

高中職以下學校教師生涯發展進階之研究

陳木金(國立政治大學教授兼總務長)

邱馨儀(國立政治大學教育學博士)

陳宏彰(台北市教育局國小科科員)

摘要

在中小學及幼稚園的教師教學場域之中，教師的工作面對著傳道、授業、解惑的基本責任，也同時面對著「變革」與「未來」趨勢的典範變遷，教師進修攸關教師的素質，是為教師專業生涯所必須進行的終身教育，同時也是教師的權利與義務。因此，本文分析在教師生涯發展進階的歷程中，歸納教師專業能力為七大模組：「教育信念與教學技巧」、「教學新知與教育發展」、「班級經營與學生輔導」、「學科知識與教材教法」、「專業態度與研究知能」、「實用智慧與生活經營」、「教育管理與教學領導」。並試著以高中職、國中小及幼稚園層級教師生涯發展進階指標，從文獻探討、文件分析、專家訪談及進點座談，歸納分析「1-2 年探索期」、「3-10 年建立及轉化期」、「11-20 年維持期」、「21 年以上成熟期」的教師進階指標及內容，規劃建構出一整體性、進階性、專業性的教師增能研習課程，以提升教師的教學效能，進而促進我國教育品質的提升。

關鍵詞：1.教師專業表現 2.教師生涯發展

The Study of Steps of Teacher Career Development for Taiwan Secondary School, Primary School and Kindergarten

Chen, Mu-Jin (Professor of College of Education of National Cheng Chi University)

Chiou, Shin-Yi (Ph.D of Education of National Cheng Chi University)

Chen, Hung-Chang(Master of Education of National Cheng Chi University)

Abstract

In the field of teacher's teaching in the secondary school, primary school and kindergarten, the teacher's work is in the face of the basic responsibility for preaching, imparting knowledge, explaining the puzzle. Teachers faced the paradigm of future trends and model changes. Thus teacher professional performance is important to the teacher career development.

Although teacher professional performance is it concern teacher quality, life-long education. The step of teacher's professional career and development are the teacher's right and obligation at the same time. But present domestic teacher professional performance training channel was single, content can't react predicament. So, this text analyses in teacher's career development course to sum up 7 parts of teacher's professional performance module for 4 steps: 1.educational faith and teaching skill, 2.teaching new knowledge and education development, 3. the classroom management and coaches with students, 4.discipline knowledge and teaching material method, 5.professional attitude and research ability, 6.practical intelligence and life management, 7.educational management and instructional leadership.

This text develops teacher profession performance of teacher career development for teachers to empower their professional competence for teacher's teaching in the secondary school, primary school and kindergarten. The refresher course include three parts of basic curriculum, enter steps curriculum and special curriculum. It includes 4 steps:

- 1.The step of explore of teacher career development.
- 2.The step of establish and transform of teacher career development.
- 3.The step of maintain of teacher career development.
- 4.The step of mature of teacher career development.

We suggest education government to build and construct out a globality of teacher in-service learning system, in order to improve the teacher's professional career development and professional competence to promote the improvement of the educational quality of our country.

Keyword : 1. Teacher Professional Performance 2. Teacher Career Development

1. 本論文為教育部中教司 93 年度委託教師進修專題研究報告改寫，特此感謝！

2. 特此向本專題研究辛勞研究助理張雅婷、陳添丁、呂孟真及全體接受訪談座談的專家們致謝！

壹、緒論

就教師專業發展而言，饒見維(2000)指出教師專業發展不是教師知識量的累積，而是建構知識之方法的演進。國民小學教師的專業發展一定要讓教師們感覺是專業發展的「主體」，而不是成為被行政單位指定或安排的「客體」。林文生(2000)指出國民小學教師們應該有機會決定（或選擇）其所要專業發展的型態，同時也擔負專業產出的責任。邱馨儀(2004)指出：「教師專業發展」係指教師在教學生涯中，為提昇自己的專業知識、能力、態度、技能和素養，主動積極參與正式和非正式的學習、進修…等活動，以使自己在教學知能、學生輔導、專業態度等各方面更為提昇的歷程。因此，探討教師專業發展模組之內涵，藉以提昇教育人員對教師專業發展之認知及實踐，進而能提昇教師的專業發展，乃當前教育研究的重要焦點。因此，在中小學及幼稚園的教師教學的場域之中，教師的工作面對著傳道、授業、解惑的基本責任，也同時面對著「典範變革」與「未來趨勢」的創新發展，持續進修的教師文化攸關教師的素質提昇，是為教師專業生涯發展所必須進行的終身教育，同時也是教師權利與義務的保優策略之一。

其次，因為在近年來改革風潮的教育之下，家長們、學生們及社會大眾已經對於教育品質與教育績效，產生高度的重視與深切的期許，舉凡學校課程安排、教師教學實施、學生學習內容、教師專業增能等議題不斷被熱烈討論與檢視，教師的專業問題受到社會各界的關注。例如，許多教師專業團體也以教師專業發展為口號，藉以強化教師專業角色與形象；許多大學校院也主動發展「教師基本績效評量」、「教師專業表現指標」及「學生評鑑教師教學」來確保學生受教的權利與品質；教育部目前正在規畫教師進階制度，將依教師「專業表現」及「專業成長」分級，薪資也依照級數給予，作為善意的回應。

雖然，當前我國教師經由師資培育機構的職前教育、學校現場的教育實習、經檢覆成為合格教師、經甄試進而進入職場，理應具備足夠的教學專業能力，但由於知識變遷快速，資訊來源多元，使得教師的專業知識必須不斷地跟著時代腳步前進，邁向終身學習的新時代。然而目前我國教師進修與研習之教師專業發展策略，缺乏一套完整且統整的規劃系統，容易使得教師專業發展之進修研習的機會與資源重複或浪費。因此，就教師生涯發展的理論而言，如何建構符應不同階段教師生涯發展進段的教師進修制度，規劃整體性、進階性、專業性的教師專業發展的持續增能課程，促進教師專業發展的提昇，確保教育素質的優良，以提升教師的專業表現，進而促進教育品質的提升，已是當前教育的關鍵焦點，值得進行分析探討作為我國教師專業發展與專業評鑑的參考。

因此，本研究根據文獻探討和文件分析法，並以台灣地區之公私立國民中小學校長、教師及相關研究領域之學者專家為研究對象進行焦點座談和專家訪談。藉以瞭解與建構教師專業發展指標、生涯發展進階體系，與進修研習課程之內容，探討我國高中職、國中小及幼稚園教師生涯發展進階體系，作為我國未來教師研習進修課程規劃之參考。以下擬從：1.從教師專業表現建構教師生涯發展進

階指標；2.依不同學校層級建構教師生涯發展進階指標之權重，兩方面來加以探討及說明。

貳、從教師專業表現建構教師生涯發展進階指標

首先，從良好教師教學效能的向度來建構教師應具有的專業能力來規劃教師專業進修研習課程而言，目前我國之教師進修研習機構的規劃之教師專業發展課程，尚未針對不同年資、不同職務專業能力教師而規劃的「教師基本績效評量」、「教師專業表現指標」的教師評鑑模組作為推動教師專業發展的指標，造成推動教師專業發展的增能研習進修課程疊床架屋現象。誠如，國內學者蔡培村(1994)指出，從教師進修需求面而言，不同生涯發展階段的教師有不同的專業發展需求，故教師專業成長與進修也應依據教師的生涯發展需求來規劃設計，並據此配合生涯進階與等級劃分的規劃，則將能使教師更有目標的、有方向的選擇或接受教師進修與研習，促成專業的發展與成長。黃政傑(1997)也指出，教師需要具備一定的能力，有良好的專業態度、豐富的知識及優異的教學方法和技巧，才能有好的教學成果。張清濱(2001)從教學效能研究的觀點，認為教師要改進教學，就要採用有效的教學技術，表現良好的教學風格，選擇適當的教學方法及發揮創意的教學藝術。因此，發展以解決目前教師進修制度缺乏系統規劃，建立以教師專業發展指標為主軸，結合目前辦理教師研習進修機構或專業團體的教師進修研習方案，建構我國教師進修研習的階梯式及職務晉級之一貫體系，進而規劃教師發展指標的增能進修研習課程，依教師教學年資的不同的進階制度，區分不同的進修研習的發展模式，是當前急需發展教育政策來面對的重要議題。

其次，教師經由職前和導入教育進入教育情境的生涯進階來說，在實際教學中要運用專業知能，發揮專業權威以有效的引導學生是相當重要的生涯進化，因此教師本身要透過研習進修和教師同儕社會化，來充實自己和自我專業成長。誠如，李俊湖(1994)指出，教師的專業成長確實是教師欲求勝任教學工作所必要加以強調的事實。蔡培村(1996)針對我國高級中學、國民中學與國民小學教師的教師生涯發展現況，所從事之實證調查結果顯示，教師的生涯進階與職級劃分的級數，適合化分為「初任教師」、「中堅教師」、「專業教師」及「資深教師」四個階段，並以教師年齡、教學年資為指標和劃分的依據，劃分方式大致為年資一至六年為初任教師，六至十一年為中堅教師，十一年至十六年為專業教師，十六年以上則為資深教師，來探討教師在生涯發展週期中的專業的教學生涯需求及特徵，由初任教師逐步進化至資深教師。

第三，就教師專業發展指標的內涵，根據國內外學者之教師教學效能、教師專業發展階段、教師分級制之相關研究，大都以配合教師教學年資的教師生涯階梯為主。陳木金(1998)研究指出，教師教學效能的意涵，包括「教師自我效能」與「教師有效教學」兩個部份。而教師的效能，可以從「教學自我效能信念」、「系統呈現教材內容」、「多元有效教學技術」、「有效運用教學時間」、「建立和諧師生關係」、「營造良好班級氣氛」等六個向度進行效能評量與研究。吳

政達（1999）建立的國民小學教師評鑑指標體系研究指出，教師評鑑可以協助教師改進教學，促進教學革新，以提高教學效果，達成教學目標，並可根據教師教學表現的弱點，提供適當的在職進修課程和計畫，以促進教師的專業發展。其共歸納九個向度「專業知識」、「教學準備能力」、「教學策略與實施能力」、「教學評量能力」、「運用教學資源能力」、「班級經營能力」、「專業責任」、「校務參與及服務績效」、「人際溝通能力」，以作為評鑑一位有效能教師的向度指標。張德銳(2004)建構教師教學專業發展標準的研究結果建議：建構教師職前教育與在職進修課程內容，應根據教師教學專業發展標準為範疇，並進一步發展出與指標相關的理論與實務，以設計各種職前或在職進修課程內容。

另外，陳木金(2005)歸納整理分類為五個教師專業發展階段指標的教師評鑑模組，依序為探索期（1~2年）、建立期（3~5年）、轉化期（6~10年）、維持期（11~20年）、成熟期（21年以上），其專業發展指標規劃核心依序為應用、分析、綜合、評價、創造，並分類規劃以「教師基本績效評量」、「教師專業表現指標」的教師專業表現評鑑模組來推動教師生涯發展進階的指標方面，內容包括教師專業表現指標內涵之七大向度：1.教育信念與教學技巧：內涵著重在教師教學理論與實務之結合，教師自我信念之建立、統整與檢視；2.教學新知與教育發展：內涵著重在教師對教育趨勢之瞭解、專注與評價，及對教育新興議題之探討與發表，並增加資訊能力運用於教學中；3.班級經營與學生輔導：內涵著重於教室的經營管理技巧、學生輔導知能、親師之互動方法；4.學科知識與教材教法：內涵著重於教材教學之設計、創新與研發，及學科知識之研發與創新；5.專業態度與研究知能：內涵著重於教育人員專業倫理及相關法規之探討，及教師研究能力之養成；6.實用智慧與生活品質：內涵著重於促進老師於教學專業課程外能學習其他促進生活知能之課程如人際溝通、生涯規劃…等課程；7.教育管理與教學領導：內涵著重於教師行政運作知能之培養，以促進老師行政規劃、管理知能力。詳如表一所示。

表一 以教師專業表現建構教師生涯發展進階指標的內容分析表

教師生涯階段 專業表現指標		探索期 (1-2年) 应用能力	建立期及轉化期 (3-10年) 分析及綜合能力	維持期 (11-20年) 評價能力	成熟期 (21以上) 創造能力
		教師專業發展 指標內容	一、教育信念與教學技巧	1.能瞭解學生的發展與學習理論 2.能熟悉各種教學法 3.能熟悉資訊科技融入教學的技巧	1.能統整自己的教育、學習理念 2.能設計自己的有效教學模式 3.能設計資訊科技融入教學方法
二、教學新知與教育發展	1.能瞭解教育策略趨勢及理念 2.能應用教育時事議題及發展 3.瞭解學校及社區的文化發展		1.能統整教育策略的趨勢及理念 2.能統整教育時事議題 3.能分析教學新知	1.能以系統化觀點關切教育時事議題 2.能評價教學新知	1.能檢視與省思教育時事議題 2.能瞭解教學研究新知 3.能創造教學新知

三、班級經營與學生輔導	1.能與學生制訂生公約並執行 2.能解決教室突發狀況 3.能活用教室管理技巧 4.瞭解基本輔導知能	1.能發展班級自治與培養幹部能力 2.能解決教室突發狀況 3.能瞭解並應用諮商與晤談技巧	1.能運用班級團體動力 2.能活用各項輔導諮商方法	1.能運用班級團體動力 2.能帶領團體輔導活動 3.能傳授、推廣各種輔導、諮商知能與技巧
四、學科知識與教材教法	1.能夠精熟學科知識內容 2.能精熟各學科特有教材教法	1.能瞭解專門學科新知與發展 2.能掌握學科相關知識與教學資源	1.能編製專門學科補充教材 2.能評選專門領域學科教科書	1.整合學科科際知識 2.能結合與運用社區教學資源
五、專業態度與研究知能	1.能提升教師自我教學效能 2.能遵守教育人員專業倫理(法規與規範) 3.能接受教學工作與任務	1.能提升教師自我教學效能 2.能進行教學個案分析 3.能願意投入教學工作與任務	1.能促進教師有效教學 2.能進行行動研究 3.能熱意接受教學工作與任務	1.能促進教師有效教學 2.能獨立發展教育研究 3.有熱忱接受教學工作與任務
六、生活品質與實用智慧	1.能培養理性思維能力 2.人際關係技巧	1.能培養批判思考能力 2.婚姻與家庭生活適應	1.能培養問題解決能力 2.健康保健與休閒生活	1.能培養創新思考能力 2.生涯回顧與再出發
七、教育管理與教學領導	1.能配合學校行政運作 2.能瞭解學校行政運作流程	1.能與家長、社區建立良好關係 2.能規劃與設計領域課程	1.有能力進行校務規劃與領導 2.能發展學校本位課程與學校特色課程	1.能參與學校行政決策 2.能進行課程評鑑 3.能帶領團隊學習

資料來源：陳木金，(2004)：我國中小學教師在職進修規劃之研究，教育部委託專題研究報告。

參、依不同學校層級建構教師專業發展進階指標之權重

延續著陳木金(2005)的觀點，本研究透過文獻探討、訪談、專家諮詢等方法，來對研究主題進行探究。茲將本研究之實施過程說明如下：**1.文獻分析**：首先針對教師專業發展、教師專業進修課程、教師研習課程規劃研究等主題，進行國內外相關文獻之蒐集與探討分析，並參酌國外教師進修研習之具體作法，以發展我國「高級中學以下學校及幼稚園新進及在職教師研習課程」之研究向度與內涵。**2.文件分析**：針對本研究主要探討高級中學以下學校及幼稚園新進及在職教師研習課程之規劃，除蒐集相關研究進行文獻分析，亦佐以教育政策報告、公報、會議記錄等相關文件，進行文件分析。**3.訪談大綱**：經由文獻探討，歸納分析國內外有關「新進及在職教師研習課程」之研究向度與內涵，並依據我國現行幼稚園、國民小學、國民中學、高級中學、高級職業學校教師研習課程的現況，據以草擬訪談大綱，進行高級中學以下學校及幼稚園新進及在職教師研習課程規劃之深度訪談。**4.深度訪談現任專家學者五人、校長五人、教師五人，共十五人**：本研究為深入瞭解我國幼稚園、國民小學、國民中學、高級中學、高級職業學校新進及在職教師研習課程規劃的內涵與指標，進行專家、校長、教師訪談。對象為幼稚園、國民小學、國民中學、高級中學、高級職業學校教師進修學有專精之專家學者各一人、現任幼稚園、國民小學、國民中學、高級中學、高級職業學校校(園)長各一人及現任國民小學、國民中學、高級中學、高級職業學校教師各一人為樣

本進行深度訪談，以蒐集幼稚園、國民小學、國民中學、高級中學、高級職業學校工作者及學者專家對新進及在職教師研習課程規劃的看法。5.專家焦點座談：本研究為深入瞭解幼稚園、國民小學、國民中學、高級中學、高級職業學校新進及在職教師研習課程規劃的內涵與指標，進行專家焦點座談，以蒐集目前學校工作者、專家學者、教育行政主管機構人員對學校新進及在職教師研習課程規劃的看法，擬共舉行三場專家焦點座談。

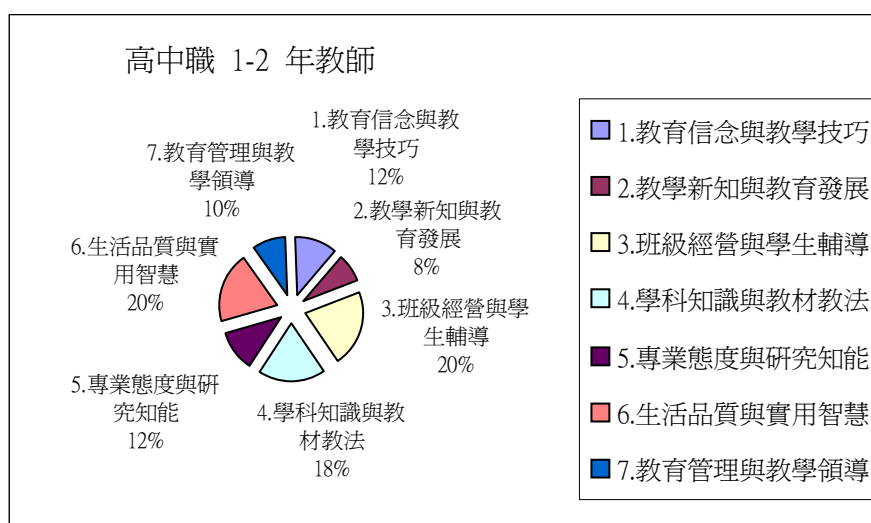
本研究根據前述之研究實施程序，深入了解高中職、國中小及幼稚園教師生涯發展進階的現況分析及問題探討，以形成解決策略。以下分別從：1.高中職階段教師生涯發展進階分析；2.國中小階段教師生涯發展進階分析；3.幼稚園階段教師生涯發展進階分析等三方面加以探討。

一、高中職階段教師生涯發展進階分析：

本研究根據文獻分析、文件分析、訪談及焦點座談分析之後，深入了解高中職教師生涯發展進階的現況分析及問題探討，發現不同生涯發展階段別的教師在專業發展上會有不同的發展特徵，進而影響到其專業發展及進修課程設計的不同。以下分析依：1.一至二年(探索期)；2.三至十年(建立及轉化期)；3.十一至二十年(維持期)；4.二十一年以上(成熟期)等四階段加以分析，並綜合以上訪談與專家焦點座談的結果，進行教師生涯發展進階指標的權重分析。以下分別加以說明：

(一) 一至二年(探索期)

依據蔡培村與孫國華的研究發現，年資一至二年的教師是處於適應階段，雖然擁有很高的專業精神與態度，但在導入階段時所表現的行為往往會不如預期，對照於本研究的訪談結果，專家焦點座談之學者指出，初任教師在新的知識方面是比較沒有問題的，問題在於因為他的經驗不足，所以在班級經營或學生輔導方面就會顯得比較需要加強。另外，高中職校長們的見解亦相似，他們認為初任教師的學科能力並不需要擔心他是否具有足夠的知識，重點在於他是否能將自己的教學內容清楚地轉化為學生可以理解的話語，讓學生可以聽懂老師的教學。所以對照於表一，文獻與訪談資料都認為年資一至二年的教師在進修課程的規劃上應該是比較偏重於班級經營、學生輔導、人際溝通等方面的知能。

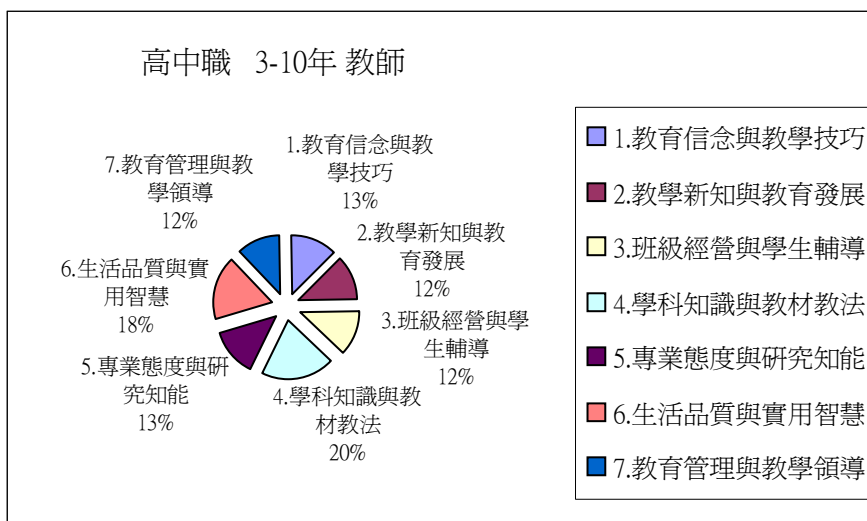


圖一 高中職 1 至 2 年教師生涯發展進階指標比重分析圖

(二) 三至十年(建立及轉化期)

年資三至五年的教師屬於能力建立期，在專業發展上有顯著的成長。不過高中職校長們認為，在此時期的教師雖然已慢慢累積教學經驗，克服班級經營與學生輔導上的困難，但此階段教師更重要的要務是重新去檢視教師的教育理念與價值觀，因為教師必須透過澄清和認同之後，才能持續維持其教學信念。在學科知識上，其認為依舊相當重要，黃炳煌則進一步強調，由於知識的新陳代謝非常快，三至十年的教師在學科知識上不應該只是加深，更要進一步的加廣，並且發展課程統整的能力。

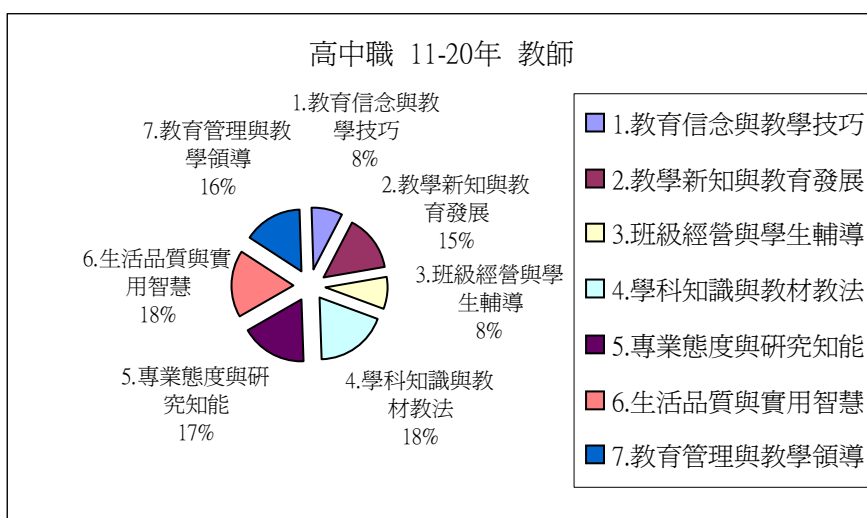
六至二十年的教師則處於成熟期，在專業知識、態度與技能上的發展上均已邁向生涯的高峰。依本研究的劃分，此時期的教師可分為六至十年與十至二十年兩階段進行分析。六至十年的教師因為慢慢開始有自己的婚姻生活，因此在家庭經營和時間管理的能力上顯得格外重要，否則教師恐會因家庭生活的問題影響到教學效能，同時在學科知識上仍應加深加廣。



圖二 高中職 3 至 10 年教師生涯發展進階指標比重分析圖

(三) 十一至二十年(維持期)

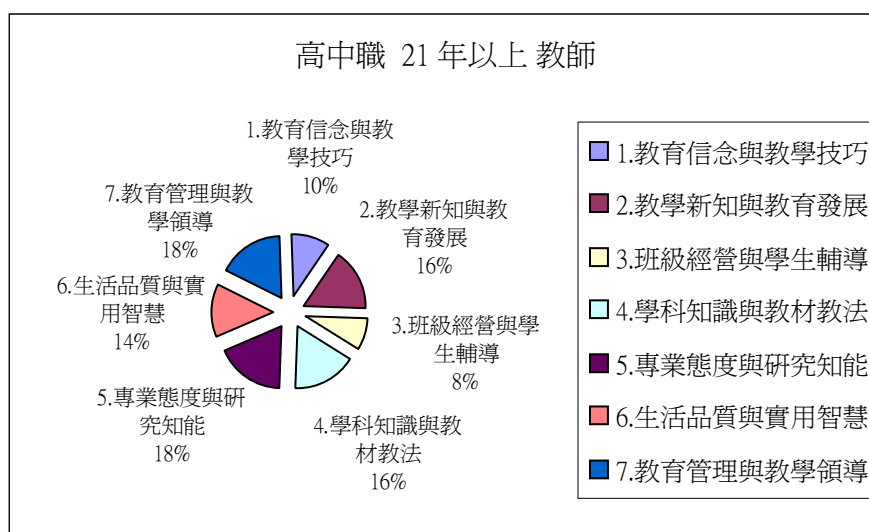
十一至二十年的教師已累積豐富的教學經驗，因此在學校中定位可以以「教學輔導教師」的角色看待，讓其透過經驗的傳承來帶領新進教師，在進修課程的規劃上可偏重於教材的研發，並加強其組織、領導的能力。



圖三 高中職 11 至 20 年教師生涯發展進階指標比重分析圖

(四) 二十一年以上(成熟期)

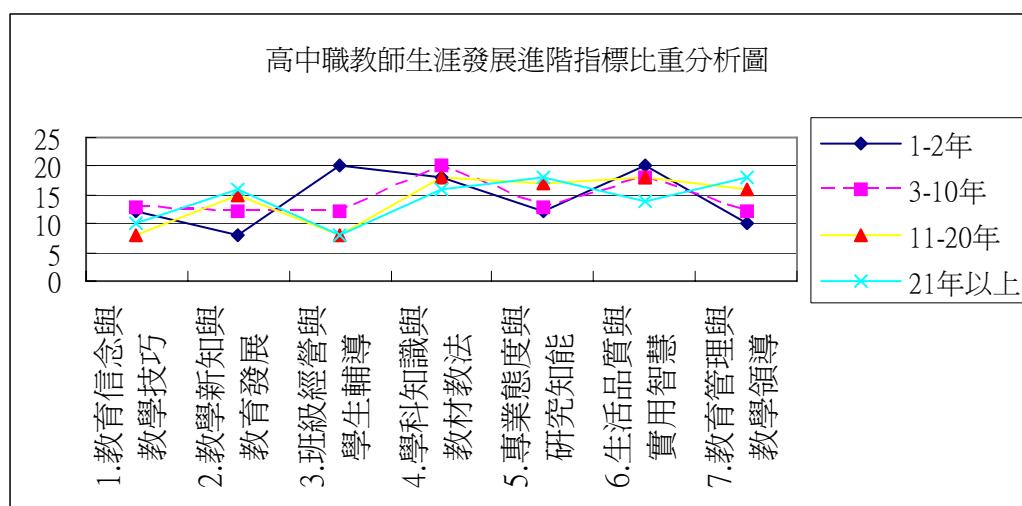
二十年教學經驗以上的教師已進入穩定與後發展期的階段，在專業發展的需求與動機將逐漸下降。因應此現象，學者認為進修課程的設計可以慢慢偏向於休閒與健康的課程方向進行規劃，因為年資二、三十年的教師已開始面臨退休的到來，在專業進修上的需求勢必不如從前，進修課程倒不如強調於人生修養與身心健康維護等主題上，協助資深教師順利面對退休生活。同時，二十年以上的教師在教學經歷上可謂已累積相當豐富的經驗，因此在學校的地位應扮演類似精神領袖的角色，透過擔任學科教學研究會的主席等方式，來帶領學校教師的專業發展，故在進修課程上同樣可以強調組織、領導與協調的能力，並且進一步去肯定教師的教育信念。



圖四 高中職 21 年以上教師生涯發展進階指標比重分析圖

(五) 高中職教師進階指標之權重分析

綜合以上訪談與專家焦點座談的結果，本研究歸納教師專業進修研習的階段重點為：(一) 1~2 年的教師應著重於「實用智慧與生活經營」、「班級經營與學生輔導」、「學科知識與教材教法」等能力；(二) 3~10 年的教師應著重於「學科知識與教材教法」、「專業態度與研究知能」、「教育信念與教學技巧」等能力；(三) 11~20 年的教師應著重於「學科知識與教材教法」、「專業態度與研究知能」、「實用智慧與生活經營」等能力；(四) 21 年以上的教師應著重於「專業態度與研究知能」、「教育管理與教學領導」、「教學新知與教育發展」等能力。



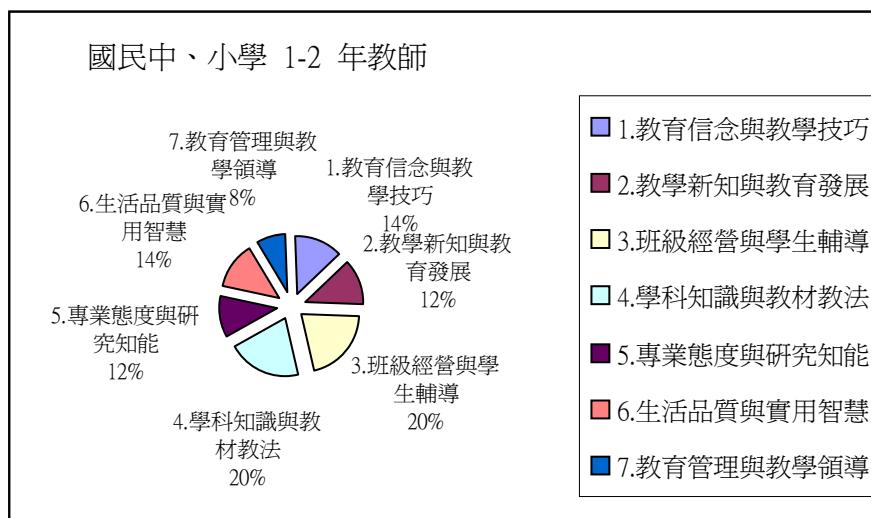
圖五 整體高中職教師生涯發展進階指標權重分析圖

二、國民中學、國民小學教師生涯發展進階分析：

本研究根據文獻分析、文件分析、訪談及焦點座談分析之後，深入了解國中小教師生涯發展進階的現況分析及問題探討，發現不同生涯發展階段別的教師在專業發展上會有不同的發展特徵，進而影響到其專業發展及進修課程設計的不同。以下分析依：1.一至二年(探索期)；2.三至十年(建立及轉化期)；3.十一至二十年(維持期)；4.二十一年以上(成熟期)等四階段加以分析，並綜合以上訪談與專家焦點座談的結果，進行教師生涯發展進階指標的權重分析。以下分別加以說明：

(一) 一至二年(探索期)

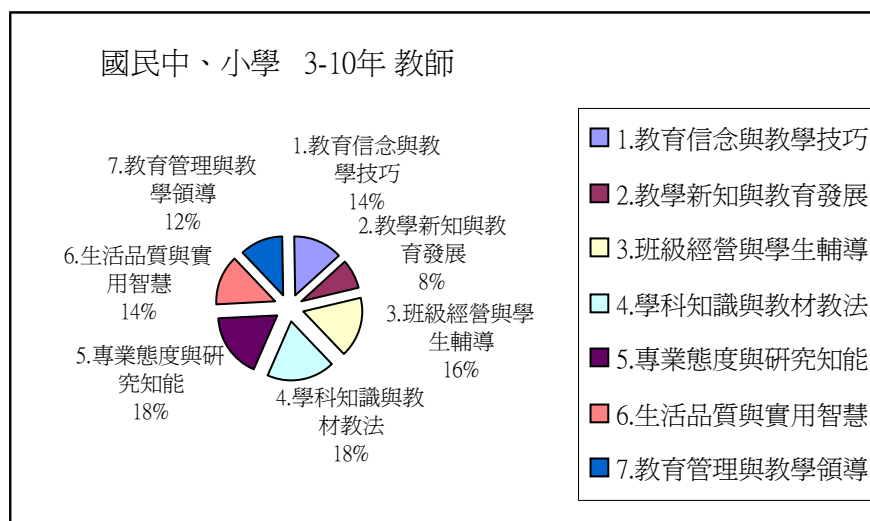
經過深度訪談與專家焦點座談的整理中發現：「瞭解教育環境現場的狀況與自身習得的理論結合，重點在如何把理論付諸於實施，除此之外，他還必須要重視學校行政的現況與實務。所以教師的帶班技術、班級經營，不管他是否創新，在學生輔導的部份必須要掌握，還有關於教材的組織呈現教法，在各個領域的教材教法必須非常精熟，至少要精熟兩門以上。除此之外，通識素養、心理衛生、人際關係（親師之間與教師之間的溝通）也必須要掌握。」



圖六 1-2 年國中小教師專業發展的階段重點

(二) 三至十年(建立及轉化期)

經過深度訪談與專家焦點座談的整理中發現：「這階段的教師，著重在他的充分的準備教學、探討教材的組織分析，以幫助學生學習地更好。所以，進修的重點著重在課程的部份，著重在他的教材教法。」「五至十年的教師可以慢慢把他的想法展現出來，並且達到創新教學。所以進修應著重在行動研究方面，來讓教師對自己的教學有所瞭解、突破，並在創新之後將他表現出來。還有資訊、教學媒體製作與應用。」

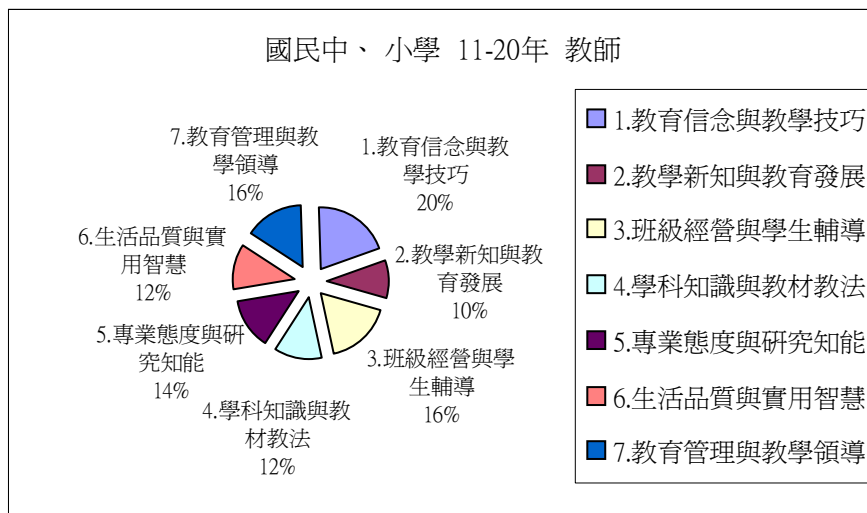


圖七 3-10 年國中小教師專業發展的階段重點

(三) 十一至二十年(維持期)

經過深度訪談與專家焦點座談的整理中發現：「十到二十年的時候，我覺得必須去重新洗滌一個教師的教育哲學，以及他對教育研究法、教育行政的概念，因為他會成爲一個學校的中堅，第二個是瞭解學生的心理發展，因為教了十年之後，對於學生的一個心理發展和學生的輔導會有一個固定僵化的呈現概念，對於

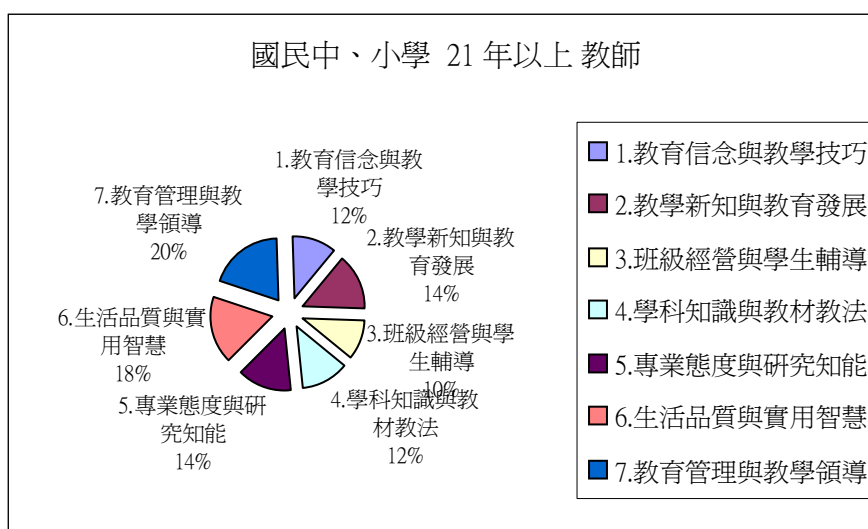
現在兒童的看法，會產生一些偏見。所以要培養我們的老師重新洗滌他的概念，處理學生的問題。所以教育哲學、研究方法、教育行政、領域教學必須擴展。尤其是到了國中，是分科教學為重，並且在學生本位與教學系統裡，拓展生活經驗與經驗課程。」



圖八 11-20 年國中小教師專業發展的階段重點

(四) 二十一年以上(成熟期)

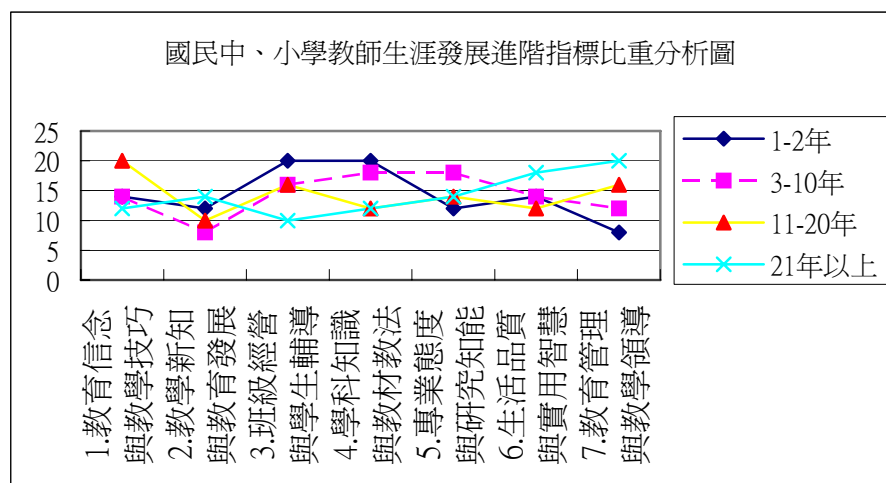
經過深度訪談與專家焦點座談的整理中發現：「這時候他已在學校裡有一個相當的基礎，所以要做教學領導跟課程領導的部份，因此，教學創新、行動研究，這個部分要放進去。那我們的老師能夠成爲一個課程領導的老師，還有研究型的老師，教學領導型的老師。而他們碰到的困難可能是使用科技化器材，所以教學媒體的應用、電腦資訊的運用、電腦資訊融入教學，我們要給他們機會去學習。」



圖九 21 年以上國中小教師專業發展的階段重點

(五) 國中小教師進階指標之權重分析

綜合以上訪談與專家焦點座談的結果，本研究歸納國民中、小學教師專業進修研習的階段重點為：(一) 1~2 年的教師應著重於「學科知識與教材教法」、「班級經營與學生輔導」、「教育信念與教學技巧」等能力；(二) 3~10 年的教師應著重於「學科知識與教材教法」、「專業態度與研究知能」、「創新教學」等能力；(三) 11~20 年的教師應著重於「教育信念與教學技巧」、「教育管理與教學領導」、「班級經營與學生輔導」等能力；(四) 21 年以上的教師應著重於「教育管理與教學領導」、「專業態度與研究知能」、「生活品質與實用智能」等能力。



圖十 整體國民中、小學教師生涯發展進階指標權重分析圖

三、幼稚園教師生涯發展進階分析：

本研究根據文獻分析、文件分析、訪談及焦點座談分析之後，深入了解幼稚園教師生涯發展進階的現況分析及問題探討，發現不同生涯發展階段別的教師在專業發展上會有不同的發展特徵，進而影響到其專業發展及進修課程設計的不同。以下分析依：1.一至二年(探索期)；2.三至十年(建立及轉化期)；3.十一至二十年(維持期)；4.二十一年以上(成熟期)等四階段加以分析，並綜合以上訪談與專家焦點座談的結果，進行教師生涯發展進階指標的權重分析。以下分別加以說明：

(一) 一至二年(探索期)

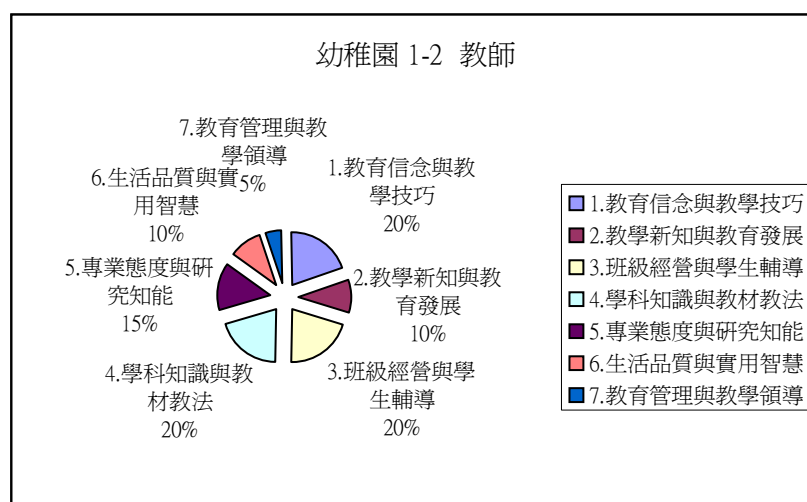
此階段的老師剛進入職場所以仍屬於適應環境階段，從訪談資料中得知此階段老師可分成三類：

1. 自視高、剛愎自用：「第一種老師，是那種自視很高，他總認為他什麼都懂，因為他剛畢業嘛，他覺得他什麼都會，那學校教的都是最新的，所以他自視很高的時候，他不想學習，他會固著他所學所得，所以他可能會把教授教他的通通想要搬到幼稚園去用，可是他不會去聽別人給他的一些建議，他認為他的就是最新的，你們的那都是老古板了，我不想聽了」

2. 沒信心：「第二種老師，他比較沒有信心，他會怕，他會覺得說我都不懂，

我什麼都不會，可是他有可能沒信心之後，他也不敢問，所以這樣的老師是需要人家給他關懷，主動關懷指引的只要有人去主動關懷，去引導他，他就會開始有信心」

3. 不懂、但願意學習：「第三種老師，他會覺得說他好像真的是不懂，他自己自認為他真的是願意去學習，所以有第三種老師他是積極想要成長的，他會一直不斷的想要再去跟一些比較資深的老師做學習，最成功的就是第三種，因為他不斷的去改變去改變，他才會成功。」



圖十一 1-2 年幼稚園教師專業發展的階段重點

(二) 三至十年(建立及轉化期)

1. 已適應環境，可再加強教學及帶班技巧：「第二年以後的老師，他環境差不多適應了，可是他的教學技巧的部份還是有待提升，2~5 的老師他教學技巧還是有待提升，甚至包括班級經營，這些都需要提升，5~10 年的老師，可能會有一點安逸了，所以在這個時候，研習課程還可以給他一些新資訊，讓他稍微了解，新資訊的一些理論基礎給他，」

2、三類型特性：從訪談資料中得知，此階段老師可依初-2 年幼教師教學特性中所提到的三種類型老師再持續延伸發展至 3-10 時此三種老師的教學特性如下：

(1) 無法適應工作，且困境無法解除：

「這種老師在初-2 年的時候就是比較剛愎自用，無法接受別人的建議，這樣的老師在 3-10 這個階段中如果沒有改變，就會很辛苦，因為遇到困境也不願請教或接受別人的意見，所以困境會一直在。」

(2) 逐漸建立信心而能勝任教學工作：

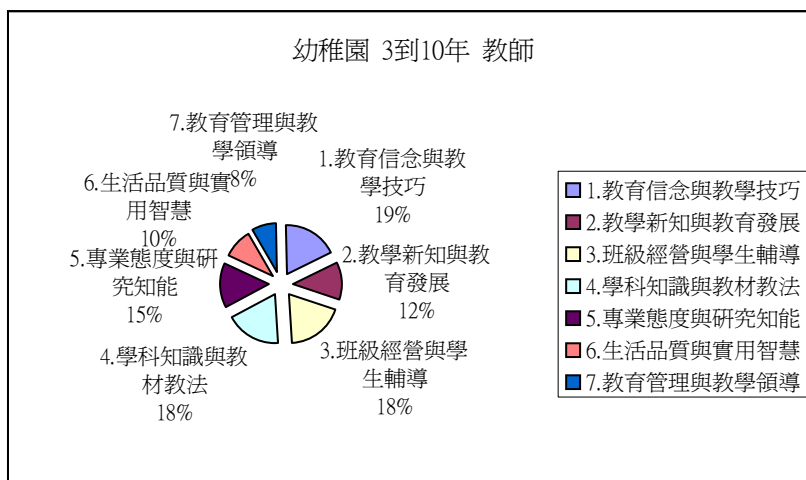
「這種老師一開始比較沒信心，又不趕問別人，可是在初-2 階段中如果有人主動關懷、協助他，便能逐步建立信心，開始能適應和掌握教學工作。」

(3) 穩定、蓬勃發展：

「第三種類型的人，他五年做滿之後，他馬上就會很穩定，而且他會蓬勃發展。」

3、3-10 年為 10-20 能否轉變的奠基期：

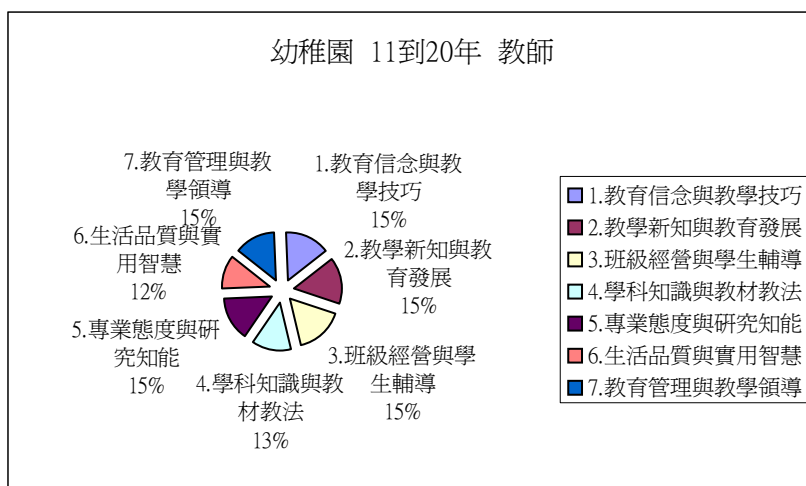
「5~10 年這個階段，其實這個階段是很重要的，我個人認為這個應該算是中間的一個年齡，所以很多概念都要在這個時候打下好的基礎。」



圖十二 3-10 年幼稚園教師專業發展的階段重點

(三) 十一至二十年(維持期)

1、會維持現狀或轉型：「然後 10 年以上的老師，他可能稍微醒過來了，那你就給他一些實做的課程，他開始想到說好像要開始有一翻作為，他會開始自我反省，這是我看到的，他會反省說好像這樣茫茫的過了 10 年了，如果他都一無所展的話，他可能會思考說，為什麼我到現在別人都已經當園長了，我還停留在這裡，所以 10 年左右的老师，到 20 年的老师他開始會反省，然後真正會想改變的。」

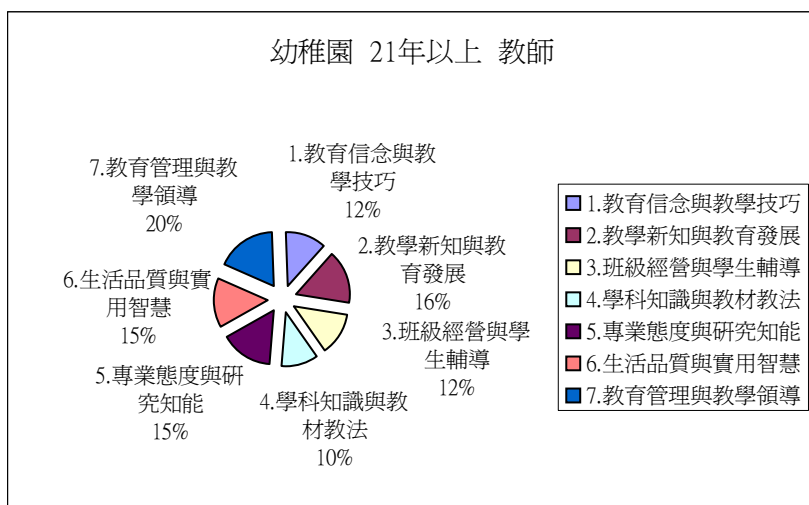


圖十三 11-20 年幼稚園教師專業發展的階段重點

(四) 二十一年以上(成熟期)

「到教了 20 年的老師會有兩種人，一種維持現狀，他動也不想動了，因為

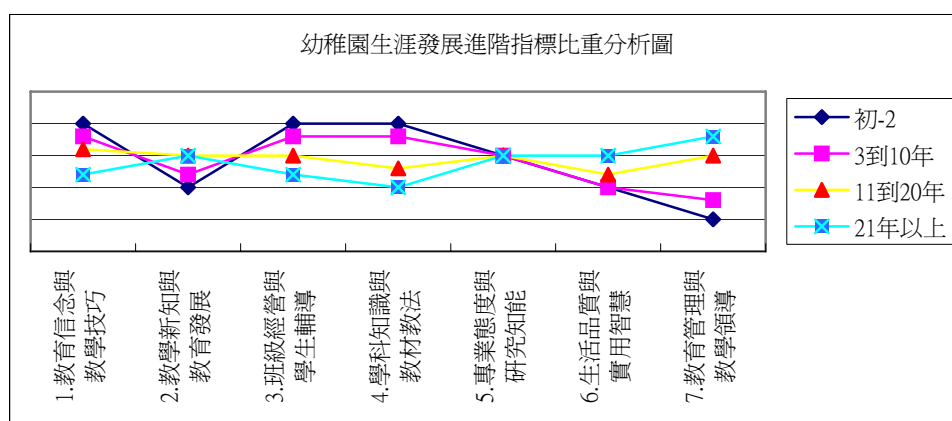
他可能習慣，他可能開始想嘛，可是有的老師他就安於現狀，第二種人是他開始要改變，所以真正會改變的，有可能是教了 20 年的老師，他也有可能突然想開了，他就會想要去突破改變，他會尋求新的企機，這是我看到的。」



圖十四 21 年以上幼稚園教師專業發展的階段重點

(五) 幼稚園教師進階指標之權重分析

綜合以上訪談與專家焦點座談的結果，本研究歸納幼稚園教師專業進修研習的階段重點為：(一) 1~2 年的教師應著重於「教育信念與教學技巧」、「班級經營與學生輔導」、「學科知識與教材教法」等能力；(二) 3~10 年的教師應著重於「學科知識與教材教法」、「班級經營與學生輔導」、「教育信念與教學技巧」等能力；(三) 11~20 年的教師應著重於「教育信念與教學技巧」、「教育管理與教學領導」、「教學新知與教育發展」等能力；(四) 21 年以上的教師應著重於「專業態度與研究知能」、「教育管理與教學領導」、「生活品質與實用智能」等能力。



圖十五 整體幼稚園教師生涯發展進階指標比重分析圖

肆、結論與建議

一、結論

首先，本文從如何結合教師評鑑機制與持續教師進修的文化觀點論述，主要核心主軸以「從教師專業表現建構教師生涯發展進階指標」及「依不同學校層級建構教師生涯發展進階指標之權重」兩方面來探討，主要目的乃是期望能為規劃建構出一整體性、進階性、專業性的教師生涯發展進階指標的增能進修課程及實施體系殫盡全力，並為教育素質提昇工作貢獻心力。

其次，分析本文對於從教師專業表現建構教師生涯發展進階指標的規劃，其最主要原理應該是配合教師生涯發展理論進行設計，因為不同階段的教師所面臨到的問題並不雷同，對於不同階段教師專業發展的增能研習進修課程之實施檢討成效，建立教師生涯發展進階以教師專業表現為基礎的機制，進而重視教師增能進修研習實施的品質保證。

再則，本研究綜合學者專家之訪談與專家焦點座談的結果，歸納分析各不同生涯發展階段教師在「教育信念與教學技巧」、「教學新知與教育發展」、「班級經營與學生輔導」、「學科知識與教材教法」、「專業態度與研究知能」、「實用智慧與生活品質」及「教育管理與教學領導」等方面的專業發展重點，並分析其指標內涵之權重，藉以作為教師進階制度研擬之參考，建立教師專業表現要接受檢驗與評鑑的同時，也能激發起教師專業發展之持續進修的主動需求感的同時出現，幫助教師生涯發展進階更有良好的成效。

綜合而言，本研究乃是為了能協助目前教師生涯發展進階之系統建構與推動，建立以教師專業表現為主軸，發展教師專業表現的七大核心內容，結合教師進階制度與教師評鑑機制的推動，締造主動、認真、持續專業發展的教師文化，進而幫助每位教師都能在面對著傳道、授業、解惑的基本責任，也同時面對著典範變革創新發展的未來趨勢，透過教師生涯發展進階指標之研究，促進教師在其教學基本績效與專業發展表現之優良品質的保證與提昇。

二、建議

(一)、依教師進階指標立法規範教師在職進修之權利與義務

本研究在焦點座談或是專家訪談都發現，教師在職進修推行不易最關鍵的原因即是缺乏法源保障，即使教師不參加進修，也不會有任何不利的影響。對照日本為例，教師在職進修之權利與義務在教育公務員特例法有明確規定，必須立法規範教師進修。另外，分析各不同教師生涯發展進階之增能需求要素，檢視「高級中等以下學校及幼稚園在職進修辦法」雖然已被廢除，因此目前教師參加在職進修的權利與義務並未有法律明確規範。因此，建議教育部宜盡快重新擬定相關法規，依教師進階指標立法作為在職進修增能制度的法源依據。

(二)、依教師進階指標，依不同階段提供教師增能進修的機會

本研究在焦點座談或是專家訪談都發現，教師增能進修內容會因不同生涯發展階段而不同，建議教育部可透過實質方式，依不同生涯發展階段獎勵教師參與進修，例如進修成績優良者給予敘獎、列入年終考核參考、增加教師晉升職種或作為配合未來教師分級制之配套條件。另外，學校教育乃為現在的學生做未來的生活準備，各階段之教師應需具備多面向之生活體驗，提供學生豐富多元之課程內涵以及對未來生活之認識，因此教育部可根據任教年資及教育階段別的不同，規劃全國性傑出教育人員參與社會體驗進修與國外進修，瞭解其他各行各業及各國教育發展現況之機會，以擴充國內教師生活廣度及國際視野。

(三)、強化國家教育研究院的研習業務的功能發揮，作為教師進階增能的重鎮

本研究在焦點座談或是專家訪談都發現，在《國家教育研究院設置條例草案》中明示其業務範圍，含：教育人力之研習及培訓事項、教育研究成果之推廣與教育諮詢服務之提供及促進國際教育學術交流與合作事項。唯在 92、93 年研習計畫中，以國中小九年一貫課程、華文教師回國研習課程居多，因此建議國家教育研究院可在教師在職進修系統中扮演重要角色，在教師進階關鍵年(例如，第五年，第十年，第二十年)，規劃各種教師進階制度之重要研修課程體系，培訓面對典範變遷及未來趨勢能力，配合教育部推動教師進階制度的實施。

(四)、推動全國性教師進修電子護照系統，建立教師進階制度的體系

本研究在焦點座談或是專家訪談都發現，目前各縣市教師進修研習單位各自獨立運作，彼此間缺乏聯繫，致使部分教師調任至其他縣市時，所參加過的進修資料都得重新換發，另外各地方教師研習中心之研習類別並無共同之分類向度，因此建議教育部發展全國性教師進修電子護照系統，供教師進修資料的登錄，解決不同縣市教師調任時所產生的問題，也讓教師透過此系統瞭解本研究案所規劃之七大在職進修課程向度上的進修情形，作為日後規劃進修的參考。

(五)、依據教師專業表現指標設計不同階段進修課程，重視進階的實務增能

本研究在焦點座談或是專家訪談都發現，依據教師專業表現指標設計不同階段進修課程，重視進階的實務增能的重要性。建議教育部可依據本研究規劃之七大課程規劃向度設計相關的進修研習課程，在職進修課程的實施或授課方式上，應要與職前教育有所區別，避免純理論性的授課，應增加著重教師進階的實務增能課程，例如優秀教師經驗傳承、分享，從教師專業表現建構教師生涯發展進階指標，依不同學校層級建構教師生涯發展進階指標之權重。

伍、參考文獻

- 朱益明(2000)。我國小學與初中教師學歷提升問題的初步研究。**教育研究發展**，2000年3月號，上海市教育科學研究院。
- 余民寧、賴姿伶、王淑懿(2002)。教師終身進修相關議題之調查研究。**教育與心理研究**，25(下)，543-584。
- 林文生(2000)。從後現代課程觀來談學校本位課程。<http://www.rges.tpc.edu.tw/map3/>

- 吳政達（1999）。國民小學教師評鑑指標體系建構之研究—模糊德菲術、模糊層級分析法與模糊綜合評估法之應用。國立政治大學教育研究所博士論文。未出版。
- 李俊湖（1994）。專業成長涵義之分析。竹縣文教，第 8 期。民 83.01，p85-90。
- 邱馨儀（2004）。啟動教師專業發展建置教師教學檔案，政大實習 520 季刊，2004 年秋季號。
- 歐用生（1996）。教師專業成長。台北：師大書苑。
- 張德銳（2004）。國民中小學教師教學專業發展標準及其資源檔之研究。台北：國立教育資料館編印。
- 張清濱（2001）。九年一貫課程的理念與實施。菁莪季刊，13（1），2-19。
- 陳木金（1998）。國民小學教師教學效能評鑑指標建構之研究。藝術學報，61，221-253。
- 陳木金，(2004)：我國中小學教師在職進修規劃之研究，教育部委託專題研究計畫報告。
- 陳木金(2005)，創造專業與評鑑結合的教師進修文化，師友月刊，461 期，2005 年 11 月，12—16 頁。
- 陳木金(2006)，從教師效能來塑造良師典範的師道精神，師友月刊，463 期，2006 年 1 月，8—16 頁。
- 陳舜芬、丁志仁、洪儷瑜（1996）。師資培育與教師專業進修制度的檢討。行政院教育改革審議委員會教改叢刊。台北：行政院教育改革審議委員會。
- 陳益興（2005）。教師專業表現及專業成長分級的規劃。國語日報，第 1 版，2005 年 8 月 28 日。
- 黃政傑（1997）。教育評鑑。台北：師大學苑。
- 楊思偉、梁恆正（1994）。中學教師在職進修的理念與做法。高市鐸聲。五卷一期，7-12。
- 楊深坑、楊銀興、周蓮清、黃淑玲、黃嘉莉（2002）。我國中小學教師在職進修制度規劃之研究。教育研究集刊，48：2，頁 113-156。
- 蔡培村（1994）。國民小學教師生涯能力發展之研究。南投：台灣省教育廳委託研究。
- 蔡培村（1996）。我國實施中小學教師職級制度的基本構想。載於蔡培村（主編），教師生涯與職級制度（161）。高雄：麗文文化。
- 鄭博真（2000）。教師在職進修問題與改進途徑之探討。台灣教育，592，頁 50-58。
- 饒見維（1996）。教師專業發展—理論與實務。台北：五南。
- 饒見維（2000）。九年一貫課程與教師專業發展之配套實施策略。
http://www.trd.org.tw/Dresource/NINE/7_2.htm
- Ebbeck, M. (1990). Preparing early childhood personnel to be pro-active, policy-making professionals. *Early Child Development and Care*, 58, .87-95.
- Harris, P. D.(1995). *Factors contributing to professional growth at assiniboine*

- community college*.(ERIC Document Reproduction Service No.ED389348).
- Harris, L. B., & Others . (1997).*Using performance based assessment to improve teacher education*.(ERIC Reproduction Service No. ED 406346).
- NAEYC.(1995).*Guidelines for early childhood professional preparation*. Washington, DC:Author.
- Olson, G. (1994) .Preparing early childhood educators for constructive teaching. *In S,GGoffin &D.E.Day(eds.), New perspectives in early childhood teacher education, pp.37-47*.NY:Teacher College Press.
- Parkay, F. W., & Stanford, B. H.(2000). *Becoming a teacher*. Boston, Mass : Allyn and Bacon.
- Peacock, A., & Rawson, B.(2001). Helping teachers to develop competence criteria for evaluating: Their professional development. *International Journal of Educational Development, 21*, 79-92.
- Pelletier, C. M. (1994). *Teacher portfolio: Reflection in action. Part 1 and Part 2. An alternative to traditional teacher evaluation; and creating teacher portfolios*. Report of Resource in Education, Retrieved August 20, 2005 from <http://www.eric.ed.gov>.
- Peterson, K. (2000). *Teacher evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.