

改變的力量

[體育教師專業學習社群]

劉立偉 國立新竹高級中學體育教師

前言

「國家的未來在教育，教育的未來在良師」受教育的人就是準備成為國家未來棟樑的莘莘學子，這句話也代表著教師的優劣扮演著國家教育成敗的重要角色。因此，教師在專業上的發展，必須與時俱進並達到終身學習的目標。教師職業是一種專業性工作，教師必須是持續發展的個體，透過持續性專業學習與探究的歷程，進而提升其專業表現與水準（饒見維，2003）。

目前，我國教師專業發展的活動方式有很多種，常見的有開設工作坊或課程、專業訪視、撰寫札記、同儕反思對話、同儕專業訪視、研究小組、參與專業網絡、研發新課程、交換教師方案、協同教學，其中有很多種形式是無法經由個人來完成，必須透過同儕合作或小組的形式才能進行，且普遍缺乏一個完整且暢通的網絡、無法配合教師的生涯階段發展的課程設計、教師孤立文化與個人主義阻礙專業發展，以及進修活動課程難與最直接的教學現場做連結等問題。

故教育部自98學年度起大力推動教師專業學習社群（professional learning community, PLC），希望藉由社群來達到教師專業發展的目標，並解決上述目前常見教師專業發展活動的限制。

而教育部自2016年10月4日宣布教師專業發展評鑑正式走入歷史，由106學年度起轉型為教師專業發展支持系統，將以自發、互助、共好的觀念，鼓勵教師進行學習社群，共同備課、觀課、議課，帶動教師間的專業成長，由此可見PLC的組成與運作勢在必行。

目前，國內有許多學校有成立且運作的體育專業學習社群，但在體育專業學習社群方面的相關研究文獻不多，基於教師專業的成長對於筆者為一位剛進入教育職場之教師的重要性，筆者希望在校內開始組織體育專業學習社群，精進教學而促進學生體育課的學習品質。

淺談教師專業學習社群

一、PLC之內涵

教師專業學習社群是近年來政府極力推動的教師專業發展方式，為了有效推動中小學教師專業發展評鑑，教育部自98學年度起大力推動PLC的實務運作（林瑞昌，2006；教育部，2006；教育部，2009；連安青，2013），並編製《中小學教師專業學習社群手冊》，透過此手冊促進教師的專業發展。

1997年，美國西南教育發展實驗室（Southwest Education Development Laboratory, SEDL）首次發表關於PLC的實務運作，說明專業學習社群是具有共同理念的教師或是學校行政人員所組成的團體，他們為了促進學生的學習而努力，並且進行協同合作、持續發展的學習（Hord, 1997）。教師專業學習社群早期對於此一概念用較廣泛的角度來闡述，將其解釋為學校中的教師和行政人員不斷地進行學習，來增進本身專業發展與成長，來協助學生學習，使學生獲益，並將社群、學習社群、實踐社

群、組織學習、團體動力、學習型組織概念融入（孫志麟，2010）。

歐用生（1996）使用教育社區（education community）這個概念來矯正當時教師專業發展以個人進修的方式，認為建立教育社區是改進中小學校教師進修方式的重要途徑，並提出由「獨學」而「群學」、由「封閉」而「開放」、由「知識傳遞」到「知識建構」三個原因來說明，透過教師們的共同學習分享，打破以往教師專業學習的孤立情形，鼓勵踴躍發言，表達自己的想法與立場，使知識與專業能力不再是單方向的知識傳遞，而是能夠透過談話中，參酌彼此的意見，建構出屬於教師個體的專業知識及充實自己的能力。

故歐用生（1996）認為教育社區，是指一群人為達到共同目的，成員持續而緊密的較互作用形成的團體，教育社區就是這樣一個團體，每個成員對學校都有積極的興趣，形成持續而緊密的教育共識，且有四個特質：開放（openness）、對話（dialogue）、反省

（reflective）、平等（equality）。這樣的概念也與Huffman（2003）對教師專業學習社群的五個特徵有相似之處，分別為支持與分享領導（supportive and shared leadership）、共同學習與應用（collective learning and application of learning）、共同價值與願景（shared values and vision）、支持條件（supportive conditions）、分享實務（shared practice）。故教師專業學習社群能打破過去教師單打獨鬥的局勢，創造更多的交流與反思對話的機會，是一個關係緊密的團體，互相支持，藉由共同領導，分享權力，反思並實踐，利用團體的力量來協助教師個人專業上的成長，進而達到提升學生學習的共同目標與價值。

二、教師PLC之階段

教師PLC是一個不斷發展的團體，各發展階段擁有不同的任務與特性，Roberts與Pruitt（2003）認為在學校場域中PLC的發展會經過五個階段。

（一）形成階段：此階段主要培養成員間的默契以及確立社群目標與願景，並討論日後社群活動之規範。

（二）激盪階段：社群開始進行反思性對話，有個基本的雛形，惟社群成員間熱情與歸屬感不高，維持社群運作不易。（三）規範階段：此階段的PLC已有固定架構，成員培養出共同願景、興趣與理念，且對社群有向心力、凝聚力，可以遵守社群規範，主動願意花時間在社群的活動上。（四）運作階段：成員彼此有深入的了解與信任，有高度的團隊精神、認同感、歸屬感，透過頻繁的溝通與反思對話，提升成員的專業能力，是最具生產力的階段。（五）終止階段：到了社群運作的尾聲，這是一個結束、反省、評鑑以及慶祝的時刻，但這只是社群實體運作的結束，不代表教師停止專業成長，成員也許會計劃他日再相聚與保持聯絡。

綜上所述，PLC可打破教師單打獨鬥、孤立無援的教師專業發展方式，並由教師中心轉為學生中心，且可利用社

群解決實務上的問題，成員都是在一個相同的時空背景下進行專業的對談，人人都是領導者，互相關懷與分享，進而達到提升學生學習的最大願景。

社群發展歷程與帶來的改變

一、社群形成之初

在103學年時，本校還未建立體育教師的PLC，筆者即向當時的體育組長提出這樣一個概念，希望籌劃體育組內自己的PLC，因本校體育組有個非常好的傳統與氛圍，充滿經驗的資深教師都充滿教學熱忱，也不吝主動分享教學技巧，令筆者第一年來到竹中任教可以很快的進入狀況，學到許多老師的教學知識與做事經驗。但筆者認為這樣的學習僅限於單方面的傳授，會不會有這麼一天，老師會分享完將自己的絕活經驗？這樣的想法促使我決定開始籌組體育教師PLC，希望藉由群組的運作，激盪彼此的想法，由「獨學」走向「群學」，創造更多教學上與辦理學校體育活動的可能性，活化體育教學。

因此，於103學年度下學期，組長與我討論後，認為可以在期末教學研究會上提出籌組體育教師PLC的計畫，並正式邀請各位老師參與社群活動，自此本校體育教師PLC即正式開始運作。

二、看見學生的改變

104學年度的第一學期，社群為最初始階段，成員間開始思索，討論我們現在體育課要讓學生學習到什麼樣的能力，有什麼事情是學生現階段必須具備但普遍不足的，該如何在各老師之間達成共識並執行方案？討論後發現近幾年學生上體育課穿著時常五顏六色，不依照學校服裝規定穿著，游泳課期間，越來越多同學直接穿著拖鞋在校園與游泳池之間移動，遇見師長也鮮少開口打招呼。基於此，如同先前提到，本校PLC組成初期，成員間還在建立彼此的默契以及尋找到共同的目標，我們便設定了PLC階段性的目標：在體育課中，除了維持原有的教學方法，還另外加強學生品格教育，如：要求上課服裝儀容必須合乎規定，養成守法、守時的觀念，並

且態度有禮。以下呈現實施的方法與學生的改變。

（一）實施方案

學期初所有班級都是游泳課，一節課中有三個或是四個班級同時上課，採協同教學，教師在上課打鐘時便站在游泳池門口迎接學生，並主動向學生打招呼，若有學生穿著便服或是拖鞋要進游泳池，就請他／她回教室換上規定的服裝及鞋子後再回來上課，並告知不會登記遲到。

接著會進行團體做操，利用這段時間進行規定的宣導，教導學生不同場合該穿著相對合適的服裝，並且提醒禮貌的重要性，持續了幾週的時間。

（二）看見的改變

在這段時間的過程中，PLC體育教師之間的默契慢慢建立，持續不斷的提醒學生，學生穿著便服與拖鞋出席體育課的情況明顯改善，緊接10月中游泳課結束轉換到陸上課程，各班分開上課，學生的表現也出乎意料，大部分的學生都能符合上課規定，一些個別同學若

穿便服來上課，也會覺得自己似乎不應該這樣做，且在前半個學期主動跟學生打招呼後，也感覺到與學生的關係更親近了些。

三、社群現況與未來

上個學期教師彼此間只能利用零碎的時間進行專業的對談與交流，沒有訂定一個固定的社群時間進行會議，至下學期很開心能夠有教務處資源的進入，能提供社群經費上的補助，也讓社群訂出每個月一次的正式聚會，每次都有固定主題與老師負責帶領，使得意見的交流與對話增多，討論的層面也可以更深入，例如從分享自己的教學開始，可以討論到如何去變化、精進活動的安排，促使體育教師PLC逐漸從剛形成的第一階段往第二、三階段邁進。

看見教師PLC的重要性，已經預計下個學年度要創一個跨校教師的PLC，並且共同開設名為「探索教育」的課程，內容包含飛盤運動、定向越野、登山教育等，目標希望體育課不只是身體的活動，還能發展出團體意識的合群

性、勇敢探索的精神，此部分亦有賴於學校行政上的支持，才能使得開課無後顧之憂。

結語

目前臺灣有非常多針對教師專業發展的研習，但多數為一次性，而且對教師實際面對的問題，或與其專業發展規劃不一定契合，教師PLC的建立可以克服這樣的問題，能夠解決教師在現場遇到的難題。體育教師專業學習社群，對我來說不是一個制式且例行公事的社群，而是能夠實際帶來效益的社群，透過教案與經驗的分享提升教師個體的教學能量，建立教師間彼此的共識，改善學生的行為與品格，教師間的關係密切，也為工作環境營造一個積極、合作的氣氛。最後，行政資源的支持，使得社群運作與共同開課有更多的可能性，創造教師增能，學生受惠的雙贏局面。

參考文獻

- 林瑞昌（2006）。以專業社群概念內涵為核心的教師專業發展策略。載於歐用生（主編），*熱情卓越新典範*（頁67-76）。臺北市：國立臺北教育大學。
- 連安青（2013）。教師專業學習社群——是專業成長的饗宴？是負擔？還是口號？。臺灣教育評論月刊，2（4），52-55。
- 教育部（2009）。*中小學教師專業學習社群手冊*（再版）。臺北市：教育部。
- 歐用生（1996）。*教師專業成長*。臺北市：師大書苑。
- 饒見維（2003）。*教師專業發展：理論與實務*。臺北市：五南。
- Deglau, D., Ward, P., O' Sullivan, M., & Bush, K. (2006). Professional dialogue as professional development. *Journal of Teaching in Physical Education*, 25(4), 413-427.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Huffman, J.B., & Hipp, K.K. (2003). *Reculturing schools as professional learning communities*. Lanham, MD: Scarecrow Press.
- Roberts, M. S., & Pruitt Z. E. (2003). *School as professional learning communities: Collaborative & activities and strategies for professional development*. Thousand Oaks, California: Corwin Press. Inc..