
教師進修

邁向專業化的途徑

張清濱／台灣省國民學校教師研習會主任

壹、引言

師資的養成包括兩個階段：職前教育 (pre-service education) 及在職教育 (in-service education)。要想成為一位稱職的教師，他（她）就必須接受完整的師資養成教育。自從師資培育法及教師法公布實施之後，教師的在職進修更為重要。尤其近年來，社會變遷至為迅速，教師若不經常進修，就無法勝任教學的工作。至今仍有部分教師抱持一種錯誤的觀念，認為在師範校院或大學校院唸四年，就可以教四十年直到退休。此類教師顯然忽視在職進修的重要性，必定趕不上時代的腳步而被社會所淘汰。

教師應該是專業人員。然而實際上，仍有部分教師尚未具備專業的水準。例如有些代理、代課教師未接受長期的專業教育，也有些教師從不參加在職進修，亦有些教師未曾參加健全的专业組織，更有些教師不遵守專業的倫理與規範。這些現象

都足以顯示教師必須不斷地進修，始能成為專業人員。

本文擬就教師進修的涵義、教師進修的管道、教師進修的方式及教師進修的體系，略加論述，俾供參考。

貳、教師進修的涵義

教師進修至少具有五個涵義，茲分述如下：

一、教師進修要進德、也要修業

教師進修顧名思義，係指「進」德「修」業。凡能增進專業道德及充實專業知能者皆屬之。因之，教師進修要以提升專業精神及充實專業知能為考量。如果語文科教師潛心研究股票，無法專心任教，就不是進修，而是不務正業。教師進修的目標及內容都必須以進德修業為依歸，進修的項目也應與本身職務（業務）有關。

二、教師進修是權利、也是義務

依據教師法第十六條，教師享有「參加在職進修、研究及學術交流活動」的權利。又依同法第十七條，教師負有「從事與教學有關之研究、進修」之義務（總統府公報，民84）。進修既是權利，教師就不應該讓權利睡著，應該把握機會進修，充實自己。進修既是義務，教師自不得拒絕參與有關的研究、進修。教師按月支領學術研究費，這是一種權利的象徵；但是教師也有義務拿出研究的成果或證據，以顯示確實參與研究、進修。

三、教師進修是教育 (education)，也是訓練 (training)

在職進修是一種教育的過程，而教育的過程也需要訓練。訓練不等於制約 (conditioning)。訓練是一個複雜的觀念，對於人類的學習至為重要。它與制約作用及發現 (discovery) 有別，雖然二者之間有某種程度的關聯。訓練不是教育的替代品，因為二者屬於不同的類別。教育涉及長期的培養，而訓練通常指短期的能力、態度及個性的獲得。但要獲得這些知識、技能、態度都需要長期的教育 (Winch, 1995)。因此，進修涉及教育與訓練。

四、教師進修是專業成長 (professional growth)，也是專業發展 (professional development)

專業成長與專業發展常交互使用。惟二者略有不同。專業發展較能道出教師進修的精神與內涵。成長乃發展所必需。在教師的生涯發展過程中，教師必須透過不斷的進修，促進專業的成長。專業發展可分為許多階段，成長至某一個階段，又進入另一個階段。譬如實習教師、初任教師、資深教師皆是專業發展過程中不同的階段。唯有繼續不斷的成長，才能獲致完善的專業發展。

五、教師進修要學不厭，也要教不倦

至聖先師孔子勉勵教師要「學而不厭，教而不倦」，可見孔子非常重視教師的在職進修。教師一方面要教導學生，一方面也要自我學習，藉收教學相長之效。學不厭就是進修的精神，教不倦則是專業精神的表現。學不厭與教不倦互為因果，彼此相互影響。因此，教師進修不僅是一種手段，也是一種目的。

參、教師進修的管道

教師進修的管道甚多，約有下列各類：

一、大學校院的進修

大學校院提供教師進修的計畫包括夜間部、日間部、暑期部及寒假短期進修，可謂不分寒暑、不分晝夜，應有盡有。即以小學教師進修為例，師範學院大都設有

學士學位進修班、幼兒教育進修班、代課教師進修班、輔導學分班及研究所在職進修學分班等。此外，師範校院實習輔導單位亦經常舉辦短期教師研習活動，協助教師改進教學。

在職教師如欲修習碩、博士學位，亦得依規定報考就讀高級學位。教育行政機關每年提供國外大學校院專題研究計畫，錄取者得帶職帶薪進修六個月至一年。

二、研習機構的進修

省市政府為提供教師進修管道，設有教師研習會或教師研習中心，各縣市政府大都設立教師研習中心，辦理各類教師研習、進修。

以台灣省國民學校教師研習會為例，截至八十四學年度，共辦理一般教師研習，依研習學科類別、性質，研習一至四週，歷年來結業人數 56,025 人。課程實驗學校教師研習一至二週，歷年來結業人數 5,545 人。海外僑校教師回國研習三週，歷年來各地區僑校教師回國研習結業人數 4,091 人。經教育廳甄選錄取後到研習會儲訓十週的國民小學校長及主任，歷年來結業人數校長 3,449 人，主任 9,634 人（台灣省國民學校教師研習會，民 85）。

三、以學校為中心的進修

近年來，政府倡導以學校為中心的教師進修計畫（School-Based Staff Development Programs）。小學泰半利用週三下午

辦理學校教師進修活動。有些學校則利用週六或放假時段，譬如上午月考，下午進修。以學校為中心的教師進修計畫，具有下列各項特點（張清濱，民 80）：

- (一)校內進修更能促進教師態度的改變。
- (二)教師參與校內進修，較有「參與感」。
- (三)校內進修著重教師的自我教學，加重教師的「成就感」。
- (四)校內進修較能適應教師的個別差異。
- (五)校內進修，教師處於主動的角色，而非被動的狀態。
- (六)校內進修，教師可立即獲得回饋（feedback）。
- (七)校內進修，教師可互相協助分享經驗。
- (八)校內進修是學校整體工作的一環。
- (九)校內進修，教師可自選目標與活動。
- (十)校內進修不影響教學或行政工作，不必調課或請人代課。

四、區域進修

校內進修固然有其優點，但如果每週都辦理進修，必定增加許多行政工作。因此，為簡化行政業務並提高進修績效，學校可聯合鄰近學校共同辦理區域進修。數所學校互相協調，輪流辦理，既可減輕工作負擔，亦可節省人力、物力。尤其小型學校，教師人數寥寥無幾，更有必要參與區域進修，藉以互相觀摩、互相學習。

台灣省政府教育廳國民教育輔導團及縣市政府教育局輔導團亦都採取此一型式，到各縣市、各鄉鎮市巡迴輔導，提供

必要的協助與輔導。

五、自我進修

上述各類型的進修都是有形的進修。事實上，進修是不拘形式的，教師隨時隨地都可自我進修；在學校，在家中，在火車上…都可以研究與本身業務有關的問題，藉以充實自己，並非一定要到某一地點進修不可。因此，自我進修乃是最簡便、可行、有效的進修途徑。

肆、教師進修的方式

教師進修的方式更趨於多元化、彈性化及人性化。教師進修應針對教師的個別差異及需求，採取有效的方式。

Kestner (1994) 認為實習教師的導入措施 (induction program) 至少有下列七種方式，可供學校斟酌採行：

一、指派師傅 (mentor) 指導

實習教師常有孤單、無助的感覺。學校應該指派有經驗的教師予以協助。學校應鼓勵實習教師與其他教師交談，分享良好的教學經驗。

二、利用個案研究，協助教師專業成長

學校可要求實習教師發現教育的問題，從事個案研究、實驗或其他專題研究，從研究中，獲取經驗。

三、安排始業訓練 (orientation)

實習教師剛到一所學校實習，應接受3至6天的始業訓練，讓實習教師對於整個學校工作有一通盤的瞭解。在始業訓練中，學校可安排實習教師觀看有關的教學錄影帶，演練如何教學。

四、撰寫實習輔導日誌 (Journal Writing)

實習教師應將每天所見所聞，詳細記錄，並提出感想，自我反省，檢討得失。

五、進行正式化的教師訪談

實習輔導教師輔導一段時日，應安排正式的訪談，以了解實習教師的教學理念、態度及實習過程所遭遇的問題，從而協助解決困難的問題。

六、編印簡訊、設置電子公布欄、電話諮詢專線

學校應提供必要的資訊及服務，協助教師的專業成長。

七、辦理實習輔導評鑑

學校應有完善的實習輔導計畫，兼顧形成性評量及總結性評量，對於實習教師給予適切的評鑑。

Edwards(1995) 認為教師的進修可歸納為五種方式，茲列述如下：

一、結構式成長 (the structured growth)

非永久性教師（代課教師）及實習教師須接受結構式成長。此一方式乃是傳統式的教學觀察及回饋系統。實習指導教師觀察並與之交談，提出回饋。其重點乃在於形成性的建議與讚賞。

二、互助式成長 (collegial partnership)

此類方式係指兩個以上的教師共同研究、學習，以改進「教」「學」。研究活動包括課堂觀察、文獻探討及各種專業層面的討論等。

三、顧問式成長 (mentorship)

教師可選擇一位或數位師傅，要求給予指導、協助、或透過觀察、與之商量，以改進教學。

四、個別式成長 (individual growth)

教師可發展個人化的繼續成長計畫 (a personalized plan for continuous growth)。其方式包括到大學進修學位、學分，進行研究計畫或執行新的教學方案等。

五、密集式成長 (intensive support)

此一方式先由校長提出，亦可由教師提出請求，主要是針對教師教學表現上的特殊問題，採取密集式的改進計畫。此一

計畫應有明確的目標，可利用的資源及時間。此外，教師可請求支援團體的專業人員予以協助，其中一位由教師挑選，另一位由校長挑選，共同提供指導及協助。

伍、教師進修的體系

大多數的教育學者、專家都承認：要有效推展教師進修活動，意願是最重要的因素之一。這種意願常反映於教師的態度和情感上。如果教師有進修的意願，教師也必樂於參加進修。

有效的進修活動，一定要經過審慎的計畫。這種計畫必須是書面的、長期的、綜合的、妥切的、適當的和彈性的 (Pellicer, 1981；張清濱，民80)。

就整體而論，要推展教師進修，應先建立完善的進修體系，茲分述如次：

一、制定教師分級進階制度

依據教師法第廿一條、廿二條之規定，為提升教育品質，行政機關應鼓勵各級教師進修、研究；而各級學校教師在職期間亦應主動積極進修、研究與其教學有關之知能。然而衡諸實情，目前許多教師研習進修，由政府機關提供膳宿，免費進修，偏遠地區教師還給予交通費補助，仍然無法鼓勵教師前往進修。如能仿照大專校院教師分級制度－講師、助理教授、副教授、教授，中小學教師職級亦劃分為四個階段：初任教師、中堅教師、專業教師及資深教師（蔡培村主編，民85）。每一



有效推展教師進修活動，意願是重要因素。階段必須服務滿若干年並進修若干學分或取得高一級學位，或有研究著作成績優良，始能進階，否則原地踏步，當更能落實進修的功能。

二、善用教師進修人力檔案系統

教師研習機構辦理進修，行文各縣市政府教育局遴選合適人員參加，往往發現許多「研習專家」。該來研習者不來，不該來研習者卻來了。顯然部分縣市政府選派教師時，未參照教師進修人力檔案。教育廳曾委託國立高雄師範大學建立教師進修人力檔案系統，只要透過電腦檢索，即可找出最需要進修的教師；想逃避進修的教師，也就無法遁形。

三、結合教師進修網路系統

大學校院、研習機構、國民教育輔導團及中小學校都在辦理教師進修。但是進修的項目缺少統整與分工，因而常有重疊

或疏漏之處。進修活動應透過網際網路，流通訊息，互通有無，讓教師妥善安排，選擇適合進修的項目。教師也可以利用電腦網際網路，在校或在家中自我進修。

四、強化教學視導制度

推展以學校為中心的進修，必須強化中小學的教學視導制度。校長、教務主任、學科（學年）召集人是最直接的教學視導人員。他（她）們應扮演教學領導的角色。校內進修可採用臨床視導（clinical supervision）、同儕視導（peer supervision）及協同視導（collaborative supervision），協助教師改進教學（張清濱，民85）。

巡堂是教學視導的一種技術，也是改進教學的一種手段。巡堂最主要的目的便是促進教學正常化，提高教學效果，達成教育目標。從巡堂的過程中，去發現問題，解決問題，了解教師有何優點缺點，從而協助教師改進教學。

有些學校為了培養教師的研究風氣，訂定教師研究發展實施辦法，要求每位教師每學年至少應寫出一篇研究報告。學校組織審查委員會評審教師的研究成果，並將研究報告擇優彙集成冊；發給稿費或獎金，以示鼓勵。

五、建立教學檔案紀錄（teaching portfolios）

近年來，美國學校普遍盛行教學檔案紀錄。許多學校要求教師撰寫教學檔案紀

錄以促進其專業成長。教學檔案紀錄乃是有關教師教學的實錄，包括各式各樣的訊息諸如教案、逸事紀錄、班級簡訊、學生作業的批改、學生作品、手寫文件、教學錄影帶及正式的視導考核等(Wolf, 1996)。

學校教師建立教學檔案紀錄可展示其成就；升遷考核時，亦可呈現其教學檔案紀錄，以證明其能力。在美國，教學檔案紀錄尚可作為申請獎勵及換證的要件。

教師如何發展教學檔案紀錄呢？教師似可依循下列步驟(Wolf, 1996)：

(一)說明個人的教育理念與教學目標

教師要以寬廣的尺度，描述您的教學原則。這些原則有助於您選擇教學檔案紀錄的目標。

(二)挑選較為具體且富特色的教學事蹟列入檔案

教師要廣泛蒐集成果，並註明日期及說明，俾於日後整理最後檔案紀錄時，可回憶其細節。教師可考慮撰寫教學日誌，藉以反省教學的情形。

(三)與指導教師及其他同仁合作

這是非常重要的但常被忽略的部分。教師尋找指導教師時，要找具有教學及檔案紀錄經驗的人擔任；此外，要考慮定期會商，與同仁討論教學及教學檔案紀錄。

(四)彙整個人檔案紀錄，俾便他人隨時檢視

個人檔案紀錄最好採活頁式裝訂，隨時可抽取裝訂。電子檔案紀錄不久即將取代筆記簿。

(五)評估教學檔案紀錄

評估可從非正式評估到正式評分。此種評估都與具體的表現標準密切結合。

教育部在訂定教師法有關子法，如能透過立法程序，規定學校辦理教師考核時，教師應拿出本年度的教學檔案紀錄，供評審會參考，必可刺激教師研究進修，改進教學。

六、辦理教師進修績效評估

各類研習進修有無績效，主辦單位應舉辦客觀的績效評估。Bradley(1991)指出：教師進修是否有效，應衡量以下各項指標：

(一)教師的滿意度(participants' satisfaction)

教師對於研習計畫包括課程的安排、教授講授的內容及方式，是否感到滿意？

(二)對教師態度的影響(impact on teachers' attitudes)

研習結束，研習課程對於教師的教學態度有否產生正面的改變與影響？

(三)對教師表現的影響(impact on teachers' performance)

教師參加研習後，對於教學表現有無顯著的改變與影響？學生的學習成就有否改善？

(四)對學校校務運作的影響(impact on practice in the school)

教師參與研習進修後，對學校校務運作，有無顯著的改變與影響？能否提升學校行政的績效？

各類研習進修計畫，執行完畢，如能

辦理績效評估並加以檢討，必能發現計畫的優、缺點，進而尋求改進，教師進修的績效才能落實。

陸、結 語

教師應該是專業人員，但是部分教師距離專業的規準尚遠，應透過繼續不斷的進修，始能成為不折不扣的專業人員。

教師進修要進德，也要修業；是權利，也是義務；是教育，也是訓練；是專業成長，也是專業發展；要學不厭，也要教不倦。換言之，教師要想改進教學，就要修習更多專業知能和提升專業精神。

政府更應該敞開教師進修的管道。進修既是一種權利，政府應提供更多的誘因，鼓勵教師前往進修。進修既是一種義務，政府也應立法，採取必要的措施，強制教師必須進修，才能建立教師進修的體系，提升教育的品質。

參考文獻

- 張清濱 (民 80). 學校行政. 台北：台灣書店。28-31。
- 張清濱 (民 85). 教學視導的模式與應用，研習資訊雙月刊，第 13 卷第 1 期，5-13。
- 台灣省國民學校教師研習會 (民 85). 台灣省國民學校教師研習會業務簡報，5-6。
- 蔡培村主編 (民 85). 教師生涯與職級制度，高雄：復文圖書出版社，161-162。
- 總統府 (民 84). 總統府公報，第 6048 號，台北：總統府，18-23。
- Bradley, H. (1991). Staff development. London: Falmer.
- Edwards, M. A. (1995). Growth is the name of the game, Educational Leadership, 52, 72-74.
- Kestner, J. L. (1994). New teacher induction: Findings of the research and implications for minority groups. Journal of Teacher Education, 45(1), 39-45.
- Pellicer, L. O. (1981). Effective staff development programs for administrators, The Clearing House, March, 304-307.
- Winch, C. (1995). Education needs training, Oxford Review of Education, 21 (3), September, 315-326.
- Wolf, K. (1996). Developing an effective teaching portfolio. Educational Leadership, 53(6), 34-37.