



# 教育人士的專業增能研習

黃茂在／國家教育研究院籌備處副研究員

陳文典／國立台灣師範大學物理學系教授

## 摘要

我們把「教育」當成一項企業來看待。只是這項企業所營運的是「社會文化的傳承與發展」的業務，它的服務對象是「全國的國民」（即是顧客也是業主），它的成品是「人才」（使人成長而具有各種才能）。從業人員是「教師」。為了提昇工作的效能、提高成果的品質，各企業得設立「研究、進修、推廣部」來提高從業人員的專業職能，那也就是我們所提的「教師專業增能研習」。「企業」是有生命力的，它會順應它所處的環境，作不斷的調整和發展，而它的動力來自從業人員。一個「社會文化」也是有生命力的，它也在做不斷的演進，它的有機性來自於全國的國民，而其中以教育工作人員（教師）最重要。我們的討論就是以此類比的想法來進行的。

## 前言

教育是一項產業；它培養出一個個具有充沛活力、參與社會文化活動的人才，培養一個個能適應生活、營造幸福生活的個人。而從事教育工作者，若是能警覺到自己工作可能造成的影響（例如他將左右了所產生的人（他的學生）之品質），也就能體會到自己工作的重要性，並且能夠在自己的崗位上發揮最大的作用，那麼，這個社會就將有一個美好的未來！

教師；在文化活動中既已被任命為一位傳道、授業、解惑的角色，他本身就應是一位知識的愛好者、願意與人分享智慧的佈施

者、不忍見到後輩徬徨無知的熱忱樂善人士。若是他本人缺乏這些人格特質，他就很難扮演好這個角色。因此，教師團體（例如學校同仁、學會、教師會……）若是健康地、自然地發展，應該都會形成一個熱愛知識的學習型社會。

若是教師團體果真地是一個個熱愛學習、追求知識、講究教學的團體，那麼，從事「教育產業」的員工則將個個專業能力高強、工作目標正確遠大，這個社會必然有一個輝煌的明天。

我們在此主要的是要來探討如何使教師團體能健康地、自然地發展成為一個學習型的社會；我們先分析影響此種「學習型社會」形成的因素（有正面的、負面的、內在的、外在的），其次再因應這些因素來設計教師專業增能的機會。最後，我們來討論「針對特殊需要，要如何設計相應的研習課程」。

我們的討論分成以下六個段落：

- 一、教育社群對自己工作價值的察覺與肯定
- 二、體認教師專業增能的必要性
- 三、學員（在職教師）學習環境的瞭解
- 四、在教育（產業）的觀點，教師進修工作應注意的事項
- 五、研習課程設計
- 六、研習課程之評鑑

## 一、教育社群對自己工作價值的察覺與肯定

「教育」是一件很務實的、具實際效益



的工作，而且是兼具傳承性與開拓性的工作；在整個社會文化演進的浪潮中，「教育」在文化活動上發揮「新陳代謝」的作用；也即是一件「承先啟後」的工作。「教育」對個人而言，在於開啟一個人的眼界；使一切看起來不一樣，使世界看起來另有深意，使一個人有行動力；能洞察事物原委、能作批判和抉擇，總之教育使個人生命有了活力。因此，「教育」對社會而言、對個人而言，均有意義，而使兩種意義產生相乘的作用（也即是孫中山先生所謂的「教育」的宗旨在於使「人能盡其才」）正是「教育」最大的成功。

「教育」使個人心智成長而成為「人才」，使社會因人才的參與而獲得動力，因此，「教育」應是一項產業；生產人才、生產價值、生產社會的願景和希望。而「教師」卻是這項產業的員工，可想而知，這是何等重要的職位。

其次，這社會文化的演進是一種每個人在生活中遇到問題、尋求解決的活動之綜合體，它要往哪裡演進，往往是因應著大環境的變化而形成的。所幸社會文化並非完全依照這種本能的、或是盲動的方式在演化，而是由社會上較具思考辯證能力的、較具創發能力的人士來引領前進。歷史告訴我們，有許多的社會（或「文明」），由於演進的方向不同，有些因而式微或消滅，有些則更趨茁壯繁榮。「教師」在這股文化演進的浪潮中，扮演的卻是領航員的角色（至少，對於他的學生而言），他對整個「社會」的影響可想而知，是何等鉅大！

所幸，「教師」所扮演的角色，使得他的「利益」和社會的繁盛一致，他的「成功」和他學生的成就一致。一個教師在事業上的大成就，就等同於自己成為一位智者、一位使社會繁盛、使學生成就的佈施者。

要使教師專業增能研習得以獲得教師們

的響應而願意熱切地參與，則務需先喚醒教師對自己工作重要性的認識，體察到唯有自己專業能力的增強，才能夠為自己、學生、社會帶來福祉。

## 二、體認教師專業增能的必要性

韓愈在論「師道」時說「師者，傳道、授業、解惑者也。」算是給「教師」下一個操作型定義；教師要能發揮這些功能，才算是把角色扮演成功！如今，我們所面臨的社會文化，其內涵遠比韓愈當年的文化要多樣且豐盛多了，在這種情況下，「教師」應如何定位呢？

基本上和韓愈當年的想法應該差不多；因為「教育」在整個社會文化的演進中，發揮的是「新陳代謝」的作用（即文化的傳承與發展），而「教師」即是教育工作者，扮演的正是文化演進中的「酵素」，角色如此，因此他被期許的功能也大致如此。如今，我們雖然無法「傳」所有的「道」、「授」所有的「業」、「解」所有的「惑」（因為「知識」實在是太多太廣了），可是，在某些知識領域及文化活動的場合中，「教師」的角色仍使他處於樞紐的地位，正扮演著操作者的角色！因此，「教師」本身就要是一位愛智者、學習者、熱忱而聰明的認知啟動者。教師應該是對文化動向（至少在他的專業知識方面）最敏感的人！

由於我們正處於知識文化急速發展的風暴中，教師的「定位」如此，將引發許多的理由來催促你，使你非得進修不可！以下我們略述幾項理由：

（一）面對著日益豐盛的某一門知識、技能，應該選擇些什麼來研討最為有用？

• 一碗清粥、一碟醬瓜，我們知道怎麼享用。

可是，若是一桌滿漢全席而只有一個肚子，要享用它，可是一門學問



了！

- 我手頭有一本教科書（內容、份量、編排順序都是已安排妥當的），我又是這一門學科的專家，教書還是個問題嗎！

可是，若是我要帶領學生學習某一門的學科或解決某一個問題，則它的範圍是開放的，這時候所牽涉的知識、所能運用的資源和技術、如何提出解決的策略、如何去規劃、執行這項教學…這些「聯想、推展的能力」本身就是一門學問，它是活的。教師的教學功力愈強、知見愈廣博，就愈能帶領學生去拓展思考的空間。

- 面對一個你要教的知識，它不僅目前已很豐盛而且還日益在成長，你能不進修嗎？

至於應該教些什麼，什麼題材才是基本的、關鍵的，你能不調整嗎？

### （二）面對十幾二十個科目，由早上到午後的上課下課，要怎樣的教學，才能提高效益？

- 學生可供學習的時間是有限的，在這有限的時間內，如何很有效率地學習？

「如何去學習」已經是一門學問了，作為一位教師，如何運用這些「人類如何學習」的知識（如認知心理學），將它應用於教學行為中，成為一種教學技能。

- 面對著學生們繁重的課業負擔，你能不精進你的教學法嗎？

### （三）知識傳播管道的多元化及方便化，是否促使你的教學模式作一些調整，使它更能幫助你的學生學習？

### （四）社會文化（生活環境）演變，人們要適應這種生活環境所需的「能力」是

否有所不同？需要什麼「能力」？這些「能力」要怎樣培養？

那麼，你的教學目標、教學法是否需要調整？

### （五）……

教師的教學知能必須不斷地增進，這已經不僅是教師個人興趣上的選擇而已，而是工作上的「需要」，也是「必要」的要求了。

## 三、學員（在職教師）的學習環境之瞭解

即使教師體認到教育的重要性，也為自己參與這項重要工作感到責任重大，而極願認真負責地把這件工作做好。可是，若說想把教師團體營造成一個「學習型社會」，則可能尚有一段距離！這段距離是怎麼造成的，我們可得要仔細的分析清楚：

### （一）教師本人並不覺得自己有迫切需要去進修研習

教師「迫切需要」進修的感覺並不會常發生，除非是參加檢定、初任教師或更改新的課程或科目。不過，若要把「進修」當成是自己工作的一部份（「學習型社會」的表徵），則這種心態是有待培養的。如何去鼓舞這樣一種「學習」的風氣呢？我想可以由「不同心態」的教師中去想辦法：

例如「得過且過」型的老師，會認為自己已是合格教師了，還進修什麼？

這種就是「老」的心態；接受自己所處教學環境中的種種限制與困難，調適它、迴避它，不再去求改善（或不知道它可以改善，不知道如何改善……）。

我們可以用一些辦法來「活化」他：

- 設立「教師專業聯會」（有簡訊傳達）以開啟及鼓勵教師的「專業」熱忱
- 利用通訊或教學觀摩，使教師發覺「教學是可再改進的」
- 規定每年必須進修的時段或建立優質



### 教師的獎勵辦法

例如「怡然自得」型的教師，會滿意於自己的一套教學模式！

這可能「教學能力不足而不自知」，也可能對自己教學的評鑑很滿意（如每次段考的試卷成績、學力測驗、或家長反應的情況還不錯等）。

我們可以用一些辦法來「激發」他：

- 舉行「教學觀摩會」使教師覺得「教學」是有方法的、有技術的、有改進空間的。
- 設立「教師專業聯會」（有簡訊傳達）以開啟及鼓勵教師的「專業」熱忱  
例如「才情並茂」型的教師，他知能兼備，教學靈活具創意，學生學習情況良好。  
我們可以提供他服務的機會，並藉此「肯定」他：
- 善用人才，請他主持示範教學、或擔任輔導教師，激發他服務其他教師的熱忱
- 瞭解優良「教學」的水準是無止境的。  
總之，不管是哪一種類型的教師，我們都要來喚醒他們；研究「教學」的必要性，認為「教學」是可以改進的，而且學無止境！

### （二）教師可用來進修研習的時間不多

例如教師服務的學校地處偏遠地區，交通不便。那麼，我們可以想一些辦法來解決；如運用視訊媒體、成立地區性的工作坊，或運用寒暑假的時間來進修。

例如教師目前的工作負擔已經很重。那麼，我們可以把研習的內容設計得直接對教學有幫助，那麼研習就等於在減輕他的工作負擔。

例如教師有家庭需要照顧（或健康欠佳…）。那麼，我們可以安排有幾種不同的梯次（時段）供他選擇或在研習場所提供

小家庭的住宿設備。

### （三）失望於歷來的研習成果

例如發現研習的內容非教師所需。那麼，補救的辦法可以「配合教師的需要來安排研習課程」、「採取自願報名的方式，並鼓勵教師參加」。

例如研習所得，未達內化或轉用程度。那麼，補救的辦法如「採用實作形式或長期合作的方式來研習」，……

例如發現研習內容空泛或研習內容與實務脫節。那麼，我們可以更改內容、講員、活動的形式。

瞭解教師在「進修」上可能的阻礙，我們若想把教師增能研習工作做好，就得針對現況來作一些調適的設計。

## 四、「影子學校」的設置與運作

我們可以假想有一個「影子學校」，它專門把教師團體培養成為是一個學習型的社會；每個教師不斷地為求教育工作的改進與發展而進行「行動研究」。它像一所「學校」；學員和講師都是教師，教師們為了探討教育上的工作而臨時性的、短期的、或經常的來參與這些研習活動。由於參加的成員，研討的內容都是機動性的，我們可以暫時稱呼它為「影子學校」。

### （一）「影子學校」的教學目標：

我們必須認定「所有的教育工作，都是為了學生」，「學生的成長與發展」是目的，教材、教師、教育行政人員、學校設備、法令規章……，一切都是為了此一「目的」來服務的。因此，「影子學校」的業務是「執行教師增能研習」，而教師增能研習的「目的」也是在於提昇教學品質，其最終目的在於澤及「學生」。因此，我們可以訂定一個教學目標：

『使教師得以很有效率地、能獲得很高效益地從事教學；使每個學生均能獲得





性向及特性的尊重、潛能的開展、以及各種必要才能的培養』

## （二）「影子學校」的編制

「教師專業增能研習」是一個中央、地方（縣市）與學校（教師）共同參與且需分工執掌、密切配合的工作。目前，教育部已建置一個全國性的「教師教學輔導體系」，來推動這類業務。其行政組織與各自職能的設定及其運作如下：

### 1. 中央輔導團

- 各「學習領域」成立一「輔導小組」（約十位，包括六位諮詢教師）：負責籌畫及執行研習業務並協助縣市輔導團進行輔導工作。
- 由各輔導小組召集人，組合成一個「輔導組」：承接教育部委任的教學輔導工作，協調各輔導小組的工作得向教育部（國教司）作業務說明、報告、肩負工作績效之責任。

### 2. 地方輔導團

- 縣市設置各「學習領域」教學輔導團。
- 各縣市輔導團召集人、課督、…組合成一個「課程推動小組」。

### 3. 層級組織設計

- 這是一個任務導向的工作，故除中央（司長、科長、專員）、地方（教育局長、課督）、學校（校長、主任）等教育行政官員來主掌政策之外，其餘實施人員（如教學輔導群、輔導團、學校教師）均為約聘，隨工作之需要而設置或解散。
- 各「學習領域」輔導工作之規劃、設計及績效均由「輔導小組召集人」負責。
- 諮詢教師是最幹練最有工作經驗的執行者。
- 學術界的學者及各主題的專家雖不納入輔導體系，但於必要時可由「輔導小組」邀請其協助推動各項工作。

## 4. 「影子學校」行政運作的持續性

因為它不是一個固定的、常設機構，參與的人員也進出頻繁而不定，故必須注意到：

### • 長期目標及工程規劃的延續性

教育部若能對教育工作有個三年（或五年）的計畫，雖然「計畫」仍可能因應實情而作調整，但是，總體目標、方向還是持續的、穩定的在推展。

教育局應對縣市教育問題有深切的瞭解，並為解決這些問題而對研習活動作長期的（一、兩年或數年）、有規劃的、有目的的安排。

### • 工作的穩定性

實施人員的約聘、權益等需作合理的安排，使工作者能安心地推動工作。

### • 增刪與興革的靈活性

研習的項目及方式要視其目的及需要而改變。

### • 經驗的傳承與侷限等問題。

要不斷地發掘優質教師及培養人才，使「實施人員」的來源不缺。上下屆經驗的傳承可採簡要資料的保存，或不要一次全數更換的方式。

## （三）「影子學校」的資源

推行「教師進修」工作可以運用的現有資源：

- 資訊資源：網路資料、專業雜誌、期刊圖書
- 經費資源：教育部、經濟部、其他相關的產業公司、教師自費
- 人力資源：中央教學輔導團、深耕種子教師、各縣市輔導團團員、各大學的專業人員、地方專長人士

## （四）執行研習工作的基本原則：

「課程」在實施時，會因地方特性、學生特質、教學資源、行政操作、教師教學……



而出現內容、方式及效率上的差別。教師因為在職，有許多時間及環境條件上的「限制」，且因工作不同，各自專長不同，而各自需求的情況也不同。如何把「教育體系」（參與人員）作企業性的管理，求取研習（或進修）能具有高的成效。

我們可擬定幾個原則，以便在執行時遵照：

## 1.自願原則

缺乏動機、意願的研習是無效的，故舉辦某一「研習」時，需先公告研習旨意、內容，使教師因感覺「需要」而「自願」報名參加。

## 2.方便原則

考慮並克服教師參加研習時，在交通往返、資訊傳輸、事務繁忙的負擔（時間調配）等問題。

## 3.全面性原則

國民教育是普及化的，不管城鄉、不管貧富、不管智愚，務使每個學生均能獲得照顧，而由於每個教師均對應於一群學生，故研習的對象要遍及「每個教師」（但他可以當講員，也可能當學員，經營教師團體使其成為學習型社會，務使每個教師以能提供「優質教學」為職志。）

## 4.實效原則

研習內容能呼應實際教學所需，要能解決教學上的問題。

研習所獲得的新體驗，必須落實於教學，在課堂上發揮功效。

## 5.效率原則

「研習」所能引用的教師時間有限，經費也有限，必須擇其主要，「活動」也須作最有效率的安排。

### （五）規劃教師研習時應注意的要點

以縣市的教師研習為例：各縣市為了提昇教師教學品質，促進教學成效，每年都舉辦很多的研習、進修、講習、徵選活動、演

示教學……。這些「增能研習」的目標就是在提昇「課堂教學品質」，而且想要提昇的是「全縣全部」教師的教學！所以，在執行時，應依上述所提的基本原則來考量。因而在實務的進行與設計時，應注意到以下的幾個重點：

### 1.全年的研習應作統整考量：

•教育部、環保署、國科會各大部會（以及分出來的各支幹各處、室）在推行其政策時，都會對縣市教育局有一些要求、也附下來一些經費。這些要求最後都寄望在「教學」（實踐的活動）上落實。若是我們逐項的、一一的、為每一個「要求」去作回應，則教師就會忙不勝忙！而其實，每一項「要求」只是在提醒我們，工作時要注意到此一向度的教學而已。因此，我們縣市教育局（尤其是課督、教學輔導團或學校）何不把這些工作做一「統整規劃」？一則研習次數可以減少，任務照樣也可完成；二則研習的經費充足（整合運用）、內容也充足。各研習單位的定位與功能應有所區隔，對於增進教師專業之能單位既是分工也是合作。

### 2.參與的教師不可限於局部，要具有全面性：

縣內教師人數多，各人的工作態度、專長、性向、健康不同，生活環境（交通、家庭負擔、……）不同，但是，「要改善教師的教學環境、提昇教學品質」的目標是一致的。那麼，如何去促進、提振教師的教學工作呢？

#### （1）對象要具全面性：

不只是考量能力強的教師之進修、成長。對於準備不足、體能弱、生活勞困的教師也要想辦法提供「適量的」幫助（記得，要人性化，漸近的方式，使人可以接受的方式……）。不知貴縣市對這有些有困難的教師有什麼幫助的辦法？



(2) 辦法上要有方便性：

- 有的縣市把研習、進修活動安排在寒暑假，有的縣市安排在週三下午空檔，這樣不影響到正常教學工作。
- 有的縣市有許多小校（山區、小島），數個鄰近學校聯合成一個「點」，作駐點駐校的工作坊。彼此相互支援教學資源共享，研習進修時也可為一個工作站。
- 營建本縣市的教學網站並與其他縣市網路資源分享（但是，先要使教師習慣使用，且使用起來很方便！）。
- 每種研習若能安排兩個梯次（相同內容），供教師依方便的時間作選擇。

3. 進修研習的規劃要有目的性：

於「教學」而言，在於提昇教學品質，教師要會教（使學生容易學）、會評量、會引用教學資源。那麼，提供什麼協助，能達到這個目標？

(1) 經常性的：

- 有的縣市，有關國小自然科每學年（或學期）開設「教學研討會」，把當年（或當學期）要教的各單元之教學目標、實驗、教材都演練一次（三年級的參加三年級的研習、四年級的參加四年級的研習，每人都參加（熟練的教師提供經驗、生疏的教師吸取經驗），每年都做）。
- 研習（現場有實作）「教學評量」、「教學活動設計」……

(2) 專業成長性的：

- 教學資源的發現、開發及引用

技術。

- 各種教學法技術的探討（如合作式教學、創造性教學……）。
- 地球科學（或生物、物質科學）專業知識的講習（每週一次，一系列五、六次）。
- 許多縣市以一（或二）年為週期，規劃研習活動，讓教師得以有計畫地（像修學分一般地）充實自己。

4. 要講求能內化、實在化的效果：

研習的結果要能使教師的專業得到實質的成長，對自己的教學更能把握。若是考量此一成效，貴縣市原來設計的研習方式會有什麼調整？

聽了一次專家的演講，固然可以給人一新耳目，但是就像吃一頓大餐一樣，不能使人因此而健康！那麼，你的研習要怎麼安排呢？

- 有的縣市作的研習要教師也要動手實做（因為他們相信「從實做之中，才能有深刻的體會」）。
- 有的縣市作一系列連續性、產出型的研習（隔週一次，一連五、六週）。
- 有的縣市成立「工作坊」，使研習成為進修的一種方式。

5. 要能發現資源，且善加運用：

舉辦研習需要經費、需要講員、需要設備……，主辦者常會感覺到「資源匱乏」！是因為不知道如何引用呢？或是……

- 有的縣市向教育部、環保署、……提出很多計畫，且能作統整的規劃，結果工作份量未必繁劇，成果卻豐碩。
- 有的縣市和當地大學、學術機構建立很好的合作關係，獲得很多的協助。
- 有的縣市善用諮商教師、種子教師、家長、有特別專長的教師……透過



他們，獲得很多人才資源的協助。

- 有的縣市提供給教師很好的媒體（網路）資料運用的技術。

我想，把握這幾個原則，我們縣市的教師進修就可以「經費充裕、研習工作不會零碎雜多、內容充實、且教師的能力可以獲得實質的發揮及成長」，貴縣市的教學品質自然就提昇了。教師職能的增進，是整個教育工作中的一個要項；「從業人員」的素質，當然關係著成品的好壞；優良的教師可以帶來優質的教學，因而嘉惠於學童。

其他，例如「輔導員的增能研習」（見附件一：教學輔導員的研習課程），其普及性並沒有那麼高，但是，基本上應注意的要點還是和本節所討論的相似。

## 五、研習課程設計

### （一）研習課程的類別

我們把教育工作的性質約略地分析，將「教育工作知能」歸類成六大類，再依此六大類來規劃進修研習的課程。這六大類的課程內容、份量、所需研討的時間並不等量，而每個教師的需要也不同，故應視實際現狀的需求來訂定研習課程。

- 1.教育思想；教育的意涵與功能 哲學觀、理念、功能的認識
  - 對教育意涵與功能的認識
  - 對知識本質的認識
  - 對課程的認識
  - 對教育工作價值的認識

### 2.教育行政；領導、管理與溝通

- 領導、管理與溝通的理論與運作
- 教育工作的企業經營

### 3.教學（及學習）原理；教學原理與應用，評量的意義、技術與應用

- 教學（及/或評量）的理念與原則
- 教學（及/或評量）技術的開發與改進
- 教學（及/或評量）實務；實作、徵選、工作坊…

### 4.教學資源；教學資源的發現、開發與運用

- 資源的發現與開發
- 媒體網站及平台的建置與操作
- 資源在教學中的運用

### 5.學科知識；學科知識探研

- 某學科某專題知識的集結與建構
- 某學科新知介紹
- 迷思概念的察覺、診斷與轉變

### 6.其他；特殊教育、科學活動…

### （二）同一課程，探討的「層次」可再細分

由於參加研習的教師都已經具有專業的教學知能，所以基本上教師不是來吸收「新知」的，而是來交換經驗、切磋工夫的，因此，研習的作用在於喚醒理想、相互激勵、展望願景。

不過，教師們參加研習，可以勻出的時間很少，往往同一個課程要分成好幾次才能夠完成，因此以上所陳列的是各類課程，若是「研習」是一系列（或數次）的，則可以規劃的「層次」（見表1）而在不同的場合中施行。





表1 同一課程可規劃不同的深入層次

## I. 進入期（喚醒、勸說、引起動機）：

讓教師瞭解該「主題」的意義與功能，並體會自己在此事件中可能有的做為（重要性）。

## II. 瞭解期（理論、思想的建構）：

讓教師瞭解該「主題」的意涵（包括理論、思想、實證的支持資料…），（因為假設這些體材都是教師事先知道的，「研習」只是把這些知識再度集結及建構，使其成為一個思想、目標）。

## III. 行動期（實作、檢核、批評、改進）：

「學習」可採「行而後知」（歸納、實證），或「知而後行」（推理、演繹）的形式。教師「研習」時因已具有專業的教學知能，故可把重點放在「如何把思想落實到事務上」，屬於Ⅲ層次的研習可以很多（因為事項不同），但是都要先有Ⅰ及Ⅱ層次的研習當基礎，因為Ⅰ層次的研習可以讓教師意識到「問題的重要性，問題的性質、自己可有的做為」而有意願要做。而Ⅱ層次的研習可以使教師知道自己在「做什麼，怎麼做」。而Ⅲ層次則是藉由「把成品做出來」的方式，使理論和成品劃上等號！

## （三）研習場所

依據目前「教師教學輔導體系」的設計，負責執行研習工作的單位有國家教育研究院籌備處（三峽教師研習中心）、區域性輔導團員增能研習、及各縣市教學輔導研習。

由於參與人數、時段、交通、經費的不同，普及的程度也不同，可在不同的單位裡執行不同層次的課程（見表2），分工完成整個研習工作。

表2 不同層次的研習課程

|                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 研討課程、教學、評量等工作的理念、思想</li> <li>• 開發與批判「課程、教學、評量技術」</li> <li>• 開發與應用「教學資源」</li> <li>• 增進「學科專業知識」</li> <li>• 增進「教學、評量」專業技能（理念及技術）</li> <li>• 研討教學及評量技能（實作、工作坊、徵選…）</li> <li>• 研討如何運用媒體資料及各項教學資源</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>國家教育研究院（Ⅰ）</li> <li>區域性教師增能研習（Ⅱ）</li> <li>各縣市教學輔導工作（Ⅲ）</li> </ul> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|



## 六、研習課程之評鑑

### （一）「研習計畫」的評估與審查

#### 1. 評鑑準則：

一個「適用」的計畫，必須是「符合教育目的」的、「符合教師需求」的、「應能產生實質效益」的、評估起來「應具可行性」的、評估起來「具高效率」的。

#### 2. 審查要點：

- 是否能針對教育問題設置工作目標：針對其主要的需求、能實質地解決問題化除困難。
- 評估執行計畫的人員、組織、運作方式，看看是否：

人才與工作配合、職能與運作協調。

- 是否作長期的、有目的的、整體性的規劃
- 評估研習的內容和方式，看看是否：
  - 具有高效率（及時的、實地的解決問題）
  - 具可行性（經費、時間等資源的負擔）
  - 具高效能（用最少的資源，發揮最大的功效）

### （二）研習成效的追蹤考察

- 參加學員對「研習課程」的評價，研習執行方式的意見調查。
- 研習成效（豐增教學資源、改善課堂教學品質、改善教學環境、營建學習型的文化風氣……）的評量。



## 附件一

### 教學輔導員的研習課程

#### （一）研修學員：

教學輔導員；顧名思義是要來「輔導」別的教師，告訴他「教學」應該怎麼做才合宜的人，也是教師教學的領導人、示範者、方向的指示者（如輔導員、種子教師、組長、主任、校長、研究計畫主持人均是），是教育工作上的標竿人物。

我們認為輔導員需要具備以下的條件：

1. 對教育、課程具有正確的認識者
2. 對教學（上課、評量、找教學資源…）的認識與技能均佳
3. 要具有熱忱、有助人為快樂之本的個性
4. 具有能與人溝通、能帶動別人的本事
5. 對某學科（科學、或要輔導的科目）具有較佳的學術水準

#### （二）研習內容：

研習課程將因學員的需要及學員的特質而設計。依據我們對輔導員的職責、或期待他發揮的功能來看，「輔導員」的研習課程至少應包括以下的項目：

- a. 「領導、管理與溝通」的能力……………應4項需求
- b. 「教育的理念」、「課程的認識」要正確、清楚……………應1項需求
- c. 對教學、評量的觀念要正確、技能佳……………應2項需求
- d. 能開發及善用教學資源……………應2項需求
- e. 學科之學術水準要高……………應5項需求

註：有關第3項的能力，相信已在徵選團員之際作了選擇，而且它是個性上、價值上的品質，不易改變，故在此不加考量。

研習的目標是希望能使輔導員達到：

- 能對教育（教育的目的、制度、課程、教學、評量…）有一整體性的瞭解。
- 增進領導、管理與溝通能力、能與人分工合作的能力。
- 優良的教學與評量（至少是某一學科）能力。

#### （三）研習辦法：

##### 1. 分層次分梯次的完成：

因為參加者眾，而且能參加的時間短（因另有教學任務），所以每項能力的養成，得分層次分梯次來次第完成。我們可依「理念的建立」、「能實地做出來」及「靈活的應用」等三個層次（研習先後）來劃分（見表1；研習課程）。

- （1）有關教育、教學方面理念之確立（理論、學說、知識的認識、批判）
- （2）有關教育、教學方面技能之運作（理解之後能夠以行動表現）
- （3）有關教育、教學方面知能之應用



表1 研習課程

| 項 目                    | 研習階層                                                                                                                                                              | 備 註                                             |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| a.領導、管理與溝通             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 「領導、管理與溝通」的理論（認識）</li> <li>• 討論如何「領導、管理與溝通」（運作）</li> <li>• 「領導、管理與溝通」之觀察與批判（運作）</li> <li>• 分享「我如何進行此項工作」的經驗</li> </ul>   | （教研院）<br>（教研院或分區）<br>（分區）                       |
| b.教育的理念<br>課程的認識       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 教育的意涵與功能（探討、理解）</li> <li>• 課程的理念與在教學上的實施策略（認識）</li> <li>• 由教學與教材來看我們的課程（瞭解）</li> <li>• 能由教學、教材與評量去實踐課程（演示、實作）</li> </ul> | （教研院）<br>（教研院）<br>（教研院或分區）<br>（分區、縣市）           |
| c.教學、評量的觀念<br>教學、評量的技能 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 由認知心理看「教與學」（認識）</li> <li>• 教學（包括評量）的意義、目的與功能，探討教學（包括評量）的技能（瞭解、實作）</li> <li>• 「教學演示」的參觀與批評</li> </ul>                     | （教研院）<br>（教研院）<br>（分區、縣市、各校）<br>（縣市、各校）         |
| d.教學資源的<br>開發與運用       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 「教學資源網」之經營與應用（瞭解）</li> <li>• 教學資源之開發與應用（實作）</li> <li>• 教學資源應用（演示、實作）</li> <li>• 專題教學資源之開發與提供（實作）</li> </ul>              | （教研院）<br>（教研院或分區）<br>（教研院、分區、各縣市）<br>（分區、縣市或各校） |
| e.學科的專門知識              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 系列之主題探究活動</li> <li>• 專題研究活動、工作坊</li> </ul>                                                                               | （教研院或分區）<br>（分區、縣市或各校）                          |

## 2. 研習方式：

- （1）因為學員都已具有相當豐富的教學經驗，故研習的作用首在「喚醒」、「反思」及「整合」。研習可採用：提供有待研討的系列問題，採取小組共同研討、整理結論的方式。
- （2）因為研習時間短，而且隔一段時間後再進行第二梯次研習，故可設計成理論與實踐合一的方式；把「課堂研討的」和「回學校實際做的」配合起來，可作印證或反思之用。