

「師資培用合作聯盟策略之研究問卷」開放問題之建議

師資培育大學

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

T0001：應多加入社會學、家庭教育類的課程，讓學生瞭解時代脈動，多去同理家庭處境，瞭解教育不只是教小孩，也是教父母。

T0005：提升至研究所階段，加強行動研究與創新教學能力的培養。

T0006：最後職場考試已偏向紙筆測驗為重，而失去職場上的專業，且實習半年，也是片段的學習，沒有完整性。

T0022：應開設相關師資培訓課程，並因應時事環境之變遷做適度合宜之調整，因應未來少子化現象。

T0026：可至其他大學有同樣學程修習課程。

T0029：在市場供需失調之情況下，評鑑一等之師資培育中心同樣面臨學生來源不足之困境，應提出具體措施，協助其度過難關，例如申請轉型研究所之優惠，成為提供教師在職進修碩士學位之研究所。

T0039：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。其他大學在配合九年一貫，課程暫綱以及教學評鑑方面可能要精心設計與調整，在編至少及經費少之私大調整上會比較辛苦，但不調整，面對未來國家教師檢定考試及正式教師甄選會喪失競爭力(課程要能配合國家教育政策及性別、環境、生命等漸進提升教學視導與自我評鑑、同儕評鑑之作法)。

T0053：各校教學資源不一，富者越富，窮者越窮，且各校為競爭關係如何開成佈公合作亦難掌握。

T0058：1.以區域為單位，(如北區、中區、南區、東區)，整合現有各級各類師資培育中心，成立「師資培育及地方教育輔導中心」。2.放師資培育課程修習限制(如取消「不得延後」之規定，鼓勵學生及研究生修習，但可強化教師資格檢定程序。3.研擬符合師資培育就目標之教師評鑑及研習規定，以鼓勵大學師資培育機構教師投入師資培育合作聯盟，與中小學密切合作。4.鼓勵大學教師與中小學教師到對方的學校任教。

T0061：各校師培定位各異，要合作整合非常困難。

T0079：開設以本土實際研究為主軸的多文化課程，促進實習生對本土社區異質化現象的了解。

T0080：課程應跨國，看各國面對同樣現象所做的措施，加強國際化接軌，放眼

全球。

- T0092：加強與師培大學的聯繫，廣徵意見看法及現場實際執行政策的困難點。
- T0100：教學模式的合作開發、資源共享。
- T0102：師資職前課程，應以理論與教學實務並重，並以問題導向學習較為有效。
- T0110：增加聯考趨勢，實務性的探討，避免流於空洞的紙上談兵。
- T0116：課程可以在更多元化，不單只是關於教育類的。在資訊爆炸的現在，老師應該也要多學一點不一樣的東西，如此一來才能更吸引學生的目光。
- T0131：1.針對師資職前養成的相關課程，希望除了基本課程外，能有更多實際的研習與活動，讓理論與實務結合。2.至於教學評鑑，首先可由各師資培育中先展出屬於各自理念與特色，若承辦良好，則可在嘗試與他校合辦，以擴大師培規模，並能相互探討研究。
- T0132：目前各學程修課以10學分為原則，能彈性開設的課程有限。但若提高修業學分，則需考量大學生修課負擔、年限。建議通盤檢討「師資職前養成」，應修習之課程，重訂總學分數，並增列服務學分/時數要求。基本上，透過40學分來培育師資是不夠的，但能增加的幅度尚待評估。
- T0133：太多零散想法，無法完整說出。況且目前教育市場，如以教職而言，以趨近飽和，應建議調整心態，至於實際改革，不予置評。
- T0136：評鑑需再客觀點，勿存有先入為主的觀點。
- T0147：應重視教學技巧（如發問、表達、說故事舉例能力...）表演訓練（肢體語言）等形成性評鑑，情意課程的具體操作（how）。
- T0154：師資職前教育課程學分宜提高，並多加入多元文化教育相關課程。
- T0160：師資培用合作聯盟可多邀請現場優秀教師參與協助。
- T0164：多元的、彈性的符合地區性需求。
- T0165：課程應更注重來自於現象（學校）的看法，以培育符合現場需求的教師。
- T0170：老師必須實際到園所去觀察並記錄，且可請評鑑委員來做相關性的訪談，這樣實做和討論之下，實用性大且跟的上市場腳步，但很多都必須環環相扣。
- T0172：課程：以類別而不以課程名稱死板按照教育部規定；評鑑：不僅以量化為主體的評鑑方式，加入社會需求面的考量及參與實際社會關懷的內容。
- T0174：在教學可以融入現場教師的經驗分享。
- ◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？
- T0001：因為實習階段應著重學生的成長，弱勢學生多的學校，通常較鄉下，資源不多，就學習觀點並非對實習生最有利，應先培養自己的能力，未來再去服務。
- T0005：朝師培大學的實習輔導區實施實習輔導制度，並加強實習學校與輔導教師輔導實習生專業能力。
- T0006：目前嘉大狀況良好，也有不錯的制度與措施，只是可以提供師資生教檢

模擬考的機會。

- T0022：應提供優質教育實習機構，確保教育實習品質。
- T0029：半年教育實習制度無法落實教育實習之精神，時間太短，實習成效大打折扣，建議研擬修正制度。
- T0039：目前實習生在半年之實習中，有一半時間從事各處室行政實習工作，不到一半甚至更少上台試教(教學比重偏低---可能只有半年!)。有部分老師不太放心交由實習生xx上台，這點實習生屢有反應，但師培大學與實習機構無密切隸屬關係，大學也無能為力，也沒有立場要求實習機構如何做。這點只有靠實習機構校長及輔導小組之正確認知。
- T0053：可相互分享與實習輔導學校的合作經驗。
- T0058：經由嚴格評鑑，學校進行教育實習，建立「優良實習學校名單，實習學生僅可至這類學校任教。
- T0061：在通過教師檢定考後，再進行教育實習。
- T0079：師培大學與實習學校應提供師資生體驗少子女化與異質化趨勢的活動及討論平台。
- T0080：協助實習生適應當地多元文化，選擇是當實習輔導教師指導，以優先選擇選取自願返鄉實習。
- T0092：將實習改為一年。
- T0100：不同學校可共同觀摩實習生之教學，共同討論以求多元角度。
- T0102：教育實習年限至少一年，才能學到基礎基本知能，並以教學實習為主，行政實習應等到正式任教之後才學。
- T0110：實習的目的仍再以取得教職為主，適應趨勢是必要的，但實習教師在競爭壓力下是否有餘力顧及此面象，有待商榷。
- T0116：教育實習的單位應該慎選，如果不能給實習教師有充分的發揮和學習空間，那這樣的實習就流於形式，毫無意義。
- T0131：對於教育實習之調整，我認為應將實習老師訂為「全方為學習模式」，而非單屬於一個班級或一個處室。若各校能有廣大的包容心，不吝於指導，青出於藍更勝於藍，我想實習生應該會不忘本的回饋以對。
- T0133：教育實習：強烈建議，衷心期望將時間調回一年制，無津貼可，以增加實務經驗，並且建議將鑑定考試，實施於教育實習之前，通過鑑定再實習，我認為較佳。修習教育學程→畢業前後參加檢定考→通過考試(檢定)→教育實習→參加教甄
- T0136：多增加實習學校的督導，以利培養優質的老師。
- T0161：將實習恢復一年制
- T0164：1.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。2.股鼓勵資深教師擔任實習輔導教師，且能熱心投入，可於教師評鑑項目予以加分，並公開獎勵輔導傑出的教師。
- T0170：很多人實習都有問題，像是老師本身不喜歡有實習生跟著，所以在這之

前，行政單位（園所本身、教育部）都能確實定期觀察記錄，並密切關心實習生實習情形。

T0172：放寬場域不只在學校，加入學習過程中的合作與實做。

T0174：在實習能與現場教師一同進行實做經驗。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

T0001：應該甄選入學時從嚴，修課時嚴格把關，但檢定時應從寬，讓修畢學程者，只要達到應有程度就能取得證照，儲備師資多，競爭大，相對學校未來可以爭取得好老師。

T0005：應降低班級人數至 20 人左右，減少教師授課時數，增加課後輔導的設置，結合儲備教師的人力資源。

T0006：經過考試是信度高，但實質上並沒有完全的價值，考試跟職場是兩回事，要能多一點專業技能的考試為佳。

T0029：教師資格檢定不宜過難，通過率 59% 似乎過低。

T0039：一、未來少子化、班級數將逐漸減少，幼教、小學、國中、高中都會漸進受到師資缺額減少之影響。二、教育部可委任相關機構，做年度各科需求推估，每年上網公布未來 3-5 年內之師資需求量。

T0053：應要求主管當局勿將檢定作為舒鴨、社會壓力的手段，如此對修習學程的青年學子是一大打擊。

T0058：在教師實習檢定考試考科中增加「英文」，其程度為基礎英文，及格標準同現行規定。

T0061：仍至各校發展。

T0079：教師資格檢定與甄選應檢測師資生對少子女化與異質化社會現象的理解程度。

T0080：以實際實習結果，作為檢定與甄選加分作用，安排成果發表展來挑選師資。

T0102：應建立教學檔案制，並由相關人是予以簽證，教師甄試不能只以紙筆測驗即認定其資格。

T0110：教師甄選制度如今以變項扭曲，以筆試為決定關鍵，忽略教師人格的考量，如何測出教師的真正素養，需要加以思考。

T0116：我覺得檢定和甄選雖然是必要的，但一開始的師資生應該就要控制在一定的比例下，否則一再甄選，即使實力再好，再有才華，檢定考及格了也無用。

T0131：目前各縣市以朝獨立聯合甄選方式前進，各校因需求不同，所以配合各縣市決定，而非單一制度化。

T0133：在參加教育實習前，就應先通過檢測再實習。

T0136：需擇優錄取，勿降低錄取的標準。

- T0147：現在制度甄選只篩選出會強記教育知識的老師，實際教育技巧及教育熱情無列入鑑定或甄選項目，得出的結果是一批會考教育知識，但不一定有教育熱情及熟捻教育技巧的老師，不符合目前要求，他們不是真正適合這個教育工作。
- T0160：提高教檢錄取率。
- T0161：廢除檢定考，將檢定與輔導合一，以「真實評量」檢定幼教師資。
- T0164：中小學教師聘用可增加彈性，採用不同的專業，聘用適合的教師，但不一定長期聘用。此外，也可採多校和聘方式，例如在外語師資方面，如此可滿足多元與多變的學校師資需求。
- T0170：老師一定是通過重重關卡才考上師資，能針對重要課程作更多研討、推廣，老師考試也重於實際帶入設計中為重要。
- T0172：收集當事者角度的需求及對現階段的教育方法制度的看法，以情境題鑑定，包括職前各大類別實習、實做的經驗要求。
- T0174：教師檢定的標準與分級，力求客觀化。
- ◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培育合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？
- T0001：「教師專業發展」---應放寬閉、選修課限制，讓各校一學生來源與程度做適度調整。
- T0005：繼續實施類似九年一貫深耕計畫政策，鼓勵大學與學校的合作與研發。
- T0006：再製度上建議一班大學之學生應拉長畢業年限，不然在修習教育學年限太短都擠在 2-3 年，必僅原本科系的專業及教程不能兼顧且不能有效吸收。
- T0009：教育精緻化。
- T0014：瞭解政府教育政策及教改方針，若能及早因應教改的話，能準備及實施解決辦法，才能有成效。
- T0018：一、可研發彌補現今教學學校人力不足的課程，才是提供現今師培生的就業與實習機會。二、可研發輔助顯場教學教師教具與教材。
- T0022：多提供教師進修管道培養第二專長。
- T0024：師資培育合作是為可行，並提升新任教師專業能力，促進教育現場教師專業發展之重要策略，但就師資培育而言，”教育市場化”的基本假定和政策方向是否適當卻需要再澄清。
- T0027：不應以「教育專業」之名，行回歸「封閉師範培育」之實，扼殺多元師資培育的優點，如分科/領域教學實習應以分科進行，但以依方式與九年一貫課程之協同教學，統整教學似有矛盾之處，如何維持教育專業品質與發展多元培育特色有矛盾之處，如何維持教育專業品質與發展多元培育特色之間取得平衡，應妥為拿捏，不應以一紙公文扼殺特色。
- T0029：辦學優良之師資培育中心轉型或增設研究所，提供教師進修碩士學位之

管道。

- T0032：採用 PDSs 模式，將職前培育和在職進修結合，成為大學、學校和社區三贏的師資專業發展系統。前提是師培者需有新觀念和新作為，方能打破保守、封閉的現狀。
- T0039：合作聯盟雙方，可因伙伴關係進行行動研究，或進行理論與現場實務之對話，使用微型教學型態做教學視導。可邀請各科在教學有研究、心得的老師在大學對師資生做示範與對話，提升師資生對教育現場所產生的狀況而事先瞭解之機會，有助未來實習半年很快進入狀況。
- T0042：不適任教師就應該淘汰，才能確保師資之優秀，避免造成師資過剩。
- T0047：應予以師資培育中心足夠的支援，而非一味要求師資培育中心配合相關措施。
- T0050：配以實質利益，延長實習時間。
- T0053：雙方建立較為固定且長期的合作關係，允許師培大學有某種資源可與現場教學學校共享。
- T0055：前往大陸任教制度互相開放。
- T0060：1.與現場教師合作，相互支援教學及研究。2.提供現場教師終身學習的機會與管道。
- T0078：課程開設與市場需求相符合。
- T0079：教師專業發展的課程與教學內容，宜增列教育社會學、多元文化課程與教學等部分。
- T0080：加強與社區互動，多實際參與當地社區文化，開放多元族群活動或主動參與規劃，相關豐富經驗師長分享演講。
- T0094：開放多元實習，而不單只有幼教學程的選擇，例如：可再增加特教學程或相關課程。
- T0100：善用網路，討論諮詢教學問題，共享成果。
- T0102：建立在職教師分級進修制度。
- T0110：多開放研習課程。
- T0116：在篩選師資生應該更嚴格一點，每所學校應該把錄取的標準擬定出來，否則不同的學校所收的師資生素質良莠不齊，可以舉辦全國甄選把想當老師的一起甄試，再依錄取人的意願分配到想念的學校，以朝教師專業的目標邁進。
- T0118：因應異質化社會結構變遷，宜開設多元文化課程，以利學生了解兒童之背景，編選課程與教學設計。
- T0131：對於教師專業發展的相關制度與課程教學，並沒有特別建議，同上述問卷內容之調整。
- T0135：1.去保護思維 2.做好師培認證 3.設計合理檢定方式（多元評量、評量方式鑑定目標一致）4.少子化與異質化並不影響師培基本理念與運作，只要在課程及實務中增加準教師對異質多元化文化與人際互動之認知與

能力。

T0136：降低修課的規定，讓學生可以就近修課。

T0148：師資培用合作聯盟計畫卻可整合師培課程與專業的教學內容，但教學的資源，教師的配合，學校參與程度並無法確切研發、規範，故應實際擬定一套計畫和實踐標準，才得以順利執行。

T0151：1.繼續保持開放師資培育改革 2.強化檢定功能，尤其中等學校師資應加考專門科目知識 3.小學師資頂見應加考至少三科專門科目知能。

T0159：不清楚何謂「師資培用合作聯盟」，現有教育部組織架構無法執行推動相關事務？

T0160：應配合社會變遷，提供相關之課程，以加強在職進修。

T0161：鼓勵工作坊形成的研習活動。

T0164：需要建立「責任區」教師專業發展與評鑑完整體系，針對特定區域，由主管機關、師培大學與中小學，共同規劃一系列專業課程與發展活動，而由同在區內的師培大學主導提供課程與安排活動，並針對特定教師加強專業輔導，最後三方共同予以評鑑，才能達到保優汰劣的目的。

T0170：我們專業都目前用於考試、報告上，但是這是大學裡的趨勢，要專業深入就要課程間相環扣，專業能減少一些不必要的課程（音樂、律動），針對專業課程（幼兒發展）延伸為佳。

T0171：師資培育應配合教師換照，在職進修乃至第二專長發展，機師培欲 broad and build 成為教師成長資源中心，學校輔導機構或中心。

T0172：在教學過程中參與輔導，將理論實務結合，例如協助大學開課，帶實習，解決實務問題的研究。

T0174：提供回校進修等相關課程規劃。

T0184：目前的教師進修太實務與技術導向。像教育心理學、教育社會學、教育哲學、課程與教學理論幾乎未列入進修，理論基礎未更新，其課程教學、班級經營、訓輔...仍是傳統導向。應建立教育/教學的知識體系，在此體系中有更新的知識，都應列入進修。

教育行政主管機關

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

E0040：教師職前課程之規劃，應與教學現場相銜接，課程中安排實際帶班及教學評鑑、學生學習評量，以確保職前養成之師資為教學現場所需要者，並建立淘汰制度。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

E0032：1.優質教育實習機構應建立妥適的評估指標。2.第 11 項之榮譽制度有無實質之獎勵措施？配套措施為何？3.第 12 項應該建立完善之配套措施，方為可行。

E0040：明確訂定輔導實習教師之輔導項目、評分向度，並建立輔導實習教師績優之學校。以確保教育實習制度之落實及專業教師之專業知能在學校及教室中發揮。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

E0032：1.第 15 項之敬業精神與態度應在師培大學進行養成，並於畢業時予以檢測。2.第 16 項可朝提高教師編制著手。另現行降低班級人數之計畫已嚴重影響校內財政狀況，不宜再降低人數，應視各縣市政府之個別差異進行合理之調整。

E0039：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。另班級學生數之調降，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。

E0040：若師資培育機構能確保培育之儲備教師專業能力、敬業態度等品質保證，則教師甄選制度必能符合未來教育市場之需求。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

E0032：教師專業之發展，應建立師培大學、教學現場、教育行政機關等三者之「溝通平台」，進行溝通與整合工作。

E0039：應在相關配套措施建構齊備之前提下，及早推行教師分級制及教師專業發展評鑑。同時檢討教師考核辦法，避免流於每位教師皆考列四條一款之形式考評。

E0040：應明訂教師定期在職進修，以確保教師專業能力及敬業精神與態度。

現場教學學校

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「師資職前養成」之相關課程、教學與評鑑，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

S0012：就國文科而言，現行高中課程之白話文學比例較先前提提高不少，因此，

師培機構應調整課程，提供「現代文學」、「世界文學」、「鄉土文學」等專業知能，以符合未來教育市場之需求。

- S0013：應重教師、教育的價值觀，教育情懷之建立。
- S0016：基本人文素養及敬業精神乃是培育之重點。
- S0041：建議理論課程要與實務經驗相配合，才能發揮理論課程的「實用」價值。
- S0124：1.加強對趨勢變動的靈敏度。2.深化教育敬業精神。3.累積輔導知能。
- S0131：1.多提供真實情境的學習。2.教學重視思維與討論，以建構思維能力。3.師資職前養成亦需側重方法與策略的學習，以符合未來教育市場上能獨立解決問題的能力。
- S0157：除相關教學實習與教材教法課程的修習外，建議可增加校外實習活動，或是觀摩教學活動，或是可提早教學實習修習的時間，並給予學生至各級學校嘗試的機會。
- S0164：應將教育市場跳脫學校範圍，朝向終身學習之社會教育發展。
- S0167：實習輔導教師之資格與指導非常的重要如何讓實習的教師能夠獲得更實際的指導與參與輔導教師是否應該也要有證照及資格之審核。
- S0193：培養其責任感及自我信心之建立。
- S0196：1.市場的需求和培訓的管道要相互平衡了。2.不能因為有流浪教師就不再培養新任教師。3.不要只討論幼稚園的薪資結構(私立)應詢問政府做了什麼。4.相關課程教學評鑑應符合實際職場需求。
- S0205：比以往注重學生的個別差異，而不是團體規範的遵守而已，對於稍有落後或適應不良等學生的個別狀況應加以注意並學習如何處理及應對。
- S0218：1.開設相關師資培訓課程(教師專業素養等)。2.應擬定多元文化的相關課程。3.鼓勵成立研究團隊，增進教師專業素養及能力。
- S0244：師培大學階段即針對現下教育現況分組執行研究與證照制度，通識課程將社會研究領域的比重增加，透過多的研究社會領域專之加強師資自己的教育視野。
- S0253：1.培養課程設計能力可依指標設計套裝課程或教學模組。2.發展關鍵能力教學計畫。
- S0265：在養成過程可增設一科針對目前國高中課程教材內容之探討與研究。
- S0358：少子化的現象為每個孩子都是寶貝，在此狀況下可以多開設親職溝通課程級班級經營課程以因應未來變化。
- S0363：加強班級經營、親職教育等多方面溝通的管道和課程符應未來變化。
- S0458：教師供過給求，將師培權還於師範體系，除專業課程外教育課程應提高修畢學分。
- S0499：除了專業素養的加強外，教師本身訓育、心理輔導班及經營技巧教師情緒管理職業倫理等課程。
- S0503：縮減師培機構。
- S0517：在課程安排上應使學生具備實務經驗並強化教師職業道德。

- S0524：師資職前養成的課程可以與教學學校更配合，班經策略觀摩現場教學設計多元性的課程內容學生心理輔導等等可以多與學校課程更搭配。
- S0571：教師職前養成需時間累積，而非短期內的學程學分即可取得資格，各教育大學的轉型必須保有師院體系下的專業，提供最完整的職前培訓請現場教師輔導以及分享觀摩教學。
- S0586：1.培養第二專長 2.加強外語 3.提升學生競爭力。
- S0599：從大三起就可安排實習課程如每學期 2 週，在學校也應安排模擬上課課程。
- S0642：鼓勵選修課程開設相關少子化及異質化之內容。
- S0652：教師自主的課程設計能力需提升。
- S0664：除了教師的專業基本素養之外，還要要求道德素養的培養，才能感化一些性格較獨特的同學。
- S0705：1.加強教師專業基本素養。2.課程設計與教學的方針和方向(引導學習重點)。3.輔導與實務現場觀摩與實力探討。4.加強現場教學實務與改善方法(實務教學)。5.班級經營課程加強。
- ◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教育實習」之相關制度與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？
- S0012：針對新制實習方案，僅在教育現場實習半年，實不足以透徹學習教學要領，班級經營及學校運作等技巧及知能，應維持先前制度，統一實習一年，並良善規劃教學實習進度。
- S0013：延長實習時間，培養主動學習、把教育當志業之精神。
- S0018：授課教師應具有臨場和實際教學經驗再來教導「實習老師」如何教學，會較有說服力。
- S0019：可考慮發放津貼。
- S0027：教育實習的時間應維持在半年以上，且班級經營、現場實際教學時間應占 80% 以上。
- S0041：幼教的實習計畫應與國小相獨立。
- S0043：分兩階段一職前實習與在職實習，配合輔導考核方式取代現行考試制度。
- S0058：建立「教育實習輔導教師榮譽制度」，或組織「教育輔導教師團隊」，以豐富經驗且有熱忱的輔導教師來指導實習生。
- S0059：應以一年為期，半年為班級實習，半年為行政實習。
- S0111：對於新制的教育實習制度，在實習後再進行教師檢定之考試制度，雖然可以評量出教師實習的成果，但對於未通過檢測的教師部分，是否會造成浪費時間及資源疑慮產生，何不拉高進入師資培育的門檻進行嚴格篩選，再予以師資培育。
- S0112：1.應對進入師資培育機構的人做更嚴格的篩選，減少培育人數。2.師培單位應增加更多元的課程。
- S0124：1.健全導師實習制度。2.重視師培生是否適合教育職場的再評估。

- S0131：1.師培大學建立資訊分享互動平台。2.實習教師與輔導教師共同認領需輔導的弱勢學生，以強化和落實實習生的輔導知能。
- S0157：能增加相關教學的研習或進修機會。
- S0157：現階段教甄似乎太偏重教育科目的能力，教師的專業反而變成其次。建議可多看教師的專業能力，此外，教育科目雖然重要，但應更重視教師處理事情的能力，尤其是針對學生的輔導方面。
- S0164：多提供實務操作機會，以增加實習之能力養成。
- S0167：課後的輔導工作是未來學校需要精心去規劃的。實習教師是最大的資源。
- S0196：1.因落實公私平衡，不要只造就眼高手低的教師。2.何謂實際的職場公立？私立？尤其在幼稚園。3.提師資培育機構的學者，也應進入現場了解職前現況以免脫節。
- S0244：確實規定教育實習制度中，實習研習應有之工作內容。
- S0265：如果教育實習也可採淘汰制，應可調整人數符合市場需求，但失之殘酷與缺乏標準。
- S0358：師培機構應多開設認輔相關課程，並可置教學現場實際觀摩或舉辦相關的研習，史詩培生進入實習現場面臨認輔現況能不致手足無措，無所適從。
- S0363：應爭取改變且提升教師編制人數和降低班級班級經營人數。
- S0458：強制教學學校供予實習教師教學時數與經驗，個案的分享與見習優良教學方法。
- S0499：1.師資培用機構過多，供需失衡。2.師資培育是長期專業的訓練粗糙，培育養成之課程規劃需全面檢討調查以求精緻化專業化。
- S0503：半年制與一年制實習應可供學生自由選擇，而不是強制所有人選擇半年制。
- S0517：教育實習應著重現場能力的培養並以漸進式的方式使實習教師能融入教學情境之中。
- S0571：教育實習的輔導教師希望可以讓實習學校先選出適任教師，在開放學生休習與選擇，因為工作場域中接觸的第一位重要人士會影響實習生對於教師的工作熱忱以及處理面對學生行為的態度，學生在學期間也可模擬教學實況並分享互評。
- S0586：先請準老師調整心態才到校實習方能有較多收穫。
- S0599：實習學校應多元化，如果在大三就有課程可先安排到偏遠學校或弱勢族群班級等地方觀摩。
- S0652：合作聯盟應多互動，例如指導教授與指導老師的座談會研討會辦理進修研習。
- S0660：能給予實習生計多的機會了解學生的家庭背景及文化(異國婚姻)並能親自參與輔導老師與班上同學談話相處情形。
- S0705：1.應合作建立於實習制度下研究以資深教師或優良教師之意見交流與相互成長。2.建立教師榮譽制度包括實習教師在內。

◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師資格檢定與甄選」之相關制度、內容與措施，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？

S0012：教師資格檢定與甄選，應提高專業科目的考試比例，並且應考察該名教師在求學時的品格表現及實習時的表現以確保所錄用教師的道德品質。

S0013：檢定建議確定「教育人生觀」與「教育價值觀」，使學生區分教師與教書是兩回事。並建議採取一網無本，讓教師自編教材。

S0016：應先解決師培大學過於浮濫之設置。

S0019：甄選宜建立更公平、透明化的方式，杜絕關說、內舉不必親之弊病。檢定的標準不宜降低，同時應考量該師從事幼教師之興趣與認同感。

S0092：可增加「態度、特質」的評估。

S0111：1.師資檢定應於求學中要求未來教師的專業水準，不該求學完後才給予評量。2.正流師範生或本科系畢業生在考試中應給於較多機會。

S0124：教師抗壓性、重視多元價值，學習第二外語能力的評估。

S0131：中小學教師經資格檢定與甄選後，可互相交流和支援。

S0144：以教師通過資格檢定，來訂定具有教師專業知能的制度，似乎不見得符合真正教育市場需求？會考試一→才是具有教師專業知能？不會考試一→不具教師資格的能力？

S0164：檢定方式除求客觀外，更需要以能力為指標，進一步篩選實用人才。

S0167：統一聯招的公平性仍需調整。

S0193：以一學年的實習能使學生更能通盤了解一學年之作息。

S0196：1.教師資格檢定應與徵選必須有一穩定的供給，如此才能汰舊換新不能因師資過剩就不用培養或培育。2.資格檢定是否該包含實際工作能力。

S0244：分區或統一辦理教師資格檢定與甄選將各縣市不同之條件者加分選項。

S0265：檢定或甄選進入錄取學校後，可先將行試用一年(有給職)一年後依其表現由教師會評鑑是否與正式聘用。

S0358：在考試科目方面國語文這一科在中等師資檢定中應改為各個專業科目(如英文科教師考英文專業，地理教師考地理專業)考國文只庇益了國文系教師，如此反而助長補習文化。

S0363：和教育行政主管機關師培大學合作建立多元證照與學位制度。

S0517：應考量各校所需之教師能力去進行甄選，且杜絕黑箱作業之歪風，另在檢定資格實應從嚴審查以提高教師素質。

S0571：教師資格檢定與甄選務必於教育實習大五之前施行此措施，避免同時休習又需準備考試，雙重壓力下導致偏頗無法專心再兼顧實習和考試。

S0586：1.先確定教師培育有無未來市場 2.結合三方力量使師培機構能與當地教育當局相互合作，協助弱勢兒童教育。

S0599：筆試成績應列為門檻即可，真正比高下應是試教和口試，現在新進教師普遍存在的能力就是班及經營管理知識，專業已是普遍具備的能力。

- S0660：教師資格檢定另一缺失就是將師資培育機構轉變成補習班，因為通過率的高低會影響評鑑，如此一來師資培育中心將可能忽略人文方面的教育建議師培中心應設多元文化課程提供休息並培養容納多元文化之涵養，另外提供偏遠地區學生較學的必修學分使準老師們有真實的體驗。
- S0705：1.甄選應以該校需求之人選做一修調整及甄選方式不同，變該校需求之教師能符合其學校體制內做完善教學品質。2.檢定應以該系之學科或術科做資格檢定方向出題(如學科兩科專業領域兩科才公平)。
- ◆以您在師資培育大學服務/修習的經驗，現階段「師資培用合作聯盟」對於「教師專業發展」之相關制度與課程教學，應如何調整才可符合未來教育市場之需求？
- S0012：隨時提供多元課程及相關研習，使教師之知能更貼近生活及學生需求。
- S0013：教師的專業內容為何？建議宜確定「教書專業」與「教師專業」。
- S0016：這些策略理論上相當重要，但執行的技術層面是難題。
- S0079：師培大學應與現場教學學校訂立明確的相關制度與課程教學，讓培育教師專業之制度能更加完善，可便實習完的教師在教師專業素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、班級經營各方面都很健全。
- S0092：課程設計應符合教育現場需求，大學教授應對教育現場有所瞭解以免脫軌。
- S0098：應以學習領域為科系培育師資。
- S0104：不適任教師之認定標準難以客觀；師師相護的情形時有所聞。
- S0111：1.課程的安排應更多元例如：校園之經營、如何親師互動、更精緻的才藝培養。2.一般師範生應給於第二專長訓練。
- S0113：師資培育應回歸師範體系培育，職前養成機構最好選定優良學校。
- S0116：1.掌握人口結構化，控制適切之師培量。2.推廣研究進修的項目應廣徵基層需求，由下而上以達教學現場所需之質。3.教師評鑑之實施，如何看出無法量化之處，才是百年樹人的評鑑方法。
- S0124：1.與公私立機關建立合作模式，協助學校教師退場或轉往其他單位（社會局輔導就業之講師，外籍配偶教育班之講師）的管道暢通。2.持續強化現職教師本科專業、資訊能力以及輔導知能。
- S0131：1.發展教師行動研究。2.教育是應用的科學和藝術，師培機構的教育功能亦可轉型為終身教育，以嘉惠有心進修的人士。
- S0132：1.嚴格評鑑。2.建立完善之督導機制。
- S0138：針對校園內之學校行政、學生學習之新問題及世界教育趨勢等議題隨時掌握，舉辦議題研討，讓師培機構與教學現場之教師意見交流，研討因應之道。
- S0155：1.加強對學生上課及生活上的掌控能力。2.教學上如遇挫折，心理如何調適的課程。
- S0157：建議可引進各校交流機會，並推展良好、多元的教學活動，並在各縣市

增設種子學校，增進教師交流。

- S0164：多主動發訊提供現職教師瞭解研習資訊。
- S0167：一般醫生也有續休學分之制度，教師應也有類似之制度或規定。讓教師也能夠在專業上繼續鑽研保優汰劣之評鑑要確實執行，明確的相關內容需制定。
- S0193：可加入實習服務學校之評分，可使實習生更早進入狀況。
- S0196：1.師資培育機構之教師通常都不了解現實職場的問題及甘苦，只之一味的從本位主義去批評並無融入現場。2.相關教學內容制度課程教學可落實於現場。
- S0205：實習時間內學習做好規劃與安排，有適當的彈性時間讓實習教師多元發展現職教師的進修也應當有足夠的彈性時間可利用不是被學校事物絆住。
- S0228：應讓教師明瞭使用者付費及教師乃專業服務之提供者，而非以往打罵教育及填鴨教育之代行者，如此家長定會重之境之教師之地位有多能為世所敬重。
- S0244：建立層層分級之考核制度獎勵優秀教師。
- S0253：建立教師分級制度、擬定教師換證機制、激勵教師成長進修提高教育品質。
- S0260：在教師法下，教師享有專業自主是賦權的情形，但相對的增能更應加強，教育行政機關與師培大學應建立專業的督導團隊監控，學校行政應有督導之責，以促進教學績效。
- S0265：請每年調查每一階段學校之學生未來就學人數與目前在學校教師數配合年齡預估未來需求控制師培人數。
- S0320：應確定師培大學的角色定位，對於中小學教育及教育行政機關的協助，是應主動協助而非積極干涉，如項目 25 教師專業評鑑應教育行政機關與學校之職責。
- S0358：師培機構應多與現場教學學校進行聯盟，讓獅培生在進入現場實習能有見習的機會對教學實際現場有初步的認識亦可作為實習前的心理緩衝而不致產生現實震撼的心理效應。
- S0363：推對教師專業評鑑制度，以淘汰不適任教師未達到保優汰劣的目的。
- S0458：鼓勵教師發展第二專長，並以在職進修方式提身專業知識技能。
- S0486：在師資培育過程中除了專業培養外，(含領域科目教育)更應強調教師必須有終身學習的必要性以因應社會多元和快速變遷。
- S0499：1.教師專業的養成雖難，但其人格特質和是非觀念的正確等品德教育更重於一切可在此部分多加訓練。2.現有師資培育中心的建立著眼招生並未能篩選適才適能之人選，制不適合從事教育工作者多如牛毛浪費教育資源。3.專業歸專業，學術歸學術，利益均霑未蒙其利反受其害，政策決定應多三思。S0660：在行動研究方面可舉辦研習指導老師們如何著手解決學校問題。

- S0503：1.提供多管道進修機會。2.淘汰不適任教師。
- S0509：1.實習教師心理的建設，肯定這份工作的專業性，實習過程追尋目標與價值在哪培養有敬業精神與態度。2.實習環境的水平提升，如何提升輔導教師的職建立典範教學加強師培機構與實習學校的溝通對話。
- S0516：師資培用應多將教師應有的專業以外及敬業精神學習態度的基本素養充分融入，讓現場的實習輔導教師除了辛苦以外也能感動於學生的態度。
- S0517：由各校系決定要培育何種特色為主之教師，並整合各校之優點供大家參考運用。
- S0564：1.逐年推動教師專業發展評鑑制度實施教師分級制鼓勵教師進修。2.師培大學應加強師資生教師敬業精神。
- S0571：教學現場的經驗與課程中的理論距離太大，若工作前在學校的實務經驗不構豐富或者課程中缺乏課程與保育的專業課程提供研習，很容易流於只是把學分修完而在提升本身的教師專業並無直接的正相關。因此制度課程教學的擬定必須研擬仔細以及考慮是否切合本身所需。
- S0586：1.師培機構可多為教師專業進修或轉型為教師進修研究大學 2.每年換照並附加進修條款以增進專業發展 3.每教六年有半年的進修假期以提升專業知識。
- S0670：上下之間互動不足對話溝通不足教學者總是聽命行事的一方。
- S0705：1.多參加相關研習課程進修。2.定期舉辦學術教育研習會。