

### 第三節 教師終身進修的策略面規劃

#### 壹、 實施策略

##### 一、 訂定完整的教師進修制度，教師進修管道應多種、多樣、多元化與組織化。

目前教師在職進修活動過於零散、缺乏制度化與系統化，也較缺少鼓勵進修的機制，難以引起教師自發性的進修(教育部統計處，民 88)，同時進修的管道於質量上均有不足之處。蔡培村(民 84，67-69)u 也曾建議規劃的一套進修系統，從大學與師範院校、省市教師研習中心(會)、縣市教師研習中心與輔導團、鄉鎮教師研習組織、焦點學校或重點發展學校五方面著手，並分別擔負不同任務的研修：學術性、國家政策性、實務性、資源分享性，以及特色觀摩。

本研究建議進修制度上需擴展進修管道，除政府機關外、民間機構、學會辦理的進修活動也可納入研習範圍。因此建議大學校院、專業團體、研習機構、中小學、社教機構、民間組織機構等合作行成進修網，除進修學分、學位屬長期性進修外，應多鼓勵開設短期性但非一次性的進修研習。為避免研習內容的重疊與缺漏。建議政策性者由政府機關規畫辦理，如新課程研習、小班教學、開放教育等議題；技術性層面如教學技巧、班級經營、教訓輔合一等儘量交由中小學校辦理。

各層級的在職進修機構需於完成進修體系、進修途徑、課程與教學方式的訂定，並於學校學期初，教師即能瞭解一學期或一學年的大致之進修計畫。如個人的進修計畫、學校層級的進修計畫表或

刊物、縣市層級的地區性進修研習，諸如此類。有關主管教師進修的機關與負責進修活動的機構應形成進修網路，各司其職，共謀發展，詳細機構功能表與網絡圖請見表 5.1 與圖 5.1，分由教育行政機關與進修機構規畫或辦理。如各縣市或各分區成立進修規劃委員會，辦理進修規劃事宜。師資培育機構、教育主管機關與學校彼此聯繫，每學年需開一次會議，做一周密的課程設計。其間討論包括因辦理機構不同，課程的差異性，並且顧及學科的不同與區域性的特色，進行課程的安排。而且在開學前應將資料送交各校教師，以便各校或個別教師儘早規劃進修事宜。

表 5.1: 進修制度結構面：進修機構功能表

A 教育行政機關	B 學術專業團體 (學校)	C 中小學校	D 民間團體	E 家長會	F 教師
<p>A<sub>1</sub> 教育部 (規劃角色)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 法令、機構定位、修訂</li> <li>2. 整體規劃 (…年計畫)</li> <li>3. 建立進修資訊網站</li> <li>4. 委辦研習</li> <li>5. 核定進修機構或設立</li> <li>6. 國家教育研究院調查全國性教師進修需求，列出重點需求</li> <li>7. 建立證照制度與教師評鑑體系</li> <li>8. 進修經費規劃</li> </ol>	<p>B<sub>1</sub> 研究性質學會、機構</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師研習機構</li> </ol> <p>B<sub>2</sub> 各級教師會</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 舉辦教師進修活動，如教科書開放後的教科書選擇，各科課程研習</li> <li>2. 定期更新知識</li> </ol> <p>B<sub>3</sub> 大學校院</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 碩士學位上註明，區隔教師進修 (教學碩士、行政碩士)；教育碩士學位</li> <li>2. 研發教材</li> <li>3. 進階性研習</li> <li>4. preservice-inservice 的延續與連貫</li> <li>5. 內容多樣、人員、依職務與進修課程相結合</li> <li>6. 參與教師進修評鑑</li> </ol>	<p>學校本位進修→專業發展</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中小學本身或之間辦理：(校內研習，學校規劃)</li> </ol> <p>(1) 行政研習：部—縣—學校；學術、學校、民間團體。</p> <p>(2) 自主進修：每學期 (年) 的進修計畫。(教師個人自願性進修)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 學校審核，教師的進修規劃</li> <li>3. 教師：個人專業發展檔案計畫</li> <li>4. 視導系統考核績效</li> <li>5. 教育部透過經費撥款推動進修政策，中小學成為執行場所，如部補助中小學經費，依核定計畫進行</li> </ol>	<p>認可機構與更新</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 基金會</li> <li>2. 企業界</li> <li>3. 民間出版商</li> </ol>	<p>家長參與進修活動，教師與家長共同成長</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自發性成長→自費</li> <li>2. 初任教師 (實習教師) 規定參與研習→公費</li> <li>3. 專業性成長</li> </ol>
<p>A<sub>2</sub> 縣市政府教育局 (執行角色：因地制宜，進修重點、經費、師資、時間，和 BCD 合作)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 執行教育部政策</li> <li>2. 規劃縣市級進修</li> <li>3. 彙整學校進修資訊</li> <li>4. 出版刊物或網站通訊</li> <li>5. 教師分級評鑑並依不同級別或科別辦理進修</li> <li>6. 認可民間團體、學校團體舉辦之進修活動</li> <li>7. 審核經費</li> </ol>					

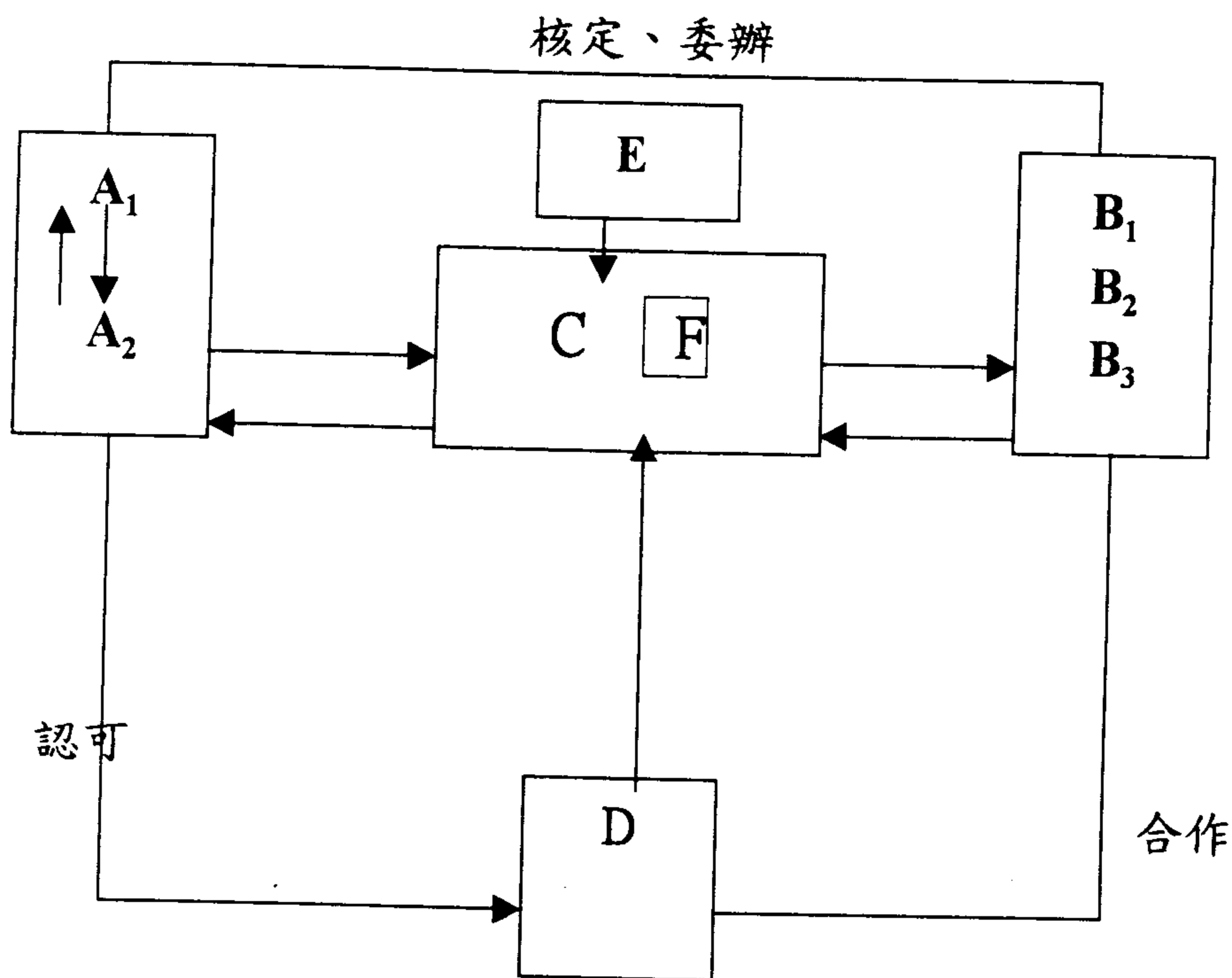


圖 5.1：教師進修機構網路圖

## 貳、支持策略

一、教育行政主管機關以經費補助進修事宜，規劃進修優先事項後，應進行計劃執行的考核評鑑。

(一) 就行政機構而言，訂定申請辦法。鼓勵學校或教師提出在職進修計劃方案，行政單位提供經費、行政的支援，以及計劃執行的監督與評鑑。

(二) 建立教師進修代金制，可使用研修券的策略進行之

明定中小學教師每年有進修時數要求與更新教學技巧的責任。

另外可設研修券，以代金制提供研修鼓勵。

## 二、改進師資，擔任研習講授師資最好理論與實際兼顧

國中小教師進修的目的，主要在獲致有用的教育知能，以充實專業知能，提昇教學品質。因此進修的內容，最好理論與實際兼顧，

這樣對教師而言才具有吸引力；因此，擔任進修研習的講師應具備的條件研習主題學有專精、有中小學教學經驗，熟悉目前教學狀況的教師最為適合擔任研習的講師。教授也需要再進修，以增加其提供中小學更新、更適切進修課程的能力。

### 三、落實在職進修的效果，提昇進修的品質

如何落實教師進修的品質，提昇研習效果，應從加強教材教法與進修內容著手。如果能提供具震撼性的研習內容或是讓教師心動的課程設計，則研習的效果必然可預期的。從目前教師喜愛的資訊教育、輔導教學等課程濃厚，如能利用討論、實驗、互動研討會等不同的教學方式呈現，則研習的效果一定會更好。

### 四、建立教師終身學習檔案

對於進修過程與結果建立「教師進修護照」或「教師終身學習檔案」，並將「獎酬」與「罰責」明訂之。獎酬系統與罰責是將強迫性的進修要求與晉級、升遷、加薪、福利等一併列入考慮，教師自主性的進修成為教師學習檔案中的記錄與成果。整合現有教師在職進修活動以建構完整教師終身學習體系，建議由教育部中教司主導建立一套進修的檔案資料，「教師終身學習檔案」或是「教師進修護照」的內容包括用每一位老師的身份證號碼做號碼建檔，內附「教師進修券」的方式，加強教師自由選擇進修機構的機制，也完成教師終身學習的建構。

### 五、以教師為焦點的進修內容應是首要之務

以往教師參加研習活動，總是要到師範院校或研習中心，有時距離的遙遠或者進修安排不切教師需求，反而降低教師意願。如果能重視中小學本身舉辦的活動或者拓寬教師進修內容的認定，讓教

師進修不受地點的影響，讓民間亦能參與與促進教師專業成長的活動，對教師的幫助應該更大。學校本位的課程可透過邀請大學教授到中小學演講、成立教師專業成長班（以學習成果評量代替研習時數），以及教師獨立研究能力加強等方式進行。

## **六、以行動研究來促進教師專業成長**

教師即研究者的理念，正是「行動研究」的特色之一。讓行動研究結合教師的進修、研究與教學，將可以改善教學品質，促進教師專業成長，除此之外，教師將行動研究的過程紀錄下來，亦可投稿或發表，促進自我實現。若由教師與研究學者共同合作的方式，在專家學者的指導下，也是一種可行的方式。

## **參、獎懲策略**

### **一、寬籌教師進修經費補助**

教育部需寬籌教師進修經費。教師進修政府或國民中小學辦理與教師專業有關的進修活動，經費由政府支出或補助，若與教師個人進級加薪有關政府補助部分經費，教師付費參加與自身專業發展有關專業團體或民間機構舉辦的進修活動，方能建立良性機制。

### **二、從寬辦理教師留職停薪、留職留薪的名額分配事宜，或考慮中小學教師以休假進修的可行性。**

中小學校訂有教師進修學位人數比例上限，目的為不影響教學品質，但在政府鼓勵教師進修，且教師參與學位進修日益增加的情況下，從寬辦理教師留職停薪、留職留薪的名額分配事宜，以配合進修趨勢。或另可考慮如德國教師休假進修的方式，重新思考我國中小學教師若需長期進修，避免上述教學其間進修影響教學的情

況，以休假進修進行之的可行性。

### **三、 建立教師進修評鑑系統，藉以實施懲處**

建立教師進修評鑑系統，以瞭解教師未於規定年限內符合進修時數或學分的狀況，或進一步分析進修成效是否得以落實於改進教學、協助學生成長、促進學校發展等方面，再明列罰則，如經學校教評會通過，規定於一段時間內進修、觀察與評鑑、或依據修改後的進修辦法處理之。

### **肆、 資訊策略**

#### **一、 暢通廣佈研習資訊或管道，加強進修制度與辦法的宣導。**

除了修訂進修辦法外，對於進修資格、條件、方式、獎勵辦法均要詳細明列，並且對於新制度、新措施的推行或實施，應有一段宣導期，同時透過行政管道、專屬網站與網路的便利性進行選宣導。教育行政機關負責建立教師進修檔案，將不同機構的定期性的進修訊息能於事前公佈進修行事曆，不定期者也能廣佈週知。

#### **四、 建立教師進修全國、地方、學校聯絡網站，構築橫向與縱向兼具的網站資訊。**

教育部、縣市教育局、師資培育機構、研習機構、各級學校、專業團體、民間機構等若能共同以一教師進修網站提供進修資訊，將避免資訊分散未統合之弊，也能避免不必要的重複研習和人力資源的浪費。