

國立教育研究院籌備處

第 106 期國小校長儲訓班專題研究彙編

國民中小學教師專業成長重要性與 必需性、內涵、推展作法及困境等 相關問題之研究

指導教授：顏國樑 博士

組 員：陳巖坤 黃振崇 陳志光

蔡志榮 闕裕清 黃聰哲

王文志

國民中小學教師專業成長重要性與必需性、內涵、推展作法 及困境等相關問題之研究

壹、緒論

一、研究動機

教育改革的時代已來臨，教師專業成長的推動也勢在必行。為因應社會的變遷與未來世界的要求，教師在專業成長上正面臨著空前的挑戰。

有鑑於教師專業的重要性，行政院教育改革審議委員會遂於民國八十五年提出《教育改革總諮議報告書》，特別指出「提昇教師專業素質對提升教育品質的重要」（行政院教育改革評審委員會，1996）。教師法及相關法令也陸續訂定了教師進修的相關細則，以落實教師的專業發展與專業表現。

美國教育學者畢比（D.E. Beeby）在其所著「開發中國家的教育品質」（the Quality of Education in the Developing Countries）一書中，曾論及：教育的品質是教師素質的反應；沒有好的教師，不會有好的教育；由於教育專業的品質提升，教育才會有所進步。由此可知，教師專業成長的重要性。況且近年來，國內教育大力推動改革，社會大眾要求教育品質向上提升。知識的快速進步，未來世界地球村的形成與競爭，資訊網絡分享平台的建置，導致教師終身學習、專業成長的必需。

就如 Richardson（1996）所言：「大多數的教師並未具備改革所需的學習能力」。學校教師所承受的內外衝擊與挑戰，以及工作所受的限制與壓力甚大；因此學校教師專業素質將影響著教育的成敗。舉凡課程與教學的改善及提升，學生創意與學習的開發潛能，均與教師的專業習習相關。學校當局以及教師們如何去創造教師進修的環境，如何去組織教師專業成長團體（如教學研究會、讀書會等），以及如何了解學校組成部門的意見和運作方式，以發展出教師專業成長的模式，均是達成學校教師專業成長的關鍵。

由於教師專業成長的推展需貼近學校的現場，以學校為本位的進修，才能提昇教師專業成長的興趣與成效。是故需了解校長與教師對教師專業成長的內涵、進修作法以及困境，以做為教師專業成長規劃的參考與依據。

基於上述原因，運用訪談國中小學校長、教師對教師專業成長的看法，經由文獻分析及訪談資料，來探討目前國民中小學教師專業成長的情形，及校長與教師對專業成長看法之異同，提供教育領導者瞭解教師專業成長的情形，以作為日後促進教師專業成長之指引與參考。

二、研究目的

- (一) 校長與教師對教師專業成長的看法。
- (二) 校長與教師對教師專業成長作法與進修管道的看法。
- (三) 影響教師專業成長因素與困境之探討。

三、名詞解釋

本研究中重要的名詞包括：教師專業成長、教師專業成長指標、教師職級制度、教師生涯發展。

(一) 教師專業成長

本研究所指之教師專業成長，係指教師個人持續性地參與各種形式的進修活動，改進自己教學之知識與技巧，促進教師個人成長及組織整體發展的正向成長，以達成教育專業為目的。

(二) 教師專業成長指標

本研究所指之「教師專業成長指標」乃指在教師專業工作領域中，要衡量教師是否達到專業水準，或是否為專業的成熟者，其所據以評量的一套行為、能力、表現等特徵。

(三) 教師專業成長因素

四、研究進行與實施步驟

- (一) 界定研究問題與目的。
- (二) 進行相關文獻蒐集、分析及閱讀。
- (三) 運用實地觀察、訪談校長、教師。
- (四) 規劃訪談學校、時間、內容、方式。
- (五) 小組分工合作，針對訪談內容資料記錄整理。
- (六) 召開小組會議，配合文獻探討，進行資料分析並整合訪談資料。
- (七) 撰寫及校對研究報告。

貳、文獻探討

一、教師專業成長的重要性、意義及內涵

(一) 教師專業成長的重要性

本研究歸納數位學者專家（李俊湖，1992，頁 22—28；林幸台，1992，頁 14；高強華，1992，頁 34—36；高強華，1996，頁 269；詹棟樑，1994，頁 35；歐用生，

1996，頁 100—102；蔡碧璉，1996，頁 46）的意見，將教師追求專業成長的理由與必需性，敘述於後：

1. 社會脈動的進步：

處於知識爆炸、資訊科技進步的年代，面對現今快速變遷的社會，知識的汰舊更新速度驚人，學生知識來源不只來自教學，如果教師不知驚覺而能有所成長，還以靜如止水的心態去應付教學，將何以協助學生去適應未來生活，勢必會被瞬息萬變的社會淘汰。

2. 教師的工作是教人：

我國教育家劉真曾說：「要教育別人，先教育自己」。教育是一種百年樹人的工作，要教出好的學生，就要有良好的師資，所以教師要經過嚴格的專業訓練，並且不斷地進修成長強化專業新知，才能擔負起應有的重責大任。

3. 教育是一種專業：

教師專業成長是提高教師效能感的重要因素，所以提高教師素質是增加教育實施成效的有效措施，而要提高教師素質有賴教育專業的確認。

4. 教師的自我實現：

教師除了協助學生學習、快樂成長外，更要對自己的生涯發展有所體認，面對壓力、挫折，如何轉化使自己的教學生涯充滿自信與希望，更需要在專業上追求成長。

綜合以上各點，本組認為教師專業成長有內在與外在因素，教師從事教育工作時，有其專業成長的重要性與必需性，乃因應時代潮流之所需。

(二) 教師專業成長的意義及內涵

1. 教師專業成長的意義：

教師專業成長（professional growth）的意義，中西方學者論著頗多，尤其在內涵方面，所規劃的方法各有不同。本組統籌歸納中西方各主要論述觀點於後，再針對內涵部份來加以探討（如表 1）。

表 1 教師專業成長的意義

	教師專業成長的目的	教師專業成長內涵
高強華（1996）	教學效率或教學品質的提昇	專門知能、專業知能、專業倫理精神
蔡碧璉（1996）	使個人成長以及組織發展	知識、技巧、行為、想法、意願、態度、情感等方面的改變
劉世閩（1996）	在認知、情意與技能三方面的提昇	認知（教育專業知識、輔導學生的知識、教學工作環境的認知）、技能（教學技巧、教學方法）、情意（教師任教意願、專業態度、

		專業承諾)
饒見維 (1996)		教師通用知能、學科知能、教育專業知能、教育專業精神
白雲霞 (1995)	以促進個人成長以及組織發展的目的，進而達成教師專業化	個人專業知能、專業技能、專業精神及態度
鍾任琴 (1994)	增進及改善自我之專業知能、技能	教學技巧、實質知識、專業態度
李俊湖 (1992)	促進教師個人之自我實現，並達成學校目標與增進教育品質	教學知識、教學技能、教學態度
單文經 (1992)		豐富的教學專業知識（一般的教學專業知識、與教材有關的專業知識） 嫻熟的教學推理能力（理解、轉化、教導、評量、省思、理解心）
Burke (1987) 引自：歐用生 (1996, p97-99)	使教育人員的教學更有效率、不斷地改進，並培養教師的調適能力	
Duck (1987) 引自：李俊湖 (1992, p14)	透過瞭解，對習以為常的措施加以反省	事實知識的獲得、對新事物的瞭解或熟稔、對教育工作環境的瞭解

資料來源：研究者整理

2. 教師專業成長的內涵

各個學者對教師專業成長的內涵，各有不同的歸納與研究重點，本組彙整相關文獻後，發現多數學者把教師專業成長的內涵，一般分成「知識」、「態度」與「技能」三方面來探討。如：白雲霞（1995，頁 34）、李俊湖（1992，頁 16）、高強華（1996，頁 128）、劉世閔（1996，頁 14）、鍾任琴（1994，頁 33）。

諸多學者中，饒見維（1996，頁 172）將教師專業成長的內涵劃分為：「教師通用知能」、「學科知能」、「教育專業知能」、「教育專業精神」等四大類，本組認為頗為周延，適於中小學教師專業成長的內涵，其理由有二：

第一原因為，「知」與「能」實是一體兩面，如單文經（1992，頁 262）言：「知是能的基礎，能是知的表顯」。而一般教師專業成長的內涵，不外是「知識」、「態度」與「技能」三者，況且教師在教學情境中所獲致專業的成長，更展現了知識與技能相互間的體用關係。

第二原因為，「教人」是中小學教師教學的重要工作之一，而饒見維特別提出「教師通用知能」一項，更另有見解，教師並非僅限於「教書」，「教人」對中小

學教師專業工作上更顯重要。

因此有關教師專業成長的內涵，此部分主要依據饒見維（1996，頁 171—206）的分類，再參酌其他學者意見而整理如圖 1：

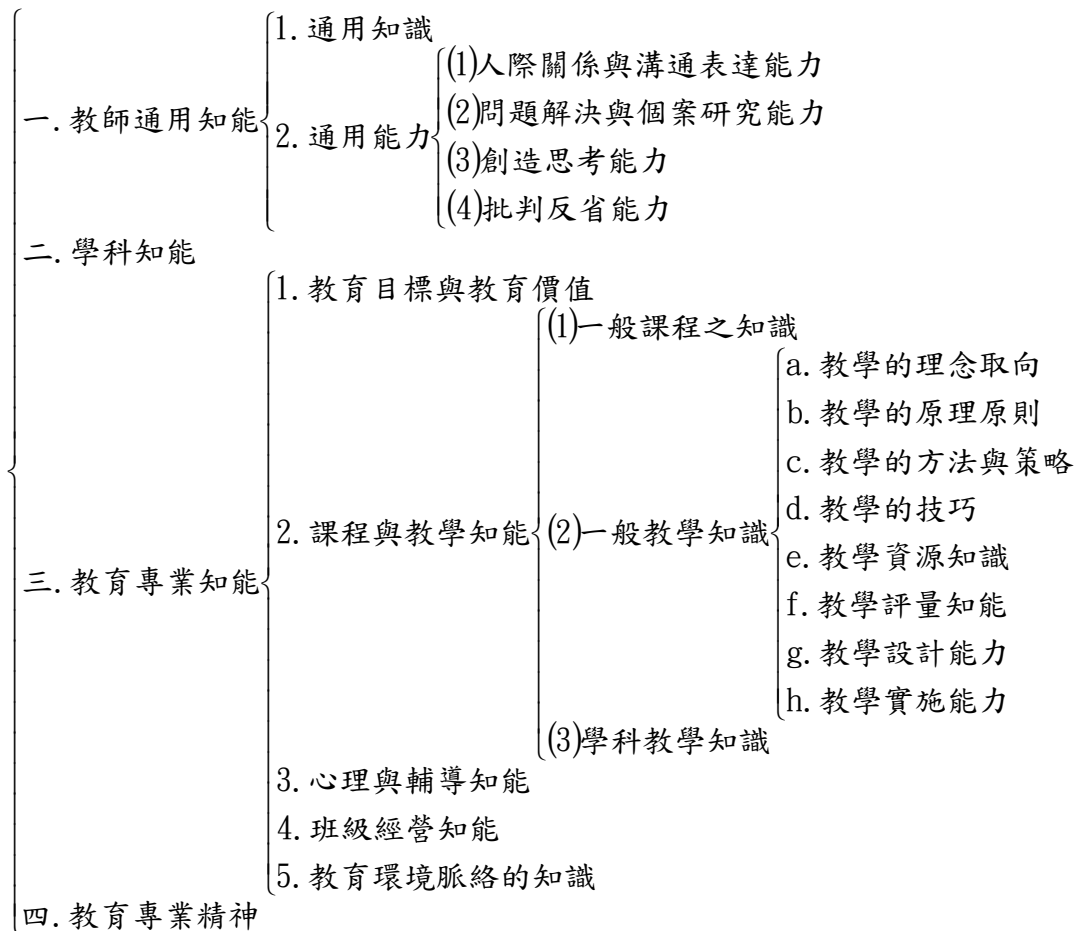


圖 1 教師的專業發展內涵體系

資料來源：饒見維，1996。教師專業發展-理論與實務，頁 172。台北：五南。

二、教師專業成長活動的形式與具體途徑

(一) 教師專業成長活動的形式

教師可以藉由哪些形式的活動獲得專業成長？白雲霞（1995，頁 34—35）、李俊湖（1992，頁 16）、鍾任琴（1994，頁 33）、蔡碧璉（1996，頁 31）等皆有論著，本組在歸納上列學者論著意見後，將教師專業成長活動的形式，製成如表 2：

表 2 教師專業成長情形

正式進修活動	非正式進修活動
1.學分學位進修 2.各種研習會或研討會 3.專題演講、研究等政府舉辦之正式活動 4.教育單位的專業知能研習	1.閱讀期刊 2.自我評估 3.進行實驗研究 4.參與課程設計 5.參加專業組織之活動 6.研習期間人際交往 7.向師長請益 8.同事之間切磋觀摩 9.與重要他人交換、共享觀念與經驗 10.或職務上之調整

資料來源：研究者整理

(二) 教師專業成長的具體途徑

歐用生（1996，頁 112—119）認為，教師可以藉由「自我發展」與「相互學習」兩個途徑促進專業成長：

1. 教師自我成長學習途徑

- (1) 培養腦、心、手、門戶與空間的開放態度。
- (2) 加強對職業文化敏感性的培養。
- (3) 擬定生涯發展計畫，規劃生涯進程與時間。
- (4) 以書寫活動作為加強批判與反省的重要工具。
- (5) 研究自己或同事的教學實際，改進教學。

2. 教師相互學習途徑：

- (1) 相互對話——對話的方式有閒聊（talk）、經驗談、會話（conferencing）、討論、書報討論（seminar）、對話（dialogue）、談論等。
- (2) 畫像法——一組教師相互觀察，將觀察結果記錄下來共同討論，互相對話，分享洞見。
- (3) 同儕視導——教師與教師構成伙伴，形成合作的團隊關係，共同擬定教學計畫，相互觀摩，彼此回饋。
- (4) 合作學習——共組教育社區，在平等的基礎上，進行專業對話，表達看法，參與知識生產和建構的過程。
- (5) 合作教學研究——一方面可以使專家學者更瞭解教學現場，更關心實際問題，有益於研究結果的落實；另一方面則使教師學習研究方法，增加對教育問題的敏感性，瞭解教學過程及其影響因素，建構自己的教學理論。

Glatthorn (1987, 頁 31-34) 提出五個教師專業成長的合作途徑，每一種方法都有它的特別效用，分別是：

1. 專業診斷 (Professional Dialogue) —— 以討論的方式促使教師思考，並反省自己的教學，使教師產生態度上的轉變。
2. 課程發展 (Curriculum Development) —— 使教師們合作完成任務，共同分享理念、教學和學習經驗，發展有用的教材。
3. 同儕視導 (Peer Supervision) —— 教師與教師構成伙伴，形成合作的團隊關係，共同擬定教學計畫，相互觀摩，彼此回饋。
4. 同儕訓練 (Peer Coaching) —— 也使用觀察、討論、給予回饋的方式，但較偏重於理論技能的訓練，教師一起練習，實際操作並給予回饋，而重點以教室中的教學技能為主。
5. 行動研究 (Action research) —— 由教師們界定問題、研究策略，以解決問題為導向。

黃政傑 (1997, 頁 165) 舉 Stallings 所提之教師專業發展的途徑為例，其具體步驟為：

1. 透過自己所觀察的檔案分析，認識改革的需要。
2. 提出在教室中嘗試新觀念的書面承諾。
3. 修改研習會中所教的觀念，在教室和學校使用。
4. 試用新觀念，評鑑試用的效果。
5. 交互進行彼此的教室觀察，分析自己觀察所得的資料。
6. 把自己試用的成敗，對所屬小組報告。
7. 討論個別學生和教材上的問題，設法加以解決。
8. 運用多樣的方法，如：示範、模擬、錄影分析、專案會議發表等。
9. 不斷建立專業成長的目標，以自己的方式進行學習。

三、相關法令及教師專業成長影響因素探討

(一) 相關法令

目前有關教師進修的法令有：「國民教育法」、「中小學教師在職進修研究辦法」、「師資培育法」及「教師法」，其相關規定說明如下：

1. 國民教育法及其施行細則之規定

本法於 1979.5.23.公布，國民教育法第十八條規定：國民中小學校長、主任、教師其進修辦法由教育部定之。其施行細則規定：國民中小學「各學科應設立教學研究會，並置召集人。其規模較小學校性質相近之科目，得合併設置。」

2. 中小學教師在職進修研究辦法及其施行細則之規定

本法於 1985.10.4.由教育部公布，共有十六條，此項辦法對進修之方式（第三條）、機構（第四條）、實施時間（第五、十一、十二條）、資格取得（第七、十一條）、獎勵（第八、十、十二、十三條）、服務、費用（第十三條）等皆有所規定。

3. 師資培育法及其施行細則之規定

本法於 1984.3.2.7.由總統公布，其重要規定有對教師進修機構訂立法源之基礎且將師資培育觀念，由職前教育延伸至在職進修階段，重視教師專業成長。

4. 教師法

本法於 1985.8.9.由總統公布，其中將進修視為教師之權利與義務（第十六、十七條），且教師在職期間參與進修不僅被鼓勵（第二十二條），更享有帶職帶薪或留職停薪之保障（第二十三條）。

(二) 教師專業成長影響因素

學者（白雲霞，1985，頁 29—30；江文慈，1982，頁 5—7；李俊湖，1982，頁 2；林幸台，1989，頁 274—275；高強華，1988，頁 11；孫國華，1983，頁 56；劉明秋，1993，頁 45）指出：教師的專業成長歷程，經常受到個人與學校環境因素的影響。而且目前教師專業發展普遍存有「孤寂」與「缺乏晉升管道」兩項缺失：

1. 教師專業生涯孤寂性：

教師在工作環境中接觸最頻繁的兩類人，就是「學生」與「同事」，如劉明秋（1991，頁 43）所說：「教師須長期與一群年齡固定，而且注定要與越離越遠的下一代一起工作」。又因教室的封閉性，及教師同儕間分享專業觀念的途徑又極為封閉（呂木琳等譯，1995，頁 12），教師可以說是一個非常寂寞的職業。

2. 教師專業生涯缺乏晉升管道：

目前中小學教師的職務，可說是一種「無晉升生涯」（un-advanced career）的工作，除了兼任學校行政工作日後得以參加校長甄試，提升其社會地位外，較難有其它晉升機會。不過張德銳（1996，頁 243）指出，這種「升級」並不算是一種真正的升遷，因為這種「升級」將使教學工作中斷，不再維繫著教師身份。

多數研究（李俊湖，1992；蔡碧璉，1993；沈翠蓮，1994）指出下列影響因素之相關研究：

1. 性別與教師專業成長的關係沒有得到普遍性的支持，尚待繼續研究。
2. 任教年資與教師專業成長之間有顯著的正相關。
3. 任教科目與教師專業成長之間會因任教科目不同而有顯著的差異。
4. 教師的教育背景會影響教師的專業成長。

5. 學校規模大小會影響教師的專業成長，且發現小教師的專業成長。（六班以下）其教師專業成長最差，25-48 班（中型學校）其教師的專業成長最佳。
6. 教師的專業成長受到其學校職務影響而顯著的差異。

所以要促進教師的專業成長必須從多元的角度來考量，本組依據陳美玉（1996，頁 925-27）的研究，歸納出下列幾個方向：

1. 建立教師證照制度，確立教師生涯進階與等級劃分，建立教師晉升管道。
2. 建立教師專業組織，維護教師專業尊嚴與專業自主權。
3. 強化教師在職進修，兼重教學與研究能力的養成，肯定教師建構實踐知識及理論的能力。
4. 發展學校為中心的專業成長模式，倡導合作的學校文化。

參、訪談內容分析及整理

訪談內容分析及整理共分三部分，第一部分訪談三位校長對教師專業成長之看法，輔以訪談內容大綱加以整理，並分析出校長對專業成長之理念、作法及建議事項。第二部分訪談二位主任、四位教師對教師專業成長之看法，輔以訪談內容大綱加以整理，並分析之。第三部分針對校長與教師對教師專業成長的看法及進修困境加以整理。

一、訪談三位校長內容分析

（一）訪談校長背景分析

A 校長 — 45 歲，服務年資 20 年，男，歷任教師、組長、主任，初任國中校長 2 年，學校規模 73 班。

B 校長 — 53 歲，服務年資 30 年，女，歷任教師、組長、主任，國中校長 8 年、高中校長 2 年，學校規模 40 班。

C 校長 — 35 歲，服務年資 15 年，男，歷任教師、組長、主任，國小校長 3 年，學校規模 60 班。

（二）訪談校長內容

茲將訪談校長的資料整理如表 3：

表 3 校長訪談內容匯整表

內容對象	項目	一、教師專業成長是否有其必需性及重要性？	二、教師專業成長之內容。	三、如何領導教師專業成長，具體作為？	四、你(妳)認為教師目前進修管道為何？	五、你(妳)建議上級單位如何推動教師專業成長
A 校長		1.知識爆炸，科技進步。 2.學生需要，教學所需。 3.達成學校願景。	1.教育目標與價值。 2.專業精神。 3.專業科目知能。 4.教學知能。 5.班級經營。 6.教材編選。	1.實施「教學觀摩」。 2.同儕視導，相互成長。 3.強化「教學研討會」功能。 4.以身作則。 5.鼓勵進修。 6.尋求資源、經費，供校內自辦成長團體。 7.與家長會、教師會合作	1.進修管道普遍。 2.研習多而無系統化。	1.推動「教師分級制」。 2.配合考核制度成立「教師專業成長指標」。 3.教師授課時數重新檢討。 4.推動「網路進修」。
B 校長		1.為達成學校目標。 2.符合教師個人生涯發展。	1.學科專業知能。 2.創造思考能力。 3.批判反省能力。 4.一般教學技巧。	1.發揮「圖書館」功能。 2.強化「教學研究會」功能。 3.鼓勵創作出版。 4.參與各項研討會及研習活動。 5.進行「專案研究」。 6.鼓勵教師自我成長。	1.相關法令有鼓勵措施。	1.落實「教師分級制」。 2.成立國家級專責進修單位。
C 校長		1.教師工作是一種志業。 2.不成長，將被淘汰。	1.班級經營。 2.心理與輔導。 3.教學方法與策略。 4.教學設計。 5.製作教材教具。	1.鼓勵教師成立「讀書會」。 2.運用週三下午時間，教師團體成長。 3.行政推動。 4.聘請專家學者專題演講。	1.進修管道多。 2.研習內容多樣化	1.鼓勵措施再加強。 2.教師宜分級。

資料來源：研究者整理

二、訪談二位主任、四位教師內容分析

(一) 訪談主任與教師背景分析

甲主任 — 40 歲，服務年資 16 年，女，歷任教師、組長、主任，國中主任 8 年，學校規模 28 班。

乙主任 — 62 歲，服務年資 42 年，男，歷任教師、組長、主任，國中主任 2 年，學校規模 73 班。

丙教師 — 40 歲，服務年資 16 年，女，任教國文科兼任級導師、教師會理事長。

丁教師 — 32 歲，服務年資 8 年，男，任教英語科兼任導師。

戊教師 — 21 歲，服務年資 2 年，女，科任教師。

己教師 — 52 歲，服務年資 28 年，女，專任教師。

(二) 訪問主任與教師內容

茲將訪談主任與教師的資料整理如表 4：

表 4 主任與教師訪談內容匯整表

內容對象	項目	一、你認為教師專業成長是否有其必需性及重要性？	二、你認為教師專業成長的內容包含哪些？	三、你透過哪些管道進行專業成長？	四、你認為學校對教師專業成長支持度如何？	五、你認為教師專業成長的困境有哪些？	六、你認為如何有效促進教師專業成長？	七、你認為校內「教學研究會」功能如何？
甲主任		1. 攸關學生學習，相當重要。 2. 順應時代潮流，社會變遷所需。 3. 提升教學品質	1. 溝通、表達能力。 2. 教學技能。 3. 學科知識。 4. 輔導知能。 5. 班級經營。	1. 正式進修管道。 2. 參加一些研討會或研習會、專題演講。	1. 相當支持且積極鼓勵。	1. 教師授課時數。 2. 個人及家庭因素限制。	1. 修訂考核制度。 2. 家長會積極參與教學系統中。 3. 加強親師合作。	1. 相當健全。
乙主任		1. 想要工作，就要成長。 2. 吸收新知，增強自己專業能力。 3. 反省比被	1. 教學技巧。 2. 教學設計。 3. 輔導知能。 4. 專業精神方面。	1. 選擇符合個人項目參加。 2. 研習、開會、聊天。	1. 鼓勵且依法執行。	1. 在於教師的自覺與反省。	1. 應加強更深層的精神與態度。 2. 應有教師晉升管道制	1. 相當重要。

	迫重要。	5. 資訊科技。				度，讓教師有自我實現企圖心。	
丙教師	1. 因從事教育工作者相當需要。 2. 教學需創新。	1. 人際關係。 2. 教育理念。 3. 批判思考能力。	1. 組成教師小團體成長營。 2. 積極參加各項研討會。 3. 同儕互動。	1. 沒有感受到鼓勵作用。	1. 上級支持度不夠且未積極鼓勵。 2. 資源、經費不足。	1. 提供資源、經費給予教師，支持其研習、進修。 2. 相關正式進修，宜由民間辦理強迫執行。	1. 一種服務教學的正式組織。
丁教師	1 知識變遷快速。 2. 教學需要。(重要且必需)	1. 專業學科知識。 2. 心理與輔導。 3. 學校行政。 4. 教材編寫。 5. 教具使用。	1. 正式進修管道。 2. 網路資訊。 3. 同儕互動。 4. 研習或研討會。	1. 感覺大都依行政命令下參加研習。	1. 在職進修管道狹窄。 2. 學校配合度不足。	1. 學校宜訂定校內教師進修辦法內規，避免私相授受。	1. 相當具有成效。
戊教師	1. 個人工作需要。(相當重要)	1. 班級經營。 2. 人際溝通。 3. 表達能力。 4. 教學技巧	1. 自修。 2. 請教同事。 3. 研習或研討會。	1. 尚可。	1. 缺乏資訊。 2. 工作忙碌。	1. 給予教師適宜的專業成長環境。	1. 不錯。
己教師	1. 對個人生涯規劃有幫助。 2. 教學上未必幫的上。	1. 要符合教師個人興趣。 2. 資訊科技。	1. 非正式管道。 2. 民間辦理，符合教師興趣。 3. 自修。	1. 沒有感覺。	1. 要看進修方式而定。	1. 不要強迫性，宜用鼓勵或推動，給予教師自動參與。	1. 形式化。

資料來源：研究者整理

三、校長與教師及不同背景教師對教師專業成長看法與進修困境

(一) 校長與教師及不同背景教師對教師專業成長看法

(二) 茲將校長與教師及不同背景教師對教師專業成長看法匯整如表 5：

表 5 校長與教師及不同背景教師對教師專業成長看法匯整表

訪談對象 項目 內容	三位校長 (A、B、C)	二位主任 (甲、乙) 四位教師 (丙、丁、戊、己)
一、教師專業成長之必需性及重要性。	1. 很重要且必需。(A、B) 2. 重要且很必需。(C)	1. 很重要且必需。(甲、丙、丁) 2. 普通重要但很需要(乙、戊、己)
二、教師專業成長的內容。	1. 教育目標與價值。(A、B) 2. 專業精神。(A) 3. 專業科目知能。(A、B) 4. 班級經營。(A、C) 5. 運用能力。(B) 6. 教學知能。(A、C)	1. 人際關係。(丙) 2. 溝通表達能力。(甲) 3. 班級經營。(甲、戊) 4. 心理與輔導。(乙、丁) 5. 教學技能。(甲、乙、丙、丁、戊) 6. 資訊科技。(己) 7. 教育理念。(丙)
三、學校對教師專業成長支持度。	1. 絕對支持。(A、B) 2. 相當支持。(C)	1. 支持且鼓勵。(甲、乙) 2. 尚可。(丁、戊) 3. 不支持。(丙、己)
四、進修管道。	1. 相當暢通。(A、B、C)	1. 相當暢通。(甲、乙、丙) 2. 資訊不足。(戊) 3. 管道狹小。(丁、戊)

資料來源：研究者整理

(三) 三位校長與二位主任、四位教師對進修困境之看法

1. 三位校長 (A、B、C)

- (1) 應推動教師分級制，配合教師專業成長。(A、B、C)
- (2) 建議中央成立專責進修單位並成立「教師專業指標」。(A、B)
- (3) 考量教師工作負擔，應重新檢討教師授課時數。(A)
- (4) 上級鼓勵教師措施應再作加強。(C)

2. 二位主任 (甲、乙)、四位教師 (乙、丙、丁、戊) 對進修困境之看法。

- (1) 教師要自覺與反省。(乙)
- (2) 教師工作繁重，授課時宜重新檢討。
- (3) 學校不夠支持。(丙、丁、己)

(4) 進修方式要多元，內容要多樣。(戊)

肆、研究結果分析與討論

本部份擬針對訪談結論對照文獻探討，對有關教師專業成長之重要性與必需性、內涵、校長具體推動作為、相關法令、進修困境及討論與分析，分成六部分加以探討。

一、教師專業成長之重要性與必需性

(一) 校長部分：

1. 三位校長均肯定教師專業成長之重要性，理由與文獻探討吻合。
2. 二位校長（A、B）在教師專業成長之必需性上較傾向學生學習需要，另一位校長（C）較傾向教師個人需要。

(二) 教師部分：

1. 六位教師中有二位（甲、乙）認為教師專業成長很重要，其餘四位教師認為普遍重要。
2. 六位教師皆認為教師專業成長很重要，但需要的項目不同，其中因應教學需要者有五位。

二、有關教師專業成長之內涵

依據饒見維（1996，頁 172）所提出之教師的專業發展內涵體系來看：

(一) 校長部分：

1. A 校長認為教師專業成長內涵包含有學科知能、教育專業知能、教育專業精神。
2. B 校長認為教師專業成長內涵包含有教師通用知能、學科知能及教育專業知能。
3. C 校長認為教師專業成長內涵包含有教育專業知能。

可知 A、B、C 三位校長對教育專業成長內涵認知有所差異。

(二) 教師部分：

1. 含括教師通用知能者有甲、丙、戊三人。
2. 含括學科知能者有甲一人。
3. 含括教育專業知能者有甲、乙、丁、戊四人。
4. 含括教育專業精神者有乙一人。

三、校長具體推動作為

(一) 三位校長相同領導作為

1. 積極鼓勵，以身作則。

2. 運用正式組織與非正式組織去發揮功效。

(二) 三位校長推動方式之差異

1. 強化「教學研究會」功能。(A、B)
2. 實施校內「教學觀摩」。(A)
3. 鼓勵教師出版創作。(B)
4. 鼓勵教師成立「讀書會」。(C)
5. 校內自辦成長活動。(A、C)
6. 進行「專案研究」。(B)
7. 運用同儕觀摩。(A、B)

四、有關教師專業成長之相關法令

(一) 校長部分

1. 三位校長皆知悉相關法令。
2. 依法執行且鼓勵。
3. 未擬定校內教師進修辦法。

(二) 教師部分

六位教師中除甲、乙、丙三人對相關法令有所認知外，其餘三人不知相關進修辦法。由此可知教師專業進修制度尚未普遍落實至教師部分。

五、教師進修困境

- (一) 在性別上，六位教師中（四女二男）並無明顯差異。
- (二) 在年齡上，六位教師中戊、己二人與其餘四人具有顯著不同。
- (三) 在職務上六位教師中有甲、乙二人與另外四人對教師進修困境看法不同。

可知行政人員與教師對教師進修困境有不同之看法。

六、討論與分析

經由訪談結論與文獻探討相比較後，發現結果如下幾點：

- (一) 三位校長對教師專業成長之重要性與必需性看法較一致，而六位教師則有不同之看法，顯見此方面校長與教師有差異性。
- (二) 有關教師專業成長內涵上，三位校長之間的認知上即有差異，且校長與六位教師之間亦有差異，而六位不同背景教師對內涵之認知亦有差異性，含括的內涵不同。
- (三) 在鼓勵教師專業成長上，三位校長雖運用方式不同，但都基於達到學校目標、教師教學所需、學生學習需要而積極支持，但教師（未兼任行政）一般感受不出且覺得

學校未充分支持。

- (四) 在如何促進教師專業成長上，校長傾向建議上級建立「教師分級制」、落實「教師考核」，且成立「教師專業成長指標」，但教師（未兼任行政）傾向由教師自省及改進進修方式、內容，與進修資訊透明化以利教師進修成長。顯然校長與教師對促進教師專業成長上之觀點亦有所差異。
- (五) 校長普遍認為學校教育環境有利於教師專業成長，但教師感覺不出，認為學校行政應提供資源、經費供他們自己成立成長團體，自我成長。
- (六) 教師專業成長對教師個人因素上，在性別上並無明顯差異，但在年齡、職務上差異性很顯著，教師在不同科目任教上亦有所差異。
- (七) 一般教師認為教師進修困境有：
1. 工作忙碌。
 2. 授課時數過多。
 3. 學校支持度不高。
 4. 資訊不透明。
 5. 強迫性的威權。
 6. 個人及家庭因素。

但校長認為教師缺乏主動、反省。

伍、結論、建議與省思

一、結論

- (一) 雖然三位校長及六位教師對教師專業成長各方面看法有差異，但觀其學校效能上，卻能展現學校特色，表現績效，可見學校的經營是團隊精神的展現。
- (二) 從三位校長對教師專業成長的領導作為上，大都強調「同儕視導」的重要性，盼藉由良好的同事互動，增進彼此成長，進而發揮教育專業化。
- (三) 從六位教師訪談中，雖對行政措施有所意見，但教師們心中皆存著專業成長的重要性，因它攸關學生權益。可見在教師們的工作崗位中，學生還是他們的第一。

二、建議

- (一) 學校進修管道資訊宜透明化，且建立教師進修權利義務觀念，鼓勵教師自組成長團體，提供必要的資源並結合「家長會」、「教師會」，促進教師專業成長。
- (二) 學校應合理分配進修機會，重視校內進修的設計，並結合社區資源，或聘校內有特殊專長教師為師資，使教師進修管道更多元，內容更多樣。
- (三) 有關教師專業成長之內涵上相當廣闊，一般進修常忽略專業精神與態度方面的培

養，且因應國際化、科技化，在通用知能能力上亦不可忽略。

- (四) 為有效促進教師專業成長，期望中央單位推動「教師分級制」，讓一般教師能朝著教學專業予以晉級，自我實現。
- (五) 為有系統性教師專業成長，期望中央單位能成立國家級教師進修專責單位並實施證照制度（薪俸不同）代表考核制度。
- (六) 重新檢討中小學組織架構（人力再造），彈性調整教師授課時數以利教師進修時間與空間。
- (七) 國民中小學教師在職進修名額的限制（每校 5%）宜再放寬，以鼓勵教師專業成長。
- (八) 目前各縣市國民中小學教師退休不易，建議政府應寬籌經費，加速教師新陳代謝。

三、省思

- (一) 本研究只觀察訪談三位校長及六位教師且時間短促，加上小組成員共同討論時間缺乏，是故較無法廣泛推論與應用，但透過本次研究過程，對研究論文更深一層的認識與瞭解。
- (二) 本次研究趨向質的研究，但若配合廣泛問卷或長期實際參與觀察、操作並提出問題、解決問題，研究成效會更佳。
- (三) 時值重大教育及課程改革期，讓人覺得教師專業成長更顯重要。希望全體教育同仁以「要教育別人，先教育自己」共勉之。

參考書目

- 白雲霞（1995）。美國中小學教師專業階梯制度之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 江文慈（1992）。教師生涯發展與規劃，**教育研究雙月刊**，27。4-9。
- 呂木琳（1994）。有效安排教師在職進修因素簡析。輯於中華民國師範教育協會主編，**師範教育多元化與師資素質**，台北：師大書苑，59-78。
- 李俊湖（民81）。國小教師專業成長與教學效能關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 林生傳（1980）。國中教師專業行為之主要參照團體研究。**國立高雄師範大學教育系與教育研究所教育學刊**，9，263-292。
- 林幸台（1989）。我國國小教師生涯發展之研究。**國立台灣教育學院輔導學報**，12，265-297。
- 林清江（1982）。教師團體專業化。**台灣教育**，374，1-3。

- 孫國華（1993）。教師生涯發展理論之介紹。**教育資料文摘**，31（2），38-57。
- 高強華（1988）。教師生涯發展及其影響因素之研究。**國立台灣師範大學教育研究所集刊**，30，113-133。
- 高強華（1982）。樂在學習，樂在工作－談教師的終生學習與專業發展。**教師天地**，57，33-36。
- 高強華（1986）。**師資培育問題研究**。台北：五南。
- 陳金山（1997）。從終生教育的理念談教師進修的專業成長與發展。**台灣教育**，553，53-58。
- 陳美玉（1996）。教師權力的提昇與專業發展。**台灣教育**，552，23-28。
- 陳惠邦（1996）。促進教師專業成長的進修制度：德國教師進修的發展經驗對我國未來實施教師職級制度的啓示。輯於蔡培村主編，**教師生涯與職級制度**，高雄：麗文，115-138。
- 單小琳（1996）。從法令觀角度看教師職級制度的可能性。輯於蔡培村主編，**教師生涯與職級制度**，高雄：麗文，227-240。
- 單文經（1992）。教學專業知能的性質。輯於**課程與教學研究**，台北：師大書苑，245-272。
- 黃坤錦（1992）。各國教師專業之比較，輯於中華民國師範教育學會主編，**教育專業**，台北：師大書苑，617-637。
- 黃政傑（1996）。質化研究的原理與方法。輯於黃政傑等著，**質的教育研究：方法與實例**，台北：漢文，1-46。
- 黃政傑（1996）。從課程角度看教師專業發展。輯於**課程改革的理念與實踐**，台北：漢文，157-166。
- 楊國賜（1993）。教育專業，輯於黃光雄主編，**教育概論**，p417-443，台北：師大書苑。
- 張清濱（1996）。教師進修－邁向專業化的途徑。**研習資訊**，13（6），2-9。
- 詹棟樑（1994）。如何提高教師素質。輯於中華民國師範教育學會主編，**師範教育多元化與師資素質**，35-58，台北：師大書苑。
- 張鈿富（1996）。教育專業問題與展望。輯於中華民國師範教育學會主編，**教育專業**，349-365。台北：師大書苑。
- 張德銳（1996）。我國實施教師職級制度所面臨的問題與因應策略。輯於蔡培村主編，**教師生涯與職級制度**，高雄：麗文，241-262。
- 劉世閩（1996）。**教師專業成長與在職教育研究**。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 劉明秋（1993）。**老師生涯發展態度分析及改變之研究**。國立台灣師範大學教育心理學系博士論文。
- 歐用生（1996）。**教師專業成長**。台北：師大書苑。
- 鍾任琴（1994）。教師專業之探討。**教師之友**，35（3），29-35。

- 蔡培村（1995）。中小學教師生涯進階與等級劃分可行性之研究。**教育研究資訊**，3（4），54-72。
- 蔡培村（1996）。我國實施中小學教師職級制度的基本構想。輯於蔡培村主編，**教師生涯與職級制度**，高雄：麗文，155-190。
- 蔡培村、孫國華（1996）。我國中小學教師生涯發展之實證分析。輯於蔡元培主編，**教師生涯與職級制度**，高雄：麗文，191-226。
- 蔡清田（2000）。**教育行動研究**。台北：五南。
- 蔡碧璉（1993）。**國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。
- 蔡碧璉（1996）。從教師專業成長論中小學教師職級制實施。輯於蔡元培主編，**教師生涯與職級制度**，高雄：麗文，27-52。
- 饒見維（1996）。**教師專業發展理論與實務**。台北：五南。
- Glatthorn,A.A.(1987). Cooperative professional development : *Peer-centered options for teacher growth. Education Leadership (11)* .pp.31-34
- Richardson, J.(1996). Teacher knowledge, Skills most important influences on student learning. *The NSDC Developer, November* ,1-2.

附錄

壹、訪談大綱

一、校長訪談大綱：

- (一) 擔任校長 _____ 年，在本校 _____ 年，曾任職位 _____ ，合計 _____ 年。
- (二) 你（妳）對教師專業成長之重要性及必需性看法如何？
- (三) 你（妳）認為教師專業成長的內涵（容）應含哪些？
- (四) 你（妳）在校內如何具體推動教師專業成長活動？
- (五) 你（妳）認為目前教師進修管道有哪些？
- (六) 你（妳）認為上級單位可採取哪些有效措施？促進教師專業成長。

二、教師訪談大綱：

- (一) 請問你（妳）在教育界服務 _____ 年，在本校服務 _____ 年，曾任職務 _____ ，任教科目為 _____ ，目前兼任 _____ 。
- (二) 你（妳）對教師專業成長之重要性及必需性看法如何？
- (三) 你（妳）認為教師專業成長的內容應含哪些？
- (四) 你（妳）會透過哪些管道來進修、自我成長？
- (五) 你（妳）認為學校對教師進修支持度如何？
- (六) 你（妳）認為目前教師進修之困境有哪些？
- (七) 你認為如何有效促進教師專業成長？
- (八) 你（妳）認為校內「教學研究會」功能如何？

貳、訪談相片及錄音帶