**萬榮國小SWOTS內外環境評估暨因應行動策略**

**柏拉圖--《共和國》**

……「在孩子幼小時候教育他，但不要有一絲強迫。在強迫下習得的知識無法改變心靈，所以不要訴諸強硬手段；將早期學習打造成一種樂趣，才能發現孩子真正的天賦。」

**嚴長壽 --《你就是改變的起點》**

……「真正的自由，來自覺察與行動。」

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 因素 | S（優勢） | W（劣勢） | O（機會點） | T（威脅點） | S（行動策略） |
| 地理環境 | 1. 位處萬榮鄉治所在地，人力與行政資源豐富。如文物館、衛生所、分駐所、戶政事務所、展望會、家婦中心等，均設於本學區內。 2. 鄰近林田山林業園區、西寶溫泉帶及明利村碧潭等，戶外教學資源豐富。 | 1. 校園幅地小，相關戶外教學及遊樂設施規畫有限。 2. 綠蔽率低，小部分校地歸屬與居民產權模糊。 | 1. 西寶水力發電廠預定設施工程現正進入最後環評及居民意見調查，對未來學區與學校資源之挹注有待觀察。 2. 西寶溫泉帶之開發案，現正進入評估階段，成案後，可望帶動學區整體之社區發展與文化經濟產業。 | 1. 小黑蚊肆虐，縣府雖補助教室紗窗加裝工程，不僅數量有限，室外活動仍然無法避免蚊害。 2. 本學區居民除裝有自來水外，大多仍習慣使用簡易自來水或山泉水，有一定程度的造成學生衛生保健之威脅。 | 1. 以「實現學校願景」與「彰顯文化圖象」為校園環境規劃與發展之主軸。 2. 在學校有限的資源與師資人力運用的權衡思考下，以教師分組方式分別設計生態、環境、文化等重大議題課程，全校實施。 3. 行政團隊應保持敏銳的社區觀察與發展，以隨時掌握地方資源脈動，整合相關活動及課程安排，營造多贏。 4. 結合學校推動健康促進議題課程與衛生所衛教服務，宣導有關居家衛生與身體保健之課題。 |
| 學校規模與學區文化特色 | 1. 本校為六班小型學校規模，學生不及百人，易於管理。 2. 本學區居民99%均屬同源之太魯閣族人與賽德克族人。 3. 本學區居民大都信奉天主教與基督教長老會，極少為其他教別，信仰教派相對單純。 | 1. 學生人數日益減少，少部分學生為越區（長橋、鳳林）就讀。 2. 99%均為原住民，社經地位相對弱勢，加上社區民眾大多以務農及打零工方式謀生。社區的守望功能及家庭的教養功能也隨之式微。 3. 本校學生約22%屬特殊家庭學生（括單親、隔代、低收入等），在教學管理與親師溝通上，確實有所困難。 | 1. 本校因為本（萬榮）鄉中心學校，亦為中區特教資源中心學校，加上原住民族教育法之保障，裁併校之可能性細微。 2. 經評估3~5年的學生人數，尚可維持在55人以上。 3. 本校執行原民會專案補助辦理之「推動以民族文化為特色之民族教育校本課程」已逾2年，逐漸有所規模。亦可作為本校的發展特色。 | 1. 學生班級人數少，學科競爭力、學生學習的積極性與學習動機，稍嫌不及。 2. 編制內教職員工13名（不含特教中心教師），其族群背景，含校長雖有6位，大都兼任行政教師，主要在教學現場並擔任導師之人員大都為非原住民族籍，故在推動民族教育及文化課程之融入或主題教學時，有一定的難度。 | 1. 鑒於學生人數少及班級人數不一，整潔活動與大隊競賽活動之規畫，將朝打破班級界線，全校學生分成混齡小組之方式實施。 2. 因99%居民及學生，均屬同源之族人，有利於規劃推動以太魯閣族/賽德克族民族文化為內涵之校本課程。 3. 教師為課堂教學之靈魂。翻轉學生學習，就必須先翻轉教師教學觀與提升專業能量。 4. 民族教育本位課程之推動，將透過教師多元文化教育素養的提升與社區在地文化與語言理解的實地操練與學習，增進教師教學作為。 |
| 學校硬體設施及設備 | 1. 100年完成行政教學大樓之耐震補強工程與剪力牆文化圖像之設置。 2. 102年完成教師女單身宿舍之耐震補強工程。 3. 校園環境設施與教室教學設備，大致完善。 4. 本校設備修繕維修與添購之SOP流程與管道，均有一致與時效性的管控。 5. 本校目前校長及承辦採購之前後任主任共三人，均有政府採購人員資格，故在需求計畫、經費估算、工程發包與施工的流程上，有一定的經驗與能力。 | 1. 教室不足，沒有閒置空間，故較難規畫具多元、精緻而生活性教育的空間。 2. 校長及負責採購業務之主任，雖常參加相關研習並認證合格，但畢竟非專業之工程規劃及採購人員，但為充實並改善教學設備設施，給予師生良好的教與學環境，不得不為。時而造成校長及承辦採購業務人員之壓力，有時更難尋覓兼任行政教師擔任採購工作。 3. 校園幅地小，相關戶外教學及遊樂設施規畫有限。 | 1. 本校為鄉中心學校，能見度高，訪客亦多，在資源的爭取上較有優勢。 2. 校長及承辦採購之主任，均有政府採購人員資格，故在需求計畫、經費估算、工程發包與施工的流程上，有一定的能力。 3. 教室及活動中心各項設備，資本門部分，每年度均依需求會議提出改善計畫與經費預算，報請相關單位與人員爭取。 | 1. 公部門財政日益窘迫，資源亦趨有限，申請的管道及機會相形不易。 2. 政府採購之相關法規，常有修訂調整及解釋文之情形，時而造成業務承辦的困擾。 3. 校長、負責採購之主任及主計人員，時而會因學校或公部門發生的採購弊案，心有所畏，而影響爭取經費充實或改善學校設備設施之意願。 | 1. 需求計畫與預算之編列，除依既定之會議流程進行評估與議決外，「優先順序的排列」應更強化。 2. 持續與各級機關及各級民意代表保持良好的信任關係，期能為校爭取更多資源之挹注。 3. 除公部門的資源外，亦可朝民間社團或個人資源之爭取捐助或助學方案之辦理。 4. 針對校長、承辦採購業務人員及主計人員，其採購業務之素養與能力，除要求程序的合法性與需求的合理性外，更能經常參加相關研習與校外參訪，增加校園環境與校舍的規劃面向與採購專業能力。 |
| 教師與行政資源 | 1. 目前教師16人（含校長及特教巡迴班教師），共有3人取得碩士學位，並有3人正攻讀碩專班，在學歷上均有一定的能力程度。 2. 教師教育理念正確，教學認真，均能有效配合學校積極創新。 3. 除特教巡迴班教師及代理教師外，教師服務本校的平均年資為10年左右，對本學區部落文化與家長之背景，有一定程度的瞭解。 4. 本校兼任行政工作之教師，均為正式且具法定資格之教師擔任，年輕有熱忱。壓力與負擔雖較大，但EQ能力尚夠。 5. 本校職員均為具行政與護理專業之人員，資歷完整，配合度與和諧度佳。 6. 處室氛圍與同仁間氣氛和諧，並能互相支援。 | 1. 教師穩定教學，打造翻轉教學或特色專長教學之企圖心尚嫌不足。 2. 有半數之教師屬非原住民族籍，在推動以原住民族文化為核心之校本課程，以及轉型為特色民族學校有一定的難度。 3. 學校教職員工的男女性別比例為37.5%：62.5%，女性員工居多。其中男性教師大都兼任行政職（含校長）。在推動部分重大議題之課程融入上，有一定的難度。 4. 針對目前教育現場多元的補救教學方案與相關教師專業增能議題，態度較為消極。 5. 兼任行政教師為因應多元的教改措施及翻轉教學方案，須扮演更多領導規劃與協調的角色，在整體推動上，雖有所成效，但壓力負擔大。 | 1. 教師法條之修正，以及十二年國教政策及各領域綱領的調整規劃，對學校校務發展及行政教學團隊有一定的提醒與影響。 2. 實驗教育三法通過後，對因應少子化、確立依法轉型原住民族實驗學校與民族教育校本課程之推動，是一大契機。 3. 全校教師團隊不分彼此，願意投入執行原民會辦理之「以民族文化為核心之民族教育課程」，協同部落文化教師耆老編寫教案，並逐步學習操作，是好的轉捩機會。 | 1. 各級教育主管機關，針對現有多元教改措施所進行的相關配套措施，過於繁雜，確實依定程度的加增教師負擔。 2. 縣內教師調動不易，造成部分教師往返辛勞，在備課及創新教學的思考上，有一定的限制。 3. 面對教師減授課、補教教學措施，以及導師費調增等政策面影響，確實影響教師願意投入兼任行政業務職（主任、組長）的意願。 4. 學生學力測驗，經分析有逐年下滑之態勢，雖未達顯著差異，但卻需誠實面對與解決。 | 1. 堅持教育本質與初衷，善盡行政與教學的責任，分層負責，相互尊重，以和為貴，營造友善文化的校園氛圍。 2. 鼓勵教師依興趣與專長參加各項增能研習與進修課程，促成自己成為單領域或重大議題課程的種子教師。必要時，學校給予相關之福利或提報獎勵方式，來鼓勵教師投入教學研究。 3. 配合學校課程發展願景，規畫教師增能若干組別，如「行動學習組」、「閱讀理解組」、「教學卓越組」等、透過系統性的學習規畫，讓教師從中增能、分享。 4. 持續執行與規劃原民會專案之「以民族為化為核心之校本課程計畫」，隨時依執行、檢討與反思之情況，給予管動式的修正與調整。 5. 加強與教師溝通投入教師專業發展評鑑的行動參與與研究。 6. 建議教育部或教育處能夠調增兼任行政教師主管加給，以強化教師擔任行政業務之意願。 7. 建構並確立學校四大願景（健康、勤學、責任、分享）的橫縱軸的執行策略與教師團隊圖像。 |
| 學生因素 | 1. 天性樂觀，有禮貌，群性素養佳。 2. 自然純樸，才能豐富。 3. 合唱、體育及藝術技能之能力佳，可塑性高。 | 1. 單親、中低收戶、隔代教養及寄親等特殊家庭背景之學生達全校學生人數的78%左右，功課表現與學習的積極性較為不足。 2. 自信心不足，EQ自制力相對薄弱。時而自我貶損，自卑情結深。 3. 閱讀理解與溝通能力尚待提升。合作學習的觀念與習慣之養成有所不足。 4. 班級人數少，同儕學習之典範與班級團儕相互競爭的氣氛較為薄弱。 | 1. 學生學習的管道，幾乎是以學校校內學習佔90%以上。對學校整體行事規畫與教師教學效益，評估模式單純，亦不失作為自我檢測的機會。 2. 學生單純，性格樂觀，對學校教師的方法指導能全然吸收、接受，較少有受到家庭或外部環境之影響。 | 1. 受到少子化與特殊家庭文化背景影響，家長對學生學習成效之態度與要求，呈現干預及放任二種不同的現象。 2. 學生生性單純，時因家庭無法發揮照護與輔導功能下，較易受同儕或好朋友的負面影響，造成青少年問題。 3. 教育政策的制度更迭、變化頻繁，除常造成家長的不知所措或誤解內容外，更給學生有相當程度的不安定感。 | 1. 釐清國小教育階段的目的與任務，依據學校願景，建構萬小學生圖像。 2. 主動建置或搭配民間團體計畫，建立學生多管道的學習網絡，如網路線上學習、夜間課輔、行動學習、周末班等學習網絡。 3. 加強班級及校內基本學力的檢核機制，已充分掌握個別學生的學習進度。再據此，設計類IEP的個人補教教學計畫。 4. 每學期定期規畫辦理1-2項之藝文競賽與才藝比賽，給予學生更多展現自我的機會與舞臺。 |
| 家長參與 | 1. 目前家長會組織功能健全，且運作得當。專帳設置家長會基金，資源豐富，收支流程合理化。 2. 家長會能依據學校提報的各項需求計畫給予最大的支持。其中「家長會獎助學金設置辦法」，更能鼓勵學生多元才能的學習與表現。 3. 部分家長能認同並了解學校及班級作為，給予必要的協助。 4. 能樂於參與大型的節慶或主題活動，如兒童節、母親節、聖誕節、運動會等動態節目。 | 1. 家長因多為農民或從事低工資之勞工產業，社經家庭背景明顯弱勢。 2. 班親會組織功能尚未臻備，較不易協助班級教師教學與班級事務。 3. 對於個別班級或年段辦理之班親會活動，出席意願不高。 4. 有關家長教養教育增能研習的參加意願不高。 | 1. 學校依據學校行事，協同家長會規畫針對性的主題節慶活動，均能吸引學生家長及社區民眾參與。 2. 校長、總務主任及二位專任教師為部落在地人或有地方淵源，在活動規劃及執行辦理的過程中，均能有效達成共識，減少誤會。 3. 家長會能主動與學校配合社會資源辦理「數位人文夥伴學校交流計畫」，能適時導引學生家長共同參與投入。 | 1. 家長參與學校各項教育活動及會議，有否發給物質上的誘因，常成為家長參與的考量因素。 2. 由於資訊公開透明化與通訊設備的便利性，部分家長常因不了解學生學習課表與作息規畫等原因，對學校產生誤解，時而陳報上級機關檢舉，造成學校的無奈。 3. 大環境經濟的不景氣，導致家庭收入不穩定，時而影響學童就學權益。 | 1. 綜合學校內外環境評估與學校願景，建構萬小學生家長之圖像。 2. 加強各班級班親會的組織健全化，讓親師感情與溝通更為有效。 3. 為鼓勵家長能積極參與學校辦理之各項教育活動及會議，將有效整合家委會及相關社會資源，提供生活用紀念品。 4. 有必要再思考結合相關方案與計畫，辦理親子成長研習活動，促進親師與親子合作的願景與圖像。 5. 積極結合民間教育基金會及慈善福利團體之脫貧與助學方案，給予學生學習期間最大的支援與協助。 |
| 社會資源 | 1. 掌握「學校為公共財」之理念，並盱衡萬榮村的地理環境，開放校園環境與戶外設施與地方共享。 2. 學校訂有「應用社會回饋資源管理辦法」，依法運用處理，將社會資源之教育效益極大化。 3. 現有各類認養本校助學方案或團隊培植之民間基金會、世展會、獅子會及扶輪社等，與本校保有良好的信任關係。 | 1. 學生人數少，社會資源有限，受惠的學生相對減少，無法面面俱到。 2. 雖能取得如DOC、樂齡中心等資源，因校內組織人員編制有限，往往會增加工作量之增加，而減少參與之動機。 3. 社會資源的願意捐助，常讓部分家長有「應有的、無限制」的觀念，資源減少或專案結束時，學校常飽受無妄之災。 | 1. 校園環境與戶外運動設施能與社區共享。 2. 學校位處萬榮鄉轄中心位置，各級機關團體及民間社團，時而至學校活動中心辦理活動，致使學校能見度提高，並適時彰顯社會服務的教育效益。 3. 學校同仁及家長會，常會針對緊急發生變故之學生，引介熟識的社會資源或朋友進行了解並實質協助。 | 1. 周末及例假日校園環境與戶外設施開放，人員與校園管理難以掌握。 2. 部落社區之志工組織與培訓不易。 3. 資源運用的自由度不大（特別是在人力經費之撥補方面），往往造成志工人員參與動機的薄弱。 | 1. 持續透過部落會議、家長大會、親職教育與社區活動之集會時間，溝通觀念，導入正確的社教概念。 2. 「臨時人員按時計酬」的人員配置與計畫，有其必要性。 3. 針對有限社會資源的運用，除依既定的SOP作業流程使用外，內部的行政管理與學生的選定員則，實需滾動性的修正與調整。 |