

第壹章 緒論

本章共分為四節，第一節敘述本研究的動機，第二節說明本研究的研究目的與待答問題，第三節為本研究的名詞解釋，第四節為研究範圍與限制，茲分述如后。

第一節 研究動機

二十一世紀是知識經濟的時代，沒有一個企業可以永久的保有競爭優勢，企業的成功有賴於優秀的員工，所有的員工在企業中皆扮演著承上啟下的關鍵角色。要如何能夠有效的拔擢、晉升優秀的人才，是每個企業謀穩定，以及求發展的關鍵。所以企業除了要不斷地進行創新以維持領先之外，具備優秀的人力資源更是不可缺乏的要素，是故職能管理與應用，是企業中非常重要及被提倡的。職能源自於企業甄選、培育與獎勵適任人才，使企業的營運更有效率，是一種能讓人在工作上，表現高效能及卓越的重要特性。企業職能是針對職務本身的工作內容，要求擔任此職務者所應有的工作職能。所以在企業界除了有學校的學歷證明外，若結合其他職能獲得客觀的評鑑單位發予證書或認證，例如電腦認證、語言認證等將更能有效地證明自己的能力強度。故利用職能的評估找出人員所應具備的職能關鍵要點，規劃教育訓練，以提升整體績效，是企業主不可不知道的。目前在教育界對教師職能的定義未被推行，尚屬新新名詞，教師是教育的中心，也是教育的生命，教育為立國的根本，所以教師在教育品質中扮演極為重要的角色，本研究就是想利用企業對職能的定義及執行方式，引入教育界，界定教師所需要的職能，是本研究動機之一。

現今全球化變遷的世代，各行各業皆講求效率及效能，以達成組織的目標，因此各行業都強調在其組織中每個職務皆要有其基本應有的職能。Gangani 和 McLean(2006)將職能劃分成三種普遍的類型，第一「基本職能」(fundamental competency)源自於組織價值、目標、目的與願景，成為企業的員工必須共同跨越的門檻，例如：正直、評價差異。其次「專業職能」(functional competencies)源自於部門目的與目標，有助於個體目前的工作更有效率，例

如科技的技能、財務的敏銳。第三，「個體職能」(personal competencies) 則是根據部門目標與個人目標加以發展，協助員工達成個體目標，並且準備未來面臨職位或工作，例如：結果的定位、適應能力等。目前台灣的教育界正準備迎接教師專業發展評鑑，每一位教師都應具有專業及可被評鑑的能力，故此本文強調職能的重要性為研究者研究動機之二。

學校教育的主體是師生，透過教學品質提升，追求師生共同成長是本計畫主軸。如何啟發學生學習，增進師生間之互動，教師扮演重要角色，因此增進教師職能成為提升教學品質重要一環。要做為一位優良的教師除了要不斷吸收新資訊，提升專業知識外，更要透過教學品質系統加強師生雙向互動，充分發展「教」、「學」、「習」結合的教學理念。到底身為一位教師最重要的職能是什麼？有了專業的職能，在當老師的過程中，對同仁及家長溝通順暢，對學生的學習及班級經營都有方法及技巧，故教師職能的確定及精進，將會是學生學習的福祉，更能提升教育品質，此為本研究動機之三。

林清江(1999)認為教師工作的專業性質及專業地位「應該」確定，同時教師工作也大致符合專業工作所具備的條件，不過尚未完全具有專業之特徵，現在教師工作正朝向完善之專業發展。目前在企業界用人的標準常是以科系及學歷為準則，教師雖不強調學歷至上，成為一位合格正式教師雖有師資培育及教師甄選作為把關與訓練，但仍然有考試定江山的情況。會考試的老師進入教學現場，並不必然是一位好教師，所以本研究者希望建立一套較為系統化、科學化的教師專業共同職能，分析教師專業的關鍵能力，提供教師在專業職能上更有參考的依據，此為研究者研究動機之四。

第二節 研究目的

一、研究目的

本研究要分析當前教師對於教師專業職能的看法及意見，以作為未來一位專業教師應具備的專業職能要求，面對教師專業發展的時代，教師更需是一位專業的人士。茲將本研究目的說明如下：

- (一) 探討我國教師工作職能的理論與相關研究
- (二) 瞭解國中教師應具備的專業職能
- (三) 瞭解不同個人變項及情境變項教師對國中教師職能之看法
- (四) 瞭解國民中學教師教師專業共同職能與各項職能之相關情形
- (五) 分析研究結果及發現，做出具體的建議，以提供未來學校及行政主管機關對教師職能之參考

二、待答問題

近年來，學者依據思想潮流的改變與經濟發展的趨勢，教師專業性的能力已逐漸需要奠定，所以職能的探討是相當重要的。

本研究的目的是，旨在探討新竹縣及桃園縣國民中學教師對教師職能看法為何，本研究的研究問題有以下五項：

- (一) 探討我國教師工作職能的理論與相關研究為何？
- (二) 瞭解國中教師教師應具備的專業職能為何？
- (三) 瞭解不同個人變項及情境變項之國中教師在職能看法之差異為何？
 1. 不同性別之教師在專業共同職能看法之差異為何？
 2. 不同年齡之教師在專業共同職能看法之差異為何？
 3. 不同教學年資教師在專業共同職能看法之差異為何？
 4. 不同學歷教師在專業共同職能看法之差異為何？
 5. 不同職務教師在專業共同職能看法之差異為何？
 6. 不同學校規模教師在專業共同職能看法之差異為何？
 7. 不同地理位置教師在專業共同職能看法之差異為何？

(四)瞭解國民中學教師專業共同職能與各職能間之相關情形。

(五)以結構方程模式進一步驗證教師專業共同職能理論模式。

第三節 名詞解釋

一、國民中學：依據《國民教育法》第二條前項之規定：「凡六歲至十五歲之階段的國民，應受國民教育」；而第三條又規定「國民教育分為二階段：前六年為國民小學教育；後三年為國民中學教育」。因此，本研究所指之國民中學是指國民教育後三年，亦即是九年一貫課程中七年級至九年級的學校，包含公私立國民中學、完全中學國中部、公私立高中附設國中部(不含特殊學校)。

二、職能就個人而言：係指其在工作領域中所需具備的基本工作能力；就職務而言：係指為使工作達到組織目標，必須具備的各類能力；就組織工作而言：為達成組織要求之目標與績效，能力是必須隨時調整及更新的，所以不足的部份，需要有專業的訓練而達成之。

三、教師專業共同職能：係指身為一位教師在其個人工作領域中所應具備的教學、班級經營職能；在職務上為達組織目標所應具備的態度、學生本位職能；在組織上為達成組織之目標與績效所應具備之人際關係溝通與創新職能。本研究中分為六個向度，包含：1. 教師教學職能 2. 人際關係溝通職能 3. 態度職能 4. 班級經營職能 5. 創新職能 6. 學生本位職能。此六大類職能是利用研究者自編之教師專業共同職能問卷，所建構之六大構面。分數越高，教師專業共同職能越高；相反地分數越低，教師專業共同職能越低。

第四節、研究範圍與限制

本研究透過文獻探討，分析教師職能相關文獻，並以問卷調查蒐集國民中學教師職能相關資料，透過 SPSS for Windows 12.0 套裝程式進行分析。惟因研究者受限於時間與經濟因素，不得不對研究範圍加以限制；也因此研究方法、研究對象、與研究推論等方面會受到限制，茲分述如下：

一、研究範圍

本研究架構所使用的變項說明如下：

(一)背景變項

- 1、性別：分為男及女兩類。
- 2、年齡：分為未滿 30 歲、31 歲至未滿 40 歲、41 歲至未滿 50 歲、51 歲以上四類。
- 3、現任職務：分為教師兼主任、教師兼組長、導師、專任教師等四類。
- 4、任教年資：分為 5 年以下、6 至 15 年、16 年至 25 年、26 年以上四類。
- 5、教育程度：分為一般大學、師院、師範大學、碩士(含四十學分班以上)博士等四類。
- 6、學校規模：分為 10 (含) 班以下、11 至 30 班、31 至 50 班、51 班以上四類。
- 7、學校所在地：分為市、鄉、鎮及偏遠(劃分為偏遠學校)三類。

(二)教師專業共同職能

本研究以桃竹二縣市國民中學教師，在「教師專業共同職能」的得分情形做調查。共分為六個層面：「教師教學職能」、「班級經營職能」、「人際溝通職能」、「創新職能」、「態度職能」及「學生本位職能」等六個層面。探討不同背景變項（自變項）對「教師專業共同職能」之影響。

二、研究限制

(一)研究方法方面

本研究係採問卷調查法進行研究，然因「教師專業共同職能調查」之問卷

乃寄送至各施測學校，由施測學校分層決定施測之對象，可能會影響施測之客觀性。

(二)研究對象方面

本研究以桃園縣、新竹縣二縣市公私立國民中學、完全中學國中部、公私立高中附設國中部(不含特殊學校)之學校教師為母群體，抽樣上採取分層隨機抽樣，力求兼顧區域性與學校規模，但在背景資料中，性別、年齡及教師背景等因資料取得困難，無法以全然客觀之設定條件加以均勻抽樣，也因此資料之解釋與結果的推論上可能有無法避免之誤差。

(三)研究推論方面

本研究僅針對新竹縣及桃園縣二縣市之國民中學教師作為研究對象，研究結果的推論僅適用於提供桃竹地區國民中學教師共同職能之研究，至於能否推論至其他縣市，尚待進一步的研究驗證。

