

## 我國師資培育之再思

潘宜如

銘傳大學教育研究所碩士生  
新北市瑞芳區猴硐國民小學教師

### 一、前言

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。美國教育學家 Dr. Beeby 也曾指出，教育的品質是教師品質的反映，沒有優良的老師，就不會有優質的教育，由於教育專業品質的提高，教師才會有所進步（周談輝，1985），由此看來，培育良好的師資才可能有好的教育，師資培育與教師的專業發展需要大家共同的關心與支持（郭重吉，2006）。眼界從國內移至國外，美國在 2002 年公布「將每個學童帶上來法案」，強調「有好的教師，才有表現卓越的學生」；英國也於 1998 年發表「教師：面對變革的挑戰」（Teachers: Meeting the challenge of change）綠皮書，強調「要吸引優秀人才加入教師的行列，並以教師生涯發展為核心，規劃快速升遷的管道與教師分級制度」；李奉儒（2011）還指出，英國教育部並於 2010 年 11 月發表了「教學的重要性：2010 學校白皮書」（The Importance of Teaching: The Schools White Paper 2010），主張中小學校校長與教師是學校進步與學校鬆綁的核心人物；楊深坑、黃嘉莉（2011）更提出，歐盟（European Union）為提升歐洲各國教師素質，建立「歐洲師資培育政策網絡」（Teacher Education Policy in Europe Network），其於 2009 年和 2010 年年會即分別以「師資培育素質」

（Quality in Teacher Education）和「發展師資培育中的素質文化」（Developing Quality Cultures in Teacher Education）為主題，進行研討。

### 二、我國師資培育的轉變

面對全球各國針對教育領域中，對教師的培育與素質重視的趨勢，我國更應全面進行檢討與改進。綜觀我國師資培育制度的變動（由民國 21 年「師範學校法」，轉變為民國 68 年的「師範教育法」，以及民國 83 年的「師資培育法」，再於民國 92 年進行修改），李麗玲（2009）依據「師資培育法」時程順序提出兩階段：（一）師資培育法法制變革意旨與政策措施（民國 83 年至 91 年）；（二）以取得教師證書制度變革為主軸之法制變革與政策措施（民國 92 年迄今）。根據當時立法院公報的記載，在第一階段中，法規變革的原因為因應時勢之變遷與順應教育思潮及充裕師資來源，法規變革的重點為師徒制、能力本位制與證照制度，另外，也持續賦予師範教育體系一定地位與功能，包括：仍為多元管道之一種選擇、持續賦予教育學術研究與發展的任務、穩定師資來源之必要等層面。在第二階段中，最主要的法規變革為取得教師證書制度之方法，實習教師必須通過教師資格檢定考試，才能領取教師證書，且變更師資培育機構名稱、變動了師資職前教育課程、教育實習期間縮短為半

年，另外，也重新界定師資培育範疇、確立師資培育審議委員會法制化、確立師資培育審議委員會法制化，以及配合國家政策專案開辦師資培育專班等改變。

### 三、我國師資培育的內涵

根據詹家怡（2008）文章可知，綜觀我國師資培育政策由一元化培育方向轉換為多元化、開放方向，主要之影響思潮為「新自由主義」，由西方

國家引入，追溯其觀點，可由傳統教育觀（中央集權）、古典自由主義（大市場小國家）、凱因斯主義（大國家小市場），轉變為新自由主義（大市場小而能國家），在這個過程中，教育在國家與市場的控制權力中擺盪。在這樣的思潮之下，師資培育的「開放」觀點可歸納為：開放性競爭、市場機制、國家角色為制衡與監督等三項內涵。環繞此內涵，我國師資培育開放政策的主張與對其之批判，如表 1。

表 1 師資培育開放與否之解析

師資培育開放	對師資培育開放的批判
1.市場機制：能滿足人們的多元需求	1.教育本質：異於市場邏輯
2.開放競爭：提高自身競爭力、刺激師資素質提升，有效去蕪存菁	2.社會文化脈絡：以歐美國家的職業聲望與薪資所得為例
3.符應有志於教職者需求	3.教師素質：不必然吸引優秀人才，易落於「從一堆不好的蘋果中挑選一個比較不差的」困境
4.避免師資供求失衡	4.造成過度儲備師資窘境

### 四、我國師資培育之問題

在上述背景下，張鈿富、吳慧子、吳舒靜（2010）針對我國目前師資培育政策規劃，提出衍生之問題：

#### (一) 師資養成

師資培育政策變動不明、師資供需失調、師資培育機構之審定不夠嚴謹、師資培育中心定位不清、素質不一、師資養成課程設計欠佳、師資安排欠理想、未能嚴格篩選修習學生、公費名額銳減且過少，產生負面影響。

#### (二) 實習與檢定

教育實習內容名不符實、新制實習教師的角色尷尬、教育實習時間太短、教育實習指導工作流於形式、實習輔導教師遴聘不易、新制先實習再檢定困擾多、檢定考試科目的爭議、辦理教師資格檢定考試的機構有待商榷。

#### (三) 教師甄選

甄選過程疑有不公、教師甄選市場並非完全競爭性市場，其「總量」與「結構」難以平衡、師資甄選市場的資訊欠缺、讓應徵者疲於奔命。

## (四) 專業發展

在職進修體系不夠完備、教師進修之誘因不夠、進修效益受到質疑、個人進修與校務運作衝突、偏遠地區教師進修缺乏資源。

## 五、結論與建議

其實，師資培育的開放與否並非師培最重要的問題，其核心概念應為，用何種方法（政策規劃）達到目的（提升師資素質）；師資培育多元化是師資改革的一種手段，其主要目的在於追求師資培育的專業化與優質化，而政策的穩定性與持續性將考驗師資培育的專業化與優質化（張鈿富、吳慧子、吳舒靜，2010）。故面對此一現況，政府也提出改善方案：

## (一) 適量（師資培育數量規劃方案）

- 1.師範學校：93 學年度至 96 學年度至少減少師資培育招生數 50%；
- 2.教育學程：3 次評鑑減少培育量 50%；
- 3.學士後教育學分班：逐年核減。

## (二) 優質（師資培育素質提升方案）

- 1.師資養成；
- 2.教育實習；
- 3.資格檢定；
- 4.教育甄選；
- 5.教師專業養成。

不過，教育並非實驗之屬性，應在規劃前做全盤考量，並在過程中進行微調：

## (一) 借鏡

美國、英國、日本等國，在師培開放後造成學科成績下降、「免許狀」濫發，就業率降低等情況。澳洲現在的師資培育制度中，大多數的州及領地對於教師的資格要求至少需具有四年大學階段的職前師資教育（pre-service teacher education）（AEI, 2008），此特色雖與我國相同，不過其在建立實習教師自我探索與良好教師圖像一方面卻是確實落實（李家宗，2011）；另外，李詠絮（2011）也指出，芬蘭教師培育提升到碩士學位資格，且其落實研究取向的教師專業訓練，都是我國值得學習之處。除此之外，我國目前現行教師職前教育「教育實習」階段中，實習輔導教師的訓練並無標準化過程，根據 Moir（2005）的研究發現，許多實習輔導教師並不知道如何輔導實習教師，即使是那些展現高教學品質的優質教師亦是如此，因而，孫志麟（2006）也提出對實習輔導教師的培育的呼喚。故我國應加強師培生學科素質的培育與教師證發放的把關。

## (二) 政府控制權（有距離的調控）

依據每年出生率、國民生產毛額來計算所需師資，並計算出「所需」與「所選」中最適切教師數之倍數，在政府對師資數的控制範圍中，交由市場選擇師資。

### （三）社會文化

教師的社會地位與聲望，因人本主義與家長參與而出現轉變，在「權力」角逐戰當中，政府應做出平衡的作為，而非放任市場機制選擇，否則恐在面對教育問題時，政府便以此為藉口，推脫責任於市場自由之選擇。

#### 參考文獻

- 吳清基（2011）。各國師資培育制度與教師素質現況。臺北：教育部。
- 李奉儒（2011）。英國師資培育制度與教師素質現況。載於楊深坑、黃嘉莉主編，各國師資培育制度與教師素質之現況。臺北：教育部。
- 李詠絮（2011）。芬蘭師資培育制度與教師素質現況。載於楊深坑、黃嘉莉主編，各國師資培育制度與教師素質之現況。臺北：教育部。
- 李麗玲（2009）。師資培育政策回顧與展望研究報告。臺北：教育部。
- 周談輝（1985）。職業教育師資培育。臺北：三民。
- 孫志麟（2006）。行動的呼喚：實習輔導教師的培育。國立臺北教育大學學報，19（2），83-110。
- 張鈿富、吳慧子、吳舒靜（2010）。問題建構分析臺灣師資培育政策之規劃。教育研究與發展期刊，6（2），207-230。
- 張慶勳（2011）。未來十年師資培育政策分析。教育學院報告書。
- 楊深坑、黃嘉莉（2011）。各國師資培育制度與教師素質現況。臺北：教育部。
- 蔣偉寧（2012）。教育部施政理念與業務概況報告。立法院第8屆第1會期教育及文化委員會全體委員會議，103-106。

