

第二章 文獻探討

第一節 師資培育制度之發展演進

師資培育的發展，乃因時代與社會的變遷，而有所調整。於現今台灣社會人口結構的快速變遷下，無論是學齡人口的少子女化或是異質化現象，皆勢必會對師資培育整體的結構造成衝擊，其制度面也因而必須有所因應。故下文乃先就台灣師資培育制度之發展演進進行探討，再進一步分析理論基礎，以作為人口結構變遷下，師資培育的供需與平衡之探討。

一、師資培育制度之發展演進與省思

(一) 師資培育法設立前之師資培育制度

我國的師資培育制度於 1970 年代以前，並無明確的法制架構，對於師資培育的政策規定，乃分散於各個相關的法規之中（李逢堅，2000）。此諸如 1932 年公布的「師範學校法」，1947 年修正發佈的「師範學校規程」等。直至 1970 年代因師範院校相繼設立，教育部為了使其有法源根據，乃著手研定「師範教育法」，並自民國六十八年公布實施，確立了「一元化」、「封閉式」、「公費制度」的師資培育方式（高強華，2000）。在那個漫長的時代，師資培育是由師範體系擔負責任，一般大學及私立學校不能參與師資培育工作，師範體系的學生都享有公費，其負起了師資培育的主要工作（孫邦正，1985）。

師範教育法之立法要點可包括為下列五項（伍振鷺、黃士嘉，2002）：1. 確定師範教育宗旨，擴充師範教育任務；2. 規定師範教育實施機構；3. 為提升國小教師至大學畢業預作準備；4. 限制服務期限內之升學；5. 關於教師在職進修之規定。

然而隨著時代的變遷及民主社會的開放，師範教育法乃開始面臨其所衍生的問題，蔡炳坤（2002）便提出了「師範教育法」的七項問題：1. 採取一元化、計畫性的政策產生師資供需失調；2. 師範大學無法培育職校或國中某些類科師資；3. 師範生分發難以因才任教；4. 少數師範生因公費保障致求學動機較弱；5. 師範生轉業或升學的限制頗多；6. 進修部無固定員額與經費，課程未能充份顧及教師需求；7. 結業生實習輔導未能充分落實。

有鑑於此，教育部「師範教育法修訂小組」乃於民國七十八年六月起，召開師範教育法修訂方向與進度的研商會議，其後並進行修訂師範教育法專案研究、座談會、學術研討與公聽會，且於民國八十年由教育部確認通過報行政院，至此，教育部研議「師範教育修正草案」暫時告一段落。直至民國八十一年國會改選後，來自立法院與大學教育改革團體，要求廢除「師範教育法」的聲音益加強烈，後經教育部與立法委員協商，期間歷經立法院五次審議，終於在民國八十三年通過決議，正式以「師資培育法」來取代「師範教育法」。

(二) 師資培育法設立後的師資培育制度

1994年修正公布的「師資培育法」和1995年公布的「教師法」，把整個師資培育制度做了相當幅度的調整與改變。其中在「師資培育法」二十條中，包括了五項重要內容（伍振鷺，2002；吳清山，2002）：1.中小學師資培育管道多元化，師資培育機構已包括既有的師範校院，及一般公私立大學教育相關學系、教育學相關之研究所與教育學程中心等四類；2.教師資格取得採取「檢定制」，其分為初檢及複檢兩個階段，以進行師資生教育專業課程學習成果之檢驗；3.師資培育方式改由市場供需決定的自費為主，公費及助學金為輔，且公費生以就讀師資類科不足之學系，或畢業後志願至偏遠或特殊地區學校服務之學生為原則；4.教師培訓採「儲備制」取代之前的計畫培育方式，而教師任用則改為「聘任制」；5.中小學師資培育得合流培育，師範大學得以設立小學學程；師範院校亦可設立中學學程。

而後，為適應市場機能調節、多元培育制度的需求，迄今十年間又作了多次的修正，最近修正公布的是在2002年7月14日，條文由原來的二十條增加為二十六條。修正內容要點為：1.原規定師資生修畢職前課程後實習一年，領取實習教師津貼，修正為實習半年，但維持學生身份，無法領取津貼；2.原規定師資生實習一年之後，如無意外應該都可以如期畢業，取得合格教師證；但修正後，師資生必須參加有如專業技術人員的筆試檢定，及格後始取得合格教師資格。新舊制對照如表2-1。

表 2-1 教育實習制度新、舊制對照

	新制	舊制
實習階段	畢業前	畢業後
實習時間	半年一學期	一年兩學期
大學修業時間	四年半	四年
實習身份	學生	定位不明
實習津貼	無，需另繳實習學分費	每月八千元
教師資格取得方式	檢定考試通過	實習成績及格
適用對象	2003年入學大一新生、8月起修讀教育學程、教育學分班、師資班的學員	目前已修讀教育學程、教育學分班、師資班、或正在實習者

資料來源：出自吳武典（2004：4）。

綜觀我國近幾十年來師資培育制度之演變，自從師資培育法公布施行之後，台灣的師資培育乃從原本的「一元、封閉、公費、計劃管制」政策，轉化成為「多元、開放、公自費、市場機能」的發展趨勢（張德銳、丁一顧，2005）。

其總因應時代的變遷與社會的需求不同，而作條文的刪除、修正、抑或重新增加改革的內容。然而目前的師資培育制度亦衍生了不少的問題，例如儲備教師的問題、師範院校面臨轉型的問題以及教育實習年限與教師資格檢定過鬆等問題，皆值得加以省思。

（三）人口結構的變遷對師資培育制度的衝擊與省思

師資培育的開放、多元，促成了各大學設立學程培育中小學師資，雖目的為培育多元師資人才、開放市場自由競爭機制，但廣設師資培育機構的結果卻造成師資供需失調的問題。誠如張鈿富、王世英、周文菁（2006）指出，目前我國的師資培育多元化與供需已呈現大量開放迷思、供需失衡以及一元政策師資多源等問題。台灣現今人口結構，正呈現著少子女化的轉變，各級學校教師需求總量也因此減少，師資大量開放培育乃促成了大批師資培育生畢業卻無任教職缺的窘境。如下圖表 2-2 顯示，教師培育人數從民國 84 年 9,719 人增加到民國 93 年 19,323 人，後因社會撻伐聲浪，教育部緊急縮減師資培育機構與師資生名額，並計劃於 96 年師資培育人數減少到 9,323 人，同時，對照全國新生兒出生數，從民國 84 年 329,581 人減少到 93 年的 216,419 人，一共減少了 113,162 人。而此一數據則在在地顯示了，少子女化的社會潮流與師資過度擴張下呈現嚴重供需失衡情況。

此外政大教育系教授周祝瑛表示，開放師資培育政策有善意，但不一定有善果。師資體制問題是十年教改的一環，市場需求減少，卻沒考慮少子女化問題，並預估教師缺額人口，政府完全失能，造成國家資源的浪費，有人考了七、八年還是無法通過考試資格。師資錄取率低於百分之一，顯示師資培育體系嚴重出問題（韓國棟，2006）。

表 2-2 84 學年至 94 學年度各類師資培育數量

84 學年至 94 學年度各類師資培育數量												95-96 學年 教育部計畫		
年度	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	合計	95	96
師範院 校招生	6179	6421	7544	8008	8352	8477	8669	8639	8416	8295	7700	86700	6719	5375
教育學 程	2190	2790	3135	3990	4440	5435	6630	6880	7080	7280	6930	56780	4659	3727
學士後 學分班	1350	2237	3173	3090	2510	2850	4840	4755	4715	3815	1025	34360	220	220
總計	9719	11448	1385	15088	15302	16762	20139	20274	20211	19390	1565	177840	11598	9323
出生人 數	3295	3255	3260	27145	28366	30531	26035	24753	22707	21641	205,			
國民小 學學生 數	81	45	02	0	1	2	4	0	0	9	854			
國小生 與前一 年比較 增減數	1971	1934	1905	19106	19271	19259	19254	19180	19127	18834	1,83		18137	17642
	439	756	690	81	79	81	91	34	89	43	1,91		81	61
											3			
	-6092	-3668	-2906	+499	+164	-1198	-490	-7457	-5245	-2934	-515		-3015	-4952
	2	3	6	1	98					6	30		4	0

資料來源：師資培育統計年報（2005）。

職是之故，除了教育部計畫於未來幾年內積極減少師資培育人數外，師資培育制度如何建立一套供需的平衡機制，除需就師資培育的理論基礎來進一步探究此外，在此少子女化的學齡人口結構下，各師資培育中心如何與現場教學學校加強培用之合作關係，以共同因應此衝擊，則是未來師資培育制度發展的主要趨勢。

第二節 師資培育典範轉移：計畫制、儲備制與策略聯盟制

我國自民國 83 年實施多元化師資培育政策後，一元化師資培育政策正式走入歷史，因此師資培育由過去的「計畫制」轉為「儲備制」（吳清山，2005：23）。蓋因過去的師範教育法規定，中小學師資的培育均來自於師範院校，而 1994 年公布實施的師資培育法與後續的修訂皆明確的說明，一般大學亦可加入師資培育的工作，也因此師資培育由過去的師範院校一元、計畫制的培育體系，轉變為多元、儲備制的培育體系（張德銳、丁一顧，2005：33）。