

社會脈絡分析對跨國教育借鑑之重要性：以美國師培的社會脈絡分析及其對臺灣的啟示為例

李懿芳

國立暨南國際大學比較教育學系副教授

江芳盛

國立暨南國際大學比較教育學系教授

謝易臻

臺中市樹義國民小學教師

摘要

「他山之石，可以攻錯」是教育決策者參考國外制度時常使用的理由，惟必須先深入分析外國的社會情境脈絡後，再進行借鏡，才不會落入盲目借用的陷阱。如同Michael Sadler所言，每個國家或學校的教育制度深植於該國的社會情境脈絡之中，任意移植外國教育，就如同孩童期望在公園中隨意摘折的枝葉能在自家庭園中茁壯一般。我國師資培育制度改革之初，順應國際主要潮流，採取開放多元的取向，其中又以美國最具代表；然而兩國師資培育的社會脈絡差異頗大，開放多元的取向是否適合我國的情境，值得深入分析。作者透過相關數據與實證資料，分析臺美兩國教師地位、結構及師培面臨之問題，以解釋兩國師資培育環境的差異，並對我國參考美國師培制度規劃精神所產生的問題，加以檢討和批判。本文的分析驗證了洞悉形塑外國制度之精神動力的重要性，希冀未來在參考國外的教育制度時，能針對該國環境因素進行深度剖析，以提出適合我國情境脈絡的改革規劃。

關鍵詞：社會脈絡分析、師資培育、教育改革、教育借鑑

The Importance of Context Analysis in Educational Borrowing: A Study of Social Context for Teacher Education in America and its Implication for Taiwan

Yi-Fang Lee

Associate Professor, Department of Comparative Education, National Chi Nan University

Fang-Shen Chiang

Professor, Department of Comparative Education, National Chi Nan University

I-Chen Hsieh

Teacher, Shu Yi Elementary School, Taichung City

Abstract

For many proponents of educational reform, it is natural to think that another country's educational systems serve as a blueprint as they imitate or plan similar changes. However, borrowing without a thorough understanding over the societal factors forming the system is dangerous. As Michael Sadler said, "We cannot wander at pleasure among the educational systems of the world, like a child strolling through a garden, and pick off a flower from one bush and some leaves from another, and then expect that if we stick what we have gathered into the soil at home, we shall have a living plant." This study aims at examining above statement using the case of teacher education reform in Taiwan since 1994 that mostly follows an open and multi recruitment approach, among which American system is exemplary. This paper provides evidences of the differences between the USA and Taiwan, including teachers' social status, annual salary relative to per capita income, supply and demand, and social mobility. To conclude, for any reforms in the future, in-depth and systematic explorations of the factors forming educational systems in other countries should be encouraged to avoid unexpected problems and irreversible consequences in educational transplantation.

Keywords: educational borrowing, educational reform, social context analysis, teacher education

壹、前言

比較教育從開始成為一門研究領域之際，即帶有明顯的實用性色彩（王家通，2003）。跨國之間教育的觀摩、學習與比較相當頻繁，特別是先進國家的教育政策，向來為後進之國效法的對象。對此現象，比較教育學者Michael Sadler提醒：「學校外的事物，比學校內的事情更為重要，它支配並解釋學校內的事情」，意指每個國家或學校的教育制度深植於該國的社會情境脈絡之中，在參考他國制度時，應「試圖在任何成功教育制度之中，找出未能觸摸與難以洞悉的精神動力」（Sadler,1990；引自鍾宜興，2004）；也就是說，在進行跨國教育借鑑之前，必須先深入瞭解有哪些社會、經濟與文化等因素成就了該項教育制度，然後考量本國的文化與社會背景，再加以審慎運用。

回顧我國過去諸多的教育改革規劃，不乏參考或借鑑其他國家的例子，以1990年代的師資培育變革為例，1994年《師範教育法》修正為《師資培育法》，為師資培育體系帶來巨大的改變。此項改革主要師法美國師培的精神，朝向多元、開放、自費和儲備的方向調整（吳武典、楊思偉、周愚文、吳清山、高熏芳、符碧真、陳木金、方永泉、陳盛賢，2005），希冀透過自由市場競爭機制以提升教師素質，打破由師範生獨占教師市場的情形，讓許多有志擔任教職的青年能如願以償；此改革方向亦因回應了當時社會的整體氛圍－對於多元、開放與自由的強力訴求，而獲得廣泛支持。短短幾年間，全國各大專院校的教育學程如雨後春筍般設立，儲備教師人數也呈現倍數成長。然而，受到少子化的衝擊，伴隨而來的是流浪教師激增，且在僧多粥少的情形下，優秀學生可能怯於選擇師培學程，為我國未來的中小學師資素質帶來隱憂；整體而言，在推動師培改革十餘年之後，多元及開放的政策走向開始受到質疑。

「他山之石，可以攻錯」是教育決策者參考國外制度時最常使用的理由，而如同Sadler所言，審慎探究學習對象的社會情境脈絡，是不可或缺的功課。本文主要目的在於分析美國師資培育的社會脈絡及其對臺灣的啟

示，並以此為例，闡釋社會情境脈絡分析對跨國教育借鑑之重要性。本研究採用文件分析法，先從美國教師社會地位、聲望及薪資等社會與結構層面進行探討，以了解孕育美國師培制度的環境因素；其次，針對美國師培環境本身面臨的問題進行分析，再將上述資料與我國部分進行對照，呈現兩國師培所處情境脈絡及遭遇挑戰之差異；最後，綜合上述資料，對我國師資培育制度師法美制產生的影響進行批判。為客觀反應我國師培推動之初兩國社會背景之情況，本文相關數據之引用將以1990年代為主，但也輔以最新資料，以掌握兩國師資培育整體發展的趨勢。此外，本文旨在闡述脈絡分析在教育借鑑上的重要性，因此多聚焦在美國與我國師資培育情境之探究與比較，至於兩國師培制度之內容，則非本文的研究旨趣。

貳、美國教師地位與結構

美國的師資最早由師範院校培養，之後隨著教育普及與學齡人口的增加（包含本土與移入人民），對於教師能力的要求及數量的需求也越來越高，促使師範學院陸續改制為大學，普通大學也紛紛設立教育學程，負起師資培育的責任。根據1991年的統計，美國三千多所大學院校中即有1,279所開設中小學師資培育學程（Mastain, 1991；引自蔡清華，1997：7）。美國一方面提供開放且多元的師培管道，讓有志擔任教師者有充份的機會進入教職，另一方面，對中小學教師資格的取得進行把關，除須具備大學文憑之外，在專業資格上須通過學科知識及教學法測驗、證照（certificate）及檢定（examination）等門檻（Ingersoll, 2007），希望透過自由競爭的市場機制培養充足且高素質的教師。儘管如此，長期以來美國教師素質低落及合格教師不足卻是不爭的事實，從近二十多年來幾次重要的教育改革報告書或教改法案，如《國家在危機中》（A Nation at Risk）、《目標2000年：教育美國法》（Goals 2000: Educate America Act）及《不讓任何孩童落後法》（No Child Left Behind Act，簡稱NCLB）等，都將提升教師素質列入重要改善目標之一，即可觀之。

睽諸上述現象的原因，部分在於師培制度不夠完備，但主要還是美國教師社會地位與薪資結構偏低所造成（Murnane, Singer, Willet, Kemple, & Olsen, 1991）。在美國社會，中小學教師是一項不具吸引力的工作，不但社會地位偏低、職業聲望不高，且薪資所得也偏低、學期中工作負荷量又大，既無法吸引優秀大學畢業生投入教育行列，也留不住好教師（在數學與科學科目尤然）。此外，教育界整體環境又受到合格教師流動率高、數學與科學兩門學科及貧窮地區合格教師不足等現象困擾。以下茲就美國教師職業聲望、薪資所得、流動情形及合格教師數量等方面進行分析，藉此了解美國整體社會環境如何看待中小學教師一職。

一、教師職業聲望偏低

美國教師的職業聲望與其它較具名望的傳統職業相比，被視為一種缺乏吸引力且不受喜愛的行業，對於男性而言更是如此。Hodson和Sullivan（1995）認為傳統上教師多為女性，此類以女性為主的行業，不但職業聲望及薪水較低，也較缺乏權威感。從整體職業聲望調查結果即可看出，美國教師的職業地位低於傳統認定的專業職業，如醫師、科學家、工程師、建築師、牙醫及律師等；相較於藍領階級職業，如警察、理髮師、麵包師傅、水管工人及木匠等則較高（Ingersoll, 2007: 7）。此外，教師職業本身又因任教對象不同而有聲望階級的差異，最低為幼稚園教師，其次是小學教師，接著是中學教師，大學教授的職業地位則遠高於中小學教師（Ingersoll, 2001a）。因此，一般在談論美國師資問題時多以中小學教師為主，大學教師不在探討範圍之中。

二、教師薪資所得偏低

美國人民不願意選擇教職的另一項原因與教師薪資有關。教職年薪與其他專業領域的職業相比明顯偏低，根據美國勞工部公佈的薪資統計資

料顯示，中小學教師平均年薪為52,731美元，在白領階級的專業領域¹職業中排名第八（扣除無資料的自然科學與社會科學二者），僅勝過社會、休閒與宗教工作者（Chao & Utgoff, 2005:15）。另外，教育系畢業生的薪資所得在各科系中也是敬陪末座，以美國《2003年教育統計要覽》（Digest of Education Statistics 2003）資料為例，2000年大學畢業從事全職工作的平均年薪為35,400美元，各系別畢業生薪資所得由高到低排列分別為：電機（47,900）、數學與科學（42,800）、企業管理（41,000）、健康管理（39,400）、社會科學（33,900）、生物科學（30,700）、公共事務與社會服務（30,400）、人文科學（30,100）、歷史（30,000）、心理（28,800）及教育（27,600）（Snyder, Tan, & Hoffman, 2004: 464）。大學畢業初任教師的薪水明顯低於其他科系的畢業生。

不論是初任教師的起薪或是一般教師平均薪資，與其它專業白領階級的年收入相比，均呈現偏低的現象，使得教師一職無法吸引優秀人才投入，也留不住好的老師。教師對於薪水的不滿也反應在聯邦教育部對公立學校教師薪水滿意度的調查結果之中，根據《2007年教育統計要覽》（Digest of Education Statistics 2007）顯示，1993至2004年之間有五成以上的教師不滿意薪資所得（Snyder, Dillow, & Hoffman, 2007: 101）。事實上，美國政府對此議題關注已久，《國家在危機中》的報告書中，即明確要求應提高教師薪水，並設置教師職級制度，給予教師相對績效的待遇；然而，儘管近年來教師待遇有逐年調高的趨勢，惟相較於其他行業仍顯不足，使中小學教師年薪與美國平均每人國內生產毛額（Gross Domestic Product, 簡稱GDP）相較，其比率反而出現下降（詳細趨勢請見下文分析）。

¹專業領域部分的職業包括：1.電機、建築與測量員；2.數學與電腦科學；3.自然科學；4.健康相關工作；5.後中等教育教師；6.中小學教師；7.圖書館員、資料保管員、館長；8.社會科學與都市計畫工作者；9.社會、休閒與宗教工作者；10.律師與法官；11.作家、演員、運動員等。

三、教師流動率偏高

美國中小學教師是一個相當大的職業團體，占全美勞動人口的2.7%，然而教師的流動率卻明顯高於其他行業，不僅影響學校的師資組成與穩定性，也對整體教師的品質帶來衝擊（U.S. Department of Education, 2005a: 2）。整體而言，美國教師的流動率從1990-1991年間的14%到1999-2000年間的17%，一直處於相當高的狀態；其中，教師流動包括調動到他校服務及新進教師（如回任教師、畢業一年以上但未曾任教的教師、及應屆畢業教師）兩部分，以1999-2000年統計資料為例，二者比例相近，分別為9%及8%；再細究8%的離職者去向，以轉行居多（4%）、其次為退休（2%）、照顧小孩與家人（1%）及其它（1%）（U.S. Department of Education, 2005a: 6）。值得注意的是，特定類別的教師流動比率有偏高的現象，例如：年輕的女教師容易離職、中學教師比小學教師易離職，而中學的物理及化學教師、任教一年後的教師、僅領取最低薪資的教師、及進入大學時具有較高標準化學術性向測驗分數的教師（此意味著進入大學時其素質較佳），均屬於相對容易離職的族群（Murnane, et al., 1991）。

這些教師離開學校的原因為何？從流動教師對學校感到不滿意的原因調查發現，調動到他校服務教師認為：沒有足夠的時間進行教學計畫（65%）、工作太過繁重（60%）、薪水太少（54%）、問題學生的行為（53%）、對學校政策缺乏影響力（52%）及學生人數太多（49%）是前六大原因；上述因素也不約而同的出現在離職教師對學校不滿意原因調查的前面排序，只是次序有些微不同而已（U.S. Department of Education, 2005b: 18）。由此可知，教師認為教職工作繁重（沒有時間備課、工作負擔太重、問題學生的行為、學生人數太多等），又沒有合理的報酬（薪水太少），缺乏足夠吸引力留住現任教師。

四、數學、科學科目及貧窮地區合格教師不足

整體而言，美國教師的主力為合格教師，約90%的公立學校教師都具

備教師資格（Ingersoll, 2007），但在部分學區與學科領域方面則顯不足，特別是數學、科學及貧窮地區教師最為嚴重。華盛頓郵報指出，美國目前面臨嬰兒潮世代人口逐漸退休離開職場，而NCLB法案又不斷提高教師任用資格，合格教師難覓已經成為全美各學區的共同問題，估計到2015年，全美將缺少28萬名合格的數學及科學教師（引自洛杉磯文化組，2007）。

為補足缺口，教師「教非所學」（out-of-field teaching，指任教非本科專長）成為普遍的現象，以中學為例，約有20%英文課、27%數學課、39%生命科學課及56%物理課的學生是由未受過本科訓練的教師擔任（Ingersoll, 1999; Wirt, Choy, Rooney, Provasnik, Sen, & Tobin, 2004）；另外，由於高度貧窮地區（high-poverty）公立學校師資耗損率比低貧地區（low-poverty）高（分別為18%及14%），且教師的調校比例又是後者的一倍以上，使得貧窮學區聘雇不合格教師及老師教非所學的現象更為嚴重（Ingersoll, 2007）。事實上，A. Shanker（1985）早就指出，教非所學已成為美國學校中「不可告人的祕密」（the dirty little secret）。

Ingersoll（2001b, 2005）認為這類學校人員配置問題的產生，可以從現代教育理論及組織觀點進行分析（如表1）。前者認為由於師資培育供給與實際需求未能結合，導致教師短缺，進而造成教師無法任教專長科目；從組織觀點而言，教師流動頻繁導致部分學區的學校雇用教師困難，使教師必須面對教非所學的窘境。不論是從供需或是流動因素來看，其所引起教非所學的學校人員配置問題，已影響學生的成就表現。根據全美教育表現評量資料分析，八年級學生在具有數學教師證照或主修數學的教師教導下，數學成績顯著高於另一群被教非所學或不合格教師教授者（Goldhaber & Brewer, 1997, 2000），Rowan、Chiang和Miller（1997）的研究也得到相同的結論；另外，Heck（2007）針對小學生數學及閱讀表現的研究，也支持教師素質與學生成就有正相關的論述。因此如何讓合格教師適才適所，並補足數理教師的缺口，是美國師資結構上須要面臨的一大挑戰。

表1 學校人員配置問題之原因分析

現代教育理論		
學生人數增加 教師退休人數增加	→	教師短缺→學校人員配置問題→學校表現成果下降
組織觀點		
消極的組織情境	→	教師流動→學校人員配置問題→學校表現成果下降

資料來源：修改自 Ingersoll (2001b)。

參、美國師資培育制度的問題

美國整體社會環境提供給中小學教職的誘因不高，不容易吸引優秀人力投入，而師資培育制度又缺乏謹慎篩選學生及嚴格控管進入教職之機制，使得師資培育輸入及產出兩端的品質受到質疑 (Ingersoll, 2007:1)。茲就美國師培制度在挑選學生及實施變通證照方案所遭遇的問題進行分析。

一、進入師資培育門檻偏低

長期以來教書在美國是一項容易入行的職業，與律師及醫師等專業領域相比，門檻相對很低而且途徑也很寬廣，幾乎所有想當老師的人都有機會入行，沒有特別的篩選及淘汰機制 (Ingersoll, 2007)；再加上教師工作吸引力不大，出現進入師資培育機構就讀學生的入學成績，低於其他學院學生平均分數的現象 (Henke, Chen, & Geis, 2000)。以2005-06學年度全美學術成就測驗 (Scholastic Assessment Test) 分數為例，主修教育的學生在語文與數學兩科的成績，僅高於家政系、公共行政事務系以及技術與職業科系，在23個系所主修中，排名第20名 (Snyder, Dillow, & Hoffman, 2008: 206-207)。由此可知，學生就讀師培意願不高，特別是成績優秀者。為了吸引更多學生進入師培體系，在過去一個世紀裡，美國建立了許多低成本、分散式且不具競爭力的教師訓練機構 (Ingersoll, 2007: 7)。這些努力或許有助於增加投入教職的人數，但對於教師素質的提升則有待觀察。

二、放寬教職資格取得條件－變通證照方案

中小學教師素質低落是美國各界一致認為亟待解決的問題，然而究竟應採取何種策略卻未見共識，一派學者將其歸因於教師職前訓練不足及證照發放不嚴謹所造成，因此主張提高教師資格取得標準以確保教師素質；然而，另一派學者認為，目前對於取得教師資格的要求（如實習及教育專業科目）過於繁瑣與嚴格，降低了學科表現優秀的學生進入教職的意願，因而主張採取變通證照方案（alternative certification programs），放寬入門門檻，讓具有大學文憑者在未完成正式教育訓練之前，先取得「緊急教學證書」（emergency teaching certificate，有些州稱為substandard或是limited certificate）即可任教，以吸引更多投入教職（Ingersoll, 2007）。

變通證照方案在美國已行之多年，設立之初主要是為了暫時解決急迫的教師需求，近年來支持者認為此途徑還可以吸引教育背景以外的人士投入教職、改善教師候選人的素質、大量培訓教師到徵聘教師有困難的學校（hard-to-staff schools）任教及減緩教非所學窘境。針對上述四個論述，Cohen-Vogel與Smith（2007）運用美國國家教育統計中心的學校與職員調查（Schools and Staffing Survey）資料進行檢驗發現，以變通證照方案進入教職者與傳統途徑的教師背景未有顯著差異，此方案也沒有如預期般吸引教師到有徵聘困難的學校服務，亦未能有效解決教非所學的問題。由於這些取得緊急教學證書的教師通常沒有達到各州的教師資格要求，為了達成NCLB所強調的高品質教師，美國政府試圖在2005-06學年度結束之際終止緊急教師證書的使用，然而各州的配合情形顯然不甚理想（U.S. Department of Education, 2005b: 40）。從上述分析可知，變通途徑這帖看似萬靈丹的策略成效有限，不但缺乏足夠證據顯示此措施能提升教師素質，也讓人質疑以此管道進入教職者的素質和教育專業知能。

肆、臺灣及美國師資培育情境脈絡之差異

如同Sadler所言，在參考外國制度時必須先洞悉其形成之社會背景因素，然後考量本國的情境，再加以審慎運用。本文在檢視過美國師資培育制度存在的環境後，接續分析我國的教師社會地位、薪資結構及師培的問題，並針對兩者的異同提出說明。

就教師的社會聲望而言，我國傳統倫理將「天地君親師」視為敬重感恩的對象，不同年代的實徵調查資料亦顯示，教師在臺灣社會中一直具有崇高的地位。根據林清江（1979）針對臺灣近五千人實施教師職業聲望問卷調查結果指出，大學、中學及小學教師在40個職業類別的聲望排序中分別占第4、13及17名；中學教師聲望比律師、建築師及省議員高，小學教師也比省議員及新聞記者都高。二十餘年後，黃毅志（2003）運用新建構的臺灣新職業聲望與社經地位量表進行評估發現，大學及中小學教師在新職業分類中均屬於專業人員，其社經地位在五等第量表中占最高等級，大專教師與研究人員的職業聲望在42種職業類別中得分最高，中小學（含學前與特教）教師也高居第5位。由此可知，教育人員在臺灣一直擁有很高的社會地位，與前述美國中小學教職不被社會所重視之程度有很大的不同。

其次，臺灣教師的薪資結構與美國教師也有明顯的差異。2008年我國高級中等以下學校教師最低起薪為國人平均每人GDP的1.10倍，而具有15年及40年教學資歷者更高，分別為1.61及1.92倍（行政院主計處，2009；教育部，2009）。反觀美國，2006年中小學教師薪資占平均每人GDP的比率在所有經濟合作暨發展組織（The Organization for Economic Cooperation and Development，簡稱OECD）國家中敬陪末座，以具備15年教學資歷的國小、國中及高中職教師年薪而言，OECD國家平均達1.22、1.26及1.34倍，而美國僅為0.97、0.98及0.98倍，連全國平均每人GDP水準都不到（OECD, 2008）。另外，近十年來教師薪水的調整較其他行業緩慢，使中學及小學教師薪資占GDP的比率呈現逐年下降的趨勢（參見圖1）。

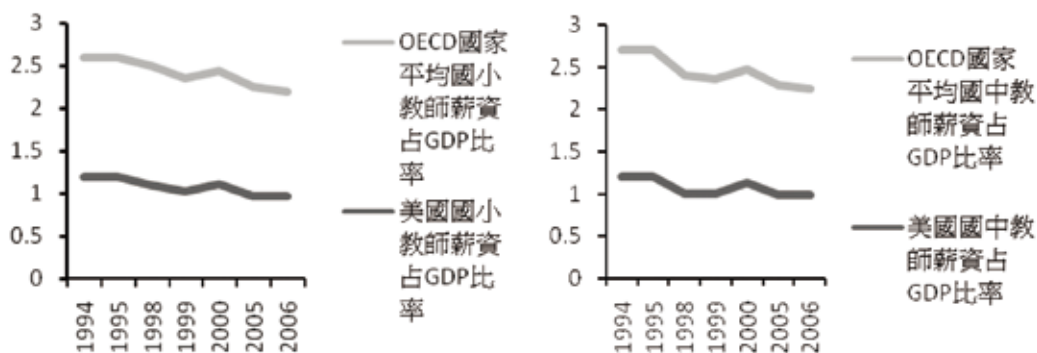


圖1 美國與OECD國家平均中小學教師薪資占平均每人GDP的比率

資料來源：研究者自行整理自教育部（2007: 33，2009: 36）、OECD（1996: 149，1997: 199-212，2000: 207-216，2001: 193-208，2002: 339，2007: 396，2008: 452）。

此外，長期困擾美國的教師流動問題在臺灣也不嚴重。以公立學校離退職教師情形分析，臺灣2008年高級中等學校以下（含幼稚園）教師離退職人數僅占總教師人口的1.9%，其中50歲以上者高達90%，顯示離開教職者多以退休為主，一般人進入教職後則鮮少轉行，符應我國教職因社會地位高且薪資報酬佳使其具有高度吸引力的論述，這與美國約8%的離職率形成很大的對比。不僅如此，在師資培育法公布之前，全國中小學教師係由師範大學及師範學院培養，學生入學程度相當高，以1994年大學聯考第一類組為例，錄取分數最高的科系為臺灣師範大學英語學系（470.10分），其次為臺灣大學外國語文學系（467.10），第三為臺灣師範大學教育學系（465.57）（交大資工，2009）。此與美國吸引不到優秀學生進入師培機構之情況不盡相同。

伍、我國師資培育改革仿倣美制開放精神之衝擊與省思

我國師資培育制度改革之初，主要參考美國制度的精神，以多元、開放、自由為方針，希冀提升教師素質，打破一元化及計畫制的師範教育。師資培育法實施迄今已十餘年，教師市場的確呈現「百花齊放」的光景，2008年師資培育機構就有72所，提供120多個幼教、初教、中教及特教類

科的課程(教育部，2008)。無疑的，師資培育改革已達成多元及開放的成效，但同時也遭遇到不少問題，如教師供給過剩及教師素質下滑的質疑，讓師資培育多元化的政策備受爭議。這些問題的衍生可以從我國師培效法美制的觀點進行剖析。

首先，本文檢視我國採取美式開放師資來源的作法，由中央控管走向市場擇優汰劣的機制，是否能達成提高師資素質的目標。由於沒有直接的方式評量改革前後教師素質的差異，作者試圖從師範及師培體系學生的素質進行比較，做間接的推論。整體而言，我國大學從入學分數來看，國立大學普遍優於私立大學，一般大學又高於技職院校；根據2008年資料，我國師資培育機構近1/2為私立大學，1/5為科技大學及技術學院（教育部，2008），亦即師培學生有很大部分來自私立大學及技術學院（其中又不乏最低錄取分數不到100分的學校），相較改革前師範學院高錄取門檻而言，現在進入師培體系學生的整體入學成績較低，養成後的教師水準是否能維持或提升，備受質疑。

我國師資培育改革面臨的另一大挑戰是教師市場供過於求。1994年以前在計畫式的培育模式之下，師範院校每年招收約五千名學生；而師資培育法實施後十年之間，教育部核定師培機構招生人數一路飆升，2003年最高核定到17,475人，是之前的三倍以上（教育部，2008）。惟在大量供給之餘，卻忽略了市場需求萎縮的變化，使師資儲備人員（指已領取合格教師證，而尚未受聘進入學校正式編制者）比例逐年增加，2005年以後更突破50%並逐漸逼近60%（教育部，2008），也就是說，目前師資培育的產出有半數以上找不到教職，造成人力資源浪費的情形。

事實上，這些疑慮在當初師法美國開放式制度時就應該受到關注。透過上述的分析不難了解美國之所以採取多元、開放、低門檻及變通的師資培育策略，主要在鼓勵更多人投入教職，以解決嚴重的教師耗損及教非所學的困境；而造成教師工作不具吸引力與教職社會地位不高及薪資偏低等因素有密切的關聯。反觀我國，在師資培育進行重大改革之前，整個社會情境脈絡對於教師工作的觀感與美國大不相同，中小學教師不但享有高社

會地位與聲望，薪資所得也高於平均每人的GDP；且美國遭遇的修讀師培學生資質偏低、教師流動率偏高等問題，在我國並未造成困擾，相對的，教職在臺灣是一份穩定且有保障的工作，很多人搶著捧這個鐵飯碗，教師轉行情形罕見。由此可知，兩國政策所處環境迥異，面臨的問題也不同，因此在政策效法之過程中，更需要謹慎進行全面性的情境掃描並適度調整改革方向，以期減少水土不服的現象。

陸、結論

臺灣師資培育改革之初效法美國多元開放的精神，惟兩國社會背景與面臨的挑戰迥然不同，如果走相同的方向，卻未依國內特殊情境進行調整或提出配套措施，很難期待美國的枝葉能在臺灣開花結果；就如同Sadler所強調，洞悉教育制度的形成動力，比瞭解制度本身更為重要。近年來，國內有鑑於師培問題日漸浮現，教育部開始將大學校院師資培育評鑑結果列入減招或停招的參考，並參考中華民國師範教育學會所提《師資培育政策建議書》及各界意見，公布「師資培育數量規劃方案」及「師資培育素質提升方案」等，以「優質適量、保優汰劣」為目標，力求全面提升師資培育素質，並減緩流浪教師過多所造成的問題。就某些程度而言，主管教育行政機關對師培體系的管理政策已經出現搖擺，從強調完全開放、讓自由市場制衡的一端，開始向適度的計畫與干預的彼端傾斜。至於我們的師資培育要往那裡走，不是這裡所要討論的焦點，本文也未試圖從學術性的觀點探討我國的師資培育政策的內容；作者僅希望透過相關數據與實證資料，解釋美式的師培制度為何移植到國內後引起諸多問題，並據以闡釋洞悉外國制度精神動力的重要性。希冀未來國內進行教育制度變革之際，在參考外國的作法時，也能深入分析其形成的環境，再經研討以提出適合我們情境脈絡的制度，如此方是落實「教育為國家百年大計」的穩健作法。

參考文獻

- 王家通（2003）。比較教育研究。高雄市：麗文。
- 交大資工（2009）。歷年大學聯招查榜服務。2009年7月1日，取自<http://www.csie.nctu.edu.tw/service/jcee/Data1994/571tat1>
- 行政院主計處（2009）。臺灣國民生產毛額。2009年6月30日，取自<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/952117142371.xls>
- 吳武典、楊思偉、周愚文、吳清山、高熏芳、符碧真、陳木金、方永泉、陳盛賢（2005）。師資培育政策建議書。臺北市：教育部。
- 林清江（1979）。臺北市教師職業聲望與專業形象之調查研究。師大教育研究所集刊，23，99-177。
- 洛杉磯文化組（2007）。美國公校教師荒。美國教育快遞。2009年6月30日，取自http://www.tw.org/blog/2007/09/blog-post_05.html
- 教育部（2007）。教育統計指標之國際比較：2007年。2009年6月28日，取自http://140.111.34.54/statistics/publication.aspx?publication_sn=637&pages=1
- 教育部（2008）。中華民國師資培育統計年報：2008年。2009年6月24日，取自<http://inservice.edu.tw/Download/97YEARBOOK.pdf>
- 教育部（2009）。教育統計指標之國際比較：2009年。2009年7月1日，取自http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=20241
- 黃毅志（2003）。「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構與評估：社會科會與教育社會學研究本土化。師大教育研究集刊，49（4），1-31。
- 蔡清華（1997）。美國師資培育改革研究。高雄市：復文。
- 鍾宜興（2004）。比較教育的發展與認同。高雄市：復文。
- Chao, E. L. & Utgoff, K. P. (2005). *Chicago-Gary-Kenosha, IL-IN-WI National Compensation Survey*. Washington, DC: Department of Labor.
- Cohen-Vogel, L. & Smith, T. M. (2007). Qualifications and assignments of alternatively certified teachers: Testing core assumptions. *American Educational Research Journal*, 44(3), 732-753.
- Goldhaber, D., & Brewer, D. J. (1997). Why don't school and teachers seem to matter? Assessing the impact of unobservables on education. *Journal of Human Research*, 32, 505-523.
- Goldhaber, D., & Brewer, D. J. (2000). Does teacher certification matter? High school

- certification status and student achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 22(2), 129-145.
- Heck, R. H. (2007). Examining the relationship between teacher quality as an organizational property of schools and students' achievement and growth rates. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 399-432.
- Henke, R., Chen, X., & Geis, S. (2000). *Progress through the pipeline: 1992-93 college graduates and elementary/secondary school teaching as of 1997*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Hodson, R. & Sullivan, T. (1995). Professions and professionals. In *The social organization of work* (pp.287-314). Belmont, CA: Wadsworth Press.
- Ingersoll, R. M. (1999). The problem of underqualified teachers in American secondary schools. *Educational Researcher*, 28(2), 26-37.
- Ingersoll, R. M. (2001a). The status of teaching as a profession. In J. Ballantine & J. Spade (Eds.), *Schools and society: A sociological approach to education* (pp. 115-129). Belmont, CA: Wadsworth Press.
- Ingersoll, R. M. (2001b). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Ingersoll, R. M. (2005). The problem of unqualified teachers: A sociological perspective. *Sociology of Education*, 78(2), 175-178.
- Ingersoll, R. M. (2007). A comparative study of teacher preparation and qualifications in six nations. *CPRE Policy Briefs*, 1-15.
- Murnane, R. J., Singer, J. D., Willet, J. B., Kemple, J. J., & Olsen, R. J. (1991). *Who will teach? Policies that matter*. MA: Harvard University Press.
- OECD (1996). *Education at a Glance 1996*. Paris: OECD.
- OECD (1997). *Education at a Glance 1997*. Paris: OECD.
- OECD (2000). *Education at a Glance 2000*. Paris: OECD.
- OECD (2001). *Education at a Glance 2001*. Paris: OECD.
- OECD (2002). *Education at a Glance 2002*. Paris: OECD.
- OECD (2007). *Education at a Glance 2007*. Paris: OECD.
- OECD (2008). *Education at a glance 2008*. Retrieved June 25, 2009, from http://www.oecd.org/document/9/0,3343,en_2649_39263238_41266761_1_1_1_1,00.html
- Rowan, B. P., Chiang, F., & Miller, R. J. (1997). Using research on employees' performance to study the effects of teachers on students' achievement. *Sociology of Education*, 70(4), 256-84.
- Shanker, A. (1985, Oct. 27). Education's dirty little secret. *New York Times*, p. E9.
- Snyder, T. D., Tan, A. G., & Hoffman, C. M. (2004). *Digest of education statistics 2003*, (NCES 2005-025). U.S. Department of Education, National Center for Education

- Statistics. Washington, DC: Government Printing Office.
- Snyder, T. D., Dillow, S. A., & Hoffman, C. M. (2008). *Digest of education statistics 2007*, (NCES 2007-017). U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics. Washington, DC: Government Printing Office.
- U.S. Department of Education. (2005a). *The condition of education 2005*, NCES 2005-094. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- U.S. Department of Education. (2005b). *The secretary's fifth annual report on teacher quality: A highly qualified teacher in every classroom*. Washington, D.C.: Office of Postsecondary Education.
- Wirt, J., Choy, S., Rooney, P., Provasnik, S., Sen, A., & Tobin, R. (2004). *The condition of education 2004* (NCES No. 2004-077). Washington, DC: U.S. Department of Education.

