

桃園市111學年度 薪傳教師培訓及增能研習

薪傳-傳「心」

桃園市國教輔導團-教專實踐小組(地方輔導群)林宏武

今日線上課程

- 因參加學員人數較多，研習時間有限，故以講述為主
- 課程中若要提問可舉手，或中間休息時間互動
- 課程結束後的綜合座談也可以提問互動

講師介紹~林宏武

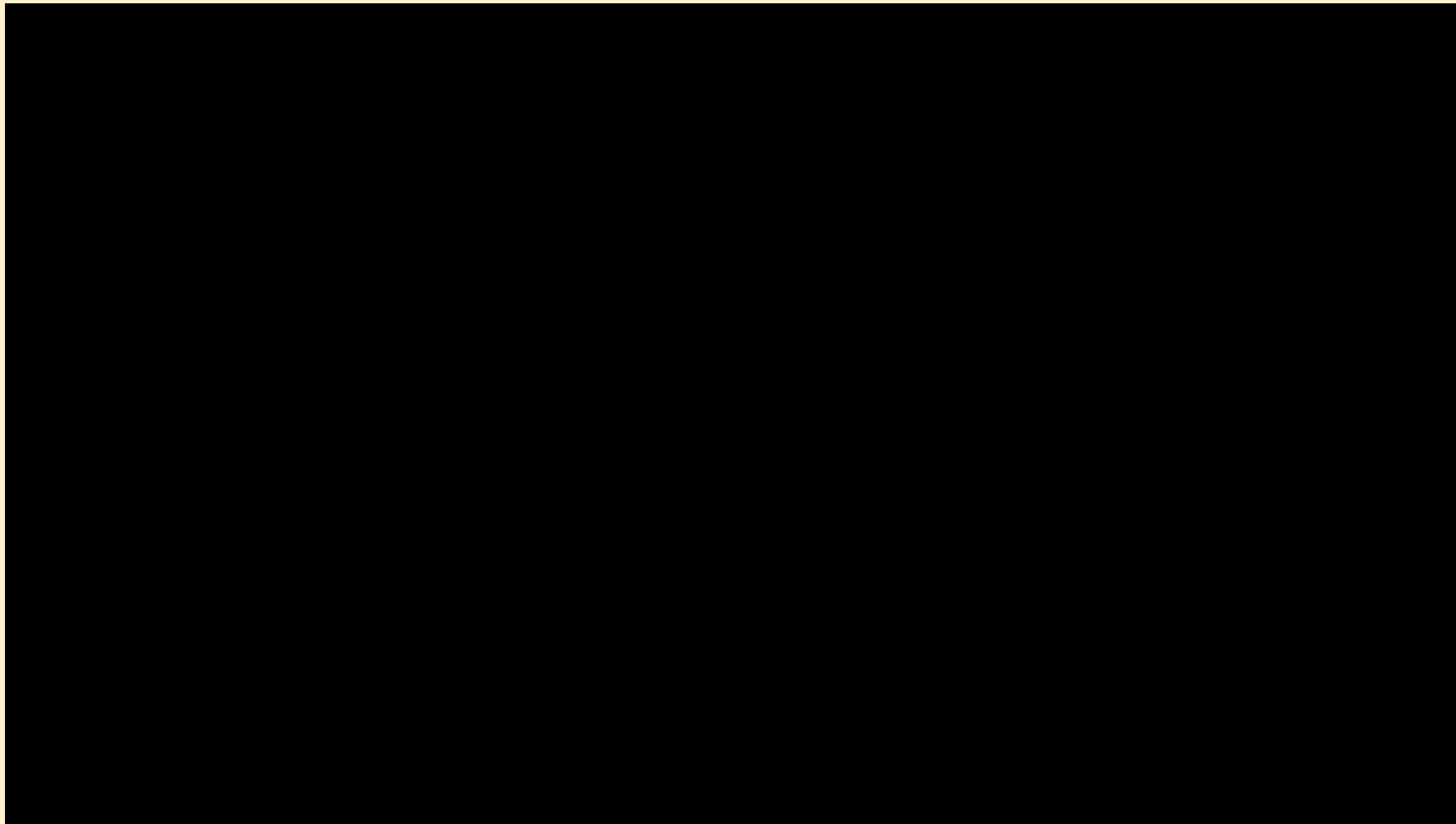
- 現職：桃園市大坡國中輔導主任
桃園市國教輔導團—教專實踐小組兼任輔導員
- 學校經歷：導師/輔導組長/訓育組長/教學組長
總務主任//輔導主任/學務主任/教務主任
- 教育部初任教師共學輔導員
- 曾任教育部實踐方案中央輔導群(103~109)
- 聯繫資訊：[eric4907761@gmail.com/](mailto:eric4907761@gmail.com)
0960766463/4768350*610

課程大綱

- 壹、老師，謝謝您
- 貳、薪傳教師的意義與角色
- 參、桃園市薪傳教師的權利與義務
- 肆、初任教師的困境與輔導
- 伍、結語
- 陸、綜合座談

壹、老師，謝謝您

人生的可能性



老師是孩子生命中的貴人

為什麼我要當老師~來自一位初任教師的分享

- 國中的時候雖然是唸很不錯的國中，但我們班很皮，常常讓老師上課氣到大吼、拍桌，遇到看我們班不順眼的老師，我們班會全班一起對抗老師(真的把一個老師氣到提早退休，另一個老師跟我們槓上後隔周裝沒事，後來就也蠻安好的)，讓很多老師很怕我們班，有次班導請假，代導也不在，因為沒有老師敢進來我們班，那一周的聯絡簿都是學務處的主任、組長簽的，還有次上課，警察敲門，就把班上的一位同學帶走了。
- 但儘管如此也有很多一直**不放棄我們的老師**，相信我們班本性不壞、會進步，不怕我們，即使氣到不行，還是在我們升上八年級九年級時都一直告訴我們我們進步的地方、鼓勵我們，讓我們知道即使成績不好、衛生秩序都很差，我們還是有很棒的地方、值得努力的地方，**讓我感受到看見學生的亮點、進步，是很重要的事情。**
- 這些老師即使知道我們班有很多人抱著遙不可及的夢想，依舊支持我們去做想做的事情，童軍老師和輔導老師都是很支持我們班，能讓大家信服的老師，加上當時班上蠻多同學願意把他們的心事、秘密告訴我，**在國中的時候我就立志希望自己以後可以當一位有影響力的輔導老師。**

薪傳教師

是初任教師教育生涯中的貴人

- 感謝有您
- 薪火相傳
- 傳承共好

貳、薪傳教師的意義與角色

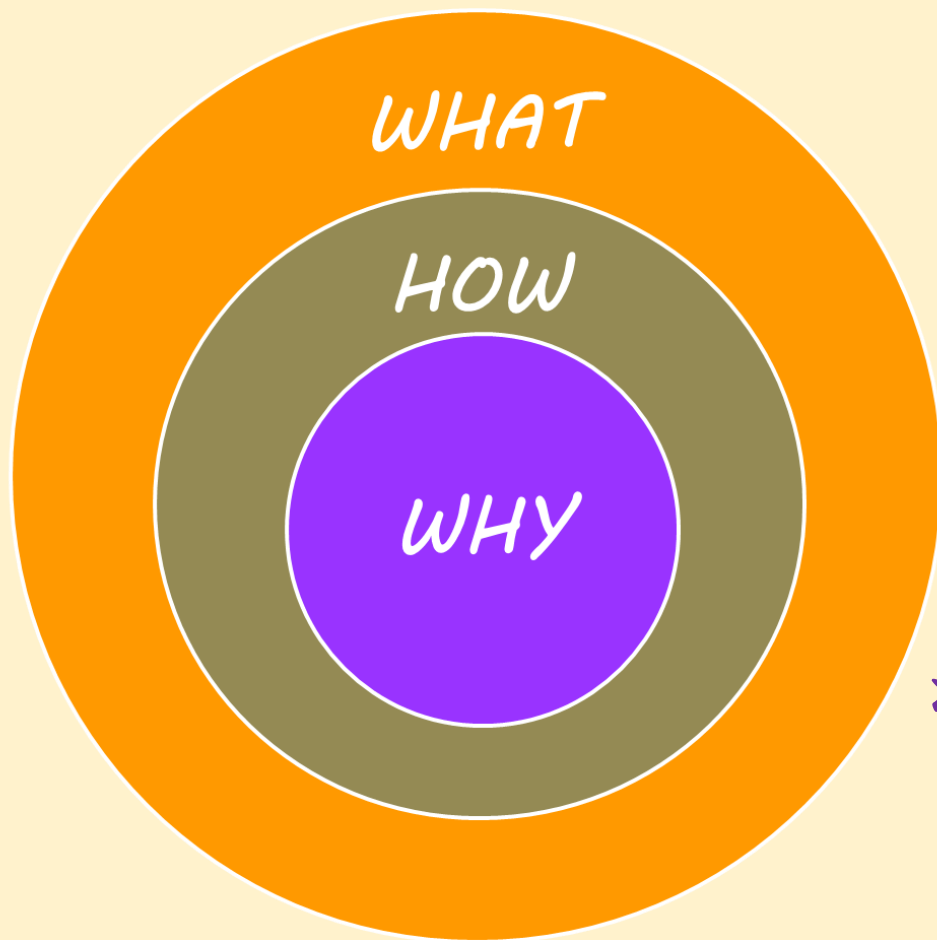
成為薪傳教師的那一刻

• 請在訊息欄寫下您今年擔任薪傳教師的

1. 心情

2. 需要協助的地方

為什麼需要薪傳教師



Why是一種使命、目的與信念

一旦失去**Why**就只剩下做什麼

沒有清楚的**Why**無法創造其價值

陪伴初任教師有感

想陪伴初任教師來自一張照片，兩三位年長的老師與一群年輕的老師肩並肩坐在一起，開懷暢笑，亦師亦友。這畫面很美好，令人憧憬：有一天，我也想成為這樣的協助、陪伴者。

大忠國小 陳佳慧老師

不禁回想起自己初任教師時面對的情境(現實震撼、不同角色團體的不同期待)、心境(角色衝突、孤立孤獨感)及困境(資源取得不易)...令珍老師的那股支持陪伴力量相信正是改變心境、突破困境、適應環境關鍵要素....

瑞豐國小 葉良志校長

曾幾何時自己走過一小段忐忑路，開始回頭看一群跟當年一樣的我，很期待陪伴邁入校園的初任教師，用生命影響生命的歷程成為志業。

大勇國小 戴惠貞老師

陪伴在初任教師的第一年真的非常重要！初任教師第一年最多的困境就是要同時面對長官、同事、家長與學生，人際關係非常不容易拿捏得宜。而剛進入教職行列的初任教師們，多是熱情、有活力的，想知道「該怎麼做才能算是一位稱職的老師？」，然而許多初任教師卻也可能在此跌跤...

中壢國小 李佑珊主任

初任教師的困境

- 初任教師由於教學能力不足、教學經驗不夠、教學負荷沈重、教學環境孤立等，使得初任教師在課程與教學、班級經營與輔導、學習評量、學校政策與環境、人際關係等方面皆有迫切的成長需求。
- 初任教師導入輔導如能提供初任教師心理上以及實質上的支持與協助，則初任教師方能在追求專業，永續成長的歷程中，不斷精進，蛻變成為優質的教師，進而提升學生卓越的學習成就。

教育資料集刊第二十八輯 張德銳老師
中小學初任教師的教學困境與專業發展策略

薪傳教師的由來

- 為因應十二年國民基本教育的實施，並逐步落實教育部102年1月16日發布的中華民國師資培育白皮書所提「建立初任教師輔導與評鑑方案」
- 逐步落實初任教師的輔導機制：為強化初任教師的專業，除了區域薪傳教師的協助與初任教師同儕社群的支持外，教育部同時要求縣市及學校於教師初任教職的三年內，安排校內教學輔導教師協助初任教師，提供有關教學知能、生活適應等諮詢與協助，並帶領初任教師進行協同教學、專業成長及營造學校學習社群文化，讓初任教師得以在支持性環境下進行專業發展，順利融入學校環境。

教育部補助辦理教師專業發展實踐方案作業要點

(二) 初任教師輔導：

- 1、對於初任教師（正式教師年資三年以下者），應遴派薪傳教師一人提供諮詢輔導，透過對談、座談、課程研討、結合社群運作等多元形式進行；並於每學年度安排初任教師與同領域／科目教師進行備課、觀課及議課。
- 2、薪傳教師資格，以正式教師之教學年資五年以上，班級經營及教學表現優良，且具服務熱忱者為原則，具有教學輔導教師或進階評鑑人員（專業回饋人員）資格者、國教輔導團之團員身分者為優先；校內無適合人選者，得遴派教學年資三年以上之教師，或跨校邀請。
- 3、薪傳教師提供初任教師諮詢輔導，得減授課節數一節，各校辦理減授課節數，因薪傳教師之教學需要而無法減授節數者，得改發鐘點費；薪傳教師具有教學輔導教師資格，已輔導初任教師者，不重複減授課節數或支領超鐘點費；輔導績優者，於每學年度結束後，由各直轄市、縣（市）政府頒給服務獎狀及敘獎。

薪傳教師的角色與職責

薪傳教師之角色	薪傳教師之職責
角色模範者	<ul style="list-style-type: none">➤ 以專業表現作為初任教師的學習榜樣。➤ 薪傳國家優質良師典範，導引初任教師投入教育志業。
教學領導者	<ul style="list-style-type: none">➤ 協助提升初任教師教學技巧。➤ 協助初任教師改進教學或班級經營問題，提升學生學習成效。
心理支持者	<ul style="list-style-type: none">➤ 協助初任教師熟悉學校辦學目標、行政運作制度，並了解本校教學、研究、輔導與服務之文化，達到經驗傳承。➤ 與初任教師建立親密互動關係，協助其適應教師生活。



輔導的重點及記錄內容

初任教師的主要輔導支持體系

共學輔導員

1. 主要由彰師大配對初任教師與共輔員
2. 一對多，跨校、跨縣市
3. 配對原則：相同學制優先，同領域學科次之
4. 共輔員身分別：有校長、主任及老師
5. 共輔員為期一年的陪伴共學

薪傳教師

1. 學校配對送縣市教育局(處)造冊
2. 一對一及同校為原則(可跨校)
3. 身分別：多數為主任、老師次之，校長再次之
4. 規定為期三年的輔導，但多數縣市只執行一年
5. 各縣市做法各有不同

包含：
高中
國中
國小
幼兒園

教學輔導教師

1. 教學輔導教師須經過認證取得證書資格者可擔任
2. 多數縣市量能不足
3. 逐漸式微且許多縣市已未實施



初任
教師的
輔助
支持
體系



校內
社群



校內
同儕



自行
求生

薪傳教師各縣市做法不一

申請制

1. 規定初任教師皆須配對一位薪傳教師
2. 學校得採申請制，有申請薪傳教師方案並繳交表件才得享有薪傳教師權利
3. 未申請方案的薪傳教師仍須參加研習但無法減課，當然也不須繳交表件

配對制

1. 規定初任教師皆須配對一位薪傳教師
2. 薪傳教師除另有規定外皆須參加研習，可減課，並須繳交紀錄表及成果冊等表件

叁、桃園市薪傳教師的權利義務

桃園市薪傳教師實施計畫

六、實施方式

- (一) 該學年度有初任教師之學校，其薪傳教師之儲備應經**遴派、培訓**等程序。
- (二) 學校得遴派具有下列資格條件之教師擔任薪傳教師：
 1. 具有**5年以上正式教師之教學年資，班級經營與教學表現優良且具服務熱忱者為原則。**
 2. 如偏鄉學校無正式教師之教學年資3年以上者，得跨校邀聘，以校內具服務熱忱者為遴派原則。
 3. 建議優先邀請教學輔導教師或進階專業回饋人員擔任。
 4. 建議優先邀請參加過薪傳教師培力之培訓課程者。
- (三) 薪傳教師之輔導對象：初任第1年之正式教師。

關於學校遴派薪傳教師的做法

- 學校有無遴選的機制？
- 有無考量初任教師的需求？

薪傳教師之工作職責(義務)：

1. 提供初任教師有關**教學知能**、**生活適應**及其他事務諮詢與協助。
2. 帶領初任教師進行協同教學、**專業成長**，營造**學習社群**文化等。
3. 必須協助或安排初任教師進行**共備**、**觀課**、**議課**，提供**回饋與建議**。(可結合校內公開授課實施要點辦理)
4. 得協助初任教師建立**教學檔案**。
5. **必須填寫**成果資料及紀錄。

薪傳教師之權利：

1. 每位薪傳教師以輔導1位初任教師為原則。
2. 每位薪傳教師不計輔導初任教師人數，皆得酌減薪傳教師原授課時數每週1節。
3. 因教學需要而無法減授節數，得改發鐘點費。

桃園市新傳教師輔導紀錄表

桃園市 111 學年度薪傳教師輔導紀錄表

薪傳教師姓名		服務單位	
初任教師姓名		服務單位	
薪傳教師輔導紀錄			
日期	時間	初任教師遭遇困難	薪傳教師提供建議

請具體紀錄

每月填寫一次輔導紀錄，
期末陳核，正本留校備查

輔導紀錄表填報內容：上下學期各增列一次必辦教學觀察與會談技術、共備觀議課紀錄

薪傳教師簽章		初任教師簽章	
處室主管簽章		校長簽章	

陳核後掃描，

須於上、下學期期末上傳

註1：本表由薪傳教師及初任教師共同填寫，請視情況增刪欄位。

註2：每次輔導後記錄1筆，每學期陳核1次，並留校備查。

註3：每月至少填寫1次。

關於擔任初任專任輔導老師的薪傳教師

- 輔導紀錄表不須列入公開授課的輔導紀錄
- 若學校安排專任輔導老師擔任初任專任輔導老師的薪傳教師，其減授課鐘點費？

桃園市 111 學年度 000 學校/幼兒園薪傳教師輔導成果冊

學校名稱	薪傳師姓名	初任教師姓名
111 學年度第一學期成果		
照片	照片	照片
專業對話(年 月 日)	專業對話(年 月 日)	
活動說明可適度調整		
照片	照片	
課程研討(年 月 日)	課程研討(年 月 日)	

111 學年度第二學期成果 **111 學年度第二學期成果**

照片	照片	照片
專業對話(年 月 日)	專業對話(年 月 日)	專業對話(年 月 日)
照片	照片	照片
下學期期末上傳		
共同備課	初任教師公開授課	共同講課

111 學年度計畫建議事項 **111 學年度計畫建議事項**

--

關於紀錄表及成果冊上傳

- 紀錄表-上、下學期期末各上傳一次
- 成果冊-下學期期末上傳即可
- 空白表件哪裡下載？
 - 給學校薪傳教師的公文附件（9月21日西小教字第1110007152號）
 - 實踐方案地方輔導群的網站
- 如何上傳？
 - 實踐方案地方輔導群網站



桃園市國民教育輔導團教專實踐小組 (地方輔導群)



[首頁](#) | [教專中心](#) | [組織架構](#) | [檔案庫](#) | [學校登入](#) | [審核委員登入](#) | [管理者登入](#)

學校登入

編號

密碼

社群專業人才資料庫

[校長課程與教學領導A+領航](#)

[校長課程與教學領導\(初階\)](#)

[社群召集人經營力2.0培訓](#)

[學科領域及議題小組](#)

[教專實踐小組](#)



建議使用Google Chrome，並將螢幕解析度設定為1024*768，以獲得最佳瀏覽效果
桃園市校長及教師專業發展中心 (03)3342351轉72、73、74
系統問題反映：仁和國小林裕峯sexyfeng@mail.rhps.tyc.edu.tw

肆、初任教師的困境與輔導策略

初任教師的困境與輔導

一、初任教師的困境

二、初任教師的輔導策略

我們都曾經走過的一段路

- 您認為初任教師第一年最常遭遇的困難有哪些？

初任教師的困境(Veenman)

- 教室常規管理
- 激發學生興趣
- 適應學生個別差異
- 學生表現的評量
- 與學生家長關係
- 班級活動組織與推動
- 教材與設備不足
- 處理個別學生困擾
- 教學負擔過重
- 與同事關係

初任教師的工作困擾

- **教職工作上的困擾**：包括與家長溝通、處理學生衝突、兼任學校行政事務等
- **教學效能方面的挑戰**：因初任教師在課程內容與教學方法的理解多偏向理論，實務經驗則較少，故能否妥善地進行教學活動，對初任教師而言也是一大考驗
- **教師專業能力上的實際表現**：包括初任教師在其任教專業學科的知能、課程設計與教學實務的專業素養、班級互動與輔導的能力、教師的專業特質等各項能力的實際表現。

教育科學研究期刊 第六十五卷第二期
羅寶鳳 陳麒

從輔導紀錄表看 桃園市初任教師遭遇困難的類型

- 依據薪傳教師紀錄表統計結果，以下為初任教師遭遇困難比例較高的類型
- 例行性的行政事務處理及對學校規定不熟悉
- 教學與班級經營
- 學生輔導
- 親師溝通
- 個人適應及自我調適
- 其它

老師們可以從以下案例思考：
初任教師會面臨哪些問題？
而您會如何協助初任教師？

提供生活上的協助

初任教師遭遇困難	薪傳教師提供建議
大溪租屋資訊(很重要)	1. 因老師原住台南，現需至大溪租屋，薪傳教師請本校老師幫忙推薦優良房東，另請本校另外一個初任教師陪同一起前往，以保障安全。

例行性的行政事務處理及對學校規定不熟悉

初任教師遭遇困難	薪傳教師提供建議
初次接任行政業務，辦理公文流程不熟悉。	協助辦理一次公文流程。
初次辦理防災宣導業務，過程不熟悉。	協調總務處協助辦理。
辦理戶外教學成果、經費核銷，缺失資料。	告知該注意的公文期程，及繳交資料。
辦理社會公開課，詢問教材較好的呈現方式。	討論更加適合學生程度的呈現方式。

初任教師遭遇困難	薪傳教師提供建議
無法開通公文系統	告知需要有自然人憑證方可開通公文系統。
初次辦理課後照顧業務新生製卡等業務不熟悉。	提醒要留意時程。

班級可用經費如何申請？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 市府下授經費專門給特教班的細項及使用規定說明。 2. 另，本校特教班孩子多為經濟弱勢學生，請積極幫孩子申請各項就學補助。 3. 若市府補助外，孩子有任何生活上需要扶助的，儘管提出，我們一起幫孩子想辦法解決，或是申請教育儲蓄戶補助亦可。
-------------	--

教學班經與親師溝通

①親師座談會時，家長提到作業分量問題。

②學生不洗澡身上散發臭味，同儕的關係惡劣，遭同學排擠。

③學生很自我，講話超大聲，想講什麼，就講什麼，不遵守上課發言的規則。

①學校的作業以習作及一些基本的作業為主，建議家長，如果覺得功課太少，可以自行為學生添加作業。如果認為作業太多或連假出遊無法完成作業，在聯絡簿上告知老師，日後補交或依個人狀況做適宜的調整。

②針對缺點，主動出擊。請學生自我覺察，衛生習慣不好的結果及其影響，提出解決的方法。從個人特質建立自信，強化他的優點，讓其他同學認同。

③建立班級獎懲制度，學習守法、服務的生活態度。培養民主風度，尊重他人看法，接納不同意見。

初任教師遭遇困難	薪傳教師提供建議
一年級學生不願意進校門，了解原因為想念媽媽，並要求一定要回家，經過勸導仍不停哭鬧	先了解學生是否就學過，觀察是純粹情緒使然還是有所意圖，前者給予多些等待與安撫，後者容許其情緒但也清楚設限學校之規範。
個案常常無故未到或請假，在學校狀況不穩定常常攻擊他人，已就醫但效果有限	安排直接與家長會談，必要時協助陪同就醫讓醫生了解個案在校表現與影響。
教師頻繁來輔導室講述學生問題，但是對於輔導室同仁給的建議與回饋較難採納，班級狀況亦無法改善	釐清教師需要的是班級經營策略抑或情緒的承接，該教師情緒狀況較需要留意，協助教師有自我照顧的技巧。
學生家長要求學生個諮時，擔心小孩而要求陪同參與，然此將降低諮商的效果	了解家長的擔心並同理，同時說明諮商輔導的可能歷程、擬定對個案輔導的目標，藉此讓家長知道陪同並不能夠達成其目標。

教學班經與親師溝通

初任教師遭遇困難	薪傳教師提供建議
備課時使用的教案，因對教案的呈現方式不甚理解，僅呈現簡單的內容。	提供正確教案設計格式參考引起動機-發展活動-綜合活動方式設計教案
在期中試卷命題上，不太能掌握核心素養的命題。	核心素養命題與生活結合將所學實際運用於生活之中而不單是簡單紙筆測驗可參考學校之前命題模式
體育模組拍攝前，對於模組的流程不夠瞭解，關於如何進行及發表有點困擾。	提供健體教學模組不同模式提醒拍攝影片注意事項利用低年級任課班級拍攝
觀課的學習單在運用上，對於慢的學習者偏吃力，在日後出題上需再多方考量。	學習單要先進行引導及示範題目由淺入深讓學習弱勢的孩子有機會完成作業

①學生許○○脾氣管控差，常常嘲笑別人，遭同學告狀，甚至家長電話投訴，幾次與母親溝通，但是仍無改進。

①處理學生投訴事件，一定要就事論事，公平處理，勿讓一方感受不公平，回家訴苦，轉變為家長投訴，甚至親師衝突。該名學生運用班

②作文教學的困境

級獎懲制度，視情節的輕重，請學生寫反思作文或反省單，重新審視事情的經過，學會判斷是非，思考有無更好的解決方法，達成知過能改的目標。有時候也要提供學生自我表現的機會，使學生從成功的經驗中獲得自我肯定。如果必要時，可以尋求行政的協助。

②一課一重點，讀寫結合。利用學習單，建立作文的鷹架與階梯，設計教學活動。或者教學的策略：簡單的仿寫、改寫、看圖作文、感覺的教學，甚至結合戲劇演出…，提升學生的寫作興趣。

個人適應與自我調適 1

<p>學生問題多，如何身心調適？</p>	<ol style="list-style-type: none">1. 下班後多找好友、同儕聊，要學會放下、紓壓。2. 要學生改變較慢，自己改變較快，所以可以多反省自己對學生的做法，無效的就換方法。
<p>當學生情緒暴走時，可否協助移至薪傳師班級？</p>	<ol style="list-style-type: none">1. 沒問題，先請這位學生來認識一下建立關係。2. 記得要控制住自己情緒，別被學生拉著走，可暫離現場冷靜一下，雙方情緒較緩再處理。3. 要維護其他學生安全，也要顧及情緒暴走學生安全，緊急時可請學務處協助。

個人適應與自我調適 2

評估無法進行注音符號檢測紙筆測驗，改採注音符號闖關活動；聯絡簿抄太慢，所以安排在午休時後抄，避免影響其他課程進度和拖到下課時間，但會延誤進入課後照顧

注音符號學習與幼兒園融入泰雅文化之聲韻教學一致較能導入，注音符號闖關活動事前規劃，教師會議公布，事前提出需協助事項，分工可請無課務教師協助；妥善安排學生到校之後的學習時

間，請老師前一天就可以預估第二天的教學進度與作業，建立常規，常規不好，學習狀況也會不好

之前放學後會打掃教室，現在讓學生自己打掃，所以教室顯得髒亂；國語進度落後，學生上課不專心，會亂碰電子書；學生上課互剪頭髮，已寫聯絡簿通知家長

要要求學生自己教室桌椅、置物櫃的物品擺放，避免課本或學習用品散落地面，垃圾的處理，學生衣服(含襪子)也都要教導摺好、放好及養成帶回家的習慣；學生國語識字量落後，加強班級秩序管理，進入教室觀察學生學習情況，觸評管制觸控功能，限制學生上課不應隨意離開座位，調整教室師生桌椅格局；學生重大事件，建議當面或至少電話口頭說明，避免單純只有文字造成閱讀上或認知的誤解

公開授課後議課會議，級務課務調整

授課建議以學生能理解的例子舉例，貼近生活經驗；學生獎勵部分，要讓孩子有感、在意，才会有成效，這部分要降低標準，逐步養成好習慣；由於養成背景(含實習)缺乏偏鄉與低年級經驗，又由於是公費生需在偏鄉6年，下學期擬更換導師，課務回歸專業，科任授課1到6年級英語，持續加強班級經營技巧

認真的初任教師

1. 公開授課的困境及因應

一、宣傳和示範公開授課的價值：

要取得教師的理解與認同，學校應隨時彰顯公開授課之精神，例如各項會議、校園網站、相關刊物、教師研習等等，使教師深刻理解，做好迎接公開授課的心理準備。同時學校校長、行政應起帶頭示範作用，降低教師的恐懼感。

二、辦理教師增能活動：

可以從公開授課著手：1. 利用例行的會議，減少備 / 議課次數，如領域會議、學年會議等；同領域以主題，同年級以單元共備同一種教學活動。2. 同學年或同領域安排觀課計畫表，讓成員都有人作詳實記錄。3. 區級以上公開授課由領域或同學年推舉代表。

三、學校應有配套的實行計畫：

各級學校都應積極符應與配合，建立完善的支持系統。在鼓勵教師從事公開授課外，也應避免每年一次的公開課流於形式敷衍，失去原本美意，如授課者皆須撰寫教案、觀課者須提供具體觀課記錄、參與者要有教學省思資料、會議錄影記錄，以及建立獎罰制度等。

四、鼓勵教師成為「教育創業家」：

對於願意開放教室，提供自身專業，為公開授課貢獻之人，教育機關應提高其待遇或福利，或鼓勵其在網路平臺與實體研習分享，甚至出書，擴大其影響力。

認真的初任教師

1. 語文競賽已於上週結束，想針對辦法訂定方面檢討(一位學生不能參加多項競賽)，可以怎麼辦才好呢？

2. 想跟主任討論~暑假時，是否能讓我試著申請看看學習扶助呢？因為我覺得本校學生家庭功能偏弱，若是能讓學生於暑假上點課，可以多少減低社經地位較低的孩子們於開學後學業表現滑落與失落的現象。

1. 基於讓較多同學有多參與語文競賽的機會，且經過校內甄選之後，是要代表學校參加區語文競賽，而該代表僅能一人參加一項，所以未來的校內語文競賽會修訂為一位學生參加一項競賽為原則。

2. 本校學生家庭功能偏弱，家長給予孩子的關注與付出太少。若是能讓學生於暑假上點課，一來可以補強學生之前學習欠缺不懂的課程；二來可以深化既有知識，不會開學後即忘記，可以多少減低社經地位較低的孩子們於開學後學業表現滑落與失落的現象。

所以本校在暑假期間，可以試著申請學習扶助，是學生之福，不過需留意師資不足，以免開不了課。

從輔導紀錄表看初任教師的困境

- 教學實務經驗不足
- 欠缺班級經營與學生輔導的能力
- 行政實務經驗不足
- 對學校文化與環境的不熟悉、不適應

或許可思考主動先介入協助的可行性

聽聽另一種聲音

陪伴初任教師的經驗分享

學年度	初任老師服務縣市	人數
109 (9位)	台北市	2
	新北市	2
	新竹縣	1
	新竹市	1
	台中市	3
110 (2位)	新竹縣	1
	連江縣	1
111 (16位)	桃園市	14
	宜蘭縣	1
	花蓮縣	1

聽聽另一種聲音

- 我詢問這些初任老師四個問題：
- 第一年的生涯裡主要遭遇的困難有哪些？
- 最需要學校提供哪些協助？
- 學校是否提供足夠的支持，若無法提供協助，你如何因應？
- 一學年當中心情的轉折變化是什麼？

第一年遭遇的困難

<p>(1) 適應新環境： 過去在小校，夥伴們比較熱情，新學校大校，人和人的距離比較遠，心情相對緊繃</p> <p>(2) 分發時被轉換學科，沒有實習過新的學科，直接進教育現場，覺得自己還很不足，焦慮感高高。</p> <p>(3) 和大家都很陌生的情況下，被指派校慶負責歡唱第一場主持人，要帶動現場氣氛，很有壓力，沒人幫忙。而第二場主持人一上場，就立刻有夥伴協助暖場。</p> <p>(4) 不明究理的人，只聽進資深前輩的話，沒好好聽新人的立場，有理說不清，甚至背後批評，傳到我耳裡，覺得莫名也委屈。</p>	<p>行政事務不熟悉</p> <p>校內生態(?)有派系的話更可怕，但如果是在外地上班的話，也會想知道下班後的好去處，以及人在外地上班也很需要一個支持系統…</p>	<p>在第一年的教職生涯中，會遇到的困難包括：專業能力的不足。當專輔會遇到各式各樣的個案，但有些個案處理起來確實會遇到瓶頸。</p> <p>第二個部份是學校文化的適應，因為之前代理過，來到新學校必須適應不同的學校生態，例如和行政團隊的合作，和上級的溝通，還有針對事件的處理方式真的需要多了解學校的文化和怎麼跟行政溝通。再來是人際，因為每個老師的個性不一樣，有的時候不知道與某至老師合作時要注意什麼，老師在意的是什麼，容易有認知的落差。</p>	<p>學校文化、環境不熟悉</p> <p>輔導的系統合作上較會遇到障礙、感到不順暢</p> <p>各校生態的適應、課程設計與調整、班級經營的技巧與訣竅</p>
--	--	---	---

我看見的訊息

初任教師面臨的困境

薪傳教師可以怎麼做

校園環境及學校文化生態不熟悉

簡單的歡迎儀式—降低其焦慮
認識初任教師—建立信任
伸出友善的手—協助其認識環境

專業能力不足

主動關懷，了解需求，提供資源及協助

人際互動的困擾

傾聽理解，陪同引導認識需常接觸的同儕

初任教師的輔導-建立互信

- 認識夥伴教師，瞭解其背景
- 透過非正式活動，建立友誼
- 對夥伴教師所遭遇的挫折，表達同理與支持
- 善用良好的溝通與傾聽技巧
- 協助夥伴教師根據個人需求，設定成長目標與專業成長計畫
- 鼓勵夥伴教師一步一腳印地實踐成長計畫
- 提供夥伴教師實質的協助，如提供教學資源、示範教學

初任教師的輔導-初任教師的專業成長策略

- 正式成長活動
 - 參與研討會或工作坊
 - 加入教師專業學習社群
 - 繼續攻讀學位或進修學分
- 非正式成長活動
 - 善用同儕互動協助
 - 建立教學檔案
 - 培養省思能力
 - 進行行動研究
 - 參加讀書會
 - 小組討論重要事件
 - 觀摩示範課程
 - 教學觀察與回饋
 - 電腦網路資訊的運用

最需要學校提供哪些協助

1) 找到有溫暖熱心、同理心層次高、真心想協助初任教師的大手教師。

(之前在代理學校，遇到的大手老師就很棒 😊)

一些經驗對話 xd。例如可以討論開學到現在的狀況如何、分享一些在學校生存的技巧?! 平常如何調整自己的步調... 等等的一些小分享和關心。
適時的關心我覺得對於初任教師就是一個滿大的幫助了。

希望不要把所有爛攤子都直接丟給菜鳥，我覺得剛上岸的老師都很願意學，但如果什麼都沒，學校就要趕鴨子上架的話，熱忱不會超過一年，其實初任老師不會的事情蠻多的（因為師培階段不一定會教、實習也不一定會接觸得到），比如說經費核銷、公文系統，至少要让初任老師問得到人而且不會覺得開口問人很難為情。

情緒上的支持、班級經營技巧的提點

當其他處室或校長指派非相關工作時，處室主管能篩選與溝通

第一年專心帶班提供班級經營分享，將社團業務交由專任老師進行

我看見的訊息

初任教師面臨的困境	薪傳教師可以怎麼做
對工作不熟悉或 工作負荷過重	1.真誠傾聽並同理 2.主動了解、關懷並提供解決方法

薪傳教師的溫暖及同理，初任教師點滴在心頭

學校是否提供足夠的支持

(1) 學校有安排大手老師，但老師真的很忙，我也不好意思一直煩老師。

(2) 自己積極嘗試詢問不同前輩們，想說總會遇到熱心助人的人。

學校有安排薪傳教師，但實際上並沒有太多的互動。不過我有向其他資深老師請教，他們也都滿樂意給予我建議和支持。

如果真的在校內沒有辦法找到資源，會去找以前的同學討論該如何因應，也會和其他專業的朋友討論如何在輔導工作上更加精進。

學校相當能提供支持，皆予以最大的協助（資源、訊息、情感支持...）

足夠。第一年主任有請較資深的專輔協助我在課務上的準備，或是一些班級事件的處理。同事之間也很互相照顧，會時常分享給我在課程準備上的一些方向和經驗。

導師群堅強而團結能夠提供足夠的支持

校內沒有同溫層又沒有支持的話，只能先把教書當一份工作囉……把生活重心放在下班後雖然聽起來很無奈，但至少讓自己活得下去最重要

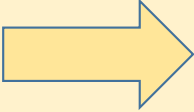
我會詢問同事、同儕嘗試找到解決問題的方法。

心態面保持著，說服自己從不同的情境中有所學習。

透過網路/研習等其他管道增能。

我看見的訊息-您之於初任教師的重要性

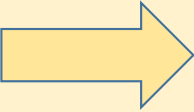
放生—
讓生命自己找出口



激怒初任教師

激發初任教師

陪伴傾聽—
生命影響生命



傳承共好 典範學習

站穩腳步 發揮所長

一年中心境的轉折

如果你擅長飛翔卻活在海裡，
要嘛學會游泳，要嘛離開水域
前往天空。

找到志同道合夥伴、
持續增能，做對的事，不要太
快答應突然的事情，適時為自
己發聲。

從與人互動有些不安、自我懷
疑，到目前確認校園氛圍的友
善，意識自己能力雖有限，但
盡力做好眼前工作，不足處再
一次次修正和學習，先穩定好
自己。

我覺得第一年一直處在緊繃且
惶恐的狀態，但是這一年間的
焦慮程度有隨著時間而逐漸降
低。

我每次參加共學輔導團或是外
面的研習後，因為增能而讓情
緒回到正向平穩的狀態，不過
回到教學現場又會慢慢地消磨
並回到低頻。

所以我會滿積極參加校外的研
習，除了讓自己能夠增能、減
少焦慮外，也有離開學校場域
讓自己喘口氣的因素。

這一年來，一開始進學校充滿
期待，期待自己能有所做為，
但到學期中或下學期前
段，因為個案遇到瓶頸，加上
不知道學校針對某些事件的處
理方式，讓自己開始懷疑自己
的輔導效能，最後到了學期
末，隨著九年級畢業，加上學
生狀況相對穩定，覺得自己還
是可以再努力看看。

我看到
提供初任教師的心理支持極為重要
在點燃初任教師教育志業的火苗之前
多一些了解
多一些包容
多一些關懷
更為重要

從一開始的青澀，到手忙腳亂、接著到逐漸掌握工作步調。一開始較多的期待及緊張，因為第一次獨當一面的成為一名教師，但也緊張害怕自己能力不足、做的不好，隨著時間過去，開始遇到一些挫折及疲憊感，讓自己有些手忙腳亂，似乎好像自己能力不足無法好好調整適應這樣的工作步調。

但經過寒假的調整和省思後，下個學期開始比較能適應及跟上這樣的工作步調，也比較能預期知道自己大概會出現哪些狀況(如課程的準備、課程與晤談銜接上的調整)，提早做因應。

跑過完整一年後，比較清楚每個時期大概會有哪些活動、需要做哪些事情，便可以更多的提早去做準備，也與同事們更加熟識、比較清楚如何與彼此合作，會更感覺到自己經過一學年後，有更加融入這間學校、這個處室、這個角色和這個職業中。

一開始很緊張，擔心自己出錯、擔心被同事、長官評價，因此每天上班其實都是緊張兮兮、精神緊繃的，但後來透過多聽、多問、多學，逐漸熟悉學校環境、文化、學生樣態後，就比較能夠適應如此的職場生活。

另外也在逐漸看到自己手上的個案因為輔導的介入而開始變得不一樣時，也對自己的工作賦予更多價值和意義。

剛開學時戰戰兢兢，擔心自己會給同事們添麻煩，或是因為自己專業能力的不足而對學生有不好的影響。現在有和同事們聊聊，且在學生的互動中找到與他們的相處方式，很努力的告訴自己輔導工作不能急，想要慢慢用自己的步調陪伴學生，並記得照顧自己。

原先在班級的經營上有點力不從心，想要揹著學生過河，後來看開生命有自己的時區，自己也有所侷限不可能透過幾小的相處就完全改變學生12-13年養成的習性，而從挫折轉為一點一滴地欣賞學生的進步，漸漸也對導師工作不再感到有那麼大的壓力

我看見

初任教師對個人工作是懷抱期待與憧憬的

只是需要時間適應與學習

我們要給他們多一些陪伴、等待與支持

相信他們會更快更好成為良師

五、結語

工人D



正在建造
能撫慰人
心的空間



工人C



正在建造
教堂



工人B



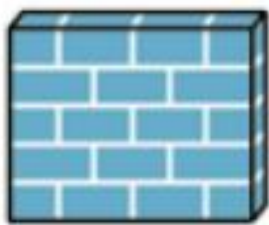
正在
築牆



工人A



正在
砌磚



薪傳教師不只是砌磚或築牆的工作

薪傳教師是值得投入並有使命感的

薪傳教師是一種「傳遞」
與「傳承」的造血工程

陪伴初任教師需自我調適

- 有可能我們的滿腔熱血會碰到冷漠的冰冷回應
- 調整心態，盡力為之，願意接受你的陪伴是他的福氣
- 能契合就好好陪伴
- 磁場不合就做好本分，盡力就好

陪伴初任教師就如同空氣般

陪伴初任教師如空氣，不易察覺但很重要

*從情感支持到專業共學

大忠國小 陳佳慧老師

起點，初任教師猶如一個新生兒般單純，
歷程，該如何陪伴著他們成長茁壯面對，
結果，未來教職生涯秉持教學熱忱動力。

大勇國小 戴惠貞老師

陪伴是默默支持的影子.....

陪伴是傾聽、關懷與支持.....

陪伴不是如影隨形.....

陪伴不是複製&貼上.....

南興國小 金壽梅校長

有心 - 用心體會、感受、發掘對方真實的需要

願意 - 願意真誠相待，傾聽、分享、支持、陪伴

投入 - 一起面對，一直都在。

瑞豐國小 葉良志校長

結語

- 薪火相傳是「成己達人」的展現。
- 願每位薪傳者都能協助初任教師
執著初衷 逆風高飛

陸、綜合座談

感謝您的參與