

# 從質量觀點論符應政府政策的師資專長培訓機制

林宜樺

國立政治大學教育學系博士

## 一、前言

師資專長培訓與教學正常化息息相關，當師資培育系統能提供專長量足質精的師資，學校端則更有充分條件能落實教學正常化。依《國民中小學教學正常化實施要點》規定，為達國中小教學活動正常化，學校教師應以專長授課為原則，另《十二年國民基本教育課程綱要總綱》亦揭示：「教師是專業工作者，需持續專業發展以支持學生學習。教師專業發展內涵包括學科專業知識、教學實務能力與教育專業態度等」，同時敘明各該主管機關應提供教師研習或進修課程，並協助進行領域教學專長認證（教育部，2014），從上述相關原則的入法，可看出我國政府對推動師資專長培訓與教學正常化的重視。

同時，我國歷年來面臨少子女化對學校營運的衝擊日益明顯，以國小生為例，99 學年度新生為 21.5 萬名，至 109 學年度降至 19.9 萬名，對應至國小專任教師人數，99 學年度專任教師計 99,562 名，而 109 學年度降至 96,990 名（教育部，2021a），新生人口逐年下降對師資供需平衡的影響甚深，包括如甄選缺額逐漸遞減，反之學校教師超額現象加劇等。為因應此一狀況，教育部啟動教師第二專長的培育政策，一方面使教師能藉此作為介聘優勢，同時填補教育現場教師專業性的不足。不過，如何確保現場教師得透過上述過程，如實如質達成師資專長培訓，為當前師資培育政策的重要議題。

為達學校教師以專長授課的原則，國教署與各縣市政府將國民中小學教學正常化納為視導項目，並將未具專長授課教師的增能進修列為考核指標，定期調查學校師資與教師專長排課情形，確認學校是否鼓勵教師進修第二專長與辦理專長加科登記、以及是否參加校內外非專（配課）領域科目進修等（教育部，2021b），倘學校專長師資不足，將依《國民中小學教學正常化實施要點》加強輔導教師缺額優先進用該科目或領域之專長師資，此外於控管的教師員額內，以跨校共聘、挹注經費辦理第二專長增能或進修研習等方式改善。

基於上述教育環境與教學需求的變動，在職教師的持續專長培訓備受關注，不過，即使已從法制與經費補助層面併行，是否能培養量足質優的師資，實現教學正常化，以下分別從師資專長培訓的質與量層面論之。

## 二、師資專長培訓的品質困境

中央透過教師以專長授課方式使教學正常化，固然立意良善，然而考量不同

教育階段教育現場需求不一，若要全面達標有其難度。就國中階段，教師係採分科進用，較能滿足教師以專長授課的目標，然而國小階段所需師資為跨領域與包班制，加上受限於員額管控，故政策上要求部分科目須以專長授課，勢必與教學現場的師資聘任與授課情況扞格。

舉例而言，教育部國教署基於國中小體育課程品質有待提升，應回歸由體育專業教師任課，故將國中小體育專長教師比率納為地方政府教育統合視導項目，做為增減補助經費的依據。以 108 學年度中央對直轄市及縣市政府一般教育補助款考核項目指標，國小體育課應安排體育專長教師授課，且比率須達 65% 以上；然而，查當學年度各縣市國小擔任體育課程教師，具體育專長者占整體約 63%（教育部，2021c），實際上並未達標，顯示國小教學現場符合體育專長的師資仍不足，此現象在偏鄉或小校尤其明顯，由於教師員額原本較少且流動低，課程幾乎由學科教師填滿，故難有員額再增加體育教師，更容易發生體育課授課教師（含代理代課教師）具專長比率未能達標。

針對上述情況，各縣市政府除頻仍函知各校應安排符合資格的體育專長教師授課，亦辦理各種研習如跨領域教師體育教學模組增能等，採用調訓方式由各校指派教師參加，不過，研習內容規劃是否有助於體育專長的實質培訓，則有待檢視。以某縣市舉辦的體育教學模組增能研習為例，首先就參加人員資格，係以跨體育領域教師（即非體育相關系所畢業，且未受過完整體育教學訓練）為主，因此多數受訓者相對缺乏足夠的體育先備知識。再者，授課講師僅需獲體育教學模組增能研習授證即可擔任，所具備的教學實踐經驗程度不得而知。最後就認證部分，受訓者僅須參加 1 天短期研習，加上返校實際教學演練與上傳影片，最後填寫相關模組資料後，即可成為具授證資格團體所授體育教學模組教師證明書之體育教師。教師以專長授課的政策原意係為提升教學品質，然而從上述培訓過程來看，即使完成名義上的逐項要求，但實質上是否能獲得相符專長，不無疑慮。

不僅如此，我國對體育專長師資的定義亦存有寬鬆不一問題，例如前項通過研習取得認證者，與「體育運動相關系所畢業」及「取得大專校院體育相關系所進修學分 8 學分以上」之體育教師等定義嚴謹度不同，除師資專長培訓過程差異甚大，亦可能反應教師所具專長深度不同，究竟政府所期望的以專長授課係採何種標準認定、或希望達到何種成效等，從體育專長師資定義來看，均模糊未明。

更進一步，依據經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）的教學與學習國際調查（Teaching and Learning International Survey, TALIS），其中 2018 臺灣國民教育階段報告指出，我國教師接受專長培訓返校後，將近三成的學校未能為教師提教學輔導（柯華蕙、陳明蕾、李俊仁、陳冠銘，2019），就此衍伸，倘學校未能於教師取得體育第二專長後，

提供足夠的教學支持，是否影響此類教師授課的流暢度與品質、是否因此加重授課負擔、或是降低後續教師專長培訓意願等，均是推動教學正常化政策所須一併考量的配套；綜上，符應政府政策下的教師專長培訓，究竟僅具專長之名，抑或具專長之實，均有待探究。

### 三、師資專長培訓量的問題

《國家語言發展法》自 2018 年 12 月 25 日立法院三讀通過後，賦予本土語言教學法源依據，規範於國民基本教育各階段將國家語言列為部定課程，並自 111 學年起，高級中等以下學校學生須必修本土語言，國小部定每週 1 節，國一國二每周必修 1 節課，高中則是 2 學分並於高一開設為原則。為因應此國家政策，同法亦規範中央教育主管機關應培育國家語言教師，並協助直轄市、縣（市）主管機關以專職方式聘用為原則。不過，面對本土語言政策推動在即，授課師資是否足夠，卻為目前最大考驗。

依《高中以下學校及幼兒園閩南語師資培育及聘用辦法》，擔任本土語言師資來源，其一主要為取得本土語文閩南語文專長教師證書，同時為使本土語文師資來源與數量有一定保障，師資培育大學可依《師資培育法》第 14 條規定，培育國家語言公費生，並須開設相對應之國家語言及相關文化課程，透過上述賦予本土語文師資培育法源依據後，除師培生，在職與代理代課教師均可透過在職進修與加註第二專長方式教授本土語言。然而，基於上述師資養成過程較長，對 111 學年度本土語言上路的師資量支援仍緩不濟急。

本土語言師資的其二主要來源，為參加中央教育主管機關辦理的閩南語能力認證並取得中高級以上能力證明之合格教師，為減本土語言師資缺乏的燃眉之急，透過在職教師藉此管道取得本土語言教師資格的方式似較可行。因此，教育部與各地方政府於今年年初，即啟動相關本土語言研習課程，並要求各校至少薦派一名現職教師參加，以提昇教師閩南語文專業知能，並鼓勵參加本土語言認證與取得任教資格。

然而，欲期藉由培訓在職教師以供足夠的本土語言師資，仍有許多困難尚待克服。首先，除專長科目無足夠節數可上的教師，多數倘授課節數不受影響，且已有熟悉的授課專長領域，實無加註第二專長的迫切需求。再者，在職教師已有本科教學工作，且本土語言均非考科與學生主要的溝通語言，若還需準備本土的檢定考試，不啻加重負擔，尤其對小校與偏遠地區原本教師員額人力原本即吃緊的情況，更是雪上加霜，種種均可能影響在職教師以額外時間精力取得本土語文為第二專長的意願。

更進一步，倘上述問題均能克服，即使在職教師有意願參與培訓與本土語言檢定考試，惟受限於《教育部臺灣閩南語語言能力認證作業要點》規定，雖然閩南語能力認證每年至少以辦理一次為原則，且必要時得增辦，然實務上舉行時間仍僅一年一度，因此教師受訓後，能否一次順利通過檢定考試，亦關乎屆時本土語言師資數量是否足夠。要能達成中央政府期望的教學正常化或以專長任教等目標，除師資專長要能滿足教學現場授課內容，師資量足亦為基本條件，然而面對本土語言於 111 學年度推動在即，在此之前能否培育資格相符的足夠師資、倘無的配套策略為何等，均是政府應提前因應的課題。

#### 四、結語

如何提供量足質精的教師專長以推動教學正常化，除多元考量教師個人職涯發展與專業自主外，更應關注政策面上是否有足夠配套措施支持教師專長培訓。

學校行政層面首須嚴以正視教師因「工作忙碌無暇參加專業發展」、「家庭責任」與「缺乏參與專業發展的誘因」等阻礙教師參與專業發展活動的困境，相對於多數 OECD 國家，我國教師參與校務與一般行政工作、課外活動與輔導學生的時數較高，甚至一般行政工作與其他事務總計時數更高出 10 小時（柯華葳等人，2019），以學校現場體育衛生業務常合一辦理為例，近兩年教師尚需分身處理防疫工作，更導致行政負荷量加重無暇進修。因此，如何平衡教師的專業發展與工作負擔，政府與學校端可從提供教師增能誘因著手，例如整合大專校院、產業、非營利組織與社區等外部資源，善用教師與業師的專長協同教學與參與行政事務進行分擔，同時在教師調訓的同時，確實主動落實公假排代、提供出差費、以公費支應研習證照費用等，使其能無後顧之憂參訓。

再者，既是以專長教學為出發點所為的培訓，研習規劃則應回歸至專長的扎實培養，而非僅為達成表面效度而為之，故應就各項研習的課程內容安排、是否完整足時、講師的學理與實務經驗、以及調訓成果評量等面向重新檢討，甚至透過審查機制加以確認。此外，為避免最終校內仍未能聘任相關專長的足額教師，建議政府可建置體育、本土語言或其他專長的師資人力資料庫，缺乏相關專長師資的學校視其需求，做為教學支援工作人員的進用選擇，同時由政府補助共聘教師或鐘點代課等費用，協力保障教學品質。

最後，基於教師對第二專長與本科的授課熟稔程度實難相提並論，建議校內應建立回饋輔導的支持系統，包括提供研討的設備、空間與各項精進資源等，協助教師受訓返校後從事課堂實踐，供其能持續獲得教學反饋與成長，甚至轉化為個人的職涯發展，方為支持教學正常化長久之計。

### 參考文獻

- 柯華葳、陳明蕾、李俊仁、陳冠銘（2019）。**2018教學與學習國際調查臺灣報告：綜整報告**。國家教育研究院。
- 教育部（2021）。高級中等以下學校及幼兒園閩南語師資培育及聘用辦法。
- 教育部（2019）。師資培育法。
- 教育部（2015）。國民中小學教學正常化實施要點。
- 教育部（2019）。國家語言發展法。
- 教育部（2008）。教育部臺灣閩南語語言能力認證作業要點。
- 教育部（2021a）。國民中小學校概況統計（109學年度）。取自<https://stats.moe.gov.tw/files/ebook/basic/109/109basic.pdf>
- 教育部（2021b）。國民中學教學正常化視導手冊。取自<https://reurl.cc/Np5KAe>
- 教育部（2021c）。108學年度學校體育統計年報。取自<https://www.sa.gov.tw/Resource/Ebook/637475158250098218.pdf>
- 教育部（2014）。十二年國民基本教育課程綱要總綱。教育部。

