

## 資優教育簡訊

# 全國資優教育發展研討會 特別報導

第 35 期 2006/07/25

發行人：吳武雄

出版單位：臺北市資優教育資源中心

編輯：王曼娜、劉貞宜、范成芳、  
顏靖芳、呂芳慈

肇因於中部四縣市資優班聯合招生事件，教育部特於 95 年 7 月 20、21 日假國立臺灣師範大學召開「全國資優教育發展研討會」，期藉六大議題—「鑑定與安置」、「課程與方案設計」、「師資培育與支援系統」、「輔導與追蹤」、「弱勢群體資優教育」、「評鑑與督導」相關資料之研討，廣徵社會各界意見以凝聚共識。

以下就全國資優教育發展研討會之六大議題，簡述其現況問題分析與發展策略（內容整理自「全國資優教育發展研討會」手冊）。

### ❧ 議題一：鑑定與安置 ❧

#### 一、現況問題分析

1. 各縣市鑑定程序未能有多階鑑定之步驟，且測驗工具之選用以及篩選標準也流於浮濫。
2. 特教法規定資優班錄取人數為 30 人，但學校為錄取足額之學生而降低標準，造成班級內學生素質差異過大、教學困難等問題；若開放跨區報考，則又易流於校際間甚至縣市間惡性競爭。
3. 各縣市專業心評人員不足，造成資優鑑定施測者多為未受專業訓練之教師，除施測品質不一外，更令人擔憂測驗倫理易遭破壞之問題。
4. 多數家長為求子女能進入資優班，因此補習風潮盛行，進而影響資優鑑定的信效度，並危及測驗工具之研發與管理。
5. 單一安置方式無法符合各類資優學生之需求（如：創造、領導才能優異學生即不適合安置於集中式資優班），未來如何提供更多樣化的資優教育是社會各界所需思考的。
6. 各縣市投注資優教育的意願與資源不盡相同，除資優生之發掘易遺漏外，也凸顯各教育階段間資優教育服務銜接不足的窘境。
7. 目前七種縮短修業年限的推動情形尚未完全落實，除有賴於學校各方面（包括：行政、教師及家長等）的資源協調外，仍需加強宣導使前線教育工作者有更充分的理解，進而能協助推廣。
8. 目前國內資優生安置依教育階段與類別差異極大，未來應避免採集中式安置的藝術才能班成為學校在常態化編班下，設置「好班」的藉口。

#### 二、發展策略

1. 研定「資優學生鑑定相關實施要點」，涵括五點精神：(1) 多元評量，(2) 多階評量(推薦→初審→初試→複試→決選)，(3) 入學後鑑定，(4) 集中式資優班鑑定標準提高，(5) 強化鑑輔會的功能，以規範各縣市鑑定方式。
2. 加強辦理資優教育知能研習，增進教育行政人員、教師、家長正確的資優教育理念及專業知能，以免「資優教育」之誤用與濫用，裨益資優生學習發展。
3. 定期辦理心評人員之研習活動，提升其專業知能；

積極建立證照制度，以定期進修、評鑑作為發照之依據，並隨時加強測驗倫理教育。另應訂定相關辦法以制裁不當使用測驗之利益單位或個人，避免測驗版權被侵犯與測驗倫理淪喪之風氣盛行。

4. 建議教育部研擬設置「全國資優鑑定中心」，負責系統性研發、管理及施測工作，以解決學校測驗工具不足與施測人員專業不足之困擾。
5. 鼓勵學校考量資優生之特殊需求，整合校內外資源，規劃、執行「著重創造思考、問題解決等高層次能力及情意陶冶與培養」之資優教育方案。
6. 主動規劃橫向資優教育合理分布之設班，並加強學前、國小、國中、高中職、大學各教育階段資優教育的連續性與銜接性。
7. 建議教育部訂定各縣市可共同遵循之縮短修業年限實施要點，以強化外在支援系統的提供及建立年級間、校際間、教育階段間之協調機制與溝通管道。
8. 國民中小學除藝術才能班外，其他各類學生一律採分散安置方式，以避免學校大量申請設班，而有浮濫之嫌。建議在高中資優教育及藝術才能教育部分，各縣市依適當及合理比例提供多元安置的服務及控管集中式資優班設置數量，並加強輔導機制。

### ❧ 議題二、課程與方案設計 ❧

#### 一、現況問題分析

1. 目前國內缺乏對資優教育課程目標或指引的討論，也未建立跨教育階段學程的共識，因而難以進行系統化的教學效果檢驗。
2. 學校落實常態編班，上課時間差異度過大，按學生實際能力編組抽課的困難度增加；且欠缺精確的能力評估工具，無法精確地為學生估測能力，以作為正確分組或個別指導的起點。
3. 教師對區分性課程理念雖有認知，然面臨學生人數眾多時常無法顧及區分性；在課程設計時，教師常以學科加速、提早學習或內容的水平充實為主，較少顧及學生個別差異來做課程結構強弱的調整或增加學習歷程中的情意和思考面向。
4. 資優課程與方案設計所需的參考資源未能有效獲取。

5. 針對資優課程與方案設計所提供的獎勵措施不多，實務工作者可能累積不少成果，但未必參與競爭性的甄選獎勵活動；有些從未參加甄選獎勵方案的教師，則需要積極的鼓勵。此外，已受獎勵的成果尚未能系統地整理與推廣應用，需建立課程與教學成果更積極有效的推廣機制。
6. 學校所辦理的資優教育方案多為單一階段單一方案或單一類型單一方案，欠缺多元課後方案以及未能落實彈性加速方案，無法為資優學生提供彈性的個別化設計。此外，特殊才能班都採集中式方案，需要彈性調整以滿足學生個別需求。

## 二、發展策略

1. 落實資優生充實與加速的彈性化方案設計，如：修正成班人數或調整方案形式、建立彈性入學管道與彈性課表安排，整合校內外資源與外語教學課程的重視。另外應加強特殊才能班方案的彈性調整。
2. 有效確立資優教育區分性課程理念，據以編定課程與教材，如：增加選修與必修機制、設計混齡編組的分組課程學習單，讓學生自主彈性選擇課程，並研發多元、適性的評量工具。
3. 推動多元、多層次的教學設計與系統化的實驗研究，並建立資優教育方案修正與評鑑之機制。
4. 在間接服務方案的提供方面，教師可有計畫的提供優質閱讀計畫、良師典範、社區與資源網路的橋樑、給予父母參與的指引，並提供普通班教師區別性的家庭作業等。
5. 獎勵課程與教學成果，建立推廣機制，如：在國立教育資料館設置全國資優教育教材資料中心，加強資優教育教材之蒐集推廣，以互惠原則促進教師們的合作與分享；並將資優教育課程與教學獎勵方案或研究之既有成果系統化整理，建立資訊交流平台；另應評估並瞭解現有課程與方案設計成果推廣活動之實施情形（如：辦理情形、主題均衡性、區域普及性、教師參與情形及實施成效等），以健全推廣機制。

## ❧ 議題三、師資培育與支援系統 ❧

### 一、現況問題分析

1. 目前資優組師資職前培育課程之開設科目，多集中於一般性資優教育專業科目，而特殊性的專門科目則受限於人力而未開設，無法彰顯師資專業化要求。故在中學階段，存在已取得資優類合格證照之教師雖具專業知能，但專門學科能力不足，故未必能在資優班授課之現象；而藝才班存在術科教師之專業能力足夠，但資優教育專業知能卻未必達到要求之現象。
2. 在實習制度方面，新制教育實習為一學期，導致實習教師無法獲得完整實務經驗，對學校亦易造成行政或教學之困擾，進而影響接納實習教師之意願。而先實習後檢定的制度，造成實習教師未經初檢（基本能力可能不足）即進入學校實習，而實習期間又需準備檢定考導致實習效果不佳。目前檢定考試以紙筆測驗作為檢定基準，考試科

目與身障類教師相同，能否有效甄選出合適的資優教育教師，仍有待商榷。

3. 據特殊教育統計年報顯示，中小學階段教師合格率偏低。以中學階段而言，資優教育師資培訓多為特教專業科目，專門學科知能多不足，無法滿足資優學生的學習需求。對學校而言，若以實際任教之科目開缺，則教師未必具有合格資優教育教師證照；若以特殊教育資優類開缺，則教師之學科能力未必符合學校需求；而若以需兼具兩項資格開缺，則可能招不到合乎條件之教師。另外，相關法令中提及資優類師資得視需要來聘請兼任之特約指導教師，然其聘用資格之準則與授課鐘點給付標準皆缺乏明確規定，造成學校有心聘任，卻無法源可依循。
4. 對未合格之現職資優班教師而言，在職進修以取得資優教育合格證書之管道十分缺乏。除「學分班」外，就僅剩「就讀特教研究所同時至大學部補修習相關學分」方式。在研習方面，雖然研習課程內容趨於多元化，但由於代課費缺乏、未符合教師實際需求等因素，而致使成效不彰。
5. 各縣市教育局雖已普設特殊教育科(課)，但人力支援及專業能力尚待提昇，且其下是否有資優教育專責單位或承辦人員，仍有待釐清。而各級學校的特殊教育推行委員會與特教組，多以身障教育業務為主，未有推動資優教育之專責單位。另特殊教育諮詢委員會之資優教育代表席次比例不均，以致資優教育相關議題未獲同等重視。
6. 特教法修訂後，對於「民間參與」、「特教行政專責單位」、「特殊教育研究發展中心」、「資優教育資源中心」、「普通班中資優學生之輔導」、「資優教育學生家長的參與問題」、「特約指導教師」、「社會資源運用」及「經費」等規定，含義不明或仍未執行，亟待釐清與落實。
7. 現行主動支援資優教育發展之法令未明，故在實際運用上有實質困難，如：民間辦理之資優教育課程或競賽素質不一，缺乏適當的規範、督導與獎勵；資優教育之城鄉及國際交流機會與管道欠缺，應積極開發並爭取相關經費資源。
8. 資優生家長資源雖然龐大但並未有效整合，故無法凝聚共識以形成政策意見。此外，資優生家長參與特殊教育諮詢委員會或各校特殊教育推行委員會之依據不明，其出席身份與席次比例未有明確規範。
9. 特教法第6條規定，「中央主管教育行政機關應指定相關機構成立研究發展中心」，但未明確規定資優教育是分屬其中一組或是獨立成中心。另外，目前特殊教育的資源網路多以身障為主，資優教育資源資料庫亦亟待建立，以提供支援。

### 二、發展策略

1. 在師資培育方面，依據未來擔任資優類教師所應擁有的專業知能來訂立課程目標，以落實教師專業標準本位之師資養成課程需求，並鼓勵師培生修習其他專門學科或領域之學分或學程，多元化培育資優教育師資。
2. 建立資深教師的「師傅」輔導制度，教育實習活動應包含：教學實習、班級導師實習與各行政處

- 室的行政實習，鼓勵撰寫實習心得與教學反思日誌，以發展教師專業知能與態度。於實習前先進行初檢，之後再複檢取得教師證書，以達到品質監控並督促實習期間實習事務的學習。推行多元證照持有與轉換制度，讓已具備學科專長的教師在修畢資優類組學分後，經過檢覈程序即可取得資格。檢定考試科目應以實際登記之類、科別為主，來確切檢測並篩選符合專業標準要求之教師。
3. 建立標準的甄選作業準則，避免甄試流於形式；另可聯合辦理教師初試甄選，以有效率地節省人力、物力和時間。合格教師之聘用應兼具科別與類別，以免聘入後面臨校內合格資優教師不足之情形；區分既設與新增資優班，明訂資優班合格教師之授課鐘點比例，以逐年提高資優班合格教師比率；透過師範院校開設相關學程，提供現職普通教育教師取得合格資優教師證照之機會；訂定資優班特約指導教師之聘用準則及相關事項。
  4. 以區域性社群方式組織資優班教師，固定時間辦理資優教育相關議題討論、教學經驗分享，使彼此互相成長；鼓勵資優教育辦理卓著之重點學校教師進修相關資優教育研習或學分，或主動推薦優良資優類教師出國參與短期的主題進修。
  5. 健全資優教育行政組織，設置資優教育專責單位，以強調專業人才的服務；並強化「特殊教育諮詢委員會」功能，增加資優教育代表席次。
  6. 針對法令中規定未明確之部分，詳加修正，並逐年增調中央及地方政府其資優教育在特教經費中之比例（在教育部至少應達5%）。
  7. 訂定相關辦法以獎勵民間團體、大專院校、學術研究單位及社教機構等參與、贊助資優教育方案或與學校建立資源共享、交流之管道，並充實偏遠地區的有關資源，均衡城鄉資優教育的發展。
  8. 鼓勵設立全國性與地區性的資優教育家長協會，整合家長資源，並明訂其參與特殊教育諮詢委員會與各校特殊教育推行委員會之代表比例或人數。
  9. 建議設立全國資優教育研究中心、各縣市資優教育資源中心以及地區性、全國性的資優教育資訊網路。
  3. 大部分資優生的潛能仍有領域或學門之別，而現行教育體制要求在大學後做出選擇，資優生在缺乏定位的情況下，常放棄自我引導的機會，而以社會期望來作為選擇依據。
  4. 許多研究發現資優女性常有害怕成功的反應、降低學業與生涯的期望、生涯自我效能受限於傳統角色等情形，其生涯動機更受性別角色的影響，以致有缺乏生涯準備度、相對地更重視人際關係與婚姻問題等情況。
  5. 目前國內資優教育相關研究之對象，多集中在一般智能優異、學術性向優異學生，尚缺對創造能力、領導才能、文化殊異與低成就資優生的追蹤研究。此外，缺乏資優方案與課程成效的追蹤研究，因而無法評估資優教育辦理成效。
  6. 資優生鑑定效度追蹤研究僅集中在國中階段，尚缺少其他教育階段之研究，且目前研究僅針對評量工具的效度，沒有對各種評量模式、鑑定標準進行追蹤研究。
  7. 透過長期追蹤研究可了解能力、創造力、個人特質與環境等因素對資優生成就表現的影響，目前國內多以回溯式橫斷研究為主，欠缺教育當局提供經費與長時間支持的前進式縱貫研究。
  8. 各教育階段資優生的轉銜制度尚未建立，追蹤輔導制度無從落實。

## 二、發展策略

1. 落實特教法第14條「資賦優異學生入學後，學校應予有計畫之個別輔導；其輔導項目應視學生需要定之」之規定，建立資優生個別輔導資料。
2. 將情意課程納入與認知課程結合，由正向心理學的觀點切入，同步提升高層次認知能力與情意發展，或是融入教學活動與學習歷程中。教師亦可運用多樣化編組及教學設計，使資優生在團體互動中涵養個人情意特質。
3. 在職前師資培育及在職教師訓練的計畫中，應加強資優教師的輔導專業素養。
4. 學校應建立校內資優學生輔導專業團隊，並結合校內外資源建立輔導網絡，並建置良好的輔導計畫修正機制。
5. 針對特殊群體資優學生的輔導需求，除落實個別輔導的法令規範與機制外，亦應明訂並有效執行鑑定標準、評鑑指標及轉銜追蹤等輔導機制。
6. 增加可激勵生涯探索的活動機會，提供資優學生更多考驗與評估自我的機會。
7. 加強提供資優女性自我認識、生涯探索、生涯抉擇、價值澄清等輔導，以破除性別角色迷思，協助建立正確的生涯觀念，提高自我實現。
8. 資優教育課程之規劃，應納入生涯教育與生涯輔導，培養正確生涯理念，建立完整生涯輔導體系。
9. 建立追蹤輔導制度，可將資優生之追蹤分為計畫、追蹤、建檔等三階段，並以研訂計畫、建立名冊、檢核登錄名冊、蒐集資料、分析資料、建立資料庫等六個步驟進行。
10. 由教育主管單位編列經費，以補助各種追蹤研

## ❧ 議題四：輔導與追蹤 ❧

### 一、現況問題分析

1. 目前國內資優方案之運作仍缺乏學校輔導功能的核心機制設計，評鑑結果雖發現納入情意課程時數之學校數增加，但比例上仍偏重認知教學；且情意課程亦多數欠缺完整配套設計。在教師方面，合格資優教師亦多半欠缺輔導專業知能。
2. 資優生擁有的天賦會讓他們覺得與人不同，這種差異知覺可能因害怕人際孤離而有嚴重的罪惡感或產生自我懷疑，進而影響其潛能發展及自我認定。而缺乏自我覺察能力的資優生，可能會發展出不健康的完美主義傾向，教師、家長等他人過高的期望也可能使他們以成功取向為標準，不斷追求零缺點表現。

究，推廣並鼓勵各研究單位及人員進行資優教育縱貫法或幅合法的追蹤研究，並擴大研究層面。

11. 由行政單位或研究中心統一建立資優學生輔導資料庫，以利了解資優生整體發展、各教育階段轉銜情形與後續追蹤研究之進行。

## ❧ 議題五：弱勢群體資優教育 ❧

### 一、現況問題分析

1. 社會大眾、教師、行政人員對弱勢群體資優教育認識不清，影響此類學生被推薦或轉介的機會。其家庭支持力弱，亦不利早期發掘與喪失介入服務的機會。
2. 現行鑑定制度對弱勢群體資優生存在諸多不利因素，包含適性之鑑定工具與標準欠缺、評鑑方式不適當、鑑定人員專業知能不足、文化差異與價值觀的偏見等，使得能獲得資優教育服務的學生數比例偏低。
3. 非同步發展的身心特質及他人不當期待，讓弱勢群體資優生其優弱勢學習能力無法獲得滿足，使得外在表現無法一致。
4. 現行學制多在升學管道提供保障名額或加分機制，但未能滿足弱勢群體資優生的實際需求以及入學後的資優教育服務。
5. 受限於資優方案規劃者與執行者的主流文化意識和對障礙資優生身心特質與學習需求的不了解，規劃不當的資優方案反而造成二次傷害。
6. 目前國內資優教育分布呈區域性不平衡與城鄉差距過大，限制了社經文化地位不利資優生之發展。
7. 弱勢群體資優教育需要整合相關部會形成支援系統，但目前的建構制度不完整。

### 二、發展策略

1. 研擬弱勢群體資優教育方案實施辦法，明訂提撥經費與保障權益的教育服務。
2. 由各領域相關人員組成合作團隊，發展鑑定工具、程序與標準，以彌補非專長領域的缺失，亦可充分考量到弱勢群體資優生的優弱勢與興趣。
3. 利用多元管道和方式加強理念宣導，提升行政人員、各類教師與家長對弱勢群體資優生的認識。
4. 加強行政人員與教師的職前訓練與在職訓練，提升跨領域的專業知能，以利弱勢群體資優生教育階段銜接與輔導。
5. 建立適當的學校輔導措施，以幫助障礙資優生與社經文化不利資優生，並針對家長提供親職教育輔導。
6. 擴增與充實資優教育支援系統，期使弱勢群體資優生容易獲得資源、充分發展潛能。
7. 調整教學方式以及運用多元評量，提升學習輔導效能。
8. 推動彈性多元且符合區域特色之資優教育方案，並予以追蹤評鑑。
9. 政府應鼓勵專家學者致力提供弱勢群體資優生適切的鑑定工具、方式與教育輔導方案，並實驗其可行性。

## ❧ 議題六：評鑑與督導 ❧

### 一、現況問題分析

1. 除北高兩市外，教育部及其他縣市政府教育局仍欠缺明確的資優教育政策及目標，使得評鑑指標之建立及評鑑與督導工作推展缺乏明確的依循。
2. 目前具資優教育背景之教育行政人員缺乏，因此在辦理資優教育評鑑與督導時，其專業性不足。此外，國內專家學者人力有限，在制定資優教育政策、辦理方針及規劃評鑑與督導工作等工作上，未必能充分支援。
3. 中央政府投入資優教育之經費幾付闕如，資優教育經費甚至僅有特教經費的1%，且地方政府投入亦極為有限，因而平時未能有效支持資優教育正確發展，評鑑後督導工作亦缺乏經費鼓勵等措施。
4. 資優評鑑之前置、執行及後續工作業務繁重，加上人力及經費不足，難以長期有效且制度化辦理。
5. 資優教育評鑑指標不夠明確，評鑑專業人員不足，其投入時間有限，評鑑方式及資料蒐集仍缺多元，因而評鑑過程與結果之客觀性仍有疑慮。
6. 縣市政府及學校之自我評鑑機制未有效建立，因而評鑑及訪視結果未有效運用於資優教育之持續改進。
7. 資優教育評鑑項目常合併於校務評鑑或特教評鑑中，資優教育易被忽略，亦無法有效看出各校資優教育辦理現況及成效。

### 二、發展策略

1. 明確之資優教育政策是有效實施評鑑與督導工作之基礎，因此建議由教育部召集相關人員，檢討並訂定更周延的資優教育相關法規，並推及至各縣市政府與學校，以擬定資優教育發展計畫及規劃辦理資優教育方案。
2. 有關資優教育相關業務的推展，宜優先進用資優教育相關背景人員，或針對業務需要辦理人員的在職進修，以強化資優教育行政業務之推展。
3. 為發展及督導資優教育，政府未來宜有效增加資優教育發展之經費。
4. 由於資賦優異各類別差異甚大，加上學生年齡不同，因此建立不同階段別、類別資優教育評鑑指標，有其必要。
5. 教育部與各級縣市政府辦理資優教育評鑑時，其實施計畫應加入多元化的獎勵措施，以鼓勵進步。
6. 教育部與各級縣市政府辦理資優教育評鑑前，宜加強評鑑指標的說明，溝通觀念與作法，強化各級學校自我評鑑及改進效能，並建立退場機制，以加強追蹤輔導。
7. 建議教育部及各級縣市政府依資優教育(班)的性質，單獨規劃辦理資優教育評鑑工作，不併入校務評鑑中。

