

我國大學教師專業發展之現況、困境與展望

鄭博真

中華醫事科技大學幼兒保育系副教授

摘要

本研究旨在探討我國大學教師專業發展之現況、困境與展望。目前我國大學院校幾乎都設立了負責教師發展的相關單位。大多數學校辦理教師發展，以一天以內的研習會為主，且大多是單一次的活動。教師發展實施方式，大致包括：新進教師研習、專業成長研習會或工作坊、專業社群、傳習薪傳制度、優良教師教學經驗分享、教學諮詢，以及相關補助措施等。教師發展內容大多以教學發展為主，研究發展次之，很少個人及組織發展。教師發展需求大多與教學專業知能相關。在困境部份，包括教師發展制度欠缺周延、負責單位編制尚未健全、教師發展欠缺系統規劃、教師心態不夠積極主動、教師發展成效有待評鑑、全國資源未能有效整合、教師發展缺乏研究基礎等。展望我國大學教師專業發展，本研究提出可以從健全大學教師專業發展制度、強化教師專業發展組織編制、加強教師專業發展整體規劃、促進教師主動積極持續發展、教師發展納入學校辦學績效、有效整合大學教師發展資源、推動大學教學與學習學術化、獎助大學教師發展學術研究等八方面著手。

關鍵詞：大學、高等教育、教師專業發展、教師發展、專業發展

The Status, Difficulties and Prospects of Teacher Professional Development in Higher Education in Taiwan

Bor-Jen Jeng

Associate Professor, Department of Early Childhood Care and Education, Chung Hwa University of Medical Technology

Abstract

The main purpose of this study was to explore the status, difficulties and prospects of teacher professional development in higher education in Taiwan. Nearly all universities set up the teacher development department. Most schools hold one-day teacher development activity. The types of teacher development include new teacher program, workshops, professional community, mentor and manatee, good teachers' experiences sharing, teaching consultation, and related subsidy measure. Most of the contents of teacher development were teaching development, the personal and organizational developments were very few. The most development needs of university teachers were teaching professional knowledge and skills. The difficulties included: the teacher development system was not perfect, the organization of department was not fully prepared, the teacher development lacked systematic planning, the teachers' attitudes were not active, the teacher development effectiveness needed to be evaluated, the national resources were not effectively integrated, and the teacher development lacked the research-based foundation. The study proposed some strategies as follows: First, improvement of the teacher development system. Second, revision of the teacher development organization. Third, strengthening of the teacher development corporate planning. Fourth, promotion of active and sustained development of the university teachers. Fifth, integration of the teacher development and the school performance. Sixth, integration of the national teacher development resources. Seventh, promotion of scholarship of teaching and learning in universities. Eighth, implementation of grant system for the university teacher development research.

Keywords: **higher education, professional development, teacher professional development, teacher development, university**

壹、緒論

近二、三十年來，在全球化及市場化趨勢之下，加上高等教育逐漸商業化及大眾化的影響，世界先進國家莫不重視大學教師的專業發展，以提升高等教育的品質與績效，培育優秀人才，進而提升國家的競爭力。美國大學教師發展起源於20世紀60、70年代，90年代大學教師發展中心普遍設立，負責教師發展任務（林杰，2006）。其特色包括確立大學教師發展理念，關注教師的個人發展；採取多種策略，激勵教師發展的主動性；建立教師專業發展組織，完善教師發展保障；關注教師教學能力，協調教學與研究的關係（曲暢，2007）。英國20世紀60年代開始重視大學教師發展，70年代大多數大學教師發展中心陸續建立起來。大學教師發展中心提供了許多與教學及自身發展相關的多樣化課程，也提供促進發展的實踐活動（郭曉佳，2010）。日本20世紀80年代起開始翻譯介紹歐美國家大學教師發展經驗。透過修訂《大學設置基準》及《短期大學設置基準》等法規，推動大學教師發展的制度化。而後隨著市場經濟的發展及大學法人化的實施，大學開始藉由實施教師發展來適應市場的需要，並促進自身的改革與發展（李文英、陳君，2010）。中國大陸80年代後，持續的快速經濟成長導致高等教育強烈的需求及大學教師的重新定位，開放市場造成教師身份改變和職場競爭加劇，加入WTO使得高等教育和大學教師必須全面提昇水準促進國家發展，促使中國開始重視大學教師發展（王昕紅，2007）。

反觀我國，高等教育教師專業發展於1990年代開始受到重視。1998年教育部《教育行動改革方案》高等教育部份，規劃提出「鼓勵各校設置或指定專責單位，負責規劃及整合教學品質管制措施，以建立教學品質管制系統。」。2001年行政院教育改革審議委員會《教育改革之檢討與改進會議》建議「大學應設立教師事業發展機制，協助教師改善教學。」自2006年起，教育部藉由推動發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫、獎勵大學教學卓越計畫、區域教學資源中心計畫，以及系所課程教學評鑑，積極以獎勵及評鑑督導大學院校推動教師教學專業發展，以提昇教學品質（陳信助，2010）。其中，2005年起推動之「獎勵大學教學卓越計畫」，致力於我國高等教育六

大層面的革新，在師資面著重設立功能及運作完善的專責單位，建立完善的教師專業成長輔導措施，包括教學專業能力、實務能力之提昇，並確實提供教師改善教學所需的各項協助措施（教育部，2006）。許多大學紛紛設立教師發展相關單位，自此，我國大多數大學院校才真正設置專責的單位，規劃推展教師專業發展的相關事宜。

教育部獎勵大學教學卓越計畫第一期95至97年度績效報告指出：一般大學院校部分，獲補助學校均成立協助教師教學發展之專責單位，95年度平均每位教師每學期參與教學專業相關活動次數達9.2次以上，超過53%以上之教師獲得專業教學輔導，各校除編撰新進教師手冊外，並陸續建置新進教師領航系統，以及教師專業成長社群等，以增進新進教師之教學能量，並促使其儘速融入教學環境。技職校院部分，獲補助學校均已經成立教師專業成長專責單位，並編訂新進教師手冊；95年度平均每位教師參與教學專業活動約為4次；由專業成長專責單位協助教師製作教材件數為1,761件，平均每校59件（教育部，2008）。吳清山（2011）指出目前各大大學院校設立「教師專業發展中心」，協助教師改進教學、強化教師專業發展，是一件可喜的事。但可惜的是運作較為順暢的中心，仍以獲得頂尖大學補助和教學卓越補助的學校效果較好，目前有些學校即使設立，運作效能亦屬有限。可見，國內大學教師專業發展相關機制之運作仍有增進的空間，而頂尖大學或教學卓越計畫補助學校的做法，或許可以提供我們一些借鏡之處。

目前國內關於大學教師專業發展的研究並不多見，主要在探討大學教師專業發展的需求（林紀慧、曾憲政，2007；廖年森，2006；鄭博真，2011），有一項研究探討兩所私立大學院校實施教師專業發展機制（蔡雅文，2009），另一項探討大學教師學習社群與教師專業發展之關係（吳筱莉，2010）。當前對於國內大學教師專業發展的現況及面臨的困境，並未有整體性的瞭解，值得進一步探究，以提供研究成果，作為教育部及大學院校後續推動教師專業發展之參考。具體而言，本研究主要目的有四項：

- 一、分析大學教師專業發展的概念。
- 二、探討我國大學教師專業發展的現況。
- 三、剖析我國大學教師專業發展的困境。
- 四、提出我國大學教師專業發展的未來展望。

貳、大學教師專業發展之概念分析

「教師專業發展」、「教師發展」、「專業發展」等用語意義相近，在相關文獻中經常交替使用，本研究適時交互使用這些語詞，以下探討大學教師專業發展的觀點和內涵，並統整描繪大學教師專業發展的概念架構。

一、大學教師專業發展的觀點

吳振利（2010）提出大學教師發展的概念，依據不同的關注焦點，包括四種觀點：發展內容觀、發展行動觀、發展目的和結果觀，以及綜合發展觀。

（一）發展內容觀

發展內容觀說明了大學教師發展的內容和範疇。較早Bergquist與Philips（1975）提出綜合取向的教師發展，主張一項有效的教師發展方案，需要包括教學發展、組織發展和個人發展三個必要成份。Centra（1989）提出高等教育教師發展包括四種類型：個人的（人際技巧、生涯發展和生活規劃等）；教學的（課程設計和發展、教學技術）；組織的（增進機構環境以支持教學的方式）；專業的（支持教師實現教學、研究和服務多重角色的方式）。高等教育專業和組織發展網絡（Professional and Organizational Development Network in Higher Education , POD）（2007）提出教師發展由三個主要領域所組成：教師發展、教學發展和組織發展，或者三者的結合。

（1）教師發展：指方案集中在個別教師成員。（2）教學發展：聚焦在課程和學生學習。此種取向教學者和教學設計專家一起工作，確定適切的課程架構和教學策略，以達到教學目標。（3）組織發展：聚焦在學校組織結構和它的次成分。

陳碧祥（2001）認為若將大學教師專業內涵與其教學、研究與服務三類任務相互結合，至少應包括「教學專業知能」、「研究專業知能」以及「服務專業知能」。李志峰與龔春芬（2008）提出對中國高等教育的發展現況而言，大學教師發展包括：教師高深知識的發展、教師倫理道德的發展，以及教學、研究和社會服務能力的發展等三方面。潘懋元（2006）認為大學

教師發展的內容應當包括：學術水準—基礎理論、學科理論、跨學科的知識面；教師職業知識技能—教育知識和教學能力；師德—學術道德、教師職業道德三個方面。

上述學者對於大學教師專業發展的內容並沒有統一的看法，然而或多或少有重疊之處。國外學者看法較為廣泛，大致可分為教師個人發展、專業發展和組織發展。其中專業發展，又分為教學、研究及服務等三方面的發展。國內及大陸學者的看法較為狹窄，偏向教師的專業發展，包括專業知識、能力及倫理等，比較忽略教師個人層面及學校組織層面的發展。Menges與Austin（2001）回顧大學教師發展的相關文獻發現，在大學教師發展中最普遍被關注的，仍是與教學有關的層面。可見，教學發展是高等教育教師發展的核心部份。

（二）發展行動觀

發展行動觀將大學教師發展定義為行動或分解為更具體的行為。Centra（1978）認為大學教師發展是組織用來更新大學教師，和協助大學教師更好的履行其角色，所採取的一系列行為。Sparks（1983）定義大學教師發展是引導教師學習新的知識、技能和態度，以便更好的履行教師職責的行為。Dilorenzo與Heppner（1994）指出大學教師發展是推動與增長大學教師個人某種學術的過程。

（三）發展目的和結果觀

發展的目的和結果觀，前者強調為了達到什麼目的而發展，後者強調發展後的結果。Sikes與Barrett（1976）指出大學教師發展的目的在使教師更成功和更令人滿意。Bland與Schmitz（1990）指出大學教師發展是為了改善教師的教學與研究。高等教育專業和組織發展網絡（2007）認為大學教師發展中之教師發展強調教師個人的提升，教學發展強調制度的改進，組織發展強調提高組織的有效性。王春玲與高益民（2006）認為大學教師發展是開發和提升教師專業能力的活動。

（四）綜合發展觀

綜合發展觀是更廣泛全面的定義方式，包含了內容、行動、目的或結果其中的幾項。Nelson（1983）指出大學教師發展指設計好的各種行動，

用來協助教師改善達成各個學術角色的績效，如學者、學術領導者和組織決策貢獻者等。Seyfarth (1996) 指出大學教師發展是為了保持和改善教師現在和未來的職責所需的理解、技能和態度，而推行的行動和歷程。Day (1999) 提出教師專業發展包括所有自然的學習經驗，以及想要使個人、團體或學校直接和間接獲益有意識的計畫活動，進而有助於教室中的教育品質。潘懋元 (2006) 提出廣義的大學教師發展，包括所有在職大學教師透過各種途徑、方式的理論學習與實踐，使自己的專業化水準持續提高，不斷完善，等於將大學教師置於終身學習的體系中。狹義的大學教師發展，指初任教教師的培訓教育，以幫助初任教教師更快更好的進入角色，適應教師專業化工作，並且敬業樂業。

二、大學教師專業發展的內涵

綜合上述四種觀點，研究者認為大學教師專業發展之完整內涵，需要包括內容、行動及目的三方面，並提出大學教師專業發展概念架構，如圖1。雙箭頭表示相互影響、回饋之意，即教師發展之內容、行動及目的會相互影響。學校規畫專業發展之內容，經過實施之歷程，評鑑是否達成專業發展之目的。如未能達成預期之目的，則需要回頭檢討實施歷程之有效性，及專業發展內容規劃之適切性。

(一) 在內容方面

大學教師發展大致包括個人發展、專業發展和組織發展。個人發展，包含有關教學的討論、人際技巧、生涯發展規劃、個人成長、治療及支持性諮詢等。專業發展，包含支持教師實現教學、研究和服務多重角色的方式，其中「教學發展」又包含課程設計和發展、課程評鑑、傳統及創新的教學方法。組織發展，包含增進機構環境以更佳支持教學的方式，如建立團隊、做決策、衝突管理、問題解決及經營上的發展 (Bergquist & Philips, 1975 ; Centra, 1989) 。

(二) 在行動方面

大學教師發展是指引導教師學習新的知識、技能和態度，以更佳的履行教師職責的行為或過程。亦即實施所規劃專業發展活動或方案的作法和

歷程。教師發展實施的作法可能包括：工作坊、專題講座、個別諮詢、同儕審核和回饋、傳習輔導計畫、行動研究、專業學習社群、新進教師研習等等（張媛甯、郭重明，2011；Amundsen et al., 2005；Emerson & Mosteller, 2000；Levinson-Rose & Menges, 1981；Weimer & Lenze, 1994）。

（三）在目的方面

大學教師發展主要透過提昇教師專業水準，以增進教師教學、研究和服務知能，提高學校組織的績效，最終目的在增進學生的學習成效（王春玲、高益民，2006；高等教育專業和組織發展網絡，2007；Bland & Schmitz, 1990）。

根據上述，研究者界定「大學教師發展」係指：「高等教育機構或組織規劃之活動和方案及其實施的歷程，包含大學教師個人發展、專業發展和組織發展，藉以增進教師個人的發展，增進教師教學、研究和服務知能，提高學校辦學績效，以及確保學生學習成效。」

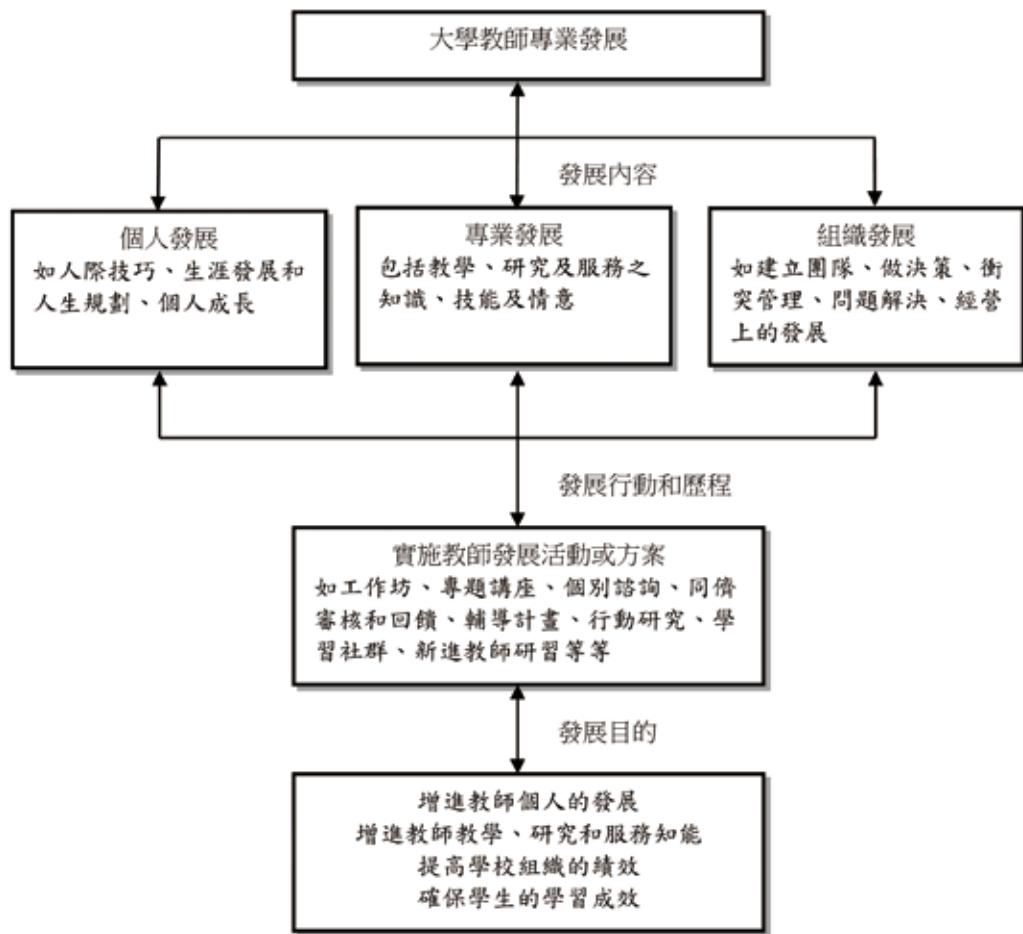


圖1 大學教師發展概念架構圖

參、研究方法

本研究旨在探討我國大學教師專業發展之現況、困境與展望。採用文件分析法，輔以訪談法進行研究。

一、文件分析法

文件分析（*documentary analysis*），或稱內容分析（*content analysis*），主要在解釋某特定時間某現象的狀態，或在某段時間該現象的發展情形（王文科、王智弘，2010）。本研究探討我國大學教師專業發展之

發展現況與困境，因此，適合採用文件分析法。又因為本研究屬於初探性研究，研究者採用文件分析之描述性敘述，針對國內目前大學教師專業發展之狀況及困境作描述性敘述。描述性可為後續的詮釋性分析或比較分析提供間接資料（王文科、王智弘，2010），因此本研究可作為未來大學教師專業發展相關賡續研究之基礎。

本研究採取立意取樣方式，以100-101年獲得教育部獎勵大學教學卓越計畫，補助金額最高前十二名一般大學和技職院校為研究對象。研究者選取教學卓越計畫學校為對象，乃是基於獲得該計畫學校的教師發展單位運作較為順暢（吳清山，2011），或可提供一些值得大學院校借鏡之處。本研究內容為該12所學校教師專業發展負責單位網站中，有關教師專業發展的文件資料。見附錄一、二。首先，研究者根據相關文獻分析大學教師專業發展之概念，作為本研究之論述基礎。接著，分析所蒐集之文件資料，並對照相關研究，發現大學教師專業發展現況的五個主題：學校組織、辦理方式、發展形式、發展內容及發展需求。在困境分析方面，研究者綜合參考陳明偉（2011）剖析中國大陸大學教師教學發展困境，以及國內梁福鎮（2006）、張新仁（2010）探討中小學教師專業發展困境的研究，從文件資料中，歸納出六個主題：法規制度、機構組織、實務運作（系統規劃和成效評鑑）、教師心態、資源網絡及學術研究等。最後，研究者針對所發現之困境現象，提出相對應的具體建議，提供我國大學院校推動教師專業發展之參考。

二、訪談法

為了補充文件分析法的不足，研究者針對所分析文件資料不完整，或有需要再進一步了解之處，透過電話訪談教師發展單位主管或負責業務組長，以釐清資料的真正意義，更為深入了解其實際情形或原因。

肆、我國大學教師專業發展之現況

這部分從分析100-101年獲得教育部獎勵大學教學卓越計畫，補助金額最高前十二名一般大學及技職校院，網站中有關教師專業發展文件資料，並

輔以相關實徵研究文獻，歸納出當前我國大學教師專業發展之學校組織、辦理方式、發展形式、發展內容及發展需求等概況。

一、大學教師發展的組織

目前國內大學院校都已經設立負責教師專業發展的相關單位，唯各校名稱不一，多數稱為「教學發展中心」、「教學卓越中心」或「教學資源中心」。又各校規模不一，有些大學獨立設置為一級單位，有些則附設在教務處之下。有些大學在該中心之下又區分為三至四個組別，如教學發展組、學習輔導組、數位資源組、研究規劃組等。例如，逢甲大學在該中心之下又設置「教師教學成長中心」由教務長擔任中心主任，師資培育中心主任擔任執行秘書，充份運用該校教育學門專長教師，較為獨特。在組織編制方面，一般學校會設置「主任」一人，有區分組別者則會再設置「組長」若干人。獲得教學卓越計畫補助的學校會設置多位「助理人員」，有的學校多達十人以上。又教育部也在全國設置九個「區域教學資源中心」，藉以規劃教師教學專業成長活動，提供夥伴學校教師之教學觀摩研習及專業成長課程（教育部，2011a）。

二、大學教師發展的辦理

目前國內大學院校教師發展的辦理形式，大多以半天到一天的研習活動為主，有的甚至每場活動僅有一個半小時到三小時。很少學校會辦理連續一天以上的活動或方案。這或許和大學教師需要扮演教學、研究、服務及輔導等多元角色，工作忙碌、時間不足；也可能是大學教師排課時段不同，比較難找到多數教師共同沒有排課的時段，又不願意將活動排定在星期六、日有關。大多數學校規劃活動或課程是單一次性質，即每次安排相關性不高的不同主題。少數學校會安排系列性的相關活動，如逢甲大學「網路教學及數位教材製作教學工作坊」，包括網路教室教育訓練、數位教材製作與智慧財產權、線上測驗與題庫建立、數位相機拍照技巧與構圖表現等等。亞洲大學「飛雁領航：大學教育與教學法專題研習講座」，包括21世紀大學理念的新發展、大學教育的全球化與國際化、培養新世紀大學生的競爭力、新世紀兩

岸高等教育發展的新趨勢、大學教師的職責與教學卓越、現代大學生主動學習的教學法、增進大學師生良好關係的有效策略等等。「教學精進坊」，包括建置學生學習成效評量機制、進行基本素養和核心能力之評量、以學生學習成果談課程、選課、能力及生涯地圖、大學生的課業學習輔導、導向優質教學的多元教學評量策略等等。朝陽科技大學「學生學習成果評量教學專業研討會」，包括學生學習評量的方法、提升大學學生學習成效的策略、大學生學習成果評量實務與應用、以學習成效為核心的課程設計與評量等等。以上呼應當前我國高等教育課程與教學革新的議題，是值得大學教師學習的系列性課程。

三、大學教師發展的形式

Amundsen等人（2005）回顧1994到2004年教師發展相關文獻，發現四種教師發展的概念類別：技巧焦點、方法焦點、歷程焦點和學門焦點。每種類別各有不同的教師發展形式。技巧焦點的發展形式主要為短期主題工作坊、個別諮詢。方法焦點的發展形式主要是教學方法示範。歷程焦點則有教學支持團體、教室研究及教師學習社群。學門焦點則採用相同領域或跨領域教師小組。張媛甯與郭重明（2011）依互動性高低將教學專業發展的活動形式分為三類：（1）低互動性：以「專題演講」與「短期密集或系列研習課程」的活動方式最為常見。（2）中等互動性：主要包括「工作坊」和「研討會或座談會」。（3）高互動性：主要有「參觀訪問」、「教學觀摩」、「協同成長團體」、「協同行動研究」。

目前大學院校推動的教師發展活動方式，大致包括：辦理新進教師研習營或工作坊；辦理教師專業成長專題講座、討論會或工作坊；補助成立專業社群；傳習薪傳制度；教學輔導與諮詢；補助教師創新教學或編輯教材；獎勵教學優良教師；補助教師至公民營機構研習等（張媛甯、郭重明，2011）。對照相關文獻，目前國內大學教師比較偏向參加技巧焦點、互動性低的發展活動，被動吸取講述者的經驗，較少雙向交流、討論與實作。大多數教師還是偏向喜歡參加互動低的「研習研討會」，而比較少喜歡參與中高互動性活動，如工作坊、教學研究及專業社群，也較少教師喜歡自主性較

高的閱讀教學相關期刊及網路資訊等（林紀慧、曾憲政，2007；鄭博真，2011）。

四、大學教師發展的內容

大學教師發展的內容大致包括個人發展、專業發展和組織發展三大範疇（高等教育專業和組織發展網絡，2007；Bergquist & Philips, 1975；Centra, 1989）。其中專業發展，又分為教學、研究及服務等三方面的發展（陳碧祥，2001）。而教學專業發展的內涵，包括教學知識、教學技能和情意（專業精神、責任與倫理）三大部分（李志峰、龔春芬，2008；潘懋元，2006）。

目前國內大學院校教師發展的內容，分析100-101年獲得教育部獎勵大學教學卓越計畫，補助金額最高前十二名的一般大學及技職校院，大多以「教學專業」的發展為主，「研究專業」的發展次之，「個人發展」及「組織發展」相當少見。這可能和教育部推動「獎勵大學教學卓越計畫」的內涵有關。而教學發展又以教學知識和能力為主，較少觸及專業精神、責任與倫理等。其中教學發展，主要包括：（1）教學方法和技巧，如有效的大學課程與教學、教學活動設計與技巧、問題導向教學、如何激發學習動機、教師發問技巧在教學設計中的角色等。（2）資訊科技結合教學，如互動式數位教材製作、數位學習導入與自製教材、Google服務平台在教學上之應用、繪聲繪影剪輯實作、Moodle教學平台、網路輔助教學等。（3）學生學習成果評量，如如何有效評量學生學習成果、如何建立學生學習成效評量機制、導向優質教學的多元教學評量策略、以學習成效為核心的課程設計與評量、大學生學習評量方法等。其它如21世紀大學理念的新發展、大學教育的全球化與國際化、大學競爭力分析、從博雅教育談二十一世紀人才培育等，有助於教師從較宏觀的視野來理解高等教育。

五、大學教師發展的需求

國內大學教師專業發展的需求，林紀慧與曾憲政（2007）發現新竹地區大學教師表示最需要的前三項依序為：全球高等教育教學發展及趨勢、

教學資源與科技在教學上之整合運用、教學實務經驗交流。比較不需要的三項是研究方法研究計畫之申請、研究資料之蒐集。可見，大學教師比較需要的發展主題，都與教學知能相關，而比較不需要與研究知能相關的主題。這可能與研究所階段教育有關，傳統上大學教師在研究所養成過程，大多只有「研究」導向的學習，而忽略「教學」實務的訓練（王令宜，2004）。因此，比起研究知能，大學教師會更需要教學知能。鄭博真（2011）發現南區技職院校教師比較興趣的五個發展主題是：提高學生學習動機、增進良好師生互動、促進主動學習的教學方法與策略、全球及國內產業發展概況與未來趨勢、有效的課堂講授方法。比較不感興趣的五個是：紙筆測驗命題要領、擬定教學計畫或課程大綱、學生學習成就多元化評量、有效的大學教學原理、學習低成就學生的診斷與輔導。教師教學專業發展需求程度依序為：教學原理與方法、技職與產業發展、課程與教學設計、學習評量與輔導。教師背景變項並不太會造成教學專業發展需求的差異。

伍、我國大學教師專業發展之困境

在探討我國大學教師專業發展現況之後，研究者分別從法規制度、機構組織、實務運作（系統規劃和成效評鑑）、教師心態、資源網絡及學術研究等六個層面，論述當前我國大學教師專業發展面臨之困境。

一、教師發展制度欠缺周延

就中央而言，我國2003年公布的《教師法》明文規定，教師擁有「參加在職進修、研究及學術交流活動」的權利（第十六條），也須履行「從事與教學有關之研究、進修」的義務（第十七條），指出了研究進修（專業發展）是教師的權利與義務。教師法規範的是全國各層級教師，然而依一般現況而言，中小學教師的專業發展偏向教學，而大學教師偏向研究。中小學教師除非進修研究所得完成學位論文，要將從事與教學相關研究視為一種義務，恐尚難以落實；而大學教師從事教學相關進修活動，已逐漸獲得重視，然而要將從事與教學有關之研究也視為一種義務，是否切合實際可行，值得

再商榷。教育部2004年修正發布「教師進修研究獎勵辦法」，大多規範帶職帶薪進修方式、獎勵、補助等，但是並未能彰顯教師法中規定教師進修「義務」的精神。又以往我國有關大學院校的重要政策文件，如《大學教育政策白皮書》（教育部，2001）、《技職教育白皮書》（教育部，2000）、《教育施政理念與政策》（教育部，2011b）、《中華民國教育年報第五章技術與職業教育》（教育部，2010a）、《中華民國教育年報第六章大學教育》（教育部，2010b）均未能重視大學教師專業發展之議題，孰不知當前要提升我國高等教育品質，促進大學教師專業素質（含教學、研究與服務）的持續發展更是重要關鍵。而就大學院校而言，目前各大學訂定之教師進修研究辦法，大多以規範學位進修為主。對於教師平時參與專業發展活動之「義務」，鮮少相關法規辦法加以規範，對於從不參與專業發展之教師缺乏促進的措施。前述現況指出，國內大學教師發展法規與制度仍然有待改善。

二、負責單位編制尚未健全

國內大學院校落實教師發展，始於教育部獎勵大學教學卓越計畫之推動。目前多數學校負責單位組織編制仍未臻健全。就人員編制而言，多數學校設有主任一人，一級單位學校又設有組長一至三人，助理若干人。而二級單位部分學校除主任外，其他成員大多為約聘助理。部分學校中心主任由教務長兼任，傳統上教務處職掌為學生課務、註冊及招生等行政事務，與教師專業發展性質有所不同。又教務行政平時就相當繁忙，教務長一人身兼兩職，恐流於掛名形式，難以再有充分時間和精力投入全校教師發展事務。目前獲得龐大經費補助之學校，聘請多位行政助理協助書面作業，然而，教學卓越計畫畢竟是階段性計畫，當計畫結束約聘助理離職後，原先之教師發展業務是否能持續推展，不禁令人疑慮。再就人員專業能力而言，目前各校中心負責教師發展之人員，不論主任、組長或助理多數未曾接受過「教師發展」之專業培訓，是否具備大學教師發展之基本概念，如何有效規劃教師發展活動或方案，影響教師發展推動之品質甚鉅。

三、教師發展欠缺系統規劃

目前大學教師發展之規劃欠缺系統性，這當然與上述負責人員之專業素質有直接關係。就辦理形式而言，多數學校辦理之發展活動僅為兩小時到半天之單一次研習課程，難以讓教師針對同一主題做完整、系統及深度之學習。就發展內容而言，主要偏向教學發展，較為忽略個人發展及組織發展。然而此三者之發展會相互影響，僅注重教學發展，其效果可能事倍功半。就發展方式而言，主要以研習、專題演講、工作坊等被動性、低互動、技巧性活動為主，僅有部分學校推動主動性、高互動、省思性之專業社群或成長團體。較少學校能如弘光科技大學，推動促進教師反思教學的「教學反省社群」，補助教師以單科或跨科方式組成社群，深入探究課程與教學的相關議題。根據訪談發現，部分學校辦理活動或規劃課程，往往必須遷就能聘請到或想聘請講座之專長，且未能事先進行教師需求評估，導致辦理之活動或課程無法符合教師需求，僅有少數教師參加，草草了事。

四、教師發展成效有待評鑑

國內大學院校辦理教師發展活動，在實施成效方面仍有待深入評鑑。為了評估成效，大多數學校辦理活動會要求參與教師填寫滿意度調查表，其內容大致包括研習內容規劃、講師授課情形、學員自我幫助及服務品質。這種針對特定場次活動的初步評鑑，或許有助於日後辦理之參考，但是卻容易流於形式化及表面化。研究者仔細檢視學校負責教師專業發展單位的網站發現，部分學校的內容相當空洞貧乏，所謂「執行情形和成效」被簡化為一些照片、議程表和會議記錄，鮮少學校能如亞洲大學、雲林科技大學，呈現出活動課程重點內容摘要或成效簡要說明。更未見到各校及全國性的教師發展總結性成效評鑑。而從各校教師發展單位網站的經營，或許也可以看出學校主事者對於教師專業發展成效的重視程度。Amundsen等人（2005）提出高等教育教師發展有四種類別，包括技巧、方法、歷程及學門等焦點，每種類別各有其評估成效的方法，值得參考。

五、教師心態不夠積極主動

教學是大學教師的首要職責。但是高等教育機構卻在科學研究的功利主義盛行下，造成了偏重科學，而輕忽人文；著重學科專業，而忽視學生需求；注重研究，而忽略教學的偏差現象（楊洲松，2008）。前哈佛大學校長Bok（2006）也指出大學教育的主要問題在於：沒有任何壓力迫使大學教師持續尋求更新、更好的教學方法（張善楠譯，2008）。這亦是國內部份大學院校及大學教師的寫照。身為一位大學教師，肩負培育國家人才的責任，從事教師專業發展是權利，更是一種義務。然而，由於投入研究比投入教學可以獲得更高額的經費補助，更有利於日後升等、獎勵，造成有些教師汲汲於申請研究計畫補助，無暇參與專業發展活動。根據鄭博真（2011）發現74%南區技職校院教師表示，無法參與教學專業發展主要原因為時間不足。蔡雅文（2010）發現推動教師專業發展執行層面的困境之一是，教師本身在精進教學的認知和動機不足。又根據訪談發現，部分學校辦理教學知能研習，教師出席率較低，也比較少教師會主動申請教學諮詢。

六、全國資源未能有效整合

目前我國高等教育教師專業發展執行單位，有教育部區域教學資源中心及各大學院校教師教學發展相關中心。教師專業發展的資源整合，大致包括師資整合、成果整合及機構整合。為了建立夥伴學校間教學資源整合及鄰近地區社會相關資源共享機制，教育部在全國設置九個教學資源中心，已經初步達成了機構的整合。教師發展成果的整合可以透過出版成果專書或數位化建置在網站。例如，輔仁大學出版教學卓越叢書十冊、「高高屏教學資源中心」中心學校中山大學編輯了《大學教學引航》專書，內容包括教育目標、課程準備、教學策略、學習評量、師生互動、教學挑戰、教學改善、教學助理等，並建置在中心網站供下載參考（<http://c63.nsysu.edu.tw/files/11-1209-99.php>），然而，類似這樣系統完整且願意公開分享的成果並不多見，亦少見到專業發展相關的課程大綱及研習手冊。在成果資源整合方面仍有很大的努力空間。至於師資人力資源整合部分，根據訪談發現，學校

辦理專業發展活動較大的困擾之一是，不熟識專長相關課程主題的學者專家，因此經常苦於課程與講座師資之安排。目前除了在部份區域教學資源中心網站有零星的訊息，並未見到相關網站，有系統的將全國大學教師發展有關課程及專長師資做整合的資訊，亦尚有努力的空間。

七、教師發展缺乏研究基礎

大學教師發展在國外已是一項倍受重視的學術研究領域。國內由於大學教師專業發展推動起步比較晚，因此相關的學術性研究仍不多見。目前發現有斯定國（1992）探討台灣大學教師的教學專業發展需求；葉蕙蘭（1999）探討淡江大學教師的教學專業成長；廖年森（2006）探討全國技職院校教師的教學專業發展認知與需求；林紀慧與曾憲政（2007）探討新竹地區大學教師的專業發展需求；陳宜穎（2008）探討東海大學教學傑出教師之教學實踐與教學發展；蔡雅文（2009）探討兩所私立大學院校實施教師專業發展機制；吳筱莉（2010）探討海洋大學教師學習社群與教師專業發展之關係；鄭博真（2011）探討南區技職院校教師教學專業發展的參與現況與需求。因此，當前國內大學校院推動教師發展，比較缺乏學術研究基礎，亦即未能以研究為基礎（research-based）來規劃教師發展活動或方案。如果我們能深入瞭解大學教師發展的概念內涵、理論基礎、政策與制度、評鑑，以及有效教師發展方案的特徵、各種專業發展類型的成效等，將更有助於大學教師專業發展的實務推動。

陸、我國大學教師專業發展之展望

展望我國大學教師專業發展之策略，在宏觀方面，應該檢討在制度及政策層面，如何為大學教師專業發展提供有利的外部環境；在微觀方面，應該檢討在大學院校層面，如何建立起完善的教師專業發展機制（林杰，2006）。以下分為八項加以論述。

一、健全大學教師專業發展制度

學者針對中小學教師專業發展曾經提出，教育部應盡速修法將教師進修法制化，對教師發展法規與制度做整體性的規劃（張新仁，2010；梁福鎮，2006）。同樣的，在大學教師專業發展也需要正式的法源依據，以利朝向制度化發展。如日本新制定《大學設置基準》及《短期大學設置基準》（李文英、陳君，2010）；中國大陸制定和大學教師專業發展相關的重要政策（王昕紅，2007）。教育部教育研究委員會（2011）最新公佈《中華民國教育報告書》十項發展策略之「精緻師資培育與專業發展」提出「推動教師專業發展法制化，確立教師專業地位」，配合教師專業標準及生涯發展修法，期望藉由系統性及制度化的專業發展及評鑑回饋，推動教師品質保證機制。研究者建議此項發展策略，亦應將大學教師納入，以利大學教師的持續專業發展，提高大學教師的專業素質，進而提升我國高等教育的品質。而大學院校本身，亦需要通盤檢討訂定學校教師專業發展相關的規章辦法，明確規範教師專業發展的權利與義務，如龍華科技大學「教學知能認證實施計畫」、弘光科技大學「教育方法學系列課程與認證計畫」，都是不錯的做法。此外，根據訪談發現，結合教師專業發展與教師評鑑及升等，明確編列有關教師專業發展的年度預算，更能有效落實教師專業發展。

二、強化教師專業發展組織編制

在教師專業發展組織的層級上，如能設置為一級單位更佳。根據訪談發現，中心主任為一級主管者，在召開全校性行政單位及教學單位協調會議，統籌整合教師專業發展事宜，各單位主管的配合度會比較高。而部份設有師資培育中心的學校，任用該中心具有教育學專業背景的教師，或具有從事「教學研究」經驗的教師擔任中心組長或組員，對於業務推動頗有助益。此外，在專案或行政助理方面，如能聘任具有教師發展專業背景的人員更佳，如國內外大學教師專業發展研究所畢業者。其次為國內外大學教育學相關系所畢業者。而對於中心所有成員亦需要定期或不定期舉辦「教師專業發展」此領域的研習活動，提升其教師發展的專業知能，以利有效規劃辦理教

師專業發展計畫。學校亦可明確規範獲選為教學優良教師者，需要協助擔任中心的教學諮詢顧問，藉以輔導教學評量成績不佳的教師、舉辦教學經驗分享座談會、擔任專業社群的帶領人等，以利教學實踐知識的交流與傳承。

三、加強教師專業發展整體規劃

完整的教師專業發展實施，大致包括：需求評估、優先排序、規劃準備、計畫執行及成效評鑑等歷程。學校負責單位宜先在學年度或學期初，多方面評估我國高等教育發展及趨勢需求，學校及系所發展需求，以及調查教師個人發展需求，並將這些需求排列優先順位，擬定學年度教師專業發展計畫。在辦理單位方面，教學發展中心可以協調各院系，區分全校性及院系專業發展活動，即全校性活動由中心辦理，而適合不同學院系的活動則委由各院系個別辦理，至於某些專門學科，如國文、英文等核心通識課程，則由通識教育中心負責。在實施方式方面，需要兼顧被動發展與自主發展（吳振利，2010），如專題講座、研習研討會、工作坊、學習社群、教學型研究、教材開發及教具製作、優良教師經驗分享、編輯教學資源等多管齊下，以滿足教師的不同需求，提高參與度。在實施內容方面，現階段宜以教學發展為主，個人發展及組織發展為輔。而教學發展除了教學知識及技能外，亦應包含教學倫理與責任。此外，應兼顧內容的廣度與深度，對於某些主題需要安排系列性活動，以利教師能夠深度學習並學以致用，例如，某些學校推廣案例教學、問題導向學習，宜先介紹該教學法的基本概念、理論基礎、實徵研究發現，然後探討教學法的實施流程及要領，並列舉教學實例加以說明，再指導教師運用該方法設計任教學科的課程、教學與評量，實際進行教學。學期末安排教師分享教學經驗及心得。最好能配合教學輔導，請精熟該教學法之教師，進班觀察，共同檢討得失。亞洲大學的「飛雁領航：大學教育與教學法專題」研習講座系列，是相當難得的系列性研習課程。

四、促進教師主動積極持續發展

大學教師首先必須改變個人心態和信念，願意將自己的時間和精力投入教學，將教學當作個人專業職責的一部份。教師必須將專業發展視為個

人職涯發展的重要目標，才會願意在教學專業上持續精進，尋求更為有效的教學方法。禮記學記：「學，然後知不足；教，然後知困」。當教師認知到自己教學的困難之處，才會產生發展上的需求。根據訪談發現，初期可以透過各種獎助辦法、結合教師評鑑等配套措施，引發教師參與專業發展的外在動機，如東吳大學「教學改進方案補助」、東海大學「創新教學獎」，以及一些學校推動的「教學專業社群」補助等。此外，有的學校採取更積極性的做法，明確規範教師參與專業發展活動一定時數的義務。如龍華科技大學訂定的「教師專業成長活動實施要點」，即規定全校專任教師每學期應至少參加兩場次，教學發展中心辦理之教師專業成長系列活動。久而久之，讓教師將專業發展視為個人職涯的一部份，藉以協助教師追求生命的意義、提升生命的層次（陳伯璋，2004），進而形塑學校的教師專業發展文化（蔡雅文，2009）。

五、教師發展納入學校辦學績效

教師專業發展及其評鑑，並非只是高級中等以下學校教師的權利和義務。教育部在制定相關教育政策及法規時，必須將大學教師專業發展也納入高等教育及技職教育的政策當中。畢竟沒有大學教師的持續專業發展，哪來高質量的高等教育發展。往後教育部在修訂大學院校獎補助款實施辦法時，宜考量提高教師專業發展績效的比重。在大學校務及系所評鑑的項目及指標訂定，亦需包括教師參與專業發展的績效評估。在大學院校方面，宜將教師專業發展當作學校辦學重要績效之一。除了針對各場次活動進行成效問卷調查之外，每學年度定期由教學發展負責單位，召集相關行政單位及院系所主管，進行總結性績效評估，並調查全校教師參與專業發展的經驗及意見，確實檢討問題所在，並提出改進具體策略，作為下學年度辦理之依據。

六、有效整合大學教師發展資源

教育部（2011）在《教育施政理念與政策》提出：為利教育資源有效運用，邀集「全國教師在職進修資訊網」與「中小學教師專業發展整合平台」、「教師專業發展評鑑網」，進行功能整合及建置高級中等以下學校暨

幼稚園教師單一入口簽證。然而，上述網站並未包括大學院校教師。未來教育部可以整合各司之間的資源，將大學教師專業發展也納入這些網站。或者仿效以上做法，整合高等教育司、技職教育司，及即將設立之師資培育與藝術教育司建置「全國大學教師專業發展資訊網」（含一般大學及技職院校），統合各大學院校及各區域教學資源中心的資源。此網站除可達到機構資源整合之外，亦可建立全國大學教師專業發展師資人力資料庫、各類專業發展課程或方案資料庫等，達到人力及成果資源的整合，更有效的運用國家教育經費。此外，亦可整合現有教育大學或設有教育研究所學校的師資設備，重點設立「高等教育教師發展中心」，實施教育學基礎短期進修、專門學科教學研討等。

七、推動大學教學與學習學術化

教與學的學術研究（Scholarship of Teaching and Learning, SoTL）是近年來西方學術界新興起的研究趨勢，鼓勵高等教育機構的教師不僅要探究學科專業領域的知識，也應針對本身教學過程進行研究，瞭解教師如何教學以促進學生有效學習的知能，最後將教與學的研究結果公開化，分享給學術社群（張甯媛、郭重明，2009）。近來學者（王秀槐，2007；張甯媛、郭重明，2009；陳明偉、劉小強，2010；楊琴、劉拴女，2010；Adams, 2009）紛紛倡導結合大學教師教與學的學術研究，以提升教師教學學術水準，促進教師專業發展。國內推動大學教與學學術化，具體作法可以包括：（1）組織專業學習社群，如弘光科技大學推動的「教學反省社群計畫」。（2）進行教學型研究，如東吳大學「補助教學改進方案」、正修科技大學及致理技術學院推動「創意教學實施計畫」。（3）舉辦校內、校際或國際教學學術研討會，提供教師發表教學研究的成果，這部份是國內目前比較罕見的，值得推動。（4）獎勵教學研究成果發表：協助大學教師將個人教學實踐經驗及知識公開發表。國外已有不少專屬期刊可供發表（劉淑蓉，2007）。

八、獎助大學教師發展學術研究

我國教師專業發展研究機構不足，對於教師專業發展方面缺乏系統

的、長期的探究，研究成果相當有限，不僅無法建立具有我國特色的教師專業發展理論，且不能解決教師專業發展的問題（梁福鎮，2006）。尤其在高等教育教師發展方面的相關研究更是鳳毛麟角。大學教師專業發展在國外已經成為教育研究的一個重要領域。未來教育部可將大學教師專業發展研究的議題，納入獎勵大學教學卓越計畫、區域教學資源中心計畫的範疇，鼓勵大學院校相關系所從事此領域之研究。教育部秘書處、國家教育研究院可將此議題規劃納入委託研究計畫案，補助國內學者投入大學教師發展之相關研究，探究有效的大學教師發展方案或模式。而大學院校設有教育研究所者，亦可鼓勵研究生從事此領域之學位研究。如此，才可能建構適合我國高等教育教師專業發展的理論，以及更加有效的實務方案。

陸、結論

本研究主要探討我國大學教師專業發展之現況、困境與展望。在現況部份，目前我國大學院校都已經設立負責教師發展的相關單位。大多數學校辦理形式，以半天到一天的研習活動為主，大多是單次性質的活動或課程，每次安排的主題相關性不高，少數學校會安排系列性的相關活動。大學院校實施教師發展活動方式，大致包括：新進教師研習、專業成長專題講座或工作坊、專業社群、傳習薪傳制度、教學輔導與諮詢、補助教師教學或教材創新、補助教師至公民營機構研習等。教師發展內容大多以「教學發展」為主，「研究發展」次之，「個人發展」及「組織發展」相當少見。而教學發展又以教學知識和技能為主，如教學方法和技巧、資訊科技結合教學，以及學生學習成果評量，較少觸及專業精神、責任與倫理等。大學教師專業發展需求，大多與教學專業知能相關，如教學原理與方法、大學教學與產業發展趨勢、課程與教學設計、學習評量與輔導、教學資源與科技之運用等。在困境部份，主要為教師發展制度欠缺周延、負責單位編制尚未健全、教師發展欠缺系統規劃、教師心態不夠積極主動、教師發展成效有待評鑑、全國資源未能有效整合、教師發展缺乏研究基礎等。而展望我國未來大學教師專業發展，研究者提出可以從健全大學教師專業發展制度、強化教師專業發展組織

編制、加強教師專業發展整體規劃、促進教師主動積極持續發展、教師發展納入學校辦學績效、有效整合大學教師發展資源、推動大學教學與學習學術化、獎助大學教師發展學術研究等八方面來努力。

參考文獻

- 王文科、王智弘（2010）。**教育研究法**。台北市：五南。
- 王令宜（2004）。大學教師教學專業發展理論與實務。**教育研究月刊**，**126**，60-72。
- 王秀槐（2007）。大學教與學的學術研究。**國立台灣大學教學發展中心電子報**，**6**。取自<http://ctld.ntu.edu.tw/epaper/?p=177>
- 王昕紅（2007）。20世紀80年代後我國大學教師發展政策研究。**教師教育研究**，**19**（1），41-44。
- 王春玲、高益民（2006）。美國高校教師發展興起與組織化。**比較教育研究**，**9**，56-61。
- 曲暢（2007）。**美國大學教師專業發展探析**。東北師範大學碩士論文，未出版，吉林省。
- 李文英、陳君（2010）。**日本大學教師發展制度化探析**。取自<http://www.zucc.edu.cn/news/2011/8/24/4147347614.html>
- 李志峰、龔春芬（2008）。大學教師發展：實踐困境與矛盾分析。**教師教育研究**，**20**（1），22-26。
- 李婷婷（2010）。美國大學教師教學發展的啟示。**集美大學學報**，**11**（4），25-28。
- 行政院教育改革審議委員會（2001）。**教育改革之檢討與改進會議報告書**。台北市：作者。
- 林杰（2006）。大學教師專業發展的內涵及策略。**大學教育科學**，**95**，57-74。
- 林杰（2010）。美國大學教師發展的組織化歷程及機構。**清華大學教育研究**，**31**（2），49-56。
- 林紀慧、曾憲政（2007）。大學教師有效教學特質之研究。**課程與教學季刊**，**10**（4），31-48。
- 吳振利（2010）。**美國大學教師教學發展研究**。東北師範大學博士論文，未出版，

吉林省。

吳清山（2011）。我國高等教育革新的重要課題與未來發展之分析。長庚人文社會學報，4（2），241-280。

吳筱莉（2010）。教師學習社群與教師專業發展關係之研究－以國立台灣海洋大學為例。國立海洋大學教育研究所碩士論文，未出版，基隆市。

郭曉佳（2010）。英國大學教師發展研究。東北師範大學碩士論文，未出版，吉林省。

張媛甯、郭重明（2009）。教與學的學術研究－教師專業發展的新取徑。師資培育與教師專業發展，2（2），31-38。

張媛甯、郭重明（2011）。大學教師教學專業發展之初探。學校行政雙月刊，71，194-213。

教育部（1998）。行政院教育行動改革方案。教育部，台北市，520/8734-1。

教育部（2000）。技職教育白皮書。台北市：教育部。

教育部（2001）。大學教育政策白皮書。台北市：教育部。

教育部（2004）。教師進修研究獎勵辦法。台北市：教育部。

教育部（2006）。獎勵大學教學卓越計畫95年度作業手冊。台北市：教育部。

教育部（2008）。第二期獎勵大學教學卓越計畫。台北市：教育部。

教育部（2010a）。中華民國教育年報第五章技術與職業教育。台北市：教育部。

教育部（2010b）。中華民國教育年報第六章大學教育。台北市：教育部。

教育部（2011a）。獎勵大學教學卓越計畫區域教學資源中心計畫。台北市：教育部。

教育部（2011b）。教育施政理念與政策。台北市：教育部。

教育部教育研究委員會（2011）。中華民國教育報告書－黃金十年、百年樹人。台北市：教育部。

梁福鎮（2006）。我國教師專業發展的現況、問題與對策。教育科學期刊，6（2），77-90。

斯定國（1992）。大學教師對教學發展的認識與需求。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（NSC81-301-H-002-19）。

葉蕙蘭（1999）。淡江大學教師教育專業成長之需求評估研究。淡江大學教育資料科學研究所碩士論文，未出版，台北市。

陳伯璋（2004）。追求生命意義的教師專業發展。教育研究月刊，126，99-105。

陳宜穎（2008）。大學教學傑出教師之教學實踐與教學發展。東海大學教育研究所

碩士論文，未出版，台中市。

陳明偉、劉小強（2010）。大學教師發展－教學學術的新視角。教育與教學研究，**24**（12），1-3。

陳明偉（2011）。我國大學教師教學發展的研究。江西師範大學碩士論文，未出版，江西省。

陳信助（2010）。大學教師的學習風格及其對專業發展之啟示。學校行政雙月刊，**66**，104-125。

陳碧祥（2001）。我國大學教師升等制度與教師專業成長及學校發展定位關係之探究。國立台北師範學院學報，**14**，163-208。

張新仁（2010）。台灣中小學教師專業發展的困境與前景。輯於黃政傑（主編），**教學藝術**（507-532）。台北市：五南。

張善楠（譯）（2008）。D. Bok著。大學教了沒？哈佛校長提出的8門課（**Our underachieving Colleges**）。台北市：天下遠見。

蔡雅文（2009）。私立大學院校實施教師專業發展機制之個案研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，台北市。

廖年森（2006）。教師教學專業發展之研究。台北市：秀威。

潘懋元（2006）。大學教師發展與教育質量提升－在第四屆高等教育質量國際學術研討會上的發言。深圳大學學報人文社會科學版，**24**（1），23-26。

楊洲松（2008）。大學教育中的文化涵養－Otega大學的使命一書引介。通識在線，**18**，36-38。

楊琴、劉拴女（2010）。大學教師專業發展－教學學術的維度。教育學院學報，**26**（4），19-21。

鄭博真（2011）。南台灣技職校院教師參與教學專業發展的現況和需求之調查研究。華醫人文社會學報，**24**，35-56。

劉淑蓉（2007）。出版大學教與學之學術研究。國立台灣大學教學發展中心電子報，**10**。取自<http://ctld.ntu.edu.tw/epaper/?p=338>

Adams, P. (2009). The role of scholarship of teaching in faculty development: Exploring an inquiry-based model. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 3(1), 1-22.

Amundsen, C., Abrami, P., McAlpine, L., Weston, C., Krbavac, M., Mundy, A., & Wilson, M. (2005). The what and why of faculty development in higher education: An in-depth review of the literature. Retrieved from <http://www.sfu.ca/rethinkingteaching/publications/CAmundsen-etal.pdf>

- Bergquist, W. H., & Philips, S. R. (1975). *A handbook for faculty development*. Washington, DC: Council for the Advancements for Small Colleges.
- Bland, C. J. & Schmitz, C. C. (1990). A guide to the literature on faculty development. In J. H. Schuster & D. W. Wheeler (Eds), *Enhancing faculty careers: Strategies for development and renewal*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Centra, J. A. (1978). Type of faculty development programs. *Journal of Higher Education*, 49, 151-162.
- Centra, J. A. (1989). Faculty evaluation and faculty development in higher education. In J. C. Smart (Ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (pp. 155-179). New York, NY: Agathon Press.
- Day, C. (1999). *Developing Teachers: The Challenge of Lifelong Learning*. England: Falmer.
- Dilorenzo, T. M., & Heppner, P. P.(1994). The role of an academic development in promoting faculty development: Recognizing diversity and leading to excellence. *Journal of Counseling & Development*, 72, 485-491.
- Emerson, J. D., & Mosteller, F. (2000). Development programs for college faculty: preparing for the twenty-first century. *Educational Media and Technology Yearbook*, 25, 26-42.
- Levinson-Rose, J., & Menges, R.J. (1981). Improving college teaching: A critical review of research. *Review of Educational Research*, 51(3), 403-434.
- Menges, R., & Austin, A. (2001). Teaching in higher education. In V. Richardson (ed.), *Handbook of research on teaching* (4th ed.) (pp.1122-1156). Washington. DC: American Education Research Association.
- Nelson, W. (1983). Faculty who stay: Renewing our most important resource, in Baldwin, R. and Blackburn, R. (eds.), *College Faculty: Versatile Human Resources in a Period of Constraint* (pp.70) . San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Professional and Organizational Development Network in Higher Education (2007). *What is faculty development?* Dot. Inc Solution. Retrieved from http://www.podnetwork.org/faculty_development/definitions.htm
- Seyfarth, J.T. (1996). *Personal management for effective schools* (2nd Ed). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Sikes, W. & Barrett, L. (1976). *Case studies on faculty development*. Washington, DC: Council for the Advancement of Small Colleges.
- Sparks, D. M.(1983). Synthesis of research on staff development for effective teaching, *Educational leadership*, 41(3), 65-72.
- Weimer, M., & Lenze, L. F. (1991). Instructional interventions: A review of the literature on efforts to improve instruction. In J. Smart (Ed.), *Higher education: Handbook of theory and research* (Vol. 7, pp. 294-333). New York, NY: Agathon.

註：本研究為中華醫事科技大學校內研究獎助計畫之前導性研究，特此致謝。

附錄1 100-101年獎勵大學教學卓越計畫補助金額最高前十二名一般大學之教師專業發展分析

組織名稱	組織編制	專業發展方式	專業發展內容
中國醫藥大學 http://cmuefd.cmu.edu.tw/			
教師培育暨發展中心：分兩組	主任 1、副主任 1、組長 2、助理 2	教學優良教師遴選、優良教材評選、數位教材製作系列研習、PBL 專區	
		校長講座	向蚊子學管理、從博雅教育談廿一世紀人才培育、紅海競爭中大學教師的功能與角色
		校內研習	學術倫理、PBL 應用於醫護藥學相關之人文通識課程、甄選面談學生技巧研習營
		醫學教育講座	21 世紀大學之教育大趨勢、Medical Education--From Johns Hopkins to Duke University
		教學工作坊	教學活動設計與技巧、學生學習成效評量、課堂學習氣氛之營造、教學表達的技術與藝術
		教師教學營	以學習原理與教學原則來探討教什麼如何教以及教學成效、成效教學的方法與技巧
元智大學 http://www.yzu.edu.tw/admin/aa/index.php?option=content&task=view&id=124&Itemid=262			
教學卓越中心	組長 1、助理 5	良師益友計畫、教師發展資源手冊、教學諮詢服務、教學卓越獎得主經驗分享	
		教學專業成長研討	有效的大學課程與教學、如何激發學習動機、從本土企業的國際化談國際人才的培養
		教學法工作坊	問題導向及專題導向、案例教學法
逢甲大學 http://www.ctlr.fcu.edu.tw/wSite/mp?mp=219301			
教學資源中心：下分三組及教師教學成長中心	主任 3、執行長 2、秘書 1、組員 2、約聘助理 4	創新教學教材補助、專業成長社群、教學諮詢、薪傳導師方案、教學優良教師、學術研究獎勵、卓越教學系列講座	
		新進教師工作坊	激發學生學習動機、課程設計與教學大綱撰寫、談教學評量
		教學工作坊	網路教室教育訓練進階及中級；結構方程模型在學術研究應用；教學評量理論與實作一、二
		教學論壇	用溝通來教學、悅閱生命，享受文明、如何教出較好的大學生
東吳大學 http://www.scu.edu.tw/ctl/			
教學資源中心：分四組	主任 1、諮詢委員 6、組長 4、行政助理 17	教學傑出暨優良教師、新進教師研習、東吳讚老師教學撇步、教學改進方案補助、教師專業成長社群、個別教師諮詢服務、夥伴教師引領	
		專題演講	學習成果導向評量機制、大學班級經營面面觀、改進教學方法，提高教學效果
		經驗分享講座	英語授課經驗分享、液相層析串聯質譜講習會
		教學工作坊	德國文化課程教學內容、認識外語口譯課程、商學領域教學優良教師分享

東海大學 <http://ctl.thu.edu.tw/ctlthu/index.php>

教學資源中心： 分三組	主任 1、服務人 員 15	創新教學獎、教師特優教學獎、新進教師知能研習、教師研討會	
		教與學檔案室	教學計畫與準備、教學效能提升、教學評鑑與回饋、教學傑出教師專訪
		教學工作坊	教學傑出教師分享、大學教師如何幫助學生學習
		院系教學研討會	美國大學化學教學與本校化學教學之比較分析、教師專業倫理內涵與養成途徑之探究

銘傳大學 <http://tlrc.mcu.edu.tw/>

教學暨學習 資源中心	主任 1、組員 4	新進教師教學研習會、教學特優教師經驗分享、教學處方資源、創新教學知能工作坊	
		教師教學知能演 講	如何有效評量學生學習成果、大學的課程設計與教學、問題本位學習、教師發問技巧在教學設計中的角色

國立臺北藝術大學 <http://ctl.tnua.edu.tw/app/news.php?class=993&lang=zh-tw>

教學與學習 支援中心	主任 1、行政助 理 5	教師專業藝術交流與分享、跨域教學發展座談會、優良教師經驗分享、新進教師傳習工作坊、清華園教書樂-大師教學發展講座、優良教師及特色課程教材出版	
---------------	-----------------	--	--

臺北醫學大學 <http://cfld.xms.tmu.edu.tw/xms/>

教師發展中心	主任 1、副主 任 1、專任教 師 1	新進教師手冊、新進教師座談會	
--------	---------------------------	----------------	--

輔仁大學 <http://www.teachers.fju.edu.tw/>

教師發展與 教學資源中心	未呈現	傳習制度、新進教師教學工作坊、教師專業社群成果發表會、教學特色成 果發表會、教材設計與發展計畫	
		出版教學卓越叢 書	台灣醫學院實施問題為基礎課程的經驗與反思、哲學概 論課程的教法與教材、醫學教育中的人文素養

高雄醫學大學 <http://academic.kmu.edu.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=155>

教學發展組	組長 1、組員 1、教學優良傑出教師 助理 1	
-------	----------------------------	--

亞洲大學 http://www.asia.edu.tw/Main_pages/administration/index_administration_14.htm

教學資源與 教師專業發展 中心	主任 1、行政助 理 1	新進教師研習、教師專業發展諮詢、創新教學法工作坊	
		飛雁領航：大學教 育與教學法專題	現代大學生主動學習的教學法、世紀兩岸高等教育發展 的新趨勢、大學教育的全球化與國際化
		教學精進坊	如何建置學生學習成效評量機制、如何進行基本素養/ 核心能力之評量、多元教學與評量、導向優質教學的多 元教學評量策略
		研究練功房	近期的研究趨勢、讓論文從 A 邁向 A++結構方程模型分 析的關鍵報告、如何成功投稿國際期刊

國立臺灣海洋大學 <http://academic.ntou.edu.tw/teachcenter/people.htm>

教學中心	主任 1、專案研究員 1、企劃專員 6、工友 1	學習社群、網路輔助教學、創意教學及全程英語教學獎勵、Moodle 非同步遠距教學平台教育訓練營

註：本表根據表列學校網頁所呈現資料彙整而成，因各校網頁建置呈現資料多寡不一，專業發展內容僅做部分列舉，不宜做校際之間的比較。100/12/21製。

附錄2 100-101年獎勵大學教學卓越計畫補助金額最高前十二名技職院校之教師專業發展分析

組織名稱	組織編制	專業發展方式	專業發展內容
國立雲林科技大學 http://tex.yuntech.edu.tw/			
教學卓越中心： 分三組	主任 1、組長 3、行政助理若干	教學諮詢、跨領域創新學習教師成長社群及經驗分享會、新進教師成長社群、教師知能研習	
		新進教師研習	合作學習、激發學生學習動機-以網路學園為例、如何培養 21 世紀競爭力、教師專業發展六 eK 化系統
正修科技大學 http://academic.csu.edu.tw/CTLD/			
教學發展中心： 分三組	主任 1、召集人 3、助理 5、工讀生 3	教學成長社群、新進教師研習、推動創意教學實施計畫	
		教學研習、專題演講	創意教學觀摩與經驗分享、凝聚教師專業社群有效途徑、教學回饋與評量機制、職業教育政策與發展
南臺科技大學 http://cdtl.stut.edu.tw/cdtl/			
教學發展中心： 分三組	主任 1、助理 1、組長 3、組員 1、約聘助理 14	教師專業成長社群、新進教師研習、微縮教學實務演練、傳習制度、產業實務研習、教師專業證照培訓課程、教學優良教師課堂示範觀摩	
		教學成長講座	班級經營及學生溝通經驗分享、專業社群的建立與經營、專業倫理課程教材製作經驗分享
朝陽科技大學 http://cti.cyyt.edu.tw/ctinew/index.php			
教學中心： 分四組	主任 1、副主任 1、組員 1、約聘助理 9	新進教師研討會、數位教材工作坊、教師專業傳習社群、優良教師觀摩影片、教學諮詢輔導、新進教師手冊、獎助編製教材及教學參考資料	
		教師專業研討會	提升大學學生學習成效策略、大學生學習成果評量實務與應用、以學習成效為核心的課程設計與評量
		院教學精進工作站	教學評量的理念與實施-以人文學院為例、學生學習成效評量、成果導向教學與學習評量、
國立高雄應用科技大學 http://academic.kuas.edu.tw/front/bin/cglist.phtml?Category=4			
教學發展中心	主任 1、專員 1、行政助理 2、專任助理 7	新進教師研習	
		教學研討會	平板電腦輔助教學心得分享、如何提升學生學習成效、教學卓越計畫與課程改革
國立臺北科技大學 http://www.oaa.ntut.edu.tw/files/11-1001-2818.php			
教學資源中心	主任 1、助理 19	教師赴業界實務研習、新進教師薪傳計畫、新進教師研習營、數位教材研習營、教具教材競賽、傑出教學獎、典範教學示範演練	

弘光科技大學 <http://www1.hk.edu.tw/~erc/center/>

教學資源中心：分三組	主任 1、組長 3、助理 9	推動教學反省社群、新進教師研習、教學知能研習研討、教學專業發展諮詢、教學反省社群、教育方法學系列課程與認證計畫、教學科技媒體系列課程與認證計畫
		提昇教師專業能力演講 教師教學研究方法與論文投稿經驗分享、護理創新教學之發展-simman 於批判思考之應用

龍華科技大學 <http://idc.lhu.edu.tw/center/index.html>

教學發展中心：分四組	主任 1、組員 6	教學知能認證實施計畫、教學專業成長社群、微縮教學演練與分享、新進教師研習會、數位化網路教材編撰獎勵、教師專業成長活動實施要點
		教師專業成長活動 如何當個快樂的老師、個案教學、微縮教學、團隊導向教學、堂學習氣氛之營造

國立高雄餐旅大學 <http://ctld.nkuht.edu.tw/news/news.php?class=401,402,501,601>

教學發展中心：分三組	主任 1、組長 2、行政助理 5	教師薪傳與諮詢服務、強化教師專業能力實務講座、教師專業社群、實務精進工作坊、卓越學術研究趨勢講座、出國參訪研習
		教師專業成長講座 中英文學術論文寫作技巧、教師升等議題探討

明志科技大學 <http://www.mcut.edu.tw/onweb.jsp?webno=3333333;6;>

教學資源中心	組長 1、組員 2、專案助理 1	教學優良教師
--------	------------------	--------

致理技術學院 http://aa100.chihlee.edu.tw/front/bin/ptdetail.phtml?Part=b206_banner&Rcg=7

教學發展中心	主任 1、約聘人員 4	微型教學演練觀摩、創意教學補助計畫、專業成長社群、教學卓越教師獎勵、新進教師研習營、教學論壇、教學精進工作坊、教師專業研習
--------	-------------	---

崑山科技大學 <http://idc.ksu.edu.tw/Untitled-10-1.htm>

教學發展中心	主任 1、書紀 1、助理 9	微型教學演練、教師教學評量及評量技術工作坊
		教師專業成長講座 教學評量與學習評量的反思、課程地圖之基本素養導入研習、簡易快速製作互動式數位教材實務

註：本表根據表列學校網頁所呈現資料彙整而成，因各校網頁建置呈現資料多寡不一，專業發展內容僅做部分列舉，不宜做校際之間的比較。100/12/23製。

