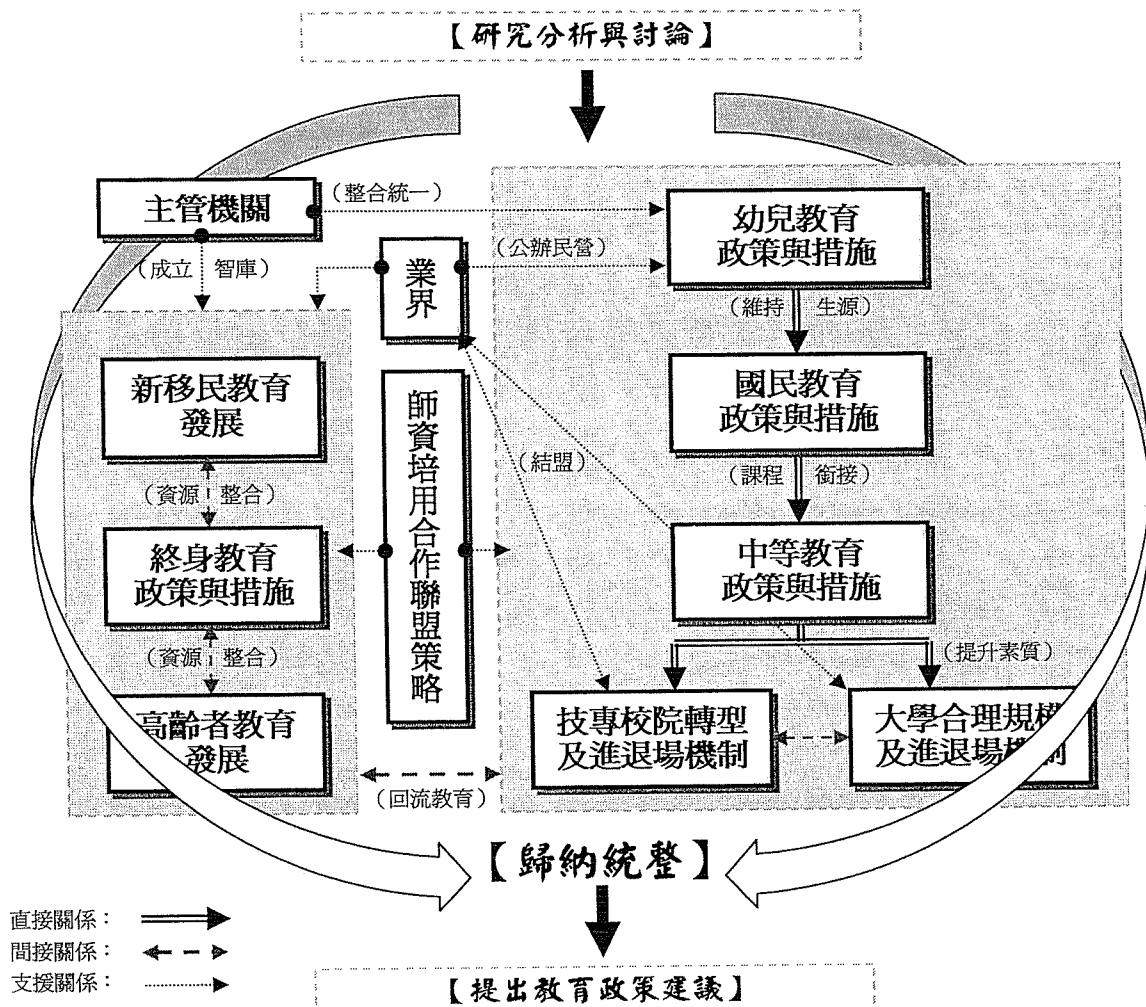


第五章 結論與建議

第一節 研究發現

綜合整理幼兒至終身教育的研究發現後，本計畫再歸納統整各研究間的縱向關連與橫向聯繫。基於幼兒、國民、中等、技職與大學教育均屬於國家現行體制內的教育系統，且人口結構變遷中的少子化現象首先衝擊幼兒教育後，會逐漸影響後續的國民、中等、技職與大學教育系統，是以有直接向下的影響關係，而大學與技職因屬於同學齡的教育體制，故彼此間也具有橫向的互動關連與市場競爭的間接關係。反觀另一群社會教育體系，包括新移民、高齡與終身教育，基於均屬於非正規教育的系統，所以在未來也將受到衝擊。此三大教育系統界線較為模糊，故在有限的資源下，除了須整合外，另需透過彼此間的互惠影響且排除資源搶奪競爭，才是邁向新紀元的發展契機。然此三大系統在發展的同時，除了資源、制度需予以分配整合外，業界關係與師資素質更是不可或缺的關鍵因素。因為需藉由良好的產學互動與師資培用政策，才能創造更符合業界需求的人才，以及更精緻的教育品質。因此，產學合作與師培策略的良窳，將會影響到各階段教育系統的成效。本整合型計畫歸納統整示意架構如圖十六所示：



圖十六、整體計畫歸納統整示意架構圖

子計畫一、幼兒教育政策與措施研究發現

一、國內少子化幼兒教育政策實施的現況

(一) 國內少子化幼兒教育政策實施的現況問題可彙整為四個面向，包括幼托整合、扶弱計畫、國教向下延伸一年及幼兒教育卷。首先須改善下列問題：

1. 幼托整合年齡層分界未明，無專責部門設立，教保師師資培育課程尚未見配套措施，公私立幼托園所評鑑輔導制度標準不同，公私立幼托園所教保師薪資與福利懸殊太大。
2. 扶弱計畫每學期給予的就學補助幫助不大，單親家庭及特殊境遇家庭幼兒尚未納入計畫。
3. 國教向下延伸一年尚無法提供全體參與對象均免費教育。
4. 家長領幼兒教育券後實際使用情形與幫助何在？尚缺真實評估。

(二) 兒童照顧可彙整為七個面向，包括兒童托育服務、提昇教保人員專業素養、親職假、各項津貼與補助措施、課後照顧、單親家庭支持系統以及公辦民營化。首先須改善下列問題：

1. 目前尚未提供家長完整且安全之職業保母人力資料庫。
2. 公私立托育人員素質不一，政府對於兒童照顧諮詢服務尚未完善。
3. 家長對於親職假政策內容現況不太清楚，企業缺乏親職假之支持度。
4. 目前尚未規劃補助人工受孕費用、購屋或購物優惠方案以及特殊幼兒津貼，所以給予補助金只治標未治本。
5. 公幼老師不願課後留園，外聘老師品質不一。
6. 缺乏社會支持網絡給予單親家庭直接的扶持。
7. 政府公文往返作業往往費時，企業附設托兒所立案困難。

二、國內及國際現況探討與問題分析比較

國外既有、但國內尚缺乏的因應少子化政策措施彙整如下：

- | | |
|-----------------|------------------|
| (一) 幼托整合設立專責部門 | (八) 發放特殊幼兒津貼 |
| (二) 教保合一制度 | (九) 購屋或購物優惠方案 |
| (三) 3~6歲免費學齡前教育 | (十) 提供0~3歲免費托育服務 |
| (四) 成立兒童照顧諮詢中心 | (十一) 提供學後及假日照顧 |
| (五) 改進師資培育課程 | (十二) 給予現金補助 |
| (六) 補助在職進修或訓練 | (十三) 委託民間團體 |
| (七) 提高教保人員薪資與福利 | (十四) 獎勵企業附設托育中心 |

三、未來落實幼兒教育及照顧政策的因應措施

為因應國內人口結構少子化、高齡化與新移民化現象所造成的公私立幼教機構品質差異懸殊，本研究參考國外的幼托相關政策與因應措施，分析國內因應少子化相關政策的盲點與契機，深入探究主要國家因應少子化趨勢的幼教政策與措施，作為分析比較之依據，進而依現況提出具體的改進建議及因應措施，以作為我國教育政策發展重要參考依據。結論共提出十一個具體方案，包括教育部七個方案與跨部會四個方案：

(一) 教育部七個具體方案

1. 實施國教向下延伸一年
2. 發展閒置教室資源有利性
3. 提升幼教師資品質
4. 強化家長親職教育
5. 擴大公辦民營政策
6. 推動幼托整合政策
7. 建立幼兒園進退場機制

(二) 跨部會四個具體方案

1. 擴大特殊需求與津貼補助
2. 建置單親家庭的照護網絡
3. 建構社區保母支持系統
4. 訂定待產、生產、育嬰之一貫假期

子計畫二、國民教育政策與措施研究發現

一、必須再降低目前所推動的班級人數政策，方能增補新血避免斷層

以目前所推動的降低班級人數，97 學年度以後，一方面無法晉用新血，二方面部分縣市連原有教師都有超額的危機，不但會造成教師年齡的斷層現象，還會造成教師人心浮動，如此會對教育品質造成非常大的影響，故必須研擬再降低班級人數。

二、降低國中小班級學生人數之可行性

國小部分依照目前教育部所規劃「五年精緻國民教育方案」的編班人數，對照研究所蒐集資料顯示：至 101 學年度仍與教育部規劃每年有 300 位新進教師缺額的構想有所出入，顯示教育部調降班級人數的規劃，未來還有往下修正的空間。

本研究透過五種模式推估未來至 101 學年度的教師需求人數，分析發現：96 學年度每班 32 人、97 學年度每班 31 人、98 學年度每班 30 人、99 學年度每班 29 人、100 學年度每班 28 人、101 學年度每班 27 人。依此模式，至 101 學年度約缺額 1,026 人，加上教育部增置小校教師預估的 773 位共 1,799 名，扣除至 101 學年度所超額之 211 位教師，約為 1,588 位教師，將較符合教育部規劃。

三、國中教師缺額，僅能以代課教師代理，避免更多超額教師的問題。

國中部分至 101 學年度全國仍有教師缺額，顯示少子化對國中衝擊尚未顯現，然對照小學少子化狀況，未來減班及超額教師的問題會更為嚴重，故 96、97、98 三學年度國中教師雖有缺額，但建議不能完全招聘實缺教師，必須以部分代課教師代理，否則 99 學年度以後，將呈現嚴重的超額教師問題。

四、明星學校磁吸效應，導致部分地區學生流失現象嚴重，教育部宜規劃留鄉（原學區）就讀的鼓勵政策

國中由於學區學生流動的問題非常嚴重，例如：許多學校由於辦學績優，深獲家長青睞，因此就會有許多跨學區就讀的學生，班級一直增加；反之，許多學校由於處於弱勢地區，優秀學生普遍外流，致使辦學績效無法彰顯，長期處於學生流失狀態，班級數一直減少。

基此，學生流動影響的層面將導致弱勢地區學生普遍流失，教師超額、空餘教室增加。因此，本研究建議教育部宜提供留鄉（原學區）就讀的獎助學金，鼓勵優秀學生留鄉（原學區）就讀，避免產生教師超額與空餘教室現象。

五、降低國中小班級學生人數之需求經費

以教育部原有 96-100 年規劃之 96 學年度每班 32 人、97 學年度每班 31 人、98 學年度每班 30 人、99 學年度每班 29 人、100 學年度每班 29 人，與研究模式僅差別在 100 學年度的 28 人，若計算至 100 學年度止，則本研究模式將多增 396 位教師之名額，經費將增加支出 35,640 萬元。

六、未來發展方向

為因應少子化及新移民趨勢所衍生人口結構的轉變，未來政策發展方向得朝向持續推動教育輔助計畫、促進教師專業發展、解決教師超額問題、推動降低班級人數、推動裁併學校政策、推動學校閒置空間有效利用、推動鼓勵菁英/移民來台子女之教育以及推動鼓勵生育政策等八個面向來發展。

子計畫三、中等教育政策與措施研究發現

一、有必要精確掌握與少子化趨勢有關的重要數據，長期觀察以為政策制訂的參考

少子化趨勢究竟對後期中等教育哪些面向產生影響？是否有客觀的數據以為參考？均有必要進一步釐清，以及收集更為精確的數據統計，方能做為政策決定之參考依據。包括：

- (一) 各縣、市甚至各學校減班的情形為何？
- (二) 所影響到的師資需求為何？
- (三) 需要減幾個老師？是哪一科的老師？
- (四) 有多少老師具備第二專長？
- (五) 各校的師生比為何？...等

二、少子化是一項人口趨勢，在教育上的影響可以是負面危機，亦可以是正面的契機

- (一) 少子化現象，雖然可能意味著減班、併校、解聘過剩師資，然而，卻也可以意味著降低班級人數、發展小校特色、提高師生比增加教師人力。
- (二) 少子化究竟是一項危機？亦或是契機？端賴政策規劃者宏觀地構思，提出願景，而不僅是流於因應策略的討論。

三、因應少子化趨勢的政策規劃，有必要落實到地方層次的規劃，方能符合各地區或各校的需要

少子化趨勢雖然是普遍的現象，但此一全國性的議題，卻因地區性的不同，而展現相當不同的面貌。有關少子化對教育影響之文獻，針對地區性的分析卻較為缺乏，故有必要兼顧全國性與地區性的資料分析與政策研擬，方才有助於地區真正的需要。未來需加強的資料文獻如下：

- (一) 某一地區是否有減班的趨勢？幅度為何？
- (二) 教師過剩的情形如何？
- (三) 究竟影到哪些類科？其因應策略為何？

四、未來落實中等教育政策的因應措施

為因應國內人口結構少子化、高齡化與新移民化等現象，根據問卷分析與焦點座談，本研究結論共提出六個具體方案：

- (一) 鼓勵未升學之國中生繼續升學
- (二) 協助各校推動學校本位的校務發展
- (三) 建立兼顧就學機會與自由競爭的進退場機制
- (四) 鼓勵與要求並重的教師人力資源運用
- (五) 活化學校空間並建立互惠的學校與社區關係
- (六) 『全國關照、地方策略』為因應少子化政策規劃之原則

子計畫四、大學合理規模及進退場機制研究發現

一、大學校院招生人數變化趨勢

- (一) 根據統計本研究發現 95 學年度大學入學人數為 225,867 人，學生總數 887,437 人，共計 147 校 4,666 學系，隨著出生人口數的減少，我國大學入學人數將逐年減少，105 學年將減少至 161,991 人，學年度學生總數將減少為 704,307 人。
- (二) 依我國近年學生與校數、系數比推估，在學校不轉型的狀況下，105 學年時，全國將以 128 校 3,331 學系是相對合理的校系規模；進一步推估 113 學年度入學人數將更減少至 122,013 人，學年度學生總數將減少為 530,491 人，到時 96 校 2,509 學系將是可能的校系規模。

二、大學校院經營的市場趨向

我國高等教育未來市場趨向，包括：傳統學齡人口市場、國際學生市場、終身學習市場、經濟人力需求市場，以及產學合作市場等。

三、大學校院經營績效與合理規模指標

- (一) 大學校院經營績效應該符合社會基本需求、提升大學競爭力需求、不同性質大學分類需求，以及合理規模等因素。
- (二) 在合理規模指標方面，包含人力素質規模、經濟財務規模及社會服務規模等三大向度。

四、大學校院經營績效評估現況

- (一) 不同性質學校，有其個別表現的差異。
- (二) 公立學校整體效率，普遍在財務經濟規模營運績效上有較突出的表現，以台大、清華、交通等三所大學表現較具經濟規模績效合理，其他轉型或相對新設之大學如台東、宜蘭、高雄等大學，在人力素質與社會服務項之績效則有待提升。
- (三) 新設私立大學（成立 20 年以下）以元智、中華、義守、亞洲等大學表現的規模績效較優，由於新設，故人力素質方面所展現的營運績效尚待提升，但社會服務營運績效方面，則展現極大企圖心的績效表現。
- (四) 具傳統的私立大學（成立 20 年以上）則以輔仁、淡江、中原、文化、東吳等校整體規模績效表現較佳，長庚雖有財務經濟規模、社會服務規模方面的績效，然人力素質的營運績效則有待提升；至於逢甲則也展現平均發展的特性，也頗具績效。
- (五) 教育大學方面，就財務經濟規模營運上仍有不錯的規模績效，但在人力素質規模上則相對保守且略顯不彰，至於在社會服務規模營運方面則具有一定成效；目前以師範大學、台中教大整體表現較佳。

五、大學校院提升經營績效策略

- (一) 大學校院提升經營績效策略，在人力素質規模方面，應發展從本土走向跨國界的教學內涵以吸引國際優秀學生，其次應強化跨國際、跨領域整合與應用，以提升績效。
- (二) 在經濟財務規模方面，學校應採「投入合理化」與「產出最適化」之經營效能，調整總體資源，以利於資源運用的效益，其次是強化經費與設備的治理成效，才有利於提升經營效益。
- (三) 在社會服務規模方面，學校應社會服務與教學研究間的平衡，藉以強化學術研發、產學智財表現以及推廣教育績效，以提升規模效益。

六、未來大學校院進退場考慮的面向

- (一) 大學校院進退場考慮的面向，除了應符應社會基本需求、提升大學競爭力需求、不同性質大學分類需求外，績效與規模之合理連結等要素也是重要的考慮因素。
- (二) 基於大學自治精神，合理規模指標的檢測，除了讓學校了解自己學校的現況外，最終目的就是讓學校得以透過合理規模的檢視，自行調整系所總體經營方向，以作為進退場的參考。

七、未來大學校院進退場機制執行步驟

- (一) 高等教育規模調整機制，進場部分主要透過政策引領、市場機制及評鑑取捨，鼓勵公部門、私領域的加入。
- (二) 退場方式方面，大學校院退場可分為學校整併、系所退場、學校停辦等方式，然需要學校自覺、市場力量引進力道、政府引導決斷力、高教資源提供、台灣環境塑造、審查認可制度等各方面的配套措施。

子計畫五、技專校院轉型及進退場機制研究發現

一、技專校數方面

- (一) 對評鑑績優的績優技專校院，應可核增其回流高等教育學生名額，以利其參與提供優質的終身教育。
- (二) 對評鑑不佳且招生面臨困難的技專校院，宜優先促其轉型為社區學院。
- (三) 基於考慮學生來源與市場需求，宜訂定技專校院校數之最適規模。
- (四) 基於維持學生與教學的品質，宜訂定學校招生總人數之最大上限。
- (五) 基於市場機制自然演變、考量基礎規模經營成本、以及各校發展條件等主要因素，宜訂定技專校院校數之最適規模。

二、技專學制方面

- (一) 依各校狀況條件發展、市場機制自然演變，技專校院應培養中高階人才，以教學實務為重，依學校發展特色規劃。
- (二) 系所比例可依各校狀況條件發展、各校規劃發展特色，以及市場機制自然演變，由技專校院自由發展。

三、技專存廢方面

- (一) 五專生的學習成果已獲得正面之肯定，建議未來五專應繼續維持。
- (二) 顧及五專畢業生的升學需求，應予保留招收五專畢業生的二技學制。
- (三) 為因應市場機制自然演變，對於二專學制是否繼續維持之看法較為分歧，所以建議可再研議。
- (四) 為簡化學制，進修專校及在職專班應予整合。

四、技專轉型方面

- (一) 現存之部分私立技專校院應予整併。
- (二) 技專校院人員傾向同意發展回流教育或進修推廣教育。
- (三) 為鼓勵優秀學生繼續進修，允宜保障部份五專生直升二技。
- (四) 技專校院人員傾向不同意逐年廢止高職學制，以及高中生考大學時再決定要考一般大學或技專校院。

五、技專與系所發展方面

- (一) 為了依產業需求培育人才，技專校院應配合時代潮流增加新興科系。
- (二) 技專校院的科系所及課程應與產業發展結合，故未來可再強化。

六、教育部立場方面

- (一) 在因應少子化後技專院校生源不足方面，除了宜審慎評估對於開放陸生來台的影響及利弊外，尚須包括如何放寬及陸生管理之完整配套措施。
- (二) 技專校院發展的市場機制與教育部調控宜相輔相成，以回應社會要求，並維持社會正義與公平之原則。
- (三) 技專校院人員傾向同意教育部應儘早訂定各校結束經營之法令。
- (四) 由於趨勢所致，宜鼓勵技專校院教師進修產業需求的第二專長，以提升競爭力。
- (五) 由於供過於求，近年內不宜再核准設立技專校院。

七、未來發展方向

- (一) 技專校院應大力發展回流教育或進修推廣教育，特別是評鑑績優者，教育部應可核可其在招生總量內更彈性招收回流高等教育學生；
- (二) 宜維持五專學制且保障部份五專生直升二技；
- (三) 不宜逐年廢止高職學制，但應重視高職的分流造成技專校院招生和教學困難；
- (四) 對評鑑不佳且招生面臨困難的技專校院，宜優先促其轉型為社區學院；
- (五) 宜鼓勵技專校院教師進修契合新興產業需求的第二專長；
- (六) 近年內不宜再核准設立技專校院，對現有無法經營必須退場的技專校院，宜保障其師生應有之權益。

子計畫六、師資培用合作聯盟策略研究發現

一、可行性的指標方面

未來師資培用合作聯盟之政策建議，應最優先考慮下列指標（具重要性與可行性）：

- （一）「師資職前養成」面向中之最可行指標為：「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的能力。」

其次應優先實施（具可行性）：

- （一）「教師專業發展」面向中之最可行指標為：「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的進修需求。」。

二、重要性的指標方面（未來優先發展方向）：

未來師資培用合作聯盟之政策建議，亦應優先重視五項指標，且在政策實踐上，仍可以視為優先進行規劃的方案：

- （一）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；
- （二）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）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）；
- （四）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』；
- （五）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。

三、受疑慮的指標方面：

未來師資培用合作聯盟政策建議，針對七項較有疑慮之策略指標部分，應進行深入探究、溝通協調，提出相關政策與配套措施，以減少疑慮：

- （一）各師培大學建立橫向聯繫機制，鼓勵跨領域與跨校修習；
- （二）鼓勵各校師資生成立研究團隊；
- （三）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；
- （四）三者培用合作聯盟應規劃合聘、共聘教師制度；
- （五）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；
- （六）師培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，以作為建置相關換證制度之參考；
- （七）三者培用合作聯盟應推動教師專業評鑑制度，以保優汰劣。

子計畫七、新移民教育發展研究發現

一、新移民教育政策設計與實施應強調以下三項原則

- (一) 強化各階段教育的橫向與縱向的統整性；
- (二) 由教育部擬訂新移民教育政策發展向度與內涵，各縣市政府提供新移民充分的教育管道與教育內容；
- (三) 教育實施時務求彈性、多樣性與延續性，以符合新移民之特性與需求，並結合地方特色與資源。

二、新移民教育政策目標

- (一) 建立新移民終身學習體系，提升新移民個人價值，厚植其生活與參與社會的能力；
- (二) 培養新移民家庭之跨文化能力，俾利於其家庭與婚姻功能之發揮；
- (三) 建立新臺灣之子跨文化素養，從小培養健全的文化意識與人格發展；
- (四) 建立國人對新移民之同理認識、多元文化素養和世界觀，並促進在地國際文化交流與融合。

三、新移民教育方案類型與內容

(一) 針對新移民

1. 於國小、國中、社教機構、社區大學、民間團體和廣播電視媒體等，設立分級中文課程，協助新移民培養基本的聽說讀寫能力，並能運用各種移民服務管道的資訊，以符合國籍法所需之國民常識要求。
2. 於國中技藝班、高職實用技能班開設新移民專班，或開放新移民就讀名額，以培養新移民具有職業技能。
3. 與勞委會職訓局合作，以委辦方式，辦理職場識字和素養教育方案，教導新移民就業所需的共通性識字能力。
4. 於各級各類學校開發銜接與進階性課程，以輔導新移民，參與學歷認證、從事進階性的學習，或職業證照的取得，以投入就業市場，充分開發新移民的人力資源。
5. 於社區大學和民間團體，開設社區本位識字和公民素養方案，以培養新移民關心社區並具有參與社區事務的能力。
6. 由社區大學和民間團體開發自學學習方案，以到府面授和電話指導混合方式，協助不方便去社教機構或民間團體上課之新移民基本的聽說讀寫能力，並能運用各種移民服務管道的資訊，符合國籍法所需之國民常識要求。

(二) 針對新移民家庭

1. 於各縣市家庭教育中心與社教機構，提供新移民家庭婚姻與家庭教育方案，以增進家庭成員異國婚姻適應能力與親職教養能力。
2. 於各縣市家庭教育中心與社教機構，提供新移民家庭成員多元文化素養及各國文化教育方案，以提升其對異文化的瞭解和尊重。

(三) 針對新移民之子女

結合教育部國教司對弱勢家庭子女的照顧方案，提供新移民子女優先學前幼兒教育券、課後照顧與其他學習輔導，以提升新移民子女閱讀能力、文化認同與人際關係等。

四、未來新移民教育方案成果評鑑方式

- (一) 研擬分級的中文語言測驗，作為評估新移民語言進展的依據；
- (二) 訂定新移民各級各類教學成效評估指標，提供教師教學設計之參考；
- (三) 設計並進行新移民教育政策整體成效評估系統；
- (四) 督導各縣市政府據以落實上述三項新移民教育方案，並評估執行的成效。

五、發展輔助性的策略與措施

(一) 提供全方位移民服務措施。

1. 於各縣市設置地區性新移民學習中心：作為新移民互動、交誼、學習場所，並提供新移民教育、輔導、諮詢與社區支持關懷等綜合性服務。
2. 配合各項服務方案，提供安親托育、課堂助教、課後輔導、親子或家庭共學等服務措施，以鼓勵新移民與其家人共同參與學習活動。

(二) 強化並整合服務資源途徑

1. 充分運用成教班、國中小(含補校)、高職推廣教育班、家庭教育中心、社區大學、社教館所、社教站、民間團體，以及新移民學習中心等軟硬體作為新移民教育的施行途徑。
2. 串連學校、社教機構、社區大學與民間團體的作法與服務經驗，強化各單位之間橫向與縱向的連結，並務求資源的分享和整合，以形塑其扮演新移民服務功能互補與整合的角色。
3. 訂定經費補助原則與辦理良好單位之獎勵措施，以提升整體教育辦理的具體成效。

(三) 強化師資培訓、認證和專業發展

1. 培育大專院校外籍學生、僑生、在台久居之移民，成為服務新移民之志工或教師，以協助或從事識字教學、課程與教材研發，以及新移民原生國文化傳承等工作。
2. 採取分級（初階、中階與進階）、分層面（識字教學、社區生活、親子教養）的方式，提供教師、志工和服務者系統性多元文化知能之教育訓練課程。
3. 授予參與「完成整套系統性多元文化知能教育訓練課程」之教師、志工和服務者證書，認可其具備新移民教師資格。
4. 發展新移民教育課程綱要、教材檢定標準。
5. 研發各級各類移民教學與服務的教材、教法與手冊，如：轉譯生活實用雙語教材；將政府既有法令與福利系統轉化成易懂的教材；強化新移民教育授課內容與國籍法測驗內容的相互銜接。
6. 進行新移民調查研究工作，以具體掌握新移民家庭之環境、結構、人口與學習特性，並評估其需求與參與學習的成效，提供教師參考。

(四) 建立新移民教育的基礎構造

1. 建置新移民相關師資人才庫：就師資培訓和專業發展成果，追蹤輔導，建置成為人才庫，於需要時中介給需要的單位，強化新移民教育服務的功能。
2. 設置新移民教育專題網站：各地方政府視地域特性，於政府網站提供新移民相關政策、統計、措施、成果、教案教材、展演內容與相關網頁連結介面。
3. 設立新移民教師資源與研究中心：委託大學相關系所，從事開發教材教法，以供第一線教師與實務工作者參考；從事師資的專業發展與人才庫的建置工作；整合學術研究和實務工作，並擔負教育方案的成效評估工作。
4. 採用「單一窗口概念」從事新移民教育工作：教育部與各級政府均成立一跨司處或科室之委員會，統籌新移民教育事宜，以發揮資源整合之綜效。

子計畫八、高齡者教育發展研究發現

一、老人教育課程頗為侷限

- (一) 台灣地區老人教育機構課程類型缺少創新與變化，以老人為主體的增能學習、自我導向學習尚不多見，故需要建立老人教育的實施模式。

- (二) 國外多元的老人教育類型和方式，正可作為國內老人教育機構學習與仿效的標竿。

二、老人教育經費補助不足

- (一) 老人教育機構是視政府補助情況來決定收費與否，且老人教育機構主管指出，經費不足是經營老人教育機構普遍遭遇的困境。
- (二) 經費補助對於老人教育發展具有舉足輕重的影響地位，教育部需要寬列老人教育經費。

三、老人教育參與比率偏低

- (一) 目前台灣地區長青學苑或老人會等老人教育機構所服務的老人，僅約佔老年總人口數的十分之一，顯然多數老人並未參與長青學苑或老人會的活動。
- (二) 現階段行銷宣傳方式，仍以「學員口耳相傳」或透過「親朋好友推薦」為主。

四、老人教育活動場地多在機構內

- (一) 台灣地區老人教育機構的活動場地，以該機構「專有的場地」和「社區活動中心」為多。
- (二) 其它與老人住家相鄰近的「文化中心、鄉鎮圖書館及社教館所」、「中小學」等機構被用來辦理老人教育活動的比例很低。
- (三) 在落實老人教育政策方面，未來有設置老人教育中心的需求。

五、老人教育的實施專業化程度不足

- (一) 老人教育機構行政與方案規劃人員，未接受任何有關老人教育專業培訓者佔半數以上。
- (二) 未提供教師任何培訓或與培訓有關的消息者佔半數以上。
- (三) 老人教育機構主管認為，在老人教育政策推動方面，需要加強老人教育專業人才培育。
- (四) 許多關心老人教育發展的學者與實務工作者均認同，應儘速規劃老人教育專業培訓的實施，以及老人教育專業證照制度的建置。

六、老人教育的基礎研究不足

- (一) 實務工作者同意高齡長者所具備的豐富經驗，是可供後生晚輩仿效的。
- (二) 台灣老人教育的基礎研究不夠，易阻礙具本土特性之老人教育發展。

七、老人教育的相關政策缺乏

- (一) 美國的老人教育政策，主要是出現於以下重要法案之中：高等教育法、

成人教育法、職業教育法、國內志願服務法、綜合就業訓練法、禁止歧視老人法等方案。

- (二) 英國老人教育的重要政策性措施與法案，包含於下列各項文件之中：盎格魯法蘭西聲明、老人教育權利論壇、老人教育權利論壇宣言、老人教育憲章、老人教育工作手冊等。
- (三) 日本的老人教育政策，宣示在以下的法規中：老人福利法，高齡者雇用安定法，終身學習振興法，高齡社會對策基本法，高齡社會對策大綱。
- (四) 台灣有關於老人教育的相關法規與政策，有待教育部積極研訂老人教育的相關法規與政策。例如發表《老人教育宣言》與研訂《老人教育法》等，使我國老人教育的發展能夠更為法制化。

八、未來發展方向

經綜合問卷並彙整座談後發現：目前台灣老人教育的實施模式以歌唱休閒課程與講演類型居多，且老人教育行銷宣傳方式，以「學員口耳相傳」、「親朋好友推薦」為主，百分之八十七受試者認為需要設置老人教育中心。研究對象也指出經費補助對老人教育的發展具有舉足輕重的影響地位之外，專業化與法制化也佔有舉足輕重的角色，故老人教育基礎研究需要長期推動。

因此，未來近期發展方向須包括：「完成老人教育法制化」、「寬列老人教育經費」、「建構老人教育專業化基礎」、「開發多元創意老人教育活動」以及「促進老人教育參與人數的增加」；而長遠發展可朝向「加強老人教育專業化發展」與「建置老人教育資料庫」。

子計畫九、終身教育政策與措施研究發現

一、終身學習的推廣與經費補助未平衡發展

- (一) 就目前研究結果而言，終身教育相關活動只侷限在某些策略上，造成政策發展不平衡。因此相關活動之舉辦或經費的補助應平衡地發展；
- (二) 就目前終身教育活動舉辦的內容而言，大多數仍侷限在成人「想學」或「有興趣」的部分，但是「應該學」的部分，則相當缺乏。

二、我國終身學習推動的主要困境，在於欠缺資源整合與系統性的規劃

- (一) 雖然政府單位與民間都深刻體認到終身學習的重要性，也提供適當的資

源來辦理活動，但尚缺乏一個整合性機制，所以在整個資源部分有重疊或浪費的現象；

- (二) 民間基金會資源也未能有效的統合，造成發展的困境；
- (三) 教育部推動終身學習的政策，缺乏一套明確的短、中、長期發展計畫。

三、目前終身學習的推動有停滯的現象，在政策上雖有願景，但在實際執行上成效不彰

- (一) 教育部雖在政策部分提出了願景，但由於地方缺乏配合，加上經費短缺與運用不佳，導致執行的成效不如預期；
- (二) 在終身學習法第二十條雖明訂各級政府應寬列預算，以推展終身學習活動；並強調為了均衡區域終身學習之發展，中央主管機關對特殊需求之區域及對象，應優先予以經費補助，但在實際執行上成效不彰。

四、民眾終身學習的理念未能普及，加上城鄉差距與經濟因素之影響亦阻礙終身學習的推展

- (一) 城鄉差距與經濟景氣低迷亦是推展終身學習的阻礙，且因為政府教育經費短缺，造成這些推動終身學習的實務單位在軟、硬體上無法有效滿足當地民眾的需求；
- (二) 社會上有一部分弱勢族群，如外籍配偶、低收入戶與原住民等，由於經濟因素的關係，故雖然知道學習可以改善自己的生活，但卻因付不起學費而放棄。

五、缺乏成人教育資料庫以及成人教育機構的評鑑機制，以瞭解政策執行成效

- (一) 終身教育統計資料庫有立即建立之必要性，才能了解全民終身學習的情況，並利於實務推動；
- (二) 教育部可仿效先進國家，定期對民眾參與終身學習的狀況進行普查，作為施政改進的參考；
- (三) 終身教育相關單位，如社教司、社教機構等，關於知識管理方面的工作極需加強與制度化；
- (四) 教育部宜定期普查民眾參與終身學習的活動狀況，並建立一套評鑑機制，以了解執行的成效，且應獎勵參與終身學習活動的民眾及企業。

六、台灣公民應具有的終身學習核心能力

- (一) 台灣公民的七大終身學習核心能力，包括：人際能力、語言溝通與文化表達能力、數位科技基本能力、創業精神、社會公民能力、學習能力以及自我實現發展能力；
- (二) 七大核心能力的認知程度皆受到年齡、教育程度及性別的影響；而進一步比較發現，認知程度皆以 26-30 歲、研究所以上之女性認為最重要，

而實際具備程度則以男性、研究所以上教育程度者最高；

(三) 成人終身學習核心能力認知與實際具備程度之間有差異，其中實際具備能力的程度遠低於認知程度，可見國人極需加強充實終身學習核心能力內涵；

(四) 不同的教育程度、年齡有不同的核心能力需求：

1. 高中職以下者最需要加強的核心能力為「數位科技能力」；而高中職以上者最需加強的是「語言溝通與文化表達能力」；
2. 18-25 歲者，最需要的是社會公民能力；
3. 26-30 歲者，最需要的是創業精神；
4. 31-45 歲者，最需要的是語言表達與文化溝通能力；
5. 46-55 歲者，需要數位科技能力；
6. 56-60 歲者，大多需要人際能力；
7. 61 歲以上者，則需要語言溝通與文化欣賞能力。

七、不同的對象有不同的學習需求

- (一) 國人須充實七大終身學習核心能力相關內涵；而機構也可進一步檢視所開設的終身教育課程是否符合民眾需求；
- (二) 七大核心能力指標可作為國人自我進修參考之依據；
- (三) 相關終身教育機構可根據不同對象的特性、需求來開設相關課程。

八、相關社教機構應考量民眾的學習偏好來設計活動及課程

- (一) 就學習的地點而言，民眾喜歡到機構專有的場地或當地中小學；
- (二) 就學習時間而言，一般民眾喜歡在周一至周五的晚間學習，而且課程長度應盡量在一個月到三個月之間；
- (三) 在教學方式部份，民眾喜歡教師與學員之間有所互動；
- (四) 在宣傳方式部分，民眾偏好由負責人動員、報章雜誌宣傳、網路宣傳方式；
- (五) 在鼓勵學習的相關措施方面，未學習者希望能有帶薪教育假的補助，而這需要教育部及相關單位更多的努力。

九、未來發展方向

- (一) 加強現有成人教育師資的培訓或研習的近程目標，以及成立終身教育師資資源分享中心，培養終身教育師資知能，並定期評鑑機構及終身教育師資，促進終身教育專業化的中長程目標；
- (二) 委託大專院校進行終身教育學術研究的近程目標，以及建立終身教育的基礎構造，並建構完成「全民終身學習」資料庫的中長程目標；
- (三) 強化博識網功能，落實學習教材建置的近程目標，以及促博識網完成終身學習平台建置的中長程目標；

- (四) 成立區域性終身教育中心以及教育機構角色功能區隔化的近程目標，還有促成終身教育機構、學校組織轉型或發展創新經營方式，並連結政府、學校、民間團體、企業組織組成策略聯盟，以促進資源共享的中長程目標；
- (五) 強化終身教育委員會功能、組成專案小組研擬支援成人終身學習之政策的近程目標，以及針對所擬定政策，具體落實、執行，並評鑑新制度執行成效，檢討改進而修正之的中長程目標；
- (六) 強化國人終身教育素養的近程目標，以及依據終身學習核心能力，增進國人終身教育學習技能，使全民成為快樂的終身學習者的遠程目標。