

中小學優良教師專業發展歷程 及教學經驗之研究

*The study professional development process and teaching experience
of excellent teacher in primary and secondary schools.*



國立教育資料館

中小學優良教師專業發展歷程及 教學經驗之研究

國立教育資料館 編印

中華民國九十五年五月

中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗之研究

計畫主持人：王世英（國立教育資料館館長）

研究主持人：張德銳（臺北市立教育大學國民教育研究所教授）

研 究 員：丁一顧（臺北市立教育大學師培中心助理教授）

簡賢昌（臺北市立教育大學國民教育研究所博士候選人）

高紅瑛（臺北市立教育大學輔導研究所碩士）

梅瑤芳（國立教育資料館秘書）

謝雅惠（國立教育資料館資料組主任）

張雲龍（國立教育資料館編輯）

研 究 助 理：李博緯（臺北市立教育大學國民教育研究所研究生）

中華民國九十五年五月

摘 要

本研究之研究目的包括：

- (一) 分析中小學教師專業發展歷程與教學經驗之理論。
- (二) 探究優秀中小學教師專業發展歷程與教學經驗之具體作為。

研究工具為「中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗訪談大綱」，採半結構式訪談15位中小學優良教師，研究結果如下：

一、中小學優良教師專業發展歷程

- (一) 在職前培育階段，受訪教師受到家人與老師影響較大；大學或師範院校的課程是擔任教師知能基礎，社團經驗則對日後的教職工作有所助益。
- (二) 在導入階段，受訪的中小學優良教師多半靠自行摸索、自助的方式來求生存。初任教師所遭遇的困難如：教學成效無法掌握、未熟悉班級經營、人際關係、行政工作的負擔、進修管道與資源稀少等。其因應困難策略為：請教資深教師、同儕諮詢、觀察其他教師等。
- (三) 在能力建立階段，受訪教師在初任教職之後，感到個人能力不足、學校環境、學生因素，而積極參與進修研習。成長方式主要是參加縣市研習、研究所、學分班、或是自行閱讀等。
- (四) 在熱切與成長階段，受訪中小學優良教師個人建立起專長能力之後，多數能因內在動機、同儕相互鼓勵或學生表現，維持熱忱、持續進修精進。
- (五) 生涯挫折調適階段，對受訪教師而言，並不明顯。
- (六) 生涯穩定停滯階段，對受訪教師而言，亦不明顯。
- (七) 在生涯低落階段，屆退前的受訪教師提及士氣低落的原因包括：個人健康、家庭、教改因素、政府對退休福利的規定等。不過，仍有不少受訪教師依舊保持高度服務意願，同時也希望傳承教學經驗給

後進老師。

- (八) 在生涯結束階段，受訪教師未來生涯規劃與期許可分成：擔任志工、從事休閒活動、學習才藝、講演、著作等。

二、中小學優良教師教學經驗具體作為

- (一) 在人生觀、教學理念上，受訪教師多數抱持「積極樂觀」、「負責」、「做該做的事」等人生觀；教學理念為「把舞台給學生，儘量去發掘學生的優點」、「公平、正義地面對每一個孩子」等；在理想的教學藍圖方面，其共通點是「快樂」與「和諧」的教與學、親師生的三方合作等。
- (二) 受訪教師在建立其教學知能、培養學科專長方式有：參與縣市的研習、閱讀媒體刊物、至研究所或學分班進修，或請教專家、同儕交流。
- (三) 受訪教師多半能因應學生個別差異與教學目標，進行課程規劃。
- (四) 受訪教師準備課程與呈現教學的作法，多數共通點有三：1.充分規劃課程、準備教材；2.運用多樣教學策略或媒體；3.運用多元評量，回饋修正教學。
- (五) 在班級經營方面，多數受訪教師認為由於學生年齡（年級）不同，其作法有些微差異，不過在目標上幾乎是一致的，也就是任教班級應該：「有秩序」、「守規矩」，擁有良好的學習氣氛。
- (六) 多數教師認為建立和諧的親師關係是有必要，且應積極為之，關係建立的方式包括：親師懇談、電話、家庭訪問、聯絡簿、班級通訊等。
- (七) 多數教師透過「測驗與評量」、「同儕回饋」、「學生課堂反應」、「自我反省」、「學生問卷」、「家長回饋」等，進行課程評鑑與獲得教學回饋。
- (八) 多數受訪教師認為應與教師同儕形成夥伴關係，在教學上宜有專業對話的對象，能與同事相互協助，讓教學不再是獨自進行的工作。
- (九) 受訪教師多半都能結合家長人力資源融入教學；而家長的人力投入則需要老師的邀請、鼓勵與規劃。

本研究根據上述研究結果對教育主關機關、師資培育機構、國民中小學校、教師個人提出建議。

關鍵詞彙：優良教師、教師專業發展、教師生涯、教學經驗

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the related knowledge base of professional development process and teaching experience of excellent teacher in primary and secondary schools. The data were gathered by semi-structured interviews from fifteen excellent teachers in Taiwan. The main findings of this study were as follows:

In the preservice stage, the factors that influenced the decision of becoming a teacher were family economic condition and parents' values and expectations. The university courses provided their basic knowledge of teaching.

In the induction stage, they not only learned by themselves, but also learned from their senior colleagues. In the competency building stage, they engaged in workshop, inservice activities, and university courses to build up their professional skill and knowledge. Due to the continuous learning, their stages of career frustration and career stability were not obvious.

In the career wind-down stage, they may prepare to leave the profession. But in the career exit stage, most excellent teachers are very willing to serve as volunteers in the field of education.

In addition, the teaching experience about the excellent teachers included: (1) setting up the teaching goal based on student's individual differences, (2) using multiple media in teaching, (3) diversifying teaching style, (4) managing good learning atmosphere, (5) remedying teaching, (6) establishing harmonious parent-teacher relationship.

According to the research findings, several suggestions for educational administration agencies, teacher education institutes, elementary and secondary schools, school teachers, and further study are recommended, respectively.

Key Words: excellent teacher, professional development process, teacher career cycle , teaching experience

目 次

第一章	緒論	1
	第一節 研究動機與目的	1
	第二節 待答問題與名詞釋義	2
	第三節 研究方法與步驟	4
	第四節 研究限制	4
第二章	文獻探討	7
	第一節 教師專業發展歷程的意涵與相關研究	7
	第二節 教師教學經驗的意涵與相關研究	28
第三章	研究設計與實施	47
	第一節 研究架構與設計	47
	第二節 資料的分析與整理	52
	第三節 研究倫理	56
第四章	研究發現與討論	57
	第一節 中小學優良教師專業發展歷程訪談結果	57
	第二節 中小學優良教師教學經驗訪談結果	86
	第三節 結果與討論	107
第五章	結論與建議	113
	第一節 結論	113
	第二節 建議	118

參考文獻	125
附 錄	133
附錄一 訪談對象權利義務說明表	133
附錄二 中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗 訪談大綱	134
附錄三 訪談同意書	136
附錄四 個人基本資料	137
附錄五 訪談回饋函	139

表 次

表2-1	學者對教師專業發展內涵的主張	10
表2-2	Ericson 心理社會發展階段	12
表2-3	Cross 對生命階段的描述	13
表2-4	Kohlberg道德發展階段	14
表2-5	國內教師生涯發展研究摘要表	16
表2-6	國外學者對教師專業發展生涯理論演進	17
表2-7	教師專業發展歷程相關文獻	26
表2-8	國內外學者對教學效能定義摘要表	29
表2-9	國內外學者對有效教學定義摘要表	30
表2-10	影響教學經驗（或有效教學行為）相關研究摘要表	44
表3-1	受訪者基本資料	50
表3-2	參與研究者訪談逐字稿檢核回饋表	55
表4-1	中小學優良教師求學過程影響的人事物因素摘要表	58
表4-2	影響中小學優良教師選擇教職的因素摘要表	59
表4-3	中小學優良教師獲取擔任教師經驗與能力來源摘要表	60
表4-4	中小學優良教師導入階段求助對象摘要表	62
表4-5	中小學優良教師初任教職時遭遇困難摘要表	61
表4-6	協助中小學優良教師解決困難的人摘要表	66
表4-7	中小學優良教師專業成長需求因素與方式摘要表	67
表4-8	中小學優良教師獲頒獎項影響摘要表	69
表4-9	中小學優良教師維持教育熱忱的方式摘要表	71
表4-10	中小學優良教師的工作壓力與倦怠因素要表	73
表4-11	中小學優良教師生涯穩定停滯階段發展摘要表	75
表4-12	中小學優良教師生涯低落階段的理想摘要表	77
表4-13	中小學優良教師的傳承經驗方式摘要表	78

表4-14	中小學優良教師未來生涯規劃摘要表	80
表4-15	中小學優良教師應具備的人格特質摘要表	82
表4-16	中小學優良教師對於初任教師的期許與建議表	83
表4-17	中小學優良教師對現職教師建議表	84
表4-18	中小學優良教師對教學遇到瓶頸的教師建議表	86
表4-19	中小學優良教師的人生觀摘要表	87
表4-20	中小學優良教師的教學理念摘要表	88
表4-21	中小學優良教師的理想教學圖像摘要表	90
表4-22	中小學優良教師培養學科專長知識的方式摘要表	92
表4-23	中小學優良教師了解學生個別差異的方式摘要表	93
表4-24	中小學優良教師教學進行情形摘要表	97
表4-25	中小學優良教師的班級經營理念作法摘要表	98
表4-26	中小學優良教師親師溝通理念與作法摘要表	100
表4-27	中小學優良教師的課程評鑑理念摘要表	102
表4-28	中小學優良教師與同儕合作理念摘要表	104
表4-29	中小學優良教師結合家長與社區資源融入教學理念摘要表	106

圖 次

圖2-1	Fessler 之教師專業發展歷程週期動態模式圖	22
圖3-1	本研究之研究架構圖	47
圖3-2	研究流程圖	52

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

「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的學習效果」（Coleman等，引自周燦德，民73），亦即，教師是教育的生命，是教育品質的關鍵，所以，教師素質的良窳，對於國家教育成敗有其不可取代的重要性。

確保教師素質的理想方法，要先透過職前專業養成教育，再進入初任教師導入輔導階段，包括實習教師實習和初任教師輔導，之後尚需透過不斷的在職進修，以持續提升教師的專業知能。簡言之，教師素質的管控應掌握「職前教育－導入教育－在職教育」等連續與完善的歷程，而此過程亦即為教師專業發展與成長的整個歷程。

然而，教師專業發展歷程各階段重點應該是不同的，其需求性與特性亦互異（陳美玉，民88），而且，相關研究（吳淑雯，民92）也發現，教師專業發展前面階段的成效，對於教師未來發展的影響是相當大的。因此，如果能透過文獻或研究探究，瞭解教師各階段專業發展的情況，以及分析各專業發展歷程的特點，將足以提供我國未來規劃，與推展教師專業發展實務之參照，此乃是本研究的第一個研究動機。

其次，教師素質的提升除了需要良好的職前教育與在職進修外，教師經驗的傳承也是一件重要的工作。因為透過薪火相傳，初任教師可以減少摸索嘗試錯誤的時間，也可以經由知識管理，將教師的內隱知識外顯化，進而將教學知識加以有效的儲存、轉化、分享與創新，將有利於教學科學的建立。

饒見維（民85）指出，在我國目前各級學校裡，資深優良教師能夠發揮的機會並不多，也缺乏建立專業聲望的管道。而當代的教師專業發展理論亦指出，教師的優良教學與專業成長經驗是可以學習的，也是可以傳承的。因此，如果能夠經由本研究，使得中小學優良教師能分享與傳承其教學經驗與智慧，發揮其專業影響力，將可做為我國廣大的實習教師、初任教師、以及其他有心學習做為良師者的參照，發揮承先啓後、繼往開來的目標，此則為本研究的另一個研究動機。

根據上述研究動機，本研究之研究目的包括：

- 一、分析中小學教師專業發展歷程與教學經驗之理論。
- 二、探究中小學優良教師專業發展歷程之具體作為。
- 三、探究中小學優良教師教學經驗之具體作為。
- 四、根據研究結果，提供教育行政機關、師資培育機構、中小學教師，以及後續研究之參考。

第二節 待答問題與名詞釋義

壹、待答問題

基於上述研究動機與目的的說明，本研究之待答問題有如下述：

- 一、中小學教師專業發展歷程與教學經驗之理論內涵為何？
- 二、中小學優良教師專業發展歷程為何？
 - (一)中小學優良教師職前培育階段為何？
 - (二)中小學優良教師導入階段為何？
 - (三)中小學優良教師能力建立階段為何？
 - (四)中小學優良教師熱切與成長階段為何？
 - (五)中小學優良教師生涯挫折調適階段為何？
 - (六)中小學優良教師穩定停滯階段為何？
 - (七)中小學優良教師生涯低落階段為何？
 - (八)中小學優良教師生涯結束階段為何？
- 三、中小學優良教師教學經驗具體作為為何？
 - (一)中小學優良教師之人生觀、教學理念與圖像為何？
 - (二)中小學優良教師之教學專長領域與知識培養為何？
 - (三)中小學優良教師之課程規劃情形為何？
 - (四)中小學優良教師之教學準備與呈現情形為何？
 - (五)中小學優良教師之班級經營情形為何？
 - (六)中小學優良教師之親師溝通情形為何？
 - (七)中小學優良教師之課程評鑑情形為何？
 - (八)中小學優良教師之同儕合作情形為何？
 - (九)中小學優良教師之社區資源運用情形為何？

貳、名詞釋義

一、中小學

係指臺灣地區公立中小學而言，而本研究所稱之中小學則係指接受本研究訪談之中小學優良教師之服務學校，其中，中學有七所，小學有八所，合計15所中小學。

二、中小學優良教師

中小學教師指的是現任職於臺灣地區各中小學專任教師（含級任與科任）、兼任行政工作之教師，唯不包含實習教師。而本研究所謂之中小學優良教師，則指的是中小學教師教學年資在20年以上，且曾獲得師鐸獎、縣市特殊優良教師獎、Power Teacher獎、Super Teacher獎、或教學卓越獎之一，並持續進行專業發展活動者。

三、教師專業發展歷程

本研究所指之教師專業發展歷程，係指教師為提高其教育專業的知識、行為與能力，在其職前培育階段、導入輔導階段、能力建立階段、熱切成長階段、挫折調適階段、穩定停滯階段、生涯低落階段、生涯結束階段等八個階段中，有目的、自願且持續地參與各項追求有價值知識、情意與技能三方面成長活動的一種歷程。

四、教師教學經驗

所謂教師教學經驗是指優良教師，隨著年資增長所具備豐富教學的相關知識、技能與情意之能力，於教學歷程中因應學生的能力與個別差異，運用多樣化的教學媒體與策略，以提升學生學習動機、表現與成效，進而達成教學目標。具體而言，教師教學經驗的內容包括：規劃課程、教學實施、教學評量、班級經營、課程與教學評鑑、教學社群建立等層面。

第三節 研究方法與步驟

壹、研究方法

爲達研究目的，本研究主要以文獻探討建構理論根據，其次，由研究小組共同討論編製「中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗訪談大綱」，並採半結構式訪談15位中小學優良教師，以深入瞭解中小學教師專業發展歷程和教學經驗。

貳、研究步驟

根據研究動機與目的，本研究計畫時程自九十四年四月至九十四年十一月止，共計八個月，其工作項目與內容如下所述：

- 一、進行教師專業發展及教師教學相關文獻蒐集與分析。
- 二、邀請十五位中小學優良教師，進行半結構式訪談，以深入探索教師專業發展歷程與教學經驗的具體作爲，俾協助發展具本土特色之師資培育理論。
- 三、根據研究結果，提供教育行政機關、師資培育機構、中小學教師、以及後續研究之參考。

第四節 研究限制

本研究雖在研究方法與施測對象上力求完整，但基於主客觀因素，仍有若干限制，茲分述如下：

一、在研究對象方面

本研究所稱的中小學優良教師，係指臺灣地區93學年度的現職中小學優良教師，且訪談僅就臺灣地區北、中、南、東等四區，共抽取15位優良教師進行意見調查。由於訪談人數有限，且部分縣市優良教師則並未在此次的研究對象內，所以研究結果的推論上，仍有其限制性。

二、在研究方法方面

本研究主要採用半結構式的訪談，雖然各訪員於訪談前已接受訪談技巧的訓練，但訪談過程仍難免會受到相關情境因素的影響（如訪談過程中，教師急於處理學校行政或教學要務等），而影響訪談結果。其次，訪談過程主要是透過教師對每一事件進行回溯，因此時間或記憶因素的影響，都多多少少對研究結果造成影響。

第二章 文獻探討

本研究目的在了解中小學教師的專業發展歷程與教學經驗，因此從國內外相關期刊、雜誌、論文、書籍與資料庫進行搜尋。然因「教學經驗」此關鍵詞在國內僅有少數文獻論及，且因本研究中的教師的「教學經驗」與教師的「教學效能」、「有效教學行為」的研究較為相近，因此乃以「教師教學效能」為輔助關鍵詞，佐以其他相關的觀點進行文獻探究。

第一節 教師專業發展歷程的意涵 與相關研究

在界定教師專業發展歷程之前，有必要先為教師專業發展作一番了解，因此以下將先探討教師專業發展的定義與內涵，其次再就教師專業發展歷程作探討。

壹、教師專業發展歷程意義與內涵

一、專業發展的意義與特徵

隨著社會日趨分工、專門化，社會不僅對於專業的需求與要求愈來愈高，專業的觀念也因此受到重視。所謂「專業」(professional)，並不單指某項職業或行業，一般所謂專業，必須具備長期的專門訓練，在執行其工作時擁有獨立自主權，受到社會一定程度的推崇與地位，其成員並組成專業組織或團體，且多數具有證照制度，執業者必須不斷在職進修、充實自我……等。

國內外學者對於專業的定義不勝枚舉（高強華，民85；蔡碧璉，民82；蔡培村，民84；饒見維，民85；Blackman, 1989；Hargreaves & Fullan, 1992；Tindill & Coplin, 1989），雖此些定義並不完全一致，不過其間仍有一些共通之處，歸納而言，「專業」具有以下特徵：

- 1.專業知識：具備專門學術知識與素養，維繫一定專業水準與權威，享有一定的地位。

2. 專門技術：專業經長期職前訓練，其專業能力具獨特性，不容易被取代。
3. 專業態度：具備服務奉獻高度使命感和責任感。
4. 專業自主權：擁有高度自主權，並獲得社會普遍認同與重視，獨立而不受不當干擾。
5. 專業組織：成立專業團體，可選擇並規範其成員。
6. 專業規範：服從專業倫理、規範與信念。
7. 專業成長：終身學習，不斷自我成長、視工作為永久性職業。

上述專業的特徵之一便是專業發展，「專業發展」(professional development) 是終身學習的過程，此與「專業成長」(professional growth) 在文獻中常交互使用。但「專業發展」更強調「發展性」，也就是朝向專業知能的終身成長，專業領域的不斷擴展、持續精進過程。

二、教師專業發展歷程的意義

由於「教師專業發展」活動其本身具有多項目的、功效，因此在為它定義之前，可從其特性略窺一二，如Wideen就提出以下五項功能（歐用生，民87）：

1. 協助教師改進教學技巧的訓練活動。
2. 學校改革的整體活動，以促進個人最大成長，營造良好的氣氛，提升學習效果。
3. 是一種成人教育，增進教師對其工作和活動的了解，不僅提高教學成果而已。
4. 是利用最新的教學成效的研究，以改進學校教育的一種手段。
5. 專業發展本身就是一種目的，協助教師在受尊敬、受支持的、積極的氣氛中，促進個人的專業的成長。

而本研究所指的「教師專業發展歷程」，便是教師個人在其生命歷程中，不斷追求教學的專業成長與發展的過程，其目的在增進教師的專業知識、技能與情意，以提升教學成效，協助學生學習。

和教師專業發展歷程意義非常接近的一個名詞是「生涯發展」(career development)，主要乃是因「career」本身具有「職業」、「一生的經歷發展」的意義。然而「生涯發展」，在多數中文字面上的意義與部分學者的定義雖可表明個人終其一生的「連續性」、「目的性」和「發展性」，但卻無法凸顯本研究所強調的「專業性」，例如林幸台（民78）認

為生涯發展是一種終身連續不斷的過程，個人經此歷程塑造出獨特的生活形態與人生目標，它涉及個人各方面生活目標的選擇與行為模式安排的歷程。因此，本研究乃以「教師專業發展歷程」作為研究的主要變項與關鍵詞。

另外，針對「教師專業發展歷程」或「教師生涯發展」提出理論的學者不在少數，因此這部分將在以下教師專業成長的相關理論部分做深入探討。

三、教師專業發展的內涵

承上述，為進一步瞭解教師專業歷程的意義，本文亦從學者專家所界定的教師教學專業發展內涵著手，如表2-1。綜合表2-1所言，教師教學專業發展的內容包括相當多元，舉凡與教師教學、班級經營、學生輔導、人際溝通、社區資源運用相關的專業的知識、技能、情意、態度等，皆可是教學專業發展的一部分。

另外，就方式而言，教師可採自我研讀、參加研習、工作坊、師範校院進修等，多元正式與非正式的管道進行；就時間而言，從初任職教師的第一天到其屆退前，教師在其教學生涯中必須與時俱進，教學、研習或進修須不斷實行與發展，以盡教師專業的責任；最後，就教師專業發展的目的而言，教師進行教學專業發展，其目的首在提升教學品質、協助學生學習以獲得良好成就表現，其次在貢獻教學社群、維持教師專業的地位與形象。

表2-1 學者對教師專業發展內涵的主張

主張者年代	內涵
吳明清(民 79)	教學方法、專業知識、對學生的態度和方法
李俊湖(民 81)	教學知識、教學技能、教學態度
鍾任琴(民 82)	教學技巧、實質知識、教學態度
沈翠蓮(民 83)	教學知能、班級經營、學生輔導、人際溝通
白雲霞(民 84)	個人專業知識、專業技能、專業精神及態度
劉世閔(民 84)	專業知識、專業技能、專業態度、專業承諾
高強華(民 85)	專門知能、專業知能、專業倫理及精神
蔡碧璉(民 85)	知識、技巧、行為、想法、意願、態度及情感
饒見維(民 85)	教師通用知能、學科知能、教育專業知能以及教育專業精神
梁坤明(民 85)	自我反省、自我瞭解與自我實現
呂錘卿(民 85)	專業知識、專業技能、專業態度與專業判斷
劉春榮(民 87)	專業知識、工作態度
白穗儀(民 88)	專業知能、專業技能與專業態度
何蘊琪(民 88)	教學知識、教學信念、社群關係
周崇儒(民 89)	課程、教材、教法、輔導、評鑑、班級經營、人際溝通
吳和堂(民 90)	認知、技能與債意
Phinney(1972)	(1)教師個人的素養：包括感情、態度、人際、關係、領導能力、改變的意願等。(2)教師的普通知識。(3)教學內容的知識。(4)有效教學方法的知識。
Dean(1974)	知識、技能與態度，職前學習
Sealey (1978)	(1)新的課程或修訂課程的實施。(2)管理或組織的改進。(3)診斷成績和提供處方的技巧。(4)熟悉基本的學習理論和教學理論。(5)自我改進和自我發展。
Ellis(1984)	教學風格、教室經營、課程內容、課程設計、教材設計以及教學方法的運用。
Williams(1985)	教師的才能、興趣與教學的能力。
Duck(1987)	重視事實知識的獲得、對教育工作環境的瞭解
Wideen (1987)	教師的教學技巧
Erffmeyer 與 Martary (1988)	(1)整合當前教育知識、運用專業理念實踐於教學。(2)發展合宜的教育理念。(3)運用教學技術適應特別差異。(4)增進學科領域的新觀念。(5)增進班級經營及組織的技巧。(6)增進人際關係及溝通技巧。(7)增進對不同社會、經濟、種族群體的瞭解。(8)改善個人診斷與評量技巧。(9)獲得與個人工作直接相關的學位、學分。(10)參加直接相關的專業發展活動。(11)嘗試新的教學方法並評估成效。(12)尋求利用社區資源以增進班級教學。
AERA (1992)	知識、技巧、能力與實務知能
Moore 與 Looper (1997)	知識、情意、技術、能力和實務知識

資料來源：張哲豪（民 91）。**協同教學模式中教師專業成長之研究**（頁 41）。國立臺北師範學院課程與教學研究所碩士論文，未出版，臺北市。

貳、教師專業發展歷程與相關理論

由於教師的專業發展是終其一生、直至退休，持續在進行，因此教師的專業發展歷程也伴隨成人的發展階段。故在探討教師專業發展歷程之前，有關成人的身心發展理論實有必要進行了解、一探究竟，以作為教師專業發展歷程探討之基礎。其次，如前述在國內文獻中「career development」通常譯作「教師生涯發展」，因此本文也將「教師生涯發展」列為關鍵詞搜尋文獻。

一、成人的發展階段相關理論

國內早期擔任小學教師年齡多半是從二十歲左右開始（師專畢業），中學教師則約略是從二十二歲開始（師範大學或是一般大學畢業），是以18歲左右開始（職前培育）、直至退休的成人心理與社會的發展歷程都是本文研究的重心。

（一）Ericson心理社會發展階段

Ericson假設人的一生必須經過八個心理社會發展階段，每個階段都有其發展任務與危機，如表2-2所示。在成人前期的關鍵任務是與他人形成信任和親密關係，包括：友誼、性、競爭、合作的伙伴；未達成任務則會退縮為孤獨。在成年期中期的發展任務是「有生產力」，係指建立和指導下一代的興趣，或是從事有其他形式生產力或創造力活動來達成任務，如教學、分工、在家庭中所扮演的角色；未達成任務則易淪於自艾自憐。在成年期後期，人們將回顧這一生的成敗得失，若接受自我、則有完美無缺的感覺；若無法面對自己，則會產生後悔、絕望的感覺。

表2-2 Ericson 心理社會發展階段

階段	大約年齡	心理社會危機	重要關係
一	0-1.5歲	信任v.s不信任	母親或替代母職者
二	1.5-3歲	自主行動v.s懷疑	父母
三	3-6歲	自動自發v.s罪惡感	家庭基本成員
四	6-12歲	勤勉v.s自卑	鄰居、學校
五	12-18歲	自我統整v.s角色混淆	同儕團體、領導模範
六	成年前期	親密v.s孤獨	友誼、性、競爭、合作的伙伴
七	成年期中期	有生產力v.s自憐	分工、在家庭中所扮演的角色
八	成年期後期	完美無缺v.s絕望	人類、氣味相投者

資料來源：王明傑、陳玉玲譯（民92）。**教育心理學**（頁66）。臺北：景富。

（二）Cross 的生命階段

Patricia Cross 對生命階段描述的特點在於結合個人與工作生活，如表2-3(Fessler & Christensen, 1992)。一般成人18歲離家就讀大學，其心理發展任務包括：建立自尊、自信、新的同儕關係、性別認同，若是無法達成，就會退縮為孤癖、缺乏自信，其餘則如表2-3所列。

Cross生命階段的描述，對教師專業發展歷程的啟示是：成人發展有其階段、任務，階段任務的達成對其在工作職場上的表現有所影響。例如，單身者、未育有子女，在發展任務上的「愛護人的能力」則可能受影響、削弱、甚至欠缺；對中小學教職人員而言，或許就有可能影響對學生愛護的能力。

表2-3 Cross 對生命階段的描述

階段年齡	關鍵事件	心理發展任務
離家 18-22歲	離家 建立新生活秩序 進入大學、開始第一份全職工作 選擇同伴（或伴侶）	建立自尊和從原生家庭獨立 建立自信 性別認同 建立新的同儕關係
進入成人世界 23-28歲	結婚、組成家庭 成為父母 就業/離職/停職 參與社區活動	將自己視為成人 發展愛護人的能力 獨自生活、築夢 尋求人生引導者
尋求穩定 29-34歲	送小孩就學 職業生涯的進展或轉業 婚姻可能變異（離婚、再婚） 可能重返校園深造	再評定關係 重新檢視生活結構和目前的付出 奮鬥求成功；尋求穩定、安全、掌控權 建立個人價值觀 設定長遠目標、撫養小孩
成為獨立個體 37-42歲	重要升遷 完全獨立（不需要他人引領） 肩負三代同堂 女性：空巢期；進入職訓	面對現實 面對道德良心問題；覺知年齡不小 脫離對老闆、配偶與引領者的依賴 重新評估婚姻關係 重新定位個人目標、價值優先次序
穩定下來 45-55歲	事業的巔峰；成為引領者 孩子成家；成為祖父母 新的興趣和嗜好 體能極限；更年期 主動參與社區活動	自我意識與競爭力的覺知增加 重新建立家庭關係 享受個人選擇的生活型式 重新檢視生活型態和自我之間的調適情形
更趨成熟老練 57-64歲	可能喪偶 健康問題、準備退休	完成未完成的夢想 認清並調適老化
回顧生涯 65歲以上	退休、健康往下滑 經濟情況改變；新生活安排 老友漸凋零；每日例行公事	完美與缺陷；接受自我；淡泊名利 對喪偶已有心理準備

資料來源：*The teacher career cycle : Understanding and guiding the professional development of teacher*(p.5), by Fessler, R., & Christensen, J. C. (1992). Boston : Allyn and Bacon.

（三）Kohlberg 的道德發展

依Lawrence Kohlberg的研究，個人道德認知發展分為三個時期，每一時期有兩階段，故共有六階段（王明傑、陳玉玲譯，民92）。首先是前習俗道德期；第一階段以避罰服從取向，第二階段以相對功利取向。其次是習俗道德期；第三階段以乖男巧女取向，第四階段以法律和秩序取向。最後是後習俗道德期；第五階段能依社會契約行為，第六階段則是普遍倫理原則取向。各階段的行為判定如表2-4所列。

根據Kohlberg道德發展理論，道德認知與道德行為有密切關係，成熟的道德認知是成熟的道德行為的先決條件；而成人的道德發展基本上是循序漸進的，不會越級，但可能有停滯不前情形。

表2-4 Kohlberg道德發展階段

層 次	階 段
一、前習俗道德期	1.避罰服從取向—行為的自然結果得到獎賞就是好的行為 2.相對功利取向—「以如果幫忙我，我就幫忙你」
二、習俗道德期	3.乖男巧女取向—只要他人認可的行為就是好的行為 4.法律和秩序取向—維持社會秩序的行為才是好的行為
三、後習俗道德期	5.社會契約取向—對的行為是依個人權利和整體社會認同 6.普遍倫理原則—對的行為是依據個人選擇的倫理原則判定

資料來源：王明傑、陳玉玲譯（民92）。**教育心理學**（頁74）。臺北：景富。

除了上述成人的發展階段與學者主張，有助於探討教師的生涯發展外，有關成人的學習特性也是值得一提。根據Gibb、Miller、Kidd、Knowles、Knox、Smith、Darkenward 與 Merriam、Long、黃富順、鄧運林等學者所言，茲將成人學習的特性歸納如下（蕭慧津，民90）：

- 1.成人學習以問題為中心：成人的學習是受到困惑的情境而激發，並以問題解決導引整個學習活動。
- 2.成人的學習是終身的，與生命期的轉換有關：學習是個人終身的歷程，並非僅限於學童、或青少年，俗云：「活到老、學到老」。隨著生命往前遞移，生命階段的轉換便引發不同的角色與任務，也進一步成為學習的動機。
- 3.成人的學習與經驗相關：成人所具有的經驗相當豐富，人們可以從經驗中學習；不過，經驗可能是學習的助力，也可能是學習的阻力。
- 4.成人學習的動機來自內在力量：有需求就有學習、有興趣就有學習。成人的學習動機多半來自內在的動力，例如：想把工作做好、提升自我、提高生活的品質等。另外，他人的期望或許可成為成人學習理由，但此期望若未能轉化為內在動力，則將無法持續學習。

- 5.成人學習活動，要求有明確的結果：成人學習多半有著具體的動機、要求具體的結果。例如為增加工作上更多的報酬，可能會去學習一種新的職業技能，希望能立即應用在工作上，使其工作更滿意，即使有時這種效應是延緩的。
- 6.成人的學習與其自我觀念有關：成人的學習受到個人對自我觀念、個人特質、人格影響，因此對於成人學習的鼓勵是相當重要的。

二、教師專業發展歷程相關理論

首先，就教師的發展理論而言，目前多數主張是發展的不連續論，也就是教師的發展有明確、鮮明特徵階段可加辨別。若就階段是否循序、單一直線進行來分析，又可分成兩大取向，一是認為教師的生涯發展是單一直線進行的，可依特定的年齡、年資，或是依教師所表現出之特徵來作區分，此二者通稱為時期或階段論（phase 或 stage）；另外一取向是認為教師的生涯階段並非直線、每個人各有不同發展模式的，則稱之為循環論者。階段論者如Newman（1978）、Peterson（1978）、McDonald（1982）、DeMoulin 與Guyton（1988），循環論者如Fessler 與Christensen（1992）（上述學者主張詳見表2-6）。

（一）國內教師生涯的研究

目前國內有關教師生涯的研究大致如表2-5。由表2-5可知，目前國內的研究結果多半是屬於階段論，也就是教師的生涯發展有其階段、特徵可加以辨別、描述，甚且也有以固定年資作為分類的依據，如蔡培村（民82）、饒見維（民85）等。另外也有調查結果呈現循環論者，如孫國華（民86），亦即教師的發展雖有階段、明顯特徵，然而並非所有教師都會歷經相同階段，甚且教師的生涯發展也並非是單一直線、循一定階段發展。

然而，就整體而言，相較於國外的研究，目前國內教師整體的生涯發展仍有待持續研究的空間。

表2-5 國內教師生涯發展研究摘要表

研究者	研究對象	研究方法	分期類型	備註
林幸台 (民 78)	國小教師	調查法	(1)投入(2)挫折(3)遲滯(4)學習(5)轉移	
蔡培村 (民 82)	中小學教師	調查法 訪談法	(1)適應期(任教第1年) (2)建立期(任教第2-5年) (3)成熟期(任教6-15年) (4)穩定期(任教16-20年) (5)轉折期(任教21-30年) (6)後發展期(任教31年以上)	
曾慧敏 (民 82)	小學教師	調查法	(1)成長期(2)成熟期(3)穩定期(4)轉折期 (5)挫折期	
孫國華 (民 86)	國中教師	調查法 訪談法	(1)適應期(2)能力建立期(3)成熟期(4)穩定期(5)轉折期(6)後發展期	Fessler
林慧瑜 (民 83)	國小教師	調查法	(1)自我關注階段 (2)紀律關注階段 (3)教學工作階段 (4)學生學習與福祉階段 (5)校園與社區關注階段	Fuller
饒見維 (民 85)			(1)探索期(大一以前) (2)奠基期(大二至大四) (3)適應期(任教第一年) (4)發奮期(任教2-4年) (5)創新期(任教5-9年) (6)統整期(任教10年以上)	

資料來源：莊國鎬(民90)。**臺北市國小教師生涯發展與學習需求之研究**(頁42)。國立臺灣師範大學社會教育學系碩士論文，未出版，臺北市。

(二) 國外生涯研究

1960至1980年代有關國外學者對教師專業發展生涯理論演進，彙整如表2-6。值得說明的是，由於觀點的不同以及教師生涯階段不僅因人而異、且仍有釐清與再研究的空間，所以並沒有哪個主張可成最終定論。時至今日，表2-6所列學者仍有不少值得參考之處，例如Fuller所提的教師關注，Huberman的教師生涯階段主張等。

其次，表2-6所列也顯示階段的分化由少趨多，特徵的說明也更加確切，從Fuller的教師關注四階段，到Fessler與Christensen(1992)的教師生涯八個階段，以及從階段論到循環論等，都可見理論演進的軌跡。

表2-6 國外學者對教師專業發展生涯理論演進

期別	研究者	特點	階段
奠基期 1960	Fuller (1969)	提出準教師的關注焦點似乎有一過程，從對自我 (self) 的關注，到對教學任務 (tasks) 的關注，最後到關注他們對學生的影響。	(1)教學前關注 (preteaching concerns) (2)早期生存關注 (early concerns about survival) (3)教學情境關注 (teaching situations concerns) (4)關注學生 (concerns about pupils)
	Unruh 與 Turner (1970)	根據他們與許多教師一起工作的經驗，將教師的生涯分期，是最早提出生涯階段的觀念。	(1)開始教學階段 (the initial teaching period) (2)建立安全感階段 (the period of building security) (3)成熟階段 (the maturing period)
1970 年代 的主張	Katz (1972)	根據其與幼兒教師一同工作的經驗，提出教師的四個發展階段及各階段受訓的需求	(1)階段一：生存階段 (survival) (2)階段二：穩固階段 (consolidation) (3)階段三：更新階段 (renewal) (4)階段四：成熟階段 (maturity)
	Gregorc (1973)	觀察中學教師，提出教師發展的四個階段七○年代的理論主要來自學者的觀察與反省，試著分化教師發展的階段，惟其主要限制為並未討論有經驗教師持續的成長與改變，對成熟教師缺乏進一步分化。	(1)形成階段 (becoming stage) (2)成長階段 (growing stage) (3)成熟階段 (maturing stage) (4)全功能階段 (fully functioning stage)
俄亥俄州 研究	Ryan、 Flora、 Burden、 Newman、 Peterson (1979) 等 人	以結構的方式晤談不同生涯階段的教師，瞭解他們的個人關注、專業關注、所經歷的改變，及同儕發展的應用等。其建立質的研究資料庫，在教師生涯階段文獻裡有重要地位，惟其限制為晤談人數少，涵蓋的地理區域也少。	(1)第 1 年教師 (Flora) (2)早期及中期的經驗：4~20 年的經驗 (Burden) (3)有經驗的教師：20~30 年的經驗 (Newman) (4)退休教師 (Peterson)
1980 年代 的主張	Burden (1982)	探討資深小學教師對他們個人發展及專業發展的知覺，發現小學教師經歷三個階段。Burden 的研究是將晤談的資料進行綜合分析，但仍把成熟教師歸類在一起，未見分化。前述的階段論多視教師生涯為直線模式，從新手漸次往成熟方向前進。	(1)階段一：生存階段 (survival) 第 1 年，教師重視班級管理與學科教學技能。 (2)階段二：適應階段 (adjustment) 第 2~4 年。 (3)階段三：成熟階段 (mature) 從第 5 年以後。
教師生涯 發展的歐 洲模式 (European Models)	Vonk (1989)	歐洲的兩位學者 Vonk 及 Huberman 進一步分化成熟教師的經驗，提出不同階段教師經驗到的不同生涯選擇，並加入成人生涯及職業發展因素的考量，使教師生涯有曲線進展的可能。	(1)專業前階段 (preprofessional phase) 初始教育與培訓。 (2)入門階段 (threshold phase) 教書第 1 年。 (3)專業發展階段 (the phase of growing into the profession) 出現在第 2~7 年間。 (4)專業初階階段 (the first professional phase) (5)個人與專業再定向階段 (the phase of reorientation to oneself and the profession) (6)專業進階階段 (the second professional phase) (7)下滑階段 (the phase of running down)
	Huberman (1989)		(1)生涯啟動與初始承諾階段 (career launching and initial commitment) 在第 1~6 年間。 (2)穩定及後期承諾階段 (stabilizing and final commitment) 第 4~8 年。 (3)新挑戰、新關懷階段 (new challenges, new concerns) 教師可能往三個方向發展：實驗，嘗試改變；責任，嘗試行政角色；驚恐，對教學持更負面的看法。
1990 年代	Fessler 與 Christensen (1992)	教師生涯週期模式 (The Teacher Career Cycle Model) 統整過去有關教師生涯發展的研究，集各家大成，建立了教師生涯週期模式。	將個人環境因素、組織環境因素視為影響教師生涯發展的重要因素，認為教師的專業生涯並非直線發展，而是一個因素間動力式的互動形式，亦即教師會因不同因素的影響而轉到不同階段，或因不同階段而引發不同因素的影響。

資料來源：The teacher career cycle : Understanding and guiding the professional development of teacher, by Fessler, R., & Christensen, J. C. (1992). Boston : Allyn and Bacon.

以下將進一步說明Fessler的教師生涯模式。Fessler將教師生涯週期分成八階段，包括：職前階段、導入階段、能力建立階段、熱心與成長階段、挫折與調適階段、穩定與停滯階段、生涯低落階段、生涯結束階段。在「個人環境」圈中包含有：家庭、正向重要事件、危機、個人特質、專業興趣、生命階段等個人內在子因素。在「組織環境」圈中含有法令規章、管理型態、公共的信任、社會的期望、專業的組織及社會團體等六個外在子因素。分述如下（Fessler & Christensen, 1992）：

（一）個人環境因素

1.家庭

家庭（family）因素是影響教師個人的重要環境因素，其影響又可分成正面與負面的，例如家人對個人投入教職的鼓勵（或反對），便影響教師從事此工作的順利（或困難）程度。除了原生家庭外，婚後教師其家人對個人的角色期待、家庭重要事件與條件（如有小孩、經濟情況、健康情形……等，都會影響教師生涯發展。

2.正向關鍵事件

正向關鍵事件（positive critical incidents）如結婚、生育、宗教信仰……等，可提供教師生涯發展的重要支持與安全感的來源，皆可歸類為正向關鍵事件。而與「重要他人」或教學導師（mentors）的互動經驗，也都是影響生涯抉擇的重要、正面因素。

3.生活危機

生活危機（crises），個人或家庭的危機都可能對教職工作產生重大影響。例如所關愛的人生病、失去親人、個人生病、經濟危機、情感生活危機、法律訴訟等，都是可能的危機事件，並進而影響教師精力投入，讓他們難以專心教學工作。不過也有部分教師採取更投入工作，來忘掉這些生活危機。

4.個人特質

個人特質（individual dispositions），由於每個人有其獨特的行為模式、經驗、期望、目標與價值觀，因此也影響其生涯方向決定。而且，隨著年齡的改變，這些特質不時影響著個人的際遇，例如決定當老師、生涯受挫時所採取的態度等，便影響當下的心境與處理方式。對於部分老師而言，由於有著持續的成長與發展，個人的成熟讓他們成為更具有反思能力、專業的教師。

5.專業的興趣

專業的興趣 (vocational outlets)，與職業相關的興趣或嗜好，例如，宗教活動、旅遊、特定嗜好、志工活動等，這提供個人成長的一些機會，並可能回饋至教職工作，其中所獲致的成就和滿足感，也成為教職工作外的支持來源。

6.生命階段

生命階段 (life stages)，在不同的人生階段，個人對於職業生涯、家庭、生活目標、優先次序等會有不同的質疑與省思。尤至中年危機之際，特別會對退休的生活有些質疑。不同階段的質疑與不斷的重新評估，對於生涯選擇與工作表現也產生相當程度的影響。

(二) 組織環境因素

1.學校規章

學校規章 (regulations)，教師受聘於學校、縣市政府教育局，因此來自上級單位的法令規章都是教師需要遵守的。通常這些規章也同時反映著學校、縣市政府的目標與價值觀，對於教師工作與生涯的影響或正或負，端看其後果而定。

2.管理風格

管理風格 (management style)，校長經營學校的型態對於教師個人生涯發展有重大的影響力。如果校長提供支持、信任的氣氛，充分授權給教師，則老師的作為與反應就為正向。反之，則容易降低教師的工作熱忱、與工作自主意識。

3.公共信任

簡言之，公共信任 (public trust) 也就是社會大眾對教師或學校表現出信任程度。當公共信任氣氛是正向、信任、對學校願意支助資金等，則會使教師獲得、並表現出較高的自尊感高、願意投入工作，並對教職生涯持正面觀點。反之，則易使教師工作士氣低落、挫折感高，甚至影響著教師未來的生涯規劃。

4.社會期望

社會期望 (societal expectations) 也以多樣的方式影響教師以及其生涯週期變化。社區目標、倫理觀、價值觀、期望、鼓勵，或是特殊利益團體、全國或區域性報導等，對學校與教師都有一定程度的影響。這些因素影響學校以及教師對自己的社會定位、工作角色的釐清等。有時這

些期望也透過資金支助計畫、編列預算需求來改革學校，同時也就影響學校同仁、教師對工作的投入程度與觀感。

5.專業組織

專業組織（professional organizations）例如全國閱讀聯會、中小學教師學會、學校行政研究學會或是各學科的教師研究學會，都可提供教師專業成長與學科領導才能。

6.教師工會

教師工會（union），在美國教師環境的氛圍有兩大工會維繫，一是全國教育協會（National Education Association），一是美國教師聯盟（American Federation of Teachers），這兩大工會氛圍（例：正向、積極）也同樣影響教師對其工作的觀點（成就感）與生涯週期。

（三）教師生涯週期

教師生涯週期（career cycle）是Feesler歸納文獻與觀察教師工作生涯的「真實圖像」（picture of reality），說明如下：

1.職前階段

職前期（pre-service）亦即在進入職場前的教育準備期，通常也就是師資生師資培育機構時期以及就職前的專業訓練、研習與實習。

2.導入階段

導入階段（induction）也就是初任教師進入職場的第一年，是教師社會的重要歷程，包括熟悉學生、同儕、學校環境等調適、學習期。

3.能力建立階段

能力建立階段（competency building）在此時期，教師會盡力去改進自己的教學技巧與能力，並尋找新教材、方法及策略，也會接受新觀念、自願參加工作坊及研討會，自行進修研究所課程，他們視工作為有挑戰性的，熱切增進自己的教學技能。

4.熱切成長階段

熱切成長階段（enthusiastic and growing）在此時期，教師已能勝任教職，具有熱忱、工作滿足感與成長的教師會熱愛他們的工作，並不斷尋求豐富教學的新方法，不遺餘力地貢獻於有利校務發展的活動。

5.挫折調適階段

挫折調適階段（career frustration）此時期正是教師面臨挫折和理想幻滅時，滿足感漸淡微，他們會開始質疑自己的工作意義，這通常也是

教師過度負荷時的症候。也有部分原因是來自教師個人進入中年後，早期生涯規劃的理想與目前現實狀況的衝突（例如教職工作少有升遷機會），而這是有別於初任教職的那種挫折。教師可能採取的調適的方式便是對教職工作重新定位，思索未來的發展方向。

6. 穩定停滯階段

穩定停滯階段（career stability）此時期是教師進入教職的高原期，多數教師都能符合其教職的角色與工作，只不過所抱持的心態是「當一天和尚撞一天鐘」，並不會再多做些什麼，其專業成長是相當有限的，同樣地熱忱和付出也都有限。

7. 生涯低落階段

生涯低落階段（career wind-down）在教師離開教職前的階段，此時期通常是相當愉快的，不過也有部分教師是稍有些難熬的。此時期的長短也因個別狀況或長達數年，或是短到幾週內就順利離開教職、轉任新職或是退休。影響個人低落的因素包括：健康因素、經濟、嗜好，教育界對退休及離職的規定與福利、同儕的刺激與支持等因素。

8. 生涯結束階段

生涯結束階段（career exit）亦即離開教職工作，或是退休或是短暫的離職，例如因家庭因素、養育兒女而離職。也有其他是離開教學工作，從事行政人員等的生涯選擇。

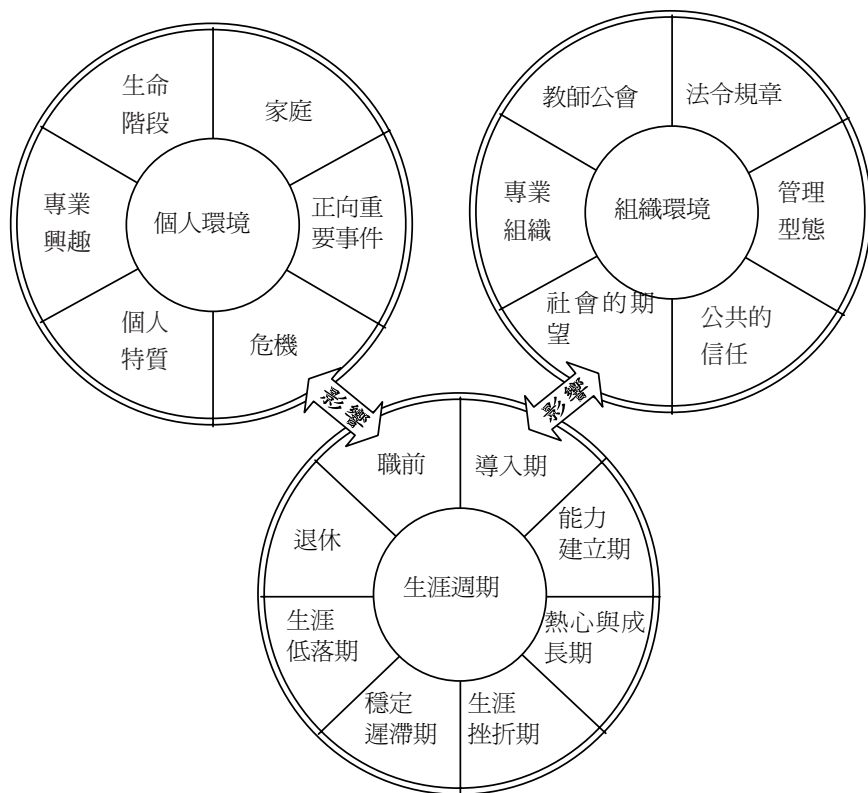


圖2-1 Fessler 之教師專業發展歷程週期動態模式圖

資料來源：*The teacher career cycle : Understanding and guiding the professional development of teacher*(p.36), by Fessler, R., & Christensen, J. C. (1992). Boston : Allyn and Bacon.

圖2-1所顯示，Fessler 與Christensen（1992）提出的教師生涯週期模式，將教師生涯週期視為一動態、過程，而非靜止、固定的。教師在生涯週期中可能進進出出、來來去去，而並非只有單一的線性發展模式。不同時期教師的生涯，皆受到個人環境及組織環境的影響，其程度的不同也影響教師對個人工作的投入深淺以及生涯的抉擇。

上述Fessler的理論架構，與國內孫國華（民86）研究是一致的。孫國華曾以問卷調查國中教師1121人、國小教師1498人，發現我國國民中小學教師生涯發展呈現階段性的循環發展模式、具有動態的變化與發展，其階段區分詳見表2-5中所示。

由於動態模式已不同以往多數線性發展或是固定進階模式，對於研究者在詮釋教師生涯專業發展較具整全性，對教師專業發展的規劃提供重要的參考。故本研究便依Fessler 與Christensen（1992）提出模式，作

為教師專業發展歷程的基本架構，編擬問卷、進行研究。

參、教師專業發展歷程研究相關文獻

國內目前對教師專業發展歷程的相關研究，研究者整理如表2-7所示。由此表可知教師專業發展歷程影響因素至少包括個人因素、組織環境因素。個人因素包括：性別、年齡、學歷、任教年資等，與組織環境因素方面的擔任職務、學校位置，幾乎是多數研究的教師個人背景基本變項，因此也都有其相當的影響程度。

多數研究顯示教師在生涯發展上有階段性、循環性、動態性特徵，也有個別差異性（朱俊淇，民89；林靖芬，民88；孫國華，民86；陳珮琦，民92；曾慧敏，民82；黃群豪，民93；劉雅惠，民86）。

在職前培育方面，葉國安（民66）、林瑞欽（民77）研究發現，師專生就讀師專、任教意願，主要受到父母與家庭經濟的影響；且師專生來自中下社會階層為最多；而有百分之九十以上的師專生均有向上層社會流動的機會。

職前教學以外的實習經驗、社團經驗、參與社會上提供教師專業訓練的機構以及前輩們的經驗傳承、非正規教學經驗的累積等，對日後師資生從事教職有幫助。教師選擇教職主要原因有：工作穩定、環境單純、公費制度一符合父母期望、良好的職業聲望與社會地位（蕭慧津，民90）。部分研究指出教師認為好教師必須具備：認真、體諒、關懷的特質，並能示範良好的品德（蕭慧津，民90）。

在初任教職方面，白青平（民89）、李欣儒（民89）、張碧蘭（民91）等研究發現，初任教師工作困擾之因應策略方式如：「與他人共同討論解決方法」與「向他人請教」等，而尋求協助的對象包括「校內同年級教師」、校內資深教師，以及「家人」，「大學同學」、「校內同一學年教師」、「經驗豐富」的老師。

影響教師生涯發展的因素，包括家庭支持、個人志趣、生涯承諾、行政管理與家長壓力（孫國華，民86；楊素惠，民92；劉雅惠，民86）；在生涯發展需求上普遍有專業發展的需求，只不過付諸實際行動積極進修者與原來之需求是有所落差的（孫國華，民86；曾慧敏，民82）；服務年資較長、高學歷、師範院校畢業、有進修經驗的教師具有學習成長與專業成熟的生涯特徵（孫國華，民86；朱俊淇，民89）；進

修經驗最能預測教師的專業成長（孫國華，民86）。廖淑珍（民91）研究指出，生涯投入主要內涵包括：教學方式多樣化、課程多元化、參與教師教學團隊、行政支援、積極投入教學工作。

在生涯挫折期方面，朱俊淇（民89）研究發現教師的生涯挫折時之因應策略包括有：改變價值觀與工作目標、改變教學理念、擔任不同職務、追求專業成長、尋求外力協助、坦然面對與退縮逃避、專注個人休閒興趣等七種。至於，困擾因應方式上，林家宇（民80）研究則發現有：個人認知和態度、關鍵人物協助、尋求支援、靜下來離開該環境、採因應教學策略、個人休閒及組織因應等方式為主，而有關論及之教師因應策略中，發現使用較多的有：鬆弛訓練、時間管理、社會支持、認知重建、改變組織環境及休閒活動等方式。

林家宇（民80）研究發現，在教學生涯中遇到的困難有：在個人家庭因素方面，以子女及父母造成的困擾最多；在組織因素方面，以組織效率與參與決策、行政干預、行政官僚作風、同事間相處、組織氣氛等困擾，較常碰到有關教學工作情境因素方面，以學生障礙程度、家長造成的困擾為主。最具影響力因素以「組織運作沒有效率及彈性」為首，餘為行政干預、學校主管領導方式及行政官僚作風等結果，而楊素惠（民92）的研究也有類似的結論。

曾敏慧（民82）研究則發現，國小教師想轉業的原因列居前五項的是：沒有成就感、工作太繁重壓力太大、倦怠、想繼續升學追求成長、待遇太低。感到挫折的原因列居前五項的是家長態度及觀念無法配合、學生行為難以管教輔導、教室常規管理、學校行政及人事措施、教學方法。

王培瑾（民86）認為，國中教師進行生涯轉變是在考慮其所處階段的發展任務及本身需求是否能相配合的狀況而決定；而影響教師新生涯選擇的因素包括：「學生」、「家庭與婚姻責任」、「個人的工作價值觀」、「專長與能力」、「未來出路」、「主管的提拔」、「機會」、「支持系統」、「分開甄試的制度」、「學歷的提升」。年紀越大或教學年資在十年以上的教師則傾向於在公立國中進行生涯轉變或升遷。

廖淑珍（民91）年齡較高的教師，較有職業倦怠情形，甚至萌生退意。其自我調適方式包括：與教學群彼此鼓勵、提升自我專業素養、順應教育環境的需求、做好時間規劃、出國旅遊、社會支持等。

生涯結束階段，黃淑貞（民93）研究指出：(1)退休教師生涯發展主

要的目標：服務社會、改變生活方式、培養興趣三大方面。(2)退休教師生涯發展的類型：休閒交友、退而不休、義工服務、學習進修、含飴弄孫、宗教信仰共六類。(3)在生涯發展的影響因素上，分為個人環境因素、組織環境因素。個人環境因素：家庭、宗教、健康、經驗、興趣、特質。組織環境因素：指的是學校機關提供退休教師服務教育的機會。(4)政府機關的協助：包括公教退休人員協會、志工教育、長青座談，惟在資訊的推動必須更積極更徹底，才能讓更多的退休教師受惠。

另外，林家宇（民80）針對資深優良特殊教師的研究發現：個性方面應具有愛心、耐心、韌性、熱心、敬業、負責任與誠懇、用心付出、融入、主動及靠自己改變環境的行為表現；個人較具獨特特質：熱心、擇善固執、追求完美、富有傻勁、肯自我負責，以及「堅持到底直到做好為止」的行為表現；人生觀，幾乎都是「成長、奮鬥、面對問題、堅強」等。個人價值觀，包括：不斷成長才是無價、不求名利、奉獻自己為特殊兒童服務、無形的價值評定就是自己的良心。資深優良特殊教育教師之教學生涯歷程，如下：「了解學生」—「建立人際關係」—完全投入、扮演各種角色—「計劃性發展」、「再進修」—「教學與研究並行」—「自我實現」。特殊教育教師生涯發展與普通班教師發展之不同處，最大的差異在於「自我實現」、「實現教育理念」的生涯觀，因為特殊教育教師受到刺激與再學習、再進修的機會比普通班教師為多。

此外，在女性研究方面，陳怡錚（民89）研究指出：女教師的生涯觀點與傳統重視升遷的生涯概念有所不同。女教師大多對於工作抱持著「理想主義」，重視如何將工作做好，而非以職位的升遷作為目標。同時，她們的生涯承諾是以學生為中心，她們非常重視師生關係，並將學生的回應視為最重要的回饋。而且在女教師心目中，一位好老師應該像母親一般，以愛心與耐心去呵護、照顧學生。另外，女教師企圖兼顧工作與家庭兩者，母職對她們而言是無法推卸的重責大任，而傳統的性別觀念也使她們成為家務的主要負擔者。就在家庭與工作的雙重負擔之下，她們的自我發展往往因此而遲滯不前。這與林靖芬（民88）針對臺北市國小女性教師的研究，發現女教師生涯發展可分成「積極學習」、「成熟適應」、「挫折失落」、「遲滯被動」四個不同的階段，是相似的。

表2-7 教師專業發展歷程相關文獻

研究者	研究題目	研究方法	研究發現
葉國安 民 66	我國師專生家庭社 經地位、成就動 機、抱負水準與學 業成就之關係	問卷 調查	師專生入學動機以減輕家庭經濟負擔為最多，師專女生則以自己的興趣為最多，師專女生之入學意願高於師專男生，其差異達到顯著差異。
林瑞欽 民 77	師範生任教職志與 其相關因素研究	問卷 調查	近六成的師範生來自中低以下社經水準的家庭。
林家宇 民 80	資深優良特殊教育 教師之生涯歷程、 人格特質及其相關 因素之研究	質性 研究	(1) 資深優良特殊教育教師人格特質分析：在個性方面有半數以上受訪者指出應具有愛心、耐心、韌性、熱心、敬業、負責任與誠懇。 (2) 受訪的資深優良特殊教育教師的個人價值觀，經分析後可得以下：不斷成長才是無價、不求名利、尊重生命存在之價值、奉獻自己為特殊兒童服務、重榮譽、良心。(3) 資深優良特殊教育教師之教學生涯歷程如下：「了解學生」→「建立人際關係」→「完全投入、扮演各種角色」→「計劃性發展」、「再進修」→「教學與研究並行」→「自我實現」。(4) 資深優良特殊教育教師在教學生涯中遇到的困難，在個人家庭因素方面，以子女及父母造成的困擾最多；在組織因素方面，以組織效率與參與決策、行政干預、行政官僚作風、同事間相處、組織氣氛等困擾，較常碰到有關教學工作情境因素方面，以學生障礙程度、家長造成的困擾為主。 (5) 教學生涯歷程中遇到困擾因應方式中，發現以個人認知和態度、關鍵人物協助、尋求支援、靜下來離開該環境、採因應教學策略、個人休閒及組織因應等方式為主。
曾慧敏 民 82	國小教師生涯發展 及其工作需求、生 涯關注之研究	問卷 調查 法	(1) 國小教師生涯發展之現況：(1)以受試者自行選定分類「成長期」最多外，除25歲以下、任教未滿一年以「挫折期」最少外，其餘均是以「轉移期」最少。(2)依「國小教師生涯發展量表」分類：40歲以上、任教10年以上是「成熟期」最高，其餘各變項多以「成長期」比例最高。 (2) 教師不同生涯發展時期在工作需求之差異：任教10年以下和任教11~20年教師顯著高於21年以上教師。成長期顯著高於成熟期、穩定期、轉移期。 (3) 在成長需求上之差異：a.女性教師顯著高於男性教師。b.成長期顯著高於挫折期、穩定期、轉移期。成熟期顯著高於挫折期和轉移期。 國小教師在其教學生涯中較容易出現想轉業的前三次時間是在任教後的第一、五、十，較感到挫折的前三次時間是在任教後的第一、十、五年。想轉業的原因列居前五項的是沒有成就感、工作太繁重壓力太大、倦怠、想繼續升學追求成長、待遇太低。感到挫折的原因列居前五項的是家長態度及觀念無法配合、學生行為難以管教輔導、教室常規管理、學校行政及人事措施、教學方法。
劉雅惠 民 86	國小教師生涯信 念、生涯自我效應 與生涯發展狀況相 關之研究	問卷 調查	(1) 國小教師的生涯發展狀況，依其對教學情境的感受與反應，可分成「挫折轉移」、「成熟安定」、「學習投入」與「徬徨停滯」四種類型。 (2) 國小教師的生涯發展狀況因年齡、年資、學經歷、婚姻狀況、學校規模、學區不同而有差異。
王培瑾 民 86	國中教師生涯轉變 之分析研究	問卷 調查	(1) 教師離開舊職位的原因為：「工作角色功能難以發揮」、「教學環境欠佳」、「缺乏成長和挑戰的機會」、「對教職的負向評斷和情感」、「周遭人事的啓發」、「成就動機」、「學校減班」、「經濟需求」、及「順應自我的表達」。 (2) 影響教師新生涯選擇的因素有：「學生」、「家庭與婚姻責任」、「個人的工作價值觀」、「專長與能力」、「未來出路」、「主管的提拔」、「機會」、「支持系統」、「分開甄試的制度」、「學歷的提昇」。
孫國華 民 86	國民中學小學教師 生涯發展與專業成 長之研究	問卷 調查	(1) 我國國民中小學教師生涯發展，呈現階段性的循環發展、動態的變化模式，但會因教師的個別差異而所有不同。(2) 我國國民中小學教師的生涯發展現況，普遍陷入穩定停滯與挫折衰退的危機。(3) 服務年資較長、高學歷、師範院校畢業、有進修經驗的教師具有學習成長與專業成熟的生涯特徵。(4) 家庭支持、行政管理、學校氣氛與家長壓力會影響女性、資淺與低學歷教師的生涯發展。(5) 教師專業成長需求與實際行為之間仍有很大的落差。(6) 影響教師生涯發展的因素，包括家庭支持、個人志趣、生涯承諾、行政管理與家長壓力。
林靖芬 民 88	臺北市國小女性教 師生涯發展與工作 滿意度之研究	問卷 調查	(1) 北市國小女性教師的生涯發展可分成「積極學習」、「成熟適應」、「挫折失落」、「遲滯被動」四個不同的階段。 (2) 北市國小女性教師的生涯發展階段因教師的年齡、學歷、服務年資、婚姻狀況、子女數、擔任職務、學校規模的不同而有差異。

陳怡錚 民 89	國中女教師生涯之研究	質性研究	(1)在女教師生涯發展的脈絡部份，由於社會與家人對於「女性」的期望，影響著性的性格發展、角色扮演，甚至職業選擇。(2)女教師的生涯觀點與傳統重視升遷的生涯概念有所不同。女教師大多對於工作抱持著「理想主義」，重視如何將工作做好，而非以職位的升遷作為目標。(3)女教師生涯發展上所遭遇的限制主要為性別角色的束縛、學校體制與升學主義的窠臼、以及行政文化的障礙。
朱俊淇 民 89	國小小學教師生涯發展停滯期之研究	個案研究法	(1)國小教師的生涯發展可分為師資培育階段、新進教師導入階段、專家教師階段、積極創新階段、生涯停滯階段、再成長更新階段、及退休或離職階段等七個階段。(2)資深國小教師普遍出現停滯現象，出現的時機大多在成為專家教師之後到退休離職之間。(3)國小教師的停滯類型可分為工作型停滯、升遷型停滯、人際型停滯、家庭型停滯、生理型停滯、混合型停滯等六類。(4) 女教師出現停滯期的時機較男教師早且類型有別。
楊永森 民 91	社團經驗對初任教師班級經營影響之研究	訪談	(1)社團經驗對初任教師班級經營策略有正向影響 (2)師院生參與社團的經歷在往後的任教生涯中，人際網絡有實際的幫助。
洪幸如 民 91	國民中學教師專業發展之研究--以臺北市與屏東縣為例	問卷調查	教師的性別、年齡、教學年資、任教的學校規模、有無兼任行政職務以及任教地區等在專業態度方面皆有明顯差異存在。影響教師專業發展意願的因素主要為「教學或行政工作繁重」、「研習內容不實際」、「家庭負擔」。有助於教師專業發展的途徑主要為「參加研習或研討會」、「舉辦教學觀摩」、「參加讀書會」
曾玉瓶 民 92	高職美容科教師生涯發展與專業成長需求之研究	問卷調查	(1)目前高職美容科教師生涯發展狀態處於「生涯學習」及「生涯投入」階段。 (2)高職美容科教師的專業成長各層面的需求很高。 (3)年資 20 年以上、任教於公立學校美容科教師在生涯發展狀態上較傾向「生涯投入」，而私立學校教師在「生涯挫折」及「生涯轉移」方面則高於公立學校。
楊素惠 民 92	國小特殊教育教師生涯發展及相關因素之研究	問卷調查 訪談	(1)國小特殊教育教師之生涯發展階段以「成熟投入」最多，次為「穩定停滯」、「學習成長」、「挫折轉移」，「適應探索」最少。 (2)不同年齡、服務年資、特教背景、婚姻之國小特殊教育教師，其生涯發展階段有顯著差異。
陳珮琦 民 92	國小小學教師生涯發展狀況與組織承諾關係之研究	問卷調查	(1)中部四縣市國小教師之生涯發展狀況以「滿足適應期」居多，且學習意願普遍低落。 (2)不同婚姻狀況之國小教師，其生涯發展狀況有顯著差異；其中在「滿足適應期」以已婚教師居多，而在「成熟安定期」及「挫折徬徨期」則以未婚教師居多。
黃群豪 民 93	高雄市高中職教師生涯發展與進修需求之探討	問卷調查	(1) 高雄市目前高中職教師整體上的生涯發展階段以探索成長及專業成熟階段特徵。(2)影響高中職教師生涯發展的因素主要為個人因素及價值結構因素，在進修方面則以教師專業知能方面的需求最為殷切。(3)性別、學歷、年資、任教學科類別、服務學校類別、服務學校公私立別等背景變項都會造成高中職教師生涯發展、生涯影響因素、進修需求方面的差異。(4)探索成長與專業成熟階段的高中職教師對於教師專業知能、一般知能提升、社會參與、家庭與生活等方面知能的進修，皆有極高的需求。而停滯衰退階段的高中職教師，對於教師專業方面的知能需求則大幅下降。(5)高中職教師的進修需求會受到教師生涯影響因素、及教師生涯發展階段所影響；教師生涯發展階段則會受到影響因素所影響。
黃淑貞 民 93	國小退休教師生涯發展之研究	訪談	(1)退休教師生涯發展主要的目標：服務社會、改變生活方式、培養興趣三大方面。 (2)退休教師生涯發展的類型：休閒交友、退而不休、義工服務、學習進修、含飴弄孫、宗教信仰共六類。(3)政府機關的協助：包括公教退休人員協會、志工教育、長青座談，惟在資訊的推動必須更積極更徹底，才能讓更多的退休教師受惠。
江慧萍 民 93	國小教師生涯發展與專業成長需求關係之研究	問卷調查	(1)屏東縣國小教師的生涯發展現況，以專業成熟階段及學習成長階段人數比例較高。(2)屏東縣國小教師的生涯發展階段因教師性別、年齡、年資及擔任職務不同而有差異。
劉曜睿 民 93	導入階段國小教師生涯發展遭遇之問題與問題因應之研究	訪談 參與觀察	(1)導入階段教師遭遇的問題，大部分集中於與班級有關的問題，而其中的問題又較集中於教學活動方面的問題。(2)可能影響導入階段教師問題形成的因素包括個人人格特質、現實衝擊、學生背景、家長價值觀、同事態度與個性、學校文化、以及缺乏支持等七項因素。(3)學生、同事、行政人員與學生家長對導入階段教師施予支持的態度，以及給予正向的回饋有助於其成長與面對問題進而解決問題。(4)家長對導入階段教師的不信任態度會阻礙其發展與增加問題的產生。

第二節 教師教學經驗的意義與相關研究

壹、教師教學經驗的意義

本研究目的在了解教師的教學經驗，而教學經驗是指教師在教師的專業發展歷程中所習得的知識、技能與專業的態度，在教學歷程中因應學生的能力與個別差異，運用多樣化的教學媒體與策略，以提升學生學習動機、表現與成效，進而達成教學目標。具體而言，教師教學經驗的內容包括：規劃課程、教學實施、教學評量、班級經營、課程與教學評鑑、教學社群建立等層面。

就此而言，教學經驗在文獻比較相近的概念是「教師效能」(teacher efficacy)、「教學效能」(teaching effectiveness)、「有效教學」(effective teaching)。例如：羅明華(民84)歸納國外研究指出，「教師效能」的定義隨著研究觀點的轉移，而有不同的教師效能意涵，從人格特質或特徵、教學方法的運用、到教師教學行為、教師專業的能力及教學知能、考量複雜教學情境等。由此可知，「教師效能」涵蓋「有效教學」行為、「教學效能」等概念。再者，本研究的教學經驗是指有經驗豐富的教師，並不同於一般初任教師的教學經驗，多半會伴隨教師教學年資的增加而展現豐富經驗的教學行為與成熟的專業成長(郭明堂，民85)。

目前國內已有不少有關「教師效能」、「教學效能」、「有效教學」的研究，因採取的觀點、使用的測量工具不同主要可分成三條路徑：第一種路徑是著重在「教師自我效能」(teacher efficacy)的觀點進行探討(王受榮，民81；江展塏，民84；李俊湖，民81；孫志麟，民80；陳美言，民87；劉月娥，民89；顏銘志，民85)；第二種路徑是從「教師有效教學」(effective teaching)的角度切入研究(吳清山，民83；張德銳，民83)，其認為教師的教學效能應以教師的教學行為為研究重點，講求教師的教學技巧、教材的呈現、師生溝通與班級經營等對教學品質及學生學習成效的影響。第三種則是綜合上述「教師自我效能」與「教師有效教學」兩個概念而進行研究，如學者張俊紳(民86)、陳木金(民86)、曾榮祥(民89)。然而，由於本研究重點著眼於教師教學經驗與表現，因此，對於教師效能研究中較屬信念的「自我教學效能」或是「教師自我效能」等概念，並不包含在本研究之研究內容中。

綜觀表2-8國內外學者對教學效能的定義、表2-9學者對有效教學的

定義，歸納本研究所指的中小學優良教師的教學經驗係指：教師具備成熟的教學相關知識、技能與情意之能力，於教學歷程中能因應學生的能力與個別差異，運用多樣化的教學媒體與策略，以提升學生學習動機、表現與成效，進而達成教學目標。

表2-8 國內外學者對教學效能定義摘要表

研究者	定義
Good(1979)	教學效能是指教師在學生標準化成就測驗上得分能夠產生比預期還要高的能力。
Ryan(1986)	教學效能是指教師能使學生達到一些特定教育目標或大量進步的結果。
Marsh(1991)	教學效能是一個多向度的評鑑，其內容包括學習價值、教學熱忱、表達清晰、團體互動、和諧師生關係、課程內容、評量方式、課外指定作業、學習難度等九個向度來評鑑教學效能。
Moneys(1992)	良好的教師教學效能包括以下六個要項(1)有效地指導教材的知識(2)有效地師生溝通(3)良好的教材組織能力(4)激勵學習動機的能力(5)和藹可親的態度(6)教室管理的技巧等。
McHaney & Impey(1992)	教學效能包括(1)課程設計和發展(2)教學觀念化策略(3)教材統整化策略(4)問題解決的策略(5)課程教材呈現方式(6)課外作業的指定策略(7)教學活動經驗的評鑑等。
Tang(1994)	教學效能的預測因素包括：(1)清晰講述教材(2)回答學生所提的問題(3)和藹可親與專業化地對待學生(4)教學準備要充分等。
Borich(1994)	教師教學效能是指教師能夠促進有效教與學，包括教學必須是明確性 (clarity)、多樣性 (variety)、任務取向 (task-orientation)、全心投入 (engagement) 並能提高學習成功率 (success rate)，以達成教育目標。
鄭燕祥(民 74)	教師在特定的教學情境和校長的作用下，導引或促成學生及學習情境發揮其效能或作用，以致達成或超出預期的教育產生目標的能力。
吳清山(民 81)	一位教師在教學工作中，能使學生在學習上或行為上具有優良的表現，以達到特定的教育目標。
李俊湖(民 81)	教師在教室中透過師生的互動歷程，運用一連串多樣複雜邏輯的策略行動，來改變學生行為，達成教育的目標，此一活動能符合教學有效性謂之。
黃政傑(民 82)	一位有效能的優良教師應用所學所知於教學實務上，更重要的是能夠依照自己的教學情境，調整創新，進行行動研究，考驗教學原理和於法的有效性，使自己成為教學知識的開發者，而不單是使用者而已。
林海清(民 83)	教師在教學活動中透過師生的互動歷程，運用一連串多樣複雜邏輯的策略行動來完成教學目標的活動。其內容包括：教學計畫、教學策略、教學評鑑、教學氣氛。四者得分愈高表示其教學效能愈強，愈能掌握影響教學成效。
郭明堂(民 84)	以教師在教室中透過師生的互動歷程，依照學生不同特性與學習經驗，運用一連串多樣複雜邏輯的策略，來改變學生的行為，達成教育目的，此活動，能符合教學有效性，即為教學效能。
陳木金(民 86)	教師對學校教育的力量、學生學習成敗的責任、學習的作用、對學生影響力的程度各方面自我信念以及能有效溝通學習目標，有系統呈現教材，避免模糊不清，檢查學生瞭解情形，提供練習和回饋，營造良好教室氣氛，促進有效教學與學習，提高教育品質，達成教育目標。亦即教師透過教學自我效能信念、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來創造一個有效率的學習環境，營造良好學習氣氛，促進有效教學與成功學習。
張碧娟(民 88)	教師為完成教學目標，在教學時所表現有效教學行為，這些行為能夠增進學生的學習成效；其重點乃在教師有效教學行為的分析。亦即教師能做到充分的教學計劃與準備，系統地呈現教材，運用多元的教學策略，善用教學評量，營造良好學習氣氛。
蔡麗華(民 90)	教師在教學各方面表現績效，以及達成學校教育目標的程度。其內容包括：教學準備與計畫、教師專業知能與教學技巧、班級經營管理、教學成果與評量。

資料來源：

1. 李惠淑(民 92)。國民中學教師教學評鑑規準之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
2. 簡玉琴(民 91)。桃園縣國民小學教師自我效能與教學效能關係之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

表2-9 國內外學者對有效教學定義摘要表

研究者	定義
歐陽教 (民 75)	有效教學是指一個教師能嚴守皮德思所倡的教育合價值性、合認知性、及自願性規準，充分發揮傳道、授業、解惑的教學功能。
林清山 (民 75)	有效教學是指一個教師能有效地應用教學的心理學原理，如動機原則、順序原則、學習遷移、過程技能、預備狀態、收錄狀態、收錄策略、增強原則、回饋原則，產生有效的教學、幫助學生獲得有效的學習，進而達成預期的教學目標。
陳奎熹 (民 75)	有效教學是指一個教師能有效地應用社會學原理討論教學與師生間關係的問題，並且體認其對社會貢獻的重要性，進而增強其服務教育的熱誠，而樂於建立良好師生關係，致力於提高教學效率。
吳清基 (民 78)	有效教學是指一個教師在教學的過程中，若能重視教學績效，則他必定會講求教學方法，熟悉教材，和激勵關懷學生以追求最好的教學成效。
吳清山 (民 80)	有效教學是指一個教師在他的教學過程中，能使學生在學習上或行為上具有優良的表現，以達到特定的教育目標。
李俊湖 (民 81)	教師在教室中透過師生互動歷程，運用一連串多樣複雜邏輯的策略行動，來改變學生的行為，達成教育的目標，此一活動能符合教學的有效性。
單文經 (民 84)	有效教學是教師從事教學工作時，能掌握教學四因素：提示、參與、改正回饋、增強的教學效果大小。並能強調教學提示的品質、學習者的主動參與、及激發學生繼續努力的增強，進行有效的教學。
李咏吟 (民 84)	有效教學是教師從事教學工作時，能設定一些教學改進目標、實施檢討與反省、再實施等過程，以加強自己的教學能力，同時抱持熱心、愛心和溫暖的態度，並多與同校或他校教師討論教學方法要領，成為具有高度專業水準的教師。
張俊紳 (民 86)	有效教學是一位教師在教學過程中，不但肯定自己的教學能力，且能表現出適當的教學行為，促使學生在學習上有優秀的表現，以達成教學目標。
林進材 (民 89)	有效教學是指教師使學生在學習上成功、行為上具有優良的表現、以追求最好的教學活動實施、教學評量實施成效、塑造良好的班級氣氛，以進行教室成功的學習與有效的教學，達到預定的教育目標。
Medley (1979)	有效能的教師有以下五要素：(1)具有令人滿意的人格特質；(2)能夠有效利用教學方法；(3)能夠創造良好的班級氣氛；(4)精熟各種教學能力與技術；(5)知道何時和如何利用教學能力與技術。
Rosenshine (1983)	有效能教師的教學歷程，包括複習以前所學、適當呈現新教材、引導團體練習、適當回饋和矯正、引導獨立學習、定期複習來進行有效學。
Haigh & Katterns (1984)	有效能的教師必須了解沒有一種最佳的教學方法可適用於所有的學生，因此要有效地控制整個教學情境，必須隨時自我進修和研究，以提供給學生最佳學習內容和機會。
Emmer 等人 (1984)	有效能的教師主要從溝通單元目標，有系統的呈現訊息、避免模糊不清、檢查學生了解情形、提供練習和回饋進行有效教學。
Hill (1991)	認為有效教學應掌握下列五項要素：(1)準備計畫因素；(2)教室管理因素；(3)行為管理因素；(4)學習的環境因素；(5)促進學習因素。
Borich (1994)	有效教學必須符合下列五項重要的指標：(1)有效教學必須是明確性的；(2)有效教學必須是多樣性的；(3)有效教學必須是任務取向的；(4)有效教學必須是全心投入的；(5)有效教學必須提高學習者成功的比例。

資料來源：李惠淑 (民 92)。國民中學教師教學評鑑規準之研究 (頁 16)。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

貳、教師教學經驗的內涵

綜合呂木琳（民87）、張德銳（民85）、張德銳等人（民85）、Beach和Reinhartz（1989）、Borich（1986）、Harris（1985）、Rosenshine（1986）等國內外學者以及期刊論文分析，本研究擬將教師教學經驗分為：規劃課程、教學實施、教學評量、班級經營、課程與教學評鑑、教學社群建立等層面。

一、規劃課程

一位有效能、有經驗的教師對於所任教科目應能掌握學科領域的內容知識、且具備統整相關學科的能力、瞭解學生的學習發展和個別差異、設計適切可行的教學方案與系統呈現教材內容，提供完整架構。茲說明如下：

（一）掌握學科領域的內容知識

有效能的教學，植基於教師學科專門知識的精熟與有效呈現教材的能力。教學是否清晰將直接影響學生學習的效果(Good & Grouws, 1979；Rosenshine, 1971；Smith & Cotton, 1980)。若教師呈現教材或概念模糊不清，講解得不夠簡潔，提出過度混雜的概念，且在呈現概念時未進一步分成幾個較細的步驟，將會造成學生學習困難與障礙、從而容易導致學習成就的低落。因此教師進行教學時，必須清楚地掌握所授學科的概念，適度地轉化教材為教學活動，循序漸進的實施，使學生獲得完整的知識概念和架構。

（二）具備統整相關學科的能力

統整課程理念主要是在打破學科界限、提升學習效能，其以主題課程學習方式，以學生為主體、以生活為中心，提供學生整體的認知與全方位的學習。主題統整是概念、也是方法，更是一種生活及學習能力的統整。自九年一貫實施以來，統整課程也成為特色與重點之一，然而不少教師對統整課程的認知仍相當薄弱與觀念的分歧，使得統整課程淪為形式上的做作，而在實際課程設計也出現不少的迷失概念，例如：為統整而統整缺乏整體的課程架構與組織、過多的主題統整卻陷入另一種形式的知識分化與混亂、外加的主題統整活動徒增教師與學生的額外負擔……等等（甄曉蘭，民90）。

此外，統整課程基本上是有相當多元的組織形式，而各種統整的型態並無所謂優劣高下的價值判斷。例如Jacobs（1989）就將統整的類型細分為科際學科（inter-disciplinary）、交叉學科（cross-disciplinary）、多元學科（multi-disciplinary）、複合學科（pluri-disciplinary）以及橫貫學科（trans-disciplinary）（陳聖謨，民92）。一般而言，以單一科統整多樣、多層次的概念，或是結合各領域的知識讓學生有整體性的認識，都是統整課程之類型。

而統整課程的訴求是：讓學生在不同的學科中看到知識的終極系統化現象、課程也不應孤立於學生每日生活之外、以此方式較符合兒童的生活世界觀（整體性）等，是以各種學科都是師生必須共同合作學習（陳聖謨，民92）。

雖然，目前一般工作繁雜的教師實施統整課程不易，不過統整相關學科的教學設計與安排，可讓學生體會較真實自然的學習方式，並引發其學習動力、發展高層認知與問題解決能力等。

（三）瞭解學生的學習發展和個別差異

學生的個別差異會隨著學習年級的增加、內容複雜而愈加明顯。每位學生的學習情形、速度、發展並不相同，或快或慢。然而不管是超前或落後，教師及學校都應從而了解其學習障礙原因，提供每位學生適合教育，從心理、生理、家庭與社會等各個層面去做根本的補救。

對於學習能力較強、學習速度較快的學生，教師要提供他們更多，且更具彈性的學習機會。提供這類彈性的學習有以下三項優點：(1)讓學生有機會發揮潛力；(2)避免學生因枯燥而去干擾其他同學上課；(3)提供其他同學一個學習的楷模（張德銳等，民83）。林寶山（民82）指出，教師在教導資優學生時，可以採用以下策略：(1)指導其充分利用圖書資源，鼓勵獨立學習；(2)指導其做獨立研究；(3)允許學生依據自己速度學習；(4)鼓勵學生參加各種活動；(5)採取「合作學習」的教學；(6)採行探究教學的教學策略。

（四）設計適切可行的教學方案

教學活動必須切合學習者的需求以及心理發展，所以了解學習者的起點行為以及對教材分析，對有效的教學是相當重要的。教師若設計教材太難，則易造成學習挫折、失去對學習的信心；若是太簡單，則失去挑戰性、同時也可能毫不具學習意義。因此，教師本身除了應掌握學科

領域的內容知識、具備統整相關學科能力外，同時也要了解學生的學習情形，如此方能根據教材或單元目標設計出切合學習者適當的教材。

(五) 系統呈現教材內容，提供完整架構

根據Cosgrove和Osborne（1985）主張，學生必須在下列情況下，才能真正學習：首先，教師必須了解與教學內容有關的知識與概念；其次，學生必須在真實日常生活經驗中，有探索概念的機會；第三，在學習過程中，學生必須有機會自我澄清對學習內容或概念的看法；第四，適時提供學生就彼此概念進行辯論的機會；最後提供學生鞏固及進一步思考其所學知識概念的機會（張德銳等，民83）。

了解學生的起點行為與經過教材重點的分析之後，便要將教材適當地加以組織、系統呈現，以提供學習者完整的學習架構。

二、教學實施

一位有效能的教師在教學的實施過程中，為使教學生動活潑，因此在策略上會注意：引起並維持學生學習動機、運用多元的教學方法與學習活動、運用媒體輔助教學、善於發問，啟發思考以及教學溝通。

(一) 引起並維持學生學習動機

學生的動機是指內在的驅力，促使學生能將其行為專注於特別的目標和任務，並使學生堅持達成目標或成功地完成任務。當學生有動機去學習，在積極面上，他（她）通常能專心致志於課業，主動投入學習，並將其心力導向於學習任務上，在消極面上，則可避免教室學生問題行為之發生。引起並維持學生學習動機可從幾方面著手：(1)提供和學生生活經驗相關，或有興趣想知道的問題；(2)以新鮮有趣的事物或活動，維持學生注意力；(3)給予學生成功的經驗，維持其學習動機。

有效能的教師通常會透過：(1)提出學生急切想知道的問題來引起學生的注意力；(2)以造成矛盾、認知衝突或具有挑戰性的問題來引起學生的好奇心；(3)以新鮮有趣的事物或活動來引起學生注意力；(4)以手勢、身體的移動或變化聲調與音量來引發學生注意；(5)對注意力不集中的學生提供其操作或回答問題的機會；(6)變化教學活動和方法以維持學生注意力（張德銳等，民83）。

（二）運用多元的教學方法與學習活動

教師的教學要有效率，可從兩方面著手：會教、善教。會教是指懂得各種教學方法的運用，善教是指非常熟練自如地運用教學方法（張德銳等，民83）。教師可依據教學目標、學生特性、教學內容與環境、教師專長選用適當的教學方法。應用多元的教學方法的學習活動，所強調的不只是教學的多樣性，而是這種多樣性的變化必須適時適地。教師必須釐清自己的教育信念，評估在一特定的教學環境中，教學多樣化的有效性和適切性。

（三）運用媒體輔助教學

吳清山（民86）：教師教學光靠一張嘴是不夠的，必須多加利用各種教學設備及資源，激勵學生學習，才能收到良好的效果。教師利用多樣媒體，提供學生視覺、聽覺或觸覺的經驗，可以經由增加學生不同的刺激，而吸引其注意。Descy（1991）的研究指出，教學媒體的應用對教師及學生都有正面的作用，可以增進教師在教學上的基本能力，並且能增進學習動機（張德銳等，民83）。

運用教學媒體來輔助教學，必須注意一些原則：(1)依據教學目標來選擇使用的媒體；(2)考慮學生的特質與需求；(3)媒體均有其使用上的限制，有時一種媒體不可能完全符合您的需要，需加修改、增刪、組合；(4)依班級學生的特性、程度及不同學科去選擇不同的媒體；(5)教師要先預看媒體內容，所選擇媒體是否配合重點與目標；(6)媒體可作具體、抽象的交互運用，但要顧及學生的身心成熟度；不是為媒體而使用媒體，應是為教學而使用媒體；(7)要注意放映媒體場所的通風、採光、音效、畫面清晰度（李春芳，民86）。

（四）善於發問，啟發思考

適當的發問技巧是有效教學的基礎，它有助於提升學生參與、促進學習成功，及建立積極的學習環境。善用發問技巧，可以刺激學生高層次的思考，可以使學習呈現多樣化，複習從前學過的知識，更可以探測學生的學習成果（吳清山，民86；張德銳等，民83）。

發問技巧在教學上具有八項功能：(1)引起學習動機：教師提問題，具有集中注意力、引導學習心智、激發探討興趣的功能；(2)了解學生的起點行為：可運用幾個簡單的問題，試探學生是否具備學習該單元的基

本能力；(3)幫助學生學習：發問可幫助學生回憶舊教材、提示重點、組織教材內容、幫助了解及促進記憶的功能；(4)訓練組織與發表創力：發問時，可提供學生參與討論、發表意見機會，有助學生邏輯組織能力、表達與溝通能力、抒發個人情感；(5)評鑑與診斷：從發問中了解學生的學習成就，調整教學進度；也可從發問中了解學生的弱點和學習障礙，以作為補救教學之依據；(6)發問引起回饋作用：透過學生對問題的反應或回答，協助教師探討教學成效；(7)啟發學生思考：發問可以引導學生思考方向，擴大思考廣度，提高思考層次；(8)班級管理：適當的對個別或全體學生提出行為上的問題，可阻止不當的行為產生（李春芳，民86）。

此外，具體的發問技巧應注意下列五項原則（張德銳，民89）：

- 1.設計問題由淺而深，考察學生是否真正了解教學內容。
- 2.使用開放式問題，以激發討論，促進學生深入思考。
- 3.發問後待答時間適當（三秒以上）的時間，容許學生有思考聯想。
- 4.發問後能針對學生回答繼續延伸問題。
- 5.聽答後能統整答，加深學生印象或促進概念完整。

（五）增進教學溝通

教學的目的在於使學生經由學習，而獲得一切必備的知識與技能。為達此目的，教師與學生之間，幾乎無時無刻不處於溝通歷程的狀態。如果沒有溝通歷程，教導與學習的行為就不可能發生（張德銳等，民89）。因此在師生密切的互動下，良好的溝通技巧乃成為教師進行有效能教學的必備條件，其中可包括：運用良好的語文技巧、運用適當的聲調、展現生動的肢體語言、用心注意學生發表，促進師生互動。

1.運用良好的語文技巧與適當的聲調

在口語溝通傳達時，有六項技巧（張德銳等，民89）：

- (1)訊息傳遞者之音量需讓訊息接收者聽到，是口語溝通的第一要素。
- (2)教師說話速度太快時，會使學生難以有效地接收教師的訊息。
- (3)教師說話時，應注意自己的發音是否正確，語調是否清晰。
- (4)為強化學生上課的精神與情緒，提高其注意力並專心上課，教師說話時應有精神、有朝氣，並儘量保持愉快的心情。

(5)上課時，為使學生能正確地接收教師所傳達的重要訊息，說到重點概念或關鍵字時，教師應加強語氣，以提醒學生注意訊息的重要性。

(6)教師上課時，話題應圍繞著教學內容及主題，學生才能適度地分析所接收的訊息，而達學習的效果。

2.展現生動的肢體語言

除了口語的溝通訊息傳達之外，肢體語言對教學的效果仍不可忽視，適當地使用面部表情和手勢與適度地移動位置，將增進溝通效果。

Weitz（1979）將非語言的溝通區分成五類：

(1)面部表情：人的喜怒哀樂等。

(2)眼光接觸：溝通雙方目光的接觸（eye contact）。

(3)身體活動與姿勢：也就是肢體語言（body language）。

(4)副語言：如聲調、聲量、速度、聲音的顫抖等情緒。

(5)身體距離：也就是人與人之間的「接近距離」（proxemics）或「個人空間」（personal space）。

上述五種，在溝通過程應注意其表徵以增進溝通效果。

3.用心注意學生發表，促進師生互動

如果教師在教學時只著重在單方向的教導，而忽略了學生的學習反應，則教師並不能確定學生是否已學習到教師所教的知識、學生是否仍然一知半解、學生是否誤解教師所傳授的概念、或者學生在學習的過程中是否已產生了障礙等等。

而其主要的技巧要點有五項（張德銳等，民83）：

(1)學生表達意見時，教師應用心地傾聽學生說話，不隨便加以干擾，否則容易打斷學生的思路，進而造成學生的挫折感，使得溝通發生障礙。

(2)學生表達意見時，教師雖不加以干擾，但必須適時地表示同理心，以鼓勵學生繼續說下去。在言詞上的反應，教師可以用「嗯！我知道」、「了解」、「嗯哼！」……等簡短的回應，讓學生知道教師正在注意聽他發言。在表情動作方面，教師可適時地微笑、點頭或呈現讚許、同意……等面部表情。

(3)當教師不確定學生話中的意思時，可將學生說話的內容加以複述，以確定了解學生的意思。

(4)如果學生的反應回饋，呈現出學生已學習到所教的內容，教師

應給予讚賞及肯定；如果呈現出學生仍然困惑不了解所教的內容，教師則可針對學生的疑點困惑加以解釋與澄清。

- (5)當學生發表其觀點後，教師可將學生的觀點作為全班參與討論的題材，藉由學生對討論的主題，有更深入的接觸與反省，進而增加學生對概念的學習或認知架構的再充實。

三、教學評量

評量學生學習情形的主要目的，在於了解學生是否已達成預定的學習目標，回饋則是提供學生對本身表現的了解，以及讓教師能適時了解學生學習情形，針對個別學生實施補救教學，或是改進自己的教學。因此，透過教師的指導，不但幫助矯正其錯誤，更希望進一步能強化正確的學習，也發揮評量的效用。

教師是否提供回饋，對學生的學習表現會產生很大的影響。Thorndike認為單純的練習無法協助學生有效學習，但如果能提供回饋，效果就會完全不同。另一方面，回饋與指導的品質也同樣影響了學生學習後的表現。詳細的回饋比「對錯」式的簡單回饋，對學生的學習有明顯的幫助（張德銳等，民89）。

Rosenshine（1983）的研究指出，有效能的教師會花較多的時間，並採取更多評量方式，以確定學生是否了解所學內容。學生回答問題之後，教師不僅會確實地告知學生正確的答案，更會告知原因，作為學生修正或強化其表現的參考。另有許多研究顯示，教師如果能在使學生確實了解其本身程度之後，給予確的指導與改正，可以有效增進學生學習成效。

如果只是不斷地練習而缺乏指導，不但無法確保學習效果，有時反而愈學愈錯。因教師要避免：僅作評量而不提供回饋；或是雖有回饋，但僅止於說明答案對錯的回饋方式。教師最好能在說明對錯之外，進一步告訴其對錯的原因，教學效果會更好。

此外，鼓勵對於因本身努力，而使成績進步的學生特別有價值，也就是說，這些學生將因教師的鼓勵，而產生很大的增強效果。鼓勵時，要把重點放在「進步」，而非學生之間的比較，以增進學生的內在動機，而避免對學生產生過大的焦慮感與挫折感。鼓勵的方式有很多，例如，要注意的是鼓勵的時機，有些不當的鼓勵反而降低學生的學習動機。例如，對內在動機已經很強的學生給予過多鼓勵，或對於沒有達到

約定目標學生的鼓勵都是不當的(Brophy, 1985)。

綜合上述，在「善用評量回饋」方面可歸納為下列教學行為指標：
(1)規劃適切的學習評量；(2)適切實施學習評量；(3)透過評量活動，達成預期學習目標；(4)善用評量結果，提供學生回饋與指導；(5)依據評量結果，改進教學。

四、班級經營

營造良好的學習環境對學生的學習是有相當大的幫助。說明如下：

(一) 營造並維持有利學習的班級氣氛

在班級中營造和諧愉快的氣氛，這種獨特的班級氣氛會影響到學生學習結果。所以，在班級經營中，班級氣氛的研究逐漸為大家所重視。班級氣氛主要探討的內容有：(1)師生關係與學習；(2)教師教導方式與班級氣氛；(3)學生在團體中的人際關係。而良好的班級氣氛應重視建立融洽的師生關係、雙向的師生溝通、合作的同儕擠關係、勤奮的學習風氣、導正學生的次級文化，及和諧的班級氣氛、並能運用團體力學原理，以激勵學生的學習情緒（張德銳等，民83）。

經營良好的班級氣氛後，學生才能快樂學習。教師除了能以同理心的角度來看待學生、隨時關懷學生的感受外，老師在上課時也可展現一些幽默感，使教室氣氛融洽。

(二) 妥善布置教學情境

教室是學生學習的場所，所以教師應重視教室的布置，提供一個富有思考性的學習環境，相信學生在潛移默化中會受到良好的影響。

張德銳等人（民83）認為妥善布置教室環境能增進學習效果，而欲將教室教學環境作適當的布置，需考慮三方面。首先應審慎安排教室空間；其次應進行一般教室環境布置；最後應實施單元教學布置。

綜上所述，在妥善布置學習情境方面，教師可進行以下規劃：

- 1.依教學活動的類型，適當安排學生座位。
- 2.配合教學，布置有關的圖片、圖表、標本、模型等。
- 3.充分利用教室空間，所有學生作品，均有展示的機會。

(三) 有效運用教學時間

國民小學實施包班制教學，級任教師必須處理許多教學以外的事

物，但不論如何，教學仍是教師最重要的任務，因此上課鐘響之後，仍應儘快進行教學。上課剛開始時，學生的注意力最集中，學習效果最好，教師應把握這段時間教學。儘快進入教學活動的涵義有二：一是儘量避免因處理和學習無關的事物而占用上課時間；其次是儘快進入教學主題，因為整個教學歷程包含多種活動，教師應避免在某一活動中，用掉太多時間說明教學目標，使學生明白學習內容、學習程序及必須達成的目標，可增進學生學習時的方向性及安全感，是促進學習動機的有效方法（張德銳等，民89）。

根據以上說明，可知要有效地掌握教學時間，教師至少必須做到以下三點：

- 1.上課時儘快進入教學活動。
- 2.巧妙地連結教學活動，維持流暢的教學節奏。
- 3.利用走動、察看等監督技巧，促使學生積極學習。

（四）建立良好的教室常規和程序

根據研究，建立良好的教室常規和程序，可幫助學生達成下列功能：(1)促進學習；(2)增進社會化；(3)培養民主精神；(4)滿足心理需求；(5)增加學習的樂趣（金樹人譯，民78）。教師在教學過程中，若能採取適當的措施，以激發學生的自治自律精神，必能營造出良好的教室秩序，進而才能讓學生專心聽講及投入學習活動（單文經，民87）。

有效教室管理的行為應包括以下內容：(1)建立班規與如何處理非教學事件，如教室走動，講話等；(2)建立班規與教學事件之過程，如座位、作業過程、離座等；(3)建立班規，尊重班上的每一個人；(4)預先清楚說明哪些行為可以容忍、哪些行為無法容忍。(5)呈現例子，示範何種行為是可以接受的。(6)讓學生預先演練班規與處理過程，督導並給予回饋。(7)迅速處理不遵守班規的行為，對干擾性行為，告知觸犯班規與其後果。(8)經常巡視或以視線掃向全班。(8)讓學生管理自己的行為、提示自我。

（五）有效運用管教方法

管教學生應以可見的行為為主，有效的管教要先清楚確立學生的行為標準，對於學生的不良行為應採不鼓勵、不滋長措施；若是可以，教師應盡可能以好的行為取代壞的行為—即鼓勵良好行為，以降低懲罰不良行為機率。此外，教師在處理班級級務時，應顧及處理標準的公平性

和個別差異性，以免破壞師生關係。而最佳的管教輔導，則是「預防重於治療」—盡可能使不良行為沒有顯現的機會；而對於學生問題行為的肇因、動機，教師應選用合適的處理方式，以發揮更深遠的影響及效果。

五、課程與教學評鑑

教師應透過系統、客觀的工具與程序，檢核課程設計的成效並加以改善，瞭解自己教學上的優點及需要成長空間，然後加以改善。可歸納成以下四項：

（一）整合校內外資源，規劃整全的評鑑方案

新課程綱要強調課程評鑑的改進功能與績效責任，而各層級也均應實施課程評鑑（黃嘉雄，民93）。學者楊深坑認為：面對紛雜、變動的教育場域，教育研究亟需科際整合，以突破化約主義的靜態知識觀，並從動態的觀點追求教育知識的整合，追求教育實踐的改善（陳美如，民91）。是以新世紀的教師除了根據課程綱要、教科書與學生需求來規劃課程與教學外，尚需評鑑的回饋，讓教學得以更專業。而整全的課程評鑑計劃，除了有賴教師明瞭課程與教學目標外，充分利用各方資源方可節省精力、以達事半功倍之效，諸如，運用網際網路資源、校內專業同儕、現有評鑑表格、校外專家等等，皆可在課程規劃之初，列為後端形成性、總結性評鑑的支援，讓課程評鑑方案得以更完整。

（二）參與學校本位評鑑，集思廣益回饋教學

教學除了自我省思、改進教學外，最好是能與教學同儕、學校行政同仁結合成課程評鑑小組，除了增加另一雙善意的眼睛外，更重要的在透過腦力激盪、集思廣益，讓課程設計與教學得到更多人的回饋，也讓學生獲益良多。學校本位評鑑的歷程包含：醞釀階段、基本訓練階段、團隊組成、合作評鑑、建立常駐機制及內外部對話等六個階段（陳美如，民91），為提升教師專業地位，學校教師社群可在專家的協助下，學會評鑑的程序與獨立運作，也形塑學校成為學習型組織。

（三）進行教學省思，悅納與改進自己

不少研究指出，近年來許多師資培育機構，愈來愈重視教師對自我教學的反省思考，和批判分析之能力訓練（林玫君，民89）。教師的教學

自我反省能力，與教師的教學表現息息相關，疏於自我反省的教學者，常將學生的優良表現歸功於己，而學生表現不好則歸咎他人。是以教師面對自己的教學情境，應依據公平客觀的證據，避免因立場或情緒等外在因素，而曲解教學策略不當，造成學生學習不佳的事實。

此外，在省思過程中，教師也要考慮如何將省思結果應用於後續教學，並植基於他人或自身良好經驗，進一步評估與分析，以對將來的行動提出修正，持續專業成長。

（四）根據教學需求，主動尋求成長機會

Brophy（1985）研究指出：有績效的教師，對學習者懷有較高的期望和責任感，且能積極地參與各類學校活動。教師在參與各類活動時，來自於內在的動機和趨力，使得教師不斷充分發揮自我的潛能（林進材，民89）。

Sergiovanni把「教師的認知複雜程度」分成低中高，也將「教師的關切階段」分成「關切自我」、「關切學生」、「關切專業」三個階段。「關切自我」的教師是為糊口維生而從事教職，而處於「關切專業」的教師則是那些經驗豐富、願意自我評鑑、自我改進、承擔更多的責任的教師，也願意為其他同仁提供專業成長、教學品質服務的教師（張德銳，民83）。

教師對學生的學習扮演主要關鍵地位，主動積極的教師會根據教學的需求，尋求專業成長的機會、進行自我教學改進，以為學生帶來更多元、更有內涵的學習活動。

六、教學社群的建立

教學要邁向專業，結合教師社群共同增長、分享教育經驗是不可或缺的方式，其可歸納為下列幾點：

（一）與同儕教師合作，形成夥伴關係

教育部公布「國民教育階段九年一貫課程綱要」，並決定自民國九十學年度起，分階段逐年實施。九年一貫課程強調十項國民基本能力的培養，以「課程綱要」取代「課程標準」，以「七大學習領域」統整學科內容，以「活潑、合科統整」與「協同教學」為九年一貫課程的特色，因此「協同教學」將成為國民小學重要的教學型態之一。

所謂協同教學乃是，由兩位或兩位以上不同專長的教師和若干助理

人員，以一種專業的關係，共同組成一個教學團（teaching team）發揮個人所長，共同計畫，共同合作，共同完成某一單元，或某一學習領域的教學活動（張德銳、簡賢昌，民91）可見落實九年一貫課程，有賴同儕教師合作，共同完成教學。

然而長期以來，教室一間間的圍牆，不僅將教師與其他教師的教學隔開，同時也阻礙了教師的專業成長。如欲消除此一阻礙，教師必須形成夥伴關係，進行同儕輔導。同儕輔導是教師專業成長的利器，藉由不同領域、不同學科、專長的老師，大家結合在一起，共同努力、相互觀摩、各展所長，提升教學的成效、達到教師的專業成長，以帶給學生更豐富、有效、多樣的學習。

同儕輔導的內涵是：教師與教師之間如同朋友的關係、彼此開放門戶、打開心門、接受彼此幫助—助人的歷程、將所有教師凝聚在一起，所以它為教師所有、所用、所享。而同儕輔導的益處：可減少教師孤立、透過彼此的分享觀念和教學實務經驗的轉移訓練、並可發展成全校性的目標，共同為學校本位課程目標努力。而同儕輔導實施方式有三：專家式風格、合作式風格、鏡子式風格。（張德銳、簡賢昌，民91）。

（二）結合家長協力教學

良好的親師合作是有效教學的助力，Burden研究指出：學校和家庭間良好的溝及有效的夥伴關係，將使學生獲得最大的效益，父母積極投入，將使學生有強烈的上學意願、有更正向的學習態度及行為、更自願而有效的完成回家功課（吳明隆，民90）。家長不願參與班級事物的原因不外：工作過於繁忙未能專注孩子的教育問題、未能注重親師合作的重要、對自己的孩子有不當的行為記錄，拒絕與學校人員溝通、認為學校人員是專家，不用介入參與、或受學校官僚體制輕忽及其他實際因素等。

此外，促進親師合作的常用的方法有：介紹信、有關班級經營及常規的信函、班級家長會、訊息聯絡單、開放屋—家長參觀日、班級通訊、工作單、個別便函或信函、電話連絡、特殊活動及資訊接觸、將學生成果樣品寄送回家、成果報告卡、家庭訪問日、親師會議（吳明隆，民90）。

（三）善用社區資源於學生的學習活動

社區（community）為居住在一地區共同生活的人群；社區資源，則

是社區中可資運用的人力財物、硬體、軟體……等皆是。學校教育本是社區資源之一，但若以學校教育的觀點而言，學校應儘可能運用一切可資利用的校內外資源，以提升教學品質與學校辦學效能。是以民國85年教育團體研討會，綜合討論總結建議：學校應結合地方有形、無形的力量，推動如環保、文化、藝術、地方民俗、社區景觀維護、敦親睦鄰等活動，以配合政府施政，促進社區發展（簡後聰，民86）。

此外，近年來一般所提倡的「社區有教室」的理念與精神，係以學生所生活的社區之各種可能潛藏的資源，作為學習的空間與材料，以社區內人文、藝術、社會、自然生態等空間，及在地民間工作者之工作場域，作為學生學習的教室；透過有系統的課程設計與實施，引導學生向社區學習，培養社區人才，傳揚社區文化。其發展步驟略可分成：(1)建立運作機制，進行課程發展；(2)展開社區踏查，發現社區光華；(3)蒐集社區資源，建構教學網路；(4)協同參與規劃，強化互動連結；(5)考量相關因素，規劃方案架構；(6)發揮學校本位精神，建立多元課程特色（陳浙雲，民90）。

（四）熱心參與學校教學事務，貢獻教學社群

如前述Brophy（1985）研究：有績效的教師，對學習者懷有較高的期望和責任感，且能積極地參與各類學校活動。學校教學事務所關心的是學生的學習品質，績效高的老師通常對自己能力深具信心，相信本身有能力負起教師應有責任，樂於接受挑戰，對教學情境能全心投入、貢獻教學社群，因此容易獲得教學上的成功。而傳統教師常默默教學，容易因教師的區隔而受限於單一教師內，與教師同儕互動的機會少，缺乏與同儕、社群對話的時機，因而更容易引發教學的孤寂感、缺乏與人分享的機會，與排解教學煩憂的管道。

參、教學經驗的相關研究

有關教學效能國內外的相關研究如表2-10。

表2-10 影響教學經驗（或有效教學行為）相關研究摘要表

研究者	研究題目	研究方法	研究發現
李俊湖 民 81	國小教師專業成長與教學效能關係之研究	問卷調查	教師專業成長與教學效能呈正相關 性別、年資與教學效能有相關
郭明堂 民 85	國小教師任教專長、教學經驗、養成型態與其教學效能之研究	問卷調查 錄影分析	國小高年級實施分科教學，在數學科及音樂科的教學效能，專任教師優於非專任教師
徐善德 民 86	高職教師工作價值觀、組織承諾、與教學效能關係之研究	問卷調查	在教師教學效能方面，其內涵包括：教學知能、班級經營、師生關係、學習與評量，其得分程度屬中上
陳木金 民 86	國民小學教師領導技巧、班級經營策略與教學效能關係之研究	問卷調查 訪談	不同之教師領導技巧、班級經營策略教師，在整體教師教學效能有顯著差異。性別、婚姻、年齡、學歷、年資對教學效能表現有相關。
張碧娟 民 88	國民中學校長教學領導、學校教學氣氛與教師教學效能關係之研究	訪談 問卷調查	學校規模、教師之年資、年齡與職務對教師教學效能有顯著影響
江易穎 民 91	國中音樂教師專業成長與教學效能之研究	問卷調查	國中音樂教師願意參加進修之比例高達 94.9 %，參加進修的主要動機為「充實專業知能」；「時間不適當」則為阻礙教師參與進修的主因。音樂教師在「專業成長」與「教學效能」，呈現高度顯著。
張淳惠 民 91	國中教師角色知覺差距、教學效能信念與專業成長需求之研究	問卷調查	多數國中教師專業成長需求的程度高，其中以如何能活用創新教學方法以有效進行教學活動的需求程度最高
馮雯 民 91	國民小學教師教學信念與教學效能之研究	問卷調查	國小教師之教學年資、兼任職務、學校規模對其教學效能具有影響力，資深教師、中型學校教師之教學效能最佳
郭蘭 民 92	國民中學教師參與在職進修動機與教學效能關係之研究—以臺灣中部四縣市為例	問卷調查 訪談	國民中學教師參與在職進修以獲得專業發展的動機最強。在職進修動機因性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、擔任職務之不同而有差異。以「專業發展」對教學效能最具預測力
葉金裕 民 92	國民小學教師有效教學行為之研究—以澎湖地區國小教師為例	問卷調查 訪談	女教師在教學回饋校正方面優於男教師。年齡較高教師在有效教學行為方面優於其他教師。師專、師範畢業教師在運用教學時間方面優於其他教師。資深教師在有效教學行為方面優於資淺教師。
鄧珮秀 民 92	臺北縣國民小學教師工作壓力與教學效能關係之研究—以九年一貫課程實施為例	問卷調查 個別訪談	國民小學教師在參與九年一貫課程實施時感受到中上程度的工作壓力，其中以「工作 負荷」層面感受最大壓力。
鍾榮進 民 92	臺北縣國民小學教師教學效能之研究	問卷調查 訪談	國小教師之教學效能因不同教師個人背景變項而有差異，其中以女性、年齡較大、教學年資較深、已婚者，其教學效能較高。級任教師、得過優良教師獎勵、任教班級人數較多者，其教學效能較高。其中以性別、年齡具有較大之預測力。現任職務、不同優良教師獎勵、班級人數具有較大之預測力。
林漢政 民 92	國民小學校長轉型領導行為與教師效能感關係之研究	問卷調查	小學教師所知覺校長轉型領導行為、教師個人背景變項、與學校環境變項對教師效能感的迴歸預測
陳嘉芬 民 92	國民小學教師教學效能與親師溝通相關之研究	問卷調查	不同性別、不同就讀系所的國民小學教師，在教學效能具有顯著差異。不同教學年資的教師在因應親師衝突策略之順應、逃避方式達顯著差異。
白慧如 民 93	國民小學教師資訊素養與教學效能關係之研究	問卷調查	女生在「教學規劃」、「教學評鑑」、「教學氣氛」層面上高於男生。
蔡春綢 民 93	臺北縣國民小學社會科教師在職進修動機與教學效能之相關性研究	問卷調查	國民小學社會科教師有「興趣與成就」、「他人影響」、「專業發展」、「社交關係」、「逃避/刺激」五種參與在職進修動機，其中以獲得興趣與成就的動機最強，以逃避/刺激的層面表現最弱。參與在職進修動機因性別、年齡、婚姻狀況、現職、社會領域教學年資、服務年資、進修社會科種類、學校所在地、學校規模之不同而有所差異。
謝明偉 民 93	國民小學教師文化與教師教學效能關係之研究	問卷調查	不同學校地區之國小教師在教學效能以及教學計劃與準備、教學策略、班級氣氛、教學評量層面有差異存在。
謝明偉 民 93	國民小學教師文化與教師教學效能關係之研究	問卷調查	不同學校地區之國小教師在教學效能以及教學計劃與準備、教學策略、班級氣氛、教學評量層面有差異存在。
馬蕙慈 民 93	國民小學教師在職進修對教學效能關聯性之研究	問卷調查	國民小學教師參與在職進修以「進修動機」影響為最強，其次是「學習型組織」的影響，最後才是「制度規定」

歸納上述研究可發現，影響教學效能因素約略可分成：個人因素、組織環境因素，個人因素包括：性別（女性高於男性）、年齡（年齡高的優於年齡低的）、學歷（學歷高的優於學歷低）、婚姻狀況（已婚者優於未婚）、教學年資（資深優於資淺）、兼任職務（級任優於科任）、專業成長（參加研習進修多者優於寡者）等因素。

而組織環境因素包括：校長領導（校長領導方式與教師效能相關）、學校文化（正向積極的文化與教師效能正相關）、學校規模（不同學校規模之國小教師在教學效能以及教學計劃與準備層面有差異；24班以上教師在有效教學行為方面優於班級數少之教師）、學校位置（不同學校地區之國小教師在教學效能以及教學計劃與準備、教學策略、班級氣氛、教學評量層面有差異存在）、班級人數（班級人數較多教師有效教學行為方面，優於班級人數較少教師）。

上述所列舉因素，根據多數研究者研究結果，皆對教學效能達到統計考驗中的「顯著差異」，故可以較為確定其影響力達到一定程度。而至於其他未達顯著者，例如：Caver（1988）研究年齡、教學經驗與教師效能無關；陳嘉芬（民92）研究不同婚姻狀況、不同教學年資的教師則未達顯著差異；白慧如（民93）研究不同年齡、不同服務年資的國民小學教師，在教學效能沒有顯著的差異；陳木金（民86）研究的學校所在區域則無顯著差異等。可以理解的是，其間的差異或因：研究對象、取樣的地區、調查的時間、量表工具、變項界定等，而致使影響力未達「顯著」（可能仍有影響），這並非其間有矛盾、相抵觸之處。

第三章 研究設計與實施

本研究採用自編「中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗訪談綱要」為研究工具，抽取15名現任中小學優良教師進行訪談，以了解中小學優良教師的專業發展歷程與教學經驗，並作為其他教師教學及進行專業發展之參考。茲將本研究之研究設計與實施說明如下。

第一節 研究架構與設計

本節依研究架構、訪員訓練與前導性訪談、訪談對象、研究工具、以及研究程序等部分簡述之。

壹、研究架構

本研究主要是透過半結構式訪談，探究中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗之情況，而根據本研究研究目的、待答問題，與文獻探究所得結果，提出本研究之研究架構圖（如圖3-1所示）。

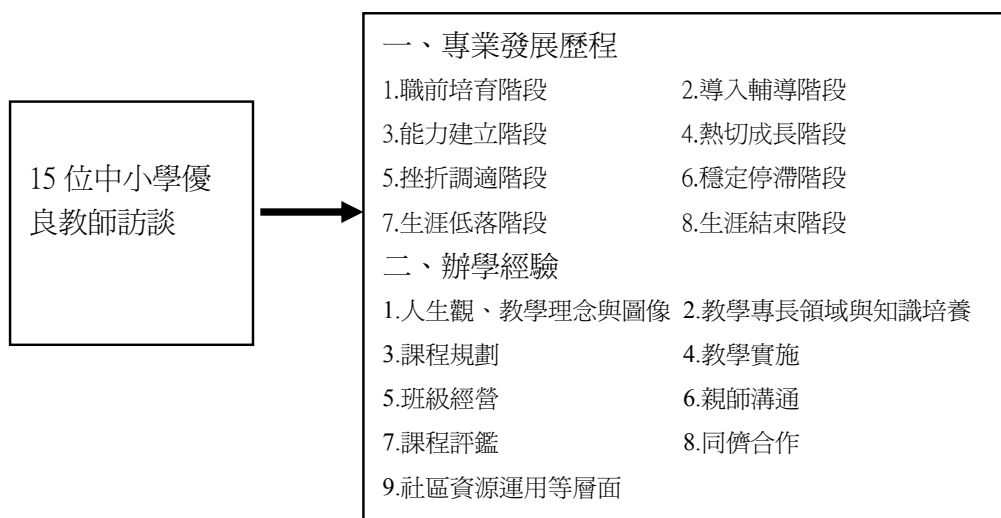


圖3-1 本研究之研究架構圖

從圖3-1可知，本研究主要在對15位中小學優良教師進行半結構式之訪談，藉以瞭解中小學優良教師之專業發展歷程與教學經驗，而中小學優良教師之專業發展歷程主要是：教師的職前培育階段、導入輔導階段、能力建立階段、熱切成長階段、挫折調適階段、穩定停滯階段、生涯低落階段、生涯結束階段等，至於中小學優良教師之教學經驗則包括：人生觀、教學理念與圖像、教學專長領域與知識培養、課程規劃、教學實施、班級經營、親師溝通、課程評鑑、同儕合作、社區資源運用等層面。

貳、訪員訓練與前導性訪談

本研究之研究目的乃在於，了解中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗之情況，因此，除進行文獻探討外，並採取立意取樣方式，選取15名現職之中小學優良教師為對象進行半結構式訪談。

本研究訪員則包括丁一顧（臺北市立教育大學師資培育中心助理教授）、高紅瑛（前臺北市立教育大學附小教師兼教務主任）、簡賢昌（臺北市教育大學博士候選人）、李博緯（臺北市立教育大學碩士班研究生），正式訪談實施之前，安排上述各研究訪談員先進行訪員的訓練，由丁一顧與高紅瑛蒐集訪談應注意事項相關資料，並將實際訪談經驗與小組各成員相互分享，至於分享與說明的內容則包括訪談指導語的說明、訪談過程的實施、深入訪談技巧的練習、訪談現場突發狀況處置、訪談資料的整理與保存、訪談工具的準備與使用、訪談時間的安排與確認等，以促使訪談實施的一致化與標準化。

此外，亦事先安排一位訪員（高紅瑛老師）進行其中一位教師的前導性實地訪談，而訪談對象則是本研究原先規劃訪談的中小學優良教師之一（臺北市民生國小鄧美珠主任），前導性訪談與本研究所計畫的訪談方式與內容一致，亦即，事先約訂訪談地點（民生國小會議室），並將訪談大綱先傳真給受訪者，訪談方式以一對一方式進行，並於訪談過程全程錄音、錄影，以期瞭解整個訪談過程所可能遭遇的困難，並進一步思索其解決之道，然後再與研究小組各訪員進行分享與溝通，以降低訪談實施的困難，並減少不必要的錯誤。

參、訪談對象

本研究主要目的在訪談臺灣地區現職中小學教師，藉以瞭解其專業發展歷程與教學經驗，至於，研究對象則是從臺灣地區公立現職中小學教師中選取15位優良教師，進行半結構式訪談。

而關於15位中小學優良教師選取的過程，則分為下述三個階段：

- 一、請各縣市教育局與教師會（包括臺北市、高雄市及全國教師會）依照研究小組所分配的學校類別（中學與小學），各推薦六位優良教師，其推薦條件則須符合下述之條件者：(1)至少擔任教師20年以上；(2)受該縣市教育行政人員肯定，並曾經教育行政機關公開表揚者；(3)曾獲得師鐸獎、縣市特殊優良教師獎、Power Teacher獎、Super Teacher獎、教學卓越獎等獎項之一者；(4)持續進行專業發展者。
- 二、由研究小組就各縣市所推薦的優良教師名單中，考量全國各縣市位於北、中、南、東等地區受訪樣本的平均性（每區域各3人左右）、以及中小學類別人數之均衡性（中小學教師各為7人左右），遴選出十五名優良教師。
- 三、由本研究小組各分配三至五名優良教師進行訪談前確認，也就是電訪所遴選出優良教師之直屬長官（如為教師則電訪其教務主任，如為主任則電訪其學校校長），以瞭解電訪對象對即將接受本研究訪談之優良教師的整體看法，藉以確認受訪之優良教師是否值得正式接受本研究訪談，且將其專業發展歷程與優良教學經驗公開成為全國中小學教師學習的楷模。

因此，本研究共選取全省現任15名（12女、3男）中小學教師為訪談對象，並於訪談之前與各受訪教師以電話聯繫，再以書面資料告知其權利與義務（詳如附錄一），然後與受訪者進行安排訪談時間與決定訪談地點。所有受訪者資料如表3-1。

從表中可知，就地區來看，15位教師分別屬於：(1)北部地區四位：分屬臺北市、臺北縣、桃園縣、新竹市等地區；(2)中部地區四位：分屬苗栗縣、臺中市、彰化縣、嘉義市等地區；(3)南部地區三位：分屬臺南縣、臺南市、高雄市等地區；(4)東部地區三位：分屬花蓮縣、臺東縣、宜蘭縣；(5)金門地區一位。

其次，如果以學校類別來看，則國小共有八位，國中有三位，高中

職則有三位，特殊學校有一位；至於服務年資則分別從二十年至三十年間，其中，三十年以上(含)有三位，其他則都在三十年以下，不過，都符合原先設定的二十年以上教學年資之規範。

此外，從任教專長科目來看，15位受訪教師在各學科領域中都有，這些學科領域包括有：語文、數學、社會、自然科學、藝術與人文、健康與體育等。而就得獎獎項來說，分別散布於師鐸獎、縣市特殊優良教師獎、Power Teacher獎、Super Teacher獎，其中，又以縣市特殊優良教師獎項最多

表3-1 受訪者基本資料

編號	縣市	學校別	姓名	性別	職級	年資	專長	獎項	訪問日期
1	臺北市	民生國小	鄧美珠	女	教務主任	28	數學	Power 教師	94.6.27
2	臺北縣	鄧公國小	丁肇崙	女	教師	29	藝術 人文	特優教師	94.7.4
3	桃園縣	中興國中	賴月鳳	女	教師	23	數學	師鐸獎	94.7.22
4	新竹市	陽光國小	劉蘊儀	女	教師	22	閩語	教學卓越獎	94.8.12
5	苗栗縣	竹興國小	鄭集發	男	教師	23	體育 社會	特優教師 教學卓越獎	94.7.13
6	台中市	至善國中	涂文雪	女	教務主任	23	自然	特優教師	94.7.22
7	彰化縣	彰化實驗 學校	蔡啓海	男	專任教師	23	電腦 應用 繪圖	Power 教師	94.7.24
8	嘉義市	嘉義家職	張靜媛	女	美容教師	20	美容	Super 教師	94.7.30
9	台南縣	復興國小	陳雪華	女	教師	20	國語 文	Super 教師	94.7.27
10	台南市	崇學國小	張麗雲	女	教師	30	級任	Power 教師	94.7.27
11	高雄市	左營高中	余素梅	女	導師	27	英文	Super 教師	94.8.2
12	花蓮縣	宜昌國小	陳春美	女	註冊組長	30	美術	特優	94.8.12
13	台東縣	仁愛國小	李俞瑾	女	輔導主任	30	音樂	特優教師	94.8.9
14	宜蘭縣	復興國中	吳月鈴	女	教師	22	自然	Power 教師 教學卓越獎	94.7.17
15	連江縣	金門高中	陳自強	男	學務主任	26	地球 科學	特優教師	94.8.17

參、研究工具

本研究訪談部分，主要是由研究小組依據文獻探討後，所編擬的半結構式訪談大綱初稿，其後亦邀請三位專家學者（臺北市立教育大學教育系張芬芬、葉興華、鄭玉卿等教授）針對本研究訪談大綱初稿，進行修正提供意見，最後再經本研究小組討論修改後，確認為本研究之正式訪談大綱—「中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗訪談綱要」（詳如附錄二），以為本研究整體訪談工作的工具。當然，訪談過程中，研究者本身也是研究工具之一。

而訪談大綱的內容架構包括兩大部分，共計21題。其中，第一部分主要內容為優良教師專業發展歷程，共有13題訪談題目；第二部分則是優良教師教學經驗與表現，則有8題訪談題目。

關於優良教師專業發展歷程訪談題綱，主要是採Fessler所主張的生涯循環論，包括八個部分，分別是教師的職前培育階段、導入輔導階段、能力建立階段、熱切成長階段、挫折調適階段、穩定停滯階段、生涯低落階段、生涯結束階段等，每個階段都從個人與環境兩大因素，進行訪談題目的建構。

此外、為瞭解優良教師的教學表現，本研究亦將教師的現職教學表現列入訪談之主題，而教師現職教學表現分別包括：人生觀、教學理念與圖像、教學專長領域與知識培養、課程規劃、教學實施、班級經營、親師溝通、課程評鑑、同儕合作、社區資源運用等層面。

肆、研究流程

本研究的研究流程共分為三個階段，第一階為初步階段，包括：研究題目確定、文獻資料蒐集、確定訪談題綱、遴擇訪談對象、以及決定訪談資料紀錄方式；第二階段則是實施階段，其工作內容則有：與受訪教師約定訪談時間與地點、傳送訪談大綱、填寫接受訪談意願書（詳見附錄三）、進行訪談、填寫受訪教師基本資料（詳見附錄四）、以及蒐集教師教學經驗相關照片與檔案；第三階段為完成階段，包括：訪談資料逐字稿完成、請受訪教師檢視與確認文稿（詳見附錄五）、訪談資料呈現主題的探究與分析、研究結果呈現（詳如圖3-2所示）。

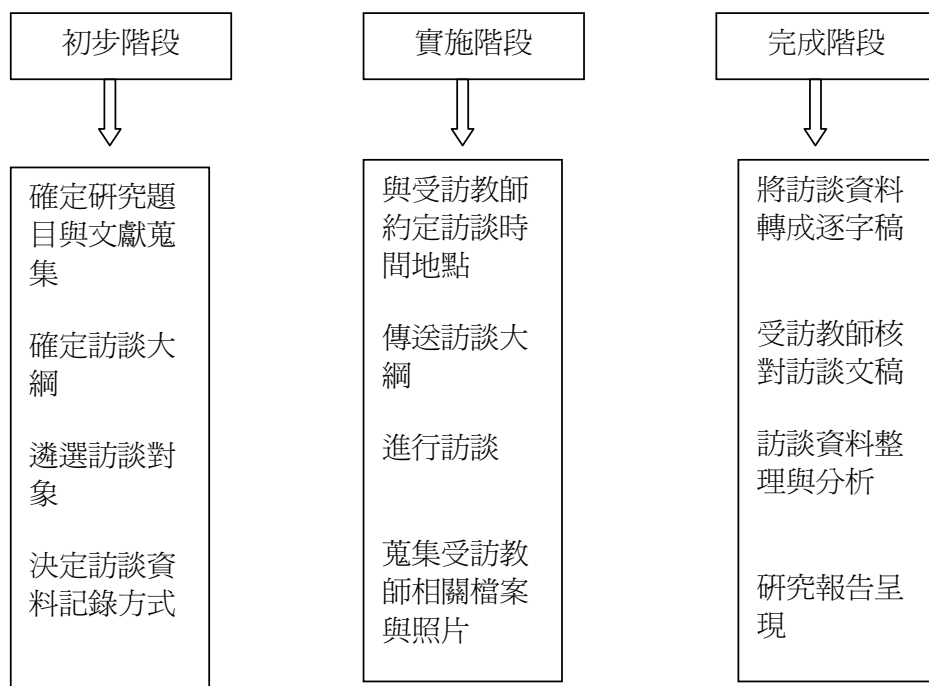


圖3-2 研究流程圖

第二節 資料的分析與整理

壹、資料蒐集與分析

本研究主要在於訪談現職中小學優良教師，藉以瞭解其專業發展歷程與教學表現。訪談工作進行時，除請各訪員針對所分配的教師進行訪談外，訪談結束後，各訪員也立即將原始資料檔轉換成文字檔，然後再進行整理、編碼、分析。也就是說，本研究資料分析、整理之流程與步驟如下：

一、訪談的方式

本研究以「中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗訪談綱要」為主幹進行訪談，實際進行訪談之前，除將訪談大綱傳真給受訪對象外，亦事先約定訪談地點（以受訪教師學校較不受干擾之教室為主），訪談之方式主要是以一對一方式實施，每位受訪者以訪談一次為原則，其訪談

時間則為二至三小時，而且，亦針對第一次訪談內容各題所提供之資訊較不足者，進行第二次訪談，而第二次的訪談方式則採取電話訪談的方式進行。

正式訪談之方式主要是依訪談大綱逐題訪問受訪對象，且於受訪者回答後，深入追問相關事例與原因，藉以引出其對訪談問題的正确回憶，增加訪談內容的可信度。其次，也於訪談過程中，針對研究情境中值得探討的事件和受訪者的談話內容進一步深究。

此外，因為錄音可以保留訪問內容的完整性與逼真度，並且使研究者不用耗費心力於記錄而能專注於訪談的進行，因此，訪員乃徵求受訪者之同意，利用錄音機全程錄音。不過錄音雖能保留受訪者的說話內容，卻不能掌握受訪者瞬間的想法、印象、動作或表情，因此，訪員進一步製作訪談備忘錄，將重要的字、詞、事件記錄下來，以避免錯失重要訊息。

二、訪談的技巧

訪談進行時，應以創造信任、和諧以及平等互動的氣氛為目標。因此，在實施訪談的過程時，首先由訪員向受訪者自我介紹，並表達出研究者一定會恪守研究倫理，訪談資料絕對保密，請受訪者放心。其次，對於受訪者的談話內容表現出感興趣、支持與積極的傾聽，不以支配性的口吻發問，而是以點頭、微笑等肢體語言鼓勵受訪者發言，並且配合發問技巧進一步澄清、擴充受訪者的發言，以獲得深入而正確的資料。

三、訪談資料的轉譯

在訪談結束後，訪員也於最短時間內就所得資料進行逐字謄錄、歸納整理，以求確實掌握訪談內容的脈絡。此外，也將錄音內容轉成逐字紀錄之後，再次與受訪對象電話聯繫，以確認訪談逐字稿內容能忠實呈現受訪對象的意見。

四、受訪者查核

為讓紀錄更翔實與公正客觀，並促使研究更具真實性，本研究乃於資料整理成文字檔後，請各訪員將資料傳送各受訪優良教師，請其協助核對訪談資料的正确性，或者補充訪談資料例證不足之部分。

五、整理並歸納資料

為讓訪談資料充份呈現，並展現訪談資料的生命，本研究於訪談結束，研究小組充份討論與分析後，乃將本研究訪談逐字稿內容，歸納成下述兩大項計17細類進行資料整理與呈現。

在教師專業發展歷程之項目上，則將資料細分成：教師的職前培育、導入輔導、能力建立、熱心與成長、生涯挫折、穩定停滯、生涯低落、生涯結束等八類，而教師教學經驗與表現之項目，則是將資料分析：人生觀、教學理念與圖像、教學專長領域與知識培養、課程規劃、教學準備與呈現、班級經營、親師溝通、課程評鑑、同儕合作與社區資源等九類。並將訪談內容以敘事方式撰寫成文字稿。

六、以教師教學現況與專業發展脈絡抽出核心主題

最後，將各教師的教學表現情形與專業發展歷程狀況作一歸納，並將優良教師專業發展歷程與教學經驗訪談內容，依上述之細目分類，找出各類逐字稿中共通且相關的主題或關鍵詞，歸納彙整編製成表，藉以比較各主題內容出現之次數，以及找尋出最重要且相關的主題概念，並加以分析可能之趨勢，提出本研究的結論。

貳、資料的信度與效度

本研究是先進行文獻探討，蒐集有關優良教師專業發展歷程與教學經驗的資料，從文獻當中分析、比較、歸納，以擬定訪談題綱，然後對受訪者進行訪談、蒐集資料。所採取的方式以及結果的呈現，是偏向質性取向的，因此，本研究報告特別強化信效度。在強化研究報告信效度的觀點上，主要以下述的方式為之：

就增加信度方面來說，主要採取：(1)先以立意取樣，抽取一位教師進行前導性訪談以獲得訪談資料，並將之作為所有研究成員練習編碼之用，然後比較彼此意見較不一致的部份，經過共同討論獲得一致看法，以增加大家在編碼上的一致性。(2)於訪談過程向研究對象詳述研究者的背景、角色，並告知研究的目的，讓受訪者審慎提供正確無誤的資料，提高研究報告的可信度。

在提高效率度方面，則是應用：(1)訪談資料謄成文字稿後，將訪談稿回傳與每一位受訪教師，請求其就訪談資料內容的正確性進行修正，而

也有不錯的結果（詳見表3-2，其中受訪者編號詳見表3-1）。(2)訪談聯繫、接洽與訪談進行，維持由同一為訪員進行，以維一對一信任關係，促使受訪者能在真誠、自然的訪談氣氛中，分享其成長歷程與教學經驗，以增進獲取資料的效度。(3)採取三角檢定，以檢視訪談資料的正確性，其作法則是利用受訪教師所提供的檔案資料、優良教師訪談、訪查該校校長或教務主任的觀點等，進行交叉比對。

表3-2 參與研究者訪談逐字稿檢核回饋表

	編號1	編號2	編號3	編號4	編號5
逐字稿回饋百分比	100%	98%	99%	95%	98%
	編號6	編號7	編號8	編號9	編號10
逐字稿回饋百分比	95%	96%	95%	100%	99%
	編號11	編號12	編號13	編號14	編號15
逐字稿回饋百分比	98%	96%	98%	95%	97%

第三節 研究倫理

各領域研究都可能衍生不同的倫理問題，因此都有其應遵守的倫理規範，訪談研究更是如此。因為，訪談研究不管是與訪談對象事前的接觸與聯絡、訪談工作的進行與實施、訪談資料的整理分析與保存，都與受訪對象有直接的關係存在，而且互動機會也多，因此，在此過程中，如果研究者不能嚴格遵守一些必要的研究倫理規範，不但會造成受訪對象對研究過程與結果的質疑和不配合，甚者衍生對受訪對象造成無法挽回的傷害，不可不慎。

基此而論，本研究所要特別注意的研究倫理包括兩部份，其一是研究對象的倫理，其二是研究資料的倫理。茲分別說明如下：

在研究對象的倫理上，主要是因為要對受訪對象進行大約二至三小時的訪談，不足者尚需進行後續電話訪談，然而，研究不應是一種冷冰冰的過程，更重要的是，研究也該是一種教育的歷程，因此，為了避免造成受訪教師誤以為，自己只不過是研究的工具或對象而已，本研究小組對於受訪對象的安排都採固定式，由一位訪談小組成員全程負責與受訪對象的接觸，藉以建立雙方互信的關係。此外，訪談實際進行時，各訪員也會以創造信任、和諧、平等互動的氣氛，並向受訪者表達一定會恪守研究倫理，對於本研究受訪對象的各項資訊，絕對嚴加保護，以增加受訪對象的信任。

在研究資料的倫理上，雖然本研究乃是對優良教師，進行專業發展歷程與教學經驗進行訪談，結果大多會是正向與積極的資料，但亦可能會出現比較私密或較不積極面的資料則儘量匿名呈現，在考量資料的完整性，並基於保護當事人的情況下，以及爭取受試對象的認同，本研究除於訪談工作進行前，由研究小組與各受訪教師簽訂受訪同意書，其目的除在獲得當事人的同意下進行訪談研究外，當然也在於強調所有蒐集到的資料僅做為本研究之用，任何人在未經當事人同意下，均不得轉錄或散播其受訪原始資料，並須於研究結束後，將其受訪相關資料保留一年後予以銷毀，以確保所有研究資料的保密性。

第四章 研究發現與討論

本研究目的在探究中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗，依據此目的本章擬將分成二節呈現本研究發現。

第一節 中小學優良教師專業發展歷程

訪談結果

有關優良教師專業發展歷程，將訪談結果分成：職前培育階段、導入階段、能力建立階段、熱切與成長階段、生涯挫折調適階段、穩定停滯階段、生涯低落階段、生涯結束階段，等八期描述受訪的中小學優良教師專業發展歷程。

壹、職前培育階段

十五位受訪教師的求學過程中，影響他們比較大的人或事、選擇教職的心路歷程，以及對擔任教師一職的經驗獲取或課程等，分述如下。

一、求學過程重要人事物

依據受訪者提及求學過程中，對他們影響比較大的人或事，歸納如表4-1 所示，其中老師幾乎是多數受訪教師所提到的人，其次是家人，且對受訪者的影響多數是正面的。老師對受訪者的影響包括：引領學習興趣（讓學生喜歡課程）、鼓勵向上、學習輔導、特別照顧（厚愛）。而家人對於受訪者的影響包括：是受訪者的學習榜樣（陳雪華）、家人的辛勞讓受訪者感動，因而更加努力用功學習（張麗雲）。

表4-1 中小學優良教師求學過程影響的人事物因素摘要表

編號	縣市學校	姓名	師長				家人	事
			引領 興趣	鼓勵	輔導	照顧		
1	臺北市民生國小	鄧美珠		*				
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭				*		
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	*					
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀				*		
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發			*	*		
6	台中市至善國中	涂文雪	*					
7	彰化實驗學校	蔡啓海	*			*	*	
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛		*				
9	台南縣復興國小	陳雪華				*		
10	台南市崇學國小	張麗雲				*		
11	高雄市左營高中	余素梅					*	
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美				*		
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾				*祖母		
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	*					
15	連江縣金門高中	陳自強		*				
	小計		4	2	1	3	6	1

臺北市民生國小鄧美珠老師認為求學過程中常受到老師的肯定：

求學過程當中我覺得自己很幸運，一直都有碰到關心我的老師，從小學、國中、師專、大學到研究所都有。我記得小學，因為家境比較清寒，但是老師都對我一直非常肯定。

臺北縣鄧公國小丁肇岭老師在其求學過程中有美術老師的指導與關照，培養她基本的繪畫能力：

兩位非常好的美術老師，對我有很重要的影響，對我的關照一直都是特別的多，幾乎每次放學之後，都留在學校，在美術老師的身邊畫畫，我覺得他們不是在訓練我，而是覺得他們好像就是很疼惜我。

家人對受訪者的影響，如台南縣復興國小陳雪華老師，父親及姐姐是她學習的榜樣：

我的爸爸和我的姊姊，他們兩個非常認真的精神，是影響我個人最大的兩位長輩，爸爸從小家境非常的清寒，所以他非常的認真讀書，那他一生服務教職非常的負責、盡職，從來不懈怠。姊姊

她非常的專心讀書、日夜不懈是我求學典範。

又如台南市崇學國小張麗雲老師，體恤父母辛勞而用功讀書：

最重要還是我的母親，她爲了照顧家庭，不顧一切的付出，爲了讓我們這些孩子都能夠就學，她非常辛苦的養豬。

二、選擇教職因素

依據受訪的中小學優良教師所提及的，當初選擇教職、擔任教師的原因（可複選）歸納如表4-2 所示，依高低次序排列爲「家人影響」、「家庭經濟」、「重要他人」、「個人志向」與其他因素。顯見影響受訪者選擇教職的多半是家人，而此誠如臺北縣鄧公國小丁肇岭老師所言：

到師專去唸書，是因爲我父親剛好在報上看到九所師專聯合招生的廣告，竹師在那一年開始第一屆美術科招生，我爸說因爲我從小喜歡畫畫，他就覺得說我應該可以去報名。

而高雄市左營高中余素梅老師則說：

當老師是爸爸的規定，因爲女孩子當老師比較好，比較有保障。

此外，因經濟因素而讀書師專的台南市崇學國小張麗雲老師就說：

讀師專能夠稍減一下家庭經濟壓力。

表4-2 影響中小學優良教師選擇教職的因素摘要表

編號	縣市學校	姓名	家人影響	家庭經濟	重要他人	個人志向	其他
1	臺北市民生國小	鄧美珠		*	*	*	
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	*				
3	桃園縣中興國中	賴月鳳					*
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	*	*			
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	*	*			
6	台中市至善國中	涂文雪	*				
7	彰化實驗學校	蔡啓海			*		
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛					*
9	台南縣復興國小	陳雪華	*				
10	台南市崇學國小	張麗雲		*			
11	高雄市左營高中	余素梅	*				*
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美		*			
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	*				
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	*				
15	連江縣金門高中	陳自強	*	*			
	小計		9	6	2	1	3

三、獲取教師經驗

依據受訪的中小學優良教師，歸納對他們爾後發揮教師的功能有比較大的影響的原因如表4-3所示。其中以「師範院校課程」、「師長」乃為多數接受訪談教師所提到的影響因素與經驗基礎。其次為「一般大學課程」「社團經驗」和其他。

由於部分擔任中小學教師，並非來自師範院校、而是畢業自一般大學，之後取得教師資格，因此其大學科系是任教科目主要的經驗來源，例如嘉義高職張靜媛老師，就是畢業自文化大學家政系，現在任教科目基本知能在大學時早已養成。在其他方面，桃園縣中興國中賴月鳳，認為父母的教育方式對她擔任老師一職影響較大；而彰化實驗學校蔡啓海老師，歸因其擔任教職經驗是來自學校外的工作經驗，是最大的知能基礎，其餘如下所列。

表4-3 獲取擔任教師經驗與能力來源摘要表

編號	縣市學校	姓名	師範院校課程	師長	社團經驗	一般大學課程	其他
1	臺北市民生國小	鄧美珠	*				
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	*	*	*		
3	桃園縣中興國中	賴月鳳					*
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	*		*		
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	*				
6	台中市至善國中	涂文雪	*	*			
7	彰化實驗學校	蔡啓海					*工作
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛				*	*
9	台南縣復興國小	陳雪華	*				
10	台南市崇學國小	張麗雲		*			
11	高雄市左營高中	余素梅			*	*	
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美					*
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	*				
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	*				
15	連江縣金門高中	陳自強	*				*
	小計		9	3	3	2	5

臺北市民生國小鄧美珠老師獲取教師的經驗主要來自就讀師專：

師專時心裡面就在想，將來要教學，所以我每一個教材教法都去選（修），包括數理的、社會、自然等，然後每一個有關於輔導教育、家庭教育也都選（修），……這在我往後的教職工作有很大的影響。

嘉義市嘉義家職張靜媛老師的教師知能是來自大學的課程與自費學習而來：

第一年是教手工藝，那些基本技能大學時就已經培養好。大四時，我想過因為家政的範圍很大，因此就去資生堂、自費上課，或是去一些廠商，像曼都，去那裡見習，……。

新竹市陽光國小劉蘊儀老師也將其教師經驗歸因於師專時的養成教育與社團經驗：

在師專的時候，我就很均衡發展，讀書也是滿認真的，……後來擔任土風舞社的社長，我覺得藉由這樣很多不同的嘗試，……對於後來我在處理人的問題，或者一些事情、找資源幫助很大。

桃園縣中興國中賴月鳳老師，除了學科知識外，教學技巧則是從家庭教育中所習得：

以前也沒有什麼教育學程的課程，自己在教學上的一些技巧，源自於父母對我的教導，我覺得家庭教育給我的影響滿大的。

彰化實驗學校蔡啓海老師的教特殊教育的繪圖設計，是來自其在社會上實務的創業經驗：

講室內設計、講圖學的時候，一般老師必須要拿著書講。我不用，從頭到尾我只站在一個平面圖裡面，就教畫立體圖、形成三度空間。在整個過程中，專業東西對我來講非常簡單，因為我不只在學校學過，而且早已經所學的在社會上去實踐、印證過了。

貳、導入階段

中小學教師在初任教師的前三年，是如何學習當好一位教師？是透過哪些途徑與方式來學習的？其次，做為一位初任教師，他們曾遭遇教學與學校環境適應上哪些問題？他們是如何面對、解決的？有哪些人曾

幫助過他們？對他們有何影響？經歷初任教師過後，他們有哪些深刻的體會與經驗，能幫助他們勝任往後的教師生涯？是本節所要探討的問題。

一、初任教職

由於國內在過去並無正式初任老師輔導制度，因此多數中小學教師於初任教職時，主要都是靠「自行摸索」（做中學、邊教邊修正）、自行嘗試的方式來度過初任前三年。當然在此過程中，初任老師通常也會透過其他各種求助、自助的方式來求生存。其次，初任教師也採取求生存的方式為「請教資深教師」、「同儕諮詢」、「觀察其他教師」和其他（如回原來師資培育機構向教授請教）。在「請教資深教師」方面：包括向有經驗的同仁、資深前輩等請益；而「同儕諮詢」則屬於同學、同科系、年齡相近、地理位置相近的同儕之間的互相經驗分享與詢問。而這些策略通常也是同時並行的。受訪教師回答情形，列舉如下。

表4-4 中小學優良教師導入階段求助對象摘要表

編號	縣市學校	姓名	自行摸索	諮詢同儕	觀察其他教師	請教資深教師	其他
1	臺北市民生國小	鄧美珠	*		*	*	*
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	*	*			
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	*	*			
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀				*	
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	*			*	
6	台中市至善國中	涂文雪	*			*	
7	彰化實驗學校	蔡啓海	*			*	
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	*	*			*
9	台南縣復興國小	陳雪華	*				
10	台南市崇學國小	張麗雲	*		*		
11	高雄市左營高中	余素梅	*				
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	*				*日記
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	*				
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	*			*	
15	連江縣金門高中	陳自強	*				
	小計		14	3	2	6	3

臺北市民生國小鄧美珠老師初任教職時，教學經驗的累積主要靠自己認真的備課和詢問資深老師而來：

第一個，我是很認真讀教師手冊，每天上課先抓出各段的重點，然後由句、到詞、到字的教學，我都把它寫出來、備忘……第二個就是去觀摩資深老師、請教各方面有專長的人，有時還回師專向教授請教。

桃園縣中興國中賴月鳳老師也是透過自行摸索和同事分享教學心得來累積經驗：

教學都是自己摸索出來，……而小學校我覺得同仁之間的感情也滿好的，然後大家年紀也相仿，……當時我剛去，每天與同事同車上學，所以一邊坐車就一邊聊學校裡一些事情，彼此經驗分享。

其他方面，如花蓮縣宜昌國小陳春美老師是透過寫日記的方式來省思改進：

我每天都會寫省思筆記，看書也都會去整理，寫在筆記簿上面，……比如說今天我心情很不好，或者我在教學上碰到什麼瓶頸，我都會翻我自己寫的筆記，那裡面很多都是我以前的歷程，這是給自己一個很好的鼓勵。

二、初任遭遇困難與問題

受訪教師在初任教職時，所遭遇到的困難整理如表4-5，舉凡教學內容、教學技巧、教學成效、班級經營、生活適應、學生輔導與管教、人際關係、行政工作的負擔、學校設備的不足、進修管道與資源稀少（專業成長有限）等不一而足。

如進一步歸類，可分為五類，其中「課程與教學」包括「教學內容」、「教學技巧」；「班級經營與輔導」包括「班級經營」、「學生輔導與管教」；「學習評量」包括「教學成效」；「學校政策與環境」包括「行政工作」、「學校設備不足」；「人際關係」包括與行政人員維持良好工作關係、與同儕教師合作形成夥伴關係、與家長維持良好親師關係。而初任教師所有的教學都要自行摸索，協助的人主要以同事、資深老師、校長或主任等。

由表4-5顯示，教學（教學技巧、內容、成效）是教師主要工作，但是並非是多數受訪教師主要遭遇的困難。此結果與表4-4對照起來，可見教學工作可靠教師自行摸索、慢慢建立經驗法則，且教學成效並無法立竿見影、速見成效；在教師王國中的教學有無成效，在無外在壓力（如教師評鑑、升學）下，通常對教師的影響似乎並不嚴重。而人際關係（於學校行政人員、同儕、家長）生疏、緊張與否，相形之下就會讓教師感覺氛圍不自在。

（一）遭遇的困難

關於初任教師遭遇到的困難的敘述，一位受訪者表示，學校行政交付過多的任務，是她初為教師時的困難：

教學一直覺得沒有辦法掌握重點，到底想要教學生什麼東西，這個是我後來慢慢才能夠理解，另外一個就是那個時候在學校適應，感覺學校一直給我很多的任務，雖然我帶低年級，但我還得去帶高年級的學生童軍團，這個時候我還常常帶活動覺得那種壓力很大。

另一位受訪者所遭遇的困難是學習管道太少、學校行政的管控太嚴等：

以前的教師進修，我覺得非常的少，……真正學習就是靠自己，……學校的校長基本上屬於一個管理者，他對於教學的內容是不太去接觸，他去到那邊是把老師管好，還有那時候比如說有很多……，也還沒有解嚴，其實老師就是基本上有被管控的那種感覺，可能算是比較不喜歡。

又一位受訪者表示遭遇的困難是人際關係的處理：

就是學校適應上的問題，很多人生經驗不是很夠，尤其在處理人際關係，難免會發生一些問題，……我也曾經向家長說明他不理解的地方，家長爲了利益、開安親班賺錢關係，然後到教育局投訴。

亦有受訪者表示，遭遇的困難是進修的管道較少，並且擔任非主科導師，不受家長的信任，造成困擾：

自己在教，一邊教一邊修正，……我覺得我們的教育體制裡面，提供的老師的在職研習的機會不多，……我自己在教學上不難，

但是在我當導師之後，因為就是初任老師，人家對你不信任，家長對你不信任……是很挫折的地方。

表4-5 中小學優良教師初任教職時遭遇困難摘要表

編號	縣市學校	姓名	教學內容	教學技巧	班級經營	學生輔導管教	教學成效	行政工作	學校設備不足	進修管道	人際關係	生活適應
1	臺北市民生國小	鄧美珠					*	*				
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭								*	*	
3	桃園縣中興國中	賴月鳳				*						
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	*									
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發			*				*		*	
6	台中市至善國中	涂文雪					*					
7	彰化實驗學校	蔡啓海									*	
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	*									
9	台南縣復興國小	陳雪華									*	
10	台南市崇學國小	張麗雲					*	*			*	*
11	高雄市左營高中	余素梅										
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美		*				*				
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾										*
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴					*			*	*	
15	連江縣金門高中	陳自強				*					*	
	小計		2	1	1	2	4	3	1	2	7	2

(二) 協助解決困難的人

將受訪教師認為協助解決困難的人，歸納如表4-6。由於遇到問題類型、難度、各校差異、資源取得各不相同，所以解決困難除了自己解決外，還有其他人的幫助，協助的人主要以校內同事、學校行政人員、同學、學生家長、家人和其他等。同儕包括：有經驗的同事、資深教師。學校行政人員包括：主任、校長。家人：父母親、兄弟姐妹。學生家長部分，例如苗栗縣竹興國小鄭集發老師，在訪談中特別歸因於地方家長熱心、協助處理學生問題等。

表4-6 協助中小學優良教師解決困難的人摘要表

編號	縣市學校	姓名	校內 同儕	學校行 政人員	同學	學生家 長	家人	其他
1	臺北市民生國小	鄧美珠	*					
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭						*督學
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	*					
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	*					
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	*			*		
6	台中市至善國中	涂文雪	*		*			
7	彰化實驗學校	蔡啓海	*					
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	*		*			
9	台南縣復興國小	陳雪華					*	
10	台南市崇學國小	張麗雲	*	*				
11	高雄市左營高中	余素梅						
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	*	*				
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾					*	
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴						
15	連江縣金門高中	陳自強	*					
	小計		10	2	2	1	2	1

關於協助解決困難的人，各受訪教師回答如下：

苗栗縣竹興國小鄭集發老師就認為同事、家長是協助其解決困難的人：

同事的關係，也是帶給我滿大的幫助，有些同事滿熱心的，有問題請教他、他會熱心地指導、協助。另外就是家長也很熱心，也是人情味蠻重的，跟學生家長建立良好的關係之後，對我帶領班上的學生是有幫助。

而台南市崇學國小張麗雲老師則除同事外，長輩也是關心他的貴人：

其他教師會協助我完成這些工作，生活上就是一些長輩的關心。

連江縣金門高中陳自強老師則從資深教師身上獲得教學資訊：

面對教學方式與教材整合問題，我用最笨的方法去解決，那就是保持低調，用誠懇的態度向資深老師請教，效果很好，同時從他們身上吸取很多寶貴的經驗。有關學生心理輔導問題，幸好當時兩位輔導老師黃敬恆、莊振昌給了我很多資訊，也給了我不少參考資料，多讀相關書籍是最有效的途徑。

參、能力建立階段

渡過初任老師生澀階段後，受訪教師曾因為個人、家庭、學校或教育環境變遷而感到教學知能不足，而其從事專業成長活動（課程），或尋求其他教師的協助，以建立新的教學知能情形，整理如表4-7所示。成長的需求因素包括（由高到低）：個人因素（成長動機或意願、對於任教科目個人能力不足）、教育改革、學校環境、學生因素、社會環境。學校環境因素例如，新竹市陽光國小劉蘊儀老師擔任行政工作來自同事的質疑、相互激盪。個人成長因素；如台南縣復興國小陳雪華老師所說的：「每次看到研習，好多都讓我好心動」，教學上未必有極迫切的需求，然而基於對教學多樣化的成長需求，總會積極參與各式成長課程。

另外，受訪教師常用成長管道與方式頻率由高到低順序為：「縣市研習」、「研究所或學分班」、「研習會」、「自行閱讀」、「輔導團」、「專業團體」（包括公私立團體、民營企業等）、「自我省思」。

表4-7 中小學優良教師專業成長需求因素與方式摘要表

受訪者編號	需求因素					成長方式							
	教育改革	學校因素	成長動機	個人能力	學生因素	社會環境	縣市研習	研究所或學分班	輔導團	研習會	專業團體	自行閱讀	自我省思
1	*					*	*						
2				*	*			*					
3			*				*						
4	*												*
5				*			*		*				
6			*					*					
7				*	*		*	*					
8			*				*					*	
9			*	*			*	*					
10	*		*				*						

表4-7 (續)

11			*				*	*					
12			*				*				*		
13			*								*		
14			*				*	*					
15		*		*			*	*				*	
小計	3	1	9	5	2	1	11	6	1	2	1	2	1

台南縣復興國小陳雪華老師感覺教學的不足而持續進修：

有時候教到很心虛，我會想那我要趕快去補救，今天如此，我以後也一定還會碰到，而且可能會更多，所以不能這樣瞞天過海，……所以在我教學的第二年，就去考高師大，晚上、暑假都還要去讀書，那時候老師進修的管道很少，要通車到高雄師大、嘉義師專去，也比較辛苦……這些課程對我而言，那是很愉快、提升語文的專業知能，對我現在的教學幫助非常大……之後，寒暑假一定參加研習，我只覺得時間不夠，因為每次看到研習，好多都讓我好心動……。

台中市至善國中涂文雪老師、以及嘉義市嘉義家職張靜媛老師認為研究所或學分班的進修，能讓其教學知能獲得提升：

初任後第四年就進修念四十學分班，有新的知識、理念給我，讓我們真的是更為提升了。（至善國中涂文雪老師）

教書之後的十年左右，我都持續進修，這當中結婚、生小孩，都沒有中斷，包括訓練語言所要唸四年，修學分等等，後來我還去高師大修特教，花很多時間，在專業上不斷地去進修，讓教學上一直保持著相當的充沛，對學生來講也不至於太落伍。（嘉義家職張靜媛老師）

面對狀況各殊的特殊學生，彰化實驗學校蔡啓海老師選擇不斷進修以應對：

我在特殊學校感到教學知能不足是很明顯，隨時都會有衝擊。今年這樣教，明年可能面對的特殊學生情況就又都不一樣了。所以為什麼我修特教、去國外進修，除了拿到專業資格、也是培養專業能力，對學生負責。這些都不是說自己土法煉鋼，或是自己躲在一個小地方，幾十年就可以敷衍過去。

從上述可知，教師的專業進修除了是知識技能的培養建立、提升教學成效外，同時也是教師對學生負責任的表現，就如同蔡啓海老師所言，教學不可閉門造車、數年如一日、敷衍了事。尤其是特殊學生的需求更是如此，畢竟師資培育機構所教授的課程有限，任教之後專業知能的建立是有賴教師不斷進修、自我成長，以應付學生的個別差異。

肆、熱切與成長階段

一、教學成就獲得肯定與影響

由於認真付出的態度，在專業上持續精進，不僅擁有教學的特色，在教學上表現也日漸突出，終見成效，獲頒教育局或教師會的獎項（見表3-1）殊榮。這些獎項，就受訪教師個人而言，對其生活與教學影響情形，歸納如表4-8。受訪教師回答情形大概分成「更認真投入」（高度影響的有8位）、「肯定與鼓勵」（中度影響的有2位）、「沒有影響」（低度影響的有5位）三類。由此可知，三分之二的受訪教師認為獲頒獎項仍是有正面鼓勵作用，進而產生更積極正面的作為，但也有三分之一的受訪教師認為，獲頒獎項並不影響原來的對教育奉獻的心，對於教學，他們仍秉持認真負責的態度以對。

表4-8 中小學優良教師獲頒獎項影響摘要表

編號	縣市學校	教師	影響情形	高	中	低
1	臺北市民生國小	鄧美珠	更認真投入。	*		
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崐	感激、願意付出更多。	*		
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	我覺得還是一樣。			*
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	好像沒有，每天還是很多事情就一直做一直做。			*
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	太太會比較體諒我（未照顧家庭），比較樂觀地去面對一些問題。	*		
6	台中市至善國中	涂文雪	教學上我會更謹慎。	*		
7	彰化實驗學校	蔡啓海	比較注意弱勢的小孩。	*		
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	很好的鼓勵，但不要變成一種限制。		*	
9	台南縣復興國小	陳雪華	肯定、表揚，做我應該要做的事。		*	
10	台南市崇學國小	張麗雲	必需品更努力。	*		
11	高雄市左營高中	余素梅	又是一個肯定，樂於分享。	*		
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	不是很在乎那個。			*
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	更關懷周遭的每一件事物。	*		
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	沒有什麼影響。			*
15	連江縣金門高中	陳自強	善盡老師的責任而已。			*
	小計			8	2	5

獲獎後能更認真投入者，如臺北市民生國小鄧美珠老師以及台中市至善國中涂文雪老師：

最重要的一個是影響力，能夠把自己本身的那種熱力也好，對人生、對學習的態度，能夠影響到學生、同事、家長……。我常常都跟家長說，我看到你們這麼熱心，我就不得不努力；家長也都說因為看到老師那麼認真，也就更投入（親師合作）。（民生國小鄧美珠老師）

生活上不會有什麼影響，那對我自己的教學，我就會覺得一個老師，對學生的影響力是深遠的。如果說我在國中教他，會影響到他大學選填志願，那可見我們的影響力是很長遠的。所以我就會更謹慎，在教學上我會更謹慎，我會更覺得應該要啓發學生正確的觀念。（至善國中涂文雪老師）

而獲獎後能讓老師覺得受到「肯定與鼓勵」者，則誠如嘉義市嘉義家職張靜媛老師：

在教學上的肯定應該是有的，就是說它是給我一個很好的鼓勵，可是人要往前看，不能……走過的就是過了，那所以我是覺得它就是一個過程，那也是在我應該努力當中，它給我一個鼓勵，可是人還是要回歸到一個正常的生活，那一切要往前看，那不要變成我的一個……，這個光環不要變成我的金箍環……不要變成一種限制。

至於，認為獲獎對其教學或生活「沒有影響」的如花蓮縣宜昌國小陳春美老師：

像很多這個獎項，我已經不是很在乎……我現在反而比較在乎學生對我的評價，因為那個是最直接的，我自己本身上課學期結束，都會請個學生幫我打分數，如果是美勞課我就順便叫他們設計成績單，詢問他們覺得哪一種成績單最好？然後裡面就是對我的評分。

表4-9 中小學優良教師維持教育熱忱的方式摘要表

編號	縣市學校	姓名	縣市研習	研究所或學分班	輔導團	專題研究	同儕團隊	教育參觀	自我省思	自行研讀	學生表現	其他
1	臺北市民生國小	鄧美珠	*	*								
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	*		*							*
3	桃園縣中興國中	賴月鳳									*	
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	*				*			*		*
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	*	*		*	*					
6	台中市至善國中	涂文雪	*	*						*	*	
7	彰化實驗學校	蔡啓海	*	*		*	*	*				*
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	*				*		*	*		*
9	台南縣復興國小	陳雪華	*				*				*	
10	台南市崇學國小	張麗雲	*								*	
11	高雄市左營高中	余素梅									*	
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	*								*	*
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾							*			*
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	*		*							
15	連江縣金門高中	陳自強					*					
	小計		11	4	2	2	5	1	2	3	6	6

二、維持教育熱忱

在獲頒教育局或教師會獎項後，中小學優良教師又是透過哪些方法以持續維持教育的熱忱？他們又是如何進行進一步的專業成長？受訪教師的回答如表4-9所列。從表4-9得知，維持教育熱忱的方式，依次數的多到寡排列如下所示：「縣市研習」、「學生表現」、其他、「同儕團隊」、「研究所或學分班」、「自行研讀」、「輔導團」、「專題研究」、「自我省思」、「教育參觀」等。可見維持熱忱、專業成長方式，以「縣市研習」是最常見的，是大多數老師培養專長、持續熱忱的方式。而教師們在進行專業發展的過程中，這些成長方式多半是多管齊下。

其次，由於對教學熱忱的維持，除了來自外在動力外，也來自內在動機，因此三分之一強的受訪教師，認為維持熱忱的方式，是直接來自「學生的回饋」，看到學生的成長、學習的喜悅與良性互動、對話，是讓老師最感到欣慰的，並持續奉獻教育。

另外，內在動機與外在動機也以交互作用、相輔相成關係存在，例如：老師因為參加研習、接受不斷的專業理念、技能薰陶，加深對教師這行業的認同與服務熱忱。也有部分老師內在的熱情，本身對對教學工

作積極熱心；也有部分是看到學生的回饋，讓教師更持續奉獻教育、致力於教學革新。

臺北市民生國小鄧美珠老師從研習、研究所進修來維持高度服務的熱忱：

這個獎項，不只在鼓勵我一個人，它同時也鼓勵所有的老師，應該要努力的去進修，去完成我們的教育工作。讓別人因為認同我，而認同這個獎……所以我後來又去研究所進修。

嘉義市嘉義家職張靜媛老師認為自省，是她維持對教育熱情的關鍵：

其實我是滿能自省的人，我做很多事都會先反省一下，另一方面我這個人又很天真、很像孩子，我想要做一件事情要讓它持久，我可以用一個例子來形容，就好像在吹玻璃時，玻璃要雕塑成什麼形狀，就會把它融多熱，好讓玻璃在過程中能順利形塑、時間拉得長。我在想人也是一樣，做什麼事都要有熱情，它的熱情多久，做的事情就可以持續多久。

台南縣復興國小陳雪華老師認為學生表現、不斷研習還有研究團隊的相互支持和鼓勵是她持續熱忱服務的關鍵：

我覺得我是因為看到孩子的表現，這是我最大的一個動力了，…今天他站在這個舞台，日後他有這份能力，繼續地往下走，那就是我最大的成就。所以妳想要持續看孩子有表現，那就會引導你繼續做更多，一方面你也參加更多的研習，吸收更多的知識，然後來運用。創意是第一，這要去吸收、去研習，第二是要有同儕相互支援。

伍、生涯挫折調適階段

經歷多年教學後，受訪教師曾因為個人、家庭、或學校工作因素而感到工作壓力與倦怠情形，其調適以走出這樣的困境的方式如表4-10所示。如表中所列，引起受訪教師覺得壓力與倦怠的因素依次為：「教學因素」(6)、「整體教育環境」(5)、「學校環境」(2)、「健康因素」(2)、「行政工作」(1)、「學生家長因素」(1)、「家庭因素」(0)。他們用以調適或應對的方式依次是：「家人支持」(6)、「反省」(4)、

表4-10 中小學優良教師的工作壓力與倦怠因素要表

受訪者編號	壓力或倦怠因素							調適或應對方式							
	教學 學校 因素	健康 環境 因素	家庭 因素	行政 工作	整體 教育 環境	家長 因素		研 習 活 動	休 息	反 省	同 儕 對 話	運 動 休 閒	轉 換 工 作	學 生 回 饋	家 人 支 持
1	*							*	*						*
2		*				*				*					
3	*									*					
4	*												*		
5			*												
6						*				*	*				
7	*														*
8	*										*			*	*
9						*		*							*
10								*							*
11	*		*						*						*
12						*					*	*			
13															*
14						*	*	*							
15		*				*									*
小計	6	2	2	0	1	5	1	3	2	4	3	1	1	3	6

「研習活動」(3)、「學生回饋」(3)、「同儕對話」(3)、「休息」(2)、「運動休閒」(1)、「轉換工作」(1)。

臺北市民生國小鄧美珠老師認為家庭並不會帶給她困擾，而是當教學不見成效、行政工作繁多時會有壓力、倦怠感，其克服的方式就是「面對問題，把它解決」：

壓力或倦怠難免會有，但是我個人來講還好、不明顯，最主要是我的家庭，我的婆婆、媽媽、先生都很支持我的工作。我的壓力跟倦怠是對學生的付出、卻看不到學生的成長，我會比較心急。……現在的行政壓力也很大……因為我的個性就是只有面對問題、把它解決，那才是解除壓力最好的方法。

學生的作業、英文社團的經營是高雄市左營高中余素梅老師工作的壓力源：

壓力是有時候會太累了，學生寫的報告交過來一大堆，我都改不完了，我都沒有辦法睡，然後我大概到五點半才下班，我每天工

作大概十小時，禮拜六、禮拜天也都沒休息。另外我還成立一個叫做英語資優讀書班，就是我們學校的英文班精華裡面再選出來的，……光這一個ET Club要做四樣工作，要編書，要帶學生公演，所以我沒有weekend，有時候晚上還要留在這邊。……如果不做的話，雖然說輕鬆，可是會比較平淡、空空的。

連江縣金門高中陳自強老師認為學校行政的壓力是挫折的來源：

在廿七年的教學生涯中，壓力是有的，而壓力的來源不在教學上，而是來自行政單位的問題，由於個性上比較坦率，在校務會議上常常會針對行政措施的缺失提出建議，因此被列為對立份子。但是只要站在班上面對一張張樸實的臉孔，很快的我就釋然了。

陸、穩定停滯階段

步入人生中年階段時，許多老師會有「教學工作很穩定，不再想積極求進步的感覺」，在受訪的多數教師則對教學工作抱持正向的看法，在受訪教師中只有一、二位教師會感到「很穩定不再想積極求進步」，多數受訪教師的回答是「不會」。「不會」的原因包括：「知識日新月異」、「環境（教改）在變」、「進修研習對教學產生影響」、「教學的需求」等，這些原因讓教學工作必須求進步、而非穩定不變的工作。

表4-11 中小學優良教師生涯穩定停滯階段發展摘要表

編號	縣市學校	姓名	發展情形
1	臺北市民生國小	鄧美珠	教學不能以這樣子認為穩定就不再積極求進步，因為我一直覺得，知識是日新月異，學生需要為面對未來。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	妳做的愈多，妳好像也看到愈多的可能。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	我一直覺得它是一個新的東西，我還要再更好，不斷的求進步。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	轉變環境，好像環境變了，妳的教育生命跟妳的細胞又重新活了一下。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	自己滿有信心的，就是我可以做到專業。
6	台中市至善國中	涂文雪	給我影響很大的是我爸爸，人真的應該就是活到老、學到老。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	出去進修，對我來說產生很大的影響。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	你要不斷的求新求變，給學生一些新的觀念跟新的創新。
9	台南縣復興國小	陳雪華	給自己一點不同的東西，你這樣子才會有持續的一個力量，保持年輕的心。
10	台南市崇學國小	張麗雲	我會考量是說，這是我的教學上所必需要儲存的一個能力，所以我還是會選擇去進修。
11	高雄市左營高中	余素梅	教學有趣，有時候他們（其他同儕）願意來幫助我，我就覺得非常感動。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	喜歡上課，喜歡面對學生，省思自己應該多充實自己來回饋給學生。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	我始終以「學無止境，唯勤是岸」的心境來調整自己。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	真的是九年一貫，去弄、很忙，但是覺得一個新的不同的方向。
15	連江縣金門高中	陳自強	孩子讓我對教學工作保持著旺盛的進取心，他們的創意讓我自覺不得不進步。

臺北縣鄧公國小丁肇岭老師認為，對教學的付出愈多，看教學就有更多的可能，所以就不斷地進修、再投入，而不會有遲滯的情形：

我不斷的還是在（進修、研究）……我覺得說妳做的愈多，好像也看到愈多的可能，每種可能都很新奇，對我來講就是好像看到愈多有趣的事，然後就覺得好像很好玩這樣，妳如果在這個過程當中，妳無意之間觸動別人的心之後，那我覺得那個很享受、很高興。

苗栗縣竹興國小鄭集發老師由於經常參與學校行政，持續對教學付出，因此並不會感到教學是一份穩定工作、而不再求進步：

因為我經常在參與學校教育行政，或者是一些進修課程，我基本上沒有這種「不想求進步」的感覺，主要是自己在這一部分滿有信心的，我可以做到有一定的專業……我覺得比較擔心的是我們

對自己專業的信心，還有自己是否持續願意去付出，這種想法假如不具備的話，反而應該才是工作不穩定的一個因素。

持續在精進的台南市崇學國小張麗雲老師，同樣認為當老師要不斷進修才行：

當然去參加進修會佔用自己的一些放假的時間，但是在這兩種的考量之下呢，我會考量這是我教學上所必需儲存的能力，所以我還是會選擇去進修，我一直都這樣子想，可能我們這個年代人，……沒有進步是不行。

柒、生涯低落階段

在教師生涯退休前、受訪教師針對「離開教職、轉換跑道或退休的想法，以及尚未實現的夢想或抱負、傳承經驗的方式」回答情形，整理如表4-12。

雖然受訪教師年資皆在20年以上，有些已經申請退休，不過仍有少數受訪教師離退休尚有四、五年左右，因此對於理想的展望或退休情形則是較無具體說明。針對「理想」展望部分，受訪教師有較多的是希望「傳承良好經驗」，亦即將個人良好教學經驗傳承給後進老師。

受訪教師提及決定淡出教職、申請退休的原因包括：個人健康、家庭、教改因素、對退休福利的規定等，如臺北縣鄧公國小丁肇岭老師是家庭因素，又如宜蘭縣復興國中吳月鈴老師，所提及政府對退休人員福利緊縮。

此時期多數教師已準備離職，通常的教學工作是相當愉快的，不過也有部分教師則因介於將退未退之際，仍須應付繁忙的教學工作，日子稍有些難熬的。而部分受訪教師卻是「捨不得離開」的感覺，其認真的態度，仍掛慮教學工作、負責的學校團隊後繼無人，或是人才的青黃不接而惋惜。

退休前的苗栗縣竹興國小鄭集發老師認為：

其實大概在五、六年前，就開始想說，服務滿二十五年或者是五十歲左右的時候我就是職場上的轉換，……不管是教學工作，或者是學生輔導、推教育行政，我還滿有興趣的，我也認為我可以

幫忙、持續好幾年。

服務將近三十年的高雄市左營高中余素梅老師，在退休前仍是放不下對英文戲劇教學、英文社團的重擔：

服務滿三十年就可以退休了，這是我的苦惱，我很怕離開，他們都在笑說：人家是萬年國代，我是萬年老師。不想退的原因，是覺得我可以教這些，而且最重要我這些孩子。雖然工作量增加，薪水都一樣，但是我可以找到成就感，孩子也可以因此找到信心。

表4-12 中小學優良教師生涯低落階段的理想摘要表

編號	縣市學校	姓名	理想
1	臺北市民生國小	鄧美珠	經驗傳承，出國去唸書。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崙	照顧一下我的老伴。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	把 GSPE (教數學的軟體) 教給其他人、經驗傳承
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	想寫書啊，或者做一點什麼小行業，但是我覺得...，因為我對人很有興趣，就是怎麼去談人心靈的事、問題、輔導諮商這個部份我有興趣，也許開個小咖啡店，然後結合一些心靈教育。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	推動教育行政，扮演橋樑解決教育問題。
6	台中市至善國中	涂文雪	可以把我以前所獲得的經驗，在這樣一所學校裡面來施展看看。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	成立一個腦性麻痺繪畫社 (或公司)。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	繼續把教學做好。
9	台南縣復興國小	陳雪華	要去國中或是大學教書。
10	台南市崇學國小	張麗雲	把本身良好經驗傳承下去。
11	高雄市左營高中	余素梅	希望經驗能傳承，英語資優培訓班有人接。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	維持教育現場的教學品質。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	回到學校當志工，將會採取當志工來傳承輔導的經驗，繼續為學校服務。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	隨著教育環境或時勢的變遷，而改變自己的作法。
15	連江縣金門高中	陳自強	把民主觀念、理想主義再次在校園中活化起來。

一位受訪者認為教學現場的教學品質是應加以維持的：

現在不退反而變成很奇怪，那我其實我已經規劃好了，就是明年登記，後年退，……當你在教學上已經感到厭倦了，或者是你的身體狀況已經不好的時候，你還要勉強支撐下去，我覺得那個教學都很沒有品質，尤其沒有熱忱的教學更沒有品質。

另一位受訪者表示政府對退休人員福利緊縮，是考慮退休的主因：

退休，最近有在考慮這個問題……以前我覺得我要教到65歲，可是現在要認真考慮是，因為政府給人家不確定的感覺，那退休條

件會不會變得越來越差，這是一個因素。另外一個因素是這幾年老師退太多了，我們這個年齡是最尷尬的年齡，我的所有朋友這幾年都退了，我突然就變成最老的。

另外，中小學優良教師願意傳承其經驗方式整理如表4-13，可包括：

「演講」（在校內、外受邀分享經驗）、「組成工作團隊」（包括參與學校各處室的行政工作團隊、或是學校課程規劃小組、課程發展小組）、「擔任輔導教師」（在師院講課、帶領實習生、對實習生做教學演示）、「組成或參加研究小組」（申請教育局或教育部專案研究）經費，成立專案研究的小組」、「組成或參加讀書會」、「擔任志工」。

表4-13 中小學優良教師的傳承經驗方式摘要表

編號	縣市學校	姓名	演講	工作 團隊	輔導 教師	研究 小組	讀書 會	擔任 志工
1	臺北市民生國小	鄧美珠		*	*	*	*	
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崐	*					*
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	*					
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀		*				
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發		*		*		
6	台中市至善國中	涂文雪	*					
7	彰化實驗學校	蔡啓海				*		
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛		*				
9	台南縣復興國小	陳雪華			*			
10	台南市崇學國小	張麗雲	*					
11	高雄市左營高中	余素梅	*	*				
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美						
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	*		*			*
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴		*				
15	連江縣金門高中	陳自強		*	*			
小計			6	7	4	3	1	2

教師兼任教務主任的臺北市民生國小鄧美珠老師，經驗傳承是透過帶領研究小組、讀書會以及教學輔導老師：

至於說傳承經驗，我會透過很多研究小組來帶老師，像我成立閱讀小組、成立課程推動小組什麼、成立資訊小組，那我都會帶著他們，然後慢慢的我就把它交給幾個老師來帶。

台東縣仁愛國小李俞瑾老師，將以擔任大學教育學程實習指導老師來傳承經驗：

當導師的時候，我教的班級大部分都是被師院生觀摩的班級。兩年前剛至國立台東師範學院兒童文學研究所畢業，正巧師院廖本裕和王國昭教授帶師院實習生至仁愛國小實習，推薦我到師院擔任教育實習兼任講師，我覺得這是我教育生涯的一大挑戰，於是我欣然接受了。退休後我會回到學校當志工，來傳承經驗繼續為學校服務。

擔任教師兼任教務主任的台中市至善國中涂文雪老師，透過行政會議、教學研究會議等傳遞經驗：

經驗傳承，我擔任教務主任，我的方式是提攜我的組長，開會的時候把我們的行政經驗傳遞下去，是透過這樣的小組，大家互相學習。另外，在會議裡，我也會將最近所吸收到的、新的教育理念傳達下去。其他，我大概就是透過教學研究會，把我覺得應該要給老師的訊息，給傳遞下去。

捌、生涯結束階段

退休後，對於未來的生涯有什麼規劃、理想與期許，歸納如下所述。

一、中小學優良教師的未來生涯規劃

有關受訪教師對於未來的生涯有什麼規劃、理想與期許等，則歸納如表4-14。從表4-14發現，教師未來生涯規劃與期許可分成：「擔任志工」（包括各類志工、義工）、「休閒活動」、「學習才藝」（包括學習藝能、語文等）、「講演」（到各校分享經驗）、「著作」、「轉換跑道」、「無特別規劃」（目前無規劃）等。例如，部份的教師尚未達退休年齡，

或是仍可繼續服務，所以對於未來生涯規劃多半傾向持續進修、持續服務。其他的教師則已在教育界服務甚久，可申請退休者，因此，他們就會於這任教師屆滿後，選擇退休、擔任志工、或是規劃事業第二春等其他發展。

不少資深教師的退休後表示願意擔任志工，除了顯示服務社群的觀念漸為教師所接受外，更重要的是主管當局、學校應有妥善規劃如何運用退休教師的人力資源，不僅讓現職教師有請益的對象，同時也可運用於諸如：學校的學生輔導、圖書館管理與解說、校園生態資源解說……等方面的服務工作。

表4-14 中小學優良教師未來生涯規劃摘要表

編號	縣市學校	姓名	志(義)工	休閒活動	學習才藝	講演	著作	無特別規劃	轉換跑道
1	臺北市民生國小	鄧美珠			*	*			
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	*			*			
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	*	*	*				
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	*	*			*		
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	*	*					
6	台中市至善國中	涂文雪	*	*		*			
7	彰化實驗學校	蔡啓海	*						
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	*		*			*	
9	台南縣復興國小	陳雪華	*						
10	台南市崇學國小	張麗雲	*						
11	高雄市左營高中	余素梅			*				
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	*	*	*	*	*		
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾		*		*			*
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴		*					
15	連江縣金門高中	陳自強	*	*					
次數小計			11	8	5	5	2	1	1

桃園縣中興國中賴月鳳老師退休後希望擔任志工：

退休後，有時候會想說去做一下義工，會選自己想要的那個領域做志工，然後對中國結有興趣，也許繼續在往那個方面發展，然後運動，登山去健身。

新竹市陽光國小劉蘊儀老師退休後有寫書、擔任義工、旅遊的希望：

寫書，或者做跟教育有關的事，我也想去那個宗教團體或者醫院

當義工……。然後每年可以去旅遊，可以去跟不同的文化，跟不同的景緻產生一些互動，然後激盪妳不同的想法，然後去書寫，我覺得很好。

花蓮縣宜昌國小陳春美老師未來希望協助學校建置教師教學資源中心，傳承教學與教材設計之經驗：

我會選擇傳承的方式，出書或是整理自己的教學檔案，退休時會放在教師資源中心，或者老師有需要我回來跟他們切磋、交流。退休以後，我最希望的就是去環遊世界……。另外就是參加畫會，然後參加一個宗教團體學會，除了學習外也幫他們那個學會裡面的小朋友課業輔導，或去圖書館當義工。

二、對初任、現職教師的建議

(一) 好老師應具備的人格特質

受訪的中小學優良教師認為，當一位好教師應該具有的人格特質與專業態度，整理如表4-15。由表可知，多數教師最常提到的人格特質如：「熱情」（熱忱）、「認真」（努力、積極、投入）、「負責」（責任感）、「愛心」、「耐心」、「堅持」、「樂觀」、「包容」、「反省」，其中有相似的，也有重疊的，可謂是英雄所見略同。值得一提的是，教師以自己的經驗出發，所歸納出來的人格特點、專業態度，幾乎全都屬於積極、正向的，且是受訪教師努力終身奉行的，可作為即將為人師的準老師參酌。

再者，這些人格特質，通常也是訪談中教師親身的體驗、經歷以及切身奉行的規範，他們也相信透過這些特質，與專業態度對其角色職務的執行、對教育現場會有正面的影響與效用。列舉如下：

新竹市陽光國小劉蘊儀老師認為當一個好老師要用心投入：

我覺得用心，然後要投入，……真誠跟溫暖是很重要的。看到別人的需要，去感覺別人的需要，設身處地去想，互動性才會產生，而不是只想從別人那裡取而不給，施與受其實是一個循環。當妳真心想要完成一件事的時候，整個宇宙都會聯合來幫助妳，這就是輔導就是所謂的視網膜效應。

台南縣復興國小陳雪華老師認為好老師要熱愛工作、認真教學：

個人認為一位好老師應具備下列人格特質：第一，熱愛工作：熟悉課程，準備教材，認真教學。第二，喜愛孩童：和孩子做朋友，視孩子為己出。第三，專業知能：進修研習，充實專業知能。第四，積極樂觀：有健康的人生觀，才能給孩子正確的人生觀。第五，任勞任怨：多做多得，犧牲奉獻。遇到不懂的地方，個人會虛心向同事請教。

台中市至善國中涂文雪老師認為好老師要有愛心、耐心、把學生當作家人看待：

我覺得：第一個他要很有愛心、第二個要很有耐心、第三個他能夠把學生當成是自己的家人，因為不論你把他當弟弟妹妹，或是年紀大了，把他們當小孩來看。再來就是願意去分享跟傳承，願意跟別人合作，這些特質有了，他在做很多事情的時候，可能都會比較順利一點。

表4-15 中小學優良教師應具備的人格特質摘要表

編號	縣市學校	教師	人格特質
1	臺北市民生國小	鄧美珠	熱情、終身學習。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	對人（學生）有興趣，對人的事情有興趣，願意陪人、敏銳度、穿透力。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	要有耐心、要有敏銳的觀察力、要甘願做，歡喜受。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	用心，要投入、真誠、溫暖。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	誠實、推動事務的意志力、尋求效率、建立專業能力。
6	台中市至善國中	涂文雪	有愛心、很有耐心、要能夠把學生當成是自己的家人，願意去分享跟傳承。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	努力付出，不計較時間、有耐心。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	包容度、有教無類、耐心、愛心、堅持度、良心、不斷反省。
9	台南縣復興國小	陳雪華	熱愛工作、喜愛孩童、專業知能、積極樂觀、任勞任怨。
10	台南市崇學國小	張麗雲	熱誠、敏銳的觀察力、有愛心、有耐心。
11	高雄市左營高中	余素梅	熱忱、熱情、不斷伸展觸角、有責任、要認真。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	很專心、有決心、肢體語言帶動學習氣氛。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	細心、耐心及愛心。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	熱誠、學生是會改變信念、耐心，忍受挫折。
15	連江縣金門高中	陳自強	領導的能力、掌控活動進行的技巧、使學生找尋真理、不斷省思。

（二）對於初任教師建議

對於有志擔任教師、實習教師的建議，中小學優良教師的建議整理如表4-16。多數教師們所提的特質諸如：「謙虛」、「熱忱」、「盡心盡力」、「愛心」等。

而深究這些建議則發現，其實與中小學優良教師所應具備的特質和能力相當類似，因此，不僅會與上述好教師應具備的人格特質多所雷同，然而這些建議也常是受訪教師，自己本身的座右銘，與其教師生涯的經驗談，希望初任教師或實習教師在進入職場前，就有為教育努力奉獻的心理準備。

表4-16 中小學優良教師對於初任教師的期許與建議表

編號	縣市學校	姓名	建議
1	臺北市民生國小	鄧美珠	多學習、多嚐試。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇吟	不經幾番寒徹骨，怎得梅花撲鼻香？
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	多找機會去學習，不要怕做事。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	每一個人都有自己的優勢，然後有自己的限制，但是你透過自覺；在團體中知進退。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	維護專業，掌握教育趨勢。
6	台中市至善國中	涂文雪	學校要有輔導初任教師的機制；初任教師本身要有愛心、耐心，真誠對待每個學生，在本職上要盡心盡力。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	初任教師要保有熱忱，奉獻教育，不怕挫折。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	多請教其他老師，分享他們的經驗。
9	台南縣復興國小	陳雪華	多問、多聽、多學。
10	台南市崇學國小	張麗雲	一定要用心付出。
11	高雄市左營高中	余素梅	多變化教學，讓學習變得快樂些。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	善用省思筆記改進教學，對教學要認真準備、用心去做。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	不要怕困難、要謙虛有禮貌、奉獻熱忱多學習。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	要有心理準備對教育付出、奉獻，千萬不要誤己誤人。
15	連江縣金門高中	陳自強	品格教育是未來最重要的一環，要重視學生品格。

對於初任教師的建議，臺北市民生國小鄧美珠老師建議初任老師多學習、多嘗試：

對初任老師，我的建議就是多學習、多嚐試，不要排斥挑戰。事實上學校裡面有很多的好的老師，也有很多的經驗，可以從跟他們的互動中，也學習別人的好的優點，但是你一直侷限在一個位置，事實上你失去很多機會，認識更多好朋友的機會，所以我給他們的建議，就是說勇於嘗試，不要排斥挑戰。

桃園縣中興國中賴月鳳老師建議初任老師要有熱忱、不怕做事：

我覺得剛開始教書的老師，他會選擇教書的話，應該是滿有熱忱的，所以我是建議他多找機會去學習，不要怕做事。

(三) 對現職老師建議

對於現職老師的建議如表4-17，多數建議是「要能接受挑戰，想法要積極」、「不能太安於現狀，還是要學習自己充電」算是相當正面的鼓勵話語，期望現職老師不要安於現狀，對教學應付出心力、努力進修研習充實自我。

表4-17 中小學優良教師對現職教師建議表

編號	縣市學校	姓名	建議
1	臺北市民生國小	鄧美珠	要具有承先啓後這樣的觀念，有帶領後面的老師這樣的使命感。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇屹	不經幾番寒徹骨，怎得梅花撲鼻香？
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	不能太安於現狀，還是要學習自己充電。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	每一個人都有自己的優勢，然後有自己的限制，但是你透過自覺；在團體中知進退。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	時時自我批判，自我思考，改進教學工作。
6	台中市至善國中	涂文雪	了解原因，激勵自己服務的熱忱。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	要能接受挑戰，想法要積極。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	多請教其他老師，分享他們的經驗。
9	台南縣復興國小	陳雪華	你需要一些志同道合的朋友、夥伴，大家互相幫忙、互相激勵。
10	台南市崇學國小	張麗雲	一定要用心付出。
11	高雄市左營高中	余素梅	要不斷去學習，要常常調整一些教學方法。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	內心的省思與改進。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	第一、開學前先和家長溝通，第二、班級經營要有「家」的感覺，第三、學校行政業務交待下來，要勇於接招。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	要批評，也要有建議，把你的工作做好。
15	連江縣金門高中	陳自強	獲得學生尊敬，一定要跟著學生一起成長，否則將被學生拒絕。

例如台中市至善國中涂文雪老師認為現職老師也需要他人激勵、協助：

現職老師會有挫折，大概都可以分幾個因素，一個就是他個人的因素，一個大概是家庭因素，一個是學校同仁的因素，大概是這三個部分，真的是需要瞭解他的原因在哪裡。這時候當然就需要安排一些，請一些，比較有耐心，能夠輔導的老師私底下去跟他談，然後去激勵他。

彰化實驗學校蔡啓海老師認為現職老師應該勇於接受挑戰：

已經教了十年或是五年的老師比較容易滿足。其實很多老師都有這種想法，能夠安定就好，為什麼還要去進修？為什麼還要去面對這種挑戰？我覺得這樣的想法是不夠積極，當老師應該勇於接受新的挑戰。

台南縣復興國小陳雪華老師認為現職老師覺得倦怠可以稍作休息，然而仍不忘結合志同道合的夥伴相互激勵、互相扶持：

很多老師會覺得很倦怠了、每個人都會累。當你覺得累，就沉澱一下你的心情、休息一下，不要讓自己那麼累，還有我覺得說真的你需要一些志同道合的朋友、夥伴，大家互相幫忙、互相激勵。

(四) 對教學遇到瓶頸教師的建議

對於遇到瓶頸的教師，受訪教師的建議可歸納為兩大類，一是「分析問題原因，再針對癥結來解決」，二是「詢問同事，檢討教學，樂在教學」。也就是針對問題、探究原因、對症下藥，並且勤於向同事請益，除了是專業對話的機會，也是同儕相互支持的契機。受訪教師所言歸納如表4-18。

臺北市民生國小鄧美珠老師就認為：

遇到瓶頸，一定要勇於面對問題。排斥，或者是逃避絕對沒辦法解決問題。

桃園縣中興國中賴月鳳老師認為遇到阻礙應找夥伴共同研究，或是向他人請益：

教學碰到瓶頸的話，可以自己找資料，或是跟比較有經驗的老師去討教，我覺得大部分的老師，都蠻願意幫人家去解決問題的，所以要敢去跟大家一起研究是滿重要的。

花蓮縣宜昌國小陳春美老師也覺得同事間的相互協助很重要：

如果是碰到瓶頸的話，不是你不喜歡（教職），只是你方法不知道，像我們有時候教學也是會碰到這樣的問題，第一個，去問嘛！同事之間，互相的經驗，把他問出你問題的所在，……好話一句，受用一生；笑話一則，快樂一天（教與學）……碰到瓶頸的老師自己就要思考很多的方向，是什麼原因，是你自己本身的還是學生的。其實現在思考起來，很多時候其實老師要檢討的空間還是很大。

表4-18 中小學優良教師對教學遇到瓶頸的教師建議表

編號	縣市學校	姓名	建議
1	臺北市民生國小	鄧美珠	勇於面對問題，想辦法解決問題。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崚	勇於面對那個問題，然後找出問題的答案。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	可以自己找資料，或是跟比較有經驗的老師去討教，跟大家一起研究。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	要找到它正向的力量，找到它正面的意義，讓自己繼續走下去。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	同儕之間的互相研究，或者交換教學，或是透過進修。
6	台中市至善國中	涂文雪	分析問題原因，再針對癥結來解決。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	保持一股熱誠，去突破。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	多請教其他老師，分享他們的經驗。
9	台南縣復興國小	陳雪華	要有一些朋友，幫你紓解壓力，還有不斷進修，要熱愛生命。
10	台南市崇學國小	張麗雲	找出教學不順的原因，用心去解決。
11	高雄市左營高中	余素梅	不斷去學習，要調整一些教學方法。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	第一個詢問同事，檢討教學，樂在教學。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	第一、天下無難事，只怕有心人；第二、健康出了問題，一定要馬上去看醫生。第三、遇到不聽話的學生，先探究原因，個別輔導適性而教，或與家長取得聯繫。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	釐清問題所在，如果是跟家長溝通有問題，那就應該去找家長溝通。如果是專業智能的問題，就要去進修。
15	連江縣金門高中	陳自強	面對問題，設法解決。

第二節 中小學優良教師教學經驗訪談結果

選擇教職或許是家庭經濟、環境或其他因素，然而要在教育的第一線上能夠精進、卓越，則需要付出更多的心力，受訪的優良教師便是如此。為留下其優良的經驗，本節將針對教師教學經驗、在職表現作一番描述，以供廣大的教師社群參酌。以下分成幾部分來探討，包括：人生觀、教學理念及理想教學圖像、中小學優良教師的人格特質、培養學科專長知識、課程設計與規劃、進行教學（準備教學、呈現教材、活潑多樣、溝通、教學評量）、班級經營、課程評鑑、親師溝通、同儕合作等項目。

壹、中小學優良教師的人生觀與教學理念

一、中小學優良教師的人生觀

對於受訪的教師所抱持的人生觀，整理如表4-19。從表中可知，所提到的人生觀，如：「積極樂觀」、「負責」、「做該做的事」、「隨緣」等概念性詞語，這些與教師工作性質大致上是相容的。

表4-19 中小學優良教師的人生觀摘要表

編號	縣市學校	姓名	人生觀
1	臺北市民生國小	鄧美珠	施比受更有福。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	繁華夢境愛一場。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	積極樂觀。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	隨緣惜緣，感恩知足；做別人的事，是練自己的功夫；成就別人，成就自己。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	樂觀和積極進取，來適應這個多變的一個教學環境。
6	台中市至善國中	涂文雪	每一個人應該都要活出他的價值。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	積極奮鬥。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	為你的決定而負責。
9	台南縣復興國小	陳雪華	大肚能容，容卻人間多少事；笑口常開，笑盡天下古今愁。隨緣自在，清貧思想，吃虧就是占便宜，散播快樂，盡一己之力，服務大眾。
10	台南市崇學國小	張麗雲	做事就要負責任，要認真去付出，人生應該是要不停的學習
11	高雄市左營高中	余素梅	能夠把我所學的，能夠教別人，能夠跟別人一起分享，能夠幫助他們這樣子。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	樂觀積極，人要對自己有信心。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	積極樂觀。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	把事情做好。
15	連江縣金門高中	陳自強	做該做的事、做想做的事。

臺北市民生國小鄧美珠老師的人生觀：

就是「施比受更有福」，一個人真的只要妳有能力、能夠付出，真的就是福氣。今天就是因為就是我健康，我才有辦法去處理，如果今天我要等著別人來幫我做，那就表示我有問題。

台中市至善國中涂文雪老師認為：

人生觀就是每一個人應該都要活出他的價值。

彰化實驗學校蔡啓海老師認為：

人生觀是積極奮鬥，朝著努力奮鬥的人生路上繼續走。

台南縣復興國小陳雪華老師的人生觀：

個人的人生觀：大肚能容，容卻人間多少事；笑口常開，笑盡天下古今愁。第一，隨緣自在：隨緣不變，不變隨緣，相形無礙，享受收放自如的人生。第二，清貧思想：安貧樂道，少慾知足。淡泊名利，才能不為形役；擁有心靈富有，才有安然快樂的人生。第三，吃虧就是占便宜：「佛祖疼憨人」，吃虧便是福，心有正念，助人為先，即使一時吃虧，最終因果必定不會讓人「吃虧」。第四，散播快樂：熱心教育，佈施教化，將快樂的喜悅散播

出去，減少爭弭。第五，盡一己之力，服務大眾：將個人所學，盡一己之力，貢獻於社會，以回饋父母國家栽培之恩。

二、中小學優良教師教學理念

本研究所指的教師教學理念，是指教師在進行教學時，所秉持概念性、概括性的想法，並基於此些概念性的想法，讓教師在進行教學與班級經營時，投注較多的心力、是班級事務處理的原則。因此，這些理念對於教師們至少有指導行動、指引方向與提供決策等作用。

對於受訪的教師所抱持的教學理念，整理如表4-20。從表中可知，最常為教師們所提到的教學理念如「把舞台給學生，儘量去發掘學生的優點」、「公平、正義地面對每一個孩子」等詞語，其多半也有著「有教無類」、「因材施教」意涵，並期待學生在教學後能邁向更美好的人生。

表4-20 中小學優良教師的教學理念摘要表

編號	縣市學校	姓名	教學理念
1	臺北市民生國小	鄧美珠	公平、正義地面對每一個孩子，然後就是具有一個對教育的機敏度跟幽默感。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崐	有機的生命，創造性的喜悅，匯流/同行/共遊。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	教師是編劇，也是導演；學生才是主角。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	教育不只在於知識的傳遞，而在於生命影響生命，以生命會開啓生命，然後生命也可以彼此鼓舞。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	孩子們很快樂的願意去上這一門課，技巧性的學習不是很強調。
6	台中市至善國中	涂文雪	每一個孩子要教出他的優點出來；在生物教學上，萬物平等，天人共存。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	以美的帶領走向比較美好的人生。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	結合別人力量，用我的教學來引出人善的這一面出來。
9	台南縣復興國小	陳雪華	開啓 Joy 的密碼，許孩子一個快樂的童年。
10	台南市崇學國小	張麗雲	把舞台給學生，儘量去發掘學生的優點。
11	高雄市左營高中	余素梅	把它（教學）當作一個有趣的事，不斷投入。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	教學就像藝術，用最專業的知識，你要用你最好的表達方式，來把你的知識傳承下去。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	沒有教不好的學生，只有教不好的老師。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	每一個學生都是人材，他都有各個不同的能力。
15	連江縣金門高中	陳自強	教學的重點不是教師的「教」；而是教學生如何去「學」。

公平地對待學生，在教學上保持彈性、活潑是臺北市民生國小鄧美珠老師的教學理念：

教學理念，就是公平、正義地面對每一個孩子，而施教的方式具有機敏度跟幽默感。也就是要敏於時機，把握機會教育，例如對學生問題的追問、以啓發更深層的思考，而非僅止於膚淺的問

答。另外就是要具有教學的幽默感，有彈性，不僵化的施教方式，不僅讓學生覺得新鮮有趣，也較易接近學生。

新竹市陽光國小劉蘊儀老師則認為，給學生信心和愛是其重要的教學理念：

教學的理念，可以以紀伯倫所說的：站在弟子中間的教師啊，給弟子的毋寧是信心和愛，而非智慧。有時候我們拿起課本來，真的恨鐵不成鋼，真的會覺得說教給孩子好像這些知識是很重要的，可是實際上孩子並不是每一個都能夠這樣學。只要他擁有對他自己的信心跟相信世間有愛，他任何時候都會是學習的起點，然後我覺得教育不只在於知識的傳遞，而是在於生命影響生命，生命會開啓生命，生命也可以彼此鼓舞。

台南縣復興國小陳雪華老師認為自己的教學理念乃是讓學生快樂學習：

開啓Joy的密碼，許孩子一個快樂的童年。第一，歡喜心，歡喜來：讓孩子每天歡歡喜喜上學，喜歡學校，喜歡上學。第二，快樂情，快樂歸：讓孩子每天快快樂樂學習，快快樂樂成長。第三，培養每個孩子帶得走的能力：一輩子屬於自己的能力，終其一生受用，擁有競爭的籌碼。第四，讓每個孩子都有屬於自己的舞台：天生我材必有用，不讓孩子在升學掛帥的主義下，成為弱勢的犧牲品。行行出狀元，不是唯有讀書高。第五，創意教學：朱熹說：「問渠哪得清如許，為有源頭活水來」，創意就像活水源頭，有創意的課程，才有創意的孩子。有創意的孩子，才能創造更好的未來。第六，自信與勇氣：擁有自信，才有勇氣，昂首闊步，才能翱翔萬里。第七，有夢最美：有理想，有夢想的未來，才有最美的願景。

鼓勵學生發揮優點，則是宜蘭縣復興國中吳月鈴老師所言的教學理念：

老師真的要去相信：每一個學生都是人材，他都有各個不同的能力，並且要把學生的能力開發出來，要給學生正面的知識，鼓勵他們。老師不是只教學，重點是要教「人」，他具有的潛能，要引導他去重視自己的能力與材質，即使他的鼻子長塌塌的，你也要引導他說鼻子長塌塌的好處，讓他喜歡自己，發揮其優點。

三、中小學優良教師理想的教學圖像

受訪教師對於他們理想中的教學藍圖，回答情形如表4-21所示。其共通點是「快樂」（「歡喜」）與「和諧」的教與學、親師生的三方「合作」。由此可知，受訪教師對教學圖像的建構是相當正面、樂觀的，且是符合未來親師合作的趨勢。

表4-21 中小學優良教師的理想教學圖像摘要表

編號	縣市學校	姓名	圖像
1	臺北市民生國小	鄧美珠	教室就像一個快樂的、幸福的、安全的一個園地，老師是指揮，學生是團員
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崐	教學像太極圖、是氣的互相流轉，師生共同交會
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	學習像一場馬拉松賽，老師是引領者，家長是旁觀加油者，學生才是主角
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	教學是快樂、合作、和諧的，教學是生命的經營，要走出教科書，用真心、真情搏感情
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	教師對教學表現專業、善用教學輔具提升教學成效，加上行政與家長的支持與協助。教學需要創造學生表現的舞台，讓不同的學生得以展現的空間。
6	台中市至善國中	涂文雪	老師非常用心地教、學生很快樂地去學，然後，家長很放心地交給老師來教學
7	彰化實驗學校	蔡啓海	有家長、有老師、還有行政人員、還有科任老師、或是自己老師來參與
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	孩子來這個教室，他們就帶著一個很愉快的心、很想來，再想說我今天老師不知道要變什麼魔術
9	台南縣復興國小	陳雪華	讀冊捌字求學問，認真打拼為前程，快樂歡喜佇復興
10	台南市崇學國小	張麗雲	以學生為主、老師為輔的合作學習
11	高雄市左營高中	余素梅	師生在快樂的學習氣氛中，活到老、學到老
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	學生都是充滿自信，做自己、實現自己
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	充足的軟硬體設備，以學生的學習為主，家長信任老師，行政支援教學，親、師、生三方合作創造「安全、健康、快樂」的學校
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	每個學生都是人材，他都有各個不同的能力，老師要去把學生的能力開發出來，鼓勵他們
15	連江縣金門高中	陳自強	學生能快樂學習，教師必須為學生營造表演的舞台，學生三個目標：讀好書、做好人、行好事，老師要多鼓勵、獎勵學生

有關「理想教學圖像」的敘述，新竹市陽光國小劉蘊儀老師認為：

要快樂，自己快樂，孩子也快樂，然後是成長自己，孩子成長、老師自己更要成長，然後合作、和諧。現在已經不是單打獨鬥的一個時代，要學會跟別人合作，並營造和你周邊的人保持和諧的關係。我覺得教育不僅在教，也在經營自己的生命跟生活，孩子也是一樣；在思考課程與教學，就會想說跟孩子的生活經驗更貼

近一點，唯有這樣妳就會走出教科書，妳就會從教學當中找到快樂。

嘉義市嘉義家職張靜媛老師認為老師像演員、像魔術師，學生則是對學習充滿期待的觀眾：

我覺得孩子來這個教室，他們就帶著一個很愉快的心、很想來，再想說我今天老師不知道要變什麼魔術。我覺得老師是一個演員，學生來到我的舞台來看我表演，就像電影院，或者是一個遊樂場，他會常有驚喜，不管是什麼課程，我都不斷的期許自己，讓他覺得值回票價，那我就會覺得很安慰。

高雄市左營高中余素梅老師則認為理想的教學圖像應是：

我覺得我每天要來上課，踏進這個班級，我心情是愉快的，今天要教給學生一些滿活潑的東西，然後學生也覺得喜歡我的，學到我的一些東西，我喜歡這樣子的互動，他快樂的學習、我也很快樂教。至於學習態度，就是希望是活到老、學到老。

台中市至善國中涂文雪老師，老師用心地教、學生快樂地學，然後行政充分支援：

教學就是應該是老師非常用心地教、學生很快樂地去學，然後，家長很放心地交給老師來教學，最後要達到有效的教學目標。而學校中的每一個人，不管學生、老師、家長，或是學校行政，都能夠全心全力地去支援這樣一個教學，讓它達到一種真正學習目的。第一個就是自我要求，我一定要很用心地去教學。

根據上述，快樂的學習幾乎是多數老師的共同理想教學圖像，也就是希望師生彼此都能樂在教學之中。

貳、中小學優良教師之教學專長領域與知識培養

由表4-22可知，受訪教師在建立新的教學知能方面主要的教學專長、培養學科教學知識方式包括（依回答次數排列）：縣市的研習（包括校內外所辦理）、媒體刊物、研究所或學分班、輔導團、出國進修、請教專家、同儕交流、才藝課程、學術研討會。以上方式皆對受訪教師的教學、學科專長知識的培養有某種程度的影響。

透過研習增進專業技能一苗栗縣竹興國小鄭集發老師：

專長的領域在體育教學和視訊教學，在早期體育方面參加滿多專業的進修，不管是教材教法的研習，或是專門研究、運動教練的研習……當時也是因為學生的程度、我面臨一個瓶頸，我就想到不斷去充實自己，協助孩子去學到更好的技巧……像有時候上課我就會將notebook把單槍架起來，自己拍動作，用視訊的方式來輔助，投影出來讓，大家看。

表4-22 中小學優良教師培養學科專長知識的方式摘要表

編號	縣市學校	姓名	方式									
			縣市研習	媒體刊物	研究所或學分班	輔導團	出國進修	請教專家	同儕交流	一般才藝課程	學術研討會	
1	臺北市民生國小	鄧美珠		*	*							
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崙	*	*								*
3	桃園縣中興國中	賴月鳳		*					*			
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀		*				*				
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	*	*		*						
6	台中市至善國中	涂文雪	*	*	*							
7	彰化實驗學校	蔡啓海	*					*				
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛		*								
9	台南縣復興國小	陳雪華	*	*	*							
10	台南市崇學國小	張麗雲	*			*						
11	高雄市左營高中	余素梅	*		*			*				
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美			*						*	
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	*				*					
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	*		*	*						
15	連江縣金門高中	陳自強	*					*	*			
次數小計			10	8	6	4	2	2	2	1	1	

同事交流、上網找新資訊—桃園縣中興國中賴月鳳老師：

就是增廣見聞，有時候上網搜尋相關的東西，有時候跟同事討論，尤其第一次學測完，在學生準備推甄的時候，彼此找出一些數學難題，然後大家一起討論，我覺得滿好的。

進修研究所、從雜誌或取資訊—台中市至善國中涂文雪老師：

我專長在生物，除了大學四年的培育，然後再加上我四十學分班念的是生物研究所，接下來大概都是要從各種雜誌，如牛頓雜誌等自然類雜誌裡面，或是網路上的資訊、報紙，各種管道，也都是我吸收知識的點。

從流行雜誌、專業書籍來更新知能—嘉義市嘉義家職張靜媛老師：

我的教學專長是家政領域，我目前訂有五種不同的流行雜誌，這個流行雜誌除了頭髮以外，在服飾或者是化妝，甚至於身體彩繪，都必須要涉略，因為美的東西是整體的，必須要不斷的從這些攝取。……訂雜誌的原因是因為雜誌都會有新的東西，當然我也會買專業的書來看，可是雜誌會不斷每個月會有新的東西，它可以讓我告訴學生，或者是增加自己很多教學上的創意跟專業。

表4-23 中小學優良教師了解學生個別差異的方式摘要表

編號	縣市學校	姓名	了解方式					處理方式								
			觀察	測驗	詢問家長	詢問先師	個別資料	課程脈絡	補救教學	簡化目標	分組教學	自編教材	訂定不同標準	多樣化教學	團隊設計課程	網頁補充教材
1	臺北市民生國小	鄧美珠	*									*				
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崐					*						*	*		
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	*									*				
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀					*						*	*		
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	*									*	*		*	
6	台中市至善國中	涂文雪	*									*	*			
7	彰化實驗學校	蔡啓海					*					*	*			
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	*				*	*				*				
9	台南縣復興國小	陳雪華	*		*	*	*	*					*			
10	台南市崇學國小	張麗雲								*						
11	高雄市左營高中	余素梅									*		*			
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	*								*					
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾					*						*	*		
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	*									*		*		
15	連江縣金門高中	陳自強	*								*					*
次數小計			3	6	1	1	3	3	2	1	2	2	7	8	4	2

參、中小學優良教師之課程規劃情形

在瞭解班級學生個別差異、因應個別差異規劃教學目標與發展教學單元方面，依據受訪教師所言，歸納如表4-23。從表中發現，受訪教師

們在了解學生的方式較常使用的是：「測驗」、「觀察」、「課程脈絡」（是指課程銜接、過去所學與即將要上的課程目標）、「個別資料」（包括 IEP、學生成績、輔導資料等）、「詢問家長」、「詢問先前老師」。在了解學生個別差異後，在課程中設計時處理方式包括：「多樣化教學」（教學方式多變化，例如安排活動、學生討論、發表等等）、「訂定不同標準」（在達成作業時對學生有不同的要求標準）、「團隊設計課程」（考量不同程度學生，設計多樣化內容）、「自編教材」、「補救教學」、「分組教學」（透過學生之間的合作方式，相互討論、學習，來完成小組共同任務）、「網頁補充教材」（將課程內容、補充教材上傳網頁，請學生課後點選閱覽）。

另外，由於訪談過程時間取樣，所以部分老師或許僅列出其常做的一般模式，並非完整模樣，例如：多數老師都會藉由在課程進行中藉由「觀察」方式來了解學生學習情形，然後邊上邊修正教學目標、教學方式，但在本半結構性訪談中，有些老師在訪談當時，略過未曾列舉，不過這並不代表老師並未使用。

而有關於「課程設計與規劃理念」的敘述，台南縣復興國小陳雪華老師在規劃課程時會考量學生的個別差異，重視學生的準備度和興趣，以安排適當的呈現方式吸引學生專注：

在課程規劃方面，我要先去研究孩子的經驗、他的學習程度，通常如果接到新班級，我會先看看他的資料、問問老師，還有最重要的是跟家長溝通，也跟孩子溝通。我要去了解他的喜好、性向，還有他的才能，以投其所好、設計適宜的教學方式。

苗栗縣竹興國小鄭集發老師在設計教材也會考量學生的個別差異、設計教學方式、安排多樣化媒體器材等：

在課前的設計，以現有的教材為準，在思考判斷一下學生的理解的能力，再去修改教學及呈現的方式做一些複習之類。前置的準備工作，也許會依照課程的特性，學生的狀況，學習得依各段落或中間的時候，會呈現學生，學生互相觀摩或是進行一些比賽，讓學生的學習更有興趣。我可能會進行一些補救的方法或教學，讓他去改變他或改正他動作。……我會跟學生訂定一些不同目標，譬如說，程度比較好的，我會希望一樣學三個動作或二個動作都好，那比較差的可能就希望說做到哪些動作。這當中，也是

會運用到不同的教學型態、教學的媒體、素材、圖片，讓不同差異的學生也能夠有不同學習的內容。

在高中部分，以英文科為例，除了固定教材外，課外讀物也依老師的要求、準備課程方式的不同，或多或寡，高雄市左營高中余素梅老師就認為：

英文課，學校都有進度，然後有課本，全校都一樣。我自己的班我會加入補充，比如說他們要聽廣播訓練聽力、要參加全民英檢，要閱讀雜誌、寫感想。然後我還叫他們看China Post；有時候上課提到一個主題，比如說講到古埃及的歷史，那我就會去找一些跟這個主題相關的東西，再給學生閱讀……。

肆、優良中小學之教師教學準備與呈現情形

教學的進行過程（準備教學、呈現教材、活潑多樣、溝通、教學評量），受訪中小學優良教師的作法歸納如表4-24。由表4-24可知，多數共通點大約有三：(1)充分規劃課程、準備教材；(2)運用多樣教學策略或媒體；(3)運用多元評量，回饋修正教學。

臺北市民生國小鄧美珠老師強調讓學生從做中學、建構屬於自己的知識，她說：

像數學，我不太喜歡很快就講完，然後作反覆練習，我寧願一節課只教一題。譬如說三角形的面積，我讓學生去發現三角形的面積為何是底乘以高除以二，我要學生拿出三角板來，然後我就跟他說：你畫下不管是拿等腰或是拿直角，畫下來以後，分組討論如何計算這個三角形的面積，結果我發現有七、八種不同的解題方式……等他們發現以後，永遠都記得這個公式的由來，不用去死背。其實建構式的教學，並不限於數學，社會、國語一樣需要，那個歷程都要學生去建構。

台中市至善國中涂文雪老師在課前會充分的準備、預告上課進度，正式上課時先與學生寒暄問暖、再進入課程，教學過程也會運用多媒體，並走動教室、督促學生專注，她指出：

第一要備課，先瞭解內容，之後我會做講義。第二我會去準備一些特殊的教具、資料，配合章節分袋裝好。另外就是，我會事先

預告大概會做些什麼事，請學生配合、協助，再來看學生學習的結果。正式上課，進去的時候我大概就會先跟同學說明一下、哈拉一下。他們很喜歡聽一些笑話，或是哈拉一些問題，先建立一點關係。然後再來就是進入主題，我會先回顧上一節課是講到單元的那個部分，抽問幾個問題，或是集體回答。活動進行到結束的時候，我大概都會去巡繞一下，看看學生學習情形。

對於特殊障礙的學生，彰化實驗學校蔡啓海老師重視活潑多樣、實作的教學方式，以引起學生的學習興趣：

比如說我要教秀拉（開拓點描派的畫家）的點描，假如我一直在班上談說秀拉的點描理論，我的學生兩分鐘就不跟你玩了。那我就採撕貼、噴漆、讓每個人一點一點的貼上去，之後我就拿著噴漆，到處都噴，玩得很高興。因為他們在噴的時候也是很隨意，我再用三分鐘的時間，跟他們講秀拉就好，我說秀拉當時這張畫就是用點的，那我們今天是用這個紙張來代替來點，跟秀拉的精神是一樣的。所以用這樣的方式來帶領他們，比較能夠參與活動。

由以上可知，課前的充分準備、教學過程以多樣、活潑的教學方式引起學生的學習興趣，在中學、小學、特殊學校應該是優良教師進行教學共通的方向。

表4-24 中小學優良教師教學進行情形摘要表

編號	縣市學校	姓名	情形
1	臺北市民生國小	鄧美珠	課前仔細準備與規畫，要讓學生建構自己的知識，分組競賽、合作教學與多元評量。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	課前充分準備與規畫，多元評量。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	趣味融入教學，網路資源，多元評量。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	課前準備，課程邊進行邊修正。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	課前準備資料，多樣化教學技巧與策略，為不同程度學生訂定不同目標，對落後的進行補救教學。
6	台中市至善國中	涂文雪	課前準備講義，督促學生上課專心，上課中先建立關係、再進入教學。擔任生物科，重視操作實驗，學生建構認知，也採用多樣化教學策略。學習落後的學生，在第八節課進行補救教學。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	擔任藝術科特殊學生的教學，過程與實施方式重視引起學生的興趣，活潑化的教學策略。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	擔任美髮科，課前準備好教材、教具，上課過程重視實際演練與輕鬆融洽的上課氣氛，對學生成果發表亦相當注重，採多元評量評鑑學生學習。
9	台南縣復興國小	陳雪華	重視師生的互動與雙向溝通，學生採分組合作學習，在課程活動進行當中瞭解學生，透過學生多樣的學習成果展現來評量。
10	台南市崇學國小	張麗雲	把講台給學生，學生採行分組合作學習，課前輔導各小組上課內容(口頭報告、活動與競賽、遊戲安排等)，在課堂中觀察、輔導、評量各組的學習表現。
11	高雄市左營高中	余素梅	擔任英語科任，課前充分準備並研讀教材內容，課程的進行有口語演練、抽問內容、口試、報告、隨堂測驗等方式，學生回家作業除了有實做、報告外，也聽英語廣播。經過高一、在高二最後以戲劇表演，作為統整學習與成果展現。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	擔任美勞科，課前備妥各單元上課教材，重視教室情境布置，引導學生學習動機，在過程中以活潑有趣的活動以及教師本身的說唱俱佳，提高學生對課堂參與。強調學生對自己的作品的信心與清晰口語表達。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	課前佈置相關的圖片、生字卡、掛圖，課程進行學生分組合作學習。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	擔任生物科老師，課前準備與詳細規劃學其內容，並設計學校本位課程；在教學過程中，採取實驗設計、實做、觀察、記錄、影片欣賞與多媒體融入教學；採取多元評量。
15	連江縣金門高中	陳自強	熟讀教材後自編的講義，並將講義製成投影片，貼在學校網頁上，要求學生上網閱讀。每個單元都會設計一些與生活相關或是與鄉土有關的問題，或即席回答，或分組討論發表，或編組到野外實地考察。

伍、中小學優良教師之班級經營情形

在班級經營方面，受訪教師的理念與親師溝通作法整理如表4-25。班級經營是教師順利進行教學與輔導管教的基礎，因此多數受訪教師也都認同、並提出其理念與作法。由於學生年齡不同，因此受訪教師也因學校層級、性質不同而有不同的經營作法。例如在國中、高中班級經營可能傾向民主的方式；而在彰化特殊學校（高中）面對特殊學生時，蔡啓海老師就特別強調「愛心」、「耐心」、「多引導」。不過，訂定規矩要求程度或許方式有所不同，然而目標幾乎是一致的，也就是班級應該：「有秩序」、「守規矩」，擁有良好的學習氣氛。

表4-25 中小學優良教師的班級經營理念作法摘要表

編號	縣市學校	姓名	班級經營理念
1	臺北市民生國小	鄧美珠	以感情為基礎，重視班級的向心力，營造大家是有緣在一起氣氛，注重學生的回饋來修正教學。親師溝通則多聯絡透過電話或是聯絡簿。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	以柔和、輔導的方式經營師生關係。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	教學的進行式分組、小隊競賽，也重視生活教育，訓練學生做事的能力。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	希望班級活潑快樂，與家長的溝通都是在課程。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	運用輔導技巧，與學生共同訂定班級公約，重視學生的生活教育，與公平公正對待每個成員。
6	台中市至善國中	涂文雪	帶新班級現建立規矩，利用課餘時間瞭解學生固定與導師家長聯繫，掌握學生學習情形。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	對待學生是愛心、耐心，多引導。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	瞭解學生，堅持與激勵學生展現更高學習表現，也注重快樂、融洽的學習氣氛。
9	台南縣復興國小	陳雪華	重視教室環境的布置對學生的影響，強調學生的生活教育採取柔和漸進、愛的鼓勵方式改變學生的生活、學習態度。
10	台南市崇學國小	張麗雲	營造活潑、樂觀進取的學習班級氣氛，對於行為偏差學生多勸導。
11	高雄市左營高中	余素梅	營造有氣質的班級，對常規嚴格要求，希望學生對學習全力以赴。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	重視學生之間的相互學習與協助，班級如同一個溫馨的家同學如手足。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	班級快速進入軌道、正常教學。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	只要他不要影響到團體，我不會去管很多，班級氣氛都很不錯，老師跟學生的關係都得很得體。
15	連江縣金門高中	陳自強	以民主方式來培養學生自治能力，利用班會自訂班規，由學生來決定班級各項活動，導師的工作限定在糾正生活行為及引導正確的做事方式。

有關於班級經營理念與作法，台南縣復興國小陳雪華老師重視溫馨、和諧的班級氣氛營造：

第一個教室佈置色調會比較柔和，放很多綠色的盆栽，還有角落都放棋藝的東西—象棋、跳棋、撲克牌，其實我覺得這東西沒什麼不好，它沒有賭博性，與其讓他出去外面玩的滿頭大汗、受傷，寧可讓他們留在教室玩。還有標語都寫靜思語，比較柔性一點，也比較溫馨，還有我們班的小朋友都會像一家人一樣，男生女生感情都很好；我也會很注重他們的禮貌，剛開始不厭其煩的教，只有家長、義工媽媽來，我們就會問候一下，小朋友之間也是一樣。通常只要聽到不雅的文字，我就叫他過來，幫他修正一下，我不會罵他，我會跟他講說這樣子的語詞不好。我覺得多跟他們講，多講幾次他們會記得說，這樣的語詞不適合，別人不喜歡，他們會去修正。給他們愛的鼓勵，我不贊成體罰，我覺得體罰沒有正面的意義。我覺得你要多花一點心思，與其去跟他生氣、去罵他，倒不如好好的溝通，我覺得是比較有正向的鼓勵。當然我們班也有賞罰制度。

宜蘭縣復興國中吳月鈴老師除了強調和諧的班級氣氛外，希望養成學生尊重他人的習慣，對於學生的犯錯，老師應盡力去矯正：

我當導師19年，我的班整潔秩序比賽不會第一，但是我們的班級氣氛都很不錯，老師跟學生的關係都很得體。我的特色就是，只要他不要影響到團體，我不會去管很多，我不管襪子、髮型，只要學生不要去被訓導處抓到就好。但是影響到別人，我就會去要求，譬如說打人、欺負人，或者上課、午休太吵，影響別人沒辦法休息，那就過份。我覺得小孩子都會犯錯，就要幫幫他……。

連江縣金門高中陳自強老師認為高中學生也是希望獲得尊重，所以班級經營以民主方式來帶領，老師的角色則是在旁輔導：

高中的孩子很渴望被當作成人看待，在班級經營上，個人較偏愛以民主方式來培養學生自治能力，利用班會自訂班規，由學生來決定班級各項活動，導師的工作限定在糾正生活行為，及引導正確的做事方式。導師與學生的關係營造絕不可以權威式管教，多鼓勵少懲罰，學生犯錯難免，導師千萬不可當仲裁者的角色，要當孩子傾訴的對象，要盡力為學生爭取改過的機會，取得學生的

信任，才能營造和諧的班級氣氛。

彰化實驗學校蔡啓海老師面對特殊學生學習問題，部分家長並不積極參與，蔡老師只好請學校行政協助、採取多鼓勵的方式，請家長多配合處理，他說：

對家長我覺得是鼓勵來引導，講的很容易，可是你要保持這樣的情緒的話，一貫的方式來引導，可能真的隨時要策勵自己。……我就發覺說有學生家裡的父母很忙，有問題不願意解決，後來我就一再透過學校、行政的配合，一起來引導家長，鼓勵他出來一起解決學生的問題……。

陸、中小學優良教師之親師溝通情形

和諧的親師關係是教學、輔導管教順利進行的基礎，受訪教師的回答，摘要如表4-26。從表中可知，多數優良教師認為，建立和諧的親師關係是有必要，且應積極為之，有助於學生的管教輔導；而關係建立的方式、溝通的方式包括：親師懇談、電話、家庭訪問、聯絡簿（國小）、班級通訊刊物等。另外，教師與家長建立良好關係後，更可引入家長人力資源於教學之中。

表4-26 中小學優良教師親師溝通理念與作法摘要表

編號	縣市學校	姓名	作法
1	臺北市民生國小	鄧美珠	設計問卷、電話連絡、家庭訪問，建立信任關係。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崙	設計課程讓家長參與教學，瞭解學生的學習狀況。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	安排親職教育時間，舉辦活動，親師生共聚一堂。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	讓家長感受老師對學生的用心，是真心再協助孩子，而非指責缺點。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	擔任級任時，充分運用各中方式與家長保持聯繫，共同解決學生學習或行為問題，普遍受到家長認同。
6	台中市至善國中	涂文雪	擔任導師，拜訪學生家庭，與家長溝通教學理念。之後，常常保持電話聯繫，多用鼓勵、讚美學生在校表現；由於親師多溝通，學生在學校表現就漸入佳境。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	在親師溝通方面則多鼓勵、多引導他們進入班級，協助學生學習。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	一般是製作班級通訊，告知家長班級榮譽事項、成績或比賽活動等，由於學生年齡近乎成年，高中職老師較少做家庭拜訪。
9	台南縣復興國小	陳雪華	採用多樣方式進行親師交流，包括：給家長一封信、電話連絡、成立班親會、聯絡簿。
10	台南市崇學國小	張麗雲	親師溝通上三要點：尊重家長、而且接受家長的意見反應；對於家長的要求，盡力而為；讓家長感受到學生的成長。
11	高雄市左營高中	余素梅	透過親師座談，讓家長了解學生學習狀況與學校活動，每月有「給家長的一封信」告知班上的活動花絮、成績表現，由於是高中生。

12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	運用聯絡簿是主要的溝通橋樑，老師本身、學生、家長都在聯絡簿上互相交流，讓聯絡簿成為學生學習歷程的另一個歷史軌跡、心情日記，也是教師班級經營的利器。其他也要求家長參與班級歲末聯誼。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	對於學生的學習狀況即時回饋給家長，也請家長協助學生的學習與成長。也舉辦親師座談會，讓家長和導師雙向溝通。努力付出教學，贏得家長的信任，投入學校志工行列。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	擔任科任老師，對於課程內容的進行深覺有必要與家長溝通，體諒老師課程設計的用意，而非敵對，共同協助學生的學習。
15	連江縣金門高中	陳自強	導師透過家庭訪問及電話聯繫，可以讓家長了解學生在校的表現。透過參與社區活動，廣結善緣，不只能了解社區資源，更能因社區人士之協助，將社區資源運用在教學中。

例如臺北市民生國小鄧美珠老師在親師溝通上，是採用家庭訪問、電話聯絡、問卷調查等方式，增進與親師的溝通與了解：

新接一個班級，鼓勵家長來參與，我都會自己設計問卷問他們，譬如說問孩子的交友、健康情形，問家長能夠支援班級哪些項目。我每教一個班級一定全班都做家庭訪問，因為見面三分情，當孩子發生問題的時候，家長都已經了解老師這個人……。我覺得親師之間一定要建立信任關係，要先去讓他了解老師的理念跟平常的作法，當他們了解之後，就會體諒、接受我們作法，其實大家共同的最終目標，就是希望孩子好。

桃園縣中興國中賴月鳳老師則安排親子座談，透過多樣的活動安排，建立良好親師生關係：

親職教育一學期一次，我都利用禮拜六。另外我會自己找時間開家長會，親職教育時間，我希望家長一定要來，有時我會跟家長約時間個別談話。親職教育是全面性的，很活潑多樣的，例如二年級時，就讓他們親子一起烤肉、包壽司、包水餃，讓家長跟孩子在一起，然後利用這機會進行溝通、座談等……。

嘉義市嘉義家職張靜媛老師，由於面對的是高職的學生，因此對家長的溝通多半採用書面溝通的方式：

一般而言，只要老師打電話去家裡，家長會先想壞的，不會想說老師打來是要告訴他孩子今天有被記功，或是怎樣。所以我大部分，每個月都會給家長一張班級的榮譽表，即使很小的榮譽，例如說他今天打掃特別乾淨，或者是他今天參加作文比賽得名，甚至他回去沒有跟家長講，那或者是這次考試三名內，或是替班上

做一件什麼好事，我都打在榮譽榜上，然後讓他們帶回去給家長。

柒、中小學優良教師之課程評鑑情形

課程評鑑是教師改進教學的重要依據之一，受訪教師在課程評鑑摘要如表4-27，多數受訪教師透過「測驗與評量」、「同儕回饋」、「學生課堂反應」、「自我反省」、「學生問卷」、「家長回饋」等，作為課程評鑑的方式。

表4-27 中小學優良教師的課程評鑑理念摘要表

編號	縣市學校	姓名	學生 課堂 反應	學生 問卷	測 驗 與 評 量	同儕 回饋	專家 回饋	家長 回饋	自我 反省	教室 觀察 技巧
1	臺北市民生國小	鄧美珠		*	*			*		
2	臺北縣鄧公國小	丁肇岭	*			*			*	
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	*							
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀			*	*		*	*	
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發			*	*	*			
6	台中市至善國中	涂文雪			*	*			*	*
7	彰化實驗學校	蔡啓海			*				*	
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	*		*	*				
9	台南縣復興國小	陳雪華	*	*	*					
10	台南市崇學國小	張麗雲	*							
11	高雄市左營高中	余素梅	*			*				
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	*	*	*				*	
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾			*	*			*	
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴			*	*				
15	連江縣金門高中	陳自強	*		*					
次數小計			8	3	11	8	1	2	6	1

而有關於課程評鑑理念與作法的敘述，臺北市民生國小鄧美珠老師會設計問卷、討論單、成績回饋欄來得知學生學習成效：

我每個學期結束都會有不記名的問卷、不計分，請學生幫助、改進我的教學。或是設計一些討論單，我會請小朋友回去先預習，不是只有自己寫你的想法，爸爸媽媽、哥哥姊姊、姑姑阿姨，也都可以寫在上面，然後他們常常就有一些回饋給我。接下來就是紙筆測驗，一定會留一欄家長的話，這中間也是可以得到一些回饋。

桃園縣中興國中賴月鳳老師從學生的上課反應、問答以及課餘的回

饋，了解教學成效：

看學生的成績、看他上課的反應，就可以知道教學成效，以及我的課程設計適合不適合學生。有時候學生會給你一些很不錯的回饋，例如說：老師妳這個我都聽得懂、老師自從你教我們數學，我都不用補習啊。看來至少我沒有愧對學生。

連江縣金門高中陳自強老師也認為學生的上課反應、測驗的成效是修訂授課方式的重要依據，甚且也不應忽視學習落後的學生：

學生是教學成效最好的鏡子，每一次的課堂問答、設計的作業、平時測驗，都是自我檢驗教學成效的途徑。每一屆的學生對同樣的問題會有不同的反應，個人在多年教學經驗中發現，無法以一種方式對付每一個學生，唯有從學生反應情形，不斷的修訂授課方式及教材難易度。對於某些學習成就較差的學生，寧可讓他少學一些教材，獲得一些完整的觀念，不要只求教學進度而讓學生囫圇吞棗。

由表4-27以及上述受訪的中小學教師引述可知，他們大都能透過多樣的方式來評鑑課程、回饋教學，這不僅反映優良教師重視課程實施的品質，同時也兼顧學生學習的成效。

捌、中小學優良教師之同儕合作情形

受訪教師在與同儕合作形成夥伴關係上的作法摘要，整理如表4-28。多數受訪教師認為與教師同儕形成夥伴關係，在教學上有專業對話的對象、相互協助，讓教學不再只是於「雞蛋條板箱」中獨自進行的工作。

表4-28 中小學優良教師與同儕合作理念摘要表

編號	縣市學校	姓名	理念
1	臺北市民生國小	鄧美珠	願意分享，別人就願意跟你合作。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崐	夥伴關係是從共通交集的部分開始，慢慢地發展出來成為團隊，人跟人之間很微妙。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	大家都有志一同、合作、物以類聚，然後很自然就這樣子形成好夥伴。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	學校文化就是比較常作專業對話、同儕分享，是很溫暖且安全的。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	電腦課程教學團隊，互相討論，課程的檢核。
6	台中市至善國中	涂文雪	領域教學研究會願意把經驗分享給別人，拋磚引玉。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	由專案集合教師同儕及教授，形成專業成長團體。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	跨科目合作，整合教學內容，讓學生獲得統整學習。
9	台南縣復興國小	陳雪華	由好朋友形成教師專業同儕團體，共同帶領學校活動。
10	台南市崇學國小	張麗雲	由教育理念相近的老師，聚合成班群，共同成長、設計教學活動。
11	高雄市左營高中	余素梅	由專業領域中的老師組成群體，在教學上相互分享、交流，帶領學生團隊活動。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	跨科目老師的合作，設計統整課程、協同教學，整合學生學習，讓學生有特殊的學習經驗。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	與教師同儕合作，運用策略，共同落實輔導工作。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	擔任輔導員，鼓勵校內生物科教師參加研習，共同設計課程、分享經驗，一起教學成長。
15	連江縣金門高中	陳自強	大家有共同的理想與期望，使得全校同仁形成緊密的夥伴關係。這種關係延伸到教學上，使得學校同仁間能不分彼此，互通有無。

例如新竹市陽光國小劉蘊儀老師認為，她所在學校有良好的同儕分享氣氛，在教學上就會擁有廣大的資源與支援，教學就不再是單飛的旅程：

其實是我覺得很幸運，在我們陽光國小就是比較常作專業對話、同儕分享，而且是很溫暖且安全。所以當你需要資源的時候，大家都可以來支援妳，也不會藏私，然後有一些老師他們也很樂意學習，所以就有很多很多的資源，於是就有很多合作型、教導型的團隊，還有社區資源、家長資源，不斷出現。

台中市至善國中涂文雪老師認為在領域研究會中的共同分享是除了增進個人專業，同時合作是愉快的：

我是覺得說，單打獨鬥其實一向都很容易失敗，你願意把經驗分享給別人，當你拋出一塊小小的磚，其實會引來很多很多的玉。我們現在因為都是領域，有一個共同的教學研究時間，所以我們大概就會在領域教學研究會的時間就會提出來，然後大家共同來設計。在這樣一個同儕的互動裡面，你就會發現那種合作是很愉快的。

嘉義市嘉義家職張靜媛老師在她的學校中也有同儕分享，由於擔任美髮科教學，她認為人的美感需要整體營造，而非只有課程內的頭髮，最好需要搭配美容一起來，頭部的美感、造型才算完成。而學生作品完成時，成果的展現也是學生間、同事間相互學習、交流的好機會。

我們有分科美容、美髮，可是我教的是美髮，可是整個美是整體的，在美容上面，我可能就需要我的同事共同來上這樣的課程，我們也常常這樣做，跟老師的合作還是很必要。那學生就可以同時做美容化妝、美髮，然後就把整個show展現出來。而在場的學生還有老師，也可以透過這樣的機會互相觀摩、學習。

玖、中小學優良教師社區資源運用情形

有關結合家長及社區資源發展教學活動方面，受訪教師的作法如摘要表4-29所示。受訪教師多半都有結合家長人力資源投入教學，而受訪教師也認為家長的人力投入需要老師的邀請、鼓勵與規劃。相對於早年教學，近十年來家長協助教學，已多半為教師所能接受，並且運用，在課程規劃的同時也就注意到。不過受訪教師提及的家長參與的內容尚未多樣化，除了協助維護秩序、輔助學生完成作業，課程規劃與設計就相對的比較少參與。

表4-29 中小學優良教師結合家長與社區資源融入教學理念摘要表

編號	縣市學校	姓名	理念
1	臺北市民生國小	鄧美珠	調查家長支援意願與種類，鼓勵家長來參與。
2	臺北縣鄧公國小	丁肇崙	擔任科任教師要尊重導師，請導師協助告知家長，引入教學。
3	桃園縣中興國中	賴月鳳	引入家長資源，進行隨機、生活教育教學。
4	新竹市陽光國小	劉蘊儀	運用社區、家長資源，進行綜合領域的教學，並讓家長感覺其重要性。
5	苗栗縣竹興國小	鄭集發	家長參予晨光時間、擔任志工；在鄉土教學中運用影片、社區、家長支援，讓學生對社區、鄉土產生感情。
6	台中市至善國中	涂文雪	是科目的需要與家長的配合程度運用，並鼓勵愛心志工前來支援、協助教學。
7	彰化實驗學校	蔡啓海	透過一些義工、家長，幫我們照顧學生，支援校外教學參觀等。
8	嘉義市嘉義家職	張靜媛	運用社區、跨校服務，資源互相交流運用。
9	台南縣復興國小	陳雪華	平時教學與籌辦活動時運用法長人力、物力支援教學。
10	台南市崇學國小	張麗雲	設計「巴克禮」公園統整課程，運用法長、社區人力，讓學生了解地方生態、文化、歷史等。
11	高雄市左營高中	余素梅	家長財力的支援，對學生表演的活動給予獎勵。
12	花蓮縣宜昌國小	陳春美	帶領家長成長團體，交通義工服務隊為學校服務。在班級時，則與家長多溝通，要請家長協助教學。
13	台東縣仁愛國小	李俞瑾	擔任輔導工作，整合校內的家長會、愛心志工團、班親會家長，共同擔負起教育學生的責任。
14	宜蘭縣復興國中	吳月鈴	設計課程，邀請家長關心、協助子弟完成課堂報告。
15	連江縣金門高中	陳自強	透過參與社區活動，廣結善緣，不只能了解社區資源，更能因社區人士之協助，將社區資源運用在教學中。

有關結合家長與社區資源的敘述，台南縣復興國小陳雪華老師認為，與家長保持聯繫，家長就能了解教學的需要，適時融入教學：

家長及社區資源，我覺得你平常你的教學，家長都看得到，他們會在我需要的時候幫助我。又比如說我有一年辦畢業班露營，我們學校小朋友很可憐，從來沒有出去露營過，我們這邊的學校畢業露營都去外面，不是畢業旅行是畢業露營，就透過這邊社區、家長人力物力的支援，讓露營活動圓滿成功。

台中市至善國中涂文雪老師則利用學校的愛心志工協助教學：

第一我先瞭解社區裡面有什麼資源可以運用。第二當然要鼓勵，因為家長也不見得都有空。所以我們大概都是從愛心志工這個部分來，來尋求支援。一旦家長進來，我會告訴他可以做哪些的協助。用這樣的方式成效很好，讓家長會信任學校的教學，因為他看得到，他會知道說，老師真的用心在教我的孩子。另外是社區看得到學生的活動，而不是只有光在學校。但是安全性要注意，當要做到戶外的部分，我們都會要求老師，希望能夠找到愛心志

工協助，或是其他的老師共同協助教學。

連江縣金門高中陳自強老師，認為老師可以透過電話或是家庭訪問，讓家長了解學生的學習活動，也邀請他們參予，此外老師也可設計活動，安排社區資源的融入，除了讓學生了解社區、也讓社區了解學校活動：

教師的工作不只是在教，更重要的是教會學生如何去學，因此，不能把教學活動侷限於教室內，應把課堂擴充到社區及整個大環境中，家長在這一部分擔任很重要的角色。導師透過家庭訪問及電話聯繫，可以讓家長了解學生在校的表現。透過與社區活動，廣結善緣，不只能了解社區資源，更能因社區人士之協助，將社區資源運用在教學中；過去幾年，自來水廠、酒廠、廣播電台、製刀、貢糖廠、報社等很多的機關及民間企業，都被我納入學生課外作業的諮詢單位；社區中很多對鄉土文化專門研究的人士常被邀請做免費的專題介紹。

第三節 結果與討論

壹、教師專業發展歷程研究發現與討論

一、職前培育階段的發現與討論

研究結果發現，受訪的中小學優良教師歸納對他們爾後發揮教師的功能有比較大的影響，以「師範院校課程」、「師長」乃是多數接受訪談教師所提到的影響因素與經驗基礎，其次為「一般大學課程」、「社團經驗」、其他。

而受訪教師當初選擇教職、擔任教師的原因，其中主要受「家人影響」，其次則為「家庭經濟」與「個人志向」因素。這與林瑞欽（民77）、林家宇（民80）研究結果頗為一致。

Fessler 與Christensen（1992）、Cross 對生命階段的描述，皆指出此職前階段，是教師專業角色的培育期，通常是在師範院校的初始培訓或大學專業科目的知能培育，學生通常倚賴家庭提供經濟與心理上的支持。蕭慧津（民90）、楊永森（民91）研究中指出：職前教學以外的實習

經驗、社團經驗、參與社會上提供教師專業訓練的機構，以及前輩們的經驗傳承、非正規教學經驗的累積等，對日後從事教職有幫助，與本研究探究的結果是一致的。

職前培育階段也包括再回到研究所進修的老師，常有因應教學之需。例如受訪教師中，較為明顯的為彰化特殊學校蔡啓海老師，與嘉義高職張靜媛老師，皆因任教特殊學生需求，而到彰化師大再度進修。而也再次反應成人的學習動機，多半要求具體效果（蕭慧津，民90）。

二、導入階段的發現與討論

受訪教師認為協助解決初任教職階段困難的人，因遇到問題類型、難度、各校差異、資源取得等因素的不同，故除了自己解決外，還有其他人的幫助，協助的人主要以校內同事、學校行政人員、同學、學生家長、家人和其他等。同儕則包括：有經驗的同事、資深教師；學校行政人員包括：主任、校長。家人則包括：父母親、兄弟姐妹。在學生家長部分，例如苗栗縣竹興國小鄭集發老師，訪談中特別歸因於地方家長熱心、協助處理學生問題等。這與前述白青平（民89）、李欣儒（民89）、張碧蘭（民91）研究初任教師工作困擾因應策略結果是類似的一初任教師尋求協助的對象包括：校內同年級教師、校內資深或有經驗教師、家人、大學同學等。

三、能力建立階段的發現與討論

Fessler與Christensen（1992）研究指出此時期，教師奮力改進教學技巧與能力，尋找新教材、方法及策略，接受新觀念、自願參加工作坊及研討會，自行進修研究所課程，他們視工作為有挑戰性的，熱切渴望增進教學技能。倘若教師未在此階段建立起個人專業知能，或可能讓自己的教學走下坡，也就無法過渡到下一個階段、亦即不可能會有熱切與成長。此階段個人因素也有可能造成衝突，例如結婚、婚後忙於家庭小孩等。或是人事的變遷（轉職或調校）、同事的合作（相互激盪）、在職進修的機會是否容易獲取等，亦為重要影響的因素。

受訪教師在經過初任教職之後，多數便積極參與進修研習，而婚姻對多數受訪者而言並未形成阻力，例如嘉義家職張靜媛老師、臺北市民生國小鄧美珠老師皆受到家庭的支持而積極參與進修、成長，並順利進入下一階段。

四、熱切與成長階段的發現與討論

Fessler與Christensen（1992）研究指出：此一時期，教師對工作達到高層次的勝任感，仍繼續專業發展，充滿熱忱、不斷成長，熱愛他們的工作，期待到學校上班、與學生良性互動，持續尋求豐富教學的新方式。這階段的關鍵指標是熱忱及高工作滿意度。這時期的教師通常具有豐富的人生閱歷、有較為穩定的家庭與支持系統，且對於在職進修活動認為是支持、有助益的。

除了前述嘉義家職張靜媛老師在初任的十年內持續進修、熱切成長外，其餘受訪的中小學優良教師幾乎也都是如此，在他們工作崗位上孜孜不懈，奠定良好的楷模、發揮影響力，也實至名歸獲頒優良教師、Power Teacher或Super Teacher等獎項，不啻是周遭同仁對其努力的肯定與鼓勵。

五、生涯挫折調適階段的發現與討論

根據Fessler與Christensen（1992）研究，這階段教師如果對教職工作，產生挫折及幻滅感，工作滿意度下降，教師們開始質疑為什麼要從事這個工作，甚至有專業枯竭的現象出現；挫折感常出現在個人生涯的中期，但漸有趨勢會發生在工作早期階段。另外，家庭的重要變遷（如孩子長大、親人死亡）是一個可能的影響因素，能否獲得機構內新刺激的成長，決定著改變能否發生。

朱俊淇（民89）研究指出教師在生涯挫折期時，所採取的因應策略可包括：改變價值觀與工作目標、改變教學理念、擔任不同職務、追求專業成長、尋求外力協助、坦然面對與退縮逃避、專注個人休閒興趣等七種策略。

然而，本研究的受訪中小學優良教師幾乎未有陷入此階段，有的也僅是短暫的壓力與挫折，受訪的多數教師通常在繁忙的教學工作、持續進修中度过，或因為積極的想法、面對困難，熱切成長因而突破難關，或因為內在求知的動機、「閒不下來」有不斷的教學新點子去嘗試、對學生學習不遺餘力導引，乃是受訪教師所表現的行為。這也印證Fessler與Christensen（1992）研究指出的：循環論中的各階段是變動的，並非所有老師都會面臨、或順利過度到下一個階段。

六、穩定停滯階段的發現與討論

Fessler 與Christensen（1992）研究指出，此時期教師對自己的工作滿意，也就是「當一天和尚、撞一天鐘」情形。受訪的中小學優良教師回顧以往，雖曾有過認為「教師是個穩定的工作，何必辛苦去進修呢？」，然而畢竟僅止於想法，多數仍持續精進，本階段對於受訪的中小學優良教師而言，幾乎是沒有真正出現。

七、生涯低落階段的發現與討論

根據Fessler 與Christensen（1992）研究指出，此時期是教師即將退休前的階段，有些老師只做符合一般水準的工作，「交代得過去就好」，他們並不想追求成長與卓越；也有些老師選擇性的付出熱忱、致力教學；也有些則覺得此退休前時期特別難熬。另外，中年危機、家庭因素、學校裡的人際關係，都是影響此階段的因素。

不少受訪教師也都進入到此時期（15位中有12位可申請退休），只有一位提出申請退休，另外14位受訪教師表示持續服務的意願，或擔任志工、或轉職以演講或督導、顧問的方式傳承良好經驗。

另外，由於受訪教師有多數是女性，而陳怡錚（民89）在女性研究方面指出：女教師的生涯觀點與傳統重視升遷的生涯概念有所不同，女教師大多對於工作抱持著「理想主義」，重視如何將工作做好，而非以職位的升遷作為目標，同時，因此，雖然進入到生涯的低落階段，她們仍然以學生為中心、盡心盡力於教學，並將學生的回應，視為最重要的回饋，這與本研究是相似的。

八、生涯結束階段的發現與討論

受訪教師提及決定淡出教職的原因也如Fessler 與Christensen（1992）研究指出因素，包括：個人健康、家庭、教改因素、對退休福利的規定等，如臺北縣鄧公國小丁肇岭老師（因家庭因素申請退休）。

廖淑珍（民91）研究指出：年齡較高的教師，較有職業倦怠情形，甚至萌生退意；其自我調適方式包括：與教學群彼此鼓勵、提升自我專業素養、順應教育環境的需求、做好時間規畫、出國旅遊、社會支持等，與本研究結果大致相符。

另外，黃淑貞（民93）研究也指出退休教師生涯發展主要的目標包

括：服務社會、改變生活方式、培養興趣三大方面；退休教師生涯發展的類型如休閒交友、退而不休、義工服務、學習進修、含飴弄孫、宗教信仰共六類。這與本研究結果也是相符合。

貳、中小學優良教師的教學經驗研究發現與討論

在人格特質方面，本研究的受訪中小學優良教師認為擔任一位好教師應該具有的人格特質與專業態度如：熱情、認真、負責、愛心、耐心、堅持、樂觀、包容、反省等，這些特質當中有相似的，也有重疊的。這與林家宇（民80）研究優良特殊教師特質：愛心、耐心、韌性、熱心、敬業、負責任與誠懇，個人價值觀，如不斷成長才是無價、不求名利、奉獻自己為特殊兒童服務、無形的價值評定就是自己的良心，等結果也是相符。

在教學行為方面，葉金裕（民92）研究指出：資深教師在有效教學行為方面優於資淺教師；師專、師範畢業教師，在運用教學時間方面優於其他教師。本研究發現受訪的中小學教師皆是年資在20年以上，且因教學表現績優而獲頒獎項，因此與葉金裕（民92）研究是相符的。再者，張碧娟（民88）研究指出：國中教師自評在「良好學習氣氛」向度上效能最佳，在「教學計畫準備」向度上效能最差。本研究中的國中教師如台中市至善國中涂文雪在訪談中提及上課前會培養良好的師生互動氣氛，其結果也大致是相符合。

在班級經營方面，若將中學與小學教師相較，由於小學是包班制且年齡層較低，因此受訪的小學教師提及較多的教室管理策略與方式內容，例如台南縣復興國小陳雪華老師與台南市崇學國小張麗雲老師；相較於金門高中陳自強老師與嘉義家職張靜媛老師，在擔任班級導師時對學生的管理方式策略就大為不同，中學生需要的是被尊重的感覺且可以班級自治，而小學生就需要老師的多輔導多營造溫馨和諧的班級氣氛。鄧珮秀（民92）、鍾榮進（民92）對國小教師的研究就指出：國小教師教學效能良好，尤其在「教室管理」方面表現最佳。徐善德（民86）研究高職教師教學效能表現比較佳的方面有：教學知能、班級經營、師生關係、學習與評量。另外，優良教師的表現在班級經營的策略上通常是有成效的，陳木金（民86）對國小教師研究可以區別教師效能的項度有：教師領導技巧、班級經營策略。

在教學進行方式方面，本研究發現受訪的中小學優良教師多半考量

學生的特質，適時變化教學，或與同儕合作設計課程，或是上網、閱讀雜誌期刊蒐集資料，融入教學。廖淑珍（民91）研究指出：國小教師生涯投入主要內涵包括教學方式多樣化、課程多元化、參與教師教學團隊、行政支援、積極投入教學工作。這與本研究是一致的。

在親師溝通方面，本研究中受訪的中小學優良教師認為，良好的親師溝通是班級經營、學生管教與輔導的基礎，甚且是讓家長放心老師教學的必要措施，充分的溝通在消極方面，可有效化解親師生緊張的氣氛，在積極方面則可將家長人力納入班級教學資源的運用。陳嘉芬（民92）研究指出：不同性別、婚姻狀況、教學年資的教師，在因應親師衝突策略之順應、逃避、競爭方式有明顯差異，資深教師通常採取積極面對、處理、溝通的方式。這與本研究中的受訪教師通常採取積極面對、處理溝通方式是一致的。

在教學與課程評鑑方面，白慧如（民93）研究指出：女性教師在「教學規劃」、「教學評鑑」、「教學氣氛」層面上高於男生；學歷是師專或師範畢業之教師在「教學研究」上高於其他學歷之教師。

最後影響教學效能的其他相關因素：家長參與程度與學生成就 (Hoover-Dempsey & Brissie, 1987)、工作滿足感 (林海清, 民83; Smith, 1992)、工作投入 (蔡麗華, 民90)。是以中小學優良教師因透過課程自我評鑑、學生與家長的回饋，以及對工作的積極投入，因此在教學表現上更加不凡。

第五章 結論與建議

第一節 結論

壹、中小學教師專業發展歷程與教學經驗之理論內涵

一、教師專業發展歷程的意義與內涵

本研究所指之教師專業發展歷程，係指教師為提高其教育專業的知識、行為與能力，在其職前培育階段、導入階段、能力建立階段、熱心與成長階段、生涯挫折調適階段、穩定停滯階段、生涯低落階段、生涯結束階段等八個階段中，有目的、自願且持續地參與各項追求有價值知識、情意與技能三方面成長活動的一種歷程。

教師專業發展歷程會受到個人、組織兩大環境因素的影響，且此二因素彼此是有交互影響的。在「個人環境」因素包含有：家庭、正向重要事件、危機、個人特質、專業興趣、生命階段等個人內在子因素。在「組織環境」因素中包含有法令規章、管理型態、公共的信任、社會的期望、專業的組織及社會團體等六個外在子因素。

此歷程具有動態變化的特性，也並非單一直線的演進模式，教師個人可能停留在某一階段，或是不經歷某一階段，也可能在某個階段進進出出，這都受到個人與組織環境因素的影響而呈現差異。

二、中小學教師教學經驗意義與內涵

歸納文獻「教師教學經驗」是指：教師應具備教學的相關知識、技能與情意之能力，於教學歷程中因應學生的能力與個別差異，運用多樣化的教學媒體與策略，以提升學生學習動機、表現與成效，進而達成教學目標。本研究綜合各學者定義，教師教學經驗分為：規劃課程、教學實施、教學評量、班級經營、課程與教學評鑑、教學社群建立等層面。

而影響教學經驗因素約略可分成：個人因素、組織環境因素，個人因素至少包括：性別、年齡、學歷、婚姻狀況、教學年資、兼任職務、專業成長（進修研習）、專業精神、工作價值觀等因素。組織環境因素包

括：校長領導、學校文化、學校凝聚力、學校規模、學校情境、學校位置、組織承諾、班級人數、任教年級。

貳、中小學優良教師專業發展歷程

一、中小學優良教師職前培育階段受老師、家人影響大

依據受訪中小學優良教師提及，在求學過程中對他們影響比較大的是老師，其次是家人，當然對受訪者的影響多數是正面的。而選擇擔任教職因素，多半是受到家人影響以及家庭經濟影響，其次才是個人志向。在職前培育過程中，影響較大的是師長，而大學課程或師範校院的課程則是擔任爾後教師的經驗基礎。另外，大學時或師專時的社團經驗，對日後擔任教師的班級經營、人際關係的處理有助益。

二、中小學優良教師導入階段成長歷程多半自行摸索

受訪的中小學優良教師在初任教師歷程，多數是都靠自行摸索方式來求生存，其次為請教資深教師或同儕、觀察其他教師等方式累積教學經驗。

在初任教師所遭遇的困難方面包括：教學內容、教學技巧、教學成效、班級經營、生活適應、學生輔導與管教、人際關係、行政工作的負擔、學校設備的不足、進修管道與資源稀少（專業成長有限）等。當遭遇困難求助的對象包括：校內同事、學校行政人員、同學、學生家長、家人等。

三、中小學優良教師能力建立階段積極自我成長

在初任教職之後，受訪中小學優良教師一方面感到教學的不足，不足的原因包括來自：個人成長動機或意願、教育改革、學校環境、學生因素、社會環境等。

另一方面受訪教師會積極參與各項專業成長，方式包括：參與縣市研習、至研究所或學分班進修、參加研習會、自行閱讀、輔導團、專業團體、自我省思等。

四、中小學優良教師熱切與成長階段建立自己專業特色

由於，受訪優良教師除獲得縣市級以上的教學表現殊榮，也可能同時獲得其他教學上的肯定與表揚（如學校、同事、家長、學生等），而此等獎項獲得對其生活與教學影響情形，歸納各受訪教師回答情形大概分成「更認真投入」、「肯定」與「鼓勵」三類。三分之二的受訪教師認為獲頒獎項仍是有正面鼓勵作用，進而產生更積極正面的作為，但也有三分之一的受訪教師認為獲頒獎項，並不影響原來的教學進行，他們仍秉持平常心以對。

至於，繼續維持教學熱忱的方式：教師們所採取的方式，依回答者人數的多到寡排列如下所示：「縣市研習」、「學生表現」、「同儕團隊」、「研究所或學分班」、「自行研讀」、「輔導團」、「專題研究」、「自我省思」、「教育參觀」等。是以維持熱忱、專業成長方式，以「縣市研習」應該是最常見的，是大多數老師培養專長、持續熱忱的方式。而教師們在進行專業發展的過程中，這些成長方式多半是多管齊下。

五、中小學優良教師生涯挫折調適階段不明顯

經歷多年教學後，受訪教師因為個人、家庭、或學校工作因素而感到工作壓力與倦怠情形，引起受訪教師覺得壓力與倦怠的因素包括：教學因素、整體教育環境、學校環境、健康因素、行政工作、學生家長因素。他們的調適或應對方式可包括：家人支持、反省、研習活動、學生回饋、同儕對話、休息、運動休閒、轉換工作。不過，此種倦怠感僅是偶爾發生，並不會持續一段長時間，因此本研究中的受訪教師在此一階段的經歷並不明顯。

六、中小學優良教師穩定停滯階段不明顯

步入人生中年階段時，許多老師會有「教學工作很穩定不再想積極求進步的感覺」，然本研究受訪教師中卻只有一、二位教師偶有這樣的感覺（且並非持續一段時日），大多數受訪教師的回答是「不會」。因此本研究中的受訪教師在此一階段的經歷亦不明顯。

七、部分中小學優良教師進入生涯低落階段

受訪教師年資皆在20年以上，有些已經申請退休，不過仍有些離退休尚有四、五年左右，因此對於未來理想或是退休展望上，有些受訪者有回答、有些則保留或省略。針對「理想」部分，受訪教師有較多的是希望「傳承良好經驗」，亦即將個人良好教學經驗傳承給後進老師。另外，受訪教師提及決定低落的原因包括：個人健康、家庭、教改因素、對退休福利的規定等。

八、中小學優良教師未來退休後以擔任志工居多

受訪教師未來生涯規劃與期許可分成：「擔任志工」（包括各類志工、義工）、「休閒活動」、「學習才藝」（包括學習藝能、語文等）、「講演」（到各校分享經驗）、「著作」、「轉換跑道」、「無特別規劃」（目前無規劃）等。

對初任教師的建議：「謙虛」、「熱忱」、「盡心盡力」、「愛心」等。希望初任教師或實習教師在進入職場前就有為教育努力奉獻的心理準備。

對現職教師的建議：「要能接受挑戰，想法要積極」、「不能太安於現狀，還是要學習自己充電」等，期望現職老師不要安於現狀，對教學應付出心力、努力進修研習充實自我。

對教學遭遇困難的教師建議：一是「分析問題原因，再針對癥結來解決」，二是「詢問同事，檢討教學，樂在教學」。也就是針對問題、探究原因、對症下藥，並且勤於向同事請益，除了是專業對話的機會，也是同儕相互支持的契機。

參、中小學優良教師教學經驗具體作為

一、中小學優良教師的人生觀、教學理念與圖像

受訪的教師所抱持的教學理念如「積極樂觀」、「負責」、「做該做的事」、「隨緣」等概念性詞語，這些與教師工作性質大致上是相容的。

最常為教師們所提到的教學理念如「把舞台給學生，儘量去發掘學生的優點」、「公平、正義地面對每一個孩子」等詞語。其多半有著「有教無類」、「因材施教」意涵。

受訪中小學優良教師的人格特質，多數提到的人格特質如：「熱情」

(熱忱)、「認真」(努力、積極)、「負責」(責任感)、「愛心」、「耐心」、「堅持」、「樂觀」

受訪教師對於他們理想中的教學藍圖，其共通點是「快樂」(歡喜)與「和諧」的教與學、親師生的三方「合作」。由此可知，受訪教師對教學圖像的建構是相當正面、樂觀的，且是符合未來親師合作的趨勢。

二、中小學優良教師透過持續研習進修，培養專長與知能

受訪教師在建立新的教學知能、培養學科教學知識的方式包括：縣市的研習(包括校內外所辦理)、媒體刊物、研究所或學分班、輔導團、出國進修、請教專家、同儕交流、才藝課程、學術研討會。

三、中小學優良教師會考量學生程度、個別差異、教師專長進行課程規劃

因應學生個別差異規劃教學目標與發展教學單元方面，受訪教師們較常使用了解學生的方式是：「測驗」、「觀察」、「課程脈絡」、「個別資料」、「詢問家長」、「詢問先前老師」。而了解學生個別差異後，在課程中設計時處理方式包括：「多樣化教學」、「訂定不同標準」、「團隊設計課程」、「自編教材」、「補救教學」、「分組教學」、「網頁補充教材」。

四、中小學優良教師對教學準備充分，讓其教學得以順利呈現

教學的進行過程(準備教學、呈現教材、活潑多樣、溝通、教學評量)，受訪中小學優良教師的作法，多數共通點大約有三：第一充分規劃課程、準備教材；第二運用多樣教學策略或媒體；第三運用多元評量，回饋修正教學。

五、中小學優良教師的班級經營理念與作法

班級經營是教師順利進行教學與輔導管教的基礎，因此多數受訪教師也都認同、並提出其理念與作法。由於學生年齡不同，因此受訪教師也因學校層級、性質不同而有不同的經營作法。雖然訂定規矩要求程度或許方式有所不同，不過在目標上幾乎是一致的，也就是班級應該：「有秩序」、「守規矩」，擁有良好的學習氣氛。

六、中小學優良教師認為良好的親師溝通是班級經營基礎

多數教師認為建立和諧的親師關係是有必要，且應積極為之，有助於學生的管教輔導；而關係建立的方式、溝通的方式包括：親師懇談、電話、家庭訪問、聯絡簿（國小）、班級通訊刊物等。另外，教師與家長建立良好關係後更可引入家長人力資源於教學之中。

七、多數中小學優良教師會透過多元方式來評鑑課程

多數教師透過「測驗與評量」、「同儕回饋」、「學生課堂反應」、「自我反省」、「學生問卷」、「家長回饋」等，作為課程評鑑的方式。

八、中小學優良教師會透過同儕合作形成夥伴關係

多數受訪教師會與教師同儕形成夥伴關係，在教學上有專業對話的對象、相互協助，讓教學不再是單打獨鬥、孤苦無依中獨自進行的工作。

九、中小學優良教師會將家長及社區資源融入教學活動

受訪教師多半都有結家家長人力資源投入教學，而受訪教師也認為家長的人力投入需要老師的邀請與鼓勵。相對於早年教學，近來家長協助教學，已多半為教師所能接受。不過受訪教師提及的家長參與的內容尚未多樣化，除了協助維護秩序、輔助學生完成作業，課程規劃與設計就相對的比較少參與。

第二節 建議

根據上述研究結論，本研究擬對教育行政機關、師資培育機構、中小學及教師、以及後續研究，作如下之建議。

一、對教育行政機關的建議

在促進教師專業的發展上行政機關（教育部、縣市教育局等），本其權責可以在以下幾方面著力：

（一）建構教師生涯輔導機制，協助教師專業發展

中小學教師的生涯發展有其週期性或階段性，面對不同發展階段的教師，應適時予以激勵，以促成其專業成熟，持續為教育貢獻所長。為更進一步了解國小教師的專業發展歷程、及早預防及輔導，縣市教育局主管機關可發展辨識教師發展階段的常模或量表，以為不同發展類型的教師提供適切的生涯規劃資訊，進而提升教學表現效能。

（二）成立人力資源中心，規劃退休優良教師人力資源再利用

在本研究中多數優良教師表示，願意在退休後以擔任志工的方式持續奉獻教育，因此以退休教師為主、妥善規劃退休優良教師的人力運用，係值得積極投入開發的部分。無論是提供各級學校教師的教學諮詢或是工作協調、初任教師的輔導、學校行政工作經驗的傳承等，都是相當適宜。再者，由於目前各機關單位礙於組織法未能及時修改、擴編，因此各縣市政府教育局工作量的積累已多數不堪負荷，常借調中小學教師到教育局內服務，而退休教育人員的投入，無疑是一股成熟、穩健的生力軍。

（三）規劃初任教師導入輔導制度，協助其順利進入職場

相較於國外對於初任教師輔導已行之有年，國內僅有臺北市教育局在民國八十八年開始推動教學輔導教師制度，經由有經驗的教學輔導老師的帶領、提攜，除了提供初任教師在生活適應，與教學上不少協助外，同時也為學校塑造良好經驗傳承的管道與風氣，對校內教師專業對話提供經驗互相交流的平台。由於實施成效良好，值得相關單位在建立初任教師輔導制度時加以參考採行的。

（四）籌設縣市教師研習中心，提供教師專業成長之場所

本研究發現，優良教師於感教學不足之際、或想繼續維持教學熱忱時，其最常進行的乃是參與縣市的研習活動。所以，本研究建議，為避免教育改革活動相關研習都需長途跋涉至國立教育研究院，各縣市教育行政機關，應於各縣市內建置教師研習中心，提供縣市內教師進修研習、教材研發或教學研究之場所與機會。

二、對師資培育機構的建議

師資培育機構負責準教師的培育，在功能上、師資上以及資源上對中小學教師的專業發展，可協助以下事項：

(一) 糾合相關人力，建構本土化教師專業發展歷程之理論模式

本研究有關中小學優良教師專業發展歷程之訪談大綱，主要是參照Fullen之教師專業發展八階段理論，而研究發現，受訪者在「生涯挫折調適」、以及「穩定停滯」等兩階段，並未明顯地顯示相關行為，顯然與Fullen之理論有所差異，其原因可能是研究對象之不同（本研究為優良教師，Fullen理論之適用對象為一般教師），此外，本研究研究對象僅為15名教師，其推論性亦有所限制。為促使國內教師進行專業發展歷程有所參照，並建構本土化理論依據，師資培育機關實應結合教育理論與實務相關人力資源，加強研究與發展。

(二) 規畫生涯課程，培養準教師正確認知與態度

準教師面對未來教師生涯、擔任中小學教師應有的態度、教學觀，需要有正確的認知與態度，以協助他們順利踏入職場，一旦遭遇困難也可以採取因應的對策。根據本研究結果指出，多數中小學優良教師認為擔任教師應有：認真負責態度、願意奉獻教育精神等，這除了是對教育工作負責外，也是學生良好學習的保障。將生涯規畫課程列為準教師課程選修、研習內容之一，讓準教師對教師生涯的瞭解與規畫、生涯歷程困境的因應策略，不啻有助於他們未雨綢繆。

(三) 協助中小學學校本位研習，成為教師專業發展理論與實務的中心

教育學院中的理論要走出學術的象牙塔，就應與第一線的中小學教師教學結合，透過帶領教師成長團隊、進行行動研究，落實教育理論在中小學的教學現場，讓理論不淪為空談，以實際行動贏得中小學教師的信服。是以師資培育機構教授在授課之餘，應主動尋求課堂所教授理論實際實驗的場域，以實際行動帶領中小學老師精進教學、實踐理論，其所成就的效益不僅是教師，同時也造福更廣大的學生群。

(四) 結合良師典範與事績，積極辦理地方教育輔導工作

本研究發現，中小學優良教師不管是教學理念、規畫課程、教學實施、教學評量、班級經營、課程與教學評鑑、或是教學社群建立等，都

有相當多值得教育工作者學習的典範與事績，因此，本研究也建議，各師資培育機構於進行其地方教育輔導工作之際，似可結合此等良師之人力資源與優良事績，規劃「邁向良師之路」之相關課程，以提升中小學教師之正確教學專業理念與能力。

三、對中、小學校領導者的建議

國民中小學學校是教師專業發展的第一線，因此學校領導者促成教師專業發展上，可以注意以下幾點：

(一) 實施同儕輔導，促進教師教學專業成長

本研究發現，初任教師於導入階段，多半是自行摸索進行教學活動，所以常產生挫折與遭遇教學困難；此外，訪談優良教師也發現，渠等大多會透過同儕合作形成夥伴關係，相互激勵與激盪，以解決教學困境。準此，本研究建議，學校應實施同儕輔導，建立同儕相互學習、對話、合作、省思的機制，讓教師成為同儕另一雙善意的眼睛，藉以解決初任教師教學困境、或提升其他教師教學專業成長。

(二) 善用退休教師人力，協助學校教育活動推展

一個組織或團隊總有人事的代謝，而學校組織優秀人事的退休，不僅是教育界的損失，更是學校、教師與學生的損失。為讓組織能永續經營，並將好好的傳統加以保留，對於退休教師的人力資源應加以運用，除可讓其有風華再現之機會，更可協助學校教育活動的有效推展。因此，對於資深、經驗豐富教師的退休，學校可成立退休教師人力資源中心，讓有意願擔任志工的退休教師得以一展長才，同時鼓勵其繼續參與學校教育活動，以為學校教師經驗傳承、學生學習開闢資源。例如讓經驗豐富的退休教師，擔任服務學校的學生課業輔導、行為輔導、圖書館解說義工，或是輔導新進教師的生活、教學問題等，對學校的助益是不容忽視的。

(三) 研習內容的多樣化與系統性

由於校內的進修研習是，中小學教師主要的專業成長的管道之一，因此學校在規劃進修研習時宜妥善為之。再者，學校教師本有發展階段性差異，所以在規劃教師進修與研習時，應將此列為考量，針對不同生涯發展階段的教師專業成長需求，規劃教師在職進修課程與研習活動，

協助專業生涯發展。

其次，目前中小學教師仍以女性教師居多，是以負責研習規劃行政單位亦應將此列為考量，協助女性教師發展專業自主的生涯路。

第三，就研習的系統性而言，各級學校或因上級交派業務需求、或礙於經費，常見研習場次、主題零散，研習的方式通常也以演講式進行，教師獲益有限。與其統一、集中、聽講式的研習讓教師收穫有限，倒不如考慮實作、行動研究類的進修研習，可能較符合未來教師專業發展趨勢。

(四) 成立學校本位教學深耕團隊，鼓勵專業對話

成立教師專業社群，是增加教師互動的契機，隨著教改趨勢，近來各級中小學校內也紛紛成立各領域的教學團隊，這對教師專業對話形成是一大契機。然而，在運作初期，不少學校仍是有名無實，並未形成真正對話，或因教師工作壓力、課程繁忙，或因未有適切引領，導致組織鬆散、運作效率不佳，而此時學校行政介入與積極輔導在此時就相形重要。

為讓學校教學的深耕團隊運作能更具效率，除了憑藉校長、主任行政人員、校內資深教師的智慧、能力相互激盪外，尚可藉助外力來落實教師專業團隊的成長，諸如主動聯繫大專院校師資輔導教師進行教學研究、提升專業知能，或是遴聘他校資深優良教師到校進行專業對話與教學工作坊研習等，透過多元的管道、方式以促進教師專業成長。

四、對中小學教師的建議

中小學教師對於己身的教職工作、以及在教學生涯上可以做到以下幾點：

(一) 積極參與進修研習，維護專業地位與尊嚴

隨著社會潮流所趨，目前中小學教師專業地位一再受到家長、社會人士的質疑，影響教師專業權威。而教師專業地位與權威的有效獲得，所憑藉的不應只是教師這份職位，更應仰仗教師對本身工作專業的投入、專業的態度與精神。從本研究的受訪教師經驗顯示，積極參與研習、自我進修，不僅讓自己跟上教改的腳步，同時也是維持專業不退潮流的有效作為，也讓教學更有自信。

（二）事先作好生涯規劃，積極奉獻教育

相對於其他行業而言，中小學的教職工作環境是相當穩定、高度自主性，且工作性質深具人類社會文化傳承意義。身為教師，應對教育工作本身價值、歷程與教職工作的生涯發展有所了解與規劃，方不致讓生涯迷思、價值錯亂，逐波隨流、喪失自我價值的肯定與認同，影響對教學工作全心全力的投入。本研究中，不少受訪教師們對教學能持續奉獻的原因之一，便是來自學生的回饋，也就是從教學工作本身獲得滿足、成就感，而非倚賴外在名利多寡，來衡量教育工作的價值。是以教師們在工作本身不斷尋求成長、精進教學、從學生表現與回饋獲得滿足，讓教學工作與生涯充滿意義。

（三）參加教師社群，形成專業對話

由於長期以來中小學教師習慣單打獨鬥的工作情境，教學過程中缺乏專業對話，而專業成長相當有限與緩慢，在新世紀的教師教學，不應再如同雞蛋條板箱中工作，唯有透過同儕的相互回饋，方能在教學路上相互扶持。所幸，近來多數中小學教師已成立各種教學領域研究團隊、共同設計課程與教學，只不過教師仍未全面性、普遍性地參與；未來教師應自我覺醒，積極主動參與校內外各種教學團隊，而不再在教學生涯中單飛。

其次，在專業對話中樂於分享，也是教學經驗薪火相傳的契機，智慧相互激盪所迸發的火花，受益者不僅是教師本身，更擴及廣大的學生。

（四）面對教學困境與遲滯，應採取有效因應策略

長久以來，多數學校面對教學有困難教師總是束手無策，致使教師個人在遭逢生涯低潮、困頓時，求助無門。在此自求多福的學校工作情境中，突破困境的方式也唯有「面對問題、才能解決問題」，這也是本研究中受訪教師的經驗談。面對困境，教師可以採取的有效的解決策略諸如：追求專業成長、積極參加進修研習、尋求他人協助、嘗試新教學作為、轉換不同職務、擴展生活領域等等，以期問題能順利解決。

五、對未來研究的建議

目前國內教師專業發展歷程的文獻中，除了採用調查、訪談、文獻

歸納外，尙未見對教師專業發展進行長期的觀察研究，也就是對於中小學教師的專業發展歷程除了歸納國外的文獻、在國內進行調查、訪談外，比較欠缺的就是針對中小學教師進行長期5-10年的觀察，況且教師世代之間本有所差異，在本研究中也發現，受訪教師對於「X世代」教師的觀念，與自己相較有落差。是以，教師專業發展歷程理論的本土化研究，有其必要性與重要性，這不僅可了解國內中小學教師的專業發展歷程、影響因素，同時也可作為輔導教師、協助與激勵教師專業發展的基礎。

其次，本研究之研究對象大部份是女性教師（十二位）、男性教師僅三名，以此種比例所得的研究結果，對於不同性別教師之專業成長歷程與教學表現的研究，是否有所定論，實有待進一步研究驗證。此外，本研究乃是以訪談法為研究資料蒐集的方法，請中小學優良教師回溯其教學表現，對資料的完整性也可能有所疏漏，因此，建議未來研究可增加對優良教師教學的現場觀察，透過三角檢證的方式，更正確且清楚的描述優良中小學的具體教學表現。

參考文獻

- 王受榮（民81）。我國國民中小學教師效能感及其影響因素之研究。國立臺灣師範大學教育研究所論文，未出版，臺北市。
- 王明傑、陳玉玲譯（民92）。**教育心理學**。臺北：景富。
- 王培瑾（民86）。國中教師生涯轉變之分析研究。國立臺灣師範大學教育心理學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 白青平（民89）。臺北縣市國民小學初任教師工作困擾與解決途徑之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 白慧如（民93）。國民小學教師資訊素養與教學效能關係之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 朱俊淇（民89）。國民小學教師生涯發展停滯期之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 江展塏（民84）。國民小學校長領導型式與教師教學自我效能關係之研究。臺北市立師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 江慧萍（民93）。國小教師生涯發展與專業成長需求關係之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 吳明隆（民90）。新時代有效親師合作的內涵與具體做法。**公教資訊期刊**，3(1)，56-74。
- 吳清山（民83）。**學校效能研究（初版）**。臺北：五南。
- 吳清山（民86）。**學校效能研究**。臺北：五南。
- 吳淑雯（民92）。從生手到專家國小教師專業發展歷程研究。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 呂木琳（民87）。**教學視導**。臺北：五南。
- 李欣儒（民89）。國中生活科技初任教師教學困擾與解決途徑調查研究。
- 李俊湖（民81）。國小教師專業成長與教學效能關係之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 李春芳（民86）。**教學技術**。載於黃政傑主編：教學原理。臺北：師大書苑。

- 李惠淑（民92）。國民中學教師教學評鑑規準之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 周燦德（民73）。我國高職教師在職進修教育之研究。國立臺灣師範大學教育研究所，未出版，臺北市。
- 林幸台（民78）。我國國小教師生涯發展之研究。國立臺灣教育學院輔導學報，12，265~297。
- 林玫君（民89）。實習教師之教學省思研究初探。國立台南師範學院，台南師院學報，33，347-365。
- 林家宇（民80）。資深優良特殊教育教師之生涯歷程、人格特質及其相關因素之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 林進材（民89）。有效教學－理論與策略。臺北：五南
- 林瑞欽（民77）。師範生任教職志與其相關因素研究。國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 林靖芬（民88）。臺北市國小女性教師生涯發展與工作滿意度之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林寶山（民82）。教學論。臺北：五南。
- 金樹人譯（民78）。教室裡的春天。臺北：張老師。
- 洪幸如（民91）。國民中學教師專業發展之研究--以臺北市與屏東縣為例。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 孫志麟（民80）。國民小學教師自我效能及其相關因素之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 孫國華（民86）。國民中學小學教師生涯發展與專業成長之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 高強華（民85）。師資培育問題研究。臺北：師大書苑。
- 張俊紳（民86）。國民小學教師教學效能之研究－不同教學效能信念類型教師的教學表現及其教學生產力。國立高雄師範大學教育研究所博士論文，未出版，高雄市。
- 張哲豪（民91）。協同教學模式中教師專業成長之研究。國北師課程與教學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 張碧蘭（民91）。國小初任教師工作困擾及其因應方式之研究。臺中師範

- 學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 張德銳（民83）。**教育行政研究**。臺北：五南。
- 張德銳（民85）。**發展性教師評鑑系統**。臺北：五南。
- 張德銳（民89）。教學檔案在國小師資培育教育實習課程應用之初探。**初等教育學刊**，8，210-240。
- 張德銳、簡紅珠、裘友善、高淑芳、張美玉、成虹飛（民85）。**發展性教師評鑑系統**。臺北：五南。
- 張德銳、簡賢昌（民91）。國民中小學實施協同教學的困境與突破。載於中華民國課程與教學學會主編，新世紀教育工程—九年一貫課程再造，163-195。臺北：揚智文化。
- 莊國鎔（民90）。**臺北市國小教師生涯發展與學習需求之研究**。
國立臺灣師範大學社會教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 郭明堂（民85）。**國小教師任教專長、教學經驗、養成型態與其教學效能之研究**。國立高雄師範大學教育學系博士論文，未出版，高雄市。
- 陳木金（民86）。**國民小學教師領導技巧、班級經營策略與教學效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 陳怡錚（民89）。**國中女教師生涯之研究**。國立臺灣師範大學公民訓育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳美玉（民88）。**教師專業學習與發展**。臺北：師大書苑。
- 陳美如（民91）。「教師即課程評鑑者」之實踐探究：合作評鑑過程的分析。**教育研究集刊**，48：1，185-230。
- 陳美言（民87）。**國民小學校長教學領導與教師教學自我效能關係之研究**。臺北市立師範學院國教所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳浙雲（民90）。活用社區資源，深化課程內涵—臺北縣社區有教室方案之理念與實施。**研習資訊**，18，7-17。
- 陳珮琦（民92）。**國民小學教師生涯發展狀況與組織承諾關係之研究**。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市
- 陳聖謨（民92）。輕啓統整課程的面紗。**現代教育論壇**，8，366-377。
- 陳嘉芬（民92）。**國民小學教師教學效能與親師溝通相關之研究**。慈濟大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。

- 單文經（民87）。**班級經營的任務**。班級經營月刊，3(1)，1-27。
- 曾玉瓶（民92）。**高職美容科教師生涯發展與專業成長需求之研究**。雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士班碩士論文，未出版，雲林縣。
- 曾榮祥（民89）。**國民小學教師轉化、互易領導與教學效能之關係及其應用研究**。國立嘉義大學國民教育研究所未出版碩士論文，未出版，嘉義市。
- 曾慧敏（民82）。**國小教師生涯發展及其工作需求、生涯關注之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 黃淑貞（民93）。**國小退休教師生涯發展之研究**。國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃群豪（民93）。**高雄市高中職教師生涯發展與進修需求之探討**。屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 黃嘉雄（民93）。**國民中小學九年一貫課程綱要的課程評鑑理念分析**。國民中小學九年一貫課程：理論基礎，1，171-180。
- 楊永森（民91）。**社團經驗對初任教師班級經營影響之研究**。臺東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，臺東市。
- 楊素惠（民92）。**國小特殊教育教師生涯發展及相關因素之研究**。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 葉國安（民66）。**我國師專生家庭社經地位、成就動機、抱負水準與學業成就之關係**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 廖淑珍（民91）。**教育改革中的教師生涯承諾之質化研究**。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 劉月娥（民89）。**國民小學教師專業決定與教師效能感之研究**。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 劉雅惠（民86）。**國小教師生涯信念、生涯自我效應與生涯發展狀況相關之研究**。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 劉曜睿（民93）。**導入階段國小教師生涯發展遭遇之問題與問題因應之研究**。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。

- 歐用生（民87）。**教師專業成長**。臺北：師大書苑。
- 蔡培村（民82）。**國民中學教師生涯能力發展之研究**。教育部中教司委託研究。
- 蔡培村（民84）。**成人教育與生涯發展**。高雄：麗文。
- 蔡碧璉（民82）。**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，未出版，臺北市。
- 蕭慧津（民90）。**國中教師專業學習與發展之研究—以終身學習四面向探討**。國立臺灣師範大學社會教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 簡玉琴（民91）。**桃園縣國民小學教師自我效能與教學效能關係之研究**。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 簡後聰（民86）。社區資源與學校教育。**教師天地**，86，16-20。
- 顏銘志（民85）。**國民小學教師教學信念、教師效能與教學行為之相關研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 羅明華（民84）。**國民小學初任教師實務知識的發展及其影響因素之個案研究**。國立台中師範學院國民教育研究所論文，未出版，臺中市。
- 饒見維（民85）。**教師專業發展：理論與實務**。臺北：五南。

- Beach, B., & Reinhartz, J. (1989) . *Supervision: Focus on Instruction*. New York : Harper&Row.
- Blackman, C. A. (1989) *Issues in professional development : The continuin gagenda*. In M. L. Holly & C. S. Mcloughlin (Eds.), *Perspectives on the teacher professional development*. NY: The Falmer Press.
- Borich (1986) , G. D. (1986) . *Effective teaching methods*. NewJersey:Englewood Cliffs.
- Brophy, J. (1985) .Classroom management as instruction: Socializing self-guidance in school. *Theory into Practice*, 24, 233-240.
- Hoover-Dempsey, K. V., Bassler, O. C., & Brissie, J. S. (1987). Parent involve ment:Contributions of teacher efficacy, school socioeconomic status,and other school characteristics. *American Educational Research Journal*, 24(3), 417-435.
- Caver, L. (1988). *Teacher efficacy: Its relationship to school level organization al conditions and researcher demographic characteristics*. (EDD. The University of British Columbia Dissertation Abstracts International, 49/ 12A.)
- Cosgrove ,M.,& Osborne , R. (1985) . Lesson frameworks for changing chil dren’ s ideas. In R. Osborne & P.Freyberg (Eds.) *Learning in science*. New Zealand : Heinemann.
- Descy, D. E. (1991) . Instructional media utilization in the classroom and its relationship to teacher burnout and student learning. *Instructional Journal of Instructional Media*. 18 (2) , 99-106.
- Fessler, R., & Christensen, J. C. (1992). *The teacher career cycle : Understanding and guiding the professional development of teacher*. Boston : Allyn and Bacon.
- Good, T. L., & Grouws, D. A. (1979) . The Missouri mathematics effective ness project, *Journal of Educational Psychology*, 71, 355-362.
- Harris, B. M. (1985) . *Supervisory behavior in education*. (3rd ed.). New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Michael, F., & Andy, H.1992) .*Teacher development and educational change*. London : New York : Falmer Press.
- Rosenshine, B. (1971) . *Teaching behaviors and student achievement*.

London : International Association for the Evaluation of Educational Achievement.

- Rosenshine, B. (1983) . Teaching functions in instructional programs. *The Elementary School Journal*, 83, 335-351.
- Rosenshine, B. (1986) . Synthesis of Research on Explicit Teaching. *Educational Leadership*, 60-66.
- Smith, L. T., & Cotton, M. L. (1980) . Effect of lesson vagueness and discontinuity on student achievement and attributes. *Journal of Educational Psychology*, 72(5), 670-675.
- Tindill, A. S. & Coplin, L. (1989) . Evaluating staff development activities. *Education Canada*, 29 (1) ,16-23.
- Weitz, S. (1979) . (Ed.). *Nonverbal communication. (2nd ed.)*. New York: Teacher college press.
- Windsor, R. A., Baranawske, T., Clark, N., & Cutter, G. (1984). *Evaluation of health promotion and education program*. Palo Alto, CA: Mayfield.

附錄一

中小學優良教師專業發展歷程及教學

經驗訪談對象權利與義務說明

一、權利

(一)各受訪優秀教師個人單篇資料，經整理改寫後，將出版於國立教育資料館印行之全國性教育刊物—「教師的話——中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗」專書，經由經驗分享與傳承，提供有志為人師者成長與學習。

(二)「教師的話」專書出版後，將致贈各受訪教師每人兩冊。

(三)訪談結束後，將支給各受訪教師訪談費每人3,000元。

二、義務

(一)訪談前填寫訪談同意書及基本資料(含年表)乙份。

(二)訪談過程共需兩次(請允許全程錄音)，第一次約2小時(現場訪談)；第二次約1小時(也許是採電話補充訪談)。

(三)訪談結束後，為確認逐字稿正確性，請協助修正並勾選回饋表。

(四)提供個人與教學活動照片15張，供「教師的話」排版插圖。

(五)「教師的話」專書完稿後，協助校對文(圖)稿，並填寫著作權歸屬同意書(著作權歸國立教育資料館所有)。

附錄二

中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗

訪談大綱

首先要感謝您在百忙中，撥出寶貴的時間接受我的訪問。想請教您對下述問題的看法，以作為國內中小學教師教學與進行專業發展的參考：

1. 請您說一說您的求學過程？有沒有哪些人或事對您的影響比較大？
為什麼？
2. 當初您為什麼選擇教職？當時您的心路歷程為何？
3. 請您談談職前培育過程中，有哪些經驗或學習課程，對您擔任教師一職，有比較大的影響？為什麼？
4. 成為一位初任教師（3年內），您是如何學習當好一位教師？您認為做一位好老師應具備哪些人格特質？而您是透過哪些途徑與方式來學習成為一位好老師？
5. 成為一位初任教師（3年內），您曾遇到哪些教學與學校環境適應上的問題？您是如何面對與解決的？有哪些人曾幫助或影響您？他(們)是怎麼影響您的？
6. 渡過初任老師生澀階段後，您是否曾經因為個人、家庭、學校或教育環境變遷而感到教學知能不足（如果不會，為什麼）？如果會，您又是曾參與哪些專業成長活動（課程）或尋求其他教師的協助，以建立新的教學知能？成效又是如何？
7. 從教育局（或教師會）的推薦資料我們知道，您曾獲頒○○獎，可不可以分享您得此獎的原因或特殊的事蹟？除此之外，您是否還曾獲得其他教學上的肯定與表揚（如學校、同事、家長、學生等）？而獲得這些表揚與肯定對您的生活與教學有何影響或改變？
8. 在獲得上述的肯定與鼓舞後，您又是透過哪些方法以持續維持教育的熱忱？您又是如何進行進一步的專業成長？
9. 經歷多年教學後，您是否會因為個人、家庭、或學校工作因素而感到工作壓力與倦怠（如果沒有，為什麼）？如果有，您又是如何調適以

走出這樣的困境？

10. 步入人生中年階段時，許多老師會有「教學工作很穩定不再想積極求進步的感覺」，您會不會有這樣的感覺（如果不會，為什麼）？如果會，您又是透過哪些過程、想法或方法來調整您的心境？
11. 您最近是否有離開教職、轉換跑道或退休的想法？您是否有尚未實現的夢想或抱負？而您將會採取哪些方法來傳承您的經驗？
12. 退休後，您對於未來的生涯有什麼規劃、理想與期許？
13. 您對於初任教師、現職教師、以及教學遇到瓶頸教師，各有什麼樣的期許與具體建議？

接下來，可不可以進一步請教您在現職教學上的表現：

1. 請問您的人生觀和教學理念為何？
2. 您主要的教學專長領域為何？您又是如何培養您的學科教學知識？
3. 在規劃課程方面，您是怎樣瞭解班級學生個別差異？您又是如何根據學生個別差異與教學目標以進行一學期的課程規劃？您是如何發展每一個單元的教學設計？
4. 接下來想請教您有關教學問題，教學前您是如何準備教學的？進行教學時，您又是如何呈現教材？如何實施活潑多樣的教學？如何進行教學上的溝通？以及如何實施教學評量？
5. 在班級經營方面，您的班級經營有什麼特色？您又是如何營造和諧的親師溝通？
6. 請問您是如何檢核課程設計的成效並加以改善？請問您是如何瞭解自己教學上的優點及需要成長空間，然後加以改善？
7. 您是如何與教師同儕合作，形成夥伴關係？您又是如何結合家長及社區資源，發展於教學活動？
8. 最後想請教您所認為「理想的教學圖像」為何？您是如何做到的？

附錄三

訪談同意書

為協助「中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗」研究之進行，本人同意接受訪談及全程錄音，但訪談過程中如有任何涉及個人隱私或違反研究倫理之處，本人可以拒絕回答及錄音，亦保有隨時退出此研究及訪談的權力。

此外，本人同意研究者將訪談錄音資料，轉謄為逐字稿，俾利研究之進行。然，有關研究訪談所蒐集的各項教師與學生資料，則僅限用於本研究資料的分析，並應妥善保管。

立同意書人：

中華民國九十四年 月 日

附錄四

中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗之研究

個人基本資料

◎生平簡介（請老師準備照片15張，以便於在專書刊出）

姓名： 出生年月日： 出生地：

◎學歷

國小： 國中：

高中或師專：

大學（科系）：

研究所（科系）：

◎經歷

◎現職

◎其他重要事蹟（如榮譽、獎項、著作等）

◎座右銘或最喜歡的一句話

◎聯絡方式

學校電話：

電子信箱：

手機：

中小學優良教師專業發展歷程與教學經驗之研究 個人年表

民國	年紀	重要事件	備註

(表格不敷使用時，請自行複製)

附錄五

訪談回饋函

您好：

非常感謝您撥冗接受訪談，讓本研究得以順利進行。本研究小組已將訪談錄音帶內容轉謄為逐字稿，煩請您過目，並將不適當處於原稿上直接修改（包括文意、字句、標點等）。

此外，亦請您評估此份逐字稿資料，反應您真實經驗（情況）的程度，以為本研究後續資料分析之參考，並請於 月 日前將訪談逐字稿資料檢核表及修正之逐字稿回傳（Email: ），如有疑義則請電洽（Tel: ）再次謝謝您的協助與幫忙。

順祝

平安如意！

中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗研究小組 敬啓

訪談逐字稿資料檢核表

我覺得此份訪談逐字稿資料與我的專業發展歷程及教學經驗符合程度為（請於空格上打✓）：

百分比	100%	99%	98%	97%	96%	95%	94%	93%	92%	91%	90%	85% 以上	80% 以上	80% 以下
勾選														

研究參與者（姓名）：

國家圖書館出版品預行編目資料

中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗之研究
/ 張德銳主編. --初版. · --臺北市：教育資料館，
民95 面； 公分
參考書目：面
ISBN 986-00-5082-1（平裝）
1. 小學－教師 2. 中等教育－教師
523.5 95007894

◎版權所有·請勿翻印◎

中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗之研究
發行人：王世英
主編：張德銳
出版機關：國立教育資料館
臺北市大安區(106)和平東路一段181號
電話：(02)2351-9090
電子郵件信箱：rs@mail.nioerar.edu.tw
出版年月：民國九十五年五月
版次：初版
電子出版品：本書同時登載於國立教育資料館網站
網址：<http://www.nioerar.edu.tw>
工本費：新臺幣200元
印刷者：益盛彩色製版有限公司
電話：(02)2222-4910
展售處：五南文化廣場：臺中市中山路2號
國家書坊：臺北市八德路三段十號B1
法律顧問：劉祥墩律師

GPN：1009501102

ISBN：986-00-5082-1

統一編號

1009405019



地 址：台北市大安區和平東路一段181號

電 話：(02) 2351-9090

網 址：www.nioerar.edu.tw

E-mail：rs@mail.nioerar.edu.tw

ISBN 986-00-5082-1



9 789860 050820