

教育資料與研究雙月刊

第72期 2006年10月 137-147 頁

國內教育輿情

林文虎 張雅淨 吳雪綺 羅天豪
李詠絮 周仲賢 李嘉鈞

家長對教師進階制度的觀點

林文虎

一、「教師進階」在家長眼中的面貌

2005年5月19日，來自北、中、南、東各地的家長團體負責人齊聚台北市成淵高中，試圖集合眾人的智慧，進一步了解這陣子頗為喧騰的議題——教師進階。

（一）「教師進階」只是老店重開？或只想「拖過一時算一時」？

政府追求教學或教師品質，經歷了「課程改革」、「教師評鑑」、「教師分級」、「教師進階」一路且戰、且走。從這一路被迫必須不停地「易容」的困頓，看出「學術」經常在不自覺中過度包裝「教育作為」或「教育專業」，也靠著這些「專業作為」來唬弄不具教育專業的家長和社會。

這些過度包裝一如浮雲般虛幻的「專業論述」一時倒也真能迷惑家長和社會大眾，模糊大眾對教育品質的要求和針砭教

學缺失的能力。只是，光靠「只能在天上飄的論述」來迷惑家長或許一時間真能遮掩傷口，長此以往必將於事無補。例如：用這些過度包裝的「專業論述」來曲解「多元價值」，廟堂之上的教育「大家」看小了現階段全國唯一可視為教學效能檢測機制的「基測」。他們只是不停的說，教育效能絕不只是基測上的數字，還有更多基測難以呈現的一面，這些人盡皆知「天上飄的多元論述」，成了辦不出智育績效的學校和教師的護身符。最後徒然將教學效能回到「良心事業」的要求。所以經營不佳的學校，用多元和「除了智育外我們都很努力」的良心標準，來搪塞家長和社會大眾的質疑。在這般高不可及的專業包裝下，就算想再多開展檢核機制，都成了不夠多元的罪魁。完全無視於多元機制都從一元開始的事實。

就家長看來，「教師進階」就是一個延宕和轉移焦點的例子。「教師進階」指的原本是這套國內行之多年，大體分為委

林文虎，台北市家長教育成長協會副理事長

張雅淨，國立台灣師範大學教育學系博士候選人

吳雪綺，國立台灣師範大學教育學系博士候選人

羅天豪，國立台灣師範大學教育學系博士生

李詠絮，國立台灣師範大學教育學系博士生

周仲賢，國立台灣師範大學教育學系碩士生

李嘉鈞，國立台北教育大學教育政策與領導研究所碩士生

任、薦任、簡任三大階段，還可更細緻的分爲二十六級，而且只要不犯大錯，幾乎人人皆可年年升級的敘薪制度。長久以來，這套敘薪制度幾乎完全依憑年資爲進級條件。就連進修條件也只以鼓勵方式參採，不做強制性規範。所以這套敘薪制度對進修品質或終身學習的管控根本了無功能。傳統的教師進階完全不碰觸教師、教學專業評鑑，對於更高層次的教師品質管控，自然就更無能爲力。

在整個社會高分貝要求提升「教師教學品質」時，重新提出一套教師人事制度的「雞肋」，恐怕又是一套過度包裝的專業論述。「轉移壓力」、「且戰且走」、「拖過一時算一時」恐怕才是「教師進階」冷灶重起的主因。

(二) 教師團體迴避處理「不適任教師」，影響教師評鑑的進行

從四一〇教改起，到全國10萬教師大遊行，教師組織集結了社會對教育的期待和對教育現狀的不滿，順理成章的成了全國最具勢力和資源的教育壓力團體。近十年來，在各式各樣的教育議題和法案規劃中，教師組織不只是洞見觀瞻，甚至挾其幾近全職的大量工作人力，和素質整齊的核心團隊、豐沛的物力和政治資源，教師組織早已具備左右教育政策的實力。例如教師恢復課稅等關係教師權利的火熱議題，教師組織以民間團體對抗政府組織的大陣仗，充分展示教師組織的能量。故權衡台灣近年的教育法案和教育議題，幾乎可以說：只要教師組織不點頭，恐怕都很難順利過關，其影響力可見一斑。

至於教師組織對議案的支持程度，一般說來，端賴多數和該議案對教師或教師團體權利益的多寡而定。「教師評鑑」之所以一路跌跌撞撞，甚至一再改頭換面仍

難以落實，教師組織的反對大有干係。但是，家長從學生主體性的角度來看待教師組織對教師評鑑的阻擾和反對，就和教師團體有全然不同的詮釋。

以下即就家長和一般社會人士的角度，來看由全國教師會教學研究部公開發表代表全教會的「教師組織對教師評鑑的立場和主張」：

1. 採自願且與考評脫鉤的評鑑制度是教師分級窒礙難行的第一道攔路索

全教會堅持教師評鑑必須與教師考核、教師分級、不適任教師處理等社會關切的問題脫鉤，而且受評的學校或教師均必須當事人自願參加才能進行評鑑。換言之，全教會所能夠包容的教師評鑑只是「協助教師專業成長」健檢式的教師評鑑而已。而此一健檢式的評鑑主張，也神奇的贏得教育部的諒解，甚至幾乎達成共識。

衡諸社會各個行業，幾乎沒有任何一個行業的從業人員可以要求僅作「健檢式的評鑑」。就算同樣自國庫中領取薪給和教師角色最爲接近的公務人員，也都不可能只接受「和考核、分級、不適任人員處理脫鉤，而且均必須是自願參加者才能評鑑」的工作專業考評，教師一行何獨特權！

在各行各業的業務執行者得接受經營者考評，而行業經營者更難逃現實的顧客和績效的評鑑，這是正常社會的鐵則。「成者爲王，敗者爲寇」這等既現實又殘酷的生存鐵則，正是最客觀、嚴酷的總結性評量兼獎懲。

不論是台灣或放眼世界，企業在排行榜上上下下、浮浮沉沉，十年一個週期的輪迴，每一個新回合排行榜上都難得剩下幾許老面孔，多數企業在嚴酷的「現實評鑑」下消聲匿跡了！至於個人的工作現況

也很相似。個人在同一工作的工作壽命，隨著產業科技化而日漸縮短。近年來，個人工作者幾乎每三、五年就必須被迫轉換工作或跑道，即每三、五年就必須被迫學習新的生活技能，「update」速度之快讓人心驚膽顫。無論相較於企業或個人的嚴酷現實考評，「和考核、分級、不適任人員處理脫鉤」和「必須是自願參加者才能評鑑」的主張並不合理，難為社會所理解 and 接受。

某些教師組織甘冒與全民對立，完全無視於學子之痛，無法體會一旦子弟淪入不適任教師手下時，家長那種惶惶不可終日的焦慮。運用所謂「脫鉤」的技術性操作，來保護「不適任教師」，表面看來是爲了固守教師「工作權」，這樣的自保主張按理應贏得多數基層教師的支持，事實卻不然。「不適任教師」所占比例並不高，就算界定「不適任教師」標準各有不同，各種「不適任教師」數量的估算數值大抵都在2%、5%、10%、12%間，還沒聽聞超過12%者。這樣的數量比例，嚴格算來正是一顆老鼠屎和一鍋粥的比例而已。

而這些少數「不適任教師」不只危害教師的社會形象，甚至還實際增加了其他教師的工作量和工作難度。許多學校爲了安置「不適任教師」，通常只得要求其他教師代課或擔負額外的的工作；爲了減少「不適任教師」的破壞層面，只得讓出更具彈性，不必和學生密切接觸的行政工作或科任教師工作。此一「劣幣」的排擠，讓多數教師怨在心理口難開。所以，在各種訪談中，只要不要求教師們浮出檯面公開表態，不要求教師們公開面對台灣社會的人情壓力，基層教師贊成優先處理「不適任教師」的比例確實都有一面倒的優勢。

何以全教會仍甘冒大不諱願爲「不適任教師」護航？實在叫人百思莫解！坊間論者大膽臆測：會不會是教師組織的領導群有難言之隱！是教師組織的領導群擔心處理「不適任教師」的利刃一刀畫下首先傷到的正是自身呢？或是組織的領導諸公在連鎖反應將難以全身而退？這些傳言或許偏狹的在教師組織的私利益打量轉，本不足爲訓。但是，全教會設下的第一道看似無理，甚至幾乎違背社會常規的「攔路索」，卻真的威力無比的將政策的「議價空間」拉到最大，也幾乎將「不適任教師處理」的可能性連根拔起，其他團體多年的努力也將一事無成！

2. 完美評鑑制度的訴求是第二道路障

全教會設下的第二的路障是：要求的教師評鑑要建立嚴謹的評鑑規準、程序及評鑑人。某些教師組織認爲教育部並沒有建立「公認的評鑑規準和評鑑程序」，也沒有培養「合格的教師評鑑人」，驟然要求教師接受一個「標準不明」、「評鑑人不專業」、「公定程序闕如」的評鑑，難以達成評鑑的目的，某些教師組織拒絕這種不夠嚴謹的教師評鑑。

此一要求，義正辭嚴，學理上也幾乎完美無缺。但是事實上，怕是爲了技巧性拒絕評鑑的漂亮盾牌而已。反正只要評鑑規劃還沒十全十美，所有的執行工作都不得進行，要求完美的教師評鑑，則「教師評鑑」的落實就會繼續再等待。

「不夠完美，就不能開張。」這個技術性拒絕，猶如「雞生蛋，蛋生雞」孰該爲先的問題。要知道所有的完美都從不夠完美而來，也只有「雞生蛋，蛋生雞」這種無厘頭的詭辯足以形容此一「虛耗」的拖延戰術。

「評鑑標準」、「評鑑人」、「公定評鑑程序」的配套措施都得在「試辦」中才有機會調整機制，而漸趨完善。全教會連「試辦」都拒絕，要求整個評鑑完善起來，當然是緣木求魚。要求一開始就「完善規劃」，除技術上不容易達成外，因為沒有實證資料，完美與否也只能人言人殊。在這種公說公有理，婆說婆有理空口說白話之社會氛圍下，要指責「不夠完善」其實很容易信口開河。「評鑑標準」、「評鑑人」、「公定評鑑程序」這些完善的配套更加遙遙無期，教師評鑑寸步難行正緣於此。

家長這等社會人士，雖未必嫻熟教育專業，但是家長們在各行各業中還是催逼出來豐富的人生閱歷。誰都看得出來，這等要求以全面「完善」為標的，放棄「漸趨完善」的要求不只了無意義，而且是司馬昭之心呀！

要求「教師評鑑」也照顧教師的權益，務實的建立「檢核或申訴制度」要比一步登天的做到「完美的教師評鑑配套」更為合宜。教師團體想用「完美的配套」來權充「一夫當關，萬人莫敵」的拒絕理由，正當性難免惹人質疑。

有哪些教育專業，哪些教師的教學真能環環相扣的達到「完善」？那些經常發生一整班「不及格」的數學教學評量；「半演、半猜、一半靠運氣」的教師聘任制度；不問學生個別差異，靠「多學幾遍就會」來進行補救教學的所謂教育專業，這些何來完美？教育現場哪裡可以做到「施者」、「施物」、「施作程序」都全面專業的嚴謹完美呢？量人的尺短，量自己的尺長，面對這些苛以待人的主張，對無法「堅持教育理想」的主管官署這第二道路障顯然還是有效，但是怕這些主張者遭惹的已不只是物議而已了。

教師組織也同意校園的確不應該再與社會隔閡，教育品質的確應該公開、公平地接受檢視。但是教師組織認定教師評鑑就是要將所有教育品質由第一線教師來概括承受，所以拒絕教師評鑑。只是這樣的認定未免過度煽情和悲情！就以「校長遴選」為例，沒有多少校長喜歡「校長遴選」，先不論「校長遴選」做得完善與否，怕無人能否認「遴選」正是要求校長負起教育品質責任的具體做法。而且「校長遴選」更是將校長的辦學績效和去留綁在一起，這一綁不正代表校長已經早先幾步嚴肅的負起教育品質的責任嗎？

而在「校長遴選」研議和操作過程中，教師組織屢屢公開喊話，要求校長們更坦然、更全面、更公開接受「評價或滿意度調查」這等「評鑑中的評鑑」時，教師是不是也可以同樣大聲的要求教師評鑑，和校長一併負起教育成效的責任。將這把「量別人」的尺，一樣拿來的丈量自己，則教師評鑑將更應該大步邁出。

二、台灣教育的未來何在？

雖然影響教育品質的環境因素包括了教育政策、學校組織、教育經費使用、學校規模、班級人數……等等，的確有些因素並非教師所能置喙，但是要說影響教學品質的關鍵因素不是教師，恐怕不只社會大眾不能接受，連絕大多數的教師也會有受辱的感覺。全教會不斷的宣稱：「教師評鑑」就是要將教師打成教學品質不佳的代罪羔羊！這種了無自信的說法在社會的其他行業團體還真屬少見。

當社會揪出少數庸醫，當醫療體系實施住院醫師、專科醫師、教學醫師等等分級或評定時，沒見過醫師團體認為「社會企圖將醫師打成醫療品質不佳的代罪羔

羊」。教師團體每每以「被壓迫者」的悲情，以尚未「世界大同」，何以獨苛責教師，來阻卻教師評鑑，除了佐證校園與社會長久以來的隔閡還有很大改善空間外，實在鮮能獲取社會共鳴。

長期以來，教育主管單位之所以在「教師評鑑」規劃中不斷的徒勞無功，除了擔當不足和錯估一般基層教師的民意外，相關單位未能精準的將爭議的焦點傳達給社會大眾，無法讓社會大眾看清楚正反意見的合理性和荒謬性，光靠「密室」議事，重大的議案自然了無進展。

（一）家長對教師進階的見解與期盼

家長團體對「教師進階」的討論內容，包括：

1. 教師進階制度實施的理念：指的是為何而做？目的何在？教義意義等等。

2. 教師進階的原則：包括如何連結教師薪給、教師考核、教師分級、教學與行政的輪動、不適任教師處理等原則。

3. 教師進階的參據：單純依據年資，或是必須加入教師專業評鑑；教師對教學、對學校的貢獻度；在職進修合理且有效的採計等等。

4. 教師進階執行機構的組織與權責：教師進階執行機構的組成包括專業人士和相關領域代表，諸般代表的合理比例暨權責相符的定位。

5. 實施教師進階的階段期程：包括是否要區分研究、試辦、實施等各階段實施或是一氣呵成的全面實施。

6. 教師進修的階別和權責：到底應該是德、法、義等國和台北市試辦的兩級制，英美的三級制、中國大陸的四級制或是田納西州的五級制等等。

7. 教師進階與敘薪的緊密連結：國家是否應該投入更多的人事經費，來強化教

師進階的實際敘薪差距。

（二）提升教學效能必須實施教師進階

但是家長或社會一般大眾最關心的是「教師進階」能否務實的解決現存的教育問題，提升教學的效能。說的白話些，家長不會太在意教師薪資是否過高，相反的絕大多數家長支持能真正利益學生的「好教師」，而且認為這些優質教師應該得到比現況更高的待遇。筆者多年參與講義雜誌支持的「POWER」教師選拔，也多次執行官方「標竿一百」、「教學卓越獎」等學校教學團隊的訪問、選拔工作。多少次親訪那些讓人感動得幾乎要五體投地的超級優秀教師時，總覺得無論提供多少薪給都無法回報這些教師對教育、對學生的貢獻。

2006年本人出版的「好教師在這裡」這本小書就記載不少動人心弦的好教師行止，其行徑值得大家參考。

（三）齊頭平等不代表正義

上述的經驗在每一處尋常地方的尋常學校出現，家長和社會大眾怕的只是不能回饋的多些；但是讓孩子一走進校門就身心俱疲，讓學生百無一用的問題教師，就算少薪給家長都覺得給多了。所以教師進階如果還是「不論好壞都拿一樣多」的規劃，恐怕社會大眾很難認同吧！

所以教師進修的階別不必一味怕激起「誰」的不快，或只求充滿濃濃妥協味兒的兩級制。教師進修的階別至少得讓好得令人感動的POWER級教師出列，加上「一般教師」，和仍待力爭上游的「潛力教師」，三級分級怕應該是最低限度了。教師進階的參據應排除過去單純依據年資排資論輩的心態；虛應故事的進修研習；證實和績效關聯性極弱，輪流應卯的研習；或只為學位和升級而進行，卻不只徒使兵疲馬困，且影響學生受教品質的進修，僅能聊

備一格。要這些年資不及十年的「power」教師領得一時風騷，讓好教師能彰顯其教學效能，就必須毫無妥協的加入教師專業評鑑。專業評鑑的執行更必須回歸放諸百行百業皆準的「正常社會格局」，「自願參加」，以及和獎懲、薪給脫鉤等自絕於社會的主張，恐怕真得放下！

（四）執行教師進階的組織要合理

教師進階執行機構的組織是否合理與權責能否相符實是教師進階能否落實的關鍵。過去諸多教改充滿理想性的機構，因組織設計時「遇難則縮，碰到壓力就妥協」，最後端出不合理的組織架構，不只原設置理想不能彰顯，甚至更形成「教育大害」。「學校教評會」、「各級教師申評會」即是顯著的例子。「學校教評會」原為解決教師聘、免任，避免教師聘、免任受「非教育因素」或特定人士宰制而設計，不像設計之初相關單位的退縮和妥協，最後產出不合理的組成比例，讓獨大的教師同儕完全主宰機構運作。不只讓理想落空，甚至兩相結合，成為「不適任教師」的保護傘。教師進階執行機構的組織中，專業人士和相關領域代表的合理組成比例極其重要。無論如何都必須堅持「任何一股勢力都不能獨大」的基本原則，並且亦須堅持家長和學生要類似「股東」，有時又兼具「消費者」、「受害者」、「受益者」的複雜身分，至少須具備和各股勢力等量的參與比例。

三、結語—教師進階宜全面實施

若干家長們飽受「不適任教師」和不少教學經營效能不彰者之苦，沉沉壓力已到爆發臨界點。加上近日少子化因素的骨牌效應，台中地區四個縣市教育局居然以假性「資優班」來復辟小聯考。學生學習

壓力一年大過一年，這些扭曲的教育現況更激化社會的「教育焦慮」。故欲實施教師進階，就必須將「教師評鑑」、「教師分級」等功能納於一身。要想縮短規劃期程，可在執行初期藉著較寬容的補救或救濟機制，來防備初期的瑕疵；之後就應該「大有為」的挺起腰桿面對所有的「路障」。至多試辦一年後，就該擊鼓前進全面實施。至於「教師進階」的執行能否周全圓滿，就靠逐年逐次的修定。

近年台灣關心教育的團體各自找到自己的新定位，「人本」和不少社運團體，從主張恢復教師課稅的戰場退回「盯住拒絕體罰」的大工程。「拒絕體罰」無可避免的必須一腳踩進教師品質、教學經營能力的範疇，落實教師品質、教學經營能力就非「教師評鑑」難竟其功了！

全國34個縣市級家長組織組成的「全國家長團體聯盟」，幾年來更一馬當先，直接跳上火線，要求處置「不適任教師」，要求有效的強化「教師與家長的知能」。這些強烈訴求雖然屢遭挫折，卻讓似一盤散沙的區域性組織堅定共同的努力目標。所以從2006年開始，「全國家長團體聯盟」更積極、直接地將提升「教師素養」、「家長素養」當成年度目標。「教師評鑑」、「教師分級」、「教師進階」不管掛的是什麼招牌，都將是「全國家長團體聯盟」所屬34個家長組織的首要奮鬥場域。2006年應該有些新氣象。

非正規學習成就認證即將上路

張雅淨

教育部為鼓勵民衆參與學習活動，尤其是正規教育以外的教育訓練課程，以及維護非正規教育課程之品質，特依據終身

學習法，制定「非正規教育學習成就認證辦法」，並成立非正規教育課程認可委員會，研擬非正規教育課程認可機制與相關配套措施。為辦理認證作業，教育部委託國立台灣師範大學成人教育研究中心為「非正規教育課程認證中心」，並預定今（2006）年十一月開始試辦非正規教育課程的認證，接受依法設立的社會教育機構、社區大學、文教性質的人民團體及文教基金會等申請，試辦初期先以人文、藝術、社會科學及自然科學（不涉及實驗、實習）大學程度的學分課程進行認證。這項政策的實施，不僅建構正規與非正規教育體制之間連結的橋樑，讓個人在非正規教育體系接受的教育能夠受到肯定，同時也有助於實現終身學習社會。

在知識爆炸的當代社會，知識淘汰的速度越來越快，個人必須不斷地學習才能適應現代社會的快速發展，許多民間企業、社區大學、基金會及各類人民團體紛紛開設各類教育訓練課程，提供民眾再進修的機會，非正規教育已然成為學校教育之外的學習主流，但是大部分的非正規教育學習活動卻不像正規教育擁有學習學分、文憑與資格的採認。因此，教育部於非正規教育學習成就認證辦法第5條明定，終身學習機構申請認可的非正規教育課程，分為學分課程與非學分課程，民眾修習學分課程經認可者，發給學分證明；持非正規教育學分證明者，入學後得依各校規定申請抵免學分。另為推廣非正規教育課程認證制度，教育部研擬修訂報考大學同等學力認定標準，未來年滿22歲以上，修習經過認證的非正規教育課程累計達40學分以上的民眾，將具有報考大學同等學力之資格，並將鼓勵大學校院承認經認證的課程學分，辦理學分抵免。

從歐盟終身學習品質15項指標以及聯合國教科文組織的終身學習29項轉變指標，可以發現，非正規教育課程認證制度是評量終身學習發展的重要指標，而且，在教育部釋放即將建立非正規教育學習成就認證制度的訊息之後，目前提供非正規教育機會的公私立單位紛紛響應，並提出相關的因應措施，如許多民間企業開始致力於推動企業終身學習制度，希冀建立完善的教育訓練體制，社區大學、基金會等提供非正規教育學習管道的人民團體，亦開始依認證標準檢討現行教學模式。因此，這項認證制度實有助於提升非正規教育課程的品質，也將賦予與職場、專業訓練、教育體系以及有組織的活動等相關的學習具有合法化的地位與價值。

終身學習與文憑迷思

吳雪綺

「建立終身教育體制」一直是我國教育改革重要取向之一，台灣教育當局已將終身學習普及到各階層，推動台灣成為一個學習型社會，強調一個人人學習、時時學習、事事學習的社會。

目前，教育部最新的教育政策是將從2006年十一月開始，進行社教機構申請的非正規教育課程認證，分為學分課程與非學分課程。民眾修習學分課程後，可得到學分證明，未來一旦有機會入大專院校就讀，可抵免學分。此外，近日教育部委託台灣師範大學成人教育研究中心為「非正規教育課程認證中心」，辦理非正規教育課程認證，初期規畫試辦三年，國內78所社區大學、638個教育部主管的文教基金會、以及各社教館所和報社媒體等社教機構等，皆可提出課程認證申請。凡具高中職

畢業或同等學力資格或年滿22歲以上，修業成績達60分以上，缺課未超過總上課時數1/6，修習通過認證課程的學員，將核發學分證明書。

教育部除鼓勵大學校院承認經認證的課程學分，辦理學分抵免外；亦將修習經過認證的非正規教育課程，累積達40學分以上的民衆，列入報考大學同等學力資格，鼓勵「回流教育」，讓進入職場的民衆，仍可以回到校園，再進行「繼續學習」，立意良善，希望這樣的作法，不至於使政府的美意學成爲追求學歷或文憑的迷思。終身學習肇因於人們意識到只有透過不停的學習才能跟上時代的腳步，受教育不再是一種階段性的任務；同時，隨著社會日趨複雜，一般人的學習目的也漸趨多元，也促使終身學習蓬勃發展。

教育部爲激發民衆參與學習活動，補足學校正規教育的不足，使正規、非正規教育活動產生交流，型塑學習文化，以促進終身學習社會之體現，依終身學習法訂定發布「非正規教育學習成就認證辦法」，試辦非正規學習成就認證，營造終身學習環境，形成統整的有機學習體系，並可因應未來社會知識更新的變遷。但在鼓勵累積學分，進而據以獲致文憑或取得資格，使學習成爲永續活動的過程中，尚須參酌國情，更前瞻而宏觀地激發民衆參與學習活動，營造終身學習環境，而非單面向地思維學習成就認證中學分、文憑與資格的採認，才能有助於國內學術水準的提昇及學習型社會的建制。

品格教育概念的重建與推動

羅天豪

重建教育連線與台灣省教育會等團體於今（2006）年6月23日的上午舉辦記者會，其中除了批評教改政策搖擺不定，亦有學者表示，教改只有推動教育改革，卻未扭轉只重功利輕誠信的價值觀，完全忽視品格教育的重要性，這樣的教改運動是不會成功。觀之1998年，聯合國教科文組織（UNESCO）所召開的「面向二十一世紀研討會」中特別指陳，道德、倫理、價值觀的挑戰會是二十一世紀人類面臨的首要挑戰。「新世紀的教育，讓學生變好比讓學生變聰明重要得多」，此宣稱爲二十一世紀教育擬訂新方向的全球教育諮議會點出新教育的特色。

品格是世界上最強大的動力之一。高尚的品格，是人性最高形式的體現，它能最大限度地展現出人的價值。每一種真正的美德，如勤勞、正直、自律、誠實，皆能自然而然的獲致人們的尊崇，並且具備這些美德的人亦是值得信賴與仿效的對象，是以，在思考如何進行教育改革的同時，亦應考慮學生應具備哪些高尚的品格。總之，推動品格教育已經刻不容緩。

質言之，新的品格教育課程需強調多元整合，從體驗著手，落實於真正的日常生活情境中，進而培養道德實踐之能力。根據美國課程發展與管理協會的研究報告指出，品格教育要超越認知的領域，不僅告訴學生何謂善、何謂惡，主要教學目的，在於培養學生將批判性思考與決策的能力含攝於個人內在價值體系中。例如，台北縣義學國中校長劉和然便稱，該校正在推行心靈早餐活動，由教師收集忠孝節

義等相關文章與學生進行心得分享；班級閱讀時，則選擇與社會公益有關的圖書；另外在學校集會時，透過真人真事的案例，適時地導引出品格教育的重要性。

「教育是無法避免的道德事業」，美國教育界發表的「品格教育宣言」，要求學校、家長及社區共同參與這個影響深遠的宏大事業。更指出，「品格教育絕不只是一種教育界的新流行趨勢，它是良好教育的最基本要素。」綜觀教改一路走來，似乎「始終如一」地強調功利價值觀，忽視對學生最重要的生活教育。一個具競爭力的國民，其素質並非端賴所擁有的知識，而取決於國民的品格，誠如上述，應將品格教育與生活教育結合，然而生活教育不是一堂課所能涵蓋，需要家庭、學校、社會攜手共進，並從細微處著力，點滴進行，才能真正落實、內化與提升國民的品格素養。

少子化浪潮：迎接生育率降低後的教育精緻化時代

李詠絮

根據內政部最近的統計，國內嬰兒出生率再創新低點，今（2006）年一至四月只有65,400個嬰兒出生，經建會推估10至15年內，台灣將出現人口零成長。新生兒減少，高齡人口增加，以及家庭結構的重組，造成整個台灣社會的人口結構大幅的改觀。經建會人力規劃處處長陳世璋指出，「高齡化社會的來臨，台灣以二十多年就達成，速度很可怕，歐美國家都花五十年才達到。」另外，學齡人數的大幅減少，按照經建會的推估，進入國小、國中及大學人數，在未來二十年內將分別減少44%、41%及40%。此現象表示工作人口比

例將相對大量減少，也意謂著負擔家計人口急速減少，每個人的負擔加重，形成一個「未富先老」的社會隱憂。在面對整個人口結構急遽下滑情況，政府必須擬定適當的家庭政策，如提供更好的托育服務，減輕養育負擔，並積極建立兼顧工作及育兒的工作環境等措施。

少子化的浪潮對教育最大的衝擊是，教師缺額減少，流浪教師的問題日益嚴重。台北市教育局國教科專員湯瑞雪表示，少子化問題越來越嚴重，今年是龍年出生的小一新生入學，共有27,603人，比前一年約多了2,000人，但國小仍減92班，明年以後入學人口逐年遞減。依此推算五年之國小教師缺額數，台北市人口少子化趨勢將在九十七學年度達到高峰，故決定明年以後不招國小教師。中教科科長施博惠表示，少子化趨勢將在三年後影響國中招生，各校都保留5%教師缺額，以消化日後超額教師問題，故明年停辦國中教師甄選。全國教師會理事長吳忠泰表示，今（2006）年只有四個縣市辦理甄試，全國國小教師缺額只有120名，教育部若再不提出相關措施，大多數縣市在九十七學年度恐怕就會因為嚴重超額，現職教師面臨不得不被資遣的危機。全教會認為，考量各縣市於2006年七、八月編列九十六學年度預算，教師團體向行政院長蘇貞昌陳情，希望能夠突破「全面降低中小學班級人數」的政策，以解決教師超額的人力問題。

教育部在完成各縣市學齡人口精算之後，提出「提升國教品質方案」，希望將國小班級人數降到30人，朝向精緻化、適性化、個別化、多元化發展，並配合相關的課程規劃、教師評鑑、教師分級制等方式，來提升教育品質。換言之，降低班級人數只是過程和手段，小班精緻教學才是

提升國教品質最重要的目標。另外，爲了避免教育資源的浪費，以及少子化的衝擊，推動學校整併，或促使學校轉型，都是讓教育向上提升的方式。全國家長聯盟理事長蕭慧英也指出，家長團體相當支持降低班級人數的政策，但不希望該政策只是爲了保障教師工作權。政府在推動減少班級人數的同時，亦不宜以此做爲裁併偏遠地區學校的理由，應兼顧城鄉教育的公平性，來推動偏遠學校轉型，或組成群組學校系統，確保偏遠地區兒童的受教權。

掌握中文熱・提升競爭力

周仲賢

近年來，國際間掀起學習中文的熱潮。今（2006）年起美國大學理事會將中文列入高中的進階大學先修課程，並將於明（2007）年五月舉辦華語測驗；美國政府也編列約13億美元的經費，推展六年中文教學計畫；加拿大包括卑詩省等數個省份，把中文列爲可選修的升大學省考科目；英國布萊頓公學首先將中文列爲必修課程，同時，在倫敦已有近40所小學和北京學校展開語言交流；法國教育部亦在中學進行中法雙語教學實驗計劃，全國有百餘所中小學教授開始中文課程。

亞洲國家也不遑多讓。日本文部科學省最新的調查發現，在全國近800所開設英語之外第二外語課程的國、高中，其中有五百多所將中文列爲第二外語；日本的華僑學校還成爲學習中文的熱門學府。南韓的華僑學校同樣是許多韓國學生想擠入學中文的地方，中文補習班則如雨後春筍般地開設。

這股學習中文熱潮的原因是，隨著中國大陸驚人的經濟成長帶來無限的商機，

使得亞太地區貿易快速成長，若學好中文，便掌握競爭的優勢；其次是外國人士對中華文化的嚮往。中國大陸目前十分積極地攻佔華語文市場，不僅成立層級比教育部高的「國家對外漢語教學領導小組辦公室」，整合資源推廣漢語、負責編寫教材和培訓師資，同時積極與外國大學合作；並在全球二十多國設立「孔子學院」教授中文，大量輸出華文教師；且推動與辦理類似中文托福的「漢語水平考試」（Hanyu Shuiping Kaoshi，簡稱HSK）；甚至政府還提供全額獎學金吸引外籍留學生。

鑑於中國大陸正以龐大資源鯨吞蠶食我們經營已久的海外華文市場，國內產、官、學亟需急起直追，以「台灣精品」的概念經營「華語文優質品牌」。

第一，培養合格華語文師資：目前大學中僅有台師大、高師大與中原大學正式設有華語文教學相關系所，而中山、文化、文藻等大學校院所辦理之華語文師資培訓班偏重於再進修的性質，並且師培系統缺乏統一、課程與水準參差不齊，故教育部若欲以全產能的方式培育師資，則必須整合和規劃相關資源與課程教學系統。優質師資是打響台灣品牌華語文教學的首要方法，而優質的華語文教師除了應具備漢語語言學、華語文教材教法與中華文化的知識外，還應有國內外教學實習之訓練，甚至應通過外國語文檢定並對其文化風俗有基本的認識及掌握，尤有進者，可以「交換教師」增進國際交流、吸取教學經驗。因此，國家級師資檢定與認證顯得相當重要，而教育部將於今（2006）年試辦華語文教學認證考試，算是跨出了重要的一步。

第二，把中文當作產品開發：首先，台師大國文系李鑒和杜忠誥等教授表示，

正體漢字符符合漢字的創造與發展原則，且看正體字容易讀古書；有外籍學生亦指出繁體字雖較難學，但通了就很好認、可以觸類旁通，故珍視和推廣正體字能夠鞏固台灣的優勢。其次，不要讓中國大陸的漢語水平考試成為唯一的中文檢定標準，發展一套實用的中文能力檢定系統是相關單位刻不容緩的任務。再者，產、官、學三方攜手合作，整合台灣華語文教學累積多年之研究與教學成果，打造「網路學苑」，推行數位化學習。

第三，厚實國人華文實力、放眼全球：為了增強台灣的華語文競爭力，當務之急必須整體提升國內學生的國語文能力，透過改善教學方法，並輔以廣泛且深入的閱讀與持續不斷地練習，訓練學生精確而嫻熟地遣詞用字、造句作文，厚植運用國語文的實力；另一方面，相關單位可藉推廣華語文教學之便，向全球介紹台灣的發展優勢與文化精華，如此方能真正樹立「台灣華語文優質品牌」。

大學的分類、評鑑與轉軌

李嘉鈞

教育部長杜正勝表示：在法制上，要將大學區隔為研究型大學、教學型大學等類型有所困難，因此教育部將借由教育獎助經費來促使大學逐漸成形分類。如五年五百億以及教學卓越計畫獎助即屬之。為了區隔研究型大學與教學型大學，獲五年五百億計畫補助的十二所研究型大學將不能再申請教學卓越計畫獎助。

中央研究院院士在會議中，亦討論大學分類議題，認為教育部有必要落實大學分類，並建立合適的評鑑制度；有院士認

為，大學一旦分類，被貼上標籤後，學生進研究型大學的升學壓力將會更大，且從教師的觀點來看，在各類大學教書的薪水相同，但在研究型大學卻能教到資質較優的學生，因此可能也會集中到研究型大學教書；相同的，學生也會爭相進入研究型大學。如此一來被貼上非研究型大學標籤的大學恐難以生存。針對上述的觀點，多數的院士認為，在台灣，當大學越來越多的今日，教育部有必要落實大學分類，並以建立合適的評鑑制度為分類之機制。然而建立評鑑機制並不能單單以「算點數」的方式來決定大學的優劣，除了形成評鑑指標之外，更應考慮大學的辦學理念，並且不能單以研究的質量作為評鑑標準，教師個人的教學也應列入評鑑項目之中。

國外大學評鑑行之有年，其進行大學評鑑之機構多以民間團體為主，其評鑑由民間團體進行的主要原因是，國外大學分類由各校依其意願與表現決定，政府公權力無法介入，然國人若過度迷信研究型大學，則希望子女就讀研究型大學，若由教育部進行官方形式的大學分類，可能反會助長爭逐研究型大學之風氣；除此之外，大學欲進行分類尚須建立良善之類型間轉軌之制度，作為大學分類之配套措施。

國外諸多高中畢業生選擇先就業或以半工半讀之方式，再依需要選擇進入教學型或研究型大學繼續受教育，故有足夠之時間來瞭解自己的能力與興趣；反觀國內學生在升學路上，幾乎皆為一鼓作氣，一路升上大學，第一次不上台大，以後恐怕就沒機會了；大學間適切的轉軌機制，或許有助於紓緩學生爭先恐後地想進入研究型大學的壓力和對大學教育的扭曲。