

壹、前言

我國高等教育在大學錄取率屢創新高的情況下，高等教育品質保證的議題備受各方關注，迫使大學校院須尋求改善學校品質與效能的途徑，而教育品質的核心關鍵在於教師，教學品質的提升仰賴教師的素質與教學能力，但傳統上大學教師作為教師教學角色，並無教學專業背景且缺乏師資培育的養成與訓練（王令宜，2004；Quinn, 2003），因此各國高等教育機構逐漸形成一股驅力，提供教師結構化的課程以發展其專業能力（Quinn, 2003），期能藉由大學教師持續的專業發展（continuing professional development, CPD），進一步提升學生的學習品質（Fleming, Shire, Jones, Pill, & McNamee, 2004）。

教師須持續不斷追求專業發展，才能面對來自社會、學校與學生不同的趨勢與需求之挑戰：在社會的趨勢與需求方面，資訊科技的發展日新月異，若適度引入教學將能啟發教與學的創新方法，在強調學生學習的新教育典範之下，也隱含著教師的學習角色（Brancato, 2003；Morales & Roig, 2002）；在學校組織的趨勢與需求方面，教師的角色不再只是傳遞知識，而應擔負起學生學習成效之績效責任的認知，因此教育工作者應積極參與教師專業發展活動，以增進本身對績效責任、創新的新觀念，並在促使本身專業成長的同時，能進一步連結到組織的使命與目標（Atkins, Brinko, Butts, Claxton, & Hubbard, 2001；Fulton & Licklider, 1998）；在學生的趨勢與需求方面，多元化的學生來源與背景，其差異的學習偏好與特性，挑戰教師應用更為多元和互動的教學策略以符合學生的獨特需求，提供一個有效率且具支持性的學習環境（Brancato, 2003；Anderson, 1997）。由上可知，教師的角色已從傳統的教育傳遞者、研究者，轉變為啟發者、終身學習者、組織發展者等多元的角色，以因應時代變遷的需要，因此須具備與時俱進的專業能力。

高等教育的變革在在挑戰大學傳統以研究及學科為主的文化，教師被期望成為「雙重專業人員」（dual professionals），除了具備學科專業知能以外，也須積極投入一般教學技能的持續專業發展，使教師在內容與方法上皆具有教學效能（Harwood & Clarke, 2006；Pennington, 2000）；Blackwell與Blackmore（2003）則由組織層次之策略性人力資源管理的角度來看待教師專業發展，認為高等教育機構所提供的教師專業發展活動受到組織因素的影響，轉變為機構變革代理人的發展角色，因此教師專業發展不再只是學術自主的教師本身所形塑，須和學校組織的使命與目的之間取得平衡（Clegg, 2003），而目前我國大學校院系所評鑑的重點已轉變為以教學為主（陳振遠，2009）；綜上所言，不論由教師教學、組織