

如何成為教師甄試的紫牛：以高職特教教師為例

◆林宏旻

國立台灣師範大學工業教育學系90級
國立台中高工特教教師

壹、前言

行銷專家賽斯·高定(Seth Godin)表示，幾年前，他們一家人在法國開車旅遊，路旁美麗的草原上，幾百隻美麗的牛兒正在吃草，連續幾十公里，他們凝視窗外，被牠們深深吸引，看著看著，突然間，他們開始對窗外的牛隻視而不見，因為前面的牛就像後面的牛，沒有兩樣，原本的驚艷，現在變成了普通，或者比普通更糟—無趣(boring)…，這時，如果有隻「紫牛」出現，那就不一樣了。「紫牛」的精神，或者說能夠在一群能力充沛、堪稱優秀的牛兒中脫穎而出的關鍵，就在於它亮眼顯著(remarkable)，顯著的東西才會引人議論、引人注意；枯燥無味的東西很快就讓人視若無睹。(天下雜誌第269期)

行銷大師賽斯·高汀(Seth Godin)在他的著作【紫牛】(Purple Cow)一書中，強調回到產品本身的魅力，讓產品自己說故事的重要性。如何在眾多的準教師中，成為教甄的紫牛？必要的條件就是讓自己「卓越非凡」。在眾多的準教師裡，你是芸芸眾生中面目模糊的一員？還是卓越不凡、出類拔萃的那頭紫牛？你怎麼創造與眾不同？

貳、教師甄選作業流程

自從教師聘任制實施後，「教師評審委員會」開始運作，相關甄選作業授權「教師甄選委員會」，以專業的立場來辦理，該委員會包括學者專家、行政人員、相關類科教師等專業人員。學校甄選教師可依學校發展特色及需要，甄選適合的師資。甄選應在學校公告、刊登報紙、網際網路(教育部中部辦公室、學校網頁)。其作業流程如圖一所示。

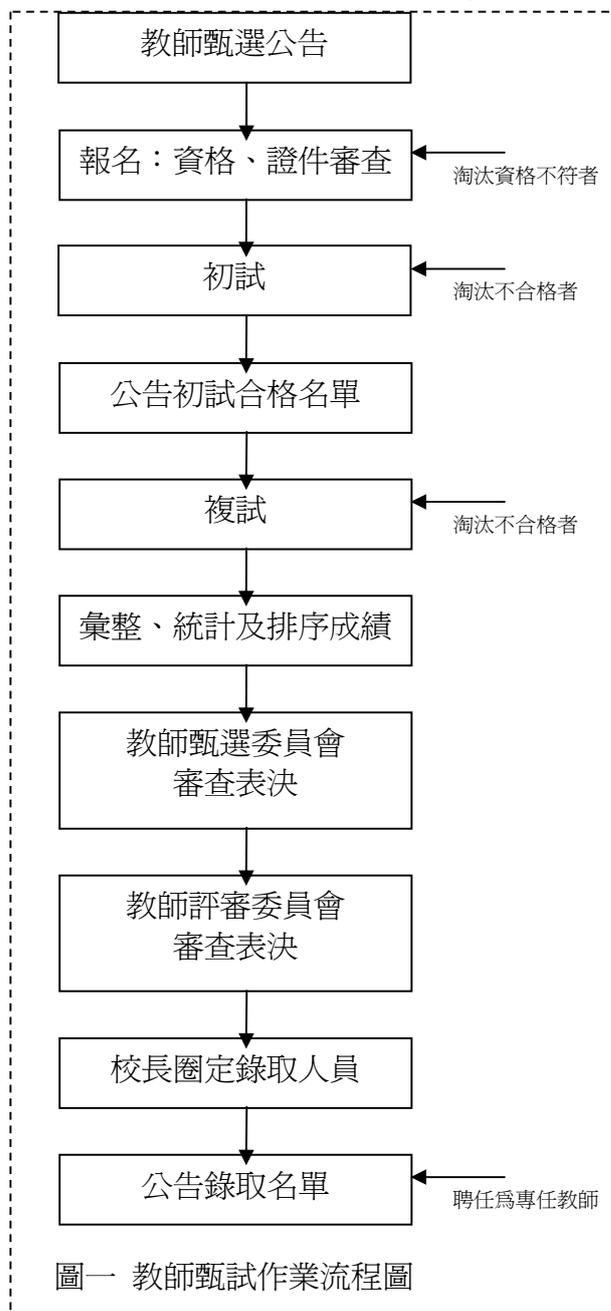
(一)教師甄選公告：

甄選應在學校公告、刊登報紙、網際網路(教育部中部辦公室、學校網頁)。

(二)報名：

報名一般由學校人事室負責，教師甄選簡章都會明文規定其報告方式及應檢附之相關證件。而資格審查主要包括二點：

(1)持有各該類科本科系合格教師證書尚在有效期間或具有「教育人員任用條例」第十三條所列資格，且符合「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」第三十七條之規定者。



(2)無教師法第十四條第一項各款及教育人員任用條例第三十一條、第三十三條規定情事。

(三)初試：

本階段以筆試為主，考試科目以特殊教育相關專業知識為主。(包括：特殊教育法令規章、行為改變技術、身心障礙者轉銜教育、特殊兒童鑑定與評量、班級經營、特殊教育理論與實務)。以九十二學年度國立霧峰農工、國立台中高農、國立台中家商特教教師甄選筆試分析如表所示：

項目 \ 學校	國立霧峰農工	國立台中高農	國立台中家商
法令	2%		5%
行為改變技術	50%		10%
轉銜教育	30%	20%	10%
鑑定與評量	6%	10%	5%
特殊教育理論與實務	12%	50%	45%
其它		20% (九年一貫與特殊教育)	25% (憂鬱症的特徵與處理方法)
合計	100%	100%	100%

表一 高職特教班教師甄選筆試試題分析

(四)複試

各校自訂門檻與合格人數，一般為甄試錄取名額的 3-5 倍人數進入複試。複試以口試、試教為主，電腦實作為輔，以考驗其教育理念、專業知識、興趣、教學實務及資訊能力，淘汰素質低或不適任教師，以維持教師一定的素質。考試內容與範圍分述如下：

(1)口試內容：

口試內容可涵蓋個人學經歷、特殊教育專業知識、特殊教育理念、教學過程可能遭遇問題之解決對策、任教之性向及興趣，透過對談以瞭解問題應答時的儀態、談吐與觀念等甄選項目。

(2)試教內容：

試教目的在於考驗教師對教材、教案、教學方法的運用、教學情境的控制、口語表達等能力。試教範圍或單元由甄選學校選定(大部份都以高職特教班課程綱要為主，且生活教育與社會適應領域出題機率最大)，試教當天每位甄選教師在試教前十五分鐘抽題目，用十五分鐘準備教材及教具。但也有題目由甄試教師自訂，而試教的方式一般在甄選簡章都有詳細說明，如果不清楚試教方式可打電話詢問甄選學校。

(3)電腦實作：

一般電腦實作的範圍為電腦文書處理、簡報製作、網際網路應用等能力測驗。

(五)彙整、統計及排序

各項所佔加權百分比得視學校對甄選教師所需具備的專長、特質予以訂定，若透過會議討論取得共識，可以避免流於「量身訂作」之嫌，同時亦可降低「人」的主觀成份。初試的筆試扮演甄選作業第一關品質管制，使教師專業素質維持在一定的程度以上。複試的

篩選可以讓學校甄選出適合的教師。

甄選完成後按總成績高低順序排列，提請學校教師評審委員會審查，審查通過後由校長圈定錄取人員。表二為三所學校甄選分數所佔的比例。

項目\學校	國立霧峰農工	國立台中高農	國立台中家商
初試(筆試)	30%	30%	30%
試教	45%	30%	30%
面試	25%	30%	25%
教案編寫		10%	
電腦實作			15%
合計	100%	100%	100%

表二 教師甄選各項分數所佔的比例

參、面試的技巧

面試也是一種行銷術，只不過行銷的不是商品，而是自己。如何讓一位從不曾與你有任何交集的主考官，在第一時間留下印象？只要掌握以下五個訣竅，保證讓你脫穎而出！教師新鮮人，一定要掌握「Look Good, Smile Good, Be on time」這個面試三原則。在面試進行中，不論你主考官面談的時間只有短短五至十分鐘，請想想你是「萬中取百、百中取一」被挑選出來的，每次面試都得之不易，所以應該細心準備、認真看待、精采演出。

一、穿著得體，談吐有自信

你的穿著、儀態、語調，都會一一映入主考官眼中。因此，合宜的服裝儀容，有朝氣與自信的語調，絕對有加分效果。至於在面試過程時，目光眼神的接觸也是要項，當只有一位面試官時，目光應與對方眼神正面接觸，別游移不定給人不誠實的感覺；若主考官不止一人，則應將主要目光停留於發問者，但過程中也應與其他主考官有適時的目光接觸，以示尊重。講話若很有精神，容易給人有自信的感覺。

二、多用具體事例，加強自己與學校的關聯性

只要想想，口試委員要面談的對象人數眾多，在大家都是一張白紙，穿著舉止都一樣得體的情況下，如何勝出？建議千萬不要忽略自己過去各種實習、教學經驗，透過實際的例子，說明自己過去的表現，才有機會讓別人認識你的優點。

三、回答有條理，先講結論再說原因

回答問題前，心中要先盤算主考官真正想瞭解的是什麼，然後以此為核心，做有組織的回答。在自我介紹時，要將自己的專長、生涯規劃做扼要說明，有條理有系統，避免話語不斷重複，以及習慣性出現「嗯~啊~」等語助詞。另外，面談時間有限，回答切勿滔滔不絕，講得沒完沒了，主考官通常沒有耐心聽完這麼多話，反而對你留下「缺乏組織能力」的壞印象。在面試回答問題最好一開始就把想表達的要點和結論先點出，如「這個事情我分兩方面來談…」 「我的求學歷程分三階段，其中對我影響最大的是…」。

四、展現對學校的高度熱忱

曾有一位求職老師，特別把學校網站的資料印下來，並且將不清楚的地方逐條標明，面試尾聲時，將這些疑問逐一提出，讓面試官深刻感到「這位求職老師真的很有心」。你要讓主考官相

信你是有備而來，明確傳達出「我已準備好，能立即做出貢獻」。

五、預備墊檔的標準答案，爭取緩衝思考的時間

面試中，應對禮儀可別忽視，千萬別打斷對方談話，同時要留意「聆聽」的技巧。當主考官提出一個難度較高的問題時，可別楞在那裏。這時，事前準備的幾個緩衝句，不妨拿出來使用。如「教育是百年大計…」用諸如此類的標準型開場白「墊檔」，可幫你爭取一點緩衝思考的時間。

六、面試禁忌：

- (一)沒有預先準備、一問三不知
- (二)言詞前後不一，蓄意欺騙隱瞞
- (三)自吹自擂，或羞澀怯場
- (四)天馬行空，講話無條理
- (五)答非所問雞同鴨講
- (六)面無表情沈默是金
- (七)衣著怪異不得體
- (八)無意識的肢體動作

七、明察主考官的肢體語言

當主考官睜大眼睛，坐姿轉為稍許前傾時，表示他對你剛剛講的內容產生興趣，此時不妨乘勝追擊，針對剛才的主題多說一些。當主考官雙手抱胸、身體向後傾時，一般會認為這是對剛剛的交談內容「產生防備、有距離」的徵候，不妨趕快回想剛剛的發言是否有不當之處，伺處做適當補救。當主考官眼睛開始左顧右盼，拿起桌上的小東西把玩，或看著手中的文件不動聲色時，可能表示對你現在講的主題不感興趣。這時不妨試著轉換話題，拉回對方的注意力。

肆、高職特教班教師應具之特質與專業能力

教師特質是教學最主要核心，教師的人文精神才是讓學生認真學習的最主因素，讓學生印象深刻，覺得受其影響深遠的老師需要有那些特質及專業能力呢？筆者就台中縣市三所高職特教班（國立台中高農、國立台中家商、國立霧峰農工）之 10 位特教教師做調查：

- 一、調查結果可知特教教師應具有人格特質依需要程度高低排序為：挫折忍受度、情緒控制、觀察能力、人際溝通、堅持、愛心耐心、積極、機智與幽默、健康、自信、求新求變、開朗、服從。而從上述 13 項人格特質中，特教教師挑選出特教教師最需具備的五項人格特質為：觀察能力、機智與幽默挫折忍受度、健康、愛心耐心、情緒控制。
- 二、調查結果可知特教教師應具有專業能力依需要程度高低排序為：班級經營能力、運用行為改變技術能力、設計不同的教學方案、各種教學方法及技巧、製作教具、就業轉銜能力、編製教材的能力、撰寫 IEP 的能力、諮商輔導能力、具有第二專長、多媒體使用能力、執行特教相關行政能力。而從上述 12 項專業能力中，特教教師挑選出特教教師最需具備的五項專業能力為：設計不同的教學方案、班級經營能力、運用行為改變技術能力、各種教學方法及技巧、編製教材的能力、諮商輔導能力。

伍、結論

然而曾幾何？這股畢業前的「考試焦慮症候群」，也吹到師院體系。自從「師資培育法」修正公布後，目前國內的師資培育，已從過去一元化、完成公費的制度，轉為多元化的方式。傳統被視為「鐵飯碗」的師院體系，已不再是師資的唯一來源，也有不少師院學生前往補習班報到，

補習種類從師資檢定考、代課甄試、教師甄試都有，無非只希望畢業後能順利取得正式教師資格。工作要適才適所，必須知己知彼：一方面要認識外在環境，一方面要瞭解自己的性格特質。新鮮人可透過適性測驗，用科學方法瞭解自我，這樣就不會在選擇工作時，犯下美麗的錯誤，以致飽嘗挫折。最常見的「選錯行」的原因，在於選擇工作時只想到「應該」做什麼，而沒有想到自己「適合」做什麼，以及缺乏對工作環境的認識。做適性測驗就像是量溫度計一樣，「知道自己發燒，吃退燒藥就好；清楚自己的人格特質，就知道下一步該怎麼走。」

教師新鮮人出頭天的要訣不外乎：學習能力、工作態度、人際關係。若能掌握這三個職涯關鍵，即使一開始是不起眼的麻雀，終有一天可以躍上枝頭變鳳凰。因此，鼓勵教師新鮮人，應抱持蹲馬步學功夫的精神，把實習階段當成職場的另一個學習，踏實耕耘自己的職涯人生。未來的成就靠的是你在職場上的被信任，被信任度來自於學習能力，勇於學習才能擁抱專業，加上積極工作態度，及與人為善、圓融的人際關係美學，那麼成為「教甄紫牛」出頭天的日子也就不遠了。