

者有百分之三二。

- (九) 高職教師不願意參加在職進修的原因，最主要的是年齡較大。
- (十) 高職教師有百分之九三，認為教師參加在職進修可提高專業地位。
- (十一) 高職教師有百分之五九·五，認為教師參加在職進修不會影響正常教學。

第二節 建議

根據上述結論，本研究提出下列六項建議：

一、確立教師在職進修制度

教師在職進修教育應與師資養成教育密切配合，使在職進修教育成為師範教育的一部分，以建立完備的師範教育體制，方能鞏固養成教育的基礎，發揮師範教育的成效，如此，始能培育優良的師資。根據本研究第二章的文獻探討，教師在職進修的目的，在於增進其專門知識，以及培養其教育專業態度，就其目的與功能言，與師資養成教育同在於提高教師素質。況且，由於教師社會角色的變異，教育專業化的要求，科技知識的爆增，以及師資養成教育的不足，教師在擔任實際教學之餘，有必要繼續參加有特定的研習活動。前述美英日三國已有計劃地

推展教師在職進修教育，尤其英國教師的在職進修教育，已列爲師範教育的第三階段，且與前兩階段銜接，構成完整的師範教育體制。

本研究經調查幼稚園與中小學教師，發現大多數教師願意參加在職進修，而且絕大多數認爲教師參加在職進修，可以提高教師的專業地位。因之，教師在職進修教育似宜與師資養成教育一樣，成爲一種有計劃、有系統、有組織、有目標導向、有特定時空制度。我國教師在職教育屬於草創階段，宜與師資養成教育密切銜接，成爲師範教育的一部分，使其制度健全，以發揮應有的功能。此項教師在職進修教育制度，應爲服務於各級各類不同教育背景的教師，提供在職進修的機會。

根據調查結果，爲提高教師素質，目前最急於提供在職進修機會的對象是：

(1) 在幼稚園方面：高中、高職畢業的教師（有二三五九人，佔百分之五八）；(2) 在國小方面：有師範學校畢業的教師（五九六八人，佔百分之九〇八），高中、高職畢業的教師（二一一三人，佔百分之三二二），專科畢業的教師（三〇三三人，佔百分之四六一），和其他學校畢業的教師（一一二七人，佔百分之二七一）；(3) 在國中方面：專科學校以下畢業的教師（計有一二六〇四人，佔

百分之三〇·八三)；(4)在高中方面：專科學校以下畢業的教師(有一、六九一人，佔百分之一七·六二)；(5)在高職方面：專科學校以下畢業的教師(有三、三四〇人，佔百分之三二·三三)。而最希望進修的時間是寒暑假。

二、制訂教師在職進修辦法

目前我國中小學教師在職進修活動，已受到各方的重視，正在積極的推展辦理。惟因乏具體明確的法令，可作為依據，以致推動無據，作法不一，步調各異，而未同意在職進修。今後為使教師在職進修制度能順利推展，教師在職進修的權利獲得保障，也約束教師履行其進修後應盡的義務，宜從速制訂「教師在職進修辦法」。此項辦法應包括教師在職進修的目標、辦理的機構、辦理進修的權責、參加進修的人員、進修的課程與內容、辦理進修的方式、進修的時間、進修經費的來源，以及進修者的權利與義務等。

三、教師在職進修宜兼顧長、短期性活動。

各國辦理教師在職進修教育，不但其方式力求多元化，且其時間亦力求彈性化，以適應各級各類不同的需要。就時間而言，有長期性與短期性的活動；有全部時間與部分時間的活動。就方式而言，不但有短期的研習會與研討會，而且開

設長期的學位進修課程。例如，美國以大學研究所爲主，實施學分制，學分累積達到某種程度時，可作爲獲取大學學位或申請學區加薪之用。英國以高級教育文憑課程及補習課程爲主；惟近年來，教育學士學位課程發展迅速，今後將以大學學位爲主。日本教師在職教育之目的，原不在大學學位或加薪，不過近年來，各有關方面所提出之改革計劃案，都建議在職教育之結果，應與大學學位和加薪發生關連。因此，日本也以大學學位課程爲主。

教師參加長期性在職進修課程，可以全時學習方式或部分時間學習方式，以取得學位或文憑證書。短期性在職教育活動，各國實施方式甚多變化，而且活動科類繁多，教師可自由選擇參加。

今後我國辦理教師在職進修教育，宜兼顧長期性與短期性的活動。長期性的活動可包括：

(一)在師專繼續設置暑期部或夜間部，開辦普師科、幼稚園教育科，與國民教育專修科，提供給幼稚園與小學教師在職進修的機會。利用夜間或寒暑假時間進修，也可以將部分課程利用空中教學，或函授的方式，以節省教師之時間與精力，俾能有較多時間準備教材與消化課程。

(一)師範院校設置進修部，或利用原有夜間部，開辦大學學士學位課程，提供給具有中等學校或專科畢業的教師在職進修，利用寒暑假或夜間進修，也可利用空中教學或函授方式。目前提供夜間部的進修時間，根據本研究調查結果，大多數教師希望利用寒暑假進修，今後師範院校夜間部學士學位課程的進修，似可考慮增辦寒暑假時間的進修。

(二)師範院校研究所開辦碩士學分進修。目前此項進修課程已開辦，在提供給具有學士學位的中等學校教師，利用暑假或夜間進修；然而，小學教師則被排擠於門外；而且科系有限，某些科系未開辦，某些科目的教師亦無法參加進修。今後似可開放，准許小學與大專學校教師具有學士學位者參加，同時，提供的研究所，亦應視各校師資與設備，逐漸開辦，以提供較多的在職進修機會。

短期性活動的實施方式宜多變化，其實施的方式可包括：

(一)研討會：由各級教育行政機關或各級各類學校舉辦，可邀請師資養成學校的教授或學者專家參與研討。針對某一實際問題研究與討論解決的方法。

(二)講習會：由各級教育行政機關或教師團體或教師在職教育中心辦理，邀請學者專家主講，旨在研習最新教育理論或某學科之專門知識與教學方法，以增進

教師的專門知識與教學技能。

(三)教學觀摩會：可分校內與校外。校內由各學校自行辦理，每一科目一學期最少舉辦兩次，該科教師皆參加，以收切磋琢磨之效。校外可分區域性、全縣性、全省（市）性與全國性友校觀摩會，由各級教育行政機構或指定某一學校辦理，各學校則選派代表參加，也可邀請學科專家出席指導。此種活動，重在教學方法與技術的改進。

(四)參觀與訪問：各級各類教師可組團分赴國內與國外參觀與訪問，此可由教育行政機構或教師團體辦理。採自由參加方式，教育行政機構視經費寬裕情形，酌量補助。

(五)教學研究會：成立各科教學研究會，可分區域性與全國性的教學研究會，由各科教師或專家自由參加，教育行政機構協助，並給予經費補助。此種研究會可定期開會，發表論文。目前國內有英語教學研究會之成立，該會並定期出版刊物。今後教育行政機關可協助各科教師成立類似此種教學研究會，以廣開研究風氣，藉資提高教師的教學知能。

(六)專題：由教育行政機構或教師在職教育中心舉辦，各校亦可利用各種集會

辦理，邀請學者專家作專題講演，介紹最新教育理論，或個人研究結論。

短期性進修活動方式繁多，不一而足，今後在辦理此類活動，宜多變化，避免重複，以適應不同教師的不同需求。

四 改進教師在職進修課程內容

根據本研究第二章文獻探討，以及調查結果，在職教育的目的，在於增進教師的專門知識與教學技能，促進教育專業成長，以及改善教師的教育態度。因此，今後在職進修教育課程內容，首重學科專門課程，次及教育專業課程，再及教師的人文修養。

學科專門課程注重專門科目知識的研究，以及專門科目教材教法的研習，力求充實，以增強教師的教學信心。教育專業課程注重學校行政、教育心理學、教育哲學、輔導諮商、學習心理、測驗與統計、青少年心理……等科目，以增進教師教育專業精神，並嫻熟教學技能與教育方法。人文修養課程則注重培養教師積極進取的態度，與堅定的信仰，重視生命的價值，重視人性的發展，人群關係的技巧，以及團體合作的觀念。此類課程比較適用於長期性的在職進修活動。

至於短期性的在職進修教育活動，宜強調實際教學問題的解決，以及交換教

學心得。因此，今後短期性的在職進修活動內容，應以實際教學問題與教師的教學經驗爲主，分類辦理。新進教師宜看重於研習教學實際技術，以及教學問題的解決；資深教師宜看重於研習教材內容，以及教學理論的探討。並且二者皆涉及學校行政與普通教育課程的研習。

上列長、短期性在職進修課程內容，宜根據在職進修之目的與教師之實際需要，以專門科目知識與教學技能爲重點，兼顧教育專業知識，且涉及教育態度的陶冶，才能收到在職進修教育的功能。

五 籌設「教師研習中心」

根據本研究第二章的探討，美、英、日三國爲擴大辦理教師在職進修教育，以及爲適應在職進修教育的發展，皆設置教師在職進修中心。尤其，英國一九七二年詹姆士報告書，建議在全國各地設立專業中心網，最值得借鏡。教師中心的設置，不僅有助於在職教育的實施，並可成爲該地區的教育資料中心，也可作爲教師聯誼的場所。目前台灣省設在板橋的「台灣省國民學校教師研習會」，台北市教育局正在籌設的「教師研習中心」，其目標與功能似已具備此種中心的雛型。

今後爲加強推展教師在職進修教育，除指定師資養成機構辦理長期性的活動外，宜分區設置「教師研習中心」，舉辦短期性的活動。以每一縣市設置一所「教師研習中心」爲理想，至少也應幾個縣市合設一所，選擇風景優美的地點設置，或利用現有的教師會館設立，成立委員會來管理，其活動費與設備費，應由政府編列預算支應。

教師研習中心之上應設委員會，爲中心之決策單位，負責策劃該地區（或縣市）教師在職進修與輔導事宜。由該縣市教育局長擔任主任委員，委員包括教師代表、教育行政人員、師資養成機構輔導人員以及學者專家等。各縣市「教師研習中心」彼此密切聯繫，互相支援，而由教育部主管單位，統合協調，如此，全國構成完備的教育專業中心網。

「教師研習中心」尙可提供作爲大學推廣教育中心，或空中大學面授研習中心。此種「教師研習中心」的設置，可說具有多元功能。

六 訂定教師參加在職進修獎勵辦法

教師在職進修教育能否達到預期的目標與功能，猶賴教師是否具有進修的意願與動機。引起教師參加在職進修的意願與動機，可分爲二，一爲內在的動機，

一爲外在的誘因。一般而言，引起內在動機較難，而外在動機較易，然易受客觀因素的影響。

在引起內在動機方面，日本特別強調教師的自覺，使教師自覺身爲教育專業工作者，責任重大，任務艱巨，而且地位崇高，必須不斷進修，充實專門知識，提高教學技能。美國有些學區則訂定教師工作標準，讓教師依標準自我診斷，分析自己的教學行爲；或讓教師依標準自我評鑑，批判自己的教學方法和技術；或從與其他教師比較中，產生能力不足，以及對自己的教學表現不滿意等心理，如此，教師自能引起參加在職進修的動機與意願。

外在誘因方面，一般常用的方法有授予學位，發給學分證明書，晉級加薪，給予休假進修，調升職位，以及規定教師證書有效期限等。

今後要鼓勵教師參加在職進修活動，宜從兩方面着手，一爲內在動機的激勵，如培養教師的教育專業精神，實施能力本位師範教育，陶冶教育愛心，培養對教育的責任感等。一爲外在誘因的實施，可採行下列方法：

(一) 授予學位：根據本研究的調查結果，部分教師參加在職進修的目的，是爲了獲得學位。美英兩國亦有提供進修學士學位的課程，美國更有提供進修碩士學

位的課程。民國六十九年，教育部指定師大、高師院與教育學院，提供進修學士學位的課程，報考者甚為踴躍，可見授予學位對教師參加在職進修，產生很大的鼓勵作用。

(一)發給學分證明：教師參加進修一段時間後，修完規定學分，成績及格，發給學分證明。此種學分證明，可作為申請登記為合格教師之用，如修完專門科目二十學分，成績及格，可以登記為某科目之合格教師。亦可作為晉級加薪之證明，如修完二十個教育學分，則獲晉一級加薪。若再作為換發新教師證書之用，則更可激發教師進修的意願與動機。

(二)晉級加薪：教師參加在職進修一段時間後，修完規定的學分，結業後給予晉級加薪，對教師的進修意願與動機，產生極大的激勵作用。如師大各研究所開辦之暑期進修班，教師連續進修四個暑期，修完四十學分，成績及格，結業後可獲晉四級加薪。因之，每年報名登記者，十分踴躍。

(三)休假進修：美、英、日三國早已實施教師定期休假進修辦法，我國中小學迄未實施，僅大學教授服務七年，可休假一年。今後可規定教師連續服務若干年，成績優良者，得休假進修一年或一學期。

(五)補助進修學分費：根據本研究調查結果，部分教師不願意參加在職進修的理由，是家庭負擔太重。因此，今後若要鼓勵教師參加在職進修，宜由政府編列預算，辦理教師在職進修，不向教師收取學分費。

(六)將進修列入升遷與考核之參考：教師參加在職進修之成績證明，宜列入升遷與年終考核之參考。如教師參加主任或校長甄選時，其進修所得之成績證明，應予加分。同時，每年參加在職進修的證明，應作為當年考核之參考。如此，對教師參加在職進修將產生莫大的鼓勵作用。