

“专业资本”对我国独中教师专业发展之启示

“ Professional Capital ” and the Professional Development of Chinese Independent Secondary School Teachers

彭进财*
(PANG Chin Choy)

摘要

想要高效能的学校, 我们需要最好质量的教师, 学生需要优秀教师的教导。而教师必须发展专业资本, 才能有效率地教学。教育社会学家Hargreaves和Fullan认为教师专业资本是影响教师专业的重要指标, 教师不得不培养这方面的能力, 以期在教师的教学生涯上, 发挥专业能力, 有素质地培养下一代。所谓的专业资本分成: 人力资本(human capital)、社会资本(social capital)以及决策资本(decisional capital); 人力资本是关于教师必须发展在教学方面的知识和技能, 教师知道学科内容, 知道如何教学, 了解学生的个别差异; 社会资本指的是教师在人际间的社会关系和互动, 以及这些人际网络对于教师获得知识和信息的影响; 决策资本指的是教师透过结构和非结构的经验、实践和反思, 能够在教学情境中进行智慧判断的一种能力。分析和了解教师专业资本对学校的重要性之后, 对国内的教师专业发展提出了五点启示: 一、校内设立专门组织, 专司校本教师培训与学习的业务; 二、教师社会资本的累积必须把焦点放在教师团体间的相互学习; 三、透过教师的教学观课或是教室走察可以增加教师的决策资本; 四、学校必须营造友善合作的学习文化, 协助教师增加他们的信心; 五、推广校际策略联盟资源共享的模式, 带动专业资本发展。

关键词: 教师专业发展、人力资本、社会资本、决策资本

Abstract

Teaching requires the services of the most qualified teachers. Teachers should upgrade their professional capital in order to teach effectively. Sociologists of education Hargreaves and Fullan believe that teachers' professional capital is an important indicator of the professionalism of teachers. Hence teachers are enjoined to build capacity in this area so as strengthen their teaching career and to train the next generation with professional competence.

Professional capital is divided into human capital, social capital and decisional capital. Human capital is concerned with the knowledge of the subject matter, skills on how to teach, and an understanding of individual needs of students. Social capital refers to the social relations and interactions of teachers,

* 彭进财 台湾国立彰化师范大学教育研究所博士生。电邮地址: ccpan40@gmail.com

and their influence on the acquisition of knowledge and information by these teachers. Decisional capital refers to the proficiencies of teachers acquired through structural and non-structural experiences, practices and reflections, that would help teachers to make good judgments.

Several suggestions may be made on the development of teachers' professional development in local schools. These include setting up an organization for teacher training and learning services; promoting mutual learning among teachers for the accumulation of social capital; teachers undergoing teaching observation to increase their decisional capital; building a friendly and collaborative learning culture to help teachers to increase their confidence; and forming strategic inter-school alliances to promote the development of teachers' professional capital.

Keywords: teachers' professional development, human capital, social capital, decisional capital

一、前言

我国是一个多元种族、多元文化、多元宗教的国家，也是除了中国大陆、台湾、港澳地区之外，唯一拥有小学、中学到大专院校华文教育体系的国家。自19世纪初，华文教育以私塾的形式在马来半岛和新加坡出现至今，在漫长的发展岁月中，曾与英殖民地主义者、日本侵略者以及国家独立后实施单一化教育政策的执政者进行长期、复杂及艰辛的对抗。尽管如此，我国华文教育依然屹立不倒，坚韧不拔地在这个国土上开枝散叶，茁壮成长，肩负延续民族文化，发展民族母语教育的神圣任务，同时兼授三种语文，为国储才的教育任务而努力。

由于历史和种族的因素，我国政府对华文教育仍采取限制政策，华文教育在这里仍然是一个十分敏感的课题，对华文独立中学（简称独中）的贡献也没有给予正式的肯定。正因如此，华人办学是战战兢兢，尤其是独中，是在政府不提供任何财力支持下，只靠华社自行筹措经费办学的学校，其办学的成败，深深牵动着华社生存的命脉。

二、重视师资培训，开创成功条件

21世纪是个强调多元开放，自由民主的人权时代，也是个竞争激烈、变迁迅速的信息时代。目前我国内的局势很微妙，充满着许多变数。尽管国际大气候走向自由民主、多元开放，然而政府的政策至今仍摇摆于自由与专制独断之间，徘徊在多元开放与单一封闭之间。无论如何，在目前这个既看到生机，但实际上却又危机重重的矛盾年代，华社除了必须在政策上继续争取，也必须在教育本质的问题方面作出更大的努力，以确保华文教育能够与时俱进，继续发扬光大。以目前独中的现况来说，普遍上面对师资、人力、生源、财援及社会观感不同等压力，也面对国民中学和私立学校日趋激烈的竞争。当中的独中师资无法获得政府培训，而自行开展的培训机制也有不足之处，师资长久以来就面对“量”与“质”的不足。独中师资来自多种管道，各独中通常按本身的需要，公开招聘教师，应征者最基本的资格是大学毕业，有的毕业自本地的大学，有的曾在如新加坡、中港台、欧美等国家留学的大学毕业生。由于具备教育专业背景者不多，所以独中一般不会特别要求教师必须毕业自师范大学，或曾修习

教育学分，这样的现实，促使独中必须重视教师的在职教育。目前师资培育的情况，各独中除了推行以校为本的师资培训外，比较具规模的包括新纪元学院与台湾彰化师范大学联办的境外教育行政硕士班、教育专业文凭课程班等，以弥补教师职前养成教育的不足。

教师的素质对独中的办学是一大挑战，因此，独中董事部与学校领导者有必要正视教师素质与来源的问题，为教育改革创造成功的条件，如此才能在竞争激烈、变迁迅速的时代培育我们华裔的下一代。

三、教师专业发展的重要性

教师专业发展是世界教师教育发展的趋势和潮流，也是独中教师教育改革的现实需要和努力方向。当前各国教师的培训机构和管理保障制度，都实现相应的重大变革。在教育改革的行动中，学校是“现场”，教师是“关键”，故唯有学校教师具备足够的专业能力与热忱，才能有效执行并创新教育改革的措施（吴明清，2002）。这符合众多研究的发现，教师教学质量是学校效能中最重要的构面与指标，因此应特别将重点放在教师的专业发展上。教师专业发展（Teacher's Profession Development）的起源是1966年联合国教科文组织针对各国发展所提的建议，在其建议书中提及各国应将教学工作建立成为一种专业，以提升教师专业能力成长以及专业地位；尔后，透过师资培育以及相关研究机构定义出专业是指一种连续性且不间断地成长与发展历程，而教师专业发展是指针对教师在学科教学以及思维上，为了有效教学的目的所进行或获得的内在与外在专业成长历程，其中包含专业知能、专门知识、教学知能以及行政知能，例如：课程发展与设计、社会资源的取得、教学创新、班级经营、行动研究以及学校行政等专业能力与知能。

想要高效能的学校，我们需要最好质量的教师，学生需要优秀教师的教导。而教师必须发展专业资本，才能有效率地教学。教育社会学家Hargreaves和Fullan将教师专业资本分成人力资本(human capital)、社会资本(social capital)和决策资本(decisional capital)三种，是影响教师专业的重要指标，教师不得不培养这三个能力，以期在教师的教学生涯上，发挥专业能力，有素质地培养下一代。接下来以他们的理论为基础，再参酌其他人的论点，分别论述这三种资本如下：

（一）人力资本（human capital）

Hargreaves 和 Fullan认为人力资本是教师个人的才能，可以透过教育与训练发展经济性有价值的知识和技术。在教学方面的人力资本，是关于发展必要的知识和技能，教师知道如何教学、了解学生如何学习和他们的家庭背景。教师可以向校内外的同侪学习，建立沟通、学习、信任和合作的文化和网络。

学校教师人力资本与企业组织人力资本的意义是不同的。学校的人力资本，乃结合教育环境之特色，指学校中全体教职员之知识、能力、工作态度与创新、应变能力的总合，也就是学校内所有人员发挥能力所产生的无形价值。方佳梅（2006）归纳国民小学人力资本向度，采用教师专业能力、教师创新能力及教师专业承诺三个构面作为

本研究衡量教师人力资本的指标，兹分述如下：

- 1、教师专业能力包括教学、评量、辅导、班级经营、沟通等能力。
- 2、教师创新能力包括新方法、新策略的运用、教学的检讨改进，以及参与创新教学设计等意愿。
- 3、教师专业承诺包括以教育工作者为荣、教学受到肯定、遵守教师伦理规约、对工作与学生付出的意愿等。

（二）社会资本（social capital）

社会资本是指在社会结构中，由成员的价值观、信任、情感与规范所建立的关系网络，这种社会网络资源有利于增进社会凝聚力，并策进经济与永续发展。

Coleman强调社会资本可以获得人力资本，并确认社会资本作为资源的效益以及产生社会资本的机制。社会资本增加个人的知识，并带来其他人力资本。它扩展个人影响和机会的网络。Coleman论及社会资本创造人力资本时，不仅意味着由此获致上一代的学识内涵，同时也说明由此传递与建立之态度、努力及支持学习的规范，将有助于学业成就，进而获取人力资本。Coleman(1994b)认为“社会资本”才是子女学业成功的重要家庭资源，只有在子女与父母之间保持密切的社会关系时，父母拥有的物资及人力资本方可以为子女所采用。

社会资本对教育也有显著的效果。在学校方面，教师的社会资本指的是教师之间合作的程度。研究发现，教师、学生、家长、行政和同事之间有较高的信任关系，学生的学习也会有较高的成就程度。例如，Carrie Leana曾经对美国纽约市130所小学举行教师人力资本和社会资本的测量，结果发现有较高社会资本的教师，其学生的数学成绩会有较高的进步，同时，即使有较低人力资本的教师，若处在较高社会资本的校园内，他/她的表现依然出色。

（三）决策资本（decisional capital）

教师拥有人力资本和社会资本是不足够的，还需要第三种资本，就是决策资本。决策资本指的是教师良好的判断能力。假如教师教学总是依赖教师手册，或是盲从追随课程的脚本，这位教师就不是专业，因为他/她不知道如何进行判断。决策资本是通过结构与非结构的经验、实践和反思，能够专业获得和累积的资本，进而能够在情境中作智慧的判断。因此教师若有能力独自和共同反思来调整他们的实践工作，就可以提高学生的学习。例如走察（walkthroughs）是学校的领导者，教师的同事到班上进行观课，共同讨论班级的教学，然后判断他们所见的是好的教学或是不好的教学。当教师累积更多观课或是教学的经验，教师就能更自由地进行判断。

四、专业资本执行的最佳方式

教师的人力资本属于个人的教学能力，而教师的社会资本和决策资本的获取则需借助于团体的合作学习来获取。学校团队的文化特征，对教师专业资本的取得与累积起着关键性影响。苏珊罗森霍尔茨(Susan Rosenholtz)，关注到两种独特的学校文化：

围困(stuck)和流动(moving):在围困学校成就较低,老师认为教学技术是简单的,她们通常孤军作战,他们很少要求帮助。在流动学校,教师认为教学很难,他们总是寻求帮助,他们永远不会停止学习如何教学,获得同事的支持与沟通,让教师有更大的信心和把握去实现他们想要达成的目标。在流动学校,改善教学是集体性的,而不是个人主义,而与同事的分析、评估和验证,是提升教师的条件。合作文化建立社会资本和学校小区的专业资本。他们积累和流通过知识和想法,以及援助和支持,帮助教师变得更加有效,增加他们的信心,鼓励他们要更加地开放与积极从事改进和变革。跨校合作可以是非常有效的,只要是用正确的方式去做。采用学校相互学习促进双赢的原理,如上海,在2006年到2009年间荣获PISA十五岁学生阅读能力世界第一,他们所作的就是把高能力的学校与低能力学校配在一起互相合作。在新加坡,12到14所学校就有一位全职的协调员负责协调集群学校学生的学习。通过同侪合作,老师和领导者都有很高的教学技巧。这些在一起学习的形式可以是功能强大的系统建设者,导致共同发展新的能力和承诺。当专业资本自由的、有力量的,包含的流通时,可以获得最好的全盘专业性改善。这可以是真正有竞争力的,不只是一个可以克服的障碍,也是一种不具输赢性质的资本化力量。这发生在当两个强大的力量合在一起时:集体责任(collective responsibility)和合作竞争(collaborative competition)。

(一) 集体责任:不只是承诺,它行使一个又深又宽的规模能力。在包括正面竞争:挑战人性和专业性的可能极限。例如老师认识不只是自己班上而是学校所有的学生;校长关心群集学校的成败如同自己的学校一样,这就是集体责任。

(二) 合作竞争:如何超越自己和对方的精神。合作竞争是一种友好的竞争,把合作与竞争结合形成一种无与伦比的组合。专业文化和社群可以发展和流通专业资本,提高成就、改善学习和传播创新。专业文化是教师分享对学生集体责任的地方.....,是教师不只是忍受而积极地享受被同事和行政人员挑战的地方。

研究发现,单靠教师一个人的单打独斗,是不足以成为专业,而教师社会资本的累积必须仰赖教师团体间的互相学习,其中以教师专业学习社群最受到推崇。教师专业学习社群(Professional Learning Community,简称PLC)是指一群志同道合的教育工作者所组成,持有共同的信念、愿景或目标,为致力于促进学生获得更佳的学习成效,而努力不懈地以合作方式共同进行探究和问题解决。教师专业学习社群必须关注于学生学习成效的提升,不能仅止于教师专业知能的成长或个别兴趣的追求而已。Louis, Marks和Kruise(1996)提出教师专业学习社群含有五大要素,即:一、共享规范与价值观(shared values);二、将共同焦点放在学生学习上(collective focus on student learning);三、合作关系(collaboration);四、分享式教学实务(deprivatized practice);五、反省性对话(reflective dialogue)。

而教师学习社群的进行方式可以有:一、教学观察与回馈、教学档案制作;二、主题探讨(含影带、专书等);三、主题经验分享;四、校外专题讲座。

此外,校长的领导风格对学校文化和教师的专业成长也起了重要影响。研究发现,校长用他们教学时间进行监测和指导个别教师,对全校学生的成绩没有影响。而有效

能的校长是指那些定义自己的角色为老师的调解人，成功获取资源，重视教师团队合作，与家长和小区建立关系。另一项研究结论是，校长不需要专门技术或任何其他可能会将其转换成教学领导人的策略。他们需要知道如何确定、发展、选择和连接他们的老师——领导人面临的挑战是更强大但还是更可行的。校长的角色，是间接的但却明确：打造学校的教师和社群的专业资本。简单地说，有效能的校长会成功，是因为他们系统地开发内部和外部的社会资本。

五、专业资本理论的启示

分析和了解教师专业资本对学校的重要性之后，对独中教师专业发展提出了五点启示：

（一）校内设立专门组织，专司校本教师培训与学习的业务

校长是打造学校的教师和社群的专业资本重要人物，校长可以建议独中设立教师进修部门，专司校本教师培训与学习的业务。专职部门的设立，意味着教师专业发展在学校组织架构中有明确的定位，再加上配给的资源，为所有的校本研习活动提供了支持性的系统。在操作层面上，教师培训进修也编列计划与预算、配置时间和规划空间，各项研习活动按计划循序渐进，引领教师朝专业成长的方向前进。

（二）教师社会资本的累积必须把焦点放在教师团体间的相互学习

社会资本指的是透过人际的网络关系，有效获得资讯，进而达到预期目标。教师要获得社会资本，就必须互相合作学习。教师透过彼此的对话和交流，可以增加教学的信心，也能在共同面临的教學问题上，讨论出有效的解决方法。学校推动教师专业学习社群，正可以符应教师互相成长和学习的需求。

（三）透过教师的教学观课或是教室走察可以增加教师的决策资本

决策资本是指教师能够在复杂、丰富、不易预测的教学情境中，进行正确的判断。透过教学的走察，可以累积教师教学判断的经验，进而增加教师本身的决策资本。当教师有机会进行教室观课和走察，在观课后与其他教师对教学问题进行讨论，可以累积教学的经验，学习到别人教学的优点，就更能够自由地进行判断。透过教室的走察，教师可以摆脱过去孤立的教学者，成为乐于与人分享、互相学习和成长的专业教育人员（Dowdy，2007）。

（四）学校必须营造友善合作的学习文化，协助教师增加他们的信心

教师对于课程革新出现冷漠或是排斥，主要原因是教师习惯过去单打独斗的教学，如果不能了解教师的文化就急于推动教育改革，可能造成教师的抗拒或是随便应付的局面。学校应该建立协调合作的教师文化，营造友善安全的学习文化，消除教师担心改变的观念，让教师在充满自信、受到支持和鼓励的范围下，持续进行教师专业的发展。而发展教师的协同文化应该把握以下四个原则：1、建立教师自由发声的空间；2、

鼓励教师进行正式和非正式的专业对话；3、允许教师自主性的发展；4、减少外在过度的要求（吴俊宪，2013）。

（五）推广校际策略联盟资源共享的模式，带动专业资本发展

目前各地独中规模大小不一，尤其是较偏远的独中，无论在人力或设备资源，均呈现不足的状态，如能推广校际策略联盟之运作方式，建构教师专业成长模式，建立专业特色社群，鼓励建立合作伙伴关系，提供校际之间关于教师教学的经验和方法，使各独中教师能经由相互观摩与学习的管道，进一步获取彼此在专业发展方面的可行经验和方法，达成教师专业资本的增长。

六、结语

优质华文教育的追求，是教育革新的趋势，亦是增进独中学生学习效果的最佳保证，只有优质的华文教育，才能培育优质的独中学生。而华文教育优质的最关键因素就是独中教师，如何提升独中教师的专业能力、态度、热情，以及对教育的承诺，就必须积极推动教师的专业发展。如何协助独中教师不断进行专业发展的工作，除了规划系列的专业增能活动之外，学校也应该有相应的配套措施让教师重拾对教育的热诚和自信，让专业发展成为独中教师生涯的一部分。

走过180多年的华文教育，历经许多艰辛苦难，起落浮沉。华文教育在长期受到压制的环境下，到今天仍能继续存在，甚至蓬勃发展，全仰赖于华社坚贞不渝的支持和捍卫。随着世界大气候朝向民主与开放前进，以及友族同胞逐步认同华文教育，我们相信华文教育明天会更好。无论如何，华文教育前进的道路依然曲折，还需华社不屈不挠的继续努力与争取。

参考文献

- 邓日才，2005，《校长经》（再版），马来西亚：邓日才。
- 黄旭钧，2014，《教室走察-教师专业发展的新思维》，台北：高等教育。
- 黄祯玉，2009，〈独中教育从复兴到教改〉，马来西亚华校校友会联合会总会编，《董总50年特刊》，加影：董总，页429-442。
- 沈秀香、黄哲彬，2009，〈浅谈社会资本及其对教育政策与教育实践之启示〉，《教育趋势导报》第32期，页132-141。
- 吴明清，2002，〈促进教师专业发展的策略〉，《理论与策略》，第16卷第1期，页99-113。
- 张德锐、李俊达，2009，〈以学校为中心的教师专业成长〉，《教育部台湾省国民学校教师研习会研习资讯杂志社》第6期，页25-32。
- 郑良树，1998，《马来西亚华文教育发展史》（第一～四册），吉隆坡：马来西亚华校教师会总会。
- 郑良树，2005，《马来西亚华文教育发展简史》，新山：南方学院。
- Andy Hargreaves and Michael Fullan. 2012. *Professional Capital : Transforming Teaching in Every School*. Toronto, Ontario ,Canada: Columbia University.

- Coleman, J.S. 1990. *Foundations of Social Theory*. MA: Harvard University Press.
- Corcoran, T. 1995. *Transforming Professional Development for Teachers: A Guide for State Policymakers*. Washington, DC: National Governor's Association.
- Darling-Hammond, L. 1994. "Developing Professional Development Schools: Early Lessons, Challenge, and Promise". Darling-Hammond, L. (ed.) *Professional Development Schools: Schools for Developing a Profession*. New York: Teachers College Press.
- Hargreaves, D.H. 1994. "The new professionalism: the synthesis of professional and institutional development". *Teaching and Teacher Education*, 10 (4):423-438.
- James S. Coleman. 1988. *Social Capital in the Creation of Human Capital*. U.S.A: University of Chicago.
- Louis, K. S., Kruse, S. D., and Associates. 1995. *Professionalism and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.