

參賽編號：10311005

臺北市 103 年度優質學校參選資料

參選獎項

(單項優質獎：專業發展)

淬鍊專業發展 攀登卓越巔峰

參選學校：臺北市內湖區新湖國民小學

核心團隊

李家旭 許淑雲

彭月香 李之法

林 穎 方萱玉

中華民國 103 年 2 月 24 日



摘 要

「淬鍊專業發展 攀登卓越巔峰」之專業發展方案，在優質學校指標及新湖國小「安全、快樂、卓越」的學校願景引領下，建構專業發展藍圖。透過四大具體策略：「建構系統、多元、適切與整合的規劃模式」，「實施多樣、完整、務實及動態的教學研究與觀察」，「展現專業、學習、特色及績效之專業發展成果」及達成「精進、客觀、永續與分享的評估」，以達成新湖國小專業發展的具體目標：

- 一、形塑專業成長共識，建構專業發展規劃
- 二、營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程
- 三、厚植專業發展成果，回應教育實質效益
- 四、整合專業發展資源，永續專業發展堅持

新湖國小藉由目標的達成，建構出整體性、階段性、發展性及專業性的教師成長進程，以目標達成的績效，凝聚全體教師的理想，點燃追求專業的熱情，厚植教育實力，更希望藉由達成優質的成果，為教育品質及學校品牌累積動能，對教師專業成長的堅持，讓新湖教師的專業成長之路攀登卓越巔峰。

專業發展歷程，滿足了教師專業成長的需求，也孕育了良好的學校文化及和諧氣氛。我們如雁群團隊，同心同行。我們自我期許，為學生盡心盡力，也不忘在教師專業成長的道路相互扶持，堅持教育的理想初衷，建構知識管理平臺分享的理念。善意的眼睛看到自己無法看到的，善意的雙手扶持教育環境盲點，善意的語言鼓勵教育現場奮戰的同志繼續前行，服務的精神引領教師同儕分享教學現場的喜樂。教師專業成長的堅持反映在優質的學生學習成果，實現教師對工作的理想與熱情，回應知識經濟時代對教師專業成長的期待，教師們持續在專業上的努力已經變成習慣、承諾、共識與學校文化。

關鍵詞：專業發展 教師專業發展 雁群團隊

目 次

壹、基本現況

- 一、設校歷史.....3
- 二、社區環境.....3
- 三、學校規模.....3

貳、優質目標

- 一、背景分析.....3
- 二、現況分析.....4
- 三、具體目標.....5

參、具體做法

- 一、推動小組.....6
- 二、實施內容.....7
- 三、創新作法.....24

肆、優質成果

- 一、目標達成.....25
- 二、創新成果.....30

壹、基本概況

一、設校歷史

新湖國小於 80 年 7 月 1 日正式成立，迄今已屆滿 22 年。在首任校長賴添福先生筆路藍縷創建學校下，規劃完善的學習空間及美侖美奐的校舍，奠定良好的基礎。繼由第二任曾雪娥校長接掌本校，本著「勇於任事，發揮校譽」朝向學校社區化、教育精緻化、學習終身化的治校理念，推動本校各項工作；第三任廖文斌校長深耕新湖優質文化，讓人人以新湖為榮，秉持「深耕新湖，傳承優質」為理念，以民主的領導、團隊的精神、用心經營優質的環境及學習的文化，期望以學校願景為目標，教師展現專業、行政發揮服務與品質管理、學生體現活力、家長正向參與，全體親師生共築優質的學習樂園。第四任連德盛校長以「卓越新湖創意校園」為目標，鼓勵卓越教師團隊如雁群團隊相互鼓勵，在專業成長的路上相互扶持，實現教師對教育的承諾與理想，發揮對教育的熱情；重視學生學習，以培養學生「優質品格」、「多元創意」、「奠基競爭力」的核心素養。現任李家旭代理校長承先啟後，特別強調教師專業發展的成果，要有助於教師的教及學生的學，乃至於校園文化的提升與校務的推動，培養學生能成為自我實現與社會健全發展的高素質國民與世界公民。

二、社區環境

新湖國小面對內湖行政中心，且緊鄰國防醫學院、三軍總醫院、康寧專校、防災科學教育館、臺北市立內湖圖書館、內湖分局、內湖郵局、大湖公園及內湖科學園區等教育資源機構，人文、自然環境提供學生學習資源，可謂得天獨厚。本校位於民航局航道之下及高速公路旁，交通便利噪音大，不過也因此獲得民航局防噪音工程補助，全校室內空間皆有隔音與空調設施。整體而言，家長質樸熱心正向多元參與校務，且學校配合社區需求，善用學校資源，里辦公室、教會與學校定期共同舉辦各種藝文與體能活動，促進社區居民身心健康，學校與社區互享資源，共同營造優質安全的生活圈。

新湖國小與三軍總醫院、國防醫學院、康寧專校、防災科學教育館、臺北市立內湖圖書館、內湖分局、內湖郵局等機構教師教育資源共享；與內湖科學園區的臺達電文教基金會、研華文教基金會、純潔協會、徐春芳教會等合作環境教育、照顧弱勢等議題合作，與環保署、臺灣師範大學、環保局合作地下水質監測；教師精進研習與康寧、潭美國小共組聯盟，完成教師書法、閱讀策略等師資培訓。

新湖國小積極參與優質學校評選，榮獲學校領導、學校文化、行政管理、學生學習、資源統整、校園營造等獎項。校務評鑑九大向度全數通過。全體新湖人凝聚共識，持續追求卓越新湖。

三、學校規模

- (一) 班級數：普通班 35 班、資源班 2 班、幼稚園 6 班，計 43 班。
- (二) 學生數：總計 994 人。
- (三) 人員編制：教職員工合計有 109 人。教師 89 人。

貳、優質目標

一、背景分析

學校是「腦力開發，人才培育」的搖籃，是以「打造一個讓學生樂在學習，遇見幸福的樂園」為目標，在核心價值「安全、快樂、卓越」引導下，全體成員孜孜矻矻致力於成就新湖國小，讓每一個學生都成為學習的主人。自 95 學年度開始，更積極投入規劃與實施本方案。期透過多元整合的專業發展計劃，辦理各項教師進修活動，有效提升專業素養，實現本校願景。以下說明本方案緣起：

(一) 往昔週三進修規劃零散，有待重新系統化建構

過往教師習慣於週三進修時間短、專家講授的模式，諸多現象衍生，如著眼於上級單位規畫，而非學校教師需求；事前未用心規劃，事後缺乏檢討，研習規劃難以突破窠臼，講師與教師互動性不足；研習方式偏理論講述，不能解決實務問題；缺乏統整性規劃，短期式研習效果有限。有鑑於此，為符合教師專業發展需求，掌握教師專業發展內涵，擘劃出一整體性、階段性、發展性及系統性的教師成長規劃，乃是專業發展之首要工作。

(二) 面對高品質教育的要求，厚植教師專業發展能力

由於少子化的趨勢，家長及社會對教育品質的要求日益升高，也因受到少子化影響，學生數逐年遞減。面對教育品質的要求及可能減班的現實，行政團隊積極思考如何開發整合資源，創造對學校的認同與自豪感；而教師們也體認必須再展現教學效能，才能獲得家長、學生的認同。是以積極發展教師專業，進行課程教學改革，促進教師專業實踐，便成為方案推動之動力，畢竟專業教學是奠定教師專業形象的基礎。

(三) 學校本位課程發展的挑戰，強化教師課程規劃能力

課程的設計與教學是學校經營的重心。本方案期能強化教師課程發展專業，落實九年一貫課綱與校本課程發展，引導教師從事學校本位課程的規劃、設計、實施與評鑑，促使教師進行專業成長，成就教育卓越品質。在少子化浪潮下，豐沛學校本位課程的質與量。以吸引更多學生來就讀，減輕教師超額壓力，親師生共享學習生活。

(四) 經驗傳承與分享，建構教師成長整體互動網絡

90年度少數教師自發性參加初階發展性教學輔導系統研習，95年度參加初階發展性教學輔導系統研習計45位。另外，95年度6位老師參加教學輔導教師培訓後，組織「鈕扣俱樂部」，服務初任、新進與自願增能之教師，正式開啟教師專業成長之路。之後陸續壯大鈕扣俱樂部，校內參加教師專業發展評鑑、教師行動研究與經驗分享、教師專業學習社群，幾乎都是這一群充滿活力的教師敞開自己，和教學團隊密切互動，讓彼此生命相互影響，形塑學校合作學習文化，是本校教師專業發展的重要基礎與堅實的力量。

二、現況分析：

(一) 新湖國小專業發展內外環境以 SWOT 分析說明如下表

內部因素	優勢 strengths	劣勢 weaknesses
行政資源	1. 學習型導向行政團隊具凝聚力。 2. 協調性佳，機動支援教學團隊。	1. 編制固定，新增業務突顯人力不足。 2. 教育經費有限，教育資源短缺。
教師資源	1. 教學熱忱，樂於進修，自主學習與自發工作能力強，學校文化優質。 2. 教師團隊有熱忱，樂於經驗傳承。 3. 學校文化優質傳承。	1. 專業發展領域廣，各科教學專業存在相當大的差異性。無法完全複製經驗。 2. 教師著力於班級經營或教學，較少主導帶動學校方案，需行政引導實踐。
學生特質	1. 學生活潑有禮，學習多元，可塑性強。 2. 對特殊生的關懷與照顧友善。	1. 因家庭因素，參加安親班的比例高。 2. 優質特教團隊特殊生慕名而來人多。
校園環境	1. 綠美化人文關懷之校園環境，設備佳。 2. 空間領導優質環境適合學習。 3. 全校全面空調，防止噪音。	1. 缺乏活動中心，音樂發表、游泳、球類練習缺乏場地。 2. 松山機場航道下，飛機起降噪音。
外部因素	機會opportunities	威脅threats

家長參與	<ol style="list-style-type: none"> 1. 家長信任學校，支持多元創新教學。 2. 家長會與志工團組織健全，支援學校各項活動，提供助力。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 家長忙，學生學習參與率高低不齊。 2. 少數家長仍計較學科分數，重視升學與名次。
教育政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優質學校、校務評鑑指標導引。 2. 教學輔導教師、教師專業發展評鑑、教室走察、學習共同體等計畫實施 3. 行動研究經驗分享、教師成長檔案、深耕閱讀、多語文競賽等。 4. 教師評鑑進入立法程序。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 少子化浪潮，落實減班超額政策。 2. 教育經費不足。 3. 新增之教育政策與評鑑，教師於課堂教學之外，應接不暇。 4. 努力專業成長之教師實質激勵不足。
社區資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各文教基金會支持校務需求。 2. 臨近社區資源豐富。 3. 位內湖重劃區，工商業服務型態多元。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 鄰近新設學校硬體設施優 2. 新舊社區居民差異大 3. 優質學校效益未彰，仍面臨減班壓力。

(二) 從 SWOT 分析，教師專業發展中急需經營的課題如下：

1. 推動優質學校發展，引領教師專業成長。利用教師的課程設計經驗，發展特色課程，再現教師專業知能，持續推動教師專業發展評鑑制度。
2. 推動教師專業發展計畫，深耕教師專業知能。辦理教師專業發展評鑑，形塑教師回饋與分享文化，鼓勵教師製作教學成長檔案。
3. 精進教師專業教學能力，成就學生學習，推升辦學績效。發展校本特色課程，成就學生學習，確立教師專業地位，鼓勵教師參加行動研究與經驗分享。
4. 系統精進教師教學能力。開發校外資源，豐富教師專業成長管道。成立教師專業學習社群，培養自我專業發展，配合教室走察和校長觀課，建構領域教師專業社群。

三、具體目標

新湖國小無論在學校領導、行政管理、學校文化、資源統整、學生學習及校園營造，已然形塑優質校風，而教師專業發展最直接影響學生學習，乃建構新湖國小專業發展的具體目標如下：

(一) 形塑專業成長共識，確立專業發展規劃

行政團隊展現創新、品質之服務效能，訂定系統性、整合性專業成長機制，組織課程發展團隊，發展輔導教師系統，推動教師專業發展評鑑，成立專業學習社群，強化教師專業，奠定專業發展基礎。

(二) 營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程

透過精緻教師專業發展機制，優化課程設計力，厚植精進教學力，提升教學研究力，深耕教師領導力，強化回饋反思力，最終發展出教師自我發展力，並讓專業成為學校教育成長的動力。

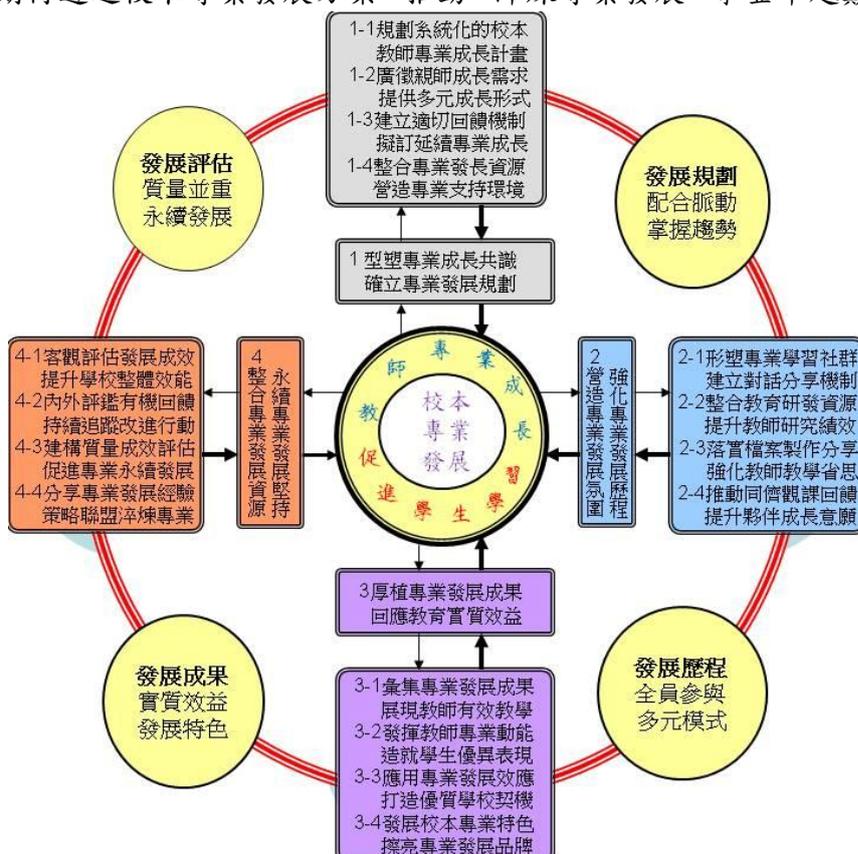
(三) 厚植專業發展成果，回應教育實質效益

憑藉教師蓄積之專業能力，激勵教師實踐專業，投入於行政與教學，發展校本課程、實施有效、創新之教學，並精緻行政服務，打造新湖成為一所學習型組織的學校。在學習社群分享回饋自己的專業與經驗，製作教師專業成長檔案，傳承經驗，為教育留下努力的足跡，總合而成新湖教師專業成長之成果。

(四) 整合專業發展資源，永續專業發展堅持

專業發展不斷激勵教師強化教學效能，在教師感受成長的樂趣後，產生良善循環，持續引發專業熱情，誓願為教育不斷努力，終生學習。教師授課教學、班級經營、個案輔導與親師溝通之外，更適切進行專業成長，堅持教育的初衷，圓教育的夢想。

綜上，期待透過校本專業發展方案，推動「淬煉專業發展，攀登卓越巔峰」。



校本專業發展架構圖

參、具體做法

一、推動小組

新湖國小為使教師專業發展之推動能順暢且全面，並凝聚教師專業成長發展之共識，行政服務能更貼近支援與服務教師，成立各項推動執行小組，致力於各項專業發展的推廣、教育研究發展工作，期望專業發展具最佳成效。分為以下四個小組：專業發展小組負責週三下午進修研習事項；教育研發小組負責教育研究發展之事項；教師專業發展評鑑小組負責教師專業發展評鑑之運作事宜。教學輔導教師（鈕扣俱樂部）推動小組負責教學輔導教師制度在本校運作之事宜。推動專業發展任務分工一覽表如下：

1. 專業發展小組

職稱	組成成員	工作內容
召集人	校長	綜理專業發展運作、督導實施
執行秘書	教務主任	負責規劃、推動、聯繫
規畫檢核組	處室主任、教師會長、家長會	規畫執行、進度檢核
執行推動組	資料研究組、教學組、學年主任 領域召集人、專業學習社群召集人	專業發展執行
計畫執行	全體教師	參與、實作

2. 教育研發小組

職稱	組成成員	工作內容
召集人	校長	綜理教育研發運作、督導
指導教授	臺北市立大學趙曉美教授	研究方向、觀念釐清
執行秘書	教務主任	負責規劃、推動、聯繫
規畫檢核組	處室主任	規畫執行、進度檢核
執行推動組	資料研究組、學年主任、領域召集人	研發執行
計畫執行	教師	參與、實作

3. 教師專業發展評鑑推動小組

職稱	組成成員	工作內容
召集人	校長	綜理教師專業發展評鑑運作、督導實施
訪視委員	師大黃嘉莉教授、國北教大曾慧佳教授 成淵中學朱逸華主任秘書	訪視指導
執行秘書	教務主任	負責規劃、推動、聯繫
規畫檢核組	教師專業發展委員、教師會長、家長會	規畫執行、進度檢核
執行推動組	資料研究組	教專執行
計畫執行	教師	參與、實作

4. 教學輔導教師（鈕扣俱樂部）推動小組

職稱	組成成員	工作內容
召集人	校長	綜理制度運作、督導實施
執行秘書	教務主任	負責規劃、推動、聯繫
規畫檢核組	教學輔導教師（大鈕扣）	規畫執行、進度檢核
執行推動組	資料研究組	教學輔導行政業務執行
計畫執行	大小鈕扣教師	參與、實作

透過上述推動小組規劃多元且有系統的專業成長計畫，並依發展歷程，採循序漸進的方式，從「心」出發「由下而上」讓教師感受專業成長的氛圍文化，以收事半功倍之效。

二、實施內容

（一）形塑專業成長共識，確立專業發展規劃

目標	形塑專業成長共識，確立專業發展規劃
策略	建構系統、多元、適切與整合的規劃模式
指標內容	專業發展之具體做法
1.1 系統的專	<p>1.1.1 有明確的專業成長計畫</p> <p>(1) 訂定校本系統性專業成長計畫：依循教育脈動、學校願景及專業發展SWOT分析，參照優質學校指標掌握專業發展內涵，研訂專業發展計畫，統整於校務發展架構下。</p>

目標 形塑專業成長共識，確立專業發展規劃

策略 建構系統、多元、適切與整合的規劃模式

指標內容 專業發展之具體做法

業成長計畫 (2) 研訂系統性的專業成長計畫：近年來教師專業成長方案如下

- a. 教育研發：行動研究與教學經驗分享，92年起發表至今集結成冊。
- b. 發展性教學輔導系統：自90年陸續參加，95年培訓45位教師。
- c. 教學輔導教師制度：自95學年起陸續共培養14位教學輔導教師，至今仍繼續服務新進教師與初任教師，是專業發展固定常設型的教師成長團體。
- d. 教師專業發展評鑑：自98學年度開始申請辦理，邀請黃嘉莉教授指導。
- e. 教師專業學習社群：自99年開始全校辦理，其中兩個社群向教育部與教育局申請經費，其他未申請經費之社群仍自行辦理，共10個專業學習社群。
- f. 教室走察：自101學年度申請辦理，分別由校長與教務主任進入教室，作焦點的觀課與記錄，並撰寫回饋表供教師參考，於期末召開回饋會議。下學期繼續實施。
- g. 領域社群與召集人設置：101上學期期末依教學領域，分為七大領域社群，並選出召集人，下學期週三共七次作為社群時間，領域共同備課、研討議題、設計課程。102學年度共有四個領域社群獲得教育局補助，其他領域社群自行依計畫辦理。

1.1.2 專業成長計畫具系統性

以實務為取向，透過會議討論及決議，定出教師專業成長之主軸，內容如下：a. 全校教師：逐年以具體、明確、周延之主軸，深化專業深度與廣度，如下表：

專業成長年度主軸規畫表

學年	92-95	96	97	98
成長主軸	教學研究	同儕合作	教學領導	課程發展
主要內涵	閱讀教學 語文教學 課程設計 行動研究	課程設計 閱讀教學 行動研究 教學輔導	教學輔導 數學教學 正向管教 成長檔案	專業評鑑 教學輔導 成長檔案 校務評鑑
學年	99	100	101	102
成長主軸	專業社群	行動研究	領域社群	領域社群
主要內涵	學習社群 專業評鑑 班級經營 閱讀策略	專業社群 閱讀策略 書法研習 健體研習	教室走察 閱讀策略 專業社群 學習共同體	同儕觀課 閱讀策略 專業社群 學習共同體

b. 行政團隊：行政專業支持，扮演領頭羊角色，帶動教師投入專業成長，以參加優質學校評選為目標。行政團隊成長主軸規畫表

年度	成長主軸	年度	成長主軸	年度	成長主軸	年度	成長主軸
95	學校文化	97	學生學習	99	學校領導	101	專業發展
96	資源統整	98	校園營造	100	行政管理	102	專業發展

目標	形塑專業成長共識，確立專業發展規劃																																																																																																	
策略	建構系統、多元、適切與整合的規劃模式																																																																																																	
指標內容	專業發展之具體做法																																																																																																	
1.2 多元的專業成長方案	1.2.1有明確的專業成長方案																																																																																																	
	<p>成立專業發展小組，配合校務運作機制，規劃多元化專業成長方案。訂定過程如下：實施專業成長需求調查及分析統計→小組擬出校本專業發展計畫草案→提主管會報討論修正，回專業發展小組作成最後決議，確立方案執行方式與計畫。</p> <p style="text-align: center;">教師專業成長方案實施年度一覽表</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #FFD700;"> <th>教師專業成長方案</th> <th>92-95</th> <th>96</th> <th>97</th> <th>98</th> <th>99</th> <th>100</th> <th>101</th> <th>102</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>校本課程領域小組</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> </tr> <tr> <td>行動研究經驗分享</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> </tr> <tr> <td>發展性教學輔導系統</td> <td>v</td> <td>v</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>教學輔導教師制度</td> <td></td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> </tr> <tr> <td>教師專業發展評鑑</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> </tr> <tr> <td>教師專業學習社群</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> <td>v</td> </tr> <tr> <td>教室走察</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>v</td> <td></td> </tr> <tr> <td>領域學習社群</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>v</td> <td>v</td> </tr> <tr> <td>同儕觀課與回饋</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>v</td> </tr> </tbody> </table>								教師專業成長方案	92-95	96	97	98	99	100	101	102	校本課程領域小組	v	v	v	v	v	v	v	v	行動研究經驗分享	v	v	v	v	v	v	v	v	發展性教學輔導系統	v	v							教學輔導教師制度		v	v	v	v	v	v	v	教師專業發展評鑑				v	v	v	v	v	教師專業學習社群				v	v	v	v	v	教室走察							v		領域學習社群							v	v	同儕觀課與回饋								v
	教師專業成長方案	92-95	96	97	98	99	100	101	102																																																																																									
	校本課程領域小組	v	v	v	v	v	v	v	v																																																																																									
	行動研究經驗分享	v	v	v	v	v	v	v	v																																																																																									
	發展性教學輔導系統	v	v																																																																																															
	教學輔導教師制度		v	v	v	v	v	v	v																																																																																									
	教師專業發展評鑑				v	v	v	v	v																																																																																									
	教師專業學習社群				v	v	v	v	v																																																																																									
	教室走察							v																																																																																										
	領域學習社群							v	v																																																																																									
	同儕觀課與回饋								v																																																																																									
1.2.2專業成長方案多元化																																																																																																		
<p>規劃多元的專業成長方案：方案內容涵蓋多領域、多學年，型態兼顧教師個人、學年、領域及學校整體組織需求，包括五種成長類型範疇：</p> <p style="text-align: center;">教師專業成長型態一覽表</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #FFD700;"> <th>專業成長型態</th> <th>專業成長範疇</th> </tr> </thead> <tbody> <tr style="background-color: #008000; color: white;"> <td>團體式成長活動</td> <td>領域教學研究、教育議題研究、學年經驗分享、社群經驗分享</td> </tr> <tr style="background-color: #008000; color: white;"> <td>小組式成長活動</td> <td>教學、行政專業決定、領域教材教法、大鈕扣會議、專業學習社群、領域會議、校本課程研發、班級經營研究、精進教學研討、教師專業發展評鑑</td> </tr> <tr style="background-color: #008000; color: white;"> <td>協助式成長活動</td> <td>同儕教學觀摩、校外參訪、參與專案行動研究、教學輔導教師</td> </tr> <tr style="background-color: #008000; color: white;"> <td>個別式成長活動</td> <td>閱讀與寫作、多元學習、學位進修、校外研習</td> </tr> <tr style="background-color: #008000; color: white;"> <td>網路式成長活動</td> <td>線上研習、學校知識管理平臺、教學影帶資源、網路資源</td> </tr> </tbody> </table>								專業成長型態	專業成長範疇	團體式成長活動	領域教學研究、教育議題研究、學年經驗分享、社群經驗分享	小組式成長活動	教學、行政專業決定、領域教材教法、大鈕扣會議、專業學習社群、領域會議、校本課程研發、班級經營研究、精進教學研討、教師專業發展評鑑	協助式成長活動	同儕教學觀摩、校外參訪、參與專案行動研究、教學輔導教師	個別式成長活動	閱讀與寫作、多元學習、學位進修、校外研習	網路式成長活動	線上研習、學校知識管理平臺、教學影帶資源、網路資源																																																																															
專業成長型態	專業成長範疇																																																																																																	
團體式成長活動	領域教學研究、教育議題研究、學年經驗分享、社群經驗分享																																																																																																	
小組式成長活動	教學、行政專業決定、領域教材教法、大鈕扣會議、專業學習社群、領域會議、校本課程研發、班級經營研究、精進教學研討、教師專業發展評鑑																																																																																																	
協助式成長活動	同儕教學觀摩、校外參訪、參與專案行動研究、教學輔導教師																																																																																																	
個別式成長活動	閱讀與寫作、多元學習、學位進修、校外研習																																																																																																	
網路式成長活動	線上研習、學校知識管理平臺、教學影帶資源、網路資源																																																																																																	
1.3 適切的評鑑回饋	1.3.1有明確的專業成長評鑑機制																																																																																																	
	<p>本校專業成長評鑑重視多元參與，兼顧內外部評鑑，協助教師了解教學的優缺點，並透過檢視專業發展過程，提供教師教師專業成長最佳動力。評鑑機制如下表。專業發展評鑑機制表</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #008000; color: white;"> <th>類型</th> <th>項目</th> <th>人員</th> <th>方式</th> <th>工具</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;">外部評鑑</td> <td>課程評鑑、教學輔導教師訪視、校務評鑑、學力測驗、教師專業發展評鑑委員訪視、師培教授指導、</td> <td>學者專家督學</td> <td>座談 資料 檢視</td> <td>自評表 回饋表 問卷 評量</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700;">內部</td> <td>【整體部分】教師專業發展評鑑、課程評鑑</td> <td>行政、教學</td> <td>教學</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								類型	項目	人員	方式	工具	外部評鑑	課程評鑑、教學輔導教師訪視、校務評鑑、學力測驗、教師專業發展評鑑委員訪視、師培教授指導、	學者專家督學	座談 資料 檢視	自評表 回饋表 問卷 評量	內部	【整體部分】教師專業發展評鑑、課程評鑑	行政、教學	教學																																																																												
	類型	項目	人員	方式	工具																																																																																													
外部評鑑	課程評鑑、教學輔導教師訪視、校務評鑑、學力測驗、教師專業發展評鑑委員訪視、師培教授指導、	學者專家督學	座談 資料 檢視	自評表 回饋表 問卷 評量																																																																																														
內部	【整體部分】教師專業發展評鑑、課程評鑑	行政、教學	教學																																																																																															

目標	形塑專業成長共識，確立專業發展規劃				
策略	建構系統、多元、適切與整合的規劃模式				
指標內容	專業發展之具體做法				
機制	評鑑	(學年、領域)、校務評鑑、社群評鑑、研習成效評鑑【個人部分】課程評鑑、教師專業發展評鑑(教師互評)、教學輔導教師觀察回饋、教室走察回饋、專業發展回饋單	團隊	觀察訪談	
	不定期評鑑	教學觀察、家長意見、教師座談、教育議題訪視、學生座談	教師、家長、學生、學者及專家	座談觀察	
<p>1.3.2 專業成長評鑑機制能發揮回饋作用</p> <p>透過上述各類評鑑機制，蒐集評鑑資料，並統計量化結果，彙整質化敘述，得到綜合性的結果，運用結果進行修正與改進。</p>					
	型態	類別	時程	實施方式	評鑑結果運用
外部評鑑		課程計畫評鑑	九月	群組教務主任共評學者評核	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據評審意見修正計畫。 ● 表現優良。
		輔導教師訪視	每學期	專家檢核	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供正向回饋激勵教師。 ● 回應教師之疑惑並提供解決方法。
		專業發展審核	每學年	專家審查	<ul style="list-style-type: none"> ● 計畫須送審，通過後方可實施。
		校務評鑑	每四年	專家檢視資料訪談親師生	<ul style="list-style-type: none"> ● 本校九大向度全數通過。 ● 公告各項評鑑結果給家長及教師。
		學力測驗	每學年	接受國、數、英測驗	<ul style="list-style-type: none"> ● 帶領教師，逐一解讀本校測驗結果。 ● 依此檢視教學成效，改進教學方法，發展補救教學策略。
內部評鑑		專業發展評鑑	每學年	依據規準評核教師是否通過	<ul style="list-style-type: none"> ● 未達標準者要求資料修正再重新送審。 ● 通過標準者送教育部申請證書。
		課程評鑑	每學期	親師生問卷及教師定期討論	<ul style="list-style-type: none"> ● 依意見修正課程內容及教學活動設計 ● 教師在評鑑歷程中精進課程設計能力。
		社群評鑑	每學期	教師自評、教授訪視	<ul style="list-style-type: none"> ● 分享研究成果並整理資料對外參賽。
		校務評鑑	每學年	校務推動小組自評	<ul style="list-style-type: none"> ● 未達標準部分納入校務發展計畫加強。
		研習成效評鑑	每學期	回饋單，問卷了解辦理情形	<ul style="list-style-type: none"> ● 成長計畫納入教師需求。 ● 行政全力符應教師需求。
		教學成效評鑑	隨時	同儕教學觀察、分析學習	<ul style="list-style-type: none"> ● 公布結果，供作教學改進參照。 ● 實施教學經驗分享。
		教室走察回饋	每學期	校長教務主任提出	<ul style="list-style-type: none"> ● 根據教室走察所見給予記錄並回饋之
不定期評鑑		教學觀察	定時	教學觀察、撰寫教學反思	<ul style="list-style-type: none"> ● 運用同儕建議改進領域教材教法。 ● 促進同儕互動文化，提升教學成效。
		家長意見	隨時	家長訪談	<ul style="list-style-type: none"> ● 隨時將相關意見告知全校教師，給予回饋或要求改進。
		教師座談	每學期	與教師座談	<ul style="list-style-type: none"> ● 符應教師對研習規畫想法及需求。 ● 及時反應教師意見。

目標	形塑專業成長共識，確立專業發展規劃			
策略	建構系統、多元、適切與整合的規劃模式			
指標內容	專業發展之具體做法			
		教育議題訪視	不定時	專家學者訪視，包括攜手激勵、書包減重、交通安全教育 ●將訪視委員提供建議公告全校了解。 ●屢次訪視結果，均獲最佳肯定，激勵全體同仁願意創新教學。
1.4 整合的專業成長資源	1.4.1有明確的專業成長資源			
	(1) 整合校內外人力、財力及自然資源，挹注專業發展，如下：			
	類別	資源來源		
	人力	本校：教職員工、退休教師、退休校長 校際：群組學校、英、數、國、國民教育輔導團、南湖國小、三民國中 大學：市立大學、國北教大、師範大學 社區人力：社區人士、家長及志工 企業及機構：研華基金會、純潔協會、徐春芳教會		
	物力	家長會贈書、內湖獅子會、世界展望會、社區大賣場		
	財力	教育局經費、教師研習中心、家長會、里長、歷屆家長會長、熱心人士		
	自然	社區人文、自然環境、校園植物及文史資源		
	(2) 積極申請教育部與教育局各項方案，以支援教師專業成長，如：a. 教學輔導教師；b. 教師專業發展評鑑；c. 教師專業學習社群；d. 教室走察；e. 領域學習社群。			
	1.4.2各項專業成長資源能發揮整合效益			
	(1) 善用資源，促進教師專業發展，包括資源運用如下表：			
資源用途	資源來源	資源運用具體內容		
教學與研究諮詢	市立大學、國北教大 社區人士 教育局經費	協助推展教學輔導，帶領開發閱讀理解策略、提供教學諮詢、指導教學研究與教師專業評鑑		
		指導環保「土淨水清」活動。		
		行動研究預算，邀請專家指導及購買研究圖書		
發展校本課程	校長、教師 家長及志工	帶領老師發展閱讀課程		
		協助辦理悅讀閱讀、一人一技藝、環境科學探秘		
行政e化管理 擴展學習e化服務	教育局經費 資訊小組 南湖國小 全校教師、專家	補助經費採購資訊設施，購買軟體		
		推展全面e化行政服務		
		補助經費添購先進資訊設施、monkey數位教學系統 建置16個學習資源網		
精進專業教學能力	群組學校 資源輔導團 環教輔導團 退休教師 本校教師 深耕閱讀團隊 教育局專案經費	進行課程發展及教師專業規劃與實施事宜		
		辦理教務主任、輔導主任研習		
		指導小團體輔導活動 擔任正向管教、閱讀教學、班級經營、環保藝術、討論教學等主題講座		
激勵教師專業向上	家長會經費 校長	提供獎金獎勵教師優異表現。		
		提供獎金及卡片獎勵教師優異表現		
策略聯盟專業	市立大學	提供教師教學理論與實務諮商並輔導本校教師專		

目標	形塑專業成長共識，確立專業發展規劃		
策略	建構系統、多元、適切與整合的規劃模式		
指標內容	專業發展之具體做法		
精進	國北教大 士東國小	業發展方向 合作閱讀推廣及閱讀教學策略發展 環保藝術精進夥伴學校 閱讀教學策略發展夥伴學校	
提供多元進修管道	教師研習中心	提供教師多元進修管道 教學諮商及各項進修成長活動 教師自組社團	
(2) 申請專案，引導專業互助與成長：用專案經費，以透過觀摩、觀察、分享、反思的方式，形塑專業態度，實踐專業發展目標專案辦理期程表。 (3) 建置知識管理數位平臺，便利知識流通及教師專業經驗之分享。			
95學年度	申請發展性教學輔導系統到校辦理b. 申請辦理教學輔導教師		
96學年度	繼續辦理教學輔導教師制度		
97學年度	繼續辦理教學輔導教師制度		
98學年度	a繼續辦理教學輔導教師制度、b申請辦理教師專業發展評鑑 c申請辦理教師專業學習社群		
99學年度	a繼續辦理教學輔導教師制度、b繼續辦理教師專業發展評鑑 c繼續辦理專業學習社群		
101學年度	a繼續辦理教學輔導教師制度、b繼續辦理教師專業發展評鑑 c繼續辦理專業學習社群、d申請辦理教室走察、e申請領域專業學習社群		
102學年度	a繼續辦理教學輔導教師制度、b繼續辦理教師專業發展評鑑 c繼續辦理專業學習社群、d辦理同儕觀課與回饋、e繼續領域專業學習社群		
a. 規劃互動分享平臺建置校園網路硬碟、處室網頁、專業分享中心等。b. 建立教學資源專區：如資訊融入教學資源、閱讀教學資源。c. 全校電腦皆可連網路磁碟同步交流各項資訊。d. 知識即時通：同仁登入網域後，即自動開啟校內資訊網 (4) 利用編餘彈性課程時數，提供撰寫行動研究之教師酌予減課。			
		科學專題研究討論	領域社群申請說明
知識管理數位平臺		教學觀摩座談會	教師專業評鑑座談

(二) 營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程

透過精緻教師專業發展機制，優化課程設計力，厚植精進教學力，提升教學研究力，深耕教師領導力，強化回饋反思力，最終發展出教師自我發展力，並讓專業成為學校教育成長的動力，透過多樣的進修成長活動，完整的教育研發系統，落實的教學檔案製作與分享，並配合教學觀察與回饋，進而強化教師專業發展之歷程。

目標	營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程												
策略	實施多樣、完整、務實及動態的教學研究與觀察												
指標內容	專業發展的具體做法												
2.1 多樣的進修成長活動	2.1.1 辦理各項進修成長活動												
	依據前述規劃之專業成長主題訂定進修內容，辦理主題研習活動如下表，主要聚焦在通識知能、教學專業知能、教育研究、新興議題探究等四個層面。												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>教學專業知能</th> <th>通識知能</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>領域精進專業研習、閱讀教學策略 資訊融入教學與資訊倫理 班級經營與輔導技巧研習 特教知能研習、課程發展與教學設計</td> <td>人際溝通與技巧、問題解決與個案研究 創新教學、凝聚團體動力研習 行政專業知能研習 危機處理與安全教育</td> </tr> <tr> <th>教育研究知能</th> <th>教育議題推展</th> </tr> <tr> <td>辦理行動研究研習、教學檔案製作研習 辦理教師專業發展評鑑知能研習 教師專業社群理念 教學輔導教師知能研習 電子白板應用研習</td> <td>教師健康促進研習、品德教育與正向管教 多元文化與生命教育 讀報教育推廣研習 環境保育主題 性平教育與性侵害防治知能研習</td> </tr> </tbody> </table>	教學專業知能	通識知能	領域精進專業研習、閱讀教學策略 資訊融入教學與資訊倫理 班級經營與輔導技巧研習 特教知能研習、課程發展與教學設計	人際溝通與技巧、問題解決與個案研究 創新教學、凝聚團體動力研習 行政專業知能研習 危機處理與安全教育	教育研究知能	教育議題推展	辦理行動研究研習、教學檔案製作研習 辦理教師專業發展評鑑知能研習 教師專業社群理念 教學輔導教師知能研習 電子白板應用研習	教師健康促進研習、品德教育與正向管教 多元文化與生命教育 讀報教育推廣研習 環境保育主題 性平教育與性侵害防治知能研習			
	教學專業知能	通識知能											
	領域精進專業研習、閱讀教學策略 資訊融入教學與資訊倫理 班級經營與輔導技巧研習 特教知能研習、課程發展與教學設計	人際溝通與技巧、問題解決與個案研究 創新教學、凝聚團體動力研習 行政專業知能研習 危機處理與安全教育											
	教育研究知能	教育議題推展											
	辦理行動研究研習、教學檔案製作研習 辦理教師專業發展評鑑知能研習 教師專業社群理念 教學輔導教師知能研習 電子白板應用研習	教師健康促進研習、品德教育與正向管教 多元文化與生命教育 讀報教育推廣研習 環境保育主題 性平教育與性侵害防治知能研習											
	2.1.2 進修與成長活動之內容與形式多元												
	(1) 進修成長之形式與內容多元：進修活動方式兼顧個人、群體及學校整體需求，並鼓勵教師積極參加校外研習或研討會												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>型態</th> <th>進修活動方式</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>團體式成長活動</td> <td>專題演講、觀看影片、教學觀摩、教學檔案觀摩、教師教學經驗分享、行政人員議題分享</td> </tr> <tr> <td>社群式成長活動</td> <td>參加會議：各項小組會議及大型活動會議。讀書會、工作坊教學研究及成果發表、校外群組研習參與閱讀策略研發小組、課程發展</td> </tr> <tr> <td>協助式成長活動</td> <td>觀摩交流：教室觀察與討論、參觀典範學校 參與專案：教學輔導教師方案、教師專業發展評鑑</td> </tr> <tr> <td>個別式成長活動</td> <td>製作教學檔案、第二專長認證、學位進修、閱讀專書、校外多元學習</td> </tr> <tr> <td>網路資源學習</td> <td>線上研習、知識管理平臺資源、觀賞教學影帶</td> </tr> </tbody> </table>	型態	進修活動方式	團體式成長活動	專題演講、觀看影片、教學觀摩、教學檔案觀摩、教師教學經驗分享、行政人員議題分享	社群式成長活動	參加會議：各項小組會議及大型活動會議。讀書會、工作坊教學研究及成果發表、校外群組研習參與閱讀策略研發小組、課程發展	協助式成長活動	觀摩交流：教室觀察與討論、參觀典範學校 參與專案：教學輔導教師方案、教師專業發展評鑑	個別式成長活動	製作教學檔案、第二專長認證、學位進修、閱讀專書、校外多元學習	網路資源學習
型態	進修活動方式												
團體式成長活動	專題演講、觀看影片、教學觀摩、教學檔案觀摩、教師教學經驗分享、行政人員議題分享												
社群式成長活動	參加會議：各項小組會議及大型活動會議。讀書會、工作坊教學研究及成果發表、校外群組研習參與閱讀策略研發小組、課程發展												
協助式成長活動	觀摩交流：教室觀察與討論、參觀典範學校 參與專案：教學輔導教師方案、教師專業發展評鑑												
個別式成長活動	製作教學檔案、第二專長認證、學位進修、閱讀專書、校外多元學習												
網路資源學習	線上研習、知識管理平臺資源、觀賞教學影帶												
(2) 組織專業學習社群，提升教師自我成長能力：運作期程說明如下表													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>階段</th> <th>推展內容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>95-96 學年度 理念奠基階段</td> <td>95 配合教學輔導教師系統，學年開始實施專業的對話與分享文化機制成為學習社群建立基礎，</td> </tr> <tr> <td>97-98 學年度 輔導試作階段</td> <td>教師早會說明專業社群成立之目的及作法。輔導及夥伴教師訂定成長目標，成立專業學習社群，並分享成果。</td> </tr> </tbody> </table>	階段	推展內容	95-96 學年度 理念奠基階段	95 配合教學輔導教師系統，學年開始實施專業的對話與分享文化機制成為學習社群建立基礎，	97-98 學年度 輔導試作階段	教師早會說明專業社群成立之目的及作法。輔導及夥伴教師訂定成長目標，成立專業學習社群，並分享成果。						
階段	推展內容												
95-96 學年度 理念奠基階段	95 配合教學輔導教師系統，學年開始實施專業的對話與分享文化機制成為學習社群建立基礎，												
97-98 學年度 輔導試作階段	教師早會說明專業社群成立之目的及作法。輔導及夥伴教師訂定成長目標，成立專業學習社群，並分享成果。												

目標	營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程																										
策略	實施多樣、完整、務實及動態的教學研究與觀察																										
指標內容	專業發展的具體做法																										
	99-100 學年度 實踐階段	配合教師專業發展評鑑，教師依評鑑及省思結果，尋找成長目標一致或志同道合之同儕，依教師學習興趣組成學習社群。教務處安排週三進修時間，每月至少一次進行專業學習社群																									
	101-102 學年度 轉型領域	專業社群轉型為領域學習社群，依教師任教領域組成，於 101 下學期開始辦理，教務處安排週三進修共 6 次，社群亦可以自行安排時間討論與備課。 102 學年度持續辦理																									
	<p>(3) 教學觀摩與教學研討：本校上學期由二、四、六年級至少一位教師作教學觀摩；下學期由一、三、五年級進行教學研討。</p> <p>(4) 學年會議與領域會議：每月定期召開</p> <p>(5) 定期召開課程發展委員會議：每學期定期召開。</p> <p>(6) 教師早會與擴大行政會議：營造專業教師對話機制。</p> <p>(7) 定期專業分享活動：由行政進行專業分享，期末由學年、社群報告。</p> <p>(8) 定期優良教師成長檔案分享：優良者公開頒獎與展出。</p>																										
2.2 完整的教育研發系統	<p>2.2.1 能建構教育研發系統</p> <p>(1) 成立專業發展推動小組：由校長、四處室主任及教師代表共同組成，規劃訂定本校專業成長內容，並定期召開實施成效檢討會議。</p> <p>(2) 建立教育研究發展系統：包括專業決策部分及專業研究部分，如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>系統類型</th> <th>運作組織</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>專業決策</td> <td>課程發展委員會、課程評鑑小組、擴大行政會報、學年會議</td> </tr> <tr> <td>專業研究</td> <td>學年課程小組、專業學習社群、閱讀策略研發小組、行動研究小組</td> </tr> </tbody> </table> <p>2.2.2 教育研發系統完整</p> <p>(1) 專家決策系統：透過各項會議召開，討論各樣教育議題與整體性教育方向，作為專業研究發展指引。其運作內容如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研發系統</th> <th>研討內容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>課程發展委員會</td> <td>決定課程發展方向，檢核管理課程發展品質。</td> </tr> <tr> <td>課程評鑑小組</td> <td>發展校本課程評鑑規準與指標，掌握課程發展成效，並成為課程發展的導航系統。</td> </tr> <tr> <td>擴大行政會報</td> <td>決定各項專業成長的研發方向，組成方式、執行及結果檢核。專業申請之共同決定。</td> </tr> <tr> <td>學年會議</td> <td>提出研習需求及實施建議。</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 專業研究系統：行動研究小組，針對教學課程及各項教育議題進行研究，解決教學實務。研究成果，編輯成冊。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>專業研究系統</th> <th>研討方式及內容</th> <th>參加人員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>課程研發小組</td> <td>校本課程研發、教學設計實施，定期或臨時會議。</td> <td>家長及教師代表</td> </tr> <tr> <td>教師專業學習社群小組</td> <td>組成閱讀、語文、社會、性平、特殊生輔導等學習社群，透過閱讀、經驗分享等，促進教學專業</td> <td>全校教師</td> </tr> </tbody> </table>		系統類型	運作組織	專業決策	課程發展委員會、課程評鑑小組、擴大行政會報、學年會議	專業研究	學年課程小組、專業學習社群、閱讀策略研發小組、行動研究小組	研發系統	研討內容	課程發展委員會	決定課程發展方向，檢核管理課程發展品質。	課程評鑑小組	發展校本課程評鑑規準與指標，掌握課程發展成效，並成為課程發展的導航系統。	擴大行政會報	決定各項專業成長的研發方向，組成方式、執行及結果檢核。專業申請之共同決定。	學年會議	提出研習需求及實施建議。	專業研究系統	研討方式及內容	參加人員	課程研發小組	校本課程研發、教學設計實施，定期或臨時會議。	家長及教師代表	教師專業學習社群小組	組成閱讀、語文、社會、性平、特殊生輔導等學習社群，透過閱讀、經驗分享等，促進教學專業	全校教師
系統類型	運作組織																										
專業決策	課程發展委員會、課程評鑑小組、擴大行政會報、學年會議																										
專業研究	學年課程小組、專業學習社群、閱讀策略研發小組、行動研究小組																										
研發系統	研討內容																										
課程發展委員會	決定課程發展方向，檢核管理課程發展品質。																										
課程評鑑小組	發展校本課程評鑑規準與指標，掌握課程發展成效，並成為課程發展的導航系統。																										
擴大行政會報	決定各項專業成長的研發方向，組成方式、執行及結果檢核。專業申請之共同決定。																										
學年會議	提出研習需求及實施建議。																										
專業研究系統	研討方式及內容	參加人員																									
課程研發小組	校本課程研發、教學設計實施，定期或臨時會議。	家長及教師代表																									
教師專業學習社群小組	組成閱讀、語文、社會、性平、特殊生輔導等學習社群，透過閱讀、經驗分享等，促進教學專業	全校教師																									

目標	營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程		
策略	實施多樣、完整、務實及動態的教學研究與觀察		
指標內容	專業發展的具體做法		
	教學輔導小組	每月一次下班後共同討論推動輔導教學策略。	大小鈕扣教師
	閱讀策略研發小組	課文文本為閱讀理解策略並編選閱讀延伸教材	閱讀培訓教師
	資訊研究小組	針對資訊問題與創新之共同研討與實作	資訊小組
	教學研究小組	學期初針對教學現場面臨問題，訂定研究主題進行研究，撰寫行動研究與經驗分享	全校教師
2.3 落實的 教學檔案 製作與 分享	2.3.1能製作教學檔案 (1) 教師精進教學檔案及學生精進學習檔案比賽暨觀摩展實施計畫。 (2) 培養教師製作教學檔案專業能力		
	階段	具體做法	
	試做階段	95年接受校務評鑑，要求每位教師製作教學檔案，惟當時之教學檔案與促進教師專業成長之功能薄弱。	
	增能階段	1. 96、97學年度辦理教學檔案優秀作品觀摩與觀摩後之心得分享 2. 96學年度舉辦教學檔案製作研習，請得獎者教導教學檔案製作 3. 訂定教師精進教學檔案比賽暨觀摩展計畫，積極鼓勵教師參與。	
	品質精緻階段	1. 98年度起配合教師專業評鑑主題，要求所有教師製作教學檔案，該檔案主要以規畫、實施評鑑校本課程，觀察、分析教師之教學為重點。 2. 教師檔案主要內容則聚焦於班級經營之策略與省思。 3. 榮獲臺北市101學年度教師與學生成長檔案團體組第三名	
	2.3.2能分享教學檔案		
	分享類型	分享機制	
	動態實體分享	1. 舉辦教師教學檔案發表及觀摩會。 2. 全校由教師自評與互評，除公開表揚外並推薦作品參加競賽。 3. 商借臺北市教師檔案得獎作品到校展出，供教師觀摩與學習。	
	靜態數位分享	1. 建置數位學園資源平臺：含納全校教師有關閱讀、資訊融入教學、校本課程及教育議題教學資源，以利交流和分享。 2. 建置知識管理平臺：教學成果、教育新知、行政週報、學習社群，達成知識管理與分享的目標。 3. 建置教育議題資源網：建置交通安全、環境、品德、性別平等9個宣導網頁，收集教學資源，供教師教學及學生自學之功效。 4. 建置班級網頁，分享教學、進修及學生學習成果，教師教學歷程紀錄。	
	2.4 落實的 教學觀察 與	2.4.1實施系統性教學觀察 (1) 教學觀察培訓：教師學習觀察方法及回饋技巧，實際入班觀察。 a. 全面性教學觀察研習：95學年度辦理發展性教學輔導初階研習。 b. 進階性教學觀察培訓：參加發展性教學輔導系統進階；參加教學輔導教師之培訓，課程包括教學觀察、有效教學、舉行討論會議等。 (2) 實施系統性的教學觀察實作	
項目		年度	具體做法
發展性教學輔導		95	實施教學自我分析，運用觀察工具，進行同儕教學觀察，蒐集教學資料，經過教授審核，始能取

目標	營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程		
策略	實施多樣、完整、務實及動態的教學研究與觀察		
指標內容	專業發展的具體做法		
回饋			得證書。
	教學輔導老師	95 至今	教學輔導老師實施同儕輔導，透過計畫性的示範教學與教學觀察，協助解決夥伴課程與教學上的問題。
	教師專業發展評鑑制度	98 至今	1. 參與教師自行配對，依規準及工具，進行教學觀察。 2. 教學觀察輔以教學檔案，掌握教師教學整體表現。 3. 依規準及工具，進行同儕教學觀察與回饋。
	教育實習輔導	90-100	提供國北教大、市立大學、北藝大之學生長期之教育實習，實習輔導教師定期觀察實習生之教學，並給予回饋。
	教學觀摩	創校至今	創校以來，一至六年級每年一位教師教學觀摩。自97學年度起改為二四六年級上學期教學觀摩，一三五年級下學期教學研討。
	教室走察	101學年	1. 101上學期全校實施入班觀察教學。校長教務主任分別撰寫觀察回饋單，期末召開回饋會議。 2. 101下學期繼續實施。
	同儕觀課	102學年度	以同儕觀課取代教室走察，對同學年領域教師幫助更大

2. 4. 2能發揮教學觀察

(1)發揮教學觀察的回饋作用：教學觀察後回饋是教學觀察的終極目的，以下說明系統化教學觀察後，如何運用觀察資料，提供被觀察者之回饋。
教學觀察回饋機制表。

項目	回饋者	觀察過程蒐集資料之運用
輔導教師	同儕相互回饋	輔導教師需兼顧示範教學與教學觀察，並參與夥伴教師教學回饋會議的討論，提供夥伴教師建議。
發展性教學輔導教師制度		1. 觀察前會談：觀察前會議討論內容包括教學活動設計以及希望觀察老師特別觀察的向度。 2. 觀察後會談：教學觀察之後，運用所蒐集的資料，討論教學過程中的優缺點，達成教學與成長。 3. 訂定專業成長計畫：在教學觀察後同儕在相互信任合作的基礎上，設定專業成長計畫並執行之。
教師專業發展評鑑制度		
實習輔導	實習輔導教師	1. 教學前：撰寫教案給予指導，依建議修正。 2. 教學後：輔導教師須觀察教學，並給予適切指導與回饋；反思教學優缺點。
教學觀摩	校長、教務主任 同學年、領域教師	於教學觀摩之後，提出回饋意見，供教學教師與學年領域參考。
教室走察	校長、教務主任	1. 教室走察後填寫回饋單，供個別教師參考。 2. 期末召開教室走察回饋會議，供教師參考。
同儕觀課	觀課者與被觀課者	1. 全體教師參與，二人以上為一組，以同學年或同領域教師。 2. 觀課前會談、觀課紀錄、回饋紀錄

目標	營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程			
策略	實施多樣、完整、務實及動態的教學研究與觀察			
指標內容	專業發展的具體做法			
				
	全校環境教育參訪	三級輔導研習	教室走察	教學輔導老師會議

(三) 厚植專業發展成果，回應教育實質效益

透過專業化的行政擘畫與執行，教師擁有改善課程設計、創新教學及行動研究等知能，經由專業的實踐過程，專業在校園中產生良性循環，滋養孕育精緻教育品質，提升教師教學效能，展現卓越的學校文化，進而推升校務發展及展現學校特色的目標。

目標	厚植專業發展成果，回應教育實質效益
策略	展現專業、學習、特色及績效之專業發展成果
指標內容	專業發展具體成果
3.1 提升教師教學專業的專業發展成果	<p>3.1.1 有教學相關教師專業發展成果</p> <p>(1) 協助教師取得專業證照與研習證明</p> <p>教師參加教師研習比例 100%。鼓勵教師取得領域專長證明。依職務安排專長配課，如藝文領域、英語、自然、體育等教師均是學有專長之教師任課。中、低年級導師均獲得綜合領域研習證明，閩南語教師均取得進階研習證明。</p> <p>(2) 知識管理與分享，專業成長再進化</p> <p>a. 建置「無障礙網站」：網頁為行銷、溝通、服務、教學、宣導之平臺。</p> <p>b. 建置校內網：使校內成員網路儲存設備、知識管理系統分享及公告。</p> <p>c. 建構知識管理系統：提供知識儲存、管理、應用、分享功能。</p> <p>d. 建置各單位暨主題式網站：如環境教育、優質學校、磐石獎等。</p> <p>e. 建置網路硬碟：行政人員及教師均可透過網路硬碟進行知識分享。</p> <p>f. 採購建置知識管理平臺所需之伺服器。</p> <p>g. 建立電子信箱聯絡機制：供全校同仁互通訊息。</p> <p>h. 社群分享：行政、學年經驗分享、專業社群分享、研習心得分享 ppt。</p> <p>(3) 創新教學行動研究專輯</p> <p>a. 本校自 92 年開始參加臺北市教師創新教學行動研究競賽成果豐碩。參賽的目的是為了解決教學現場的問題，經驗分享、教學創新、行動研</p>

究或是教具教材等類別都是教師智慧的結晶，提升了教師專業，也造福學生學習成果。

b. 參賽作品集結成冊，努力留下足跡，也是對教師致上最崇高的敬意。

c. 撰寫行動研究的教師減課一節，減輕教學壓力，在職級務選填加分。

(4) 辦理e化人力資源培訓，普遍提升成員知能素養

a. 運用教師電子護照，提供各項研習訊息，提升教師成長知能。

b. 辦理資訊素養研習，提升教職員知識管理素養：包括班級網頁、線上資料庫、自由軟體、moodle 教材製作、動畫製作、網路應用及校務行政系統研習。

c. 辦理行政人員公文系統使用研習。

d. 鼓勵教師參加資訊研習：部落格建置與管理、影片編輯、動畫等研習。

e. 擔任臺北市自由軟體總召學校，自由軟體推廣和辦理教師知能研習。

3.1.2 教師專業發展成果能提升專業水準

(1) 教師教學創新行動研究—細水慢流，十年累積，終成江海。

臺北市內湖區新湖國民小學教師參與行動研究概況：

參賽年度	件數	人數	成績	備註
92 學年度 (第五屆)	1 件	4 人	1 件佳作	
93 學年度 (第六屆)	10 件	25 人	1 件佳作、2 件入選	
94 學年度 (第七屆)	7 件	27 人	1 件佳作、2 件入選	
95 學年度 (第八屆)	10 件	39 人	1 件特優、3 件佳作、2 件入選	團體第 10 名
96 學年度 (第九屆)	6 件	17 人	1 件特優、2 件佳作、1 件入選	團體第 11 名
97 學年度 (第十屆)	7 件	27 人	1 件優等、2 件佳作、3 件入選	團體第 10 名
98 學年度 (第十一屆)	3 件	11 人	1 件佳作、1 件入選	
99 學年度 (第十二屆)	5 件	18 人	1 件優等、1 件佳作、2 件入選	
100 學年度 (第十三屆)	8 件	33 人	1 件特優、6 件佳作、1 件入選	團體第 3 名
101 學年度 (第十四屆)	4 件	17 人	1 件特優、1 件佳作、2 件入選	

(2) 教師專業之分享舞臺：行政、學年經驗分享、專業社群分享、研習心得分享分別於教師早會、期末備課日、大小鈕扣會議等分享教師專業之舞臺，展現專業成長之成果，引領再精進再創發。

(3) 多元的學習型組織，提升學校效能與教學創新

a. 型塑多元化學習型組織：營造教師暨行政團隊學習、分享的文化，蓄積教學研發專業的能力。學習型組織：教師會、一至六學年會議、七大領域會議、教學輔導教師制度(大小鈕扣俱樂部)、教師專業發展評鑑、教學創新暨行動研究、教師專業學習社群等教師學習型組織。

b. 教師專業學習社群，教師自組社群就有九大社群，利用週三下午參加學習社群達 100%，每學年分享成為新湖專業分享之支柱。

(4) 資源整合促進專業成長：教師在各項專業表現明顯逐年成長。

a. 優質學校評選榮獲 6 項獎座。

b. 教育部閱讀磐石學校與閱讀推手獎(圖書館幹事施月惠)

c. 學校行動研究績優表現總計 36 件、d. 黃惠苓老師榮獲教育部師鐸獎

	<p>e. 廖文斌校長榮獲臺北市特優教師（校長類）</p> <p>f. 許淑雲榮獲 102 學年度臺北市特優教師（行政類）</p> <p>g. 性別平等教案設計比賽特優 2 件</p> <p>h. 許淑雲主任、楊書婷老師榮獲臺北市兒童深耕閱讀磐石獎</p> <p>（5）校務績效彰顯，揚名校際：行政團隊具高度專業與熱誠，教師積極參與校務推動積極求新求好，參與各項評鑑及接受各項訪視，屢創佳績。來自新加坡、香港、馬來西亞、大陸、韓國、日本等教育團體參訪。</p> <p>（6）協助教育局專案與會議，提升學校教師專業形象與地位</p> <p>a. 推動深耕閱讀總召學校，自 92 年起至 101 年連續 10 年擔任行政規劃組，統整深耕閱讀各項活動與競賽，也是深耕閱讀理解策略種子學校。</p> <p>b. 廖前校長與李之法主任長期深耕環境教育輔導團、許淑雲主任長期深耕資源輔導團，黃惠苓老師在特教輔導團，洪玉燕老師在幼兒輔導團</p> <p>（7）專業促進校務推展創新，新湖享譽全國，擦亮優質學校招牌：屢獲平面媒體報導及電視臺訪問。</p>
<p>3.2 提升學生學習表現的專業發展成果</p>	<p>3.2.1 學生學習相關的教師專業發展成果</p> <p>（1）教師專業發揮淋漓盡致，獲優質學校學生學習獎：優質學校評審肯定本校學生學習有特色，全面關照，教師展現教育愛。</p> <p>a. 推動兒童深耕閱讀為學校課程特色，學生喜愛去圖書館，樂讀有績效。</p> <p>b. 學校活動及各類比賽等活動，都能開展學生學習主體性。</p> <p>c. 能積極尋求資源，協助社經弱勢學生，提供多元均等的學習機會。</p> <p>e. 老師有愛心，利用課餘協助弱勢學生課業，自信心明顯成長。</p> <p>（2）教師運用專業指導學生參賽，學生團體表現亮眼：本校 97-100 學年度間，學生參加團體競賽，成績逐年遞增，表現相對亮眼。</p> <p>a. 肯定學生學習成就，校內外卓越表現收錄於新湖童聲、校園紐雷克親子報、學校公布欄、電子看板及學校網頁公開表揚。</p> <p>b. 學生各項獎狀累積兌換自勵獎學金，由家長會公開頒獎。</p> <p>c. 學生優秀美勞作品出版於校刊、立體作品於學校藝廊展示。</p> <p>d. 提供多元展演、數位發表區及才藝發表機會，讓學生展現學習成果。</p>
<p>3.3 高應用的專業發展成果</p>	<p>3.3.1 能具體應用教師專業發展成果</p> <p>（1）落實教學觀察與回饋</p> <p>a. 應用發展性教學輔導系統的教學觀察紀錄</p> <p>b. 應用教學輔導教師制度，以大小鈕扣教師合作模式，以觀察前會談、教學觀察、課後回饋的方式，協助新進、初任教師。</p> <p>c. 教師專業發展評鑑，發展新湖專業評鑑之規準，以同儕教練模式，相互觀課與回饋，增進教學成果與學生學習成效。</p> <p>d. 教室走察與同儕觀課：擬定教室走察計畫，校長與教務主任以短暫、有系統、有焦點的關注教室裡教師教學與學生學習，撰寫觀察紀錄與回饋記錄表，並於期末召開回饋會議。</p>

	<p>(2) 接待校外教育參訪：a. 上海第一高小、b. 北京人民大學附小、c. 香港、d. 新加坡、e. 江蘇、f. 馬來西亞、h. 韓國、i. 日本等教育參訪。</p> <p>(3) 鼓勵教師到校外分享實務經驗：a. 行動研究獲獎發表、b. 輔導團諮詢服務、c. 閱讀策略講座、d. 教案特優發表、e. 群組學校經驗分享、f. 自由軟體分享、g. 參訪荷蘭芬蘭兒童閱讀等</p> <p>3.3.2 教師專業發展成果之應用多元有效</p> <p>(1) 教學展能，語文及數學學力基本測驗成績逐年提升：本校學生在學力基本學測中，平均通過機率逐年進步，證明教師專業投入。</p> <p>(2) 教師專業展能成就學生學習：學生參與校外各項競賽成績亮麗，獲獎人次逐年向上增加，足見在全校教職員之努力下學生的表現亮眼。</p> <p>(3) 教師實踐專業，透過領域社群研討，以團隊成果呈現，如藝文社群以音樂週呈現：音樂知識競賽、主題性團體表演、星光音樂會，搭配微電影與學生個人樂器表演；健體社群引進定向越野運動、走繩教學、法式滾球教學。社會社群以台灣經濟生活為主題；數學社群以數學補救教學為主軸。</p>
<p>3.4 校本特色的專業發展成果</p>	<p>3.4.1 具有校本特色的專業發展成果</p> <p>(1) 專業發展以學校為本位，校內老師主導研習內容的規畫與議題的選定，校內資料研究組專責統籌設計規劃與評估活動。</p> <p>(2) 專業發展研習內容兼顧理論與實務；兼顧質與量，在校內自主進修或與群組學校策略聯盟共同辦理。</p> <p>(3) 專業發展因為是針對教師需求而設計，教師參與主動性高、動機強、投入感深，針對課程需求深度探究，並跨校分享成果。</p> <p>(4) 校本專業發展活動規劃具系統性、形式多元，教師參與興趣高。校本的專業發展兼顧教師個人與學校整體需求，除提升學生學習成就外，亦增加學校整體效能。</p> <p>(5) 領域社群規劃之目標以教師自我為導向，尊重教師自主學習，關注學生學習，根據學校發展、特色課程、教師教學、學生多元評量等面向，由教師自主規畫主題，進行專業成長。</p> <p>3.4.2 專業發展成果有助於創新學校本位發展特色</p> <p>(1) 研習規畫彙整各處室與教師需求，每學期至少六次領域社群時間安排在週三下午，由教師推選領域召集人，自定主題落實教師自主學習。</p> <p>(2) 教學輔導教師與夥伴教師依任教領域與專長配對，讓新進教師更快融入學校學年領域教師，熟悉學校文化。在鈕扣俱樂部兼顧教師個人與學校整體需求，提升學生學習成就外，亦增加學校整體效能。</p> <p>(3) 每年依編餘彈性時數為預備做行動研究的教師做彈性減課，可以依教師個人與學校整體需求進行教育相關行動研究，提升教師教學效能，更深入學生學習的相關問題做校本特色的研究，雖然每年送件數目不一，亦可以看出學校尊重教師自主，絕不是為了績效而研究。</p> <p>(4) 學習共同體在教育局推動，新湖在 101 上學期以優質學校經費每位老師人手一本，由教務主任進行導讀，教師也深入討論。幾經討論，</p>

	<p>尚未是推動的最佳時機。教師比較贊同同儕觀課、同儕討論教學相關議題，領域備課社群也逐步推動落實，校內橫向與縱向課程連繫尚未成熟等因素，所以暫不提出申請，顯示校本專業發展不追求流行議題與政策，落實教師專業發展與回饋、省思、對話，建立信任校園文化、課堂有效的提問、教師之間真實的回饋、問題解決方案進行選擇與決定等。</p> <p>(5) 針對教師需求訂立專業發展主題。領域社群由召集人召集自主研議領域相關研討主題，教師教學現場急需了解的課程與教學相關問題都在討論之列。</p>
--	--

(四) 整合專業發展資源，永續專業發展堅持

教師專業成長的資源整合，教師除了正常授課教學、班級經營、個案特殊生輔導與親師溝通之外，也進行專業成長，堅持教育的初衷，永續教師專業成長。

目標	整合專業發展資源，永續專業發展堅持			
策略	精進、客觀、永續與分享的評估			
指標內容	專業發展之具體做法			
4.1 客 觀 評 估 的 專 業 發 展 過 程	4.1.1 有評估教師專業發展過程的系統性措施 定期公布各領域進修內容、審核教師實際參與進修情形。每週行政週報公布校內外教師多元的專業成長訊息，並由專人核發研習時數，也透過教師朝會及時反應進修情形並提出改進缺失之策略。			
	4.1.2 教師專業發展過程的評估客觀切實 本校專業發展評估資料來自期末工作檢討、座談會、學年會議紀錄，及每學期教師研習問卷結果，教師的意見及建議如下說明： 教師問卷統計表			
		問卷題目	同意	不同意
		學校辦理的進修活動內容與型態會採納教師的建議。	98.02%	1.18%
		學校辦理的研習活動是有系統規劃的，內容符合我的教學需求。	97.92%	2.08%
		我願意參與學校主辦的各種研習活動。	95.9%	2.1%
		這學期安排的進修內容及進修方式，我很滿意。	95.8%	4.2%
		教師對研習規畫的回饋摘錄表		
		回饋者	回饋內容	
		藝術人文團隊	藝術人文團隊教師受到主任及校長的惜才之情與信任，讓他們動力十足，成立「拾墨玩藝」社群，自主進修成長，互相激勵。	
	六年級教師	四年下來最大的收穫是找回教學熱忱，同儕互助、共同商議學年事宜、共同備課，團體共同學習成長的感覺我很喜歡，也感謝教學輔導教師的協助。		
	五年級教師	透過閱讀理解研習、教學觀察活動，能掌握有效教學技巧，且獲得同事相互的肯定，感覺很快樂。我們現在會設計更理想的語文教學活動		
	三年級教師	專業發展評鑑讓他們走出傳統單打獨鬥的教學模式，對話讓自己有種樂於傳承、求知若渴的心靈，感覺教室的大門敞開了。		
	二年級教師	特殊生對班級經營的影響力很大，如何輔導特殊個案學生除了學習方法之外，互相討論，並請教專任輔導教師更多技巧，以短期焦點會談的模式去輔導個案，成效卓著。我們在「SFBT」社群學習專業成長真是愉快。		
	一年級教師	比起以前，更能掌握國語教學的要領，教數學時，對雖才一年級的學生也開始嘗試討論教學，訓練孩子思考和表達，也訓練他們能夠聽人的意見		

目標	整合專業發展資源，永續專業發展堅持																																																																													
策略	精進、客觀、永續與分享的評估																																																																													
指標內容	專業發展之具體做法																																																																													
4.2 持續修正的專業發展行動	<p>4.2.1能根據客觀評估結果，研擬改善措施。</p> <p>(1) 修正週三進修規劃零散為系統性建構研習主題。</p> <p>(2) 由互動性不足的大講堂演講方式，修正為社群小團體互動性佳。</p> <p>(3) 由偏重理論講述，引導為理論與教學實務結合，吸引教師主動學習。</p> <p>(4) 由上級政策規劃研習課程，篩選調整融入為學校本位專業發展特色。</p> <p>(5) 由偏重個別化成長轉化為師徒制、學年、領域、社群等團體性成長。教師專業成長不再單打獨鬥，同儕互助、分享、對話、回饋、省思、合作。</p> <p>(6) 教師專業成長的目的確認為提升學生學習，增進學校效能。</p> <p>4.2.2能落實執行各項專業成長的改善措施。</p> <p>(1) 週三進修每學期至少6次領域社群研習，由領域召集人統整一學年的研討主題，規劃講座。全校共有七大領域社群，每學年一次成果分享。</p> <p>(2) 教學輔導教師結合教師專業發展評鑑邀請講座，共同研討專業發展。</p> <p>(3) 教學輔導教師每月聚會一次，回饋相關教學問題，增進同儕關係。</p> <p>(4) 由以教師興趣為導向之專業學習社群轉型為以學生學習為導向。</p> <p>(5) 確認各學年務必有人代表參與該學科領域社群，兼顧縱向橫向需求</p> <p>(6) 由校長入班之教室走察調整為對老師幫助更大的同儕觀課，並強調入班前會談、觀察記錄、回饋、省思。</p> <p>(7) 教師行動研究與經驗分享可以在完成後再減課。以減輕老師壓力。</p> <p>(8) 適時收集足夠之行動研究與獲獎教案列印成冊，做為教師教學資源。</p> <p>(9) 將社群發表之成果、講師分享之資料、個人心得上傳新潮知識平台，促進組織知識的不斷創新與再生，以提高組織的生產力，增加組織的資產及不斷自我改造的動力。</p>																																																																													
4.3 永續發展的評估方案	<p>4.3.1教師專業發展的成果呈現逐年成長的趨勢</p> <p>實施適切可行的專業發展，深化教師專業發展興趣：因為擁有共享的學校願景與教育價值，因為專業的成長與活用，促使校務推展績效彰顯，無形中產生飛輪效應。</p> <p>(1) 學位進修人數遞增：</p> <table border="1" data-bbox="352 1693 1326 1890"> <thead> <tr> <th rowspan="3">學年度</th> <th colspan="2">學歷</th> <th colspan="4">博士</th> <th colspan="4">碩士(含四十學分)</th> <th colspan="2">大專院校</th> <th rowspan="3">合計(%)</th> </tr> <tr> <th colspan="2">進修人數</th> <th colspan="2">已畢業人數</th> <th colspan="2">進修中</th> <th colspan="2">已畢業人數</th> <th colspan="2"></th> </tr> <tr> <th>人數</th> <th>%</th> <th>人數</th> <th>%</th> <th>人數</th> <th>%</th> <th>人數</th> <th>%</th> <th>人數</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>97學年度</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>30</td> <td>46</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>30</td> <td>46</td> <td></td> <td></td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>102學年度</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>42</td> <td>62</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>25</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 教師樂於成長，進修多：全校教師每學年參與研習時數呈倍數成長，本校教師參與研習動力明顯提升。</p> <table border="1" data-bbox="352 1966 1326 2024"> <tbody> <tr> <td>學年度</td> <td>98</td> <td>99</td> <td>100</td> <td>101</td> </tr> <tr> <td>研習總時數</td> <td>9504</td> <td>8253</td> <td>8514</td> <td>10231</td> </tr> </tbody> </table>										學年度	學歷		博士				碩士(含四十學分)				大專院校		合計(%)	進修人數		已畢業人數		進修中		已畢業人數				人數	%	97學年度	0	0	30	46	5	8	30	46			100%	102學年度	1	1	42	62	4	6	25	31			100%	學年度	98	99	100	101	研習總時數	9504	8253	8514	10231								
學年度	學歷		博士				碩士(含四十學分)					大專院校		合計(%)																																																																
	進修人數		已畢業人數		進修中		已畢業人數																																																																							
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%																																																																				
97學年度	0	0	30	46	5	8	30	46			100%																																																																			
102學年度	1	1	42	62	4	6	25	31			100%																																																																			
學年度	98	99	100	101																																																																										
研習總時數	9504	8253	8514	10231																																																																										

目標	整合專業發展資源，永續專業發展堅持																											
策略	精進、客觀、永續與分享的評估																											
指標內容	專業發展之具體做法																											
	平均每人時數	102	90.69	82.66	117.6																							
	(3) 教師積極取得認證比例人數增多：本校教師認同專業成長之必要，在取得相關專業認證教師人數明顯增多，佐證案推動成效。																											
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">認證項目</th> <th style="width: 30%;">人數</th> <th style="width: 30%;">認證項目</th> <th style="width: 10%;">人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>發展性教學輔導</td> <td>初階45位、中階4位</td> <td>教學輔導教師</td> <td>14位</td> </tr> <tr> <td>閩南語研習</td> <td>初階60位、進階50位</td> <td>客家語研習</td> <td>3位</td> </tr> <tr> <td>教師專業發展評鑑</td> <td>初階39位、進階4位、教輔1位</td> <td>健體研習</td> <td>69位</td> </tr> <tr> <td>綜合領域研習</td> <td>62位</td> <td>書法研習</td> <td>56位</td> </tr> <tr> <td>閱讀策略研習</td> <td>76位</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				認證項目	人數	認證項目	人數	發展性教學輔導	初階45位、中階4位	教學輔導教師	14位	閩南語研習	初階60位、進階50位	客家語研習	3位	教師專業發展評鑑	初階39位、進階4位、教輔1位	健體研習	69位	綜合領域研習	62位	書法研習	56位	閱讀策略研習	76位		
認證項目	人數	認證項目	人數																									
發展性教學輔導	初階45位、中階4位	教學輔導教師	14位																									
閩南語研習	初階60位、進階50位	客家語研習	3位																									
教師專業發展評鑑	初階39位、進階4位、教輔1位	健體研習	69位																									
綜合領域研習	62位	書法研習	56位																									
閱讀策略研習	76位																											
	<p>4.3.2 教師專業成長深入學校文化</p> <p>(1) 專業成長蓬勃發展：92年開始參與教學創新行動研究，95學年開始發展性教學輔導系統與教學輔導教師制度，98年開始教師專業發展評鑑與教師專業學習社群，99年開始全體教師參加教學成長檔案，101年開始教室走察與領域學習社群，多項方案共同構築學習型組織，100%參加專業學習社群，也全面轉型100%參加領域學習社群，在新湖的教師專業發展，教師被尊重的感覺很幸福，孕育優美的學校文化。</p> <p>(2) 獎勵專業成長計畫，持續發展</p> <p>a. 公開獎勵：張貼賀榜，教師早會鼓勵，請家長會於期末頒發獎金。</p> <p>b. 減課鼓勵：參與行動研究、教學輔導教師、領域召集人酌予減課。</p> <p>c. 敘獎表揚：教師參與專案，依教育局來函敘獎表揚</p> <p>d. 優先培訓：主動參與學術研究優先列為種子教師，推派研習相關課程。</p> <p>e. 職級務加分：參加專業進修、發表研究、教學輔導在職級務積分加分。</p>																											
4.4 分享推廣的評估方案	<p>4.4.1 教師專業發展的成果能和校內親師生分享</p> <p>(1) 建構分享平臺：形塑同儕專業對話的教師文化各項專業成長活動：</p> <p>a. 教學觀摩（二、四、六年級）與教學研討（一、三、五年級）</p> <p>b. 學年經驗分享、社群經驗分享：每年一次</p> <p>c. 教育專題分享（教師早會）：每月一次</p> <p>d. 鈕扣俱樂部（週五下午）</p> <p>f. 教師專業發展評鑑（週五下午）：每月一次</p> <p>(2) 舉辦教學成果發表：每年固定安排動態與靜態的教學成果展，邀請家長觀賞學生的表演，展現學生學習成果，也展現教師專業表現。</p> <p>a. 寒暑假作業展、b. 體育表演會與運動會、c. 聖誕音樂會、d. 音樂週、e. 畢業美展f. 英語週、g. 合唱團歲末公演、h. 多語文競賽、j. 科學週等</p> <p>(3) 行銷學生學習與教師教學之平臺</p>																											
	行銷平臺	行銷內容																										
	優質學校網	行政管理、學生學習、校園營造、學校文化及資源統整、學校領導																										

目標	整合專業發展資源，永續專業發展堅持	
策略	精進、客觀、永續與分享的評估	
指標內容	專業發展之具體做法	
	榮譽榜	公告全校師生優秀表現
	新湖好表現	學校川堂公布得獎教師學生
	新湖影音網	展示大型活動如：運動會、園遊會、畢業典禮等照片及影片
	紐雷克親子報	每學期發行，包括學校績效說明、活動報導、教育議題宣導
	新湖童聲	刊載校長、教師、學生文章、藝文作品、統計各項得獎名單
	<p>4.4.2 教師專業發展的成果能和外校或校外專業團體做分享</p> <p>校外團體蒞校訪問是學校展現團隊精神與學校特色的好機會，更是行銷學校招牌的好時機。學校團隊總能與人分享深耕教學與課程發展的經驗：</p> <p>a. 參與師資培育機構：市立教育大學吳美麗教授環境課程教學</p> <p>b. 附幼、鄰近幼稚園幼小銜接課程；接待參訪圖書館</p> <p>c. 接待上海、北京骨幹教師、新加坡、香港、馬來西亞小學教師參訪團</p> <p>d. 優質學校實務分享、優質學校工作坊</p> <p>e. 性平特優教案設計發表、行動研究教具類特優發表</p>	

三、創新作法

(一) 激勵教師專業發展

為讓全體教職員工具有強烈的成就動機，能夠深化專業價值、肯定專業理想，促進參與教育行動，體現專業承諾與專業實踐。訂定教職員工獎勵辦法，鼓勵教職員工專業精進並參加各項競賽。相關獎勵措施如下表說明。

激勵措施	具體做法
頒發獎金	員工本人參賽或指導學生參賽獲獎者，請家長會頒發獎金予以獎勵。
教師職級務積分加分	教師職級務積分表參與專業成長，教師研習，論文發表、課發委員、教學輔導等與加分。
減授鐘點	1. 鼓勵員工發揮專長，成就學生學習，帶領團隊者酌減課務激發教師榮譽心。 2. 擔任教學輔導教師酌減課務或以鐘點費鼓勵之。
記功嘉獎	敘獎廣納教師體系、行政體系、職工體系人員，並求名實相符。首長視員額需求將記功一次轉為嘉獎三次，以鼓勵更多同仁。
公開表揚	製作各項比賽指導老師感謝狀，由校長於集會頒發，給教師榮譽心。設置教師榮譽榜，並於公開場合表揚。
感恩活動	為強化向心力，凝聚共識，辦理教職員慶生會、望年會。
鼓勵分享	給予專業成長經驗分享之舞臺與機會，建立教師專業形象。
專書出版	行動研究專輯出版，並製作光碟，為教師努力成果留下足跡，也是專業分享。



提供教師專長展演



教師教學檔案頒獎



出版行動研究專書



領域社群教學研討

(二) 引導促進教師專業化

1. 型塑團隊：校長利用早會、行政會議分享教育新知，轉化教育政策，傳達教師評鑑時程與內容等最新概念。以優質學校經費購買《學習的革命》，供全校每位教師一人一本閱讀。並期許處室主任扮演領頭羊，參加學習社群，以凝聚動能。行政團隊活力獲得開展，成為推動校務的最大動力。
2. 校長主任帶頭來分享：為了推動分享文化，原有教師早會主任報告事項之後，校長及主任帶頭擔任分享者。校長教學經驗豐富，鑽研閱讀、課程與領域教學，而主任及組長們，願意深究教育議題，個個都成為教育議題專家。學年經驗分享與專業學習社群成果分享則安排在期末備課日舉行。教務主任導讀《學習的革命》；總務主任談「十二年國教」；訓導主任談「教師評鑑」開展了本校教師分享優質文化，全校教師願意參加專業評鑑，優質的分享文化是促成關鍵。
3. 創新迎挑戰：凝聚團體動能，分享專業知識，蓄積為行政團隊創新基石。無論在教學研究、課程發展、行政業務、學校活動等，主任及組長們個個鬥志高昂，隨時展現創意，看在教師眼中，群起效尤，帶動教師共同成為校務發展推手。
4. 系統規劃專業分享機制：a. 安排週五下午時間，辦理教學輔導教師與教師專業發展評鑑。b. 安排週三下午時間 6 次辦理領域學習社群。c. 每月一次週三下午擴大行政會議，校長、處室主任、學年主任與教師會專業對話。d. 每週一節學年共同空堂：學年領域召開會議與共同備課。
5. 出版研究成果專輯，並數位化上傳發揮分享效益：將歷年行動研究作品、紐雷克親子報、新湖童聲等出版。
6. 建置知識管理系統—新湖交響禮讚：儲存、整合、創新、分享知識。
7. 建置 nas 網路磁碟機：提供知識儲存、經驗傳承、回饋分享資訊環境。
8. 建立行政與教學資源平臺，提供教學及成長所需資源：如數位學園、教學資源庫、新湖影音網、優質學校等網站。

肆、優質成果

一、目標達成

(一)形塑專業成長共識，確立專業發展規劃

1. 優質行政團隊規畫系統、多元、適切、整合之專業計畫：行政團隊以規畫、執行、考核、評鑑回饋的專業能力進行專業發展規畫，展現專業行政經營能力。針對老師的迫切需求，共同縝密規劃適當的進修課程，使之與教學現場能結合，發揮最大效益。
2. 建構兼顧個人、團體及學校的專業發展模式：依循優質學校指標及本校實況需求，發展出新湖校本永續性之專業發展系統。從滿足教師個人需求層次出發，辦理各項主題研習；接著申請教學輔導教師、發展性教學輔導專案，帶動團隊學習氛圍；最後發展成為組織學習。這一過程引領教師個人發展課程、改善教學，到願意實施教學觀察及教學研究，帶動全部的教師主動參加教師專業發展評鑑，進而與同儕組織專業社群，催化自我成長，全校教師欣然接受「精進教學教室走察」方案，期以兼顧個人、社群與學校的專業發展模式，促進有效教學，精進教學品質。

(二)營造專業發展氛圍，強化專業發展歷程

1. 專業展能，專業能力大放異彩：經由系列課程知能之培訓及實作，本校教師在課程與教學方面大現身手，深受家長肯定學生喜愛，優質學校評選榮獲六項獎座。
2. 專業實踐，教學效能獲得外界好評：透過主題性、專業性、任務性、研究性、發展性的學習社群，教師教學效能大為提升，除多次受邀擔任閱讀策略、性別平等、環境教育等講師分享教學經驗，更獲教育部閱讀磐石學校獎之肯定。
3. 專業認同，回饋反思能力表現精采：全校教師參加發展性教學輔導及教師專業評鑑，在同儕教室觀察歷程中，透過觀察前會議、進行同儕觀察和觀察後回饋會議，讓觀察教師具有回饋能力，被觀察教師具有反思能力，同時形塑了同儕合作文化。透過反省的歷程，釐清自己心中的想法，批判自己教學中的忙與盲。也有老師表示因為這樣的觀察，才開始覺察自己的教學迷思。教學輔導老師協助教師班級經營及教學，促進教學省思，也協助新進教師適應學校環境與文化，能很快融入教師社群。
4. 專業發揮，教學研究能力提升：透過行動研究，一方面促進教師協同討論問題，改變了教師教學的孤立情境，讓教師擁有歸屬感；一方面在做中學，提升教學研究能力，解決教學現場中的難題。92 年至今參加行動研究比賽獲獎，出版研究成果專輯總計 8 本是教師研究能力提升最有力的證據。
5. 專業領導，教學領導力綻放專業光芒：校內的教學輔導教師團隊、學年主任、社群領導者及領域召集人，經過專業培訓及任務承擔，成為解決教學現場問題高手，並成為學校領導位階中重要的一環。如今這些老師成為學校專業成長的領頭羊，除了能協同相關人員進行班級教學視導、協助教師改進教學，也願意擔任教學研究及學習社群領導者，藉由這些教師領導同儕的力量，不僅促進教學學習社群的凝聚，也帶動教師為教育目標實現。

(三)建立專業分享回饋，厚植專業發展成果

1. 教學為本，教育力躍升：與方案剛開始推動相較，教師專業成果在校務績效、教師獲獎及學生表現等各方面體現，近年來專業展現成果傑出，教育競爭力大為提升。重視學生學習，以培養學生「優質品格」、「多元創意」、「奠基競爭力」的核心素養，我們自許「在新湖遇見幸福」。
2. 親師生同聲說一級棒：由親師生對學校的回饋，佐證教師之專業成長

親師生回饋摘要表

學生心中的新湖	老師心中的新湖	家長心中的新湖
---------	---------	---------

<p>1. 老師每天說故事，我每天都上學校。</p> <p>2. 學校到處乾乾淨淨，賞心悅目。</p> <p>3. 圖書館藏書豐富，我很喜歡去借書。</p> <p>4. 我最喜歡上自然課時操作實驗，老師會誇獎我。</p> <p>5. 我滿意班上的同學，我們很要好。</p> <p>6. 我最喜歡老師用電子白板上課，覺得好有趣。</p> <p>7. 上國中才知道老師真棒，很愛學生。</p>	<p>1. 持續展現活力與創意，績效激增，一天天進步。</p> <p>2. 行政對點子多，每一項活動有創具教育意義、學生有多樣學習。</p> <p>3. 照顧教師成長不遺餘力。</p> <p>4. 教學資源平臺，資訊豐富。</p> <p>5. 學校在語文教學以及校園營造，具有豐碩成果。</p> <p>6. 大家都一起攜手發展學校特色，我當然要拼！。</p> <p>7. 從自己教學困境出發，並從實際的教學過程尋找解決教學困難的方法，自己的教學專業進步好多。</p>	<p>1. 孩子學習豐富多采，令人滿意。</p> <p>2. 在閱讀教學，具有豐碩成果。</p> <p>3. 我們的孩子好福氣，新湖是個重視品德的學校，身為家長很放心。</p> <p>4. 學校老師認真教學多樣化，能有效促進孩子學習。</p> <p>5. 學校老師一個比一個認真，我放心讓孩子成長茁壯。</p> <p>6. 我很滿意學校提供給學生的所有學習活動。</p> <p>7. 用心規劃學生學習活動。</p>
--	---	---

3. 團隊與教師專業參與校外比賽優異成績

學年度	實質成果
100 學 年 度	<p>* 榮獲 100 年度優質學校-學校領導獎</p> <p>* 廖文斌校長榮獲 100 學年度校長類特殊優良教師(師鐸獎)</p> <p>* 許淑雲主任榮獲臺北市 100 年度書城閱冠磐石獎</p> <p>* 楊書婷老師榮獲臺北市 100 年度悅讀閱冠磐石獎</p> <p>* 陳孟奴老師參加臺北市 100 年度國民小學精進教學教師精進教學檔案榮獲優選</p> <p>* 陳立仁老師、黃惠湘老師參加性別平等教育教案比賽榮獲中年級組特優</p> <p>* 廖文斌校長、張紹盈、詹慧英、游千榕、陳美惠、林宜君老師教學卓越榮獲入選</p> <p>* 楊書婷老師、葉震珉老師、江豐聿老師、車正雲老師、陳怡惠老師、林穎老師參加臺北市第十二屆中小學暨幼稚園教育專業創新與行動研究徵件活動榮獲優選</p> <p>* 黃詩琮老師、黃惠苓老師參加教育專業創新與行動研究徵件活動榮獲佳作</p> <p>* 許珍菁師、張涵洋老師、吳傳仁老師參加臺北市第十一屆行動研究徵件榮獲入選</p> <p>* 蘇友竹老師、洪玫英老師參加臺北市第十二屆行動研究徵件活動榮獲入選</p> <p>* 廖文斌校長、張紹盈園長、詹慧英師參加臺北市第十二屆行動研究徵件榮獲佳作</p> <p>* 廖文斌校長、張紹盈園長、詹慧英老師、陳美惠老師、林宜君老師參加臺北市第十二屆中小學暨幼稚園教育專業創新與行動研究徵件活動榮獲佳作</p> <p>* 臺北市教育盃國民小學桌球錦標賽榮獲男教職員組第四名</p>
101 學 年 度	<p>* 臺北市第十三屆教育創新與行動研究徵件活動國小團體甲組第三名</p> <p>* 王惠玉老師、呂佩緹老師參加臺北市 101 年度性別平等教育教案榮獲高年級特優</p> <p>◎參加臺北市第十三屆中小學暨幼稚園教育創新與行動研究徵件活動成績</p> <p>* 教材教具類：小一新生的魔法書 - 翁姿婷、陳孟奴、林宜樺、王芊文、吳燾伊特優；特教作文教材陳泓芝佳作</p> <p>* 與孩子邂逅在圖書館 - 許淑雲、黃惠湘、林俊宏、方萱玉、施月惠、黃于珍 佳作；有獎徵答玩數學 - 魏嘉鈴、黃于珍佳作；作文沒有那麼容易 - 高年級作文教學之經驗分享 - 塗淑君、鄧如惠、林晉央、蔡佩伶佳作；一指神功上乘法 ~ 平板電腦好幫手 - 許珍菁、王芳雅佳作；Scratch Your English 新手資訊教師與資深英語教師的 NEW 點子 - 陳尊傑、楊書婷、林俊宏、李之法、吳傳仁、方萱玉佳作；一場演講後的省思大腦平衡理論在教學上 驗證 - 以二年級學業表現落後的個案為例 - 陳啟秀、陳柔均、楊秀娥、王芳雅佳作</p> <p>* 教學創新：性平教育用動的性別平等教育活動設計 - 許淑雲、王惠玉、呂佩緹、楊書婷佳作、</p> <p>* 陳泓芝老師參加臺北市 101 學年度學前及國小特殊教育班優良教材教具評選比賽榮獲「自編自製教材教具」個人組【佳作】</p>
102 上	<p>* 許淑雲主任榮獲臺北市 102 學年度特殊優良教師</p> <p>* 臺北市 102 年度國民小學推動兒童深耕閱讀活動學校團體【優選】獎</p> <p>* 劉沛彤老師參加臺北市 102 年度國民小學精進教學教師檔案比賽榮獲佳作</p> <p>* 王芊文老師、黃惠苓老師、羅揚智老師參加臺北市 102 年度國民小學教師正向管教範例甄選活動榮獲「個案輔導」組優選</p>

	<p>*臺北市第十四屆教育專業創新與行動研究徵件活動，成績優異： (1) 陳怡惠師、車正雲師、江豐聿師以「下課好好玩—以兒童遊戲提升國小四年級學生人際關係與創造力之研究」榮獲論文發表類特優 (2) 陳弘潔師、許淑雲主任、陳亞威師、黃于珍師、魏嘉羚師以「初任教師教學成長之路」榮獲經驗分享類佳作 (3) 翁姿婷師、林映辰師、李宜珈師以「正向心理學提升過動兒上課參與度」榮獲入選 (4) 楊書婷師、羅揚智師、郭亮宜師、宋志渝師、陳尊傑師、許淑雲主任以「原來，人可以這樣用生命對話~薩提爾溝通模式在國小綜合活動課程與生命教育之運用」榮獲經驗分享類入選 (5) 朱鳳嬌師、陳美惠師以「食」在有麻煩~一位偏食孩子的改造歷程」榮獲經驗分享類佳作。翁姿婷老師榮獲教育部教學輔導教師服務領導專案採訪。</p>
--	---

4. 教師專業分享

項目	擔任講座人員	項目	擔任講座人員
閱讀策略	連德盛、許淑雲、楊書婷、吳雅雯、董玉屏、陳孟姝、宋志瑜、郭亮宜、劉淵源	校長培育班	連德盛、廖文斌
圖書館教育	許淑雲、黃耀農、施月惠	主任培育班	黃耀農、李之法、許淑雲
親職教育	廖文斌、連德盛、許淑雲、黃耀農、黃惠苓	特殊教育	廖文斌、黃惠苓
環境教育	廖文斌、李之法、彭月香	性別平等教育	楊書婷、黃惠湘
心智圖	王心怡	優質學校	廖文斌、許淑雲
教育專文發表	廖文斌、李之法、李家旭、許淑雲、黃耀農	行動研究	江豐聿、陳怡惠、車正雲、翁姿婷
幼兒教育	張紹盈、洪玉燕、詹慧英	音樂展演	高斐然、王傳璋、林于君、蘇友竹、洪玫英
資訊教育	吳傳仁、李之法、林俊宏		

5. 提升學生學習表現的成果

項目	學生學習表現
多語文競賽	100 學年度
	*國語字音字形謝秉歡優等 *國語朗讀李亮潔優等 *國語作文林韻庭優等 *國語寫字洪甫安優等 *英語讀者劇場張絜涵 *客語演說王之謙優等 *英語演說凌采鈺入選、劉怡君張伊萱、周祐瑄、陳叡翰、董懿文李佳恩、張庭瑄、黃士誠、呂維泰優等
	101 學年度
	*國語朗讀洪以諾第二名 *客語朗讀邵庭亞第三名 *閩南語朗讀許維聖優等 *國語寫字比賽五年六班洪甫安優等
美術創作	102 學年度
	林品儀國語朗讀優選、鍾唯琳作文優選、邵庭亞客語朗讀第三名 張攻參加臺北市 102 學年度聽覺障礙學生國語文競賽朗讀項目榮獲第二名
	100 學年度
	*平面設計李其璋第一名 *繪畫類林韻庭第三名 *漫畫類王迦勒佳作 *平面設計李佳恩佳作 *春天兒童畫展吳岱倫金牌 *春天兒童畫展張攻金牌
體育競	101 學年度
	*平面設計周佳靚佳作 *漫畫鄒珮晴佳作 *漫畫張文貞佳作 *水墨畫班張文貞第一名 *全國水墨畫張文貞入選 *春天兒童畫展吳岱倫銀牌 *春天兒童畫展張徐博誠佳作
	102 學年度
體育競	*謝季璇參加臺北市學生美術比賽東區水墨畫類國小中年級組榮獲第三名 *鄭其龍參加 2013 第五屆身心障礙兒童繪畫比賽榮獲高年級組優等
	100 學年度
	*班級躲避球比賽榮獲亞軍 *學校班級游泳大隊接力比賽榮獲亞軍 *女童乙組 100 公尺黃灃第八名 *女童乙組 200 公尺莊怡婷第四名

賽	*女童乙組 200 公尺陳貞利第七名 *男童乙組 800 公尺接力沈長慶、曾亭睿第六名 *男童乙組 400 公尺接力蔡冠佑、盧品宏第七名 *女童乙組 400 公尺接力黃灃、李昀潔、陳貞利、莊怡婷第二名 *女童乙組 800 公尺接力陳姿涵、陳貞利、李昀潔、黃灃第四名 *乙組大隊接力、莊怡婷、黃灃、郭馨予、方瑋慈、張書晴、林欣穎、顏琪芳、謝云婕凌文豪、林義軒、林君翰、張喆中、莊忠穎、翁偉軒、藍勗泰、王凱弘第三名 *特奧滾球觀摩競賽郭俊霆、陳明謙、蔡采芸、梁又玄冠軍 *中正盃法式滾球錦標賽張芝甄、謝傳智、郭俊霆、王秉豪季軍
	101 學年度
	*東區運動會女童 800 公尺接力楊紓寧、朱映如、張芷熒、廖翊茶第七名 *東區運動會女童 400 公尺接力楊紓寧、朱映如、吳卿華、廖翊茶第八名 *東區運動會女童 200 公尺朱映如第八名
	102 學年度
閱 讀 競 賽	田徑隊參加臺北市 102 學年度東區國小運動會： 精神總錦標第一名、女童徑賽總錦標第一名、女童田徑總錦標第二名、男童徑賽總錦標第二名、男童田徑總錦標第三名。楊紓寧女童乙組 100 公尺第一名 200 公尺第一名、黃詩雯女童乙組 200 公尺第二名、盧品元男童乙組 100 公尺第三名 200 公尺第二名、官傳康男童乙組 200 公尺第八名、鄭文綺女童乙組跳遠第四名；蔡子嫻、楊紓寧、鄭文綺、黃詩雯女生乙組 400 公尺接力第二名，蔡子嫻、楊紓寧、曹卉萱、黃詩雯女生乙組 800 公尺接力第一名，盧品元、官傳康、安冠霖張元璋男生乙組 400 公尺接力第二名 800 公尺接力第二名
	100 學年度 *小小說書人比賽(中年級組)陳星諭、袁瑋淇、黃芷葳佳作 *小小說書人比賽(高年級組)、王語鴻、林韻庭、歐眉君優選 *小小說書人比賽(高年級組)曾怡禎、洪以諾佳作
	101 學年度 *我是小主播比賽陳星諭、袁瑋淇黃芷葳佳作 *愛學網-照片說故事比賽楊家齊佳作 *親子自編劇本比賽楊家齊佳作 *親子自編劇本比賽王語鴻特優
音 樂 競 賽	102 學年度 *吳芝霖、陳榆潔、黃沛然、袁瑋淇參加臺北市「親子自編故事劇本」比賽榮獲優選 *李睿恩參加臺北市 102 學年度「親子自編故事劇本」比賽榮獲優選
	*管樂團參加臺北市 100 學年度音樂比賽榮獲東區非音樂班室內管樂優等 *合唱團參加臺北市 100 學年度音樂比賽榮獲東區非音樂班國小團體組甲等
	*管樂團參加臺北市 101 學年度音樂比賽榮獲東區非音樂班室內管樂優等 *合唱團參加臺北市 101 學年度音樂比賽榮獲東區非音樂班國小團體組甲等
扯 鈴 競 賽	*管樂團參加臺北市 102 學年度音樂比賽榮獲東區非音樂班室內管樂優等 *合唱團參加臺北市 102 學年度音樂比賽榮獲東區非音樂班國小團體組優等
	100 學年度 *中正盃民俗體育運動錦標賽榮獲國小乙類團體扯鈴特優 *中正盃民俗體育運動錦標賽國小乙類團體扯鈴組凌文豪、陳克宇、林佳臻、施昱丞、謝宜倫、曾昊、楊宗輝、江靜旻、謝旻峰、梁耀文、楊軫鈞、楊祺謙、方廷恩特優
	101 學年度 *中正盃民俗體育運動錦標賽榮獲國小乙類團體扯鈴特優
	102 學年度 *中正盃民俗體育運動錦標賽榮獲國小乙類團體扯鈴特優

(四) 整合專業發展資源，永續專業發展堅持

1. 卓越績效，激發教師專業興趣高昂：專業發展過程像啟動組織學習的飛輪邁向卓越，其成果為教育品質及學校品牌產生了動能，各項卓越績效頻傳。此一動能，不斷激勵及鼓舞全體教職員工，帶動本校所有同仁追求專業的熱情，教師們現在個個充滿教育熱忱，因為我們的努力，在在的獲得肯定，大家同感「與有榮焉」。
2. 品味專業成果，教師誓願深耕團隊學習：教師在合作學習的過程中，以吸取他人經驗來獲得專業成長，同儕間互相分享及合作之事半功倍效果。團隊專業成長的模式將繼續成為我們學習生活的重心，共享、協商、討論和共同學習探究是我們成長的模式。

3. 專業文化，孕育自我專業發展興趣：教師參與和賦權增能的專業發展經營，不僅改善了傳統教師進修模式的缺陷，連帶整個學校文化產生質變，學校成為創新、開放與活力的成長環境。如今教師主動參與各項進修，甚至寒暑假教師都能樂在其中盡情學習。達成新湖國小專業發展的終極理想，透過制度的建立與資源活水的挹注，專業承諾與專業認同，讓教師成為專業發展的主人。

二、創新成果——專業發展 展現特色

教師專業發展機制與平臺之建立與實施，植基於校本的專業發展，讓老師主導自我的專業發展活動，強調學校全體成員參與，激發新湖教師創意與教學效能，以學生學習為目標，將成長聚焦於教學實務學，彰顯「教師增能賦權」，也擦亮了教師專業發展的品牌。身為新湖國小老師引以為傲，心中喜悅不由而生！

學校整體表現成果表

榮譽	優良事蹟
閱讀團體績優學校	96-99、101榮獲深耕閱讀團體績優學校。
學校課程計畫績優	97-102連續6年學校課程計畫表現績優。
閱讀磐石學校	榮獲98年度教育部閱讀磐石學校。
行動研究團體績優學校	臺北市第十三屆中小學暨幼稚園教育創新與行動研究徵件活動國小團體甲組第三名
優質學校評選	學校文化、資源統整、學生學習、學校領導、行政管理、校園營造

1. 系統性發展專業，專業績效亮眼：規劃建置知識分享平臺，提供 e 化服務，便利教師專業分享與整合教學資源；漸進式發展教學輔導教師制度、教師專業評鑑、全校教師參與專業學習社群及學習領域社群比率 100%，推動全校教師同儕觀課，提升教師教學績效。
2. 深化校本課程，專業深獲肯定：校本課程以閱讀悅讀、一人一技藝、環境科學探祕為核心，統攝新興議題，發展系統化的校本課程，深耕落實於教師教學與學生學習。
3. 善用行動研究，專業贏得青睞：啟動教師行動研究策略延續多年，老師熱烈參與，並經由「設計→實作→討論→改進→再教→再修正」的循環歷程，帶動教師專業成長，精進教師教學能力，提升學生學習效益。行動研究參加校外比賽成績非凡，成果出刊專輯。
4. 深耕新湖田，在新湖遇見幸福：廣納社區多元資源，打造優質的學習環境，發揮教育附加價值；營造溫馨和諧優質文化，親師生對於學校認同度極高，同心協力深耕新湖教育園地，為教育注入活水。
5. 落實全校教師成長檔案分享，連結領域社群與學年社群成長，教師省思回饋，再修正教學，形成教學正向循環，教師成就感高，提升教師專業尊嚴。

三、結語

新湖國小專業發展歷程中，行政團隊展現專業領導，在兼顧教師個人、社群及學校三個層次的專業發展模式，如雁群相互扶持同心同行，促進教師知識分享，凝聚各種學習社群實踐專業、發展教師課程設計、教學觀察及反思、教學研究及教師領導能力，提升教師的專業自主能力，激發教師對學校與專業的承諾。專業發展歷程，符應教師個人的需求與成長及學校的發展，也孕育良好的學校文化與和諧氣氛。期許為提升教學品質，為提高學習成效，為締造持久而卓越的學校效能，時時不斷充實學習成長，淬鍊專業發展，攀登卓越巔峰，共創教育新未來。