

壹、前言

身為學校領導者，校長負有行政、教學、課程、公共關係等重要職責。近年來，面對績效責任與教育市場化的趨勢，校長所扮演的角色日趨複雜。基於此，世界先進國家皆致力從建構完善校長培育制度之源頭做起，力圖提升校長之專業能力以創造一定之教育績效。

在臺灣，由於教育改革腳步的快速，學校往往面臨各利益團體的質疑與挑戰。校長必須充分了解環境的變遷，才能讓危機化為轉機，使學校運作不受突發因素之影響（張清楚，1999；謝文全，1999；戴振華，1999）。基於此，現今校長所應具備之能力不再如以往單純，所扮演的角色漸趨複雜多樣，其專業能力的養成則仰賴完整的職前教育。換言之，學校校長領導能力之良窳，職前培育制度之完善與否，實扮演舉足輕重之角色。然而，檢視臺灣目前相關校長培育、遴選、儲訓之相關法令與制度，與先進國家仍有一段距離。

即以1999年通過之《國民教育法》修正條文為例，其雖規定中、小學校長改為遴選產生，地方政府必須組成遴選委員會進行校長遴選工作，但對相關國中、小校長之培育卻隻字未提。再根據《教育人員任用條例》，列舉國民小學校長之資格如下：

一、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業或其他院、系畢業曾修習規定之教育學科及學分，並曾任國民小學主任2年以上，成績優良者。

二、師範專科學校或大學、獨立學院教育專修畢業，曾任國民小學主任3年以上，成績優良者。

三、有第一款、第二款學歷之一，曾任國民小學教師2年及分類職位第七職等或與其相當之薦任教育行政職務3年以上，成績優良者。

由以上規定中，可看出中、小學校長之資格規定多限於學歷與經歷，其是否修習教育行政專門課程或取得證書，則未加以限定。影響所及，造成無教育行政專業訓練者即可擔任校長之情況，完全無視學校行

政乃是高度專業的事實，其品質令人憂慮。

與之相較，按照《教師法》的規定，任何欲擔任中、小學教師者，均必須修畢職前專門、專業與實習課程，之後才能取得教師證書。就行政角度而言，此即是證照制度的實施，任何在專業不夠水準而未獲認證者，即無法擔任正式教職。相較之下，臺灣教育行政人員之證照制度幾近闕如。按照目前《國民教育法》之規定，國中、小學校長由縣（市）所組之遴選委員會遴選之，其中並未提及任何相關證照或證書的規定。此種完全無視教育行政工作為專業之傾向，較之歐美先進國家，需要切實加以檢討。

臺灣教育行政人員之證照制度並未建立，造成相關學校行政人員之專業素養無法訂定標準。部分人士主張只要報考者具有學校行政之經驗（如擔任主任），即具備相當的經驗與歷練，足以勝任校長的工作，此乃錯誤之觀念。校長身為領導者，其角色任務相較於過去擔任教師或主任時有明顯不同，不可一概而論。建立教育人員的專業證照制度將有助於專業素養的確立，對相關教育品質之提升有很大之助益（李宏才，2001；李冠嫻，2006；李端明，2001）。

綜上所述，可知在校長的培育與訓練方面，臺灣相關法令與配套措施並不完備，致使原本完整的「職前訓練→儲備訓練→在職訓練」的校長培訓制度，簡化成爲只有遴選加上短期儲備訓練而已（李新鄉、翁崇文，2001；林文律，1999b；施宏彥，2001；陳添丁，2004）。其他的部分，只有等到校長上任後「各憑本事嘗試錯誤」。爲彌補此項缺失，臺灣今後之校長職前訓練，應更重視未來校長領導能力的培養，重視實務方面的訓練，適當延長儲訓時間、增加實習課程與落實校長證照制度，以期能培養出更具專業之校長，提升現今中、小學的辦學品質。

校長的地位與角色歷來雖迭有爭辯，但其領導之良窳實與學校效能有密不可分的關聯。有鑒於此，先進國家莫不將提升校長專業之焦點置於校長培育之上（王玉麟，1997；周幸吟，2002），希望藉由完善的制度，培育出具備卓越領導能力的校長。他山之石可以攻玉，洞悉現時國