

第十章 國小教師資格檢定相關問題之探討

203-226

「教師資格檢定」是一個非常複雜的課題，不但涉及的因素非常多，影響的層面也很廣。雖然本研究的重點是「教師資格檢定的項目」，然而在研究的過程中，許多相關問題卻不斷浮現。研究小組不能對這些問題避而不談，因為如果沒有同時考慮這些相關問題，可能會危及第九章所列「基本方案」之可行性。這些相關的問題並非研究小組事先即設定好的，而是隨著針對「檢定項目」之探討而出現。畢竟，本研究的一個特色就採用「多規準」來引導研究的方向，並採用「多方法」來探討同一個主題。研究小組一方面必須不偏離核心問題，一方面又必須保持充分的彈性來考慮各方面的相關因素。

本章分析歸納這些相關的因素及研究小組的建議。這些因素可以分成兩大類。第一類是有關檢定制度本身的各項相關問題。第二類是其他的有關問題，這些問題往往涉及更大的制度架構或政策，但是與教師資格檢定又有某些層面的關係，因此將在本章做個簡單的討論。

一、檢定制度本身的相關問題

203-219

1. 是否把教師資格證書分成一般教師與科任教師兩種？

在本研究的過程中，一再浮現的一個爭議是：「是否把國小教師資格證書分成一般教師與科任教師兩種？」如第九章的分析，這個爭議的來源是由於國小目前基本上是採用「混合制」，也就是說一個班級的國語、數學大多是由一位級任導師來任教，另外一部分科目由「科任教師」來任教。此種安排方式一方面是受到「國小教師員額編制」之影響，另一方面則是因為，部分科目由具有專長的「科任教師」來任教會比較適合。

根據劉錫麒等人的研究（民82, p.17）國語、數學由級任導師來擔任比較能進行隨機教學、個別指導，補救教學的時間比較多。而由於級任教師對學生有比較深入的了解，有助於提昇教學效果。因此，級任教師與科任教師可以發揮互補的功能。也就是說，在混合制之下，還是有科任教師存在之必要。理由很簡單，級任導師不可能有那麼多的精力與時間來負責一個班級的所有科目之教學。因此有必要把一些科目安排給一些比較專精的教師來擔任，例如音樂、體育、美勞等藝能科目。研究小組進行訪談的過程中，許多受訪者都提到這一點，例如：

有一個提議就是把藝能科全部科任，這是教育的一個政策考量。我們不要

代用，必要的時候我們可以選訓國內的音樂、體育、藝術系的學生到師院修教育學分，修一、兩年的教育學分。(E-10)

即使是很小型的學校，只有六個老師，教育部應該貫徹，就是要派一個音樂，或者體育的。因為現在事實上，很多體育系畢業的，並沒有適當的工作，這些人就應該納進來，加以訓練，派到偏遠地區。沒有人願意去，但是你就是要去，這樣其他的人就是專門教國語，數學。把藝能科老師全部都抽出來。(E-11)

我們現在要提昇國民的體育水準，每個小學都要有一個體育教師，編制一個音樂，編制一個美勞，這是一個政策的問題，而不要把這個責任推給小學校長。不要說少了一個美勞老師，隨便捉一個來教美勞，少一個音樂，又來捉一個音樂，結果都不是他們專長。(E-18)

有些專門的東西，可能以後還是會走向科任的方式。在藝能科方面，有些特殊的，像自然科，大部份是科任的。而且這不只台灣省，包括台北市、高雄市。在台北市、高雄市，音樂一定是科任老師，自然在中高年級大部分是科任老師，社會、美勞也是科任老師。有些學校體育也是科任老師。在定這個方案時，是不是提供一些〔科任〕老師，不然，音樂系的同學畢業出來，不能專門學音樂方面的，還要去學國語、數學、社會、自然教學法。(L-3)

現在高年級也都分得差不多了。剩下國語數學和健康教育、生活倫理自己教，其他都分出去了。(C-3)

除了各科的基本技能知識以外，如果是屬專業性的話，就是走向專科，例如音樂屬藝能科，將來小學可能會走向這方面。(C-6)

這些看法基本上與「混合制」沒有衝突，也沒有爭議。比較有爭議的是：「小學教師資格證書是否要分成一般教師與科任教師兩種？」易言之，教師資格檢定時，是否要劃分成兩種不同的教師來檢定？有些人認為應該要分，因為目前已經有很多學校把藝能科完全由科任來任教，而且這些教師就只教他的專長科目，不教別的，如下述受訪者之意見：

建議是說，分一般和科任。這樣較有前瞻性，將來有可能會走向藝能系畢業的學生都是當藝能科的老師，其他各系出來的學生，就是擔任一般科目。(L-6)

最好是分一般和科任。在台北市的趨勢也是一般和科任分開。如果學生出去，採用這種方式，藝能科的才教藝能，對學生來說就不用準備。以目前的情況來說，學生需對藝能科有些瞭解，這樣到國小才不會說都沒學過。
(L-8)

然而，也有些人認為不應該分成一般教師與科任教師。如果分的話，會造成一些分發、調動、或排課上的困擾。例如：擁有單科專長的科任教師能否教其他的科目？如果可以，就失去了原來分科之意義。如果不可以，則會造成排課上的困難。例如下述看法：

台灣省城鄉差距蠻大的，偏遠地區的小學校，就只有一些老師，有時全部老師都是新人，很難有所調配。(L-6)

我覺得有一個障礙，如果專科檢定以後，那學校以後派他教別的，他也很頭痛，說我不會教，我是檢定什麼的，會不會有這樣的現象？(C-7)

音樂系的學生出去後並非只教音樂，政府沒有這樣的規定。現在是因為音樂老師少，所以他們才擔任科任，當人才足夠時，他們免不了要當級任，所以音樂系怎能例外呢？(N-17)

那會有相當多的困難。比如說以六班的學校來說，我們假設編制是一·五好了，九個老師。要幾個國語老師？數學老師、社會老師？恐怕相當難調配。到時候說我是國語的專科，其他科我都不教那怎麼辦？小朋友自習。再說有沒有辦法把這些專科的老師都分到適當的學校去？也是相當困難。以師大來說，每一年的分發都有很大的困難。而國中的分科已經相當細了，好幾年都這樣，那國小……不過還是可以考慮，有些科是有必要讓它專科。尤其是藝能科的。(C-8)

另外一個更大的困難是，如果要分成「一般教師」與「科任教師」，那麼要如何來分？一般教師考什麼？科任教師又要考什麼？如果這兩種教師之檢定項目或通過難易差異很大，則將使準教師「趨易避難」。這是人之常情，無法避免。

分科的劃分方式的確是一個問題，因為劃分其實沒完沒了，也永遠無法滿足人們對「專門」的期望。因為總有些人會說：「籠統地檢定並賦予一個自然科的科任教師證書，還是不夠專門。自然的範圍太廣了，沒有人能樣樣精通。同樣的情形可以發生其他在任何一個科目裡。此種分科的方式事實上可能會造成愈分愈細的現象。例如，國語可以進一步分成寫字、作文、書法、說話、讀書；音樂又可以進一步分為聲樂及鋼琴。體育又可以細分為游泳、田徑、體操、排球等等；美勞也可以分成美術與勞作。自然又可以分成物理、化學、生物

、地球科學。社會也可以分成地理、歷史、公民等。如果從「專門」的角度來看，沒有人敢說自己已經是某一科目的「教學專家」，因為每一科目都含有一些特殊的教學項目，這些教學項目都有其獨特之處，如果要樣樣專精也的確不容易。（「醫師」的分科情形也有愈來愈細的現象，不但可以分成「內科」、「外科」、「小兒科」、「婦科」，內科又可以分成「胸腔內科」、「胃腸內科」、「心臟內科」等。）

從這個觀點來看，教師資格證書不宜分為「一般教師」與「科任教師」。一個教師如果要發展某方面的專長，可以在小學服務過一段時間之後，才逐漸發展出來。此種情形就像醫師的訓練與取得執照的過程。醫師的訓練基本上是全科的訓練，醫學系並沒有分成「內科系」、「外科系」或任何其他科系。醫學系學生在最後兩年的實習中，必須要每一科都實習，畢業時通過國家考試所取得的醫師執照也是不分科的「一般醫師執照」。醫師進入醫院服務時，才根據供需的關係以及個人的興趣來選擇某一科的執業。一般醫師如果要取得「專科醫師執照」，必須再進一步接受額外的專門訓練，一段時間之後再經特別的檢定程序。事實上，一個人要取得專科醫師的執照前後至少必須十年以上的時間。如果以「醫師」的情形來看，「國小教師」也是一樣不宜太早劃分，因為教師首先面對的是一個「完整的人」，必須要先會「全人的教育」，能夠做到這一點之後，才來針對某一方面有所專精。正如下述受者的意見：

可以做雙重檢定。我想這是技術上的問題。先通過級任檢定以後，再來檢定藝能。如他已取得級任教師資格，再來跨藝能科，又檢定藝能科，就可以當藝能科任。級任不一定能教音樂，但會教音樂的已先通過級任的檢定才來教音樂。基本上通過初檢、複檢的，通通都是級任的，但是小學老師又有另外分高一級的，專門針對某一科特別研究。（E-16）

有一個方式就是像去年、前年台北市國小主任甄試一樣，本來有分輔導主任、一般主任，後來前年就改成不另考輔導主任，都是考一般主任。但是一般主任有某專長，如有輔導學分幾學分以上或有輔導研習幾週以上的，就有擔任輔導主任的資格。一樣用這個方式，基本能力不分科，但檢定後在任教時，我有某專長如音樂系畢業，就可以擔任音樂的專任老師而不需再經過考試。（L-33）

事實上，現在的教師證書也有這樣分，在台北市有專長調動。所謂專長調動，指特殊教育的。特殊教育除外，像音樂、美勞、體育、電腦。在國小，目前尚未定案，但草案已出來了。以後在這方面，不可能每位老師都給予職位去教，一定是要專任。那我們考慮是否可分成兩類，當然，一個老師也可取得兩樣，專業和普通皆有。那普通的只要有這些或怎樣就好，這樣與目前狀況也較符合。否則，這方案在台北市可能較有差距。（L-7）

綜合上述看法，研究小組認為，國小教師資格檢定時應該只有一種「教師資格證書」。但是，在教師資格證書則可以註明專長科目（也就是初檢時自選的兩個科目），此專長科目只是做為分發、調動、排課之參考，並非限制教師不能任教其他科目。至於「科任教師證書」，必須另外訂定其它的檢定程序來檢定，例如：必須先取得「一般教師」的資格證書，然後服務過一段時間，經過某些在職訓練，並到師範學院再進修才能取得科任教師證書。此種教師資格的取得並非本研究的範圍，有待日後的考慮與研究。

2. 初檢時是否檢定「教育專業精神」或「教育工作性向」？

在第九章所列的「基本方案」中，初檢階段並沒有檢定一個準教師的「教育專業精神」。然而，在本研究的過程中，許多人建議在初檢階段就應該提早淘汰一些不適合當老師的人。有些人甚至建議應該從一個大學生進入師資教育學程開始就逐年考核他的「教育專業精神」或「教育工作性向」，提早決定他是否適合繼續朝「國小教師」這條路走。主要的原因是，如果一個人不適合當國小教師，就應該及早讓他知道，而不要等到修完師資教育學程時的檢定考試才把他淘汰。那樣一來未免太遲了些，例如下列受者的意見：

在學校就發現他有問題了，為何不及早淘汰而在一年後才淘汰掉，對他而言更不好。所以及早讓他知道他不適合當老師，然後才有更多的路可以走。(G-22)

假如他的品德不好，可以用操行成績的方式把他淘汰掉。也就是說，只要訓育委員會評鑑他不好，就把他淘汰。第一年不淘汰，就留校察看，第二年就將他淘汰掉。大概這個可以做到。假如說是他的學習散漫的話，我們後面有一個檢定，教育知識，自然而然你就通不過。(A-25)

這個觀點立意不錯。問題是：除了品德操守上有明顯的問題可以作為檢定的指標外，一般而言「教育專業精神」或「教育工作性向」不是那麼容易檢定的概念。如果沒有長期的觀察或是從實際的工作表現來衡量，不易做到確實的、公正的評鑑。此外，是否可以用一個大學生在學期間的表現做為檢定的指標可能會引起很大的爭議。畢竟，一個大學生也是一個還在成長的學生，他的興趣、精神、態度也都還會改變。也許一個大學生在一、二年級時，因為心裡還沒有調適好，或是不瞭解小學教師的工作特性與價值，所以志趣還不是很堅定，表現也比較散漫。太早對這種學生下斷語是否適合？

另外一種建議是在一個大學生完成師資教育學程時，在初檢中增加某種「性向測驗」或「口試」，來衡量其「教育專業精神」或「教育工作性向」。這個建議則遭遇到檢定技術的問題。「口試」是否能有這麼高的鑑別力？「教育性向」是否能用筆試的方式測驗出來？這些都很成問題。綜合上述各種考慮，

研究小組認為，雖然理想上初檢階段應該要檢定「教育專業精神」或「教育工作性向」，但是在實際上則不可行。

3. 複檢時的「評鑑委員」應由何人擔任？

按照第九章所述的「基本方案」，在實習教師實習期間，由五位「評鑑委員」共同考核實習教師在實習期間的「教育專業精神」及「綜合教學能力」之表現。每一位實習教師之五位「評鑑委員」包括實習學校之校長、教務主任、一位資深教師代表、一位師院實習輔導教授、及一位由國教輔導團中指派之教學輔導員共同組成之。在本研究的過程中，「評鑑委員」的組成也是一個爭議頗大的問題。事實上，每一種身分的評鑑委員都曾受到某種質疑。首先、許多人質疑是否要由師院指派實習輔導教師來加入評鑑委員會？因為師院的實習輔導教師可能偏袒自己學校出身的實習教師。而且師院的實習輔導教師平日在實習期間是否能經常到實習學校進行實習密切的實習輔導也令人懷疑，如下述看法：

我現在懷疑是否能組得成評鑑委員小組來評鑑。本校有二位實習生，師院的指導老師卻沒有來看過一次，只有要實習老師回校報告，這種方式我不贊成。在學校中除了校長外，應該派資深教師引導實習生，且授予指導老師相當的職權或榮耀。像我們學校的實習生我請得過師鐸獎的老師指導，現在就幾乎是他的翻版。當然這不能怪師院的老師，他們沒時間嘛，但完全授權給實習的學校又不可行，故至少評鑑小組要三人以上，一位指導老師，一位行政人員，一位校長，這樣好些。當然我不排斥師院再派一位指導老師來，但重點要放在實習的那所學校，比較實際。現在老師最缺乏的就是教育精神，如果有一位實習指導老師和他朝夕相處，無形中就是一種感情的領導，久之，耳濡目染，比校長說依什麼規定，你要交出什麼報告來有效。(I-16)

其次，也有人質疑「國教輔導團的成員」是否適合。輔導團成員人力不足是一個問題，如何甄選合格的輔導團成員又是另一個問題，例如下述看法：

國小輔導團只是個臨時性的組成，成員亦並非有什麼特別的資格或以一定程序進來的，而是教育局的督學認為某位老師合適就找他來的，不像我們一般要有什麼執照，證書才有資格。於是輔導團的成員只是臨時性的組合，大家認為可以就可以了，將來具有考核權時，考核權的權力來源會有爭議。(N-22)

第三，評鑑委員中最受爭議的就是和實習教師同校的校內人士（即校長、主任、教師代表）。因為由同校的同事來考核實習教師的實際表現可能無法落

實。最主要的原因是人情的問題。實習教師與該校同事相處久了之後，有了感情就不易客觀。許多人都質疑中國人重人情，不願意當壞人，因此不能真正做到客觀的評鑑。例如下述這些受訪者的看法：

坦白說，既然通過初檢，複檢要淘汰掉較難。複檢很難執行，因為相處一年了，若教學技能較差的，一定想辦法送禮等等。(J-7)

有個問題，在台灣的民族性，壞人我不願意當。如你在這個學校，有個實習生來，你要我把他打不及格，使他沒資格當老師，誰打得下去？如果你今天是在考試的階段，我來一堆評審委員就這樣過去了，那沒關係，誰也不知道誰，相處一年或半年後，要打下這個分數，恐怕是大問題。(L-37)

專業精神放在複檢也不可能達到這個目標。一般校長都抱著與人為善的態度在做人。打六十分的話已經對你非常難堪了，而你還可以取得那個資格，不像學校每一科都有考試，你幾科不及格，給你淘汰，退學。(F-7)

我怕校長及老師下不了殺手鑑，因實習生也是在學校實習，校長打的每個成績都很高。……最好不要以校內人士為評鑑委員，破壞同事關係，以外人組成評鑑委員會，如台北輔導區或花蓮輔導區一或二個教授，然後每個地方的校長，到本校來評鑑，本校校長或主任提供參考依據，不要下決定，他們才敢下殺手鑑。(M-34)

複檢的教育專業精神，由實習期間的小學校長及相關的指導老師共同評定，這會不會淪為一個形式？那個校長要扮演壞人？除非那人太過份了。(C-54)

放在複檢裡頭的教育專業精神，我本來有一個構想，但中國人做不到的，就是學校老師投票，pass or no pass，不打分數，決定有沒有資格當老師。(F-14)

另外一個受人質疑的是校內評鑑委員的資格問題。不見得每位校長或教務主任的資格都能使人心服，評鑑委員中的教師代表如何產生也是一個問題。

評鑑委員的組成由小學校長、小學老師、師院老師組成應是適當。只是國小老師誰夠資格來當委員，又要檢定。還有國小校長的能力我比較懷疑，因為不能去檢定他，等於我們的學生到那個學校去，那個學校校長就變成當然委員，他的操守、能力比較會有問題。(G-24)

要幾個老師去評鑑？小學校六個老師全部來評鑑，大學校幾百個挑六個來評鑑，蠻難的。(C-54)

從前面各種意見來看，我們似乎陷入一個兩難困境。一方面，接觸比較多的同校同事會有人情上的困擾而不易做到客觀的評鑑；另一方面，接觸比較少的校外評鑑人士又很難做到深入的評鑑、實在的評鑑。另外一個困難更麻煩。我們不但要檢定教師的資格，又要檢定「評鑑委員」的資格。這個問題沒完沒了，因為，我們又可以繼續問下去：誰有資格來檢定「評鑑委員」呢？誰來檢定評鑑委員的檢定者呢？

這兩個問題都很棘手，也可能使評鑑委員對實習教師的考核無法落實。解決的方法是，另外深入研究評鑑委員的組成與甄選方式，例如，是否完全由專職的教師評鑑委員及實習輔導教師來收集評鑑資料，校內人士只是負責提供部分參考資料？是否增加校外評鑑委員的人數，降低校內人士的比例？這些都還有待深入研究。然而，研究小組認為，不管評鑑委員如何組成，都不可能做到完全公正、客觀、與確實的考核。我們只能期望透過評鑑委員的方式來淘汰很明顯的不適任的實習教師，避免其誤人子弟，而不是透過評鑑委員的考核來選擇優秀的小學教師。即使只是要達成此種保守的目標，都必須進一步深入研究，訂立一些很明顯且較客觀的標準，來衡量實習教師的「教育專業精神」及「綜合教學能力」，以便決定何者為適任，何者為不適任。

4. 複檢與實習輔導如何結合？

「實習」是教師養成的過程中一個非常重要的階段。在目前我國師範教育中，有兩種不同的實習方式之設計。第一種是在學期間大三、大四的「教育實習」課程，第二種是結業後進入小學為期一年的「結業實習」。撇開在學期間的「教育實習」不論，目前我國的結業實習制度是非常弱的一環。屢遭詬病的地方是，目前的結業實習方式形同「放牛吃草」，等於就是分發，只是延後發畢業證書而已。因為在實習的一年中並沒有嚴密的實習輔導之規劃，實習輔導的方式形同虛設，無法幫助實習教師的專業成長。因此在本研究的過程中許多人屢屢建議，應該嚴密地規劃我國教師之實習輔導制度。

首先，依據第九章所列的「基本方案」，複檢階段最重要的就是考核實習教師的實習表現（包括教育專業精神及綜合教學能力）。如此一來，教師資格檢定制度與實習制度必須密切配合，或甚至直接結合在一起。這是本研究在詮釋循環訪談的過程中屢屢被許多受訪者提及的一個意見。按照這個觀點，必須把「檢定」與「實習輔導」結合在一起，變成一種「形成性評鑑」(formative evaluation)，而不是「總結性評鑑」(summative evaluation)。換句話說，在實習教師實習的這一年中，不要只是為一年終了時「算總帳」而評鑑，應該讓一位實習教師的「評鑑委員」同時又身兼該實習教師的「實習輔導委員」，一面觀察實習教師的表現，一面也進行即時的實習輔導，使實習教師能即

刻改進、成長。因此，一位實習教師是否表現進步也應該是評鑑資料中一個重要的標準。研究小組認為，這是一個非常有前瞻性的觀點，也是非常值得努力的方向。下列這些受訪者的意見充分表達了此種觀點：

複檢是用實習來比起做Simulation要好，比較實際，唯一的一點是相關的人員要配合。不必勞師動眾，不必天天檢定，好像檢定不完，就是不影響教學。要結合實習輔導。照樣教學，我們人去看就好。而且如果學校有五個，五個都看，有三個，三個都，看這樣很好。甚至包括進步也是檢定的項目之一。事實上這個工作，可以跟Supervision一起作，就是到小學去，有什麼問題，都可以此發現。包括實習輔導，校務問題，Supervision視導工作，督學的工作都可以。(E-20)

在服務的那一年他服務的態度、績效、精神，應該佔檢定的至少一半，因為這一年也算一個檢定。所以在這一年裡面，他們要學會什麼，要表現什麼，就總結評量一下。如形成性評量，讓他更明確知道這一年裡面，充實自己那一方面，往那一方面來努力，來表現。(A-2)

複檢並不是只有最後的那一次考試或者測驗一下。這整個一年本身就是一個檢定的過程。複檢並不是最後這個考試，測驗一下，考得不錯，而上課馬馬虎虎。所以這一年整個活動與要求都要設計好，比如教學來講，應該注意那一些，上課不遲到早退……都應該有比較明確的評量項目，都該讓實習教師知道。(A-3)

在實習的這一年也是他學習的一年，並不是說最後我們才給他一個檢定。也就是說，我們去給他檢定可能不訂時間，我們應該通知他改正，真正做到實習指導。(A-28)

其次，小學必須配合實習的需要來安排工作，而不是把實習視為正式分發上任。換句話說，實習期間必須在輔導教師之指導下，有計劃地進行多科的教學實習或一部分的行政實習。例如下列意見：

在實習這一年，我們跟師大一樣，一分發出去就是正式老師，只是資格跟薪水不一樣。在這一年裡面，我強調它的學習性質，我們應該要求接受的學校配合我們的實習計劃。(A-10)

一般來講，畢業的時候，一定要教兩科、三科，那也就是一定要小學配合。(A-12)

學校在人員調度上仍然以原來合格的教師為主，不用擔心實習教師的能力問題。實習教師則主要依照實習的需要來一步一步地學習各科的教學，而不是一下子就負擔起像合格教師一般全部的責任與工作。因此實習教師必須由適當的人員來輔導。畢竟實習教師還是有許多東西要由「做中學」，正如下列受訪者所言：

我的想法是，師院出來，第一次不算分發，第一次可能派你到城市半年或到鄉鎮半年，城市鄉鎮不同的教法。一年以後，再做複檢工作，複檢及格再正式分發，第一年實習。現在的制度，你一畢業就等於分發，等於你就在那邊了。所以很多人分發到城鎮到鄉下，根本就沒有那個，所以一個老師在不同的地方一定有很大的差異。譬如在新竹市和新竹三棧，小學校和大學校也對不同。所以國外這種教師訓練的方式，是這樣的。一年以後他再選擇到哪裡，才正式做檢定的工作，才是正式老師。一個老師能夠經過兩個地方的磨鍊，他真正這實習一年。在做教法上的實務磨鍊及教育理念上的一種筆試。(L-19)

那就是在分發時就不應該如此。有的學校全是資深教師，新老師進不去，要不然就是僅是新教師，沒有資深教師願意來。另一種情形就是變動很大，這些都是不好的現象，以台北市而言，有個不成文規定，一個學校有缺額，至少要保障三分之一的師院畢業生，三個以下的缺額不保障，三個以上則保障三分之一，但不超過二分之一，就不致造成此種困擾。新的學校，年輕有朝氣，可是經驗不足，行政人員很苦，校長也須放下身段一同唱跳或教學，所以分發以後是否能採學校自願的方式，接受實習老師實習，衡量己校是否有能力，衡量是否有師資來指導，設計簡單的表格來決定究竟能輔導幾位實習老師。(I-17)

學校有些公文有時效性及有關教師權益，所以學校不肯全部放。以我在山上學校實習為例，老師大多是代課教師或新教師，第一個學期時，主任包攬全部行政工作，因為幾乎全都是新老師。但以我的習慣而言，第一學期我做並無妨，但做完之後給實習老師看，第二學期時，請他做由我來看，如此方能漸漸熟悉且會做，如果沒有機會給他，他永遠不會做，我建議學生到校第二週的時限，由原來教師做給他看。過時限後，由實習生做給原來教師看，採的是一對一方式，讓實習生慢慢熟悉。(M-5)

以前實習行政教學也是沒有幫助。如公文處理，除非把它的分配的非常完美，不然實習看不出一個所以然，另一方面學校興建工程，那一個有辦法去處理？現在縣政府委託學校辦親子活動，實習生就可能無法辦理。(M-9)

原來學校的教師位居於主導地位，大型的活動並不可能放心交給實習生，而且，大型活動都由幾個人聯合辦理，原任教師位居主導立場。(M-10)

當然，要做到這個地步，也不是完全沒有困難，必須要有相關制度之配合。最重要的一點就是，實習就是實習，不能視同正式分發，不應佔正式教師的缺額，待遇也不是合格教師的待遇。將來一旦要實施教師資格檢定制，勢必要把「實習教師」的地位回復到這個意義上，否則以目前的方式來看，實習教師與正式教師似乎沒有多大的區別，也沒有複檢的必要了。如果實習教師不佔正式教師的缺額，實習教師等於就是小學的額外人力。

5. 什麼機構與人力來執行「複檢」與實習輔導？

如前所述，「基本方案」中複檢階段主要的檢定項目是考核實習教師的實習表現，而此項考核工作必須由一個「評鑑委員會」來執行，並同時發揮實習輔導的功能。如果要實施這個構想，必須強化「國教輔導團」的功能。以目前各級「國教輔導團」（省、市、縣）的組織形式與人力來看，勢必無法協助執行「教師資格檢定」與「實習輔導」的工作。因此，在本研究的過程中，許多人建議，將來直接將各縣市既有的「國教輔導團」加以擴充人力，或是在各縣市成立類似「教師研習中心」的機構，或是在各師院「實習輔導室」增加「實習輔導教師」的名額。此機構必須有固定的人員編制，可以從國小教師中甄選優良教師，並加以必要之研習或訓練，賦予較高的待遇，專門協助執行「教師資格檢定」與「實習輔導」的工作。另外一個方式是由小學直接借調優良教師（降低授課時數或是全時間借調），並給予較高的待遇，專門協助實習輔導與評鑑之工作。如果人員充分，甚至可以提高「輔導團」或「研習中心」的人員在前述「評鑑委員會」中的比例，或甚至完全由其成員來執行。下列這些受訪者的意見代表此種觀點：

把國教輔導團擴充。他們都是相當資深優良的，各縣市都可以成立。那就是說，在實習期間，由國教輔導團來參與，師院不要參與。但輔導團可以請師院的教授，做一些理論上的指導、鑑定，譬如說你這樣做會違背教育原理。教學技術的話，因為他們是相當優良的教師。在實習期間實習老師跟國教輔導團要有很密切的關係。他們的輔導工作，應該由國教輔導團來擔任比較理想。(F-9)

我們是不是可以像教師研習中心，各縣市把那個輔團擴大，好像西德是這樣。你是實習中心，也要負擔起實習老師，不再由師院負責了，可以說，他們也是學者專家，主要還是資深優良教師。(F-8)

實習老師在實習期間，可能要撥出一些時間參與國教輔導團的一些活動，觀摩或研習的活動。(F-10)

如果在我們國家，由各研習中心做，可能會有困難。是不是將來在報告裡建議教育部，在各師院，師大，甚至有設教育學程的大學，都要給他適當名額，他的工作就是學生結業後的實習輔導跟檢定、形成性評量。這樣等於他們的工作，目前我們也在做，但是我們人力不足，現在三所師大也在做，但是做的效果怎樣……(E-8)

現在相關的就是教育部要增加很多人來辦理，如果只是要求師院現有的員額再來兼辦這些，那是不可能的，當然不完全不可能，這樣大家會草草的做，因為時間、精力都不夠。筆試還無所謂，但是實習，藝能科目目前的音樂老師你要一個一個來檢定，這個相當不容易。(E-15)

評鑑委員是要給各師院及將來相關的大學，如台大他如果有教育學程，勢必也要加入這工作，我們也可以建議寬列名額，以便輔導加上評鑑。將來可能要組一個Team，必要的時候，全國分幾個Team，北、中、南、東，一個Team有固定的編制，我們可以找一些人，志願做這個工作，天天去看學校，給他車子，司機，可以載著他們走，一定要做到方便。同樣分區，不能全省到處跑。分幾個區，以師院為核心點。只是問題既然整個制度改革，不能光求單方面的改，其他相關的設施沒有的話，效果一定會打折扣。事實上經費，比弄個捷運系統，少太多了。但是他影響甚遠，建議中這幾點均說明一下。(E-22)

雖然這些建議都有參考的價值，但是已經超出本研究的範圍，有待進一步深入研究與規畫。

6. 是否增加「口試」？

在本研究的過程中，不斷有人建議是否於「初檢」或「複檢」增加一個「口試」的項目。然而，口試與否不但涉及了成本的問題，也涉及了評量的效度與標準的問題。首先，如果參加檢定的人數很多，可能不易採用口試的方式，因為成本會太高。其次，口試的鑑別力很有限，只能用來評量少數的能力表現（如：準教師的表達能力、人格特質、思考反應、或身體狀況等），無法評量一個人的意願或專業精神等。例如下列受訪者的看法：

面試很難，他如想獲得這份工作，當然會表現很高的意願，我想只有在實習時候才有辦法。(M-38)

你說可不可以體罰學生？他說贊成體罰。你說可不可以賣參考書？他說可以賣。那我們這個老師就不用了，因為我們的價值觀念跟他對教育的看法有所出入。但是有些老師他會虛偽的方式。你用什麼評量？很難啦。(B-15)

面試無法看出其專業精神，因這需要實際表現。(K-15)

綜合上述考慮，研究小組並沒有把「口試」列為「基本方案」的一個項目。如果「口試」的成本問題及技術問題能夠克服，以後可以考慮把「口試」列為「初檢」或「複檢」的一個項目，以達評量方法多元化的理想，增加評量的資料。事實上，依照第八章的分析，許多國家的教師資格檢定項目中也包含了口試的項目，來檢定受試者的基本表達能力、思考反應或教育見解等。可見口試也有一定的價值。將來可以考慮增加這個項目。

7. 是否檢定行政工作的能力？

依據第二章「國小教師工作項目體系」及第三章「實習教師的實習情形」的分析，「行政工作」不但是許多小學教師的頭痛問題，又是小學教師揮之不去的負擔。小學裡各項行政工作非常龐雜，需要學校裡許多老師來共同負擔。因此「行政工作」的能力似乎就成了小學教師必備的能力。在本研究的過程中，便很自然地浮現了幾個相關的問題：是否檢定行政工作的能力？檢定什麼行政工作能力？如何檢定行政工作的能力？

首先，就「是否檢定」這個問題而言，許多受訪者非常明確地表明其必要性，正如下列受訪者所說：

我們小學校沒有專職人員，實習生到這個學校也要學習行政工作。行政工作的能力是不是也列入評鑑之內？因為我們一般要求的是公平，如果新師範生他同樣領薪水，如果都不做行政工作的話，總是有老師會說閒話。以這個條件也作為評鑑，是不是對應屆畢業生複檢的話條件是不是太苛了。(C-12)

在台灣省，很多老師出去都需兼行政，那在實習表現這邊都沒有行政。因為他來需兼行政……行政絕對會影響教學，多多少少的問題而已。我若投入行政工作，那教學是不是會受影響。當然，兼得好，校長對他的評量會好一點。行政表現好，一定會考慮有所彌補。(L-31)

處理學校行政工作能力或態度，是不是包括在教育專業精神裡面或所需要單設一個。(F-11)

然而，比較成問題的是：一個學校的行政工作項目這麼多，究竟要檢定那一項行政工作的能力？比較常被受訪者提及的是「公文處理」，如：

考國語、數學、音樂視譜，再加上行政業務，行政業務處理可以包括應用文，公文一定要有，業務會接觸到。有些師院生不會擬公文，請寫個簡單計劃都不會，如我們學校的衛生組長，從九月請他寫，到最後我自己擬計劃給他抄，至少他懂，這是正式師院出身。(M-1)

現在也還是包括行政實習，例如經營營養午餐及合作社，唯獨公文處理沒有。(M-4)

學生到學校實習兩、三個禮拜，很少接觸到學校行政如公文方面，故應按實際學校職務分配方式，這公文應給予師院生看過。因為有許多工作不是教師在學校教，他就會懂，實際上他未曾接觸過，不可能完全解說詳細清楚，故最基礎應知公文的流程如何做。(M-2)

除此之外，出納、會計、營養午餐、合作社……等等則形形色色。很難說出一個比較重要的行政工作能力。另外一個可能是檢定「基本行政工作能力」或「行政工作流程」，如下述受訪者的看法：

我記得以前在板橋教師研習會，有一個教師基本能力行政、教學方面的研習。細目蠻多的，綜合幾個，包括行政很重要的工作計劃、供給表、教育理念等。一般評的話，比較注重態度、計劃能力、工作推動的程度，從這三方面來考量。還有他真正去做那工作，譬如當出納，整個流程、品德，是不是能夠認真執行，按時完成，從這方面來評工作效能的表現成績而已。(L-32)

實習時，原任的教師應指導他如何去做行政工作，我認為行政工作雖不同，但其流程大致相同。(M-2)

由於行政工作的能力要從實際工作來磨練，比較適合在「複檢」階段來檢定。然而，比較麻煩的是，許多實習教師不見得有行政工作的實習機會，尤其是在大型學校裡。而在小型學校裡，行政工作的量又太多。

綜合上述分析，由於行政工作的實習機會不一樣、實習的量不一樣、或是實習的項目不一樣，很難公平地檢定實習教師的「行政工作能力」。基於此，研究小組認為，只能在複檢的階段檢定一般的問題解決或個案研究能力，而且檢定時不能出太過艱深或專門的問題（如第九章「基本方案」所述）。

8. 檢定的標準（嚴格與否）如何決定？

本研究的重點雖然是「教師資格檢定的項目」，然而在研究的過程中自然浮現的一個問題就是：將來檢定考試的標準如何決定？依據評量的理論，評量的方式有兩種：標準參照評量 (criterion-referenced evaluation) 與常模參照評量 (norm-referenced evaluation)。有人建議採用「標準參照」，也就是事先確立考試的難度以及通過的標準，而且每年的考試難度差異不大。然而，標準要如何決定以及難度要多高都是非常困難的問題，也有待進一步深入研究。因為，如果標準訂的太高，則通過考試的教師太少，可能會造成師資的供需問題。如果標準訂的太低，教師證書的取得會變得很浮濫，讓人覺得教師證書沒有價值，就像日本的情形一樣。如下列受訪者的意見：

事實上如果這要考下去，我們會對社會公布。要當一個老師很難，能夠通過這麼嚴格的考驗，這樣社會形象好，老師的地位也會提高。如果說隨隨便便，初檢的方案通過，隨便大學生來考通通通過，根本老師讓人看得也很貶，隨便都能通過。但是我弄這些，你沒有讀就通不過，就顯現出我們的專業。就像當醫生沒有去讀醫學院那幾年就是醫生考進去也考不過。會計師也一樣。為什麼同樣是師，老師的地位就這樣？ (C-39)

有人建議採用「常模參照」，而通過的標準則視教師供需關係來彈性調整。換句話說，教師的需求提高時則把通過的標準稍微降低，需求減少時則把通過的標準稍微提高。使供與需之間不致差距過大，如下列受訪者的意見：

建議把標準設為浮動的，視需要而定。需求教師多時，標準降低，需求少時，標準調高，這和市場原則一樣。(N-21)

社會上是需跟求，供需永遠都是要平衡。如果小學老師真的是負擔很重，而且待遇又不好，或社會上的地位看起來並不高的話，那吸引力小，到時候會不會影響到我們的小孩？我們訂很嚴，人來考的少，那自然會放鬆，反正供需一定要取得平衡。從嚴的角度看反而對小孩好，因為嚴，素質會提高，對下一代會好。(C-19)

此外，不管標準如何決定，也有人根本懷疑檢定考試是否能檢定出合格的教師，更不用說要檢定出優秀的教師了。主要因為標準很難訂，而且人會偽裝，評量的階段會表現地很好。按照這個觀點，我們對檢定考試的期望不能太高，檢定考試只能淘汰不良者，或是檢定出起碼水準之教師，而不是甄選出優秀的教師。例如下列受訪者的意見：

事實上人會偽裝，他在觀察期間會很認真，等到拿執照了，本性就出來了，以後就在混，你又能怎樣？(E-24)

有的人是做秀型的，平常根本就亂教，可是那一節課他教得非常好，給他九十幾分。就像我們現在來這邊學，有的人專門抄人家筆記，考出來成績就是比較高，因為他字漂亮。我看還是意願最重要。(C-27)

我可以說，只能淘汰一些很明顯的。比如心理不健康，情緒不夠成熟。在師院就要淘汰……看他的平常表現，如果能夠把明顯不適任的淘汰掉。這已經很不錯了……沒有辦法要求品質高，至少不要誤人子弟，沒有辦法一畢業就品質高，但至少不能在水準之下，Pass or No Pass 就是這樣。不是選擇優良教師。(E-24)

在學校裡本身操守就有問題，品德有問題，或是心理不健康，情緒不穩定，這對學生有害，不適合當老師，等於是一種篩選，但沒有辦法去評分。但綜合教學能力可能就有評分，幾分以上才通過考試，教育專業精神主要是pass or no pass。(G-18)

綜合上述意見，研究小組認為，將來比較可能的方式是採用「常模參照」，而且採用「浮動標準」來調整教師的供需。尤其是在實施的初期，還沒有經驗，恐怕不易採用「標準參照」的方式。而且我們對檢定的標準與期望可能也不能太高，檢定考試可能要著重在如何篩選掉不適任者，而不是如何擇優錄用，因此筆試的題目也不一定要很難，只要達到水準就好了。

9. 師院生要不要參加初檢或複檢？

在本研究的過程中，有些受訪者建議優待師院畢業的師資生，可以不用參加一部分的初檢或複檢項目，例如：

我們現在討論的是初檢的問題，如果是其他的，什麼教育學程，教育學分班出身的，他如果經過初檢可以取得實習教師的資格，那麼我們在師範學校系統出身的，既要參加初檢的話，那是不是肯定師範院校沒有存在的意義。我認為師院生，他們不需要經過初檢。(F-1)

畢竟師範教育還是主流，非師範系統畢竟還是很少。如果說師範學校能夠像中正預校嚴守把關，輔導的話，應該專業精神在四年的特殊場所，不致於悖離太遠。師院系統不用初檢，否則是你斷了那個學校培育師資的門路。要的話，初檢等於會考嗎？也無妨，你說師資多元化，師範系統應該……因教育專業精神應該在那個環境培養，師範的老師以身作則，師生之間經過四年的互動，應該培養得起來。(F-16)

我在想筆試方面是不是複檢就不必考了。因為從一年級都考到四年級了，初檢也都考，複檢也要考。或是說非師範生考，師範生就不必了，畢竟他們養成的過程已經蠻正統，可以減免了。師範生應該複檢的筆試就不用了。(C-56)

也有人建議，師院畢業的公費生不用全部參加初檢，只要在校成績最差的學生參加就好。這樣一方面肯定了「師範學院」的特殊功能，另一方面也可以減低檢定的成本。然而，研究小組認為，此種做法恐怕會有嚴重的後果。第一，師院生在校時，爲了爭取好成績，會極力選修成績打得高的老師，造成師院教授之間極大的困擾。此種困擾在目前師範學院裡已經非常嚴重，因爲師院生畢業時根據「T分數」來分發，使得師院生在校期間選課都以「分數」爲最高的衡量標準，而不以是否能學得紮實來考量。學生會儘量避開分數打得嚴格，要求比較嚴格的教授。有些學生甚至爲了某一組的老師所打的分數比較高而選擇研讀那一組，而不是基於自己的興趣。將來如果以在校成績來決定誰要參加檢定考試，誰不要參加檢定考試，那麼此種情形會變得比現在更爲嚴重。後果不堪設想。

其次，如果保障一定比例的學生不用參加檢定考試，等於也保障了各師範學院的教授。因爲，不管各校如何努力或如何不努力，反正都一樣，都有一定比例的學生可以不用初檢就成爲實習教師。如此一來，師範學院之間將缺乏競爭的原動力，師範學院本身將會失去努力改進其教育成效的動機。這將使得師範學院故步自封，也是阻止師範教育的另一個致命傷。

第三，一般大學如果開設了國小師資教育學程，將無法接受保障師範學院的作法。此外，將來各師範學院裡，也有可能「公費」「自費」並行。屆時「公費生」與「自費生」是否同樣優待也將造成許多困擾。

基於上述種種考慮，研究小組認為，教師資格檢定考試必須一定的公平性，不能保障任何特定的人，更不能用在校的成績來保障部分的人。畢竟，檢定考試的基本精神就是建立在國家統一考試的公信力，也唯有站在公平的基礎上才能使人信服。因此，即使有許多受訪者支持「保障師院生」的做法，我們認爲還是不宜。就這點而言，研究小組乃是針對受訪者的意見之「質」的考慮，而不是「量」的考慮（即考慮贊成「保障師院生」的比例）。

二、其他相關問題

1. 招生的問題

大學招生的問題與教師資格檢定並沒有直接的關係。然而，在本研究的過程中，許多受訪者認爲，一個教師能否成爲良師，從事教育工作的意願與性向比其他任何條件都重要。與其在資格檢定考試時篩選教師，倒不如在招生時設法招收到真正有意願當小學教師且具有教育工作性向的人，例如下述看法：