

SWOT 分析表

項目	內部		外部	
	優勢 Strengths	劣勢 Weaknesses	機會 Opportunities	威脅 Threats
課程 規劃 相關 行政 工作	<p>1、教學設備充足，教師教學經驗豐富，軟硬體條件遠勝於一般私校。</p> <p>2、行政團隊及課綱核心小組成員普遍年輕化，有熱情也有體力，願意為學校付出，建立制度。</p>	<p>1、課程規劃團隊成員以年輕教師居多，對學校文化、特色及教師群體互動了解未深。</p> <p>2、教師普遍授課時數多，排課調課難度超高，教師社群發展要求的共同空白時間安排困難重重。</p>	<p>1、108 課綱推行如火如荼，許多學校已起步多時，已陸續有成果可供借鏡。</p> <p>2、董事會、家長會及校友會均大力支持校務發展，策略聯盟大學及夥伴學校提供許多資源及交流學習機會。</p>	<p>1、少子化情形日益嚴重，班級數難預估，校本必修及選修課程師資調度及行政安排可能變數大為增加。</p> <p>2、免試入學錄取學生程度差異極大，校本必修及選修課程之樣態及程度選擇與安排是重大挑戰。</p>
課程 發展	<p>1、本校深具教會學校特有的文化，重視生命教育，輿論評價高、家長信任度也高。</p> <p>2、社區合作資源豐富，方便學生多元學習。</p>	<p>1、須取得資深老師認同一起努力開發與執行，共識需再加強。</p> <p>2、配合十二年國教校內課程需再規劃與創新，動能需再加強。</p> <p>3、國中課程向上銜接至高中的整合度待加強。</p>	<p>1、本校學生踴躍參與社區關懷與服務，樂於付出並樂於多元學習，加深加廣多元課程發展客觀條件充足。</p> <p>2、教會學校間容易形成策略聯盟及姊妹校合作，學生國際交流的機會多。</p>	<p>1、高雄工業城市習氣尚濃，學生普遍審美觀較弱，需要更多藝術與人文活動刺激與陶冶。</p> <p>2、隨著十二年國教及 108 課綱的施行，外校翻轉教育的課程推動快速且多元。</p>
教學 活化	<p>1、師資優良，教學經驗豐富，同事間經常互相分享交流。</p>	<p>1、部分資深教師較缺乏危機意識，採用傳統教法不願改</p>	<p>1、108 課綱研發如火如荼展開，各項研習及工作坊機會大大增</p>	<p>1、教師長期使用傳統方式教學，共備課程及觀課議課</p>

	<p>2、依專長排課唯才是用，教師專業授課，備課品質良好。</p> <p>3、教師薪資待遇與公立學校相同，工作環境穩定。</p> <p>4、本校教師流動率極低，對學校文化及生態非常了解，同事間交流互助熱絡且深刻。</p>	<p>變，行政單位多是年輕主管，管理協調常有困難。</p> <p>2、部分教師的科技應用能力較差，對多媒體教學興趣缺缺。</p>	<p>加，方便教師進修，教學活化精進機會多。</p> <p>2、全國教師進修網方便使用，研習資訊暢通，有助教師進修成長。</p> <p>3、網路發達，各項學習平台及資源取用方便，增加教學活化契機。</p>	<p>實施困難，未能結合現代趨勢，跟不上先導學校的腳步。</p> <p>2、部分教師資訊科技輔助教學觀念與能力較薄弱且學習新科技的意願不高，相形同級之他校教師，本校略顯不足。</p>
學生學習	<p>1、教師教學豐富提供學生紮實的學識基礎。</p> <p>2、國中英語教學績效良好，吸引不少學生就讀。</p> <p>3、配合國家教育政策，學生來自不同升學管道，多元活潑。</p>	<p>1、多元入學造成學生素質差異性大（會考成績有相當大之差距），教學與評量都是考驗。</p> <p>2、受社會環境及家庭寵愛子女因素影響，生活教育推動具有難度。</p>	<p>1、「嚴管勤教」的管理方式受家長肯定；校園廣闊優美、設備俱足，軟硬體均佳，在高雄地區仍有拓展機會。</p> <p>2、注重學生身心靈全人發展，安排多元活動與競賽，學生對外參賽獲獎率高。</p>	<p>1、非直升之外校學生來源程度差異極大，學習成就有落差，差異化教學及因材施教的愛心與專業是大挑戰。</p> <p>2、高中英語檢定通過率低於全國平均，各班英語程度落差大，對打造良好語言學習環境是艱鉅任務。</p>
教師專業發展	<p>1、教師工作穩定流動性低，老師可安心教學。</p> <p>2、教師人數多，教學專業素質整齊，教師間</p>	<p>1、教師教學課務繁重，安排研習及跨科教師社群不易，教師進修及專業成長媒合機會不</p>	<p>1、隨著教師專業發展評鑑的推動，可以提升本校教育品質，達到家長選擇學校的期望，優化道明</p>	<p>1、教師平均年齡較高，相較公立學校年輕師資的動能明顯不足。許多教師的傳統與保守讓教學創新</p>

	<p>相處融洽，情誼深厚。</p> <p>3、各科安排有教學研討時段，各科亦皆如實開會，專業對話機會多。</p>	<p>足，教材教法創新度不足。</p> <p>2、部分教師自我意識高，難與行政配合，多數資深教師薪級已達頂限，行政考核無實質作用。</p>	<p>形象。</p> <p>2、家長會關注教師健康及班級經營需求，大力支持教師成長及研習相關經費，以實質方式慰勞鼓勵教師，外部資源益形充沛。</p>	<p>舉足維艱。</p> <p>2、新進教師多為一年聘約的代理身分，人微言輕。被派出研習卻未必續有聘約，研習知能較難存續。</p>
--	--	---	--	---