

肆、 議題分組研討



議題分組研討（三）新試辦高中職與國中組（A組）**新竹市培英國民中學
96 學年度試辦教師專業發展評鑑計畫成果報告****張新進 主任****【第一部份 現況分析】****壹、試辦緣起與目標****一、試辦緣起**

依據九十二年九月十三日及十四日教育部全國教育發展會議結論及建議事項、新竹市府教輔字第 0950004797 號函，並於本校校務會議通過試辦計畫，以協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果。

二、試辦目標

- （一）發展合宜的教師評鑑制度，依據評鑑結果，輔導教師改進教學措施，提升教學品質，維護學生受教權益。
- （二）透過自評與他評，提供教師自我省察教學的機會，以促進教師專業成長。
- （三）提升本校教師教學品質，建立教師專業自信，塑造教師專業形象，激勵教師自我成長，以營造一個具有教育研究風氣的學校。

貳、試辦計畫之實施**一、評鑑標準與工具**

以工作坊形式邀請張美玉教授與各領域教師共同研發出領域使用的評鑑標準，共分為國文、英語、數學、自然、社會、健體等領域，並由各領域設計適宜的評量表格式，可用於自評與他評。各領域標準已上傳網站。

二、實施流程：今年為本校試辦第二年-實施與評估期階段。**（一）辦理方式：**

- 1. 邀請專家參與座談並接受諮詢，以充分溝通意見，修正評鑑方案。
- 2. 持續引導學校教師專業對話與省思，熟悉評鑑的知能。
- 3. 確立年度教師評鑑的實施重點與時程。

4. 溝通教師評鑑的內涵與資料蒐集的範圍。
5. 召開教師工作坊充分溝通取得共識，完成修正評鑑工具。
6. 完成教師自評與他評。

(二) 實施流程 (96 學年)

1. 校內辦理研習及工作坊一覽表

日期	時間	課程名稱	主持人	地點
11/6 (二)	7:30-8:30	教師專業發展評鑑說明	張美玉教授	會議室
12/1-1/31		教師教學自評	各參與教師	
12/31 (一)	14:00-16:00	工作坊：如何進行教室觀察及討論 (英語領域)	張美玉教授	教師會辦公室
1/4 (五)	10:00-12:00	工作坊：如何進行教室觀察及討論 (自然領域)	張美玉教授	教師會辦公室
1/8 (二)	10:00-12:00	工作坊：如何進行教室觀察及討論 (藝術與人文領域)	張美玉教授	教師會辦公室
1/8 (二)	14:00-16:00	工作坊：如何進行教室觀察及討論 (國文領域)	張美玉教授	教師會辦公室
1/9 (三)	14:00-16:00	工作坊：如何進行教室觀察及討論 (數學領域)	張美玉教授	教師會辦公室
1/10 (四)	10:00-12:00	工作坊：如何進行教室觀察及討論 (社會領域)	張美玉教授	教師會辦公室
1/16 (三)	10:00-12:00	工作坊：如何進行教室觀察及討論 (健康與體育領域)	張美玉教授	教師會辦公室
1/16 (三)	13:30-15:30	如何建立教學檔案	張美玉教授	會議室
3/1-4/30		教師檔案評量自評與他評	各參與教師	
3/1-4/30		實施教師觀察與討論	伙伴教師	
5/7 (三)	14:00-16:00	工作坊：評鑑成果彙整 (數學領域)	張美玉教授	教師會辦公室
5/13 (二)	14:00-16:00	工作坊：評鑑成果彙整 (國文、英語領域)	張美玉教授	教師會辦公室
5/15 (四)	10:00-12:00	工作坊：評鑑成果彙整 (社會領域)	張美玉教授	教師會辦公室
5/16 (五)	10:00-12:00	工作坊：評鑑成果彙整 (自然領域)	張美玉教授	教師會辦公室
5/21 (三)	8:30-10:30	工作坊：評鑑成果彙整 (健康與體育領域) (藝術與人文領域)	張美玉教授	教師會辦公室

2. 與課程發展委員會議結合，於課發會議時一併推動教師專業發展，在各領域教學研究會議討論自評表內容後，於領域工作坊與指導教授討論各領域意見，擬定各領域教學觀察與教學檔案評量表內涵。

三、實施成效

- (一) 教學觀察的發現與成效：教師透過教學觀察與討論可以找出自己教學改進的方向。觀察者與被觀察者應相互尊重，提供真誠的協助與回饋。例如教師在自評與他評中發現可改進的方向有：
1. 調整說話速度，留意學生的吸收狀況。
 2. 增加與學生的互動，便能激發學習意願。
 3. 安排籃球練習時循環間的休息時間，適量的休習可減少學生散漫。
 4. 「教師提問→學生腦力激盪思考→教師統整說明」，對於課程的吸收更有幫助。美國評鑑教師是否優秀，取決於學生的收穫，非僅是教師的表達。教學宜著重在設計課程及引導思考。
 5. 以遊戲引導體能訓練，避免單一乏味的練習。
 6. 評量標準應視學生學習狀況加以調整。可善用鷹架理論，透過有把握的學生引導自信心，幫助沒把握的學生去嘗試。
 7. 適當的分組，透過不同的練習方式，可引起學生的學習意願。
 8. 關注學習成就低的學生，讓每個孩子都能有成長的機會與學習成就。
 9. 評量亦要重視學生學習成長的過程，非階段式的成績而已。
 10. 板書應搭配口頭提醒為佳，不能僅依賴教學媒體，各種教學法宜彈性使用，才有助於學生的思考。
 11. 避免教學上的小動作和口頭禪，避免學生僅關注教師的小動作。
 12. 透過通俗歌曲曲調及圖像呈現能幫助學生記憶。
 13. 規劃學生學習成果的發表會，藉此激勵學生，提升學習意願。
- (二) 教學檔案的發現與成效：教學檔案宜重視「省思」，省思並非檢討優缺點，應著重於「發現問題、解決問題」，且要努力思考問題，找出進步的方向。呈現方式亦可多元化。老師在設計教材、實施的同時，便是進行教學的反思，可以隨時留下文字及影像紀錄。
- (三) 今年度硬體設備的補充提供教師更多的資源，投入教學觀察的老師人數激增，幫助教師找出教學的盲點，也產生專業對話的風氣。

四、評鑑結果與運用

- (一) 從工作坊的分享中顯示學習低成就的學生需多加以關注，教師們在因材施教與教學輔導上的瓶頸需要突破，學校將此列為領域研究會內共同腦力激盪的方向。
- (二) 期望未來持續推廣以「教學伙伴」的同儕視導方式，再輔以教學輔導教師的協助，增進教學專業的能力。

【第二部份 遭遇困難與問題】

- (一) 教師工作繁忙，共同討論時間不易安排。
- (二) 國中分領域教學，工作坊於領域時間進行，時間切割瑣碎，與指導教授時間難以配合，行政負擔極大。
- (三) 本校近年班級數暴增，逐漸由中型國中轉變成大型學校，每年教師人數與異動也增多，難以全面推廣教師專業發展評鑑的精神。每年均有教師退出，每年均有新進教師參與，以致無法依原訂時程進行。
- (四) 試辦教師專業發展評鑑這一段時間，在校園中開始形塑一種自我檢視課程與教學的風氣，但是教學輔導教師的人數仍明顯不足，輔導教師本身的課務壓力造成討論與諮詢的時間極少，僅能以互助信賴的配對進行同儕視導，進行跨校際的教學輔導更形困難。

【第二部份 解決之策略】

- (一) 多開辦相關研習與宣導，推廣教師專業發展評鑑精神。
- (二) 經費編列能增列參與此計畫的優異教師之獎勵，並減少參與計畫教師額外的負荷。
- (三) 教師參與自願的調查以三年為基準，避免每年增減人員幅度過大，造成計畫執行與接續的困難。
- (四) 改進教學輔導教師培訓的機制，縮減培訓時間並予以補助，以有效率的方式辦理，讓符合資格的教師在繁忙的工作之餘亦能樂於參與，以專業教學輔導能力協助提升全體教師教學品質。



高雄縣立福誠高級中學
Kaohsiung County Fu-cheng Senior High School

試辦教師專業發展評鑑推動概況

報告人：高雄縣福誠高中
校長 林文正

OUTSTANDING

IMPROVEMENT

RESPECT

SHARING

目

次

- 前言
- 本校推動概況
 - 實施步驟
 - 重要先備條件
 - 承諾與溝通
- 研訂評鑑標準與工具
- 教師的回饋與反應
- 建議事項



高雄縣立福誠高級中學
Kaohsiung County Fu-cheng Senior High School

2

前言(一)

- 「教師專業」與「教師自主權」
- 為什麼要參加「教師專業發展評鑑」？
 - 時代趨勢
 - 社會期望、家長需求
 - 教育改革

3

前言(二)

- 「教師專業發展評鑑」的意義：

兼顧教師績效表現和專業成長等內涵，透過形成性評鑑，提供教師自我了解機會，以改進缺失、謀求發展，提升教學品質。

4

本校推動概況(一)

- 本校係屬完全中學，包含國中、高中兩部分
- 班級數為57班
 - 高中21班，國中36班
- 教師員額 111人
 - 高中部 44人，國中部 67人
- 不分國、高中，讓全校教師共同參與試辦教師專業發展評鑑

5

本校推動概況(二)

- 於暑假期間承辦高雄縣教師專業發展評鑑初階培訓，校內參與試辦人員均通過初階培訓。
- 於學期初召開評鑑小組會議，並邀及參與試辦教師參加，研商本學年度評鑑項目、內容、進度、工具及標準……等相關事項。

6

本校推動概況(三)

- 預計於96學年度上學期完成教學觀察，下學期完成教學檔案評鑑。
- 預計於96學年度下學期辦理輔導諮詢講座及檢討會議。
- 本校有2位教師參加教育部培訓，具知能研習及初階研習講師資格，並獲選擔任輔導諮詢夥伴，提供教師專業發展評鑑計畫諮詢人力資源。

實施步驟

- 蒐集資料，擬訂草案
 - 根據辦學理念、校務目標，參酌學校狀況，制訂計畫草案。
- 凝聚共識，溝通宣導
 - 草案擬定完成後，印發同仁人手乙份資料，請其先參閱、討論，並進行溝通宣導。
- 協商修訂，開會決議
 - 廣徵同仁意見後，修訂草案，並召開校務會議討論，通過後實施。

重要先備條件(一)

- 校長的專業與領導
 - 以專業
 - 說服教師會質疑
 - 以肯定
 - 鼓勵參與教師
 - 以態度
 - 支持業務推動



■ 校長帶領參加各項研習

重要先備條件(二)

- 行政人員的積極配合
 - 辦理相關研習，以準確傳達相關概念
 - 提供試辦教師所需之服務，如協助錄影、採購檔案文具、諮商等
 - 與老師充分溝通、協調



■ 校內辦理知能研習

承諾與溝通

- 以自願為原則
- 注重保密原則
- 以不增加教師工作負擔為原則
- 與考績無關
- 肯定教師同儕間之相互學習、成長

研訂評鑑規準與工具(一)

- 別讓老師從0開始-
 - 提供張新仁教授、馮莉雅教授等研發之評鑑工具供教師參考
- 尊重教師意見-
 - 由各領域先行討論評鑑工具，參酌教師意見，修改調整評鑑內容
- 彙整教師意見，經推動小組會議討論通過後實施

研訂評鑑規準與工具(二)



推動小組會議



協商評鑑方式與內容

13

研訂評鑑規準與工具(三)

本校通過之評鑑方式如下：

- ☞ 自我評鑑
 - 教師自評
- ☞ 校內同儕評鑑
 - 由「推動小組」安排評鑑人員進行評鑑
- ☞ 評鑑內容含：
 - 教學檔案
 - 教學觀察

14

研訂評鑑規準與工具(四)

評鑑層面

- ☞ 課程設計與教學
- ☞ 班級經營與輔導
- ☞ 研究發展與進修

*「敬業精神與態度」因內容較為抽象，故暫不列入本次評鑑層面中

- ☞ 參與試辦之教師可選擇二至三個層面進行評鑑

15

研訂評鑑規準與工具(五)

- ☞ 評鑑工具經推動小組會議討論通過後，增減以下幾項：

新增：

- 「教學檔案評量表」中各項評鑑指標增列「其他」欄

16

研訂評鑑規準與工具(六)

刪除：

- ☞ 「A-2-6依學生學習發展和個別差異設計教學計畫」
- ☞ 「A-5-7根據學生個別差異調整教學」
- ☞ 「B-3-3有效獲得家長合作提供學校各項資源和服務」
- ☞ 「B-4-3詳實建立學生輔導資料」

17

研訂評鑑規準與工具(七)

修訂：

- ☞ 「B-2-3 師生互動良好」僅保留在教學觀察時評鑑
- ☞ 「A-6 善於運用學習評量」之標準改為「優良：完成2項且達精緻」
- ☞ 「B-2 營造積極的班級學習氣氛」之標準改為「優良：完成2項且達精緻」
- ☞ 「B-4 落實學生輔導工作」之標準改為「優良：完成2項且達精緻」

18

教師的回饋與反應

- 作為教師教學的鏡子
- 能增進同儕良性互動
- 初任教師能較快掌握教學技巧
- 增進教師教學自信
- 評鑑結果可作為學校規劃辦理相關專業成長研習之參考依據

19

建議事項

- 政策宜明確，並儘速通過法制化
- 針對全國及縣市教師會加強宣導
- 縣市首長、教育局主管務必支持且全力推動
- 給予充分行政資源及配套措施，避免增加行政負擔
- 目前評鑑未與教師分級結合，未來須在制度面運作上多加思考

20

結語

- 教師專業發展評鑑是持續不斷地檢討、改進、與修正的動態過程。
- 品質是價值與尊嚴的起點

21

簡報完畢
敬請指教

22

議題分組研討（三）

新試辦國小組（B組）

台中縣神岡鄉神岡國民小學
實施教師專業發展評鑑試辦經驗分享

壹、試辦緣起與動機

一、試辦緣起：

追求卓越、邁向優質

優質的教學目標是學生學習成效的保證，優質的校園文化是學校效能的展現，優質的教師團隊是家長信賴的依據。那何謂優質？從優質學校條件來看，包含學校願景面向、校園文化面向、教師效能面向三方面，根據優質學校營造之研究——以教師效能為主。『神岡』跟著縣府政策前進，從資訊融入教學、資訊初級種子學校、精進教學、創造力教育、Greateacher 創意教學競賽到教學卓越競賽，多次的獲獎榮譽，讓學校與社區改變很多、學生進步很多，但好還要更好，畢竟學校向上發展是永無止境的。所以，在凝聚共識後本校積極參與教師專業發展評鑑試辦。

二、試辦動機：

專業增能、有效教學

- （一）宣導教師「專業發展」，提升專業形象，符合社會期望。
- （二）爭取經費補助，藉此辦理相關研習，增進教學效能。
- （三）教師專業發展評鑑計畫的內涵，大部分已推動。

貳、現況分析

一、學校簡介

本校成立於民國前 10 年，目前校齡 107 年。共校長 1 人，主任 4 人，教師人數 62 人，班級數為 34 班普通班+2 班特教班，學生人數 1144 人。

評鑑試辦 SWOT 分析表

Strength (優勢) ◎教師各有專才。 ◎教師互動良好、互相支援。 ◎行政人員有熱忱，充分分工、支援教學。 ◎有小班教學經驗，課程規劃實施與評鑑易推動。	Weakness (劣勢) ◎人力資源未能統整，使人盡其才。 ◎編制不足，行政人員兼辦業務繁雜。 ◎教師成長動力不足。
Opportunity (機會點) ◎在職進修機會多。 ◎社區家長樂見教師成長。 ◎教師超額壓力。	Threat (威脅點) ◎家長教育觀念與現代化教育方法有若干差距。 ◎少子化壓力。

參、試辦計畫之實施

一、評鑑試辦原則

漸進性：採「自由報名」的方式，由有意願的老師自願參與試辦工作。

自勵性：鼓勵教學者自我挑戰與提昇專業能力。

專業性：重視評鑑結果對教學專業成長之意義與發展。

無償性：以協助教師為基點，重視形成性導向之結果運用，建立個人專業品牌。

二、評鑑規準與工具

(一) 教師專業發展評鑑規準表

(二) 教師基本資料表

(三) 評鑑工具一:教師自評表

(四) 評鑑工具二:教室觀察表

- (五) 評鑑工具三:教學檔案評量表
- (六) 評鑑工具四:教師訪談單
- (七) 評鑑工具五:綜合報告表
- (八) 評鑑工具六:教師專業成長計畫表

二、實施歷程

◎溝通增能階段	*專業發展評鑑國際學術研討會 *舉辦相關研習活動，宣導理念及作法，凝聚共識
◎規劃設計階段	*研發評鑑工具
◎評鑑試作階段 (第一年)	*自我評鑑（自我評鑑表） *同儕評鑑（教學觀察表）（檔案評量表）
◎檢討修正階段	*輔導委員蒞校進行雙向溝通 *第一階段評鑑實施檢討(石岡國中) *評鑑推動小組開會修正評鑑工具及模式
◎評鑑實施階段 (第二年)	*自我評鑑（自我評鑑表） *同儕評鑑（教學觀察表）（檔案評量表） *小組評鑑（可以三人以上為小組，互為夥伴）
◎檢討修正階段	*第二階段評鑑實施檢討
◎第三年試辦評鑑	

四、行政支援系統

- ◎舉辦研習提升教師相關知能
- ◎協助調整課務，安排各學年教師每週一節專業對話時間
- ◎提供錄影設備等相關視聽器材及人力，支援教室觀察
- ◎邀請外縣市學校進行教師專業發展評鑑經驗分享
- ◎邀請教授進行推動實務經驗分享
- ◎推薦教師參加講師及教學輔導教師培訓

五、預期效益及實施成效

預期效益	實施成效
◎建構出學校教師專業評鑑之可行模式。	◎ 每學年召開推動小組會議，檢討評鑑模式；暢通溝通管道，教師可隨時提供修正建議。 ◎ 積極分享試辦經驗，提供鄰近學校參考。
◎落實教學輔導系統。	◎協助同仁修正教學、精進教學。
◎運用評鑑之結果，了解與調整教師進修資源之供給系統。	◎多數教師積極成長，週三進修及週六研習出席率皆達七成以上；並持續參與專業發展評鑑。
◎帶動教師參與教學改進方案。	◎提升學校辦學效能、教師專業表現與學生的學習成效，建立學校品牌

肆、面臨之困難或問題

- (一) 如何避免教師為評鑑而評鑑？
- (二) 教學及行政工作繁重，如何抽出時間進行同儕間的專業對話... (三) 如何建構及落實校內外教師專業成長機制，令教師明確感受參加評鑑有助教學成效？
- (四) 試辦三年之後，評鑑之路將往何處行？

伍、解決之策略

- (一) 運用評鑑之結果，了解與調整教師進修資源之供給系統。
 - 1.同儕伙伴教師協助教師自我覺察在課程與教學上的優缺點，進而達成精進教學之效能。
 - 2.與試辦教師成為教學伙伴，並使用教室觀察表具體呈現教學現況，藉以達到改善教學之目的。
 - 3.透過教學檔案評量表來檢核所提供相關佐證資料，以瞭解教師在各

項評鑑指標上之表現情形。

4.利用專業成長計畫表，擬定未來教師專業成長的具體內容及期程。

(二) 教師除了一般的教學工作外，願不願意投入更多的時間與精力從事專業發展與專業服務的工作，成為專業態度的重要部份。行政部門亦須全力協助調整課務，盡量安排各學年教師能有專業對話時間。

(三) 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，提供校內外在职進修機會。教師專業成長可區分為正式的與非正式的。例如校內外教師研習、教師研習中心所辦正式的研習，其餘比較非正式的如一些讀書會。協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，除鼓勵教師自我評鑑外，並逐步辨證、討論、修正，以帶動教師參與教學精進方案。

(四) 校內教師積極參與評鑑試辦，但不免疑惑：「試辦三年，然後呢？」期望在研討會中能得到相關回答……

陸、試辦第三年的努力方向◎建立教學檔案e化平臺。

◎落實教學輔導教師制度。◎建構科任、幼教、特教不同區塊之評鑑指標。在

高度競爭的時代，專業是唯一生存之道--大前研一

在高度競爭的現代，唯有透過專業能力的培養，才能塑造教育價值，並建立教育典範。而「教師專業發展評鑑」的最終目的，就在於提升教師教學能力，增進教學效能，進而形塑教師的專業形象。比林斯頓說：「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。」期待因參與評鑑試辦，培養與時俱進的專業知能、建立優質教育的典範。

教師自評表

壹、基本資料

教師姓名：_____ 任教年級：_____ 任教科目：_____ 日期：_____

貳、填寫說明

本自評表的目的係爲了協助您自我覺察教學上的優缺點，進而產生自我改善的作用。爲了達到自我診斷的目的，請您在閱讀完評鑑指標後，以慎重的態度，勾選最能真實代表您表現情形的欄位，然後在後面的意見陳述中，具體補充說明您整體表現的優劣得失以及自我改善的構想。

	優 良	滿 意	待 改 進
A 課程設計與教學			
A-1 展現課程設計能力.....	☐	☐	☐
A-2 研擬適切的教學計畫.....	☐	☐	☐
A-3 精熟任教學科領域知識.....	☐	☐	☐
A-4 清楚呈現教材內容.....	☐	☐	☐
A-5 運用有效教學技巧.....	☐	☐	☐
A-6 善於發問啟發思考.....	☐	☐	☐
A-7 應用良好溝通技巧.....	☐	☐	☐
A-8 善於運用學習評量.....	☐	☐	☐
A-9 達成預期學習目標.....	☐	☐	☐
B 班級經營與輔導			
B-1 建立有助於學習的班級常規.....	☐	☐	☐
B-2 營造積極的班級學習氣.....	☐	☐	☐
B-3 促進親師溝通與合作.....	☐	☐	☐
B-4 落實學生輔導工作.....	☐	☐	☐
C 研究發展與進修			
C-1 參與教學研究工作.....	☐	☐	☐
C-2 研發教材、教法或教具.....	☐	☐	☐
C-3 參與校內外教師進修研習.....	☐	☐	☐
C-4 反思教學並尋求專業成長.....	☐	☐	☐
D 敬業精神與態度			
D-1 信守教育專業倫理規範.....	☐	☐	☐
D-2 願意投入時間與精力奉獻教育社群.....	☐	☐	☐
D-3 建立與學校同事、家長及社區良好的合作關係.....	☐	☐	☐

意見陳述（請就上述勾選狀況提供文字上之說明，如果空白不夠填寫，請自行加頁）：

1. 我的優點或特色是：

2. 我尚可成長和改進的空間的是：

3. 我成長的構想是：

教學觀察表（表 3A）

教師姓名：_____ 任教年級：_____ 任教科目：_____

課程名稱：_____ 課程內容：_____

觀察者：_____ 觀察日期：_____ 觀察時間：_____ 至 _____

評鑑指標與檢核重點	畫記		教師表現事實摘要敘述	結果			
	正 向	負 向		優 良	滿 意	待 改 進	不 適 用
A-3 精熟任教學科領域知識				☐	☐	☐	☐
A-3-1 正確掌握任教單元的教材內容							
A-3-2 有效連結學生的新舊知識							
A-3-3 結合學生生活經驗							
A-4 清楚呈現教材內容				☐	☐	☐	☐
A-4-1 說明學習目標或學習重點*							
A-4-2 有組織條理呈現教材內容							
A-4-3 正確而清楚講解重要概念、原則或技能							
A-4-4 多舉例說明或示範以增進理解							
A-4-5 提供適當的練習以熟練學習內容							
A-4-6 設計學習情境啟發學生思考與討論							
A-4-7 適時歸納總結學習重點							
A-5 運用有效教學技巧				☐	☐	☐	☐
A-5-1 引發並維持學生學習動機							
A-5-2 善於變化教學活動或教學策略							
A-5-3 有效掌握教學節奏和時間							
A-5-4 有效使用教學媒體或電腦網路							
A-5-5 根據學生個別差異調整教學							
A-6 善於發問啟發思考				☐	☐	☐	☐
A-6-1 設計由淺而深的問題引導學生思考							
A-6-2 發問後待答時間適當（三秒以上）							
A-6-3 發問後能針對學生回答繼續延伸問題							
A-6-4 聽答後能歸納整理學生的回答							
A-7 應用良好溝通技巧				☐	☐	☐	☐
A-7-1 板書正確、工整有條理							
A-7-2 口語清晰、音量適中							
A-7-3 教室走動或眼神能關照多數學生							

A-8 善於運用學習評量				□ □ □ □
A-8-1 依實際需要選擇適切而多元的評量方式*				
A-8-2 適時檢視學生的學習情形				
A-8-3 根據學習評量結果分析學習成效*				
A-8-4 根據學生評量結果調整教學*				
A-9 達成預期學習目標				□ □ □ □
A-9-1 學生學習專注				
A-9-2 學生能理解運用所學概念與技能				
A-9-3 學生能理解並悅納與學習活動有關的價值觀念				
B-1 建立有助於學習的班級常規				□ □ □ □
B-1-1 訂定合理的班級規範與獎懲規定				
B-1-2 維持良好教室秩序常規				
B-1-3 適時增強學生的良好表現				
B-1-4 妥善處理學生不當行為				
B-2 營造積極的班級學習氣氛				□ □ □ □
B-2-1 布置或安排適當的學習環境*				
B-2-2 營造良好和諧的師生互動關係				
B-2-3 引導學生進行同儕合作學習				

【註】1.畫底線部分（A-8-3、A-8-4）較宜於回饋會談確認。

2.註記*號檢核重點（A-4-1、A-8-1、A-8-3、A-8-4、B-2-1）為有無問題，有則畫記正向兩次，無則畫記負向。

 **台中縣神岡鄉神岡國民小學
實施教師專業發展評鑑試辦
經驗分享**



報告人：張秀慧

 神岡國民小學簡介

- 成立於民國前10年，目前校齡107年

校 長	1 人
主 任	4 人
教 師 人 數	62 人
班 級 數	34 班 + 2 特
學 生 人 數	1144人

參與試辦計畫動機

- 宣導教師「專業發展」，提升專業形象，符合社會期望。
- 爭取經費補助，藉此辦理相關研習，增進教學效能。
- 教師專業發展評鑑計畫的內涵，大部分已推動。

推動評鑑試辦SWOT分析表

Strength (優勢) ◎教師各有專才。 ◎教師互動良好、互相支援。 ◎行政人員有熱忱，充分分工、支援教學。 ◎有小班教學經驗，課程規劃實施與評鑑易推動。	Weakness (劣勢) ◎人力資源未能統整，使人盡其才。 ◎編制不足，行政人員兼辦業務繁雜。 ◎教師成長動力不足。
Opportunity (機會點) ◎在職進修機會多。 ◎社區家長樂見教師成長。 ◎教師超額壓力。	Threat (威脅點) ◎家長教育觀念與現代化教育方法有若干差距。 ◎少子化壓力。

評鑑試辦原則

- 一、漸進性：採「自由報名」的方式，由有意願的老師自願參與試辦工作。
- 二、自勵性：鼓勵教學者自我挑戰與提昇專業能力。
- 三、專業性：重視評鑑結果對教學專業成長之意義與發展。
- 四、無償性：以協助教師為基點，重視形成性導向之結果運用，建立個人專業品牌。

參與試辦計畫歷程

- ◎溝通增能階段---專業發展評鑑國際學術研討會
---舉辦相關研習活動，宣導理念及作法，凝聚共識
- ◎規劃設計階段---研發評鑑工具
- ◎評鑑試作階段(第一年) ---自我評鑑自我評鑑
---同儕評鑑同儕評鑑

◎檢討修正階段---輔導委員蒞校進行雙向溝通

---第一階段評鑑實施檢討

(石岡國中)

---評鑑推動小組

開會修正評鑑

工具及模式



張德親教授蒞校指導

◎評鑑實施階段(第二年)---自我評鑑

---同儕評鑑

---小組評鑑

◎檢討修正階段---第二階段評鑑實施檢討

◎第三年試辦評鑑

行政支援系統

◎舉辦研習提升教師相關知能

◎協助調整課務，安排各學年教師每週一節專業對話時間

◎提供錄影設備等相關視聽器材及人力，支援教室觀察

◎邀請外縣市學校進行教師專業發展評鑑經驗分享

◎邀請教授進行推動實務經驗分享

◎推薦教師參加講師及教學輔導教師培訓

預期效益及實施成效

預期效益

◎建構出學校教師專業評鑑之可行模式。

實施成效

◎每學年召開推動小組會議，檢討評鑑模式；暢通溝通管道，教師可隨時提供修正建議。
◎積極分享試辦經驗，提供鄰近學校參考。

◎落實教學輔導系統。

◎協助同仁修正教學、精進教學。

預期效益及實施成效

預期效益

◎運用評鑑之結果，了解與調整教師進修資源之供給系統。

實施成效

◎多數教師積極成長，週三進修及週六研習出席率皆達七成以上；並持續參與專業發展評鑑。

◎帶動教師參與教學改進方案。

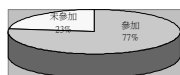
◎提升學校辦學效能、教師專業表現與學生的學習成效，建立學校品牌。



參與試辦教師數

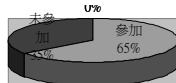
95年試辦教師數

全校教師共66人；
試辦教師數51人(77%)；
講師1人；
教學輔導教師5人



96年試辦教師數

全校教師共62人；
試辦教師數40人(65%)。
講師3人；
教學輔導教師7人



參與評鑑試辦之疑難問題

【一】如何避免教師為評鑑而評鑑？

【二】教學及行政工作繁重，如何抽出時間進行同儕間的專業對話...

【三】如何建構及落實校內外教師專業成長機制，令教師明確感受參加評鑑有助教學成效？

【四】試辦三年之後？

試辦第三年的努力方向

- ◎建立教學檔案e化平臺。
- ◎強化教學輔導教師功能。
- ◎建構科任、幼教、特教不同區塊之評鑑指標。

大前研一：

「在高度競爭的時代，
專業是唯一生存之道」



報告完畢

敬請指教

新竹市大湖國小試辦教師專業發展評鑑經驗分享

新竹市大湖國小王美珍

前言

爲什麼要參加試辦教師專業發展評鑑？這是一個從一開始就沒有停過的問題？是外人的疑問、是伙伴的疑問，有時也是自己的疑問。在整個試辦的過程中，不斷的反省思考，我想，是怕忘了那個初衷～在專業中不斷的超越自己。

大湖國小參與試辦背景

大湖國小是新竹市最迷你的小學，位處新竹市郊，爲一典型「不山不市」學校。全校六班，九十個學生。在大湖有著純樸的孩子、熱情的老師以及很棒的行政團隊。但是，我們覺得爲了孩子，我們可以做得更好，老師希望在現況之外能更提昇，透過專業發展讓自己的專業更加成長。

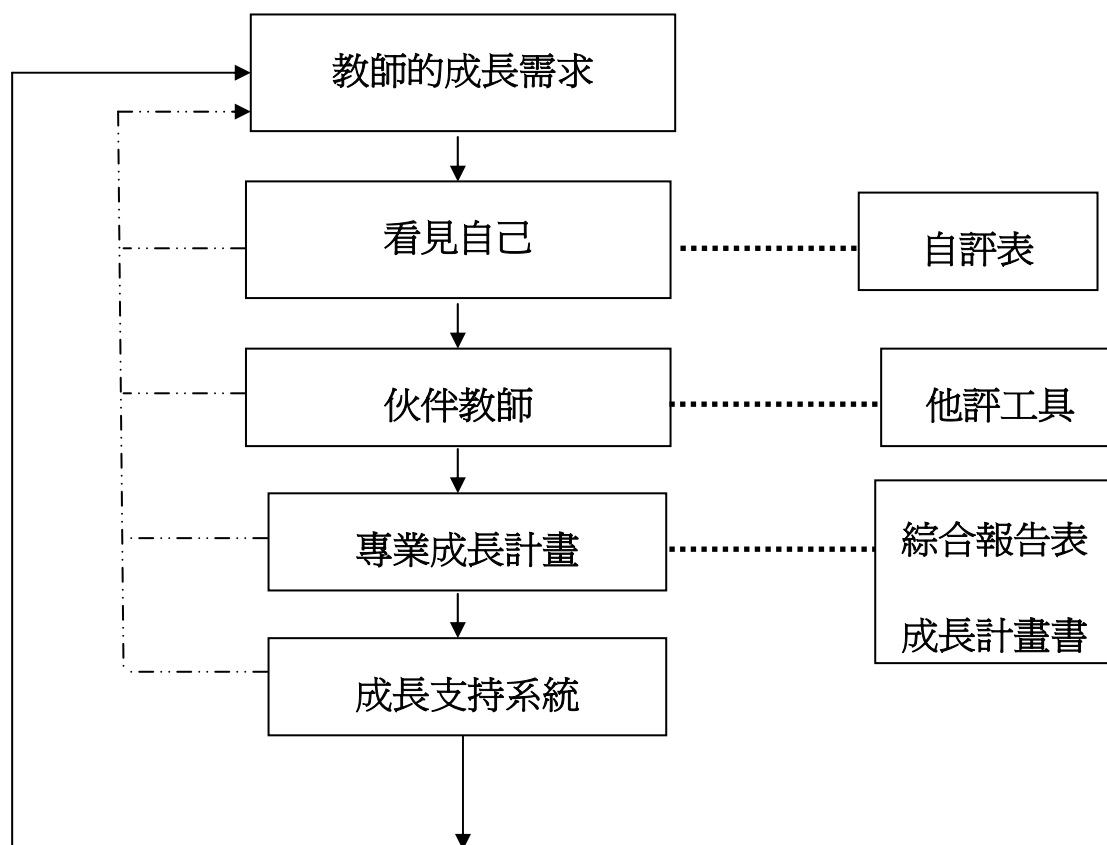
爲試辦定調

九十五學年度開始，憑著一股傻勁就投入了試辦工作，一開始且走且看，決定後才發現萬事起頭難，每一個人對教師專業發展評鑑都有不同的想法，外界眾說紛紜，凝聚大家的想法，爲試辦定調是很重要的一件事，不論外面如何揣測，讓大家清楚方向在哪裡，比較不會慌。

大湖將試辦定調爲：

- ◎尋找另一條專業成長的途徑。
- ◎做自己想做的，根據學校需求。
- ◎找一套符合學校教學環境的系統。
- ◎不急、慢慢來。
- ◎建立伙伴關係。

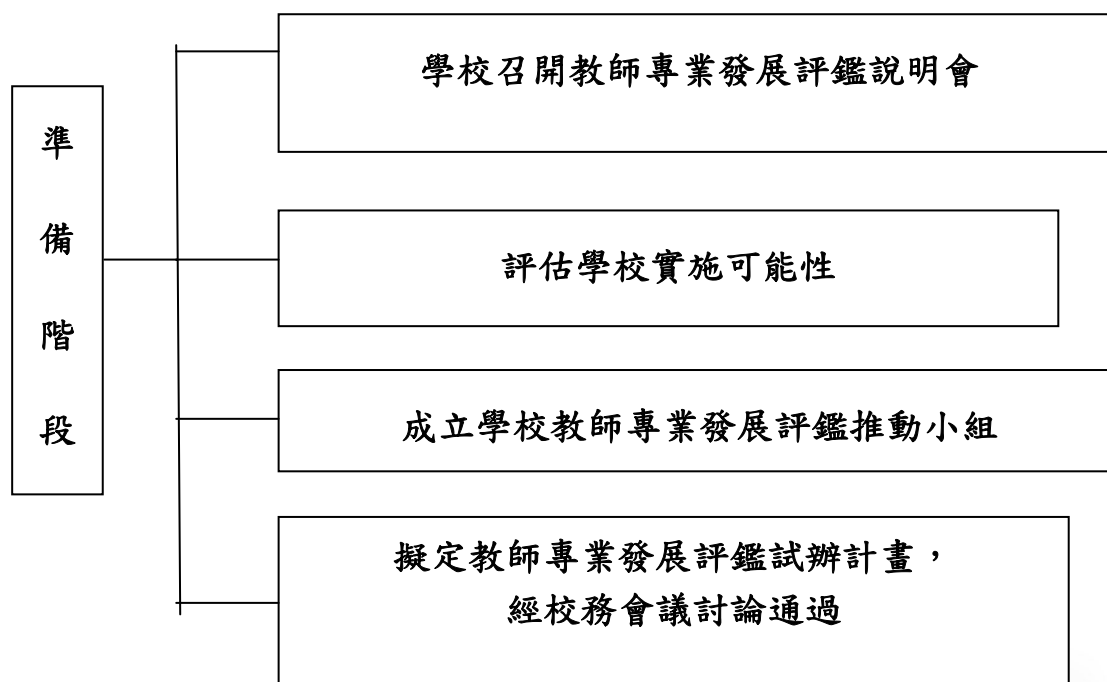
最後根據大家的討論，將對於試辦教師專業發展評鑑的想法，形成下面的流程圖：



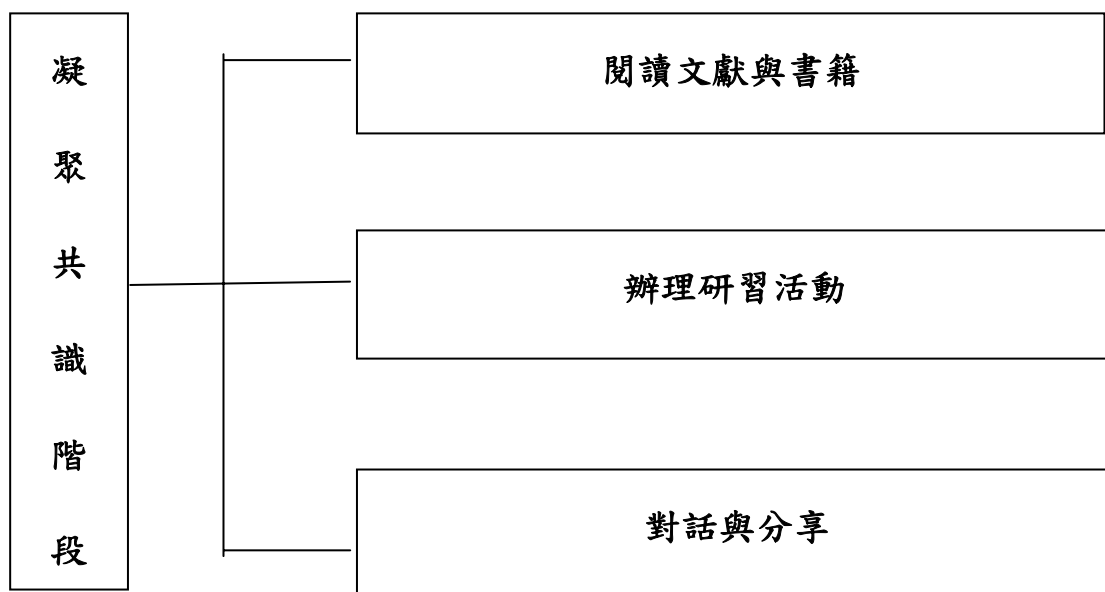
圖一：新竹市大湖國小試辦教師專業發展評鑑流程圖

團體歷程

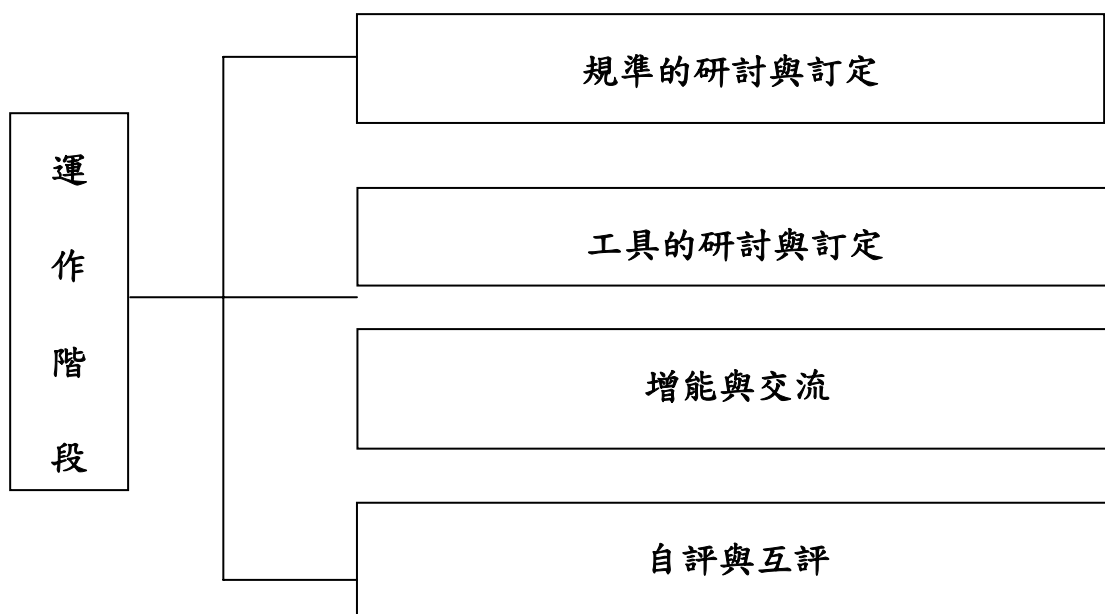
在整個試辦的過程中，將團體歷程劃分為三個階段：



圖二：團體歷程之準備階段



圖三：團體歷程之凝聚共識階段



圖四：團體歷程之運作階段

準備階段

在這個階段是評估學校條件、溝通討論的階段，先召開說明會，向老師們說明這是怎麼一回事，可能是未來的趨勢、可能面臨的問題……等。

一方面依照規定成立推動小組，還有提交校務會議討論等工作。一開始是邊走邊看，但是，大家有一個共同的想法，與其任人宰制，不如自己走一遭看看這是怎麼一回事。

凝聚共識、增能成長

新試辦最要緊的是如何凝聚共識，每個人來自不同的成長背景、每個人都有自己的教學信念，當然每個人都有他心目中最重要關於課程教學的想法，如何找到一個可以對話的平台，談談每個人不同的想法、瞭解每個人對專業發展這件事的想法並願意開誠布公的交換意見，是大湖國小一開始試辦著力很深的部分。一方面凝聚共識、一方面增能，更重要的是讓大家安心。

在這個階段，主要的策略有三：

一、閱讀文獻與書籍

試辦之初，對於專業知能部分，大家都相當缺乏，於是如何讓團體可以盡快對教師專業發展評鑑有概念，基本工是少不了，可是，又無法讓每個人都重回課堂，因此，就以讀書會方式，分工閱讀文獻，然後再進行團體報告、分享，這樣的方式，既可以協助大家盡快吸收又可以減低負擔。

除了閱讀文獻之外，也一起讀書，書籍的部分則跳脫「評鑑」框架，選擇共讀與推薦個別閱讀部分。共讀是以凌拂的「山童歲月」，推薦閱讀有「教師生命自傳」、「課程地圖」、「孩子為何失敗」等。書籍的閱讀基本上扮演了「橋樑書」的角色，如何讓伙伴願意談出自己的教學信念、分享自己對於課程教學的那份堅持與想法，是需要媒介的，藉由「山童歲月」的閱讀，伙伴們分開始談論自己的想法、分享自己的教師風格以及形塑歷程，這對共識的凝聚是重要的，因為我們必須瞭解伙伴，也要營造一個大家安心的對話氛圍。

二、辦理研習

除了讀書會的進行，當然也需要專家學者的指導，還有有經驗的前輩引導，才能讓伙伴更安心。於是，規劃了初階研習課程、經驗分享課程，邀請了台北教育大學丁一顧教授，為大家傳授十八小時的初階研習課程，上完初階研習，大家對於教師專業發展評鑑的雛形，有了更清楚的輪廓。

此外，邀請與大湖條件相似的台北縣瑞柑國小賴金河校長，為大家介紹瑞柑的試辦歷程，這次的課程讓大家對於試辦的流程有了更清楚的概念。邀請台北市健康國小康心怡老師，從教師的角度出發，分享親自參與教師專業發展評鑑的經驗、成長心得以及實務操作面。

從專家學者、學校行政、教師角度等不同面向，讓參與的伙伴對於試辦這件事，有不同角度的理解，也逐漸釐清整個脈絡。

三、對話與分享

除了讀書會與研習課程，也安排了伙伴心得分享與對話時間，從一開始「大家來談評鑑」，到伙伴參加研習後的心得分享，大家開始對談，談心中的想法、焦慮、擔心以及想要。在這個過程中，行政角色就是營造一個安全、放心的環境，接納、聆聽然後思考解決策略。

運作階段

進入了運作階段，伙伴們開始從規準討論開始，從小組討論到大團體討論，一來一往花費了蠻多的心力，只爲了找出大家可以接受的規準，以及規準的意涵對話。這是重要的過程，或許耗費時間心力，可是，這是真真實實透過大家思考來的，伙伴的接受度比較高。

規準討論後即工具的討論，根據伙伴的教學經驗與智慧，要看規準是否達成，需配合什麼樣的工具？這是另一波討論熱潮。最後發展了一套自評、他評工具。

第一年就在不斷的溝通、討論中結束，伙伴們也匆匆試用了發展的規準與工具，但是，來不及做使用後深入的討論與省思。

第二年重點放在教室觀察，除了規準的在討論外，教師再做自評並據以修正自評工具。另外，伙伴們扎扎實實的走了一趟教室觀察，經歷觀察前會談、教室觀察、觀察後會談，然後據以修正他評工具。

第二年走下來，試辦心情豁然開朗，伙伴們欣喜參與試辦的收穫，以下是伙伴們在經歷教室觀察後的心得分享：

- 我一直都想做，因爲總覺得自己教學不知道哪裡怪，當希望老師看過給我建議後，我再試一次，我發現孩子好像開竅了。〈善美老師〉
- 剛開始我不是那麼的樂意，可是經過之後，覺得非常開心。善美老師發現了我的盲點，特別是程度還不錯卻又沈默的孩子，好像是教室的客人。〈希望老師〉
- 氣質老師發現了我的問題，我太關注於某些學生我認爲的 不好的行爲，氣質老師，看到了我的偏見，爾後，我修正了自己的態度，這兩個孩子反而跟我有正向、良好的互動。〈美女老師〉
- 剛開始對自己的教學沒有信心，透過真理老師的觀察，反而覺得安心了不少。〈人氣老師〉
- 帥哥老師是個仔細的人，他發現我對某一組孩子對話頻率偏高，建議我將這些孩子分散，我重新調整後，果然上課對孩子的關照較均衡了。〈快樂老師〉
- 美女老師發現班上有兩位同學上課反應極佳，但是學習成效很差，讓我有機會省思了我的教學，目前，對這兩位孩子採取不同的策略，希望對他們有幫助。〈氣質老師〉
- 當老師近二十年，透過這歷程，才發現自己教學的問題，我想這對老師、孩子有正面的意義。不知道有什麼方式，可以讓更多的人知道這件事和大家所想的「評鑑」是不同的。〈帥哥老師〉

結語

走過了兩年的試辦，最重要的是老師們的門開了、心也開了，透過共識的凝聚、不斷的溝通對話與分享、以及提供安全安心的氛圍，伙伴們不再懼怕、擔心，誠如敝校希望老師在一次對外校老師分享所說的：「沒有走過你永遠無法體會，唯有親身經歷了，才知道收穫是多麼的美好。」

「心不難，事就不難」！

「行動」永遠比「空談」有用，

「動手做」永遠比「空害怕」有效！

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

新試辦學校如何規劃專業成長

新竹市大湖國小王美珍

97. 08. 12

The Cross

為什麼要參加教師專業發展評鑑？

校長？

主任？

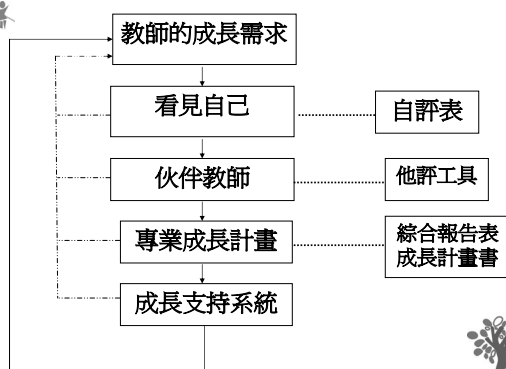
老師？

為試辦定調～

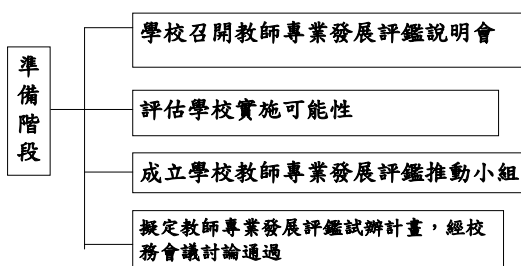
- ◎尋找另一條專業成長的途徑
- ◎做自己想做的，根據學校需求
- ◎找一套符合學校教學環境的系統
- ◎不急、慢慢來
- ◎伙伴關係

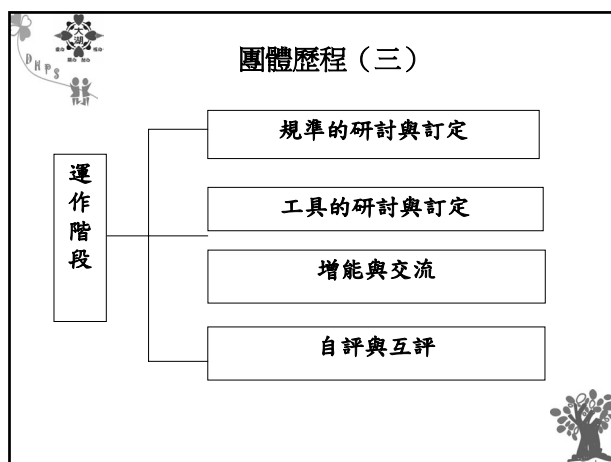
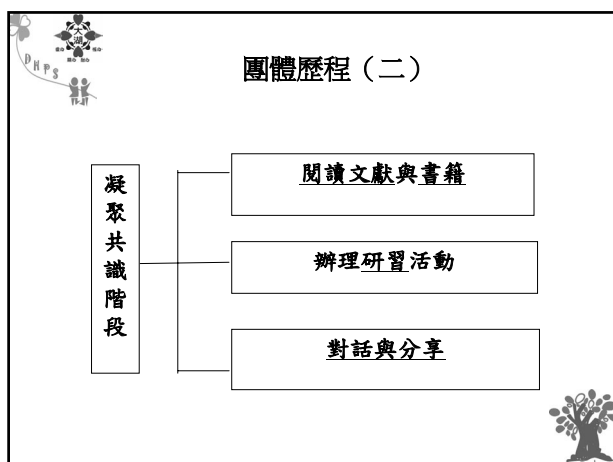
安好每一顆心～

我們的想法



團體歷程（一）





我們曾經...

- ◎團體歷程：
天真浪漫熱情 → 質疑 → 再凝聚
- ◎四到七的故事
- ◎默契養成
- ◎互信是一切的基础

為什麼要做教師專業發展評鑑？

在專業中不斷的超越自己

「心不難，事就不難」！

「行動」永遠比「空談」有用，

「動手做」永遠比「空害怕」有效！



簡報結束，請指教！

閱讀文獻

- 教師評鑑的理念〈吳宗立〉
- 教師評鑑的基本理念、問題及作法（顏國樑）
- 優質教師應備能力新指標：迎接變遷的挑戰重點整理（張玉成）
- 從利害關係人之角度看教師評鑑—Scriven評鑑觀之應用（簡惠敏）
- 形成性教師評鑑系統的研發、推廣、研究與實施展望（張德銳）
- 應用教師自我評鑑促進教師專業發展（黃宗顯）
- 創造專業與評鑑結合的教師進修文化（陳木金）

閱讀書籍



辦理研習



對話與分享



議題分組研討（三）

續試辦2年國小組（C組）

如何實施教學輔導教師制度經驗分享

台東縣康樂國民小學

壹、前言

就學校教育的觀點，教師教學品質是影響學生學習的重要因素。因此，如何讓學校中的每位教師都是專業的老師，並且提供具有連續性質的專業發展機會，來幫助初任教師和教學有困難的教師，使其成為有自信、有能力的老師，是學校行政所面臨的迫切問題。聯合國教科文組織（UNESCO）於1969年曾發表《關於教師地位之建議書》，文中提及：教師的專業知識、技能以及教學被視為一門專門職業是需要經過持續的努力與研究才能獲得與維持。換言之，教師專業權威是建立在教師長期不斷的專業成長之上。

依據教育部教師專業發展評鑑試辦計畫第五點第七款第四目規定：「學校對於初任教學二年內之教師或教學有困難之教師，得安排教學輔導教師予以協助。教學輔導教師之資格、遴選、權利義務、輔導方式等規定，由主管教育行政機關定之。」

教學輔導教師的機制在國外已行之有年，在國內則以臺北市政府教育局在九十學年度開始試辦。教育部試辦教師專業發展評鑑計畫，有關教學輔導教師部份，明訂有五年以上合格教師之教學年資，完成初階培訓，且具有實際參與教師專業發展評鑑經驗之資深優良教師參加，課程共十天60小時。

貳、現況分析

本校95學年度開始參與教育部試辦教師專業發展評鑑計畫，96學年度推薦二位教師參加教學輔導教師儲訓，並於取得教學輔導教師證書，96學年度第二學期推動教學輔導教師工作，實施概況如下：

- 一、觀察夥伴教師之教學，提供回饋與建議。
- 二、與夥伴教師共同審視教學內容，協助建立教學檔案。

三、在其他教學事務提供建議與協助，例如分享教學資源與材料、協助設計課程。

四、教學觀察技巧示範，協助教師建立教學觀察技巧。

五、填寫輔導紀錄。於每次會議或討論後填寫「教學輔導教師」輔導活動紀錄，包括活動內容摘要對活動內容與過程的省思、對學校的建議以及對教育部教學輔導教師制度的建議。

參、面臨問題

一、教學輔導教師的遴選

雖然「教育部教師專業發展評鑑試辦計畫」已訂定教學輔導教師資格規定：參與甄選之教師應符合下列各項條件：（一）5年以上正式教師之年資，並有5年以上實際教學經驗。（二）具有評鑑人員初階證書，並有自評及校內評鑑的實際經驗。

（三）具學科或學習領域教學相關知能。（四）有擔任教學輔導教師之意願。

（五）能進行教學示範，並能輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題。然而，在實施上仍然面臨一些問題，例如：具有上述（二）（三）（四）（五）項條件者，未必符合第一項條件，尤其是偏遠地區教師流動頻繁，在遴選上可能造成學校困擾。

二、配對

學校在安排教學輔導教師時，除考量教學輔導教師任教科目、年級、空堂時間外，教師人格特質也是考慮因素，儘量能與夥伴教師相近為原則。進行一年之後，發現這是一個很重要的議題，因為教學輔導教師制度剛開始實施，教學輔導教師人數不多，如何安排個性相近的教學輔導教師與夥伴教師，是一個比較棘手的問題。

三、時間

在制度的推展上，時間一直是一個很困擾的問題。行政上在安排研習、會議時間都面臨個很大的挑戰。而如何讓教學輔導教師與夥伴教師有適當的空堂時間

做對話、討論，更是一項需要考慮的問題。

四、夥伴教師的意願不高

在制度推展上所遭遇的另一項困難，是夥伴教師意願不高，其實教學輔導教師都很認真、很願意付出，可是受輔導的夥伴教師可能會覺得有壓力，參與意願不高。

其次，可能覺得加入就等於承認自己教學有困難，這是一般教師比較難去面對的問題。因此，如何邀請教學上需要再成長的教師，主動願意參與教學輔導教師制度，也是學校行政面臨的挑戰。

肆、解決策略

一、配對

教學輔導教師與夥伴教師的配對，由於教學輔導教師人數還少，目前依其任教年級、專長，以及夥伴教師的任教年級、個人特質與需求，來進行配對。下一學年，預計由夥伴教師來自行選擇教學輔導教師，比較能配合個人成長需求，使他們能有更完善的互動與成長。

二、建立教學輔導教師檔案資料

建立教學輔導教師檔案資料，提供充分的資訊，讓夥伴教師可由檔案中，了解各個教學輔導教師的專長領域，有效協助夥伴教師選擇合適的教學輔導教師。

伍、結語

96 學年度，我們跨出了教學輔導教師制度的第一步，並記錄下實施歷程與問題，讓未來繼續推動教學輔導教師的相關工作時，能隨時改進。並在協助夥伴教師成長的過程中，不只是夥伴教師獲得專業的成長，學生學習效果獲得提昇，透過學校推動的過程，參與教師也能從中獲得寶貴的學習經驗，建立同儕間相互支持並樂於分享的校園文化。

97年試辦教師專業發展評鑑 經驗分享



台東縣康樂國民小學
教務主任 李秀琴



健康 快樂 責任心 鄉土情

一個共同的想法

我們願意在今天做些什麼，
好讓明天可以成功！



健康 快樂 責任心 鄉土情

緣起

- 提供教師專業成長的機會
 - 95學年度參與教育部試辦教師專業發展評鑑試辦工作
- 協助教學有困難教師改進教學
 - 96年推薦兩位教師參加教學輔導教師儲訓



健康 快樂 責任心 鄉土情

實施概況^{1/2}

- 配對
 - 教學輔導教師與夥伴教師所授課之年級、領域儘量相近。
- 輔導
 - 觀察夥伴教師之教學，提供回饋與建議。
 - 與夥伴教師共同審視教學內容，協助建立教學檔案。



健康 快樂 責任心 鄉土情

實施概況^{2/2}

- 輔導
 - 在其他教學事務提供建議與協助，例如分享教學資源與材料、協助設計課程。
 - 教學觀察技巧示範，協助教師建立教學觀察技巧。
 - 填寫輔導紀錄。



健康 快樂 責任心 鄉土情

困境

- 教學輔導教師的遴選
- 配對
- 時間
- 夥伴教師的意願



健康 快樂 責任心 鄉土情

解決策略

- 教學輔導教師的配對，考量兩者任教年級及領域的一致性，下學年嚐試自由配對。
- 建立教學輔導教師檔案資料，提供夥伴教師更多資訊與選擇。
- 積極宣導凝聚共識降低教師的疑慮。
- 教學輔導教師課務妥善調整，使輔導教師與夥伴教師間有更多的共同時間互動。
- 教學輔導教師與夥伴教師的互動方式宜更多元



健康 快樂 責任心 鄉土情

預期效益

- 經由與教學輔導教師的討論、互動，讓夥伴教師更清楚自己的教學問題。
- 教學輔導老師入班觀察讓夥伴教師更注意教學技巧。
- 由觀察教學輔導教師的上課，學習他人班級經營的方法，提供不同的角度去思考學生的問題。
- 專業對話促成夥伴教師的成長。



健康 快樂 責任心 鄉土情

敬請指導



健康 快樂 責任心 鄉土情

議題分組研討 (三)

續試辦3年國小組(D組)

教學導師制度面面觀----以台北市為例

台北市中山區中山國小 李柏佳 970728

壹、教學導師制度的現況分析

一、教學導師制度概說

(一)、教學導師是資深績優的教師同儕

教學導師制度是運用教師同儕中，資深或績優或高階之教師，協助資淺或教學不力教師快速的專業成長，以發揮教師專業之並且促進專業成長之機制。

臺北市政府教育局為增進教師教學效能，促進教師專業成長，提昇學校教育品質，於91年開始設置教學輔導教師。根據臺北市立高級中等以下學校教學輔導教師設置方案，所稱教學輔導教師，指能夠提供教師同儕在教育專業上有系統、有計畫及有效能之協助、支持與輔導之教師。

(二) 張德銳教授的認為教學導師是同儕互助成長的歷程：

教學導師是指能提供同事在教學方面有系統、有計畫及有效能的協助、支持、輔導之教師。但其運作則是教師同儕群組之互助成長歷程。詳言之：

- * 教學導師的教學輔導是全校每個人的共同責任，而不僅有教學導師要負全責。
- * 教學導師是一種教師分工而非教師分級。
- * 教學導師旨在提供資深優良教師（含退休教師）有時間從事助人的專業服務
- * 教學導師主要目的在協助新進教師提升教學品質，減少摸索與嘗試錯誤的時間

(三) 許藤繼（2008）認為，教學導師是教師專業領導的一環。

1. 教師領導者 (teacher leader)：係指目前由教師所擔任的實習輔導教師、學年主任、學習領域召集人、教學輔導教師、輔導團輔導員、學校教師會長等職務的領導者。
2. 教師領導 (teacher leadership)：係指教師領導者在學校脈絡中，透過個別或團隊型態，正式或非正式的途徑，應用其專業知能與多元領導策略，增進學校教育利害關係人（如教師同儕、行政人員、家長等）的教育承諾，以提升學生學習成就，革新學校整體教育品質的歷程。

二、教學導師的必要

推動教師領導的理由及應突顯哪些重點或特色，簡述如下

- 1、教師領導：指教師同儕之間的教學經驗互動、教學技巧分享、教學心得交換與教學專業能力的相互成長。
- 2、教學領導：早期運用於協同教學，和目前課程統整與群體教學之見解不一。依照貴研究之定義顯示，教師領導者過於廣泛。
- 3、教師領導植基於學習型組織的團隊學習

西元一九九〇年彼得聖吉 (Peter Senge) 出版第五項修練：學習型組織的藝術與實務 (The Fifth Discipline: The art and practice of the learning Organization) 一書後，掀起了全球的學習革命，從政府部門（荷蘭、新加坡政府）到企業（AT&T、英代爾、福特汽車等）都紛紛推

行五項修練-系統思考、自我超越、改善心智模式、建立共同願景和團隊學習，期盼能使組織脫胎換骨、再創佳績。

4. 雁群文化在學校教育之應用：

學校文化影響組織運作甚大。尤其是行政領導與課程領導。不同類型組織文化特色如下：

- 煮蛙文化——不感知潮流也無改革行動,慢慢被淘汰而不自知。
- 螃蟹文化——組織中的成員各行其道,互不相讓,非社會性。
- 猴子文化——成員或領導者慣用舊思維,不知其然也不敢突破。
- 老鷹文化——強者生存、適度淘汰,強者獨行勇猛,弱者永遠落後。
- 土虱文化——有熱情活力的人,進入平靜之團體,引起騷動但未必帶來生氣。
- 雁群文化——學校像雁群,有不同資歷與不同思維步調的成員,被不一樣文化的人從中拖累步調慢了,不論雁頭多強,多想往前,速度總還是會有影響。

群雁文化的基礎「雁行理論」強調的是團隊合作、輪流領導、激勵同伴和互相扶持等四項內涵。在學校實施的教師領導，其實就是雁群文化的應用。

5. 科技整合帶動教育的整合：

20世紀末期科技高度分工與專精，科技整合反而是對分工與專精的匡補闕疑。教師領導是針對「教育視導、教育評鑑、教學考核」等等的補救，目的在促進「草根的、自我的、內部的」專業成長，也可視為教學科技的整合。

6. 推動教師領導的理由，不外：

減少抗拒教育改革、增進組織氣氛融洽、建構自我成長模式、落實教育專業自主。

7. 推動教師領導應突顯的重點或特色：

至少應包括是群體成長而非群體停滯、是正向發展而非負向沉淪、教學實務。

8. 教師對評鑑、視導與績效考核的主觀排斥

國內奇特的學校文化，對外部評鑑視導與績效考核的排斥，阻礙教師專業成長。

三、教學輔導教師的定位

教師專業成長過程中，「整體教學觀察、精進教學能力、統整教學檔案、教學行動研究、親師生人際溝通、群組協同教學、教學導師輔導、輔導管教學生」等等系列的項目活動，都是專業成長與發展的必要過程。教學導師制度是其中重要的一環，也是同儕互動專業成長的重要關鍵。

四、教學輔導教師的功能

（一）教學輔導教師之職責，依據台北市設置方案要求如下：

- 1、協助服務對象瞭解與適應班級（群）、學校、社區及教職之環境。
- 2、觀察服務對象之教學，提供回饋與建議。
- 3、與服務對象共同反省教學，協助服務對象建立教學檔案。
- 4、在其他教學性之事務上提供建議與協助。

各校教學輔導教師，進行示範教學或教學觀察與回饋，以每月至少一次為原則；協助服務對象其他非教學觀察與回饋的事項，以每月至少一次為原則。

（二）教師領導可發揮功能之層面及其成效

- 1、接受輔導之教師，自我發展並精進一般教學能力。
- 2、對實習教師或教學困難或不適任教師之輔導。
- 3、對倡導學年經營及學科經營之「教師群體」，實施團隊學習與試辦教學評鑑。

- 4、擔任協同教學之教階教師或知識長（KEO）
- 5、在這些層面上預期教師領導會達成自我成長與共同成長之目標。

五、教師領導者的角色

在同儕互動與教學輔導過程中，教學導師可能扮演下列角色

- 1、輔導者：資深或績優教師，對夥伴的專業輔導。
- 2、示範者：資深或績優者以身作則，作示範演練。
- 3、引導者：資深或績優教師，指引專業方針重點。
- 4、協助者：夥伴教師需要協助時，及時伸出援手。
- 5、評鑑者：指出夥伴教師的優缺點及其改進之道。
- 6、學習者：和伙伴教師亦師亦友，並且共同相長。

六、教學輔導教師的基礎

教學輔導教師在教育專業方面，必須具備的基礎，可分為下列：

（一）形式要件：臺北市教學輔導教師設置方案規定

- 1、八年以上合格教師之教學年資。
- 2、具學科或學習領域教學知能，並有四年以上教學經驗。
- 3、有擔任教學輔導教師之意願。
- 4、能示範並輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題。

（二）參考標準：各校甄選與審查時之參考要件

- 1、具有豐富的任教學科專門知識。
- 2、具有課程設計的能力。
- 3、具有良好的教學能力。
- 4、經常且願意做教學示範。
- 5、具有人際溝通的技巧。
- 6、具有開放、包容的心胸與人格特質。
- 7、其他教學輔導知能。

（三）整體要件：

教學輔導教師的專業能力，至少要在下列八項有優質的、具體的績效。

- 1、整體教學觀察
- 2、精進教學能力
- 3、統整教學檔案
- 4、教學行動研究
- 5、校園人際溝通
- 6、群組協同教學
- 7、教學導師輔導
- 8、輔導管教學生，

貳、教學導師制度的成長與績效

一、教學輔導教師的產生

（一）遴聘、甄選與儲訓

- 1、核定設置教學輔導教師之學校，其教學輔導教師之遴聘，應經甄選、儲訓等程序，合格人員由本局造冊候聘，並頒與教學輔導教師證書後再由學校依規定聘兼之。
- 2、教學輔導教師儲訓人選之甄選，由學校專任教師、行政人員組成教學輔導教師推薦委員會推薦儲訓人選，經學校教師評審委員會公開審議通過後，送請校長核定並函報教育局核定。
- 3、各校推薦之教學輔導教師儲訓人員，應參加教師研習中心三週之儲訓課程。經儲訓合格者，為候聘教學輔導教師。
- 4、經聘任後之教學輔導教師，每年應參加各校所舉辦之十二小時在職成長課程以及本局委託辦理之十二小時在職成長課程。

(二) 遴聘基本原則

- 1、聘任教學輔導教師時，應考量學校設置教學輔導教師之任務需求，由校長就校內具教學輔導教師資格者，聘請兼任之。並應優先考慮由未兼任行政工作之教師擔任之。
- 2、各校在安排教學輔導教師時，宜考量教學輔導教師之任教科目（學習領域）、年級、教學準備時間、人格特質等，儘量與服務對象相近為原則。

(三) 張德銳教授（2008,07）認為，設置教學導師之基本原則：

- 1、由學校自願申請並經一定程序審核
- 2、教學導師自願性從事教學輔導工作
- 3、教學輔導強調教師同儕間的互助模式
- 4、教學導師以協助教師為旨不涉及教師評鑑
- 5、教學導師應具有較多教學經驗及技巧
- 6、教學導師應具有熱心助人的特質及意願
- 7、教學導師仍然擔任教學工作

二、教學輔導教師的成長

(一) 教育局設置方案規定

- 1、校內定期工作檢討會
- 2、積極觀察教學並實施輔導
- 3、定期追蹤研討會
- 4、不定期參加研習會
- 5、校內及教育局成長課程
- 6、六年換證再進修

(二) 中山國小之專業成長規劃

教學輔導教師專業成長規劃具體內容：

- 1.個別成長：包括閱讀專書及心得寫作、教學省思及成長紀錄、群組行動研究、全校性的進修研習與分享活動。
- 2.團體成長：包括教師群組專業對話、同儕教學觀察、小組讀書會、教學工作坊、合作式行動研究及校外參觀訪問。

三、教學輔導教師的成效

(一) 張德銳教授指出，九十學年度在師院實小推展成效

- 1、教學導師大多肯定制度之用意
- 2、教學導師認為能獲得自我專業成長機會
- 3、服務對象大多亦表達受協助之需求
- 4、服務對象認為有益於教學成長與改進

(二) 九十一學年度試辦學校增加甚多

計有：西松高中、芳和國中、誠正國中、師院實小、國語實小、民生國小、永安國小、龍安國小、石碑國小、光復國小等十校。此後每年約十餘所，九十六學年度增加為二十五所。

(三) 張德銳教授（2003-2008）調查顯示，普遍肯定此制度及其優點為：

- 1、教學導師與夥伴教師對彼此互動方式、互動頻率、互動品質皆感到滿意。
- 2、有半數夥伴教師表示該校有接受過訪視輔導小組所提供的教學錄影服務。教學錄影服務對於夥伴教師的教學成長有所助益。
- 3、教學導師制度能「協助建立學校同儕互動文化」、「協助教師進行班級經營」、「協助教師解決教學問題」、「協助教師進行教學省思」、「協助教師增強教學能力」、「協助教師持續專業成長」等。
- 4、教學導師制度可促使教學導師及夥伴教師「更能覺察自己的教學方法」、「更加積極參與專業成長活動」、「與同事間的人際關係更為融洽」、「對於教學更有信心」、以及「增加校長及同事對我的支持度」。

- 5、大多數受試者認同「教學導師制度能協助留任優秀教師在學校中繼續服務」此一功能。
- 6、絕大多數的行政人員願意繼續在校內推動教學導師制度；大多數教學導師願意繼續擔任下一年度的校內教學導師；多數夥伴教師願意繼續接受教學導師的輔導和協助。

四、教學輔導教師的實施缺失：

根據張德銳教授調查指出有下列缺失。但是，大多數是「行政安排配合與技術問題」

- 1、教學導師與夥伴教師任教科目未能配合
- 2、教學導師與夥伴教師任教年級未能配合
- 3、夥伴教師未接受足夠的職前訓練
- 4、夥伴教師在職成長課程不足
- 5、雙方配對時間較晚，互動起步較遲
- 6、相見歡活動安排較晚，缺乏暖身的時間與機會
- 7、雙方缺乏共同互動討論的時間
- 8、限於人力，校方無法對教學導師及夥伴教師提供足夠的行政支持與協助等問題
- 9、夥伴教師接受輔導意願，影響實施成效。
- 10、由於是試辦，因此對實施方式不慎熟練。

參、教學導師實施策略 理念與行動同步、方略與成長並行。

- 一、制度傳達：教學導師制度的理念傳達與接納。
- 二、推動策略：行政積極的配合與鼓勵措施並行。
- 三、趨勢宣導：少子化效應與學校競爭時代來臨。
- 四、反映與情：社會對教師教學品質的高度期待。
- 五、先期準備：教學輔導、教學檔案與教師評鑑。
- 六、中期進階：教學輔導進階、教學觀察與輔導。
- 七、後期整備：行動研究、介入輔導與經驗分享。
- 八、正式參與：教學導師、教師評鑑與教師輔導。

肆、教學導師面臨困境

- 一、人員素質不齊：具備八項整體專業知能相當難，顯然各校人員不完全具備。
- 二、行政支援有限：與教學導師有關之業務相當多，行政能量有限支援也有限。
- 三、激勵因素不足：現階段誘因不大，教師危機意識不足，專業成長動機不強。
- 四、配套政策不明：教育部與教育局政策略有不同，配套措施顯然不多或不明。
- 五、學校文化因素：學校中成員特性使然、觀望、等待、排斥與積極者相衝突。
- 六、專業知能未定：教學導師制度實施雖有六年，試辦期甚長但專業知能未定。
- 七、家長期待不明：家長期待輔導教師之功能，處理不適任教師多於教師成長。
- 八、成長動機欠缺：學校教師中夥伴教師之成長動機，顯然無法呼應制度預期。

伍、教學導師繼續向前行

- 一、配合實施：
教學輔導教師與教師專業成長評鑑、教師分級及不適任教師處理，應配合實施。
- 二、相輔相成
教學輔導教師之校本成長與同儕互動，其績效不易認定，應配合外部視導評鑑。
- 三、加緊腳步
教學輔導教師制度與整體專業成長速度與幅度，應積極追蹤輔導建立卓越績效。

議題分組研討（三）

續試辦國中組（E組）

如何實施教學輔導教師制度

台北市立內湖國中 曾文龍校長

一、學校現況分析

教師是教育的核心，教師教學的精進與專業素養的成長，更是近代世界各國提昇教育品質的重點。隨著全球化、資訊化的日新月異，教師的教學環境比已往更具多元、未來性，充滿挑戰與無限可能。對於初任、新任、有意願追求成長的教師生涯上，若能有經驗寶典的同儕教師適時的協助、傳承、帶領，將可促進教師間的互動與成長，改善其教學工作的負面情緒，轉化能量重新出發，對其專業發展更具信心。

有鑑於此，內湖國中在平日教學精進上即相當重視聽課、教室觀察、分享的養成，在九十五學年度申請參加教育部教師專業發展評鑑之際，並積極推廣宣導教學輔導教師設置方案的目的、脈絡，遴選對象，以教師專業發展評鑑試辦的經驗，於九十六學年度申請試辦「教學輔導教師」方案，期望期望藉由兼具師徒與夥伴之雙重關係、經驗傳承與關懷分享之互動過程，達到下列目的：

- 一、充實教師專業知能，落實教學經驗之傳承。
- 二、透過同儕輔導，協助教師精進教師課堂能力及班級經營能力。
- 三、增進教師自我解決問題及行動研究能力。

初次試辦，本校共有四組夥伴加入。經過一年的密切互動、積極分享，同時透過系列且多元的研習活動，團隊夥伴們深感獲益良多，甚至未參與此團隊的老師也對此方案抱持相當肯定的態度，於是在申請九十七學年度試辦的時候，有十位老師自願加入並已獲得錄取並完成培訓課程，這也使得本校教學輔導教師的陣容更形茁壯。

二、實施的過程與策略

（一）加強方案的認識宣導，建立信任氛圍

- 1.校長與業務行政單位（教務處）參與縣市政府辦理的方案宣導說明會與論壇，了解方案內容與實施成效後，擬定具體可行的試辦計畫。
- 2.利用各種集會如領域召集人會議、學習領域小組會議、課程發展委員會、導師會議、校務會議等等，從教師專業發展評鑑試辦的經驗，宣導教學輔導教師設置的目的、意義與省思合作的模式，使教師了解兩者間的相似度與精神，通用性與條件，從夥伴間先前合作方想的經驗中，進而支持，參與相關活動。
- 3.透過雙向溝通、尋求共識，強調自願參與，校務會議提案討論通過後，擬定實施計畫向教育局申請辦理。

(二) 依據學校專業發展方向，產生夥伴教師

1. 夥伴教師的參與與被輔導意願，是成功的重要因素。而伙伴教師的來源包含初任二年內教獅、新進教師、自願成長教師、教學有困難教師，並注意各類縣市政府在學校總額的比例限制。
2. 對於參與的教師，強調不影響其教學，不列入考評，不公開輔導內容，旨在協助教師適應校園環境，並由同儕教師的輔導提升其教學專業，使教師放心參與。

(三) 鼓勵優質教師參加教學輔導教師遴選與儲訓

1. 本校教學輔導教師遴選採採自薦或領域舉薦向教學組報名，但需符合下列條件：
 - (1) 八年以上合格教師之教學年資。
 - (2) 具學科或學習領域教學知能，並有四年以上教學經驗。
 - (3) 有擔任教學輔導教師之意願。
 - (4) 能示範並輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題。
 - (5) 領有教師專業發展評鑑初階證書且仍願意參加第二年試辦者。
2. 成立教學輔導教師推薦委員會（行政代表、各學習領域召集人及教師會代表），審查報名人員條件後擇優，向教評會推薦。
3. 由教評會參酌下列條件審議後，遴選最後人選，送請校長核定後，函報教育局核備。
 - (1) 具有豐富的任教學科專門知識。
 - (2) 具有課程設計的能力。
 - (3) 具有良好的教學能力。
 - (4) 經常且願意做教學示範。
 - (5) 具有人際溝通的技巧。
 - (6) 具有開放、包容的心胸與人格特質。
 - (7) 其他教學輔導知能。
 - (8) 領有教師專業發展評鑑初階證書且仍繼續參加第二年試辦者。
4. 對於學校教學經驗豐富，閱歷多而廣，熱忱助人的教師，平日即建立好交情，對於平時表現給於肯定，讓參與者知道擔任教學輔導教師是榮譽。

(四) 從教師配對搭起成長的橋樑

1. 教學輔導教師與夥伴交屍之配對關係，考量教學輔導教師的任教科目、年級、同一辦公室、教學準備時間、人格特質等等，並安排每位教學輔導教師輔導一名服務的對象。
2. 辦理相見歡與聯誼活動，安排教學輔導教師與夥伴教師做意見交流，在輕鬆愉快氣氛下，開啓溝通管道，建立互信，聚焦對話。
3. 校長與主任適時加入。

(五) 教學輔導教師的大愛與輔導

1. 教學輔導教師協助指導夥伴教師，定期或不定期聚會，從（1）協助夥伴

教師適應班級、學區與教職環境 (2) 與夥伴座計劃會談、教師觀察及回饋會談 (3) 與夥伴教師共同反省教學並協助建立教學檔案 (4) 分享教學資源與材料、協助設計課程 (5) 協助改善班級經營與親師溝通 (6) 協助進行多元評量與分析評量結果 (6) 協助夥伴教師建立良好的人際關係與溝通。

(六) 建立有效能的互動模式

1. 一對一的個別分享外，以教學團隊方式一起成長學習。
2. 夥伴教師先觀摩教學輔導教師教學並傾聽回饋意見，作為分享互動。
3. 教學輔導教師與夥伴教師進行教室觀察、回饋會談。

(七) 行政的配合與支援

1. 擔任教學輔導教師工作者，亦兼任導師或行政職務，平日忙於班級課務與教學工作，對於教學輔導教師的投入，應經常給予精神鼓勵與感謝。
2. 除減課（超鐘點）外，對於設備、會議場所、共同空堂等軟硬體設施支援。
3. 依計畫擬定工作期程，支援橫向聯繫與相關經費申請運用。

(八) 規劃個人或團體成長活動研習

1. 鼓勵教師參與教學省思、專書閱讀、專業對話、分享工作坊、教學觀察、影片賞析等促進教師間的知能交流與分享。
2. 就教學現場觀察的現象成立問題導向成長團體進行研討分享。

三、實施成效

(一) 及早適應學校環境及人際關係：

已往初任教師在新環境中，常因經驗不足與環境陌生，須靠自行摸索一段時日，才能定位。現由經驗豐富且受過專業訓練之教學輔導教師帶領，對於初任教師適應學校環境與揮發教學專長有很大的助益。本學年四位初任新進的夥伴教師在教學輔導教師熱心的提攜與引導之下，藉由空間的拉近與共同課堂的安排，迅速與校內的人事物建立了友善的關係，奠定教學工作的良好基礎。

(二) 提升教學與班級經營效能：

經驗傳承堪稱學習之捷徑。教學輔導教師豐富的歷練，適可補強初任教師在教學與解決問題經驗上的不足。經過一整年的相互進教室觀察以及反覆研討，夥伴教師的教學均已能上軌道，且面對學生層出不窮的狀況時也多能有效處理。另一方面，藉由教學輔導教師的實戰經驗，協助夥伴教師在班級經營的技巧上更益精進。

(三) 提供彼此專業成長的途徑：

教學輔導教師與夥伴教師的搭配是教學相長一體兩面，不僅夥伴教師課堂教學能力精進，擔任教學輔導教師也是專業的提升。透過相互的教學觀察、回饋會談、教學檔案製作、班級經營理念分享等等，共同解決教學上的問題，傳達熱忱、活力與創意元素，實可謂教學相長。

(四) 營造溫馨關懷之校園文化：

主動的關懷與有效的引導，消弭了初任及新進教師對陌生環境的戒慎恐懼、縮短盲目摸索的時間，進而得以將全副心力投入教學工作和班級經營上。

四、困難與解決策略

(一) 教學輔導教師遴聘的限制：

受到比例限制的緣故，本校有四個教學輔導教師的受訓名額，然而有意願擔任者卻超過四人，且有時會落在同一領域，或受限於此領域並無初任或新進教師，而無法上山受訓。而且透過「教學輔導教師推薦委員會」審查條件、再由教評會遴選並送請校長核定之後，始得以確定人選，這樣的過程若能簡化為直接送教評會將有利作業時間的縮短。

(二) 共同時間的限制與訂定

各組夥伴除了相互約定時間進行教學觀察、讀書分享，經驗分享...，另外還有定期與不定期的工作會議或研習等活動，由於這八位老師分屬四個領域、很少有相同的空堂，這時就必須請教學組做課務的安排，以利活動之進行，然而，在校內除了班群、各領域共同課堂時間外，若有過多教師仍要規劃共同時間，實屬難事；因此，中午的午餐會報是可以運用時間。

(三) 教師員額控管與服務對象轉化

近年因少子化因素，新進教師人數逐年降低，部分輔導教師服務對象轉為輔導代理教師，對於在校任職的代理教師亦能發揮實質效益。

五、結語

教學輔導教師制度搭起了新進教師與學校間的橋樑，藉由教學輔導教師的協助與輔導，解決新進教師適應問題，提升課堂教學能力，增進專業知識，更帶動學校領域教師專業成長的風氣。

在本校試辦一年來，感受到參與的老師對於此制度在落實教學經驗傳承的價值上給予高度的肯定，也認為「教學輔導教師」的精神值得推廣，同儕輔導若能蔚為氣氛，有助學校文化的正向發展。在試辦的經驗中，發現一對一個別、以及成長團體兩種輔導方式交互運用，可使經驗與知能的分享達到最高效果；而學年末，安排輔導教師至各領域分享實施經驗，促進良性循環，對於整體校務發展有向上提升的助力，更是贏得家長與學生的肯定。

六、活動剪影



輔導教師與夥伴教師初次見面其樂融融（相見歡）



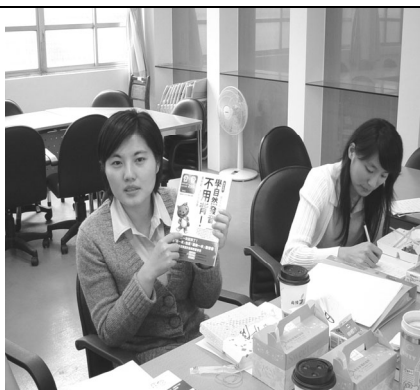
王教授暢談人際關係的密訣，談諧幽默贏得滿堂彩。



哇，期末了，讓我們大夥兒做心靈交流，分享這學期的知識與經驗（團體分享）



張民杰教授翩翩風度，親切言辭，和我們一一分享輔導箇中的況味（教授訪視）



忙於教學之外，也讀了不少好書（專書分享）



彭國光教授演講班級經營撇步



欣賞「一飛沖天」並心得分享



期末聚餐聯誼（華山論劍）

學校如何實施教學 輔導教師制度

台北市內湖國中 曾文龍
97.08.12

一、緣起與現況



學校簡介

- ◎內湖國中位居臺北市內湖科學園區，學校面43127平方公尺，自然生態豐富，為都市中陽光森林學園。
- ◎曾榮獲教育部九年一貫標竿學校、資訊種子典範學校、臺北市優質學校行政管理、課程發展、校園營造優質獎、友善校園績優等殊榮。
- ◎連續三年參與教育部教師專業發展評鑑試辦，精進教師課堂教學能力。



現況分析

- (一)九年一貫課程推動下，教師聽課觀摩、教室觀察、經驗分享養成。
- (二)95-97年參加教師專業發展評鑑的經驗與教師成長計畫的需求。
- (三)改進教師教學現況、落實經驗傳承。
- (四)帶領教師團隊成長、提升教學品質。
- (五)96學年度初辦有國文、數學、英語、童軍四組夥伴參加，深感獲益良多。97學年度有十位教師自願加入並獲推薦接受教學輔導教師的培訓。

二、實施過程與策略



二、實施過程與策略

- (一)加強方案的認識宣導，建立信任氛圍
 - ◎參與縣市政府辦理的方案宣導說明會與論壇，擬定具體可行的試辦計畫。
 - ◎利用各種集會，宣導教學輔導教師設置的目的、意義與省思合作的模式，進而支持參與相關活動。
 - ◎透過雙向溝通、尋求共識，強調自願參與，校務會議提案討論通過後，擬定實施計畫向教育局申請辦理。



二、實施過程與策略

(二)依據學校專業發展，產生夥伴教師

- ◎夥伴教師的來源包含初任二年內教師、新進教師、自願成長教師、教學有困難教師。
- ◎注意各類縣市政府在學校總額的比例限制。
- ◎從初任或新任教師（含正式或代理），因勢利導。
- ◎對參與夥伴教師強調強調不影響其教學，不列入考評，不公開輔導內容。
- ◎旨在協助夥伴教師適應校園環境，並由同儕教師的輔導提升其教學專業。



二、實施過程與策略

(三)教學輔導教師遴選與儲訓

- ◎符合條件者採採自薦或領域舉薦向教學組報名
 - 八年以上合格教師之教學年資。
 - 具學科或學習領域教學知能，並有四年以上教學經驗。
 - 有擔任教學輔導教師之意願。
 - 能示範並輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題。
 - 有教師專業發展評鑑初階證書且願意參加第二年試辦者
- ◎成立教學輔導教師推薦委員會（行政代表、各學習領域召集人及教師會代表），審查報名人員條件後擇優，向教評會推薦。
- ◎教評會資格審查後，遴選人選，送請校長核定。
- ◎鎖定目標鼓勵 茅廬三顧邀請

二、實施過程與策略

(四)從教師配對搭起成長的橋樑

- ◎教學輔導教師與夥伴教師之配對關係
 - 考量學習領域任教科目、年級、
 - 同一辦公室、職務
 - 教學準備時間、人格特質
- ◎辦理相見歡與聯誼活動，開啟溝通管道，建立互信。
- ◎安排教學輔導教師與夥伴教師做意見交流，形成團隊共擬計畫。
- ◎校長與主任適時加入鼓勵。



二、實施過程與策略

(五)教學輔導教師的大愛與輔導

- ◎協助夥伴教師適應班級、學區與教職環境
- ◎與夥伴座計劃會談、教師觀察及回饋會談
- ◎與夥伴教師共同反省教學並協助建立教學檔案
- ◎分享教學資源與材料、協助設計課程
- ◎協助改善班級經營與親師溝通
- ◎協助進行多元評量與分析評量結果
- ◎協助夥伴教師建立良好的人際關係與溝通

二、實施過程與策略

(六)建立有效能的互動模式

- ◎以教學團隊方式一起成長學習。
- ◎傾聽回饋意見，作為分享互動。
- ◎進行教室觀察、回饋會談。
- ◎隨時關心夥伴教師情緒並協助紓解
- ◎虛心接納，鞏固互信情誼
- ◎互動場所之多元



二、實施過程與策略

(七)行政的配合與支援

- ◎對於教學輔導教師的投入，應給予精神鼓勵與謝。
- ◎適時減課（超鐘點）
- ◎教學輔導教師與夥伴教師共同空堂之安排。
- ◎對於設備、會議場所等軟硬體設施支援。
- ◎擬定計劃工作期程。
- ◎支援橫向聯繫與相關經費申請運用。



二、實施過程與策略

(八)規劃個人或團體成長活動研習

◎個別式成長活動

- 教學省思、專書閱讀、行動研究、專業研習

◎團體式成長活動

- 專業對話、分享工作坊、
- 同儕教學輔導、教室觀察
- 讀書會、影片賞析
- 問題導向成長團體



三、實施成效



1 及早適應學校環境及人際關係

2 提升教學與班級經營效能

3 提供彼此專業成長的途徑

4 營造溫馨關懷之校園文化

四、困難與解決策略



1 教學輔導教師遴聘的限制

有意願者無服務對象須有跨領域的協調並簡化資格審查流程

2 共同時間的限制與訂定

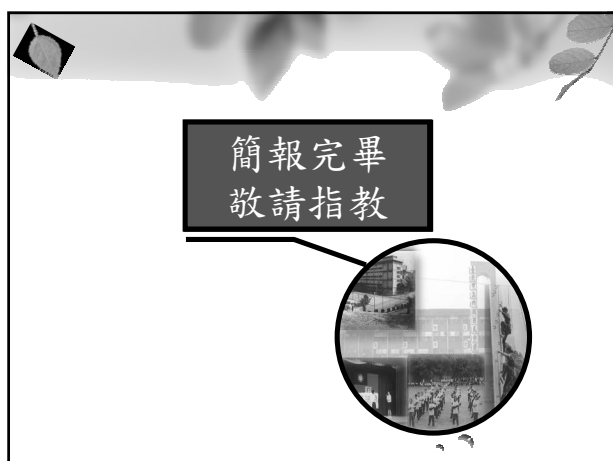
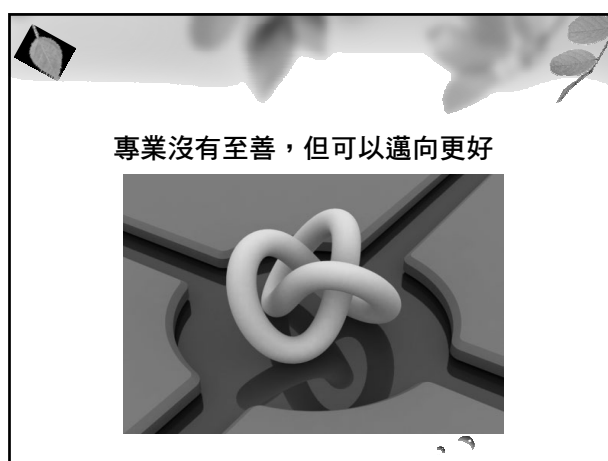
除班群、各領域共同課堂時間外，中午的午餐會報是可以運用時間

3 教師員額控管與服務對象轉化

新進教師人數逐年降低，輔導教師服務對象轉為輔導代理教師

五、結語與收穫





議題分組研討（三）

續試辦高中職組（F組）



如何實施教學輔導教師制度

教學組長 謝德全

壹、緣起

目前教師評鑑的核心議題為「以教師專業發展為主軸」、「引領學校行政走向教學領導以及學校本位視導與評鑑」、「結合自我省思、同儕專業互動、研習及行動研究以建立教師專業成長支持系統」。

老師們最關心的是：「發現自己專業不足後，學校是否確實能夠設法給予支援？」目前是藉由校內專業社群進行教師專業能力的評鑑診斷，學校再依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，提供校內外在职進修機會，而對於評鑑未達標準之教師，則可透過學校評鑑小組協助規劃輔導成長計畫，包括在职進修課程或安排教學輔導教師協助解決教學困境。未來實際執行時，將「個別教師」、「整體性教師」及「經評鑑認定未達標準之教師」的成長需求，聚焦在「以教學和班級經營為主要成長內涵」上，嘗試以教師的個別成長需求為基礎，將研習、教學輔導教師、行動研究機制、大學在职專班、教學網路分享機制等現行各項機制，作全新的整合，以教師的專業成長需求為核心，去重新架構形成完整的支持系統，將是重要的工作方向。

建立教師專業成長支持系統是希望將：教師評鑑→教師成長需求→在职進修規劃→教學演示→對話→遠距諮詢→遠距分享的歷程作有效的整合，進而讓教

師的成長需求與教師在職進修的機制作密切的結合。

「教學輔導教師」制度不等同於「教師專業發展評鑑」制度，評鑑人員未必就是教學輔導教師，兩者的資格不同，接受的培訓課程亦不相同。「教學輔導教師」(mentor teacher)係指能提供教師在教學上有系統、有計畫的協助、支持、輔導之教師而言。所有自願參加試辦專業發展評鑑的教師，在接受評鑑後，再由學校就受評教師之整體需求，安排有助於專業發展的研習活動；其中針對初任教師或教學有困難的教師，安排教學輔導教師協助個別教學有困難的教師改善其教學。

本校據此參照中央所訂之規範，於96年3月訂定「教學輔導教師實施方案」並開始實施，期盼建立本校完善「教學輔導教師」制度，架構教師專業成長支持系統，協助教師專業成長，改進教學方法，順利轉化成爲專業教師，進行有效率的教學。

貳、現況分析

一、實施計劃

- (一) 依據「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」第5點第6款第6目（學校對於初任教學二年內之教師、自願接受輔導之教師或經評鑑認定未達規準之教師，得安排教學輔導教師予以協助；教學輔導教師之資格、遴選、權利義務及輔導方式等規定，由本部、直轄市、縣（市）政府定之。）訂定本校教學輔導教師實施計畫。
- (二) 本校教學輔導教師之遴聘，應經教育部中部辦公室遴選、儲訓等程序，合格人員被頒予教學輔導教師證書後，再由本校聘兼之。
- (三) 申請教育部教學輔導教師計畫儲訓對象爲參加本校「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」的試辦教師、校長、主任。
- (四) 本校得推薦具有下列資格條件之教師參加儲訓：
 - 1.5年以上正式教師之年資，並有5年以上實際教學經驗。
 - 2.具有評鑑人員初階證書，並有自評及校內評鑑的實際經驗。
 - 3.具學科或學習領域教學相關知能。

- 4.有擔任教學輔導教師之意願。
- 5.能進行教學示範，並輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題。

(五) 本校辦理教學輔導教師儲訓推薦作業，應由評鑑推動小組就符合資格者中推薦，經教評會（或課發會）公開審議通過，送請校長核定後，推薦參加儲訓。

前項推薦參加儲訓教師總人數，以不超過本校試辦教師人數之 10% 為原則。

第 1 項公開審議方式以文件審查為原則，必要時得進行面談，並依下列標準審議：

- 1.具有豐富的任教學科專門知識。
- 2.具有課程設計的能力。
- 3.具有良好的教學能力。
- 4.經常且願意做教學示範。
- 5.具有人際溝通的技巧。
- 6.具有開放、包容的心胸與人格特質。
- 7.其他教學輔導知能。

(六) 教學輔導教師之輔導對象為：

- 1.初任教學 2 年內之正式教師。
- 2.自願接受輔導之教師。
- 3.經評鑑認定未達規準之教師。

(七) 教學輔導教師之權利：

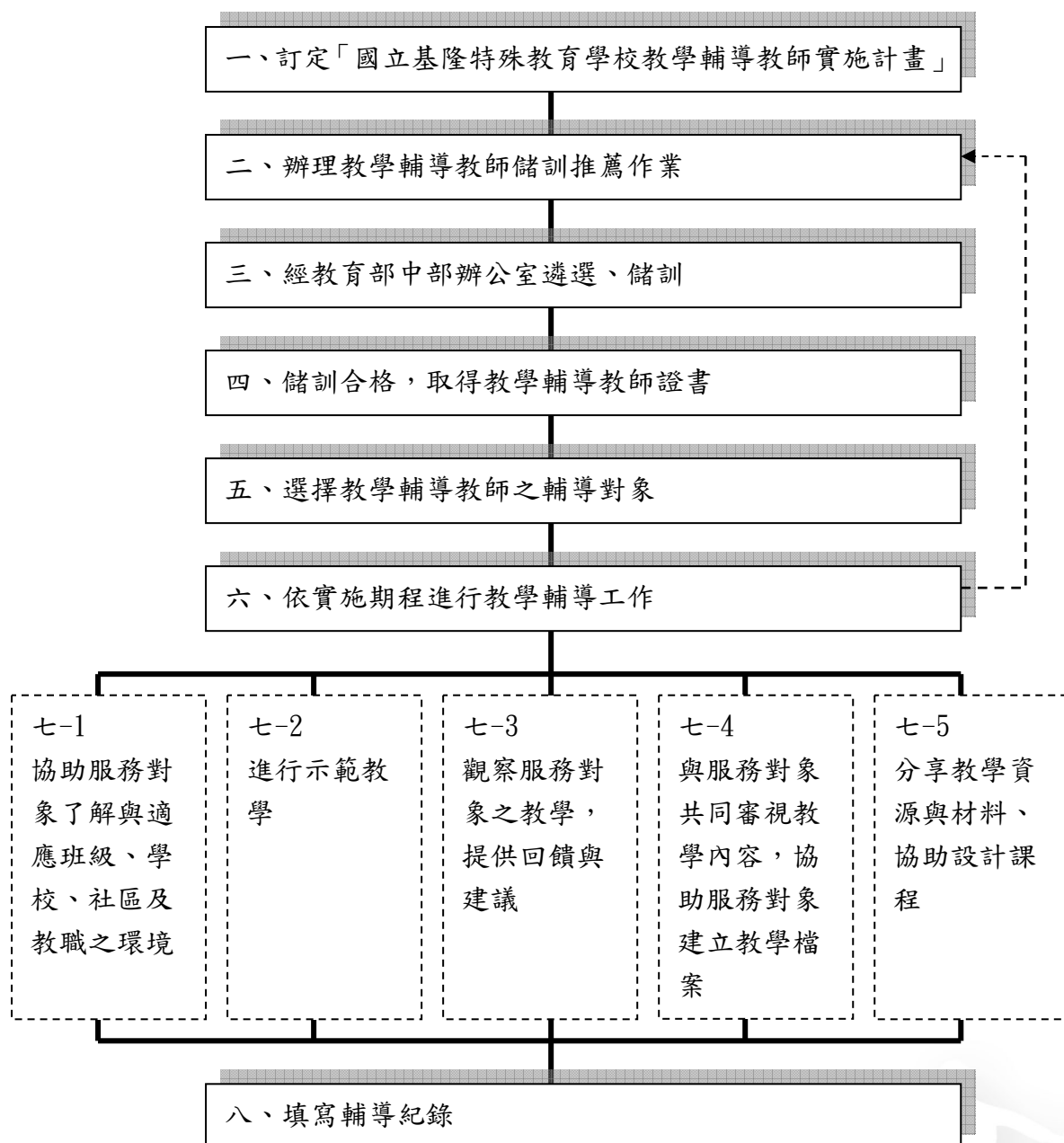
- 1.每輔導 1 名服務對象，得酌減教學輔導教師原授課時數 1-2 節課（同校輔導得減 1 節課、跨校輔導得減 2 節課），但最多以減授原授課時數 4 節課為上限。
- 2.工作績優者，得辦理敘獎或頒發獎狀（牌），實施成果有推廣價值者，並得舉行公開發表會。

(八) 教學輔導教師應依工作規範執行下列工作：

- 1.協助服務對象了解與適應班級、學校、社區及教職之環境。
- 2.進行示範教學。
- 3.觀察服務對象之教學，提供回饋與建議。
- 4.與服務對象共同審視教學內容，協助服務對象建立教學檔案。
- 5.在其他教學事務提供建議與協助，例如分享教學資源與材料、協助設計課程。
- 6.填寫輔導紀錄。

二、實施過程

(一) 運作方式



(二) 實施期程

期 程	實 施 項 目	實 施 內 容
96 年 03 月	擬定計畫	訂定「國立基隆特殊教育學校教學輔導教師實施計畫」
96 年 04 月	遴選推薦	辦理教學輔導教師儲訓推薦作業，召開推動小組會議及教評會進行遴選、推薦、審核
96 年 05 月	遴選通過	經教育部中部辦公室遴選通過
96 年 07 月	取得證書	儲訓合格，取得教學輔導教師證書（7/16~7/27）
96 年 09 月	輔導對象	選擇教學輔導教師之輔導對象
96 年 10 月	輔導工作（一）	協助服務對象了解與適應班級、學校、社區及教職之環境
96 年 11、12 月	輔導工作（二）	觀察服務對象之教學，提供回饋與建議
96 年 12 月	輔導工作（三）	協助完成教師自評
97 年 1、2、3、4 月	輔導工作（四）	與服務對象共同審視教學內容，協助服務對象建立教學檔案
97 年 05 月	輔導工作（五）	進行示範教學
97 年 05 月	輔導工作（六）	協助完成校內評鑑
97 年 05 月	輔導工作（七）	分享教學資源與材料、協助設計課程
97 年 06 月	輔導紀錄	填寫輔導紀錄
97 年 07 月	成果報告	撰寫教學輔導教師實施成果報告

三、實施成效

- (一) 協助夥伴教師了解與適應班級、學校、社區及教職之環境。
- (二) 讓夥伴教師了解教育部補助教師專業發展評鑑的目的及內涵。
- (三) 協助夥伴教師了解本校 96 學年度教育部補助教師專業發展評鑑實施計劃
- (四) 邀請夥伴教師參加 96 學年度教師專業評鑑及接受評鑑。
- (五) 協助夥伴教師認識與了解本校 96 學年度教師專業評鑑手冊、規準與評鑑工具。
- (六) 協助夥伴教師完成教師自評。

- (七) 邀請夥伴教師參加教師增能活動，改進教學方法。
- (八) 透過觀察夥伴教師的教學與觀察會談，提供實質的回饋與建議。
- (九) 協助夥伴教師撰寫教案與設計課程。
- (十) 協助夥伴教師製作教學檔案與發展性教學檔案協助，進行教學省思，擬定專業成長計畫。
- (十一) 協助夥伴教師完成教室觀察準備工作。
- (十二) 協助夥伴教師完成同儕評鑑。
- (十三) 協助夥伴教師完成校內評鑑。
- (十四) 分享教學資源與材料、示範教學、協助改善班級經營與親師溝通、協助進行學習評量。
- (十五) 每週進行一小時專業對話與分享。
- (十六) 進行協同教學，改進教學技巧。
- (十七) 提供夥伴教師專業成長支持系統。

參、面臨之困難或問題

- 一、無法有效解決教學問題，專業成長計畫成效有限，會讓夥伴教師質疑輔導的立意及效益。
- 二、全校對教學輔導教師制度的認同感及信賴感不足，生態尚未形成，難以建立互信的基礎，且夥伴教師為新進教師，接受輔導意願不高，協助夥伴教師班級經營無法建立共識，夥伴教師有自己的經營理念。
- 三、專業對話與分享的時間不足，溝通成效不佳。
- 四、教學輔導教師要花費許多時間協助夥伴教師，有時會覺得力不從心。
- 五、教學輔導教師的專業知能、溝通與傾聽技巧仍嫌不足。
- 六、全校僅一位教學輔導教師，要和新進教師作良好的配對有困難。
- 七、夥伴教師對參加試辦評鑑意願不高，被輔導意願不強。

肆、解決之策略

- 一、和夥伴教師多溝通及擬定長期「專業成長計畫」，多給予鼓勵、稱讚及支持。

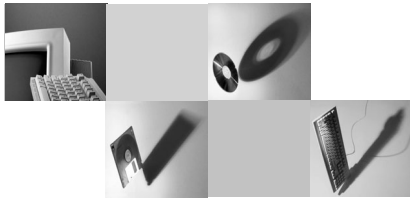
- 二、校內宜利用各項會議多宣導「教學輔導教師制度」，讓全校教師了解其意涵及精神，對於夥伴教師應多傾聽及引導其自我省思。
- 三、除固定的專業對話時間外，平時即可於夥伴教師遭遇困難時立即給予協助，會來的即時又有效。
- 四、教學輔導教師應做好時間管理並充實專業知能，提升專業輔導能力。
- 五、薦派符合資格的教師參加教學輔導教師儲訓，以儲備本校教學輔導教師人才庫。
- 六、多和夥伴教師溝通教師評鑑的意涵與精神，邀請參加各項評鑑會議及薦送參加初階評鑑研習。

伍、結語

張德銳、丁一顧、李俊達等 教授：

- 一、讓夥伴教師感受到心理支持與實質協助，對其所遭遇到的挫折表達同理與支持。
- 二、支持夥伴教師嘗試新的教學方法，在教學上有 180 度的轉變。
- 三、鼓勵夥伴教師一步一腳印實踐成長計畫。
- 四、以「傾聽」代替「告訴」，以「提問」代替「批判」，以「啓導」代替「管理」。
- 五、和夥伴教師共同分析問題，尋求改進之道。
- 六、協作計畫與協同教學，讓夥伴教師順利轉化為專業教師。

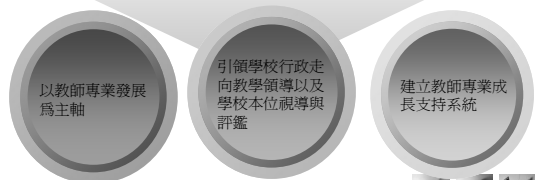
如何實施教學輔導教師制度



國立基隆特殊教育學校
教學組長 謝德全 97.08.12

壹、緣起

教師評鑑的核心議題



老師們最關心的是.....

「發現自己專業不足後，學校是否確實能夠設法給予支援？」



目前的做法.....

將「個別教師」、「整體性教師」及「經評鑑認定未達標準之教師」的成長需求，聚焦在「以教學和班級經營為主要成長內涵」上。



目前的做法.....

以教師的專業成長需求為核心，去重新架構形成完整的支持系統。



教師專業成長支持系統

教師評鑑→教師成長需求→在職進修規劃
→教學演示→對話→遠距諮詢→遠距分享的歷程作有效的整合。



教學輔導教師.....

能提供教師在教學上有系統、有計畫的協助、支持、輔導。

針對初任教師或教學有困難的教師，安排教學輔導教師協助個別教學有困難的教師改善其教學。



本校開始實施.....

96年3月訂定「教學輔導教師實施方案」。



貳、現況分析

階段 1

階段 2

階段 3

實施計畫

實施過程

實施成效

(一) 運作方式
(二) 實施期程



教學輔導教師實施計劃

依據「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」第5點第6款第6目訂定

由評鑑推動小組推薦儲訓

經教育部中部辦公室遴選、儲訓，頒發證書

輔導1名夥伴教師酌減教學輔導教師授課時數1小時

教學輔導教師工作規範



運作方式.....

一、訂定國立基隆特殊教育學校教學輔導教師實施計畫

二、辦理教學輔導教師儲訓推薦作業

三、經教育部中部辦公室遴選、儲訓

四、儲訓合格，取得教學輔導教師證書

五、選擇教學輔導教師之輔導對象

六、依實施期程進行教學輔導工作

七-1 協助服務對象了解與適應班級、學校、社區或教職之環境

七-2 進行示範教學

七-3 觀察服務對象之教學，提供回饋與建議

七-4 與服務對象共同審視教學內容，協助服務對象建立教學檔案

七-5 分享教學資源與材料，協助設計課程

八、填寫輔導紀錄



實施期程.....

期 程	實 施 項 目	實 施 內 容
96年03月	擬定計畫	訂定「國立基隆特殊教育學校教學輔導教師實施計畫」
96年04月	遴選推薦	辦理教學輔導教師儲訓推薦作業，召開推動小組會議及教評會進行遴選、推薦、審核
96年05月	遴選通過	經教育部中部辦公室遴選通過
96年07月	取得證書	儲訓合格，取得教學輔導教師證書(7/16-7/27)
96年09月	輔導對象	選擇教學輔導教師之輔導對象
96年10月	輔導工作 (一)	協助服務對象了解與適應班級、學校、社區及教職之環境
96年11、12月	輔導工作 (二)	觀察服務對象之教學，提供回饋與建議
96年12月	輔導工作 (三)	協助完成教師自評
97年1、2、3、4月	輔導工作 (四)	與服務對象共同審視教學內容，協助服務對象建立教學檔案
97年05月	輔導工作 (五)	進行示範教學
97年05月	輔導工作 (六)	協助完成校內評鑑
97年05月	輔導工作 (七)	分享教學資源與材料，協助設計課程
97年06月	輔導紀錄	填寫輔導紀錄
97年07月	成果報告	撰寫教學輔導教師實施成果報告



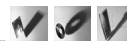
實施成效.....

- (一) 協助夥伴教師了解與適應班級、學校、社區及教職之環境。
- (二) 讓夥伴教師了解教育部補助教師專業發展評鑑的目的及內涵。
- (三) 協助夥伴教師了解本校96學年度教育部補助教師專業發展評鑑實施計劃。
- (四) 邀請夥伴教師參加96學年度教師專業評鑑及接受評鑑。
- (五) 協助夥伴教師認識與了解本校96學年度教師專業評鑑手冊、規準與評鑑工具。
- (六) 協助夥伴教師完成教師自評。
- (七) 邀請夥伴教師參加教師增能活動，改進教學方法。
- (八) 透過觀察夥伴教師的教學與觀察會談，提供實質的回饋與建議。
- (九) 協助夥伴教師撰寫教案與設計課程。



實施成效.....

- (十) 協助夥伴教師製作教學檔案與發展性教學檔案協助，進行教學省思，擬定專業成長計畫。
- (十一) 協助夥伴教師完成教室觀察準備工作。
- (十二) 協助夥伴教師完成同儕評鑑。
- (十三) 協助夥伴教師完成校內評鑑。
- (十四) 分享教學資源與材料、示範教學、協助改善班級經營與親師溝通、協助進行學習評量。
- (十五) 每週進行一小時專業對話與分享。
- (十六) 進行協同教學，改進教學技巧。
- (十七) 提供夥伴教師專業成長支持系統。



參、面臨之困難或問題

- 困難及問題1** 無法有效解決教學問題，專業成長計畫成效有限
- 困難及問題2** 全校對教學輔導教師制度的認同感及信賴感不足
- 困難及問題3** 專業對話與分享的時間不足，溝通成效不佳
- 困難及問題4** 教學輔導教師要花費許多時間協助夥伴教師
- 困難及問題5** 教學輔導教師的專業知能、溝通與傾聽技巧仍嫌不足
- 困難及問題6** 全校僅一位教學輔導教師，要和新進教師作良好的配對有困難
- 困難及問題7** 夥伴教師對參加試辦評鑑意願不高，被輔導意願不強



肆、解決之策略

- 解決之策略1** 和夥伴教師多溝通及擬定長期「專業成長計畫」，多給予鼓勵稱讚及支持
- 解決之策略2** 校內宜利用各項會議多宣導「教學輔導教師制度」
- 解決之策略3** 於夥伴教師遭遇困難時立即給予協助
- 解決之策略4** 教學輔導教師應做好時間管理並充實專業知能，提升專業輔導能力。
- 解決之策略5** 薦派符合資格的教師參加教學輔導教師儲訓，以儲備本校教學輔導教師人才庫。
- 解決之策略6** 多和夥伴教師溝通教師評鑑的意涵與精神，邀請參加各項評鑑會議及薦送參加初階評鑑研習



結語.....

- 一、讓夥伴教師感受到心理支持與實質協助，對其所遭遇到的挫折表達同理與支持。
- 二、支持夥伴教師嘗試新的教學方法，在教學上有180度的轉變。
- 三、鼓勵夥伴教師一步一腳印實踐成長計畫。
- 四、以「傾聽」代替「告訴」，以「提問」代替「批判」，以「啟導」代替「管理」。
- 五、和夥伴教師共同分析問題，尋求改進之道。
- 六、協作計畫與協同教學，讓夥伴教師順利轉化為專業教師。

(張德銳、丁一顧、李俊達)



如何實施教學輔導教師制度



議題分組研討（三）

行政組（G組）

縣市如何協助學校參與教師專業發展評鑑計畫

臺北市教育局 劉鳳雲 97.08.12

壹、現況分析

一、96 學年度辦理概況

（一）申辦情形

共計 3 所高中職、18 所國中、26 所國小通過教育部審查。

（二）配合各項活動辦理試辦教師專業發展評鑑業務之宣導說明

本局於「臺北市 96 學年度第 1 學期公私立高中暨國中校長會議」、「臺北市 96 學年度第 2 學期公私立高中暨國中校長會議」及「臺北市 96 學年度國高中教（校）務主任會議」宣導是項計畫。

（三）辦理宣導說明會

1.97 年 3 月 12 日假市立大直高中辦理 1 場高中組宣導會。

2.97 年 1 月 23 日假市立信義國中辦理 1 場國中組宣導會。

3.97 年 4 月 11 日假國立科學教育館辦理 1 場國小組宣導會。

（四）辦理推動知能研習會

1.96 年 8 月 24 日假大直高中辦理 1 場高中組推動知能研習。

2.96 年 8 月 16 日、8 月 17 日及 8 月 21 日假信義國中辦理 3 場國中組推動知能研習。

3.96 年 9 月 5 日假中山國小辦理 1 場國小組推動知能研習。

（五）辦理教師專業發展評鑑評鑑人員初階培訓

1.高國中職組計辦理 12 場，培訓約 800 人（含試辦教師及輔導團員）。

2.國小組計辦理 10 場，培訓約 600 人。

（六）辦理試辦學校工作會議（聯席會議）

96 學年度共計辦理 5 場次工作會議，並邀請教授蒞臨指導。

（七）規劃分科指標

各校依各科教師參與試辦情形訂定各科指標。

二、97 學年度規劃辦理概況

（一）申辦情形

共計 11 所高中職、28 所國中、31 所國小通過教育部審查。

（二）配合各項活動辦理試辦教師專業發展評鑑業務之宣導說明

本局於「臺北市 97 學年度第 1 學期公私立高中暨國中校長會議」、「臺北市 97 學年度國高中教（校）務主任會議」宣導是項計畫。

（三）辦理宣導說明會

預計於 98 年 1 月至 3 月間辦理各組宣導說明會。

（四）辦理推動知能研習會

預計於 97 年 8 月至 9 月辦理各組推動知能研習會。

（五）辦理教師專業發展評鑑評鑑人員初階培訓

1. 預計於 97 年 12 月底之前辦理完竣 6 場次初階培訓。
 2. 試辦教師數高達 40 人之學校，規劃採校內辦理方式。
- (六) 辦理試辦學校工作會議
1. 96 學年度原採高中職及國中合併辦理聯席會議，考量 97 學年度參與試辦學校增加，將改由高中職與國中組分組辦理。
 2. 96 學年度原採 2 個月辦理 1 次聯席會議，97 學年度改為 1 學年辦理 2 次，預計辦理時間為 98 年 1 月、98 年 8 月。
- (七) 規劃分科指標
- 各校依各科教師參與試辦情形訂定各科指標。

貳、面臨之困難或問題

- 一、評鑑推動委員會無教師會代表
- 本局前於 97 年 2 月 13 日函請臺北市教師會推派 6 名代表參與「高級中等以下學校教師專業發展評鑑推動委員會」，惟該會以 97 年 3 月 3 日北市教師蒞字第 09710030 號函覆本局表示暫不派代表參與委員會。
- 二、少數學校因未來政策走向不明而未賡續參與試辦

參、解決之策略

- 一、以校教師會影響市教師會
- 本市部分學校推動獲校教師會支持，期能因校教師會支持進而提升市教師會參與「高級中等以下學校教師專業發展評鑑推動委員會」之意願，建立完善討論機制。
- 二、即早規劃本方案未來發展方向

肆、小結

- 一、配套措施
- (一) 經費補助
- 未符合教育部申請指標確有意願試辦之學校由本局另案補助。
- (二) 利用相關平台進行宣導
1. 輔導團
 2. 九年一貫群組中心學校(精進教師課堂教學)
 3. 校長及教務主任會議
 4. 聘請退休校長擔任輔導員
- (三) 輔導與檢核
1. 辦理聯席會議
 - (1) 業務宣導
 - (2) 試辦學校工作報告及經驗分享
 - (3) 輔導委員及輔導夥伴提供回饋意見
 2. 定期(每 2 個月)填報執行情形報告表
- 二、特色
- (一) 結合教學輔導教師制度。
 - (二) 結合中等學校教學專業發展系統。
 - (三) 利用共同不排課時間進行專業對話。
 - (四) 規劃分科評鑑指標。

縣市如何協助學校參與教師 專業發展評鑑計畫

臺北市政府教育局
97年8月12日

報告大綱

- 壹. 現況分析
- 貳. 面臨之困難或問題
- 參. 解決之策略
- 肆. 小結

壹. 現況分析

一. 96學年度辦理概況

- (一) 申辦情形: 共計3所高中職、18所國中、26所國小通過教育部審查。
- (二) 配合各項活動辦理試辦教師專業發展評鑑業務之宣導說明
- (三) 辦理宣導說明會
- (四) 辦理推動知能研習會

- (五) 辦理教師專業發展評鑑評鑑人員初階培訓
- (六) 辦理試辦學校工作會議
- (七) 規劃分科指標

二. 97學年度規劃辦理概況

(一) 申辦情形

共計11所高中職、28所國中、31所國小通過教育部審查。

(二) 調整部分

- 1. 試辦教師數高達40人之學校，規劃採校內辦理方式。

- 2. 改由高中職與國中組分組辦理。

- 3. 改為1學年辦理2次聯席會議，預計辦理時間為98年1月、98年8月。

貳.面臨之困難或問題

- 一.評鑑推動委員會無教師會代表
- 二.少數學校因未來政策走向不明而未廣續參與試辦

參.解決之策略

- 一.以校教師會影響市教師會
- 二.即早規劃本方案未來發展方向

肆.小結

- 一.配套措施
 - (一)經費補助
 - (二)利用相關平台進行宣導
 - 1.輔導團
 - 2.九年一貫群組中心學校(精進教師課堂教學)
 - 3.校長及教務主任會議
 - 4.聘請退休校長擔任輔導員

(三)輔導與檢核

- 1.辦理聯席會議
- 2.定期(每2個月)填報執行情形報告表

二.特色

- (一)結合教學輔導教師制度。
- (二)結合中等學校教學專業發展系統。
- (三)利用共同不排課時間進行專業對話。
- (四)規劃分科評鑑指標。

簡報完畢

敬請指教