

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

近幾年國內環境產生重大變革，對教育最直接影響的因素即為人口結構轉變的問題，我國自 1983 年-2003 年來出生人數已由 40 萬人降到 22 萬人，學齡人口快速遞減，對各級教育供需產生嚴重的衝擊；此外，至 2006 年底止，我國外籍與大陸配偶人數約達 36.5 萬人，外籍配偶所生子女比例日增，根據教育部統計 (2006/12) 的「外籍配偶子女就讀國中小人數分布概況分析」資料顯示。

表 1-1 外籍配偶子女就讀國中小學生人數—按學年別分

單位：人；%

學年別	合計			國中學生人數			國小學生人數		
	外籍配偶子女		比率	外籍配偶子女		比率	外籍配偶子女		比率
	人數	比率		人數	比率		人數	比率	
95 學年	2,752,923	80,166	2.91	952,642	9,369	0.98	1,800,281	70,797	3.93
94 學年	2,783,154	60,258	2.17	951,236	6,924	0.73	1,831,913	53,334	2.91
93 學年	2,840,356	46,411	1.63	956,922	5,504	0.58	1,883,628	40,907	2.17
92 學年	2,870,076	30,040	1.05	957,285	3,413	0.36	1,912,791	26,627	1.39

資料來源：教育部統計處 (2006)

95 學年外籍(含大陸地區)配偶子女就讀國中小學生人數計 80,166 人，占全部國中小學生數之 2.91%，其中國中 9,369 人，占國中學生總人數之 0.98%；國小 70,797 人，占國小學生總人數之 3.93%。如與 94 學年比較，國中小外籍配偶子女人數分別增加 2,445 人及 17,463 人，占學生總人數比率分別增加 0.25 個及 1.02 個百分點，此顯示學齡人口背景趨向多元化，不僅將衝擊各方面的國家政策，亦使師資培育政策將會面臨「多元、異質化」的挑戰。

自 1994 年「師資培育法」公布施行以後，我國師資培育政策從一元化、計畫性、分發制改為多元化、儲備性、甄選制。但此師資培育制度在面臨少子女化與異質化的衝擊下，卻面臨著諸多問題與挑戰。故本研究乃欲從下列所陳列之師資培育問題作出發點，以進一步來探討師資培育政策應該如何就此人口結構改變的情形下，擬定具體建議及因應措施之方向。

### 一、教師供需關係之失衡

師資培育的開放、多元，促成了各大學設立學程培育中小學師資，目的雖為培育多元師資人才、開放市場自由競爭機制，但廣設師資培育機構的結果與學齡人口減少的雙重效應，卻直接造成師資供需失調的問題，其中最為明顯者即為待業(流浪)教師數量的極速增加。如台灣省教育會總幹事王玲惠引用教育部最新資料指出，95 學年度國小合格教師培育 8260 人，甄試前預估教師缺額 941 位，實際上今年缺額僅 242 位。自 96 學年度起，不但沒有教師缺額，甚至首度出現負成長，明、後年分別有 484 名、1759 名現職老師可能被資遣(韓國棟，2006)。是故，師資培育大學所培育出的教師，如何能密切供為現場教學學校所聘用，誠為一大關鍵所在。

### 二、廢併校現象的影響

少子女化的現象，間接而來的教育問題即是學校的廢除與整併。然此對師資培育機構而言，受到「少子女化」的影響，國內就學人數逐年遞減，連帶培育師資的師範院校也得縮減招生名額，如教育部(2005) 下表 1.2 顯示，預計在未來 3 年內，要降低師資培育率 5 成左右。而現有的師範校院也得辦理轉型，一方面升格或改名為「教育大學」，並同時尋求與其他大學整併或策略聯盟(朱武智，2004)。此更遑論國小會面臨招生不足而招致廢除或與其他學校合併的問題，故各師資培育大學如何與各級學校行塑「培用合作」的策略聯盟關係，將是一大方向。

表 1-2 師資培育數量規劃方案

招生別	93 年		94		95		96	
	招生數	招生數	減少	招生數	減少	招生數	減少	
師範教 育大學	10430	7700	26%	6160	41%	5075	51%	
教育 學程	7280	6965	4%	6174	15%	5174	29%	
學士後 學分班	3815	1025	73%	495	87%	260	93%	
總計	21525	15690	27%	12829	40%	10744	50%	

資料來源：教育部中教司(2005)

### 三、師資培育課程與教學之調整與創新

為因應少子女化與異質化的學齡人口結構變遷，師資培育的課程與教學也勢必有所調整與改變。未來學生之背景乃會呈現更多元的面貌，因此課程結構與內容也須更多元與豐富，再者，目前各師資培育機構的課程規劃不同，所培育出的師資素質亦不同，是故，於卓越與多元競爭的未來，師資培育機構之課程應如何規劃，以提升其專業素質，值得加以探究。

#### 四、師資培育精緻化的趨勢

隨著學齡人口的減少，小班小校的趨勢乃會促成教育更為精緻化與適性化，師資培育為符合此一潮流，教師的教學品質與效能良窳乃是一大關鍵。故師資培育大學如何與現場教學學校合作以強化教師的專業能力，以及與其相關的主管機關如何配合來創造有利於教師專業成長、提升教師素質的環境，亦是未來師資培育教育發展的重點之一。

#### 五、九五高中新課程之實施

知識經濟、網路社會、與全球化的衝擊，以及九年一貫課程之實施，促使高級中等學校教育面對社會急遽變遷的挑戰以及課程銜接與發展的問題，近年來，無論官方或民間也紛紛祭出許多政策與配套措施，如「多元入學方案」、「廣設高中」、「實施綜合中學」等，希冀能邁向多元、適性以及公平正義之教育，並使國中畢業生將來進入高級中學學校後，在課程銜接上更為順暢。

學生的學習改變有賴於課程的改革，為了使學生學習無落差、課程銜接流暢，乃先修訂高級中學課程大綱。為推動普通高級中學 95 課程暫行綱要理念以及 98 課程綱要之實施，提升教師教學專業知能，教育部推動「師資培用聯盟實施計畫」，透過辦學績優之師資培育大學結合 23 個學科中心，以培用合作聯盟方式，建立師資培育大學與教學現場學校的對話機制，廣泛蒐集現場教學教師意見，據以調整與修訂師資培育專門課程(教育部，2004)。是此，九五高中新課程之實施實為現今師資培用合作聯盟計畫體現之一。本研究認為除此課程面向之外，師資職前教育、教育實習、教師資格檢定與甄選、以及教師專業發展等面向的培用合作聯盟亦可深入探究。

誠如上述分析，目前我國師資培育制度正面臨少子女化的衝激，師資供需、師資養成及教師專業等各方面均面臨極大的挑戰，因此，如何確保師資培育「專業化」和「優質化」的目標、靈活運用「培用合作」的策略聯盟，以追求卓越與多元的競爭的師資培育政策與環境，以因應當前學齡人口結構的改變，將是有關當局及相關學者不可忽略的議題。

## 第二節 研究目的

基於上述的動機探討，本研究目的共可分為五項，臚列如下：

- 一、探討師資培育大學與高級中等以下學校及幼稚園教師供給與需求關係，期使師資培育大學之「培」與現場教學學校之「用」能達至均衡的發展。
- 二、研擬成立師資培育大學與現場教學學校與教育行政機關之「培用合作」策略聯盟之可行措施，並提出具體建議及因應措施，以強化大學師資培育機構（培）與各級學校用人機構（用）的伙伴關係。
- 三、透過師資培用關係，建立典範教學、實習示例並予以推廣，期使師資培育大

學端的教師與現場教學學校能藉此培育合作聯盟對話或反饋機制所得，豐富或強化本身的教學知能。

- 四、探討師資培育大學的師資培育課程調整、創新教學方法，及鼓勵在職進修等方面之具體作法，以強化師資培育大學因應少子女化與異質化現象的調節功能，增進其積極的貢獻。
- 五、如何針對少子女化與異質化人口結構變遷趨勢，提出未來調整師資培育政策的具體建議及配套措施。

### 第三節 研究架構

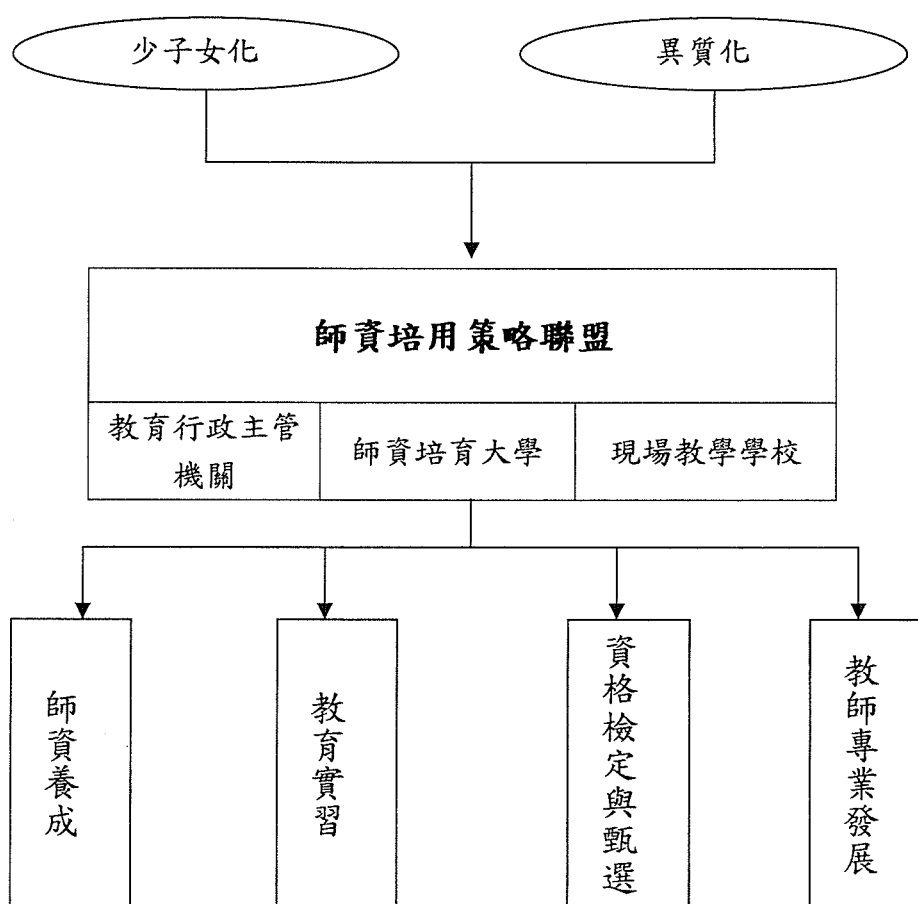


圖 1-1 研究架構圖

## 第四節 研究範圍與限制

本研究計畫旨在探討人口結構呈現少子女化與異質化的現象下，師資培育大學與現場教學學校如何針對此人口變遷的情況，提出相因應的政策建議。茲將本研究計畫的研究範圍與限制分述如下：

### 一、研究範圍

本研究計畫之研究範圍依研究對象與研究內容界定如下：

#### (一)、研究對象

本研究所採取的研究方法為問卷調查，而調查之機構包括三大類，即師資培育大學、各縣市教育局以及縣市國高中小及幼稚園等。依分層隨機抽樣原則，抽取師資培育中心之主任、實習指導教授、實習學生/教師；各縣市教育局之3位相關業務人；各縣市國高中小及幼稚園校長或教務/教導主任、曾任或現任實習輔導老師、實習學生/教師、教師會代表、家長會代表為對象，進行問卷調查，以對此議題提供相關看法及建議。

#### (二)、研究內容

本研究主要採取問卷調查的方式進行研究，問卷內容係根據相關的文獻探討以及北、中及東部三場焦點團體座談下，與各方專家學者的意見，不斷地討論、修改、綜合而成。希冀藉由職前師資養成、教育實習、教師資格檢定與甄選以及教師專業發展此四面向，來呈現在少子女化與異質化的人口結構下，師資培育機構、各縣市教育局以及各級現場學校應如何合作、調整及因應的分析方向，並藉此分析與文獻提出結論與建議。

### 二、研究限制

本研究範圍的限制分述如下：

(一)、本研究之主題為非常新興的議題，故世界各新進之國家對於此方面的研究文獻亦相當有限，缺乏透過他國的相關成效，以作為我國借鏡之機會。

(二)、因為人口「變遷」，此變遷並非一個固定之現象，所以應當要以較長或多年期的研究來進行觀察研究，但礙於時間的緊迫性僅能先以現今的情況作研究呈現。

## 第五節 名詞釋義

為使本研究所使用的重要名詞更加明確，茲將其加以解釋如下：

- 一、人口少子女化：人口少子女化，一詞源於日本官方所提出，係指婦女的生育率下降，新生兒數量減少的一種人口現象。而本研究所稱之少子女化乃根據吳清山、林天佑(2005)之看法，係指每名婦女平均生育率低於2人以下，孩子生育越來越少的一種現象。
- 二、人口異質化：係指台灣新生兒的家庭背景趨向多元的一種現象。根據內政部最新統計數字，2005年外籍配偶(包含大陸、港澳地區)的家庭數目，目前每5對新人就有1對是外籍配偶，每7.5個新生兒有一人為新移民所生，是故，台灣的人口已呈現人口多元與異質的結構。
- 三、培用合作聯盟：係指師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校在人口結構變遷之趨勢下，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。

## 第二章 文獻探討

### 第一節 師資培育制度之發展演進

師資培育的發展，乃因時代與社會的變遷，而有所調整。於現今台灣社會人口結構的快速變遷下，無論是學齡人口的少子女化或是異質化現象，皆勢必會對師資培育整體的結構造成衝擊，其制度面也因而必須有所因應。故下文乃先就台灣師資培育制度之發展演進進行探討，再進一步分析理論基礎，以作為人口結構變遷下，師資培育的供需與平衡之探討。

#### 一、師資培育制度之發展演進與省思

##### (一) 師資培育法設立前之師資培育制度

我國的師資培育制度於 1970 年代以前，並無明確的法制架構，對於師資培育的政策規定，乃分散於各個相關的法規之中（李逢堅，2000）。此諸如 1932 年公布的「師範學校法」，1947 年修正發佈的「師範學校規程」等。直至 1970 年代因師範院校相繼設立，教育部為了使其有法源根據，乃著手研定「師範教育法」，並自民國六十八年公布實施，確立了「一元化」、「封閉式」、「公費制度」的師資培育方式（高強華，2000）。在那個漫長的時代，師資培育是由師範體系擔負責任，一般大學及私立學校不能參與師資培育工作，師範體系的學生都享有公費，其負起了師資培育的主要工作（孫邦正，1985）。

師範教育法之立法要點可包括為下列五項（伍振鷺、黃士嘉，2002）：1. 確定師範教育宗旨，擴充師範教育任務；2. 規定師範教育實施機構；3. 為提升國小教師至大學畢業預作準備；4. 限制服務期限內之升學；5. 關於教師在職進修之規定。

然而隨著時代的變遷及民主社會的開放，師範教育法乃開始面臨其所衍生的問題，蔡炳坤（2002）便提出了「師範教育法」的七項問題：1. 採取一元化、計畫性的政策產生師資供需失調；2. 師範大學無法培育職校或國中某些類科師資；3. 師範生分發難以因才任教；4. 少數師範生因公費保障致求學動機較弱；5. 師範生轉業或升學的限制頗多；6. 進修部無固定員額與經費，課程未能充份顧及教師需求；7. 結業生實習輔導未能充分落實。

有鑑於此，教育部「師範教育法修訂小組」乃於民國七十八年六月起，召開師範教育法修訂方向與進度的研商會議，其後並進行修訂師範教育法專案研究、座談會、學術研討與公聽會，且於民國八十年由教育部確認通過報行政院，至此，教育部研議「師範教育修正草案」暫時告一段落。直至民國八十一年國會改選後，來自立法院與大學教育改革團體，要求廢除「師範教育法」的聲音益加強烈，後經教育部與立法委員協商，期間歷經立法院五次審議，終於在民國八十三年通過決議，正式以「師資培育法」來取代「師範教育法」。

## (二) 師資培育法設立後的師資培育制度

1994年修正公布的「師資培育法」和1995年公布的「教師法」，把整個師資培育制度做了相當幅度的調整與改變。其中在「師資培育法」二十條中，包括了五項重要內容（伍振鷺，2002；吳清山，2002）：1.中小學師資培育管道多元化，師資培育機構已包括既有的師範校院，及一般公私立大學教育相關學系、教育學相關之研究所與教育學程中心等四類；2.教師資格取得採取「檢定制」，其分為初檢及複檢兩個階段，以進行師資生教育專業課程學習成果之檢驗；3.師資培育方式改由市場供需決定的自費為主，公費及助學金為輔，且公費生以就讀師資類科不足之學系，或畢業後志願至偏遠或特殊地區學校服務之學生為原則；4.教師培訓採「儲備制」取代之前的計畫培育方式，而教師任用則改為「聘任制」；5.中小學師資培育得合流培育，師範大學得以設立小學學程；師範院校亦可設立中學學程。

而後，為適應市場機能調節、多元培育制度的需求，迄今十年間又作了多次的修正，最近修正公布的是在2002年7月14日，條文由原來的二十條增加為二十六條。修正內容要點為：1.原規定師資生修畢職前課程後實習一年，領取實習教師津貼，修正為實習半年，但維持學生身份，無法領取津貼；2.原規定師資生實習一年之後，如無意外應該都可以如期畢業，取得合格教師證；但修正後，師資生必須參加有如專業技術人員的筆試檢定，及格後始取得合格教師資格。新舊制對照如表2-1。

表 2-1 教育實習制度新、舊制對照

	新制	舊制
實習階段	畢業前	畢業後
實習時間	半年一學期	一年兩學期
大學修業時間	四年半	四年
實習身份	學生	定位不明
實習津貼	無，需另繳實習學分費	每月八千元
教師資格取得方式	檢定考試通過	實習成績及格
適用對象	2003年入學大一新生、8月起修讀教育學程、教育學分班、師資班的學員	目前已修讀教育學程、教育學分班、師資班、或正在實習者

資料來源：出自吳武典（2004：4）。

綜觀我國近幾十年來師資培育制度之演變，自從師資培育法公布施行之後，台灣的師資培育乃從原本的「一元、封閉、公費、計畫管制」政策，轉化成為「多元、開放、公自費、市場機能」的發展趨勢（張德銳、丁一顧，2005）。

其總因應時代的變遷與社會的需求不同，而作條文的刪除、修正、抑或重新增加改革的內容。然而目前的師資培育制度亦衍生了不少的問題，例如儲備教師的問題、師範院校面臨轉型的問題以及教育實習年限與教師資格檢定過鬆等問題，皆值得加以省思。

### （三）人口結構的變遷對師資培育制度的衝擊與省思

師資培育的開放、多元，促成了各大學設立學程培育中小學師資，雖目的為培育多元師資人才、開放市場自由競爭機制，但廣設師資培育機構的結果卻造成師資供需失調的問題。誠如張鈿富、王世英、周文菁（2006）指出，目前我國的師資培育多元化與供需已呈現大量開放迷思、供需失衡以及一元政策師資多源等問題。台灣現今人口結構，正呈現著少子女化的轉變，各級學校教師需求總量也因此減少，師資大量開放培育乃促成了大批師資培育生畢業卻無任教職缺的窘境。如下圖表 2-2 顯示，教師培育人數從民國 84 年 9,719 人增加到民國 93 年 19,323 人，後因社會撻伐聲浪，教育部緊急縮減師資培育機構與師資生名額，並計劃於 96 年師資培育人數減少到 9,323 人，同時，對照全國新生兒出生數，從民國 84 年 329,581 人減少到 93 年的 216,419 人，一共減少了 113,162 人。而此一數據則在在地顯示了，少子女化的社會潮流與師資過度擴張下呈現嚴重供需失衡情況。

此外政大教育系教授周祝瑛表示，開放師資培育政策有善意，但不一定有善果。師資體制問題是十年教改的一環，市場需求減少，卻沒考慮少子女化問題，並預估教師缺額人口，政府完全失能，造成國家資源的浪費，有人考了七、八年還是無法通過考試資格。師資錄取率低於百分之一，顯示師資培育體系嚴重出問題（韓國棟，2006）。

表 2-2 84 學年至 94 學年度各類師資培育數量

84 學年至 94 學年度各類師資培育數量												95-96 學年 教育部計畫		
年度	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	合計	95	96
師範院 校招生	6179	6421	7544	8008	8352	8477	8669	8639	8416	8295	7700	86700	6719	5375
教育學 程	2190	2790	3135	3990	4440	5435	6630	6880	7080	7280	6930	56780	4659	3727
學士後 學分班	1350	2237	3173	3090	2510	2850	4840	4755	4715	3815	1025	34360	220	220
總計	9719	11448	1385	15088	15302	16762	20139	20274	20211	19390	1565	177840	11598	9323
出生人 數	3295	3255	3260	27145	28366	30531	26035	24753	22707	21641	205,			
國民小 學學生 數	81	45	02	0	1	2	4	0	0	9	854			
國小生 與前一 年比較 增減數	1971	1934	1905	19106	19271	19259	19254	19180	19127	18834	1,83		18137	17642
	439	756	690	81	79	81	91	34	89	43	1,91		81	61
	-6092	-3668	-2906	+499	+164	-1198	-490	-7457	-5245	-2934	-515		-3015	-4952
	2	3	6	1	98					6	30		4	0

資料來源：師資培育統計年報（2005）。

職是之故，除了教育部計畫於未來幾年內積極減少師資培育人數外，師資培育制度如何建立一套供需的平衡機制，除需就師資培育的理論基礎來進一步探究此外，在此少子女化的學齡人口結構下，各師資培育中心如何與現場教學學校加強培用之合作關係，以共同因應此衝擊，則是未來師資培育制度發展的主要趨勢。

## 第二節 師資培育典範轉移：計畫制、儲備制與策略聯盟制

我國自民國 83 年實施多元化師資培育政策後，一元化師資培育政策正式走入歷史，因此師資培育由過去的「計畫制」轉為「儲備制」（吳清山，2005：23）。蓋因過去的師範教育法規定，中小學師資的培育均來自於師範院校，而 1994 年公布實施的師資培育法與後續的修訂皆明確的說明，一般大學亦可加入師資培育的工作，也因此師資培育由過去的師範院校一元、計畫制的培育體系，轉變為多元、儲備制的培育體系（張德銳、丁一顧，2005：33）。

### 一、計畫制師資培育

計畫制的師資培育制度的觀點在於，師資培育必須由國家統籌管理，以適切符合國家政治、經濟與教育的需求，並穩固國家教育體系的精神力量。因此師資培育機構所培育的師資，必須要配合主管教育行政機關的需求，確保師資培育的一元性（詹家怡，2006：69）。因此，計畫制的師資培育政策會先分析師資缺額的數量與類別，接著再採取較為計畫性的規劃方式，提供供需平衡的師資培育模式（張德銳、丁一顧，2005：33）。

計畫制師資培育政策的倡議者認為，計畫制的師資培育政策不但能夠滿足教育行政機關的需求，亦能夠透過縝密的教育計畫，透過公費制度的實施，避免師資市場供需之間的不平衡，同時亦能夠避免國家人力與財力資源的浪費。

### 二、儲備制師資培育

儲備制的師資培育制度的觀點則在於，師資培育政策必須要吸納市場原則，不再囿於師範院校的培育管道，以滿足市場需求，提供中小學選擇優秀教師的需要，因此，師資培育所擔負的責任在於，致力於充沛師資人力（詹家怡，2006：69）。因此，只要有意願擔任教師者，皆可以透過師資培育課程的選修，經過初檢、實習、複檢的過程，取得教師的基本資格。此種大量儲備具有教師資格的人才，為儲備制師資培育的特色（張德銳、丁一顧，2005：33）。

儲備制師資培育政策的倡議者認為，儲備制的師資培育政策具有下列四項特色：（一）兼納多元培育的師資以滿足市場需求：使得各種不同的專業背景學生得以投入教職，以市場機制取代部分政府責任。（二）儲備性培育以避免師資供不應求：累積更多的儲備教師，能夠避免師資供不應求，亦可透過選才空間的增加，促進師資素質的整體提升。（三）公自費並行以穩定師資供給：儲備制師資培育以自費為主要的師資培育管道，然而，彈性的公費制度亦可補足偏遠特殊地區的師資需求。（四）擴大教育影響力：儲備制的師資培育政策，除了能夠提供學校較大的選擇空間，亦能夠滿足社會大眾的進修需求，擴大教育的影響力（詹家怡，2006：78-88）。

### 三、培育合作聯盟制

有鑑於計畫制師資培育之不足，且在臺灣新制多元儲備式師資培育制度已實施多年的境況之下，政府除了繼續修正儲備式師資培育制度、停止部分績效不佳的師資培育單位、提升各師資培育大學的水準外，尚可透過師資培育合作聯盟的方式，在既有的儲備式師資培育制度過程中，提升儲備師資的整體培育水準。所謂的師資培育合作聯盟，係指師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校在人口結構變遷的趨勢下，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，希冀師資培育中心之「培」與現場教學學校之「用」能達至均衡的發展。

表 2-3 師資培育典範轉移的政府、學校與師培大學角色

	政府角色	學校角色	師培大學角色
計畫制	精密計算師資供給與需求量。	吸納固定數量的實習教師。	作為專責的養成機構以配合政府需求。
儲備制	採市場化策略開放師資培育自由競爭。	廣開實習教師的員額，以滿足政府與師培大學的需求	透過不同的師培大學特色與課程，培養多元的儲備師資。
培用合作聯盟制	在適當的供需平衡限制與品質管理下，開放師資培育的管道。	透過與政府、師培大學的合作、協調，提供適當數量的實習教師員額。	需與教育行政主管機關、現場教學學校共同商議、合作、協調，規劃適當的儲備師資培訓人數與相關課程。

### 第三節 策略聯盟與師資培育

在本節當中，我們首先將探討策略聯盟的概念，其中涵蓋了策略聯盟概念之意涵以及合作績效責任概念的探討。其次，將探討策略聯盟在師資培育之運用，其中涵蓋了教育機構之間的策略聯盟、師培培育大學與現場教學學校之間的培用合作聯盟以及師資培育大學、教育行政主管機關與現場教學學校學校之間的三向培用合作聯盟。

#### 一、策略聯盟之概念探討

##### (一) 策略聯盟之意涵

策略聯盟 (Strategic Alliances) 是指組織之間為了突破困境，維持或提升競爭優勢，而建立的短期或長期的合作關係，又可稱之為伙伴關係 (Partnership)。策略聯盟的概念起源於 1970 年代以後，由於日本經濟成長以及企業品質提升，使得美國企業面臨強大挑戰，不僅部分企業相繼關閉，其他知名的企業亦面臨極大的壓力，企業管理學家為使美國企業得以維持其既有的競爭優勢，研議發展出策略管理理論，而策略聯盟的經營方式便是常用的方式之一，企業界的策略聯盟的目的在於尋求企業之間的互補關係，亦即企業本身比較缺乏的部分，可以透過合作的方式加以強化 (吳清山、林天祐，2001)。

策略聯盟除了上述的定義之外，Porter 與 Fuller (1986) 則認為策略聯盟是一種公司與公司之間正式的、長期的合作關係，但是這樣的合作關係又並非一般商業公司之間的合併行為。Harrigan (1988) 則認為策略聯盟是指企業與企業之

間彼此合作以達成策略目標的合夥關係。Lewis (1990) 進一步認為，策略聯盟除了是企業之間的合作關係外，更必須相互分擔風險，以達成共同之目標。Freidheim (2000) 更指出策略聯盟必須要透過長期的承諾與資源的共享，來達成相互之間的合作關係。國內學者郭崑謨 (1995) 則認為策略聯盟是一種企業之間為了突破經營之困境，或提升市場的競爭地位，或配合未來的發展目標，而與其他具有相同需求的競爭者或潛在競爭者達成互利關係的契約行為。

綜合上述的探討，策略聯盟所指的是一種企業、公司、組織彼此之間的長期性、資源共享性、互補性、承諾性的合作關係，以達成企業、公司、組織彼此之間的雙贏、互利的目標，並可進一步維持組織發展、促進多元進路、提升共同競爭力、衝破艱困時局的經營管理方法。策略聯盟不僅只是企業、公司之間的合作管理利器，政府機關、社團、教育機構彼此之間亦可透過策略聯盟以達成組織之間共同目標。

## (二) 策略聯盟之重要概念：合作績效責任

Carrol (2006: 3-4) 即曾經提出所謂的「合作績效責任」(joint accountability) 的概念，其認為師資培育方案應當提供預備教師更多現場教學學校當中的學習時間。然而，由於大學教師無法花費太多的時間在教室當中指導職前教師，因此必須要了解如何「與現場教學學校中的實習輔導教師共同合作，使他們在師資養成教育的過程中成為優秀的實習輔導教師與伙伴」(NCTAF, 1996)。如果僅僅只是花費更多的時間在現場教學學校當中，並不能確保職前教師獲得高品質的學習 (Feiman-Nemser & Buchmann, 1985; Zeichner, 1990)，也不能確保職前教師具有面對日漸多元教室情境挑戰的能力 (Sleeter, 2001)。

Carrol (2006: 4) 更進一步的指出，為了確保職前教師在現場教學學校中的學習具有教育性，師資培育大學的教授必須要透過現場教學學校的實習輔導教師，建立實習輔導教師的績效責任概念，以確保實習輔導教師對於職前教師的學習責任 (Goodlad, 1990; NCTAF, 1996, 2003)。也因此，師資培育大學教授與實習輔導教師之間的伙伴關係相當的重要。事實上，實習輔導教師在師資培育過程中的參與，長期以來均受到忽略，蓋因於教育理論缺乏對於實習輔導教師任務的概念化。

Feiman-Nemser (1998) 曾經提出「教育實習輔導老師 (educative mentoring)」的概念，這樣的教育實習輔導老師的概念，可以作為現今我國實習輔導教師的角色描述，其概念包含了：

1. 實習輔導教師應當將實習輔導視為一種教學的形式，並且採取一種教育者的角色。
2. 實習輔導教師應當將實習教師視為學習者，關注實習教師的思考與信念，透過實習教師的角度反思他們的經驗。
3. 實習輔導教師應當幫助實習教師將注意力置放於學生的思考與感知。
4. 實習輔導教師應當有良好教學的洞察力。

5.實習輔導教師應當有如何學習教學的個人哲學，具有實習輔導的技巧。

Carroll (2006: 9-10) 認為建構師資培育大學與現場教學學校之間在師資教育的雙向績效責任制度，能夠幫助實習輔導教師建構學校本位的師資教育者的身份認同，而獲得更加深入的了解。假若實習輔導教師能夠具有師資教育的績效責任感，且他們也需要建構身份認同的機會，那麼透過師徒制實習輔導工作的參與，是一種獲得該認同的方式。因此，Carroll (2006: 9-10) 建議實習輔導教師需要對於師徒制實習輔導有更多的合作式探討與溝通，從而發展師徒式實習輔導的技巧。

- 1.發展良好教學的共同願景 (Developing a shared vision of good teaching): 透過不斷的觀察與分析實習教師教學計畫與教學的影帶，實習輔導教師能夠建立良好教學的共同概念。
- 2.將實習教師視為學習者 (Attending to teacher candidates as learners): 將實習教師視為學習者能夠幫助建立一種共同的信念，這種信念便是提供實習教師適當的學習經驗，而非將之視為成熟教師而不斷批判其教學的錯誤。
- 3.建立師徒制實習輔導的共同信念 (A shared sense of what mentoring practice entails): 透過不斷的回顧實習輔導教師的錄影範例，並且分析實習教師的思考與學習，我們建構了師徒制實習輔導的共同技巧。
- 4.評量與評鑑活動 (sharing assessment and evaluation activities): 將實習教師視為一種學習者，並且對於其學習軌道有更加深入的了解，幫助我們建立正確的評量與評鑑活動概念。
- 5.分享對於師資教育的承諾 (shared commitment to the teacher education program)

## 二、策略聯盟在師資培育之運用

透過前述文獻探討的結果可知，策略聯盟不僅是企業、公司之間的合作管理利器，政府機關、社團、教育機構彼此之間亦可透過策略聯盟以達成組織之間共同目標。因此，接下來將討論教育機構之間的策略聯盟模式、師資培育大學與現場教學學校之間的策略聯盟，以及延伸探討本研究所欲建構之教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校之間的三向培育策略聯盟。

### (一) 教育機構之間的策略聯盟

在教育資源有限的情況下，透過教育機構與其他單位之間策略聯盟的合作，彼此相互合作、依賴，能夠有效的提升教育品質與強化組織學習的動力。策略聯

盟若能夠運用在教育行政當中，具有以下三點優勢：

- 1.提升教育品質：教育機構能夠透過彼此之間不同型態的策略聯盟而獲得利益，並去蕪存菁，提升教育品質，進而提升在地與全球性的競爭力。
- 2.節約教育成本：透過策略聯盟能夠有效的整合資源，增進效率，並能防止資源的浪費，達成資源共享，以獲得最大的利益。
- 3.組織學習：策略聯盟能夠促進組織之間的相互學習，策略聯盟的伙伴之間能夠獲得彼此的技術、產品、技巧和知識，教育機構彼此之間策略聯盟，則能夠分享彼此的知識，達成知識的交流，進而激發知識的創造。

教育機構之間策略聯盟，可以區分為以下三種型態：

- 1.水平式策略聯盟：背景相似的教育機構，在資源投入相當下形成水平式的依賴關係。例如：大學策略聯盟、圖書館策略聯盟。
- 2.垂直式策略聯盟：背景不同的教育機構之間，在資源投入不對等的情況下，形成上下垂直式的互補關係，例如：大學與業界之間的建教合作、師資培育大學與中小學之間的策略聯盟。
- 3.準垂直式策略聯盟：教育機構彼此之間的背景介於水平與垂直之間，由某一機構提供資源與經驗分享於其他機構。例如：九年一貫試辦學校與其他學校的合作關係，能夠提供課程設計、資訊交流與教材研習、經驗分享交流。

## (二) 師資培育大學與現場教學學校之間的策略聯盟

師資培育大學與現場教學學校之間屬於垂直式的策略聯盟關係。師資培育大學若能夠與現場教學學校之間形構策略聯盟的關係，則能夠結合兩方面專家的力量，改進教學，以期提升師資教育的學習效果。並且能夠提供實習教師「臨床」的機會結合理論與實務。以中小學為主體，亦能夠拉近師資培育大學教授與現場教學學校中小學教師之間的關係。

師資培育大學與現場教學學校之間的策略聯盟，可能形成一方施予，一方收受的合作關係，亦可能形成雙方互有施予、互有收受的共生關係。第三種可能關係則是雙方都有強烈意願，解決雙方的問題。

師資培育大學可以尋求辦學理念相近的學校進行合作，將師資培育大學的畢業生集中於相當數量的重點現場教學學校實習，現場教學學校則將實習名額集中提供給相當數量的重點師資培育大學的畢業生。這樣的作法具有以下三項優點：

- 1.雙方理念、作法相近，對於增進彼此利益較易達成共識。
- 2.師資培育大學可將資源集中於重點現場教學學校。合作進行以學校為中心的研究，促進彼此的成長。

## (三) 教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校之間的三向策略聯盟

透過前述的文獻探討，我們可以了解到策略聯盟是一種組織彼此之間的長期資源共享與互補，透過承諾性的合作關係，達成組織之間的雙贏、互利目標。

而策略聯盟若運用在師資培育當中，則又可透過垂直式的策略聯盟關係，型構師資培育大學與現場教學學校的策略聯盟合作關係。然而，在現今少子化、異質化的時代變遷下，若僅只是師資培育大學與現場教學學校之間形成策略聯盟的合作關係，雖能夠更有效率的提升未來師資培育的水準，但卻也無法在法律、制度、行政下，彈性調整未來的師資培育供需結構。

因此，本研究所要提出的教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校之間的三向策略聯盟，其結構便如同圖 2-1 所示，是一種教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校之間垂直策略聯盟關係的擴大化。在這樣的策略聯盟關係中，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。而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。

就學術研究與知識開展的層面上，教育行政主管機關可以透過和師資培育大學的合作，進行長期、短期的師資培育政策研究，以作為未來施政的參照基礎。而師資培育大學也能夠因而獲得研究經費，並且因為和現場教學學校的合作，而有更多的教育實務經驗作為研究的實證基礎。現場教學學校也因為和教育行政主管機關和師資培育大學的合作，有更多的機會進行行動研究解決教育實踐問題。

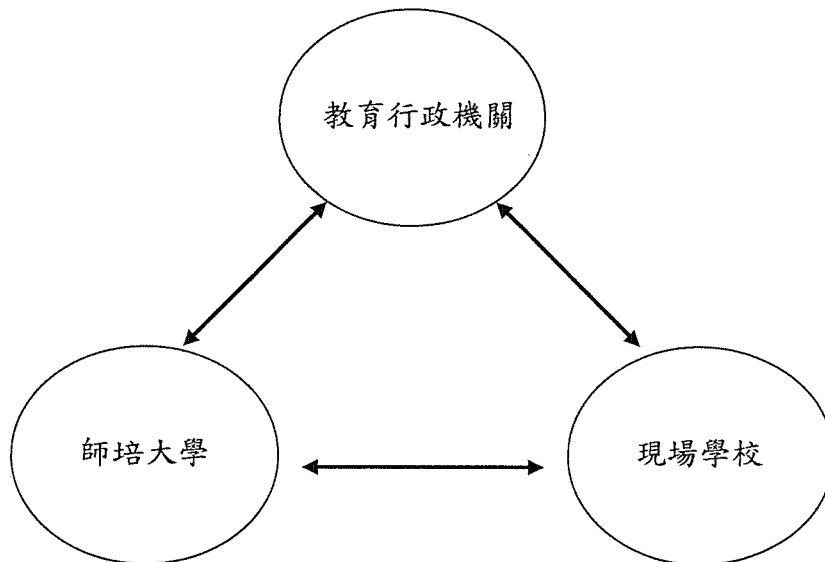


圖 2-1 師資培育策略聯盟三向關係圖

### 三、世界主要國家師資培育政策發展趨勢

#### (一) 美國

雖然大學學者與中小學之間的合作，在十九世紀後期即已開始 (Goodlad, 1995; Kroll, Bowyer, Rutherford & Hauben, 1997)，但美國要到二十世紀的 80 年代

後期，才興起大學與學校之間的合作。事實上，在 1980 年代，美國各界對於學校教育的過程與結果表達了高度的關注，教師與整體教育的素質受到了極大的考驗和批判，學校教育與教師教育的改革，成為當時美國教育界的重要主題（王建軍、黃顯華，2002：211）。

Holmes Group(1986)在當時，便發表了 Tomorrow's Teachers 一文。而 Carnegie Forum (1986) 也發表了 A Nation Prepared: teachers for the 21<sup>st</sup> Century。Goodlad (1990, 1994) 則發表 Teachers for Our Nation's Schools 和 educational Renewal: Better Teachers, Better Schools 一文。Goodlad 在這兩篇文章中，認為美國的大學應當和中小學共同合作，建立將教師教育、教育研究及學校教育革新融合在一體的「教育學中心」(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)。

Goodlad (1994) 與 Holmes Group (1986) 共同認為，大學與中小學之間的夥伴關係，其目的是在於協助雙方聯手發展教師專業，以回應當時美國本土對於教師素質提升的要求。我們可以在 Holmes Group 的五項主要建議中，發現這樣的趨勢：1. 夥伴關係的目的在促使教師專業具有更加紮實的智識基礎 (intellectual base)；2. 促進教師專業的職級劃分；3. 建立更高的教師專業標準；4. 建立師資培育機構與中小學之間的連結；5. 促使學校成為教師工作與學習的最佳場域。

Goodlad (1990, 1994) 之所以倡導大學與中小學之間的夥伴關係，主要是認為，美國需要優質的學校教育，但是優質的學校教育應當建立在優質的教師基礎上。學校教育必須與師資培育相互配合，共同發展。也因此，Goodlad (1990, 1994) 在描繪大學和中小學的夥伴合作關係時，使用了「共生」(symbiosis) 一詞，作為其概念的伸展，以凸顯夥伴合作關係中的「互惠」關係。

## (二) 荷蘭

荷蘭學者 Lunenberg、Snoek 與 Swennen (2000) 指出，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。師資教育的課程將由過去的學術中心取向，走向能力本位的反省式課程，亦即將教學視為一種不斷學習的發展過程。荷蘭現正推動的師資教育改革，將實習教師在學校實習的時間增加，師資培育大學的大四學生，每週均花費數天，在教學學校擔任「助理教師」(Lunenberg, Snoek & Swennen, 2000: 252)

荷蘭在小學和中學教師短缺的現況下，向停職教師、具高等教育學歷，以及曾經具備教學經驗的人招手，安排師資教育的訓練，使其成為未來教師。但如此一來，荷蘭師資教育便必須面對以下三項問題：

1. 師資教育中心是否能夠發展彈性課程，給予這些新進的多元背景實習教師。
2. 學校能否提供強力並具啟動性的學習環境。

3.師資教育中心的教師與現場學校中的實習輔導教師是否能夠面對此項新任務 (Lunenberg, Snoek & Swennen, 2000: 253)。

有鑑於此，荷蘭教育當局的发展與改革方向有三：

1.能力本位課程與評量 (competence-based curricula and assessment)

為每一位新任實習教師發展專業檔案，稱之為初始能力『starting competencies』，代表專業教師的最低標準。然而，對於教師能力的評量以及一套可靠的評量工具是必要的，因此荷蘭政府計畫發展評量中心的認可系統。

2.學校負責發展與執行教師改善計畫 (teacher improvement plans)

荷蘭教育部認為『師資教育應當是學校本位的人力資源發展責任』，因此試圖描述師資教育中心與學校彼此的責任。學校的實習指導教師能夠提供課程、教學方法、教學策略的能力培養，師資教育中心的指導教授則能夠提供教育議題與專業發展的能力培養 (Lunenberg, Snoek & Swennen, 2000: 255)。換言之，荷蘭的學校正在發展教師成長計畫，學校在教師培育的過程中也扮演了更加積極介入的角色 (Lunenberg, Snoek & Swennen, 2000: 256)。

3.師資培育專業標準 (professional standard for teacher educators)

荷蘭是歐洲各國中，第一個設立師資培育者專業標準的國家 (professional standard for teacher educators)，此一標準對於師資教育中心與學校的師資培育者均適用，此一標準的內涵包含了：(1) 主體能力、(2) 主體教育能力、(3) 組織能力、(4) 教育與溝通能力、(5) 學習與成長能力 (Lunenberg, Snoek & Swennen, 2000: 257)。

綜而言之，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。

### (三) 香港

香港在 1998 年，參考美國史丹佛大學 Levin 教授所發展的躍進學校計畫 (Accelerated Schools Project)，在優質教育基金的支持之下，推行三年的優質學校計畫 (Quality Schools Project)。在此計畫中，相當將各大學與 40 所中小學結合成為伙伴，在學校進行有系統的改進工作，由大學所聘請的學校發展主任，到各級中小學中進行專業支援。

負責計畫的學校發展主任，首先會協助參與的中小學進行現況的檢討，透過量化問卷與質性訪談，取得該學校的現況資料與數據，從而幫助學校對於自我的教學與管理有較為充分的理解。

其次，學校發展主任則將透過「大齒輪」與「小齒輪」兩項計畫，協助學校改善教學與各項制度。所謂的「大齒輪」計畫，只是學校發展主任使用各種不同主題的學校本位教師工作坊，協助學校確立共同的目標，以建立團隊的文化，並發展改善學校的自我機制。

「小齒輪」計畫則屬於更加微觀、細緻的工作。學校發展主任與教師將透過

夥伴合作關係，開展各類教學活動，以協助教師發展：照顧個別差異、有效學習、專題研習、課程統整、語文教學、合作學習等各種不同的教學策略。

換言之，「大齒輪」的主要目標在於凝聚現場教師對於提升學校教育品質的共識。而「小齒輪」的目標主要在於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。

無論是「大齒輪」計畫或「小齒輪」計畫，其最終的目標皆是幫助學校發展成為一個學習型的組織，透過不斷的「自我完善」，以提升整體的學校教育優質性。

### 第三節 師資培用策略聯盟理念與實踐： 以高中課程改革為例

目前臺灣正在推動的師資培用合作聯盟，便是奠基於策略聯盟的理論基礎上，試圖透過教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校之間的三向連結，形構新的師資培育改革政策，亦即師資培用合作聯盟，以提升整體師資培育水準。

根據教育部（2006）所提出的政策，其認為師資培用合作聯盟乃扮演蒐集教學現場教師意見，調整、修正各學科師資培育課程內涵等工作之重要角色，主要任務在於結合各學科召集學校與高級中學，以訪問、觀察的方式蒐集教學現場學校對於新課程實施後，在師資培用課程內容方面之相關意見，同時檢視各學科師資培育大學專門課程之妥適性，期望透過此一聯盟方式，建立師資培育大學和各高級中學教學現場學校緊密之「培」、「用」合作與溝通機制。

教育部（2006）所推動之師資培用合作聯盟，試圖將全國師資培育大學授課教師以及該學科學者專家，對於各學科師資培育課程修訂之意見納入，作為各師資培育大學課程修訂之重要參考。同時透過各學科網頁資訊平台的建製，橫向聯繫全國師資培育大學，以推動課程修訂，並蒐集各界意見、及時回應與討論，做為新課程綱要實施後師資培育因應策略之參酌依據。

其具體的實行政策如下（教育部，2006）：

- (1) 由國立臺灣師範大學擔任總召集學校，13 所師資培育之大學擔任 23 個學科召集學校與高中學科中心組成師資培用作聯盟，配合課程改革，發揮師資培育與任用策略聯盟合作機制，落實師資培用合作關係。
- (2) 總召集學校由師範（教育）大學擔任，負責師資培用合作聯盟之規劃、統籌、協調及督導事宜，統整各學科召集學校推動師資培用合作聯盟相關工作之內容、進度、期程等成效，定期回報本部，並於年終辦理成果發表會，以為推廣。
- (3) 各學科召集學校由師範（教育）大學、或教育學程評鑑曾獲優等以上或師

資培育中心評鑑獲一等之師資培育大學擔任，主要工作在藉由教學現場反映意見的實證經驗，積極調整師資培育課程（含教育實習）、教學及進修課程或進修活動，以培養適合現場教學能力之教師，強化師資培用功能。

整體而言，教育部所提出之師資培用合作聯盟之方案，主要著眼點在於師資培育大學與現場教學學校之間，對於高中課程與師資培育課程革新的推動。透過訪問、觀察等方式蒐集教學現場學校對於新課程實施後，在師資培用課程內容方面之相關意見，並進一步透過網頁資訊平台的建製，連結全國各師資培育大學與現場教學學校。這樣的政策強力的連結了師資培育大學與現場教學學校的關係，以對於新課程的實施能夠有更加迅速的因應。這樣的師資培用合作聯盟，我們可以用圖 2-2 表示之。

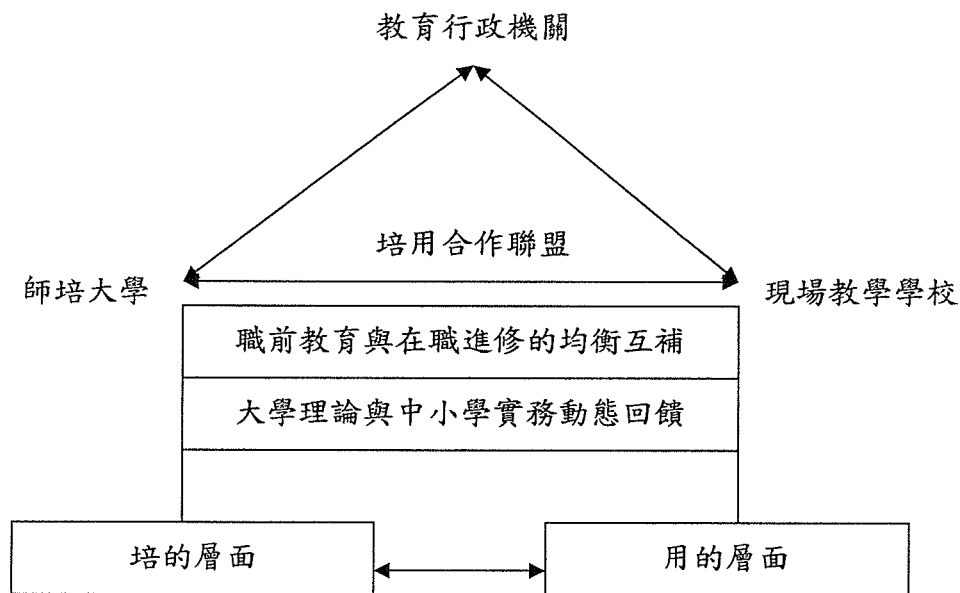


圖 2-2 臺灣師資培用合作聯盟架構圖

透過圖 2-2，我們可以清楚的知道，未來的師資培用合作聯盟，將不再是單一組織的單獨奮鬥，而是教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校的三向互動成果。透過師資培育大學、現場教學學校之間在課程研究、師資培育、輔導策略之間的相互輔助與研究，能夠達到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的動態回饋。接下來，將更進一步的說明教育行政主管機關、師資培育大學與現場教學學校的角色。

### 一、教育行政主管機關的角色

事實上，在少子女化與異質化的學生結構變遷下，教育主管行政機關是否能夠加強與師資培育大學、現場教學學校的連結，能夠第一時間了解師資培育大學與現場教學學校對於新課程的感知，進而修正未來對於課程革新的規劃，應亦為

重要的培用合作聯盟要素之一。

此外，在少子女化與異質化的社會變遷下，除了師資培育大學與現場教學學校對於新課程的感知外，對於師資供需的規劃上，應亦可透過訪談、調查、資訊平台的建立，獲得更多師培大學、現場學校的最新資訊，以進一步做更加細緻的師資培育規劃。

## 二、師資培育大學的角色

師資培育大學在師資培用合作聯盟當中的角色，如同圖 2-3 當中所描述的，將肩負起區域教學資源中心的任務。其基本的關懷面向除了專業精神、教學知能、現代國民、社會關懷、臺灣主體、全球視野以外。最重要的功能，亦即透過和教育行政主管機關以及現場教學學校之間的合作，提供職前培育課程、教育實習課程，並鼓勵教師參與在職進修，進行地方教育輔導，以及進行中小學教育之研究和相關師資培育課程的研發。

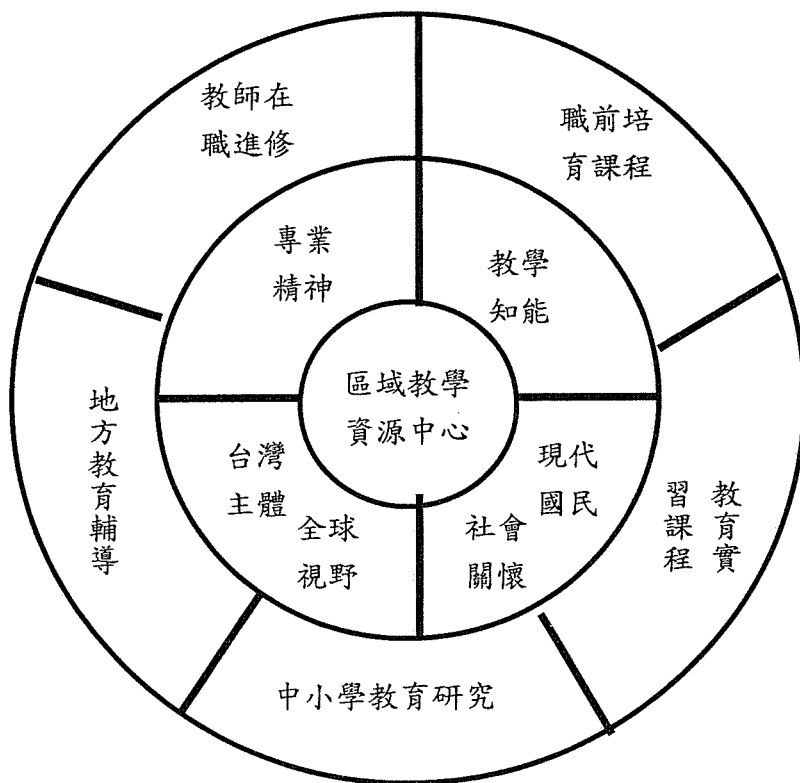


圖 2-3 師資培育大學的角色（引自陳益興、郭淑芳，2006：82）

## 三、現場教學學校的角色

現場教學學校的角色，則如同圖 2-4 所示，師資培育大學與現場教學學校形成夥伴關係，在實習輔導、課程研發與教育研究進行密切合作。師資培育大學與實習學生則形成指導關係，透過定期的訪視與返校活動，指導實習學生新近的教育理論與方法，以及最新的師資培育課程。實習學生則與現場教學學校形成師徒關係，透過輔導教師的實務經驗，培養學生在教學、輔導、行政三方面的優質師

資要件。

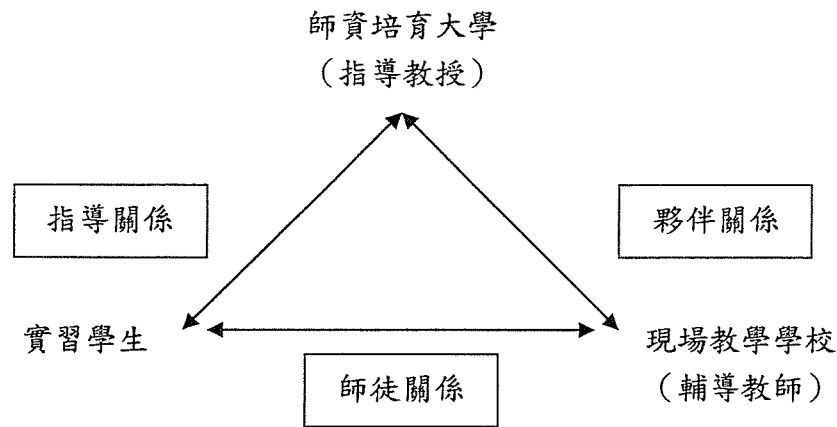


圖 2-4 現場教學學校的角色 (引自陳益興、郭淑芳，2006：68)

## 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用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。

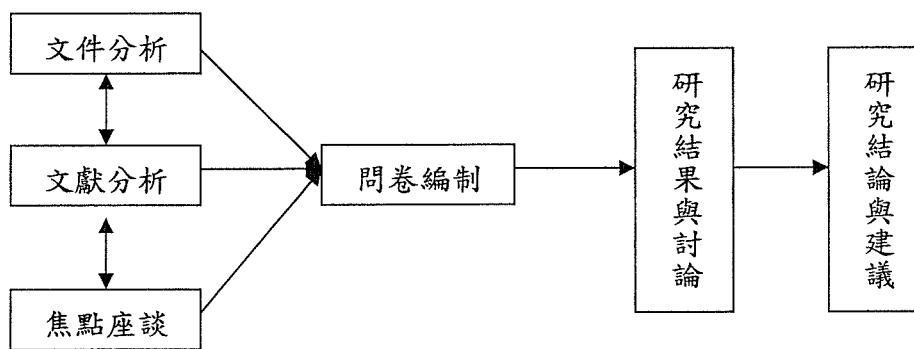


圖 3-1 研究程序圖

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

#### (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。

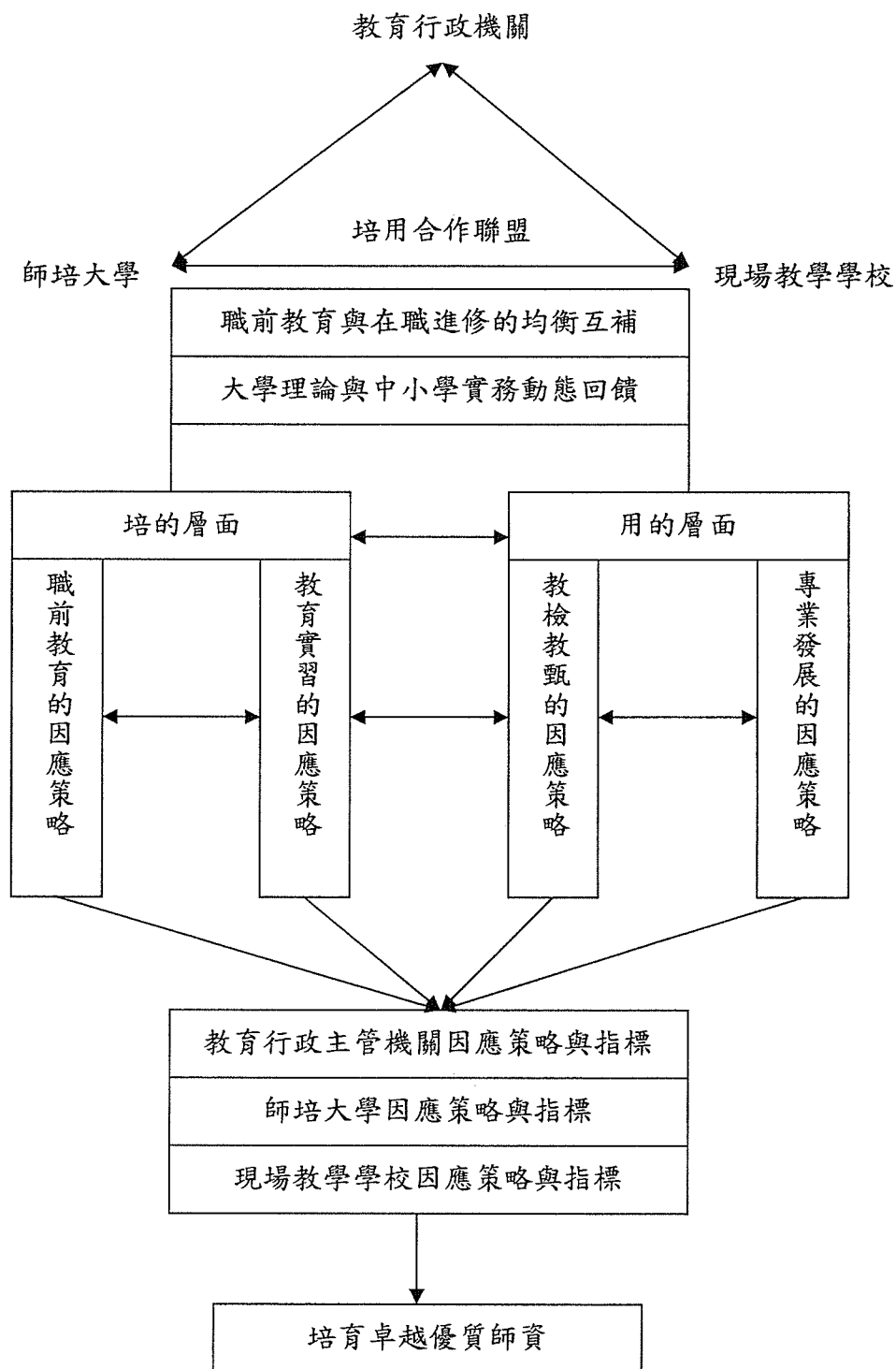


圖 3-2 分析架構圖

## 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)；

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)，

30-46。

- 教育部(2004)。普通高級中學課程暫行綱要。載於  
[http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/HIGH-SCHOOL/EDU2890001/i1301/course/update/index.htm?open](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/HIGH-SCHOOL/EDU2890001/i1301/course/update/index.htm?open)。
- 教育部(2005)。師資培育統計年報。載於 <http://learn.nknu.edu.tw/index.htm>。
- 教育部(2005)。教育施政主軸行動方案(94年修正版)。載於  
[http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/SECRETARY/EDU8354001/940816.doc](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/SECRETARY/EDU8354001/940816.doc)。
- 教育部(2006)。教育部補助師資培育之大學推動師資培用聯盟經費作業要點(草案)。
- 教育部(2006/12)。外籍配偶子女就讀國中小人數分布概況統計分析。載於  
[http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/STATISTICS/EDU7220001/report/son\\_of\\_foreign/95/son\\_of\\_foreign\\_95.doc?open](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/report/son_of_foreign/95/son_of_foreign_95.doc?open)
- 陳益興、郭淑芳(2006)。師資培育培用合作政策理念分析。教育計畫與教育政策學術研討會論文集(頁61-85)。國立台北教育大學教育學院。
- 詹家怡(2006)。臺灣師資培育政策論爭之研究。國立嘉義大學師範學院教育行政與政策發展研究所碩士論文，未出版。
- 蔡炳坤(2002)。我國師資的過去、現在與未來。現代教育論壇，6，318-332。
- 韓國棟(2006年8月1號)。少子化效應，國小教師，明年起沒缺還要裁。中國時報。

## 二、英文部分

- Carroll, D. M. (2006). Developing joint accountability in university-school teacher education partnerships. *Action in Teacher Education*, 27(4), 3-11.
- Feiman-Nemser, S. (1998). Teachers as teacher educators. *European Journal of Teacher Education*, 21(1), 63-74.
- Feiman-Nemser, S., & Buchmann, M. (1985). Pitfalls of experience in teacher preparation. *Teachers College Record*, 87(1), 53-66.
- Furlong, J., Barton, L., Miles, S., Whiting, C. & Whitty, G. (2000). *Teacher education in transition: Reforming professionalism*. PA, Philadelphia: Open University Press.
- Goolad, J. (1990). *Teachers for our nation's schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lunenburg, M., Snoek, M. & Swennen, A. (2000). Between pragmatism and legitimacy: Developments and dilemmas in teacher education in the Netherlands. *European Journal of Teacher Education*, 23(3), 251-260.
- National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF). (1996). *What matters most: Teaching for America's future*. New York: National Commission on Teaching and America's Future.

- National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF). (2003). *No dream denied: A pledge to America's children*. Washington, DC: National Commission on Teaching and America's Future.
- Sleeter, C. E. (2001). Preparing teachers for culturally diverse schools: Research and the overwhelming presence of whiteness. *Journal of Teacher Education*, 52(2), 94-106.
- Zeichner, K. (1990). Changing directions in the practicum: Looking ahead to the 1990's. *Journal of Education for Teaching*, 16(2), 105-132.

## 師資培用合作聯盟策略之研究問卷

### 教育行政主管機關版

先生/女士道鑑：

本研究小組接受教育部委託，進行一項針對我國師資培用政策影響的研究計畫。由於教育部目前正積極推動師資培用合作聯盟，目前已有 13 所師資培育大學擔任 23 個學科召集學校與高中學科中心組成師資培用聯盟，配合課程改革，發揮師資培育與任用策略聯盟合作機制，落實師資培用關係。本研究主要目的在探討人口結構少子女化與異質化下師資培育的供需關係，希望針對師資培育大學、現場教學學校與教育行政主管機關之「師資培用合作聯盟」的重要性與可行性進行研究，並進一步建立師資培育制度在「培」與「用」兩方面的指標。素仰 您望重士林，特奉寄問卷乙份，懇請 惠示高見為感。

此研究的問卷共有三類：師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校，您所填寫的問卷為「教育行政主管機關版」。本問卷內容分為二部份，第一部份，請填寫個人基本資料。第二部分，根據本研究之目的細分為四個子項，其為師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展；師資職前養成與教育實習注重在師資培育的「培」的層面，而教師資格檢定與教師專業發展則著重在師資培育的「用」的面向，請依您的觀點，惠予勾選答項。

對於 您所填答的資料，本問卷結果僅作學術研究之用，並絕對地保密，請放心的填答。我們會準備回郵信封，並請於 01 月 05 日（五）前擲回國立中正大學師資培育中心，若有任何問題，歡迎請與本小組聯繫 ([joycedolphin@yahoo.com.tw](mailto:joycedolphin@yahoo.com.tw) 或 05-272-0879)。非常感謝 您撥冗鼎力協助，嘉惠學術社群！

謹此 順頌  
鈞安

「師資培用合作聯盟策略研究」計畫小組  
蔡清田、鄭勝耀 敬上  
2006 年 12 月

### \* 名詞釋義

少子女化：係指每名婦女平均生育率低於 2 人以下，孩子生育越來越少的一種現象。

異質化：係指台灣新生兒的家庭背景趨向多元(包含大陸、港澳地區、新移民與新貧階級)的一種現象，是故，台灣的人口已呈現人口多元與異質的結構。

師資培用合作：係指師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校在人口結構變遷之趨勢下，對於各級與各類科師資的培育、選用與如何合作之探討，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。

## 一、填答人基本資料

【填答說明】：請您根據下列問題的描述，勾選出適當的選項，或是在橫線上做簡要的回答。

- 1.性別： (1) 男       (2) 女
  
- 2.年齡： (1) 20-29 歲       (2) 30-39 歲  
 (3) 40-49 歲       (4) 50 歲以上
  
- 3.最高學歷： (1) 博士       (2) 碩士  
 (3) 學士       (4) 其他\_\_\_\_\_
  
- 4.服務於教育行政主管機關之年資：  
 (1) 未滿一年       (2) 1-5 年       (3) 6-10 年  
 (4) 11-15 年       (5) 16 年以上
  
- 5.專任職位職稱：  
 (1) 局長       (2) 副局長       (3) 專員  
 (4) 督學       (5) 國教課/科長       (6) 學管課/科長  
 (7) 特教課/科長       (8) 社教課/科長       (9) 課員/承辦人  
 (10) 其他\_\_\_\_\_
  
- 6.任職地區：  
 (1) 北區（新竹以北，含基隆）       (2) 中區（苗栗以南到雲林，含南投）  
 (3) 南區（嘉南高屏）       (4) 東區（宜蘭、花蓮與台東）  
 (5) 離島（澎湖、金門與馬祖）

範例說明：以第一項第 7 題敘述為例

		您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
編號	題目	非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
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。	1	②	3	4	1	2	3	④

\*如果您認為此項敘述對師資培育改革為”不重要”，請於『您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？』欄之下，圈選”不重要”的代號②。

\*如果您認為此項敘述對未來師資培育改革的可行性為”非常可行”，請於『您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性如何？』欄之下，圈選”非常可行”的代號④。

## 二、師資培用合作聯盟策略之研究問卷

		您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
編號	題目	非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
<b>師資職前養成</b>									
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	重要性				可行性			
		非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非 常 不 重 要	不 重 要	重 要	非 常 重 要	非 常 不 可 行	不 可 行	可 行	非 常 可 行
<p>*以您在教育行政主管機關服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？</p>									
<b>教育實習</b>									
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非常不重要 不 重要 重 要 非常 重要	非常不可行 不 可 行 可 行 非常 可 行
<p>*以您在教育行政主管機關服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？</p>			
<b>教師資格檢定與甄選</b>			
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4

		您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
編號	題目	非常 不重 要	不重 要	重 要	非常 重 要	非常 不 可 行	不 可 行	可 行	非常 可 行
*以您在教育行政主管機關服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？									
<b>教師專業發展</b>									
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非常不重要 不 重要 重 要 非 常 重 要	非常不可行 不 可 行 可 行 非 常 可 行
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4

\*以您在教育行政主管機關服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

## 師資培用合作聯盟策略之研究問卷

師資培育大學版

教授/同學道鑑：

本研究小組接受教育部委託，進行一項針對我國師資培用政策影響的研究計畫。由於教育部目前正積極推動師資培用合作聯盟，目前已有 13 所師資培育大學擔任 23 個學科召集學校與高中學科中心組成師資培用聯盟，配合課程改革，發揮師資培育與任用策略聯盟合作機制，落實師資培用關係。本研究主要目的在探討人口結構少子女化與異質化下師資培育的供需關係，希望針對師資培育大學、現場教學學校與教育行政主管機關之「師資培用合作聯盟」的重要性與可行性進行研究，並進一步建立師資培育制度在「培」與「用」兩方面的指標。素仰 您望重士林，特奉寄問卷乙份，懇請 惠示高見為感。

此研究的問卷共有三類：師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校，您所填寫的問卷為「師資培育大學版」。本問卷內容分為二部份，第一部份，請填寫個人基本資料。第二部分，根據本研究之目的細分為四個子項，其為師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展；師資職前養成與教育實習注重在師資培育的「培」的層面，而教師資格檢定與教師專業發展則著重在師資培育的「用」的面向，請依您的觀點，惠予勾選答項。

對於 您所填答的資料，本問卷結果僅作學術研究之用，並絕對地保密，請放心的填答。我們會準備回郵信封，並請於 01 月 05 日（五）前擲回國立中正大學師資培育中心，若有任何問題，歡迎請與本小組聯繫

(joycedolphin@yahoo.com.tw 或 05-272-0879)。非常感謝 您撥冗鼎力協助，嘉惠學術社群！

謹此 順頌  
教祺

「師資培用合作聯盟策略研究」計畫小組

蔡清田、鄭勝耀 敬上

2006 年 12 月

### \*名詞釋義

少子女化：係指每名婦女平均生育率低於 2 人以下，孩子生育越來越少的一種現象。

異質化：係指台灣新生兒的家庭背景趨向多元(包含大陸、港澳地區、新移民與新貧階級)的一種現象，是故，台灣的人口已呈現人口多元與異質的結構。

師資培用合作：係指師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校在人口結構變遷之趨勢下，對於各級與各類科師資的培育、選用與如何合作之探討，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。

## 一、填答人基本資料

【填答說明】：請您根據下列問題的描述，勾選出適當的選項，或是在橫線上做簡要的回答。

1.性別： (1) 男       (2) 女

2.年齡： (1) 20-29 歲       (2) 30-39 歲  
 (3) 40-49 歲       (4) 50 歲以上

3.專任職位職稱：

(1) 教授                       (2) 副教授                       (3) 助理教授  
 (4) 講師                       (5) 師資生                       (6) 其他 \_\_\_\_\_

4.最高學歷： (1) 博士                       (2) 碩士  
 (3) 在學學生                       (4) 其他 \_\_\_\_\_

5.學校單位：

(1) 國立一般大學/學院                       (2) 私立一般大學/學院  
 (3) 國立科技大學/學院                       (4) 私立科技大學/學院  
 (7) 師範/教育大學                       (8) 其他 \_\_\_\_\_

6.服務/修習於師培大學之年資：

(1) 未滿一年                       (2) 1-5 年                       (3) 6-10 年  
 (4) 11-15 年                       (5) 16 年以上

7.學校所在地區：

(1) 北區（新竹以北，含基隆）       (2) 中區（苗栗以南到雲林，含南投）  
 (3) 南區（嘉南高屏）                       (4) 東區（宜蘭、花蓮與台東）

8.學程類別(可複選)： (1) 中學學程                       (2) 小學學程  
 (3) 特教學程                       (4) 幼教學程

範例說明：以第一項第 7 題敘述為例

		您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
編號	題目	非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
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。	1	②	3	4	1	2	3	④

\*如果您認為此項敘述對師資培育改革為”不重要”，請於『您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？』欄之下，圈選”不重要”的代號②。

\*如果您認為此項敘述對未來師資培育改革的可行性為”非常可行”，請於『您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性如何？』欄之下，圈選”非常可行”的代號④。

## 二、師資培用合作聯盟策略之研究問卷

		您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
編號	題目	非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
<b>師資職前養成</b>									
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	重要性				可行性			
		非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非 常 不 重 要	不 重 要	重 要	非 常 重 要	非 常 不 可 行	不 可 行	可 行	非 常 可 行
<p>*以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？</p>									
<p><b>教育實習</b></p>									
10	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
11	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
12	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
13	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
14	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非 常 不 重 要	不 重 要	重 要	非 常 重 要	非 常 不 可 行	不 可 行	可 行	非 常 可 行
<p>*以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培育合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？</p>									
<p><b>教師資格檢定與甄選</b></p>									
15	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
16	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
17	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
18	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非常不重要 不 重 要 非 常 重 要	非常不可行 不 可 行 可 行 非 常 可 行
<p>*以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？</p>			
<b>教師專業發展</b>			
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非 重 重 非 重 重 非 重 重	非 不 可 非 重 重 非 不 可 非 重 重
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
<p>*以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培育合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？</p>			

## 師資培用合作聯盟策略之研究問卷

### 現場教學學校版

校長/主任/老師道鑑：

本研究小組接受教育部委託，進行一項針對我國師資培用政策影響的研究計畫。由於教育部目前正積極推動師資培用合作聯盟，目前已有 13 所師資培育大學擔任 23 個學科召集學校與高中學科中心組成師資培用聯盟，配合課程改革，發揮師資培育與任用策略聯盟合作機制，落實師資培用關係。本研究主要目的在探討人口結構少子女化與異質化下師資培育的供需關係，希望針對師資培育大學、現場教學學校與教育行政主管機關之「師資培用合作聯盟」的重要性與可行性進行研究，並進一步建立師資培育制度在「培」與「用」兩方面的指標。素仰 您望重士林，特奉寄問卷乙份，懇請 惠示高見為感。

此研究的問卷共有三類：師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校，您所填寫的問卷為「現場教學學校版」。本問卷內容分為二部份，第一部份，請填寫個人基本資料。第二部分，根據本研究之目的細分為四個子項，其為師資職前養成、教育實習、教師資格檢定與甄選、教師專業發展；師資職前養成與教育實習注重在師資培育的「培」的層面，而教師資格檢定與教師專業發展則著重在師資培育的「用」的面向，請依您的觀點，惠予勾選答項。

對於 您所填答的資料，本問卷結果僅作學術研究之用，並絕對地保密，請放心的填答。我們會準備回郵信封，並請於 01 月 03 日（三）前以公文交換方式轉交回貴縣市教育局副局長，若有任何問題，歡迎請與本小組聯繫 ([joycedolphin@yahoo.com.tw](mailto:joycedolphin@yahoo.com.tw) 或 05-272-0879)。非常感謝 您撥冗鼎力協助，嘉惠學術社群！

謹此 順頌  
教祺

「師資培用合作聯盟策略研究」計畫小組  
蔡清田、鄭勝耀 敬上  
2006 年 12 月

### \* 名詞釋義

少子女化：係指每名婦女平均生育率低於 2 人以下，孩子生育越來越少的一種現象。

異質化：係指台灣新生兒的家庭背景趨向多元(包含大陸、港澳地區、新移民與新貧階級)的一種現象，是故，台灣的人口已呈現人口多元與異質的結構。

師資培用合作：係指師資培育大學、教育行政主管機關以及現場教學學校在人口結構變遷之趨勢下，對於各級與各類科師資的培育、選用與如何合作之探討，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。

## 一、填答人基本資料

【填答說明】：請您根據下列問題的描述，勾選出適當的選項，或是在橫線上做簡要的回答。

1. 性別： (1) 男       (2) 女
2. 年齡： (1) 20-29 歲       (2) 30-39 歲  
 (3) 40-49 歲       (4) 50 歲以上
3. 最高學歷： (1) 博士       (2) 碩士  
 (3) 學士       (4) 其他\_\_\_\_\_
4. 職稱：  
 (1) 校長       (2) 主任       (3) 曾任/現任實習輔導教師  
 (4) 教師會代表       (5) 實習生(教師)  
 (6) 家長會代表(第 7 項和第 8 項可不勾選)
5. 學校類型：  
 (1) 國/公立       (2) 私立       (3) 其他\_\_\_\_\_
6. 學校所在地區：  
 (1) 一般地區       (2) 偏遠地區  
 (3) 特殊偏遠地區       (4) 其他\_\_\_\_\_
7. 任職單位(可複選)：  
 (1) 幼稚園       (2) 國民小學       (3) 國民中學  
 (4) 高級中學       (5) 高級職業學校       (6) 其他\_\_\_\_\_
8. 服務於現場教學學校之年資：  
 (1) 未滿一年       (2) 1-5 年       (3) 6-10 年  
 (4) 11-15 年       (5) 16 年以上       (6) 其他\_\_\_\_\_
9. 任職地區：  
 (1) 北區(新竹以北，含基隆)       (2) 中區(苗栗以南到雲林，含南投)  
 (3) 南區(嘉南高屏)       (4) 東區(宜蘭、花蓮與台東)  
 (5) 離島(澎湖、金門與馬祖)

範例說明：以第一項第 7 題敘述為例

編號	題目	您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
		非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
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。	1	②	3	4	1	2	3	④

\*如果您認為此項敘述對師資培育改革為”不重要”，請於『您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？』欄之下，圈選”不重要”的代號②。

\*如果您認為此項敘述對未來師資培育改革的可行性為”非常可行”，請於『您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性如何？』欄之下，圈選”非常可行”的代號④。

## 二、師資培用合作聯盟策略之研究問卷

編號	題目	您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
		非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
<b>師資職前養成</b>									
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	重要性				可行性			
		非常不重要	不重要	重要	非常重要	非常不可行	不可行	可行	非常可行
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

		您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
編號	題目	非常 不重 要	不重 要	重 要	非常 重 要	非常 不 可 行	不 可 行	可 行	非常 可 行
*以您在現場教學學校服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？									
<b>教育實習</b>									
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非 常 不 重 要	不 重 要	重 要	非 常 重 要	非 常 不 可 行	不 可 行	可 行	非 常 可 行
<p>*以您在現場教學學校服務/修習的經驗，現階段「師資培育合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？</p>									
<p><b>教師資格檢定與甄選</b></p>									
15	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
16	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
17	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4
18	<p>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。</p>	1	2	3	4	1	2	3	4

		您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？				您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？			
編號	題目	非常 不重 要	不重 要	重 要	非常 重 要	非常 不 可 行	不 可 行	可 行	非常 可 行
*以您在現場教學學校服務/修習的經驗，現階段「師資培育合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？									
<b>教師專業發展</b>									
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4
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。	1	2	3	4	1	2	3	4

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的重要性為何？

您認為左列敘述在少子女化與異質化趨勢下，對師資培育改革的可行性為何？

編號	題目	非 重 重 非 重 重 非 重 重	非 不 可 非 重 重 非 不 可 非 重 重
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
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。	1 2 3 4	1 2 3 4
<p>*以您在現場教學學校服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？</p>			

附件四 指導語（教育行政主管機關）

「師資培用合作聯盟策略研究」調查問卷實施說明

教育行政主管機關

- 壹、本專案小組接受教育部委託，自九十五年六月一日起進行「我國人口結構變遷與教育政策整合型研究之子計畫六：師資培育合作聯盟策略研究」（計畫編號為 PG9506-0624）。
- 貳、各縣市政府教育局請於接到本調查問卷後（內含問卷、實施說明及回郵信封一個），建請副局長遴選合適的 10 所學校填答問卷，並於 1 月 5 日（星期五）前，會同該縣市內所遴選的 10 學校之問卷，統一註明縣市別並以包裹（或掛號）方式寄至「國立中正大學師資培育中心 蔡清田主任 收」（地址：621 嘉義縣民雄鄉三興村大學路 168 號）。若有任何問題，歡迎請與本小組聯繫（joycedolphin@yahoo.com.tw 或 05-272-0879）。
- 參、教育局副局長負責事項：
- 一、教育行政主管機關部分：
- 請於該教育局內，遴選 3 位相關業務人員填寫問卷，每縣市教育局有 3 份問卷，填畢後由各教育局副局長回收，統一於 1 月 5 日寄回。問卷分配如下：
1. 教育局局長/副局長一份
  2. 相關業務單位課/科長一份
  3. 相關業務單位課/科員一份
- 二、現場教學學校部分：
- 請於該縣市內遴選合適的 10 所學校（最好選取三年內有實習生/教師者）填寫問卷，問卷分配如下：
- （一）高中 2 所，請儘可能遴選公、私立各一所。
  - （二）高職 2 所，請儘可能遴選公、私立各一所。
  - （三）國中 2 所，請儘可能遴選公、私立各一所。
  - （四）國小 2 所，請儘可能遴選公、私立各一所。
  - （五）幼稚園 2 所，請儘可能遴選公、私立各一所。
  - （六）澎湖、金門、連江等縣市若無法依據上列學校類型之劃分，可依實際狀況遴選合適的學校填答。
  - （七）每所學校應有 5 份問卷：
    1. 校長或教務/教導主任一份
    2. 曾任或現任實習輔導老師一份
    3. 教育實習生（教師）一份
    4. 教師（會）代表一份
    5. 家長會代表一份
- 填畢後由各校校長或教務/教導主任回收，再轉交縣市教育局副局長，統一於 1 月 5 日前寄回。

「師資培用合作聯盟策略研究」計畫小組

蔡清田、鄭勝耀 敬上

2006 年 12 月

附件五 指導語（師資培育大學）

「師資培用合作聯盟策略研究」調查問卷實施說明

師資培育大學

- 壹、本專案小組接受教育部委託，自九十五年六月一日起進行「我國人口結構變遷與教育政策整合型研究之子計畫六：師資培育合作聯盟策略研究」（計畫編號為 PG9506-0624）。
- 貳、各師資培育大學請於接到本調查問卷後（內含問卷、實施說明及回郵信封一個），請遴選 3 位 合適的相關人員填寫問卷，並於 1 月 5 日（星期五） 前，統一以 包裹（或掛號） 方式寄至「國立中正大學師資培育中心 蔡清田主任 收」（地址：621 嘉義縣民雄鄉三興村大學路 168 號）。若有任何問題，歡迎請與本小組聯繫(joycedolphin@yahoo.com.tw 或 05-272-0879)。
- 參、每所師資培育大學應有 3 份問卷：
1. 師資培育中心或相關系所主任一份
  2. 教育實習指導教授一份
  3. 師資生一份
- 填畢後由相關負責人員回收，統一於 1 月 5 日 前寄回。

「師資培用合作聯盟策略研究」計畫小組

蔡清田、鄭勝耀 敬上

2006 年 12 月

附件六 指導語（現場教學學校）

「師資培用合作聯盟策略研究」調查問卷實施說明

各級現場教學學校

壹、本專案小組接受教育部委託，自九十五年六月一日起進行「我國人口結構變遷與教育政策整合型研究之子計畫六：師資培育合作聯盟策略研究」（計畫編號為 PG9506-0624）。

貳、各級現場教學學校請於接到本調查問卷後（內含問卷、實施說明及回郵信封一個），請遴選 5 位 合適的相關人員填寫問卷，並於 1 月 3 日（星期三）前，以 公文交換方式 轉交至貴縣市教育局副局長。若對於問卷內容有任何疑義，歡迎請與本小組聯繫（joycedolphin@yahoo.com.tw 或 05-272-0879）。

參、每所學校應有 5 份 問卷：

1. 校長或教務/教導主任一份
2. 曾任或現任教育實習輔導老師一份
3. 教育實習生(教師)一份
4. 教師(會)代表一份
5. 家長會代表一份

填畢後由各校校長或教務/教導主任回收，再轉交縣市教育局副局長，統一於 1 月 5 日 前寄回。

「師資培用合作聯盟策略研究」計畫小組

蔡清田、鄭勝耀 敬上

2006 年 12 月

附件七 焦點座談會議記錄一

日期：2006年9月16日（星期六）

時間：14：00-16：00

地點：花蓮教育大學

◆問卷第一部分~個人基本資料

\*師培中心

高建民：服務年資的計算跟間距劃分。

范熾文：師培中心沒有設在離島的。

\*教育行政機關

黃玉絮：年資計算之區隔。職稱還可包括專員、學管課長。

張居聰：院轄市職稱為科長、股長；縣轄市為課長。

\*現場教學學校

梁金盛：服務年資的間距劃分。任職單位的完全中學、綜高的區隔。北中南東包含的縣市為何。

5、6、題改為國民中學，12題改縣立中學。

曹學仁：高職、綜高和完全中學有相容，選填有問題。高中職沒有分學校類型。因稀有類科，是否可迴避高中職？

◆問卷第二部分

曹學仁：五點量表。

梁金盛：每題的敘述應有主體單位來負責。

范熾文：每題敘述中的少子化...應可刪掉。

\*職前師資養成

1 高建民：「異質化」等專有名詞不是大家普遍理解的。

梁金盛：目前沒有「課程標準」，何來修訂？

2 梁金盛：何謂專門知能，需補充說明。

3 高建民：套餐式課程。各教授支援的鼓勵機制為何。

梁金盛：精緻化的需求性？

4 高建民：何謂跨修管道？跨什麼？

5 曹學仁：碩士比例和教師競爭力可能無法做因果推論。

6 曹學仁：教學碩士目前是在職生報名，可放在「教師專業發展」。

張居聰：職前教師和在職教師培養是兩個管道。

7 范熾文：多元文化和學生輔導為兩大區塊。

\*教育實習

9 高建民：榮譽制度。

曹學仁：有些技術優良但資淺的老師，所以「資深」是否不要強調？

**\*教師檢定與甄選**→為兩大區塊，一為國家統一辦理，一為縣市辦理；標題修改

12 曹學仁：屬應然面，應修改使之有矛盾性。

14 張居聰：現場教師容易否決換證制度。

曹學仁：現場教師對換證敏感→教師分級制度。

15 梁金盛：多久前明確公告？題型？考科？

張居聰：報名時間、考試時間？

16 此題與檢定甄選不太相關，屬於「教師流動」。

17 張居聰：目前沒有「縣聘教師」此詞，適法性可能有問題。

梁金盛：縣聘教師→教師法要修改；甄選與檢定之基本能力，訂或不訂。

曹學仁：以「合聘、共聘」等概念。

18 梁金盛：職前師資的培養為儲備制為主，計畫制為輔？

※黃玉絮：師培掌控師資生數量，缺額由各縣市來控管。

**\*教師專業發展**→拿掉少子化與異質化之背景

19 梁金盛：文字修飾為「為確保教師專業發展，鼓勵...」。

曹學仁：現場教師對學位有興趣，但對證照沒興趣，且國小為通科→多元證照與學位制度。

黃榮隆：為因應全球化，國小教師的第二專長可為國際語言，此可由教育部統一頒行。

20 梁金盛：促動資深教師的學習動力為何？進階和教師分級有關。

黃玉絮：即使年資淺也可鼓勵參與，建議不要依年資不同。

22 曹學仁：因果推論有點勉強。

23 梁金盛：「保優、汰劣」應分開思考。國中小已納入「教師專業發展評鑑」。

曹學仁：汰劣不容易做。

范熾文：改推動教師專業評鑑制度以達保優汰劣

24 曹學仁：教師壓力使參訪制度的實施不易。

**\*培用合作關係**

27 梁金盛：彈性的用意為何？

曹學仁：年報是過去資料，可建置系統定時上網填報，以便做預估與事先規劃。

張居聰：年報的功能為何？對學齡兒童的正確評估亦重要。

28 梁金盛：師生比有兩種算法，降低學生數比較合適。提升教師編制對行政作業會有困難。都市地區要降低班級人數，勢必增班，但教室空間取得不易。

曹學仁：提升教師編制與現行制度不符。

29 高建民：實習制度和師資培用涉略的層面和層級不同。師資培用的伙伴關係

之法源？

※高建民：原版本中的「制定全國統一實習輔導計畫，以利於實習學校輔導之落實。」此題可思考實習三大層面的比重，以及能力與動機。

※高建民：原版本中的「設立教師助理」此題，不易促成機構轉型，也無法做到深刻的專業素養。

#### \* 師培機構之定位

30 曹學仁：師培機構改為師培中心。

32 高建民：在職進修應針對當地，由誰負責？

曹學仁：可包含終身學習。

張居聰：常態編班→異質化，職前和在職應皆注重。

33 曹學仁：目前學士、碩士皆可修，用意為何？

梁金盛：偏教學碩士。

張居聰：學位取得不等於教學使學生受益，不要以「學位取得」為引導。

35 曹學仁：可修改為「建置師資培育評鑑機制...」

※范熾文：大標中的「師培機構」是指誰？

#### ◆題綱部份

高建民：1.培跟用沒有絕對的 match。

2.師培機構的定位是要增加師資生就業還是廣開學生來源？

3.研習輔導中心，法制面有，但牽涉權力、金錢、能力之運作，需有配套。

曹學仁：1.對於甄選部分，可量縮質升→量的控管應漸進調縮至 1.5 倍；而質的提升，除了紙筆測驗和試教之外，可開放某種程度的場管。

2.每位孩子都是父母的寶，應加強「人際互動」、「情緒輔導」、「親職教育」等課程。

3.教育實習可建立「師徒責任制」。

4.高中質的希有類科培育不同於一般大學普通科的培育，可引進科技大學的協助。

5.教師研習在北、中、南、東區應平均發展，分區可設立系統化之研習中心。

6.大學可成立責任區，以利於教師專業發展。

張瑜：幼稚園若成為義務教育的一部份，則學生來源數較能掌握。

Q 師培中心與學校合作之配套措施有哪些？

1.曹學仁：責任區。

大學教授所分配的實習生應減少。

建置種子教師證照制度，可幫助指導實習生。

教學現場的活絡化

建置師鐸獎...等教師的資料庫，請他們去師培授課。

2.張居聰：實習新制與舊制之思考，是否回歸舊制？

Q 師培和行政機關合作之配套措施有哪些？

黃玉絮：用領域區分輔導團？

教師在職進修可開「班級經營」、「情緒管理」、「專業倫理」等課程。

稀有類科的師資較少，如何幫助老師進修？例如花蓮藝術與人文的師資少。

## 附件八 焦點座談會議記錄二

日期：2006年9月23日（星期六）

時間：10：00-12：00

地點：國立中正大學

### 壹、整體問卷

謝文英：沒有問卷名稱。五點量表 vs. 四點量表。字大一點。

蔡榮貴：自由競爭 vs. 計畫性培育

洪志成：培育師資人數 vs. 解決現有師資人數。應有一欄是「不予填答」，讓知識不足的可勾選。

林明地：沒有敘述本問卷有三版本，填答者應以什麼身份填答。

### 貳、前言

謝文英：改“請填寫個人基本資料”。‘保密...放心的填寫’。分號要改。

### 參、基本資料

謝文英：年齡→初任教師。任職單位改“一般大學/學院”。加“綜合中學”。任職地區的南區改“嘉南高屏”。

蔡榮貴：任職單位不要分類太多，以大方向，留些彈性。

林慧蓉：主任秘書只有直轄市兩位，可不予考慮。特教課也有相關業務。學管課人事承辦人。學校類型回歸法規來分類。

邱美切：發文給副局長，請他統籌。

洪志成：任職單位表示填寫人代表該機構來填寫。服務現職年資建議改成“服務師培機構的年資”。

李嘉彰：第6題改成“學生訓輔相關...”。第10題改成“分享互動平台...”。教學專業碩士和專業教學碩士有何不同？

### 肆、問卷內容

#### 1. 職前師資養成

謝文英：建議刪掉第五題。本大項應有“課程、教學、評量”三大類的題目。

洪志成&吳明烈：應有背景說明與名詞釋意。

劉靜宜：改成“協助學校規劃多元...”

林明地：教育部有無已經在做的計畫...

吳明烈：未來教學情境改成“未來少子化與異質化的教學情境”。

#### 2. 教育實習

李嘉彰：三聯關係改成“三方面之關係”。

羅明都：以“優質教育實習機構”較好。

謝文英：第10題改成“建立e化平台...”

陳宇水：標準化實習計畫；明確的實習計畫。

：實習學生(教師)的教師刪掉；指導教師應是”實習輔導教師”。

### 3.檢定與甄選

？：第 11 題的標準化測驗和師資檢定效能之間不一定有關。

？：第 12 題應放到”專業發展”。

林慧蓉：第 12 題的法源。把”縣市”刪掉。

羅明都：縣府做總量管制。

邱美切：合聘、共聘→代課教師。

謝文英：13 與 16 可合併。

羅明都：可考慮加入”由中央或縣市統一甄選”與”真是時該考什麼科目”。

林慧蓉：16 題改成”整合各縣市...

### 4.專業發展

吳明烈：加入終身學習部分。

劉靜宜：第 21 題改成”協助推動...”

謝文英：第 23 題可考慮刪掉。

### 5.培用合作關係

蔡榮貴：廢大校或大校做總量管制，小校得就。

：第 27 題改成”合理評估...缺額，作為師培大學與有關主管單位培育之依據”。

謝文英：因果關係很奇怪。建議改成”教育主管單位因應人口結構變遷，爭取/促成提升教師編制人數/降低班級學生數”。

林明地：第 28 題建議是教育部機構。

謝文英：第 29 題建議改成”教育部強化師資培用合作關係之研究”。

### 6.師培中心之定位

林明地：大標簡\建議改成”師培中心之輔導與經營”。

謝文英：以第 30 題做發展。其他較沒有與研究主題相契合。

蔡榮貴：思考”少子化或異質化”的定位。

## 伍、開方問題

林永豐：較少人會填寫，建議在每大項最後放置一題。

## 陸、題綱

蔡榮貴：1.供需問題---開放競爭或是計畫培育，以及如何培育？

2.教育部政策要拿準。

3.定位：老師、類科...等分類處理，不要一蜂窩地培育普通科。

4.分析各學校性質來規劃。

謝文英：教育部→師資培育計畫。

## 附件九 焦點座談會議記錄三

日期：2006年9月30日（星期六）

時間：16:00-18:00

地點：國立臺灣師範大學

### 壹、整體問卷

陳彥潔：本研究著重於師培中心和學校培用之間緊密合作的可行模式、師培課程的配合等。之前問答題方向比較切合教育部想要的。

林劭仁：問卷內容和少子化、異質化關係不大，平常也都在做這些事，如何扣緊少子化和異質化必須再思考。

張佳琳：大軸心→人口結構變遷（「少子女化」、異質化）、次軸心→「精緻化」就師資培用策略特別著力、其中實質的操作層面為何？合作培用關係應融入其他面向。

### 貳、致謝函和名詞釋義

張佳琳：致謝函第二段扣緊「少子化和異質化」。致謝函中的「您」太多，可精減。行政人員用「順頌 鈞安」。研究助理可不必放上去。

少子化的名詞釋義應簡單、沒有太多假設（生育率低於2人以下就稱為少子化？）、外籍配偶包含大陸、港澳地區人士。數據為1/7.5人。問卷中有些是師培中心，有些是師培大學，應統一用詞。

### 參、基本資料

王天才：談答者的身份是誰？專職教師和行政人員的思考不一樣。

陳彥潔：職稱→簡任、兼任和委任。行政機關有無包括中央？

林劭仁：想做什麼樣的分析（大學和師培中心的差距、城鄉差異...）、任職單位可精簡

張主任：要發給高中職那個領域的老師填寫？

游振鵬：直轄市教育局有「股長」職位。

王博弘：請教育局或是上級長官發放，以提升回收率和準確度。學校相關業務是教務主任。

黃秀君：行政人員→教務主任、組長→教學組長、教師→擔任過輔導老師的，應註明清楚。非本職行政人員業務不清楚。

### 肆、問卷內容

#### 1.職前師資養成

游振鵬：改成「師資職前養成」。

林劭仁：有些問題不容易填答現況，有些非現況。「標準本位」是否要說明？「基本知能...」和原本的差別何在？

- 王博弘：專有名詞應釋義，教學現場填答者可能解讀不同或誤解。
- 張佳琳：專有名詞太多。不問政策。回歸主軸前提：師資培用策略，各方意見為何？選修：合作開課...。順序調整（培用為大前提，在談其他層面）。
- 陳彥潔：「標準本位」是未來努力方向。
- 黃秀君：行政和師培中心為主，學校為輔。部裡：修改相關法令、調查人口結構變遷以調整供需、協助轉型、人力供需資料庫。師培中心：調整課程及培育人數、各領域教師的第二專長、引進現場資深優良人員來和開或專題演講、行政與專長的培訓、新興議題。
- 林劭仁：現場參訪、了解當地文化提升課程品質。針對課程、教學與評量。
- 張主任：第6題的「訓輔」→「生命教育」（尊重、包容、謙卑）
- 黃秀君：第4題「跨領域」→「生跨校選修」。
- 張佳琳：第5題改成「師培大學掌握未來人口結構之變遷，並能規劃多元彈性的教學與評量」→放到第1題。第2題為「各師培大學與教學學校密切合作，依實際回饋開設課程」。第3題為「師培大學強化教授對人口結構變遷的教育認識，有效輔導師資生應有的態度」。原本第3題變第4題。第4題變第5題，外加”例如：文化研習”。第6題保留。
- 陳伯璋：問題 vs. 少子化、異質化。還在研議的題目（換證...）要不要問？專案的哲學為何？策略聯盟包含垂直性和橫向性，多加強橫向性的角色與機制，強化制度面。
- 游振鵬：中小學合流培育，幼小合流培育。

## 2. 教育實習

林劭仁：題目面向簡化，第一和第二面向合併（教學與實習）、第三和第四合併（教師專業與進修）、第四和第五合併（行政交流、合作）—地方教育輔導區。

## 3. 檢定與甄選

- 林劭仁：第11題，標準化能力測驗 vs 教檢--跨文化。  
第12題，還未推。  
第13題，非解決策略，應強調社區化觀念。  
第14題，此應是在檢定與甄選之前的行政措施，應放在招生或培育階段

陳伯璋：透過實習輔導制度，鼓勵師資生與實習輔導教授到新移民較多的學校去實習、認領。

## 4. 專業發展

- 陳伯璋：肯定22題，提升教師擁有 Master Degree，增加教師自信與大眾對老師的信任。
- 張佳琳：少子化是一種轉機。
- 王博弘：16、18、20題同質性高，16題教師較能接受。

陳彥潔：「教師進修制度規劃」，管道多元，但課程分散。因此欲透過現場進修需求與師培大學合作成立責任區。

黃秀君：15題，改鼓勵...建立...第8題與第16題建立分級制透過加薪與減課。第17題，主詞不一定要師培大學。

林劭仁：18題，主詞？19題主詞？

#### 5.培用合作關係與6.師培中心之定位

陳彥潔：25題可刪。

張佳琳：師培中心改師培大學，輔導改專型發展。

32題加家庭教育、社會教育。

34題：詞簡化—績效責任。

張佳琳：需要營造三育—有利婚育、養育與教育，此是師培大學應努力，所以應從課程與教學著手，課程提供性別平衡、環境、通識、生涯輔導、關愛、關懷弱勢之能力，此即是精緻的師培教育。

陳伯璋：師資培育典範之改變，由正式教育轉由兼具非正式教育，包括社會、家庭，注視 nonschooling。

著重 partnership 之權力分享與專業自主。

王博弘：1.實習輔導老師與教授互動少，應加強。

2.實習輔導老師難找，激勵性少，另外加強實習老師的專業知能，回到師培中心進修—推教學輔導教師資格。

張主任：27題不要刪。

陳彥潔：大學與附近師培中心進行橫向合作，成立教師進修中心、教師專業發展中心、教學資源中心，提供教學、教材教法諮詢、創新教學與經營。

黃秀君：33題加行政碩士。

#### 伍、整體

黃秀君校長：

職前師資養成—行政、師培大學為主，教學學校為輔。重視培育多元文化素養，充滿創造思考的人才。

#### ※行政機關

- 1.訂定師培法令和制度。
- 2.調查供需、人口結構變遷。建置「教師資料庫系統」，調控適當人力資源，以預測、儲備數量來提供數據。
- 3.協助轉型、提供補助與提供資料庫服務。
- 4.導引方向、團隊交流、課程改革。
- 5.成立教育大學策略聯盟，加強相互選課與教學資源分享。

#### ※師培大學

- 1.依供需調整系所及招生名額。
- 2.培育師資第二專長。

- 3.與教學現場人員合開課程，現身說法。
- 4.加強行政與專長培訓：(1)新進教師接行政機率大，行政理論（溝通、協調、計畫、執行、考核），公文處理能力。(2)專長→課程設計、資訊融入、創新能力。
- 5.訓導議題、多元文化課程、親職教學（外籍新娘）、包容了解、指導能力。
- 6.提升教師學術研究及教學能力。

## 「師資培用合作聯盟策略之研究問卷」開放問題之建議

### 師資培育大學

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

T0001：應多加入社會學、家庭教育類的課程，讓學生瞭解時代脈動，多去同理家庭處境，瞭解教育不只是教小孩，也是教父母。

T0005：提升至研究所階段，加強行動研究與創新教學能力的培養。

T0006：最後職場考試已偏向紙筆測驗為重，而失去職場上的專業，且實習半年，也是片段的學習，沒有完整性。

T0022：應開設相關師資培訓課程，並因應時事環境之變遷做適度合宜之調整，因應未來少子化現象。

T0026：可至其他大學有同樣學程修習課程。

T0029：在市場供需失調之情況下，評鑑一等之師資培育中心同樣面臨學生來源不足之困境，應提出具體措施，協助其度過難關，例如申請轉型研究所之優惠，成為提供教師在職進修碩士學位之研究所。

T0039：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。其他大學在配合九年一貫，課程暫綱以及教學評鑑方面可能要精心設計與調整，在編至少及經費少之私大調整上會比較辛苦，但不調整，面對未來國家教師檢定考試及正式教師甄選會喪失競爭力(課程要能配合國家教育政策及性別、環境、生命等漸進提升教學視導與自我評鑑、同儕評鑑之作法)。

T0053：各校教學資源不一，富者越富，窮者越窮，且各校為競爭關係如何開成佈公合作亦難掌握。

T0058：1.以區域為單位，(如北區、中區、南區、東區)，整合現有各級各類師資培育中心，成立「師資培育及地方教育輔導中心」。2.放師資培育課程修習限制(如取消「不得延後」之規定，鼓勵學生及研究生修習，但可強化教師資格檢定程序。3.研擬符合師資培育就目標之教師評鑑及研習規定，以鼓勵大學師資培育機構教師投入師資培育合作聯盟，與中小學密切合作。4.鼓勵大學教師與中小學教師到對方的學校任教。

T0061：各校師培定位各異，要合作整合非常困難。

T0079：開設以本土實際研究為主軸的多文化課程，促進實習生對本土社區異質化現象的了解。

T0080：課程應跨國，看各國面對同樣現象所做的措施，加強國際化接軌，放眼

全球。

- T0092：加強與師培大學的聯繫，廣徵意見看法及現場實際執行政策的困難點。
- T0100：教學模式的合作開發、資源共享。
- T0102：師資職前課程，應以理論與教學實務並重，並以問題導向學習較為有效。
- T0110：增加聯考趨勢，實務性的探討，避免流於空洞的紙上談兵。
- T0116：課程可以在更多元化，不單只是關於教育類的。在資訊爆炸的現在，老師應該也要多學一點不一樣的東西，如此一來才能更吸引學生的目光。
- T0131：1.針對師資職前養成的相關課程，希望除了基本課程外，能有更多實際的研習與活動，讓理論與實務結合。2.至於教學評鑑，首先可由各師資培育中先展出屬於各自理念與特色，若承辦良好，則可在嘗試與他校合辦，以擴大師培規模，並能相互探討研究。
- T0132：目前各學程修課以10學分為原則，能彈性開設的課程有限。但若提高修業學分，則需考量大學生修課負擔、年限。建議通盤檢討「師資職前養成」，應修習之課程，重訂總學分數，並增列服務學分/時數要求。基本上，透過40學分來培育師資是不夠的，但能增加的幅度尚待評估。
- T0133：太多零散想法，無法完整說出。況且目前教育市場，如以教職而言，以趨近飽和，應建議調整心態，至於實際改革，不予置評。
- T0136：評鑑需再客觀點，勿存有先入為主的觀點。
- T0147：應重視教學技巧（如發問、表達、說故事舉例能力...）表演訓練（肢體語言）等形成性評鑑，情意課程的具體操作（how）。
- T0154：師資職前教育課程學分宜提高，並多加入多元文化教育相關課程。
- T0160：師資培用合作聯盟可多邀請現場優秀教師參與協助。
- T0164：多元的、彈性的符合地區性需求。
- T0165：課程應更注重來自於現象（學校）的看法，以培育符合現場需求的教師。
- T0170：老師必須實際到園所去觀察並記錄，且可請評鑑委員來做相關性的訪談，這樣實做和討論之下，實用性大且跟的上市場腳步，但很多都必須環環相扣。
- T0172：課程：以類別而不以課程名稱死板按照教育部規定；評鑑：不僅以量化為主體的評鑑方式，加入社會需求面的考量及參與實際社會關懷的內容。
- T0174：在教學可以融入現場教師的經驗分享。
- ◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？
- T0001：因為實習階段應著重學生的成長，弱勢學生多的學校，通常較鄉下，資源不多，就學習觀點並非對實習生最有利，應先培養自己的能力，未來再去服務。
- T0005：朝師培大學的實習輔導區實施實習輔導制度，並加強實習學校與輔導教師輔導實習生專業能力。
- T0006：目前嘉大狀況良好，也有不錯的制度與措施，只是可以提供師資生教檢

模擬考的機會。

- T0022：應提供優質教育實習機構，確保教育實習品質。
- T0029：半年教育實習制度無法落實教育實習之精神，時間太短，實習成效大打折扣，建議研擬修正制度。
- T0039：目前實習生在半年之實習中，有一半時間從事各處室行政實習工作，不到一半甚至更少上台試教(教學比重偏低---可能只有半年!)。有部分老師不太放心交由實習生xx上台，這點實習生屢有反應，但師培大學與實習機構無密切隸屬關係，大學也無能為力，也沒有立場要求實習機構如何做。這點只有靠實習機構校長及輔導小組之正確認知。
- T0053：可相互分享與實習輔導學校的合作經驗。
- T0058：經由嚴格評鑑，學校進行教育實習，建立「優良實習學校名單，實習學生僅可至這類學校任教。
- T0061：在通過教師檢定考後，再進行教育實習。
- T0079：師培大學與實習學校應提供師資生體驗少子女化與異質化趨勢的活動及討論平台。
- T0080：協助實習生適應當地多元文化，選擇是當實習輔導教師指導，以優先選擇選取自願返鄉實習。
- T0092：將實習改為一年。
- T0100：不同學校可共同觀摩實習生之教學，共同討論以求多元角度。
- T0102：教育實習年限至少一年，才能學到基礎基本知能，並以教學實習為主，行政實習應等到正式任教之後才學。
- T0110：實習的目的仍再以取得教職為主，適應趨勢是必要的，但實習教師在競爭壓力下是否有餘力顧及此面象，有待商榷。
- T0116：教育實習的單位應該慎選，如果不能給實習教師有充分的發揮和學習空間，那這樣的實習就流於形式，毫無意義。
- T0131：對於教育實習之調整，我認為應將實習老師訂為「全方為學習模式」，而非單屬於一個班級或一個處室。若各校能有廣大的包容心，不吝於指導，青出於藍更勝於藍，我想實習生應該會不忘本的回饋以對。
- T0133：教育實習：強烈建議，衷心期望將時間調回一年制，無津貼可，以增加實務經驗，並且建議將鑑定考試，實施於教育實習之前，通過鑑定再實習，我認為較佳。修習教育學程→畢業前後參加檢定考→通過考試(檢定)→教育實習→參加教甄
- T0136：多增加實習學校的督導，以利培養優質的老師。
- T0161：將實習恢復一年制
- T0164：1.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。2.股鼓勵資深教師擔任實習輔導教師，且能熱心投入，可於教師評鑑項目予以加分，並公開獎勵輔導傑出的教師。
- T0170：很多人實習都有問題，像是老師本身不喜歡有實習生跟著，所以在這之

前，行政單位（園所本身、教育部）都能確實定期觀察記錄，並密切關心實習生實習情形。

T0172：放寬場域不只在學校，加入學習過程中的合作與實做。

T0174：在實習能與現場教師一同進行實做經驗。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

T0001：應該甄選入學時從嚴，修課時嚴格把關，但檢定時應從寬，讓修畢學程者，只要達到應有程度就能取得證照，儲備師資多，競爭大，相對學校未來可以爭取得好老師。

T0005：應降低班級人數至 20 人左右，減少教師授課時數，增加課後輔導的設置，結合儲備教師的人力資源。

T0006：經過考試是信度高，但實質上並沒有完全的價值，考試跟職場是兩回事，要能多一點專業技能的考試為佳。

T0029：教師資格檢定不宜過難，通過率 59% 似乎過低。

T0039：一、未來少子化、班級數將逐漸減少，幼教、小學、國中、高中都會漸進受到師資缺額減少之影響。二、教育部可委任相關機構，做年度各科需求推估，每年上網公布未來 3-5 年內之師資需求量。

T0053：應要求主管當局勿將檢定作為舒鴨、社會壓力的手段，如此對修習學程的青年學子是一大打擊。

T0058：在教師實習檢定考試考科中增加「英文」，其程度為基礎英文，及格標準同現行規定。

T0061：仍至各校發展。

T0079：教師資格檢定與甄選應檢測師資生對少子女化與異質化社會現象的理解程度。

T0080：以實際實習結果，作為檢定與甄選加分作用，安排成果發表展來挑選師資。

T0102：應建立教學檔案制，並由相關人是予以簽證，教師甄試不能只以紙筆測驗即認定其資格。

T0110：教師甄選制度如今以變項扭曲，以筆試為決定關鍵，忽略教師人格的考量，如何測出教師的真正素養，需要加以思考。

T0116：我覺得檢定和甄選雖然是必要的，但一開始的師資生應該就要控制在一定的比例下，否則一再甄選，即使實力再好，再有才華，檢定考及格了也無用。

T0131：目前各縣市以朝獨立聯合甄選方式前進，各校因需求不同，所以配合各縣市決定，而非單一制度化。

T0133：在參加教育實習前，就應先通過檢測再實習。

T0136：需擇優錄取，勿降低錄取的標準。

- T0147：現在制度甄選只篩選出會強記教育知識的老師，實際教育技巧及教育熱情無列入鑑定或甄選項目，得出的結果是一批會考教育知識，但不一定有教育熱情及熟捻教育技巧的老師，不符合目前要求，他們不是真正適合這個教育工作。
- T0160：提高教檢錄取率。
- T0161：廢除檢定考，將檢定與輔導合一，以「真實評量」檢定幼教師資。
- T0164：中小學教師聘用可增加彈性，採用不同的專業，聘用適合的教師，但不一定長期聘用。此外，也可採多校和聘方式，例如在外語師資方面，如此可滿足多元與多變的學校師資需求。
- T0170：老師一定是通過重重關卡才考上師資，能針對重要課程作更多研討、推廣，老師考試也重於實際帶入設計中為重要。
- T0172：收集當事者角度的需求及對現階段的教育方法制度的看法，以情境題鑑定，包括職前各大類別實習、實做的經驗要求。
- T0174：教師檢定的標準與分級，力求客觀化。
- ◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培育合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？
- T0001：「教師專業發展」---應放寬閉、選修課限制，讓各校一學生來源與程度做適度調整。
- T0005：繼續實施類似九年一貫深耕計畫政策，鼓勵大學與學校的合作與研發。
- T0006：再製度上建議一班大學之學生應拉長畢業年限，不然在修習教育學年限太短都擠在 2-3 年，必僅原本科系的專業及教程不能兼顧且不能有效吸收。
- T0009：教育精緻化。
- T0014：瞭解政府教育政策及教改方針，若能及早因應教改的話，能準備及實施解決辦法，才能有成效。
- T0018：一、可研發彌補現今教學學校人力不足的課程，才是提供現今師培生的就業與實習機會。二、可研發輔助顯場教學教師教具與教材。
- T0022：多提供教師進修管道培養第二專長。
- T0024：師資培育合作是為可行，並提升新任教師專業能力，促進教育現場教師專業發展之重要策略，但就師資培育而言，”教育市場化”的基本假定和政策方向是否適當卻需要再澄清。
- T0027：不應以「教育專業」之名，行回歸「封閉師範培育」之實，扼殺多元師資培育的優點，如分科/領域教學實習應以分科進行，但以依方式與九年一貫課程之協同教學，統整教學似有矛盾之處，如何維持教育專業品質與發展多元培育特色有矛盾之處，如何維持教育專業品質與發展多元培育特色之間取得平衡，應妥為拿捏，不應以一紙公文扼殺特色。
- T0029：辦學優良之師資培育中心轉型或增設研究所，提供教師進修碩士學位之

管道。

- T0032：採用 PDSs 模式，將職前培育和在職進修結合，成為大學、學校和社區三贏的師資專業發展系統。前提是師培者需有新觀念和新作為，方能打破保守、封閉的現狀。
- T0039：合作聯盟雙方，可因伙伴關係進行行動研究，或進行理論與現場實務之對話，使用微型教學型態做教學視導。可邀請各科在教學有研究、心得的老師在大學對師資生做示範與對話，提升師資生對教育現場所產生的狀況而事先瞭解之機會，有助未來實習半年很快進入狀況。
- T0042：不適任教師就應該淘汰，才能確保師資之優秀，避免造成師資過剩。
- T0047：應予以師資培育中心足夠的支援，而非一味要求師資培育中心配合相關措施。
- T0050：配以實質利益，延長實習時間。
- T0053：雙方建立較為固定且長期的合作關係，允許師培大學有某種資源可與現場教學學校共享。
- T0055：前往大陸任教制度互相開放。
- T0060：1.與現場教師合作，相互支援教學及研究。2.提供現場教師終身學習的機會與管道。
- T0078：課程開設與市場需求相符合。
- T0079：教師專業發展的課程與教學內容，宜增列教育社會學、多元文化課程與教學等部分。
- T0080：加強與社區互動，多實際參與當地社區文化，開放多元族群活動或主動參與規劃，相關豐富經驗師長分享演講。
- T0094：開放多元實習，而不單只有幼教學程的選擇，例如：可再增加特教學程或相關課程。
- T0100：善用網路，討論諮詢教學問題，共享成果。
- T0102：建立在職教師分級進修制度。
- T0110：多開放研習課程。
- T0116：在篩選師資生應該更嚴格一點，每所學校應該把錄取的標準擬定出來，否則不同的學校所收的師資生素質良莠不齊，可以舉辦全國甄選把想當老師的一起甄試，再依錄取人的意願分配到想念的學校，以朝教師專業的目標邁進。
- T0118：因應異質化社會結構變遷，宜開設多元文化課程，以利學生了解兒童之背景，編選課程與教學設計。
- T0131：對於教師專業發展的相關制度與課程教學，並沒有特別建議，同上述問卷內容之調整。
- T0135：1.去保護思維 2.做好師培認證 3.設計合理檢定方式（多元評量、評量方式鑑定目標一致）4.少子化與異質化並不影響師培基本理念與運作，只要在課程及實務中增加準教師對異質多元化文化與人際互動之認知與

能力。

T0136：降低修課的規定，讓學生可以就近修課。

T0148：師資培用合作聯盟計畫卻可整合師培課程與專業的教學內容，但教學的資源，教師的配合，學校參與程度並無法確切研發、規範，故應實際擬定一套計畫和實踐標準，才得以順利執行。

T0151：1.繼續保持開放師資培育改革 2.強化檢定功能，尤其中等學校師資應加考專門科目知識 3.小學師資頂見應加考至少三科專門科目知能。

T0159：不清楚何謂「師資培用合作聯盟」，現有教育部組織架構無法執行推動相關事務？

T0160：應配合社會變遷，提供相關之課程，以加強在職進修。

T0161：鼓勵工作坊形成的研習活動。

T0164：需要建立「責任區」教師專業發展與評鑑完整體系，針對特定區域，由主管機關、師培大學與中小學，共同規劃一系列專業課程與發展活動，而由同在區內的師培大學主導提供課程與安排活動，並針對特定教師加強專業輔導，最後三方共同予以評鑑，才能達到保優汰劣的目的。

T0170：我們專業都目前用於考試、報告上，但是這是大學裡的趨勢，要專業深入就要課程間相環扣，專業能減少一些不必要的課程（音樂、律動），針對專業課程（幼兒發展）延伸為佳。

T0171：師資培育應配合教師換照，在職進修乃至第二專長發展，機師培欲 broad and build 成為教師成長資源中心，學校輔導機構或中心。

T0172：在教學過程中參與輔導，將理論實務結合，例如協助大學開課，帶實習，解決實務問題的研究。

T0174：提供回校進修等相關課程規劃。

T0184：目前的教師進修太實務與技術導向。像教育心理學、教育社會學、教育哲學、課程與教學理論幾乎未列入進修，理論基礎未更新，其課程教學、班級經營、訓輔...仍是傳統導向。應建立教育/教學的知識體系，在此體系中有更新的知識，都應列入進修。

### 教育行政主管機關

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

E0040：教師職前課程之規劃，應與教學現場相銜接，課程中安排實際帶班及教學評鑑、學生學習評量，以確保職前養成之師資為教學現場所需要者，並建立淘汰制度。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

E0032：1.優質教育實習機構應建立妥適的評估指標。2.第 11 項之榮譽制度有無實質之獎勵措施？配套措施為何？3.第 12 項應該建立完善之配套措施，方為可行。

E0040：明確訂定輔導實習教師之輔導項目、評分向度，並建立輔導實習教師績優之學校。以確保教育實習制度之落實及專業教師之專業知能在學校及教室中發揮。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

E0032：1.第 15 項之敬業精神與態度應在師培大學進行養成，並於畢業時予以檢測。2.第 16 項可朝提高教師編制著手。另現行降低班級人數之計畫已嚴重影響校內財政狀況，不宜再降低人數，應視各縣市政府之個別差異進行合理之調整。

E0039：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。另班級學生數之調降，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。

E0040：若師資培育機構能確保培育之儲備教師專業能力、敬業態度等品質保證，則教師甄選制度必能符合未來教育市場之需求。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

E0032：教師專業之發展，應建立師培大學、教學現場、教育行政機關等三者之「溝通平台」，進行溝通與整合工作。

E0039：應在相關配套措施建構齊備之前提下，及早推行教師分級制及教師專業發展評鑑。同時檢討教師考核辦法，避免流於每位教師皆考列四條一款之形式考評。

E0040：應明訂教師定期在職進修，以確保教師專業能力及敬業精神與態度。

## 現場教學學校

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

S0012：就國文科而言，現行高中課程之白話文學比例較先前提提高不少，因此，

師培機構應調整課程，提供「現代文學」、「世界文學」、「鄉土文學」等專業知能，以符合未來教育市場之需求。

- S0013：應重教師、教育的價值觀，教育情懷之建立。
- S0016：基本人文素養及敬業精神乃是培育之重點。
- S0041：建議理論課程要與實務經驗相配合，才能發揮理論課程的「實用」價值。
- S0124：1.加強對趨勢變動的靈敏度。2.深化教育敬業精神。3.累積輔導知能。
- S0131：1.多提供真實情境的學習。2.教學重視思維與討論，以建構思維能力。3.師資職前養成亦需側重方法與策略的學習，以符合未來教育市場上能獨立解決問題的能力。
- S0157：除相關教學實習與教材教法課程的修習外，建議可增加校外實習活動，或是觀摩教學活動，或是可提早教學實習修習的時間，並給予學生至各級學校嘗試的機會。
- S0164：應將教育市場跳脫學校範圍，朝向終身學習之社會教育發展。
- S0167：實習輔導教師之資格與指導非常的重要如何讓實習的教師能夠獲得更實際的指導與參與輔導教師是否應該也要有證照及資格之審核。
- S0193：培養其責任感及自我信心之建立。
- S0196：1.市場的需求和培訓的管道要相互平衡了。2.不能因為有流浪教師就不再培養新任教師。3.不要只討論幼稚園的薪資結構(私立)應詢問政府做了什麼。4.相關課程教學評鑑應符合實際職場需求。
- S0205：比以往注重學生的個別差異，而不是團體規範的遵守而已，對於稍有落後或適應不良等學生的個別狀況應加以注意並學習如何處理及應對。
- S0218：1.開設相關師資培訓課程(教師專業素養等)。2.應擬定多元文化的相關課程。3.鼓勵成立研究團隊，增進教師專業素養及能力。
- S0244：師培大學階段即針對現下教育現況分組執行研究與證照制度，通識課程將社會研究領域的比重增加，透過多的研究社會領域專之加強師資自己的教育視野。
- S0253：1.培養課程設計能力可依指標設計套裝課程或教學模組。2.發展關鍵能力教學計畫。
- S0265：在養成過程可增設一科針對目前國高中課程教材內容之探討與研究。
- S0358：少子化的現象為每個孩子都是寶貝，在此狀況下可以多開設親職溝通課程級班級經營課程以因應未來變化。
- S0363：加強班級經營、親職教育等多方面溝通的管道和課程符應未來變化。
- S0458：教師供過給求，將師培權還於師範體系，除專業課程外教育課程應提高修畢學分。
- S0499：除了專業素養的加強外，教師本身訓育、心理輔導班及經營技巧教師情緒管理職業倫理等課程。
- S0503：縮減師培機構。
- S0517：在課程安排上應使學生具備實務經驗並強化教師職業道德。

- S0524：師資職前養成的課程可以與教學學校更配合，班經策略觀摩現場教學設計多元性的課程內容學生心理輔導等等可以多與學校課程更搭配。
- S0571：教師職前養成需時間累積，而非短期內的學程學分即可取得資格，各教育大學的轉型必須保有師院體系下的專業，提供最完整的職前培訓請現場教師輔導以及分享觀摩教學。
- S0586：1.培養第二專長 2.加強外語 3.提升學生競爭力。
- S0599：從大三起就可安排實習課程如每學期 2 週，在學校也應安排模擬上課課程。
- S0642：鼓勵選修課程開設相關少子化及異質化之內容。
- S0652：教師自主的課程設計能力需提升。
- S0664：除了教師的專業基本素養之外，還要要求道德素養的培養，才能感化一些性格較獨特的同學。
- S0705：1.加強教師專業基本素養。2.課程設計與教學的方針和方向(引導學習重點)。3.輔導與實務現場觀摩與實力探討。4.加強現場教學實務與改善方法(實務教學)。5.班級經營課程加強。
- ◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？
- S0012：針對新制實習方案，僅在教育現場實習半年，實不足以透徹學習教學要領，班級經營及學校運作等技巧及知能，應維持先前制度，統一實習一年，並良善規劃教學實習進度。
- S0013：延長實習時間，培養主動學習、把教育當志業之精神。
- S0018：授課教師應具有臨場和實際教學經驗再來教導「實習老師」如何教學，會較有說服力。
- S0019：可考慮發放津貼。
- S0027：教育實習的時間應維持在半年以上，且班級經營、現場實際教學時間應占 80% 以上。
- S0041：幼教的實習計畫應與國小相獨立。
- S0043：分兩階段一職前實習與在職實習，配合輔導考核方式取代現行考試制度。
- S0058：建立「教育實習輔導教師榮譽制度」，或組織「教育輔導教師團隊」，以豐富經驗且有熱忱的輔導教師來指導實習生。
- S0059：應以一年為期，半年為班級實習，半年為行政實習。
- S0111：對於新制的教育實習制度，在實習後再進行教師檢定之考試制度，雖然可以評量出教師實習的成果，但對於未通過檢測的教師部分，是否會造成浪費時間及資源疑慮產生，何不拉高進入師資培育的門檻進行嚴格篩選，再予以師資培育。
- S0112：1.應對進入師資培育機構的人做更嚴格的篩選，減少培育人數。2.師培單位應增加更多元的課程。
- S0124：1.健全導師實習制度。2.重視師培生是否適合教育職場的再評估。

- S0131：1.師培大學建立資訊分享互動平台。2.實習教師與輔導教師共同認領需輔導的弱勢學生，以強化和落實實習生的輔導知能。
- S0157：能增加相關教學的研習或進修機會。
- S0157：現階段教甄似乎太偏重教育科目的能力，教師的專業反而變成其次。建議可多看教師的專業能力，此外，教育科目雖然重要，但應更重視教師處理事情的能力，尤其是針對學生的輔導方面。
- S0164：多提供實務操作機會，以增加實習之能力養成。
- S0167：課後的輔導工作是未來學校需要精心去規劃的。實習教師是最大的資源。
- S0196：1.因落實公私平衡，不要只造就眼高手低的教師。2.何謂實際的職場公立？私立？尤其在幼稚園。3.提師資培育機構的學者，也應進入現場了解職前現況以免脫節。
- S0244：確實規定教育實習制度中，實習研習應有之工作內容。
- S0265：如果教育實習也可採淘汰制，應可調整人數符合市場需求，但失之殘酷與缺乏標準。
- S0358：師培機構應多開設認輔相關課程，並可置教學現場實際觀摩或舉辦相關的研習，史詩培生進入實習現場面臨認輔現況能不致手足無措，無所適從。
- S0363：應爭取改變且提升教師編制人數和降低班級班級經營人數。
- S0458：強制教學學校供予實習教師教學時數與經驗，個案的分享與見習優良教學方法。
- S0499：1.師資培用機構過多，供需失衡。2.師資培育是長期專業的訓練粗糙，培育養成之課程規劃需全面檢討調查以求精緻化專業化。
- S0503：半年制與一年制實習應可供學生自由選擇，而不是強制所有人選擇半年制。
- S0517：教育實習應著重現場能力的培養並以漸進式的方式使實習教師能融入教學情境之中。
- S0571：教育實習的輔導教師希望可以讓實習學校先選出適任教師，在開放學生休習與選擇，因為工作場域中接觸的第一位重要人士會影響實習生對於教師的工作熱忱以及處理面對學生行為的態度，學生在學期間也可模擬教學實況並分享互評。
- S0586：先請準老師調整心態才到校實習方能有較多收穫。
- S0599：實習學校應多元化，如果在大三就有課程可先安排到偏遠學校或弱勢族群班級等地方觀摩。
- S0652：合作聯盟應多互動，例如指導教授與指導老師的座談會研討會辦理進修研習。
- S0660：能給予實習生計多的機會了解學生的家庭背景及文化(異國婚姻)並能親自參與輔導老師與班上同學談話相處情形。
- S0705：1.應合作建立於實習制度下研究以資深教師或優良教師之意見交流與相互成長。2.建立教師榮譽制度包括實習教師在內。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

S0012：教師資格檢定與甄選，應提高專業科目的考試比例，並且應考察該名教師在求學時的品格表現及實習時的表現以確保所錄用教師的道德品質。

S0013：檢定建議確定「教育人生觀」與「教育價值觀」，使學生區分教師與教書是兩回事。並建議採取一網無本，讓教師自編教材。

S0016：應先解決師培大學過於浮濫之設置。

S0019：甄選宜建立更公平、透明化的方式，杜絕關說、內舉不必親之弊病。檢定的標準不宜降低，同時應考量該師從事幼教師之興趣與認同感。

S0092：可增加「態度、特質」的評估。

S0111：1.師資檢定應於求學中要求未來教師的專業水準，不該求學完後才給予評量。2.正流師範生或本科系畢業生在考試中應給於較多機會。

S0124：教師抗壓性、重視多元價值，學習第二外語能力的評估。

S0131：中小學教師經資格檢定與甄選後，可互相交流和支援。

S0144：以教師通過資格檢定，來訂定具有教師專業知能的制度，似乎不見得符合真正教育市場需求？會考試一>才是具有教師專業知能？不會考試一>不具教師資格的能力？

S0164：檢定方式除求客觀外，更需要以能力為指標，進一步篩選實用人才。

S0167：統一聯招的公平性仍需調整。

S0193：以一學年的實習能使學生更能通盤了解一學年之作息。

S0196：1.教師資格檢定應與徵選必須有一穩定的供給，如此才能汰舊換新不能因師資過剩就不用培養或培育。2.資格檢定是否該包含實際工作能力。

S0244：分區或統一辦理教師資格檢定與甄選將各縣市不同之條件者加分選項。

S0265：檢定或甄選進入錄取學校後，可先將行試用一年(有給職)一年後依其表現由教師會評鑑是否與正式聘用。

S0358：在考試科目方面國語文這一科在中等師資檢定中應改為各個專業科目(如英文科教師考英文專業，地理教師考地理專業)考國文只庇益了國文系教師，如此反而助長補習文化。

S0363：和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。

S0517：應考量各校所需之教師能力去進行甄選，且杜絕黑箱作業之歪風，另在檢定資格實應從嚴審查以提高教師素質。

S0571：教師資格檢定與甄選務必於教育實習大五之前施行此措施，避免同時休習又需準備考試，雙重壓力下導致偏頗無法專心再兼顧實習和考試。

S0586：1.先確定教師培育有無未來市場 2.結合三方力量使師培機構能與當地教育當局相互合作，協助弱勢兒童教育。

S0599：筆試成績應列為門檻即可，真正比高下應是試教和口試，現在新進教師普遍存在的能力就是班及經營管理知識，專業已是普遍具備的能力。

- S0660：教師資格檢定另一缺失就是將師資培育機構轉變成補習班，因為通過率的高低會影響評鑑，如此一來師資培育中心將可能忽略人文方面的教育建議師培中心應設多元文化課程提供休息並培養容納多元文化之涵養，另外提供偏遠地區學生較學的必修學分使準老師們有真實的體驗。
- S0705：1.甄選應以該校需求之人選做一修調整及甄選方式不同，變該校需求之教師能符合其學校體制內做完善教學品質。2.檢定應以該系之學科或術科做資格檢定方向出題(如學科兩科專業領域兩科才公平)。
- ◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？
- S0012：隨時提供多元課程及相關研習，使教師之知能更貼近生活及學生需求。
- S0013：教師的專業內容為何？建議宜確定「教書專業」與「教師專業」。
- S0016：這些策略理論上相當重要，但執行的技術層面是難題。
- S0079：師培大學應與現場教學學校訂立明確的相關制度與課程教學，讓培育教師專業之制度能更加完善，可便實習完的教師在教師專業素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營各方面都很健全。
- S0092：課程設計應符合教育現場需求，大學教授應對教育現場有所瞭解以免脫軌。
- S0098：應以學習領域為科系培育師資。
- S0104：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。
- S0111：1.課程的安排應更多元例如：校園之經營、如何親師互動、更精緻的才藝培養。2.一般師範生應給於第二專長訓練。
- S0113：師資培育應回歸師範體系培育，職前養成機構最好選定優良學校。
- S0116：1.掌握人口結構化，控制適切之師培量。2.推廣研究進修的項目應廣徵基層需求，由下而上以達教學現場所需之質。3.教師評鑑之實施，如何看出無法量化之處，才是百年樹人的評鑑方法。
- S0124：1.與公私立機關建立合作模式，協助學校教師退場或轉往其他單位（社會局輔導就業之講師，外籍配偶教育班之講師）的管道暢通。2.持續強化現職教師本科專業、資訊能力以及輔導知能。
- S0131：1.發展教師行動研究。2.教育是應用的科學和藝術，師培機構的教育功能亦可轉型為終身教育，以嘉惠有心進修的人士。
- S0132：1.嚴格評鑑。2.建立完善之督導機制。
- S0138：針對校園內之學校行政、學生學習之新問題及世界教育趨勢等議題隨時掌握，舉辦議題研討，讓師培機構與教學現場之教師意見交流，研討因應之道。
- S0155：1.加強對學生上課及生活上的掌控能力。2.教學上如遇挫折，心理如何調適的課程。
- S0157：建議可引進各校交流機會，並推展良好、多元的教學活動，並在各縣市

增設種子學校，增進教師交流。

- S0164：多主動發訊提供現職教師瞭解研習資訊。
- S0167：一般醫生也有續休學分之制度，教師應也有類似之制度或規定。讓教師也能夠在專業上繼續鑽研保優汰劣之評鑑要確實執行，明確的相關內容需制定。
- S0193：可加入實習服務學校之評分，可使實習生更早進入狀況。
- S0196：1.師資培育機構之教師通常都不了解現實職場的問題及甘苦，只之一味的從本位主義去批評並無融入現場。2.相關教學內容制度課程教學可落實於現場。
- S0205：實習時間內學習做好規劃與安排，有適當的彈性時間讓實習教師多元發展現職教師的進修也應當有足夠的彈性時間可利用不是被學校事物絆住。
- S0228：應讓教師明瞭使用者付費及教師乃專業服務之提供者，而非以往打罵教育及填鴨教育之代行者，如此家長定會重之境之教師之地位有多能為世所敬重。
- S0244：建立層層分級之考核制度獎勵優秀教師。
- S0253：建立教師分級制度、擬定教師換證機制、激勵教師成長進修提高教育品質。
- S0260：在教師法下，教師享有專業自主是賦權的情形，但相對的增能更應加強，教育行政機關與師培大學應建立專業的督導團隊監控，學校行政應有督導之責，以促進教學績效。
- S0265：請每年調查每一階段學校之學生未來就學人數與目前在學校教師數配合年齡預估未來需求控制師培人數。
- S0320：應確定師培大學的角色定位，對於中小學教育及教育行政機關的協助，是應主動協助而非積極干涉，如項目 25 教師專業評鑑應教育行政機關與學校之職責。
- S0358：師培機構應多與現場教學學校進行聯盟，讓獅培生在進入現場實習能有見習的機會對教學實際現場有初步的認識亦可作為實習前的心理緩衝而不致產生現實震撼的心理效應。
- S0363：推對教師專業評鑑制度，以淘汰不適任教師未達到保優汰劣的目的。
- S0458：鼓勵教師發展第二專長，並以在職進修方式提身專業知識技能。
- S0486：在師資培育過程中除了專業培養外，(含領域科目教育)更應強調教師必須有終身學習的必要性以因應社會多元和快速變遷。
- S0499：1.教師專業的養成雖難，但其人格特質和是非觀念的正確等品德教育更重於一切可在此部分多加訓練。2.現有師資培育中心的建立著眼招生並未能篩選適才適能之人選，制不適合從事教育工作者多如牛毛浪費教育資源。3.專業歸專業，學術歸學術，利益均霑未蒙其利反受其害，政策決定應多三思。S0660：在行動研究方面可舉辦研習指導老師們如何著手解決學校問題。

- S0503：1.提供多管道進修機會。2.淘汰不適任教師。
- S0509：1.實習教師心理的建設，肯定這份工作的專業性，實習過程追尋目標與價值在哪培養有敬業精神與態度。2.實習環境的水平提升，如何提升輔導教師的職建立典範教學加強師培機構與實習學校的溝通對話。
- S0516：師資培用應多將教師應有的專業以外及敬業精神學習態度的基本素養充分融入，讓現場的實習輔導教師除了辛苦以外也能感動於學生的態度。
- S0517：由各校系決定要培育何種特色為主之教師，並整合各校之優點供大家參考運用。
- S0564：1.逐年推動教師專業發展評鑑制度實施教師分級制鼓勵教師進修。2.師培大學應加強師資生教師敬業精神。
- S0571：教學現場的經驗與課程中的理論距離太大，若工作前在學校的實務經驗不構豐富或者課程中缺乏課程與保育的專業課程提供研習，很容易流於只是把學分修完而在提升本身的教師專業並無直接的正相關。因此制度課程教學的擬定必須研擬仔細以及考慮是否切合本身所需。
- S0586：1.師培機構可多為教師專業進修或轉型為教師進修研究大學 2.每年換照並附加進修條款以增進專業發展 3.每教六年有半年的進修假期以提升專業知識。
- S0670：上下之間互動不足對話溝通不足教學者總是聽命行事的一方。
- S0705：1.多參加相關研習課程進修。2.定期舉辦學術教育研習會。