



教師專業成長

李俊湖／國家教育研究院籌備處教育人力發展中心主任

一、問題之背景

邁入二十一世紀的世界，正面臨政治、經濟、社會與文化的快速變遷，在全球化的影響之下，變動與衝突加劇，各國面對新挑戰，除了在政治改革、經濟發展、文化更新及社會公平等方面力求改革外，對於教育改革也不遺餘力。我國在政府遷台後經歷五十餘年的發展，政治上政黨輪替態勢已然成型；經濟發展則不斷強調知識經濟在未來社會發展所扮演的重要角色；在文化更新上，強調兼重本土文化及國際觀的均衡發展；在社會發展中也期望有更為公平合理的社會環境。顯然，社會各層面都面對新的挑戰與期待，教育制度上更需要更張及調整。

我國自民國八十三年起，基於國際外在環境及國內改革需求，即開始進行課程改革，在課程改革的過程中，最重要的關鍵就是教師，因為教師是詮釋理想與實踐之間的媒介（歐用生，1995）。換言之，教育改革的理想要透過教師的實踐，方能在教育現場有效的轉化。同樣的，Wideen（1992）也認為學校的改革，若缺乏第一線教師的參與是不可能成功的。由此可知，教師角色在教育改革的重要性，不言而喻。教師在面對社會變遷迅速，知識日益爆增與價值日益多元的教育改革浪潮中，需要不斷的充實自己，保持高度的專門知能與專業態度，方能勝任教學專業工作。透過進修，提昇教師專業，是教師充實與提昇專業的層次，獲得專業成長的重要途徑。

由以上分析，可以了解，教師專業能力是教育改革能否成功的關鍵，也只有教育人員能持續進行專業發展，不斷提昇專業能力，

並將其專業有效運用於教學現場，才能提昇學生學習成效，因此，如何提昇教師專業能力，便是大家關注的焦點，一般相信提昇教師專業能力的可行途徑，就是提供教師專業成長的機會，因此教師專業成長的議題，一直都是教育行政與教育研究長期重視的領域。

不過「專業成長」（professional growth）涉及「在職進修」（in-service education）「教師發展」（staff or teacher development）及「專業發展」（professional development）等相關概念，如要嚴格區分，細加探查，「在職進修」、「教師發展」及「專業發展」，各有其重點所在，本文則試圖以這些概念為基礎，更廣泛的來界定專業成長的意義如下：「專業成長指教師從事教學工作時，參加由政府、學校機關所舉辦的教育性的進修活動或自行主動參與各種非正式的專業成長活動，以導引自我的反省與瞭解及增進教學之知識、技能及態度，其目的在促進個人的自我實現，改進學校專業文化，達成學校教育目標，增進學校的教育品質」。基於上述定義，文中以「專業成長」涵蓋相關概念，並嘗試歸納國內對教師專業成長相關研究的結果，據以提出建議，作為改進的參考。

二、研究結果

教師專業成長研究甚多，國內期刊文獻及碩博士論文有數百篇，無法一一歸納，我國行政院教育改革審議委員會曾提到在職進修問題如：進修管道狹窄，方式單一，內容無法反應教師實際需求，亟須建立較完備之進修制度，以滿足教師終身學習與生涯發展的需求（行政院教育改革審議委員會，



1996)。因而擬以教師專業成長問題為探討重點，分為專業成長概念的發展與轉變、專業成長內涵範疇、專業成長途徑及專業成長有效策略與原則等重點分項敘述。

（一）專業成長概念的發展與轉變

隨著社會思潮與研究的發現，對教師專業成長的概念亦不斷的再概念化。典型的專業發展活動通常是無法細心探究，所設計的活動，往往由外來專家主導，缺乏教師的參與以及持續的追蹤，通常專業發展多與教師工作脈絡、學生學習無關，不管是教師或學校，整年的活動缺乏焦點，更重要的是傳統專業發展反映傳統的教學形式，學生與教師都是被動的，相反的，如果採用探究式的專業發展，往往能改善上述問題，讓教師主動學習，導致教師信念與實務的重要轉變。

Valli 與Hawley（2000）針對專業發展成效也提出批評，他們認為教師教學品質固然對學生學習發揮最具影響作用的因素，但把經費與時間侷限於傳統專業發展如研習、會議、示範等形式，而與平日教學過於遙遠，在投資回收必然有限。

傳統上把進修與成長視為一體，認為只要透過安排課程，提供進修的機會，教師參加在職進修活動後，一定會在專業上有所成長，然而隨著近年來在成人學習、組織學習及建構學習等理論逐漸引入教師專業成長的研究領域後發發現：教師並不是被動式的接受，而是具有主動詮釋與學習的主體，如果教師能主動的參與學習活動，其成效最大。其次，教師專業成長的活動，也由個人獨白式的參與成長活動，進而強調團隊安排學習活動；此外，教師專業成長理念逐步由傳統兒童式教學，轉而引入成人學習的理念，重視成人身心發展特質，依此來設計專業成長活動。

（二）專業成長內涵範疇

教師在專業上要發展，首先要關注的

是專業發展的內容，因為不了解專業內涵，就不知道發展的目標與重點，當然教師專業就無從發展；換句話說，就是發展教師的專業，首先要掌握教師專業究竟包括哪些內涵？一旦確定教師專業發展的內涵，後方足以規劃適切的方案，以協助教師成長，許多學者（呂錘卿，2000；孫國華，1997；饒見維，1996；簡茂發、彭森明、李虎雄等人，1998）對教師專業成長內涵的觀點。歸納學者重點，專業發展主要包括：

1.教師基本素養

基本素養是指教師要具備的普通知能，如人際關係與溝通表達能力、問題解決與個案研究能力、創造思考能力、批判思考等能力；也包括人文及科技等基本素養等。

2.教育專業知能

教育專業知識包括教育目標與教育價值的知識、課程與教學知能、心理與輔導知能、班級經營知能、教育環境脈絡知識。具體而言包含：課程與教材、教育方法、教育管理、學習與發展等方面的知識，及相關能力如教學、輔導、行政、溝通、研究等能力。

3.學科專門知能

教師主要工作為教學，熟稔任教學科與教材，是教師的基本條件，因此有關學科內容、課程重要理念與組織架構等方面，都是必須要熟悉了解。

4.學科教學能力

教師將課程內容轉換成為學生理解的過程十分重要，否則學生學習過程必然遭受困難，這些能力如瞭解學生身心發展、掌握教學程序與方法、補充教材及運用教學媒體、實施教學評量進行學習成果診斷與等能力。

5.教育專業精神

教育專業精神指的是教育信念、教育態度，尤其是對教育的責任感與專業態度，具有高度專業精神與奉獻人格特質的教師，教學比較認真與負責。



（三）專業成長途徑

專業成長的途徑很多，包括個人參加政府機關或學校辦理的研習與進修；也可能是教師在學校中組成專業成長的團體，採取行動研究或經由對話討論方式，來發展教師專業。學者主張之專業成長方式詳簡不一，有的詳細逐一列出（呂木琳，1994；詹志禹，1999），有的則概要分為數類（李俊湖1998；呂錘卿，2000；歐用生，1996；簡毓玲，2000），茲整理如表1。

者主張之專業成長方式詳簡不一，有的詳細逐一列出（呂木琳，1994；詹志禹，1999），有的則概要分為數類（李俊湖1998；呂錘卿，2000；歐用生，1996；簡毓玲，2000），茲整理如表1。

表1 教師專業成長途徑歸納表

呂木琳（1994）	演講、小組共同發表、觀看電影或錄影帶、聽錄影帶或收音機、教室觀察、示範教學、晤談、討論、閱讀、腦力激盪、教室參觀、實地參觀、角色扮演、指導練習、微縮教學等十五種。
歐用生（1996）	自我發展的途徑、相互學習活動。
李俊湖（1998）	1.專家教導模式 2.同儕教導模式 3.自我導向模式 4.學校發展模式 5.合作行動模式 6.終生學習模式
詹志禹（1999）	1.到高等教育機構正式進修學分或學位。 2.參加各級學校、教師研習會（中心）以各種社會機構所提供的演講、工作坊或研討會等活動。 3.到社區大學修課。 4.自主學習（例如閱讀、上網、操作等）。 5.進行參觀、訪問或教學觀摩。 6.參加各種讀書會。 7.參加各種教學實驗。 8.參與課程研發。 9.從事行動研究。 10.發表或出版教學心得與成果。
呂錘卿（2000）	1.個別式成長活動 2.小組成長活動 3.輔導式成長活動
簡毓玲（2000）	1.以辦理機構區分：公家機構辦理的、企業團體及基金會等單位辦理的研習。 2.以研習時間區分：長期性：有證書、學位的在職進修；短期的在職進修：4週定時、長期的研習。 3.以進修內容區分：專業學位進修；專長培訓；修心養性、休閒、體能、資訊應用；企業經營理念；兩性平權、環境教育、保健等。 4.以進修方式區分：學位的學分上課：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。
顧怡君（2002）	以分享個案方式，試圖從現行的教師進修模式「專家導向」模式轉換成「增能模式」（empowerment model）的路徑，本研究的探究重點放在教師發展時實務工作者的覺醒（awareness）與省思（reflection）歷程，以及如何將覺醒與省思運用於日常教學之課程發展之中。



上述分類中呂木琳、詹志禹及簡毓玲著重於專業成長的辦理方式；而歐用生、呂錘卿、顧怡君及筆者關注專業成長途徑或模式。其中顧怡君認為目前「專家導向」的方式，宜改變成為「增能模式」；歐用生主張自我發展的途徑及相互學習活動觀點；筆者也提出不同模式，這些觀點頗值得注意，因為目前對教師專業發展，大多仍以專家主導的模式為主，未來教師進修，應該呼應自我發展、同儕學習及學校為本位的教師發展，或者採用「增能模式」，以協助教師專業成長。

（四）專業成長有效策略與原則

雖然對專業發展的檢討有許多研究報告（Supovitz & Turner, 2000），但是在美國科學界，對於提供教師更多專業發展的機會，以影響學校學生的學習，則是已有的共識，在一篇高品質的專業發展（high quality professional development）的報告中，特別

提及要把六項要素統整至教師訓練經驗中，這六項因素分別是：

- 第一：高品質專業發展必須融入探究、質疑及實驗方式。
- 第二：專業發展必須深入及持久。
- 第三：專業發展必須考慮教師先備經驗。
- 第四：專業發展必須重點在讓教師擁有學科知識及教學技能。
- 第五：專業發展必須紮根於專業發展標準。
- 第六：改革策略必須連結學校其他方面改進。

近年來對於專業成長的研究，許多學者（Valli & Hawley, 2000；King, 2002；Richardson, 2003）希望能在理論探索與實際實驗中，歸納出有效專業成長的原則，作為教師專業發展規劃的參考，他們提出之有效原則如表2。

表2 專業成長有效原則

學者	有效原則
Richardson (2003)	1.全校性 2.長期持續追蹤 3.鼓勵同儕合作 4.行政上支持 5.經費支援 6.發展參與者彼此接納關係 7.認同參與者現有信念與實務 8.運用外在專業發展人員
Valli & Hawley (2000)	1.專業發展內容必須與學生學習內容與教學策略有關 2.專業成長內容必須著重於分析學生行為及目標之間差異 3.學校要發展教師學習機會與環境 4.專業發展必須與學校運作結合 5.活動要結合個人及組織方式 6.提供資源持續追蹤 7.運用多種資料進行評鑑 8.理解與教師發展有關知識與技能 9.學校必須系統與廣泛支持教師發展
King (2002)	強大學校專業社群包括： 1.學生學習目標清楚而且分享 2.合作同儕成目標 3.專業探究面對挑戰 4.教職員有機會影響學校活動與政策



這些原則主要強調掌握學校目標，結合個人發展，採取全校整體與系統的方式，重視同儕合作與分享，並把重心置於學生學習結果上面，此外及學校內外各項資源即時到位等，都是有效專業成長所必須兼顧的原則。

三、建議

由目前教師專業成長研究結果發現：自專業成長內涵、途徑範疇及策略等方面個別研究，已有不錯的成果，但仍欠缺統一周延的架構，茲提出提出下列四點建議，提供教育行政政策及學校實務上改進的參考。

（一）建立系統教師專業成長架構

目前國內研究在生涯發展、進修內涵、方式、辦理機構、教師職級等方面研究，大多個別性、各自為政的研究，建議應有系統的加以整合，並運用研究成果，為我國建立系列且具統整性的教師進修架構。

（二）採取自發與鼓勵方式，辦理進修成長活動

教師專業成長以主動性及自發性的比較有效，因此建議學校可以透過讀書會，選擇教育專業著作或班級經營專書，以導讀方式進行。教育部也應訂定獎助辦法，鼓勵教師自發性的研究，並提供研究著作公開發表的經費補助。

（三）發展多元進修模式

教師專業發展有不同學習方式與過程，教師可以參加研習訓練，也可以自行研究發展教學理論，更可運用行動研究或學校發展，以促成全校性的專業發展方案，這些涵蓋個人與團體的活動，只要能協助教師成長，均有其價值與意義。目前教師專業成長研究重點：在於同儕教練、教學檔案、觀察回饋、誼友及教學輔導系統等方面。因此宜鼓勵校內自行辦理研習活動，由有經驗教師輔導其他教師，也具有成效。此外善用網路與加強教師資訊蒐集能力，利用網路資源，解決教學問題，也是可行方式。

（四）研究教師專業成長有效策略

教師專業成長的規劃與實施，並非僅僅依賴經驗，雖然傳統的進修方式，有其優點，但隨著教師專業成長的研究發現，必須重視有效的策略，並將其應用於活動規劃與實施的歷程，例如兼顧個人與組織的目標、重視學校本位並透過團隊合作、學校有系統的追蹤輔導與行政支援等配套措施。換言之，教師專業成長並非是單一事件，而是要統整在學校發展的架構下，視為學校重要任務，才能達教師專業成長的目標與效果。

本研究由簡欣怡助理協助：資料收集、會議記錄、經費核銷…等行政工作，使研究工作得以順利進行，特此致謝。

參考文獻

- 行政院教育改革審議委員會（1996）。教育改革總諮議報告書。台北：行政院教改會。
- 李俊湖（1992）。國小教師專業成長與教學效能之研究。國立臺灣師大碩士論文（未出版）。
- 呂木琳（1994）。有效安排教師在職進修因素簡析。在中華民國師範教育學會主編：師資教育多元化，59-78。台北：施大書苑。
- 呂錘卿（2000）。國民小學教師專業成長指標及其規劃模式之研究。高雄師範大學教育系博士論文（未出版）。
- 孫國華（1997）。國民小學教師生涯發展與專業成長研究。國立高雄師範大學教育研究所博士論文（未出版）。
- 詹志禹（1999）。「教師進修」新思維，教育研究月刊，78（1）。



歐用生（1995）。教師成長與學習。臺北：臺灣省國民學校教師研習會。

簡茂發、彭森明與李虎雄（1998）。小學教師基本素質之分析與評量。臺北市：教育部。

簡毓玲（2000）。國民小學進修現況與展望，教育資料與研究雙月刊，34，1-7。

饒見維（1996）。教師專業發展--理論與實務。臺北，五南。

顧怡君（2002b）。教師在職進修增能模式初探，頁361-381載於課程統整與教師專業發展。台北：師大書苑。

Hawley, W.D. & Valli, L. (2000). Learner-centered professional development. Research Bulletin, 27. Bloomington, Ind.: Phi Delta Kappa, Augus.

King, M.B. (2002). Professional development to promote schoolwide inquiry. Teaching and Teacher Education, 18, 243-257.

Richardson, V. (2003). The dilemmas of professional development. Pli Delta Kappan, 84(5), 401-406.

Supovitz, J.A. & Turner, H.M. (2000) The effects of professional development on science teaching practices and classroom culture. Journal of Research in Science Teaching, 37(9), 963-980.

Wideen, M.F. (1992) School-based teacher development. in Fullan, M & Hargreaves, A. (eds.) Teacher Development and Educational Change. London. The Falmer Press.