

## 當華德福教育遇上公辦公營實驗學校

洪晉毅

國立中正大學教育學研究所碩士

鄭勝耀

國立中正大學教育學研究所教授兼任所長

### 一、前言

為落實教育選擇權與提供學生適性揚才的多元管道，立法院於 2018 年 1 月修法通過《實驗教育三法》修正案：《高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例》、《學校型態實驗教育實施條例》、《公立國民小學及國民中學委託私人辦理條例》（教育部，2018）；為因應實驗教育之發展漸趨於多元，學生家長可以選擇凸顯「特定教學理念」的實驗教育機構，促使孩童能跳脫升學或考試主導的主流思維，進一步尊重學生自主學習，並鼓勵創新多元的教育方式，一時間，實驗教育也頓時成為許多家長爭相走告且不可錯過的「教育新選擇」。

在眾多改制為公辦公營的實驗學校中，華德福教育由於聚焦於「特定教育理念」，因此，獲得不少家長的青睞；然而公辦公營華德福教育實驗學校雖然為公立學校轉型而成，但華德福教育中特有的三元組織，是以教師以及教師會議為核心概念、輔以家長以及教師的共同合作來共同推動校務的方式，也就是透過精神文化、經濟、人際關係等三大支柱來支持華德福教育體系（賴志峰，2008、張明惠，2013），與一般傳統講求效率的學校科層體制有所不同，使得公辦公營華德福教育實驗學校在師資流動過高與特殊教育理念的調整等面向都受到相當程度的衝擊，常常無法有妥善的時間、空間以及資源去持續發展獨有的特色。

職是之故，本研究將針對一所公辦公營華德福教育實驗學校的校長、行政人員、教師以及家長，自 2017 年 11 月至 2018 年 12 月，針對學校在轉型為實驗學校前後行政組織的轉變、教學上所遇到的困難、學校行政、教師及家長三方的磨合以及學校的再造歷程進行訪談，希望可以先理解轉型為公辦公營華德福教育實驗學校對原本學校的衝擊，再提出該校的行政組織、教師增能與社區/家長互動的因應之道，以提供未來有志轉型實驗教育學校的參考。

### 二、轉型為公辦公營華德福教育實驗學校的衝擊

本研究所選擇的研究場域，自 2011 年開始轉型為華德福教育的實驗學校，其選擇成為華德福教育實驗學校係因在少子化及招生不足的狀況下面臨裁併的命運，為了翻轉這樣的危機，透過社區家長聯署、公聽會的方式極力奔走，最後使學校轉型成功，為臺灣《實驗教育三法》通過後第一所公辦公營華德福教育實驗學校，對於華德福教育的實施經驗較為完整，透過獨特的教育理念吸引家長投

入，使孩童健康且平衡的發展，並因以公立型態辦學，有著獨特的吸引力。上述的教育理念雖然讓許多教育工作者趨之若鶩，然而對於轉型為公辦公營華德福教育實驗學校也產生了行政法規的限制、教師增能較難執行與家長參與仍待提升等三大衝擊。

### （一）行政法規仍多限制

華德福學校在臺灣《實驗教育三法》通過後，產生了公辦公營、公辦民營與私立等許多不同的樣貌，也由於學校組織結構與所在區域的不同，因而產生許多不一樣的辦學方式。辦學方式最大的差異在於私立華德福學校較以其理念辦學，在經費方面與校地規劃上較不受到過多限制，學生來源也來自全國各地。而公辦公營華德福教育實驗學校雖然在實驗三法修正之後，有著相對較多的自由，但在行政以及師資方面上仍受到現行相關法規的規範；更值得注意的是，原本公立學校轉為公辦華德福學校，除了吸收外地慕名而來的學生，如何留住原本在地的學生繼續就讀也相當重要，若是本地學生轉學比例過高，也會對學校產生辦學上的壓力。

### （二）教師培訓不易

在華德福教育當中，華德福教師進入職場前要先進入華德福師培學院進行培訓課程，之後進入一般體制內的師培機構來進行專業教師的師資培育課程，透過這樣的專業機制使得國外的華德福教師之專業度能被認可，在任教期間，教師亦需要受到不間斷的在職訓練，採取八年一貫的導師制，要求班導師必須從一年級帶到八年級，這樣才可以看到華德福學生的成長歷程。然而臺灣擔任華德福教師與國外大相逕庭，大多數教師只接受過一般的師資培育，沒有受過華德福專業課程訓練，必須在與一般公立學校相同的薪資以及教學時數下，額外花費時間參與華德福師資培訓，許多花費上還需要自費（張明惠，2013）。

更值得注意的是，其導師制度的機制也成為一項重大的考驗，因臺灣目前實驗教育學校的教師來源較不穩定，流動率高，有時八年導師時間還沒結束，就因現實狀況而需要離開學校，使得八年的導師制度難以實施。且臺灣教師培育制度也伴隨我國教育體制小學六年、國中三年採取分流，較少有教師能夠應對橫跨中小學八年的課程，為了提升專業能力，老師課後除了有頻繁的師訓外，還要再花很多時間備課，對於教師也是一項重大的挑戰。相比體制內的教師而言更加費時費力，需要透過許多不間斷的研習以及進修，才能將華德福多元的課程以及教學模式完整呈現。

### （三）家長參與仍待提升

在常見的教育論述中，課程與教學當中的「實踐者」指的是第一線教學的老師，然而華德福的教育圖像中，家長與教師則共同承擔「實踐者」的角色（馮朝霖，2002）。家長的存在極為重要，然而公辦公營華德福學校的家長大多為雙薪家庭，家長的工作時數較長，較不容易參與學校的活動（郭鈺羚，2014），時間的限制為華德福學校家長面臨家長參與的阻礙之一，即使學校想要推廣家長參與學校活動，也會因為與家長的工作以及生活型態不同而產生些許衝突。

華德福學校鼓勵家長參與學校活動以及成長研習，經由活動認識學校特殊的教育理念，建立良好的親師關係（王炎川，2008）。家長的參與不足，容易無法理解學校所作所為，但過多參與也容易產生與教師的另一種抗衡力量。華德福教育希望能夠引導家長、教師和學生走向齊心協力的方向，在學校生活當中，家長與教師共同合作的環境下，學生能夠看到自己的父母以及教師共同分擔學校的事務，並感受到父母以及師長在合作當中的付出以及關愛，能對學校有更高的認同感，也更能投入到學習當中（許金鳳，2012）。在華德福教育之中，家長與學校的圖像是非常緊密的，透過教師的教學實踐與家長的社群支持，共同支持孩子的成長，成就華德福教育的理想圖像。

## 三、當華德福教育遇上公辦公營實驗教育的契機

雖有上述三大衝擊，但根據研究者以訪談、觀察、蒐集相關文件資料的方式，對一所公辦公營華德福教育實驗學校的校長、教師及家長進行資料蒐集，也發現學校行政組織的折衷與轉變、教師培力增能的因地制宜、學校與社區、家長的互動共好等三個重要契機：

### （一）學校行政組織的折衷與轉變

華德福教育中三元組織為極重要的一環，公辦公營華德福學校雖沒有辦法完全跳脫一般學校組織的科層體制，其行政組織界於一般學校以及華德福學校之間，但也在這其中找出了自己的折衷方向。

公辦公營華德福學校實際需要受到政府法規之規範，在這樣的規範下，個案學校增加如學校行政端的校務發展小組、家長方面的家校會議等行政組織來支持華德福教育體系，透過較為多元的發展小組以及會議，使公辦公營華德福學校的行政組織能從傳統學校當中的科層體制模式逐漸轉變為較接近華德福理念的三元組織。

個案學校雖然因經費不足而使得研究處沒有辦法成立，但增設了在華德福教育當中即為重要的教師會議、教學輔導小組、校務發展小組，從一般的公立學校校長決定的機制轉變為由學校同仁們共同決議，即使校長任期到期離開，學校整體的教育主軸也不會偏離華德福理念太多，雖與私立華德福學校相比仍顯得稍微不足，但卻已經介於兩者之間。

## （二）教師培力增能的因地制宜

根據研究者的訪談與觀察，臺灣現今進入華德福教育的教師以具有合格教師資格的體制內教師為主流，在接受華德福師資培訓課程後，實際進入教學場域，仍須經常進行華德福教育的師訓，但在師資的培訓的過程中，卻容易受到培訓費用高昂、車程與時間漫長、華德福課程內容廣泛等因素，使得教學現場當中的教師望而卻步。在個案學校中，因有著政府經費補助專為華德福教師設立的二年期成長班，開設符合當地環境的教學課程，因地制宜的豐富教師的專業成長，增強教師參與培訓的意願。

在教學層面，華德福教師會受到家長以及班級經營相關的困難，透過資深教師的帶領，在課綱的編排、班級經營當中有著資深教師的協助不僅能使課堂的教學更加完善，也能透過教學相長不斷的自我發展。在面對家長層面，有時會因為家長在華德福教育當中有著一定的地位且對於華德福理念有所認識，而使教師在教學當中受到家長的質疑，干涉了教學自主權，家長對於華德福教育有著一種想像或希望的藍圖，並有一定的期待，教師需要適時的透過說明或是實際的教學演示等方式讓家長的不安有所解除，讓家長轉變為教學上的助力，但是這有賴於教師的教學專業以及教學經驗。在行政層面，學校行政端的支持也對於教師教學效能有所提升，在遇到問題時能有效的運用(1)與導師討論(2)兒童研討(3)與家長溝通等三級處理減輕教師的負擔，並且以一種三方會談的方式協助教師與家長之間的溝通，做為教師教學當中的一大後盾。

## （三）學校與社區、家長的互動共好

雖然個案學校在家長參與事務的比例已經高於一般公立學校，但是新進孩童的家長對華德福理念尚處於一知半解或是毫不知情的處境，可能造成與學校理念不合或是不理解學校教師用心良苦的狀況，華德福教育的家長透過直接詢問孩童、教師，並透過家長會之間的讀書會、講座活動來深入了解孩童在華德福學校當中所學習到的事物，提升家長對於學校的了解。

家長會的角色扮演，除了使新加入的家長能快速了解華德福教育，也擔任家長與學校的溝通橋樑，進而使其成為學校當中的重要輔助角色，華德福的教師一

天所花費在孩童的心力上極為龐大，運用教學上的專業來照顧孩童，而在新進家長對於教師的教學或是其他事情有所疑問時，藉由家長會的協助，能及時解決新進家長的疑問而使得學校教師能集中心力於孩童身上，減輕教師的工作壓力及負擔，家長也能透過慶典活動、家長會安排課程進一步理解華德福教育理念。

當華德福教育擴展至世界各地時，應融合在地文化並且發展出不同的教育風貌，讓華德福教育在每個不同的區域當中能融入不同的風俗民情，達到「接地氣」的概念、落實在地化，讓華德福教育能開展出獨特的面貌。對於學校成員來說，將本來可能漸行漸遠的社區成員，透過一些小舉動使其重新感受到認同感以及歸屬感，讓社區與學校的距離更加緊密，並且使社區轉型成一種三代同堂的方式，讓社區的傳統技藝能透過這樣的互動傳承給學校，除了讓學校當中的教師孩童學習到更多知識以外，也加深學校與社區之間的聯繫與牽絆。

#### 四、結論

對於個案學校而言，轉變為公辦公營華德福教育實驗學校，沒有相應的配套措施是急需解決的問題，其屬於公部門所設立的小學，在規制上還是要受到公部門的規範，而在《實驗教育三法》通過之後也並未設立一套專門檢視華德福實驗教育的評鑑機制，而需要個案學校自己設置自評的機制，需要滿足公立學校所訂立的規範又需要完成自己建立的自我評鑑，容易增加校內成員的業務壓力，成為學校教師以及行政人員的負擔。

此外，自願成為實驗教育下的一環，對於社區之間是一種挑戰，成為實驗教育學校即代表著在鄰近學區的孩童需要受到實驗教育，是否能使在地孩童受到他們所希望的教育，與慕名而來的外地學童比較，是否會因為地區文化差異、社經背景不同、家長參與深入等問題而使得教師在教育資源之中的資源分配不均，是否因為有的孩童不願接受實驗教育而離開，亦或是因為家庭社經背景的問題而無法離開，在公辦公營實驗教育的狀況盛行之下，滿足了部分家長的教育選擇權，會不會變相壓縮到其他孩童的教育機會，還未有詳細的數據顯示，亦需要時間的見證。

#### 參考文獻

- 麥錦雅（2010）。從 Waldorf 學校發展談桃園仁美華德福學校教育實踐。研習資訊，27，29-37。
- 馮朝霖（2002），另類教育與全球思考。教育研究月刊，92，33-42。

- 王炎川（2007）。臺灣另類學校家長教育選擇權意識發展之研究-以宜蘭慈心華德福學校為例（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北。
- 許金鳳（2012）。一位華德福教育工作者經驗歷程之個案研究（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹。
- 賴志峰（2008）。華德福學校的三元組織架構及評析。《學校行政》，9，1-14。
- 張明惠（2013）。德國華德福教育之在地化過程－以雲林山峰華德福學校為例（未出版之碩士論文）。南華大學，嘉義縣。
- 郭鈺羚（2014）。家長教育選擇權與家長參與之研究－以南部一所華德福小學為例（未出版之碩士論文）。國立中正大學，嘉義縣。

