

資要件。

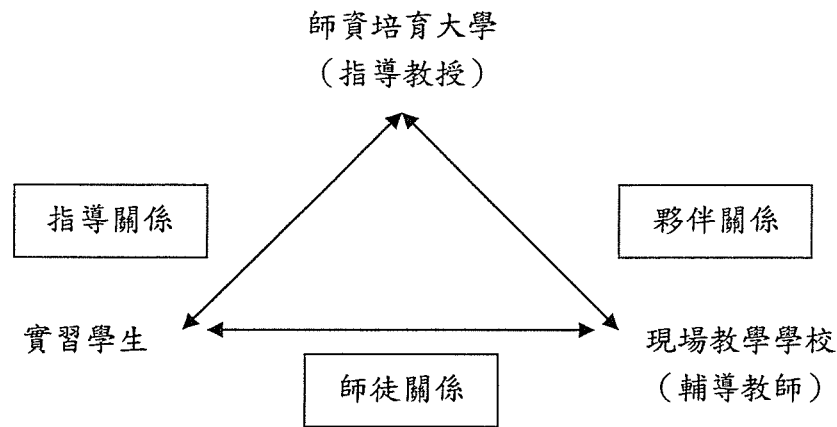


圖 2-4 現場教學學校的角色 (引自陳益興、郭淑芳, 2006: 68)

第三章 研究方法與分析

第一節 研究方法

本研究為達上述研究目的，主要採文件分析 (document analysis)、文獻分析 (literature review)、焦點座談與問卷調查四種方式進行資料的收集、分析與解釋。

一、文件分析

本研究為能瞭解於人口結構變遷下，師資培育政策應如何因應之問題，將蒐集相關的文件報告，包括：教育部委託專案研究報告、歷年政府公報以及宣傳說明文件，並進行深度的文件分析。

二、文獻分析

本研究將透過文獻分析了解目前師資培育政策的相關討論與研究，所欲以分析的文獻包括了：與師資培育相關之學術論述、專題研究報告、教育學術期刊論文、博碩士論文等。

三、焦點座談

本研究先後於 2006 年 9 月 16 日花蓮教育大學 (參與專家學者請參見表 3-1)、2006 年 9 月 23 日中正大學 (參與專家學者請參見表 3-2)、2006 年 9 月 30 日臺灣師範大學 (參與專家學者請參見表 3-3)、2006 年 11 月 24 日教育部 (參與專家學者請參見表 3-4) 舉辦四場的焦點座談，四場焦點座談均邀請了師資培育與教育政策研究的相關學者、專家，透過預先擬訂的討論問題，針對人口結構

變遷下師資培育政策的轉變、師資培育合作聯盟的推動策略、以及整體研究的架構與方法進行探討，進行結合相關學者專家的觀點與意見，對於本研究進行更加周延的討論與修正。

表 3-1 花蓮教育大學焦點座談參與專家學者

蔡清田	國立中正大學師資培育中心主任
鄭勝耀	國立中正大學課程所助理教授
范熾文	花蓮教育大學教育系助理教授
周水珍	花蓮教育大學教育系副教授
高建民	國立東華大學師資培育中心助理教授
白亦方	國立花蓮教育大學國教所教授
黃玉絮	花蓮縣教育局督學
高金山	花蓮縣教育局候用校長
黃榮隆	花蓮縣佳民國小校長
黃建城	花蓮縣月眉國小校長
張居聰	花蓮縣花崗國中校長
曹學仁	花蓮縣光復高職校長
梁金盛	花蓮教育大學附小校長
張瑜	花蓮教育大學附幼稚園長

表 3-2 中正大學焦點座談參與專家學者

蔡清田	國立中正大學師資培育中心主任
鄭勝耀	國立中正大學課程所助理教授
林明地	國立中正大學教育所所長
李奉儒	國立中正大學教育所教授
洪志成	國立中正大學課程所副教授
林永豐	國立中正大學課程所助理教授
吳明烈	國立暨南大學成教所所長
謝文英	國立雲林科技大學師資培育中心教授
蔡榮貴	南台科技大學師資培育中心教授
邱美切	嘉義縣教育局副局長
林慧蓉	雲林縣教育局督學
劉靜宜	台中市教育局學管課
陳宇水	嘉義縣三興國小校長
羅明都	嘉義縣大林國中校長
李嘉彰	嘉義高中教務主任
鄭富仁	台南縣青山國小校長

表 3-3 臺灣師範大學焦點座談參與專家學者

姓名	職稱
蔡清田	國立中正大學師資培育中心主任
鄭勝耀	國立中正大學課程所助理教授
陳伯璋	淡江大學教育學院教授
卯靜儒	國立臺灣師範大學教育系副教授
林劭仁	國立台北藝術大學師資培育中心助理教授
游振鵬	教育部國教司科員
張佳琳	教育部秘書室企劃科科長
陳彥潔	教育部中教司專員
王博弘	台北市河堤國小校長
黃秀君	台北市力行國小校長
王天才	台北市長安國中校長
劉正鳴	台北市中正高中校長

表 3-4 教育部焦點座談參與專家學者

姓名	職稱
蔡清田	國立中正大學師資培育中心主任
鄭勝耀	國立中正大學課程所助理教授
廖遠光	國立臺灣師範大學教育研究中心主任
周台傑	國立彰化師範大學教務長
何希慧	東吳大學師資培育中心主任
謝如山	國立台灣藝術大學師資培育中心主任
田振榮	景文技術學院餐飲系教授
丘愛鈴	國立高雄師範大學教育系助理教授
陳清誥	台北市南港高工校長
吳清鏞	國立宜蘭高中校長
林美娟	台北市至善國中校長
林文生	台北縣崇德國小校長
黃瓊秋	台北市立教育大學附設幼稚園園長
黃坤龍	教育部中教司副司長
謝文和	教育部中教司專門委員
郭淑芳	教育部中教司科長

四、問卷調查

本研究編擬「人口結構變遷與師資培育合作聯盟策略之研究問卷」，施測的對象將包含：(一) 師資培育大學、(二) 教育行政機關、(三) 現場教學學校三

層機構，以蒐集並了解目前各級師資培育機構相關人員對於本研究問題之看法。

第二節 研究工具與對象

一、研究程序

圖 3-1 為本研究的研究程序圖，透過圖示我們可以了解到，本研究可區分為五個階段，首先透過文件分析、文獻分析兩種方法，了解師資培育目前的供需關係、課程與教學的現況，以及師資培育機構、現場教學學校之間的培用合作關係。其次，透過焦點座談會議，邀請教育行政機關人員、大學教授、師資培育中心主任、現場教學學校校長等，針對上述問題進行討論並提出建議，以作為本研究擬定策略聯盟的研究方向。第三，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」，分別調查師資培育大學、教育行政機關與現場教學學校的人員與教師的意見。最後則整合文件分析、文獻分析、專家座談與問卷調查的結果，進行研究結果與討論，並針對未來人口結構變遷的師資培育政策進行建議。

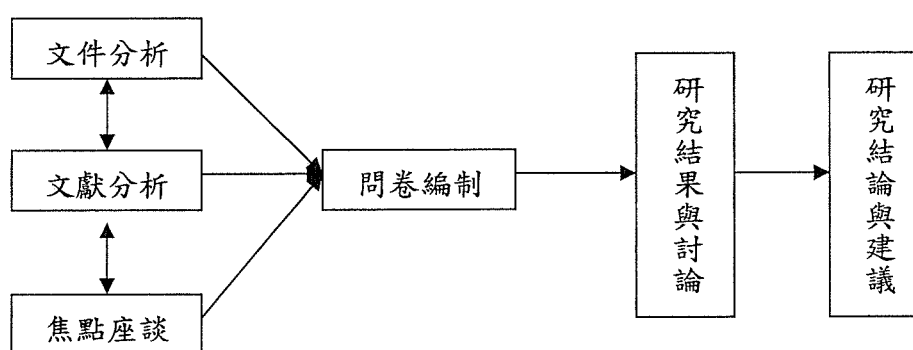


圖 3-1 研究程序圖

二、研究工具

(一) 焦點座談與研究工具建構

師資培育教育的範疇大致尚可分為：職前師資養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展等四大面向，且因師資培育教育的運作，需透過師資培育大學、教育行政主管機關和現場教學學校三者的互相協助才得以完善，並藉由探究師資培育大學的定位，可以讓師資培育教育的發展更明確，故本研究的最初調查問卷的架構分別以上述三者為研究對象，來探討職前師資養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展、培用合作關係與師培大學之定位六大方向。

本研究對於調查問卷的信效度分析方法係採用內容效度中的專家效度，邀請師培大學的學者、教育行政主觀機關的相關業務人員、以及各級現場教學學校的校長們，共同針對此量表內容提供意見，並對各構念題項之適切性加以評鑑，因此，分別在花蓮、嘉義、台北、教育部四地舉辦四場焦點團體座談會，藉以修正

調查問卷內容與格式，並以開放性討論方式來探討人口結構變遷下師資培育政策之轉變。

從此四場焦點團體座談中，各專家學者建議培育合作關係和師資機構之定位是存在於各個面向中，因此，問卷修正後的各構念面向包括：職前師資養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展等四大面向。除此之外，三方專家學者們對於少子女化和異質化的未來趨勢下，如何透過合作策略聯盟方式，使師資培育教育各個面向發揮最大的效用，也提出許多精闢的見解。

(二) 師資培育合作聯盟因應策略的提出

本研究透過文件分析、文獻探討與焦點座談的研究初步發現，提出師資培育合作聯盟實踐的四大面向因應策略，分別是職前教育的因應策略、教育實習的因應策略、教檢教甄的因應策略與專業發展的因應策略。

1. 職前教育的因應策略

機構	因應策略
教育行政主管機關	規劃多元、彈性的師資培育政策與相關配套措施。
師培大學	(1) 規劃多元、彈性的課程、教學與評量。 (2) 依照「各師資類科教師專業標準」開設相關課程。 (3) 建立橫向聯繫機制，鼓勵跨領域/跨校修習。 (4) 鼓勵師資生針對現場學校教育現況成立研究團隊。
師培大學與現場合作學校	(1) 與現場教學學校進行課程與教學上的協同合作。 (2) 共同建立典範教學示例（特別是班級經營與訓輔能力）。

2. 教育實習的因應策略

機構	因應策略
三者合作聯盟	(1) 建立專業發展學校制度（優質教育實習機構）。 (2) 建立「實習輔導教師榮譽制度」。 (3) 鼓勵到弱勢學生較多的學校去認領與實習。 (4) 建立資訊分享互動平台。 (5) 致力教育實習制度之研究。

3. 教檢教甄的因應策略

機構	因應策略
三者合作聯盟	(1) 將人口變遷之相關議題融入教甄內容與配套措施。

- (2)合作決定教甄與教檢的內容與方式。
- (3)提升教師編制和降低班級學生數。
- (4)協助儲備教師參與課後輔導或彈性課程教學。
- (5)規劃合聘、共聘教師制度。

4.專業發展的因應策略

機構	因應策略
教育行政主管機關	<ol style="list-style-type: none"> (1)提供教學專業與行政碩士之進修需求。 (2)建置多元文化諮商輔導中心。 (3)強化輔導責任區之功能。
師培大學	<ol style="list-style-type: none"> (1)合作建立多元證照制度，鼓勵教師進修第二專長。 (2)共同研討學生教訓輔相關問題。 (3)建立教學輔導機制。
師培大學與現場合作學校	<ol style="list-style-type: none"> (1)推動教師專業評鑑制度。 (2)發展教師專業相關研習進修課程。 (3)定期合作舉辦學術研習會。

(三) 研究工具研究問題的建構

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」，並分別針對師資培育大學、教育行政機關與現場教學學校的責任與工作特性的差異，分別編制「人口結構變遷與師資培用合作聯盟策略之研究問卷」(師資培育大學版)(如附件一)、「人口結構變遷與師資培用合作聯盟策略之研究問卷」(教育行政機關版)(如附件二)、「人口結構變遷與師資培用合作聯盟策略之研究問卷」(現場教學學校版)(如附件三)三份問卷。問卷內容主要包含了：填答人基本資料、人口變遷與師資培用合作策略聯盟之研究問卷兩部分。人口變遷與師資培用合作策略聯盟之研究問卷則進一步區分為：師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展四個部分。

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方向為四大面向，此四大面向依序為：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。

1.師資職前養成

- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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.教育實習

- (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「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) 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。
- (4) 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、實習輔導教師與實習生(教師)之意見交流與相互成長。
- (5) 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.教師資格檢定與甄選

- (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。
- (3) 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。
- (4) 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。

4.教師專業發展

- (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) 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) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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。

三、研究對象

本研究進行問卷調查的包括三大類，分別是：(一) 各縣市師培大學師資培育中心、(二) 各縣市教育行政機關、以及(三) 各縣市高中、高職、國中、國小、幼稚園。

接下來，則將詳細說明三大類研究對象之詳細抽樣情形如下。

(一) 師資培育中心

將抽取全臺灣 75 所師資培育中心的主任、實習指導教授、師資生各一位，共計 225 份問卷。

(二) 教育行政機關

將抽取全臺灣 25 縣市教育局的局長(副局長)、學管課(社教課)課長、學管課(社教課)課員各一位，共計 75 份問卷。

(三) 各級學校

將抽取全臺灣 25 縣市公私立高中、高職、國中、國小、幼稚園各一所，共計 250 所學校。接下來，則抽取各所學校的家長會代表、教師會長、校長（教務主任）、實習輔導教師、實習教師各一位，共計 1250 份。

（四）問卷回收情況

表 3-5 為本研究的問卷整體回收情況與回收率。整體而言，本研究的問卷整體回收率為 62.3%，教育行政主管機關的回收率為 58.7%，師資培育大學的回收率為 83.1%，現場教學學校的回收率為 58.8%，以全國性的問卷調查而言，具有相當不錯的水準。

表 3-5 問卷整體回收情況與回收率

項目	整體	教育行政 主管機關	師資培育 大學	現場教學 學校
發出問卷	1550	75	225	1250
回收問卷	966	44	187	735
回收率	62.3%	58.7%	83.1%	58.8%

表 3-6 為教育行政主管機關背景變項之人次與百分比。從統計分析的結果可以得知，性別部分，男性為 65.9%，女性為 34.1%。年齡部分，20-29 歲為 11.4%，30-39 歲為 22.7%，40-49 歲為 40.9%，50 歲以上為 22.7%。最高學歷部分，博士為 2.3%，碩士為 59.1%，學士為 38.6%。服務年資部分，未滿一年為 15.9%，1-5 年為 40.9%，6-10 年為 11.4%，11-15 年為 6.8%，16 年以上為 25%。專任職稱部分，除了專員、國教課科長無人填答外，其餘分佈平均。任職地區的分佈亦相當平均，北區為 13.6%，中區為 25%，南區為 31.8%，東區為 15.9%，離島為 13.6%。總而言之，教育行政主管機關的背景變項分析結果，顯示本研究的抽樣分佈平均，代表性良好。

表 3-6 教育行政主管機關背景變項之人次與百分比

項目	選項	人次 (百分比)	項目	選項	人次 (百分比)
性別	男	29(65.9)	專任職稱	局長	1(2.3)
	女	15(34.1)		副局長	10(22.7)
年齡	20-29 歲	5(11.4)		專員	0
	30-39 歲	10(22.7)		督學	6(13.6)
	40-49 歲	18(40.9)		國教課/科長	0
	50 歲以上	10(22.7)		學管課/科長	5(11.4)
最高學歷	博士	1(2.3)		特教課/科長	1(2.3)
	碩士	26(59.1)	社教課/科長	2(4.5)	
	學士	17(38.6)	課員/承辦人	16(36.4)	
	其他	0	其他	3(6.8)	
服務年資	未滿一年	7(15.9)	任職地區	北區	6(13.6)
	1-5 年	18(40.9)		中區	11(25.0)
	6-10 年	5(11.4)		南區	14(31.8)
	11-15 年	3(6.8)		東區	7(15.9)
	16 年以上	11(25)		離島	6(13.6)

表 3-7 為師資培育大學背景變項之人次與百分比。從統計分析的結果可以得知，性別部分，男性為 46.5%，女性為 52.9%。年齡部分，20-29 歲為 32.1%，30-39 歲為 19.3%，40-49 歲為 34.8%，50 歲以上為 13.4%。最高學歷部分，博士為 62.6%，碩士為 8.0%，學士為 28.3%。服務年資部分，未滿一年為 7.0%，1-5 年為 53.5%，6-10 年為 20.3%，11-15 年為 9.6%，16 年以上為 8.6%。專任職稱部分，教授為 14.4%，副教授為 19.8%，助理教授為 30.5%，講師為 1.1%，師資生為 32.6%。學校單位部分，國立一般大學為 29.9%，私立一般大學為 32.6%，國立科技大學為 8.6%，私立科技大學為 14.4%，師範教育大學為 12.3%。學校地區的分佈相當平均，北區為 41.2%，中區為 16.6%，南區為 35.3%，東區為 6.4%。學程類別部分，中學學程為 65.8%，小學學程為 33.2%，特教學程為 9.1%，幼教學程為 21.4%。總而言之，師資培育大學的背景變項分析結果，顯示本研究的抽樣分佈平均，代表性良好。

表 3-7 師資培育大學背景變項之人次與百分比

項目	選項	人次(百分比)	項目	選項	人次(百分比)
性別	男	87(46.5)	學校單位	國立一般大學	56(29.9)
	女	99(52.9)		私立一般大學	61(32.6)
年齡	20-29 歲	60(32.1)		國立科技大學	16(8.6)
	30-39 歲	36(19.3)		私立科技大學	27(14.4)
	40-49 歲	65(34.8)		師範教育大學	23(12.3)
	50 歲以上	25(13.4)		其他	3(1.6)
	最高學歷	博士	117(62.6)	學校地區	北區
	碩士	15(8.0)	中區		31(16.6)
	在學學生	53(28.3)	南區		66(35.3)
	其他	1(.5)	東區		12(6.4)
服務年資	未滿一年	13(7.0)	學程類別	中學學程	123(65.8)
	1-5 年	100(53.5)		小學學程	62(33.2)
	6-10 年	38(20.3)		特教學程	17(9.1)
	11-15 年	18(9.6)		幼教學程	40(21.4)
	16 年以上	16(8.6)			
專任職稱	教授	27(14.4)			
	副教授	37(19.8)			
	助理教授	57(30.5)			
	講師	2(1.1)			
	師資生	61(32.6)			
	其他	2(1.1)			

表 3-8 為現場教學學校背景變項之人次與百分比。從統計分析的結果可以得知，性別部分，男性為 44.5%，女性為 55.2%。年齡部分，20-29 歲為 20.5%，30-39 歲為 30.5%，40-49 歲為 32.2%，50 歲以上為 16.2%。最高學歷部分，博士為 1.1%，碩士為 28.8%，學士為 61.1%。服務年資部分，未滿一年為 16.9%，1-5 年為 13.9%，6-10 年為 13.1%，11-15 年為 13.5%，16 年以上為 27.9%。專任職稱部分，校長為 7.1%，主任為 19.5%，實習輔導教師為 21.8%，教師會代表為 16.2%，實習生為 20.4%，家長會代表為 14.6%。學校類型部分，國/公立為 71.6%，私立為 27.2%。學校所在地區部分，一般地區最多，為 82.2%，不過偏遠地區的填答人次也有 96 人，13.1%，特殊偏遠地區則有 13 人次填答，均具有一定程度之代表性，任職地區部分，北區為 14.1%，中區為 29.5%，南區為 33.7%，東區為 11.7%，離島為 10.6%，顯示任職地區部分的分佈相當平均，且能兼顧離島地區的調查結果。任職單位部分，幼稚園為 14.8%，國民小學為 22.0%，國民中學為 20.0%，高級中學為 19.5%，高級職業學校為 16.1%，顯示各類型學校均有相當人次的抽樣。總

而言之，現場教學學校的背景變項分析結果，顯示本研究的抽樣分佈平均，代表性良好。

表 3-8 現場教學學校背景變項之人次與百分比

項目	選項	人次 (百分比)	項目	選項	人次 (百分比)
性別	男	327(44.5)	學校類型	國/公立	526(71.6)
	女	406(55.2)		私立	200(27.2)
年齡	20-29 歲	151(20.5)		其他	3(4)
	30-39 歲	224(30.5)	學校所在地區	一般地區	604(82.2)
	40-49 歲	237(32.2)		偏遠地區	96(13.1)
	50 歲以上	119(16.2)		特殊偏遠地區	13(1.8)
最高學歷	博士	8(1.1)	其他	其他	14(1.9)
	碩士	212(28.8)		任職地區	北區
	學士	449(61.1)	中區		217(29.5)
	其他	55(7.5)	南區		248(33.7)
服務年資	未滿一年	124(16.9)	東區	86(11.7)	
	1-5 年	102(13.9)	離島	78(10.6)	
	6-10 年	96(13.1)	任職單位	幼稚園	109(14.8)
	11-15 年	99(13.5)		國民小學	162(22.0)
	16 年以上	205(27.9)		國民中學	147(20.0)
	其他	22(3.0)		高級中學	143(19.5)
職稱	校長	52(7.1)		高級職業學校	118(16.1)
	主任	143(19.5)		其他	13(1.8)
	實習輔導教師	160(21.8)			
	教師會代表	119(16.2)			
	實習生	150(20.4)			
	家長會代表	107(14.6)			

四、分析架構

圖 3-2 為本研究經過文件分析、文獻分析、焦點座談與問卷編制後，經過綜合歸納、反省思考與規劃後，所得到的研究整體分析架構圖。誠如分析架構圖當中所提出的，培育卓越優質師資的基石在於教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校之間的師資培用合作聯盟。透過師資培用合作聯盟，能夠獲得職前教育與在職進修的均衡互補以及大學理論與中小學實務動態回饋。而本研究所欲以探究的，便是師資的「培」與「用」的因應策略，以及教育行政主管機關、師培大學與現場教學學校三方面實踐的重要指標與可行指標。透過本研究在職前教育、教育實習、教檢教甄與專業發展四面向的重要指標與可行指標的提出，期能達成

邁向培育卓越優質師資的重要目標。

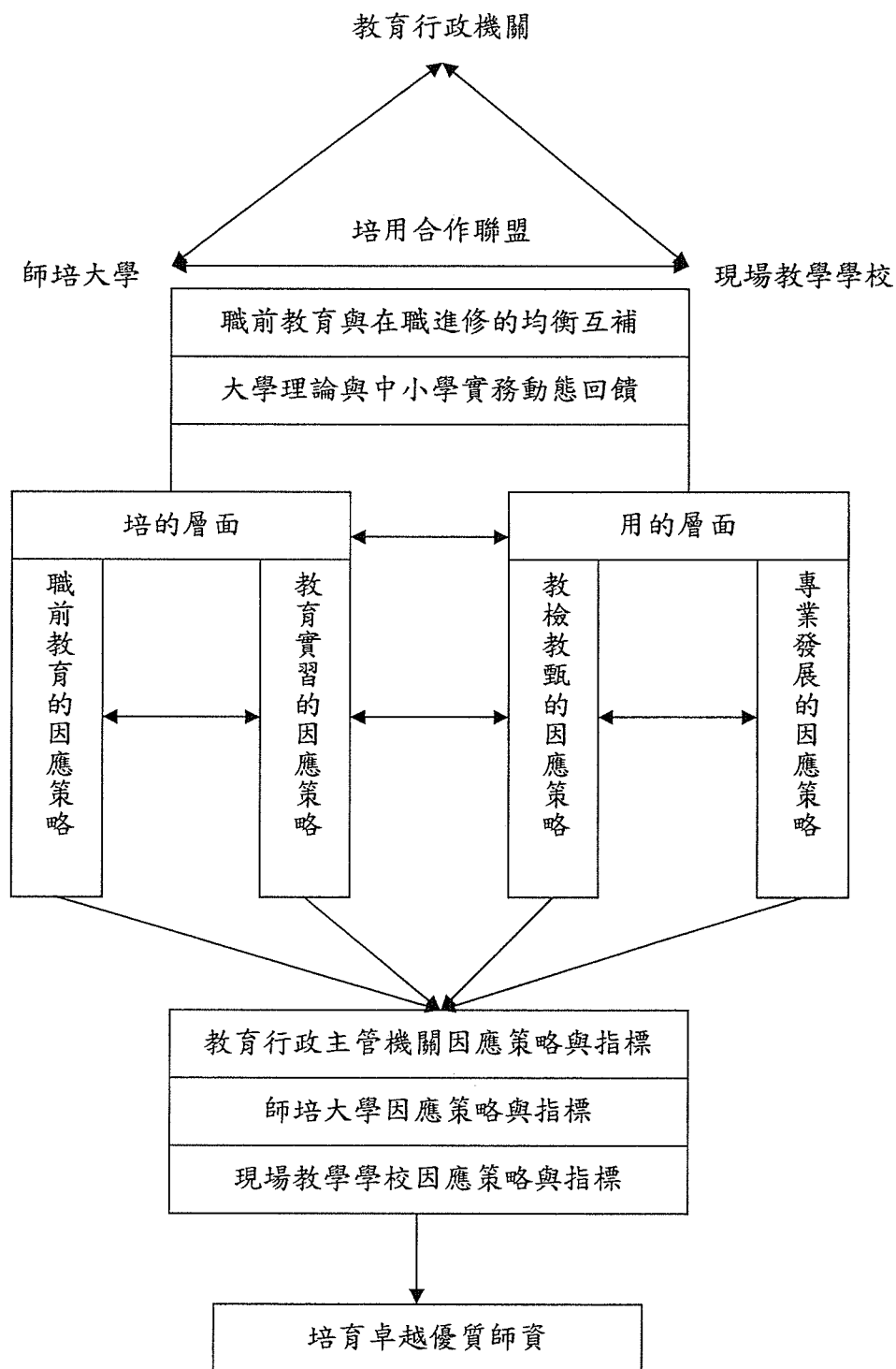


圖 3-2 分析架構圖