

以多元支持策略促進教師通過教學實踐研究計畫

■ 文／余安順·國立高雄科技大學教學發展中心博士後研究員

隨著高等教育對教學品質與學生學習成效日益重視，教師的教學專業發展已成為各國高教改革的重要方向。臺灣自2015年起由教育部推動「教學實踐研究計畫」，即是為鼓勵大學教師以自身教學場域為基礎，進行具有系統性與學術性的教學研究，進而促進課程創新與學生學習成效之提升。依據教育部（2015）所述，「教學實踐研究」是一種以「課堂教學」為核心、著眼於「教與學」實際問題的研究實踐，目的在形塑具備反思能力與持續成長動能的專業教師社群。

科技大學教育中的教學實踐研究

為達此目標，教育部於2017年啟動「技專校院教學創新先導計畫」，並逐步擴展為更大規模的支持性政策體系，包括設置教學實踐研究辦公室、推動校級審查制度及多元化的教師支持策略。國立高雄科技大學（簡稱高科大）自2018年起也陸續推行許多校內的前導策略，協助教師提升申請教學實踐研究的知能，這些策略包含前導補助、增能補助、模擬審查、教師社群、賦能工坊及培訓學程等，期望透過系統性支持，提升教師對教學研究的認知與實作能力，降低其參與門檻，並促進申請與執行計畫的成功率。

然而，教學實踐研究計畫雖屬教育部政策所主導，但其實施成效仍受到各校推動策略與教師個體特質之影響。黃俊儒（2018）以通識教育場域為例指出，許多教師雖具高度教學熱忱，卻因缺乏研究訓練或不熟悉教學實踐的行動研究方法，而面臨執行困難，甚至對申請產生畏懼。此外，劉曉芬與張嘉育（2018）則從教與學學術研究（scholarship of teaching and learning, SoTL）觀點出發，指出臺灣高教尚未建構起有效連結教學與研究的制度環境，教師多將教學實踐視為升等之工具性手段，難以真正進入深度反思與實踐轉化的歷程。因此，如何設計有效的支持策略，使教師能逐步建構教學研究能力、建立實踐社群連結，並克服計畫執行過程中的制度與心理障礙，是攸關計畫成效與永續推動的關鍵。從既有政策觀察，增能補助與前導補助扮演著資源引導與前期嘗試的重要角色，能協助教師在未申請正式計畫前獲得研究設計與撰寫的初步經驗。模擬審查與賦能工坊則提供教師之間交流與審議的場域，有助於提升計畫品質與申請信心。而教師社群與培訓學程則強化中長期的專業發展機制，促進跨領域合作與知識共構。高科大多年來投入許多的資源在提升教師教學實踐研究的知能，近年

來亦取得相當豐碩的成績，2023至2025年通過件數為全國第一，2022至2023績優計畫件數也達全國第一，申請計畫的教師人數亦節節攀升，目前已然達到25%的教師投入教學實踐研究。然而這些策略執行多年，對於教師申請或執行教學實踐研究計畫發揮了多大的成效值得關注，藉由科學性的績效分析，評估投入資源與績效成果之間的關係，以便於日後調整與修正校務政策發展方向。

有鑑於此，透過探究學校的六項多元支持策略對教師通過教學實踐研究計畫之影響，進一步探討何種策略對教師參與度與計畫通過具有較顯著的成效，並嘗試建構支持策略與教師參與教學實踐研究計畫間的實證關聯。藉此，不僅可作為學校優化支持策略設計，也能為未來策略調整提供實證參考，進一步提升科技大學的教學研究整體品質與深度。

彈性薪資獎勵與多元支持策略

高科大近年推動許多教學實踐研究的校內支持策略專案，除了提升教師教學增能之外，同時也提供教師教學實踐研究計畫的前導輔助措施，其中包含彈性薪資激勵與六項支持策略：

一、彈性薪資獎勵

自2018年起，為了提升教學品質與優化校園激勵文化，制定並實施《國立高雄科技大學特殊優秀教學、輔導與服務人才彈性薪資獎勵辦法》，以制度化機制獎勵對於教學、學生輔導與行政服務面向具有表現卓越之教師。此辦法的理念是基於高科大對教師教學專業重視的趨勢，同時也呼應大學內部激勵機制對人才永續經營的正增強。在具體措施上，針對積極投入教學實踐研究之教師，根據辦法除了提供定額獎勵金以表揚其教學創新成果外，更進一步設置彈性薪資制度，針對

經審查評定為「特殊優秀人才」者提供按月支給之獎勵金。此類獎勵形式具有持續性與正增強誘因的雙重特性，有助於穩定支持教師進行中長期的教學實踐研究與課程改進計畫，亦有助於形成校內良性競爭與專業社群互動之正向循環。此外，透過彈性薪資制度的導入，學校得以突破傳統薪資結構對教學績效認定的侷限，使教學實踐研究得以與實質報酬更有效連結。此舉不僅可提升教師對教學實踐投入之認同與動機，亦有助於建構兼具公平性與彈性之教師評鑑及獎勵機制。據此，高科大之獎勵辦法可視為學校對教學實踐研究政策與校內教師專業發展的一項具體激勵措施。

二、教師專業培訓學程策略

Mendia等人（2025）認為大學新進教師需要接受教與學的培訓，為日後的教學與學術發展奠定教學實踐知能的基礎，多數大學教師接受的是專業的培訓，而不是教育學的培訓。高科大為了協助新進教師快速提升教學知能與專業素養，特別設計了為期36小時的「教學專業培訓學程」。本學程主要以培養教師的教學設計、課堂實踐及學習評量能力為核心，透過系統化的研習課程與互動式教學活動，讓新進教師能夠在教學現場中靈活應用所學，逐步建立屬於自己的教學風格與策略。同時，培訓內容也結合教學實踐研究的理念，鼓勵教師將教學現場的經驗與挑戰轉化為研究議題，進而發展具理論基礎與實務價值的教學研究計畫。此一學程不僅是新進教師專業成長的起點，更是邁向教學創新與教學實踐研究的重要過程。

三、前導補助計畫策略

Emplit & Biaggi（2025）在歐洲大學協會（European University Association）的會議上提倡教學實踐研究如果要系統化將個人教學成果轉換

成整體的知識資產，大學需要有計畫的資助並鼓勵教師進行教學實踐研究。為鼓勵教師精進教學，建立創新教學特色，提升教學品質，增進學生成效，高科大自2018年起訂定《教師教學創新補助與獎勵辦法》，獎勵教師改變教學方法，融入創新教學思維，提倡以問題導向學習 (problem-based learning, PBL)、探究式教學等方法融入課程，改變教學現場的氛圍。獲得前導補助計畫的教師有責任將教學成果轉換成教學實踐研究計畫，同時教師亦可提出教學成果進行校內教學獎勵遴選，聘請校外專家學者進行評選，優秀的創新教學案例可獲得額外的獎勵以擴散創新教學的風氣。

四、賦能工坊策略

為了提升教師教學實踐研究計畫的能力，高科大透過「賦能工坊」的策略，協助教師深化教學專業與研究能力。透過一系列多元且實用的工作坊，教師得以從中獲得最新的教學理念、研究方法及課堂創新工具，進一步強化教與學的整體知能。這些學習歷程不僅著重於知識的獲取，更重視將所學轉化為實際行動，鼓勵教師將教學現場的經驗與問題轉化為研究題材，發展具實證基礎的教學改進策略。賦能工坊不僅是能力培養的場域，更是推動教師專業成長與研究能量深化的重要平台，讓教學實踐研究真正成為教育創新的推手。

五、模擬審查策略

美國的普渡大學 (Purdue University, 2025) 提到，在研究型大學中，教學往往被視為次要工作，但透過建立「校外、盲審 (external, blind peer review)」的機制，可以有效解決評量教學品質時的信度問題，使教學成果能被納入升等或獎勵的正式考評。Payne (2022) 認為，校外專家的協助能具體有效的將教學專業化

(professionalization of teaching)，並且提供大學教師快速轉換教學成果的歷程。基於汲取校外專家的經驗之下，高科大協助教師提升教學實踐研究計畫的通過率，特別推動「模擬審查」策略。此策略的核心精神在於提前建立一個與正式審查相仿的評審環境，讓教師在送交計畫書前，能先獲得專家的意見與建議。透過模擬審查，教師不僅能更清楚掌握評審標準與常見問題，也能針對計畫書的內容、架構與可行性進行即時修正及優化。有助於降低教師申請計畫時因細節不足或方向不明而未通過的風險，同時也培養教師撰寫研究計畫的敏銳度與策略性思維。模擬審查不僅是一種預先檢視機制，更是一種支持教師專業成長的實質措施，透過事前演練，讓計畫書在正式審查時更具競爭力與說服力。

六、教師社群策略

Basister等人 (2025) 研究認為，建立「專業學習社群 (professional learning community, PLCs)」，能夠讓教學創新點子透過彼此分享擴散到整個校園。高科大為了提升教師撰寫教學實踐研究計畫的品質，推動「教師社群」策略，透過建立一個凝聚共同目標的支持性環境，讓有心投入計畫書撰寫的教師能夠彼此交流、討論及合作。在社群中，教師不僅能分享撰寫經驗與研究構想，還能相互檢視計畫內容、提供建設性回饋，形成一種集體智慧的力量。這樣的社群機制，能有效幫助教師突破個人思考的限制，並在合作氛圍中精進計畫品質。同時，透過持續的交流與互助，也能培養長期的研究夥伴關係，使研究計畫書在送審前就更趨完整與成熟。最終目標，教師社群不只是撰寫計畫的工作平台，更是推動專業成長與提升研究能量的重要場域。

七、增能補助計畫策略

為了提高教師申請教學實踐研究計畫的意願，



圖一 多元支持策略促進教學實踐研究計畫架構圖

鼓勵教師積極投入教學實踐研究計畫之申請，高科大自2020年起訂定並實施《國立高雄科技大學教學實踐研究計畫增能補助要點》，作為校級層面強化教學研究動能之重要配套措施。該補助要點聚焦於支持當年度曾申請教育部教學實踐研究計畫但未獲通過之教師，提供具備潛力與發展性的計畫，以校內資源方式進行階段性補助。此舉可避免教師申請未果所產生之挫折效應，並透過持續性的支持機制，協助教師精進其教學設計與研究構想，提升未來再度申請的成功率。補助內容包括教學研究相關活動之經費支持，例如教學工具開發、課堂實施材料、學生參與激勵機制設計等，並可作為後續修正提案與再申請之基礎資料。此一措施不僅有助於延續教師原有教學創新構想，亦能強化教學研究歷程的連續性與反思性，進而提升校內教學實踐社群的能量與文化。此策略體現了高科大在推動高教政策與教師專業發展上的企圖心，對於建構支

持性教學創新環境及強化教師研究動機具有正向意涵。

教師增能活動與教學實踐研究

早在2018年開始，高科大推動諸多策略以提升教師教學知能，然這些策略起初並非直接性的為了提升教學實踐研究計畫，從中程校務發展的角度來看，精進教師的教學專業素養、發展多元創新教學是高科大的重要目標之一，因此為了提升教師教學知能，高科大從新進教師起就開始有計畫地規劃系列專業成長培育課程，例如新進教師都需要接受教師專業培訓學程，學術界普遍認同：「擁有學科專業（content knowledge）」並不同於「具備教學能力（pedagogical competence）」，因此擁有良好的學科教學知識（pedagogical content knowledge, PCK）才能顯現一個教師的專業教學知能（丘愛玲，2021；胡瓊琪、林進材，2022）。除了新進教師的專業培訓

表一 各項策略實施年度

支持策略	年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
教師專業培訓學程									
前導補助計畫									
賦能工坊									
模擬審查									
教師社群									
增能補助計畫									

表二 2018至2025年參與各項策略的教師和教學實踐研究人數表

支持策略活動	年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
教師專業培訓學程		-	6	18	29	43	61	66	53
前導補助計畫		-	-	24	36	46	83	65	56
賦能工坊		-	19	17	36	41	63	81	71
模擬審查		-	-	-	1	19	6	10	15
教師社群		19	25	34	34	37	56	53	50
教學實踐主題社群		-	-	-	8	11	11	15	11
增能補助計畫		-	-	14	15	15	22	32	-
申請教學實踐研究計畫		35	56	60	75	85	137	161	151
通過教學實踐研究計畫		21	28	25	44	39	66	63	63

之外，校內有許多的補助計畫及教師增能策略，協助教師提升本身的教學知能，並且教師可透過社群組織彼此合作與交流，觀摩彼此的教學策略，形成一個正向的學習型組織，如圖一。

從2020年之後，各項原以教師增能為主的策略活動逐漸向教學實踐研究靠攏，期望教師在參與增能活動的同時，能將所學實際應用於自身的教學實踐研究之中，藉著教師增能策略的推動，逐步帶動教師投入教學實踐研究，並進一步將校內補助計畫和相關獎勵措施與教學實踐研究相互結合，使教師在獲得校內補助的同時，也需承擔提出教學實踐研究計畫的義務。藉由此機制，不僅能激勵非人文社會領域的教師參與申請，也有助於吸引更多教師投入並提出教學實踐研究計畫，如表一。

支持策略數據資料收集與分析

為了解各項支持策略對於教師投入教學實踐研究的成效，採用資料回顧研究方式，收集校內教師各年度參與支持策略活動的狀況，並與是否通過教學實踐研究計畫進行分析，整體研究資料收集從2018至2025年申請與通過教學實踐研究計畫教師人數及六項支持策略的教師參與紀錄，如表二。資料分析採用羅吉斯迴歸分析，除了分析六項支持策略對於通過教學實踐研究計畫的影響之外，同時也探討以教學實踐為主題的

教師社群以及增能補助對於通過教學實踐研究是否具有延宕效應。

前導補助計畫、教師社群以及增能補助計畫的延宕效應有助教師通過教學實踐研究計畫

根據羅吉斯迴歸分析結果，針對多元支持策略對教師通過教學實踐研究計畫的成效進行評估，數據顯示前導補助計畫、教師社群以及增能補助的延宕效應對計畫通過率具有顯著的正向預測力。在統計顯著性方面，前導補助計畫與教師社群的顯著值分別為.017及.045，而增能補助延宕效應則為.038，均達到統計水準，證實這三項策略能有效提升教師獲選機率。特別值得注意的是，獲得前導補助的教師在來年通過計畫的機

表三 多元支持策略對於通過教學實踐研究計畫的羅吉斯迴歸分析

支持策略	B	S.E.	Wald	df	顯著性p	Exp(B)
教師專業培訓學程	-.145	.154	.888	1	.346	.865
前導補助計畫	-.424	.178	5.712	1	.017*	.654
賦能工坊	-.216	.150	2.073	1	.150	.806
模擬審查	.448	.305	2.157	1	.142	1.565
教師社群	-.298	.148	4.036	1	.045*	.742
教學實踐主題社群	-.451	.282	2.559	1	.110	.637
增能補助計畫	.202	.234	.748	1	.387	1.224
增能補助延宕效應	-.198	.095	4.327	1	.038*	.820

率，較未獲得補助者高出約34.6%（1-0.654），顯示該補助不僅提供實質資源，更具備關鍵的引導作用。此外，教師社群的參與以及增能補助所產生的長期延宕效果，亦能持續強化教師的教學研究能量。相較之下，教師專業培訓、賦能工坊或模擬審查等短期策略在本次模型中未達顯著，說明長期且制度化的補助與社群支持，才是確保教師教學實踐研究計畫能穩定產出成果的核心關鍵，如表三。

建構教學實踐研究永續生態系

一、長期且穩定的制度化支持是提升計畫成功率的核心

研究結果明確指出，教學研究能力的養成並非一蹴可幾，比起單次、短暫的研習或講座，具備連續性的制度支持才是關鍵。以「前導補助計畫」與「教師社群」為例，這類資源不僅提供了研究初期的經費支柱，更重要的是建立了同儕對話與專業引導的環境。此外，數據中觀察到的「延宕效應」更提醒我們，增能補助的效果往往具有後發性，也就是教師在接受支持後，其研究能量會在未來的一到兩年間持續發散，轉化為具體的計畫通過成果。因此，建立一套長期且穩定的制度化保障，遠比舉辦零散的活動更能驅動教

學創新的實質產出。

二、成功連結教學研究成效與實質獎勵的正向循環

教學實踐已經成為一種學術型的研究，學術表現與激勵機制需要進行實質正增強。這意味著教學實踐研究計畫已不再僅是教師的個人專業追求，而是成為校內評定教學績優、給予實質薪資回饋的重要指標。當教師的專業投入能轉化為可見的報酬與榮譽時，不僅能大幅提升其教學實踐的研究動機，更能向全校教師傳遞重視教學研究的明確訊號，進而建立起一套「優質教學帶動實質獎勵、獎勵回饋激發研究能量」的正向良性循環。

三、支持策略從「全面培訓」轉向「專案研究支援」的模式轉移

從支持策略的演進史來看，高科大從早期側重基本教學知能提升的「通才式培訓」，逐步演進為目前的「專案式研究支持」。早期的策略主要在為新進教師奠定教學基本功，而自2020年後的策略則更具針對性，將校內專案補助與申請教育部計畫的目標緊密結合。雖然全面性的增能活動在計畫通過率的數據表現上，可能不如專項補助計畫那樣立竿見影，但它們在整體校園氛圍的營造、教學文化的擴散以及基礎知能的普及上，仍

發揮著不可或缺的墊腳石作用。這種分層支持的架構，確保了學校在追求菁英研究突破的同時，也能維持整體教學品質的水準。

四、強化韌性支持與心理緩衝，確保教學研究動能的永續

基於實證結果，未來應持續加強具備顯著成效的資源投入，特別是對於那些在競爭性計畫中暫時失利的教師，校內的前導補助或增能支持能發

揮關鍵的「緩衝效應」。透過實質的校內經費支持，可以有效彌補計畫未通過所帶來的資源斷層，並緩解教師因申請受挫而產生的挫折感。這種結合「資源給予」與「心理支持」的雙重策略，能確保教師的教學創新構想不會因一次的申請失利而中斷，從而維持教學研究的連續性與反思性，建構出一個具備高度韌性且能持續成長的教學研究生態系。🌱

◎參考文獻

- Emplit, P., & Biaggi, C. (2025). *Exploring strategies for institutions to leverage the scholarship of teaching and learning: Thematic peer group report* (Learning & Teaching Paper No. 25). European University Association. <https://www.eua.eu/publications/reports/exploring-strategies-for-institutions-to-leverage-the-scholarship-of-teaching-and-learning.html>
- Basister M.P., Petersson, J., Bacongus R.D. (2025). Educational innovations for an inclusive learning environment: insights from the teachers' collaboration through lesson study. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1610749>
- Mendia-Urrutia, A., Rekalde-Rodríguez, I., & Cruz-Iglesias, E. (2025). Keys to constructing an academic development support strategy based on the Scholarship of Teaching and Learning (SoTL). *Innovations in Education and Teaching International*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/14703297.2025.2530117>
- Payne, K. A. (2022). Communal knowledge in teacher education. In *Encyclopedia of teacher education* (pp. 209-214). Springer Nature Singapore.
- Purdue University. (2025). *Guide for developing & documenting teaching excellence*. Office of the Provost, Purdue University. <https://www.purdue.edu/provost/teaching-excellence/wp-content/uploads/2025/08/2025-Teaching-Excellence-Guide-Spreads-compressed-1.pdf>
- Zakrajsek, T. D., & Nilson, L. B. (2023). *Teaching at its best: A research-based resource for college instructors* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- 丘愛鈴 (2021)。探究新制教育實習師資生的學科教學知能：素養導向教學的視角。**臺灣教育評論月刊**，10(10)，1-9。
- 胡瓊琪、林進材 (2022)。從教師專業與學科學習知識的角度分析師資培育教學政策與實踐。**臺灣教育評論月刊**，11(6)，40-50。
- 教育部 (2015)。教學實踐是什麼？教育部教學實踐研究專案辦公室。<https://tpr.moe.edu.tw/plan/intro>
- 教育部 (2017)。「106年技專校院教學創新先導計畫」申請須知 (2017年6月15日)。https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=0217161130F0B192&s=2CAE5ECB59E6062F
- 黃俊儒 (2018)。教學與研究的雙螺旋：通識教育教學行動研究之實踐面向。**教育研究月刊**，286，51-64。<https://doi.org/10.3966/168063602018020286004>
- 國立高雄科技大學特殊優秀教學、輔導與服務人才彈性薪資獎勵辦法 (2018年6月13日)。<https://rule.nkust.edu.tw/var/file/33/1033/img/460/461869191.pdf>
- 國立高雄科技大學教師教學創新補助與獎勵辦法 (2018年12月20日)。<https://higheredu.nkust.edu.tw/filedir/202406/6671364fbb1be.pdf>
- 國立高雄科技大學教學實踐研究計畫增能補助要點 (2020年09月25日)。<https://acad.nkust.edu.tw/var/file/4/1004/img/529/L-6-14.pdf>
- 劉曉芬、張嘉育 (2018)。從教與學學術研究 (SoTL) 觀點探討臺灣大學教師教學升等之深化。**教育研究月刊**，286，65-87。<https://doi.org/10.3966/168063602018020286005>