

大學教授教學動機探討

駐洛杉磯辦事處教育組

最新的研究發現，讓教授教學成效卓越的動機是從內在發動的，教授本人必須深切認知教學的重要性，才能有所表現，並非使用獎勵或懲罰的手段促成的；而且單純因為享受及體認教書價值所以從事教職的人，通常也是教書教得最有成效的人。

大學教授們會有很多機會學習到最佳的教學方式，例如和同事聊天、看些最新的研究和報導，或者利用大學教學中心提供的資訊及參加講座等，雖然教授們對自身的學術專長都很講究，課堂上也教得不錯，但其實大部分還是不很清楚使用教學策略的重要性。

這篇名為 Faculty Member's Motivation for Teaching and Best practices: Testing a Model Based on Self-Determination Theory Across institution Types 的研究報告，發表在當代教育心理學期刊 (Contemporary Education Psychology)，是由北達科他州大學教育和人類發展學門的助理教授 Robert H. Stupnisky 擔任主研究員，資料來源係依據 2016 年全美 19 所大學 1671 名教授的問卷調查為基礎。報告中揭露教授們的教學動機，準確的說是找出預期以最出色的教學方式來教學生的最佳教授典型。研究中同時也探討教學士、碩士、博士班教授們的教學動機會有何差異。

研究結果證明教授內在的動機及體認教學重要性的因素，是符合作者最佳教授典範所需，這些發自內在自主的動機會帶動出更多有效教學方式，亦即清晰度、高階性、反思性及綜合性具備的教學，以及營造共同合作學習的氛圍。

Stupnisky 表示，一個稱職的好教授，其實很簡單，滿懷教學熱忱，上課教學生對他來說，是件享受而且非常值得付出的事。至於其他來自外界的因素，如獎賞、自我評價良好或避免罪惡感及懲處等因素，都不足以影響當事者教學表現傑出。

另外，研究還發現一件有趣的事，那些教博士班的教授，需要花費大量心神專注於研究，通常認為課堂教學會阻礙到研究的專注和進展，但其實無論博士、碩士、學士不同層級教學的教授們，研究結果一律相同，最佳教授的主導仍是自發性的教學熱忱，研究專注與之並無抵觸。

當然喜歡而且非常享受當教師的人，大多是天生的，可能有些人終身都無法有發自內心的教學熱忱，但 Stupnisky 的研究發現，如果他們能真正認清教學所發揮的作用，可以與天生的教學熱忱相匹敵，靠人為努力培養內在的動機，一樣可以成為教學傑出的教授。

Stupnisky 和報告合著者的理論模型，基本上是以自決理論（self-determination theory）為框架，這種觀點認為，如果人們心理層面得到基本的滿足，他們就可以在既定的環境中以最佳的方式來運作。該理論支撐的基礎，就是能力、互動關係及自主權，三者同時存在時，就會觸發內在自發性的動機，發揮最大的正面功效。

基於此研究導出的結論，專家建議大學激發教授教學熱忱的策略，應包括給予教授課程選項、課程內容及教學風格的自主權，提供教授專業發展的講習會，及給予充分的教學準備時間，而且多為教授與學生及同事們之間建立聯繫互動的管道。

此份研究報告也有侷限之處，調查回復的大都以全職的教授為主，遺漏了為數不少在全美各大學兼職的教授，目前這些兼職教授多過全職教授，通常在兩三校同時兼差，與大學之間的關係並不密切，每天忙著準備課業及改作業，無暇參與大學安排的專業發展講習或類似的計畫，也沒有機會學習新的教學技巧和策略，成了遺珠之憾。

譯稿人：吳迪珣 摘譯

資料來源：2018 年 3 月 22 日，高等教育內幕

<https://www.insidehighered.com/news/2018/03/22/study-faculty-motivation-teaching-says-intrinsic-motivation-and-believing-teaching>