

臺灣師資培育電子報

2014 年 3 月出刊

第四十三期

本期目錄

- 統計指標
 - 第 43 期 99 學年度畢業大學部師資生畢業後一年參加教育實習的困擾與收穫不大的原因。
- 文獻回顧
 - 第 43 期【導讀文】師資培育的政治學：以紐約市為例
- 診斷或回饋
 - 第 43 期 提升教育實習效益的幾個關鍵點
- 即時訊息
 - 第 43 期 教育家部落格上線 讓好老師不孤單
 - 第 43 期 教育部辦理 103 級初任教師導入與基本知能研習

►主編的話

本期統計指標分析「99 學年度畢業大學部師資生畢業後一年參加教育實習的困擾與收穫不大的原因」。雖然師資生對教育實習的各項收穫都在中上程度以上，但困擾因素是有的，包括：經濟負擔、時間不夠、教學經驗與專業成長、實習學校教師文化等。而在回收有效問卷師資生 5,614 人中，有 4,777 人填答教育實習收穫不大的原因，結果發現：在教學實習上以教學機會不足；在導師實習上以沒有太多機會接觸導師工作、身分角色不明不知如何扮演導師；在行政實習方面以處理雜務為主無法接觸到真正行政工作；在研習活動上，以沒有太多機會參加研習活動等各項所占的比率最多。

本期導讀文談到 N. M. Michelli 的一篇論文：「師資培育的政治學：以紐約市為例」，揭開教育政策檯面上定位成道德主張，強調社會正義，但檯面下卻是牽涉權力與資源分配的政治主張。作者以 2001 年 NCLB 法案對「高素質教師」（highly qualified teacher）的訴求為例，談到紐約市如何以 'Transitional B Program' 這個短期師資養成方案的權宜之計，導致簡化認證與降低標準，反而弱化師資素質的真相，十分令人省思。

自本期開始，師資培育電子報將改為每 2 個月出刊 1 期。內容除了包括原有的統計指標與文獻導讀，並新增「診斷或回饋」及「即時訊息」兩單元。「診斷或回饋」歡迎大學的師資培育者，針對電子報統計指標主題及其調查結果進行分析，提出精闢的策略與見解，本期邀請台北市立大學師資培育中心邱世明主任提出對教育實習的建議。未來也歡迎電子報讀者來信分享研究結果、看法或意見，本計畫將衡酌內涵的關聯性及篇幅後，予以刊登，一經刊出將支給稿費。而「即時訊息」單元，將請教育部定期提供最新師資培育政策宣導、或各師資培育大學應加以關注的重要消息，以供本電子報讀者參閱，希望您會喜歡。

如有相關文章或意見歡迎賜稿或來函，本計畫同仁竭誠歡迎您的參與和分享，來信請寄 tes@deps.ntnu.edu.tw，我們將儘速回覆給您。

國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心

「臺灣師資培育資料庫」協同主持人

張民杰

✧即時訊息✧

教育部辦理 103 級初任教師導入與基本知能研習

目前中小學每年約有 4,000 名新進教師，他/她們雖修畢師資職前教育課程，且有教學實習與教育實習之經驗，但仍會面臨學校生活適應、教學發展、班級經營，以及親師溝通等問題，必須加以調適才能勝任教職。重要的是，初任教師亦應對國家整體教育政策與法規有所瞭解，並以教育作為志業，方能在未來長達 30 年的教育生涯中，發揮應有的教學效能。

102 年 1 月 16 日所發布的《中華民國師資培育白皮書》，亦特別指出初任教師輔導的重要性，規劃「建立初任教師輔導與評鑑方案」強調透過建立初任教師輔導制度、實施初任教師專業發展評鑑，以及發展初任教師同儕交流互動平臺，重視學校對初任教師的輔導，使初任教師在最短時間內熟悉教學任務，並精進自我的專業，在教學的生涯中獲得支持。

為落實上開「建立初任教師輔導與評鑑方案」並配合即將上路的十二年國民基本教育，讓老師可以在教學更加專業，教育部已委請國立臺北教育大學，針對 103 學年度初次考取正式教職之公、私立中小學教師（幼兒園部分僅含公立幼兒園教師），於 103 年 8 月中旬前辦理「103 級初任教師導入與基本知能研習」。由於初任教師分布於各縣市，屆時將請各師資培育大學一同協助臺北教育大學於各縣市同時辦理，並配合於研習前共同參與相關事務規劃會議。研習規劃重點摘述如下：

一、採 1 天+2 天方式辦理初任教師研習，即由教育部以國家教師概念，針對 103 學年度之初任教師，於各縣市辦理 1 天研習；另規劃地方層級研習之課程內涵，補助經費予各縣市接續辦理 2 天初任教師研習，期促使各縣市重視初任教師的重要性。

二、針對初任教師之輔導教師，由教育部辦理 1 天種子培訓研習，由各縣市遴派 3 名人員參訓；另規劃地方層級輔導教師研習之課程內涵與綱要，補助經費予各縣市接續辦理 1 天輔導教師研習，後續並責成所屬中小學校針對每一名新進之初任教師，皆須遴派 1 名輔導教師協助指導。

初任教師的年齡平均在 22 到 30 歲之間，未來尚有 30 年的任教生涯，其職涯的開端應予以重視及輔導，教育部於後續年度都會舉辦初任教師研習，把每一位老師都當成國家教師投資，像去（102）年計有 3,889 名初任教師參加研習，如能持續進行，10 年後效果一定看得出來，因為「前 3 年基礎打好，就能服務 30 年」。



教育部希冀各直轄市及縣（市）政府於1天的研習辦理完後，可再結合教師研習中心，依教育部已規劃之課程內涵，辦理更深入之地方初任教師輔導增能研習（如班級經營策略與實務、學生正向輔導、親師教育合作、教學實務問題與分享等），並列入每年例行性之工作重點。

本文引注格式（APA）

教育部（2014，3月）。教育部辦理103級初任教師導入與基本知能研習。臺灣師資培育電子報，43。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=594>

✧即時訊息✧

教育家部落格上線 讓好老師不孤單

教育部為全國 27 萬教師量身打造的「教育家部落格」，開站囉！

教育部長蔣偉寧親自主持開站儀式，邀請全國老師一起加入「教育家部落格」(網址：<http://teachersblog.edu.tw/>)，在這個平臺分享教學心得、相互加油打氣。



一個好老師對學生的影響到底有多大？從教育部長蔣偉寧、超馬好手陳彥博的教練潘瑞根身上就看的到。

「教育家部落格」開站記者會的主軸為「影響我一生的老師」，蔣偉寧說，哈佛大學曾經分析成功人士的共通點，發現許多人在國小 3、4



年級都遇到了影響他們一生的老師。老師好、學生就會好，國家也會有競爭力。

蔣偉寧首次透露，「小學老師影響我一生。」影響他投入學術工作，其實是他在十歲、小學三年級時遇上的「阿嬤導師」，當年任教於新北市大豐國民小學劉德榮老師，讓他看見一位老師的身教可以對學生產生的深遠影響力。

學會問好問題、雞婆個性 蔣偉寧受小學老師影響

在當時保守的教育風氣下，強調學生就是要乖順的年代，很少老師會鼓勵學生問問題，因此養成了他愛問問題的習慣。但劉德榮鼓勵學生多問問題、鼓勵孩子多發問、多挑戰，這讓蔣偉寧養成發問的好習慣，一直受用至今。

蔣偉寧：學生成就的總和，就是老師的成就

當老師最有成就感的事，就是看到學生迫不及待想上課的眼神，讓他們覺得學習是愉快的。教書的二十多年來，指導過超過百位的碩博士生，有的自己創業當老闆、有的當公務員，也有不少人當教授。大家都在各行各業裡有著不同面向的貢獻，他覺得非常欣慰。總覺得：「學生成就的總和，就是老師的成就。」

教練當年撒手鐮 逼出超馬陳彥博



「教育家部落格」開站記者會上，臺灣之光、國內首位征服極馬的選手陳彥博和臺北市立成淵高級中學的老師潘瑞根也特別出席。陳彥博創下多項紀錄，現在是國立體育大學研究生，但他念高中時，卻因為沉迷熱舞，差點被教練潘瑞根踢出田徑隊，也因為潘瑞根的最後通牒，把他從邊緣「揀」回來，造就今天的亮眼成績，成為臺灣之光。

提供教學互助與成長平臺 邀請教師形成學習共同體

數位時代的來臨讓全球教育環境不斷產生鉅變。教師的備課資源看似變多，挑戰卻也大幅增加，教育部推出「教育家部落格」，即希望提供教師最需要的專業教學互助網絡，讓全國教師能在此互相砥礪與分享教學心得、資源，提升教學士氣及熱情。

教育家部落格內共有五大頻道：



人物故事：全國熱血老師的教學故事介紹，看他們如何在教育路上努力？有何動人歷程？

新知分享：網羅分享國、內外最新教育趨勢、研究新知、教師研究等資訊，並提供教育與學習相關好書書摘、書選推薦等。

未來教室：交流各種創新教案、課堂經營策略、備課技巧等，幫助教師精進教學專業。

活動快訊：最新教育界相關動態分享，如：得獎訊息、參訪見聞、論壇資訊等，讓教師第一手掌握教師圈的最新消息。

影音專區：邀請全國教師分享教學、課堂經營等趨勢影片，幫助教師輕鬆完成教學裝備。

教育部也鼓勵所有教師把「教育家部落格」加入最愛，讓「教育家部落格」變成教學的強力後援，更歡迎教師們提供自己的創新教案，與其他教師共享優質教學資源。

本文引注格式 (APA)

教育部 (2014, 3 月)。教育家部落格上線 讓好老師不孤單。臺灣師資培育電子報，43。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=595>



※ 師資培育統計指標 ※

(本電子報之統計指標僅為調查數據之客觀呈現，請讀者謹慎解讀使用)

【本期主題】

99 學年度畢業大學部師資生畢業後一年參加教育實習的困擾與收穫不大的原因。

【委託單位】

教育部

【調查名稱】

「99 學年度大學學生畢業後一年問卷」

【調查時間】

自民國 101 年 8 月至 101 年 12 月止

【樣本人數】

本調查對象為全國大學校院 99 學年度畢業之大學生（包括一般大學、四技、二技、五專、二專），畢業後一年參加教育實習之調查。本調查採普查方式進行，大學生部分共回收 137,088 份，整體平均回收率為 53.26%。而本次調查對象屬於本統計指標所分析者為大學部師資生，共計 5,614 人，但專科學校並不負責培育師資生，故本統計指標定義的「師資生」不包括專科學校畢業者。



【統計指標摘要】

- 一、不同師資培育類科師資生在教育實習的困擾
- 二、不同師資培育類科師資生在教育實習各方面的收穫
- 三、不同師資培育類科師資生在教學實習上收穫不大的原因
- 四、不同師資培育類科師資生在導師(級務)實習部分收穫不大的原因
- 五、不同師資培育類科師資生在行政實習部分收穫不大的原因
- 六、不同師資培育類科師資生在研習活動上收穫不大的原因

99 學年度大學學生畢業後一年在教育實習的困擾，各類科皆以「經濟負擔」之比率為最高，其介於 39.16%至 43.34%；而「幼兒(稚)園」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科以「任教科目不盡符合」之比率為最低，其介於 1.73%至 3.31%，「國民小學」類科則以「與實習同儕的互動」比率最低，其為 5.60%。

在教育實習各方面的收穫，「幼兒(稚)園」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科皆以「教學實習」之平均分數最高，其分數介於 3.22 至 3.32 分，「國民小學」類科則以「導師(級務)實習」平均分數最高，達 3.24 分；而「幼兒(稚)園」、「國民小學」及「特殊教育學校(班)」類科，皆以「行政實習」平均分數最低，其分數介於 2.85 至 2.91 分，「中等學校」類科則是「參與研習活動」平均分數最低，為 2.99 分。

在教學實習上收穫不大的原因，各類科皆以「教學機會不足」之比率為最高，其介於 5.67%至 8.23%；而以「教學科目與個人任教領域不符合」與「個人對於教學無興趣」比率最低，其比率介於 0.23%至 1.09%。

在導師(級務)實習部分收穫不大的原因，「幼兒(稚)園」與「國民小學」類科皆以「個人身份地位不明，不知如何扮演導師」的比率最高，「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科則以「沒有太多機會接觸導師工作」的比率最高；另，「家長或學生抗拒，無法深入學習導師知能」及「個人對於擔任導師工作無興趣」原因的比率為最低。

在行政實習部分收穫不大的原因，各類科皆以「以處理雜務為主，無法接觸真正行政工作」原因的比率為最高，其介於 10.97%至 21.40%；且皆以「學校行政不佳，學不到什麼」原因的比率為最低，其介於 0.00%至 1.72%。

在研習活動上收穫不大的原因，各類科皆以「沒有太多機會參加研習活動」的比率為最高，其介於 13.89%至 19.26%；「幼兒(稚)園」與「中等學校」類科以「研習活動內容重複貧乏」原因的比率為最低，「國民小學」及「特殊教育學校(班)」類科則以「不瞭解哪裡有研習資訊」原因的比率為最低。



一、不同師資培育類科師資生在教育實習的困擾

99 學年度大學學生畢業後一年在教育實習的困擾，各類科皆以「經濟負擔」原因的比率為最高，其「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科比率分別為 39.16%、41.17%、39.23%及 43.34%；而「幼兒(稚)園」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科以「任教科目不盡符合」原因的比率為最低，其比率分別為 2.79%、1.73%及 3.31%，「國民小學」類科則以「與實習同儕的互動」原因的比率為最低，其為 5.60%。

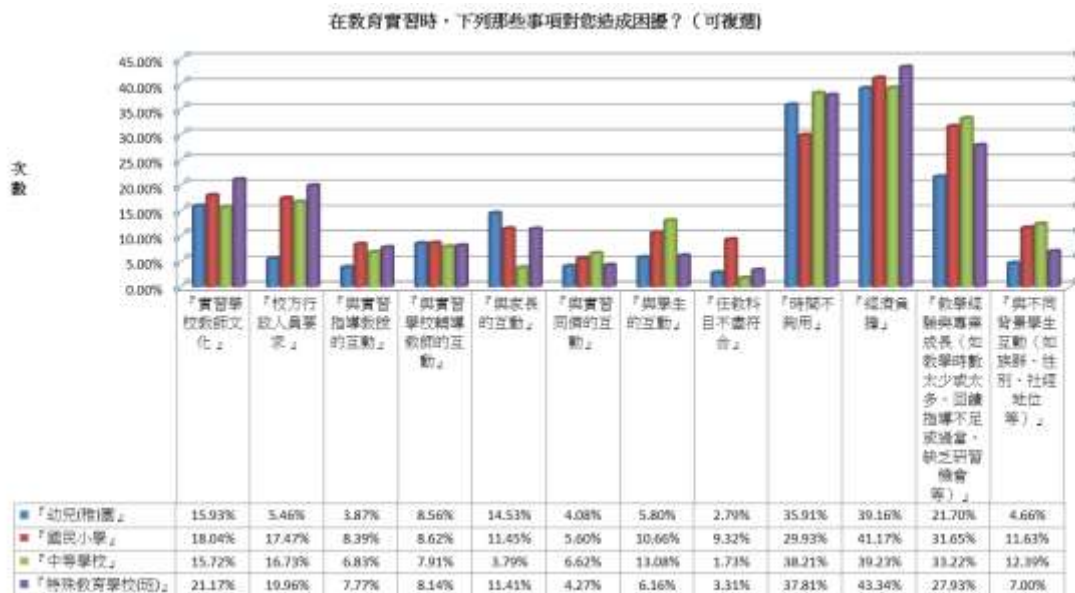


圖 1、不同師資培育類科在教育實習的困擾

註：本題「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科填答人數分別為 583 人次、1,403 人次、1,608 人次及 600 人次。

二、不同師資培育類科師資生在教育實習各方面的收穫

有關不同師資培育類科在教育實習各方面的收穫，「幼兒(稚)園」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科皆以「教學實習」之平均分數為最高，其平均分數分別為 3.32 分、3.31 分及 3.22 分，「國民小學」類科以「導師(級務)實習」之平均數為最高，其平均分數為 3.24 分；「幼兒(稚)園」、「國民小學」及「特殊教育學校(班)」類科皆以「行政實習」之平均分數為最低，其平均分數分別為 2.85 分、2.91 分及 2.86 分，「中等學校」類科則以「參與研習活動」之平均分數為最低，其平均分數為 2.99 分。

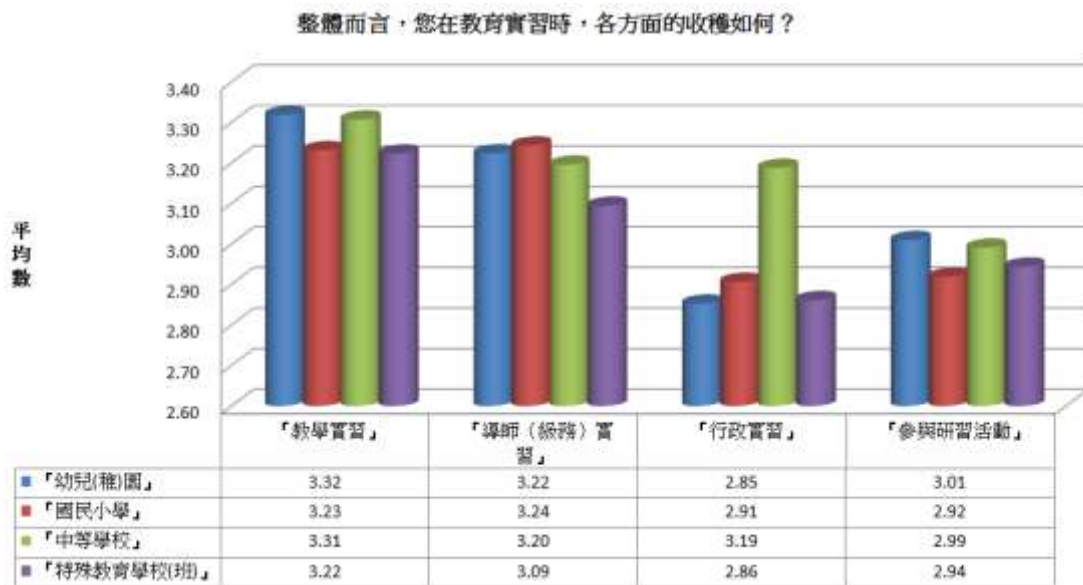


圖 2、不同師資培育類科在教育實習各方面的收穫



三、不同師資培育類科師資生在教學實習上收穫不大的原因

不同師資培育類科在教學實習上收穫不大的原因，皆以「教學機會不足」的比率為最高，「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」分別為 5.67%、6.96%、8.23%及 7.08%；另，「幼兒(稚)園」以「教學科目與個人任教領域不符合」與「個人對於教學無興趣」之比率為最低，其比率為 0.47%，「國民小學」類科以「個人對於教學無興趣」之比率為最低，其比率為 0.74%，「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科則以「教學科目與個人任教領域不符合」之比率為最低。

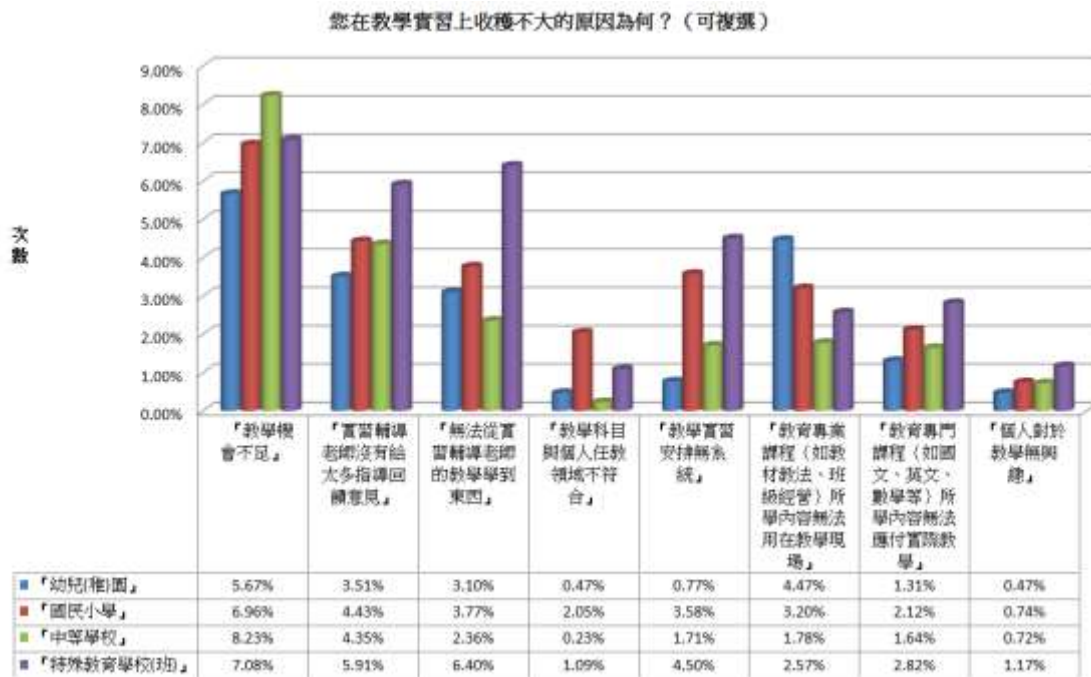


圖3、不同師資培育類科在教學實習上收穫不大的原因

註：本題「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科填答人數分別為 583 人次、1,403 人次、1,608 人次及 600 人次。

四、不同師資培育類科師資生在導師(級務)實習部分收穫不大的原因

不同師資培育類科在導師(級務)實習部分收穫不大的原因，「幼兒(稚)園」與「國民小學」類科以「個人身份地位不明，不知如何扮演導師」之比率為最高，其比率分別為 6.40% 及 6.22%，「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科以「沒有太多機會接觸導師工作」之比率為最高，其比率分別為 11.93% 及 11.33%；此外，「幼兒(稚)園」類科以「個人對於擔任導師工作無興趣」之比率為最低，其比率為 0.17%，「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科以「家長或學生抗拒，無法深入學習導師知能」比率為最低，其比率分別為 0.09%、0.53% 及 0.00%。

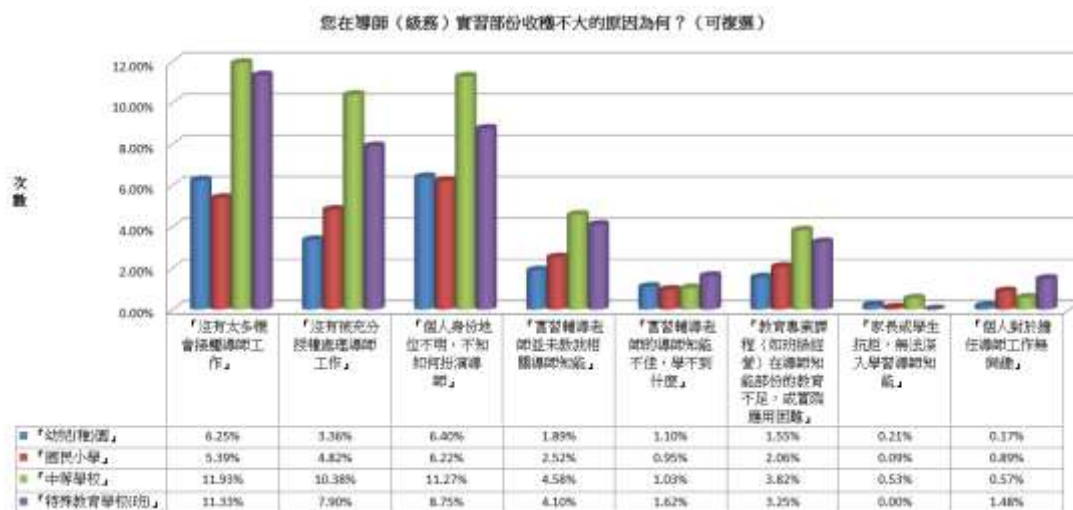


圖 4、不同師資培育類科在導師(級務)實習部分收穫不大的原因

註：本題「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科填答人數分別為 583 人次、1,403 人次、1,608 人次及 600 人次。



五、不同師資培育類科師資生在行政實習部分收穫不大的原因

不同師資培育類科在行政實習部分收穫不大的原因，皆以「以處理雜務為主，無法接觸真正行政工作」之原因的比率為最高，「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科之比率分別為18.57%、19.63%、10.97%及21.40%；且皆以「學校行政不佳，學不到什麼」原因之比率為最低，「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科之比率分別為0.00%、1.72%、0.94%及0.75%。

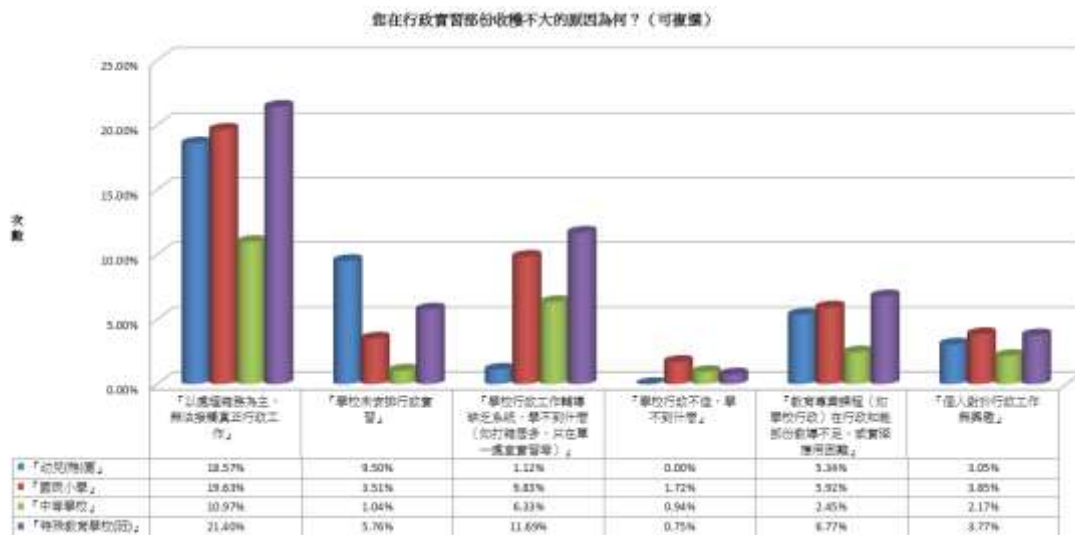


圖 5、不同師資培育類科在行政實習部分收穫不大的原因

註：本題「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科填答人數分別為 583 人次、1,403 人次、1,608 人次及 600 人次。

六、不同師資培育類科師資生在研習活動上收穫不大的原因

不同師資培育類科在研習活動上收穫不大的原因，皆以「沒有太多機會參加研習活動」之原因的比率為最高，「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科之比率分別為 13.89%、14.36%、15.83%及 19.26%；「幼兒(稚)園」與「中等學校」類科以「研習活動內容重複貧乏」原因的比率為最低，其比率分別為 2.06%次及 2.92%，「國民小學」及「特殊教育學校(班)」類科以「不瞭解哪裡有研習資訊」原因的比率為最低，其比率分別為 4.47%及 2.62%。

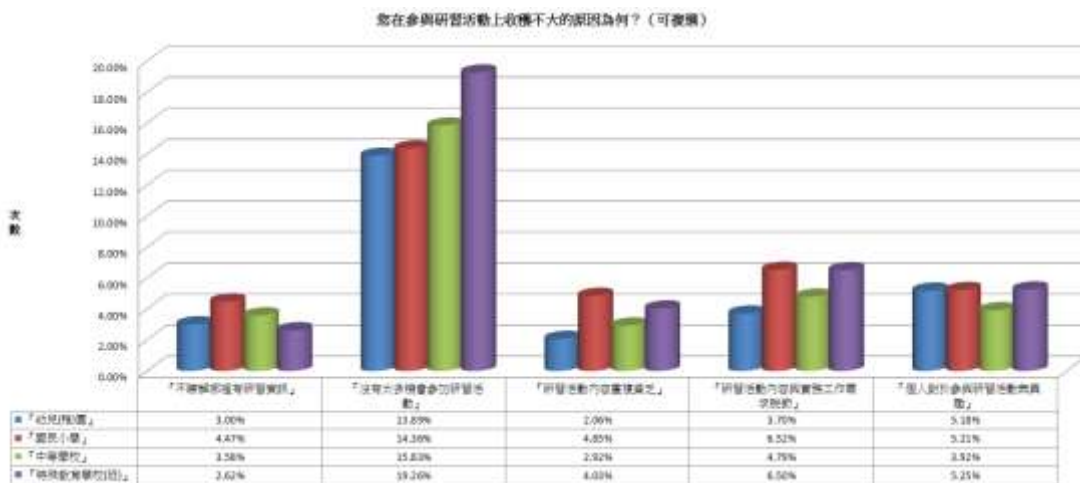


圖 6、不同師資培育類科在研習活動上收穫不大的原因

註：本題「幼兒(稚)園」、「國民小學」、「中等學校」及「特殊教育學校(班)」類科填答人數分別為 583 人次、1,403 人次、1,608 人次及 600 人次。



✧ 診斷或回饋 ✧

提升教育實習效益的幾個關鍵點

邱世明

(臺北市立大學師資培育及職涯發展中心主任)

大學畢業典禮上，學士帽底下的臉孔多是一副學有所成的樣貌，對照起他們入學時生澀的樣子，身為老師的我們或許不免暗自欣喜：看啊，這就是大學教育的功效與價值。可是在課堂上，我也常常問學生：萬一一個人在大學受教四年的成長幅度，竟然比不上沒有讀大學的高中同學，那麼大學高牆內的師生有什麼可以沾沾自喜的？

若把類似的邏輯套用在修畢教育學程的實習學生身上，當我們在慶賀教師甄試榜單的同時，可能也需要思考一下：這半年的實習，對於實習學生成為一個合格老師的發展歷程，我們所提供的協助是否大過於自然成長的幅度？

根據師資培育資料庫的分析，某些因素會讓實習學生對於這半年的實習感到收穫不如預期。例如：時間不夠、教學機會與時數不足、教學輔導回饋不足或過多、行政實習收穫極少。其中教學實習收穫不大的原因有：上場機會不夠、欠缺適當指導回饋、理論與實務難以結合；導師（級務）實習收穫不大的原因有：機會不足、授權不足、角色地位模糊；行政實習收穫不大的原因有：只是處理雜務、欠缺系統規劃、行政知能不足。

雖然看起來因素很多，但這些因素其實有著更為根源性的共同因素，最主要的兩個因素是：實習學校負責教育實習的行政主管與輔導教師較欠缺指導實習學生的知能，以及實習學生在學期間所修習的教育學程較偏學科理論導向。以下就實習學校、師資培育單位面向分述之，並提出初步的建議。



一、實習學校方面

學科知識方面的專家，未必擅長於學科教學；擅長於學科教學者，也未必擅長於指導生手成為適任的教師。從實習學校的角度來看，指導實習學生本來就是額外的負擔，至於該如何指導、有哪些關鍵技巧，近二十年來大多是八仙過海各憑本事了。至於收實習學生的原因，可能是基於師道傳承與提攜後進的責任感，也可能是人情請託，抑或可能考量處理雜務的人力等。

以行政實習為例，多數實習學校由教務處負責教育實習業務，教務主任在全校人力安排上必須面對各處室的需求，在平衡妥協考量下，實習學生每個月到各處室輪流行政實習就成為多數學校的最佳選擇。對於只來行政實習一個月的實習學生，行政主管能交付他什麼事情呢？通常就是坐在辦公室，幫忙接電話、打字、畫海報、傳送文件、場地布置等，碰到比較緊急的行政業務或是當學校舉辦大型活動時，實習學生就成為彈性支援人力。

實習學生當然可以從這些事情學到一些東西，我們常說「做別人的事情練自己的功夫」就是這個道理，但畢竟這說詞還是難以說服學生。實習學生扮演小螺絲釘，無法看到宏觀的行政視野，也不大可能了解行政決定的內在歷程，更會覺得自己只像是臨時工讀生一樣。尤其正在教室觀摩教學，若突然被叫到辦公室打字或分送資料時，更會有這種感覺。

部分實習學校的作法不大一樣，有的是在開學前就安排實習學生固定協助某一位老師行政業務（例如協助教學組、訓育組或合唱團的指導等），有的是將學校例行活動（新生始業輔導、迎新活動、國語文比賽等等）交給實習學生負責，並由該項業務負責老師來指導實習學生。在行政事務內容或從屬關係確立的情況下，實習生有更多的思考判斷與揮灑空間，會受到更多的深入指導，顯然這樣的行政實習會讓實習學生感受到獨力承擔與成長的機會。只不過受限於各校行政生態不同，更因為實習學生態度與行政能力懸殊，所以未必都能適用。

上述現象呈現出一個值得探究的問題：如何讓學校裡優秀的行政人員，成為擅長於指導實習學生行政實習的輔導教師？

教育實習部分其實也是類似的現象。如果只是應付完成半年的實習，最省事的方法就是少上課，只把力氣放在教學觀摩那一節課，而把更多力氣放在教師資格檢定或教師甄試的筆試上面。讓人覺得憂心忡忡的是，有不少實習學生在半年實習期間可能上台教學不到十節課。一方面是班級老師覺得自己上課還比較省事一些，多一個實習學生在教室裡未必幫得上忙，可能反過來還要幫他收拾善後，另一方面就是實習學生的教學能力真的讓人無法放手，而給予指導意見時可能還惹來不高興。

二、師資培育單位方面

實習學生教學與行政能力不足的現象，師資培育大學責無旁貸。以職前教育內容來看，目前多是分科的學分課程，教育專業課程中只有兩學分的教學實習課程來統整，難以跟教學現場實務作適切且緊密的連結。即便教材教法課程可能會有實地見習機會，新的教育專業課程規定要有一定時數以上的實地見習，但仍然是不夠的。一般師資生若只修習兩學分的教學實習，實際在中小學上台試教的機會可能不到三、五節課。

或許有些人會認為反正畢業後有半年的教育實習，何必在校內就做那麼多的教學實習？但這就是雙方期盼產生落差的地方：實習學校希望師培單位培養出夠成熟的實習學生，師培單位認為實習學生可以到實習學校再慢慢成熟。

影響實習學生成熟度的，除了正式教育專業課程以外，還有非正式課程部分，像是學生社團領導經驗、教育營隊服務經驗、學生活動上台發表、主持討論、溝通互動等，這許多正式課程以外的學習與成長經驗，都跟實習學生的教學與行政能力息息相關。因此，師培單位不僅要強化正式課程與現場實務的連結，並應增進非正式課程的陶冶功能。



三、建議事項

基於以上分析，以下粗略提出幾點建議：

(一) 師資培育單位與教育行政部門可為教育實習學校/機構建立經驗分享平臺或管道，甚至辦理地區性且跨越師培單位的觀摩座談，讓行政生態相近的學校可以彼此交流取法，從而不斷改進其輔導措施。

(二) 師資培育單位可會同辦學及實習輔導成效卓著的實習學校/機構，對於如何有效輔導實習學生的議題進行行動研究，深入採掘其隱性知識。

(三) 增加教育專業課程中教學實習的學分數，將教學實習課程改為兩學期四學分以上，並讓師資生了解自己若能從事教職，不僅為單純的學科教學者，還必須是更有承擔的教育工作者。

(四) 除正式教育專業課程的規劃外，師資培育大學須安排相關活動(弱勢服務、教育志工服務、學生社團等等)，讓師資生於在校期間就可以獲得足夠的歷練，同時陶冶其教育熱忱，避免成為只是會讀書考試的人。

本文引注格式 (APA)

邱世明 (2014, 3月)。提升教育實習效益的幾個關鍵點。臺灣師資培育電子報, 43。
檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=587>

※ 師資培育文獻回顧 ※

師資培育的政治學：以紐約市為例

楊雅妃

(國立臺灣師範大學教育學系博士班學生)

壹、前言

社會大多將教育政策定位成道德主張，強調民主實踐、社會正義與批判思考能力。但事實上教育政策（包含師資培育政策）是牽涉權力與資源分配的政治與經濟性主張，如 Stone（2002）所述，政策所蘊含的各種想法本身即是政治角力所產生的矛盾論述，其必然是抽象的，因此當政者才能夠保有多元的解釋空間。2001 年 NCLB 法案其中對「高素質教師」（highly qualified teacher）的訴求即為一例，一方面政府要求教師須通過政府認證的要求、測驗以及具備優異的學科成績表現，以成為高素質教師；另一方面當政者卻又認為教師教學培育經驗、學歷和學生學習成就並無直接且明確的關聯性。那麼，為什麼政府要求提出認證的要求呢？又為什麼政府界定如此狹隘的高素質教師定義呢？真的每一位孩子都能讓高素質教師所教導嗎？結果本文作者在一次與會中，當政者直截了當地坦誠：「讓每一位學生擁有高素質教師不是教育議題，而是政治與經濟議題。」質言之，不會每一位學生都擁有高素質教師，可想而知，美國都會區那些社經地位較低孩子的教育權利可能因而被犧牲了。由此可知，若依循 Stone 的論述，政治性與經濟性因素確實是任何政策制訂者的首要考量，所以為了能夠有效影響政策制訂者及其信念，我們就必須先了解有哪些因素會影響政治。以下，本文作者藉由其在紐約市的經歷，呈顯個人如何積極影響教育政策的改變，並提出一些可行的原則。

貳、紐約市的政策變遷與政治

2001-2005 年紐約市教育的政治角力著實影響教育政策的變遷，包含紐約市通用的數學與閱讀課程、市長對教育的控制、廢除三、五年級的升級制、學區重組、新設近 200 所的小型高中等。事實上，這些即是州層級教育政策、教育生態變化的反映。但事實上紐約市的教育發展是符應紐約州所訂立的政策，所以接下來作者主要聚焦於州層級的政策變遷及其對紐約市教育的影響。

參、紐約州師資培育機構設立標準

紐約州教育廳長 R. Mills 擬訂改善州內教學現況的綜合性計畫，並發展出植基於教育與道德論述的標準：

- 一、師資培育方案目的須明確。
- 二、師資培育師資須進行中跨領域與跨教育層級人員的合作。
- 三、具備通識教育課程，使教師能夠具備廣博的藝術與科學知識。
- 四、建立學科智識課程及其評量機制。
- 五、豐富的專業涵養，如基礎理論、教學與融合教育（inclusive education）。
- 六、超過 50% 的師資培育方案課程須由專任教師授課。
- 七、建立檢核教師必備能力的評量。
- 八、分級教學實習前，需有 100 個小時的實務經驗。
- 九、廢除教師認證（certification）需歷經成績審查（transcript review）的關卡。
- 十、通過最初的教師認證後，需於 3 年內取得相關領域的碩士學位。
- 十一、所有師資培育機構皆須達成 2004 年 12 月起頒布的全國認可（accreditation）標準。

因為上述標準的頒佈使得所有紐約州內公、私立大學的師資培育機構，自 2000 年暑期起，皆須再經過紐約州教育廳重新認證。

肆、數字的政治學及其對決策的影響

縱然上述的高標準反映出相關政策富含對教育的理念和道德性主張，然而數字所帶來的困境，如大專院校須通過認可的壓力，終究使政策產生質變。其中一個政策變化為核定師資培育機構單位的更迭，此事件所反映的政治寓意為不同的認證單位所訂立的標準即代表著受審核機構對耗費成本的評估以及如何滿足政府期待的思想。

此外，紐約州教育廳長 Mills 教育承諾的提出，也可了解數字的政治所帶來的影響。Mills 堅信「高素質的教師對學生學習成就的正面影響力。」，因此他主張低於州政府認可標準的中小學（School Under Registration Review, SURR）中每間教室都應該有一位通過認證的教師，而此主張亦獲得合法性基礎。為此紐約州爆發嚴重的教師退休潮，但卻又禁止聘用未認證教師，因此短時間須招聘 12,000 名通過認證的教師，成為紐約州內政治壓力高漲的原因。而為了緩解此緊張的局勢，



教育廳提出一個替代方案，希望能夠有效解決認證教師員額不足的窘境。但是，如此嚴苛的認證標準又該如何短時間滿足此人力的短缺呢？因此政治性的權宜之計即為簡化認證與降低標準。Transitional B Program 應運而生，此方案是一個短期師資養成方案 (Teaching Fellow Program)，它雖然是歷經多方討論而擬定的政策，但卻也是政治妥協的結果。Transitional B Program 如同「成功嶺」般，學員只要具備個人主修科系的學士或碩士學位且 GPA3.0 以上，通過 6 週學科專家與教師聯盟成員的密集訓練，便可進入學校授課，只是大多數都進入了學生問題較為棘手的都會區學校。而學員只要在該方案後的三年內，完成碩士學位以及符合紐約州政府的認證要求即可。

然而，這種急就章的作法帶來什麼結果呢？

- 一、紐約市立大學第一年通過認證教師的比例反而下降。因為現實結果可知，只要通過認證，除了黑名單學校哪都不能去。
- 二、本末倒置：Transitional B Program 培育的教師事實上準備度甚低，但卻反而被分派至問題較多的學校。
- 三、私立學院亦參與此方案，卻造成一些爭議與政策的轉向：
 - (一) 專家等於好老師嗎？一名在會計系表現優異的學生也許是一名傑出的會計師，但不代表是好的數學老師。
 - (二) 私立學院允許部分資格不符的學生參與此方案，例如數學科僅是學生的輔系而非主修科系。
 - (三) 許多數學或科學教師參與此方案僅通過成績審查，而非確實完成方案的培訓。
 - (四) 政府取消師資培育機構 50% 以上的課程須由專任教師授課的要求，爾後作者發現私立小型學院是其中首要得利者。
 - (五) 政府延長參與 Transitional B Program 教師取得碩士學位的年限，意即由 3 年延長為 5 年。而這不僅是教學現場的真實反映，也表示政府允許學科智識準備度不足的教師進入教學現場。

從紐約州政策的訂立與變遷可以發現，雖然數據可以是政策論述的基石，但也可能是政策論辯中的政治因素。最終，政策成為多方角力而妥協後的產物。最後作者從上述經驗提出一些原則與建議供教育界參考。

伍、政治行動的原則

- 一、具備明確且堅定的教育承諾：建立一個實現民主與社會正義的社會，使每一名學生皆能擁有習得知識與批判能力的機會。此原則為政治行動的核心價值。
- 二、了解政策制定的過程與主導者。
- 三、清楚自己的教育理念與教育政策相互扞格之處。
- 四、懂得以理性方式為自己立場發聲，同時也為現實做妥協的準備，思考如何讓現行政策更好。
- 五、教育界需相互合作，也切勿自命為所有教育學者之代言人。
- 六、應同時運用量化與質性資料進行政策的利弊分析。
- 七、學生才是教育的主角

教育目的在於追求幸福與民主開展；而所有的政治行動與決策，都必須回歸教育的本質與合乎道德目的。

陸、心得與討論

從作者的舉隅可以了解政策的形成、擬定、執行與修訂，必然歷經多次與多方的協商與論辯。而在這過程中教育政策最初的理想，可能迫於現實而導致政策轉彎。不過藉由本文 transitional B program 的案例，可以討論師資的招募與培育的議題。transitional B program 本質上實為「師資速成班」，若期待以速成的方式培育出高素質教師實為奢望。即便這些學生必須通過資格的審核以及達成方案對碩士學位的要求，但以結果論來看，非但未能解決促使政策形成的問題，而且最後似乎迫於現實為找老師而招老師，似乎有本末倒置之虞。

反觀臺灣，目前我國師資培育的困境恰與美國相反。目前臺灣教師市場正處於供過於求的處境，使得優秀人才經過成本報酬計算後，對於投入教職容易舉足不前或將教職設為備胎。然此趨勢並不利於學生學習和教育發展，因此如何延攬優秀人才願意投入教職，並培育出具教育信念的教師成了師資培育機構最重要的任務。但如同本文所述，提高招募標準或認證標準就足以解決問題了嗎？答案是否定的。首先，需要思考當前師資培育機構多以學生學習成績做為篩選門檻是否合宜？縱然成績審查是一個相對有效率的方式，但為了能夠培育出對教育具有使命感、熱忱的教師，也許結合面試、實務教學或與孩子相處的觀察等多元途徑的



機制是可以嘗試的。其次，在師資培育過程中，究竟我國需要什麼樣的教師，各大專校院師資培育機構似乎未有共識。或許我國可以借鑑芬蘭的師資培育經驗，¹他們從教育現場的觀察以及透過實務與學界的討論與對話歸納出「芬蘭教師」應有的能力、態度與素養。最後，應當思考的是當學生從師資培育機構離開進入教職，是否能夠順利地無縫接軌呢？而這也是我國師資培育備受挑戰之處。因此如何讓學生在師資培育階段能夠熟悉也了解進入教育現場需面臨的問題與挑戰，也是師資培育機構近年來嘗試克服的難題。

總言之，上述問題的思考皆為高成本、高風險的任務，其涉及學生在師資培育機構與教學事務現場社會化的過程，所以師資培育機構、教學現場與社會如何共同塑造出適當的氛圍與提供適切的誘因，才能夠吸引優秀人才願意投入教職，同時社會也獲得期待的教師。否則師資培育可能成為優秀人才選擇未來職業的雞肋罷矣。

導讀文章

Michelli, N. M. (2005). The politics of teacher education: Lessons from New York City. *Journal of Teacher Education*, 56(3), 235-241.

本文引注格式 (APA)

楊雅妃 (2014, 3 月)。師資培育的政治學：以紐約市為例。臺灣師資培育電子報，43。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=585>

¹ 源於王麗雲教授於課堂以及師資培育讀書會의分享。