

## 子計畫四：師資培育與進修

150-151

何希慧/東吳大學教學資源中心主任

陳雅蓉/東吳大學教務處招生組組長

本研究旨在探討高級中等學校免試入學之施行，就師資培育、在職進修及合聘兼任制度等議題，提出可行方案與配套措施。除文獻探討外，主要以教育行政機關人員、學者專家、高中教師及行政人員等三類對象，進行問卷調查，所得資料以描述性統計之次數分配及百分比分析，並綜合高中校長、教務主任、師資培育中心等學者專家諮詢座談意見及焦點訪談內容，加以整理分析後，獲致以下研究結論：

**壹、在「師資培育」部份：**（一）配合免試入學高中之實施，配套措施應以「妥善規劃學區」及「檢討現行師資職前教育課程內容之規畫」為優先。因此，「學區劃分」及社會大眾的接受程度，將會是高中免試入學能否成功的基本關鍵；（二）「免試入學」之定義與目的必須先行釐清；與「十二年國教」間的關聯更必須明確；（三）受試者普遍主張師資培育機構職前教育課程應進行檢討與改善。在課程設計方面應朝「增加專長訓練及相關議題探討」之方向調整；而有關高級中等學校教師人力結構調整的最可行性策略則為「培養教師第二、三專長」；（四）優質高中（明星高中）未來仍應容許其繼續存在，並應逐步轉型為社區型高中。至於使高中均質化的最具體作為為「資源分配的公平與均衡」；（五）實施免試入學高中後，高級中等學校教師個人將面臨的衝擊，以「學生素質差異變大，更難適性教學」為首要課題；至於可能造成的問題，則以「教育資源的分配不均」及「教育資源爭奪戰的白熱化」為最嚴重；（六）要實施免試入學高中，必須對後期中等學校結構加以檢討。教育主管當局必須釐清定位問題，國家政策更必須明確接續之技職教育與大學教育之銜接；（七）贊成教師分級制度之比例高於不贊成；但是如何建立客觀評量標準，將是首要課題。

**貳、在「教師在職進修」部份：**（一）配合免試入學高中之實施，超過六成以上的教師皆有進修需求；至於最適合進修的時間則以「暑假」佔多數，其次為「週末假日」；（二）教師在職進修的內涵，除自己專長學門外，對「教學技巧」、

「資訊技能」與「班級管理」，有較高之進修需求；（三）教師在職進修面臨的最大困難是「時間及體力不堪負荷」、「激勵因素不足」及「無法兼顧目前教學工作」；（四）提昇教師專業成長的最具體作為為「提供多樣化進修機會」。

**參、在「教師合聘與兼任制度」部份：**（一）配合免試入學高中之實施，學者專家與教育行政機關人員贊成高中學生跨校選課，但高中教師及行政人員則明顯不贊成；（二）配合免試入學高中之實施，受試者普遍認為高中職教師之合聘與兼任制度可行。但若實施高中職教師合聘，將面臨的問題以「師資遴選及校際課程安排」為最嚴重；至於兼任制度的實施，則必須審慎考量「上課時間規劃」、「課程安排」及「權利義務」等問題；（三）比較分析「合聘」與「兼任」兩種制度，「合聘制度」在現階段較為可行。

根據研究所得，提出八項具體建議，以為釐訂教育政策及實施配套措施之參考：（一）師資培育必須因應需求，加強教育行政與人格心理的訓練。職前教育課程設計應朝「增加專長訓練及相關議題探討」之方向調整；更應致力加強老師的教學診斷能力與終身學習態度的培養及通識人文的素養；（二）教師的在職進修應定義為「研習活動」或屬於教學知能成長的「第二、三專長」。辦理教師在職進修應結合各高中及教師研習中心共同規劃完成；尤其應加強學校本位的進修，例如教學研究會的落實、教學論文發表環境的提供等；（三）開放師資培育選修學分，讓各師培機構得依需求，針對特定教育議題進行研習與討論，以深入的工作坊或深度的研究議題，提昇教師的成長；（四）建立教師專業提昇的指標與平台，並落實相關法規與獎勵；（五）規劃完善代理制度，減輕教師時間及體力之超重負荷；加強激勵因素，啟發教師積極在職進修之動力；（六）審慎研議客觀評量標準，訂定教師分級與換照等相關制度，建立教師進修機制；（七）明確釐清權責隸屬與主從關係等問題，計算各校教師人力結構，建立教師合聘制度或以「策略聯盟」方式，進行人力共享；（八）具體分析具體分析師資質量須求，在人口逐年減少的趨勢下，進行各類型學校師資須求推估，以為釐訂師資政策之參考。