

壹、前言

在強調學校本位、權力下放及績效責任的時代，以校長為領導中心的概念已經不符合校園生態。當前教育改革重視的是教師的專業自主，不僅展現在教師的教學工作上，也涉及對學校事務的關注。如同Katzenmeyer與Moller（2001）在其著作《喚醒沉睡中的巨人》（Awakening the Sleeping Giant：Helping Teachers Develop As Leaders）一書中所提出：教師有潛力去執行新的、動態的學校領導，並進而提升促進社會改革的可能。Leithwood、Janntzi與Steinbach（1999）也指出促進教師領導的發展，已成為正式學校領導的重要環節。因此教師領導是當前重要的趨勢，也是時代的潮流。

在1990年代以前的教師培力（teacher empowerment），過於強調教師自身專業知能之成長，而忽略教師成長對於學生學習需求的回應性，或教師行動可能帶來的組織變革（陳佩英，2010）。近年來，強調專業領導的聯合行動體——專業學習社群（Professional Learning Communities, PLCs）應運而生。專業學習社群的建立是發展教師專業學習與反思的機制（Munby, Russell, & Martin, 2001），透過參與社群活動的合作與對話，裨益其發展教師專業的能力（吳明清，2002）。自從2010年1月起，教育部將補助參加「教師專業發展評鑑」之學校辦理的教師專業成長經費，改為補助辦理教師專業發展社群的經費。因此，教師專業學習社群儼然成為教師專業發展的新型態，是值得探討的議題。

MaCabe（2007）認為在專業學習社群的運作過程中，便會自然產生支援教師領導的特質。Rasberry與Mahajan（2008）則主張經由專業學習社群的運作能建立教師合作文化與促進教師成為教師領導者，進而提升教師教學策略，以及回應學生學習需求。因此，教師領導的運作與教師專業學習社群的實施有密切關連，值得進一步探究。

在國內的研究，以教師領導、教師專業學習社群為主題之論文，僅有楊淙富（2012）《國民小學教師領導、教師專業學習社群與學校效能之研究》一篇量化論文。以質性研究的方式針對教師領導及教師專業學習社群的研究，目前似乎較為缺乏。因此，可以透過個案研究，探究教師領導如何促進教師專業學習社群建構，有助於教師領導作為的深耕與發展，以及教師專業學習社群的推展，進而促進教師專業發展。綜上所述，本研究之目的在於探究：1.教師在專業學習社群中如何進行專業成長；2.教師在專業學習社群中如何協同合作；3.學校行政與社群召集人如何共同領導社群的運作；4.教師領導如何建構教師專業學習社群及提升學生學習成就；5.行政團隊對於教師專業學習社群的支持情形。