

(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)，