

從教師專業發展模組談教師進修研習系統建構

陳木金(國立政治大學教育學院教授)

邱馨儀(國立政治大學教育學系博士候選人)

陳宏彰(台北市教育局國小教育科科員)

摘要

在中小學教師教學的場域之中，教師的工作面對著傳道、授業、解惑的基本責任，也同時面對著「變革」與「未來」趨勢的典範變遷，教師進修攸關教師的素質，是為教師專業生涯所必須進行的終身教育，同時也是教師的權利與義務。有鑑於當前國內教師進修面臨教師進修管道方式單一、內容無法反應教師實際需求的困境。因此，本文分析在教師生涯發展歷程中，歸納教師專業能力為七大模組：「教育信念與教學技巧」、「教學新知與教育發展」、「班級經營與學生輔導」、「學科知識與教材教法」、「專業態度與研究知能」、「實用智慧與生活經營」、「教育管理與教學領導」。並試著將教師專業發展七大模組建構為教師進修研習系統，把教師專業發展之研習進修課程內涵，分為基本、進階及專業三大類，並建構教師進修研習系統，歸納分析為「中央層級」、「縣市政府層級」、「鄉鎮市區層級」、「學校層級」、「教師個人層級」五大系統，規劃建構出一整體性、進階性、專業性的教師進修研習課程，以提升教師的教學效能，進而促進我國教育品質的提升。

關鍵詞：

1. 教師專業發展模組 **Teacher Professional Development Module**
2. 教師進修研習系統 **Teacher In-Service Learning System**

The Construction of Teacher In-Service Learning System : Based On the Module of Teacher Profession Development

Chen, Mu Jin (Professor of College of Education of National Cheng Chi University)

Chiou, Shin Yi (Ph.D Candidate of Education of National Cheng Chi University)

Chen, Mu Jin (Master of Education of National Cheng Chi University)

Abstract

In the field of teacher's teaching in the middle and primary schools, the teacher's work is in the face of the basic responsibility for preaching , imparting knowledge , explaining the puzzle. Teachers faced the paradigm of future trends and model changes. Thus In-Service Training is important to the teacher professional development.

Although teacher In-Service Learning System is it concern teacher quality, life-long education , teacher's professional career development, and it is the teacher's right and obligation at the same time . But present domestic teacher in-service training channel was single, content can't react predicament. So, this text analyses in teacher's career development course to sum up 7 parts of teacher's professional development module : 1.educational faith and teaching skill , 2.teaching new knowledge and education development , 3. the classroom management and coaches with students , 4.discipline knowledge and teaching material method , 5.professional attitude and research ability, 6.practical intelligence and life management, 7.educational management and instructional leadership.

This text develops an in-service learning system for teachers to empower their professional competence. The refresher course include three parts of basic curriculum , enter steps curriculum and special curriculum . We sum up the five major systems for ' the central level ' , ' the level of county municipal governments ' , ' the level of urban area of the villages and towns ' , ' the level of the school ' , ' teacher's personal level ' . We suggest education government to build and construct out a globality of teacher in-service learning system, in order to improve the teacher's professional career development and professional competence to promote the improvement of the educational quality of our country.

Keyword :

1. Teacher Professional Development Module

2. Teacher In-Service Learning System

壹、緒論

近年來在教育改革的風潮下，教育績效與品質、課程與教學革新、學校本位課程、教師增權賦能等教改議題不斷被熱烈討論與檢視，中小學教師的專業問題受到社會各界的關注，許多教師專業團體也以教師專業自主為口號，藉以強化教師角色與形象，因此就教育本質或專業倫理而言，教師們努力地先求專業發展，先具有專業知能及專業發展，方才能要求享有專業自主權利。誠如，歐用生(1996)指出教師需要專業發展的主要原因有三：一為課程和知識基礎的增加與改變；二在教師自我革新的需要；三是社會對學校教育的要求。因為教師是學校教學的尖兵，也是學校教育改革的執行者。如果要提昇教師教學專業發展，此項工作不能僅止於改革的口號或本位的堅持，應回歸到以教師為主體的教師專業發展，以具體規準來彰顯教師專業的知能與持續成長的事實，強調教師專業發展的客觀性與可驗證性。

其次，在教師教學的場域之中，教師的工作面對著傳道、授業、解惑的基本責任，也同時面對著「典範變革」與「未來趨勢」的創新發展，持續進修的教師文化攸關教師的素質提昇，是為教師專業生涯發展所必須進行的終身教育，同時也是教師權利與義務的保優策略之一。因為在近年來改革風潮的教育之下，家長們、學生們及社會大眾已經對於教育品質與教育績效，產生高度的重視與深切的期許，舉凡學校課程安排、教師教學實施、學生學習內容、教師專業增能等議題不斷被熱烈討論與檢視，教師的專業問題受到社會各界的關注。例如，許多教師專業團體也以教師專業發展為口號，藉以強化教師專業角色與形象；許多大學校院也主動發展「教師基本績效評量」、「教師專業表現指標」及「學生評鑑教師教學」來確保學生受教的權利與品質；教育部中教司長陳益興也於 2005 年 8 月 28 日表示，教育部目前正在規畫教師進階制度，將依教師「專業表現」及「專業成長」分級，薪資也依照級數給予，作為善意的回應。

第三，就教師專業發展而言，饒見維(2000)指出教師專業發展不是教師知識量的累積，而是建構知識之方法的演進。國民小學教師的專業發展一定要讓教師們感覺是專業發展的「主體」，而不是成為被行政單位指定或安排的「客體」。林文生(2000)指出國民小學教師們應該有機會決定(或選擇)其所要專業發展的型態，同時也擔負專業產出的責任。邱馨儀(2004)指出：「教師專業發展」係指教師在教學生涯中，為提昇自己的專業知識、能力、態度、技能和素養，主動積極參與正式和非正式的學習、進修…等活動，以使自己在教學知能、學生輔導、專業態度等各方面更為提昇的歷程。另外，大陸學者朱益明(2000)在「首期中小學骨幹教師國家級培訓的全程評估研究概述」中，以參加 2000 年 4 月集中培訓的大陸中小學骨幹教師為對象進行調查發現：想要成為優秀教師的關鍵有 60.02%

陳木金、邱馨儀、陳宏彰(2005),從教師專業發展模組談教師進修研習系統建構,刊載於2005.11.25.輔仁大學舉辦「教師專業發展與規劃學術研討會」論文集 (p.7- 18)。

的受訪者認為是在「實踐工作中的不斷學習和思考」,在培訓教師專業的重點方式有49.58%認為是「交流與研討」、34.30%認為是「學習新知識」、7.70%認為是「考察與觀摩」。可見教師意識到不斷學習、思考的意義及需要性,也期望藉由透過交流、研討、考察、觀摩及學習的機會進行專業對話,達到教師專業的發展。因此,探討教師專業發展模組之內涵,藉以提昇教育人員對教師專業發展之認知及實踐,進而能提昇教師的專業發展,乃當前教育研究的重要焦點之一。

雖然,當前我國教師經由師資培育機構的職前教育、學校現場的教育實習、經檢覆成為合格教師、經甄試進而進入職場,理應具備足夠的教學專業能力,但由於知識變遷快速,資訊來源多元,使得教師的專業知識必須不斷地跟著時代腳步前進,邁向終身學習的新時代。然而目前我國教師進修與研習之教師專業發展策略,缺乏一套完整且統整的規劃系統,容易使得教師專業發展之進修研習的機會與資源重複或浪費。因此,就教育本質或專業倫理而言,如何創造教師專業發展結合教師評鑑機制之持續進修的教師文化,規劃建構出一整體性、進階性、專業性的教師專業發展的持續增能課程,促進教師專業發展的提昇,確保教育素質的優良,以提升教師的專業表現,進而促進教育品質的提升,已是當前教育的關鍵焦點,值得進行分析探討作為我國教師專業發展與專業評鑑的參考。

因此,本研究根據文獻探討和文件分析法,並以台灣地區之公立國民中小學校長、教師及相關研究領域之學者專家為研究對象進行焦點座談和專家訪談。藉以瞭解與建構教師專業發展指標、生涯發展進階體系,與進修研習課程之內容,進而擬定出教師在職進修課程研習之系統架構,作為我國未來教師研習進修課程規劃之參考。以下擬從:1.教師專業表現評鑑模組的建構教師專業發展的指標;2.教師專業發展體系進修研習系的建構,兩方面來加以探討及說明。

貳、教師專業發展表現評鑑指標模組的建構

首先,從良好教師教學效能的向度來建構教師應具有的專業能力來規劃教師專業進修研習課程而言,目前我國之教師進修研習機構的規劃之教師專業發展課程,尚未針對不同年資、不同職務專業能力教師而規劃的「教師基本績效評量」、「教師專業表現指標」的教師評鑑模組作為推動教師專業發展的指標,造成推動教師專業發展的增能研習進修課程疊床架屋現象。誠如,國內學者蔡培村(1994)指出,從教師進修需求面而言,不同生涯發展階段的教師有不同的專業發展需求,故教師專業成長與進修也應依據教師的生涯發展需求來規劃設計,並據此配合生涯進階與等級劃分的規劃,則將能使教師更有目標的、有方向的選擇或接受教師進修與研習,促成專業的發展與成長。黃政傑(1997)也指出,教師需要具備一定的能力,有良好的專業態度、豐富的知識及優異的教學方法和技巧,才能有良好的教學成果。張清濱(2001)從教學效能研究的觀點,認為教師要改進教學,就要採用有效的教學技術,表現良好的教學風格,選擇適當的教學方法及發揮創意的教學藝術。因此,發展以解決目前教師進修制度缺乏系統規劃,建立以教師

陳木金、邱馨儀、陳宏彰(2005),從教師專業發展模組談教師進修研習系統建構, 刊載於 2005.11.25. 輔仁大學舉辦「教師專業發展與規劃學術研討會」論文集 (p.7- 18)。

專業發展指標為主軸, 結合目前辦理教師研習進修機構或專業團體的教師進修研習方案, 建構我國教師進修研習的階梯式及職務晉級之一貫體系, 進而規劃教師發展指標的增能進修研習課程, 依教師教學年資的不同, 區分不同的進修研習的專業發展模式, 是當前急需發展教育政策來面對的重要議題。

其次, 教師經由職前和導入教育進入教育情境的生涯進階來說, 在實際教學中要運用專業知能, 發揮專業權威以有效的引導學生是相當重要的生涯進化, 因此教師本身要透過研習進修和教師同儕社會化, 來充實自己和自我專業成長。誠如, 李俊湖(1994)指出, 教師的專業成長確實是教師欲求勝任教學工作所必要加以強調的事實。蔡培村(1996)針對我國高級中學、國民中學與國民小學教師的教師生涯發展現況, 所從事之實證調查結果顯示, 教師的生涯進階與職級劃分的級數, 適合化分為「初任教師」、「中堅教師」、「專業教師」及「資深教師」四個階段, 並以教師年齡、教學年資為指標和劃分的依據, 劃分方式大致為年資一至六年為初任教師, 六至十一年為中堅教師, 十一年至十六年為專業教師, 十六年以上則為資深教師, 來探討教師在生涯發展週期中的專業的教學生涯需求及特徵, 由初任教師逐步進化至資深教師。

第三, 就教師專業發展指標的內涵, 根據國內外學者之教師教學效能、教師專業發展階段、教師分級制之相關研究, 大都以配合教師教學年資的教師生涯階梯為主。陳木金(1998)研究指出, 教師教學效能的意涵, 包括「教師自我效能」與「教師有效教學」兩個部份。而教師的效能, 可以從「教學自我效能信念」、「系統呈現教材內容」、「多元有效教學技術」、「有效運用教學時間」、「建立和諧師生關係」、「營造良好班級氣氛」等六個向度進行效能評量與研究。吳政達(1999)建立的國民小學教師評鑑指標體系研究指出, 教師評鑑可以協助教師改進教學, 促進教學革新, 以提高教學效果, 達成教學目標, 並可根據教師教學表現的弱點, 提供適當的在職進修課程和計畫, 以促進教師的專業發展。其共歸納九個向度「專業知識」、「教學準備能力」、「教學策略與實施能力」、「教學評量能力」、「運用教學資源能力」、「班級經營能力」、「專業責任」、「校務參與及服務績效」、「人際溝通能力」, 以作為評鑑一位有效能教師的向度指標。張德銳(2004)建構教師教學專業發展標準的研究結果建議: 建構教師職前教育與在職進修課程內容, 應根據教師教學專業發展標準為範疇, 並進一步發展出與指標相關的理論與實務, 以設計各種職前或在職進修課程內容。

因此, 本研究試著從國民中小學校長、教師及相關研究領域之學者專家為研究對象進行焦點座談和專家訪談資料, 歸納整理分類為五個教師專業發展階段指標的教師評鑑模組, 依序為探索期(1~2年)、建立期(3~5年)、轉化期(6~10年)、維持期(11~20年)、成熟期(21年以上), 其專業發展指標規劃核心依序為應用、分析、綜合、評價、創造, 並分類規劃以「教師基本績效評量」、「教師專業表現指標」的教師專業表現評鑑模組來推動教師專業發展的指標方面, 內容包括教師專業發展指標內涵之七大向度: 1.教育信念與教學技巧: 內涵著重在教師教學理論與實務之結合, 教師自我信念之建立、統整與檢視; 2.教學新知與教育發展: 內涵著重在教師對教育趨勢之瞭解、專注與評價, 及對教育新興議題之探討與發表, 並增加資訊能力運用於教學中; 3.班級經營與學生輔導: 內涵著重於教室的經營管理技巧、學生輔導知能、親師之互動方法; 4.學科知識與教材教法: 內涵著重於教材教學之設計、創新與研發, 及學科知識之研發與創新; 5.專業態度與研究知能: 內涵著重於教育人員專業倫理及相關法規之探討, 及教師

陳木金、邱馨儀、陳宏彰(2005),從教師專業發展模組談教師進修研習系統建構, 刊載於 2005.11.25. 輔仁大學舉辦「教師專業發展與規劃學術研討會」論文集 (p.7- 18)。

研究能力之養成；6.實用智慧與生活品質：內涵著重於促進老師於教學專業課程外能學習其他促進生活知能之課程如人際溝通、生涯規劃..等課程；7.教育管理與教學領導：內涵著重於教師行政運作知能之培養，以促進老師行政規劃、管理知能力。詳如表一所示。

表一 以教師專業表現評鑑模組推動教師專業發展指標內容表

教師生涯階段		探索期 (1-2 年) 应用能力	建立期及轉化期 (3-10 年) 分析及綜合能力	維持期 (11-20 年) 評價能力	成熟期 (21 以上) 創造能力
教師專業發展指標內容	一、教育信念與教學技巧	1.能瞭解學生的發展與學習理論 2.能熟悉各種教學法 3.能熟悉資訊科技融入教學的技巧	1.能統整自己的教育、學習理念 2.能設計自己的有效教學模式 3.能設計資訊科技融入教學方法	1.能系統化的應用自己的教育理念 2.能進行創新教學 3.能應用資訊科技融入教學	1.能檢視、省思自己的教育理念 2.能應用有效教學進行創新教學 3.能應用資訊科技融入教學
	二、教學新知與教育發展	1.能瞭解教育策略趨勢及理念 2.能應用教育時事議題及發展 3.瞭解學校及社區的文化發展	1.能統整教育策略的趨勢及理念 2.能統整教育時事議題 3.能分析教學新知	1.能以系統化觀點關切教育時事議題 2.能評價教學新知	1.能檢視與省思教育時事議題 2.能瞭解教學研究新知 3.能創造教學新知
	三、班級經營與學生輔導	1.能與學生制訂生公約並執行 2.能解決教室突發狀況 3.能活用教室管理技巧 4.瞭解基本輔導知能	1.能發展班級自治與培養幹部能力 2.能解決教室突發狀況 3.能瞭解並應用諮商與晤談技巧	1.能運用班級團體動力 2.能活用各項輔導諮商方法	1.能運用班級團體動力 2.能帶領團體輔導活動 3.能傳授、推廣各種輔導、諮商知能與技巧
	四、學科知識與教材教法	1.能夠精熟學科知識內容 2.能精熟各學科特有教材教法	1.能瞭解專門學科新知與發展 2.能掌握學科相關知識與教學資源	1.能編製專門學科補充教材 2.能評選專門領域學科教科書	1.整合學科科際知識 2.能結合與運用社區教學資源
	五、專業態度與研究知能	1.能提升教師自我教學效能 2.能遵守教育人員專業倫理(法規與規範) 3.能接受教學工作與任務	1.能提升教師自我教學效能 2.能進行教學個案分析 3.能願意投入教學工作與任務	1.能促進教師有效教學 2.能進行行動研究 3.能熱意接受教學工作與任務	1.能促進教師有效教學 2.能獨立發展教育研究 3.有熱忱接受教學工作與任務
	六、生活品質與實用智慧	1.能培養理性思維能力 2.人際關係技巧	1.能培養批判思考能力 2.婚姻與家庭生活適應	1.能培養問題解決能力 2.健康保健與休閒生活	1.能培養創新思考能力 2.生涯回顧與再出發
	七、教育管理與教學領導	1.能配合學校行政運作 2.能瞭解學校行政運作流程	1.能與家長、社區建立良好關係 2.能規劃與設計領域課程	1.有能力進行校務規劃與領導 2.能發展學校本位課程與學校特色課程	1.能參與學校行政決策 2.能進行課程評鑑 3.能帶領團隊學習

參、教師專業發展體系之進修研習系統的建構

當前我國教師經由師資培育機構的職前教育、學校現場的教育實習、經檢覆成爲合格教師、經甄試進而進入職場，理應具備足夠的教學專業表現能力。但是，陳舜芬、丁志仁、洪麗瑜（1996）研究指出，由於知識變遷快速，資訊來源多元，使得教師的專業知識必須不斷地跟著時代腳步前進，邁向終身學習的新時代。例如，依據教師生涯發展之階段任務及終身學習之理念，任教多年教師的專業發展指標之「專業態度與研究知能」、「實用智慧與生活經營」、「教育管理與教學領導」，隨著教師年資的增長，有別於 1-2 年初任教師的初生之犢需要專精於教材教法、教學技巧、學生輔導、班級經營等技巧的磨練；但是對於逐漸資深的教師們而言，他們又面臨另一項重要挑戰，因隨著生涯發展的前進，他們面對自身的「教育專業發展」更新問題，另需有更「專業的能力」面對未來及變革，以從事「專業的工作」；另外，也有些教師逐漸擔任學校行政主管與教學領導角色，進行其教師專業發展計畫，才能圓滿增能其專業。

其次，在余民寧、賴姿伶、王淑懿（2002）研究結果發現：在開始擔任教師的第一年後，就有 25.9%的教師開始有尋求在職進修的想法；到了第三年後，就有超過一半的教師想在職進修，累計達 59.0%；第五年後，就已經累計到 82.6%的教師都想尋求在職進修的機會。這項結果顯示教師在就職前的大學或師資培育機構所給予的教師專業訓練，頂多只夠使用三至五年，初任教師在任教三到五年之間，便開始覺得所學的知識已經不夠用，必須開始不斷的進行在職進修，藉以增能圓熟其專業知能的不足。因此，依據教師不同的教學生涯規劃其專業增能進修研習課程，以及建立不同生涯發展階段教師專業發展的能力指標，進而促進教師專業發展的實現，研擬激勵教師進修的多元措施，協助教師專業發展的實現。

然而，楊思偉、梁恆正（1994）、蔡培村（1996）、鄭博真（2000）及楊深坑、楊銀興、周蓮清、黃淑玲、黃嘉莉（2002）指出，目前我國教師進修與研習之教師專業發展策略，缺乏一套完整且統整的規劃系統，容易使得教師專業發展之進修研習的機會與資源重複或浪費。因此，建構以學校本位及外部機構進修的雙軌教師專業發展體系，規劃循序漸進的教師專業發展之進修制度，逐步建立結合教師進修研習制度與教師專業發展的教師文化。以下，本文提出教師專業發展的策略，作爲我國推動教師專業發展之參考。其內涵包括：1.「基本知能」的指定研習進修的評鑑模組（探索期、建立期、轉化期、維持期、成熟期）。2.「專門知能」的增能研習進修的評鑑模組（教學科目研修、職務知能研修、重要議題研修、師傅教師研習）。3.「特別知能」的專業研習進修的評鑑模組（國外長期進修、國內長期進修、專業學位進修、教師獨立研究）三大方向規劃課程，建議依教師評鑑指標模組逐步建立教師進修研習與教師薪資晉級結合的教師專業發展制度，依各階段的晉級檢核的專業表現指標及教師至少參加之基本研習時數。

就教師專業發展的進修研習系統，規劃以結合教育主管機關、縣市教師研習中心、師資培育機構、教師專業團體、認證合格教師進修機構、學校本位進修及教師獨立研究等多種機構或多元模式，推動教師專業發展的進修研習方案。因此，在辦理教師專業發展進修研習系統層級，可分爲「中央政府層級」、「縣市政府層級」、「鄉鎮市區層級」、「學校單位層級」、「教師個人層級」的進修研習系統方案：1.中央教育主管機關應進行不同生涯發展階梯之教師專業發展指標，訂定激勵教師在職進修之相關配合措施。2.縣市政府及各級學校應能訂定激勵教師在

陳木金、邱馨儀、陳宏彰(2005),從教師專業發展模組談教師進修研習系統建構, 刊載於 2005.11.25. 輔仁大學舉辦「教師專業發展與規劃學術研討會」論文集 (p.7- 18)。

職進修研習規定，及促進學校本位辦理進修研習之相關配合措施。3.修訂獎勵與補助教師在職進修之相關措施，提供教師在職進修之多元參與，提昇教師「個人成長」、「職務成長」、「第二專長」、「外國語言」、「數位科技」及「創新創意知能」之多元成長機會，規劃辦理教師進修研習實施體系方案規劃，詳見於圖一。

促進我國教師專業發展的增能進修研習實施體系規劃								
教師生涯發展進階	1-2 年 探索期 應用		3-5 年 建立期 分析		6-10 年 轉化期 綜合		11-20 年 維持期 評價	21 年以上 成熟期 創造
	研習時數	指定 36 增能 36	合計 72	指定 48 增能 60	合計 108	指定 52 增能 128	合計 180	指定 104 小時，增能 256 小時，合計 360
中央政府層級								<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育信念與教學技巧 2. 教學新知與教育發展 3. 班級經營與學生輔導 4. 學科知識與教材教法 5. 專業態度與研究知能 6. 實用智慧與生活經營 7. 教育管理與教學領導
縣市政府層級								
鄉鎮市區層級	鄉鎮市區聯盟辦理及實施教師在職進修研習活動…等							
學校單位層級	學校本位辦理及實施教師在職進修研習活動…等							
教師個人層級	教師個人進行之獨立研究、教師行動研究、教師研究成果發表…等							

圖一 促進我國教師專業發展的增能研習進修實施體系規劃圖

肆、結論與建議

一、結論

首先,本文從如何創造教師專業發展結合教師評鑑機制之持續進修的教師文化觀點論述,主要核心主軸以「建立以教師專業表現評鑑模組來推動教師專業發展的指標」及「建構學校本位及外部機構雙軌並行的教師專業發展體系」兩方面來探討,主要目的乃是期望能為規劃建構出一整體性、進階性、專業性的教師專業發展的增能進修課程及實施體系殫盡全力,並為教育素質提昇工作貢獻心力。

其次,分析本文對於教師專業發展進修課程規劃,其最主要原理應該是配合教師生涯發展理論進行設計,因為不同階段的教師所面臨到的問題並不雷同。例如許多研究結果顯示:剛進學校服務的教師所要增強的能力,比較偏重於班級經營與學生輔導層面;對於資深教師而言,教育科技、創新創意知能,可能才是進修課程規劃的重點所在。另外,對於教師專業發展的增能研習進修課程之實施結果評鑑,可以使用檢定測驗、校方評量、研習成果報告或其它評鑑機制等方式瞭解,追蹤並檢討進修研習成效,建立教師研習進修的評鑑機制與重視增能進修研習實施的品質保證。

再則,如何創造教師專業發展結合教師評鑑機制之持續進修的教師文化,必須特別注意教師專業發展因素的外在刺激及內發動機之統合運作的知覺,進而統整如何營造增加教師專業發展知覺最佳方式的觀點。因此,推動教師評鑑與教師專業發展的相關單位,若能有效運用教師專業發展活動結合持續進修的教師文化與教師專業表現評鑑模組機制,定能有效提昇與促進教師專業發展增能效果。更詳細的說,就是如果能有效地協助教師在「教育信念與教學技巧」、「教學新知與教育發展」、「班級經營與學生輔導」、「學科知識與教材教法」、「專業態度與研究知能」、「實用智慧與生活品質」及「教育管理與教學領導」等方面專業發展要接受檢驗與評鑑的同時,也能激發起教師專業發展之持續進修的主動需求感同時出現,必定有更良性互動的成效。

綜合而言,為了能協助目前教師專業發展進修研習之系統建構與推動,建立以教師專業發展為主軸,發展教師專業的核心七大技術,結合教師評鑑機制的推動,締造主動、認真、持續進修的教師文化,進而幫助每位教師都能在面對著傳道、授業、解惑的基本責任,也同時面對著「典範變革」與「未來趨勢」的創新發展,全面促進教師在其教學基本績效與專業發展表現之優良品質的提昇。

二、建議

(一)、立法規範教師在職進修之權利與義務

「高級中等以下學校及幼稚園在職進修辦法」雖然已被廢除,因此目前教師參加在職進修的權利與義務並未有法律明確規範,再者,無論是透過焦點座談或是專家訪談都發現:教師在職進修推行不易最關鍵的原因即是缺乏強制性,即使教師不參加進修,也不會有任何不利的影響,另參照日本為例,教師在職進修之權利與義務在教育公務員特例法有明確規定。因此建議教育部宜盡快重新擬定相

陳木金、邱馨儀、陳宏彰(2005),從教師專業發展模組談教師進修研習系統建構,刊載於2005.11.25.輔仁大學舉辦「教師專業發展與規劃學術研討會」論文集 (p.7- 18)。

關法規，作為在職進修制度的最高法源的依據。

(二)、提供教師進修動機，如增加教師晉升職種、社會體驗進修、國外進修等

建議教育部可透過實質方式，獎勵教師參與進修，例如進修成績優良者給予敘獎、列入年終考核參考、增加教師晉升職種或作為配合未來教師分級制之配套條件。而目前社會已開始面臨少子化之問題，教師員額的問題也將成為未來所必須面對之問題，如何運用具教學經歷與行政資歷的優秀教師作為教育行政機構的人才來源，將可把其在職進修的記錄列為參考指標，以幼教組為例，目前幼稚園教師升遷管道僅止於教師與園長，建議教育部及地方教育單位可擴編幼教行政相關人員，以利協助地方幼稚園品質提升並兼具擴展幼教師之專業發展生涯規劃另外，學校教育乃為現在的學生做未來的生活準備，各階段之教師應需具備多面向之生活體驗，提供學生豐富多元之課程內涵以及對未來生活之認識，因此教育部可根據任教年資及教育階段別的不同，規劃全國性傑出教育人員參與社會體驗進修與國外進修，瞭解其他各行各業及各國教育發展現況之機會，以擴充國內教師生活廣度及國際視野。

(三)、國家教育研究院的研習業務功能發揮

在《國家教育研究院設置條例草案》中明示其業務範圍，含：教育人力之研習及培訓事項、教育研究成果之推廣與教育諮詢服務之提供及促進國際教育學術交流與合作事項。唯在 92、93 年研習計畫中，以國中小九年一貫課程、華文教師回國研習課程居多，因此建議國家教育研究院可在教師在職進修系統中扮演重要角色，規劃各種教師進修研習之在職進修研習課程的體系，並配合教育部進行相關業務。

(四)、推動全國性教師進修電子護照系統

目前各縣市教師進修研習單位各自獨立運作，彼此間缺乏聯繫，致使部分教師調任至其他縣市時，所參加過的進修資料都得重新換發，另外各地方教師研習中心之研習類別並無共同之分類向度，因此建議教育部發展全國性教師進修電子護照系統，供教師進修資料的登錄，解決不同縣市教師調任時所產生的問題，也讓教師透過此系統瞭解本研究案所規劃之七大在職進修課程向度上的進修情形，作為日後規劃進修的參考。

(五)、補助與評鑑地方教育行政單位之教師進修課程實施

建議教育部能補助各縣市政府辦理在職進修課程的相關經費，避免因縣市資源不同，致使國家推動之教育政策無法順利推行，並應於補助之後，落實評鑑機制，瞭解各縣市政府辦理教師在職進修研習的成效。

(六)、依據能力指標設計進修課程，重視實務性取向

建議教育部可依據本研究規劃之七大課程規劃向度設計相關的進修研習課程，在職進修課程的實施或授課方式上，應要與職前教育有所區別，避免純理論性的授課，著重於如優秀教師經驗傳承、分享。

伍、參考文獻

- 陳木金、邱馨儀、陳宏彰(2005)。從教師專業發展模組談教師進修研習系統建構，刊載於2005.11.25. 輔仁大學舉辦「教師專業發展與規劃學術研討會」論文集 (p.7- 18)。
- 朱益明(2000)。我國小學與初中教師學歷提升問題的初步研究。**教育研究發展**，**2000年3月號**，上海市教育科學研究院。
- 余民寧、賴姿伶、王淑懿(2002)。教師終身進修相關議題之調查研究。**教育與心理研究**，**25(下)**，543-584。
- 林文生(2000)。從後現代課程觀來談學校本位課程。<http://www.rges.tpc.edu.tw/map3/>
- 吳政達(1999)。國民小學教師評鑑指標體系建構之研究—模糊德菲術、模糊層級分析法與模糊綜合評估法之應用。國立政治大學教育研究所博士論文。未出版。
- 李俊湖(1994)。專業成長涵義之分析。**竹縣文教**，**第8期**。民83.01，p85-90。
- 邱馨儀(2004)。啟動教師專業發展建置教師教學檔案，**政大實習520季刊**，**2004年秋季號**。
- 歐用生(1996)。教師專業成長。台北：師大書苑。
- 張德銳(2004)。國民中小學教師教學專業發展標準及其資源檔之研究。台北：國立教育資料館編印。
- 張清濱(2001)。九年一貫課程的理念與實施。菁莪季刊，13(1)，2-19。
- 陳木金(1998)。國民小學教師教學效能評鑑指標建構之研究。**藝術學報**，**61**，221-253。
- 陳舜芬、丁志仁、洪儷瑜(1996)。師資培育與教師專業進修制度的檢討。行政院教育改革審議委員會教改叢刊。台北：行政院教育改革審議委員會。
- 陳益興(2005)。教師專業表現及專業成長分級的規劃。**國語日報**，**第1版**，2005年8月28日。
- 黃政傑(1997)。教育評鑑。台北：師大學苑。
- 楊思偉、梁恆正(1994)。中學教師在職進修的理念與做法。**高市鐸聲**。五卷一期，7-12。
- 楊深坑、楊銀興、周蓮清、黃淑玲、黃嘉莉(2002)。我國中小學教師在職進修制度規劃之研究。**教育研究集刊**，48：2，頁113-156。
- 蔡培村(1994)。國民小學教師生涯能力發展之研究。南投：台灣省教育廳委託研究。
- 蔡培村(1996)。我國實施中小學教師職級制度的基本構想。載於蔡培村(主編)，**教師生涯與職級制度**(161)。高雄：麗文文化。
- 鄭博真(2000)。教師在職進修問題與改進途徑之探討。**台灣教育**，592，頁50-58。
- 饒見維(1996)。教師專業發展—理論與實務。台北：五南。
- 饒見維(2000)。九年一貫課程與教師專業發展之配套實施策略。
http://www.trd.org.tw/Dresource/NINE/7_2.htm