

師資培育策略聯盟可行性指標 之研究

鄭勝耀* 蔡清田**

摘要

本研究旨在探索因應臺灣人口結構少子化與異質化的趨勢下，師資培育大學、教育行政主管機關，以及學校教學現場三者之間的合作關係，希冀師資培育大學之「培」與學校教學現場之「用」，能在教育行政主管機關的協助下達成均衡的發展。本研究先經由文獻分析、文件分析與焦點座談發展出師資培育聯盟28項因應策略，並據以形成研究調查問卷，問卷內容共分為職前師資養成、教育實習、教師資格檢定與甄選，以及教師專業發展等4大面向，針對師資培育大學、各縣市教育局，以及縣市國高中、小及幼稚園等研究對象進行問卷調查。本研究的主要發現為推動師資培育聯盟時的5項重要策略、2項可行策略與7項較有疑慮的策略。

關鍵詞：師資培育、策略聯盟、師資培育策略聯盟

* 鄭勝耀，國立中正大學課程研究所助理教授
電子郵件：kentcheng@ccu.edu.tw

** 蔡清田，國立中正大學課程研究所教授
電子郵件：ttcett@ccu.edu.tw

投稿日期：2007年11月13日；修正日期：2008年1月13日；接受日期：2008年3月19日

Contemporary Educational Research Quarterly
March, 2008, Vol.16 No.1, pp. 41-76

A Study on Fesible Indicators of the Teacher Education Strategic Alliance

Sheng Yao Cheng* Ching Tien Tsai**

Abstract

The purpose of the study is to investigate the possible cooperation among teacher education institutions, schools, and bureaus of education. The researchers attempt to setup a teacher education strategic alliance to balance the issues of demand and supply of teacher education right now in Taiwan. After conducting the literature review, documentary analysis, and focus group discussions, the investigators create 28 strategies for teacher education strategic alliance. Furthermore, the researchers form a set of questionnaires that include preservice teacher education, teaching practicum, qualification and accreditation, and teaching professional development and conduct the survey with bureaus of education, schools, and teacher

* Sheng Yao Cheng, Assistant Professor, Graduate Institute of Curriculum Studies, National Chung Cheng University

E-mail: kentcheng@ccu.edu.tw

** Ching Tien Tsai, Professor, Graduate Institute of Curriculum Studies, National Chung Cheng University

E-mail: tcctt@ccu.edu.tw

Manuscript recieved: Nov. 13, 2007; Modified: Jan. 3, 2008; Accepted: Mar. 19, 2008

education institutions. The major findings of the research are five important strategies, two feasible strategies, and seven questionable strategies.

Keywords: teacher education, strategic alliance, teacher education strategic alliance

壹、前言

臺灣師資培育制度在面臨少子化^①與異質化的衝擊之下，所必須面對的諸多問題與挑戰不亞於其他社會制度。首先，最大的問題便是教師供需關係的失衡。師資培育的開放、多元，促成了各大學設立師資培育中心以培育中小學師資，其目的雖為培育多元師資人才、透過自由市場競爭機制進而提升整體師資水準，但廣設師資培育中心與學齡人口減少的雙重效應之下，卻直接造成師資供需失調的問題，其中最為明顯的問題便是待業（流浪）教師數量的急速增加。師資培育大學所培育出的教師，如何能密切供為學校教學現場所聘用，又能夠同時兼顧師資素質，誠為一大關鍵所在。

其次，則是廢併校現象的影響。少子化影響所及，最直接的即是學校的廢除與整併。對於師資培育中心而言，少子化與國內就學人數逐年遞減的影響，使得培育師資的師範院校不斷的縮減招生名額，根據教育部中教司2005年的統計資料顯示，在未來三年內，教育部將要降低50%的師資培育率（教育部，2005）。而現有的師範校院也必須進行轉型，一方面升格或改名為「教育大學」，另一方面則必須尋求與其他大學整併或策略聯盟（蔡清田、鄭勝耀，2007）。各級中小學亦必須面對招生不足而招致廢除或與其他學校合併的問題。因此，師資培育大學如何與各級學校建立「培用合作」的策略聯盟關係，將是未來發展的重要方向之一。

第三，在我國人口結構少子化與異質化之變遷下，師資培育的課程與教學也必須要因應趨勢而進行調整與革新。在經濟全球化的影響之下，臺灣人口

① 焦點座談時曾有專家學者建議以「少子／女化」取代「少子化」，藉以代表性別平權，唯目前國內學界仍以「少子化」做為描述出生率遞減的現象的主要名詞，故本研究仍援引「少子化」為論述依據。

結構的日益多元化為不可避免之趨勢。因此，師資培育課程結構與內容也必須要更加多元化，除了因應未來多元族群的學生之外，進而建構更加精緻化的師資培育制度，以提升教師的教學品質與效能，因應未來小班小校的趨勢。師資培育大學如何與學校教學現場合作，建構革新化、多元化與在地化的師資培育課程，以強化教師的專業能力，進而與教育主管機關進行配合，創造有利於教師專業成長、提升教師素質的環境，也應是未來師資培育發展的核心。

在我國人口結構少子化與多元化的當下，師資培育的改革應建立政府、師資培育與學校之間更加緊密的連結，一方面使政府能夠掌握師資培育與學校的實際問題，另一方面，透過彼此之間的三向合作，方能落實師資培育課程與教學的整體革新，這樣的觀念便是「師資培育策略聯盟」的基礎信念。因此，本研究的目的是在於探討人口結構呈現少子化與異質化的現象下，教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場如何針對此人口變遷的情況，提出相因應的政策建議。透過文獻分析、文件分析、焦點座談，建構出發展臺灣師資培育合作聯盟之因應策略，並進而發展出研究問卷，針對師資培育大學、各縣市政府教育局，以及縣市國高中小及幼稚園等研究對象進行問卷調查，希冀藉由職前師資養成、教育實習、教師資格檢定與甄選，以及教師專業發展等4面向，來呈現在少子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。

貳、師資培育策略聯盟

一、師資培育策略聯盟的定義

本研究所提出之「師資培育策略聯盟」(Teacher Education Strategic Alliances)，旨在借用企業界自1970年以後所發展的「策略聯盟」(Strategic

Alliance) 的概念，強調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，又可稱之為夥伴關係 (partnership) (吳清山、林天祐，2005)；Porter與Fuller (1986) 更進一步指出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，而Harrigan (1988)、Lewis (1990) 與Freidheim (2000) 則主張策略聯盟為維持組織發展、促進多元進路、提升共同競爭力、衝破艱困時局的重要經營管理方法。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之共同目標。

若將策略聯盟應用在師資培育制度的建立上，Carroll (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學校教學現場當中的學習時間。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，因此必須要瞭解如何「與學校教學現場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夥伴」(NCTAF, 1996)。Feiman-Nemser (1998) 也支持同樣的看法，他曾經提出「教育實習輔導教師」(educative mentoring) 的概念，可以做為現今我國實習輔導教師的角色描述，其概念包含了：

(一) 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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 實習輔導教師應當有良好教學的洞察力。

(五) 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) 更進一步指出，建構師資培育大學與學校教學現場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分認同，而獲得更加深入的瞭解。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分認同的機會，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。

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。教育機構之間的策略聯盟，可以區分為以下三種型態：

(一) 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。

(二) 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况下，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。

(三) 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、各國師資培用策略聯盟的發展趨勢

若參照其他國家在「師資培用策略聯盟」的實踐經驗，我們可以發現美國著名教育學者John Goodlad（1990, 1994）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。在Holmes Group的5項主要建議中，也可以發現這樣的趨勢：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。

在荷蘭方面，Lunenberg、Snoek與Swennen（2000: 253）指出，由於小學和中學教師的短缺，荷蘭政府只好向停職教師、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3項問題：

（一）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。

（二）學校能否提供強力並且啟動性的學習環境。

（三）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。

有鑑於此，荷蘭教育當局的发展與改革方向有三 (Lunenberg, Snoek, & Swennen, 2000: 255-257)：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)，初始能力所代表的是專業教師的最低標準。為此，荷蘭計畫發展對於教師能力評量的一套可靠評量工具，亦即荷蘭政府計畫發展能力本位課程與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應能夠提供課程、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應能夠提供教育議題與專業發展的能力培養。換言之，荷蘭教育所發展的教師成長計畫，學校在教師資培育的過程中在未來將扮演更加積極介入的角色。3. 師資培育專業標準 (Professional Standard for Teacher Educators)：荷蘭是歐洲各國當中，第一個設立師資培育者專業標準的國家，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。

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，香港將各大學與40所中小學結合成為夥伴，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，指的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（李子建、趙志成，1998）。

歸納美國、荷蘭與香港近年來所推行的「師資培育策略聯盟」，可以發現師資培育大學與學校教學現場兩者之間彼此緊密的關係；荷蘭政府對師資培育專業水準的堅持，更可以看出教育主管行政機關、師資培育大學與學校教學現場三者之間「共生的夥伴關係」，需要彼此互相合作，以達成「合作的變革」。

參、研究設計與實施

一、研究方法

本研究主要採文件分析、焦點座談與問卷調查三種方式進行資料的蒐集、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）焦點座談

本研究先後於2006年9月16日在花蓮教育大學、2006年9月23日在中正大學、2006年9月30日在臺灣師範大學、2006年11月24日在教育部舉辦4場的焦點

座談，4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。

（三）問卷調查

本研究編擬「人口結構變遷與師資培育合作聯盟策略之研究問卷」，施測的對象將包含：1.師資培育大學、2.教育行政機關^②、3.學校教學現場三層機構，以蒐集並瞭解日前各級師資培育機構相關人員對於本研究問題之看法。

二、研究步驟

本研究可區分為5個階段（詳見圖1），首先透過文件分析與文獻分析，瞭解師資培育日前的供需關係、課程與教學的現況，以及師資培育機構、學校教學現場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、學校教學現場校長等，針對上述問題進行討論並提出建議，以做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，並以專家座談編擬「人口結構變遷與師資培育合作聯盟策略之研究問卷」，分別調查師資培育大學、教育行政機關與學校教學現場的人員與教師的意見。最後整合文件分析、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。

^② 依據多位專家在焦點座談中的建議：教育行政主管機構的問卷發放僅需包含地方教育主管機關，至於中央教育主管機關的意見可以在焦點座談的討論中呈現。

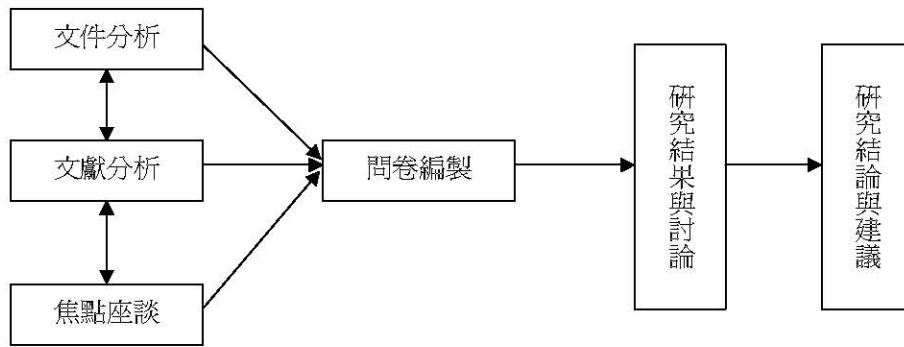


圖 1 研究程序圖

三、研究對象

本研究進行問卷調查的包括師資培育大學之師資培育中心、各縣市教育行政機關，與各縣市高中、高職、國中、國小、幼稚園。詳細抽樣情形如下：

(一) 師資培育中心：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1位，共計225份問卷。

(二) 教育行政機關：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1位，共計75份問卷。

(三) 各級學校：抽取全臺灣25縣市公私立高中、高職、國中、國小、幼稚園各1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1位，共計1,250份。

四、研究工具

(一) 焦點座談與研究問題的釐清

師資培育教育的範疇大致可分為：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4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學校教學現場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，故本研究最初的調查問卷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、培用合作關係與師資培育大學之定位6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，邀請師資培育大學的學者、教育行政主管機關的相關業務人員，以及各級學校教學現場校長，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、臺北、教育部4地舉辦4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探討人口結構變遷下師資培育政策之轉變。

從上述4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4大面向。除此之外，各方專家學者們對於在少子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）研究問卷的建構

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育合作聯盟策略之研究問卷」，並分別針對師資培育大學、教育行政機關與學校教學現場的責任與工作特性的差異，分別編製「人口結構變遷與師資培育合作聯盟策略之研究問卷」（師資培育大學版）、「人口結構變遷與師資培育合作聯盟策略之研究問卷」（教育行政機關版）、「人口結構變遷與師資培育合作聯盟策略之研究問卷」（學校教學現場版）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：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4個部分。

五、分析架構

本研究經過文件分析、焦點座談與問卷編制後，經過綜合歸納、反省思考與歸納後，形成研究整體分析架構圖（詳見圖2）。培育卓越優質師資的基石在於教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場三方面實踐的重要性指標^⑤與可行性指標。透過描述統計、單因子變異數分析與事後考驗等統計分析，除提出職前教育、教育實習、教檢教甄與專業發展4面向的重要性指標與可行性指標外，並提出推行師資培用聯盟較有疑慮的策略，以期達成邁向培育卓越優質師資的重要目標。

六、問卷回收

表2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%，學校教學現場的回收率為58.8%，以全國性的問卷調查而言，具有相當不錯的水準。

⑤ 本研究旨在針對師資培用策略聯盟的可行性進行研究，重要性指標的意義在於與可行性指標形成對話，特別當重要性指標與可行性指標有所衝突時，可以視為教育行政當局在執行師資培用策略聯盟時可以特別注意的「較有疑慮的指標」。

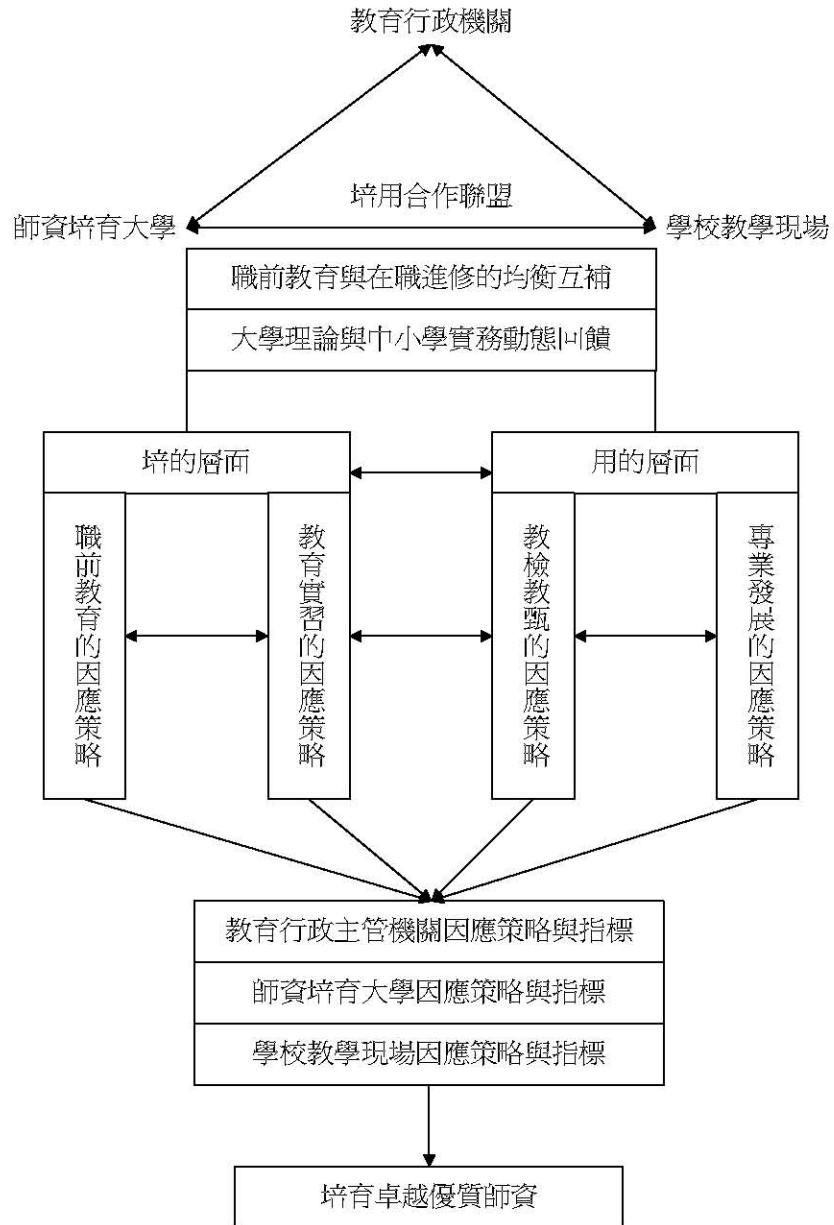


圖 2 分析架構圖

表 2 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	學校教學現場
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%

肆、結果分析與討論

本研究先經由文件分析與焦點座談提出師資培用聯盟因應策略，再將上述師資培用策略經由研究問卷方式進行資料蒐集，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」之間的「同」與「異」提出建議，並以「較有疑慮的策略」做為審慎評估的重要依據，以做為卓越優質師資政策之參考。

一、師資培用策略聯盟因應策略

本研究依據文件分析與焦點座談的研究初步發現，提出師資培用合作聯盟實踐的4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等28項的因應策略。

（一）職前教育的因應策略

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、彈性化的師資培育政策與相關配套措施。

2.師資培育大學因應未來人口結構之變遷，規劃與開設多元、彈性化的課

程、教學與評量。

3.各師資培育大學與學校教學現場密切合作，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.師資培育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.師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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.各師資培育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，以因應少子化與異質化的教學情境。

7.師資培育大學與學校教學現場透過指導與交流之合作關係，共同建立典範教學示例。

8.各師資培育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。

（二）教育實習的因應策略

1.教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場應合作建立「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.師資培育大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平臺，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、師資培育大學與學校教學現場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育合作關係。

（三）教師資格檢定與教師甄選的因應策略

1.教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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資培育大學、學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場應規劃合聘、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）教師專業成長的因應策略

1.學校教學現場應鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師資培育大學合作建立多元證照與學位制度。

2.師資培育大學應提供少子化與異質化下的專業素養與教學輔導知能，以做為建置相關換證制度之參考。

3.師資培育大學與學校教學現場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.師資培育大學與學校教學現場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.師資培育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.師資培育大學應建置多元文化諮詢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、師資培育大學與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場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.師資培育大學應強化輔導責任區之功能，以協助提升學校教學現場教師專業發展及因應未來變遷之能力。

二、師資培用策略聯盟重要性指標分析

(一) 師資職前養成

1.教育行政主管機關

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3.25~3.61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，本研究提出的重要性指標如下：(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)師資培育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)各師資培育大學與學校教學現場密切合作，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)

師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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

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3.19~3.52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，本研究提出最具重要性指標如下：(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)師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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. 學校教學現場

學校教學現場在師資職前養成因應策略的重要性分數介於3.16~3.46之間，本研究提出的最具重要性指標如下：(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)師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場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)「師資培育大學與學校教學現場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，此因應策略在學校教學現場認知的重要性程度較低，為3.25。

(二) 教育實習

1. 教育行政主管機關

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3.23~3.45之間，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：(1)教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場應合作建立「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

師資培育大學在教育實習因應策略重要性的分數介於3.15~3.44之間，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：(1)教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場應合作建立「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. 學校教學現場

學校教學現場在教育實習因應策略重要性的分數介於3.20~3.32之間，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：(1)教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場應合作建立「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)師資培育大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平臺，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、師資培育大學與學校教學現場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3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

1. 教育行政主管機關

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3.20～3.36之間，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：(1)教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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

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3.23～3.56之間，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：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. 學校教學現場

學校教學現場在教師資格檢定與甄選因應策略重要性的分數介於3.22～3.54之間，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：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、師資培育大學與學校教學現場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3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

1. 教育行政主管機關

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3.28~3.66之間，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：(1)學校教學現場應鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師資培育大學合作建立多元證照與學位制度；(2)教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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

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3.14~3.42之間，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：(1)師資培育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、師資培育大學與學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場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. 學校教學現場

學校教學現場在教師專業發展因應策略重要性的分數介於3.13~3.37之間，在學校教學現場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：(1)師資培育大學與學校教學現場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)師資培育大學應建置多元文化諮詢輔導

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、師資培育大學與學校教學現場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。

4.三者差異比較的分析與討論

教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場三者對教師專業發展因應策略的重要性差異比較分析結果（參見表3），在題號7、題號19、題號25與題號27四題產生顯著性的差異。題號19建議的因應策略為「學校教學現場應鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師資培育大學合作建立多元證照與學位制度」，事後比較的結果發現，學校教學現場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、師資培育大學與學校教學現場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」，事後比較的結果發現，學校教學現場給予的重要性分數較低，質化資料亦發現現場教師對教師專業評鑑仍抱持懷疑的態度。題號27建議的因應策略為「教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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」，事後比較的結果發現，學校教學現場給予的重要性分數較低，質化資料亦發現現場教師對此策略持較為保守的態度。

三、師資培用策略聯盟可行性指標分析

（一）師資職前養成

1.教育行政主管機關

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3.25~3.55之間，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

表3 師資培育策略聯盟重要性指標描述統計與差異分析摘要表

編號	研究問題	整體	教育行政主管機關	師資培育大學	學校教學現場	差異分析 (F 值)
7	師資培育大學與學校教學現場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**
19	學校教學現場應鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師資培育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**
25	教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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。	3.3655 (.63943)	3.66 (.479)	3.42 (.594)	3.3351 (.65404)	6.111**
27	教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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**

*p < .05 ; **p < .01 ; ***p < .001

可行性指標如下：(1)師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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)師資培育大學與學校教學現場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

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2.96~3.19之

問，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：(1)師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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)師資培育大學與學校教學現場透過指導與交流之合作關係，共同建立典範教學示例。

不過，更值得注意的是，分析師資培育大學的回收問卷，我們也發現幾項可行性較有疑慮之指標：(1)各師資培育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。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「各校師資培育定位各異，要合作整合非常困難」，可能是造成實踐上之疑慮所在。

3. 學校教學現場

學校教學現場在師資職前養成因應策略可行性的分數介於3.05～3.25之間，在學校教學現場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：(1)師資培育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)師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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

1. 教育行政主管機關

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3.16～3.32之

問，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：(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)師資培育大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平臺，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

師資培育大學在教育實習因應策略可行性的分數介於2.79~3.19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；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：教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場應合作建立「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。

不過，在師資培育大學的教育實習因應策略方面，本研究亦提出可行性較有疑慮之指標如下：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。在問卷的開放問題中，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. 學校教學現場

學校教學現場在教育實習因應策略可行性的分數介於3.01~3.21之間，在學校教學現場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：師資培育大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平臺，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

1. 教育行政主管機關

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2.86~3.11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；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：教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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。

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：(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、師資培育大學與學校教學現場應規劃合聘、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。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

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2.86~3.25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：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。

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：教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場應規劃合聘、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. 學校教學現場

學校教學現場在教師資格檢定與甄選因應策略可行性的分數介於3.03～3.31之間，在學校教學現場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：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

1. 教育行政主管機關

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3.16～3.41之間，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：(1)師資培育大學與學校教學現場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)師資培育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

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2.97～3.29之間，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：(1)師資培育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、師資培育大學與學校教學現場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。

不過，在師資培育大學的教師專業發展因應策略方面，本研究亦提出可行性較有疑慮之指標如下：師資培育大學應提供少子化與異質化下的專業素養與教學輔導知能，以做為建置相關換證制度之參考。

3. 學校教學現場

學校教學現場在教師專業發展因應策略可行性的分數介於2.97~3.29之間，在學校教學現場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：(1)師資培育大學與學校教學現場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)師資培育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)「較有疑慮指標」的提出

教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場三者師資培育策略聯盟的可行性差異比較分析結果，在「各師資培育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」、「師資培育大學應提供少子化與異質化下的專業素養與教學輔導知能，以做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」等7項策略產生顯著性的差異（詳見表4）。事後比較的結果發現如下：在「各師資培育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」與「師資培育大學應提供少子化與異質化下

表 4 師資培育策略聯盟可行性指標描述統計與差異分析摘要表

編號	研究問題	整體	教育行政主管機關	師資培育大學	學校教學現場	差異分析 (F 值)
2	師資培育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	各師資培育大學與學校教學現場密切合作，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	師資培育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	師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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**
7	師資培育大學與學校教學現場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	各師資培育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**

表 4 師資培用策略聯盟可行性指標描述統計與差異分析摘要表 (續)

編號	研究問題	整體	教育行政主管機關	師資培育大學	學校教學現場	差異分析 (F 值)
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	師資培育大學針對人口結構變遷之狀況，積極建立資訊分享互動平臺，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*
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***
18	教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場應規劃合聘、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*
19	學校教學現場應鼓勵教師進修第二專長，並與教育行政主管機關、師資培育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	師資培育大學應提供少子化與異質化下的專業素養與教學輔導知能，以做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*
24	師資培育大學應建置多元文化諮詢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*

表 4 師資培用策略聯盟可行性指標描述統計與差異分析摘要表 (續)

編號	研究問題	整體	教育行政主管機關	師資培育大學	學校教學現場	差異分析 (F 值)
27	教育行政主管機關、師資培育大學與學校教學現場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*

* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$

的專業素養與教學輔導知能，以做為建置相關換證制度之參考」策略上，師資培育大學教學現場給予的可行性分數較低，質化資料亦發現師資培育大學對此策略持較為保守的態度；在「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」策略上，教育行政主管機關給予的可行性分數較低，質化資料亦發現教育行政主管機關對此策略持較為保守的態度；在「三者培用合作聯盟應推動教師專業評鑑制度，以保優汰劣」策略上，教學學校現場給予的可行性分數較低，質化資料亦發現教學學校現場對此策略持較為保守的態度。

伍、結論與建議

在教育資源有限的情況下，如何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，進一步有效地提升教育品質與強化組織學習的動力，是臺灣目前師資培育改革的重要議題。本研究提出以「師資培用策略聯盟」來做為師資培育改革的重要方向，其意涵係指師資培育大學、教育行政主管機關，以及學校教學現場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」與學校教學現場之「用」能達至均衡的發展。歸納美國、荷蘭與香港近年來所推行的「師資培用策略聯盟」，可以發現師資培育大學與現場教學學校兩者之間彼此緊密的關係；荷蘭政府對師資培育專業水準的堅持，更可以看出教育主管行政機關、師資培育大學與現場教學學校三者之間「共生的夥伴關係」，需要彼此互相合作，以達成「合作的變革」。

本研究透過文獻分析、文件分析、焦點座談，建構出發展臺灣師資培用合作聯盟之因應策略，共可分為4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；並針對師資培育大學、各縣市教育局，以及縣市國高中及幼稚園等研究對象進行問卷調查。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%，學校教學現場的回收率為58.8%。

本研究的主要發現與結論如下：未來師資培用策略聯盟之政策建議應最優先關注於2項「可行性策略指標」，即師資培育大學、教育行政主管機關，以及學校教學現場三者皆認為於「師資職前養成」面向中，指標：「師資培育大學就教材教法、教育實習、班級經營、輔導實務等課程與學校教學現場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：「師資培育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2項「可行性策略指標」最優先進行規劃。

未來師資培用策略聯盟之政策建議亦應優先重視5項「重要性策略指標」，即師資培育大學、教育行政主管機關，以及學校教學現場三者皆認為「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」、「師資培育大學應與學校教學現場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』」以及「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5項「重要性策略指標」優先進行規劃。

另外值得注意的是，未來師資培用策略聯盟之政策建議，宜針對7項較有疑慮之策略指標部分進行深入探究、溝通協調，提出相關政策與配套措施，以減少疑慮。在「各師資培育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」、「師資培育大學應提供少子化與異質化下的專業素養與教學輔導知能，以做為建置相關換證制度之參考」等策略上，經變異數分析與事後比較發現，師資培育大學對上述4項指標存有較為保守的態度，與4次專家焦點座談的結果相同；而教育行政主管則在「三者培用合作聯盟應規劃合聘、共聘教師制度」與「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2項指標抱持較為保守的態度，同意的意見也反映在前4場的專家焦點座談；至於教學學校現場則在「三者培用合作聯盟應推動教師專業評鑑制度，以保優汰劣」策略上表現較為批判的態度，質化資料也強調教師專業評鑑的相關配套措施尚未建立，不可貿然實施。

參考文獻

- 吳清山、林天祐（2005）。教育名詞解釋：人口少子化。《教育研究月刊》，135，155。
- 李子建、趙志成（1998）。邁向優質學校教育：香港《躍進學校計劃》的特色。香港：香港中文大學教育研究所。
- 教育部（2005）。教育施政主軸行動方案（94年修正版）。臺北：教育部。
- 蔡清田、鄭勝耀（2007）。我國人口變遷教育政策之研究：師資培用合作聯盟策略研

- 究。教育部中等教育司專題研究計畫成果報告 (PG9506-0624)。嘉義縣：國立中正大學師資培育中心。
- 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.
- Freidheim, C. J. (2000). *The trillion-dollar enterprise-How the alliance revolution will transform global business*. New York: Perseus Books.
- Goodlad, J. I. (1990). *Teachers for our nation's schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goodlad, J. I. (1994). *Educational renewal: Better teachers, better schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Harrigan, K. (1988). Strategic alliances and partner asymmetries. *Management International Review*, 28, 53-72.
- Holmes Group (1986). *Tomorrow's teachers: A report of Holmes Group*. East Lansing, MI: Author.
- Lewis, J. D. (1990). *Partnerships for profit: Structuring and managing strategic alliances*. New York: Free Press.
- Lunenberg, 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.
- Porter, M., & Fuller, M. (1986). Coalitions and global strategy. In M. Porter (Ed.), *Competition in global industries* (pp. 315-344). Boston: Harvard Business School Press.