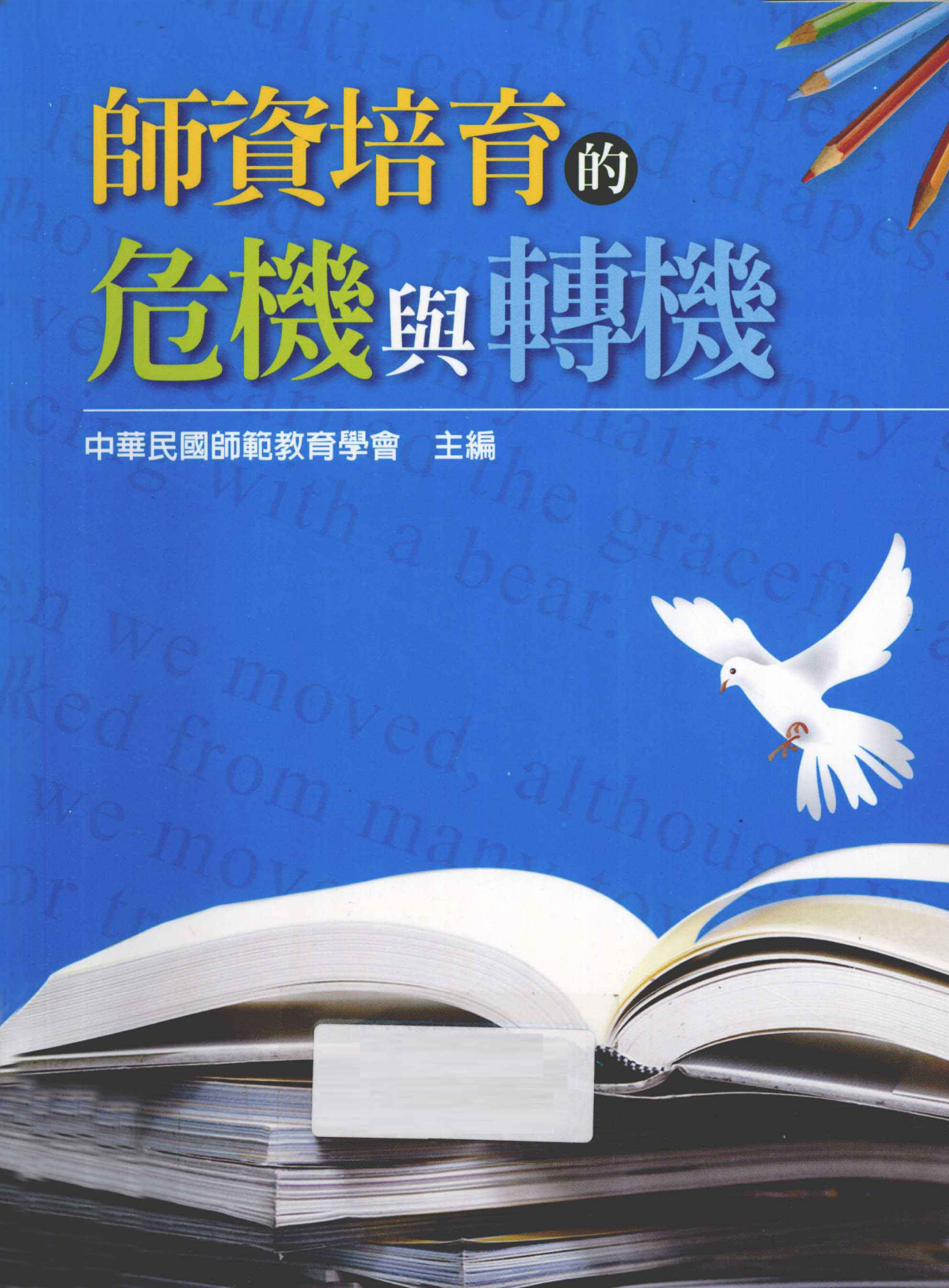


師資培育的 危機與轉機

中華民國師範教育學會 主編



師資培育的危機與轉機

中華民國師範教育學會 主編

五南圖書出版公司 印行

國家圖書館出版品預行編目資料

師資培育的危機與轉機／中華民國師範教育
學會主編．——初版．——臺北市：五南，
2010.06

面；公分

ISBN 978-957-11-6004-7（平裝）

1. 師資培育 2. 文集

522.607

99009212



110V

師資培育的危機與轉機

主 編 — 中華民國師範教育學會(447.6)

發行人 — 楊榮川

總編輯 — 龐君豪

主 編 — 陳念祖

責任編輯 — 李敏華

封面設計 — 陳卿璋

出版者 — 五南圖書出版股份有限公司

地 址：106台北市大安區和平東路二段339號4樓

電 話：(02)2705-5066 傳 真：(02)2706-6100

網 址：<http://www.wunan.com.tw>

電子郵件：wunan@wunan.com.tw

劃撥帳號：01068953

戶 名：五南圖書出版股份有限公司

台中市駐區辦公室/台中市區中山路6號

電 話：(04)2223-0891 傳 真：(04)2223-3549

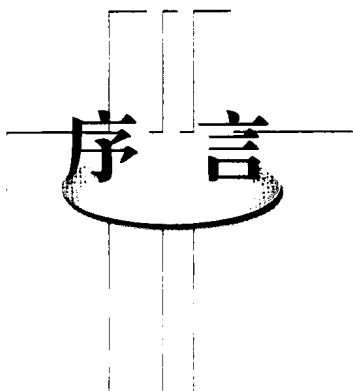
高雄市駐區辦公室/高雄市新興區中山一路290號

電 話：(07)2358-702 傳 真：(07)2350-236

法律顧問 元貞聯合法律事務所 張澤平律師

出版日期 2010年6月初版一刷

定 價 新臺幣440元



Preface

師資培育研究，或稱教師教育研究的重要性，這些年來不斷增長，這不僅是臺灣之現象，在國際上，這二十多年來，隨著教師教育之國際學術雜誌，和網頁訊息之快速交換平臺設置，迎來了各國研究者共同開拓研究之時代。世界最大之教育學會－美國教育學會（AERA）在1984年新設了教師教育分科會，該分科會在短短十五年內就成為最大之分科會；而日本教師教育學會成立二十年左右，對教師教育研究不遺餘力；而國內師範教育學會也成立近三十年，對師資培育之研究也貢獻很多，可見各國都非常重視教師教育之研究。就各國趨勢來看，美國因為學生「學力低落」問題，開始注意教師素質問題。而其重點乃在培育具有學科專業能力之教師（PCK）；而鄰近日本，也為了培養因應新時代需求之教師，加強培養教師之專業認知與能力，並加強教師評鑑，以管控教師能努力維持應有之素質。

教育部在2009年也公布「教師素質提升方案」，為師資培育及素質維持提出重大之政策，該政策自98年至101年以四年時間推動「中小學教師素質提升方案」，其方案整全規劃，計有師資培育、教師進用、教師專業、教師退撫及獎優汰劣等五大層面，再分成十大重點，並以「提升偏遠地區教師素質」、「精進教師進修制度，促進教師專業發展」作

為方案核心推動項目，又同步推動「建立中小學教學支援教師制度」、「精進公費師資生制度」等策略，以強化中小學課務推動與執行能力。藉著這項方案之落實，將對師資培育及教師素質提升產生重大之影響，而這也是呼應世界趨勢之重大改革政策，相信假以時日將會有所成果。

2009年度師範教育學會年刊提出「師資培育的危機與轉機」，收錄各國教師教育改革之論文，也包含國內之改革議題，雖然只有九篇，但內容都非常精闢，能展現時代重大議題之意涵，相信能讓讀者收穫良多。此次之編輯工作，有賴臺中教育大學之教授同仁，及學會秘書處同仁，包括盛賢、淑華等人之幫忙，更感謝五南圖書出版公司願意協助出版，謹此一併致謝。

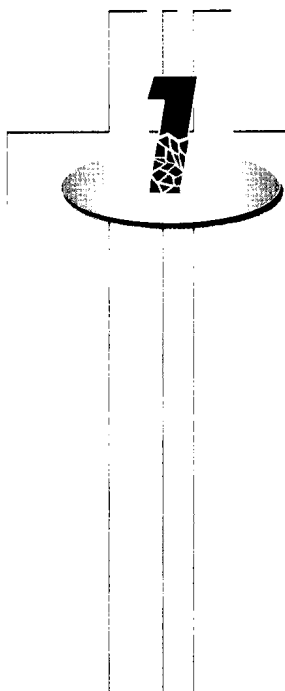
楊思偉



目 錄

Contents

- 1 師資培育的回顧省思與前瞻展望（林志成、張淑玲） 1
- 2 中小學教師換證制度之探究（吳清山） 25
- 3 創意教師，創意領航——談資優教育的師資素養（吳武典） 47
- 4 當前師資培育者的定位與展望——一位師資培育者的敘說探究
（熊同鑫） 93
- 5 新自由主義下的日本師資培育政策（楊思偉） 129
- 6 海峽兩岸國小師資培育政策之回顧與展望（陳學賢） 159
- 7 國民小學超額教師介聘處理分析及其因應策略（顏國樑、劉家
巖） 197
- 8 國民小學超額教師介聘後的適應困擾與因應方式之研究（曾明
基、張德勝） 221
- 9 從後設評鑑觀點探討我國師資培育機構評鑑實施成效（吳書銘）
247



師資培育的回顧省思 與前瞻展望



林志成

國立新竹教育大學教育學系教授

張淑玲

新竹市頂埔國小校長

摘要

本文旨在透過文獻分析，從歷史變遷的角度，進行師資培育的回顧省思；再從政策發展的角度，探究師資培育的前瞻展望。首先，回顧師資培育的重要里程碑，包括師資培育法的頒布、課程教學與師範校院的變革；其次，探討並省思師資培育的四項主要問題，包括：一、公費制度改變，待業教師多，師資生入學程度漸低落；二、師資培育大學轉型方向、政策與方案仍有待省思改善；三、師資培育、實習、檢定等制度與教育的理想仍有落差；四、供需失衡，缺額評估與教師進用規劃仍未盡周全完善；最後，提出四項師資培育的前瞻與展望，包括：一、以多元師培派典及卓越師培理念，推動卓越公費師培政策；二、協助師培大學發展，培養具實踐省思力與主體意識的師資；三、建立專業化的實習、檢定與甄試制度，培養教學智慧；四、加速推動供需、編制、專業

發展、評鑑與分級等配套措施。

關鍵詞：師資培育、專業發展、教學智慧、卓越公費



壹 前言

在不到1%的教師甄試錄取率的機會下，師資培育大學（以下簡稱師培大學）的畢業生對擔任教師的未來之路充滿了不安與擔憂，大學雖非職業訓練所，但各師培大學除了鼓勵師資生對於教師甄試全力以赴之外，也為師資生準備許多教師甄試教戰守則。

1988年起，許多有意願擔任教職的大學畢業生經由師資班取得教師資格，進而參加縣市教師甄試，順利擔任教職。因為師資仍不足以因應市場所需，1990年師院進修部針對學士後師資培訓，開辦了第三期師資班於夜間上課一年，第四期師資班於1991年1月開課，白天上課，半年後結訓，即可參加甄試；甄試錄取後的第一年雖然稱之為實習，但沒有輔導教師，跟其他教師一樣帶班，領薪俸180薪元的全薪，從「做中學」摸索累積班級經營與課程教學的經驗。

對比現況，具有教師資格而能順利當教師的人卻少之又少。二十年風水輪流轉，同樣是供需失衡，只是情況完全相反，現在是供過於求，教甄之路難行已成常態。

這樣的失調現象已產生許多問題，如學校沒有缺額、缺乏新血注入，產生教學經驗傳承的斷層問題；而供需失調的師資培育制度（以下簡稱師培制度）也無法吸引優秀的高中生就讀教育大學，沒有未來願景與希望的師資培育政策（以下簡稱師培政策），是沒有辦法奠定良好的國教基礎。

貳 師資培育重要里程碑的回顧

師資培育的重要歷史事件主要有兩大項，其一為師範教育法改為師資培育法，其二為課程教學與師範校院的變革，茲簡要析述如下：

一 從師範教育法到師資培育法

國民政府自1949年遷臺後，採取的是單一旦封閉的師培政策。國小師培是從一元專賣的師範、師專與師院，到多元的師院與教育大學；師培制度變遷與時代背景有相當大的關係，其中最大的歷史事件是1987年政府宣布解嚴，軍事化的管理逐漸轉為較開放的輔導，師範生的價值觀也逐漸多元化，師專也改制成師院，國小師資由專科生變成大學生。其次為1994年公布的師資培育法，開放讓各大學校院均可培育師資，師資培育以自費為主，公費與助學金為輔。

師資培育多元化政策公布之初，各大學紛紛爭相設置教育學程以吸引學生就讀。然而，由於政府未能在政策開放前評估，規劃短、中、長期師資需求數量，致使師資培育人數暴增。爾後也因人數過多而造成國民中、小學教職難求，流浪教師走上街頭的窘境。開放十年後，即造成供過於求的現象。教育部開始檢討市場導向的師培政策，急欲降低培育的人數，並於2004年提出「師資培育數量規劃方案」，要求各師範校院（含已轉型為綜合大學或將改名為教育大學者）應以2004年大學部師資培育招生人數為基準，三年內至少減少大學部師資培育招生人數達50%。

教育部於2005年公布「大學校院教育學程評鑑作業要點」（2006年5月23日修正為「大學校院師資培育評鑑作業要點」），對國內師培大學進行全面評鑑，其中對師範校院及師資培育相關學系的評鑑方式與內容，配合大學系所評鑑來辦理；對於各校之師資培育中心，則採取每年評鑑一次的方式辦理，期望藉由評鑑的實施以符合「保優汰劣」原則（教育部，2009a，2009c）。

林志成（2003）曾呼籲「師資培育多元化」不等於「師資培育健全化」。「多元化、自由化、市場化」僅能作為培育專業優質師資的一種手段而非終極目的，經過品管的多元才能達到「卓越多元、專業優質」的師資培育多元化目標。

師資培育制度變革以來，師資養成與教師專業固然呈現了嶄新的



面貌，卻也帶來了嚴峻的挑戰，為確保卓越專業的師資素質，教育部於2006年公布「師資培育素質提升方案」，希望藉由該方案之推動，在「優質、適量」原則下，使我國師資培育制度朝向專業化、優質化及卓越化的目標邁進。

2009年教育部規劃「中小學教師素質提升方案」，從職前師資培育至教師進用、淘汰等面向，整全規劃五大方案層面、十大方案重點、二十五項執行策略，期透過四年方案之推動，達到優質適量、專業發展及精進效能之終極目標（教育部，2009a）。

上述方案從師資生的養成、實習、甄選、進修等都有檢核指標，並且預計四年投入33億的經費，問題是能否達到預定的卓越目標？能否精進師培制度，完備教師進用制度？能否有效精進教師專業，提升教師專業知能？能否獎勵優秀教師及汰換不適任教師？地方經費能否支應合理的教師退休機制？

二 課程教學與師範校院的變革

1998年教育部公布〈國民教育階段九年一貫課程總綱綱要〉，九年一貫的課程是要培養學生帶得走的能力，但師培大學到底能教學生多少十大基本能力？師培大學面對不斷增刪的課程綱要，學生到底學到了哪一版本？學生是否已具備課程教學研究、教科書內容判讀與選擇、協同統整與創新教學等有效教學的能力？

師培大學應與時俱進，配合課程綱要，檢視培育課程內容是否符合專業師資所需；如規劃若干包括必、選修課程供學生修習，鼓勵學生跨系、跨校選修課程，以培養多領域專長之師資。如教育學院或師範學院可由音樂系、美術系、教育系與外聘的戲劇教授等共同開設藝術與人文領域學程供學生選修，亦可鼓勵師資生選修輔系，以培養九年一貫七大領域的應有素養（林志成，2003）。

89學年度起，九所師院陸續轉型為綜合大學或教育大學。然而，轉

型後的師範體系學校，處在臺灣高等教育資源稀釋化的窘境之下，政府雖提供了轉型的許可證，卻未提供足夠的資源與經費，轉型後的綜合大學與教育大學，缺乏高質量的非師培科系專業師資與相關資源，其體質並未真正轉變，因此仍舊面臨著極大的發展困境（陳翠華，2008）。

參 師資培育相關問題的省思

一 公費制度改變，待業教師多，師資生入學程度漸低落

1932年，國民政府公布「師範學校法」確立師範學制地位，規定師範教育由政府辦理。師範學校及師範學院採公費制，不收學費並由政府供給膳宿制服書籍；其畢業生由政府派往指定地點服務。

師範畢業生具有就業保障，但也有學者認為公費生畢業後皆由政府分發實習與服務，保障就業機會，卻因缺乏求學謀職的動機，反而不利於心智發展（張春興，1991）。

1994年，師資培育由計畫式培育改為儲備式培育，由一元化轉為多元化，由師範校院專賣擴大為設有師資培育相關學系或師資培育中心之大學，學生由全公費改為以自費為主，公費及助學金為輔之培育方式，自費生不再分發（教育部，2009c）。從教育部中部辦公室公布的資料顯示，以國小公費生分發為例，全國公費分發人數從2006年865人到2009年降到100人。98學年度錄取的公費生也只剩48名，入學成績顯著優異的公費生人數日漸稀少，是否會影響師資素質實值得深究。

過去的公費制度雖有其問題，但也有許多優秀的人才是受到公費制度保障的激勵，才有機會投身教育界。近年公費生名額雖然不多，但公費制度如何評估、改善與創新，讓優質卓越的師資提升國家競爭力實值得進一步探究。

彭煥勝（2007）指出，師培政策的開放有助於優質的人力資源投入教



職行列，然而，政策開放下所造成的師資嚴重失調，卻讓教育大學的教育系所成為大學生選填志願時的冷門科系，這對於未來幾年後的教師素質將是一個重大的危機警訊。

2005年的「六一二儲備教師大遊行」，超額、實習教師上街頭表達搶救國教的訴求，師培政策施行十餘年後的結果呈現出理想與現實的落差（蔡長達，2008），待業教師多，再加上公費生名額少，師資培育學系已難吸引優秀人才就讀，師資生入學程度漸低落，未來投入教職的素質也值得深思。

二 師資培育大學轉型方向、政策與方案仍有待省思改善

各教育大學依轉型計畫，規劃培育具有卓越競爭力的非師資培育學生，問題是師培大學是否具有相關的條件與資源？以語文教育學系改為中國語文學系為例，原來語文教育學系的強項語文教學與教材教法研究將式微，對師資培育有深遠的不利影響，且教育大學中國語文學系能否培養優於臺大等一般大學中文學系的學生呢？

楊朝祥（2003）指出，僅是整併大學校院無法提升高等教育的品質，政府希望將部分師範校院與技職校院合併，那麼合併後師資培育的特質與高級實用技術人才的培育是否將一併消失？致使改革的結果，就只是徒增幾所與一般綜合大學無異的「新」大學。劉兆漢（2003）也認為，當教育部極力推動著大學校院整併之時，應該特別注意到師培機構校院的特質，不應隨意加以整併。黃惠秀（2008）也認為面對全球化衝擊應重視師培政策轉型之利基，須進行長遠規劃以利師培政策之健全發展。

陳翠華（2008）綜合歸納教育大學之困境如下：第一，「轉型資源不足」：教育大學改制完成之後，除了組織結構的變動之外，所因應而生的轉型所需資源卻仍然不足，難以支持教育大學未來的發展。第二，「專業定位不明」：由師範校院時期的專業師範地位經歷改制之後，教育大學並未能受到「典範領導」角色所應得的重視，反而陷於必須於期

限內完成整併任務的壓力之中。第三，「學生素質降低」：師資培育多元化所引發的師資儲備量過剩的問題，造成學生選填教育大學的意願降低，使教育大學無法吸引優秀的學生，最終將導致教育大學畢業生素質有日益降低的危機。

要言之，教育大學應落實卓越品管的多元化優質人才培育工作，也應提供學生發展多元潛能的機會與可能；惟師培大學轉型的方向、政策與方案則有待省思改善。

三 師資培育、實習、檢定等制度與教育的理想仍有落差

余麗玲（2008）的研究發現：師培政策執行上稍嫌寬鬆，各校師資培育中心品質管控不一，教育主管機關對師資供需情況未能適時反映，誤導學生學習意願。

有關教育實習制度，黃詩婷（2009）的研究發現：教育實習制度無完整培訓與在職成長課程，活動未多元。陳怡芬（2009）的研究則發現：教育實習相關人員對教育實習制度整體實施之滿意情形趨於普通，教育實習相關人員對教育實習制度實施之「現行教育實習制度較過去教育實習制度設計優良」趨向不滿意。林巧雲（2009）的研究也發現：學生對師資職前教育的師資、課程、教學、行政及環境皆呈現中度滿意度；學生在師資職前教育階段的專業知識、專業技能及專業態度的學習成果，皆呈現中度水準。

上述研究顯示：師資職前教育的師資、課程、教學、行政及環境仍有改善的空間，學生的專業知識、專業技能及專業態度的學習成果等都可再精進。

各師培大學和合作的實習學校會簽約，大學實習指導教授與學校輔導教師也會依自己的現場經驗給予師資生指導，學校行政處室也會依其專長與需求安排工作，實習生會返校參加座談，問題是實習學校大學實習指導教授與學校輔導教師的遴選標準為何？



事實上，缺乏理想理念、完善規劃與標準作業流程（SOP）的實習制度，早讓實習成效大打折扣。如：實習生得看運氣遇到了什麼學校、什麼輔導教師，才能真正有收穫，而願意擔任輔導教師的教師並未接受特別訓練，只有傳遞自己的經驗給實習生，學校行政人員也得多花許多時間給他們瞭解學校行政流程。一般說來大多是「師父領進門，修行看個人」，有的人實習會收穫滿滿，有的人只求一紙實習成績。

目前師資生要經過實習與檢定，實習半年要交學分費，也沒有生活津貼。所以，實習教師在實習過程中都十分累，有的要兼家教、打工賺生活費，有的要準備研究所或公職考試。除了對未來生涯不確定的心理壓力外，也要面對檢定考試與教師甄試的壓力。因此，可以分配到專心實習的時間並不多，各校對於實習生也很難要求。半年的實習很難讓實習生完整理解學校一整年的行事，但對實習生卻是一個很沉重的負擔。

林巧雲（2009）的研究發現：實習學生在教育實習階段的教學行為、班級經營、研習進修及行政實習的專業表現皆呈現中度水準。實習學生對實習學校學生知識學習、情意學習及技能學習的影響，皆呈現中度程度。

上述研究顯示：實習階段的教學行為、班級經營、研習進修及行政實習的專業表現等都可再提升，實習學校學生知識學習、情意學習及技能學習的影響也可再加強。

新制師資培育法實施後，中小學及幼稚園教師資格檢定方式，改採以實質檢定考試取代形式上的書面檢覈，其目的是希望檢測出具有教學專業能力之教師從事教育工作，以維護受教者之權益，並為教學專業化提供更好的保證。全國首度辦理的中小學及幼稚園教師資格檢定考試於2005年開辦，測驗修畢師資職前教育課程欲擔任教職者之「基本素養及基本知能」。

教育部辦理高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定考歷年應考人數及通過人數統計資料詳如表1，從表1可以發現第一年（2005年）的高通過率（91.4%）引起了社會的關注與檢討，第二年（2006年）的通過率

大幅降低變成59.4%，又讓學生充滿不安全感。讀了四年大學加上半年實習，只有不到六成的人可以通過檢定。於是坊間的補教業又多了一項業務，但這樣以通過檢定考試為號召的補習，真的能提升師資生的素質嗎？

表1 教師資格檢定考歷年應考人數及通過人數統計

西元年	應考人數	到考人數	到考率	及格人數	通過率
2005年	2,392人	2,381人	99.54%	2,186人	91.4%
2006年	7,858人	7,742人	98.52%	4,596人	59.4%
2007年	8,288人	8,016人	96.72%	5,444人	67.9%
2008年	11,266人	10,986人	97.51%	8,305人	75.6%
2009年	11,185人	10,891人	97.37%	6,933人	63.7%

註：1.通過率（%）=（通過人數／到考人）×100%。

2.2005～2006年資料摘自http://www.moe.gov.tw/PDA/news.aspx?news_sn=647&pages=8&unit_sn=14。

3.2007～2009年資料筆者整理教育部三年發布之新聞稿。

什麼才是教師應有的專業？通過檢定考就可以了嗎？美國界定教師教育專業，有兩套全國性之教師專業標準：一為「全國專業教學標準委員會」（National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS）所發展之教師專業標準（Professional Teaching Standards），適用於教學三年以上之資深教師；另一為「州際初任教師評量與支持聯盟」（Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium, INTASC）所發展之初任教師證照、評估與發展模式（Model Standards for Beginning Teacher Licensing, Assessment and Development）。NBPTS標準有五項核心主張（propositions），分別為：教師投入學生學習、教師瞭解任教學科並知道如何傳授給學生、教師負責管理和監督學生的學習、教師能夠有系統性地從經驗和實務中進行思考、教師是學習社群中的一員（潘慧玲、張德銳、張新仁，2007）。英國也有全國性教師專業標準，其內涵以專業



特質、專業知識與理解，以及專業技能為基礎（Training and Development Agency for Schools, 2009）。

2005年日本文部科學省中央教育審議會發表「創造新時代義務教育」諮議報告書，具體歸納出優良教師的要素：1.對於教職有強烈的熱情；2.確實具有教育專家的能力；3.統整的能力（楊思偉、陳盛賢、江志正，2008）。

要言之，唯有找到對的人上車，吸引具有教師特質與熱情者投入，再透過系統化師資職前教育課程、完善的實習輔導制度及嚴謹的教師檢定制度。如此，才能透過卓越師培課程、良好境教、生活輔導、學習輔導、生涯輔導等，培養兼具理論知識、實務體驗與教學智慧的師資生，才能比較符合師資培育教育的理想與理念。

四 供需失衡，缺額評估與教師進用規劃仍未盡周全完善

在全球化的衝擊下，各國政府大多採取新自由主義作為改革的理念基礎。在新自由主義的理念下，解除各項管制，讓教育像商品一樣自由流通，成為各國教育改革的政策措施。然而，以商品邏輯來作為教育改革的機制，是否有降低專業標準之虞？尤以師資培育是否適用商品邏輯成為各國討論的重要問題。國家管理、市場機制與師資培育機構之間如何採取平衡？成為各國決策者所亟需面對的基本課題（楊深坑，2008）。

強調多元開放卻未考慮卓越專業與供需問題的師培政策，造成師資嚴重過剩與偏頗（專長與實際需求不符）的現象。本已缺額不多，加上少子化的衝擊，各縣市年年處理超額教師之去留，不得不控管缺額，如此僧多粥少，一旦各縣市只要辦理甄試，人數都成千上萬。許多縣市目前連公費生都快沒有缺額可分配，那些非公費生的就業慘況可想而知。

劉欣宜（2009）就認為多元開放卻標準寬鬆的師資培育易造成人力資源浪費與證照貶值危機。流浪教師會面臨少子化、鎖缺政策、性別刻板印象、代理代課教師的特殊身分、不穩定的工作狀態及社會的輿論等挑