

擘划黄金十年—台湾师资培育制度变革与政策发展

王扬智

嘉义大学教育学系 兼任助理教授

摘 要

台湾师资培育制度,建始于1940年代之师范教育,经过50余年的社会变迁,至1994年《师范教育法》才修正为,倾向美、日现行制度的《师资培育法》,开启了台湾师资培育制度新的里程碑,对台湾师资培育政策产生了巨大的影响,但也延生了相当的问题。

为因应社会的变迁与时代的需求,教育部特在2010年8月28、29日召开第八次全国教育会议凝聚共识,提出教育报告书,以为教育发展的方针,其中师资培育亦为主要议题之一。具体而言,因社会强烈期待优质教师,以提升教育质量,为国家培育具竞争力的下一代。而优质教师是教育成功与否的关键,所以为培育优质教师,未来师资培育朝法制化、体系化、专责化,是师资培育政策发展的重要方向。

本文据此政策发展方向,首先就台湾师资培育制度的变革予以描述;次而进行师资培育政策回顾;接着说明黄金十年—台湾师资培育重要的政策议题;最后探讨黄金十年—台湾师资培育的未来发展,并提出建议。

壹、前言

教育的主体是学生,而影响学生学习的关键人物为教师,「有好老师,才能教好学生」,「有好学生,才有好社会」,所以「良师兴国」有其道理(吴清山,2010)。有优良的教师不仅能引领学生好的学习;亦能带动社会、国家发展。因此;为了培育优良教师,世界各先进国家纷纷致力于师资培育革新,让教师具有专业知能及教育热忱。而培育以教育为志业的优良教师,亦是台湾一贯且重要的教育政策。

面对社会变迁与教育挑战,国家应以培育适量质精,富教育热忱,能传承与宏扬师道的教师,以提升教师的专业地位与形象。所以面对新世纪新教育的需求,精进师

资培育与教师专业发展，宏观调控师资质量、确立师资培育评鉴机制、创新师资培育模式、优化偏乡教师素质、深耕教师进修机制、促进教师专业发展、中小学教师评鉴及有效处理不适任教师等措施之实施，已刻不容缓。

培育优良教师，是各国师资培育共通的理念与追求的目标。但师资培育涉及层面甚广，包括培育理念，培育机构、培育课程、培育质量、培育制度等，因此；如何培育优秀的教师，是一项相当大的挑战。

本文为了解台湾师资培育制度与政策发展脉络，首先说明台湾师资培育制度的变革，其次进行台湾师资培育政策回顾，接着说明黄金十年—台湾师资培育重要政策议题；并探讨黄金十年—台湾师资培育未来发展并提出建议；最后据以提出结语。

贰、台湾师资培育制度的变革

台湾师资培育制度肇始于师范教育，而师范教育制度之建立及实施，系从光绪 29 年（1904）所颁布的「奏定初级师范学堂章程」和「奏定优级师范学堂章程」开始（杨亮功，1981）。1912 年教育部于 9 月和 12 月相继颁布《师范教育令》和《师范学校规程》，1913 年 2 月又颁布《高等师范学校规程》，奠定师资培育法令基础。民国建立后，于 1932 年颁布《师范学校法》，开启师资培育法制化的先河；在 1938 年又制定师范学院规程，到了 1960 年代，师范专科学校相继改制与设立，但一直缺乏法源依据，且原有的师范教育相关法规，已不符社会需求，因此；于 1979 年 11 月 21 日公布施行《师范教育法》；经过十几年的运行，又为因应社会的变迁，于 1995 年 2 月 7 日将《师范教育法》修正为《师资培育法》并公布施行，终结了《师范教育法》时代的「一元、计划、公费、分发」的师资培育政策，正式迈向「开放、储备、自费、市场导向」的多元师资培育政策，开启台湾师资培育制度新纪元。

师资培育法实施几年后，虽经多次的修订，但面对师资培育环境剧烈变化与挑战，教育部为确保师资培育「专业化」和「优质化」目标的达成，于 2006 年公布「师资培育素质提升方案」，推动完整性的师资培育改革，至 2009 年又发布「中小学教师素质提升方案」，以积极响应各界对优质师资的期待。到了 2010 年有鉴于社会对良师强烈的企盼，于当年 8 月 28、29 两日，假国家中央图书馆所召开的第八次全国教育会议，将「师资培育与专业发展」纳为重要议题，于会议结束后，就会议所凝聚的共识汇整，成为教育报告书并发布，擘划了台湾未来十年的师资培育发展，其中揭橥良师典范图像，并透过研订「师资培育白皮书」，以确保教师素质为核心，规划推动教师职前培育、进用、专业发展、奖优汰劣等具体作为，并辅以修正「师资培育法」、「教师法」及「教育人员任用条例」等相关法规，以健全并落实执行师资培育及教师

专业发展政策。

另在师资培育组织方面，教育部配合行政院组织再造契机，同时经第八次全国教育会议的共识，教育部订于民国 101 年设置「师培育」专责单位，整合学校教育需要及教师生涯发展，统筹办理各级各类师资培育、在职进修、专业发展及评鉴...等，以整体教育思维，有效统合师资培育业务，引领师资培育制度专业化与永续发展，提升师资素质，对教育的影响非常深远，亦是师资培育组织的一项重大变革。

参、台湾师资培育政策发展回顾

台湾师资培育发展从背景而言，因战后日籍教师撤出及九年义务教育的实施，产生了师资严重不足，迫使政府必须采用应急措施，迅速补足学校教师缺额，但此措施产生了教师素质的问题，政府为解决不合格教师及教师缺额问题，除师范体系及国立政治大学教育系实施短期职前训练后分发任教的措施之外，教育部另以行政命令指定台湾大学、成功大学、中兴大学等校开设教育课程以为因应。

从历程来看，1994 年以前所依循的《师范教育法》，其规范师资是由政府设立之师范大学、师范学院及师范专科学校培育。由于中小学师资采取计划性、公费、分发的师资培育；同时采分流培育制度，中等以上学校的师资，系由师范大学来负责培育，而国小及幼儿园的师资，则由师范学院来负责培育，当时台湾仅有 12 所公立师范校院与政治大学教育系负责师资培育。其中，小学师资培育机构，则由师范学校发展到师范专科学校，到了 1987 年为提升小学师资水平，将师范专科学校升格为师范学院，直到 1994 年修正公布《师资培育法》后，小学师资培育才从一元化迈向多元化，此系为台湾师资培育制度的分水岭（吴清山，2002）。

虽然师范体系培育师资模式由一元转变为多元培育，但教育部与师资培育机构仍以「培育专业师资」的立场进行规划培育政策。所以教育部为因应师资培育的转变，在 1995 年所提出的《教育报告书》中规划有：研订大学校院教育学程师资及设立标准、强化教育研究功能、规划特约实习学校、建立教师资格检定制度、加强教师在职进修制度等措施，以提升培育师资格程的质量。

1999 年教育部办理「迈向教育新世纪」全国教育改革检讨会议，题纲之一「健全师资培育与教师进修制度」，讨论内容包括建立多元培育教育、改善师资培育机构体质、结合学术研究人力促进教育专业成长、建立教师终身进修制度、加强回流教育提升师资素质、落实实习制度等，透过集思广益，为多元化师资培育把关以提升培育质量。

2001 年教育部召开「教育改革之检讨与改进会议」，与会专家学者建议落实严

格审查师资培育机构及建立有效评鉴淘汰机制，促进师范校院转型发展，且建立合理而优质的课程，比较不同培育管道师资之优劣等。

2002 年教育部函颁《教育改革行动方案》，其中第 3 项，聚焦健全师资培育与教师进修制度，包括执行多元师资培育制度充实师资来源、健全师资培育机构组织与功能、落实教育实习制度及功能、建立教师终身进修制度等事项。

2005 年教育部委托中华民国师范教育学会，研拟《师资培育政策建议书》，以师资培育的「专业化」、「优质化」为方向，建议研订「标准本位」的师资培育政策、协助师范校院的转型发展、建立师资培育机构的评鉴与进退场机制、提升教师学历至硕士层级、健全教师资格检定制度、落实教育实习、强化教师专业能力发展、建置教师供需评估机制与教师数据库系统等。

2006 年教育部函颁以 4 年为期的「师资培育提升素质方案」，以《师资培育政策建议书》作为蓝图规划师资培育革新工作（教育部，2006），审视国际趋势与台湾当时师资培育问题之研究与探讨，为台湾师资培育政策奠下研究基础。同时以「标准本位」为作为引导台湾师资培育工作，定调以改善与提升师资培育的「质」与「量」、落实「优质适量」及「奖优汰劣」为目标之师资培育政策（林新发、王秀玲、邓佩秀，2007）。

2009 年教育部修正函颁「中小学教师素质提升方案」，以精进师资培育制度、完备教师进用制度、促进教师专业发展，提升教师专业知能、合理教师退休及抚恤制度、奖励优秀教师及汰换不适任教师等五层面、10 大方案、25 项执行策略，以达到优质适量、专业发展及精进效能之目标，其实施范围顾及到所有中小学教师的专业发展与福利，并展现处理不适任教师的决心（教育部，2009a）。

2010 年 8 月 28、29 日教育部召开第八次全国教育会议，将「师资培育与专业发展」纳为中心议题之一，会后提出包括研订发布《师资培育白皮书》、以适当倍率评估每年师资培育总量、订定中小学教师评鉴办法之法源、推动师资培育精致大学方案、鼓励新进及现职教师在职进修等议题，以规划未来师资培育发展。

由以上台湾师资培育政策发展脉络之整体而言，每个阶段教育部均是审度国际趋势、社会发展及社会对优质教师强烈期待，适时的调整、修订资师培育政策方向，而今对于师资培育的面向也是经过通盘研讨，朝法制化、体系化、专责化的制度规划。

肆、台湾师资培育问题分析

台湾先期以培育兼具「经师与人师」的良师典范为宗旨，促使了九年国民义务教育的成功，提升了国民素质，也奠定了台湾经济奇迹的重要基础。其后，因应社会民

主多元发展需求，于 1994 年师资培育制度由计划培育转为多元储备制度，虽开启台湾师资培育制度新的里程碑，惟至今多元培育并未彰显多元优质特色，却延生诸多问题。

根据国立台湾师范大学教育政策研究小组（2005）所进行的「师资培育政策民意调查」报告发现，有 54% 的问卷填答者不认为「在开放一般大学校院师资培育之后，中小学师资质量变得比较好」。以下就台湾师资培育相关问题予以分析：

一、师资培育法令变动频繁，欠缺长远规划

《师资培育法》自 1994 年公布施行以来，因应实际需要经多次修正。从法令制定面观之，如具有前瞻、务实的师资培育法令，才能建立可长可久的师资培育制度，但从现行的《师资培育法》审视，师资培育政策是具有多元面向，但未充分突显专业和质量，所以实施结果偏重职前师资培育的多元，却忽略师资培育过程的质量管理，所以实施以来一直因法令变动频繁而饱受批评（吴清山，2010）。

二、学程设立宽松缺乏管控，影响教学质量

教育部自 84 学年度开放各大学校院办理教育学程后，各大学校院纷纷设立教育学程，由于事前的审核宽松开放，事后又未能适时介入质量管控及有效评鉴，对教学成效不佳者又未建立辅导或退场机制，故常引人批判。

三、师资职前培育素质有下降趋势

台湾目前师资培育采开放储备方式，由于缺乏评鉴与管控机制，再加上师资生毕业后就业困难，致使选读意愿降低，不仅优质师资生遴选困难，在培育过程亦存有诸如「降低学业水平要求及忽略人格涵养」等问题，同时对师资生能力检核之机制亦未落实，师资职前培育阶段有渐流于形式之虞，致师资生素质有下降趋势。

四、师资培育数量调控失衡，供过于求

师资培育数量由于未能与人口结构之改变紧密契合，适时调控师资培育总量，致师资培育多元化实施后，师资培育人数激增，再加上「少子女化」等因素，产生师资培育数量供过于求之失衡现象，造成就任教职困难形成流浪教师等社会问题，这不仅仅是教育投资的浪费，亦是人才的损失。

五、实习制度规划欠周密，成效不彰

师资生职前的教育实习，是在多元师资培育政策实施后，将其调整为毕业后实习一年。到了 2003 年《师资培育法》修正，又将教育实习缩短为半年，就此实习时间的改变，有学者认为半年的实习时间，可能使实习工作无法落实、深入，而且只实习一学期，会造成实习学校的困扰（吴武典，2004）。原为期一年的教育实习制度其功能、成效，已颇受批评了，而半年的教育实习，其效果更为有限。基此；师资生的职前教育实习制度如经常变动，又缺乏理想性和完善的规划，仅考虑现实问题，将导致

功能始终难以发挥。

六、培育课程应加强品德涵养与教学实践

教师不但是经师，更应是人师，师资培育目标应以此为典范。但目前师资培育课程乃以专业知识与技术为导向，人文伦理涵养课程与反省思维活动相形不足。再者，教学实践活动，较欠完善循的规划，致有学科内容与教育专业分立，及课程整合不足等现象存在。而在师资培育历程中有限的学程学分，使这方面的课程规划相对受到忽视或排挤，故难以有效达成品德与教学实践的培养。

七、培育课程之开设，未能完全符合师资阶段别

在大学强调自主办学下，各大学课程之开设与特色发展，均保有相当的自主性与弹性，而师资培育课程应有其专业性考虑，但却有师资培育大学所开设之教育专业学分，未尽符合师资阶段别，例如班级经营、辅导活动等，因面对的教育对象不同，中小学师资所应具备的专业知能也不同，所以必须依照不同的师资需求授于不同的课程，方能使不同教育阶段别之师资学习到适合未来教育职场的课程内容。

八、任教职困难，报考意愿降低，影响教育远景

由于教育职场是多数人所向往，所以在教育学程开瓣之初，学生报考意愿极为踊跃，后因少子女化，生源快速减少，教育就业市场相对萎缩，任教职困难，因此竞相报考师资班的情景，随着师资市场饱和而不在。原极热门的师资培育机构，报考人数也均有明显的下降，甚至有报名不足的情况。此现象对师资培育的影响与冲击，在短时间内可能不明显，但对长期来说，师资素质恐有逐渐降低的隐忧，影响未来教育远景不可小觑。

九、师资导入辅导尚存诸多问题，亟待解决

目前师资导入辅导尚有：教师纸笔考试无法检核活用知识程度、欠缺教师专业标准引导教育实习活动的进行、理论与实务未能结合难以养成专业教师、现行教育实习制度变动频繁现象、教育实习导入历程质量参差不齐、实习学校教育实习内容难以规范、实习学校自身精进与提升程度难以保障、教师进用途径与方式欠缺统整、初任教师欠缺辅导、偏乡师资的留任意愿低有碍学校教育质量等问题，亟待解决（吴清山，2010）。

十、教师专业发展模式，有待精进

台湾中小学教师专业发展模式，以参加校外学分学位在职进修、主题研习、专业培训、演讲活动，以及参与全校性或领域的研习为主，这种进修成长模式固然有助于教师快速获取新知，但亦存有：

在职进修课程缺乏配合教师生涯发展设计、偏远地区教师进修资源缺乏、教师成长活动未能紧扣教学现场专业之发展、现有教师工作繁杂及教室孤立文化不利于专业

发展、教师在现场的实践学习上缺乏校内支持系统、实践本位教师学习缺乏校外支持系统、教师专业发展缺乏激励与评鉴机制...等问题待解决与精进。

伍、黄金十年—台湾师资培育的重要政策议题

今日世界的竞争是人才的竞争，人才仰赖优质师资来培育。而台湾将未来十年视为一个关键年，其所关注的重要政策议题有：

一、师资培育的质与量

受少子女化及社会变迁的影响，原为解决一元师资培育制度所延生的问题所实施的多元培育师资管道，反而产生新的师资供需失衡等问题。2004 年教育部为解决此问题，函颁「师资培育数量规划方案」，期透过师资培育单位的评鉴退场机制、师范院校转型、师范教育大学减招、紧缩九十四学年度起学士后教育学分班的开设等策略，企图实施结果希于九十三学年度至九十六学年度 3 年内师资培育减量 50% 以上。而调控策略的实施，于九十六学年度确实达到数量规划的目标（李奉儒，2008），但是师资供需失衡现象仍在，缺额评估与教师进用之规划仍未完善。诚如张钿富（2006）指出，师资供需机制建立的原则要兼顾教师素质、教学质量。因此，在少子女化的人口趋势下，师资市场供需平衡，势必成为我国提升教师素质首要解决的问题。

二、师资职前培育课程

《师资培育法》规范师资职前培育课程，包括普通课程、专门课程、教育专业课程、教育实习等，期能透过修习培育课程历程，培育出优质专业的教师。然而，师资职前培育课程的实施，旨在培育师资生的教育专业知能与态度，但目前教育专业知能仍偏向教学过程中所需的知识与技能（白亦方，2010）。另外，《师资培育法》于 2002 年修正公布，将教育实习由 1 年改为半年，教师资格检定改为考试方式。教育实习课程也是教师专业化必经历程之一，然教育实习除结合理论与实务的功能尚未全然发挥外，即产生实习内容重心的偏颇、实习学生角色等问题（孙志麟，2010），且为因应教师资格检定考试而调整课程内容，使得各校开设科目共同性高（汤维玲，2007）。总之，各校开设科目共同性高，却因各校师资、文化的差异，致使虽有培育师资生的专业知识和能力，但专业态度情操陶冶和道德的培养则有限（吴清山，2006），故我国未来师资培育无论专业知能或态度的获得，仍须朝强化养成历程的专业课程教学与专业情操陶冶的方向努力。

三、教师实习与检定

台湾师资培育历经了多次变革，到了 1994 年《师资培育法》公布实施，确立了实习和检定制度。增修条文第 8 条中规定教育实习半年；新增条文第 15 条规定，中

央主管教育机关办理教师资格检定考试，改变了以往「教师资格检定」所采取的初检和复检制度。

教师资格检定目的在选才，并期使教师将来能适任于教育职场，依据 Fabiano（1999）曾将美国教师资格测量分为：能力或性向、内容知识、教学知识、教学证件等四大范畴。教师资格检定的方式，涉及准教师权益甚巨。所以，教师资格检定规划和实施，应该遵循：专业性原则、价值性原则、公平性原则、合理性原则、便利性原则、多样性原则，及可行性原则（吴清山，2010）。

台湾目前教师资格检定是依「高级中等以下学校及幼儿园教师资格检定办法」，以笔试行之，每年以办理一次为原则。这种检定方式，优点是：较能评估教师专业知能；较具公平客观与公信力；社会大众接受性较高。缺点是：师资生心理压力较大；不易精确评估专业实作及沟通能力；无法了解教师人格特质和精神状态。所以制定一套合宜的实习与资格检定制度，是一项亟待突破的重大议题。

四、教师换证制度

教师换证议题，在 1978 年当时的教育部长李元簇即提出，结果引起教师相当大的反弹，于当年 5 月 15 日宣布暂缓中小学教师换证办法，无功而返。

根据「2004 年国民教育政策与问题调查研究」，其中有 80% 的受访者（包括教师、学生家长、学者专家、教育行政人员等）支持教师证照制度（含证照取得、撤销及更新）（吴清山等，2005）。经过三十多年后，为何有如此高比例的受访者支持教师证照制度，乃因时空已经转变，而且教师进修机会丰富多元、教师进修风气旺盛，同时，实施教师换证制度，可以提升教师专业知能、增进学生学习效果、确保社会大众信心、符合教育发展需求、顺应国际发展潮流，因此是有其时代意义与价值的。然而现行《师资培育法》对于教师证书取得，并无规定教师须在一定年限内换证。

由于目前台湾教师证书是采「终身适用」的制度，缺乏证书取消和更新的作法，从实务角度分析台湾推动教师换证制度，可能遭遇到缺乏法源的依据、教师团体的反对、民意共识不足等问题。因此，未来教师换证制度的实施，必须审慎的规划，而且必须广征各方意见，进行全盘考虑才能定案。在教师换证制度的规划上，必须先确立教育原则、强制原则、长远性等三大原则，从长远和宏观考虑，而非基于眼前的便利，才能可大可久。

五、教师评鉴制度

Beerens（1999）认为，教师评鉴的主要目的是：改善教学效果、激励专业成长、补救或排除不良教师。Danielson（2001）亦指出，教师评鉴的基本目的在于质量保证与专业成长。

在台湾教育改革历程中，相当重视教师评鉴之议题，期符合世界教育改革潮流，

并提升国家竞争力。教育部（2001）在「2001 年教育改革之检讨与改进会议」中，将「提升中等以下学校师资水平」列为五大议题之一，并将「建立教师评鉴机制，改进现行考绩制度」做为题纲进行讨论；另教育部于 2010 年 8 月 28.29 日召开之第八次全国教育会议，又将师资培育与专业发展列为重要议题讨论，并在其所提出公布之中华民国教育报告中，明列为黄金十年十大教育政策之一，明订推动中小学教师评鉴。基于以上教育改革趋势，教师评鉴是必然之势。但教师评鉴能否顺利推动，无论教师是面对形成性的专业发展评鉴，或是总结性的教师评鉴，教师本身对实施的认知与认同态度，将影响推动成败。

在教育部修正之《教师法》，将教师评鉴的理念融入其中；同时，制订完成「教育部补助试办教师专业发展评鉴实施计划」，鼓励有兴趣参与试办之学校提出申请，并于 2006 年开始实施。试办中小学教师教师专业发展评鉴之现况，根据教育部（2009b）统计显示，在 2008 学年度全国有高中职、国中及小学，合计 301 所学校参与教师专业发展评鉴试办计划；到了 2009 学年度全国有高中职、国中及小学，合计 613 所学校参与教师专业发展评鉴试办计划，且持续增加中。该计划主要目的在于鼓励各级学校教师以自愿的方式参与教师评鉴，并强调评鉴的结果完全与教师考绩或续任与否无关。评鉴结果仅做为教师形成性检核教学之用，以便进行专业的成长及教学质量的改善；虽在试办过程中发现高中教师对教师评鉴工作，仍存有许多疑虑，对推动教师评鉴工作时产生一些阻力。惟现阶段教育部颁订之《教育部补助办理教师专业发展评鉴实施要点》，主要目的为协助教师专业成长，增进教师专业素养，提升教学质量，及增进学生学习成果。

六、教师在职进修与专业发展

有怎样的教师，就有怎样的学生。由此可见，优良师资，是教育成功的保证。虽然培育以教育为志业的优良教师，是我国一贯的政策，但面对新世纪、新教育的需求及社会变迁的挑战，如何持续激发教师的教育热忱，以传承与发扬师道，建立教师专业地位与形象，透过教师的在职进修是非常重要手段。教师在职进修主要功能归纳有：改变教师思考模式、促进教师专业成长、强化教师教学表现、提升学生学习效果、协助推动教育革新。所以教师在职进修，一直受到重视，但是却有功能不彰的现象，主要原因在于影响教师参与在职进修的因素相当复杂，包括有社会环境、学校组织、个人发展、教学需求、进修活动与进修奖励等因素。然而教师在职进修的成效关键在于教师本身，只要教师有正确的信念并配合实际行动，必能收到事半功倍之效。深盼所有教师能把握和珍惜每一个在职进修的机会，力求专业成长与发展。

陆、黄金十年—台湾师资培育政策的未来发展与建议

师资培育政策的拟定须具有正确的教育理念、务实稳健的作法，体查社会的变迁与发展脉动，适时调整，才能发挥培育良师的功能。而当今师资培育应以提升专业能力与素养为目标，并追求卓越质量、公平正义，同时以培育具有专业知识力和道德力的良师为依归。

台湾师资培育政策自 1994 年修正「师范教育法」为「师资培育法」后，由一元计划制变为多元储备制，此转变希冀提供中小学充裕之优质师资；惟开放多元师资培育管道后，师资培育有学分化、市场导向等窄化趋势，及蕴育人师、经师之涵养课程不足，再加上受少子女化冲击，生源不足，各级学校纷纷减班，致新进教师需求减少，师资生就任教职机会大幅降低，深深影响优秀人才投入教职意愿，但社会乃对以教育为志业之良师需求相当殷切。基此；教育部除检讨过去教育改革成效与教育发展成果外，更广征各方意见，研议各项教育重大议题，其中有关师资培育政策未来发展说明如下：

一、师资培育政策的未来发展

面临时代挑战的师资培育政策，应朝向优质精致方向规划与发展，以教师专业标准为核心理念，建立专业永续之师资培育政策体系，精进教师素质，孕育以教育为志业的良师，教育部于教育报告书所提出的具体策略如下（教育部，2011）：

（一）擘划师资培育蓝图，引领师资培育发展

研订「师资培育白皮书」，以确保教师素质为核心，规划推动教师职前培育、进用、专业发展、奖优汰劣等具体作为，并辅以修正「师资培育法」、「教师法」及「教育人员任用条例」等相关法规，以健全并落实执行师资培育政策。

（二）创设「师资规划及培育司」，统合师资培育业务

设置师资培育专责单位，以规划办理各级各类师资培育与相关业务，整合地方政府主管教育机关、师资培育之大学及中小学的力量共同培育优秀师资，建立绵密精致的「师资培育网」，并增加师资培育经费及资源，补助师资培育之大学迈向卓越，提高师资培育的投资，带动师资培育制度专业化及永续发展。

（三）推展师资培育优质适量，确保师资素质

推动「师资培育数量规划计划」，完善师资供需评估、畅通就业进路、精进师资培育历程、规划推动师资职前培育、办理师资培育大学评鉴、建立师资培育精致大学机制等，以确保师资培育质量。

（四）推动教师专业发展法制化，确立教师专业地位

配合修法，赋予教师进修、进阶、评鉴及换证等法源依据；藉由系统化及制度化

的专业发展及评鉴回馈，推动教师质量保证机制。

教育部另就师资培育与教师专业发展，分别提出具策略如下：（教育部，2011）

1.在精致师资培育素质方面

精致师资培育素质方案，系以建立专业优质「师资培育政策系统」，发挥师资培育中坚稳定功能；贯彻教师专业标准本位，提升教师专业素养；再造师道文化，提升教师社会地位为目标。再透过配合政府组织再造计划，成立师资培育专责单位；宽筹经费挹注师资培育精致大学及提高师资生的每生培育成本；研订「教师专业标准」及「教师专业表现指标」；确立职前培育、培用合作、在职进修之专业回馈机制；强化师资职前教育潜在课程与教师伦理学习；了解及积极响应社会对教师的认知及期待；加强推动各类优秀教师表彰活动，等方法来落实精致师资培育工作。

2.在优质教师专业发展方面

优质教师专业发展方案，主要在整备完善教师进修体系，提升教师专业能力；培育教师终身学习素养，履践教师永续学习，及建立教师专业成长机制，促成教师专业发展为目标。并透过推动教师进修法制化；建构教师生涯发展进修体系；建立教师主体多元进修模式；发展教师专业成长支持系统；推动教师评鉴制度及推动教师质量保证机制等方法来达成目标。

二、健全师资培育政策的具体建议：

教育事务经纬万端，有赖正确的政策决定，才能引领教育朝优质、卓越方向发展，师资培育政策更是教育成功与否的重要关键因素之一，所以健全师资培育政策为首要。依据吴青山（2010）指出：培育优良师资政策应：确立标准本位的师培政策，培育具有专业素养教师；提供奖助学金诱因，鼓励优秀学生加入师资培育行列；强化师资培育课程与教学，符应培育优良师资目标；落实教育实习制度，有效培养师资生专业知能；继续办理师资培育评鉴，有效控管师资培育质量；弹性调控师资培育数量，降低师资供需的不平衡；从严审核教育学程设置，避免培育过量师资人数；降低学生班级人数，扩大中小学师资需求面；有效淘汰不适任教师，以利优先聘用合格教师；规划中小学教师进阶制度，激励教师工作动机；强化教师在职进修制度，提升教师专业知识能力。

除上所述，再就健全师资培育政策略提补充建议与说明。

（一）建置教师供需评估机制与教师数据库，精确掌握师资需求

建置教师供需评估机制与教师数据库系统，落实调查学龄人口入学人数、县市政府核定班级数以精确掌握国中小教师需求人数，并配合教师离退人数预估，掌控整体师资需求。确实了解现职师资情况，特别是目前教师年龄是否呈现老化趋势，偏乡与都会学校差异情形，结合师资培育调控机制审慎评估。

（二）制定「标准本位」的师资培育政策

鉴于当前中小学师资供需失衡严重，各师资培育机构条件与资源差异甚巨，应尽快建立「标准本位」之师资培育规准，如订定师资培育机构之设立标准、师资培育学程之标准等，同时检讨修订目前师资培育机构设置准则、各类师资培育学程之规划要件等，以确保师资培育机构、课程及师资生、在职教师或各类教育人员之专业素质。

（三）实施师资培育机构绩效评鉴与进退场机制

未来学龄人口数将逐年下降，师资培育必须未雨绸缪及早因应，透过协助师资培育机构建立自我检核体系及制定检核机制与办法，除可让师资培育机构自我检核了解办理绩效外，对绩效不彰之师资培育机构，规划绩效评鉴并研订师资培育机构进退场办法，以达成培育优良师资之目标。

（四）发展修订合乎时代趋势的师资培育法

律法是民主法治国家的治事依据，所以要培育优质师资亦需一套良善且合乎时代发展趋势的师资培育法令以为遵循。综观当今社会发展，未来师资培育法令应朝：健全师资培育政策，引导师资培育发展；完备相关师资培育法规，确立各项执行方案；落实教师资格检定，以提升师资素质；强化师资培育实习课程，增进师资专业素养；增加公费生名额，鼓励有志者加入教职；调控师资培育数量，避免师资供需失调，以及针对师资培育重点大学之工作任务进行具体之细部规划其发展方向。

（五）落实教育实习与健全教师资格检定制度

教育实习是结合了教育专业理论与实际的学习历程，其是否落实关系到师资培育的成败。因此，建议具体作为：应进行需求与意见调查，以了解各界人士对于教育实习的需求及期待，以为教育实习制度改革的基础，再透过设计完善的教育实习制度，厘定教育实习工作的重点，具体化教育实习的基本要求，以提升教师的专业性；续而进行严谨的督导与检核，有效减低待业教师的数量，减少因师资过剩所产生的社会问题；将教育实习时间恢复为一学年，使教育实习经验更加完整；并以教学实习及导师实习为主，行政实习、研习活动为辅；同时建立教育实习良好的伙伴关系及「师傅教师」制度，鼓励资深优良教师积极投入实习指导工作，成为「师傅教师」，同步提升实习机构及师资培育机构的教育专业水平。

在健全教师资格检定制度方面，完善的教师检定制度应符合标准本位师资培育政策，并做好事前规划、有效执行和事后评估。所以具体建议作为：应积极检讨现行教师资格检定相关办法，改进现制缺失；建立完善教师资格检定制度，确保教师素质；发挥教师资格检定功能，有效淘汰不良师资。同时建置教师资格检定信息平台，提供参与资格检定者完整信息；倡导教师资格检定相关措施，增进社会大众了解教师资格检定方式；成立教师资格检定专责机构，办理教师资格检定相关事务；规划多元教师

证照制度，提供师资生取得跨类科多元教师证照；发展教师资格检定考试题库，提高教师资格检定考试信度与效度；因应时代变迁及社会需求，调整教师资格检定方式及考试科目。

（六）强化教师在职进修，发展专业能力

教师专业能力影响教育成效与学生学习深远。因此，透过适切的教师专业能力发展促进方案，以鼓励教师进修发展专业能力，实有必要。具体建议作为：建构教师专业发展信念，塑造自我主动进修之文化；建立以专业研习为主，学位进修为辅的进修体系；实施以学校本位及外部机构进修双轨并行的运作机制；统整教师进修的各种资源，宽筹各项教师专业发展的经费；建立教师进修研习的评鉴机制，确保进修质量；建立多元的教师进修研习实施体系，激励教师进修；逐步建立教师进修研习与薪资晋级结合的专业发展制度。

陆、结语

综观我国师资培育发展，系以专业为其核心理念，并追求质量卓越、公平正义、伦理道德和绩效责任等目标。而主要目的在于培育优良师资。根据 Darling-Hammond 与 Cobb（1995）的说法，一位优质教师的特质有：教学法知识、学科领域内容知识、有效教学知能与态度、充分了解人类成长与儿童发展、有效沟通技巧、强烈的伦理观、持续学习能力。又国内学者简茂发等人（1998）于 1998 年进行「中小学教师基本素质之分析与评量」的研究发现，教师基本素质包括：普通素养、专业知能、专业态度、人格特质和专门学科素养等。

由以上我国黄金十年的师资培育发展，基于「孩子是我们的希望，投资教育就是投资国家的未来」的理念，教育政策发展系以「精致、创新、公义、永续」为主轴下，师资培育朝精致师资素质培育的方向与目标迈进。

参考文献

- 白亦方（2010）。美国优质师资培育的底蕴分析。**教育研究与发展期刊**，6（1），21-38。
- 李奉儒（2008）。师资培育。载于国立教育资料馆（编），**中华民国 97 年教育年报**（页 241-287）。台北市：国立教育资料馆。
- 吴青山（2002）。中小学师资培育。载于周美里（主编），**迈向正常国家：群策会国政研讨会论文集**（页 329-352）。台北：群策会财团法人。
- 吴青山、刘春荣、林天佑、陈明终、周灿德、林贝丝等（2005）。**2004 年国民教育政**

策与问题调查研究。台北:国立教育资料馆。

吴青山 (2006)。师资培育的理念与实践。**教育研究与发展期刊**, 2 (1), 1-31.

吴青山 (2010)。师资培育研究。台北: 高等教育。

吴武典 (2004)。台湾师资的新貌。**文教新潮**, 9 (2), 1-9。

林新发、王秀玲、邓佩秀 (2007)。我国中小学师资培育现况、政策与展望。**教育研究与发展期刊**, 3 (1), 57-80。

孙志麟 (2010)。师资教育的未来政策与实践。台北市: 学富。

张钿富 (2006)。师资培育的政策与检讨。载于中华民国师范教育学会 (主编), **师资培育的政策与检讨** (页 51-72)。台北市: 学富。

教育部 (2001)。2001 年教育改革之检讨与改进会议。2011 年 8 月 15 日, 撷取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/EOOOI/EDUIONOOI/menu03/sub02/03_020101.htm

教育部 (2006)。师资培育素质提升方案。取自 <http://www.edu.tw/files/regulation/B0037/5668950307.doc>

教育部 (2009a)。中小学教师素质提升方案。取自 <http://www.edu.tw/files/plannews-content/B0036/%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E7%B4%AO%E8%B3%AA%E6%8F%90%E5%8D%87%E6%96%B9%E6%A1%880910%E5%87%BD%E9%A0%92%E7Y089%88.pdf>

教育部 (2009b)。教师专业发展评鉴网:参与学校人数统计。2011 年 9 月 5 日, 撷取自 <http://tpde.nhcue.edu.tw/censusfile.jsp>

教育部 (2011)。中华民国教育报告书。台北: 教育部。

国立台湾师范大学教育政策研究小组 (2005)。师资培育政策民意调查。台北: 作者。

汤维玲 (2007)。师资培育理念与实践之对话:教育专业课程之调查研究。载于周淑卿、陈丽华 (主编), **教育改革的挑战与省思** (页 3-26)。高雄市: 丽文。

杨亮功 (1981)。我国师范教育之沿革及其进展。载于中国教育学会 (主编), **师范教育研究** (页 1-15)。台北: 正中。

简茂发、彭森明、李虎雄、毛连塏、吴青山、吴明清等 (1998)。中小学教师基本素质之分析与评量。教育部教育研究委员会委托研究。

Beerens, D. R. (1999). Evaluating teachers for professional growth: Creating a culture of motivation and learning. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Darling-Hammond, L., & Cobb, V. L. (1995). *Teacher preparation and professional development in APEC members: A comparative study*. Washington, DC: U. S.

Department of Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 368683)

Danielson, C. (2001). New trends in teacher evaluation. *Educational Leadership*, 58 (5), 12-15.

Fabiano, L. (1999). *Measuring teacher qualification*. Washington, DC: U. S. Department of Office Educational Research and Improvement.