國立臺北師範學院學報，第十六卷第二期（九十二年九月）257～280
國立臺北師範學院

面臨抉擇的師範學院：改革、困境與策略

黃琬婷、孫志麟*

摘　要

在師資培育法於 1994 年二月七日公佈實施後，台灣的師資培育制度走向開放、多元之途，改變了教師人力市場結構，激發師資教育更加重視專業與品質。師範校院面對這樣的轉變與挑戰，該如何開創優勢，提高競爭實力，實有深入探討之必要。本研究旨在探討現階段師範學院的改革行動，並分析改革過程中所面臨的困境，從而尋求轉化困境的可能策略。本研究兼採問卷調查法與個別訪談法，並集中於一個重要議題的分析：那就是「學校轉型」的討論。研究結果發現：現階段師範學院雖採取多元化的改革行動，但仍以「整合成教育聯合大學系統」和「單獨規劃轉型爲教育大學」爲主。不過，師範學院在教育改革的過程，卻面臨到校地狹窄、法令限制與經費短絀等困境。此外，缺乏教育行政機關的支持，以及學校傳統包袱的負面影響，亦是阻礙師範學院進一步發展的原因。顯然，師範學院的未來，一方面要靠學校的自我調整，另一方面也需要政府的協助。在學校方面，不但要釐清學校轉型的方向與目標，同時也要善用策略分析規劃學校發展重點與內容；在政府方面，鬆綁教育法令並提供經費補助，以及提供必要的支持與協助，亦將有助於師範學院的改革與發展。

關鍵詞：師資培育制度、師範學院、學校轉型

*黃琬婷：台北市民生國小教師
孫志麟：國立台北師範學院初等教育學系助理教授

國立臺北師範學院學報，第十六卷第二期（九十二年九月）257～280
國立臺北師範學院

面臨抉擇的師範學院：改革、困境與策略

黃琬婷、孫志麟*

壹、轉型是師範學院必須面對的問題

對台灣教育史而言，師資培育法於 1994 年二月七日公佈實施，可說是一個影響深遠的變革，它和大學法、教師法共同扮演政治解嚴後教育改革的重要先鋒。其中，師資培育法第四條規定：「師資及其教育專業人員之培育，由師範校院、設有教育院、系、所或教育學程之大學校院實施之。……。教育學程係指大學校院所規劃經教育部核定之教育專業課程。」（教育部，1996）。此法鬆動了師範教育高度依賴的制度環境和閉鎖的師資培育結構，宣告師資培育制度進入開放、多元、競爭的時代。

其實，早在政策制定之前已有一些聲音，就曾針對師範校院的功能有過論辯。對此議題持負面看法的學者，例如：史英（1990）認爲師範大學的教學脫離教育，使師大的學生無法獲得正確的教育理念，再加上師範大學的保守性格，使其缺乏自省能力，有「師範」之名，而無「師範」之實。另有張茂桂（1994）認爲，政府以師範的「專業培育」系統，以及中央集權式的教育行政來支配整個教育體系，使其無法擺脫執政黨的意識型態，與服務政治的工具性角色。新制師資培育改採自費爲主的「儲備制」方式，藉由市場機能調節師資供需，師範校院與一般大學共同負責師資培育的任務，師資輸出數量不再受限，具有資格的教師一起競爭擔任教職，在教師職場上一較長短，藉由篩選的過程，達成提升教師素質的目的。

*黃琬婷：台北市民生國小教師
孫志麟：國立台北師範學院初等教育學系助理教授

師資培育制度的開放，意味政府收起長久設置保護傘，師範校院的功能與角色將直接受到衝擊與挑戰。針對這個問題，有的學者從系所結構調整的角度切入，提出師範校院各種改制的發展方向（陳伯璋、劉錫麒，1994）；有的學者建議於現行師資培育體制之外，規劃實施變通方案（吳明清，1994）；另有學者認爲必須改革師範校院的課程與教學，以培養具有開放心胸、廣闊視野、反省批判勇於嘗試的教師（黃光雄、歐用生，1994；溫明麗，2000）。此外，孫志麟（1995）則從資源分配的觀點，探討師範校院的改革方向。這些論述及研究或多或少都提出許多寶貴的意見與建議，可供師範校院改革與發展的參考。不過，截至目前爲止，尚未有從組織發展的角度，探討師範學院轉型與變革的問題。相較於三所師範大學和一般大學，師範學院的轉型將顯得更爲重要且迫切，但也可能遇到較大的阻力或困難，而採取一些關鍵性的發展策略，也是相當必要的。

基於此，本研究的旨趣在於瞭解師範學院爲強化競爭力的前提下，在學校轉型上正朝什麼方向在邁進？面臨到那些難題？又該如何加以轉化？假如未能對這些問題有所認識與體認，師範學院在未來發展上，恐將遭遇到更具威脅性的危機與阻礙。具體而言，本研究在探討現階段師範學院所進行的改革行動，並分析改革過程中所面臨的困境，從而尋求轉化困境的可能策略。

貳、師資人力市場化與師範學院的競爭實力

師資培育法的頒訂，使得師資人力市場加入了新的遊戲規則，帶動了師資培育管道的擴張，教師人力市場逐漸開放、多元，使得師資培育機構本身及其所培育的師資是否具有競爭力，顯得格外受人重視。以下從師資人力市場化與師範校院的競爭力來論述。

一、師資人力的市場化

台灣師資培育制度的改革是受前歐美各國思潮的影響，就英國情形來看，其在九〇年代初期也進行師資培育制度的改革，其改革取向也強調市場的自由競爭，主要受到新右派（the New Right）思潮的影響（Barton,1994）。事實上，這也是後福特主義（Post-Fordism）的主要論點之一（Rustin,1994）。近幾年來，台灣的教育改革聲浪中，深受社會各界矚目的前行政院教育改革審議委員會（以下簡

稱教改會）所揭櫫的理念即是「鬆綁」，教育市場化的意涵呼之欲出。可是什麼是教育鬆綁，是否只是確立了威權不得不當介入教育的消極性原則，對於其積極內涵未必有共同一致共識。朱敬一與戴華進（1996）進行「國家在教育中的角色」研究，其成果後來以《教育鬆綁》一書發表。其中的討論，我們可發現：教育鬆綁不只是主張威權不得不當介入教育的消極性原則，而是重新審視國家、市場與教育領域的關係，以市場自由爲前提，削弱國家對教育事務的介入。這與英、美對教育市場化的論述有許多類似之處，隨著教育改革市場化，國家與教育領域的關係，已成爲教育學論述的核心議題（Chubb & Moe, 1990; McMurtry, 1991）。

在《第一期總諮議報告書》中，教改會對鬆綁理念的出處與意義亦有詳細的解釋：「『鬆綁』是 deregulation 的翻譯，deregulation 一般譯爲『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：（1）創造公平競爭的環境；（2）擴大市場參與者權力。」（行政院教育改革審議委員會，1995）。雖然在這份報告書中，教改會也進一步說明人畢竟不同於商品，因此教育改革不宜完全以經濟的解除管制爲範本，教育鬆綁也不能以追求極度的自由化爲鵠的。但是無疑的，教改會還是肯定以市場力量取代政府干預引導教育發展的價值。承上述，由師資培育的改革趨勢觀之，師資培育法的頒布實行，解除師資培育來源的管制，打破師範學校體系長期所壟斷的師資人力市場，確立市場導向是師資培育制度現階段的趨勢，不過，卻爲師範校院的發展帶來前所未有的挑戰。

市場導向包含兩個層次：第一個層次是經濟學所說的市場化或自由化，也就是將師資人力供需導向於完全競爭（perfect competition）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決策單位主導，屬於鉅觀層面。在完全競爭的市場裡，不必政府的干預，只要依賴市場傳遞訊息和調節供需的功能，買賣雙方就能各得其所。雖然完全競爭市場基本上是一種理念類型（ideal type），屬於這一類的商品也很少，但是完全競爭市場的模式還是能引導師資培育在內的社會活動進行改革與發展。師資培育市場化，就在促使師資人力的供給與需求趨於完全競爭的市場，亦即透過市場力量的運作消除壟斷、刺激競爭，提高師資培育的生產效。第二個層次是行銷學所說的市場，也就是以消費者爲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。消費者導向可說

是行銷最重要的理念，主要是指從事行銷的組織要以消費者爲中心。在行銷者學者的推動下，行銷的理念與策略逐漸爲教育、醫療保健、藝術活動、圖書館、社會服務、慈善等非營利機構採用（戴曉霞，1999，2000）。

簡言之，在一個供給多元、競爭激烈的師資人力市場，若師資培育機構不能對組織目標、組織相對優勢、組織可能採行的策略等方面，作一番徹底的剖析與調整，當政府收起保護傘或在師資人力逐漸飽和之際，可能連淪爲市場附庸的機會都沒有，終將被市場的浪潮淹沒。

二、師範學院的策略分析

在師資培育多元化以後，教師人力的供需形成市場導向，開放的市場，競爭的對手已經陸續出現。要建立絕對的競爭優勢，就得先掌握「獨特」的競爭優勢，才得以永續經營。以下根據一般企業常用的策略分析方法－S.W.O.T.分析，即優勢（strength）、劣勢（weakness）、機會（opportunities）、威脅（threats），以圖 1 的架構進行師範學院策略分析，診斷其在師資人力市場的競爭實力。

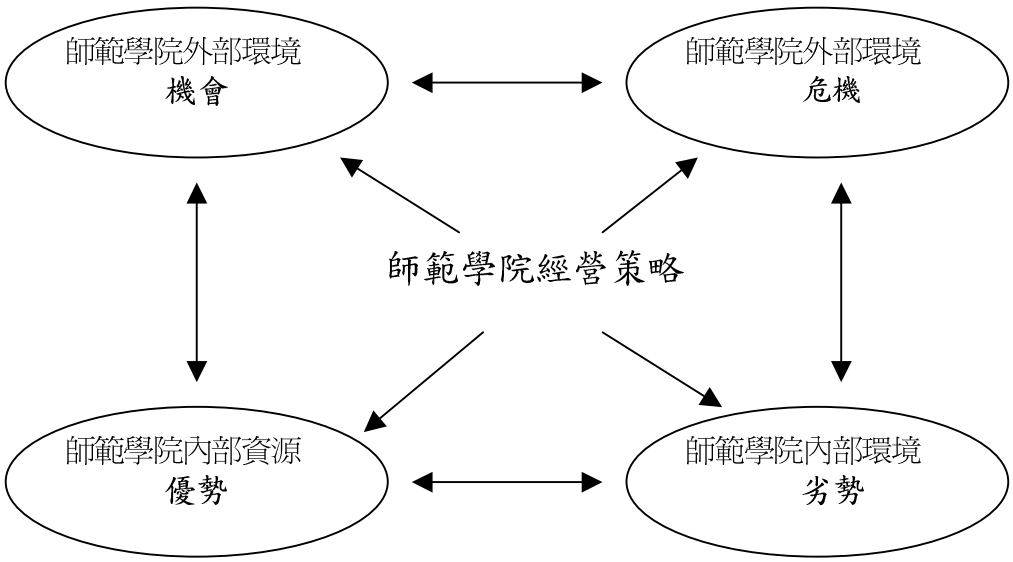

圖 1 師範學院發展的策略分析架構

資料來源：修改自學校經營管理策略：大學經營分配、募款與行銷（279），湯堯，2001，台北：五南圖書出版有限公司。

（一）優勢

各師資培育機構必需培育出下列「四育並重」的中小學教師：(1)專門知識：任教科目所需的專門知識；(2)專業素養：教育理念、教育心理、學生心理、教材教法等教育專業素養；(3)專業精神：具有理想的教師人格、爲學生犧牲奉獻的情操、以及學不厭、誨不倦的精神；(4)通識能力：科學學科教師要具有人文素養、人文學科教師要具有科學觀念、以及指導學生生活教育的能力。目前師範校院較一般大學佔優勢爲「教育專業課程」，如何繼續維持優勢、塑造主流形象，當爲師範學院必需持續努力的重點。

以上的觀點，從毛連塭、湯梅英（1995）針對國小師資培育方式之意見調查亦可獲得支持，根據研究調查結果，在教學能力、教育專業知能、班級經營能力及學生管教態度等方面，有超過百分之九十以上的受訪者認爲師範學院優於其他師資培育方式。而約有四分之三的國小校長、主任贊同師範學院爲較適當的國小師資培育方式，顯示以現階段而言，在師資多元化的趨勢中，多數的國小教育領導階層仍認爲，以師範學院來培育國小師資較爲恰當，亦顯示師範校院所培育之人才在師資人力市場中尚能獲得信任。相對的若要延續這種信任，師範學院實有必要對其學生的品質作更嚴格的控管。

此外，李新鄉、鄭英耀、陳聰文（1997）曾於師資培育多元化後，進行不同師資培育管道其學生之任教承諾之比較，研究結果指出：師範校院公、自費學生在就讀滿意度、教師角色知覺中的主動創新因素，及任教承諾上優於一般教育學成學生，這樣的研究結果可歸因於，就師資培育之教學品質、目標達成度，與涵養工作者之熱誠和投入而言，師範院校其本身擁有較多不同教育專門課程領域且具專門研究之學者，此外，師範校院本身所具有的傳統校園尊師重，間接肯定了傳統師範校院培育師資之功能與效率。

（二）劣勢

1. 師範學院的發展瓶頸

趨向開放與多元的師資培育制度已是不可擋之趨勢，隨著社會結構與價值觀轉型之急遽，師範院校的發展正陷入困境，而急需營造新的格局。吳明清（1996）認爲師院的發展瓶頸存在於：師範學院太小、太窮、太短、太淺、而且太舊。太小者，是指校地規模不夠大、系所規模也不夠大。目前八所師院的規模，就土地而言，有 2/3 學校在 10 公頃以下，以新竹、屏東二所師範土地面積較大；就系所結構來看，一是大學部科系太多，規模又小，顯得支離破碎，而且研究所規模太小，無法產生規模經濟的情形下，相對就使得教育成本提高。

太窮者，是指學校經費不夠多、資源也有限。誠如黃政傑（1993）所言，我國政府在師資教育上的投資一向非常有限。此外，張德銳（1995）曾分析八十一至八十三會計年度公私立大學的經費預算，發現師範學院每個學生所享有的資本門預算、校地面積、圖書館藏、圖書採購預算，遠低於一般公私立大學。張德銳（2000）曾依教育部統計處的資料，針對國立師範校院與數所國立大學校院在八十八學年度下半及八十九學年度，共一年半的經費支出進行比較分析，發現平均每生經常支出方面，八所師範學院與數所國立大學校院相較之下是有偏低的情形。值得注意的是，師範學院雖屬於高等教育層次，但行政隸屬中教司，師範學院之經費大多爲公務預算支應，其金額遠不如一般大學，若扣除公費，每位學生單位成本遠低於其他校院學。

太短者，學生發展少有長遠的生涯規劃。林清江指出（1983）：「教學生涯非常安定，很多人獻身教育，在其工作生涯中，雖年資加深，訓練加多，但其教學責任仍無重大改變。」此點明了許多教師與師範院校生對於生涯發展與生涯規劃的概念感到陌生與忽視。根據蔡培村等人（1994）的曾在研究結論與建議指出：應加強宣導教師生涯發展的觀念，建立教師進階的認知。

太淺者，是指學生的學習不夠精、又不夠深。黃炳煌（1995）曾論及今日的師範校院所開之專業教育課程，其主要缺點有：(1)科目多而雜，缺少統整性及重點；(2)重理論而輕實務；(3)具理論基礎及實務經驗之分科教材教法和實習指導教授難覓；(4)師院之分科設系不符多數小學包班制之實際需求。

太舊者，是指師資培育的方法與過程乏新的「典範」。師範取向的師資培育課程以各師範院校最具代表性，師範取向的師資培育通常很重視教育工作的神聖意義，視教育工作爲「志業」，而非「職業」，強調教育的奉獻與熱誠，強調認真敬業的精神，強調教育工作的「清高」（饒見維，1997）。然而，師資培育多元化的呼聲中，師範取向的理念似乎略顯薄弱，既然一般大學生修畢規定的教育學程即能成爲小學教師，師範取向中的「教育專業精神」在這些「教育學分班」中似乎沒有太大的施力點，未來各師範學院是否繼續維持「師範」傳統，仍留有待辯證的空間。

2. 現存師範院校的學生來源問題

多元化師資培育政策把中小學師資培育的大門打開後，師範校院失去專賣及公費的保護色彩，所面臨的首要問題，即四年師範教育專業訓練失去肯定。教育部核可的大學可開設師資培育課程，而一般綜合性大學的規模較大，提供學生主要專長外，還能提供學生未來擔任中小學及幼稚園教師的第二專長，在實用性、

功利性的權衡下，高中生及其家長捨師範校院而就讀一般大學就讀是可理解的。從劉春榮等人（1995）曾針對台灣地區北中南東四區 23 所公私立高級中學學生 2430 人進行調查，研究發現未來想擔任中小學或幼稚園教師的高中生，報考設有教育學程的一般大學意願高於報考師範校院。

再則，從劉春榮等人（1995）的調查獲得證明，研究結果指出師範校院享有公費與否會造成高中生報考師範院校意願有較大幅度的改變。以往公費制度存在的意義，更是吸引高素質學生就讀及師範院校維持特色的重要因素，如今師範院校將與一般大學都是自費，公費誘因既失，加諸公費生可能分發偏遠地區任教，在「師資培育法」第十一條規定「師資培育已公費爲主，採公費及助學金等方式實施。公費生以就讀師資類科不足之學系或畢業後志願至偏遠或特殊地區學校服務爲原則」，爲高中生選讀意願投下另一個變數。

（三）威脅

1. 高等教育的擴充

在這幾年當中，國內高等教育市場的快速擴充，大學院校目前增至一百三十五所之多，高等教育的擴增帶來激烈競爭在所難免。此外，我國進入 WTO 成爲會員國，屆時外國及大陸高等教育可以在台設立分校，對師範校院勢必造成莫大衝擊，在蓬勃林立的高等教育校園當中經營，如何發展優勢必定頗費思量。隨著教育經費的吃緊，有百分之二十需要自籌經費，與一般大學相較之下，現在流行的校友募款對師範校院來說實有難處，主要因爲畢業校友主要投入教職，缺乏多元的資源，校友回饋基金非常有限，該如何向外拓展與爭取資源是值得師範院校思考的重要議題。

2. 制度環境的改變

對於師範院校而言，師資培育法的公佈施行，像是一顆具有破壞力的炸彈，粉碎了師範院校在師資人力市場中的主要優勢。有關師範院校的危機，行政院教育改革審議委員會（1996）在《教育改革總諮議報告書》中指出：「師資培育多元化之後，師範院校定位不明，又受經費及法令諸多限制，功能不易發揮。」教育部（1995）也在《中華民國教育報告書》中指出：「師資培育法」實施後，原有師範校院學生公費及畢業後工作保障等有利條件均將喪失，兼以一般大學畢業生亦將投入爭取教師工作行列。師範院校所在的制度環境已激烈改變，不但失去保護色彩，發展空間亦大大地壓縮了。當傳統的典範與優勢幻滅時，要如何拋開過往榮耀所加諸的歷史包袱，咀嚼現代思維，從而深層革新以迎向未來，的確不是一樁簡單的改造工程。

（四）機會

學生在養成教育過程可鼓勵師院生選修輔系，培養第二專長，當師資就業市場飽和，會出現教師一職難求的現象，爲使師院生立於不敗之地，各師範校院宜就本身師資、設備與社區資源，開設具競爭力的輔系，鼓勵學有餘力的師院生選修（吳清山，1996）；透過與鄰近一般大學建立制度化合作管道，如校際選課、圖書館資源共享、或其他教育資源的相互交流，使師院生能有更多管道充實自身專業能力。經由拓展師範校院與一般大學合作交流管道，能使師範生與教育學程學生在學術研究交流更爲廣泛、教育學科互動更爲緊密的環境中成長（孫志麟，2000）。

有關師範學院的定位與發展，行政院教育改革審議委員會在教育改革總諮議報告書中建議鼓勵師範校院進行整合（如改爲教育大學，或併入一般大學而成爲教育學院），或考慮轉型爲綜合大學。教育部（1995）也體認到師範學院發展的困境，在《中華民國教育報告書》中宣示：「將積極協助師範校院保存其特色，並充實其軟硬體教學設備及相關教學資源，使其能完全運用充沛之教育專業教學與研究人員，進行師資培育學成之實驗與研究。一方面得以提供一般大學設置教育學程之參照，另一方面可集中人力、物力、發展成精緻化的師範學院，使其在課程、師資、學校內涵皆具特色。而校地發展空間較大之師範校院，得准予增設系所，可朝向綜合大學發展，內設教育學院以培育中小學師資。」教育部能確實遵照上述政策宣示，積極協助師範校院發展，不僅解除師範校院的危機，也有助於我國師資培育制度健全。

有學者開始進行思考，認爲師範學院可能朝「與一般大學併校」、「統合其他師範院校」、「逐漸發展爲綜合大學」、或「發展爲精緻化的師範學院」等四個發展方向，並從此四個未來可能的發展方向進行優缺點的評析。有學者認爲較可行的做法係先發展成爲精緻化的師範學院，再視政策或大環境逐漸規劃其他可行方向（王家通，1996）。吳明清（1997）則簡化從兩個方向來思考：一爲改制爲「綜合性大學」，二是改制爲「教育大學」。其考量爲，如果轉型爲綜合性大學，依目前範學院的規模與師資，恐怕短期不易轉型。如果改制爲教育大學，既可保有師範學院的傳統優勢，也可以獲得大學的額外資源，可能較有利於學校的發展。

於是乎，師範校院開始醞釀與鄰近大學合併或合作、甚或改爲向教育部申請變更爲一般大學，俾能在系所領域的設置上不致受限於中小學的科目，增進校內學習環境的多樣性，提供師生更廣闊的視野與發展空間。目前已實際出現的案例是，在八十九學年度嘉義師範學院與嘉義技術學院合併，轉型爲嘉義大學。九十

一學年度台東師範學院改制爲台東大學。有關師範校院的轉型運作，也出現了一突破性的發展，在 2002 年三月三十日時，彰化、高雄師範大學及八所師範校院正式成立台灣聯合師範大學系統。不過，這樣做法，高敬文（2002）爲此感到憂心與質疑，認爲改頭換面工程，本已受到守舊勢力的牽扯，而困難重重，一旦獻身台灣聯合師範大學系統，被「師範教育」綁標，就更難脫身了。

從上所述，若就市場的商品而言，決定「競爭力」的主要因素是「品質」與「價格」，故「物美價廉」者最具競爭力，在師資培育的市場上，由於「師資培育法」的規範，失去教職保障的保護色彩，表示師範院校已喪失了「價格」的優勢，因此必須在「品質」方面提昇市場競爭力。師範學院必須培育優秀的小學師資，出色地展現其角色功能，才能在師資培育的領域中佔有一席之地，而無被淘汰或取代之虞。

參、探究方法的建構

爲達成研究目的，本研究主要是以問卷調查法爲主，並輔以訪談法來進行探究，以兼顧質與量的資料分析，俾對研究結果作較深入的分析和解釋。

本研究編製「師範校院改革與發展意見調查表」，藉以瞭解師範學院的改革行動與困境，問卷內容主要涉及「學校轉型」的方向及其可能遇到的問題等兩部分。每一部分均列出多個選項，由填答者按個人的瞭解勾選，並可以文字加以說明。研究問卷是由一級行政主管、系所主任與未兼任行政職的專任教授來填寫，共發出 225 份問卷，回收 149 份，剔除作答不全（漏填答題數在六題以上）之問卷 6 份後，有效問卷爲 143 份，回收率爲 66.2 %，可用率爲 63.6%。根據 Babbie（1973）的說法，回收率在 50%以上應屬於理想，所以本研究的回收率可算理想。

另一方面，爲取得質化化研究資料，在每所師範學院挑選一位專任教授進行訪談，訪談人選先以電話進行聯繫，教授若願意接受訪談，則再進一步確定訪談的時間、地點、方式及內容。此部分共訪談了八位專任教授，其中五位是有兼任行政職，另外三位則是目前未兼任行政職。訪談依據「師範校院改革與發展訪談大綱」來進行，訪談內容的設計是讓受訪者先從整體層面來思考師範學院在面對競爭後，該如何提升競爭力以及競爭力在那裡。另外，請受訪者從其本身的瞭解與觀點，說明師範學院在學校發展的具體做法。由於每位訪談者對此議題的瞭解

與感受有差異存在，訪談的內容除了依循訪談大綱來進行，會隨著受訪者的回答情形，延伸出其他問題。

本研究問卷調查之量化資料部分，利用統計軟體 SPSS for Windows 10.0 版進行處理。問卷填答資料的整理是逐題採用次數分配，來顯示各題項反應的情形，據此客觀地解讀師範學院現階段的改革情形及其困境。質化資料的分析，則包含了訪談與問卷中開放題項的意見陳述。本研究在進行訪談時，先徵得受訪者同意進行訪談訪談錄音，以利訪談結束後資料之整理，八位教授之訪談內容皆謄錄出逐字稿。此外，在問卷中所陳述的意見（填答人數共計 75 人，占有效問卷的 52.4%），則進行分類登錄與歸納整理。

肆、師範學院的改革與困境分析

一、在多元發展方向中醞釀轉型的可能

根據所有填答者的勾選情形，分析師範學院在「學校轉型」方面改革行動的現況，調查結果彙整如表 1 所示。由表 1 可知，填答者對「規劃與一般大學進行整併」（55.9%）、「規劃與其他師範校院進行整併」（43.0%）、「單獨規劃成爲一般大學」（60.6%）、「規劃與一般大學整合成聯合大學系統」（40.0%）、「規劃與一般大學進行策略聯盟」（47.9%）、「規劃與其他師範校院進行策略聯盟」（65.2%）、「規劃新校區或分部」（61.4%）、「維持現行學校體制，進行系所的擴充」（54.3%）、「擴增進修及推廣部門的功能，發展成以教師進修爲主的機構」（42.1%）此九個題項的看法反應，從數據資料發現，約有四成至六成的人數比例認爲學校有在進行這些方面的改革行動。

表 1 填答者對師範學院在學校轉型方面改革現況的看法

單位：人 / %

題　　項	選　　項			判別標準
	有	無	不知道	
1.規劃與一般大學進行整併	80 (55.9)	57 (39.9)	6 (4.2)	Δ
2.規劃與其他師範校院進行整併	61 (43.0)	75 (52.8)	6 (4.2)	Δ
3.單獨規劃成爲教育大學	101 (70.6)	38 (26.6)	4 (2.8)	O
4.單獨規劃成爲一般大學	86 (60.6)	52 (36.6)	4 (2.8)	Δ
5.規劃與一般大學整合成聯合大學系統	56 (40.0)	73 (52.1)	11 (7.9)	Δ
6.整合八所師院成爲教育聯合大學系統	105 (73.4)	29 (20.3)	9 (6.3)	O
7.規劃與一般大學進行策略聯盟	67 (47.9)	55 (39.3)	18 (12.9)	Δ
8.規劃與其他師範校院進行策略聯盟	92 (65.2)	33 (23.4)	16 (11.3)	Δ
9.規劃新校區或分部	88 (61.4)	44 (31.4)	10 (7.1)	Δ
10.維持現行學校體制，進行系所的擴充	76 (54.3)	53 (37.9)	11 (7.9)	Δ
11.轉型成爲只設置研究所的教育大學	12 (9.6)	115 (82.7)	12 (8.6)	※
12.擴增進修及推廣部門的功能，發展成以教師進修爲主的機構	59 (42.1)	68 (48.6)	13 (9.8)	Δ

附註：1.N=143 (人)

2.上表細格之數據表示所有填答者在每題中各選項勾選的人數，( ) 代表每題中各選勾選人數占總勾選人數之百分比。

3.「高度」改革行動：填答者勾選「有」的人數比率超過 67%，以符號『O』表示。「中度」改革行動：填答者勾選「有」的人數比率在 33~67%之間，以符號『Δ』表示。「低度」改革行動：填答者勾選「有」的人數比率低於 33%，以符號『※』表示。

進一步檢視此九個題項中的勾選「有」、「無」的人數比例分配情形時，發現在「規劃與其他師範校院進行整併」、「規劃與一般大學整合成聯合大學系統」，以及「擴增進修及推廣部門的功能，發展成以教師進修爲主的機構」此三個題項，勾選「無」的人數比例上是多於勾選「有」的人數比例，顯示有較多的填答者認爲學校沒有在進行這些行動。這三方面的改革行動爲何較沒有在進行，分析其可能原因有二：其一，是現階段師範校院內部人員對這幾個發展方向是抱持較不支持的態度，無法形成主流的學校發展重點。其二，如要朝這幾個方向發展，在現階段的條件而言，可能是需要進行大幅度的學校內部調整，而這樣的調整是學校較不願意做的改變，或者是在跟其他的發展方向衡量比較後，認爲這樣的調整在達成目標上會有較多的困難，而較不考慮朝這些方向發展。

在「單獨規劃成爲教育大學」（70.6%）、「整合八所師院成爲教育聯合大學系統」（73.4%）此兩個題項的看法反應上，都有較高的人數比例勾選「有」，認爲學校較有在進行此二方面的改革行動，顯示這兩部份可能是目前師範校院較有可能採行做法。針對「整合八所師院成爲教育聯合大學系統」此題項，這部分亦能從時事中得到了印證，在民國九十一年三月三十日成立了台灣第四個聯合大學系統，除了結合高雄、彰化兩所師範大學外，還有現有的八所師範校院，共有十所學校簽署了這份結盟書。然而，這樣的做法是否是否真爲師範校院之福？改革背後的動機似乎並非以發展學校優勢爲主要考量，抑或是爭取經費才是背後真正的動機！

在「轉型成爲只設置研究所的教育大學」此題項的看法反應上，勾選「有」的人數比例則是屬於較低（未超過 33%）的情形，只有 9.6%的填答者認爲學校較有在進行這方面改革行動，顯示現階段師範校院可能較無作此發展的打算或計畫。從整體看來，師範校院目前在「學校發展」面向的發展現況是採取多元發展的取向，以開拓轉型的可能與契機。

有關學校轉型的方向，從調查資料顯示大部份的師範校院在進行單獨規劃成爲教育大學或整合八所師院爲教育聯合大學系統，不過，從訪談的資料中發現，各師範校院間在發展方向上的重點有些差異存在。以台東師範學院而言，目前已成立台東大學籌備處，在經過了一段時間的爭取，確定於九十二年度以台東大學的名義來招生。另外，台北市立師範學院則在進行與台北體育學院的整併計畫。從訪談資料也透露出新竹師院、台南師院、台中師院已取得第二校區或分部的校地，其中，台南師院傾向於自行轉型爲綜合大學。至於花蓮師範學院與東華大學曾出現過整併的聲音，國立台北師範學院曾有與台灣大學進行整併的消息傳出，

但已沒有再進一步的動作，所以此二校現在的發展取向上，與新竹師院、台中師院、屏東師院在規劃上，都是在短程計畫先轉型成爲教育大學，長程的計畫則以發展爲綜合大學爲目標。師範學院轉型的方向，大致是建立在機構原本的功能基礎上，但對於這樣做法，有位受訪教授提出反對的意見：

> 一個教育大學跟現在的師範學院有什麼不同，尤其在各師範學院所設置的系所已經很多了，現在只是礙於教育部不同意啊！否則每一個師範學院都可以組成文學院，都可以組成理學院，組成教育學院，都可以成為一個大學，就目前的辦法，現在的師範校院哪一個學校，不是合起來有十幾個學系，都可以符合設置大學的條件，不過，我比較不會傾向說改制成教育大學，因為教育大學跟師範學院就我的感覺，差不了多少。（訪談紀錄 A7）

這樣的反對聲音對師範學院是一個提醒，該更深層思考轉型的意義，以及如何轉型才能爲師範校院帶來更寬廣更長遠的發展。此外，或許可以做一些另類的思考，若回應到調查資料，雖然現在師範校院較不傾向轉型成爲只設置研究所的教育大學，不過，或許這是一個可以考慮的方向。

二、內外在環境牽制著學校轉型的腳步

根據所有填答者的勾選情形，來分析師範學院在「學校發展」方面的改革困境，調查結果彙整如表 2 所示。而由表 2 可知，在「學校內部存有濃厚的本位主義」、「學校的傳統包袱阻礙改革進行」、「教職員對於學校轉型方向意見分歧」，以及「教育主管單位未能給予充分協助」此四個題項的看法反應上，都有四成甚至於是超過五成的人數比例勾選「有」，認爲學校有面臨這些方面的改革困境。其中，除了「教育主管單位未能給予充分協助」此題項所陳述的困境，是由學校外部環境所造成的外，另外三方面則是屬於學校本身內部的困境。

在「學校內部存有濃厚的本位主義」、「教職員對於學校轉型方向意見分歧」此二題項都有 42.7%的填答者勾選「有」，且此二題項中填答者勾選「有」、「無」的人數比例相當接近，表示有相當多的人是認爲學校有面臨這樣的困境，所以關於學校內部對轉型的態度與意見，可能仍有需要再作進一步地溝通與整合。

表 2 填答者對師範學院在學校轉型方面改革困境的看法

單位：人 / %

題　　項	選　　項			判別標準
	有	無	不知道	
1.礙於法令限制，無法立即進行轉型	102 (71.3)	27 (18.9)	14 (9.8)	O
2.學校經費短絀，難有一番作爲	104 (72.7)	27 (18.2)	14 (9.1)	O
3.校地空間過於狹窄	116 (81.7)	23 (16.2)	3 (2.1)	O
4.校內未建立校務發展規劃專責單位	33 (23.1)	93 (65.0)	17 (11.9)	※
5.學校內部存有濃厚的本位主義	61 (42.7)	62 (43.4)	20 (14.0)	Δ
6.學校的傳統包袱阻礙改革進行	73 (51.0)	57 (39.9)	13 (9.1)	Δ
7.學校不重視競爭力的提升	15 (10.5)	112 (78.3)	16 (11.2)	※
8.教職員對於學校轉型方向意見分歧	61 (42.7)	63 (44.1)	19 (13.3)	Δ
9.學校行政主管對於學校轉型尚無明確方向	42 (29.4)	86 (60.1)	15 (10.5)	※
10.校長對於學校轉型不重視	7 (4.9)	131 (91.6)	5 (3.5)	※
11.教育主管單位未能給予充分協助	76 (53.5)	50 (35.2)	16 (11.3)	Δ

附註：1.N=143 (人)

2.上表細格之數據表示所有填答者在每題中各選項勾選的人數，( ) 代表每題中各選項勾選人數占總勾選人數之百分比。

3.「高度」改革困境：填答者勾選「有」的人數比率超過 67%，以符號『O』表示。

「中度」改革困境：填答者勾選「有」的人數比率在 33~67%之間，以符號『Δ』表示。

「低度」改革困境：填答者勾選「有」的人數比率低於 33%，以符號『※』表示。

在「學校的傳統包袱阻礙改革進行」此題項有 51.0%的填答者勾選「有」。另外，在「教育主管單位未能給予充分協助」此題項有 53.5%的填答者勾選「有」，

從數據上看來，都有超過一半以上的填答者認爲師範學院有面臨到「學校的傳統包袱阻礙改革進行」與「教育主管單位未能給予充分協助」這樣的困境。從訪談者所言也透露出，就目前而言，教育主管機關對師範校院的發展，在態度上卻沒有給與師範校院所需的的支持與空間。關於此問題有幾位教授表示：

> 從郭為藩部長經歷了那麼多的部長一直到現在黃榮村部長，都屬於非常保守而比較被動的立場，縱使我們師院一而再再而三的提出，我們不需要增加經費的開銷，我們只是希望行政院同意我們改名為大學，但還是一樣碰到很大的問題。（訪談紀錄 A4）
>
> 所以你說為什麼我們師範校院每一次校務會議都那麼無奈，因為每一次開校務會議的時候，大家都會討論我們學校要這樣走，問題是教育部一句話就可以把你打回來了，問題是台大如果說了，教育部幾乎不敢打他回票。（訪談紀錄 A2）
>
> 如果我們要轉型，像我們學校如果要跨校（進行發展第二校區）的話，應該全力支持才對，它走的出去就應該讓它走啊，不要刁難嘛，還有就還是要器重師範院校培育師資，它的原有功能，不能完全一筆抹殺掉，要把師院全部消滅，全部讓它自生自滅，把它邊緣化。（訪談紀錄 A8）

有關對行政主管機關的感受與看法，從訪談資料與調查資料交相檢視後是一致相符的情形，顯示目前師範校院在此面臨轉型的階段，大多都有面臨教育行政主管機關未能提供協助的困境，這當中可能包涵了不管是態度上或資源上都未能給予的支持，如果去討論教育行政機關爲何不給較多的支持，似乎不具任何正面的意義，反而會帶入更多的感慨或無奈的情緒產生。師範校院需調整長期依賴政府的心態，重新思考本身的功能與目的，唯有爲高等教育培育出一流的人才，當機構的價值與功能可以發揮且受肯定，師範校院的地位才有提高的可能，面對教育主管機關或許就有更多的談判空間與籌碼。

而有關「學校的傳統包袱阻礙改革進行」此困境，主要是來自於創校歷史的悠久，在傳統思維無法突破下，或者是仍存有優越感，而限制了學校展的可能方向。從調查資料顯示，較多的填答者認爲學校的傳統包袱的阻礙，而有位受訪教授的說法，可回應至此研究結果，這位受訪教授認爲：

> 這個是我個人的感覺，一直放不開，一直覺得說跟別人合併又怕被併掉，可是又怕說真的轉型成普通大學，變成沒有「師範」的保障外，又無法跟現在的國立大學或私立大學來比。（訪談紀錄 A3）

從這樣的調查與訪談資料結果看來，由於過去顯明的功能與角色，深深影響

師範校院對轉型方向的考量與定位，這或許可以解釋師範校院，在現階段爲何傾向於先發展成教育大學。

在「礙於法令限制，無法立即進行轉型」（71.3%）、「學校經費短絀，難有一番作爲」（72.7%）、「校地空間過於狹窄」（81.7%）此三個題項的看法反應上，都有七成至八成的填答者勾選「有」，與其他題項相較之下，較多的填答者認爲學校有面臨這些方面的改革困境，顯示此三方面是師範學院在轉型發展時所面臨的主要困境，有些受談者作了這樣的表示：

> 台中師院因為在校地上比較狹窄一點，所以這幾年來我們一直在期望在校地上面能夠有所增建，但是我想這進展並不是很明顯，……另外，我們在台中縣跟其他的縣市都有做一些努力，但是到目前為止，只有在台中市這一部分有進展，其它是不明顯，因為目前教育部給我們一再釋放的訊息是說沒有經費。（訪談紀錄 A2）
>
> 我們本身的經費非常有限，所以當我們要去進行有關七股校地的籌設的時候，馬上就面臨到如何去籌措這麼大的基金，而教育部目前又是經費比較拮据，所以也不太可能提供給我們這麼大筆的資金。（訪談紀錄 A4）
>
> 我們未來有心轉型為綜合大學，但目前教育部的政策趨向於保守，所以要進行改制為綜合大學，卻是會在政策面受到很多的侷限。（訪談紀錄 A4）
>
> 籌備處的資料送上去，他們都要再重新檢查和審核，每一次審核者都不太一樣的審核者，不一樣的審核者要求也就不會一樣，那我們會覺得只要政府上級願意，其實很快就可以解決了，可是它不願意，你搞再多久也一樣。（訪談紀錄 A5）

進一步分析這些困境的屬性時，發現有關「法令鬆綁」、「經費籌措」及「校地取得」等三方面，都是現階段師範學院面臨轉型時最需要的支持與資源，也是師範學院本身較無法自主與掌握的部份。

在「校內未建立校務發展規劃專責單位」（23.1%）、「學校不重視競爭力的提升」（10.5%）、「學校行政主管對於學校轉型尚無明確方向」（29.4%）、「校長對於學校轉型不重視」（4.9%）這些題項的看法反應上，勾選「有」的人數比例則是傾向於較少（未超過 33%）情形。這也可以說明各師範學院應該是有在進行轉型方向的規劃，其中，更只有 4.9%的填答者認爲校長對於轉型不重視，表示師範學院校長大都能把師範學院的轉型當作是領導校務的重點工作之一。

整體看來，師範學院現階段在學校發展面向所面臨的最大困境之一，來自於缺乏一些實質條件的支援，例如：主管單位與法令的支持、經費的補助、校地的

擴展，而這些都是操之在別人，如果師範學院要順利轉型，除了自身努力爭取同時，該思量的是如何將外部限制對學校發展所產生的影響降至最低。另外，師範校院本身存在的歷史長久，有些想法與觀念逐漸轉化成了傳統包袱，還有一些內部的想法需要作些整合，這些來自內外限制都直接或間接的牽制住了轉型的腳步與動作。

三、小結

根據量化與質化研究資料所呈現的結果，歸納本研究的主要結論：

（一）師範學院採取多元化的改革行動，且將重心置於整合成教育聯合大學系統，並規劃轉型為教育大學

從調查結果顯示，師範學院的發展，應該是仍在考量其中的利弊得失，所以，有關師範學院轉型的規劃，大致採取多元化的改革途徑。不過，從數據來研判，在師範校院目前發展的重點中，比較明顯在進行的是整合八所師範學院成爲教育聯合大學系統。而這部份在研究進行當時，出現了一些突破性的進展，也就是於2002年三月三十日這一天，八所師範學院與高雄、彰化兩所師範大學，在公開的儀式與記者的見證下，共同簽署了結盟書，成立了「台灣聯合師範大學系統」，雖然尚不知此系統在現階段實際內部運作的情形如何，系統聯盟會爲師範校院的未來發展帶來多少利多，但值得深思的是，這樣的做法是否窄化了轉型的視野與方向，而制限了本身的發展格局。

另外，在學校發展這部分，從調查結果與訪談結果都顯示出，目前師範學院亦正在研擬學校改制的行動，就現階段而言，所青睞的轉型方向算是相當的一致，師範學院若不是進行合併或改制成綜合大學，就是會先以改制成教育大學爲優先考慮，所以有關師範學院在改制方向的定位，大部分會以現有的體制與條件爲基礎，希望進行層級的提升，但在功能的設定上，大多希望能保有或維持培育師資的功能。

（二）法令限制、校地狹窄、經費短絀、教育行政機關未能支持，以及學校傳統包袱，都是師範學院轉型的障礙

師範學院爲了要在高等教育系統中更有競爭力，都有進行轉型的思考與意願。不過，轉型將涉及許多層面的調整，師範學院如要改制可能是需要通過一系列條件的審核。然而，以師範學院的「先天體質」看來，要師範學院滿足法令條

件，實在有其困難存在。此外，師範學院幾乎都有在進行規模上的擴增，或者是規劃發展第二校區，但由於教育主管單位無法提供更多補助，以及自籌經費成效不彰，使得師範校院面臨經費吃緊的困難，連帶牽制了學校轉型發展的進度。另外，隨著近幾年一直擴增系所，大部份師範校院在校地沒有擴大的情況下，讓師範校院的空間在運用上已趨於飽和，恐將影響教育品質的提升。

教育行政機關的態度，更是直接影響師範學院改革的進程，以嘉義大學的例子而言，其當初可以順利轉型，除了學校雙方的意願外，教育部的支持更是合併案之所以能夠成形的關鍵所在。其他師範學院雖然也有一些轉型計畫的提出，但由於教育行政機關抱持消極與被動的態度，一直沒有給師範學院一個肯定的答案，讓師範學院無法有一個較突破性的發展。有關學校改制的主要取向，在師範學院本身的傳統包袱下，對轉型方向的思考產生某些程度的影響，所以，師範校院在考量未來發展時，現階段仍以維持培育師資的功能爲優先，間接窄化了轉型的可能性。

伍、重新思考師範學院的發展策略：自我調整與政府協助

本研究設定師資培育制度的開放爲促動師範學院改革的關鍵點，對師資培育法施行後所形成的制度環境進行瞭解與探討。在這個脈絡下，師範學院在學校轉型方面的改革行動與困境分析，便成爲本研究探討的重點。而根據研究結論來提擬策略，亦是本研究對於師範學院轉型的關注重點。以下根據研究中呈現的若干困境，進一步思考師範學院的發展策略。

一、釐清學校轉型的方向與目標

對師範學院而言，「轉型」的確是現階段相當迫切需要的，在現階段雖是多元的取向來進行轉型，但重要的是要先釐清轉型的目的爲何，怎樣的轉型才能讓師範學院在面對競爭時更具優勢，且讓師範學院的價值與功能更獲得肯定，這些問題都是需要作深入的思考與評估。轉型若只是流於形式，換個名稱罷了，所謂「換湯不換藥」、「舊瓶裝新酒」，營造不出什麼新氣象，還談什麼「改頭換面」！於此，

師範校院在思考轉型方向的同時，有必要提供給每一份子思考的空間，爲此議題進行對話，在對話中釐清轉型的本質與意義，凝聚力量與共識，才有破繭而出創造新局的可能。

二、善用策略分析規劃學校發展重點與內容

未來高等教育在市場機制下將愈來愈競爭，在「僧多粥少」的情形下，教育資源的分配將受到更大的限制，對師範學院而言，眼前的當務之急是要重建師資教育的品牌，務必凸顯師資培育的重要功能，也就是讓志業教師的培育再現，才能在師資人力市場中打響口碑，形成一股銳不可擋競爭力。而師範學院在發展上需要具有長遠的眼光，並形塑開放與變革的氣氛，隨時評估其優勢、劣勢、危機與轉機，規劃學校發展重點與內容，再進行轉化或調整，相信師範學院不管以怎樣的形式存在，組織生命終將得以延續、發展。

三、鬆綁教育法令並提供經費補助

師範學院想要在體制上轉型，首先會面臨到，法令規定的問題，學校改制相當關鍵的因素，法令由人制定，一定有可以調整的彈性空間，而非放諸四海皆準，尤其有關一些條件限制，可能對某些特殊的情形而言，若以同樣的標準來做要求可能是太過嚴苛且不公平的，師範學院在轉型上面臨了大學及分部設置標準等相關法令限制，造成了發展上的限制。師範學院該積極爲自己的處境「發聲」，與教育行政機關溝通那些對師範校院是不合理的限制，唯有讓教育決策者在觀念也能夠「同理」師範校院的難處時，這些法令限制的才有鬆綁的可能，而師範校院也才能從中獲得更充分的辦學自主權。

其次，就經費而言，在教育行政機關撥給師範學院的預算，本來就不甚充裕的情況下，現階段爲了學校轉型，可能需要更多的經費與資源，來進行規模的擴增。研究者認爲教育主管單位應更重視教育經費分配的合理性，以師範學院而言，跟其他一般國立大學相較之下，每位學生的單位成本，其實是明顯偏低，已造成了教育不均等。教育決策者實有必要拉近師範學院與一般大學，縮小教育投資上的差距，提供師範學院更充裕的經費。

再者，隨著學校持續進行規模的擴增，如何增加學校發展的空間，也是師範學院急待解決的問題。當在有足夠的經費情況下，假若又覓得適合的校地，想進行校地的購得就會較容易進行。在目前的情形下，師範學院可以先評估現有的校

地，是否已做了最適規模經濟的規劃，儘量將現有的空間做有效的使用與規劃。另外，在校地的取得上，積極爭取教育主管單位的支持，亦可對外釋放出有意購置校地的訊息，待各縣市政府回應，再評估其發展的可能性。基本上，新校地的取得不但要有經費來源，更需要考量其是否具有發展性，如此方可解決師範學院校地不足的困境。

四、提供師範學院必要的支持與協助

在教育改革呼聲甚囂塵上之際，師範學院處於急待轉型的關鍵時刻，教育主管單位需要做的除了不要給予太多干預，讓各校擁有自主的發展空間外，也要給予其必要的協助，確實輔導師範學院轉型。有關師範學院轉型的問題，教育主管機關或許可以成立專案的方式來處理，與師範學院一同來進行評估，分別與各校討論各種轉型方式的利弊得失，在過程中溝通立場與想法，達成轉型的共識後，形塑可行的理想與目標，將轉型的短期、中期、長期的計畫轉化成具體行動。在此附帶一提的是，師範學院雖然是高等教育的一環，但其主要是隸屬中等教育司來「管轄」，無形中矮化了師範學院的地位，實有必要進行調整，納入高等教育司的範疇內，使其能有更適合的發展空間。

在這轉型過程中，並非任由師範學院一廂情願的描繪出轉型藍圖後，再給予否定的答案，使其有努力付諸流水之感嘆與無奈。如果教育行政主管單位，對於師範學院轉型的問題，繼續採取保守而被動的立場的話，不但會打擊師範學院成員的士氣，在面對轉型折煞了期待與熱忱後，不難保證其不衍生姑且喪志的心態，抱持著反正等到師範學院發展或經營不下去時，教育行政機關就會來收拾爛攤子，此時教育品質可能已變質了！其影響既深且鉅，教育決策當局務必正視師範學院轉型的問題。

參考文獻

王家通（1996）。師範大學未來的發展與其面臨的問題。**初等教育學報**，85，429-435。

毛連塭、湯梅英（1995）。國小師資培育方式之意見調查研究。載於國立教育資料館、中華民國師範教育學會主編，**邁向二十一世紀的師範教育**（頁 29-97）。台北：師大書苑。

史英（1990）。師範大學與國民中學。**人本教育札記，7**，20-22。
行政院教育改革審議委員會（1996）。**總諮議報告書**。台北：作者。
朱敬一、戴華進（1996）。**教育鬆綁**。台北：遠流出版社。
李新鄉、鄭英耀、陳聰文（1997）。師資培育多元化後各教師職前教育體系學生任教承諾之比較研究。載於中華民國師範教育學會主編，**教學專業與師資培育**（頁 141-168）。台北：師大書苑。
吳明清（1994）。師資培育變通方案之規劃與實施。載於國立教育資料館主編，**開創師資培育的新局**（頁 109-122）。台北：國立教育資料館。
吳明清（1996）。**師範學院**的發展與出路。**初等教育學報，9**，437-441。
吳明清（1997）。我國師資培育制度教育化的展望。**教育資料集刊，22**，255-268。
吳清山（1996）。師範學院專業教育的挑戰與因應：兼論國小師資教育學分班的發展。載於中國教育學會、中華民國比較教育學會、中華民國師範教育學會主編，**師範教育的挑戰與展望**（頁 3-26）。台北：師大書苑。
林清江（1983）。**文化發展與教育革新**。台北：五南圖書出版公司。
孫志麟（1995）。師範校院教育資源合理分配之探討。**教育研究資訊，3**（4），106-122。
孫志麟（2000）。師資培育教育改革的思考（下）。**師友，399**，41-45。
高敬文（2002）。**【師資培育理念與機制的顛覆與重建】計畫的再現：邊緣機構與成員的失陪、失身，與失聲**。發表於國立台灣師範大學舉辦國科會人文處教育學門成果發表會（未出版）。
張茂桂（1994）。**社會運動與政治轉化**。台北：業強出版社。
張德銳（1995）。師範校院與一般公立大學在資本門預算、校地面積和圖書館設施之比較分析。輯於國立教育資料館、中華民國師範教育學會主編，**邁向二十一世紀的師範教育**（頁 383-394）。台北：師大書苑。
張德銳（2000）。師資培育。載於國立教育資料館主編，**中華民國教育年報**（頁 165-186）。台北：國立教育資料館。
教育部（1995）。**中華民國教育報告書：邁向二十一世紀的教育願景**。台北：作者。
教育部（1996）。**師資培育法規選輯**。台北：作者。
陳伯璋、劉錫麒（1994）。師範校院改制爲綜合師範大學的構想。載於國立教育資料館主編，**開創師資培育的新局**（頁 57-66）。台北：國立教育資料館。
黃光雄、歐用生（1994）。師範校院課程與教學的改革。載於國立教育資料館主編，**開創師資培育的新局**（頁 123-147）。台北：國立教育資料館。
黃政傑（1993）。展望師資培育制度。**師說，64**，1-5。
黃炳煌（1995）。教師專業素質之提升。**教改通訊，12**，8-12。
湯堯（2001）。**學校經營管理策略：大學經營分配、募款與行銷**。台北：五南圖書出版有限公司。
蔡培村、陳伯璋、蔡清華、蘇進財、孫國華（1994）。**中小學教師生涯進階與等級劃分可行性之研究**。教育部中教司委託研究（未出版）。

溫明麗（2000）。師資培育機構能否不戰而勝。**教育研究，73，**32-52。

劉春榮、林天佑、陳明終（1995）。高中生擔任教師意願及選擇師資培育方式調查研究。載於國立教育資料館、中華民國師範教育學會主編，**邁向二十一世紀的師範教育**（頁1-28）。台北：師大書苑。

戴曉霞（1999）。市場導向及其對高等教育之影響。載於國立教育資料館主編，**教育研究集刊第四十二輯**（頁 233-254）。台北：國立教育資料館。

戴曉霞（2000）。**高等教育的大眾化與市場化**。台北：揚智文化事業股份有限公司。

饒見維（1997）。師資培育的理念取向與典範之評析。載於國立教育資料館主編，**教育資料集刊第二十二輯-師資培育專輯**（頁 59-84）。台北：國立教育資料館。

Babbie, E. R. (1973). ***Survey research methods.*** Belmont, CA: Wadsworth.

Barton, L., et al. (1994). Teacher education and teacher professionalism in England. ***British Journal of Education, 15*** (4), 529-43.

Chubb, J., & Moe, T. (1990). ***Politics, markets, and American schools.*** Washington, D.C.：Brookings Institution.

McMurtry, J. (1991). Education and the market model. ***Journal of Philosophy of Education, 25*** (2), 209-217.

Rustin, M. (1994). Flexibility in higher education. In R. Burrows, & B. Loader, (Eds.), ***Towards a Post-Fordist welfare state?*** (pp.177-202). London; New York, N.Y.: Routledge.

Journal of National Taipei Teachers College, Vol.16, No.2(Sep.2003) 257~280
NATIONAL TAIPEI TEACHERS COLLEGE

Teachers Colleges at the Crossroads: Reforms, Problems, and Strategies

Wan-ting Huang & Chih-lin Sun*

ABSTRACT

In Taiwan, teachers' manpower market is influenced and changed after the Teacher Education Act was declared in 1994. Teachers Colleges come up against these competitive conditions such as how to create an advantageous position and enhance their competitiveness. These problems need to be explored and investigated. The purposes of this study are to understand the reform actions which Teachers Colleges take, to analyze the problems which Teachers Colleges encounter in the process of reforms, and to offer some strategies for reconstructing Teachers Colleges. Survey questionnaires and semi-structured interviews are conducted. A key agendas in this study is about the school transformation of Teachers Colleges. The results indicated that reform actions of Teachers Colleges now are to integrate themselves to become a Taiwan's United Education University System and to upgrade themselves to become educational universities. However, Teachers Colleges also confront some problems in the process of reform. The main impediments of school transformation are narrow campuses, government's regulation, and insufficient budget. Besides, no support from the administration authority and conservative traditions of Teachers Colleges are also the hardship of school transformation. Thus, the future of Teachers Colleges needs self regulation and government's support.

Key words：teacher education system, teachers college, school transformation

* Wan-ting Huang: Teacher, Min Sheng Elementary School, Taipei.
Chih-lin Sun:Assistant Professor, Department of Elementary Education, National Taipei Teachers College.