# 落實十二年國民基本教育觀課制度之策略

陳政暉
臺北市立大學教育行政與評鑑研究所博士生
基隆市立中正國民中學教師、候用校長

## 一、前言

十二年國民基本教育課程綱要總綱（以下簡稱十二年國教總綱）將於 108 學年度起實施，雖然教育部自 102 學年度起規劃教師教學專業能力研習五堂課 18 小時課程，並設定 103 年 7 月底達到 100%參與目標。然而，學校是否準備好迎接十二年國教總綱的施行呢？十二年國民基本教育著重素養導向之教學與評量，教師專業學習機制的重要性更甚於以往，因此在十二年國教總綱中訂定校長及教師實施公開授課，藉由專業回饋而提升教學知能，進而形塑同儕共學之教學文化，其立意甚佳，惟每學年一次的公開授課，能否真正促進教師專業成長？還是最終將流於形式仍有待觀察。

教師專業發展評鑑計畫（以下簡稱教專計畫）自 95 學年度實施以來，已累積不少經驗，可作為實施公開授課之基礎，然而參與教專計畫的教師比例僅達 37.24%（教育部，2016），在全面實施公開授課時，教師是否瞭解有品質教學的規準，且具備專業回饋的知能，將影響實施成效，因此建立有效能的觀課制度，實乃刻不容緩。十二年國民基本教育以「成就每一個孩子—適性揚才、終身學習」為願景，以高品質的教學互動，提升學生學習成效，為公開授課之主要精神，本文研究目的旨在透過文獻分析，探究現行學校辦理觀課的現況與困境，並提出策略，以作為領導者建立觀課制度之參考。

## 二、公開授課的現況

教育部自 95 學年度起以觀察前會談、教學觀察、觀察後回饋會談，推動教專計畫，以改善孤立無援的教學文化，協助教師專業成長。另外，教育部（2016）為兼顧實習生、初任教師以及年資 3 年以上教師成長需求，公布教專計畫自 106 學年度起轉型為「教師專業發展支持系統」，以提供更貼近現場教師專業成長需求，再者，為持續提升教學品質及學生學習成效，形塑同儕共學之教學文化，十二年國教總綱訂定「校長及每位教師每學年應在學校或社群整體規劃下，至少公開授課一次，並進行專業回饋。」自 108 學年度起實施。由上可知，教師專業成長嵌入教學實務中，以同儕反思對話，實踐教學改進，以提升學生學習成效，恰與學習領導的理念相呼應。

學習領導（leadership for Learning）意指學校領導者運用其專業力與領導力，以實現學校重要成果（吳清山、林天祐，2012；Hallinger, 2011），此外，潘慧玲、陳佩英、張素貞、鄭淑惠與陳文彥（2014）指出，學習領導具有分布式領導的概念，每位教師皆負有協助同儕成長的責任，校長、教師甚至學生，皆可為學習的領導者與

被領導者。換言之，校長為提升教學效能引導教師共學，繼而促進學生有效學習，所進行的各項領導作為，皆屬學習領導的範疇。因此，廣泛提供教師專業學習機會，營造學生有效、公平的學習環境，使學生獲得深刻的學科知識、技能和思維習慣，已成為領導者責無旁貸的責任。

綜上所述，實施公開授課，可建構於學習領導理念下，藉由觀課與專業回饋，引導省思對話，形成滾動式改進的正向循環歷程，以達成教師專業發展支持系統的實踐。

## 三、公開授課可能面臨的困境

教師對於公開授課並不陌生，教育部推動教專計畫（95 學年度起）、分組合作學習（101 學年度起）、學習共同體（102 學年度起）等方案，都有不同的觀課形式，實施多年來面臨之困境，列舉如下：

### (一) 教師心態，影響成效

教專計畫實施至 105 學年度，參與教師仍未達全國教師的四成，顯見此政策仍未獲得教師廣泛的支持，不論教專計畫、分組合作學習、學習共同體，或即將實施的公開授課，都可能牽涉到教師因擔心被評論（林政逸與吳珮瑩，2016，頁 66），而怯於公開課堂的困境，進而影響實施成效，此外，教師也可能礙於同儕情誼，對授課教師的建議，以肯定與鼓勵的表面話居多，專業回饋恐怕是行禮如儀而流於形式。

### (二) 配套不足，徒增怨聲

公開授課的另一挑戰為配套措施，在行政工作與日俱增的現實環境中，若再加入全校公開授課的規劃與執行，勢必增加行政人員的負擔，若無妥適配套，恐怕造成學校以交作業的心態虛應了事。此外，參與觀課之教師人數增加，集體知識的擴展效益也相對提升，但隨之而來的是，教師課表以外的工作負擔也更重，實施效益是否能吸引教師主動且熱情參與，仍有待考驗。

### (三) 欠缺專業，淪為空談

專業回饋乃是觀課制度的核心，教學改進的歷程須建立在彼此對高品質教學有共識，方能在共同基礎上對話而實現改進 (Fink, & Markholt, 2011) 。然而教學現場是否對有品質的教學形成共識，仍有待商榷；再者，公開授課的價值，在於能從觀課中掌握問題，並給予授課教師貼近現況且能據以改善的專業建議，若教師未掌握有品質教學的標準或未具備專業回饋的能力，則難以藉由觀課制度，協助教師實質改進教學。

## 四、落實觀課制度的具體策略

為迎接十二年國教總綱的施行，推動觀課制度時應先瞭解現有困境，掌握有效策略，並對實施效益有堅定信心，Boss 在其所著《Leading from Within》一書中，主張以課業研究（Lesson study）型態作為教師的專業學習，在長期、經常性的研修會議中，

一起設計、研發教學單元，將成果於課堂試行，並將結果帶回共同分享，進行反思、回饋再修正，以達到改進教學的目的（引自 Fullan, 2001, p.1），因此學校應以建立課業研究的專業成長機制為終極目標，包含備課、公開授課與專業回饋的循環歷程，以逐步擴散課業研究的價值。為使公開授課成為學校運作的一環，建立有效能的觀課制度策略如下：

### (一) 形成多元觀課社群，建立因校制宜的觀課形式

為落實教師專業成長的自主性，可先盤點校內現有學習組織，如亮點基地計畫、學生評量標準、學習共同體、分組合作學習等方案，皆含有觀課的元素，可直接納入觀課進度之中，對於未參加之教師，則依其意願協助成立觀課社群，擬定年度觀課計畫，其觀課次數與形式須考量現況並因校制宜，如初任教師以整節課的正式觀察為原則，有經驗的教師則可安排多次的非正式觀察 (Ribas, 2011) ，以彈性多元形成校本的觀課制度，促進教師專業學習。

### (二) 提供友善行政支持，型塑觀課的學習氛圍

觀課旨在提升學生學習成效，採取觀學生、支持教師的立場進行（林文生，2016），在每學年開始時，於行事曆上排定觀課日程，並協助課務調整或引進專業資源，以支持觀課社群運作，此外，領導者必須掌握觀課社群的進度與成效，從中萃取出有效教學實務的新知識，於學校會議闡述心得與發現，或邀請教師分享經驗，將觀課的效益從觀課社群，擴展至全體教師。

### (三) 培養觀課所需的知能，提供授課教師實質專業回饋

觀課的目的最終能為教師提供有用、及時的回饋，以支持教師進一步的專業學習，而培養觀課所需的知能需要專業知識 (Fink, & Markholt, 2011) ，因此在實施觀課前，應提供教師包含理解有品質教學規準在內的專業研習，並邀請專家協助帶領，以期建立有效能的運作形式。此外，觀課教師對教材熟悉度，以及對學生特質之掌握（林文生，2016）將影響觀課品質，因此參考課業研究的實務經驗，建立備課、觀課與議課的循環歷程，使觀課制度發揮最大效益。

## 五、結語與建議

### (一) 結語

十二年國教課程總綱訂於 108 學年度實施，其中以公開授課作為促進教師專業成長的策略，具有前瞻性並與課業研究的精神相呼應，藉由自主、多元與彈性的制度設計，友善的行政支持與學習氛圍以及培訓專業知能等策略，使觀課制度能落實於學校文化中。

(二) 建議

以下就中央教育主管機關、地方縣市教育局（處）、中等以下學校、學校領導領導人員以及學校教師分別建議如下：

1. 中央教育主管機關

培訓充足的專家，並編列預算支應專家出席費，以確保觀課的理念與實務能完整傳達，協助學校建立有效能的觀課制度。

2. 地方縣市教育局（處）

舉辦校長、教務主任以及社群領導人的工作坊，培養專業回饋的技巧，提升學習領導的知能，並建立觀課制度的領航學校、跨校種子教師或專業輔導團等，累積實務經驗，有計畫地推廣至各校。

3. 高級中等以下學校

訂定學校層級公開授課辦法，於學年開始前排定觀課日程，協助調整課務，邀請專家到校帶領及指導，逐漸從實務運作中，培養校內的學習領導人員。

4. 學校領導人

學校領導人員先自我精進成為學習的領導者，善用學校會議分享觀課心得與成果，擴散學習的效益，型塑學習文化。

5. 學校教師

因應十二年國教課程總綱的全面實施，學校教師宜及早具備觀課學習經驗，提升自我公開觀課的知能、專業與信心。

**參考文獻**

■ 吳清山、林天祐（2012）。學習領導。**教育研究月刊，217**，139-140。

■ 林文生（2016）。學習共同體取向的授業研究：備課、觀課與議課。**教育研究月刊，263**，18-31。

■ 林政逸、吳珮瑩（2016）。學習共同體前導學校實施情形、困境與因應策略之研究。**師資培育與教師專業發展期刊，9**（2），59-88。

■ 教育部（2016）。教師專業發展評鑑將於106學年度起轉型為教師專業發展支持系統。**教育部即時新聞**。引自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=55BD57743E88E277

■ 潘慧玲、陳佩英、張素貞、鄭淑惠、陳文彥（2014）。從學習領導論析學習共同體的概念與實踐。**市北教育學刊，45**，1-28。

■ Fink, S., & Markholt, A. (2011). *Leading for instructional improvement: how successful leaders development teaching and learning expertise.* Seattle: Jossey-Bass.

■ Fullan, M. (2001). Leading professional learning. *Department of Education and Training. Northern Territory Government*. Retrieved December 1, 2017, from http://schools.ednet.ns.ca/avrsb/070/tawebb/HortonPD/leadingproflearning.pdf

■ Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, *49* (2), 125-142.

■ Ribas, B., W. (2011). *Teacher supervision and evaluation that works.* Massachusetts, MA: Ribas Publications.