

我國中小學師資培育現況、政策與展望

林新發

國立臺北教育大學教育政策與管理研究所教授兼教育學院院長

王秀玲

國立臺灣師範大學教育系副教授

鄧珮秀

國立臺北師範學院教育碩士

摘 要

我國為符應民主開放的社會發展，提升師資素質，已於1994年通過〈師資培育法〉，隨後1995年通過〈教師法〉，然而隨著多元化師資培育政策施行，師資儲備人員擴增、再加上當前社會面臨少子化趨勢、師資需求數量緊縮，使得原本中小學師資培育政策面臨重大的挑戰。於是教育部近年來積極展開一連串的師資培育改革政策，以期能有效改善並提升師資培育的「質」與「量」，落實「優質適量」、「保優汰劣」的目標，本文乃就我國近年來中小學師資培育數量的現況、職前教育政策（含教育實習）、教師資格檢定考試、教師在職進修機制等方面加以探究，並展望我國未來中小學師資培育政策方向，俾供參考。

關鍵詞：中小學、師資培育政策

The Current Situation, Policy and Prospect of Elementary and Secondary Teacher Education in Taiwan

Hsin-Fa Lin

Dean, College of Education, National Taipei University of Education

Hsiu-Ling Wang

Associate Professor, Department of Education, National Taiwan Normal University

Pei-Hsiu Teng

Education Master, National Taipei Teacher College

Abstract

In Taiwan, in order to support social development of evolutionary democracy and to improve teacher quality, the “Teacher Education Act” was passed by Ministry of Education in 1994, then “Teachers’ Act” was passed in 1995. However, they produced the following results: diversification of channels of teacher education, augmentation of reserve teachers, impact of low fertility rates, low demand for teachers, and so on. The Elementary and Secondary Teacher Education Policy faced the biggest challenge.

Recently, the Ministry of Education initiated a series of progressive policies for efficacy education and expects to improve the quality and quantity of teachers efficaciously. The targets are “less quantity and more quality”, “protect the superior, and eliminate the inferior”.

In this article, the authors concerning the explore the current situation and policy in Taiwan quantity of teacher education for elementary and secondary school, pre-service education (including teaching practice), teacher certification, in-service education, and try to provide future directions for elementary and secondary teacher education policy in Taiwan.

Keywords : Elementary and Secondary School, Teacher Education Policy

壹、前言

中國有句名言：「名師出高徒」，意指好的老師教導出優秀的學生。美國教育學家Dr. Beeby指出：教育的品質是教師品質的反映，沒有優良的老師，就不會有優質的教育，由於教育專業品質的提高，教師才會有所進步（引自周談輝，1985）。教育部中教司陳益興司長（2006：9）曾說：有言『贏得師資就贏得教育、贏得教育就贏得國家未來』，所以師資培育是教育之母。由上可知，中外皆強調教師的素質，因為師資素質的良窳不僅關係到國民教育的成敗、決定明日公民的素質，也牽引著國家競爭力的強弱，在國家經濟發展上居於樞紐的地位。

美國在2002年公布《將每個學童帶上來法案》，強調「有好的教師，才有表現卓越的學生」，透過法案經費的補助，聯邦政府透過許多方案來推動教師素質的提升。英國也於1998年發表《教師：面對變革的挑戰》（*Teachers: Meeting the challenge of change*）綠皮書，強調「要吸引優秀人才加入教師的行列，並以教師生涯發展為核心，規劃快速升遷的管道與教師分級制度」。其餘如法國、加拿大、澳大利亞等先進國家亦均有提升教師素質的配套措施。因為唯有透過教師素質的提升，才可以幫助教師進行更有效的教學活動，以及培養學生學習興趣和促進學生學業成就等目的，是以，教師素質越高，教師教學品質越佳，學生學習效果則愈好，此乃世界各國關注教師素質的關鍵所在（洪仁進、王秀玲、康瀚文、謝馥宇，2006）。

我國為符應民主開放的社會發展，提升師資素質，已於1994年通過〈師資培育法〉，隨後1995年通過〈教師法〉，希冀藉由法令力量將原本一元化、計畫性、分發制、公費制的師培政策轉變為多元化、儲備性、甄選制、自費制，師資來源由中央控管品質走向市場擇優汰劣機制，此外，規範並保障教師進修的權利與義務，以增進教師的競爭力，維持教師素質的水準。

然而師資培育來源雖和美國、日本、德國等國一樣，採取多元、開放、自由的政策，但我國在品質管控及人力需求等配套措施未做好合理規劃的情況下，不僅造成師資培育數量過剩，教師市場供過於求，形成人力資

源的浪費，也讓師資培育體制面臨考驗，師資培育多元化的政策至今仍然備受爭議。有鑑於此，教育部已開始著手研究規劃未來5~10年之因應策略方案，積極對師資培育機制重新調整與改進，未來政策的推動主要是以標準本位、評鑑導向的方式逐步進行，試圖加強職前教育到在職進修的品質，希望提升及改善師資培育的「質」、「量」，落實「量少質精」、「保優汰劣」的目標，亦即要將原先過度自由開放的師資培育政策，修正至較為中道且兼顧中央管控與市場機制的培育政策。

其中，教育部（2006a）參據中華民國師範教育學會2004年所提《師資培育政策建議書》，並廣泛蒐集各界意見，且經師資培育審議委員會審議通過後，已於2006年2月23日正式發函公布「師資培育素質提升方案」，對應師資培育的五大層面分別訂定九項行動方案（如表1），各個方案下再訂定分項目標、實施重點、具體作為、完成期程、主辦/協辦單位、經費需求等內容，該方案將從2006年推動至2009年，期程4年，預期能在穩健而有節奏的推動下，早日促成師資培育愈加專業化、優質化及卓越化，從而穩固師資培育永續發展機制。本文乃就我國近年來中小學師資培育數量的現況、職前教育政策（含教育實習）、教師資格檢定考試、教師在職進修機制等方面加以探究，並展望我國未來中小學師資培育政策方向，俾供參考。

表1 師資培育素質提升方案

五大層面	九項行動方案
師資養成層面	方案一：建立標準本位師資培育政策
	方案二：協助師範/教育大學轉型發展
	方案三：規範師資培育之大學績效評鑑與進退場機制
教育實習層面	方案四：增強教育實習效能
資格檢定層面	方案五：健全教師資格檢定制度
教師甄選層面	方案六：建置師資人力供需資料系統與督導機制
教師專業成長層面	方案七：提高高級中等以下學校師資學歷
	方案八：強化教師專業能力
	方案九：推動表揚優良教師與淘汰不適任教師機制

資料來源：研究者自行整理

貳、師資培育數量的現況

以往中小學師資培育數量不明確，常常導致教師供需失調，教育部為期建立詳細完整之師資培育相關數據資料，提供師資培育單位一個供需評估機制，並符應儲備制度資訊公開原則，已於2006年1月首印《中華民國師資培育統計年報：九十四年版》（以下簡稱《師資培育統計年報》），其內容包括幼教、國小、中等、特教四大類科的：師資培育相關基本資料、在職教師數量與授課資料、師資儲備人員數量與就業情形、目前培育之師資生數量分析等四大項資料，且以縝密細緻之分層、分齡、分區、分科的統計數據呈現之（教育部，2006b）。

從《師資培育統計年報》中可看出，自1997年至2005年核證之高中職以下師資總人數已累積達108,093人，其中以「中等學校教師」類組的核證人數最多，共計50,361人（含中等普通專長40,564人與中等技職專長9,797人），其次是「國民小學教師」的核證人數計44,654人。且總累積核證人數中有50,758人未在學校擔任正式教師工作，係屬於儲備的狀況（如表2）；由此顯示，我國師資儲備量不但充足，且待適量調節，尤其接踵而來的少子化效應衝擊的不只是學生人數的減少，也影響在職教師的編制人數，教育部推估至105學年度較94學年度的國小編制教師人數將減少33,579人(33.43%)，中等學校編制教師人數則將減少15,693人(15.97%)，如圖1所示。因而，教育部已於2004年12月起開始實施師資培育數量的減量方案，若減量方案能確實進行，預估96學年度全國中小學師資培育之核定總招生名額將不會超過10,000人（如圖2）。此外，原本100%培育小學師資來源的師範學院，教育部中教司表示：六所師範學院在2005年8月改制為教育大學後，其發展方向將定位在「轉型發展與整合發展並重」，未來各教育大學的師資培育學生，將於2007年完成調降至50%以下（如表3），另外50%則培育具有卓越競爭力的非師培生（中教司，2005年8月26日；中教司，2005年10月27日a；教育部，2006b；陳益興，2006）。

表2 1997至2005年核證之高中職以下師資數量

核證年度	職業狀況		高中職以下師資 核證數量小計
	在職	儲備	
1997年	788人	211人	999人
1998年	1,788人	843人	2,631人
1999年	5,030人	2,190人	7,220人
2000年	8,915人	2,469人	11,384人
2001年	12,930人	3,555人	16,485人
2002年	10,543人	5,390人	15,933人
2003年	8,803人	8,891人	17,694人
2004年	6,552人	10,809人	17,361人
2005年	1,986人	16,400人	18,386人
總計	57,335人	50,758人	108,093人

資料來源：中華民國師資培育統計年報：九十四年版（頁104），教育部，2006b，臺北市：作者。

教師編制人數

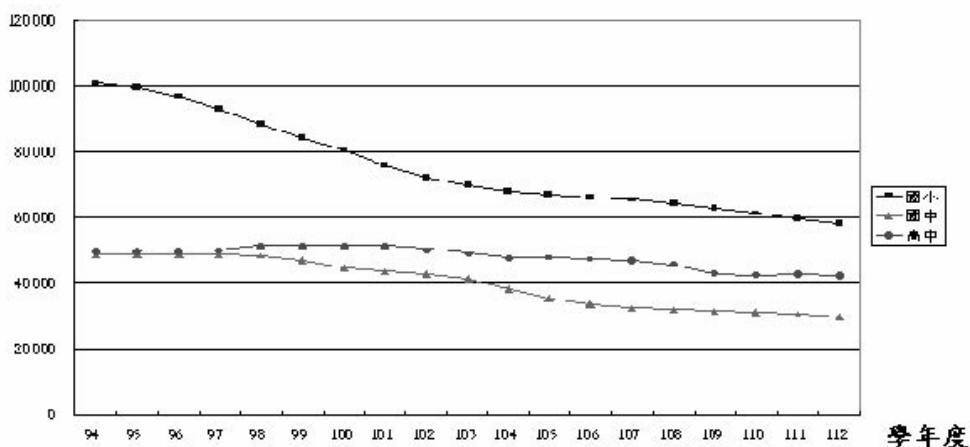


圖1 推估94-112學年度編制教師人數

資料來源：陳益興（2006）。我國師資培育政策發展趨勢。載於國立臺北教育大學教育學院暨教育政策與管理研究所（主編），95學年度全國大學教育學院院長聯席會議暨教育政策研討會會議記錄（頁9）。臺北市：國立臺北教育大學。

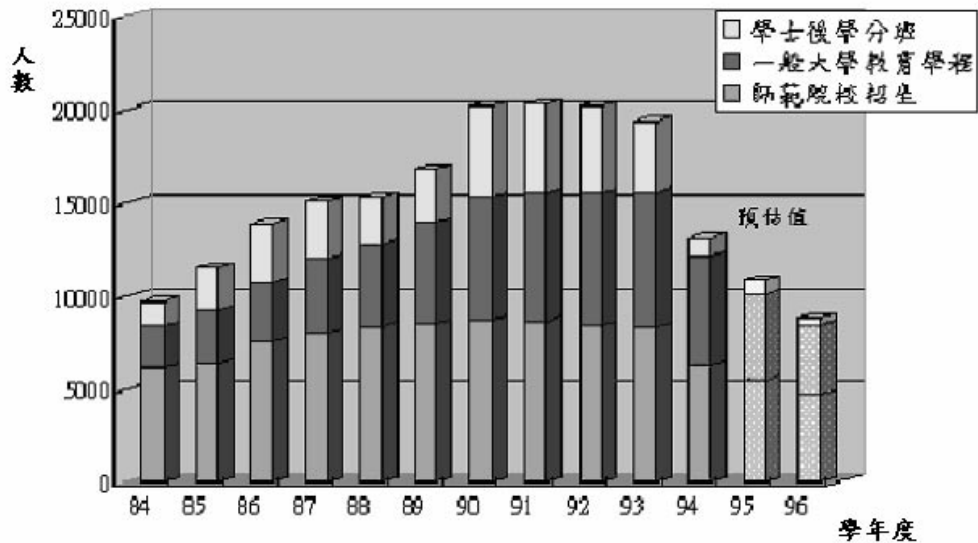


圖2 86-96學年度師資培育核定招生名額統計圖

資料來源：中教司（2005年10月27日a）。少子化趨勢的學校師生人數變化。教育部電子報。2007年1月2日，取自：<http://epaper.edu.tw/177/mainstory4.html>

表3 2004至2007年六所教育大學師資培育數量

年度 學校校名	2004年	2005年	2006年	2007年
國立花蓮教育大學	844 (100%)	459 (54%)	474 (56%)	312 (37%)
國立臺中教育大學	776 (100%)	625 (81%)	485 (63%)	345 (45%)
國立屏東教育大學	747 (100%)	553 (74%)	355 (48%)	260 (35%)
國立臺北教育大學	1156 (100%)	799 (69%)	651 (56%)	462 (40%)
國立新竹教育大學	857 (100%)	510 (60%)	313 (37%)	266 (31%)
臺北市立教育大學	866 (100%)	576 (67%)	459 (53%)	319 (37%)
合計	5,246 (100%)	3,522 (67%)	2,737 (52%)	1,964 (37%)

資料來源：中教司（2005年8月26日）。93至96年度六所教育大學師資培育數量。教育部電子報。2007年1月2日，取自：<http://epaper.edu.tw/163/>

參、師資職前教育政策

自1994年〈師資培育法〉公佈至今已逾十年，當初為了配合當時整個社會尋求民主改革開放的呼聲，符應非師資培育機構想加入培育師資之訴求，並期望透過自由競爭之市場機制，提升師資養成素質，才將我國的師資培育政策由一元化改為多元化。然隨後，我國社會出現人口結構改變、少子化趨勢明顯、出生率下滑、儲備教師量上升、教育經費短絀、中小學人事經費約高達學校總預算的九成左右等時空環境的轉移，又再次造成師資供需失衡的現象，只不過這次變成「僧多粥少」、「供過於求」。於是，教育部近年來積極展開一連串的師資培育改革政策，試圖調節改善師資供需關係，提升中小學師資素質。茲敘述教育部針對教師職前教育方面所採行的相關政策、方案和作法如下：

一、師範校院轉型發展的計畫

1979年〈師範教育法〉頒佈以來，師範校院成為我國培育中小學師資的主要單一管道，直至1994年，〈師範教育法〉修改更名為〈師資培育法〉，並將國內中小學師資改採多元管道方式培育後，師資培育的門戶大開，師範校院面臨到前所未有的挑戰與競爭壓力。教育部杜正勝部長（2004）在立法院教育及文化委員會第5屆第5會期教育部業務概況報告中曾表示，師範校院受限於師資培育的傳統任務，校園校舍空間普遍不足，教學研究資源有限，加上教師教學及實習輔導、在職進修等沉重負擔下，研究環境及研究成果普遍不佳。尤其師範校院學校規模小，學校競爭力普遍不夠，所以，在師資培育多元化的政策下，師範校院已漸成為大學校院中的弱勢學校，亟需協助師範校院轉型，朝向綜合大學發展。

然而，社會大眾期許師範校院繼續扮演我國師資培育體系裡的中堅穩定力量，及作為師資培育專業典範領導角色之期待仍然強烈，於是政府一方面協助師範校院保存其固有特色；另一方面積極檢視師範校院既有的結構與功能，構思其未來的轉型發展與定位，其規劃方向主要有四：（1）單獨發展為綜合大學，（2）與鄰近大學（尤其是功能互補之大學）合併為綜合大

學，(3) 師範校院彼此進行整合，(4) 單獨發展為教育大學。是故，國立嘉義師範學院與國立嘉義技術學院於2000年2月1日政策合併為國立嘉義大學；國立臺東師範學院與臺南師範學院分別在2003年和2004年改制為國立臺東大學和國立臺南大學；其餘六所師範院校（國立臺北、新竹、臺中、屏東、花蓮師院和臺北市立師院）則於2005年8月1日起改制為教育大學（中教司，2005年10月27日b；歐用生等，2006）。

就此而論，師範校院轉型為教育大學或綜合大學，具有象徵性意義，預期將能發揮師資培育的傳承與創新功能，換句話說，也就是希望能夠藉機吸引優秀學子從事教職行列，進而保有優質師資素質的傳統特色，再者，亦可培育出具有卓越競爭力的學生，從事教育藝文產業等有關工作，從而展現教育大學嶄新的里程碑。

二、師資培育數量的規劃方案

師資培育管道開放後，目前我國師資培育的管道有三種，包括：師資培育大學、教育學程及學士後教育學分班。惟因教育當局未嚴格審定師資培育機構的成立，缺乏合理的師資管控機制，使得師資培育數量快速增加，依據《師資培育統計年報》顯示，1997—2005年期間，在各大學院校修完教育學程並通過檢定、取得合格的高中職以下教師證書者共108,093人，其中57,335人已在學校任職，其餘50,758人仍在「儲備」狀態，而且近1-2年來，已經從師資培育機構畢業及正在中小學教育界實習的數量亦為數不少。有鑑於此，教育部於2004年12月起開始推動「師資培育數量規劃方案」，逐步對師範校院、大學師資培育中心、與學士後教育學分班三方面落實師資培育數量控管，預定三年內（即至九十六學年度）至少減少師資培育數量達50%，且師資培育機構評鑑結果評為三等者2007年立即停止招生，藉以淘汰不合適的師資培育機構，改善師資培育人數供過於求現象，達到「優質適量」、「保優汰劣」的師資培育政策目標（教育部，2004；教育部，2006b）。

三、大學校院師資培育中心的評鑑要點

為落實建立師資培育「保優汰劣」政策方向，做好師資培育品質管控的工作，並建立評鑑規準及退輔機制，教育部雖然已自85學年度起逐年規劃並執行師資培育單位之評鑑機制，惟歷經多年以來，教育學程評鑑項目，部分已不合時宜，評鑑過程也欠缺優劣規準及退輔機制，爰此，教育部乃在2006年5月23日修正發佈〈大學校院師資培育評鑑作業要點〉，擴大評鑑對象，明訂每等級之成績標準及評分方式，師資培育評鑑包括下列項目：（1）教育目標與發展特色；（2）行政組織、定位與運作；（3）學生遴選與輔導；（4）圖儀設備、經費、空間等資源運用；（5）教師員額、師資素質及研發成果；（6）課程與教學規劃及實施；（7）教育實習與就業輔導；（8）地方教育輔導或教師在職進修之推廣。教育部杜正勝部長指出，在師資供需失衡的情況下，對於師資在「質」方面的控管更形重要，因此，需要透過教育學程評鑑，建立大學教育學程退場機制，控管師資素質，達到「調量重質」的目標，未來師資培育評鑑除朝向協助扮演師資供需平衡機制角色外，並協助各師資培育機構有效控管師資素質（中教司，2005年10月27日b）。

四、教育部卓越師資培育獎學金的試辦計畫

隨著師培制度的改變，師範院校保障教職的公費生名額逐年減少，全國師範院校以往每年招收2,000多名公費生，2003年減少到100多名，2004年則不到40名（劉偉瑩，2004）。不只如此，現今通過教師檢定考試並取得教師證書者已不保證就業，仍須再進一步參加學校教師甄試才能獲得教職工作，在未獲聘教職之前，僅能屬於「儲備教師」；且目前中小學正式教師缺額還是有限，許多人對未來是否從事教職工作仍有所顧慮、怯步，以致無法吸引優秀學生報考師資培育校院，或修習教育學程，流失許多卓越人才甚為可惜。

教育部為使師資培育體系能「揚其優、補其弱、保其成」，並提升師資生素質、鼓勵優秀清寒學子投入師資培育工作，於2006年6月核定「教育部卓越師資培育獎學金試辦計畫」，並自95學年度起開始試辦四年，提供540名每人每月8,000元（一年96,000元）獎學金，該項計畫特色包括：（1）

扶弱與擇優融合；（2）能力與興趣兼重；（3）本土與國際兼顧；（4）理論與實務並重；（5）標準與考核通貫；（6）培育與選用合一。雖然這項計畫並不保證就業，不過受獎的師資生若通過多項考核、檢定、評選後，教育部將頒發「卓越儲備教師證明書」並公告週知，同時推薦給各縣市政府教育局，建議辦理教師甄選時列為優先考量的名單（中教司，2006年7月13日）。

五、師資實習制度的改變

Watts（1987）指稱教育實習在整個師資培育過程中，是一個對欲成為教師者最有價值與幫助的學習活動。換言之，要將師資職前養成階段中所習得之理論和認知上的教學原理，轉化為實際的教學方法技能及專業的教育實踐活動，實有賴教育實習工作的進一步推展（劉美慧等人，2006）。

教育部依據〈師資培育法〉及〈教師法〉條文內容，在1995年訂定〈高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法〉，其頒佈後，將教育實習賦予法源地位，正式將實習制度納入師培體系的重要一環，針對實習對象、機構、內容、授課時數等加以規範。惟自實施至今，教育實習品質備受討論，根據相關實徵研究結果認為，教育實習制度實施成效並不如預期，一直流於形式，未有嚴格的審查標準，實習教師在實習歷程中的角色與定位不明、實習輔導教授的輔導功能無法彰顯、實習津貼額度引發爭議、代課問題、實習輔導計畫難以落實、實習教師工作量繁重且工作時間過長、教育實習只著眼於制度層面的規範，未兼顧實習教師的需求及權利，少數學校甚至將實習教師視為廉價勞工，僅協助處理行政瑣事，雖然新制教育實習制度的期限已減為半年，但實習年限縮短仍無助於師資畢業生的見習成果，導致教育實習的功能大打折扣（洪仁進等人，2006；邱素青，2005；高強華，2000；楊惠琴，1997；鄭彩鳳、洪秋瑋，2005）。

有鑑於教育實習衍生的問題，周愚文、黃政傑、林鎮坤、方永泉（2003）針對教育實習進行研究，並提供七項因應策略：（1）教育實習應融入整體師資培育課程之中；（2）慎選並培育合適的中小學實習輔導教師及實習指導教師；（3）教育實習應以專業精神及態度的養成為主軸；（4）建

立專業發展學校；（5）加強師資培育機構的實習評鑑；（6）整合師範院校實習輔導處人力，提供適當的補助；（7）重視教育實習制度，加強補助教育實習工作之推展。

教育部也在2003年8月1日重新修訂〈師資培育法〉，將「教育實習」部分做了重大的改變（見表4），且已於2003年8月27日廢止〈高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法〉。不過礙於該辦法廢止後缺乏適用的實習規準，且為提升半年實習課程之品質，教育部特於2005年9月7日公布〈師資培育之大學辦理教育實習作業原則〉，該作業原則針對：（1）實習學生之資格及審核；（2）師資培育之大學實習輔導；（3）教育實習機構之遴定及職責；（4）實習輔導教師職責及獎勵；（5）實習學生之職責；（6）實習成績評量及請假規定等六大內容提出規範準則。期以強化「師資培育之大學之指導老師與實習學生」的「指導關係」、「師資培育之大學與實習機構」的「夥伴關係」、「實習機構之輔導老師與實習學生」的「輔導關係」等教育實習三聯關係（國立教育資料館，2006；教育部，2003，2005；鄭彩鳳、洪秋偉，2005）。

除此之外，在教育部（2006a）公布的「師資培育素質提升方案」中，亦已研擬推動多項攸關教育實習的具體計畫，諸如：「實習輔導教師認證及訓練計畫」、「教育實習績優三獎」（實習輔導教師、實習指導教師及實習學生）、「教育實習機構成為專業發展學校認證機制」等因應策略，以增強教育實習效能，進而提升實習學生專業知能。

表4 新舊制教育實習對照

項目	舊制教育實習	新制教育實習
適用對象	2003年8月1日以前已在修讀教育學程、教育學分班、師資班或正在實習者	2003年8月起修讀教育學程、教育學分班、師資班的學生以及92學年度入學的大一新生
實習階段	畢業後，介於「職前教育」與「在職教育」中的「導入教育」階段	正式納入師資職前教育課程，係為「職前教育」階段
實習時間	一年，實習期間自當年7月起至翌年6月止	半年（一學期），自每年8月至翌年1月或2月至7月為起迄期間

表4 新舊制教育實習對照（續）

實習津貼	教育部於實習教師在教育實習期間得發給每月8,000元實習津貼	取消實習津貼，且師資培育機構得依法向學生收取相當於四學分之教育實習輔導費
實習身分	實習老師 【既非學生，也非教師】	視同為「學生」
辦理單位	實習輔導處	實習就業輔導單位或師培中心

資料來源：研究者自行整理

肆、教師資格檢定考試

原〈高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法〉規範實習教師經複檢合格後就會核發合格教師證書，因而常被詬病為教師證書不似律師、醫師執照專業，書面文件檢覈流於「形式化」。且綜觀國外教師的資格認定，諸如日本、英國、德國等先進國家，大多主張在修畢相關規定的教育學分與科目後，必須經過國家考試測驗才能取得教師證書，尤其德國更須經二次教師資格檢定考試及格，才能成為正式的合格教師（馬信行，2000）。

有鑑於此，教育部再次修正〈師資培育法〉，針對教師資格取得部分做些調整與改進，並在2003年7月31日訂定〈高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法〉，從而將教師資格原本的「形式」檢定改走向專業證照的「實質」檢定，真正落實「保優汰劣」的師培目標。易言之，凡是2003年8月1日新制〈師資培育法〉通過後的學生，未來要當中小學、幼稚園教師，都要先修畢師資培育之大學規定的師資職前教育課程（含實習），取得師資培育之大學所發給的「修畢師資職前教育證明書」後，再參加教師資格檢定考試，教師資格檢定及格者，才由中央主管機關（教育部）發給「教師證書」，目前我國人民欲成為中小學正式教師的新制師培流程為：職前課程（含教育實習）→教師檢定考→正式教師證書，舊制原有的流程（職前課程→初檢→取得實習證書→實習→複檢→正式教師證書）已經改變。而就舉辦教師資格檢定考試而言，其除能保證師資的素質水準外，對於受教者權益

亦能維護，為教學專業化提供更好的保障。

我國中小學及幼稚園的教師資格檢定考試已於2005年4月首度舉辦，目前教師資格檢定考試共分為「國民小學」、「幼稚園」、「特殊教育學校（班）」及「中等學校」等四大類科；考試內容分為兩類型，包括「共同科目」二科：國語文能力測驗、教育原理與制度，及「專業科目」二科（依報考類科而有所不同，例如，國民小學的專業科目為兒童發展與輔導、國民小學課程與教學；中等學校的專業科目為青少年發展與輔導、中等學校課程與教學）；定期每年舉辦一次考試，採筆試方式進行之；其相關詳細訊息可從高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定考試網站中獲得（<http://tft.naer.edu.tw/>）。另外，根據統計資料顯示：2005年中小學及幼稚園教師資格檢定考試到考人數2,381人，及格人數2,186人，及格率約91.4%。而第二年到考人數7,742人，及格人數4,596人，及格率約59.4%。且教育部中教司表示，未來考量將「通過教師檢定考試比例」納入各大學校院師資培育中心評鑑指標項目中，以督促師資培育機構做好教師能力把關工作（中教司，2005年5月13日；翁翠萍，2006）。

伍、教師在職進修機制

在知識經濟時代裡，面對的是知識快速膨脹、資訊取得型態轉變，如何提供一套順應時代潮流、符應社會需求、因應知識增長、配合學生需求的課程，常常是身為「傳授知識、教導知能」教育工作者的一大挑戰，尤其我國國民中小學已於2005年起全面完成九年一貫課程之實施，且教育部目前正在研擬高中到小學「十二年一貫」的課程體系，預定將在98學年度起實施（陳曼玲，2005）。面對此一重大教育改革時期，無論主管教育行政機關、師資培育機構、學校、教師（師資生）、家長都必須加以有效因應和配合，方能達成「縱向銜接、橫向統整」的課程目標。其中尤以教師更是九年一貫課程實施成敗的關鍵，因為教師是執行新課程的第一線工作者，假如教師缺乏執行新課程的能力與意願，則新課程改革之成效將大打折扣，另根據傅佳嫻

(2006) 研究指出：國民小學教師在專業知識與專業能力整體方面雖然呈現高素質，但相較之下，其中的課程與教材的素質、研究能力卻相對較低。

Stenhouse (1983) 曾指出：沒有一種有效的課程發展是不需要透過教師專業成長。是故，為確保教育改革工程能夠順利成功，師資培育機構必須有效促進教師專業成長，在職進修更被視為是維繫與持續教師專業系統化成長之重要來源 (Furlong, Hirst, Pocklington & Miles, 1988)，黃坤錦 (2004) 亦認為：教師專業不斷地在更新變化，教師完成職前教育後，還需接受在職教育，才能達成教育專業發展。換言之，唯有教師不斷的進修，才能協助學生取得知識，幫助學生成長，並有效落實教育改革策略，綜觀目前國內中小學教師在職進修制度大致如表5所示。

表5 臺灣地區中小學教師在職進修制度

項目	內容
提供單位	政府（中央/縣市地方）、學校（師資培育大學/大學院校/國小/國中）、教師研習中心、縣市國民教育輔導團、教育專業團體（教師會）、民間機構（文教基金會/教育改革團體/家長團體/宗教團體）等
參與人員	校長、行政人員、教師、家長、社會大眾、學生等
進修性質	學位進修、學分進修、第二專長研習、行政職務研習（校長/主任）、一般教育知能研習（新政策/新法令）、專門教育研習（主題/學術/研究）、個人興趣研習等
舉辦方式	座談會、研討會、工作坊、在職進修、考察
進修時間	週三下午、寒暑假、下午放學後、夜間時段、上班時間 【全時進修、部分辦公時間進修、休假進修、公餘進修】
進修時數	教師在職期間每一學年必須至少進修18小時或一學分，或五年內累積90小時或五學分
經費來源	參與者自行付費、學校或所屬主管教育行政機關編列預算全額/部分補助

資料來源：研究者自行整理

近年來教師進修研習的管道多元，教師參與進修的情形有普遍提升的趨勢，然而，相關研究指出：教師進修的實質內容尚缺整體規劃，彼此多有重疊，沒有形成一定的序階，缺乏完整進修體系之建構，教師主動進修的意

願存在相當大個別差異。另外，由於教師職級過度扁平，致使第一年新進教師和最資深教師的差別僅在於薪資，其餘並不會隨個人努力或表現而有不同的對待。這些進修所面臨的問題，對於在教育改革過程，不斷期待教師主動尋求成長、與時俱進的需要，產生了不小程度的障礙（楊思偉等人，2006；國立教育資料館，2006）。

為了能改善上述國內教師進修研習的問題，並妥善規劃建構教師進修研習的機制，教育部委託陳木金等人進行「高級中學以下學校及幼稚園新進及在職教師研習課程規劃」，研究整理出教師專業發展研習七大指標，作為教師研習進修辦理之依據；並將教師專業發展之研習進修課程內涵，分為基本、進階及專業三大類。且歸納教師進修研習系統為中央層級、縣市政府層級、鄉鎮市區層級、學校層級、教師個人層級等五大系統（陳木金等人，2004）。

之後，教育部又委託楊思偉等人（2006）進一步繼續建構我國教師在職進修體系之研究，並在陳木金等人研究成果之基礎上，初步設計出「教師專業生涯研修內涵表」，將陳木金等人的教師生涯五個時點，濃縮成為四個時期：（1）1-2年是探索期；（2）合併3-5年建立期及6-10年轉化期；（3）11-20年是成熟期；（4）21年以上是精進期；而在教師研修內涵則歸納設計為七大項目，分別為：教育信念與教育發展、教學新知與教學技巧、班級經營與學生輔導、學科知識與教材教法、專業態度與研究知能、教育管理與課程領導、生活品質與實用智慧；該七大項目又因生涯發展時期的相異而再分別陳列不同的細項內容以供教師研修。並且初步建構一套「教師專業發展的進修研習體系」，其中將研習分為「指定研習」與「增能研習」二大類，前者是指比較固定主題之研習，與教育專業和學科領域有關之內容；後者是指較廣泛之教育主題內容，即與生活品質、實用智慧有關之內容。另外，亦研訂教師生涯發展時期各自所應完成指定或增能研習的時數。而在推動教師研修機構方面，則依序為中央政府層級、縣市政府層級、區域聯盟層級、學校層級、及教師層級等五個單位。

就此而論，師資培育的制度正值重大的轉換期，唯有教師不斷的主動

進修，不斷蛻變自己去符應時代的需要，才能追上時代的步伐和面對一波波的教育改革，甚而去引領時代的發展。至於要如何促使教師願意參與進修，提升教師自我專業知能，則須有適切的法令規範責成教師進修義務，然後再引導教師自願、主動、積極的參與進修，進而刺激教師自我反思能力。此刻，教育部（局）正在積極推動教師進行相關研究，並著手規劃一系列教師專業成長的活動與策略，以提升教師教學效能，茲臚列政府對提升教師專業成長的因應策略如下（師資培育重要政策，無日期；國立教育資料館，2006；教育部，2006a）：

- 一、協調各縣市設立區域教師進修中心。
- 二、推動師資培育大學與學科中心進行策略聯盟。
- 三、推動設置教師在職進修的資訊平台。
- 四、配合課程改革規劃辦理各類在職進修學分班：建議開設「領域教學學分班」、「專長增能學分班」、「第二專長學分班」等多元課程，並補助師資培育之大學開設教師在職進修領域的教學專長增能學分班。
- 五、提昇國際競爭力，辦理中小學教師英文研習活動。
- 六、鼓勵社會教育機構或法人辦理教師進修相關課程或研討會。
- 七、開辦在職碩士學位班，規劃提高碩士取得合格教師證書比例：預計每年國小教師取得碩士學歷人數達2,000人（約每年增加2%），每年國中教師取得碩士學歷人數達1,300人（約每年增加2.8%），每年高中職教師取得碩士學歷人數達1,800人（約每年增加3.8%）。
- 八、結合社會教育資源，提供多元化之教師進修課程，及各領域師資共同核心課程之研習培訓。
- 九、逐年補助各縣市教師進修研習中心的設備經費。
- 十、研擬高級中等以下學校及幼稚園教師進階制度的實施草案，逐步建立教師進修研習與教師學術研究加給結合的「教師進階制度」。
- 十一、進行教師換證之相關研究。
- 十二、規劃建立不適任教師評議核定的退場機制。
- 十三、規劃建立教師專業能力發展之權責單位、認證單位、層級與課程內容。

綜觀上述一系列正在進行或是還在研擬規劃的政策，發現教育部係在建立以專業研習為主，學位進修為輔，並兼顧教師專業能力之充實與專業態度之培養的專業成長體系；此外，也試著將目前所依據「服務年資」建構的晉階式教師專業發展體系，逐步改為「進修研習」與「薪資晉級」結合的教師專業發展制度，冀望能提升中小學在職教師的素質，強化教師專業能力發展，有效保障教學服務品質（杜正勝，2006；教育部，2006a）。

陸、展望

我國由於多元的師資培育政策過度開放，師資儲備人員擴增、再加上當前社會少子化、教師離退率趨緩、師資需求數量緊縮、師資專業化的需求等時空背景的衝擊下，使得師資培育政策面臨重大的挑戰。

而「師資培育」主要目的是在培育能教、會教且願意教的優質教師，且依據〈師資培育法〉第3條規定：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。是故，一個兼具「質」、「量」的優質師資養成，必須透過職前培育、實習與在職進修等之配合才能達成，其為一連串持續且不可分割的專業培育過程，任何一個環節出錯即會產生問題。

其實不僅國內的師資採開放培育政策，綜觀美國、日本、英國、德國等先進國家也大多是採行自由、多元發展的方式培育師資，師資的來源是多面向的，惟各國在檢定、實習、認證、甚至甄選、任用、進修等後續階段均設有嚴格的把關制度，確實進行「擇優汰劣」，以確保國家師資的素質，因此研究者試著對中小學師資培育政策提出建議如下，俾供參考：

一、師資職前培育方面：

- (一) 建議核給師範校院、教育大學、師資培育機構系所至少20-30%的公費名額，並逐年成長至總數一半，以吸引優質、清寒之學生就讀。並建議在學生大二升大三時，再透過公平、公開的評鑑機制挑選出優質的公費生；而且公費生的待遇或獎學金建議考

- 慮依學生表現分級給予，以激發學生努力向學，維持素質水準。
- (二) 建議學生在修習教育學程前，宜先進行「性向測驗」，讓學生可以提早決定未來生涯的發展與規劃，並選出適合擔任教職傾向的人選。
 - (三) 分析有關國家地區教師專業標準及國內研究文獻、訪談資料，修訂師資培育教育專業、專門課程及規劃設計通識課程，並採校際合作方式培育師資，適度開放學生校際選課，以共享資源，相互支援。
 - (四) 研議推動師資生參加九年一貫課程教學基本能力鑑定和學習護照制度，並鼓勵學生選修輔系、學位（學分）學程或雙主修，讓學生除了擁有教育的背景外，能再搭配第二個領域專長，藉以提升學生的競爭能力。
 - (五) 建議欲轉型之師資培育系所訂定學分學程相關設置要點，並規劃非師資培育之多元且具特色的學程，以供學生選修，使學生能具備第二專長，增強學生的職場就業能力。

二、教師資格檢定方面：

研議修正〈師資培育法〉，建議參仿德國的兩階段教師資格培育制度，師資生宜先通過國家舉辦的教師檢定考試後，再實習一年，實習期滿，須再經過第二次國家考試及格者，才由中央主管機關核發該類科的教師證書，並具合格教師身份，以期能真正達到優質適量之政策目標，確保師資品質。

三、教師在職進修方面：

- (一) 建議參酌歐洲芬蘭等國家作法，將中小學的師資逐漸提升至碩士以上水準，並發展培養教師的第二專長，以提高師資素質及整體國家競爭力。
- (二) 建議在師資職前教育期間推行「基本能力證照制度」，並鼓勵在職教師發展學科專長領域和培養具備教學實踐與反思能力。

- (三) 建議在教育大學或師範大學設立「進修學院」或「區域教師進修中心」，負責整合教師進修研習課程，並配合教師生涯發展，有系統地提供教師在職進修，提升教師專業知能。
- (四) 建議在臺灣北、中、南、東等地區規劃設置「地區教學資源中心」，負責蒐集、選擇、研發、設計、整合、儲存、創新、傳播優良的課程教案或數位教材媒體，並提供諮詢輔導等協助，以有效支援中小學教師教學及面臨的有關問題。
- (五) 建議落實教師評鑑機制，並針對教師教學成效、班級經營、研究進修等方面進行考評，且研究規劃教師晉階制度的可行性，以促進教師生涯發展，與有效執行不適任教師的退場機制。

有道是「人的想法會影響其對外在事物的感受」，故而有關單位應對社會大眾宣導正確的價值觀念，強調大學是在培養學生具備做事、做人、抗壓、創新、學習能力的地方，易言之，雖然現今就讀教育體系校院的畢業生已無法保障就業，然而從教育體制畢業的學生也不是只能侷限在學校擔任中小學老師，其亦可以到民營企業從事相關領域的工作，諸如資訊教育、教科書設計與編輯、文教行政工作，或成為安親補教業教師、旅遊導覽解說人員、心理師、體育教練、藝文產業人員等，均是不錯的工作選擇。未來師範大學與教育大學主要目標係在培養「大學生」、「教育人」，其次為「教育工作者」，假若學生在校時能積極具備有專門知能或第二專長，其畢業後的工作舞台仍然是璀璨、寬廣的。是以，如能解除社會大眾對師範（教育）大學的疑慮，繼而再搭配政府完善的師培政策，雙管齊下，必能吸引優秀的學生進入師範體系校院就讀，未來我國中小學師資素質亦能有效提高，並且培育出具卓越競爭力之國家未來主人翁。

參考文獻

- 大專校院師資培育評鑑作業要點（2006年修正）。
- 中教司（2005年5月13日）。教育專業證照制度向前走～首次中小學及幼稚園教師資格檢定考試研析。教育部電子報第133期。2007年1月2日，取自：<http://epaper.edu.tw/133/>
- 中教司（2005年8月26日）。93至96年度六所教育大學師資培育數量。教育部電子報第163期。2007年1月2日，取自：<http://epaper.edu.tw/163/>
- 中教司（2005年10月27日a）。少子化趨勢的學校師生人數變化。教育部電子報第177期。2007年1月2日，取自：<http://epaper.edu.tw/177/mainstory4.html>
- 中教司（2005年10月27日b）。提升及改善師資培育的「質」與「量」。教育部電子報第177期。2007年1月2日，取自：<http://epaper.edu.tw/177/mainstory2.html>
- 中教司（2006年7月13日）。教育部卓越師資培育獎學金試辦計畫。教育部電子報第241期。2007年1月2日，取自：<http://epaper.edu.tw/214/main03.html>
- 杜正勝（2004）。立法院教育及文化委員會第5屆第5會期教育部業務概況報告。臺北市：教育部。
- 杜正勝（2006）。立法院教育及文化委員會第6屆第3會期教育部業務概況報告。臺北市：教育部。
- 邱素青（2005）。師資培育制度的理論與實際。臺灣教育，631，54-62。
- 周愚文、黃政傑、林鎮坤、方永泉（2003）。師資培育與甄選：追求多元專業化的師資。載於國立臺灣師範大學（主編），教育發展的新方向：為教改開處方（頁164-192）。臺北市：心理。
- 周談輝（1985）。職業教育師資培育。臺北市：三民。
- 洪仁進、王秀玲、康瀚文、謝馥宇（2006年6月）。建構我國教師進修體系之研究。張建成（主持人），師資培育政策、教育指標與學習評鑑。邁向卓越教育國際研討會，國立臺灣師範大學。
- 馬信行（2000）。德國統一對師資的衝擊。比較教育，49，25-28。
- 高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法（1995年）。
- 高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法（2003年）。
- 高強華（2000）。前瞻二十一世紀新教育。臺北市：師大書苑。
- 師資培育法（2005年修正）。

- 師資培育重要政策（無日期）。臺北市：教育部。2006年12月29日，取自：<http://english.tit.edu.tw/public/Attachment/6101812141671.doc>
- 翁翠萍（2006年5月2日）中小學幼教教師資格檢定放榜—及格率59.4%。大紀元。2007年12月31日，取自：<http://www.epochtimes.com/b5/6/5/2/n1305942p.htm>
- 師範教育法（1979年）。
- 陳木金、呂孟真、許逸柔、陳添丁、陳宏彰、陳彥茹、張月鳳、張雅婷、蘇意茹（2004）。高級中學以下學校及幼稚園新進及在職教師研習課程規劃研究。教育部委託專案，未出版。
- 國立教育資料館（2006）。中華民國教育年報（民國九十四年）。臺北市：作者。教育部（2003）。師資培育法。2006年12月20日，取自：<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Newsdetail.asp?NO=1H0050001>
- 教育部（2004）。我國師資培育數量規劃方案。2006年12月20日，取自http://hcka.woby.com.tw/boardpic/b_2006925193056.doc
- 教育部（2005）。師資培育之大學辦理教育實習作業原則。2006年12月20日，取自：<http://www.education.ntu.edu.tw/edu11/21.htm>
- 教育部（2006a）。師資培育素質提升方案。2006年12月20日，取自：http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/HIGH-SCHOOL/EDU2890001/5668/56680307c.doc
- 教育部（2006b）。中華民國師資培育統計年報：九十四年版。臺北市：作者。
- 教師法（2006年修正）。
- 陳益興（2006）。我國師資培育政策發展趨勢。載於國立臺北教育大學教育學院暨教育政策與管理研究所（主編），95學年度全國大學教育學院院長聯席會議暨教育政策研討會會議記錄（頁6-28）。臺北市：國立臺北教育大學。
- 陳曼玲（2005年4月6日）。12年一貫高中課程。中央日報。2007年12月31日，取自：<http://enews.tp.edu.tw/News/News.asp?iPage=4&UnitId=184&NewsId=14778>
- 黃坤錦（2004）。教師在職進修與教師專業發展。教育資料集刊，28，241-258。
- 傅佳嬋（2006）。臺北縣市國民小學教師素質現況之調查研究。臺北市立教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 楊思偉、高新建、陳木金、魯先華、何金針、張淑姬（2006年6月）。建構我國教師進修體系之研究。張建成（主持人），師資培育政策、教育指標與學習評鑑。邁向卓越教育國際研討會，國立臺灣師範大學。
- 楊惠琴（1997）。教育實習制度的理想與實際。載於中華民國師範教育學會（主

- 編），**教學專業與師資培育**（頁227-267）。臺北市：師大書苑。
- 歐用生、張玉成、黃嘉雄、林坤燦、陳惠邦、楊龍立、謝寶梅、簡成熙（2006）。**教育大學發展方向與功能發揮之研究成果報告**（編號：0950074026）。臺北市：教育部。
- 劉美慧、方永泉、孫志麟、邱惜玄、鄭秀琴、譚光鼎（2006年6月）。從我國教育實習的現況分析專業發展學校施行之可行性。張建成（主持人），**師資培育政策、教育指標與學習評鑑**。邁向卓越教育國際研討會，國立臺灣師範大學。
- 劉偉瑩（2004年4月8日）。師範公費生今年分發名額確定。**國語日報**。2007年12月31日，取自：<http://enews.tp.edu.tw/News/News.asp?iPage=6&UnitId=133&NewsId=10240>
- 鄭彩鳳、洪秋偉（2005年12月）。新修師資培育制度中教育實習相關問題之研究。楊志強（主持人）。**其他師資培育相關議題**。「師資培育政策：現況與展望」學術研討會，國立臺北教育大學。
- Furlong, V.J., Hirst, P.H., Pocklington, K., & Miles, S. (1988). *Initial teacher Training and the Role of the school*. Milton Keynes: Open University Press.
- Stenhouse, L. (1983). *Authority, education and emancipation*. London: Heinemann.
- Watts, D. (1987). Student teaching. *Advances in Teacher Education*, 3, 151-167.

