



專業發展優質獎

生活 生存 生命

南湖優質專業發展足跡

評審的話

張德銳 教授

該校能依校務發展計畫，前瞻的辦學理念，透過課發會、學年會議、領域會議，有系統地規劃校本專業發展活動，並透過問卷調查了解家長及教師對教學與專業發展活動的成效。各項專業發展活動，頗具創新性，例如引進國立臺北教育大學碩士學分班、南湖天文學園、英語教學雙年展、國內外教育參訪活動等。家長會每年編列預算，提供教師國外參訪、專業成長講座鐘點費，有效激勵教師專業成長動力。

該校教師專業發展活動成效卓著，教師參加行動研究、教材設計、資訊教學、校本天文課程等競賽或發表，91至95學年度共計54件得獎或發表。此外，家長對教師教學的滿意度達九成以上，教師對研習課程的滿意度亦高達九成六。



馮清皇／蔡素惠／陳錫安／鄭盛元／曹明瑞／溫博安／萬華容

團隊介紹

馮清皇校長為本方案之主持人，負責方案的總體構思與規劃；教務主任蔡素惠負責方案執行要項之研擬、執行過程之控管及彙整；總務主任鄭盛元負責校園營造在專業發展上的規劃與執行；訓導主任陳錫安負責學生學習之活動課程規劃與執行；教資中心主任溫博安負責方案中科技校園之執行與推展工作；輔導主任曹明瑞負責各項資源之整合與運用；萬華容組長協助本方案之研究發展等工作要項的執行。

得獎感言

追求優質，邁向卓越

南湖國小在歷任校長積極的耕耘下，培養出創新的校園文化，並蔚為教學實驗的殿堂，而擁有亮麗的文化資產。身為南湖的一份子，我們始終不敢以現況自滿，更不敢因此懈怠。

從去年的「校園營造」、「學生學習」，到今年的「行政管理」、「課程發展」、「專業發展」、「校長領導」優質獎項，對於作為未來的過去，這些將是我們創新經營的最大肯定與契機。

感謝主事者的用心與規劃，讓南湖能透過評鑑機制得知我們校務經營的盲點；感謝評選者的智慧與經驗，讓南湖能透過專業經驗協助我們追求優質邁向卓越；感謝所有伙伴的努力與付出，樹立南湖堅若磐石的教育品牌。



摘 要

本校擁有的師資100%具有大學以上的學歷，且有35%老師擁有或正在進修碩博士學位，對學習型或教導型組織的發展將有所助益，且教學年資與年齡層橫跨老、中、青的比例分配合宜，有利於教學經驗的創新與傳承。因此，為彰顯校本教師專業成長對學校改進發展的重要性，本方案特別以教師在職進修階段為規劃與執行範疇，透過配合社會發展脈動、掌握教育發展趨勢、配合學校發展目標、建立全員參與模式、發展多元專業成長方式、建置完善激勵與回饋機制，以促進學校同仁之專業發展。本校教師專業發展在努力規劃與經營下，不論在學位進修或專題研習的量化統計數字，每年都有著明顯的成長現象，對於班級教學觀摩、教學檔案分享、同僚輔導風氣、課程教學研發、自我教學評鑑，也都有顯著的突破與發展。

關鍵詞 優質學校、專業發展、南湖國小

網 址 www.nhps.tp.edu.tw/97quality/pd/南湖國小_專業發展_電子檔.pdf



Live Exist Life—The Track of Nanhu's Quality Professional Development

Nanhu Elementary School

Chin-Huang Feng/Su-Hui Tsai/His-An Chen/Sheng-Yuan Cheng/Ming-Ruey Taso
Po-An Wen/Hua-Jung Wan

Abstract

There are 100% teachers with a bachelor degree in our school, and 35% teachers with a master or doctoral degree. It's helpful to the development of a learning or teaching organization. The percentage of the age distribution(old, middle, young) and the teaching years are evenly scaled which advantages the innovation and handing down of teaching experience. Therefore, to reveal the importance of teachers' professional growth vs. school development, this proposal presents the stages of teachers' in-service training. It also goes with social developing pulse and school developing goals, catches up educational developing tendency, builds participating mode, develops the ways of multi-professional growth, constructs complete motivation mechanism and feedback mechanism to improve school teachers' professional development. Due to well-planning and well-running, the professional development of our school teachers grows year by year. It also shows obvious breakthrough in class teaching sharing, teaching file sharing, peer consulting atmosphere, lesson teaching creation and self teaching assessment.

Key words Quality School , Professional Development, Nanhu Elementary School

Website http://www.nhps.tp.edu.tw/97quality/pd/nhps_97pd.pdf

壹、方案內容

一、方案規劃

(一) 背景分析

1. 整合行政組織，增設教學資源中心及研究發展組，實踐績效責任制。
2. 41位已參加碩博士學位進修，39位教師具備教學輔導教師之證照。
3. 教師橫跨老、中、青三代的比例合宜，通過資訊能力檢定100%。
4. 主動參與教案設計及行動研究，具自主性成長研習之規劃能力。

(二) 方案目標

1. 推展永續經營理念，實現專業教育承諾。
2. 調整組織人力資源，提供優質行政服務。
3. 規劃多元進修管道，豐富教師生涯發展。
4. 深化教學專業機制，營造社群學習氛圍。
5. 推動教師激勵制度，提升教師專業表現。

(三) 實施策略

1. 建構完整性的經營圖像

教師在職進修成效之所以不彰，除了進修的課程安排傾向於「點狀性」的提供，較少「系統性」的安排；教材則偏重於「鯨吞性」的知識灌輸，少有「蠶食性」的能力培養；進修方式上則常以「迎醮性」的禮拜來取代「社群或個人性」的禪修。有鑑於此，本校在規劃教師專業發長時，特別重視系統化的思維模式，將教師專業發展分成三大主軸：進修與研究、激勵與輔導、實踐與省思（如右上圖1）。

2. 規劃系統性的發展計畫

為達成系統性的專業發展目標，本校將教師專業發展分成醞釀期、試煉期、精進

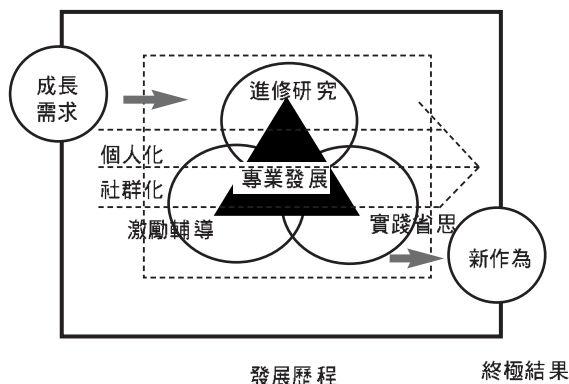


圖1 教師經營圖像

期、創新期與評核期五個期程來進行，並就各期程的執行理念，具體規劃執行項目和執行時間。希望初期藉由培養教師基本專業知能，經由實際試做和同儕輔導來體認專業的成效，並經專業對話和教學經驗的分享，提昇教學的品質和效能，透過國內外的教育互訪活動建立社群的學習，以達精進教學之目的。最後更努力突破教育職場的困境，追求有品牌的教育目標為滿足。其中特別的是藉由評核期的發展，不斷去檢視和修正整體的專業發展規劃得失，就是這樣的歷程使本校的專業發展能穩健而踏實成長。

3. 重組協助性的行政功能

近來由於「教育資源的日漸短絀」、「教育參與的多元擴充」、「教學專業的要求日增」與「績效責任的壓力使然」等因素的影響下，對於「教師專業發展」帶來相當的衝擊。本校試圖分別由組織結構的重組與行政程序的建構（亦即行政運作的價值與信念），發展組織可能變革的途徑，藉此發揮協助性的處室行政功能，並柔化行政管理機制，進而創發教師專業發展之機會。其具體方式為：（1）開設家長教育服務中心、（2）重組教學資源與支援機能、（3）設置教學與課程研發單位。



4. 設置知識性的管理平臺

表1 知識性的管理平臺表

名稱	內容
溝通平臺	班級網頁系統、南湖交流園地網、南湖家長會、南湖志工團、學校日專區、小一新生專區
教學平臺	隨選視訊系統、虛擬光碟系統、南湖SNG系統、南湖校園氣象台、教學資源庫、網路投票系統、線上資料庫、多媒體視訊系統、南湖資訊教學網、資訊倫理安全
學習平臺	兒童學習網、線上測驗系統、南湖題庫系統、南湖圖書資訊網、南湖電子報、南湖社團網站、多語文廣播教學、南湖網路文選
行銷平臺	教師專業分享網、南湖陶藝網、南湖自然科學習網、南湖數位天文教學網、內湖之旅鄉土教學網、南湖生命教育專區、南湖特教小站、阿平姐法律教室、南湖詩詞賞析教學網、南湖校園植物網

5. 提供多元性的成長管道

表2 教師專業進修成長方案規劃參照表

方式／時間	週三進修			非週三進修			地點		備註
	全校	群組	個人	全校	群組	個人	校內	校外	
進修	學位		√			√	√	√	係指教師利用課餘時間邀請教授蒞校或至大專院校進修學位課程
	非學位	√	√	√	√	√	√	√	係指參與校內或校外各項教育政策、教育專題研習或個人專書閱讀等
研究	獨立		√			√	√		係指教師就個人教學需要所從事的行動研究
	協同		√			√	√	√	係指教師與他人所進行的合作教學或協同研究
同僚輔導	教學觀摩					√	√	√	係指教師彼此進行個人教學檔案、教室教學等觀摩活動
	對話分享	√	√		√	√	√	√	係指教師利用非課堂教學時間所進行的經驗分享、教材製作與問題會談
	社群學習		√	√		√	√	√	係指教師們為了彼此協助成長，特別藉由輔導教師與夥伴教師的關係所進行的社群團體
評鑑	校外				√	√	√		
	校內							√	

6.發展精進性的教學能力

(1) 多元教學模式的提供

為使新進南湖教師能快速融入學校生態，避免因對環境陌生摸索，而消耗精氣神體力，進而影響教學成效。故於每學期初教師返校日時，對新進教師進行各行政處室及班級教學的說明會。

(2) 專業對話機會的滿足

為發展本校教師專業對話的分享機制，將每月的週四上午教師晨會時間，規劃如下：第一週為擴大學年會議（含學年老師及科任老師參加）、第二週為專業分享（規劃不同領域、行動研究、學術研究、專書研討等分享議題）、第三週為領域會議（討論主題配合課程發展委員會議題）、第四週為學年會議（校長及各處室主任依規劃表輪流參與各學年會議）。

(3) 自評與他評指標的建構

為提升教師教學品質與效能，經各學年及課程發展委員會討多次的討論，訂定校本教室觀察指標及每學期進行教師自我教學評鑑（含課程評鑑）。96學年度更發展出各領域學生看的見的能力指標，明訂出各領域學生最低表現水準，並將參考指標建議融入於課程之中，做為在課堂上使用時，學生表現的低標參考資料，亦協助教師在教學時隨時



▲ 教師週三進修-精進課堂教學研習

檢視自己的教學效能，並幫助學生自我挑戰。

(4) 優良專業讀物的引導

為落實提昇課程發展委員會委員的專業知能，於會議議程中安排專業文章研讀，並事先安排導讀人員導讀與分享討論。

(5) 行政教學知能的歷練

本校為落實教師專業，提昇教學品質，並營造互補性的文化氛圍，特擬定「教師職務公開作業實施辦法」，試由對教師個殊需求與專長的「保障原則」、對作業流程的「公平公開原則」、對教師服務意願的「尊重原則」、及「彈性的處理原則」與關懷倫理之「優先順序原則」等向度衡酌進行。

特別值得一提的是訂定職務分配四年條款規定，一方面讓教師能安定教學；另一方面期盼藉由職務輪調制度，讓老師能熟習一至六年級教材，因而獲得課程巨觀觀點。

7.成立專業性的成長團隊

(1) 領域（學年）學習團隊

為使各領域（學年）教師對課程做更深度的研討，本校成立多種學習團隊，進行有系統的專業學習。

(2) 教學輔導老師團隊

本校於九十二年申請加入教學輔導教師設置試辦學校，迄今已有五年。我們希望能藉著教學輔導教師團隊的互動與成長，打破孤立保守的校園文化，發揮同儕合作、溝通、關懷的力量，增進教師教學，促進教師專業發展，提升學校教育品質，讓教學經驗薪火相傳。

(3) 實習輔導教師團隊

為協助到校實習的實習老師培養教師深入體驗及洞察學校教育之實務運作，驗證教育理論的能力；及教師省思、探究與解決問題能力、任教各領域課程編寫與教學能力、



班級經營及學生輔導能力、一般學校行政能力、表達溝通及人際關係能力，而組成的實習輔導教師團隊。

(4) 自主性專題研習團隊

設立臺北市內湖區南湖國民小學教師專業成長補助計畫，利用週三及其他非學生上課時間，進行小組研修活動。歷年來共成立有以下團隊：教室布置、桌球、瑜珈、太極拳、踢踏舞、薩克斯風、陶藝、羽球等。

8. 推動夥伴性的教育關係

(1) 安排教育參訪活動

藉由學校間的相互參訪活動，幫助老師不斷自我成長與反思，並充實教師專業知能，提昇教師專業效能，進而能在教學知能、班級經營、學生輔導和人際關係等方面更加成長，以期實現優質教育之校園文化。國內參訪過學校為：臺北縣私立康橋國小、臺北市文化、永安、富安國小、桃園縣中壢國小、宜蘭縣人文小學、高雄市港和國小、嘉義市蘭潭國小；國外參訪過學校為日本千葉市打瀨小學、東京市東泉小學、木更津市西清小學和高柳小學。

(2) 建立學術策略聯盟

本校與各大學及研究單位、高國中、文教基金會等機構，建立學術策略聯盟關係，除資源共享外，期盼從研究專案的合作歷程中，來促進教師的專業知能，另一方面亦是協助教師在理論與實務中得到相互驗證的機會。

9. 鼓勵學術性的進修研究

(1) 行動研究 為提升教師教學研究知能，建立教師專業形象，每年均鼓勵教師參與行動發表研究成果，展現教師專業能力。94學年度更榮獲第七屆行動研究全市第二名佳績。

(2) 教育部或教師研習中心的研究主題

鼓勵全校教師參與教育部或教師研習中心的研究主題徵選，例如校園水生植物生態研究、生命教育與輔導、教學檔案研習、藝術家駐校等。

(3) 學位進修

主動關心各大學校院研究所進修活動，並公告周知鼓勵老師踴躍報考，追求自我實現理想。

(4) 校本碩士碩士學分班進修

94學年度由教師會發起全校教師問卷調查，有高達70%的老師表示有參加意願，教務處即積極主動與國立臺北教育大學聯繫，商討於本校開設碩士學分班的可行性，並採取資源共享方式，結合東湖地區學校一同參與。

(5) 學術專文發表

鼓勵教師參與各種學術專文發表，97年預計參與淡江大學教育政策與領導研究所「策略規劃與教育改革」國際學術研討會。

10. 建立激勵性的回饋機制

(1) 激勵制度

訂定臺北市內湖區南湖國民小學教師專業表現激勵辦法，由家長會每年編列15萬元預算補助，由校長帶領獲選的12位老師出國參訪。

(2) 教師獎勵辦法

家長會編列預算，鼓勵帶領學生參加比賽的指導老師，頒發獎勵金。

(3) 學習社群補助

家長會編列預算，補助自主研習團隊及教師工作坊講師鐘點費。

(4) 教師感恩餐會

每年教師節家長會均親自製作謝師紀念品，並親送全校教師；每年舉辦畢業謝師宴，感謝老師們辛苦的教導。

二、執行過程

■ 臺北市內湖區南湖國民小學

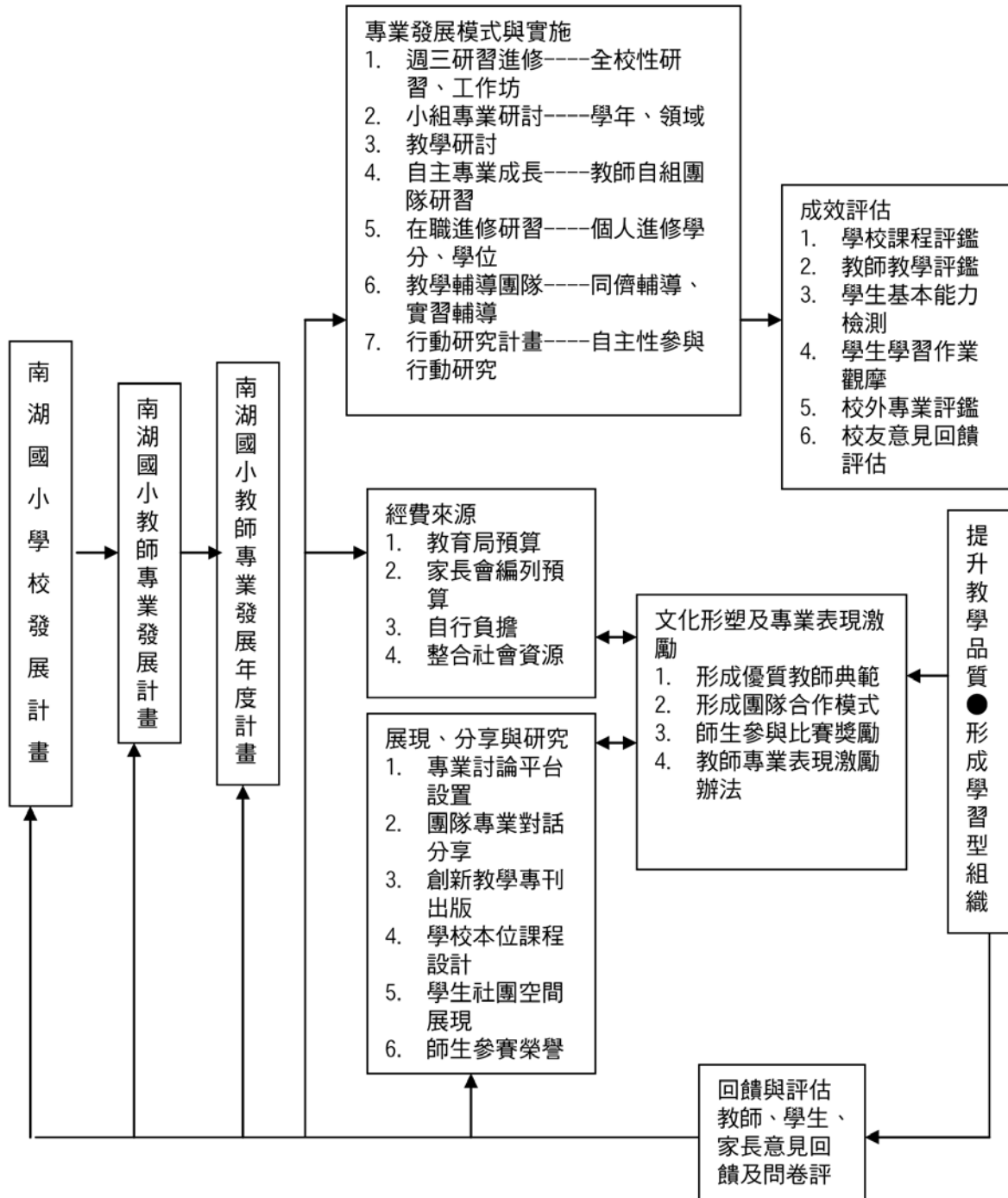


圖2 教師專業發展流程管理圖



三、 成果評估

(一) 計畫專業成長

表3 多元化專業成長成果表

進修方式 具體作法	學年度					
	91	92	93	94	95	96 上
個人學位進修	18(已擁有) 14(修業中)	18(已擁有) 19(修業中)	19(已擁有) 24(修業中)	27(已擁有) 16(修業中)	28(已擁有) 15(修業中)	31(已擁有) 8(修業中)
專題研習平均	50.48	73.99	89.24	92.48	112.85	30.54
班級經營分享	*	21	23	24	26	13
班級教學觀摩	7	23	37	32	38	17
行動研究成果	4	8	12	15	10	12
教學檔案觀摩	*	3	31	50	55	32
專案同儕輔導	0	10	23	28	48	33

(二) 從事教育研究

表4 91~95年教師組織與個人得獎統計表

對外發表統計 (團隊及個人)	學年度				
	91	92	93	94	95
行動研究成果(件數)	優等 1	佳作 2	佳作 2 入選 4	團體組第 2 名 特優 1、優選 2 佳作 7、入選 1	優選 2 佳作 1 入選 1
多語文領域(件數)	優等 5	優等 2	*	鄉土訪視績優 優等 3	優良教師 1 優等 4
各領域教材設計(件數)	佳作 1	佳作 1	*	佳作 1	優等 4
資訊教學(件數)	特優 1	優選 1	特優 1 佳作 1	特優 1 優等 1	特優 1 優等 1
校本天文課程(件數)	*	*	*	教學卓越優選 尊親獎第一名	優等 5
推動閱讀成果(件數)	*	*	優等 1 佳作 2	團體特優 優選 2、佳作 2	團體特優 特優 1 優選 2
臺北市優質學校(件數)	*	*	*	*	優質 2

(三) 建立教學檔案

表5 92~96年教學檔案研習統計表

規劃表	學年度				
	92	93	94	96 上	96 下
研習時間	92. 10	93. 11. 24	94. 09	96. 11. 07 96. 12. 05	97. 03. 05
講題	淺談教學 檔案製作	校內教學檔案 成果發表	教學檔案分 享	教學檔案 製作研習	教學檔案 製作甘苦談
講座	黎文瑛老師	各年級代表 鄭福平主任	教學輔導團 隊	仁愛國小 /顏英老師	游婷嬪老師 莊思筠老師
參加 人數	50	65	40	65	40

(四) 參與學術活動

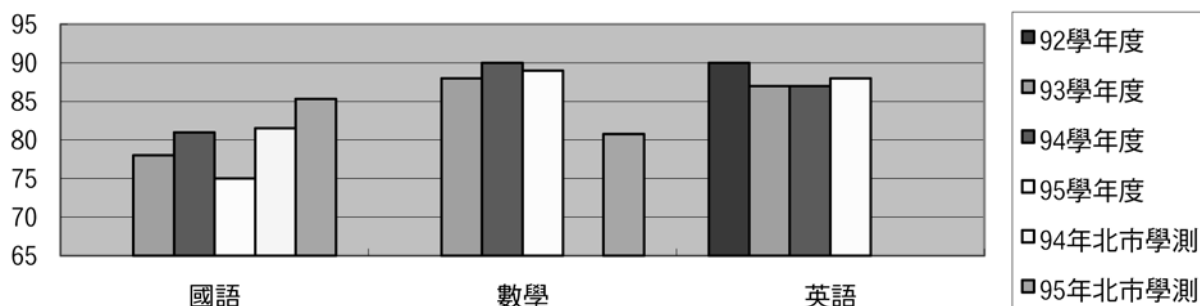
表6 92~96年參與各類學術活動統計表

序號	項目	年度	備註
1	教學輔導教師儲訓班	92-95	校內票選
2	「教學輔導教師在臺北」 實施經驗暨學術論文發表會	95-96	教學輔導團隊
3	臺北市<專業創新與行動研究>發表會	94-95	得獎教師
4	臺北市國語文競賽 (國小)指導教師研習	94-95	校內指導教師
5	臺北市 95 年度國民中小學推動「精進教師課堂教學能力」 成果發表研習	95	自由參與
6	臺北市國民小學 95 年度提升學生國語文能力讀寫結合教 學成果發表會	95	自由參與
7	教科書選用、北北基一綱一本共辦基測論壇	95	自由參與
8	96 年度課程與教學評鑑專業發展研習班	96	自由參與
9	「策略規劃與教育改革」國際學術研討會	96	自由參與

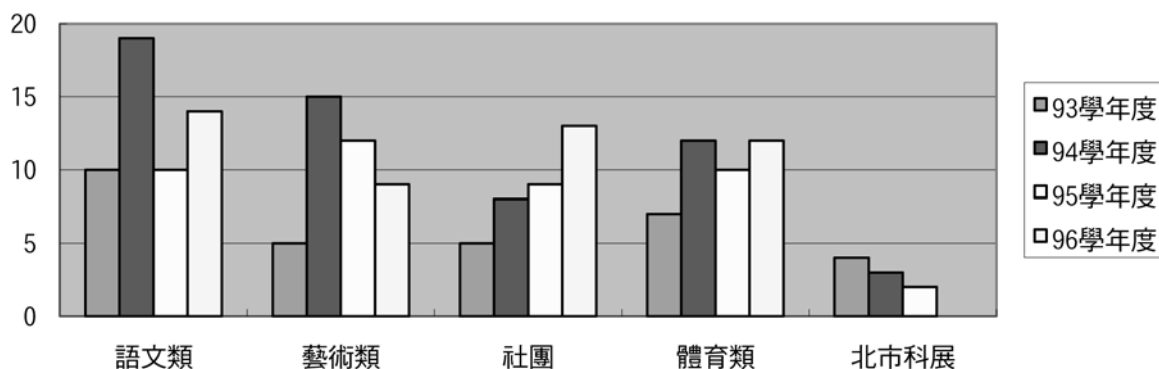


(五) 評估進修成果

1. 學生基本能力檢測通過率（校內自測、臺北市學力檢測）

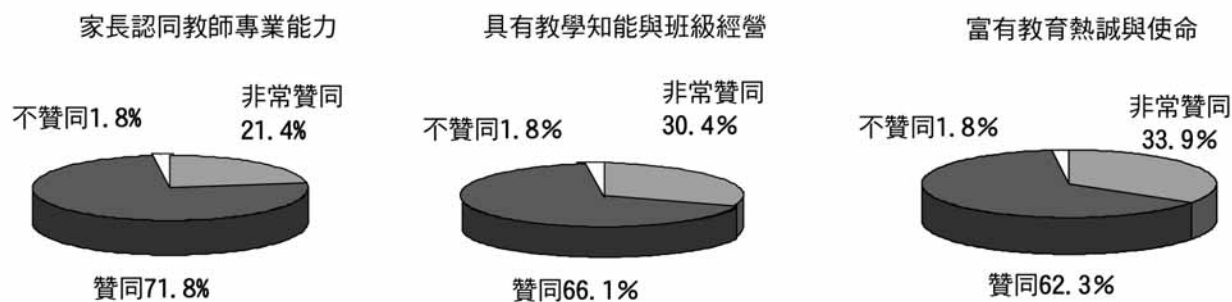


2. 學生各領域學生對外參賽表現

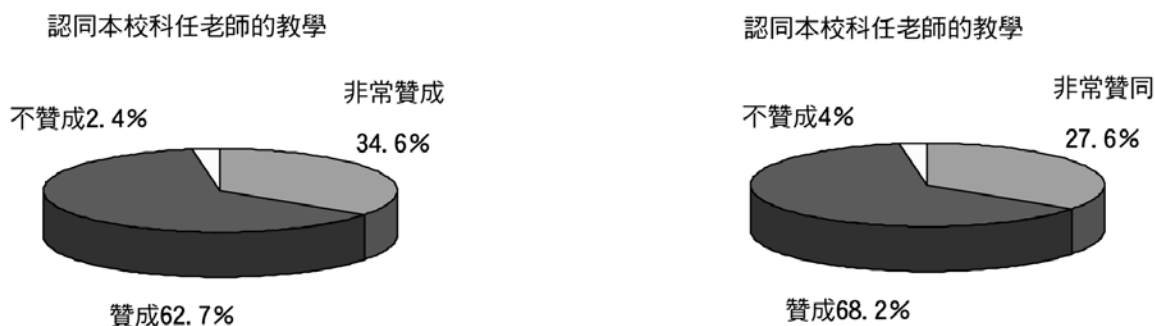


3. 滿意度調查

(1) 教師對教師專業向度自評



(2) 家長對教師專業向度滿意度



生活 生存 生命 — 南湖優質專業發展足跡



▲ 新進同仁南湖教學模式研習



▲ 寒暑假英特爾e教師資訊融入教學研習營



(3)專業成長研習滿意度調查

研習課程與授課講座安排狀況	非常同意	同意	不同意	非常不同意
1. 能改變教師教學觀念	19人 73%	6人 27%	0人 0%	0人 0%
2. 能提升教師的專業成長	18人 70%	6人 26%	1人 4%	0人 0%
3. 授課時數適當	12人 47%	13人 50%	2人 3%	0人 0%
4. 口語表達清晰	19人 73%	6人 27%	0人 0%	0人 0%
5. 教學方法得宜	18人 70%	8人 26%	0人 0%	0人 0%
6. 教材內容適當	17人 66%	9人 34%	0人 0%	0人 0%
7. 激發相互研討	13人 50%	13人 50%	0人 0%	0人 0%
8. 教室氣氛營造良好	17人 66%	9人 34%	0人 0%	0人 0%
9. 課程符合教學目標	17人 66%	9人 34%	0人 0%	0人 0%
10. 引發教學及學習興趣	17人 66%	9人 34%	0人 0%	0人 0%

四、省思分享

- (一)成立各年級學習組織，鼓勵教師進行各種教育對話。
- (二)實施學校本位專業進修，研擬週三教師進修議題。
- (三)利用實習老師教學觀摩機會，增進同儕視導之知能與技巧。
- (四)逐步推動教師教學績效評鑑，彰顯教師專業表現。
- (五)擴大推展教學輔導教師方案，提升同儕輔導功能。

貳、方案特色

- 一、研發校內研究所學分課程預修制度，滿足教師進修的需求。

- 二、開創教師獨立與協同研究機能，提供教師自我成長時間。
- 三、設置教師教學績優獎助制度，鼓勵教師全力投入教學、研究。
- 四、鼓勵教師參與學位進修，提升自我專業知能。
- 五、定期開辦新進與初任教師「認識南湖文化」共識營。
- 六、發展各領域看得見的學生能力指標，保障學生學習品質。

參、未來發展

- 一、擴大辦理校本學分的進修方案。
- 二、精進教師解決問題的研究能力。
- 三、整合教師專業表現的回饋系統。
- 四、嘗試辦理國內外教師交換教學。