

# 師培「有品」，教育「有品」 ——尋找師資培育機構發展的藍海策略

國立臺灣師範大學教育學系。方永泉。副教授

## 摘要

我國八〇年代以降的教育改革中，師資培育的變革可說是其中一個重要環節。「鬆綁」及「多元化」成為整體教改及師培制度改革的關鍵字。作者認為，無論「多元化」或是「鬆綁」，應該都還只是提昇師培教育品質的手段，師培制度改革的目標應該仍是建立高品質的師資培育，從而建立高品質的教育。作者分析了幾個當前師培的問題，說明師培不應停留在市場導向的第一個層次，也就是「市場化」、「自由化」，而應該進步到行銷學上的市場導向，亦即師培機構應該發展適合自身發展的藍海策略，建置屬於自己的品牌特色，從而發揮教育專業工作者的理想。最後，作者並以「專業發展學校」為例，說明師培人力及資源較為豐沛的師範校院，或可考慮以此為借鏡，建立一個高品質師資培育的環境。

關鍵詞：師資培育、教育改革、市場化、有品教育、專業發展學校

收件日期：2009/8/31 修訂日期：2009/9/9 接受日期：2009/9/9

# Qualitative Teacher Education, Qualitative Education

— Search for the Strategy of "Blue Sea" of  
Teacher Education in Taiwan

Yung-Chuan Fang ◦ Associate Professor, Department of Education, National Taiwan Normal University

## Abstract

During the period of 1980s' educational reform in Taiwan, The change and diversification of teacher education system was a quite important step. "De-regulation" and "diversification" have become the keywords of reform of Taiwan teacher education. The author argues that no matter what "de-regulation" or "diversification" are just the means of educational reform, and only the raising of quality of teacher education should be the aim of reform of teacher education.

The author cites several instances to explain why the liberalization of teacher education shouldn't end in the first level of marketing orientation, namely, "marketization", and rather advances to the second level of marketing-- "consumer orientation" marketing. Borrowing from the term "blue sea strategy", the author argues that the institutes of teacher education, including the normal universities and teacher colleges, have to look for the unique and appropriate strategies to sustain the advantageous position of teacher education. Lastly, the author introduces the concept of "professional development school" to provide alternatives to build a superior qualitative teacher education system.

**Keywords :** teacher education, educational reform, marketization, blue sea strategy,

## 壹、前言

在我國80年代以降的教育改革風潮中，師資培育制度的改變可說是一項十分重要的環節。當年在「多元化」以及「鬆綁」的呼聲下，原本實施的《師範教育法》從民國83年修改為《師資培育法》後，我國師培制度出現鉅變——由一元化改為多元化，亦即改採自費制，並逐步取消公費制度；而除了師範校院仍繼續負責培育師資外，一般大學經教育部核准後，亦可設置教育學程中心，開設教育學程，培育師資生。換言之，我國的師培制度由「計畫制」正式變為「儲備制」，一般修習教育學程的學生修畢課程，經初檢、實習、複檢等程序後即可取得教師資格。92年時，政府再度修正《師資培育法》，將原有「教育學程中心」改為「師資培育中心」，另外則用「師資培育之大學」來指稱所有培育機構之名稱，其用意即在進一步淡化師範校院在師培過程中的角色及重要性，以確立師培制度的多元競爭機制。

此項師培制度的改革影響國內教育甚鉅，除了我國師資培育基本思維丕然一變，對於原專責師資培育的師範校院也造成十足的殺傷力（師範校院在大學招生的排名大幅下降，某些學校甚至出現了生存危機，必須與其他學校併校），甚至更產生了一些社會及教育的問題（例如眾多的待業教師被稱為所謂的「流浪教師」等）。而面對著現行師培制度的種種問題，不少學者及教育專業團體已進行了深入的省思與批判。

如學者高強華即分析我國師培制度正面臨了下述的迫切危機（高強華，2006）：**（一）典範模糊的自由化危機；（二）供需失衡的市場化危機；（三）治絲益棼的分權化危機；（四）形式檢定的虛擬化危機；（五）短視近利的反專業危機等。**這些危機一方面固然形成了挑戰，但若激發人們進一步思考相關問題，則未始不會是我國教育的轉機。而中華民國師範教育學會在提出的《師資培育政策建議書》中也分析了我國師資培育面臨到的十五項關鍵難題（吳武典、楊思偉、吳清山、周愚文、高熏芳、符碧真等，2005），認為應該予以解決，這些難題有：**（一）如何形成穩定清晰的師資培育政策？（二）如何解決師資供需失調、待業教師日增的問題？（三）如何建立師培機構審核標準以及其績效評鑑與其退場機制？（四）師範校院如何轉型發展？（五）如何強化師資培育審議委員會的功能？（六）師培過程如何強化師培生的專業素養？（七）如何嚴格篩選師資生？（八）如何鼓勵優秀清寒學子投入教師行列；（九）如何解決師資生在實習時的身份問題；（十）如何落實教學實習及教育實習；（十一）如何規劃辦理教師資格檢定考試或教育專業標準事務專責單位？（十二）如何作到公平、公正、公開的教師甄試？（十三）如何建立具整**

體性、進階性及專業性的教師在職進修體系？（十四）如何解決偏遠及特殊類科師資缺乏問題？（十五）如何照顧偏遠地區教師進修的問題？上述的問題十分繁多，顯示了在多元化師資培育取代了原有的一元化後仍有新的衍生問題。而從諸多學者及專業團體所作的反省來看，幾乎鮮少人主張再重回以往一元化師範教育的老路，其所關心的毋寧是我國的師資培育能否繼續維持品質、進而提昇品質的問題。

筆者以為，為了促成師培品質的提昇，「多元化」的方向固然是合理的作法，但是筆者也認為這種「多元化」卻不應該成為師資培育的最終目的，而一般與「多元化」如影隨形的「市場化」則更不應該變成判斷師培教育良窳的唯一準則。人雖然是「經濟」的動物，但人類畢竟不是「商品」，教育的價值也不應該完全以「成本」及「績效」來予以衡量，否則就會產生許多的問題。

## 貳、新制師資培育的一些問題

在過去的行政院教育改革審議委員會（以下簡稱教改會）中所提出的第一期諮議報告書中，曾對於教改的基礎理念——「鬆綁」——有著下述的解釋：「『鬆綁』是deregulation的翻譯……，一般譯為『解除管制』，或是當作『自由化』的另一種說法。『解除管制』這個名詞基本上來自經濟學，意思是要放任市場根據供需關係決定商品價格，減少政府不必要的干預。在經濟方面，『解除管制』的手段所能達成的諸多目標中，有兩項特別值得注意：（一）**創造公平競爭的環境**；（二）**擴大市場參與者的權力**。」（行政院教育改革審議委員會，1995）因此，教改中的「鬆綁」，來自經濟學的概念殆無疑義，而教改會基本上也仍肯定要以市場力量取代政府干預以引導教育發展的價值（戴曉霞，2000：67）。

但如前所述，無論「多元化」或是「鬆綁」，應該都還只是提昇師培教育品質的手段，套句現在頗出風頭的「有品教育」的相關詞彙，重點還是在於師培必須「有品」。我們到底應該怎樣透過高品質的師培教育，養成高品質的教師，這才是我們從事師培教育改革應該關注的重點。然而，新制的師資培育實施至今，我們卻可從下列的例子看到一些因為過度強調「市場化」但卻忽略師培品質所帶來的問題：

一、作為國內師培最重要的法令依據——《師資培育法》——在揭櫫其立法意旨的時候，係將「充裕師資來源」作為其主要目標。

我國《師資培育法》的第一條：「為培育高級中等學校以下及幼稚園師資，充裕教師來源，並增進其專業知能，特制定本法。」因此，中小學師資「量的擴充」，應該才是《師資培育法》立法的最重要目標。按照學者楊深坑（楊深坑，2002）的分析，「觀之世界各主要國家之立法，其第一條大多揭櫫所欲培養的教師應具備之專業知識、技能與人格特質，甚至有以充裕教師來源為主要目的的立法方式。」儘管在緊接的第二條中又規定了：「師資培育應著重教學知能及專業精神之培養，並加強民主、法治之涵泳與生活、品德之陶冶。」然而不可諱言的，這部《師資培育法》終究缺乏了對於我國教師「理想圖像」的描繪與論述，致使得該法所強調的「充裕教師來源」，在中小學師資已然供過於求、嚴重失衡的今日看來，竟顯得有些過時與可笑。

由於「質的提昇」並非這部《師資培育法》主要考量的出發點，或是說，它其實試圖是要先透過「量的擴充」來達成「質的提昇」，這使得我國的師資培育日後開始傾向以培育「成品」的市場化競爭機制作為管控師培品質的主要手段，亦即是，在教育主事者剛開始推動新制師資培育之際，先大開方便之門，讓許多大學學院（甚至包括一些新設立的大學及學院）廣開各類教育學程，然後培育出大量的師資生，並任其至日益激烈的教師職場競爭廝殺，認為此舉可以有效提昇中小學教師的素質。另一方面，師資培育的「過程」卻往往成為績效考量下的犧牲品，以往至少大學四年養成的「師範」教育，被縮短簡化為兩年的修習教育學分，師資培育實質上已變為速成的師資「訓練」。

**二、原先為期一年的教育實習，被縮減為半年時間（也就是一學期），目前的師資生由於其身份被界定為學生，在教育實習期間不僅無法請領實習津貼，甚至必須繳交學分費用。**

實習期間太短，不僅無法讓師資生具備完整的學習經驗，而且也對實習學校的行政及實習內容的安排造成一定程度的不便，那為何還要斷然實施？主要原因，就是「經濟」考量。由於實習教師原有每個月八千元的薪津，說多不多、說少不少，但是當其人數頗眾時，便造成了政府在經費上不少的負擔。將實習津貼取消，對於政府來說可以說是一舉兩得，一方面可以減輕財政上的壓力，另一方面則可有效「遏止」師資生選讀教育學程的意願；至於由於實習時間的縮短是否會造成教育實習及師培品質的降低，則不在政策的考量之列。

**三、另一個問題則是與師培機構評鑑及相關的師培機構退場機制有關。**

在師培機構的評鑑中，畢業生的就業情形以及專任教師的人數可說是相當重要

的評量標準之一。然而這種評鑑方式對於新設立的大學校院的師培機構卻是相當不公平的。新大學（特別是私立大學）由於成立時間較短，在專任師資人數及相關的圖儀設備，特別是畢業生的就業情形上，本來就很難與那些歷史較悠久或是聲望較高的大學相比及競爭。某些學校的師培教師即便作再多的努力，但限於整體環境不佳及學校條件，在該校師培機構評鑑成績欠佳的情形下，往往第二年被迫減招或停招師培名額，然而由於師培名額人數的減招，專任教師人數不可能增加，接下來的評鑑成績更不可能有太多突出的表現，惡性循環的結果，使得不少私立學校最後往往基於成本考慮而主動停辦師培學程。此種以績效為主的評鑑方式，甚至不需有所謂的「退場機制」，就可以某種程度地降低師資生人數，但是單一的評鑑標準，卻也有可能扼殺某些具有特色之師培機構及具有熱誠之師培教師的生存與發揮空間，無法進一步發展出適合不同需求的師培課程來。

按照學者戴曉霞的分析（2000：67-68），市場導向其實包括了兩個層次：第一個層次是經濟學所說的市場化或自由化，也就是將……教育導向趨近於完全競爭市場的歷程，所採取的手段包括解除管制、消除壟斷、私有化等。這個層次的市場導向通常由政府主導，屬於鉅觀層面。第二個層次是行銷學所說的「市場」，也就是以消費者為組織之生產與銷售的中心，藉由市場區隔、產品定位、定價、產品通路等技巧，提供滿足消費者需要的產品，同時完成組織目標。這個層次的市場導向基本上是個別機構策略規劃的一部份，屬於微觀層面。簡言之，市場導向並完全不等於市場化或自由化，後者僅屬於消極的市場導向，目的在排除市場導向過程中的障礙，建立一個完全競爭的自由化市場；然而對於一個企業或是組織來說，除了鉅觀層面的自由化，它還必須達成積極的市場導向，也就是藉由市場區隔等產品特色的建立，來滿足消費者的需要，達到組織的目標。

因此，即便從市場導向的角度來看，目前國內的師資培育其實也只是部份程度地作到了第一個層次中的自由化與市場化，雖然消除了師範校院在師培方面的「壟斷」，然而並未徹底地作到「解除管制」與「私有化」，包括師培課程、修習學分的規定，乃至於收費標準、招生人數等，都仍受到政府的一定程度的管制，再加上評鑑方式及標準的單一化，更遑論作到行銷學的市場導向，也就是建立產品的特色及市場的區隔，以滿足受教者或是就業市場的真正需要，在目前的師培機構中可說付之闕如。更何況教育活動並不能完全等同於商業行銷的活動，教育工作不只是在被動地順應並滿足受教者已有的需求，有時更需要依據某些理想的「人類圖像」作為施教的藍圖，以引領社會的發展及人類的進步。政府或是一般的師培機構若只是著重在「數量的管制」，並以「降低成本」作為師培工作的最重要的績效考量，而

一味追求速成與速效，忽略了「質的提昇」，將使得我國師培工作失卻了以往我們最引以為傲的教育資產之一——也就是高品質、高素質的中小學教師。

## 參、建立師培機構的教育特色 ——以「專業發展學校」為例

面對著師培教育的種種危機及挑戰，師培機構及師培工作者固然一方面可以期待教育行政當局在自由化及市場化的大纛下，給予其更多的空間與時間，不必要有太多的管制及干預，也不再以單一同化的評鑑標準來進行評量，因為這對於許多學校的師培單位來說是不公平的，而且也會造成其生存空間的壓縮。但另一方面，對於師培機構及師培工作者來說，更重要的還是怎樣在教育理想與市場行銷導向的引領與基礎上，建立屬於自己的教育特色及定位，培養出高品質、高素質的教師，可能才是其必須真正面對的課題，畢竟，要能達成微觀面的市場導向的目標，還是得依賴師培機構本身的努力。

例如過去在師資培育領域即已長久耕耘的師範校院（目前在國內應稱為師資培育大學，包含師範大學和教育大學），在面臨到師資培育多元化以及少子化的激烈衝擊，固然到了必須調整甚或轉型的時刻，然而所謂的「調整」或「轉型」是否只有走向與其他大學整併或是轉型為綜合型與研究型大學一途？以臺灣目前的人口及高等教育的規模，是否需要每所大學都成為研究型大學或綜合型大學？原來的師範校院在面臨多項挑戰時，能否找到屬於自己的「藍海策略」（blue ocean strategy）<sup>1</sup>？假若仍要保持師範校院原有在師培方面的傳統、特色甚至優勢，這是否必然與師範校院的未來發展相悖？當許多的師培機構都因著國內日益嚴重的少子化趨勢時退出師資培育的行列時，師範校院能否挾其相對豐沛的教育資源及專業人力重新形塑優質的師培教育？這些都是值得吾人進一步思考的問題。

筆者建議，在師資培育大學未來所從事的藍海策略中，「專業發展學校」（professional development school，簡稱PDS）或許是一項可以考慮採行的作法。所謂的「專業發展學校」，並不是指大學或師範校院的本身，而是指與大學或

<sup>1</sup>「藍海策略」一詞係2005年時，由金偉燦（W. Chan Kim）與莫伯尼（Renee Mauborgne）在其合著的《藍海策略》一書中提出。其與過去強調激烈競爭的血流成海的「紅海策略」在思考模式方面的最大差異在於，其強調以創新為中心，並且主張增加客戶需求，改變產業結構，跨出產業邊界，使產業的框架變大，因而能夠產生新的領域。在這新的領域中可能無其他競爭者或競爭者尚不多，避開了血腥的競爭，企業因而能夠享有豐厚的利潤，正如在寧靜的藍海悠遊航行一般。

師範校院進行教育專業合作的中小學。由於師資培育大學向來即較為注重教育專業的研究及發展，在相關的研究資源及人力上也較為充足，加上各師資培育大學通常都有附屬實驗中小學的設置，這使得師資培育大學在加強其與中小學的教育專業合作上應該更為容易，而且也責無旁貸。

在概念上，專業發展學校應該是一種示範的、具有特定職責的學校，Clark (1995) 曾分析了專業發展學校的目的主要有四項：

- (一) **教育兒童與青年**：建立學習社群，促使所有的社群員都具有平等的學習機會，以追求卓越的教育品質；
- (二) **培育教育工作者**：透過合作溝通的方式，協助職前教師及在職教師建構教學方法、課程知識及專業知能；
- (三) **提供教師專業發展**：連結理論、研究與實踐，促進教師專業成長；
- (四) **探究教育議題**：探討教育相關議題，執行並檢討研究成果，同時予以公開發表。

另一位專研PES的學者Abdal-Haqq在分析歸納了一些與專業發展學校有關的文獻後，則提出了PES共通的原則及目標 (Abdal-Haqq, 1992) 如下：

- (一) **專業發展學校的角色是在提昇教育實際，讓教師作好準備，其功能有些類似醫學專業中的教學醫院一樣。專業發展學校就是發展、修訂專業標準，並讓其制度化的臨床地點 (clinical site)。**
- (二) **在專業發展學校中，整個學校都與職前培育及新手教師的導入有關，而不只是師傅教師 (master teacher) 之間的合作而已。**
- (三) **專業發展學校是脈絡導向的 (context-oriented)；它應該反映整個國家學生母群在地理、族群和經濟上的多樣性。**
- (四) **選定之專業發展學校的數目不應該太多，因為新進教師的培訓與導入並非大多數學校的主要任務。**
- (五) **專業發展學校的建立與運作，應該是大學和地方學區協同合作下的成果，甚至於在某些合作關係中，教師會也是其中重要的參與者。**

從上述學者的分析可以發現，專業發展學校被賦予的職責，不只是培訓新手教師而已，由於它代表了師資培育大學與中小學校之間的協同合作，所以除了教師專業的發展外，更被賦予教育專業發展及研究的職責。就有如醫學研究中教學醫院結合醫學的理論與實際一樣，PES可以說是教育專業上的一種長期專業發展中心，其成員應該致力於各項實驗與研究，並勇於嘗試和創新，它應該是整合各師資培育過

程、具有專業發展潛力的機構；此外，PES的教師都應主動參與目標設立、問題解決、課程決定、評量學生學習成就，甚至師資培育計畫和在職進修，從而獲得新的角色，促成自身的專業發展。

總言之，PES的出現與教育實習制度的改進有著密切的關係。一個完成的師資培育歷程應該包括下列幾個階段：（一）進入師資培育機構時的「選擇階段」；（二）在師資培育機構學習的「專業教育階段」；（三）介於師資培育機構與實習學校之間的「導入階段」；（四）將來正式進入教職後的「在職進修階段」。在這幾個階段中，導入階段的實習可說居師資培育之起承轉合的關鍵階段，它關係著一個即將踏入職場的新手如何將其在專業培育機構中所學的理论轉化為實際，又進而能夠以實踐來印證理論進而能批判檢討理論之適切性的過程（劉美慧、方永泉、孫志麟、邱惜玄、鄭秀琴、譚光鼎等，2006）。對教育工作者來說，教育不只是一門理論，亦是一種實踐之事。如何將師資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。不過在目前國內由於「成本」考量的結果，使得教育實習的過程無法作到真正的完整。未來若要強化教育實習進而提昇師培品質，在建立師資培育大學自身師培的品牌特色方面，PES應該可以扮演連結師資培育大學與中小學間的教育專業合作的重要角色，並且成為提供職前實習教師進行教育實習的重要場所。

## 肆、結語

經過十多年來內外環境的變遷，加上少子化趨勢的來襲，目前我們對於中小學師資培育工作的思維，應該也到了必須改弦更張的時候，亦即是，師資培育不應該再以「數量」的擴充或「培育管道」的多元作為思考的主軸，而應該更著重於「品質」的追求與提昇；以往為了及時因應教師的就業市場需求，而興起的追求「速效」的想法，也應該為重視精緻培育「過程」的思維所取代；至於我們對於「市場化」的思考則應該更進一步走向以消費者或受教者需求為中心的行銷學「市場導向」，從而能夠發揮教育專業工作者的教育理想，建立屬於自身的品牌特色。「高素質的教育來自高素質的教師；在教育改革中，教師的投入是其成敗的關鍵；在國家的發展上，教師的努力居於樞紐地位」（吳武典等，2005）。目前正逢教育部如火如荼地推展「有品教育」運動之際，然而此類大規模的教育宣導運動（特別是又涉及品格、品味等較為抽象之概念），若不能持續推動以及謹慎為之，很容易流

於口號及表面，其收效也將令人存疑。依筆者之見，倒不如致力於我國師資培育的「有品（品質）運動」，對於我國教育品質的提昇當更有助益，文中所提及的「專業發展學校」或許正是一個可供我們思考的方向及作法。

## 參考資料

- 行政院教育改革審議委員會（1995）。**第一期諸議報告書**。臺北市：行政院教育改革審議委員會。
- 吳武典、楊思偉、吳清山、周愚文、高熏芳、符碧真、陳木金、方永泉、陳盛賢等（2005）。**師資培育政策建議書**。教育部中教司委託專案。臺北市：中華民國師範教育學會研究。檢索日期？，取自[http://192.192.169.230/cgi-bin/edu\\_project/d\\_display?home=index&path=/ap/edu\\_project/to\\_c&sysid=000001203&qval=%AEv%B8%EA%B0%F6%A8%7C%ACF%B5%A6%AB%D8%C4%B3%AE%D1&phonetic=0&fuzzy=0&password=&ori\\_db=&search\\_field=subject](http://192.192.169.230/cgi-bin/edu_project/d_display?home=index&path=/ap/edu_project/to_c&sysid=000001203&qval=%AEv%B8%EA%B0%F6%A8%7C%ACF%B5%A6%AB%D8%C4%B3%AE%D1&phonetic=0&fuzzy=0&password=&ori_db=&search_field=subject)
- 黃秀媛（譯）（2005）。W. Chan Kim, & Renée Mauborgne著。**藍海策略：開創無人競爭的全新市場**（*Blue Ocean Strategy*）。臺北市：天下遠見。
- 高強華（2006）。新世紀師資培育的願景及其建構。載於中華民國師範教育學會（主編），**新世紀師資培育的圖像**（頁3-15）。臺北市：心理。
- 楊深坑（2002）。從專業理念的新發展論我國師資培育法之修定。**教育研究月刊**，98，79-90。
- 劉美慧、方永泉、孫志麟、邱惜玄、鄭秀琴、譚光鼎等（2006）。**從我國教育實習的現況分析專業發展學校施行之可行性**。論文發表於國立臺灣師範大學主辦之「邁向卓越教育國際」研討會，臺北市。
- 戴曉霞（2000）。**高等教育的大眾化與市場化**。臺北市：揚智。
- Abdal-Haq, I. (1998). *Professional development schools: Weighing the evidence*. California: Corwin Press Inc.
- Clark, R. W. (1995). *National network of educational renewal: Partner school*. Washington University: Center for Educational Renewal.