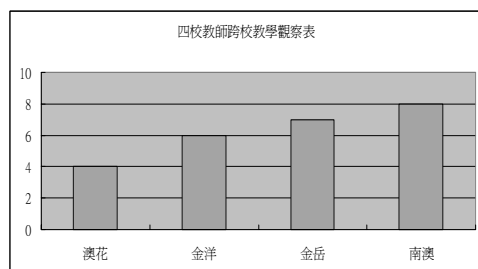


四、四校（三校）教學觀察及專業對話

- 四校（三校）教學觀察（觀察前座談會、觀察中進行、觀察後紀錄會議）。
- 四校（三校）教學觀察者（校長、主任、他校教同年級導師）。



四校教師跨校教學觀察表

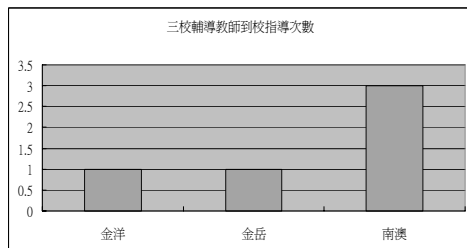


五、四校（三校）聘請教學輔導教師指導

- 聘請三位輔導教師到校指導



輔導教師到校指導



六、三校教師教學檔案製作和協同教師行動研究

- 教師教學檔案製作(每位教師必做)。
- 協同各校教師做行動研究(三校同年級導師)。



七、面臨之困難或問題

- 行政團隊會議量大：行政人員為對焦各項計畫推動，讓教師瞭解教師專業發展評鑑意涵，常舉開定期和不定期會議，提出執行上疑問，所需時間花費多，對教師兼行政的人員，產生不便。
- 難聘請外縣市輔導教師和講師：原住民鄉學校地處偏遠，對外縣市輔導教師或講師感覺路途遙遠，聘請不易。因此影響動教師專業發展工作，申請經費無法如期完成。

- 無鐘點費跨校教學觀察不容易實行：九十五年度跨校教師教學觀察達十幾次以上，是因為有代課鐘點費可應用；九十六年度跨校教師教學觀察，只有五至六次。為何後者（九十六年）教學觀察變少？無代課鐘點費使用。
- 四校（三校）校際跨校教學觀察教師間相互信任度存疑：推動之初，四校（三校）教師對教學觀察存有不信任感覺，總認為是一種教師間教學比較。經過一段時間實施，教師都能接受此教師專業發展活動。

八、解決之策略

- 減少行政會議，採用校長和主任每月定期檢討，舉凡計畫內容修正、教學觀察及教學座談紀錄彙整，都當月處理之。
- 聘請縣內具有輔導教師和講師：本由積極向縣外聘請，但聘請不容易，轉由尋找縣內具有資格講師，在排定日期及時間可以隨時彈性排定。
- 三校協調調課，做跨校教師教學觀察：只要當週實施教學觀察，三校立即協調調課，不需要用到代課鐘點費支出。

九、結語

- 教師專業發展評鑑是需要教師間互相信任，才能推動。
- 教師專業發展評鑑是評鑑教師教學投入有多深！
- 教師專業發展評鑑是行政和全體教師總動員。
- 教師專業發展評鑑是建立教師各項教學能力指標。

議題分組研討（一）

續試辦2年國小組（C組）

以「教師平鏡」理念探照教師評鑑真義

---新竹縣大肚國小試辦經驗分享

教務主任 高文良

一、現況分析

知識快速發展的時代中，課程改革變動劇烈，教師是課程改革的主要執行者，教師教學專業能力的發展，亟需與時俱進；此外，在講求學校績效責任、重視教育品質的風潮，加上少子化與師資過盛地推波助瀾下，靜態保守的校園裡正遭受外界壓力的衝擊，社會大眾們無不殷切期待教師評鑑制度的建立與執行，期盼教師成為更具專業的教育家。

大肚國小—傳統保守的鄉村小學校，續辦第二年，希望透過教師專業發展評鑑的實施，實質性的協助教師提昇教學專業發展，學校組織成員的評鑑知能有長足的進步。二年下來，本校教師們願意敞開心胸、溫和漸進試辦教師評鑑，以「平和」的心、照「鏡子」自我檢視為主的「教師平鏡」理念推動，共同攜手成長、並以教師專業提升為目的。學校同仁深知，教師評鑑方案勢在必行，的確有其執行的必要性。

二、實施過程與經驗分享

本校實施過程大致可區分成三階段：準備發展期、試作執行期及回饋檢討期。茲將三階段之執行重點與內容說明如下：

（一）準備發展期

本校善用各項正式與非正式教師集會做好理念宣導，透過書面或網路資訊傳達相關訊息，解決教師對計劃認知上之不足；更藉由個人或教師團隊的非正式溝通分享，積極鼓勵教師敞開心胸，以「平和的心」與「照鏡

子」的自我成長態度面對計畫之推動。

在準備發展期中，團隊教師的「專業成長」與「自我進修」更是計畫試辦成功與否的關鍵。此外，我們更透過 e-mail、網路平台等方式，將相關資料與參考文獻彙整與交流分享，更能解決團隊夥伴們的執行困難點，並減少試作執行的阻力。

（二）試作執行期

「態度開放、協同合作」是本校試作執行期最重要的精神。團隊夥伴經過完整的培訓與進修後，試作執行大致又經歷「成立小組」、「確立規準」及「教學視導」三個階段，重點列述於下：

1.成立小組

本校依據年資、興趣、專長、任教年級、教學領域及團隊默契互信合作等因素，先行採用「自組」方式，再依教學經驗編配教學輔導老師，協助專業上之支援與協助，完成教師專業發展團隊編組。

2.確立規準

本校經過推動小組及同儕小組小組會議後，前二年決定以目前亟待解決之「班級經營」及「課程設計」二項為優先。

至於規準部分則採用張德銳教授「發展性教學輔導手冊」及台北縣昌平國小模式。經團隊會議及專業協商後，將各項工具與表格以最適合本校發展的方向做適度篩選，最後再由同儕小組依需求選用與修正運用。

3.教學視導

本校推動之同儕視導著重以解決現況問題為主，秉持行動研究知-行-思精神，透過教室觀察、檔案評量、個別晤談等方式，結合數位科技媒材（數位攝影機、錄音筆、專業 flander 觀察分析軟體等）發現問題，並針對個人自評作深度分析與小組回饋，教學輔導教師提供建議改進與成長計畫，作為受輔導之夥伴教師成長之依據。

教師專業發展評鑑計劃重視「成長性導向」的教師專業發展，故本校特別強

調團隊夥伴「成長計畫」，學校全力支援協助教師成長進修、研習或書籍等經費、講師之資源整合與應用，結合現有「專案」的推動與實施，實為目前最適宜且一魚多吃的好方法。

經歷了完善的成長計畫洗禮，「檢測改進」過程即可確認教學是否已達修正之目標，並作為是否再繼續成長之依據。本校團隊本著專業成長的行動研究精神，直至目前尚持續進行成長與檢視改進的學習歷程。筆者發現，團隊試辦期間最珍貴的就是不斷的彼此分享、交流、回饋、改進與成長，大夥徜徉在自我實現的成就喜悅中！

（三）回饋檢討期

因受限於初辦經驗不足與評鑑小組專業性因素，第一年著重夥伴間及校內同仁之「分享交流」，透過資料呈現與口頭報告等成果發表，企盼獲得全校同仁之認同，第二年更增加綜合報告書的回饋機制；此外並聘請縣內試辦夥伴學校蒞校分享，如此更強化全校同仁之觀念釐清與執行可行性。

本校在試辦過程中、後期，因處於懵懂無知的試辦階段，行政支援效能發揮亦受限制，故邀請新竹教育大學顏國樑教授擔任團隊指導教授，除平時問題解決外，更提供更多執行策略以提升試辦效能。此外，第二年還增加校際交流（新竹市大湖國小與新竹縣寶石國小）與分享機制，促進教師推動的分享、回饋與認同。

三、我們的心得與感想

試辦一年下來，團隊夥伴們於計畫試辦過程中有甘有苦，「資深資淺不是問題，專業成長才是大家所關注」。茲將夥伴心得與感想列述於後，作為學校辦理成效之依據。

（一）心得

「對於未來教學的目標、方向能較清楚自己的定位在哪？需要充實什麼？」(8)

「能夠針對自己的弱項擬定改善策略，進而讓自己的專業得以成長」(18)

「未來就從現在開始改變！」(25)

「只要你肯打開心胸用平常心去看待教師專業評鑑，相信你一定可以成長的，你的教學也一定不會被淘汰的」(17)

「當第一次透過教室觀察以及教學錄影，看見自己的教學模式，原來有許多的盲點是自己未能察覺的 ...」(16)

「看見團隊的運作各有千秋，現今社會已不適合單打獨鬥，透過夥伴的協助與合作，截長補短，開創新視野。」(17)

「教師專業發展評鑑的確不是淘汰教師的『刀子』，而是達到自我改進的『鏡子』。」(11)

※ () 表年資

(二) 感想

「期待第三次自己也能在不同領域---數學上有所成長。」(8)

「透過專業發展評鑑成長計畫，由互相對談和觀摩中，發現很多自己教學也要注意的地方，對自己專業領域幫助很大且和同仁彼此溝通氣氛很愉快。」(6)

「人是需要被認同、肯定、讚美的，有了信心及不斷追求進步和克服問題的心，相信每個老師的進步，受益的都是我們未來的主人翁！」(11)

「在自己的專業中繼續成長，這是一個很不錯的學習機會。」(7)

「我從其他夥伴身上獲得了難得的經驗與知識，也從自己的教學過程中了解到弱點所在。期許自己，在大夥兒「愛」的陪伴下，能更成長、茁壯。」(8)

※ () 表年資

四、結語

「不會就是會的開始、改變就是成長的開始」，經過夥伴們的討論、分享與回饋等機制，計畫試辦的確給予學校同仁們很棒的學習成長機會。雖然過程中仍有不如意、心酸及繁忙等過程，我們卻一致認為---「我們要做一位具有『專業』的老師」！

聯絡人：大肚教務主任 高文良

0919255004

教師專業發展評鑑

---大肚試辦經驗

新竹縣大肚國民小學
教務主任 高文良

大肚試辦的收穫

- 教師專業團隊的組織
- 專業對話時間的增加
- 教學品質要求的提升
- 積極爭取專案並融合
- 學校形象績效的提升
- 同仁夥伴情誼的熱絡
- ...



試辦二年重點

- 第一年
 - 熟悉流程與試辦重點
 - 夥伴專業對話與省思
 - 部份自願教師參與試辦
- 第二年
 - 研發規準與評鑑重點
 - 著重班級經營與課程教學
 - 全校全面試辦



學校試辦三階段

準備發展期 (95.04-95.09)

試作執行期 (95.10-96.03)

回饋檢討期 (96.03-96.04)

續辦



準備發展期

- 理念宣導
- 組織團隊
 - 意願調查
 - 自願參加
 - 成立團隊
- 進修研習
 - 初階研習
 - 自我進修



試作執行期 (一)

- 組織小組
 - 成立同儕小組
 - 搭配教學輔導教師



參與教師及分組(初辦)

組別	同儕教師	輔導教師	學習領域	規準向度
指導	羅賜欽校長、顏國標教授			
1	慈美、桂勤	素蘭	生活 (常規訓練)	班級經營 焦點學生
2	小芬、小風	淑芬	語文 (觀察寫作)	課程設計 創新教學
3	杏枝、貞好	敏蕙	語文 (童詩教學)	課程設計 創新教學
4	文良、合營	泳瑋	健體 (射箭教學)	課程設計 班級經營

同儕小組分組(續辦)

組次	同儕小組成員	輔導教師
指導教授：顏國標教授、邱成德校長		
執行秘書：教務主任高文良		
1	陳翎慈(組長)、曾怡華、 陳慈珍、黃文霖	黃小芬、廖珮辰
2	古靜怡(組長)、吳聲旺、陳怡靜	林敏蕙、曾杏枝
3	陳淑珍(組長)、林威仁、 唐文心、張麗芬	吳慈美、林合營
4	鄭梅珠(組長)、孫嘉德	張淑芬、陳貞好
5	彭怡玲	溫素蘭
6	周佩瑩(組長)、張韻妮	高文良、黃泳瑋

試作執行期(二)

■確立規準

- 依各組需求選取規準向度
- 參考模式
 - 教育部
 - 台北縣昌平國小



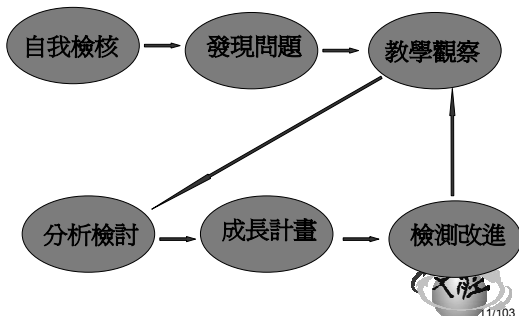
試作執行期(三)

■教學視導

- 採用同儕視導
- 著重以解決問題為主的行動研究精神
- 落實執行成長計畫(整合專案經費)



教學視導流程



試作執行期(四)

■檢測改進

- 檢視改進成效
- 若未見成效則再進行教學視導



回饋檢討期

- 執行評鑑
 - 校內評鑑小組
 - 校外專家指導(顏國樑教授) ↓
- 檢討改進
 - 分享交流(校內全體教師、大湖國小)
 - 成果彙整



停下來想一想

- 我們得到什麼？
- 教學真的有更專業嗎？
- 難道個人「自省」達不到效果嗎？
- 夥伴間的情誼是否會受影響？
- 你花的「心力」有多少？
- 你會繼續參與試辦嗎？
- ...



未來展望

- 這一批教學輔導師能成為種子，繼續成為校內其餘老師的第三隻善意的眼。
- 協助新進教師、資淺教師或教學面臨困境教師等。
- 目的是為營造優質教育學園，提升教學效能，成為專業敬業的教育工作者。



議題分組研討（一）

續試辦3年國小組(D組)

台南市開元國民小學
96學年度試辦教師專業發展評鑑計畫經驗分享

壹、試辦緣起與目標

一、試辦緣起

本校因應教育潮流與學生需求，積極提昇教師的專業知能。近幾年來因少子化與鄰近學校的轉變面臨嚴重減班的壓力及教師自覺社會與家長對教師專業知能提升的要求，九十四年度已針對學校實際情形，發展與實施適合學校教學輔導之制度，進行教室觀察與教學輔導，協助教師提升教學技巧與班級經營策略。

九十五年及九十六年度參與教育部教師專業發展評鑑，透過研習及宣導，同仁們對教師專業發展評鑑的基本概念有正確且充分的理解。兩年的經驗，同仁因參與自我成長進而改變了校園氛圍。希望藉由參與教師專業發展評鑑的試辦，研討更多層面的評鑑規準，發展一套完整且適合學校的評鑑規準和工具，讓老師能勝任工作，提升學習成效，學生快樂成長。

二、試辦目標

希望藉由參與教師專業發展評鑑的試辦，研討更多層面的評鑑規準，發展一套完整且適合學校的評鑑規準和工具，讓老師能勝任工作，提升學習成效，學生快樂成長。

（一）發展學校推動教師專業發展評鑑之可行模式，促進教師專業成長，達成辦學目標。

（二）透過教師專業發展評鑑，協助教師瞭解其專業層面之優劣，針對缺失探討原因，提供資源，協助教師改進，提升學習成效，改變校園生態，涵養學習型學校文化。

（三）提升教師教學品質，符應教改需求，進而發展學校特色。

（四）培養教師反思能力，落實創新教學理想。

(五) 透過同儕間相互輔導，提供觀摩、回饋、分享機制。

貳、試辦計畫之實施

一、評鑑規準與工具

小組成員定期分組開會討論，擬定評鑑規準與檢核示例，共同研發評鑑工具一：教師自評表（附件一）、評鑑工具二：教學觀察表及教學觀察記錄表（附件二）做為進行教學評鑑之工具。

二、實施流程

96年試辦期程從96年8月至97年6月，詳細規畫如下表：

期 程	實 施 項 目	實 施 內 容
96年08月	評鑑推動小組期初會議	1. 審核計畫 2. 擬訂進度 3. 推派評鑑人員
96年08月	參加「初階評鑑研習」	鼓勵參與97試辦未取得初階證書之教師參加
96年09月	評鑑推動小組會議	依據96試辦結果，確認繳學輔導教師輔導對象後，進行對話，確認問題與需求。
96年9月至96年11月	小組成員定期規準研討會議	1. 討論評鑑層面、指標、檢核重點，發展檢核示例與評鑑工具。 2. 評鑑教師分組。 3. 各小組不定期召開會議。
96年9月至97年1月	教學輔導教師與受輔教師對話與成長	不定期對話，提供成長所需資源，討論評鑑方式。
96年11月	評鑑推動小組期中會議	審核評鑑工具及檢核示例
96年11月至97年4月	進行教師專業發展評鑑工作	各小組依照討論的方式與進度進行評鑑工作
97年5月	小組成員檢討會議	1. 討論實施後應修正之處與成果繳交內容 2. 各小組推派成員分享參與試辦心得
97年5月至97年6月	評鑑推動小組期末會議	1. 參與試辦人員提出評鑑報告 2. 受評教師擬定成長計畫

三、實施成效

(一) 受益：

1. 雁行理論-備課分工，減輕教學負擔
2. 建立分享對話機制，激勵教師專業成長
3. 學生學習成效改善
4. 教師班級經營能力提升
5. 教師分享製作教學檔案歷程增強其自信心
6. 清楚釐清教師專業發展評鑑之目的，了解≠教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度
7. 透過自評與他評，瞭解自己教學優劣處，發現在口頭禪、關注的焦點、秩序的掌握、音量是否適中、動作表情、板書、時間掌握、獎勵制度、突發狀況處理、師生互動、班級氣氛等方面的盲點，提供改善方法，提昇教學品質，促進專業發展。
8. 教學專業成長與學生學習成效的改善，因素如下：
 - (1) 重質不重量的教案，鎖定目標設計教學重點。
 - (2) 顧及個別化差異，搭配相關多樣的活動。
 - (3) 潛在影響，日常就開始自我觀察。
 - (4) 學生能察覺老師的用心。
9. 既專業又具有公信力的教學紀錄，特色如下：
 - (1) 有系統的架構教學流程
 - (2) 同事客觀的觀察紀錄
 - (3) 紀錄專業成長的軌跡
10. 透過教師專業發展評鑑之精神，凝聚教師之間不同的專業能力，促進個人教學之專業性。
11. 藉由教師之間的互相教學觀摩，吸收他人教學之長處，以彌補個人教學之不足，進而提升個人教學能力，達到精進教學技巧之目的。
12. 針對教材內容重新思考規劃，對課文內容不足之處多增加補充教材，以增廣學生見聞。
13. 教學前的會議討論，釐清教學重點和概念，以及討論所運用的教學方式，讓在教學過程中能夠清楚表達所要傳達的教學內容。
14. 教學後的檢討更讓自己有反思的機會，檢討自己所欠缺的或所需改進的地方，以追求更精緻更多元的教學品質。
15. 在討論中學習寫出適合本校的規準，並向同事請教教學技巧，分享教學心情，建立同儕夥伴關係，改變校園氛圍。

(二) 省思：

1. 察覺教師角色的轉換。
2. 教學績效檢驗的必然性。

- 3.教學創新的迫切性。
- 5.站在巨人的肩膀，才能看見更遠的未來。
- 6.凡走過必留下痕跡，透過參與更能了解。

四、遭遇困難或問題

- (一) 資訊器材使用及程式運用技巧尚待加強。
- (二) 不同專業領域較難給予專業教學的建議
- (三) 教學&行政業務繁忙，教師之間缺乏定期研究討論之時間。
- (四) 學生學習成效難以立竿見影。
- (五) 自評表、教學觀察表使用上不得心應手、表現水準評定主觀。
- (六) 表格繁瑣。
- (七) 無法有效凝聚教師之間不同的專業能力。
- (八) 學校課程活動安排緊湊，有時礙於課程進度，無法經常使用教學媒體。

五、解決策略與建議

- (一) 提供誘因且減少試辦教師工作負擔，以提高教師參加意願。
- (二) 擬訂規準宜因校制宜，關切焦點
- (三) 行動研究模式：發現問題→不同專業領域的對話、小組成長營→提供改善之道→協助解決問題。
- (四) 建立反省機制
- (五) 建立觀念才能支持
- (六) 表格繁瑣，透過請教專家、行政同仁和同組夥伴討論訂定。
- (七) 鼓勵更多資深老師加入評鑑。
- (八) 安排教師定期研究討論之時間。

六、評鑑結果運用

- (一) 學校根據評鑑結果對教師專業表現給予肯定和回饋；對於個別教師成長需求，提供適當協助；對於整體性教師成長需求，提供校內外任職進修機會。
- (二) 經學校教師專業發展評鑑小組認定為未達規準之教師，應於接獲通知一個月內，由學校教師專業發展評鑑小組與之共同規劃其相關輔導協助成長計畫並進行複評。
- (三) 運用評鑑之結果，了解與調整教師進修資源之供給系統。

續辦學校實施教師專業發展評鑑的運作參考策略

報告學校：台南市北區開元國民小學
報告人：開元國小校長李添旺
教務林淑慧

本校實施教師專業發展評鑑的精神

- 以信任為基礎；以尊重為原則
- 以互助為方法；以支援為信諾



台南市模式

- 教育處支援-
- 中心學校-定期工作報告1.2.3.4
 - 同儕夥伴分享
 - 參與人員：教育處長官、家長會代表、教師會、參與與想瞭解的學校
 - 續辦認養初辦
 - 學校特色
 - K12數位學習平台
 - 辦理成效評估與追蹤

開元模式分享

- 理念宣導、凝聚共識-活動、書面、網頁



校內集會

新進同仁座談會

聯合班親會



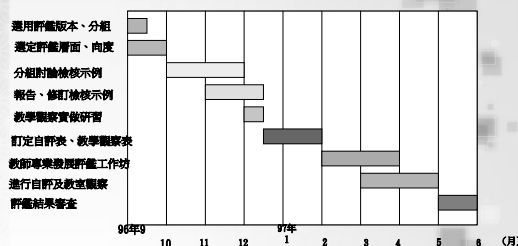
家長委員會



社區電腦班

實施期程

*教師專業發展評鑑 期程



評鑑推動小組會議



小組規準研擬會議

- 研討規準、工具、方法確定-時間安排、輔導委員邀請、人員分組-



發展規準的注意事項〈續〉

- 特色性：找到學校本位特色，勿套招
- 可行性：規準要具體可行，勿抽象
- 精緻性：不斷教師專業對話，勿貪多
- 例如：
能組織班親會，建置家長資源網絡
能辦理親師活動，增進親師生情感
能規劃學習角，有效發揮教學功能

發展規準的注意事項〈續〉

- 規準的訂定應有詮釋說明
- 示例展示：
 - ◎ 台南市開元國小的示例
 - ◎ 屏東市東興國小的示例

推動時的注意事項

- 積極參與研習，充分了解基本概念
- 鼓勵同仁參與研習，培訓人才
- 熟悉輔導網絡各項介面及運用
- 執行秘書多協助教師解決運用網路填寫資料的問題
- 宣佈的事項成熟/鎮密再傳達

推動時的注意事項〈續〉

- 試辦過程校內應有對話平台（公開化可以讓其他人一起看到問題和解決策略）
- 校長與行政人員應該持續關心
- 請輔導委員協助指導與解惑
- 定期紀錄試辦問題並試提解決之道，必要時得向教育處或教育部反應

開元試辦成果與心得

- 自評與他評-人員、方式與表格
- 成長規劃-個別需求、全面規劃、策略聯盟-
- 小組分享與心得
- 試辦成效分析
- 評鑑結果通知與應用建議-

小組心得分享



具體建議

- 一、從成長發展的角度看教師發展評鑑
- 二、協助同仁了解試辦計畫的精神
- 三、營造溫馨互信的校園氣氛-同步成長

具體建議〈續〉

- 四、感謝主動參與的教師同仁
- 五、衡量能力、避免業績心態，資料的累積，發展學校本位的專業發展評鑑模式
- 六、提供參與教師正向的試辦經驗

議題分組研討（一）

續試辦國中組（E組）

教育部 97 年度

試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會

臺北市立南門國民中學 校長韓桂英

民國 89～92 年南門國中資深教師大量退休，新聘教師 55 位為現有教師數之一半，為能使新進教師加速融入校園整體運作，在 90 學年校務會議即通過校本教學視導實施辦法，透過教師全員參與教學視導活動來協助教師改進教學，提昇教學效能、促進教師專業成長，進而增進學生學習的效果。為使專業能更精進及有效能的成長，自 92 學年起加入臺北市教學輔導教師方案行列，由資深教師輔導新進教師或需成長教師，至 97 學年仍持續參與中。

95 學年南門國中參與試辦教師專業發展評鑑計畫，有感本計畫對教師專業成長助益頗多，從 95 學年度 9 人參加到 96 學年增至 84 人加入教育部試辦教師專業發展評鑑計畫行列，97 學年度繼續申請辦理。同時為建立更優質的教師團隊，96 學年參與優化教學效能建立專業社群行動方案。

在全體教師合作及家長支持下，93 學年度起本校各項辦學佳績頻傳，陸續獲得各類優質競賽的獎勵，繼 95 年獲得臺北市優質學校評選學生學習優質學校獎後，97 年更獲得臺北市優質學校評選學校文化及專業發展二項優質學校獎的肯定。而教師個人專業成長及表現亦深獲各界鼓勵，已建立教師積極參與進修成長的專業態度，至 96 年止共計全校 112 位現職教師中已有 48 位師修畢研究所碩士學分或取得碩士學位，正進修研究所課程者尚有 23 位。另團隊合作參與創新教學與行動研究踴躍發表與分享已漸發展成為一股風潮，近年參加臺北市中小學及幼稚園教育專業創新與行動研究徵件的數量也逐年增加，第 8 屆(96 年) 獲優選 1 件、佳作 2 件、入選 2 件，第 7 屆(95 年) 獲團體優勝、特優 3 件、佳作 3 件、入選 1 件，第 6 屆(94 年)獲特優 1 件、佳作 2 件、入選 1 件。



一、問題解決及專業成長：

本校願景所揭櫫的理想就是學習氣氛好、環境好、行政好、教師好、家長好、學生好、社區好。在此一經營理念導引下，全體教師團隊攜手合作追求此一美好的理想。採取策略有：

- 1.成立課程發展委員會各項功能小組，藉由各功能小組分工合作推展各項計畫，提供各領域教師團隊優質的研究討論場所，營造研究氣氛。
- 2.結合教學輔導教師方案，教師長久以來皆習於獨立發展，藉此方案的推動建立同儕學習合作、分享教學經驗的機制，落實教學經驗之傳承。
- 3.培育種子團隊，培養各學習領域小組召集人專業課程領導能力，定期召開召集人會議，對各領域專業議題或全校性議題進行對話研討。
- 4.推動教師專業學習工作坊，參與優化教學效能建立專業社群行動方案。
- 5.領域課程小組定期召開會議，分別就教學、進修、研習心得及教學研究成果等提出經驗分享，藉由同儕分享方式以激勵、精進專業知能。安排每週一共同空堂時間，全體教師參與各學習領域活動，校長及相關行政人員皆全程參與，除建立領域教師彼此互信機制，也建立教師與校長、行政處室之間的溝通橋樑。。
- 6.辦理校際間分享與群組學校、夥伴關係學校、學區內各級學校進行分享與討論。近 2 年至各校分享計有南門國小、國語實小、龍山國中、雙園國中、螢橋國中(北市南區國中)、五常國中、北投國中、濱江國中、中正國中(北市南區國中)、建成國中(全市國中)、內湖國中(全市國中) ...等。
- 7.建立教學檔案，培養教師建立教學檔案之專業能力，召開各領域課程小組會議，研討教學檔案的意義及建立的形式。邀請學者到校辦理教學檔案研習，建立教師教學檔案的理念與做法。辦理 e 化教學檔案與教師部落格結合之教學網站建置研習。建立回饋機制，完成專業發展評鑑計畫之自評與他評，定期自我檢核、同儕相互評估，並提具體建議。
- 8.參與學術活動，推派教師參與臺北市中小學及幼稚園教育專業創新與行動研究發表會、教學輔導教師方案實施經驗發表會、專業發展評鑑計畫實施經驗發表



會、校際群組教學經驗及研究成果發表會、臺北市提升國語文能力經驗分享發表會等等。

二、專業成長經驗分享

以南門國中自然與生活科技領域的實例與大家分享，自然課程含原理化課程及地球科學課程，本校自然教師皆為理化專長教師，有感對地球科學課程教學需成長，而現職教師中僅1人(同時也是資深教學輔導教師)具地球科學專業知識背景及多年教學經驗，因而規劃藉由資深教學輔導教師多年成功的教學經驗引導，帶領其他理化教師面對地球科學課程教學的挑戰，並協助建立對地球科學課程研擬適切的教學計畫及課程設計、精熟知識及清楚呈現教材內容等等。

運用的策略一為建立領域教師團隊合作夥伴關係，在領域課程小組每月召開定期會議討論課程及經驗分享外，另組成自然教師專業成長工作坊(優化教學效能建立專業社群行動方案)，於每週二下午領域共同空堂時間，由臺北市立教育大學丁一顧教授到校指導及資深教師帶領團隊對話討論課程內容等。

策略二為結合各項精進教師專業成長方案(如教學輔導教師方案、精進課堂教學能力計畫等)，由教師團隊及行政處室配合規劃一系列成長課程，以增進教師們彼此瞭解及團隊互信合作情感，並藉由各項專業成長研習活動，建立教師團隊合作信念，深化團隊夥伴關係。

策略三為教學觀摩與教學檢討，團隊討論並訂定符合需求的教學觀摩，先以資深教師開始示範教學(同步錄影)，採用教學現場觀摩學習方式，或運用領域電腦觀看教學錄影，最終召開會議討論觀察教學的內容並學習如何轉化運用於任教的班級。次由其餘教師排訂教學觀察時間並錄影，同前方式觀看教學錄影帶分享與檢討，並就學生學習成就分析，藉以根據學生評量結果提出調整教學活動，以作為下次教學改進之依據。

策略四為教師團隊依教學觀摩與教學檢討後之需求規劃一系列成長課程，如貴子坑戶外地質研習、文山地質生態研習等等活動，此係教師實際需求而進行的專業成長活動，更能將所見所學印證於實際教學活動上。

三、省思分享：

92 學年度起辦理之教學輔導教師制度，搭起了教師同儕與學校之間的橋樑，此制度解決了教師的適應問題、發現與改善的教學盲點及增長專業知識等等，更重要的是帶動教師的向心力及成長動力。



95 學年度本校參與試辦教師專業發展評鑑方案，更借助教學輔導教師的經驗來輔導同儕教師專業成長。2 年來深刻感受到教師之間的互助合作情感漸增，對於校務的參與日益增加，而收獲最多者當屬學生，全體南門國中教師皆已作好準備來迎接新的挑戰。

96 學年度參與優化教學效能建立專業社群行動方案，持續深化教師教學能力，教師們較以往更願意接受新的概念，對整體校務的發展有向上提升的助力。

教育部97年度
試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會

臺北市立南門國民中學
校長韓桂英

 Taipei Municipal NanMen Junior High School

 Taipei Municipal NanMen Junior High School

教育部97年度

試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會

- 張德銳教授(2000)曾綜合學者專家的看法 (Day, 1999; Hewton, 1988; Tomlinson, 1997)，將校本教師專業發展定義為「以學校經營及教師需求為基礎而設計的一系列有組織、有系統的活動，其目的在於推動教師的專業成長，進而促進學生的學習。」

 Taipei Municipal NanMen Junior High School

- **Taipei Municipal NanMen Junior High School** -2-

教育部97年度
試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會

- 吳明清教授 (2002) :
「在教育改革的行動中，學校是『現場』，教師是『關鍵』，故唯有學校教師具備足夠的專業能力與熱忱，才能有效執行並創新教育改革的措施。」

 Taipei Municipal Nanmen Junior High School

-  **Taipei Municipal NanMen Junior High School** 3

**教育部97年度
試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會**

90年 92年 95年 96年 97年

教學視導 ← 全員參與

教學輔導方案 ← 大手牽小手

專業發展評鑑
← 建立專業

[illegible]

學校願景

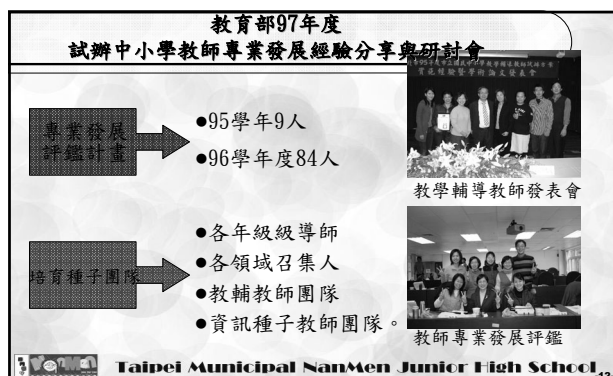
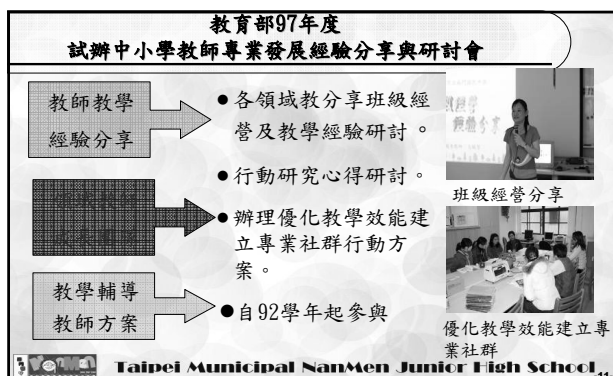
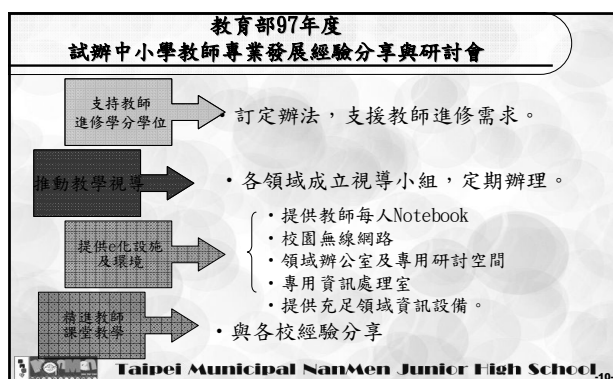
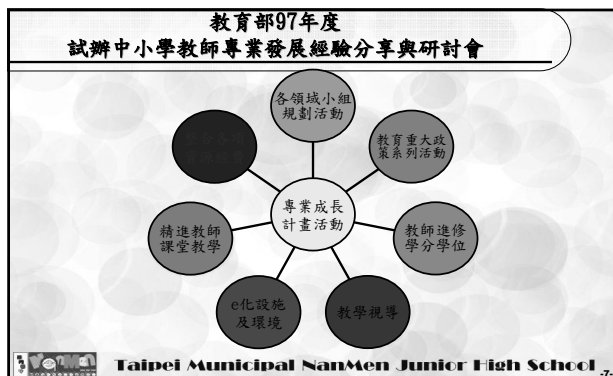
老師真好

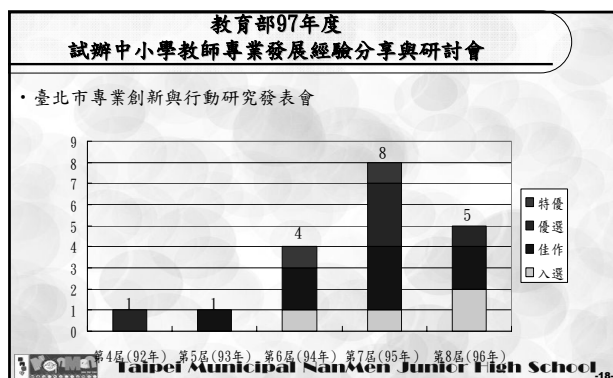
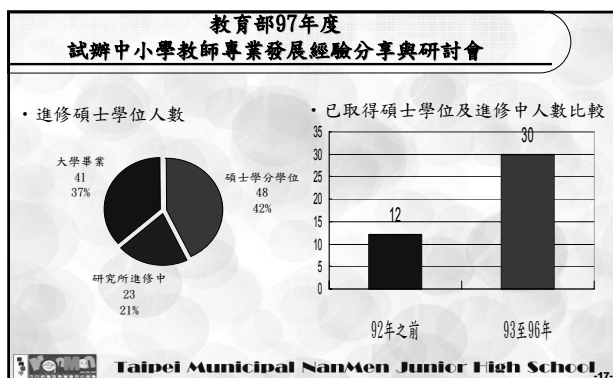
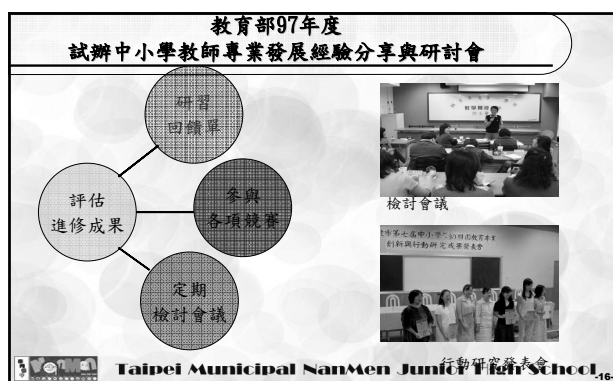
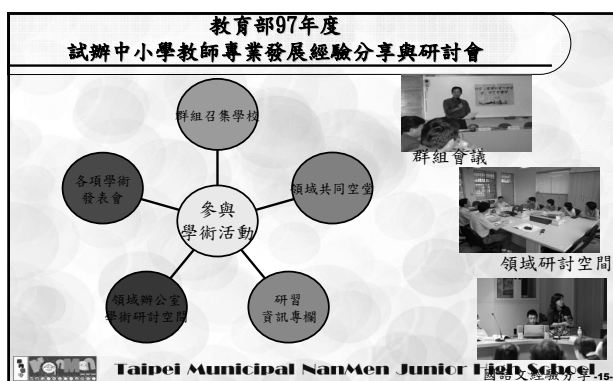
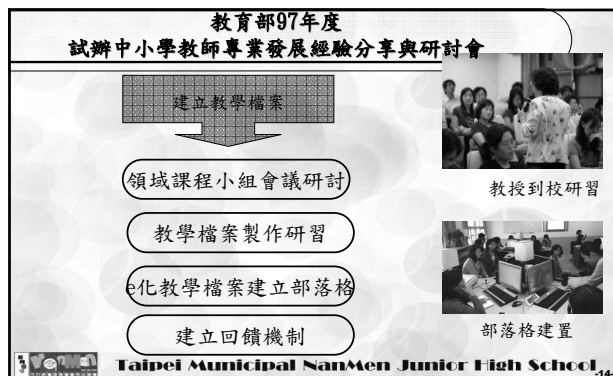
是經師
是人師

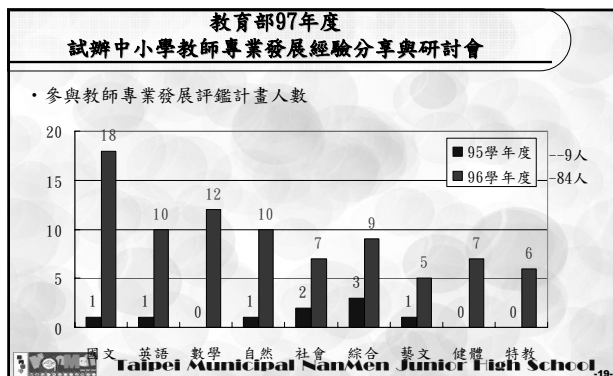
南門真好

熱愛教育工作
正確的教育理念
專業知能和精神
服務熱忱又勝任愉快









**教育部97年度
試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會**

• 97年6月實施專業發展評鑑問卷調查
• 回收教師問卷78份(發107份)

問卷內容	同意	百分比
1 有助領域成員建立共識，促進和諧	69	88.5%
2 有助教師專業提升，激發教學熱忱	75	96.2%
3 有助解決教學困難，減少挫折	69	88.5%
4 有助提升教學效能，增進學生學習效果	72	92.3%
5 有助班級經營，減少師生衝突	69	88.5%

Taipei Municipal NanMen Junior High School

**教育部97年度
試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會**

• 97年6月實施實施專業發展評鑑問卷調查
• 回收學生問卷98份(9年級各班7份共119份)

問卷內容	同意	百分比
1 學習效果比7.8年級時明顯增加	92	93.9%
2 主動學習的意願增高	92	93.9%
3 師生互動關係更和諧	83	84.7%
4 自己學習成績有進步	85	86.7%

Taipei Municipal NanMen Junior High School

- 教育部97年度
試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會**
- 95學年度起開始參與試辦教師專業發展評鑑方案，全體教師已作好準備來迎接新的挑戰
 - 96學年度參與優化教學效能建立專業社群行動方案，持續深化教師教學能力，教師們較以往更願意接受新的概念，對整體校務的發展有向上提升的助力。
- Taipei Municipal NanMen Junior High School

**教育部97年度
試辦中小學教師專業發展經驗分享與研討會**

臺北市立南門國民中學
<http://www.nmjh.tp.edu.tw>

Taipei Municipal NanMen Junior High School

續試辦學校如何實施評鑑與提出專業成長計畫

報告人：路竹高中鍾志輝組長

你是試辦教師你會想要什麼？
以續辦老師的角度著手

- 1.對自己有否成長？
- 2.有可能建立自己的評鑑規準：指標
- 3.檔案評量或是教室觀察
- 4.自評？他評？
- 5.另有其它

我們學校鼓勵續辦老師的策略

- 1.分享：教學研討會分享
- 2.敘獎：獎狀乙紙
- 3.獎勵金
- 4.自行決定評鑑內容：教室觀察、檔案評量、自評
- 5.邀請
- 6.推薦參加講師培訓或是輔導教師培訓

本校續試辦實施評鑑的策略

- 1.分析是否值得辦理？
- 2.分析試辦可能性？
老師參加意願、學校氛圍、教師會
- 3.提出續辦老師及新加入老師的鼓勵辦法。
- 4.利用全校性會議，校長說明續辦對本校及教師正向的助益。
- 5.邀請

本校續試辦實施流程(一)

- 1.評鑑小組會議
- 2.受評教師決定邀請內容
- 3.受評教師邀請評鑑教師。
- 4.召開評鑑前會議
- 5.提出授課內容、評鑑時間、班級、地點及座位表，需要時標出特教學生位置。
- 6.聯絡導師並代為通知學生。

本校續試辦實施流程(二)

- 7.評鑑
- 8.召開評鑑後會議
- 9.繕寫綜合分析表及成長計畫表
- 10.評鑑小組會議
- 11.分享

如何規劃教師專業成長(一)

1. <http://tpde.nhcue.edu.tw/index.jsp>
2. 個人化教師專業成長方案規劃輔助平台
3. 個人導向式學習
4. 教師成長團體
5. 同儕互相觀摩、討論、指導
6. 探討教學案例(case study)

如何規劃教師專業成長(二)

7. 行動研究
8. 尋求良師及協助者
9. 利用網路：yahoo奇摩知識家
10. 參加工作坊
11. 校內外教學觀摩或是參觀
12. 從事專題研究
13. 教師特色建立
14. 學校特色建立

問題討論

1. 老師繼續試辦意願不高：因為我已走過。
2. 當大部分老師都參加過時，我們要如何繼續走下去？
3. 行政工作的壓力。
4. 門檻愈來愈高。

我的報告結束
謝謝您的聆聽

試辦教師專業發展評鑑之 輔導經驗分享 —以臺南市為例

吳俊憲

靜宜大學教育研究所助理教授

97.08.11

嘉義縣祥和國小

➤大綱

- ☐前言
- ☐輔導委員的角色與功能
- ☐受輔導縣市與學校的常見問題
- ☐受輔導縣市與學校的輔導策略
- ☐結語

壹、前言



➤輔導委員的角色與功能

- ☐輔導角色—專業的協助和諮詢
 - ☐參與縣市推動工作委員會
 - ☐參與學校推動小組

➤輔導委員的角色與功能

- ☐輔導功能
- ☐減壓的海綿
 - ☐不要太強迫
 - ☐不要走太快
 - ☐不要太貪心
 - ☐不要太封閉
 - ☐不要太嚴肅

➤輔導委員的角色與功能

- ☐輔導功能
- ☐溝通的橋樑
 - ☐態度溫和：好親近
 - ☐笑容和煦：少壓力
 - ☐口語正向：多肯定
 - ☐適時引導：多聆聽
 - ☐行動積極：多服務

➤輔導委員的角色與功能

☐輔導功能

☐諮詢的平台

- ☐縣市每月召開定期策略聯盟會議
- ☐學校定期召開推動小組會議
- ☐教師領域專業對話時間
- ☐K12（資料公開、線上研習）
- ☐Email（例如：來回討論規準）
- ☐其他（朝會時間、午休時間…）

➤輔導委員的角色與功能

☐輔導功能

☐即時的服務

- ☐觀念要立即澄清
- ☐問題要立即解決
- ☐異見要立即討論
- ☐鼓勵要立即回饋

➤輔導委員的角色與功能

☐輔導功能

☐教學的相長

- ☐試辦學校由摸索到熟悉
- ☐輔導委員由生疏到信任

參、受輔導縣市與學校的常見問題



➤受輔導縣市與學校的常見問題(一)

- ☐宣導不夠、配套不足、內涵不清及調適不及
- ☐無法感受到此議題的切身需求
- ☐不知如何建立教師共識
- ☐不瞭解教師心裡想什麼
- ☐沒有足夠的準備就上路

➤受輔導縣市與學校的常見問題(二)

- ☐沒有提供適時的行政支援與資源協助
- ☐試辦經費缺乏適度的彈性調整
- ☐教師專業成長系統緩不濟急
- ☐其他

肆、受輔導縣市與學校的輔導策略



➤ 受輔導縣市與學校的輔導策略

- ☐ 掌握試辦進度（工作報告），促進良性競爭
- ☐ 提出試辦問題，提供解決建議
- ☐ 成立中心學校，交流跨校經驗
- ☐ 續辦學校傳承，新辦學校請教
- ☐ 行政長官支持，邀請家長參與
- ☐ 其他

伍、結語



➤ 結語

- ☐ 陪伴、聆聽、服務
- ☐ 積極建立默契與信任
- ☐ 認真思維，有效行動
- ☐ 專業時代下，我對自己的期許是…

歡迎聯絡

- ☐ 住址：靜宜大學教育研究所
臺中縣沙鹿鎮中樓路200號
- ☐ 電話：04-2632-8001轉17607
0921-258-272
- ☐ 網址：chwu3@pu.edu.tw

