

第二章 文獻探討

第一節 教師在職進修理論基礎

教育的成敗，繫於師資的良窳。所以培養師資，樹立師表，以達到「良師興國」的崇高理想，實為重要之課題。教師素質的提高，決定於兩個因素：一是職前教育（preservice education），一是在職教育（inservice education）。前者亦稱養成教育；後者亦稱在職進修，或在職訓練，皆是師範教育之一體兩面，兩者同樣不可或缺（康自立，民83；楊國賜，民83）。

教師在職進修的起源可追溯自一六八五年，由法國基督教兄弟會的神職人員 Salle 在 Rheimos 所建立師資訓練機構開始，之後德國於一七五三年建立公立的師資培育機構，到了一七九四年法國成立第一所師範學校，一九七二年英國著名的詹姆斯報告書（Lord James Report on Teacher Education and Training）中亦曾對師資的培育有所建言，認為完整的師資教育應包括職前教育與在職進修（何福田，民78）。

Harris (1989) 也認為唯有經過有計畫地學習所獲得的經驗才是最好的老師，而要如何使一位老師具有豐富的經驗，在職進修是最有效的途徑之一。尤其是技術師資的培育比一般中學師資更加困難，因為技術師資除了要具備專業技術及知識，還要具備教育的專業知識與技能。所以，在培育過程中，不僅需器材及機具設備，更須長期培養，除了注重養成教育外，更要重視教師在職進修教育，以期教師的教學內容能配合科技變遷及工業發展，所培養的學生才能因應就業市場及工作世界的需求（楊朝祥，民74；周春美，民82；康自立，民83）。

一、教師在職進修的意義

Good (1959) 認為教師在職進修係指有助於教師專業成長和資格的活動；亦即提供給從事教育工作者，於相關教育環境內有計畫、有系統的學習活動，以促進其專業能力之繼續發展；陳祖吉（民76）則認為教師在職進修活動必須與教師之教學內容相關，而且要能增進教師的教學效率。並認為在職進修須具備下列五個要項：

1. 在職進修係指現職教師而言。
2. 教師在職進修是有計畫、有組織、有系統的學習活動。
3. 教師在職進修是有特定時間、地點的活動。
4. 教師在職進修的內容與其教學任務有關。
5. 教師在職進修是用以增進教師教學效能為目的的活動。

黃炳煌（民83）認為所謂教師之在職進修係指：「凡是為增進在職教師之專業知能而進行的一切有計畫的學習活動或經驗」。這裡所謂的「專業」（professional）知能係相對於「個人」（personal）知能而言。換句話說，在職進修係專指有助於教育人員更加有效地扮好其角色（如教學或辦理教育或學校行政）的學習活動而言。何福田（民71）指出教師的「奉獻」既不是「鞠躬盡瘁，死而後已」，也不是「燃燒自己，照亮別人」，其主張教師必須一邊燃燒自己，一邊補充油料，要經常地、永遠地照亮別人。更認為孔子因有「學不厭，教不倦」之精神，才能成為萬世師表，此所謂的「學不厭」就是不斷的在職進修。教學與教師教育國際百科全書（The International Encyclopedia of Teaching and Teacher Education）將「教師教育」區分為兩大系統：其一稱為職前教育系統（preservice system），此系統係指在進入教學專業工作以前，為取得合格教師地位（qualified teacher status）所提供的準備教育與訓練而言；其二為在職教育系統（inservice system），係指教師被任命擔當教學職位（teaching position），並已擔任實際教學工作（teaching

responsibilities) 之後，所提供可增進合格教師地位所需的教育與訓練而言 (Dundin, 1987)；所以教師在職進修需具備下列三個要件：1. 現職教師；2. 所從事的學習活動或行為必須是為了改善或增進教學工作；3. 須係指現在與未來的教學工作。因此，教師在職進修係指增進教師教學效能及提供教師成長的在職進修教育，它是有系統、有計劃、有組織、有目標導向的活動，其目的在增進在職教師的專業知能與專業態度的培養，並與教師職前教育相輔相成，達成提高教育素質的目的 (康龍魁，民78；郭秋勳，民80；何福田，民81；康自立，民83)。

二、影響教師在職進修之因素

民國六十三年我國訂頒建教合作實施辦法，積極推動建教合作教育，擴大建教合作教育的層面並希望能藉此提升師資的水準，就教師進修方面而言，其發展方向為：1. 職業學校教師有計畫的安排前往企業學術機構或試驗所進修學習，以瞭解各行業之實況及新知；2. 鼓勵職業學校教師與企業界或研究機構進行研究發展工作；3. 職業學校得提供場所與企業界合作辦理與教學有關之機器設備展覽及現場操作示範。然而如何規劃合乎高職教師需求的在職進修活動，實為當務之急 (周春美，民82)。職是之故，研究者認為對於影響教師參與在職進修之因素必須要有所瞭解。於此謹就國內外有關影響教師在職進修因素之研究分析如下：

(一)就國外而言：

Holmes (1988) 對歌倫比亞地區公立學校教師及行政人員之調查研究發現，影響教師積極參與在職進修之因素有下列三點：

1. 參與在職進修之計畫與決策。
2. 相對的休假時間。
3. 與金錢有關的獎勵，如加薪、津貼。

Plotechar (1987) 亦曾對泰國 932 位參與在職進修的教師調查

，發現教師在職進修有三個影響因素：

1. 認知興趣與增進智慧。
2. 謀求職業進展與社會服務。
3. 擴展社交接觸及社交關係。

Branscum (1986) 對南密蘇里州立大學 (Southeast Missouri State University) 225 位擁有博士學位的教師研究發展影響他們參與在職進修的動機有六項：

1. 社交參與 (social involvement) 。
2. 外在刺激 (external stimulation) 。
3. 認知動機 (cognitive interests) 。
4. 職業進展 (professional advancement) 。
5. 社會服務 (community service) 。
6. 避免單調生活 (escape from adult routine) 。

Minnock (1986) 針對參與Kansas大學 137 位專業人員 (包括教師、工程師等) 發現影響其參與繼續教育課程的動機有下列四點：

1. 職業進展 (professional improvement) 。
2. 專業成長 (academic growth) 。
3. 社交互動 (social interaction) 。
4. 強制影響 (coercive influence) 。

周春美 (民82) 綜合上述國外學者之研究，認為影響教師在職進修的因素有：教育計畫的參與決策、謀求個人專業成長及職業進展、尋求社交互動及生活方式的改變、以及強制的規定或指派。

(二)就國內而言：

教育部中等教育司 (民71) 於「中等學校教師在職進修意願研究」發展，影響我國高職教師進修動機主要有下列兩項：

1. 增進專業知識和教學技能 (計6,080人，佔58.8%) 。
2. 獲得學位 (計1,259人，佔12.1%) 。

周燦德（民73）對台灣地區公私立高職教師參加在職進修學分或學位的主要動機調查發現，其優先順序為（複選題）：

1. 增進教學之專業知識（88.3%）。
2. 獲取較高學位或資格（60.2%）。
3. 增長個人見識（57.2%）。
4. 提高待遇（38.7%）。
5. 獲取較佳工作機會（20.1%）。
6. 便利升遷（11%）。

由此可知，高職教師進修學分或學位的主要動機，以增進教學專業新知及獲取學位或資格為主。研究發現影響高職教師在職進修意願的因素主要受個人因素所影響，包括家庭負擔沈重、工作繁忙、或交通不便等；希望參加在職進修方式依序為長期性進修學分或學位、短期性研習或參觀、或至校外之研究或事業機構實習進修，其中以資淺教師或醫護、工業類科教師之進修意願較高。

黃順富（民74）對我國成人參與繼續教育之動機取向及其相關之因素研究，發現我國成人學生參與動機取向分為：1. 求知興趣；2. 職業進展；3. 社會服務；4. 社交關係；5. 逃避或刺激及6. 外界期望。研究中並得知年齡、性別、教育程度、職業水準、婚姻狀況和自重感為預測動機取向的重要變項，但其他變項如收入、居住地區則未顯示其預測力。

沈六（民75）對中小學教師在職進修巡迴教學班意願與成效之調查研究，發現中小學教師參與在職進修巡迴教學之動機有：

1. 增進專門知識和教學技能（53.4%）。
2. 獲得學位（33.2%）。
3. 獲得晉級加薪機會（5.6%）。

此外，中小學教師特別重視「增進專門知識和技能」，高中（職）教師學歷為專科的教師特別重視「獲得學位」。

張丕繼等人（民78）曾對參加大專院校所辦職業進修教育學員進行調查影響其參與進修之動機，發現就整體而言，為提昇工作能力者佔 52.1%，為就業或轉業者佔 16.3%，為個人興趣或充實生活者佔 13.2%。就學員的教育程度、就業狀況、及進修類別之不同，其參與進修動機分別為：

1. 就學員之教育程度分：大學畢業生表示為提昇工作能力者佔 66.8%。
2. 以就業狀況分：已就業較未就業者表示為提昇工作能力者佔 55.2%。
3. 就進修類科：工業技術及資訊類、管理類、語文類、教育類學員以提昇工作能力者，所占比例最高，家政類以興趣或充實生活者比例最高。

晏涵文（民78）以國中健康教育教師為對象進行調查發現，影響調查其參與在職進修的動機有：可吸收新知、專業知識需求、可學習新的或熟悉教學方法、可交換教學經驗、可調適教學情緒、可晉級加薪、可授與學位、可授與學分證明、可授與結業證書、可列入年度考績、可作為年度升遷的依據、可減少授課等項。

林如萍（民80）對國立臺灣師範大學研究所碩士班及各類進修班之研究，發現學員參與的動機取向依序為：1. 認知興趣；2. 職業進展；3. 社會服務；4. 家庭影響；5. 他人影響；6. 社交關係；7. 同儕影響；8. 逃避／刺激。

郭秋勳（民80）曾以我國 271 所高職學校 12 類科抽樣 813 位教師研究發現，影響高職教師參與在職進修訓練之動機有三：

1. 不能參與的因素，如兼任行政工作，父母或配偶不支持等。
2. 高職教師對其工作之「工作滿意度」。
3. 高職教師自我的「價值觀與內在期望」等因素所影響。

並發現影響高級職業學校教師參與在職進修教育訓練的因素有七

項：

1. 人口特性變項：學校性質、教育程度、服務年資、年齡、及性別。
2. 外在期望：上司（校長）的影響、同事（科主任）的影響。
3. 價值與內在期望：理想的實現、自我發展（升遷機會）、自尊、愛與隸屬、安全需求、酬償與回饋。
4. 工作的滿意度：對目前工作的滿意程度、對目前職業性質的滿意程度。
5. 不能參與的因素：乃受上司、同事、父母或配偶、科技進步壓力及組織市場經濟等「外在期望」因素和人口特性變項（學校性質）所影響，如：交通問題與距離遙遠、子女就學且分身乏術、年齡較大且體力略差、進修參與成本過高、缺乏進修機會、工作與進修時間無法配合、課程艱深無法適應、父母或配偶反對。
6. 參與在職進修教育訓練之意願與動機；如(1)兼任行政工作或導師、父母或配偶不支持、子女尚就在學、課程太深、學費太貴、課程所學無實質幫助、及年資太淺排不上被推薦名單等不能參與因素」；(2)高職教師對工作之「工作滿意度」、及(3)高職教師自我的價值觀與內在期望等因素。
7. 實際參與行動表現。

其中以「參與在職進修訓練之意願與動機」和「不能參與在職進修教育訓練的因素」影響最鉅。

林海清（民80）以臺灣省各公私立農工、商工、工商、工家等職業學校及一般高中的工業類科老師為對象，研究發現影響工職教師支援企業界研究發展之關鍵因素有四：1. 經費與獎勵；2. 知能與資訊；3. 行政與組織；4. 交流與互動。而阻礙工職教師支持企業界研究發展之不利因素為經費與獎勵不足、支援與資訊、信心、支持、及互動不

足。

陳階陞等人（民81）將影響職校教師進修意願的因素歸為四類：

1. 進修獎勵因素：個人參與一般大專院校、研究單位、或企業機構的進修活動不被承認、晉級加薪的誘因消失、差假待遇不一、獎勵標準不一、沒進修補助、及無法取得合格教師資格。
2. 進修機會的因素：進修名額不足、代用教師缺乏補修教育學分的機會、技術教師沒有進修的管道、學校的甄選辦法不適當、資深教師考不上研究所、學校行政主管不支持、進修活動資格的限制、及進修資訊無從得知等項。
3. 進修活動的因素：時間不能配合、內容不合需要、地點不適當、進修年限太長（或太短）、及師資不適當等。
4. 教師個人因素：家庭負擔過重或年齡太大。

綜合言之，教師在職進修主要動機可分二種（周春美，民82）：

1. 內在動機—求知慾望、增進教學技能與知識，以謀求個人職業生涯之進展。
2. 外在動機—謀求更廣闊的人際關係及實現他人期望，並謀取更高的地位及薪酬。

研究者認為影響教師參與在職進修之因素可歸納如下：

1. 環境因素：包含政策規章及課程安排等。
2. 組織因素：如主管人員及教育行政單位的行政支持。
3. 個人因素：包含獎勵制度、社交關係及成就需求等。

三、辦理教師在職進修所應考慮之原則

由於知識的爆炸及科技快速變遷，短短幾年的教師職前教育，早已不符現今教學需求。因此教師在教學的過程中，必須不斷充實自己，吸收新知，以期能跟上時代。如何加強教師在職進修，增進專業知能、強化教育專業精神，以及改進教學技能，確保學生的素質水準，以配合國家整體建設的人力需求，實為現今教育當務之急（李柏園，

民83)。具體而言，教師在職進修之重要性有(一)彌補初任教師教育之不足；(二)因應教師任務的擴大；(三)順應知識的爆增與技術的變革；(四)配合教師專業化的要求(康自立，民83)。

何福田(民71)認為教師在職進修有五項重要之意義(一)任何具有養成教師性質的活動皆非在職進修；(二)在職進修的目的在于增進專業知識與教學技能；(三)進修之後應回原崗位工作；(四)進修時數滿十八小時者，得視情況核發一學分證明；(五)進修應與考績、晉級、加薪等密切關聯。此與周春美(民82)所提影響教師在職進修之動機與影響其意願因素相似。綜合上述，吾人可得辦理教師在職進修應考慮如下之原則：

(一)實用原則：進修之後應能有助於實際教學之應用。

(二)方便原則：進修之課程與班別，可依實際需要與狀況，將某些人數較少的班設於主辦學校，而人數較多的班可分設於各個相關之學校。

(三)累積原則：所有參加過長短期進修之時數，可以累積計算，若參加測驗及格，可依大學法規定每滿十八小時以上，即可獲得一學分之證明。

(四)激勵原則：上述之學分若在某一規定年限內能累積所規定之學分，則可申請晉級與加薪。

(五)普遍原則：除了設科普遍，使每位老師有參與之機會外，舉辦進修之次數也要普遍，以符合上述之方便、累積與激勵原則。

(六)多樣化原則：除了一般之進修方式之外，應儘量使進修活動多樣化、活潑化，並且要承認這些活動以激勵教師參與。

(七)時代原則：所辦理之教師在職進修之課程，要傳授教師們最新之知識與技能，才能跟得上時代之變遷。