

師資培育與教育革新研究

師

資

培

育

叢

書

張德銳◎著



EDUCATION

師資培育與教育革新研究

張 德 銳 著

台北市立師範學院國民教育研究所教授

五南圖書出版公司 印行

國家圖書館出版品預行編目資料

師資培育與教育革新研究 / 張德銳著, --
初版, -- 臺北市: 五南, 民87
面: 公分

ISBN 957-11-1602-5(平裝)

1. 教育 - 論文, 講詞等
2. 教育改革 - 論文, 講詞等

520.7

87010859

1111

師資培育與教育革新研究

作 者 張德銳 (220)

編 輯 陳佩玉

校對者 陳 琚

出版者 五南圖書出版股份有限公司
發行人 楊榮川

地 址: 台北市大安區106
和平東路二段339號4樓

電 話: (02)27055066 (代表號)

傳 真: (02)27066100

郵政劃撥: 0106895-3

網 址: <http://www.wunan.com.tw>

電子郵件: wunan@wunan.com.tw

顧 問 財團法人資訊工業策進會科技法律中心

版 刷 1998年 9月 初版一刷
2005年 1月 初版三刷

定 價 300元

版權所有 · 請予尊重

自序

目前我國學校教育亟需進行革新已是全民的共識。不管是政府或民間皆已體認到：惟有學校教育能夠有效的革新，才能確保學校教育在急劇變遷的台灣社會之中，能夠有效調適和謀求發展。也惟有學校教育能夠適應社會的變遷和不斷的謀求發展，才能為國家培養優秀的下一代，迎接二十一世紀的挑戰。

在教育革新的龐大工程當中，師資培育的改革實是教育革新的關鍵。教育的投資再大，學校的軟硬體再好，學生的素質再高，如果沒有好的老師，那麼一切的投資都將徒然無功。「良師」足以「興國」並不是一句口號；「師資培育」改革的成功將能帶動「教育革新」工作，更是一個鐵的事實。

作者熱愛教育工作，從民國六十九年師大結業後，便從事國民教育工作。自民國七十八年學成歸國之後，開始轉而從事師資培育工作。由於工作關係，對於我國學校教育的革新，甚為關心；尤其對於師資培育改革的研究，更覺得一份責任感與使命感。這本文集便是作者近幾年來的小小結果，希望它不是一個終點，而是一個新的努力的起點。由於作者才疏學淺，加以倉促付梓，謬誤之處，所在多有，敬請諸位先進不吝指正。

本論文集所收錄的文章，分為二篇計十章，首篇包括七有關師資培育的文章，次篇則包括三有關教育革新的文章。這些論文大多曾於學術論文研討會和學術性期刊雜誌上發表，撰寫過程力求嚴謹，體例保持完整，而且儘可能採用最新研究資料。

本文集能夠順利出版，要感謝所有教誨過我的師長，尤其是在教育學術上，作者更要感謝黃昆輝、歐陽教、高德曼、謝文全、黃政

傑、馬奎爾等六位教授的啟蒙和教導。黃昆輝教授是我就讀師大教研所碩士班時教我教育行政學研究的老師，歐陽教教授是我碩士論文的指導教授，高德曼教授 (Paul Goldman) 是我在美國奧勒岡大學教育政策與管理研究所攻讀博士學位的指導教授，謝文全教授和黃政傑教授自我歸國服務後，不時的鼓勵與指導，而馬奎爾教授 (Thomas McGreal) 則是我在美國伊利諾大學訪問研究時，協助我進行教學視導與評鑑方面的研究進修。另外，承蒙五南圖書出版公司楊發行人榮川慨允出版，深表謝意。王主編翠華和林編輯玉卿對本書編排費盡心力，銘感五內。

最後，我要把本文集獻給先父、慈母和妻子。先父張在輝先生和家慈張吳美貞女士終身劬勞養育著我，並期望我成為社會上有用的人士；內人李景美女士在繁忙工作之外，尚能全心全力照顧家務，使我得以無後顧之憂，專心致力於教育學術研究和寫作工作。沒有他（她）們的付出和支持，本文集便不可能順利完成。

張德銳 謹識

民國八十七年八月十日
於台北市立師範學院國民教育研究所

目 錄

自序

· ————— 第一篇 ————— · 師資培育

1	落實師資培育法，提昇教師素質	3
2	美國教學專業化的三個機制作用及其借鏡	13
3	美國師資培育評鑑制度及其對我國之啓示	37
4	美國良師制度對我國實習輔導制度之啓示	83
5	以臨床視導促進實習教師專業成長	105
6	以同儕教練提昇教師專業成長	135
7	現代教師在學習型學校應扮演的角色	151

第二篇

教育革新

- | | | |
|----|---------------------------|-----|
| 8 | 變中求勝——論教育組織革新 | 161 |
| 9 | 以學校中心管理推動學校教育革新 | |
| 10 | 學校選擇政策的實施經驗與啓示
——以美國為例 | 225 |

第一篇

師資培育

落實師資培育法，提昇教師專業素質

壹・緒論

民國八十三年二月公布的「師資培育法」改變了我國師資培育的傳統。從此，我國師資培育由封閉走向多元，由單一的師範校院培養走向和一般大學共同培養；由公費培養走向公自費併行；由培養和任用合一走向分途。這些變革，勢必對我國中小學的師資素質產生相當巨大的影響。

「師資培育法」的立法宗旨，並不在為更多的大學生找到教職工作、找到出路，而是為國家培育更多的中小學優良教師。誠如林清江（民85）所言，師資培育多元化之目的是想要找更多的「教育家」，而不是製造更多的「教師匠」。教育家關心下一代的發展，為未來計畫；教書匠關心謀一份工作，才來準備教材。這一點觀念上的釐清，應是每一位師資培育者應有的共識。

像醫生、律師、會計師、工程師、護士等其他專業人員的培養一樣，教育專業人員的培育也要經過相當長期的社會化歷程。此一歷程，涉及入學的選擇、職前的教育、教育實習、教師檢定、教師在職進修這五個環環相扣的階段。茲就這五個階段的理想作法，論述如下。

貳・吸引人才入學

由於師資教育的成敗，部分取決於師資培育單位入學生既有的人格特質、職業取向、智力水準、學業水準等先備條件，所以選拔優秀學生接受師資教育當是師資教育成功的開始。否則學生素質不佳，又缺乏當老師的意願，則無論師資職前教育如何成功，恐怕都不容易培養出卓越的老師。

爲了招募優秀學生入學，師範校院應摒棄以往等著學生上門的做法，改採主動積極的招生宣傳。另外，師範校院除了繼續參加大學聯招之外，應逐年增加「推薦甄選」的名額，來吸收有志於中小學教育的優秀青年，投入教育行列。至於在一般大學方面，進入教育學程的學生應滿足一定的入學條件，例如大一學業成績平均要中上以上、操行優良、且具有教師職業的性向等。

爲了吸引優秀人才進入教師行業，中小學教師的工作條件應維持一定的水準，才能相對於其他行業，在就業市場上具有優勢的競爭力。另外，師資培育機構也應自立自強，採取廣設獎學金、積極充實師資陣容、改善教育環境設施等手段，來增強本身的吸引力。

惟師資培育機構要充實師資陣容、改善教育環境設施，需要教育行政機關的全力支持與配合。不幸的是，誠如黃政傑（民 82）所言，我國政府在師資教育上的投資一向非常有限。以師範校院爲例，過去長期以來大家一直高喊教育第一、師範爲先的口號，但事實上師範校院的人力和經費資源扣除學生公費之後，和一般公立大學比較仍有不小的差距。另外，張德銳（民 84）亦曾分析八十一至八十三會計年度公立大學的經費預算，發現師範校院每個學生所享有的資本門預算、校地面積、圖書館藏、圖書採購預算，均遠低於一般公立大學。

參・加強職前教育

師資培育法第四條規定：「師資及其他教育專業人員之培育，由師範校院、設有教育院、系、所或教育學程之大學校院實施之。」依此規定，目前除了師範校院之外，一般大學可以設立教育院、系、所或以教育學程的形態來培養師資。

惟一般大學如果想要辦好師資培育工作，最好以教育學院、學系或研究所的專責機構來辦理。一般大學如果目前僅設有教育學程者，將來希望能夠轉型成為教育學系、教育研究所，甚至教育學院。如果能以教育院、系、所來辦理師資培育工作，則有下列幾個長處：(1)專任師資的陣容會較為堅強；(2)圖書、儀器、設備之經費來源會較為充裕；(3)行政權責較為分明，可就師資培育方案，做整體規劃，提高水準。

此外，誠如饒見維（民84）所言，各師資培育機構在設計課程和改進教學上，首須重視或釐清自己的理念取向（如人本取向、師範取向、博通取向、學術取向、實務取向、技術取向、社會取向、省思取向等）。由於每一取向皆有其利與弊、得與失，所以師資培育機構自然不必侷限於某一取向，而可以根據自己的條件採取較為開放多元化的師資培育學程。惟師資培育機構不管採取什麼理念取向來規劃課程與教學，多少必須採取省思取向的精神，來使師資生具有反省自我、批判思考的專業能力。

在充實課程內涵方面，師資培育機構首先應科際整合教育基礎學科，從學校的政治、經濟、社會、文化和歷史的多元觀點，來指導學生探討教育問題。其次，應體認各科教材教法的地位和重要性，並注意各科教材教法在學科內容、課程知識、教學知識上的結合。再者，亦應體認職前教育實習的重要性，及早安排學生足夠的教育參觀、見

習、假試教、集中試教的經驗，俾讓學生能一方面驗證教育理論，另一方面實地磨練教學的能力。另外，師資培育課程內容應力求配合中小學實際教育工作的需求，如國小英語教學、中小學資訊教育、班級經營能力、溝通能力、教材選擇與發展能力。最後，應重視潛在課程，透過校園環境佈置、規章制度、典禮儀式、師生關係等，來發揮潛移默化的功用。

在改進教學方法上，師資培育者必須充分體認到自己是「教師的教師」之角色——也就是，自己所採用的教學方法和策略，將成為準教師學習與認同的楷模。在此一認知基礎上，如果師資培育者要求其學生在未來教學時能夠生動活潑又清晰，則師資培育者在教學時就要力求教學策略、技巧、媒體使用的多元化和清晰性。傳統上「講光抄」、「背多分」、「一張嘴、一本書、一隻粉筆，三合一的教學」，將受時代所淘汰，取而代之的將是講解、閱讀、個案討論、觀察、訪問、實地演練活動、專案研究、視聽媒體欣賞與討論等多元並用的教學方式。

為了推行教學革新，各師資培育機構有必要及早規劃執行教學評鑑工作。一個公正客觀合理的教學評鑑工作，將可達成兩項功能：第一，鼓勵教師自我評鑑以及瞭解學生對教師的教學反應意見，將可促使教師改進教學，協助教師專業成長。第二，瞭解教師的教學績效，將可作為教師聘任、教師升等等人事決策的參考。就以教師升等而言，長期以來，我國各大學的教師升等制度，常僅就教師升等著作的數量與品質做為唯一依據，這並不是一個合理的作法。比較合理的作法是同時考量教師的教學、研究、服務績效。

肆・改進教育實習

師資培育法第八條規定：「依前條規定取得實習教師資格者，應

經教育實習一年，成績及格，並經教師資格複檢合格者，取得合格教師資格。」依此條規定，職前教育之後的教育實習將成為師資培育的重要歷程。

今後我國師資培育的關鍵很可能就要落在教育實習身上。問題是：教育實習正是我國師資教育中最弱，最受批判的一環。教育實習有四個問題迄今並沒有解決：其一，實習的學校並無類似醫學系統的教學醫院實習場所；其二，實習學校的實習輔導教師並無足夠之工作條件與專業訓練，得以輔導實習教師；其三，各師資培育機構指導教授又因地理、時間與工作負擔等因素，無法常常前往指導；其四，實習輔導教師和實習指導教授常受人情壓力，很難對朝夕相處的實習教師做出鐵面無私的考核。此外，誠如吳鐵雄、李坤崇（民 86）所言，實習教師，非生非師，半生半師，妾身未明，身分尷尬。由於實習教師角色定位與權利義務不清，實難令實習教師全力以赴，專心安心實習。另黃嘉玲（民 87）亦指出目前實習教師領的是「實習津貼」，每個月僅有區區 7,183 元，對於已經大學畢業的實習教師而言，實在難以維持生計，更不用說要養家活口了。

為謀求改進我國的教育實習工作，下列幾點建議供參酌：

1. 師資培育機構應取法教學醫院提供醫療專業實習的模式，把其附屬實驗學校，加以轉型或者新設如美國的「專業發展學校」（professional development school），一方面發揮教育實驗與教育實習功能，另方面可提供師資培育者知識實踐的場所（邱兆偉，民 83）。
2. 師資培育機構除提供實習學校實習輔導老師在教學視導和評鑑上的短期訓練之外，亦應在研究所階段提供「教學碩士」的長期訓練，使具有豐富教學經驗的中小學老師，在完成學位訓練的同時，亦能夠勝任教學輔導的工作。
3. 教育行政機關應提供實習輔導教師合理的工作津貼並適度減輕其教學與行政負荷，俾使其有時間與誘因做好實習輔導工作。

- 4.各師資培育機構擔任實習輔導工作的實習指導教授，每位以指導十名實習教師為原則，並應酌減實習指導教授原授課時數四小時。
- 5.實習輔導教師及實習指導教授應以公正客觀的立場，確實執行考核，淘汰不適任的實習教師。
- 6.將實習教師定位為試用教師或助理教師，給予實習教師半薪，各項福利比照正式教師，以激勵實習教師的工作士氣。若福利未能如正式教師，亦宜商請教育實習機構的家長會，提供實習教師必要的出差旅費與保險費，儘量爭取實習教師的權益（吳鐵雄、李坤崇，民86）。

伍．落實教師檢定

自師資培育法公布後，目前已有近三十所公私立大學校院，已開辦教育學院系所或學程，積極參與高級中等以下學校及幼稚園各級各類師資的培育。三兩年內，這些學校修畢規定學分的畢業生，將與十二所師範校院的畢業生，一起投入教育行列，勢必產生供過於求的問題。在供過於求情況下，為了避免「劣幣驅除良幣」，某種型式的汰選是必要的，是不可避免的。否則，教育市場上很可能將充斥著名義上合格，實質上卻不合格的老師。

依據「師資培育法」第七條和第八條的規定，可知師資培育法係採輸入多元化、輸出品管化之精神。也就是說，各師資培育機構畢業生都必須通過初檢、實習、複檢及格才能成為合格教師。此種精神正符合先「鬆」後「綁」之原則。

很可惜的，儘管師資培育法中「初檢—實習—複檢」三階段品管的構想甚佳，可是依照教師法對初檢的規定，師資生只要修畢教育學程規定學分，由師資培育機構冊送省市教育廳局申請初檢，就算是初

檢合格，可領到實習教師證書。是故，初檢業已流於形式。另外，依教育部目前對複檢的規劃，實習教師只要實習成績及格就算複檢及格，教育部就發給合格教師證書。是故，複檢亦將流於形式，只留下教育實習來獨力承擔師質品管的工作。

爲了落實「師資培育法」中輸出品管化的精神，下列四點建議可供參酌，這四點建議也是教育專家學者在教育部第七次全國教育會議，所獲致的結論：

1. 落實教師資格檢定制度，初檢與複檢應有效管制，以確保師資專業水準，並建立教師證照制度。
2. 教師資格檢定方式應考慮筆試、口試、教學演示、實作演習（如小學老師板書、說故事、琴法）等多元方式。
3. 初檢採全國性標準考試（如全美教師考試），而考試內容應包括任教科目的專門知識與教學專業的知能。
4. 複檢至少應包含教學演示。如果初檢時未能採用筆試，則複檢至少應包含筆試與教學演示。

其次，爲了使教師資格檢定儘量做到公正客觀，資格檢定委員之組織，應具充分代表性，其成員可包括師範校院代表、一般公立大學代表、私立大學代表、教育行政人員代表、教師代表、家長代表、教育學術團體代表等。

最後，爲了使師資生就業市場上仍維持「超額供給」的現象，教師資格檢定固然要把握「多重淘汰」的原則，其實更宜把握「從寬選擇」、「標準參照」之原則，讓實習教師只要具備「教職專業的最起碼能力」，便能通過資格檢定。這種在超額供給的就業市場下，各中小學教師評審委員會仍可依其用人需要，保有相當大的選擇空間，來聘用具有合格教師證書的候選人。

陸・推行教師在職進修

教師在獲得合格教師證書，並且受聘為中小學老師之後，尚必須經過在職進修此一階段，才能完成教師社會化的歷程。由於教師工作的複雜性和多變性，使得教師即使接受相當成功的職前教育，也不可能完全勝任教師的工作。教師專業能力的補強和充分發展，有賴教師在職進修功能的發揮。

師資培育法第十六條規定：「師範校院及設有教育院、系、所或教育學程之大學校院得設專責單位，辦理教師在職進修。教師進修教育，除由前項校院辦理外，主管教育行政機關得視實際需要，另設機構辦理之。教師在職進修辦法，由教育部定之。」根據此條規定，可見師資培育法對於教師在職進修教育的重視。

我國教師在職進修工作，雖然已有相當成就，但是仍有許多可以改進的地方，茲提出下列具體作法供參酌：

1. 設立進修大學和研究所，滿足教師進修學位的意願。
2. 健全師資培育機構進修部之行政編制和師資。
3. 師資培育機構宜改進辦理研究所四十學分班以及開辦教學碩士班、教育行政碩士班。
4. 加強各縣市研習中心的設備和人力。
5. 師法英美經驗，實施中小學教師定期休假進修方式。
6. 在職進修配合教師換證制度，以強迫教師進修。
7. 以自願的方式，試行教師分級制度，激勵教師進修意願。

除了上述建議之外，歐用生（民 83）亦提出改進我國國小教師在職進修的五個原則，頗值得參考：

1. 草根模式：讓教師依據自己的需要和興趣，選擇進修機構、課