

臺北市第15屆中小學及幼兒園
教育專業創新與行動研究
參加類別：教育專業經驗分享類

敘說「靈魂·動能·實踐·省思」
的學校專業發展品牌故事

臺北市文山區興德國民小學

鄭芳枝、楊文凱、洪瑾瑜

陳瑞香、李孟津、林美芳



敘說「靈魂·動能·實踐·省思」 的學校專業發展品牌故事

摘 要

本文分析興德國小 17 個學年度九個教師專業發展階段，領略本校過去、現在及未來一脈相承時空脈絡的專業發展，具體目標分述如下：

喚起專業規劃靈魂：依據教育政策思潮及學校核心價值以形成教育信念執著。

開啟成長歷程動能：啟動教育行動力量及努力不懈歷程以建構永續成長能量。

發展專業成果實踐：兼顧教育實踐歷程及學校專業成果以達成學校教育目標。

落實系統評估省思：發揮教育省思精神及系統評鑑機制以分享專業發展成就。

本文案敘說興德國教師專業發展小 32 項「細緻的實施內容」、4 項「驚豔的創新作法」，敘說「創新的專業發展導向教師行動研究讓專業發展成績斐然有成」、「創新的教師行動專書編輯出版讓專業發展精神無限延續」、「創新的新設研發處組織讓專業發展藍圖前瞻永續」、「創新的學習共同體及全校教師觀課推動讓教師教學精進」4 項創新成果。本校的學校專業發展品牌故事，是依藉「靈魂·動能·實踐·省思」所創造的學校專業發展品牌故事！

關鍵字：臺北市文山區興德國民小學、專業發展、品牌故事

壹、前言

一個融合專業發展的師生成長情節，一個兼顧品質價值的教育詮釋過程，一個啟動改變能量的學校品牌建立，都會有一個故事！

興德所擁有的教師專業發展品牌故事靈魂，是一種教育政策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。興德所擁有的教師專業發展品牌故事動能，是一種教育行動力，一種源於組織起心動念且生生不息的永續成長能量。興德所擁有的教師專業發展品牌故事實踐，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。興德所擁有的教師專業發展品牌故事省思，是一種勇於面對實踐結果評價的心路歷程。以下這個依藉著「靈魂·動能·實踐·省思」的學校專業發展品牌故事，深植興德每個人心中！

貳、背景分析

一、教師人力分析：

(一) 教師年齡分析

以年齡而言，本校教師平均年齡為 42.6 歲（含編制外教師 1 人），顯示本校教師不論是人生閱歷或教學經驗都正處於較豐富與穩定的階段。

表 1-1 興德國小教師年齡分析統計表

年齡	20-29 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60-69 歲	合計
人數	4	9	13	9	1	36
百分比	11%	25%	36%	25%	3%	100%

(二) 教師學歷分析

本校教師碩士（含正在進修中）以上比例 50%，大學學歷 50%，102 學年度起已無專科學歷之教師，顯示本校教師積極投入專業進修及參與研究。

表 1-2 興德國小教師學歷統計表

學歷	研究所（40 學分班）	大專院校	專科	合計
人數	18	18	0	36
百分比	50%	50%	0%	100%

(三) 教師服務年資分析

以服務年資而言，本校教師服務 10 年以上最多，顯示教師具有豐富實務教學經驗。

表 1-3 興德國小教師服務年資統計表

服務年資	5 年以下	5-10 年	10 年以上	20 年以上	30 年以上	合計
人數	5	4	17	7	3	36
百分比	14%	11%	47%	20%	8%	100%

二、本校實施專業發展之 SWOT 分析

表 2-1 本校實施專業發展之 SWOT 分析表

項目	S (優勢) 分析	W (劣勢) 分析	
內在因素	組織文化	<ol style="list-style-type: none"> 1.校地小、校園規模也小，班級數也少，適合推展小校小班教學精神。 2.師生互動頻繁，生活教育落實，教師之間相處融洽，互動良好。 3.本校常被譽為具有溫馨和諧特色之精緻小學，親師生愛校情懷濃厚。 4.整合運用退休同仁人力及本校編制外人力資源，以組織創新及組織再造方式新設研發處，開創學校組織文化新局。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.教職員工編制少，教師必須分攤部分行政事務。 2.減班壓力下，人員流動或職務編配的彈性少，有時會影響組織氣氛。 3.可供教師分組開會研討繫的空間不足。
	教師素質	<ol style="list-style-type: none"> 1.教師平均年齡約 42 歲，多數老師教學經驗豐富、有服務熱忱。 2.女性同仁善於互動與關懷。 3.教師樂於吸取新知與進修，行政與教師之間溝通順暢，對學校教育目標認同度高。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.有些年輕教師班級經營、親師溝通經驗待加強，資深教師則須經常溝通新觀念新做法。 2.因教師員額數較少，分擔業務繁重，在互動與專業對話的時間上尚待鼓勵與加強。
	課程教學	<ol style="list-style-type: none"> 1.在九年一貫課程開始實施階段，全校教師歷源自編課程歷程，對課程規劃與實施具有理念及實踐經驗。 2.在特色課程的實施上，因有專長教師熱誠推動，能共構帶動學校本位特色課程之實施。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.不同專長教師著重之領域不同，在縱向與橫向連結上尚須多所溝通著力。 2.教師群在課程評鑑的能力上尚待加強。
	環境設備	<ol style="list-style-type: none"> 1.本校鄰近興隆、辛亥、景興、興華國小及私立靜心中小學，興福、景興國中，以及警察大學、中國技術大學，戲曲專校等，學校對面為市立圖書館文山分館，資源豐富。 2.校園小而精緻，環境設備改善經費可集中規劃，並善盡最大化之成效。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.一路之隔緊鄰興隆國小，該校設校較晚，設備與校地較新較大，學區與本校重疊較多，有互為競爭之情形 2.本校沒有操場只有球場，不易推展大型活動。 3.本校校地小，校舍空間不足。
	學生表現	<ol style="list-style-type: none"> 1.學童行為單純較少非社會或反社會行為發生。 2.各項藝文競賽與健體活動能提供學生充份學習機會。 3.能因地制宜發展適合本校環境條件之體育活動，能經常利用校外鄰近場地，鍛鍊兒童體魄，加強兒童體適能。 4.大多數學生樂於學習、樂於參加社團，如直笛、籃球、田徑、民俗體育、陶藝、手工、幼童軍、扯鈴、街舞、樂樂棒等，增加課外學習的機會。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.學生大都家境小康，但獨生子女、隔代教養、單親家庭、低收入戶不少。 2.因學校人數少，同儕之間缺乏多元榜樣學習的目標，因此創意略顯不足。 3.學校沒有操場造成學生運動空間受限，也限制了學生大肌肉運動的潛在學習活動。 4.專科教室較欠缺，各種學習表現受到場地的限制較多。

項目	O (機會點) 分析	T (威脅點) 分析
外在因素	教育政策	1. 少子化現象下，本校面臨討論是否併校或廢校之危機。 2. 教育政策的變動性有時會花費較多時間溝通，讓教師了解與接受。
	家長參與	1. 學生人數少，家長參與人力有限。 2. 參與親職教育的家長以母親居多，推動親職教育層面較無法普及。 3. 一般家長都是上班族，能實際到學校擔任志工的人力受限。
	學區資源	1. 一路之隔緊鄰興隆國小，該校設校較晚，設備與校地較新較大，學區與本校重疊較多，有互為競爭之情形。 2. 幾所比鄰的學校，以本校年代最久，校地最小，且無操場供師生生活動，在少子化趨勢下，經濟能力較佳之家長會考量選擇私立小學，對本校招生產生影響。

三、教師專業發展推動背景分析與預測

在本校在專業發展方面所建立的學校品牌故事，以下追溯分析 86-102 學年度 17 個學年度的九個專業發展階段，並對未來環境預測及提出因應之道。

(一)「資訊教育」專業發展階段 (86-88 學年度)

本校的資訊教育源於 84-87 學年度由吳文中校長的大力推動及全校同仁的努力下，有領先的完善設施教學和應用模式，全校也參與小班教學精神計畫，加上承接教育部多項資訊教育專案、外界的參觀及媒體的報導，使本校的資訊教育有了很好的基礎和外界評價。此階段落實資訊教育於學校，要有良好的機制及制度，須靠團隊依共同的理念來完成，故針對兩個面向努力，一是「營造本校資訊教育團隊」，另一是「共創本校資訊教育願景」。

(二)「結合教師進修、行動研究及教師成長團的教師專業成長模式」

專業發展階段 (88-89 學年度)

本校發展以學校為中心的教師專業成長模式-結合教師進修、行動研究及教師成長團體的教師專業成長模式。教師專業建立首重「成長」與「實踐」，在「教師專業授權」之同時能兼顧「教師增能」，發展以學校為中心的教師專業成長模

式乃「結合教師進修、行動研究及教師成長團的教師專業成長模式」，其運作模式如下圖：

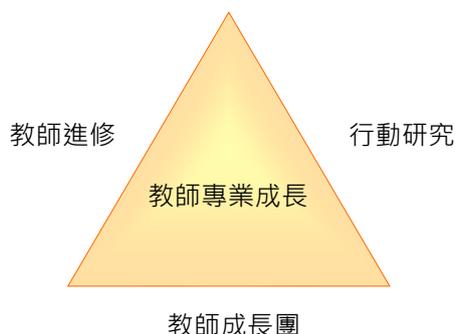


圖 1 結合教師進修、行動研究及教師成長團的教師專業成長模式圖

(三)「結合教師進修、行動研究及學習領域課程小組的課程發展模式」

專業發展階段（90-92 學年度）

本校以學校本位課程方向去省思並構建學校課程，營建更開放、多元及精緻之教育環境。以學生為主體去思量，教師、家長及學校行政建立共同目標及理念一起努力，才是學校發展之福。我們有效轉化為「結合教師進修、行動研究及學習領域課程小組的課程發展模式」，其運作模式如下圖：

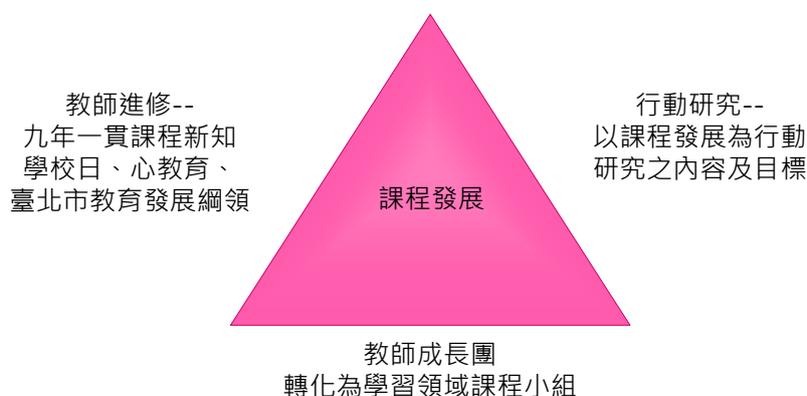


圖 2 結合教師進修、行動研究及學習領域課程小組的課程發展模式圖

(四)「接受校務評鑑、訂立提昇教師專業發展實施計畫及專業發展導

向教師行動研究」專業發展階段（91-94 學年度）

91 學年首次校務評鑑，評審建議：「研擬行動研究法的教師進修課程，以加強教師課程發展及專題研究的能力。」有鑑於此，92 學年度訂立提昇教師專業發展實施計畫，逐年培養本校教師具備課程設計及行動研究的動機與能力等教師

專業發展要項。93 學年度校務評鑑改進計畫，列出問題解決改進策略及實施要項，還有每學年訂立提升教師專業進修活動（含寒暑假備課）計畫。本校制定符合學校本位教師專業發展的計畫，並發展以「專業發展導向教師行動研究」改善上述現象，本校提昇教師專業發展計畫架構如下：

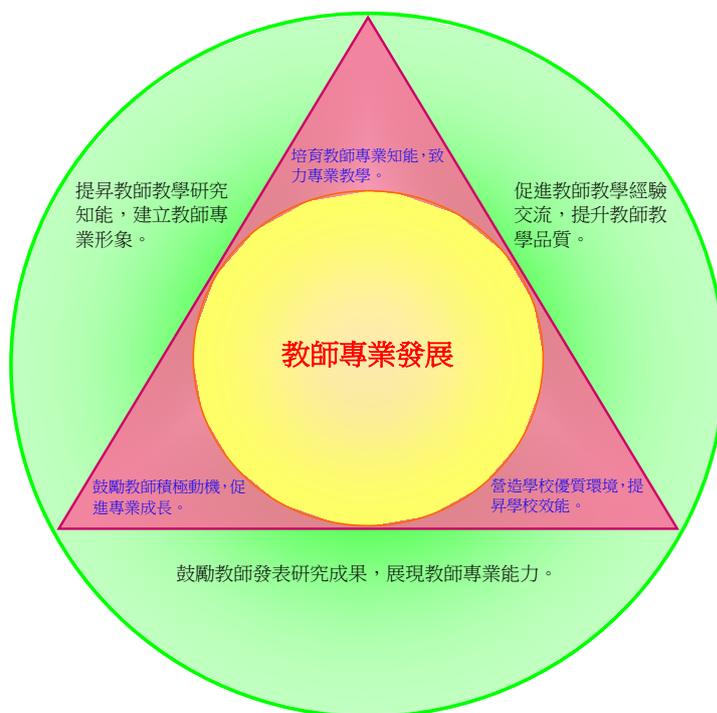


圖 3 提昇教師專業發展計畫架構圖

(五)「臺北市優質學校評選」專業發展階段(95-97 學年度)

95 年度蘇福壽校長領導本校以整體獎項報名臺北市教育局辦理的「優質學校評選活動」，是 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。其中專業發展養分—形塑全方位專業化的教師，提及在教師專業的努力成效，整體方案決審的評語為：「學校擬定方案具完整性及系統性能持續推動。學校團隊充滿活力，具有企圖心，參與廣度深度足夠。能啟動教職員生及家長參與學校經營的動力能量。」

多年努力下，98 年度本校以「校園營造」獲臺北市優質學校獎項的殊榮。本校以品質為導向的校園營造，強調以「活化·創意·美感」產生「對話」，除完成「興德校園十二景」核心任務，並不斷讓學校精進。獲此殊榮使校園營造成為本校特色！

(六)「辦理教師專業發展評鑑計畫」專業發展階段(96-97 學年度)

在教育部及臺北市政府教育局的宣導理念下，認為試辦教師專業發展評鑑計畫是讓興德國小教師持續精進教育品質的路徑。本校於95學年度完成申辦程序，隨即在96學年度投入試辦行列，並於97學年度陸續申請參與試辦。

在此2個學年度，歷經三個階段的任務與安排—1.導入階段—設立目標，導向教師專業成長的實踐行動力。2.過程階段—穩健成長，建構教師專業評鑑支持系統。3.結果階段—深化成果，建立教師專業發展的核心價值，可以說有達成原先期望的「持續精進教育品質」的價值。洪瑾瑜校長與楊文凱主任將此歷程以「敘說一個教育生命力的故事—結合教師專業發展評鑑之教師專業成長計畫的研訂與實踐」為題加以敘寫，榮獲教育部教師專業發展評鑑案例專輯(III)徵稿活動優選。

(七)「接受第二次校務評鑑」專業發展階段(97-98 學年度)

在臺北市政府教育局訂定之96~101學年校務評鑑期程中，本校於98學年度接受第二次校務評鑑，評鑑結果本校獲得九項全數通過的最高榮譽。評鑑後獲9所學校邀請分享經驗，校長並到臺北市立教育大學校長培育班分享課程。在專業知能與發展項目，評審評語：「該校校地空間雖不大，但在校長的專業領導下，校地空間不足反而形成凝聚教師向心力之優勢，建構出一群專業之教學團隊。」表示校務評鑑對本校專業發展是肯定的！」

(八)「教師專業發展評鑑多年期計畫及全校教師參與教師專業學習社群」專業發展階段(98-102 學年度)

本校於98學年度在參與教師的意願與參與委員的討論下，繼續申請多年期組98學年至101學年教師專業發展評鑑實施計畫，獲教育局及教育部審核通過，於100學年度下學期起全校教師參與教師專業學習社群，102學年度再度申請102-105多年期計畫再獲通過。

(九)「成立研發處組織及實施觀課推動學習共同體」教師專業發展階段(101 學年-102 學年度)

101 年 8 月 29 日經校務會議正式提案通過：為整合運用退休同仁人力及本校編制外人力資源，以組織創新及組織再造方式，新設研發處（編制外）並轉化為強化本校人力資源助力及研究發展藍圖。101 學年度上學期起，實施教室走察及校長觀課制度，102 學年度鼓勵教師參加校外學習共同體公開觀課。

（十）未來環境預測

1. 少子化現象日趨嚴重，致學生數日益減少，學校辦學績效更具挑戰性。學區內國小校際競爭趨勢日趨顯著，學校辦學更需全力以赴，爭取學區家長的肯定。
2. 學校對於關懷弱勢消弭落差，必須積極規劃各種策略及行動方案。
3. 營造教師專業時代，提供教師多元進修成長管道，推動學習共同體，從自我教學檢視、同僚相互觀課評鑑到外部專業評鑑，獲得循序漸進發展機會。
4. 須以教育未來學預測教育趨勢及學校著力點，以不卑不亢整全心境綜合鉅觀及微觀，納入之同仁家長提議之各項學校努力方針。

參、推動歷程

一、凝聚共識與具體目標

本校凝聚教師專業發展具體目標分述如下：

- （一）喚起專業規劃靈魂：依據教育政策思潮及學校核心價值以形成教育信念執著。
- （二）開啟成長歷程動能：啟動教育行動力量及努力不懈歷程以建構永續成長能量。
- （三）發展專業成果實踐：兼顧教育實踐歷程及學校專業成果以達成學校教育目標。
- （四）落實系統評估省思：發揮教育省思精神及系統評鑑機制以分享專業發展成就。

此四項具體目標與學校願景「自在生活 e 起來」及其內涵「人性尊重、全人發展及績效管理」及其「九個實施途徑」和「循環評鑑」有著密不可分的關連，以本校學校願景內涵對照「靈魂·動能·實踐·省思」顯示其關聯如下圖：

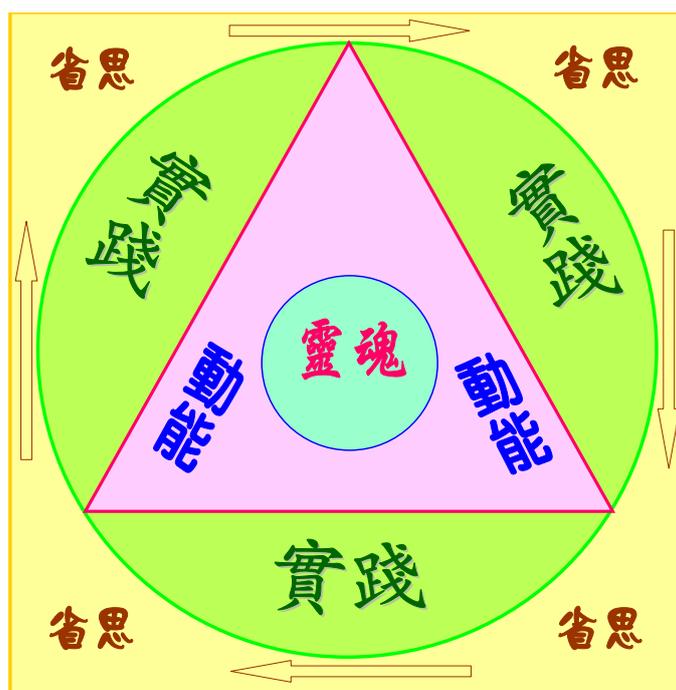
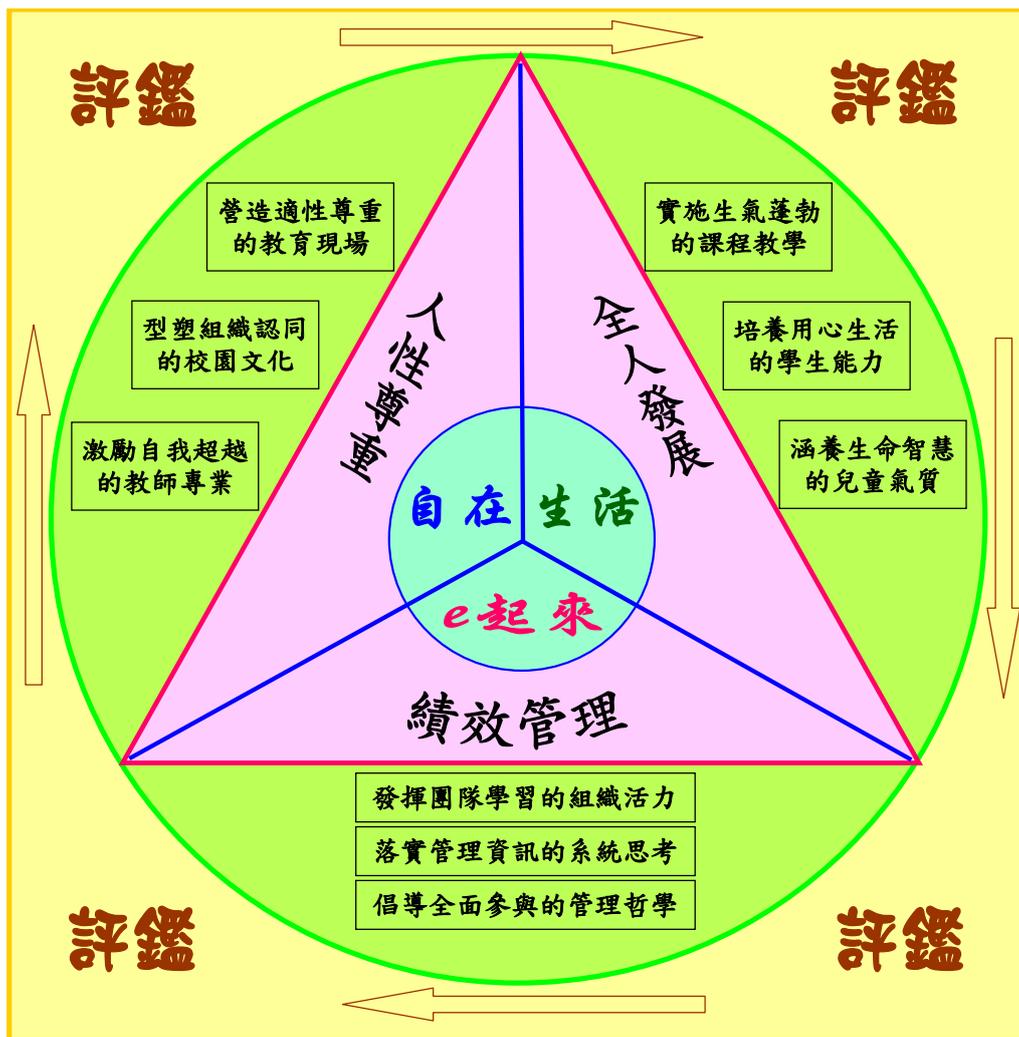


圖 4 專業發展具體目標與願景關聯圖

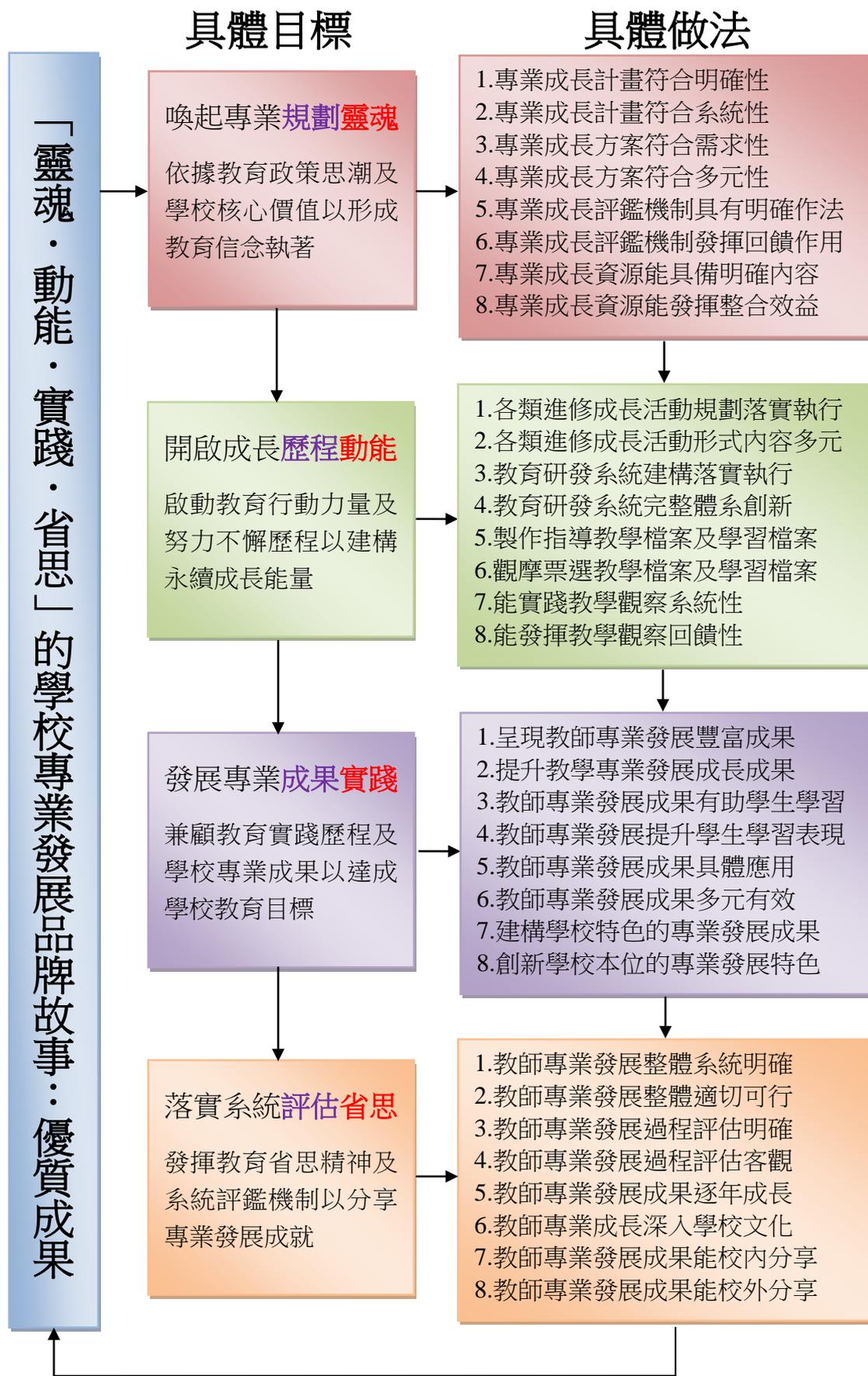


圖 5 專業發展具體目標、具體做法及優質成果關聯圖

二、具體做法

本校建立學校專業發展故事的藍圖，在興德故事展現教育理念、教育價值及教育專業作為，並透過興德故事三元素「興德人、興德事及興德歲月」相互對話。

102 學年度興德國小專業發展推動小組成員與分工如下：

表 3-1 專業發展推動小組成員與分工表

執行分工	執行人員	工作要項
召集人	洪瑾瑜校長	領導教師專業發展計畫之執行
總幹事	教務主任鄭芳枝	綜理教師專業發展計畫執行事宜
副總幹事	訓導主任林莅翔 總務主任朱雅菁 輔導主任陳瑞香 研發主任楊文凱 幼兒園主任陳佳余	協助規劃及支援計畫之執行
執行秘書	教學組長李孟津	規劃與執行計畫，掌握進度與品質。
執行委員	資訊組長林美芳 各教學領域召集人	1.協助執行計畫及建置資訊系統 2.帶領及協助教師執行計畫
計畫執行	全校教師	參與計畫執行

(一) 實施內容

1.喚起專業規劃靈魂

此靈魂的精神我們符應教育政策、教育發展趨勢及學校願景，訂定系統性且明確發展方向主軸之專業成長計畫，並納入學校發展計畫。凝聚共識並全員參與兼顧個人成長及學校組織需求，建立檢核回饋機制並善用整合的專業成長資源。

(1) 專業成長計畫符合明確性

本校已訂有教師專業成長計劃，96 學年實施試辦教師專業發展評鑑計畫，藉此修正提昇教師專業發展實施計畫。97 學年續辦試辦教師專業發展評鑑計畫，98-102 學年申辦多年期教師專業發展評鑑計畫。99 學年提出教師專業學習社群計畫向教育部申請經費兩個社群，100 學年向教育部及教育局各一個社群，並全校全面實施。101 學年度新設研發處組織提出研究發展藍圖。101 學年提出推動觀課與教室走察計畫，102 學年度提出領域召集人設置計畫推動及教師專業學習社群計畫，這些都是本校明確的長期持續主軸方向教師專業成長計畫。

(2) 專業成長計畫符合系統性

計畫具有的系統性是能兼顧法制面及趨勢面、組織面及執行面等面向。法制面及趨勢面方面扣緊九年一貫國家課程、學校本位課程、教師專業發展評鑑、教學輔導教師、專業學習社群及觀課與教室走察等教育政策及教育發展脈絡。組織面及執行面，由上述專業發展具體目標與願景關聯圖及學校專業發展推動小組分工推動實施並納入學校發展計畫，以期全體親師生努力執行並達成學校願景。

(3) 專業成長方案符合需求性

專業成長方案均是凝聚共識並能全員參與並兼顧個人成長及學校組織需求，所以本校的教師專業發展能展現個人專業成長，也營造出學習型學校，在知識管理中創造知識螺旋效益，也創造強大之組織智慧資本，締造「學校組織」與「教師個人」雙贏的最佳利基。

(4) 專業成長方案符合多元性

規劃多元的專業成長方案，內容涵蓋個人自主成長及到研究所進修碩博士學位、教師專業發展評鑑專題演講及分享、教師專業學習社群、教學研究會、週三教師進修、週三晨光專業分享、學年會議、領域會議、校內外研習及優質學校參訪。本校自 96 學年正式實施開始教師專業發展評鑑計畫，加上 100 學年度起全校參與教師專業學習社群，都有利於長期推動教師專業多元成長。除了提供多元成長方案外，鼓勵教師積極參與研習及培訓，並鼓勵取得各項認證證書。

(5) 專業成長評鑑機制具有明確作法

本校多方蒐集教師對研習規劃與內容的意見，研習後也讓參與者填寫回饋單，作分享心得並提供意見。定期實施「課程評鑑」，發展教師專業省思的能力，促進學校課程的改進與發展。定期辦理問卷調查，透過資料統計及分析，瞭解教師的滿意度及成長需求，作為改進及後續辦理之參考。本校於 91 學年起即辦理教師教學檔案觀摩票選及獎勵，鼓勵教師參與發展性教學輔導系統研習並運用工具，96 學年正式實施參與教師專業發展評鑑同儕入班教學觀察回饋，評鑑回饋機制蔚然成形。每學年每位教師需參與最佳論文票選並獎勵優良作品，每位教師

均須參與論文發表會，最後將成果印製專書，有楷模學習效果也有獎勵鼓舞的功能。98 學年度「校務評鑑」自評與專家外部評鑑，都是評鑑機制建立的作法！

(6) 專業成長評鑑機制發揮回饋作用

本校所有行政作為均依「計畫、執行、考核」監控歷程及評鑑績校，而本校 92 學年訂立的提昇教師專業發展實施計畫即建立績效評鑑機制，特別建立提昇教師專業發展循環系統，是一種透過「執行、檢核、修正」歷程來貫穿「目標、策略、行動方案」不斷作「內部評鑑及外部評鑑」的評鑑循環系統，此後其他專業成長方案均依此評鑑機制，充分發揮回饋作用。

(7) 專業成長資源能具備明確內容

本校在專業成長資源方面能有效整合教師專業發展評鑑計畫、教師專業學習社群計畫及行動研究年度經費預算與人力物力資源。本校為多年期組教師專業發展評鑑學校並積極申辦教師專業學習社群，101 學年度申辦推動觀課與教室走察，102 學年度提出領域召集人設置計畫，在經費申請及運用上獲得最佳挹注成效。

(8) 專業成長資源能發揮整合效益

本校推薦優秀教師參與教師專業發展評鑑初階進階研習，鼓勵教師取得本土語教師證照、英語教師學分、閱讀策略研習證書等。透過優質學校參訪以共享資源成長。能獲國立臺北教育大學合作國科會教師專業學習社群研究，本校校長也獲臺北市立教育大學校長培育班邀請擔任校務評鑑課程，與兩所教育大學建立良好合作關係也互為資源。多年來，本校努力積極辦學、申請教育專案及校長兼任國小自然科技輔導團主任輔導員，能結合家長社區、教育局各科室、自然科技輔導團、教育部、天下雜誌希望閱讀、參與臺北市國小英語情境中心及英國文化協會等民間團體活動。特別是與家長會及社區緊密連結及有效運用天下雜誌希望閱讀閱讀資源並製作記錄片獲獎最為顯著！這些人力物力財力資源，都有效提升教師專業成長規劃實施的效能。

2.開啟成長歷程動能

我們所擁有的是品牌故事動能，是一種教育行動力，一種源於組織起心動念

且生生不息的永續成長能量。此能量來自個人及群體的整體，能由校內結合到校外場域，能建構完善的研發系統，落實教師教學檔案及學生學習檔案的觀摩及獎勵，並貫徹教學觀察與回饋實施，實施內容如下：

(1) 各類進修成長活動規劃落實執行

本校每學年訂立提升教師專業進修活動（含寒暑假備課）計畫，內含每週三的校內教師進修活動、薦派教師或自行選擇報名校外研習，與鄰校合辦及參與群組研習等校外研習並安排教師成長分享對話會議。在規劃的教師專業發展評鑑及教師專業學習社群，經常邀請專家學者及實務教學典範教師演講、對話及討論。

(2) 各類進修成長活動形式內容多元

進修成長活動形式包括週三教師進修、教師專業學習社群、晨光分享活動、優質學校參訪、學群及領域對話、備課日研習、群組研習、我有新鮮好分享、票選教師專業經驗分享、教師個人成長、學位進修及自主校外研習，教師參與形式內容多元進修。

(3) 教育研發系統建構落實執行

本校「專業發展導向教師行動研究」模式於 94 學年建構完畢，是本校最早實施的研發系統，歷經多年的努力歷程，至今已發展完備且嚴謹，若以細部歷程而言，可以包含九大歷程。本校積極建構教師專業發展的網站知識平臺，建立行動研究發表平台、教師專業發展評鑑平台、優質學校平台等三大教師專業平台，以鼓勵教師專業成長成果的發表。推動教師知識分享的專業對話，包含課程發展委員會、教師專業社群會議、教師專業發展評鑑對話會議領域會議及學年會議等，所有會議均有召集人或組長擔任領頭羊的職責及任務。

(4) 教育研發系統完整體系創新

101 年 8 月 29 日經校務會議正式提案通過新設研發處，決議摘錄如下：「為整合運用退休同仁人力及本校編制外人力資源，以組織創新及組織再造方式，建議新設研發處（編制外）並轉化為強化本校人力資源助力及研究發展藍圖」，基本成員為「設主任 1 人，下設合作服務組、行銷企劃組及人力資源組」。並於 101

年 9 月 22 日正式懸掛處室單位牌，開始進行經營運作。是本校教育研發系統完整體系的創新作為，因目前尚未發現國內有任何國民小學設有研發處，此作為可謂全國創舉！

(5) 製作指導教學檔案及學習檔案

本校於 91 學年度起推展全校教師製作教學檔案持續落實至今，明訂教師教學檔案和學生學習檔案內涵，以達相輔相成之效益，並鼓勵教師將教學成長檔案之內容 e 化及設置班級教學網站或部落格。

(6) 觀摩票選教學檔案及學習檔案

本校採教師人人是評審方式辦理，由全校老師自評分數加上相互觀摩票選分數，選出優秀作品給予獎勵。學生學習檔案票選也採教師人人是評審方式辦理，由本校全校教師票選，並取各學年優秀作品前三名，頒發獎狀及獎品以茲鼓勵。

(7) 能實踐教學觀察系統性

95 學年度以前全校參與發展性教學輔導系統研習，提升教師教學觀察與回饋知能。96 學年本校主動申請參加教育部試辦教師專業發展評鑑試辦工作，將全體參與成員分組並融入教學輔導教師精神實施，續於 97 學年度繼續試辦，更於 98-102 學年申辦多年期教師專業發展評鑑計畫，101 學年提出推動觀課與教室走察計畫，102 學年度鼓勵教師參加校外公開觀課。因此，能建立全校性的教學觀察系統並實踐。

(8) 能發揮教學觀察回饋性

96 學年起所辦理的教師專業發展評鑑的模式定位在兼重過程與結果，以形成性發展為主軸，運用多元途徑辦理。而其精神為教師自我評鑑及校內教師同儕互評。方式有教室觀察、教學檔案及專業對談。而觀課與教室走察計畫為全校性的計畫，與教師專業發展評鑑相輔相成，均能發揮教學觀察回饋性。

3.發展專業成果實踐

在學校專業發展品牌故事，此部分我們所擁有的品牌故事實踐，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。此實

踐精神是，兼顧教育實踐歷程及學校專業成果以達成學校教育目標。此實踐來自教師專業成果及學生學習成就，來自師生的自信及家長的滿意，對學校品牌形象產生無限大的助力，建立專業口碑分享廣大教育群體。這方面的實施內容如下：

(1) 呈現教師專業發展豐富成果

92 學年度訂立全校性系統專業成長計畫，展現教師專業成長系統規劃的成效；參與教育部教師專業發展評鑑，展現發展多元化專業成長的成果；規畫全校教師參與教師專業學習社群，鞏固校內持續教育研發系統的落實；建立學習型學校及鼓勵教師參與學術研究活動及發表，整合教師專業知能與發展的成效。

(2) 提升教學專業發展成長成果

前述本校早於 91 學年度起推展全校教師製作教學檔案持續落實至今，92 學年度訂立提昇教師專業發展實施計畫，至 94 學年度即呈現顯著成效。94 及 95 學年參加臺北市第七及第八屆中小學暨幼稚園教育專業創新與行動研究徵件活動均獲國小組團體成績第二名。而銜接於 95 學年度以前全校參與發展性教學輔導系統研習，95 學年教育部開始試辦教師專業發展評鑑工作本校 96 學年本校即主動申請參加，續於 97 學年度繼續試辦，更於 98-102 學年申辦多年期教師專業發展評鑑計畫。100 學年全校參與教師專業學習社群，101 學年提出創設研發處開啟本校教師專業發展新契機。

(3) 教師專業發展成果有助學生學習

本校於 91 學年度起推展全校教師製作教學檔案持續落實至今，並明訂教師教學檔案和學生學習檔案內涵，以達相輔相成之效益。96 學年起參與教育部教師專業發展評鑑、100 學年度全校教師參與教師專業學習社群及 101 學年度推動全校性觀課與教室走察計畫，都直接有助於教師教學及學生學習！

(4) 教師專業發展提升學生學習表現

在教師教師專業發展後，指導學生參與語文、體育、科學及藝術各項校外競賽在 96-101 各學年度均能獲得獎項佳績，經統計呈現如下；96 學年度計 34 項、97 學年 25 項、98 學年度 20 項、99 學年度 36 項、100 學年度 31 項及 101 學年

度 28 項合計 174 項，各學年在師生努力下創下輝煌學生學習成果表現。而在教師專業發展教師問卷分析及家長問卷分析中，均獲得很高的滿意度！

(5) 教師專業發展成果具體應用

本校教師專業發展成果具體應用層面多且廣，以發展教師專業學習社群為例，100 學年度起已轉型全校教學研究會規劃全校 36 名教師均參與教師專業學習社群（有教師同時參與 2 社群），102 教師專業學習社群名單及類別如下：

表 3-2 102 學年度全校參與教師專業學習社群名單

社群名稱	召集人	人數	類別
1.『學習共同體』概念之英語教學設計體驗教師專業學習社群	邱筠佳	6	教育局專案
2.NLP（神經語言學）在教學上的運用專業學習社群	馮嘉偉	8	教育部專案
3.民俗體育專業學習社群	陳雯娜	7	校內教師團隊
4.影片融入教學之應用教師專業學習社群	詹佳育	10	校內教師團隊
5.綜合活動領域教學研究教師專業學習社群	李孟津	4	校內教師團隊
6.幼兒德育教學專業學習社群	李姿錦	3	本校幼兒園

(6) 教師專業發展成果多元有效

本校在教師專業發展多元有效，早期較具特色如在資訊專案參與國小國語科網路實作實驗研究、教室電腦網路多媒體資源配合各科教學規劃研究、數學 CAI 應用在資源班及普通班教學之實驗計畫及學習加油站等。同仁申請教師中心專題研究獲得 23 萬元研究經費、發表英文論文於「2002 年國際電腦教育應用學術研討會」等，近期則有教育部及國家教育研究院邀請論文發表、將指導寫作成果編寫著作坊間出版並製作線上學習課程掛於本校網站、擔任臺北市休閒農場戶外教學教案規畫與編寫工作、校內教師閱讀教學分享等。這些教師專業發展能激勵研究風氣、使教師正向參與校務工作、有助於學校經營創新及促進校園文化。

(7) 建構學校特色的專業發展成果

前述本校歷經九個專業發展階段，每個階段對於興德而言都不僅是一個學校改革，更是一個個脫胎換骨的契機！每個階段興德團隊都以優質的核心專業發展理念來檢視興德的內外環境，並兼融興德傳統及教育潮流的重大議題，讓學校邁向優質的新局面，也建構每一階段的學校特色專業發展成果。

(8) 創新學校本位的專業發展特色

本校每個專業發展階段各具重點及學校特色，為一不變的就是「不斷創新」，我們也樂於分享外校，本校創新學校本位的專業發展特色成為其他學校的典範！

4.落實系統評估省思

在興德的學校專業發展品牌故事，此部分我們所擁有的品牌故事省思，是一種心無二念且勇於面對實踐結果評價的心路歷程。此省思來自適切的教師專業計畫及客觀評估過程，是永續成長的、是深入學校文化的、更是可以分享的！這方面的實施內容如下：

(1) 教師專業發展整體系統明確

本校各專業發展階段，在訂立時均確保教師專業發展整體系統明確兼顧法制面及趨勢面、組織面及執行面等面向，並在教師進修研習時時評估省思。

(2) 教師專業發展整體適切可行

本校在教師專業發展整體系統明確的導引下，本校各專業發展階段所形成的教師專業發展整體便能適切可行，使本校教師進修研習多元並符合教師需求。

(3) 教師專業發展過程評估明確

本校充分掌握教師進修情況確實公佈訊息，本校多方蒐集教師對研習規劃與內容的意見，使本校所有教師每年均 100%達到標準。

(4) 教師專業發展過程評估客觀

本校研習後讓參與者填寫回饋單，每年定期辦理問卷調查，透過資料統計及分析，瞭解教師的滿意度及成長需求，作為改進及後續辦理之參考。

(5) 教師專業發展成果逐年成長

91 學年度起推展全校製作教學檔案持續落實至今，早於 96 學年本校即主動申請參加教育部試辦教師專業發展評鑑試辦工作至今，參與率均能維持在 60% 以上，參與同仁 100%獲得初階研習證書，100 學年度有 6 位同仁取得進階研習證書。99 年度全校教師專業學習社群僅 2 個，100 學年成長為 7 個。94 學度僅有 4 位同仁進修獲得碩士學位，101 學年已 15 人有碩士學位（含 40 學分班）比

例高達 42%。楊文凱主任於 98 學年度考取國立臺北教育大學教育政策與管理研究所博士班，目前是博士候選人。102 學年總計已 18 人有碩士學位（含 40 學分班）或考上碩士班進修中，比例增為 50%。

（6）教師專業成長深入學校文化

本校 17 個學年度九個專業發展階段，是屬於興德的「靈魂·動能·實踐·省思」學校專業發展品牌故事建立，也是將教師專業成長深入學校文化的驗證！

（7）教師專業發展成果能校內分享

本校鼓勵校內教師分享專業發展成果，近年來成果豐碩。統計 97 學年起至今利用每年行動研究論文發表、週三晨光時間、週三教師進修時間、專業發展評鑑時間及專業學習社群時間等，除校長分享創新教學、科展、環境教育、校務評鑑等約 10 次之外，其他同仁經統計有 72 人次作過教師專業分享，講題包含行動研究、閱讀策略、心智繪圖、品格力、學習力、多元教學、教師佈置、班級經營、讀報教育、英國教育參訪、神經語言學及生命教育等多元主題。

（8）教師專業發展成果能校外分享

86-88 學年度「資訊教育」專業發展階段，許多學校參觀及媒體報導。95 年度本校以整體獎項進入決審，於分區視導會議向文山區學校分享興德整體優質方案建構過程，臺北市各校及候用主任踴躍參訪。94 學年後同仁多次獲邀到各校分享行動研究成果，96 學年起到各校分享教師專業發展評鑑，98 學年度起分享校務評鑑，99 學年度起分享國際安全認證。96 學年度起個人包含校長、主任及教師對校外分享及評審約 107 次，主題包含以閱讀教學、心智圖運用、教師專業發展評鑑、學習社群、九年一貫、課程評鑑、教室觀察、教學評量、教學檔案、國際花博、校務評鑑、班級經營、寫作教學、行動研究、品德教育、輔導專業及著作評審等，顯現本校已能由組織對外分享專業，發展為由個人對外分享專業。

（二）創新做法

在本校 4 大項教師專業發展具體目標，每項具體目標 8 項，合計 32 具體做法，在前述鉅細靡遺敘說這些「細緻的實施內容」，讓興德故事充滿意義及價值：

1.專業發展導向教師行動研究及教學檔案觀摩的創新作法

本校 92 學年度起開啟教師專業發展導向歷程，形成本校「專業發展導向教師行動研究」模式。歷經多年的努力歷程，至今已發展完備且嚴謹，若以細部歷程而言，可以包含下列九大歷程，這樣精致的規畫實踐在臺北市國小是少見的！

- (1)完成各教學或領域研究會分組：於每學期初進行分組，形成研究小組或社群。
- (2)各組進行研究：各組運用週三下午及課後時間進行研究討論。
- (3)參加徵件：完成研究成果作品報名臺北市教育專業創新與行動研究徵件活動。
- (4)校內論文票選：由全校教師由參加徵件作品中票選最佳論文前五名並獎勵。
- (5)完成研究報告：各組均需於暑假前完成完整或階段研究報告。
- (6)論文發表：每年暑假教師返校備課時間舉行全校各組行動研究論文發表。
- (7)校外推展：推展本校及個人行動研究成果，96 學年度起至今合計超過 30 場次。
- (8)網站建置：知識管理數位典藏理念建置教師網頁部落格及線上教學系統，行動研究及課程發展資料以數位資料型態儲存，開創起點及內容豐富均領先各校。
- (9)出版成果專輯：自 86-101 學年連續不間斷出版共計 15 本(含 50 週年校慶專書)。

本校還有一項專業發展歷程引以為傲，就是 91 學年度起推展全校教師製作教學檔案持續落實至今，推展初期即邀請專家學者蒞校指導，每年要求全校教師製作及參與觀摩。本校採教師人人是評審方式辦理，由全校老師自評分數加上相互觀摩票選分數，選出優秀作品給予獎勵。98 學年校務評鑑前，校長親自對全校教師再度強調教學檔案的重要及製作要領，本校鄭芳枝主任獲臺北市 99 學年度特殊優良教師，其所有參選檔案供全校觀摩學習，101 學年度借臺北市獲獎教師教學檔案公開陳列供全校觀摩學習。



每年各組進行研究



每年最佳論文及檔案頒獎



每年各組論文發表

2.教師專業發展評鑑的創新做法

95 學年教育部開始試辦教師專業發展評鑑工作本校 96 學年本校即主動申請參加，續於 97 學年度繼續試辦，更於 98-102 學年申辦多年期教師專業發展評鑑計畫，如此紮實穩健的歷程亦是全國及臺北市少見。7 年參與教育部教師專業發展評鑑工作，展現發展多元化的成果如下 1.紮實的歷程豐富教師成長軌跡。2.對話的共識確立教師實踐方向。3.初進階研習穩固教師專業知能。4.自評及他評驗證教師專業成長。5.校內的宣導建立教師正確認知。6.網站的建置豐富教師專業知能。7.校外的分享強化教師專業信心。8.活動的參與提供教師正確方向。

在整個歷程中，有 12 項引以為傲的創新作法如下：1.全校教師一律參與教師專業發展評鑑研習，邀請張德銳、孫志麟、林曜聖及黃嘉莉等專業教授蒞校演講。2.專任輔導委員國立臺北教育大學林曜聖教授及輔導夥伴老松國小簡邑容校長。3.96 學年起全部成員不分階段均需教室觀察、教學檔案及專業對談。4.綜合評鑑後頒發成員評鑑規準通過證書。5.分組組長擔任領頭羊角色並發揮教學輔導教師精神。6.定期參訪優質學校。7.積極校內外分享。8.與鄰近學校合辦研習。9.與教師專業學習社群及觀課走察制度無縫接軌。10.榮獲教育部教師專業發展評鑑案例專輯（III）徵稿活動優選。11.研發處參與。12.創設學校本位實施流程。



參訪江翠國小社群交流



積極到校外推展初階研習



輔導委員指導校內分享



輔導夥伴參與活動



優質學校國北教大實小參訪



鄰近學校合辦教專研習

3.教師專業學習社群運作的創新做法

發展教師專業學習社群，99 年度起以民俗體育融入健體領域課程教師專業

學習社群及優質特教 IEP 精進方案教師專業學習社群向教育部申請通過率為 100%，並與國立臺北教育大學合作合作國科會研究。100、101、102 學年度申請一個教育部及一個教育局專業學習社群經費，並轉型全校教學研究會規劃全校 36 名教師均參與社群，如此全面實施的歷程是全國及臺北市少見。

在整個歷程中，有 10 項引以為傲的創新作法如下：1.由教育部及教育局申請到全校實施。2.由全校 2 個社群成長到 7 個社群。3.與教師專業發展評鑑及觀課制度結合。4. 持續 6 年於每學年初暑假備課日進行所有社群成果發表。5.轉型全校教學研究會為教師專業學習社群成果產出行動研究。6.獲臺北市英語教學「影音教材」甄選優等為社群成果。7.民俗體育社群發展學校特色。8.研發處參與各社群研討。9.促進教師專業成長。10.導向學生學習成果。



民俗社群辦理全校研習



英語社群導向學生學習



神經語言學社群邀請外聘專家

4.教師校內外的專業分享創新做法

在本校逐年成長的教師校內外的專業分享，前述也分析了 96 或 97 學年度起校長、主任及教師對校內外分享的次數，在此部分要特別呈現創新做法明。

校內最具特色的專業分享是每年行動研究論文發表，此為全校性發表盛事，每年都會多篇論文發表，此作法在本校行之多年，在他校恐難推行。其次是票選教師專業經驗分享，98 年 12 月 23 日全校教師票選想聽誰分享什麼主題，分別由前三名穆玲鈴老師心智繪圖、崔桂芳老師班級經營及鄭芳枝主任讀報教育。校外具特色的專業分享例證有，96 學年本校才申請參加教師專業發展評鑑試辦，就能在 97 年 1 月 28-30 日以團隊到私立光仁小學實施 3 天教師專業發展評鑑初階研習。當時由洪瑾瑜校長率楊文凱、陳瑞香及鄭芳枝三位主任規劃實施三天研習，實是一項創舉！98 學年度接受校務評鑑獲得九項全數通過的最高榮譽，於 98 年 12 月獲興隆國小，隨後的永建、辛亥、民族、華江、景興、明道、三興國

小及 99 年 8 月的玉成國小等 9 所學校邀請興德團隊分享經驗，校長獲邀於 99 年 6 月、100 年 2 月及 101 年 5 月三度到臺北市立教育大學校長培育班分享校務評鑑課程，是另一項創新經驗！99 年 7 月至今有 8 個大陸團體到本校參訪，分別是吉林省教育團體、湖北省教育團體、福建省海西進修學校、遼寧省高國中小校長、福建師大研究教師、廣東省廣州市教育團體、江蘇省揚州市育才小學及大陸天津市研究教師，對小型學校的我們是一件榮耀的事！

表列校長、主任及教師對校外分享的內涵，這也是興德的專業分享的典範！

表 3-3 興德國小對外專業分享典範表

姓名/職稱	起迄時間	分享重要主題	次數
洪瑾瑜 校長	96.12.02 至今	專業發展評鑑、九年一貫、行動研究、教學視導、課程評鑑、教室觀察、教學評量、教學檔案、國際花博、校務評鑑、班級經營、正向管教、科學展覽及各項評審。	55
楊文凱 主任	90.12.4 至 今	教師專業發展評鑑、教師專業學習社群、資訊教育、志工教育、行動研究、教師生命故事、國際國內學術發表、寫作教學著作及線上學習教材發表。	23
鄭芳枝 主任	96.9.14 至 今	教師專業發展評鑑、行動研究、性別平等教育、社會領域、親職教育、品德教育、教學檔案、學術論文發表、志工資源、街舞評審、閱讀訪視委員。	16
巫明玲 老師	95.10.20 至今	行動研究、閱讀教學、閱讀種子教師、閱讀著作。	8
穆玲鈴 老師	95.12.9 至 今	心智圖在學習、教學及溝通的運用分享及著作。	5



邱筠佳老師行動研究發表



巫明玲老師閱讀教學分享



鄭芳枝主任學術論文發表

肆、推動成果

一、達成目標成果

(一) 98-102 學年教師亮麗成績

多年教師專業發展促成教師亮麗成績，受限篇幅僅呈現 98-102 學年部分。

表 4-1 本校 99-102 學年教師榮譽榜

學年度	榮譽榜
102	【十四屆教育專業創新與行動研究徵件】團體獎國小乙組第 4 名
	【十四屆教育專業創新與行動研究徵件】特優優選佳作入選共 4 件
	鄭芳枝主任【102 年行政院農業委員會「產銷履歷教案徵選」】佳作獎
	林婉慧老師、詹佳育老師【102 學年度國小藝術與人文多元評量教學案例徵件比賽】佳作獎
	【教育部 101 年度國家防災日地震避難防護演練】績優學校
101	【101 學年度課程計畫觀摩暨審閱】特優
	【100 年度防災教育評鑑】優等獎
	【100 學年度輔導教師業務訪視】績優學校
	【十三屆教育專業創新與行動研究徵件】佳作 2 件入選 4 件
	巫明玲老師【101 年度推動兒童深耕閱讀－悅讀閱冠磐石獎】
	邱筠佳老師【臺北市教師組語文比賽朗讀組】第五名
100	【臺北市英語教學「影音教材」甄選】優等獎
	【100 年度臺北市私立各級學校加強防溺水措施執行成果】特優獎
	【100 年度校園安全月績優學校】
	【臺北市 100 學年度國民小學學校課程計畫觀摩暨審閱】優良學校
	【100 年度辦理攜手激勵學習潛能計畫課後照顧服務輔導訪視】績優學校
	【100 年度防災教育評鑑】優等獎
	【第十二屆教育專業創新與行動研究徵件】入選獎 2 件
校警彭維誠先生【100 年度台北市杏壇芬芳錄表揚】	
99	通過【國際安全學校認證】
	【99 年度校園安全月績優學校】
	【99 年度推動性別平等教育成果】特優
	【臺北市 99 學年度國民小學加強推動學童書包減重訪視】榮獲績優學校
	【99 年度國民小學推動本土語言教學暨臺灣母語日訪視】評鑑績優學校
	鄭芳枝主任【100 學年度特殊優良教師評選暨表揚大會主題徵選】佳作獎
	鄭芳枝主任、崔桂芳老師【99 年度台北市杏壇芬芳錄表揚】
	邱筠佳老師【99 年度攜手激勵學習潛能計畫「大手牽小手」】績優教師獎
林麗媚老師、鄭芳枝主任【99 年度生命教育教材單元設計甄選】優等	
98	【第十一屆教育專業創新與行動研究徵件】團體第九佳作 2 件入選 4 件
	本校榮獲【臺北市教育局 98 學年度校務評鑑九項評鑑】全數通過
	【99 年度臺北市中小學聯合運動會體育特色學校繞場表演】特優獎
	鄭芳枝主任【98 年度國語文競賽小學教師組國語文演說】南區第二名
	【第十屆專業創新與行動研究】團體第五優選 1 件佳作 1 件入選獎 3 件
	【98 年度推動生命教育績優學校評選】優等獎
	【臺北市 98 年度性別平等教育宣導成果評選】國小特優 附幼榮獲甲等
	鄭芳枝主任【臺北市 99 學年度特殊優良教師評選活動】
	學校行政類特殊優良教師
	【98 年度校園安全月績優學校】
【98 年度臺北市健康促進學校】績優獎	
護理師馮素美小姐榮獲【98 學年度優良護理人員】	

(二) 教師問卷分析及結果

在發出及收回問卷 30 份全校教師「教師專業發展方案滿意度問卷」調查結果分析，大多選擇同意及有幫助以上，顯現本校教師對本校專業發展充滿自信。

表 4-2 本校教師參加教師專業發展方案滿意度問卷調查結果表

題目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
本校教師專業發展方案有助於個人的專業成長	20%	53%	27%	0%	0%
本校教師專業發展方案對於教師在教學及學生學習成效上有幫助	13%	57%	27%	3%	0%
本校教師專業發展方案有助於教師專業成長、分享文化的建立與提升	17%	60%	23%	0%	0%
本校教師專業發展方案有助於學校研究發展與本位特色的建立	10%	67%	23%	0%	0%

表 4-3 本校教師對於教師專業發展方案運作滿意度調查結果表

題目	非常有幫助	有幫助	尚可	沒有幫助
計畫規劃	10%	67%	23%	0%
時間安排	7%	70%	20%	3%
行政支持	13%	64%	23%	0%
夥伴互動	27%	63%	10%	0%
自我成長	17%	66%	17%	0%

(三) 家長問卷分析及結果

從問卷滿意度調查顯示本校家長對學校高達 90% 以上的肯定，也滿意孩子學校學習。(問卷發出 320 份，回收共 280 份，有效問卷 279 份)

表 4-4 本校家長對優質學校經營問卷調查結果統計表

題目	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
整體來說(包含辦學、活動、教學...), 您對於興德國小的滿意度如何?	27%	66%	7%	0%	0%
題目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
我認同興德國小校長的辦學理念方式	34%	60%	6%	0%	0%
我認同興德國小教師的教學專業能力	40%	52%	8%	0%	0%

我滿意孩子在興德國小的學習	34%	58%	8%	0%	0%
---------------	-----	-----	----	----	----

二、創新成果

(一) 創新的專業發展導向教師行動研究讓專業發展成績斐然有成

94 學年度至 101 學年度參加臺北市教育局教育專業創新與行動研究徵件成績斐然有成，整理 94 學年度至 101 學年度參加徵件作品內容分析及成效分析。

1. 參加作品數量分析

參加作品於八年間合計 69 件，平均每年 9 件，在小型學校中作品量豐富。

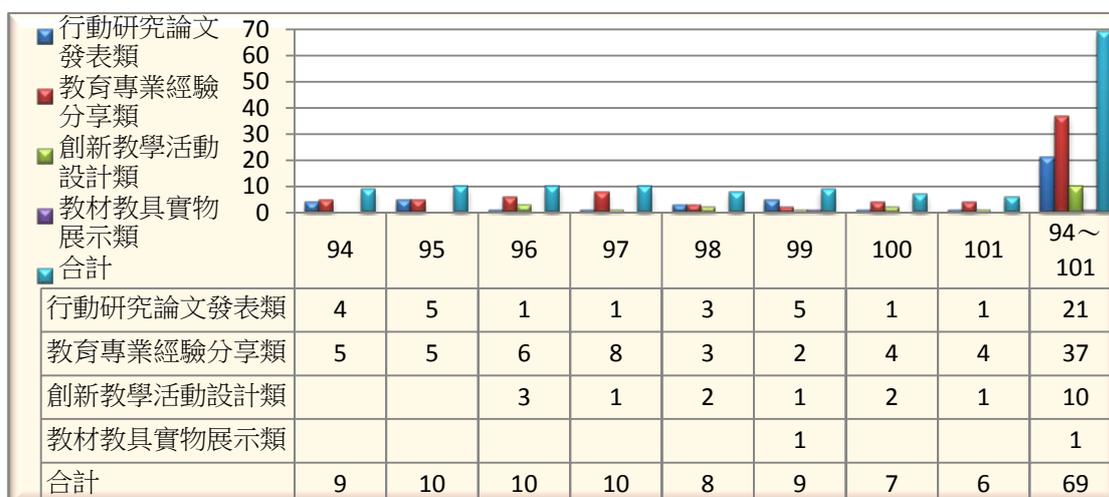


圖 6 本校參加教育專業創新與行動研究徵件作品數量分析圖

2. 參加作品領域分析

參加人次於八年間 69 件作品的領域合計 12 類，都有其研究價值及實際運用成效！

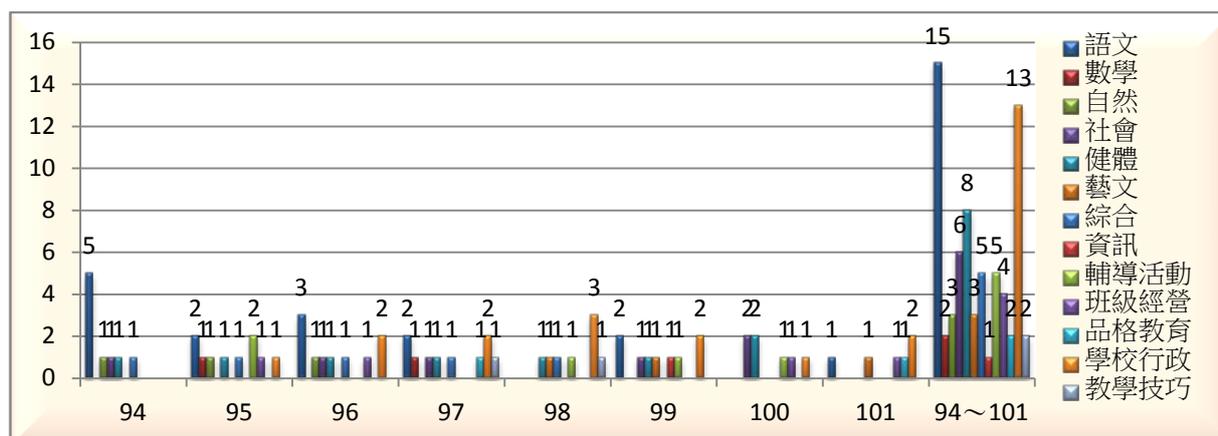


圖 7 本校參加教育專業創新與行動研究徵件作品領域分析圖

3. 參加教師人次分析

八年間參加合計 230 人次，平均每年 28.75 人，在小型學校中參與率極高。

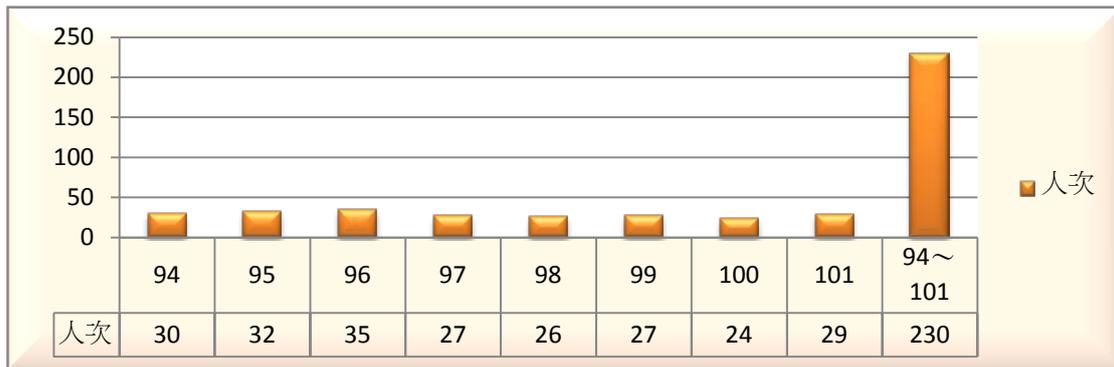


圖 8 本校參加教育專業創新與行動研究徵件教師人次分析圖

4. 作品獎項分析

參加作品於八年間合計69件參選作品得獎40件，得獎率為57.97%成績優異。

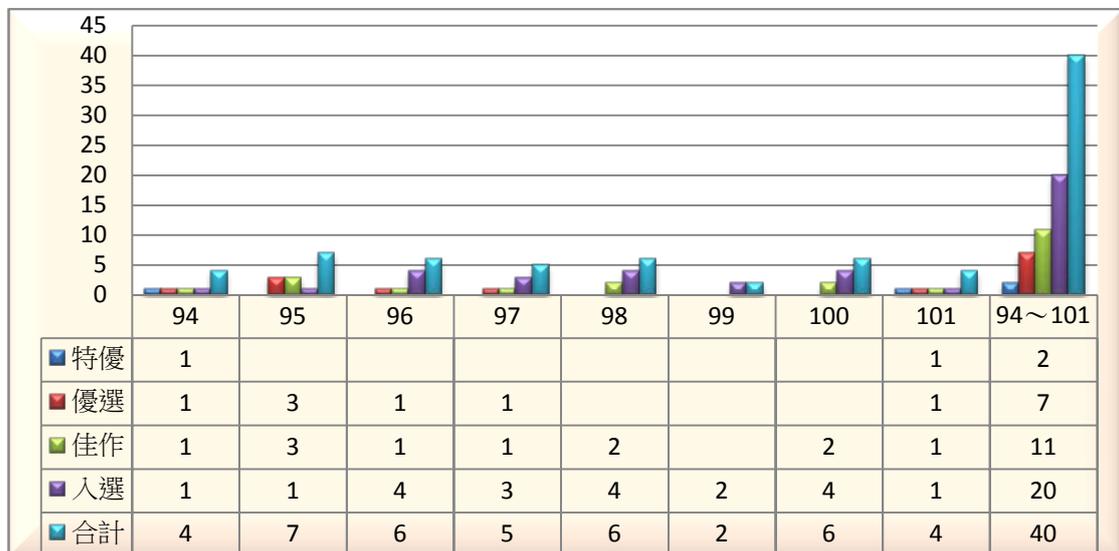


圖 9 本校參加教育專業創新與行動研究徵件作品獎項分析圖

5. 團體獎項分析

94-98 學年度本校成績優異名列前茅，99-100 學年雖未列入團體獎，本校成績維持在水準之上，101 學年度成果於 102 年度再度榮獲團體獎第 4 名。

表 4-5 本校參加育專業創新與行動研究徵件團體獎項分析表

學年度	屆別	獎項
94	第七屆	第二名
95	第八屆	第二名
96	第九屆	第六名
97	第十屆	第五名
98	第十一屆	第九名
101	第十四屆	第四名

(二) 創新的教師行動專書編輯出版讓專業發展精神無限延續

本校連續 16 年出版專業的教師行動研究專書，在臺北市小學尚屬少見，其歷程亦受多所學校視為學習典範，以下呈現 86 至 101 學年專書內容成效分析。

表 4-6 本校行動研究專書內容及成效分析

學年度	出版年月	發行人	裝訂類型	頁數	主編	書名
86	87.3	吳文中	平裝	127	夏婉雲	興德拾綴
87	88.6	吳文中	套書	386	楊文凱	教師研究專輯暨小班教學精神研究專書（一套四輯）
88	89.10	蘇福壽	精裝	223	楊文凱	教師研究專輯暨教師進修及行動研究專書
89	90.12	蘇福壽	平裝	190	邢長華	九年一貫+學校本位+興德e起來
90	91.12	蘇福壽	精裝	231	邢長華 鄭芳枝	學校本位課程設計
91	92.11	蘇福壽	平裝	295	鄭芳枝	教師行動研究專書
92	93.10	蘇福壽	平裝	198	鄭芳枝	教師行動研究專書
93	94.12	蘇福壽	平裝	143	陳瑞香	教師行動研究專書
94	95.12	蘇福壽	平裝	153	陳瑞香	教師行動研究專書
95	96.12	洪瑾瑜	平裝	194	陳瑞香	教師行動研究專書
96	97.12	洪瑾瑜	平裝	169	楊文凱	教師行動研究專書- 專業·精進·研究的對話
97	98.12	洪瑾瑜	平裝	142	楊文凱	教師行動研究專書- 優質 學習 研究的對話
五十週年校慶專書	100.12	洪瑾瑜	平裝	263	楊文凱	典藏興德50故事
100	101.12	洪瑾瑜	平裝	256	鄭芳枝	教師行動研究專書- 研究·成長·進行式
101	102.12	洪瑾瑜	平裝	165	鄭芳枝	教師行動研究專書- 教學·研究·省思·對話



86-101 學年度教師行動研究專書

(三) 創新的新設研發處組織讓專業發展藍圖前瞻永續

前述 101 年 8 月 29 日經校務會議正式提案通過新設研發處，是本校建構教育研發系統完整體系的創新作為，目前尚未發現國內有國民小學設有研發處，此作為可謂全國創舉！可比對的是實驗小學的研究處，在藍圖任務願景上並不遜色。至今運作已超過一年半的時間，這段努力歷程及成果經整放置在網站，可直接點選 <http://css000000175412.tw.class.uschoolnet.com/>或到學校首頁點選研發處瀏覽，專業發展資料、照片、影片、研究報告、工作報告等，行事曆及公布欄都有紀錄。要更完整了解本校研發處，需知這不只是實體組織而已，而是結合虛擬組織的研發整合體系，其理念及實施框架如下圖：

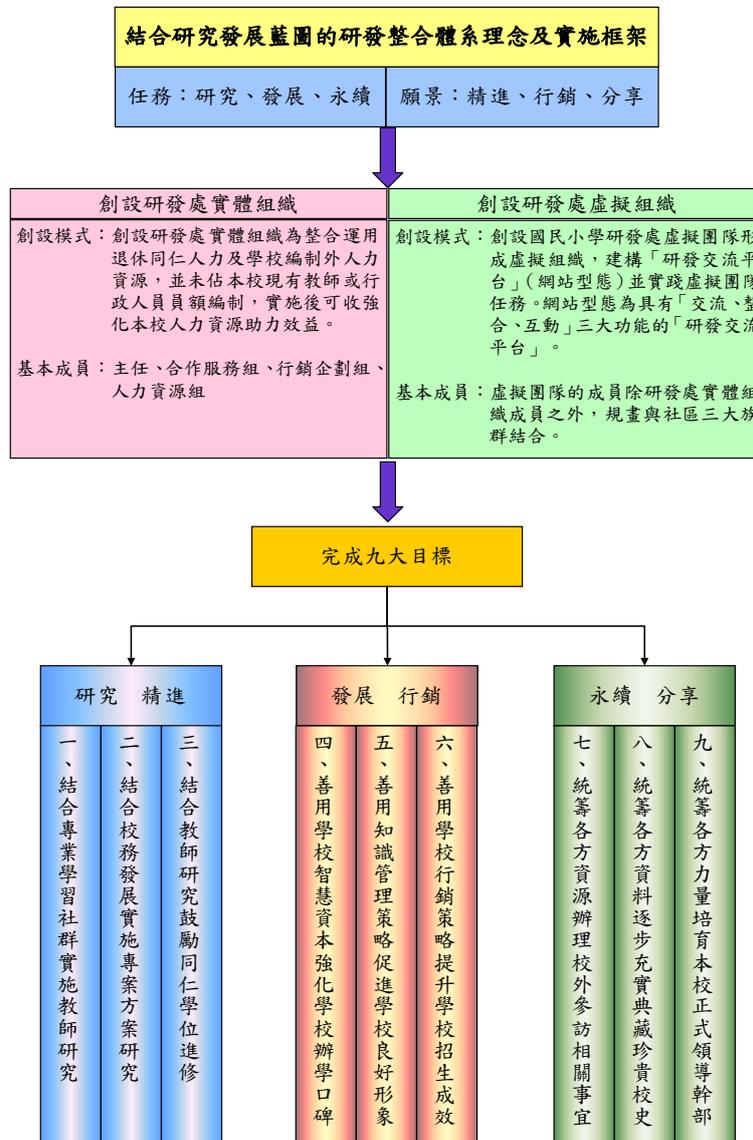


圖 10 本校研發整合體系理念及實施框架圖

(四) 創新的學習共同體及全校教師觀課推動讓教師教學精進

101 學年度及 102 學年度各項研習或校內研討經常以「學習共同體」為主題，從研討專書「學習的革命」開始，教務處經常以電子郵件提供相關新知給予全校老師了解。校內社群之一即以學習共同體為主題：「『學習共同體』概念之英語教學設計體驗教師專業學習社群」，邀請講座共同研討並相互觀課，其研究歷程與成果接受教授訪談頗受好評。101 學年度教師專業發展評鑑對話會議決議該年度教室觀察以「分組學習」為重點，即是開展學習共同體協同學習之精神，讓本校教師逐步體驗創新教學。102 學年度 5 位教師另外自主成立課後學習社群，每週一下午四點以後以學習共同體之觀課為研討主題，從研讀「SLC 密碼 建構學習共同體學校藍圖」新書開始，進行觀課前及觀課後會談，實際運用學習共同體方式上課。從教室走察及校長觀課之推動中，本校許多老師主動積極創新，接受新思潮並融入教學中，嘗試「學習共同體」之方式教學，並能相互研討。102 學年度並鼓勵教師踴躍到校外參加輔導團及申辦學習共同體學校的公開觀課，參加先驅學校的說課與議課，並請參加教師回校後於領域中分享觀課心得，達到分享的目的。校內除了外聘講座外，積極促成全校教師互為學習共同體，經常鼓勵教師相互交流分享，近期如 101 學年度邀請導師巫明玲老師於寒假備課研習中分享閱讀教學心得，102 學年度邀請導師蔡志嘉老師於週三進修時間分享語文領域教學心得，邀請林美芳老師分享 2013 天下閱讀教育論壇心得，邀請洪瑾瑜校長於寒假備課研習中擔任精進教學講座，103.1.21 全校教師共同欣賞影片「學習共同體的構想與實踐」，讓老師思考學習共同體的教學精髓並加以研討，不讓本校教師置身於教育新思潮之外。以下為本校 101 及 102 學年度校內教師觀課統計表：

表 4-7 興德國小 101 學年度全體教師觀課時間一覽表

月份	教師姓名	領域	方式	校長觀課或教專同儕觀課者組員	日期
十	林秋萍	英語	教室走察及校長觀課	校長、教務主任	10/16
十	汪慶瑜	英語	教室走察及校長觀課	校長、教務主任	10/17
十	呂艾倫	幼兒園	教室走察及校長觀課	校長、教務主任	10/23
十一	張博舜	資源班	教室走察及校長觀課	校長、教務主任	11/19

十一	蘇靖緹	自然	教室走察及校長觀課	校長、教務及研發主任	11/13
十一	洪綾堯	資源班	教室走察及校長觀課	校長、教務主任	11/14
十一	吳麗珍	健康	教室走察及校長觀課	校長、教務主任	11/23
十一	葉維珍	國語	教室走察及校長觀課	校長、教務主任、桂芳	11/14
十二	葉維珍	國語	教室走察及校長觀課	校長、教務主任、桂芳	12/18
十二	洪綾堯	資源班	教室走察及校長觀課	蒞翔、孟津、瑞香、博舜	12/19
一	張希如	國語	教室走察及校長觀課	校長、教務主任	1/2
三	陳雯娜	美勞	教專同儕教室觀察	芳枝、姿錦、佳余、美芳	3/22
三	鄭芳枝	健康	教專同儕教室觀察	雯娜、姿錦、佳余、美芳	3/15
三	邱筠佳	英語	教專同儕教室觀察	詠微、慧貞	3/20
三	陳惠光	生活	教專同儕教室觀察	雅菁、博舜、孟津、蒞翔	3/13
三	周哲賢	健體	教專同儕教室觀察	志嘉、麗媚、文齡	3/11
三	林美芳	電腦	教專同儕教室觀察	芳枝、姿錦、佳余、雯娜	3/26
三	李孟津	健康	教專同儕教室觀察	雅菁、惠光、蒞翔、博舜	3/26
三	李姿錦	品德教育	教專同儕教室觀察	雯娜、芳枝、佳余、美芳	3/19
三	陳佳余	性別平等	教專同儕教室觀察	雯娜、芳枝、姿錦、美芳	3/29
三	丁美惠	數學	教室走察及校長觀課	教務主任	3/1
三	林明月	數學	教室走察及校長觀課	校長、教務主任	3/6
三	巫明玲	國語	教室走察及校長觀課	教務主任、研發處主任	3/7
三	鄭秀美	國語	教室走察及校長觀課	教務主任	3/14
三	林麗媚	數學	教專同儕教室觀察	哲賢、志嘉、文齡	3/8
三	林文齡	數學	教專同儕教室觀察	哲賢、志嘉、麗媚	3/15
四	林婉慧	音樂	教室走察及校長觀課	教務主任	4/11
四	潘慧貞	自然	教專同儕教室觀察	詠微、筠佳	4/22
四	黃詠微	綜合	教專同儕教室觀察	筠佳、慧貞	4/23
四	馮嘉偉	自然	教專同儕教室觀察	瑞香、永國	4/26
四	陳瑞香	體育	教專同儕教室觀察	嘉偉、永國	4/23
五	游婷詒	國語	教室走察及校長觀課	教務主任	5/16
五	陳永國	體育	教專同儕教室觀察	瑞香、嘉偉	5/24

表 4-8 興德國小 102 學年度全體教師校內外觀課統計一覽表

月份	教師姓名	觀課領域	觀課方式(地點)	觀課者	日期
九	巫明玲	國語數學	校外公開觀課(陽明山國小)	巫明玲	9/24
九	林明月	數學	校外公開觀課(實踐國小)	林明月	9/26
九	吳麗珍	數學	校外公開觀課(實踐國小)	吳麗珍	9/26
九	蔡志嘉	數學	校外公開觀課(實踐國小)	蔡志嘉	9/26
九	鄭芳枝	國語	校外公開觀課(國語實小)	鄭芳枝	9/26
十	林麗媚	國語	校外公開觀課(指南國小)	林麗媚	10/18
十	陳雯娜	體育	校外公開觀課(永吉國中)	陳雯娜	10/22
十	李美齡	客語	校內觀課(生活教室1)	鄭芳枝	10/24
十	金純敏	太魯閣語	校內觀課(生活教室1)	鄭芳枝	10/25
十一	傅瓊慧	英語	校外公開觀課(國語實小)	傅瓊慧	11/7

十一	朱雅菁	自然	校外公開觀課（麗湖國小）	朱雅菁	11/14
十一	蔡志嘉	數學	校內觀課（五 1 教室）	周哲賢 鄭芳枝	11/12
十一	林麗媚	國語	校內觀課（五 3 教室）	鄭芳枝 李孟津 林美芳 林明月	11/20
十一	馮嘉偉 朱雅菁	自然	校外公開觀課（國語實小）	馮嘉偉 朱雅菁	11/21
十一	鄭芳枝	健康	校內觀課（英 A 教室）	林麗媚 李孟津 林美芳 林明月 崔桂芳 傅瓊慧	11/29
十二	傅瓊慧	英語	校內觀課（英 A 教室）	朱雅菁 陳惠光 蔡宜庭 何欣茹 李孟津	12/4
十二	何欣茹	英語	校內觀課（英 B 教室）	鄭芳枝 蔡宜庭 傅瓊慧 李孟津 鄭秀美 潘慧貞	12/4
十二	蔡宜庭	英語	校內觀課（英 B 教室）	鄭芳枝 傅瓊慧 李孟津 巫明玲 潘慧貞 何欣茹	12/6
十二	陳惠光	國語	校外公開觀課（大龍國小）	陳惠光	12/12
十二	洪校長 朱雅菁	自然	校外公開觀課（天母國小）	洪校長 朱雅菁	12/12
十二	何欣茹	英語	校外公開觀課（仁愛實小）	何欣茹	12/16
十二	林文齡	健康	校內觀課（五 2 教室）	鄭芳枝 林美芳	12/20
十二	蘇靖緹	自然	校外公開觀課（新生國小）	蘇靖緹	12/23
一	林婉慧	音樂	校內觀課（音樂教室）	陳雯娜	1/9
二	林文齡	國語	校外公開觀課（興福國中）	林文齡	2/22
二	張希如	數學	校外公開觀課（靜心小學）	張希如	2/20
二	游婷詒	數學	校外公開觀課（靜心小學）	游婷詒	2/20
二	黃詠微	綜合	校外公開觀課（南湖國小）	黃詠微	2/25
三	羅慧霞	客語	校內觀課（生活教室）	鄭芳枝	3/13
三	詹佳育	數學	校內觀課（六 2 教室）	鄭芳枝	3/18
三	崔桂芳	數學	校內觀課（六 1 教室）	鄭芳枝	3/20

				林美芳	
三	羅鳳彪	綜合	校外公開觀課（忠孝國小）	羅鳳彪	3/21
三	鄭芳枝	健康	校內觀課（英 A 教室）	傅瓊慧	3/21
三	傅瓊慧	健康	校內觀課（英 A 教室）	鄭芳枝	3/21
三	林麗媚	數學	校內觀課（五 3 教室）	李孟津 蔡志嘉 林文齡	3/24
三	朱雅菁	體育	校內觀課（操場）	李孟津 傅瓊慧 陳惠光 林苙翔 陳瑞香 余嘉紋 何欣茹	3/25
三	李孟津	國數社自	校外公開觀課（三興國小）	李孟津	3/27

以上兩表顯示本校 101 及 102 學年度在教師專業發展評鑑的基礎下，擴展延伸到全校教師相互觀課精進，持續專業發展之創新精神與成果。在 96 學年度至 100 學年度參與觀課的教師均為教專成員，觀課教師比例為全校教師（36 人）之 60%，101 學年度推動全校觀課，計參與觀課教師 29 人（含實習老師則為 31 人）共 117 人次，人數比例占全校教師之 81%，成長許多。102 學年度上學期至今參加校內外觀課教師已 21 人（含本土語老師則為 23 人）已達 55 人次，占全校教師 36 人之比例 58%，其他教師將參加下學期之公開觀課。由此可見，興德國小推動全校教師相互觀課以求教學精進之目標已較 100 學年度以前有大幅成長。

伍、結語

這是個屬於興德的「靈魂·動能·實踐·省思」學校專業發展品牌故事，是一個持續優質的專業發展歷程，是一個永不間斷的專業發展薪傳，更是個邁向永恆的專業發展前瞻！我們在校園處處追求品質、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，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「靈魂·動能·實踐·省思」的學校專業發展品牌故事，將成為如同天上的明亮星星及永恆閃爍的真理！

我們建立的專業發展優質學校品牌，是在歲月中孕育的學校品牌生命、是在理念中淬煉的學校品牌價值、是在實踐中深烙的學校品牌足跡、是在喜悅中豐收的學校品牌成果、是在堅定中永續的學校品牌特色。我們上演的專業發展優質學校故事，是將親師生力量交織而發揮的優質及光輝，也是一種用生命寫故事所產生的熱情及溫度，將故事融入學校生命成為故事情節，感受歲月脈絡並加入幸福珍貴情感，親師生在平凡中創造不凡，也將營造專業發展優質學校初始的心成為不變的永恆。