

採用焦點團體座談的原因除顧及時間與經費的限制外，也顧及訪談法的優點。Mead (1934)指出語言是客體符號化的語意溝通體系，此種符號體系具有共存的普遍意義，因而成為個體之間交互作用的有效媒介物。因此藉由語言的回溯功能將可獲取研究對象的內在思維與信念，訪談法便存在此種優勢。另有學者指出，訪談法允許研究者得以探索過去或是決定個體對於未來的意向(Kidder, 1981)。並能從受訪者的答案進一步追問，以進行更深入的探索，甚至可獲得其他方法難以獲致的資料，因而得以獲得完整的訊息(Kidder, 1981; Robson, 1993)。

第一階段的研究目的在於探究師資教育公平理論與指標之建構，因而師資培育機構之教師成為本研究的主要訊息提供者(informant)。依據師資培育機構的規模，大體上可區分四種類型：原師範教育體系、一般大學中設有教育學院、一般大學設有教育系/所、以及僅有師資培育中心等四類。為求資料的周延性以及三角檢證的目的，本研究並將相關專家學者納入訪談對象，由於這類學者熟悉相關理論，因而可提供重要的觀點，並可與前述師資培育機構教師的說法產生相互檢驗的作用，如此將有五種類型的受訪者。本研究舉辦北中南三次專家學者焦點團體座談，參與對象為依據上述五類人員各邀請二位，如此北中南三次的焦點團體座談各有十位專家學者與會。

### (三) 德懷術

依據相關理論分析以及訪談發現，將編制相關的公平指標，為達到更周延的目標，本研究並採用德懷術，邀請十二位專家學者，進行三次的持續性檢討與修正以發展出更周延的公平指標。

### (四) 定期整合性內部會議

本計畫為整合型計畫中的一個子計畫，共有十一個子計畫，因而有相當充沛的專業研究人員，藉由定期召開的整合性內部會議，以可討論本子計畫訪談大綱的適切性，並可對資料蒐集過程適時的提供相關建議，同時亦可對本子計畫的初步發現提供輔正的作用。

### (五) 資料處理

在質化資料的處理上，先將全程錄音的訪談內容轉譯成逐字稿，再以內容分析技術(content analysis)分析其內容，經由十次左右的反覆閱讀，以解析其中的關鍵辭(key word)，並依其屬性歸類為不同類型的核心理念(core concept)，再依核心理念的屬性分類並命名，以形成議題(theme)。

## 二、整合性研究之教育公平理論架構模式

前半年(民國98年07月~98年12月)整合性研究提出我國教育公平理論架構模式，如下表1所示，可作為後續建構我國師資教育公平指標之基礎。

表 1 整合性研究之教育公平理論架構模式

縱軸 \ 橫軸	背景	輸入	過程	結果
社會結構				
法律制度				
個別差異				
補償措施				
適性發展				

### 三、研究期程

本研究執行之時間從民國 99 年 2 月 1 日起至 99 年 12 月 31 日為止。

### 肆、師資教育公平性指標之發展

經由上述對我國師資培育制發展歷史的描述，及其對教育卓越與公平性的可能影響，本子計畫擬定一系列藉由發展指標之策略與步驟，包括研究團隊依文獻探討與總計畫架構所建構出之初步指標、分區召開學者專家與實務工作者座談會，再依據座談會修訂初步指標，並發展成德懷術問卷，聘請師資培育學術專長專家，針對指標內容之適切性給予修正建議，最後形成師資教育公平性指標。以下茲分述各階段研究流程與結果：

#### 一、指標架構

本子計畫隸屬於「教育公平理論與指標建構之整合型計畫」中的一個子計畫，而此整合型計畫為求有周延的規劃，已進行相關的研究，並據以規畫出十一個子計畫之外，以及共同的研究架構，其中包括社會結構、法律制度、個別差異、補償措施、適性發展等五個向度，並探討個別向度的背景、輸入、過程與結果。

##### 1. 共同指標架構

**社會結構：**教育公平的實踐並非純然取決於教育系統本身，外在因素往往產生相當程度的影響，諸如政治、社會、經濟與文化等外在因素對教育系統能產生結構性的限制或規範，相關學者便指出，教育的社會流動功能並非取決於教育系統擴張以提供更普及的教育機會，經濟規模大小足以左右人才需求量，因而對教育功能產生更大的制約（姜添輝，2002b，2009b；Chiang, 2000; Goldthorpe, Llewellyn and Payne, 1987）。