

壹、方案規畫

市立教大附小自創校以來，歷年多聘任傑出教師到本校服務，師資品質優異整齊，年年為額滿學校，足可印證這校區方圓五百公尺內，雖然沒有住家的候鳥型學校，教師教學品質、敬業態度令家長高度滿意；本校更具備教師專業發展雄厚的實力，早在七、八十年代至今，即受到教育部、教育局高度的肯定，許多教育研究專案均由本校團隊致力研發實驗，提供成功經驗給臺北市各校參考。雖然擁有這老字號金字招牌的榮耀，本校團隊毫不鬆懈，反而以更謙卑的心情戰戰兢兢迎接潮湧而來的教育改革，隨著教育潮流不斷以最新理念創新教學，致力於專業發展成為優質的先鋒部隊。行政團隊鼓勵並規劃教師持續的專業成長，並將成功經驗轉化於教學、推廣分享給外校，將是因應社會變遷、減緩教育衝擊、圖謀專業永續經營的不二法門。

一、背景分析

本校自西元 1913 年創校迄今邁入第 95 個年頭，光復後一直是大學附設的實驗國民小學，除具有一般國民小學的任務之外，還肩負實驗研究及提供大學師培中心學生教育參觀與實習，由於校風開放民主，教師專業的教學與家長熱誠的參與，使得實小翹楚於臺北市各國小，在國民教育的發展上一直扮演著研究與實驗工作的重要指標角色。

(一)基本資料部份

本校 97 學年度小學部普通班有 46 班，身心障礙資源班 3 班，集中式身障班 6 班，資優資源班 3 班，共 58 班，學生人數 1406 人；混齡班 5 班、中班 1 班及集中式身障班 2 班，共 8 班。全校合計 66 班。現行編制教師 133 人，含教師兼行政人員主任 5 人、組長 14 人及園長 1 人，特教班教師助理員 2 人，校長 1 人，全校教職員工共計 158 人。

(二)附小的教育優勢

由於學校歷史背景以及擔負國小教育的特殊任務，附小的教育朝著「人文·創新·卓越」(H.O.T)的願景(如圖 1-1)，積極讓附小的教育績效卓著且亮眼，主要的教育優勢如下：

1. 教師專業熱誠：教師具備專業知能、專業素養與專業倫理，擁有專業自主權。

2. 家長關懷支持：家長社經背景普遍良好，對孩子教育有高度期望，積極的協助學校辦理各項教育活動，提供學生多元學習。

3. 親師互動良好：教師與家長以「學生是學校教育的主體」的共識，為能讓學生成為最大的贏家，多能互為尊重包容、理性溝通，共同為學生最大福祉攜手合作。

4. 學生優質勤學：來自關注教育家庭的孩子，也在專業老師的引導之下，附小



圖 1-1 本校學校願景 H.O.T

學生學習動機高、學習領域廣，並富有創意、活潑，樂於發表。

5.與大學攜手合作：附小是臺北市立教育大學附設的實驗小學，故設校任務除提供各項教育實驗研究，促進附小教育發展與革新外，亦因兩校攜手合作進行教育活動及資源交流，帶動教師創新教學與學生生活潑學習的獨特校園文化。

二、現況分析

以下針對本校教師學歷、年齡、實際擔任教職年資與本校在專業發展面向之 SWOT 等作分析：

(一)教師學歷分析

分析本校教師學歷方面（如表 1-1），顯示本校有 38%的教師具有碩士以上的教育程度，其中一位教師已取得博士學位，三位教師目前攻讀博士學位。

表 1-1 臺北市立教育大學附小教師學歷統計表

學歷 人數	博士	碩士 (含 40 學分班)	大學院校	師專	合計
人數	1	47	77	2	127
比率	1%	37%	61%	2%	100%

(二)教師年齡分析

在年齡方面（如表 1-2），青壯年（30-49 歲）約佔 75%，顯示本校教師人生歷練豐富且充滿活力。

表 1-2 臺北市立教育大學附小教師年齡分布統計表

年齡	20~29 歲	30~39 歲	40~49 歲	50~59 歲	60 歲以上	合計
人數	14	40	56	16	1	127
比率	11%	31%	44%	13%	1%	100%

(三)教師實際擔任教職年資

十年以下年資者佔 35%（如表 1-3），顯示本校教師 65%具有豐富的實務教學經驗。

表 1-3 臺北市立教育大學附小教師擔任教職年資統計表

年資	5 年以下	5-10 年	10 年以上	20 年以上	30 年以上	合計
人數	21	23	46	32	5	127
比率	17%	18%	36%	25%	4%	100%

(四)本校在專業發展面向之 SWOT 分析

以下是充分考量學校地理環境、社區資源、教師特質、學生表現、家長期望、社區資源及行政組織等方面，分析本校教師專業發展條件如下表：

表 1-4 臺北市立教育大學附小專業發展面向之 SWOT 分析表

項目	S (優勢)	W (劣勢)
學校規模	學校除普通班、幼稚園外，特殊教育的班級類型多。	1. 班級人數多，影響教學品質。 2. 校區狹小學生活動空間不足。 3. 教師及行政人員負擔重。 4. 學生數逐年減少。

內	教師特質	1. 教師年輕有活力，且具教學熱忱。 2. 高學歷教師越來越多，有助研究發展。 3. 班級經營能力佳，教師自我要求高。	1. 教學經驗豐富教師多退休，缺乏經驗承傳。 2. 少部份教師缺乏動能，成為學校推展研究與教學的負擔。 3. 教師級務繁雜，需配合之事務多，不易全心投入教學外的進修研習。
	學生表現	1. 學生素質高、活潑有自信。 2. 家庭社經背景好。	1. 越區多，難掌控課後學習狀況。 2. 生活教育待加強。
	教學設備	1. 全校班班有電腦、單槍實物投影機，便利教學應用。 2. 各項硬體教學設備逐年更新設置。 3. 資訊溝通平台設置完善，使用率高，有效促進校務發展溝通對話。	1. 設備的維護與耗材費用高等負擔沉重。 2. 硬體建築格局老舊封閉，是本校在推動多元教學的致命傷。
	行政組織	1. 服務導向的團隊，有高度熱忱。 2. 組織改造的階段性目標完成，符合 e 世代校園需求。 3. 能發揮團隊行政效率、分層負責，並支援教學。	1. 工作負荷重，行政人員流動率高。
項目		O (機會點)	T (威脅點)
外	地理環境	1. 社教機構林立，享有豐富社區資源。 2. 位於古臺北城中，鄉土課程素材多，易融入教學	1. 越區就讀學生多，聯繫不容易。 2. 四周交通繁忙，上下學險象環生
	家長配合	1. 有各行各業的家長，能支援學校教學與校務，積極參與學校活動。 2. 家長會組織健全，整合家長人力資源，化阻力為助力，發揮良好功能。	越區家長多，對與學校與社區的配合度不足。
	社區資源	1. 鄰近的國高中可供升學諮商追蹤。 2. 藝文機構可供教學延伸或研究，如央圖、中正藝廊、228 紀念館、國立台灣博物館、南海學園等。 3. 醫療體系完整如台大醫院、婦幼醫院、郵政醫院。	1. 學區分散，多越區就學，缺乏社區意識。 2. 社區支援網路尚未整合。

三、方案具體目標

本方案是以發展學校的「教師專業學習社群」為出發點，建構專業發展的合作活動與策略。社會建構主義(social constructivism)認為知識是個人與別人互動與磋商而形成共識的，強調個人建構知識是在社會文化的環境下所建構的(張世忠，民 89：5-6； Rogoff, 1990； Vygotsky, 1978)，在校長行政與課程領導之下，透過本校 SWOT 分析與「學習社群」的理念，支持凝聚學習社群讓每一位教師一起與同儕的互動學習中，觸發專業對話，合作中尋求專業成長，進而提升專業知能。依據學校願景力圖達到以下之方案具體目標：

- (一) 激發教師專業成長，奠定永續經營基礎。
- (二) 建立多元進修機制，強化教師教學品質。
- (三) 營造社群學習氛圍，進行專業深度對話。
- (四) 推展教師教學研究，提升學生學習效能。
- (五) 提供優質行政服務，促進專業發展成果。

四、方案目標與校務發展計畫密切結合

隨著時代快速變遷，國內也正掀起一波波的教育改革，學校教育是核心

項目之一，歷經數個階段性的革新，檢視其終極目的就在培育適應新世紀的健全國民。本校於民國 85 年 6 月 27 日校務會議通過「臺北市立師範學院附設實驗國民小學 85~90 學年度校務發展計畫」，主要是依據教育法令與當時教育政策，並配合本校現況與未來發展之需要而訂定更完整具體之發展藍圖。

民國 89 年依據問卷研究分析「學校願景與親師生圖像型塑與反思」，民國 90 年發展「親師生圖像調查研究」，並依此擬定適合本校親師生背景之校務發展計畫，95 學年度訂定「中長程校務發展計畫」，民國 97 年方校長新任本校，強調「人文、創新、卓越」之學校願景，以增進教師專業發展、激勵參加各項研習進修、創新教師教學設計、全面推動教師行動研究、建立評鑑回饋機制、營造社群學習氛圍等，作為本校教師專業發展之具體方案，相信透過「教師專業社群」的多元發展，定能達成本校教師專業發展之優質目標（如圖 1-2）。

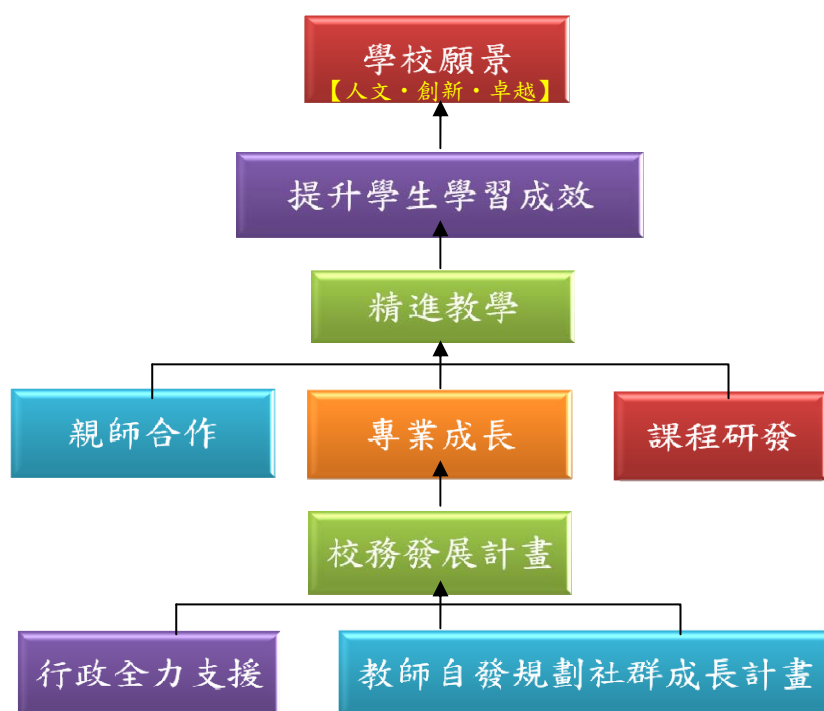


圖 1-2 方案與校務發展結合之概念圖

五、實施策略與架構

（一）實施策略調整過程

民國 90 年進行「親師生圖像調查研究」，並依此擬定適合本校親師生背景之校務發展計畫，比較強調「學校本位課程之研發」。民國 96 年度之前，本校皆由臺北市立教育大學教授兼任校長，校務推動上比較難以兩邊兼顧；民國 97 年度起，本校由遴選出之方校長成為本校專職校長，校務推動親力親為，以其民主、激勵、支持的領導風格中，在和諧氛圍中全體同仁更積極經營教學研究，本方案目標著重在「教師專業學習社群」之發展與連結，結合教

師的教學研究與課程研究，兼顧「由下而上」與「由上而下」方式，訂定教師專業成長計畫，啟動教師效能，發展更優質的專業發展。

本校普通班除了一般學生還有很多融合生、資優生，另有集中式特殊生以及幼兒生，對於附小一千五百位孩子的教育，全體教師比其他學校面臨更大之挑戰。因此，民國 93 至 97 年擬定之「教師專業發展計畫」，藉由「教師專業學習社群」之推動，全面性教師行動研究工作坊及實施教師專業發展評鑑等，增進教師進修與研究、評鑑省思及自我提升之專業知能。

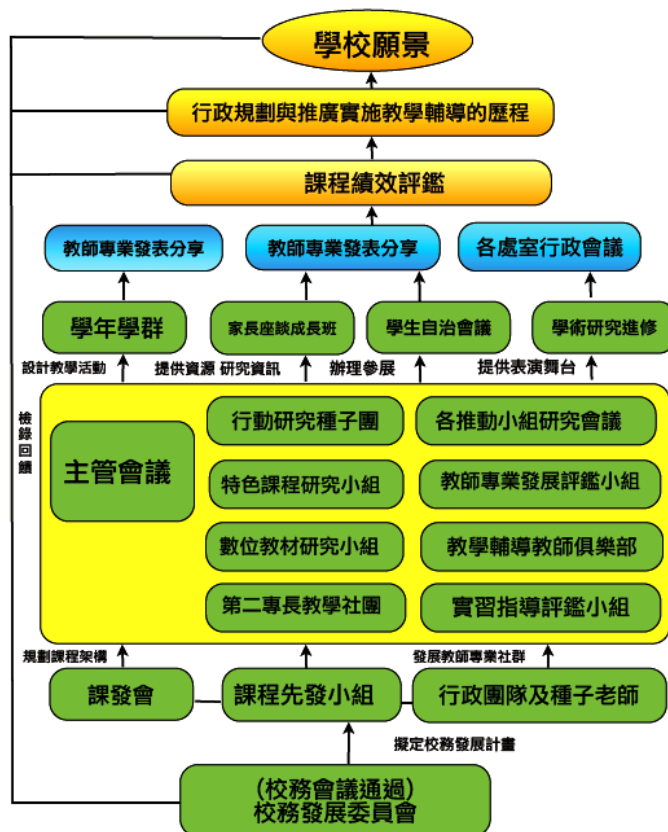


圖 1-3 臺北市立教大附小 教師專業發展藍圖

(二) 本方案目標與實施策略對應優質學校 PDCA 之檢核表

表 1-5 方案目標、實施策略與優質學校指標檢核表

方案目標	實施策略	優質學校專業發展指標				
		計畫專業發展	從事專業研究	建立教學檔案	參與學術活動	評估進修成果
一、激發教師專業成長，奠定永續經營基礎。	1. 型塑全校共同願景	√	√	√	√	√
	2. 規劃專業發展藍圖	√	√	√	√	√
二、建立多元進修機制，強化教師教學品質。	3. 提供多元進修管道	√	√	√	√	√
	4. 精進教師教學能力		√	√	√	√
三、營造社群學習氛圍，進行專業深度對話。	5. 成立專業成長團隊	√	√	√	√	√
	6. 進行專業深度對話		√	√	√	√
四、推展教師教學研究，提升學生學習效能。	7. 發展教師研究能力		√		√	√
	8. 提升優質學習成果	√	√			√
五、提供優質行政服務，促進專業發展成果。	9. 援引學者專家資源	√	√			√
	10. 建立激勵回饋機制	√	√	√		√

(三) 策略執行之具體方案

表 1-6 辦理教師專業進修成長具體作法彙整表

專業進修作法	實施方式
行動研究	結合教師專業發展評鑑，發展第三個向度—教育研究，利用課後時間，在行政團隊良性互動中，鼓勵教師進行研究，先由學群或依研究主題自行分組，再由校內專家種子老師引導並由外聘教授指導，於學期中分組對話發展，期末提出成果發表，並提報個人、學群或跨領域教學研究，參加每年教育局主辦之教師行動研究發表。
週三研習	多元安排有關政策說明、專題演講、群組研習、工作坊、社團活動、校際聯誼、檔案整理、網頁製作、資訊教育等活動。
國科會專案	(以 97 學年度為例) 結合七大領域，規劃全校性課程，推動國科會奈米教育活動；參與臺北市立教育大學李源順教授主持之「以學習者為中心的小學教師學習數學教學理論與網站支援中心建構」之三年國科會專案。
學位進修	充分提供研究所學分進修、碩博士學位進修機會(包括國內外大學)，鼓勵教師進修。目前各領域都有碩博士以上之教師，足以帶領各相關領域進行社群成長。
獨立研究	提供資訊及資源，鼓勵教師提報個人獨立專題研究計畫，本校教師及學群已發展多項獨立研究。
社群對話	學年會議、課程領域會議、課程發展會議、課程先發小組、學群經驗分享、第二專長教學社團、良師益友俱樂部、教師專業發展評鑑小組等。
教學輔導	新進教師輔導、實習教師輔導、初任導師輔導、教育實習參觀觀摩、邀請領域教學輔導團蒞校輔導等。
內部評鑑	自我評鑑、教師專業發展評鑑小組互評、教學檔案觀摩、個人教學網頁製作、研習時數資訊管理、學生學習成果展、習作及作業簿抽閱、學生學科成就普測(數學、英文、國語)等。
外部評鑑	校務評鑑、各科教學成效評鑑、家長教師專業發展滿意度調查。

本校教師專業發展意願強烈，教師專業發展架構除了配合教育政策需求及學校文化發展之外，更重協助支持教師透過教師社群專業成長。



圖 1-4 臺北市立教大附小 教師專業發展架構

(四) 資源的取得與運用的規劃

教師專業成長經費及資源，在進修經費方面，除了每年政府編列教師專業成長經費全額支援外，同時透過專案計畫向教育部、教育局提出申請。除此之外，每年家長代表大會開會期間，由行政研提年度教師專業成長計畫，以及教

師專業表現激勵辦法，請家長會支援經費及資源，以補政府預算之不足。

其次，人力資源開發上，本校與臺北市立教育大學攜手合作，對於各種有利教師專業成長的人力資源，也經常透過與大學校際合作，進行教育活動及資源交流，帶動教師創新教學與學生活潑學習的獨特校園文化。家長會中成立愛心團及社區醫療、法院…等相關機構，擴展相關成長資源。