

國民小學教師進修現況及展望

討論人：簡毓玲

台北市國語實小校長

一、國民小學教師在職進修之必要

國民小學教育是各級學校教育之基礎，也是一個人接受正規教育的第一站。因此，國民小學的教師對孩子的影響是最深最大，對國家安定發展也最具貢獻，這是大家公認的，因此，國民小學教師在學生及家長心目中的地位，特別受到尊重與推崇。

由於時代的變遷，教育功能日益擴增，文化價值多元化的影響，教師的社會角色正迅速的改變，教師必須深切體認並及早做好因應，扮演好多元化且周延的角色，如能擔負起「傳道、授業、解惑」及社區領導者之角色，領導並推動社區建設的任務。因此，國小教師不僅要具備現代學識修養與服務精神，更要隨時了解教育事業的發展和當前社會狀況的變遷。這些條件單憑教師職前所接受的訓練是不足的，必須藉在職進修予以充實。（吳清基，民 84, p.88）

二、國民小學教師進修之現況

依據（吳清基，民 70）中小學教師在職進修意願調查中，對全國國小教師 65722 人抽樣調查，其中有 49280 人（佔 74.9%）願意進修，可見有進修意願者仍多。

綜觀今日國小教師進修，不僅管道暢通，多樣且彈性，如果一位教師有心進修，他可以選擇最適合的方式、時間、科目、內容或性質的研習或進修，相信，不僅對提昇教師專業知能、人文素養、休閒體能有莫大之助益，更可圓其深造獲得學位之美夢。現將目前之狀況摘述如下：

（一）辦理機構：

目前辦理機構從中央到地方，有由公家機構辦理的，如教育部、廳、局、師範院校，一般大學、高中職、國中小、研習中心、國民教育輔導團……等；也有一些企業團體及基金會等單位辦理的研習，可以說非常的普遍。

（二）研習時間：

1. 長期性，有證書、學位的在職進修：

如師院、師大或一般大學的教育學院，教育學程的進修部，國小教師利用夜間、週末、週日或暑假，修畢規定學分，即可獲得學士、碩士或博士學位，或結業證書。

2. 短期的在職進修：

這種短期的進修，從二小時、一天、二天、三天到一週、二週、三週不等；有分校內、校外進修，會配合教師的需求，安排適合教師的進修，結訓後，核發研習時數證明或結業證書。

3.每週固定時間、長期的研習：

如每週三下午固定研習一項專長或有進階的內容一學期或一學年，甚至更長的時間，如此累積教師的專業知能及教學技巧及經驗分享，目前台北市教師研習中心及音樂科國小輔導團，均有此類之研習，效果良好，頗獲教師好評。

(三)進修內容：

目前教師進修的內容，真可說是包羅萬象，有專業學位進修，專長培訓，修心養性、休閒、體能、資訊應用，甚至企業經營理念，兩性平權、環境教育、保健……等，一應俱全。

(四)進修方式：

以目前國小教師進修的方式，除了有學位的學分上課外，尚包括演講、座談、論壇、影片欣賞多媒體運用，角色扮演、戲劇、工作坊、參觀訪問、經驗分享……等等，非常的多樣。

儘管如上所述，七成以上的老師，有進修的意願，且進修管道暢通內容方式多樣、時間彈性；然而真正參與進修的老師仍不夠踴躍，尤其各校週三下午沒課，特地留下時間，安排老師進修，可是實際參與的情形，更是不如預期中的理想，原因在哪，頗值得我們深思。

三、教師排斥進修之原因

儘管教育改革呼聲頻催，但站在教育工作第一線的「教師」，若不願改變，還是枉然的。因此，個人毅然請調到自己認為研究風氣較盛的學校服務，經深入了解後，仍有些沈重的老問題，老師仍不太願意進修，理由千篇一律，作業改不完，沒有休息的時間……等等，既然大部份老師都有這樣的聲音，是不是值得我們深入了解，經深入訪查，總結其因如下：

- (一)作業、雜務太多，靜不下心來進修。
- (二)相關法令不夠明確，激不起老師的意願。
- (三)規劃設計的內容，不能滿足老師的需求。
- (四)行政督導不落實，模稜兩可，長久以來，懶散慣了。
- (五)教師分級制的不明確，好老師，與一般老師沒有明確的分野。
- (六)獎懲不分，考核不落實，校園充滿「鄉愿」，形成惡性循環，劣幣趨逐良幣。
- (七)教師升遷管道不夠明確，無動力激勵教師進修研究之意願。

四、鼓勵教師進修之道

針對上述國小教師排斥進修之原因，個人提出下列解決之道：

- (一)增加教師員額編制，尤其專業領域之工作，宜專才專用，如文書、出納、事務，應由職員專任，如此，教師可專心教學，減少鐘點，可以有更充裕的時間進修成長。

- (二)檢討作業份量，真正做到「教師專業自主」，可以省略的作業加以省略，或實施課程統整，可以合併的作業加以合併，行政不硬性規定那些作業一定要做，把決定權真正回歸給老師。
- (三)教師法中明定教師進修時數，並落實執行。
- (四)進修課程內容、方式，由教師自行規劃，真正符合教師的需求。
- (五)合理的規範教師進修之進行；不流於形式。
- (六)領導者以身作則，作專業的引導，久而久之，形塑出進修風氣後，自然校內研究進修風氣穩定，提昇教學品質，可望達成。
- (七)賦予教師更大的教學自主空間，鼓勵教師，依自己的專長，走出校門，參與學術、專業團體的研討、進修。時間久了，教師習得一技之長，自然可奉獻教學，進而帶動教師進修風氣。
- (八)提供更多樣的進修內容、方式，以滿足教師需求。
- (九)落實教師分級制度及考核，如此將更能鼓勵教師自發性的進修。

五、教師進修之展望

從上述教師進修之現況，確實存在著解不開的一些困境，個人認為除從上述所列予以解決外，宜搭上此次九年一貫課程之列車，釜底抽薪，從教師個人、社會整體、制度及資源整合，全面著手，相信回歸到教學本質，才能啟動教師進修的那顆馬達。因此，個人對教師進修之展望殷切如下：

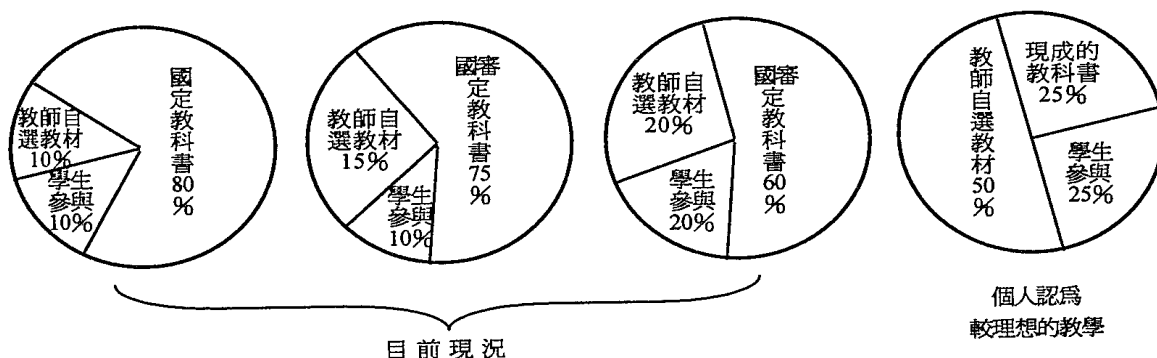
(一)勇於突破，建立全民共識

誠如前面介紹，國小教師進修管道如此的暢通，為何老師們怯步不前，究其原因，外在的壓力仍大，若要真正的解決宜從：

- 1.社會價值觀的重組：長久以來，士大夫的觀念早已根深蒂固，如何突破分數、考試至上的觀念，改以多元智能取代分數評量的方式，讓每個孩子都有成功的機會，如此，可釋放更大的空間給予教師和學生，老師接受如此的挑戰，自然主動的追求進修成長。
- 2.家長的配合：教師是專業，那麼請家長們將專業的教學活動回歸給教師，而從旁協助教師把孩子帶得更好，而不是多加干擾，影響老師放手去做的動力。
- 3.入學方式的配套：考試領導教學，若入學方式不改變，要老師們全面拋開分數，那是不容易的，以目前各層級的入學方式極力在修正的情況，相信，前景是樂觀的。
- 4.行政的鬆綁：長久以來，行政領導教學，確實給老師們很大的壓力，如何慢慢的回歸到教師自主，這是目前校園中滿重要的課題，如何拿捏得宜，是行政的考驗。
- 5.教師心靈的鬆綁：在校園現場的了解中，事實上今天有許多的老師是自己對自己要求很多，因此，壓力很大，實在撥不出時間來加以進修，整天忙著趕進度、批改作業，因此，若老師們不能重新省思，而一直被舊有的行事絆住，那麼再好的制度、內容，他也無心參與。

(二)形塑教師「專業自主」的形象

全國統一的教科書，把全國老師的武功相對的齊一，也誤導了「教師」——人人都可當的可怕事實。多少年來，年輕學子，大學畢業，找不到理想中的工作，仍有一備胎工作——考代課老師，每次聽到這些，都有一股莫名的不平，事實那是如此，「教師」，他要經過多麼嚴謹的養成教育、見習、實習，以及自己的鑽研外，還得不斷的累積經驗，才稱得上是「教師」，如今，卻是變成只要沒如意的工作，還可以去當老師。個人經多年的觀察，了解後，認為關鍵在於教師的「專業自主」形象未能建立，而這也並非老師們不願意形塑建立，而是我們的制度、現實造就了今日的老師，多數是「照本宣科」，現將現實的情況及個人認為較理想的教學圖如下：



如果真能達到理想的境界，教師「專業自主」的形象才能建立，而不再有任何人隨便可將「教師」當成是備胎的工作了。

(三)資源的協同與整合

一般人的觀念，總認為教授最高，其次是高中老師，再其次是國中老師、小學老師、幼稚園老師，這對基層的老師來說，是多麼的不公平，事實上，只要對教育有涉獵者，都非常的清楚，每個階段的教師都很重要，因其任務、功能不同，但愈小的孩子是愈難教，因此，幼稚園老師是最難當的，國小老師次之，但儘管如此，每個階段的學校教育目標總得達成，我們總希望將最好的教學內容透過最佳的師資，以最好的教學活動，把每個學生都帶好，因此，個人認為師資的整合與協同，就益形重要了。如專家、學者、教授、教師之間如何相互支援、互相合作，讓我們的孩子學到真正可以帶得走的能力是多麼的重要。也許因如此的交流整合而培育出更多的專業，這應是孩子們的福氣。

(四)教師本位的教師進修規畫

教師進修的主角是教師，但長久以來，往往是由上而下的安排教師進修的方式，因此，若要真正落實教師進修，我們應認真思索回歸教師本位的規畫，考慮教師的知、能、願，行政真正做到鬆綁，把進修的規畫也交由教師自理，也許，透過這樣的歷程，教師開始會自省、察覺自己要的是什麼，慢慢專業自主的武功恢復了，也正因自己所規畫的活動，心甘情願的參與了，如此的境界，不正是我們所樂見嗎？

上面所勾勒的願景，相信不是夢，因為，從教改的這幾年，我們有許多學校已走在前頭，雖有些跌跌撞撞，但是一味的埋怨、不滿，不如就起而行，大膽的加以解構，相信，國小教師進修的情況，明天一定會更好。

參考書目

吳清基（民 84），教師與進修。台北：師大師苑有限公司

國立教育資料館（民 88），教育資料集刊—終身教育。台北：作者。

為什麼要採用成長團體方式？

成長團體是在一種不同於日常生活的時空裡，提供給人全新的嘗試機會。

成長團體是一種有系統的輔導計劃，其強調輔導上預防的一面。計劃的內容，以發展中的個體其一生中可能面臨的關鍵事件為主題。提供相關知識和資料，以增進個體適當的態度和行為。而個體將因此為自己做更好的選擇。人會經由成長團體中成員對其他成員的回饋、催化員的關心和經驗分享而產生滋長改變。且團體中的成員在基本上，是帶有各種情緒的正常個體，不須要廣泛的人格重建。成員可以運用團體的交互作用來增進對價值和目標的了解、接納，且去學習某些新的態度和行為。

成長團體是一個在非治療情況下，由六至十人和一位受過專業訓練的催化員所組成的團體。在催化員的參與下，成員間彼此探測問題和感覺，嘗試去修正態度和價值觀，以便能有效的調整個體在發展及教育上所遭遇到的各種情況。

我們想分享些什麼？想增加些甚麼？

- *我是誰？
- *我存在的價值？
- *生活的目的？
- *我努力、奮鬥的目標是什麼？
- *生命的意義是什麼？
- *自己常用的防衛機轉？
- *如何從多角度去認識人？
- *解決事情的方法有許多。
- *增加主動思考，解決生活問題的能力。
- *更了解自己的感受。
- *學習與別人合作。
- *從別人的回饋中了解自己。
- *擴大觀察力、覺察力。
- *更體諒別人。
- *拓展自己的創造力。
- *心情更開朗。

摘自教育部發行輔導計畫叢書第十五輯