

教育部中小學師資課程教學與評量協作中心  
 「中小學課程與教學專業支持系統之整合」第5次諮詢會議  
 -研商改善教師專業社群支持系統相關事宜-  
 會議紀錄

會議時間	中華民國 106 年 5 月 5 日 (星期五) 下午 5 時		
會議地點	協作中心會議室(臺北市中正區徐州路 21 號，綜合大樓三樓)		
會議主持人	吳督學兼執行秘書林輝	記錄	周以蕙
出席人員	臺北市立大學學習與媒體設計系葉教授興華、宜蘭縣政府教育處吳課程督學明柱、新北市政府教育局中等教育科曾股長雅屏、黃輔導員美娟、臺北市立育成高級中學鄭教師毓瓊、臺北市立南港高級中學邱教師健銘、南投縣立爽文國民中學教導處王主任政忠、高雄市立明華國民中學總務處林主任純如、桃園市立青溪國民中學許教師綉敏、師資培育及藝術教育司姜專門委員秀珠、陳專員慧茹、江專員妲姬、游焜智先生、國教署國中小及學前教育組課程及教學科杜毓凱小姐、國教署高中職高職教育組陳樺陞小姐、周維聖先生、陳規劃委員信正、周商借教師以蕙。		
列席人員	無。		
請假人員	臺北市立百齡高級中學邱校長淑娟、臺北市立麗山高級中學教務處藍主任偉瑩、規劃組李組長文富、朱規劃委員元隆。		

壹、主席致詞：(略)

貳、前(第4次)次會議紀錄確認：業於106年4月26日函發與會人員。

參、業務報告：(略)

肆、討論事項：

案由一：研議教師學習社群未來推動方向與策略，針對教師學習社群運作(包含與新課綱推動之連結)的執行現況、困難、建議及未來推動之期待，提請討論。

說明：

一、協作中心於106年4月13日召開諮詢會議，獲致相當多共識及具體的改進建議(詳如附件一)。本次會議建議在前次會議結論基礎上，繼續深化討論。

二、請新北市、臺北市、臺北市立大學進行經驗分享：

(一)新北市：縣市層級對於社群領頭羊培力、教師學習社團三級制之規劃與推動經驗分享。

(二)臺北市：縣市層級教師學習社群領頭羊培力之推動經驗分享。

(三)臺北市立大學：有關國民小學及國民中學辦理活化課程與教學計畫申辦經驗交流。

三、 本次會議優先討論議題如下，請與會人員踴躍提供建言：

(一)如何簡化與整合計畫申請與執行之相關程序。

(二)如何精進領頭羊培力之系統化與永續經營。

(三)如何推動學習社群多元分階之發展。

(四)現有平臺或資訊如何整合與精緻化。

(五)如何建立社群運作之專業支持系統。

(六)如何強化師培系統與教師學習社群的連結。

(七)其他。

發言紀要：茲將本次會議與會人員分享之縣市、個人推動及參與經驗、相關建議彙整如下，

(一) 如何簡化與整合計畫申請與執行之相關程序：

1. 建議考量社群教師不需處理行政流程相關事務(如經費申請與核銷)，可降低社群成果報告之形式內容，所謂的 KPI 或可回到教師專業的成長與精進而非成果報告，且以專業發展角度來說學校內部自有檢視機制，故宜建立行政單位相信教師的氛圍。現由國教署委託臺北市立大學辦理教師學習社群相關計畫經費申請事宜，對跨校社群來說確實簡化許多程序，且亦可申請辦理大型研習計畫。

2. 如以縣市端角度來看，精進教學品質要點和教師專業發展評鑑實施要點中有關教師學習社群兩者有競合關係，前者較易申請且較少績效指標之要求。如兩者要點、計畫將整併，則建議儘早公布相關規範和基準，以利學校及早準備。

(二) 如何精進領頭羊培力之系統化與永續經營：

1. 領頭羊對於社團運作是非常重要的，未來或可探討領頭羊到底需具備哪些能力？誰是適合的領頭羊人選？

2. 辦理領導人培訓或增能工作坊時，課程規劃設計、內涵、精緻度與操作方式非常重要：

- (1) 如新北市是由以教育局端之教師學習社群支持團隊成員針對領頭羊需具備之能力來規劃課程，並安排貢獻平台之召集人成為培訓課程分組召集人，以帶領其他社群領導人。新北市有初進階和回流的課程。
- (2) 臺北市則曾由教授、校長群規劃、研發和講授課程，並帶入與新課綱結合的課程教學思維(如系統思考、設計思考、體驗式學習等)，是很好的示範和帶領。回流研習則是有所謂教學先行團的方式(自發性質、定期聚會)。
- (3) 基層老師的實力是需要被培養的，匯集人員自然就形成力量，且由不同背景、經驗的成員組成，將不斷地共融、成長、茁壯；各領域科目成員亦會自然媒合、產生動能、展開行動，循此也就自然形成人力資源庫，有些成員則會慢慢成為教師學習社群之中間領導。另外，持續以學習團體的方式運作，定期賦予領頭羊任務(如服務學習或貢獻回饋機制)的操作方式，可作為課程設計之參考。
- (4) 若領頭羊的養成需 3~5 年才成型，則建議每 6-7 年可為人才庫建置辦理 1 次人才招募活動，且應積極鼓勵或推薦新生代之教師參與，後再參考之前北市共融營的作法辦理領頭羊初階培訓課程。
- (5) 用人才庫招募的機會把教師推薦出去，培訓課程中賦予其任務(如擔任主持人、期待成立社群等)就是一種正向的推力。透過共融營認識不同領域夥伴，而藉由參加增能工作坊、擔任協作老師或協同帶領人，可獲致很多支持與成長，同時藉由社群運作之現況與困難盤點、失敗經驗的分享交流，反而更能增加對為來任務的認識，獲得安全感。活動安排住宿的方式，對於成員情感的培養極為重要。共融營營造了集體記憶、凝聚了學員，這些是無法量化的，加上服務學習的概念，於學習過程中設定目標、學員互相支援、研發和分享，並採開放態度歡迎不同身份的夥伴參加。
- (6) 為提升課程精緻度，行政單位必須挹注經費，且善用並結合社會資源(如均一教育平臺、公益平臺、研究單位、業界等)亦是拓展課程內容廣度與豐富性之重要策略，而結合學術單位則可獲致課程設計上的創新，或為安排實驗、實證性、探究性課程時之重要資

源。

(三) 如何推動學習社群多元分階之發展：

1. 以新北市為例，學習社群申請或審查原則為，每年學校端主動申請社團(每個社群人數 4-12 人)，局端以核給 1 個社群為原則。社群分為三級，教育局對其之要求標準(如任務要求、專業性、貢獻度等)及補助經費不同，如申請專業社群則其討論議題應包括教材教具或教案研發、教學技巧創新、領域或議題共備，採開放態度接受申請並以是否以學生為主且有助於其學習為主要考量。期末辦理以專業社群、貢獻平臺為主之成果發表會，並將成果集結成冊。
2. 學習社群分為三級，茲說明如下：
  - (1) 第一級為學習社群，由學校提出申請，計 6 次社群，時間參與教師學習如何參與團體討論以增加其社群性。
  - (2) 第二級則為專業(教學)社群，由學校提出申請，計 12 次社群時間，除對其社群性之要求外，該社團必須有專業性之發展，討論議題需聚焦於教學。專業(教學)社群若願意配大家肯定，可主動於每學年度提出卓越社群認證之申請，教育局支援團隊依年度計畫確認審查原則，到校透過現場訪視(學校報告社群運作模式、展現成果)、對話或觀課等方式進行審查，以評估其能否對其他社群有所貢獻，透過委員共識決議審查為卓越社群之社群可獲頒榮譽獎牌(名額有限)，並取得申請為第三級社群(貢獻平台)之資格。卓越社群必須每年提出申請，係基於社群的發展可能變化或轉型。
  - (3) 所謂第三級為貢獻平臺，乃實質社群而非平臺之概念，由獲得卓越設群認證之社群主動提出申請，計 12 次社群時間，除了群性、專業性之要求外，強調社群需具備某種程度貢獻能力，教育局會要求其當學年須至他校義務服務有 2-3 堂課，並協助其媒合被服務學校與服務時間，且須開放增能工作坊、發表活動讓其他社群或人員參與。貢獻平臺與國教輔導團(各個領域、議題的教學)有部分不同，不僅限於與課堂情境有關之教學或議題，故比較廣泛，舉凡與學生學習有關之議題均可探討。

3. 以新北市為例，社群申請之審查係透過已開發完成之網站進行線上審查，如申請內容符合計畫之要求則於核准後公告。各社群於期中、期末線上繳交成果報告且於網站公開。為能推動新北市教師學習社群，局端成立了類似諮詢小組之支持團隊，其工作內容包括年度計畫擬訂、推動重點(結合每年計畫申請說明會之宣導)、審查原則擬訂、卓越社團審查等。局端所挹注之經費並非完全來自於教師專業發展評鑑實施要點相關補助經費。
4. 以臺北市為例，透過行政資源與支持，從早期融入校本課程，成立教師團隊(校本社群的概念)，採跨科社群、學校課程核心成員群組、讀書會等方式，經歷學習共同體之試辦、各校自行發展特色課程等過程，從由下而上、由中而上，到由下而上的社群發展。今年則以工作圈、跨校共備社群(如針對新課綱推動，不同領域討論素養導向課程之平臺)，培養種子、建立人才庫，並有分科交流平臺之增能機制(如針對數學科領綱之增能)。

(四) 現有平臺或資訊如何整合與精緻化：(無)

(五) 如何建立社群運作之專業支持系統：

1. 以臺北市為例，教育局成立協力工作小組到校輔諮詢(5人小組，包括外埠專家、退休校長、聘督、長官、現任校長或主任)，針對實際了解現場推動新課綱之狀況，其中重點當然包括課程推動核心之教師學習社群。
2. 結合學術單位則可獲致課程設計上的創新，或為安排實驗、實證性、探究性課程時之重要支援。如能結合師培系統教授針對教師學習社群給予專業指導，能對社群發展帶來助益。

(六) 如何強化師培系統與教師學習社群的連結：

1. 辦理教師學習社群培力或增能課程時，可結合師培大學之資源，除提供場地外，可將師培生納入參與(工作)人員，不僅於活動時獲得人力支援，更提供師培生教學專業之實質學習機會。
2. 如能讓師培生或研究生參與現場，能增加其未來轉銜至職場之準備度，且長遠來看或可對其未來之實習或就業職場帶來正向影響、減少人才流失或耗損。另，社群聚會時成員們對話過程是非常珍貴的改變歷程紀錄，過往經驗中因能有師培生或研究生參與而協助留下紀錄，對於現場教師

則是非常直接的回饋。

(七) 其他：

1. 社群運作經驗與策略：

- (1) 「慢慢來、比較快」，以新北市為例從 97 年開始推動教師學習社群。有些教師雖剛開始是被動式參與，但社群運作中若僅談學習(教學)、不談學習成效(教師專業成長)考核，教師通常會願意繼續參與。
- (2) 期待教師自動自發，就需誘發教師的學習動機，而教師動能亦需靈魂人物帶領。教師的成長或社團的發展均需經驗累積，並從自我理解、自我探究過程開始，期間亦需面對一些挑戰或壓力才會茁壯。社群參與者蛻變為領頭羊，通常需要給予其舞台，教師學習社群運作應提供默默支持、欣賞、沒有壓力的氛圍，鼓勵參與者實踐與分享。
- (3) 社群運作中共同感情的建立、以學習者(教師)為核心的核心精神非常重要，是以如何將現有研習運作方式轉型成社群運作方式(聚集人員、行銷與宣傳、提供典範、動員成員等)，提供多元化的課程選擇讓參與者各取所需，並結合在地各社群人員，鼓勵各地組成新血等策略是值得思考的，如此社群才有機會改變並慢慢擴大。另外，部份社群由跨各教育階段成員組成，團隊成員可隨時補位，也是社團永續發展的重要指標之一。
- (4) 以夢的 N 次方社群運作與推動為例，以自主、扶持、永續、在地、共融原則運作社群，透過實體工作坊結合行政端支持之方式推動，成員均自願參與，課程涵括跨階段、跨領域(學科加藝文生活科技)、融入外埠資源(均一平臺融入數學)與特定議題(閱讀)等，並邀請國教輔導團參加活動，採開放態度歡迎所有教學法，期待讓共備、共融、共凝聚、共分享、共實踐成為日常。目前成立線上支持網絡並持續建構中，期待連結教育部所有資源、友善社群網站，教師僅需與線上申請即可報名網站內社群培力或增能相關課程活動。
- (5) 建議將領域教學研究會轉型以社群運作方式運作，

回到領域之共備、議課和評量與教學。

## 2. 行政運作支持：

- (1) 以新北市為例，教育局有鑑於不能僅有行政人員負責推動教師學習社群，遂於 98 年招集現場有經驗之老師、主任、校長等，成立 20-30 人左右的支持團隊，除提供教育局政策諮詢，並研議社群推動方向與策略、處理申請與審查事宜、規劃領導人工作坊課程等，以支持局端推動全市教師學習社群發展。
- (2) 辦理教師專業社群培力與增能課程時，教育局之行政支持扮演極為重要的角色，尤其在資源連結與挹注方面，例如安排候用校長至研習現場擔任執行面任務、引進國教輔導團團員參與並擔任課堂助教使之能更深入了解教學現場，連結大學之場地與師培生資源等。
- (3) 必須先談教學的改變，教育才會改變，若要造成改變則一定得有行政的強力支持。有支持、有信任，不一定要有 KPI，而是作就對了。然行政端除了解城鄉差異外，必然得有更多元、彈性、變通的作法以面對之。

## 3. 教育政策引導：

- (1) 以新北市為例，雖目前教師專業社群推動中與新課綱直接相關處僅有成立跨領域社群，但會藉由每年申辦說明會此重要對話平臺，向學校說明局端的期待，採學校教師自主、尊重社群個別需求的態度，引導學校至少申請 1 個社群。目前政策引導方向包括素養導向教學與評量及局端期待納入社群討論之議題，但不設限。
  - (2) 以臺北市為例，訂有課程先鋒試辦計畫將於 106 學年度正式實施，試辦項目包括轉化學校本位及特色課程，推動各領域(或各科)教師專業學習社群並進行共同備課與公開授課，提出多元選修、彈性學習、「素養導向」之各領域(或跨領域)課程、實習科目技能領域之設計與教學案例並試辦與分享等等。
- ## 4. 研習辦理策略：建議思考翻轉的概念是什麼？如果是以參員人員(教師)為主的出發點，給予其完全參與、自主學習的氛圍，讓教師能產生自發、自律(有些默契式的規範)、

自在的參與行為，或許是研習參與情形愈來愈熱烈的原因。

5. 建議未來可成立區域性(如雲嘉彰投)的備課中心，著重教學輔導層面，包括觀課議課、帶領共備、教學策略等，以協助提升系統面之專業性。各縣市政府處理行政端事務，國教輔導團亦需於政策推動與落實著力。
6. 與師資培育機構相關之議題：
  - (1) 師培生實習的規劃與安排，建議宜更開放於師培機構所屬或鄰近縣市之外的城鄉，讓師培生接觸社會更多元的角落，以建構更多元、彈性的思維。
  - (2) 建議可引進更過現場教師擔任所有師培生職前教育或出任教師工作坊之講師，讓師培生更早看到現場、與現場結合，甚至可營造初任教師與在職教師共學的機會。
  - (3) 師資司如何定位師培機構是很關鍵的，畢竟師培生的養成必須透過更專業、更完善的課程師資與輔導系統以達成做好最佳職前準備的培育目標。

(八) 相關單位回應：

1. 國教署國中小組：中央團已承擔很多的行政庶務，而輔導團著力的部分亦包括課程轉型。有關發展跨縣市區域型的服務系統，以協助若干縣市在輔導團運作不利之情況下獲致協助之建議，可於中央團相關會議謹慎研議。
2. 師資司：
  - (1) 目前教專與精進計畫整合是必然的趨勢，除需足夠時間、充分溝通外，需要思考如何在現有專業資源上盤點與整合現有之計畫、經費、資源與平臺。基於由下而上、自發、共學、共好的原則，現有多數計畫均朝向讓縣市端自行規劃、給予學校端發揮空間、簡化成果報表等方向努力，惟仍需持續與相關單位溝通。
  - (2) 在研習辦理部份，針對資深教師之續航計畫，採不勉強原則並提供多元課程之選擇，惟初任教師之進修課程，考量避免影響學生受教權且初任教師須了解現有教育政策(如新課綱)，採強制性參與，並請各縣市加強宣導與教師甄選時能有所參採。



- (3) 將儘速處理共享平臺的建構、整合相關專業平臺，朝向對大眾開放、內容多元、可依使用者需求選用的方向努力。
- (4) 為協助教師專業發展，未來可能會賦予師培機構愈來愈多的任務，近期內會審慎評估如何建構對師培機構所需之各方面支持(人力、物力等)，並作定案。

決 議：

- (一) 今日與會人員之經驗分享與討論內容中有非常多具體可行之措施或策略，可供國教署、師資司、師培機構、縣市政府、學校領等人、社團領導人等參考與學習，其中不乏在政策推動與制定面可著力之處。
- (二) 有關簡化與整合計畫申請與執行之相關程序、建立社群運作之專業支持系統、強化師培系統與教師學習社群的連結等，建議師資司參酌並研議；有關簡化與整合計畫申請與執行之相關程序、精進領頭羊培力之系統化與永續經營、推動學習社群多元分階之發展等，建議國教署參酌並研議。其中針對發展跨縣市區域型的服務系統，以協助若干縣市在輔導團運作不利之情況下獲致協助之建議，亦請國教署納入研議。涉及跨系統、跨單位之議題，建議可主動建立對話機制，以充分溝通與討論。

伍、 臨時動議：無。

陸、 散會時間：晚上 7 時 15 分。