

第五章 結論與建議

本研究旨在以臺北市私立高職教師為對象，探究各校受少子化衝擊，所造成的影響情形，並瞭解教師對於少子化所提出因應對策之意見。研究者首先蒐集、探討少子化與私立高職學校因應對策之相關文獻，再依據文獻探討結果，設計研究架構，其間進行專家內容效度，以得到諮詢專家群之意見與看法，並根據專家群之意見與看法修訂後進行預試，再對預試問卷進行分析與題目刪減。最後，編製「私立高職教師因應少子化之意見調查研究問卷」，並以臺北市私立高職教師為樣本實施調查。

最後本研究根據上述問卷調查、分析及文獻探討，歸納成結論，並作成建議，期能提供教育相關單位及學校，作為將來私立高職學校因應少子化之對策擬訂的重要參考。

第一節 結論

本研究之調查結果經統計分析之後，其結果已如前章所述，本節茲依據統計分析結果，對應本研究之研究目的與待答問題，並將主要研究發現歸納為下述結論：

壹、少子化對臺北市私立高職學校造成普遍招生不足之影響

- 一、約有近七成的臺北市私立高職學校面臨招生不足額之情形。
- 二、約有近半數的臺北市私立高職學校為因應少子化目前有明確的招生策略。

貳、少子化對臺北市私立高職造成部分類科縮減之影響

- 一、約有近八成的臺北市私立高職學校部份類科面臨逐漸縮減的情

況。

二、約有近七成的臺北市私立高職學校為因應少子化目前有明確的類科調整方案。

參、少子化對臺北市私立高職的閒置教室與設備目前尚未有明顯的影響

一、約有近八成的臺北市私立高職學校目前無空教室閒置的情況的情況；而近九成則無實習工廠相關設備閒置的情況。

二、約有近六成的臺北市私立高職學校目前尚無為因應少子化有明確的閒置資源—「空教室」運用方案；而近七成則無明確的閒置資源—「實習工廠相關設備」運用方案。

肆、少子化對臺北市私立高職的未來經營型態將產生影響

一、約有近八成的臺北市私立高職學校目前尚無為因應少子化有清楚的學校轉型方案。

伍、臺北市私立高職教師在因應少子化對策的意見中，認為迫切重要之作法共有六項

一、招生策略方面的作法有兩項

(一) 提供充足的工讀或工作機會，輔導學生半工半讀。

(二) 設置專人或專責單位來輔導學生就業（例：就業輔導組）。

二、類科調整方面的作法有兩項

(一) 調查產業實際人才需求，進而調整類科或增設相關類科。

(二) 利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合。

三、閒置資源運用方面的作法有一項

將空教室作為專科教室（音樂、外語、美術、電腦等）之用。

四、學校轉型方面的作法有一項

轉型為具產學合作特色之學校。

另外，在學校轉型方面根據教師作答的結果得知，有三項的作法未達顯著或 t 值為負，故將來學校在進行學校轉型的相關作法中，可斟酌剔除下列三項作法：

- (一) 學校若無法以原有經營型態運作，應與鄰近學校進行整併。
- (二) 學校應轉型為綜合高中。
- (三) 學校應轉型為技術訓練中心。

陸、部分不同背景因素之臺北市私立高職教師，在因應少子化的意見上有顯著差異

本研究發現不同性別、年齡、最高學歷、現任本校服務年資、現任職務的臺北市私立高職教師，在因應少子化（招生策略、類科調整、閒置資源運用、學校轉型）的意見上有顯著差異，其說明如下：

一、「招生策略」層面

- (一) 女性教師的認同感是高於男性教師。
- (二) 服務年資為「5 到未滿 15 年」者的認同感顯著高於服務年資為「未滿 5 年」、「15 年以上」之教師。
- (三) 職務為「教師兼導師」者的認同感顯著高於職務為「專任教師」、「教師兼主任」、「教師兼組長」之教師。

二、「類科調整」層面

- (一) 職務為「教師兼導師」者的認同感顯著高於職務為「教師兼組長」之教師。

三、「閒置資源運用」層面

- (一) 服務年資為「未滿 5 年」者的認同感顯著高於服務年資為「15 年以上」之教師。
- (二) 職務為「專任教師」、「教師兼組長」者的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」之教師。

四、「學校轉型」層面

(一) 女性教師的認同感是低於男性教師。

(二) 年齡為「26-35 歲」、「36-45 歲」及「46 歲以上」者的認同感顯著高於年齡在「25 歲以下」之教師。

(三) 服務年資為「未滿 5 年」者的認同感顯著高於服務年資為「15 年以上」之教師。

(四) 職務為「專任教師」、「教師兼組長」者的認同感顯著高於職務為「教師兼導師」、「教師兼主任」之教師。

第二節 建議

本節茲依據結論及研究心得，分別針對教育主管機關、學校單位以及未來研究方向提出下列建議：

壹、對教育主管機關之建議

邇來，由於政府為求教育之普及化，加上教育資源與社會需求的考量下，政府大力鼓勵私人捐資興學及設校興學；迄今，已有為數可觀的私立學校遍及全台。我國的私立學校容納了後期中等教育及高等教育絕大部分的學生，並在教育體系中扮演不可或缺的角色，也發揮了其應有的功能。而教育乃公眾之事，提供人民接受教育機會亦是我國憲法所保障人民之權利，更為政府所關注的施政項目之一。而研究者就研究結果的發現，加上個人些許心得與想法，期望能給予教育主管機關將來針對私立高職學校，一些因應少子化政策上的建議。

一、招生總量管制原則應更具體與準確化

根據研究結果發現，臺北市有半數以上的私立高職學校面臨招生不足額情形，其中更可發現學校經營規模大者恆大，小者更小的嚴重

落差趨勢。教育主管機關雖本著協助並輔導高級中等學校健全發展與轉型，推動高中職學校社區化、精緻化之理想，亦頒布了「臺北市高級中等學校招生審核原則」(參見附錄八)，並擬定相關招生審核原則，但在實際層面可發現，私立高職學校招生不足額的情況仍舊嚴重，故若以目前的招生缺口仍無法以國中畢業生補足，或可採行擴大招生對象的方式，避免招生不足額問題持續惡性循環下去，將影響學校的經營以及學生受教的權益。

二、協助並輔導私立高職進行類科調整與產業需求調查

根據研究結果發現，臺北市私立高職學校普遍在類科上的調整十分頻繁，應避免學校盲目設科與增班，卻讓學生畢業後無法學以致用或與產業脫節。故教育主管機關應考量產業未來趨勢，促進學校與相關產業結合，滿足產業人力需求，讓類科課程能與產業實務連結，建立相關產業資訊平台供學校做為類科調整之參考。

三、儘早擬定職校閒置教室與實習設備相關運用方案

根據研究結果發現，目前臺北市私立高職學校閒置教室與實習設備的情形雖不普遍，但這是將來勢必要面對的問題。而近年來教育主管機關對於中小學階段的學校，擬定了相當多的閒置資源運用方案，甚至還有補助款項，而在高職部分卻未見其文。高職與國中小不同的地方在於，職校有實習工廠與設備問題，這些設備的去留與實習工廠空間的運用，也都值得教育主管機關深思與探討。

四、私立高職學校之轉型應放寬設限

根據研究結果發現，臺北市私立高職學校有逐漸轉型之趨勢，目前已有轉型為單科專門職業學校的案例—私立開平餐飲職業學校，而礙於私立學校法的限制，學校本身要進行轉型時困難重重。若教育主管機關能訂定相關高職逐步轉型期程，讓學校能跟著教育政策走，而不會綁手綁腳，以面對未來國際教育市場開放、產業變遷的潮流，預

先進行相關規劃研議，並擬訂具體配套措施，俾能使得私立高職學校的轉型更加順遂。

貳、對學校單位之建議

私立高職學校在我國後期中等教育階段，扮演著重要的角色，而絕大多數的私立學校辦學者，也都是本著自身之辦學理念奉獻於教育事業，值得肯定。研究者在進行問卷調查時，在與臺北市某所私立高職學校的教務主任聯繫間發現，原來私立高職學校正為少子化的問題而求救無門，還非常興奮的要求研究者趕緊將問卷寄發，進而想了解本研究如何解決少子化問題，這給了研究者在研究進行上莫大的動力，至此根據研究調查結果，回應所有關心少子化的學校單位一點個人淺見，其建議如下：

一、招生勿僅以入學獎學金為標榜，更應重視學生的真正需求

根據研究結果發現，在招生策略的題項中，以「本校應提供高額的獎助學金給表現優異的學生」認同感為最低，而研究者曾於臺北市某所私立高職學校任職，也瞭解到許多學校都以「入學獎學金」作為吸引優秀學生入學的誘因，但待學生入學後，學校卻無法滿足學生的真正需求，致使部分學生常在私立高職學校進出，沒唸幾學期就辦理轉學，這對學校的長期經營也是一大損失。

是故，從本研究可發現，就老師的立場發現，學生其實注重的是學校是否能「提供充足的工讀或工作機會，輔導學生就業」或「設置專人或專責單位來輔導學生就業」等以就業為導向的需求。而在少子化的影響下，學校間的招生競爭更是激烈，故學校也應講求招生行銷專業，讓品牌形象深植家長及學生心中，塑造一個信賴的印象，並吸引家長前來探聽與了解學校的辦學理念；或可聘請資深的媒體工作者，專門從事學校的行銷工作，負責推廣教育業務，降低老師的招生壓力，以致力於教學工作上，預期會對學校的競爭力大有助益。

二、類科調整需注重產業變遷

根據研究結果發現，在類科的調整上，以「應調查產業實際人才需求，進而調整類科或增設相關類科」、「利用學校本位課程，將適合之類科進行課程整合」之認同感最高，故學校切勿盲目設科，應以實際的產業變遷作為調整類科的依據；在學校本位課程的發展上，應考量配合國家發展需求、結合地區產業特色、考量產業結構人力需求、合乎目前求職求才現況與其他學校類科設置情形與招生情形等因素，將適合之類科進行課程整合，以避免相同性質的類科重複設科，藉由設科調整及課程規劃，協助學校建立辦學特色並達成教學品質精緻化的目標，並成為將來學生入學選校的考量因素。

三、閒置空間與實習工廠設備需進行調查與研擬相關運用方案

根據研究結果發現，近八成的臺北市私立高職教師認為目前尚未有或不清楚學校閒置教室與設備的情況，故學校單位應主動詳細調查校內閒置教室與設備的情況，並報送教育主管機關以利統計。而認為以「應將空教室作為專科教室（音樂、外語、美術及電腦等）之用」、「應將空教室作為辦公空間調整之用」之認同感最高，可發現目前普遍私立高職之專科教室空間使用不足，以及辦公室空間恐過於擁擠，將來臺北市私立高職學校在閒置資源運用方案的擬定中，可以其作為主要的參考依據。

四、學校應及早擬定學校轉型相關方案

根據研究結果發現，目前僅約有近九成的教師認為學校為因應少子化目前沒有或不清楚學校的轉型方案，故學校可在校務會議時將此方案作為討論提綱，以集思廣益，並讓學校全體成員能一同參予。學校轉型方面以「應轉型為具產學合作特色之學校」、「應轉型為社區大學」策略之認同感最高，目前私立高職正值組織變革與轉型經營之際，如何建立優質化、特色化的學校亦是當務之急，故私立高職學校若無法以原有型

態繼續經營，則可作為將來學校轉型方案的參考依據。

參、對未來研究方向之建議

一、在研究對象方面

本研究以臺北市私立高職學校的專任教師、教師兼導師、教師兼主任及教師兼組長共四項為取樣對象，未來的研究可加入校長及董事會成員，藉以瞭解學校上級主管單位的意見。

另外，由於將來少子化對後期中等教育階段的學校影響甚鉅，故可將高中、高職一併納入，並可鎖定偏遠地區（如花東地區）的學校作一調查。

二、在研究內容方面

由於本研究所探討的主題為「臺北市私立高職教師因應少子化之意見調查研究」，而少子化與因應對策之國內外相關文獻的蒐集上相當有限，故本研究在文獻探討的資料蒐集中，且大多以國內文獻為主，將來亦可參考國外的作法（例如日本、香港、韓國等），俾使文獻資料更具完整。

再則，本研究所指之私立高職因應對策僅針對「招生策略」、「類科調整」、「閒置資源運用」及「學校轉型」等面向作為探討的範疇，而在「師資供需」、「教育政策」及「教師招生壓力」方面也深受少子化影響，故在未來研究時，可以考慮納入更多的研究內容，以獲致更深入而有價值的結果與發現。

三、在研究方法方面

本研究採用量化的問卷調查法，在未來的研究，可考慮利用觀察、訪談等質性研究的方法，針對「量」的研究中具有顯著差異的題項，進行更深入探討，採質量並重、相互補充的方法，或可使研究結果更臻完

善。

四、問卷回收方面

另外，本研究雖對臺北市私立高職學校的教師進行普查，但問卷之回收率在教育系統中實屬偏低，恐因私立學校之教師工作繁忙加上壓力較大，故無法全力配合問卷的填寫，為本研究遺珠之憾。未來研究者可提供填答者較高之誘因，或試著採行其他方式以提高問卷的回收率。

五、研究工具方面

本研究屬初探性的研究，所用之「私立高職教師因應少子化之意見調查研究問卷」，係研究者參酌相關文獻後之自編問卷，至於題目呈現的方式與內容是否有不夠周延之處，尚待未來研究者進一步的研析。

