

P112

## 附錄

### 附錄一：焦點座談大綱

語文領域課程與教學領導人才核心能力指標

及其專業發展課程研究

訪談大綱——訪談版

Q1:你認為教師專業成長應該怎麼做呢?

Q2:你認為一位語文專業老師學科領域絕對不可缺少的能力是什麼?現在師資養成課程中有沒有?在職進修還需要什麼?

Q3:你認為什麼樣的老師特質能帶領學校語文課程活動,讓多數人跟隨他做事?

Q4:你如何把學生教會?如何讓學生了解學科內知識?你認為最有效的方法是什麼?

Q5:你認為教師教學策略夠不夠?目前教師教學策略缺不缺少?你最想增進的是什麼教學策略?

Q6:如果你有機會主導學校語文課程活動,你準備用什麼方法進行語文課程領導,你會如何經營你的團隊,讓他們接受你的領導?

### 附錄二：焦點座談人員背景資料填報

#### 焦點團體座談成員基本資料

學校：\_\_\_\_\_ 姓名：\_\_\_\_\_ 職稱：\_\_\_\_\_

通訊地址：\_\_\_\_\_

1. 性別：男 女

2. 年齡：20歲以下 21~30歲 31~40歲  
41~50歲 51~60歲 60歲以上

3. 教育程度：專科/大學，就讀學校及科系\_\_\_\_\_

碩士，就讀學校及科系\_\_\_\_\_

博士，就讀學校及科系\_\_\_\_\_

4. 任教年資：\_\_\_\_\_年

5. 擔任行政年資：\_\_\_\_\_年

6. 曾擔任職務：\_\_\_\_\_

7. 任教國語文領域年資：\_\_\_\_\_年

8. 比賽獲獎情況：(1) \_\_\_\_\_

(2) \_\_\_\_\_

(3) \_\_\_\_\_

(4) \_\_\_\_\_

(5) \_\_\_\_\_

9. 曾擔任語文相關領域的職務有：\_\_\_\_\_

10. 近三年參與研習情況：

(1) 教師通識素養 \_\_\_\_\_ 小時

(2) 教育專業知能 \_\_\_\_\_ 小時

(3) 課程與教學 \_\_\_\_\_ 小時

(4) 學校特色 \_\_\_\_\_ 小時

(5) 學校行政課程 \_\_\_\_\_ 小時

(6) 其他 \_\_\_\_\_ 小時

(7) 專書閱讀 \_\_\_\_\_ 小時

總計 \_\_\_\_\_ 小時

### 附錄三：焦點座談逐字稿

題目	回答人	回答內容
你認為教師專業成長應該怎麼做呢?	990330a6	<p>就第一個問題，也就是教師專業成長的地方我們應該怎麼做，以我的經驗，教務主任要很清楚的知道，那個學校的老師缺的是什麼東西，如果沒有針對老師的胃口辦理研習，老師不會想要學習，所以我會做的第一步是：老師要的到底是什麼？當清楚知道他缺的能力的時候，還要說服老師，我們要怎麼去精進。我會建議用工作坊的方式，因為以國小平常週三來說，進修時間非常的短，而且以我們學校的生態來說，學校會希望找到北部的老師來作工作坊，因此我會建議在一個學年度的開學前三天，回到學校做課程的準備。在該三天，針對下個學期的部分，於教務處要推的發展的方向來著手，並在開學時馬上可以用。我覺得如此對老師能有實質上的幫助。以上，謝謝。</p>
	990330a1	<p>我們學校大概有幾個做法，一個是推動教學輔導教師，就是有輔導教師和夥伴教師，這樣子的話就是以一對一或者是一對二，這個比較能夠符合他的需求；第二就是鼓勵老師進修；第三個，我會比較鼓勵老師帶校隊，因為通常帶校隊的話，就會比較深入一點，比如說帶國語文比賽，因為要和校外比賽，老師便會去學習新的東西。</p> <p>另外一個是，十一月的時候，我隨著教育局去北京一趟，大陸那邊，現在有一個名詞叫作「社群」，有點像是我們華人，通常是皇帝與百姓之外，中間還有中士，就是說會有一群一羣的力量在。我回來對照後，發現比較像是我們最近在推的社群，而我們學校老師比較自動自發，發展社群來推動，所以我們學校現在是這幾個社群。另外一個也是我們學校比較特別的，也就是我們學校有團契，大概每個禮拜自己都會聚在一起，聚在一起都會很正向，像是互相鼓勵、督促，所以我覺得這種團契就會像是社群，也就是小團體，會有一種進步的力量。</p> <p>教學輔導教師的話，我們是要去陽明山教學中心去受訓。我們有八年以上的資深老師去受訓，受訓完後有發證書，回校後，而新進老師，或是有需要的老師，我們會去幫他們做配對，配對後，比如說，我是你的輔導老師，你有什麼事情都可以來找我，你上課時我可以去幫你看、紀錄，你也可以來看我上課並學習。</p>
	990330a4	<p>「教師專業成長應該怎麼做」的學校面。這呼應到剛提到顧客是學生，那在你們領域裡講的是聽說讀寫，剛有兩位前輩講到這方面非常重要。以我們學校來講，我們會分析小朋友在聽說讀寫方面缺少哪些，根據市場需求，讓老師來進行這方面的加強；第二個部分，除了了解老師需要什麼，當然我們也應該記錄老師的專</p>

題目	回答人	回答內容
		<p>長是哪些，比如說有些老師是指導演講，有些是作文。而這又分為資深老師和年輕老師，通常資深老師在學校氣氛良好的時候會扮演像剛所說的社群、小團體或專業的領域，透過這樣，再給他們一個舞台來表演，比如說我們學校常做的就是把語文和人文藝術領域帶一下，指導學生進行年度的表演。第二個部分是定期化的工作，所謂定期化的工作就是老師會形成一個小的 group(團體)，比如說他希望學哪些領域，在領域裡又分做哪些項目，而從我們行政單位，也希望老師精進，在這部分，老師想聘請專業或購買材料，我們也可以給予經費，等到學期中，希望能夠看到一些成果發表，透過發表，我們也謝謝老師們給予學生與同仁的帶領，我想這樣正面的鼓勵方式，老師們也會願意學習與成長，謝謝。以這樣類似剛所說的工作坊的方式運作整學期。</p> <p>這樣有兩個部分，一個是剛所說，老師較喜歡這樣的方式，因為同質性會較有情感；第二個，一個會議或研討會不適合大型的，大型的容易失焦，時間也較難掌控。</p>
	990330a2	<p>第一個問題，怎樣來進行教師的專業成長，我想的是，第一個，要先跟老師說明有什麼樣的益處，再談目的，在國中的現況裡，可能和國小不一樣。國中階段裡，學生是比較提早放棄，因為我們一直在強調素質的教學，國中生有升學的壓力在那邊，比較沒辦法享受慢學的美，前兩個我們可能在國二、國三，國三下學期，像現在這個時候，國三整個年度的教完三年的課程，也在進行複習，有些跟不上的就比較放棄。第二個是教學不夠生動。第三個是學生的學習動力不足。第四個是在課堂上學生過於浮動。這幾個困境，老師可能也都有發現過，但是老師都會迫於無奈而因循度過。所以應該要先和老師談談有什麼樣的益處，再談為什麼要來進行這樣的專業成長。那我在學校哩，大概會這樣做。第一個，我先拋議題，把議題和困境，透過校內的公告系統或 e-mail 拋出議題，來進行討論。第二個步驟，我會邀請比較有意願、有熱忱的(老師)，我想意願要做為優先考量。第三，採取比較無壓力的進行，有時候隨便的談話，或讀書會的模式，像我們大概會組一個讀書會。我發現，辦了多少研習，要來的就是要來，不來的就是不來，你也是沒轍，而且研習有時候聽過了、感動了，但是沒有行動，後續的支撐力不足，可能要透過讀書會，或是師徒制的模式，對他們才會有相當大的支撐力。最後，在半的時間點，我大概會在八月初的時候，因為八月初師資的調動界定完畢，整個備課要讓它落實，假如說要以開學前幾天才備課、把課表排出來的話，我認為時間點上過於急迫，沒辦法形成共識，所以我大概八月初時就辦理領域會議，課發會的備課時數，透過小組討論，</p>

題目	回答人	回答內容
		<p>在開學前一週，會再辦第二次備課研習，第二次備課的時候，各個領域的召集人，再將備課的成果加以展現，規劃整個領域整個學年，可能要進行的領域專有活動、領域教師專業成長活動。可能整個課程的老師專業成長是這樣進行。第一個，老師對於學生是否提早放棄，他可能並不是特別關心，可能會較關心第四點，課室過於浮動，這牽涉到他在課堂上無法進行，所以我們在班級經營的方面可能會比較著重，幾乎每學期我們都會進行班級經營，班級經營的師資，就是歷年來在縣裡面，師鐸獎的人選，或者是特殊教育教師人選，從這些人選裡去挖掘，做一些比較實務性的分享。至於學習動機的不足，我認為有些老師們的提問技巧，可能不是那麼充足，照本宣科的模式相當多</p>
	990330a7	<p>剛各位已經提了很多怎樣提升教師的專業，那我提供一下我們學校的做法，因為花蓮現在有很多都是小型的學校，所以我們會認為要提升教師專業，光靠那種大型的研習是不夠的，所以我們會先從團隊裡的動能帶起，所以我們之前曾經做過，除了老師的需求、老師的興趣外，我們是從小朋友的需求、和我們要從哪方面解決小朋友的問題出發，從那邊找到問題後，我們會建立整個團隊，每個老師都是研究者的方式，所以我們曾經帶過老師做行動研究，整個歷程做下來，整個團隊的共識凝聚後，我們會先請講師來替我們的團隊充實專業的知能，老師們就實際現場去做操作，包含教學、課程的設計，這樣子做下來之後，再去做實際的教學。那在教學的時候，我們會有其他的同仁，大家都是協同的角色，然後就是進入到教室裡去做觀察，一方面是看小朋友的反應，一方面是看老師的教學需要做什麼樣的調整，然後我們會再回來做回饋與討論，討論的部分，我們會讓每個老師都是主角，他都會提出自己教學的成效和教學的方法，然後這樣子不斷去修正。以我們的經驗，這樣做下來，我們會覺得其實用這樣的角度去讓老師做專業的提升，我們認為這是最有效果的。</p> <p>行動研究我們大約會有一個學期在醞釀，就是大家去看一下自己的教學現場，是真的碰到問題，然後大家會有想法是，想要解決學生這方面的不足，提升自己的教學能力，那麼前面是有個醞釀期的。當然，剛開始在做的時候，我們並不是很嚴謹的一定要遵守行動研究的規範，而是用較彈性、人性化的方式來帶老師們做這件事。</p>
	990330a7	<p>不過會發現很多在職的老師比較希望我們可以提供比較主題式的工作坊，因為他在語文教學可能不是那麼的專精，他可能需要的是閱讀教學的工作坊，或是說話教學，我們可能要設立主題。用比較深入的方式，帶領老師們回頭去看他們的教學，讓他們看這一塊裡，他們可以做什麼樣的研究和著墨，我覺得這可能是</p>

題目	回答人	回答內容
		目前老師比較需求的。
	990330a7	如果說要完整，我會比較建議可以利用師培機構開設學分班，利用一個暑假的時間，老師們會比較完整的學到要如何去教。這樣也許可以把它和剛提到的制度面結合起來，也可以提高老師們參加的意願。
	990330a3	我很認同琇惠老師所說，我們可以利用工作坊、主題式的，如果未來教育部可以有系統的規劃，在語文領域的部分，利用寒暑假的時間，務必到師培中心、教育大學，參與語文主題式的，像是一個學分專門針對說、一個學分專門針對讀或寫，這是我補充的第一點。
	990330a5	基本上，我是以行政立場來討論這個問題，因為我們學校大概七、八十個同仁，真的不是每個同仁都願意成長，這是事實。但是，我們會知道幾個比較活潑的同仁，甚至我們平時就鼓勵它們去讀研究所，因此，縣府要是有什麼專案來，主要我們行政部門是幫忙收集一些訊息、提供經費，所以一有訊息，我們就會去找這些老師，先私底下和他聊，讓他知道這東西其實是不錯的，像教師專業發展評鑑，我們學校的發起人是教師會，如果他們不願意做，行政去強壓也不行，所以我掌握到教師會的訊息，是他們被汙名化，好像他們反教師專業發展評鑑，我便從這邊說，就是教育局、教育處，就會誤會你們好像是反教師會，那要不要我們來發動那個專案，我們是教師會成員，教師會自己來主動做看看，做了一年之後，我們才知道他是在玩什麼，我們批評才有力。這樣去說動一些主要的同仁，可能比較心機式的，因為這種方式，去找一些同好，剛開始，因為我們行政很忙，手邊也許一學年就是十幾個案子，不可能從頭跟到尾，但每一個案子，我至少都跟一個月，而且是比他們投入，收集相關資料，像是有關教師專業發展評鑑的，好的壞的我統統都收集，收集了一個月、和他們討論一個月之後，發現有些人已經很有興趣了，我就放手讓他們去做。這方面，主要是跟他們講說，我們的目的，是在讓你了解這些東西對你都有用的，你用正面去思考，那就會是成長，用反面，就會覺得多很多事，以這種方式，我發現，這幾年，我們學校縣府的工作很多，但是，其實我們本身沒有很多事，因為我們一開始收集完後，下面就有很多人自己很有興趣，並做得很開心，最後，我們就是一直提供經費給他，讓她們自己成長，這是我們學校的經驗，謝謝。
現今的「體制」	990330a2	我想，應該還缺少一個檢核機制，也缺少有系統的規劃，因為各校各辦各的，沒有一個像是桃園縣在做「教師學習地圖」的研究，假如說有一套比較完整的系統，能夠讓老師知道說他擔任導師或

題目	回答人	回答內容
上，教師的專業成長到底還缺什麼？		行政同仁或領域的召集人，他需要哪些的能力，他較能做出比較系統性的規劃，讓老師能夠知道他研習後會有個檢測機制來做認證，有了一個這樣大概的圖像出來，可以一目瞭然，可以往哪一方面專業領域發展。
	990330a4	<p>通常這件事情，我們通常是從兩個角度來看，第一個叫做人性，因為任何東西都離不開人性，人性又有分為不同的階段，像新進老師，能夠到三、四十歲這個是頂尖老師，然後還有四十歲開始走下坡的老師。如果我們要提高一個老師的學習能力，當然應該是在新進老師，提供新進老師檢核機制與系統性的機制，這樣他們願意學，並學得很快，也就是管制上游，就不用收拾不必要的善後。</p> <p>第二點是農夫哲學，我們要先了解這塊田是怎樣的土地、怎樣的氣候、怎麼栽培。一個制度，一定有原則性，但並不是全部都一樣，如果全部一樣，這樣面臨的打擊面很大，這樣投下去的經費、資源，光是面對反對意見，就會被模糊焦點，怎麼讓小的部分擴大成效，像是剛老師們所說，年輕老師，讓他們有很多成就，給他舞臺，讓他們來擴大。</p> <p>但今天以教甄來說，教師專業發展評鑑一下推展到全國，目標就模糊掉了，給新進老師三年，由輔導老師給他經費和舞臺，很快的，這些人願意做，有成果時，大家就擴大讚美</p>
	990330a4	國小的師資課程並沒有針對這個部分特別做指導，還有是參加各校的甄選，這應該也是師資檢核的一部分，目前要考試的老師可能有兩千人以上，第一關都是考試，電腦閱卷，這部分也無法檢測他的專業能力，如前幾天媒體有寫出有些國小老師並沒有具備真正要教數學或自然科學的能力，所以在專業分化的過程，要做到非常專業恐怕不是非常容易，因此比較合適的是在職進修，即進到學校管道，如何培養一個很 open(開放)氣氛，讓老師和學生都能有更多的舞台，老師也能提供學生更多的東西，或許這個部分我們可以放比較多的主力。現在我們制度都是考試的，國小老師比較幸福，國中老師能夠施力的就比較有限。
	990330a2	那剛提到證照制度，固然是很好，但我想那阻力也很大，我覺得現在能做的是從學校文化形塑，老師一到學校的教課領域，這領域本身就很積極，像我們學校的語文領域就很積極，一學期下來九年級可以寫十篇作文，他們也不覺得累，所以我覺得校園文化是可以做得來的，
	990330a5	在職進修，我覺得是要有誘因，在學校發現有老師很認真，什麼都願意學，有的則什麼都不要，這是兩極化，所以一開始我滿認同證照制度，以鼓勵的方式。這麼多人想念研究所，為的是錢，

題目	回答人	回答內容
		同樣的，如果今天持有證照，在調薪部分可以增加，和師培機構結合，老師便會願意進修。第二，主任、校長都是教學領導，如果要考主任或校長，就要收集到那些證照，教學領導者收集到證照，才有資格去輔導老師，而無法推動的原因，我認為是錢。
	990330a3	我覺得可以軟硬兼施，軟就是採鼓勵的方式，如同剛所說的有證照就可以從薪資、嘉獎或其他有形的方式鼓勵。當然也希望教師分級制能急速的成形，包含教師評鑑的部分，因為如果沒有強硬的規定，大部分現場上的老師都比較被動。
你認為一位語文專業老師學科領域絕對不可缺少的能力是什麼?現在師資養成課程中有沒有?	990330a6	我認為一位語文專業老師，在學科領域絕對不可缺少的是聽、說、讀、寫這四項，尤其是說，老師要很清楚的表達他今天上課的內容，說的清楚、講的明白。說是表達自己的想法，讀的部分，我認為是讀別人的文章，他怎麼去讀、感受別人寫出的文章，可以讓學生去感動，我覺得在教學現場，老師最缺乏這一塊，如果老師很清楚的知道那文章的感受，那他可以讀出作者的想法，學生一定會感動。再來是寫，寫是最難的，但是用得最久。我覺得在教學現場不可缺乏這個部分。師資養成的部分比較抱歉，因為我不是師資養成班的，我不知道師資培育法裡面是不是有這樣的課程。再回答第三個問題，在職進修的部分，因為現在師資多元化，以我在學校現場發現很多師資班出來的老師不會改作文，這是很可怕的現象。所以我覺得有必要教怎樣教作文，尤其是批閱作文的能力。所以剛提到的聽說讀寫的讀，是比較強調老師先能讀出對文本的感受，而不是教小朋友怎麼讀。
在職進修還需要什么?	990330a7	針對這個問題，從兩個地方來說。我覺得一個語文的專業老師，他在語文學科的基礎知識要有一定的基礎，現在的師資養成好像沒有在這方面多作著墨，我發現現場很多老師教學很會教，但遇到語文，他沒辦法把教材詮釋得很好，變成他在教學時都用一貫的教學模式，他沒辦法根據文章的屬性、內涵和特質去做比較特殊的設計，讓小朋友學到文本裡應該要有的意涵和精神。我覺得不管國小是不是包班制，要教語文的老師在這部分要有成長意願，在這部分要做加強。 第二個是教學轉化的能力，不管是轉化教材也好，作者的精神意涵也好，要麼教的讓小朋友能夠深入去了解，我覺得這是兩個不同的層面。
	990330a1	之前我們學校有一個國文科實習老師，後來他第二年考到基隆某國中，他去到那邊的農村小學校，其中單親家庭比較多，他去的又是體育班，所以說小孩子的學習意願不高。一年後，我問他，這一年他是怎麼教的，他說，一開始小朋友都沒有興趣讀，後來他改變了一個方法，他第一個先教小朋友怎樣去填歌詞，先從歌



題目	回答人	回答內容
		<p>詞開始；後來教他們作海報、廣告；再後來就是教他們去讀報。也就是從小孩子最喜歡的著手，從最流行的歌曲開始，看到海報便問他們：你會怎麼去寫？最後教他們看報紙，慢慢引導他們。所以一年下來他很快樂，因為他上課時都會有歌聲，小朋友也願意、都有參與。以上，提出這個例子。</p> <p><b>主持人</b></p> <p>所以這個老師用最有效的教學方法去幫助孩子學語言，像填歌詞、做海報、讀報，慢慢帶起孩子對語文的興趣，</p>
990330a3		<p>小學的聽說讀寫能力是一定要，所以老師這方面的素養一定要具備，但現在小學的現況，也就是級任老師包班制，級任老師教國語、數學，所以我覺得現場上，老師這方面的能力確實需要再加強、提升，我很認同琇惠老師所說，我們可以利用工作坊、主題式的，如果未來教育部可以有系統的規劃，在語文領域的部分，利用寒暑假的時間，務必到師培中心、教育大學，參與語文主題式的，像是一個學分專門針對說、一個學分專門針對讀或寫，這是我補充的第一點。</p> <p>第二點，教語文的老師，本身必須愛語文，像是教閱讀的老師如果本身沒有熱情，便無法把語文教給小朋友。師培在欣賞的部分確實可以再多培養。</p> <p>第三點，語文領域老師的能力是什麼，是否要去針對語文本身基本的要素，語文領域指標的部分有對此做說明，但是現場上的老師，大概只有六年一貫的時候比較努力研讀能力指標，但現在已經九年一貫，比較懈怠的老師，較沒深入了解當教學生聽說讀寫，需要教到學生有怎樣的能力，恐怕老師只照著課本教。</p>
990330a3		<p>我二十幾年前教課時就開始帶創意教學，除了指引上要給學生的活動外，每一課我都會設計創意教學，當時的創意教學成為今天坊間即教科書習作中的創意活動。我發現課程教師教學能力的策略上如果能加入創意教學，學生對語文的興趣會較濃厚。</p>
990330a4		<p>回應一下剛提到的，一個語文專業老師在學科領域絕對不能缺少的是什麼，一般而言歸類為兩種，普通能力和專業能力，專業能力就是語文中的聽說讀寫，普通能力就是當老師的基本能力，比如說溝通、教學策略、人格特質，最不能缺少的，其實是熱情，有熱情才能去鑽研或執著，甚至各方面都可以改進。最後是，在我們的師資課程裡，其實無法立刻做到，有兩個部分，一個是我們制度是用考試的，而考試無法全部考出老師的能力，像大學聯考，填教育大學的學生有沒有這樣的人格特質；第二個是畢業完有沒有檢測，國小裡面並沒有語文的專業老師，國中或許有，國小的師資課程並沒有針對這個部分特別做指導，還有是參加各校</p>

題目	回答人	回答內容
		<p>的甄選，這應該也是師資檢核的一部分，目前要考試的老師可能有兩千人以上，第一關都是考試，電腦閱卷，這部分也無法檢測他的專業能力，如前幾天媒體有寫出有些國小老師並沒有具備真正要教數學或自然科學的能力，所以在專業分化的過程，要做到非常專業恐怕不是非常容易，因此比較合適的是在職進修，即進到學校管道，如何培養一個很 open(開放)氣氛，讓老師和學生都能有更多的舞台，老師也能提供學生更多的東西，或許這個部分我們可以放比較多的主力。現在我們制度都是考試的，國小老師比較幸福，國中老師能夠施力的就比較有限。</p>
	990330a5	<p>語文專業老師不可缺乏就是剛所提的聽說讀寫，我覺得這些師資養成課程都有，訓練的聽說讀寫也都很嚴謹，不僅語教系數理系的也是如此。我是師院出身，剛開始我們要去國小講一天、兩個禮拜、一個月、半年，都有個啟程，也就是說故事，所以師專師院都有滿嚴謹的課程。在職進修，我覺得是要有誘因，在學校發現有老師很認真，什麼都願意學，有的則什麼都不要，這是兩極化，所以一開始我滿認同證照制度，以鼓勵的方式。這麼多人想念研究所，為的是錢，同樣的，如果今天持有證照，在調薪部分可以增加，和師培機構結合，老師便會願意進修。第二，主任、校長都是教學領導，如果要考主任或校長，就要收集到那些證照，教學領導者收集到證照，才有資格去輔導老師，而無法推動的原因，我認為是錢。</p>
	990330a2	<p>國中語文老師應該是相當的專業，但唯一的疑問是國語文競賽，國語文競賽有演講、朗讀、寫字、作文，但發現國語文老師只有作文願意參賽，演講可能沒辦法，曾經我們學校辦過校內的朗讀競賽，挑選十個選手，結果找了一個專業老師，他一來，就說這十個都不是，這代表他聽尾音就知道了，而我想講的是，有關演講，我們應該思辨和表達能力都要有，有關朗讀，是我們美學的欣賞的能力也要有，有關作文，我們情感表達能力也要有。後來我就辦了一個老師的型的研習，針對朗讀的部分，持續一學期二十個小時，讓老師自己當學生，我和老師說，你沒當過選手，你沒辦法當教練，我們教育現場就是這樣，老師考試很會考，但遇到要實做的，老師可能就比較沒辦法展現。那剛提到證照制度，固然是很好，但我想那阻力也很大，我覺得現在能做的是從學校文化形塑，老師一到學校的教課領域，這領域本身就很積極，像我們學校的語文領域就很積極，一學期下來九年級可以寫十篇作文，他們也不覺得累，所以我覺得校園文化是可以做得來的，</p>
你認為什麼樣	990330a4	<p>這要回到剛提到的學校的發展、塑造，剛提到我們是要年輕的選手或是新的教學方式，以我們學校為例，語文的部分，我們固定</p>

題目	回答人	回答內容
<p>的老師特質能帶領學校語文課程活動，讓多數人跟隨他做事？</p>		<p>寫日記，從我剛進學校時便是每天寫，後來課程越來越多，變為一週寫兩篇，到現在是一週寫一篇，一學期要求要寫十到十五篇左右，學生一個學期可以寫好幾本日記本，老師不用仔細批改，僅給予簡單的回應，加上家長要求較嚴格，小朋友寫得很用心。第二個是我們固定每週三都有唐詩抽背，即興講演，英語抽背，唐詩抽背一次抽兩到三個，和英語抽背一樣都是由輔導媽媽來進行，即興講演就是甲班到乙班，乙班到丙班，老師們指導小朋友專心聽別人說，給小朋友鼓勵並指導怎麼講，就是從小讓他們面對工作場合應該怎麼講，他們講的題目是他們這週的日記，因為那是他自己的東西，或也可以講別的東西。長期下來形成學校文化，每個老師進來也都會面對。曾經在座談會時小朋友提出能不能減少日記，我說這是我們學校的特色，可能沒辦法。其實這同時也是在說給老師聽。比如說科展，我們會外聘老師，所以到底是得獎較重要，還是落實學校文化較重要？</p>
	990330a4	<p>在學校裡還是有稍微的倫理，通常來說我們會希望他有點資深，這樣同仁才會覺得較好相處。第二個，最重要的是他要有這方面的熱忱，且要無私，通常有這樣的特質，不是我們帶領他，而是他和我們一起讓學校的語文領域，帶領更多同仁一起進步。我們學校就有幾位這樣的資深老師，其中一位，雖然他沒有唸研究所，但他的語文造詣非常的深，當然其他幾位老師功力也都相當的強，該老師在學年初就先預告這學年要辦什麼活動，要將哪些檔期空下來，結合老師、學生的特長辦理</p>
	990330a5	<p>資深當然是最好，但有時候沒有這種同事的話，我因為是教務主任，所以都會參與教評會，有些新進同事，如前年是二十幾位，去年八位，那些新進老師剛來都會寫得很清楚，我印象中一位從高雄市來的，他參加高雄市的作文比賽得到第二名，我就注意到他，老師都很有才能，但很害羞，我便和他聊，和他說校長和我們希望能夠提升學校的作文能力，之前有請過外面的補習班名師來幫我們上課，甚至教學觀摩，即教老師如何指導學生等各種方式，因此我們欠缺的是組成一個作文團隊，我本身對作文有興趣，但沒有那個能力，因此想引他進來。他剛好在唸研究所，新進老師其實還滿好講話的，半推半就將他推上去，現在就是由他主導，他除了帶我們的作文比賽，他自己也參加作文比賽，慢慢的就展露頭角。老老師則需要有興趣，否則說服不了。新進老師若想走行政，我們會給予鼓勵，因此他會願意帶我們學作文，因為他有比賽背景，加上校長全力支持，其他老師都會信服，因此以作文來說，我們學校新進老師是滿成功的例子。</p>

題目	回答人	回答內容
	990330a1	我覺得帶動時，除了專業要夠，旁邊需要有人敲鼓，敲鼓的人不一定專業要夠，但他可以召集到人，這個人較會關心別人的食衣住行，所以我通常會找辦團購的老師
	990330a6	我覺得 leader(領導人)不一定要專業，但他要有與時俱進的態度，隨時知道如何找人進來，leader(領導人)一定要工作能力夠。以我們學校為例，常會發現有些老師，他的背景知識夠，但他不願意做，他一直認為以前學到的東西是夠用的，沒有跟著時代的腳步前進，所以我覺得還要有個特質，是自覺，知道不足會精進，然後溝通跟奉獻的能力，也就是願意付出，也就是剛所說的演講的部分，以我個人的經驗，老師通常唸師專的都不太會演講，那是要靠方法來引導，所以我覺得老師願意跟隨時代腳步，知道缺什麼而願意去學。所以我提出與時俱進，溝通能力，還有奉獻。
曾經遇過棘手的帶領經驗?	990330a2	<p>九十四年時，我在校內推動語文競賽的活動，校內有個資深的老師，他能力很強，我們也外聘一位老師進來協助訓練課程。資深老師說我們的訓練模式過時了，外聘老師便謙虛請教，資深老師不願示範，像是為反對而反對，認為推動後可能就它例行性的工作。因此在推動過程中製造一些短期的戰友，在得到一些獎項並成績出來後，才能得到一些凝聚。推動一些工作事項會需要一些成果，但目前這些都落在單人單項，沒辦法成立像是朗讀、研討、美學欣賞的，後來我們採取的方式，請這位外聘老師，各班選修朗讀與閱讀的課程一堂，一班挑一個選手，他的課堂前五分鐘，就到各班演講或朗讀，使學生增加站在舞台上的經驗。</p> <p><b>主持人</b></p> <p>所以我們引進資源時，依你評估，大概什麼時候會有人接手？</p> <p><b>曾榮郎</b></p> <p>可能無法預估。雖然引進資源，但要讓多數人跟隨。希望能用校內的資源，</p>
如果有機會去主導學校的語文課程活動，那您準備用什麼方法進行語文課程	990330a6	我們學校在市區，在台東縣算大型學校，在市區裡我們算是弱勢，最好的是附小，我們永遠排第四名，我們學校學生有四分之一是原住民，還有很多低收入戶，有二分之一是弱勢，也就是低收入戶與外配，我們的學生很可憐，放學後不可能去上安親班，因此老師給他什麼，他就學什麼，所以老師一定要認真。後來我要推學校文化的部分，我很掙扎，但學校若要行銷出去，一定要有所以我開始會採，讓他先，然後我們現在要做的就是全校普遍化，於是從這個學年度開始，星期三的早上第一節課，全校都在閱讀，我和我的團隊有一個想法，就是我們也許可以讓學生去推動閱讀，不要老師在推，所以我們訓練一批閱讀小尖兵，每班提供兩個學生，我和導師說，不要提功課好的，因此我們收到的孩

題目	回答人	回答內容
<p>領導？</p>		<p>子，首先要喜歡閱讀，其中有兩位外配，孩子透過語文老師帶領，一個學期過後，讓閱讀小尖兵到各班分享，一到兩人一組，透過寫學習單的方式，並到班上分享，讓他們能勇敢表達。我和老師說，如果我們靠精兵制，學生離開就沒了，因為好學生應該都是員工子女，但我們學校都是弱勢，所以要將它變成文化，由小朋友去推，讓學生去影響學生。這是目前我們採取的策略。</p>
	990330a1	<p>我們學校和其他學校不太一樣，因為家長較強勢，因此有很多東西是由家長發起，要求學校下去做，我覺得家長的力量如果能夠彙整，比起去找老師，會多一個力量，</p> <p><b>主持人</b> 所以主任的說法是引用家長或社區的資源。</p>
	990330a3	<p>我在學校帶過幾個團隊，像是閱讀的創意教學團隊，目前正在帶深耕閱讀的教師專業學習社群，我覺得領導者本身對於這方面有使命感，會需要有一個很熱情的老師來幫忙凝聚團隊的力量。另外，分享很重要，像是在帶團隊的時候可以利用部落格的方式，讓學校老師知道我們團隊的內容，並利用教師晨會的時間做簡短的分享團隊目前的狀況，也希望學校老師有意願者能加入我們，所以語文課程領導的部分，需要團隊的每一角色的參與，並且未參與者能夠知道學校有這樣的團隊在做這方面的努力。</p>
<p>你認為教師教學策略夠不夠？目前教師教學策略缺不缺少？你最想增進的是什麼教學策略</p>	990330a4	<p>一個是，老師的教學策略要可以引起學生的興趣，所以第一要先充分了解學生的生活、背景，與目前的能力，第二，要讓他們形成班級中的次文化，讓舞台可以出來。要引起學生的興趣，基本上老師本身要對語文很有興趣，只要很有興趣，光是自眼中發出的火光，就能感染周遭的人。</p> <p><b>主持人</b></p> <p>老師自己要成為楷模學習者。</p>
	990330a7	<p>我對第四題的感覺，「怎樣把學生教會？」我覺得如同剛夥伴分享的，應先去發現學生的問題在哪，因為缺了診斷的話，不論用了怎樣有效的教學策略，對學生不一定適用，所以我的感觸是，最有效的方法，我覺得是沒有最有效的方法，只有最適合這個學生的方法，這是我對第四題的感覺。</p> <p>至於第五題，對目前教師的教學策略，我想提出，以語文科來說，我覺得現在老師現場教學的策略比較缺乏的是學生的表達能力。我們現在一直推動閱讀活動，但老師會面臨到一個困擾，學生讀了很多東西卻沒辦法說，作文仍寫得不好，因此我覺得讀到寫中間的過渡，是我們要去思考的方向，</p> <p><b>主持人</b></p> <p>也就是老師們在教孩子如何表達的部分，包括口語和書寫表達，老師需要在這方面增能，也幫助把這能力交給孩子。</p>

題目	回答人	回答內容
	990330a5	<p>我們學校是給孩子舞台，像我們有個同事夢想當導演，我便建議他從腳本開始編寫，我就在學校裡的拱橋辦一個藝廊，中午時間舉辦歡樂秀，讓小朋友盡情的秀，剛開始當然都會害怕，剛好同事喜歡當導演，所以先讓他編腳本，再請校長先演幾場，接著主任、老師都下去演，久了之後，小朋友比老師們更喜歡演，並且自己會寫腳本。所以我覺得，給孩子舞台，他們就會比老師瘋狂。校長的點子很多，前陣子給我一個任務，他想要玩一個藝術能力護照，引起很大的反彈，由我主導，老師反彈後，我們和小朋友說，這個認證不要找老師，找校長和主任，但經過了八、九個月，學生還是找老師，但我們仍鼓勵小朋友找校長和主任。家長也都很支持我們的活動，因為我們的活動獎品都是送書，所以小朋友書很多，可以交換看。此外，校長也會利用媒體，到了期末，反彈聲浪仍很大，因為老師很忙，但後來我們辦了一個期末發表會，吸引了許多媒體報導，家長看到後非常認同這樣的活動，結合家長的力量後，老師的聲音就小了，雖然老師辛苦，但出發點都是為了孩子，校長的能力就是要推廣，使孩子在畢業前擁有這些能力，其中閱讀是第一個，而這個能力之後，會遵循，下課時可以看到小朋友在玩扯鈴、演講、看書，甚至玩桌球，因為校長在招新進老師時會招專長老師，像學校有兩位國手，美術專長有三位，所以進來後被要求帶學生比較不會反抗，用六、七年的時間一步一步把學校帶起來。</p> <p><b>主持人</b>黃主任補充除了使命感、領頭羊之外的動腦的。</p>

7126-14)

### 附錄四：焦點座談逐字稿指標分析

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
你認為教師專業成長應該怎麼做呢？	990330a6	就第一個問題，也就是教師專業成長的地方我們應該怎麼做，以我的經驗，教務主任要很清楚的知道，那個學校的老師缺的是什麼東西，如果沒有針對老師的胃口辦理研習，老師不會想要學習，所以我會做的第一步是：老師要的到底是什麼？當清楚知道他缺的能力的時候，還要說服老師，我們要怎麼去精進。我會建議用 <u>工作坊的方式</u> ，因為以國小平常週三來說，進修時間非常的短，而且以我們學校的生態來說，學校會希望找到北部的老師來作工作坊， <u>我會建議在一個學年度的開學前三天</u> ，回到學校做課程的準備。在該三天，針對下個學期的部分，於教務處要推的發展的方向來著手，並在開學時馬上可以用。我覺得如此對老師能有實質上的幫助。以上，謝謝。	教師專業成長的要先了解老師缺什麼，再用工作坊方式，在開學前備課時間進行	教師專業成長 需求性 教師專業成長 內容 教師專業成長 進行時間點 教師專業成長 進行方式	4-3-1
	990330a1	我們學校大概有幾個做法，一個是推動教學輔導教師，就是有輔導教師和夥伴教師，這樣子的話就是以一對一或者是一對二，這個比較能夠符合他的需求；第二就是鼓勵老師進修；第三個，我會比較鼓勵老師帶校隊，因為通常帶校隊的話，就會比較深入一點，比如說帶國語文比賽，因為要和校外比賽，老師便會去學習新的東西。另外一個是，十一月的時候，我隨著教育局去北京一趟，大陸那邊，現在有一個名詞叫作「 <u>社群</u> 」，有點像是我們華人，通常是皇帝與百姓之外，中間還有中士，就是說會有一群一羣的力量在。我回來對照後，發現比較像是我們最近在推的社群，而我們學校老師比較自動自發，發展社群來推	1. 以教學輔導老師(師徒制)進行教師專業成長，資深帶領年輕的 2. 行政力量鼓勵老師進修 3. 鼓勵老師帶校隊，增進專業能	教師專業成長 進行方式	3-2-2

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p>動，所以我們學校現在是這幾個社群。另外一個也是我們學校比較特別的，也就是我們學校有團契，大概每個禮拜自己都會聚在一起，聚在一起都會很正向，像是互相鼓勵、督促，所以我覺得這種團契就會像是社群，也就是小團體，會有一種進步的力量。教學輔導教師的話，我們是要去陽明山教學中心去受訓。</p> <p>我們有八年以上的資深老師去受訓，受訓完後有發證書，回校後，而新進老師，或是有需要的老師，我們會去幫他們做配對，配對後，比如說，我是你的輔導老師，你有什麼事情都可以來找我，你上課時我可以去幫你 看、紀錄，你也可以來看我上課並學習。</p>	<p>力</p> <p>4. 利用社群，團隊推動</p> <p>5. 台北市國中栽培輔導老師，做一對一的帶領。</p>		
	990330a4	<p>「教師專業成長應該怎麼做」的學校面。這呼應到剛提到顧客是學生，那在你們領域裡講的是聽說讀寫，剛有兩位前輩講到這方面非常重要。以我們學校來講，我們會分析小朋友在聽說讀寫方面缺少哪些，根據市場需求，讓老師來進行這方面的加強；第二個部分，除了了解老師需要什麼，當然我們也應該記錄老師的專長是哪些，比如說有些老師是指導演講，有些是作文。而這又分為資深老師和年輕老師，通常資深老師在學校氣氛良好的時候會扮演像剛所說的<u>社群、小團體或專業的領域</u>，透過這樣，再給他們一個舞台來表演，比如說我們學校常做的就是<u>把語文和人文藝術領域帶一下</u>，指導學生進行年度的表演。第二個部分是定期化的工作，所謂定期化的工作就是老師會形成一個小的group(團體)，比如說他希望學<u>哪些領域</u>，在領域裡又分做<u>哪些項目</u>，而從</p>	<p>教師專業成長了解學生基本能力(聽說讀寫)方面缺少什麼，利用定期化工作及團體方式(老師較喜歡的情感方式)進行專業成長</p>	<p>教師專業成長 需求性 教師專業成長內容 教師專業成長進行方式 教師專業成長進行次數 教師喜歡的專業成長方式 --- 情感性、同質性</p>	3-2-2



題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p>我們行政單位，也希望老師精進，在這部分，老師想聘請專業或購買材料，我們也可以給予經費，等到學期中，<u>希望能夠看到一些成果發表，透過發表，我們也謝謝老師們給予學生與同仁的帶領，我想這樣正面的鼓勵方式，老師們也會願意學習與成長</u>，謝謝。以這樣類似剛所說的工作坊的方式運作整學期。這樣有兩個部分，一個是剛所說，老師較喜歡這樣的方式，因為同質性會較有情感；第二個，一個會議或研討會不適合大型的，大型的容易失焦，時間也較難掌控。</p>			
	990330a2	<p>第一個問題，怎樣來進行教師的專業成長，我想的是，第一個，要先跟老師說明有什麼樣的益處，再談目的，在國中的現況裡，可能和國小不一樣。<u>國中階段裡，學生是比較提早放棄，因為我們一直在強調素質的教學，國中生有升學的壓力在那邊，比較沒辦法享受慢學的美</u>，前兩個我們可能在國二、國三，國三下學期，像現在這個時候，國三整個年度的教完三年的課程，也在進行複習，有些跟不上的就比較放棄。第二個是教學不夠生動。第三個是學生的學習動力不足。第四個是在課堂上學生過於浮動。這幾個困境，老師可能也都有發現過，但是老師都會迫於無奈而因循度過。所以應該要先和老師談談有什麼樣的益處，再談為什麼要來進行這樣的專業成長。那我在學校哩，大概會這樣做。第一個，我先拋議題，把議題和困境，透過校內的公告系統或e-mail 拋出議題，來進行討論。第二個步驟，我會邀請比較有意願、有熱忱的(老師)，我想意願要做為優先考量。</p>	<p>1.國中部分教師專業成長需考慮對老師有什麼好處，可以直接運用於教學現場，改進教學的。 2.以拋議題及困境方式，先進行討論，再找出共同問題。 3.讀書會或師徒制給予老師相當大的支撐力 4.國中教師對於班級經營是很需要的</p>	<p>教師專業成長 需求 教師專業成長 內容 教師專業成長 進行時間點 教師專業成長 進行方式</p>	<p>2-2-3            4-3-1</p>

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p>第三，採取比較無壓力的進行，有時候隨便的談話，或讀書會的模式，像我們大概會組一個讀書會。我發現，辦了多少研習，要來的就是要來，不來的就是不來，你也是沒轍，而且研習有時候聽過了、感動了，但是沒有行動，後續的支撐力不足，可能要透過讀書會，或是師徒制的模式，對他們才會有相當大的支撐力。最後，在半的時間點，<u>我大概會在八月初的時候，因為八月初師資的調動界定完畢，整個備課要讓它落實，假如說要以開學前幾天才備課、把課表排出來的話，我認為時間點上過於急迫，沒辦法形成共識，所以我大概八月初時就辦理領域會議，課發會的備課時數，透過小組討論，在開學前一週，會再辦第二次備課研習，第二次備課的時候，各個領域的召集人，再將備課的成果加以展現，規劃整個領域整個學年，可能要進行的領域專有活動、領域教師專業成長活動。可能整個課程的老師專業成長是這樣進行。</u></p> <p>第一個，老師對於學生是否提早放棄，他可能並不是特別關心，可能會較關心第四點，課室過於浮動，這牽涉到他在課堂上無法進行，所以我們在班級經營的方面可能會比較著重，幾乎每學期我們都會進行班級經營，班級經營的師資，就是歷年來在縣裡面，師鐸獎的人選，或者是特殊教育教師人選，從這些人選裡去挖掘，做一些比較實務性的分享。至於學習動機的不足，我認為有些老師們的提問技巧，可能不是那麼充足，照本宣科的模式相當多</p>			
	990330a7	剛各位已經提了很多怎樣提升教師的專業，那我提供一下我們學校的做	1. 以行動研究的	教師專業成長	3-2-3

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p>法，因為花蓮現在有很多都是小型的學校，所以我們會認為要提升教師專業，光靠那種大型的研習是不夠的，所以我們會先從團隊裡的動能帶起，所以我們之前曾經做過，除了老師的需求、老師的興趣外，我們是從小朋友的需求、和我們要從哪方面解決小朋友的問題出發，從那邊找到問題後，我們會建立整個團隊，每個老師都是研究者的方式，所以我們曾經帶過老師做行動研究，整個歷程做下來，整個團隊的共識凝聚後，<u>我們會先請講師來替我們的團隊充實專業的知能，老師們就實際現場去做操作，包含教學、課程的設計，這樣子做下來之後，再去做實際的教學。那在教學的時候，我們會有其他的同仁，大家都是協同的角色，然後就是進入到教室裡去做觀察，一方面是看小朋友的反應，一方面是看老師的教學需要做什麼樣的調整，然後我們會再回來做回饋與討論，討論的部分，我們會讓每個老師都是主角，他都會提出自己教學的成效和教學的方法，然後這樣子不斷去修正。以我們的經驗，這樣做下來，我們會覺得其實用這樣的角度去讓老師做專業的提升，我們認為這是最有效果的。</u></p> <p>行動研究我們大約會有一個學期在醞釀，就是大家去看一下自己的教學現場，是真的碰到問題，然後大家會有想法是，想要解決學生這方面的不足，提升自己的教學能力，那麼前面是有個醞釀期的。當然，剛開始在做的時候，我們並不是很嚴謹的一定要遵守行動研究的規範，而是用較彈性、人性化的方式來帶老師們做這件事。</p>	<p>方式進行教師專業成長，帶起團體動能</p> <p>2. 進行時間非嚴謹研究步驟，較彈性、人性化</p>	<p>進行方式 教師專業成長 內容 教師專業成長 進行時間點</p>	

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
	990330a7	不過會發現很多在職的老師比較希望我們可以提供比較主題式的工作坊，因為他在語文教學可能不是那麼的專精，他可能需要的是閱讀教學的工作坊，或是說話教學，我們可能要設立主題。用比較深入的方式，帶領老師們回頭去看他們的教學，讓他們看在這一塊裡，他們可以做什麼樣的研究和著墨，我覺得這可能是目前老師比較需求的。	以主題式的工作坊進行專業成長，能讓教師學到一系列又比較深入的內容	教師專業成長 進行方式	
	990330a7	如果說要完整，我會比較建議可以利用師培機構開設學分班，利用一個暑假的時間，老師們會比較完整的學到要如何去教。這樣也許可以把它和剛提到的制度面結合起來，也可以提高老師們參加的意願。	以暑期學分班方式辦理，能完整學到，教師參與意願也較高	教師專業成長 進行方式	
	990330a3	我很認同琇惠老師所說，我們可以利用工作坊、 <u>主題式的</u> ，如果未來教育部可以有系統的規劃，在語文領域的部分，利用寒暑假的時間，務必到師培中心、教育大學，參與語文主題式的，像是一個學分專門針對說、一個學分專門針對讀或寫，這是我補充的第一點。	以主題式的工作坊或暑期學分班進行	教師專業成長 進行方式	
	990330a5	基本上，我是以行政立場來討論這個問題，因為我們學校大概七、八十個同仁，真的不是每個同仁都願意成長，這是事實。但是，我們會知道幾個比較活潑的同仁，甚至我們平時就鼓勵它們去讀研究所，因此，縣府要是有什麼專案來， <u>主要我們行政部門是幫忙收集一些訊息、提供經費，所以一有訊息，我們就會去找這些老師，先私底下和他聊，讓他知道這東西其實是不錯的，像教師專業發展評鑑，我們學校的發起人是教師會，如果他們不願意做，行政去強壓也不</u>	1. 鼓勵同仁進修，念研究所 2. 由上到下方式，行政先投入專案研究，再放手讓同仁接手成長	教師專業成長 進行方式	4-1-2

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p>行，所以我掌握到教師會的訊息，是他們被汙名化，好像他們反教師專業發展評鑑，我便從這邊說，就是教育局、教育處，就會誤會你們好像是反教師會，那要不要我們來發動那個專案，我們是教師會成員，教師會自己來主動做看看，做了一年之後，我們才知道他是在玩什麼，我們批評才有力。這樣去說動一些主要的同仁，可能比較心機式的，因為這種方式，去找一些同好，剛開始，因為我們行政很忙，手邊也許一學年就是十幾個案子，不可能從頭跟到尾，但每一個案子，我至少都跟一個月，而且是比他們投入，收集相關資料，像是有關教師專業發展評鑑的，好的壞的我統統都收集，收集了一個月、和他們討論一個月之後，發現有些人已經很有興趣了，我就放手讓他們去做。這方面，主要是跟他們講說，我們的目的，是在讓你了解這些東西對你都有用的，你用正面去思考，那就會是成長，用反面，就會覺得多很多事，以這種方式，我發現，這幾年，我們學校縣府的工作很多，但是，其實我們本身沒有很多事，因為我們一開始收集完後，下面就有很多人自己很有興趣，並做得很開心，最後，我們就是一直提供經費給他，讓她們自己成長，這是我們學校的經驗，謝謝。</p>	3. 提供人力、經費讓教師無後顧之憂投入專業成長		
現今的「體制」上	990330a2	<p>我想，<u>應該還缺少一個檢核機制，也缺少有系統的規劃，因為各校各辦各的，沒有一個像是桃園縣在做「教師學習地圖」的研究</u>，假如說有一套比較完整的系統，能夠讓老師知道說他擔任導師或行政同仁或領域的召集人，他需要哪些的能力，他較能做出比較系統性的規劃，讓老師能夠知道</p>	教師的專業成長缺少檢核機制和系統性的規劃	教師專業成長的缺少整合性 教師專業成長的缺少檢核機制	

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
教師的專業成長到底還缺什麼？	990330a4	<p>他研習後會有個檢測機制來做認證，有了一個這樣大概的圖像出來，可以一目瞭然，可以往哪一方面專業領域發展。</p> <p>通常這件事情，我們通常是從兩個角度來看，第一個叫做人性，因為任何東西都離不開人性，人性又有分為不同的階段，像新進老師，能夠到三、四十歲這個是頂尖老師，然後還有四十歲開始走下坡的老師。如果我們要提高一個老師的學習能力，當然應該是在新進老師，提供新進老師檢核機制與系統性的機制，這樣他們願意學，並學得很快，也就是管制上游，就不用收拾不必要的善後。</p> <p>第二點是農夫哲學，我們要先了解這塊田是怎樣的土地、怎樣的氣候、怎麼栽培。一個制度，一定有原則性，但並不是全部都一樣，如果全部一樣，這樣面臨的打擊面很大，這樣投下去的經費、資源，光是面對反對意見，就會被模糊焦點，怎麼讓小的部分擴大成效，像是剛老師們所說，年輕老師，讓他們有很多成就，給他舞臺，讓他們來擴大。</p> <p>但今天以教甄來說，教師專業發展評鑑一下推展到全國，目標就模糊掉了，給新進老師三年，由輔導老師給他經費和舞臺，很快的，這些人願意做，有成果時，大家就擴大讚美</p>	<p>1. 掌握教師的人性---提供新進老師檢核機制與系統性的機制，對於新進教師的職場文化形塑是專業成長成功的關鍵</p> <p>2. 農夫哲學---了解教育的生態及學校的文化</p>	新進教師是專業成長的重要代表	4-2-3
	990330a4	<p>國小的師資課程並沒有針對這個部分特別做指導，還有是參加各校的甄選，這應該也是師資檢核的一部分，目前要考試的老師可能有兩千人以上，第一關都是考試，電腦閱卷，這部分也無法檢測他的專業能力，如前幾天媒體有寫出有些國小老師並沒有具備真正要教數學或自然科學的能</p>	<p>學校行政部份塑造出進修、開放的文化氛圍，增進教師的專業成長</p>	教師專業成長的需學校文化配合	4-2-3

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		力，所以在專業分化的過程，要做到非常專業恐怕不是非常容易，因此比較合適的是在職進修，即進到學校管道，如何培養一個很何培養一個很open(開放)氣氛，讓老師和學生都能有更多的舞台，老師也能提供學生更多的東西，或許這個部分我們可以放比較多的主力。現在我們制度都是考試的，國小老師比較幸福，國中老師能夠施力的就比較有限。			
	990330a2	那剛提到證照制度，固然是很好，但我想那阻力也很大，我覺得現在能做的是從學校文化形塑，老師一到學校的教課領域，這領域本身就很積極，像我們學校的語文領域就很積極，一學期下來九年級可以寫十篇作文，他們也不覺得累，所以我覺得校園文化是可以做得來的，	學校行政部份塑造出進修的文化氛圍，增進教師的專業成長	教師專業成長的需學校文化配合	
	990330a5	在職進修，我覺得是要有誘因，在學校發現有老師很認真，什麼都願意學，有的則什麼都不要，這是兩極化，所以一開始我滿認同證照制度，以鼓勵的方式。這麼多人想念研究所，為的是錢，同樣的，如果今天持有證照，在調薪部分可以增加，和師培機構結合，老師便會願意進修。第二，主任、校長都是教學領導，如果要考主任或校長，就要收集到那些證照，教學領導者收集到證照，才有資格去輔導老師，而無法推動的原因，我認為是錢。	教師專業成長可以證照制度增加強制性，並與薪資掛勾，並能保證專業成長的品質	教師專業成長的配套措施	
	990330a3	我覺得可以軟硬兼施，軟就是採鼓勵的方式，如同剛所說的有證照就可以從薪資、嘉獎或其他有形的方式鼓勵。當然也希望教師分級制能急速的成形，包含教師評鑑的部分，因為如果沒有強硬的規定，大部分現場上的老師都比較被動。	教師專業成長採友行方式鼓勵，可和教師評鑑、教師分級制聯結	教師專業成長的配套措施	

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
你認為一位語文專業老師學科領域絕對不可缺少的能力是什麼？	990330a6	<p>我認為一位語文專業老師，在學科領域絕對不可缺少的是聽、說、讀、寫這四項，尤其是說，<u>老師要很清楚的表達他今天上課的內容，說的清楚、講的明白。說是表達自己的想法，讀的部分，我認為是讀別人的文章，他怎麼去讀、感受別人寫出的文章，可以讓學生去感動，我覺得在教學現場，老師最缺乏這一塊，如果老師很清楚的知道那文章的感受，那他可以讀出作者的想法，學生一定會感動。</u>再來是寫，寫是最難的，但是用得最久。我覺得在教學現場不可缺乏這個部分。師資養成的部分比較抱歉，因為我不是師資養成班的，我不知道師資培育法裡面是不是有這樣的課程。再回答第三個問題，在職進修的部分，因為現在師資多元化，以我在學校現場發現很多師資班出來的老師不會改作文，這是很可怕的現象。所以<u>我覺得有必要教怎樣教作文，尤其是批閱作文的能力。所以剛提到的聽說讀寫的讀，是比較強調老師先能讀出對文本的感受，而不是教小朋友怎麼讀。</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 老師本身的聽說讀寫能力很重要，尤其是說，再來是寫---專業能力中的學科能力</li> <li>2. 師資養成課程缺少批改作文的能力</li> </ol>	<p>專業能力的內涵 :聽說讀寫作</p>	
現在師資養成課程中有	990330a7	<p>針對這個問題，從兩個地方來說。我覺得一個語文的專業老師，他在語文學科的基礎知識要有一定的基礎，現在的師資養成好像沒有在這方面多著作墨，我發現現場很多老師教學很會教，但遇到語文，他沒辦法把教材詮釋得很好，變成他在教學時都用一貫的教學模式，<u>他沒辦法根據文章的屬性、內涵和特質去做比較特殊的設計，讓小朋友學到文本裡應該要有的意涵和精神。</u>我覺得不管國小是不是包班制，要教語文的老師在這部分要有成長意願，在這部分要做加強。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 語文專業老師的基礎學科需有一定的基礎</li> <li>2. 教學轉化的能力也是不可或缺，能夠深入淺出，根據</li> </ol>	<p>專業能力的內涵: 基礎學科的能力 教學轉化的能力</p>	2-1-1



題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
沒有？在職進修還需要什么？	990330a1	<p>第二個是教學轉化的能力，不管是轉化教材也好，作者的精神意涵也好，要麼教的讓小朋友能夠深入去了解，我覺得這是兩個不同的層面。</p> <p>之前我們學校有一個國文科實習老師，後來他第二年考到基隆某國中，他去到那邊的農村小學校，其中單親家庭比較多，他去的又是體育班，所以說小孩子的學習意願不高。一年後，我問他，這一年他是怎麼教的，他說，一開始小朋友都沒有興趣讀，後來他改變了一個方法，他第一個先教小朋友怎樣去填歌詞，<u>先從歌詞開始；後來教他們作海報、廣告；再後來就是教他們去讀報。也就是從小孩子最喜歡的著手，從最流行的歌曲開始，看到海報便問他們：你會怎麼去寫？最後教他們看報紙，慢慢引導他們。所以一年下來他很快樂，因為他上課時都會有歌聲，小朋友也願意、都有參與。以上，提出這個例子。</u></p> <p><u>主持人</u> (00:21:45)</p> <p>所以這個老師用最有效的教學方法去幫助孩子學語言，像填歌詞、做海報、讀報，慢慢帶起孩子對語文的興趣，</p>	<p>學生性質不同 做調整</p> <p>語文專業教師需有教會學生的能力，在教學能力上要懂得運用最有效的教學方法</p>	<p>專業能力的內涵： 教師的教學策略</p>	2-1-4
	990330a3	<p>小學的聽說讀寫能力是一定要，所以老師這方面的素養一定要具備，但現在小學的現況，也就是級任老師包班制，級任老師教國語、數學，所以我覺得現場上，老師這方面的能力確實需要再加強、提升，我很認同琇惠老師所說，我們可以利用工作坊、主題式的，如果未來教育部可以有系統的規劃，在語文領域的部分，<u>利用寒暑假的時間，務必到師培中心、教育大學，參與語文主題式的，像是一個學分專門針對說、一個學分專門針對讀或寫，這是我補充的第一點。</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 老師本身的語文專業能力很重要</li> <li>2. 老師本身的熱愛與熱情</li> </ol>	<p>專業能力的內涵： 熱愛語文 教學熱情</p>	2-2-1

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p>第二點，教語文的老師，本身必須愛語文，像是教閱讀的老師如果本身沒有熱情，便無法把語文教給小朋友。師培在欣賞的部分確實可以再多培養。</p> <p>第三點，<u>語文領域老師的能力是什麼，是否要去針對語文本身基本的要素，語文領域指標的部分有對此做說明</u>，但是現場上的老師，大概只有六年一貫的時候比較努力研讀能力指標，但現在已經九年一貫，比較懈怠的老師，較沒深入了解當教學生聽說讀寫，需要教到學生有怎樣的能力，恐怕老師只照著課本教。</p>			
	990330a3	<p>我二十幾年前教課時就開始帶創意教學，除了指引上要給學生的活動外，每一課我都會設計創意教學，<u>當時的創意教學成為今天坊間即教科書習作中的創意活動</u>。我發現課程教師教學能力的策略上如果能加入創意教學，學生對語文的興趣會較濃厚。</p>	<p>課程教師教學能力的策略上如果能加入創意教學，學生對語文的興趣會較濃厚。</p>	<p>專業能力的內涵： 創意教學</p>	2-2-2
	990330a4	<p>回應一下剛提到的，一個語文專業老師在學科領域絕對不能缺少的是什麼，一般而言歸類為兩種，<u>普通能力和專業能力</u>，專業能力就是語文中的<u>聽說讀寫</u>，普通能力就是當老師的<u>基本能力</u>，比如說<u>溝通、教學策略、人格特質</u>，<u>最不能缺少的，其實是熱情，有熱情才能去鑽研或執著，甚至各方面都可以改進</u>。最後是，在我們的師資課程裡，其實無法立刻做到，有兩個部分，一個是我們制度是用考試的，而考試無法全部考出老師的能力，像大學聯考，填教育大學的學生有沒有這樣的人格特質；第二個是畢業完有沒有檢測，國小裡面並沒有語文的專業老師，國中或許有，國小的</p>	<p>語文專業老師在學科領域絕對不能缺少的是普通能力和專業能力，專業能力就是語文中的聽說讀寫，普通能力就是當老師的基本能力</p>	<p>專業能力的內涵： 普通能力 專業能力</p>	2-3-1

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p>師資課程並沒有針對這個部分特別做指導，還有是參加各校的甄選，這應該也是師資檢核的一部分，目前要考試的老師可能有兩千人以上，第一關都是考試，電腦閱卷，這部分也無法檢測他的專業能力，如前幾天媒體有寫出有些國小老師並沒有具備真正要教數學或自然科學的能力，所以在專業分化的過程，要做到非常專業恐怕不是非常容易，因此比較合適的是在職進修，即進到學校管道，<u>如何培養一個很 open(開放)氣氛，讓老師和學生都能有更多的舞台，老師也能提供學生更多的東西</u>，或許這個部分我們可以放比較多的主力。現在我們制度都是考試的，國小老師比較幸福，國中老師能夠施力的就比較有限。</p>			
	990330a5	<p>語文專業老師不可缺乏就是剛所提的聽說讀寫，我覺得這些師資養成課程都有，訓練的聽說讀寫也都很嚴謹，不僅語教系數理系的也是如此。我是師院出身，剛開始我們要去國小講一天、兩個禮拜、一個月、半年，都有個啟程，也就是說故事，所以師專師院都有滿嚴謹的課程。在職進修，我覺得是要有誘因，在學校發現有老師很認真，什麼都願意學，有的則什麼都不要，這是兩極化，所以一開始我滿認同證照制度，以鼓勵的方式。這麼多人想念研究所，為的是錢，同樣的，如果今天持有證照，在調薪部分可以增加，和師培機構結合，老師便會願意進修。第二，主任、校長都是教學領導，如果要考主任或校長，就要收集到那些證照，教學領導者收集到證照，才有資格去輔導老師，而無法推動的原因，我認為是錢。</p>	語文專業不可缺少聽說讀寫	專業能力的內涵	
	990330a2	國中語文老師應該是相當的專業，但	1.語文專業	教師專業成	2-1-4

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p>唯一的疑問是國語文競賽，國語文競賽有演講、朗讀、寫字、作文，但發現國語文老師只有作文願意參賽，演講可能沒辦法，曾經我們學校辦過校內的朗讀競賽，挑選十個選手，結果找了一個專業老師，他一來，就說這十個都不是，這代表他聽尾音就知道了，而我想講的是，有關演講，<u>我們應該思辨和表達能力都要有，有關朗讀，是我們美學的欣賞的能力也要有，有關作文，我們情感表達能力也要有。</u>後來我就辦了一個老師的型的研習，針對朗讀的部分，持續一學期二十個小時，讓老師自己當學生，我和老師說，你沒當過選手，你沒辦法當教練，我們教育現場就是這樣，老師考試很會考，但遇到要實做的，老師可能就比较沒辦法展現。那剛提到證照制度，固然是很好，但我想那阻力也很大，我覺得現在能做的是從學校文化形塑，老師一到學校的教課領域，這領域本身就很積極，像我們學校的語文領域就很積極，一學期下來九年級可以寫十篇作文，他們也不覺得累，所以我覺得校園文化是可以做得來的，</p>	<p>能力中訓練學生參加比賽也是專業成長可以進行的方式 2.以校園文化形塑專業成長氛圍</p>	<p>長 進行方式</p>	
	990330a4	<p>這要回到剛提到的學校的發展、塑造，剛提到我們是要年輕的選手或是新的教學方式，以我們學校為例，語文的部分，我們固定寫日記，從我剛進學校時便是每天寫，後來課程越來越多，變為一週寫兩篇，到現在是一週寫一篇，一學期要求要寫十到十五篇左右，學生一個學期可以寫好幾本日記本，老師不用仔細批改，僅給予簡單的回應，加上家長要求較嚴格，小朋友寫得很用心。第二個是<u>我們固定每週三都有唐詩抽背，即興講演，</u></p>	<p>以校園文化形塑專業成長氛圍</p>	<p>教師專業成長 進行方式</p>	2-1-4

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		<p><u>英語抽背，唐詩抽背一次抽兩到三個</u>，和英語抽背一樣都是由輔導媽媽來進行，即興講演就是甲班到乙班，乙班到丙班，老師們指導小朋友專心聽別人說，給小朋友鼓勵並指導怎麼講，就是從小讓他們面對工作場合應該怎麼講，他們講的題目是他們這週的日記，因為那是他自己的東西，或也可以講別的東西。長期下來形成學校文化，每個老師進來也都會面對。曾經在座談會時小朋友提出能不能減少日記，我說這是我們學校的特色，可能沒辦法。其實這同時也是在說給老師聽。比如說科展，我們會外聘老師，所以到底是得獎較重要，還是落實學校文化較重要？</p>			
你認為什麼樣的老師特質能帶領學校語文課程活動	990330a4	<p>在學校裡還是有稍微的倫理，通常來說我們會希望他有點資深，這樣同仁才會覺得較好相處。第二個，<u>最重要的是他要有這方面的熱忱，且要無私</u>，通常有這樣的特質，不是我們帶領他，而是他和我們一起讓學校的語文領域，帶領更多同仁一起進步。我們學校就有幾位這樣的資深老師，其中一位，雖然他沒有唸研究所，但他的語文造詣非常的深，當然其他幾位老師功力也都相當的強，該老師在學年初就先預告這學年要辦什麼活動，要將哪些檔期空下來，結合老師、學生的特長辦理</p>	帶領學校語文課程的領導特質應資深、好相處、熱忱、無私	課程與教學領導的特質	4-3-2
	990330a5	<p>資深當然是最好，但有時候沒有這種同事的話，我因為是教務主任，所以都會參與教評會，有些新進同事，如前年是二十幾位，去年八位，那些新進老師剛來都會寫得很清楚，我印象中一位從高雄市來的，他參加高雄市的作文比賽得到第二名，我就注意到</p>	年輕新進教師有專長能力也要加以觀察、發覺，資深教師有時不好掌控	課程與教學領導的特質	4-1-2 4-1-3

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
讓多數人跟隨他做事？		<p>他，老師都很有才能，但很害羞，我便和他聊，和他說校長和我們希望能夠提升學校的寫作能力，之前有請過外面的補習班名師來幫我們上課，甚至教學觀摩，即教老師如何指導學生等各種方式，因此我們欠缺的是組成一個寫作團隊，我本身對寫作有興趣，但沒有那個能力，因此想引他進來。<u>他剛好在唸研究所，新進老師其實還滿好講話的，半推半就將他推上去，現在就是由他主導，他除了帶我們的寫作比賽，他自己也參加寫作比賽，慢慢的就展露頭角。老老師則需要有興趣，否則說服不了。老師若要走行政，我們會給予鼓勵，因此他會願意帶我們學寫作，因為他有比賽背景，加上校長全力支持，其他老師都會信服，因此以寫作來說，我們學校新進老師是滿成功的例子。</u></p>			
	990330a1	<p>我覺得帶動時，<u>除了專業要夠，旁邊需要有人敲鼓，敲鼓的人不一定專業要夠，</u>但他可以召集到人，這個人較會關心別人的食衣住行，所以我通常會找辦團購的老師</p>	<p>領導者不一定要能力強(學科能力)，懂得掌握人心，能照顧到每一個人需求的</p>	<p>課程與教學 領導的特質</p>	4-1-3
	990330a6	<p>我覺得 leader(領導人)不一定要專業，但他要有與時俱進的態度，隨時知道如何找人進來，leader(領導人)一定要工作能力夠。以我們學校為例，常會發現有些老師，他的背景知識夠，但他不願意做，他一直認為以前學到的東西是夠用的，沒有跟著時代的腳步前進，所以我覺得還要有個特質，<u>是自覺，知道不足會精進，然後溝通跟奉獻的能力，也就是願意付出，也就是剛所說的演講的部分，</u>以我個人的經驗，老師通常唸師專的都不太會演</p>	<p>領導者要有與時俱進的態度，隨時知道如何找人進來，一定要工作能力夠，還有自覺，懂得溝通與奉獻、願意付出。</p>	<p>課程與教學 領導的特質</p>	4-1-3

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		講，那是要靠方法來引導，所以我覺得老師願意跟隨時代腳步，知道缺什麼而願意去學。所以我提出與時俱進，溝通能力，還有奉獻。			
曾經遇過棘手的帶領經驗？	990330a2	<p>九十四年時，我在校內推動語文競賽的活動，校內有個資深的老師，他能力很強，我們也外聘一位老師進來協助訓練課程。資深老師說我們的訓練模式過時了，外聘老師便謙虛請教，資深老師不願示範，像是為反對而反對，認為推動後可能就它例行性的工作。因此在推動過程中製造一些短期的戰友，在得到一些獎項並成績出來後，才能得到一些凝聚。推動一些工作事項會需要一些成果，但目前這些都落在單人單項，沒辦法成立像是朗讀、研討、美學欣賞的，後來我們採取的方式，請這位外聘老師，各班選修朗讀與閱讀的課程一堂，一班挑一個選手，他的課堂前五分鐘，就到各班演講或朗讀，使學生增加站在舞台上的經驗。</p> <p><b>主持人</b> (00:13:45)            所以我們引進資源時，依你評估，大概什麼時候會有人接手？</p> <p><b>曾榮郎</b> (00:13:50)            可能無法預估。雖然引進資源，但要讓多數人跟隨。希望能用校內的資源，</p>	領導找要懂得善用資源，引進資源，讓更多人跟隨	課程與教學領導的特質	4-3-2
如果有機會去主導學校	990330a6	我們學校在市區，在台東縣算大型學校，在市區裡我們算是弱勢，最好的是附小，我們永遠排第四名，我們學校學生有四分之一是原住民，還有很多低收入戶，有二分之一是弱勢，也就是低收入戶與外配，我們的學生很可憐，放學後不可能去上安親班，因此老師給他什麼，他就學什麼，所以老師一定要認真。後來我要推學校文化的部分，我很掙扎，但學校若要行	集合老師們的共識，以不增加老師負擔，訓練學生，又可讓學生有舞台，讓學生去影響學生。	課程與教學領導的特質	2-2-2

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
的語文課程活動，那您準備用什麼方法進行語文課程領導？		銷出去，一定要有主題，所以我開始會採，讓他先熟悉，然後我們現在要做的就是全校普遍化，於是從這個學年度開始，星期三的早上第一節課，全校都在閱讀，我和我的團隊有一個想法，就是我們也許可以讓學生去推動閱讀，不要老師在推， <u>所以我們訓練一批閱讀小尖兵，每班提供兩個學生，我和導師說，不要提功課好的，因此我們收到的孩子，首先要喜歡閱讀，其中有兩位外配，孩子透過語文老師帶領，一個學期過後，讓閱讀小尖兵到各班分享，一到兩人一組，透過寫學習單的方式，並到班上分享，讓他們能勇敢表達。我和老師說，如果我們靠精兵制，學生離開就沒了，因為好學生應該都是員工子女，但我們學校都是弱勢，所以要將它變成文化，由小朋友去推，讓學生去影響學生。這是目前我們採取的策略。</u>			
	990330a1	我們學校和其他學校不太一樣，因為家長較強勢，因此有很多東西是由家長發起，要求學校下去做，我覺得家長的力量如果能夠彙整，比起去找老師，會多一個力量， <u>主持人</u> 所以主任的說法是引用家長或社區的資源。	由家長發起學校語文課程領導	課程與教學領導的特質	
	990330a3	我在學校帶過幾個團隊，像是閱讀的創意教學團隊，目前正在帶深耕閱讀的教師專業學習社群，我覺得領導者本身對於這方面有使命感，會需要有一個很熱情的老師來幫忙凝聚團隊的力量。另外，分享很重要，像是在帶團隊的時候可以利用部落格的方式，讓學校老師知道我們團隊的內容，並利用教師晨會的時間做簡短的分享團隊目前的狀況，也希望學校老師有意願者能加入我們，所以語文課程領導	領導者本身要有使命感，能凝聚團隊力量	課程與教學領導的特質	3-2-3



題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
		的部分， <u>需要團隊的每一角色的參與，並且未參與者能夠知道學校有這樣的團隊在做這方面的努力。</u>			
你認為教師教學策略夠不夠？	990330a5	一個是，老師的教學策略要可以引起學生的興趣，所以第一要先充分了解學生的生活、背景，與目前的能力，第二，要讓他們形成班級中的次文化，讓舞台可以出來。要引起學生的興趣，基本上老師本身要對語文很有興趣，只要很有興趣，光是自眼中發出的火光，就能感染周遭的人。 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">主持人</span> (00:29:00) 老師自己要成為楷模學習者。	老師的教學策略要引起學生興趣，要充分了解學生的生活、背景，與先備知識 老師本身對語文有興趣	專業能力的內涵:教學策略	
目前教師教學策略缺少什麼？你最想增進的是什麼	990330a7	我對第四題的感覺，「怎樣把學生教會？」我覺得如同剛夥伴分享的，應先去發現學生的問題在哪，因為缺了診斷的話，不論用了怎樣有效的教學策略，對學生不一定適用，所以我的感觸是，最有效的方法，我覺得是沒有最有效的方法，只有最適合這個學生的方法，這是我對第四題的感覺。至於第五題，對目前教師的教學策略，我想提出，以語文科來說， <u>我覺得現在老師現場教學的策略比較缺乏的是學生的表達能力。</u> 我們現在一直推動閱讀活動，但老師會面臨到一個困擾，學生讀了很多東西卻沒辦法說，作文仍寫得不好，因此我覺得讀到寫中間的過渡，是我們要去思考的方向， <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">主持人</span> 也就是老師們在教孩子如何表達的部分，包括口語和書寫表達，老師需要在這方面增能，也幫助把這能力交給孩子。	最有效的方法是沒有最有效的方法，只有最適合這個學生的方法 教孩子如何表達	專業能力的內涵:教學策略	
	990330a5	我們學校是給孩子舞台，像我們有個	行政部份做	課程與教學	4-2-3

題目	回答人	回答內容	備註	關鍵字	指標對應
教學策略		<p>同事夢想當導演，我便建議他從腳本開始編寫，我就在學校裡的拱橋辦一個藝廊，中午時間舉辦歡樂秀，讓小朋友盡情的秀，剛開始當然都會害怕，剛好同事喜歡當導演，所以先讓他編腳本，再請校長先演幾場，接著主任、老師都下去演，久了之後，小朋友比老師們更喜歡演，並且自己會寫腳本。所以我覺得，給孩子舞台，他們就會比老師瘋狂。校長的點子很多，前陣子給我一個任務，他想要玩一個藝術能力護照(00:31:55)，引起很大的反彈，由我主導，老師反彈後，我們和小朋友說，這個認證不要找老師，找校長和主任，但經過了八、九個月，學生還是找老師，但我們仍鼓勵小朋友找校長和主任。家長也都很支持我們的活動，因為我們的活動獎品都是送書，所以小朋友書很多，可以交換看。此外，校長也會利用媒體，到了期末，反彈聲浪仍很大，因為老師很忙，但後來我們辦了一個期末發表會，吸引了許多媒體報導，家長看到後非常認同這樣的活動，結合家長的力量後，老師的聲音就小了，雖然老師辛苦，但出發點都是為了孩子，校長的能力就是要推廣，使孩子在畢業前擁有這些能力，其中閱讀是第一個，而這個能力之後，會遵循，下課時可以看到小朋友在玩扯鈴、演講、看書，甚至玩桌球，因為校長在招新進老師時會招專長老師，像學校有兩位國手，美術專長有三位，所以進來後被要求帶學生比較不會反抗，用六、七年的時間一步一步把學校帶起來。</p> <p><b>主持人</b> (00:35:05)黃主任補充除了使命感、領頭羊之外的動腦的。</p>	總規劃，不增加教師負擔，默默付出中，讓教師也主動參與	領導的特質 課程與教學 領導進行方式	

P.46-154

### 附錄五:焦點座談內容指標向度分析(以 1-2-1 為例)

指標	1-2-1 瞭解本國語文領域 1-9 年級縱向課程架構
焦點座談對應	<p>老師在發展自己課程時，除了學年會議、領域會議之外，老師有時有盲點，所以我們近幾年在發展教師專業的進展，發展教師專業後，我們發現，對於能力指標，自己發展的目標在哪？要達成的是什麼？這是比較困惑的。那時我們將這類問題拋給主任，主任找了新竹教育大學的老師做分享，那場國語文的研習也因老師需要爆滿，之後老師也不再玩語文了，而是玩行動研究，直到解決自己班上的問題。到現在，我以及其他有志一同的老師們是因自己有興趣了，而非遵循上面要求才這樣玩。(990406b2)</p> <p>老師專業成長，應該對於整個課程的縱向脈絡，不僅水平，縱向脈絡應該要有很強的掌握，未來他才能在他的教科書版本外做連接或整合，以上是我的看法。(990406b3)</p> <p>教科書多以讀的方向編寫，寫作的部分我曾做過分析，記敘文、說明文、議論文到了高年級不一定可以呈現，因此老師若僅照教科書教，到了五、六年級可能無法教到議論或較深的事理說明，事務說明較簡單，但事理說明若沒有範本，老師則容易忽略此部分。三年級若寫運動會，四、五年級則要寫什麼，我們的安排應該要有進程，老師在現場，我看到的是_____以及文體知識的背景。我記得我們團隊剛開始在進行討論時，為了議論文和</p>

說明文分別是什麼而吵了半天，因為大家都用自己以前的想法拿來討論，後來翻開書本再增加自己的專業能力才分輕議論與說明，再怎麼教也比較有確定的方向。這是我用來呼應，老師專業成長，應該對於整個課程的縱向脈絡，不僅水平，縱向脈絡應該要有很強的掌握，未來他才能在他的教科書版本外做連接或整合，以上是我的看法。(990406b3)

那教學能力，比如說他有學習教材教法、還有評量、有學科知識規劃能力。他可能因為他是領導人，他必須要做全校的課程規劃，甚至自己的生涯計畫…個人的學習的教學計畫，這個是在規劃這個項下。那專業發展就是說，你要隨著你生命的成長不斷的去自我發展，包括你的專業態度、專業倫理評鑑這方面的能力。就是回歸到我們所謂的教學輔導教師，或者教專評鑑，觀課、縮課、教室觀察這樣的能力，我們歸那在評鑑這個項下。至於說管理的能力，它可以班級經營，它是一個管理資源的引進整合，它是一個管理，個人身心情緒管理，它是屬於管理。(990420c2)

就是我覺得了解課程綱要，跟能力指標的能力，以及演譯他的能力。雖然九年一貫那個時候如火如荼的做了很多的工作坊，但是不可諱言的，現在聽起來各縣市還是有很多老師，對這個能力是不足的。那麼還有，接著就是針對能力指標，能夠完整備課的能力也是不足。現在就完全依賴書商，就是自備不夠。那我們這次跟我們的老師說，如果你要用書商的電子書，其實你要花費更多的時間來備課；如果電子書只是你其中一個材料的話，會讓你的教學更精彩。這個是我們現場，我看每個縣市幾乎都有同樣的問題。同時我們也發現，剛才提到老師的表達能力，而除了表達能力之外，就是我們提問認知技能這個偏見，就是更高層次的提問，你在現場欠缺的就是目前這個部分。(990420c4)

我覺得一個專業的國語文老師，他應該要有整體的語文課程架構。那這是一般老師…幾乎是完全沒有處理到的。因為課程在我們養成教育當中，應該是佔了非常少的比例。因為我所知道的，大概都可以談一下這個教材教法，那麼到底對於我們國語文整體的課程架構，到底清不清楚？如果說他在架構上面他是很清楚的話，那他應該要知道低年級的孩子、中年級的孩子、高年級的孩子，他到底應該要學會些什麼？如果他知道的話，那麼課綱如何去做對應，接下來就靠方法去決定。他的教學目標才不會像剛才說，我們就為了書商的白板什麼電子書，然後就被拉著走。如果你很確切的知道，二年級的孩子我在生字上面應該要學到什麼程度？我要教他什麼？如果是這樣的話，那你就不會被他所牽引。(990420c1)

如果一個老師他對整體的語文課程架構是清晰的，不管是在這個縱向或橫向的時候，那他就會運用這個多元的教學策略法把孩子給教會，然後帶其他的能力是滿重要的。(990420c9)

強調階段性，我非常贊同。就是說我們有一些策略的教學，不要再一直低中高一直再重複嘛，那因此我想我們可以以一個學年或兩個學年，因為國語老師大概就是帶兩個學年。我一個大單位其實就可以將我們的教材…可以挑出某一些課文，它適合放入的到底是聽，我這一個部分我們就要做聽，

或是說或是讀或是寫或是作，這樣來做一個操作。(990420c7)

那刪節號我就常常跟老師們分享說，我看過大陸的老師在教刪節號的時候，他是用一個討論的方式來完成的，那對我來講印象非常深刻，我想說學生應該也會印象深刻。就以那個盤古開天地為例，他就說盤谷的身上有那些器官化做我們我們大自然界的哪些景象？他就先舉例，課文有舉例，然後才…刪節號嘛，那他就以這個為主要，然後這一課我主要教這個符號的話好做討論。那盤古身上的器官有哪些，然後可以變成我們大自然的河流？然後分組用發表，別人講過的其他人不能再講。結果就發現小朋友就討論出很多很多，那老師做總結的時候就提醒小朋友說，就是因為這麼多我們寫不完，所以我們才用這個符號來代替。那我覺得這樣，我一直印象很深刻。(990420c9)

我會發現其實願意去參加研習的老師，而且願意拉長時間一兩個月的，他對語文這件事情其實還蠻有興趣，所以過了我們研習完之後呢，我們那群就變成一個 team，一個閱讀小組的工作夥伴，就常常會針對閱讀，可能會在網路上討論啊，或是我們到各個閱讀研習都會碰到，哪所以我這邊一直發現的是說其實一個還蠻有趣，還蠻好的一點就是當時會帶著你在教室裏面發現的語文的狀況，所以這是呢我們孩子在現場的問題跟，我們討論說，誒我發現我這個部份帶回去之後，我教完，我的孩子有什麼改變，那麼我們班大部份的方法是，老師有盡，盡希望他得到的方式回到教室，他願意去看，改變自己的教學方法，然後帶著問題來討論，然後他也很怕說我這樣子教是對不對，但是至少老師有走出第一步，就有一點改變(990427d1)

我們學校的做法是，根據老師的需求，提出需求之後，學校再來開這樣子的一個課程，那因為閱讀他是我們學校的一個本位課程，所以呢我們學校就是行政的部份還有語文領域的老師部份，我們就從一年級到六年級的部份，我們根據能力的指標，來做一個規劃，我們確實很實際的這樣做，那甚至連作文的一個指導，我們也是從一年級到六年級做，可能一年級，他著重的一個，常常我們會發現一個問題就是說，一年級的作文題目，可能到三年級四年級五年級六年級可能還會有重複的一個問題，那學校本身就是發現這樣的問題，所以作文指導的部份我們就是，一到六年級我們就做一個規劃，從說明文，敘述文還有應用文，還有一些就是我們按照學生的能力指標這樣子來做規劃，那學校的部份呢，我們就加上一些行政的部份就加上一些多元的活動來做配合，這個部份是我們學校一個規劃的部份，那本身因為設備組的關係，在推動閱讀的部份那我也參加過校外的幾場的研習，那我發現說，因為每一所學校的一個需求都不一樣，那回應剛剛教授講的，有一個系統性的的一個規劃我覺得是非常不錯的，那給我們學校做一個參考，那根據我們學校的一個需求，我可能會知道說，我大致上程度在哪一個地方，我需要的是哪一些部份來做？？，學校目前推的東西，可能是著重在哪一個部份，我覺得這個系統性的東西我覺得是學校非常需要的，

(990427d4)

我是實踐家專畢業的，讀家主科，跟現在差很多，我後來又去讀了幼兒教育學系，主要是因為後來的投入所以差很多也沒關西！那我在幼教系時進了”系營基金會”，他現在的課程發展和討論其實在我進入學習後，就有學到了很多專業的對話，那反而是我在進入國小後沒有夥伴對話，覺得是最辛苦一直想往外跑，自己去外面找資源！那幸運的是後來在行政會割了一個校長，校長很禮請我因為在蓋學校(基隆市森美國小)，那在規劃課程裡其實就已經自編了，剛開始前三年是自編，而且有前人留下一些腳步我們再走！我覺得最大的收穫是在我們的學足夥伴，剛剛說我們是學群，我們是一個學念的概念來看整個班群，整個學曲的運作各個班級的老師，我們是針對各個領域然後課程是九個人自己分配，依照自己專長去上！所以我們用的是位階教材！剛開始進去都不懂，因為我們以前都是用各班本如康軒、南一等，但是它不是，他一學期有三本課本，一個月要教完一本怎麼教的完？那主任就說課程不是你們自己寫，為什麼會被課程逼死，那當初為什麼要寫那麼多？那後來發現問題是我不會用這套課本，後來改成全文閱讀，但文章很長，和一班課文 50、60 個字來比，他一課就三四百個字！那也不是分段唸，而是要設計概念圖和導論，第一節就上概念圖，之後再上自己設計的東西！那其實最後上出來的東西並沒有想像中的多，但孩子的反應會讓你非常吃驚，他們因為接受了概念圖的觀念，因此在自主學習表現也會特別突出！！那三年的經驗我真的是覺得我賺到了，之後再做變圖的時候因為之前和我那群伙伴對話的經驗，所以之後在做課程思維時都會用能力指標下去帶！我也覺得”課程發展委員會”這一塊，在九年一貫，在民國 90 年，因為我有一段時間在國外學習，那年剛回來的時候看到九年一貫的課程完全不懂，花了半年才搞懂，最後是在一場”吉林教授談能力指標時”，他講了這句話”九年一貫是培養選子載著走的一種能力”是使我從幼教轉換跑道到小學的一大動力！！那當時有很多版本有康軒、南一等等當時還有仁林，那他說只要學校依照”能力指標”下去選版本就沒問題啊！所以之後我在深國小完全依照能力指標去作課程的檢核，之後就不會覺得說訪問那麼多版本那我到底要教什麼的問題了！！ (990427d1)

我本身就是一個領導的人，我是覺得我是一個好東西要跟大家分享的人所以我常在 4、5 個 team 之間跑來跑去和大家分享！！那再來就是專業也很重要，因為我有各種領域的朋友，所以都會和他們建立關西相處來累積自己的經驗，當我們要找資料的時候，我們可以請相關的人來與我們對話，這是我的方法啦！比如我帶讀書會的時候，我們介紹老師的書，就會請相關的人來幫忙，我覺得他的功能性就是要服務大家啦！！讓大家有一個共同的主題可以互相分享。比如我在家長團體的時候，我談”交漲的存在與教養”，那老師在教育這一塊是要去投入的，其實很多老師都已經沒活力了！他很辛苦但也很想改變！（那我想請教您，您認為自己的專業夠不夠？）

我個人的專業？我是一個不斷學習的人，有新東西就樂於去學，但這每個人差異很大。那我參加許多演講聽多了，自己累積的資料量也多了！（那其實主動學習的特質也滿吸引人嗎！那我還是要讓大家看到專業的一面，

在您還沒進入教學界的時候是什麼?) (990427d1)

我是實踐家專畢業的，讀家主科，跟現在差很多，我後來又去讀了幼兒教育學系，主要是因為後來的投入所以差很多也沒關西! 那我在幼教系時進了”系營基金會”，他現在的課程發展和討論其實在我進入學習後，就有學到了很多專業的對話，那反而是我在進入國小後沒有夥伴對話，覺得是最辛苦一直想往外跑，自己去外面找資源! 那幸運的是後來在行政會割了一個校長，校長很禮請我因為在蓋學校(基隆市森美國小)，那在規劃課程裡其實就已經自編了，剛開始前三年是自編，而且有前人留下一些腳步我們再走! 我覺得最大的收穫是在我們的學足夥伴，剛剛說我們是學群，我們是一個學念的概念來看整個班群，整個學曲的運作各個班級的老師，我們是針對各個領域然後課程是九個人自己分配，依照自己專長去上! 所以我們用的是位階教材! 剛開始進去都不懂，因為我們以前都是用各班本如康軒、南一等，但是它不是，他一學期有三本課本，一個月要教完一本怎麼教的完? 那主任就說課程不是你們自己寫，為什麼會被課程逼死，那當初為什麼要寫那麼多? 那後來發現問題是我不會用這套課本，後來改成全文閱讀，但文章很長，和一班課文 50、60 個字來比，他一課就三四百個字! 那也不是分段唸，而是要設計概念圖和導論，第一節就上概念圖，之後再上自己設計的東西! 那其實最後上出來的東西並沒有想像中的多，但孩子的反應會讓你非常吃驚，他們因為接受了概念圖的觀念，因此在自主學習表現也會特別突出!! 那三年的經驗我真的是覺得我賺到了，之後再做變圖的時候因為之前和我那群伙伴對話的經驗，所以之後在做課程思維時都會用能力指標下去帶! 我也覺得”課程發展委員會”這一塊，在九年一貫，在民國 90 年，因為我有一段時間在國外學習，那年剛回來的時候看到九年一貫的課程完全不懂，花了半年才搞懂，最後是在一場”吉林教授談能力指標時”，他講了這句話”九年一貫是培養選子載著走的一種能力”是使我從幼教轉換跑道到小學的一大動力!! 那當時有很多版本有康軒、南一等等當時還有仁林，那他說只要學校依照”能力指標”下去選版本就沒問題啊! 所以之後我在深國小完全依照能力指標去作課程的檢核，之後就不會覺得說訪問那麼多版本那我到底要教什麼的問題了!! (990427d1)

我是還沒有想到，但是我是想說像我們的注音，就是每一年好像會稍微調整一下，像我就是覺得有些部份這個音到底怎麼念，今年是這樣念明年可能就不是這樣念，這個是不是有這一方面的研習或是有這一方面的公告，可以讓我們知道(專業研習)(990427d2)

我是還沒有想到，但是我是想說像我們的注音，就是每一年好像會稍微調整一下，像我就是覺得有些部份這個音到底怎麼念，今年是這樣念明年可能就不是這樣念，這個是不是有這一方面的研習或是有這一方面的公告，可以讓我們知道(專業研習)(990427d2)

在小學裡，教學團隊成員的選擇性不高，因為自身擔任學年主任，所以到目前為止，我擁有的教學團隊，大概都是以學年教師為主要成員，再搭配較具熱忱的科任教師。以我自己任教的學校為例，當年我們做卓越課

程，是夢想有效改革學校教學老套固著化的問題。當時對全校教師專長調查，發現60%以上老師都是屬於語文專長，17%的教師具藝術與人文專長，所以我們粗步構想若發展語文課程，那麼學生能寫又能演，一定能有效改善學校的教學。

走完第一年的課程，發現我們懸掛在既有課程之外的語文課程，加上寫作、唐詩成語、表演通通要，不但亂無章法，且大幅增加老師的工作負擔，而學生學習成效不佳。於是課發會，召集十多位老師進行討論，大家集思廣益刪減唐詩成語的份量，並且讓它變成學校本位教材，不再是卓越課程的區塊。然後我們專心經營班級讀書會，以學校書庫現有的書籍作為讀本，然後老師寫劇本，學生來排練演出做假日展演活動。進行了第二年的課程，我們發現所有課程並未聚焦成一個主軸，課程顯得零散。所以我們改成「四書一貫」的模式，就是閱書（主題式閱讀）→寫書（著重劇本創作）→說演書（學生將閱讀所得、劇本創作透過肢體展演形式，表現出來）→愛書（進行社區分享、發展書籍周邊產品：書籤、書袋等）。而語文課程主題之發展，在備課週時，便邀請學年教師從國語既有教材中挑選，並聚結其他領域課程，形成一個主題要議題，把「四書一貫」的模式融入主要課程，教師不需額外花費時間進行，只需在主要課程議題中強調、多加著墨即可。而主題閱讀的書籍則從「愛的書庫」去借閱，不足的部分，開書單請學校相關單位添購。走了四年，目前我們已經可以讓學生自行創作劇本，自己排練，教師扮演穿針引線的角色，熟悉這套運作模式，不但可以減輕工作負擔，學生所得也增多。

至於教師的參與情況來說，多數小學教師是順從的，所以只要是他們覺得能力範圍中能夠擔負的，多數教師不需太多說服，他們就會跟著做。碰到困境時，大家也會互相討論盡力尋找解決的方法。所以在學校落實主題課程並不難，只要不要求績效，老師都會做，差別在於做得多或少而已。

當然一定有少數教師是採抵制排拒態度的。起初，學校行政主管都會介入要求這些老師要即時改善，但是身為學年主任，我的主張則是「想做的一起做，不做的就來看」，所以若是學年老師不願意參與，我會先給予鼓勵並提供協助，有些老師覺得不好意思就一起來做，有些則是從頭到尾不搭理；但我告訴自己這也是可以接受的，因為畢竟他的班級經營做得很好，把既有課程教完，學生課業成績不差，家長也認同，那麼他已經用他的專業在進行教學，那就可以了。不過因為學校卓越課程已經進行了幾年，多少有些成績，這些教師開始感受到家長熱切的眼光，所以也不敢再輕言不加入或是全部不做。

平日，在學年度主題統整課程進行之際，身為學年主任，我會先依照我們寒暑假備課共同設計完成的主題卓越課程，隨時提醒教師應進行的教學活動、書籍巡迴輪流的順序、分享閱讀導讀單的設計等，若是臨時偶發或是課程有需要更改，便會召開學年會議進行討論、對外展演前則會召開籌備會，做好準備工作，並對家長募款或尋求社區資源；學年溝通對話，除了會議，也會透過平時的閒聊、電子郵件、電話來進行學年教師的意見



收集與想法溝通。

課程評鑑部分，由於我們後來發展的課程模式是內置於主要課程中，所以對學生的評量部分，除了進行多元評量方案，紙筆測驗也不是問題。對於課程中閱讀的評量，我們則編寫屬於學校主軸課程的閱讀測驗，對學生進行前測後測，發現學生的閱讀理解有 15% 的進步。但是，因為閱讀理解測驗的編寫牽涉多層級的理解能力，教師在資料解析上有困境。因此現在僅改為改成學生家長滿意度以及建議事項的調查，作為下年度主題統整課程的改善參考。

而學校針對教師教學進行的課程評鑑，則要求教師整理個人教學檔案並提交學校檢視、每學期得進行學校卓越課程期末報告與分享，而團隊教師要對整個主題統整教學方案，進行省思與回饋，並提交完整的報告。而對外，學校則需要對全市中小學教師進行課程分享報告，並接受課程評鑑，然後學校校長與主任會轉達專家學者的建議或觀點，提供下學度卓越主題課程設計參考。

在課程銜接部分，我們學校發展出來的教學模式是主要課程架構框架不變，主軸議題可變。因此，只要主題閱讀的書能夠搭配各學年因應國語文教材所決定的中心主軸議題，目前學校無需擔心課程銜接問題。以三四年級這個階段為例，我們三年級主軸議題是以校園為主，去年課程主題是：「校園運動安全」，今年三年級則換成：「校園鮮事多」；四年級是以「我的家鄉」為主，去年主題是：「諸羅古往今來」，談阿里山小火車與鄒族故事；今年則搭配國語文海洋議題與嘉義縣的地理環境東石、布袋港，進行「親親海洋·氣·水」教學方案，不但探究家鄉地理環境特色，也利用校外教學深入探究原生植物、溼地生態、海洋的美、以及海洋帶來的家鄉產業，學生學得紮實，有很有親切感，因為都和自己的家鄉附近環境有關。到五六年級他們的議題已經牽涉到台灣歷史和世界發展，議題儘管不相同，課程主要架構模式仍舊是相同，老師只要裝進新的主題即可，故在學年段銜接上沒有太大的問題。而同樣是第二階段的三四年級教學群，儘管老師群不同，下組教師可以沿用修改舊方案或是用教學模組套新議題來進行都不是問題。唯所有課程在備課設計完成之後，需先對全校教師進行報告後，提交課發會審核通過才施行。因此在我們學校裡課程設計與進行都會維持一定的水平。(990729f17)

## 附錄六：電子問卷內容

語文領域課程與教學領導人才核心能力指標及其專業發展課程研究問卷

Q1: 面對現在的社會變遷，你認為教師目前急需了解或加入哪些新興理論和新興知識？

你會把多元文化變遷、性別關係、媒體識讀融入語文教學活動中嗎？你怎麼做？你們會對這樣的課程進行評鑑嗎？

Q2: 你認為一位語文專業老師學科領域絕對不可缺少的能力是什麼？現在師資養成課程中有沒有？在職進修還需要什麼？

Q3: 你認為什麼樣的老師特質能帶領學校語文課程活動，讓多數人跟隨他做事？

Q4: 你如何把學生教會？如何讓學生了解學科內知識？你認為最有效的方法是什麼？

Q5: 一直認真投入教學的你，若學生仍無法領悟，你會如何因應？你曾嘗

試做過哪些處理？具體舉出例子

Q6:你認為教師教學策略夠不夠?目前教師教學策略缺不缺少?你最想增進的是什麼教學策略?

Q7:如果你有機會主導學校語文課程活動，你準備用什麼方法進行語文課程領導，你會如何經營你的團隊，讓他們接受你的領導?

Q8:你的語文課程計畫是自己訂定或學年訂定?課程實施後，如何進行課程評鑑?由誰負責?學生進行年段轉換時，貴校如何進行課程銜接的討論?

## 附錄七 書面審查及專家座談意見彙整

國家教育研究院籌備處整合型研究計畫書面審查及專家座談意見彙整表

總計畫名稱	國民中小學各學習領域課程與教學領導人才核心能力指標及其專業發展課程研究整合型計畫		
子計畫名稱	子計畫一：國民中小學語文學習領域課程與教學領導人才核心能力指標及其專業發展課程研究		
研究期程	自 99 年 1 月 1 日 至 99 年 12 月 31 日		
審查意見項目	審查意見	修正情形說明	頁碼
一、研究目的與問題			
1. 語文領域包含國語文與英語文，可以精確一點標明出來 2. 本研究是否要涉及語文領域領導人才的人格特質內涵？人格特質是隱性的，無法以開課養成，可以放入研究結果附帶說明 3. 研究限制加上綠島、蘭嶼，教育上較少談及（許學仁教授）		1. 本研究會於題目上做修改 2. 本研究會於待答問題進行修改 3. 本研究進行完五場焦點座談後即有考量，故在 990729 時於電子問卷已補足相關人員資料	
本研究是否要涉及語文領域領導人才的人格特質內涵？由研究結果來看，似乎並未處理此問題。可考慮刪除此項。（周淑卿教授）		與許教授意見相同，本研究會進行待答問題修改	
二、研究設計與實施			
1. 曾訪談修習師資培育的學生，可調查師培機構的語文領域的基本課程（許學仁教授）		國中小師資培育課程全依教育部訂定，師資培育課程普通課程、專門課程	

	及教育專業課程，見教育部網站。該建議與本研究無涉，暫不考量	
<p>1. 焦點座談成員的選擇排除研究人員所處地區，未知考慮因素為何？然而成員一覽表中仍有預定排除的人員。</p> <p>2. 偏遠地區採問卷調查方式進行，可在研究設計中說明其進行之方式，以及問卷資料如何處理。(周淑卿教授)</p>	<p>1. 整理後並未排除研究人員所處地區，為免前後矛盾，故修正</p> <p>2. 本研究在研究設計部分會補充問卷進行方式說明</p>	
<b>三、蒐集之資料及文獻分析</b>		
<p>1. 蒐集之資料多談一般教育，語文教育層面看到太少</p> <p>2. 語文教育包含兩個層面，一個是語文課程，一個是語文課程與其他科目的聯繫。</p> <p>3. 教師專業發展未涉及語文教師專業發展，應作區分(許學仁教授)</p>	<p>1. 本研究在文獻處理中已做補充</p> <p>2. 本研究討論語文領導人才語課程連接，與語文教育無大關係，此部分暫不納入考量</p> <p>3. 本研究以語文教師專業發展為重，在文獻蒐集上會在語文教師部分補上</p>	
<p>1. 有關專業發展過程和模式的這些內容，似乎是出自某些文獻，但文中並未引註。其中關於模式部分，參與發展和學習小組看來非常相似，如何稱為兩種模式？</p> <p>2. 學年主任並非學校內正式職務，若欲將學年主任視為課程教學領導者，本頁所述內容似乎不合實際。研究者宜所引用之文獻內容有所評析。</p> <p>3. 表 2-4-1 所列之「相關研究」，不少研究與本研究主要內容並不相關；分析之後若未能得到對研究有助益的訊息，其實不須採用此種列表式的「相關研究」分析方式。(周淑卿教授)</p>	<p>1. 本研究已在文中加註，並修改專業發展模式的敘寫</p> <p>2. 本研究再增加補充說明</p> <p>3. 本研究再一次刪除不相關研究，保留相關部分，以列表呈現較清楚</p>	
<p>1. 本研究在透過焦點團體座談、問卷訪談，輔以專家諮詢收集資訊，從資料取得方式而言可謂合適，但仍有一些疑慮。首先，焦點團體的對象選擇，可謂由下而上收集相關意見，可以深入瞭解現場實務人員之意見與聲音。由於未來必須針對能力指標設計相關課程以發展核心之能力，其課程之建構與設計若主要依據現場實務之意見，實有侷限之處。因為課程之決策應同時考量由上而下以及由下而上之基礎。通常由下而上的想法可以看到現場所需面向，大部分人員是從「實</p>	<p>1. 本研究除蒐集焦點座談資料之外，亦參考各縣市課程、並輔以國內外文獻及專家意見，並不以現場實務人員為唯一依據，會將教授疑慮列入考量</p>	

<p>務」的現象推出合理的能力面向。但我們瞭解，實務人員對其他國家，特別是一些語文教育有成效的國家之經驗與實務，以及對最新的語文識讀教育之理論與方向並不足夠，但這些內涵卻是在培養一個未來語文領域教師與領導人才應重新思考或調整的重要依據。這部份可能無法只是透過幾位學者的諮詢就能補足。</p> <p>2. 能力指標的建構與專業課程的發展，若是能從目前人才「欠缺的能力」以及師資培育及在職進修的「空白課程」來做系統性的思索，而不只是從「應有的能力」來思維，可以找出一些過去容易忽視的面向。但從訪談的內容來看，此部份的著墨較少。</p> <p>3. 有關後面所附的逐字稿，應注意要將受訪對象做匿名處理，以符合研究倫理。(徐靜嫻教授)</p>	<p>2. 本研究從文獻探討中發現，語文教學方法、課程規畫等較少深入研究。從焦點訪談中可得教師較欠缺課程評鑑及評量實施等內涵，會於研究中呈現</p> <p>3. 根據匿名原則已修正</p>	
<h4>四、研究結果</h4>		
<p>一、針對能力指標之建構</p> <p>1. 指標的內容模糊，只點出各領域共性，未點出語文領域特性</p> <p>2. 指標中的內涵、示例是兩個概念。內涵或示例因配合項目內涵，每個學科領域有所不同，應有所區別</p> <p>3. 1-3是與學生學習相關之其他知識，之其他可刪，但1-3-1~1-3-5卻不是與學生學習相關知識。內涵示例內容與指標不符</p> <p>4. 2-3-2的指標與語文核心能力無關，每一個指標不需要一一填答，內涵和示例要分開</p> <p>二、針對課程之規畫</p> <p>1. 參與課程應有門檻限制，有條件限制，有遴選推薦制度。語文領導教師非一般教師培訓，如：年資限制、曾擔任過召集人、曾修習相關領導課程</p> <p>2. 課程設計可考慮階層性和主題性</p> <p>3. 考慮到落後學生，但資優學生或語文潛能學生未提及</p>	<p>1. 本研究經過總計畫九次聯席會議訂定向度、項目與指標。第一向度及第四向度為各領域共有，第二向度及第三向度為本領域內涵，各領域依指標做處理</p> <p>2. 本領域已在內涵或示例上做了區分</p> <p>3. 本研究經過總計畫九次聯席會議訂定向度、項目與指標。第一向度及第四向度為各領域共有，第二向度及第三向度為本領域內涵，各領域依指標做處理</p> <p>4. 2-3-2 形塑安全有效的學習情境是目前教師所缺乏的，須列舉</p> <p>1. 針對修習課程相關人員限制，本研究會予參考修正</p> <p>2. 本研究會在課程上補</p>	

(許學仁教授)	充說 明，以求清晰 3. 本研究計畫先針對落 後學生，若有相關研究會 再納入	
1. 有關指標細項問題，如下：		
1-2-2熟稔本國語文領域的知識內容與結構（教學內容）		
1-2-3熟知重大議題內涵與本領域的關聯		
1-2-4瞭解本國語文領域之重要教學方法 建議移到第二向度	本研究經過總計畫九次 聯席會議訂定向度、項目 與指標。第一向度及第四 向度為各領域共有，第二 向度及第三向度為本領 域內涵。本研究第一向度 以語文領域內容與知識 為主，第二向度著重語文 課程與教學的結合，故不 宜做更動	
1-2-5熟諳本國語文之新興知識與議題 內涵或示例b. 能適當融入語文新興議題，例如：媒體識 讀、海洋教育 此處的新議題應該不是前面出現的”重大議題”？	新興議題與重大議題不 同，為免疑義，本研究將 海洋教育移到重大議題 呈現	
1-3-1熟悉本領域學生之先備知識或經驗		
1-3-3瞭解本領域學生學習問題與需求		
1-3-1和1-3-3可以考慮整合為一項		
1-3-2熟知本領域學生之學習策略 a. 發展學生分析與批判能力 b. 教會學生提出和解決問題的能力 這並不是學習策略。語文領域不是有些關於閱讀、寫作、 聽與說的學習策略嗎	1-3-1 是學生為學之前的 知識，1-3-3 是學生學習 過後的經驗，不宜合併  本領域學習策略繁多，聽 說讀寫是一般區分。而所 有語文學習策略要學習 的是能以口語和書面表 達分析、批判、提出和解 決問題的能力，這部分也 是現今學生最欠缺的。	
1-3-4熟悉各級教育主管機關在本領域的教育目標與政策 這不算是”與學生學相關的知識”，可考慮移除		
1-3-5瞭解有關本領域的社會情境與變遷趨勢 此項是否可能考慮和 1-2-5 整合？	教育政策須檢核學生能	

<p>1-3-6熟知社會與家長對本領域的教育期望與需求</p> <p>指標內涵不適合寫出特定管道或方式，因為指標所示之目標可以用很多方式達到</p> <p>b. 能與學生、家長合作，讓家長參與建設性教學工作，使教學更具成效</p> <p>c. 能與家長共同為課程發展尋求資源</p> <p>這兩項似對不上 1-3-6</p>	<p>力或推廣閱讀教育都影響學習，不宜移除。</p> <p>社會情境與變遷較廣泛，不宜和新興知識與議題整合</p>
<p>2-1-1設計與發展本領域的課程計畫</p> <p>a. 掌握各階段目標、教學目標，制定明確、完整、系統教學大綱、教學方案</p> <p>b. 組織並設計合理教學目標具可操作性，教學內容適量合宜（例如，具階段性需求、重點性、應用性、創新性）</p> <p>既然是本領域，是不是應該考量語文聽說讀寫等要素的縱向發展及橫向組織？不然會不會每個領域都一樣？</p>	<p>家長是指標中重要的對象，因家長對學科領域學習有諸多期盼，教師理當與家長對話</p> <p>指標上已出現本領域，顧在內涵或示例尚不再重複，為求指標清晰，修改為a. 掌握各階段課程目標、教學目標，制定明確、完整、系統教學大綱、教學方案</p>
<p>2-1-3將重大議題融入本領域課程計畫</p> <p>c. 關注各類議題對學生的影響，能選擇相關議題認知及理論融入教學中</p> <p>建議修改為關注各類議題對學生的影響，能選擇相關議題融入教學中</p> <p>d. 接受議題理論，深化領域知能及促進學習，提供學生創造性、發展性的學習內容</p> <p>不明其意</p>	<p>本研究同意修改文句為</p> <p>a. 關注各類議題對學生的影響，能選擇相關議題融入教學中</p> <p>b. 瞭解議題理論，深化領域知能及促進學習，提供學生創造性、發展性的學習內容</p>
<p>2-1-4規劃與實施本領域的非正式課程</p> <p>a. 營造校園環境與校園氣氛，拓寬教學內容，創造學習氣氛、校園風氣，以激勵學生學習興趣</p> <p>這是潛在課程，而不是”非正式課程”</p> <p>b. 組織文化環境(競賽活動，例如：故事比賽、書法比賽；創作活動，例如：廣播、班刊；才藝表演，例如：歌唱比賽、短劇)，學習知識、價值、觀念、規範和態度等</p> <p>這一項的敘述讀起來不完整</p>	<p>本研究把潛在課程包含在非正式課程中涵義</p> <p>本研究同意修改文句為</p> <p>b. 組織校園文化環境(競賽活動，例如：故事比賽、書法比賽；創作活動，例如：廣播、班刊；才藝表演，例如：歌唱比賽、短劇)，學習知識、價值、觀念、規範和態度</p>
<p>2-2-1依本領域各分段能力指標進行教學</p> <p>a. 評估學生原有基礎知能背景，依分段目標，確定課程順序與內容</p> <p>b. 規畫課程銜接課程、突出重點的授課計畫、教學大綱</p>	<p>力或推廣閱讀教育都影響學習，不宜移除。</p>

<p>與教學方案</p>	<p>等</p>	
<p>2-2-3建立本領域的多元評量機制</p> <p>2-2-4依據學生回饋調整本領域教學方式</p> <p>2-2-5適時輔導本領域學習落後學生</p> <p>內涵示例做調整</p> <p>2-3-2型塑安全有效的學習情境</p> <p>這一項可刪除，併入2-3-1營造溫馨積極的學習氛圍</p>	<p>本研究同意修改文句為</p> <p>a. 評估學生原有基礎知能背景，依分段目標，確定課程順序與內容</p> <p>b. 規畫銜接課程、突出重點的授課計畫、教學大綱與教學方案</p>	
<p>3-1-2規劃本領域之教學評量機制</p> <p>這個向度是課程評鑑，似乎應該是要談教學的評鑑，而不是學生的學習評量。否則就與2-2-3重疊了。</p>	<p>因應多元評量評量機制，本研究仍維持原案</p>	
<p>3-2-2鼓勵教師參與社群增進自我學習</p> <p>a. 能針對問題與同事合作，<u>形成專業學習團隊，彼此支持共同成長，提供建議，並形成專業學習團隊</u></p> <p>b. 積極參與各類社群發展活動，主動聽取專業社群建議，並參與教學研究活動，更新教學知識、教學方法等</p>	<p>因應課程評鑑，而作教學評量機制，本研究仍維持原案</p> <p>本研究同意修改文句為</p>	
<p>3-2-3激勵教師實施同儕輔導</p> <p>a. <del>能透過教師之間</del>鼓勵教師以理論、演示、實作、回饋及實作指導等方式，相互溝通討論，改善教學質量</p> <p>b. 能針對教師之間不同層次的引導、合作、溝通，相互提供回饋、支持、幫助，共同解決教學問題</p>	<p>a. 能針對問題與同事合作，形成專業學習團隊，彼此支持共同成長</p> <p>b. 本內涵可增進教師自我學習，仍維持原案</p>	
<p>3-3-1增進教師共同討論與解決教學實務的意願</p> <p>a. 能發展課程與教學的遠景與研究計畫</p> <p>b. 能確定、統整、調整、補充課程計畫等不足</p> <p>3-3-1的重點在於”增進意願”，這兩項應回到這個重點來。</p>	<p>本指標重點在同儕輔導，仍維持原案</p> <p>本指標強調增進教師共同，為免疑義，修正內涵示例為</p> <p>a. 教師之間能發展課程與教學的遠景與研究計畫</p>	



<p>3-3-2協助教師實施課程與教學研究</p> <p>a. 能透過撰寫教學紀錄、案例分析、教學專題研究等，進行教學研究</p> <p>b. 能以觀摩他人教學、網路論壇等，分享課程與教學的實施</p> <p>3-3-2也是要協助教師做研究，這兩項不是在說”協助教師”這個重點。</p>	<p>b. 教師之間能確定、統整、調整、補充課程計畫等不足</p> <p>本研究在五次焦點座談有談及專業社群教學的功能及觀課的需求，故維持原案</p>	
<p>4-3-3善用並維護學校現有資源與設備</p> <p>c. 善加維護相關設備並隨時檢查以確保安全無虞使用</p> <p>這應不是語文領導教師的工作</p>	<p>語文領域教師應具備資源分配、資源運用相關知識，此內涵有其必要性</p>	
<p>2. 整體來看，指標太過複雜細瑣，強烈建議此整合計畫應簡化指標項目。尤其，一位老師若有專業知識就會表現在「作為」上，所以第一向度是否真的有必要？堅持留下第一向度，必然和其後的第二、三向度重疊，且不容易寫出明確的指標內容，又使得指標架構難以清晰。</p> <p>3. 是否有些指標是所有領域共用的？若是，是否各領域只要列出專屬本領域的指標即可？</p> <p>4. 期待有更具整合性的課程架構。目前的課程仍是將各種知能切割成幾個部分，再分別排課。然而，教學方法裡本來就要有評量；教學方法的採用本來就要先診斷學生狀況、考量學習者特性；課程規劃則是所有專業知識的綜合應用。一般語文教師在未成為領導者之前，並不是對這些課程規劃、議題融入、多元評量、教學策略、學習者特性的內容毫無知識基礎。如果這些有基本素養的教師要成為領導者，其實需要的是更為問題導向的 (problem-based)、統整式的課程。國教院長期以來那種切割式的研習課程被抱怨已久，研究小組皆長期深耕語文教育領域，應該可以嘗試規劃其他的課程架構。</p> <p>5. 每個課程應有簡短的說明及課程進行方式(周淑卿教授)</p>	<p>2. 本研究經過總計畫九次聯席會議訂定向度、項目與指標。不宜更動。</p> <p>3. 第一向度及第四向度為各領域共有，第二向度及第三向度為本領域內涵。</p> <p>4. 本研究會在課程上做補充</p> <p>5. 本研究會在課程上做補充</p>	
<p><b>五、研究建議</b></p>		
<p>一、針對能力指標之建構</p> <p>1. 可考慮分不同層次人才之核心能力來敘寫。由於本研究是欲建立語文領域課程與教學領導人才的核心能力指標，以及規劃相關的專業發展課程，但要注意的是，</p>	<p>1. 本研究課程有兩種規畫：第一種是全面性，第二種是組合性，以符合各</p>	

這樣的人才並不需要對該領域具有全能的能力。比方說，在行政的面向與教學的面向而言，所需的能力比重應有不同。若是屬於語文領域行政的推動而言，這樣的人才所需的能力向度以 1 與 3 為主，但是對於語文領域的專家教師這樣的人才而言，向度 2 是主要的核心能力，才能帶領團隊教師發展設計課程並給予其他教師教學視導上輔助。因此核心能力指標的建構，不妨參考其他國家分人才的不同層次來設想，比方說在英格蘭，The Training and Development Agency for Schools，簡稱 TDA，是一個負責各級學校教師專業訓練與發展的專屬機構，其董事會與其下的董事，是由英格蘭的州教育廳長直接任命。TDA 對教師的專業標準有一套非常完整的系統，除了所有教師都應達到的核心標準 (core standards) 外，專業標準的擬定含括了教師生涯的不同階段，從合格教師、新手教師、一般在職教師、優秀教師，以及進階技巧教師 (專家教師)。每一階段的標準代表每一個教師，在特定教師生涯階段所被期待要具備的行為。每一階段都奠基並延續於前一階段的標準，教師必須完成前一階段的所有標準後方能進到下一階段。在此，我提供 TDA 所頒佈的有關各階段教師專業特性能力指標 C3 的內涵

(The Training and Development Agency for Schools, 2008) 供研究者做一個參考：(從網路可以找到其官方網站列出所有的核心能力指標及不同階段的能力分級)

專業特性				
對合格教師 (Q) 的建議：	所有教師 (C) 應：	在職教師 (P) 應：	優秀教師 (E) 應：	專家教師 (A) 應：
架 構				
Q3 a 知道教師專業的任務以及他們在其工作內的法	C3 對於教師專業的與法定的任務維持最新的知識與理解，對其工作場域的政策與工作實務 (包括那些被設計用來提升機會平等) 之發展、實踐及評鑑有所貢獻。			
	P1 對於實施的工作場域之政策、實施和對其實施之集體責任之提升有顯著的貢獻。			

種人才所需能力進行開課

2. 關於以不同人才層次建立能力指標，非本研究所及，未來如能做相關研究將納入考量

<p>定的架構。</p> <p>b. 知道其工作場域的政策實施，和對其實踐所共同分享的集體責任。</p>		<p>E1 願意在工作場域的政策和實施之發展上，以及對其實施的集體責任之提升上，擔任領導者的角色。</p>	<p>A1 對於自己和其他的工作場域的政策和實施之發展上，以及對其實施的集體責任之提升上，願意擔任決策的領導角色。</p>
--	--	---	---

換句話說，在核心能力下，我們可以分成行政領導人才、專家教師領導人才、以及一般教師等三層級的能力指標系統。如此一來，依照這樣的能力層級再設計課程，就會更容易使得人才的培訓課程有系統也更有效。

2. 能力指標若是能敘寫地較為具體與清晰，比較能達到概念溝通的效果。就敘寫方式而言，**向度1與向度2、3的子項目寫法不一致**。比方說，1-1 通用性課程、教學與領導的知識，清楚指出特定內涵的知識或技能；然而，2-1 課程設計，2-2 教學與輔導，2-3 教學情境，所指涉的是一種工作項目，並非能力指標的寫法，能力指標是指應具備的能力（含認知、情意、技能等的面向之項目與內涵）。因此，可以向度1內的項目的敘述為主，逐條修改向度2、3的子項目寫法，會較為妥當。
3. **1-3與學生學習相關之其他知識**，前三項都符合，但後三項似乎不是與學生本身學習相關的知識。感覺比較像是會影響學生在語文領域學習的目的、內涵、方向等的外在因素，應該移到其他項目。一種考量是移到1-2內，但可能在項目名稱上要修正。目前從1-2本國語文領域內容與教學知識的敘述以及其指標內涵而言，包括語文領域的架構、重點、目標、內容、重大議題、教學方法等。而1-3內的，1-3-4是與教育的政策目標，1-3-5是與會影響本領域的社會情境趨勢，1-3-6社會與大眾對此領域之期望與需求，此三項事實上直接影響的是語文領域學習的目的、內涵、方向等，並非學生的學習，因此併入1-2內。1-2的

2. 本研究經過總計畫九次聯席會議訂定向度、項目與指標。第一向度及第四向度為各領域共有，第二向度及第三向度為本領域內涵。

3. 本研究經過總計畫九次聯席會議訂定向度、項目與指標。第一向度及第四向度為各領域共有，第二向度及第三向度為本領域內涵。

4. 有關跨領域及統整課

名稱可朝「本國語文領域目的、政策、趨勢，及其知識內涵、架構、教學方法等」的方向來敘寫。

4. 就 2-1 課程設計的能力而言，應補入兩種不同的能力，一是跨領域及統整課程規劃的能力，二是使用、詮釋不同媒體呈現之文本的能力。就第一點而言，將重大議題融入並不保證是跨領域或統整之課程規劃。所有國語文領域的內容實際上就是生活各領域面向的反應，教師如何透過與其他學科的關連、統整，或是以國語文的主題或內容為主來設計都已是不可或缺的能力，也比較能擴展學生的知識內涵與統整學習的能力。就第二點而言，這已經是許多先進國家在語文領域內的重要訴求。因為科技的進步以及不同符號系統的混合使用，已經使得語文領域的內涵不能只侷限在單純的書面文本之解讀、詮釋與應用的能力，如何結合其他媒體文本的識讀能力是必須的。就以目前各校推動的繪本閱讀而言，一些優秀繪本的意義內涵往往必須透過圖文的互動來建構，或者是由圖來建構文的意義。比方說，美國 NTCE (The National Councils of Teachers of English) 所提供的 Standards for the English Languages Arts, 指出學生在語文領域中的基本能力包括了如「學生能廣泛閱讀印刷與非印刷的文本以建立對文本、對他們自我、對美國的文化、與世界其他文化的理解，以獲得新知、以回應社會與工作的需要與要求、以及實踐自我。這些文本包括虛構或非虛構的，傳統與現代的作品」、「學生能使用語言結構、語言慣例、多媒體技術、圖像語言，以及文類的知識，去創造、批評與討論印刷與非印刷的文本」、「學生能針對自己的興趣與議題，藉著產生想法與提出問題去執行他們的研究。他們能從各種資源（例如印刷與非印刷的文本、人工製品、人們）收集、評估與綜合資料，並能選擇符合於溝通對象與目的的方式，來呈現與表達他們的發現」、「學生使用口說、書寫以及視覺的語言去完成個人的目的（例如，學習、享受、說服，以及資訊交換）」，從這些學生應具備的能力面向來看，做為語文領域的教師應該要有相對應的能力來達到這些目的。
5. 向度 1、2、3、4 乃核心能力最高的層次分類，事實上應該是不管任何領域課程與教學領導人才的核心能力都應涵蓋的向度。但本研究要建構的是「語文領域」的核心能力指標，因此在項目及項目下指標的敘寫，

程規劃的能力已放入  
指標 1-2-3、2-1-3 作  
討論，有關使用、詮  
釋不同媒體呈現之文  
本的能力已放入  
1-2-5 作討論

5. 本研究經過總計畫九次  
聯席會議訂定向度、項目  
與指標。第一向度及第四  
向度為各領域共有，第二  
向度及第三向度為本領域  
內涵，不宜再做修改

<p>應盡量扣住語文領域來寫，否則看起來只有 1-2 是針對本國語文領域來寫的。如此一來，就無法凸顯這些項目與指標在國語文領域下的具體內涵，也較無法凸顯本領域與其他領域課程與教學領導人才在特定核心能力下的差異，為使這些指標對特定領域領導人才特定的能力培育有引領的作用，可在嘗試改寫的更具有「國語文領域」的特徵。</p> <p><b>二、針對課程之規劃</b></p> <p>1. 原則上可以看出由核心能力向度引出各項課程的內涵，有其脈絡性。對於核心能力建構的課程，從規劃表中看出，大致上多建議找實務工作者來帶領實做與討論對話，是比較屬於 how 的課程。然而，學會實務的實做，現場經驗的分享與討論等，都比較屬於技術層次的提升，而非教育信念與態度的重新建構，容易有再度陷入工具理性的危險。因此建議，在課程設計上，應兼具理論與實務，從根本的基礎上來提升核心的能力。</p> <p>2. 98 頁課程規劃目前只有課程名稱可以參考，比較無法做出判斷。整體方向沒有問題，是否對核心能力建構有具體成效，可能最主要的是要看這些課程項目下所包含的內涵是什麼，因此會建議將這些課程會處理的內容具體描述後，再做一次評估。另外，也是回到前文所言，並非所有的國語文領導人才都需具備相同的能力，因此若能區分行政領導人才及教學領導人才，並且分初階、進階、精進等層次的課程來規劃會更理想。(徐靜嫻教授)</p>	<p>1. 本研究會將專家意見列入課程規劃時參考</p> <p>2. 本研究會將課程名稱進行修改</p>	
<p><b>六、參考資料及其他</b></p>		
<p>無</p>		