

教育組織的存活分析：以師資培育中心的創設和退場為例

紀金山

摘要

組織存活議題一直是組織社會學的研究焦點，並產生有關企業組織存活與生態的大量研究成果；然而，針對高度制度化的教育組織之存活與生態研究主題則較少受到關注，這卻是反省當代教育市場化與教育制度治理的基礎，故相關議題的探索有其學術意義和政策重要性。

本文從 1994 年到 2010 年臺灣師資培育制度改革的實踐結果，檢視師資培育中心和教育學程的創設和退場現象。結果發現在師資培育開放後，全國曾有過半的大學院校創設了師資培育中心，累計曾開設各類教育學程多達 132 個。師資培育中心組織群體的發展歷程是以兩個波段形式增長，且皆呈現一開始即大幅成長再漸緩的現象，而明顯與組織生態理論的密度依賴模式不同。當師資培育數量大幅超過市場需求，導致流浪教師議題而受到廣泛關切和批評後，2005 年教育部開始反向提出師資培育數量減半措施。到 2010 年為止，已有 21 所師資培育中心退場，各類教育學程停招數有 41 個。本文透過資料整理和訪談，發現師資培育中心群體前後期的增長有不同樣態，前期驅動力主要為政策鼓勵與資深大學對師資多元培育理念的實踐，後期則主要為後進大學對師資培育中心組織正當性的追求。進一步使用事件史分析探討相關因素對師資培育中心創設和退場事件發生時間的影響，結果顯示師資培育中心創設事件的發生時間，主要受到公私立、一般和技職、大學改制時間等組織特質因素的顯著影響；師資培育中心退場事件的發生時間，主要則受大學公私立屬性、大學改制時間及畢業生就職率的顯著影響。

本文發現制度正當性是決定教育組織群體增長的主要因素，所以政策應負起制度改革的成敗。當師資培育中心的退場數量接近第二波創設累計數量，且前後期的師資培育理念有別，後期創設者的退場又明顯高於前期創設者等現象，若根

據制度忠誠度、執行成效和變革壽命等面向來反省，則師資培育制度改革第二階段的寬鬆治理應難脫其政策失敗的責任。至於目前的緊縮政策，由於只有中等教育學程類別的停招與評鑑間關連達到顯著；相對地，評鑑一等的教育學程卻出現不少停招情況，顯示現階段的政策宣稱與實踐結果也有落差，未來制度治理應重視其執行成效。

關鍵字：教育改革、教育組織、師資培育、組織生態