

# 屏東教大師資培育通訊

中華民國九十七年四月二十日

第一版

## 屏東教大師資培育通訊

第七期

劉慶中

發行單位：師資培育中心

發行人：劉慶中 總編輯：陳國彥 執行編輯：李雅婷 馮美珍 電話：08-7226141  
網址：<http://www2.npue.edu.tw/teduc> e-mail:[ecc@mail.npue.edu.tw](mailto:ecc@mail.npue.edu.tw)

### 師資培育中心大事紀

- 一、本校97學年度獲得教育部核定公費生名額，為全國最高；英語系2名、視藝系1名、特教系3名，共計6名。
- 二、3月7日寄發「97年度公費生服務志願卡」，共計32名。
- 三、3月7日召開96學年度師資培育中心自我評鑑說明會，由陳國彥主任主持。
- 四、3月17日召開本校96學年度第2學期第1次卓越師資培育獎學金座談會及專題演講，邀請通識教育中心簡貴雀主任擔任專題講座，講題：「如何生動有趣的講述故事」。
- 五、3月19日召開96學年度第2學期第1次合格教師「辦理另一類科教師資格複檢審查會」。
- 六、3月28日召開「97級2月份半年制大五教育實習返校座談會」。
- 七、辦理97級2月份實習輔導教師聘函之核發作業。
- 八、辦理96學年度專長檢定證書聘函之核發作業。
- 九、辦理大五實習生實習津貼之核發作業。
- 十、規劃「大五教育實習課程線上教學意見評量」系統。
- 十一、辦理97級8月份實習輔導學分費退費事宜。
- 十二、96學年度第2學期敦聘孫敏芝主任、李武仁老師為國民小學教育學程導師、楊淑蘭主任為特殊教育學程導師、陳仁富主任為幼稚園教育學程導師。
- 十三、辦理96學年度教育學程甄選，於4月7日進行性向測驗，4月11日辦理筆試、口試等事宜。
- 十四、敦聘國立屏東教育大學附設實驗小學郭明堂校長暨屏東縣僑勇國小校友徐菁敏老師擔任97年4月18日一年制集中返校座談會專題演講。



# 教師專業發展與評鑑 一個教育人員的淺見

教育部中部辦公室 黃副主任新發

## 壹、教師是「專業」嗎？

從「專業(profession)是一個自律的團體(aself-governing group)，使其成員的服務品質維持一定水準」的指標檢視，教師充其量僅是一種「邁向專業的行業而已」。

國內教師在依照學歷敘薪、年資晉級的制度下，對教學傑出者未建立有制度的獎勵管道，而不適任教師亦無明確且正當的程序使其離職，教師職業如同一湖死水，對於教師的專業發展危害頗大。

**教師這一工作，在學者的爭執中，仍在專業與半專業間擺盪。**

### 教育系統的特性

- 目標模糊
  - 結構鬆散
  - 勞力密集之服務業
  - 產品效果難以立見
- Wise(1990)認為要鞏固教師的專業形象，必須從建立在職進修制度、重組學校組織、改革教師專業團體及改善教學效能等四方面來努力。其中，改善教學效能是教師最具主導權之層面。

## 貳、教師專業成長發展的意義、理念與重要性

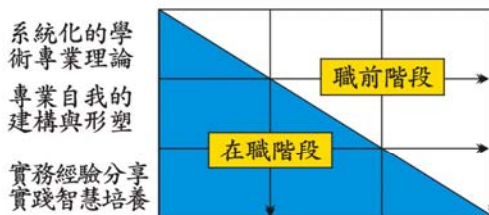
- **growth**一詞在語意上有自然而然的形成、成長之意。
  - **development**一詞帶有透過人為的用心與努力去推動、促進、提昇或改進之意。
- 在教師專業發展上的幾個理念
- 一、教師的主要工作在教學，但不限於教學。
  - 二、教學的成長是有學科和年段背景脈絡的。
  - 三、教學的成長是個別的，更是群體的。
  - 四、教學是可以省思的，是可以彼此提供善意的另外一對眼睛。
  - 五、教學的成長可以己立而立人、己達而達人。
- 所謂教師專業成長與發展，係指擔任教師工作之後，持續的在專業上的成長和發展。
- 可區分為正式的與非正式的。例如校內外教師研習、教師研習中心所辦正式的研習，其餘比較非正式的如一些讀書會。讀書會有兩種，一種是準備考校長、主任的讀書會，另外是一群教師一起閱讀、經驗交流來解決問題。
- 什麼動力讓教師願意在專業上尋求成長與

發展？亦可分成兩類，一是來自外在，如外來的規定、政策的走向、獎懲制度、誘因以及大環境氛圍，讓教師願意或不得不尋求專業上成長與發展。第二是內在的需求，如專業學術社團的成立、相關研究的進行，這是內在的、專業的部分。

### 教師專業成長的重要性

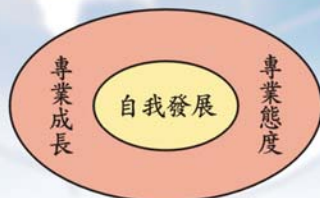
- 教師專業化是教育改革成功的關鍵。
- 教師專業化的分水嶺：光明與黑暗並存的时代。
  - 處於危機中的教師專業
  - 孤立的教師專業
  - 缺乏升遷的教師專業

## 參、教師專業發展的階段與內容



	年資	年齡 (大學畢)	年齡 (碩士)	特徵
適應期	1	23	25	探索，學習
能力 建立期	2	24	26	厚實自己的教學能力，信心的建立
	5	27	29	
成熟期	6	28	30	高峰期，得心應手，適合再往行政方面發展，如組長、主任甚至校長
	20	42	44	
穩定期	20	42	44	第二高峰期，教學經驗豐富，學習動機卻逐漸下降
	30	52	54	
後 發展期	31—	52—	54—	生活技能、教學技巧與輔導學生已臻神乎其技，但是教學動機甚至專業知識已大不如前

## 肆、教師專業發展的三個向度



### 一、自我發展

期望教師先成為成熟、穩重、能反省、能溝通合作的個人，較偏重於教師的情意部分。包括了維持成熟穩定的情緒、反省與悅納自我、樂於與善於與他人溝通合作。

### 二、專業成長

包括對知識、技能與情意三方面的要求。一個具備專業成長能力的教師會不斷把握正式與非正式管道，更新課程與教學新知，與同事分享與交換專業工作心得，並針對教育上的變革，作好準備。

### 三、專業態度

係指教師對教學工作投入與負責的程度。包括能否積極投入時間與精力完成教學工作，是否能信守對學生、學校與專業社群的責任與倫理。

## 伍、新世紀中小學的專業教師

### 潛在教育學牽制教師專業成長 (Denscombe, 1985)

潛在教育學 (hidden pedagogy) 是教師所承受來自非正式組織的壓力，教師為了生存，需要依照不成文的假設去行動，這些假設不是直接源於學校的正式組織、或正式的教學法，而是來自於教室經驗，它提供了教師教學的目標與方法。

潛在教育學的核心內涵—教室控制 (classroom control) 是營造安靜的教室、是衡量教師能力的標準、是影響教師專業成長的因素。沈翠蓮 (1994) 提出正式教育學教師專業成長的四層面：教學知能、班級經營、學生輔導及人際溝通。



## 陸、教師專業發展的問題與產生

- 當前教師專業發展在績優教師激勵、不適任教師處理及在職進修方面的問題。
- 創造結構上及文化上的工作條件，教師專業成長與發展即可產生。

### 當前教師專業發展的問題

#### 一、績優教師激勵方面：

生涯發展管道只有行政，沒有教學、年資晉級制對績優教師無激勵作用，除非專任行政否則教師工作未能滿足教師生涯發展各階段之需求。

#### 二、不適任教師處理方面：

教師執行工作缺乏一套明確標準，對於不適任教師處理無一套適當的程序。

#### 三、在職進修方面：

進修人選問題，教師在職進修產生偏差，教師進修活動太偏重至師大校院進修。

- 結構上的條件：係指學校為促進教師的專業成長與發展而採取的組織、結構方面的措施。例如，教師能取得充分的教材且能參與決策，有助於教師專業成長與發展的意願及機會。
- 文化上的條件：係指學校有關專業行為與專業發展的價值觀，當它成為學校文化的一部分，教師就受到鼓舞，反省思考自己的教學措施。另一重要的文化上的條件是共同設定的目標，明確的目標創造了共同的期望，營造了專業的團結力。

## 柒、不利專業成長的教育環境

- 表現非學習型文化
- 熱誠動機逐漸減退
- 研究和實務間脫節

## 捌、教師專業發展的模式

Sergiovanni (1995) 指出三種教師專業發展的模式：訓練模式、專業模式、更新模式。

#### 一、訓練模式：

此種模式頗類似傳統的在職進修。當教師的專業知能不足時，學校即可採取訓練模式。教師通常是被動的角色。但是，訓練模式提供教師實際演練的機會，只做一些標準的技巧並不能協助教師學會培養學生的批判思考，創造知識。

#### 二、專業模式：

專業的發展模式假設教師在教學的研究上

是高人一等。不像訓練模式，把教師視為技術人員。專業模式視研究為做決定所必須的知識，因而也創新了實務的作法。

### 三、更新模式：

訓練模式和專業模式都在協助教師改進教學，但不見得能契合教師的個人發展及專業發展。Bolin (1987)認為當發展的重點由改進轉到鼓勵時，就要更新的模式。隱含一再重新施做、重新建立、重新評價之意，教師不僅個別或集體反省教學的實務，也反省自身的問題。

## 玖、教育行政人員專業成長的趨勢

- |           |         |
|-----------|---------|
| • 重要內涵    | • 可能方式  |
| 1. 企業經營理念 | 1. 網路社群 |
| 2. 政策行銷   | 2. 跨國學習 |
| 3. 公共關係   | 3. 行動研究 |
| 4. 顧客關係管理 | 4. 企業研修 |
| 5. 資訊科技   | 5. 成長團體 |

## 拾、如何幫助教師專業成長？

對於個別教師成長需求，提供適當協助；對於整體性教師成長需求，提供校內外任職進修機會。

為協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，乃「試辦教師專業發展評鑑」，除鼓勵教師自我評鑑外，藉由校內專業社群試辦教師專業發展評鑑，以提升專業能力。

## 拾壹、教師專業發展評鑑的精神與內容

教師專業發展評鑑《法源依據》

- 立法院審議中的「教師法」修正草案第53條增例：(第一項)為提升教師專業成長及達成教學與輔導之成效，高級中等以下學校教師應接受評鑑。(第二項)前項評鑑之類別、內容、標準、方式程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 目前立法院已一讀通過。

### 教師專業發展評鑑的主要精神

- 一、以教師專業發展為主軸。
- 二、鼓勵學校申請試辦，教師自願參加。
- 三、引領學校行政走向教學領導及校本位視導與評鑑。
- 四、鼓勵教師以自我省思及同儕專業互動為成長手段。
- 五、以教學和班級經營為主要成長內涵。
- 六、期待學生的學習表現和成效能獲得有效提升。

### • 以教師專業發展為主軸

中小學教師專業能力的發展及專業地位之建立，是教育品質提升的關鍵。近來教育改革的訴求，強調塑造教師專業形象、提升教師專業能力與促進教師專業自主權。如何塑造一個能支持全體教育人員不斷地終生學習、精進發展的教育生態，以及如何建立一個激勵教師不斷追求自身專業知能成長的機制，將是當前我國教改的重要課題。

本次試辦計畫在開宗明義即點明，評鑑係以教師專業發展為主要目的，希望協助試辦學校建構起教師自評以及同儕評鑑之機制，本試辦計畫內涵很清楚的顯示，係以促進教師專業發展為評鑑訴求的主軸。

### • 鼓勵學校申請試辦，教師自願參加

教師評鑑的法源的依據是修訂「教師法」目前尚未成為正式的法案，採鼓勵學校申請試辦。

國內許多學者(如吳清山和張素偵，2002；顏國樑，2003)等皆認為教師評鑑修法的方向有三：一是以教師專業發展(形成性評鑑)為考量；二是以教師績效責任(總結性評鑑)為考量；三是以結合教師專業發展與績效責任。在理想上以第三種較佳，但為顧及推動初期，教師的普遍接受程度，則以第一種方式阻力最小也較為可行。

評鑑既無法源依據，因此在本試辦計畫第五點第一款中明訂：「於自願原則下，鼓勵學校申請試辦；試辦學校教師亦依自願方式辦理。」

### • 引領學校行政走向教學領導以及學校本位視導與評鑑

學校效能研究發現：有效能的學校和有效能的校長有關，校長需視導和評鑑老師的教學、提升學生的學習機會、提升老師的專業成長……等等。

就視導與評鑑而言，國內向來重視行政視導與評鑑，輕忽教學視導與評鑑；放眼未來，以學校為中心的教學視導與評鑑必定是改進教學的核心。

有鑑於評鑑和視導教學的重要性，本試辦計畫以專案補助之方式，鼓勵中小學建立以視導和評鑑教學為手段，以提升教師專業成長為目的之機制。在評鑑規準上，授權學校參照教育行政機關訂定之規準，自行訂定評鑑規準。在評鑑方式上，僅採教師自我評鑑以及內部評鑑二種。

# 屏東教大師資培育通訊

中華民國九十七年四月二十日

第五版

## • 鼓勵教師以自我省思及同儕專業互動為成長手段

在評鑑方式上先是教師自我評鑑，因為惟有教師自己本身，才能對自我的教學表現具有最實在且最深刻的了解和反省。教師覺察自己教學的優劣長短，教學專業才會有自我更新的動力。

鼓勵教師經由同儕輔導和同事做專業對話。傳統以來，我國中小學的教室環境，一間隔著一間，阻礙了教師彼此交流的機會，再加上每日忙碌的教學活動和沉重的班級行政負擔，使得教師在心理上、知性上的孤立。

反之，我國中小學教師們如能秉持著同儕輔導的合作理念，形成「你幫我、我幫你」的伙伴關係，彼此互相輔導、互相練習教學策略與技巧，不但能夠改進中小學教師的工作關係，而且對於教師的專業成長，定能開啟一個新的門戶、共譜一首新的樂章。

## • 以教學和班級經營為主要成長內涵

本試辦計畫主張教師專業發展評鑑的內容應以教學和班級經營為主，因為畢竟教師最主要的工作在教學和班級經營。但是由於教師的工作並不限於教學，是故教師的其他職責表現，如訓導輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度等，亦應列入考慮。

## • 期待學生的學習表現和成效能獲得有效提升

教師專業發展評鑑係以協助教師專業成長為中介目的，以增進學生學習效果為終極目的之教學領導措施。

我國中小學教師、家長、行政人員宜體認到透過教師專業發展評鑑，直拉有助於教師專業發展，間接有助於學生學習品質的提升。

一個運作良好的教師專業發展評鑑制度，不但可以營造「老師贏、家長贏、行政人員贏」的三贏現象，而且正因為教師的專業素質的普遍提升，可以促使家長所非常關心的不適任教師的存在和處理問題，有效地加以減少和舒緩。

## 教師專業發展評鑑《目的》

本計畫所補助試辦之教師專業發展評鑑係「形成性教師評鑑」→和教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度脫勾。

目的在協助教師瞭解教學之優點、待改進之處，並進一步協助教師改進教學或提供適當的在職進修課程和計畫，以提升教學品質，促進教師的專業發展。

## 教師專業發展評鑑《內容》

依試辦中小學教師專業發展評鑑第五點第四款規定：「包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等，其規準由學校參照主管教育行政機關訂定之教師專業發展評鑑參考規準自行訂定之」。

教師專業發展評鑑可以包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等四個領域。

## 教師專業發展評鑑《規準》

層面A：課程設計與教學

層面B：班級經營與輔導

層面C：研究發展與進修

層面D：敬業精神與態度

### • 層面A：課程設計與教學

A-1 展現課程設計能力

A-2 研擬適切的教學計畫

A-3 精熟任教學科領域知識

A-4 清楚呈現教材內容

A-5 運用有效教學技巧

A-6 善於運用學習評量

A-7 應用良好溝通技巧

### • 層面B：班級經營與輔導

B-1 建立有助於學習的班級常規

B-2 營造積極的班級學習氣氛

B-3 促進親師溝通與合作

B-4 落實學生輔導工作

### • 層面C：研究發展與進修

C-1 參與教學研究工作

C-2 研發教材、教法或教具

C-3 參與校內外教師進修研習

C-4 反思教學並尋求專業成長

### • 層面D：敬業精神與態度

D-1 信守教育專業倫理規範

D-2 願意投入時間與精力奉獻教育社群

D-3 建立與學校同事、家長及社區良好的合作關係

## 拾貳、教師專業發展評鑑的方式

- 採取自我評鑑與校內評鑑兩種評鑑方式。
- 自我評鑑係由受評教師根據學校自行發展之自我評鑑檢核表，填寫相關資料，逐項檢核，以瞭解自我教學工作表現。

### 評鑑方式—校內評鑑

- 兼重過程及結果，得採教學觀察、教學檔案、教師晤談、蒐集學生或家長教學反應等多元途徑辦理。

# 屏東教大師資培育通訊

中華民國九十七年四月二十日

第六版

- 由學校評鑑小組安排評鑑人員進行定期或不定期評鑑。
- 教學觀察實施時，由校長召集，以同領域或同學年教師為觀察者，必要時得加入評鑑小組所推薦之教師或學者專家。
- 參與試辦教師每年接受自我及校內評鑑一次。

教學觀察實施時，應採同儕評鑑，以同領域(學年)教師為觀察者，透過真實教學情境的觀察，提供給受評教師教學表現的回饋，就好像提供給教師「善意的另一雙眼睛」或「鏡子」。

教師晤談可在教學觀察前或後，在前可共同商訂教學計畫、觀察工具、時地；在後可共同檢討教學目標和規準的達成情形，並訂定成長計畫。

教學檔案在形成性教師評鑑上，可以發揮相當顯著的功能，這是因為教學檔案鼓勵教師在教學歷程中，就自己教學知能表現，做有組織、有系統、目標導向的收集資料和省思。

學生或家長對教學的反應回饋如用於教師成績考核(總結性評鑑)，則有爭議，但如用於協助教師瞭解教學、改進教學，則有其價值，畢竟感受教師教學表現最直接、最深刻的，莫過於互動最頻繁的學生，這就好像醫師之於病人。

## 教師專業發展評鑑和目前教師法修訂一讀通過的教師專業評鑑有何異同

- 教師專業發展評鑑係形成性評鑑，純以改進教師教學，促進教師專業發展為考量。
- 教師專業評鑑則以形成性教師評鑑為主，以總結性評鑑為輔的制度。
- 目前教育部所試辦的是「教師專業發展評鑑」，而我國未來教師法擬實施的是「教師專業評鑑」。
- 形成性評鑑係以質性資料為主，量化資料為輔。
- 評鑑者對於教師的教學如能真實、客觀、具體、深入的描述，然後經由專業對話，回饋給被評鑑者，並和被評鑑共同討論出未來成長的方向，才能做為被評者另一雙善意的眼睛，或者提供給被評者一面客觀的鏡子，而不是將數個受評鑑者之間的績效做比較。

## 拾參、教師分級制的窺議

- 李佩玲(2002)認為教師分級制係指藉由一些合理的評鑑機制所設計的教師專業晉升管道

，使教師可以經由一系列不同地位、角色、權貴與待遇等級，逐步升遷，以獲得較高的地位，並從中達到個人的專業成長。

- 我國教師分級制的外在問題
  - 一、教師心理調適與反彈
  - 二、規劃、執行與溝通
  - 三、經營預算問題

## 教師專業學習社群(Professional Learning Communities)

意指在學校社群中，領導者願意支持與分享個人權力，而社群中的成員擁有內外條件支持下，積極的創造、分享價值和願景、並相互觀摩教學方式、共同協調合作、相互學習以及參與決策等，如此不僅增進了教師專業發展機會，更使整個學校有持續進步的動力。其特徵為：

- 一、領導者的支持與權力分享
- 二、集體創造
- 三、分享價值和願景
- 四、內在(素質)外在(物質)條件支持
- 五、相互觀摩

## 拾肆、結語—學校教育目標的思考

$$C = (K + S)^A$$

C = Competence

K = Knowledge

S = Skill

A = Attitude

## 上班 (96.7.26人間福報)

- 一、有充沛的體力
- 二、有陽光的心情
- 三、有計畫的行事
- 四、有正確的觀念
- 五、有目標的生活



# 屏東教大師資培育通訊

中華民國九十七年四月二十日

第七版

## 96學年度教育學程甄選錄取名單

### • 國小教育學程：

序號	系(所)別	姓名	序號	系(所)別	姓名	序號	系(所)別	姓名
1	教育系碩一	余育盈	31	音樂系一甲	劉芸汝	61	應數系二甲	李凱雯
2	特教系碩一	郭乃慈	32	中文系一甲	林子琦	62	資科系二乙	林慧珊
3	教科所碩一	蔡佳玲	33	視藝系一甲	洪于珈	63	資科系一甲	莊惠淇
4	教育系碩一	陳俊璋	34	音樂系碩一	洪爽樺	64	音樂系二甲	張家華
5	音樂系碩一	鍾旭玲	35	音樂系二甲	謝馨蓮	65	視藝系二甲	賴鈺筑
6	音樂系一甲	陳乙婷	36	中文系一甲	林宜靜	66	中文系一甲	王暉婷
7	社發系一甲	張育宏	37	資科系二乙	詹雅棻	67	中文系一甲	黃琄容
8	音樂系碩一	王攸豔	38	中文系一甲	李貞儀	68	資科系碩一	林宗翰
9	視藝系一甲	蕭煒彤	39	英語系一甲	黃資雯	69	資科系二乙	林琨越
10	英語系一甲	盧美伶	40	資科系二乙	劉裕芬	70	音樂系一甲	陳可君
11	英語系碩一	王佩芬	41	資科系二乙	莊維如	71	文經系二甲	王羿之
12	中文系一甲	李彥緯	42	英語系一甲	陳麗華	72	體育系二甲	陳岱麟
13	幼教系二甲	陳雨欣	43	中文系二甲	柯文茜	73	應化系一甲	楊雅婷
14	音樂系二甲	甘涵任	44	視藝系碩一	葉佩甄	74	英語系二甲	潘怡君
15	英語系二甲	周鈺婷	45	資科系碩一	黃士珍	75	音樂系二甲	黃宣文
16	中文系碩一	施美娟	46	資科系二乙	楊湘儀	76	中文系一甲	林汎真
17	社發系一甲	黃慈婉	47	音樂系二甲	陳敬佳	77	音樂系二甲	蔡孟軒
18	應數系一甲	郭丞軒	48	資科系碩一	黃正達	78	視藝系一甲	黃羽萱
19	應數系一甲	林哲民	49	英語系一甲	許佳琪	79	中文系一甲	陳怡君
20	社發系二甲	郭家寧	50	音教系二甲	洪瑜嬪	80	視藝系一甲	謝靜綺
21	中文系二甲	何佳燕	51	應化系碩一	吳佳娟	81	英語系一甲	周筠軒
22	中文系一甲	楊文賓	52	中文系一甲	阮雅鈴	82	英語系一甲	李怡璇
23	數理所碩二	張祈良	53	中文系一甲	陳佳伶	83	中文系二甲	劉育成
24	音樂系一甲	李沛晴	54	社發系二甲	葉慧瑩	84	資科系碩二	蘇雅媛
25	中文系碩一	吳珮嫣	55	英語系碩一	梁瑋琳	85	音樂系二甲	楊芷茵
26	英語系碩一	郭曼麗	56	體育系二甲	簡銘佑	86	體育系一甲	楊雅如
27	應數系一甲	侯國緯	57	應化系一甲	洪雅絹	87	體育系一甲	林佳慧
28	音樂系二甲	黃瑋琳	58	社發系二甲	石馨文	88	中文系一甲	陳冠霖
29	中文系碩一	羅郁華	59	英語系一甲	謝嘉珉	89	英語系一甲	溫庭儀
30	視藝系一甲	蕭翊倩	60	體育系一甲	古崎	90	體育系一甲	陳乃瑜

### • 特殊教育學程：

序號	系(所)別	姓名	序號	系(所)別	姓名	序號	系(所)別	姓名
1	教行所碩一	鄭永杰	8	特教系碩一	李宛蓉	15	體育系一甲	吳珮儀
2	教科所碩一	李昆憲	9	視藝系一甲	傅馨瑩	16	體育系一甲	何主偉
3	中文系碩一	張尉聖	10	資科系三甲	林信佑	17	體育系一甲	陳椿樺
4	幼教系二乙	潘慧文	11	體育系一甲	康念慈	18	體育系二甲	陳建廷
5	中文系碩一	李麗玲	12	應數系一甲	陳冠宇	19	體育系一甲	黃奕鳴
6	視藝系碩一	陳怡萱	13	教行所碩一	林一帆	20	體育系一甲	許元鴻
7	中文系二甲	蔡宜芳	14	中文系一甲	紀儀欣			

### • 幼稚園教育學程：

序號	系(所)別	姓名	序號	系(所)別	姓名	序號	系(所)別	姓名
1	幼教系碩一	陳彥奇	4	資科系一甲	陳雨伶	7	體育系一甲	張家璋
2	幼教系碩一	高陳宏芸	5	體育系一甲	呂宜芬			
3	幼教系碩一	王妍晴	6	社發系二甲	陳建榮			

# 屏東教大師資培育通訊

中華民國九十七年四月二十日

第八版

## 賀 97年度高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定考試及格名單

中小學及幼稚園教師資格檢定考試於97年3月30日舉行，本校學生此次參加檢定考試的實習教師們共456位，及格者高達374位，本校通過率高達82.02%，高於教育部中教司公告及格率75.6%，實力非凡，讓我們一起為這些及格通過的學長姐們喝采吧！

國民小學類組										幼稚園類組	特教身障類組
劉庭嘉	蔡欣樺	呂佳倪	陳佑鑫	黃琬茹	何姿瑩	郭鈺羚	林蕙菁	鄭潔瑜	廖維封	許依婷	施佩如
李佳佩	孫愷絃	游龍泰	吳家瑋	陳咏欣	賴祐萱	盧信如	黃詩雯	謝芳珮	吳庭宇	詹淑安	廖思涵
林世婷	廖詠年	陳政鴻	吳書漢	柯瑞卿	吳念周	鄭雯心	吳亭儀	林怡君	陳俊豪	楊女靚	吳東融
詹雅婷	黃郁繁	陳志偉	李宜衡	黃品齊	黃建誠	王怡茵	王俐婷	吳玟璇	林忻宜	林育如	林宛柔
黃逸璇	梁婷雯	林京愷	林佳嫻	張瀚方	吳宗憲	林靜函	林靜函	聞彥萍	陳葦蓀	黃鳳俞	張筱梅
蔡欣蓉	楊雅晴	薛國致	張珂珂	張雅淳	蘇聖堯	吳姿禎	吳姿禎	鄭玉敏	陳昱伶	張雅香	莊珏欣
陳怡君	陳梵煦	簡于絮	許家蓁	張銘嘉	張朝凱	楊錦佩	林星暉	洪綿馨	林士禎	林佳怡	江依蓁
林為光	黃亭怡	盧俐蓁	林婉婷	陳和志	徐英嘉	向倍儀	吳舜文	龔芝蓁	蔡佩蓉	黃思婷	陳盈伶
賴祥仁	洪菁德	林玲君	陳宜伶	李昆育	黃柏森	許喬茵	蔡佳玲	王雅璇	吳易真	陳儀姍	廖郁文
蔡怡汝	李軒念	吳旻諭	陳秀容	廖林賢	黃止一	宋雲妙	涂曉蓉	郭靜樺	陳盈蓁	朱翊熏	呂宛珍
徐珮華	王怡明	王郁雯	林健安	陳彥儒	胡旭銘	陳冠銘	林佳慧	吳巧如	王麗雅	方世蓉	蔡均純
周靜宜	羅永玲	林庭芳	曾思涵	陳怡文	朱清秀	楊忠傑	陳孟君	林欣儀	古念玉	李宜芸	陸亭如
劉靜文	陸奕樺	楊書旭	陳育暖	周麗華	王慧敏	林聖哲	張雅祺	李凱婷	劉佰佳	謝汶芷	吳佩真
林晏霞	李亞柔	蔡雅雯	徐森益	林欣慧	黃正宜	陳誌鴻	張福祥	范雅淳	王麗月	劉于捷	范欣怡
林忻亭	李盈萱	林昇輝	林志勇	江明容	溫伊婷	黃網廷	陳德盛	李孝怡	劉惟靚	林慧慈	張詩涵
陳慧芬	楊念三	呂錦梅	李庚泰	廖育珠	李宛儒	謝承鏗	謝明峰	陳意如	李敏淳	洪慈微	游舒涵
陳香如	林育廷	吳曉琪	吳哲維	林奎余	莊郁芳	張耿豪	張家偉	鍾佳芳	張家榕	顏秀樺	陳圓
胡融昕	陳姿含	陳怡君	顏士喬	古容綺	黃冠雯	洪崇淵	沈信宏	鄧雅妃	徐于涵	柯淑萍	李宛宙
謝依玲	謝易璇	陳慧珊	陳鈺期	謝佩真	邱瓊儀	孫旭紅	郭丁良	田盈菁	蕭郁文	林雅華	沈琮閔
吳紫茵	石季謹	陳謹	吳信輝	賴虹紫	吳旻珊	凌采華	蘇錦華	王怡喬	蔡佩芳	陳怡婷	郭敏德
陳正碩	林賈莓	劉靜如	蔡浚漢	黃心嵐	陳詩芸	鍾沙玲	陳以真	李育銘	林映如	葉春杏	邱祐蓁
林俊明	廖敏伊	蔡奇佑	詹志明	何岳儒	吳佳慧	王潔心	江卓穎	翁惟倫	趙靜慧	宋彩雲	陳怡文
洗柏源	江宜靜	許秋梅	陳綾君	劉盈君	鄧兆娟	謝凭聿	楊惠芳	鄭靜怡	張漫勻	邱熾蓉	黃姿綾
林柏孝	林姿君	李佳芬	張馨尹	陳寅清	張維真	施宜君	徐培慈	謝淑敏	謝濶潞	沈宴竹	張幸如
張鈞翔	陳蘭妙	蕭玲嬌	陳彥杏	李嘉玲	蘇愛婷	葉小莉	王淑瑩	葉佳恩	朱怡潔	邱玉隆	林璋晨
蘇昱璇	陳怡璇	張書銘	柯恩筑	蔡宜臻	林怡君	郭宜芹	柳曉瑜	吳雅倫	林語蓁	陳綾瑩	陳彥旭
方彥傑	胡靜宜	鄧璋儒	張嘉家	蕭麗珊	賴儀芝	王美珍	陳婷婕	周光漢	洪慈敏	張瓊如	邱朝珍
陳文冠	傅浣若	朱雅麗	陳怡錦	張秀萍	尤曉雯	林佳蓓	陳香圻	洪棧元	彭玉潔		(中等)
周佳琪	朱怡璇	鄭雅如	楊詒婷	蔡宛玲	郭瑜婷	黃珮婷	李佳錦	葉懿佩	余蕙君		
鄭廷芸	許芫甄	陳欣妘	林廉琪	柯盈如	陳思葦	陳聿瑩	林以婷	黃雅玲	黃筱芸		
葉育玟	張雅芳	陳怡如	邱惠娟	葉安妮	劉怡君	張惠雯	黃竹幼		蕭郁馨		
松書帆	楊千滢	郎肇仁	李彥蓉	黃琪文	張佳如	夏懷鎧	林政瑩		羅婉慈		

### 本校97年度教師資格考試各類科應考人數及通過人數統計

	應考人數	通過人數	通過率
國民小學	339	286	84.37%
幼稚園	86	59	68.60%
特殊教育—身障類組	29	27	93.10%
特殊教育—資優類組	2	2	100%
小計	456	374	82.02%

屏東教大師資培育通訊投稿信箱：ecc@mail.npue.edu.tw 歡迎投稿

(本刊同時刊載於師資培育中心網頁：http://www2.npue.edu.tw/educ-學術刊物)