



提昇教師教育專業能力之芻議

李鴻生／耕莘健康管理專科學校副教授

一、前言

教育在社會大環境趨向民主化、多元化之後，面臨了諸多的考驗，例如師生關係之淡無、學生權之勃興、管教上層出不窮之困境…等等，皆需要有專業化的態度與方法，方足以應付裕如，如何提昇教師之教育專業能力是每一位教育同仁應仔細思量及思索的。

教育是促進生命和諧的藝術，教育必須培養學生的自由感，又要形成其責任意識；既要注重學生的權益，也要注意學生應負的義務，教育不能讓學生自由地為其個人自由作無限訴求，因為在此漫無限制的情境之下，學生不可能在智力或道德上獲得長進。一位稱職的良師除了教學之外，一定也能夠重視每一位學生的「自我」，以及學生的「差異性」，會以學生權益為主體思考，並亟思如何避免統一化的侵害，讓學生千差萬別的自然本性，都能獲得尊重及充分發展。而這些咸涉及專業化的態度及方法，可見教育專業能力對學生身心發展的影響既深且廣。

「師資培育法」及「教師法」已在立院相繼通過，教師被認定為專業人員；「大學法」中規定建立教師評鑑制度，也是視教師為專業人員。因此教師應具有專業精神、專業能力和專業倫理與道德。孟子：「奮乎百世之上，百世之下，聞者莫不興起也。非聖人而能若是乎？而況於親炙之者乎？」（盡心篇）此說明聖人可為教育之典範，完美的教師也是學生的典範。有完善的校園文化及優秀的教師，必能營造優質之情境，引導學生作正確認知及得到教育的善，此種普遍的

道德律，即是要建立校園集體行為之尺度，讓校園中每個個體不僅是獨立的個體，保有其個性，且能把個人的「存有」提高到倫理的層面，成為一種價值追求與目的追求。但如何達到此境界？端賴教育人員擁有足夠之教育專業能力，有了足夠的教育專業能力，教育品質自然能獲得提昇，所以教育專業能力之有無及良窳，關涉教育之成敗與否。

多元開放的變遷社會，對學校造成正面之衝擊，使校園中滋生若干管理問題與危機，由於社會大環境已呈物化場域，許多學生無形中受到社會上悖離公序的偏差行為影響，誤認反社會行為是合理的、恰當的，造成教育價值虛無，師生關係也就逐漸陌生疏遠，甚而引發衝突與對立。校園儼然成為失序的物化環境，僅存的只是工具性的價值。如何能改善師生關係重建校園仁愛互重之倫理，以收振衰起蔽之效，則須教育人員擁有教育專業能力方足以勝任。當今之教育人員，除了「敬業」之外，最重要的是要擁有「專業」，唯有敬業加上專業才能重新時代的師生關係。本文將運用教育哲學的思辨、分析、批判，分由教育行政、學校行政、教學者三個面向，提出可行之芻議。

二、教師專業定位及特性之探討

教育是否為「專業」工作，如果有相關之標準（指標）做為檢證之參考，就更容易作判定，M. Lieberman認為專業工作有八項標準：（1）提供獨特明確而重要的服務；（2）強調智慧的運用；（3）需要長期的專門訓練；（4）個別從業者及整個團體必須享有



相當廣泛的獨立自主權；（5）在享有專業自主權時從業者應接受判斷與實際行動之責任；（6）從事工作及成立組織的基礎係提供全面的服務；（7）專業工作者需遵守明確之倫理信條；（8）專業人員必須有綜合性之自治組織（轉引自林清江，1988）。

由上述的指標可看出，專業工作必須具備專業知能，享有專業自主權，不斷的追求專業成長，並在其專業倫理規範下，使用其專業知能從事專業服務工作。因此，專業知能、專業自主、專業倫理、專業成長、專業服務是專業化的具體指標。

吾人以上述之指標來檢視教師是否為從事專業活動的人員。首先在專業知能方面：依我國「師資培育法」的規定，高級中學以下學校及幼稚園之師資，係由師範校院或設有師資培育相關學系或師資培育中心之大學為之，師資培育之大學辦理師資職前培育課程，咸須縝密規劃，並提請中央主管機關核定後實施；另在「教育人員任用條例」中明白規定，國小教師之任用須具有師專畢業以上資格，中等學校則須大學或獨立學院各系、所畢業方符資格，至於專科以上教師分講師、助理教授、副教授、教授四級，審其任用資格，悉由教育專業角度考量而釐訂之，且其升等應具有國內外知名學術或專業刊物發表之專門著作。由此觀之，我國各級教師具有專業知能，殆無疑義。

在專業自主方面：教師法第16條第1項第6款規定：教師在「教學」及「對學生之輔導」，依「法令」及「學校章則」，享有專業自主的權利。審視我國教師在授課內容、書籍使用、教具選用、教育評量等方面，咸享有完整的獨立自主性。

在專業倫理方面，我國除了訂有教師法及教師法施行細則之外，全國教師會在民國89年會員代表大會依教師法之規定，通過了「全國教師自律公約」，包括教師專業守則

及教師自律守則，作為全國教師專業倫理之規準，以建立及維護教師專業形象。

在專業成長方面：以各地之教師組織而言，除了爭取福利之外，也會主動爭取或提供教師專業成長的進修機會；此外，各種類別之教育學術團體，以促進教育學術的研究發展為目的，不管是全國性、國際性或單項學門的教育學術團體，都可發行定期刊物，出版專題叢書或研究專輯，亦可舉辦研討會議，以促進專業成長；至於各大專校院都可透過各種專案申請教育部之款項補助，舉辦各項教師成長研討活動。

在專業服務方面：我國教師在專業知能、專業自主、專業倫理及專業成長等方面，都已成熟運作，其所提供的服務重於謀利，並有堅實之學理基礎，教師工作被視為一種「志業」（career），教師之工作被視為專業服務早已為社會所認同。

由以上分析，教師工作符合了專業的準據，考試院（五九）臺祕二字第0184號令，由教育部轉頒之「教育專業人員獎懲標準」中規定，學校教師是「教育專業人員」；教師法第16條及17條，提到教師之「專業自主」、「專業精神」，也認定教學是一種專業，因此，教師是專業人員，擁有其專業地位是確立的。

聯合國教科文組織，於1996年有關教師地位建議書中，認為教學是公眾服務，需要教師的專業知識，而這些專業知能係長期努力與研究所得，因此，教學應被視為一種專業；加拿大針對師範學院成員也制定出教學專業法案（Teaching Profession Act），將教師視為專業人員。

凡是一種專業，其專業組織必然對其成員的專業知能與專業態度有一定的要求，社會對每種專業的能力也持較高之期許，教育專業自不例外，郭為藩（1992）指出，教育專業與其他專業比較，有五點特性：（1）



教育專業是影響他人人格發展的行業。(2) 教育專業以助人成長為務。(3) 教育專業在從事價值創造的工作。(4) 教育專業是應用知識的專業。(5) 教師是社會大眾尊重的專業。

三、提昇教師教育專業能力之芻議

(一) 在教育行政方面

1. 強化師資培育之專業要求

教師工作專業化的第一要件，在於完善的教育專業教育。以培養健全師資及其他教育專業人員為宗旨的「師資培育法」，於民國83年公布施行，師資培育管道走向多元化，法中稱「專業」之處甚多，希冀把教師及其他教育人員定位為「專業人員」。但睽諸事實，近年來國內經由師範院校及一般大學院校培育之師資，不只專業觀念式微，且面臨各種教育問題時，無法掌握問題之性質及重點，更缺乏教育人員應有的責任意識。

楊國賜(1995)提出師資培育機構應加強的三項工作，可作為師培單位應努力的方向：(一) 熟練專業知能：除了熟練教學法及技術之外，還要具備編寫教材、製作教具、實施評量、班級管理的能力。(二) 培養適度運用專業權力的能力：包括參加教育性社團活動、研讀有關教育專業文獻、信守「教育人員信條」，期能激發吸收新知之熱忱，及堅定其志趣及信念。(三) 形成明確的專業認同感：師培機構應透過課程及活動，培養學生榮譽感、責任感、使命感，使之對教學專業具有認同感，產生「專心致志」和「犧牲奉獻」的胸襟與抱負；楊振昇(2008)建議師培單位應兼顧潛在課程功能，以全

人教育觀點陶育師資生高尚人品及服務、敬業之熱忱。

林玉體(1998)認為國家應該把師範教育或教育學程機構列為施政的一大重點，要想辦法招收到有志從事教育工作的一流學生，職是，林玉體建議各級學校應實施各種性向測驗及興趣測驗，從中挖掘有志於從事教育工作的社會型性格者¹，然後鼓勵他/她們繼續升入師範院校或教育學程機構就讀，如此，就能培育出優秀且具專業能力的教育人才。

2. 從事有利教師專業發展之種種舉措

教師組織透過各項活動增進教師教育專業知能是教師專業化重要的一環，教育行政主管機構應加強輔導各級教師會，給予必要的協助和輔導，宜對成效良好的教師會，採取補助經費等獎勵措施，並協助學校教師會成為學習型組織。

教育行政主管機關在科層體制運作下，偏重於監督和管理，使得學校發展受到困限，相對的也減少了教師發揮專業知能參與決策的空間，使教師的專業自主權削弱，大幅降低了教師的專業素養。職是，一些訴諸行政權威之規定與限制，應予鬆綁，尤其與教育工作無關的非專業工作指派應予避免。

此外，源於美國「生涯階梯」(career ladder)的教師分級制度，可以激勵教師工作士氣及促進專業成長，但其實施涉及立法、經費等問題，可再詳加評估其在國內推動之可行性；張德銳等人(2009)曾探討北市小學辦理教師專業發展評鑑之成效，認為可以促進專業對話及產出行動研究作品；張亞滢(1992)提到專科以上學校，教師應作績效評量，可汰劣存菁，使教師心存惕勵。職

¹ 德國文化學派大師斯普朗格(E.Spranger)將人的性格型態分成六型：經濟型、理論型、審美型、政治型、宗教型及社會型。斯氏認為社會型的人注重施愛於他人，最適合從事教育工作。



是，大專推動專業發展評鑑，應有其積極的意義。

教育主管單位應釐訂教師之專業條件，也就是建立專業條件的規準，例如教師專業證照與資格的取得，並未如律師或醫師等依憲法第86條接受專門職業的執業考試，職是，應增加國家舉辦的教師專門資格之檢定考試，以確立教師工作在法律上的專業地位。欣見政府正在對教師合格檢定及實習教師實習時程作重新評估、研議，此正確作法值得肯定。

（二）在學校行政方面

1. 提供多元的進修機會

學校應協助教師充實教育專業知能，舉辦各項研習，舉凡教育理論、生涯輔導、教學資源應用…等研習活動，並可至他校或文教機構觀摩，最重要的是學校要帶動起教師們的學習興趣。

以課程之理論與實務而言，要透過研習讓教師了解本身在課程改革中的角色，讓教師能充分認知課程理論，並與教學實務做密切的結合應用；近年來國內外都注重情緒教育（emotional education），學校應讓教師習得一些可以提昇學生「情緒商數」（emotional quotient）的輔導技巧；至於培養學生人文器識及統整知識觀的通識教育課程，目前在各校熱烈的規劃及實施，不只是通識課程的教師，即使是非通識課程的教師，也要具備學科整合的能力，以及通情達理、具宏觀視野的人文素養，這些咸要經由經常之研習中獲得成長。

導師是訓育工作的核心人員，學校應針對導師舉辦行為改變技術、個別輔導、團體輔導、諮商理論與方法…等研習，使教師面對任何校園管教問題時，不摻雜個人情緒，悉能予以專業化的有效處理。黃炳煌（1995）指出：學校本位（school-based）的在職進修是最理想的，並可配合獎勵措施，以促

進、激勵進修之意願。

學校應鼓勵教師從事專題研究計畫、著作、行動研究，及讓各科發揮教學研究的功能，以激發教師潛能，提昇教育專業素養，真正強化、深化教師進修之效能。

2. 建構學習型的學校社群

學校可以協助教師建構學習型組織，經由學習成為創造、互動的共生社群，其團隊集體的智慧與貢獻，遠大於個人之總和，由於有正確的核心價值、信念，所以能夠不斷創新、蛻變。

學習型組織的一個重要理念，就是「自我超越」（personal mastery），它強調透過學習，延續生命中的創造力，超越自我，以達成實現生命中真正要達成的目標，真正精熟自我超越的人，能不斷創造和超越，是一種真正的學習。

學習型組織也注重透過由下而上的程序，建立共同的遠景，策訂共同理想，使組織成員能主動而真誠的投入；學習型組織也強調「團隊學習」（team learning），成員要全面參與學習進修，透過對話與討論，協助組織成員專業之發展。

學校行政單位應鼓勵教師間之相互合作，以建立團隊學習的制度及氛圍，例如安排協同教學觀摩或採取同儕視導的模式，都是合作式的專業成長方式；學校也應積極運用家長資源與社區資源，此有助於學習型學校之建立。

（三）在教師個人方面

1. 堅定信念並調整角色、心態

要提昇教育專業能力，教師的自我信念很重要，教師要有以教職作為終生職業的信念，不計較所得之多寡，不管社會地位、評價、聲望如何，仍矢志為之，因此教育工作乃是志業（career），教師以成己成物、經綸天下為己任，此誠如中庸所言：「至誠無息。」（第二十六章）要深刻體認教育乃是



對天地人我負責盡責的德業。陳德和（1999）曾指出：對一位有理想的教育工作者，教或學都是日新又新、純亦不已的歷程，基此理想，教育人員都應自動且不斷地求取更專業的知能。

面對多變之教育場域，要懂得隨時調整自己的角色，才能符合專業之要求。例如現今重視學校本位課程，注重個別差異及多元文化，教師之角色，不只是課程執行者，也是課程的設計者及評鑑者，教師要調整角色認知，要熟稔教學、課程理論，以理論引導行動，以理論判斷教學實務之良窳。

教師法明定了教師之專業自主，使教師保有揮灑的空間，但教師也要深刻體認本身擁有專業自主，不是為了教師本身，而是為了達成教育使命。職是，教師應有敬謹將事之心態，知道專業自主有其囿限，教師在進行其專業領域施為時，除了恪遵法令之外，也不得損及學生之基本人權。

2. 教師應不斷自我充實

隨著社會之多元化發展，教育工作所需要的知識與技能也日益豐富，具備與時推移的新知識與技能，對一位稱職的教師而言，是不可或缺的必要條件。

在教師之地位日下及專業性受外界質疑之際，教育人員應首先反求諸己，要自覺以「天行健，君子以自強不息」²，和「地勢坤，君子以厚德載物」³的積極態度，不斷自我增能，充實自我之學養，要通達、融合人類的精神遺產，並不倦地教導給學生。這也是孔子所說的：「學而不厭，誨人不倦」⁴。

專業倫理之實踐，不只是本身之應為，且其實踐之良窳，涉及學生之福祉及學習成

效、人格成長等重要面向。我國教師法及全國教師自律公約，咸是全國教師專業倫理的規準，教師應將專業倫理具體落實於教育歷程中，以保障「教」與「學」的真正最大自由，教師承擔了維護最高倫理標準的責任。

每位教師應對自己成為「人師」有所期待，盡其所應盡之教育專業倫理。教育專業倫理有實際的價值及理想的價值，教師不惟掌握實際的價值，且要讓諸多理想能盡量實現，教師之專業倫理的呈現，學生就會吸收和模仿教師的價值系統和言行，而深受其影響。

此外，教師應學習坦誠溝通及營造教室民主、和諧氣氛之能力，柯爾堡（L. Kohlberg, 1977）就提到：教學者宜能安排學生適當的學習情境，使形成一個具有和諧氣氛的同儕互動情境。Reeder（1988）提及：一位成功的教師除了熟稔基本的教育理念及教學方法之外，還應具備教育社會學、心理學及生理學等相關知識。郭為藩（1998）指出：在考試導向的教育環境，具備人文教育的信念與作風，應成為每一位教育工作者的共識。誠哉斯言，自我充實人文精神及素養，應是每位教師要自我要求及強化的。

四、結論

學校裡之教師對學生除了「授課」之外，尚有「教育」的任務。不管是教學或教育都涉及諸多法律專業問題。以校園常見之管教問題而論，必須執行得合情合理，才足以維護教育功能及體現教育真正之旨趣。正常的管教權行使，有助於學生的學習，亦是教師合法之專業權力，教師處理學生偏差行為應使用專業的技巧，而教師對懲處方式之選

² 易經·乾卦·象傳。

³ 易經·坤卦·象傳。

⁴ 論語·述而篇。



擇，具有專業上之選擇權，不但需要深入了解教師輔導與管教學生辦法的內涵與目的，更要積極的有所為與有所不為，以專業的處理方式代替傳統的體罰。此證明了教育專業能力之培養是刻不容緩的。

現代青年學生常在心理平衡與人格發展之過程中，跌跌撞撞而無所適從，教師如何協助學生正確追求自我成長及自我統整，在在要專業能力之具備，教師是否是專業人員？隨著教師法之公布實施，教師係屬專業人員也殆無疑問，例如：教師法第16條第6款就明列：「教師之教學及對學生之輔導依法

令及學校章則享有專業自主。」但隨著教師專業地位的肯定，許多影響教師專業能力養成的因素、背景條件及相關問題，在國內並未有系統性之探詢。以如何提昇教師教育專業能力而言，其涉及之層面極廣，但其最主要的面向為何？本文即是配合教改理念，並付量國內教育發展生態，以宏觀的角度及多維思考來探討如何提昇教師教育專業能力，並提出實際可行之建議，希望本文能引發政府機關、學校行政部門、教育人員對提昇教師教育專業能力之種種，從事更多之對話，以及在踐履、落實時能提供真正之助益。

參考文獻

- 林玉體（1988）。**教育概論**。台北：師大書苑。
- 林清江（1998）。**教育社會學**。台北：台灣書店。
- 周德禎（2001）。**教育人類學導論**。台北：五南圖書公司。
- 郭為藩（1992）。**教育專業**。見高強華主編**教育學新論**。239-246。台北：國立編譯館。
- 郭為藩（1998）。**人文主義的教育信念**。台北：五南圖書公司。
- 陳德和（1999）。論教師永續成長的哲學基礎。**新講台**（1）6-10。台北：南一書局。
- 張德銳、周麗華、李俊達（2009）。國小形成性教師評鑑實施歷程與成效之個案研究。**課程與教學季刊**，12（3）。265-290。
- 張亞雲（1992）。從考績到獎金。**教師權利**。27-56。台北：中華民國全國教育會。
- 黃炳煌（1995）。師資培育與專業道德。見中國教育學會主編「**教育組織與專業精神**」。台北：華欣書局。
- 楊振昇（2008）。從變革觀點析論師培中心之挑戰與前瞻。**研習資訊**，25（4）。37-44。
- 楊國賜（1987）。**現代化與教育革新**。台北：師大書苑。
- 楊國賜（1995）。**教育專業**。見黃光雄主編**教育概論**。417-443。台北：師大書苑。
- Kohlberg, L. (1977). *Essays on Moral Development*. London: Harper & Row.
- Reeder, Ward G. (1988). *A First Course in Education*. N. Y.: Macmillan.