

國科會教育學門北區新進 學者研討會紀要

高熏芳*

一、背景與動機

21世紀是知識經濟的時代，也是國際競爭激烈的時代。為提升國家競爭力，世界各國政府莫不致力於鼓勵或扶持各種產業的研究與發展，以累積知識資本，作為創造產業加值的基礎。在過去的產業發展中，大學的貢獻有限，不管是基礎研究或是應用研究都有所不足，高科技方面大都以代工為主，產品研發多由產業界自行策劃，大學角色並不明顯（洪裕宏，2004）。然而，隨著全球化的潮流，高等教育的角色與生態也面臨轉型，前教育部長曾志朗就指出，高等教育是各國知識、創新與人力資源的競技場，大學競爭力即是國家競爭力的重要指標。可見高等教育的知識創新及研發生產力，已被視為國家產業升級的重要指標。雖然有學者批評這種學術資本主義現象的形成有損大學的核心價值(Lucas, 1996; Slaughter & Leslie, 1997)，但也有學者認為這是大學走出象牙塔，積極扮演服務社會角色的具體表現，是不可避免的潮流，也是產業與大學互惠互利的良性循環（謝清志，2003；湯堯，2004；翁鴻山，2004；柯承恩，2004）；甚至，許多先進國家的政府或專業組織，對於高等教育學術聲望或學門的評價也以「研究」來做為重要的指標，例如：英國TIMES高等教育的國際評比、上海交大的世界大學國際評比、《美國新聞與世界報導－研究所排名》、《加拿大麥克林雜誌－大學評比》、英國政府品質保證機構、香港教資會資助大學評鑑等，均強調大學學術研究的質與量，因此，「研究」之於大學的重要性不可言喻。

大學的功能包含教學（知識傳遞）、研究（知識創造）及服務（知識應

* 作者為淡江大學教育科技學系教授兼教育學院院長

用)，任職於高等教育機構的教師及研究人員，主要職責即在滿足、實踐前述三項功能，因此大學教師必須具備教學、研究與服務的「職能」。然而，並非所有大學學術人員一進入學術工作的場域就具備專業職能。因此，近年來國內外高等教育機構均非常重視「教師發展」(faculty development)，以協助大學教師適應學術生涯，善盡學術職責，進而發展學術職位，此即「企業人力資源發展」或「教師專業及生涯發展」理念的應用。廣義的人力資源發展範疇(field)包含三大領域：企業、勞動市場與教育系統(Human Resource Development in Europe[EHRD], 2006)，其中教育系統中的人力資源發展所重視的則是如何培養並教育相關之專業人力。若從人力資源發展的角度來看高等教育專業學術人員的發展，則大學教師或研究人員應屬高等教育體系中首要的人力資源，如何培養該等人員在學術發展生涯中逐漸具備從事高等教育中學術工作之專業知能，是高等教育人力資源管理重要的課題。

新進教師或研究人員為高等教育組織之生力軍，文獻指出新進人員之人力資源教育或訓練應關注「組織性社會化歷程」(organizational socialization)，也就是指協助原本是外部的人員／新進人員(outsiders/newcomers)習得必要的知識技巧，以適應組織對該角色規範的期待，使其成為可被接納且具生產力的內部人員(insiders)之過程。前述社會化歷程經常使用的專業發展方式為「始業或導入訓練」(orientation training)，藉此培訓方案促使新手能及早認識體系制度之運作、工作任務規範、權利義務以及角色期待，俾使其對於工作樣貌與範圍具備基本及整體概括的瞭解，並進一步使其儘速適應工作環境與內容，有效習得工作表現所需的知能(Werner & DeSimone, 2006; Wexley & Latham, 2002)。

相對於「始業訓練」著重專業知能之認知層面的養成，「教練制」(coaching)與「導師或師傅制」(mentoring)則是針對技術與行為表現層面的提昇(Wexley & Latham, 2002)，此兩種專業發展方式均透過資深者或專家帶領資淺者或生手，形成角色模範與鷹架，以供新進人員依循學習，並適時提供諮詢指導。「教練制」鼓勵員工為自己的績效負責，使其能達成與承擔更高階的專業表現，並視其為一同朝向組織目標與成效努力的工作伙伴；「導師制」的諮詢內容尚涵蓋生涯發展面向，具備職涯與社會心理輔導之功能(Werner & DeSimone, 2006)。這兩種方法相較於讓新手自行摸索，更能快速而有效的提升新手的專業能力，也可強化其工作表現的動機(Wexley &

Latham, 2002)。

有關大學新進學者之教學發展，近年來教育部積極推動大學教學卓越計畫且設置教學資源中心，辦理教師教學知能的研習以及教學評鑑，而各校則依據自己的辦學特色強化教師教學的能量。在研究能量的培養上，則有學門辦理的新進學者研習營，不但提供新進學者研究計畫案申請相關程序之訊息，也安排資深學者分享研究的趨勢、議題以及計畫案寫作與成果發表的經驗，成效頗受好評，實有必要繼續辦理。因此，本計畫之目的在於辦理教育學門新進學者之研習，除了提供學門專題研究計畫案申請之相關規定說明外，並依教育研究之領域分別邀請該領域研究經驗豐富、研究能量優異之資深學者，分享研究趨勢、議題與研究結果之發表技巧，同時也提供新手學者研究計劃撰寫的診斷與回饋，以期有系統增進新進學者之研究知能，儘速安定其學術生涯，進而提升其學術研究能量。

二、設計理念與規劃內容

- (一) 首先，依據人力資源發展新人始業訓練的理念，提供新手能及早認識體系制度之運作、工作任務規範、權利義務以及角色期待的資訊，俾使其對於工作樣貌與範圍具備基本、整體概括的瞭解。因此，安排國科會人文處教育學門專題研究計畫案申請相關規定的說明，使其了解近年來國科會鼓勵研究的相關政策與資源、申請研究經費的程序與相關表格的填寫與準備。
- (二) 繼而，依據新手轉化為熟手之相關理念，提供新手教練與導師的協助或輔導。不同於單純認知的學習，教練制與導師制是透過資深者或專家帶領資淺者或生手，形成角色模範與鷹架，以供新進人員依循學習，並適時提供諮詢指導，針對技術與行為表現層面予以提昇。因此，以研究領域小組的方式安排該領域資深學者分享如何撰寫多年期計畫、如何洞察研究趨勢與議題、如何發表研究成果等，使其能快速強化研究工作表現。另外，依學門研究領域，共分10組進行，教育學門的領域分類如下：課程與教學、政策與行政、特殊教育、幼兒教育、教育心理學、教育社會學以及教育史哲等7組；而體育學門計有運動訓練生理生化領域、運動人文管理與社會科學領域、運動控制與力學領域等3組。

(三) 最後，依據回饋與增強之相關理念，提供新手實作作品的回饋，並提出修正意見，以增強優良的表現，降低錯誤的再發率。因此，事前徵詢且要求有意接受診斷協助者提出簡要版之研究計畫構想書，再由資深學者提供回饋指正。此活動目的是希望透過信賴與分享的機制，逐漸形成各研究領域之專業學習社群，以永續經營研究能量之成長。

三、參與對象

(一) 新進學者：約130人

北區：台北、基隆、宜蘭、新竹、苗栗（得包括花蓮、台東、澎湖、金門），凡各大專校院教育相關系所新進人員，每校報名人數以2人為原則，各學門組別以20人為原則。如報名人數過多，以五年內新進教師或研究人員為優先。

(二) 講員：32人（含開幕主持人、教育學門召集人及10組的主講人、主持人與討論人。）

四、預期成效

(一) 經驗傳承

說明國科會各項補助資源、申請與審查機制，以及學術倫理。

(二) 增廣研究視野

邀請學術表現優異的資深學者透過演講、經驗分享及意見交流等方式，提供更多元的研究方向與相關訊息。

(三) 提供專業互動平台

依學門研究領域分10組進行，各組講員可以精準掌握專業議題並與學員進行深入討論；且設限各組學員人數，以20人為原則，以期增加講員與學員間的互動時間與增進互動效果。

(四) 提供計畫構想書專業建議

對與會學員所提出之計畫構想書，由講員審核並提供具體建議，增加兩者更多直接、深入的互動與探討。

五、執行成果檢討與建議

本次研討會報名人員為136人，實到出席人數為111人，加上現場報名者

10人，共計121人，研習會意見調查問卷回收有效問卷73份，佔59.3%。茲將參與人員滿意度以及相關意見分述如下：

(一) 與會人員對「國科會補助資源、審查機制與學術倫理」、「多年期計畫與研究趨勢」、「研究成果發表與期刊投稿」、「研究計畫撰寫」等四個主題之安排以及承辦學校之行政支援，均有甚高的滿意度，可見研習會辦理的方式以及主題的設定大致符合參與人員的需求，應可持續辦理。相關意見統計如下：

	得分次數分配					共計	平均分數
	非常滿意	←	→	非常不滿意			
	5	4	3	2	1		
(一)主題一：國科會補助資源、 審查機制與學術倫理							4.69
1. 內容主題對未來研究發展的協助	49	20	2	0	0	71	4.66
2. 內容主題的實用程度	51	19	1	1	0	72	4.67
3. 內容呈現的邏輯條理	46	23	3	0	0	72	4.60
4. 講員在主題的掌握與表達	54	17	2	0	0	72	4.74
5. 講員的專業學能	58	13	2	0	0	72	4.79
(二)主題二：多年期計畫與研究趨勢							4.58
1. 內容主題對未來研究發展的協助	41	26	4	0	0	71	4.51
2. 內容主題的實用程度	43	26	2	1	0	72	4.54
3. 內容呈現的邏輯條理	46	21	5	0	0	72	4.57
4. 講員在主題的掌握與表達	45	21	4	1	0	71	4.54
5. 講員的專業學能	56	14	2	0	0	72	4.75
(三)主題三：研究成果發表與期刊投稿							4.58
1. 內容主題對未來研究發展的協助	55	16	1	0	0	72	4.75
2. 內容主題的實用程度	60	11	1	0	0	72	4.82
3. 內容呈現的邏輯條理	59	12	1	0	0	72	4.81
4. 講員在主題的掌握與表達	57	14	1	0	0	72	4.78
5. 講員的專業學能	62	9	1	0	0	72	4.85
(四)主題四：研究計畫撰寫							4.74
1. 內容主題對未來研究發展的協助	45	16	1	0	0	62	4.71
2. 內容主題的實用程度	47	14	1	0	0	62	4.74
3. 內容呈現的邏輯條理	46	15	1	0	0	62	4.73
4. 講員在主題的掌握與表達	47	12	3	0	0	62	4.71
5. 講員的專業學能	51	9	1	0	0	61	4.82
(五)承辦單位（淡江大學）方面							4.70
1. 人員的服務態度	59	12	1	0	0	72	4.81
2. 場地的整潔	53	18	1	0	0	72	4.72
3. 餐飲的衛生	54	17	0	0	0	71	4.76
4. 設備的支援	45	26	1	0	0	72	4.61
5. 手冊的編排與印刷	49	18	3	2	0	72	4.58

(二) 針對研討會主講內容、分組或進行方式、手冊印製以及其他相關改進意見整理如下：

1. 主講內容

- (1) 可增加實例。
- (2) 可增加發問與討論時間。
- (3) 有關經費編列、計畫書寫格式若能有具體實例可參酌更佳。
- (4) 可增加一些計畫書被接受的新進人員分享心得的課程，以利學習。
- (5) 可增加研究倫理相關議題之討論(尤其質性研究)。
- (6) 體育領域包羅萬象，然而本次邀請之講者皆為心理領域，對其他人文、行政、管理領域，較無法引例說明，建議講者安排以能涵蓋人文、社會、自然等領域者較佳。
- (7) 體育學門應增加「運動教育」、「體育史哲」、「運動休閒管理」三個次領域的課程。

1. 分組／進行方式

- (1) 可再思考組別分類的合宜性以及組間交流的可行性，以豐富新進學者的學術能量。
- (2) 可增加「科學教育」與「教育」之跨領域整合。
- (3) 針對新進學者可提供參加組別之建議。
- (4) 可增加小組型研究計畫撰寫的討論。
- (5) 可增加專書著作之書寫工作坊或經驗分享。
- (6) 體育學門各場次增加一位不同領域學者進行主講，增加學員訊息廣度，值得繼續沿用。

3. 研討會手冊印製

- (1) 建議增加國科會各處介紹(包含學門分類)。
- (2) 手冊中簡報字體盡可能放大，讓讀者容易閱讀，可否提供電子檔。

4. 其他

- (1) 可增加研究壓力紓解的方法或技巧分享

(三) 針對國科會人文與社會科學發展處教育及體育學門的行政作業建議如下：

- (1) 調整五年內研究表現與計畫書內容，讓尚未有優秀期刊論文的資深

學者仍有機會獲得計劃經費。

- (2) 改進研究計畫的審查，落實匿名且客觀的審查制度。
- (3) 提供各領域實際通過或沒有通過的實例說明，以供申請者參考。
- (4) 對跨領域學者設立「整合型計劃」之撰寫及實例探討。
- (5) 於國科會網站建立新進人員專區，給予新進研究者更多的資訊協助與交流。
- (6) 各學門每年都應對新進人員辦理研習會，避免新進人員權益受損。
- (7) 體育學門的名稱，依學域內涵與學科和專業區分，應改為「運動科學學門」。
- (8) 教育學門應加入教育科技或教育工學或數位學習的組別。
- (9) 未來應辦理研究方法、統計、同儕審查計畫等相關主題之研習。

六、參考資料

- 洪裕宏(2005)。〈學術資本主義與學術人文主義—台灣學術卓越政策的深層省思〉。載於淡江大學高等教育研究與評鑑中心（主編），《21世紀高等教育的挑戰與回應—趨勢、課程、治理》（143-159頁）。台北：高等教育。
- Delahaye, B. L. (2000). *Human resource development: Principles and practice*. Milton, Australia: John Wiley & Sons.
- Human Resource Development in Europe (2006). *The field of human resource development in Europe*. Retrieved December 20, 2006, from the World Wide Web: <http://www.b.shuttle.de/wifo/ehrd/field.htm>
- Lucas, C. J. (1996). *Crisis in the academy: Rethinking higher education in America*. Griffin: St. Martin Press.
- Slaughter, S. & Leslie, L. L. (1997). *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university*. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development (4th ed.)*. Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers.