

98 台灣首府大學 新進教師輔導計畫

壹、計畫名稱：「導航計畫(Conduct and Navigation Program)」

貳、計畫目標：新進教師專業素養「導入」、教師專業增能(empowerment)「領航」

參、內容說明：

為激發新進教師教學熱情、啟動教師深具個人特質的教學潛能、建立教育人員終身學習理念，進而促進教師自我導向學習為目的，分別以績優資深教師傳承制度、工作坊、經驗分享與專題演講活動為實施策略，依據階段性目標辦理(如圖 1)：

第一年：「導入計畫」：專業素養(技術取向)。

第二年：「發展計畫」：創新思維(實用取向)。

第三年：「實踐計畫」：轉化立場(意識覺醒)。

第四年：「哲學教師計畫」：立論思考 personal theorizing (批判取向)



圖 1 導航計畫之階段性任務圖

肆、具體策略：

一、第一年

A. 新進教師「導入計畫(求生期)」：編印新進教師手冊，舉辦對新進教師**密集 16 小時**之教育理念與教學技巧的課程。

B. 建立**夥伴教師制度**：以一對一方式為原則，由資深老師(mentor)輔導新進教師(mentee)，藉由教材教法分享、相互課堂觀摩以及諮商討論過程培訓教師。

C. 辦理教師**教學專業增能系列訓練**(teaching training)，包括：創新性及數位化教材製作工作坊、舉辦教學工作坊及研討會；舉辦新進教師教學工作坊、教學媒體及教材製作研習、教學經驗分享、瞭解學生特質研習、多媒體與新科技教學課程等。

D. 提供優良教師**教學觀摩**影片：製作優良教師教學觀摩影帶，並邀請優良教師出席教學工作坊或相關研討會分享教學經驗。

E. 各系具體安排同領域(系所)教師，擁有共同備課時間、共同討論時間，以提升教師協同合作之教學成效。

二、第二年

- A.新進教師「發展計畫（鞏固期）」：學年結束前辦理新進教師座談會，各行政主管面對面溝通，回應新進教師的問題。
- B.教專中心提供新進教師行政諮詢服務：設置溫暖且關懷之情境，提供新進教師請益、諮詢及交流，並蒐集教學技巧書籍，供新進教師參考。
- C.3B Action Group 之優良教師提供新進教師之教學諮詢。
- D.創新性：擴大辦理教師「創新思維」教學研討會及工作坊。
- E.科技化：配合子計畫九，推廣教師「JoinNet 遠距教學系統」，並協助教學科技的推廣，包括教師教學網站設置、協助教師製作數位教材，以增強學生學習成效。
- F.建置教學資源網站：將教學資源上網，設置討論區，供教師們作教學典範轉移的經驗分享。

三、第三年

- A.從第一年的「導入計畫」之專業素養養成到第二年「發展計畫」之創新思維的啟發進入第三年「實踐計畫」之轉化立場的開創，教學信念之建構由過去由上而下的轉化為以教師需求為出發的從下而上。
- B.教師「實踐計畫（更新期）」：配合各學群教師專業需求，針對各專業學科教學知識舉辦更深入的教學工作坊，全校教師皆可參與的巨觀課程；一方面顧及少數教師需要，提供小型精緻的微型課程。
- C.與雲嘉南資源中心各夥伴學校合作開設具有學分(或學位)的精進課程以符合當代專業知識領域之潮流。

四、第四年

- A.「哲學教師計畫（自醒期）」：持續辦理各類提昇教師教學技巧與專業成長之活動，以培養教師具備轉化型知識份子的特質，亦即老師明瞭到自己身為教學實踐主體，而願意以行動來改變現狀，力行老師自行做課程行動研究 (action research)，進而找出真正適合老師教學環境脈絡的一套課程/教學理論及方法，而成為能自我調整學習的優秀教師。
- B.導航計畫成效評鑑機制：建置教師歷程檔案，舉辦成果發表會。

夥伴教師制度 (Mentor & Mentee)

壹、目的

希望所有的教師在教學工作上有各自的團隊，而非孤軍奮戰；無論在教學、研究、服務等方面，必要時皆可以隨時互相尋求支援。

貳、實施對象

- 一、Mentor 教師：由各系/所安排具熱忱之資深傑出教授擔任。
- 二、Mentee 教師：以新進教師為對象。
- 三、每一位資深教師視其意願可帶領一至三名 Mentee。

參、實施策略：

- 一、撰寫發展計畫書：為使 mentor 與 Mentee 教師互動更頻繁，確實發揮輔導成效，每一組配對必須先提出發展計畫書，擬定具體發展成效。
- 二、補助行政作業經費，並透過期末回饋給予建議，決定是否調整第二年的 Mentor 教師
- 三、若 Mentee 教師的研究領域較為特殊，也可視情況邀請校外教授擔任 Mentor 教師

肆、實施內容

- 一、在教學方面：協助教師依據學生程度準備教材、學生回饋反應的處理及學生輔導技巧等；
- 二、在研究方面：協助申請研究計畫等。
- 三、在服務方面：……

伍、建立獎勵 Mentor 機制。