

體育師資培育認可流程及標準之介紹—

以美國師資培育認可委員會(NCATE)之認可制度為例

一、前言

為迎接二十一世紀的來臨，世界各國政府皆致力於教育改革，期以整體提升國民之素質及國家競爭力（教育部，2006）。臺灣也搭上這波教育改革列車，於1997年進行「九年一貫課程改革」，旨在培養國民中、小學學生之十大基本能力，以七大學習領域取代學科科目，進行學校本位課程設計及發展（教育部，2000），學者（李俊湖，1992；沈翠蓮，1994）提到教育改革的成功關鍵因素為教師，唯有提升教師的品質，才能提升學校教學的品質，達到教育改革的目標。因此，如何培養高品質之師資，也成為近年來學者所探討的主題（吳雅玲，2007）。而體育師資又為師資培育的一部份，亦受到許多體育學者的關注（程瑞福，2000；劉兆達，2005）。

美國師資培育制度擁有三個品質控制的機制，分別為美國師資培育認可委員會(National Council for Accreditation of Teacher Education, NCATE)、州立行政主管認可委員會(Council of Chief State School Office, CCSSO)及美國專業標準董事會(National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS)，三個組織共同合作訂定師資培育的標準及認證制度（王瑞璦，2004）。其中，美國師資培育認可委員會(NCATE)更取代美國教育學院協會(American Association of College for Teacher Education, AACTE)的地位，成為美國師資培育的代言人(NCATE, 1995)，其具有一套嚴謹的師資培育認可制度，截至2004年底，約有48個州政府採用此認可制度，此套認可制度可提供國內體育師資培育制度之參考，藉以培養高品質之體育教師，提升學校體育教學的品質。以下則針對美國培育認可委員會(NCATE)的組織、認可制度進行介紹。

二、美國師資培育認可委員會（NCATE）之介紹

美國師資培育認可委員會(NCATE)為師資培育的代言人(NCATE, 1995)，自 2001 年起，NCATE 開始採用績效為基礎 (performance-based) 的認可系統，改善 (improvement) 師資培育之品質，藉以符合師資培育的社會責任 (accountability)，換句話說，師資培育單位必須證明其培育的師資具有競爭力 (NCATE, 2002)，之後，更採用科技化為基礎 (technology-based) 之技術，透過電子網路提供課程資料給教師，藉以提升課程的品質。

截至 2004 年止，NCATE 已經和 48 個州政府進行合作，其中有 31 州之公、私立學校，採用 NCATE 的師資培育認可制度，另外，還有 17 州之公立學校也採用 NCATE 的師資培育認可制度，現階段，NCATE 提供了 690 個認可的課程，其中包含 588 個正式認可課程及 102 選擇性的認可課程 (NCATE, 2005)。NCATE 自成立以來，每五年修訂一次認可標準，修訂時程約兩年，修訂後十八個月正式生效，最新的認可標準也於 2007 年 5 月 11 日公布，將於 2008 年的七月後開始實施 (NCATE, 2007)。

由上述可知，NCATE 儼然成為美國師資培育的代言人，有 48 個以上的州政府與 NCATE 有合作關係合作，其中包括 31 州的公、私立學校採用 NCATE 的師資培育認可制度，換句話說，NCATE 的認可制度對美國師資培育有很大的影響力，其具有嚴謹的認可流程及認可標準，最新的認可標準也於 2007 年 5 月公布，預定於 2008 年 7 月後實施，如能對其認可流程及標準有所瞭解，對國內體育師資培育制度之修訂，必有很大的幫助。

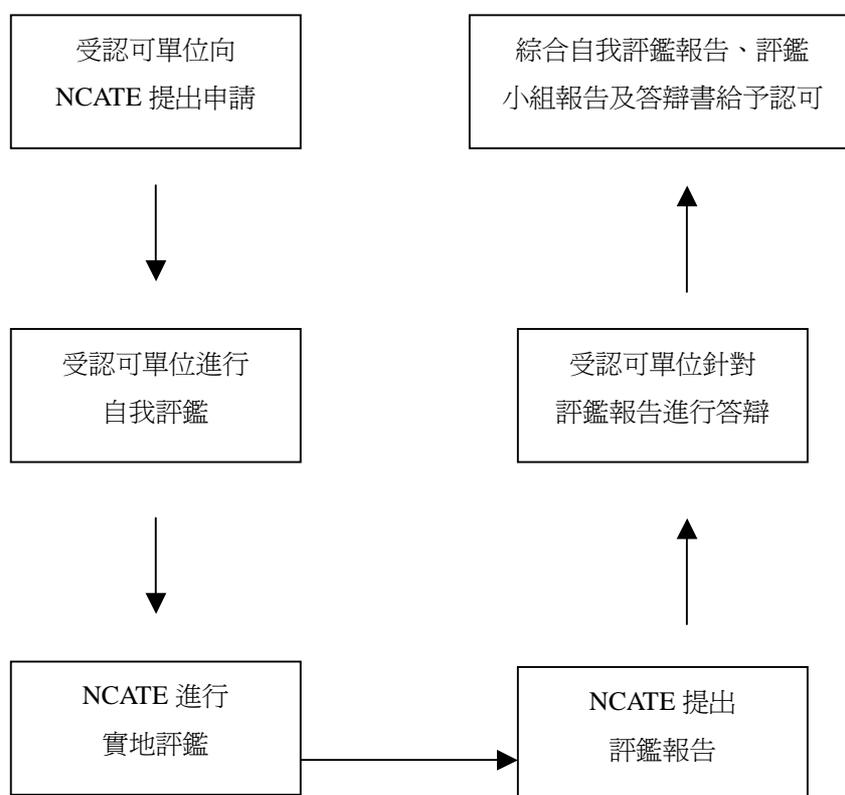
三、美國師資培育認可委員會 (NCATE) 之認可制度

美國師資培育認可制度是由高等教育機構或專業性協會，組成自願性的民間組織，鼓勵及協助各校實施自我評鑑，進而改進教育品質，並將合乎最低教育品質標準之學校給予公開認可 (王保進、王麗芬，1998)，而辦理師資培育認可的單位為 NCATE 轄下的單位認可董事會 (Unit Accreditation Board, UAB)，經過一連串認可的過程後，給予師資培育單位認可，並公告給社會大眾知道認可結果，

其認可的結果可分為下列四種，分別為認可、附帶條件認可、否定認可及撤銷認可（NCATE, 1995）。以下則針對其認可流程及標準進行介紹：

（一）認可流程

在 NCATE 的認可制度中，體育師資認可的流程與其他專業領域是類似的，約可分為六個步驟（詳如圖一所示），首先，由受認可單位提出申請，由受認可的教育學院或教育學程，主動向 NCATE 提出申請；第二階段進行自我評鑑，由受認可單位根據 NCATE 的標準，先進行自我評鑑，並提出自我評鑑報告；第三階段進行實地訪視，由單位認可董事會（UAB）分配個案給各個認可委員會（audit committees），各認可委員會就其分配的個案，進行詳細的審查，並展開實地訪視工作，訪視結束後提出訪視報告；第四階段，由受認可單位提出答辯書，受認可單位就訪視報告中的意見進行答辯，並回寄給評鑑小組；第五階段進行綜合判斷並給予認可，根據受認可單位之自我評鑑報告、評鑑小組之訪視報告及受認可單位之答辯書，給予師資培育單位認可；最後，將認可結果寄給州教育廳，並公告給教師專業團體及社會大眾瞭解（NCATE, 1995）。



圖一 NCATE 認可流程

(二) 認可標準

具體來說，NCATE 的認可標準可分為兩部份，一為實習教師的績效(candidate performance)，另一為單位的效能(unit capacity)，前者包含兩個標準（標準一及標準二），主要說明實習教師知識、技能及處理能力(candidate knowledge, skills, and professional disposition)，評量系統及師資培育單位的評鑑 (assessment system and unit evaluation)等內容；後者包括四個標準（標準三至標準六），主要探討實務經驗及臨床實習(field experience and clinic practice)，多元化互動(diversity)，師資品質、績效及發展(faculty qualification, performance, and development)，單位管理及資源分配等內容(unit governance and resources)，各標準內有數個具體的指標，每個指標清楚說明其接受程度，接受程度可分為不可被接受、可被接受及理想狀態等三種(NCATE, 2007)，這樣一來，可使師資培育單位清楚瞭解各個標準及指標的接受程度。以下則針對各標準內容進行說明：

1.標準一：實習教師的知識、技巧及專業處理能力

實習教師要在學校內工作，必須要具備教師及專業的內容知識(content knowledge)、教學內容知識及技巧(pedagogical content knowledge and skills)、教學及專業的知識及技巧(pedagogical and professional knowledge and skills)、專業的處理能力(professional dispositions)，藉以幫助所有的學生學習，而評量可以讓這些實習教師達到專業的、州的及師資培育單位的標準。以實習教師的內容知識為例，實習教師缺乏相關的內容知識，且通過州教師資格檢定考試比率低於 80%，或在進階課程中，實習教師對教學知識缺乏深入瞭解，這些都是不可被接受的，可接受及理想的程度，詳如表一所示。

表一 實習教師的內容知識

內容	接受程度	詳細內容
----	------	------

實習教師的內容知識	不可被接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.實習教師擁有不良的內容知識，包括：教學計畫的內容、專業的、州的或師資培育單位標準的原理及概念。 2.低於 80%的實習教師通過州的教師資格檢定考試，通過教師資格檢定後可獲得教師證書。 3.在進階課程中，實習教師對教學知識缺乏深入的瞭解。
	可接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.實習教師知道適當的內容知識，包括：教學計畫的內容、專業的、州的或師資培育單位標準的原理及概念。 2.超過 80%以上的實習教師通過州的教師資格檢定考試。 3.在進階課程中，實習教師對教學知識有深入的瞭解。
	理想的	<ol style="list-style-type: none"> 1.實習教師對內容知識有深入的瞭解，包括：教學計畫內容、專業的、州的或師資培育單位標準的原理及概念。 2.所有的實習教師都能通過教師資格檢定考試。 3.在進階課程中，實習教師能認識此領域的教學專家。

2.標準二：評量系統及師資培育單位評鑑

每一個師資培育單位都需要一個評量系統(assessment system)，蒐集及分析申請者的資格、實習及畢業的成就、師資培育單位的運作等，包括：如何評鑑及改善實習教師、師資培育單位及課程等內容。以資料蒐集、分析及評鑑為例，師資培育單位不能規律的獲得相關的資訊，尤其是師資培育單位的運作、課程或實習教師的成就表現等，師資培育單位沒有蒐集實習教師的意見或問題，也未能採用多元評量等方式，蒐集實習教師的能力等相關資訊，這些都是不可被接受的，而可接受及理想的程度，詳如表二所示。

表二 資料蒐集、分析及評鑑

內容	接受程度	詳細內容
資料蒐集、分析及評鑑	不可被接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.師資培育單位不能規律的獲得、統整及分析其評量及評鑑資訊，特別是在師資培育單位的運作、課程或實習教師的成就表現。 2.當實習教師在校外或遠距學習時，師資培育單位不能蒐集實習教師的資料。 3.師資培育單位沒有蒐集實習教師的意見或解決實習教師的問題。 4.師資培育單位不能使用適當的資訊科技，維持評量系統。 5.師資培育單位不能使用多元評量，蒐集教師申請資格、實習教師能力、畢業、師資培育單位操作及課程品質等資料。

可接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.師資培育單位可以維持一個評量系統，提供規律的申請資格、實習教師能力、畢業後競爭力、師資培育單位的操作及課程品質等資料。 2.師資培育單位使用多元評量，如：蒐集申請書、實習教師、最近畢業生、師資及其他專業社區會員的資料。 3.實習教師的評量資訊，將規律的及系統的蒐集、集中、綜合及分析，藉以改進實習教師的成效、課程品質及師資培育單位的運作。 4.師資培育單位能夠蒐集實習教師在校外及遠距學習的資訊，並正式的記錄實習教師的意見及問題。 5.師資培育單位能夠透過適當的資訊科技，維持其評量系統。
理想的	<ol style="list-style-type: none"> 1.師資培育單位評量系統提供規律的課程品質、師資培育單位的運作及實習教師成效的資訊。 2.評量資訊可以來自實習教師、畢業生、師資及其他專業社區的會員，透過這些資訊可以瞭解實習教師的進步情形。 3.當實習教師在校外或遠距學習時，可以透過這些課程獲得資訊，而這些資訊可以系統的蒐集、綜合及分析，藉以達到改進實習教師成效、課程品質及師資培育單位運作。 4.師資培育單位能有效的記錄教師的意見及問題。 5.師資培育單位能夠發展及測驗資訊科技，改善評量系統。

3.標準三：實務經驗及臨床實習

師資培育單位及學校共同合作，設計、執行及評鑑實務經驗及臨床實習等，實習老師及其他專業可以證明具有相關的知識、技巧及專業處理能力，這些都可以幫助學生學習。以師資培育單位與學校合作為例，師資培育單位沒有與其他師資培育單位合作，成員沒有參與設計、評量實務經驗及臨床實習等工作，這些都是不可被接受的，可接受及理想的程度，詳如表三所示。

表三 師資培育單位與學校合作

內容	接受程度	詳細內容
師資培育單位與學校	不可被接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.師資培育單位針對學校實務經驗及臨床實習的決定是獨立的，沒有與其他師資培育單位合作。 2.不同學校的成員沒有參與設計、傳輸或評量實務經驗及臨床實習。 3.有關實習教師的安置，由學校自行決定。

與學校合作	可接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.師資培育單位、不同學校成員、專業社區的會員，設計、傳輸、評量實務經驗及臨床實習，幫助實習教師發展知識、技巧及專業處理能力。 2.師資培育單位及學校成員指出實習教師的安置及其專業角色，藉以提供適當的學習經驗。 3.學校及師資培育單位共享專門知識，支持實習教師學習實務經驗及臨床實習。
	理想的	<ol style="list-style-type: none"> 1.師資培育單位及學校內的成員共同參與設計、執行及評鑑師資培育單位的概念及學校的課程。 2.成員都會參與學校或師資培育單位所辦的專業發展活動及實習教師教學課程。 3.師資培育單位及學校成員共享專門知識及整合資源，支持實習教師學習。 4.成員能夠指出實習教師的安置及其專業角色，藉以提升小學到高中學生的最大化學習。

4.標準四：多元化互動

師資培育單位設計、執行及評鑑課程，提供實習教師實務經驗的學習，並讓他們證明具有知識、技巧及專業能力，可以幫助所有學生學習。評量可以引導實習教師證明他們具有多元化互動(diversity)的能力，將與不同族群(diverse population)進行互動，包括：高等教育與國小至高中師資、實習教師及學校學生等。以多元師資合作經驗為例，在會議會或遠距學習的課程中，實習教師很少與專業師資進行互動，師資培育單位中，男、女性師資數量是不平均的，這些都是不可被接受，可接受及理想的程度，詳如表四所示。

表四 多元師資合作經驗

內容	接受程度	詳細內容
多元師資合作經驗	不可被接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.在會議或遠距學習的課程，實習教師很少與專業師資進行互動。 2.在多元性的專業教育與學校師資，僅擁有有限的知識及經驗。 3.師資培育單位不能證明師資的數量是公平的，如：男性及女性的師資數量不平均。

經驗	可接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.在會議或遠距學習的課程，實習教師與專業師資進行互動。 2.在專業教育課程或臨床實習課程，師資具有準備培育實習教師與多元學生工作的知識與經驗，包括：母語為英語的學習者及預期外的學生。 3.師資培育單位能夠證明師資的多元性，包括：男性及女性師資。
	理想的	<ol style="list-style-type: none"> 1.在會議或遠距學習課程中，實習教師能與專業師資進行互動。 2.在高等教育及學校師資所準備的課程，能夠培育實習教師與多元學生進行互動，包括：預期外的學生。

5.標準五：師資品質、績效及發展

師資將透過專業的學術、服務及教學的實務所塑造，成為高品質的教師，包含：實習教師評量的有效性、實習教師與大學、國小至高中學校進行合作等，師資培育單位將系統化的評量實習教師的成就及其專業發展過程。以有品質的教師為例，專業教育的主要師資沒有博士學位，且大部分教師都沒有受到該領域的認證，實習指導師資也沒有具備當代的專業經驗，這些都是不可被接受的，可接受及理想的程度，詳如表五所示。

表五 有品質的教師

內容	接受程度	詳細內容
有品質的教師	不可被接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.專業教育主要的師資沒有獲得博士學位。 2.專業教育師資沒有擁有專業技術及當代的專業經驗，並非所有學校的師資都接受該領域的認證。 3.並非所有高等教育的實習指導師資，擁有當代的專業經驗。
	可接受	<ol style="list-style-type: none"> 1.專業教育的師資擁有博士學位，且對預期外的專門技術有所瞭解。 2.學校的師資在其教學領域要受到認證，但並非都擁有博士學位。 3.高等教育的實習指導師資，擁有當代的專業經驗。
	理想的	<ol style="list-style-type: none"> 1.專業教育師資擁有博士學位、預期外的專門技術、當代的專業經驗等。 2.實習指導師資在該教學領域要受到認證。

6.標準六：師資培育單位管理及資源分配

師資培育單位將具有領導、認證、經費預算、人員、師資及其他資源等，包括：資訊科技資源等，培育實習教師達到專業的、州的及師資培育單位的標準。以師資培育單位的預算為例，師資培育單位預算的分配，與其他單位比較是不足

的，無法有效的支持實習教師，這是不可被接受的程度，可接受及理想的程度，詳如表六所示。

表六 師資培育單位的預算

內容	接受程度	詳細內容
師資培育單位的預算	不可被接受	師資培育單位預算的分配與其他師資培育單位比較，不能支持實習教師達到標準。
	可接受	師資培育單位能夠接受足夠的預算，至少部份用在學校的實務內容或用在培育實習教師達到標準的課程上，預算能夠適當的支持校內及臨床實習工作，藉以培養專業的指導者。
	理想的	師資培育單位的預算能夠運用在教學、學術及服務上，課程、教學、師資、臨床工作及學術的預算，能夠支持師資培育單位高品質的工作。

綜合上述，NCATE 具有一套嚴謹及有系統的認可流程及標準，認可流程需要經過六個步驟，分別為受認可單位提出申請、自我評鑑、實地訪視、提出答辯書、綜合判斷並給予認可、公告認可結果等；而認可標準可分為二個部份，一為實習教師的績效部份，另一為單位的效能等，前者包括兩個標準，分別為實習教師知識、技能及處理能力，評量系統及師資培育單位的評鑑等，而後者包括四個標準，分別為實務經驗及臨床實習，多元化互動，師資品質、績效及發展，單位管理及資源分配等，且各標準內有數個具體的指標，且每個指標也清楚說明其接受程度（詳細內容可以參閱 NCATE, 2007），有助於師資培育單位對各個標準及指標的瞭解及應用。

四、結語

國內自 1997 年起進行「九年一貫課程改革」，而教育改革的關鍵因素之一為教師，換句話說，師資培育的功能也就變得更加重要，而體育師資又為師資培育的一部份，因此，如何提升體育師資培育的品質，也就成為社會關注的焦點。美國師資培育認可委員會(NCATE)為師資培育的代言人，與美國 48 個州政府有合作關係，其具有一套嚴謹且有系統的認可制度，包括認可的流程及認可標準，前

者包括六個流程，分別為受認可單位提出申請、自我評鑑、實地訪視、提出答辯書、綜合判斷並給予認可、公告認可的結果等；後者包括兩大部分，分別為實習教師績效的認可標準、單位效能的認可標準。國內體育師資培育制度如能參考美國師資培育的認可制度，擬定相關的認可流程及標準，藉以培養高品質的體育教師，提升體育教學的品質，達到教育改革的目標。

參考文獻

- 王保進、王麗芬（1998）。美國「全國師範教育審議認可會（NCATE）認可模式對我國師資培育評鑑之啓示」。 *國民教育研究學報*，4 期，1—34 頁。
- 王瑞堦（2004）。教師專業品質之省思—美國國家師資培育認可審議會及相關組織之介紹。 *臺灣教育*，625 期，48-53 頁。
- 吳雅玲（2007）。多元文化師資培育理論與實務之探討。 *中正教育研究*。6 卷 1 期，61-93 頁。
- 李俊湖（1992）。 *國小教師專業成長與教學效能關係之研究*。未出版之碩士論文，台北市，國立臺灣師範大學教育學系。
- 沈翠蓮（1994）。 *國民小學教師專業成長、教學承諾與學校效能關係之研究*。未出版之碩士論文，高雄市，國立高雄師範大學教育學系。
- 教育部（2000）。 *九年一貫課程暫行綱要*。台北：作者。
- 教育部（2006）。 *九年一貫課程*。台北：作者。
- 程瑞福（2000）。臺灣地區中小學體育教師專業能力之研究。 *體育學報*，28 期，123-132 頁。
- 劉兆達（2005）。提升體育師資的品質—教師資格檢定制度之改革。 *投稿學校體育*。
- National Council for Accreditation of Teacher Education (2007，11 月 15 日). *The NCATE Unit Standards*. Retrieved from <http://www.ncate.org/documents/standards/UnitStandardsMay07.pdf>.
- National Council for Accreditation of Teacher Education. (1995). *Standards, procedures and policies for the accreditation of professional education units*. Washington, DC: Author.
- National Council for Accreditation of Teacher Education. (2002). *Professional standards for the accreditation of schools, colleges and departments of education*. Washington, D.C.: Author.

National Council for Accreditation of Teacher Education. (2005, 05, 20). *NCATE at 50: Continuous Growth, Renewal, and Reform*. Retrieved from <http://www.ncate.org/documents/15YearsofGrowth.pdf>.

發表者：劉兆達（美和技術學院休閒運動保健系助理教授）

E-mail: jauda@so-net.net.tw