

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>主持人</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>主持人</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>曾榮郎</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>主持人 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>主持人 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>主持人 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>主持人黃主任補充除了使命感、領頭羊之外的動腦的。</p>