

十二年國民基本教育新課綱之教師專業增能個案 研究—以彰化縣二林國小、平和國小為例

呂浚瑀、邢開祥、林炫作、陳怡君、胡素慈、宋佩陵

摘要

本研究邀請具有教學實務經驗之現職教師擔任研究參與者，進行「焦點團體」訪談，旨在瞭解：一、教師教學專業實踐的困境面向。二、針對專業困境的面向及因應十二年國民基本教育新課綱，蒐集相關意見，找出教師權重應先增能的主題及形式為何。三、詢問因應新課綱及過往研習經驗，建構開辦教師專業研習可參考的原則。研究結果顯示，教師專業困境可歸納為「學生程度差異及學習意願低」、「家長未能成為教育最佳合夥人」及「教學效能待提升」三大面向及六個子向度。希望增能的面向及方式有：「實務分享的備課討論」、「同儕分享社群經營」、「共同產出工作坊」、「輔導知能提升」、「學習角色有效轉化」、「問題解決策略」及「線上議課」。進一步彙整教師正向增能經驗的訪談後發現，日後辦理相關研習可參考的原則有五：「導入客製化分階對話社群」、「提供同課異教觀課機會」、「辦理戶外參與體驗研習」、「促進資訊媒材教學運用」、「莫重覆調訓參加相同課程」。本文針對實證結果，亦針對教師個人、教育行政機關研習規劃做成相關建議。

關鍵詞：教師專業困境、增能需求、增能形式、焦點團體

壹、現況說明

一、研究緣起

十二年國民基本教育課程綱要總綱，於 103 年起施行，新課綱預定 108 年正式上路，本課程綱要以「成就每個孩子一適性揚才、終身學習」為願景，提出「啓發生命潛能」、「陶養生活知能」、「促進生涯發展」、「涵育公民責任」為課程目標，並以「核心素養」做為課程發展之主軸，以發展學生「自發」、「互動」、「共好」的學習目標，而學生學習成果的重要關鍵在於教學，教師專業教學成長乃是首要關鍵。

教育部（2016）《中華民國教師專業標準指引》，展現我國對教師專業知能與態度知期許，型塑教師應具備的能力，彰顯教師的專業形象，內容包含十大教師專業標準：

（一）具備教育專業知識並掌握重要教育議題；（二）具備領域 / 學科知識及相關教學知能；（三）具備課程與教學設計能力；（四）善用教學策略進行有效教學；（五）運用適切方法進行學習評量；（六）發揮班級經營效能營造支持性學習環境；（七）掌握學生差異進行相關輔導；（八）善盡教育專業責任；（九）致力教師專業成長；（十）展現協作與領導能力；在在提醒教師增進本職學能的必要性，而教育部為落實十二年國民基本教育之精神及課程綱要實施，精進國民中小學教學品質，增進教師教學效能，提升學生學習能力，擬定教育部國民及學前教育署補助辦理十二年國民基本教育精進國民中學及國民小學教學品質要點，期能增進基層教師專業素養，提升教學品質。

二、研究動機

教育的核心在於教學，因應新課綱的上路，了解提升基層教師專業成長需求是必須的，課程轉化的能力更是教師必備的能力，舉辦精進此方面研習更是必然；透過教師自我反省、評估教學不足之處，並且檢視歷來參加過的研習的效果，以建議未來研習規劃的方向，是本研究的動機。

三、研究目的

本次研究乃針對彰化縣教師專業成長實施現況，發掘問題、了解並回應基層教師專業成長需求，期能提供教師專業成長研習設計方向與發展，確保研習施品質，身為校長應瞭解教師專業困境及增能需求，以及邁向新課綱教師應具備的能力，有效規劃研習課程，協助教師專業成長，以因應十二年國教的教育願景、目標與期望。

本研究樣本將彰化縣區域劃分為南彰化與北彰化，各擇定一所學校做研究，南彰

化以二林鎮二林國小、北彰化以彰化市平和國小為代表，其共同的特性為均為彰化縣大型學校，教師訪談樣本數多，較具代表性；其次，從訪談過程中，了解樣本學校教師對於專業成長的需求較強烈，且具參與的熱情，期待能夠藉由研習提升教學成效；最後樣本學校中教師對於因應十二年國教轉化為課程的專業成長有強烈的需求且有自我想法，因此以此二校做為研究對象，大概了解彰化縣教師之研習需求，茲將二校的基本背景分析臚列如下：

表 1 二林國小及平和國小現況說明

| 地理位置 | 校名 | 班級數 | 教師人數 | 說明 |
|------|------|-----|------|-------------------------------------|
| 南彰化 | 二林國小 | 41 | 80 | 1. 未參加教師專業發展評鑑。 2. 無教師專業學習社群。 |
| 北彰化 | 平和國小 | 50 | 99 | 1. 參加教師專業發展評鑑 6 年。 2. 無教師專業學習社群。 |

表 2 二林國小 SWOT 背景分析

| S (優勢) | W (劣勢) |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 教師年輕化，觀念新、活力旺盛、具教學及研究熱忱。 2. 教師教學認真，親師互動佳。 3. 在地老師多，流動性較小。 4. 辦理課後照顧，減輕家長負擔。 5. 資訊設備充足，師資優良。 6. 為「愛的書庫」承辦學校，圖書資源豐富。 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 專任教師多為代理教師，流動性大。 2. 專科教室不足設備有待充實。 3. 具藝能科專長之老師較少，無法從事領域縱向連貫教學研究。 4. 學校家庭之資訊設備不夠普及，不力發展資訊融入教學方式。 |
| O (機會) | T (威脅) |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 教師自我成長，進修意願高。 2. 教師學有專長，充分發揮教學專業，嘉惠學子。 3. 發展學校本位課程—生活美語及閱讀護照，頗受學生家長肯定。 4. 推展閱讀活動，發展學習型組織。 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 家長壓力大，亦造成老師適應不良。 2. 學生流動性大，轉學頻繁。 3. 家長頗重學生學業智育，多元發展性不足。 |

表 3 平和國小背景 SWOT 分析

| S (優勢) | W (劣勢) |
|--|---|
| 1. 歷年有年輕教師加入，逐年年輕化。 2. 教師素質高，敬業態度佳。 3. 教師電腦能力普及。 | 1. 研習機會分配不足。 2. 教學創意不足。 3. 教師安逸於現況。 4. 教師眾多，溝通時間不足，意見整合不易。 |
| O (機會) | T (威脅) |
| 1. 退休者多，世代交替快。 2. 素質高，教學品質一流。 | 1. 年輕教師較缺發經驗。 2. 教改腳步迅速，教師心態調整不易。 |

貳、內涵研討

一、十二年國民基本教育新課綱之目標及內涵

十二年國民基本教育課綱自 108 學年度起，從國民中小學及高級中等學校一年級起逐年實施，其目標為「啓發生命潛能」、「陶養生活知能」、「促進生涯發展」與「涵育公民責任」；具體內涵強調核心素養的教學，而「核心素養」是指一個人為適應現在生活及面對未來挑戰，所應具備的知識、能力與態度。

「核心素養」強調學習不宜以學科知識及技能為限，而應關注學習與生活的結合，透過實踐力行強調培養以人為本的「終身學習者」，分為三大面向：「自主行動」、「溝通互動」、「社會參與」。三大面向再細分為九大項目：「身心素質與自我精進」、「系統思考與解決問題」、「規劃執行與創新應變」、「符號運用與溝通表達」、「科技資訊與媒體素養」、「藝術涵養與美感素養」、「道德實踐與公民意說」、「人際關係與團隊合作」、「多元文化與國際理解」。核心素養的內涵，如圖所示。

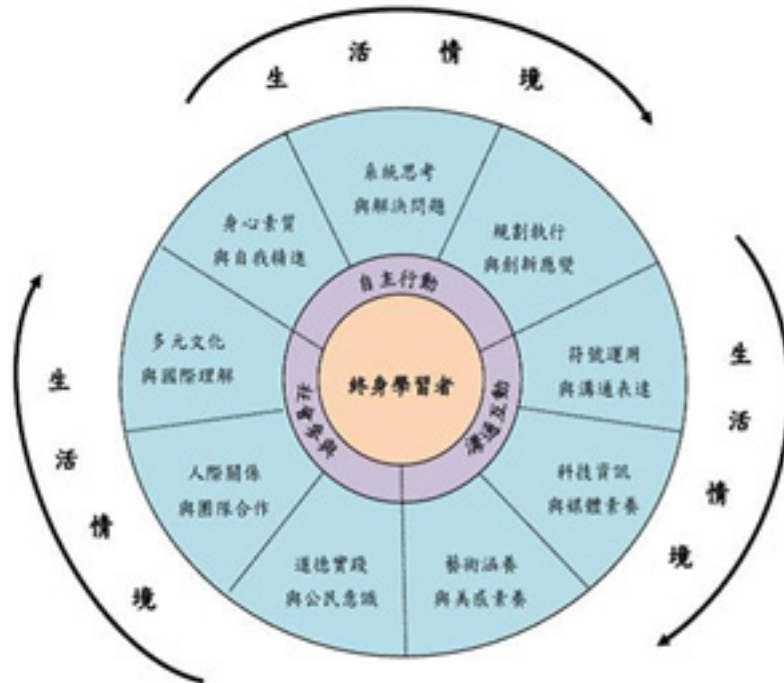


圖 1 核心素養的滾動圓輪意象

因應新課綱的課程焦點，「核心素養」轉化為課程的能力，乃教師當務之急，因此提供教師相關的研習設計，以利課程設計與操作；昔日推動國民中小學九年課程革新應該避免步入後塵，宜思考系統的課程轉化機制，規劃符合國情需要的課程，因此規劃設計系統思考的課程轉化研習確有其必要。從課程綱要到學生習得的經驗課程，需要經過層層轉化，才可能將理念轉化為教材與學習活動（高新建，2007），這不僅是當前試圖修正九年一貫課程偏重「能力」的問題，也是藉由核心素養以落實各教育階段課程的連貫，與各學習領域或學（群）科之間的統整，進而減少各層級課程轉化所產生的落差（蔡清田、陳延興，2013）。Chen（2007）指出實踐智慧係指行動者針對特定情境的感知能力、同時重視慎思熟慮的歷程、透過想像力、重視情緒或情感、並依據長期累積的經驗智慧，以開展人類長遠生活的幸福成長（*eudaimonia, human flourishing*）為目的，進而涵養良好品格並時常進行道德層面的考量，以作出適當的決定。

因此，課程需透過不斷地轉化方有機會貼近學生學習活動與經驗，成為有意義的學習，尤其新課綱課程目的在培養孩子們各領域的核心素養，規劃相關研習即是提升教師此類專業素養。

未來研擬十二年國民基本教育課程綱要時，可透過進行德懷術研究、舉辦公聽會或說明會、網路社群等公開宣傳方式，讓中小學教師參與，避免由學者的理念課程轉化為行政決定的官方正式課程、與教師的知覺課程及運作課程產生不當的落差，更需發展教師的教學實踐智慧，藉由課程轉化以落實課程實施（蔡清田、陳延興，2013）。而本研究即是以質性訪談，實際了解教師現場教學狀況、困境與需求，並作為未來規畫教師專業成長研習的回饋與反思，以切合教學的內容，有效地提升教師專業素養，真正地提供學生學習需求。

二、教師專業增能

教育是國家的百年大計，良好的教育品質，將能培育出優秀的人才。「當學校以外的因素被控制時，教師的特徵比學校內其他因素更能影響學生學習的效果」（Coleman、Benson、Burkhead & Mckenna，引自張美玉，2000，頁1）。因此，擁有專業的師資，是維持良好教育品質的重要條件。

（一）專業之意涵

在西方，第一位提出「專業」一詞的學者是 A. M. Carr-Saunders，他認為：「專業係指一群人在從事一種需要專門技術之職業，專業是一種需要特殊智力來培養和完成的職業，其目的在提供專門性的服務」。（引自何福田、羅瑞玉，1992）。

Darling-Hammand（1990）則提及三項專業的構成要素，包括：專門技術、特殊技能及高度地使命感和責任感。張清濱（2005）指出：依據美國教育協會（National Educational Association）的研究，專業應具備八個規準：1. 應屬於高度的心智活動；2. 應具特殊的知識技能；3. 應受過長期的專業訓練；4. 應繼續不斷的在職進修；5. 應屬於永久性的志業；6. 應以服務社會為目的；7. 應有健全的專業組織；8. 應遵守專業的倫理規範。Evetts（2013）指出專業已成為一種職業的價值並成為全世界的一種意識型態。

綜合以上國內外學者的說法，可見專業具有下述特徵：1. 專業具有一套專門的學理知識與技能，因此專業人員需要接受一段時間的培養與職前訓練。2. 專業知識與技能並非歷久不變，因此專業人員必須持續進修與學習，以確保隨著社會的變遷，仍具有該專業領域的知識與技能。3. 專業具有自主權，是一種職業價值，重視專業倫理、專業精神，並受到社會的認同。

（二）教師專業成長之意涵

聯合國教科文組織（UNESCO）在「關於教師地位之建議案」（Recommendation Concerning the Status of Teachers）提及：「教職必須被視為專業」。在我國教師法第一條即明文規定「為明訂教師權利與義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，特定本法。」及第二十七條第一款更指出教師組織之基本任務為「維護教師專業尊嚴與專業自主權」，由以上官方對教師專業地位的強調與維護來看，教師之專業地位已非常的明確。教育部（2015）公布《中華民國教師專業標準指引》揭櫫十大教師專業標準，在在展現我國對教師專業知能與態度的期許。

專業成長可以說是教師自職前階段開始，便能自覺己身知能不足，主動積極透過各種管道，參與各式成長活動，經由不斷自省思考，致力於專業能力的提升，最終目標在於提高教學品質增進學生學習成效（張瑛琪，2014）。教師專業成長不但能提升教師的專業能力、增進學生的學習成效，在教育革新中更扮演著重要的關鍵角色。教師必需要擁有高素質的專業能力，並且持續不斷地精進與發展其專業知說，自我成長，才能打造更加精緻的教育。

饒見維（1996）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。李俊湖（2007）歸納學者重點，認為教師專業成長內涵主要包括教師基本素養、教育專業知能、學科專門知能、學科教學能力與教育專業精神。林朝隆（2007）認為教師專業成長內涵有：自我發展、專業知能、專業倫理與態度、促進組織發展等。陳俊龍（2009）研究發現教師專業成長內涵分為六大層面：即專業知說、課程設計、教學策略、班級經營、人際溝通與專業態度等。教育部（2011）教師專業發展評鑑計畫規準有課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等四個層面。教育部（2015）精緻化教師專業發展評鑑計畫規準則將評鑑層面精簡為課程設計與教學、班級經營與輔導、專業精進與責任三個層面。

（三）教師專業成長模式

教師專業成長的途徑非常多元，從正式結構化的研習、進修、研討會，到工作中與其他老師非正式的討論，都可能增加老師的知識和技能。

然而，相較於非正式的教師專業成長，正式的专业成長方案目標更為積極 - 促進教師習得知識技能後，能透過教學現場中不斷地實踐與改進，強化有效教與學的發生（Cole, 2012）。

李俊湖（1998）指出教師專業成長模式有六：1. 專家教導模式。2. 同儕教導模式。3. 自我導向模式。4. 學校發展模式。5. 合作行動模式。6. 終生學習模式。leonora（2003）指出教師專業成長模式包括組織的夥伴模式以及個人或小團體模式兩種。陳佩君（2016）指出台灣近年來教師透過參加自主性學習社群提升教師專業，掀起翻轉教育風潮。在這瞬息多變的時代，教師必須不斷的自我成長，才能形塑教師專業形象達到教學專業化的目標。

邱慧玲（2015）提出有效教師專業成長特徵如下：1. 連貫政策與需求；2. 關注學科教學；3. 設計主動學習；4. 結合教學工作；5. 支持長期實施；6. 聯結同儕學習。因此，雖然教師專業成長模式很多元，若能掌握關鍵特徵配合需要與時機規劃與執行方案，必能有效提升教師專業知能。

三、因應十二年國教新課綱教師專業增能之內涵

研究者認為「教師專業成長」與「教師專業增能」內涵相似，為因應十二年國民基本教育課綱自 107 學年度起，從國民中小學及高級中等學校一年級起逐年實施，而新課綱的課程焦點，在將「核心素養」轉化為課程以及教學實踐的能力，因此使用「教師專業增能」一詞更能貼切形容教師在課程轉化專業知能的增長為當務之急。

（一）核心素養在教學現場的展現：

1. 不僅教知識，也要重視技能與情意。
2. 不僅重視結果，也要重視學習的歷程與方法。
3. 不僅教抽象知識，也要重視情境學習。
4. 不僅在學校中學習，更要落實於社會行動。

（二）因應十二年國教新課綱教師專業增能之內涵

丁亞雯（2012）主張因應十二年國民基本教育，學校的課程、教師及家長的觀念、教學與評量等均須加以調整改變，希望能突破升學考試領導教學的制約。陳雅慧（2012）指出，《親子天下》雜誌針對全國五都十七縣市國中老師調查發現，幾乎所有受訪老師（95%），都認同因應十二年

國民基本教育，教師應該在教學和課程設計上有所改變，但僅不到兩成有行動。

張新仁（2012）指出十二年國民基本教育能否達成有教無類、因材施教、適性揚才的目標，教師教學的改變是關鍵，教師的再學習應聚焦於有效教學策略、多元評量、補救教學、適性輔導等能力。這些能力並非是實施十二年國民基本教育才需要，而是所有任教於不同階段的教師應具備的專業核心能力，推動十二年國民基本教育是再次檢視、調整與再學習的重要時機。

教育部為因應十二年國民基本教育全面實施，於 2013 年暑期辦理一系列專業成長的研習課程，將教師專業增能內涵分為「有效教學」、「差異化教學」、「多元評量」、「補救教學」、「適性輔導」等五個專業成長構面（林蓮君，2015）。

（三）因應十二年國教新課綱教師專業增能之規劃

為因應十二年國民教育 107 新課綱的實施，使教師有效的專業增能，主管單位或學校不能只是辦更多的研習，而是必須發展新策略，讓教師從校園裡學習，真正改變教學實踐，提高學生的學習成就（Gulamhussein，2013）。

邱慧玲（2015）提出規劃有效教師專業增能方案的建議如下：1. 評估專業需求，轉化政策重點，研擬發展期程與目標；2. 關注學科教學，設計主動學習，規劃多元差異化方式；3. 結合教學工作，強化實踐回饋，提供長期發展的資源；4. 整合社群運作，促進同儕學習，落實成效評估與輔導。期待完善的規劃與執行能讓教師專業成長成為應然與實然。

參、問題分析

一、研究方法

（一）文獻探討法

就相關之中、英文書籍、期刊、論文、統計資料、法令規章，進行綜合性的研讀、討論與分析。

(二) 半結構訪談法

又稱焦點訪談，訪談前先訂下訪談大綱，預設問題供訪問者以同義重述方式採用。重點在明瞭受訪者的看法，引導受訪者針對該主題進行深入陳述（王仕圖、吳慧敏，2003）。

二、研究流程

正式進入研究程序前，團隊先研討確認主題方向、邀請學校、實施步驟，其次初擬訪談大綱，演練訪談提問、並細部分配焦點團體當日的任務（攝影、錄音、黑板摘要）。待前置工作完成，充份檢討後。本研究邀請 2 所學校，班級規模為 41 班、50 班，分別以代號 A、B 代表，每校（場次）邀請 6 位教師，共邀請 12 位教師，並平衡考量教師之性別、教學年資。

擔任教師年資從 12 年至 30 年（中位數為 17.5 年）。性別分布是男性 3 位，女性 9 位。因採用焦點團體進行訪談，研究者將受訪對象分為兩群，以 A 和 B 區隔。且兩次訪談時間間隔僅只 1 週。訪談對象基本資料，詳如表 4 內容所示。

表 4 訪談對象基本資料

| 編號 | 學校代號 | 訪談代號 | 性別 | 教師年資 |
|----|------|------|----|------|
| 1 | A | A-丁 | 男 | 13 年 |
| 2 | | A-甲 | 女 | 14 年 |
| 3 | | A-戊 | 女 | 14 年 |
| 4 | | A-丙 | 女 | 15 年 |
| 5 | | A-乙 | 女 | 20 年 |
| 6 | | A-己 | 女 | 27 年 |
| 7 | | B-戊 | 男 | 12 年 |
| 8 | B | B-乙 | 男 | 17 年 |
| 9 | | B-己 | 女 | 18 年 |
| 10 | | B-丙 | 女 | 23 年 |
| 11 | | B-甲 | 女 | 29 年 |
| 12 | | B-丁 | 女 | 30 年 |

三、訪談大綱

本研究旨在探究教師在實務工作上，所面臨的專業困境，從了解困境所在，進一步因應十二年國教新課綱，規劃對其有所裨益的專業進修成長研習，使其在研習課程的增能之後，能夠有效提升專業素養與執行能力，對於課程與教學活動的推展，能更加落實。本研究大綱有以下七點：

- (一) 自我介紹（姓名、服務學校、擔任老師年資）。
- (二) 在教學工作上，覺得比較沒有效能的部份是什麼？
- (三) 你覺得目前的增能研習對你有沒有幫助？為什麼？面臨十二年國教新課綱，你希望舉辦哪一類的研習？
- (四) 近五年縣內研習，曾有什麼樣的研習安排，對你的教學效能是有幫助的？請說明幫助的具體內容為何？
- (五) 請評估未來因應十二年國教新課綱，有哪些面向 / 議題，若能夠得到增能，會對您的教學效能帶來實質的助益？
- (六) 因應十二年國教新課綱，你期待增能規劃可以用什麼形式來做？研習議題與形式應該怎麼配搭？
- (七) 其他想再分享的事項為何？

在簽署「研究訪談同意書」後，以錄音及錄影取得訪談資料，再由團隊繕打逐字稿，並以質性分析方法編碼（coding）、主題歸類及三角校正。在研究結果的撰寫上，擬呈現研究參與者的言說內容（以標楷體，縮排處理），並以研究者的詮釋貫穿。最後再納入國內十年內實證研究進行討論，最後提供可行建議。

四、訪談結果摘要

問題一、自我介紹（姓名、服務學校、擔任老師年資）。

（略）

問題二、在教學工作上，覺得比較沒有效能的部份是什麼？

國小教師 A 校訪談記錄

丙：沒有效能的是面對來自不同家庭的異質學生。

戊：家長不太願意配合，家長的喜怒哀樂很難掌控。

甲：孩子自己想怎樣就怎樣的個性，輔導老師有協助但幫忙有限。

己：低年級生活常規建立不易，孩子喜歡管人、不喜歡被管，愛告狀。家長想讓孩子快樂學習，採放任式的管教方式。

乙：不能體罰讓我失去效能，要想其他方法管教學生，自己的情緒管控也要調適。

丁：學生人數多，異質性又大，所以班級經營效能就越來越低。

甲：要花很多時間處理瑣事，然後課程的重心就沒了。

戊：教學以大部分的學生為主，沒有辦法針對個別需求。

丙：設計教學活動，常發現有興趣的學生只有三分之二。

國小教師 B 校訪談記錄

甲：影響教學工作的是小孩子的專注力。

乙：學生的狀況，會影響到我要教的東西。

戊：作業的批改、訂正追蹤，還有常規及班級經營。

己：希望跟孩子建立良好關係，希望做事能主動。

丙：學生常規。

丁：無法把學習低成就的學生拉起來。

丙：家長的配合度低。

問題三、你覺得目前的增能研習對你有沒有幫助？為什麼？面臨十二年國教新課綱，你希望舉辦哪一類的研習？

國小教師 A 校訪談記錄

丁：幫助不大；學生異質性太大，需要時間和資源的幫助。

己：有幫助的。學習別人的經驗，學用學生聽得懂的話去引導。

戊：線上分享的實務經驗，直接告訴我們教學方式，學生問題怎麼解決。

丙：幫助蠻大的，提供很多靈感思考的方向。活潑、吸引人的研習或大家逃的逃、睡的睡的研習，都有它的原因。

國小教師 B 校訪談記錄

丙：是老師主動去報名的大概都很有幫助。

丁：學校辦的研習大概都有幫助，特別是特教跟輔導這方面。

甲：增能教學對我們或多或少都有幫助。

乙：透過語文研習，就會重新看待自己的教學。

問題四、近五年縣內研習，曾有什麼樣的研習安排，對你的教學效能是有幫助的？請說明幫助的具體內容為何？

國小教師A校訪談記錄

丁：輔導方面的研習，讓我們應用到班級經營當中。

丙：我對數學比較有興趣，所以都參加扶堂老師的備課坊。

甲：我參加陳麗雲、溫美玉老師的研習及我有一個夢的研習活動。

丁：生命教育研習，可以運用到班級經營上，班級經營 OK。

己：臺中教育大學辦閱讀增能研習，講授理論之後，就實際去操作、演練，是有幫助的。

戊：我覺得老師需要的就是要告訴我怎麼做…我就是要馬上可以用。

丁：對研習印象深刻是因為它實際演練不同的案例給你看。

丙：幫助非常大，把研習中的活動帶回班上，班上學生都覺得有趣。

乙：從做中學，然後把學到的東西帶回教室，可以現學現賣的。

己：有創意的教學方法，這會使我在指導語文方面有很大的幫助。

丁：溫美玉老師的研習，學習她跟學生的互動、班級的經營及語文教學，覺得比較有幫助。

丙：許扶堂老師的研習，會教你怎麼去教，有問題，下一個禮拜提出來，所有老師會一起討論。你在學校有問題，打電話給他，他會來教給你看。

國小教師B校訪談記錄

己：我參加王星輝老師的工作坊覺得幫助很大，但一段時間就會出現問題，導致沒辦法持續下去。被強迫去上的研習，因不授課，對我沒有多大幫助。

乙：如果回來沒有共同研究的老師都沒有用。

丙：我跟隔壁班老師感情好，會一起去參加研習、討論，一起設計學習單。一起做可以一起商量、交流。

丁：如果能有一個社群的話，力量會更強。

甲：我覺得兩個就夠，人多很難達成共識。

問題五、請評估未來因應十二年國教新課綱，有哪些面向 / 議題，若能夠得到增能，會對您的教學效能帶來實質的助益？

國小教師 A 校訪談記錄

乙：課本該教的我會教完，其他時間我會將課程延伸到課外。希望有研習帶老師到溪頭或是墾丁，讓它變成是我們帶小朋友校外教學的場合。

戊：該教老師如何說話，還有行銷自己。

丁：社群的啟動要靠老師的自發性，我覺得團體戰是滿重要的，從社群討論中，我們才知道自己需要什麼。

己：孩子的行動或是某些脫序的行為都是表面的，真正去了解為什麼會有這樣的行為，同理他、關懷他，才可以讓他有真正的改變。

國小教師 B 校訪談記錄

戊：想參加親師溝通及環境教育的研習。

乙：未來想參加學思達研習及 3D 立體列印研習。

丁：培養孩子未來解決問題的能力，但是這樣的研習很少。

甲：如何培養小孩子去思考，不是參加別人直接給答案的研習。

丁：我覺得家長也很需要去參加研習。

己：在寫作的指導方面可以得到更多的協助。

丙：類似翻轉教室那種的。

問題六、因應十二年國教新課綱，你期待增能規劃可以用什麼形式來做？研習議題與形式應該怎麼配搭？

國小教師 A 校訪談記錄

己：閱讀不只來自書本，到大自然做真實的體驗，跟繪本做結合。

丁：是否可將特殊學生的行為拍攝下來，因為口述沒辦法說得很明確，在向外求助的時候，他人往往不知道我要的協助是什麼。

戊：操作單槍、資訊設備，如果有課程能告訴你如何搭配課本、板書、單槍，或其他設備，就可讓課程有最好的效果。

國小教師B校訪談記錄

- 己：可用年級、社群的方式，邀請老師跟我們對話。
- 甲：李玉貴老師提到同課異教，觀課的人可以了解，原來同一課可以有不同教法。
- 己：可找縣內不錯的老師，把他們的教學拍成影片放上影音網站，有需要可以上網去看，甚至可以討論跟溝通。
- 丙：校內老師可以一起去參加研習，一起討論。
- 丁：溫老師備課功很好，他們都是現場正進行的課程。班級經營親師溝通的資訊也有。
- 己：有些名師的研習來不及報名，可以請講師資料放在網路上，若是不想公開，可以用帳號密碼的方式提供縣內老師使用。
- 丁：研習常用輪流方式指派，但某些老師根本沒有需要，所以可以在公文上敘明誰該去。
- 甲：注音符號研習可以敘明要初任老師或新接低年級的老師參加。

問題七、其他想再分享的事項為何？

國小教師A校訪談記錄

- 乙：研習內容跟內涵要讓它提升。
- 戊：現在欠缺情緒教育，講師可以給我們建議，哪些影片適合，哪些活動適合，什麼資料哪邊找。
- 甲：每個年段的課題都不一樣，建議研習可以分年段辦理。
- 己：像社群一樣，一個禮拜教完一個東西，然後做分享、回饋。辦週六、日時間比較長或暑假一週的較好。

國小教師B校訪談記錄

- 甲：有授課的老師才需要去上課，不要全面性的調訓……。
- 丙：參加過國防教育研習是輪到的。
- 丁：讓老師自由報名，若報名的人數未達一定數字，研習即可以取消。把經費用在需要的研習上。
- 甲：如果秒殺的話就代表……。
- 己：研習放網路上最好，因為有些好的研習，時間也許會互相衝突。

五、辦理研習情形分析

爲了解二林國小與平和國小二校辦理校內研習之情況，將二校 105 年校內辦理之研習分成課程研習、教學研習及其他，用表呈現。以下就二校辦理場次、各類研習所占百分比，最後再以卡方檢定檢視二校所辦理之研習是否相同。

表 5 105 年二校校內辦理研習

| 性質 \ 次數 | 二 林 國 小 | 平 和 國 小 |
|---------|---------|---------|
| 課 程 研 習 | 0 | 5 |
| 教 學 研 習 | 12 | 22 |
| 其 他 研 習 | 49 | 63 |
| 總 和 | 61 | 90 |

表 6 105 年二校校內各類研習佔全年研習百分比

| 性質 \ 次數 | 二 林 國 小 | 平 和 國 小 |
|---------|---------|---------|
| 課 程 研 習 | 0% | 6% |
| 教 學 研 習 | 20% | 24% |
| 其 他 研 習 | 80% | 70% |
| 總 和 | 100% | 100% |

表 7 以卡方檢定檢視二校辦理研習是否相同

| 性質 \ 學校 | 二林國小 (實際的) | 平和國小 (實際的) | 總 和 |
|---------|------------|------------|-----|
| 課 程 研 習 | 0 | 5 | 5 |
| 教 學 研 習 | 12 | 22 | 34 |
| 其 他 研 習 | 49 | 63 | 112 |
| 總 和 | 61 | 90 | 151 |
| 性質 \ 學校 | 二林國小 (預期的) | 平和國小 (預期的) | 總 和 |
| 課 程 研 習 | 2 | 3 | 5 |
| 教 學 研 習 | 14 | 20 | 34 |
| 其 他 研 習 | 45 | 67 | 112 |
| 總 和 | 61 | 90 | 151 |

| | |
|-----|-------------|
| 卡方值 | 0.250412466 |
| p 值 | 0.117685078 |

P 值 > 0.05，二林國小與平和國小 105 年辦理的校內研習沒有不同。

肆、轉化策略

一、教師面臨的專業困境

教師面臨的專業困境來自「學生個別差異大」、「學生學習意願低落」、「親師溝通不良」、「班級經營不易」及「作業規定裁量」等五個面向：

(一) 學生個別差異大，無法兼顧

教育強調「因材施教」，近年也倡導「差異化教學」(Differentiate Instruction)，希望教師教學內容和方法更能貼近學生個別差異和需求，符應所有學生的學習需求，但是課堂時間有限，有一定的教學進度，總是無

法兼顧每一個學生。

1. 背景差異，時間有限

我覺得我在教學工作上，比較沒有效能的是面對異質學生，來自不同的家庭。如果父母親有在照顧的那就 OK，如果遇到那些作業也不寫、什麼也不做的，…我遇到目前的教學瓶頸就是在那些學生上面，…。(A- 丙)。

因為之前教的是高年級，課業壓力大，…說實在的在課堂上並沒有辦法花很多時間…，後來又聽說午休不能留學生做什麼，這樣不行那就沒什麼時間了，所以我覺得比較沒效能的部分是無法把學習低成就的學生拉起來 (B- 丁)。

2. 程度差異，力有未逮

你要設計適合他的教學活動，設計一些他覺得有興趣的活動，但是設計下去後你覺得有三分之二的學生有興趣，那其他三分之一的學生可能因為程度上的落差，會導致你這個活動效能是降低的 (A- 丙)。

全班 20~30 個，我沒有辦法針對他用不同的方式，我就是用這個方式教學，模式可能不適合弱勢學習的學生，…除非另外再找時間對他一對一，但老師其實沒有那麼多一對一的時間，所以我覺得那些學生在學習上，就有些被犧牲 (A- 戊)。

(二) 學生學習意願低落，力不從心

教師教學最立即的回饋是學生的學習表現，對於學習表現低落的學生，瞭解發現是專注力不足，無法吸收上課內容，甚至教師給予指導後，仍無進步改善，讓教師感受到心力不足，成為教師專業困境的來源。

1. 專注不足，沒有回應

我覺得小孩子的專注力不夠，會影響到學習效果，還有是不是吸收到老師教學的東西，這是我覺得影響到教學效能的地方 (B- 甲)。

我在放學前，才接到家長打電話給我，那是我班上最讓我頭痛的學生家長，他不是情緒障礙的小孩子，他是屬於老師跟他講十句話，他都不會做任何回應的，他就每天進教室，就坐在那邊，…每天就好像跟木頭講話一樣，他都不會做任何回應 (A- 甲)。

2. 心力不足，教學瓶頸

有時候我也覺得自己心力不足、能力也不夠，所以會遇到一些瓶頸、情緒及教學能力也有需要學習的地方（A-己）。

（三）親師溝通不良，熱忱卻步

家長是學校的教育夥伴，親師合作能提升班級經營的效果，但是當學生在校表現有問題時，家長不願意配合，甚至質疑教師，或以投訴方式溝通，讓教師教學熱忱卻步，不願意再多付出關心。

1. 親師溝通，如履薄冰

因為我不知道用什麼方法去跟家長溝通，甚至我覺得今天自己只有零分，因為我們班上有一位類亞斯伯格症的小孩每天暴哭…，我們跟家長處在一個不對等的狀況下，只要求老師精進是沒有用的…（A-丁）。

我們想讓孩子更好，但是家長不太願意配合，…你在教這個小孩的時候就會想，我今天要這樣對他嗎？怕被他爸媽投訴，所以你就會收不停的收收收，到最後就這樣吧！反正老師已經盡力了，…雖然理智告訴自己不可以這樣，但是還是會告訴自己，這樣對自己比較好（A-戊）。

2. 家長教養，保護放任

今天他的姑婆打電話給我跟我反應說：「他被托育班的老師碰了耳朵，所以耳朵在痛。」姑婆跟我說老師你要學會保護自己，不要對孩子做肢體上的處罰，那還只會讓我在教學上感到沒有效能（A-甲）。

現在家長認為只要讓孩子快樂學習就好，但是他們不知道什麼是真正的快樂，他們就會給孩子比較放任式的，所以在課業上我們和家長的標準就會不一樣，這是比較沒有效能的地方（A-己）。

（四）班級經營不易，影響教學

良好的班級經營可使學生建立良好的學習習慣及生活常規，但是現在的班級，因學生異質性高，團隊合作難以建立，加上問題學生干擾秩序，常影響教師教學進度，讓教師花費很多時間及精力處理。

1. 學生自我，不夠積極

如果要講的就是班級經營，因為現在自我的學生越來越多，…異質性很大，所以班級經營效能就會越來越低，就會感到心有餘而力不足，覺得他們生活能力很低，但生活能力又牽涉到家長（A-丁）。

講到學習態度和生活常規，老師精心幫他安排很多課程，可是他們的學習態度就不夠積極，…你看到他那個樣子，就會要求他腰桿挺直，要花很多時間在這個上面（A-甲）

2. 問題學生，延宕進度

班上如果有比較好動的，你可能就是因為要處理他，而影響到整個教學流程，所以我是覺得這是影響我比較大的地方（B-甲）。

學生的狀況，會影響到我那堂課要上的東西，所以就是我們自己有點急著說，我這堂課的教學目標要達到什麼程度的時候，那時後就有點會因為學生的狀況而延宕（B-乙）。

（五）作業分量的規定，不易拿捏

教師規定學生返家後須完成的作業，在審酌作業分量及訂正追蹤時，會考量學生有限時間，希望能達成課業精熟與多元發展等目標，因而造成分量拿捏的困難。

我覺得我在教學上最沒效能的部分是作業的批改及訂正追蹤，因為我教高年級會覺得課業的精熟是很重要的，但我不希望孩子把時間花在書寫上面，所以我到現在還在摸索，到底多少的作業量是可以達到精熟，但又可以有多一點時間做其他發展…（B-戊）。

二、希冀增能的面向及方式

教師認為因應十二年國教新課綱，可以透過研習增能的議題主要在「實務分享的備課討論」、「同儕分享社群經營」、「共同產出工作坊」、「輔導知能提升」、「學習角色有效轉化」、「問題解決策略」及「線上議課」等七個面向：

（一）透過實務教師分享操作，增能參與「備課討論」能力

教師急須改善及解決教學現場問題，希望參加的研習課程，是由具備帶班教學、領域授課等實務經驗的講師授課，分享問題解決實例，期望直接應用於教學現場，並建議研習部分內容加入備課討論。

我現在想去…直接有帶班教學的實務經驗，就是如何將教學活動直接運用在

班上，就是直接告訴我們國語的教學方式、數學的教學方式，學生會遇到哪些問題，他們實際怎麼解決，或是直接在教學。研習會場下午半天直接備課討論，這在教學精進上才真的有用，…實務經驗的老師才知道，我們上課面臨的問題是什麼…（A- 戊）。

研習老師給的方法，大概都是他教過的，它可以提供我很多靈感思考的方向，他有做過所以知道，這個方式學生很容易吸收，所以他給我很多靈感創作的空間（A- 丙）。

（二）形塑研習成果的持續，朝向「同儕分享社群經營」

教師同儕學習有助於教學專業成長，共同參加研習經驗將有利於教學討論，返校後更有益於教師共同備課、設計學習單等相互支持，促進同儕分享教師社群的形成。

我倒覺得不管參加什麼研習，如果回來沒有可以共同研究的老師的話都沒有用，…還是要有老師可以一起備課、一起討論呀！（B- 乙）。

像我跟我們隔壁班老師感情比較好，我們就會去一起去參加研習，一起討論，回來之後比如國語課我們倆就會一起設計學習單，我覺得一起做比較可以一起商量，互相交流…（B- 丙）。

（三）活化語文課程的教學，運用「工作坊型」共同產出

教師喜愛工作坊研習課程，在研習現場讓教師實作演練，藉由不同教學媒介，學習到教學創新方式，能返校後有效運用於班級教學。

我之前參加工作坊，王星輝老師的工作坊，類似我們在上課，他就是給我們不同的文章，我覺得當場對我幫助很大，回到學校可以這樣推動（B- 己）。

（四）深化班級經營的成效，藉由「輔導知能」提升

輔導相關研習可協助教師覺察個人的班級經營風格，透過分享多元班級經營案例，強化教師遊戲治療、團體輔導等輔導知能，引導班級學生適性發展。

我覺得會比較有幫助是關於輔導的，我們現在一年級的學生，在學習上…比較有問題，所以我覺得比較有幫助的是輔導上面的知能，可以讓我們應用到班級

經營當中 (A- 丁)。

在學校我參加過很多研習大概都有幫助，特別是特教跟輔導這方面…讓我學會用正面去看很多事情，要小朋友去做某些行為，要用正面的方式去鼓勵他，而不是用負面去禁止他… (B- 丁)。

(五) 領略相關研習的引導，透過「學習角色」有效轉化

教師參加研習不只學習課程內容，也在學習講師活潑有趣的教學方式，好的教學方式會吸引學習者的專注力，所以任何研習都會有所幫助，而且讓自己成為學生角色，做角色的轉換。

我想參加各類的研習，都是一種角色的互換，…當我去研習的時候我是一個學生，我怎麼去專注，怎樣去收到研習者要給我們的重點，這是一種角色互換，所以我覺得增能研習對我都是有幫助的。… (A- 己)。

我參加研習有個想法，當我參加很活潑很吸引人的研習的時候，我就會去探討他為什麼很吸引我去參加他的研習，…去學習他的優點，…好的我會去學習，所以我覺得研習對我的幫助是滿大的，所以我不會去排斥任何研習 (A- 丙)。

(六) 發展研習層面的廣闊，增加「問題解決」適應生活能力

教師希望研習課程內容能更加多元，以符合實際需求，另外，教師認為學生具備批判思考、解決問題等能力是重要的，也希望能有此方面課程研習，讓他們知道如何培養學生能力。

我比較想參加親師溝通部分的研習，還有環境教育上的研習，因為現在小朋友面對的環境是全球化的環境，現在的學生應該要有更宏觀的視野來看待這個世界 (B- 戊)。

…我們現在最重要的是，培養孩子未來解決問題的能力，但是現在這樣的研習很少，我就想到現在很多那種桌遊然後安排互動，設計一些狀況比如有人跟蹤、火災、溺水如何解決，這樣的研習我應該會想要去 (B- 丁)。

我希望我的學生，是比較會去動腦筋思考的，…我很希望的是知道用怎樣的方式可以讓孩子去思考去完成這些老師給的發散性的問題，我希望有這方面的研習可以去參加 (B- 甲)。

（七）提供多元課程研討方式，採用觀看影片「線上議課」

線上研習課程的優點是觀看時間及次數不受限制，且能搭配討論區及視訊議課等方式，讓溝通討論延續加深，對教師而言是個好選擇。

可以找縣內不錯的老師，把他們的教學拍成影片放上影音網站，老師隨時有需要都可以上網去看，重複地看，甚至有一些討論區可以討論跟溝通，這樣是很美好的事（B- 己）。

我覺得這樣很不錯，這樣你去觀課的時間也變得很彈性。備課的時候也可以看（B- 甲）。

如果我們把影片放在網路上之後，也許大家影片看完之後，大家可以一起做視訊一起和講師研討，後續可以在網路上延續（B- 己）。

三、辦理教師優質研習的建議原則

若從研究教師近年來參與研習的正向經驗來歸納，可以提出因應十二年國教新課綱，辦理教師優質研習的五項建議原則，分別為「導入客製化分階對話社群，切合年段教學需求」、「提供同課異教觀課機會，刺激多元教學模式」、「辦理戶外參與體驗研習，以感官經驗結合繪本教學」、「促進資訊媒材教學運用，活絡教學成效」及「莫每年重覆調訓相同人參加相同課程」。

（一）導入客製化分階對話社群，切合年段教學需求

針對低中高年級學段差異需求，提供更細緻、客製的研習課程內容，以議題方式提供交流討論，讓分年段社群能一起課程設計及互動參與。

可以分年級用社群的方式，邀請我們所需要的議題的老師，來跟我們對話，…互相交流彼此對話這個可能比單純排排坐的效果會好很多。而且更切合各年段需要的東西，甚至可以一起做課程的規劃。這樣大家都可以跟同年段的人互動（B- 己）。

就是我在聽品德、情緒、兩性的研習課程，…我覺得每個年段他們的課題都不一樣，…所以我覺得研習是不是可以分年段，…我現在接的是中年級的孩子，所以我覺得高年級的，對我就沒什麼幫助，沒有什麼東西可以直接回去操作在班上，…（A- 甲）。

(二) 提供同課異教觀課機會，刺激多元教學模式

國內目前較無同課異教的觀課機會，建議能加入有此性質研習，讓觀課者能就從不同教學者身上，就同一課程內容能學習到不同教學方式，有利於教學反思及多元教學模式產生。

…去大陸和老師一起做同課異教，我覺得這樣我們觀課的人，也可以了解原來同一課，可以有很多不同方式的教法。他們是用體育場的方式一次幾萬人來參加。方式有點像兩個老師 PK 的方式… (B- 甲)。

(三) 辦理戶外參與體驗研習，以感官經驗結合繪本教學

教師指出研習形式可打破傳統室內框架，不只是書本閱讀，戶外大自然是最好的教室，透過真實感官體驗，結合繪本及寫作教學。

閱讀不是只有書本上的，…到大自然去做一些真實的體驗，從這些實際的感官體驗，再跟繪本做一些結合，小朋友從這樣的方式，再進入真正的寫作，…就是形式方面，可以做一些打破以往框架的方式 (A- 己)。

(四) 促進資訊媒材教學運用，活絡教學成效

現今科技化資訊教學設備媒介日新月異，成為教師教學重要工具，也能增加學生上課專注力，教師平時須熟悉設備操作方式，對於在課程中如何運用，也希望能有增能機會。

像現在大家使用單槍教學設備、資訊科技，…有時候設備有了，但是老師在操作上並不是那樣順手，不知道裡面的一些竅門，如果有些課程能告訴你如何搭配課本、板書、單槍，或是其他設備，可以讓你的課程做到最好的效果 (A- 戊)。

(五) 莫每年重覆調訓相同人參加相同課程

每年相同內容的研習應該避免讓近年有參加過的教師再參加，重複調訓除花費教師時間，也浪費研習資源，可明白規定初任教師參加或者未曾參加教師優先等，提升研習效益。

偶爾幾年會有注音符號研習。我已經教很多年了，其實可以敘明要初任老師去。或者新接低年級的老師去參加。…像閩南語的研習之前不是也有過一次，然後又要再重來一次 (B- 甲)。

伍、繪製系統圖

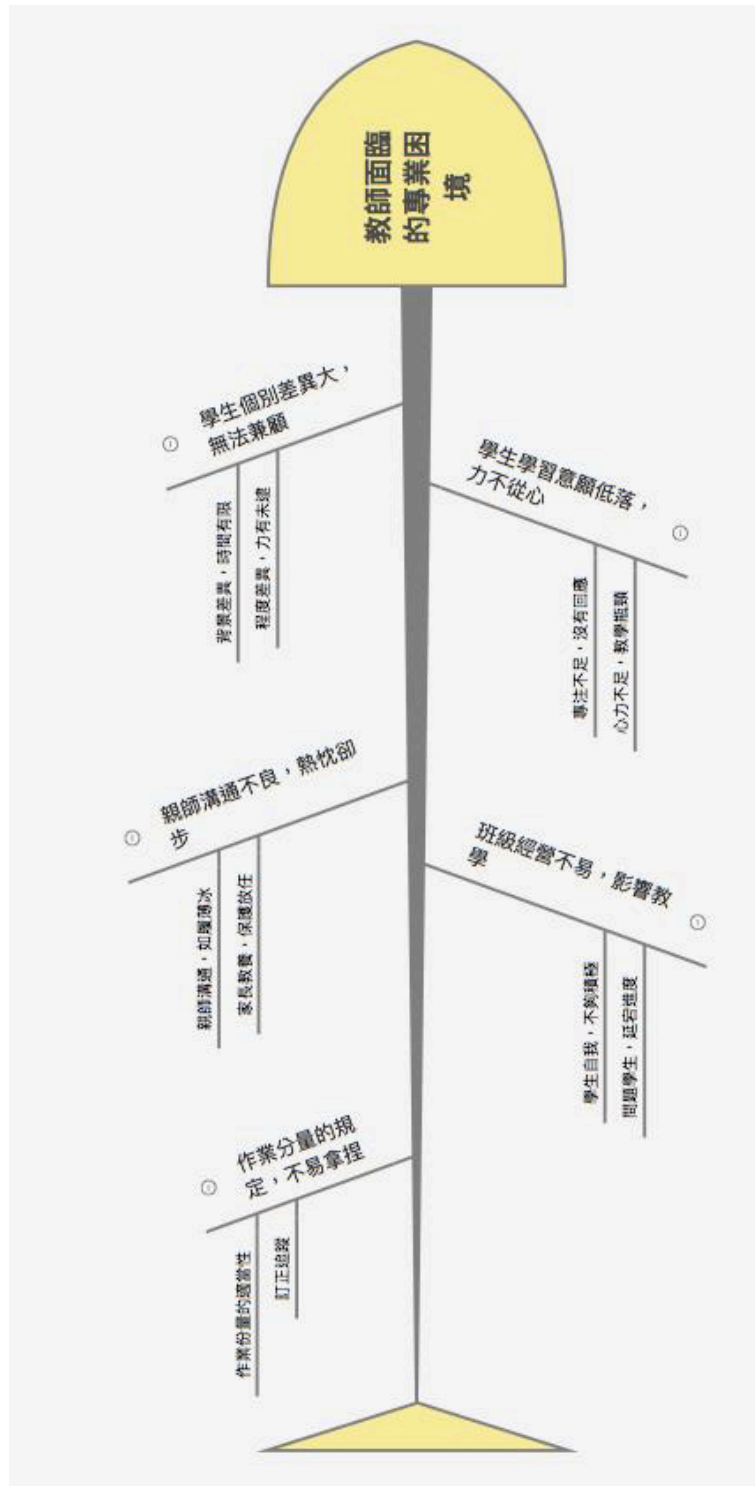


圖 2 教師專業困境面向魚骨圖

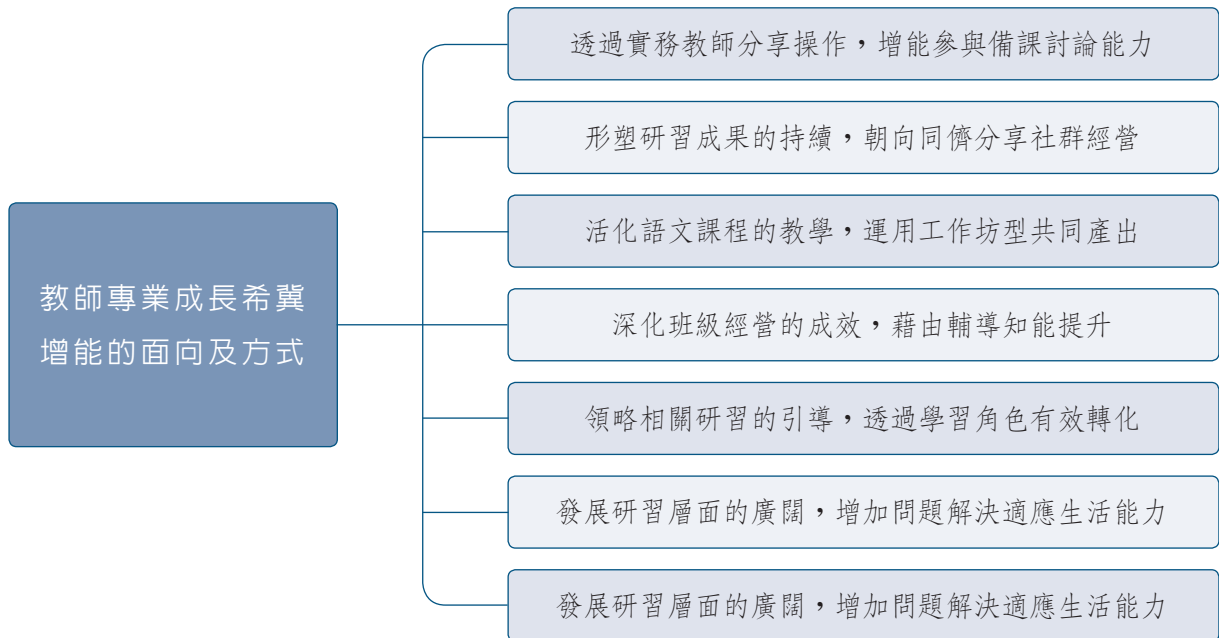


圖 3 教師專業成長希冀增能的面向及方式組織圖

陸、結論與建議

一、結 論

教師面臨的專業困境，可歸納為三大面向及六個子向度，依次為「學生程度差異及學習意願低」（學 1：個別差異大、教師受教時間不足；學 2：學習意願低落、專注不足、沒有回應）、「家長未能成為教育最佳合夥人」（家 1：親師溝通不良、如履薄冰；家 2：家長教養態度過於保護或放任）、「教學效能待提升」（教 1：班級經營不易、影響教學；教 2：作業份量是否合宜、不易拿捏），教師希望增能的面向及方式有：「實務分享的備課討論」、「同儕分享社群經營」、「共同產出工作坊」、「輔導知能提升」、「學習角色有效轉化」、「問題解決策略」及「線上議課」，這些對於回應教師專業困境之「提升教學效能」有所助益，可見得教師們雖然面臨學生程度差異及家長造成的家庭影響學習的問題考驗，但仍視教學為提升學生學習成效之關鍵，希望藉由專業性的教師專業成長、提升教學效能來克服在教學所遇到的困境。

再者分析研究二所個案學校（二林國小、平和國小）發現：以 105 年度校內辦理研習為統計，北彰化之平和國小共辦理 90 場次、南彰化之二林國小共辦理 61 場次，

明顯符合北彰化教學資源較多之刻板印象，其中以課程、教學為主題的研習平和國小共辦理 27 場、二林國小共辦理 12 場，各佔全年度研習場數之 30% 及 20%，數字上似乎平和國小高於二林國小，但以卡方檢定檢視二校辦理研習成果，發現卡方值為 0.250412466，P 值為 0.117685078，P 值 > 0.05，結果是二校於 105 年度辦理的校內研習沒有不同。因此，二校未來在規劃校內教師進修時可針對課程、教學主題增加場次比重並依據校內教師所需規劃增能研習，尤其因應新課綱的課程焦點，「核心素養」轉化為課程的能力及教師當務之急，規劃設計系統思考的課程轉化研習確有其必要。課程需透過不斷地轉化方有機會貼近學生學習活動與經驗，成為有意義的學習，規劃相關研習即是提升教師此類專業素養途徑之一。

在研習的形式安排上，教師們偏好「實務性」的分享操作、工作坊及同儕分享、共同產出等多元性的方式進行，亦不排斥以「線上議課」的形式研討學習克服時空限制，實務性的課程及教材使用能直接在研習後落實於教師課堂中，對教師教學效能提升有實際效益。

另外，「導入客製化分階對話社群，切合年段教學需求」、「提供同課異教觀課機會，刺激多元教學模式」、「辦理戶外參與體驗研習，以感官經驗結合繪本教學」、「促進資訊媒材教學運用，活絡教學成效」及「莫每年重覆調訓相同人參加相同課程」乃為辦理教師優質研習的建議原則，期能從更開闊多樣化的研習課程領域、內容來增進教師教學知能。

二、建 議

針對教師專業增能分別對教師個人、教育行政機關和教育部提出以下建議：

- (一) 教師個人面對不斷變革的教育政策及十二年國教新課綱的來臨，需有與時俱進的認知，以課程教學增能為根本，對於班級經營、親師溝通、輔導管教等部份也應有所精進，積極參與研習，能有效提升自身的專業能力與形象。
- (二) 就教育行政機關而言，在規劃研習進修之際，首先宜先考量教師自身需求，配合時間、課程內涵、各地區均衡性等面向，規劃出適合教師需求相關研習，並在辦理完畢後審慎評估研習成效以做為日後辦理依據。
- (三) 就教育部而言，全面性的規劃辦理教師進修研習、投注更多時間經費在教師專業成長社群是為有效提升教學效能方法，讓研習貼近教師們的需求、自發規劃參加，相信是未來提升教師專業成長知能正確之道。

參考文獻

- 丁亞雯（2012）。以「課程與教學」為十二年國教推動核心—臺北市推動的策略與行動。《中等教育》，**63**（1），183-187。
- 王仕圖、吳慧敏（2003）。〈深度訪談與案例演〉。收錄在齊力、林本炫編《質性研究方法與資料分析》。南華大學教社所，嘉義縣，95-114。
- 李俊湖（1998）。教師專業成長模式。台灣師範大學教育研究所博士論文（未出版）。
- 李俊湖（2007）。教師專業成長。《研究資訊》，**24**（6），97-102。
- 林朝隆（2007）。臺北縣國民小學學習型組織與教師專業成長之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。
- 林蓮君（2015）。臺中市國民中學教師知覺專業角色與十二年國民基本教育教師專業成長之研究。中臺科技大學文教事業經營研究所碩士論文（未出版）。
- 高新建（2007，11月12日）。課程轉化 -- 遺漏了什麼？《國語日報》，第13版。
- 教育部（2015）。教師專業發展評鑑網。2015年1月1日，取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/04_situation/01_01list.php?year=8&cou=8。
- 教育部（2016）。中華民國教師專業標準指引。台北市：作者。
- 張新仁（2012）。推動十二年國民基本教育的關鍵 -- 教師的再學習。《國民教育》，**53**（1），1-3。
- 張美玉（2000）。國民小學教師專業發展之研究：在職進修教育的經驗與反省。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文（未出版）。
- 張清濱（2005）。教學視導與評鑑。臺北市：五南。
- 張瑛琪（2014）。國中任教綜合活動領域教師專業成長之個案研究。國立臺中教育大學教育學系課程與教學研究所（未出版）。
- 邱慧玲（2015）。有效教師專業成長方案的特徵與規劃。《台灣教育評論月刊》**2015**，**4**（7），頁90-96。
- 蔡清田、陳延興（2013）。國民核心素養之課程轉化。《課程與教學季刊》，**16**（3），頁59～78。

- 陳佩君（2016）。改變的力量 - 教師參與自主性學習社群以提升教師專業。《台灣教育評論月刊》2016，5（12），頁 55-57。
- 陳俊龍（2009）。教師評鑑試辦政策下的教師專業成長之研究（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。
- 陳雅慧（2012）。12 年國教來了 9 成 5 國中老師想變不到 2 成有行動。2015 年 1 月 3 日，取自 <http://www.parenting.com.tw/article/article.action?id=5043025>
- 饒見維（1996）。《教師專業發展：理論與實務》。台北：五南圖書。
- Chen, Y. H. (2007). The professional ethics of teaching: A philosophical discussion with special reference to the thought of Isaiah Berlin. *Unpublished doctoral dissertation, Institute of Education, University of London, UK.*
- Cole, P. (2012). Linking effective professional learning with effective teaching practice. *The Australian Institute for Teaching and School Leadership and Education Services Australia.* http://clearinghouse.aitsl.edu.au/Citation_s/fc64_c27c-b7c0-4bc8-9714-a23d01076_393
- Darling-Hammond, L. (1990). *Teachers and teaching: signs of a changing profession.* in W. R. Houston(Ed.),*Handbook of research on teacher education*,267-290. New York: Macmillan.
- Evetts, J.(2013). Professionalism: Value and ideology.*Current Sociology Review*,61(5-6),778–796.