

※ 師資培育文獻回顧 ※

【回應文章】

Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-50.

如何把關我國的教師素質？

李明穎

(國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心專任助理)

Darling-Hammond 在過去的研究基礎上，指出「教師素質」的確會對學生學習表現產生影響，並進而從研究者較少關注的分析層面——州政策及相關制度層面的個案研究及量化數據，論證美國各州若對教師素質有較多的管控政策（例如訂定較嚴格的聘僱標準），學生的成績表現亦較佳。

若誠如 Darling-Hammond 所指，教師是影響學生學習的重要關鍵，那麼，如何在師資培育的各重要環節把關教師素質？

我國現行的教師選用制度

以臺灣而言，教師選用共可分成三個不同的階段，包括（一）入口管制——各校自訂標準招收教育學程學生；（二）出口檢定——目前新制規範師資生實習半年後必須參加教育部統一辦理的教師檢定考試，通過後方可獲得教師證；（三）聘用篩選——除了公費生分發外，其他的師資生必須通過各縣市或是各校辦理的教師甄選才能進入學校任教。理想上，這樣的遴選過程應該是以素質為考量，不過前提是我們對於重要的教師素質都已經掌握，而且各種遴選的規準、測驗、考試等，都有辦法測出這些素質。問題是，我們有把握嗎？

就目前的現況而言，由於近年來培育的儲備教師已經遠大於學校實際所需人數，產生許多所謂的「流浪教師」，也連帶影響學生修習教育學程的意願，因此，許多師資培育中心及系所甚至面臨招生不足的情況，從高峰期諸多學生搶著修習到現在只要學生願意來修幾乎都能錄取，入口管制的部分並無發揮太大的效用。

出口檢定部分，目前的考科主要為教育專業知識，且為紙筆測驗，無法檢測教師實際的教學表現以及學科專業知能。至於教師甄試部分，是目前成為正式教師最難通過的門檻，然而，短短的筆試與口試過程，就能瞭解一個教師是否具備良好的教育與學科知識教授學生？再者，倘若脫穎而出的均是優秀的教師，為何現今校園不適任教師的問題仍然層出不窮？或許，教師素質的根本問題並不在於「教師聘用標準」的高低，而是政策不鼓勵優秀人才投入教育工作，使得優秀人才自我選擇退出(self-selected out)，加上學校環境並不鼓勵教師持續發展，學校教師文化和家長至上的社會脈絡，降低教師的教學熱忱與使命感，就算有選拔制度，也清楚知道所需的教師素質，一樣找不到理想的人長期投入教育工作。對於教師素質的討論，實在不能忽略社會脈絡對潛在候選人(potential candidates)的影響。沒有誘因，環境不佳，吸引不了大魚，有再好的網或補魚工具，也無法吸引好的老師。

師資培育制度何去何從？

回到教師素質最根本的問題——如何定義教師素質？何謂品質好的培育制度？文中較多提到的研究指標是「認證機構---專業標準委員會之數量、是否開放無證照的教師任職等、教師是否是本科系」但是，對於究竟需要多長的師資培育學分(18~40)、時間(8~18週)，並沒有實質的討論，缺乏瞭解各師資培育機構的培育制度對教師素質的影響。以臺灣而言，目前開放各大學均能開設教育學程，實需要有一個客觀、公正的獨立機構審核機構是否有適當的資源培育未來的教師，當缺乏實證證據顯示教師需要何種的養成過程，就無法回答何謂良好的師資培育制度？以及如何進行機構審核與評鑑。因此，政府應該投入更多的研究資源於此，鼓勵適切的優秀人材投入教師行列，而不是產生大量素質良窳不齊的流浪教師，美其名是透過市場自由競爭篩選人材，實際上卻產生人力資本的浪費，亦使得原本有志於投入教師行業的學生怯步。

筆者在此提出下列具體建議：(一)投入更多的資源於師資培育的相關研究，在實徵證據的基礎上進行政策改革；(二)嚴格把關各師資培育機構，確保培育品質；(三)對初任及在職教師進行在職教育，除了可引進初任教師輔導方案(beginning teacher mentoring program)，由資深教師引導初入職場的新手教師，對於工作數年的教師亦可仿效美國全國教學專業標準委員會(NBPTS)的做法，鼓勵教師定期換發專業證照，促使教師終身學習；(四)發展學校內及學校間教師專





業發展社群，引領教師教學知識與經驗分享的文化。

本文引注格式 (APA)

李明穎 (2009, 10月)。如何把關我國的教師素質?。臺灣師資培育電子報, 1。
檢索日期, 取自 <http://tted.cher.ntnu.edu.tw/wp-admin/post.php?action=edit&post=172>
(註:「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX年X月X日)