

# 新課綱師培到位了嗎？—教學現場與專家意見反應之師資培育現況與挑戰

國立臺灣師範大學教育學系教授 林子斌

## 壹、前言

---

「良師興國」應該是華人世界普遍接受的一種想法，教育部（2012：1-3）便清楚指出「教育的品質，奠基於良師」，而師資培育也自此採用「培育新時代良師以發展全球高品質的教育」做為願景。而臺灣自1994年正式啟動教育改革迄今，二十多年的歷程中，師資培育自然是改革歷程中的重點，不論是名稱從師範教育改為師資培育，抑或是政策法規由教師法改為師資培育法，皆標示著臺灣師資培育典範的轉變。在這個轉變的過程中，唯一不變的是第一線教師在教育現場所扮演的重要性。尤其是在課程改革持續之際，教師是否具備有執行新課綱的能力，將是新課綱理念是否能得到貫徹與實踐的重要因素（符碧真，2018）。這一波的課程改革是迄今臺灣教育史上影響範圍最大的課程調整，從小學到高中都啟動素養導向的課程與教學。因此，在討論新課綱推動之時，師資職前培育是否到位，絕對是無法迴避的重要議題。

## 貳、備受期待師資培育

---

教育現場的改變與教師的改變是無法切割的，教師是新課綱政策的實踐主力，從教育部到教學現場都十分清楚這一點。師資培育及藝術教育司（2017）更對此推出相對應的規劃，透過職前培育的調整、在職的培力推動與特定領域的增能加強等三個方向，期能讓將入職以及正在教學現場的教師都有足夠的能力推動新課綱。

## 一、期待師資培育成為現場改變的起動源頭

新課綱能否有效推動與師資培育是否到位有密不可分的關係，現場的校長、主任與大學端的專家學者們對師資培育皆有深切的期許。A06 明確指出「現場教師一直疲於奔命的參加研習，例如素養導向的教學，但師資培育都不用做嗎？如果能從師培源頭做起，是否可減輕現場教師的壓力？（1081209）」C09 亦提及「我們希望老師要能具備開發課程的能力、組織專業社群的能力、了解素養導向教學與評量的能力，有沒有可能在師資職前培育階段就培養這樣的能力，因為我們不可能一直重複去為在職老師去做培訓。如果能從源頭開始，這會比較關鍵的。（1081221）」從師資培育的源頭開始改變，進而減輕甚至影響現場教師的壓力，被視為一個可行且實際的作法。

## 二、目前師資培育現狀

既然師資培育對新課綱推動有關鍵地位，目前師資培育的現狀是否讓各方滿意呢？而且師資培育機構及其責任是多重的，除培養未來新一代教師，在師資培育法第十六條第二項規範師資培育機構應辦理地方教育輔導之工作。然而，在整體大環境不佳且經費未能確保的情況下，近年來許多師資培育機構在地方輔導上甚至是學校教學臨床的協助上，都未能積極投入，而地方教育輔導之相關資訊與研究也相較稀少（張素貞、張明文、林和春，2012）。對於地方輔導與陪伴的面向，B03 提供一個現場的觀察如下：

師培單位對新課綱似乎只有點的參與，並不是一個比較全面性的，尤其對於素養導向並不是很普遍的了解甚至認同，因此後面需要大量的陪伴，卻找不到人去陪伴。在下一波課綱裡，師培單位應該提早參與討論真正的核心，在建立共識之後，據以安排四年的師培課程，這樣在整個時間序才能處理得好一點。這裡所需要的，涵蓋學科的、學校課程發展的兩個範疇，這樣才有辦法

在我們未來整個的推動。(1081213)

前文除指出師資培育機構未能扮演好地方輔導中陪伴學校成長與轉變之角色，同時點出一個問題：師資培育機構的教授作為「老師們的老師」，他們對於中小學的教學現場與新課綱的精神與轉變是否有充分的理解？這樣的擔心也出現在其他受訪者身上。「現階段的師資培育還沒有進入新課綱的思維，全部還是舊的培訓方式。現場考教甄都會講要出幾題素養導向的題目，但都還沒有給東西，怎麼出素養導向的題目，我也懷疑老師根本沒辦法批改這個素養導向的題目(C05, 1081221)」。若是師資培育未能跟上學校教育的發展，尤其在師資職前培育的部分未能超前部署，這些備受期待、應該對新課綱最清楚的教職生力軍將無法勝任在教育現場扮演新課綱推動者的角色。

在這些焦點團體訪談的內容裡，值得注意的一點在於受訪者們皆未提及教育部師資培育及藝術教育司為回應新課綱之素養導向教學師資培育的需求，於民國 107 年發布之「中華民國教師專業素養指引：師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準修正規定」<sup>1</sup>。這個由師資培育及藝術教育司規劃的職前教育課程基準，其目的在於提供師資培育大學之師資培育課程規劃的具體指引，也讓各師資培育大學能以此基準調整其課程架構，期望能培育出了解新課綱精神的初任教師群。然而，也許是因為上路的時間較短，數位受訪者皆有師資培育機構之任教經驗，但是卻未提及此課程基準修正規定，這是個值得深思的現象！換言之，以現狀來看，各師資培育機構應該已經照此一課程基準修正規定對師資職前培育課程進行調整，然而在此次焦點團體訪談之過程中，有一半以上之受訪者具有教學現場、教育研究與師資培育的相關經驗，但是卻沒有一位明確提到新的課程基準修正規定，可見這個課程基準的調整還需更多時間，讓現場與相關師資培育機構的人員有感。

<sup>1</sup> 全文請參照：<http://www.syajh.tp.edu.tw/data/pub/201811261359540.pdf>

## 參、師資培育機構的困境與挑戰

臺灣的師資培育在許多面向上，可以理解為是受到強力的中央管制，因此很難在不同的師資培育機構裡看到不同特色，因為從師培中心教師員額、各科認證的科目學分數、教育專業科目的修習學分與科目等均由教育部控制。因此，以下六個困境與挑戰皆是在前述脈絡下所產生的，必須在此先清楚說明。

### 一、以研究為主的高等教育生態造成師資培育的困境

在過去數次師資培育與高等教育生態的改變歷程中，屬於高等教育機構的師資培育體系內部已產生許多問題。首先，在大學重研究輕教學的大環境影響下，重視臨床經驗的師資培育單位教授們，為符應大學的生態，自然走向以研究為主，對於教學現場的現狀或提供的服務日趨稀少，對於新課綱的推動也缺乏投入的動力。任職於師資培育機構的 B08 清楚地指出這個困境「對於師培大學的教授與相關系所，應該平常就要給資源，以利進行中小學課程之研發與系所之發展，師資司及國教署都要來幫忙，否則師培大學的教育相關系所，在少子化下，新聘的年輕教師越來越少，現有教師年紀越來越大；在升等壓力下也不願投入耗費時間對升等幫助有限的實務研究和課推工作，一旦推動新課綱能夠協助的人力很有限，這需要重視。(1081213)」。除了投入時間有限之外，現場越來越難聘請到有實際教學經驗且具有博士學位的師資培育機構新血。

自 2005 年開始在高等教育的邁向頂尖大學計畫影響下，臺灣多數高等教育機構一窩蜂地朝向研究型大學邁進，即便不在頂尖大學名單中的學校，也力爭研究型大學之定位（黃家凱，2020）。雖然這個政策已經於 2017 年由高教深耕計畫所取代，但在這十幾年間，臺灣的眾多大學皆以研究為重，將相同重要的教學與服務比重降低。連帶地影響新聘任教師的標準，大學端也多以其研究能力、期刊文章數量

為主，而非教學實務與教學經驗。在目前師資培育機構中，有多少師資培育教師係具備臨床經驗？具備小教或中教的教師資格並不代表對於目前之教學現場有足夠認知，因為有些師培機構的教授，其學校臨床經驗可能是其十幾、二十年前之學校任教經驗，而這樣的經驗與教學現場落差過大。雖然過往師資培育及藝術教育司曾推動讓任教師資培育課程之教授，可以透過申請計畫，定期到小學或中學進行臨床研究或教學，以其縮減師培教授與教學現場之距離，但效果仍屬有限。

在前述情況下，對於師資培育機構是否能帶領地方局處與學校一起面對新課綱的挑戰，卻是數位與會者提出的期望，例如：「師資培育教授，有沒有可能跟各縣市國教輔導團各領域建立合作機制？師資培育大學皆有分配的服務縣市，是否可以更落實協助縣市？（A01，1081209）」、「教育部組織再造以前，師資培育聯盟把國教輔導體系將縣市政府、師資培育大學、使用端學校整個連結起來，但此計畫沒有成功，最近才又復活，原來希望它能夠達成連結的功能完全沒有發揮。輔導群與中央團在地方有國教輔導團協助，師培聯盟完全沒有下游，就只有那間大學在做，沒有真正能夠運作，無法真正到位，沒有一個協調的機制（A03，1081209）」。師資培育聯盟與中央與地方之國教輔導體系是否能夠整合？不同師培機構是否有能量協助地方與學校？若有，該如何有效地分工對地方進行協助？這些都是亟待中央能夠統一規劃之事項。

## 二、師資培育中心專任教師人力有限難以兼顧深度與廣度

一般的師資培育中心，中心專屬的教師數量有限。以國立臺灣大學師資培育中心為例，中心專屬之教育專業教師一共六位<sup>2</sup>，除負擔授課責任外還需兼任中心之各級行政主管，處理師培相關行政業務。這些專任教師的專長，也難以含括教育專業科目與教學現場多樣的需

<sup>2</sup> 詳細內容請參考：[http://www.education.ntu.edu.tw/intro/intro\\_02.htm](http://www.education.ntu.edu.tw/intro/intro_02.htm)。

求。若以國立臺北大學師資培育中心為例，五位專任教師加上三位兼任教師，提供多達十四個師資科別之培訓<sup>3</sup>。聘任更多不同科目之兼任或支援教師就成為常態，但是兼任或支援教師的素質與實務經驗是否符合職前師資生的需求呢？即便這些兼任與支援教師多數來自教學現場，但能提供符合新課綱的教學與培育能力嗎？D05 就明確指出「很多師培大學的教材教法課程都是請現任校長或退休校長兼課，但校長們處理行政較多，對於教學已不太具經驗，因此對於如何設計具有新課綱內涵，也可實際執行的教案，是較弱的。僅能於教學實習時，由現場教師進行指導，然又有節數與時限上的限制，因此對於師培學生的幫助性就沒有這麼高（1081222）」。如何能夠協助師資培育學生在職前培育的過程中，就能夠具備一些基本的教育專業能力？這是應該是目前絕大部分師資培育機構正在努力的方向。

### 三、小教與中教的師資培育形成兩軌：彼此欠缺理解與互動

承前所述，若在本節中進一步聚焦到執行課綱素養導向教學中最關鍵的學科教學能力，A01 給予下列之回饋意見：「第三學習階段數學與國語文部份，已更專業，但師資職前培育僅剩下三個學分的教材教法，108 課綱採用素養導向教學，教師對學科知識不完整時，很難真正落實素養導向教學。第三學習階段的數學與國語文是否需要專長授課？……國小教學採包班制，教師學科專業不足，尤其是數學、國語文、自然與藝術等科目需要專業增能，師資職前培育機制如何調整改進？（1081209）」以第三學習階段（國小五、六年級）來看，這個階段是進入國民中學之轉銜，從教學層面觀之，學科專業知識的難度上持續增加。其所需之教師學科專業實質上介於第一、二學習階段與國中之間，甚至更接近國中的學科難度。教師們是否在職前階段就接受足夠之學科專業訓練使期能應付第三學習階段之教學？三個學分

---

<sup>3</sup> 詳細內容請參考：<https://tec.ntpu.edu.tw/?p=223>。

的教材教法，真的能為職前教師做好準備嗎？

以筆者最熟悉的英語領域為例，國小與國中的英語課程，在教學方法與教學內容上，都有極大且明顯的斷裂，國中到高中階段亦有相當的差異。教師若對其他階段的教學內容沒有一些基本概念，將很難提供給學生良好的銜接或者根據學生過去所學之基礎來進行教學內容之設計與執行。由此觀察觸發的思考點則為，師資職前培育是否有可能更一貫？讓目前小教與中等的兩軌能更近彼此，這個面向不是指兩類師培同時修習時學分數減少的問題或是拿兩張證照的問題，畢竟目前能將中等與小教一起培育的師資培育機構仍非常有限。而在提供小教與中等兩階段的師資培育機構在教材教法、教學實習等課程上，能夠彼此瞭解課程之內容，並在課程中除教授本身著重的教育階段之教法外，亦提供對不同教育階段教法或教學內之基本理解，這樣方能提供給職前教師一個清楚的十二年國民基本教育之圖像。

#### 四、一個長期遺漏的環節：職前教師之評量能力

素養導向教學所必須搭配之評量，更是師資培育機構面對到的主要問題之一，D09 提及「教師的職前養成訓練裡，幾乎沒有學習到如何評量學生，例如紙筆測驗，教師命題方式幾乎都是向參考書學習，或者使用書商提供的題庫，因此師培機構，應教導師資生了解命題原則，如何設計多元評量，以提升命題與教學評鑑的品質（1081222）」。從對課綱的理解、素養導向教學的實踐與評量方式，這些都是師資培育機構必須快速調整，以便能夠培育出能落實新課綱的新一代教師。然而，目前多數的師資培育機構中，有多少負責教學實習、教材教法或評量的教授，對於素養導向的評量有充分之理解？身兼校長與師培課程兼任教師的 C05 便指出「現階段的師資培育還沒有進入新課綱的思維，全部還是舊的培訓方式。現場考教甄都會講要出幾題素養導向的題目，但都還沒有給東西，怎麼出素養導向的題目，我也懷疑老師根本沒辦法批改這個素養導向的題目（1081221）」，由此可見素養

導向的試題與評量，其實尚未到位。

## 五、新一代學生選擇投入教職之意願降低：如何未雨綢繆？

任職於師培機構的專家 B08 點出目前多數師資培育機構面對的「如果沒有良好素質的師資生，不論職前或者在職都要花費更多的力氣去培育他，建議思考師資培育的方法，要能夠吸引到優秀的人才來擔任老師（1081213）」。在長期的教職寒冬與年金改革影響下，大學生選擇走上教職之人數持續減少，過往師資培育課程篩選時，許多大學生報名的盛況不再。師資培育學生素質的良窳絕對影響新一代教師的素質，正當課程改革之際，是否該正視年輕一代投入教職意願降低的警訊？

此外，公費生培育的現狀亦有許多狀況，在焦點團體座談過程中，相關的議題亦反覆出現。例如：公費生分發到離島學校後，又因為超額被超到其他學校，如此一來，並無法協助原分發學校提昇教學素質，B07 指出：「離島地區公費生分發學校之後，又被減班超額分發出去。減班超額都先處理資淺的老師，而非檢討學校課程對師資的需求，這樣的情況對於偏遠地區分發公費生的學校來說，真的需要認真處理解決（1081213）」。再者，對於公費學生的專長要求也高，造成師資培育機構即便爭取到公費生名額，一方面公費生可能無法於時限內修完學分，另一方面要求太多也造成不易招到公費學生。「有關公費生問題，因為曾有縣市對公費生的需求希望有數學、英文雙專長，還要加資優，但要讓公費生在四年到五年內修完這些課程，又要考慮大學排課還有衝堂的問題，公費生可能連課都修不完，如何加上現場實務教學的培養（1081222）」。除前述議題外，近年來雖然也開放 IB 國際師培與雙語師資培育，但是這能吸引多少大學生有意願投入教育學程之修習？效果能否顯著？都還有待探討。



## 六、師資培育大數據協助決策未到位

近年來，運用資料庫大數據協助決策是全球趨勢，在教育領域上亦不例外。以師資培育相關資料為例，教育部建置有中小學師資資料庫<sup>4</sup>。然而，與會的現場校長卻都指出「與師資有關的資料庫太多，為什麼不能整併，如果國教署對於各校的配課情形、人事登記、稀有類科……等資料無法充分，跨校共聘老師的機制都沒有出來，根本解決不了這些問題（B02，1081213）」、「關於師資的盤點必須盤點到每一所學校（包含員額、課程節數）、每一位老師（包含姓名、證書種類），全部盤完之後再縣市裡一個一個審，哪位老師需要增能，哪位老師需要重新取得學分，這樣才有辦法落實到很確實的狀態，而不是只有概估或統計。未來應如何確保各縣市的作法能夠如何此落實？（B01，1081213）」、「對於師資的盤點，建議中央應該要有總體的資料庫，提供給各該縣市完整掌握，中央也要統合了解，到底在學校這個層級裡，哪一種師資有多少？實際任課的是誰？非合格教師配課的情況如何（B03，1081213）」。這樣的回應反映出兩種可能性，一為資料庫的建置不到位，無法有效提供相關資訊給需要的決策單位；另一則是資料庫整合到位，但是缺乏管道讓第一線的決策者了解到其存在與效用。這兩種情況中的任何一種都代表者資料庫的建置、管理與推廣的過程中出差錯，以致耗費鉅資建置的資料庫無法提供有需要的單位使用。筆者實際點入該整合資料庫頁面，會發現資訊零碎而非讓使用者能友善使用的介面<sup>5</sup>。由此可見，在師資相關之資料整合的大數據面向上，臺灣還有許多值得努力的部分。

## 肆、結語：師資培育的下一個十年？

雖然師資職前培育的問題既多且雜，此次與會的夥伴從不同的單

<sup>4</sup> 請參考：<https://teacher.edu.tw/>。

<sup>5</sup> 請參考：[https://teacher.edu.tw/home/report\\_survey](https://teacher.edu.tw/home/report_survey)。

位、不同的角度提出的觀察正是提醒吾人不可忽略師資培育的重要性。前述的各種擔憂與建議，其實都是對於師資培育「恨鐵不成鋼」的殷殷期盼。換言之，正因為師資培育在臺灣的教育現場扮演十分吃重的角色，所以才會吸引各方的關注。誠如一位與會校長提到，「師培單位的教授研發能量很強，應該可以好好發揮，很快把單科素養導向教學的設計方法發展出來，目前開發的很少。高中老師自己在弄，摸不太出來（B01，1081213）」。現場對師資培育機構在課程與教學研發之能量是有很高的期待，更是將對職前師培的成果視為學校現場是否能順利運作的核心：「我們希望老師要能具備開發課程的能力、組織專業社群的能力、了解素養導向教學與評量的能力，有沒有可能在師資職前培育階段就培養這樣的能力，因為我們不可能一直重複去為在職老師去做培訓。如果能從源頭開始，這會是比較關鍵的（C09，1081221）」。

在本文第三部分提出的六個現象，都是根據這幾次焦點座談中整理而來，筆者在整理資料與書寫的過程中，雖然感到問題甚多有些憂心，但看到眾多參與焦點團體的現場教育專業人士或專家學者仍然對師資培育懷有很高之期待，可以感受到大家皆抱持著期望師資培育更上一層樓，培育出更優秀、更符合現場期待之教師。因此，很希望主政單位能夠以正向的角度審視前述的觀察與建議，盡早規劃與調整，讓這些問題能更快、更好地得到解決。

本篇完稿時間為 109 年 7 月

## 參考文獻

- 師資培育與藝術教育司 (2017)。因應新課綱師資培育之規劃。取自：<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/23/refile/8059/61260/182b07d6-fff0-4ef4-91f8-9a656b4c187d.pdf>
- 張素貞、張明文、林和春 (2012)。師資培育的「售後服務？」：地方教育輔導功能與運作之研究。**新竹教育大學教育學報**，29(2)，93-131。
- 教育部 (2012)。師資培育白皮書。臺北：作者。
- 符碧真 (2018)。素養導向國教新課綱的師資培育：國立臺灣大學「探究式—素養導向的師資培育」理想芻議。**教育科學研究期刊**，63(4)，59-87。doi:10.6209/JORIES.201812\_63(4).0003
- 黃家凱 (2020)。臺灣高等教育人才培育政策批判論述分析 (未出版之博士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。