

二重國中教師專業發展評鑑嬉遊記

陳韋伊¹、詹培莉²、田麗華³

¹新竹縣立二重國民中學教務主任

²新竹縣立二重國民中學校長

³新竹縣立二重國民中學教學組長

摘要

本研究透過敘事研究探討教師專業發展評鑑在二重國中的發展。研究結果我們對教師專業發展評鑑對行政面與教師成長面兩部分做出建議。對行政面的建議是：簡化教專操作的表件、建立信任夥伴的感覺、保持成長與增能的能力、營造良好社群氣氛。對教師成長與支持面的建議為：找到教師核心的自我價值、創造成功的經驗、自我激勵與常保熱情、調整心態終身學習等，藉此鼓勵教師主動加入教師專業發展評鑑，以促進教師專業成長及提昇整體教育品質。

關鍵詞：教師專業發展評鑑、專業成長、敘事研究

Teachers Evaluation for Professional Development in Er Chong Junior High School

Chen Wei Yi¹、Chan Pei Li²、Tien Li Hua³

¹The Director of Academic Affairs of Er Chong Junior High School, Hsinchu County

²The Principal of Er Chong Junior High School, Hsinchu County

³The Section Chief of Curriculum of Er Chong Junior High School, Hsinchu County

Abstract

Through narrative research, we had some good suggestions for making improvements in teachers evaluation for professional development. And then based on the theoretical basis, further analyzed and consolidated related research papers and document, to summarize in-service aspect and educational authorities. aspect . And propose eight effective practices are as follows: 1. to simplify paper work, 2. to build mutual trust, 3. to keep professional growth and teacher empowerment, 4. to create a harmonious atmosphere in order to cohesion centripetal force, 5. planning community empowerment training or programs, 6. to find teachers' self-worth, 7. to create successful experience and 8. to promote reflection, enthusiasm, and lifelong learning etc. Hopefully, the above suggestions may contribute to encouraging teachers to motivate teachers to participate and to fostering professional growth of teachers as well as improve the overall quality of education as the ultimate goal.

Keywords:teachers evaluation for professional development, professional growth, narrative research

教專初探嬉遊行

一、結伴嬉遊逗陣來

話說唐三藏取經是為了百姓福祉，透過經典除了宣揚佛威外，也能讓普羅大眾有所依規。在取經的過程中，集結了孫悟空、豬八戒、沙悟淨等徒弟，還有那隻任勞任怨的白龍馬，克服了八十一種難關，打敗了各種妖魔鬼怪，成功的取到真經。過程中歷經衝突、挫折、不信任、誤解，都一一化解，書中讓我們看到最重要的是團隊合作，主角們彼此有合作也有嬉鬧的達成目標，透過團隊，各司其職，更可看出生命是需要鍛鍊的，這樣才能夠達到真正的真、善、美的境界。

二重國中(以下簡稱二重)一直是一個很有能量的學校，有很多很棒的老師，各自站在自己的位置努力不懈，大家心中回到當老師的初衷，以學生為主體，讓我們的學生能有效的學習。同樣的面對教師專業發展評鑑，大家都有不同的解讀，我們學校分為三類老師，第一類：支持教師專業發展評鑑的老師。第二類：沒有太大感覺，要我做就做吧；第三類：教專評鑑等立法再說，我的專業不需要透過這種方式評鑑。我想任何一個學校都是如此吧，面對教師專業發展評鑑，都有這三種不同面向的老師。

本校第一類的老師對教師專業發展評鑑的支持也有自己的想法，他們相信教師是專業的，要形塑專業就必須讓自己的能量展現出來，他們不僅是領頭羊，他們是一群願意讓學校更好，願意讓自己更精進的團隊，所以一個團隊抱著取經的態度，要讓學校及學生透過教師專業發展評鑑，讓評鑑的鏡子審視自己的教學，讓自己更往專業的路走去，一路上大家團結合作一股往前的推力，一定會讓學生及學校更好。

教專的推動，我們希望能在一個會不強迫的方式下進行，透過嬉遊能快樂的學習、透過嬉遊能快樂的成長、更期待嬉遊能快樂成為專業，專業的形塑在不知不覺中展開，這就是二重推動教專的路與方法。

達爾文說：「物競天擇適者生存」，人就是有壓力才不會滅亡，教專有壓力是自我成長，往好方面想做就對了，不要想太多囉。

二、話說重中的環境

團隊合作是進步的不二法門，有好的團隊有甚麼好擔心，大家一起進步，教育進步不再是牛步，夥伴們我們一起加油。

本校鄰近科技重鎮，與「科學園區」、「工研院」比鄰而居，二重地區人文薈萃，社區蓬勃發展，近年來發展迅速，社區營造意識提升，有助於校園社區化與環境教育之發展。校內老師老、中、青三代兼具，整體師群資深具愛心，學校平均教學年資約15年，算是一個很穩健的學校，以中生代教師為主，彼此經驗傳承，共同成長分享、相互學習切磋，主動增能學習，參與各項研習。

同時，因本校為M型學區，學生學習反應兩極，因此落實課程與教學研究與分享機制，兼具學習競爭與弱勢扶助兩大方向，學校課程以學生為核心，辦理教師專業發展評鑑、積極辦理技藝教育，獲得社區認同。此外，並成立管樂藝術才能班鼓勵多元適性社團發展，以期建立人文特色的三好校園文化—「存好心、行好事、培養好本事」。同時，在補救教學方面、課餘時間指導不遺餘力，團體氛圍相處融洽，就因為有如此條件，本校推動教師專業發展評鑑是相當有條件的。

三、二重辦理教師專業發展評鑑之優勢

本校教師學經歷豐富，教師學歷近五成取得碩士學位，教師平均年齡約40歲左右，在研究及能力上都是屬於最佳的時程，此為本校優勢條件之一。

同時本校教師氣氛和諧，精進教學社群辦理自100學年起每學年皆有三~四個社群申辦，領域夥伴彼此分享教學省思已成常態，促使本校同仁可朝教學專業發展，此為本校辦理教專優勢條件之二。

本校A校長辦學積極認真，以身作則做好教學領導，帶領本校行政同仁全體參加教師專業發展評鑑，同仁們感受校長認真辦學態度的感召，同仁們彼此鼓勵參加與打氣，正向積極的氛圍為本校優勢之三。

四、本校辦理教師專業發展評鑑之困境

教師教學及行政事務繁瑣及多樣化，教師往往將大部份的精力花在學生事務及管理學生上，對參加教專額外產出的表件及觀課程序不易瞭解時，難免成為執行教專的困境之一。

此外，教專評鑑常容易和立法結合，教師對於評鑑字眼，會認為給自己評分，難免主觀上會產生擔憂及誤解，此也為推動本校推動困境之二。

推動教專申請過程與帶領重點常不是很清楚，要如何將本校教專發展重點持續加溫並保持積極朝向專業的發展，也是值得我們省思與困境之三。

因為你對自己與世界的獨特看法，才讓你之所以為你，並成就了你的未來（陳凱蒂譯，2014）。

不管優勢或困境，只要我們對教專成長有共識，看法是成長，教學一定會進步，所以我們要把劣勢當作挑戰的目標。

五、研究方法：敘說研究

許育光（2000）認為敘說研究是以故事為主要理解和呈現的方法；看重敘說資料的整體性和個體獨特的脈絡，以非抽離或切割的方式來建構人的經驗及探尋意義的研究。我們不敢說每一個人都喜歡說故事，但我們可以確定的是每一個人都喜歡聽故事，只要有人說就會有人聽，故事動不動聽，不是重點，但至少我們把想說的說出來，把想表達的說出來，透過說出組合與討論，我們深入故事的核心，找出我們推動教專的精隨，找出一個屬於我們二重教專的故事。本研究討論提綱與討論時間如下：

表 1

教專行動研究討論題綱一覽表

次數	討論題綱	訪談時間	主持人	訪談對象
第一次	形成歷程	4/02	A	ADEGO
第二次	如何看規準	4/22	D	ACDEFG
第三次	觀課	5/2	E	ACDEFG
第四次	有意義的持續	5/2	F	ACDEFG
第五次	老師的反思提問	5/13	G	ACDEFG
第六次	如何實踐專業成長	5/20	C	ACDEFG
第七次	困境	5/27	A	ACDEFG
第八次	學生對學校的觀感	9/5	C	CS1S2S3
第九次	教專自己的影響	9/12	C	CHJ
第十次	學校榮譽感	9/19	C	CHJ

資料來源：研究者自行整理

教專的入門

正所謂師父領進門修行在個人，教專之門不管是自願還是被強迫，門戶已開，不妨用開闊與學習促使自己成長，所以教專不只是「新」變法，更是「心」變法，教師的心燃起了，就如教育家葉慈所說：「教育不是注入一桶水，而是燃起一把火」。讓我們打開心燃燒它吧。

一、打開門之前：種子如何發芽

一群老師的對話，「教專好像要立法耶」，「有差嗎？反正我都很認真在教呀？」，「是沒差啦」，「參加教專評鑑好像很麻煩耶」，「我同學的學校很多人參加，非正式的語言發想在教務處討論，大家嘖嘖喳喳發表自己的高見。B主任說：「不然來推推看吧」，教學組長C組長接著說：「來做呀，沒再怕的」。一群老師展開教專評鑑的路，困難與問題也接腫而來。

二、如何打開教專之門：校長在校務會議策略的運用

97學年度A校長初任到本校，對於教專沒有積極的要求，她總是說水到渠成，教專這檔事不強迫，不要求，等待時機成熟吧。99學年教務主任B主任有意推行，和幾位老師討論後，大家覺得教專又沒什麼，行政也可以配合，就做做看吧。除了要找夥伴還要校務會議通過，要如何做呢？要如何通過教專也讓我們思考一下。校長說：既然教專醞釀已有氛圍，我們就來推推看吧。校長為首席教師兼行政主管，在他教學領導下幫助學校追求卓越教育品質，校長身為領導者更能瞭解要如何將教學領導落實於學校中，以期有效提昇學校效能，透過他教學領導的溝通，營造良好的教學環境與學習氣氛，都顯示A校長對我們的教學領導的用心與努力。99學年度第二學期期末校務會議，A校長說：「現在學校有老師想參加教師專業發展評鑑，希望教專能夠在本校通過，如果老師對教專沒有意願或是反對，是不是不要阻止老師參加教專的機會呢？讓他們有機會能專業長可以嗎？現在我們開始表決，有沒有反對的同仁？約莫10秒，沒人舉手，很好一致通過，謝謝大家。」教專就這樣的在我們學校推行，100學年度我們正式辦理教師專業發展評鑑，初次辦理，教師人數60人，參加人數17人，參加比例28%，但最後2位調走，1位育嬰假，實際參加14人，就這樣我們展開教師專業發展評鑑初次申請。

三、打開教專花絮：如何「近親繁殖」及有趣參與「路人」的加入

開始的關鍵是寬容與容忍，對別人寬容，對自己也要寬容，接受自己的不足與他人的不足，但背後的心是嚴謹有紀律的，是對教學理想的追尋。（引自陳美如，2011）

中國歷代皇帝為了保持皇族的血統，一直以來不是貴族通婚就是近親繁殖，看來我們教專這一群領頭羊，要開始了，真的要找不怕做事的，真的要動頭腦一下看看如何出發。B主任說：「我找綜合領域M老師，實力很好不怕做的」。C組長說：「先來找年輕老師，反正年輕人未來遲早都要做，先做先贏，不然找我的我的好朋友D老師也一起來」。我們第一批的夥伴不是因為年紀低於35歲以下，就是好朋友組成，好朋友礙於和主任及教學組長的交情，被迫無奈的參加，所以年輕又近親繁殖成為我們第一代教專人的產生。正因為年輕，對教專不那麼害怕及不怕麻煩，也在不清不楚之下開啟教專第一批的夥伴。彼此有友誼的基礎，雖然偶爾被指責，而且臉皮厚一點，不也是成功的第一步，厚黑學真的要學臉皮厚，我們說：「身為行政人員，似乎臉皮要有點一厚，轉身就選擇原諒，臉皮薄還真的賣不出產品，尤其是教專」。此為辦理教專花絮之一。

說到教師專業發展評鑑，教務處應該所有同仁都被迫要參加，但是還是有困難的，另外兩位組長還是說要觀望，不過說真的強摘的瓜不甜，他們都和你說我都要退休了，還要參加教專饒了他吧。100學年度校長組成了路人健走圖，由一群A校長以前服務於二重的舊識及年紀相仿的路人健走團，下課後大家一起繞校園強身健走，校長因為本校要成為推廣教專學校，為了支持，他也必須完成三峽的受訓，即使這已經是他第三次受教專研習，他還是很樂意的陪伴我們，他的兩位路人正好是教務處兩位組長，本來對教專興趣缺缺，但走著走著不到一年的時間，紛紛於101學年度加入教專，成為我們第二批夥伴，教專走了一年第二年身為教務處行政人員我們的口號開始改為：「如果五年內你可以退休，你可以考慮不要參加，如果還不能退休請你要趕快參加」，這時候我們很感動的是有兩位資深美少女老師K老師，L老師的加入，讓我們很開心，這兩位資深老師都說參加又沒什麼，真是感動耶。此為辦理過程中的花絮之二。

嬉遊嬉遊好好玩，不怕負擔、邊走邊玩，嘻嘻鬧鬧，輕鬆簡單的氛圍上下一起來，行政教師彼此合作進行教專的推動，這就二重國中推廣教師專業發展評鑑的入門。

四、行動研究的發想與開始

教專團體敘說第一次對話，C老師請假，F老師代課，成員三人外加實習候用主任共五人，非正式的關係讓敘說的異質分組有了自然的形成，我們開始練習有關對敘說的理解與釋放，而時間的安排與地點的考量，我們都有自己的想法。

對話的開始，沒有教授的提點，我們也擔心過於散漫的談話會失去研究的義涵，所以透過陳美如教授針對四校異同的共通性內容的整理，我轉知讓夥伴們知道，並提醒感性記錄過程中，能夠理性的分析找出關鍵，才能服膺研究的計畫。其中包括：形成歷程、如何看規準、觀課、有意義的持續、老師的反思提問、如何實踐成長計畫、推動教專有何困境等等，當作是我們發展對話的軸心。

教專發展的核心價值圖像，以學生學習為中心，以教師、課程、行政為三角支點，運作的氛圍是：理解、實踐、反省、與對話，其中吳教授也曾在四校會談中建議，不管行動研究的方法為何，「理性一定要出來」因為這是整合型的方案，回到理性的討論，透過問題探索與解決，可以替教專評鑑把脈，甚且如何找到各校共同焦點，再找問題，抑或開發新的做法，找方向給範圍是研究應有的樣態，畢竟總計劃是最大公因數，已經要做的事，就要做自己覺得有意義的事，學校發展才能更有續航的薪火。

敘說團體第一次的七嘴八舌進行式，一旁的候用實習O主任小小聲的說了，「真羨慕，我想做，好像有點太晚了！」E主任提出問題「要不要訪談其他為什麼不做的同仁？」「其實有許多現在參與的人都曾有過不做的考量，要不然我怎麼會等到一百年？開始是一直不斷的調校長研習，老實說我也有許多的困惑，教專發展是第一線老師的事，為什麼一開始會一直找校長研習？後來才聽說基層老師的聲音是希望校長先知道，校長研習了老師就沒話可說了」。D老師也偷偷笑了起來，「其實也不用再訪談老師了，他們不做的原因我最瞭了，下一次分享時，我會告訴大家」。老實說，規準討論很辛苦，表件又多，行政技術面相當多的細節，這是會讓人害怕的地方。

氣氛好燈光佳的條件，是研究案促發的最大動力，所以訂定的地點特別重要，當然也包括校長在精神與糧食的體貼，外加圖書的增能也不錯，於是這一本「活下去是最大的動力」，成為敘說團體的見面禮，誠如書上所言：讓人說話，不會讓天塌下來，我在二重，說自己的話，寫自己的故事。(A-1030402)

教專風景抽絲剝繭

一、二重規準產生

規準真的很重要，每個教專開始都是以規準為出發點，我們也很認真的安排八次的規準會議，好好的討論一番，透過工作坊我們瞭解大家對規準的認識。

教專辦理初期一直強調觀課的規準，學校走了八次的規準會議，很認真很用心，以為這是最重要的精神。一開始就參加有12人，有人很積極發表，因為一開始我們都想找到適合自己學校的檢核指標，直到第六次開會，剛好我們看到了教育部的平台，覺得教育部出來的大致會是符合教育現場需求的，再經過逐項討論後，我們先決定用AB部分。所以就這樣決定下來，以學校來看，二重教專在指標上的討論是很一致的，沒有太多爭扎和分歧，我們這些人應該都蠻乾脆的，同質性較高。(C-1030422)

規準真的是主臬嗎？它不是它只是依規，指示方向，不過我必須承認，遵循這個方向不會讓我們亂了腳步，沒有人規定一定都要做，做自己想做的，一步一腳印擴大自己的專業。(A-1030422)

回過頭來當小部分都做得很好，大的規準我們都能更聚焦，有一天回過頭來我們能發展更完整自己的領域指標或是更適合二重國中的校本規準。(D-1030422)

有關指標討論我比較不清楚，我是後來才加入的，覺得被鼓勵的時候就試試看，對於大家已經走過的路，我們跟著就可以了，過程中如果有自己的看法，我再提出來。(E-1030422)

學校一開始因為把指標規準的訂定，視為重要關鍵，所以前前後後請了志成教授以及曾經操作經驗豐富的雯玲校長親臨指導，在對話中幾次來來回回討論指標的可能，發現完美與不完美間是一種奇妙的個人認定，退回到專業的反思，如果教育部已經有可供參酌的版本，至少有其適用的可能，只要在校內留下個人可以增修的自主性，有了這樣的彈性可能，同中求異或異中求同的校本教專就不必太糾纏了，反正知道和做到是一個遙遠的距離，方向大致有了，有行動更重要，先求有再求好是我們最後的共識。我其實比較好奇的是，教學組是如何把這群人兜在一起的，國中做教專，還是勇敢的。(A-1030422)

我要回答怎麼把大家騙過來的嗎？大家不是都很好騙嗎？從以前B主任說要推，以前教學組是C老師，她都不怕，我就跟著推了，至少我們這群人都參與了，規準與指標的討論大家有自己想法的，參加教專不去勉強大家，也沒甚麼困難的。(D-1030422)

校本規準找適合的，自己想做的，教師的真經自己努力找。

二、觀課的共鳴與發現

觀課是成長的第一步，教師不忘自己的本分，把書教好，教書的過程必須不斷的精進，讓自己成長，看見別人的優缺點學習起來，聽見別人的建議改進自己，這就是教師的本分，配對發現找自己喜歡沒壓力的，當然盡量同領域，沒有也沒關係，大家求進步發現自己的問題能改進最好。

身為老師第一要務，就是要把書教好，教專如同一面鏡子，教師如何從經師到人師到良師，成為經師是基本功，把書教好是本分。以下是夥伴對觀課的討論：

觀課，大家談話可以隨興說出，只要主題談觀課就可以。A老師對觀課的形式我們以多元的心態，只求進步。D老師說信任是觀課的立足點，三個優點一個建議，A老師回覆應該是10個長處，一個建議，建議需要站在可以發揮的地方建議，因為很多老師大都是完美主義者，人性上需要支持，一個老師自尊、自愛、有動力也一定會進步。(A-1030502)

我覺得的觀課都會讓人有所成長，在觀課的過程中每一個人都會有進步與學習，一個會反思的老師生命會更豐富。(E-1030502)

教專的觀課價值在於老師之間的信任，夥伴關係的營造更重要，夥伴有能量彼此學習成長，更能帶動教師專業。(A-1030502)

可以請教專與社群之間的關係嗎？A老師教專社群是人與人之間的成長，是屬於橫向的，教專比較像是縱向個人的成長。C老師兩者可以互相合作有夥伴關係的凝聚，彼此更能自我成長。(E-1030502)

現在學校氛圍不錯，很多老師都可以彼此共同學習，大家教學會更愉快，更有收穫。(E-1030502)

教專剛開始的觀課的配對，我們先採夥伴自願配對，如果自行媒合的不順利我們行政會協助配對，可是我們發現若老師也不滿意教務處的配對，這時就會出現善意的協助處理完配對的夥伴。(C-1030502)

學校的很多老師都會互相幫忙，自己會自動協調，不一定要強迫規定，自己有自己的夥伴信任，學習成長的樣貌可以很多元。(A-1030502)

三、好還要更好：談如何持續專業成長

有了夥伴，就有專業，有了專業，就有共鳴，教師有了共鳴，學生就幸福啦。

教師熱情像一把火，可以點燃學生的心靈，為了不澆熄火種，常保熱情，在教師的教學成長的歷程我們要如何做到終身學習，以學生為主體，時時刻刻可以得到正向能量，有意義的增能是很重要的，來吧讓我成發掘天命，激發熱情吧。

二重的校本運用如同魔術方塊，是領域發展與學校重要行事結合發展而來的，以學校的中心思想來說，學校之所以成為學校，本身就是課程和教學的軸線相互交織而成的，我們在訂定規準的同時，同時提供給老師多元的用餐選擇，同中求異的結果後面，必須思考到老師們在教專取得認證的未來，如何延長成為個人不斷電的專業成長，這樣的養分提供怎麼給？保鮮時間如何保證？可以支撐多久才是有用有效的配方？讓老師多元去成長，校本的東西會不會變成七拼八湊的不知所云？所以在老師的教專成長計畫藍圖上，建議我們要給予行政資源的後盾，老師們覺得有趣有用，路才會走得更長遠。(C-1030520)

F老師資訊的能力若能進來，老師專業的分享機制更容易建立。(A-1030520)

我沒問題，可是老師們要告訴我配合的東西是甚麼，我才能協助。(F-1030520)

目前學校數學領域我們玩的還不錯，也申請了行動載具提供分組學習之用，如果教專成長這一塊可以成為一種團體分享的機制，大家有伴、專業可以分享互相，學校教專要走向多年期，或許也是有方法，這是我的想法。(F-1030520)

願意的一直走下去，路人的還是路人的角色，我們的教專除了是自己的專業成長計畫，能不能把教專成長計畫分成兩個路徑，一個自我成長，一個校本成長，是不是課發會討論時也能考量進來？成員的溝通應該是有機會的吧？不過業務量會不會太大，到時候做不完？(D-1030520)

一開始做教專我是在東部學校的時候，可能有經驗，所以來二重就覺得可以做就參加了，不過到了成長計畫的時候，還蠻困擾的，因為要完成個人

的部分其實跟著規定走，然後在觀課找到立足點，其實就有收穫，可是做完了就完了嗎？這樣又很奇怪，有時候會覺得意義不大，做的人和沒做的人只有認證的區別罷了！能力有沒有變好？時間久了會不會又回到以前上課的模式，其實人是習慣的動物，很難改變的，所以……會不會讓其他人覺得有做沒做其實都一樣？(G-1030520)

有沒有意義……每個看似一樣的過程，都可能有不同的結果。未完成的路徑是否太早下定論，我們可以先提供自己想像的可能。洪蘭老師說過，學校像機場，有人直航，有人採取不同路徑，所以我想說的是，已經在路上的教專，沿途景致人人感受各異，我們要如何描述我們框架中的我見我思，我們在各自表述的同時，訂定或翻轉如何以群體小眾的關係，在社群基礎上找到與自己、與他人的關係，同儕夥伴的加溫關係建立，專業成長計畫才能長久。(A-1030520)

回頭想想，學校本來就有很多社群，共同一起進步，綜合活動由M老師擔任教主，把綜合活動的校本課程落實並推廣，他們的理念就是要讓學生懂得如何生活與生存，生活與生存成為綜合領域的課綱，多樣化的課程如隔宿露營生存教育，理財教育的生活，甚至生活與生存結合的生命教育，如何教導學生成為「人」，專業的成長持續與不斷的在他們的社群中產出，教師成長討論的火花，可貴的成果都在學生身上實現。S1同學說：「綜合活動讓我知道，我的生命可以更豐富，因為老師很認真設計課程，隔宿露營別於其他學校的課程，真的很有意義」。

數學領域走向精進教學典範學校的認證，每週社群的討論，早已是領域同仁的習慣，主題週辦得嚇嚇叫，成長時時刻刻，辦公室專業的對話早已是常態，成長是不間斷隨時都在發生，因為身為老師大家都想把書教得更好，更有力，所以我們要越教越有力。

英文領域的冰棒傳說，開口唸英文，給你冰棒吃，D老師說：「兩節體育課之後上英文，我上課起來真的很慘，學生很想睡又不能睡。老師學生共同天人交戰，第七節上英文又在體育課之後，要學生動腦不如要他的命」。要改進學生學習這種狀況，三位英語老師七嘴八舌，共同討論策略，行為改變技術正增強都搬出來，為了學生無所不用其極的刺激學生鼓勵學生，真的是用心良苦。

路途中的心路喜怒哀樂

一、我們的喜

我們的喜：當你找到自己的能量泉源，也就更能接受別人的的能量。你的生命力越旺盛，就愈能對其他人的生命做出貢獻(Ken-Robinson; Lou Aronica, 2014)。

教專評鑑在我們學校從開始發芽到現在的成長，已經邁入第四個年頭，從第一年的14人到現在來來去去完成有60人上下，達全校同仁近八成的比例，雖然有兩成左右的好夥伴不願意參加，但我們清楚他們是對政策的觀望，其實他們不管在班級經營及教學方面，都表現得很優異。他們會把自己認同的部分在老師這個職業中做得很好，不管如何我們很感謝這群老師堅守崗位努力做好工作，教專評鑑的手法或許撼動不了他們參加的意願，但在二重這批老師也給學校帶來很大的安定，成長雖然不經過教專，但也很參與社群及學校事務，所以表現也不俗喔。

隨著基本專業的成長，參加教專的老師往更高一層級前進，本校已有兩位夥伴D老師、G老師完成教學輔導老師訓練，成為教學輔導老師。其中D老師更成為輔導夥伴教師，成為輔導老師及輔導夥伴他們身上的責任更重，D老師說：「誰需要幫忙我就會去幫忙」。輔導老師幫助教師成長，輔導夥伴幫助學校成長。感謝這兩位老師擔任行政工作又是領頭羊，帶領我們在辦理教專評鑑方面也有所方向。同時，帶領後進教師，這兩位輔導老師也當仁不讓，成為輔導協助者，儼然也成為新進教師的典範，好標竿，他們也不斷的努力往前，幫助同仁，更重要的是老師們還提出要觀輔導老師的課，輔導老師D老師的口頭禪常說：「沒再怕的，放馬過來」。我們說：「教學輔導老師學校需要您們，有您們真好」。

這三年裡本校除了兩位輔導老師完成輔導教師訓練，也有六位完成進階培訓，其中一位是校長。辦理教專，校長一路支持，帶著我們前進，八次的規準會議，帶領我們共同討論，當邀請A校長完成進階教師時，校長也二話不說的答應，雖然她執行的困難度很高，她沒有班級、沒有家長、沒有授課，這些困難他是如何克服的呢？A校長說：「我也是老師呀，雖然我沒學生沒授課，沒關係我自己會解決」。感謝A校長的相挺，一路上看到他完成授課觀課，更重要的是進階老師的檔案評量，她用校長評量的方式，把自己的治校足跡及理念一一彙整，結合教學檔案完成了一份有別於我們其他老師的檔案評量，那是一份努力耕耘的校長檔案評量。在此也感謝完成進階的老師M老師、H老師、N老師、F老師、C老師，103年暑假受完進階老師的也有5位，加油吧這個學校需要大家一起努力，為自己更為了學生。

二、我們的怒

教務主任C主任有一天到導一辦公室邀請老師參加教專評鑑，N老師不知道為何拉高分貝，N老師說：「我的目標是師鐸獎，為什麼要參加教專，我不要。」或許N老師沒吃飽或許是受學生的氣，情緒及臉部表情相當不悅，C主任當時心裡想：「有什麼好怕，做這些都怕」。身為行政人員最無奈的事就是和學校老師立場不同，就拿補救教學來說，是每位老師的責任，但要他們課後補救上課，炮聲四起，好像都是行政人員逼他們要做的，教專不也是這樣，我們逼他們做的，但我們要說：「天地良心，我只是想現在做比較簡單，以後如果立法很難做，你們還不是要做，簡單的你不做要做難的」。

說真的剛開始的前兩年碰到拒絕的夥伴，心中有火，不過歲月使人成長，臉皮除了更加滄桑皺摺外，不知不覺也變厚許多，第三年老師選擇不參加我竟然也不會生氣了，因為我盡力了，要不要做是你的選擇，行政的鍛鍊上我又提升一級，不過不參加的同仁很多都是對教專方式不認同，不參加的老師總是說等到立法再說，沒再怕的啦。

當老師自己要有一把尺，就如數學尺規作圖一把無刻度的尺，做多是前往人師路走，當老師也要有一把秤子，一把無上限的秤子，做多做少是自己的功德，做多就是更往良師的路走。

三、我們的哀

當一位好教師真的是一門很專業的科目，我們是專業的

教師到底是不是專業，專業是來自於內自省，如果是強迫的成長，真的就會成長嗎？當老師是不是專業，他絕對一門專業的工作。陳奎喜(1998)教師專業性的分析有：

- (一) 專門的知識與技能：一位學校教師除精通所任教學科目與技能外應了解教育理論、研習教材教法、經過相當時間的實習，始能成為合格老師。
- (二) 長期的專門訓練：提高教師學歷至大學以上
- (三) 服務重於報酬的觀念：我國各級學校教師，一向注重師道尊嚴，強調精神的安慰，秉持高尚情操為作育英才而努力，雖有極少數教師為爭逐名利不安於職守，但就教育工作的本身的性質以及大多數教師的表現看來，足以認為教育工作符合此一規準。
- (四) 相當的獨立自主性：一般來說教師的獨立自主權不及其他專業人員。
- (五) 自律的專業團體與明確的倫理信條：在許多國家都有重要的教育人員團體存在。

(六) 不斷地在職進修：我國教育當局在教師進修方面相當重視，積極的開放教師進修，只有致力提高師資素質，才是爭取專業地位最有效的途徑。

雖然目前教師的專業工作性質，並未「完全」達到專業的標準，仍然有被質疑的地方，但透過教師團體仍在努力促使教育專業化，及教師專業發展評鑑的執行，要把教師視為具有專業性的工作，是假以時日一定會達成的目標，但是參與過程的手法與宣導，常讓老師覺得家長和教育部，總用一個低標來要求老師。就如教師工時制，家長聯盟要求教師上班時間，為了防止少部分教師而設定，其實多數的教師是很認真，超時工作的佔大部分，但是仍被家長聯盟視為打混教師，真的讓認真的老師不知說什麼，有時候選擇不說，反而被誤解更加遠離教師是專業的工作。

教育政策變革缺乏長遠性規畫，立意良善但執行現況常產生落差，每國外值得學習好的教育政策，一到教學現場都窒礙難行，雖說他山之石可以攻錯，但都沒有考量國情民意，聽聽基層教師的聲音，強行執行又沒有真的強行，一切都在可以討論的空間，又不見可行的作法，真讓第一線教師感到悲哀呀。

四、我們的樂

我在學校教書這麼多年，這些年感覺社區的鄰居或碰到人問，對我們評語都不錯，記得有人問我在哪裡教書，我說在二重國中教書，感覺好像比較友善耶」。(J-1030919)

我剛來這裡教書學生氣質真的很差，比我以前在鄉下的學生氣質都不如，有一次代課三年級的班學生還在玩火，真的很離譜，現在學生都很有禮貌，氣質也都不錯」。教務主任C主任得意的說：「我常常巡堂，都沒看到一個學生打瞌睡，老師和學生看起來都很認真，師生互動也很好。(C-1030919)

學校一直再進步，一直再成長，每年教師專業社群我們都是新竹縣國中申請最多學校之一，自九十八年就開始申請，老師的對話都是「教學」與「學生」，看看我們的教師增能，除了領域間共同的對話，數學領域更是典範認證特色學校二年，今年103學年度更要申請典範學校認證，行動學習、分組合作學習在數學領域更是多元化的嘗試，領召F老師說：「大家一起來玩玩看，有伴最好」。就這樣有伴成共同成長是最開心的事。

綜合領域時間的增能，英語領域在教學輔導老師D老師帶領下，活動力也十足，國文領域有P老師國教輔導團活水的引入，各領域都用不同的方式

進步，所以我說最開心的事就是大家都能成長，都能依照各領域的條件努力，這時候老師也開心，學生也幸福。

還記得我問S2同學：你喜歡二重嗎？他說：「我哥說二重的學生都變得很乖，以前好像沒那麼乖，我們班上同學和老師都很好，所以還不錯啦」。(S2-1030905)。愛睡覺的S3同學說：「現在老師都管很多，上課很難混耶，只好跟著讀，班上的同學也都很認真」。(S3-1030905)。102學年度本校補救教學成長測驗進步率全縣第二，一下課就看到老師們全體動員的在幫同學補救教學，抽背的抽背，演練的演練，只要學生能進步，無所不用其極，恩威並施，看了都很感動。

從老師和同學二重大家上下一條心，我們的升學率、補救教學進步率、學生各方面的表現，這幾年都讓我們有目共睹，深感欣慰，今年我們量體不足，即將在104學年度要辦理總量管制，雖然少子化的衝擊，但是二重逆勢增長，我們老師努力的付就是最大的功臣。

嬉遊到此我們真的成佛嗎？

一、教專嬉遊

成佛是指專業具有特殊的神力與技能，當老師需要不斷的努力與改進自己的教學，練自己的功，讓自己變得更專業。

H老師說：「參加教專後我上三個班理化，不是我要蓋，每次上完一節課我三個班的進度內容都一樣，說真的連標點符號都一樣，夠精準吧」。(H-1030912)

M老師對一位新進數學老師說：「歡迎你來看我的課，不然我去看你，教專最重要的精神就是可以看到你自己的缺點，說不一定我們說話很兇或有語病自己都不知道，幫你看可以修正一下」。(H-1030912)

C主任說：「我在巡堂的時候，看到數學老師在執行分組合作學習的時候，我有時候會進入教室協助老師一起解決學生的問題，開放教室的氛圍很自然，數學領域在執行分組教學的時候都可以這樣做，觀課後大家反而很自然的打開教室」。(H-1030912)

F老師說：「教學就是要玩，自己玩得很開心，學生才會更開心，教專只是基本的要求，要成長就要心態調整」。(H-1030912)

Salman Khan(2013)說人生就是學校(王亦穹譯，2013)。假如這句話是真的，那麼隨著世界越來越小，人類越來越緊密相連，這個世界也越來越像一間無所不包的大校舍。裡面有年輕人，也有老人；有人進度快，也有人進

度慢。無論在哪個時刻，我們全都身兼學生與老師兩種身分，我們從學習中成長，也從彼此幫助、共享知識、為他人闡明自己所之中成長。

人都要成長，當老師更要成長，成長是為了讓自己更專業，成長是為了讓自己更有能量，往前是老師該走的路，更是我們要活得更好的方式，你每天只要進步0.1，相乘七次後就會大於2，有2就會有4，有4就會有8能量無限變大。如果們沒有0.1有0.01，有一天也會到2，人只要改變就會有進步，所以說當老師沒有秤子沒有秤多少叫專業，沒有一把尺告訴你什麼叫達標，當老師要有的是一顆道德良心和一顆往前改變的心。

二、成佛的限制

我的好朋友，教書很用心，對學生更是視為己出，在我心目中他絕對是一個達高標的好老師，但是他不參加教專，理由是：當老師的專業為什麼一定要用這樣的方式才叫專業，參加教專就是專業你不覺得很好笑，不參加教專就不是專業的老師，這樣是對的嗎。為什麼部分老師不認同教專呢？

（一）誤認和教師考績掛勾

老師的考績一直以來都是以四條一款居多，但教師的行業也沒辦法以量計價或量化打分數，這一行有的只是自己的努力與付出，不認同專業的方式就是透過研習、觀課討論代表專業，畢竟教師的面向還有班級經營，親師溝通等，複雜度相對高。

（二）對教專的制度與配套措施缺乏安全感

老師對教專觀課以及成長計畫缺乏足夠認識，宣導時候會認為這是行政人員要推行的，和他沒有太大的關係，也會覺得參加很麻煩，最重要的是缺乏足夠參加教專的必要性及誘因，行政和教學老師難免有一些小溝渠，畢竟站在不同邊，本來立場和思維就有些不同。

（三）等立法再說

教專又沒有規定一定要做，等規定再說吧，又不是強迫，等立法再說，現在做以後說不一定又不一樣，早做早錯，萬一又會改不是白做的嗎？你必須接受很多人都是最後火燒屁股才繳作業，就算你說先繳作業要加分，還是不會吸引教師先完成的，畢竟人性本來就很多樣化的。

（四）總有些人做什麼都持反對意見

老師要不要試著改變教學呀，以學習者為中心翻轉一下，當我們行政人員去邀請老師改變的時候，有些老師還真的覺得翻轉很離譜，一直粉筆教學是他們最慣用的方式，當老師真的只是在教書嗎？如果這樣說真的有一天不會被取代嗎？如果只是一直教，也沒師生互動他

就是適任嗎？教學現場也有這樣為反對而反對的老師，不進步就是不進步，好像也沒辦法處理。

三、嬉遊的終點，是下一個階段的起點

二重的教專以進入第四年，今年又有10位夥伴加入，比例突破8成，新進教師只要進來二重，也都清楚參加教專的必要性，身為行政的我們一路走來，初衷不變，教專遲早會立法通過不管幾年，只希望同仁能以最簡便的方式通過初階認證，有初階就有進階，有進階就會成長，沒有人規定成長的路一定要制式化，A校長常說：「教專慢慢來走我們二重的路」。社群夥伴的氛圍已在本校展開，領域的專業性更加聚焦，104年我們又有四個社群成立，數學領域已朝向典範學校專業對話早以不間斷，綜合領域發展專業又扎實的校本課程，讓我們的學生充滿生活能力，英語領域「群英會」把學生教到會，透過輔導老師不斷對話英語一定會學好，閱讀社群越讀越有力，帶領學校同仁共讀共同成長，閱讀社群要讓二重學子透過閱讀教育成為更適應社會的人，大家都有身為教師專業的使命，參加教專一定會成長嗎？答案告訴你，會不會成長看你自己，他不會是終點而是下一個階段的起點，時時刻刻通往專業的起點，更正確的答案是專業需要終身不斷的學習與努力的，各位教師夥伴做就對了。

嬉遊教專對二重的意義

行政工作的目的就是支援教學，兼任行政工作的老師與第一線老師彼此以提升學生學習成效前提，努力提升教師教學品質為目標，做好良好的溝通與協調，自我激勵成長是很重要的，因為一切都是為了孩子。

一、發自己的聲：對行政與支持面的建議

（一）簡化教專操作的表件

繳交表件呈現專業一直讓教師有所微詞，不認同表件的使用、即使推動數位化，老師對表件的畏懼還是存在，行政面需要簡化表件清楚填寫脈絡，讓第一層教師詢問時能馬上解決，這是行政面可努力與簡化操作的。

（二）建立信任夥伴的感覺

信任本位的教師評鑑可能促發教師經營增能（enabling）社群的契機，教師不是孤獨的存在，而是在社群裡的團體動力，相互提攜、協作、論辯甚至彼此打氣（郭昭佑、陳美如，2014）。身為行政人員和老

師雖然會因為不同角度產生不同的見解，但是大家仍需要建立夥伴的感覺，自發的互動、自發的共好。

(三) 保持成長與增能的能力

學校需要領頭羊嗎？答案是需要，教育政策脈動的掌控，除了需要洞悉的方向能力也需要有正確方向的掌舵，如何配合校長教學領導的前進，身為行政人員要能有上下團結的心，保持前進的動力，自我增能的心。

(四) 營造良好社群氣氛

社群的營造與組成，剛開始需要有人敲邊鼓，行政人員對資源的掌握及挹注社群的提供是很重要的，所以營造氣氛鼓勵教師成長，高關懷高倡導，也可幫助教師成長，所以如何營造無負擔、安全感、建立信任與自信心，事行政層面可努力的。

二、定義自己的存在：對教師成長與支持面的建議

(一) 找到教師核心的自我價值

教師的圖像是什麼？當一位好老師的圖像是什麼？當一位老師不是要把教師當一個行業，他是專業的工作，需要持續專業發展，才能支持學生學習，除了學科知識的能力，教學實務班級經營的能力，他更需要終身學習專業教育專業的態度，自我內自省，成為一位好老師他就必須要不斷的成長，核心價值的找尋成為每一位老師自我的教育哲學觀。

(二) 創造成功的經驗

學如逆水行舟不進則退，學習是這樣，教學更是如此，一支粉筆教天下的時代已經過去，課程知識學生透過網路學習很快的就能找到與習得，我們老師要如何以學生為主體的教學，是需要調整與努力的。教學成功經驗可以透過學習與成長，教師夥伴們彼此增能與成功經驗分享，大家共好共創成功經驗。

(三) 自我激勵與常保熱情

教師的工作面對的是學生，面對的是家長，是一個處理人的行業，處理人的問題在溝通與協調上難免容易產生溝通不良或誤解，這些都容易讓老師感到疲累與困難，所以如何保持熱情是很重要的使命，自我修練與成長是非常重要的課題。

12年國民基本教育課程綱要總綱(草案)於103年2月10日公布，針對教師專業發展規定教師應自發組成專業學習社群，「應自發」讓我們不解，被動與主動也沒有說明執行方式，規定每學年在學校整體規

劃下，至少公開授課一次，並進行專業回饋，這更是強迫執行。教專應有意願的主動成長，而不是被動的成長，「老師」我們加油，績效導向爭取KPI值也有過當的時候，「老師」不如拿出成長的心，面對外界的洪流與壓力，山不轉路轉、路不轉人轉、人不轉心轉就是了。

(四) 調整心態終身學習

12年國教的願景是希望以全人教育的精神以「成就每一個孩子-適性陽才，終身學習。」願景要培育終身學習的學生，老師更是要有終身學習的態度，自己有了學習態度，面對教育改革就不用擔心，只要調整與轉型，不也可以跟著學生及時代潮流的成長。

我們說：當老師的責任真的很重，成就每一個孩子更需要有良好的態度，如何讓自己更好，答案就是：自己也要「終身學習」，不要怕做就對了。

以上為提供中小學教師專業發展評鑑之具體建議，藉此鼓勵教師主動加入教師專業發展評鑑，以促進教師專業成長及提昇整體教育品質為終極目標。

參考文獻

- 王亦穹（譯）（2013）。可汗學院的教育奇蹟（原作者：Salman Khan）。台北：圓神出版。（原著出版年：2013）。
- 許育光（2000）。敘說研究的初步探討--從故事性思考和互為主體的觀點出發。輔導季刊，36（4），17-26。
- 郭昭佑、陳美如（2014）。以信任為教師專業發展評鑑的關鍵因素--以一所小學為例。教育資料與研究，114，39-60。
- 陳奎熹（1998）。教育社會學。台北：三民書局。
- 陳美如（2011）。教專評鑑風景：我與教師們的對話、理解與意義觀看。應用心理研究，51，171-204。
- 謝凱蒂（譯）（2014）。發現天賦之旅（原作者：Ken-Robinson & Lou Aronica）。台北：天下文化。（原著出版年：2014）。