

✧ 師資培育文獻回顧 ✧

優秀老師也是教出來的？！

——「好老師」的要件及其培育

賴怡樺

(國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所碩士生)

全美最佳教師獎得主 Ron Clark 在其著作《優秀是教出來的》(《The Essential 55: An Award-Winning Educator's Rules for Discovering the Successful Student in Every Child》)一書中，提出「超基本五十五條」教育規範，認為由此能教出優秀的學生。透過這篇文章，Korthagen 旨在告訴我們，優秀老師也可以是「教」出來的！本文宗旨在回答師資培育的兩個核心問題：(1)一個好老師應該具備哪些特質？(2)我們如何幫助他人成為好老師？惟其答案可能隨著時空脈絡的不同而轉變，且所謂「好老師」也不太可能有絕對的定義。因此 Korthagen 特別說明，作者並不企圖提出限定性的解答，而旨在提供一個思考的架構，以全觀的角度將相關要素納入考量。

Korthagen 在本文中，首先釐清「好老師」的定義，並說明一個「好老師」所需具備的特質為何，最後由此提出培養一位「好老師」的具體策略及方案，希冀培育出能致力於自我專業發展的「好老師」，茲分陳如下。

一、何謂「好老師」？

(一)「好老師」觀點的爭議

自 20 世紀中期以來，以績效／能力為基礎 (performance/ competency- based) 的師資培育盛行，主張以具體、可觀察的能力指標進行師資培訓，卻導致了教師角色的碎裂化，而好老師的特質是否透過幾則能力的描述便能呈現，也引發諸多爭議與質疑。於是 1970 年代以人本為基礎 (Humanistic Based Teacher Education) 的師資培育興起，關注的焦點轉向教師本身，例如熱情、彈性與教育愛等特質。今日兩方仍不斷爭議，但 Korthagen 認為應避免二分法的決斷，從而全觀考量可能的要素。



(二)「好老師」所必須具備的特質

Korthagen 將好老師所必須具備的特質整理成一個洋蔥狀模型 (onion model)，由外而內依序為環境、行為、能力、信念、認同、使命，內外層之間並相互影響。位居外層的「環境」與「行為」，由於能直接被觀察，往往是實習教師最關注的部份。其中，「環境」往往可能導致行為的限制，即便好老師有優異的能力、正確的信念、豐厚的教育熱誠與使命感，也難以展現好的教學。「能力」則係知識、技能與態度的結合，形成行為的可能性，也端視環境決定其發揮。而「信念」決定能力與行動的展現，教師的早期經驗、學習榜樣、需求、價值、感覺、形象與日常行事等形成根深蒂固的教師信念，甚至可能抵制其在師資培育過程中所學的專業與認知，近來則主張透過「敘事途徑」以發掘故事 (stories) 中的教師信念。

至於洋蔥狀模型內層的「認同」，實涉及人們對於自我角色的定位及看法，關心「我是誰?」、「我想成為怎樣的老師?」以及「我如何看待自己身為一名教師的角色?」等問題，答案則受到生活周遭所經歷人事物及學習榜樣的影響。繼心理學與哲學領域之後，師資培育也開始重視「教師認同」的概念，然而文獻中有關「認同」的字詞繁多，類似的概念並不容易釐清。其中一致的部份，是有關自我概念 (self-concept) 的追尋，又進而延伸出個人自我 (personal self) 與專業自我 (professional self) 兩種概念，其間的差異便是師資培育感興趣的部份。主要的困境在於，「自我概念」極度抗拒改變，傳統心理學認為原因在於自我防衛機制，另一派如地位動力途徑 (status- dynamic approach) 觀點則認為「自我概念」受到個人對自我人際關係看法的影響，由於受限於系統中的規則，感知關係一旦形成便難以改變；故透過創造新的情境以改變關係的定義，才能促成「自我概念」的轉變。近來師資培育強調針對專業認同的反思 (reflection)，可透過反思求學過程中所遭遇的正負面榜樣或可能影響的人事物、敘說故事或歷程檔案等方式進行，俾使師資生能覺察其自我專業認同。

位於洋蔥狀模型核心地位的「使命」，乃關注更高層次且深入的問題：從事教職的目的；試圖回答「我為何存在?」、「個人心靈深處是什麼模樣?」等問題。其涉及的範圍較「認同」要廣，包括家庭、社會團體、文化乃至於宇宙秩序等超個體層次 (transpersonal level)，致力於發掘個人在整體大環境中存在的意義。「使命」與「認同」也與正向心理學 (positive psychology) 所強調的個人正向特質 (character strengths) 和 Ofman 所謂的核心特質 (core qualities) 有關，師資培育除了引導學生覺察這些核心特質的存在，更重要的是幫助其使用並彰顯這些特





質，化作實際的行動。

上述架構中的六個層次往往彼此差異，產生教師個人、環境或雙方面的問題，若能保持各層次之間的平衡，則可減少教師個人內在及外在的衝突。從全觀的角度來看，一個好老師應能在各層次間取得和諧的發展。

二、如何幫助學生成為「好老師」？

Korthagen 認為前述洋蔥狀模型明確說明了教師在各層次所應具備及反思的可能內涵，有助於界定師資生所遭遇的問題，並指導其進行反思。然而，仍須注意某些層次問題的解決，考量其他層次的連帶改變，畢竟各層次所對應之因應策略並不相同。

（一）環境層次——創造合適的學習環境

為使實習老師認識教育環境，首要之務在於提供其合適的學習環境，因為慣用傳統教學的學校是不適合新教學方法的實習。因此，師培機構應試圖透過與專業發展學校的合作，營造豐富的教學環境。

（二）行為層次——示範與行為權變管理（contingency management）

示範，意味著展現合宜的行為使學生得以依循仿效；師資培育教師因而需將其所主張的教育理念落實於日常教學當中，以發揮身教的功能。至於行為權變管理，則強調每當學生試驗一個新的行為，應同時兼顧糾正與獎勵的指導方式，逐步修正其行為。

（三）能力層次——教授、訓練與輔導（coaching）

教授、訓練與輔導構成指導教學模式的主要內容，由於這部分已有眾多且詳盡的研究，故不列入本文探討的重點。

（四）信念層次——概念改變途徑（conceptual-change approaches）

改變概念的本質在於轉換學生既有的觀點，例如改變學生認為「教學只是知識灌輸」的概念，轉向建構主義的觀點。這通常包括以下步驟：(1)鼓勵學生反思教學實習中的一個具體經驗；(2)協助學生覺察各種情境下隱性信念在個人觀念與行為中所扮演的角色；(3)透過檢視自我教學信念中存在的缺點，進而產生對既定

信念的質疑；(4)提供學生其他可替代的教學理論；(5)學生依據該理論轉換行為。其中，可供替代的理論對於學生而言必須是明瞭、看似有理且豐富的，才可能被置於既有理論之上。

(五) 專業認同與使命層次

目前關於第五及第六層次問題的因應策略少有文獻，一般也可以採用概念改變途徑，然而這些層次都涉及自我概念，並不容易加以改變。此外，心理綜合學（psychosynthesis）特別針對「使命層次」的問題，提出引導式想像（guided fantasies）、繪圖及冥想等策略；其他方法則留待實例解說部份再予以說明。

由於各層次之間彼此影響，不同層次的問題或可採取同一策略以為因應。為幫助學生成為好老師，除了關注於該生所涉及的層次之外，尚須將範圍擴及其他層次，同時考量不同的因應策略。

三、具體策略——三個方案

Korthagen 特別聚焦於「認同」與「使命」層次因應策略的探究，期以補充既有文獻的不足；以下的具體方案，乃針對此一焦點而來。

(一) 實習老師工作坊

Korthagen 及其工作團隊以「你是否與學生或自己衝突？」為題，舉辦了一個實習老師工作坊，於一年制師資生畢業時進行。當中強迫學生面對真實的自我，許多學生因而表現出不安全感，大多數並經歷了「認知」與「使命」層次的掙扎，例如「我是否願意且能夠採取某明顯必須的行為以維持教室秩序？」、「這個行為是否適合我？」、「我是否依舊希望成為老師？」。此外也透過各種方法引導學生覺察架構深層的要素，及如何由內而外層層轉變的方法，並針對各層次進行反思，這在一般師培課程中較少見，學生也覺得相當有幫助。該工作坊不僅提供學生生涯選擇與具體教學行為的試驗，也喚起對於專業認同與使命的重視。

(二) 現職教師方案

「反思」也是國中小學現任教師方案的一部分，該方案致力於喚醒對於自我專業認同及教育使命的覺察。尤其在教師短缺及教師工作倦怠等問題之下，如何留住現任教師是重要的課題；而教師個人想法的重視及同儕的支持則是可能的解



決對策。該方案係由參與者先選取一個具體個案，而後透過小組進行的方式，互相協助確認個人的教育想法及其實踐。此一活動與學校文化，實有助於提升教師「反思」的機會與同儕合作的價值。

(三) 師資培育教師的專業發展課程

師資培育教師在指導學生反思的同時，本身也必須有所反思及具備促動反思的能力。Korthagen 及其工作團隊已設計出一套教導師資培育教師如何將專業認同與使命層次納入教學的課程，包括引導學生轉化其核心特質為實際行動與能力，及處理自我設限的方法，作業方面也強調落實師資培育實習過程中逐日的反思。參與者認為這些課程透過「反思」深入探究個人內在的可能，對於教師專業發展而言相當有助益。

四、省思與啟發

Korthagen 以全觀的角度，將好老師必須具備的特質整理成一個洋蔥狀模型 (onion model)，將環境、行為、能力、信念、認同與使命等內、外在可能之因素皆一併納入考量，其相對於一般僅聚焦於教師外顯行為的關注，乃真正將教師視為一個完整的全人。Korthagen 不僅止於教師特質分析的角度，他還揭示了，無論是實習老師、現職教師抑或師資培育教師，都應該以成為好老師為目的，在實習老師、實習學校與師資培育機構的協同與合作之下，將環境、行為、能力、信念、認同與使命等因素逐一串連與聯繫。

近年來臺灣教育界掀起一股改革的浪潮，在師資培育方面尤重有關教師素質的訴求。如今教育現場中可能遭遇的問題與挑戰不盡其數，一個好老師能具備良好的教育動機與心理素質，取得內外因素間之和諧發展，以減少個人內、外在衝突的可能，更顯重要。為了培育出「能教出優秀學生的優秀好老師」，在 Korthagen 模型與具體策略的啟示之下，或可從檢視現行法制做起，全面省思師資培育環境與課程資源、教師資格的檢定與選用、在職教師的評鑑與發展等，是否能鼓勵或啟發教師的專業成長，並結合師資培育機構、實習學校及教育行政機關共同來努力與耕耘。惟 Korthagen 模型中有關使命、認同、信念等內隱特質，實不易培養與評斷，如何透過實際的指標或制度來啟發這些內隱不易見的特質，無疑是一大考驗。另外，既然「好老師」的定義會隨著時空的不同而有所移異，則什麼是「當代好老師」所必須具備的特質，又如何進一步加以定義等問題，也都有待教育人



員共同思考與釐清。

導讀文章

Korthagen, F. A. J. (2004). In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 20, 77-97.

本文引注格式 (APA)

賴怡樺 (2010, 1月)。優秀老師也是教出來的?!——「好老師」的要件及其培育。臺灣師資培育電子報, 4。檢索日期, 取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=244>
(註:「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)

