



國中畢業生免試入學高級中等學校： 師資培育與進修議題之探討

何希慧／東吳大學教學資源中心副教授兼主任

壹、前言

「提升國民素質，舒緩升學壓力並領導國中正常教學」一直是教育改革理想目標之一。民國九十一年全國教育發展會議中，與會專家學者一致認同，要達到該目標，應優先全面提升後期中等教育各類學校教育水準，促進高中職教育良質化，並進行高中職核心課程、學區劃分及入學方式研擬，廣徵民意支持與配套試辦，以實現高級中等學校免試入學之政策理想。

新世紀國民教育體制之規劃，師資素質與專業成長是影響制度變革的重要因素，高級中等學校師資供需及專長結構也應作整體規劃培育；調整師資職前課程架構與內涵，提供多元進修管道，整合中央、地方層級力量，協助區域及學校教師合聘制度之建立與運作，全面提升高中職教師之課程與教學實施能力及技術，有能力去銜接九年一貫課程與教學，建構教師專業成長進階制度，都是探討高中免試入學議題中重要的配合機制。

在國立教育研究院籌備處何主任及暨南大學張鈿富院長的指導下，進行為期二年三期（醞釀期、推展期、成熟回饋期）的專案研究，旨在探討高級中等學校免試入學之施行，就師資培育、人力分配及教師專業成長等議題，提出問題探討與建議。對基層高中職教師的努力投入應予鼓勵，但對施行高中免試入學後，在綜合高中的規劃下，學校老師如何教學專業提升，且有效能地銜接九年一貫後課程，減少學區家長對明星學校的迷思，信任老師教學有方，達到真正舒緩

國中生升學壓力，學區免試升學高中的目標，都是該研究探討的課題。

本文的目的在報告研究的結論與心得，期能與學校教師及對十二年國教在師資培育與進修等議題有興趣的人士經驗分享，希望能得到更多的回饋與意見交流。

貳、實施十二年國教教師與學者所關心的問題

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劃」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。

多數受訪者以為，「高中職免試入學」如果旨在銜接國中課程、拉長教育年限、減輕升學壓力，或僅著眼於入學方式之改變，則對整個教育環境的改善助益不大。因此，必須深究問題核心，釐清其定義與目的，才能真正解決現有教育問題。

部份學者以為師資培育與高中是否免試入學未必有絕對的必然關係，因為師資培育本來就必須確實掌握教育的原理原則、課程設計、教學評量等基本教育學訓練，不會因為學生入學管道的差異而有所不同；不一樣的應是老師要建立正確的認知，開放心態，教導不同程度的學生，建立有效的互動與學習。



三、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。至於使高中良質化的最具體作為為「資源分配的公平與均衡」。

四、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。

五、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的銜接。

由於我國與其他國家不同，包括高中、高職及綜合高中，其學制之複雜與比例之不一，都必須審慎剖析。如何將高中職及綜合高中作一個合理之比例分配，勢將影響後期中等學校之結構性問題，而結構性問題更將牽動師資培育之相關措施。具體而言，如果將基本技術人才的培訓界定在大學，那就要想辦法輔導所有的技職學校轉型為高中；如果技術人才要在高職培育，那高職就要好好走原來培養技術人才的教育方向。

參、十二年國教後師資培育與進修問題

一、師資培育大學職前教育課程應進行全面檢討與改善。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」。

綜合大學師資培育中心及專家學者認為：教育部課程綱要的審慎研訂，是高中免試入學的首要工作之一，高中課程有變，即學科內涵改變時，師資培育課程自然必須調

整修正；否則，師資培育的教育學分是不須改變的，只是應加強教師對教育議題的認識、瞭解與因應。

二、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」。

三、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。

學者專家認為高中教師最應進修培養的第二、第三專長以「其他學科/領域知能」佔第一位，其次分別為「課程設計」、「資訊技能」、「教學技巧」、「學習測驗與評量」。至於高級中等學校教師與行政人員則以「語文領域」的進修需求最高，其次分別為「資訊技能」、「教學技巧」、「班級管理」、「生活領域」。比較兩類不同對象之受試者，對「教學技巧」、「資訊技能」及「班級管理」皆有頗強的進修需求。

四、教師在職進修面臨的最大困難分別是「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」。

無論教育行政機關人員或高中教師，皆同時認為「時間及體力不堪負荷」是在職進修面臨的重要困難。至於「激勵因素不足」則是學者專家認為最嚴重的問題。比較不同對象受試者，「無法兼顧目前教學工作」為在職進修所面臨困難的共同心聲。

五、提昇教師專業成長的最具體作為為「提供多樣化進修機會」。

六、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。

不論受試對象，對教師分級制度之看法，仍以「贊成」比例較高。綜合學者專家的意見，咸認為：分級應不只是職級的區別而已，它應包含薪水、位階、績效考核、學



術地位等皆應一併考量，不應純以年資為標的。然而，目前實施教師分級的最大阻力，就在於客觀標準的難以建立，而這也正是主管教育當局應努力的目標與方向。

肆、教師合聘與兼任制度問題

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。

不分受試對象，一致認為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問題」獲得最大多數受試者認同，其次則為「教師權責隸屬不明」與「主從關係不明確」。

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。

1. 研究發現較多的專家學者與教師傾向「合聘制度」，因為兼任老師的心態在輔導學生上有一定難度，若是合聘，則只要在授課時數上作出明確規範，就可以執行。
2. 另有學者認為，亦可考慮用「策略聯盟」的方式進行。先將各校教師人力結構計算清楚，彼此簽定合作協定，以人力共享的原則談相關細則，讓老師得以巡迴，解決部份學校教師人力不足窘境。

伍、具體建議

雖研究調查對象有三類，其一為教育行政機關人員、其二為學者專家、其三為高中

教師及行政人員，統計後發現部份議題在認知上或有些差距，但對實施高中免試入學後，教師可能面臨之問題與相關配套措施之要求，仍有某種程度上之相同看法。綜合學者專家意見及教師回饋，依據前述重點發現，提出以下具體建議與結論，作為擬訂教育政策之參考。

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。

由於教師的角色已由以往灌輸者轉換為催化者，因此師資培育的方向也該因應修正，加強通識人才和健全人格方面的訓練。現在的師資培育中心，無論是專門培育新進老師，或主要從事在職教師進修，兩者都應加強教育行政與心理的部份，尤其不可忽略教師的行政專業，應該重視老師的行政能力，才能避免目前許多教師不願兼任行政的困境。至於教師終身學習習慣、態度與能力的培養，以及通識人文課程的加強、應用資訊與外語基本能力的訓練，都是師資培育中心職前教育必須深入著墨的地方。

另外，基於老師應該要有能力作教學診斷，然而目前普遍缺乏這方面的訓練，因此，如何加強老師對學生的學習提出正確的診斷，應是目前師資培育中心在作職前訓練時不容忽視的課題。

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。

教師的在職進修主要應是加強老師的教學知能，與取得第二張教師證書的「第二專長」意義不盡相同。例如國文老師要取得英



文或數學教師證照，是屬於「第二、三專長」；但是，為了增加教學知能而修習的電腦課程等，則應屬教師的在職進修。

有關老師迫切需要的成長與在職進修的項目，國、高中應是最清楚的，因此可以回歸各校自行辦理研習，滿足教師的個別需求；至於所有老師的整體需求，則應回歸教師研習中心，對老師的需求進行瞭解與研究，考慮不同科別的老師，對進修的動力也就不同，充份發揮統整功能。至於學校本位的進修，例如教學研究會的落實、教學論文發表環境的提供等，除可啟發教師自我進修的動力外，亦為教師永續發展與成長的重要方法，可以具體規劃執行。

三、開放師資培育選修學分，讓各師資培育大學得依需求，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。

依研究結果顯示，免試入學對職前訓練的學生衝擊不大，反而是在職教師將面臨較大的挑戰。至於具體因應的基本方案，建議採用議題方式，針對特定教育議題進行研習與討論，甚至具體開放師資培育選修學分，開設與當代教育議題相關的選修科目，讓現有在職教師與職前訓練學生得以掌握變化，瞭解學生能力上的差異與正確的處理方式。

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。

要談教師的在職進修，必須要先確立教師專業提昇的指標與平台。換言之，最根本核心還是在如何評鑑老師，破除老師不可接受考評的觀念，因為教師的教學應是客觀的、可檢視的、可分享的，因此，規劃一個考核機制，並且具體地執行，是當前很重要的方向。另外，教師的考評不一定是負面的懲處，如何從正面思考，給予認真教學的老師獎勵，也是十分重要的。目前雖訂有獎懲規定，但卻未能發揮實質的效應，也降低

了老師們努力的意願。因此，相關法規與獎勵制度的訂定必須落實，才能達到既定目標。

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。

依據本研究發現，比較不同對象之受試者，「時間及體力不堪負荷」為其在職進修所面臨困難之共同心聲；而無論教育行政機關人員或高中教師，亦皆同時認為「無法兼顧目前教學工作」是在職進修所面臨的重要困難。因此，如何規劃完善之代理或代課制度，使教師行有餘力，得以進行必要之在職進修，是當前很重要的課題。

另外，「激勵因素不足」也是受訪者普遍認為教師在職進修所面臨的困難之一，因此，考量給予公費與公假進修、實施進修加薪或換證制度等等，都是加強激勵因素，誘發教師積極在職進修的具體作為。

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。

由於教師的分級檢定制度確實可以督促教師進修，因此，可藉分級或換照等相關制度來達成建立高中職教師進修機制之目標。然而，必須避免分級制仍以進修、考試的模式進行，否則將會造成學習以考試取向，未必有助於教師專業之提昇。

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。

在合聘與兼任制度中，大多數與會專家傾向合聘制度，因為兼任老師的心態在輔導學生上有一定難度，若是合聘，則只要在授課時數上作出明確規範，就可以執行了。因此，基於經濟狀況的發展，教師的合聘應該是可以考慮的方向。只是在這個制度下，如何將老師最低受限鐘點時數合理化，而老師本身的權責歸屬、主從關係等問題，都是必須審慎考量的。因為高中未來課程的變化將



會很大，或可考量由教育局組成教學團，建立跨校合聘機制，而不是編屬在各個學校中。

另外，或可考慮採用「策略聯盟」的方式進行。換言之，先將各校教師人力結構計算清楚，彼此簽定合作協定，類似開放兼任，以人力共享的原則談相關細則，讓老師得以巡迴授課，解決部份教師人力不足的窘境。

八、具體分析師資質量需求，在人口逐年減少的趨勢下，進行各類型學校師資需求推估，以為釐訂師資培育政策之參考。

國民中學將自96年開始學生數負成長加劇，依教育部推估自96年起至104年，每年國中一年級學生數平均將較前一年減少9千8百餘人，而學生總人數則平均每年減少2萬3千餘人，若以每班35人計，新生班級數平均每年均較前一年減少280班，而總班級數平均每年均較前一年減少650班左右。至於99

年至109年，國中畢業生人數將由每年31萬1千餘人降至19萬7千餘人，亦即高中、職，五專一年級之學生來源若不考慮重考等相關因素，每年平均將減少1萬餘人。因此，除了因應教育部後期中等學校結構之改變外，配合少子化趨勢，更應具體分析各類型學校師資須求推估，以為釐訂師資培育政策之參考。

陸、結論

為讓國中生學習正常化，教育革新的目的能落實達成，逐步規劃推動十二年國教有其必要性。尤其是在草擬政策和規劃內容的過程中，高中職教師及社會相關人士的意見一定要審慎參考，尤其是一線教師將面臨的問題與困惑，社會所提出的不解與質疑，必定要有完整的說明及相關配套措施，這樣一個新政策的推動與執行才會成功。



專

論

