

第四章 研究結果分析與討論

本研究在問卷回收以及資料分析完成後，主要的研究結果與分析焦點在於：(1) 依師資培用合作聯盟在職前教育、教育實習、教檢教甄與專業發展上的「策略」的重要性，找出「重要性指標」。(2) 依師資培用合作聯盟在職前教育、教育實習、教檢教甄與專業發展上的「策略」可行性，找出「可行性指標」。(3) 根據研究分析與討論結果，針對師資培用合作聯盟的「重要性指標」與「可行性指標」提出建議，以作為卓越優質師資政策之參考。

在本章當中，將區分為二個部分進行研究結果的分析與討論。分別是：師資培用合作聯盟研究問題重要性的描述統計與組間差異分析、師資培用合作聯盟研究問題重要性的描述統計與組間差異分析。

一、研究問題重要性的描述統計與組間差異分析

表 4-1 到表 4-4 為本研究回收資料在師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展四面向研究問題之重要性描述統計與差異分析。本研究將透過研究問題的分析結果找出教育行政主管機關、師資培育大學、現場教學學校所建構之師資培用合作聯盟，在師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展四面向之重要性指標。

(一) 師資職前養成

透過表 4-1 針對師資職前養成因應策略的研究問題描述性統計結果，可以發現整體而言，研究對象對於本研究所提出的師資職前養成因應策略重要性認知介於 3.17 到 3.47 之間，顯示所有的研究對象均認同本研究所提出的師資職前養成策略具有重要性。

表 4-1 師資職前養成研究問題重要性之描述統計與差異分析

編號	研究問題	整體	教育行政 主管機關	師資培 育大學	現場教 學學校	差異分 析(F值)
1	教育行政主管機關掌握未來人口結構之變遷，研擬與規劃多元、彈性的師資培育政策與相關配套措施。	3.4792 (.58446)	3.57 (.625)	3.52 (.572)	3.4652 (.58483)	1.038
2	師培大學因應未來人口結構之變遷，規劃與開設多元、彈性的課程、教學與評量。	3.4183 (.62736)	3.57 (.661)	3.48 (.609)	3.3934 (.62843)	2.767
3	各師培大學與現場教學學校密切合作，依「各師資類科教師專業標準」之教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修等向度，開設相關師資培訓課程。	3.4025 (.59405)	3.50 (.550)	3.41 (.564)	3.3959 (.60401)	.639
4	師培大學強化授課教授對人口結構變遷的教育認識，有效輔導師資生應有的敬業精神與態度。	3.3888 (.65841)	3.35 (.613)	3.32 (.701)	3.4074 (.64948)	1.258
5	師培大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與現場教學學校的績優教師進行協同合作教學，以提升師資生對未來班級經營之能力。	3.4776 (.60188)	3.61 (.493)	3.50 (.572)	3.4645 (.61455)	1.398

6	各師培大學研擬具特色之課程，如多元文化及學生訓輔相關之課程，以因應少子女化與異質化的教學情境。	3.3389 (.61335)	3.43 (.501)	3.34 (.604)	3.3342 (.62190)	.529
7	師培大學與現場教學學校透過指導與交流之合作關係，共同建立典範教學示例。	3.2872 (.64447)	3.48 (.505)	3.38 (.597)	3.2527 (.65981)	4.851**
8	各師培大學建立橫向聯繫機制，鼓勵跨領域/跨校修習，以促進新知交流與討論未來人口結構變遷的相關議題與對策。	3.1745 (.68295)	3.34 (.568)	3.19 (.626)	3.1610 (.70226)	1.489
9	鼓勵各校師資生成立研究團隊，對現場教學實務進行主題探究，以增進教師專業基本素養與研究能力。	3.2469 (.66451)	3.25 (.576)	3.22 (.624)	3.2534 (.67993)	.183

*P<.05；**P<.01；***P<.001

1. 教育行政主管機關的師資職前養成因應策略重要性指標分析

透過表 4-1 的統計分析結果可以得知，教育行政主管機關在師資職前養成因應策略重要性的分數介於 3.25 到 3.61 之間，顯示教育行政主管機關對於本研究提出之師資職前養成因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，在教育行政主管機關的師資職前養成因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

- (題號 1) 教育行政主管機關掌握未來人口結構之變遷，研擬與規劃多元、彈性的師資培育政策與相關配套措施 (3.57)。
- (題號 2) 師培大學因應未來人口結構之變遷，規劃與開設多元、彈性的課程、教學與評量 (3.57)
- (題號 3) 各師培大學與現場教學學校密切合作，依「各師資類科教師專業標準」之教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修等向度，開設相關師資培訓課程 (3.50)。
- (題號 5) 師培大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與現場教學學校的績優教師進行協同合作教學，以提升師資生對未來班級經營之能力 (3.61)。

2. 師資培育大學的師資職前養成因應策略重要性指標分析

透過表 4-1 的統計分析結果可以得知，師資培育大學在師資職前養成因應策略重要性的分數介於 3.19 到 3.52 之間，顯示師資培育大學對於本研究提出之師資職前養成因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，師資培育大學的師資職前養成因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

- (題號 1) 教育行政主管機關掌握未來人口結構之變遷，研擬與規劃多元、彈性的師資培育政策與相關配套措施 (3.52)
- (題號 5) 師培大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與現場

教學學校的績優教師進行協同合作教學，以提升師資生對未來班級經營之能力 (3.50)。

3. 現場教學學校的師資職前養成因應策略重要性指標分析

透過表 4-1 的統計分析結果可以得知，現場教學學校在師資職前養成因應策略的重要性分數介於 3.16 到 3.46 之間，顯示現場教學學校對於本研究提出之師資職前養成因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，現場教學學校的師資職前養成因應策略，本研究提出的最具重要性指標如下：

(題號 1) 教育行政主管機關掌握未來人口結構之變遷，研擬與規劃多元、彈性的師資培育政策與相關配套措施 (3.46)

(題號 5) 師培大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與現場教學學校的績優教師進行協同合作教學，以提升師資生對未來班級經營之能力 (3.46)。

4. 差異比較的分析與討論

教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校在師資職前養成因應策略的重要性差異比較分析結果，僅有 (題號 7) 師培大學與現場教學學校透過指導與交流之合作關係，共同建立典範教學示例，達到三組間的顯著差異。達成顯著差異的原因是，此因應策略在現場教學學校認知的重要性程度較低，為 3.25。

(二) 教育實習

透過表 4-2 針對教育實習因應策略的研究問題描述性統計結果，可以發現整體而言，研究對象對於本研究所提出的教育實習策略重要性認知介於 3.20 到 3.35 之間，顯示所有的研究對象均認同本研究所提出的教育實習因應策略具有重要性。

表 4-2 教育實習研究問題重要性之描述統計與差異分析

編號	研究問題	整體	教育行政 主管機關	師資培 育大學	現場教 學學校	差異分 析(F值)
10	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立專業發展學校制度(優質教育實習機構)來確保教育實習之品質。	3.3559 (.63269)	3.45 (.627)	3.44 (.579)	3.3288 (.64419)	2.853
11	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立「教育實習輔導教師榮譽制度」,以鼓勵資深/優良教師參與教育實習輔導工作。	3.2896 (.67233)	3.43 (.545)	3.32 (.635)	3.2736 (.68774)	1.368
12	透過實習輔導制度,鼓勵實習指導教授與實習生(教師)到弱勢學生較多的學校去認領與實習。	3.2021 (.69016)	3.37 (.618)	3.15 (.688)	3.2063 (.69378)	1.934
13	師培大學針對人口結構變遷之狀況,積極建立資訊分享互動平台,提供實習指導教授、教育實習輔導教師與實習生(教師)之意見交流與相互成長。	3.2744 (.62513)	3.32 (.518)	3.24 (.650)	3.2801 (.62505)	.388
14	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作致力於實習制度之研究,以強化未來人口變遷下的師資培用合作關係。	3.2362 (.64661)	3.23 (.527)	3.24 (.672)	3.2363 (.64712)	.001

1. 教育行政主管機關的教育實習因應策略重要性指標分析

透過表 4-2 的統計分析結果可以得知,教育行政主管機關在教育實習因應策略重要性的分數介於 3.23 到 3.45 之間,顯示教育行政主管機關對於本研究提出之教育實習因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此,在教育行政主管機關的教育實習因應策略方面,本研究提出的最具重要性指標如下:

(題號 10) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立專業發展學校制度(優質教育實習機構)來確保教育實習之品質 (3.45)。

(題號 11) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立「教育實習輔導教師榮譽制度」,以鼓勵資深/優良教師參與教育實習輔導工作 (3.43)。

2. 師資培育大學的教育實習因應策略重要性指標分析

透過表 4-2 的統計分析結果可以得知,師資培育大學在教育實習因應策略重要性的分數介於 3.15 到 3.44 之間,顯示師資培育大學對於本研究提出之教育實習因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此,在師資培育大學的教育實習因應策略方面,本研究提出的最具重要性指標如下:

(題號 10) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立專業發展學校制度(優質教育實習機構)來確保教育實習之品質 (3.44)。

(題號 11) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立「教育實習輔導教師榮譽制度」，以鼓勵資深/優良教師參與教育實習輔導工作 (3.32)。

3. 現場教學學校的教育實習因應策略重要性指標分析

透過表 4-2 的統計分析結果可以得知，現場教學學校在教育實習因應策略重要性的分數介於 3.20 到 3.32 之間，顯示現場教學學校對於本研究提出之教育實習因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，在師資培育大學的教育實習因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

(題號 10) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立專業發展學校制度(優質教育實習機構)來確保教育實習之品質 (3.32)。

(題號 11) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立「教育實習輔導教師榮譽制度」，以鼓勵資深/優良教師參與教育實習輔導工作 (3.27)。

(題號 13) 師培大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平台，提供實習指導教授、教育實習輔導教師與實習生(教師)之意見交流與相互成長 (3.28)。

4. 差異比較的分析與討論

教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校在教育實習因應策略的重要性差異比較分析結果，並未有顯著性的差異存在，顯示三組之間對於教育實習因應策略的重要性認知頗具一致性。

(三) 教師資格檢定與甄選

透過表 4-3 針對教師資格檢定與甄選因應策略的研究問題描述性統計結果，可以發現整體而言，研究對象對於本研究所提出的教師資格檢定與甄選策略重要性認知介於 3.22 到 3.54 之間，顯示所有的研究對象均認同本研究所提出的教師資格檢定與甄選因應策略具有重要性。

表 4-3 教師資格檢定與甄選研究問題重要性之描述統計與差異分析

編號	研究問題	整體	教育行政 主管機關	師資培 育大學	現場教 學學校	差異分 析(F值)
15	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應將教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修結合人口變遷之相關議題，融入教師甄試之內容與配套措施中。	3.3271 (.63430)	3.34 (.608)	3.29 (.618)	3.3365 (.64022)	.478
16	教育行政主管機關因應人口結構變遷現況，爭取提升教師編制人數和降低班級學生數。	3.5428 (.62660)	3.36 (.613)	3.56 (.607)	3.5493 (.63151)	1.909
17	教育行政主管機關與師培大學、現場教學學校應共同合作協助儲備教師參與課後輔導工作或彈性課程教學。	3.2283 (.63629)	3.20 (.701)	3.23 (.625)	3.2288 (.63591)	.034
18	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應規劃合聘、共聘教師制度，以減緩師資供需失調現象並支援各級學校之需求。	3.2403 (.72759)	3.30 (.734)	3.23 (.729)	3.2404 (.72765)	.159

1. 教育行政主管機關的教師資格檢定與甄選因應策略重要性指標分析

透過表 4-3 的統計分析結果可以得知，教育行政主管機關在教師資格檢定與甄選因應策略重要性的分數介於 3.20 到 3.36 之間，顯示教育行政主管機關對於本研究提出之教師資格檢定與甄選因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，在教育行政主管機關的教師資格檢定與甄選因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

(題號 15) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應將教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修結合人口變遷之相關議題，融入教師甄試之內容與配套措施中 (3.34)。

(題號 16) 教育行政主管機關因應人口結構變遷現況，爭取提升教師編制人數和降低班級學生數 (3.36)。

2. 師資培育大學的教師資格檢定與甄選因應策略重要性指標分析

透過表 4-3 的統計分析結果可以得知，師資培育大學在教師資格檢定與甄選因應策略重要性的分數介於 3.23 到 3.56 之間，顯示師資培育大學對於本研究提出之教師資格檢定與甄選因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，在師資培育大學的教師資格檢定與甄選因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

(題號 16) 教育行政主管機關因應人口結構變遷現況，爭取提升教師編制人數和降低班級學生數 (3.56)。

3. 現場教學學校的教師資格檢定與甄選因應策略重要性指標分析

透過表 4-3 的統計分析結果可以得知，現場教學學校在教師資格檢定與甄選因應策略重要性的分數介於 3.22 到 3.54 之間，顯示現場教學學校對於本研究提出之教師資格檢定與甄選因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，在師資培育大學的教師資格檢定與甄選因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

(題號 16) 教育行政主管機關因應人口結構變遷現況，爭取提升教師編制人數和降低班級學生數 (3.54)。

4. 差異比較的分析與討論

教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校在教師資格檢定與甄選因應策略的重要性差異比較分析結果，並未有顯著性的差異存在，顯示三組之間對於教師資格檢定與甄選因應策略的重要性認知頗具一致性。

(四) 教師專業發展

透過表 4-4 針對教師專業發展因應策略的研究問題描述性統計結果，可以發現整體而言，研究對象對於本研究所提出的教師專業發展因應策略重要性認知介於 3.14 到 3.36 之間，顯示所有的研究對象均認同本研究所提出的教師專業發展因應策略具有重要性。

表 4-4 教師專業發展研究問題重要性之描述統計與差異分析

編號	研究問題	整體	教育行政 主管機關	師資培 育大學	現場教 學學校	差異分 析(F值)
19	現場教學學校應鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師培大學合作建立多元證照與學位制度。	3.2784 (.67976)	3.48 (.590)	3.39 (.618)	3.2380 (.69497)	5.767**
20	師培大學應提供少子女化與異質化下的專業素養與教學輔導知能，以作為建置相關換證制度之參考。	3.1406 (.68228)	3.28 (.549)	3.14 (.648)	3.1320 (.69762)	.943
21	師培大學與現場教學學校共同研討學生教訓輔相關之問題，以提升教師班級經營之能力。	3.3459 (.60552)	3.41 (.583)	3.33 (.603)	3.3471 (.60809)	.339
22	師培大學與現場教學學校協調合作建立教學輔導機制，共同研擬創新與多元的教學方法，以提升課程設計和教學能力。	3.3521 (.59840)	3.48 (.505)	3.38 (.539)	3.3388 (.61719)	1.278
23	師培大學之教育功能由職前教育轉型為兼具在職進修及終身學習之發展，以提供教學專業與行政碩士之進修需求。	3.3379 (.63520)	3.39 (.538)	3.42 (.631)	3.3146 (.64067)	2.104
24	師培大學應建置多元文化諮商輔導中心及專業輔導教師，以提供教師面對未來教學情境挑戰之諮詢。	3.3626 (.62812)	3.30 (.553)	3.34 (.623)	3.3731 (.63388)	.506
25	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應推動教師專業評鑑制度，以表揚優良教師與淘汰不適任教師來達致保優汰劣之目	3.3655 (.63943)	3.66 (.479)	3.42 (.594)	3.3351 (.65404)	6.111**

	的。					
26	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應發展教師專業相關研習進修課程，並融入教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修等相關議題。	3.3663 (.60816)	3.45 (.548)	3.42 (.557)	3.3470 (.62315)	1.599
27	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應定期合作舉辦教育學術研習會，建立現場參訪制度，以促進教師專業發展的對話與反饋機制。	3.2273 (.65932)	3.41 (.542)	3.35 (.625)	3.1863 (.66940)	6.145**
28	師培大學應強化輔導責任區之功能，以協助提升現場教學學校教師專業發展及因應未來變遷之能力。	3.2948 (.63408)	3.44 (.548)	3.35 (.580)	3.2732 (.65053)	2.187

1. 教育行政主管機關的教師專業發展因應策略重要性指標分析

透過表 4-4 的統計分析結果可以得知，教育行政主管機關在教師專業發展因應策略重要性的分數介於 3.28 到 3.66 之間，顯示教育行政主管機關對於本研究提出之教師專業發展因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，在教育行政主管機關的教師專業發展因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

- (題號 19) 現場教學學校應鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師培大學合作建立多元證照與學位制度 (3.48)。
- (題號 25) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應推動教師專業評鑑制度，以表揚優良教師與淘汰不適任教師來達致保優汰劣之目的 (3.66)。

2. 師資培育大學的教師專業發展因應策略重要性指標分析

透過表 4-4 的統計分析結果可以得知，師資培育大學在教師專業發展因應策略重要性的分數介於 3.14 到 3.42 之間，顯示師資培育大學對於本研究提出之教師專業發展因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，在師資培育大學的教師專業發展因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

- (題號 23) 師培大學之教育功能由職前教育轉型為兼具在職進修及終身學習之發展，以提供教學專業與行政碩士之進修需求 (3.42)。
- (題號 25) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應推動教師專業評鑑制度，以表揚優良教師與淘汰不適任教師來達致保優汰劣之目的 (3.42)。
- (題號 26) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應發展教師專業相關研習進修課程，並融入教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修等相關議題 (3.42)。

3. 現場教學學校的教師專業發展因應策略重要性指標分析

透過表 4-4 的統計分析結果可以得知，現場教學學校在教師專業發展因應策略重要性的分數介於 3.13 到 3.37 之間，顯示現場教學學校對於本研究提出之教師專業發展因應策略的重要性有相當程度的認同。

因此，在現場教學學校的教師專業發展因應策略方面，本研究提出的最具重要性指標如下：

- (題號 21) 師培大學與現場教學學校共同研討學生教訓輔相關之問題，以提升教師班級經營之能力 (3.34)。
- (題號 24) 師培大學應建置多元文化諮商輔導中心及專業輔導教師，以提供教師面對未來教學情境挑戰之諮詢 (3.37)。
- (題號 26) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應發展教師專業相關研習進修課程，並融入教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修等相關議題 (3.34)。

4. 差異比較的分析與討論

教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校在教師專業發展因應策略的重要性差異比較分析結果，在題號 19、題號 25 與題號 27 三題產生顯著性的差異。題號 19 建議的因應策略為現場教學學校鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師培大學合作建立多元證照與學位制度，此項因應策略現場教學學校給予的重要性分數較低。題號 25 建議的因應策略為教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應推動教師專業評鑑制度，以表揚優良教師與淘汰不適任教師來達致保優汰劣之目的。此項因應策略現場教學學校給予的重要性分數較低。題號 27 建議的因應策略為教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應定期合作舉辦教育學術研習會，建立現場參訪制度，以促進教師專業發展的對話與反饋機制。此項因應策略現場教學學校給予的重要性分數較低。

二、研究問題可行性的描述統計與組間差異分析

表 4-5 到表 4-8 為本研究回收資料在師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展四面向因應策略之可行性描述統計與差異分析。本研究將透過因應策略的分析結果找出教育行政主管機關、師資培育大學、現場教學學校所建構之師資培用合作聯盟，在師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展四面向因應策略之可行性指標。

(一) 師資職前養成

透過表 4-5 針對師資職前養成因應策略的可行性描述性統計結果，可以發現整體而言，研究對象對於本研究所提出的教師專業發展因應策略可行性認知介於 3.08 到 3.24 之間，顯示研究對象大多認同本研究所提出的師資職前養成因應策

略具有可行性。

表 4-5 師資職前養成研究問題可行性之描述統計與差異分析

編號	研究問題	整體	教育行政 主管機關	師資培 育大學	現場教 學學校	差異分 析(F值)
1	教育行政主管機關掌握未來人口結構之變遷，研擬與規劃多元、彈性的師資培育政策與相關配套措施。	3.1889 (.52204)	3.25 (.488)	3.13 (.552)	3.1992 (.51603)	1.498
2	師培大學因應未來人口結構之變遷，規劃與開設多元、彈性的課程、教學與評量。	3.2067 (.55716)	3.36 (.574)	3.12 (.610)	3.2186 (.53983)	4.097*
3	各師培大學與現場教學學校密切合作，依「各師資類科教師專業標準」之教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修等向度，開設相關師資培訓課程。	3.1908 (.54455)	3.31 (.563)	3.09 (.558)	3.2098 (.53740)	4.780**
4	師培大學強化授課教授對人口結構變遷的教育認識，有效輔導師資生應有的敬業精神與態度。	3.1838 (.59866)	3.33 (.612)	3.10 (.616)	3.1962 (.59178)	3.278*
5	師培大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與現場教學學校的績優教師進行協同合作教學，以提升師資生對未來班級經營之能力。	3.2453 (.62627)	3.55 (.504)	3.14 (.674)	3.2534 (.61459)	7.490**
6	各師培大學研擬具特色之課程，如多元文化及學生訓輔相關之課程，以因應少子女化與異質化的教學情境。	3.1791 (.58311)	3.28 (.591)	3.13 (.576)	3.1863 (.58404)	1.433
7	師培大學與現場教學學校透過指導與交流之合作關係，共同建立典範教學示例。	3.1587 (.60638)	3.42 (.499)	3.19 (.639)	3.1352 (.60051)	4.799**
8	各師培大學建立橫向聯繫機制，鼓勵跨領域/跨校修習，以促進新知交流與討論未來人口結構變遷的相關議題與對策。	3.0419 (.65457)	3.26 (.621)	2.96 (.721)	3.0507 (.63627)	3.952*
9	鼓勵各校師資生成立研究團隊，對現場教學實務進行主題探究，以增進教師專業基本素養與研究能力。	3.0813 (.67436)	3.30 (.553)	2.96 (.729)	3.0984 (.66258)	5.377**

1. 教育行政主管機關的師資職前養成因應策略可行性指標分析

透過表 4-5 的統計分析結果可以得知，教育行政主管機關在師資職前養成因應策略可行性的分數介於 3.25 到 3.55 之間，顯示教育行政主管機關對於本研究提出之師資職前養成因應策略的可行性有相當程度的認同。

因此，在教育行政主管機關的師資職前養成因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 5) 師培大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與現場教學學校的績優教師進行協同合作教學，以提升師資生對未來班級經營之能力 (3.55)。

(題號 7) 師培大學與現場教學學校透過指導與交流之合作關係，共同建立典範教學示例 (3.42)。

2. 師資培育大學的師資職前養成因應策略可行性指標分析

透過表 4-5 的統計分析結果可以得知，師資培育大學在師資職前養成因應策略可行性的分數介於 2.96 到 3.19 之間，顯示師資培育大學對於本研究提出之師資職前養成因應策略的可行性，部分因應策略認同，部分因應策略不認同。

因此，在師資培育大學的師資職前養成因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 5) 師培大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與現場教學學校的績優教師進行協同合作教學，以提升師資生對未來班級經營之能力 (3.14)。

(題號 7) 師培大學與現場教學學校透過指導與交流之合作關係，共同建立典範教學示例 (3.19)。

不過，在師資培育大學的師資職前養成因應策略方面，本研究亦提出幾項可行性較有疑慮之指標如下：

(題號 8) 各師培大學建立橫向聯繫機制，鼓勵跨領域/跨校修習，以促進新知交流與討論未來人口結構變遷的相關議題與對策 (2.96)。

(題號 9) 鼓勵各校師資生成立研究團隊，對現場教學實務進行主題探究，以增進教師專業基本素養與研究能力 (2.96)。

就橫向聯繫機制而言，問卷的開放問題中，有些學者認為「各師資培育大學之各師資陣容、專長及學校制度、經費等相關條件不同，合作聯盟之中小學比較願意與公立大學或算有成效之私大合作。」，且亦有些學者認為「各校師培定位各異，要合作整合非常困難。」因此，此可能是造成實踐上之疑慮所在。

3. 現場教學學校的師資職前養成因應策略可行性指標分析

透過表 4-5 的統計分析結果可以得知，現場教學學校在師資職前養成因應策略可行性的分數介於 3.05 到 3.25 之間，顯示現場教學學校對於本研究提出之師資職前養成因應策略的可行性大致。

因此，在現場教學學校的師資職前養成因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 2) 師培大學因應未來人口結構之變遷，規劃與開設多元、彈性的課程、教學與評量 (3.21)。

(題號 5) 師培大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與現場教學學校的績優教師進行協同合作教學，以提升師資生對未來班級經營之能力 (3.25)。

(二) 教育實習

透過表 4-5 針對教育實習因應策略的可行性描述性統計結果，可以發現整體而言，研究對象對於本研究所提出的教師專業發展因應策略可行性認知介於 2.98 到 3.20 之間，顯示研究對象認同部分本研究所提出的師資職前養成因應策略具有可行性，但也有部分因應策略之可行性不受認同。

表 4-6 教育實習研究問題可行性之描述統計與差異分析

編號	研究問題	整體	教育行政 主管機關	師資培 育大學	現場教 學學校	差異分 析(F值)
10	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立專業發展學校制度(優質教育實習機構)來確保教育實習之品質。	3.1621 (.61896)	3.27 (.624)	3.13 (.708)	3.1630 (.59444)	.921
11	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立「教育實習輔導教師榮譽制度」，以鼓勵資深/優良教師參與教育實習輔導工作。	3.1794 (.63735)	3.25 (.615)	3.19 (.639)	3.1721 (.63882)	.349
12	透過實習輔導制度，鼓勵實習指導教授與實習生(教師)到弱勢學生較多的學校去認領與實習。	2.9864 (.72493)	3.28 (.666)	2.79 (.777)	3.0178 (.70494)	11.101***
13	師培大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平台，提供實習指導教授、教育實習輔導教師與實習生(教師)之意見交流與相互成長。	3.2017 (.56952)	3.32 (.561)	3.10 (.608)	3.2189 (.55761)	3.933*
14	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作致力於實習制度之研究，以強化未來人口變遷下的師資培用合作關係。	3.1390 (.58976)	3.16 (.615)	3.10 (.651)	3.1464 (.57259)	.417

1. 教育行政主管機關的教育實習因應策略可行性指標分析

透過表 4-6 的統計分析結果可以得知，教育行政主管機關在教育實習因應策略可行性的分數介於 3.16 到 3.32 之間，顯示教育行政主管機關對於本研究提出之教育實習因應策略的可行性大致認同。

因此，在教育行政主管機關的教育實習因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 12) 透過實習輔導制度，鼓勵實習指導教授與實習生(教師)到弱勢學生較多的學校去認領與實習 (3.28)。

(題號 13) 師培大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平台，提供實習指導教授、教育實習輔導教師與實習生(教師)之意見交流與相互成長 (3.32)。

2. 師資培育大學的教育實習因應策略可行性指標分析

透過表 4-6 的統計分析結果可以得知，師資培育大學在教育實習因應策略可

行性的分數介於 2.79 到 3.19 之間，顯示師資培育大學對於本研究提出之部分教育實習因應策略之可行性認同，但也有部分教育實習因應策略並不受到師資培育大學認同。

因此，在師資培育大學的教育實習因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 11) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應合作建立「教育實習輔導教師榮譽制度」，以鼓勵資深/優良教師參與教育實習輔導工作 (3.19)。

不過，在師資培育大學的教育實習因應策略方面，本研究亦提出幾項可行性較有疑慮之指標如下：

(題號 12) 透過實習輔導制度，鼓勵實習指導教授與實習生(教師)到弱勢學生較多的學校去認領與實習 (2.79)。

就其而言，問卷的開放問題中，有些學者認為「到弱勢學生較多的學校實習，必須有對實習生實質方面的鼓勵，例如津貼或獎金，才較為可行。」因此，這也是造成實踐上之疑慮所在。

3. 現場教學學校的教育實習因應策略可行性指標分析

透過表 4-6 的統計分析結果可以得知，現場教學學校在教育實習因應策略可行性的分數介於 3.01 到 3.21 之間，顯示現場教學學校對於本研究提出之部分教育實習因應策略之可行性大致認同。

因此，在現場教學學校的教育實習因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 13) 師培大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平台，提供實習指導教授、教育實習輔導教師與實習生(教師)之意見交流與相互成長 (3.21)。

(三) 教師資格檢定與甄選

透過表 4-7 針對教師資格檢定與甄選因應策略的可行性描述性統計結果，可以發現整體而言，研究對象對於本研究所提出的教師資格檢定與甄選因應策略可行性認知介於 3.00 到 3.28 之間，顯示研究對象大致認同本研究所提出的教師資格檢定與甄選因應策略具有可行性。

表 4-7 教師資格檢定與甄選研究問題可行性之描述統計與差異分析

編號	研究問題	整體	教育行政 主管機關	師資培 育大學	現場教 學學校	差異分 析(F值)
15	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應將教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修結合人口變遷之相關議題，融入教師甄試之內容與配套措施中。	3.1366 (.66159)	3.11 (.689)	3.11 (.689)	3.1456 (.65360)	.292
16	教育行政主管機關因應人口結構變遷現況，爭取提升教師編制人數和降低班級學生數。	3.2844 (.71445)	2.86 (.905)	3.25 (.707)	3.3177 (.69592)	8.741***
17	教育行政主管機關與師培大學、現場教學學校應共同合作協助儲備教師參與課後輔導工作或彈性課程教學。	3.1280 (.64851)	3.05 (.776)	3.09 (.637)	3.1427 (.64318)	.870
18	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應規劃合聘、共聘教師制度，以減緩師資供需失調現象並支援各級學校之需求。	3.0011 (.77609)	2.95 (.861)	2.86 (.815)	3.0385 (.75781)	3.908*

1. 教育行政主管機關的教師資格檢定與甄選因應策略可行性指標分析

透過表 4-7 的統計分析結果可以得知，教育行政主管機關在教師資格檢定與甄選因應策略可行性的分數介於 2.86 到 3.11 之間，顯示教育行政主管機關對於本研究提出之部分教師資格檢定與甄選因應策略的可行性感到認同，但也有部分因應策略不受到認同。

因此，在教育行政主管機關的教師資格檢定與甄選因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 15) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應將教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修結合人口變遷之相關議題，融入教師甄試之內容與配套措施中 (3.11)。

不過，在教育行政主管機關的教師資格檢定與甄選因應策略方面，本研究亦提出幾項可行性較有疑慮之指標如下：

(題號 16) 教育行政主管機關因應人口結構變遷現況，爭取提升教師編制人數和降低班級學生數 (2.86)。

(題號 18) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應規劃合聘、共聘教師制度，以減緩師資供需失調現象並支援各級學校之需求 (2.95)。

就提升教師編制人數和降低班級學生數而言，若干教育行政主管機關認為「教師編制數之提升與否需將整體教育人事總經費之有效分配納入考量。並以教師授課節數之合理安排(包括兼導師與行政職務教師)與學生總學習節數之妥當

配置為檢討基準。」，且「班級學生數之調降，不應受限於解決超額教師問題與消化過量儲備教師，而應考量國教總經費之合理分配以及國教品質之提升。畢竟少子化現象為自然產生，改善與因應之道，應透過內政部等相關部門以獎勵生育措施加以處理，而非一味以人為介入方式，刻意調降班級學生數。」由此可知，此項策略亦有實踐上的疑慮所在。

2. 師資培育大學的教師資格檢定與甄選因應策略可行性指標分析

透過表 4-7 的統計分析結果可以得知，師資培育大學在教師資格檢定與甄選因應策略可行性的分數介於 2.86 到 3.25 之間，顯示師資培育大學對於本研究提出之部分教師資格檢定與甄選因應策略的可行性感到認同，但也有部分因應策略不受到認同。

因此，在師資培育大學的教師資格檢定與甄選因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 16) 教育行政主管機關因應人口結構變遷現況，爭取提升教師編制人數和降低班級學生數 (3.25)。

不過，在師資培育大學的教師資格檢定與甄選因應策略方面，本研究亦提出幾項可行性較有疑慮之指標如下：

(題號 18) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應規劃合聘、共聘教師制度，以減緩師資供需失調現象並支援各級學校之需求 (2.86)。

3. 現場教學學校的教師資格檢定與甄選因應策略可行性指標分析

透過表 4-7 的統計分析結果可以得知，現場教學學校在教師資格檢定與甄選因應策略可行性的分數介於 3.03 到 3.31 之間，顯示現場教學學校對於本研究提出之部分教師資格檢定與甄選因應策略的可行性大致感到認同。

因此，在現場教學學校的教師資格檢定與甄選因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 16) 教育行政主管機關因應人口結構變遷現況，爭取提升教師編制人數和降低班級學生數 (3.31)。

(四) 教師專業發展

透過表 4-8 針對教師專業發展因應策略的可行性描述性統計結果，可以發現整體而言，研究對象對於本研究所提出的教師專業發展因應策略可行性認知介於 2.98 到 3.29 之間，顯示研究對象雖然大致認同本研究所提出的教師專業發展因應策略具有可行性，但也有部分因應策略不受到認同。

表 4-8 教師專業發展研究問題可行性之描述統計與差異分析

編號	研究問題	整體	教育行政 主管機關	師資培 育大學	現場教 學學校	差異分 析(F值)
19	現場教學學校應鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師培大學合作建立多元證照與學位制度。	3.1349 (.66442)	3.34 (.680)	3.18 (.644)	3.1110 (.66668)	3.046*
20	師培大學應提供少子女化與異質化下的專業素養與教學輔導知能，以作為建置相關換證制度之參考。	3.0211 (.63809)	3.23 (.527)	2.97 (.690)	3.0221 (.62856)	3.029*
21	師培大學與現場教學學校共同研討學生教訓輔相關之問題，以提升教師班級經營之能力。	3.2500 (.56771)	3.30 (.509)	3.22 (.618)	3.2548 (.55815)	.425
22	師培大學與現場教學學校協調合作建立教學輔導機制，共同研擬創新與多元的教學方法，以提升課程設計和教學能力。	3.2395 (.58134)	3.41 (.542)	3.18 (.608)	3.2438 (.57517)	2.814
23	師培大學之教育功能由職前教育轉型為兼具在職進修及終身學習之發展，以提供教學專業與行政碩士之進修需求。	3.2984 (.60392)	3.41 (.583)	3.29 (.644)	3.2949 (.59484)	.791
24	師培大學應建置多元文化諮商輔導中心及專業輔導教師，以提供教師面對未來教學情境挑戰之諮詢。	3.2264 (.63403)	3.32 (.639)	3.10 (.740)	3.2514 (.60146)	4.427*
25	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應推動教師專業評鑑制度，以表揚優良教師與淘汰不適任教師來達致保優汰劣之目的。	2.9875 (.78026)	3.16 (.745)	3.01 (.741)	2.9714 (.79135)	1.304
26	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應發展教師專業相關研習進修課程，並融入教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營、研究發展與進修等相關議題。	3.2411 (.57034)	3.32 (.561)	3.22 (.564)	3.2408 (.57293)	.483
27	教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應定期合作舉辦教育學術研習會，建立現場參訪制度，以促進教師專業發展的對話與反饋機制。	3.1442 (.59645)	3.27 (.499)	3.23 (.622)	3.1151 (.59298)	3.786*
28	師培大學應強化輔導責任區之功能，以協助提升現場教學學校教師專業發展及因應未來變遷之能力。	3.1608 (.59889)	3.33 (.522)	3.15 (.610)	3.1530 (.59966)	1.708

1. 教育行政主管機關的教師專業發展因應策略可行性指標分析

透過表 4-8 的統計分析結果可以得知，教育行政主管機關在教師專業發展因應策略可行性的分數介於 3.16 到 3.41 之間，顯示教育行政主管機關對於本研究提出之教師專業發展因應策略的可行性大致感到認同。

因此，在教育行政主管機關的教師專業發展因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 22) 師培大學與現場教學學校協調合作建立教學輔導機制，共同研擬創新與多元的教學方法，以提升課程設計和教學能力 (3.41)。

(題號 23) 師培大學之教育功能由職前教育轉型為兼具在職進修及終身學習之發展，以提供教學專業與行政碩士之進修需求 (3.41)。

2. 師資培育大學的的教師專業發展因應策略可行性指標分析

透過表 4-8 的統計分析結果可以得知，師資培育大學在教師專業發展因應策略可行性的分數介於 2.97 到 3.29 之間，顯示師資培育大學對於本研究提出之教師專業發展因應策略的可行性大致感到認同。

因此，在師資培育大學的教師專業發展因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 23) 師培大學之教育功能由職前教育轉型為兼具在職進修及終身學習之發展，以提供教學專業與行政碩士之進修需求 (3.29)。

(題號 27) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應定期合作舉辦教育學術研習會，建立現場參訪制度，以促進教師專業發展的對話與反饋機制 (3.23)。

不過，在師資培育大學的教師專業發展因應策略方面，本研究亦提出幾項可行性較有疑慮之指標如下：

(題號 20) 師培大學應提供少子女化與異質化下的專業素養與教學輔導知能，以作為建置相關換證制度之參考 (2.97)。

3. 現場教學學校的的教師專業發展因應策略可行性指標分析

透過表 4-8 的統計分析結果可以得知，現場教學學校在教師專業發展因應策略可行性的分數介於 2.97 到 3.29 之間，顯示現場教學學校對於本研究提出之教師專業發展因應策略的可行性大致感到認同。

因此，在現場教學學校的教師專業發展因應策略方面，本研究提出的最具可行性指標如下：

(題號 21) 師培大學與現場教學學校共同研討學生教訓輔相關之問題，以提升教師班級經營之能力 (3.25)。

(題號 23) 師培大學之教育功能由職前教育轉型為兼具在職進修及終身學習之發展，以提供教學專業與行政碩士之進修需求 (3.29)。

不過，在現場教學學校的教師專業發展因應策略方面，本研究亦提出幾項可行性較有疑慮之指標如下：

(題號 25) 教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校應推動教師專業評鑑

制度，以表揚優良教師與淘汰不適任教師來達致保優汰劣之目的
(2.97)。

有些現場學校教師認為，為達保優汰劣之目的而推動教師專業評鑑制度之立意良好，然實際實施制度上，「不適任教師之認定標準難以客觀；師師相護的情形時有所聞。」且明確的執行制度仍有待發展的情況下，對於此項指標的可行性而言乃有相當之疑慮。

第五章 結論與建議

本章將先歸納文獻探討與研究之分析與結果，做成結論；然後針對研究目的與相關問題，提出政策與未來研究之建議。

第一節 結論

本研究之主要目的，在於探索台灣人口結構呈現少子女化與異質化的趨勢下，師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者的合作伙伴關係，期能從此脈絡中尋求師資教育之「培」與「用」的政策發展方向及其具體建議與配套措施。本研究透過文件分析、文獻分析與專家座談的結果，編擬「人口結構變遷與師資培用合作聯盟策略之研究問卷」，並透過相關文獻探討、文件分析與焦點座談的結果，本研究提出推動臺灣師資培用合作聯盟的可能策略，其可分為四大面向，依序為：師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選與教師專業發展，以期做為未來優質教師的培育與終身學習歷程。茲將資料分析結果歸納如下：

一、師資培用合作聯盟之意涵係指師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校的三角循環合作關係，對於各級與各類科師資的培育、選用與如何合作、發展策略之探討，希冀師資培育大學之「培」與現場教學學校之「用」能達至均衡的發展。

根據本研究之文獻指出，於此策略聯盟關係中，教育行政主管機關密切關注國家政治、經濟、社會、文化的變遷，透過與師培大學的合作研究，與現場教學學校的實務經驗討論，了解結構層面與實踐層面的雙向問題，迅速而彈性的調整師資培育政策與行政；師資培育大學與現場教學學校的關係則更為緊密，可以經由和教育主管行政機關的合作、研究與討論，規劃適當的儲備師資培訓人數與相關課程。

世界主要國家在師資教育改革亦呈現此一趨勢，諸如，美國 1980 年代後，大學和中小學共同合作，建立將教師教育、教育研究及學校教育革新融合在一體的「教學中心」(Center of Pedagogy)，鼓勵雙方建構「共生的夥伴關係」(symbiotic partnership)，彼此共同合作，相互擷取優點，以達成「合作性變革」(co-reform)；