



師資培育制度的檢討與展望

張茂源／雲林縣埤腳國小校長

壹、前言

近年來，在多元化的教育發展趨勢與社會結構的急遽變遷及師資專業化的訴求之下，我國中小學的師資培育制度已經從早期封閉式的師範生公費培育政策、開放為多元的師資養成，期望透過師資培育的多元化，以及多元化的競爭，能夠產生革新的動能。然而，多元化的師資培育制度施行幾年下來，在缺乏完善的配套措施、教師實習功能不彰、以及甄選制度的流弊，使得立意良好的師資培育制度扭曲了方向。開放短短十年之間就已經出現數萬名覓不到教職的「流浪教師」；此刻，若不及時思考因應，問題勢必越來越嚴重。衡諸實際，開放政策的改弦更張可能性不大，但為免教育投資浪費及民怨加深，適當的檢討調整已刻不容緩（賴清標，2004）。基於此，本文擬先探討多元師資培育制度變革所帶來的問題；再者針對師資培育制度變革所帶來的問題、提出未來可以努力的方向，冀望能發揮師資培育多元開放的正面效果，減輕負面的影響。

貳、多元師資培育制度之問題

師資培育多元化後，雖可增加學校選擇良好師資的機會，但毫無規劃的實施下卻也帶來許多可能的危機。茲將其問題分述如下（李然堯，2004；邱素青，2005；高強華，2004；張新仁，2004）：

一、師資培育自由化的危機

教育學程中心與師資培育機構如何客觀評鑑？如何擇優汰劣？評鑑之後如何追蹤、管制？修畢二十六或四十學分後，教師之教

學專業地位、師資素質真能提昇嗎？都是亟需去面對的課題。

二、供需失衡的市場化危機

由於師資總量的過與不及，師資失衡的現象由來已久，教師想退而不能退，雖然政府已自91學年度起專案補助教師退休，但今（94）年以後大量教師退休潮恐不復見，加上一位難求和甄選舞弊的疑雲，亦使得市場機制成為改革理想最難堪的諷刺。近年來更由於少子化現象、學齡兒童數急遽下降，教育超額情形日益嚴重，教師需求量也跟著降低。政府雖然鼓勵教師退休以促進新陳代謝，但是，除非調整班級學生數、增加教師編制員額，否則教育市場仍將是供過於求的窘境。

「十萬流浪教師」充斥教育市場，間接造成教師人力資源的浪費，在在突顯教育學程開設浮濫及市場供需失調的問題。

三、形式檢定的虛擬化危機

理論與實務的落差、教育理想與學校現場間的矛盾衝突，始終是師資培育的難題。依照教育部九十一年修正發布之「中小學教育學程科目及學分審核原則」、「領域任教專門科目認定參考原則及內涵」，未來教師資格檢定考試之形式化現象和虛擬化問題將更形嚴重。

四、多元師資培育未能確保教師專業理想

師資培育開放多元化市場之後，由於缺乏適當的管理評鑑機制、師資培育之過程及內涵難作品管、且未隨時調整專業技能的標準、強化專業價值，甚至於有劣幣驅逐良幣，損害教師整體專業形象的危險（楊深坑，2002）。



五、師資培育與小學實際需求出現落差與斷層

大學之學院、系、所乃依學術分野設立，若每逢小學課程改變，即必須隨著調整因應；加上師資培育機構在課程養成與教導階段無法有效統合，以及在教育實習階段無法給予實習教師協助與支援，在實際學校的需求出現往往容易出現斷層或落差。

六、教育實習時間太短，實習指導流於形式

新制教育實習由一年縮短為半年，實習教師無法完整地參與學校整年的行政與教學活動，獲得的實務經驗將大打折扣。且少部分未完善規劃的實習學校，甚至將實習生視為廉價勞工，處理的多半為行政瑣事，甚或成為校長的私人助理，形成以行政實習為主，教學實習與導師實習為輔的本末倒置現象。

七、新制先實習再檢定徒增困擾，檢定科目內容爭議性頗大

新制實習教師不論品質良莠與否，一律進教育現場實習，再參加檢定考試。完成實習者，未必通過檢測，通過檢測者，未必能取得教職，許多師資生在成為合格教師之路上徒增許多不必要的挫折。尤其最重要的爭議點是，筆試形式的考試，是否真能甄試出適合從事教職的人員，是否真能提昇教師專業知能與品質，有待進一步觀察與考驗。

叁、多元師資培育制度的未來展望

回歸教育的本質，師資培育最終的目的在於確保師資素質的提升與專業的表現，不管師資培育政策如何的改變，個人認為，針對現行多元制度的種種問題，未來可以努力的方向如下：

一、成立檢定考試專責單位、統籌教師測驗事宜

為能有效解決教師檢定考試形式化的現象，教育部宜成立檢定考試專責單位，或委

託國立教育研究院統籌教師檢定測驗與規劃研究事宜，甚至形成法制。並根據「教師專業標準本位」之要求，針對檢定科目與內容做合理的調整，才能免除測驗技術上的問題，以減少測驗的疑義。

二、嚴格審查師資培育機構之增設及建立有效淘汰評鑑機制

為維持師資人力的品質，必須適時進行績效考核，明訂教師專業知能與態度之標準，以維持質量並重之師資培育制度。建議一般大學需先經由大專院校評鑑取得優等證明其辦學素質後，方可提出申請設立師資培育中心。對於師資培育機構辦理成效佳且符合評鑑標準者，主管教育行政機關應准其增加名額或類別，並給予適當獎賞或補助，以資鼓勵；反之則應予停辦或減招的處置，以解決目前供需失調的問題。

三、教育實習期間恢復為一年、以落實教育實習成效

建議教師實習期間恢復為一年，以提供實習教師完整的教育實習機會與實務經驗。或是修訂教育實習安排在通過教師資格檢定考試之後，再參加實習；同時將每年舉辦一次的教師資格檢定考試配合新制教育實習的實施，增加為一年二次。

四、法令制定歷程宜了解教師心聲、制定後宜加強相關配套措施宣導

在制定或修訂新法令之前宜先蒐集基層意見，再由教育專家制定法令，並在制定後加強相關配套措施的宣導工作，如此，方能將師資培育法的反對聲浪減為更少。

五、教師人力資源的整合

解決當前教師職缺「僧多粥少」的現象，必須作教師人力資源調查與整合。例如：全面檢討改善教師退休制度、嚴格淘汰不適任教師、教師職缺的有效管控，根據人口出生率核算與預估師資培育人數，有效整合教師人力資源。



六、強化實習制度、獎勵資深優良教師投入教育實習指導工作

加強師資培育機構教師對國民小學教育實務的深入了解，在教授及有經驗的教師指導下擔任教學、輔導、行政的工作，使師資培育課程與教學更能契合教育現場的需求，落實實習輔導制度。同時，對於擔任實習指導工作教師給予實際津貼、減少教學授課時數等獎勵（其減少之授課節數另外聘請代課教師授課，以避免壓縮到其他教師之授課節數），藉以增強資深優良教師參與實習輔導工作的誘因，提升實習指導的功能。

七、設計多元專業課程、發展專業知能

師資培育機構應設計多元教育專業課程，並培養學生編製個人學習檔案或教學檔案，同時與特約實習學校取得密切聯繫，將

學校實務製作成教學參考內容或教材、並內化於平日的教學過程中，以因應實際現場教學的需要，將理論與實務結合，符應教師甄試之需求。

肆、結語

師資素質的良莠是教育成功的基石。師資培育的管道由單一閉鎖走向多元開放後，雖可增加各校選擇優良師資的機會，但隨之而起的批評之聲、蜂擁而至。師資培育如果在「量」的增加上未能求「質」的提升，一切教育改革皆是空談。教育工作者必須深刻體認，制度立意雖好、但如果缺乏良善的配套措施與規劃，甚而進一步管控教師的品質，則將形成教育的浪費。面對急遽變革的師資培育制度，吾人不可不慎。

參考書目

- 吳清山（2003）。師資培育法---過去、現在與未來。教育研究月刊（105），27-43。
- 李然堯（2004）。師範校院的轉型與發展。教育資料與研究，58，24-32。
- 邱素青（2005）。師資培育制度的理論與實務。載於師資培育制度的變革與教師專業發展學術研討會論文集（頁13-27），作者：世新大學。
- 高強華（2004）。當前師資培育的問題與改進。教育資料與研究，58，2-7。
- 張新仁（2004）。談加強教師培育及專業發展。教育資料與研究，58，8-23。
- 游淑玲（2001）。不同國小師資養成型態學生的教育專業認知與任教意願之研究。國立台北師範學院國民教育研究所，未出版碩士論文。
- 楊深坑（2002）。從專業理念的新發展論我國師資培育法之修定。教育研究月刊（98），79-90。
- 賴清標（2004）。師資培育開放十年回顧與前瞻。教育資料與研究，58，17-23。

