資優教育季刊　民 107 年 08 月　第 147 期　第 9-16 頁
Doi: 10.6218/GEQ.201808_(147).9-16

從特殊教育發展談資優教育之現況與展望—吳武典名譽教授專訪

撰稿者：鄭聖敏

別具意義的民國 107 年
「今年在特教歷史上很特殊且有其重要性。50 年前適逢九年國教開始，成立了特殊教育學會；民國 87 年，成立了資優教育學會。今年一個 50 歲，一個 20 歲，這兩者都是特殊教育，影響重大。」

~~ 吳武典，2017.7.31

壹、前言

今年是財團法人中華民國特殊教育學會（簡稱特教學會）成立 50 週年。為了慶祝這個別具意義的一年，特教學會理監事會決定在年底特教學會年會召開的同時發行特殊教育季刊及資優教育季刊專刊，訪談國內在特殊教育（包含身心障礙及資賦優異教育）發展路上戮力耕耘的前輩。筆者有幸擔任資優教育季刊專刊訪談員，訪談在國內特殊教育及資優教育領域均深具影響力的吳武典教授。有關吳武典教授學習歷程、與特殊教育的緣分，以及對特殊教育之貢獻等在《吳武典教授榮退文集》與「全方位的特殊教育領航者 -- 吳武典教授」（載於《臺灣特殊教育拓荒者 -- 四位臺灣師大特教系教授的故事》）一文中均有詳實且豐富的介紹，本文不再贅述；而吳教授對資優教育之發展脈絡、理念及期許也有多篇文章陸續發表在資優教育季刊與資優教育論壇二份刊物上，另有「資優教育發展與躍動 -- 中華資優教育學會第一至四屆理事長吳武典教授專訪」一文，也刊載在《2014 新世紀多元文化資優教育論壇》中，可供讀者參閱。故本次訪談即從特殊教育學會成立 50 週年這一喜事出發，談及特殊教育（尤其是資優教育）的發展現況與未來。茲將吳教授訪談內容，整理如後。

貳、特教學會成立以因應九年國教的挑戰

民國 57 年，吳教授進到師大剛成立的教育心理學系當助教，同時也是教育研究所的研究生。當時正是九年國教的開始，對教育現場帶來很大的挑戰：一方面是國小學生免試進入初中，造成初中學生素質參差不齊，個別差異極大，需要解決其學習適應問題，以及其國中畢業後的生涯發展問題；另一方面則是特殊兒童（包括智能障礙的學生）都可以進入國中，也延伸出學生進去之後怎麼學習？畢業之後怎麼辦？等諸多問題。那時候的師培單位還沒有特教系，既無特教老師，也無專門培訓課程，更無支持系統，老師們只能憑藉一股熱忱，校園環境中又充滿許多障礙。因此，當九年國教

鄭聖敏（smzeng@ntnu.edu.tw）。

資優教育季刊　民 107 年 08 月　第 147 期　第 9-16 頁
Doi: 10.6218/GEQ.201808_(147).9-16

實施後，來者不拒的教育原則讓輔導與特教工作變得特別重要時，便成立了特教學會，由當時教育部的政務次長朱匯森先生擔任首屆理事長，理監事會者則由教育界大老或新秀共同組成，包括：黃堅厚教授、陳俠校長、李淑佩教授、王老得教授、潘振球先生、徐澄清醫師、葉英堃醫師、楊希震教授、賈馥茗教授等人。其他會務人員有：編譯組組長陳榮華教授、研究組組長郭為藩教授、連絡服務組組長賴保禎先生、總務組組長李鈞棫先生，自稱是個「小兵」的吳教授則是編譯組的幹事之一。

參、由政務官擔任理事長，以行政力量支持特殊教育的發展

特教學會成立後，第一至第八屆的理事長皆為教育行政長官，包括，第一屆理事長朱匯森先生為教育部政務次長，後來當教育部部長；第二屆理事長是由當時掌管特殊教育的社會教育司司長謝又華先生擔任；第三屆理事長是郭為藩老師，他曾擔任教育部常務次長，後來當部長；第四屆梁尚勇先生為教育部常務次長，後來擔任臺灣省教育廳廳長；第五屆理事長施金池先生，當過臺北市教育局局長，也接棒擔任臺灣省教育廳廳長，亦曾是教育部常務次長；第六屆時郭為藩老師再度接任理事長，也是唯一一位回鍋當二任特教學會理事長者；第七屆黃昆輝先生也曾任臺北市教育局局長及臺灣省教育廳廳長；第八屆毛連塭先生為臺北市教育局局長及國教司司長，以上前八任共七位理事長都是高官。

這些高官都是學者，但不一定是特教學者，他們當了理事長之後，都很關心、支持特教，也不忌諱以行政力量作為特殊教育的推手，即便當時我國經濟發展落後，國家窮困，資源也有限，但只要他們點一下頭，就會有資源進來，對嗷嗷待哺的特殊教育發揮很大作用，這是其他學會所沒有的。特殊教育在這個助力之下發展得很快，快到讓有些學者吃醋，例如有位學者就酸溜溜地說：「郭為藩把教育部變成特殊教育部了」。事實上，這些高官理事長們對教育部的政策推行也確實發揮了影響力，包括民國 59 年訂定《特殊教育推行辦法》、民國 63 年訂定《特殊教育加速發展計畫》及民國 73 年制定《特殊教育法》等，都是靠著在教育部任職的這些理事長們才能順利進行，尤其郭為藩老師的積極推展，最為關鍵、重要。

吳教授便認為：「特殊教育從過去被忽視、是個荒蕪的園地，如今已成為顯學，這些理事長透過行政力量來扶持，對特殊教育的成長發揮極大作用，也說明了掌握行政權力時應該好好運用。將特別的資源給特別需要的教育，這個說起來無可厚非，而且是為公，符合扶助弱小的公益原則，非常有意義。這些年來特殊教育所以能蓬勃發展，使得臺灣的特殊教育在亞洲地區名列前茅，這是關鍵原因之一」。

肆、務實的特教師資培育及獎勵措施

隨著特教學生人數增多，培養特教老師、鼓勵特教老師便成為重要的政策，於是成立了特教系。相對其他類的教師還有一般大學教育學程的培育管道，特教教師都來自國內 13 所大學特教系（其中一所為私立）。由特教系來培養特教專業師資的結果，顯示特教類教師素質是比較好的，尤其以身心障礙類教師素質特別好，不論教師資格檢定考試通過率或就業率都特別高。此外，教育部的公費留學考試也規劃有特殊教育的名額，栽培不少特教人才，其中包含臺灣師大特教系畢業全盲的黃國晏老師。他自系上畢業後，在啟明學校教了 5 年，考上特殊教育類的公費留學到美國去，拿了三個碩士及一個博士回來，目前在清華大學竹師教育學院的特教系擔任副教授。當特殊教育還在起步、很弱勢的時候，教育部除了擬訂特教師資培育制度外，也進行一些獎勵措施，如，

資優教育季刊　民 107 年 08 月　第 147 期　第 9-16 頁
Doi: 10.6218/GEQ.201808_(147).9-16

注意到特殊教育工作者的辛苦，故從民國 60 年代開始選拔其中優秀代表出國考察特殊教育，這種措施對鼓勵特教老師發揮很大的作用。

吳教授特別指出：「臺灣有二千三百多萬人口就有 13 個特教系，而中國大陸廣東省有一億人口，是臺灣的四倍多，卻只有 5 個特教系，合格的身心障礙類老師只有二千多名；福建省是沿海開發地區，竟只有 1 個特教系。所以大陸現在要發展特教就，發現人才短缺，只能先上車後買票了，這是他們在特教發展上的一個盲點，但人才培育並非一蹴可幾，這是一時之間彌補不過來的。比較起來，我們算是有遠見，在師資培育方面，在激勵教師士氣方面，我們做了很多事情，奠定特教發展的基礎」。

伍、特殊教育涵蓋資優為一大特色，但運作以障礙為重

我國特教發展至今，從民國 59 年訂定《特殊教育推行辦法》，到民國 73 年正式制定的《特殊教育法》（以下簡稱特教法），甚至經歷民國 86 年及 98 年特教法大修，與最近民國 103 年特教法小修，資優教育一直包括在內，實為我們中華民國特教立法的一大特色。雖然我們的特殊教育在學術上、法制上及行政上均含括身心障礙及資賦優異二類，但資優教育起步較慢，學生人數及資源較少，政策強度也沒有那麼強，這些都是事實。因此，我們的特教雖優障「並進」，卻不「並重」，在運作上還是以身障為重。

我們的特教一直是優障「並進」，但在民國 86 年特教法大修的時候，曾有一個「讓資優教育單獨立法」的聲音出來。提出此主張的人抱持的理由有二：一是兩者性質不同，第二則是現實理由，覺得資優教育會瓜分特殊教育的資源，如果沒有資優教育，提供給身障類的特教資源會更充足。當時，這樣的想法引發了一個小小的論戰，有人連署要把二者分開；資優教育界則感到危機重重，也預先擬訂了一個資賦優異教育法的草案，準備如果真要分家，能夠立刻補充現行特教法中單薄的資賦優異內容，把法案訂好一點。最後，由主導教育部草案的郭為藩部長拍板定案，他認為即便國際上幾乎沒有一個國家是身障與資優合併立法，但我們可以發展我們的特色，不一定要照著國際慣例走；而且身障與資優都屬於特殊教育的範圍，實際上也有一些共通的基本原理，如，身障強調「因材施教」，資優也算是特殊的「材」，也有特別的需求，當然也需要特別的教法。資優與身障雖然一個重在發展潛能，一個偏向補償、補救性質，策略上不大一樣，但是基本原理並無不同，都是「因材施教」，更何況有些身障類學生具有資優潛能，資優學生也可能有一些缺陷需要補償、補救，兩者之間會有重疊的地方，不需分得那麼清楚。然而，更重要的理由是考量整個社會的價值觀偏向照顧弱勢，在那樣的生態下，身障類的立法速度會很快，很充實，法的內容會很強；但資優教育如果單獨立法，就未必立得了法，除了那時候立法院法案堆積如山，要立新法實屬不易，當時社會亦普遍認為資優教育是錦上添花，可有可無，何必多此一舉。因此，如果資優脫離特教法卻又單獨立不了法時，教育部就會成為歷史罪人了。靠著郭為藩老師全面、前瞻的視野和思考，最後各方意見終於趨於一致，優障「並進」得以持續下去！

吳教授從整個生態環境來思考資優教育的發展，他回憶：「那時候資優教育界還有人在爭，認為『好哇！我們單獨立法可以立得更詳細一點。』我就勸：『別爭了！資優單獨立法很可能立不了法，至少現在有在那裡。雖然弱小，但是有法律做依據，就可以有計畫，可以有人，可以有錢。』」。

資優教育季刊　民 107 年 08 月　第 147 期　第 9-16 頁
Doi: 10.6218/GEQ.201808_(147).9-16

陸、特教發展現況與問題

「我國的特殊教育發展到今天，不論是身障或資優都達到一定的程度，但二者面臨的問題並不完全相同。」吳教授分析說道。

一、身障教育

（一）融合教育堪稱亞洲第一；普及化尚有提升空間

我國身障教育自民國 84 年發布《中華民國身心障礙教育報告書》之後，便以多元化安置與逐步朝向融合為方向。特教法所稱身心障礙有 13 類，每個身障孩子的障礙類別及程度都不同，不適合以一個模式來服務。是故，我國有 94% 的身心障礙學生在普通學校接受特殊教育，其餘則安置在不同的教育場所，不像芬蘭、義大利等極端融合主義國家完全關閉特教學校，也沒有任何集中式特教班。且我們的融合教育擴展到大學，就讀大學的身障學生人數也相當可觀，這樣漸進平順的融合教育應堪稱亞洲第一，這個寶貴經驗值得輸出。我們將教育哲學裡的中庸之道應用在特殊教育上成為服務特色，既兼顧世界潮流，也符合實際需要，真正能夠適性。此外，我們也貫徹「零拒絕」的理念，現在拒絕的現象幾乎看不到；而「因材施教」在法律上也規定得很清楚，IEP、IGP、ISP 都具有法律效力。

然而我們在普及化方面還有努力的空間。雖然在少子化的趨勢下，學齡兒童人數逐年減少，但特教學生人數不減反增，實屬不易。目前高中以下學校身心障礙學生人數佔 3.56%，若能提升到 5% 就差不多了。

吳教授指出：「除了美國之外，沒有一個國家接受特殊教育的身障學生人數達到 10%。但美國的身障學生有一大半是學習障礙類，「學習障礙」在很多歐洲國家叫做「學習困難」，不屬於特殊教育的範疇，主要由普通教育提供服務。據我了解，像日本、英國接受特教的身障學生人數大概佔全部學生約5%左右，所以，這部分還有擴展的空間。」

二、資優教育

（一）資優教育架構完備，創造力教育可向國際輸出

我國特教法中資賦優異有 6 類，在類別上一點都不輸給美國；立法上也能與其他先進國家並駕齊驅；亦有多元化的安置；只差沒有資優學校。根據政策調查結果顯示，資優學校的支持度不高，因為太過集中的安置方式常常被認為是為升學做準備，較有負面意義。

我國的資優教育在亞洲地區也可以算第一，其中做得最有效、可以推出去的是創造力教育。教育部已發布過兩次創造力教育白皮書，做過三次創造力教育中程發展計畫的行動方案，可以說紮根很深。

（二）法規限制安置方式，造成藝才資優出走亂象

我國對資優教育的「安置」，與身障教育不同，沒有施行中庸之道，對集中的安置產生質疑，甚至打壓。其中最明顯的例子是在民國 98 年特教法大修時，規定國民教育階段資優教育之實施採分散式資源班、巡迴輔導班、特殊教育方案辦理，該法條規定國中小資優教育的實施不可以集中式編班。然而藝才類資優班覺得必須要集中才能運作，於是找到《藝術教育法》（以下簡稱藝教法）作為集中成班的依據，便離開特教法，投入藝教法的名下，從藝才資優班更名為藝才班，也使得很多縣市的資優教育少了藝才類，形成一種亂象。雖然高級中等教育階段沒有禁止集中式特殊教育班，但他們幾乎也都照藝才班方式來做，師資不受特教法規範，沒有特教資源，也沒有規範課程，很容易被升學主義牽著鼻子走。

此亂象也導致特教統計年報中身障學生人數逐年逆勢成長，但資優學生人數反而逐年減少的現象，且多數縣市沒有藝才資優學生。資優教育沒有藝術才能類，感覺很奇怪，特教法裡面有這一類，但是形同具文。

吳教授感嘆的表示：「資優教育不可以集中辦理這算極端，有一點違背世界潮流，違背實際需要，也違背學理。現在也不知什麼時

資優教育季刊　民 107 年 08 月　第 147 期　第 9-16 頁
Doi: 10.6218/GEQ.201808_(147).9-16

候才能翻轉，但是已經造成亂象。」

（三）大學的人才培育不提資優教育

人才培育會影響國家競爭力，非常重要，然而，現況卻是大學沒有資優教育。雖然近幾年大學開始辦理特殊選才招生，學生不需經過學測、指考，只要有特殊才能、經歷或成就便可以進入大學就讀。但特殊選才與資優教育及人才培育不能劃上等號，因為人才培育除了選才，還有育才及用才。因此，除了升學管道特殊之外，育才的特殊性及用才的彈性等也需要整體考量並連貫。過去業界抱怨人才斷層，影響產業發展及國家競爭力，為了因應產業界的需求，教育部在蔣偉寧部長時代發布了人才培育白皮書，可惜通篇沒有提到「資賦優異」、「資優教育」這幾個字，人才培育實在不應忽略資優教育。

（四）學前資優有待開拓

我國目前教育行政系統中並無任何學前資優方案。曾有教育部特教工作小組成員代表教育部立場禁止縣市辦理學前資優計畫，事實上，學前資優不是不能辦，而是要很小心的辦。過去師大特教系郭 姿教授曾進行學前資優的實驗研究，很有成效，可惜未能形成政策。如今身障教育已將身障兒童接受服務的年齡限制降到 2 歲，但資優教育卻連談都不能談，甚為可惜，未來應予突破。

（五）釐清雙重特殊學生的意涵並落實鑑定與輔導

特教法中的「身心障礙及社經文化地位不利之資賦優異學生」即為一般所稱之雙重特殊學生（以下簡稱雙特生）。對於以 twice exceptional 或 dual exceptional 一詞所代表的雙特生是指同時兼有資優和身障的學生；但如用 diversity 一詞，即指廣義的雙特生，涵蓋特教法所提之身心障礙及社經文化地位不利資優學生，但「文化」沒有利與不利之分，因此不宜使用「社經文化地位不利」一詞。特教法涵蓋了三種雙特生，一為身障資優，一為社經地位不利資優，以及文化殊異資優，其中身障資優是傳統所指的 dual exceptional，有雙重特殊的需求者；社經地位不利資優是指貧窮或身處偏鄉，家庭社經地位較低的孩子；而文化殊異資優則跟不同文化背景的原住民、新住民等少數族群 (minority) 有關，也不宜稱其為弱勢群體。未來修法時宜將法條修正為：「身心障礙、社經地位不利及文化殊異的資優學生，應加強鑑定與輔導，必要時可以調整評量工具與程序」。這個部分目前著力很少，將來大有可為。

柒、他山之石可以攻錯

民國 62 年我們開始資優教育實驗計畫，找了 10 個小學進行課程實驗，迄今已經 45 年；中國大陸經過 1966 年到 1976 年的文化大革命，造成教育停擺並產生文化斷層。當要改革、建設、開放新中國時，他們學美國約翰霍普金斯大學 (Johns Hopkins University) 的 SMPY 模式，1978 年開始在安徽直屬國務院的科技大學成立少年班，進行全國性的選拔，招收未滿 15 歲數理特別強的少年，進到少年班，跳級上大學。

少年班成立時，楊振寧、李政道等諾貝爾獎得主都去上課，國務院總理也親自跟少年班學生下圍棋、打球。這個班沒有馬克斯等教條，全部採美國式教育，英文變成最必要，數理更是重點，但是每個人都要會國術、游泳，達到全人發展的目的，這是整個人才的培育計畫，而不是只鑽研在數理領域。

今年是中國大陸的資優教育（超常教育）40 週年。40 年來，人才輩出，當年就讀少年班的人如今有很多是公司的總經理、董事長，一流大學的教授、科學院院士，還有不少人沒有回來中國大陸，留在美國大學裡面當教授、當院長，人數多得不得了，其中一個就是微軟全球副總裁—張亞勤先生。中國大陸採用少年班的培育人才方式，在全盛時期有 13 個大學辦理，目前僅剩安徽科技大學及西安交通大學 2 間學校設有少年班，但隨之出現了其他計畫，如，同為頂尖大學的浙江大學，以其一位非常有名的竺可楨校長之名成立了一個資優教

資優教育季刊　民 107 年 08 月　第 147 期　第 9-16 頁
Doi: 10.6218/GEQ.201808_(147).9-16

育學院，叫竺可楨學院。這個學院實質上就是英才學院，像美國加州大學聖塔芭芭拉分校 (University of California, Santa Barbara) 的創意學院一樣，是個虛擬學院，提供各領域學生到這裡修習一些培養領袖及科學人才等發展性課程的機會。

吳教授回憶說道，曾有大陸的教授問他，臺灣資優教育從 1973 年開始，比中國大陸早 5 年，他們那邊人才數起來一大堆，我們這邊出了幾個人才呢？吳教授分析給對方聽：

「我們的資優教育起點不一樣，我們的資優學生是來自自己學區內或學校內小範圍選拔，跟你們是全國性的選拔相比，我們起點學生的人才庫沒有你們那麼大。而且我們從小學開始，你們從大學開始，所以雖然我們比你們早 5 年，但我們這些小學生到 5 年後還不是大學生，但你們很快就會有人才出來，這是不一樣的。然而，最關鍵的還是在我們小區域選拔出的學生固然不錯，但不像你們是選出全國頂尖的，天才級的學生。」

資優教育重視人才培育，吳教授審視目前社會環境，語重心長的道出：

「中國大陸的資優教育從大學開始，他們的人才培育不僅做得扎實，現在更積極的提出許多吸引人才策略，如，長江學者、珠江學者、閩江學者等學者計畫，給予優渥待遇留住人才，而且讓人才有很多發展機會，這是一種差別待遇，也是一種適性發展。我們的資優教育從小學開始，但一遇到差別待遇，集中式安置等議題，就覺得不好、要避免。我們不僅缺乏培養人才的系統性規劃，培養出的人才留不住，外面的人才也進不來，這樣下去國家的競爭力會向下沈淪呀！」

捌、五年檢討，繼續前行

比對吳教授在 2013 年以「臺灣資優教育的未來—不惑之齡，如何解惑？」為題之演講內容與 2018 年資優教育現況，發現資優教育近 5 年的發展整體差異雖然不大，但其中的細微改變可視為近年的努力結果，或可藉以掌握下一步的行動重點。

2013 年的資優特色缺乏資優學校或發展重點，如今狀況依然；資優教育師資合格率偏低的問題現已成為教育部師藝司司長跟一些師培會委員抨擊師資培育課程設計之原因，但從 2011 年及 2017 年的資優教育合格教師比率來看，國小階段從 56% 提升到 91.33%，進步很多；國中從 15% 變成 23.35%，也比 2011 年提升；高中 7.85% 最慘，但亦比 2011 年的 5% 提高了一點點，這是之前各系培育的教師回流修習資優學程的結果。資優教師合格率偏低的背後，隱含著資優班教育品質的問題，目前特教界的資優跟身障類教授們已聯合提出一個有關師資培育課程設計的說帖，持續在資優師培課程議題上努力，希望朝著積極可行的方向發展。

除此之外，2013 年提及的「藝術才能資優班占大宗」的問題，現在因藝才資優班改為藝才班而不復存在，現況是藝才資優班的學生在特教統計上逐漸消失，可是藝才類學生在實際數量上反而增加。又，過去資優學生「女生多於男生」的問題，也是因藝才類學生大部分是女生居多所致，現在藝才類學生抽離特教後的情況如何，尚待觀察。

至於在「反思問題癥結」部分，教改鬆綁未見真正的「鬆」，優質也無真正的「優」；政策上仍存在「資優缺乏穩定性政策，常有爭議」、「缺乏資優教育的專責單位，合併在一起，就無專人來管理、重視」、「受升學主義的影響」、「合格師資嚴重不足」、「規劃整個教育生態」、「社會參與不足，被壓抑」，以及「與身心障礙共用資源遭受批評」等盲點。

最後 2013 年所提「培養心腦俱佳的英才」、「提升資優教育的素質」、「突破升學主義的魔障」、「規劃以學生為主、學校本位、專業取向的方案」、「發揮“弱勢族”、“頑皮族”與“文化殊異族群”的資優」、「以創意思維帶動校園革新」、「充實合格資優教

資優教育季刊　民 107 年 08 月　第 147 期　第 9-16 頁
Doi: 10.6218/GEQ.201808_(147).9-16

師師資及增強普通教育教師的資優教育基本知能」、「暢通升學管道、實施多元評量，培養學生的實力與活力」、「開拓與分享教育資源，提升教育品質」、「加強生涯規劃與追蹤輔導，建立終身學習社會」，以及「把握十二年國教的契機」舒緩國中學生壓力，進而做到「適性揚才」，提升競爭力等目標，至今仍非常重要，再加上雙特生的鑑定與輔導，學前資優及大學資優的開拓，規劃涵蓋選才、育才及用才的系統性人才培育制度等，我們還有許多要做的事情。

玖、後記

吳教授在短短的 70 餘分鐘，回顧特教學會的成立及其在我國特教發展史上的貢獻，並敘說在這個特教發展長河中資優教育的演變，細述其間的轉折與軼事，剖析資優教育的亂象與盲點，透露出在臺灣整體社會環境下落實資優教育理念的艱辛及所需毅力，進而提出資優教育的未來展望：制度上，從資優教育階段的延伸，到資優教育素質的提升；內涵上，從資優潛能的發揮，到優質人才的培育。筆者在此過程中也深深感受到吳教授即便從教職退休，卻仍心在特教，他對特教的投入、堅持及使命感，堪稱特教界的經師、人師及明師啊！

採訪人員：
鄭聖敏，國立臺灣師範大學特殊教育中心副研究員，專長領域為資優教育。

圖 1　吳武典教授 -1

圖 2　吳武典教授 -2

資優教育季刊　民 107 年 08 月　第 147 期　第 9-16 頁
Doi: 10.6218/GEQ.201808_(147).9-16