

二、學校課程發展之背景分析

	S 優勢	W 劣勢	O 機會點	T 威脅	S 行動策略
學校規模	1. 114 學年度共計招生 26 班，教職員 87 人，學生共約 668 人。 2. 校地約 2.9567 公頃。	1. 學校第三期工程雖已完工，但第四期校舍工程尚未興建，缺乏專科教室與活動空間。 2. 新設校學區範圍小，且近八成為自由學區，學生來源極不穩定。	1. 社區人力資源豐富。 2. 為一新設學校，學校建築整體規畫。 3. 經國特區即將成型。 4. 學校後方為南崁示範河道及文學步道，有利校本課程推動。	1. 鄰近學校經營多年，且附近社區已趨成熟發展較無新生來源，且自由學區家長大多選擇鄰近大校就讀。 2. 本校附近大多為工業區，且少有新建案及遷入人口，致使學生來源明顯不足。	1. 爭取經費建置完善硬體設備吸引學生就讀。 2. 穩健學校經營，逐年接引鄰近學校小六畢業生，在優質學校就讀。
教學設備	1. 整體規劃，相關設施依需求設置。 2. 設備較新穎，依新設學校設備標準配置逐年添購。 3. 新設校各項設備規劃設置，符合時代需求。	因財源短絀，部份設備之充實恐受影響，無法在近期內備齊。	1. 設備整體規劃配置，以因應 12 年國教課程的需求分期、分階段建置。 2. 有充裕的時間設計及妥適配置，符合教學之需要。	1. 隨時間推演，新設備變舊設備，卻無法即時汰換更新且同期數量更換需求金額龐大，總有遺珠之憾。 2. 校舍增建因分期施工，日後增加工程界面之伸縮縫及維修保固的難度及責任歸屬。	1. 可加強施工品質要求。 2. 依據需求之輕重緩急，逐步規劃設備建置事宜。 3. 積極爭取經費充實教學設備。
教師	1. 教師年輕、有理想、抱負且富教學熱忱。 2. 教師教學經驗，透過教學研究會彼此交流傳承。 3. 師資多元，營造創新的學校教師文化。 4. 教師、行政經過多年已有一定的共識及文化建立。	1. 代課教師過多會因招生人數銳減影響人員異動。 2. 正式教師兼課過多，影響行政及教學品質。	1. 教師成員年輕有利於師生互動，課程教學多能符應時勢潮流，運用數位原民特質教導。 2. 年輕教師願意主動參加研習，汲取優質教學經歷，促進校內教師專業成長。 3. 教師能利用領域會議，提出精進方案，建構校本特色課程。	1. 因為員額管控，致使教師兼課過多，造成壓力太大，教學品質下降。 2. 招生不足易導致代課教師大量流失，正式教師逐漸面臨超額問題。	1. 讓有限教師走向學校特色發展，追求精緻化。 2. 發展社群共備成長課程、各領域教學研究會及課程發展會議，建構學習型組織。 3. 規劃多元課程，開設增進學生多元能力的課程。 4. 充實資訊教育，重視資訊素養教育。 5. 透過校際間的合作，加強策略聯盟。
行政人員	1. 專業經驗豐富。 2. 服務熱忱高。	1. 受限員額編制，部分科目授課時數偏重，致使教學與行政兩頭壓，易造成行政缺！ 2. 行政業務繁重，恐將影響教學品質。 3. 本校已無工友，許多工作由教師兼行政負擔，雜務甚多。 4. 教師兼任行政職務意願不高。	1. 經驗豐富、富熱忱，有利校務推展。 2. 以新思維推動行政組織的運作，發揮組織效能。	1. 行政人員工作繁重，負荷壓力大。 2. 留任意願低，極易造成工作銜接空窗。	1. 運用各項行政及教學，宣達校務經營，步步維艱，必須協調分工，團結合作，創造招生利基。 2. 充分討論，積極領導。 4. 強化行政與教學、縱向及橫向的聯繫與溝通。
家長	1. 外來人口及在地人各半。家長分佈各階層。 2. 部分社區家長社經	1. 部分家長會彰顯個人主張，影響校務推展。 2. 家長間差異非常	1. 人力資源多元可促進學校多元發展。 2. 家長對學校期望	1. 少部份家長對學生管教態度仍需調整，關心程度仍有待加強。	1. 善用家長之社會資源。 2. 致力整合家長志工之資源。

	背景高，較關心子女教育。	大，造成彼此歧見。 3. 少部份家庭功能失調，無法協助子女教養，而倚賴學校過多。	高，願意投入參與學校事務。	2. 家長比較心態較重，對學校有諸多要求。	3. 維持開放、暢通的溝通管道。 4. 加強親職教育工作。
社區參與	1. 學區家長極具熱心，會主動支援學校相關活動。 2. 經常聯繫，互動佳。	1. 由於學區劃分多屬自由學區，家長各有認同，較難整合。 2. 社區有選擇性參與學校活動，且因活動撞期無法配合。	1. 主動邀請社區里民參與學校相關活動，期許順利推動學校社區化。 2. 與鄰近企業集團合作，共同辦理相關學習活動。	1. 鄰近地區缺乏停車空間，學校開放壓力大。 2. 目前已實施假日及課餘時間開放校園供民眾活動，但面臨諸多管理問題。	1. 造訪學區內里長共同參與學校服務社區之相關活動，以達敦親睦鄰之效。 2. 加強校園開放社區居民運用，並加強警衛值勤禮貌。