



臺北市第十屆中小學及幼稚園
教育專業創新與行動研究

參加類別：教育專業經驗分享類

從優質學校評選省思優質文化建立的歷程—
以學校文化觀點評析優質學校

作者：鄭芳枝、楊文凱

服務機關：臺北市文山區興德國民小學

摘 要

本文在分享興德國小全員投入參與優質學校評選，努力經營優質組織文化之實施策略、成效與心路歷程，同時並對參與評選之結果予以分析與檢討，激勵自我再進步。

興德國小建校已近五十年，一直擁有著旺盛生命力並將之投入教育付出，我們跨越歷史軌跡及傳承，讓這樣的生命力不斷產生延續的力量，從傳統過往傳承到今日，而在近幾年更蛻變、轉化成為一股優質的力量。

興德的文化是精緻、和諧、向善的文化：它化解了人與人之間的圍牆，建立了人與事之間的橋樑，創造了人與物之間的感情，這種精緻、和諧，並向善推進的一股無窮力量，讓孩子~戀上興德，讓家長~戀上興德，讓老師~戀上興德，為學校教育的核心~孩子，注入最大的活力元素。

關鍵字：優質學校、學校文化、興德國小

壹、前言

一、優質興德從頭說

40 年代末的興隆路，純樸且充滿文化氣息，她像是一個溫柔的母親，孕育出興德國民小學。初誕生的興德國民小學，像是興隆路母親的頭一胎，血脈相連的生命開始脈動。四十九載歲月更迭，興德國民小學一直擁有著旺盛生命力並將之投入教育付出，期間的心意及成果在興隆路上永不止息的傳動著。而跨越歷史軌跡及傳承，這樣的生命力不斷產生了延續的力量，從傳統過往傳承到今日，而在近幾年更蛻變轉化成為一股優質的力量，期許這股優質的生命力將延續到無限的未來……

二、時光隧道走一回

興德國小自民國 49 年 8 月 1 日獨立建校，化興德生命力為每個優質元素的原動力，是每一個興德掌舵者的使命。現任洪瑾瑜校長於民國 96 年 8 月由遴選為本校第十一任校長，儘管時光不同，如同歷任校長在同一教育場域戮力經營學校，領導同仁寫下璀璨一頁，共同形塑興德學校文化。也如同歷任校長，均能掌握契機讓興德在教育思潮不斷蛻變中，轉化出學校本位管理及興革的核心力量，讓每個興德優質元素都活躍了起來，創造邁向優質的最佳模式！

二、擁有教育的真諦

在此風起雲湧、瞬息萬變教育改革潮流，興德國民小學的學校經營要思考所走過的「傳統學校」足跡、現處的「現代學校」職責、和即將邁向的「未來學校」承擔，化教育改革為學校興革，才能不斷的在教育思潮中真實擁有教育真諦。

綜觀這些教育潮流與興德國民小學之關連性，89 學年度起的九年一貫課程發展與實踐就像是個興德新舊歷史的分水嶺。此時學校本位管理觀念萌發，我們在符應教育政策精進的同時，開始反思如何實踐真正學校自主，如同蛻變般的大力投入學校興革。而接續的精緻教育理念、優質學校理念及實踐的方案，更是最能貼近興德國民小學一直所堅持的學校經營軌跡。

三、登上教育的高峰

興德國民小學歷經九年一貫課程起的各項學校興革方案的提出及實踐，對於辦學績效及教育品質我們自信滿滿，卻難以檢視驗證。直至民國 93 年，臺北市政府教育局為引導學校建構優質學校環境，實踐精緻教育理念，特研訂優質學校指標，作為經營優質學校的方向及內容。興德國民小學終於有了檢核辦學績效及教育品質的圭臬，便如獲珍寶的加以運用。從此，優質學校指標在興德人心中，是讓興德國民小學登上教育高峰的最重要法寶，在校長領導、行政管理、課程發展、教師教學、學生學習、專業發展、資源統整、校園營造及學校文化均企圖面面俱到，把優質學校指標當成創造最佳教育品質的契機！

94 年歲末「臺北市優質學校評選及獎勵要點」出爐，本校終於有機會能把之前依據優質學校指標為辦學績效及教育品質的圭臬的檢核及辦學成果完整呈現出來，所以我們充滿自信心及鬥志的決定報名優質學校評選整體方案。這樣的努力過程，使興德國小成為臺北市優質學校 95 年度評選 318 件作品中進入整體獎項決審階段的兩項作品的其中一件，也是國小組唯一進入整體獎項決審的作品。整體金質獎最後是另一組高中組整體獎項參選學校建國中學所獲得。本校最後雖未獲獎，卻已譜出篇篇興德校園故事，留下極具生命力及歷史意義的一刻！

四、展現最美麗彩虹

我們雖可以原整體方案直接進入 96 年度評選複審，本嚴謹態度決定不參選。97 及 98 年度評選時機到來，我們以優質學校指標檢視自我，發現已充滿優質學校的靈魂精神、強烈動能及實踐成果，決定本著「整體方案」的視野及氣度，來撰寫「學校文化」及「校園營造」單項優質方案。歷經會議、對話、訪談、分工撰寫、架設網站等多元途徑，經本校參與優質學校評選工作小組來歸納整理並作忠實呈現。優質學校評選工作小組，不僅包含領導階層的校長及主任，擴及到多位組長、教師及家長，終能成就此事。97 及 98 年度我們以「學校文化」及「校園營造」參選，目前已獲「校園營造」初審及複審通過並邁向決選。此次，我們有無比的信心能獲得獎項，而此時我們對優質學校評選「優質學校」這個政策整

體正面成效分析：

為提升教育品質，檢視學校經營成效，教育主管機關常會辦理各式各樣的評鑑，以具體的指標來一一檢核。自九十四學年度開始，臺北市政府教育局頒布「台北市優質學校評選及獎勵要點」，以另一種形式的評鑑機制，鼓勵學校主動參與評選，以典範學習的精神，帶動台北市整體教育品質的提昇。

這個評選機制的理念認為，優質是經營出來的，領導者的決心及行動是重要的啟動關鍵。校長帶領全校親師生共同參與，凝聚共識，為學校的使命及發展的願景而努力，促進學校向上流動，使全校凝聚團結和諧氣氛，有利學校校務經營之未來發展，這也是優質學校評選活動最終的目標。在教師中心出版的成果叢書中寫道，優質學校評選活動有三個核心的理念即是「表揚肯定」、「分享學習」、「深耕發展」，期待藉由表揚學校卓越經營成就外，並能強化學校校本管理及自我更新的能力，更激發學校創新作法及永續發展的作為，來提升學校經營的品質，提供學生優質的學習環境。(林信耀，2007)

本文即在分享這段期間我們全員投入參與優質學校評選，努力經營精緻向善和諧的組織文化之實施策略、成效與心路歷程，同時並對參與評選之結果予以分析與檢討。

貳、凝聚共識前的檢討分析

- (一) 塑造出學校的榮譽感：局長親自主持的盛大頒獎典禮，對於獲獎的學校給予最大的殊榮，在全台北市中小學校校長及同仁面前讓學校團隊接受表揚並發表得獎感言，確實是一種很大的榮譽。例如已得到多項肯定的學校，現在已成為一種標竿，說到該校都會讚美。其他得到獎項的學校，也會常常被台北市教育界夥伴提出肯定，這就是榮譽感的來源。而能實際給予敘獎與提供獎金的激勵制度，更是實惠的鼓勵。
- (二) 建立起共同的權威感：由於設定的標準頗為嚴謹，評選標準明確、涵蓋面廣，能通過三階段評審的方案是屬少數，增加了難度，也建立了權威

感，較有實至名歸的口碑。

- (三) 形成正向的成長目標：成果的展現不是短時間曇花一現的效果，而是需要長期累積才能展現豐富的內涵，所以在評選的歷程中，能形成正向的目標，逐步成長。評選後所提供的評審意見也頗為實際，缺點能讓學校思考改進，優點也能讓學校感受獲得肯定。
- (四) 營造教育的核心價值：學校教育的核心價值在塑造兒童全人的發展，讓孩子有效、快樂的學習，優質學校評選九個向度的內涵緊扣於此，能引導學校校務規劃與遠景發展，讓學校能有所依循，把握教育的核心價值，檢視自我，朝經營出有特色、有效能的目標邁進。
- (五) 鼓勵實務與理論兼具的教育現場：只有理論會流於空談，只重實務會使核心理念偏離。在理論價值的引導下，實踐於教育現場，才能相得益彰，讓教育理想得以發揮。優質學校評選所有內涵的呈現，須以四大項目之方案執行報告形式呈現：包括方案規劃、執行過程、成果評估及省思分享，在複審階段，也要接受評審到校實地訪視與對談，是一種績效的檢視，也是將理念具體實踐之成果展現。
- (六) 提升組織學習與成長的學校效能：長達數月評選的歷程就是一個組織學習的歷程，因為能產出的方案都不是單打獨鬥可完成的，必須群策群力，相互學習，經過來回討論激盪、檢討修正，一方面對於學校經營的成果作了整體的檢視，肯定成效、修正缺失；另一方面也增進了團隊的向心力，大家共同塑造新願景，朝目標一同努力。

經由以上的成效分析，我們共同肯定了優質學校評選的正面功效，本研究以學校文化觀點評析優質學校，說明本校從優質學校評選到優質文化建立的歷程。

參、理念

興德很小，卻是都市中一個小而美、小而精緻的學校。「戀上興德」是我們的情感語言，「團隊共榮」是我們的堅定信念，「學習成長」是我們的一貫儀典，

「互愛互助」是我們的獨特交流，「溫馨和諧」是我們的校園氛圍。我們的願景很特別，「自在生活 e 起來」，簡單明瞭卻有深意，是我們校務發展目標與核心價值，在這樣的理念下，親師生不再只侷限於小小的校園，我們的學習管道擴展，養成學生帶得走的自主學習能力、促進教師對自我的專業成長、鼓勵家長投入終身學習，親師生共享共榮，一種用「心」才能感受到的力量，我們努力持續共塑的是「精緻、和諧、向善的文化」。

當我們戀上興德：

一戀~興德的人，感性、理性、知性；互愛、互助、互勉。(心理文化層面)

二戀~興德的事，廣度、深度、速度；創意、創發、創見。(制度文化層面)

三戀~興德的物，調和、多彩、層次；善用、善流、善藏。(物質文化層面)

每一處都有一個故事可以訴說，而故事就這樣開展。

肆、規劃

一、近況分析

興德建校已近五十年，在台北市文山區可算是興隆路上杏壇的耆老，近年來，因學生參與各項競賽成績越來越傑出、教師參加行動研究徵件也頻頻得獎，使得本校在南區這一塊綠寶石的社區中，漸如發光發亮的鑽石一般亮眼。

興德校地面積僅有三千五百多平方公尺，是台北市熱鬧都會中的小型學校，學生活動方面一直受到較大的限制，因此，我們極力發展資訊教育、自編綜合活動領域課程與提倡閱讀都成為本校的校本特色課程；除加強資訊科技融入各科教學，積極建立教材資源庫，並參與教育部學習加油站及資訊種子學校等資訊教育專案。此外，也大力推廣社區教育，如：「學童課後照顧」、失學民眾與外籍新娘的「成人基本教育」，讓社區民眾走進學校，讓教育的資源與社區共享，以落實「學校社區化」，成為學校發展的另一個目標。

由於空間及人力資源的不足，因此結合社區資源，建構「社區學校化」的理想，也是興德發展的另一個方向，如在安全教育上，與社區派出所、鄰近學校及

一般商店結合，建立綿密的護童安全網。文山區後備憲兵更出動人力，協助擔任晨光學生過馬路的交通指揮；在體育教學上，與鄰近的興福國中、溪口國小合作，並善用興隆公園、國中等場地，實施體育教學、體育社團訓練、游泳教學及辦理各項活動，都有很大的助益。 ▲

雖然鄰近有幾所公私立小學辦學各具特色，對興德形成一股招生上的壓力，但所有教師在教學方面倍受家長的信賴，因為，教師依專長與興趣成立學習型組織，非常積極參與臺北市行動研究且屢獲佳績，加上教師也敞開心胸樂意申請教師專業發展評鑑之試辦，學校也辦理體育、童軍、民俗雜技、美術與手工、舞蹈類等多元學校社團，可以說積極致力於學生學習潛能的開發，因此，來自社區與許多家長肯定再三、讚賞多多的同時，也樂於將子弟送到興德來就讀。

在人力與資源較欠缺，師生人數也偏少的情況下，興德國小能維持小而美、精緻又優質的口碑，當然是來自全體親師生的凝聚力與溫暖互動下的關懷情誼，因此，學校溫馨如家庭、和諧如朋友，確實成為社區信賴的好學校。

二、方案目標

※目標要符應本校願景：



※具體目標：

- (一)「自在前瞻」—凝聚願景核心價值，力求發展轉化。
- (二)「自在團結」—加強全員參與士氣，促進團隊合作。
- (三)「自在和諧」—營造精緻和諧氣氛，共創溫馨學園。
- (四)「自在學習」—激勵師生學習成長，持續創新精進。
- (五)「自在環境」—延伸無限校園環境，邁向永續發展。

三、實施策略

(一)實施策略的訂定方式：

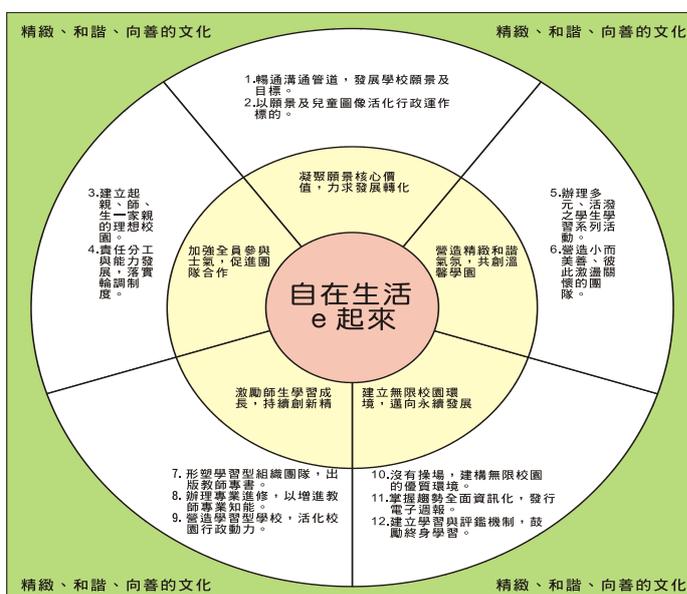
- 1.組成方案執行工作小組。
- 2.進行問題診斷及現況分析。
- 3.發展主題

- 及方向。4.擬定方案目標，凝聚共識。5.共構研訂具體實施策略。
- 6.融入課程計畫並擬定工作項目實施。

(二)具體實施策略

願景	目標	具體實施策略	
自在生活 e起來	自在 前瞻	(一)凝聚願景核心價值，力求發展轉化。	1.暢通溝通管道，發展學校願景及目標。 2.以願景及兒童圖像活化行政運作標的。
	自在 團結	(二)加強全員參與士氣，促進團隊合作。	3.建立起親、師、生一家親的理想校園。 4.責任分工與能力發展，落實輪調制度。
	自在 和諧	(三)營造精緻和諧氣氛，共創溫馨學園。	5.辦理多元、活潑之學生學習系列活動。 6.營造小而美善、彼此激盪關懷的團隊。
	自在 學習	(四)激勵師生學習成長，持續創新精進。	7.形塑學習型組織團隊，出版教師專書。 8.辦理專業進修，以增進教師專業知能。 9.營造學習型學校，活化校園行政動力。
	自在 環境	(五)延伸無限校園環境，邁向永續發展。	10.沒有操場，延伸無限校園的優質環境。 11.掌握趨勢全面資訊化，發行電子週報。 12.建立學習與評鑑機制，鼓勵終身學習。

執行策略系統如下圖：



伍、實施

一、推動組織、執行人員及分工：

配合學校行政組織架構，定期召開會議提出創見並檢討實施成效。校長以扁平化領導方式廣納意見，全體成員共同確實執行各項策略，塑造整體優質教育環境與文化。

二、執行工作項目

(一)暢通溝通管道，發展學校願景及目標。

1. 共構願景及目標。
2. 擬定校務六年發展計畫。
3. 充分運用溝通管道宣導願景。
4. 建立穩定之行政人事以落實實施願景。

(二)以願景及兒童圖像活化行政運作標的。

1. 明確目標，擴大考慮層面，建立績效管理制度，強化組織執行力。
2. 運用 SWOT 策略，朝向願景內涵及建構兒童圖像的目標邁進。
3. 引進相關資源，落實以 e 化管理的有效達成學校願景內涵及建構兒童圖像的目標。
4. 建構知識儲存、傳播平臺，使能有效達成學校願景內涵及兒童圖像。

(三)建立起親、師、生一家親的理想校園。

1. 家長志工校園幫手。
2. 主動協助家長成長。
3. 建置學校網頁與班級網頁。
4. 建立便利設施，暢通親師溝通管道。
5. 邀請家長參與校務。
6. 組織衝勁十足的志工團隊。

(四)責任分工與能力發展，落實輪調制度。

1. 適才適所編配行政及教師職務。
2. 規劃明確的工作輪調制度。
3. 訂定明確職務代理制度。

(五)辦理多元、活潑之學生學習系列活動。

1. 辦理主題系列活動。
2. 推動「Happy-Time」興德有線電視臺。
3. 辦理創意家事競賽。
4. 辦理多元社團活動。
5. 辦理各種藝文活動。
6. 辦理創意體育競賽。

(六)營造小而美善、彼此激盪關懷的團隊。

1. 辦理同仁慶生會，維繫同仁情感。
2. 營造尊重、包容與親密信任的溫馨氣氛。
3. 創造關懷、隸屬與認同學校的情感。
4. 激盪快樂、活力與多元觸發的衝勁。
5. 促成具向心力、行動力與競爭力的團體。
6. 建立共享合作與共榮共存的信念。

(七)形塑學習型組織團隊，出版教師專書。

1. 成立教師獨立研究工作坊。
2. 鼓勵教師研發自製教材及教學創新設計。
3. 鼓勵教師積極進修發展第二專長。
4. 每年編印教師行動研究專書。
5. 參與試辦教師專業發展評鑑計畫。

(八)辦理專業進修，以增進教師專業知能。

1. 建立教師專業對話時間。
2. 定期辦理教師進修研習。
3. 辦理教學檔案及學生學習檔案觀摩。

(九)營造學習型學校，活化校園行政動力。

1. 辦理外埠參觀活動，收觀摩學習之效。
2. 鼓勵教師進修學位。
3. 提昇教師資訊素養，並建置學校知識庫。
4. 運用媒體及會議，營造團隊學習、知識分享的學習文化。
5. 建立數位典藏機制。
6. 部落格網站運用。
7. 建立線上教學系統，適時提供教師教學補充教材。
8. 鼓勵行政及教師團隊與他校經驗分享。

(十)沒有操場，建構無限校園的優質環境。

1. 突破空間限制，加強體育教學。
2. 善用資源，辦理「閱讀天下在興德」等閱讀系列活動。
3. 營造優質校園硬體環境，以利師生教學與學習。
4. 建立豐富的普通教室學習空間。
5. 善用各項社會資源，以解決空間不足問題。

(十一)掌握趨勢全面資訊化，發行電子週報。

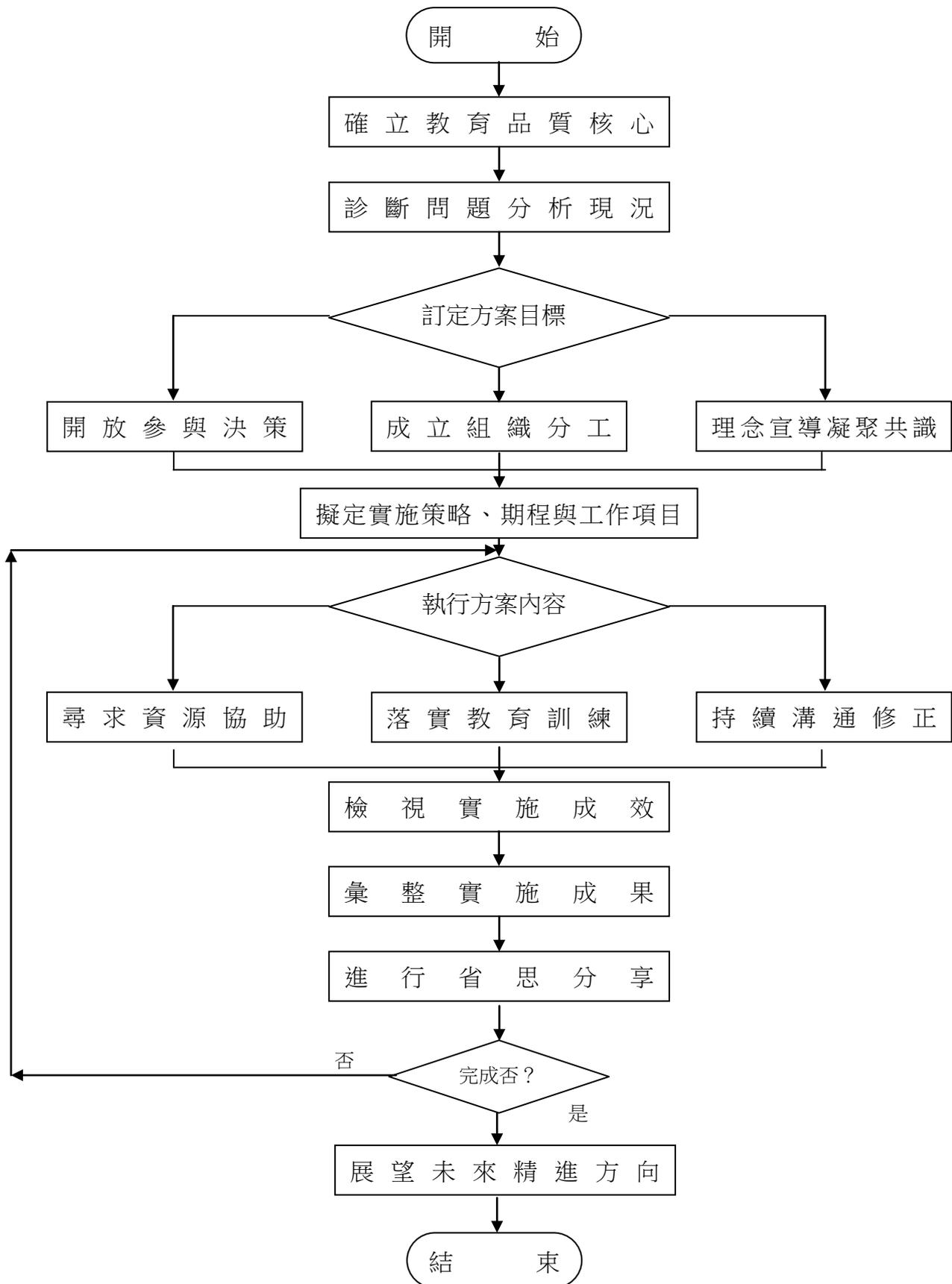
1. 充實教學資訊設備。
2. 促成人人使用資訊設備。
3. 發行興德週報。
4. 結合網路資訊，建立教學資源分享平臺。

(十二) 建立學習與評鑑機制，鼓勵終身學習。

1. 定期自我評鑑檢討。
2. 定期展示成果。

3. 獎勵成功事蹟典範。
4. 建立知識管理平台，提供與鼓勵知識分享與終身學習。

三、流程管理



陸、成果評估

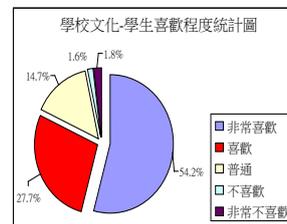
一、滿意度評估

(一)親師生滿意度統計

1.學生滿意度調查結果(98年1月問卷)

發出 417 份調查表，回收 382 份，回收率 91.6%。

其中問「整體來說，你喜歡興德國小嗎？」有 81.9% 勾選喜歡及非常喜歡，百分之 14.7% 表示普通，只有 3.4% 勾選不喜歡及非常不喜歡。



學生滿意度百分比統計圖

問卷中統計喜歡及不喜歡學校的項目列表如下：

問題：你喜歡學校的原因是什麼？(多數都在百分之五十以上)

學生喜歡學校的原因項目統計表

項目	同學	活動	師長	環境	課程	氣氛	設備	社團
百分比	80.9%	72.8%	64.9%	61.5%	57.6%	53.9%	50.8%	48.2%

問題：你不喜歡學校的原因是什麼？(多數都在百分之十以下)

學生不喜歡學校的原因項目統計表

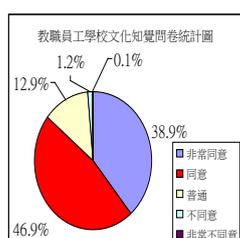
項目	設備	環境	氣氛	師長	活動	課程	社團	同學
百分比	11.8%	9.9%	8.9%	7.1%	6.8%	6.5%	5.8%	4.1%

由以上的統計結果可以看出，學生對學校整體滿意度高，最喜歡學校的原因前五名依次是「同學」、「活動」、「師長」、「環境」、「課程」。3.4% 極少數勾選不喜歡的學生，原因較多者依次是「設備」、「環境」。

2.教職員工對興德學校文化知覺問卷統計分析一覽表(98年1月問卷)

我們發出 50 份問卷，回收 42 份，回收率 84%。問卷中列有 31 個題目，係與五項方案目標達成程度相關之正向問題。綜合所有答題數統計，表示非常同意和同意的有

教職員工學校文化知覺問卷百分比統計圖



85.8%，有 12.9%表示普通，僅 1.2%表示不同意，0.1%勾選非常不同意。

問卷中的開放性問題，問同仁認為「本校在五個方案目標裡做得最好的是哪一項？從哪裡可以看出？」彙整結果，覺得本校做得最好的項目順序依次為「精緻和諧 溫馨校園」、「全員參與 團隊合作」、「共塑願景 力求發展」、「激勵成長 持續創新」、「無限校園 永續發展」。同仁們寫出真實的感覺，讀來令人感動，茲摘錄部份內容如下：

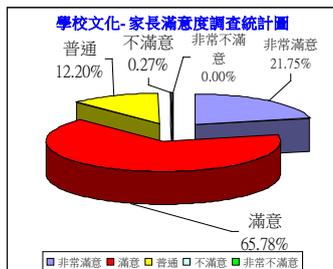
- ※ 「精緻和諧，溫馨學園」~~校長沒有長官的架子，對全體同仁都關心、客氣、親切，讓興德校園充滿快樂、溫暖的氣氛。
- ※ 「精緻和諧，溫馨學園」~~各項會議和諧，活動辦理精緻，親師間同仁間互信互愛很溫馨。
- ※ 「精緻和諧，溫馨學園」~~有些活動中的小細節都可以看出同仁的細心和體貼，而且對於各項表現也都可以盡力演出，不管是硬體或軟體方面都挺精緻完美。
- ※ 「精緻和諧，溫馨學園」~平常處處可見行政同仁的用心，搏感情拉進教師及同仁的距離，教師們也會給予回應，互相幫忙協助，互相諒解。
- ※ 「精緻和諧，溫馨學園」~~在校園規劃及軟硬體設施處處顯出用心，成員能凝聚一股為學校向上向善的動力，使校園有如家園般的氣氛。
- ※ 「精緻和諧，溫馨學園」與「激勵成長，持續創新」兼具~領導者能率先共享與廣納多元思考，讓校園氛圍不僅推陳出新，也能營造優質的合作學習氣息，並以和諧為念，彼此激勵。
- ※ 「全員參與，團隊合作」~~學校各項重大活動，處室間除共同規劃外，能互相支援活動上的需要，教師亦全力配合活動的推展，讓全校性的活動常有亮眼的表現。
- ※ 「全員參與，團隊合作」~~當學校有活動時，上從校長，下至老師工友，都能盡心盡力，分擔一己之力，無人置身事外。

※ 「全員參與，團隊合作」~~大家相處和諧，不會勾心鬥角互相猜疑。

※ 「無限校園永續發展」~~因為學校善用每個角落。

以上的紀錄，顯示興德溫馨和諧、團隊合作的氣氛，是大家最深刻的感受。

3.家長滿意度調查結果(98年2月問卷調查)



家長滿意度百分比統計圖

發出 418 份調查表，回收 377 份，回收率 90.19%。其中問「整體來說，你對興德國小感到滿意嗎？」有百分之 87.53% 勾選滿意及非常滿意，百分之 12.2% 表示普通，只有百分之 0.27% 勾選不滿意，沒有家長勾選非常不滿意。

家長覺得本校做得最好的項目依次為「精緻和諧溫馨校園」、「全員參與團隊合作」，「激勵成長持續創新」、「共塑願景力求發展」、「無限校園永續發展」。

(二)方案目標達成評估

興德國小學校文化在方案執行後在環境生態、組織系統、社會心理上
有顯著提升，以下就方案目標達成情形說明：

1. 凝聚願景核心價值方面：我們經由共塑的歷程，產生「自在生活 e 起來」願景，為全校師生提供一個明確努力的方向，我們定位出教育目標與核心價值，然後溝通觀念凝聚全員の共識與向心力，齊力共謀興德的績效與永續發展。

家長會主動親手做湯
圓送給老師意外驚喜



學生參與生態池踩踏
學習活動



學生自然生活野趣營



教職員工聯誼活動



4.激勵師生學習成長方面：每年出版行動專書，成果豐碩。

對照實施策略：7.形塑學習型組織團隊，出版教師專書。

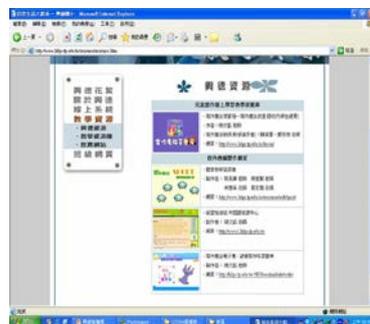
8.辦理專業進修，以增進教師專業知能。

9.營造學習型學校，活化校園行政動力。

試辦教師專業發展評
鑑研討會議



建立線上教學系統



每年辦理教師檔案及
學生學習檔案觀摩



校內行動研究階段性
成果發表



5.建立無限校園環境方面：印象興德十二景，讓校園更美更豐富。

對照實施策略：10.沒有操場，延伸無限校園的優質環境。

11.掌握趨勢全面資訊化，發行電子週報。

12.建立學習與評鑑機制，鼓勵終身學習。

生態工法讓水生植物池活了起來



秀藝廊 培育不凡氣質的獅輩



天下雜誌希望閱讀列車



每週發行電子週報



二、精采故事：回顧 email 裡，不同季節裡交織著興德人情感交流的故事

春來無處不花香

2007 0403 [明玲老師 mail 給全校](#)

大家早： 也許昨天打噴嚏打昏頭了，寫了那麼洩氣的話，興德的老師一向冰雪聰明，對於學校交辦的事情，沒有完成不了的，小女子會量力而為的，我並不是一個悲觀的人，愛發牢騷而已，念歸念，該做的還是會很認真去做，大家一起加油吧！

不要被我的情緒影響哦！我是不良的示範，對不起囉！

不過這個教改的時代，想要好好當個人師，還真要有點智慧呢！ 明玲

2007 0403 [芳枝主任回覆給明玲老師](#)

明玲：今早連續看到你的兩封信，其實不用感到抱歉，團隊中本來就該說出真實的內心感覺，才能對談，然後成長。但如果這件事的定位不要放在「對於學校交辦的事情，沒有完成不了的」這個點上呢？

我常想，如果我是導師我會怎麼做怎麼想，我也會想，我的孩子會需要怎樣的作文學習才是足夠的？我如果是孩子，到底重質或重量哪個對我最好呢？

還有，那些一學期讓孩子寫了十幾篇作文的老師，他是怎麼做到的呢？

還有，如果我想重質又重量，在我有限的精力與時間上，我該怎麼做呢？

聰明認真如妳，相信一定有比我更好的答案，我不是導師，也許無法真正體會你的感受。

但同樣在教育現場，當我接收到對我工作或教學更高的期許時，我往往會希望取得平衡，思考如何在其中做到自己想要給學生的，又能達到基本要求，這是挑戰，當我兼顧做到了，就會有成就感，能自我肯定，如果我沒做到 top，我會告訴自己，至少我沒退卻。

積極負責如你，才會有感嘆與無奈，但如果教學的生涯歷程因為這樣原本不能接收的做法與想法而讓自己有所突破進而成長，不也是樁美麗的意外嗎？互勉
芳枝

夏意徐風清如許

2006 0830 [文凱主任 mail 給全校](#)

有一些老師想要看看那篇行動研究特優作品 - 「一個國小寫作教學研究的故事－喚起教師教學靈魂 尋找失落的兒童寫作能力」一個文凱老師、惠光老師、明玲老師、歐陽老師、雯娜老師及美惠老師的寫作教學故事。

若如陳主任所說的印給大家恐無此經費，所以早會說要請美芳掛在網站賀榜供大家下載，最後決定寄給全校同仁，好像有點強迫推銷，其實真正的心意是 想要與大家分享我們的喜悅- 請大家都來閱讀，也告訴大家在興德作研究是一件很愉悅的事，絕對不必讀到博士也可以作得很好
下周一請記得來學校前不要吃早餐，早會時會請全校吃簡單早餐。

會請吃早餐的原因還有一個，**擁有教師教學靈魂的軀體 也是需要吃早餐的。**

最後大家若有分享的想法也請回 email，另還是拜託美芳掛在網站賀榜可供校外下載閱讀，這可是教育行銷哦！
楊文凱 95.08.30

秋至滿園皆秀色

2007 0918 [附幼姿錦園長給校長](#)

您真是不一樣的校長耶！這次您規畫的綠世界活動一定可以成行。因為校長的真誠與魅力已經滲入老師們的心，週一朝會我們輪流參加，佳余回來分享老師送禮那一段，還很懊惱的表示我們沒有被告知沒有參與呢！我安慰她附幼自己來，老師們自發性對校長的善意這可是第一次喔！可喜可賀！校長您真的好棒！感恩您對學校的用心和付出，更欣賞您將活力注入興德！謝謝囉！姿錦

2007 0910 [每個月初校長送生日禮物給同仁，陳惠光老師給校長的信](#)

剛剛抽空看了您送的生日卡片與音樂盒，雖然早上飽受虛驚，但還是很謝謝您如此的貼心，

尤其中午巡視時，看到您帶學生大聲的歌唱，感覺興德又更加有活力了！您送的音樂是 You are my sun shine，不知道是特意的還是不小心，總之和我的惠光還蠻配的喔！謝謝您！ 惠光

2007 0919 家長會長給校長

要怎樣形容我們的心情呢?讚嘆一聲：**有洪校長在興德真好！**真的很歡迎，真的很喜歡您的風格。打從您一上台對孩子說話，就令人感動！您比我們想像中，親切熱情好多好多。謝謝您的笑容！謝謝您對所有同仁的鼓勵肯定。 玲玲

冬日有夢添新意

2006 1214 英語日系列活動中，出納桂燕小姐 mail 給導師

親愛的老師:

與妳分享---愛在興德。每天下課身邊總圍著一群自我介紹的英語好小子，有人怯場,同學在旁輕聲協助，怯場同學隔天再來時，聽到他們自我介紹越來越流利... 為他們的認真，感到高興。

今天上午， 三.3 兩位女同學自我介紹完畢，並未走開，接著站在○○的兩旁，帶領○○一字一字、一句一句，重覆又重覆陪著自我介紹，沒有驕傲，沒有不悅，充滿耐性，充滿鼓勵，○○臉上保持笑容帶著靦腆，沒有沮喪，沒有放棄，充滿願意，充滿信心。

感動--同學相互間的愛，看到--老師真誠用心的愛。我相信，每位孩子的父母，都會像我今天一樣的感動，愛在眼裡結出一顆顆珍珠。 桂燕

2007 1227 教務楊文凱主任 mail 「營造屬於興德的希望閱讀」引發全校討論閱

讀理念及策略後回覆給全校

大家好：感謝玲玲會長的再次回應及鄭主任的參與討論，玲玲會長的莫名衝動，其實是股熱情。慢火只是我的一種整體引喻，但大家的燃點並不同，我像是一個"顧火"(臺語)的人，或許像是在燒水吧，水還沒開，是無法加菜的，但水滾了沒加菜，是會把火弄熄，何時上菜，我不知道，要問大家。

其實我唯一有把握的是，我絕不會把大家的情緒，弄得很"火大"（臺語），鄭主任也回應了，像是行政代表，也代表各方代表都齊了，我現在不代表行政，因為我會站在超脫的立場，鄭主任的看法很深入很有見解，讓老師和學生都因閱讀而快樂，而讚歎，而感動，很美的境界，不是嗎？

我不知目前有多少人在關注這件事，但我絕對有把握，沒回應的人絕非不關注，有些同仁反而是更關注，只是不習慣作如此方式表達。

顧火的人會一直維持這慢火，當初會願意花三個多小時寫 email，其實是知道會再花更多三個多小時，但也始終相信會有人能體會我這樣初始的心，並且不吝給予繼續的力量。 文凱

2008 0114 校長在一個特殊學生個案會議後，回覆給導師與家長會王會長及輔導

室芳枝主任的信

巫老師、王會長、鄭主任：

謝謝您們回饋再回饋，讓我們都感受到這樣的讚美！臉上微笑，內心滿意的笑！特別的孩子，因為有這麼多人的眷顧，就像○○父親說的，他最幸福囉！

台灣是進步的，過去我們鄙視特殊生，現在大家的眼光，接受度、包容心，都進步了！感謝鄭主任能掌握時間召開此次的會議，輔導專業的敏感度是很重要的。

應證了一句專業的話：「把事做對，比做對的事重要。」

還有今天大家的關懷，應該也是他的父母親最大的感受。

謝謝巫老師守好第一線，科任老師持續的指導與關懷。特教莅翔與馮老師的積極協助，以及家長會長、愛心志工們的愛心，還有許多位興德同仁的真心關愛。

我說過，○○情緒再鬧，也不會離開校園，可見本校的溫暖，不止人也包括環境給予的感受。讓整個興德的天空有如外加一個光環，保護著我們每一個人。謝謝大家囉！ 瑾瑜回覆

2008 0116 職工淑惜小姐給校長的信

校長好！看到您的回應知道你很開心，也很融入這樣的氣氛裡，似乎您與我們早就認識一樣。

很謝謝您在興德為孩子的付出，相信興德一定會更好，更要謝謝您今天為我們準備的飲食，又讓您破費了。真是感謝、感謝再感謝！生日卡片我看了，謝謝校長的讚美與鼓勵能參予每一件事，是大家看得起我，也是我的榮幸！ 淑惜敬上

還有許多特別的篇章，在我們之中流傳與上演著…

字裡行間裡、交會眼神中，感情與觸動在興德的人事物之間流轉，這是逐漸累積轉化的興德文化所獨有的。「自在前瞻」出發，「自在團結」凝結力量，「自在和諧」發展情感，「自在學習」帶動成長，「自在環境」永續經營，就像大海中的珍珠貝，綻放出向善推進的光芒，展現精緻的教育品質。

三、細看興德文化：

(一)興德的人~~~和諧

- 1.感性—我們用淚水與汗水交織出戀上興德的情感。
- 2.理性—我們用言語與文字激盪出就事論事的典範。
- 3.知性—我們用學習與成長造就出多元智慧的人們。
- 4.互愛—我們可以彼此互相關懷互相愛護互相提攜。
- 5.互助—我們可以彼此互相幫忙互相扶持互相配合。
- 6.互勉—我們可以彼此互相鼓勵互相讚美互相肯定。

(二)興德的事~~~向善

- 1.廣度—我們的觸角深入社區遍及各個層面各種資源。
- 2.深度—我們的思考從規劃執行到考核有系統有智慧。
- 3.速度—我們的效能顯示在整體課程教學與行政規劃。
- 4.創意—我們的想法能互相激盪出新穎創新的好點子。
- 5.創發—我們的作法不抄襲不沿襲能共構能發想新意。
- 6.創見—我們的成果能站穩基礎展望未來創造新活力。

(三)興德的物~~~精緻

- 1.調和—我們的環境調和美觀能營造友善校園之氛圍。
- 2.多彩—我們的校舍小而美小而精緻蘊含豐富的色彩。
- 3.層次—我們的周圍是蘊涵理念設計的層次美感現場。
- 4.善用—我們的設備能物盡其用確實採購與管理使用。

- 5.善流—我們的物品能善用資源妥善規劃並循環利用。
- 6.善藏—我們的校園整潔精緻充分利用空間完整有序。

四、省思

(一)訪談紀錄校內老師、園長、家長志工、學生、專職行政人員的話語：

「覺得興德很制度化，分工和分層負責的感覺很清楚，處室之間沒有大小之分。各項重大活動，感覺行政做滿多的，所以導師的壓力不會太大。」

97.1 惠光老師

「覺得興德學生很單純，沒有所謂『大尾』的學生，與想像中臺北的學生不一樣。」

97.1 惠光老師

「感覺對特教學生的照顧，資源很多，有需要支援，打 68 內線電話就有人可以支援，心理上的支持度很夠。」

97.1 惠光老師

「感覺在興德很快樂，但學習上又有適度的壓力，可以說壓力與快樂並存，有挑戰性。」

97.1 六年級學生

「學校像個大家庭，老師對學生很親切。」

97.2 志工碧鳳

「近幾年家長更樂意支援，以參與學校事務為榮。尤其多參與學校各種會議後，打破了固有觀念，覺得我們家長不可用以前的想法看學校，我看到學校努力的歷程，真的很可貴。」

97.2 家長會長玲玲

「幾年來感覺興德一直進步，真的是麻雀雖小、五臟俱全。」

97.2 志工敏杏

「覺得興德小而溫馨，大家逐年的努力，讓我愈來愈喜歡這裡，放學捨不得回家，會把這裡當作自己的家。」

97.2 園長姿錦

「覺得老師對學校的向心力增加了，活動都會配合，較少聽到負面言詞，每個人可在自己崗位努力。」

97.2 園長姿錦

「大家很和善，學校很有人情味，是別的單位很少有的。」

97.2 職工淑惜

「興德像個家，感情愈來愈濃厚。」

97.2 職工月英

「興德有私立小學貴族化精緻化的價值，家長負擔的卻是公立小學的價

以上這些內外肯定幫助我們持續往前努力，也讓我們能互相勉勵、堅持理想，當我們感動於小朋友的優秀表現，當我們同仁互相投以溫暖的眼神與微笑，當我們領受家長及外賓由衷的讚美時，我們知道我們做到了，這是一種團隊的榮耀。

(二)校務運作未來精進方向

1.將成功經驗、優勢成果轉化分享與推廣

持續出版教師研究專輯，將專業成長成果分享他校。對於學生學習成果如創意家事競賽、感恩活動、閱讀推廣等成功經驗經由媒體報導分享社區與教育界，達宣傳與推廣之效。而在課程、教學、行政、校園等各方面之績效於各項會議中與他校分享，並吸取他校優點，截長補短，藉此改進本校不足之處。

2.成員持續充分對話，掌控時代脈動凝聚新共識

不同層面的成員持續質精量多的對話，彼此激盪成長，擴大團體的視野，納入時代新理念新觀點，凝聚新的共識，團結一致，為共同目標努力。在這過程中，需維持和諧與民主的組織氣氛，包容的態度彼此接納，即使在對話中有理念衝突，也在真理越辯越明中，獲取最大的共識，讓成員更了解彼此，進而信賴，得到團體的成就感與榮譽感。

3.不斷激盪創新，讓興德團隊由優秀邁向卓越

思變就會創新，創新就能使教育注入活力與新意，學校也就能發揮特色，造就能迎接挑戰持續創新的新時代兒童。因著互相的激盪，創意推陳出新，就能進行不斷的研發與改善，進而使行政運作卓越化、教育活動精緻化、校園環境優質化，在這之中的親、師、生，甚至擴及社區都能持續成長，營造整體最精緻環境。

4.不斷省思實踐，讓興德學習型組織團體更有活力

重視內部自我省思檢討及外部評鑑考核。將個人成長與組織發展環環相扣，成員能明確的、清楚的檢核，進而求取興德大團隊的願景達成。個人都能以理性的、超然的批判立場，促使團隊面對問題，進而檢討改善，如此不斷省思實踐，

興德就會是動態的成長，而不會待在原地畫地自限。因此，我們會形塑這樣的學習型組織，讓興德持續朝向更優質的方向。

5.整合所有資源，突顯優質品牌

建構學校與社區相結合的資源網絡系統，營造學校與社區共榮共存的溫馨氣氛；多方尋求、積極建立教育夥伴網絡，與他校或相關機構策略聯盟。不管是人力、物力資源，積極有效整合所有力量，加大效益，向上向善推進，建立並突顯興德優質品牌。

6.保持革新動力，延續革新行動

優質學校文化的塑造不是一朝一夕可建立的，興德突破教育界刻板文化之限制，以革新理念與行動，建立了溫馨和諧向善的優質文化，我們必須持續維持全面革新之動力，延續有價值之革新行動，把握「世界唯一不變的就是變」要義，在社會趨勢與脈動中，讓教育品質在興德體現。

柒、參與優質學校評選的感想與收穫

一、感想：

興德國小參與優質學校評選在四個多月投入的過程中，行政凝聚的向心力，卻帶動了整體校園的活力。我們在優質學校網頁裡加設了留言版，從留言版上真誠的心意表達，可窺其貌。



※家長的留言真誠令人感動，請看這兩篇~

在“興德”從家長的身份到家長會志工，真的是一份很偶然很難得的機會與緣份，從參與各項會議、籌備、活動與師長的互動，感受到許多正向、積極、活力的進步與感動，過程中無論是師長們、職工或家長志工，都能各司其職，盡其所能的扮好各自的角色，優質的興德是師長們一步步築夢踏實的成果。興德用“心”孕育了優質的學習環境，興德用“愛”灌溉了優質的教學品質，興德用“真”滿足了優質的親師關係，

興德用“善”溫暖了優質的師生互動，
興德用“美”充實了優質的校園景觀，
興德豐富了學子啟蒙階段的環境與學習，
努力的興德是社區之寶！
更是社區共同之福氣！

2008/04/07 雄哥

跟著兩個孩子進入興德，接觸許許多多的人事物，一切的一切若要用一句話來描述，那就是——“真是幸運與幸福！”

有他校家長問我：“你們學校怎麼有那麼多事好忙？”

我先是答：“學校小，人手不足”，接著又答：“學校好，活動特多”

真的，與其說幫忙，倒不如說給我學習的機會，這其中著實讓我成長不少...
也在觀念態度上做了許多修正。

最近學校喜事多，

連我家世熹今天放學也跟我分享了一件事——

二年一班的孔雀魚生下小babies了！

看來學校真的是“鴻運當頭”啊!!

2008/04/07 慧雯

※ 校長的留言篇數第一名，每篇內容都很豐富，請看她的內心話~

我想談一下我所體會到的一本校的學校文化，我覺得本校的孩子年紀越小越可愛，那種孩子本來就具備的童心本質簡直可愛到了極點，讓我體會到：一個人心靈越保持幼稚越容易擁有快樂。

一個文化的特質已然透過學習凝聚很久了，處處有禮貌是我們興德孩子的習慣，好習慣養成了就變成一種好的文化，而我是他們自然流露出情感的對象我很喜歡。

2008/04/13 瑾瑜

...

反觀本校，和諧融洽的情感與氣氛，一直在本校上空揮之不去，讓我們與家長會有如黏膩的膠與漆。

以今天為例，為了四月27日(周日)的幼童軍女童軍椿萱農園之旅活動，一行九人在雨中前往南港椿萱農園探路，我們在南港更寮步道山徑上愉快的談著孩子的教育，我們在農園主的帶領下認識各種植物與生態，甚至與我一起瘋著練習童軍的團康遊戲與歌曲。

這樣的良善互動與文化特質是別的學校學都學不來的，有人問我貴校是怎麼樣凝聚家長與學校之間的情感的？

一時間我也很難回答~~~~~

不如請您來參與與感受會比較真實，也比較容易擷取到真實的與感性的資料，人與人之間的相處是無法解釋的，當校長的我，也在深刻的體會中，從每次活動家長的投入與參與，一直讓我印證這兩句話：「投入才會深入，付出才會傑出」興德因為家長與行政、老師都很投入，所以大家對很多的事情的體會都很深入。興德因為家長與行政、老師都很付出，所以孩子們的表現就一直朝傑出的方向去努力。

我有幸到本校服務，成了這個優質文化中的一員，體會深刻，深刻體會，當然感受更深囉！

2008/04/12 瑾瑜

※ 教務楊主任留言的深度與長度映照了參與評選的想法，請看這篇~

這些留言忘返日子，我稍加停下腳步，心有所感的思考何謂優質學校？

我曾於文案開頭提及：

在學校經營的範疇裡，何謂靈魂？是一種學校教育思潮及學校核心價值，一種蘊含於內及彰顯於外的信念及執著；何謂動能？是一種實踐行動力，一種源於組織起心動念且生生不息的永續成長動力；何謂實踐途徑？

是一種轉化學校靈魂及動能且兼顧歷程及結果的積極作為，堅定走對的路且永不退縮，心無二念且勇於面對努力結果的心路歷程；何謂優質學校？是總和上述「靈魂、動能、實踐」導向的學校圖像，此圖像深植於興德每個人的心中！

而結尾我卻說，優質校園營造的宗旨不在外界評價，而在學校核心文化的建構歷程，其關鍵在用心營造具生命力的校園。我們在校園每一景追求品質打造品牌，每日上演動人的教育生命故事，我們不能忘的是孩子們才是學校的主體，謹記「當我們給孩子一點，他們也會用生命去放大」的哲理，才能真正去彰顯教育真諦。

期許興德未來有著無數個春夏秋冬及日月更迭，那「活化·創意·美感」將成為如同天上的明亮星星永恆閃爍的真理！

在寫文案的同時，

我內心早已經歷過一個完整的心境輪迴，由一個境界到另一個境界，但永無結束的境界，那才是最高境界。我們其實沒在與任何學校競賽，我們比對的是自我，我們真的有熱情嗎？我們真的有動力嗎？我們真的看清教育的本質了嗎？

當無優質學校桂冠加冕時，我們已經保持如此熱情、動力及通透教育時，其實外在評界真的無所謂，而反觀如果我們在兩年前真的得到整體獎項，而實質卻如一灘死水，那也是枉然。

所以說大家所說的種種，不論是理性思維，或是感性訴求，甚至是開玩笑及猛灌水，有時常讓我覺得感動，讓是因為大家在乎，大家珍惜，所以所有的歷程都彌足珍貴。

不是我短視，有時我不會看得太遠，我希望把每一天都看成最好的一天，每一年看成最好得一年，因為我無法預想明年會如何，我不敢想興德人與事能千秋萬載，所以珍惜吧！把握現在就能得到永恆。

參加優質學校其實只是一種手段，他把一些潛藏的能耐激發出來，他把一些包裝的情緒抒發出來，大家是眾生平等。

而一切的一切，就只有三個字可以形容：「足夠了」 2008/04/08 文凱

二、檢討：

※留言版屬於感性面的心意交流，但我們也理性的做了以下的檢討分析~

- (一)因省思辦學理念及績效而成長：本校參與優質學校評選，參與討論的包含校長、主任，還有多位組長及老師，甚至包含家長會長也全心投入。因為我們都已在這所學校任教多年，對學校整體目標及運作都十分熟悉，藉由這次的歷程，我們幾乎是把幾年來的成效做了整體的省思，好

像又做了一次成長的洗禮，我們看到這些年來努力的痕跡獲得肯定，對於還須努力著墨的地方也有了更清楚的目標，所以雖未得獎，歷程卻令我們十分珍惜。

(二)因團隊共作共榮而凝聚向心力：本校小而溫馨，成員間本就情感融洽，這次參與的歷程好像在考驗我們的承載韌度，因為一起為共同的目標努力，壓力愈大，彼此間的支持更緊密，不只是同仁間，甚至連家長間都擁有共榮的信念，在網站的留言版裡看到許多人發表令人動容的感想，那是因為在歷程裡我們看到彼此的價值，我們有著共同的名字叫做「興德」。

(三)因檢核整體層面而能自我肯定：雖然呈報的是單項，但我們卻是以整體校務經營的層面來檢核，我們認為，在人力、物力、經費有限的小學校裡能做到與大學校一樣的成效，殊屬不易，更何況我們有著大學校較不易有的精緻和諧文化。所以雖然會為未獲入選而失望，但歷程中的自我肯定已然獲得，當然，學校還有許多進步的空間，是在成員互動及校際觀摩過程中學習到的。

(四)因指標明確而能系統檢討成效：優質學校評選作業說明的內容十分詳盡，指標的內涵說明得很清楚，我們可以根據此脈絡系統檢討校務經營成效，了解到哪些面向沒有做好，進而思考可以改進的策略。

(五)因歷程營造出更佳願景及信念：教育工作是形而上的理想，在評鑑的歷程中，讓學校成員共同塑造及堅定願景及信念，事實上像是一種教育理想的實踐歷程，雖然第一屆參與整體獎項評選未過，但直至今日，同仁仍津津樂道該次的經驗，我們之間有了一些共同的語言，是與那次優質

學校評選有關的，連家長會的成員也印象深刻，這些都是我們珍視的收穫。

※對參與學校的建議

- (一)隨時以優質學校指標檢視辦學理念與績效：因指標明確可期，不管是否參加評選都應隨時以優質學校指標檢視辦學理念與績效，讓這些指標成為願景之下的一個引導。
- (二)藉著參與歷程形塑優良之學校文化：重要的不是結果，重要的是歷程，在團隊共作共榮的歷程中塑造出學習型的組織文化，共同分享知識，進而促進團隊及個人成長。
- (三)共同建立歷程重於結果的心態：每個人對得獎不得獎的感受不同，學校報名參與評選應該建立共識，重視歷程大於結果，不要得失心太重，呈現的成果其實是三到四年間長期累積出來的，經由參與的過程使學校教育品質提升，才更有意義。
- (四)營造行政、教師、學生及家長積極共識與合作氛圍：優質學校評選是檢驗一個團隊，不是檢驗個人成就，這團隊包含了行政、教師、學生及家長甚至社區，學校經由參與此機制的過程，營造大家積極共識與合作氛圍，絕對會是最大的附加價值。

※給教育工作者的建議

- (一)將參與優質學校評選視為重要的榮譽：為爭取榮譽就會積極向目標邁進，這其實是可以給予自己的一大期許。
- (二)建立明確積極、不模稜兩可的教育心態：教育是百年樹人大計，要建立積極的心態，不要得過且過，不要模稜兩可，對於優質學校明確的指標能了解並盡力實踐。
- (三)建立「提升教育品質是每個人的責任」之重要信念：看到那麼多個學校的成果，看到這麼多教育夥伴的兢兢業業，就要有「提升教育品質是每個

人的責任」之想法，也因此才會盡本分，努力追求達成更高的目標。

(四)提升將核心理念化為實際行動的能力：理論與實務的結合有其難度，經由優質學校參選的歷程，應該學習到將理念化為實際行動的方法與能力，才能真正讓孩子受惠。

(五)創造自我激勵與團隊合作的心念與態度：這是內在的思維與態度，能自我激勵，會使個人向上提升，能與團隊合作，促使團隊成就高過各人之總和，價值於焉呈現。

結 語

興德真的很小，條件受限很多，但我們認為「只有超越自己認定的極限，才能將這極限化為無限」。我們創造了精緻、和諧、向善的組織文化，讓學生、老師、家長能樂在其中，自在學習，這是我們的小小心願，卻有著大大效益。

在上一次參與優質學校整體項目評選的文案中，我們定名為「傳動中的興德~興隆路上的心跳」，因為我們認為，興德國小一直帶動著興隆路上永不止息的傳動，不管人事物如何流動，其跨越歷史軌跡與傳承的生命力，會永遠延續著。那令人心動的心跳，每一下都承載著我們的汗水與笑顏，教育的神聖使命在我們手中、心中如聖火般傳遞著，溫暖了每一個人。有人曾說「花朵會凋謝，但大地的生機永遠都在；蠟炬會成灰，但散發的光芒永遠都在」，這代表著我們興德人的情懷，雖然優質的定義也許會改變，但興隆路上的心跳會一直跳動著，傳動中的興德一直為邁向卓越之路而努力，這就是我們創造的興德文化進行式(興德國小，2006)。

人必須先破除心中的圍牆，才能探索圍牆以外的世界。興德文化化解了人與人之間的圍牆，建立了人與事之間的橋樑，創造了人與物之間的感情，我們用心訴說、用情探索每一個興德的生命故事，連結了每一個人、事、物不平凡的歷史，只因我們在其中，這樣的文化是精緻、和諧，並向善推進的一股無窮力量，讓孩

子~戀上興德，讓家長~戀上興德，讓老師~戀上興德，為學校教育的核心~孩子，注入最大的活力元素。

因此，我們說興德建立起精緻、和諧、向善的文化，在都市的一角，默默散發著教育愛的光芒，當大家眼神交流，明白彼此訴說著「戀上興德」的故事，就是我們為孩子付出所有努力所得的傲人成果。

優質教育的經營，首重品質的提昇，在美國有磁性學校、藍帶學校、新美國高中；在英國有燈塔學校、專家學校；在臺北市則有「優質學校」來表揚及彰顯各校推動優質學校經營的成效。臺北市要求教育品質要不斷的改進，並落實於日常的行政與教學中，藉由優質學校得獎方案，提供學校經營之優質經驗，期能透過知識分享，協助各校學習如何建構優質學校環境，提昇學校教育品質，追求卓越之歷程與成果，實踐精緻教育理念(吳清基，2007)。

教育的價值及意義，是在堅持及不斷追求優質的過程，台北市優質學校評選與其說是選取與獎勵優質學校，其實似乎更像是在提醒與指引學校經營建設的方向與做法，或者可說是一種期待與追求。雖然有一些因為評選階段長時間歷程及嚴謹的要求造成學校的壓力，或讓未獲通過的學校成員士氣打擊及微詞質疑，但已形成一種映象，也成為台北市中小學努力的目標。因此，綜上所述，台北市優質學校評選這項政策的設計與實施確實有其成效，值得持續推動。

參考資料

林信耀（2007）。主任序。載於吳清基等(編著)，**優質領航**(第3頁)。臺北市：臺北市教師研習中心編印。。

吳清基等編著（2007）。局長序。載於吳清基等(編著)，**優質領航**(第2頁)。臺北市：臺北市教師研習中心編印。

臺北市文山區興德國民小學（2006）。臺北市九十五年度優質學校參選資料（整體獎項）**傳動中的興德—興隆路上的心跳**（Legend & Dynamic of HDPS）。臺北市：興德國小。