

## 二、學校課程發展之背景分析

### (一)內部分析

項目	優勢(S)	劣勢(W)	
內在因素	學校規模	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全校 21 班，佔地 3 公頃，校園寬廣、環境優美。</li> <li>2. 學生活動空間適中。</li> <li>3. 教室充足，有助於教師課程之實施。</li> <li>4. 小型導師室，易於導師就近照顧學生。</li> <li>5. 人力資源豐富，有利學習形組織型成。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 校園尚有部分閒置空間，可以重新規劃，以達活化之效。</li> <li>2. 校園大，閒置空間樓層高，死角多，學生安全維護、及秩序管理較吃力。</li> </ol>
	硬體設備	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 校舍空間規畫完善，維護良好。</li> <li>2. 班班有電腦、單槍或觸屏，教師可運用科技融入教學，符合教師教學、學生學習需求。</li> <li>3. 一般教室與專科教室數量充足。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 專科教室設備雖然都配備完全，但教學上應用程度有待提升。</li> <li>2. 普通班學生美術與表藝教學空間不足。</li> </ol>
	行政人員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 認真投入，有團隊精神。社區與家長對本校行政效率多所肯定。</li> <li>2. 適才適用，專業經驗豐富。</li> <li>3. 各項評鑑本校獲得高度評價。</li> <li>4. 行政與教師團隊相處融洽，互相配合與支援。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行政工作負擔較重且不均，部分職務人員難求。大部分兼職組長均由代理教師長期擔任。</li> <li>2. 兼職組長授課多，要兼顧行政業務，負擔重、難以創新。</li> <li>3. 教育相關改革頻繁，民意高漲，行政人員動輒得咎，影響教師投入行政工作的意願。</li> </ol>
	教師資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師經驗豐富，且具熱忱又用心。同事之間感情融洽，互動良好。</li> <li>2. 師生關係良好，互動佳。</li> <li>3. 教師過往參與教案設計研發屢獲佳績（教育部 101 年度教學卓越金質獎、103 年度資訊融入教學特優、2019 全國學校經營與教學創新 KDP 國際認證獎藝術與人文類優等）。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教學方式較傳統，考科仍以講授式為主，以教師為中心，學生欠缺主動學習與思考判斷能力。</li> <li>2. 操作型課程內容（例如實驗課、生活科技課），教師較不願意進行，學生受益較少。</li> <li>3. 班級經營有待與時俱進。</li> <li>4. 配課比例高，遴聘鐘點教師兼課比例亦高，較難顧及教學品質。</li> <li>5. 教師對學生組成多元、文化複雜，並不具備敏感度，反而覺得是負擔。</li> </ol>
	學生表現	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學生組成多元，活潑純樸，熱愛學校。</li> <li>2. 認同師長，師生良性互動。</li> <li>3. 美術班學生對外比賽成績優異，</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 約有 30%以上學生來自低社經背景家庭，學生文化刺激嚴重不足。</li> <li>2. 學生閱讀及書寫能力欠佳，有</li> </ol>

		其作品裝飾校園，可提升校園藝文氛圍。 4. 學生社團表現多元，鼓藝社、客語社、新住民語社、飛盤社、籃球社、歌唱社等，對外參與活動多，能見度高。	學習障礙者偏多。 3. 學習態度不積極，不善規劃休閒活動，喜好游蕩與沉迷線上遊戲。 4. 學生對於社區及自我文化認識、及認同度低。
	家長參與	1. 家長志工組織健全。 2. 家長會積極主動協助學校校務發展，支援學生獎勵辦法，並能協助對外行銷。	1. 多數家長社經地位較低，對子女又無力管教，子女教育仰賴學校教育居多。 2. 家長多屬農工階層，忙於生計，教育子女力不從心。 3. 單親、原住民、外配與清寒家庭比率高（約 30%）。

## (二)外部分析

項目	契機(O)	威脅(T)	
外在因素	時代潮流與趨勢	1. 十二年國教政策推動，講求素養導向、學生適性發展、多元升學取向，降低升學門檻，可協助學生發展潛能。 2. 十二年國教之實施，講求以學生為主的適性教學導向，有助於推動教師改變教學策略，以多元之教學策略，協助學生提升學習成效。 3. 少子化浪潮，家庭子女數減少，關心子女教育之家長比例升高。	1. 學區內鮮少有新建案，人口負成長，又遇少子化浪潮，已從 33 班減至 20 班。 2. 家長關注之重點仍以升學導向為主。
	社區參與	1. 家長會和愛心志工長年支持校務。 2. 民意代表、社區組織和學校互動良好。社區對本校向心力與日俱增。	1. 社區活動繁多，學校時常需支援各項活動。 2. 社區民眾社經背景欠佳，難以提供硬體資源與經費支援學校。
	地方資源	1. 社區組成及文化背景豐富，各種成員身份（原住民、新住民、軍眷後代、客家、閩南）多元，文史資料充足。 2. 地方人士及社區發展協會幹部，願意與校方互動。	1. 承受社會期望優質辦學的壓力相對提高。 2. 社區民間團體複雜，資源難以統合運用。
行動策略(S)	(一) W-T 戰略：應用策略，扭轉劣勢與威脅 1. 暢通對話機制，型塑共同願景。 (1) 梳理對話溝通管道，開啟雙向對話可能。 (2) 重視「事前收集意見」、「執行結果分享」作為，建立同仁信任溝通		

成效。

(3) 盤點學校願景，透過正式會議確認承諾。

2. 建構多元教師社群，轉型學習型組織。

(1) 提供具體誘因，鼓勵教師組成社群。

(2) 引進校外優秀社群楷模，引領社群走向。

(3) 透過專業對話進行社群運作，反省自身鼓勵夥伴，專注於學生學習

(4) 善選召集人，營造正向、安全、開放、正向、安全、開放、合作的討論環境。

(5) 落實社群運作、自主增能，成員相互扶持、加乘效果，朝向學習型組織運作。

3. 聚焦學力提升策略，建立滾動檢核機制。

(1) 建構「校務會議」>>「課發會」>>「領域教學研究會」，三層學力關注機制，倡導學力自我檢核和提升。

(2) 針對學力檢核結果，擬定對策並回饋教學現場，建立共識、落實執行。

(3) 爭取上級資源，執行增A減C、二班三組、學習扶助課程，定期集會檢討，滾動修正進度及方向

4. 發展學校特色課程，提升學生自我認同。

(1) 彙整學區特色、家長期待、學生特性、學校歷史、人力資源、以及學校發展需求，產出學校特色方向。

(2) 透過課發會、教學研究會建構校本課程計畫，制訂務實校訂課程。

(3) 推動校訂課程融入各領域教學，協助學生對社區瞭解，建立學生自信心，展現生命力及學校特色。

5. 建立楷模機制，提供師生舞台。

(1) 尋求資源、建立各種師生績優表現獎勵機制，並將獎勵辦法公告周知。

(2) 落實執行獎勵機制，並立即呈現在各種管道。

(3) 創新獎勵作為，例如：校長家訪、師生訪談、焦點訪談、媒體報導等

(4) 分工收集師生績優表現（相片影片），列入知識管理內容。

6. 建構分享平台，豐富行銷作為。

(1) 建立校園專屬雲端儲存空間，妥善收存所有師生績優表現

(2) 建構分享平台，包括：學校對外跑馬燈、對內無聲廣播、學校校網、粉絲專頁、校刊、畢業紀念冊、紀念畫冊等。

(3) 把握機會行銷學校亮點，包括動靜態呈現。

i. 透過班親會、國小宣導、各項對外比賽或活動。

ii. 靜態海報、螢幕播放。

iii. 學生社團動態表演。

iv. 學生主題式真人口頭報告或分享。

(4) 組織行銷團隊、分層負責、落實執行，包括收集資訊及上傳行銷。

7. 採取參與式管理，分佈式領導，建立行政績效，營造鼓勵參與行政氛圍。

- |  |  |
|--|--|
|  | <p>(1) 倡導關懷和權變相互運用，兼顧組織目標和個人需求的滿足。</p> <p>(2) 帶領行政團隊參加對外比賽（教學卓越、閱讀磐石等）獲取成績，打響學校名號、並打造優秀認真行政氣氛，吸引正式老師投入行政工作。</p> <p>(二) S-O 戰略：優勢強化，善用機會，展現學校特色，增加競爭力</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.透過與社區發展協會、地方人士、家長會互動，善用美術班及社團特色，提高校園師生曝光機會及社區認同，協助進行社區公關及行銷，吸引多元智能傾向學生就讀。</li><li>2.展現美術班教學成效，創造品牌，展現學校藝文氣息。</li><li>3.活化校園空間，提供展演機會與場所，增加學生成功經驗。</li></ol> |
|--|--|