



學齡人口減少對師資培育的影響與因應對策

蘇進榮／國家教育研究院籌備處副研究員

一、前言

有多種變因會影響師資培育生的任教機會，學齡人口數是其中一個變因，若學齡人口減少，其它因素變動不大，中小學校教師需求數勢必下降，準教師應徵教職的機會也就越來越少，連帶的，各大學師資養成階段的招生員額必會受到遷動，整個師資培育制度都因此受到衝擊。

目前在台灣，中小學教職是競爭者眾，錄取者少，能夠參加教師甄試獲錄取，順利進入中小學服務是很不容易的事。原因當然很多，除工作穩定，不受景氣影響外，一年約有三個月的寒暑假，放假期間照常支薪，福利考績等各種制度建構都很健全，而且依教師法第16條第6款規定「教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主」，可見中小學教師是法定的專業人員，具有專業組織，負責維護教師專業尊嚴與權益，保障教師的工作與生活。因而，教師工作雖然勞累辛苦，須時常面對來自行政機關、家長、學生、乃至社會各界的挑剔與壓力，但在經濟不景氣的年代裡仍甚具誘因，頗受莘莘學子嚮往。

早期的台灣中小學師資是由九所師專與三所師範大學負責培育，隨著政治變遷，社會開放，一元化的師資培育在民國84年師資培育法公布後，被解構成多元型態的師資培育制度，全面開放讓普通大學可以培養中

小學師資，使得目前台灣的師資培育已是多元化的取向（中華民國師範教育學會主編，2002）。近幾年，由於師資培育機構爭先設立，有資格擔任中小學教師的準教師逐年增加，少子化讓有意願擔任教職者的機會驟減，許多有教師資格卻找不到教職的流浪教師，對現行師資培育制度紛表不滿，甚至嚴加貶抑。

本文主要目的在讓讀者瞭解：（一）新舊師資培育制度的差異；（二）新舊制度影響當老師機會的變因是什麼；（三）面對不同師培制度應有的心理調適與觀念為何？；（四）如何正確衡量所修習教育學分之價值；（五）提出一些因應策略供有關人員參考。期望對當前師資培育規劃與修讀教育學分的師資培育生有所助益。

二、舊制師資培育的流程、特色與限制

本文所謂舊制師資培育是指民國68年公布的師範教育法到民國83年修正為師資培育法這段期間的師培制度。整體而言，此長達16年的師培方式是閉鎖、一元，而且是計畫式的。茲將其師培流程、特色與限制說明如下：

（一）培育流程

師範教育法時期的中小學師資培育流程，可以下圖表示：

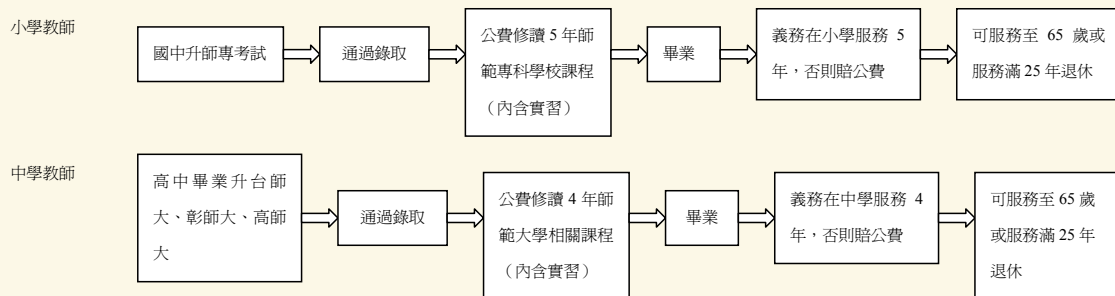


圖1 舊制師資培育流程

(二) 特色

舊制師資培育的特色如下：

- 1.能考進師範院校就讀，除少數因特殊緣故無法畢業（如身體不好、未修完相關學分…），通常是可以當上中小學教師。
- 2.師範生享有公費待遇。
- 3.清寒優秀學生可以在國中或高中畢業即進入師範公費體系受教，減少學費的負擔。
- 4.採取一元化的師資培育制度，可避免流浪教師的發生。
- 5.為彈性因應師資需求，在各師範院校另闢學士後教育學分班，或在專案核准的特定大學開設教育學分班，提供非師範院校畢業的普通大學生，也可以修讀教育學分擔任中小學教師。
- 6.中小學教師分流培育，師範專科學校（後來改制為師範學院）負責培養幼稚園或小學教師，師範大學培育中等學校師資。

(三) 限制

舊制師資培育的限制如下：

- 1.除因應特殊需要另闢的師資培育班別外，若考不上師專或師大等師範院校，普通大學生便與當老師無緣。

- 2.師資來源較為單一化，課程教材相同，學生同質性高。
- 3.養成教育階段因享受公費待遇，且畢業後保證有穩定的教職工作，導致部分學生較缺乏學習動機。
- 4.師專生畢業進入小學服務至少要滿5年，師範大學畢業生進入中學任教至少要服務滿4年，未服務期滿而離職者，須依法按年賠償公費。

三、新制師資培育制度的流程、特色與限制

民國83年師資培育法公布，我國師資培育制度有很大轉變，其後又經過幾次的微幅修訂，確立師資培育制度從原本的一元轉變為多元，閉鎖轉為開放，從計畫式轉變為由市場決定供需，全面開放普通大學可以申請設立教育學程，投入師資培育行列。新制師資培育流程、特色與限制，可說明如下：

(一) 培育流程

師資培育法時期中小學教師培育流程，可以下圖表示：

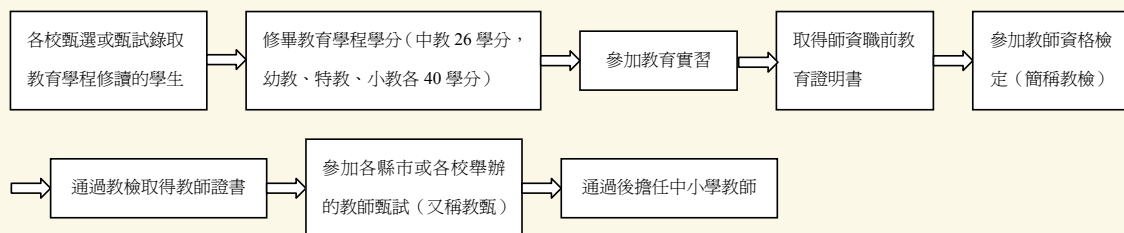


圖2 新制師資培育流程

(二) 特色

新制師資培育的特色如下：

- 1.讓非師範校院或之前未特准培養師資的公立普通大學學生，有修習教育學程，擔任中小學教師的機會
- 2.師資培育中心的學生來自大學各院系，學生來源通常是這些院系中較優秀者，且都必須是大學二年級以上的學生才能修讀教育學分。
- 3.進入師資培育中心修習教育學分的資格條件各大學院校規定不一，有些大學較嚴，要求的資格條件較多，有些大學較鬆，只要是該校學生都可以修讀報考，完全由各校開會決定，形成甄選方式多頭馬車，各奔前程的現象。
- 4.修畢中教26學分或幼教、小教、特教40學分後，必須參加複檢通過才能取得教師證書。實施複檢可有效管控師資培育中心畢業生的素質。
- 5.教檢通過取得教師證書後，須再參加各縣市或各校辦理的教師甄試考試。經錄取才能成為正式的中小學教師。
- 6.修畢教育學程後必需由學校分派到中小學實習一年（後來改為半年），可增加師培

生教學現場的實務經驗。實習分為教學實習、行政實習、導師實習，及進修研習等四大部份，且由師資養成機構的大學教授與實習學校的老師共同擔負指導實習學生的責任。

- 7.中小學教師合流培育。配合九年一貫課程實施，中小學教育學程已准許在同一所大學的師資培育中心設立。

(三) 限制

新制師資培育的限制如下：

- 1.採公私費並行，逐年減少公費生名額，增加自費生的名額，可能抑制國中或高中階段家境清寒但成績優秀學生當中小學老師的機會。
- 2.普通大學設置師資培育中心，養成教育階段較缺乏當教師的情境氣氛，培養出來的老師，敬業樂業精神較令人擔憂。
- 3.在師資培育中心學生甄選方面，各校師培中心甄選學生的方式各有不同，有的學校較嚴格，需經過初審、複審和決審三關卡。初審的內容更是琳瑯滿目，大致是從學業成績、獎懲記錄、操性成績、自傳、讀書計畫、社團經驗、推薦信、先修教育課程等項目中擇數項審查。複審則是從人



格測驗、性向測驗、教育常識測驗、小論文寫作等項目擇數項施測。決審通常是面試；有的學校則非常寬鬆，只看其中的1-2項即可（高薰芳，2002）。由於甄選的方式寬嚴不一，學生素質也就參差不齊。

- 4.在師資培育中心行政隸屬方面，有的大學隸屬於教務處之下，類似行政單位；有的學校設在學院以下，與系所平行；有的學校隸屬在校之下與院平行，隸屬不同，在整個大學組織結構下所處的地位角色就不同，受重視的程度也就有異。
- 5.在師資培育中心教學設備方面，有的學校資源不足，行政與教學空間狹窄，設備簡陋；有的學校較優，校際間有很大的差異。
- 6.在師資培育中心師資方面，有的學校能依教育部的規定聘足師資，有的學校為節省成本，並未依規定辦理。

四、新舊師範教育制度影響任教機會的變因分析

舊制一元化的師資培育制度，由於師資的培育數可以事前規劃，想當老師可以用數理線性模式公式 $y=ax+b$ 來描述。 x 代表就讀師範校院， y 代表當老師， $y=f(x)=ax+b$ ， x 與 y 呈直線關係，因此要當老師便需就讀師範院校，能考上師範校院，即很有可能當上老師，其中不易掌握的變動因素不多（除養成教育階段不用功，成績太差被淘汰或身體健康不佳因素等），途徑簡單明確且可以預測。若學齡人口減少，師範院校招生名額也跟著裁減；若出生率高，師範院校招生名額也隨之增加，能考進師範院校就讀的學生，正常情況下都可找到教職，所以是一種

計畫式的師資培育方式。

新的多元化的師資培育制度，想當老師的變數增多，除一元化師資培育的變因會影響準教師能否成為正式教師的機會外，又增加很多不可預測的變數，可用數理公式 $y=aX_i^2+bX_i+cX_i+dX_i+eX_i+F$ 來描述。其中， X_i^2 是非線性式的二次方變動，讓一些因素的變化趨勢不易掌握，而且變數相當多，例如： X_i 可能是人口出生率的變化； X_i 可能是社會經濟景氣良窳的變動； X_i 可能是師資培育大學或師資培育中心增設數量的消長； X_i 可能是教師退休制度的改變（如：提早或延後或五五專案的實施）； X_i 可能是降低或提高班級學生人數的政策作為； X_i 可能是師生比的調整； F 則是前面所述的變因外，其它無法事先掌握的各種影響因素。因為變數太多，導致想當老師者是「人人有機會，個個無把握」。教育行政主管機關也很難事前推估教師需求數，只能依市場供需情況做適時調節。

五、學齡人口的變遷趨勢

誠如前述，學齡人口變遷是師資培育的重要變因。主管教育行政機關每年須核准招收多少師培生，必需考量學齡人口數。因此瞭解掌握學齡人口的變遷趨勢，在師資培育政策規劃考量上是非常重要的。

表1是民國70-96年台灣每年人口出生數，由表中數字可以清楚看到台灣的學齡人口整體趨勢是呈現逐年遞減的現象，且減少的速度頗快。一直到民國96年全國出生人口數只剩20萬4,414人，還不及民國70年41萬4,049人的一半。



表1 我國出生人口統計表

年度	70	75	80	85	86	87	88	89
人數	414,049	308,187	321,276	325,545	326,002	271,450	280,000	305,312
年度	90	91	92	93	94	95	96	
人數	260,354	247,530	227,070	226,419	205,854	204,459	204,414	

資料來源：內政部戶政司<http://www.ris.gov.tw/ch4/static/st20-1.xls>。

若把表1學齡人口數以圖1表示，可以更清楚看出其間的變化趨勢。

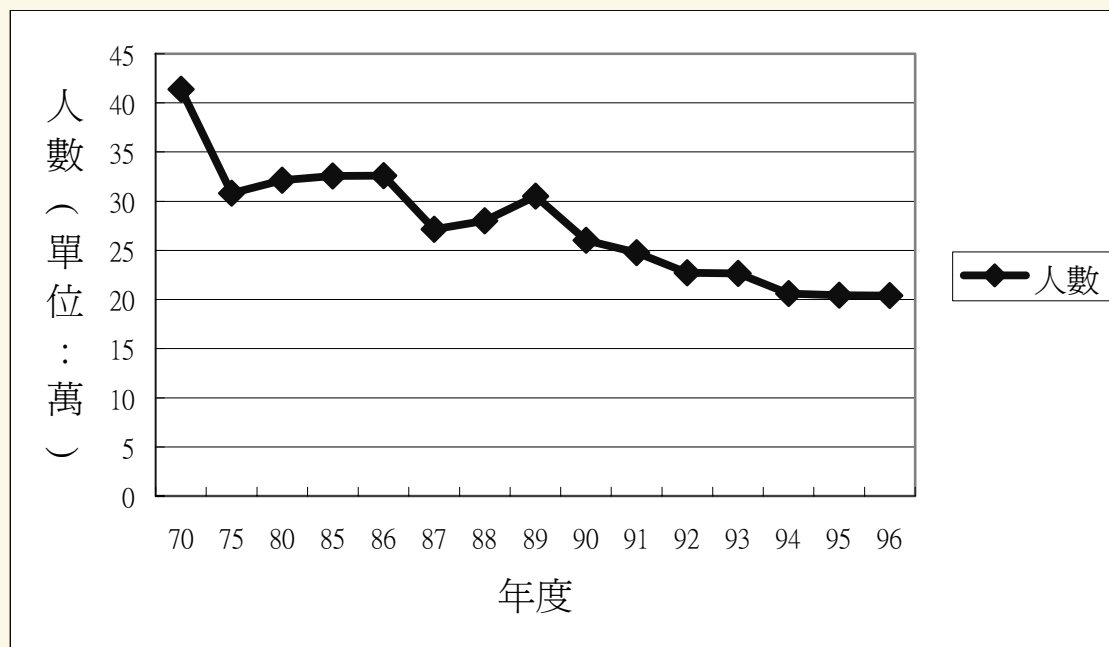


圖3 我國出生人口統計圖



若以某一特定的學區或縣市為範圍，學齡人口減少的主因不外有二：一是出生率下降：本學區或縣市出生率滑落；二是人口外流：學齡人口遷徙到其它學區或縣市就讀。

學齡人口減少造成中小學教師需求數降低，較嚴重的縣市或學區，不但沒有教師缺額，反而會出現超額教師問題，有些已在中小學服務的正式教師，必須被迫分派到別校服務或資遣；另一方面整體教師需求數減少，師資培育機構培養的準教師進入中小學服務的機會大幅降低，許多儲備教師找不到教職，類此現象都會引來對現行師培制度批評的聲浪。

六、師資培育的擴張趨勢

多元師資培育制度影響能否當上老師的變因增多，其中之一就是師資培育大學或師資培育中心增設數量的擴張。新制的師資培育制度，開放普通大學可以設置教育學程，讓原本考不上師範院校的大學生多了一個可以從事教職的機會，導致全國各大學依據立

法院通過的師資培育法及民國84年教育部公佈「大學校院教育學程師資及設立標準」規定，紛紛提出申請設立教育學程（目前名稱改為師資培育中心），讓學生有機會修習教育學分，將來可以擔任中小學教職。根據統計，從民國84年教育部核定第一批15校16個教育學程到民國94年已有75校96個教育學程（不含原來的師大、師院各系所），其成立之快速有如雨後春筍（何福田，2005）。師培機構的大量擴張，表示教師供給面增加，學齡人口減少，代表中小學教育系統教師需求面降低，需求面降低，供給面卻增加，若其它因素維持不變，必然出現供過於求現象，目前我國的師培市場正面臨這種現象。

（一）教育主管機關歷年來核定各階段師資培育招生員額數分析

表2是師資培育法公布迄今13年間（民國84-96學年），教育部核定的各階段師資培育招生員額數，總數合計共20萬6350人（教育部，2008），

表2 民國84-96學年度各階段師資培育核定招生名額

84-96學年度各階段師資培育核定招生名額					
年度	小學	中學	幼教	特教	總計
84	3007	5422	1035	255	9719
85	3673	5534	1282	959	11448
86	5423	6317	1205	907	13852
87	5898	6924	1277	989	15088
88	6115	7170	1165	852	15302
89	6296	8203	1405	858	16762
90	7685	9732	1745	977	20139
91	8134	9197	1936	1007	20274



92	8173	9302	1860	876	20211
93	8159	9506	3098	1042	21805
94	5125	8155	2391	987	16658
95	4181	7120	2026	1015	14342
96	2981	5249	1672	848	10750
合計	74850	97831	22097	11572	206350

資料來源：教育部（2008）。

若將表2繪製成圖4，可以更清晰的看出幼教、特教、小教、中教師資培育核定招

生名額歷年來的趨勢變化。

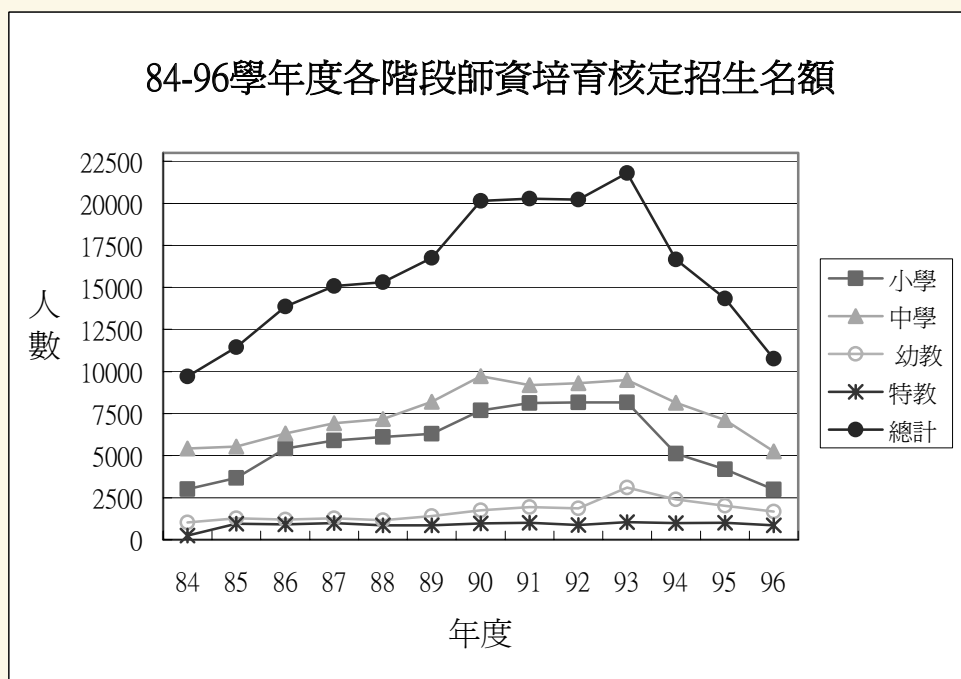


圖4 各階段師資培育核定招生員額的趨勢變化圖

由圖4可以看出，整體的招生員額在民國93年達到最高峰，以後就逐年陡降。若就四類師資個別觀察，除特教師資外，其它三

類的招生名額從民國93年以後也是逐年遞減。顯示中央教育主管機關教育部，隨時在衡酌師資培育市場的供需情況，彈性調整招



生名額的努力是值得肯定。祇是歷年來核定招生員額的累計總數始終多於中小學實際教師需求數甚多，供給遠大於需求，造成教師甄試競爭劇烈。

（二）歷年來取得合格教師證的準教師在中小學校任教情況分析

表3是民國86-96學年間，取得合格教師證的準教師數、正式進入中小學任教數、代理代課數及儲備教師數之統計。

表3 民國86-96學年取得合格教師證的準教師在中小學任教之統計

發證年度與就職情況					
發證年度	準教師數	正式在職教師	代理代課	儲備	在職率
86	999	797	10	192	80.78
87	2631	1896	38	697	73.51
88	7220	5341	99	1780	75.35
89	11384	9219	208	1957	82.81
90	16483	13391	359	2733	83.42
91	15929	11501	763	3665	76.99
92	17693	10525	1620	5548	68.64
93	17362	8719	1709	6934	60.06
94	18726	6438	2481	9807	47.63
95	17561	5868	2379	9314	46.96
96	13136	2379	2305	8452	35.66
總數	139124	76074	11971	51079	

資料來源：教育部（2008）。

若將表3繪製成圖5，可以清楚看出準教師、正式在職教師、代理代課教師、儲備教

師數的趨勢變化圖。

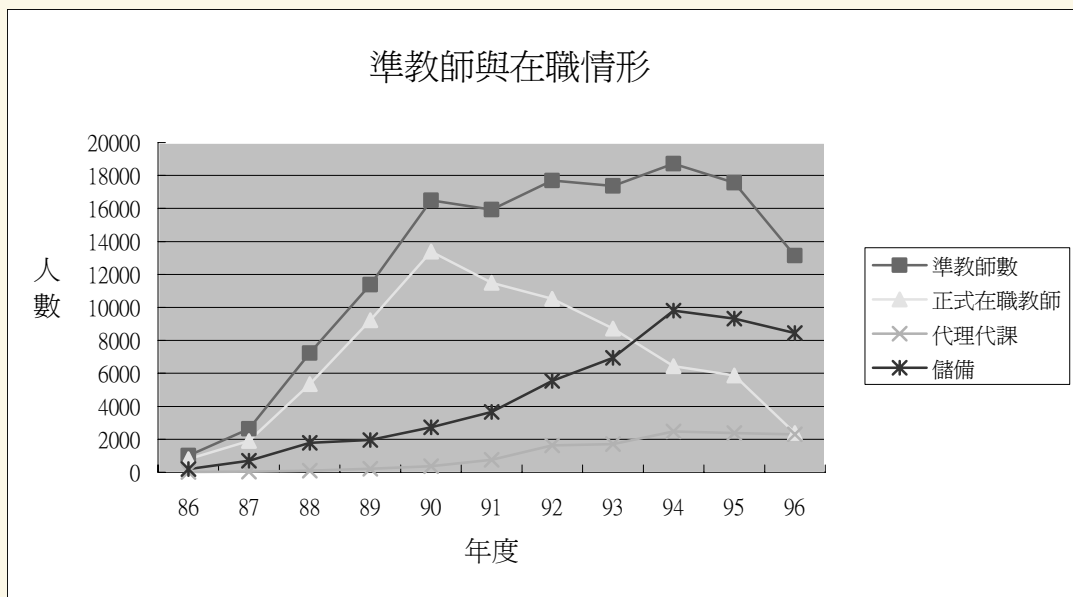


圖5 準教師、正式在職教師、代理代課教師、儲備教師數的趨勢變化圖

由圖5可以發現：

1. 準教師經由參加教師甄試錄取，成為正式中小學教師的人數在民國90年達到最高峰，民國91年以後便逐年下降，至民國96年快速陡降。
2. 代理代課教師逐年增加，至民國96年幾乎與通過教師甄試，獲聘成為正式中小學教師人數等量。可見在少子化趨勢下，各校從民國86年以後，就逐漸採取正式教師出缺不補，甄選代理代課教師暫代的策略，目的不外為不久的將來，可能面臨眾多超額教師問題未雨綢繆。

3. 整體準教師培育數從民國86至90年直線上升，民國90年以後呈現高原上下來回振盪，且微幅增加現象，而在民國94年達到最高峰，但是到了民國96年就快速陡降。
4. 民國90年以前，自師資培育機構畢業的準教師進入中小學服務的就業狀況最佳，民國91年度以後就業狀況就逐年下降，相對的儲備教師（俗稱的流浪教師）也越來越多。

此外，由圖6可以發現準教師的在職率，自民國90年以後逐年遞減的趨勢相當明顯，這當然與出生嬰兒數減少有密切關係。

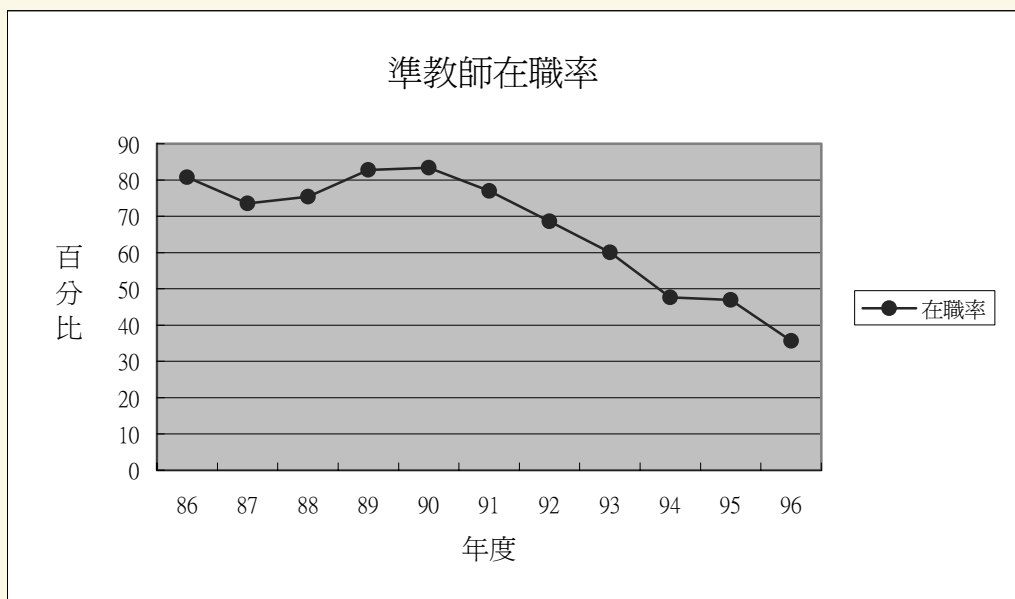


圖6 民國86-96年度準教師在職率

七、現行師資培育制度的評析

綜上分析可知：想成為中小學校正式教師的機會是越來越少，但是否表示所修教育學分就無用？從教育經濟學的角度衡量，學生修讀師資培育中心的課程是否具有教育收益？一般依其研究內涵及運用類型之不同，可區分為內部與外部收益，金錢與非金錢收益，或直接與間接收益等方面來衡量（蓋浙生，1982），茲分別就上開層面對修習教育學分的效益進行評析。

（一）教育的內部和外部收益

從教育經濟學的角度而論，接受教育有其內部效益，所謂內部效益，就個人而言，是指薪資的增加，找到適才適所的工作，擁有好的待遇與工作環境，便是具有好的內部效益。就國家而言，是指稅收的增加（蓋浙生，1982），當畢業後都能充份的就業，且獲得相對的報酬，國家從每位國民所得所扣的稅也就相對增加。

教育除內部效益外，尚有外部效益，何謂外在效益？簡言之，是指受過教育者在認知能力，解決問題能力，獨立判斷能力，處理事務能力，溝通能力，正常情況下都會比未受教育或教育年限短者強，且受教育多者通常比較自信自主，自我價值感提升，語文思想層次提高，對社會國家有更深瞭解，對社會文化有較多貢獻，國家社會各方面建設也因此更為進步。

（二）金錢收益和非金錢收益

教育的收益如以貨幣的標準來劃分，可以分為金錢收益與非金錢收益二種，前者是以金錢多寡來表示教育收益的大小，後者則不以金錢數量來表示。

金錢的收益，通常是以收入的多少來衡量，一般都以薪資來表示，非金錢收入則是指不以貨幣價值作衡量標準的其它收益，諸如：個人、家庭、社會、政治等因教育投資所得到的收益即是。金錢上的收入，一般又



稱為經濟上的價值，非金錢的收入一般是指非經濟上的價值。

（三）教育的直接與間接收益

教育經濟學家蘇爾滋（T.W.Schultz）及貝克（G.S.Becker）主張，教育對經濟的成長，可以從教育的「直接收益」和「間接收益」兩方面加以測量，「直接收益」是指個人所得或個人收入的淨額，「間接收益」則是指社會經濟因個人接受教育而獲得的發展，可以從教育對社會整體之貢獻及經濟成長利益兩方面加以探討（蓋浙生，1982）。

事實上，所謂內部、金錢和直接收益三者可概括而論；外部、非金錢和間接收益三者亦可涵括為一體。若就現行師資培育制度而論，凡大學生修畢中等教育學程26學分，小學教育學程40學分，特殊教育學程40學分，幼稚教育學程40學分，取得教檢及格證書，通過由各校或各縣市政府教育局舉辦的教師甄試考試，順利進入中小學或幼稚園擔任教職，可視為具有內部、金錢和直接效益，一方面受教個體皆能如其所願充份就業；另一方面國家也能從每位教師的薪資中扣繳部份稅收（我國中小學教師免稅，是例外），對國家整體稅收會有一定的貢獻，因此就內部、金錢和直接收益三者而言，個人修習教育學分繳交學費，算是一種教育投資，畢業後找到理想中的教職或與教職相當的工作，則是一種報酬，有投資也獲得相對報酬，此時便有很好的效益。因此，就教育的內在、金錢和直接效益而論，學生修習師資培育中心所開設的教育學分，若供需平衡或需求多於供給時，教育是一種具有高度效益的投資。惟若供給多於需求，或供需結構不平衡時，便會形成浪費的現象。

但是，若從教育的外部、非金錢和間接效益而論，接受教育永遠有其價值，不管修習師資培育課程的學生將來能否順利找到教職這份工作，對受教者而言，增加教育知

識對其日後人生發展過程中的規劃與引導是有助益的。所以就教育的外部、非金錢和間接效益而言，修讀教育學分，不管將來能否進入中小學擔任教職，皆可視為是一種有價值的人力資源投資，對個人知情意各方面素質的提升或國家整體發展都具有一定的價值與貢獻，所以都有其正面效益（蓋浙生，1982），並無所謂浪費的問題，甚至應鼓勵終生學習。

八、因應對策

唯就修讀師資培育中心課程的學生而言，教育的外部、非金錢和間接效益固然重要，教育的內部、金錢和直接收益可能更為重要。對於20-30歲間的莘莘學子而言，找到一份可以安身立命的教職，是人生重要的自我實現，此為主管教育行政機關與師培機構所必須正視的問題。職此之故，在學齡人口逐年減少情況下，若教育行政機關從提升師培生擔任中小學教職方面考量，則建議可以從下列方面努力：

（一）養成教育階段方面

若把師資培育中心當作一個系統，以系統理論的觀點來看養成教育階段的師資培育，恒涉及「輸入」、「過程」及「輸出」等三個層面，欲降低准教師的數量，可採取以質制量的策略分別從上開三方面把關，其對策如下：

- 1.輸入面—減少養成教育階段的師培生員額，降低進入師資培育機構修習學生數。由圖4可知，從民國93年以後，除特教師資外，其它三類師資的招生名額已大幅減少，這方面有關單位的努力已具成效。
- 2.輸出面—教師檢定考試從嚴，讓取得合格教師證的准教師減少，在這方面教育部自民國95年迄今，委託國家教育研究院籌備辦理教檢考試



的業務，歷年來平均通過率約七成五，大約每4個修畢師資培育課程學生就有3個可以通過教檢取得合格教師證，若教檢試題難度再提高，以目前教師檢定辦法規定60分為及格門檻，將可以逐年降低取得合格教師證人數。

- 3.過程面—實施師資培育中心評鑑退場機制，依據現行的師資培育中心設置辦法規定，設有師資培育中心之大學辦理師資培育事項，其辦理不善、違反該辦法或有關法令或設立許可條件者，經提師資培育審議委員會審議，得視情節為下列處分：（1）限期改善；（2）減少招生人數；（3）停止招生一至三年；（4）停辦。目前各大學師資培育中心須定期接受評鑑，實施至今已有多所大學師資培育中心被減招甚至停辦，類此作為皆有助於抑制數量的擴充，提升教師素質。

（二）中小學教師需求方面

若把中小學當作一個系統，以系統理論的觀點來考量如何提升教師的需求數，建議從「過程」面的組織再造著手，這方面可採取的策略如下：

- 1.降低班級人數：透過學校組織再造，降低班級人數，讓整體學校班級數增加，班級數越多所須的教師數就越多，一方面可落實小班小校的精神；另一方面可增加教師需求數。例如：台北縣96年度已將國小班級人數降低至每班30人以下，目的在緩和少子化的衝擊。
- 2.提高師生比：目前國小的教師編制，台北市、高雄市等直轄市接近2，其餘縣市為1.5；國中教師編制，不分縣市皆為2。近來部份縣市為解決超額教師問題，將師生比提高，例如：台北縣96年度推動小學活化課程，參與的學校，其師生比已提高至1.6，將來希望將全縣國小師生比提高1.7，一方面緩和超額教師的壓力，另一方面增加教師需求。
- 3.不適任教師淘汰機制：現行教師法第14條規定教師解聘、停聘或不續聘的條件共有8款，其中有第1款至第7款情形者（包括：被判有期徒刑一年以上、公職貪污、依法停職休職、褫奪公權、受禁治產宣告、行為不檢有損師道經查證屬實、經合格醫師證明有精神病者）不得聘任為教師，其已聘任者，除有第7款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。有第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」和第8款「教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者」之情形者，應經教師評會委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上決議，便可解聘不適任教師（教育部，2008）。若能依法而行，應可汰劣換新，增加教師需求。
- 4.提高教師退休人數：屆齡退休或志願退休每年都有，但整體的退休制度更動必需修法配合。一般而言，優秀的教師通常是服務多年且具有豐富教學經驗者，若將來修法准許正式在職教師縮短服務年限即可退休，雖可提供較多教師缺額，唯若有經驗的優秀教師也紛紛退休，對學生是一種損失，整體國家教育亦受戕害，此方面雖可增加教師需求，惟須慎重其事。
- 5.中小學實施兼任教師制：讓有合格



教師證，又擁有特殊才能者可以擔任部份時間的授課。一方面對學生有助益，也讓有才能者可以發揮所學貢獻於學校教育，目前已有多个縣市試辦。

（三）開闢擔任教職以外的其它進路

師資培育中心畢業生或准教師除了擔任中小學教師外，亦可朝下列方向發展。

- 1.擔任公務人員：鼓勵師資培育生參加公務人員高普考或特考，開闢另一種就業管道，體驗另類的生涯發展，其前途展望並不亞於教職。
- 2.考量大學本科系的就業途徑：師資培育中心的學生都來自公私立大學各學系，修習教育學分祇是多一種就業途徑而已。事實上，大學本科系才是真正的專長所在，當教師缺額越來越少，大可不必一窩蜂的擠教甄窄門，本科系的出路或許更為寬廣，值得多去嘗試。
- 3.開闢準教師除中小學教職外的就業認證：目前國內法律系畢業生可參加司法人員考試中的觀護人、書記官、法官、律師、典獄官、監所管理員等多種科別的考試。修畢教育學程的學生，除擔任幼教、小教、中教和特教老師外，亦可擔任社會工作師、補習班教師、心理師、老人看護師、幼兒保育師、社區校政師…等方面的工作（Sikula ,Buttery & Guyton,1996）。這些工作都與教育有密不可分的關係，讓師培畢業生或準教師有多元的出路，將所學運用於與教育有關的各種職業上。

（四）觀念的宣導方面

觀念改變會導致制度的變更，同理，制度變動也代表觀念必需跟著調整。台灣每年有四、五千個法律系畢業生，能夠通過司法

人員考試取得律師資格者並不多，唯社會上並沒有流浪律師這個名詞。每年有五、六千名會計系畢業生，能通過會計師考試取得會計師資格者也僅是少數，社會上也沒有流浪會計師這個名詞。為何師範院校或師資培育中心畢業的學生，卻創造出「流浪教師」這個名詞，顯然是心理準備度不夠與觀念尚未調整過來所致。探究其原因是學生沒有深刻認知教師這個行業，隨著師範教育法修改為師資培育法後，已由原先的考用合一，改為考用分離。原本一元化的師培制度是祇要師範院校畢業即派用，新制已改為資格考試，沒有分發任用。因此，當舊制已改，新制開始落實之際，加強觀念宣導與心理調適是有必要的。

九、結論

綜上所述，修讀師培中心開設的教育學分，若從教育的外部、非金錢和間接收益方面考量，不管將來是否擔任教職，都是有價值的。但若考量內部、金錢和直接收益，就必需留意影響任教機會的各種變因。

誠如前述，學齡人口減少祇是多元師資培育制度下影響準教師任教機會的變因之一。學齡人口減少，並不代表中小學的教師需求數就減少。若少子化搭配社會經濟景氣大好，讓現職教師或準教師隨便到校外找個工作，薪資待遇與福利都要比擔任中小學教師要來得佳，此時，大批有教師資格者放棄中小學教職而改就他業，師資培育機構雖然培育大量的準教師，可能仍無法滿足中小學校的教師需求。又如教師退休制度大幅變革，政府提供優渥條件，讓大批中小學教師願意提前退休，此時教師缺額激增，少子化也不至於影響準教師應徵教職的機會。再則，若教育行政機關大幅降低中小學每班學生數，或大幅提高每班教師編制，都有助於提升準教師擔任教職的機會。



當前報章雜誌之所以經常批評師資培育政策培養出很多流浪教師，找不到教職的準教師亦組織成立「中華民國流浪教師協會」隨時緊盯教育部的師資培育政策，原因出在學齡人口劇降，經濟景氣不佳，教師退休制度沒變，提高每班教師編制與降低班級學生數的組織再造又極為有限，多種不利於準教師成為正式教師的狀況同時出現，中小學教職在現在各行各業中又頗具吸引力，可是，絕大部份準教師經過劇烈競爭，仍不得其門而入，好不容易考上正式教師者，卻又因任教學校之學區入學新生數減少而成為超額教師，必需被強制改派他校任教或資遣，因而引起各種的批評與不滿。

此時因應之道，可以朝減少師培生供給面，例如：輸入減額、輸出從嚴、加強過程

評鑑等方面著手；另外，逐漸增加教育系統教師的需求，例如：降低班級人數、提高師生比、增加適齡退休誘因、淘汰不適任教師、中小學可聘請兼任教師等方面努力；此外，開闢其它就業進路，鼓勵參加公務人員高普特考或朝大學本科系方面發展或參加其它就業認證，都可以解決準教師過多的問題，而最重要的是觀念的宣導與心理調適必須與時俱進，適合時宜。

由本文各種數據顯示：教育行政機關及其有關單位對學齡人口減少的現象，早就有所因應。不論在降低班級人數、逐年減少師培生人數、提高師生比、複檢把關、組織再造、教師缺額管控或師資培育中心評鑑退場機制等方面都略有成效，相信只要持續努力，必能使多元化的師資培育制度更臻完善。

參考文獻

- 中華民國師範教育學會主編（2002），師資培育的政策與檢討，台北：學富文化事業有限公司。
- 內政部戶政司（2008），我國出生人口統計，2008年7月10日取自<http://www.ris.gov.tw/ch4/static/st20-1.xls>。
- 何福田（2005），教育學程的崛起，國立教育研究院籌備處簡訊月刊，2月15日，台北：國立教育研究院籌備處。
- 高薰芳（2002），師資培育職前教師教學系統發展。台北：高等教育出版社。
- 教育部（2008），中華民國師資培育統計年報。台北：教育部。
- 教育部（2008），師資培育法規選輯。台北：教育部。
- 蓋浙生（1982），教育經濟學。台北：三民書局。
- Sikula, J., Buttery, T.J., & Guyton, E. (1996), Handbook of research on teacher education, edited by John Sikula, Macmillan Library Reference, USA, Simon & Schuster Macmillan, New York.