



教育之光 師範尤尊
中華民國師範教育學會

師資培育專業通訊

Professional Teacher Education Newsletter



NO 19
2010.9.30

目錄

發行人的話、總編輯的話 02

最新消息及教育改革動態 03

專題論述：各國師資培育制度介紹 06

美國師資培育制度

師資培育專業交流 12

國立臺南大學師資培育中心簡介—歐陽閻主任

教育有愛專欄 15

螢舞、蛙鳴、『童』『鬧』百吉～桃園縣百吉國民小學

教育新觀點 17

師資培育的意涵與價值

彰師大 張惠博校長

新書介紹 18

師資培育的危機與轉機

課程實驗與教學改革

學會快訊 20

中華民國師範教育學會活動快訊

本通訊封面照片攝於國立臺中教育大學校園一景

出版者：中華民國師範教育學會 / 編輯顧問：吳清基部長、陳益興常務次長、蘇德祥司長 / 發行人：楊思偉 / 總編輯：楊銀興
責任編輯：高新建、陳盛賢 / 執行編輯：許筱君、高瑄 / 地址：403臺中市西區民生路140號 / 電話：04-22183342、04-22183234
美術編輯、印刷：京昇企業有限公司 電話：04-23109092 / 中華民國95年3月創刊 / 中華民國99年9月出刊

— 發 行 人 的 話 —



楊思偉 理事長

八月二十八及二十九兩日在台北國家圖書館召開兩天的第八屆全國教育會議，會議非常成功。其中有關「師資培育與教師專業發展」中心議題，獲得六項結論，包括研訂發布「師資培育白皮書」，適量管控師資培育總量，將中小學教師評鑑辦法訂入法源，推動「師資培育精緻大學方案」，鼓勵新進及現職教師在職進修，成立「國家教師專業標準委員會」完成各種專業表現標準之建置。另外，在此之前，教育部組織再造方案，已經同意於 101 年設置「師資培育與規劃司」，這些政策趨勢，都對師資培育之未來發展有許多正向之助力。以前師資培育大學曾一度增加至約八十餘所，目前已經降至五十四所，主動退場之學校日益增加，加上少子化之趨勢，各校管控之教師缺額，甚至增加至百分之二十，所以在可見之未來，缺額都不可能有大幅度之變動，因此對於師培現場衝擊實在很大。

政府相關主政單位，也充分認知問題之嚴峻，希望為師培政策尋找可能之出路，因此藉由師資培育白皮書之政策擬定，更廣泛及積極規劃師培之職前、實習、檢定、聘用、證照、專業發展，甚至觸及行政職之專業發展，學校教師人力問題，高教師資培養問題，希望都有相對解決之策略，這些方向值得期待。

最近思考國內師資培育之發展歷史，對於以前曾經是一片榮景之時期，師範 / 教育大學沒有掌握先機，進行較大之改革；而一般師培大學，也未對師培任務做較多之投入，因此對整體師資教育之發展，社會大眾產生許多批判之聲因。大家都認同優良師資是教育之根本，但如果整體制度未做完整規劃，不敢對問題作真正之改良，就像從發展歷史來看，「幾年來除了提升學歷以外，並沒有做什麼改變」，如果這句話是對的，那真值得師培相關單位、機構及人員作深思了。

— 總 編 輯 的 話 —



楊銀興 秘書長

全國教育會議已於 8 月 29 日落幕，會中對於師資培育有幾點重大決議，包括：研訂「師資培育白皮書」；適當管控每年師資培育數量；成立「國家教師專業標準委員會」，預計民國 102 年完成訂定「教師專業標準」及「教師專業表現標準」；推動「師資培育精緻大學方案」；鼓勵教師在職進修等。這些決議相信可提供教育部做為今後有關師資培育政策決策的重大參考。

本期通訊最新消息報導教育部出版 98 年師資培育統計年報、《德智體群美五育理念與實踐教材教法設計獎》得主名單及其設計的內容、三所師大進修學院本年度辦理班次、100 年度教育部補助師資培育大學辦理學術研討會注意事項等，這些訊息可提供相關單位或人士做為進修、學習，辦理活動的參考依據。

在各國師資培育制度介紹方面，請黃源河教授介紹美國師資培育最新趨勢，特色包括彈性多元、小學教師培育為多科包班且需加修特殊第二專長、要求「專業化」、「碩士化」等，這些發展趨勢可做為我國今後辦理師資培育借鏡之處。

師資培育專業交流則請台南大學師資培育中心歐陽閻主任，介紹該中心組織架構、目標及發展特色、師資甄選及輔導措施、辦理成效及未來展望等，使讀者對於台南大學近年來在師資培育的努力成果有進一步的認識。

在教育有愛專欄邀請目前擔任桃園縣內定國小校長的吳鳳仙女士，介紹她在擔任百吉國小校長任內，將一所原鄉部落的小型學校經由整體課程規劃、環境塑造，將學校由一所瀕臨併校危機，轉型成為一所具有生態特色的優質學校，吸引逾 6000 人次參觀，獲得許多大獎的殊榮，吳校長的努力與用心真是令人感佩。

教育新觀點由彰化師大張惠博校長暢談師資培育的意涵與價值，在這一波因教師需求量逐漸減少，造成師資培育機構需進行轉型；同時也對師資培育機構造成不小衝擊的現象中，張校長躬逢其盛，擔任主要師資培育機構的首長，有許多深刻的體會，由張校長的文章中，可見其對師資培育的宏觀與強烈使命感，且對未來師資培育的品質具有高度的信心，這無疑對關心師資培育者注入了一針強心劑。

在新書介紹方面，本期由林政逸編審分別導讀了「師資培育的危機與轉機」與「課程實驗與教學改革」，可讓讀者對者兩本書有初步的認識。

最後，感謝本期各篇作者惠賜鴻文及本通訊編輯同仁的辛勞。

【教育部發行98年版中華民國師資培育統計年報】

為使師資培育資訊更臻完善，教育部建置師資培育供需評估機制，廣續發行中華民國師資培育統計年報。本年報 98 年版增列師資生實習階段現況與在職教師通過原住民語檢定情況，並擴增世界各國師資培育指標比較，更分析儲備師資人員就業情形（包括公職與其他行業別）等，以精確掌握師資培育各層面現況資訊。

本年報 98 年版特色及重要數據如下：

- (一) 師資培育持續減量：因應少子女化人口趨勢衝擊，教師需求緊縮致儲備師資人數相對增加情形，本部廣續師資培育數量規劃方案逐年進行減量，99 學年度核定各校師資培育名額共計 8,825 名，較 93 學年度核定量最高時（21,805 名）減量達 59.53%。
- (二) 儲備師資人員不等同待業人員：本年報首次以具正式編制公務機關員工身分、任職於各行業職缺及其他情況等項統計分析全體師資儲備人員實際任職現況，發現如下：
 1. 至 98 年度，依 83 年師資培育法培育且核證之師資人員總計 156,366 人，其中在職正式教師計 83,879 人，在職代理代課教師計 13,963 人，師資儲備人員計 58,524 人。
 2. 前揭師資儲備人員為公務機關正式編制人員有 3,256 人；任職其他行業者共計 32,906 人，其中以教育服務業 14,066 人最多；博士全職學生 343 人，碩士全職學生 3,752 人；無公開正式就業紀錄者共計有 18,267 人（含任職國外與國防單位，及待業狀態等）。已任教及任職其他行業者之總就業率達 85.7%。
- (三) 在職教師學歷提升：為完善教師學歷資訊，首度向內政部戶政司申請戶役政資訊系統教育程度註記代碼相關資料，與本年報資料庫進行教師學歷資料比對。98 年度在職教師具大專學歷者占全體在職教師人數之 64.9%、碩士學歷占 32.9%、博士學歷占 2.2%，其中具碩、博士學歷教師比率較 97 年度（碩士學歷占 26.9%，博士學歷占 0.7%）提高。
- (四) 在職教師強化語言能力：為符應多元文化與國際教育趨勢，特呈現在職教師通過語言檢定情形，顯見在職教師增強多元語言文化教學專業現況，98 年度統計如下：
 1. 通過行政院客家委員會客語能力認證在職教師共計 823 人，其中獲初級認證為 219 人、獲中級認證為 121 人、獲中高級認證為 483 人。
 2. 通過行政院原住民族委員會原住民族語言能力認證在職教師共計 24 人，其中以泰雅族語通過 8 人為最多。
 3. 在職教師參加全民英語能力分級檢定測驗（GEPT）初試（聽力與閱讀能力測驗）人數為 1,737 人，通過人數計 954 人，通過率為 54.9%；複試（口說與寫作能力測驗）參加人數為 947 人，通過人數計 467 人，通過率為 49.3%。

為本年報係供全國師資人員職涯規劃、各教育行政主管機關政策研議及各師資培育之大學辦學參考，除印製紙本發行外，並設計數位光碟檔，同時規劃建置本年報資料動態查詢網站，以利快速檢閱各項統計數據。年報內容可至教育部中等教育司網頁（<http://www.edu.tw/high-school/index.aspx>）電子布告欄項下及全國教師在職進修資訊網（<http://inservice.edu.tw/>）一般瀏覽 / 下載專區項下載查閱或至相關單位（詳見年報版權頁）購買紙本。

教育部首度辦理《德智體群美五育理念與實踐》 教材教法設計徵選成果分享暨頒獎典禮

教育部首度辦理「99年度《德智體群美五育理念與實踐》教材教法設計徵選」活動結果出爐，計有鄭如婷、王人英及劉珍齡等3位教師，以及莊依綾師資生共4位獲得特優，邀請到臺北市立靜心中小學鄭如婷老師以及臺東縣賓茂國中王人英老師，於8月19日上午假教育部五樓大禮堂進行成果分享，並接受部長頒獎，同時表揚參賽績優縣市及師資培育大學。

頒獎典禮會場上，除展示得獎作品外，更有獲特優及優選得獎者從旁講解教學設計及作品特色，期待藉由不同領域教師彼此之間相互交流與切磋，迸發新(心)的思考，更希望教師們從討論與回應中得到新(心)的啟發。典禮中亦播放這次作品特色相關影片，包括四位特優得獎者發表教育理念及教案特色、教育部陳益興次長針對本次活動之勉勵以及計畫主持人國立臺灣師範大學美術系陳瓊花教授對活動之肯定。

鄭如婷老師參賽教案「儲蓄理財我最行 - 發現幸福力」，透過小組討論、計畫、實際儲蓄、購置禮物招待小客人、戲劇表演等活動，結合德育和群育教學。教學活動設計配合學校招待外縣市來的小客人，雖有其侷限性，但可讓學生養成為特定目的進行儲蓄的習慣。課程設計，運用生活化的方式，引導學生正視理財的重要觀念，並邀請學生回家調查父母之理財方式，運用習得之理財觀念來與他校同學做互動，具有教育應用於生活中實踐的重要價值。

王人英老師參賽教案「《達文西密碼》的性別密碼」，從性別教育的觀點來談網路社會的藝術審美認知，非常具有創意。教學內容設計的相當豐富，教學策略具體多樣，教學評量多元，有獨特的設計構想及相關學習策略的運用，更能善用科技媒體輔助教學，整體教學規劃包含豐富的體驗與反思的活動。

教育部期待藉由這次五育教材教法設計徵選、成果分享活動，能讓更多中小學教師以及師資生了解德、智、體、群、美五育之意涵，並能將五育的內涵與理念落實於實際教學，讓全國的孩子都可以均衡快樂的學習成長。

【教師充電站－進修學院讓老師終身學習、永續成長】

為配合推動十二年國民基本教育，提升教師教學品質，滿足教師在職進修需求。教育部自97年起持續補助臺灣師大、彰化師大及高雄師大3所大學辦理進修學院，推動教師在職進修，促進教師專業發展。3所進修學院為提供教師在職進修多元途徑，今(99)年持續規劃如下課程：

- (一) 學位班：係鼓勵中學教師結合專業表現及任教領域取得與教育相關的碩士學歷，包含教育專業、教學專業、教育行政專業等不同類型之碩士學位。
- (二) 學分班：係配合教育部所訂中等以下學校課程綱要、重要教育議題或施政主軸及本土教育專業知能開設中等學校教師第二專長學分班及專長增能學分班。

(三) 進修活動：係貼近學校現場需求或與縣市政府合作規劃所辦理之研習班及工作坊等多元形式教師在職進修活動。

據統計，3所進修學院3年來開設上述課程已達上百場次（學位班每年平均開設50班次、學分班每年平均開設65班次、進修活動每年平均辦理35場次），截至99年上半年度受惠教師人數更突破萬人（學位班每年平均受惠1,250人次、學分班每年平均受惠1,750人次、進修活動每年平均受惠2,000人次），無論何種課程類型，參與學員都表示獲益良多，可見進修學院已成為現場教師選擇在職進修的重要途徑。

99年下半年已陸續規劃相關課程，並將開設學位班課程供教師取得碩士學歷。歡迎全國中小學教師選擇進修學院，持續充電，滿足自我成長的需求，實現終身學習之目標，課程相關資訊請洽3所進修學院專屬網站（臺師大 <http://www.sce.ntnu.edu.tw/>、彰師大 <http://cee2.ncue.edu.tw/front/bin/home.phtml>、高師大 <http://www.nknu.edu.tw/~extend/>）或業務承辦人（臺師大 02-77345834 黃小姐、彰師大 04-7232105 轉 5462 陳小姐、高師大 07-7172930 轉 3667 王小姐）。

【教育部優先補助各師資培育大學辦理100年度學術研討會注意事項】

為提升各師資培育大學學術研究之風氣，及因應少子女化及高齡人口的成長等社會變遷，教育部為鼓勵各師資培育之大學計畫性及系統性辦理學術研討會，以精進教育議題論述，特於日前修正教育部補助師資培育之大學辦理學術研討會作業要點（以下簡稱要點）。

另本要點中明定研討會補助之領域範圍包括職前教育、實習檢定、教師進修、高中教育、各項重要議題及配合施政之優先議題等。100年度優先補助議題如下：

1. 強化英語（文）教學技巧，以強化英文教師教導英文學科學習成就低落學生能力技巧，提高學生學習成效為目標。
2. 探討藝術與人文（藝術生活）課程綱要教學，為推廣視覺應用藝術、音樂應用藝術及表演藝術等三類課程，以涵育藝術文化素養為目的。
3. 後期中等學校分流教育議題，以了解後期中等教育階段發展現況，及後期中等學校分流之妥適性等議題，以供政策研擬參據。
4. 針對師資培育大學及高級中等以下學校教師專業發展等內涵，以充實教師在職進修課程為原則。
5. 針對第8次全國教育會議各議題結論加以探討。

同時為提升各師資培育大學研討會之規劃執行品質，本項補助由各校於每年8月1日至9月30日受理次年1月至6月研討會，另為提高各師資培育大學辦理學術研討會之績效目標，此次修正本補助要點之審查方式，採由師資培育之大學以競爭性需求方式提報計畫，再依申辦領域進行專業審查後擇優給予補助，同時為利資源有限運用，同一研討領域及類科（別）以補助一案為原則，歡迎各師資培育大學依各校發展特色研擬計畫書內容。有關本要點電子檔可於教育部網站（網址：<http://www.edu.tw/>）—「政府公開資訊」—「教育部及部屬機關法令」—「教育部主管法規查詢系統」處下載。



【各國師資培育制度介紹】

美國師資培育

明道大學 課程與教學研究所 黃源河

摘要

美國是如何培育中小學師資的呢？其過程中又是如何做培育的品質控管？美國師資培育由新師培生篩選、過程各項考試、由參觀、見習、到實習、以及新任正式教師的「引導課新」-- 配合教師分級制度，可謂過程多樣縱向把關，加上橫向的（系所式）課程要求上的把關，有以下特色：

1. **彈性與多元**：多科與單（雙）科主副（雙主）修合流搭配、中小幼程級合流搭配（但大部分要求加修科目 -- 學生特性與科任專長學科）。
2. **小學教育主要修習方式為系所的主修**：目前研究資料顯示美國並沒有像台灣無「小學教育」系所主修的州，絕大多數為小學教育主修 -- 可要求較多科（包班）的學科內容與教材教法課程。
3. **中小學師資培育的「專業化」或「碩士化」**：大部分州對正式教師資格要求已朝向大學第五年及碩士學位之「專業化」或「碩士化」的要求，大學部畢業頂多只能是「初任教師」。
4. **附帶要求科任學科專長及特殊第二專長**：由於2002 開始執行的 NCLB 法案，越來越多的州要求可包班的小學老師要加修（一至兩科）預備可科任的學科專長、或以學生需求為訴求的教育專長（如特教、外語、雙語、原著民語教學等）。

關鍵字：

師資培育、實習制度、專業發展、美國教育

一、前言

美國師資職前培育最早由相當於中學層級的師範學校擔任，在 19 世紀中師範學校漸漸延長修習年數，演變到如專科學校（大一 ~ 大三之年齡）及大學（大四）的大學層級，而逐漸「大學化」了。美國最早的師範學校有著重實務的專業訓練及強烈的專業精神，延續歐陸師範學校的高社會聲望，有著強烈的特色與光芒（黃源河，2003；Hwang, 2002）。

從 19 世紀末至 20 世紀中葉，這些師範學校逐漸變成四年制學院（師範學院）或由新式的大學科系（教育系 / 學程）取代。師培生也由高中、專科年齡提升為大學生階段。師培的機構漸漸成為重視學術研究與理論、輕實務與「師範精神」的綜合型大學主導，師範院校逐漸成為 Jurgen Herbst (1989) 所言的「民眾大學 (People' s College)」-- 任何人皆可就讀（不再是有歷史上曾有的尊嚴、有相對優秀的學生）。教育科系（或學程）淪為委身於其他系所掛帥的高等教育「次等公民」-- 資源、經費、自主性受宰制。教育科系教授們被迫將時間與精力撥來做與原來實務強項以外的「學術研究」（甚或配合產學合作專案），而輕忽原本專業的師培實務，大學以研究導向的評鑑促使教育科目教授們接受「忘了我是誰（"forgot self"）」的「組織變色龍（"organizational chameleons"）」（Clifford & Guthrie, 1988：5）。師範學校變成了大學的一個「小」單位後常遇到被歧視，理念不和與經費短絀（甚至教育教授薪資也比其他系所為低）。

美國各州在師資培育上皆設有認證機構，通常在各州教育廳（Dept. of Education）下設認證



部門，原本各州有既訂認證的法令，但因 1990 年代改進教育的呼聲，大多數的州在教師認證上又多訂出了所謂的教師標準與師培標準，除了符合這些州政府訂的標準之大學、學區、或其他教育機構可培育教師外，有些州也認可全國性的（非政府 / 專業）認證組織，如 NCATE、NBPTS、INTASC 等，這些州的大學只要通過該州或認證機構之師培學程評鑑即可培育教師。

聯邦雖未對師培有直接管控，然而有透過行政專案的經費激勵與通過公共法案（Public Law）要求各州改革，如最近的「帶起每個小孩」法案（NCLB，2001 年通過，2002 年開始執行）中的「教師素質」（Teacher Quality）部份，即要求各州培養出「高度合格」（highly qualified），除大學學位及強化認證的過程外，也必須做學科內容知識（CK）及即其學科教學能力（PCK）的確認，於是各州皆做出相對的呼應，如加州的 SB-2042 法案即要求各大學與學區師培做「第五年」及在職進修（專業發展）的要求，目前也要求基礎學力（讀、寫、算）及教學科目考試（CSET），最近又加上「閱讀教學能力」（尤其診斷與補救）的測驗（RICA）。

各州教師之個別認證除自行辦理外，有些州也認可全國性的個別教師認證的機構如 American Board for Certification of Teacher Excellence（ABCTE）即是。各州內大學（或學區實習學程）培育機構只要依各州或全國認證機構之「標準」去設計課程，再由州依「標準」來一一檢核（常用檢核表做科目與「標準」的「範疇（Domain）」要相互對應，因此各大學（或學區）的師培科目與時數不盡相同，各師培機構也得以發展出特色及做幼教、中小學教師合流培育，或做特教、雙語、英二語（ESOL）、各外語等專長師培的聯合與配套，各學科的多科（包班）與科任（單、雙、多）等亦可做制度上更縝密的串連網絡。因此，美國的培育管道發展的極

複雜多元，又設計適合各種年齡、不論進場早晚、不同人生階段者想當教師者可能的進路。

因美國教師離職率偏高，所以必須維持整個可能流動的各階段有足夠的人力，於是各種管道應變措施相關的法令說是細如牛毛，「補漏」的功夫到家，有些被其他國家或美國原本也視為「緊急應變」的作法，慢慢也似成了一種常態，「臨時法令」與「替代式方案」常用後也就順理成章、慢慢地成了固定管道了。這些大都是 40 學分上下的學士後學分（也有低到 21 學分的）、或直接代課、直接實教實習等管道。這正是美國一些憂心的教育學者們所言的（在師資素質提升努力上的）精神分裂症（schizophrenia）-- 一方面大大提升標準，一方面基於缺額的需求又大開方便之門！但近年來，由於自金融風暴及經濟的不景氣，教師工作相對穩定之故，已有很多人轉行來擠此「方便之門」，而成了另類的媒體熱門話題。

各州及專業認證機構的「教師標準」及其相關之「師培標準」在 1990 年代被慢慢發展出來，用以提供一個規劃與檢驗各師培管道的良好工具，儘管美國師培有其教師地位低落的文化上「原罪」，然而此一發展對長遠的改革應是正面的！美國這些法令上的認證「標準」在其涵蓋的「範疇」上與我國（或其他國家）傳統師培課程分類不盡相同，他們依美國社會背景（如多元學生背景與秩序不佳）及目前改革的訴求（如對學業評量的重視），這些「範疇」深具美國獨特需求的指標性，及其特殊、清晰的努力目標，值得一提！筆者歸納全國性認證機構（NCATE/NBPTS/INTASC）及（學童人口較多的）七大代表州師培標準下的「範疇」，發現美國的課程特別把評量、適合多元學生之教學、溝通能力、班級經營、合作與協調等五項標準「範疇」分出，此類突顯的類別與其他國家一般大學課目歸類相較可謂大異其趣、充分展現美國系統的獨特性！（見表一）

表1 美國跨州專業組織與代表州「教師專業標準」範疇 比較表

組織/州→標準↓	NBPTS	INTASC	加州	德州/TX	佛州	伊利諾州	俄亥俄州	北卡
1、評量		8. 評量策略	5. 評量學生的學習成果	1. 規劃(含:學科內容與評量)	1. 評量	8. 評量	3. 評量	
2、溝通		6. 溝通技巧		3. 適當教學(含溝通、引導與回饋)	2. 溝通	7. 溝通 6. 教學過程(表達)	6. 合作與溝通	
3、省思能力與專業成長	4. 專業上系統性思考與成長 5. 須為專業學習社群之會員	9. 專業實踐的省思與成長	6. 追求教育人員專業發展	4. 專業角色與責任	3. 持續改進 4. 批判思考	10. 省思與專業成長	7. 專業責任與成長	5. 教師能對教學做省思
4、多元性的學生		3. 多元性的學生			5. 多元性	3. 多元性	1. 了解學生發展與多元性	
5、倫理/專業精神				4. 專業角色與責任	6. 倫理 11. 教師角色	11. 專業行為(規範)	7. 專業責任與成長	
6、兒童學習與發展		2. 兒童學習與發展			7. 人類發展與學習	2. 人類發展與學習	4. 了解學生發展與多元性	
7、熟知學科內容與教材教法	2. 熟知學科內容與教材教法	1. 熟悉學科(內容)與教材教法	3. 能了解並組織學科內容與教材 4. 規畫教學與設計學習經驗	1. 規劃(含:學科內容與評量)	8. 學科內容知識	1. 學科內容知識	2. 學科內容	3. 教師熟知教學內容
8、學習環境(氣氛、秩序與學風)		5. 激勵學生與學習環境	2. 創造並維護有效的學習環境	2. 教學環境與氣氛	9. 學習環境	5. 學習環境	5. 學習環境	2. 教師為多元族群學生建立受尊重的環境
9、規劃與教學(實際教學能力)	1. 對學生的學習盡心盡力 3. 對學生的學習成果負責	4. 教學策略 7. 規劃課程與教學	1. 支援並讓所有學生投入學習	3. 適當教學(含溝通、引導與回饋)	10. 規劃	4. 規畫與教學 6. 教學過程(表達)	4. 教學	4. 教師能輔助學生學習
10、合作協調能力(與行政/社區/家長等)		10. 建立支援學生福祉的人際關係				9. 合作關係	6. 合作與溝通	
11、媒體科技					12. 科技			
12、領導能力								1. 教師表現領導能力

說明：此為2008年底資料，加州的研究機構選擇了學生數前十大州(附錄一)中目前設有「教師專業標準」者之五大州的範疇(Domain)進行比較，此為加入加州後彙整過的資料、並以中文呈現之。紐約州學生雖也多，惟尚未訂出類似標準(僅以原有法規標準規範之)，故暫沒列入。



二、取得教師資格流程與方式

美國各州政府訂定標準 -- 宏觀地敘述及列舉約十項標準「範疇」要求，不明列課目要求，再由大學自主擬定課程，明列課目要求，送交州相關教育委員會審訂，所以大學彈性大 -- 可有特色或模式（如維吉尼亞州 Old Dominion U. 的「教師暨專業人士」模式）。

美國職前師培機構目前大多以大學的主修（大學部）學位課程為主，學士後即碩士班 [接續式 / 單純主義者 (Consecutive/Purist)] 為輔，另外還有其他補充管道學區主持的「學區實習學程」、「替代式（緊急 / 臨時用）學程」、「國際和平組織 (Peace Corps) 教師經驗」等多元管道，因此培育機構是以大學為主（絕大多數），學區（地方管理局）及其他文教機構為輔。

通常培育機構依各州（或認證組織）標準提出學程課程設計，並通過學程認證 (Accreditation) 後，可培育師資。修習學生則通常依各學程要求完成修課，並實習（晚近多數大學開始明確訂定參觀見習、實教實習時數及個人教學評量），並完成學科能力考試、教育專業考試等（晚近大多加了「閱讀教學能力」考試），也要修習「美國憲法」課（或通過考試），做過犯罪紀錄指紋清查建檔與清查、健康檢查、職前講習（行政常識，可能含心肺復甦術 / CPR）。申請認證教師候選人須取得大學（或學區、及其他師培機構）推薦後，由州政府認證單位認可。

正如所述，美國師培各種專長、層級別、科目別等常合流培育，故其管道多元，可能之管道多達十幾個個師資培育與認證管道（含大學學系主或副修、學士後與碩士後教育學程、教育碩士學位、地方實務班在職進修模式、國際和平工作

隊教育認證模式、緊急應急證書等），各有不同應修習之教育相關科目的不同要求 -- 含教育要求的學分、學科內容知識、及教材教法等（劉世閔、羅雅莉，2006；高薰芳，2002）。

在 2001 年的美國 NCLB 法案通過後，2002 年即開始生效執行，其中有關師資培育的部分已在各州開始動了起來，其主要訴求是希望師資朝所謂「專業化」的方向發展，其政策旨在提升更佳的職業誘因，使教職更吸引人（如薪資的提升訴求），在教師本身素質方面，則要教師職前教育達「高度合格」（暨有大學第五年或碩士學位的層級）、並倡導更高的「標準」，各認證機構的均重新評估新時代需求，重新考量認證項目，如「評量」、「溝通」、「省思能力與專業成長」、「多元學生背景」等師培課程的「標準」項目的增設即是一例（美國學生國際評比成績差，所以「評量」議題重要；各地美國多種族比例的現況已漸取代原先白人為主的傳統，所以「溝通」、「多元學生背景」議題日漸重要）；另一方面是讓非教育系所畢業—通常學科能力程度較高卻沒有教師證書的學士或碩士畢業生—有容易的管道成為老師，藉以提昇教改素質！（近年由於金融海嘯、其他行業不好找、且此一教學行業相對穩定，經此一管道成為教師者增加不少）。

各州也隨著 NCLB 法案的精神相繼推出「五年制」或「碩士級教師證書」以提昇專業水準。輔以「教師分級」的配套措施 -- 大學畢業者在 5~6 年左右在職進修提昇至與「碩士級」相當之「正式教師」或「永久教師」，名稱各州不一（張丹，2008）。

美國職前師資培育一般由大學規劃執行，州政府或由州政府認可的全國性專業組織進行認證 (Accreditation)，誠如傳統的美國地方教育重視



實質的學區分權一般，在美國的師資培育上大學實質享有很高的自治權，師資培育先依各州的師資培育認證機構或由州政府認可的全國認證機構課程認證「標準」下規劃，可自行規劃套裝的師培課程，再由州政府的認證機構或由州政府認可的全國性認證機構（如 NCATE、NBPTS、INTASC 等）來認證（王建，2009；張新仁等，2007；賴志峰，2003）。

聯邦雖然在憲法的規定下不直接管理各州教育事務，然而有些涉及全國性重大議題上，聯邦政府常由行政命令或執行由聯邦議會（國會）制訂的公共法案（Public Law），雖非針對各州教育法案全部，但會涉及某些各州教育執行的某些層面，如特教（P.L.94-142 特教法案即是一例）、Chapter-one/Title one 扶貧教育法案等。聯邦行政部門（國務院）亦會編列特定教育預算，或依國會法案之要求，或依行政部門之激勵策略或提審的法案之主導（如 2001 年通過的「不能有小孩趕不上法案（No Child Left Behind/NCLB）」）。NCLB 其中的一個重要項目即是師資素質的提升（皮擁軍，2007）。

然而由於憲法制度上大原則的規範，很多州已開始對聯邦以經費贊助分配強力介入州教育反感 -- 尤其在高門檻學生學業成就考評上（High-stake Tests）意見的相左，有些教師或家長團體會在電視上廣告反對的訴求，有 47 州的議會已提出緩和 NCLB 帶來的負面效應，有些州已請願棄權、或拒絕服從部分或全部的法規，康州州議會甚至針對 NCLB 法案及以經費贊助分配強力介入州教育的合法性正向聯邦提出訴訟中（陳蕊，2008；楊巧玲，2007，163-166）。儘管有些全國性的團體聲援聯邦政府的用意與目的，且在 NCLB 法案的師資培育改革項目上並無大爭議，美國聯邦的角色到底是輔助及宏觀調控的，

而非中央集權或任何「一條編」政策體系的樣態（楊世璋，2006）。

三、目前制度改革的進行式

由於 80 年代以前的改革較重視弱勢團體的年代以前的改革較重視弱勢團體的協助，80 年代美國教育界開始意識到其不足之處，亦即在學業比績（素質）的整體提昇上的不足。於是整個 80 及 90 年代都在想法讓中小學學生成績在國際整體評比上的提昇，整個社會也漸漸意識到教師素質是整個問題的根源。但教師的培育課題上一直到 90 年代中期才如火如荼地展開改革。

美國師資培育改革的原因不外以下幾項：

- (1) 教學職場的中小學學生國際學業成就表現評比平均不佳（雖有區域及族群的差異性）。
- (2) 教師本身基本學力（讀寫算）平均表現不佳。
- (3) 學科能力較強而非教育系所畢業的人不願從事教職或與無適當認證管道（以致某些科目缺好老師、且教師平均素質太差）。
- (4) 以往的認證「標準」似乎太低，職前課似不敷職場之需（Ingersoll, 2007; Ingersoll, 2003）。
- (5) 各州認證「標準」差異大：各州教師培育、教師驗證、師培機構認證自主，一方面素質堪虞 -- 有些州標準高，有些太低；另一方面各州各自為政下，教師要跨州任教手續上較不易，影響潛在好老師的流動意願（Heller, 2004）。

於是美國的師資培育改革希望造成如下的目標：

- (1) 教師能在課堂的教學上有良好表現。
- (2) 師資生在入學前（進入師資系所學程前）



能通過基本學力測驗的基本門檻（讀寫算）。

- (3) 提供替代式認證管道給非教育系所（或學程）畢業者（通常學業能力較強、早期 SAT 或 ACT 較高分者）。
- (4) 提昇各州師資認證的「標準」以切合美國社會的變遷、及合乎國際競爭需要的高水準教師。
- (5) 縮短各州認證「標準」的差異：教師培育、驗證、及師培認證能有較高的標準，且希望有全國性的高標準認證機構、及全國性的高認證「標準」(Bales, 2006)。

所以實際的策略就跟著浮出台面：

- (1) 強調有課堂實教能力的教師 -- 從職前課程就有理論課的參觀時數要求，實作課的見習時數要求，及實習時的實際上場教學時數的要求，強調一開始就與現場結合不脫節，也不能等到最後才集中實習 (Fajet, 2005)。
- (2) 進入師培系所學程前需通過基本學力（讀寫算）鑑定考試（有些大學可在入學後、認證前補考），且各教學學科目（或包班多科）學力鑑定也要在認證前通過（高）標準。
- (3) 廣開替代式路徑給非教育系所的大學畢業生 -- 短期或在職前代課進修課程通常涵蓋些教育理論科目、時教評量或教導 (coaching) 的訓練課、及教學檔案評量過程。因非教育科系畢業者常常是學科較強者，尤其在特教、鄉村的包班多科教學、科學（自然與生活科技）及數學領域，師資的缺乏也是原因之一，其策略是「吸引」優秀的大學畢業生來任教（張玉山，2004；Belay, 2007；Feistritzer, 2008）。近年由於

失業率高，金融海嘯後尤其明顯，很多人願意轉行由替代式管道去當老師。然而，其長遠成效如何，及是否會繼續 Clifford & Guthrie (1988) 筆下的精神分裂症 (Schizophrenia) -- 即一方面提高職前師培門檻，另一方面卻由別的管道大開方便之門。此可能現象則尚待觀察 (Clifford & Guthrie, 1988; Smith, 2008; Hwang, et al., 2006)。

- (4) 修訂師資培育課程「標準」及職前最低學歷層級至「高度合格」的專業階段—跨州認證機構如 NCATE、NBPS、INTASC 等，及各州的認證標準均已因 NCLB 法案大幅修正，師培機構也因應作課程修正；學歷上則將職前教育修正至至少為大學五年或碩士學位，其配套措施則為「教師分級」，僅受過四年大學教育的在職教師可經在職期間檔案評量及專業發展進修晉級及完成碩士學位，由「初任教師」晉級至「永久教師」，或「專業教師」（各州各稱不一）（劉世閔、羅雅莉，2006；Croninger, 2007）。
- (5) 縮短各州認證「標準」的差異策略：所有全國性的教師證書培育與認證機構開始提高其認證「標準」，並取得各州教育部承認的簽訂，所以其培育獲認證的優秀教師可以較容易地在很多州工作（張奕華，2002；City Town Info, 2009）。其結果是造成了美國有史以來在教師培育、教師驗證與師培機構認證上最大的一股跨州化、全國化風潮，這股風潮是否會因各州對 NCLB 的負面效應反感而有所改變呢？雖目前沒這現象，但值得觀察。

參考文獻（略）

【國立臺南大學師資培育中心簡介】

國立臺南大學 歐陽閻主任



一、中心組織

國立臺南大學的前身為「臺南師範學校」，創校於民國前十三年（西元 1899 年），光復後改名為「台灣省立臺南師範專科學校」，民國 76 年復改制為師範學院，民國 80 年改隸為「國立臺南師範學院」，民國 93 年改名「國立臺南大學」，至今剛好滿 112 週年。本校自改名後，由師資培育型學校轉型為綜合大學，至 2009 年共設有教育、人文與社會、理工、環境與生態及藝術五個學院，計有 21 個學系 12 個獨立所。其中，有 9 個師資培育學系（包含教育學系、特殊教育學系、幼兒教育學系、體育學系、應用數學系、國語文學系、音樂學系、美術學系、行政管理學系）並設有師資培育中心專責單位以綜整及推動全校師資培育之業務。

本校師資培育中心係直屬校長管轄之一級單位，設主任一名，下分設教學與輔導組及綜合業

務組，各置組長及組員一名，並配置有工讀生。「教學與輔導組」主要負責學程甄試及教學輔導等業務；「綜合業務組」主要負責學生課外輔導、研習活動及教育實習等業務。

二、師資培育的目標及發展特色

為符應本校「前瞻」、「創新」、「卓越」的發展遠景，並配合教育部政策及師資供需狀況，本校師資培育的目標為：

1. 培育具備教育專業知識及學科領域專長之教師。
2. 培育具備純熟教學技巧與良好溝通能力之教師。
3. 培育對教育專業承諾堅定與具備人文關懷精神之教師。

為因應本校未來校區之特殊地理環境，與全球高等教育的快速發展，本校中長程計畫之目標是以培育師資生具道德、能創新、善溝通、氣度恢弘、富有美感之終身學習的綠色生活實踐者及教學者，據此目標，本校未來將在下列各項持續努力，以為本校師資培育之發展特色，包括：

1. 著重卓越教學，發展教育學程特色，強化學校競爭優勢。
2. 重視學生潛能，多元學習輔導，培養核心關鍵能力。
3. 強調品格教育，落實服務學習，促進學生自我實現與關懷弱勢。
4. 推展學術交流，擴大學生視野，增加本校國際能見度。
5. 規劃優質環境，開創精緻美感之永續校園，彰顯境教之教育功能。



三、甄選師資生之階段、特色及各類輔導措施

本校師資培育中心招生與甄選方式之作業依據本校「教育學程修習辦法」、「教育學程甄選作業要點」，成立教育學程甄選委員會，共分為初審、複審二階段，其整個作業流程極為審慎，力求公正、公平與公開。師資生甄選的階段、特色及各類輔導措施如下：

(一) 教育學程之甄選

1. 初審：

由本校師資培育中心就申請學生檢具申請書、成績證明進行初審。操行平均成績必需八十分以上，申請前各學期學業成績之總平均須達七十分以上。

2. 複審：

- (1) 複審之學生均應增考由甄試委員會決議之「教育綜合測驗」(含教育心理、教育概論、教育法規及教育時事)，佔甄試總成績 100%。
- (2) 由甄試委員會依測驗成績高低擇優錄取。
- (3) 成績相同時依 (a) 申請前各學期學業成績平均分數、(b) 申請前各學期操行成績平均分數擇優錄取。

(二) 招生甄選作業之特色

- (1) 兼顧各類學生：各系所名額上不做限制，以招收專長不同的學生。
- (2) 利用網路、中心及各系所佈告欄進行招生宣傳：在招生報名的前二個月左右，即於本校及中心網站最新消息欄、並於中心及各系所佈告欄登載該學年度教育學程招生甄試公告。
- (3) 舉辦招生說明會：於每年三月初舉辦全校性之招生說明會，針對大一新生則會在新生入學之座談會中進行宣傳。

- (4) 製作教育學程甄選作業流程及手冊：製作流程圖及手冊供學生參考，使學生明白參加甄選。
- (5) 甄選之報名、核分均採電腦化方式：學生採線上報名方式、筆試採用電腦讀卡計分方式，節省成本、精簡人力、且易於彙整學生資料。
- (6) 注重人格特質與擔任教師之意向：每年由輔導中心提供學生進行教師性向測驗與解說，以協助學生評估個人的人格特質是否適任中小學教師的工作。
- (7) 明訂甄選時間：於甄選要點中明訂辦理時程、考試科目及參考用書，讓學生提早做準備。
- (8) 集結校內各單位之支援：教務處、輔導中心、各師資培育學系等單位協助師培中心依相關法規辦理師資生之遴選作業。

(三) 學生學習、生活、生涯輔導措施

- (1) 訂定「教育學程雙導師制度實施要點」，依各類學程不同性質，敦請相關領域之專任教師擔任學程導師，每班學生以不超過 20 人為原則，配置兩位導師。
- (2) 學程導師職責：針對教育學程學生作學習輔導、生活輔導、生涯輔導等諮詢輔導工作。
- (3) 建置及維護教育學程學生個人資料庫。
- (4) 每學期本中心會舉辦 1 次大型導生座談會。
- (5) 每學期每月請導師與導生自行協商時間安排一次導生班會，並製作班會紀錄。
- (6) 每學期請導師針對每位導生自行安排一次個別晤談，並製作晤談紀錄。

四、師資培育特色

本校師資培育中心有關師資培育的特色如下：

- (一) 課程開設兼重理論與實務，強調正式與潛在課程並重。
- (二) 規劃選課的邏輯結構：先修習教育基礎課程，再修習各領域教材教法課程，最後修習教學實習課程。
- (三) 每個課程科目皆有課程教學大綱與教材講義，全部上網，以利師資生修習課程之參考。
- (四) 每年六月及十二月份各出刊一期「師培通訊」，報導實習相關法規、講座研習及宣導事項等相關資訊。
- (五) 強化師資培育中心網站功能，即時發布各項相關教育法令、實習訊息及解答學生疑問。
- (六) 與全國 51 所中小學校簽定專業發展合作學習，進行教學與實習各項交流活動。
- (七) 建置優質教育實習學校網站，公告本校專業發展合作學校及全國合格學校之實習資訊、實習輔導教師資訊，俾利師資生選擇教育實習機構。
- (八) 辦理校內及教育部「實習績優及獎勵實施計畫」，積極鼓勵學生參與。
- (九) 於實習學生返校座談會，舉辦教師資格檢定考及教師甄試經驗分享與指導。
- (十) 辦理師資生集中實習活動：除了培養學生從事各項教學與行政實務外，並積極參加各種實習檢討會，以增進實習效果。
- (十一) 辦理「卓越師資培育獎學金計畫」：本校今年度首次獲教育部核定 30 個「卓越師資培育獎學金」名額，將用以拔擢具有教學意願與特質之師資生，儲備優質師資生人才。
- (十二) 結合教育專業課程，採融入之設計方式，使學生明瞭品德教育的重要性與人文關懷的具體作為。

- (十三) 結合師培學習護照，規範每位師資生在修畢教育學程學分之前，需參與校內外教育相關之服務學習至少 25~50 小時以上，方可取得教育學程學分證明書，其目的在鼓勵學生投入心力，透過關懷弱勢，學習尊重、包容、分享，並能試探個人對教育的熱忱，找回「教育愛」的基本真義。
- (十四) 參與師資生史懷哲精神教育服務計畫、聯電希望種子計畫，重在提供學生關懷弱勢之機會，強調教育專業的培訓、弱勢學生的生活關懷與輔導，透過實際課輔經驗，強化師資生得教學技巧、班級經營之能力，更重要的是從中培養學生尊重多元文化、與人為關懷的情操。

五、對師資培育政策及制度的未來展望

展望未來，本校師資培育中心在師資培育的發展計畫預計有下列幾項：

1. 研擬師資生甄選制度與標準之改善，以達「保優汰劣」之實質精神。
2. 進行課程與教學之創新研發，精進師資生教育專業之培育。
3. 涵化師資生服務學習暨品德教育，以培育才德兼備之教師。
4. 強化師培菁英培育，培育具有本土關懷、國際視野的教育人。
5. 建立典範式實習合作學校（機構）模式，強化教育實習之功能。



國立臺南大學大學校園

螢舞、蛙鳴、『童』『鬧』百吉

原任百吉國小吳鳳仙校長（94.08~99.07）

現任內定國小校長(99.08~)



壹、百吉的精神典範~油點草

台灣油點草是台灣特有種，秋天的時候會在山坡地看到她粉紫色的小花朵，有著蘭花的高雅，像是山中的隱士。只要您願意親近它，您就會發現它的…

「真」「善」「美」

~百吉國小~

很多人都會注意到原鄉部落的小孩和學校，卻忽略了像我們這樣「不山不市」的偏遠學校，所以我們團隊效仿「台灣油點草」的精神，也勉勵我們的孩子要有「台灣油點草」的精神，扎穩根基，不搶一時的美麗，而是要長久耕耘，讓人發現自己的「真」「善」「美」



貳、經營一所體制內的森林小學

百吉國小位於桃園縣大溪鎮和復興鄉交界，西屏溪洲山，東銜枕頭山，北高點為白石山嶺，南側緊鄰石門水庫，八結山位處聚落中央，要山得山要水得水。整個學校地理位置就如小時後音樂課唱的歌--「家」歌詞內容的敘述：「我家門前有小河，後面有山坡，山坡上面野花多…」。於是學校團隊善用這個地方的優勢---豐富的生態資源，規劃生態本位課程。

整個課程規劃以孩子為學習主體，孩子的生活經驗是課程設計的活教材，孩子的生活環境是學習教室的延伸。讓孩子透過學習發現在地的自然資源，了解人與自然環境的親密關係，並且對生長環境富有敏感度、行動力。所以我們秉持的理念如下：



一、以自然為師 --- 處處可學習

百吉國小既然是石門水庫的水源保護區，相對的生態豐富多樣。包括螢火蟲、蛙類、還有原生種的植物、美麗的蝴蝶、保育類的鳥類等。尤其是「百吉」「蛙」種類有二十一種之多，「螢火蟲」有十幾種，使「百吉」生態遠近馳名。「百吉」得天獨厚的環境，是一本最豐富的自然活教材。



二、以自然為教室 --- 處處是教室

百吉國小是個偏遠的山區小學校，學校面積不到一公頃。但是學校後頭就是一座小山坡，目前已整理出二條步道，整個步道生態豐富，是小朋友最喜歡的步道體驗課程；學校前面是一條曲折蜿蜒的「湍仔溝」，亦是孩子最佳的溪調教育場所；大自然是孩子最寬廣的教室。



三、以五感為方法 --- 用心「觀」自然

我們的教育始終不斷的給予孩子抽象知識的訓練，卻忽略了感官的發展。杜威強調生活即教育，以孩子生活環境為教材最能觸動孩子的學習動機，而生活和學習要產生聯結最好的方式就是用五感教育。讓孩子學會善用天賦的本能，處處都能運用五官的感覺探索自然。期盼孩子不僅是可以仔細觀看表面的自然生態，更能時時刻刻都用「心」觀察自然，培養關懷力。體會人與自然的親密關係，關懷生態，懂得愛護生態，進而用心守護自然。



參、生態資源分享創造雙贏

因為學校的豐富生態，我們從93年開始辦理全桃園縣的「螢舞蛙鳴」活動，這個活動的內容包括兩小時的生態室內課程暨兩小時的生態夜觀活動，其目的是讓更多人分享生態資源，並能珍惜守護自然。活動從93年開始至今持續辦理，參加人次已逾6000人。



不只全縣的「螢舞蛙鳴」活動，還有生態遊學活動、教育部創造力活動、漂流木的春天...等生態活動，打響了「百吉國小森林小學」的名聲，也樹立了「生態學校」的特色。



由於團隊在生態教育的用心經營，不只解除了併校危機，同時也獲得Great teach 2009 全國創意教學獎特優、Inno school 2009全國學校經營創新獎特優、更獲商業週刊2009評選為百大特色學校之一的多項肯定。

這些肯定都不及團隊看到學生的強烈學習動機，透過「青蛙認證活動」、「青蛙繪本」、「昆蟲電子書」、「漂流木的春天」以及「小小解說員」...我們欣見孩子的成長...



師資培育的意涵與價值

國立彰化師範大學張惠博 校長

近幾年，由於職務的關係，對於師資培育有了更多的體認，教育的問題，雖不斷地被討論，卻也看見政府及各界對於教育的用心。以師資培育而言，當發現儲備教師人數日益增多時，即規定師培大學每一年修習教育學程人數不得超過該年級學生人數的一半，此一調控，不僅能有效的解決問題，亦能對師範 / 教育大學產生根本的影響。整體而言，前述大學莫不戮力在保有師資培育的特色下，朝著一般型大學發展。因著師資培育的改變，也促進了師範 / 教育大學關於定位與功能的蛻變，親自參與其間，真切體會改革力量的巨大。

幾年來，教師需求雖有減少的趨勢，彰化師大於 96、97、98 年，在當年度的實習人數當中，分別有 327 人 (40%)、225 人 (33%)、164 人 (26%)，如願成為正式教師，顯見教職仍是多數學生的最愛。為了協助年輕學子能成為教師，各相關大學也必然做了若干的努力。可是，什麼樣的學習，才能有效的讓師培生成為優質的教師？傳統上，具備學科知識、教學知能與教學熱忱，應已足夠。然而，20 幾年來，世界各國莫不重視由美國學者 Shulman 所提出的學科教學知識 (Pedagogical Content Knowledge) 之概念，他認為，教師必須具備此一統整性的知識，方能將學科知識合宜的傳遞給學生。

科學教育學者，為了闡述 PCK 知識的本質，更進一步指出，PCK 可作為科學家與科學教師的根本區別。亦即，一位科學教師除了瞭解

科學之外，更必須思考如何教科學。所以，在師資培育的歷程中，如何開啟師培生關於 PCK 的知能，即成為非常重要的課題。倘有機會進行課室觀察，即可發現，雖然教授同一單元的同一概念，不同教師的教學實有很大的不同，有的教師，教得生動活潑有趣，學生一學就會，反之，學生卻要學得很辛苦。

我國師資培育的作為，近幾年來，確實有很明顯的提升，諸如：為協助師資培育大學發展卓越師資培育，透過競爭性的獎勵機制，由各相關大學提出卓越師資培育計畫，以促進師資培育之素質及效能，獲獎勵的師培大學，莫不以此為榮。為吸引優秀學生投入教育行列，更訂定「卓越師資培育獎學金試辦計畫」，以培育優質初任教師，也激勵師資培育大學發展其師資培育的特色。此外，亦舉辦教育實習績優獎，以獎勵教育實習指導教師（大學教師）、教育實習輔導教師（中小學教師）及教育實習學生，在教育實習過程中的努力與成效。最近，更選拔優質教育實習機構，並給予經費補助，以獎勵各相關學校，對於教育實習的投入與支持。

經由親身參與，發現當前師資培育，已擁有完備的發展條件，以培育優質的教師，包括職前教師與在職教師，協助其在教育信念、價值、教學知能與教學表現上，益顯專業形象與績效，齊為人才培育而努力。

師資培育的危機與轉機

林政逸 國立臺中教育大學進修推廣部編審

「師資培育的危機與轉機」是由中華民國師範教育學會主編，並由五南出版社於 2010 年出版。本書共收錄九篇文章。

第 1 篇林志成教授與張淑玲校長所寫的「師資培育的回顧省思與前瞻展望」，從歷史變遷的角度進行師資培育的回顧省思，再從政策發展的角度探討我國師資培育的前瞻展望。

第 2 篇吳清山教授所著之「中小學教師換證制度之探究」，探究我國中小學教師換證制度之研議，提出六項未來教師換證制度規劃之重要課題：確立教師換證法源依據、決定教師換證更新年限、訂定教師換證相關辦法、宣導教師換證重要價值、提供教師多元進修機會、研妥教師換證配套措施等。

第 3 篇吳武典教授所寫的「創意教師，創意領航——談資優教育的師資素養」，以我國資優教育教師的養成教育為例，說明成為資優教育教師應修習的課程，另外，舉出四個創意教師典範實例，作為學習的榜樣。

第 4 篇熊同鑫教授所著之「當前師資培育者的定位與展望：一位師資培育者的敘說探究」，以自身擔任教學實習課程與教育實習指導教授的工作經驗為文本，透過敘說式自我研究，反思個體在師資培育環境生態中的專業成長歷程，及對教學實習課程教學與教育實習指導教授工作形成的信念。

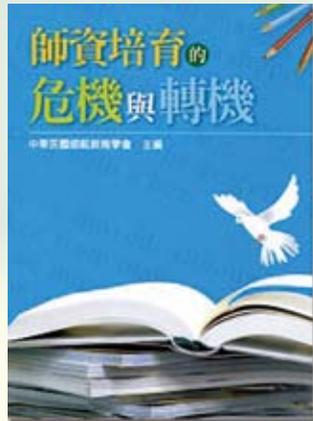
第 5 篇楊思偉校長所寫之「新自由主義下的日本師資培育政策」，分析日本教育改革與教師教育現況，以及日本新自由主義教師教育的發展。從新自由主義教師教育的政策框架，探究日本教師教育改革脈絡，並分析教育大學、政府機構及企業等的因應改革策略內容。

第 6 篇陳學賢博士候選人的「海峽兩岸國小師資培育政策之回顧與展望」，以海峽兩岸為對象，對台灣與大陸小學師資培育政策進行歷史回顧與現況探討。

第 7 篇顏國樑教授與劉家巖主任所寫的「國民小學超額教師介聘處理分析及其因應策略」，以文件分析法，探討現行國民小學超額教師介聘處理之現況，並提出六項因應策略。

第 8 篇曾明基老師與張德勝教授合寫之「國民小學超額教師介聘後的適應困擾與因應方式之研究」，以有別於過去僅止於行政層面之探討，採問卷抽樣調查全國的超額教師，探究超額教師介聘後的適應困擾與因應方式，以及相關的影響因素。

第 9 篇吳書銘研究助理所寫之「從後設評鑑觀點探討我國師資培育機構評鑑實施成效」，參考美國教育評鑑標準聯合委員會所發展最新之 2007 年修正草案版本之方案後設評鑑標準，建構一套適於我國師資培育機構評鑑的後設評鑑標準，並依此評估我國師資培育機構評鑑的實施成效。最後，根據研究結論，分別對教育行政機關、師資培育機構評鑑業務承辦單位以及師資培育機構提出相關建議。



作者：

中華民國師範教育學會/主編

出版社：五南



課程實驗與教學改革

林政逸 國立臺中教育大學進修推廣部編審

「課程實驗與教學改革」是由中華民國課程與教學學會策劃，國立臺中教育大學楊思偉校長主編，並由五南出版社於 2009 年出版。本書共收錄九篇文章。

第 1 篇蔣姿儀教授與莊尤姿老師合著之「幼稚園園所本位實驗課程之實施與成效—以結合社區資源發展主題教學為例」，透過結合家長與社區資源進行主題教學課程，以質性方式描述結合社區資源進行主題課程之實施過程，並從教師、幼兒、家長、社區等方面探究課程實施之成效。

第 2 篇梁鈺敏老師與陳姚真教授合寫之「國小生活課程教科書與能力指標之內容分析—以第一至第三主題軸為例」，以 97 學年度通過國立編譯館審查，且市佔率最高之三家出版社所發行的國小低年級生活課程教科書為範圍，運用內容分析與類目分析法，比較第一至三主題軸 14 條能力指標在三版本教科書的分布（出現比例、次數）差異，與學習目標之對應比例差異，以及同一條能力指標在不同版本教科書的呈現方式與綜貫連繫情形。

第 3 篇梁淑坤教授、張嘉玲老師、王全興老師合著「遊戲融入國小三年級乘法教學之研究」，以國小三年級學童為對象，選取乘法單元來編排及設計遊戲，將遊戲融入於數學領域遊戲中，透過觀察、訪談、學習單、遊戲回饋單、態度檢核表以及教師反省札記等方式，探究學生的學習態度與成效，並分析所研擬之遊戲在實施教學過程中之利弊得失。

第 4 篇蘇錦麗教授與李昕翰助理合寫之「大學校院學生學習成果本位評估模式之行動研究：建構與運用」，透過師生共同建構的方式，研擬一套可以實際執行的「學生學習成果本位評估模式」內涵，探究在實施過程中所遭遇之困難，並進行批判與省思。

第 5 篇李隆盛校長與賴春金教授合寫之「情境教學在技職和師資教育的應用」在論述情境教學在技職教育與師資教育的應用情形。

第 6 篇陳盛賢秘書所寫之「師資培育之課程與教學改革」，在探究我國師資職前培育課程的內涵，以及我國與美國的師資培育改革情形。

第 7 篇李筱嵐與楊宏琪兩位研究生合寫之「Carol Gilligan 道德發展論中『關懷』概念及其在課程之蘊義」，透過 Gilligan 原典的閱讀，對 Gilligan 女性道德發展論中「關懷」概念作深入的理解並加以評析，並提出對課程之蘊義。

第 8 篇楊思偉校長所寫之「日本中小學課程發展與新學力評量觀點之分析」，分析日本「新學力觀」的形成過程、內容與主要內涵，以及分析日本新學習指導要領之內涵與特色，最後，分析學習指導要領的新教育課程與新學力觀之間的關係。

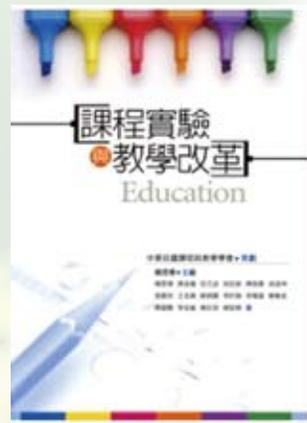
第 9 篇楊智穎教授所寫之「美國實驗學校課程編製的歷史意涵分析：1890 ~ 1920」，探討美國實驗學校發展的歷史脈絡，分析與比較各個實驗學校課程編製的理念與做法，以及這些實驗學校課程編制的影響與後續發展，並針對實驗學校課程編製的重要議題進行深度的歷史省思。

作者：

中華民國課程與教學學會/策劃

楊思偉/主編

出版社：五南



【學會快訊 - 中華民國師範教育學會活動快訊】

一、最新消息

- (一) 中華民國師範教育學會（以下簡稱本學會），網址為 <http://www.ntcu.edu.tw/secr/norm/new/index.html>，請多加利用。
- (二) 本學會年刊徵稿中，主題：我國師資培育百年回顧與展望。子題：
 1. 我國中小學師資培育發展史
 2. 我國中小學師資培育政策之回顧與前瞻
 3. 我國中小學師資培育課程與教學之回顧與前瞻
 4. 中小學師資培育未來發展趨勢
 5. 其他與師資培育發展歷史之相關論述

投稿截稿日期為 2010 年 10 月 11 日，文長勿超過 1 萬字，投稿請寄 403 台中市西區民生路 140 號國立臺中教育大學 轉中華民國師範教育學會出版組 李崇瑋先生收，聯絡方式：(04)2218-3466，E-mail:eva.li902@gmail.com

二、會員招募

本學會會員可獲師資培育最新訊息，定期寄送一年四期之師資培育通訊，並享有本會辦理所有活動之報名費優惠，本會將不定期舉辦各種有關師資培育與教育改革相關研討會，歡迎您的參與！

(一) 會員種類

依據本會章程，本會會員分個人會員、團體會員、名譽會員及學生會員等四種：

1. 凡贊同本會宗旨，對師範教育有專門研究，或對師範教育具有興趣者，由本會會員二人以上之介紹，經本會理事會通過，得為本會個人會員（未滿二十歲，具學生身份者，為學生會員）。
2. 凡贊同本會宗旨之團體，經本會會員二人以上之介紹，經本會理事會通過，得為本會團體會員。
3. 凡對於師範教育理論或實際工作之推行有重大貢獻者，經由理事會通過推選為名譽會員。

(二) 入會方式

1. 個人會員請填妥「中華民國師範教育學會個人會員入會申請書」，團體會員請填妥「中華民國師範教育學會團體會員入會申請書」並連同劃撥收據寄至本會【403 臺中市西區民生路 140 號國立臺中教育大學秘書室 中華民國師範教育學會 收】，經確認後將函覆申請會員知照。
2. **入會費用**：依據本會章程，個人會員入會時應一次繳費會費新台幣參佰元；團體會員為新台幣參仟元；學生會員為新台幣貳佰元。
3. **常年會費**：個人會員常年會費為新台幣參佰元；團體會員為新台幣參仟元；學生會員為新台幣貳佰元。個人永久常年會費為新台幣伍仟元。