

新時代師資培育的變革

- 知識本位的專業

中國教育學會
中華民國師範教育學會

主編

高雄復文圖書出版社

7657.2
J0102

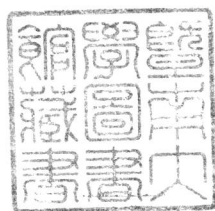
港台書

新時代師資培育的變革—— 知識本位的專業

中國教育學會

中華民國師範教育學會

主編



高雄復文圖書出版社

國家圖書館出版品預行編目資料

新時代師資培育的變革—知識本位的專業 / 中

國教育學會, 中華民國師範教育學會主編. --

初版. -- 高雄市: 高雄復文, 2002[民91]

面; 公分

含參考書目

ISBN 957-555-589-9 (平裝)

1. 師資培育 - 論文, 講詞等

522.607

91008139

新時代師資培育的變革—知識本位的專業

初版 2002/6

版權所有, 請勿翻印

定價: 250 元

主 編: 中國教育學會
中華民國師範教育學會
發行人: 蘇清足

本書如有破損, 缺頁或倒裝,
請寄回更換。

出版者: 高雄復文圖書出版社
地址: 高雄市苓雅區泉州街5號
電話: (07) 2261273
傳真: (07) 2264697
郵撥: 41299514
台北編輯部: 台北市大安區溫州街48巷5號1F
電話: (02) 23695250 · 23695680
傳真: (02) 83691393
裝訂: 台灣高揚文化事業有限公司
電話: (07) 6165206
聯合發行: 高雄復文圖書出版社
麗文文化事業股份有限公司
巨流圖書有限公司

行政院新聞局出版事業登記證局版台業字第1804號

ISBN 957-555-589-9

<http://www.liwen.com.tw>

E-mail: liwen@mail.liwen.com.tw

序

近年來產業界進入新一波的變革趨勢，1990年代以來，世界先進國家的產業界發展一種以資訊技術為主、強調知識傳播與創新的新產業型態。對於這一股新的趨勢，OECD在1996年的報告中稱之為「知識經濟」(knowledge-based economy)。

在知識經濟的社會，產業發展「知識化」，所有產業的知識基礎大量增加，生產技術成為一種「知識技術」：產業成為「知識的生產」，知識則是「生產的知識」。就產業界而言，發展和營運不再單純依賴人力、資本或技術，而是越來越依靠文化的力量，越來越需要員工創新的意識和能力。就個人而言，擁有越多生產知識的個體，就越能創造財富。

知識經濟的大趨勢，不僅擴散在產業界，也對教育與文化事業產生衝擊。因為個體必須有充分的教育、繼續不斷的進修與自我充實，始能發展出一個開放而有創造力的社會。對於教育工作者而言，「知識經濟」不僅是一個重要的時代趨勢，更是一種教師改革行動。知識經濟時代的教師，需要新的教學科技能力、新的教育專業知識；不但善於運用資訊技術，有效管理教學知識，更能掌握最新的知識，活用新知，創(革)新教學，提高效能。質言之，教育專業在知識經濟時代有了新的意義，新時代的教師應該是「擁有專業知識、有判斷能力、有綜合不同領域知識的能力、有解決問題能力、有創造力且樂於創新」的知識工作(教學)者。

為了響應知識經濟的趨勢，並且探討知識經濟在師道上的意義與運用，中國教育學會、師範教育學會以及其他四個學會，本年度聯合舉辦「知識經濟與教育發展」國際學術研討會，共同探討知識

經濟概念在教育學術上的啟示，並探討知識經濟在教育實踐上的運用。研討會期間，各界踴躍賜稿，總計發表論文一百餘篇。本學會與中國教育學會蒐集其中與師資培育有關之論文，於會後送請學者專家審查，挑砂撿金，選取最優秀之八篇論文，彙編為年刊。盼望透過本年刊之發行，傳播新知，促進中、小學教師自我革新，成為知識經濟時代的新教育工作者，迎接各種教育改革新局的挑戰。

中國教育學會

中華民國師範教育學會 理事長 簡茂發

中華民國九十一年四月卅日

目 錄

序

國民小學組織文化與教師專業承諾之相關研究

—桃竹苗地區為例

• 1

壹、緒論 / 3

一、研究動機與目的 / 3

二、名詞釋義 / 4

貳、理論探討 / 6

一、組織文化理論分析 / 6

二、教師專業承諾理論分析 / 8

參、研究方法 / 11

一、研究設計 / 11

二、研究對象 / 11

三、研究工具 / 12

四、資料分析 / 12

肆、研究結果與討論 / 13

一、國民小學組織文化與教師專業承諾現況 / 13

二、背景變項在國民小學組織文化之差異情形 / 15

三、背景變項在教師專業承諾之差異情形 / 18

四、國民小學組織文化與教師專業承諾之相關 / 21

五、教師專業承諾與學校組織文化之預測情形 / 23

伍、結論與建議 / 24

一、結論 / 24

二、建議 / 25

增能進修模式初探：以學校為中心的課程發展作
為教師專業成長之可能性

• 33

壹、緣起與背景 / 35

貳、教師進修的惡性循環 / 38

一、進修的惡性循環—接收式研習 / 38

二、進修的速成文化—置身事外 / 38

三、進修的苦與怨—空虛與無助 / 39

參、省思後再出發：轉變的進修模式 / 44

肆、行動模式與專業成長 / 49

一、以教師為協同研究者 / 50

二、以學校為基地 / 51

三、以課程發展為媒介 / 52

四、研究即是研習 / 53

五、教師行動研究的區域性意義 / 54

伍、實踐 praxis 與實行 practice / 55

陸、結語 / 59

促發課程改革的永續機制：「教師即課程評鑑
者」的理論探究

• 65

壹、前言 / 67

貳、教師、課程發展與評鑑	／ 68
一、課程發展與課程評鑑的關係	／ 68
二、擺盪於兩極之間的世界課程改革趨勢： 教師的重要性	／ 70
三、教師與課程評鑑的再概念化： 教師即課程評鑑者	／ 74
參、教師即課程評鑑者之理論脈絡	／ 78
一、賦權增能的理路實踐	／ 81
二、批判反省的心靈歷程	／ 83
三、從無聲到有聲，從個人到集體的溝通對話	／ 86
四、重構更新的終極理想	／ 91
肆、未來落實「教師即課程評鑑者」之可行途徑	／ 94
一、教師溝通討論文化的形塑與深化	／ 95
二、建立教師專業發展為核心的學習型組織	／ 95
三、教師教學檔案的點滴工程： 教師敘述、教學故事	／ 96
四、課程評鑑融入教師的教學生活： 隨手拈來即可從事評鑑	／ 97
五、評鑑指標與評鑑工具的具體化、意義化 與脈絡化	／ 97
六、減輕教師的負擔，專心從事課程設計、 實施、評鑑與改進	／ 98
伍、結語	／ 99

教育改革下之師資培育教學改革：挑戰與導正 師資生教學信念

• 107

壹、前言	／ 109
------	-------

貳、文獻探討 / 110

一、「信念」的涵義 / 111

二、師資生的教學信念 / 112

三、針對改變師資生教學信念的師培課程 / 114

參、挑戰與轉化師資生的教學信念：「教學探究」(Exploring Teaching) 的課程與教學 / 116

一、重視教學與研究發展 / 116

二、課程架構與課程目標 / 117

三、「教學探究」的課程與教學 / 120

四、「教學探究」課程中的兩個教學案例 / 121

肆、討論 / 127

伍、結論 / 130

知識本位教師資格檢定體系之建構

• 139

壹、前言 / 141

貳、知識及教師專業知識之分析 / 143

一、知識內涵之分析 / 143

二、教師專業知識和素養內涵之檢視 / 145

三、重構教師專業知識內涵之思考 / 147

參、教師資格檢定理念及體系之分析 / 148

一、教師資格檢定理念及知識定位之分析 / 148

二、現行教師資格檢定體系之檢視 / 150

三、重構教師資格檢定體系之思考 / 151

肆、知識本位教師資格檢定體系之建立 / 152

- 一、變革性質和課題之分析 / 152
- 二、規劃教師資格檢定體系要項之思考 / 153
- 三、知識本位教師資格檢定體系之建立 / 157
- 伍、建構知識本位教師資格檢定體系之配合政策（代結論）
/ 159

教師個人知識管理的方法與應用

• 163

- 壹、前言 / 165
- 貳、教師個人知識管理的時代意義 / 166
- 參、教師個人知識管理與學校發展 / 167
- 肆、教師個人知識管理的方法 / 169
 - 一、合作自傳法 / 169
 - 二、札記反省法 / 171
 - 三、經驗學習法 / 173
 - 四、檔案法 / 175
 - 五、個人理論建構法 / 176
- 伍、教師個人知識管理方法在專業發展上的應用 / 178
 - 一、教師的自我發展性應用 / 179
 - 二、教師與同儕的合作性應用 / 179
 - 三、教師與學者專家的專業對話性應用 / 180
 - 四、學校組織的推廣性應用 / 180
- 陸、結語 / 181

我國中小學實施教師職級制度相關問題之研究

• 189

- 壹、前言 / 190
- 貳、相關名詞釋義 / 192
- 參、相關文獻之探討 / 193
 - 一、教師職級制度之理論基礎 / 193
 - 二、各國教師職級制度之比較 / 200
- 肆、研究設計 / 204
 - 一、待答問題 / 204
 - 二、研究架構 / 205
 - 三、研究步驟 / 206
 - 四、研究樣本 / 206
 - 五、研究工具 / 207
 - 六、資料處理 / 208
- 伍、研究結果與發現 / 209
 - 一、樣本背景資料 / 209
 - 二、「教師需求度」、「職級模式規劃」與「教師支持度」的統計分析 / 210
 - 三、座談會資料之分析 / 213
- 陸、結論與建議 / 215
 - 一、當前我國中小學教師在「任教動機」、「改進薪資」、「進修與專業成長」和「升遷」方面的生涯發展需求情形 / 215
 - 二、中小學教師職級制度可行模式之規劃 / 216
 - 三、我國中小學教師對分級制度的支持情形 / 219

全球變遷下的師生衝突與調適——批判教學論 的觀點

• 225

壹、前言 / 227

貳、全球化與師生關係 / 227

一、全球化對於社會的影響 / 228

二、師生角色在全球化脈絡下的發展 / 230

三、師生關係的衝突與矛盾 / 231

參、師生關係的衝突本質 / 233

一、經濟取向 / 233

二、政治取向 / 235

三、文化取向 / 237

肆、批判教學論對於師生關係之觀點 / 239

一、批判教學論的意涵 / 240

二、批判教學論中的師生關係 / 242

伍、師生互動的策略 / 250

一、教師體認到角色的轉變並能自我轉化 / 250

二、教師主動吸收新知，並幫助學生培養基本素養
與能力 / 252

三、賦予學生權力，鼓勵學生發聲 / 254

四、教師能體察與反省到自身情緒與倫理層面的
作為 / 256

陸、結語 / 257

國民小學組織文化與教師專業 承諾之相關研究

—桃竹苗地區為例

• 許清勇 桃園縣潮音國小教務主任

摘要

本篇旨在探討國民小學組織文化與教師專業承諾的內涵與現況；其次，比較不同學校環境變項、教師人口變項在學校組織文化及教師專業承諾上的差異；再者，分析學校組織文化與教師專業承諾的相關；最後探討預測學校組織文化與教師專業承諾的變項及影響力。

本研究以桃竹苗地區四縣市國民小學教師為研究對象，除採文獻分析外，並以研究者自編的「國民小學組織文化與教師專業承諾量表」為工具進行研究，研究重要發現如下：

一、國民小學整體組織文化趨於正向價值觀且程度良好。

二、國民小學整體教師專業承諾程度頗佳。

三、國民小學教師性別、最高學歷、服務年資、擔任職務、創校歷史等背景變項，在學校組織文化量表上有顯著差異。

四、國民小學教師最高學歷、服務年資、擔任職務等背景變項，在教師專業承諾量表上有顯著差異。

五、國民小學組織文化與教師專業承諾具有顯著正相關。

六、國民小學整體組織文化與「激勵績效」、「踏實求真」價值觀對教師專業承諾具有正向的預測作用。

七、國民小學整體教師專業承諾與「教育專業關係」、「教育專業信念」對學校組織文化具有正向的預測作用。

最後，根據研究結果提出具體建議，以作為教育行政主管機關、國民小學行政、國民小學教師之參考。

■ 關鍵詞：國民小學、組織文化、專業承諾

註：本論文發表於二〇〇一年十二月「知識經濟與教育發展國際學術研討會」，作者修正後送本會專業審查，依審查意見再次修正後收錄於本年刊。

壹、緒論

一、研究動機與目的

近年來教育改革聲浪已經是全球性議題，為一沛然莫之能馭的趨勢，台灣地區亦不例外，短短幾年內，台灣教育呈現蓬勃朝氣。在教育法源、教育政策、教育制度各方面的變革，確實造成國小教師相當大的挑戰，因此，學校內外環境及主客觀情勢的改變，促使學校組織文化亦在轉變之中。另外，國民小學教育是國家整體教育的基礎，而擔任此一教育工作主要角色的國小教師，其地位之重要性自然不言而喻；且在這一波教育改革的浪潮中，政府和民間都戮力於教改方案的研擬，從學者、專家到教育行政人員都發出了聲音，一般社會人士和家長也都熱烈地表達意見，教育改革好像充滿希望；但是身負教育改革成敗關鍵人物的基層教師，是否亦已經全心投入自己的教育專業，實值得深入研究。

在同樣面臨教育環境的變革，不同的革新壓力對教師們卻會產生全然不同的因應，有些學校對小班教學精神計畫、九年一貫課程等教育政策的接受力極高，不僅是被動性的接受政策，甚至全心投入課程與教學的設計與實施；但消極地堅守「當一天和尚撞一天鐘」信仰者亦所在多有，儘管教育改革漫天嘎響，學校依然只是虛應故事，甚而築起一道攻佔不破的心理藩籬。共有共享的組織文化可使成員與組織相互連結，此種歸屬感與認同感的滿足，能增進成員對團體價值與管理哲學的投注，使成員願意不計個人利害，對組織作忠誠的奉獻，提升組織效能、效率（Cheng, 1991; Maehr, 1990; Robbins, 1993; Sun-Keung, 1998）；反之，若學校教師皆具有較高傾向的專業承諾，願意犧牲奉獻，以投入教育工作為職志，是否亦能

導引高價值取向組織文化的改變，達成組織的革新，目前國民小學組織文化與教師專業承諾的相關性如何？實為一值得深入探討的主題。

基於上述之研究動機，本研究擬達成之目的如下：

- (一)瞭解國民小學組織文化與教師專業承諾的內涵與現況。
- (二)探討背景變項在國民小學組織文化與教師專業承諾的差異性。
- (三)分析國民小學組織文化與教師專業承諾的相關性。
- (四)探討國民小學組織文化與教師專業承諾的預測變項及影響力。
- (五)根據研究結果提出具體建議，作為國民小學行政及國民小學教師之參考。

二、名詞釋義

(一)學校組織文化

本研究將學校組織文化定義為：學校組織文化是學校與外在環境互動及本身統整而形成的一套內隱機制，包含日積月累下來有形或無形的價值、信念、假設、行為及器物，不自覺地為學校成員所共享，並形成學校特有表徵，且視為當然之現象。由於組織文化的範疇廣博，故本研究所探討之學校組織文化係以「組織價值觀」表示，其為學校組織內部所傳遞的共通信念。而教師知覺學校組織文化程度，乃視受試者在研究者所編「學校組織文化量表」中得分的情形而定，得分愈高，代表學校組織價值觀程度愈高；得分愈低，代表學校組織價值觀程度愈低。

問卷之內涵是依據 Schein (1985, 1992) 所提組織文化的五項基本假設為架構，將其轉化成「學校組織價值觀」五個構面，茲分別說明如下：

- 1.卓越領導：指學校同仁對校長領導行為正向評價的程度。

2.學生取向：指學校同仁對「以學生為教育主體」所關注的程度。

3.踏實求真：指學校同仁認真負責及堅守教育崗位的程度。

4.激勵績效：指學校同仁對教育績效的重視與獎勵的程度。

5.創新精進：指學校同仁對達成教育目標及追求進步重視的程度。

(二)教師專業承諾

本研究中教師專業承諾係指教師認同所從事之教育專業工作價值與規準，樂意全心投入並力求精進，且以教育工作為畢生職志之態度或行動傾向。而教師專業承諾程度，乃依受試者在研究者所編「國民小學教師專業承諾量表」中得分情形而定，在量表中的得分愈高，代表教師專業承諾程度愈高；在量表中的得分愈低，代表教師專業承諾程度愈低。問卷內容包含六個向度，茲分述如下：

1.教育專業認同：指教師對涉及教育專業工作、目標及本質正向評價的程度。

2.樂業投入：指教師對從事教育工作所獲得歸屬感的程度。

3.研究進修：指教師願意對其所從事的教育專業工作研究進修，付出更多的心力。

4.教育專業關係：指教師與同仁的樂群及對學生間教育愛的發揮程度。

5.教育專業信念：指教師對教育專業的任務與功能之堅定信仰與樂觀態度。

6.教育專業倫理：指教師對專業組織（工作）規範與倫理信守的程度。