國立教育資料館
F0044770

中華民國99年8月28-29日

第八次全國教育會議

教育部升學及永續發展委員會總結報告摘要

參考資料(貳)

0-2
0

主辦單位：教育部　協辦單位：　國立雲林科技大學設計研究中心

520
4800-2
2010
e1430

目　　次

壹、前言.....1

貳、教育部「升學制度審議委員會」總結報告摘要.....4

參、教育部「高等教育永續發展委員會」總結報告摘要...11

肆、教育部「中小學教育永續發展委員會」總結報告摘要.....18

國家圖書館藏書

發書館

壹、前　言

近年來，因各項教育改革工作之推動備受社會各界的關注與期待，教育部為廣泛徵詢各方意見及有效統整政府資源，並建立教育溝通平台　針對各項教育政策議題做討論及提供諮詢，以期教育永續發展，俾檢討及改進各項教育問題，以提出教育發展政策。

本部於 97 年 7-8 月設立下列委員會：

（一）「升學制度審議委員會」－為減少考生重複準備考試壓力與負擔及改進繁複之招生工作，導正考試領導教學的現象。

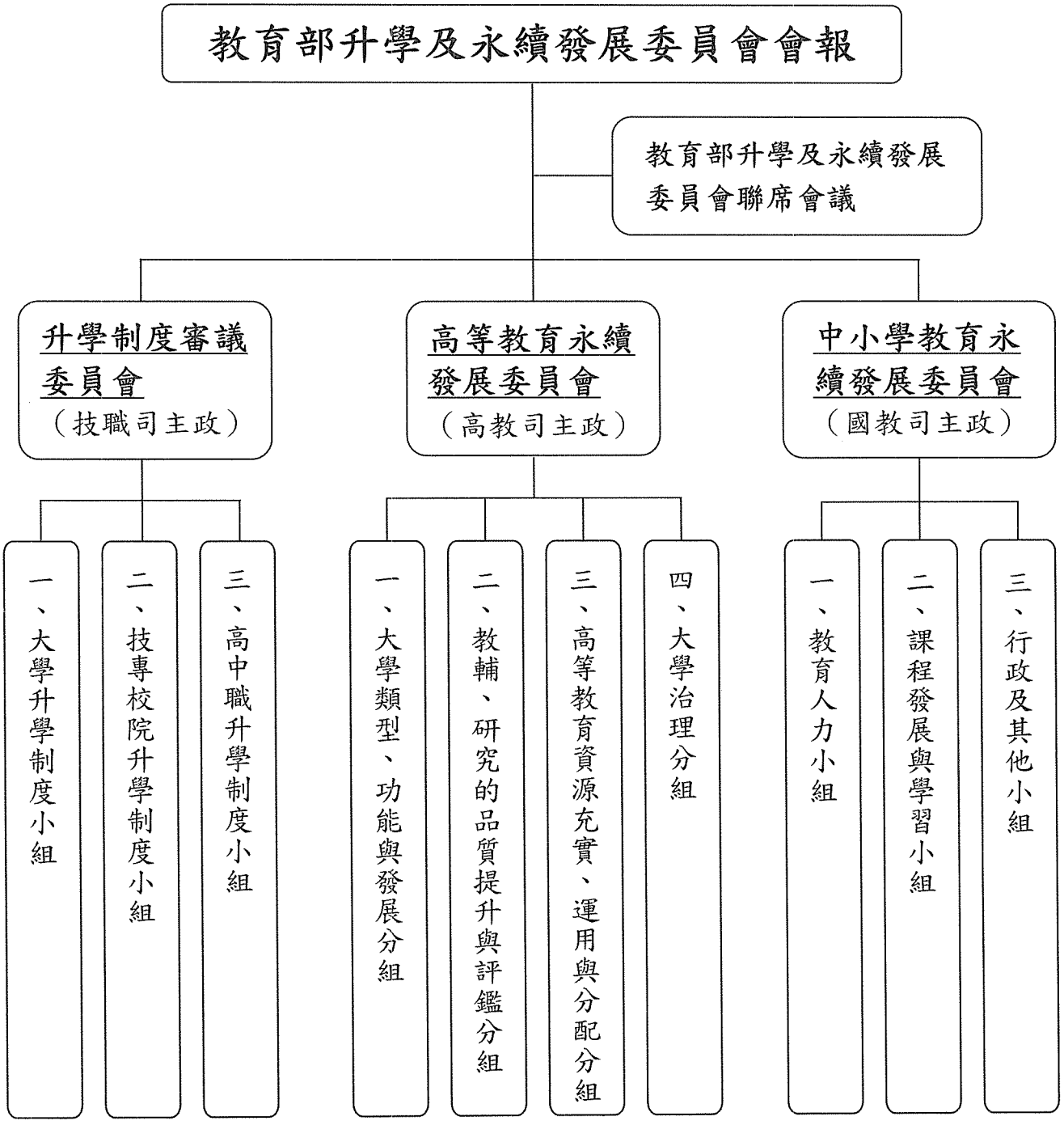
（二）「高等教育永續發展委員會」－為因應國內外高等教育環境變遷，並有效運用資源及培育人才，以保持國際競爭力。

（三）「中小學教育永續發展委員會」－針對中小學及幼稚園教育問題，進行深入研議與探討，提出對策與改進措施。

前述 3 個委員會任期為 2 年，各委員會下設工作小組，每 2 個月召開一次委員大會，各小組依議題性質定期或不定期召開會議。

為強化 3 個委員會之運作及協調機制，每個月召開 1 次「教育部升學及永續發委員會會報」，以促進政策溝通及掌握 3 個委員會執行進度。其架構圖如下：

本部委員會組織架構圖如下：



有關3個專案委員會及工作小組97年7月至99年7月共計召開會議次數如下：

委員會名稱	大會	工作小組	其他（聯席會、座談會等）
升學制度審議委員會	7	71	42
高等教育永續發展委員會	9	36	
中小學教育永續發展委員會	8	121	
教育部升學及永續發展委員會會報	18		3

為讓各界瞭解本部3個專案委員會運作情形及成果，特將前述階段之總結報告作為「第八次全國教育會議」參考資料，俾利與會人士明瞭各委員會所提之重要建議，惟響應節能減碳之政策，本參考書面資料，僅印製摘要版提供與社會各界參閱，全文版則放置大會光碟。

貳、教育部

「升學制度審議委員會」

總結報告摘要

第一章　成立之目的與運作模式

第一節　委員會成立目的

為減少考生重複準備考試壓力與負擔及改進繁複之招生工作，導正考試領導教學的現象，教育部自 97 年 6 月 27 日起籌組「升學制度審議委員會」（以下簡稱本委員會），針對各種升學管道的優缺點進行全面性的檢討，廣泛徵詢社會各界的意見，提出改進的建議及配套措施，經審議後交各權責單位落實處理。

第二節　委員會組織、運作方式

一、委員會組織

本委員會置委員 26 人為原則，任期 2 年，邀集學者專家及各團體、地方政府與各級學校代表共同組成，由教育部部長擔任召集人，政務次長擔任副召集人，技職司司長擔任執行秘書，並由技職司負責相關行政幕僚事宜。本委員會依各層級升學管道，分設「大學升學制度小組」、「技專校院升學制度小組」及「高中職升學制度小組」3 小組，分由高教司、技職司及中教司負責小組運作相關事宜。各審議委員依其專長及興趣自行選擇參與（不限參加之組別及組數），各小組並得視所討論之議題需求，邀請相關人士參與小組之討論。

二、委員會運作方式

（一）委員會議

原則上每 2 個月召開 1 次委員會議，必要時得加開臨時會議，每次委員會議召開前，可由副召集人邀集各小組相關人員召開會前會，各小組討論之議題如涉及其它小組時，亦可請副召集人召開聯席會議。委員會議自成立以來，業召開 6 次委員會議及 1 次臨時會議。

(二) 小組會議

本委員會下設 3 小組，原則上採共識決，得視議題性質密集且集中式召開會議，每次會議應針對特定議題（例如招生管道、考科調

整、命題技術等）討論，必要時應舉辦公聽會、座談會或以問卷調查等方式，徵詢各界意見，以作為政策擬（修）訂之參據。經各小組會議初擬完成之相關方案或計畫，應至各地辦理座談會蒐集相關意見處理修正後，得將草案提本委員會審議，確立方向後再交回各小組研議，以建立滾動式討論之機制。

其中，大學升學制度小組已召開 26 次會議，技專校院升學制度小組已召開 15 次會議，高中職升學制度小組已召開 30 次會議，各小組皆針對相關升學制度議題，持續且密集式的召開小組會議進行研議。

第二章　多元入學制度的緣起與問題分析

第一節　多元入學制度的緣起

民國 83 年，行政院成立「教育改革審議委員會」(以下簡稱教改會)，針對重大教育改革方案或政策進行擬定、審議、諮詢，並完成「教育改革總諮議報告書」，作為教育改革的方針。其中，有關升學制度層面的改革目標是：打破過去「一試定終身」的升學方式，改為符合學生適性發展的多元入學方案(制度)；讓學生能依據個人興趣、性向選擇合適的升學管道就讀，以消除過去傳統聯考一試定終身、單以分數論高下之僵化教育及缺失。

第二節　多元入學方案之問題分析

自 90 學年度起，陸續實施技專校院、高中及高職、大學各級多元入學方案以來，學生升學壓力仍存在，分析造成原因大致為以下 3 方面：

一、升學管道過於繁雜

根據一項媒體的民調顯示，高達 69%的國、高中家長表示不了解目前實施的多元入學方案，也有 57%的國、高中學生對多元入學方案不清楚。仔細探究不清楚之原因，蓋因多元入學方案實施以來，升學管道過多；以技職教育為例，四技二專升學管道計有：技優入學(又分技優保送及技優甄審)、推薦甄選、科技校院繁星計畫、科技大學不分系菁英班、聯合登記分發、申請入學及單獨招生等至少 7 類。過多的升學管道，易造成學校、學生及家長、社會大眾對於升學制度的混淆不清；學生除了準備應付升學壓力外，尚須耗費精力了解所有升學管道，並從中選擇最適合之升學方式，帶給學生及家長之壓力甚鉅。

二、傳統價值觀念影響

縱使「多元評量」的概念在教育界獲得認同，但傳統「文憑至上」的觀念仍未完全扭轉。再加上現今社會面臨少子女化的影響，多數家長仍奉升學明星學校為圭臬，導致學生仍背負沉重升學壓力、學校辦學須考量升學導向，無法跳脫「考試引導教學」之弊病。

三、多元入學方案規劃未臻周延

升學制度的良窳與社會及國家之整體發展息息相關，亦備受各界關注，就國內整體多元入學方案-「高中及高職多元入學方案」、「技專校院多元入學方案」及「大學多元入學方案」自 90 及 91 年度實施以來，已歷經 7、8 年，各界雖多肯定「多元智慧」、「適性發展」及「紓解升學壓力」之理念及目標，但隨著人口結構的變化、各界對公平性的質疑及要求方法簡單、適才適所與紓解壓力等訴求下，實有重新思考規劃的必要。

在高中及高職多元入學部分，在強調適性選才的申請入學中，除國中基本學力測驗分數外，其他多元能力評量參採比重過低，學生升學壓力無法紓緩，原來期望以能力評量作為門檻檢定、以申請入學導引適性分流、以多元管道實現多元選才之理念，未能完全體現。

在技專校院多元入學部分，由於招生學制複雜、招生管道繁複，需簡化招生方式並進行部分招生作業之微調。

在大學多元入學部分，隨著各界對兩階段考試的質疑、考試科目的合理性、對偏鄉學生的重視、學生來源逐漸減少等主客觀環境變化的影響，有必要朝簡化考試方式及調整招生管道之方向努力。

除了上述制度層面及觀念上的問題外，隨著教育的逐步鬆綁與自由化，政府除了要確保教育的公平性，還須關注教育落實社會公平正義所擔負的責任，包括照顧特殊、弱勢族群（身心障礙學生、原住民學生）的受教權及幫助因為城鄉資源差距、家庭經濟差異所導致學習落差或升學機會不均之學生。

第三章　升學制度審議委員會運作成效

本章節就大學升學制度小組、技專校院升學制度小組及高中職升學制度小組3分組通過改進方案，簡要分述各方案內容如下：

第一節　大學升學制度小組之具體成果

一、訂定大學考試分發入學最低登記標準。

二、合理降低學測檢定科目數、指考採計科目數。

三、適度開放符合條件之大學單獨招生。

四、審慎擴大甄選入學名額比率。

五、推動高教、技職二大升學管道交流體制化。

六、擴大辦理繁星計畫-100學年度繁星計畫併入甄選入學。

第二節　技專校院升學制度小組之具體成果

一、高職菁英班與技優入學整併。

二、簡化招生學制暨開放單獨招生。

三、四技二專推薦甄選修改為個人申請。

四、擴大科技校院繁星計畫招生名額並改進招生方式。

五、開放「技專校院」與「一般大學」兩大體制交流。

六、修正「高級中等學校技藝技能優良學生甄審及保送入學實施要點」暨「中等以上學校技藝技能優良學生甄審及保送入學辦法」。

第三節　高中職升學制度小組之具體成果

一、提高高中職申請入學名額比率。

二、協助弱勢地區國民中學學生升學高中職。

三、因應北北基高中職聯合入學測驗處理原則。

四、擴大高中職及五專免試入學實施方案。

第四章　檢討與展望

第一節　檢討

本委員會自民國 97 年 7 月成立以來，共召開 6 次委員會議及 1 次臨時會議，其中更經歷 113 次的分組會議及公聽會，以落實滾動式討論之機制，達到真正的傾聽人民心聲，經多次會議協商，檢討現今多元的入學管道，朝向簡化整併、調整革新的目標，以期能落實多元入學管道的精神，減低學生壓力、幫助學生適性學習與發展。然隨著多元升學制度實施至今，仍存有一些問題需要釐清：

一、明星學校迷思

多元升學制度主要目標是讓學生能適性發展，幫助學生進入理想的學校就學，但是分析任一升學管道，卻發現昔日的明星學校仍是今日學生搶破頭爭取的學校，此等升學現象，一方面顯示國人受到傳統價值觀的影響，仍抱持非明星學校不可的想法。

二、學生素質降低爭議

由於近年國內受到少子女化的衝擊，部分學校為填補招生缺額，未顧及學生素質，採取降低入學標準的做法招生，則突顯學校並未透過多元升學制度的設計，建立學校本位特色，以吸引性向明確的學生就讀。

三、多元入學目標尚未完全體現

「推薦甄選」管道的設計原本是為減輕學生「一試定終身」的壓力，同時也希望透過採計學生提供之書面資料(如作品集、自傳、證照才能證明等)或面試這類有別於紙筆分數的評量，能篩選出有潛力的學生；然而全面開放多元升學制度的結果，產生以下現象：(一) 學生為增加錄取機會，每個招生管道都報名，造成報名費用繁多，反增加學生家庭經濟負擔。(二) 多元招生管道悖離多元選才的目標，部分學校及學生並未選擇適合自己的招生管道，而是盲目的將每一個招生管道作為一次次的升學試煉，最後的結果竟是讓學生升學壓力不降反升。究竟以「多元角度評量學生」此一多元升學制度之目標，如何能真正落實在升學制度，以改善學生升學競爭壓力？有待提出建議

解決之道。

四、升學制度委員會與學校間之權責劃分

改革的升學制度亦有其執行上的困境；雖然教育部為了解決學生升學壓力，而成立升學制度審議委員會，藉以讓專家學者及家長團體等民間力量能充分表達意見，以達革新升學制度之功效，然而當變革對於學校招生作業不利時，改革小組往往受限於大學招生自主，以致於改革目標與實際執行上產生落差，無法有效落實改革的美意；升學制度審議委員會與學校如何相互配合分工、職責釐清問題，未來有待進一步檢討。

第二節　形塑新願景

教育的目的是要作育英才、培養國家社會有用且適用的各行各業人才，而好的升學制度除能讓學生適性的進入理想的學校，亦能讓學校篩選符合學校發展特色的學生。此外，學習歐美國家教育制度及人才培育規劃，教育最終目的仍不脫離未來就業、培育社會各界人才，故學校建立本位特色應儘可能與社會產業緊密結合，讓每個人都能適得其所，才能打破「第一志願」、「明星學校」等長久以來的升學迷思；而學校孕育符合社會需求人才的關鍵就在於升學制度是否能從旁協助學校、學生選擇，然有關升學制度如何促使學校發展本位特色、如何引導社會企業用人選才，應作為升學制度變革的努力方向。

多元入學制度的改變，動輒衝擊十數萬以上考生及家長，影響各級學校教學的實施，而考試機會的公平與否，更影響到家庭社經地位、城鄉差距等多重變項，與入學制度有關的大學、技專校院、高中（職）、國中等各級學校校長、師生及家長，對於考招制度的變革，無不抱以十二萬分的關切之意。教育部基於監督職責，將持續蒐集各界意見，不斷要求各招生與試務單位檢討改革，使多元入學制度達成學生好準備、學校好選才的目標。

參、教育部

「高等教育永續發展委員會」

總結報告摘要

第一章　成立之目的與運作模式

第一節　委員會成立目的

以永續、多元及宏觀的方式，檢驗與討論我國高等教育的各種特質、相關制度、經費來源及資源分配等議題，並提出具體建議與配套措施。

第二節　委員會組織、運作方式

委員計有 26 人，教育部部長、業務主管次長擔任召集人及副召集人外，另有機關團體代表 7 人、學者專家 15 人、高中職代表 2 人及業界代表 2 人。經本委員會通過之方案，交由教育部相關業務單位完成行政程序後實施。

本委員會依高等教育議題性質分成 4 組，各分組及其研討議題如下表：

分組	研討子題
大學類型、功能與發展	一、大學規模（含大學整併及分部設立）。 二、建立進退場機制及相關配套措施。 三、大學類型、國際化及經費獎助。
教輔、研究的品質提升與評鑑	一、提升教學品質（含大學通識課程評鑑與革新）。 二、提升學生素質與加強學生輔導。 三、提升學術研究水準及產學合作質量。 四、各類型大學評鑑制度之檢討。
高等教育資源充實、運用與分配	一、高等教育資源的擴充。 二、學雜費政策。 三、社會公平與扶助弱勢學生。 四、獎補助經費分配與運用。
大學治理	一、大學法人化。 二、大學組織與制度鬆綁（含法律、人事及會計）。 三、政府與私立大學關係之調整。 四、教授治校 VS.大學校園民主－如何落實教授自治（faculty autonomy）基本原則。

第二章　高等教育現況說明與問題分析

第一節　現況說明

一、社會變遷

（一）高等教育普及化。

（二）出生率下降、生源減少。

二、大學規模與發展

（一）總體規模擴張。

（二）分校（部）之設立與整併政策。

（三）進退場機制之建立。

（四）大學類型之芻議。

（五）大學自治。

三、全球化

第二節　問題分析－劣勢與威脅

一、人才培育之隱憂

二、大學規模發展飽和，轉型及進退場機制待落實。

（一）總量規模供過於求，造成學生素質下降。

（二）高等教育擴充，品質管控不易。

（三）生源大量減少，學校經營困難。

（四）大學分部政策功能不彰，不利學校整體發展。

（五）大學整併面臨阻力，學校合併動力不足。

三、大學定位未能明確

四、經費資源有限

五、教學制度彈性不足

（一）學期制度僵化。

（二）成績評量難符應學生核心能力。

六、學生輔導機制仍須強化

七、評鑑制度尚待改進

八、國立大學組織與制度仍待革新

九、產學合作機制待加強

第三節　優勢與轉機

一、素質優異的師資，不斷創新教學方法及提升研究水準。

二、多元的教學環境激發學生更彈性、靈活且創新的學習思維。

三、建立各級各類評鑑制度，且運作漸上軌道。

四、各校已自發性地逐步建立教學與研究特色。

五、產學合作關係日益緊密，有助於激發教師創新研究動力、提升產業水準、強化學生畢業後就業之實務能力，以及開拓學校經費收入來源機會。

六、教育部仍持續規劃各類專案，以經費挹注學校改善軟硬體設備及強化師資。

七、放寬學校校務基金自籌收入之運用範圍外，各校逐步建立彈性薪資，積極吸引優秀國內外人才。

八、各校致力強化行政與教學的雙語化工作，相較歐、美、日高昂的學費及生活費用，國內高等教育環境對於吸引國外師資與學生具有相當之利基。

九、隨著華文地區經濟力量之攀升，華文日益成為國際重要語言，國內優異大學有相對的競爭優勢。

第三章　建議策略與配套措施

第一節　建議策略

一、大學規模之規範

（一）調控總量發展。

（二）檢討大學分部政策。

（三）引導大學整併。

（四）建立高等教育退場與轉型機制。

二、大學定位之引導

（一）吸引國際人才、擴大學生國際視野。

（二）擴大經費投入、追求學術卓越。

三、提升教學品質

（一）持續推動大學教學卓越計畫。

（二）強化大學教學組織之調整因應。

（三）推動以「學生核心能力為中心」的課程改革。

（四）學生成績評量得採等級制方式給分。

（五）鼓勵大學與國外大學合作開設學分或學位學程。

四、提升學生素質與加強學生輔導

（一）建立全面性與長期性大學生學習情形與學術能力之資訊，並進行國際性評比。

（二）學生事務單位轉型與再造，建立學生服務專業團隊，落實全面品質管理 TQM，以「學生為中心」之服務哲學。

（三）強化學生學習與生活預警制度與追蹤輔導。

五、提升學術研究水準及產學合作質量

（一）檢討鬆綁現行法令規定，減少對大學不必要之束縛，以提高學校行政效率及研發成果運用之彈性。

（二）鼓勵前瞻性及跨領域學術研究合作，並積極進行國際學術合作。

（三）補助研究生、博士後及年輕教師、研究人員出國進修及參與跨國合作研究計畫。

（四）鼓勵大學結合地區學研機構、產業資源，形成具特色與國際競爭力之研發基地。

六、改善大學評鑑制度

（一）評鑑之主動性回歸大學本身。

（二）財團法人高等教育評鑑中心基金會應回歸其上位角色。

（三）對於評鑑結果之應用，宜由「汰劣」轉為「獎優」。

（四）簡併現有各類評鑑、減輕學校行政負擔。

第二節　配套措施

一、總量規模之調控

（一）落實招生總量之管制。

（二）適時提供系所調整參考資訊。

（三）妥善規範調整招生方式之彈性。

二、進退場之配套

（一）預警機制。

（二）輔導措施。

（三）整併政策。

（四）教職員生權益保障。

（五）法規增修。

三、大學發展之輔導

（一）協助延攬並留用優秀人才。

（二）挹注經費以追求學術卓越。

四、政府財政責任與學校自籌收入之運用

（一）穩定的經費挹注與適當的分配運用原則。

（二）放寬捐助規定及自籌收入之運用限制。

五、學雜費政策

在法律授權範圍內，制定彈性學雜費收取辦法。

六、弱勢助學

（一）直接補助弱勢學生，而非補助學校。

（二）學校自定條件及辦法（如獎學金及工讀助學金等），以扶助弱勢學生，其成效應作為辦學績效的一部分。

（三）助學貸款制度仍有改進空間。

七、人事進用彈性

大學人管大學事，大學人事大學管。

八、組織制度彈性

回歸大學自主，行政組織配合研究教學目的之彈性變更。

九、校務基金、會計與財務管理

落實基金總額預算(global budget)制度，提供大學財務自主權。

十、政府與私立大學關係之調整

給予私立大學最大的辦學空間與彈性，在符合公共利益的前提下，讓學校自主地建立起內部控制與教學特色。

第四章　未來展望

第一節　運作成效及檢討

本委員會自 97 年 8 月成立迄今，運作時間將屆 2 年，共召開 9 次委員大會、36 次議題分組會議，致力釐清現階段高等教育的問題與提出相關解決方案。教育主管機關亦將持續藉由廣徵各界意見，推動國內高等教育之永續發展。

第二節　形塑新願景

未來國內高等教育的發展方向，除強調務實與可行的措施外，應研訂更具前瞻性、創新性的政策，期使高等教育有新的突破，力求高等教育的精進發展，始能適應全球化時代的多元挑戰與需求，以開拓高等教育的新境界，進而更能發揮其應有的功能，服務社會，引導社會進步、永續發展。

肆、教育部

「中小學教育永續發展委員會」

總結報告摘要

第一章　成立之目的與運作模式

第一節　委員會成立之目的

我國在經濟上與民主上的發展成就傲人，其最重要的原因之一是教育的普及與國民素質的提升。惟我國中小學教育在廣度的拓增後，應思考如何強化其深度、精進教育品質與解決當前浮現之教育問題，以期邁向更臻完備、圓熟的教育制度及人才培育體系。

為解決中小學及學前教育現存教育問題、有效分配教育資源及培育優秀人才，使其能永續發展，以提升國家競爭力，教育部特籌組中小學教育永續發展委員會（以下簡稱本委員會），希冀以本委員會作為多元溝通的平臺，秉持永續的精神、開明的態度及宏觀的角度，針對當前教育問題與政策進行檢驗、討論，並據以提出具體建議。故本委員會成立目的如下：

一、針對現存之中小學及學前教育問題，進行深入研議與探討，提出對策與改進措施。

二、探討我國中小學及學前教育未來教育發展方向，促進我國中小學及幼稚園教育之永續發展。

第二節　委員會組織、運作方式

一、組織架構

本委員會由教育部長擔任召集人，常務次長擔任副召集人，邀請教育界學者專家、民間團體、地方政府代表、高級中等以下學校及幼稚園代表共同組成。

（一）本委員會置委員 25 人，任期 2 年，國教司司長擔任執行秘書，並由國教司負責相關幕僚事宜。

（二）本委員會設「教育人力組」、「課程發展與學習組」及「行政及其他組」三小組，分由中教司及國教司負責小組運作相關事宜。各小組除由本委員會委員依專長及興趣參與外，可就討論議題之性質另行邀請相關學者專家或團體代表參與討論。

二、運作方式

本委員會為利議題討論順暢，並充分發揮合議效能，以建構中小學教育永續發展藍圖，兼採全體委員會議及小組會議方式進行，運作方式如下：

（一）全體委員會議

1.每 2 個月召開一次，必要時召開臨時會議。

2.經本委員會通過之決議或結論，送請教育部相關業務單位參辦。

（二）小組會議

1.原則上依議題性質密集召開會議，每次會議針對特定議題進行討論，必要時舉辦公聽會、座談會或以問卷調查方式徵詢各界意見，作為政策擬定之參考。

2.經各小組會議初步討論之具體方案，得將草案先提全體委員會議進行討論，確立方向後再交由各小組研議，以建立滾動式討論機制。

3.涉及各小組相關之議題，各小組得召開聯席會議共同討論。

本委員會共計召開 8 次全體委員會議；4 次三小組聯席會議，3 次與升學制度審議委員會高中職升學制度小組聯席會議，121 次小組會議，共計召開 128 次小組會議。

三、討論範疇

本委員會討論範疇依各小組負責之議題而有所不同，各小組討論議題範疇說明如下：

（一）教育人力組

主要針對高級中等以下學校及學前教育之人力配置與發展進行研議，希望藉由小組的討論，建立教師專業發展系統，調整教育人力配置與結構，並能全面提升教育行政人員素質，建立優質且永續的教育人員專業發展系統，以促進教師專業，活化學校組織發展，提振行政績效，營造開放、多元、接納，且公平、正義的教育環境。

（二）課程發展與學習組

主要針對高級中等以下學校及學前教育之課程發展及學生學習等相關議題進行研議，期望藉由小組的討論，提出對現行課程政策及課程內涵的檢討與建議，以健全課程發展機制之策略，使課程能穩定且永續發展，同時建立實質的學生學習診斷及補救教學機制，重視適性學習，以提升學生學習品質並縮短學習成就的落差。

（三）行政及其他組

主要針對高級中等以下學校及學前教育之資源配置、組織制度、國教年限與退撫問題等面向進行討論，希望藉由小組成員不同立場與角度之看法，就現行教育體系制度面之缺失，提出改進與解決策略，另針對相關政策之規劃提供諮詢建議，以均衡我國教育資源分配、優化國民教育素質、彰顯教育組織績效、擴大教育參與意願及健全教育人員退撫制度。

第二章　教育人力

教育人力組議題焦點為高級中等以下學校及幼稚園之人力配置與發展。主要議題分為提升教師進修品質、活化學校組織與人力資源、健全教育人力專業發展機制及教育人力相關政策諮詢四大部分。以下針對此四大部分別提出具體建議，並依次說明。

一、提升教師進修品質

由於少子女化之效應，未來十數年進入職場之新進教師人數極為有限，因此，提升教師素質之動力依靠教師「在職進修」遠甚於「職前培育」。為使教師專業能夠持續發展與精進，本委員會提出兩項策略：

（一）落實教師研習進修登錄制度

教育部應責成接受補助辦理教師進修研習之單位、機構，均須上網登錄各場次研習之講師、講義（至少含大綱）、學員參與情形及課後回饋資訊，使教師進修資訊透明化；建立教師研習訊息交換標準 XML 格式，以加速優質進修設計之推廣；並統整教育部相關單位之進修補助資訊，將之納入此透明化機制。

（二）鼓勵教師自發性進修

為鼓勵教師自發性進修，首要為激勵基層教師自我進修，其策略包括促成基層教師從事課程或教學實務研究、建立完整進修機制、成立各領域（學科）教學研究社群（或學會）及提供教師進修學科專門知能之機會與管道等，依次說明如下：

1.研議中小學教師從事教學實務研究試辦方案

鼓勵教師組成專業團隊，從事教學實務（課程、教材、教法、班級經營等）研究，並將研究成果提供實際教學運用。參與此方案教師得酌減授課鐘點，需課務代理時以代課教師（而非鐘點代課教師）為原則；此外，應鼓勵優秀教師從事實務研究，並設置知識管理平臺，將研究成果分享全國教師。

2.建立完整教師進修機制

依教育部98年「中小學教師素質提升方案」之規劃，建立中央、地方與學校三個層級的教師進修體系。由地區內重點師資培育大學、地方教育輔導區及區域教師進修中心共同構成三合一體制，形成區域教師進修中心，以整合師資培育大學資源，落實地方教育輔導功能，提供教師充足的進修機會。

3.成立各領域（學科）教學研究社群（或學會）

激勵現有專業社群，並催生校內及校際間新的教師專業社群，讓社群透過自動自發、集體創作與分享機制的運作，與教學實務結合，以發展教師專業認同，精進教學能力，促進教學效能。

4.提供教師進修學科專門知能之機會與管道

目前教師進修比較欠缺學科專門知能部分，由於知識更迭迅速，應獎勵優質大學辦理學科知能進修，提供中小學教師進入各相關學系修習專門學科學分或課程的機制。

二、活化學校組織與人力資源

學校為教育的執行單位，為因應學生適性學習的需求及教師更精進的專業發展，以使學校行政回歸服務教學本質，茲提出以下策略：

（一）精簡行政事務，回歸教學專業

精簡統合視導，減輕教師行政負擔，以使教師專注教學專業事務；訂定教師聘約準則，以發展具體的教師專業自律機制。

（二）推動學校組織再造與人力統整

修法使學校人力配置更彈性，建立教學領導地位（以教學為核心），學校行政事務由專業人力擔任；根據實際需要，檢討校務工作存廢的項目，並確立學校新增事項的訂定程序。

（三）規劃教師跨校商借及合聘策略

突破中小學偏遠學校或小校員額上的限制，建立跨校商借及合聘機制，規範商借及合聘教師的權利與義務，以靈活運用教育體系中的教師人力。

三、健全教育人力專業發展機制

無論教師專業成長或學生學習與輔導效果之增進，均需要學校行政及地方教育行政之支持與配合，為使教育人力得到充分的專業發展，茲提出以下策略：

（一）建構學校及地方行政人力專業發展機制

擬定各項教育人員長、短期培訓計畫，提升教育人力職前培育與在職進修品質。

（二）健全教育視導制度

為增進教育現場透明化，促進地方政府對學校教育的適法性監督，有效處理教學現場不正常教學現象，應建立督學證照制度，明訂督學資格、認證、職權行使等事項，以健全地方教育視導制度。

（三）重塑教師專業角色

教師素質為教育之根本，直接影響教育歷程的內涵與品質，教師的自我角色認知應符合社會期待；為發揮教師角色功能及提升教師社會形象，應強化對教師的支援，並訂定教師聘約準則及自律公約。

四、教育人力相關政策諮詢

本著中小學教育永續發展、優質前進之精神，本委員會除主動研議相關議題外，亦對教育部各項中小學教育政策提出諮詢建議，期使教育政策能夠更貼近教育實務現場，以激發教育底層專業自主動力、促進整體中小學教育優質發展，並帶動整體國力之提升。以下為諮詢建議部分之簡要說明：

（一）中小學教師素質提升方案

對教育部為提升中小學教師素質，強化教學品質，確保每位學生均享有適性學習機會而提出之「中小學教師素質提升方案」，在肯定之餘，提出下列建議：

1.將公費生培育、教師檢定考試加考專門科目、偏遠師資提升策略、優秀教師獎勵辦法、不適任教師處理機制等政策或策略，適時地作為公聽會之討論議題，以蒐集各界對於相關方案之意見。

2.針對方案內各項具體策略提出若干修正意見（在此不詳述），使成為確實可行之策略。

3.方案經費應予以精算，並以外加為原則，避免對其他項目產生排擠效應。

4.進行教師員額控管的同時，也應精確預估供需的週期性變化，避免將來產生師資斷層現象。

5.建議納入本委員會提出的「促成基層教師從事課程、教學實務研究方案」，以促進教師專業發展。

（二）師鐸獎方案

為肯定教師工作的社會意義與價值，教育部將恢復辦理師鐸獎表揚，樹立良師典範，以激勵教師之教育熱忱。本委員會認為民間已有全國性之「Super 教師」及「Power 教師」兩項獎勵優秀教師之獎項，頗受各界認同，在資源有限情況下，教育部是否需要恢復辦理師鐸獎，宜再斟酌。而對於恢復師鐸獎之規劃，建議如下：

1.可分為教學輔導及行政兩類，教學輔導類主要以教學創新為規準；行政類主要以課程領導、型塑校園文化及建立優質教育環境為規準。

2.中央層級獎項遴選之人數不宜太多，但可擴大現有地方縣市特殊優良教師之獎項。

3.評選過程宜納入實地訪查程序，以確實了解獲推荐人員之真實表現和事蹟。

4.應達到實質獎勵成效而非流於獎金之頒發，如透過建立得獎者教育專業分享平臺等，使發揮教育環境整體影響力。

（三）發展師資培育重點大學

為發揮優質師資培育大學在師資培育之中堅穩定力量、典範傳承及創新領導功能，強化教師課程與教學研究能力，研發各項教材教法示例，並解決偏遠離島地區學校師資需求問題，加強培育特殊專長師資，以解決師資結構不均衡問題，引領教師進修及專業發展，成為教師進修體系之樞紐，教育部積極規劃「發展師資培育重點大學（草案）」。本委

員會對此方案（草案）之建議如下：

1.落實調查學齡人口入學人數及縣市政府核定班級數，以確實掌握中小學教師之供需，並配合教師離退人數預估，掌握整體師資需求情形。

2.確實了解現職師資情況，特別是目前校園教師年齡是否呈現老化現象，以及偏鄉與都會學校差異情形，結合師資培育調控機制，審慎評估。

3.有關師資培育重點大學之申請條件一項，宜要求申請學校針對師資培育課程規劃進行配套措施，如增強學科教材教法、聘請教材教法專業教授之比例及升等標準、增加師資生到中小學教育實習機會等。

4.應釐清「公費教學碩士專班」之定位、培育年限及課程內涵，並應以精進學科教學能力為主要推動重點。

5.公費教學碩士班之招生，不應以筆試作為唯一入學甄選方式，宜納入人格特質和教學能力評核項目，以確保吸引具教育服務熱誠之優質師資。

6.本計畫在經費上應爭取額外挹注，避免對現有經費產生排擠；同時注意培育對象與現行自費培育師資之區別，避免產生標籤化效應。

7.師資培育重點大學之工作任務方面，應進行具體之細部規劃。

8.為有效提升新進教師之教學能力，應有效針對新進教師培訓進行規劃，特別是教材教法之演練。

9.應加強教育實習制度，除給予師資培育大學教育實習資源，也應給予實習輔導學校及實習輔導教師資源，不應只是賦予責任而已。

第三章　課程發展與學習

課程是教育的實質內涵，學生學習的核心。本小組討論對象涉及高級中等以下學校及幼稚園之課程發展與學生學習，以下為健全課程治理、提升學生學習品質、課程個別議題探討三個主題之重點結論：

一、健全課程治理

《國民中小學九年一貫課程綱要》為我國課程開放分水嶺，影響課程政策發展深遠。本節由「九年一貫課程的檢討與改進」為基礎，期望以教育公共化，社會多元合議治理的原則，奠定課程法制化的發展基礎並提升課程的穩定性，促進課程整體性發展。

（一）九年一貫課程的檢討與改進

1.積極進行《九年一貫課程綱要》內容研究，建立共識基礎

積極從事以下研究：課程制度與實踐；教科書編、審與選用制度；《課程綱要》之目標、能力指標、授課時數、學習領域，以及合科與分科、語文教育等爭議內容。

2.充實課程落實之環境與條件

(1)強化教育行政主管機關與學校行政主管對政策認知、掌握的知能與詮釋《九年一貫課程綱要》、系統規劃執行的能力；激發教師持續自發性專業發展，突破教學慣性困境；研究國小教師專門學科認證之可行性。

(2)整建學校組織與本位課程經營資源，配合課程需求調整學校組織結構，考慮增設課程專業領導人力；實踐賦權與增能並重策略，提升專業自主水準；營造校園民主參與文化，充實本位課程資源；解決偏遠與小型學校問題。

3.建立常態性之教育公共論述平臺，落實溝通、建立共識

編撰能精準掌握《九年一貫課程綱要》精神與內涵之溝通文本；組織有效溝通團隊，以系統性、多元化策略，長期性與教育基層、社會大眾對話，化解困惑與歧異，建立教育本質的共識。

4.積極處理爭議問題，消弭不正常升學導向之教學

領域教材編選與內容重疊；能力指標概念繁雜、籠統，欠缺邏輯；領域規劃與其間之統整與連結不完整；教科書編審、選用與「綱本」等問題，以及民國 100 年實行之微調「九年一貫課程」配套措施應即督促落實，並努力促使學力測驗與升學考試脫鉤。

（二）課程發展機制的建置

1.建置「課程發展會」法源，落實《教育基本法》要求之教育中立

(1)修訂《教育基本法》，明定「除非法律規範，各級政府不得干預學校之教育內容，包括課程、教材、教學及評量方式」。

(2)推動課程發展法制化，制定《國家課程發展會組織法》

教育部於組織改造之時，修訂《國民教育法》，將「國民教育課程發展會」定為二級機關內部單位，並於修訂《高級中學法》、《職業學校法》及《幼稚教育法》時，逐步延伸至後期中等教育與學前教育，之後再順勢推動《國家課程發展會組織法》，設置「國家課程發展會」。

2.建立合理且有效的課程發展週期與層級，提升課程發展穩定性

(1)建立穩定的課程發展週期以配合新舊課程之銜接、教科書之編輯、教師進修與實驗等配套措施之準備。目前宜以 4 年為一小週期，每兩小週期 8 年成為一大週期為原則。

(2)提升《課程綱要》之法制地位，建立中央-地方-學校不同層級課程的明確權限與責任分工之法制基礎。

3.健全課程治理體系與轉化、連結機制

(1)統合學術、政策與實務建構橫向整合，以及中央－地方－學校縱向聯繫之夥伴協作課程治理機制。

(2)積極培養中央與地方的課程與教學專業人才，完善課程任務分工與合作機制；建立專業自主更為明確的立論與落實策略，強調教學典範轉移的內涵與運作機制之建置。

(3)強化「中央、地方、學校、教師」間、「課程綱要、教材、教學、學習」間，及「課程綱要、教科書編撰、教科書審查、教科書選用」間之轉化、連結機制。

（三）現行教科書政策檢討

1.教科書選用單位之解決策略

(1)教科書選用屬教師專業自主權，教育政策不宜讓社會有政治干預教育之觀感，請教育部審慎處理「北北基主張一綱一本」政策。

(2)積極提升教師選擇、使用教科書的知能，且有能力配合《課程綱要》，整合多種版本，以核心概念、學科素養從事教學，並協助學生減輕使用教科書的壓力與父母之經濟負擔。

(3)學校應建立轉學生學習銜接輔導機制，並考慮免費提供更換版本學生教科書，發展教科書回收風氣；加強親職教育與媒體溝通。

(4)建立撰寫教科書書評的機制，提供教科書透明平臺，供全民檢視，獎勵優良教材。

2.教科書是否宜由政府全面免費提供之解決策略

(1)教科書免費乃為國民教育重要精神，亦為國際趨勢，應積極、周延規劃，以不造成教育經費排擠效應原則，逐步推動全面免費。

(2)改善教科書為唯一教材之觀念與做法；檢討教科書修訂機制，避免更新頻繁，並推動教科書重複使用措施；積極充實各級學校圖書設備，提升其功能。

3.是否恢復「部編教科書」解決策略

(1)開放教科書民間編輯已近十年，部編教科書之原意因時空背景的轉變，已不復存在，「部編教科書」政策應有所修訂。

(2)國家教育研究院不宜再從事教科書編輯，應扮演引領方向，提供教科書組織元素的素材等資源，以及評鑑的角色。

(3)研發教材原型等教科書元素之素材或範例應兼顧理論與實務，發展學術界與實務界(中小學)長期夥伴關係之基礎。

(4)審慎研議教材相關元素研發成果之智慧財產權的歸屬，以及公共版權釋出之適法性等出版問題。

二、提升學生學習品質

面對社會轉型、國際競爭，以及教育本質受到嚴重扭曲的教學現場問題，提升學習品質為課程與教學的核心課題。尤其在自由化與多元化的教育趨勢發展下，學習品質之良莠關係著社會的公平與正義、國民的素質與幸福，以及個人的尊嚴與發展。

（一）落實教學正常化

建立校園基本秩序，落實教學正常化（消除惡性競爭，嚴格取締違法違紀）主要策略如下：

1.為落實教學正常化，應確實達成的事項：

落實校園常態編班；依照課表上課，避免課程挪用為升學準備；遵守《課程綱要》，避免超授課程內容、進度與上課時間；嚴格規範學生留校時間；提供資源，協助有困難學校解決困境；有效懲處違反規定之學校。

2.為達成以上事項，應積極採取有效策略，落實以下措施：

(1)完善法令規範：重新檢視上開事項之相關法規，研究其無法落實的原因，以研議後續之策略。

(2)訂定「教育視導法」，建立有效視導機制。

(3)推行十二年國民基本教育，從制度面改善升學競爭。

(4)激發基層教育人員之教育改革信念與熱情，建構教師專業新底層，樹立紮實的教育專業基礎。

(5)誘發社會新觀念，破除升學迷思。

（二）強化學習診斷與適性教學

1.建立常態性、國家級且能與國際性檢測接軌之專責檢測體系

(1)此檢測體系應含我國常模資料庫資訊系統建置、心理測驗評量工具研發、學習能力指標與評鑑工具發展、學習狀況調查等功能。

(2)統整師大心測中心、大學考試中心，以及國家教育研究院等相關檢測機構資源，並進行分工。

2.建置中小學學力品質管制機制

(1)檢討目前學力檢測方式、時機與成效，並研議義務教育階段核發學力鑑定證明作為補救或補償教育參考之可行性與做法。

(2)研擬保證具備終身學習能力，包括閱讀、語文、數學、科技、團隊合作、自我管理等能力之可行性與做法。

(3)研究中小學分級授證之學習評量制度的可行性與做法。

3.促進適性學習

(1)督導學校確實建立學生學習起點行為之資料，並善加管理、運用，進行適性教學，建立追蹤機制。

(2)強化社團的師資與運作，推動同儕學習與專案學習，以強化優勢能力，發展主動學習、參與、探究的能力，促進潛能開發。

(3)全面推廣優質化之技職教育，並落實後期中等教育學分制(包含核心科目、基礎科目、選修科目)，賦予更多課程的自主權與選擇權。

(4)建置職校與普通高中轉學的彈性機制，且應與大專校院進行交流與銜接。

(5)保障教育選擇權，統一各縣市「非學校型態實驗教育」相關辦法。使選擇在家自學之學生享有合理的受教權益。

（三）建立實質的補救教學機制

1.發展三級(低標、中標、高標)學力評鑑工具，且能與補救教學與輔導系統連結，並包括弱勢學生的「補救」教學、能力中等學生的「補充」教學以及能力優異學生的「專題」教學等方案。

2.增置學校補救教學專職師資，並組織以鄉鎮市為小組的補救教學專業人力，改進偏遠地區教師養成與聘用制度。

3.建立校園內補教教學之共識與機制。

(1)全校教師應有「補救教學是教學的一環，教師應有能力診斷學生

落後情況，並應予以協助」的共識。

(2)學校對學習普遍低落班級應進行班級教師教學支援與輔導。

(3)學校應建構學習落後學生可隨時進階、返回原班上課與彈性評量等支援機制與追蹤輔導網絡。

4.研發補救教學之教材、教法與評量

研發個別化，有系統、有層次與結構性的補救教學教材，提供多元化，適應個別需求之教法與評量示例、小班編組教學資源。

5.e 化環境之建置

(1)積極建置 e 化環境，推展虛擬教室，提升學生自我學習能力。

(2)建立多元之教學資源，提供教師補救教學的網絡或平臺。

(3)發展具公共性的自由軟體和教材，獎勵其他適用教學軟體開放，免費提供「補救教學」使用。

三、課程個別議題探討

在課程改革浪潮中，要推陳出新，又要面面兼顧，本就不易，部份課程個別議題受時空影響有初步討論之必要，本節就品格教育、語文教育、幼教課程及體育運動等，從政策面進行檢討，並就策略面提出建言。

（一）品格教育政策

1.審慎修訂《教育部品德教育促進方案》（98.7.29 台訓(一)字第 0980126708 號函修訂）的文字和內容。

2.體認「品德」應長期在教育過程中形塑、在學校課程之各學習領域的教學、活動與評量中落實。

3.發展、確立「品德」的核心價值，並使之與各學習領域教學連結，貫穿於相關政策或方案，以展現教育之延續性與發展性。

4.積極發展各學習階段品德教育之課程概念系統，以求循序漸進，適應學生之個別差異，以及環境、社區之文化特質。

5.重塑家庭教育功能，強調人師典範，倡導新世代倫理。

（二）語文教育政策

政府應從根本性的問題，系統性地從事語文教育的相關研究，以制定可長可久之語文教育政策，以下問題應在學術研究與政策討論中逐步尋求解決。

1.語文教育之哲學理念與理論面向

(1)文學與語言教育之分合、內涵與做法應深入探討，建立共識。

(2)語文教育之功能取向與結構取向在不同教育階段之層次分配與程度，應建立理論基礎。

(3)語文教育之教學內容應考慮選文或選本之間的統整規劃，及研議中小學提供生活語文經驗的必要性與做法。

2.國語文學習之發展面向

(1)教育部應研議我國小學之國語文教學融入「部件教學法」。

(2)積極推動網路教學，並規劃、執行相關軟體開放，促成對不特定對象授權的正體中文字形及正體中文字典。

(3)建置我國華語文語言參考架構，以提供分級設計課程、編製教材、補救教學、發展華語文檢定制度等學習要件發展之基礎。

3.建立多元語言發展之環境（含本土語言）。

4.研究不同語言間標音系統統整的可能性，以減輕小學生學習國語、母語、英語不同音標系統之負擔，並研議與世界接軌的「後注音符號時代」的標音系統。

5.加強教育部相關語言推動委員會，或行政單位、組織間之橫向溝通聯繫之機制。

（三）幼稚教育階段課程與教材

1.明確訂定幼兒教育目標與課程綱要。

2.建立課程與教材之規劃、設計與發展的系統化程序，以及合理的審查機制。

3.提升幼稚園教育行政管理人員之課程發展、教學領導之相關知能；加強學前教育階段幼兒之發展與能力的教育宣導。

4.師資培育課程應有效培養具幼兒教育課程與教材之規劃、設計、發展與編製的人才。

5.設計獎勵機制與辦法，鼓勵出版社出版高品質之幼教教科書，並公佈優良書單，提供老師參考用書。

（四）體育運動方案

1.健康與體育課程應考量城鄉差距，課程規劃、設計與內容應因地制宜，並合理配置資源與經費。

2.確實檢討、解決《九年一貫課程綱要》中，健康與體育領域設計、分科或合科實授時數之控管、學校「不正常教學」、體育師資缺乏與專業知能不足等問題。

3.落實學生體適能之定期檢測工作，並發展不同學習階段之運動技能之規準，以供教學參考。

4.體育課程與社區運動、民間團體聯結，以達「體育社區化、運動生活化」之教育目標，並以學校為發展核心，規劃「運動社區總體營造計畫」及「區域性學校運動夥伴關係策略聯盟」。

5.建立「各級學校運動聯賽制度」，奠定學生運動技能學習基礎，建構金字塔型菁英選手培訓管道，推展全民運動風氣。

6.運動績優生在選才、訓練、比賽、輔導，以及身心障礙學生的適應體育之策略推動應再予加強，並應鼓勵教師參與運動，以為學生典範。

第四章　教育行政

行政及其他組議題對象除高中職及國中小外，亦涵蓋幼兒及私立學校。本小組討論範疇主要分為延伸國民教育提升國民素質、健全教育制度與運作、精緻國民教育、妥善處理教育人員退撫問題等四大議題。以下針對此四大部分別提出具體建議，並依次說明。

一、延伸國民教育提升國民素質

面對時代的快速變遷，臺灣需要加速提升國民素質，目前的國民教育年限為 9 年，國中生從入學開始即進入異常激烈之紙筆考試競爭狀態，不但無助於孩子的多元學習，更戕害了孩子的人格發展。基於讓每個孩子有更多元的能力，可以面對未來的國際競爭，將九年國教向上延伸至後中階段、向下擴及 5 歲幼童之「延伸國教」，已是個非走不可的道路，故本委員會提出兩項策略：

（一）規劃實施十二年國民基本教育

應自 101 年起分階段推動十二年國民基本教育，除逐步縮小公私立高中職學雜費差距外，並擴大辦理學區就近入學或性向入學模式。又高中職五專入學方案調整為國中生多元升學方案，其來自國中端的委員應不少於二分之一。然入學制度之調整係屬國家重大教育政策，政府應儘速公布十二年國教方案，並積極進行社會溝通及研擬相關細部設計與配套。

（二）規劃實施幼托整合政策

幼托整合政策主要目的在於建立學前幼兒完整之教育及照顧體系，所涉事項非僅限於教育問題，尚需涵蓋照顧層面，政府乃擬另訂新法—《兒童教育及照顧法》以為因應。該法草案雖已送請立院審議，但尚未完成立法程序。針對該法案及幼托整合之政策，本委員會建議如下：

1.應儘速釐清兒照法草案之各種疑慮。

2.針對設有幼稚園之公立學校校長，應宣導視附幼之經營管理為學校經營的一部分，附幼應視同為校內的一個年級，提供相關資源，並明

訂規範要求兼任的校長修習相關幼教知能。

3.對於幼教師資與課程綱要，應就不同學習階段有不同之要求與規劃，宜訂定明確專業標準。

4.《兒童教育及照顧法（草案）》的授權立法項目多達55項，是否有其必要，宜加審酌；有需原則性規範的項目，則應於母法中載明。

二、健全教育制度與運作

近年來對於行政機關「組織再造」的呼聲不斷，目的皆在於增進政府效能、提升服務品質與提高國家競爭力。我國教育行政組織亦面臨相同問題，無論是教育部組織法的修正、中央層級教育審議委員會的設立或是健全家長參與教育事務的課題，都受到相當程度的關注，故本委員會針對上述三大議題提出建議如下：

（一）對教育部組織法修法之建議

1.「地方教育署」調整為「國教暨中教司」；高等教育司及青年發展司分別調整為「高等教育暨師資培育司」及「青年發展暨學生輔導司」，並增列「幼兒教育暨特殊教育司」。

2.各司處所設科室數量，應依照業務量進行審酌，而非等量。

3.「體育健康司」、「運動競技司」、「國家運動訓練中心」及「國家體育場管理處」整合為「體育署」。

4.功能性組織應為諮詢或審議功能，現有法令有規範者應予以尊重，如法令沒有規定者，需有重要理由才可創設任務編組(如「教育審議會」)。

5.任務編組若涉及法定名稱異動者，應循修法途徑辦理。

（二）成立中央層級教育審議委員會

本委員會建請教育部規劃籌設中央層級的教育審議委員會並研擬制定相關法令，其組織架構及其運作之建議如下：

1.名稱與層級：以「教育審議委員會」（簡稱「教審會」）為宜。至於隸屬院級或部級，可再研議；惟須制定《教育審議委員會組織條例》

特別法，使有法源依據。

2.組織：為常設單位，除行政業務單位，得分設若干小組。

(1)成員：可由政府機關代表、學者專家、教育團體代表、家長代表、社會公正人士、弱勢群體及學校行政人員等組成，其中單一性別不得少於三分之一，單一政黨不得超過二分之一。人數 19 至 21 人為宜，每屆任期 2 年。

(2)委員來源：半數由行政院長（院級）或教育部長（部級）聘任。另應包涵透過公開程序遴選者，教育專業團體推薦者，立法院推薦者，以及直接由院長（部長）遴聘者。

3.職權：就重大教育政策、制度、方向之擬定，提供諮詢或進行審議、協調及評鑑事宜。

4.運作方式：每 3 個月開會一次為原則，必要時得召開臨時會議。

（三）健全家長教育參與權責與模式

1.家長與教師是夥伴關係，教育參與的角色應定位為協助與合作，並具監督教育事務的功能。

2.《家長參與教育法》有制定的必要，但應審慎釐清立法目的、家長及家長會的角色與定位、參與方式等。

3.家長教育參與之落實重點在於如何提升家長的參與意願及能力、如何提升教育人員對於家長參與教育的認知程度，及如何提升家長與教育人員的公民素養。

4.建議明定各縣市家長會設置辦法的基礎要件，包括「參與教育事務的權責」、「人事自主權」及「財務自主權」等。

三、精緻國民教育

少子女化是現代社會的現象，教育現場首當其衝，未來學校經營將面臨市場機制之考驗。然危機亦是轉機，少子女化現象造成班級人數降低，卻有助於小班教學之達成，讓學校邁向精緻化目標，值此新生人口下降之際，如何妥善將教育經費與資源做有效的運用，本小組提出以下策略，希望藉以啟

動精緻國民教育，以提升國民素質及教育品質：

（一）教育經費籌措與應用

1.獎勵民間對學校捐款，加強與業界合作，並鼓勵學校利用研發產生之智慧財產。

2.改變公務預算編列型態，將預算編列方式由機關別預算改為基金別預算，並提升各機關學校財務經營管理觀念。

3.教育經費運用應講求績效及必要性，應用於重要或急迫項目，而對於偏遠地區學校之補助，是否有資源過度集中之現象，反而忽視「非偏非都」地區之實際需求，應予以權衡。

4.應尊重教育經費的彈性與專業運用，究應採取代收代付或納入預算方式，建議主計單位授權教育部依業務需要逕行決定，不須提報。

5.行政院或教育部編列平衡城鄉基金，讓中小學每生單位成本能夠達到 OECD 國家水準；相關員額及薪資應按照學校實際運用人員編列，不可挪用或打折扣。

（二）少子女化的危機與轉機

少子女化的衝擊目前已造成幼稚園及中小學招生不足的問題。學校勢將成為艱困產業，為降低教育現場所受影響，可考慮將升學制度從單向挑選變成雙向選擇，以跳脫學科限制，重新界定選才標準。如此將有利於教師因材施教，提升教學品質，達成優質學習目標。

另建議活化學校人事制度，將原有師資人力轉換為補救教學之用，臨界學生可受到更妥善的照顧，規劃系統化的課後照顧模式，也藉由空間與人力的重整與釋放，提供更有效率的校園公共利用方式。

四、妥善處理教育人員退撫問題

我國教育人員退撫問題，實為我國教育財政問題之核心。退撫問題不能解決，則整個教育財政體系終將崩解。教育人員之退撫問題約可概分為新制教育人員退撫問題與舊制教育人員退撫問題兩大區塊。惟欲徹底解決退撫問題，均需總統府或行政院之高度方有權限處理，教育界能做的則是「不斷對

退撫經費進行盤點與追蹤」，使問題始終在掌握中，待解決契機浮現時，即時處理。以下針對新、舊制退撫之問題分別提出因應建議：

（一）新制退撫問題與因應之道

我國退休給與制度雖已由過去恩給制改為提撥制，對於政府的財政壓力有所緩解，但仍有獲利率偏低、管理機構讓政治凌駕專業及提撥不足三大問題。欲解決前述問題，本委員會所提之建議如下：

1.「將提撥率調整至合理狀況」、「透過檢討退撫管理機構之運作以提高獲利率」，及「儘早修法讓之前虧空部份可逐年修補」等三大原則是目前具體可行之策略，惟此三原則應同步進行。

2.建議由教育部人事處、全國教師會及全國家長團體聯盟針對新制退撫制度的問題及因應之道彙整後，以簡潔易懂方式，提供相關人員了解，並請業務單位視情況考慮是否需舉辦縣市說明會。

（二）舊制退撫問題與因應之道

退撫舊制採恩給制，需按年編列龐大預算支付日益沉重的退休經費，目前未償的餘額高達三兆(含優存利息)(依教育部 96 年委託精算結案報告)，各地方政府囿於財政困難無法完整編列退休經費，導致應退人員未能適時退休。要解決此問題，需協調教育部與財政部，共同成立退撫重建基金，控制每年教育經費中舊制退撫支給上限，預估至民國 145 年可將舊制退撫給與全數償畢，將基金結清後撤銷。由於重建基金是自償，教育界並沒有額外增加國家負債。

MINISTRY OF EDUCATION
教育部