

肆、 議題分組研討



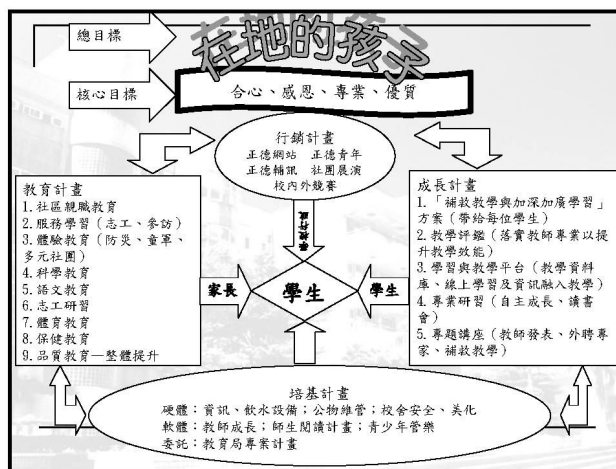
議題分組研討 (二)

新試辦高中職與國中組 (A 組)

臺北縣立正德國民中學96學年度 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

臺北縣立正德國民中學

校長：陳浩然



學校規模

因素	優勢 (S)	劣勢 (W)	機會點 (O)	威脅點 (T)	行動策略 (S)
校園環境	1. 副都市中心 2. 生活條件堪稱便利	1. 距都市捷運上有一段距離。 2. 四周大樓林立——有壓迫感。	1. 緊鄰淡海新市鎮，擴大生活圈 2. 增建都市捷運支線增加社區巴士班次	噪音、污染將漸形困擾	維持綠化、美化的學校環境——「學校社區化」具人文精神環境保護觀念
學校規模	本部60班，暨季校區9班，資源班1班，共64班，學生1804人	1. 入學新生來自由學區及新市鎮開展的影響，學校規模不穩定。 2. 學生來自自由學區與少子化影響有減少趨勢。	1. 班級人數適中，可發展學校特色	1. 少子化影響 2. 自由學區分配	1. 控制規模，提高品質 2. 規劃學校發展特色，落實全方位教育
師資結構	合格教育比例高，教師素質佳，具備學習型組織團隊	跨領域專長教師待加強	理念清楚，能發揮專業能力，有助整體校務發展	工作壓力大，教師負擔沉重	持續推動教師成長工作坊研習，發揮專業

學校規模

因素	優勢 (S)	劣勢 (W)	機會點 (O)	威脅點 (T)	行動策略 (S)
學生特質	本性樸實、單純，服從性高，具學習潛能	1. 學習動機不強，易受社會環境影響 2. 文化刺激不足，家庭背景差異，學習態度被動	1. 可塑性高 2. 校園環境佳 3. 師生互動佳	1. 弱勢家庭學生家庭生活習慣不佳，教育功能不足 2. 態度較被動	以社團及多元學習引發興趣：會生活的在地人
家長期望	1. 背景單純、動機良善 2. 家長信任支持	1. 單親、隔代教養比例偏高 2. 缺乏參與教育（養）的觀念和態度 3. 教育背景差異大	新移入住民持續關注學校教育，強化親師生共同成長	1. 家庭系統缺口逐漸擴大	1. 提供親職教育機會 2. 舉辦社區活動 3. 鼓勵就讀社區大學，持續舉辦親子教育

學校規模

因素	優勢 (S)	劣勢 (W)	機會點 (O)	威脅點 (T)	行動策略 (S)
地方資源	在地文化資源豐富	未建立互信機制	因地方參與支持、資源無於共享，文化古蹟資源豐富，有利開發課程與學習	較難排除具政治動機之地方資源	1. 以實際辦學方針力邀社區士紳參與校務 2. 培養社區未來的人才 3. 規劃運用現有文化資源推動課程
社區特性	1. 新興生活圈 2. 文化重鎮 3. 充滿職能期待的地方 4. 鄰近淡江大學，教育資源共享	1. 欠缺社區意識 2. 被動參與校務	1. 邀請社區參與學校經營 2. 文化、社區資源可利用，提供戶外教學	環境複雜較難建立共識	結合民代、里長、社區共同推動：社區學校願景

試辦臺北縣教師教學專業發展評鑑 工作概況 (一)

一、評鑑計畫階段

1. 分析學校現況及條件。
2. 成立專案推動組織。
3. 訂定辦法。
4. 依專案計畫規劃三階段的參與人員。
5. 公告研究辦法。

試辦工作概況（二）

二、評鑑執行階段

（一）第一階段（96/02~96/07）

1. 擬定試辦計畫，並於4月份通過校務會議試辦計畫。
2. 推動委員會召開期初推動會議。
3. 全體參與教師參加初階教師培訓。

試辦工作概況（三）

（一）第二階段（96/07~96/12）

1. 研究聚焦於向度一（課程與教學）及向度二（班級經營）及相關指標。
2. 參加教師依學科分組（四組課程與教學及一組班級經營），全數完成教室觀察及諮商與回饋討論。
3. 教師成長研習五場、讀書會兩場。

試辦工作概況（三）

4. 被評鑑教師依回饋表及座談會回饋意見，撰寫教學成長計畫。
5. 學校辦理「正德智慧王」、「英文闖關」之活動、編輯「正德成語典」、「正德詩詞選」等配合措施，激勵教師專業成長的需求及氛圍。

試辦工作概況（四）

6. 每位被評鑑教師依據回饋表、同儕專業座談、錄影資料撰寫教學成長計畫。
7. 全體導師撰寫個人班級經營計畫。
8. 評量工具有：教室觀察表、成長計畫、回饋表、座談會、教學檔案、學生評量結果分析、自評表、錄影、學生作業、自我成長計畫及其他書面資料等。

面臨的困難與改善策略（一）

一、面臨的困難

- 時間上的不足：
 - （1）部分教師忙於班級經營及課務，雖有意願但時間難於配合。
 - （2）由於升學的壓力，有些有效的教學模式無法經常使用，
 - （3）國中缺少共同進修時間，被評鑑教師與評鑑教師無法獲得充分的專業研習。
 - （4）教師專業對話是最重要的歷程，但是同儕之間的時間仍嫌不足。

面臨的困難與改善策略（二）

- 誘因不足：參與研究的教師雖可獲得專業上的提升及敘獎，但除輔導教師外減課一節外，其餘參與教師無法獲得減課的協助。
- 教學設備不足：被評鑑教師所示範的教學策略，學校教師若多人同時使用，教學設備就無法充足供應。

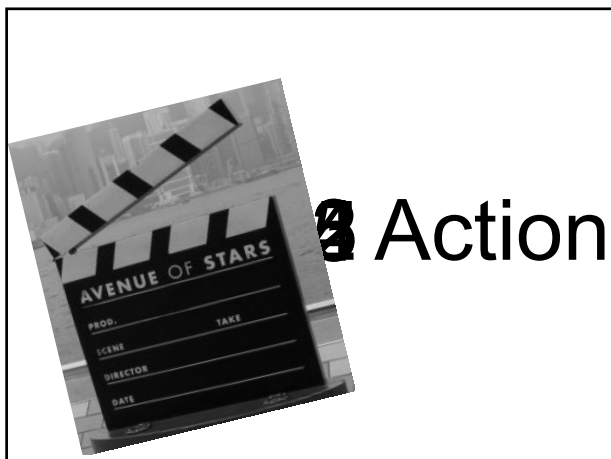
面臨的困難與改善策略（三）

二、推動的改善策略

1. 利用各科教學研究會時間進行專業對話。
2. 給予參與研究的教師肯定並提供必要的研習機會。
3. 將評鑑指標的檢視落實於各項日常學校活動中。例如：課發會、教學研究會、作業抽查、親師會、聯絡本、備課日活動、評量分析及公共空間的布置等。

面臨的困難與改善策略（三）

4. 與大學策略聯盟，善用大學生的服務制度，協助行政及備課相關工作。
5. 教師評鑑宜三年一次並與教師教學輔導制度結合，讓每位參與教師都能感受專業表現獲得提升。



96學年度 教師專業發展評鑑

我們看見、聽見

但未必是全貌

只是一邊做著

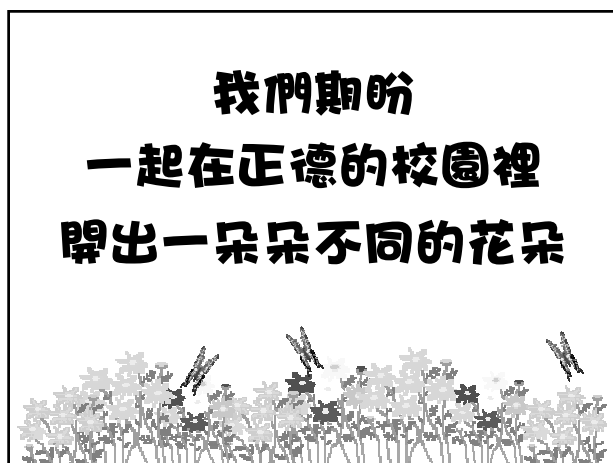
一邊學習

以真誠換取真誠











我想看到一座
被愛與熱情
包圍的校園

明亮、溫暖、和悅、認真、誠懇
我衷心想看到老師關愛
失親的、貧家的孩子



當黑夜降臨
富家之子手上有燈
而窮人家的孩子只剩～



老師

『不想看到的事』～簡嫻

李瑞堂 組長
楊永武 組長
蔡秀玲 老師
周孟君 老師
黃秀珠 老師
駱怡璇 老師
林慧娟 老師
李宗振 老師
王啟浩 老師
彭國原 老師
杜國明 老師

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

議題分組研討(二) 主題：新試辦學校如何實施評鑑

報告人：光啟高中
江惠真

教師專業發展評鑑之實施可由以下五個階段進行：

一、準備與宣導階段

- (一) 釐清辦理教師專業發展評鑑的目的。
- (二) 培養評鑑工作小組（行政人員）之評鑑知能。
- (三) 成立組織，進行分工：

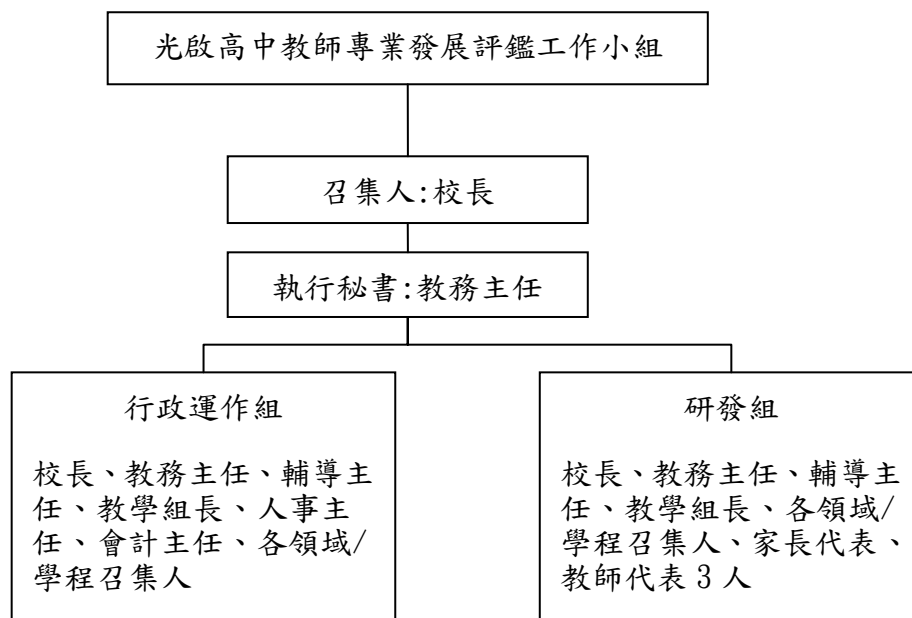
1.行政運作組：

工作職掌為成立評鑑小組、安排評鑑期程、召開會議、編列經費、編印表冊、培訓校內自我評鑑委員、計畫宣導、溝通意見、建立獎勵回饋制度、聘請學者專家指導、彙整結果、追蹤推動情形、年度工作檢討、計畫修正。

2.研發組：

工作職掌為發展評鑑工具、規範教學檔案內涵、研擬同儕評鑑內涵、研擬教學觀摩規範、研發教師自我評鑑指標、研擬教師自我評鑑試辦計畫、研擬教學教師制度、分析自我評鑑結果、研擬評鑑結果之應用、研擬後設評鑑機制。

其組織架構以本校為例，如下圖所示：



- (四) 培養評鑑人員與受評教師良好的關係，讓受評教師願意主動參與評鑑工作。
- (五) 召開評鑑前會議，確認評鑑的目的、對象、規準、方式、工具、程序步驟、評鑑時程、獎勵制度、教師專業成長回饋方式等，取得共識，決定相關之評鑑方

式及評鑑工具。

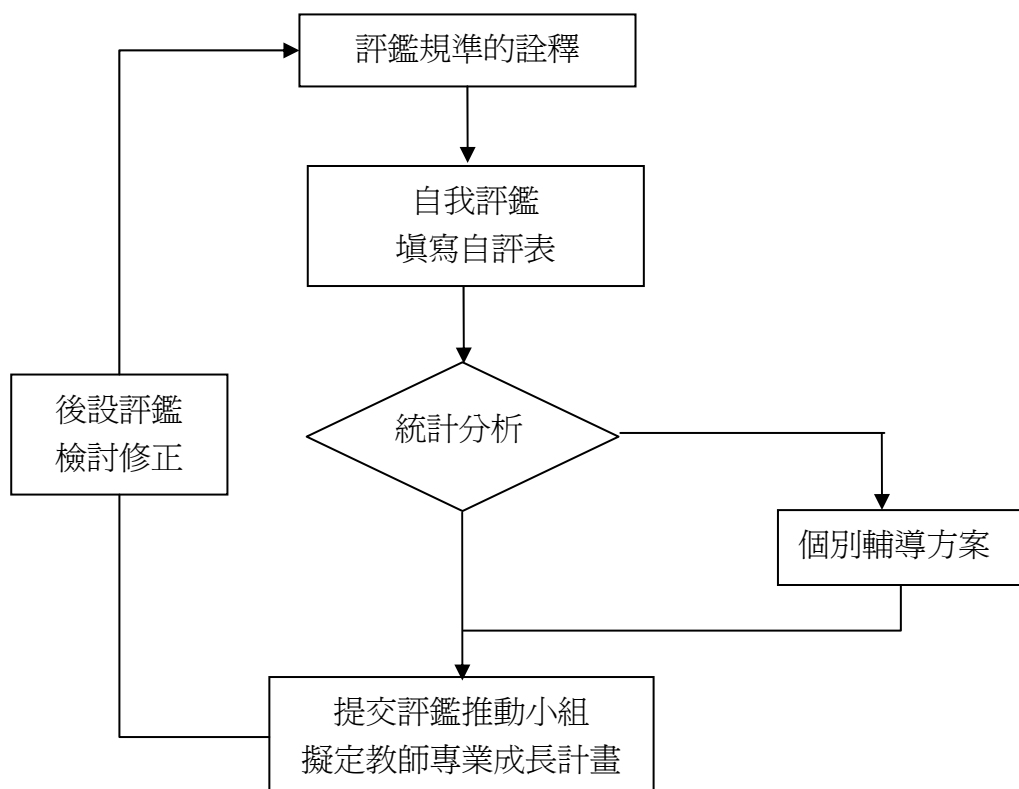
- (六) 透過正式與非正式場合的意見交流與溝通，以及文件資料的說明，落實評鑑工作的宣導。
- (七) 辦理校內教師專業發展評鑑研習，增進評鑑人員與受評教師對於評鑑實施與評鑑規準內容的了解。
- (八) 擬訂評鑑人員之倫理守則。
- (九) 規劃及籌措評鑑及專業發展所需之經費。
- (十) 由評鑑人員和受評教師簽訂教師專業發展評鑑約定。
- (十一) 對重要關係人說明該計畫之重要性。
- (十二) 通過校務會議及主管教育行政機關之核定。

二、實施階段

- (一) 持續補充及增進評鑑人員及受評教師對評鑑及專業發展之認知。
- (二) 以多元的評鑑方式進行評鑑資料的蒐集。

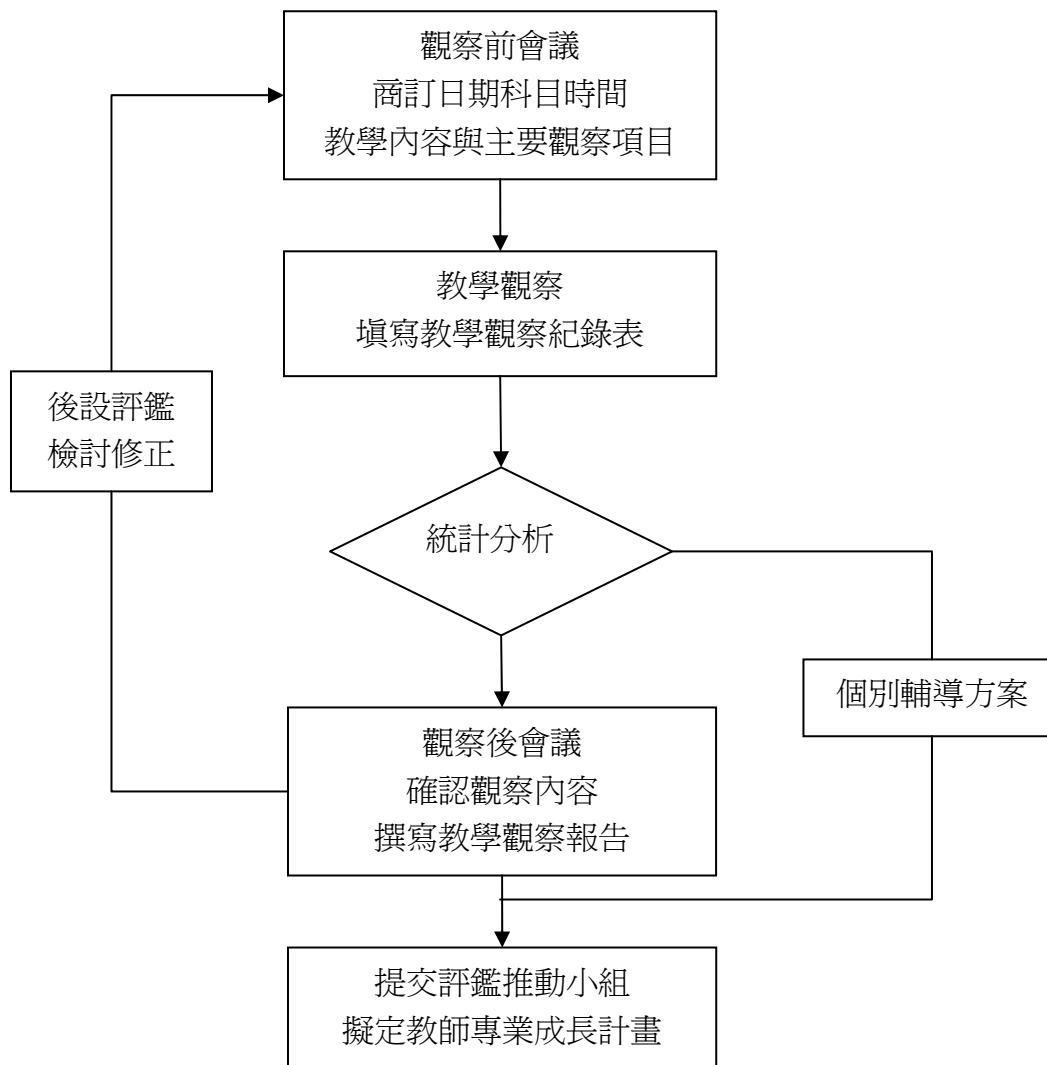
1. 教師自我評鑑

以本校為例，教師自我評鑑之流程說明如下：



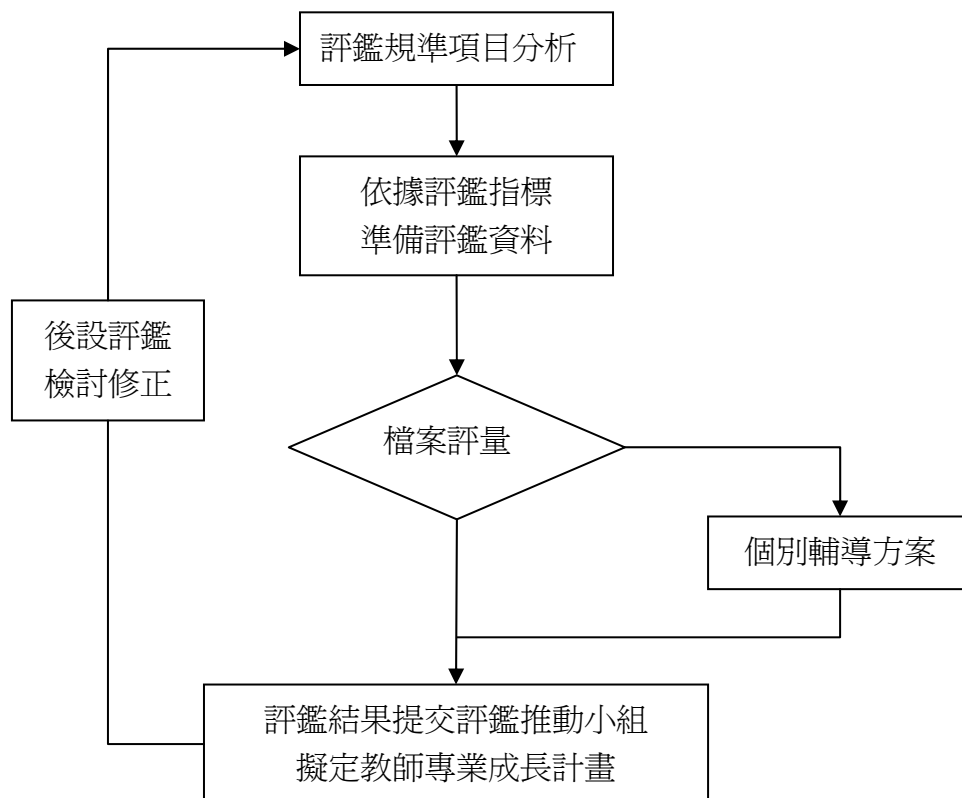
2.教學觀察

以本校為例，教學觀察之流程說明如下：



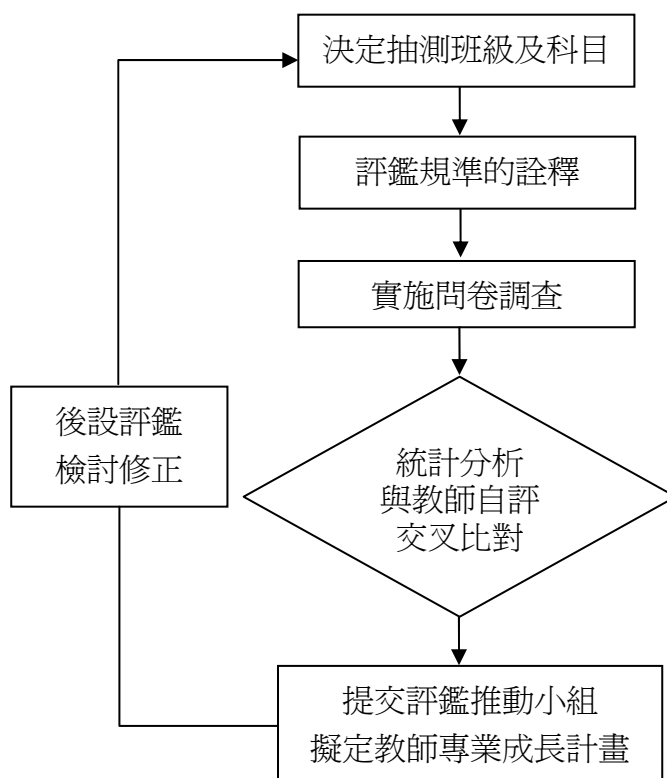
3.教學檔案

以本校為例，教學檔案之流程說明如下：



4.課程滿意度調查

以本校為例，課程滿意度調查之流程說明如下：



- (三) 進行評鑑資料的分析與專業能力的評估。
- (四) 分析資料過程中力求公正與客觀。
- (五) 評鑑人員能夠安全與有效地維護評鑑資料。
- (六) 評鑑人員能對受評者維持專業、友善的互動態度。
- (七) 評鑑人員的權責範圍明確且具共識基礎。
- (八) 評鑑行政人員對評鑑工作過程進行詳實的紀錄。
- (九) 評鑑行政人員確保經費與各項資源使用的有效性。
- (十) 評鑑行政人員能夠進行既定時程的管控。

三、評鑑總結階段

- (一) 召開評鑑後討論會議，並撰寫正式評鑑報告，做成結論與建議。
- (二) 評鑑報告轉交受評教師，並秉持協助及保密原則。
- (三) 召開評鑑檢討會議，提供受評教師申訴及說明機會。

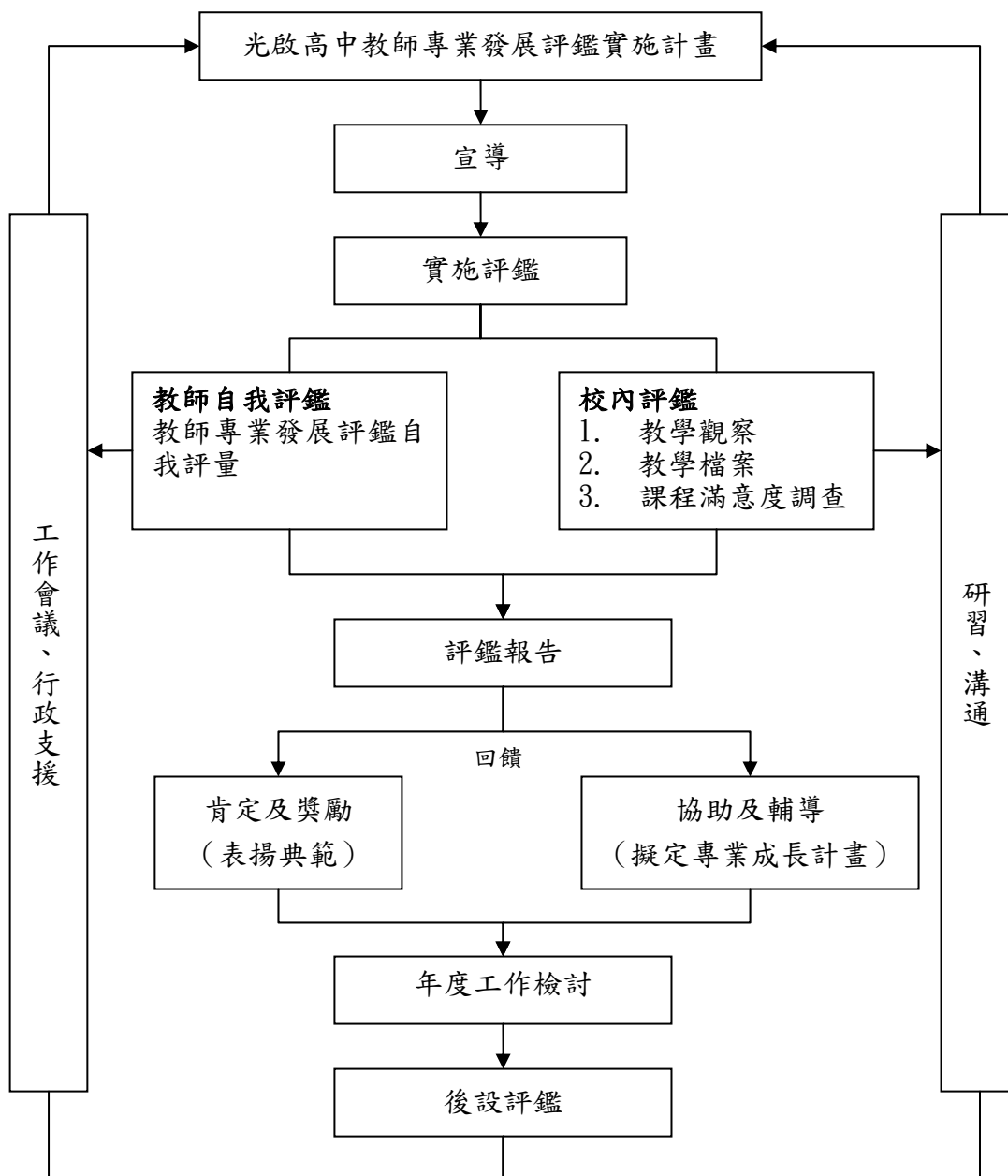
四、輔導與改進階段

- (一) 依據評鑑報告結果，由受評教師訂定專業成長計畫。
- (二) 評鑑人員提供專業成長計畫的協助與意見諮詢。
- (三) 對於表現優異之受評教師進行獎勵。
- (四) 定期追蹤受評教師的個別改善結果。

五、後設評鑑階段

依據後設評鑑之結果進行試辦計畫的檢討與修正。

綜合上述，茲以本校為例說明教師專業發展評鑑實施計畫之推動流程如下：



試辦教師專業發展評鑑 經驗分享

雲林縣舊庄國民小學
邱麗香校長

chiou.lixiang@msa.hinet.net

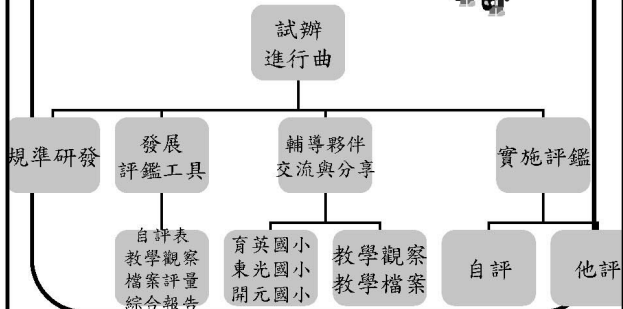


踏出第一步的心路

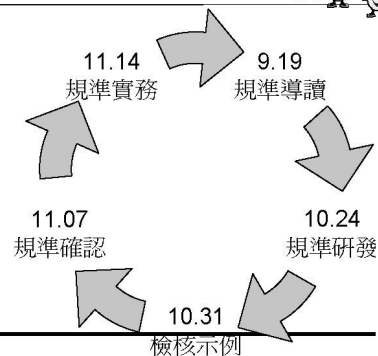
- 一個試辦教師的心聲 (高雄的同學牽引)
- 一個試辦主任的發聲 (微型教學錄影)
- 一個不放棄機會的校長
(校務會議、教師晨會、逮到機會就問、95年試辦學校的分享文件)



96年試辦進行曲



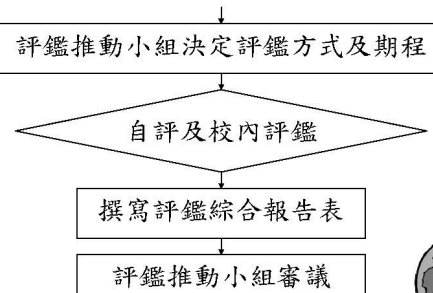
標準研發機制



舊庄國小評鑑標準



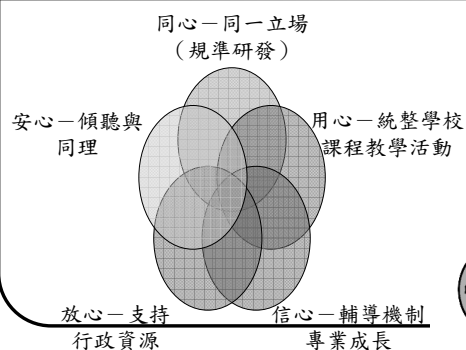
評鑑實施流程



我們改變了-----

- 教師養成對話的習慣
走出教室
- 教師願意開放教室
讓同儕進入教學現場
- 老師是學習者
也是教導者
- 養成留下教學成果
教學資料的習慣

續試辦的撇步——五心



我們發現了——1

兩個圓圈交集少

試辦教師

非試辦
教師

解決策略

- 1、研習課程、時間規劃能兼顧全校
- 2、運用非正式會議，有計畫的插入話題
- 3、建置本校教師專業發展評鑑網

我們發現了——2

規準研發準備度

1. 4次規準研發不夠
2. 規準版本研讀不夠精準
3. 規準發展的方向未能明確

解決策略

- 1·增加次數
- 2·彙整各家版本發展脈絡
- 3·校長或執行秘書領導方向應正確、明確

我們發現了——3

小校的無奈

- 1·行政工作每人至少2項以上
- 2·本身教學工作
- 3·試辦工作(對話準備評鑑、開會)

解決策略

- 1·提高教師員額編制
- 2·能有實習老師或志工協助
- 3·找時間

我們發現了——4

教學觀察會議 落實嗎?

- 1·觀察前溝通了嗎?
- 2·觀察時用心了嗎?
- 3·觀察後對話真心嗎?
- 4·一次的他評真的提升教學了嗎?

解決策略

- 1·增進同仁的信任感
- 2·事先模擬或辦理研習提升評鑑能力

我覺得老師好像比較有勇氣了

試辦提供機會，而決定權在你
你可以選擇no，只是機會不等人



教師專業發展評鑑 實作經驗分享

屏東縣五溝國小
陳皆儒主任

五溝國小 參與教師專業發展評鑑歷程

教學操作

- 本校透過校外專長教師研習輔導和校內實作的歷程，推動教師參與發展評鑑。其內容有：
- 教室觀察（含觀察前會議、觀察紀錄、觀察後討論、教學省思）；
- 反思回饋（課程設計、教學評量、班級經營技巧...）；
- 製作教學檔案－透過教師自評省思、同儕意見回饋...等形成性評鑑，藉由教學－回饋－省思的歷程，找出教學待改進的缺失，並尋求因應的解決策略，以達提升教師教學技巧和增加學生學習效能的目標。

特色分享

- 定期召開教師專業發展評鑑會議，針對試辦計畫內容進行研討，增進成員對此計畫的了解，並透過經驗交流加強對評鑑工具的認識。
- 有系統的規劃專業知能研習，針對試辦計畫內涵、訂定評鑑標準、評鑑工具的運用（教室觀察、教學檔案）...等主題，提升教師教學基本能力。
- 依據教學性質分組組成教學-觀察小組，不定時進行教學觀察，針對教學內容提出意見交流，並做成會議記錄，藉以提升教學技巧。
- 辦理試辦心得發表會，由參與試辦的成員分享對專業成長的看法和收穫，以作為自己參與此計畫之反思，並提供下一個學年度新加入此計畫成員之參考。

（七）心得省思

- 評鑑是一種趨勢，能透過同儕互動了解自我反省教學的內容和班級運作的優缺點，以作為教學改進的基礎。
- 教學觀察的時間缺乏完整性，無法完整呈現教學全貌。但透過觀察前的討論、觀察紀錄和觀察後的省思，可以了解自己教學的缺失。
- 透過教學檔案的整理，有系統的整理教學歷程和反思，有助於理解自己在課程設計、班級經營、教學評量...等教學活動的脈絡，更能掌握學生的學習背景和課程教學。

（八）實施困難

- 部份成員認為「評鑑標準不夠具體，缺乏明確依據」、「教學檔案評鑑指標、內容和格式缺乏統一格式，不容易執行」。
- 試辦計畫的執行太晚和校務運作沒有完全銜接，以致學校課務安排無法滿足教學夥伴的需要，使得教學觀察的運作不順暢。
- 試辦成員對教師專業發展評鑑計畫內涵之精神無法完全掌握，對執行內容、運作模式有很多疑問，影響執行績效。

（九）建議事項

- 教師專業發展評鑑計畫的精神和內涵是推行此計畫的基礎重點，除要加強教育局業務單位的專業知能外，各校也要重視理念的宣達和意見的溝通，落實教育局和試辦學校之專業對話。
- 理想與現實有些差距，從事教學省思紀錄、教學檔案整理都需花費相當多的時間和精力，對試辦成效績優教師應從優獎勵。
- 除各校辦理專業知能成長研習外，應再舉辦全縣性試辦教師的專業研習和對話，以了解他校的做法和經驗交流，減少彼此間的疑慮和增加價值澄清的機會。

報告完畢
敬請指教

議題分組研討 (二)

續試辦2年國小組 (C組)

從心出發 — 福星國小落實專業成長與進修活動之策略

教務主任 金美琴

一、學校背景

福星國小創校至今邁入第十年，普通班有24班，學生數約700人，特教巡迴班10班。校園採客家圓樓方式建築，紅瓦斜頂，有巍峨挑高的環廊，空曠的綠地、八角亭景觀廊道及圓形伸展表演台等，創新典麗的校園環境，提供學子一個寧靜又快樂的學習空間。此外，全縣教育資訊中心、特殊教育中心及教師研習中心均設在本校，無形中提供了本校更多的教育資源。

「站在巨人的肩膀上，可以眺望得更遠」，在如此優勢的外在環境下，我們不忘打造孩子的心靈世界，我們以美學的方式養成孩子良好的品德——品德是文明的基石，美感是一種文化力量；除了美感與道德教育，我們並以閱讀為核心，透過大量閱讀和共讀，把善與美的質素，深化到孩子的生命中。

(一)、學校願景：以創造力打造福星是客家首學

(二)、學校目標

1. 氣質美學：隨著「知識經濟」時代的來臨，「軟性實力」時代的崛起，「氣質」的培養已成了學校教育中不可或缺的一環。氣質是抽象的感知，要形塑一個有氣質的好國民，應以禮儀道德做為規範，並透過閱讀開啓智慧、透過美感淨化心靈。
2. 藍海學園：創意是知識經濟的成功秘訣，知識經濟時代，知識的創造及運用能力和效率成為競爭力的關鍵，我們透過共同閱讀、大量閱讀及網路讀書會的交，讓孩子在資訊的洪流中，善用知識掌握先機，在知識經濟時代，有著穩固的立足點。

二、95.96年試辦教師專業發展評鑑現況分析：

		95 學年度	96 學年度
參加人數		42 人	48 人
試辦評鑑內容	普通班	第1項課程設計與教學「行為領域B活潑多樣」	第2項班級經營與輔導 第3項研究發展與進修
	特教班	第3項「研究發展與進修」 第4項「敬業精神與態度」	第3項「研究發展與進修」 第4項「敬業精神與態度」
試辦評鑑標準與工具	普通班	B1 引起並維持學生學習動機 B2 運用多元的教學方法及學習活動 B3 使用各種教學媒體 B4 善用各種發問技巧 張德銳教授之評鑑標準及工具一~八	張德銳教授之評鑑標準及工具
	特教班	自行研擬 <u>苗栗縣特殊教育中心巡迴輔導教師專業評鑑評鑑標準。</u>	自行研擬 <u>苗栗縣特殊教育中心巡迴輔導教師專業評</u>

			鑑評鑑標準。
--	--	--	--------

*97 學年度本校將接著續辦第三年的教師專業發展評鑑，參加人數有 47 位。

三、如何落實專業成長與進修活動

(一)、困境：時間不足，意願不高...

第一年決定參加試辦評鑑時，大家心裡都有許多惶恐與疑慮，可是評鑑初階研習只有三天，並無法給予我們足夠的能力，於是參加各項研習進修成了當務之急，可是時間不足又是大家共同的困擾，每個人都有忙不完的級務、行政工作以及自己的家庭生活，所以，長此以往，能力沒有提昇，漸漸的，連工作熱忱都被澆息了。

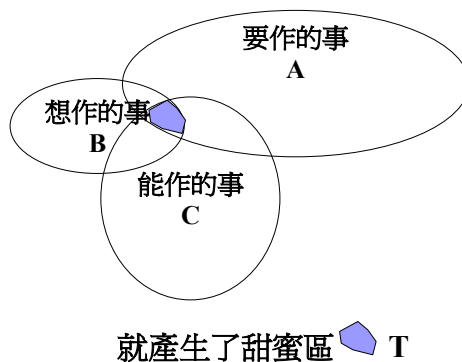
(二)、解決策略：如果老師們的時間不足、參加研習或進修的意願不高，學校用命令的方式來要求老師達到專業成長並非明智之舉，本校的做法是以引導代替命令，以欣賞代替要求，在不斷的鼓勵與肯定下，激發老師們內在的潛力，不但提昇了工作的成就感，並能主動的參與、學習，從而樂在工作。

1.引導、鼓勵、讚賞，肯定...

人生的職場上，每一個人的內在，往往存在著三個圓，第一個圓 A—要做的事，第二個圓 B—想做的事，第三個圓 C—能做的事。要做的事，代表工作單位所交付的任務或工作；能做的事，代表著自己做事的能力；想做的事，代表一個人對事情的興趣及意願程度。

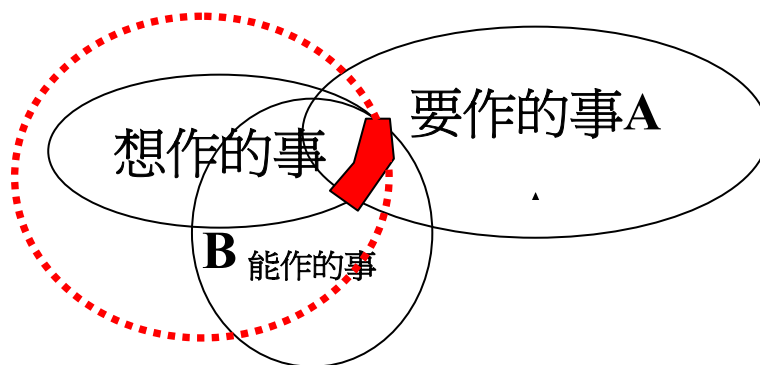
A 這個圓是任務, B 是態度, C 是能力, 每個人的圓各有不同, 圓與圓之間也相互不同, 它們會隨時間、環境及人際之不同有所消長, 但一般而言, “要做的事”與“能做的事”這兩個圓的短期變化不大, 能變的是“想做的事”這個圓。

當三個圓交會時.....

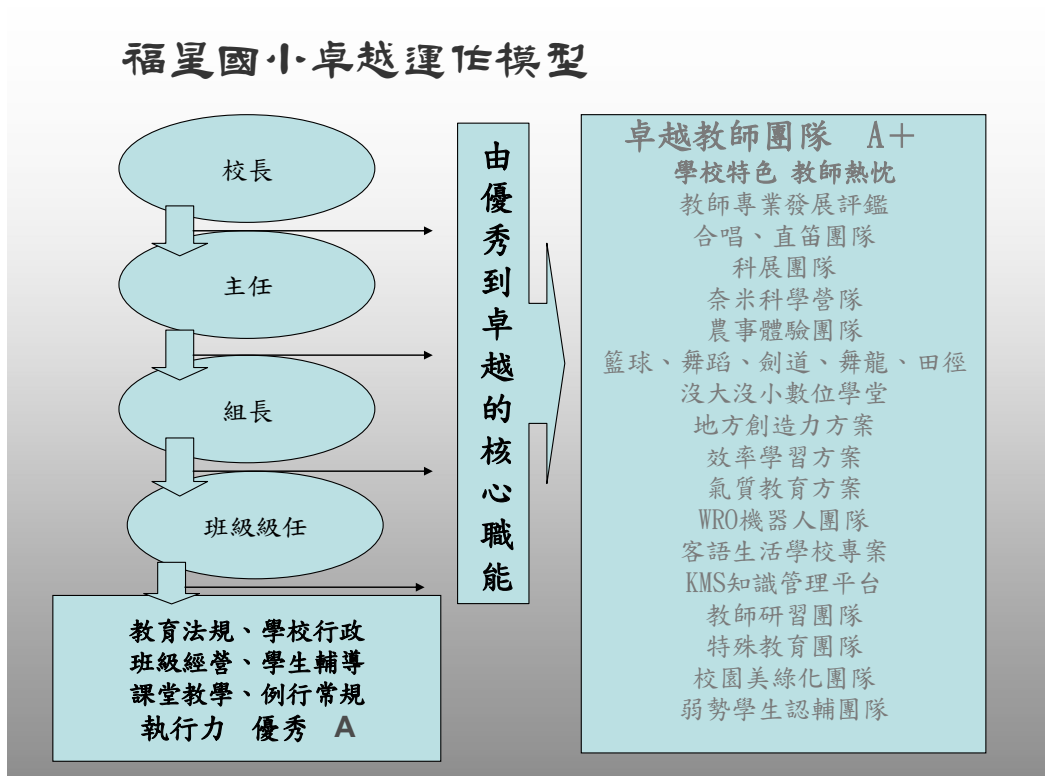


2.從工作中激發成就感

如果其中的兩個圓不容易被改變,而我們又想要增加甜蜜區 T 的面積的話,
就是將想做的事圓擴大。



3.福星國小運作模式

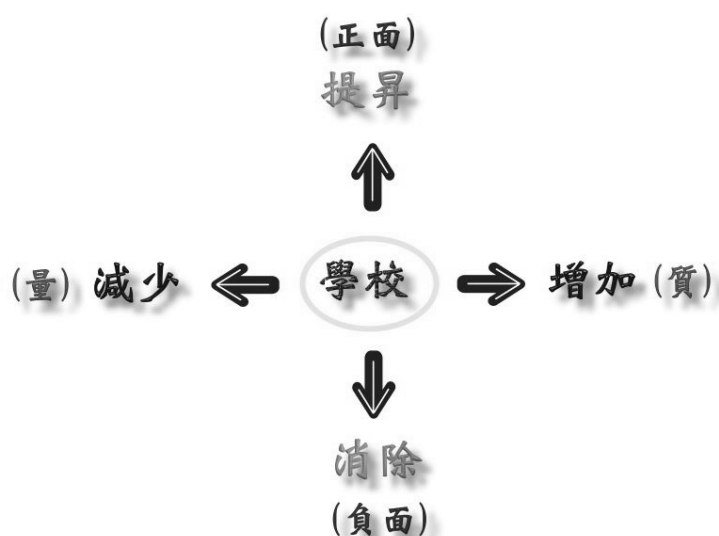


四、成效：主動參與，樂在工作

從這樣的觀點出發，本校同仁在心態上有了全新的調整，於是，投入教學、提昇專業能力成了每個人對自我最真切的要求，除了正常教學與例行活動之外，老師們都樂於參加各種研習與進修，此外，對於各項「想做的事」都抱持著積極的態度，因此，本校發展出許多頗具特色的方案，如：

- 1.研發創意資訊平台—KMS
- 2.深耕網路讀書會—沒大沒小數位學堂
- 3.創造力資賦優異教育方案—培養創意學子
- 4.創意農耕體驗課程
- 5.國際化交流與合作

以上這些方案，都是老師們在百忙中，靠著一股熱忱持續努力的結果，整個校園氛圍呈現著和諧、團結與向上躍動的歡喜，乍看之下，大家似乎多做了很多事，事實上，由於不斷的精進與成長，大家的工作負擔減少了，相對的卻增加了優異品質的活動內容，消除了負面的思緒，卻提昇了正面的循環。



五、結語：

與其要求老師們參加已經安排好的一大串冗長乏味的研習進修活動，不如誘發老師們找出自己最擅長的部份，從而鼓勵大家在工作中找到樂趣，在工作中找到價值感，並能夠積極的參與、主動的學習。有怎麼樣的老師，就有怎麼樣的學生，我們希望落實教師專業成長與進修活動，讓每個老師都是最優秀的老師，把每個孩子教育成最優秀的孩子。

從心出發，一步一腳印，我們走出了一條屬於自己的路。

苗栗縣福星國小 95、96 學年度 試辦教師專業發展評鑑內容與規準

		95 學年度	96 學年度
參加人數		42 人	48 人
試辦評鑑內容	普通班	第 1 項課程設計與教學 「行為領域 B 活潑多樣」	第 2 項班級經營與輔導 第 3 項研究發展與進修
	特教班	第 3 項「研究發展與進修」 第 4 項「敬業精神與態度」	第 3 項「研究發展與進修」 第 4 項「敬業精神與態度」
試辦評鑑規準與工具	普通班	B1 引起並維持學生學習動機 B2 運用多元的教學方法及學習活動 B3 使用各種教學媒體 B4 善用各種發問技巧	張德銳教授之評鑑規準及工具
	特教班	自行研擬 <u>苗栗縣特殊教育中心巡迴輔導教師專業評鑑評鑑規準。</u>	自行研擬 <u>苗栗縣特殊教育中心巡迴輔導教師專業評鑑評鑑規準。</u>

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



報告單位：苗栗縣苗栗市福星國民小學
報告人：教務主任 金美琴
96.8.11

大綱

- 一、學校背景
- 二、試辦兩年現況分析
- 三、如何落實專業成長與進修活動
 1. 困境
 2. 解決策略
- 四、成效
- 五、結語

一、學校背景

- 福星國小創校九年，校園採客家圓樓方式建築，紅瓦斜頂，有巍峨挑高的環廊，空曠的綠地、八角亭景觀廊道及圓形伸展表演台。
- 普通班24班，學生數約700人。
- 特教巡迴班10班



學校願景與目標

1. 願景：以創造力打造福星為客家首學
2. 目標：* 氣質美學
* 藍海學園



二、95.96試辦評鑑現況分析

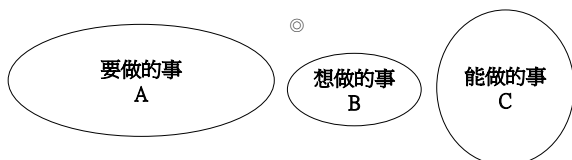


三、如何落實專業成長與進修活動

1. 困境：時間不足、意願不高、熱忱不夠...
2. 解決策略：
 - * 引導、激勵、讚賞
 - * 從工作中找到成就感
 - * 福星國小運作模式

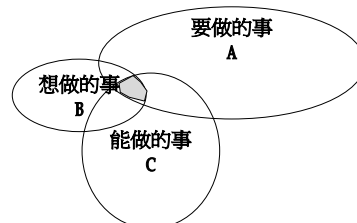
話說...

- 第一個圓 A — 要做的事
- 第二個圓 B — 想做的事
- 第三個圓 C — 能做的事

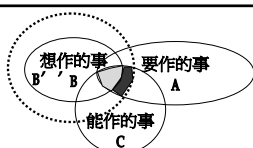


Write by 林雅真 2004-06-08
讀 張志樸 人生不標準的答案

當三個圓交會時...

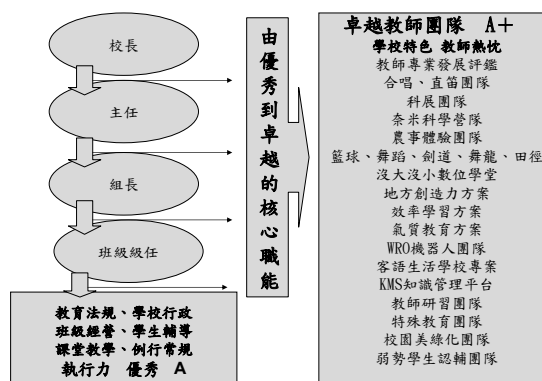


就產生了甜蜜區 T

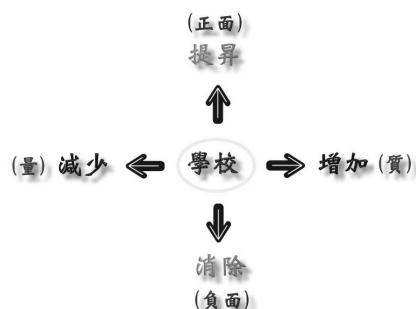


如果其中的兩個圓(A和C)
不容易被改變, 但又想要增加
甜蜜區 T 的面積的話, 就是將
想作的圓 (B) 擴大。

福星國小卓越運作模型



四、成效：主動參與，樂在工作



研發創意平台—KMS



深耕網路讀書會



客語生活學校農耕體驗



五、結語

知識的累積，從不斷的分享開始
讓自己發光，也用熱情照亮別人



謝謝光臨
敬請指導

議題分組研討 (二)

續試辦3年國小組(D組)

竹大附小教師專業發展・第二年的故事

撰寫者：孫瑞鉞、何奕慧

第一年以專業對話的方式
在教授的陪伴下訂定了評鑑規準
以完成教師自評及鼓勵教師他評為目標
並完成輔導老師培訓

第二年以教學觀察及教學輔導為目標
在一路摸索的過程中
團隊以堅定步履朝目標前進
更以行動研究的方式記載了我們的故事
希望喜歡聽故事的您~給予更多的迴響.....

壹、楔子~有關第一年的故事

教師專業發展評鑑的提案在 94 年 4 月的校務會議中，獲得全體委員 100% 的高度支持，我們參加第一年教師專業發展評鑑的試辦。猶記得第一次專業評鑑小組推動會議上，由於大夥兒預備度不足，當時教師會會長對教師專業發展評鑑提出許多根本性的質疑，讓現場呈現小紊亂...；為了爭取更多老師的認同，我們組織了行政團隊讀書會，認真釐清教師專業發展的本質，經由研讀資料、行政核心團隊的對話與討論，努力尋找有能量又有國小教學現場實務經驗的新竹教育大學陳美如教授，無條件積極的陪伴，陳教授以專業對話的方式，引導夥伴們共同訂定屬於我們學校專屬的教師專業發展評鑑指標。

指標完成之後，先邀請參與評鑑的老師進行自評；又爲了要參與 95 年 7 月的輔導教師培訓，先邀請較具能量的老師先進行「他評」。因此在 96 學年度開始，本校已經擁有 2 位儲訓合格的輔導老師，分別是何奕慧老師(語文領域)及戴絹穎老師(數學領域)。有關第一年的故事，請參閱以下網址 <http://www.sctcps.hc.edu.tw/行政單位/校長/分享時間/故事分享/竹大附小專業成長・的故事>

貳、迴響~專業成長的魅力正擴大影響

96 學年度也是參與試辦的第二年，我們所擬訂的目標有兩個：第一是鼓勵更多的參與老師加入「他評」的行列，而我們鎖定的焦點是課室的「教學

觀察」；第二是針對新進教師進行「教學輔導」。

茲將這三年的實施概況以表格說明之：

學年度	參與人數	參與自評人數	參與他評人數(教學觀察)
95	22	22	5
96	28	28	18
97	37	(尚未進行)	

由上表，可以看出 96 學年度參加的人數多了 6 位，97 學年度又多了 9 位，可見本計畫的推動受到參與夥伴們的肯定，同時這份教學專業成長的力量也正在學校內部擴大。

參、聚焦一~「教學觀察」專業知能實踐

一、先說學校的優勢

1、教師的能量~已擁有 100 場以上的教學觀察研究

本校 92 學年度起開始推動「數學課室討論文化」，此計畫由新竹教育大學蔡文煥教授帶領本校教師進行教學想法的改造，剛開始以「發展數學課室之討論文化藉以提昇學童之智力自主性」為主，96 學年度起進入另一個嶄新的階段「發展學學童數學推理能力」，歷經五年的實踐歷程，教師在教室進行教學，由教授、同儕夥伴...，共同進入教室對教師做教學觀察，一同聚焦在老師佈題、學生解題策略、教師引導學生討論的做法上，最後再進行 3 小時的教師專業成長團體的專業對談，這樣的教學情景在學校五年約進行 100 場以上的討論，當團隊們在討論教師專業發展評鑑的指標時，做為領導者的我，立即與這些場景做了連結，也充份理解這是本校的優勢，如何運用此優勢，讓教學觀察被老師普遍接受，善用「鏡子」照出自己的不足，進而予以改變，促進師生雙贏的策略。以本方式延伸而來的精進語文教學團隊，也正在擴大影響中。

2、儲備老師的能量--以「教學觀察」為取向的教師專業發展

鼓勵未理解數學團隊教學樣貌的老師，走入五年級教室進行教學觀察，學習教學時觀察者應記錄的焦點，例如：老師如何佈題？佈題是否適當？學生解題策略與步驟？學生如何與其他同學溝通解題想法？如何進行

小組對話？如何引導全班進行討論？以上的觀察，與一般觀摩教學著重的事項，如：老師的聲音、教室的佈置...、炯然不同，對從未接觸過的老師也是新的學習與挑戰。

初入班級學習教學觀察的老師，會用眼角的餘光掃瞄其他夥伴記錄的焦點，或經由教師專業成長討論時間的磨鍊，會自行發現：一樣的時間，受過訓練的老師為何表現的耳聰目明？自己看起來很驚鈍，一股學習心態就在觀察學習中表露無遺。

二、再談第二年「教學觀察」實施情形

第二年參與教師專業發展評鑑「他評」的老師共有 28 人，首先，教務主任請參與的老師，必需在一定的時間內規畫出屬於自己的「自評」與「他評」的時間、教學領域、及同儕評鑑夥伴，當老師有需要行政人員協助處理時，行政人員一定會鼎力協助。

由於參與者人數眾多，主任忙於教學與行政，能親自督導(或給予關懷的眼神)者不多？或者應該說參與者的心胸不夠開放，不能歡迎行政人員參與？當然也有可能是行政人員平日表現不夠溫暖，以致老師不能安心的接納？

然而，從送回教務處的他評資料表，仍能顯示老師的用心。至於是否如預期的召開教學觀察前與觀察後的各項會議，定為我們 97 年 7 月~8 月的努力的焦點，準備透過質性的訪談，擬訂第三年對教師更有助益的教學觀察，取得教師的信賴與支持。

肆、聚焦二~「教學輔導」心手相連互助小組的故事

96 學年度，本校招考了兩位「新進教師」，在教務處的邀約下，「輔導老師」與「夥伴老師」正式攜手、共同追求專業成長。

這樣的專業成長活動，透過文字擬訂成「『心手相連』--教學輔導互助計畫」，計畫中對於目標、實施條件、實施方式、參與對象與實施期程，做了說明。

在人員的配對上，本校採取的是「二對二」的方式，亦即兩位輔導老師對兩位夥伴老師。之所以會這樣安排，主要原因有二：一是學校的「教學輔導」工作尚在起步，經驗不足，兩位輔導老師一起進行輔導工作，比

較能夠相互討論、彼此激勵，另一則是因當初工作小組推派輔導教師接受培訓時，是以教師的專長「學習領域」做為考量重點之一，所以兩位輔導教師一以「語文」為專長、另一以「數學」為專長，兩者若能共同協助夥伴老師，應是對夥伴老師幫助更大。

然而真正的做法，卻必須由兩位輔導老師與兩位夥伴老師共同來決定，才能讓教學輔導工作「真正落實」。而對兩位夥伴教師而言，在附小教學是很幸福的事，因為除了配合教學輔導制度而有的輔導老師之外，也在他們所任教的學年裡，還有「師傅老師」可以就近給予立即性的協助與關懷。

至於「教學輔導」如何進行？可以分成 2 個學期，2 個部份來加以介紹。第一學期重點在於「教室觀察」，透過教學現場第三者的觀察，增進彼此的教學知能；第二學期的重點則在「領域教學知能的提升」，教學觀察與主題式的專業討論交互進行。

伍、前瞻~勇敢找問題、認真想策略、穩健向前行

一、在教學觀察方面

1、嶄新議題或優勢展現？

教師專業發展評鑑對許多學校而言可能是嶄新的議題，但對本校而言，是重新審視實驗場域，成功的將教師已擁有的優勢重新整合，讓老師找到可以發展的舞台，進而擴大影響，例如：本校截至今天為止，有 3 位老師取得輔導教師資格，2 位已於 96 學年度投入新進教師的輔導，讓新進教師在教學經營更為穩定，獲得家長的肯定。

其中，何老師更進一步取得教師專業發展評鑑講師資格，獲邀至桃園進行新團隊之輔導，將屬於附小團隊的優勢，做最有力的行銷，讓教育更為精進。

2、平直的大道或人煙稀少的繁花小徑？

教學是每天都在進行的事，要進行教學觀察，就老師而言，可以選擇平庸取向的方式為之，邀請夥伴老師(自己最好的夥伴)進入教室觀察，夥伴老師就觀察表件，勾選適宜的選項，即算完成，那是最無負擔、且輕鬆的方式，最一條平直的大道，很快就走完，但是好像沒看到大道的風景，咻一聲就走完全程；當然，你也可以選擇精緻取向

的方式爲之，於平日教學的每一節課都做好準備，在進行教學觀察時能召開教學觀察前的會議，決定被觀察的焦點，邀請學校領域專業教師做爲觀察夥伴，最後進行觀察後的焦點對話，歷程書寫...，這個歷程非常繁瑣，是一條人煙稀少的小徑，但卻能不時看到繁花鋪路的歡喜。本校兩種人都有，學校全然尊重老師的選擇，但永遠不放棄告訴大家繁花鋪成的小路值得嘗試。

二、在教學輔導方面

1、任務完成導向或伙伴交心取向？

對輔導教師而言，「教學輔導」是一項新興的任務，要完成這任務，可以用很制式的做爲輕鬆的完成，也可以當做「另類的教育工作」來真心付出。

在兩位輔導老師討論之後，都認爲這樣的任務是同時在幫助兩個不同的班級學生學習，也爲教育界培植新秀，是相當值得付出的且有意義工作。

在實際做法上，由於四個人都是教學輔導制度的新手，尤其是新進的兩位教師更是不知如何切入，所以輔導老師便以身作則，於10月、11月先邀請夥伴老師進到教室觀察教學活動，而在12月之後，輔導老師再進入夥伴老師的教室進行教學觀察。

如此一來，夥伴老師的焦慮程度降低了，對於輔導老師也有了信任感，同時，對於「教學」與「教學輔導」的各自內涵與相互關聯都更加清楚了。因爲大家願意用心教學、輔導教學可以交心，所以這一年的互動過程是很棒的經驗。

2、鉅觀式教室觀察或微觀式教室觀察？

依照既有的「專業發展評鑑系統」，有一定的程序與表格需要逐一完成，但考量本校既有的教學觀察傳統做法，與期許新手教師的教學起點能獲得一個較完整的教學全貌，我們一方面配合學校整體的「自評與他評」專業發展評鑑期程，各自進行外，也在這個四人互助小組裡，不斷地進行教學觀察與專業對話。

因此，就這四人互助小組而言，採用的是較「鉅觀式」全面性的觀察，協助新手教師快速掌握、熟悉教學的樣貌。

3、時空條件有異的未來規劃？

教學輔導制度(本處特指輔導與夥伴老師的互動)即將進入第二年，未來，這四人小互助組的互助型式將會更聚焦在夥伴老師的「實務需求」上，微觀式的教學觀察也勢在必行。期許在四人的相互支持與協助下，激盪出更有意義的互助模式。

陸、結語~繽紛燦爛的第三年？

97 學年度學校自願參與教師專業發展評鑑組群有 37 人，是一個龐大的組群，另外，由 3 位輔導老師擔綱的新進教師群輔導，將邀請近兩年 10 位新進教師(2 位 96 學年度進入學校，已經過 1 年的輔導，是 8 位的學長)，形成緊密的 13 人組群，在如此複雜的「教學輔導網絡」裡，大夥兒用心參與真情付出，97 學年度應該會是很精彩的一年。至於未來教學輔導的「樣貌」如何，尚在努力建構中。但可以肯定的是，靠全體參與教學輔導工作的老師一同建構出的辦法，實施起來將會更有趣、更有意義、更加踏實。期待兩大組群在大家激盪下，迸出繽紛燦爛的第三年？(本文為兩人不斷討論合力完成的作品，孫瑞鉅校長書寫/教學觀察、何奕慧主任書寫/教學輔導)

竹大附小教師專業發展・第二年的故事

竹大附小工作團隊
報告人：羅月華
撰寫人：孫瑞鉞、何奕慧

第一年以專業對話的方式
在教授的陪伴下訂定了評鑑標準
以完成教師自評及鼓勵教師他評為目標
並完成輔導老師培訓

第二年以教學觀察及教學輔導為目標
在一路摸索的過程中
團隊以堅定步履朝目標前進
更以行動研究的方式記載了我們的故事
希望喜歡聽故事的您~給予更多的迴響

楔子~有關第一年的故事

- 94年4月的校務會議，全體委員00%的高度支持，參加第一年教師專業發展評鑑的試辦。
- 一次專業評鑑小組推動會議上，由於大夥兒預備度不足，對教師專業發展評鑑提出許多根本性的質疑，讓現場呈現小紊亂…。
- 爭取更多老師的認同~組織了行政團隊的讀書會和邀請教授的陪伴…

- 進行「自評」
- 鼓勵「他評」
- 96學年度，有2位儲訓合格的輔導老師（分別是語文領域與數學領域）
- 有關第一年的故事，請參閱以下網址
<http://www.sctcps.hc.edu.tw>
行政單位/校長/分享時間/竹大附小專業成長的故事

迴響~擴大影響

- 第一：鼓勵更多的參與老師加入「他評」的行列，而我們鎖定的焦點是課室的「教學觀察」。
- 第二：針對新進教師進行教學輔導。

本計畫受到夥伴們的肯定，力量擴大中

學年度	參與人數	參與自評人數	參與他評人數 (教學觀察)
95	22	22	5
96	28	28	18
97	37		

聚焦一

教學觀察專業知能實踐

先說學校的優勢

- 教師的能量~5年的數課室討論文化實踐，擁有100場以上的教學觀察研究
- 儲備老師的能量~以「教學觀察」為取向的教師專業發展

再談教學觀察實施情形

- 28人完成教師專業發展評鑑
- 感謝行政人員的著力
- 感動老師們的用心
- 97年7月~8月的努力的焦點，準備透過質性的訪談，擬訂第三年對教師更有助益的教學觀察，取得教師的信賴與支持

聚焦二~ 教學輔導

心手相連互助小組的故事

- 2位新進教師與2位輔導老師
- 方案名稱：心手相連--教學輔導互助計畫
- 輔導老師教學→夥伴老師教學
- 教學重點：教學觀察→領域教學知能的提昇

前瞻

勇敢找問題
認真想策略
穩健向前行

在教學觀察方面

- 嶄新議題或優勢展現
- 平直的大道或人煙稀少的繁花小徑

在教學輔導方面

- 任務完成導向或伙伴交心取向
- 鉅觀式教室觀察或微觀式教室觀察
- 時空條件有異的未來規劃

結語~繽紛燦爛的第三年

37人參加的教學觀察及檔案製作
13人組成的教學輔導
期待兩大組群在大家激盪下
迸出繽紛燦爛的第三年

議題分組研討 (二)

續試辦國中組 (E 組)

推動教師專業發展評鑑：落實專業成長與進修活動

-學習領域運作策略分享

高雄市正興國中黃柏蒼

教師教學格局和學生學習態度是決定學習品質的良窳，自教改以來，如何讓學生學得好、學得精、學得有趣，是身為教師所面臨的考驗，因此，教師專業能力應該兼顧能教（專業知能）、會教（教學知能）、願教（教學熱忱）三種能力。基於此，21 世紀教育改革的核心，應在於『教師專業能力的提升』，尋求師生最佳教學模式及教學節奏，以達到學生有效的學習。

一、現況分析

由於現處知識經濟、網路發達的時代，在教育多元學習觀點下，我們面對新知識不斷層出不窮及學生學習能力逐漸 M 型化的同時，如何培育學生關鍵的競爭實力-包括外語、資訊、溝通、表達等能力，已是當前教學的重點；然而單從每位教師的養成教育來看，似乎又不足以提供學生各方面的學習需求；因此，如何提昇教師多元能力，有效的整合教學資源進行知識管理，開啓對話機制以提升學生自主探究能力，便相對的重要。

二、面臨之困難及問題

由於師資來源多元化的結果，新舊教師對教育的價值觀及作法出現了較大差異，因此彼此合作不易；再者面對少子化甚至獨子化趨勢，國中家長對學生升學的期許及對輔導管教的認同差異，致使教師常疲於處理班級事務；因此，如何在有限時間內進行最有效的教與學，更是考驗著每位教師的專業能力及素養。

三、解決之策略

基於教育的使命，教師必須轉換思維，打破班級王國與被動心態，主動出擊，落實教師專業成長及進修，才能贏回家長對我們的尊重與信任。在我們的思維中，教師專業成長是一條持續的路，因此如何重新喚回教師的教學熱忱及補強多元議題的能力是重要的；在眾多提升教師專業能力的策略，從我們的經驗中得知，善用團隊合作力量，建立團隊共同情感，相互分享、對話、鼓勵及成長的方式，雖然緩慢，卻是最有效、最具持久力的一種提升教師專業能力的活動。

本校實施教師專業發展評鑑雖然即將邁入第二年，但在各學習領域的各項運作上，卻早已開始，因此在推展教師專業發展評鑑上所受到阻力相對來的小。在此過程中，行政所需付出的力量相對減少，僅需提供學校發展的整體方向，並於過程中提供各種支持及資源即可達到較大之效果；且配合各學習領域時間研習，也不會佔用教師太多課餘時間，教師進修意願也會較高。以下介紹本校思索與規劃學習領域運作的主軸與策略。

（一）規畫推動主軸-「專業社群，合作成長」

1.建構溝通平台，尊重領域自主

- （1）安排各領域半天進修時間，領召參與決策。
- （2）尊重多元歧異，凝聚領域教師共識。

2.重視縱向分享，橫向資源整合

- （1）掌握整體方向，尊重領域運作模式。
- （2）積極爭取資源，協調領域之間合作。

3.強調專業參與，發展可行特色

- （1）建置典範分享機制，提昇教師專業知能。
- （2）尋求相互支援，發展領域活動特色。

（二）領域運作策略

1.善用領域召集人，培育領導與規劃能力

- （1）定期召開領召會議，並將領召納入學校重要活動及會議的參與者名單內，使領召了解學校發展方向，成為行政與教師之間的最佳溝通橋樑，以凝聚領域共識。
- （2）積極鼓勵領召參加教師專業發展評鑑，使領召成為引導領域大雁南飛之頭雁。
- （3）培育領召行政規劃能力，如分配領域教師工作、計畫領域學期行事曆、思索該領域課程計畫與評量等。

2.發展領域特色，自辦領域活動與創新教材

- （1）根據各領域課程需要，引導領域開發教材及評量工具，並將成果彼此分享，如國文領域閱讀指導，社會領域鄉土實察，數學領域試卷分享，藝術與人文領域藝文走廊等。
- （2）領域根據自身需求，自辦研習活動（包括尋求社會支援），行政不作過度干預，尊重其運作模式，並盡量提供經費補助及活動協助。

- (3) 引導考科領域於段考後進行試卷分析並進行討論及檢討，改進評量技巧。本校採用審題制度，並開放各領域選擇題部分讀卡，非選擇題部分分題批閱方式進行。
- (4) 統整非考科領域學期作品件數及內容，引導其思考該領域學期課程安排，並橫向思考是否造成學生負擔等適當性問題。

3.爭取資源及經費，吸引領域投入及參與

- (1) 針對領域規劃設施，行政處室爭取經費提供領域使用，並辦理相關訓練課程，如購置電子白板等。
- (2) 運用市府的各項經費及活動，培育領域教師成為種子教師，進一步開展校內各項教師學習活動。如世運在高雄活動，引導健體、社會、英文領域規劃相關領域研習活動；又如配合全球村英語世界計劃，建置 corner post，提供實境模擬等。
- (3) 參與校內外各項活動競賽，如教案設計競賽、GreaTeach、花燈製作、網界博覽會、魔力點子等，創造領域之間合作機會，讓領域教師適得其所的發揮長才。

4.創造分享機制，使領域相互學習與激勵

- (1) 尋找典範教師擔任校內研習講座，包括各領域教師之專長分享等，這樣機制會具親近感且較易達成研習成效。
- (2) 透過公開場所（如教職員工會議時間）進行學習領域成果分享，創造各領域橫向的分享與溝通。
- (3) 鼓勵領域內教師進行參與各類研習後的分享，如英語科海外研習等，使各領域教師習於分享與溝通，進而建立彼此的情誼。

透過領域運作，教師專業能力的提升不但能事半功倍，更能進一步積極創造出校園特色的風格。在行政事務日益繁瑣的情況下，讓領域能在行政的支持下，自行規劃運作，進一步達成領域自治的目標後，行政便可大大省力。同時透過團隊正向發展的力量，提拉專業能力較為不足之教師，學校整體的風格自能充分展現。

教師專業發展評鑑經驗分享

-如何落實專業成長與進修活動

正興國中 教務主任黃柏蒼

97.8.11

2008/8/5

1



學生學習的困境

- 知覺的困境
 - 教師教學內容&學生真正感知的課程內容
- 新舊基模的困境
 - 新基模處理課本知識
 - 舊基模（經驗）處理日常生活問題

2008/8/5

3

教師專業的重要性

- 教師專業知識
 - 課程知識、學科知識、教學知識、學生知識、評量知識、情境文化知識（Shullnan, 1987）
- 教師專業知能
 - 能教（專業知能）
 - 會教（教學知能）
 - 願教（教學熱忱）

2008/8/5

4

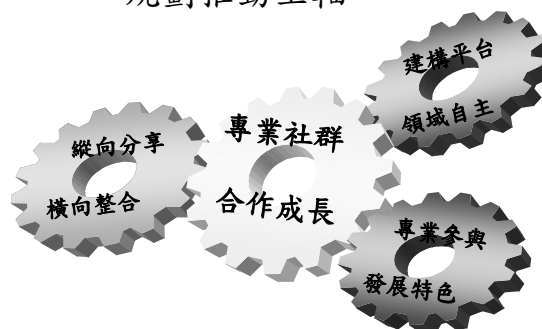
專業是我們的出路

- 教改的重心
 - 學生有效學習：學得好、學得精、學得有趣
 - 教師專業知能的提升
- 推動主軸-「專業社群，合作成長」
 - 透過社群多元研習，讓教師真正受益，達到教師持續成長
 - 透過團隊分享及合作，喚起教師熱忱，強化教師反省能力

2008/8/5

5

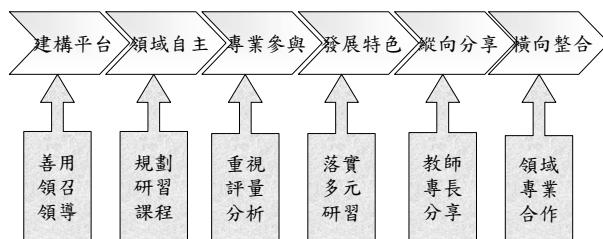
規劃推動主軸



2008/8/5

6

領域運作策略（內涵）



2008/8/5

7

領域運作策略（一）

- 建構平台，領域自主-強化教師投入意願
 - 善用領召參與學校重要會議
 - 行政與教師之間的最佳溝通橋樑
 - 引導領域大雁南飛之頭雁
 - 培育領召領導與規劃能力
 - 落實領域課程計畫評量
 - 規畫領域專業研習課程

2008/8/5

8

領域運作策略（二）

- 專業參與，發展特色-重視學生學習
 - 依領域課程特性，重視評量分析
 - 透過領域教師合作，開發教材及評量工具
 - 段考後考科領域進行試卷分析，改進評量技巧



2008/8/5

9

- 依領域課程需求，自辦研習活動

- 科學教師實驗觀摩
- 戶外參訪-英國領事館
- 電子白板研習



2008/8/5

領域運作策略（三）

- 縱向分享，橫向整合-發揮教師專長
 - 善用教師專長，建構分享學習機制
 - 領域研習，教師專長分享
 - 集會時間，領域專業分享
 - 結合領域特性，建置合作教學機制
 - 非考科思索學生負擔之適切性

2008/8/5

11

教師專長分享

- 英文教學法 vs Flash動畫

- 認知神經科學vs昆蟲抗體



2008/8/5

12

領域專業分享

-社會 vs 特教



2008/8/5

藝文 vs 健體



13

外聘師資專業成長研習

-英文 vs 部落格



2008/8/5



14

當

- 教師願意投入時
- 教師願意學習時
- 教師願意分享時

則

落實教師專業成長就
跨出了穩健的一步---



2008/8/5

15



簡報完畢

敬請指教

..... 高雄市立正興國民中學

2008/8/5

16

議題分組研討 (二)

續試辦高中職組 (F 組)

如何落實專業成長與進修活動

引言人：賴麗新 主任

一、 現況分析

廿一世紀是知識爆炸的時代，相信沒有人會否認這一點。在這一股知識洪流下，大家口中常說的「學如逆水行舟，不進則退」，在現今更得以驗證。而身為教師，更能感受到其壓力。因此，教育發展與革新更為急迫。而教師的進修與專業成長為教育發展的重大課題之一。其主要原因有下列幾點

1. 新知識的快速產出，導致社會變遷及人類價值觀的改變，固守舊知識並無法配合時代的脈動，與之同步。更不要談到解決學生因價值觀改變所衍生問題。
2. 社會的多元化，知識也多元化，學生學習的場所不再只限於教室；所得的資訊也不再是以教師為唯一來源；教師所處的教學現場情境會出現非教師專業領域之外的狀況及挑戰。教師若只在自己專業領域上確立其專業形象與地位，並不足以符合學生所需。教師之地位也因此受到學生之質疑。因此教師也需要汲取專業領域之外的知識，方能滿足學生多元的學習。
3. 資訊高速公路的普及化，導致知識爆發，學生所得資訊可說是日行千里，教師不能只是被動的「教學相長」；更要主動的學習，走在時代的前端，不僅可帶領學生快步的往前邁進學習；更可確立自己的專業地位及形象。
4. M 型的經濟分配、M 型的學習成就，M 型的分使得社會兩極化。教師所需面對是所有的學生，而非局部的某一端學生。學生是教師的顧客，教師的工作是要讓每一位顧客都能受到最好的服務及照顧，然而在兩極化的學習基礎下，教師如何利用好的教學方法，不僅要使前端的學生達到最好的學習成就，也要讓後端的學生產生學習興趣，迎頭趕上。所以教學方法並不是一成不變的，是要有技巧性的，是要依不同的學生、不同的情境、不同的時間來變化使用的。因此，唯有不斷的教師專業成長進修可協助教師依需求產生新思維以靈活應變。

二、 面臨之問題

事實上，現代教師也深深體認到在接受到師資培育之後，其所具備的能力只是足以應付所教授課程課本或課堂上之基本要求。心中也極度企盼著可以在專業知能上有所增長，但在有些客觀因素限制下而無法成行。其中可能有相當多的原因，以下僅列出幾點，供大家參考：

1. 教師之工作負擔：依現行的師員額編制及授課時數標準，未兼行政工作及導師者，每週至少授課廿三節。兼行政工作或導師雖授課時數可減少一些，但除了上課之外，整日忙於行政業務或處理學生事務，造成教師身心負荷過重，如何要求其教學品質良好、業務績優且要求其再進修、

增進專業成長？

2. 經費之拮据：近年來，教育經費捉襟見肘。教師若有進修機會，姑且不論是否為自費進修，就算是以公假排代方式，學校便要支出額外的代課費，增加經費負擔。同樣的，許多學校經常利用課餘時間安排教師專業成長校內進修活動，也常常宥於經費問題而多有考量。
3. 人力調配不足：教師到校外進修，所遺工作需另調派人員支援，但在學校有限人力之下，往往無法有效的調配多餘人力運用。或因在行政工作上，代理者並無法完全切入其工作範疇，導致許多的工作因此而延宕。故行政主管常在行政考量下，並不期望教師利用上班期間進修而影響到正常工作運作。
4. 教師心態：上述幾個困難，會直接或間接影響到教師進修的意願。因在其心態上，教師在學校的生活比在業界是較安定的，因此難免產生只要把份內的事做完便完成義務的心理。所以數十年一成不變的教學法，以泛黃的教科書固守自己的教師地位，完全不察外在環境的改變。然而教改巨輪不斷的向前邁進，教師的專業地位因而受到很大的質疑。

三、 解決之策略

針對前述幾個在落實教師專業成長所遇到的問題困難，提出下列幾個解決策略供大家討論

1. 降低教師之工作負擔：要一匹馬背負過重的負擔奔跑，怎能指望他日行千里？因此，上級主管單位應著手於增加教師的員額編制，減輕不必要的行政工作，方能有足夠的時間讓教師主動專業成長及進修。
2. 教師進修是必需的，但在經費受限下，應找出以最少經費創造出最佳的經濟效益的方法。例如組成學習型團隊，在團隊中個人前往進修，返校應在團隊中做分享，如此一來，一顆進修的種子便可在團隊中開花中結果。
3. 行政主管應體認教師進修活動不僅對教學有助益，也因有了新觀念，教師在本職工作上有了新思維，可產生創新作法。使得教學上或行政工作上更有效率。另外學校在人力規劃上要加入教師進修項目，要將教師進修視為其工作的一部分。
4. 教師心態的調整：教師不應再固守舊時的「習慣領域」，要能「打開心中的門」，不斷地學習及精進自己本身的專業成長，才不會為時代的潮流所淘汰。再透過與其他教師夥伴關係，形成合作的情誼，共同計劃教學，相互觀摩、討論，共同學習、成長。在學習的旅行上，不會感到孤獨，也藉由同儕共同合作，相互砥礪，活化心中的教學熱情。

四、 結語

教師是教育界的尖兵，是培養下一代主人翁的主力，課程的發展影響到學生將來的走向。教師是執行課程教學的第一線，教師的專業直接影響到教學品質，所以，教師專業的提昇將有助於教育目標及教育理想的達成。對於教育環境的改變，教師應深深體會到自身專業成長的重要及急迫性，為自己的專業努力不斷的學習及進修。在教學環境上，結合教育夥伴，大家齊心協力共創美麗的教育願景。

如何落實專業成長與進修活動

引言人：賴麗新

現況分析

- 新知識快速產出
- 多元社會、多元知識
- 學生知識來源多且廣
- 因材施教

面臨之困難

- 繁重之工作負擔
- 經濟之拮据
- 人力調配之不足
- 教師之心態

解決之策略

- 增加員額編制，減輕不必要之行政工作
- 充分利用有限之經費
- 有效之人力規劃
- - ✓教師心態之調整及建設
 - ✓同儕合作學習

結語

- 教師是教育界的尖兵，教師的專業直接影響到教學品質。
- 努力不斷的學習及進修，結合教育夥伴，大家齊心協力共創美麗的教育願景。

議題分組研討（二） 行政組（G組）

臺南市如何與輔導教授合作推動教師專業發展評鑑工作

一、緣起

本市為提昇教師專業發展，自 90 年開始推動教學視導（後改成教學輔導），95 年教育部推行試辦中小學教師專業發展評鑑，本市就積極鼓勵學校轉型參與試辦，該年度計有 10 所學校參與試辦，佔全市國小數的四分之一，但部份學校無法掌握教師專業發展評鑑精神，甚至陷入教學視導陳舊，又無法覓得適當教授輔導加以輔導，導致進度落後，試辦教師怨聲載道，96 年度就有 5 所學校因此退出試辦行列，本市教育處體驗到學校的困難，於是請試辦教師專業發展評鑑中心學校---進學國小柯景春校長協助，尋找適當輔導教授，最後聘請到靜宜大學吳俊憲教授當本市試辦學校輔導教授，另避免輔導教授到處奔波及教育處瞭解試辦學校的困難，特組成「試辦學校策略聯盟」，並「定期工作會報」，該策略聯盟定期工作會報運轉一年以來，對試辦學校有所助益。97 年試辦學校由原來 7 所增至 10 所。（如表一）。

表一 95-97 台南市推動學校數

95 年		96 年		97 年	
第一次試辦		第二次試辦	新試辦	第三次試辦	新試辦
進學國小	和順國小	◎進學國小	賢北國小	進學國小	大光國小
東光國小	新南國小	◎東光國小	青草國小	東光國小	億載國小
開元國小	石門國小	開元國小		開元國小	勝利國小
永華國小	長安國小	永華國小		永華國小	顯宮國小
成功國小	日新國小	成功國小		賢北國小	立人國小
10 所		7 所		10 所	

二、運作模式：

教育處爲讓試辦學校順利能掌握試辦教師專業發展評鑑精神學校，除依教育部辦理推動知能等研習外，本市成立中心學校及策略聯盟定期會報，現介紹如下：

（一）成立中心學校：

1.設置地點：

- (1) 國小：進學國小
- (2) 國中：後甲國中

2.任務：

- (1) 規劃及辦理本市教師專業發展評鑑各項研習活動。
- (2) 透過 K12 平台，建置社群，分享經驗。
- (3) 初辦學校諮詢單位。
- (4) 協助教育處辦理教師專業發展評鑑行政事務工作。

（二）試辦學校策略聯盟定期工作會報

1.任務：

- (1) 瞭解學校試辦進度：請各校輪流報告試辦計畫實施進度，並提出問題（如表二），強調立即解決，獲致即時回饋的優點，形塑學校成爲共同合作、學校的社群；從問題中可以發現某些學校對試辦計畫、過程之概念仍模糊不清，吳教授會針對問題先提出全面性之做法，私下再跟學校約時間，親自至學校現場與教師進行溝通，取得共識。教授排除時間與距離之因素，爲教師帶來積極及進步而努力，因爲教授的親力親爲，故對各校之組織文化、專業成長的意願及基層教師的心聲有深層的了解，彼此交換心得與經驗，亦進行情感之交流。
- (2) 協助試辦學校解決問題：試辦學校在試辦過程，對於教師專業發展評鑑的訂正規準或自評等相關問題遭遇到困難者，都可以提到該會報討論，如屬於教學部份由輔導教授負責協助，屬於行政部份由教育處負責協助。
- (3) 分享他校的經驗：本市在不違背教師專業發展評鑑精神，且在吳俊憲教授輔導下，鼓勵各校發展適合學校的教師

專業發展評鑑的模式，各校如有好的方式或成果，都可以分享，作為他校的參考，如進學國小為讓教師獲得專業成長，在未進行他評階段之前，就先規劃及進行教師專業發展相關研習，如此在他評階段教師比較沒有挫折感。

- (4) 解決科長到處奔波的問題：過去沒有定期會報，教育處為瞭解試辦學校的進度或是困難，學管科科長必須至各校與試辦學校座談，有時學管科業務忙碌科長往往無法一一至試辦學校瞭解，但有了定期會報一次會議就可以瞭解學校執行現況。

2. 參加成員

- (1) 輔導教授：吳俊憲教授
- (2) 教育處：處長、副處長、學管科科長、行政督學、課程督學及業務承辦人員，其中學管科科長、行政督學、課程督學及業務承辦人員每一場次均參與。
- (3) 試辦學校：校長、教務主任及業務承辦人員。
- (4) 市級教師會代表：市級教師會代表能參與該會議，一方面可以瞭解本市各試辦學校的執行現況，另一方面可以做為試辦學校與校級教師會之間溝通的橋樑。
- (5) 市級家長團體代表：可以獲得家長的肯定。
- (6) 有意參與試辦學校代表：為讓未參與試辦學校瞭解教師專業發展評鑑的精神及執行細節，如有意下學年度願意參與試辦學校，可以自由報名參加，惟須向中心學校報名。

3. 辦理方式：每個月定期辦理一次

4. 辦理地點：96 年定期會議均由中心學校——進學國小承辦，因運轉一年，部份學校也發展一些特色，所以決定 97 年度開始由各試辦學校輪流擔任召集人。

1. 96 學年度：中心學校(進學國小)辦理

2. 97 學年度：由試辦學校輪流辦理

5. 辦理模式：

- (1) 各校提出試辦進度書面資料(含困境)
- (2) 試辦學校輪流做經驗分享(簡報)

6. 注意事項：

(1) 開會前請各校提出進度書面資料及先詢問教授有無提醒試辦學校或縣市政府需注意之事項，教授會針對需注意事項提出意見，於開會時再次強調，並與開會成員共同研擬改進策略。

(2) 試辦校長務必參加。

(三) K12 平台（如圖一）

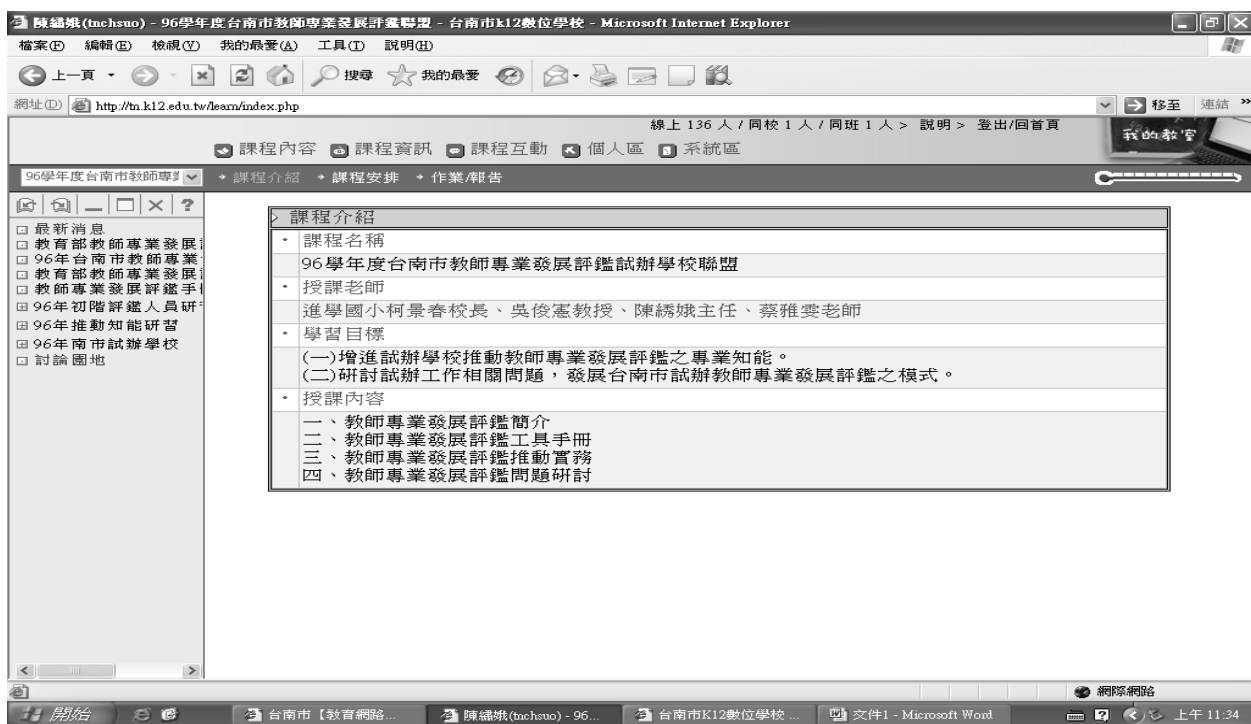
本市除透過策略聯盟定期工作會報瞭解學校進度或轉知教育部相關政策外，特別委請中心學校—進學國小建置 K12 平台社群，一方面可以將教育部相關政策建置於該平台供試辦學校查詢，另一方面試辦學校可以透過此平台將相關困難問題上傳，由中心學校或教授上線解答，即使吳俊憲教授回到靜宜大學亦可以透過該平台與學校，進行經驗交流與分享。

(四) 建立夥伴關係（認養制度）（如圖二）

97 年度為協助初辦學校儘快進入瞭解試辦細節，本市教育處特協助續辦及初辦學校建立建立夥伴關係，即由續辦學校認養初辦學校。

三、結語：

本市採試辦學校策略聯盟定期工作會報模式一年以來，因輔導教授吳俊憲專業的指導，中心學校柯景春校長及團隊協助，各試辦學校的用心及市教師會、家長團體的支持，讓參與試辦教師確實獲得專業的成長，試辦學校發展出適合校本的評鑑模式。最後，我們深切的體認，時代在變，教師不能夠停滯不前，學如逆水乘舟，不進則退，教師專業發展評鑑是一種潮流、也是一種趨勢，是協助學校及教師專業發展最佳媒介。



圖一 本市 K12 平台

項次	續試辦學校	第一次申請試辦學校
1	進學國小	立人國小
2	東光國小	勝利國小
3	開元國小	大光國小
4	永華國小	顯宮國小
5	賢北國小	億載國小

圖二 建立夥伴關係

表一 試辦學校策略聯盟定期工作會報模式工作報告表

填表單位：	國小
目前實施現況報告：	
遭遇問題：	
姓名：	
電話：	

臺南市97年試辦教師專業發展評鑑 工作會報簡介

報告人：台南市教育處學管科

王立杰科長

97.7.3

試辦校數演變

95年		96年		97年	
第一次試辦		第一次試辦	續試辦	第一次試辦	續試辦
進學國小	和順國小	青草國小	◎進學國小	億載國小	進學國小
東光國小	新南國小	賢北國小	◎東光國小	顯宮國小	東光國小
成功國小	石門國小		開元國小	立人國小	開元國小
開元國小	長安國小		永華國小	大光國小	賢北國小
永華國小	日新國小		成功國小	勝利國小	永華國小
10所/45所		7所/45所		10所/45所	

緣起(一)

- 落入教學輔導陳舊。
- 無法掌握教師專業發展評鑑精神。
- 指導教授難覓。
- 以上因素試辦第1年部份學校無跟上教育部規定的腳步，5所學校第2年就停止試辦。

緣起(二)

- 為協助試辦學校進入狀況
- 解決科長到處奔波的問題

所以成立

- 中心學校---進學國小
- 策略聯盟-----定期工作會報
- 建置k12平台
- 建立夥伴關係（認養制度）

成立中心學校

- 一、地點
 - 國小：進學國小
 - 國中：後甲國中
- 二、任務
 - 規劃及辦理教師專業發展評鑑各項研習。
 - 透過K12平台，建置社群，分享經驗。
 - 初辦學校諮詢單位。
 - 協助教育處辦理教師專業發展評鑑行政事務工作。

策略聯盟--定期工作會報(一)

一、目的

1. 瞭解學校試辦進度。
2. 協助試辦學校解決問題
3. 分享他校的經驗。
4. 解決科長到處奔波的問題



策略聯盟--定期工作會報(二)

二、參加對象：

1. 輔導教授—吳俊憲教授
2. 教育處相關人員：處長、學管科科长、督學(行政及課程)
3. 試辦學校成員：校長、主辦人員(教務主任)
4. 市級教師會代表
5. 市級家長團體代表
6. 有欲意試辦學校代表



策略聯盟--定期工作會報(三)

三、辦理方式：每個月一次

四、辦理地點：

1. 96學年度：中心學校(進學國小)
2. 97學年度：由試辦學校輪流辦理

五、辦理模式：

1. 各校提出試辦進度書面資料(含困境)
2. 試辦學校輪流做經驗分享(簡報)



策略聯盟--定期工作會報(四)

六、注意事項：

- (1) 開會前請各校提出進度書面資料及先詢問教授有無提醒試辦學校或縣市政府需注意之事項，教授會針對需注意事項提出意見，於開會時再次強調，並與開會成員共同研擬改進策略。
- (2) 試辦校長務必參加。

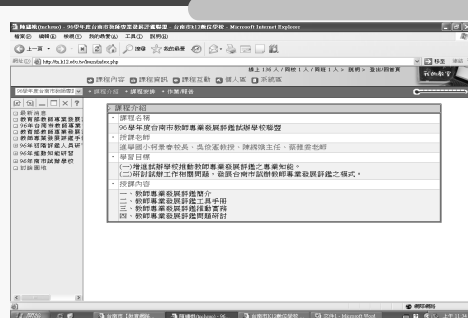
K12平台

- 本市除透過策略聯盟定期工作會報瞭解學校進度或轉知教育部相關政策外，特別委請中心學校—進學國小建置K12平台社群
- 可以將教育部相關政策建置於該平台供試辦學校查詢，
- 試辦學校可以透過此平台將相關困難問題上傳，由中心學校或教授上線解答，
- 吳俊憲教授回到靜宜大學亦可以透過該平台與學校，進行經驗交流與分享

K12平台



K12平台





夥伴學校

項次	續試辦學校	第一次申請試辦學校
1	進學國小	立人國小
2	東光國小	勝利國小
3	開元國小	大光國小
4	永華國小	顯宮國小
5	賢北國小	億載國小



成效

- 本市採試辦學校策略聯盟定期工作會報模式一年以來，因輔導教授吳俊憲專業的指導，中心學校柯景春校長及團隊協助，各試辦學校的用心及市教師會、家長團體的支持，讓參與試辦教師確實能獲得專業的成長，試辦學校發展出適合校本的評鑑模式



學校本位評鑑概念延伸應用 ~進學國小教室佈置評鑑發展模式~

1. 組織教室佈置研發小組
2. 研討並確認各年段評鑑內容
3. 年段評鑑標準研討
4. 建立各年段教師對評鑑標準之共識
5. 確認各年段評鑑標準
6. 完成各年段教師自評表
7. 依各年段佈置標準協同進行教室佈置
8. 級任及科任教師進行自評
9. 檢討與修正



試辦教師專業發展評鑑 參與試辦教師評鑑工具使用明細

評鑑向度	學年度		評鑑工具					
	96	97	一教師自評表	二教室觀察表	三教學檔案檢核表	四教師訪談參考單	五綜合報告表	六專業成長計畫
1 課程規劃								
2 教學規劃								
3 教材呈現								
4 教學方法								
5 學習評量								
6 班級經營								
7 資源管理								



試辦教師專業發展評鑑自我省思與回饋表

一、試辦過程我的發現與改變：

二、試辦結果我的成長與突破：

三、對未來試辦我的期待與建議：



結語

我們體會到

- 教師專業發展評鑑是一種潮流、也是一種趨勢。
 - 教師專業發展評鑑是協助學校及教師專業發展最佳媒介。
- ~~鼓勵學校但不強迫試辦~~



簡報結束

謝謝聆聽

敬請指導

