

由校長觀點看學習共同體試辦謝勝隆

一、日本參訪之現況說明

(一)日本學校體制運作之觀察

本次參訪以東京為主，東京設教育委員會直接掌管地方教育行政機關，並設事務局處理日常事務，日本有「教育公務員特例法」，教師角色類似公務員，學校組職編制大致分為校長、副校長、學年主任、教師，僅有少數行政人員編制，教師必須負擔大部分的行政事務，其次，日本設有教師輪調制度，通常三至六年必須調動至他校，而東京學校三分之一教師每七年輪調至他校。教師教學生涯中，新手教師被要求要參與授業研究，隨著研究經驗的累積，資深教師常被賦予帶自己學校教學研究的角色，其專業性亦備受高度肯定。

日本授業研究深植教師心中，教師自己覺得有自我研究與自我訓練的義務，幾乎所有小學教師及半數的國中教師每週約 2 至 5 小時參與授業研究。另教學研究發動者主要是老師，也會在校內或跨校組成研究會，利用課餘時間進行，知名的教師甚至辦理全市或跨市公開授課研究的教師進修課程，吸引許多教師付費參加。簡言之，日本教師教學、研究、行政三者兼具，每日上班雖從 08:10 至 16:50，卻往往必須到晚上七點後才會下班，工作繁重也不忘於課內外時間持續進修成長，其堅持教師專業發展的精神，在這次參訪中，實充分感受到這種氛圍，令人敬佩。

日本校長三年輪調，其培訓於一般教師升副校長或督導的教師時，即負有組織學校層級或地區層級教學研究的責任；而擔任校長後更是肩負帶領及規劃教學研究的責任，亦即校長及副校長不只肩負一般行政領導的責任，更肩負課程領導及教學領導的責任。

換言之，日本校長的培育過程，由教師角色逐級歷練向上發展，其教學經驗及能力是高於一般教師，因此當他成為一位校長時，已具行政、課程、教學三者領導的能力，因此，日本校長經營學校已具系統思考的看法，並以以教師教學與學生學習為辦學核心，相較台北市校長歷練多元，但對教師教學及專業發展之投入及專精仍嫌不足，參考日本的學校體制運作的情形，校長培育亦有可借鏡及思考之處。

(二)對學校投入學習共同體之觀察

學習共同體的推動是由下而上的一種改革作為，佐藤學教授在任教的東京大學附屬學校推動動實驗，而後引發其他學校的參與，十年內的歷經 1000 所學校的失敗經驗，目前在日本已有 300 所的前導學校，3500 所的推動學校，其教育成果，獲得高度的評價，並引進其他國家如中國大陸、新加坡、韓國、美國等，已得國際間高度的重視。

1.學習共同體之學習具參考價值

本次日本行參訪了東京大學附屬中學及牛久市的南中學校，兩所學校都是實施共同的學校，其不同之處是東大附中是早期推動實驗學習共同體的學校，而牛久市是全市主動推行學習共同體的市級單位，南中學校是其中已具提升學習力成果之學校，兩所學校的學生素質屬一般學生，並非精英取向之學生，其試圖證明，學習共同體的學習在提升學生學習力是具有普遍的成效，對於國中常態編班之教學實具有啟發及應用之意義。

2.學習共同體之教學方式具提升學生學習能力

本次參訪中，透過觀課及座談，其具有以下之特點，在帶領學生學習上深具意義：

(1) 平等對話·相互學習

學習共同體重視聆聽與對話，學生必須學習與外界事物、同儕或教師、自己內在等三個取向的對話，透過對話、操作與思考來理解所學習的內容，而教師角色由單純講授轉至主動引導，由上下關係變成平等對話；座位安排上由面對黑板改為U形排列，並能快速轉換為 4 人分組討論，形成一種相互學習與相互感謝的教室氛圍，對學生學習由被動接受轉化成主動參與，有重要的影響。

(2) 學思並重·知識建構

學習共同體教學過程，學生的學習與思考不斷再交錯進行，形態一個接一個變化，其教學流程大致如下：**教師講解引導→個人練習(有時加入小組討論)→分享所得→引入深究→再度練習→分組討論→分享所得(容許不同意見的分享)→引導討論(可再度循環)→課題歸納→分享今日學習心得→教師總結及交代作業**。其中，練習部分大致運用動手操作、記錄筆記等方式，如此教學過程創造學生視聽動覺的學習機會，並在思考對話中，促進學生的理解，讓學生一直處在學習狀態中，當然學生學習效能自然能提升。

(3) 精通教科·伸展跳躍

學習共同體的教師進行教學設計時，不能只停在單元主題上，反而會適時提出更深而學生可達到的學習內容，讓學生在學習中能「伸展跳躍」，激發學習的動力。因此，學習共同體教師必然對授課科目學科知識的一定進行深入的探究，能充分了解整個學科知識脈絡及如何串聯，才能在教學過程中運用，提升學生對學科內容的理解，這一點在與日本教師座談時，都能察覺感受到他們對專業的堅持及理念，他們說明教學時一定會依課題設計學習單，來幫助學生理解，通常教科書只是在學生不懂的查閱，教學絕不依賴教科書，不照本宣科，一定要自己設計，這種教學思維值得臺灣教師省思。

(4) 提問思考·溝通表達

教師的教學應進行「What」(學科知識)、「Why」(設計理念)、「How」(教學方法)三個取向的思考，尤其如何選擇有利於學生學習的教學法，才不會讓教學成效事倍功半，學習共同體教師除運用體驗操作及社群對話外，更重要的是教師常透過提問設計，進行引發預測、發展解釋、分析現象，探究原因、自我反思、尋求解決等認知能力的培養；也透過口語發表、分組討論、自我敘寫等方式進行溝通表達能力的訓練，

綜合上述，學習共同體的教學形塑學習的氛圍，讓一節課 50 分鐘中學生都處在學習狀態中，時而沈思、時而分享、時而操作、時而敘寫，透過教師的設計與引導，浸淫學習而不知，順利地提升學生學習的能力。對教師而言，在幫助學生有效學習的過程也自我成長，自我超越，加上公開授課，更強化專業形象與自信。

二、推動學習共同體之問題研討

當臺灣進行 12 年國教的改變之際，學習共同體的教學既然有這麼多正面的肯定，是否具有其特殊性，臺灣可以依樣畫葫蘆嗎？在學校現場實踐的可能性有多高？困難及阻力是什麼？是在日本參訪過程心中已存在的疑問，也曾向佐藤學教授請益，大致有二類問題，一為推動層面，另一為教學層面，分述如下

(一) 推動層面上

1. 不同國家的差異性？

亞洲國家因背景學習共同推動差異小，相對其他區域則有不同推動方式，如美國做不同族群、墨西哥做特定地區，但最重要的是對三個 keyword—願景、哲

學、系統的掌握。

2. 目前學習共同體的團隊有多少？推動情形如何？

15年前2個前導校，20個在做，如今300個前導校，3500個學校正在推動，專家教師巡迴指導有70位，日本各府道縣都有自己的學習會，成員有400-500位。

其中也有個別老師自己在做。台北困難在學校大老師多，若人數在300-400就可以開始做，日本學校規模小最多是1000-1200人，都一次全做，台灣若是二、三千人就好好計畫。

日本高中大規模在做，高中只要七成在做，是可以推動，但國中大不同，需要全部做才會成功，因為國中學生不成熟，學習方式不穩定。

建議大校逐年實施，若是小校不建議從學年開始，一定要全校同時開始，不然教師形成不同角色或群體，無法共同關心，其次因為學年導入，老師負擔大，若課務擔任不同年級，準備難度增加，而還要面對學力差異的問題，老師一方面要解決這些問題又要做新的教學方式，但學習共同體一旦導入，問題就解決，提升學力較容易。

新加坡、上海都有前導學校，台灣較難推動，可能需要到日本來看，因為教師教學若到前導校去看就知道如何設計，但台灣目前沒有前導校。因為只要有一個學校成功，**自然就建立可以參考的據點**，有利後續推動。因此，當務之急是如何創造一所前導校。

其次，可由學年切入實施，也可以像**美國以分校來優先推動**；中國兩者都做，中國由上而下，推動容易，。

3. 導入的準備多長？需要做那些準備工作？

時間點最好新學期就導入，有些在第二學期做，但效果沒有第一學期好，校長在三個月前告訴老師，找一位老師為首成立研究小組，研擬一年的計畫，誰要開放課堂及協議會何時召開等，當然時間視校長決定，有的校長一整年都在與老師溝通這件事，第二年才做。也有校長主張不必全校，先三分之一或四分之一開始實施，逐漸說服老師一起推動，也可以協議以六個月為限，屆時再決定是否繼續實行，但到六個月時，學校都能繼續推動，若仍反對，就停止。總而言之，校長的角色很重要，決心也很重要。

(二) 教學層面上

1. 單一性別及同質性學生是否適合？

還是可以推動。(佐藤學主張異質分組)

2. 如何辨認學生身體語言參與情形？

可以邀請大學教授參與研究，如歐用生教授、陳麗華教授已參觀多所學校，並出書學習共同體的注意事項，目前爭取出版社翻譯出版，對推動學習共同體諸多幫助。

3. 資源班學生處理：

日本一般學校是抽離上課，但共同體學校則融合在班上，只要能自己進入班上皆可參與學習，因為可以靠同學相互支持學習，如昨日參觀的東大附中，班上都有類似資源班的學生，關鍵是四人分組中如何培養出互相學習的環境，因孩子互相照顧能力是很強的，若還是有問題，則需要特別支援的老師來協助，因此，重點孩子相互學習的環境是否已經形成，學習共同體也是互相照顧的共同體。

4. 學習單如何發展出來，花多少時間？

按教科書教學是可以的，但設計學習單部分是為提高思考能力，日本不像美國教科書已有好的習作本，因此需由教師自己設計。

基於上述與佐藤學教授座談之意見，學習共同體是日本由下而上教育改革的經驗，它來自對核心教育價值的反省，在如何「確保每一個孩子學習權」的思考下，經過實驗的過程，在挫折中不斷修正，逐漸在學校現場綻開美麗的花朵，若要達到牛久市全市推動的方式，仍有待謹慎規劃與推動。

其次，學習共同體在日本並非一開始就成功，其中歷經挫折、調適、改變，孕育在日本文化中，才有今日之成果，是否能完全複製至臺北市，仍待在結構面、文化面及操作面上，評估討論後再決定如何進行下一步，然而，現場觀察結果從方案理念、教學設計到現場觀課，看見到學生投入學習中，並從中展現對課題理解的表達，實可印證學習共同體之教學具有提升學生學習的成效，加上新加坡及中國大陸均已前導學校，對於台北市因應 12 國教推動活化教學，強化學生學習之際，更別具意義。

三、學校試辦學習共同體之思考

不同文化系統產出之教育模式，當植入不同文化系統時，勢必面臨調適的思考，以下針對三方面進行討論：

(一) 結構面

日本學校的組織不同於臺灣，教師具公務員性質，學校是首長制，沒有校務會議規定，也沒有教評會的組織，校長由上級指派，是學校最高權力者，教職員對於校長的服從性皆頗高，不似臺灣校長遴選產生，校園民主化，校長課程與教學的素養不一，校長與教師關係以尊重為主，校務運作合議為多，必須溝通說服。因此，學校要推動學習共同之試辦，無法以命令方式執行，必須透過宣導、溝通、說服，並且由點線面逐一展開；其也要尋求家長會支持，在法制上，最好透過校務會議來決策，完成法定程序，較具約束力。

(二) 文化面

日本教師受長期授業研究的影響，使命感強、自我要求，重視教學與研究，專業性強；反之臺灣教師，自主性高，教育主管機關對教師專業發展，並無強制的制度，加上教師會的組織對專業發展多所意見，加上過多議題教育融入課程，教師專業發展流於鬆散，對教師而言，無法感受到核心發展方向，其次，受考試領導教學影響，競爭多於合作，教學專業發展性自我設限，使得教師無法發展出專業的信念及堅持，加上職涯發展制度無法激勵教師，教師文化呈現保守、平庸、孤立的現象，因此對於課堂教學研究的投入無法形成如日本教師從事授業研究的文化，尤其對學習共同體教學設計而言，教學思維要加入更多促進學生有效學習的思考，以及對學科知識系統的探究與如何串聯，及可能跳脫教科書的編排，因此，教師專業內涵的深化及轉型，需要擺在優先的位置，才能在推動時順利進入實際的教學現場實作中。

(三) 操作面

學習共同體的教學根基於日本長期的授業研究文化而轉型，學校教師對課堂教學研究從備課、觀課到評課，早已成為學校生活中自然必須進行的事務，因此，在日本參訪中，座談中日本教師自然流露出習以為常的態度，反而對我們提出的有關教師教學的意見感到非常意外，不禁讓我們汗顏。臺灣推動教師專業發展評鑑多年，但三課制度仍尚未形成教師普遍的校內研修的模式，對課堂教學研究亦未形成校內教師教學共同精進的課題，而在日本參訪中，看到日本已將授業研究變成向國際進行教育行銷輸出的主題，實提醒臺灣如何在 12 年國教實施時，如何在現有基礎上，提升教師課堂教學能力與研究，形塑優質的教師合作精進的文化，才能促進學生學習品質的再提升。

然而，若可以借鏡國外不同教學模式，在以學生學習為核心下，引導出教師對教學的開放性與可能性，不也是一種切入的途徑，如同佐藤學教授所言：「只要有一個學校成功，自然就建立可以參考的據點。」一旦可能性被看到，觀念就會開始改變，成功就會擴散開來。因此，學習共同體是一個提升學生學習能力，強化學校落實教育價值的一個典範，對臺灣而言，面對全球化及人才快速流動的時代，對國家及家長而言，孩子未來生活的適應力與競爭力是被關注的，學習共同體重視「傾聽、對話、回到知識原點」，關注學習力及適應力，是令人心嚮往之的。重點是在找臺灣現有學校文化中，找到一個可行的切入點，創造出成功的可能，推動本土的學習共同體學校文化。

基於上述，整個臺灣教育面臨轉型的壓力，12年國民教育的變革，學校及教師充滿了焦慮與不安，看似危機，也是轉機，如同企業一般在變革中若能擁有關鍵核心技術，並能不斷精進，自然容易適應下來，甚至更能開創未來。學習共同體是可能的機會，若能提供好的結構性的配套與資源，教師轉型的支持與途徑及學校現場操作的成功經驗，臺灣教育一定會有更好的發展。

四、學校試辦學習共同體之建議

佐藤學教授提出：學校改革的核心在於日常課堂教學的建構及教師「同僚性」的構築，亦即學習共同體的實踐在學校現場的課堂教學中，教師教學透過教學設計，如何引發學生學習動機，參與對話、操作體驗、持續融入學習中，這其中的設計是非常細緻而微妙，需要教師團隊共同合作研修及利用公開授課後的教學研討會的反思來完成，因此，在學校推動學習共同體關鍵是教師願意共同教學研修及開放自己的課堂，尤其這種教學思維的調整，挑戰著教師個人教室國王的自尊及教師孤立文化，包括(一)如何喚起教師教學設計外，應更多比例放在如何強化學生學習上；(二)面對新的教學模式，願意用開放的態度開放課堂；(三)願意與同年及同科教學共同研修，而這三個重要的課題如何順利接軌呢？

首先，校長應有強韌的意志與教育信念，也要有尊重關懷的情操，重視不同校內團體的溝通、建立共識及支持教師改變，其次，鑑於學校組織文化，面對改變，切勿躁進，著眼學校內部的改變外，尋求外部力量的支援，在裡應外合下，讓改革在持續穩定中發酵，當改變達到一定程度時，必然有機會伸展跳躍，如同佐藤學教授由三十年的推動驗中提到：「最少以十年為單位緩慢實行的長期革

命。」因為學校改革需要全體結構性的改革，才有可能成功。常言道：「十年樹木，百年樹人。」教育既是百年志業，佐藤學教授所說的十年學校改革的觀點，不就給了我們更大的鼓勵與堅持的力量！

基於上述，針對內部推動及外部支援提出提出努力的方向：

(一) 學校推動之思考

校長是推動的發動機，校長應自覺學校的公共使命及責任，在於不放棄孩子，實現每一位孩子學習的權利，期待校長花更多的時間在教室的觀察、教師的支援及活化課程內容，當校長重視學校教育核心活動—課程與教學的運作時，校園會產生更大對學生學習重視的氛圍，因此，推動學習共同體時，校長必須有信念及決心，支持教師專業發展，卻又關心及傾聽教師們的壓力與心聲，與教師共同投入這一個改變的行動中。重要的是透過校長的作為引發教師們發現自己的成長及來自學生、乃至家長的正向回饋，當教師透過努力，歷經挫折，完成任務並受到肯定時，自我實現的滿足將帶來再度向前的力量。

其次，校長應籌備工作小組，成員包括行政、教師及家長，人不一定要多，但要有熱誠及意願，相信這是對孩子提升學習力的重要途徑，制定工作計畫、掌握及檢核進度、辦理激勵措施、創造成功經驗，不必一步到位，但要持續往前。以下概述推動之相關建議：

1. 推動原則：

學習共同體的理念是確保每一個孩子的學習權，其實與本市教師培育過程所養成的專業信念並無差異，只是在調整教學的思維與校內專業成長的模式，只是改變教師教學的慣性及投入學習共同體的教學是需要時間來醞釀及導入，建議把下列四個推動原則：

(1) 掌握理念，共同學習

推動學習共同體教學應掌握其理念，並且創造學校是個學習共同體，整個推動過程，也是形成親師生相互學習，實踐這理念在學校中，並且把教師當作專家來培養，期許每位教師都可以成為教學與學習的專家。

(2) 宣導溝通，建立共識

引進外部創造內部革新時，挑戰著的是舊有的經驗及慣性，因此，一定要進行宣導溝通，建立共識，尤其是教學的革新更需要慢工出細活，間或也運用相關

重要會議宣導逐步形成共識，也可藉讀書會創造感動與支持，為推動奠定基礎。

(3) 由點至面，創造成功

推動學習共同體可由小點漸漸擴散，最後形成全面辦理，為學習共同體的學校，而過程為了支撐改變的力量，必須創造每個小點的成功經驗，讓猶豫者踏出勇敢的第一步；讓抗拒者接受成功的可能性；讓先行者保持前進的動力，確保改變持續進行中。

(4) 重視檢核，滾動修正

為確保推動步伐穩健，應建立定期檢核機制，由於臺灣學校體制與教師文化不同於日本，勢必在進行學習共同體本土化時，一定會遇上許多未能預期，可能是學校行政作業、教師適應、家長反應…等，都面臨調適與轉化，若能在定期檢核中發現，立刻進行滾動式修正，讓推動過程愈來愈順利。

2. 推動方式

基於上述原則，較穩健的思考，建議推動方式分為四期：

(1) 準備期

本期主要工作一為宣導溝通，建立全校共識，並說明初期採自願試辦方式進行；二為辦理教師成長研習，促進教師成長及轉變教學思維，徵求自願者，尤其爭取國英數社自五大領域教師參與，帶動同科討論教案設計，並為導入教學做準備。

(2) 導入期

本期自願者以任課班級進行實做，並定期檢討回饋，持續發展校內教師對話機制，建立分享平台；其次，尋求學術支持及公開授課發表分享，最後，持續邀請更多教師加入學習共同體的教學行列。

在本期關注教師專業成長的重點在調適學習共同體的教學模式，建議轉化教學思維由教案設計入手，並關注下列之教學設計重點：

- a. 確立教學目標及重點、難點及跳躍點
- b. 深究學科知識如何與生活世界連結
- c. 建立提問思考內容
- d. 設計教學流程及融入提問及討論
- e. 分組安排(4人或3人、異質、性別)
- f. 設計評量方式及內容(實作及紙筆的應用)

g. 如何觀察學生參與情形

學校行政除要展開課務安排思考，評課時間及方式的規劃(同科或同學年)，落後學生的適性輔導等，也要思考學生未來高中入學相關規劃諸如：注意特色招生考科內容、了解會考及診斷性評量、學習共同體評量與傳統紙筆測驗的配套…等，期待做好參與學習共同體學生生涯輔導的準備。

(3) 發展期

本期隨著參與學習共同體教學方案的擴展，自願者持續增加，配合教師間持續教學分享及對學習共同體教學的深入認識，開始規劃由七年級逐年級試辦，其中由國英數社自五大學科教師優先辦理，並歡迎其他領域教師加入，擴大學習共同體影響力。

學校行政延續辦理相關行政配套及激勵措施，並推動公開授課的機制，甚至辦理全市的授課及分享討論，激發教師教學的能量與成就感，讓學習共同體的動力持續。

(4) 成熟期

本期進行全校辦理，成為名副其實的學習共同體學校，學校體制不變，而是透過教學革新，提升學生學習力，以確保每位孩子的學習權。

學校仍持續進行學生生涯轉銜的追蹤調查，了解學習共同體的孩子在高中職的適應情形。針對教師部分，持續辦理校內研修活動及每位教師一學年一次的公開授課安排及評課活動，促進教師專業發展。

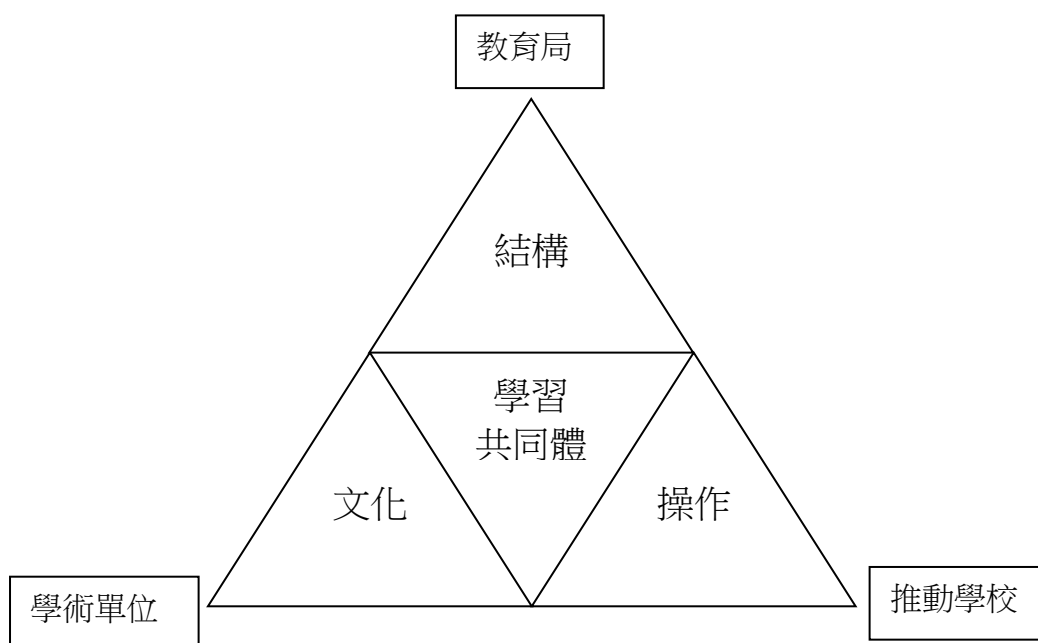
上述四個時期只是概略的建議，其並沒有時間表，也可以依學校狀況隨時調整跳躍，但如同佐藤學教授說的「學校是個頑固組織」，其意是指學校負有教育使命，容易講求穩定發展，卻容易流於慣性而變通性不足，教學無法快速因應外界的變化而轉化，因此，學習共同體順利推動的關鍵點在教師品質的再提升，如果能釋放教師內心巨大的能量，保持開放、勇於挑戰，學校的推動隨時可以伸展跳躍的。

(二) 配套措施

任何一個教育革新方案，一定要在學校現場生根、茁壯，成為一種制度，持續正常運作，如呼吸一般的自然而不知，但要達到這一境界，需要裡應外合，引進不同資源來滋潤學校的土壤，讓動能持續，茲提出下列之建議：

1. 建構教育局、學術單位及推動學校的三方合作關係

日本參訪經驗中，看見佐藤學教授全年馬不停蹄地在各地(含國外)宣揚與指導，由此可見，學術機構對學習共同體的助益甚大，本次參訪亦有學術單位多位教授參與，應可建立教育局、學術單位及推動學校的三方長期合作關係，並確認三者的分工，亦可成立專案小組形式，定期討論推動事務，其架構之建議如下：



(1) 教育局：

- a. 設置本市推動計畫及組織【推動小組—前導學校(全校推動學校及輔導團)—追隨學校(個人或學校)】。
- b. 建構支持環境，如規劃激勵措施(學校與教師)、與現有相關計畫整合(如領先計畫、活化教學、行動研究)、創造利基(如 12 年國教特招入學方式)、證明有效(建置分享及對話平台、學生學習成就)等。

(2) 學術單位

- a. 學習共同體相關學術論述及研究
- b. 協助學校辦理教師成長的增能研習。
- c. 提供推動學校諮詢輔導。
- d. 舉辦研討會分享經驗。
- e. 辦理學習共同體國際交流參訪。

(3) 推動學校

- a. 辦理學習共同體教學之實作。
- b. 創造成功經驗與回饋機制，建立本土化可行的學習共同體模式。

2. 爭取更多不同的試辦方式及聯結

目前台北市國小已組團完成日本參訪，臺北市進行學習共同體教學革新的啟動一定要國小、國中、高中同時啟動，才能快速形成一股行動力量，推動學校也會共同感受支持的動力。其次，結合其他縣市的辦理學習共同體的團體，提供更多本土化的經驗，為臺灣教育注入新的活力，提升學生的學習力與競爭力。

最後，為更快提供學校現場的學習共同體教學模式，建請本市輔導進行教學實務研究，透過優秀的輔導團員豐富的教學經驗，親自現場試作及討論，或可快速建立各學習領域的學習共同體教學的基本模式，提供導入時更直接的教學資源。

3. 建立後續相關研究

最近親子天下雜誌，持續關注臺灣孩子的學習，出書介紹日本學習共同體經驗及這一波學習的革命，也引發這一次日本參訪之旅，其重要的原因是來自學習共同體的焦點在於強化學生學習努力上，這也是在目前 12 年國教淡化了基測的角色後，臺北乃至於全國，教學品質如何成為向上提升的機會，變得更需要去關注的課題，因此，當由學校展開推動之際，希望它不只是曇花一現而已，除有賴教育主管機關持續關注支持外，更期待學術單位能持續進行學校現場相關研究，如教學設計、提問與對話、兩性學習、異質學習、學力檢核、社群對學習的影響、跨進度的主題學習、校園現象改善等項目，進行本土有效的論述與依據，成為支持學習共同體在臺灣播種、生根、開花到結果最有利的支持力量。

四、結語

教育的關注點在確保每位孩子的受教權利，觀察學校現場，在升學考試的橫行的時代，每位孩子在學校生活就像在叢林一般，分數一出，優卑立現，升學考試帶來競爭，勝者為王，敗者為寇，勝者更計較分數的高下，敗者更逃離學習，如今，12 年國教改變了升學的方式，無奈許多家長、媒體、民意代表，多在關注與批評入學要如何的公平，卻不關心教學品質及學生學習如何維護及提升。但身為教育工作者深知教育要好，核心的關鍵在透過系統的課程規劃、優質的師資

及有效的教學，來確保學生的有效學習，學生擁有良好的學習力才是他未來重要的本錢。如今，我們由學習共同體看到學習成功的可能，教育價值的實踐，但這或許不是一條捷徑，但卻是一條回歸教育本質的路。