

## 壹、緒論

依據大學法的規定，大學教師的職責可歸納為教學、研究、輔導及服務四大面向（孫志麟，2007），尤以教學和研究為主要工作，在高等教育長久以來重研究輕教學的氛維下，教師常面對該如何分配教學與研究時間的矛盾。依據天下雜誌2012年所進行之「高等教育診斷白皮書」調查結果，有47%的大學教師自認花最多時間在「教學」上，其次是「研究」（34%）與「服務」（17%），但有高達86%的教師認為其所面對的教師評鑑最強調「研究」，其次才是「教學」（天下雜誌，2012），大學教師於教學與研究工作的矛盾由此調查結果一目了然。

雖然大學教師深知研究成果於教師升等和評鑑過程中的重要性，但教學是每週皆須面對的工作，學生期待和教學評量的壓力，讓教師們在面對研究壓力的同時，亦不敢輕忽教學工作。負擔最多教學時數且正適應工作環境的新進教師更是如此（呂苡榕，2010）。然而，我國大學教師的培育以學術研究能力為主，鮮少進行教學能力的培養（陳碧祥，2001；王令宜，2004），且高等教育的大眾化及高科技的進步，讓學生的學習態度與方式和以往有了很大的變化。能夠成為大學教師的人多半具有自動自發、刻苦勤學的特質，但其所面對的學生族群未必如此，如何讓沒有教學經驗和教學專業知能的新進教師們，在面對研究壓力的同時，能夠提供滿足現代學生學習需求的教學型態，是當前重視高等教育教學成效，希望能透過高等教育培育新一代專業人才的我國亟需慎重面對的重要課題。

為協助高等教育教師們面對工作上的壓力，各國大學皆著手提供專業發展方面的協助，例如美國於1990年代體認到教師發展單位須於教師生涯過程中持續提供教師支持的需求，即開辦支持新進教師的課程及活動，如新進教師研習、終身職（tenure）的準備研討會、師徒制等方案（Sorcinelli, Austin, Eddy, Beach, 2006）。我國教育部亦於2005年起，陸續推動「獎勵大學教學卓越計畫」和「五年五百億計畫」，鼓勵大學申請專業補助經費，提升教學與研究品質，各大學為符應相關指標要求，紛紛成立教師發展單位提供教師專業協助。本研究於2010年針對國內15所獲得「獎勵大學教學卓越計畫」和「五年五百億計畫」大學的教師專業發展單位所採用之專業發展策略進行調查，發現除了各大學普遍辦理之工作坊研討會和教學優良獎勵外，薪傳制度為近年來多數學校採用之專業發展策略。大學教師的專業發展屬於成人學習的範疇，通常成人學習者重視能解決其生活和工作上問題的實用性知識，教學方法宜結合成人本身豐富經驗與具表達渴望的特性，彈性、非正式且尊重其專業能力方法較為適宜（黃富順主編，2002；賴素華，1996；許雅惠譯，2002）。於高等教育專業發展策略中，能解決教師專