

法律制度：亦即以法律途徑建構適度的教育制度，以確保教育公平的實踐。資本體系的特性是強調個人卓越的表現，因而自由競爭成為其核心特性。此種強調自由競爭的Adam Smith (1723-1790) 學派，在經濟市場甚至政治領域取得極大的主導性，因而教育政策也偏向此種思維，明顯的例證是，過去 20 年來西方國家採行新右派 (new right) 的教育措施，其重點仍是自由競爭 (姜添輝, 1997, 2008a, 2008b)。儘管如此，也產生極大的社會不均等問題，因而凱因斯學者 (Keynesian) 的論點逐漸受到重視，亦即自由競爭只是著重效能的面向，這將強化弱勢者的限制，因此政府應有積極作為以改善資本市場的社會不均等現 (Heywood, 2003)。不均等教育現象往往根源於家庭，先前分析已指出勞工階級學生受限家庭經濟條件的不足，往往處於較不利的立足點。但是中上階級家長卻能善用其較佳的經濟資本，為其子女建構或是尋求較佳的學習情境 (Ball, 1997, 2006; Ball, Bowe and Gewirtz, 1997)。因而若能以透過法律制度建立適當的教育制度，將可降低此種社會結構造成的不均等現象。

個別差異：個別差異是不可化約的事實，因此教育公平不應忽視此種事實，並且瞭解與尊重個別差異，並獲得適當與自由的發展。

補償措施：照顧弱勢或是文化不利者已是福利國家的施政主軸之一，這也是落實教育公平的積極作法。先前分析已指出，家庭經濟與文化資源的不足將影響學生的能力，並造成教育結果的結構性不均等，因此應有相關的補償措施，諸如學費補助。

適性發展：教育公平並非意指齊頭式的教育結果，而是教育過程需兼顧學生潛能的差異性，提供更具選擇性以及自由的發展空間，如此才能在改善教育公平之時，也能兼顧學生潛能的發展，以培育更優秀的人才。

以下將就上述五個向度，針對文獻探討所顯示，於師資教育過程中，與此些向度相關，進而影響公平與卓越發展之因素逐一進行檢視，然而必須強調的是，以各個向度為論述順序，主要是著眼於指標架構的分類，而非事件發展的邏輯順序，因此在內文的闡述，仍有因師資教育實施過程中，各個影響因素之間的交互作用關係，而有跨向度跳躍的情形，因此具體的指標分類佈局，仍以表格 2 所呈現的內容為準。

二、初步指標建構

(一) 社會結構：師資供應量、教師職業聲望、出生率、儲備教師就業率、社會結構無寧是影響師資教育制度設計最為重要的因素之一，如上已提及，不管是中國文化中尊師重道的傳統，或日本殖民時期引入「先生」(sensei) 的尊稱及等同於官方的身份認定，均使得台灣的教師受到社會極高的崇敬。

然而就在台灣社會逐漸多元化，一般大學校院要求分享師範校院獨佔的師資培育市場，以提供學生更多的就業出路；以及政治民主化，在野黨亟欲打破由黨國主導的師範教育體系，在此些因素的共同作用之下，開放師資培育系統，並大量增加師資供應量，遂成為二者的最大公約數，以稀釋特定意識型態的含量，並滿足一般大學校院申辦師資培育的意願，於是道德教導為基礎的傳統師範教育及教師主體典範，遂逐漸回歸職業導向的特徵。對此許誌庭 (2009) 即曾指出，長久以來被視為精神國防的師範教育，扮演的

是國家意識型態機器的代理人，因而師資教育制度的目的，在於培育出具道德形象的主體類別，他們「穿著合宜而保守，對人謙沖有禮而談吐溫文，注重細節而略顯小心，遵從社會規範而特別喜愛群體行動，忠黨愛國而深具民族意識。」，以穩定市民社會的統治力。

然而，隨著國內政治情勢的轉變，及社會對教育改革的殷切期望，教師的傳統地位受到極大挑戰，許多政策性的宣示將原有受尊崇的地位，轉換成既得利益的形象，例如於1998年以實施週休二日為由，取消了自1932年即訂為國定假日的教師節；2000年更停止於1982開辦，用以表揚全國優良教師的「師鐸獎」，轉而交由各縣市自辦¹；以及伴隨著時常耳聞取消中小學教師免稅、退休金18%優惠存款、教師寒暑假不應支薪、教師考核甲等設上限等政策風向球而來的負向評論，透過這些政策暗示，相當程度上發揮貶抑老師道德主體的效果，其結果是在台灣，老師已經不再是往昔那個具有特殊道德光環的、國家級的主體類別，而是將其形象限縮在一種職業的、地方性的，甚至帶有負面的主體類別。

除了政治社會情境轉變，導致教師職業聲望所產生的可能變化外，少子化現象的急遽發生，亦徹底改變了教師行業的本質，從傳統的金碗飯，到如今為數眾多的流浪教師，從中亦可看出出生率，對儲備教師就業率的影響。

並且在上述社會背景變遷之下，無論是政府教育當局、學校行政作為以及家庭教育資源的投入等，是否亦將隨著此種變化而有所不同；在師資教育的過程中，師資生的對教師的專業認同、職業信念、投入教職的意願等，是否也有所改變，亦是值得探討的指標，而此些因素之綜合影響性，是否對儲備教師的就業率，及原較偏屬勞工家庭出身的教師階級屬性有所影響等，則可做為社會結構影響師資教育結構的具體指標。

(二)、法律制度：師資培育中心設置辦法、課程架構、教師遴聘辦法、實習制度、教師甄選辦法、制度建立的目的，在於齊一社會行動者的步調，將彼此間的關係、資源的分配方式，藉由事先明訂的規則予以確立，因此具有導引社會行動、突顯社會價值的功效。因此針對師資教育相關法律制度進行檢視，將能顯示是否具有積極引導師資教育朝向卓越與均等發展，以及去除不公平現象的功能。

首先，1994年通過的《師資培育法》第四條明訂，「師資及其他教育專業人員之培育，由師範校院、系、所或教育學程之大學校院實施之……。」，亦即師資培育已不再由獨立設置的師範校院專責進行，任何學校只有願意均可申請投入師資培育市場，此種轉變最大的影響在於，師資培育僅成為此些學校眾多發展任務之一而非唯一，而國家師資教育資源的投入，亦將因為廣設的師資培單位而遭到稀釋，因而國家與個別師資培育學校資源投入的多寡，將攸關師資培育的產出成效，正如 Bevc 與 Ursic (2008) 所指出的，效率可界定為輸入與輸出之間的關係，輸入的主要指標包括教育經費在 GDP 的比重，輸出則是教育成效。再者，可區分外部效率與內部效率，外部效率指的是教育體系之外，在社會中的各種目標之理解，更具體而言，此種輸出指涉較大範圍的社會目標，諸如經濟成長以及就業率提升等，外部效率的主要指標是與前一階段受教者比較後

¹ 教育部師鐸獎於 2010 年復辦。

的相對就業率、失業率以及所得等（例如大學畢業生與高中畢業生的比較）。內部效率則可界定為教育內部的輸入與輸出之關係，經由生產過程，輸入被轉換成輸出，例如經過教學過程，學生就學後到畢業生人數以及知識成長等結果，教育的內部效率包括經濟效能、技術效能，內部效率的主要指標包括學生的畢業率、輟學率、畢業年限。

其次，為資源投入與制度的穩定性，具約束性的法律規章與正式文件，將成為檢視各校願意投入資源多寡與可能獲取效率的重要指標，例如師資培育中心設置辦法中對師資單位的位階設定為何？及給予經費、空間、圖文設備、教師員額，師生比例，以及是否遴聘具實務經驗的教師、課程架構是否足以賦予師資生具備知覺教育公平議題之能力等，皆是攸關是否得以培育卓越師資的重要指標。

除此之外，由於教學行業更為著重的是實踐的能力，因此實習制度的完善與否，更是能否從職前教育，成功轉化為實用的職場能力的關鍵。因而實習制度、實習輔導制度、檢定制度以及甄選制度等，均攸關著能否確保學生、指導教授、輔導教師及實習輔導機構願意投入後續的師資教育過程。

更居整體師資教育制度成敗關鍵的是，新進人員補充與甄選，因此對教師甄選制度與法令的檢視，攸關是否能將有效能教師的標準，落實做為甄選儲備教師依據。Stronge, & Hindman (2006)指出，即使有各種有效能教師的指標可做為甄選的依據，但困難性在於這些指標通常不明確，即是明確也很難以在短暫的甄選過程中，從申請者的身上突顯出來，因此甄選過程中的取才依據，往往由面試官依個人觀點進行，例如好的教師就是很少因管教問題，而叫學生到行政辦公室，或是好的教師就能讓學生的學業成績有更大的進步。

歸結而言，教師對於學生具有重大影響，已是各界的共識，因此擁有具高教學效能教師，協助學生在最大限度上實現其潛能，是成功學校的關鍵因素。然而有效能教師，並不會在需要的時候無端出現，而是必須經過一連串的培育，基於此，如何在師資培育的過程中，從師資生的招生、新進教師的甄選以及在職教師專業能力的維持等層面，訂定具前瞻性的制度與法令，將是檢視師資培育教育是否具備卓越與均等特徵的重要指標。

（三）個別差異

如上所提及，傳統師範生大多來自中下階層農勞工家庭，在社經背景上具有高度的同質性，再加以從事教職成為生涯的唯一選擇，亦具有一致的生涯目標，並且由於公費制度的吸引力，資質能力亦在一定水準以上，因此在傳統的師資培育過程中，無論是對師資生本身的人格、能力的差異性，或未來生涯進階選項的多元可能性，並未進行個殊性的探討亦未連結至課程的分化。然而如上所提及，師資培育制度的變革，已失去吸引優秀中下階級學生的誘因，師資生的家庭背景已逐漸呈現多元化的趨勢（符碧真，1999），社會上所呈現的結構性差異，亦將如實的呈現在師資教育的培育過程中，進而影響著整體師資教育的成效，然而師資教育並非僅為個人生涯的規畫與決定，亦影響國家教育政策與實施甚鉅，因此如何積極面對師資生間的差異性，提供協助以完成自我實現，將是確保建立一個均等而卓越的師資教育系統的重要關鍵。

在個別差異的具體指標，沈有祿（2007）指出，在學生特徵方面，包括：性別、家

庭社經背景、種族、身體缺陷；在地理位置方面，包括城鄉、居民所得差異；在學校差異方面，包括平均班級學生數、每生的教育經費、課程可能性、師生比、學校設施、教科書質量、教師專業素養、教師學經歷等。

（四）、補償措施

從心智能力而言，社會群體存在能力差異的事實，因此一些學者便主張應以選擇（selection）方式，以確保學習者的心智能力足以應付更高層次的複雜知識體系，藉由「選擇」可確保心智能力與知識體系之間的契合度，並可藉由此種契合度以確保教育結果的卓越性（Parsons, 1961）。但是如果過度強調能力差異的影響，則容易如文化再製論者所批評的，將複雜因素造成的不均等教育結果化約到個人心智層次的問題，這類學者認為，造成教育結果不均等的主因是文化因素，亦即由於經濟條件不足導致家長無法提供足夠的文化刺激，所以勞工階級學生難以發展出邏輯思考的能力，此種限制進而阻礙他們的學習表現，此種關連性顯示，文化因素明顯影響不同社會階級學生的學習表現，而非心智能力因素，所以表現不理想的勞工階級學生不盡然是由於心智能力，極可能是文化刺激不足的結果（Bernstein, 1996; Bourdieu, 1998；姜添輝，2002），因此要落實積極性的教育均等原則，便應對這類學生提供積極性協助，因此而產生補償教育的教育優先區概念與行動，亦即對於弱勢群體的協助，不僅需關注到個體層面，亦須著重到整體層面，特別是對弱勢群體的補償經費，在教育總支出中所佔的比重（Bevc & Ursic, 2008）。

再者，於招生制度中具備對弱勢群體入學機會的保障，亦足以顯示師資教育系統，所欲確保的價值性，例如階級、性別及地域等學生。

首先，教師與階級議題的關聯性，一直是社會學界所關注的議題，Harris(唐宗清譯，1994)在《Teachers and classes》書中即指出，教師行業是勞動階級做為社會階級向上流動的備選行業，以減少低層階級子女直接進入上層階級所產生的「文化錯位」。

教師行業所具有的社會流動意涵，在台灣社會更為明顯，不僅教師本身具有高的社會聲望，更由於教師熟知教育做為社會流動的巧門，而得以協助子代取得更多的優勢，特別是我國傳統的公費制度，對家境不佳但優秀學生具有高度的吸引力，更賦予取得教職後所產生的階級距離。

眾多優秀勞工階級子女選擇從教職的現象，突顯出於師資培育過程提供補償性措施的重要性，對此 Bevc 與 Ursic (2008) 即認為在教育公平的議題上，直接性的補助需包含獎學金以及補助款，最理想的方式是結合多種的經費獎補助方案而非單一方式，例如就學貸款、獎助學金與公費制度等，以緩和弱勢家庭的經濟負擔，更是此些弱勢群體學生能否安心求學的關鍵，並且具有肯定與激勵成績優秀者的功能。就此而言，傳統的公費制度便具有結合多項獎補助的功能，諸如免除學雜費，以及提供免費的膳宿等。

除了自身以及協助子代取得向上流動的成果外，多數教師出身勞動階級家庭的背景，更增加教師體會弱勢階級學童，於學習過程所可能面對的困境，進而予以協助的可能性，因而更具有教育公平功能的發揮（許誌庭，2000）。

然而，儘管上述論述指出，出身勞工階級家庭的教師，將有更高的意願與能力察覺

與協助弱勢階級學生度過教育困境，但是 Berger & Luckmann (1990) 認為，當一種知識體系提升到具相當自主程度的次級意義共同體時，便有反諸其原製造集體的能力，這一現象正如許誌庭 (2000) 所指出的，出身勞動階級背景的基層教師，在從事教職的過程中，將逐步發展出隸屬於「教師」行業所特有的中產階級意識型態，並進而取代原有對勞動階級的認同感，而無助於對弱勢階級學童的協助，亦即勞動階級的背景，並無法做為教師得以認知弱勢階級教育困境，甚至願意提供協助的保證。於此則顯示於課程架構相關法規制度中，規畫設計具啟發教師知覺教育機會均等課程的重要性，例如教育社會學、性別平等、教育人類學等，將有助於教育調整社會結構不公平功能的發揮。

除了對階級弱勢給予適當的補償與協助外，由於國民教育屬義務性教育，國家必須提供足夠的教育服務，以滿足人民的教育需求，因而對偏鄉子弟就讀師資培育課程，給予適當的補助與獎勵，並確保日後回鄉服務的意願，將是提供偏鄉足夠師資的可行作為。

歸結而言，藉由補償措施的實行，不僅能鼓勵優秀的弱勢階級學童，進入師資培育課程，亦能確保培育過程得以無後顧之憂地投入學習，而有助於達成具卓越與均等等特徵的師資教育，而此種目標的達成與否，則可藉由弱勢群體學生獲取各項補償性協助的比率做為指標加以檢視。

(五) 適性發展

隨著資訊傳播科技的發展，全球化帶來的是同一化的現象，因此如何發揮與建立自我特色成了各行業能否永續經營的重點，特別是在師資培育系統快速擴張又急速萎縮的情形下，發展具專業化與獨有特色的師資教育已成為獲取資源的指標之下，具體而言指的是針對不同特質學生，協助其適性發展；制定個別化的教學專長認證機制，例如口語表達能力、資訊融入教學或編輯實務檢定等；推行導生制度，輔導學生適性發展；更具彈性與分化性的課程架構，以及更為多元的生涯進路規畫等，以檢視是否足以賦予師資生調適社會變遷的能力，以及是否足以滿足不同性向學生，以及學科類別師資的需求等，而此些目的的達成，又可透過調查歷年就業率，以及不同類科教師就率予以檢視。

表 2 師資教育之「卓越」與「均等」指標

	背景	輸入	過程	結果
社會結構	1. 教師職業聲望 2. 師資培育總量 3. 學童數量	1. 各級政府投入師資教育之經費 2. 學校對師資培育的支持度 3. 校友對師資培育的支持度	1. 師資生專業認同 2. 師資生投入教職意願	1. 師資生社會流動情形 2. 儲備教師就業率 3. 師資教育學制層級
法律制度	1. 師資培育法 2. 大學設立師資培育中心辦法 3. 師資培育公費	1. 學校投入師資培育經費 2. 師培單位空間與圖文設備	1. 修業法規 2. 實習制度 (實習方式、津貼) 3. 實習輔導制度	1. 學生投入實習比率 2. 教師參與實習指導比率

	助學金及分發服務辦法 4. 高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法	3. 師生比例 4. 師培生每生教育經費支出 5. 教授實務經驗（是否具有相關類科教學現場經驗） 6. 課程架構賦予師資生具備知覺教育公平議題的能力	（指導教授、輔導老師及實習輔導機構補貼機制） 4. 檢定制度 5. 甄選制度	3. 地方學校提供實習機會數量 4. 現場教師參與實習輔導數量 5. 修業年限
補償措施	1. 對家庭社經背景、性別、弱勢地區師資來源保障	1. 公費制度 2. 獎學金制度 3. 工讀制度	1. 弱勢學生獲取公費比率 2. 弱勢學生獲取獎學金比率 3. 弱勢學生獲取工讀機會比率	1. 弱勢學生就讀師培課程比率 2. 弱勢學生參與實習比率 3. 弱勢學生通過教檢比率 4. 弱勢學生獲取教職比率
個別差異	1. 師資生家庭結構 2. 師資生性別比率 3. 師資生地域性比率 4. 師資生選讀師培育課程之決定因素	1. 課程架構賦予師資生依興趣調適社會變遷的能力	1. 課程數符合學生需要 2. 課程符合學科師資的需要	1. 歷年就業率 2. 不同類科就業率
適性發展	師資培育制度之特色發展	1. 對特殊專長學生之協助措施	1. 個別教學專長認證 2. 導生制度，輔導學生適性發展 3. 教師的教學投入時間 4. 學生的學習投入時間	1. 就業行業分佈情形 2. 淘汰率 3. 教師研究產出

三、分區學者專家及實務工作者座談會與初步指標修訂

為能集思廣益，以求從不同面向來了解研究團隊所擬定初步指標的週延性，研究團