

十二年國民基本教育教師專業社群發展之研究 - 以花蓮縣美麗國中為例

劉民專、曾鼎育、郭瓊揚、胡智翔、廖藝芳

壹、現況說明

自民國 95 年教育部公布「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」以爲期 3 年（95 年 8 月至 98 年 7 月）試辦。時至民國 98 年，3 年的試辦計畫正式實施並公布「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」。

因此，在各級政府及校長的鼓勵之下，各級學校陸續投入教師專業發展評鑑的推動與實施，如雨後春筍般的推動，學校與人數呈現逐年增加的趨勢。爲了確保教師專業發展的正常推動與實施，有效提升教師專業及學習品質，特別設計專業社群的機制，試圖藉由社群的成立，營造學習與分享文化，以達成教師專業成長，提升教學品質及學生有效學習之目力。

美麗國中爲臺灣東部一所國中，學校目前有教師 50 位，21 班爲中型學校型態，其位處於市郊，有相程度發展教師成長的條件，且教師對於專業成長有高度興趣，行政單位有鑑於此一趨勢，於 98 年正式參入「教師專業發展評鑑」行列，亦成立教師專業社群，校長全權指派教務主任主導教師專業發展評鑑工作，因此，主要推動者爲教務主任，透過校務會議、研習說明會、教師晨會或各式例行會議、書面說明方式請教師參與教師專發展評鑑並依規定推選學年推動小組代表，定期於學年會議中提綱討論，每個月固定時間召開學年推動小組代表會議，討論相關議題。

爲了促使教師專業發展評鑑能正常運行及有效協助教師真正透過發成長機制，獲得成長，促進有效教學與學生的學習。因此，過去一盤前車之鑑，教育部推動「十二年國民基本教育精進國民中小學教學品質計畫」，希冀推動十二年國教精進教學計畫之策略可以符合教師專業成長需求、提升課堂教學品質、促進學生學習成效，運作上強

調課堂實踐、活化教學和專業發展。（教育部國民及學前教育署，2014）。

因應 108 年十二年國民基本教育校訂課程實施，學校課程與教學勢必大翻轉傳統教育的思考模式，學校經營也必須重新思考與運作。而具體規劃和推動教師增能、改變教學行為和學生學習改變，以及學校以學習社群模式運作學習領域課程小組會議，並於學習社群運作中落實課堂實踐方案，是學校行政及課程與教學必須縝密規劃、執行與檢核。因此，積極推動教師專業學習社群是讓教師增權賦能（empower）、將所學轉化於教學場域的課堂實踐，成就學生學習最直接與有效方式。

事實上，推展幾年下來，有的教師社群在成立之初只有考量到教師興趣而提出社群主題，卻忽略了學生學習需求和教師專業成長做為焦點，結果變成「興趣導向」的「教師社團」而非「專業學習導向」的「教師社群」。因此，未來推動教師社群勢必需要轉型。

一、教師社群運作的問題或困境

教師社群運作上經常會遇到一些問題或困境而停滯發展，甚至於終止運作。以下說明社群運作的問題或困境：

（一）時間、人力和經費不足，造成工作分配不均，缺乏串聯延續性。

社群聚會和討論時間不足、人力不足、經費太少都是問題，尤其目前社群經費採年度補助（1~12 月），但學期（8 月後）人事會異動，尤其是近年來因為教師課稅後導師費增加，以及教育改革工作日益繁重，造成教師兼任行政人員的意願不高，尤其教務（導）主任和教學組長更迭頻繁，於是社群運作就會有延續上的問題。

（二）規劃者和執行者不一致

有的學校在推動社群是採「由上而下」的方式，申請社群計畫由行政業務單位代筆操刀，等計畫通過後再邀集教師共同執行，就連最後撰寫成果也是如此。只是，規劃者未必瞭解執行者的實際需求，常導致計畫執行不順暢。

（三）社群召集人的意願不高

社群召集人要掌握社群運作進度、要引導教師對社群有向心力、要

主動發覺和解決問題、要做為教師和行政溝通的橋樑，足見其角色和承擔任務確實相當辛苦，也因此導致擔任社群召集人的意願不高，如何讓社群召集人持續保持領導熱誠確實是一項難題。

(四) 社群計畫預訂研討議題缺乏主軸性

社群計畫預訂每次的社群活動都有不同教育議題研討，問題在於想要研討的教育議題太多（包含本土教育、海洋教育和防災教育…等），缺乏主軸性。

(五) 社群運作與學生學習未聚焦與連結

社群運作未聚焦於如何連結學生學習成效的關聯性，未說明如何強化學生學習的成效影響評估，未落實課堂實踐，未符合課程與教學的精神和作為。舉例來說，社群運作內容每次安排心得經驗分享，恐怕只是停留在過程陳述或紙上討論，未見課堂實踐作為；或邀請不同的教學卓越團隊來分享教學卓越理念和學校本位課程特色，雖然很有意義，但也只侷限於參賽經驗分享而已。

貳、內涵研討

一、社群運作的形式

近年來，國內以「學習社群」或是「教師專業學習社群」為題進行實證研究的研究為數不少，但針對國中教師專業學習社群的研究卻非常少。根據教育部「中小學教師專業發展整合平臺 - 教師專業學習社群」的統計資料顯示，民國 99 年全國國中階段有 187 個學習社群通過審核；100 年有 227 個社群通過審核；至 101 年成長至 240 個社群，呈現逐年成長趨勢（教育部，2012）。

王秀玲、林新發及張明輝（2011）以全國國中教師為對象，針對國中教師專業學習社群的組成、類型及運作方式進行的調查，研究發現：

- （一）國中教師專業發展社群的組成以「學科/學習領域」形式最多（佔 55.9%），與專業發展主題相近的「讀書會」次之（12.3%），推估可能與各

校規劃之固定領域時間有關，取其組成之便利性，故以此形式為主要溝通與學習管道。

表 1 國中教師專業學習社群組成形式分析（複選題）

形 式	個 數	百分比	排 序
學科 / 學習領域	1250	55.9	1
讀書會	276	12.3	2
網路學習	220	10.2	3
教學輔導教師	172	7.7	4
年級	144	6.4	5
行動 / 計畫研究	119	5.3	6
其他	45	2.0	7
總計	2235	100.0	

資料來源：引自國民中學校長教學領導與教師專業學習社群發展模式之建構（I），王秀玲等人，2011，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（NSC99-2410-H-003-030）。臺北市：國立臺灣師範大學教育學系。

（二）國中教師專業學習社群的類型包含了校內、校外（含跨校）、網路（虛擬）及其他社群類型。研究結果顯示有七成的國中教師專業學習社群是以「校內」為大宗（71.7%），可見便利性仍為教師之間經驗共享的首要考量，再者，同校教師亦可針對學校校本教學情境據以討論、分享專業、設計教學。

表 2 國中教師專業學習社群組成形式分析（複選題）

類 型	個 數	百分比	排 序
校內	1538	71.7	1
校外（跨校）	344	18.4	2
網路（虛擬）	167	8.9	3
其他	17	9.0	4
總計	1866	100.0	

資料來源：引自國民中學校長教學領導與教師專業學習社群發展模式之建構（I），王秀玲等人，2011，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（NSC99-2410-H-003-030）。臺北市：國立臺灣師範大學教育學系。

(三) 國中教師專業學習社群運作方式以「同儕省思對話」為主 (15.0%)，其次為「教學觀摩與回饋」(13.6%)，再者為「主題經驗分享」(10.7%) 及「專題講座」(10.3%)。

表 3 國中教師專業學習社群運作方式分析 (複選題)

形 式	個 數	百分比	排 序
同儕省思對話	889	15.0	1
教學觀摩與回饋	808	13.6	2
主題經驗分享	626	10.7	3
專題講座	612	10.3	4
學校任務與計畫	576	9.7	5
教學方法創新	456	7.7	6
協同備課	455	7.7	7
發展新課程	365	6.1	8
建立專業檔案	362	6.1	9
主題探索	274	4.6	10
校外參訪	247	4.2	11
案例分析	171	2.9	12
行動研究	93	1.6	13
其他	11	.2	14
總計	2235	100.0	

資料來源：引自國民中學校長教學領導與教師專業學習社群發展模式之建構 (I)，王秀玲等人，2011，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告 (NSC99-2410-H-003-030)。臺北市：國立臺灣師範大學教育學系。

綜上所示，現階段國中教師專業學習社群以在校內、同一學科領域為主；在運作上多以同儕省思對話、教學觀摩回饋為主，至於共同備課方式，只佔 7.7% 左右，尚有極大推展空間。

二、教師專業社群運作之困境

Cibulka 與 Nakayama (2000) 指出教師專業學習社群的實施有助於學校成爲一學

習型組織，並進而改善學生學習成效，顯見教師專業學習社群乃是提升學生學習的重要策略之一。而教育部為提升教師專業與學生學習成效，自 2006 年開始試辦教師專業發展評鑑，並自 2009 年規劃推展教師專業學習社群；並於「十二年國民基本教育精進國中小教學品質計畫」中，推展教師專業學習社群。由此可知，我國推動教師專業社群來提升學生學習成效已行之有年。

而國內外學者研究，教師專業學習社群與教師集體效能感有顯著正相關（丁一顧，2011），Poekert（2012）指出合作式的專業學習社群有助於教師高層次思考的與認知能力等的教學能力，因此有效的教師專業學習社群不僅能協助教師能夠發揮集體的效能並能強化教學知能。

然而既然是正向的影響學生學習與教師教學，為何在新課綱即將運行又有許多窒礙難行的困境呢？以下就幾點探討：

（一）專業領導

研究發現問題亦在於校長的課程領導知能不足、人力吃緊缺乏領導羊。（馮莉雅，2017；陳文瑜，2017；張莉蓮，2017）

領導參與分享不足、合作夥伴關係缺乏、專業知能整合困難、共同願景價值不清，運作時間安排、經費資源不足、參與成員不足、社群召集人的領導困境、社群內成員彼此間的關係。（江嘉杰，2014；黃建翔、吳清山，2013）

（二）行政運作

教師專業學習社群的運作亦需行政端的支援，然而許家驊（2017）指出因學校課務行政排程忙碌緊湊，學校成員各有負責班級及行政事務，且常有突發事件需要處理，因此如何安排時段及地點（時地）亦為教師專業學習社群運作的重點考量，且經常是能否永續運作的關鍵因素。

（三）師資成員

教師社群的運作亦端賴師資的穩定，馮莉雅（2017）認為有些偏鄉學校，教師社群運作的困境在於人力吃緊、教學年資未滿五年的教師比例偏高、代理（代課）教師的比例偏高、教師流動率偏高、交通不便而校外專家到校意願低、教師缺乏文化刺激、專業認同能力較弱…等（楊雅妃，2012；楊智穎，2011；蔡宜恬，2012）。總之，偏鄉學校的問題不僅於員

額不足，還有教師的心理壓力大、教學經驗不足、教師專業成長管道不足、課程的合適性……等。

陳文瑜（2017）亦認為師資不穩定，不利社群發展，代理、代課教師的比例過高，無法持續進行社群運作。

（四）場地空間

學校在社群運作及營造的空間上甚為重要，蔡金蘭（2014）歸納研究中亦發現缺乏社群活動場地設備的支持、共同活動時間的配合亦是國中教學學習社群的實施困境之一，因此學校如何在場地、設備及空間的運動及配置上，達到符應社群運作的需求，亦是提升社群有效運作的因素之一。

參、問題分析

一、個案案例說明

（一）個案學校背景資料

美麗國中創校近 50 年，位於東部，交通非常便利。校內設有普通班、體育班、特教班等，班級數為 21 班之中型學校，教職員生約 567 人。本地居民多為榮民子女、工業區勞工子女、漁民子女及原住民子女。

（二）個案學校教師專業社群發展與運作現況

美麗國中教師專業學習社群發展分為兩個時期，並以 105 學年為分界。105 學年度以前的社群以領域為主，領域輪流分學年申請經費挹注運作。105 學年度後，新任教務主任意識到社群對教師專業的影響，打破領域輪流申請社群的機制，改以教師教學需求為主的申請方式。對於社群申請方式的改變與專業對話的主題，教師尚感陌生。教務主任就當前教育現場討論正夯的議題諸如『分組合作學習』、『觀課、議課的對話學堂』、『提問教學』以及『學思達』等，提供教師參考討論，並邀請教師自由參加。於是展開了個案學校社群發展的另一頁。其運作方式與內容表述如下：

表 4 美麗國中社群運作背景分析

學年度	說明	社群個數	社群人數	成員背景	社群運作模式	外部專家
105 學年度以前		平均每年 1 個社群	平均 6-8 人	單一領域	對話	無
105 學年度		2	19	社群 1： 國文	分享、討論	無
				社群 2： 跨領域 國文、英文、 數學、社會、 藝文	同儕省思對話 主題經驗分享 專題講座 協同備課 對話與實作 觀課 / 議課 / 對話 教學觀摩與回饋	大學教授
106 學年度		2	23	社群 1： 跨領域 國文、數學、 特教	對話討論 公開授課與分享	教育部閱讀推動教師
				社群 2： 跨領域 國文、英文、 數學、社會、 藝文	同儕省思對話 主題經驗分享 專題講座 協同備課 對話與實作 觀課 / 議課 / 對話 教學觀摩與回饋 公開授課與分享 校外參訪	大學教授

(三) 小 結

比較個案學校與針對全國國中教師為對象的研究（王秀玲等，2011）

發現，105 學年度以後，個案學校專業學習社群打破「學科 / 學習領域」，朝向跨領域方式。運作模式也從單一「專業對話」方式，提升到多元模式。唯成員背景仍僅限於校內教師，尚未成立跨校教師專業學習社群。

二、問題分析

根據美麗國中社群運作影響以及文獻探討中之因素，本組設計五個面向問題作為個案訪談的題目，題目與訪談內容如如下：

- (一) 十二年國教的實施，教師專業對於課程、教學以及學生學習影響甚鉅。然而社群領導者（召集人）之於社群發展與運作，請問您的看法？

個案訪談摘要

1. 李○○老師表示：

社群老師必須扮演課程的研發者與教學的領導者，而社群領導人即是社群的領頭羊，他必須能溝通、是交流的平臺，時時觀望行政人員或參與教師的態度，隨時修正社團的走向。自己因為還不夠能力，不適合擔任，但教務主任是個很好的 leader。

2. 廖○○老師表示：

社群老師會是教學設計、教材組織與知識的引導者。社群召集人的角色很重要，必須具備領導統御能力，科際整合，及清楚的思辨能力。她認為各處室主任或領域召集人有助於社群的發展與運作，很適合這個角色。

3. 張○○老師表示：

老師認為社群有助於教師研究發展。社群領頭羊是社群運作的核心關鍵，她認為社群召集人需要前瞻願景，激勵支持，整合，溝通協調的能力。她認為只要願意承擔的人都可以是召集人。她可以參加社群，但不會想擔任召集人的工作。

4. 林○○老師表示：

社群是一個可以分享的樂園。召集人只要熱心，有計畫力與執行

力就能擔任。但因為參加部分行政工作，暫不會考慮擔任召集人一職。

5. 宗○○老師表示

社群領頭羊要能表現專業能力，願意精進，同時溝通能力佳，串起成員間的情感與專業對話。她認為廖○○很適合擔任領頭羊。

(二) 據您觀察，本校教師專業學習社群的推動遭遇哪些困境？

個案訪談摘要

1. 李○○老師表示：

社群老師有導師、專任老師以及行政人員，不同的角色與領域，需要有共同時間與適宜的場地進行對話，比較能專心對話。要不然每次在第八節課，時間太過緊湊，每次都要擔心錯過接小孩的時間。

2. 廖○○老師表示：

夥伴共同時間有限，且班務及行政業務繁忙，讓老師無暇另撥時間參與。排課能讓社群成員有共同的時間將有助於社群的運作。設備的支援是另一個需要處理的問題。

3. 張○○老師表示：

參加社群對於自己的專業發展有幫助，但僅限於參加的夥伴。如何激勵其他老師，提高參加意願，擴大專業學習面，她認為這是社群目前遭遇最大的困境。此外，時間、地點以及師資的安排將會影響老師參與社群的另一個關鍵。

4. 林○○老師表示：

營造一個溫馨的對話空間，吸引更多的老師參加。

5. 宗○○老師表示：

老師共識不足，參加人數不易增加，無法讓更多人受益。

(三) 據您認為本校的教師專業學習社群，對於成員專業成長的提昇，請問您的看法？

個案訪談摘要

1. 李○○老師表示：

參加社群後，她覺得自己發現教學上有盲點，較容易找到方法隨時改進，可從學生的角度去思考課程設計的內容，並且減少教師單一講解的部分，多與學生互動或讓學生討論。期待老師多多提出教學上遇到的問題與困境，透過社群老師們互相討論找到解方。

2. 廖○○老師表示：

發現過去自己上課時講述滔滔不絕，參加社群後，教學思維改變，慢慢將學習主體還給學生，並尊重孩子的差異化，給予不同的學習目標。自己特別在教材教法、班級經營、分組教學以及差異化教學方面獲益良多。針對學生問題、教學內容、觀課與議課與反思部分，自己期待能夠持續精進。

3. 張○○老師表示：

開始嘗試用不同的方法做課堂教學，依學生差異，調整作業質量，課堂上實施分組學習。她希望自己在共備、觀課、議課以及跨領域對話能有更深入的學習。

4. 林○○老師表示：

教學時更能掌握核心重點，控制時間以及了解學生的狀況。希望外來社群有更多專業教授與老師們討論，提供經驗分享，透過研讀的資料一起找出可行的方法。

5. 宗○○老師表示：

宗○○老師認為藉由社群分享與對話，看到他人的做法與優點，開啓自己教學上的另一種可能，教學上更注重學生的需要。自己很希望在教學法以及課程設計部份協助尋求外部支援，提供專業社群對話空間與時間。

(四) 外部資源（如大學學者，專家）對本校教師專業發展，請問您的看法？

個案訪談摘要

1. 李○○老師表示：

外部專家能夠提供更多的專業知識，希望免別針對示範教學與公開授課能有更多的對話。

2. 廖○○老師表示：

根據這兩年參加社群的經驗，大學教授與專家能提供諮詢與建議。因為教學思潮不斷更新，希望教授們能介紹新的教學實驗模式或示範教學。

3. 張○○老師表示：

教授總是提供更新的教育觀點，提供不同的經驗分享，協助問題的澄清及可能解決的方案，給予現場的老師支持。她希望能與教授針對現場老師提出的困境一起討論出可行的方案，提供較為先進的現場教學的理論或觀點。

4. 林○○老師表示：

很歡迎教授們給予教學上的意見。

5. 宗○○老師表示：

教授在理論上與實務上的建議很受用。希望未來在主題經驗分享有更多的專題講座。

(五) 十二年國教的實施後，未來教師皆要公開授課，此作法對教師專業社群的發展，請問您的看法？

個案訪談摘要

1. 李○○老師表示：

因為公開授課，就會有更多的共備，教師彼此互相討論，可以激發出更多的可能性與想法，可以從中學習到不少。

2. 廖○○老師表示：

公開授課是一種分享的過程，希望參加的同仁愈來愈多。

3. 張○○老師表示：

教師專業學習社群是一個安全能夠讓老師安心學習，發展專業的

空間，一起提出問題並一同討論解決方案。公開授課是另一種對話的專業呈現。

4. 林○○老師表示：

期待自己跨出公開觀課的一大步，大家也能嘗試。

5. 宗○○老師表示：

他山之石，可以攻錯。透過公開觀課，讓自己能更跟夥伴們一起成長與進步。

肆、轉化策略

透過美麗國中社群成員的訪談分析後，本研究歸納訪談結果，以及成員對於社群發展及其所遇困境提出因應轉化策略與困難解決，期能對十二年國教實施後之教師專業社群發展與教師教學有所助益。以下即針對本研究之研究目的依序討論之：

一、社群成員對於社群領導者（召集人）在社群發展與運作的看法

轉化策略

綜觀個案訪談結果，發現老師們認為社群領頭羊必須具備專業力、領導力以及溝通力。訪談過程可以感受老師對社群有很深的期望，因為擔心自身增加額外工作負擔與無法勝任而退卻。但多數老師願意從過去依賴教務主任，發現慢慢轉移對其他社群成員的信賴與賞識，我們認為可以從彼此信賴的成員培養、推舉與陪伴新的領頭羊，對於社群的永續經營必有助益。

二、對於社群運作所遭遇困境的想法

轉化策略

綜觀個案訪談結果，社群老師都認為社群對於他們的專業成長幫助很大，他們更期待社群的邊際效應能擴充至其他老師。我們提供以下四種轉化策略，期待從社群成員的質變逐漸產生量變：

- (一) 針對社群老師的排課，能安排共同對話時間。
- (二) 提供專業專屬的溫馨的空間。
- (三) 研習資訊公開，以各種形式分享給所有老師周知，邀請其他老師參加。提高參加意願，凝聚共識。
- (四) 邀請校長參加社群，除了具備教學領導指標意義，校長可以立即決定資源與支援。

三、教師專業學習社群，對於成員專業成長的提昇的看法

轉化策略

綜觀個案訪談結果，老師們多能發現自己透過專業對話與教學實踐，自己的教學精進以及看見學生學習的需求，適時調整自己的教學策略。但因為各有需，我們認為老師們可以透過社群討論，找到切合老師教學實務需求的議題，先尋求最大公約數，再慢慢依個別需求排定議題。此外，讓更多外部資源如大學教授入校，能夠提供更多理論與實務的對照。

四、外部資源對本校教師專業發展影響的看法

轉化策略

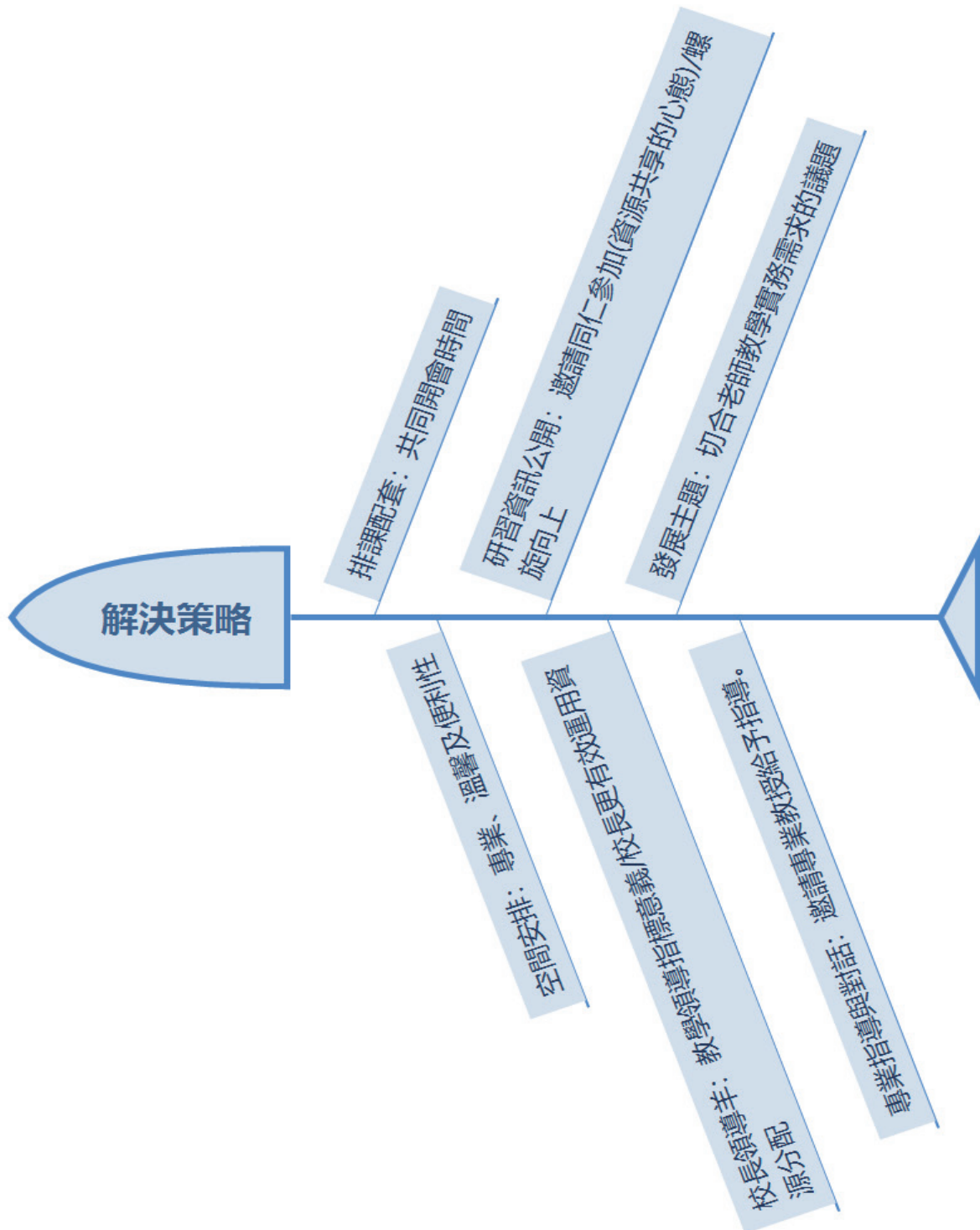
綜觀個案訪談結果，老師們透過外部專家學者的加入，對於自己的專業發展更有信心。在此訪談問題上，我們期待教師在對話上慢慢建立專業自主成長的機制，讓分享的知識有一個分享的平臺。

五、公開授課對教師專業社群發展影響的看法

轉化策略

綜觀個案訪談結果，參加社群的老師不排斥公開授課，或已公開授課過，或準備公開授課，顯見社群專業對話提供教學上的支撐，期許透過社群質變到量變的改變，成員運用公開授課的機會，邀請更多人發現教師專業對話的影響力，讓更多人加入社群，讓影響擴大。

伍、解決策略系統圖



陸、結論與建議

一、結論

- (一) 社群領導者對於社群永續發展影響舉足輕重。美麗國中社群成員雖然多數不敢身先士卒嘗試領頭羊角色，但社群運作逐漸成熟，能夠發現新的領頭羊。
- (二) 老師認為社群對話有助專業成長，期待運用策略，在困境突破，擴充邊際效應，提升全校教師專業素養。
- (三) 外部專家學者提供社群專業對話的鷹架，社群老師運用所學策略，提升專業能力。
- (四) 社群專業對話提供教師教學支撐，成員皆能接受公開觀課。

二、建議

- (一) 社群運作模式可進行跨校連結，讓老師對話與資源多元，提升社群運作效能，以期達到互助共好。
- (二) 以「教育企業家」概念，推廣有效教學模式，以供他校觀摩學習。
- (三) 教育主管機關應多予關懷與支持學校辦理教師專業社群，例如辦理社群運作知能的研習等。
- (四) 學校端，校長應支持學校專業社群之發展與參與，校長應強力宣達，而非僅教務（導）主任引領，缺乏引領學校社群發展力道。
- (五) 教師專業社群發展為將來發展課綱重要機制，因此，學校端必完善規劃社群運作機制、行政運作支援及空間的必要，提供學校教師社群運作成功的途徑。
- (六) 教師應了解自我成長與同儕互動形成學習文化必要性及時代變動教學知能的轉化的重要。
- (七) 學校應培養社群召集人應有足夠的知能及獨當辦理社群發展與運作的能力，以充分發揮學校統合力。

參考文獻

- 王淑麗、丁一顧（2017），教師專業學習社群運作成功的關鍵：信任。臺灣教育評論月刊，6，14-19。
- 吳俊憲、蔡淑芬、吳錦惠（2015）。教師專業學習社群「再聚焦、續深化」的精進作為，臺灣教育評論月刊，4（2），129-145。
- 許家驊（2017），臺灣教師專業發展政策下之教師專業學習社群組成運作實施內容、可能困難與因應之道。臺灣教育評論月刊，6，01-09。
- 教育部（2012）。中小學教師專業發展整合平台_教師專業學習社群。取自 <http://teachernet.moe.edu.tw/BLOG/FileUpload/index.aspx>
- 臺灣教育評論月刊，2015，4（2），頁 129-145 專論文章第 134 頁。
- 張麗蓮（2017），從社群領導人的觀點談教師專業社群永續經營的困境。臺灣教育評論月刊，6，45-50。
- 陳文瑜（2017），國民小學教師專業學習社群的困境與突破。臺灣教育評論月刊，6，54-57。
- 黃啓晉（2017），發展學校特色之教師專業學習社群的有效策略。臺灣教育評論月刊，6，41-44。
- 馮莉雅（2017），偏鄉學校教師專業學習社群的運作困境和解決方法。臺灣教育評論月刊，6，51-53。