

# 我國師資生遴選制度之探討與建議

張雅玲

國立臺中教育大學教育學系博士生

國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校教師兼幼保科科主任

## 一、前言

我國師資培育的變革，係以民國 83 年來做為分水嶺，從過去的「一元、計畫性」走向現在的「多元、儲備性」的發展狀態。在這樣的變革之後，師資培育機構於每年所培育的師資數量迅速擴充，直至今日產生僧多粥少、流浪教師的種種問題。然而面對少子女化、師資培育過量以及教育政策改革，使得許多原本有意投入教育工作的優秀人才開始怯步，或是在教育政策不斷地變革當中，無法持續投入教育工作而選擇離開。教育是國家的根本與資產，更是影響學生素質的養成與國家未來競爭力的優劣成敗的關鍵，政府應該正視師資培育的發展與落實師資培育，尤其我國師資培育走向多元化之後，各大學得以設立師資培育機構，以致於教師過量。在教師超額、正式缺額銳減和教育政策相關的改革與變動之下，使得師資培育學校漸漸失去了吸引優秀學生的誘因，這些變動為師資培育帶來巨大的衝擊，促使優秀人才對於投入教育工作的意願持續降低，因此如何在這樣的變革之下，來遴選具有熱忱和吸引優質的師資生成了師資培育學校重要的任務。

## 二、師資生遴選制度之內涵

我國於民國83年公布《師資培育法》後，各校師資培育機構對於師資生的遴選與培育必須參照相關法令來辦理遴選，師資生遴選做為師資培育的開端，扮演相當關鍵的角色。本文就以師資生的遴選制度來做探討：

### (一)師資生的遴選與辦理

我國法令規章明定，各校師資培育中心必須依據《大學設立師資培育中心辦法》（民國 107 年 04 月 16 日修正）來訂定相關甄選規範與其招生人數，也因此，各校遴選師資生的方式大同小異。

### (二)我國師資生遴選制度相關研究

我國對於師資生的遴選制度研究仍不多，大部分的研究多在探討師資培育制度的變革與其內涵的建置，及教師檢定與甄選制度上。然而，唯有遴選出優質且合適的師資生就讀教育學程，才比較有機會培育出優質且稱職的老師。針對遴選制度，趙怡權（2017）以 CIPP 模式來做為評鑑歷程，採用文件分析法及訪談法蒐集所需資料，目的在探討國內師資培育學系的發展脈絡及培育目標，以及當

前國內師資培育學系師資生甄選之方法、標準及甄選之現況，最後評估當前師資培育學系師資生甄選的成效。其研究發現，師資培育制度雖然歷經改革，但是在甄選師資生的思維上，並無太大的改變。現今設有師資培育的學校雖然都有其相關甄選規範且公開甄選資訊，但仍然可以發現大多師資培育機構在辦理甄選時，所採用的方式、標準及比重仍偏重學業成績的審查，此舉難以落實師資培育法頒布後所強調各系師資培育應具「學校特色」與「師資培育需求」之精神，反而顯現出現行的甄選制度仍存在著某些價值與偏見。

陳華琪（2001）說明鑒於教師專業化的理念，師資培育的歷程涉及「入學的選擇」、「職前的教育」、「教育實習」、「教師檢定」、「教師在職進修」五個階段，只有掌握「學生素質」才能有效經營其學習歷程與學生學習成效。研究發現，我國前五項被採用之中等學校教師教育學程學生遴選方式依序為學業成績、面試、操行、自傳與教育常識測驗。師資培育機構之師資培育者及教育學程學生對於目前中等學校教師教育學程學生遴選工具、程序之有效性及公平性傾向肯定的態度，師資培育者相較於教育學程學生而言，更肯定目前遴選制度的有效及公平性。另外，師資培育者認為理想上可採用的前五項遴選工具依序為學業成績、面試、獎懲記錄、社團經驗及性向測驗；在教育學程學生部分依序為性向測驗、人格測驗、社團經驗、面試與教育常識測驗。選擇優秀學生接受師資教育，是師資培育成效的基石，遴選並吸引具有潛力的人才進入師資培育就讀，應是師資培育機構努力的方向。

在面試的歷程中，時間往往是一種限制，如何在短暫的時間，選擇適合的師資生，也是師資培育機構的難題之一。孫珮瑜（2003）的研究就以使各校招收到高素質的人才，在其文獻中陳述各校常因教育理念的不同，使其這些研究找出來的甄選準則只能套用於該研究選擇的特殊案例。甄選高素質的人才，除了考慮其專業能力之外，同時必須考慮人格特質所發展出來的潛力，採以較系統化的方法，提供問卷以及問卷分析的方法來協助各校各自找出對於學生基本能力的要求。其研究中將學生人格特質和能力的交互影響也視之為甄選學生的一部分，同樣提供問卷和問卷分析的方法，幫助各校找到專業知能與社會互動較佳的學生，最後以分析網路程序法（ANP）建立招生模型，建立屬於該校的甄選評分表格，以利於甄選時方便使用。

ANP 法可協助師資培育機構找出甄選項目之間的關聯性，並依其各準則的重要因素與權重的優勢度來排序，且不同決策準則間的元素彼此相依或回饋，如此也能允許準則之間得以相依或回饋的假設，較能符合甄選當中遇到複雜問題的實際狀況。無論是否使用有系統的客觀評定或是採以主觀意識來評定師資生，我國師資培育的目標都應逐漸擺脫特定需求與單一價值灌輸的意向，然後讓在甄選思維上有更多的可能性，以確保每一位師資生都可以是未來適任教師的人才。

### 三、師資生遴選條件與方式

一般遴選師資生包括了遴選資格（條件）與遴選方式。其遴選方式：通常有書面審查、筆試、口試、性向測驗、術科，而筆試部分，各校因培育師資類科不同，所以在遴選的條件與標準也有所不同，歸納各師資培育機構的甄選項目，必要參照的有學業表現與操性紀錄；筆試測驗項目大致可分為專業學門測驗、教育綜合測驗、語文能力測驗，部分學校選以測驗性向或潛能測驗、及相關的教育時事與教育理念；面試主要是經由口試的問與答，來了解師資生對於問題的臨場反應與探知師資生的人格特質是否足以成為教師，除此之外，也有少數學校在甄選前必須繳交相關的審查資料，以確認師資生在校各方面的學習表現結果。

承上所述，各師資培育機構為了能夠遴選出未來適任教師的師資生，其遴選的程序多半為先從學業成績作為篩選的門檻，輔以相關的書面文件作為參考依據，通過審查後，再以面試或相關的教學演示活動來做為第二階段遴選標準。正因教育部並未明文規定遴選方式，以致各校遴選學生的方式並不相同，除了書面資料審查（如：學業成績、社團經驗、操行成績、自傳…等）之外，還包括筆試（如：教育常識測驗、性向測驗、人格測驗等）與面試（如：教育時事與教育情境等等問題）等等，考試科目與其比例分配不一。師資培育機構為彌補紙筆測驗或書面審查的不足，期以透過面試來篩選出合適的師資生。以下就師資培育機構的遴選項目進一步討論：

#### （一）學業成績

學業成績大多被視為主要的遴選條件，這可能是為了避免在遴選時產生不必要的爭議，一方面是了解師資生的學習能力是否足以來擔任未來的教師工作，另一方面，以共同且公開的標準來做為遴選師資生基本學力的要求。從各師資培育機構所遴選師資生的學業表現來看，其標準從60-85分不等或者必須是該班排名前50%（或某一比例），各項標準不一。在學力的先備條件上，師資生的學習表現就有明顯的差異。

#### （二）操守/品行

教師的人格特質與倫理道德對於學生而言是非常重要的，因為教師的身教通常會影響學生對於成為老師的看法與如何實踐教師工作。師資生的人格特質不易從紙筆測驗評估，各校遴選的方式，大多採自傳的書寫、面試的問答或師長的推薦函及性向測驗。同時也會經由操行成績與獎懲紀錄來了解學生在品行上的表現，這是由於教師的角色除了傳授知識與技能之外，還必須解決學生在學習或生活上所遭遇到的種種困惑，所以人格特質應為最重要的項目，也是在遴選最難評

定的項目。各校在遴選師資生的操性成績多在80-85分上下，比起學業成績，操性成績各校反而差異不大，評定的分數也較為平均。

### (三) 口試/教育理念

教育工作因大部分時間都必須與學生溝通，所以無論是知識、技能上的傳授或是情意上的引導，都必須採用許多口語或書面的表達方式，因此具備良好的語文能力與溝通表達能力是教師必須具備的條件之一。一般而言，師資培育機構在面試的時間多設定在5到10分鐘之內，有些甚至更短，因而不易讓學生較完整展現個人的教育信念。因此，主試者的提問與觀察顯得更為重要。至於口試方式，有些學校採用抽題的方式或是事前提供面試題目，請師資生先於準備並於時間內回答問題，有些學校則不預先提供題目，由口試委員在口試時直接提問。在口試的委員所提問的題目當中，應以凸顯師資生對於教師或教育工作的認知或教育理念為主，才能了解師資生對於教育工作是否有充分的了解。

綜上所述，各師資培育機構的遴選方式上雖然大同小異，但篩選的標準上卻大不相同，初審的成績比例大多為書面資料和學業成績，佔其總成績 60-70%，其中又以筆試比例較重，面試則佔 30-40%。由此可知，在各師資培育學校仍以學科認知作為主要篩選的條件，而在面試部分，則傾向多以教育時事與教育理念來做為依據，時間的限制與長短，通常也影響著主試者對於師資生優劣的判斷。

## 四、結語

過去師範學校雖有其吸引特定學生的優勢，但自民國83年師資培育開放之後，各校為其競爭力逐漸開始轉型，從各校的甄選制度來看，仍承載過去培育師資的方式，較著重於學科知識單一價值導向，如今應以多元的面向來看待師資生，並思考教師的本質與師資生的遴選資格究竟要從嚴還是從寬，尤其在師資培育機構面對少子女化與強化組織競爭力兩難的同時，如何確保師資培育的品質，成為教師養成的首要任務。本文試以師資培育遴選的現況提出以下建議：(一)師資生的遴選重點應著重於師資生對於教育理念的思維與判斷；(二)師資生的操性或人格特質，可經由系所或導師推薦，以確認師資生對於教師的認識與職涯規劃；(三)師資生的面談應避免制式的問答，應採開放性的問答；(四)對於師資生的遴選，法規雖有其招收人數的規範，但應避免實質未達標準而流於形式的現象。由此，師資生的遴選是師資培育的開端，取決於師資生的信念與行為及對教育工作的認識，師資生素質的良窳將影響到一位教師的養成，進而影響到教育的整體發展，其影響力不可小覷，各校應為師資生的遴選來做層層的把關才是。

### 參考文獻

- 孫珮瑜（2003）。應用分析網路程序法建立甄選學生衡量標準之研究（未出版碩士論文）。中華大學，新竹市。
- 陳華琪（2001）。中等學校教師教育學程學生遴選制度之研究（未出版碩士論文）。淡江大學，臺北市。
- 趙怡權（2017）。以 CIPP 模式評鑑我國師資培育學系師資培育學生甄選制度之研究（未出版碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。

