

我國師資培育制度 現代化的展望

吳明清

【作者簡介】

本文作者，台灣省台南縣人，曾任國立台北師範學院初等教育學系主任，教育部科長、祕書，台灣省政府教育廳專員，國民中、小學教師等職；現任國立台北師範學院國民教育研究所教授兼所長。

師資培育 (teacher education) 是一項複雜而且艱鉅的任務，因此需要一個現代化的制度來執行。我國中小學及幼稚園教師之培育，基於「師範教育法」之規定，原由師範校院單獨負責，已具相當規模，也有可觀的成就。迨民國八十三年，立法院三讀通過「師範教育法」修正案，並更名為「師資培育法」，允許一般大學亦可依法設立「教育學程」，以培養中小學及幼稚園師資，自此確立我國師資培育「多元化」的制度架構。雖然師資培育法及其相關子法對師資培育的目標、範圍、機構、內容、人員、待遇、實施程序等均有明確規定，但徒法不足以自行，社會大眾對於當前的師資培育制度及其成效，仍多批評，也有殷切的期許。誠如行政院教育改革審議委員會（民85:54）在「教育改革總諮議報告書」中所指出：師資培育功能未充分發揮、實習制度有待落實、教師進修管道亟須改善。因此，繼續致力師資培育制度的現代化，以實現師資培育的理想和目標，仍為當前、以及未來教育改革的重要課題。本文展望我國師資培育制度的現代化，願就師資培育制度改革的目標、策略與重點，略抒淺見，藉供教育同仁參考，也請不吝指正。

壹、現代化的意涵與目標

從社會發展的觀點而言，「現代化」(modernization) 本指由「傳統社會」邁向「現代社會」的變遷過程 (Larrain, 1993)，故本質上是一個努力求進步的過程。因此，師資培育制度的現代化，就是要依據現代社會發展的趨勢，應用現代社會的資源，致力追求進步與卓越，以反映現代社會的精神，並滿足現代社會的需求。

由前段簡短的說明可知，欲致力師資培育制度現代化，必須先了解現代社會的特徵與需求，及其對教育發展的啟示。關於這一點，行政院教育改革審議委員會（民85:11-13）在教育改革總諮議報告書中有關「教育現代化的方向」之闡論頗為精譬，可供吾人參考。上述諮議報告書指出：「目前社會各階層、各領域都在逐步加強自主能力，主體性的追求成為現代社會的明顯趨勢，……為因應二十一世紀社會的特點與變遷方向，教育現代化更應配合主體性的追求，反映出人本化、民主化、多元化、科技化、國際化的方向。」準此而言，師資培育制度的現代化，亦應配合主體性的追求，反映出人本化、民主化、多元化、科技化、國際化的方向。

現代社會重視個人主體性，並強調人本化、民主化、多元化、科技化、國際化的發展方向，若融會於師資培育制度中，實即「專業化」（professionalization）的特徵與趨向。換言之，師資培育制度現代化的目標，就是要專業化。只要師資培育制度專業化，即能反映現代社會的精神並滿足現代社會的需求。

有關師資培育制度專業化的理念和目標，在我國教育法令和政策中已有相當程度的宣示與表達，只是落實的程度仍嫌不足。蓋師資培育法第一條揭示師資培育以培養健全師資及其他教育專業人員、並研究教育學術為宗旨；第三條明示師資培育包括職前教育、實習及在職進修；而第十條規定師資培育的課程包括普通科目、教育專業科目及專門科目，其內容與教學方式應著重道德品格之陶冶、民主法治之涵泳、專業精神及教學知能之培養。這些法條均已顯示師資培育專業化的理念與目標。如就政策而言，教育部（民84:119-130）在「中華民國教育報告書」（俗稱教育白皮書）有關師資培育部分，提示十項重要措施，包括(一)建立師資培育多元制度，因應中小學教育發展；(二)成立師資培育審議委員會，釐訂師資培育政策；(3)研訂大學校院教育學程師資及設立標準，樹立師資培育專業制度；(四)發揮師範校院特色，強化教育研究功能；(五)規劃特約實習學校，落實實習輔導制度；(六)建立教師資格檢定制，確保師資素質；(七)強化教師在職進修制度，提高教師教學知能；(八)建立在職進修網路，落實教師終身教育的理念；(九)加強培育特殊類科師資，實現有教無類理想；以及(十)完成訂定教師法，樹立教師專業地位。上述十項措施，無論是已經完成、或是尚在努力執行，均亦顯示師資培育專業化的理念與目標。

綜合上述可知，師資培育制度現代化的目標即在專業化。由於當前師資培育相關的法令和 policy 均已顯示專業的理念和趨向，故展望未來，如政府教育行政部門能堅持師資培育相關法令和政策的專業導向，且努力加以落實；而民間教育改革勢力，亦以專業理念和目標來督促行政部門的作為，則師資培育現代化的目標和理想即可早日實現。

貳、觀念重建與結構再造

現代化是一個求進步的過程，也就是變革的過程，因此在現代化的過程中，必須因應社會的變遷和發展，進行「觀念重建」(reconceptualization)和「結構再造」(restructuring)。所謂「觀念重建」，是要改變思考的型式與內容，針對舊有而且熟悉的事物、特質或現象，賦予新的想法和了解。譬如，傳統上「教師」是知識傳授者，也是文化維護者；但隨著社會變遷，我們要將「教師」想成是智能的啟發者，也是文化的創造者。這種思考和詮釋的轉變，即為觀念重建。因觀念是行動的基礎，也是行為的動力，故唯有重建新的觀念，才能導引新的行動。

「結構再造」是指結構形式和內涵的調整與改變。一般說來，一個「結構」就是一個組織，也是一個系統，是由許多「部門」(parts)依特定的「關係」(relations)組合而成。因此，「結構再造」必然涉及一個結構中「部門」及其「關係」的調整和改變。譬如，傳統的學校結構是由行政人員、教師和學生所組成，其中行政人員享有資源分配的決定權，而教師享有教學的決定權；但隨著校園民主化的發展，學生家長進駐校園，參與校務決策，教師也有較大的行政參與權。這種調整和改變，就是一種「結構再造」。透過結構再造，即可改變組織運作的方式，調整權力關係，進而引導新的行動。因此，「結構再造」是一種變革的策略，也是變革的行動。

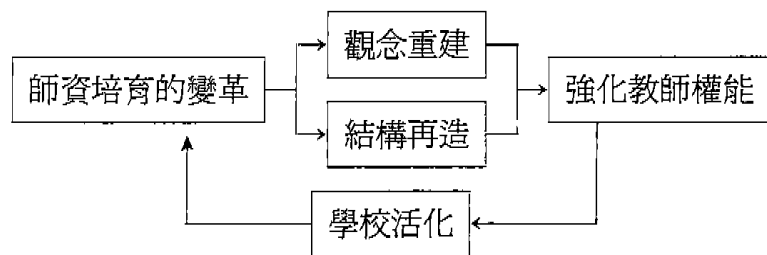
「觀念重建」與「結構再造」同為教育改革的必要策略和手段，但兩者應用於實際的教育改革行動時，卻有不同的型式，也自有不同的效果。美國教育學者Grimmett (1995)指出，「觀念重建」和「結構再造」的運用，有三種組合型式。第一型的變革是有「結構再造」而無「觀念重建」；第二型的變革是先有「結構再造」，後有「觀念重建」；第三型的變革則是先有「觀念重建」，然後才有「結構再造」。具體言之，第一型變革是由行政部門透過法令的規範或政策的執行，實施「結構再造」，但未考慮教育相關人員是否具備適切的觀念，亦未致力營造適切的觀念以資配合，因此「觀念」與「結構」扞格不合，舊觀念乃成為新結構運作的最大阻力。過去教育行政部門頗多有關大學及高中入學制度的變革，其立意雖佳，卻常遭家長和學生反對，就是「結構再造」未與「觀念重建」配合的後果。第二型變革亦先由行政部門推動「結構再造」，然後根據新結構的特徵與需求，引導教育相關人員培養適切的觀念，以因應新結構的要求。此種型式的變革，雖亦「自上而下」，但因結構與觀念終能配合，故不致於產生阻力或反彈。國民小學課程標準公布

實施後，教育行政部門致力辦理新課程講習、以培養小學教育人員正確的課程觀念，即屬第二型的變革。至於第三型的變革，是因基層人員對於教育事務或活動有了新的想法和了解，建立了新的概念架構，故而形成新的需求和動機，並進一步影響行政部門從事結構性的調整和變革，以滿足新觀念所引發的動機和需求。由於此種型式的變革係「自下而上」，具有濃厚的草根性，故變革的阻力最小，而變革的效果最大。但在教育改革的實際行動中，此型變革尚不多見。

由上述三種變革型式的說明和比較可知，第三型變革係先自基層進行「觀念重建」，然後再由行政決策部門從事「結構再造」，不但效果最佳，也最符現代化之人本和民主的精神。因此有關師資培育制度的變革，也要採用第三型的策略來進行，先就師資培育的相關概念加以檢討和修正，建立新的「師資培育觀」，然後據以調整師資培育制度中的相關結構，以期實現師資培育現代化的目標。

什麼是現代化的「師資培育觀」？雖然師資培育制度的結構複雜，相關的概念也繁多，但如掌握師資培育的主旨，並據以構思適切的方法，即不難建立基本的觀念和價值。Grimmett (1995)指出，現代的師資培育制度，應致力培育具有活力的教師，以造就具有活力的學校(preparing revitalized teachers for revitalized schools)。所謂「有活力的學校」，具有下列特徵：(1)強調「探究歷程」，能指導學生發展智能，(2)提供合作的學習和工作環境，(3)教師具有豐富的人文情懷，樂意且熱切的指導學生學習，(4)學校行政支持教師的專業活動，以及(5)強調知識建構的歷程，而不重視記憶性知識的傳授。因此，所謂「有活力的教師」，實即具有教學專業知能和精神，而能在實際教學活動中，營造有活力的學校。據此而言，師資培育的任務不僅要充實教師的專業知識，使教師了解應該做什麼，而且要強化教師的專業能力，使教師能做他們應該做的事。

從上述的說明可知，師資培育的制度應與學校緊密結合，而師資培育制度的改革亦應滿足學校教育的需求，並帶動學校教育的進步。基於這樣的觀念，在結構上則要暢通師資培育機構與學校溝通交流的管道，並建立合作互助的機制。下圖顯示此種「觀念重建」與「結構再造」的觀點：



上圖雖然過份簡化了師資培育制度變革的細節，但可作為師資培育制度現代化

的思考架構和行動綱領。展望未來，若教育行政部門、師資培育機構、以及中小學和幼稚園三者密切配合，共同致力於觀念的重建和結構的再造，必能促進我國師資培育制度的現代化。

叁、師範校院的定位與發展

「師資培育法」的公布施行，像一顆威力無比的炸彈，粉碎了師範校院培育中小學及幼稚園師資的原有優勢，並帶給師範校院前所未有的衝擊和挑戰。有關師範校院的困境，教育部和行政院教育改革審議委員會均知之甚詳，且有生動均描述。行政院教育改革審議委員會在「教育改革總諮議報告書」(p.54)中指出：師資培育多元化之後，師範校院定位不明，又受經費及法令的諸多限制，功能不易發揮。教育部也在「中華民國教育報告書」(pp.123-124)中指出：「師資培育法」實施後，原有師範校院學生公費及畢業後工作保障等有利條件均將喪失，兼以一般大學畢業生亦將投入爭取教師工作行列。面對激烈競爭，又無特殊優厚條件吸引學生情況下，未來師範校院發展何去何從，確為亟待突破之問題。由此可知，師範校院的困境與危機，是一種現實，而非情緒上的悲觀。因此，我國師資培育制度的現代化過程，必須重視師範校院的定位與發展。

有關師範校院的定位與發展，行政院教育改革審議委員會在教育改革總諮議報告書(p.59)中建議鼓勵師範校院整合（如改為教育大學，或併入一般大學而成為教育學院），或考慮轉型為綜合大學。教育部則在「中華民國教育報告書」(p.124)中宣示：「將積極協助師範校院保存其特色，並充實其軟硬體教學設備及相關教學資源，使其能充分運用充沛之教育專業教學與研究人員，進行師資培育學程之實驗與研究。一方面得以提供一般大學設置教育學程之參照，另一方面可集中人力、物力、發展成精緻化的師範學院，使其在課程、師資、學校內涵皆具特色。而校地發展空間較大之師範校院，得准予增設系所，可朝向綜合大學發展，內設教育學院以培育中小學師資。」這一段政策宣示，既符現實需要，也具發展遠景。若教育部確能遵照上述政策宣示，積極協助師範校院發展，則不僅解除師範校院的危機，也有助於我國師資培育制度的現代化。

師範校院的定位與發展，除有賴教育部積極指導和協助外，也應由師範校院自力更生，在制度結構和運作功能力求改善。三所師範大學規模較大，資源較多，系所的結構較為完備，故可考慮轉型為「綜合大學」，內設教育學院以培養中小學師資。九所師範學院因校地太小，而且資源不足，故宜調整系所結構、強化專業訓練

、加強學術行政、發展學校特色、並規劃改制為教育大學。以下謹依淺見，略述具體做法：

(一)調整系所結構

在不能擴大大學校規模的前提下，師範學院宜調整系所結構，以匯聚人力、並擴大資源使用效益。若依目前師範學院系所結構來看，至少有三個缺點：一是大學部科系太多，規模又小，顯得支離破碎；二是研究所規模太小，不但教育成本太高，也不易滿足有意進修者的需求；三是進修推廣部地位偏低、未能充分發揮推廣教育的功能。因此，未來師範學院調整系所結構的做法，宜兼顧「大學部」、「研究部」、與「推廣部」的均衡發展，使師範學院成為一個「三部鼎立」的結構，而且在大學部及研究部均以「學程」(program)代替傳統的「系」「所」。大學部的教育目標著重小學師資的培育，而研究部的教育目標則側重教育學術研究、課程與教學發展、學校行政與管理、兒童輔導與諮商等專業人才的培育。至於推廣部則以在職進修、親職教育、成人教育、以及社區服務為主。如果朝這樣的方向來調整，或許可以形成新的面貌，並展現新的功能。

(二)強化專業訓練

就市場中的商品而言，決定「競爭力」的主要因素是商品的「品質」與「價格」，故「物美價廉」者最具競爭力。在師資培育的市場上，由於「師資培育法」的規範，師範學院已喪失了「價格」的優勢，因此必須在「品質」方面提昇市場的競爭力。換言之，師範學院必須培育優秀的小學師資，以壓制一般大學開設教育學程的其他優勢。

雖然師範學院一向重視教育專業訓練，但是所培養出來的小學師資不能得到社會的充分信賴，卻也是不爭的事實。因此，師範學院應該致力改善師資訓練的方法與過程，強化師資培育的效果。具體的做法有三：一要重組大學部的課程結構，採「核心課程」的編制，加強「必修」課程的廣度和深度，並且嚴格考核學習結果；二要加強「教學」與「輔導」能力的訓練，著重教學實務的演練；三要加強通識教育與社團活動，在博雅的學習活動中涵養器識與胸襟。如為確保專業訓練的成效，在必修課程方面，可以考慮採用「畢業會考」；在教學與輔導技能方面，可以考慮採用「基本能力鑑定」；在通識及社團學習方面，則可以考慮採用多樣化的「表演」與「比賽」。大家一定都希望，師範學院培養出來的小學師資，具有豐富的學養和優雅的氣質，也具有熟練的技術和專業的熱忱。唯其如此，師範學院才能贏得社

會的敬重和支持，才能吸引優秀的青年入學。

(三)加強學術行政

師範學院的社會聲望與市場競爭力，不僅與師資培育的品質有關，也受學術研究的成就所影響。因此，師範學院除應致力於教育專業訓練，也要重視教育學術研究。依目前各師範學院的「學術研究」狀況來看，多屬個別教授的「單兵作戰」，而較少「團隊合作」的整合。改進之道，在於加強學術行政組織與領導，可以考慮下列做法：

- 1.裁撤現有各研究中心，新設「全校性」「教育研究與發展中心」，藉以統合全校研究與發展人力，並規劃研究與發展的項目，進而爭取校外的研究資源。這個「中心」一定要有完整的結構和規模，因此要有專任的研究員，也要有兼任的研究員(research fellows)，更要有處理庶務和文書工作的秘書。

- 2.成立小學分科課程與教學研發小組，持續不斷的研究小學各科課程與教學，定期提出研究報告，使師範學院的研究成為小學課程與教學改革的主要動力。這些研發小組的成員必須是跨科系的，也要容納小學的優秀校長與教師。

- 3.擴大出版組的編制與功能，甚至成立「出版部」，負責校內教師著作的出版與銷售，一則提高學校的學術聲望，再則也可以為學校開闢財源。

(四)發展學校特色

大家都能體認發展學校特色的重要，但對於「特色」這個概念的意涵卻可能有不同的理解。或許有人認為，只要是自己「有」而別人「沒有」、或者是自己「強」而別人「弱」的部分就是「特色」。這樣的詮釋固然也有些道理，但應用到學校的發展方面則未必適切。譬如說，台南師院的「特色」在那裡？如果說，因為台南師院的語文教育系師資陣容很堅強，所以就說「語文教育」是南師的特色；或者說，因為台南師院有「資訊教育研究所」，因此將資訊教育當作台南師院的特色。這樣的詮釋讓人覺得不甚貼切。如果發展學校特色是要挹注大量資源去凸顯或造就某一種強勢特質，因而相對地不利於其他特質的發展，這樣的做法是不公平的，也違背了教育的目標和原則。學校特色應指滿足學校教育的基本需求，並發揮學校教育的基本功能時所採用的不同形式、方法與過程。就像我們看建築一樣，歐式的、日式的、以及中式的建築，均各具特色，但都能滿足作為一幢建築物的需求與功能。

如果依照前段有關「學校特色」的概念討論來想，發展學校特色的做法，應以「均衡發展」為基本原則。因此，可以從校園環境的經營、師生文化的塑造、專業

訓練的過程、以及行政制度的建立等方面來努力。

(五)改制為教育大學

以上各項有關師範學院突破困境、開創新局的討論與建議，大體是以師範學院的現有制度與結構為基礎，作體制內的調整與改進。但是，因應社會變遷的挑戰，以及未來發展的需求，最好的出路應是改制為「大學」。如果改制為大學，那麼應該改為什麼樣的大學呢？或許我們可以從兩個方向來思考：一是改制為「綜合性大學」，二是改制為「教育大學」。如果改制為綜合性大學，依目前師範學院的規模與師資，恐怕短期之內不易轉型。如果轉型不成，而淪為二、三流大學，恐非大家所願。如果改制為教育大學，既可保有師範學院的傳統優勢，也可以獲得大學的額外資源，可能較有利於學校的發展。至於改制為教育大學之後的結構型態與功能目標，則須從長計議。個人淺見，改制後的教育大學，應兼重中小學師資之職前教育與在職教育，也應兼重教育學術研究與教育實務改進，更應兼重正式的學校教育與學校外的教育活動。

上述五項建議，雖係針對師範學院而發，實則其中原則與做法亦可供師範大學參考。我國師資培育制度雖已多元化，但師範校院仍負師資培育之重責大任，故當吾人致力於師資培育制度現代化之際，必須重視師範校院的定位與發展。

肆、教育學程的問題與功能

依我國師資培育現制，一般大學所設之各類教育學程亦負有培育中小學及幼稚園師資之責，故教育學程之良窳，影響師資培育功能至鉅。因此，師資培育制度現代化的過程中，應重視教育學程可能或已經面臨的問題，並充分發揮教育學程的特殊功能。

蓋一般大學教育學程之設立始於民國八十四年，為時尚短。目前約有二十三所公私立大學設有教育學程，幾乎都是中等學校師資教育學程，只有三個幼稚園師資教育學程，而無國民小學師資教育學程。選習教育學程的學生人數大約四千人，其中約有四分之一的學生係研究所研究生（此項統計資料係依據各校教育學程概況書所列資料彙計而得）。由於教育學程係依據教育部所頒「大學校院教育學程師資及設立標準」之規定設立，故在師資編制、班級規模、課程結構等方面均受到相當程度的限制，而不易發展各校的創意和特色。況且，部分大學校院未能充分支持並配合教育學程的發展需求，益使教育學程培育師資的功能受到不利的影響。因此，在

教育學程設立初期，教育部應給予充分支持，並賦予較大的發展彈性；同時，學校當局亦應全力配合，提供教育學程有利的發展條件和環境。

雖然教育學程的歷史尚短，一時難以判斷其培育師資的成效，但教育部為確保師資培育的品質，已辦理教育學程的訪視評鑑。無論評鑑的結果如何，一般成信，訪評工作將發掘教育學程的發展困境和問題，亦將激勵大學校院致力教育學程的改進與發展。若教育部能依據訪評結果，督導並支持大學校院全力改善教育學程，發揮師資培育功能，亦將有助於我國師資培育制度的現代化。

大學校院所設教育學程除具有培育師資的功能外，憑其大學的豐富資源和有利環境，亦將帶動教育學術的科際整合、創新師資培育的派典 (paradigm)、激勵師範校院的因應調適，並引導教育發展的規劃取向。茲說明如下：

(一)教育學術的科際整合

長期以來，教育學術研究大都以師範校院的教師為主，係從教育的觀點和立場來研究教育。一般大學校院的教師，雖也頗多關心教育發展與改革，但受限於學術專長和職務角色，大都止於對教育的針砭與建議。唯自各大學校院設立教育學程之後，除教育學程的專任教師主修教育之外，勢須借重各系所具有不同學術專長的教授參與教育學程的課程規劃與實施，也因此勢必引發部分教授從不同學術的立場來探討教育活動。因此，似乎可以預見，未來的教育學術研究將會展現科際整合的趨勢，而此一趨勢將有助於教育學術的發展和進步。

(二)師資培育的派典轉換

中小學及幼稚園師資向由師範校院負責培育，而各師範校院培育學校師資已都有固定的型態，可稱之為「派典」(paradigm)。但是各大學校院設立教育學程之後，基於理想和現實的考量，勢必依據各校的學風和特色，建構師資培育的新模式。尤其是在學生的遴選、課程的設計、教學實習的安排等，將會顯示各校的獨特想法和個性。如果教育部放鬆對大學教育學程的限制，則各大學有充分發揮創意的空間和彈性，則師資培育的新派典將可能形成。

(三)師範校院的因應調適

師資培育多元化的現實，已突破師範校院長期以來獨攬師資培育資源的優勢。因此，當各大學校院設立教育學程之後，對已有的師範校院形成相當程度的衝擊。一般說來，市場上有競爭對手的時候，雖是一種威脅和壓力，但也常是進步和發展

的契機。我們相信，各師範校院面臨市場的競爭和挑戰時，必定有所因應和調適。因此，似乎可以預期，師範校院將在師資培育方法及教育學術研究兩方面力求精進，也會在學校結構和發展目標方面力求轉型。

(四)教育發展的規劃取向

教育發展本就應該事先周詳規劃，並依據計畫訂定相關辦法，以求制度化的永續發展。但可能由於觀念、或限於人力與時間，一般大學校院除整體性的校務發展可能訂定中長程發展計畫之外，其餘各系所的發展、或各種教育方案的發展就未必有書面的正式計畫或辦法。但是，在教育部對各大學校院教育學程的評鑑項目與規準中，要求各大學校院必須針對教育學程的目標、組織、師資延聘、實習輔導、地方教育輔導、中小學教師在職進修之協助、以及自我評鑑等，訂定辦法或計畫作為依循；而且就教育學程的發展，也必須訂定中長程發展計畫。預期未來數年，各大學校院教育學程相關之計畫和辦法將愈趨完備。而此一趨向，亦將影響大學校院其他部門發展的規劃。若風氣普及，勢將帶動師範校院的規劃與評鑑，而有利於師資培育制度的現代化。

基於上述說明可知，一般大學所設教育學程既為師資培育制度的一環，即應受到重視，也應力謀改進。展望教育學程的發展，如教育部與大學校院密切配合，通力合作，以解決教育學程資源不足、課程受限的問題，並充分發揮其功能，則有助於我國師資培育制度的現代化。

伍、教師在職進修的體系

「學會教學」(learning to teach)是無止境的發展性活動，故無論從教師的生涯發展或教學的素質提昇來看，教師的「在職進修」(inservice education)均屬必要。我國近年來有關師資培育制度的改革，已逐漸重視教師的在職進修，並賦予法定地位。「師資培育法」第三條明定師資培育包括師資及其他教育專業人員之職前教育，實習及在職進修。「教師法」第十六及第十七條則進一步確定在職進修為教師的權利和義務。同時，教育部已訂頒「高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法」暨「教師進修研習獎勵辦法」作為教師在職進修的依據。但是，誠如行政院教育改革審議委員會(民85:54)在其「教育改革總諮議報告書」中指出：目前教師進修管道狹窄(尤其是國小教師與代理代課教師)，方式單一、內容無法反映教師實際需求，因此亟待建立較完備之進修制度，以滿足教師終身學習與生涯發

展的需求。準此而言，教師在職進修既受重視，又有法定地位，則未來應如何以新的政策和新的制度，落實教師在職進修的效果，也是我國師資培育制度現代化的重要課題。

如何建立現代化的教師在職進修體系？茲參考近代組織與行政管理的理論，研提下列幾項建議：

(一) 塑建教師進修的共同願景

政策的訂定要有遠大的目標，制度的規劃也要有完備的藍圖。因此，教師進修的政策與制度，必須以我們的共同「願景」(vision)為導向，充分反映我們的理想和希望。「願景」不僅是未來的圖像，也是發展的理想和目標，更是具體行動的方向和力量。因此，政策訂定與制度規劃的首務，在於塑建教育同仁對教師進修的共同願景。今天，我們看到教師進修的現況，包括幾已定型的週三研習，匆促的週末進修，以及炎炎日頭下的各類暑期學分班。如果我們對現況並不滿意，那麼我們又期待明天的教師進修是何等面貌？展望未來的趨勢，專業的要求日益殷切，社群主義日趨流行，終身學習也日漸受到重視，或許我們可以共同期盼：教師成為專業社群，學校成為學習型組織，而且教師進修制度成為一個開放系統。若以此作為教師進修的共同願景，則政策的訂定與制度的規劃均將更富理想，也更為完備。

(二) 營造教師的專業社群

鼓勵教師在職進修，旨在提昇教育品質（見高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第一條）。但傳統的教師進修政策，大都假定提高個別教師專業素質即可增進教育的整體效果，因此常以個人進修為手段，而以整體發展為目的。這樣的政策邏輯並非沒有道理，也不是完全無效。但過分強調個別教師的進修，不僅容易流於自利和偏狹，也不易發揮團體動力的積極影響。因此，補偏救蔽，未來的教師進修政策，應以營造教師專業社群為首要目標。由於社群的形成係基於社群認同和社群承諾，而專業的特徵亦在於專業的知能和精神，因此未來教師進修的內容應兼重社群意識與專業條件的培養，而教師進修的方式亦應加強個別教師間、或教師團體間的互動與交流。具體的做法是：強化現有的教師團體（如教師會），並積極發展各類教育專業學會（如語文教育學會、數學教育學會、學校行政學會等），然後要求每一位教師均須參加教師團體和專業學會，並且積極參與教師團體或專業學會舉辦的教師進修活動，使教師團體和專業學會成為主辦教師進修活動的主體，也使進修活動成為教師對所屬教師團體和專業學會的義務。這樣的做法，將有益於教師

專業社群的營造，自然也有利於教育專業素質的提昇。

(三)發揮學校的進修功能

學校的進修功能一向受到重視，可是並未充分發揮。究其原因，可能有下列數端：其一，領導者觀念有誤，以為學校教育的重點不在於教師進修；其二，學校內的進修沒有學分、也不給學位，缺少吸引教師進修的誘因；其三，學校本身專業水準不足，無法滿足教師進修需求；其四，學校資源有限，舉辦教師進修活動不易；其五，學校主事者雖有心辦理教師進修活動，卻未掌握重點，以致效果不彰。以上儘可能列出學校進修功能不彰的原因，意在強調學校辦理進修活動的複雜與困難，而不在苛責學校的錯誤和無能。由上述原因亦可看出，學校推動教師進修活動，涉及觀念、方法和資源，因此有關教師進修政策的訂定，必須重視學校的進修功能，並且賦予學校適當的權責和充足的資源，使學校不但成為一個教育專業社群，也成為一個學習型組織。因此學校在推動教師進修活動時，應儘量透過團隊學習的方式，協助教師培養系統思考的能力、增進專業精熟的水準、調整偏狹不當的思考型式，並進而塑造共同的教育願景。這樣的做法，才能使教師樂於學習、喜歡變革，充分發揮學校的進修功能。

(四)建立開放的進修系統

教師在職進修必須制度化，但不能讓制度化流為機械化，更不能由於制度化而喪失成長與發展的活力，因此我們需要一個開放的進修體系。開放系統理論指出，一個開放系統必須具備完整的結構、適切的功能，以及與環境交流互動的管道。衡諸現行的教師進修制度，雖在進修辦法中明定進修機構和進修方式，但各機構間的關係則隱晦不明，進修的方式也不夠多樣，至於如何發揮制度的功能、實現政策的目標，則隻字未提。因此，未來重建或修正教師進修制度時，一定要以開放系統的理念為架構，其具體的做法如下：(1)提供更多進修機構並強化進修機構之間的互動關係，(2)確定教師進修制度在整體師資培育制度中的位階與功能，(3)釐清教師進修制度中各個次級系統（各縣市的進修及學校的進修）的功能與地位，(4)設計適切的「內建機制」(build-in mechanisms)以強化「轉化」、「交易」、「管制」及「調適」的功能，(5)加強教師進修機構與外在環境的溝通和聯繫，並善用外在的資源。

以上四項建議，雖偏重鉅觀的制度設計導向之提示，亦不乏具體行動和做法的說明，均可供參考。現代化的師資培育制度必須包含教師在職進修，故唯有建立完

備的在職進修體系，才能促進我國師資培育制度的現代化。

陸、結語

我國師資培育制度原具有相當規模，唯於「師資培育法」公布施行後，基於「多元化」的制度架構，師範校院因喪失傳統優勢而須重新定位和發展，以求因應；而一般大學新設「教育學程」，亦須努力克服初創時期因經驗與資源不足所衍生的問題，以發揮師資培育的功能；復以台灣社會變遷急遽，民眾對教育改革的期許十分殷切，因此，致力師資培育制度的現代化，以培育優良師資，進而改善學校教育品質，乃是教育行政部門及師資培育機構責無旁貸的使命。

現代化是一個持續求進步的變革歷程，故應確定變革的目標、策略與重點。我國師資培育制度現代化的目標是要「專業化」。一方面力求師資培育「過程」的專業化，另方面則要確保師資培育「結果」的專業化。在專業化的目標引導下，師資培育制度變革的策略應兼重「觀念重建」(reconceptualization)和「結構再造」(restructuring)。在「觀念重建」方面，宜掌握「師資培育制度」、「教師專業素質」及「學校活化」三者的關係、及其相關的概念，務期師資培育的變革和學校教育發展的需求緊密結合；而在「結構再造」方面，則要特別加強師資培育機構中小學及幼稚園的溝通管道與合作機制的建立，以發展「學校本位的師資培育模式」(school-based teacher education)。

師資培育制度現代化的任務十分艱鉅，內容也頗為複雜。因此，在具體的改革行動方面，必須抓緊中小學及幼稚園師資的職前教育與在職進修，致力於師範校院的定位與發展、教育學程的成長與進步、以及教師在職進修體系的建立。我國師資培育制度既有優良的師範教育傳統為基礎，又有政府教育行政部門的正確政策來引導，加上社會大眾熱切的期許與支持，展望未來，若師資培育機構全體同仁能堅持專業化的理念與目標，共同致力於師資培育制度的現代化，深信我國師資培育制度將有新的風貌，而成為二十一世紀台灣社會進步與學校教育發展的樞紐和動力。

參考文獻

1. 行政院教育改革審議委員會 (民85) 。**教育改革總諮議報告書**。台北：行政院教育改革審議委員會。
2. 教育部 (民84) 。**中華民國教育報告書：邁向二十一世紀的教育遠景**。台北：教育部。
3. Grimmer, P. P.(1995). Reconceptualizing teacher education: preparing teachers for revitalized schools. In M. F. Wideen & P. P. Grimmer (Eds). *Changing Times in Teacher Education: Restructuring or Reconceptualizing?* (pp.202-225) London: Falmer Press.
4. Houston, R. (Ed.) (1990). *Handbook of Research on Teaching*. New York: Macmillan.
5. Larrain, g. (1993). Modernization. In W. Outhwaite & T. Bottomore (Eds) *The Blackwell Dictionary of Twentieth - Century Social Thought* (pp.392-394). Oxford: Basil Blackwell.
6. Sikula, G.(Ed) (1996). *Handbook of Research on Teacher Education* (2nd ed.) New York : Macmillan.