

臺北市 101 年度優質學校參選申請書

參選獎項

專業發展

啟動學校教育創新的 DNA—

北政「全方位」教師校本專業發展方案



臺北市立北政國民中學

高松景、蔡來淑、詹馨怡、吳秋鳳、林佩蓁、洪玉琳

中華民國 101 年 2 月 24 日

啓動學校教育創新的 DNA—北政「全方位」教師校本專業發展方案

目 次

壹、基本現況-----	P2
一、設校歷史-----	P2
二、社區環境-----	P3
三、學校規模-----	P4
壹、優質目標-----	P5
一、背景分析-----	P5
二、具體目標-----	P9
參、具體作法-----	P10
一、實施內容-----	P10
二、創新作法-----	P16
肆、優質成果-----	P18
一、目標達成-----	P18
二、創新成果-----	P21
附件一 -----	P23
附件二 -----	P28

啓動學校教育創新的 DNA—北政「全方位」教師校本專業發展方案

摘要

課程改革是人的改革，課程發展是人的發展，沒有教師的發展就沒有課程的發展。「全方位」教師校本專業發展方案源自於北政國中，從 96 學年度起為啓動學校課程與教學創新的動力，擺脫國中升學主義的桎梏，致力建立一所以「全人發展」為品牌的理念學校；經學校教師專業發展 SWOT 分析，提出「參加教師專業發展評鑑與教學輔導教師」及「發展學校本位教師專業成長活動」的發展策略，以培育北政教師成為學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師」的二十一世紀「全方位」教師，進而達成導引學生朝向「全人發展」學生學習的構想。

「全方位」教師校本專業發展的理念主張理想的教師，不應是灌輸學生知識的「教書匠」；而是成為學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師、專業楷模者」的「全方位」教師。「全方位」教師校本專業發展，係運用「人文主義」、「學校本位經營」及「成人學習」等理論，提出「以學校教師為主體」、「以增能賦權為策略」、「以自我導向為方法」、「以團隊合作來運作」及「以生涯發展來整合」等六項理念；並根據這些理念，發展出「規劃系統的校本專業成長計畫」、「提供多元多樣的專業成長活動」、「落實夥伴式教學觀察與回饋」、「倡導合作式教育研發」、「落實反思的教師教學檔案」、「整合豐富的教師專業成長資源」及「建構質量並重的成效評估機制」等七項實施策略，期能協助教師朝向『全方位』專業教師的目標。

經過四年的積極推展，從教師的回饋意見，以及學校參加評選所獲得榮耀（97 年優質學校「資源統整」、98 年「課程發展」、99 年「學生學習」優質獎、98 年教育行動研究一件特優一件優等、98 年教育 111 標竿學校認證、教育部 100 年教學卓越獎），連續 8 年額滿學校來自社區家長的高度肯定，充份證實其成效；且獲得兩項創新成果：「成功打造以全人發展為品牌的理念學校」、「北政教師樂於創新教學，國內外教學團隊來校參訪並獲媒體報導」。並經由該行動方案，分享「清晰教育理念，有效點燃教師教育熱忱」、「校本教師專業發展的理念，讓北政教師找回主體性與問題的擁有感」兩項創新理念，以及「倡導教育專業是價值和尊嚴的起點」、「掌握教育潮流，去壓迫化順勢而為」、「提供教師專業揮灑的舞台」等三項創新策略。

關鍵字：「全方位」教師、校本教師專業發展、增能賦權

啟動學校教育創新的DNA—

北政「全方位」教師校本專業發展方案

壹、基本現況

一、設校歷史

本校成立於民國57年，43年的校史中，其重要變革如下：

(一) 為教育理想而成立的學校——一座都市叢林中的桃花源（57-81學年）

配合政府實施九年國民義務教育，由當時國立政治大學前教育系主任胡秉正先生及政大實小校長祁致賢先生和地方上熱心人，為實現國民教育的理想，和臺北市政府共同規劃成立，故命名為「北政國民中學」。由林輝先生擔任首任校長，每年招收4個班級。

(二) 在教育改革中歷經淬煉——國內教改實驗的先鋒（82-91學年）

小校的規模，加上得天獨厚的大自然校園，又在政大大學城內學術氛圍，北政曾是為國內多項教育改革的實驗場所。其對學校影響最大的是，從82學年全校試辦「自願就學方案」，當時所招收的新生學生來源主要是貓空茶農子弟，每年大約50人左右、由於學生的學業成就普遍低落，缺乏競爭力，以致於就讀本校學生日益減少，甚至因為招生嚴重不足。社區廢校聲浪不斷，學校教職員工可說是人心惶惶。

87學年起臺北市「自主實驗計畫」在本校進行實驗，預計試辦「三屆八年」。此計畫對於本校的發展可以說是雪上加霜，因為小學校卻進行兩種教育實驗計畫，學校因為資源分配不均、管教方式等等不同，校園瀰漫著一種非常不安的氣氛。90學年自主實驗計畫遷離，92學年自願就學方案實驗計畫終止，那一年的畢業生只有一班26人，當時學校校譽可說是跌入谷底，又面臨廢校的危機。雖然自主實驗計畫遷離，校園不再一校兩制，但學區內卻即將於94學年度成立新學校——政大附中，這對於本校的招生又是一項艱難的考驗。

(三) 學校轉型成功營造特色——是危機也是轉機（92-95學年）

北政當時臨招生不足的窘境，如何取得社區家長認同，放心把孩子送到北政，以化解廢校的危機。面對「自願就學方案」及「自主實驗計畫」兩項教改方案在北政10年實驗的檢討，北政的教學及行政團隊，深刻體會到：成功的學校教育改革需回歸學校教師本身的「主體性」及「問題擁有感」，這樣的「自覺」也提供北政「轉機」的機會。

回歸教育體制內的北政該如何找回學校教育的主體性？學校歷經「一校兩制」重創時期，校園專業團隊合作有待重整，如何重振校園信心？92學年度前任校長林採有女士，帶領全體教職同仁，經學校發展SWOT分析，選擇發揮小校的溫馨校園的優勢；把握九年一貫課程改革、學校本位管理及教育局推動「臥龍藏虎」計畫等有利學校轉型之教育政策的契機，展開教師對話，極力發展學校本位課程，積極面對政大附中成立的衝擊。四年來學校的努力深受家長及社區的肯定，願意放心把孩子送到北政，學生逐年回流。

(四) 啟動學校教育創新DNA-發展「全方位」校本教師專業發展(96學年迄今)

有鑑於「課程改革是人的改革」、「課程發展是人的發展」、「沒有教師的發展就沒有課程的發展」。北政教師受到學生開始回流的鼓舞，引發教師追求專業成長的需求，改變過去「學校小、教師人少」，無法做專業成長的迷思。帶來的改變是北政的教學研究會正常運作，營造全校教師追求專業發展的氣氛。更於96學年度經校務會議通過，全校教師參加教師專業發展評鑑並推展教學輔導教師方案，目前本校已是教育部辦理教師專業發展評鑑的「續辦多年期學校」。

「創新」是知識經濟時代學校的核心競爭力，唯有教師具備足夠的專業能力與熱忱，才能有效啟動學校教育的創新。北政是一所為教育理想而設置的學校，「把人教成人」的全人發展教育理念，一直是北政所追求的教育理想。

為擺脫國中升學主義的桎梏，98學年度現任校長高松景為打造北政成為一所以「全人發展」為品牌的理念學校，期能在體制內辦出一所理念型的典範學校。透過「北政新思維」教師增能共識營，採「轉型領導」及「增能領導」，有效共塑「無限學習機會、個個都是品牌」的學校教育新願景，倡導教師攀登更高層次全人教育的理想，需不斷「創新」學校課程教學及行政作為，以精進學生學習競爭力。

為啟動學校教育創新的DNA，需強化本校教師專業發展評鑑試辦，成為學校本位的教師專業發展方案，期能培育每位教師成為學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師、專業楷模者」的「全方位」專業教師，並建立團隊合作的專業學習社群。本校「全方位」教師校本專業發展方案的推動，主要是由學校發起，透過由教師主導的專業學習社群活動，來激發教師主動省思探究的精神，以逐漸提昇教師的專業素養，成為能實現本校「全人發展」教育理想的「全方位」教師。

本校97-99連續三年分別榮獲本市97年優質學校「資源統整」優質獎、98年「課程發展」優質獎、99年「學生學習」優質獎；98年榮獲本市教育111標竿學校；98年教育行動研究榮獲一件「特優」與一件「優等」、99年一件「佳作」；98年教育部攜手計畫全國績優學校；99年基測本校學生一位獲得「滿分」；更榮獲100年教育部教學卓越獎的殊榮；連續八年額滿學校更是社區家長高度肯定。

北政「轉敗為勝」「從谷底爬升」的傳奇發展經驗，已成為各媒體爭相報導，國內外參訪交流的學校。一所12班的小型學校何以能有如此耀眼的績效？「問渠哪得清如許，為有源頭活水來！」北政「全方位」教師專業發展方案的推展，已有效啟動學校教育創新，也突破小校人少無法做專業發展的迷思與困境。

二、社區環境

(一) 地理環境

1. 位於台北市南端文山區，屬文教區，而鄰近觀光茶園，民風質厚純。
2. 座落於指南山麓、政治大學校園內、前臨醉夢溪，依山傍水，遠離塵世，環境安靜幽雅。
3. 政治大學是北政校園的延伸，學生上下學行走活動其中，長期無形的薰陶沐浴是最佳的境教。

(二) 學區概況

1. 社區家長對學校期待高，關心並支持學校，且大多能認同學校辦學理念。
2. 本校學區原屬老舊社區，近來因鄰近政大二期重劃區開發，有大批的新住戶陸續的遷入，有助於人口回流，大眾運輸與交通更為便捷。且新建社區的文教人口比例漸增，有助學生的素質的提升。
3. 學生來源為萬興里及指南里國小畢業生，近年來學區內萬興、指南及政大實小等國小畢業生約210人，是本校與政大附中的共同學區，故在招生上與政大附中國中部重疊。
4. 學區內有政治大學、政大附中、大誠高中、景文高中、木柵高工等學校。有萬興圖書館、木柵動物園、木柵觀光茶園、指南宮、文山區行政中心等豐富的資源，可供教師進行合作教學之運用。

(三) 社區文化

1. 近年來社區總體營造之觀念在台灣風起雲湧，為社區運動注入嶄新的生命與活力，學區內「指南社區發展協會」、「木柵觀光茶園社區發展協會」兩大協會在推動社區發展工作的同時，也很重視學校與社區相互結合的關係，提供北政教師更多的鄉土環境教育資源。
2. 為了與社區作更緊密的接觸及結合，學校開放校園，形塑無障礙的學習環境，成為社區中的休閒、文化場所，回饋地方。同時，積極主動的整合環境資源，發展學校的特色。

(四) 社區資源

1. 社區人文資源豐富，有首屈一指道教指南宮，二所境外學校(政治大學、政大附中)，三大生活圈(農、教、商)，四種風情(風景、觀光、住宅、保護區)，八座土地公廟，九條登山步道。
2. 人力資源有指南社區發展協會、木柵觀光茶園社區發展協會、政大杉林溪社區複式童軍團、指南宮、樟山寺、貓空茶園、地方耆老、文山藝文中心「優劇場」等，對學校活動發展有相當助益。

三、學校規模

(一) 班級數：1. 普通班 12 班、2. 特殊班 0 班、3. 資源班 2 班。

(二) 學生數：男生 223 人、女生 192 人，總計 415 人。

(三) 人員編制 (表 1)

- 1、教師編制人數(含校長)：共34人，本學年聘用長期代課教師共 5 人。
- 2、專任職員總數共 11 人。
- 3、專任工友總數共 4 人。

表 1.100 學年度北政師資結構

學歷	博士	碩士	研究所 40 學分班	大學	合計
	1 (3%)	13 (36%)	6 (18%)	14 (42%)	33
年齡	29-30 歲	31-40 歲	41-50 歲	51-60 歲	
	9 (27%)	11 (33%)	11 (33%)	2 (6%)	33
教學 年資	5 年以下	5-10 年	10-19 年	20-29 年	
	12 (3%)	5 (15%)	9 (27%)	7 (21%)	33

*備註：目前本校有一位教師介調至他校支援

貳、優質目標

一、背景分析

教師專業發展是啟動學校教育創新的動力，為了提升教師專業能力及發展特色課程，96 學年度起全體教師皆參加教師專業發展評鑑，我們開始積極專業對話，推動同儕教學觀察與回饋，建立教師個人教學檔案，透過團隊研發特色課程、進行行動研究，已建立五個「專業學習社群」，教師的專業表現及學生學習有顯著績效。以下將就北政為啟動學校教育創新，以實踐打造一所以「全人發展」為品牌的理念學校的教育理想，所採取的「全方位」校本教師專業發展方案 SWOT 分析：



重視專業對話，凝聚團隊共識

(一) 北政教師專業發展 SWOT 分析

根據北政教師專業發展 SWOT 分析 (表 2)，為增進教師專業成長，發揮「大多數教師生涯發展處於追求創新階段」、「溫馨小校教師互動多、彼此互信合作」及「教師追求自主專業成長以創新教學的共同學校歷史經驗」等有助於發展校本教師專業發展的「內在優勢」，化解北政「小校師資人力不足」及「教師教學與行政負擔重」不利於教師專業發展的「內在劣勢」；並掌握「全方位教師」、「學校本位管理」及「教師增能賦權」等教育思潮，以及「教師專業發展評鑑」及「12 年國教活化教學」等教育政策，學生家長支持教師專業成長等「外在機會」。採取「參加教師專業發展評鑑與教學輔導教師」及「發展學校本位教師專業成長活動」等兩項策略來系統規劃符合學校發展及教師需求的專業成長活動，導引教師自我期許成為學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師、專業追求者」的「全方位教師」之發展策略。

表 2. 北政教師專業發展 SWOT 分析表

項目		優勢	劣勢
內在因素	教學團隊	<ul style="list-style-type: none"> • 全校教師33人，碩士以上學歷教師約6成，教學團隊具備專業素養及學術研究能力。 • 約7成教師年齡層分布以31至50歲，教師處於教學經驗與人生閱歷豐富的階段。 • 從教師生涯發展觀點分析，本校教師有6成是處於專業成熟與挫折倦怠兩階段間，正需要透過專業成長導引生涯發展朝向「創新」的關鍵期。 • 教師流動率低，有助於同儕建立互信情誼、進行專業對話。 	<ul style="list-style-type: none"> • 受限於小校的師資結構本身問題，有些科目無法聘專任教師（如健康教育、美術、童軍、家政、表演藝術），有些科目僅有一位（如音樂、公民），不利各領域專業對話。 • 代課教師及兼課人數偏高，不利專業團隊的建立 • 小校教師人力資源少，教師平日忙於備課、教學、處理學生問題，較少有專業對話、討論分享機會。

	行政團隊	<ul style="list-style-type: none"> • 學校規模小，教師不是擔任導師，就是兼任行政工作，較沒有找不到教師擔任行政或導師之問題，且有助於教學團對與行政團隊的互動與互信氣氛。 • 教師兼行政同仁本身亦擔任班級教學工作，能瞭解教師專業成長的需求，有效支援教師專業成長。 • 校長重視教師專業成長，由教務處負責推動教師專業發展，協調行政團隊跨處室分工整合，並親自參與帶動教師專業進修成長活動。 	<ul style="list-style-type: none"> • 因學校規模小，教師兼行政同仁，身負教學及行政的雙重負擔，往往因同時忙於突發行政工作，較難於領域時間，全程參與對話。
	學生	<ul style="list-style-type: none"> • 臥虎藏龍大學區學生來自不同國小，學生普遍素質良好，具有自己的想法，有富有學習潛能，能激勵教師教學相長。 • 學生喜歡參與社團活動，樂於多面向的學習，能激發教師創新教學。 	<ul style="list-style-type: none"> • 學生程度差異大，對某些需程度相當的學科教師上課是一大挑戰。
	校舍設備	<ul style="list-style-type: none"> • 班級數位化教學設備齊全，可發揮最大之教學成效，有利於教師專業發展。 	<ul style="list-style-type: none"> • 校舍原本就不足（學校就缺乏活動中心），又加上近年來因年年增班，無發提供教師專業發展的專屬空間，常面臨學校會議與各領域研習成長活動強空間的狀況。
	學校特有歷史發展經歷	<ul style="list-style-type: none"> • 約有5成教師於本校任教10年以上，經歷北政87-91年兩個教育實驗衝突的階段，為捍衛學校主體性而努力的階段，形成追求自主專業成長來創新教育的共同學校歷史經驗。 	<ul style="list-style-type: none"> • 87-91年體制外「自主學習」及「自學班」兩項教育實驗的衝突，造成教師對於未經實踐的實驗性教育有所顧忌。
外在因素	家長	<ul style="list-style-type: none"> • 家長認同學校「全人教育」的辦學理念，不期待學校過度重視升學；且支持學校，配合度高。 • 家長會支持教師專業成長，不只提供所需經費，也願意共同參與成長活動。 	<ul style="list-style-type: none"> • 有些家長本身的家庭問題造成學生的學習不佳情形，導致教師教學困境。 • 家長的教育程度高，對學生教育方式很關注，有時需耗費老師許多時間去與家長溝通。
	政策	<ul style="list-style-type: none"> • 教育部及教育局的教師專業發展評鑑計畫、教學卓越獎、優質學校等專案，引領並鼓勵教師專業發展。 • 十二年國教、九年一貫課程改革及高中職入學方案的改革，為導引國中活化教學，有效激勵教師追求專業成長。 	<ul style="list-style-type: none"> • 為因應少子化及國中課稅減課，無法聘用正式教師、控管教師名額及增加教師員額等政策，對小校原本師資結構就較欠缺完整性的情形，更是嚴重。
	教育潮流	<ul style="list-style-type: none"> • 面對「去人化」的教育危機，倡導「全人教育」的思潮及「全方位」的教師 • 學校本位管理，教師成為決策之主體，有助於教師全員參與，主導學校專業成長研習活動。 • 教師增能賦權，讓教師更有能力，並主動提供協助，是的增進學 	<ul style="list-style-type: none"> • 近年來教育改革不斷推陳出新，不同觀點的教育思潮，對學生學習的內容，增加許多教育議題，對學生學習形成新負擔。
	社區資源	<ul style="list-style-type: none"> • 社區屬文教區，人文氣息濃，資源多元且豐富，可挹注更多教育的活力有利於教學與學生學習。 	<ul style="list-style-type: none"> • 社會資源穩定度較難掌控，形成課程與活動安排壓力。

(二)「全方位」教師校本專業發展的理念

教師是如何被引發追求專業成長的永續動力？教師專業發展的「知識論」認為：只要給教師進修知識就會產生成長的行動，後來教師專業發展的「能力本位論」則認為光有知識並未能啟動行為，故強調教師專業技能；而目前教師專業發展的「人文主義省思論」則認為一位好老師是會思考的，會去思考教育本質與自己的教學理念，思考怎樣才是一位理想的教師。如何有效引發教師內在想望的「自我提升」之自發性成長動機，成為一位會思考的教師，是確保教師專業發展能否持續發展的關鍵。此外；我們認為真正的教學專家就是在教學現場，老師的臨床經驗相當豐富，學校的教師是最瞭解學校學生學習，因此 1990 年開始來自「學校本位經營」的新觀念，開始倡導「校本教師專業發展」。再者，隨著近年來在成人學習及組織學習理論逐漸引入教師專業成長的研究領域後發發現：教師並不是被動式的接受，而是具有主動詮釋與學習的主體，如果教師能主動的參與學習活動，其成效最大。北政「全方位」校本專業發展方案的規劃，係運用「人文主義」、「學校本位經營」及「成人學習」等理論對教師專業成長的啟示，歸納北政「全方位」教師專業發展圖像內涵（圖 1），並進一步論述其推展理念如下：



圖 1. 北政「全方位」教師專業發展圖像內涵

1、以全方位教師為目標

人文主義對教育主張是「全人發展」的教育理念，其認為教育是發揚「人性」，教人成「人」的一種志業；教育的重點不應只是知識，而應是成為一個「人」所要彰顯的「價值」，以及為實踐此價值所需要的「能力」。為達成導引學生「全人發展」，人文主義認為一位理想的專業教師，不應是灌溉學生知識的「教書匠」；而應成學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師、專業楷模者」的「全方位」教師。人文主義積極肯定，教師都具有追求成為「全方位」教師的自我實現動機。為達成本校全人發展的教育目標，北政推展教師專業發展方案

的目標，是倡導北政教師以做一位「全方位教師」來自我實現，以有效引發教師內在「自我提升」之自發性成長動機。

2、以學校教師為主體

學校本位經營是當前各國教育革新的新趨勢，其認為要啟動學校的教育創新動能，需鬆綁教育決策權到學校，使得校長、教師、家長，甚至學生都能有更大的自主空間，依據學校特色及需要，自行決定課程教材的選用及財政的裁量等。傳統的教師專業發展模式是由教育行政單位推動，內容是配合教育政策，進行方式以專家講課為主；其缺失是內容無法顧及教師不同生涯發展的專業成長需求與學校發展需求，教師往往只是被動參加，學校也是被動配合。

北政校本教師專業發展方案，兼顧學校發展特色及瞭解教師個人成長的需求，由學校倡導透過全體教師全員參與主導專業成長活動。每年有明確學校專業成長發展方向與主軸，採「循序漸進、連續不斷、統整合一」的規劃策略，系統性規劃培育本校教師成為專業的「全方位教師」。

3、以增能賦權為策略

「增能賦權」(empowerment)是學校本位經營的核心理念，因為教師有無高度專業自主權及能力，將會影響學校本位經營，「增能賦權」也被研究證實是促進教師專業成長的有效策略。過去由上而下的教育改革措施之推展，校長往往是扮演執行教育政策的「壓迫者」，而非「增能者」，導致形成校長所帶領的行政團隊與教學團隊的對立，無法共同致力追求專業成長。

北政校本教師專業發展方案的推展，採取增能賦權的策略，主要在「尊重教師專業自主權」(授權)及「協助提昇教師專業能力」(增能)兩方面。在增能方面，採取巴西成人教育學家傅瑞雷(Freire, 1970)的對話實踐模式(Dialogue Praxis)「傾聽>對話>行動>反思」的歷程，作為辦理本校教師專業成長活動的進行模式，以有效引發教師內在追求專業成長的動機。在授權方面，是由各領域專業學習社群，自行規劃自主專業成長活動。

4、以自我導向為方法

人文主義及成人學習理論都主張，最適合成人學習特性的方法是「自我導向學習」。自我導向學習是以個人責任為出發點，主動診斷自己的學習需求，形成學習目標，應用各種學習資源，形成適合自己的學習計畫，並自己評估學習成果。本方案為提供本校教師自我導向學習，特別規劃內容與方式「多元化」與「多樣化」的進修成長活動。

5、以課程教學為焦點

「實務」導向是成人學習的特性，教師專業成長的終極目標是為精進學生的學習，本方案為確保教師專業成長的成果能精進學生學習；因此教師專業成長活動的規劃聚焦在教師的創新課程與教學等教育實務，並以產出型研習或工作坊為主。

6、以團隊合作來運作

這是一個英雄淡出，團隊勝出的時代；團隊合作學習是成人學習理論的重要觀點。為建立北政教師專業學習社群，本案採取團隊合作學習方式來運作。合作學習強調透過小組成員在組織中的互動過程，

以討論、深度對話、發表意見、互相學習方式，促進教師同儕間互動及學習，建立團隊共同討論與分享機制，以收知識加乘的學習效果。

7、以生涯發展來整合

「整合」是學校本位經營的重要概念，整合不只要有效運用資源，更要發揮一加一大於二的成效。有鑑於國內關注在教師專業成長所提供的進修活動，不只有學校層級，也有許多來自中央及地方教育行政機關，以及民間團體，然缺乏整合。本方案認為教師的進修成長活動，應符合教師不同生涯發展階段的需求，並導引教學生涯發展朝向「專業成長」。



藉由探索體驗活動，激發教師教學創意

二、具體目標

「全方位」教師校本專業發展方案所要達成的目標，是希望培育北政教師能成為學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師、專業楷模者」的「全方位」教師，進而提升學生學習。其「具體目標」，最主要則是期望能透過規劃系統的校本教師專業發展成長活動，落實教育研發、教學觀察與教學檔案，並建立有效的成效評估機制，提升教師教學專業，增進學生學習表現。其與優質學校專業發展向度四個評選項目的對應關係（如圖2），其具體目標則分述如下：

- (一) 建構系統的校本教師專業發展成長活動，提供教師自主專業成長
- (二) 形塑教師專業學習社群，教師積極展現專業行為（從事課程研發、教學觀察、行動研究及建立教學檔案）
- (三) 提升教師教學專業，增進學生學習表現
- (四) 整合教師專業發展資源，營造教師專業發展支持環境
- (五) 客觀系統化評估成效，永續專業發展並形成學校特色



圖 2. 「全方位」教師校本專業發展方案具體目標與專業發展向度評選項目對應關係圖

參、具體做法

為培育北政教師能成為學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師、專業楷模者」的「全方位」教師，依據「全方位」教師校本專業發展的理念，擬定下列七大策略與具體作法：

一、實施內容

(一) 規劃「系統的」校本教師專業成長計畫，發揮導引教師專業成長的效果

1、改變教師心智模式，成立教師專業發展規劃小組

北政是個小校，過去的思維習慣以因為小校所以人力不足、因為小校所以經費不足、因為小校所以師資不足、因為小校所以.....，為啟動教師專業成長，。我們以正向思維代替過去的思維，因為小校所以我們可以更貼近孩子的心、因為小校所以我們可以照顧每一個孩子、因為小校我們可以把課程設計的更活潑精緻。我們把握每一次對話的機會，不論是在課程發展委員會會議或領域會議，以及非正式溝通會議。於98年8月使用「世界咖啡館」團隊學習的增能方法，舉辦「北政新思維」共識營，形成發展校本教師專業發展方案的團隊共識，成立規畫小組，積極系統性規劃教師專業發展活動。

2、建構校本教師專業發展架構，系統規劃教師專業成長活動

教師專業發展需具「系統性」，且符應教育政策及學校發展需求，從學校本位觀點「有效整合」校外其它教師進修研習活動（例如：教育部、教育局、教研中心、輔導團、群組活動、大學、民間團體..等）。本方案採取以「年度發展主軸」為經，以「固定研習活動」為緯的教師成長研習規劃策略，建構北政校本教師專業發展架構（見圖3），以利系統規劃「循序漸進、連續不斷、統整合一」的教師專業成長活動。該規劃架構以「年度發展主軸」為經，每學年度配合教育政策及學校發展需求，訂定每學年度學校教師專業成長發展方向與主軸；並以「固定研習活動」為緯，貫穿該學年度專業成長發展主軸之統整學習。

3. 規劃專題式教師進修活動，以增加進修內涵之深度與廣度

「年度發展主軸」規劃方式，係採「專題式」教師進修活動，深入教師專業實務知能，以增加進修內涵之深度與廣度。例如：96學年以「啟動101專業教師—參加教師專業發展評鑑」為專業發展方向，規劃「教師專業發展工作坊」專題式教師進修活動；97學年以「運作教師專業—教育行動研究」為專業發展方向，規劃「教育行動研究」、「精進教學觀察」及「教學輔導與夥伴教師協同成長工作坊」等專題式教師進修活動；98學年以「建立教學團隊—打造專業學習社群」為專業發展方向，規劃「專業學習社群」、「專業發展—活化教學、多元評量及資訊融入」等專題式教師進修活動；99學年以「深化教師專業—以價值及能力導向的課程教學」為專業發展方向，規劃「品德教育」、「閱讀教育」、「專業學習社群-研發特色課程」等專題式教師進修活動；100學年以「形塑全方位教師—活化教學與多元評量」為專業發展方向，規劃「專業學習社群-行動研究」、「活化教學與多元評量」專題式教師進修活動。

4. 規劃固定研習活動，貫穿並統整年度專業發展主軸

「固定研習活動」是每學年皆需固定辦理的教師專業成長活動，包括「新進教學研習」、「領域自辦研習」、「行政團隊增能」、「班級經營、輔導知能及特教知能研習」、「校外研習活動」及「期末領域分享」等六大類。

- 將系統化的專業成長活動納入校務計畫，於每學期確時落實執行
 推展校本專業成長活動是北政重要政策，於訂定每學期校務計畫時，在行政會報中溝通協調辦理日期，具體訂入學期計畫中落實執行，採全面品質管理於期末行政檢討會中檢視執行情形。(附件一、北政 96 至 100 學年度第一學期研習成長活動一覽表)

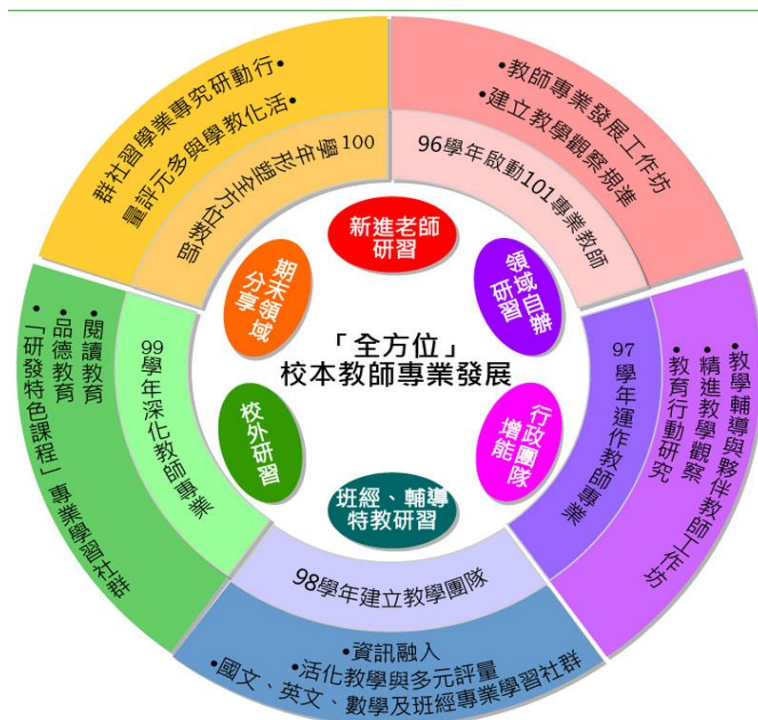


圖 3. 北政規劃校本教師專業發展架構

(二) 提供「多元多樣的」專業進修成長活動，協助教師自主專業成長

- 瞭解教師需求，做為規劃專業成長活動之依據

教師是學校專業發展的主體，為規劃符合教師需求的專業成長活動，透過問卷調查全體教師的需求，且在領域會議再做對話討論，來蒐集教師感課程教學需求或興趣的主題與講師。此外，不同生涯發展階段教師之需求是不一樣，例如：新任老師的需求是班級經營與教學技巧、資深教師是創新教學、形成個人教學風格，且教師生涯發展從「退縮階段」提升至「創新階段」的有效專業成長活動也是本方案的關注點。

- 實施多元的專業成長活動，以讓不同需求的教師皆能自主成長

本校教師專業成長活動的實施方式，可分為「個人自我成長活動」、「領域教師群體進修成長活動」、「全體教師全校性進修成長活動」、「參加校外進修成長活動」及「專業學習社群」等五種多元進修成長活動。例如：在「個人自我成長活動」的作法是鼓勵教師個人進修國內外碩博士學位、各領域利用領域時間進行「領域自辦研習活動」及「各領域專業學習社群」、利用段考下午及寒暑假針對全體教師舉辦「全校研習」、

針對新進教師在暑假舉辦「新進教師研習」、邀請新進及教學想自我精進教師參加「教學輔導教師方案」、想精進班級經營可加入「班級經營專業學習社群」…等。

3. 實施多樣的專業成長活動，讓活動能吸引教師主動參加

為讓活動能吸引教師主動參加，本方案運用社會行銷策略，規劃內容及形式多樣的專業成長活動。例如：在多樣內容方面：有班級經營、資訊融入、活化教學…等不同主題內容，且進行皆聚焦在實務對話與產出型研習，不是傳統專家講授。在多樣形式方面：進修成長方式有讀書會；36 工坊優人神鼓—尋找內在力量、貓空杏花林、筆架山、猴山岳等探索體驗活動；花博、故宮美展、歷史博物館畢卡索特展、復興高中探索教育等校外參訪活動；場地多樣化方面：領域專業學習社群研習及共識營有些特別規劃在離開學校至政大水岸餐廳、咖啡廳或貓空茶鋪進行對話。

4. 規劃教師專業成長共同時間，以利教師參加，以利教師參加

「缺乏共同時間」是阻礙學校推展教師專業發展的重要因素，北政為克服時間問題，除了各領域時間進行領域專業學習社群活動，以及寒暑假開學前三天的全校性研習成長備課時間外，並特別規劃每次段考第一天下午全校性研習成長活動（段考下午學生放學自修，每次須經專案報教育局核准）。



國文領域教材研發



教學輔導教師讀書會



教育參訪活動

(三) 落實「夥伴式」教學觀察與回饋，有效激發教師成長意願

1. 舉辦教師專業發展評鑑工作坊，增進教師教學觀察知能

為增進北政教師的教學觀察知能，96 學年透過校務會議全體教師討論通過，同意申請辦理教育部『教師專業發展評鑑』及『教學輔導教師』試辦方案。學校並於 96 學年度辦理 36 小時的「產出型」的『教師專業發展評鑑工作坊』，全體教師參加，有效激發教師增能成長的動機。

2. 透過領域專業對話，共同研發教師班級教學觀察表

教學觀察表不應只是一個工具，更是在研發的過程中，透過各領域教師無數次不斷對話「怎樣才是有效教學？」於 97.6 完成教師班級教學觀察。對於透過全體教師共同研發的觀察表，教師能清楚指標內涵，也更能欣然接受同儕視導，決定 97 學年度於領域時間內進行配對，開始進行自評他評。

3. 實施系統性教學觀察，讓教師發現教學的亮點與盲點

為強化教學觀察知能，遴選教學年資滿三年教師，參加教師研習中心教師專業發展評鑑初階人員培訓。同儕間教學觀察的進行，均依系統性教學觀察流程：「教學前會談」「教學中記錄」「教學後回饋」來進行。

4. 整合同儕視導及教學輔導，深化教學觀察的成長功能

遴選具教育熱忱及教學專業，且年資達8年以上之教師，參加教學輔導教師培訓，自96學年度開始每年均遴選教師參加（目前有6位教學輔導教師）。每位教學輔導教師會服務1-2位新進老師或有意願成長之教師。每學期開始將新進老師與教學輔導教師配對，召開教學輔導教師工作會，規劃年度輔導內容與方式，並除課堂教學觀察外，發現教學現場共同問題，並謀求解決方法。

5. 落實教學觀察回饋，發揮協助教學成長的功能

為發揮教學觀察讓教師看到自己教學的盲點，並找出具體的成長方向。教學觀察後的回饋運用行為改變三明治「讚美>建議>增強」。以國文科為例，當97學年度領域內積極辦理「閱讀與寫作」教學互評後，老師們在教學觀察後的回饋會議中，除了肯定教師在課堂教師的用心，互相鼓勵支持外，他們也拋出了一些建議，如是否團隊要針對「閱讀與寫作」共同研發教材，以及要如何教學，才更能引發學生對閱讀產生學習意願，於是，他們決定一起辦理「閱讀指導工作坊」，邀請馮永敏教授擔任工作坊講師。值得一提的是，過去的成長課程是由上而下規畫安排，但此次的研習是因為同儕的視導及教學回饋的落實，教師強烈的意願增能的需求。



教學觀察前會談



教學中觀察



教學後回饋

(四) 倡導「合作式」教育研發，打造專業學習社群

1. 整合尋找領頭羊，帶領領域教師邁向專業

這些年我們型塑出團隊對學校的認同感、團隊之間的信賴感，以及激發出教師的熱情及追求卓越的渴望，「態度決定高度」這句話在學校團隊中得到印證。尤其學校致力推動教師專業發展方案，最大的目標是希望培育北政教師能成為學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師、專業楷模者」的「全方位」教師，為了達成這樣的目標，我們於98學年度開始，鼓勵領域召集人及教學輔導教師帶領領域教師針對成長需求進行對話，並共同撰寫成長計畫書，以申請教育部的專業學習社群經費，98學年度共申請4個專業學習社群，99學年度及100學年度各申請5個專業學習社群。學校每一個領域人數不多，每個領域大概3至7人，早期領域教學研究會的會議議題及時間由學校主導，甚至有些領域表示因為人數少，表示不需要召開教學研究會，這些年來，領域能夠朝向專業學習社群的模式運作，各領域召集人及教學輔導教師功不可沒。

2. 透過研發特色課程、共同備課及行動研究，來建立專業學習社群

我們是一個以「愛」為核心的團隊，不斷追求創新，希望營造充滿愛、專業與活力的校園。在推動專業學習社群時，我們看到同儕在支持信任的合作氛圍下，不斷的激發創意，並落實於課程設計及教學活動中，發展成系統性的北政特色課程，例如：國文科發展「深化學習基礎」的深耕閱讀、英語科發展與「國際接軌」的『英』材施教、跨領域研發

的「世界公民」的生態教育、數學科發展有趣的創造力探索課程、社會科結合學校地理優勢發展地理實察課程、健體領域結合行政資源推動的課間時間班際運動競賽、藝術與人文研發的「街頭藝人」表演活動、及綜合領域的「探索體驗」教育活動等。

3. 期末舉辦領域成果分享會，營造專業分享的平台

自 97 學年度開始，每一學期學校總會在期末的時候，舉辦全校性的教師成果發表會。記得 97 學年度第一學期期末的分享主題是一教師自評與他評分享，那時安排分享發表會真正的目的是希望給老師些許的任務，希望他們真的進行教師觀察-他評，也希望了解老師參加教師專業發展評鑑的心得，那一場出乎意料的好，上台分享的老師唱作俱佳，獲得在場老師熱烈的掌聲。那是一個美好的經驗，於是，我們每一學期的課發會，針對學校推動的專業成長主題，設計期末分享題目，如 98 學年度上學期「行動研究成果」發表、98 學年度下學期「各領域專業成長」發表、99 學年度「品格融入教學」分享、100 學年度第一學期「各領域活化課程」發表。在成果發表會中，我們看到教師的亮點，而教師因為受到團隊的肯定，更深化自己專業成長的內在動機。



國文學習社群



數學學習社群



班級經營學習社群



社會學習社群



英文學習社群

(五) 落實「反思的」教師教學檔案，增進教師專業養成

1. 舉辦教學檔案製作研習，提昇教師製作教學檔案知能

教學檔案的功能除了知識管理與分享、紀錄個人成就以及專業成長紀錄外，更重要的是有助於協助教師自我深入反思。為了讓教師清楚教學檔案的意義並以及製作教學檔案的技巧，96 學年度辦理第 1 次的製作教學檔案會議，主要讓教師清楚知道教學檔案要放置的內容為何，教師可依據相關內容，有個準備的方向並且慢慢收集相關的資料，包括教師教育信念、教學規畫單、課程設計及教學、班級經營與輔導，和專業省思與成長。至 99 學年度實，學校辦理第二次的教學檔案製作研習，並且透過領域會議的討論對話，於 100 年 10 月進行產出型的教學檔案，學校 33 位教師皆完成教學檔案製作。

2. 呈現完整的教學脈絡，重視反思的歷程

在教師製作教學檔案的過程中，除了提醒許多的資料可以由領域教師分工完成外，也提醒教師師教學檔案不求累積文件，教師可選定特定單元或主題，從教案的設計、教學的實施及教室觀察到學習評估到教師的省思，最重要的是要呈現教學的脈絡，以及教師反思的歷程。在教

學的現場，不論新進教師或資深老師，總是會面臨到一些困境，如果老師能夠保持一份不斷求精進的態度，一樣能夠得到家長及學生的愛戴。

(六) 整合「豐富的」教師專業成長資源，支持教師專業成長

1. 每年申請參加教師專業發展評鑑與教學輔導教師，提供固定經費支持
善用教育部及教育局推展專業發展評鑑與教學輔導教師政策的支持，獲得校務會議全體教師同意，本校於96學年度開始參加教師專業發展評鑑暨『教學輔導教師方案』，連續5年均申請，目前已是教育部辦理教師專業發展評鑑的「核心學校」及「續辦多年期學校」。
2. 積極申請各項專案經費，並整合統籌使用以發揮最大效益
本校專業發展經費除了每年度教師專業發展評鑑及教學輔導教師等專案的經費外，更積極申請教育部及教育局各項專案經費，並整合統籌使用以發揮最大效益。例如：每年度申請教育局教師輔導知能經費、99學年申請教育部品德教育深耕三年計畫專案經費、98-100年度教育局第五群組精進教學經費。此外，更將學校參加教育部及教育局各項評選獎勵金，均全數挹注在教師專業成長活動經費，例如本校97-99三年分別榮獲優質學校「資源統整」、「課程發展」及「學生學習」優質獎的獎勵金；98年榮獲教育部攜手計畫績優學校獎勵金；100年榮獲教育部教學卓越獎獎勵金。
3. 採策略聯盟與大學合作，共同推展教師專業發展
北政與政治大學、臺灣師範大學及市立教育大學，採策略聯盟，由三所大學提供各領域教授支持本校教師專業發展所需各領域專家，例如數學領域發展創造力探索課程邀請政大葉玉珠教授、國文領域發展閱讀教育邀請市教大馮永敏教授、教學輔導教師邀請臺師大黃嘉麗教授擔任指導。與政治大學教育學院簽署合作備忘錄，由本校提供優秀師資擔任政大師培班學生，分享實務經驗的外聘教師，例如：國文、數學及英文，並擔任政大實習學校。
4. 建立校內教師專業成長分享平臺，以利教師交流專業成長成果
採取學校知識管理策略，在學校網站建置本校教師專業成長分享平臺，將本校各領域所研發特色課程教材、教師行動研究、期末領域專業成長成果分享、個人教學檔案、優良教學資源網站…等彙整，除開放校內教師分享外，並對校外教師開放。
5. 訂定教師進修從事行動研究獎勵辦法，鼓勵教師專業成長
為鼓勵教師從事「課程研發」、「行動研究」、「參加校外競賽」等專業成長活動，訂定北政鼓勵教師進修與從事行動研究辦法，經家長會及學校校務會議討論通過，由本校學生家長會贊助獎金，以激勵教師專業發展風氣。

(七) 建立「質量並重」的成效評估機制，適時回饋修正專業發展計畫

1. 建立立即回饋機制，掌握教師參與成長活動的意見
為確保教師專業成長活動的落實，並瞭解教師對活動安排的意見，作為適時修正專業成長計畫之依據。設計研習回饋問卷，於每次教師專業成長研習活動後立即進行，以蒐集教師意見，對活動方式、講師、主題內容、時間等滿意度量化的資料；並蒐集教師參與活動對其教學專業成長收穫，以及對活動改進建議等的質性資料。參加校外研習教師回饋意

見之蒐集，除撰寫研習心得外，並邀請其利用領域會議或全校共進修時間與校內同仁分享。

2. 進行教學評鑑與鼓勵校外競賽，作為教師專業成長之回饋

設計各領域教師教學回饋單，以瞭解學生對教師教學之反應。定期考查後召開領域會議，從學生的課業成績、行為表現中，檢討教師專業發展實成效之回餽並瞭解精進教學之需求。鼓勵教師主動參加校外教師專業競賽，從競賽過程中評估教師專業發展成果。
3. 落實期末總結性評估，瞭解教師對整體專業成長活動滿意度與建議

為了解整學期學校所規劃專業成長活動之適切與建議，以作為下學期規劃之參考。設計問卷於期末對全體教師進行教師專業發展問卷調查（如附件二），彙整調查結果於課程發展委員會中深入對話，找出專業發展的關鍵元素。

二、創新做法

（一）理念創新

1. 清晰教育理念，有效點燃教師教育熱忱

現代管理學之父彼得·杜拉克指出要讓由「知識工作者」所組成的組織能動起來，最有效的策略是領導者要有清晰的理念，才能有效激發同樣熱情的人一起努力。「全人發展」的教育理想，一直是北政教師團隊，內心深處對教育理想的追求。然而如何導引學校朝向「全人發展」呢？根據人文主義教育思潮，我們清楚知道教師不應只是知識的教導，而應強調教人成人的價值與能力之教導能力，也就是要成為學生「知識啟蒙師、人格調劑師、生命領航師、專業楷模者」的「全方位」專業教師。透過此方案推展的實踐經驗，並經教師團隊不斷做專業對話，已為如何透過學校本身專業成長的力量，培育「全方位」教師找到有效方法。

2. 校本教師專業發展的理念，讓北政教師找回主體性與問題的擁有感

成功的學校教育改革需回歸學校教師本身的「主體性」及「問題擁有感」，82-91 年在北政進行的兩項體制外教育改革實驗，因只是被動配合，學校教師缺乏對學校教育的問題擁有感與主體性。92 年回歸體制內的北政，掌握九年一貫發展學校本位課程的契機，同時開始致力推展校本教師專業發展，讓北政教師找回主體性與問題的擁有感。

（二）策略創新

1. 倡導教育專業是價值和尊嚴的起點

那個時候的痛，我們不能忘。92 年的時候，為了劃分北政國中和政大附中的學區，舉行了幾次的公聽會，我們受邀參加，在現場社區居民一面倒的希望北政能夠廢校，就深怕學區劃到北政國中，當時，我們希望讓社區居民可以更了解北政，發了學校的文宣品，社區居民當著校長及老師的面順手將文宣品往垃圾桶扔，這段歷史我們不會忘、也不能忘，因為那是一個歷史的教訓。那時，我們很深刻的體會到唯有擁有教育的專業，才能獲得學校和教師應有的尊嚴。為了讓社區重拾對北政的信心，我們不斷提升團隊的專業能力，研發校本課程，營造專業、真誠、關懷的學習型組織校園。

2. 掌握教育潮流，去壓迫化，順勢而為

從 96 學年度本校開始參加「教師專業發展評鑑」試辦計畫和教學輔導教師方案，這一路走來，校園中的組織氛圍發生了很大的改變。當時，資深教師的困惑是——我可能幾年後就退休了，這是新進老師的事情，我還需要參加嗎？新進老師的想法是——因為是學校菜鳥，理所當然要配合學校，但心中總有一些不安全感，不知會不會增加很多業務量？為了讓老師更清楚專業發展的作法與目的，我們不斷的溝通，強調學校在專業發展的態度是增能而不是增壓，而老師也確實在學校有系統的規劃專業成長活動中，開始與同儕間產生團隊合作的夥伴關係，而且不斷的激發出教學的創意，不僅獲得學生及家長的高度肯定，也感受到教學滿滿的成就。現在，北政老師不管是資深老師或年輕老師，對於教師專業發展，他們不再困惑，而且積極投入專業社群的運作模式，發揮一加一大於二的加乘效果，型塑出團隊追求卓越的渴望。

3. 提供教師專業揮灑的舞台，創造學生無限學習機會

在專業成長研習中，老師的教育研發能力不斷被激發，而行政就是全力支援老師，讓這些創意能夠實踐出來。許多活動如果行政要求，老師被迫配合執行，其實成效是有限的，但如果是由下而上的推展，那精緻度及效果則是大大不同。以 99 學年度學校研發的「班際經典格言擂台賽」來說，為了提升學生品格力及專注力，學校規劃經典格言朗讀活動，班級學生每堂上課鐘聲響全班朗讀經典格言，為了提升學生朗讀的意願，國文科教師規畫「班際經典格言擂台賽」，從主持到题目的設計及遊戲規則由老師主導，而行政則是安排競賽的時段，並且提供獎品以及集合學生等等，這過程中，我們看到老師專業能力的展現，更看到學生為了班級榮譽而盡心盡力的表現。這樣的例子在北政國中不勝枚舉，這是一個行政和教師合作的完美組合，因為我們有著共同的願景——「創造學生無限學習機會 個個是品牌」。



街頭藝人表演



童軍護溪活動



貓空地理實察



九年級成年禮活動



英文卡拉 OK 比賽



經典格言擂台賽

肆、優質成果

一、目標達成

(一) 建構系統校本教師專業發展成長活動，提供教師自主專業成長，達成優質專業發展指標

為提供教師自主專業成長的機會，北政經過多年來持續發展，已建構完成系統校本教師專業發展成長活動（圖3及附件一）。教師專業發展的推動奇蹟式的創造小型學校令人驚豔的績效：97-99連續三年分別榮獲本市97年優質學校「資源統整」優質獎、98年「課程發展」優質獎、99年「學生學習」優質獎；98年榮獲本市教育111標竿學校；98年教育行動研究榮獲一件「特優」與一件「優等」、99年一件「佳作」；98年教育部攜手計畫全國績優學校；99年基測本校學生獲得「滿分」的佳績；更榮獲100年教育部教學卓越獎的殊榮；連續八年額滿學校。表2是彙整北政推展「全方位」教師校本專業發展行動方案的相關成果資料以及教師期末專業成長活動回饋表統計結果（附件二），與專業發展評選指標對照表。

表2. 北政「全方位」校本教師專業發展方案與專業發展評選指標對照表

評選項目	專業發展評選指標	「全方位」教師專業發展方案的規劃、活動與成果
發展規劃	1. 系統的專業成長計畫	*以「年度發展主軸」為經，「固定研習活動」為緯，建構校本教師專業發展架構（圖2），作為系統規劃校本教師專業發展之依據。 *已訂定完成96學年到100學年「循序漸進、連續不斷、統整合一」的教師專業成長計畫（附件一）
	2. 多元的專業成長方案	*規劃完成「個人自我成長活動」、「領域教師群體進修成長活動」、「全校性進修成長活動」、「校外進修成長活動」及「專業學習社群」等多元進修成長方案（附件一）
	3. 適切的評鑑回饋機制	*每學期的期末皆進行全體教師專業成長活問卷調查，並透過領域教師對話，以瞭解教師對專業成長活動的意見，並適時修正計畫。（附件二）
	4. 整合的專業成長資源	*採策略聯盟，建立與政治大學、臺灣師範大學及市立教育大學等三所學校的合作關係。 *97年榮獲本市優質學校「資源統整」優質獎
發展歷程	1. 多樣的進修成長活動	*96-100學年度皆辦理「內容多樣」、「形式多樣」、「場地多樣」的多樣進修成長活動（附件一）
	2. 完整的教育研發系統	*97學年辦理「產出型」教育行動研究工作坊，有效提昇教師從事教育研發知能，98學年參加四件行動研究，獲得一件特優、一件優等的佳績，99學年又獲一項佳作，100學年榮獲教育部教學卓越獎。
	3. 落實的教學檔案製作與分享	*辦理教學檔案知能工作坊，並透過領域時間，進行分享製作心得*全校每位教師皆製作個人教學檔案，並有多位教師已將教學檔案e化，建置在學校網站分享或個人教學部落格分享。 *利用段考下午全校進修研習時間，舉辦教學檔案發表及觀摩會。
	4. 落實的教學觀察與回饋	*全校教師皆參加教師專業發展評鑑，每位教師都至少進行一次同儕視導，落實系統性教學觀察；並發揮教學觀察的回饋作用，帶動發現共同教學問題，激發個人成長。 *推展教學輔導教師（共有6位），對新進教師及有意願成長的教師，每學期進行至少兩次的教學觀察

發展成效	1. 提升教師教學專業的專業發展成果	* 榮獲 98 年優質學校「課程發展」優質獎、98 年教育部攜手計畫績優學校、100 年教育部教學卓越獎 * 98 年榮獲本市教育 111 標竿學校 * 98 年教育行動研究榮獲 1 件「特優」與 1 件「優等」、99 年 1 件「佳作」 * 連續八年額滿學校 (92-100)
	2. 提升學生學習表現的專業發展成果	* 榮獲 99 年優質學校「學生學習」優質獎 * 學生對外參加競賽逐年增加並獲獎數也增加 * 學生參加基測成績表現亮麗，99 學年度學校創校來首度出現滿分生。
	3. 高應用的專業發展成果	* 每學期舉行期末各領域創新課程教學的分享會，老師在回饋問卷中表示：每次看到北政教師優秀的一面，會有成長的動力。 * 北政已成功將教師專業發展活動，導引成為教師專業學習社群，專業學習社群逐年增加，且運作良好。
	4. 校本特色的專業發展成果	* 北政「全方位教師」的品牌，在發展特色課程與創新教學的成果卓著，獲得社區家長高度肯定，連續 8 年為額滿學校。
發展評估	1. 適切的專業發展計畫	* 期末問卷調查獲得全體教師表示整學期所規劃專業成長活動能符合其需求 (33%表示非常符合需求、67%表示符合需求)，且滿意其辦理方式與內容 (33%表示非常滿意、67%表示滿意)
	2. 客觀評估的專業發展過程	* 每次研習成長活動後，都能立即進行回饋問卷，教師對活動的主題內容、講師、活動方式與助益結果，皆獲得百分百的滿意度。
	3. 永續發展的評估方案	* 教師參與進修成長的人數與時數都呈現正向成長。 * 「我們還可以為孩子做什麼？」成為本校專業活動常出現的對話，創新學校教育已成為本校文化
	4. 分享推廣的評估方案	* 每學期末都舉辦各領域教師專業發展成果發表會，至今已舉辦 9 場，全體教師皆熱烈參加，擔任分享的教師獲得獎勵金公開鼓勵。 * 教師專業發展成果，屢獲各校組隊來校參訪及媒體報導，教學團隊屢獲邀到各校分享經驗。

(二) 教師能積極展現專業行為，形塑教師專業學習社群—榮獲 100 年教育部教學卓越獎

1、教師專業學習社群的質與量逐年增加：

在量方面，98 學年度開始鼓勵各領域成立專業學習社群，有四個專業學習社群——國文教師專業社群、數學成長營專業社群、英語成長營專業社群、「許孩子一個快樂學習的園地」班級經營專業社群；到 99 學年度增加一個社會領域專業社群，共計五個。在質方面，為推展跨領域的主題統整課程所成利的跨領域教學團隊，例如學校為研發「全人發展」的生態教育校本特色課程，整合自然領域與綜合領域的教學團，隊榮獲教育部 100 年教學卓越獎。

2、教師從事行動研究增加並屢獲獎：

北政在 96 學年度開始推展教師專業發展前未曾有教師進行教育行動研究，教師因參與教師專業發展，點燃了從事行動研究的風氣，雖然是 12 班的小校，參加件數的量無法與大校比，但教師從事教育行動研究已蔚為風氣，特別是 98 年度是本校第一次參加教育局行動研究，一件獲「特優」一件獲「優等」的佳績，令承辦學校驚歎！

98 年度	1. 李曼韻老師—永續使命 綠色行動，榮獲特優。 2. 蔡來淑老師、朱美怡老師、陳融勻老師、詹馨怡老師—攜手有愛、教育無礙「攜手計畫課後扶助」經驗分享，榮獲優等 3. 郭姿秀老師、汪家羽老師、蔡來淑老師、詹馨怡老師—教學輔導教師與夥伴教師美麗的邂逅 4. 彭辰芳老師、朱雅萱老師—改寫生命的腳本—一個自閉症孩子的成長故事
99 年度	林佩蓁老師、林淑娟老師、陳融勻老師—學了幾何又如何—玩出立體幾何之美，榮獲佳作

3. 全體教師均參加教師專業發展評鑑，落實教學觀察
在北政教師間的觀課，已是教師同儕間很自然自發的追求專業成長行為，並蔚為風氣，隨時有政大學生或外校老師到北政來觀課更是我們日常教學的一環。為精進教學觀察的知能，當教師的教學年資達三年時，積極參加教師研習中心舉辦的教師專業發展評鑑初階培訓（96 學年度參加初階培訓教師共 8 人，97 學年度參加初階培訓教師共 5 人，98 學年度 1 人，99 學年度 2 人，本校目前參加教研中心初階計 16 人）
4. 全體教師均製作教學檔案，將個人教學省思發揮功能
5. 資深教師積極參加教教輔導教師培訓
96 學年度自然領域郭姿秀老師 1 人，97 學年度社會領域蔡來淑老師 1 人，98 學年度數學領域林淑娟老師及英語科李同霞老師等 2 人，99 學年度國文科詹馨怡老師 1 人，100 學年度國文科李美鳳老師 1 人，計有 6 位。
6. 北政教師參與專業成長活動的人數及次數質與量呈大幅成長，榮獲教育局敘獎高度肯定：96 至 100 學年度每年度每位教師均參加專業成長活動，每位教師平均參加研習時數逐年增加——96 學年度（64 小時）>97 學年度（77 小時）>98 學年度（80 小時）>99 學年度（83 小時）>100 學年度第一學期（目前只統計第一學期有 49 小時，預計整學年將會高於 99 年）

(三) 提升教師教學的專業發展成果，榮獲 98 年優質學校「課程發展」優質獎、98 年教育部攜手計畫績優學校、100 年教育部教學卓越獎

1. 北政教師教學專業獲各屆高度肯定，屢獲邀請分享專業發展經驗

97 學年度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擔任政大師培中心師資培育工作坊講師——數學團隊林淑娟分享「數學教學經驗」、國文團隊李美鳳老師分享「國文教學經驗」 2. 李曼韻老師——生態教育課程規畫要領（97/10/28）（北市第五群組教師精進課堂教學能力精進教學研習）
98 學年度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 洪玉琳老師——英文雙峰現象探討—分享北政國中英文教學（99/5/27）（北市第五群組教師精進課堂教學能力精進教學研習） 2. 林宜家教師——北政地理實察校本課程（擔任社會科輔導團分享人） 3. 擔任政大師培中心師資培育工作坊講師——數學團隊王文光老師分享「數學教學經驗」、國文團隊吳秋鳳老師分享「國文教學經驗」
99 學年度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擔任政大師培中心師資培育工作坊講師——數學團隊林佩蓁老師分享「數學教學經驗」、國文團隊王仰君老師分享「國文教學經驗」 2. 蔡來淑老師——分享北政社會領域課程（擔任社會科輔導團分享人） 3. 吳秋鳳老師——分享北政閱讀教育（擔任北市國文科領域輔導分享人）
100 學年度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 范曉娟老師——分享「整合體育教學與活動」的課程規劃（擔任北市健體領域輔導分享人） 2. 汪家羽老師——分享研發「街頭藝人」表演活動（擔任北市藝術與人文輔導分享人） 3. 李曼韻老師——北政全人發展生態教育課程發展（擔任北市健體領域輔導分享人） 4. 高松景校長——北政全人發展課程與教學領導（擔任新北市候用校長培訓分享人）

2. 研發本校課程特色增進學生學習，榮獲 98 年優質學校「課程發展」優質獎

北政各領域形成專業學習社群，利用領域時間共同發展特色課程，例如：國文科發展「深化學習基礎」的深耕閱讀、英語科發展與「國際接軌」的『英』材施教、跨領域研發的「世界公民」生態教育、數學科發展有趣的「創造力探索」課程、社會科結合學校地理優勢發展「地理實察課程」、健體領域結合行政資源推動的課間時間班際運動競賽、藝術與人文研發的「街頭藝人」表演活動及綜合領域的「探索體驗」教育活動等。

(四) 增進學生學習表現的專業成果，榮獲 99 年優質學校「學生學習」優質獎

- 1、學生學科學習基礎能力的提升：北政學生的基測成績普遍提升—96 學年度至 100 學年度每年幾達三分之二學生考上公立學校就讀，99 學年度學生基測成績，畢業生 4 個班，達第一志願有 5 位，許皓程同學獲得基測滿分，99 學年度學生基測成績達第一志願提高為 7 位。
- 2、學生參加校外競賽獲獎逐年提升：96 學年 8 人次獲獎、97 學年 8 人次獲獎、98 學年 15 人次獲獎、99 學年 20 人次獲獎。

二、創新成果

(一) 北政「全方位」專業教師，成功打造以「全人發展」為品牌的理念學校——榮獲教育 111 標竿學校認證

北政從一個面對廢校危機的北市邊陲小校，經歷推展校本教師專業發長方案，為學校教育創新，注入源頭活水，成功打造一所以「全人發展」為品牌的特色學校，榮獲本市「一校一特色、一生一專長、一個不能少」教育 111 標竿學校認證，教師在創新課程教學屢履獲獎的激勵下，我們看到北政的追求專業發展的學校文化已經形成。淑娟老師是在北政任教近二十年的資深教師，在參與了教學輔導教師儲訓之後，教學生涯有了不一樣的體悟，以下分享她和夥伴老師共同成長的心情。

【淑娟教學輔導教師】教書二十多年，經驗累積出自己的一套模式，歷久以來一直相安無事，甚至引以為傲，覺得學生罩得住，學生的學習成就也不錯，自己活在自我滿足之中，直到 98 學年度上陽明山參與「教學輔導教師儲訓」研習，兩週的課程，讓自己有機會反省思考：「在快退休之前，我能為教育再做點什麼？」於是，下山便開始執行心裡想做的事：1. 成立數學學習社群 2. 將自己近幾年的教學心得建立完整檔案。首先拉進校內所有數學老師，彼此分享教學心得、創新教材、互享教學資源，當然我先將我的資料提供給大家使用，當有老師願意嘗試我的教材進行教學，並分享箇中優缺點時，我才感受到原來施比受是如此有福，我覺得生命如注入股活水，在我的教學上呈現更多元，更活潑的方式。

【介興新進夥伴教師】北政對我最大的衝擊就是：北政的資深老師很另類，和我當初對資深老師的見解有很大的落差，他們在教學創新上非常有衝勁，以至於我們這些新進老師也跟著不敢怠惰，跟著他們拚了。北政國中的老師們個個都非常謙遜、充滿活力，教書二十八年的淑娟老師正是我們年輕老師們的最佳典範，有幸得淑娟老師的指導，實是一大福氣。

(二) 北政教師樂於創新教學，成效卓著，國內外教學團隊來校參訪，並獲媒體報導

1. 國內外教學團隊來校參訪本校教學團隊之運作，分享成功經驗

【國內】國立臺灣師範大學健康促進與衛生教育學系 (99.3.19)；福安國中 (99.5.19)；麗山國中 (99.12.7)；臺北市國中第16期侯用主任標竿學習 (100.3.15)；臺北市環境教育輔導團 (100.10.7) 市教育局劉姿君等四位督學專程來校研究北政教師專業學習社群經驗 (100.11.4)

【國外】大陸河北省唐山市副市長帶教育人員 (100.6.16)；北京師範大學附屬學校 (100.7.13)；聖公會澳門社會服務處輔導教師 (100.8.8)；四川教育參訪團 (100.9.23)；江蘇省教育教育參訪團 (100.9.27)；天津市濱海新區塘沽教育參訪團 (100.9.27)。

2. 媒體報導

- (1) 聯合晚報 97.9.28 北市教育版專題報導北政國中「會讀書、會打球、進建中」
- (2) 聯合報 97.10.4 北市教育版專題報導「北政國中榮獲優質學校」
- (3) 98.9.17 聯合報、自由時報、台灣立報報導北政接待聽奧加拿大選手活動
- (4) 99.6.4 聯合報、自由時報「北政國中首見第一個滿分生」
- (5) 99.4.7 中國時報「北政林書綺 從小沒補習 成績一樣優 錄取北一女」
- (6) 100.8.26 聯合報「生態教育 北政田園樂 榮獲教學卓越獎」
- (7) 100.11 月份親子天下報導「北政國中早在12年國教鳴槍起跑前起跑」
- (8) 101.2.15 聯合報、自由時報「北政張紫湄激勵班進步主動學習有信心」



榮獲100年度教育部教學卓越獎



榮獲98年教育111標竿學校認證



99學年度主任儲訓標竿學校參訪



100學年度政大國關中心參訪



北政林書綺獲媒體報導

北政國中 96 學年度「啟動 101 專業教師---參加教師專業發展評鑑」(29 人)					
研習主軸	研習題目與內容	主講人	日期	辦理單位、活動地點	參加人員
教師專業發展工作坊	成為 101 的老師	黃淑馨—淡江大學兼任教授	96/08/29 6 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	教師專業發展--有效能的教學(一)	黃淑馨—淡江大學兼任教授	96/10/18 3 小時	北政國中視聽教室、圖書館	全體教師
	教師專業發展--有效能的教學(二)	黃淑馨—淡江大學兼任教授	96/12/5 3 小時	北政國中視聽教室、圖書館	全體教師
	教師專業發展評鑑—各領域研發教學觀察規準	各領域召集人	96/12/21 2 小時	北政國中校長會議室	全體教師
	教師專業發展評鑑—確定校本教學觀察規準	黃淑馨—淡江大學兼任教授	96/12/26 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	教師專業發展評鑑—教學檔案製作	黃淑馨—淡江大學兼任教授	97/1/18 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	教師專業發展評鑑—教師自評實作與分享	黃淑馨—淡江大學兼任教授	97/3/25 4 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	教學輔導教師方案讀書會—老師的十二項見面禮	陳綺華--北政國中老師	97/3/31 6 小時	北政國中校長會議室、政治大學慈賢樓	參與教學輔導教師計畫之輔導老師與夥伴教師
	教師專業發展評鑑—教學部落格製作	宋曜廷—國立台灣師範師範大學	97/5/8 3 小時	北政國中電腦教室	全體教師
	如何創造雙贏局面	洪蘭—中央大學教授	97/6/27 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
班級經營輔導知能特教知能	親師生活動—筆架山探索教育	李曼韻—北政國中老師	96/10/19 6 小時	北政國中—筆架山	校師及有興趣參加之家長、學生
	親師生活動—猴山岳探索教育	李曼韻—北政國中老師	96/10/31 6 小時	北政國中—猴山岳	校師及有興趣參加之家長、學生
	班級經營與正向管教	王文光--北政國中老師	96/11/21 1 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	特教生障礙特質及有效教學方法(以校內個案學障、自閉症為例)	朱雅萱--北政國中老師	96/12/20 1 小時	北政國中視聽教室	教授特教學生教師
	IEP 之擬定與執行(以校內個案學障、自閉症為例)	朱雅萱--北政國中老師	97/1/9 1 小時	北政國中視聽教室	本校教授特教學生教師
	親師生活動—貓空杏花林探索教育	李曼韻—北政國中老師	97/3/30 3 小時	貓空杏花林	家長與有興趣參加教師
	心肺復甦術急救訓練研習	何曉旭—北政國中護理師	97/5/9 4 小時	北政國中康樂教室	全體教師
	提升學習競爭力，讓孩子主動學習	黃裕程—救國團導師	97/5/16 2 小時	北政國中視聽教室	全體教師
領域自辦研習	英語領域--創意句構教學	Toni—外語講師	96/12/12 2 小時	北政國中圖書館	英語領域教師
	地球科學研討會	古振祐—輔導團團員	97/1/15 2 小時	北政國中圖書館	自然領域教師
	國語文領域創意教學分享	梁虹瑩—北政國中老師	97/03/20 2 小時	北政國中圖書館	國文領域教師
校外研習	參加校外研習人數百分比 90% 每人平均參加校外研習時數 37 小時				
個人進修	音樂老師張怡文老師、英文老師廖梓妤至美國進修碩士學位 國文老師詹馨怡就讀國立政治大學教學碩士專班				
期末分享	教師專業發展評鑑—教師他評實作與分享	彭辰芳等—北政國中老師	97/6/26 3 小時	北政國中圖書館	全體教師

研習主軸	研習題目與內容	主講人	日期	辦理單位、活動地點	參加人員
教育行動研究工作坊	教師專業發展—什麼是行動研究	曾名慧—麗山國中退休主任	97/11/27 段考 下午3小時	北政國中視聽教室	全體教師
	行動研究實作(一)	黃淑馨—淡江大學兼任講師	98/3/10 2小時	北政國中校長室	本校參與行動研究撰寫教師
	行動研究實作(二)	黃淑馨—淡江大學兼任講師	98/4/7 3小時	北政國中校長室	本校參與行動研究撰寫教師
精進教學觀察	他校分享教專成功經驗--從教學輔導教師到教師專業發展評鑑	林美雲-永吉國中校長	97/8/28 暑假 備課3小時	北政國中視聽教室	全體教師
	自評與他評實作研討-領域內他評配對及實作	本校各領域召集人	97/8-98/1 3小時	北政國中圖書室	全體教師
	討論發展校本教師專業發展評鑑規準--「研究發展與進修、敬業精神及態度」	張素貞--國立師範大學教授	97/10/14 3小時	北政國中視聽教室	全體教師
	教師專業發展知能—領域教師教學分享	本校陳綺華等—北政國中老師	97/11/13 段考 下午3小時	北政國中視聽教室	全體教師
教學輔導與夥伴教師「協同成長」工作坊	學校日與家長互動策略研討	李同霞—北政國中老師	97/9/18 3小時	北政國中校長室	教學輔導教師 夥伴教師
	讀書會討論—芬蘭驚艷	林採有—北政校長	97/10/9 3小時	北政國中校長室	教學輔導教師 夥伴教師
	偏差行為的輔導	徐堅壘心理師	97/12/10 3小時	北政國中校長室	教學輔導教師 夥伴教師
	教師心靈成長	徐堅壘心理師	97/12/25 3小時	北政國中團輔室	教學輔導教師 夥伴教師
	如何成為一個快樂的國中教師	王淑俐—世新大學教授	98/1/8 2小時	北政國中校長室	教學輔導教師 夥伴教師
	上學期期末檢討及訪視委員指導	許籐繼教授(訪視委員)	98/1/15 3小時	北政國中校長室	教學輔導教師 夥伴教師
	系列研習-《溝通有沒有效?》	王淑俐-世新大學教授	98/2/26-98/6/4 8小時	北政國中	教學輔導教師 夥伴教師
班級經營輔導知能特教知能	青少年睡眠與學習關係	楊建銘—政治大學心理系教授	97/8/28 暑假 備課3小時	北政國中視聽教室	全體教師
	教師團體動力-力與美的體驗	優人神鼓團隊師資	97/8/29 暑假 備課3小時	文山表演36房	全體教師
	偏差行為輔導-反毒知能研習	徐瑞華—中山大學教授	98/1/19 段考 下午3小時	北政國中視聽教室	全體教師
	班級經營與教師效能工作坊	徐堅壘心理師	98/2/9 寒假 備課6小時	北政國中教師研究室	全體教師
	如何與青少年談性說愛	呂嘉惠心理師	98/2/10 寒假 備課3小時	北政國中視聽教室	全體教師
	升學金鑰-升學制度變變變, 家長的因應之道	林文虎—全家盟副理事長	98/3/27 2小時	北政國中視聽教室	家長與有興趣教師
校外研習	參加校外研習人數百分比 94% 每人平均參加校外研習時數 50 小時				
個人進修	音樂老師張怡文老師、英文老師廖梓好至美國進修碩士學位 國文老師詹馨怡就讀國立政治大學教學碩士專班				
期末領域分享	教師專業發展評鑑—教師他評實作與分享	彭辰芳老師等人—北政國中	97/6/26 3小時	北政國中圖書館	全體教師

北政國中 98 學年度「建立教學團隊—打造專業學習社群-」(33 人)

研習主軸	研習題目與內容	主講人	日期	辦理單位、活動地點	參加人員
專業學習社群研習	【英文專業社群】英文專業社群系列研習-有效能的英文學策略研討	溫宥基—靜修女中老師	99/3-99/5 15 小時	北政國中圖書室	英文領域教師
	【國文專業社群】國文專業社群系列研習-閱讀指導課程設計	馮永敏—臺北市立教育大學教授	98/8/5-99/1/26 27 小時	北政國中圖書室	國文領域教師
	【數學專業社群】數學專業社群系列研習-創造力探索課程研討	葉玉珠—政治大學教授	99/3-99/5 15 小時	北政國中圖書室	數學領域教師
	【班級經營專業社群】班級經營社群系列研習-班級經營面面觀研討	呂嘉惠心理師	99/1-99/6 導師時間 2 小時	北政國中校長室	各年級班導師
教師專業發展—多元教學 多元評量 資訊融入	教師潛能開發-力與美的體驗	優人神鼓教師群	98/8/26 暑假備課 3 小時	文山區表演 36 房	全體教師
	全人發展的課程設計理念與實務	高松景校長	98/8/26 暑假備課 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	e 化創新教學培訓課程研習	陳友城—北政國中資訊組長	98/11/23-99/1/4 領域時間 3 小時	北政國中電腦教室	全體教師
	課程設計實務分享-永續使命綠色行動	李曼韻老師—本校生物教師	99/1/21 段考下午 3 小時	北政國中	全體教師
	多元教學	陳偉泓校長—麗山高中校長	99/1/22 寒假備課 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	北政教學新視野	高松景校長	99/1/22 寒假備課 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	免試下教學與評量的新思維	高松景校長	99/4/15 段考 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	個別化教學	高松景校長	99/5/25 段考 2 小時	北政國中視聽教室	全體教師
新進教師研習	本校課程發展特色分享	蔡來淑教務主任	98/8/18 8 小時	北政國中圖書室	新進教師
	導師的一天-班級經營分享	陳綺華老師			
	學校文化及資源統整介紹	彭辰芳輔導主任			
行政知能研習	性別工作平等及性騷擾防治法律研習	高松景校長	99/3/3 行政會議 2 小時	北政國中校長室	行政人員
	行政人員寒假共識營—建構北政學校願景與發展策略	高松景校長	99/1/25 3 小時	貓空大茶壺餐廳	行政人員
	期末行政團隊共識營--世界咖啡館	高松景校長	99/7/2 3 小時	北政國中圖書室	行政人員
班級經營輔導知能特教知能	知性的孩子更健康-如何與青少年談性說愛	高松景校長	98/10/16 2 小時	北政國中視聽教室	家長與有興趣教師
	酷爸辣媽一起來-打開天窗談 A 話	高松景校長	98/10/16 2 小時	北政國中視聽教室	家長與有興趣教師
	「從青少年情感輔導談品德養成」研習	呂嘉惠心理師	98/12/2 2 小時	北政國中視聽教室	家長與有興趣教師
	如何將人權法治概念運用於班級經營	黃旭田律師	99/1/21 段考下午 3 小時	北政國中	全體教師
	處理班演練	呂嘉惠心理師	99/1/22 寒假備課 3 小時	北政國中	全體教師
	校園霸凌三級預防與處遇	黃心怡心理師	99/3/25 段考下午 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	普通班教師特教知能研習	林儒倪—永吉國中教師	99/5/25 段考下午 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	親師生假日親山樂舒活	呂天福團長—北政國中童軍團	99/4/17 寒假時間 6 小時	北政國中樟湖步道	家長、學生與有興趣教師
校外研習	參加校外研習人數百分比 100% 每人平均參加校外研習時數 34 小時				
個人進修	國文老師詹馨怡就讀國立政治大學教學碩士專班				
期末領域分享	本校教師行動研究成果發表	郭姿秀學務主任等共 4 人	99/1/21 段考下午 3 小時	北政國中視聽教室	本校全體教師
	「各領域專業成長」發表分享	吳秋鳳師等 8 人各領域推派 1	99/7/1 段考下午 3 小時	北政國中視聽教室	本校全體教師

北政國中 99 學年度「深化教師專業—以價值及能力導向的課程教學」(33 人)					
研習主軸	研習題目與內容	主講人	日期	辦理單位、活動地點	參加人員
主題研習 品格教育	如何成就孩子做自己的『品牌』	陳之華作家	99/8/25 暑假 備課 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	教師品格教育增能研習—世界咖啡館	高松景校長	99/8/26 2 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	「Prower 老師」班級經營分享~品格是教出來的	李文義老師—桃園縣新明國中	99/12/22 段考下 午 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
專業學習 社群	英文專業社群系列研習-英文分組教學行動研究	殷彩鳳老師— 外聘師資	3 小時	北政國中圖書室	英文領域教師
	國文專業社群系列研習-青少年文學賞欣及課程教學演示	李黨總監—小天下 出版社編輯部總監	998 至 1001 24 小時	北政國中圖書室	國文領域教師
	數學專業社群系列研習-幾何數學教學行動研究	林淑娟老師— 本校教學輔導教師	998 至 1001 15 小時	北政國中圖書室	數學領域教師
	班級經營社群系列研習-班級個案研討	徐堅璽心理師	99/10 至 1005 導師 時間 7 小時	北政國中校長室	各年級班導師
	社會領域社群系列研習-地理實查與讀書會	蔡來淑教務主任	999 至 1004 16 小時	圖書室 本校附近步道	社會教師
教師專業發展 評鑑與教學輔導 教師	面對免試升學，各領域課程與評量因應之道	蔡來淑教務主任	99/10/19 段考下 午 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	電子白板研習-E 化創新教學培訓課程	許敏萱講師	99/11/29 段考下 午 3 小時	北政國中多功能教室	全體教師
	推動閱讀認證--線上測驗命題系統知能研習	呂聖泰講師	99/12/16 3 小時	北政國中電腦教師	課程發展委員會 教師
	教學檔案製作研習	黃淑馨校長— 淡江大學兼任教授	100/6/21 2 小時	北政國中圖書室	本校無課務教師
	電子白板研習實作研習	楊昌珣老師— 仁愛國中	100/6/28 3 小時	北政國中多功能教室	全體教師
	教學輔導教師系列研習(一)- 提昇教師閱讀素養	顏寶貴講師— 臺北市閱讀協會	99/10/25-100/1/5 9 小時	北政國中	本校參與教學輔導 教師計畫教師
	教學輔導教師系列研習(二)-「危 險心靈」讀書會討論	顏寶貴講師— 臺北市閱讀協會	100/3-100/6 8 小時	北政國中	本校參與教學輔導 教師計畫教師
新進教師 研習	北政「全人發展」的教育理念與班級經營致勝法寶	高松景校長 陳綺華老師	99/8/9 暑假 期間 6 小時	北政國中圖書室	新進教師及實習 老師
	認識學校文化與壓力情緒管理	李曼韻老師 李同霞老師	99/8/10 暑假 期間 6 小時	北政國中圖書室	新進教師及實習 老師
行政知能 研習	讓校園動起來—一位教育人員團隊經營經驗分享	韓桂英— 南門國中校長	99/10/18 2 小時	北政國中圖書室	行政人員
班級經營 輔導知能 特教知能	國中三年快樂教	牧語講師軒— 本市退休教師	99/8/25 暑假 備課 3 小時	北政國中	全體教師
	班級經營-溝通的藝術	楊智淳講師	100/3/9 1 小時	北政國中	各年級導師
	ADHD 學生之輔導及教學策略	蔡美馨心理師	100/3/29 段考下 午 3 小時	北政國中	全體教師
	教室常規管理經驗分享-激勵班的班級經營	李曼韻老師	100/4/21 2 小時	北政國中	任教激勵班教師
校外研習	參加校外研習人數百分比 100% 每人平均參加校外研習時數 41 小時				
個人進修	國文老師詹馨怡就讀國立政治大學教學碩士專班				
期末領域 分享	品格融入教學分享研習	北政國中各領域召 集人	100/1/19 段考下午 3 小時	北政國中圖書室	全體教師

北政國中 100 學年度「形塑全方位專業教師—活化教學與多元評量」(33 人)					
研習主軸	研習題目與內容	主講人	日期	辦理單位、活動地點	參加人員
活化教學與多元評量	教學評量的專業發展	林世華教授—國立師範大學	100825 暑假備課 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	各領域活化課程發表會	各領域推派 1 人發表	101/13 段考下午 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	從教師專業發展談「活化教學」	林文虎講師—全家盟副理事長	101/2/7 寒假備課 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師
	各領域特色課程與活化教學研討	本校各領域召集人	101/2/7 寒假備課 3 小時	水岸咖啡廳等	各領域教師
專業學習社群	英文專業社群系列研習-補救教學策略研討	林淑媛講師等—興雅國中教師	101/5 10 小時	北政國中圖書室	英文領域教師
	國文專業社群系列研習-閱讀指導精進與實作	蕭千金講師等—景興國中教師	101/3 至 101/4 10 小時	北政國中圖書室	國文領域教師
	數學專業社群系列研習-生活中的數學教學	外聘師資—政大應用數學系教授	101/3 至 101/5 6 小時	北政國中圖書室	數學領域教師
	班級經營社群系列研習-班級實務研討	外聘師資	1009 至 101/5 導師研習 3 小時	北政國中校長室	各年級班導師
	社會領域社群系列研習-地理實茶課程設計、電子白板運用、讀書會	外聘師資	1009 至 101/5 16 小時	多功能教室 本校附近步道	社會教師
教師專業發展評鑑與教學輔導教師	教學檔案實作	各領域召集人	1008 至 100/10 領域時間 6 小時	北政國中	各領域教師
	教學檔案成果發表	高松景校長	100/10 校務評鑑 3 小時	北政國中圖書室	全體教師
	環境教育融入課程設計-「皇后鎮森林」生態研習	高松景校長	1001/15 假日時間 6 小時	新北市皇后鎮森林	行政及教師共 20 人
	美學教育融入課程設計-參觀「畢卡索展及清明上河圖展」	導覽人員	100824 暑假備課 6 小時	臺北市歷史博物館 臺北市北術館	行政及教師共 30 人
	探索體驗教育融入課程-參訪復興高中探索體驗場	私立復興中學李珀校長	101/1/7 寒假備課 6 小時	桃園縣復興鄉	行政及教師共 35 人
	教學輔導教師如何協助夥伴教師研討會	高松景校長	101/2/14 3 小時	北政國中校長室	教學輔導教師及夥伴教師共 9 人
	各領域電子白板教學實作	外聘師資	100/10 至 101/2 3 小時	北政國中多功能教室	各領域教師
新進教師研習	北政「全人發展」的教育理念與班級經營致勝法寶	高松景校長 林淑娟老師	1008/11 暑假假期間 6 小時	北政國中圖書室	新進教師及實習老師
	認識學校文化與壓力情緒管理	李曼韻老師 李同霞老師	1008/11 暑假假期間 6 小時	北政國中圖書室	新進教師及實習老師
行政知能研習	學校無障礙網頁管理系統使用研習	鍾佳芸講師	101/1/4 2 小時	北政國中電腦教室	行政人員
	行政人員共識營-合作式對話	高松景校長	101/2/3 3 小時	北政國中圖書室	行政人員
班級經營 輔導知能 特教知能	腦袋也有青春期	王秀園心理師	100825 暑假備課 3 小時	北政國中	全體教師
	營造親師生三贏的班級經營溝通策略	李昭瑢教授—輔仁大學	100829 暑假備課 3 小時	北政國中圖書室	全體教師
	普通班教師特教知能研習	許幼靜老師—北政國中	10011/21 段考下午 3 小時	北政國中圖書室	本校任教特教教師
	專注力不足學生在班級之經營策略分享	周楓倪講師—外聘師資	10011/30 導師時間 3 小時	北政國中校長室	12 班導師
	激勵班低成就班級經營	余素錦老師—北政國中	101/2/10 2 小時	北政國中校長室	本校任教激勵班教師
校外研習	截至 100 年 2 月 參加校外研習人數百分比 97% 每人平均參加校外研習時數 16 小時				
個人進修	國文老師吳秋鳳就讀國立政治大學教學碩士專班 理化老師蔡馨燁就讀國立台灣師範大學物理研究所				
期末分享	各領域活化課程發表會	各領域推派 1 人發表	101/13 段考下午 3 小時	北政國中視聽教室	全體教師

附件二

臺北市立北政國民中學 100 學年度教師專業發展回饋問卷

親愛的老師，您好：本校自 96 學年度開始參加教師專業發展評鑑方案。參加這個方案，除了共同研發教室觀察規準，落實自評與他評外，另外因為參加這個方案，我們有著充裕的經費，辦理多元的教師專業成長研習，如辦理教育參訪、全校專題演講、領域成長研習等。在辦理研習成長時，最大的困境之一是時間的安排，這些年我們也不斷的突破，如運用領域時間進行專業學習社群的研習、寒暑假的備課研習及段考下午全校性的研習等。我們期望在有系統的規畫研習中，一起努力求新求變，追求有效的教學方案與策略、研發創新的教育活動，以及同儕之間互相支持的力量。

在此感謝教師們踴躍的參與，您的參與是日後我們推動成長課程莫大的鼓舞，以下針對 100 年度的研習進行問卷調查，煩請協助完成，以期望將來在規畫教師研習更趨完善，再次感謝！

北政國中教務處敬上 101.2.7

- 一、 整體而言，學校所舉辦的**全校性研習教師專業成長研習**(包含段考下午研習、寒暑假備課研習、處室辦理研習)，是否符合你的需求？

非常符合 33.3% 符合 66.7% 不符合 請說明原因：
- 二、 整體而言，學校所舉辦的**全校性研習教師專業成長研習**(包含段考下午研習、寒暑假備課研習、處室辦理研習)，你是否滿意？

非常滿意 33.3% 滿意 66.7% 不滿意 請說明原因：
- 三、 整體而言，學校所舉辦的**領域內教師專業成長研習**，是否符合你的需求？

非常符合 28.6% 符合 71.4% 不符合 請說明原因：
- 四、 整體而言，學校所舉辦的**領域內教師專業成長研習**，你是否滿意？

非常滿意 28.6% 滿意 71.4% 不滿意 請說明原因：
- 五、**你希望之後學校可以再辦理哪方面的研習？**

領域專業、班級經營策略、人格養成策略、特教知能、輔導基本概念、資訊能力研習、班級團康活動、生命教育、活化教學部分、教學法之實務、圖像記憶、心智圖。
- 六、**本校規劃多元多樣的成長進修活動(如校外參訪、讀書會、實際操作演練等方式)，請問你最喜歡哪種形式的研習活動？你覺得學校還可以辦理哪種形式的成長進修活動呢？**

校外參訪、知名作家演講、與他校教師交流、實際操作演練、音樂活動(如發聲練習、鋼琴、樂器、教師合唱團...)
- 七、**本校每學期均舉辦各領域成果分享(如品德教育、活化教學)，聽完這些分享之後，你的收穫為何？**

各科在教學方面都可以有更多策略和方法，深覺自己還不夠，還須更精進、收穫滿滿。非常棒，能提升自省、發現本校同事都很認真、創新、有活力、領域內的對話很重要、北政的老師都好認真、每一次的分享都可以看到老師優秀的一面、會有成長的動力、知道其他領域的做法，並且可以作為本領域的借鏡。
- 八、**在本校辦理的多場研習中，你最喜歡哪一場？為什麼？**

林文虎理事長(較務實)、讓教學方法有更多可能，更能幫助提升學習效果。
牧語軒老師、復興高中體驗探索課程，因為休閒及事業兼顧。活化影片融入。
- 九、**若你有參加校外研習，請問你最有收穫的場次是哪一場？為什麼？有沒有你覺得很棒，可以推薦給學校辦理研習的講師或主題？**

林文虎老師、作文寫作研習、國語文輔導團的研習、今年得獎的行動研究分享，可於領域會議邀請、教學輔導教師研習---丁一顧老師。
- 十、**其他關於本校辦理成長進修研習活動的建議：**

班級經營：親師溝通可多些引導，提升青少年學生學習動力。今天林文虎老師的經驗令人感動，希望有機會可以請林老師開工作坊。