

教師在訓輔知能的專業 成長策略

劉春榮

【作者簡介】

劉春榮，國立政治大學教育學博士、美國北科羅拉多大學博士後研究，國家高等考試及格。曾任國民中小學教師、組長、主任、台北市政府教育局科員、台北市立師範學院副教授兼總務長、台北市立師範學院教授兼學生事務長。現任台北市立師範學院教授兼教育行政與評鑑研究所所長、中小學校長培育及專業發展中心主任。

摘要

本文探討教師在訓輔知能專業成長的策略。首先敘述學校訓輔活動的重要項目，並由這些重要項目中，概念化出學校訓輔活動的核心理念。接著說明教師專業成長的概念，探討教師專業成長的各種模式。最後統整各種專業成長模式，提出訓輔知能專業成長的自我發展、互動討論、情境學習、廣泛紮根等四個成長策略以及二十種專業成長方式。

關鍵詞彙：教師專業成長策略、訓輔知能

Key Words: strategy of teacher professional development, knowledge and skills of discipline and guidance.

學校是學生成長學習的地方，學校的任務在培養學生生活的基本知識、態度及技能，以適應社會生活；陶冶健全的人格，健全學生品格；學習文化精華，傳承社會脈絡。學校教育內容主要包括教學、訓導、輔導三個重要的面向，任何一位教師都要進行教學，培養學生基本生活規範與素養，並且輔導學生陶冶健全的身心。所以教師除了在專業的教學領域不斷的成長；在訓導與輔導上也要有所精進，在行為上能引導學生理性的發展，在心理上也要促進學生成熟，生活得健康快樂、學習得有效安全。

一、學校訓輔主要項目

學校訓輔工作包羅萬象，舉凡學生生活、常規秩序、典禮儀式、健康保健、體育衛生、輔導諮商、特殊教育等等，均包含在內。九十二學年台北市國民小學校務評鑑在建立訓輔評鑑指標時，就曾經系統的整理訓導與輔導活動項目，將之分類並做歸納，形成以下數個大類目(台北市政府教育局，民 92)：

(一) 人格教育

人格教育是學校訓輔活動的核心，包括指導學生從日常生活中養成良好習慣的生活教育，培養學生健全品格的品德教育，民主社會運作所需要的基本素養與態度的民主法治教育，對生命了解與尊重的生命教育，對性別平等相互對待的兩性平等教育。

(二) 導護與安全教育

導護工作是學校訓輔工作的基礎，主要在養成學生守秩序、有禮貌、有規範的行為與態度；安全工作除在保護學生身心健全，提供安全的學習環境，也在教導學生自我保護與防衛的觀念。本項目包括學生導護工作、交通安全的實施、校內外安全網的建立。

(三) 體育與社團活動

體育與社團活動展現學校的活力。體育鍛鍊學生健全體魄，從中保持活力與健康，並能從運動中享受樂趣。包括有體育教學、體育競賽、體育活動、體適能培養。社團活動除了學會知識技能，並能從社團活動體驗群體生活的重要與要訣，包括各類社團活動、休閒活動、課後活動與照顧。

(四) 健康與環保教育

健康與環保教育目的在維護學生的強健體魄與環境的永續發展。健康教育在養成學生健全的健康觀念與健康態度及健康習慣，透過健康檢查與疾病預防，保持學生健康的身體。環保教育強調尊重環境，與環境共存，不破壞環

境，維持校園環境的整齊清潔，辦理資源回收，有效運用環境資源。

(五) 輔導諮商

輔導諮商是訓輔活動了解與促進學生成長的歷程。輔導導引學生健康的生活，諮商是調整豐富學生的內在心靈。主要工作包括學生資料的建立、三級預防工作的實施、學生認輔工作的辦理、個別及團體輔導活動的辦理、中輟生及個案的輔導，以及提供親師生的心理諮詢服務。教訓輔三合一的加強輔導學生的知能、建立社區輔導網路也包括在內。

(六) 特殊教育

特殊教育顯現訓輔工作廣大的包容與深耕力量。特殊教育包括資優及身心障礙者的教育，內容有對特殊學生的了解、個別化適性化教學、融合教育、零拒絕教育的實施、轉銜輔導與安置、無障礙環境的規劃與辦理。

二、學校訓輔的核心理念

統觀以上學校訓輔活動項目，可以概念化出學校訓輔工作的核心理念：

(一) 師生關係

師生關係是訓輔活動的基礎，積極互信溝通無礙是訓輔活動推動的基石。現代的師生關係不再是單面的付出或收受，也不再是簡單的雙向互動，而是多面向且複雜的對話網絡，學生在網絡中學到知識態度與技能，教師在網絡中獲得回饋反思，也能在師生關係的基石中成長(陳美玉，民 86)。既然是人際關係有和諧互信，當然也會有緊張衝突，教師如何化阻力為助力，避免走向破壞，當然是教師專業成長的要事。

(二) 班級經營

班級經營是校訓輔工作的雛型，教師在班級中建立一套互動的規則體系，它是人際信任的基礎，也是有效學習的機制(吳美玲，民 92)。教師在班級經營中，應有基本的知識涵養、敏覺與了解學生行為的能力、建立和諧師生關係的能力、善用規範與獎懲的能力、妥善情緒管理的能力、以及營造良好親師關係的能力。

(三) 校園活動

校園活動是學校訓輔活動的綜合展現。學校在有規劃的活動培養具有活力的學生，學生在學校活動中學習民主法治的運作，在學校活動中體驗學習，親身了解生命的意義。學校活動以班級活動為基礎，有學年層級的活動，有全校性的活動。學校活動有校內的活動，有校外的活動，也有校際互動的活動，

有主題活動也會有節慶活動。教師在專樣成長中，學習規劃活動的能力，寓學習於活動中是很重要的。

（四）健康安全

健康與安全是學校訓輔工作的基礎，它是最根本的事項，一切教學與活動都是建立在它穩定的基礎上。一旦健康或安全失去了穩定，學校所需做的便是危機處理或緊急事件處置。健康包括校園清潔、環境保護、疾病預防、健康檢查、體育活動、休閒活動、醫療網路等。安全包括學生導護、危險防範、安全環境、交通安全等事項。

（五）快樂成長

讓孩子在快樂中學習成長，已成為現在教育工作者中要的法則。面對多元的環境，學生可以由各種不同的環境與刺激中獲得學習，同時學生也必須接受各種不同的壓力。學校訓輔活動需要有計畫的讓學生體驗各種生活，增加挫折忍受力，也要關心學生的內在心理感受，適時的介入心靈世界，給予支持與導引，讓學生在成長的過程中，有教師的了解與關懷。

（六）適性發展

學校教育強調教育機會均等，教育機會均等的時代意義便是每一位學生都有接受適合身心發展的教育。訓輔活動要能考慮到學生的學習準備度，活動要能建立群性的發展，也要使個體的多元潛能有所發揮，訓輔規劃各種主題活動達到群性發展的目標，辦理各種社團活動發揮不同的潛能，推出各類成長團體反省內心世界，建立適性化成長檔案協助特較學生成長，辦理個別化教學活動協助學生克服學習障礙。

（七）健全人格

學校教育的目標在建立學生健全的人格，訓輔活動在生活教育中建立學生健全人格的基礎，在訓育活動中培養學生民主法治的精神，在兩性平等教育中學習性別的相互尊重的相處模式，在人權教育中發展對人的根本尊重，在生命教育中體驗生活陶冶對生命的關懷，健全人格有其時代特性，讓學生的品德具有進步變遷中的美德。

三、教師專業成長的內涵

推動優質的學校訓輔活動，學校有有品質的教育，有品質的學校教育，需要有不斷專業成長的教師作規劃與導引。在學校教育的發展潮流中，可以看出有兩股相輔相成的發展趨勢。一是讓學校有足夠發展的能力基礎，一是要求學校拿出教育品

質來。學校本位管理、教師專業自主、學校績效責任都是在這一個趨勢下所產生的概念。美國布希總統「不要讓孩子落後」的教育政策，充分顯現這一「鬆綁管制、要求績效」的教育思考模式，我國落實教育改革的教育改革行動方案，也恰當的反映出此一精神。

教師在快速變遷的年代，要保有優良的教育品質，需要不斷的進行自我專業成長。世界教師組織聯合會早在 1970 年代表大會中指出「教師應在專業執行其間應不斷的增進，繼續增加其知識與經驗，不斷發展其不可或缺的素質」。近年來英法美日的教育革新，均在強調教育品質在國家發展中所佔的重要性，教師均要在專業上不斷的成長，調適自身在最佳的教學狀況下，因應教育改革潮流的發展。

教師需要專業成長。Harris (1985) 認為教師專業成長是教師在個人知識、技能方面的一種、更新、改進與擴展的行動。Erffmeyer & Martray (1990) 指教師專業成長是教師透過工作表現，從事增進個人專業知識和技能的自我活動能力與意願。蔡碧璉(民 82)認為教師專業成長是教師在其教學生涯中，不斷追求個人專業知能、技巧、與態度的進步與發展，所做的努力與意願。饒見維(民 85)指教師專業成長是教師在生涯過程中，持續的學習與研究，不斷的發展專業內涵，邁向專業圓熟的境界。因此我們可以認為，教師專業成長是教師在教學生涯中，適應教育改革潮流、滿足心理需求、符合生涯發展規劃，所做提昇個人專業知識、能力，增進工作態度，主動積極參與學習進修活動，所做的努力與意願。

教師專業成長包括哪些內涵？Shulman (1987) 認為教師必須知道如何把它所知的知識轉換為學生能理解的表徵形式，才能使教學成功。所以教師專業成長應包括：學科內容知識、一般教學法知識、課程知識、有關學生知識、教育環境脈絡的知識、以及對教育目標、教育價值與哲學歷史淵源的知識。Calderhead (1988) 認為教師專業成長的內涵應包括：教師自我的知識、學科知識、課程知識、教學法知識、後設認知的程序、如何教學的觀念、以及務實知識。饒見維(民 85)認為教師專業成長的內涵應包括 1、結合學科知識與教學知識的教學內容知識。2、將專業知識應用到教學情境以解決問題的能力。3、對教育工作的認同與奉獻所產生的使命感。以及 4、對於知識的來源、結構、程序、價值等的自覺力。沈翠蓮(民 83)認為教師專業成長的內涵包括：教學知能、班級經營、學生輔導、以及人際溝通等四層面的知識、能力、態度和技能。

歸納而言，教師專業成長的內涵包括教師專業知識、教師專業技能、教師專業態度、以及省思回饋的能力。

四、專業發展的模式與歷程

發展教師專業成長有各種模式提供不同的參考架構，供作學校辦理教師專業成長的依循。

(一) 教師專業成長 RPTIM 模式

Wood, Mcquarrie 和 Thompson(1982)提出教師專業成長 RPTIM 模式。RPTIM 模式包括準備(readiness)、計畫(planning)、訓練(training)、執行(implementation)和執行(maintenance)等五個階段。準備階段在培養積極的學校氣氛，由學校教師共同合作，提出符合學校發展的改進構想。計畫階段在調查學校教師的需求與期望，由教師與學校行政人員共同做決定，明確的找出教師成長活動的目標，教師成長活動應包括知識、技能與態度等層面的發展，依照學校可獲得的資源，排定優先順序。訓練階段指學校教師成長活動，以二至七人的小組方式來進行，教師可以選擇參與的活動與目標，成長活動的帶領人以專長與經驗為主，可以外聘或邀請學校教師擔任，校長也與教師共同參與成長活動。執行階段學校教師在成長活動中所獲得的知能，能獲得支持性的服務，以便能產生新的行為，這新行為要能運用在教學活動之中。教師間可以運用同儕視導，幫助教師獲得新的態度及行為，教師獲得的新學習，可以獲得肯定和鼓勵。維持階段，教師以自我要求及自我監督來維持新的行為，並隨時注意學生的表現與回饋，作為改進教學的參據。

(二) 在職訓練三階段模式

Hall, Benninga 和 Clark(1983)提出在職訓練三階段模式。在職訓練三階段模式目標在增加學校教師的知識，提升教師教學的品質，並透過有意義的經驗來改變教師的態度。第一階段是透過教育情境來改進知識基礎，最好由大學提供課程，這個階段強調教師發展有效的教學情境所需的知識和技能，包括定義方案、計畫方案、評量學生、描述課程內容、逕行教學及評鑑方案等。第二階段是明確技能的獲得和使用。這些知識和能力是教師有效利用知識基礎所必須具備的，教師透過研習活動來獲致這些知能，並且採取明確的步驟，以確保學到的知能，運用在真實得教學情境中。第三階段是將學習到有意義、成功的知能，運用來處理教學上的問題或情境。教師實際使用這些知能可以讓教師的態度改變，成功的達成教學或輔導的目的。

(三) 連續性教師專業成長

Burke(1987)提出連續性教師專業成長。連續性教師專業成長包括基本知能準

備期 (preparation)、成功導入 (induction)、知能更新 (renewal)、精緻化 (redirection)。基本知能準備是職前教育而且是繼續的；成功導入包括教師面臨新的期望和機會所需的所有活動和經驗，也包括所有的條件和過程，使個人得到方向和指引。知能更新是重述以前的活動，但超越原有的設計，對目的和過程均加以擴充和激勵，並去除過去的限制。精緻化指教師發揮創意、澄清目的、建構策略，以適應各種變化，培養調適的能力。

(四) 教師成長模式

Gibbons 和 Norman (1987)提出教師成長模式。教師專業成長需要與教師訓練、方案發展、學校組織、地區管理作統整和連貫，他包括自我引導、課程發展、和協調合作三大要素。自我引導教師自己設計和發展成長計畫，承擔專業發展的責任，學習讓自己向理想和卓越的境界挑戰。課程發展教師不僅是課程的使用者也是課程的設計者，教師透過設計、調整、執行課程與教學來培育學生的學習生活與態度。協調合作教師學悉共同設計和執行方案，擴展教學和組織的範圍。本模式需獲得行政系統的支持建立合作的氣氛，提供資訊與資源，成立領導小組協助教師專業成長。

(五) 合作專業成長模式

Glathorn(1987)提出合作專業成長模式。合作專業成長模式包括專業對話 (professional dialogue)、課程發展 (curriculum development)、同儕視導 (peer supervision)、同儕指導 (peer coaching)、行動研究 (action research) 等五個方式。專業對話以教師的認知為中心，在了解實證研究之後、透過與專家的對話、以開放、傾聽、相互討論的方式，討論知識對教學及輔導上的啟示，經過此一討論使實證研究與經驗相結合。目的在使教師能對實務作反省，成為一位深思熟慮的決定者。課程發展教師共同合作把課程轉化為可行的教學計畫，其次調整課程教材的內容，使其適合每位學生，且教師為每位學生選擇補充教材。同儕視導教師組成小組或小團體，以臨床視導的方式來幫助教師達成專業成長。同事諮詢就是一個好的方式，他將小組建立的規則與觀察及諮詢結合起來，藉由臨床視導的方式，來改善教師的工作表現。同儕指導是一種觀察與會談的過程，教師可以學到技能的理論基礎，觀察示範的技巧，並藉由回饋來精熟習得的知能。行動研究室小組教師合作，確認重要的問題，發展出解決問題的途徑。

(六) 專業成長構成模式

Ross 和 Regan (1993)提出專業成長構成模式。專業成長構成模式是一種知識

再建構的活動，包括不和諧(dissonance)、綜合(synthesis)、實驗(experimentation)、統整(integration)等四個步驟。不和諧首先是對目前信念、態度和行動的自我知覺，其次是對目前方式的不滿足，最後對有吸引方案的再認知；綜合是嚐試解決目前和期望間的差異，這是對個人心智方案結構所評定的方案與實際情形所做的一種相互調適，它是一種短期概念轉變的過程，然後引起教師對以前所經歷過程的反省；實驗是一種短期概念轉變的過程，這種過程包括綜合概念的導引以及評鑑結果的相關活動；統整是長期概念的綜合和行為內化的更加適應。

五、成長取向的教師專業發展策略

教師專業成長的方式很多。Glathorn (1987) 曾提出教師專業成長的五種方式：1、專業對話。教師與專家對實證研究的結果共同討論，在分析研究結果在教學上的啟示。教師在此歷程中結合研究與經驗，而導致態度的改變。2、課程發展。教師共同合作，將課程指引轉化為可行的教學計畫，並依學生個別差異作調整，以增加教師凝聚力並分享教學經驗。3、同儕教練。教師組成小組，就教學或訓輔活動以臨床觀察的方式，協助教師提昇教學品質。4、同事研習。教師組成小組，在教學理論、教學知能、學生教室行為，研習討論增進專業知能。5、行動研究。教師就教學上的實際問題，共同合作進行研究，找出可行的方法，發展解決的途徑。饒見維(民85)提出在職階段教師專業成長的方式有：1、參觀與觀摩。2、組織協同成長團體。3、參予協同行動研究。4、從事引導式自我研究。5、進行一般專案研究。6、個人自導式學習。可見教師專業成長的方式可以多方法、多管道的多元途徑來進行，是一種提昇教師自我品質，增進教學效能的可行方式或歷程。注重教師間團體協同的參與，也重視教師自導式的成長。

綜合教師專業成長的內涵與教師專業成長的模式與歷程，在運用於教師進行訓輔活動的專業成長時，本文提出成長取向的教師專業發展策略：包括自我發展策略、互動討論策略、情境學習策略及廣泛紮根策略。

(一) 自我發展策略

自我發展策略著重教師透過自我精進，以獲得專業成長。主要的方法有：

1. 培養省思能力

省思是一種積極性的認知，能主動分析自己所作所為及其原因，評價本身的成敗，從經驗中學習，使自己更進步。自我省思的策略很多，最常使用的是省思札記，它是將個人經驗做反思活動，使經驗與個人的表現產生聯結，並

將反思的結果，加以記錄起來，以加強反省批判的能力。教師從事訓輔活動，積極性的省思，使教師有機會思索方向。

2.投入自我閱讀

教師可藉由自行閱讀與訓輔有關的書籍，獲取基本的知識概念，了解發展的趨勢，習得各種技能，明瞭各種政策或方案。自我閱讀是一種便捷、有效、廣泛、經濟的方式。教師養成自我閱讀的習慣，不僅可以自我成長，也能從中獲得經驗，享受閱讀的樂趣。

3.建立訓輔檔案

建立訓輔檔案就是將教師從事訓輔活動的知識、技巧、能力的展現文字化，經由這樣的過程，幫助教師針對自己的行為與所面臨的問題，做系統性的思考，從經驗的累積及反省中獲得成長。訓輔檔案也是教師班級經營的實用技巧與策略的來源，幫助教師了解學生和自己的行為類型，蒐集針對特定問題的解決策略、幫教師採取各種策略進行反思，提醒教師在解決挑戰問題時需更具持續力。(Hart & Rowley,1997)。

4.獲取網路資訊

高科技時代來臨，網際網路的發展使得資訊的取得超乎想像的便捷。我們可以從網路上獲取任何想要的資料，只要你練就好搜尋的能力，花點功夫對資料做整理歸納，將可獲得想要的信息，甚至由網路資運中獲得啟發，深入探討另一個相關的主題。網路資訊是一項有效的教師專業成長工具(Egnatoff,1998)，教師可以從網路中獲得豐富的訓輔活動資源。

5.進行行動研究

行動研究是透過系統的觀察、資料蒐集、分析問題、提出對策、解決問題，將教育的實務與理論的差距聯結起來，轉化融合使它具有理論基礎與實用價值。以解決教育問題為導向的行動研究，對教師而言是一種良好的專業成長訓練(Levin,2001)教師在訓輔活動中，由於是第一線最能了解學生的需要與困難，最能知覺到問題的所在，運用行動研究來解決問題，相當的有效，也能讓教師專業獲得成長。

(二) 互動討論策略

互動討論策略是與專家、視導人員、社區人士、或教師同儕，進行對話討論，主要的方式有：

1.教師群組分享經驗

學校本位管理受到重視之後，教師依據其所屬的年級或專長領域，組成教師

群組，或者依工作性質組成團隊，分享班級管理、訓輔活動的規劃與實施心得。經驗分享是一種非正式的對話交流，它傳達了教師實質的經驗，表達教師的情感語意向。在分享經驗中會獲得同儕的支持，產生持續的力量，也會在經驗分享中，獲得回饋，修正行事的方法，也可以在經驗分享中有所反思獲得成長。

2. 參加訓輔成長團體

教師可以依據本身的需要參與各種訓輔專業成長團體。透過閱讀、聽講、討論交流，來探討管教方法、訓輔活動。專業成長團體通常能有系統，也能針對教師的需要，訂出迫切而需要的專業成長主題。教師在專業人員的引導下，對困擾或迫切訓輔問題，進行共同討論，腦力激盪的結果，能在短時間獲得大量了意見或觀念，經過引導或討論，可行承訓輔問題的解決概念，進而獲得問題的解決之道。

3. 加入教師專業組織

參加教師專業組織對教師專業成長有許多益處，專業組織經常舉辦演講會，可以獲取需多訓輔工作新的知識概念，學術研討會就訓輔主題參與討論，訓輔活動專業參觀及考察實地探訪可資借鏡的他山之石。專業團體所發行的訓輔刊物，是教師專業成長的重要資源，教師參加專業團體，也有機會建立起跨學校與社區的人際網路，可以擴大視野，分享經驗相互學習。

4. 參與專業成長工作坊

研討會與工作坊是教師經常參加的訓輔活動專業成長機會，研討會重在表達不同的意見相互激盪探討；工作坊常規劃有明確的訓輔活動主題，教師在知行合一專業成長工作坊，一面取得新知能，一面做實際的演練，會有很踏實的體驗，收穫也會相當的實在。教師了解自己在訓輔活動的需要與期望，參加專業發展工作坊，相當實際。

5. 投入網路互動式討論

網路除了可以獲的大量的資訊，透過網路檢索的功能，可以在短時間取得所需要的訓輔活動資料。除此之外將自己的訓輔活動或研究心得，貼上網頁分享給有興趣或需要的他人，同時也可獲得回饋，透過 E-mail 或上討論區可與更多的專家學者或教師們，交流經驗分享訓輔活動訊息，更是快速豐富無遠弗屆，不受時間與地域的限制。

(三) 情境學習策略

情境學習策略是運用學校的各種情境，增進教師專業發展，主要方式有：

1.教學實境練習

教師參與研討或進修後，可以將習得的知識技能，在情境學習策略的實境中加以練習，這樣一方面可以檢視所學的理念是否具有實用性，另一方面能促使教師進行自我分析，加強自我的實施情境學習策略信念與技巧(Silver,1994)練習時可請其他教師從旁觀察，提供客觀具有建設性的回饋資訊，討論之後，教師要能提出情境學習策略改進與成長計畫，要求自己要能確實執行，不斷的自我監控調整成長。

2.親臨體驗學習

教師在學校情境訓輔活動中，所扮演的角色，極大部分為指導者、引導者、或帶領者的角色。在教師訓輔活動專業成長中，調換角色能夠學習到不同的一面，或者體驗到更深層的角色。比如說教師要帶領心理成長團體，除了學習帶領團體的知識技能，倘若教師能參與其他優秀教師所帶的團體，當團體的成員，親身體驗團體成員的角色，感受團體發展的歷程，對將來帶領團體更有助益。

3.擔任訓輔活動觀摩

擔任訓輔活動觀摩也是良好的情境學習策略，傳統的教學觀摩，在選定主題之後，由擔任觀摩教學教師設計教學單元方案，在觀摩者的參觀下進行教學，觀摩者將參觀所得寫成意見，作為教學者的回饋，或在檢討會中提出建議。訓輔活動觀摩其實是相當好的教師成長方式，如由教師群組來舉辦，增加互動討論的機會，若有資深教師或專家全程現場參與，對訓輔活動會有更深刻的成長。

4.參與臨床視導

臨床視導教師在專業人員、專家、視導人員的協助下，依照一定的程序，協助教師專業成長，增進教師訓輔活動和班級經營的表現。臨床視導通常包括三個階段：計畫會議、教室觀察及回饋會議。視導人員運用各種觀察紀錄分析的方法與技術，提供教師回饋促進教師訓輔活動專業成長。臨床師導由專家或視導人員帶領，會有較深入的討論，獲得較大的專業成長，當然也有較大的心理壓力。

5.進行個案研究

對特殊學生進行個案研究，也是教師專業成長的情境學習策略。在校園中通常把需要分析行為原因，進行相互討論，提出處理策略的需要進一步協助學生稱為個案。教師對需要進一步關心的學生，建立個案，可再協助學生的同

時，學習到蒐集資料、實地觀察、擬具對策、參與討論、執行方案、檢討回饋的各種知識技能，對教師在訓輔專業成長大有助益。

(四) 廣泛紮根策略

廣泛紮根策略包括教師參與各種研習進修，以厚植訓輔活動的基礎，主要方式有：

1. 學校本位研習活動

學校本位研習活動指學校自行規劃辦理的校內進修研習活動，以解決學校實際的教學與訓輔工作為主，並以教師集體參加，共同分享為特色。主要辦理方式為專家專題演講，校內教師教學活動成果報告、主題工作坊、教育資料研讀分享等方式。學校本位研習活動近年來被規劃為教師主要研習活動，主要是教師工作場所就是教師專業進修的最好地點，不僅能發展學校成為學習型組織，有助於教師解決教師所面臨了實務問題，並可配合各校的不同狀況，以彈性的方式促成教師專業成長(蔡培村，民 88)。

2. 參加學術研討會

近年來大學校院不斷的擴增，大學加上各類學術團體不斷的推出各類學術研討會，教師有機會選擇適合教學及訓輔需要，或者符合本身專長的領域，參與學術研討活動。訓輔活動的學術研討會通常訂有主題，並會公佈於網站或行文給各學校單位。教師參加訓輔活動的學術研討會，可與該領域的學者專家或傑出的實務工作者進行討論對話，對教師獲取新知專業成長是個優質的選擇，近年來學術研討會常選擇在週六日舉辦，對有意願利用時間進行專業成長的教師是個好消息。

3. 校外專業研習活動

校外專業研習活動指教育行政機關或教師進修機構所辦理的短期研習活動。活動以充實教師訓輔活動的專業知能為主，包括介紹訓輔活動的新知、改進教師訓輔技能的知能、研討訓輔活動實際事務、辦理訓輔活動的各種成長講習。教師或者在上班時間抽身參加研習活動，做好準備將新的訓輔活動知能引入自己的教學或活動之中；或者利用假日參加各類教學探索活動，有效累積訓輔的知能。

4. 協同式研究發表

教師可以參加專家學者的訓輔活動研究方案，將實際的訓輔工作帶進學術的研究領域中，學者不是第一線的工作者，研究的成果常與教學現場的實際運用有差距，教師參與研究恰好彌補這一空隙，使研究成果具有實用性。教師

與學者專家一起工作，也使他們更了解訓輔活動現場，更關心實際的訓輔活動問題。教師也因為參與研究，習得研究的方法，可以延伸為行動方案。教師與學者聯名撰寫研究報告一起發表，對教師訓輔方面的專業成長大有幫助。

5.學位或學分進修

學位或學分進修是較長期的教師專業成長方式。大學課程有一定的設計架構，在進入課程之前可以到該系所網站，先了解該系所所開的課程是否合乎本身的成長需求或期待。大學校院也可能為各類教師規劃各種專業學分課程，提供教師訓輔活動專業成長的選擇，在終身學習時代裡，只要是教師保有學習的意願，有的是進修學習的機會，教師要能不斷的進修，才能在訓輔活動的成長上不致落後。

參考文獻

- 台北市政府教育局(民 92)。九十二學年度台北市國民小學校務評鑑評鑑手冊。台北市：作者。(未出版)
- 沈翠蓮(民 83)。國民小學教師專業成長、教學承諾與學校效能關係研究。高雄市：國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。(未出版)
- 吳美玲(民 92)。國民小學教師班級管教知能及其專業成長策略之研究。台北市：台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。(未出版)
- 陳美玉(民 86)。教師專業 教學理念與實踐。高雄市：麗文文化事業股份有限公司。
- 歐用生(民 85)。教師專業成長。台北市：師大書苑有限公司。
- 蔡培村(民 88)。終身學習教師的專業發展與培育。教育資料集刊，24，101-119。
- 蔡碧璉(民 82)。國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究。台北市：國立政治大學教育研究所博士論文。(未出版)
- 饒見維(民 85)。教師專業發展 理論與實務。台北市：五南圖書出版公司。
- Burke, P. J. (1987). *Teacher development: Induction, renewal and redirection*. New York: The Falmer Press.
- Calderhead, J. (1988). The development of knowledge structure in learning to teacher. In J. Calderhead (Ed.), *Teachers' professional learning*. London: The Falmer Press.
- Egnatoff, W. J. (1998). *Preparing teachers for effective and wise use of the internet in school*. Retrieved October 23, 2001, from <http://educ.queensu.ca/~egnatoff>.
- Erffmeyer, E. S. & Martray, C. R. (1990). A quantified approach to evaluation of

- teacher professional growth and development professional leadership through a goal-setting process. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 3, 275-300.
- Gibbons, M., & Norman, P. (1987). An integrated model for sustained staff development. In M. F. Widen & I. Andrews (Eds.) *Staff development for school improvement: A focus on the teacher*(pp. 103-110). London: The Flamer Press.
- Althorn, A. A. (1987). Cooperative professional development: Peer-centered options for teacher growth. *Educational Leadership*. 45(3), 31-35.
- Hall, J., Benninga, J., & Clark, C. (1983). *A three-part model-A comprehensive approach to the in-service training of teachers*. NASSP Bulletin. 67(461), 17-21.
- Harris, D. G. (1988). *Faculty and administration perceptions of post-secondary occupational staff development*. DAI, 47(2), 506A. (University Microfilms No. AAC85-27871).
- Hart, P. M. & Rowley, J. B. (1997). *Becoming a star teacher: Practical strategies and inspiration for k-6 teachers*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED414269).
- Levin, B. B. (2001). *Energizing teacher education and professional development with problem-based learning*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED453158).
- Ross, J. A. & Regan, E. M. (1993). Sharing professional experience: Its impact on professional development. *Teaching & Teacher Education*. 9(1), 91-106.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*. 57(1), 1-23.
- Silver, J. (1994). *Partnership in education: Helping new teacher succeed*. (Film). (Avaidd from Kappa Delta Pi).
- Wood, F. H., Macquarie, F. O., & Thompson, S. R. (1982). Practitioners and professors agree on effective staff development practices. *Educational Leadership*. 40(1), 28-31.