



✧師資培育討論室✧

師資培育政策的反思：一個現場工作者的觀察

林偉人

(輔仁大學師資培育中心副教授)

1995年師資培育法正式實施，開啟了我國師資培育的重大變革，然而自師資培育法施行至今近15年，有關師資培育的政策、制度、作法，似乎變動不斷，從專門科目的認定、實習制度、教師證書的取得方式，到師培機構的評鑑等等，無一不變。再加上師資培育機構多元化，同時設有師資培育學系及師資培育中心的師範大學、教育大學、師資培育大學，以及僅設有師資培育中心的師資培育大學，使得師資培育制度有些紊亂。

此外，有關師資培育工作的主管機關眾多，亦造成師資培育政策推動上的複雜度，如師資培育大學因屬高等教育之一環，自然歸教育部高教司管理，而師資培育工作歸中教司業務，於是中教司又成了師資培育中心的主管機關，但配合教育實習的高中及國中小，又分別屬教育部中部辦公室及縣市政府教育局管轄，因此師資培育政策的訂定與執行，均十分不易。

若再加上各師資培育大學的師資培育中心在推動師資培育工作時，由於學生來自各系，且常需各系支援授課、遴派實習指導教師、審核專門科目，因此往往得面對眾多系所的問題，複雜程度亦高。

也由於我國師資培育工作複雜程度高，故在政策制定與推動上也產生了一些問題。就一個現場工作者的角度，個人以為目前師資培育產生了一些問題，這些問題若無法在短期內解決，則我國中小學教師的素質與供需問題，必成為一大隱憂。

一、一流教師 VS. 三流教師

由於看不到就業市場，即便對教育充滿熱忱的年輕學子也會打退堂鼓。因此以往一流人才投入教師工作，以後會不會一、二流人才均不願投入教職，最後僅吸引三流人才就讀教育學程。



二、評鑑減招 VS. 教師斷層

為所謂管控品質及解決「流浪教師」的問題，教育部以評鑑為手段，依評鑑結果對評鑑不佳者施以減招的處份，然不斷減招的結果，固然在數字上減緩了流浪教師的問題，但師資培育的源頭端不斷減少，幾年後會不會出現鐘擺效應，又回到開放師資培育管理多元化前的師資不足的問題。

三、訓練 VS. 磨練

「合理的要求是訓練，不合理的要求是磨練」。然而，現行教育實習亂像雜陳，各教育實習機構對實習教師的要求是訓練？還是磨練？教育實習是否落實當時訂定實習制度之政策目標？恐有檢討改進的必要。

四、找不到工作 VS. 找不到老師

每年教甄結束後，緊接著上場的各校代理教師甄試，卻往往上演找不人的窘境，至使有些學校都已經開學好幾週了，都找不到代理教師上課。正式教師甄試擠破頭，代理教師甄試大家沒興趣，原因出在那裡？是沒考上教甄便選舉退出教職？抑或者寧願再苦讀一年也不願將時間花在擔任代理教師上？

五、會考試的老師 VS. 有熱忱的老師

由於現行教檢、教甄均只採行筆試，因此會考試的吃香，即便再有熱忱、人格特質再好、教學能力再佳，很抱歉，僅能成為遺珠之憾。如此是否造成實習教師們不願花時間學習只願找時間讀書的情形，又或者學校容易錄取到會考試但無熱忱的教師？實有必要留意。

六、殲滅 VS. 自裁

如前所述教育部希望利用評鑑讓各校師培中心退場，但現場的真實情形卻是不論辦學好壞或評鑑優劣，只要沒有學生就讀，該師培大學的師培中心會得「自裁」，無需勞駕教育部。而此情形若持續惡化，則三流教師與教師斷層必在數年後出現。



七、缺額管控 VS.流浪教師

所謂「流浪教師」的產生主要在於教師缺額的問題，亦即供需不平衡的問題。然若師資培育政策為「市場儲備制」，自然便不需為這些找不到教職的教師苦惱。但現行師培政策的種種作為，又似乎讓人感受到有那麼點「計畫培育制」的感覺。但各縣市不斷管制缺額，使取得合格教師資格的者僅能擔任代理教師工作，代理一年後又得再找工作，還真的是名符其實的流浪教師。缺額管控到何時？管控到何種程度才合理？從來沒人回答流浪教師們這些問題。

本文引注格式 (APA)

林偉人 (2010, 6月)。師資培育政策的反思：一個現場工作者的觀察。臺灣師資培育電子報, 9。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=297> (註：「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)