

第七章 師資培育

教育為國家整體建設和發展中的重要一環，專業師資則是奠定優質教育體系最重要之基石。任何立意良好的教育措施都需要優質的教師共同推動，即教育人員的適量與優質是教育工作成敗之關鍵，這其中更以教師素質之良窳決定教育之成敗，尤其現今各級學校教育正面臨社會急遽變遷，各界殷切要求提升教育品質之際，更需高效能師資的努力與投入。然而，師資培育從師資職前教育、教育實習、教師資格檢定、教師甄選聘任及教師在職進修與專業成長，均需相互契合，宏觀擘劃，方能培育專業優良的師資。96年度教育部對於師資培育之政策法令與實務措施等著力甚多。本章主要說明96年度國內師資培育的現況、施政成效、面臨問題和因應對策、以及未來發展動態，作一具體的討論和分析。具體而言，內容包括以下四節：首先，分析職前教育及在職教育，兩大師資培育階段的基本現況及相關法令；其次，檢討本年度師資培育重要施政成效；第三，列舉當前師資培育面臨之問題，及教育部針對問題所提之因應措施；最後，分析未來教育部對於師資培育的施政方向及發展動態。

第一節 基本現況

本節分為「職前教育」、「在職教育」、「教育法令」及「重要活動」等四大項來說明，分析96年度國內師資培育職前教育、在職教育及相關法令。職前教育部分包括「師資培育大學系所及學生概況」及「師資培育經費」兩方面；在職教育部分說明「高級中等以下學校專任教師人數及素質」；第三，教育法令分為職前及在職兩部分加以說明；最後，師資培育的重要活動依時間順序呈現。茲分別說明如下：

壹、職前教育

以下分從參與師資培育的大學及學生、師資培育經費兩項目，說明我國96年度師資培育的基本現況：

一、師資培育之大學及學生概況

政府為了因應世界教育潮流與國內中小學教育發展需要外，並解決師範教

育制度實施多年以來逐漸產生的問題，於民國83年公布施行《師資培育法》。培育師資從一元化、計畫制、政府公費、分發制的師範教育，邁向多元化、儲備制、個人自費為主，兼採公費與助學金等方式、甄選制的師資培育。民國91年7月總統令修正公布《師資培育法》，調整修業時間、實習及教師檢定制度和方式，將教育實習課程由1年縮短為半年，並將實習列為師資職前教育的一環；師資生在取得師資職前教育證明書後，必須通過教師資格檢定考試，才能取得教師證書。並將形式上的檢定（書面文件檢覈），改為實質上的資格檢定（以考試為之）。考試分為4類科：幼稚園類科、特殊教育學校（班）類科、國民小學類科、中等學校類科。培育來源擴大為師範／教育大學、設有師資培育學系（非指教育學系）之大學、設有師資培育中心之大學（此三類合稱師資培育之大學），而一校可以只有一類或包括二或三類。

96學年度的師資培育管道有兩大類：一是師資培育學系，由核准師資培育學系之大學校院的學系辦理，需修習4年，另加教育實習半年；二是教育學程：由核准設立師資培育中心之大學校院辦理，經遴選後，學生至少修習兩年另加教育實習半年。此外，另有「學士後教育學分班」的管道，因近來儲備師資充足，已減少招生，96學年度僅配合《師資培育法》第二十四條規定，開設幼托機構在職人員修習幼教課程專班。

96年各類師資培育的統計資料如表7-1，在師範／教育大學部分，包括臺灣師範大學、彰化師範大學、高雄師範大學等3所師範大學，及臺北市立教育大學、國立臺北教育大學、新竹教育大學、臺中教育大學、屏東教育大學、花蓮教育大學等6所教育大學，共計9校；師資培育學系部分指一般大學經教育部核准設立，且以培育師資生為目的之系所，共9校，包括嘉義大學、臺南大學、臺東大學、政治大學、暨南國際大學、中原大學、文化大學、亞洲大學、致遠管理學院等；師資培育中心指依據「大學設立師資培育中心辦法」，報教育部核准設立者，共計57校（含已停招學校）。自96學年度起，有屏東商業技術學院（95學年度停招中等教育學程）、中山醫學大學（96學年度停招特殊教育學程）、中華大學（96學年度停招中等教育學程）、中華技術學院（94學年度停招中等教育學程）、世新大學（95學年度停招小學與中等教育學程）、崑山科技大學（95學年度停招小學與幼稚園教育學程）、長庚大學（96學年度停招特殊教育學程）、南華大學（95學年度停招小學教育學程）、義守大學（96學年度停招小學與中等教育學程）等9校不再培育師資，因此96學年度實際參與培育

師資的師資培育大學為66校，比95學年度減少了5所大學校院。

就培育師資的類別來看，表7-1顯示96年合計54所開設學系或教育學程學校培育中等教育師資，31所開設學系或教育學程學校培育國民小學師資，29所開設學系或教育學程學校培育幼稚園師資，僅22所開設學系或教育學程學校培育特殊教育師資。相較於95年度的師資培育類別，不論是中等教育、國民小學、幼稚園或特殊教育類的教育學程都有減少的趨勢，足見少子化現象導致現職師資超額或各縣市教育主管採取預先遇缺不補策略，衝擊到學生修讀教育學程的意願，也使原師資培育大學紛紛採取停招特定教育學程的措施。

表7-1 96學年度各師資培育之大學核定招生概況一覽表

一、師範／教育大學

編號	類別 校別	設有 師資 培育 中心	設有 師資 培育 學系	申請類別							
				中等教育		國民小學		幼稚園		特殊教育	
				師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程
	校數／全部校數	8/72	9/18	3/6	3/48	6/10	7/21	6/11	5/18	9/13	6/9
1	國立臺灣師範大學	√	√	√	√					√	
2	國立高雄師範大學	√	√	√	√		√			√	√
3	國立彰化師範大學	√	√	√	√					√	√
4	國立臺北教育大學	√	√			√	√	√	√	√	√
5	國立新竹教育大學		√			√	√	√	√	√	√
6	國立臺中教育大學	√	√			√	√	√	√	√	
7	國立屏東教育大學	√	√			√	√	√	√	√	√
8	國立花蓮教育大學	√	√			√	√	√		√	
9	臺北市立教育大學	√	√			√	√	√	√	√	√

註：國立臺灣師範大學95學年度起停招小學教育學程、96學年度起停招幼稚園教育學程；國立高雄師範大學95學年度起停招為高雄醫學大學開設之中等教育學程；國立彰化師範大學95學年度起停招小學教育學程；國立臺北教育大學96學年度起停招中等教育學程；國立花蓮教育大學96學年度起停招幼稚園教育學程。

表7-1 96學年度各師資培育之大學核定招生概況一覽表

二、設置師資培育系所之一般大學

編號	類別 校別	設有 師資 培育 中心	設有 師資 培育 學系	申請類別							
				中等教育		國民小學		幼稚園		特殊教育	
				師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程
	校數／全部校數	7/72	9/18	3/6	6/48	4/10	2/21	5/11	2/18	4/13	2/9
10	國立嘉義大學	√	√		√	√	√	√		√	
11	國立臺南大學	√	√		√	√	√	√	√	√	√
12	國立臺東大學	√	√			√		√	√	√	√
13	國立政治大學	√	√	√	√	√					
14	國立暨南國際大學	√	√	√	√						
15	中原大學	√	√		√					√	
16	中國文化大學	√	√	√	√						
17	亞洲大學		√					√			
18	致遠管理學院		√					√			

註：中原大學96學年度起停招小學教育學程；中國文化大學95學年度起停招幼稚園教育學程。

表7-1 96學年度各師資培育之大學核定招生概況

三、設置師資培育中心之大學

編號	類別 校別	設有 師資 培育 中心	設有 師資 培育 學系	申請類別							
				中等教育		國民小學		幼稚園		特殊教育	
				師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程
	校數／全部校數	7/72	9/18	3/6	6/48	4/10	2/21	5/11	2/18	4/13	2/9
19	國立中山大學	√			√		√				
20	國立中央大學	√			√						
21	國立中正大學	√			√		√				

續表

表7-1 (續)

編號	類別 校別	設有 師資 培育 中心	設有 師資 培育 學系	申請類別							
				中等教育		國民小學		幼稚園		特殊教育	
				師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程
22	國立中興大學	V			V						
23	國立交通大學	V			V						
24	國立成功大學	V			V						
25	國立東華大學	V			V						
26	國立屏東科技大學	V			V				V		
27	國立屏東商業技術學院	V									
28	國立高雄餐旅學院	V			V						
29	國立高雄應用科技大學	V			V						
30	國立清華大學	V			V						
31	國立雲林科技大學	V			V						
32	國立臺北大學	V			V						
33	國立臺北科技大學	V			V						
34	國立臺北護理學院	V							V		
35	國立臺南藝術大學	V			V						
36	國立臺灣大學	V			V						
37	國立臺灣科技大學	V			V						
38	國立臺灣海洋大學	V			V		V				
39	國立臺灣藝術大學	V			V		V				
40	國立臺灣體育學院	V			V						
41	國立臺北藝術大學	V			V						
42	國立體育學院	V			V						
43	臺北市立體育學院	V					V				V

註：國立屏東商業技術學院95學年度起停招中等教育學程，國立清華大學96學年度起停招小學教育學程，國立臺北護理學院97學年度起將停招幼稚園教育學程。

表7-1 96學年度各師資培育之大學核定招生概況（五）

編號	類別 校別	設有 師資 培育 中心	設有 師資 培育 學系	申請類別							
				中等教育		國民小學		幼稚園		特殊教育	
				師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程	師資 培育 學系	教育 學程
44	大葉大學	V			V						
45	中山醫學大學	V									
46	中華大學	V									
47	中華技術學院	V									
48	元智大學	V							V		
49	文藻外語學院	V					V				
50	世新大學	V									
51	弘光科技大學	V							V		
52	正修科技大學	V			V						
53	玄奘大學	V			V						
54	崑山科技大學	V									
55	明新科技大學	V							V		
56	東吳大學	V			V		V				
57	東海大學	V			V						
58	長庚大學	V									
59	長榮大學	V					V				
60	南華大學	V									
61	南臺科技大學	V			V		V				
62	淡江大學	V			V		V				
63	逢甲大學	V			V						
64	朝陽科技大學	V			V				V		
65	華梵大學	V			V						

註：中山醫學大學94學年度起停招小學教育學程，96學年度起停招特殊教育學程；
中華大學96學年度起停招中等教育學程；中華技術學院94學年度起停招中等教

育學程；世新大學95學年度起停招小學和中等教育學程；弘光科技大學96學年度起停招中等教育學程；長庚大學96學年度起停招特殊教育學程；南華大學95學年度起停招小學教育學程；崑山科技大學95學年度起停招幼稚園和中等教育學程。

表7-1 96學年度各師資培育之大學核定招生概況（六）

編號	類別 校別	設有師資培育中心	設有師資培育學系	申請類別							
				中等教育		國民小學		幼稚園		特殊教育	
				師資培育學系	教育學程	師資培育學系	教育學程	師資培育學系	教育學程	師資培育學系	教育學程
66	慈濟大學	V			V						
67	義守大學	V									
68	嘉南藥理科技大學	V			V				V		
69	實踐大學（臺北）	V			V				V		
70	臺南科技大學	V			V				V		
71	輔仁大學	V			V		V				
72	輔英科技大學	V							V		
73	銘傳大學	V			V						
74	樹德科技大學	V							V		
75	靜宜大學	V			V		V				

註：義守大學96學年度起停招小學和中等教育學程；

資料來源：教育部（民97）。中華民國師資培育統計年報（民96年）。臺北市：作者。

教育部中等教育司（民97）。96年各師資培育之大學核定招生概況一覽表。

教育部為配合教育發展現況，除了在93學年度所核定的師資招生人數達到近五年來的高峰之外，這兩年核定的招生人數已有逐年減少趨勢。96學年度教育部所核定的中等教育、國民小學、幼兒教育和特殊教育這四類師資的招生人數，如表7-2所統計的，96學年的總人數為10,750人，比起95學年的14,342人，減少3,592人，也比94學年度的16,658人，減少了5,908人；四類師資中以中等教

育師資的培育人數減少最多，雖然其核定招生人數有5,249人，仍是四類師資培育中最多者，至於特殊教育師資的核定人數則是最少的，尚不足1,000人。

由表7-2和7-3可知，96學年師範／教育大學招生總人數為4,169人，較95學年的6,912人，減少了2,743人；較93學年的9,859人，減少5,690人；此顯示出師範／教育大學若干學系因為轉型，不再以培育師資為目標。96學年教育學程招生人數為6,266人，較95學年教育學程招生人數6,890人，減少624人；然而，教育學程仍相對地成為培育師資數量較多的管道。96學年學士後教育學分班僅剩幼兒教育類招生315人，比95學年的540人減少225人，較93學年的4,676人，更減少4,361人，可見學士後教育學分班在教育部政策主導下，已不再是師資培育的主要管道。

表7-2 最近五學年度各類師資培育核定招生名額統計

單位：人

學 年 度	中等教育				國民小學			
	小計	師範培育學系	教育學程	學士後教育學分班	小計	師範培育學系	教育學程	學士後教育學分班
92	9,302	3,257	4,605	1,440	8,173	3,998	1,395	2,780
93	9,506	3,766	4,705	1,035	8,159	4,524	1,395	2,240
94	8,155	3,334	4,175	646	5,125	3,865	1,260	0
95	7,120	2,933	4,187	0	4,181	2,687	1,494	0
96	5,249	1,466	3,783	0	2,981	1,537	1,444	0

學 年 度	幼兒教育				特殊教育			
	小計	師範培育學系	教育學程	學士後教育學分班	小計	師範培育學系	教育學程	學士後教育學分班
92	1,860	560	895	405	876	601	185	90
93	3,098	847	985	1,266	1,042	722	185	135
94	2,391	821	895	675	987	672	180	135
95	2,026	694	837	495	1,015	598	372	45
96	1,672	654	703	315	848	512	336	0

資料來源：教育部（民97）。中華民國師資培育統計年報（民96 頁337）。臺北市：作者。

由表7-3可知新制的各類師資培育來源中，師資培育學系招生人數在96學年開始少於一般大學教育學程的人數，這是教育部實施師範／教育大學師資培育人數減半政策的結果。師範校院（師資培育學系）招生自84學年度的6,179人一路攀升至93學年度的9,859人，其後一路下滑，到96學年度則為4,169人。這跟教育部政策要求各師範大學與教育大學必須逐年減少師資培育數量有密切關係。一般大學教育學程的師資培育學生人數，則是從84學年度剛開始運作的2,190人，持續增加至93年度的7,270人為最高點，後來受到國家實施教師檢定考試，特別因少子化所引致的教師缺額現象趨緩，以致於各縣市教師甄選通過率日益降低（甚至於停辦教師甄試）等因素的影響，修讀教育學程的人數連年減少，至96學年再次減為6,266人。學士後教育學分班在90至93學年的培育量大致是每年4,700人左右，直至94學年度遽減為1,456人，95學年度再減為540人，到96學年，僅有315人。

表7-3 84學年至96學年度新制各類師資培育來源數量

單位：人

學年度 類別	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
師範/教育 大學（師 資培育學 系）	6,179	6,421	7,544	8,008	8,352	8,477	8,669	8,639	8,416	9,859	8,692	6,912	4,169
教育學程	2,190	2,790	3,135	3,990	4,440	5,435	6,630	6,880	7,080	7,270	6,510	6,890	6,266
學士後學 分班	1,350	2,237	3,173	3,090	2,510	2,850	4,840	4,755	4,715	4,676	1,456	540	315
總 計	9,719	11,448	13,852	15,088	15,302	16,762	20,139	20,274	20,211	21,805	16,658	14,342	10,750

資料來源：教育部（民97）。中華民國師資培育統計年報（民96 頁338）。臺北市：作者。

根據《師資培育法》第十三條規定，公費生名額由縣市政府提報，再經教育部核定。資料顯示96學年度核定師資培育的公費生名額為16名，較諸95學年度核定師資培育的公費生名額51名，94學年度的113名，已急遽減少，這是縣市政府提報人數大幅減少所致，因為縣市政府必須降低少子化現象所造成衝擊。教育部以臺中（二）字第0960013031號函檢送「101學年度國民中學、國民小學及幼稚園公費師資需求人數調查人數統計表」，請各直轄市及縣市政府填報。本案廣續於96年4月4日以臺中（二）字第0960049480號函核定96學年度國

(市)立師範／教育大學招生一般公費生名額總計為16名。國民中學師資部分只有3名，由桃園縣政府提報語文學習領域(國文及英語專長各1名)2名、數學學習領域1名，分配至國立臺灣師範大學培育。國民小學師資部分則是有9名，分別為臺中市政府提報1名、南投縣政府提報2名、臺中縣政府提報1名(語文學習領域英語專長)，計4名分配至國立臺中教育大學培育；屏東縣政府提報5名(英語專長3名、音樂專長2名)，分配至國立屏東教育大學培育。特殊教育身心障礙組中等學校階段有3名，由臺北市府教育局提報，分配至國立臺灣師範大學培育。特殊教育身心障礙組國民小學階段，則是屏東縣政府提報1名分配至國立屏東教育大學培育。

二、師資培育經費

培育優秀的師資實需要投入充足的經費，目前投資培育師資的經費項目頗為繁雜，包括中央主管機關的補助款、師資培育大學、系所和中心的部門預算，不容易直接估算。師資培育相關經費現況共分三大部分，分別為學校總經費、師資培育中心單位總經費、教育科目學分費，並按師資培育學校之屬性區分為三大類：師範／教育大學(共9所)、設有師資培育系所之大學(共9所)、設有師資培育中心之大學(共55所)。表7-4為師資培育之學校總經費情況。較之於95年度的總經費決算，師範／教育大學和設有師資培育系所之大學96年度的預算均有減少現象，設有師資培育中心之大學的總經費反而增加了新臺幣83億元之多。不過，較之於師資培育中心單位，如表7-5師資培育單位經費的資料顯示，師範／教育大學由95年決算的新臺幣35,564,791元，96年增加為新臺幣51,500,998元；設有師資培育系所之大學微幅減少75萬元，設有師資培育中心之大學則由95年的新臺幣148,126,766元減至新臺幣139,253,116元，減少約新臺幣880萬元。

表7-4 師資培育之學校總經費情況

單位：新臺幣元／人

年度別	屬 性 別	小 計	經 費 別		全校學生總數 (人)	師資生總數 (人)
			經常門	資本門		
95年 決算	師範/教育大學	12,093,936,314	10,712,347,323	1,381,588,991		
	師培系所大學	23,559,254,649	17,607,703,381	5,951,551,268		
	師培中心大學	119,320,759,715	96,286,043,591	23,034,716,124		

續表

表7-4 (續)

年度別	屬 性 別	小 計	經費別		全校學生總數 (人)	師資生總數 (人)
			經常門	資本門		
96年 決算	師範/教育大學	11,479,483,720	10,236,128,178	1,243,355,542	54,057	21,419
	師培系所大學	18,178,395,313	13,505,095,376	4,673,299,937	92,073	6,821
	師培中心大學	127,678,950,716	98,834,056,189	28,844,894,527	609,202	8,215

資料來源：教育部（民97）。中華民國師資培育統計年報（民96 頁209）。臺北市：作者。

表7-5 師資培育中心單位經費情況

單位：新臺幣元／人

年度別	屬 性 別	小 計	經費別		全校學生總數 (人)	師資生總數 (人)
			經常門	資本門		
95年 決算	師範/教育大學	35,564,791	34,659,817	904,974		
	師培系所大學	13,849,787	11,612,812	2,236,975		
	師培中心大學	148,126,766	129,170,944	18,955,822		
96年 決算	師範/教育大學	51,500,998	47,327,108	4,173,890	54,057	21,419
	師培系所大學	13,096,624	11,736,200	1,360,424	92,073	6,821
	師培中心大學	139,253,116	123,564,913	15,688,203	609,202	8,215

資料來源：教育部（民97）。中華民國師資培育統計年報（民96 頁210）。臺北市：作者。

貳、在職教育

以下分從專任教師人數與專任教師素質兩項目，說明我國96年度在職專任教師的基本現況：

一、專任教師人數

教師人數是影響學生學習品質的重要因素，93至95學年度的教育統計資料（表7-6）顯示近三年高級中等以下學校教師人數的變化，93至94學年度的總人數增加至223,742人，比前一年度增加了841人；除了國民小學教師遽減1,200人之外，其餘各級學校教師都略增，依序為幼稚園教師增加了939人，國民中學教師增加531人；高級中學教師增加469人。自94學年度到95學年度的教師總人數

減少1,779人，主要是幼稚園教師遽減2,796人，其他各級學校教師則是呈現略增的情形。近三年來，少子化現象和整體經濟發展對於學校教育的衝擊，可自學校教師人數減少可知，這已分別顯現於95學年度的幼稚園和94學年度的國小教師人數之減少，並可能逐漸衝擊到國中。

表7-6 93至95學年度高級中等以下學校教師人數

單位：人

學年度		總計	幼稚園	國民小學	國民中學	高級中學	職業學校	特殊學校
93	合計	222,901	20,894	102,882	48,285	33,643	15,504	1,693
	公立	188,075	5,307	101,618	47,759	20,863	10,885	1,643
	私立	34,826	15,587	1,264	526	12,780	4,619	50
94	合計	223,742	21,833	101,682	48,816	34,112	15,590	1,709
	公立	188,000	5,976	100,319	48,211	20,950	10,885	1,659
	私立	35,742	15,857	1,363	605	13,162	4,705	50
95	合計	221,963	19,037	100,692	49,749	34,581	16,168	1,736
	公立	189,216	6,324	99,327	49,227	21,200	11,452	1,686
	私立	32,747	12,713	1,365	522	13,381	4,716	50

資料來源：教育部（民97）。中華民國教育統計（民96 頁10）。臺北市：作者。

由表7-6可知，95學年度高級中等以下學校教師人數的分布比率，公立學校教師數為189,216人，比私立學校在職教師32,747人為多。公立學校教師中人數最多的是國小教師，計99,327人，私立學校教師最多的是高級中學，計13,381人。整體而言，國小在職教師人數最多，達100,692人，占全部高級中等以下學校教師的45.36%，次為國中教師49,749人，占22.41%，此兩者都屬於國民教育階段的學校教師。

二、專任教師素質

教師素質是增進教學品質和學生學習效果的關鍵因素，教師素質可從教師學歷來看，表7-7的統計資料顯示各階段學校教育的教師總計有198,431人，均以大學學歷者居多（139,338人，占70.22%），碩士學歷者居次（48,858人，占24.62%），專科畢業者僅剩3,627人（占1.83%），顯然整體國民教育階段的師資素質至少已經提升到大學學歷，而僅具專科者經由學校安排參與在職進修，也能夠強化自己的教學專業知能。這也是教育部落實「提升師資培育素質」九

大執行方案中之「提高高級中等以下學校師資學歷」的成果。整體而言，公立學校教師的學歷普遍有較優於私立學校教師的情形。另外，隨著研究所教育的蓬勃發展，在職教師中具博士學歷者已有1,288人（占0.65%），最多的是國小教師有478人具博士學位，其後依序為高級中學教師的306人，高級職校的229人，國中教師的196人，這對國民教育和高級中等教育階段之教學品質提升應具有正面意義。

表7-7 96年度在職教師教育階段教師學歷人數

單位：人

學校 學歷	幼稚園		國小		國中		高中		高職		特教	矯正	小計
	公立	私立	公立	私立	公立	私立	公立	私立	公立	私立	公立	公立	
合計	3,098	4,515	96,142	974	46,437	177	19,750	11,458	10,606	3,547	1,649	78	198,431
專科	542	36	2,322	70	282	0	46	159	60	82	28	0	3,627
大學	2,295	72	73,916	544	34,981	119	10,688	7,490	5,595	2,515	1,083	40	139,338
碩士	257	8	19,421	129	10,976	38	8,710	3,233	4,722	806	521	37	48,858
博士	3	0	478	3	196	0	306	48	229	8	16	1	1,288
其他	1	4,378	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,380
遺漏值	0	21	4	228	2	20	0	528	0	136	1	0	940

資料來源：教育部（民97）。中華民國師資培育統計年報（民96 頁50）。臺北市：作者。

註：1.「其他」係指獨立設校之私立幼稚園教師。

2.「遺漏值」係指非獨立設校之私立幼稚園教師以外學校教師。

參、教育法令

教育部為強化師資職前培育的素質和提升在職教師的專業素質，於民國96年增修許多法令規章，以下分別從職前教育和在職教育兩部分來說明：

一、職前教育

（一）修正「大學校院師資培育評鑑作業要點」

96年1月23日臺中（三）字第0960006967C號令修正發布「大學校院師資培育評鑑作業要點」第三點。本次修正有關師資培育評鑑方式及對象內容如下：

- 1.師範校院（含教育大學）及師資培育相關學系之評鑑，其方式與對象，由教育部視實際需要規劃辦理之。
- 2.師資培育中心之評鑑以實地評鑑並每年辦理一次為原則，其對象如下：
 - (1) 師資類科新設滿一年者。
 - (2) 師資類科前一年經評鑑等級未達一等者。
 - (3) 師資類科超過四年未接受評鑑者。
 - (4) 經教育部師資培育審議委員會審議通過應評鑑者。
 - (5) 自行申請評鑑者。

（二）修正「教育部補助師資培育之大學辦理學術研討會作業原則」

教育部為協助各師資培育之大學辦理有關師資培育課程與教學、實習輔導制度及中小學教師進修制度之研究，以提升教學水準與學術研究風氣，於96年2月14日教育部臺中（三）字第0960013904C號令修正發布本補助作業原則。教育部補助對象涵蓋各師資培育之大學，以每校補助一案為原則。但研討會計畫內容性質不同者，不在此限。此外依計畫內容，酌予部分補助，最高以新臺幣十萬元為原則。但三校以上共同合辦或配合政策需要，並報經教育部同意者，補助金額得酌予增加。

（三）發布「教育部補助師資培育大學推動師資培用聯盟經費作業要點」

教育部教育經費分配審議委員會第1分組第3次會議通過，於96年3月1日臺中（三）字第0960011909C號令發布本作業要點。教育部為因應課程改革，提升教師教學知能，透過辦學績優之師資培育大學結合23個高級中學學科中心、夥伴學校，以培用合作聯盟方式，推動師資培用聯盟，建立師資培育之大學與高級中學教學現場學校之互動機制，促進師資培育之大學因應教育環境之需要，適度調整師資培育課程，以培育未來適能適任之教師，並強化現職教師之專業能力。

本作業要點的實施目的有六：

- 1.配合普通高級中學課程暫行綱要之推動，發揮師資培育及任用策略聯盟合作機制。
- 2.建立師資培育之大學、高級中學學科中心及夥伴學校，三位一體之培用合作關係。
- 3.建立專業規準，定期檢討計畫執行成效。

- 4.策辦年度培用合作典範聯盟之選拔及經驗分享。
- 5.以教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修等五大指標，作為師資培用聯盟，檢視教學現場教師專業能力表現之現況，據以調整師資培育課程及教師進修。
- 6.依據學科屬性，建立具學科特色之優良典範並推展典範。

（四）發布「中等學校各任教學科領域群科師資職前教育專門課程科目及學分對照表實施要點」

教育部為執行《師資培育法》第七條第三項規定，於96年5月3日以臺中（二）字第0960064168C號令，發布「中等學校各任教學科領域、群科師資職前教育專門課程科目及學分對照表實施要點暨課程對照表」，規範中等學校各任教學科（領域、群科）師資職前教育專門課程，分為國民中學學習領域主修專長、高級中等學校共同學科及高級中等學校職業群科等三種專門課程。國民中學學習領域主修專長，適用於國民中學之學習領域主修專長；高級中等學校共同學科，適用於各類型高級中等學校之共同學科；高級中等學校職業群科，適用於職業學校各群科、綜合高級中學各學程。96年5月7日召開「中等學校師資職前教育專門課程規劃與提報說明會議」，並於5月24日以臺中（二）字第0960076649號函送會議紀錄，並彙整回應與會人員提問問題。

教育部96年5月22日以臺中（二）字第0960073640號函送「師資培育之大學辦理中等學校師資職前教育專門課程審核作業說明」，請各師資培育之大學預估提報、審查、核復及校內公告所需時程，並於97學年度前完成審查報告。各師資培育之大學擬訂中等學校師資職前教育專門課程，應依教育部訂定之「國民中學九年一貫課程學習領域任教專門科目認定參考原則及內涵」、中等學校各任教學科（領域、群科）師資職前教育專門課程科目及學分對照表及本要點規劃辦理，並報教育部核定後實施。同年12月5日，教育部為了因應各師資培育大學實務需求，研議現行中等學校各任教學科領域群科師資職前教育專門課程科目及學分對照表實施要點，以臺中（二）字第0960189242號函請各師資培育之大學暫緩各專門課程報部審查作業。

（五）修正「國外大學以上學歷普通課程專門課程及教育專業課程審查小組設置及作業要點」

教育部於96年8月7日臺中（三）字第0960118033號函修正公布「國外大學以上學歷普通課程專門課程及教育專業課程審查小組設置及作業要點」。教育

部爲辦理持國外大學以上學歷者修畢普通課程、專門課程及教育專業課程之認定事宜，特依據「國外大學以上學歷申請認定修畢普通課程專門課程及教育專業課程標準」第三條規定，設置國外大學以上學歷普通課程、專門課程及教育專業課程審查小組。

二、在職教育

（一）修正「師資培育之大學申請辦理地方教育輔導工作經費補助要點」

教育部爲協助各師資培育之大學加強推動地方教育輔導，從事高級中等以下學校典範教學示例研發、高級中學課程教材教法研究推廣，增進實習輔導教師學科教學知能及對實習生（實習教師）教學、級務、行政、班級經營實務指導能力，提供實習輔導教師進修機會，以提升師資培育及地方教育品質，並落實《師資培育法》第十五條第二項，及其施行細則第九條第二項規定，於96年2月15日臺中（三）字第0960009556C號令修正訂定本要點。本要點補助對象包括三類：

- 1.師範大學：指國立臺灣師範大學、國立彰化師範大學、國立高雄師範大學等三校。
- 2.教育大學及師範學院轉型之大學：指國立臺北教育大學、國立新竹教育大學、國立臺中教育大學、國立嘉義大學、國立臺南大學、國立屏東教育大學、國立花蓮教育大學、國立臺東大學、臺北市立教育大學等9校。
- 3.除前二款外，近六年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。

（二）修正「教育部補助高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修活動作業要點」

原爲「教育部補助師資培育之大學配合課程改革開設教師在職進修學分班作業要點」，經教育於96年3月20日修正發布本作業要點。教育部訂定本要點之目的在於落實中小學課程革新，增進高級中等以下學校及幼稚園教師專業知能。補助對象包括師資培育大學與直轄市、縣（市）政府兩大類；開班班別及招生對象有四：

- 1.領域教學學分班：招收具備與擬進修領域相符任教資格之國民中學合

- 格在職專任教師。
- 2.高中教師第二專長學分班：招收高級中學合格在職專任教師。
 - 3.專長增能學分班：招收高級中等以下學校及幼稚園合格在職專任教師。
 - 4.教學深耕學分（研習）班：招收國民中、小學合格在職專任教師，或於任教學校代理或代課六個月以上之現職教師。

（三）修正「教育部補助全國教師在職進修資訊網及推廣中心經費作業要點」

教育部為提供高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修之資訊平臺，建置全國教師在職進修資訊網（以下簡稱資訊網），補助師資培育之大學擔任全國推廣中心及各分區推廣中心，推動年度工作計畫，於96年3月29日經教育部「教育經費分配審議委員會」第三次會議通過，以教育部臺中（三）字第0960033139C號令修正發布本要點。本要點規範的補助對象包括：各師範大學與教育大學、國立嘉義大學、國立臺東大學及國立臺南大學；並針對以下項目進行全額補助：

- 1.維運資訊網相關資訊服務措施，或需建置相關電腦、網路設備之軟硬體。
- 2.對資訊網運作效能、網路使用流量統計分析等，以提升資訊網使用品質及服務所規劃辦理之相關業務。
- 3.辦理資訊網全國推廣中心與分區推廣中心會議、資訊網宣導、研討及技術教育訓練等活動。
- 4.提供負責區之直轄市、縣（市）政府及各級學校等相關單位諮詢服務及使用者相關疑義信箱回覆。
- 5.辦理全國教師在職進修資訊網每月電子報。
- 6.辦理教師在職進修及需求之問卷調查、座談會等。

（四）修正「師資培育之大學辦理高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修碩士學位班審核作業要點」

本要點原名為「大學校院辦理高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修碩士學位班作業要點」，經96年5月15日臺中（三）字第0960069552C號令修正公布，並於96年12月26日臺中（三）字第0960196065C號令修正公布第四點和第五點，主要修正內容如下：

- 1.有關教師在職進修碩士學位班之設立、變更或停辦，應納入年度增

設、調整系所班組及招生名額總量。但招生名額得專案擴增，且每班招生之名額以10名以下為原則，其缺額不得流用。

2.各校籌辦教師在職進修碩士學位班，應依下列規定辦理：

- (1) 各校應配合現有師資職前課程階段別、類科別開班，招收具大學畢業或同等學力之高級中等以下學校及幼稚園合格教師證書者。
- (2) 班次名稱以（校名系所名）○○學年度高級中學、高級職業學校、國民中學、國民小學、幼稚園教師在職進修教學、特教教學、學校行政碩士學位班為原則。但其有特殊需求考量，經專案報本部核准者，不在此限。
- (3) 各校之招生應依《大學法》第二十四條及其施行細則第十九條規定擬訂招生規定。
- (4) 招生考試科目由各校自訂，錄取標準得酌採計教學經驗及教學成就。修業年限、課程學分、學分抵免、學籍事項及學位授予應依《大學法》、《學位授予法》等相關法規規定，以及各校學則、教務章程等規定辦理。
- (5) 有關課程設計應朝向教育專業知能與實務工作結合之方向規劃；教學時間以利用寒假、暑假、夜間、週末或其他特定時間實施為原則，以配合在職教師之需求；必修課程不得與一般碩士班併班上課。

第二節 重要施政成效

教育部於95年2月23日頒布「師資培育素質提升方案」，目標在於確立「教師專業標準本位」師資培育政策，落實「優質適量、保優汰劣」要求；建構師資培育機構、課程、教學及教育人員之專業標準運作體系，確保師資專業化；兼顧師資職前培育及在職進修之整全通貫作為，強固師資優質化。本方案執行時間為95年度到98年度，投入新臺幣40億4,692萬元經費，分4年執行，採逐年增加經費方式提供各師資培育之大學提升師資培育素質。教育部中等教育司於96年2月5日向杜正勝部長簡報「師資培育素質提升方案95年執行成果報告」，部長裁示：中教司對提升師資培育素質之用心予以肯定、後續應強化在職教師進修部分。

教育部在其「96年度施政方針」中的第四點指出師資培育施政方針包括：

配合普通高中新課程實施，調整師資培育課程；促進師範及教育大學轉型發展；提升師資培育素質，確立教師專業標準本位的師資培育政策；建立高級中等以下學校及幼稚園教師檢定篩選機制；研議規劃教師換證及進階制度等。依此方針，教育部在96年完成許多重要的施政成果，以下分別從職前培育、教育實習與教師檢定、在職進修、發行師資培育統計年報等主要面向來說明。

壹、全面提升師資培育素質至優質適量

教育部落實優質適量、保優汰劣師資培育政策，並建立師資培育評鑑專業標準與制度，以全面提升師資培育素質，在師資職前培育方面施行如下的重要政策。

一、協助師範／教育大學本於專業標準、優質發展、創新思維及卓越競爭等原則推動轉型發展

教育部於96年3月6日以臺中（二）字第0960028190號函請9所師範／教育大學依「教育部推動師範大學與教育大學轉型發展補助要點」提報96年度補助計畫。經費核給標準：94-95年度經費執行（20%），行政審查（40%），專業審查（40%）。本案業於96年6月5日臺中（二）字第0960083526號函及96年7月9日臺中（二）字第0960105018號函補助9所師範／教育大學轉型發展計畫總金額新臺幣1億5,406萬7仟元（資本門新臺幣1億1,468萬8仟元、經常門新臺幣3,937萬9仟元）。

教育部另於96年7月11日以臺中（二）字第0960106819號函發「研商推動師範校院圖書資源整合計畫第一次會議會議紀錄」；於96年7月26日以臺中（二）字第0960115161號函發「研商推動師範校院圖書資源整合計畫第二次會議會議紀錄」，決議建議如下：依專業審查意見排定補助各項子計畫之優先順序，96年核定補助5項子計畫，同意補助金額新臺幣2仟萬元（經常門新臺幣809萬元、資本門新臺幣1,191萬元），並於96年8月22日臺中（二）字第0960126198號函知9所師範／教育大學；其建議加強工作重點有：為提升資源與館藏共建共享目標，各校應建立更完善之館際合作機制；又各校所購買之各領域書籍應降低重複率；辦理全校師生進行圖書館資源使用之教育訓練；各校應儘速進行博碩士學位論文全文回溯與上傳工作。

教育部召開「國立臺灣師範大學林口校區發展事宜訪視會議」，並於96年5

月4日臺中（二）字第0960066298號函送會議紀錄，同意奉核後撥付兩校整合執行所需經費新臺幣2億元，以協助國立臺灣師範大學發展。為促進師範／教育大學轉型成效，並兼顧師資培育發展，自97年1月1日起，有關師範／教育大學非屬師資培育之教務、學務、總務及人事等一般校務行政事項，自教育部中等教育司改隸高等教育司辦理，至師資培育業務專責仍隸屬中等教育司，本案業於96年12月31日以臺中（二）字第0960205455號函知所屬各機關學校及部內單位。

二、補助師資培育之大學發展卓越師資培育充實教學設施經費

教育部於96年3月8日以臺中（二）字第0960034878號函請各師資培育之大學於96年3月31日前提報「96年度師資培育之大學發展卓越師資培育經費補助計畫」；並於96年7月5日以臺中（二）字第0960101847號函補助國立臺灣海洋大學等61校，「96年度發展卓越師資培育充實教學設施計畫」總金額為新臺幣4,358萬7千元（資本門新臺幣2,997萬3千元，經常門新臺幣1,361萬4千元）。

三、激勵師資培育辦理成效良好之師資培育大學作為師資培育典範

教育部於96年6月5日以臺中（二）字第0960086754號函頒布「教育部96年度獎勵師資培育典範實施計畫」，目標有四：

- （一）遴選完整通貫師資職前教育行政運作與領導、課程規劃與實施及教學設計與活動之典範案例。
- （二）貫徹師資培育之大學、教育實習機構與實習學生之伙伴、輔導及指導等教育實習三聯關係。
- （三）鼓勵師資培育之大學與中小學合作進行教育研究，奠定優質中小學師資培育專業基礎。
- （四）激勵辦理師資培育成效良好之學校，藉由分享凝聚共識，提升師資素質。

教育部函請國立臺北教育大學教育政策與管理研究所以行政協助方式辦理本計畫，典範方案需確切發揚師資培育價值，或以提升學校師資培育素質為重點，包括1.師資職前教育行政、課程與教學類，分為行政運作與領導類、課程規劃與實施類及教學設計與活動類三小類；2.教育實習方案類；3.師資培育之大學與中小學合作辦理教育研究類。96年度計選出臺北市立教育大學等12校典範方案，得獎作品除彙編成冊，供各校辦學參考外，方案設計者及相關參與學校亦可獲得敘獎、獎品或補助金。

四、鼓勵優秀學生選擇教育大學以培養卓越未來教師

教育部為鼓勵清寒及優秀學生選擇6所教育大學，進入師資培育體系，以便培養卓越未來教師，自95學年起試辦「卓越師資培育獎學金」，為期4年，以低收入、中低收入戶及區域弱勢之學生為優先，請教育大學提出培育計畫申請，其名額不得低於各校總核定名額之50%。國立臺北教育大學等6校，核定獎學金名額為540名大一或大二以上的優秀師資生，每人每月發給8仟元的獎學金，總計補助新臺幣5,184萬元。96年延續95年發布實施的為期4年「教育部卓越師資培育獎學金試辦計畫」，總計名額有540名（包含低收入戶、中低收入戶及區域弱勢之學生至少占50%），獲獎學生提供每個月8仟元，合計一年有96,000元的獎學金，倘達成本計畫各項要求，完成教育實習且參加全國教師資格檢定考試及格者，教育部將頒發「卓越儲備教師證明書」，並公告周知，以供縣市甄選教師之參考。

96年4月26日以臺中（二）字第0960062164號函請上述教育大學針對95學年度報部師資培育獎學金試辦計畫書之規劃情形及具體執行成效提出期中檢討評估，並於96年5月8日召開之「95學年度教育部卓越師資培育獎學金試辦計畫」會中提出期中檢討報告，各校執行成果列入核予96學年度師資生培育名額之重要參據。教育部於96年6月22日以臺中（二）字第0960093139A至F號核定6所教育大學「95學年度教育部卓越師資培育獎學金試辦計畫」獎學金名額如下：國立屏東教育大學100名、國立臺中教育大學100名、國立臺北教育大學90名、國立新竹教育大學90名、國立花蓮教育大學80名、臺北市立教育大學80名。

五、辦理幼稚園及托兒所在職人員修習幼稚園教師師資職前教育課程進修專班

教育部於96年5月26日以臺中（二）字第0960095098號函送「96年度幼稚園及托兒所在職人員修習幼稚園教師師資職前教育課程進修專班」協調會之會議紀錄，重要決議：96年度幼稚園及托兒所在職人員依《師資培育法》第二十四條規定，修習幼稚園教師師資職前教育課程進修專班，委請朝陽科技大學擔任本案試務主辦學校。7月24日以臺中（二）字第0960107023號函核定「96年度幼稚園及托兒所在職人員修習幼稚園教師師資職前教育課程專班招生考試實施計畫」，96年度共計開辦4班，各校開辦班次為：國立臺北護理學院1班、國立嘉義大學1班、朝陽科技大學1班、靜宜大學1班。

六、推動跨部會師資培育整合研究計畫

教育部於95年12月15日公布「96年度教育部與國科會目標導向合作研究試辦計畫『中、小學數理師資培育』整合型研究計畫」，計畫重點包括：

- (一) 兩部會攜手合作培育數理師資。
- (二) 培育對象包含職前培育與在職教師。
- (三) 推動「中、小學數理師資教育學程—學士班」計畫、「中、小學數理師資培育碩士班」計畫和「中、小學數理教師在職進修特教資優教學碩士學位班」計畫。
- (四) 計畫期程為96年4月30日前提出，96年8月1日至97年7月31日完成規劃，師資職前教育課程及班別獲教育部核定學校，於97年8月1日至99年7月31日實驗性推動。
- (五) 以滿足數理特教資優師資需求為主。
- (六) 不擴增師資培育數量。

教育部於96年1月15至16日為期2天，與行政院國家科學委員會共同假國立臺灣師範大學、國立彰化師範大學及國立高雄師範大學三地辦理北、中、南區「96年度教育部與國科會目標導向合作研究試辦計畫『中、小學數理師資培育』」說明會。這一整合型研究試辦計畫，計有13校提報計畫，經96年6月30日國科會召開與教育部合作之96年度「中、小學數理師資培育」整合型研究計畫複審會議，決議9校通過：國立臺灣師範大學、國立彰化師範大學、國立交通大學、國立臺北教育大學、臺北市立教育大學、國立臺中教育大學、國立臺南大學、國立屏東教育大學、國立花蓮教育大學等，並自96年8月1日至97年7月31日進行第1年研究。

七、推動大學師資生教育服務並強化師資生的專業精神

(一) 召開教育部推動大學師資生實踐史懷哲精神教育服務成果發表會

教育部推動大學師資生實踐史懷哲精神教育服務在95年的服務活動有臺北市立教育大學等12校共計371位師資生參與，受惠學校遍布13縣市，並有21所中小學約900名學生受惠（含6所國中及16所國小），各校服務期間分自95年7月起至96年1月，透過這項活動的實施，增進教學知能及專業素養，涵養師資生社會關懷及人文精神，以發揮教育大愛，成果豐碩。教育部為使教育史懷哲精

神發揚周知，使更多師資生加入行列，於96年3月15日上午10時至下午3時在臺北市立教育大學，召開「95年教育部推動大學師資生實踐史懷哲精神教育服務計畫」成果發表會暨記者會，共有12所學校發表並展現成果，26所學校參與觀摩，會中頒發「大學師資生實踐史懷哲精神教育服務計畫服務證明書」，共有87位師資生授獎。

（二）推動96年大學師資生實踐史懷哲精神教育服務

96年4月2日教育部以臺中（二）字第0960052904號函頒「96年教育部推動大學師資生實踐史懷哲精神教育服務計畫」，鼓勵師資培育之大學申請辦理，為國中、國小弱勢家庭學童、低學習成就學生（含原住民、清寒子女、外籍配偶子女、偏遠或特殊地區學生與都會弱勢學生等）進行課業輔導，並涵蓋品德、生活及生涯規劃輔導，以嘉惠偏鄉及都會弱勢學童。本案於96年6月28日以臺中（二）字第0960098953號函核定補助國立臺灣師範大學等25校，較95年增加15校，計畫總金額為新臺幣623萬2,681元（資本門新臺幣51萬1仟元，經常門新臺幣572萬1,681元），較95年的312萬元增加兩倍之多。

（三）鼓勵師資生閱讀《德智體群美五育理念與實踐》專書

教育部於96年5月28日舉行《德智體群美五育理念與實踐》新書發表會，邀集各師資培育之大學、各縣市政府教育局、師資培育審議委員會委員、教育相關團體代表參與，俾利後續推廣；8月7日以臺中（二）字第0960120294號函送《德智體群美五育理念與實踐》專書至各師資培育之大學圖書館，鼓勵師資生借閱。9月10日以臺中（二）字第0960138944號函請國家圖書館將《德智體群美五育理念與實踐》專書全文掃描存入資訊網路系統，以更廣為教育人員運用。

（四）核撥96年度師資培育之大學師資培育公費

教育部於96年2月27日以臺中（二）字第0960029965號函及96年3月7日臺中（二）字第0960034180號函請各師資培育之大學於96年3月12日（第1期）及96年8月15日（第2期）前備文檢附領據、申請明細表等資料報部請領公費。第1期（96年1月至7月）計9所師範／教育大學及國立嘉義大學、國立臺南大學及國立臺東大學等3校申請（共計12校），合計撥付公費生334人，總計金額新臺幣1,822萬7,478元。

八、落實常態性師資培育評鑑，永續提升師資培育素質

教育部於96年1月23日修正發布「大學校院師資培育評鑑作業要點」，使師資培育評鑑規準與制度更臻完善。在法制面，配合《大學法》修法及擴大評鑑對象、簡化評鑑等第；並於96年5月，完成「師資培育之大學自我檢核指引」，提供師資培育之大學定期自我檢核辦學績效典範示例，落實「優質適量」、「保優汰劣」師資培育政策。96年度師資培育評鑑分成八大評鑑項目檢視辦學績效，分別為「教育目標與發展特色」、「行政組織、定位與運作」、「圖儀設備、經費、空間等資源運用」、「學生遴選與輔導」、「教師員額、師資素質及研發成果」、「課程及教學規劃與實施」、「教育實習與就業輔導」、「地方教育輔導或教師在職進修推廣」等，並將重要相關法令規定融入指標中，清楚規範師資培育中心或師資培育學系必須達到之門檻，以維護師資培育品質、激勵各校不斷向上提升。

國家教育研究院籌備處再度承辦96年度師資培育評鑑，歷經半年多的嚴謹規劃、1個半月內密集性的實地評鑑，於96年11月上旬完成此項常態性政策。96年度評鑑委員均由教育部遴聘學經歷豐碩的學者專家擔任，評鑑採取「全程參與」、「團進團出」原則，即五組評鑑委員全程訪視各受評學校，標準一致，秉持教育部對師資培育「獎優汰劣」、「優質適量」方針，評比出真正優質的師資培育單位，另對於仍有改進空間之學校，亦傾力協助學校發掘問題，提供改善建議。

96年度受評學校計有37校44個師資類科（中等師資類科25個、國小師資類科6個、幼稚園師資類科11個、特殊教育師資類科2個），其中需接受複評者多達17個師資類科（中等10個、國小1個、幼稚園6個）。因此將新受評與複評學校分開檢視與評分，共分五組進行，由新受評學校間及複評學校間分開比較，可避免評鑑標準與各校立基點不同之爭議，維持評鑑之公平性。評鑑結果依據「大學校院師資培育評鑑作業要點」規定，分為三等第，由評鑑委員討論後採合議決定，其評鑑結果，經過兩次受評學校申復（實地評鑑及初評結果函送各校）及各組評鑑委員多次合議討論後產生，經教育部核定公布。

教育部於97年2月22日對外公告「96年度大學校院師資培育中心暨師資培育學系評鑑」結果，本次評鑑結果，獲得一等者計23個師資類科，約占52%，二等者計21個師資類科約占48%，未有被評列為三等者（參見表7-8）。教育部召開「師資培育審議委員會」審議後，本次評鑑結果比照95年度辦理。凡獲評為一等者，97年度維持原有師資培育招生名額，並列入未來衡酌補助經費之參據；評鑑列為二等者，自97學年度起招生名額減量20%，並列為97年度受評對

象，以檢視本次評鑑結果缺失的改善情形。

表7-8 96年度大專校院師資培育中心評鑑結果

中等學校師資類科一新受評組	
一等	中原大學師資培育中心、國立中山大學師資培育中心、國立中央大學師資培育中心、國立交通大學師資培育中心、國立成功大學師資培育中心、國立政治大學教育學系、國立清華大學師資培育中心、輔仁大學師資培育中心
二等	中國文化大學教育系、國立中興大學師資培育中心、國立東華大學師資培育中心、國立暨南國際大學教育政策與行政研究所、國立臺南藝術大學師資培育中心、國立臺灣大學師資培育中心、華梵大學師資培育中心
中等學校師資類科一二等複評組	
一等	中國文化大學師資培育中心、正修科技大學師資培育中心、東海大學師資培育中心、南臺科技大學師資培育中心、國立臺北大學師資培育中心、國立臺南大學師資培育中心、朝陽科技大學師資培育中心
二等	國立屏東科技大學師資培育中心、國立高雄應用科技大學師資培育中心、實踐大學師資培育中心
國民小學師資類科	
一等	臺北市立體育學院師資培育中心、輔仁大學師資培育中心、靜宜大學師資培育中心
二等	長榮大學師資培育中心、國立中山大學師資培育中心、國立政治大學教育學系
幼稚園師資類科	
一等	致遠管理學院幼兒教育學系、朝陽科技大學師資培育中心、臺南科技大學師資培育中心
二等	元智大學師資培育中心、弘光科技大學師資培育中心、亞洲大學幼兒教育學系、明新科技大學師資培育中心、國立屏東科技大學師資培育中心、實踐大學師資培育中心、輔英科技大學師資培育中心、樹德科技大學師資培育中心
特殊教育師資類科	
一等	臺北市立體育學院師資培育中心、中原大學特殊教育學系

資料來源：教育部（民97）。中華民國師資培育統計年報（民96 頁343）。臺北市：作者。

96年度師資培育中心沒有被評列為三等的單位，且獲評為一等之師資培育單位比率（52%）相較於95年度（26.47%）大幅提升，顯現各師資培育大學對於師資培育的努力及師資培育品質的有效提升；複評學校對於前次評鑑之缺失都有積極的改善措施與落實，新受評學校則能因應時事變化與社會需求在師資培育規劃與發展中力求突破與創新。

貳、落實教育實習和教師檢定功能以保優汰劣

確保師資培育素質是國際潮流，對此在職前階段有兩項素質確保措施：首先依據91年7月修正的《師資培育法》第8條規定，修畢師資培育課程的學生必須參加半年的教育實習課程；另外，依據《師資培育法》第11條第2項、《教師法》第8條及《高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法》的規定，取得修畢師資職前教育證明書的學生，必須參加證明書所載類科別的教師資格檢定，通過後始取得由教育部發給的教師證書。

一、補助各師資培育之大學辦理落實教育實習輔導工作

教育部為落實師資生之教育實習輔導工作，於96年3月26日以臺中（二）字第0960044204號函，請各師資培育之大學於4月30日前申請「96年度補助各師資培育之大學辦理落實教育實習輔導工作」補助經費。本案計補助64校，7,597人，計新臺幣793萬元。

二、甄選及獎勵教育實習績優師生

教育部於96年5月30日以臺中（二）字第0960075120號函，根據「96年度教育實習績優獎甄選及獎勵實施計畫」，補助國立彰化師範大學新臺幣362萬元，並於8月28日以臺中（二）字第0960131959號函核定得獎人員。本年度計畫通過實習指導教師典範獎5名、輔導教師卓越獎15名及實習學生楷模獎21名，並於12月20日於彰化師範大學舉行「領航師資培育·傳承典範創新—96年師資培育之大學主管聯席會議暨師資培育典範獎及教育實習績優獎頒獎典禮」。教育部期待透過是項會議宣導師資培育政策法令，建立溝通平臺，並藉由兩類獎項之頒發與分享，傳承師資培育典範；同時期待透過師資培育典範獎及教育實習績優獎之辦理，能夠發掘更多師資培育行政、教學、課程之優秀團隊和典範作為，讓師資培育找到創新經營的活路並持續創造典範，為下一代營造出更美好願景。

此外，《教育部95年度卓越實習輔導教師實習輔導示例彙編》檔案放置中

教司網頁以傳承經驗，並於96年7月8日寄送各縣市政府及各師資培育之大學，其後於7月20日以臺中（二）字第0960103525A-B號函請各縣市政府及各師資培育之大學積極配合推廣運用。

三、舉辦第三次教師資格檢定考試

教師資格檢定考試係依《師資培育法》第十一條第二項、《教師法》第八條及「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法」規定，所辦理之高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定考試，其報考資格為中華民國國民具學士學位以上學歷且修畢師資培育之大學所規定之師資職前教育課程，取得修畢師資職前教育證明書者，得依證明書所載之類科別，報名參加本考試。

教師資格檢定考試分成四類科：幼稚園類科、特殊教育學校（班）類科、國民小學類科、中等學校類科。教育部自民國94年4月9日舉辦第一次教師資格檢定考試，以國語文基本能力、教育原理與制度、課程與教學、發展與輔導等四科為考試科目，每科滿分100分，及格標準為需四科平均成績達60分、沒有1科0分、且至少3科分數達到50分。94年教師資格檢定考試報考人數是2,392人，其中2,186人通過，通過率為91.4%。95年教師資格檢定考試報考人數為7,858人，到考人數為7,858人，其中4,596人通過，通過率是59.4%，其中以國民小學師資類科通過率最高，達72.2%，幼稚園師資類科最低，僅39.5%。

教師資格檢定考試於96年業已邁入第三年，96年度高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定考試於4月1日辦理，此次考試試題以難易適中、合理化為原則，應考人數8,288人，到考人數8,016人（指至少到考1科者），缺考272人，到考率是98.52%；其中應考人數與去（95）年7,858人相較，約增加5%。96年檢定考試考試及格標準，依據「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法」規定，凡總成績平均達60分以上，應試科目未有2科成績未滿50分，且未有1科成績為0分者屬及格，依此計算並經教育部教師資格檢定委員會審議通過，5月2日放榜，本次及格人數計5,444位，未通過計2,557位，通過率67.9%（通過率以到考人數計算），其中以特殊教育師資類科通過率最高，達72.0%，幼稚園師資類科仍是最低，為59.6%。本次考試與95年通過率相較，96年通過率略為提升9.5%。這次全國報考8,288總人數中，仍以報考中等學校師資類科4,335位人數最多，國民小學及幼稚園分計1,884人及1,844人次之，特殊教育師資類科人數最少，共計225人報考（詳表7-9）。

教育部強調教師資格檢定考試絕對以公開、公正及客觀方式辦理的一貫立場，並無預設考試通過率門檻，同時為提升我國師資素質，邁向「優質培育」，教育部於95年2月23日發布實施「師資培育素質提升方案」。前揭方案內容對應師資培育法五大層面分別定有九項行動方案，方案之一即為「健全教師資格檢定制度」，目前均定期持續辦理各項擬定之具體作為，以達成各分項目標。

表7-9 95及96年度高級中等以下學校及幼稚園教師資格考試各類科應考人數及通過人數統計

年 度	類 科	應考人數	到考人數	通過人數	通過率（%）
95	幼稚園	1,516	1,497	592	39.5
	國小	2,923	2,872	2,073	72.2
	中等	3,240	3,194	1,826	57.2
	特教	179	179	105	58.7
總 計		7,858	7,742	4,596	59.4
96	幼稚園	1,845	1,773	1,056	59.6
	國小	1,883	1,807	1,275	70.6
	中等	4,335	4,218	2,956	70.1
	特教	225	218	157	72.0
總 計		8,288	8,016	5,444	67.9

註：通過率（%）=（通過人數／到考人數）x 100%

資料來源：教育部（民97）。中華民國師資培育統計年報（民96 頁31）。臺北市：作者。

參、精進教師專業發展以提升教師教學品質

教育部推動教師終身進修，開闢教師多元進修管道，補助各縣市政府教師研習中心，並在師資培育大學建立區域進修中心，以強化中小學教師在職進修，鼓勵教師參加各縣市政府與師資培育大學開設之教師在職進修班次，以增進教學知能；辦理高級中等學校教師專業研習進修，鼓勵學校自行提出學校本位的專業發展活動，定期舉辦中小學教師「教學與研究成果研討會或發表會」；著重於建構有效導引教師學習機制，諸如加強既有法規之鼓勵教師進修

研究措施、逐年提升教師終身學習平均學習時數等，期有效導引教師有計畫之學習成長，其成效如下：

一、實施「試辦教師專業發展評鑑」

教育部於96年3月1日說明「十二年國民基本教育實施計畫」，共包括 12 項子計畫與 21 項方案。其中第9項子計畫「精進高中職師資人力發展」又涵蓋「教師專業發展評鑑計畫」與「提升教師教學品質計畫」；並於96年推動實施「試辦教師專業發展評鑑」等相關的措施。教育部於96年03月19日臺國（四）字第0960015197C號函修正發布「教育部試辦中小學教師專業發展評鑑講師遴選儲訓計畫」。該計畫之目的在於擴大推動補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫，配合推動知能研習及評鑑人員初階研習之需要；該計畫所稱講師，指經教育部儲訓合格，得擔任試辦中小學教師專業發展評鑑推動知能研習及評鑑人員初階研習課程講授人員之中小學教師；儲訓對象則為參加教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫之試辦教師、有試辦經驗或相關實務經驗之現任校長、退休校長、退休主任、輔導團團員及直轄市、縣（市）承辦人。

二、研商設置教師專業發展進修學院

教育部於96年3月28日以臺中（二）字第0960045226號函送「專業發展進修學院第1次會議」會議紀錄，本次會議由3所師大參與並達成四點共識：因應少子女化趨勢，更應提供優質師資，提升教師碩士學歷比例；配合「十二年國民基本教育實施計畫」第九方案，推動進階性教師專業發展，強化教師專業能力；加強中小學教育研究，此乃教育發展與革新關鍵；成立相當層級之專責單位，就落實推動教師進修機構體系進行先期規劃。5月14日配合十二年國民基本教育之啓動，以臺中（二）字第0960071779號函送「研商設置教師專業發展進修學院第2次會議」紀錄，決議由3所師範大學按區域別及責任區劃設置專業學術更為完足之進修學院，進修機構名稱規劃則尊重學校自主，並請學校儘速修訂組織規程，於規程中明訂相當層級之權責單位。6月14日以臺中（二）字第0960092460號函送「研商設置教師專業發展進修學院第3次會議」紀錄；確認三所師範大學責任區。

三、核定師資培育之大學開設教師在職進修碩士學位班、專長增能學分班

教育部為配合課程改革，協助國民中學教師充實其領域主修專長之教學知能，及協助高級中等學校教師拓展教學專長，增進教師發揮其教學能力，訂有「教育部補助師資培育之大學配合課程改革開設教師在職進修學分班作業要點」，持續補助各師資培育之大學規劃開設教師在職進修「領域教學學分班」、「專長增能學分班」及「高中教師第二專長學分班」。

教育部96年施政主軸包括持續協調重點師資培育大學與中央研究院、國科會合作開設高中數理教師實驗指導能力進修專班，並補助辦理教師在職進修科學教育相關專長增能學分班；加強督導補助各師資培育之大學開設數學、自然與科技、資訊領域教師在職進修專長增能學分班，提高核定開班數比例與進修人數。教育部96年度計核定國立臺南大學等21校開設教師在職進修專長增能學分班290班7,365人次，開設教師在職進修領域教學學分班2班50人次。

教育部依據「師資培育之大學辦理高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修碩士學位班審核作業要點」規定，核定96年度開設教師在職進修碩士學位班在職進修專班計有9校，開設72班次，1,449人；97學年度教師在職進修碩士學位班計有9校，預計開設101班次，2,519人；至96年9月底已核定教師在職進修學分班計251班，6,330人；95學年度各師資培育之大學自行辦理的教師在職進修學分班計78班，1,970人次。

四、辦理中小學教師英文研習活動以提升國際競爭力

教育部為擴展英語教師國際視野，營造優質英語學習環境，辦理中小學英文教師海外研習。每年由各縣市政府遴選中小學英文教師，由教育部補助至英語系國家進行為期5週的英語研習活動，透過與國外優良大學經驗交流，增進教學成效及學生學習效果。96年度選派中小學英文教師共60名，分別至美國喬治城大學、澳洲雪梨大學及英國聖瑪克與聖約翰學院進修。另為使中小學英文教師海外研習活動達到最大效益，傳承與延續海外研習經驗，由教育部辦理英語教學工作坊，邀請參與海外研習活動之教師擔任講師，將海外所學之相關專業知能傳承分享，並延聘代訓學校之教授來臺進行專題演講與試教講評，以提供國內未曾參與海外研習之教師能有置身國外之學習體驗；國小組於96年10月1日至10月5日分別於南區（彰化以南含南投、臺東、澎湖縣市為主）、北區（臺中以北、宜蘭、花蓮、金門、連江縣市為主）各辦理1場次研習活動。

五、提供教師在職進修多元管道，完善教師終身學習機制

教育部政策方向是提升教師專業學識能力，逐年提升教師平均學習時數並於97年達到60小時。

（一）建立全國教師在職進修資訊網，並建置「教育部社教博識網」網站

教育部為提供中等以下學校及幼稚園教師在職進修之資訊平臺、教師在職進修時數紀錄電子化等，委請國立高雄師範大學教師在職進修中心建置全國教師在職進修中心資訊網，彙整教師在職進修相關資訊，並可上傳研習時數、進修課程教學資料，提供教師或學校上網查詢。96年度統計中等以下學校教師已申請個人帳號總計119,282人，學校申請行政業務帳號計4,451所，已登錄課程總計24,132筆，參加研習人數總計257,523人次，研習時數總計1,063,334筆。

教育部逐年增加教師e-learning 課程數，建置「教育部社教博識網」網站，提供教師及一般民眾查詢終身學習資訊，與部屬館所共同完成88個網路學習課程。整合教育部終身學習資訊網路，於現有基礎上架構終身學習管道，擴充增強蒐尋、報名、登錄、認證功能，進一步朝終身學習方向架構網路平臺，並繼續擴增學習資料，逐年增加教師終身學習網路提供之學習課程資訊數，截至96年6月前共登錄1,538筆以上研習資訊，累計完成106筆線上課程，並辦理14場基礎、及26場進階資訊研習。

（二）訂定與實施96年補助辦理精進課堂教學能力要點

教育部於96年整合原有「教育部補助直轄市、縣市辦理九年一貫課程研習要點」、「教育部補助直轄市、縣市國民教育輔導團經費作業要點」、「教育部補助精進教師課堂教學能力實施計畫」、「教育部提升國民中小學國語文能力實施計畫」等，訂定「教育部補助辦理精進課堂教學能力要點」，補助各縣市辦理縣市層級、輔導團層級、學校層級等相關研習增能經費，其中有5,166萬5,800元挹注教師研習，期能強化縱向專業分工、橫向資源整合，以增進教師教學專業知能，提升學生學習成就。本要點由教育部擔任理念倡導者、資源提供者以及資源整合者，地方教育局則就「理念倡導」部分進行宣導，再權衡本身的背景與需求，選擇資源提供、專業實踐、教學演示、學習評鑑、範例甄選、策略聯盟、相關研究、整合評鑑、典範表揚等優先執行之項目，轉化為各縣市的實施計畫，並結合各縣市自籌財源，以精進教師課堂教學為導向，以教學實踐為方法，建構整體性的實施計畫。

教育部檢視96年補助辦理精進課堂教學能力要點與實際運作需求，督促各縣市透過縣市政府、國教輔導團、學校（或校際策略聯盟），執行「精進課堂教學能力計畫」，以增進教師教學專業知能，提升學生學習成就，落實親師合作，共同協助學生發展多元智能。96年複審各縣市提報之精進課堂教學能力計畫，強調整合直轄市及縣（市）政府、國民教育輔導團及國民中小學學校層級增進課堂教學能力相關計畫，積極協助第一線基層教師解決課程與教學之相關問題。

（三）發展國民教育輔導團視導與評鑑

教育部自94學年度起，建置完成中央課程與教學輔導諮詢教師團隊共計58人，96學年度增至68人，負責至各縣市國民教育輔導團與學校交流服務，以傳達課程理念於各直轄市、縣（市）國民教育輔導團與學校，並適時反映各直轄市、縣（市）或學校推行課程政策之困難，以解決問題，且協助教育部辦理各項課程與教學相關事宜。該計畫透過中央、地方與學校三者系統整合，以「精進教師課堂教學能力」為主軸，期達成協助學生多元智能發展與教師教學品質提升之目的。

針對「教育部辦理精進課堂教學能力補助要點」子計畫二第一類「輔導團團務基本運作」審查結果，教育部擬訂「輔導團團務基本運作」到團輔導訪視計畫，於96年3月至5月，抽選1/3縣市，以到縣市（團）訪視方式，了解各縣市針對審查結果，如何進行調整、修正，與所面臨問題。96年「發展國民教育輔導團視導與評鑑」專案，抽訪10縣市後，制訂「直轄市及縣（市）國民小學及國民中學縣市國民教育輔導團組織及運作規定」與建立「縣市國民教育輔導團視導與評鑑指標」，以輔導縣市國民教育輔導團之發展與運作，同時辦理縣市國民教育輔導團各學習領域輔導員進階、初任、召集人、幹事、課程督學等研習。

各縣市國教輔導團需負起縣市課程領導之職責，並以兼重教學「學理」與「實務」之專業成長及實踐能力為核心，建立教學「示範」與「諮詢」服務系統，如建置示範教學、教學問題研討、創新教學示例等專業成長機制、整合教學資源建置資料庫、提供諮詢服務，針對教師需求，辦理分區、分領域或到校服務，提供教學觀摩、教學議題研討、教學法演示等「示範」與「諮詢」，建立教師支持系統之專業地位。中小學校則選擇其最迫切之項目申請補助經費，可以單一學校獨立申請或運用校際策略聯盟，向縣市政府教育局提出申請，經過教育局審核，併同縣市政府計畫報部審查。申請的內容以解決教學現場所面

臨的問題為導向，以滿足教學現場的實際需求為原則。

（四）補助各縣市政府辦理教師研習經費

鑑於教師在職進修研習是提升教學成效及確保教學品質的重要策略，96年度補教育部助各縣市政府辦理教師研習經費新臺幣4,874萬5,200元，大力提升在職教師專業能力，有效保障教學品質。現職高級中等以下教師之終身學習範圍應與教學專業領域相關，並尊重各縣市政府對所屬學校教師學習時數之認證。

肆、發布《95年師資培育統計年報》，強化師資培育供需評估機制

一、發布《95年師資培育統計年報》

教育部為完善師資培育的政策規劃，於94年起正式付梓發行《師資培育統計年報》，期建立長期教育數位管理參考指標系統，並藉由檢視前一年度師資培育情況，了解師資培育供需發展趨勢，建置師資培育供需的評估機制，以提供教育政策規劃之必要且關鍵的相關資訊，並符應政府資訊公開原則及民主運作機制。

96年4月10日出版了95年《中華民國師資培育統計年報》，除賡續呈現師資培育相關現況資料外，亦在94年報內容之外增列「師資生培育成本分析」、「教師資格檢定考試統計分析」、「代理代課教師統計分析」、「離退職教師數量統計」及「各縣市公立學校教師甄選統計分析」等篇章，使師資培育統計年報更臻完善。這不僅有助於了解師資培育變革，評估師資培育供需趨向發展，更可以充分提供相關教育政策擬定之參考。5月22日召開95年《中華民國師資培育統計年報》檢討及未來編制方式討論會議，並依臺中（二）字第0960083204號函發會議紀錄，庚續辦理96年師資培育統計年報。教育部另於12月27日以臺中（二）字第0960203113號函送《96年師資培育統計年報》分析要項討論會議記錄，決議事項如下：（一）增列師資培育三大管道（師範／教育大學、師資培育學系、設置師資培育中心之學校）之師資培育數量變化趨勢分析（包括學生量、學校數等）。（二）增列稀少類科及偏遠地區師資供需情形分析。（三）重要師資培育國際統計指標應審慎處理，以正確性為主要考量依據。（四）增列師資培育教育統計指標，提供師資職前教育之統計資料分析。

二、執行師資培育數量規劃方案，暫緩增設教育學程與申辦學士後師資職前教育課程

教育部為因應少子女化趨勢，教師需求數大幅減少，師資培育政策期符應「充裕各類科師資來源」，並以「優質適量」為目標，推動師範校院轉型計畫，要點有四：（一）以93學年度師資培育招生數為基準規劃3年內（即至96學年度）至少減少師資培育招生數達50%以上。（二）落實評鑑保優汰劣機制，教育學程3年後師資生減半。（三）學士後教育學分班配合各校師資培育辦學績效及政策性考量，逐年核減學士後教育學分班各階段班別、類科及招生名額。（四）建立公費生培育提報制度。具體施政績效如表7-10。

表7-10 94年至96年各類師資培育來源數量與減招比率 單位：人

學年度 招生別	93年招生人數	94		95		96	
		招生人數	減招比率	招生人數	減招比率	招生人數	減招比率
師資培育學系	9,859	8,692	11.8%	6,912	29.9%	4,169	57.7%
教育學程	7,270	6,510	10.7%	6,890	5.2%	6,270	13.8%
學士後教育學分班	4,676	1,456	68.9%	540	88.5%	315	93.3%
總 計	21,805	16,658	23.6%	14,342	34.2%	10,754	50.7%

教育部於96年4月26日以臺中（二）字第0960062516號函示，96學年度大學申請增設教育學程及師資培育之大學辦理學士後師資職前教育課程原則暫緩申辦，惟各校如有特殊規劃與考量，依相關規定再行提報申辦，教育部亦將從嚴審核。

第三節 問題與對策

教師素質是提升教育品質和國家競爭力的基礎，如何確保師資素質的卓越性與供需的穩定性，已為當前教育部施政之重點項目。惟我國正面對自由化、民主化、本土化、國際化、資訊化和多元化的衝擊，師資素質與教育成效備受社會大眾關切，師資培育過程能否即時有效因應，值得加以檢視與探討。本節將討論當前師資培育所面臨的待解決問題，並提出教育部採行的因應對策。

壹、師資培育問題

我國近年來隨著少子化趨勢，學齡兒童人數逐年下降、偏遠小校面臨裁併、師資需求減少，待退教師無法順利退休等因素影響，如何提升及改善師資培育的「質」與「量」，成為重要課題。當前師資培育所面臨的主要問題大致包括「師資培育之大學轉型」、「師資素質」、及「師資供需」等三項，茲分別說明如下：

一、師資培育之大學的轉型發展問題

（一）師範／教育大學的發展困境

我國在83年通過《師資培育法》，建立多元、開放、自由、自費的師資培育多元化政策後，頗多綜合大學即向教育部申請設立「教育學程中心」（92年之後改為師資培育中心），加入師資培育行列，迄96年合計有54所開設學系或教育學程學校培育中等教育師資，30所開設學系或教育學程學校培育國民小學師資，28所開設學系或教育學程學校培育幼稚園師資，23所開設學系或教育學程學校培育特殊教育師資（請見表7-1）。由於師資培育數量過多而導致現職教師就業市場呈現僧多粥少的局面，造成師範／教育大學招生素質有漸趨下降和招生數量不足的情形，再加上這些大學因為資源、經費、設備等不足因素，使得相對於一般大學更處於劣勢。教育部因而積極輔導這些師範／教育大學轉型發展，並提供經費補助圖書儀器教學設施；另一方面，則要求師範／教育大學訂定明確校務發展方向，規劃長遠可行的轉型計畫，包括在96學年度達成師資培育數量減半的目標。

（二）師資培育中心的入場與退場問題

依據現行《師資培育法》的規定，大學設立師資培育中心須經「教育部師資培育審議委員會」審議，其標準係依92年公布之《大學設立師資培育中心辦法》，僅規範專任教師5名以上，教育類圖書1,000種，教育專業期刊20種，標準失之寬鬆，廣開一般大學申請辦理師資培育的大門，造成師資培育中心數量激增，然而其辦理的教育學程是否具有一定水準的品質或所培育的師資生素質等都受到質疑。95年公布的「師資培育素質提升方案」規定以師資培育中心的評鑑結果作為進場退場之依據。教育部展開大學校院師資培育中心的評鑑，建立評鑑和退場機制，以落實「優質適量」、「保優汰劣」師資培育政策。95年

度受評學校總計29校34個師資類科，評鑑結果有3校評為3等，自96學年度起停止招生（亦即退場），另22校評為2等，自96學年度起減少原師資培育招生名額20%，並納入96年度評鑑對象。96年度受評對象總計38校48個師資類科，評鑑結果獲一等者計23個師資類科，二等者計21個師資類科，無評列為三等者（參見表7-8）。師資培育中心的評鑑有確保師資培育品質的功能，但以評鑑結果作為減招或停招的依據，也引發為何不在大學申請設立師資培育中心時即不予核定？乃有浪費人力與物力，甚至傷害師資生權益之質疑。

二、師資素質

（一）師資培育質與量的成效有待控管

在師資培育的數量方面，已經面臨必須作適量調節的壓力，教育部為了使師資培育能達到「調量重質」的目標，於93年12月公告「師資培育數量規劃方案」，對於未來三年的師資培育量，將依師資供需現況以調減至少 50%為努力目標。根據96年度大學校院師資培育中心暨師資培育學系評鑑結果，獲得一等者計23個師資類科約占52%，二等者計21個師資類科約占48%，無評列為三等者。凡獲評為一等者，97年度維持原有師資培育招生名額，並列入未來衡酌補助經費之參據；評鑑列為二等者，自97學年度招生名額將減量20%，並再列為97年度受評對象，以檢視本次評鑑結果缺失的改善情形。由評鑑結果可知列為一等的師資培育機構僅約52%，需再次評鑑者約占48%。雖然沒有任何單位評列為三等者，但各大學校院師資培育中心暨師資培育學系的成效仍有待提升。教育部仍需要對師資培育中心暨師資培育學系進行質與量的控管，同時也將對於師資培育機構的評鑑轉化為「績效導向」，賦予扮演師資供需平衡機制角色、協助各師資培育中心暨師資培育學系發展特色、有效控管師資素質等重要功能。

（二）教師檢定品質待持續強化

師資品質之提升，不僅需要職前教育課程之健全，更有賴於嚴格確實之制度把關，使師資培育管道多元化後師資培育素質與品質管制，透過完整規劃機制，建立教育專業素養，進而提升師資培育素質。教育部為管控多元化師資培育所培養的師資素質，教師檢定考試已經辦理3年，94年教師資格檢定考試通過率為91.4%，95年通過率則劇降為58.48%，96年教師資格檢定考試及格人數計5,444位，未通過計2,557位，通過率67.9%，與95年相較，96年通過率略為提升9.5%，

顯示教師檢定考試已初步發揮篩選優良師資的功能。然而，目前教師檢定考試只有筆試，能否篩選出具實際教學能力和教育輔導熱忱的教師，仍有待系統化的調查。因此，需要持續檢討改進教師資格檢定制度，以建立有效篩選機制，提升師資品質；調整教師資格檢定制度及方式，期能更落實未來有志從事教育教學工作者，透過完整之培育與檢定機制，建立教師專業形象，進而提升師資素質；及追蹤研究教師檢定考試辦理的成效，進行必要的改善措施。

（三）不適任教師的處理有待妥善因應

由於教育大環境的變化，多數教師具有專業精神，發揮教育專業，保障學生學習權益並提升學習成果；然而少數教師受到特定因素的影響，致使教學不夠專業，甚至造成影響學生受教權益、傷害學校形象的反教育現象。不適任教師問題對於學校教育和學生所造成的困擾頗大，再加上現行認定不適任教師條件有其難度，諸如收集證據資料不易、學校同仁處理和人情等因素，使得淘汰不適任教師的成效不彰，無法全力維護學生的受教權益，也影響大眾對學校教育的信心，而有必要妥善處理不適任教師的問題，以落實學生受教權及教師權益之保障，並提升教師素質和教學品質。

（四）教師專業發展架構有待建立

我國《教師法》及《教師法施行細則》均有規範教師在職進修之相關規定。「高級中學以下學校及幼稚園教師在職進修辦法」，對於教師在職進修機構、內容、方式、時間、學分等有較為周詳的規定，可見政府積極地想要藉由教師在職進修來提升教師的專業素質，但因為沒有配套的教師專業發展架構，也缺少形成性評鑑的實施，使得政府的用心尚無法全面落實。目前各縣市已選擇若干學校試辦教師專業發展評鑑，期找出可行的實施模式，或發現問題進行改善。因為尚未大規模辦理，所以對於協助教師專業生涯發展的成效仍未顯著，亟待改善。此外，教師的甄選、聘任、升遷等如能有妥善的教師專業發展評鑑辦法與結果做為客觀的參考，將有助於減少決定教師聘用或升遷時發生的爭議，也有助於消弭學校教評會在解聘、停聘或不續聘教師時可能引起的糾紛，也可作為處理不適任教師的客觀依據。再加上教師的在職進修與專業發展如果可以成為教師專業發展評鑑制度的一部分，將更有助於教師積極主動地參與專業發展，確實提升專業素質。

三、師資供需

（一）師資供需關係不平衡

我國整體人口出生數呈現逐年遞減現象，依內政部戶政司臺閩地區歷年人口總數統計資料，可得知全國各縣市國民小學一年級新生入學人口變化趨勢，95學年291,267人，96學年281,304人，97學年247,400人，98學年234,402人，99學年219,292人，100學年213,531人，101學年206,324人，102學年191,634人，整體新生入學人口變化呈負成長趨勢，即出現「少子化情形」，這衝擊到學校教師聘任和學校經營生存，減班和減師問題不容忽視，特別是師資培育需要長期規劃的政策，學齡人口、整體經濟發展、教師退休等因素都與師資供需的平衡有關，加上各用人學校或各縣市教育局辦理教師甄選之日期未統一，導致多數應聘者（或儲備教師）一再參加甄試，使錄取率遽降，導致無法正確估計總供需量。另一方面，地方政府因擔心來年減班裁員的壓力及課程改革政策，常要求學校留空教師員額；私立學校亦常囿於經費考量，任用為數不少的代理代課教師、兼課教師或未具合格證之教師。各縣市停辦教師甄試，中小學代理代課教師充斥，也使得正式教師需求無法完整掌握。面對目前呈現的師資培育過剩之「待職教師」現象，宜建立對於師資供需關係的全面了解和正確估計。

（二）優秀學生參加師資培育意願不高

優良師資除了需要加強教師的在職進修之外，在師資職前培育階段吸引優秀大學生和研究生投入，更是至為重要的根本方法。然而，受到教職市場競爭激烈、一職難求、待職教師流浪各地應考的現象影響，優秀學生不再以教師為優先選擇導致部分師資培育之大學的教育學程招生出現明顯不足額現象；另一方面，有些大學則停辦幼稚園、小學、中學等教育學程，教育部在96年除了幼兒教之外，停辦小學、中學和特殊教育的學士後教育學分班，未來學校可能面臨短缺優質師資的問題。

貳、因應對策

一、積極協助師範／教育大學轉型

目前師範／教育大學面對比起一般大學的競爭力不足，且招生素質呈現漸趨下降和招生數量不足，也影響到其師資培育的素質。教育部政策要求各師範大學與教育大學必須逐年減少師資培育數量，並將師範／教育大學和一般大學教育學程的培育人數逐年縮減，並要求師範／教育大學跟鄰近大學「整併」

或轉型為普通大學。另一方面，教育部已藉由多種補助機制，包括提出「師範／教育大學轉型發展補助計畫」、「師範／教育大學轉型發展圖書資源整合計畫」、「96年教育部補助師資培育之大學發展卓越師資充實教學設施計畫」等，提供不少改善經費，給予師範／教育大學進行改善課程、調整系所師資，對於轉型成效需要長期追蹤和密切關注，以適時提供必要協助，確實達成師範／教育大學轉型的目標。

二、加強控管師資培育質與量的成效

（一）持續辦理師資培育之大學績效評鑑，落實退場機制

中小學優良師資的確保需要在師資職前培育階段即有妥善的規劃與完善的措施，因為師資培育和教育學程的辦學品質影響師資生的素質甚大。多元化的師資培育制度培養的人數逐漸供過於求，而受到社會競爭的壓力與教學品質及效率的要求，教育部已於95年提出「建立『標準本位』師資培育政策」的因應對策，可藉由持續辦理師範／教育大學系所及大學校院師資培育中心的評鑑與退場機制來確實推動。

（二）繼續強化教師檢定考試機制，有效提升師資培育的品質和成效

提升我國高級中等以下學校及幼稚園教師之水準及教學品質，全賴於高級中等以下學校及幼稚園師資培育制度是否健全，師資職前教育訓練是否紮實，教師資格檢定制度是否能有效汰蕪存菁，篩檢出具教育專業知能者從事教學工作。教育部為落實師資培育教育專業本位核心理念政策，推動方向及具體作為包括：

- 1.研擬加考專門課程之可行方案，並配合課程改革，提升教師專門知能，健全教師資格檢定規章。
- 2.完成建置教師資格檢定資訊平臺，宣導提供完整資訊，提供最新師資檢定考試訊息。
- 3.逐年建置及定期更新發展教師資格檢定考試題庫，提升教師資格檢定考試信度與效度。
- 4.推動多元教師證照制度，提供師資生及在職教師取得跨類科多元教師證照。
- 5.定期評估教師資格檢定制度之成效，依實際需要就試題研發及試務行政各項措施進行成效評估。

教育部未來將朝向加考專門課程作規劃研議，期能透過職前教育課程、教育實習、專業證照檢定等一連串縝密而環環相扣的職前教育理論與實務的訓練及檢定，培育專業而優秀之教師。

（三）加強不適任教師處理的啟動機制、掌握處理時效及強化處理流程

教師素質的改善可以從不適任教師之處理來著手，亦即必須規劃根據客觀周延的教師評鑑結果作為處理不適任教師的強力依據，以激勵教師發揮教師專業精神、知識和技能，並藉以督促教師能專心投入於百年樹人的教育工作，能教、會教，更願意教的專業行為。為提升教師素質和教學品質，減輕不適任教師帶來的困擾，在兼顧情理法下淘汰不適任教師是當務之急。當學校怠於處理不適任教師時，主管教育行政機關必須主動積極處理，明訂不適任教師之解聘、不續聘與停聘之事由及核准程序。教育部96年的重點策略之一是成立「全國通報疑似不適任教師聯絡窗口」，置於本部全球資訊網供社會大眾查詢，另轉請各縣市政府函轉所屬中小學，如發現有疑似不適任教師時，可作為通報聯絡之用，並建立列管機制追蹤處理結果。另各縣市政府對不適任教師之處理績效，教育部將作為補助各縣市政府之重要參考依據。教育部於96年度分區舉辦處理疑似不適任教師研習班，邀請各縣市政府及學校行政人員及教師參加，以熟稔法規及實務運作，如接獲投訴疑似不適任教師之通報時，應轉由主管教育行政機關或學校先行查證，並建立列管機制追蹤處理結果。在法治面，為根本解決不適任教師處理問題，教育部已研議修正《教師法》，修正重點包括改善高級中等以下學校教師評審委員會組織及其作業流程、限令疑似罹患精神疾病不能勝任工作之教師，應接受鑑定或治療、合理調整教師申訴評議委員會委員結構、賦予各縣市政府得逕予處理不適任教師之權責、高級中等以下學校教師辦理評鑑法源等。

（四）持續推動教師專業生涯發展機制的建立，確保教育品質

教師持續進行專業發展，才能確保教學品質，保障學生的學習權益，並有效提升教育品質。教育部在「強化教師專業能力」方案中推動建立教師專業生涯發展機制，這將有助於教師改進教學及專業成長。教師專業生涯發展機制結合提供完善的在職進修機制、良好的教師生涯發展機制及教師專業發展評估機制，以提供現職教師有明確的依循目標和制度可供遵循，且有足夠誘因和獎勵、輔導協助措施，能使教師進行專業發展更行順利教師專業生涯發展。目前

各縣市已展開教師專業發展評鑑的試辦工作，對此主管機關需要提出完善的成效評估機制和措施，以建立具體可行的實施模式、發現問題，提出改善策略和措施。教師專業發展評鑑結果必須與教師的升遷密切結合，確認教師工作的高度複雜性，給予相對應的地位與酬償。教師升遷若有更好的待遇與工作條件配合，則會成為提升教師教學水準的動力，扮演改善與維繫教師素質管理之核心，成為激使教師投入專業發展、追求教學卓越的動力來源。

三、解決師資供需問題策略

（一）建立師資供需評估機制並採取適當措施以使師資供需取得平衡

師資供需失衡可能造成教育投資浪費、學校師資素質無法提升、甚至是社會動盪等問題，由於牽涉到學齡人口、教師退休、教職就業市場等諸多因素，因此需要審慎因應。影響師資供需問題的因素甚多，需要建立能夠有效評估師資供需成長關係的機制，以提出早期因應對策，降低師資供需失衡所造成的衝擊。對師資供需難以推估的問題，教育部已在「師資培育素質提升方案」中提出「建置師資人力供需資料系統與督導機制」方案，以建立師資供需評估機制，強化具競爭力之師資培育系所，並根據中小學學校師資類科需求，調整師資培育系所培育師資數量，完成師資供需調查、預測與人力資源現況分析。建立師資求職求才系統，統合全國各縣市教師甄選網站與相關網站，建立教師甄選資訊公開平臺。目前針對「待職教師」過剩現象，有必要落實透明公正之教師甄選機制，如賦予主管機關辦理聯合甄選依據，教育部可協調各縣市教育局辦理之教師甄試，於同一天辦理，以減少教師南北奔波之困境，並使師資供需還原原貌；各校教師甄選應以正式教師為優先，而不是聘任代理代課教師，以維師資素質；同時要落實小班小校之政策，並以教學品質為優先考量，不輕易減班減師。

（二）吸引優秀大學生參加師資培育，提升師資生的專業服務精神

目前雖有不少師資培育之大學自動退出師資培育市場或因為未通過評鑑而被動退場，部分師資培育之大學仍面臨學生參加教育學程甄試意願不高的問題，使得客觀上無從篩選更優秀學生加入師資職前教育的行列，這將使未來優質師資的短缺問題越趨嚴重。教育部的因應策略是增加吸引優質師資就讀的誘因，如自95學年起試辦為期4年的「卓越師資培育獎學金試辦計畫」，並強化師資培育課程和教學品質等，如推動大學師資生實踐史懷哲精神教育服務，都有助於吸引優秀學生和培育出優質教師。

第四節 未來發展動態

師資培育涵蓋廣博、歷程長遠，從職前教育、教育實習、教師資格檢定、甄選聘任，乃至於在職進修與專業成長，均需相互契合，宏觀擘劃，方能培育優良師資，進而提升教師專業地位，達成百年樹人志業。教育部未來施政方向包括加強多元師資培育制度，如推動師資培育素質提升方案、推動教育大學轉型發展計畫、試辦卓越師資培育獎學金計畫、加強專門課程審核作業等、增進師資生輔導三聯關係（含指導關係、夥伴關係、師徒關係）、以及強化大學校院師資培育評鑑；教師資格檢定、課程認可及社教機構或法人認可，如辦理教師資格檢定考試、認定持國外大學以上學歷辦理師資培育課程之審查、以及認可社教機構或法人辦理教師進修之審查；推動教師進修，如擬定教師進階實施辦法、核准各師資培育之大學開設教師在職進修學位與學分班、辦理中小學英語教師研習、建立區域教師在職進修中心、以及補助縣市政府教師研習中心等。

本節分成未來施政方向與未來發展建議兩大項目來進一步說明我國師資培育的發展動向。

壹、未來施政方向

教育部在《2005-2008教育施政主軸》中針對師資方面特別提出，「加強大學校院教育學程評鑑，建立退場機制，未來三年師資培育量將逐漸降到現在的一半；透過各種在職進修及研習班次，提升教師專業能力；並健全教師終身學習機制，加強不適任教師處理的啟動機制」。可知師資培育數量的減半、教育學程評鑑與退場機制、加強教師在職進修、健全教師終身學習、以及不適任教師的處理等為教育部在師資培育上施政的主軸。據此，教育部為因應未來師資培育的發展趨勢，有效改善當前面臨的一些問題，已經積極建構優質的師資培育體制，培育優良的師資，其未來將採取的施政方向如下：

一、師範／教育大學校長聯席會議重要決議

教育部於96年11月26日在國立高雄師範大學辦理第40次師範／教育大學校長聯席會議，並於12月24日以臺中（二）字第0960014621號函同意存查，重要議案決議如下，可能進一步形成師資培育政策未來的施政方向：

- （一）師範／教育大學建請改隸教育部高教司並設科專責師資培育業務：原則通過，建請教育部朝此方向研議實施策略與時程。

- (二) 為培育優良師資、厚植國力基礎，建請教育部逐年增加師資培育經費：建請教育部主管司及相關司室大力支應增加師範／教育大學經費（如教育大學基礎教學改進計畫等），俾改善其體質，提升競爭力。
- (三) 建請教育部研議酌增國民中學小各類科師資公費生名額，以穩定偏遠地區師資，提升教學品質，實踐教育機會均等理想：建請教育部研議調整師資培育公費及卓越師資培育獎學金制度。
- (四) 有關師資培育與教師專業發展期刊：1.推舉由國立彰化師範大學為固定與長久辦理單位，並請依據TSSCI規格辦理；2.有關一年兩期出刊之經費，基於提升師資培育學術品質，其中3／4請中教司酌予補助，另1／4由各師範／教育大學各負擔10萬元，不足部分由彰化師大自行籌措。
- (五) 有關教育大學師資培育專責單位5名專任教師合聘方式：1.師範／教育大學是否設師資培育中心，由各校自行決定；2.如已設置師資培育中心之大學，其師資聘任得由該中心與師資培育院系合聘；3.是否擬案送師資培育委員會審議，請教育部中教司審酌決定。

二、師資培育政策諮詢會議重要決議

教育部於96年12月14日召開師資培育政策諮詢會議，並於97年1月4日以臺中（二）字第0970001644號函送會議紀錄，有關未來師資培育政策的重要決議如下：

- (一) 師資調整至學士後培育：應以中等學校階段師資為優先對象、學士後教育學分班核定名額納入學校師資培育招生總量，並以招收具備該科碩士學歷者為優先。
- (二) 先通過教師資格檢定考試後再進行教育實習：教師資格檢定考試加考專門課程。
- (三) 逐步提升師資學歷，鼓勵在職教師進修：以中等學校師資為優先對象。
- (四) 全面檢討卓越師資培育獎學金及師資培育公費制度：卓越師資培育獎學金擴大適用對象調整審核標準；師資培育公費應置後端，必須通過教師資格檢定考試者始得領取。
- (五) 為使頂尖一流大學持續投入師資培育行列，將師資培育列為相關補助或競爭性計畫之指標，並配合增加師資培育預算。
- (六) 請業務單位就上開議題組成《師資培育法》修法工作小組進一步研議

討論，並辦理公聽會議蒐集意見。

三、師範／教育大學非屬師資培育業務改隸高等教育司，並進行教育部組織改造

教育部杜正勝部長於96年11月20日「研商師範教育大學校長提案建議師範／教育大學改隸高教司」會議指示，為求事權統一，促進師範／教育大學轉型成效，並兼顧師資培育發展；對於師範／教育大學校長所提建議改隸高等教育司督辦乙節，請分兩階段辦理，第一階段：將自97年1月1日起，有關師範／教育大學非屬師資培育之教務、學務、總務及人事等一般校務行政事項，改隸高等教育司，師資培育業務專責隸屬中等教育司，並配合檢討調整人力與經費預算。第二階段：未來配合教育部組織改造整體通盤考量。96年12月17日呂木琳次長主持「師範／教育大學非屬師資培育業務改隸本部高等教育司業務」協調會議，辦理後續移交事宜。96年12月27日由高等教育司王俊權副司長與中等教育司黃坤龍副司長共同主持業務移交會議。12月31日以臺中（二）字第0960205455號函知教育部所屬機關學校、教育部各單位自97年1月1日起，有關師範／教育大學非屬師資培育之教務、學務、總務及人事等一般校務行政事項，改由高等教育司主管。師範／教育大學之地位隨著改隸高等教育司，有利於轉型發展，未來更可以跟一般大學進行良性競爭。

四、確定師資培育機構發展和定位，修正大學設立師資培育中心辦法

現階段師資培育整體政策係以「教師專業標準本位」為政策核心、「優質適量、保優汰劣」為政策目標，為完善師資培育的「質、量」政策規劃，教育部發布實施「師資培育數量規劃方案」、「師資培育素質提升方案」及「師資培育之大學辦理教育實習課程作業原則」，並積極推動師資培育機構績效評鑑與進退場機制，惟相關法令需配合前揭政策進行修正，方能搭起雙向橋樑。

「大學設立師資培育中心辦法」於92年8月1日發布，本辦法係依《師資培育法》第五條第三項之規定訂定，以明定大學設立師資培育中心之設立條件與程序、師資、設施、招生、課程、修業年限及停辦等相關事項。本辦法沿用至96年仍未曾修正。教育部為符教師專業標準本位，並落實優質師資培育，擬具本辦法修正草案，並於96年5月10日公告大學設立師資培育中心辦法修正草案總說明，新增與修正範圍包括設立條件（專業條件、功能條件、師資、設施）；設立程序；招生；課程；就業輔導、地方教育輔導及教師在職進修；修業年限

及學分抵免及停招等七大部分。

96年2月14日臺中（二）字第0960024816號函送「研商師範／教育大學設立師資培育中心之組織、功能與定位會議會議記錄」，重要決議如次：放寬師範／教育大學在師資培育專責單位名稱限制；師資培育專責單位應為一級教學單位，具備課程規劃與教學、教育實習地方教育輔導及就業輔導等功能；專任教師得界定為合聘（師資培育專責單位主聘、系所從聘），惟僅限於設有教育學院之大學。教育部乃於96年5月11日以臺中（二）字第0960072141A、B號函，同意國立臺灣師範大學設立師資培育與就業輔導處及國立臺中教育大學設立師資培育暨就業輔導中心，且視同師資培育法第9條第2項規定之師資培育中心。未來師範／教育大學在師資培育專責單位之名稱與定位將更有彈性，以利各校發展。

五、協助師範／教育大學轉型發展，強化師資培育特色與師範教育功能

教育部在目標與策略上，不僅需要關注師範／教育大學的教學與輔導，也須擴充研究與資訊，維持並強化師範／教育大學師資培育之特色及師範教育功能，充分慮及資源、條件、師資與設備，包括補助各校系所調整和更新設備，推動學校辦理學術研究與國際教育交流，加強各校學生互相選課、學校資源共享及合組大型研究團隊，提供各校教師專長增能獎勵措施及經費補助，發展多元整合學程及創新領域教學，協助師範／教育大學與鄰近大學整合，推動師範／教育大學策略聯盟，輔導師範／教育大學成為教師進修主要機構。教育部規劃設置師資培育區域研發中心、策辦培用合作典範聯盟選拔和經驗分享，俾創造師範／教育大學師資品質的優勢。

六、廣續實施師資培育大學的評鑑與退場機制，確保師資培育之優質

師資品質是教育政策實施焦點，而師資培育評鑑則是確保師資培育專業化、優質化之重要一環。因此，師資培育主要之目的在於確保師資的專業與品質。教育部建立師資培育評鑑專業規準與制度，落實優質適量、保優汰劣師資培育政策。96年師資培育中心評鑑結果，沒有被評列三等之學校，教育部除給予嘉勉及肯定外，也鼓勵各個師資培育大學應秉持優質、適量原則，配合社會發展趨勢，以培育卓越優質之師資為持續努力之目標。教育部為落實師資培育之大學退場，依據師資培育大學評鑑結果執行退場核處，透過各師資培育之大學根據校務發展或自我條件提出減量或停辦申請。截至96年10月，核定通過23校30個教育學程自動申請退場；整體師資培育減量目標已超過50%。

師資培育機構的評鑑有助於師資培育數量的管控之外，可以積極地有效發掘師資培育單位問題，引導師資培育之大學建構自我檢核與定期評鑑機制，維護師資培育辦學品質，並進一步激勵師資培育單位發展特色與創新教學，培育更優質的未來師資。教育部於96年4月30日公布研擬「師資培育中心自我評鑑指引」，鼓勵全國各師資培育中心，根據各校辦學特色、社會市場需求等不同條件，找出自我定位，發展自我特色，以提升整體辦學素質。未來，師資培育評鑑朝向協助扮演師資供需平衡機制角色、協助各師資培育大學改進與發展及有效控管師資素質等重要功能，依據每年實地評鑑過程、教育政策發展與學校需求，調整規劃與執行方向，使我國在師資培育管道多元化後，仍能維繫最佳的師資培育品質，共謀政策與教育雙贏的新局面。

七、調整未來師資培育以學士後或碩士培育為主，提升師資水準

教育部持續推動「師資培育素質提升方案」，目標之一為增加碩士師資培育量以提升師資水準。然因《師資培育法》規定教師基本學歷為「大學」，是以增加碩士師資培育暫時採取試辦或鼓勵性質。鑑於提升師資素質（含學歷）應為師資培育之本質，教育部將逐步、穩健推動「增加碩士師資培育量」，規劃試辦碩士後教育學分班，近期目標推動師資培育中心申請教學專業碩士師資專班機制，由中等教師及特殊教育教師做起，未來將採取下列作為：

- （一）推動碩士班數理師資培育試辦計畫。
- （二）鼓勵師範教育大學教育學程甄選招收碩士以上成效，納入轉型發展補助指標。
- （三）研究「教學專業碩士師資培育管道之規劃」。
- （四）修訂「我國師資培育數量規劃方案」，不再規定師範教育大學「研究生修習教育學分比率則維持在40%以下」。

八、持續健全教師資格檢定制度

師資素質之優劣，牽引著國家未來的發展與競爭力，近年來在多元化師資培育制度實施之後，師資人力之供需從計畫市場邁入自由競爭的新紀元，每年均製造出甚多的新教師，但也引起各界擔心新教師素質的滑落。因此，考量到我國重視人情關係的特殊脈絡，實有必要思考如何在一開始即對於新任教師的素質嚴格把關，教師資格的檢定與取得，扮著教師品質把關的重要角色。未來施政方向仍須持續健全教師資格檢定制度，包括：（一）規劃成立教師資格檢

定專責機構；（二）提高教師資格檢定效能，如健全教師資格檢定規章、逐步編製標準化測驗；（三）建置教師資格檢定資訊平臺，積極宣導並提供完整資訊；（四）發展教師資格檢定考試題庫，更新題庫，提升教師資格檢定考試信度與效度；（五）規劃及推動多元教師證照制度，研議規劃教師換證制度法令規範及儲備教師檢定核發教師證書有效年限等事項；（六）定期評估教師資格檢定制度成效，如進行試題研發及試務行政等各項措施成效的評估等。

貳、未來發展建議

根據我國師資培育基本現況、施政成效、問題與因應策略等的討論，提出未來發展的建議如下：

一、建立「師資培育素質提升方案」及補助經費計畫案實施成效的評鑑機制

教育部於95年公布的「師資培育素質提升方案」為期4年，已分別考量師資養成、教育實習、資格檢定、教師甄選、教師專業成長等五個師資培育重要課題，並提出9項行動方案，及多項具體實施措施，如能確實執行，將對我國師資培育素質的提升發揮極大的助益。因而，教育部可以進行逐年的形成性評鑑，以確實掌握政策的成效、影響方案執行的變因，以及遭遇到的實際問題，適時進行9項行動方案的調整或修正，也作為將來改善師資培育政策的參考。

「師資培育素質提升方案」的9項行動方均需要投入相當可觀的經費補助，如「師範／教育大學轉型發展補助計畫」、「師範／教育大學轉型發展圖書資源整合計畫」、「補助師資培育之大學發展卓越師資充實教學設施計畫」等，教育部在教育經費有限的情形下仍核撥各項計畫的經費，可見教育部重視師資培育。為期了解經費補助的實施成效，是否確實達到提升師資培育素質的目標，可以依據補助計畫時間和經費規模，規定受補助的師資培育之大學公布相關實施成效資訊，包括圖書資源整合情形、充實教學設施情形、師生參與和運用成效等，教育部定期檢討計畫執行成效，以掌握經費的妥善運用，達到教育部、師資培育之大學、師資生和中小學生等多贏的結果。

二、建立師資培育中心認證和評鑑兩級制

教育部嚴格審查師資培育機構之增設，建立評鑑與淘汰機制，控制師資培育總量，藉以提升師資培育品質，亦即藉由師資培育中心評鑑來達成「優質適

量」、「保優汰劣」的師資培育政策，可以鼓勵已設教育學程的大學，投入更多人力與資源，充實教育學程的師資、設備與課程，依據各校系所、人文環境及地區特性，發展多元化、精緻化之師資培育特色。如教育部所強調，師資培育評鑑並非僅是調控師資培育人數的手段，其真正目的乃爲了確保師資培育品質與教師教學成效，尤其師資素質之優劣，對國家未來的發展與競爭力具有很大的影響力。但如考慮教育資源的投入與師資生的學習權益，則教育部可以考慮採取師資培育中心的認證和評鑑分開的兩級制，即在審核師資培育中心的申設時，明訂需要先經過認證，爾後每隔數年重新申請認證時進行評鑑，則既能維持師資培育水準，也不致浪費整體的教育資源，是傷害到無辜的師資生權益。

三、規範新任教師第一年必須參加導入方案

新任教師進入職場之後，亟需支援系統的協助，以處理教學、班級經營、學生行爲等現實的震撼。教學專業素質並非不學而能，教師必須是終身學習者，藉由不斷地汲取教育知識和更新教學技能，使自己能因應各項衝擊與挑戰。教師不僅是教學者，也是學習者，教師的專業成長不僅是權利，也是義務。新任教師的第一年導入工作向來受到各國的重視，藉由良師來引導新任教師有效地從事其教學工作，進而發展出未來的生涯規劃，這可作為我國未來加強教師素質的努力方向之一，以協助新教師及早勝任教學工作。

四、推動教師在職專業成長並建立教師在職進修認證制度

教師專業之提升實為學校教育品質優劣之關鍵，我國亟需制度化的教師進修制度。教師惟有不斷的進修、參與研習、強化專業能力等，才能協助學習者不斷的成長，提升教育品質成為社會發展與進步的基礎。教育部可就教師每年須進修需求、時數、學分數、方式等事宜，規劃推動系統性之教師進修研習體系與架構，同時訂定或修正相關法令，賦予辦理教師在職進修之法源依據，以健全教師在職進修法制，明定經認可進修或研習機構及課程原則，得核實採計教師進修研習證明。在考量學校整體與教師的個別需求下，設計具體的進修方案內容，鼓勵教師進行結構化的在職進修，使教師能辨明學生學習與發展需求，並發展自我評鑑、觀察與同事檢核技巧，提升教學輔導技巧等，不僅使教師在職進修、專業成長能有系統化的依循途徑和客觀依據的架構，且能協助教師面對未來快速變遷的政治、經濟、社會、文化環境等帶來的衝擊。在政策上，釐清並明訂各層級教師進修機構辦理進修課程之規劃及權責範圍，包括中

中央政府層級、縣市政府層級、區域聯盟層級、學校層級、教師層級等。在實務上，強化網路資訊平臺功能，落實教師研習時數之核計；研發、規劃、協調開設符合需求及專業標準之教師進修課程，建立教師進修管道資源共享機制。我國教師的專業發展，仍未有全國一致性架構，只有每年最少18小時的進修要求，加上研擬多年的教師換證或分級制度一直未能獲得教育界的共識。教師在職進修認證制度應可結合教師專業及生涯發展，依教育階段及教師任教生涯發展進階來研訂教師進修課程，建立教師研習進修成效評鑑機制。

五、建立教師專業發展評鑑的系統化保優汰劣機制

教師評鑑應是確保教師素質的重要項目之一，教師評鑑與學校發展是相互連結的，藉由適切的教師評鑑使教師了解其教學績效和缺失，促使學校整體正面發展。對於教師專業行為與教學效能的評鑑結果，應有相對應的配套措施。教師評鑑可作為教師專業生涯發展及薪資待遇調升的依據，即教師評鑑報告可作為評定教師教學表現、專業品質及個人素質的依據，以對教師進行調任、晉級與敘薪。我國對中小學教師雖有考績制度，目前實施的「公立學校教職員成績考核辦法」卻多半未能落實，且易流於形式；教師也無須定期接受評鑑，無法達到總結性評鑑的目的，遂使提升教師素質成效不彰。

國內對於教師評鑑的相關規定仍不夠具體化，評鑑結果也未見妥善運用，對於教學績優教師也欠缺積極的鼓勵措施。因此，教育部有必要推動表揚優良教師機制，鼓勵辦理教師發展專業教學活動暨競賽。教育部可以檢討相關法令、修訂《教師法》，逐步建立教師進修研習、專業發展、教學評鑑以及教師學術研究加給等相結合的教師進階制度，如研擬「高級中等以下學校及幼稚園教師專業發展評鑑與進階實施辦法」，明訂各級學校教師應該接受教師評鑑，並先從設置類似「進階教師」的方式來鼓勵學校中的教學優良教師，以避免教師分級制度在遽然實施時可能發生的弊端，像是教師分級是否造成校內教師間的不安或矛盾，家長是否優先選擇第一級的教師而排斥最後一級的教師等。此外，教師分級制在理想上固然具有肯定並激勵教師專業成長的功能，卻也不能只思考如何訂定晉級的標準，而不考慮如何激勵或輔導那些不願意晉級者或停止專業成長的教師。

我國實施開放、多元的師資培育制度之後，培養的教師人數逐漸供過於求，加上受到社會競爭的壓力與教學品質及效率的要求，淘汰不適任教師成為目前師資培育之目標。尤其有些教師囿於安適的教學環境而無法跟上教育環境

的轉變，且不願意進修，而導致教學不適任的情形發生。教育部可配合教師專業發展評鑑的實施，建立不適任教師處理之完善機制，以有效地督促教師提升專業能力、重視教學績效，並鼓勵教師自主設計、規劃、實施、評鑑學校課程，使其能真正發揮教育專業的職責。

（撰稿：李奉儒 國立中正大學教育學研究所教授兼所長）