

計畫名稱：學校文化與師資培育：詮釋性個案研究 (III)

計畫編號：NSC 89-2413-H-134-007

執行期限：83年8月1日 -89年12月31日

主持人：丁霏茵 國立新竹師範學院幼兒教育學系

共同主持人：鄭伯璦 國立台灣大學心理學系

電子信箱：ting@mail.nhctc.edu.tw

一、中英文摘要

我國師資培育長久以來都是屬於師範體系的專利，師範教育理念一直是唯一的師資培育指導方針。自從師資培育法開放一般大學設立教育學程之後，從有關師資培育課程的爭論中不能發現，對於「好老師」應具備之條件及師資培育規劃，一般大學與師範院校的理念有一些差距，這些差距與學校文化可能有密切關係。一般大學不論在學校目標、教育理念、或歷史文化上，都與以師資培育為目標之師範院校有相當程度的差異。因此師資培育管道之多元化也導致師資培育理念多元化。然而，儘管學校文化對於學校教育之重要性早已受到肯定，文獻中卻很少探討學校文化對師資培育之影響的實徵研究。基於對我國師資培育改革之關切，也為了填補文獻中之缺乏，本研究以民族誌研究法，以台大為第一個個案，深入了解學校文化對於師資培育相關層面的影響。

關鍵詞：師資培育、學校文化、詮釋性研究、個案研究

Abstract

The teacher education in Taiwan has been the responsibility of the Normal education system, and the idea of normal education has been the only legitimate guidance for our teacher education. Since the new Law of Teacher Education allows the general universities to set up educational programs, the debates about the curriculum design reveal a disagreement in terms of what is needed for one to become a good teacher. This disagreement, we believe, is

closely related to the differences in school culture. The general universities are different from the normal education system in terms of school aims, educational philosophy, history, or culture. Therefore, as the general universities started to share the responsibility of teacher preparation, diverse philosophy and curricula of teacher education are expected. Although the importance of school culture has been recognized in the literature, there are few empirical studies exploring the influence of school culture on teacher education. Based on our concern of the educational reform and in order to fill the gap in the literature, this ethnographic case study of National Taiwan University aims to have a deeper understanding of the interplay of school culture and teacher education.

Key words : Teacher Education, School Culture, Interpretive Study, Case study

二、計畫緣由與目的：

(一) 關於學校文化之影響

一個學校文化的形成是透過其與環境互動，並配合其目標所發展出來的，學校之決策受其文化之價值取向及基本假設影響頗大。因此，許多國內的教育學者（如：林清江，1989；吳清山，1994）均指出學校文化與學校教育之成功與否有密切的關係。然而，儘管學校文化之重要性受到肯定，國內對於這方面的實徵研究卻如鳳毛麟角，以致對於學校教育到底如何受到學校文化的影響瞭解有限。基於此，我們決定針對學校文化對師資培育之影響作一系列的詮釋性個案研究。

(二) 師資培育改革關鍵時期

民國八十三年師資培育法通過後，一般大學也可以設立教育學程，培養師資。使得原本為師範院校專利的一元化師資培育管道成為多元管道，然而，管道之多元化不只是體制上之轉變，也可能導致師資培育理念之多元化。常久以來被排除於師資培育體系之外的一般大學，不論在學校目標、理念，以及學校歷史背景、文化上，都異於以培養師資為目標的師範院校。在有關教育改革的討論中，師範院校之傳統、保守作風成了眾矢之的，相對於一般大學之學術取向與自由風氣，彷彿師範院校之理念與作法都已經落伍，不能符合現代社會多元化、民主化、自由化的趨勢。換句話說，一般大學對於「好老師」應具備之條件及如何培養「好老師」似乎有不同的看法。然而，在當前的改革討論中，大多偏重於制度上的問題（例如：必修、選修科目，學分數等），而忽略了這些爭議背後之基本假設、價值觀或學校文化上的差異問題，以至於各說各話，無法達成共識。

為了深入瞭解師資培育管道多元化之後，因學校文化差異帶來的師資培育理念多元化及其他影響，我們決定開始一系列的個案研究。本研究即這個長期計劃中的第一個個案——台大。

為了深入瞭解師資培育管道多元化之後，因學校文化差異帶來的師資培育理念多元化及其他影響，我們決定開始一系列的個案研究。本研究即這個長期計劃中的第一個個案——台大。

為了深入瞭解師資培育管道多元化之後，因學校文化差異帶來的師資培育理念多元化及其他影響，我們決定開始一系列的個案研究。本研究即這個長期計劃中的第一個個案——台大。

本研究的整體目的有：(1) 探索台大之師資培育理念。(2) 瞭解台大之學校文化對於其教育學程師資培育理念及實踐的可能影響。(3) 發展研究方法與途徑，為後續之「學校文化與師資培育」個案研究建立基礎。(4) 累積個案資料，

作為將來各校個案比較之基礎。

三、相關文獻

雖然詮釋性研究強調研究者應從現象本身著手，不要被既成之理論或成見限制住，但是研究者在進入現場之時並非空無之狀態，個人經歷與知識不可避免地會影響到個人的詮釋，重要的是研究者必須想辦法達到「專業主觀」(disciplined subjectivity) (Peshkin, 1985)，換句話說，研究者必須清楚地知道並記錄其主觀之可能影響。以下的文獻探討，即是我們目前對於文化、組織文化、及學校文化的一些理論背景知識，雖然我們的探索將不侷限於這些理論框架之限制，但這些理論將不可避免地會影響我們的詮釋角度。

(一) 文化

人類學中對文化的定義分歧，Kroeber & Kluckhohn(1952)就歸納出164種定義。有些學者試著把這些定義分成幾大類。

Sathe 將文化定義分為兩類：即文化適應學派(cultural adaptionist)及觀念學派(ideational school) (見吳清山, 1994)，前者重視群體成員之「行為模式、語言或實物之利用」；後者重於「群體成員心靈共同處之探討，如信念、價值、知識、意義和觀念等」(P. 70)。

Erickson(1987)也指出三大類文化概念，但這三種概念皆屬於觀念學派——即認為文化不是行為本身，而是一套瞭解行為的詮釋框架 (a set of interpretive frame for making sense of behavior)。

第一類文化概念認為文化如同電腦中一筆一筆的資訊(information bits)，一團體的文化包含了許多小組的知識集(chunks of knowledge)，但是沒有一個人可以學得所有的知識，個人與次團體之間都可能有很大的差異。第二類文化概念將文化視為由一些大知識集所構成的，也就是框架團體「現實」(reality)的觀念結構，為團體成員廣泛共有的。這

個觀念強調團體中意義體系之一致性。第三種概念強調社會結構與文化是密切相關(interwined)的。在一個社會單位之中文化知識之擁有因個人或次團體之社會地位、權力，及政治興趣而不同。部份學者甚至認為文化是從社會衝突之中產生。在日常社會生活中，新的文化知識不斷地發展出來。

Erickson 較贊同第三種文化概念，他指出，第一、二種觀點強調文化學習是世代間經由社會化而傳承的，注重的是社會過程之秩序性，第三個觀點則同時解釋了同代之中的文化學習與變遷，以及世代間的文化傳遞，即注意到社會過程中的文化衝突。

Schein(1992)研究組織文化，則將組織文化定義為：

「一組共有的基本假設，是在組織解決自身的外在適應和內在整合問題時學會的，由於運作良好所以將之視為是有效的，並在遇到相關問題時，會將之當成正確的知覺、思考、感覺的方式，教導給新成員。」

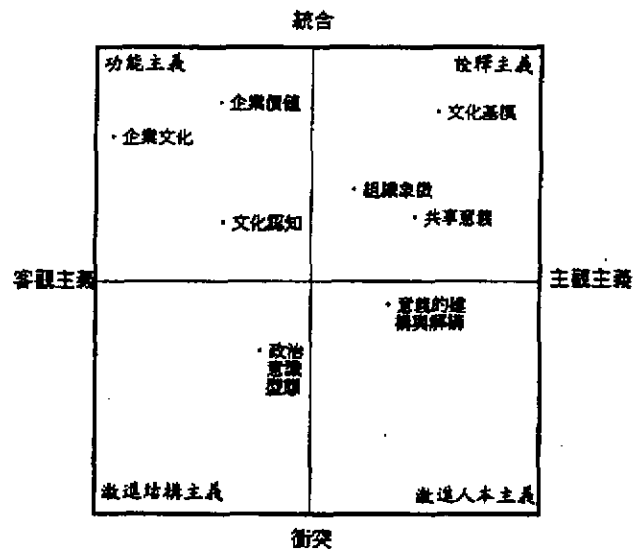
而在分析上，Schein(1992)則依文化之可視性將其分成三個層次：(1)人工品--可見的組織結構和過程；(2)揭示的價值觀--即組織明示的目標、策略與哲學；(3)基本的深層假設--成員視為理所當然的信仰、知覺、思考與感覺。

由此可見，文化之定義分為外顯與潛在內隱兩大層次，本研究的主要關切在於學校之內隱假設，因此，我們不只要對學校之外顯文化有一個概略的描述，也要對學校之潛在假設作一詮釋性的深入瞭解。

(二)組織文化研究

截至目前為止，學校文化的研究還比較有限，然而組織文化的研究卻已累積至上千篇，較知名的組織研究期刊，如 Administrative Science Quarterly、Organizational Dynamics，均曾經出過專刊。雖然如此，組織文化的研究取徑卻仍很難取得共識，而展現出多元分歧的事實，研究者對組織文化的概念有種種不同的假設：有的研究者持整合假設(integration hypothesis)的看法，認為組織文化具有一致、富有共事的基本特

徵；持分化假說(differentiation hypothesis)的研究者則強調文化的不一致性，認為整個組織鮮少產生共識，多元的次文化才是重要的研究課題；持模糊假說(ambiguity hypothesis)的研究者，則認為組織中的各種文化型態彼此共存，交織成一張綿密的大網，而難以做客觀的釐清(Siehl & Martin, 1990)。顯然地，依照客觀--主觀(objectivity-subjectivity)及整合--衝突(consensus-conflict)兩向度，可以將過去對組織文化的研究整理在座標上，如圖一所示。



圖一、現行各種組織文化研究的歸類
(修正自 Alvesson & Berg, 1992)

圖一顯示了四個象限，分別為 I、詮釋主義(interpretative paradigm):包括了共享意義(shared meaning)、組織象徵論(organizational symbolism)等方面的研究；II、功能主義(functionalism):包括了企業文化、組織價值等方面的研究；III、激進結構組織(radical structuralism):包括政治意識型態研究；及 IV、激進人文主義(radical humanism):包括意義的建構與解釋研究。顯然地，現行的組織文化研究大多集中在功能主義與詮釋主義的研究上，對激進改變的衝突研究較少 (Alvesson &

Berg, 1992)。在功能主義與詮釋主義的研究中，又以功能主義為其主流。過去共同主持人就曾在功能主義的立場，進行了不少的企業文化與組織價值的研究（鄭伯璜，1991；1993；1995a；1995b；鄭伯璜、郭建志，1993）。

然而，在功能主義的研究由於較偏向變項的研究（culture as variable）、持整合假說、採量化研究取徑，因此，免不了會簡化了組織文化豐富的內含，並忽略了組織內的共享意義。相對地，採用詮釋主義進行組織文化研究，則可以補足此項缺憾，而可掌握組織內豐富的象徵意義與文化內涵。

（三）學校文化

對於學校文化之研究，主要有兩大主流，一種是受企業組織文化研究之影響，將學校文化視為一個外在可操作的變項。這類研究關心的是學校之可設計層面，以便管理者就其學校之目標設計形成或改變其文化。學校文化與效能之研究即屬此種（如吳璧如，1980；Cameron，1985；Krakower，1987）。Harman(1989)批評此種定義將文化視為學校「擁有」的變項(what it has)，忽略了組織生活中的其他層面。

另一種學校文化研究取向則是受人類學之文化觀點影響，將學校文化視為學校之本然(what it is)——學校即文化。Harman(1989)認為，這種文化研究觀點不是想去「發現」文化，而是去「詮釋」文化，如同 Geertz(1973)將文化視為「意義之網」(webs of meaning)。由於大學之權力是以專業知識為基礎，其文

化受不同學術專業團體之次文化影響，呈現極為多元化的現象。換句話說，學校文化之中可能有次文化之衝突存在。這個觀點與前面 Erickson 之第三類文化觀點相同，也是本研究中所採的觀點。

（四）師資培育理念

關於師資培育理念，饒見維(1995)歸納成八個主要理念取向：人本取向、師

範取向、博通取向、學術取向、實務取向、技術取向、社會取向及省思取向。而根據湯梅英(1995)之分析，我國傳統之師範教育特色包括四種取向：

(1)師範取向——認為理想之教師應兼具經師與人師之角色，不僅傳道、授業、解惑，還需在道德、行為上皆為人表率。因此，在師範學校中強調尊師重道之倫理。

(2)政治取向——我國師範教育體系長久以來受到國家政治目的之影響，採一元化的管理，而成為「意識型態的製造場」。

(3)實用取向——我國師資教育往往視當前需要來設計，因此使得師資培育如同「職業訓練」，重視基本能力、技巧之培養。

(4)技術取向——我國師範教育強調「能力本位師資培育」，強調教學技術之學習以達成有效之教學。

這些取向與一般大學之學術取向成了極大的對比，林生傳(1998)針對教育學程的教學研究即發現大學文化的學術取向影響到教育學程的層面包括人力配置、資源分配、課程設計、軟硬體之利用、專業決定、教師地位、教師自主權、上課時間安排、與主修課程的衝突、學生入學的推薦、及學程學生社團活動的參與等。因此，該研究發現整體來看一般大學設置教育學程似乎並不看好。該研究乃是針對十四所大學所做的訪視晤談、參觀、及bbs網站及文件資料、問卷調查等方法所歸納出來的整體概況與問題，然而，對於學校文化「如何」滲透或影響到教育學程的各個層面、進而影響其所培育的師資品質或特色等過程性問題，仍有待深入的個案研究來瞭解。

此外，學校文化為一重要的潛在課程，然而一般大學受其傳統與學術取向的影響，其師資培育理念與實施可能與師範體系之理念與實施有相當大的差距。舉例來說，師資培育之探討中，常強調學校生活教育、教育愛、敬業精神、以及經師人師並重等論點。這些都需要靠學校文化的薰陶來達成，但目前為止，國內並沒有人

對於這個潛在過程進行較深入的實徵性研究。

(五)結論

依據以上之文獻探討，本研究之基本觀點如下：

(1) 文化有如一張意義之網，學校文化則為成員共享之意義體系，其中包含了各種深層之基本假設。然而，在一學校中亦存在著次文化衝突。

(2) 本研究的學校文化所指涉的是：文化是一種隱喻(culture as metaphor)，而非具體的變項(culture as variable)，因此，採用詮釋性研究應該較量化研究為貼切。

(3) 學校文化與師資培育理念應具有一定程度的關連。

四、研究方法

本研究採取民族誌研究法。因為詮釋性研究方式對於瞭解過程及「知其所以然」特別有幫助，以詮釋性的民族誌研究法可以對台大學校文化對師資培育的影響有深入瞭解。

本計劃分二年進行：第一年(85-86)焦點集中於組織層次之鉅觀分析，瞭解臺大教育學程之組織、理念與課程架構、師資、定位、及學程所處之組織與社會文化歷史背景。第二年(86-87)則將焦點集中於微觀層次分析，觀察上課互動、全校性活動狀況、與師生互動關係等相關層面，以便更深刻地瞭解這些活動中所體現的台大文化，以及教育學程學生的學校文化經驗。

本研究收集的資料的方法包括深度訪談、參與觀察、文件檔案蒐集、及問卷調查等。第一年的訪談對象包括台大校長、教務長、教育學程草創者與主任、行政人員、教育學程部份授課教授、台大資深教授、及他校對師資培育的改革有深入瞭解者、以及數位教育學程的學生。參與觀察的情境包括教育學程上課互動情形(錄影及田野記錄)、教育學程重要會議

觀察、全校性活動觀察等。文件檔案的蒐集包括教育學程刊物、台大校刊、台大校訓、台大校史相關刊物(如：台大五十年)、教育學程學生資料及重要會議記錄、教育改革相關資料、以及台大教育學程BBS網站討論等。此外，本研究也設計了一份問卷以瞭解教育學程學生的學校生活、本科系風氣、進入教育學程的動機與體驗、以及個人對於台大文化特色的看法與認同感。

第二年的資料收集重點包括實習教師團體訪談、實習教師返校座談、學程發展方向會議、及學程舉辦之演講、教室上課觀察(錄影或錄音)、全校性活動觀察、bbs台大教育學程網站討論、以及台大相關資料收集等。此外，根據第一年的學程學生問卷，我們做了一些修正，加入台大學生與師範學生特質的相關問題，進行了第二年的問卷調查，對於第二屆學程學生的學校生活及個人對學校文化的體驗等各方面有一概略的瞭解。第三年的計畫則將二年來所收集的大量資料進一步統整分析與詮釋。以下即是第三年的分析結果概要。

五、結果與討論

在學校整體文化方面，我們發現該校有幾項特質，這幾項特質是彼此相關的。第一，台大人具有強烈的優越感，並背負著「台大的十字架」。第二，台大具有「改革者」認同，以社會的領導者自居，理想主義色彩濃厚。第三，極重視學術取向。第四，強調學術自由與自主性。第五，個人主義瀰漫，師生關係疏離(尤其是大學部師生)。第六，強調獨立與批判思考。第七，朝向國際化的目標。

在教育學程方面，由於教育學程仍處於整體台大文化之中，因此可以看到台大整體文化顯映在教育學程之中，然而，教育學程由於其參與人員的專業背景與個人特質，該組織也發展出一些次文化。在台大教育學程的正式文件中列出六項師資培育目標：(一)具有獨立判斷、教育專業自主之能力。(二)具有理性溝通及

解決實際教育問題之能力。(三)具有高度之學科教學知識。(四)敬業之精神與態度。(五)端莊之儀態與言行。(六)善用社區資源。這六項目標中第四項與第五項即屬於一般人所認為台大人所缺乏的特質。在討論師資培育目標時，委員們強調獨立思考與理想主義(改革色彩)，這兩點與台大整體文化一致。不過，學程主任同時也關切到台大整體文化中的個人主義與疏離師生關係等相關方面所產生的負面特質，因此將人格教育(培養關懷他人、合作等)也視為重點目標之一。

雖然如此，教育學程面臨的一項重大考驗是，學程與一般科系不同，其學生乃來自全校不同科系，學程只能透過課外活動與授課教師在上課過程中的潛在課程來進行人格涵養。由於學程只有26學分的課程，學生在學程修課時間極為有限，學程教授也多是來自各科系，甚至是外校兼任教師，對於學程的師資培育目標未必完全瞭解與認同，因此除了專業授課內容之外，學程實難掌握各個教授對於學生人格的潛在影響。

有鑑於此限制，教育學程嘗試在入學的過程中就先篩選。在其申請過程中，要求學生在學校不得有不良懲戒記錄，並必須通過教師適性測驗、繳交二封推薦信與一份自傳。然而，適性測驗的效度遭到很大的質疑；在台大師生疏離的文化下，推薦信的可信度也令人懷疑；自傳則只做建檔之用。因此，在人格教育這方面，教育學程雖然重視，在台大整體文化的情境之下，其實施與學程所預期達到的目標似乎仍有一段差距。

總之，從經師與人師整體的培育來看，台大教育學程在理念上與師範教育體系一樣重視經師與人師的培養。然而，在台大整體文化的影響下，台大教育學程目前比較能掌握的師資品質仍然偏向經師這部份。

由於人師部份的培育則需要靠長期的潛在課程來涵養，由此個案可以預期，一般大學教育學程在培育師資過程的一大挑戰將是：在整體學校文化的影響下，

如何以學程的組織文化與有限的課程來培育「人師」？

六、計畫成果自評

本計畫撰寫之時預計至少聘任一位專任研究助理，然而最後只獲准聘任二位兼任研究助理，在極有限的人力資源限制之下，研究者仍本著嚴謹的研究態度，盡力收集所有相關的資料，並深入分析，對於綜合大學的學校文化與師資培育的關係有更進一步的瞭解，相信這個個案研究將可以作為未來國內這方面研究的重要參考，也可以作為師資培育制度改進的反省依據。

七、參考文獻

- 林生傳(1998)教育學程的教學研究——大學文化與資源的觀點。教育革新整合型研究計畫成果分析研討會，國科會。
- 林清江(1989)教育社會學新論。台北：五南。
- 吳清山(1994)學校效能研究。台北：五南。
- 吳璧如(1980)國民小學組織文化與組織效能關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩試論文(未出版)。
- 黃應貴(1992)見證與詮釋：當代人類學家。台北：正中。
- 湯梅英(1995)師資培育回顧與展望：結構與理念之探討。論文發表於師資培育回顧與展望國際學術研討會，於台北市立師範學院。
- 鄭伯璫(1991)組織文化價值觀的數量銜鑑。中華心理學刊，32期，31-49頁。
- 鄭伯璫、郭建志(1993)組織價值觀與個人工作效能：符合度與強度研究途徑。中央研究院民族學研究所集刊，75期，69-103頁。
- 鄭伯璫(1993)組織價值觀與組織承諾、組織公民行為、工作績效的關係：不同加權模式、差距模式之比較。中華心理學刊，35卷1期，43-58頁。

- 鄭伯璜 (1995a) 組織價值觀的上下契合度與組織成員個人的效能。中華心理學刊, 37(1), 1-20 頁。
- 鄭伯璜 (1995b) 相似或相異：海峽兩岸組織文化之比較研究。台灣與大陸的企業文化及人力資源管理研討會, 台北。
- 饒見維 (1995) 從師資培育的理念取向探討師資培育專業化的可能途徑, 論文發表於師資培育專業化研討會, 於台北市立師範學院。
- Alvesson, M., & Berg, P. O. (1992). *Corporate Culture and Organizational Symbolism*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Cameron, K. S. (March, 1985). *Culture congruence, strength, and type: Relationships to effectiveness*. Paper presented at ASHE 1985 Annual Meeting.
- Erickson, F. (1987). *Conceptions of school culture: An overview*. *Educational Administration Quarterly*, 23(4), pp. 11-24.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.
- Harman, K. M. (1989). *Culture and conflict in academic organization: Symbolic aspects of university worlds*. *Journal of Educational Administration*, 27(3), pp. 30-54.
- Krakower, J. (Feb, 1987). *Organizational culture and performance*. Paper presented at ASME Annual Meeting.
- Kroeber, A. L. & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Cambridge, MA: Papers of the Peabody Museum, Harvard University, 47(1).
- Peshkin, A. (1985). *Virtuous subjectivity: In the participant observer's I's*. In D. Berg & K. Smith (Eds.), *Exploring clinical methods for social research* (pp. 267-281). Beverly Hill, CA: Sage.
- Siehl, C., & Martin, J. (1990). *Organizational culture: A key to financial performance?* In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture*. San Francisco: Jasssey-Bass.