



師培教育再出發

李俊湖／國家教育研究院籌備處教育人力發展中心主任

教師是影響學生學習最重要的因素，也是改進教育品質的關鍵因素，要提升國民素質，創新知識與價值，課程教學固然重要，但是能否培養出能教、願教及教得好的教師，才是達成上述目標的最重要關鍵，因此，師資教育之重要性不言可喻。

當前世界各國教育改革，除了中小學課程改革外，另一個焦點則是師資教育，因為學生教育品質與教師素質息息相關，沒有優秀的師資，要求優異學生品質，不啻緣木求魚。在美國師資教育面臨師資嚴重短缺、素質企待提升及教學專業與學科內容孰重的爭議；西歐各國採取向實用傾斜的師資培育方式；澳洲則在自由經濟的概念下，強調私有化，上述改革主要在回應學生學習品質、教育績效及國家競爭力問題。

我國師資教育發展，也面臨一連串變革，早期師範教育的發展，主要是依據1932年公布的《師範學校法》，在1947年修正公布《修正師範學校規程》，1979年公布的《師範教育法》，基本上都是採取「一元化」和「公費制」的師資培育方式。最大改變則於1994年頒布的《師資培育法》以及隨後發布的一《師資培育法實施細則》，由此開啟多元培育的體制，之後教育部於2003年修正發布〈大學設立師資培育中心辦法〉，將原大學教育學程中心改制為師資培育中心。2005年的8月1日，國立台北、新竹、屏東、花蓮及台北市立等六所師範學院，正式改名為教育大學，師範學院正式走入歷史，並逐年減少師資培育量。

檢視我國師資教育改革，多基於提升師資素質的要求；至於多元培育體制變革，則

為回應社會之呼籲，後者隱然有藉自由競爭，提高教師品質的概念。固然教育改革有其合理性與正當性，之所以變革也顯示原有體制無法因應當前需求，不過變革必須檢視改革目的，在堅持教育專業之理念下，適度回應社會的期待，並審慎規劃，否則民意如流水，為改革而改革，徒然增加社會成本，未蒙其利先見其弊。

《師資培育法》目的在培育專業師資，充裕教師來源，而培育過程應著重教學知能及專業精神之培養，並加強民主、法治之涵泳與生活、品德之陶冶。顯然我國師資培育注重專業教學知能、民主法治及人格教育，然師資教育除培養教學專業目的外，尚有發展社會公平正義，改革社會的理想，他們期待藉由師資教育的過程，培養教師具有人文情懷，能以具體行動關懷弱勢，減少社會階級的落差，達成社會改革的遠大目標，顯然師資培育目的非僅限於培養教學專業人員。

檢視我國師資培育的現狀，以教育學程及師培中心體制培育師資，對於充裕師資來源目的確能達成，然對於民主法治涵養、人格教育及教學專業培養，仍有努力空間，至於期待教師具有社會改革的理想仍需師資培育社群的共識與努力；而且，師資培育中心有其先天不良後天失調的困難，目前以學程學分方式，要培養專業師資顯有難度，但適度調整課程教學，仍有改善的可能。因此，課程上應擴展課程廣度，適時納入社會議題，使得課程內容能反映當前社會發展，讓學生學習與社會脈動同步，同時發展學生批判反省能力；在課程內容上，可以加強學科之間的整合，並著重理論與實務結合，減少



理論到教學現場無法派上用場之弊病；在教學層面，宜加強教師之聯繫與溝通，減少課程重複，鼓勵學生主動探索，深化學習內容，甚至擴展學習至學校或社教福利機構，除落實教學成效外，更可培養學生更為寬闊視野及人文情懷。

師培中心基於教學專業需求，更必須與中小學建立緊密合作關係，把中小學教師視為師資教育的伙伴，共同規劃相關課程與教學，一起培育優質師資。否則，僅將中小學看成實習學校，將師資生安置至中小學，以為定期訪視輔導，自然能發展出教學實務能力，其成效顯然不易達成；其次，要建立實習是師資培育重要環節的概念，強化實習方式與功能，在實習輔導團隊遴選、組織及運作上都要慎重與用心。換言之，師培中心宜與中小學共同建立師資培育平台，邀請中小學教師一起參與師資培育課程規劃與設計，除能納入教師教學實務經驗，有效達成培育師資階段性目標外，也可避免課程理論化的

限制。

當然依賴師培中心培育優秀師資的想法並不切實際，因為教師發展歷程，包括職前教育、導入教育及在職教育等階段，不同階段有其階段性目標與重點，但三者必須系統與整合規劃，避免各自為政浪費資源。因此，建立教師終生發展的師資培育制度，讓優質師資成為教師專業發展目標，才能促成教師在教學專業上永續成長與發展。

在全球化與國際競爭的壓力下，教育無法避免受到影響，教育績效、效率、評鑑及競爭力的要求隨處可見，當然師資培育也無法免疫。在師資培育改革的發展中，除因應社會民意的需求外，如何堅持教育專業的理念，試圖在理想與現實間，採取折衷的途徑，適度回應各界的聲音，在多元化的社會中顯然無法忽視，不過師資培育仍應有理想性，在現有的情境與條件上，加強師資培育機構與人員的溝通，建立師資培育的共識，為師資教育再出發努力。