

* 師資培育文獻回顧 *

建構二十一世紀師資培育方案

陳威霖

(國立臺灣師範大學教育研究所碩士)

鄭景澤

(國立臺灣師範大學教育研究所博士班)

教師是否為專業人員，教職是否為專業工作，經常受到外界的質疑與誤解。一般民眾及教育管理者，往往抱持著「人皆可師」的想法，看輕教學工作的複雜度，貶抑師資培育方案的有效性。傳統速成的師資培育方案，培養出大量不合格的教師人力，更加強了上述的偏見。為了革除這種看法，鞏固教師工作的專業地位，本文作者指出，一個有力的師資培育方案，必須包括三項重點，即加強不同師培課程之間的聯繫，落實廣泛而密集、連結理論和實踐的教育實習，建立師培機構和基層學校之間的教育夥伴關係。作者擬借用過去 Holmes Group 的教改理念，在「專業發展學校」(professional development schools, PDSs) 的基礎上，建構二十一世紀的師資培育方案，促進師資培育機構與中小學的不同步改革與發展。另外，作者也指出，教師的留任及人力分佈的問題，實應與教師人力的培養，受到同等重視，如此一來，方可培養好老師、留住好老師、善用好老師。

當代對於教師工作的期望已與過去不同，傳統的教師僅教授少部份的知識與技能，但現在則已被期望必須啟發學生更高層次的認知思考與成就表現。此外，教師每日從事的工作，表面上看起來雖然容易，但事實上卻必須面對不同背景的學生與複雜的教學情境，亦需針對學生相異的學習需求做出最恰當的決定，而這些決定對學生來講，往往影響深遠。

一、當代師資培育的兩難

許多教育門外漢與政策制定者理想地認為，每位教師都能教得很好，然而在美國的中小學，每個學生的受教機會卻落差很大，此乃當代教育所面臨的兩難。事實上，成功的教學是個相當複雜、知識集中的工作，其需要高超的專業技巧及



豐富的教學資源，但是在美國中小學的校園中，卻幾乎沒有提供此方面的資源，因此，提升教師專業素質的任務，就落到了教育學院的手中。

教育學院的師培課程設計，需從學習如何教，及之後該如何成為一位好老師的方向著手，顯示出大學的課程內容，必須與「準教師」之後在中小學會遇到的挑戰產生連結關係，並且師資培育者有必要告知政策制定者與社會大眾，在今日的社會中，何謂有效率的教學。但近年來，在師資培育反對者的壓力下，及越來越強調便宜、快速的師培方案下，導致了更多初任教師的折損，甚至師資培育者也棄守，在公開場合放棄其發言權利，這使得美國的教育環境，面臨空前危機。

二、建構一個堅強的師資培育模式

作者指出，過去的教育研究文獻，對於師資培育過程中的「黑箱」——師培課程、臨床訓練，及實習教師如何把所學得的知識與技能運用於實際課堂中，皆缺乏詳細的討論，因此下文將從「教什麼」以及「如何教」加以說明。

（一）教學知識：教什麼？

根據 National Academy of Education Committee on Teacher Education 的研究報告指出，有三大內容，是構成師資培育的知識基礎（見圖一）。

1.學習者的知識、以及學習者在社會脈絡下的學習與發展：

包含了學習、人類發展、語言。

2.課程目標與內容的理解：

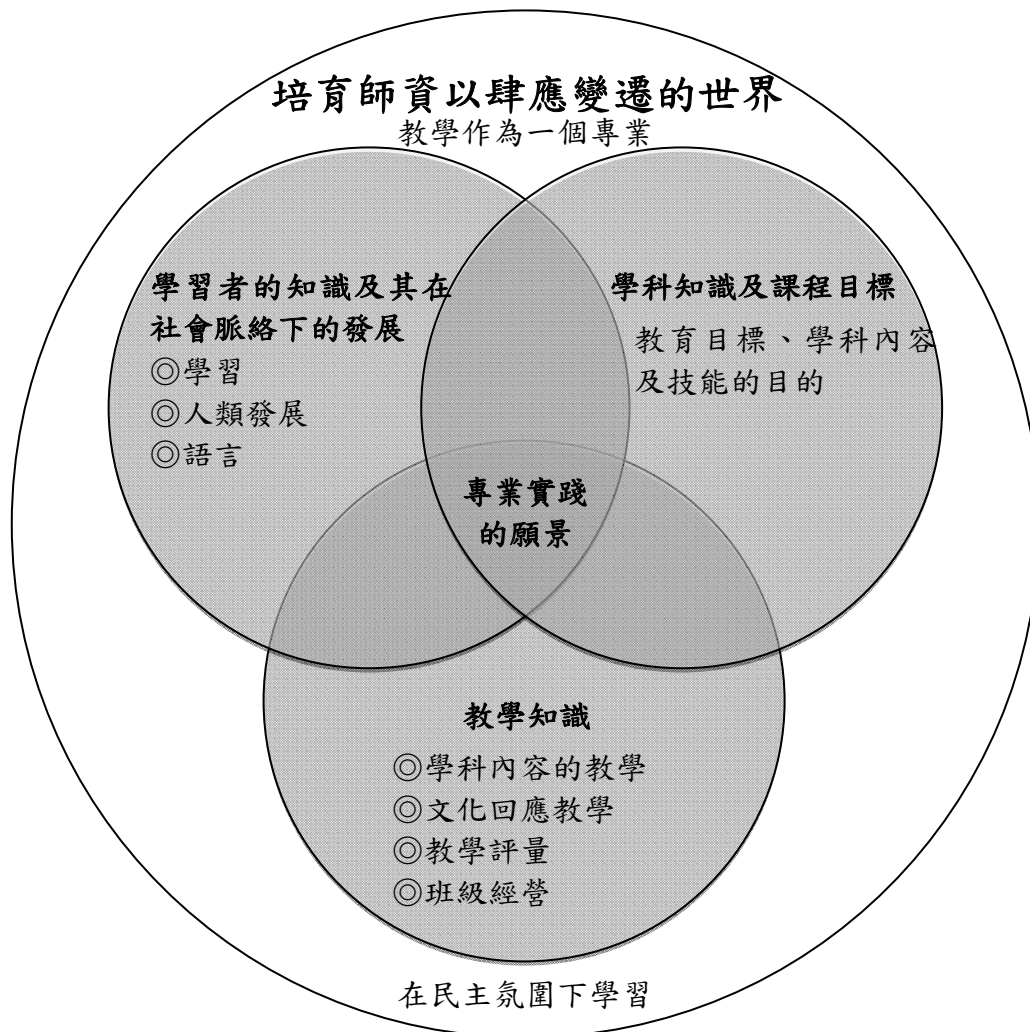
包含了教育的目標、技巧、內容、學科科目的目的。

3.教學技巧的理解：

包含了教學及教導不同學習者的知識、評量及教室管理。

上述的三大內涵，點出了教學是個同時包含道德與技術的專業，特別在美國社會中，教育是必須為民主的目的而服務。這揭露了所謂的教師知識，代表著並非僅是提供教師獲得更多的知識、考量更深入而已，更應該幫助教師在教學的過程中，不斷地獲得知識、補充知識，師資培育者應該調查教師在工作中的需要，以滿足基層教師的教學需求。





圖一 教學與學習的基本架構

資料來源：Darling-Hammond & Bransford (2005: 11).

(二) 課程的設計與教學：如何教？

除了關注師培課程的內涵之外，同等重要的是該如何組織與融合教師經驗，讓他們的所學能有效應用於教室中。這是師資培育者最重要的職責，即保證師培生於大學所學的教學知識，能確實地形塑其在班級現場的實際教學，並且促使他們能夠在之後的教學生涯中，不斷地學習精進，適度採納教育專家們的意見。從這個前提出發，有三項要點是這些師培生（新老師）在學習如何教時，所必須瞭解的，即：(1)當前的教學方式，與這些師培生在當國中小學生時完全不同；(2)除



了想法上必須像個老師，行為動作表現上更需像個老師；(3)當一位教師，必須每天處理複雜的問題，短時間內必須要下判斷，而這些教學問題來自於教室、學科、及家長的需求。

自1950年開始，美國的師資培育工作由師範學院移轉到大學中，其中有三個重要關鍵，在在影響著師培生的學習表現。

1.課程間的連貫與整合：

師培課程的教學，應該與中小學的臨床工作緊密結合，不同科系間應該在「師培生學習如何教」的架構下，做彼此的課程整合。連結不同科系的課程規劃，可從教育的角色、教與學的本質、民主社會中的學校任務、不同科別間的師資分享等角度，來建構出教師教學的基本架構，而不是把師資培育課程視為是一個搖錢樹，也非各學系對「教師應該如何教學」做各自解讀，這樣只會距離教學的基本核心架構越來越遠。

2.教育理論與實務的結合，及妥善監督的臨床經驗：

傳統的師培課程，強調師培生必須在師資培育者的近身監督下，從事大量的臨床工作、進行專家模式的練習，及面對教室中多樣性的學生。作者認為，光是這樣還不夠，因為未來一個最有能力的教師，還必須懂得融合最新的教學方法，如：個案研究法、表現評量及行動研究等，而這些都必須是理論與實務的結合。一個強效的課程（powerful program），應該是衡量師培生在花費大量的時間學習完所有的課程後，能否應用這些概念於教學中，並且由專家教師們演練如何把這些課程概念應用於現場教學之中。作者指出，要使師培生結合理論與實踐的最佳方法，是運用個案研究的方式來培育師培生。

3.建立與中小學的夥伴關係：

教師專業教育的根本性變革，需要建立師資培育機構與中小學的夥伴關係，加強理論與實踐的結合，同步提升師資教育及學校教育的品質。作者指出，「專業發展學校」的理念，是利用「夥伴關係策略」影響師資培育方案的樞紐要件。未





來應持續加強師資培育機構與中小學的夥伴關係，並以平等互惠的關係進行對話、互動、協作，以「互補」而不是「上下」的概念形成新的師資培育網絡，共同培育優質的師資。

三、抵抗被削弱的師資培育

當前美國許多州對於「教師進入教職」所設的門檻並不高，超過一半的州甚至允許「無牌教師」教學，特別一些較為貧困的學區更多。許多師培生在接受完大學的師培課程後，在實習內容上大為縮水，甚至在還沒理解課程教學的原理，及實際會遇到的困難之前，就被推入職場。這種拼湊式的脆弱培育課程，無法解決當前教師折損率高的問題，這並不是只要培育更多的教師，就能解決教師人力缺乏及素質低落的窘境。事實上，美國政府投入越來越多的成本（一年一兆美元）來處理各州「離職教師」的問題。

如果國家允許師培生在接受「粗糙的培育過程」後就進入職場，那麼即便有再多提高教師效能的措施，都會是枉然。如今，各行各業都走向專業化，唯有加強師資培育，不允許未經訓練完備者進入教職，才是提升教師專業素質、建立教師專業地位的唯一辦法。



導讀文章

Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st-century teacher education. *Journal of Teacher Education*, 57(3), 300-314.

參考文獻

Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (with LePage, P., Hammerness, K., & Duffy, H.). (2005). *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. San Francisco: Jossey-Bass.

本文引注格式 (APA)

陳威霖、鄭景澤 (2010, 11月)。建構二十一世紀師資培育方案。臺灣師資培育電子報, 14。檢索日期, 取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=351> (註:「檢索日期」請依實際檢索日更改為XXXX年X月X日)

