

表 2-2 84 學年至 94 學年度各類師資培育數量

84 學年至 94 學年度各類師資培育數量												95-96 學年 教育部計畫		
年度	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	合計	95	96
師範院 校招生	6179	6421	7544	8008	8352	8477	8669	8639	8416	8295	7700	86700	6719	5375
教育學 程	2190	2790	3135	3990	4440	5435	6630	6880	7080	7280	6930	56780	4659	3727
學士後 學分班	1350	2237	3173	3090	2510	2850	4840	4755	4715	3815	1025	34360	220	220
總計	9719	11448	1385	15088	15302	16762	20139	20274	20211	19390	1565	177840	11598	9323
出生人 數	3295	3255	3260	27145	28366	30531	26035	24753	22707	21641	205,			
國民小 學學生 數	81	45	02	0	1	2	4	0	0	9	854			
國小生 與前一 年比較 增減數	1971	1934	1905	19106	19271	19259	19254	19180	19127	18834	1,83		18137	17642
	439	756	690	81	79	81	91	34	89	43	1,91		81	61
											3			
	-6092	-3668	-2906	+499	+164	-1198	-490	-7457	-5245	-2934	-515		-3015	-4952
	2	3	6	1	98					6	30		4	0

資料來源：師資培育統計年報（2005）。

職是之故，除了教育部計畫於未來幾年內積極減少師資培育人數外，師資培育制度如何建立一套供需的平衡機制，除需就師資培育的理論基礎來進一步探究此外，在此少子女化的學齡人口結構下，各師資培育中心如何與現場教學學校加強培用之合作關係，以共同因應此衝擊，則是未來師資培育制度發展的主要趨勢。

第二節 師資培育典範轉移：計畫制、儲備制與策略聯盟制

我國自民國 83 年實施多元化師資培育政策後，一元化師資培育政策正式走入歷史，因此師資培育由過去的「計畫制」轉為「儲備制」（吳清山，2005：23）。蓋因過去的師範教育法規定，中小學師資的培育均來自於師範院校，而 1994 年公布實施的師資培育法與後續的修訂皆明確的說明，一般大學亦可加入師資培育的工作，也因此師資培育由過去的師範院校一元、計畫制的培育體系，轉變為多元、儲備制的培育體系（張德銳、丁一顧，2005：33）。

一、計畫制師資培育

計畫制的師資培育制度的觀點在於，師資培育必須由國家統籌管理，以適切符合國家政治、經濟與教育的需求，並穩固國家教育體系的精神力量。因此師資培育機構所培育的師資，必須要配合主管教育行政機關的需求，確保師資培育的一元性（詹家怡，2006：69）。因此，計畫制的師資培育政策會先分析師資缺額的數量與類別，接著再採取較為計畫性的規劃方式，提供供需平衡的師資培育模式（張德銳、丁一顧，2005：33）。

計畫制師資培育政策的倡議者認為，計畫制的師資培育政策不但能夠滿足教育行政機關的需求，亦能夠透過縝密的教育計畫，透過公費制度的實施，避免師資市場供需之間的不平衡，同時亦能夠避免國家人力與財力資源的浪費。

二、儲備制師資培育

儲備制的師資培育制度的觀點則在於，師資培育政策必須要吸納市場原則，不再囿於師範院校的培育管道，以滿足市場需求，提供中小學選擇優秀教師的需要，因此，師資培育所擔負的責任在於，致力於充沛師資人力（詹家怡，2006：69）。因此，只要有意願擔任教師者，皆可以透過師資培育課程的選修，經過初檢、實習、複檢的過程，取得教師的基本資格。此種大量儲備具有教師資格的人才，為儲備制師資培育的特色（張德銳、丁一顧，2005：33）。

儲備制師資培育政策的倡議者認為，儲備制的師資培育政策具有下列四項特色：（一）兼納多元培育的師資以滿足市場需求：使得各種不同的專業背景學生得以投入教職，以市場機制取代部分政府責任。（二）儲備性培育以避免師資供不應求：累積更多的儲備教師，能夠避免師資供不應求，亦可透過選才空間的增加，促進師資素質的整體提升。（三）公自費並行以穩定師資供給：儲備制師資培育以自費為主要的師資培育管道，然而，彈性的公費制度亦可補足偏遠特殊地區的師資需求。（四）擴大教育影響力：儲備制的師資培育政策，除了能夠提供學校較大的選擇空間，亦能夠滿足社會大眾的進修需求，擴大教育的影響力（詹家怡，2006：78-88）。

三、培育合作聯盟制

有鑑於計畫制師資培育之不足，且在臺灣新制多元儲備式師資培育制度已實施多年的境況之下，政府除了繼續修正儲備式師資培育制度、停止部分績效不佳的師資培育單位、提升各師資培育大學的水準外，尚可透過師資培育合作聯盟的方式，在既有的儲備式師資培育制度過程中，提升儲備師資的整體培育水準。所謂的師資培育合作聯盟，係指師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校在人口結構變遷的趨勢下，對於各級與各類科師資的培育、選用與如何合作、發展策略之探討，希冀師資培育中心之「培」與現場教學學校之「用」能達至均衡的發展。

表 2-3 師資培育典範轉移的政府、學校與師培大學角色

	政府角色	學校角色	師培大學角色
計畫制	精密計算師資供給與需求量。	吸納固定數量的實習教師。	作為專責的養成機構以配合政府需求。
儲備制	採市場化策略開放師資培育自由競爭。	廣開實習教師的員額，以滿足政府與師培大學的需求	透過不同的師培大學特色與課程，培養多元的儲備師資。
培用合作聯盟制	在適當的供需平衡限制與品質管理下，開放師資培育的管道。	透過與政府、師培大學的合作、協調，提供適當數量的實習教師員額。	需與教育行政主管機關、現場教學學校共同商議、合作、協調，規劃適當的儲備師資培訓人數與相關課程。

第三節 策略聯盟與師資培育

在本節當中，我們首先將探討策略聯盟的概念，其中涵蓋了策略聯盟概念之意涵以及合作績效責任概念的探討。其次，將探討策略聯盟在師資培育之運用，其中涵蓋了教育機構之間的策略聯盟、師培培育大學與現場教學學校之間的培用合作聯盟以及師資培育大學、教育行政主管機關與現場教學學校學校之間的三向培用合作聯盟。

一、策略聯盟之概念探討

(一) 策略聯盟之意涵

策略聯盟 (Strategic Alliances) 是指組織之間為了突破困境，維持或提升競爭優勢，而建立的短期或長期的合作關係，又可稱之為伙伴關係 (Partnership)。策略聯盟的概念起源於 1970 年代以後，由於日本經濟成長以及企業品質提升，使得美國企業面臨強大挑戰，不僅部分企業相繼關閉，其他知名的企業亦面臨極大的壓力，企業管理學家為使美國企業得以維持其既有的競爭優勢，研議發展出策略管理理論，而策略聯盟的經營方式便是常用的方式之一，企業界的策略聯盟的目的在於尋求企業之間的互補關係，亦即企業本身比較缺乏的部分，可以透過合作的方式加以強化 (吳清山、林天祐，2001)。

策略聯盟除了上述的定義之外，Porter 與 Fuller (1986) 則認為策略聯盟是一種公司與公司之間正式的、長期的合作關係，但是這樣的合作關係又並非一般商業公司之間的合併行為。Harrigan (1988) 則認為策略聯盟是指企業與企業之