

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)；

荷蘭的師資教育正朝向能力本位與學校本位的師資教育，以達成理論與實務的連結，師資培育者的專業標準以及師資教育中心和學校之間的合作，催化了荷蘭對於師資教育者的專業重視；而香港的師資教育則發展出「大齒輪」與「小齒輪」的概念，在於凝聚現場教師對於提升學校教育品質的共識，讓教學的意念與技巧能夠轉移到現場教師，透過跨校合作的機會，讓各校教師相互觀摩、分享經驗。

台灣過去計畫制與儲備制的師資培育政策均各具有其優點與缺失，而師資培育用合作聯盟的方式，即是在既有的儲備式師資培育制度過程中，擴展與強化師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者之「培」與「用」的合作關係，以提升儲備師資的整體培育水準。

二、師資培育用合作聯盟之因應策略，共可分為四大面向：職前教育、教育實習、教師資格檢定與甄選和教師專業發展，而其因應策略之指標共 28 項，且分別呼應並歸屬本研究之各項目的。

培用合作聯盟策略指標與研究目的之對照分述如下表 5-1：

表 5-1 培用合作聯盟策略指標與研究目的對照表

面向	指標	研究目的	
師資職前養成	1 教育行政主管機關研擬與規劃多元、彈性的師資培育政策與相關配套措施。	一、五	
	2 師培大學規劃與開設多元、彈性的課程、教學與評量。	四、五	
	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」開設相關師資培訓課程。	二、三、四、五	
	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。	四、五	
	5 師培大學與現場教學學校的績優教師進行課程與教學的協同合作。	二、三、四、五	
	6 各師培大學研擬具特色之課程。	四、五	
	7 師培大學與現場教學學校共同建立典範教學示例。	二、三、四、五	
	8 各師培大學建立橫向聯繫機制，鼓勵跨領域/跨校修習。	四	
	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。	二、五	
	教育實習	10 三者合作聯盟合作建立專業發展學校制度(優質教育實習機構)。	二、五
		11 三者合作聯盟合作建立「教育實習輔導教師榮	二、五

		譽制度」。	
	12	三者合作聯盟鼓勵實習生到弱勢學生較多的學校去認領與實習。	二、五
	13	三者合作聯盟建立資訊分享互動平台。	二、三、五
	14	三者合作聯盟致力於實習制度之研究。	一、二、三、五
教師資格檢定與甄選	15	三者合作聯盟將人口變遷之相關議題，融入教師甄試內容與配套措施。	二、五
	16	教育行政主管機關爭取提升教師編制人數和降低班級學生數。	一、五
教師資格檢定與甄選	17	三者合作聯盟合作協助儲備教師參與課後輔導工作或彈性課程教學。	二、五
	18	三者合作聯盟規劃合聘、共聘教師制度。	一、二、五
	19	三者合作聯盟鼓勵教師進修第二專長，並合作建立多元證照與學位制度。	二、四、五
	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。	四、五
	21	師培大學與現場教學學校共同研討學生教訓輔導相關之問題。	二、三、五
	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。	二、三、四、五
教師專業發展	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。	四
	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。	四
	25	三者合作聯盟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。	一、二、五
	26	三者合作聯盟發展教師專業相關研習進修課程。	二、三、四、五
	27	三者合作聯盟定期合作舉辦教育學術研習會，建立現場參訪制度。	二、三、四、五
	28	師培大學應強化輔導責任區之功能。	二、四、五

三、師資培用合作聯盟因應之重要性策略包括教育行政主管機關 10 項重要性策略指標、師資培育大學 8 項重要性策略指標、現場教學學校 9 項重要性策略指標。整體而言，師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者共同認為的重要性策略指標有 5 項。

以下茲就「師資職前養成」、「教育實習」、「教師資格檢定與甄選」以及「教師專業發展」四面向加以分述：

(一)「師資職前養成」的重要性指標

1.教育行政主管機關方面：

- (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。
- (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) 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。
- (4) 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。

2.師資培育大學方面：

- (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。
- (2) 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.現場教學學校方面：

- (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。
- (2) 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。

4.三者之共識方面：

- (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。
- (2) 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。

(二)「教育實習」的重要性指標

1.教育行政主管機關方面：

- (1) 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。
- (2) 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。

2.師資培育大學方面：

- (1) 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。

(2) 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. 現場教學學校方面：

(1) 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。

(2) 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) 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。

4. 三者之共識方面：

(1) 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。

(2) 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。

(三)「教師資格檢定與甄選」的重要性指標

1. 教育行政主管機關方面：

(1) 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。

(2) 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. 師資培育大學方面：

(1) 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. 現場教學學校方面：

(1) 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。

4. 三者之共識方面：

(1) 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。

(四)「教師專業發展」的重要性指標

1. 教育行政主管機關方面：

(1) 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。

(2) 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. 師資培育大學方面：

(1) 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。

- (2) 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) 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.現場教學學校方面：

- (1) 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。
- (2) 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) 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。

四、師資培用合作聯盟因應之可行性策略包括教育行政主管機關 7 項可行性策略指標、師資培育大學 6 項可行性策略指標、現場教學學校 6 項可行性策略指標。整體而言，師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者共同認為的可行性策略指標有 2 項。

以下茲就「師資職前養成」、「教育實習」、「教師資格檢定與甄選」以及「教師專業發展」四面向加以分述：

(一)「師資職前養成」的可行性指標

1.教育行政主管機關方面：

- (1) 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。
- (2) 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。

2.師資培育大學方面：

- (1) 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。
- (2) 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.現場教學學校方面：

- (1) 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。
- (2) 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。

4.三者之共識方面：

(1) 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。

(二)「教育實習」的可行性指標

1.教育行政主管機關方面：

(1) 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) 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。

2.師資培育大學方面：

(1) 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.現場教學學校方面：

(1) 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。

(三)「教師資格檢定與甄選」的可行性指標

1.教育行政主管機關方面：

(1) 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。

2.師資培育大學方面：

(1) 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.現場教學學校方面：

(1) 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。

(四)「教師專業發展」的可行性指標

1.教育行政主管機關方面：

(1) 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。

(2) 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。

2.師資培育大學方面：

(1) 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。

(2) 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.現場教學學校方面：

(1) 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。

- (2) 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。

4.三者之共識方面：

- (1) 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。

五、師資培用合作聯盟的較有疑慮之因應策略包括「師資職前養成」方面共2項、「教育實習」方面共1項、「教師資格檢定與甄選」方面共3項、以及「教師專業發展」方面共2項。

透過全國性的問卷調查，經過回收資料的分析與討論，其結果指出教育行政主管機關、師資培育大學、現場教學學校對於下列因應策略指標在可行性上會較有疑慮，其分述如下：

(一)「師資職前養成」面較有疑慮之策略指標

1.師培大學方面：

- (1) 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) 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。

(二)「教育實習」面較有疑慮之策略指標

1.師培大學方面：

- (1) 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。

(三)「教師資格檢定與甄選」面較有疑慮之策略指標

1.教育行政主管機關方面：

- (1) 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) 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.師培大學方面：

- (1) 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。

(四)「教師專業發展」面較有疑慮之策略指標

1.師培大學方面：

(1) 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.現場教學學校方面：

(1) 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。

第二節 建議

一、未來師資培用合作聯盟之政策建議應最優先關注於二項「可行性策略指標」，即師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者皆認為於「師資職前養成」面向中，指標：「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。」以及「教師專業發展」面向中，指標：「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。」最為可行。政策實踐上，乃可以上述兩項「可行性策略指標」最優先進行規劃。

就師資培用合作聯盟策略之可行性而言，師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者皆認為於「師資職前養成」面向中，指標：「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。」以及「教師專業發展」面向中，指標：「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。」最為可行。

因此，根據上述研究所述，未來師資培用合作聯盟策略於政策實踐上，乃最優先以下列兩項「可行性策略指標」先進行規劃：

(一) 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。

(二) 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。

除此之外，師資培育大學應多加提供研習機會，或諸如工作坊之理念，以期提供在職教師的教與學能量能持續專業地成長。

二、未來師資培用合作聯盟之政策建議亦應優先重視五項「重要性策略指標」，即師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者皆認為「教育行政主管機關應研擬與規劃多元、彈性的師資培育政策與相關配套措施。」、「師培大學應與現場教學學校的績優教師進行協同合作教學。」、「三者培用合作聯盟應合作建立專業發展學校制度(優質教育實習機構)。」、「三者培用合作聯盟應合作建立『教育實習輔導教師榮譽制度』。」、「教育行政主管機關應爭取提升教師編制人數和降低班級學生數。」等為優先考量。政策實踐

上，乃可以上述五項「重要性策略指標」優先進行規劃。

就師資培用合作聯盟策略之重要性而言，師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者皆認為於「師資職前養成」面向中，指標：「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。」、「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。」兩項最為重要；「教育實習」面向中，三者皆認為指標：「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。」與「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。」兩項最為重要；而於「教師資格檢定與甄選」面向中，三者則共同認為指標：「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。」最為重要。

因此，根據上述研究所述，未來師資培用合作聯盟策略於政策實踐上，應優先關注下列五項「重要性策略指標」以進行規劃：

- (一) 教育行政主管機關應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。
- (二) 師培大學應就教材教法、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。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 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。

三、未來師資培用合作聯盟之政策建議，針對七項較有疑慮之策略指標部分，如「各師培大學建立橫向聯繫機制，鼓勵跨領域/跨校修習。」、「鼓勵各校師資生成立研究團隊。」、「鼓勵實習指導教授與實習生到弱勢學生較多的學校去認領與實習。」、「三者培用合作聯盟應規劃合聘、共聘教師制度。」、「教育行政主管機關應爭取提升教師編制人數和降低班級學生數。」、「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。」以及「三者培用合作聯盟應推動教師專業評鑑制度，以保優汰劣。」，乃可進行深入探究、溝通協調，提出相關政策與配套措施，以減少疑慮。

就師資培用合作聯盟策略較有疑慮的部分而言，師培大學、教育行政主管機關以及現場教學學校三者對於「師資職前養成」、「教育實習」、「教師資格檢

定與甄選」和「教師專業發展」四大面向中，認為有些策略指標有疑慮，仍須再商議。因此，根據研究結果顯示，未來師資培用合作聯盟策略於政策實踐上，應進行深入探究與研擬，針對下列七項「較有疑慮之策略指標」，並提出相關政策與配套措施，以減少疑慮：

- (一)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。
- (二)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。
- (三)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。
- (四)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。
- (五)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。
- (六)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，以為建置相關換證制度之參考。
- (七)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。

四、師資培用合作聯盟之未來研究建議

(一) 本研究的未來研究發展方向

本研究的第一階段的研究成果聚焦在師資培用合作聯盟因應策略在教育行政主管機關、師資培育大學、現場教學學校三機構的重要性與可行性，並進而提出三機構分別之重要性指標與可行性指標。在第一階段研究成果完成後，則將繼續透過 ANOVA 統計方法，分析師培大學在學程類別、所處地區與學校類型上的差異，會不會影響問卷結果。分析教育行政主管機關在所處地區與職位上的差異，會不會影響問卷結果。分析現場教學學校在學校類型、所處地區、職位上的差異，會不會影響問卷結果。

(二) 未來研究可積極探索的層面

1. 透過深度訪談探究師資培用合作聯盟策略的重要性與可行性

本研究建議未來研究可透過深度訪談的方式，訪談教育行政主管機關、師資培育大學、現場教學學校，不同職位、任務的人，對於師資培用合作聯盟的看法，以細緻微觀的角度，分析師資培用合作聯盟的可行策略以及量化研究所未能呈現的相關問題。

2. 透過個案研究探究師資培用合作聯盟的實際運作

本研究建議未來研究可以針對目前臺灣以進行師資培用合作聯盟實踐的相關實驗學校與師資培育大學，透過深入訪談與實地觀察作為研究方法，以個案研

究的方式，深入了解師資培用合作聯盟在實際運作的過程中，對於師資培育所帶來的影響，以及運作過程中所產生的困難以及因應策略。

3. 透過研究建立師資培用合作聯盟之績效評鑑制度

本研究建議未來研究可以透過文件分析、文獻分析、訪談等方式，建立師資培用合作聯盟之績效評鑑的必要內涵。其次則可透過量化與質化研究的方式，建立具體可行，且具備良好評鑑信度與效度的師資培用合作聯盟之績效評鑑制度。

4. 進行師資培用合作聯盟的跨國個案或比較研究

根據本研究的文獻探討，可知目前美國、荷蘭、香港等地均有師資培育大學與現場教學學校共同發展的培用合作制度，因此建議未來學者可以透過跨國資料收集或實地考察等研究方法，進行上述三地的師資培用合作聯盟的跨國個案與比較研究分析。

參考文獻

一、中文部分

- 內政部戶政司(2005)。臺閩地區歷年人口總數、年增加、自然增加、出生、死亡數及其比率表。載於 <http://www.ris.gov.tw/ch4/static/st20-1.xls>。
- 伍振鶯(2002)。師資培育政策與供需機制建立之探討。載於：中華民國師範教育學會主編：師資培育的政策與檢討，頁 1-28。台北：學富。
- 伍振鶯、黃士嘉(2002)。台灣地區師範教育政策之發展。載於：中華民國師範教育學會主編：師資培育的政策與檢討，頁 1-28。台北：學富。
- 朱武智(2004年9月6號)。少子化衝擊：師資培育減半、師範學院尋求升格、整併或策略聯盟。中時晚報。
- 吳武典(2004)。臺灣師資培育的新貌。文教新潮，9(2)，1-10。
- 吳清山(2002)。中小學師資培育。載於群策會編印，邁向正常國家：群策會國政研討會論文集，頁 330-352。
- 吳清山(2005)。師資培育發展的困境與突破。研習資訊，22(6)，23-29。
- 吳清山、林天佑(2005)。教育名詞：人口少子化。教育研究月刊，135，頁 155。
- 李逢堅(2000)我國師資培育制度變遷及其研究探討。載於師資培育與教育實習研討會會議手冊，頁 116-141。
- 孫邦正(1985)。經師與人師。台北：台灣商務。
- 高強華(2000)。新師資培育與教師專業發展。載於中正大學教育學院主編。新世紀教育展望，頁 247-264。高雄：麗文。
- 張鈿富、王世英、周文菁(2006)。師資培育的供需問題與平衡機制探討。教育資料集刊，31，139-155。
- 張德銳、丁一顧(2005)。我國師資培育制度的回顧與前瞻。研習資訊，22(6)，