

我國師培歷史沿革、政策與展望

顏家柔

國立高雄師範大學學校行政領導研究所碩士

一、前言

近年來，先進國家積極推動師資政策改革，以期提升教育品質與國家競爭力，我國為符應教育潮流，於 1994 年將《師範教育法》修正為《師資培育法》，以提升師資素質。吳清基（2011）指出，「國家的未來，關鍵在教育；教育的品質，奠基在良師；優良的師資素質，是教育成功的關鍵。」綜觀各國，教育部（2012）公布之《中華民國師資培育白皮書》中提到，英國教育部於 2010 年發表了「教學的重要性：2010 學校白皮書」（The Importance of Teaching: The Schools White Paper 2010），該白皮書將教師素質與師資培育視為未來革新的重點政策；美國聯邦教育部（U.S. Department of Education）與經濟合作暨開發組織（Organization of Economic Cooperation and Development, OECD）於 2011 年聯合召開「國際教學專業高峰會議」（The International Summit on the Teaching Profession），以「建構高素質的教學專業」（Building a High Quality Teaching Profession）為研討主題，其餘如加拿大、澳大利亞、法國等先進國家亦均有提升教師素質的政策方案。由此可知，各國企盼藉由各項教育方案策略的推動，建立專業的師資培育制度，可洞見培育良好師資之必要性。綜言之，本文先剖析我國師培政策之歷史沿革，其次闡述我國師培政策之內涵，最後提出展望方向及建議。

二、我國師培政策之歷史沿革

綜觀我國師資培育制度的變動，師範教育制度之建立及實施，始於光緒 29 年（1904）所頒布的「奏定初級師範學堂章程」和「奏定優級師範學堂章程」，至今將近百年（李心楡，2018）。若從民國元年之後來看，1938 年頒布的《師範學校法》，可說是開創師資培育法制化的先河，迄今亦有八十數年的歷史。因此，我國師資培育的發展歷史，為時並不算太短，所培訓的師資對於社會發展，具有相當程度的貢獻。隨著各國教育潮流及趨勢，我國於民國 21 年由《師範學校法》，轉變為民國 68 年的《師範教育法》，並於民國 83 年修正為《師資培育法》，再於民國 92、106 年進行修正公布全文；而《師資培育法》自實施以來，已修正十數次，吳清山（2006）將整個師資培育政策的發展沿革分為萌芽期（1994 年之前）、發展期（1995 至 2003 年）、失控期（2003 至 2005 年）和管控期（2005 年以後）等階段。1994 年將原《師範教育法》修正為《師資培育法》後，我國師資培育由一元化、計畫性、公費制、分發制改為多元化、儲備性、自費制、甄選制，希望能以多元開放的師資培育理念來提升師資專業，為我國師資培育開創了新局面。

三、我國師培政策之內涵

師資培育經歷重大變革，由一元化師資培育轉變為多元化師資培育，兩者之間有諸多差異，變革之面向包含：學費、培育特性、修業年限、實習身分、實習時間、教師資格取得、師資培育機構等。此外，教育部於 2006 年公布「師資培育素質提升方案」，對應師資培育的五大層面，分別訂定九項行動方案（如表 1），各個方案下再訂定分項目標、實施重點、具體作為、完成期程、主辦 / 協辦單位、經費需求等內容，該方案推動期程從 2006 至 2009 年，總計 4 年，預期能在穩健而有節奏的推動下，早日促達到優質適量、專業發展及精進效能之終極目標。「師資培育素質提升方案」僅推動 4 年，方案結束後，教育現場教師是否達到方案所期待之目標，以下將與現況做比較，針對幾項行動方案，進行探析問題改善情形：

（一）教師資格檢定制度之變革

針對「健全教師資格檢定制度」，教師檢定考試原每年 3 月考試，現今於 107 年起師培制度改採先檢定後實習，而新檢定制度實施之後，教育體系也透過教師資格檢定的過程，把關能夠進入教育現場第一線的教師品質，如同一扇更嚴謹的把關大門，以求符合證照制度的精神。與舊制教師資格檢定制度相比，教育部所規劃的新制教師資格檢定制度，更朝向教師品質檢驗與篩選的功能發展。

（二）教師專業能力發展之對策

在教師專業發展階段，師培白皮書中有關教師進修、教師證照、教師生涯進階等內容，因牽涉教師權利義務、改敘或薪資，在現行的教育氛圍中，較難以推動落實；而十二年國教強調中小學採核心素養導向的課程教學與評量，未來我國師資培育可研議採取「素養導向師資培育」，如此，方能符應中小學教師用人需求，並落實師培白皮書強調之「培育」與「致用」理念。

表 1 師資培育素質提升方案

五大層面	九大行動方案
師資養成層面	方案一：建立標準本位師資培育政策
	方案二：協助師範/教育大學轉型發展
	方案三：規範師資培育之大學績效評鑑與進退場機制
教育實習層面	方案四：增強教育實習效能
資格檢定層面	方案五：健全教師資格檢定制度
教師甄選層面	方案六：建置師資人力供需資料系統與督導機制
教師專業成長層面	方案七：提高高級中等以下學校師資學歷
	方案八：強化教師專業能力
	方案九：推動表揚優良教師與淘汰不適任教師機制

資料來源：林新發、王秀玲、鄧珮秀（2007）

四、我國師培之展望

依據《師資培育法》第3條規定：師資培育包括師資及其他教育專業人員之職前教育、實習及在職進修。兼具「質」、「量」的優質師資養成，必須透過職前培育、實習與在職進修等之配合才能達成，其為一連串持續且不可分割的專業培育過程（林新發、王秀玲、鄧珮秀，2007）。

（一）「質」的師資養成

1. 師資職前培育

林新發等人（2007）提出，於師資職前培育階段，可分析有關國家地區教師專業標準及國內研究文獻、訪談資料，修訂師資培育教育專業、專門課程及規劃設計通識課程，並採校際合作方式培育師資，透過適度開放學生校際選課，以共享資源，相互支援，提升師資生之專業素養。

2. 教師在職進修

各國師培政策有諸多可借鏡之處，如歐洲芬蘭等國家，將中小學的師資學位逐漸提升至碩士以上水準，我國可作為參酌，提供系統性資源鼓勵教師在職進修，提升教師專業知能，以提高師資素質及整體國家競爭力。

（二）「量」的師資養成－師資培育供需平衡

我國由於多元化師資培育政策開放過度，師資儲備人員擴增、再加上當前社會少子女化、師資需求數量緊縮、師資專業化的需求，加上年金改革政策實施後，影響教師退休意願，在上述社會發展情況的衝擊下，使得師資過剩，教育部於《我國師資培育數量第三階段規劃方案》中，核定各師資類科培育名額，訂定師資供需評估原則及師資培育辦學指標，企盼透過此方案之需求推估與需求規劃下，能落實優質適量之師資培育政策。

五、結語

為了回應社會變遷之挑戰，各國莫不致力於培育具備多元專長的優質師資，以提升學生素質（周祝瑛，2009），目前我國面臨了少子化、高齡化、家庭結構轉型、外籍配偶子女人數增加等衝擊，教師們需具備優質素養以因應學生問題及需求多樣化的現今教學現場，此需仰賴師資培育策，透過國內師資培育大學，強化師資培育的品質，培養出優質教育工作者，方能培育出具卓越競爭力之國家未來主人翁。綜述之，我國師資培育制度已走過百年歷史，雖師培政策在推動上面

臨了不少困境，然可發現，歷次變革的目標，皆朝著問題及困境的解決邁進，改善制度不周之處，或因應教育思潮等而調整，據以企盼培育更優質的教師。師資培育沒有捷徑，政策方案必須具有明確的願景、理念，並配合師資培育機構務實穩健落實推動，雙管齊下的做法，才能發揮師資培育儲備良師的功能。打造百年樹人教育基業需要聚集大家的智謀，共同謀略，以有效培育優良師資加入教育行列。

參考文獻

- 吳清山（2006）。我國多元化師資培育政策檢討與策進。載於黃乃熒主編，**教育政策科學與實務**（頁283-304）。臺北：心理。
- 吳清基（2011）。各國師資培育制度與教師素質現況。臺北：教育部。
- 李心榆（2018）。高屏地區師資培育生教育信念與生涯發展關係之研究。國立屏東大學。
- 周祝瑛（2009）。臺灣地區師資培育政策之檢討與展望，**中等教育季刊**，60(3)，8-20。
- 林新發、王秀玲、鄧珮秀（2007）。我國中小學師資培育現況、政策與展望。**教育研究與發展期刊**，3(1)，57-80。
- 教育部（2012）。**中華民國師資培育白皮書**。取自 <https://depart.moe.edu.tw/ED2600/cp.aspx?n=37734BA79B67A89A&s=AF04D533FC93AA8D>
- 教育部（2012）。**師資培育素質提升方案**。取自 <https://depart.moe.edu.tw/ED2600/cp.aspx?n=0723925ABB92D9E4&s=4061A3F0B105B5AE>

