學思達教師如何自發建構教師專業學習社群

‖ 張輝誠　學思達教育基金會創辦人



一　前言

2024 年，學思達教育基金會（以下簡稱本會）不僅舉辦了一場大型學思達亞洲年會之外、長期經營成員超過八萬人的學思達臉書社群、舉辦數十場大大小小實體或線上工作坊，一整年共培訓超過一萬人次以上的教師，另外還支持 14 個由學思達教師「自發組建」的教師專業學習社群，分佈全臺 9 個縣市（學層遍佈國小、國中、高中），每月都有各式研習增能活動。此外，本會更建立認證系統，已有 103 位教師通過「學思達基本能力與關鍵思維」認證，另有 53 位教師通過更高難度的「學思達開放教室認證」，這些教師穩定在全台各地打開自己的教室，分佈在全台各地 14 縣市。本會為培育更多認證教師，更培育出 20 位學思達教練，完全免費提供給有意願申請認證的教師，進行一對一的輔導、共備、入班觀議課的指導與協助。

令人感佩的是，這些教師都是出於「自願」。自願參加研習、自願觀課、自願組成社群、自願擔任社群召集人、自願參加學思達認證、自願成為學思達教練。如此多的自願行為，幾乎沒有太多實質好處，究竟是怎樣發生的？這與學思達教師的「自發」成長歷程密切相關，而此一歷程又會自發地組建出「教師專業學習社群」，一起共好，持續成長。

二 學思達教師的「自發」成長之路

一位學思達教師的內外在及教學專業成長之路，可分為以下幾個階段：

（一）從封閉開始走向開放

一開始，教師們處於封閉的校園及課堂教學狀態，經由他人介紹或各種管道、方式接觸學思達。有的教師是閱讀學思達相關文章或書籍，有的則是觀看網路影片、參加工作坊、或者親自進入學思達教師隨時開放教室的觀摩課堂。這些經歷感動了一部分教師（我們期待的第一波理想對象是教師群體的 10% 到 15%），他們開始願意嘗試改變傳統教學，進入學思達的世界。在這個過程中，由於教師們的個別能力、認同感和堅持度不同，會面臨各種困難和阻礙。

這些困難包括：

1. 對學思達的核心概念的準確理解。
2. 對學思達操作流程、機制的認識、習慣與熟練，以及後來進階的各種學思達流程的靈活變化、多元融入與創造。
3. 對學思達講義製作的種種迷惘、粗陋淺疏與精細深入的落差
4. 高度專業知識之隔閡。
5. 穩定而持續製作學思達講義的困難。
6. 實際操作學思達時所需之各種能力的匱乏，包括主持、引導、提供鷹架與線索、刺激與反應的能力、追問、統整等。
7. 對學思達教學轉變後從未有過的經驗之心理壓力與擔憂，包括面對學生的不適應、家長的疑慮、學校的不理解、成績的焦慮等。

在面對這些困難時，教師們持續認同學思達，也會自動自發地跨出學校和校園，尋找更多的資源與自我精進的機會。這就是為什麼學思達社群一直提供更多的支持系統，從初階到中階、進階和高階，涵蓋學思達操作、教學專業、學科專業到薩提爾內在的安定、甚至延伸至各種商業、學術圈專業的主因。

（二）隨時開放教室

隨時開放教室，說起來簡單，做起來何其困難。

從教學上而言，每一節課都要對外開放，意味著每一節課的教學品質、學生表現、教師狀態，都必須達到一定的標準。這些可以隨時開放教室的學思達教師，對臺灣教育圈而言，是多麼難能可貴，讓人振奮的成果。他們是克服了多少內在心理、外在環境、教學專業的困難、付出了多少努力，才能堅持走到的學思達的第一個成熟點！

對開放教室的學思達教師而言，是一種極特殊的「自我價值感」的體現，一個自主願意（不是被要求開放）、真

實的（不是一堂作秀課）、常態的（不是煙火式）、準備好的（不是匆忙上陣）、有自信的（不是缺乏信心）、穩定而平和的（不是緊張而焦慮）、像呼吸一樣自然的（不是憋氣式地矯揉造作），是多麼珍貴與困難。

（三）觸發學思達教師內在能量的開關

當成熟的學思達教師走上隨時開放教室的一個里程碑之後，自然而然走向全方位的成長之路，主要會有以下四個方向：

1. 學思達課堂所需的各種能力之精進與深化

包括：講義製作能力、問題設計能力、主持引導能力、對話統整能力、班級經營能力。而每一個能力都又各自向外延伸出各種多元專業，形成一個網狀的連結。

2. 學思達講義的高度專業

學思達講義的製作，可深入各學科知識的細部分解，展現教師高度專業的介入與引導，幫助學生自學，自學得又快又好；也可以素養為主、也可以專注某種能力為主，帶領學生學到更多技能，看到、領會到更寬廣的知識新視界，展現出教師的高度自主與專業素養。

3. 學生在學思達課堂的反應與回饋

學生在成熟的學思達課堂與傳統填鴨課堂的反應是截然不同的，課堂上，學生充滿活力，像是自學時的專注、討論時的投入、發表時的自信。絕大部分學生眼神發亮、充滿生氣，這樣的活力感染著教師，師生活力相互交融，相互增強。

4. 開放教室之後，觀課教師的回饋

隨時開放教室的學思達教師，加上頻繁或絡繹不絕、自發自動、需要犧牲很多東西才能來觀課，包括犧牲假期、甚至需要請假、調課、自付代課費、自付交通費、住宿費、排除各種困難的觀課教師，此一歷程，就已經將「開放教室的學思達教師」和「特地來觀課的教師」，做出了緊密的連結。

觀課教師還因內心感動寫下了紀錄、感言和建議，回饋給開放教室的任課教師，給予莫大的鼓舞、激勵和能量。換句話說，學思達教師的成長之路，因為「開放教室」，以及「觀課教師的造訪與回饋」，形成一股「由外而內」（外在開放教室的舉動、學生的反應與活力，進而連結學思達教師內在的能量），又再「由內不斷聚集與深化自我」的能量。

三　從「開放教室」到「學思達教師社群」

若以開放教室作為分水嶺，開放教室前，學思達教師最常做的就是鍛鍊自己（學習、實踐、修正、穩定），成熟後，終於隨時開放教室，持續分享自己所做所為、深化、凝聚教師社群，也能

幫助其他教師走過的成長之路。本會則持續培育開放教室的教師，例如：

（一）主持工作坊的實習：本會常邀請學思達新秀教師去資深教師的工作坊擔任助教，提供助教費，就是希望讓新秀實習，學習如何主持工作坊，將來換他們登場，尤其在自己經營的教師社群增能工作坊。

（二）學思達亞洲年會、核心教師共識營的專業增能：邀請企業界專家及學思達資深教師為來自亞洲各地的學思達教師增能。

（三）領導力工作坊的增能：邀請企業顧問、學思達教師社群的資深召集人，開設領導力工作坊，培育新秀教師經營教師社群的能力。

學思達教師從自己的一間開放教室開始，逐漸成長有能力可以主持一個社群，幫助更多老師，再擴散出一個又一個社群，教師社群人數從數十人的小社群到上千人，社群主要有區域社群（中部、雲嘉和東部），以及學科社群（學思達國文社群、英文社群、小學國語數學社群、藝術社群、自然社群，還有品格社群），而社群之間又可以相互橫向連結與彼此支持，形成一個教師支持的網絡。

四 結語

學思達教師之所以可長可久，是因為他們透過外在改變（教學方式的改變、學生的學習狀態改變、教室從封閉走向開放），觸發了內在的能量機關，逐漸凝聚成一個內在能量湧動、充滿價值感、不斷精進的個體，這些教師逐步成長，最終能夠凝聚並帶領更多人一起成長，自發創辦教師社群。歸根究柢，乃是教師透過自我精進（能力的提升、講義的優化、開放教室的勇敢），進而連結到內心的渴望（有價值、有意義、被接納、被認可）和自我肯定（高度專業），形成不斷成長的正向循環，再把這個歷程樂於分享給更多教師，幫助他們成長。

本會長期致力於培養學思達教師、深化學思達核心教師各種高度專業能力，這是學思達行政團隊耗費最多資源的地方，然而，「投資人才」不但極其重要且非常值得，因為將來收穫的會是「高度專業的教師」，數量龐大的「受益學生」，以及由這些教師創設的學思達「教師專業社群」。在這些社群中，教師們共同成長，再去幫助更多的教師和學生，形成不斷循環與擴散的良性效應。