

淺談特殊教育教師的專業成長

陳清溪/國立教育研究院籌備處主任秘書

壹、前言

在教育改革中，教師素質是成敗的關鍵因素。特殊教育教師面對的是一群身心障礙或資賦優異的學生，如何幫助他們發揮潛能，有賴於教師專業知能及專業精神的提升。依據教育部九十二年度特殊教育統計年報，一般學校各類特殊教育班教師概況，國內特教合格教師有5966人，一般合格教師4327人，代理教師758人，合計11051人；特殊教育學校教師統計概況，特教合格教師有1061人，一般合格教師有100人，代理教師有205人，合計1366人。二者合計約12417人。國內身心障礙類學生71807人，資賦優異類學生47888人，合計119995人（教育部，2003）。雖然特殊教育教師數及學生數，遠不如普通教育之教師數及學生數，但基於有教無類、因材施教的理想，提供教師良好的在職進修機會，促進專業成長，提升教學品質，讓學生享受良好的教育品質，是值得重視的課題。特殊教育師資的培育方式一直在改變，尤其是2002年7月再次修正公布的師資培育法，已於2003年8月全面實施，對於特殊教育師資的培育、在職進修將另有一番嶄新的面貌。要促進特殊教育教師的專業成長可以從四方面來著手，第一、加強師資培育機構之功能。第二、加強多元師資培育制度，充實特殊教育師資來源。第

三、落實教育實習制度及功能。第四、建立特殊教育教師終身進修制度，促進專業成長。

貳、教師專業成長的意義

教師專業化一直是政府、教師團體努力的目標。專業化代表職業的尊嚴，專業化越高，各行各業間也就能相互尊重。教師擁有高素質的專業能力，才能實現專業自主，如何落實教師專業成長是重要的課題。何福田、羅瑞玉（民81）認為專業化的基本要件有：專業知能、專業訓練、專業組織、專業倫理、專業自主、專業服務及專業成長。聯合國教科文組織（UNESCO）在其「關於教師地位之建議案（Recommendation Concerning the Status of Teachers）」所提及：教職必須被視為專業。教職是一種需要有教師嚴謹地與不斷地研究，以獲得專門知識與技能，而提供的公共服務；教職並要求教師對於其所教導之學生的教育與福祉負起個人與協同的責任感（楊國賜，1991）。

行動研究是一門逐漸受到重視的教育研究方式。它鼓勵教師反思他的教學作為，以增進他的教學品質以及提升學生的學習效果。它是一種以學校本位發展課程、教師專業成長和改善學校品質的自我探索過程。它強調老師的主動參與教學過程反思。行動研



專
論

究通常包含四個核心步驟：規劃（決定如何解決問題）、行動（履行計畫）、觀察（注意並記錄所發生的事情）、反省（分析結果和修正下一個行動循環的計畫）（陳佩正，2000）。

教師專業成長過程中應可考量其基本能力及基本素養的提升，基本能力係指擔任教育專業工作所需具備的起碼工作知能，包括教學、班級經營和兼辦行政業務等三方面能力，較屬於認知和技能層面。所謂教學能力意指教師應用適當的方法，協助學生從事各科學習並獲有相當成效的能力。班級經營能力意指教師妥適處理和發展班級中人事物的要素，以有效達成班級教育目標的過程。行政業務意指教師在擔任教學工作之外所需兼辦的行政事務，如出納、排課、學籍管理等。基本素養係指擔任教育專業工作所需具備的起碼使命感和服務態度，包括專業精神、品格操守、自我知覺等方面，較屬於情意層面（黃秀霜，1997）。

特殊教育的改革主體與動力在於教師，特殊教育品質的關鍵也在於教師。因此我們應將特殊教育教師置於核心焦點，否則任何教育改革與教育品質都流於空談。影響教育品質的因素雖然很多，但是特殊教育教師的良窳絕對是決定品質的關鍵因素。優秀的特殊教育教師雖然不是達成高品質教育的充分條件，卻是一個必要條件。特殊教育教師的專業素養包括：教師的品德教育、專業精神、學科知識與能力、教學能力與教學技巧、溝通表達技巧、教學評量能力、輔導學

生的能力、態度與價值觀等。

教師專業發展存在著極高的階段性與個殊性的差異，各階段的教師皆有不同專業發展需求與興趣，專業發展應從個人的及縱貫性的觀點加以處理，才會更有效。不同身份教師包括師資生、實習教師、新任教師、經驗教師甚至是專家教師，教師生涯各階段的發展特性與需求不同，教師生涯階段的發展需求與相關專業發展支持系統的設置，皆有差異。而特殊教育教師專業化是提升教學效能的一個重要指標，專業化程度越高，越能提高品質與高效率的產出。

參、師資培育法與特殊教育教師專業成長之關係

師資培育法是師資培育與教師進修成長的根本大法，其修正亦將影響教師之專業成長，1994年修正公布的「師資培育法」和1995年公布的「教師法」，把整個師資培育制度做了相當幅度的調整與轉變。昔日特殊教育教師之培育係以三所師範大學及九所師範學院之特殊教育系為主體。今日特殊教育師資培育機構包括既有的師範校院（目前有三所師大、七所師院），及一般公私立大學特殊教育系（所）、特殊教育學程、特殊教育學分班，特教師資來源較昔日充實、多元化，但師資品質如何值得探討。

過去師範校院學生免繳學費，並享受公費，現在則是採自費為主，兼採公費及助學金方式實施，公費生則至偏遠或特殊地區學

校服務之學生為原則，可解決偏遠或特殊地區特殊教育師資之不足。以往師範校院學生結業後分發實習一年，成績及格者，即取得合格教師，2003年8月實施新制後，改為大學四年修完教育學分後還不能畢業，得在加修半年（一學期）教育實習，實習成績及格才准畢業，使大學修業時間從四年拉長到四年半；且實習期間因為仍是學生身份，將沒有實習津貼可領，還得照樣辦理註冊，繳交四學分的實習學分費。通過實習的大學畢業生如欲取得教師資格必須參加國家舉辦的教師資格檢定考試，考試通過後才能取得小

學、中學特殊教育或幼兒教育合格教師證書。這四類教師證書係分別頒授不能流用。大學四年再加上實習半年，再參加教師資格檢定，對於特教教師之專業成長，將發揮激勵作用，並確保師資品質。特殊教育教師建立證照制度，是特殊教育逐漸走向專業化之途徑。

新制師資培育法公布後，接受特殊教育職前課程及實習，通過後才能參加教師資格檢定考試，通過後才能參加學校的教師甄選，教師資格檢定以筆試為主，檢定考試科目如下表（教育部，2003）：

國語文能力測驗（含國文、作文、閱讀、國音等基本能力。）	教育原理與制度（「教育原理」含教育心理學、教育社會學、教育哲學等；「教育制度」含與本教育階段相關之政策、法令與制度。）	特殊教育學生評量與輔導（含評量策略、評量工具、結果解釋與應用、特教學生鑑定與安置、各類特教學生身心特質、輔導、相關專業服務、家庭支援等。）	特殊教育課程與教學（含課程設計、教材教法、教材編修、教學策略、教學評量、教學環境規劃、個別化教育計畫等。）
-----------------------------	---	---	---

教師檢定對於促進特殊教育教師專業化、對於特教教師專業成長影響很大，對於師資培育機構之課程設計、教學、學生的選課將有一些影響。

肆、特殊教育教師專業成長的內涵

依師資培育法之規定，師資培育包括師資職前教育及教師資格檢定。師資培育應著重教學知能及專業精神之培養，可見教學知

能及專業精神應是教師專業成長的兩大主軸。師資職前教育課程：指參加教師資格檢定前，依本法所接受之各項有關課程。師資職前教育課程包括普通課程、專門課程、教育專業課程及教育實習課程。師資培育之大學辦理師資職前教育課程，應按中等學校、國民小學、幼稚園及特殊教育學校（班）師資類科分別規劃，並報請中央主管機關核定後實施。為配合教學需要，中等學校、國民小學師資類科得依前項程序合併規劃為中小學校師資類科，可見師資培育可以分類科培

養，亦可中小學師資合流培育。教育主管機關得依下列方式，提供高級中等以下學校及幼稚園教師進修：一、單獨或聯合設立教師進修機構。二、協調或委託師資培育之大學開設各類型教師進修課程。三、經中央主管機關認可之社會教育機構或法人開辦各種教師進修課程。特殊教育法第十七條亦規定，為普及身心障礙兒童及青少年之學前教育、早期療育及職業教育，各級主管教育行政機關應妥當規劃加強推動師資培訓及在職訓練。可見特殊教育教師之專業成長內涵、辦理進修之機構，法有明訂，不失為政府對教師進修之重視，對特殊教育教師之專業成長將有莫大的幫助。

特殊教育教師的專業成長內涵，可以包括下列幾方面：一、特殊教育教師通用知能：通用知能包括通用知識及通用能力。通用知識可以說是擔任特殊教育教師所具備的通識素養，亦即普通教育的一般知識，可透過普通課程來培養。通用能力包括（一）人際關係與溝通表達能力（二）問題解決與個案研究能力（三）創造思考能力（四）批判思考能力。二、學科知識：係指特殊教育教師所具備的學科知識，例如國語、數學、英文等學科之知識，可透過專門課程來培養。三、特殊教育專業知能：係指特殊教育教師在教學過程中所需具備的教育專業知能。包括：（一）教育目標與教育價值的知識（二）課程與教學知能：包括1.特殊教育課程知能2.一般教學知能：又可分為（1）教學的理念取向（2）教學的原理原則（3）教學的方法與

策略（4）教學的技巧（5）教學資源知能（6）教學評量知能（7）教學設計能力（8）教學實施能力。3.學科教學知能。（三）心理與輔導知能（四）班級經營知能（五）教育環境脈絡的知識。這些教育專業知能可透過教育專業課程及教學實習的規劃來達成。四、特殊教育專業精神。從以上專業成長的內涵來看，可以做為規劃特殊教育師資培育與進修的參考，以提升教師教學專業知能，提高教學品質。

蔡崇建（1994）在「特殊教育教師專業知能發展的需求評估」研究中指出，在一般特教知識、課程設計知能、教學策略、診斷評量、行為輔導、保健與醫護、溝通與協調、親職教育等八項專業知能領域中，調查結果顯示特殊教育教師在課程設計及診斷評量兩領域上有較大的專業發展空間和需要。

陳麗穎（2002）在探討特殊教育實習教師實務知識的內涵與發展、實務知識之影響因素以及其實務知識之特色時發現：一、教師之實務知識的內涵主要包括：（一）課堂教學：1.領域教學；2.兒童常規與特殊行為處理；3.兒童之安全管理與照顧。（二）教學準備：1.IEP之編擬；2.教學計畫；3.教材教具之編製。（三）親師溝通、同事間等人際互動。二、教師實務知識的影響因素主要為：1.師院的學習經驗是先備知識的主要來源；2.情境因素中之主要因素為：伙伴教師、學生障礙情形、環境與資源、特殊事件；3.個人人格特質。三、個案教師實務知識之特色為：1.參考原班教師的實務作為2.手

忙腳亂的3.具有事件知識與個案知識的特色4.嘗試錯誤、不斷更新與擴展。

伍、從全國教育發展會議談特殊教育教師之專業成長

民國九十二年九月十二、十三日兩天，教育部假國家圖書館召開全國教育發展會議，其中討論題綱二：增進教師特教效能，提升身心障礙教育品質。經過兩天的熱烈討論，對於特教教師之培育與進修有若干的共識，希望能達成減輕特教教師教學負擔，提升教學品質；強化特教師資多元培育，養成優質教師之目標。具體建議事項有：改進教師在職進修方式、辦理教師特教教學輔導訪視、在職進修課程規劃應加入基層教師需求意見、提供初任教師及普通班教師各項特教輔導及校內行政支持、建立偏遠地區特教教師輔導網絡、研擬從事特教之教師獎勵措施、減輕特教教師兼任行政工作負荷、建置特教教師人力資源管理系統、優先進用校內具特教教師證書者、未具特教教師證書之現職教師擔任特教教學者應限期取得特教證書、配合師培法調整特教研究所師培課程、增加職前特教實務實習課程、評估學士後及職前特教學分班之開辦需求、擴大培育學前特教師資、特教系所及學程招收學生時應考量其性向取向、在不供過於求之情形下考量以公費培育特教師資（教育部，2004）。對於這些建議事項，教育部、各縣市政府教育局若能落實推動，對於特教師資之培育及教

師專業成長將有很大的助益。

陸、國內特殊教育教師專業成長之現況

張素貞（2003）在「國民小學身心障礙資源班教師專業成長之研究－以知能分析和方案規劃為例」博士論文中發現：一、身心障礙資源班教師對專業知能具備程度的評定低於所認定的重要程度。二、國民小學身心障礙資源班教師專業成長現況成效「尚可」，影響因素主要歸因於進修內涵不切合需求、教學負荷過重、制度不周延致使。對教師專業成長內涵的規劃可分成籌備、設計、執行與評鑑四階段，規劃時宜從了解對象之背景、服務年資以及所處之不同學校規模，而有不同的作法。（一）籌備階段：教師專業成長應設定目標並與需求相結合。（二）設計階段：針對個人和同僚的學習方式、講座聘請、長短期進修類型方式、對實際教學有助益的進修活動、適切的進修時間以及期望獲得中央、縣市及學校行政的協助。學校要設計符合需求的進修活動、提供進修資訊和專業成長知能需求調查；縣市政府要編列專業成長經費、進修的資訊上網、制定完善的專業成長辦法；教育部要編列專業成長經費。（三）執行階段：執行時宜明定教師進修學年度最低研習時數，並以獎勵和制度並行鼓勵教師持續進修。針對不同專業知能需求與程度的進修活動，應以「障礙學生類別」、「學生問題需求評估」以及「特殊教師專業知能



需求評估」作為規劃的依據。對於專業知能最適切的學習方式，整體評估以個案討論、實作工作坊、教學經驗交流、專題講座、閱讀資訊與專書等五種學習方式為適切。(四)評鑑階段：以「從學生學習進展與問題解決了解」、「從實際教學改進得知」和「列入年度學校特殊教育評鑑」三項為資源班教師專業成長成效評估適切的方式。

葉國樑(2002)研究指出，因應融合教育趨勢，鼓勵教師參與特教研習進修，依研習主題及內容不同，規範參加對象，避免由同一教師參加多項研習，造成資源浪費與成效不彰；對研習主題內容及辦理方式不滿意或非常不滿意之處，應具體提出檢討並研擬改進規劃方案。研習規劃時應依教師不同的性別、年齡及教學經驗與工作坊的研習方式之需要，規劃特教專業知能研習活動將更符合教師需求及學習效果。

柒、促進特殊教育教師專業成長之途徑

Asayesh(1994)指出：「過去的五到十年中，愈來愈多的學區已重組以便給予負責教育學童者權力。」雖然預算被刪，但教師體認到這種的地方分權，或是說，學校本位管理，已為成長創造新的機會，特別是學校人員。根據Miller, Lord 和Dorney(1994)的說法，大多數的學校系統認為專業發展的投資將會在教師實施革新和改變班級實務上獲得良好的成果。可見學校本位的教師專業

發展對教師的教學是有幫助的。

特殊教育教師需具有愛心和專業能力，而這個情操及能力有必要透過職前的師資培育和在職進修才能達成。特殊教育教師的專業生涯發展中，每一個階段不應被視為獨立且分開的，我們對教師從生手到老手的發展需持一個完整的看法，因此特教教師終身進修制度的建立是必要的，教師的專業成長才能永續發展。

特殊教育教師專業成長的途徑很多，一般可以分成下列幾種：一、到大學進修學分或學位。二、參加學校、教師研習會(中心)、社會教育機構所提供的演講、工作坊或研討會等活動。三、自主學習。四、從事行動研究。五、發表或出版教學心得與成果。六、參與課程研發。七、參與各種教學實驗。八、進行參觀、訪問、或教學觀摩。九、參加各種讀書會。十、參加主管教育行政機關所舉辦的進修活動。

趙文漢(2002)研究發現：(一)高職特教班教師(以下簡稱「受訪者」)認為校內為本位教師研習對教學很有幫助，而且漸成風氣。(二)近八成受訪者贊同休假進修制度。(三)受訪者中贊成比不贊成者多出13%同意使用者付費方式進修。(四)大部分受訪者認為教師在職進修最確實有效方式為赴各大學修學分(位)。(五)大部分受訪者認為參加校內在職進修最佳方式為專家演講。(六)大部分受訪者認為自我研修是傾聽專家演講。

推動特殊教育教師進修，促進專業成



長，可以從下列途徑著手：

一、設立區域特殊教育教師進修中心，建構完整進修體系

教育部宜鼓勵師資培育機構整合並規劃系統、長期和整體性的進修活動，並配合地方教師研習單位、特教資源中心及民間團體辦理教師進修活動。

二、實施教師換證制度，有效激勵特教教師專業成長

要確保教師素質及鼓勵教師進修，實施教師換證制度有其必要性，一方面可以激勵教師進修的動機，提升教師專業水準，另一方面可以淘汰不適任或不願意進修之教師。

三、辦理教師多元進修認證，確保特教教師進修研習品質

教師進修課程內容多元，為了確保進修研習品質，規劃教師多元進修認證方式，有其必要性，類似企業界的ISO品質認證，研習機構的研習課程設計、教學、評量都應建立一套標準，對於認證的執行宜成立一個多元認證的統合單位，訂定認證辦理程序，例如：實施原則、實施方式、認證單位、審核標準、實施程序等，以作為遵循的依據。

四、推動以「學校為本位」的進修模式

學校本位教師專業成長活動，應由各校自行規劃，規劃時應考量本校教師目前最急

需的能力是什麼？或考量本校目前最急需解決的問題是什麼？以該加強的專業知能或待解決的問題為進修內容的核心，進行方式可搭配操作演練、個別作業、討論辯論、腦力激盪、心得分享、觀摩演示、共同規劃、尋求回饋或專家演講等方式進行。

捌、結語

五十餘年來，特殊教育的師資培育一直是由師範院校培養，1994年起，配合改革的腳步，師資培育模式由一元化改為多元化，由閉鎖走向開放，師範生的公費從有到無，實習時期的身份從教師降為學生，這些變化都影響教師的專業發展情形。特殊教育師資的培育應取得師資素質與師資供需的穩定性。培育制度無論如何改變都應兼顧特教師資的專業化與優質化。教師的素質影響學生深遠，而教師素質包括專業知能與專業精神，因此職前師資培育、教育實習或在職進修，都必須有系統、長遠的規劃，讓師資生或現職教師都能享有良好的學習機會和進修環境。

特殊教育教師的專業成長在知識經濟時代，師資培育多元化及身心障礙學生差異化變大的情況下，教師在職進修應從能力本位的方法著手，教師的學識、技能和經驗，都被視為是重要的資產。專業成長應讓教師自己作教學上的決定，能從良好的案例研究中，學習別人的經驗和價值觀。進修的方式應著重在分析和省思式的學習，訓練教師獲

得解決問題、決定學生需求的技巧，以及從事行動研究，以獲取教學新知和技能。學校是教師教學也是學習的地方，教師進修應試著讓教師一起合作學習，讓所有的教師、大

學教授在學校交換知識和想法。最近強調的學校本位教師進修，能符合各校的专业發展需求，是值得提倡的方式。

參考資料

- 陳佩正（2000）。從「心」教學：行動研究與教師專業成長。台北市：心理。
- 何福田（1992）。教育改革與教師專業化。載於中華民國師範教育學會主編，教育專業，1-30。台北市：師大書苑。
- 教育部（2003）。特殊教育統計年報。台北市：作者。
- 教育部（2003）。2003年全國教育發展會議實錄。台北市：作者。
- 黃秀霜（1997）。國民小學教師應具備之基本能力及素養之研究。載於中華民國師範教育學會主編，教學專業與師資培育，91-117。台北市：師大書苑。
- 師資培育法。中華民國91年7月24日華總一義字第09100133720號令修正公布。
- 張素貞（2003）。國民小學身心障礙資源班教師專業成長之研究－以知能分析和方案規劃為例。國立臺灣師範大學特殊教育研究所博士論文，未出版，台北市。
- 蔡崇建（1994）。特殊教育教師專業知能發展的需求評估。特殊教育研究學刊，10,103-117。
- 葉國樑（2002）。嘉義市教師特殊教育專業知能繼續教育需求及其相關因素之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 趙文漢（2002）。我國職校特殊教育師資在職進修制度之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 陳麗穎（2002）。特殊教育實習教師實務知識之研究。國立台北師範學院特殊教育學系碩士論文，未出版，台北市。
- 高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法。中華民國92年7月31日教育部台參字第0920115095A號令公布。
- 楊國賜（1991）。教育專業。載於黃光雄主編，教育概論，417-443。台北市：師大書苑。
- Asayesh, G. (1994). The changing role of central office and its implications for staff development. *Journal of Staff Development*, 15(3), 2-5.
- Miller, B., Lord, B., & Dorney, J. (1994). Summary report. Staff development for teachers. A study of configurations and costs in four districts. Newton, MA: Education Development Center.