

		刪除	0	0	確定刪除
72	100%	保留題數 合計	51	100%	

表 8 呈現第 2、3 次專家問卷審查意見對照表，從表中資料顯示，經過前二次專家意見與研究團隊的修訂，指標數量已予以精簡，從原本的 72 項指標，縮簡至 51 項，這樣的指標數量相信是較符合實際運用需要的，過多的指標將造成受評者與實施的行政負擔，亦難以聚焦在真正重要的議題之上。而過少的指標，則將難以完整呈現師資教育公平概念的構念效度。這些精簡的項目的標準，第一，為適切度未達 4.0 者首先去除，這一部分刪除 13 項指標；第二，適切度達到 4.0 但未達 4.5 者，則再予以檢視其中的內涵，若能藉由擴大其他指標內涵，而予以歸併者則予以刪除，這一部有 8 題。各指標具體的修訂情形請參見附件九，最後共得到 51 項指標，正式指標項目請參見附件十。

伍、結論與建議

鑒於教育公平攸國家社會以及個人的發展甚鉅，而師資教育更是各學校層級，教育公平理想實踐的重要關鍵，因此本子計畫旨在發展用以檢視師資教育公平性的指標，經由文獻探討、文件分析、焦點座談及德懷術問卷等方法的運用與實施，本子計畫的結論與建議如下。

一、結論

(一)、以四大層面十二向度形成師資教育公平性指標

總計畫以 CIPP 評鑑模式，從「脈絡」、「輸入」、「過程」、「結果」等層面，做為整合型研究案各子計畫，用以檢視各自研究子題之共同架構有其適用性。蓋一事物之公平與否，可從已存在的結構脈絡予以檢視，此為先前的條件，對之後的公平性發展有著重要的影響，若初始即擁有具公平性的結構環境，其後能得到公平性的結果自然容易得多，因此資源的「輸入」、「過程」的管理，只要維持持平的狀態，最終將能得到公平的「結果」。然而，若是初始即處在不公平的結構與脈絡中，則資源的輸入、過程的管理，便必須具有足以扭轉此些不公平結構的能量，方能有達成公平「結果」的可能性，然而此些用以扭轉不公平結構的努力，卻往往陷入另一種「輸入」與「過程」公平與否的爭議，連帶地也使得結果的公平性充滿疑問。

在上述 CIPP 模式下，本子計畫針對師資教育的特性，從既有的文獻之及實務工作屬性的探討中，進一步提出「社會結構」、「法規政策」及各種導致學生處於弱勢的因素，做為探討「脈絡」層面的指標的依據；在「輸入」方面則聚焦在資源、課程及師資等項目的投入；在「過程」方面則以「專業發展」、「學習適應」與「補償措施」等項目，用以檢視在師資教育過程中的公平性；在「結果」層面，則著重於「完成職前課程」、「獲取教師證」、「就業表現」、「專業表現」及「社會對師資教育公平性的滿意度」等項

目。

根據這些項目，研究團隊發展出初步發展出 65 項指標，經由 3 次分區座談會，蒐集專家學者以及實務工作者的意見後，進一步形成 88 項指標，做為第 3 階段德懷術問卷的題目。在第 1 次德懷術專家審查後，建議新增 2 項指標，刪除 18 項指標，此一修訂結論，再提供做為第 2 次問卷內容，審查結果指標適切度已較第一次大幅提昇，共獲得 72 項指標；第 3 次問卷修訂的重點則在於進一步歸併指標數量，避免過多指標難以兼具執行上的實用性，最後確定的指標數量為 51 個。

(二)、以制度的公平及師資生對教育公平性的知覺與實踐能力為二大主軸

不同於其他子計畫，以各教育階段制度性的公平，為發展指標的主要考量，師資教育不僅有制度性的公平性必須檢視，更由於受教對象將與未來教育公平性與否，有著關鍵性的影響，因此於師資教育過程中，能否培養師資生具有察覺教育過程中存有影響公平性因素知覺外及舒緩教育不公平程度的能力，亦是本子計畫關注的焦點之一。

(三)、課程架構應賦予師資生更多關於知覺與實踐教育公平的能力

如上所述，師資教育公平性的檢視除了自身制度性的探討外，賦予學生更多的知覺與實踐能力，對整體教育公平性而言更具意義。而此種目的達成，課程架構顯然是居於關鍵地位，並且可在二方面著力。首先是提供更多理論視角，協助師資生能以更寬廣的視野，來看待學習不利兒童的成因，而非僅以心理學或個體因素來歸因學業成就，例如社會學或哲學等相關課程；另一方面增加實務課程比例，讓師資生在修課期間，參與更多弱勢兒童的課業輔導，親身體驗察覺各種的弱勢者困境，如何盤根錯結地歸結表現在教育的困境之上，並且進而了解教育公平於社會結構的再製的平衡過程中的重要性。

二、建議

(一)、除了公平指標外，師資教育的卓越發展亦需顧及

正如本子計畫標題所書寫的「卓越」與「公平」的師資培育制度，「卓越」與「公平」於師資教育制度中，必須同時予以考慮。培養卓越的師資，是建立公平教育的基礎，能讓所有的學童都擁有同樣優秀的師資，而非因此處在弱勢地位或地區，而只能承接較弱的師資群，而更加劇了弱勢的處境。

然而在指標的發展過程中，大多的指標均遭受到「公平」與「卓越」目的上難以二全的衝突，給予弱勢學生優惠措施，卻可能難以拔擢優秀的學生，專注於選取傑出的學生，而無法給予弱勢學生充足的機會。這些困境在分區座談會中，與會人已有過充分的討論，因而除非能有兼顧二者的指標，否則研究團隊最後主要集中在公平性指標的發展上，以符合整合型計畫的方向。因此建議可另行針對師資教育的卓越性指標進行研議。

(二)、公費制度可兼顧師資教育的公平與卓越發展

承上所述，卓越與公平應成為師資教育發展的二大方向，然而亦如上所提及，二者

往往存在著難以兼顧的困難。儘管如此，推行公費制度，卻是眾多學者一致認為能有效推動師資教育的公平與卓越發展。一則可藉由公費制度吸引優秀的學生就讀，二則弱勢學生亦可藉由獎學金的獲取安心就學，無需因經濟或其他原因，失去公平競爭的機會。

（三）、師資生的就業機會公平應予關注

因少子化的因素，國內教育市場急速萎縮，師資生一職難覓，造成此種現象的出現，固然有其不得不然的因素，然而地方政府著眼於財政的考量，更加劇了問題的嚴重性。換言之，在此波少子化的浪潮下，地方政府以財政上的理由，不但未能善用因減班減校所攢減下的經費，提高教師編制，更因產生超額教師的顧慮，而大量控管教師員額，代之以短期的代理代課，這一現象不僅不利於整體教育品質的提昇，更損及師資生就業機會的公平性。因而本案建議，因對學校代理代課教師的比率有一定比率的規範，適時適量的招考專任教師，以還師資生公平的就業機會，亦避免教師世代上的斷層。

（四）、應從事更多教育的基礎性研究與資料庫的建立

教育政策的推行需要有堅實的資料做為制訂的依據，然而我國對於基礎研究的能量，卻長期不足，特別是各種資料庫的建立，雖然這樣的現象，在近年來已有所改善。這樣的需求在研究團隊發展指標時，亦同樣面臨資料如何取得的困境，許多的指標在概念上確能做為師資教育公平性的檢視依據，然而其資料如何取得的質疑，卻又成為揮之不去的難題，因而建立全面、正確而又公開的教育基本資料庫，將能對我國的教育決策與教育研究品質，有實質且大幅的助益。

（五）、應進一步探究師資培育課程是否足以賦予師資生知覺與實踐教育公平的能力

在指標的發展過程中顯示，在「輸入」方面，師資培育課程不僅在「數量上」的充足與否，將攸關師資培育單位是否提供充足課程，以培育師資生基本的教學專業能力，以及協助師資生發展各自性向專長，此一部份將影響師資生日後的就業能力；並且在質量內容上，是否具備足以啟發師資生知覺與實踐教育公平能力的課程科目，其對教育公平性的影響層面，將擴及到日後這些師資生從事教職時，是否得以成為實踐教育公平性的助力抑或阻力，對此有必要持續針對師資培育課程與師資生公平素養之關聯性進行研究，以探查師資培育機構課程架構，及相關公平素養科目的設立情形，並進而了解師資生對教育公平的知覺與實踐能力。