

序

教育是一切的根本，也是社會進步與發展的原動力，更是提振國家競爭力的重要基石。我國屢屢創下經濟奇蹟，並獲得亞洲四小龍之美譽，很重要的原因即是擁有優秀的人力資源。然而，要透過教育成就每個孩子，培育兼具人文素養及專業能力之人才，教師是很重要的影響因素，其一言一行對孩子會有很深遠的影響，是孩子生命中模仿學習的重要他人之一，因此，師資培育是很重要的教育工程，更是教育品質發展的重要核心。

近年來，先進國家均積極推動師資改革，培育優秀師資，以期提升教育品質與國家競爭力，例如英國教育部（Department for Education, DfE）於2010年發表「教學的重要性：2010學校白皮書」（The Importance of Teaching: The Schools White Paper 2010），強調「學校體系效能最重要的決定因素即是教師素質」，該白皮書的核心除著重教育水準的提升，更將教師素質與師資培育視為未來革新的重點政策；美國聯邦教育部（U.S. Department of Education）與經濟合作暨開發組織（Organization of Economic Cooperation and Development, OECD）於2011年聯合召開「國際教學專業高峰會議」（The International Summit on the Teaching Profession），更以「建構高素質的教學專業」（Building a High-Quality Teaching Profession）為研討主題。

我國向來重視師資培育，強調尊師重道、良師興國。民國83年，為充裕高級中等以下學校及幼兒園優質師資來源，將「師範教育法」修正為「師資培育法」，師資培育制度從一元化、計畫性、分發制改為多元化、儲備性、甄選制。後續多元開放以來，為避免師資培育窄化為學分化及市場導向趨勢，並因應社會對於以教育為志業的良師需

求殷切，教育部著手推動「師資培育數量規劃方案」、「師資培育素質提升方案」及「中小學教師素質提升方案」等多項措施，復於民國100年發布「中華民國教育報告書」，提出「精緻師資培育素質方案」及「優質教師專業發展方案」，企盼藉由各項方案策略的推動，振興師道典範、建立專業永續的師資培育制度。

近年適逢政府組織改造，教育部統合師資培育及藝術教育業務，於民國102年創設「師資培育及藝術教育司」，並承續過往師資培育成果，凝聚社會各界共識，研擬「師資培育白皮書」，從國內社會變遷、國際趨勢及現行相關政策進行分析，提出師資培育十大挑戰與契機，並結合黃金十年國家發展藍圖，以「師道、責任、精緻、永續」為核心價值，從「師資職前培育」、「師資導入輔導」、「教師專業發展」及「師資培育支持體系」四大面向，擬定9項發展策略與28個行動方案，期建構兼具「專業標準本位」與「師資培育理念」的師資培育體系，擘劃未來十年的師資培育施政藍圖，培育富教育愛的人師、具專業力的經師、有執行力的良師，進而實現「培育新時代良師以發展全球高品質教育」之願景。

本白皮書承蒙學者專家、教育行政同仁、教師、家長及關心教育夥伴們不吝賜教，群策群力，方能順利完成付梓，謹代表教育部致上最誠摯的敬意與謝忱。展望未來黃金十年，教育部將以「師資培育白皮書」為藍本、由「師資培育及藝術教育司」統籌，於既有基礎上更求精進，企盼各界持續通力合作，再創師資培育的新境界，開展百年樹人的教育志業。

教育部 部長 蔣偉寧
中華民國101年12月 謹誌

目錄 Contents

第一章 前言 1

第二章 社會變遷與師資培育 4

壹、全球化與資訊化時代的教育環境 4

貳、終身學習社會的專業發展 5

參、高齡化與少子女化的時代 6

肆、校園與家庭的生態轉變 7

第三章 師資培育願景 11

壹、理想圖像 11

貳、願景：培育新時代良師以發展高品質教育 16

參、核心價值：師道、責任、精緻、永續 16

肆、目標 17

第四章 當前師資培育的挑戰與契機 19

壹、師道文化與教師角色改變 19

貳、師資職前培育數量與教育品質 20

參、教育實習體制與教師檢定機制 22

肆、教師進用途徑與教師任職環境 24

伍、教師專業發展體系 25

陸、師資培育之大學的發展 27

柒、教師專業標準與師資培育行政	27
捌、教育行政人員專業發展	30
玖、公費生與特定師資的培育	31
拾、大專教師的專業發展	32

第五章 發展策略 33

壹、強化選才育才以確保優質專業師資	33
貳、培育特定師資以符應國家社會需求	35
參、健全實習體制以落實師資培用作為	36
肆、協助初任與偏鄉教師以完善任職環境	38
伍、建立系統化與實踐本位教師在職進修	39
陸、激勵專業教師與推動教師評鑑制度	44
柒、統合組織與資訊以革新師資培育行政	46
捌、支持師資培育之大學以深化師培功能	47
玖、建構教育人員體系以精進學校教育品質	48

第六章 未來展望 51

附錄一：行動方案 53

方案一：強化師資生遴選、輔導及獎勵方案	53
方案二：精進師資培育課程方案	56
方案三：落實師資生基本能力檢核方案	63
方案四：擴大教師缺額與年年菁英公費生方案	65
方案五：發展原住民族師資方案	67

方案六：發展新移民與特定師資方案	68
方案七：完備教師專業能力輔導方案	71
方案八：精進教育實習輔導人員知能方案	74
方案九：建立專業發展學校制度方案	76
方案十：整合教師甄選機制方案	77
方案十一：建立初任教師輔導與評鑑方案	78
方案十二：穩定偏鄉優質師資方案	80
方案十三：建構系統化教師在職進修體系方案	82
方案十四：發展實踐本位教師學習方案	88
方案十五：建構教師支持與輔導方案	89
方案十六：規劃推動教師專業發展激勵方案	91
方案十七：規劃推動教師評鑑制度方案	94
方案十八：加強不適任教師輔導與處理方案	96
方案十九：制定教師專業標準與教育專業者證照方案	98
方案二十：發揚師道文化方案	100
方案二十一：建立師資培育行政協作體系方案	102
方案二十二：完備法令規章方案	105
方案二十三：確保師資培育品質與擴增功能方案	108
方案二十四：推動師資培育國際化方案	113
方案二十五：強化地方輔導及教育實務研究方案	115
方案二十六：教育行政與學校專業人員專業發展方案	117
方案二十七：活化教師聘任制度方案	120

方案二十八：大專教師教學專業發展協助方案	122
----------------------	-----

附錄二：名詞釋義	125
----------	-----

附錄三：中英對照	130
----------	-----

附錄四：師資培育白皮書架構圖	132
----------------	-----

圖 次

圖1 新時代良師圖像	14
------------	----

圖2 推動教師專業發展策略圖	40
----------------	----

圖3 教師專業發展依專長和興趣分軌進階圖	91
----------------------	----

表 次

表1 教師圖像及其核心內涵表	13
----------------	----

表2 教師在職進修系統化架構表	42
-----------------	----



第一章 前言

「國家的未來，關鍵在教育；教育的品質，奠基於良師」，根據學校教育改革經驗，教師素質是奠定學生成就的最重要基礎，是教育革新成功與否的關鍵。在全球化、科技化與終身學習化的時代，教師必須因應社會持續變遷，更以教育愛為核心，秉持教育專業、國際視野與批判思考力，共組富有創造力、合作力、實踐力的教師團隊，培育出具有健全人格、公民素養及終身學習能力的社會好國民，亦是能因應全球化挑戰的世界好公民。

民國83年以來，我國師資培育政策因應多元價值的社會變遷，產生跨時代的變革，從師範教育體系為主的計畫式、公費制、政府分發的師資培育制度，改以儲備式、自費制、檢定甄試制的多元師資培育制度。綜觀「師資培育法」實施後，師資培育制度的改變具有以下特點與成果：

- 第一，擴展師資培育機構的多元面貌。一元化的師資培育時期，僅有師範大學、師範學院及國立政治大學的教育學系具有師資培育的資格，「師資培育法」通過後，各大學校院均可申請設立教育學程培育師資，擴展了師資培育機構的多元面貌。
- 第二，中小學與幼兒園的校園文化生態更加豐富多元。「師資培育法」通過後，師資培育改為多元管道培育，只要有意願擔任教師者，都有修習教育學程的機會，增加教師的來源管道，使中小學、幼兒園校園生態與教師文化，更加豐富與多元。
- 第三，辦理教師資格檢定考試以確保師資生素質。民國91年「師資培育法」修正案通過，教師資格取得方式改為修畢師資職前教育



的師資生必須通過教師資格檢定考試，方能獲得教師證書，可基本確保教師素質。

師資培育制度改為多元化與儲備制之後，教師文化更趨多元，學校教育發展有其正向成效。惟社會變遷快速，國民對教育的期許提升，教師素質更受關注；而師資培育制度亦面臨重大挑戰，如師資培育過程不夠嚴謹、培育數量供需失衡、教育實習未能落實、教師專業發展缺乏激勵與評鑑機制等，而必須有所變革與創新。面對師資培育環境劇烈的變化與挑戰，教育部(以下簡稱本部)為確保師資培育「專業化」與「優質化」，民國93年委託中華民國師範教育學會，依據師資養成、教育實習、資格檢定、教師甄選及教師專業成長等五個層面，研擬具體策略和目標導向的行動方案，提出「師資培育政策建議書」。本部依據此內容，於民國95年2月23日發布「師資培育素質提升方案」，推動整體的師資培育改革；三年後本部為積極回應各界對於優質教師的期待，又於民國98年9月9日發布「中小學教師素質提升方案」，持續全面性推動師資培育政策革新。

有鑑於社會對良師強烈企盼，本部於民國99年8月28日及8月29日召開第八次全國教育會議，將「師資培育與專業發展」納為十大中心議題之一，擘劃未來十年的師資培育發展。歸納此會議的重點有五：研訂發布「師資培育白皮書」，擘劃完整師資培育發展藍圖；衡酌教育發展需要，每年培育適量師資生；於「教師法」中列入訂定中小學教師評鑑辦法之法源，並推動訂定「教師專業標準」及「教師專業表現標準」，發展教師評鑑相關機制；推動師資培育精緻大學，發展師資培育的中堅穩定力量；鼓勵新進及現職教師在職進修，提升教師專業知能。

為落實第八次全國教育會議的結論與建議，且因應本部成立「師資培育及藝術教育司」，並發揮良師引領社會進步的功能，本部於民國99年10月召開研商「師資培育白皮書」會議，並立即組成工作圈及



指導委員會，著手研訂「師資培育白皮書」，以「培育新時代良師以發展全球高品質的教育」為願景，並以「師道、責任、精緻、永續」為核心價值。為重新建構師資培育的嶄新思維，邁向精緻且優質化的師資培育，本白皮書整體規劃方向如下：

- 第一，師資培育的面向不僅是師資職前培育，且包含師資導入輔導、教師在職專業發展與相關支持體系。
- 第二，師資培育的網絡不僅是師資培育之大學，更納入中小學的培用策略聯盟與夥伴關係。
- 第三，師資職前培育的課程除了修習教育專業學分，更要強化師資生的學科教學能力，並協助師資生涵養師道品德。
- 第四，師資培育的對象不僅是高級中等以下學校及幼兒園師資，也擴及大專教師、學校教育的相關專業行政者。
- 第五，師資培育的過程不僅是多元與獎優鼓勵，也兼顧專業控管以確保師資素質。

本白皮書旨在透過分析國內社會變遷、國際趨勢及現行相關政策，析釐師資培育所面臨的十大挑戰課題，結合黃金十年國家發展藍圖，以「培育新時代良師以發展全球高品質的教育」為願景，以「師道、責任、精緻、永續」為核心價值，以「形塑師道文化校園，強化教學實務知能」為主軸，整全規劃「師資職前培育」、「師資導入輔導」、「教師專業發展」及「師資培育支持體系」四大面向，擬定九項發展策略與二十八個行動方案，以建立專業標準本位的師資培育，建構師資培用理念的政策網絡，形塑教師終身學習的校園文化，形成專業化與優質化的師資培育政策，並擘劃未來十年的師資培育施政藍圖，務實進行十二年國民基本教育與學前教育，以期培育出深具教育愛、專業力、執行力的新時代良師，發揮傳道、授業、解惑的教師使命，開展百年樹人的教育事業。



第二章 社會變遷與師資培育

當前國內外環境急遽變化，全球化趨勢形成地球村時代，資訊科技影響學校教育及教師教學，知識爆炸發展出終身學習社會，高齡化與少子女化重組人力資源與產業結構，政治民主與社會結構異質化也改變了學校與家庭生態等。面對快速社會變遷，世界各國皆致力於師資培育政策改革，以追求培育優質師資，及精進教師專業發展。茲就近年來，社會變遷對我國師資培育的影響，說明如下。

◀ 壹、全球化與資訊化時代的教育環境

全球化趨勢縮短世界的時空距離，各國的關係與互動不僅更加緊密，也面臨更激烈的競爭關係。面對全球化的發展，教育的目標、對象與過程產生改變：教育的目標，必須幫助學生理解身處全球社會中的意義，並做好成為世界公民的準備；教育的對象可能是來自世界各國，不再受地理疆域及年齡的限制；教育過程的核心在於培養學生自主探索與學習如何學習，以成為自主的終身學習者。

隨著全球化的發展趨勢與地球村的形成，學校教育除幫助學生認識自己生長的社區與鄉土，使其對鄉土產生認同和情感外，也需要幫助學生發展多元文化觀點和國際視野，學習與他人相互瞭解、尊重，以及相互溝通的方式，因此，多元文化素養和外國語文能力成為必備的基本能力。

全球化除帶來更密切的國際合作與交流外，也激化國際間產業與人才的競爭。因此，未來需改善教育環境與品質，促進國際合作與交流，吸引國際優秀學生來我國求學，也是重要課題之一。面對全球化的趨勢，未來師資的教學專業能力必須能夠有效引導學生學習二十一



世紀地球村公民的核心能力，並且具備國際觀與多元文化素養，以適應學校中多元文化族群的教學環境，培養優質的未來公民。

資訊化時代的來臨，不僅影響到每個人的日常生活，對於學校教育以及教師教學也產生相當重大的影響。在學校教育方面，應強化學校資訊基礎及網路應用設備，以及教學媒體資源建置與管理；未來師資培育目標應著重使教師具備基本資訊素養與倫理、資訊融入教學能力、善用網路教學資源，以及應用資訊化設備輔助提升學生多元學習效益。

◀ 貳、終身學習社會的專業發展

面對二十一世紀知識爆炸的社會，不間斷地學習變得更加重要，教師更應具有終身學習的能力，努力學習新知。聯合國教科文組織（UNESCO）於1996年及2003年指出：「終身教育是人類進入二十一世紀的鑰匙」，未來人類為能適應社會變遷的需要，必須具備五種基本的學習，這些是教育的五大支柱：學會認知（learning to know）、學會做事（learning to do）、學會共同生活（learning to live together）、學會發展（learning to be）、學會改變（learning to change）。

本部於民國87年發布「邁向學習社會白皮書」，並將當年定為終身學習年。十餘年來終身學習的理念逐漸普及於社會大眾，各種學習管道也更加普遍。另一方面，為鼓勵民眾主動參與學習，本部推動「99終身學習行動年331」，鼓勵每人每天至少運動三十分鐘、至少學習三十分鐘，並日行一善，最終目的在培育學習型公民及實踐學習社會。

教師是培養國家人才的關鍵角色，教師專業素養與表現備受社會關注，由於終身學習時代的來臨以及資訊科技帶來的學習型態改變，教師必須透過不斷地專業成長與終身學習，始能因應教學現場新的挑



戰，滿足學生的需求，回應社會的期待。

鑑於教師角色的重要性，以及在社會變遷與知識急速汰換下，大眾對教師專業素養的殷切期望，如何促進教師專業發展成為主要的教育課題。目前國民中學與國民小學教師透過在職進修管道取得碩士以上學位者已占相當比率。依本部「中華民國師資培育統計年報」資料顯示，100年度國民小學教師、國民中學教師、高級中等學校教師具碩士以上學歷的比率分別為37.45%、37.77%、56.88%。另一方面，有關教師在職進修現況與需求的調查研究顯示，教師在職進修的需求隨其任教職涯的發展而有所改變，多數教師表示為能有效履行教職，唯有持續進修方能突破教學瓶頸的需求。因此，推動教師終身學習的專業發展機制，確保教師專業素質是未來重要的方向。

除中小學教師外，社會對於教育（學校）行政人員或大專教師的專業成長，以及終身學習的能力與意願多所關注。教育（學校）行政人員肩負執行教育政策的責任，其素質與能力直接影響教育政策的執行績效。為落實行政專業化與達成績效責任目標，須不斷提升教育（學校）行政人員的專業素養。此外，在大專教師方面，因承受傳統社會的高度期望，及身處高等教育激烈競爭的環境，必須持續進行專業成長，以符應社會期望與提升大專學校的教育品質。

◀ 參、高齡化與少子女化的時代

我國自民國82年起65歲以上老年人口達到148萬人，約占總人口的7.1%，已正式進入高齡化社會，而截至民國100年底，65歲以上老年人口占總人口比率則高達10.89%，人口高齡化趨勢已無可避免，而教育政策亦需因應人口結構改變進行調整。為提供老人學習機會，亟需運用教育資源，規劃學習空間；結合不同學習管道，創新學習模式；落實世代互動方案，營造不分年齡、人人共學的社會；組訓社區種子師資及樂齡志工隊，提升從業人員專業素養及深耕社區發展，以



落實老人教育政策願景，最終建構完善樂齡學習體系。與此相對應者，師資培育之大學如何符應社會需求，拓展師資培育面向，開設成人及高齡者教育相關的師資培育課程，以與社會脈動充分接軌，亦是未來重要的課題之一。

再者，我國面臨少子女化的現況，民國99年的出生人口僅剩16萬6千餘人，不僅創下歷史新低，總生育率也從民國98年的1.03人，下降至0.91人。因每對夫妻生育的子女數少，家長對於子女的教育更加重視與強調優質化，對於學前教育的需求與關注也日益增強，未來應參照世界各先進國家所推動及早開發幼兒潛能的政策方案，透過推動幼托整合及實施五歲幼兒免學費政策，以扎根學前教育，扶助弱勢家庭孩童，促進社會公平正義。

面對少子女化現象，進而導致學校面臨減班，產生超額教師問題，以及因教師缺額減少，造成學校缺乏新進教師，產生教師人力斷層問題。未來需考量持續提供適量且卓越的師資，平衡師資供需、落實獎優汰劣，維護創新優質教育環境以為因應。另外，重新規劃公費生培育制度，以吸引優秀學生投入教師行列，兼顧師資培育「質」與「量」，也是重要的課題。

肆、校園與家庭的生態轉變

民國76年解嚴以來，政治民主化進展，經濟富裕繁榮，社會日益開放多元，校園民主意識提高，致使行政人員與教師間，以及教師與家長、學生間之關係產生變化。民國83年「師資培育法」施行，師資培育管道從以往一元化轉變為多元化；民國84年「教師法」公布，成立全國、縣市、學校三級教師會，有助於提升教師專業地位與權益，惟如何發揮學校層級教師會應有功能，社會輿論也有不同意見。而隨著「教師法」的公布施行，學校中成立教師會及教師評審委員會，教師與家長更積極投入學校教育，改變學校的權力運作關係。民國88年



「教育基本法」公布施行，確立教育基本方針，健全教育體制，保障人民學習及受教育的權利，也賦予家長教育選擇權及參與學校教育事務的權利。90學年度正式實施九年一貫課程，將課程及教學部分權力下放至中小學，學校可以進行學校本位管理，並依據學校特性、社區環境資源、家長期望以及學生學習需求，發展學校本位課程。民國99年「工會法」修正通過，開放教師籌組工會，賦予教師團結權與協商權等權利，有助於教師專業自主的維護以及權益的保障。

從上述政治、經濟與社會大環境的轉變，以及近二十年來相關法令規章的施行，不僅造成中央、地方與學校權力結構關係的改變，也因政治民主與社會多元發展的改變，從以往較為保守，重視倫理、權威、秩序的校園生態，轉變為重視民主法治及師生權益的環境。

進而，因社會變遷快速，國內家庭結構變化與功能式微，導致班級學生異質性增加，再加上網際網路興起，以及流行文化的推波助瀾，形成新世代的年輕族群，成長過程與思考模式與過去有所差異。另一方面，由於家庭功能不健全，部分社會文化與傳播媒體不當的影響，再加上學校專業輔導人員配置不足，校園霸凌事件時有所聞。部分教師因初任教職經驗不足，或未具有輔導專業知能，時有體罰、教學不力等未符合社會期待的不適任個案，嚴重影響社會對教師的觀感，因此尊師重道與師道文化亟待重塑。為解決這些問題，未來學校應落實三級預防輔導、正向管教、適性輔導、霸凌防治等工作，教師也應進修輔導相關課程，強化輔導學生專業知能。

其次，社會朝向M型化發展，更加突顯「貧者愈貧，富者愈富」的現象，偏鄉地區學生教育、新移民子女教育、原住民族教育及特殊教育等皆為消除M型化現象的重點工作。因此，如何提升偏鄉地區教育品質，精進師資素質與專業發展，透過職前培育及在職進修強化教師的多元文化理念、特殊教育知能、多元評量知能、教育機會均等及弱勢關懷涵養，使每個孩子都能適性揚才，落實公平正義的理念也是



重大課題。

面臨較以往更複雜的教學情境，師資培育之大學必須更加強化師資生本職學能，以培育多元教學能力，並能依據「教師專業標準」及「教師專業表現指標」，落實師資生特質遴選及輔導機制；精進師資培育課程、建立師資生德、智、體、群、美五育融通知能，強化小學包班能力、輔導以及特殊教育基本素養，使師資生具有國際教育、多元文化、多元評量、教學經驗、輔導管教及服務學習等涵養。

綜觀國內外的社會變遷與發展情形，世界各國亦為提升人力素質與國家競爭力，莫不致力於提升教育品質，推動相關教育政策與法案，尤其是精進師資培育品質為各國共同的改革政策之一，舉其犖犖大者如下：美國近年來師資培育改革重點有提升師資生的入學門檻；強調評量、溝通、批判省思能力與專業成長、多元學生背景等師資培育課程；強調有課堂實教能力的教師、修訂師資培育課程標準及職前最低學歷層級、提升各州師資認證的標準。法國師資培育制度改革焦點在於讓師資培育訓練與教育碩士課程結合，並讓教師學歷提升至碩士，加強大學與師資培育學院在教學相關議題的實務研究發展。英國師資培育改革著重於建立師資培育之大學與中小學的夥伴合作關係，建立高效能的師資培育制度管理體系。德國師資培育強調改善師資生遴選方式，加強學生輔導的措施；訂定師資培育標準，以進行教育學科、專門科目和教材教法等課程的改革，強化對師資培育之大學進行評鑑。加拿大2000年以後的師資培育政策，希望培育能參與世界的公民，塑造融合、平等、永續的社會，其政策大多著重在針對初任教師的導入輔導，以及對研究所師資培育課程改革的回應。

亞洲國家與澳洲方面，日本2006年的教師教育改革方案，主要目標在培育出具有實踐能力的教師、推動重視績效責任的教師評鑑與教師證換照制度、推動強調理論與實踐結合的教職專業研究所等。新加坡近十餘年來致力於教師資格條件的提升，也廣開師資來源，以優厚



的條件向海內外及社會各界招募菁英，以提升教師素質。同時，新加坡在師資培育上非常重視人格與情意的培養，透過各項有形的規定與無形的社會責任賦予，要求師資生具有「經師」的能力，更期許做為「人師」。在中國大陸方面，近三十年的師資培育發展有四項發展趨勢：師資培育開放化、師資培育大學化、師資培育一體化（職前培養、職初培訓和職後繼續教育加以整合）、師資培育部分公費化等。澳洲自2009年起，投入大量經費於國民教育，目標在改善學校基礎設施、提高教學品質、協助澳洲青少年順利自學校過渡至社會、提升澳洲原住民族的教育水準。其中非常強調教師素質是決定學校品質與影響學生表現的最關鍵因素。為提高教師素質、充裕偏遠地區師資，及實現教育機會均等，其特色為採取第三部門組織的運作方式，對外公開招募及選拔有意願服務的教師，並進行短期的集中培訓及持續性專業成長與支持，使其投入並願意留任偏遠地區任教。

我國由世界各國的師資培育改革趨勢，可供借鏡的部分主要在提升師資生的專業知識及人格涵養，強化教師批判思考的能力，將教師學歷提升至碩士層級，充實偏鄉師資數量與品質，強調系統化與實務化的課程教學革新，提升師資認證的標準，落實教師證照制度，強化對師資培育機構的評鑑，重視教師的專業成長，實施教師評鑑等。

綜上，迎接全球化與資訊化時代、終身學習社會的來臨、高齡化與少子女化的社會、學校與家庭生態的改變等社會變遷，加上世界各國致力於師資培育品質提升之際，應秉持「管道多元、條件專業、獎優汰劣」的師資培育理念，形成專業化與優質化的師資培育政策，建立教師專業標準，落實師資培用作為，發揮教師專業角色，促進教師永續學習，孕育具有教育愛、專業力、執行力的新時代良師團隊。



第三章 師資培育願景

為開展未來教育的黃金十年，我國師資培育因應新時代需求，描繪出理想的教師圖像與師資培育圖像，追求高品質的教育，秉持「師道、責任、精緻、永續」的四大核心價值，規劃發展策略及具體行動方案，實現師資培育目標。有關教師圖像、師資培育圖像、願景、核心價值、目標的內涵，分別說明如下。

◀ 壹、理想圖像

教師在華人社會文化中是特別受重視的專業，其特殊性在於它的工作對象是尚在發展中的幼兒、兒童或青少年，其主要任務是協助尚在發展中的學生發展潛能、進行自我實現與善盡社會責任。雖然時代變遷快速，一般大眾對於教師在社會上的地位與形象觀感或有差異，但是我國社會文化對教師的尊榮地位，教師的教育責任，以及教師的角色功能，並不會因為時代變遷而有大幅的改變。今日社會大眾對教師的期待雖然不是「聖職者」，但仍給予高道德標準的期待。目前「工會法」已經修正公布，教師可以籌組工會，但社會大眾仍期望教師是專業職能工作者，而不是「勞動者」；再者，依據國際趨勢及國內社會價值觀念，教師應被定位為「專業者」形象，發揮教育專業角色，致力培育國家社會人才。

由於新時代的人力需求內涵轉變，我國亟需依據社會的新趨勢，以及學生學習文化的變化，思考未來學校教學的新方式，同時分析教育與教師專業的新需求，形成具有時代性的理想教師專業標準，建構整體師資培育發展圖像，並作為師資培育政策規劃、課程發展及各類師資培育活動規劃的依歸，以培育二十一世紀新時代的優良教師。進



而，為達成教師的理想圖像，教育主管機關以及學校也應建立教師的支援體系，如完善的行政支援、充足的教學資源與設備、充分的學校人力配置，以及健全的社會支援網絡，結合行政人員、輔導人員、社福機構與醫療機構，協助教師有效進行教學與達成教育目標。

以下先說明新時代教師圖像與應具備的核心內涵，以作為師資培育的理想目標與內涵；其次，分析師資培育發展圖像，作為師資培育依循的原則。

一、教師圖像與核心內涵-具備教育愛、專業力、執行力的新時代良師

面對新時代的教育環境，社會對於教師的關注，仍主要圍繞於教師敬業心、教師專業知能與實際教育成效等三項，所以培育富教育愛的人師、具專業力的經師、有執行力的良師，乃是教師圖像所在。

（一）教師圖像

具備教育愛、專業力、執行力的新時代良師，乃是以愛護學生為核心，體察新時代學生需求和回應社會變遷，以教育志業熱忱面對時代挑戰。另外，面對多元化的社會與教育環境，教師必須具備批判性思考能力，深刻瞭解教育與政治、經濟及社會的關係，反省不同時代賦予教師的角色與工作的意涵，以此為基礎彰顯教育專業，與教師同儕、學校教育協助者合作創新，積極實踐「傳道、授業、解惑」的使命，協助開展每位學生多元潛能，促使學生具備批判反省能力與態度，讓每個學生都有獲致自我實現的可能性。

基於上述教師圖像，「關懷」(care)學生是教育愛的起點，再以「洞察」(insight)掌握學生發展與社會變遷，讓「熱情」(passion)持續教育志業，成為富教育愛的人師；教育專業、學科專門知識、教學知能係以「批判思考力」(critical thinking)為主軸，啟迪出具有思考力的學生，佐以「國際觀」(international



perspective) 掌握全球發展，「問題解決力」(problem solving) 析釐面臨的教育挑戰，表現出新時代專業所需，成為具專業力的經師；未來良師亦非是單一教學者，而是具有「合作能力」(cooperation)，共同與教師同儕、相關學校教育專業者溝通與推動教育事業，再以「實踐智慧」(practical wisdom) 革新教育實務，「創新能力」(innovation) 轉化創意思維而有嶄新教育作為，成為有執行力的良師。基此，新時代良師具有關懷、洞察、熱情、批判思考力、國際觀、問題解決力、合作能力、實踐智慧、創新能力等九項核心內涵。

表1 教師圖像及其核心內涵表

教師圖像	核心內涵		
富教育愛的人師	洞察 insight	關懷 care	熱情 passion
具專業力的經師	國際觀 international perspective	批判思考力 critical thinking	問題解決力 problem solving
有執行力的良師	創新能力 innovation	合作能力 cooperation	實踐智慧 practical wisdom

由於新時代良師圖像，皆包含有「I」、「C」、「P」等英文開頭字母三項內涵，所以此次本白皮書可簡稱為「(ICP)³全方位優質師資培育政策書」，而「(ICP)」亦可視為「愛師培」的相近音，「³」為立方整體，故有「全方位」提升師資培育品質之意。



圖1 新時代良師圖像

為達成上述的教師圖像，教師必須具備諸多專業素養及能力，較重要者例如：博雅素養、健全品德、跨領域學習、語言專業、教育專業知能、教學實務知能、學生輔導、教育協作與領導、資訊科技素養等。

二、師資培育圖像-兼具「專業標準本位」與「師資培育理念」的師資培育體系

師資培育體系包含培育教師的「專業成長系統」與「政策運作網絡」，前者涵蓋了師資職前培育、師資導入輔導、教師專業發展等三階段，後者則是由中央行政機關、師資培育之大學、地方行政機關、以及學校等四個組織交織而成。藉由專業標準本位的師資培育統攝整個「專業成長系統」，秉持師資培育理念共構「政策運作網絡」，兩者交互作用出整個師資培育體系。因此，師資培育圖像即為「兼具『專業標準本位』與『師資培育理念』的師資培育體系」。

（一）標準本位的專業成長系統：教師終身專業學習的圖像

在多元化師資培育的前提下，以良師圖像為典範，樹立尊師重道文化，推動標準本位的師資培育，即「以『專業標準』導引教師建立核心內涵」。



優質專業的教師應秉持敬業精神與態度愛護學生，能與教師同儕、相關學校教育協助者合作，並以擁有課程設計與教學能力，班級經營與輔導能力來達成教學創新，更以教師專業基本素養及持續研究發展與進修來營造更優質的教育環境。

推動標準本位的教師專業成長系統，從師資生遴選與輔導、實施師資培育課程、培育核心內涵、進行教師資格檢定考試、發展教育實習活動、導引初任教師任職、建立系統化教師在職進修制度、提供教師學習支持系統、激勵教師專業發展、處理不適任教師等，皆以「教師專業標準」為依歸，藉此兼顧師資職前與教師在職的永續專業發展，落實教師終身學習的圖像，整全發展優質的教師社群。

（二）培用理念的政策運作網絡：師資培育品質提升的圖像

建立標準本位的專業成長系統有賴於「培用理念」的政策運作網絡，結合中央行政機關、師資培育之大學、地方行政機關、學校組織等四個組織，聯繫教育專業組織，啟動「培育」與「致用」合作循環機制，透過「規劃前瞻，執行確實」的教育行政機關，融入「專業領航，立場超然」的教育專業組織，導引「管道多元，條件專業」的師資培育之大學與「文化傳承，教學創新」的中小學攜手合作，建立師資培育之大學與中小學在師資培育的雙向績效責任制度，教育行政機關營造支持師資培育之大學、學校教學現場的環境，建構師資培用政策運作網絡，以推動其「培育」與「致用」合作循環。師資培育之大學與中小學彼此同心協力，貫通師資培育職前培育、導入輔導、教師專業發展等三階段教師專業成長系統，共同進行教育研究，落實完整的地方教育輔導，以培育具備教育愛、專業力、執行力的新時代良師。

植基於「教師專業標準本位」，「培育」與「致用」的不斷循環合作歷程如同一環狀螺旋機制，缺一環就無法完善，透過師資



「培」、「用」機制，真正強化培育端與致用端之間的溝通合作，建立典範教學，導引師資培育創新。

在實踐策略上，在職前師資培育階段，為奠定「培育」至「致用」的基礎，促進師資培育之大學的教育專業課程兼具理論與實務，輔導師資生真正具有教育實務能力；在教育實習階段，為聯結「學理」與「實證」的重要機轉，強化「教育實習三聯關係」，即實習指導教師與實習學生的「指導關係」、師資培育之大學與實習機構的「夥伴關係」及實習輔導教師與實習學生的「輔導關係」，以深化實習學生教學知能，落實優質的教育實習；另於教師專業發展階段，則是「致用」至「培育」的輔成，期許教師在教學歷程中，不斷累積知識與經驗，省思專業廣度與深度，尋求師資培育之大學的專業協助，進而轉化為個人實踐智慧，開啟新一環的師資培用循環。

◀ 貳、願景：培育新時代良師以發展高品質教育

依據「具備教育愛、專業力、執行力的新時代良師」教師圖像，與建構兼具「專業標準本位」與「師資培用理念」的師資培育體系，並落實第八次全國教育會議結論，推展民國100年「中華民國教育報告書」規劃理念，參照相關研究成果及法規，以達成「培育新時代良師以發展高品質教育」，乃是「師資培育白皮書」的規劃願景。

◀ 參、核心價值：師道、責任、精緻、永續

新時代良師具有教育愛、專業力與執行力，因此師資培育應有下列四項核心價值，以實現師資培育的願景，發展高品質教育。

- 一、師道：每位教師發揮出社會典範精神。
- 二、責任：每位教師致力於帶好每個學生。
- 三、精緻：每位教師用心在提升教育品質。



四、永續：每位教師熱切傳承與創新文化。

肆、目標

一、達成傳道授業解惑的教師使命

面對民主多元社會，因應社會變遷，堅持成為兼具經師與人師的良師，實踐優良師道典範，激發教師社會公義情懷，全面關照所有學生。

二、建立專業標準本位的師資培育

以教師終身專業學習的理想，建立專業標準本位的師資培育，規劃推動師資職前培育、師資導入輔導及教師專業發展表現檢核基準，研訂「教師專業標準」及「教師專業表現指標」，精進師資培育歷程，確保教師專業能力，以維護學生受教權益。

三、建構師資培用理念的政策網絡

以師資培育品質提升的圖像，建構師資培用政策運作網絡，整合教育行政機關、師資培育之大學、中小學與幼兒園、教育專業組織等，並以「培育」與「致用」合作循環，貫通師資職前培育、師資導入輔導及教師專業發展的專業成長系統，提升教育研究質量，發揮地方教育輔導功能，提升教育品質。

四、形塑教師終身學習的校園文化

以新時代良師的圖像，建立系統化教師在職進修制度，提供教師學習支持系統，激勵教師專業發展。教師藉此進行終身學習以因應知識半衰期，強化批判思考力以因應多元社會思潮，擴展國際視野以迎接全球挑戰，並以研究為本的教育實踐智慧，組成合作團隊，創新教育作為與活動，永續發展教育文化。

當前師道文化與教師角色改變會影響著整體師資培育環境，而關



注學生學習成果所伴隨的教師教學實務知能強化，是本白皮書的革新重點，因此，重視師資培育的標準化、精緻化、實踐化、志業化乃是主要規劃原則，而師資職前培育、師資導入輔導、教師專業發展與師資培育支持體系的四大面向，都將以「形塑師道文化校園，強化教學實務知能」為主軸，秉持「師道、責任、精緻、永續」為核心價值，以達成師資培育理想圖像、願景與目標。



第四章 當前師資培育的挑戰與契機

我國面對社會環境快速變遷，全球致力於師資培育品質提升，且當前各界對於師資培育的關注與日俱增，茲歸納第八次全國教育會議與系列座談會議各界的意見，結合過去政策、相關研究及輿論，綜整提出十項當前師資培育的挑戰與契機，說明如下。

壹、師道文化與教師角色改變

根據我國目前的社會發展現況，培育具有師道精神的教師，承擔推動教育志業乃是社會期盼所在，惟因社會變遷而影響師道文化與教師角色，而有下列兩項挑戰。

一、教師社會聲望降低

我國文化傳統上教師享有相當高的社會聲望，但隨著社會變遷快速，知識傳播不再侷限於學校，部分社會文化與傳播媒體的不當影響，再加上少數教師管教不當、親師或師生互動不良案例頻生、及違反教育專業倫理事件的衝擊，除影響社會大眾對教師的觀感，也損及教師的社會形象，牽動師生與親師的關係，教師在教育領域的努力成果往往也因一些負面的事件而受到抵銷，導致教師社會聲望降低，尊師重道文化逐漸式微。

二、理想教師圖像亟待描繪

面對新的教育局面與需求，教師需要新的能力與態度，而師資培育的規劃也需要將教師角色重新加以思考與定位，釐清對教師的合理期望，並提供適當的支持，方能提高教師專業形象，確立教師專業地位。傳統上，我國社會以「傳道、授業、解惑」期許，教師扮演知識



的傳遞者、教導者角色。但隨著社會的變遷與專業化的發展，教師的角色產生根本改變。聯合國教科文組織於1996年的報告書中指出，教師是學習者、與學生協同的知識創造者。此種角色定位改變雖然經常被引用與討論，但是如何清楚描繪教師的理想圖像以及師資培育的理想圖像，落實於師資培育課程中，以協助教師發展因應時代新需求的知能，仍有待努力。

◀ 貳、師資職前培育數量與教育品質

多元化師資培育政策後，推動師資儲備制，師資數量大增，師資培育品質因競爭而卓越，但也因社會變遷而有新需求，因此目前對於師資職前數量供需差距過大，以及教育品質的新期待，而有下列挑戰。

一、師資培育供過於求，不易吸引優秀學子投入教職

師資培育多元化後，因培育量與需求量嚴重差距，加上人口結構少子女化，導致儲備教師數量過多。雖然近年來師資培育數量經過調控，如99至101學年度各師資培育之大學核定師資生招生名額分別為8,825人、8,698人、8,521人，數量呈現逐年減少的趨勢，然而，一方面因為師資培育數量調控的政策效果無法立即顯現，會有向後遞延的情形；另一方面，少子女化現象並無減緩趨勢，導致教師缺額大減，教師甄試錄取率逐年下降。民國96至100年公立高級中等以下學校及幼兒園教師甄選錄取百分比分別為10.2%、8.89%、7.62%、8.19%、7.79%。在師資職前培育階段，因為教師缺額減少，師資生畢業後擔任教職不易，參加師資生遴選的人數銳減，優秀學生投入教職意願不高，師資生遴選很難挑選到最優秀的人選。

為回應社會提高國民小學教師編制的需求，民國101年中央政府已規劃逐年提升國民小學教師編制，由每班1.5人提高至1.7人，一則可充裕學校教師人力，另則也增加各縣市教師缺額，有助於吸引優秀



學生投入教職。

二、師資職前教育課程有待系統化整合

在目前較少的學程學分規劃下，教育專業課程的實務教學內容不足，學科專門知能與中小學教材內容結合度不足，學科教學知能的課程設計不足，且教育專業知能、學科專門知能與學科教學知能之間未能充分整合，另各階段師資培育課程的教育專業知能未能系統化與整體化規劃。其次，師資培育課程有關教師志業與品德倫理教育亦有所欠缺，難以陶冶師資生的良好品德，未來任職教師後，可能不利推動中小學生的品德教育，難以發揚師道文化，不易達成傳道、授業、解惑的教師使命。再者，師資培育歷程中有關體驗與省思活動較為不足，較少提供機會讓師資生依據其個人成長經驗與對教育事件的觀察參與集體對話，批判、質疑與反思個人的教育信念及價值。

三、各教育階段師資專業能力亟待再強化

幼兒教育師資方面，在幼托整合之後，如何兼顧培育教保員和幼教師的共同核心專業知能，以及建立依幼兒發展年齡層所需的保育和教育專業知能，成為迫切且重要的課題。

特殊教育師資方面，中小學教師面臨班級內各類型特殊學生的特殊教育相關知能不足。國內特殊教育師資培育的過程大多採取以障礙類別方式授課，但目前我國大約85%的身心障礙學生都安置於普通班或普通學校特殊班，在教學現場所需要的是能夠跨障礙類別授課的教師，所以在職前培育的過程中，造成師資生學習的教師專業知能與實際教學現場能力需求有所落差；再者，特殊教育教師的巡迴輔導知能與意願有待強化，師資培育課程中並未針對特殊教育巡迴輔導規劃相關課程，教師對學生輔導、教師諮詢、特殊教育方案等服務方式並不熟稔，其教學輔導能力及效果受到質疑。

國民小學師資方面，因為現行國民小學採包班制，擔任導師機會很多，必須負責國語、數學等數個學習領域的教學。師資職前課程雖



然規定必修三至四個學科領域，共需修習八個學分，惟仍無法培育出能勝任國民小學包班教學的師資；其次，部分國民小學教師因班級經營能力不足，或不擅長於與家長溝通，面對程度與背景差異日益加大的學生，以及各種學生偏差行為，常有力有未逮之感，導致班級經營成效不彰。

中等教育師資方面，各師資培育之大學開設的教育學分科目，與各專門學科專業相關的科目及學分數較少，導致培育出專門學科教學能力較弱的中等學校教師。另外，因應社會對於學生全面學習與發展需要，紙筆測驗已不足以評量學生學習成果所需，多元評量是未來教師必須要具備的能力。另外，中等學校師資若僅專精任教學科知識，將不敷未來少子女化下學校教學調度的需求，故具有第二或第三專長的師資，是未來師資培育的重點之一。另一方面，中等學校階段的學生屬於人生的青少年期，此階段是由兒童期過渡至成人期的重要橋樑階段，面臨身心的快速轉變、第二性徵的成熟，以及對於異性的好奇。同時，也面臨未來的升學或就業抉擇，將產生性別平等教育與生涯規劃的需要。

參、教育實習體制與教師檢定機制

師資導入輔導階段，師資生如通過半年教育實習以及教師資格檢定考試者，即可取得教師證書，成為合格教師。惟目前教育實習體制與教師資格檢定考試有下列四項挑戰。

一、教育實習制度連結理論與實務的強度不足

教育實習目的在於聯結教育理論與學校實務。教育實習雖有教學實習、導師實習、行政實習及研習活動等四項重點，但實習學生常忙於各項學校活動與行政實習，教學實習與導師實習有所不足，不易循序漸進獲得教學實務能力，也無法從實習反省歷程中，建立自我教育理念與養成自我精進態度。



二、教育實習運作的三聯關係不夠密切

教育實習課程是教師專業化的重要關鍵，但目前對於投入教育實習工作的實習機構與實習輔導教師，欠缺有效的誘因與酬勞。其次，師資培育之大學與實習機構的夥伴關係、教育實習指導教師與實習學生的指導關係、教育實習輔導教師與實習學生的輔導關係等三聯關係，攸關實習學生的學習成效，惟目前運作尚未形成密切網絡，亟待強化此三聯關係。再者，「師資培育之大學辦理教育實習作業原則」雖規定教育實習課程的執行規範，以及教育實習課程內容與評量方式，但對於實習機構與實習輔導教師在檢核實習學生表現的權限，未能加以適切調整，以淘汰表現不佳的實習學生。

三、實習機構的輔導品質參差不齊

教育實習仰賴中小學及幼兒園的實習環境與教育實習輔導教師的素質，惟各機構提供的教育實習環境、教育實習輔導教師素質，以及實習學生實習成績評分標準皆無明確規範，導致教育實習導入歷程的品質參差不齊；其次，欠缺實習機構遴選機制，不易要求實習機構的資格，缺乏實習機構品質保證機制，導致無法保障讓實習學生獲得優質的實習歷程。再者，教育實習課程雖有規範，但是實習機構所能提供的實習內容，完全仰賴機構對於教育實習的認知與規劃，是否能夠養成專業的教學能力與態度，受到質疑。且當國際趨勢朝向以評鑑作為檢核實習機構的實習功能時，我國對於實習機構的遴選條件，實應有更為具體的作法。

四、教師資格檢定無法適切檢核師資生能力

國際重視標準本位的教師素質政策趨勢，特別強調以表現評量方式檢核教師是否具備真實教學能力。我國教師資格檢定目的在檢核出教師是否具備真實教學能力與專業態度。然而，現行檢定方式是以紙筆測驗進行，對於測驗題目是否具有檢核教師活用知識程度的信、效度，以及是否能夠真正篩選出具有教育愛與良好品德的教師，經常成



為爭議的議題。

肆、教師進用途徑與教師任職環境

目前教師進用以各縣市辦理的教師甄選為主，惟教師甄選缺額較少，儲備教師為應考而四處奔波，再者新進教師與偏鄉教師的支持任職環境尚待發展。以下說明此三項挑戰。

一、教師進用途徑與方式欠缺統整

師資培育管道朝向多元化之後，雖使學校有較多師資來源。然而，教師甄試期間，儲備教師為獲得正式教師職缺，必須南北奔波，相當耗費時間、人力與金錢。

二、初任教師欠缺輔導與支持

初任教師雖修畢師資職前教育課程，且有教學實習與教育實習，惟初任教職時仍會有學校生活適應、教學發展、班級經營，以及親師溝通等問題，初任教師必須加以調適，才能勝任教職。在此導入階段如相關支持系統不健全，初任教師易受挫折。另外，初任教師在教學實踐上需要與同事對話，在教學研究與教材教法研發上，亦需要資深教師給予指導。但目前中小學教師還是以個人教學為主，同儕輔導或專人協助較為缺乏，不僅無法鼓舞初任教師的教學熱忱，使其順利進入職場，也無法保障學生的學習品質。

三、偏鄉師資的留任意願低，有礙學校教育品質

為落實教育機會均等，我國已實施教育優先區政策；另一方面，公費生的服務地區也明訂應以偏遠地區為主。然而，因城鄉差距，影響偏遠與離島地區學校教師的留任意願，致使教師流動率高，影響學生學習品質。而且偏鄉學校，因規模小、經費少、教師員額少及交通不便等因素，在教師專業發展上受到相當的限制。受限於至校外進修所需的差旅費與代課費，有礙教師進修機會，不利偏鄉地區教師素質



的提升。雖然我國已執行教育優先區政策，且明訂公費生的服務義務，應以進入偏遠離島地區教學為優先考量，但是教師留任意願卻仍有待強化。因此，如何提升高素質教師留任偏鄉學校，以彰顯教育機會均等與社會正義理念，為有待加以解決的課題。

◀ 伍、教師專業發展體系

我國中小學教師專業發展模式，目前仍以參加校外學分及學位在職進修、主題研習與專業培訓，以及參與全校性或領域的研習與演講活動為主，這種進修成長模式固然有助於教師快速獲取新知，但亦存在下列三項挑戰。

一、在職進修課程未與教師生涯發展結合

教師專業發展乃是一生涯過程（career-long process），但是，目前我國許多教師專業發展方面的實踐，多缺乏長遠性與整體性的規劃，偏重關注當前問題的解決，或是一些政策性的考量與配合，較少從教師生涯發展的角度著眼，專業發展的活動因而不能符合教師的發展需求。事實上，有效的教師專業發展，除了應重視整體教師發展的共同性外，也要能針對教師各階段發展的特性與較具關鍵性的轉換問題，提供特別的資源協助。

二、教師專業學習缺乏校內外相關支持系統

目前我國教師成長活動未能緊扣教學現場專業發展。教師專業成長的規劃，目標究竟是在取得學位學分或發展教學能力，並不明確，加上學位的獲得可以晉級加薪，因此造成教師較偏於追求學位學分的進修，而忽略教學現場專業的發展。至於一般研習機構及中小學所辦理專業成長活動，大都偏於認知目標，對於教學態度、教學決定或批判反思等目標多所忽略，甚至未能顧及教師的專業成長需求。且目標訂定的過程大都由主辦者主觀決定，較少由現場教師參與決定。這種傳統的教師專業發展觀念與作法會有下列限制：第一，忽略教師專



業成長的能量可以來自教師本人及其與同儕的互動；第二，與教學實務脫節，無法拿到現場應用；第三，由上而下的決策，教師缺乏自主性；第四，忽略學校本位教師專業發展的途徑；第五，忽略教師專業發展不同階段的特殊需求以及教師需求的個別差異性。

另一方面，中小學教師工作繁雜及教室孤立文化也不利於專業發展。現行中小學教師的課務平均每週約二十節左右，班級學生人數約三十人，惟因少子女化趨勢及教育經費並不充裕，各縣市學校保留教師缺額，導致教師增加超鐘點代課。再者，學生問題複雜化，教師處理學生管教問題及班級經營時間日益增加，而教育行政主管單位及學校行政單位又經常賦予教師相關工作。教師工作繁忙，加上學校教室空間與教學上的孤立，往往造成部分教師認為把基本的教書工作做好即可，沒有必要與同事共同討論教育問題，進行教學專業上的對話。

除了校內支持系統不足外，校外的支持系統在現階段的教師學習也相當欠缺。以國民教育輔導團(以下稱國教輔導團)而言，由於各縣市國教輔導團以及中央輔導諮詢教師皆欠缺法制化，以致優秀輔導人才難以招募和留任，對於各中小學各學習領域課程與教學輔導所發揮的功能非常有限。

三、教師專業發展缺乏激勵與評鑑機制

教師進修係教師的權利也是義務，惟實際上教師進修的意願與動機有所不同。固然有很多教師為了專業的需求，主動尋求進修的機會、參與發展的活動，但亦有少數教師純為應付上級或法規要求者，教學精進的動機較為低落。另有部分教師進修主要為獲得學位或晉級加薪，因此，進修學位或課程非關教師教學者，時有所見。加上近年來教育改革頻繁，學生管教問題較費心力，又缺乏教師成長的激勵措施，教師進修熱忱有下降趨勢。而對於不願參加進修者，也缺乏監控督導機制。



◀ 陸、師資培育之大學的發展

民國83年「師範教育法」修正為「師資培育法」，師資培育走向多元化培育模式，但師資培育之大學的三種類型中，師範校院長期未受到重視與轉型發展方向不明，部分師資培育相關系所與師資培育中心發展專業的資源不足，而有下列三項挑戰。

一、師範校院逐漸失去師資培育特色

因少子女化及其他相關因素，致使師資供需失衡，對師資培育之大學產生衝擊。師範校院在民國89年以後因應局勢的轉變開始轉型，有些朝向綜合型大學發展，有些則成立各類非師資培育系所，但是對於師資培育發展的重視略有減少，而導致師範校院的師資培育特色逐漸消失。

二、教師缺額銳減導致部分師資培育之大學退場

因少子女化與超額教師因素，教師職位難覓，導致無法招收優秀學生，而為強化師資培育品質進行的師資培育評鑑結果，使部分師資培育之大學陸續停止辦理師資培育學程，這對師資培育及各相關大學的發展，也造成相當衝擊與影響。

三、地方教育輔導與教育研究功能有待強化

我國師範校院固有的地方教育輔導功能，近年來產生功能弱化的現象，師資培育之大學的角色，包括地方輔導、學科領域教材教法與教育研究等相關功能有待強化。

◀ 柒、教師專業標準與師資培育行政

專業標準本位的師資培育政策需以建立教師專業標準為前提，而師資培育政策的推動也需整合相關推動組織與法令，以發展出優質的師資培育政策，但是目前我國在教師專業標準的建立與落實，師資培育行政的統合上，尚有下列四項挑戰。



一、教師專業成長缺乏專業標準導引

美國、英國、澳洲等先進國家近十多年來皆已完成全國性的教師專業標準，而本部亦在民國96年發布「各師資類科教師專業標準」，但因各種條件尚未成熟，無法完全落實於教師專業化歷程。為培育符合理想教師圖像的教師，以及符應我國社會變遷與國際趨勢的需求，教師專業標準的建立與落實有其必要性。

二、師資培育主管機關業務權責過於分散

師資培育行政的規劃與執行工作，過去一直與中小學教育的規劃歸併在同一單位，從普通司、普通教育司、普通教育處、中等教育司皆是如此，其後隨著師資培育業務的複雜化，師資培育工作便分散於中等教育司(整體師資培育政策規劃)、高等教育司(民國97年1月起師範/教育大學改隸至高等教育司)、技術及職業教育司(職業教育師資)、國民教育司(在職教師進修與國教輔導團等)、中部辦公室(教師證照發放等)、教育研究委員會(教師專業發展評鑑等)、特殊教育工作小組(特殊教育師資)等單位，在相關業務職權上相互重疊不清，權則分工不明確，減低組織運作效能，而且阻礙專業師資政策與制度的制訂與落實，不利肩負培育理想教師的重責工作。因此，實有針對行政事務重新規劃區分，並以專責單位推動相關業務的必要。

三、師資培育法規欠缺體系整合

現行與教師或師資培育相關的法規主要有「教師法」、「師資培育法」與「教育人員任用條例」等，然未與時俱進，這些法規之間需要進行整合與修訂。例如「教育人員任用條例」與「教師法」兩者適用對象皆包含教師，尚未進行整合，未來應針對師資培育相關法規進行整體檢視與修訂。

四、師資供需失去平衡且發展資訊欠缺整合

師資培育多元化之後，師資培育管道增加造成師資供給大增，依



本部編印「中華民國師資培育統計年報」資料顯示，師資培育量最高峰為93學年度的2萬1,805個名額，至101學年師資培育名額為8,521名。另外，在師資的需求部分，現職教師在少子女化趨勢下，都可能因減班或併校成為超額教師。依本部編印「中華民國師資培育統計年報」顯示，雖然96學年度已落實達到「我國師資培育數量規劃方案」減少師資培育數量的目的，且教師資格檢定考試也發揮篩選教師素質的功能，自民國96年以來平均取得教師證書者維持約8,600人。但是公立國民小學教師甄選自民國95年以來總錄取率約在3%左右，公立中等學校教師的錄取率也僅約10%，公立整體錄取率以民國100年為例，僅7.79%，相較於民國93年以前動輒50%以上的任職情形，有相當大的差距，教師職位難求，導致我國師資培育整體發展受到相當衝擊。

另外，礙於地方政府的財政問題，部分待退教師無法順利退休，減緩師資供需的新陳代謝。依「學校教職員退休條例」規定，與監察院、銓敘部歷次函釋，教師依法申請退休係教師的基本權益；另因現行新進師資需求日益減少，若排除政府財政問題，依法核准教師退休，當可釋出更多職缺，加速師資的新陳代謝。

從具有教師證書人員就職情況、實習生人數、公立學校辦理教師甄選現況，及公立學校離退職教師等數據分析，發現每年退職教師人數雖仍維持一定數量，但因少子女化及經濟等環境因素的影響，已呈現教師缺額控管情形。因此，停辦教師甄選的縣市逐年增加，致錄取率屢創新低；各校為避免產生超額教師，導致學校控管教師缺額比率偏高，轉以大量聘任代理代課教師，亦影響新進教師進用機會，並影響教育品質。

由上述資料可見，師資供需有失平衡。另一方面，師資供需發展資訊也欠缺整合。本部雖已自民國94年起編纂「中華民國師資培育統計年報」，統計師資培育相關資料；其次，亦委請國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心建置「臺灣師資培育資料庫」，針對各學年度師資生進行個人長期的追蹤性調查。然而，「中華民國師資培育統計年



報」與「臺灣師資培育資料庫」兩者之間資訊有所重疊，未來必須進行整合。

◀ 捌、教育行政人員專業發展

師資培育政策的成功，不僅需要有優質教師，也需要有支持學校教育發展的教育行政人員、學校專業人員及適當的人事制度，有關的挑戰有下列兩項。

一、教育行政人員欠缺專業發展系統

教育與學校行政人員是教師的引導與支援系統，另外也負起國家教育品質的監督責任。而要能達成上述功能，教育與學校行政人員應具備專業素養，能掌握社會變遷與政策方向，帶領教育改革，且在政策與實務上，支持教師做好其教育工作。教育與學校行政人員若缺乏專業素養，或缺乏專業成長，則無法確保其專業領導地位，遑論帶領與支持優質教師辦好教育工作。

在「教育基本法」與「地方制度法」通過實施後，縣市政府在中等教育以下學校經營的角色日益加重，教育行政人員與校長的專業化，能支持教師教學工作，爭取資源，推動合宜政策，排除不當干預，給予教師專業空間、能力與權力，辦好教育工作。目前因資格任用制度改變，部分教育行政人員不具有教育學歷與經歷背景，或雖具教育相關背景，但缺乏專業成長機會，皆不利教育政策的決策與執行，因此，建立其專業成長機制實有必要。

學校行政人員在學校的經營與政策的落實上，扮演重要的角色。但目前學校行政人員大多由教師兼任，行政管理與政策執行的專業較為欠缺，且工作壓力較大，導致替換率過高。

二、教師人事制度缺乏彈性

我國中小學教師聘任是以學校為主體，教師除非應聘為校長或主任，或因個人因素申請調動，或因學校減班成為超額教師必須調動，



否則幾乎不會有調校的可能性，長久之後將導致學校文化與教師文化停滯，也會造成教師人力斷層的問題。其次，因少子女化現象，學校控管教師缺額比率偏高，轉而聘任代理代課教師，亦影響新進教師進用機會。

此外，代理、代課教師每年都必須報名考試，不僅使聘人學校增加招聘工作與人力成本，對於表現優秀的代理、代課教師而言，將產生不安定之感，對於教學亦有不利的影響。

玖、公費生與特定師資的培育

現行師資培育的範圍，未能隨著社會趨勢變遷所產生新的師資需求進行培育。在公費生方面，師資培育公費制度旨在吸引優秀學生投入教師行列，以充裕偏遠或特殊地區、不足類科或國家政策需求師資為主。自83學年度起至101學年度，本部核定的公費生名額總計有1萬7,073名，惟因少子女化趨勢，地方政府提報公費需求趨於保守，本部核定的公費生名額逐年減少：如83學年度核有2,375名公費生名額，至100學年度時減為56名（一般公費生25名，離島地區21名，原住民籍保送生10名），101學年度為106名（一般公費生76名，離島地區21名，原住民籍保送生9名）。

公費生制度實施以來，一方面使家境較為清寒的學子，藉由公費制度的幫助，能安心向學；另一方面，也發揮吸引優秀學子投入教師行列的作用。依據本部推動師資培育公費制度說帖資料顯示，以同一學系100學年度大學指考為例，公費生大學入學錄取成績大幅超過自費生八十至一百分。另外，公費生制度對於穩定離島地區與原住民族地區師資也有相當的助益。然而，公費生制度雖具有上述優點，但也招致外界批評部分公費生因學習懈怠而表現不佳，或公費合格教師於分發服務後，未確實履行服務義務，斷傷師資培育公費制度設立的目的。

原住民族師資方面，目前原住民族約有五十餘萬人，除一部分移



居都會地區，大部分仍住在山區，因地處偏鄉，交通與居住環境不甚理想，導致教師流動率高，合格教師比率偏低，連帶影響原住民族學生所接受到的教育品質，因此，培育充足且優質的原住民籍師資，有其迫切需要性。

再者，我國因新移民子女人數逐年增加，重視新移民子女教育的需求，及強化中小學教師的新移民子女教育專業知能，是當務之急的課題。同時，因應國際化的需求，服務廣大的華人社會，並推動華語文教育，培養華語文及海外僑校等特定師資，為師資培育範疇另一項可以強化的途徑。

◀拾、大專教師的專業發展

大專教師兼負教學、研究、服務及輔導等職責，有關其專業發展除增進學術研究知能外，亦包括教學專業知能、社會服務知能及道德風範等。我國大專教師的專業發展，除了重視研究的專業發展之外，也必須兼顧「教學」與「服務」的專業發展。以教學而言，大專校院教師雖普遍擁有高學歷以及學科專業，但是檢視大專教師在碩、博士的養成過程，偏重研究能力的訓練，較忽略教學能力的養成，再加上高等教育普及化，入學機會增加，大專生素質差異度較以往為大，學習動機與態度也相異，大專教師在教學時，必須具備更多教育相關知能，因此，以教學為主的專業成長與不斷精進，乃重要課題。



第五章 發展策略

面對社會的不斷變遷，我國師資培育不論是在職前培育、導入輔導、專業發展等各方面皆面臨不少挑戰，然而，危機即是轉機，值此師資培育面臨重大課題與挑戰之際，也呈現出不少有利機會，例如：地球村的時代，為提升國家競爭力，培育優質的公民，更須培育優秀的師資；少子女化的趨勢，使家長對於孩子的教育成效更為關心，也更加凸顯精緻化師資培育，以培育良師的重要性；終身學習社會的到來，必須落實教師的專業發展，以提升教師專業地位；全球化與國際化的趨勢，不僅可使我國借鑑各國最新的師資培育政策，也促使各師資培育之大學建置國際化的學習環境，強化國際交流，拓展師資生的視野。

未來十年我國的師資培育發展方向，將依據「培育新時代良師以發展高品質教育」願景，以「師道、責任、精緻、永續」為核心價值，並參照教師圖像與核心內涵、師資培育圖像、世界各國師資培育改革動向，以及相關研究與法規，規劃出以下師資職前培育、師資導入輔導、教師專業發展、師資培育支持體系等四大面向的九大發展策略。

◀ 壹、強化選才育才以確保優質專業師資

社會大眾對於師資培育政策是否能培育出高素質師資有很高的期待。因此，在現行多元化師資培育的情形下，首要之務為確保各師資培育之大學所培育出的師資皆具有高素質，不僅具有教育愛與教育熱忱，也具備專業素養及不斷專業成長的動力。為達成此項目標，必須從強化師資生遴選，激勵優秀學生修習教育學程，並提升品德教育，



精進師資職前培育課程，增進各教育階段師資專業能力等方面著手，並落實師資生基本能力檢核，以確保師資培育素質。

為確保能培育出高素質師資，首先，強化師資培育之大學與普通高中、完全中學、綜合高中及高級職業學校的聯繫，闡揚教育工作與教師職務的重要性，鼓勵高中職優秀畢業生以及各系、所、學位學程等優秀學生投入教師行列。透過推動合宜的師資生遴選標準流程，確保遴選出的師資生不論在性向、能力、人格特質或任教意願方面皆適合從事教職。其次，在培育的過程中，著重師資生的輔導及獎勵，一方面必須安排教學經驗豐富的優秀教師擔任師傅的角色，發揮人師的人文典範關懷，並透過師徒制方式帶領師資生進行各種教育實務演練，讓師資生在教學實踐中逐漸具備獨立教學所需的專業態度與能力；另一方面，也必須重視師資生的品德教育、專業能力與批判思考教學能力。在品德教育方面，推動師資生服務學習，使師資生能透過實際活動，例如至各種非營利組織或公益團體進行服務學習與體驗，發揮關懷社會以及善盡世界公民的服務熱忱。在強化師資生專業方面，加強發展師資生五育融通的普通課程，以及學科內容知識與學科教材教法能力，培養師資生具備各項新興議題融入教學的能力，以因應現今變遷快速的社會趨勢。在批判思考教學能力方面，透過營造民主、開放的校園氛圍，引領師資生在學習過程中對於教育政策與事務進行反省與批判，以培養師資生具有批判思考的意願與態度，以及未來進行批判思考教學的能力。

對於幼兒園、國民小學、國民中學、高級中學、高級職業學校等不同教育階段師資，或是各種不同類科師資，因其面對的學生不論在年齡、心智成熟程度、認知發展、學習發展與情緒等各方面皆有差異，各師資培育之大學必須特別強化其學科能力、學科教學能力、多元評量能力、班級經營能力、輔導知能、親師溝通技巧以及實務經驗，學校方面也必須給予充分的行政支援，方能真正帶好各教育階段



學生，並達成各類科教學目標。

在師資生培育的階段，必須協助發展師資生學習檔案系統，透過不間斷省思的歷程，協助師資生對於教育以及教師職務能有更完整的瞭解，也確切瞭解師資生學習歷程與精進情形。同時，也要建立師資生基本能力檢核機制及師資生培育過程的淘汰機制，瞭解師資生是否具備專業素質與能力，達成培育高素質教師的終極目標。

◀ 貳、培育特定師資以符應國家社會需求

近年來，面臨全球化與國際化的世界趨勢，對於我國社會的發展產生重大影響。例如國際跨國人口大量流動，勞動移民與婚姻移民快速增加，國人與大陸和東南亞國家人民聯姻的人數遽增，產生人數眾多的新移民子女，也衍生出新移民子女的教育需求。其次，中國大陸的興起，對於全世界的影響力大增，全球興起學習華語的熱潮，華語文師資的需求也因此產生。面對社會快速變遷發展所產生的特殊需求教師，師資培育政策應加以回應，以培育各類教師。

除公費生之外，現行因社會發展所產生的特殊需求教師有原住民族師資、新移民師資、海外臺灣學校師資、僑校師資、華語文師資，以及大陸臺商學校師資。以公費生而言，公費培育師資不僅具有國家重視師資培育的象徵意涵，且公費培育的誘因可以吸引優秀學生投入教師工作，有助於教師素質的提升。另外，對於家境較為清寒的學生，透過公費的培育過程，不僅可以發揮鼓勵清寒優秀學生努力向學的功能，亦可促進社會階級流動，更具有促進學校優秀師資新陳代謝的作用，達成公費生、學校以及社會三贏的局面。因此，公費制度有其存在的價值與重要性。另一方面，因現行公費生制度在師資生入學階段即給予公費，被外界詬病為給予公費生過度保障，使其不易具有向上的動力，未來也將進行制度變革，朝向「競爭型的公費制度」方向改進。另外，本部將透過編列專項經費，以減輕地方政府人事經費



負擔，提高優秀學生就讀師資培育課程的意願，同時，訂定公費生權利與義務，嚴格以精進輔導歷程，確保公費生培育素質。

在原住民籍師資方面，因原住民族大部分居住在山區或偏鄉地區，這些地區因地理環境或文化不利等因素，不僅教育資源較為稀少，也不易長期留住優秀教師任教，長此以往，對於學校教育品質以及學生學習成效實有不利影響。為解決這些問題，有效提升原住民族地區教育品質，必須充裕並健全發展原住民籍師資，如加強原住民籍師資生公費培育，並以外加名額方式，持續保障原住民籍師資生修習師資職前培育課程，以充裕原住民籍教師來源。另一方面，加強原住民族教育師資培育課程的設計，提供多元文化教育、原住民族文化、語言等課程，使一般師資生皆能理解原住民族文化。鼓勵師資培育之大學成立「原住民族教育研究中心」等相關單位，長期針對原住民族母語教學以及教材進行研究。而在原住民族地區教師進修方面，鼓勵各師資培育之大學於辦理研習課程時能融入原住民族文化。

在新移民學生教育方面，因師資職前培育課程欠缺新移民子女教學相關課程，因此，必須強化各級學校教師新移民子女教學相關知能，使其具備多元文化教育與教育機會均等的理念，能理解與尊重東南亞各國的文化，包容與關懷新移民學生，並關注其是否有均等的受教機會。其次，因應國際化的需求，推動華語文教育，傳播中華文化，培育符合海外僑校以及海外臺灣學校需求的教師，為師資培育政策可以著力的新方向。而為因應大陸臺商子女學校的師資需求，師資培育之大學亦可培育符合當地聘用需求的師資。

最後，因我國學生在國際學生評量中成績名列前茅，未來可經由簽署國際合作協議，培養具備英語教學能力的數理專長教師，以輸出師資，進行跨國教學。

參、健全實習體制以落實師資培用作為



師資生進入導入階段，進行學校實務的瞭解以及反省理論與實務的連結。現行制度係由各師資培育之大學依據師資生修畢規定學分與成績及格為條件，作為進入學校現場學習的篩選。但是實習學生是否具備符合學校現場的資格與條件，並無具體的檢核機制，且經歷教育實習階段，實習學生所學的專業表現也無具體的檢核機制。有鑑於此，基於實習資格檢定機制專業化原則，發展此階段的篩選機制，並且調整教育實習課程，以準確掌握實習學生真實專業能力，有其必要性。

再者，目前在「師資培育之大學辦理教育實習作業原則」下，界定教育實習課程內涵，實習學生的評分百分比，以及規範指導與輔導實習學生的條件與職責，協助師資培育之大學進行教育實習。為確保教育實習階段實習學生的能力檢核，在教師專業標準的引導下，訂定教育實習階段的表現指標，以精進現行教育實習制度與課程，同時規範教育實習歷程與活動，促進實習學生養成自身反省與精進的專業能力與態度。因此，發展多元方式，評量實習學生具體表現內涵與工具，支持與檢核教育實習工具與機制，以彌補紙筆測驗的不足，並檢核實習學生具體真實教學能力，以提升實習學生專業能力表現程度。

另外，因現行教師資格檢定紙筆測驗無法真正檢核出教師真實教學能力與專業態度，在上述檢核實習學生具體教學能力外，調整教師資格檢定考試科目，發展引導實習學生進行教育實習課程的測驗，以檢核實習學生擔任教師應具有的專業能力。

教育實習階段是教師專業化歷程中結合理論與實務的重要歷程，因此，發揮教育實習功效，建構實習學生優質學習環境，是培育良師的關鍵工作之一。優質教育實習環境的內涵中，包括實習機構的實習輔導教師、實習機構規劃的實習內容，以及師資培育之大學的實習指導教師。

在設計優質教育實習環境上，運用品質保證的概念以及配合標準



本位師資培育政策的落實。首先，研訂實習指導教師的條件，並提供實習指導教師誘因與規劃各種有效措施，以支持實習指導教師進行實習指導。其次，透過認證的流程，建立實習輔導教師與實習機構建構認證標準，以掌握教育實習環境的品質，提供實習學生具有品質保證的實習環境。再者，為獎勵高級中等以下學校及幼兒園辦理實習活動，對於實習輔導教師，由師資培育之大學提供誘因與專業成長機會，推動教育實習輔導知能研習，並且規劃認證教育實習輔導的標準與流程，以確保實習輔導教師具有輔導知能，提升教育實習的品質。最後，為保障實習輔導教師的權益，以及獎勵與宣揚優質實習輔導教師，須於相關法規中規範實習輔導教師的職責與權益。

對於實習機構的作為，以認證標準與流程做為實習品質把關的依據。因此，需要發展實習機構認證標準與機制，未來並研議將認證結果納入校務評鑑相關事項。再者，為精進認證實習機構作為，透過輔導的過程，讓通過認證的實習機構，有機會成為師資培育之大學共同培育師資的專業發展學校。經由實習機構通過認證成為專業發展學校的認證標準與流程，增進實習機構教師課程、教學、輔導與研發能力，建構與師資培育之大學合作研發平臺，提升教育實習三聯關係的緊密度。而現行師資培育之大學原有的附屬實驗中、小學，應重新檢視現行與所屬大學的合作模式，參與實習輔導教師認證、實習機構認證、專業發展學校認證，以強化附屬實驗中、小學的功能。

肆、協助初任與偏鄉教師以完善任職環境

現行教師甄選機制，無論聯招或獨招模式，其方式大致以筆試、試教或口試為主。為減輕儲備教師南北奔波參加教師甄選的負擔，並使儲備教師獲得充分的資訊參加教師甄選，應建置各縣市、各校教師甄選平臺。另外，配合教師資格檢定考科調整，各縣市也應配合調整筆試考科，並且以多元方法評估儲備教師真實表現，系統規劃教師甄



選機制，除有助於減輕儲備教師壓力，並可提升學校選擇優質教師的功效。

各校在初任教師初次擔任正式教職三年內，由教學輔導教師輔導初任教師、提供初任教師有利於精進課程與教學能力的環境等。為檢核初任教師教學成果，以保障學生學習權益，初任教師前二年每一年應進行總結性教師評鑑，透過課程與教學、班級經營與輔導、教師進修與研究、專業態度與精神等層面的評鑑，確保初任教師的表現符合學校、學生及家長的期待。另外，初任教師擔任教學第三年，應進行專業發展的 formed 性評鑑，以不斷精進自身教學能力。

而為提升偏鄉地區師資素質，在法令上應修訂符合偏鄉地區學校實際需求的教師編制人數，以充實學校教師人力，減輕其教學負荷。同時配合偏鄉地區學校的特性，持續辦理偏鄉地區學校合聘制度，並且須建立充分支持偏鄉地區學校教師的教學與生活機制，促使偏鄉地區具有留任優質師資的優勢。另外，在公費生的契約規範以及培育公費生的歷程中，應使公費生透過各種機會，熟悉偏鄉地區學校生態，並確保公費生留任的義務。

◀ 伍、建立系統化與實踐本位教師在職進修

為促進教師專業發展及落實教師終身學習理念，應規劃並推動各項符應教師專業發展所需的在職進修方案，以協助教師持續精進專業知能所需的支持。鑑於教師在職階段的持續學習是培育優質教師及永續教師專業發展的重要一環，教師的專業發展應滲透與融合在教育實踐中持續進修，其專業素養也應在持續專業發展中邁向圓熟之境。因此，為能實現優質化教師專業素養的願景，本部提具推動教師發展策略（參見圖2所示）及其具體的實踐方案，期能實現促進教師專業發展，永續優質教師專業素養的目標。



圖2 推動教師專業發展策略圖

本部建構教師在職進修系統化架構（參見表2），規劃有目標、有系統、有組織的教師專業發展及其支持架構，勾勒永續推動系統化教師在職進修概貌，以作為提供教師自我持續精進的依歸。在具體實踐上，本部以「教師專業標準」為本位，考量教師不同生涯發展需求及各教育層級的異質性特點，規劃「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」、「研究進修與發展」、「敬業態度與精神」、「學校管理與領導」、「新興議題與特色」及「實用智能與生活」七大範疇作為教師在職進修研習內涵的基本架構與參考藍本。在組織層級功能與資源運用方面，本部的重點在於垂直整合「中央」、「師資培育之大學」、「地方」、「學校」及「專業組織」的權責分工與資源的統合運用，並致力結合學、研、產、官的資源整合效益，為教師的專業發展提供多面向的支持。其次，規劃多元適性的在職進修研習策略，以活化教師持續學習的動能。在實際落實方面，本部對過去教師在職進修的落實執行與成效進行全盤檢視，提出各項因應的改善做法及精進



方案，逐步引導朝發展優質化教師在職進修目標邁進。在具體實踐上，本部積極倡議教師在職進修研習宜以實務應用為導向，研習的實施宜融入實用、實作、適性、多元、創新、創意等元素。研習型態、方式、時間及途徑宜以多元化、多樣化及彈性化為原則，以符應教師在職進修更趨於教育現場所需。此外，透過整合當前的教育資源，重視資源的合理分配，以及採取多樣化策略支持教師持續進修，致力營造有利於教師持續學習的環境，透過建構充裕公平的學習環境，支持教師終身學習，亦為重點任務。再者，透過各項相對應的配套措施，以確保教師在職進修各項工作能更順利推動。

為迎接教師專業發展典範時代來臨，本部積極強化法規制度、實施與推動模式、組織運作、經費支持、激勵方式、行政與時間支援、評鑑與回饋等相對應的配套措施，以實現「建立系統化與實踐本位教師在職進修」的目標。為規範教師在職進修義務和保障教師在職進修權利，本部將透過法制與政策運作機制，確保教師參與在職進修機會的公平與合理性。其次，透過多項配套措施以因應教師在職進修實施上所面臨的困境，以確保能順利促進教師在職進修。最後，為確保教師在職進修實質效益，本部致力強化教師在職進修評鑑機制，兼採諮詢、服務、輔導、評鑑與激勵等措施，為教師在職進修提供必要的支持。



表2 教師在職進修系統化架構表

教師生涯發展階段		探索與建立期 服務1-3年	轉化期 服務10年	成熟期	精進期
教師在職進修研習內涵		課程設計與教學、班級經營與輔導、研究進修與發展、敬業態度與精神、學校管理與領導、新興議題與特色、實用智能與生活			
研習時數	指定	36小時	18小時	18小時	18小時
	增能	18小時	36小時	36小時	36小時
每年合計		至少54小時			
專業發展支持體系		中央層級	教育部（師資培育及藝術教育司）、國家教育研究院、中央課程與教學輔導群、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊、學科中心、群科中心		
專業發展支持體系		師資培育之大學層級	師範大學、教育大學、設有教育學院、系、所或師資培育中心之大學		
		地方層級	縣（市）政府教育局（處）、督學室、縣市國教輔導團、縣市教育研發中心、教師研習中心		
		學校層級	學校行政單位、課程發展委員會；年級課程發展小組、學習領域課程發展小組、學年教學研究小組、專業學習社群、教學輔導教師；校際聯盟中心		
		專業組織層級	教師專業團體、家長教育團體、校長專業團體、學術團體、文教團體、社會教育機構或法人		
教師個人					

實踐本位的教師學習係指教師在教學現場的實踐與學習，透過反省實踐與協同合作，以提升教學實務智慧。誠如杜威（John Dewey）「從做中學」的名言，推動實踐本位的教師學習有其時代性的意義，可與教師研習進修，成為教師專業發展中兩個相輔相成主軸。自1980年代起，對教師個人、課堂實務和教學生活中的經驗知識，雖然不



同的學者賦予不同的名稱，例如「教師個人實踐理論」、「實踐理論」、「教師的策略知識」、「實踐知識」等，但所有投入師資培育計畫與學校中的教師們，都相當肯定實踐本位的教師學習，可以形塑教師「實踐中的知識」(knowledge-in-practice)，其重要性不容忽視。

在實踐本位的教師學習中，教師會主動地進行教學省思，做為不斷改進教學與專業成長的依據，並與同事在信任合作的氛圍下，進行專業對話，或本於教育問題的覺察，進行行動研究，或為提升課程與教學品質的需要，加強教材教法的研發。當然，透過寒暑假期間進行較長時間的校本專業發展活動，也是專業教師們樂於承擔的本職工作。

為鼓勵中小學教師進行實踐本位教師學習，教師與同事在年級或領域時間內所進行的專業對話並有詳實紀錄者(含書面文件、錄影、錄音)，或教師進行教學觀摩，得登錄為教師義務進修的時間。另研擬比照大專教師申請國科會計畫制度，提供中小學教師申請與增進教育實務有關的專題研究。為鼓勵教師進行教材教法研發以及行動研究，其研發或研究成果有出版價值者，學校、各縣市政府教育局(處)、或國家教育研究院應將研發成果出版並進行適當的推廣活動。

此外，實踐本位的教師學習並不純然為個人主義，有必要佐以教師支持與輔導機制。雖然教師在教學現場的實踐與反思可視為單獨且具高度個人主義，但也必須透過和他人的溝通和對話來提升。其次，實踐反思並不只限於個人的教室教學，還要注意到教學的環境脈絡，而教學環境脈絡的掌握，需要學校所有成員共同參與。因此，如何鼓勵與支持教師們與同儕專業互動，並提供給教師在實務情境中學習、解決問題時的校內外教學輔導系統，亦是教師專業發展的重要策略之一。



有鑑及此，除了鼓勵教師在教學現場的實踐與反思之外，亦可透過先進國家實施有年的教師專業學習社群、教學輔導教師、教師專業發展評鑑或教師領導等機制，讓教師們一方面有更多溝通、對話與分享的機會，另一方面能激勵資深優良教師，在自我更新及精進之餘，本於攜手相長、共同邁向專業的精神，發揮校內同儕輔導、支持的力量。因此，本部擬在校內支持系統的建構方面，進行下列重點工作：第一，持續擴大辦理參與教師專業發展評鑑的校數以及教師人數，以及提升評鑑人員的素質，並將評鑑結果充分運用在教師專業發展上。第二，在教師專業發展評鑑方案中持續推廣設置教學輔導教師，未來並可視少子女化而導致教師超額的趨勢，逐步邁向教學輔導教師專職化。第三，在補助辦理精進教學要點及教師專業發展評鑑方案中，鼓勵學校教師組成以「改進教學」為主軸的專業學習社群。第四，提供經費與資源，鼓勵地方教育行政機關、各級學校及師資培育機關推動教師領導的理念與實務。

當然，推廣大學與中小學夥伴協作以及建構中央—地方—學校三級教學輔導體制等措施，主要在提供給教師在現場學習、解決問題時的校外教學輔導系統，亦是教師專業發展的途徑之一。因此，本部擬在校外支持系統的建構方面，進行下列二項重點工作：第一，鼓勵師資培育之大學與中小學的協同合作，透過委託或補助，以大手攜小手的方式，進行夥伴協作。第二，加強橫向統整以及縱向連結學校教學輔導制度，落實從中央到地方到學校的三級輔導體制，俾能發揮從點（中央）、到線（地方）、到面（學校）的全方位教學輔導功能。

◀ 陸、激勵專業教師與推動教師評鑑制度

教師的專業發展固然是當前教育發展的關鍵，但為有效推動教師專業發展，仍必須要有一個激勵和督促成長系統。衡諸教育現實，中小學教師絕大多數是願意立足專業、永續成長的好老師，但是難免也



有少數安於現狀、停滯不前的教師。對於願意永續成長的教師應該提供生涯發展的管道，對於不太願意成長或者成長有限的教師應該透過合宜機制，督促前進或提供退場機制。這種有激勵誘因的設計才能確保教師專業發展工作的順利實施。

教師專業發展激勵系統的建立，係教師專業發展的重要一環。本部將秉持尊師重道的優良傳統，繼續擴大表揚優秀教師，以及鼓勵或補助各地方教育行政機關辦理優質學校或卓越學校的專業發展、課程發展、教師教學、學生學習等獎項。

惟有鑑於我國中小學教師專業發展缺乏生涯晉升等激勵系統，將影響教師持續專業發展的動機和意願。就缺乏生涯晉升方面而言，教師在其任教第一天所承擔的工作和責任，和其退休前一天所承擔的完全相同，而導致久任教職且教學成效十分良好的教師，未獲得適當的肯定和激勵。因此，本部將在「自願參與」的原則下，提供「外加獎勵」，鼓勵教師申請生涯進階認證及專業服務。另外，亦將秉持「分期試辦」、「主體互動」、「專業表現先於專業成長」、「階別功能化」、「配套措施」等原則，穩健審慎地推動教師生涯晉升。

此外，建立教師評鑑制度、落實教師評鑑、有效處理不適任教師，亦是促進教師教學專業成長、增進學生學習效果、確保教師專業品質所必須進行的工作。因此，本部將先行建構以形成性教師評鑑為主、總結性評鑑為輔，亦即教師專業發展評鑑和教師成績考核二者相輔相成的教師評鑑完整體制，並在「教師法」中列入訂定中小學教師評鑑辦法的法源。其次，建立中小學教師專業標準，並據以修訂教師評鑑規準、研發評鑑工具、培養評鑑人才，使各級學校得以依循有效實施教師評鑑。第三，透過獎優汰劣的機制，優先落實年度教師成績考核，讓教學品質卓越的教師能獲得實至名歸的獎勵；讓教學品質有待提升或專業發展意願較低的教師，能心生警惕。第四，對於教學品質低落且成長遲滯的極少數教師，也能透過不適任教師處理機制的強



化，例如改善教師評審委員會審議不適任教師案件作業流程、賦予各縣市政府得逕予處理不適任教師的權責等，活化不適任教師退場機制，以保障學生最基本的教學品質。

最後，為加強教學不力教師的輔導，對於教學適應困難的教師，應在校內教學輔導教師或校外國教輔導團團員等適當教學輔導人員的診斷和輔導下，協助其改善教學，而不致成為不適任教師。輔導期屆滿時，輔導結果並無改進成效者，則應提教師評審委員會，經適當合理程序，予以有效處理。

◀ 柒、統合組織與資訊以革新師資培育行政

目前師資培育業務除整體師資培育政策規劃隸屬於中等教育司之外，尚有部分業務分散於高等教育司、技術及職業教育司、國民教育司、中部辦公室、教育研究委員會、特殊教育小組等單位，業務分散造成職權上相互重疊、不易釐清，不僅需耗費許多時間於溝通協調上，也有大幅降低組織運作效能的疑慮。為改善此現況，本部將成立師資培育及藝術教育司，統攝所有師資培育相關政策與業務，以強化師資培育主管機關組織運作、規劃與執行。

師資培育及藝術教育司成立之後，首要工作為建立與落實專業標準本位師資培育政策，研訂教育人員專業標準及教師專業表現指標，除精進師資培育歷程，也作為教育行政、學校行政與教育視導等人員進用、培訓、研習及升遷的重要參考。

為使未來師資培育政策的推動能有遵循的依據，將落實以證據與研究為本的師資培育政策。透過資料的蒐集或是指標的建立，評估政策實施的成效，作為修正、繼續、中止政策的依據。此外，為符應外界期待、提升專業形象、促進專業成長，將落實中小學校長、主任、教師以及教育專業者證照制度，以發揮引導教師在職進修、強化教育專業的功能。



其次，為配合各項方案或政策的推動，必須檢視現行師資培育相關法令規章，例如：「師資培育法」、「教師法」、「教育人員任用條例」、「國民教育法」、「高級中學法」等，針對其需要增刪、調整者加以修訂。再者，為因應少子女化趨勢，平衡師資供需，必須建立師資培育資訊系統，充實「中華民國師資培育統計年報」與「臺灣師資培育資料庫」，建立「培育-證照-聘任-進階-離退」師資供需完整評估資料，推動師資培育數量調控計畫，以合理適量培育師資。

對於師資培育審議委員會，應強化其組織架構與專業審議、建議及諮詢功能，在推動重大師資培育政策前，可建議政府蒐集重要資料，以評估政策的可行性。另一方面，應建立師資培育及藝術教育司與師資培育之大學、教育專業團體、縣市政府聯繫機制，例如與縣市政府協調教師缺額的機制。

進而，為喚起社會對於師道的重視，結合政府與民間力量，辦理各項尊師或敬師的活動，例如：進行教師聲望調查，瞭解社會對教師的觀感與建議；提高師鐸獎的尊榮程度，表彰師鐸獎教師優秀事蹟，建立新世紀良師典範；研議規劃設置相關教育愛的獎項，表揚具有教育愛、在教育現場默默犧牲奉獻的教師；善用退休教師人力資源，鼓勵優秀退休教師繼續投入校園，貢獻其心力與智慧結晶。透過上述相關活動，營造社會尊師文化，並使社會大眾與師資生體會教育與教師對於國家社會的重要性，以傳承文化道統及尊師重道精神。

◀ 捌、支持師資培育之大學以深化師培功能

我國未來一方面以「管道多元、條件專業、獎優汰劣」作為師資培育之大學進退場規範，以提升師資培育之大學的品質；另一方面，建立「中堅穩定、典範領導、傳承創新」的師資培育之大學，規劃與推動兼具理論實踐與反省交融的師資培育活動。在確保師資培育之大學品質方面，規範師資培育之大學應具備的基本條件，例如：規範教



師員額基準，研議導引建構以教育相關院系所為主軸的師資培育之大學體制，並建立教育學程的課程發展與支援機制，鼓勵師資培育之大學教師組成專業學習社群，以對話合作等各種方式進行教師專業發展。同時，因應社會趨勢變遷，師資培育之大學透過學系或學程的設置，培育文教產業人員、樂齡師資與課後照顧人員。而為維持師資培育品質，亦推動認可評鑑以獎優汰劣。

在建立師資培育中堅穩定力量方面，包括推動精緻特色師資培育之大學，強化課程發展與教材研發機制，建立教育專業的臨床教學能力運作體系；精緻化師資培育之大學的師資培育及教育研究設施；因應師資培育學理不斷地發展，本部將透過專案支持各師資培育之大學規劃各種具前瞻性、實驗性的特色師資培育課程方案或計畫，鼓勵學校成立教師專業學院；加強師資培育之大學、中小學及地方教育行政機關的三環節關係，建立師資培育體系的緊密夥伴關係，形成師資培育聯盟運作機制。另一方面，各師範大學及教育大學雖各具特色與傑出表現，但皆有規模過小或學門不完整的缺憾，面對未來激烈的高等教育國際競爭，籌組教育大學等聯合系統，以糾集人力與資源，整合各校教學、研究、行政及國際事務，促進共享機制，以追求教學卓越，提升教育品質。

其次，因應地球村時代的趨勢，推動師資培育國際化，例如與國外頂尖大學建立「交換師生」或簽訂「雙聯學制」制度；鼓勵師生參加國際會議或學術研討會，活絡師資培育之大學師生國際交流與文化體驗學習；鼓勵師資生赴海外進行學習探索或志工學習，透過種種活動培育師資生具國際觀涵養與探究差異教學的能力。

另一方面，師資培育之大學與地方教育輔導的關係，以及教育研究，皆應予以強化。

◀ 玖、建構教育人員體系以精進學校教育品質

在終身學習社會，不論是哪個行業的人員，皆必須不斷進行終身



學習，促進專業成長。特別是教育人員，因肩負辦理教育，培育優秀下一代的重任，更須強化教育專業不斷地精進成長，符應我國建構終身學習社會的目標。以教育行政機構與學校專兼職行政人員專業發展而言，強化其本職學能，落實行政專業化是首要工作。今後努力方向在於檢討與整合現有的法規與資源，規劃行政職務核心能力與多元專業發展課程；進行教育與學校行政人員專業發展需求評估，規劃符應進修需求的專業課程；對於重要的主管職務，例如教育局(處)長、督學、科(課)長，學校校長與主任，應先界定這些職務所需的專業能力與素養，供機關在晉用與升遷人員時的重要參考依據。遴選對行政工作有興趣的教師接觸教育與學校行政工作，為行政人才注入新血。同時，也應建立教育與學校行政人員專業成長機制與證照制度，確保其專業領導地位，帶領與支持優質教師，辦好教育工作。

其次，現行中小學因為少子女化，教師缺額大量減少，也導致各校新進教師人數減少，學校面臨教師人力新陳代謝減緩，產生學校文化與教師文化無法更新或停滯的不利現象，必須透過相關制度，例如實施「交換教師」及研議實施「教師輪調」等制度加以活化。在交換教師方面，教師可傳播有效的教學經驗，交換班級經營與教學心得，獲致不同專業成長經驗；透過教師輪調制度可使教師增加見聞，瞭解與體驗各校不同的組織文化與辦學特色，也使教師有更多機會接觸到不同學校的教師與行政人員。

另外，在大專教師專業發展方面，大專應設置專責推動教師專業發展單位，例如設置「教學中心」或「教學資源中心」等相關單位，推動大專教師職涯專業提升，促進大專教師進行全方位發展。在新進教師部分，重視新進教師的導入與輔導，使其能儘速適應學校環境。鼓勵各大專開設教學與輔導專業能力課程或相關主題的工作坊，強化新進教師相關專業能力。鼓勵擔任實作教學科目的大專教師具有業界任職經驗，進行產學合作，強化學校與業界的交流，以提升教師技術與實務能力，提供學生結合理論與實務的課程。在師資培育之大學教



育學程教師部分，應具備中小學教學經驗，或至少必須有一定時數進入學校現場瞭解教育現況，透過與現場學校的合作夥伴關係，強化理論與實務的結合。

另外，推動教授職涯專業提升。首先，使大專「兼重研究、教學與推廣服務」，建構大專教師必須兼具教學、研究、服務、行政與輔導等教師專業知能的內涵，並尋求各項專業知能平衡發展。其次，定期舉辦各類研討活動，組成教師專業學習社群或教師專業成長團體，實施大專教師同儕輔導制度（mentoring），安排有經驗或聲望的資深教師，協助與支持新進教師專業發展，以傳遞適當的學校傳統與價值。建立大專教師專業成長支持系統與機制，使其能勝任教學、輔導、研究、行政、服務等各項工作。



第六章 未來展望

教師專業素質不僅是學生成就與教育成敗的最重要關鍵，更攸關國家人力資源與競爭力的提升，所謂「良師興國」，即此意涵。邁入全球化的時代，世界各先進國家無不致力於推動師資培育改革，希冀培育具有健全品德、專業知能、批判思考能力、能進行終身學習的優質教師，以因應全球化時代世界各國激烈的教育競爭態勢。

我國具有重視師資培育的傳統，推動許多政策與方案，其中，最重大的里程碑在於民國83年將「師範教育法」修正為「師資培育法」，從一元化、計畫性的師資培育方式，改為多元化、儲備制的培育方式，迄今已將近二十年。師資培育制度改變以來，師資培育與教師專業呈現了新的面貌，也累積不少成果，例如：發布「師資培育素質提升方案」，確立師資培育標準本位核心理念；推動「卓越師資培育獎學金試辦計畫」，強化公費師資生品質；精進教育實習課程，增強教育實習效能；辦理教師資格檢定考試，建立教師資格檢定制度；發行「中華民國師資培育統計年報」，建置師資培育供需機制；落實教師進修與職涯發展，建立三級(中央、地方、學校)教師進修體系；鼓勵師資培育之大學辦理教師在職進修，強化教師專業知能等。然而，近年來因家庭結構改變與社會變遷快速等環境因素的影響，師資培育制度面臨了許多新的問題與挑戰。

民國102年本部設置師資培育及藝術教育司，統整推動師資培育政策，揭櫫落實專業標準本位師資培育為核心，統攝師資培育與專業發展，培育各教育階段以及各學科(學習領域)高素質教師，並輔以培育頂尖公費生從事教育志業，為教育投入新血輪。其次，建立專業發



展學校制度，推動精緻特色師資培育之大學與師資培育合作體系，並形成系統化教師專業發展體系與實踐本位的教師學習系統。同時，推動教師評鑑以確保教師教學效能，且強化不適任教師的輔導與處理，確保所有學生都能受到最優質教師的教導與照顧。最終目標在形塑重視師道與關懷倫理的教師文化，孕化以教育為志業，具備優質專業知能，能永續發展的良師，並開創未來嶄新璀璨師資培育的黃金十年。



附錄一：行動方案

◀ 壹、師資職前培育行動方案

方案一：強化師資生遴選、輔導及獎勵方案

如何遴選優秀合適的師資生參與師資培育，是本方案重點所在。因此，推動師資生遴選標準流程，參酌學業表現、人格特質、溝通技能、學習意願與任教承諾等要素，規劃詳盡且標準的遴選程序，甄選優秀學生接受師資培育；推動師徒制師資生輔導措施，由教學專業經驗豐富的資深教師擔任師傅的角色，帶領師資生精進教育專業知能，培養高度敬業精神；建立師資生獎勵制度，以表揚師資生優秀表現等都是應有的作為。

（一）激勵優秀學生參加師資培育

強化師資培育之大學與普通高中、完全中學、綜合高中及高級職業學校的聯繫，協助其對所屬學生進行生涯覺察、輔導與試探，發掘適合從事教職的學生，並以公費、獎學金等相關制度激勵優秀學生接受師資培育。另外，各師資培育之大學，應舉辦說明會、體驗活動提供各系所學生試探擔任教職的性向，以鼓勵優秀學生修習教育學程，投入教師行列。

（二）推動師資生遴選標準流程

師資生的入學成績與其未來任職中小學的學生學業成就成正相關，而師資生的任職意願也會影響教育工作表現。遴選出學業成就高、任教意願高及熱忱高的師資生乃是決定師資品質的關鍵。所以，師資生入學成績（如學測、統測或指考）至少應為該屆學生的前



50%，或在學成績表現至少應為同年級（班）學生群前50%，或是原學系所學程排名至少前50%者，確保師資生學業程度。

師資培育之大學應研擬一套合宜的師資生遴選機制，以涵蓋能力、性向、人格特質層面，就前述符合資格的學生，篩選具有教育理念與良好德行者，淘汰不適合擔任教職者。

（三）推動師資生的師徒制輔導措施

為培養師資生成為人師與經師典範的新世代教師，由對該學程教學專業經驗豐富的大學教授或教學現場教師擔任師傅的角色，帶領師資生以個別教學指導方式，進行典範經驗傳承，省思與創新專業知能，讓師資生逐漸具備獨立教學所需的專業態度與能力。

師徒制的師資生輔導應包含人文關懷學習（人師）的引領及教學學習（經師）的指導，前者以師資生品德、願意投入時間與精力奉獻教育社群、擁有人文藝術素養及建立良好生活常規為輔導重點；後者則以展現課程設計與教學能力，以及建立師資生學習檔案系統，提供師資生進行自我反思，並由師傅教師協助引導檢視。輔導過程中持續對師資生的學習情形進行檢核，若無法達成設定的標準，則逕行淘汰，於完成人師與經師的輔導內容後，再安排師資生進入教學現場進行教學實習，以熟悉教學實務現場的教學生態及提升實質的教學經驗與能力。

（四）建立師資生獎勵制度

為激勵師資生有優秀表現，應建立相關獎勵制度，以發揮引導師資生朝向卓越發展。因此，榮獲本部核發卓越儲備教師證明書者，應輔導優先聘用；另外提供優秀師資生獎學金，以吸引優秀學生進入修習，並激發其持續努力向上；辦理各項競賽或教育專業能力認證活動，對於表現優異者頒給獎狀或獎品進行鼓勵；獎助出國學習，以提升外語能力，並增強國際視野；辦理教育議題論壇或工作坊，提供卓



越師資生展現教育能力，以收肯定自我及見賢思齊之效。



方案二：精進師資培育課程方案

師資職前培育課程奠定師資生任教專業核心知能基礎，因此，本部將以教師專業標準為依歸，建立師資培育課程最基本專業規範，涵養師資生五育融通、教師專業本位與教學實務為核心的師資培育課程，研議整合中小學教育專業課程與規劃普通課程，兼重學科內容知識、學科教材教法能力與教學實務專業能力，落實教學實習課程，並培養師資生具備議題融入教學能力，符應社會快速變遷趨勢，全面精進師資職前培育課程。

各教育階段因其所面對學生身心發展階段不同，所需強化的專業能力有所差異，未來應培育符合幼托整合所需的幼兒園師資、具有包班能力（含各項才藝）的國民小學師資、學科能力及輔導知能兼備的中等學校師資、具備融合教育理念與作法的特殊教育學校（班）師資。另一方面，我國近十餘年來另類教育發展與研究也有相當大的發展，不僅豐富了教育的面貌，提供家長與學生更多的教育選擇，也產生了另類學校師資培育的需求。

（一）規劃志業教師的活動課程

為培育師資生教育愛與關懷弱勢的人格，師資培育之大學應輔導師資生於畢業前至偏遠學校或社會福利機構（如育幼院、老人安養機構等）進行以集中式為主之志工服務至少一周（至少四十小時），並完成服務學習報告。

其次，師資培育之大學應於師資生修讀期間，規劃活動課程，以強化其教學活動設計知能、實務教學知能、教育專業素養、人文藝術陶冶等。

教育活動應同時兼顧品德發展與知識學習，因此，各類師資培育課程均宜強化師資生的社會關懷和服務熱忱，如推動師資生品德教育、參與服務學習活動，可培養師資生的關懷、服務熱忱，藉以精鍊



其教學輔導能力。亦可藉由參與服務學習活動，以培養學生知善、愛善及行善，並積極參與社會的態度與意願。另因現行師資培育課程缺乏教育專業養成潛在課程，必須藉由規劃師資培育「普通課程」給予因應，未來將在原先的普通課程內，設計有關「師道文化」課程，並強化師資職前潛在課程內涵。

（二）規劃普通課程包含的領域與要素

師資培育之大學自主開設共同課程與通識課程乃為師資職前教育課程的普通課程，由全校學生修讀，所以師資職前教育課程的普通課程規劃，除培育師資生廣博學養外，應輔導師資生發展健全心智，以奠定其未來實踐德、智、體、群、美等五育的國民教育目標基礎，達成「國民教育法」第1條有關養成五育均衡發展的健全國民，落實全人教育的理想。因此，普通課程的涉及領域至少有包含社會科學、自然科學、人文與藝術等三個領域科目；課程或活動要素，可涉及健全人格（德）、思考判斷與創造能力（智）、強健體魄與體適能（體）、民主素養與法治觀念（群）、美感教育與人文涵養（美）等五個能力培育的活動或科目，亦可達成「教育基本法」第2條第2項有關培養人民健全人格、民主素養、法治觀念、人文涵養、愛國教育、鄉土關懷、資訊知能、強健體魄及思考、判斷與創造能力的教育目的。

（三）規劃教育專業課程範疇

為落實教師專業標準並兼顧各師資培育之大學特色發展，該課程可依教育原理與制度、教師志業與發展、學生發展與輔導、課程與教學實務，再加上鼓勵各師資培育之大學自主發展的特色教育發展等五個範疇，依學校特色或社會需求規劃，以及各新興教育議題。各師資培育之大學依據五個教育專業課程範疇開課，融入十二年國民基本教育重要政策概念，包括K-12課程統整連貫性、活化教學、補救教學、



多元評量及適性輔導等，採選科必修方式，每個範疇內科目名稱、科目數與學分數依各校特色與發展情形進行規劃。

（四）規劃見習與專業實習以提升教學實務能力

規劃教育專業課程應至學校場域或教育相關機構進行見習或專業實習，其作法可併入該科目實施，亦可採彈性方式；另教學實習科目更應有一半以上時數在中小學或幼兒園教學現場學習。

（五）培養師資生具備議題融入教學的能力，以回應社會變遷需求

師資生應具備各項議題融入教學的能力，基此，師資職前教育課程可融入生命教育、品德教育、性別教育、人權與法治教育、多元文化教育、新移民教育、國際教育、媒體素養教育、環境教育與永續發展、安全與防災教育、觀光休閒教育、海洋教育、生涯發展教育、家政教育、理財教育、消費者保護教育、勞動教育、藝術與美感教育、資訊科技教育、另類教育等新興議題，鼓勵各師資培育之大學依各校特色開設單科教學，或以講座方式綜整開設成一科，聘請各專長教師以講座方式進行教學與討論，亦請各師資培育之大學以主題活動方式或是主題週辦理此類議題教育。

（六）培育符合幼托整合所需的幼兒園師資

幼托整合是政府推動的重大政策目標，然因目前培育教保服務人員（幼兒園教師及教保員）系所包含大學、技專校院的幼兒教育學系、幼兒保育學系、幼保保育科及相關科系等，各科系所在課程架構與教學方式各具特色。幼托整合之後，幼兒園提供的教保服務對象為2歲以上至國民小學入學前的幼兒，幼兒園教師及教保員應共同修習「教保專業知能課程」，以針對不同年齡幼兒需求，提供適性的教保兼備教學內容。

幼兒園包括教師與教保員，兩者於培育過程中應強化溝通與專業



合作的能力養成，以強化專業團隊運作，提升幼兒園教保品質。

（七）培育具有多領域教學能力（含各項才藝）的國民小學師資

因應未來教學需要，國民小學師資培育應透過教育專業職前課程，培養教師具有七大學習領域基本教學能力，並特別強化語文、數學任教能力，且取得其中一項學習領域教學專長能力證明。其次，為因應學生家庭背景與學生素質日趨異質化，以及校園霸凌問題，國民小學師資應強化輔導管教、性別平等教育等相關專業知能。

各國民小學師資應以國民小學包班教學所需核心能力為基礎，規劃及實施兼含普通、專門、教育專業和教育實習課程在內的整合化國民小學師資職前培育課程，強化班級經營、教學輔導與多元評量專業知能。另外，因在國民小學教學需具備多項才藝能力，各師資培育之大學可於正式與非正式課程中提供師資生精鍊其才藝和教學技巧的機會，以強化師資生此項能力。

（八）培育學科能力、輔導知能及實務經驗兼備的中等學校師資

因應學生心理與身體發展特質，強化教師班級經營與適性輔導等專業能力，並強化教師學科教學能力，以提升教育品質。對於高級職業學校教師，應強化核心能力與實務經驗。

1. 強化中等學校師資生涯輔導、性別平等教育、生命教育、人權法治教育、輔導知能等專業素養

中學階段的學生屬於人生的青少年期，而此階段是由兒童期過渡至成人期的重要橋樑階段，國民中學與高中職分屬此階段的前期與後期，前期身心理的快速轉換與後期的發展定向需求，是此階段最重要的教育任務。另一方面，近年來校園學生文化亦為霸凌事件、性別觀念偏差、吸食毒品等行為所影響，因此應強化中等學校師資生具備生



涯輔導、性別平等教育、生命教育、人權法治教育、輔導知能專題等專業素養。

2. 強化領域/學科課程設計、教學實踐、多元評量與雙領域/學科專長能力

中等教育階段教師採領域/分科教學，除具備教學學科知識能力外，更需具備學科教學能力。其次，強化教師多元評量能力，使其能針對不同的學科性質進行多元化的評量，有效瞭解學生學習成效。進而，為因應少子女化時代，以及中等學校規模的調整，也應逐步推動雙領域/學科專長的培育制度。

3. 強化高職教師核心能力與實務經驗

無論產業結構與社會條件如何變動，核心能力與實務經驗仍是社會發展不可或缺的重要因素。與產業結構密切結合的高級職業學校教師，必須開創核心能力與落實致用能力，以面對產業界的快速變動。教師可透過產學合作或帶領學生實習等方式，進行理論與實務的連結與印證。

(九) 培育兼具教育專業與學科專長的特殊教育學校(班)師資

1. 特殊教育師資生須具備核心專長與特殊需求課程教學能力

特殊教育師資必須具備身心障礙各類障別教學能力，以因應不分類資源班各類障別學生的學習需求。故特殊教育師資生必須具備課程調整、多元評量、自編教材、自主學習、多層次教學、協同教學、解決問題等專長能力，且為因應民國98年頒布實施的「國民教育階段特殊教育課程綱要」，應加強特教師資生「特殊需求」領域課程的教學能力。

2. 強化特殊教育師資生普通教育的學習

國民教育階段、高級中學與高級職業學校特殊教育師資除特教專



業及教學能力外，還分別需要具備九年一貫領域、普通學科、職業類科專業知能，才能符應特殊需求學生學科知識的學習需求，因此，特殊教育師資不論在學科領域補救教學或教學策略訓練，多需具備領域（學科）專長方能勝任，未來應鼓勵師資生加修學科專長領域，且基於「人才培育」與「多元專長」的觀點，應在特教師資生職前課程加強普通教育教學知能，以鼓勵特教教師專業發展。為因應資優教育教師與普通教育教師合作能力，應加強其課程設計與團隊合作能力。資優類師資得優先改採碩士階段培育，招收兼具大學本科系畢業及普通教育教師證書者進入修習。

3. 重視學前特教師資職前課程的規劃

學前特幼師資應以學系方式培育，由同時具有特殊教育與幼兒教育學系的師資培育之大學申請培育學前特幼師資。學前特幼師資除具備幼教與特教專業能力外，亦應加強巡迴輔導能力的培養。

4. 特教師資以合流方式進行培育為原則

特教師資生的培育應以不分階段合流培育為原則，但師資培育單位可根據各校發展特色進行師資培育課程規劃，以凸顯學前特教、國小特教與中等特教不同階段特殊需求學生的身心發展特質。

為因應教學現場需求，特教師資生除取得特殊教育教師證書外，可透過修習職前專門課程或在職教師訓練方式修習專門課程方式，加註特定類別專長，如視障、聽障或數理學術性向資優的專長。

（十）強化另類教育的研究與交流

另類教育近年來發展日益蓬勃，其所提出的教育理念與方式值得進一步瞭解。因另類教育多源起於國外，為強化師資培育之大學教師對於不同理念另類教育的理解，真正掌握另類教育的理念、理論基礎、課程規劃設計、師資培育模式以及相關支持體系，本部或國科會可提供經費供師資培育之大學教師申請，至國外進行另類教育的短期



研修。另外，師資培育之大學可聘請另類學校教師，以講座或辦理工作坊等方式，進行協同教學或擔任種子教師。同時，師資培育之大學也可舉辦相關演講和研討會，提供跨校、跨領域的另類教育交流平臺，讓更多師資生或各界人士瞭解另類教育的理念與內容，並分享各國辦理的寶貴經驗。

（十一）建置師資培育涵化的環境與設施

師資培育之大學應強化其師資培育環境與設施，例如將中、外名教育家，或是歷年來對學校有貢獻的師長和校友事蹟，規劃成校園步道或公共藝術作品，以建構具人文氣息的典雅校園，讓每一位學生透過環境與設施的涵化與潛在課程的影響，陶冶性情與品德，培育更具教師人格的教養。

其次，師資培育之大學可透過規劃設計一系列敬師活動、參加祭孔儀式，或課堂中的思辨討論等活動，使師資生體會教育工作與教師角色的重要性，具備教育信念，努力學為人師，以傳承文化道統及尊師重道精神。



方案三：落實師資生基本能力檢核方案

師資生除接受教育的專業培育之外，也必須具備良好的品德。特別是在趨於功利取向的現代社會，為形塑教育愛與關懷倫理的師道，必須重視師資生的品德教育與服務學習活動，並建置師資培育涵化環境與設施，陶冶師資生性情與品德，傳承文化道統及尊師重道精神。另外，確保師資生具有應具備的基礎能力；建立師資生培育過程的淘汰機制，確保師資培育素質；發展師資生的學習與教育專業發展檔案系統，展現學習歷程的變化，以培育優良的師資。

（一）確保師資生具有基礎能力

為確保師資培育的品質，師資培育之大學必須確保師資生具有各項基礎能力。例如：師資生須於畢業前通過大學自訂的中文、英語能力與資訊素養相關檢定測驗。在英語能力方面，可參酌英語分級檢定測驗（全民英檢）、托福、多益等；在資訊能力方面，師資生應具備運用資訊科技融入教學的能力，以及善用資訊資源的能力，應發展此類課程的指標與檢驗師資生所具備的能力。

（二）建立師資生培育過程的淘汰機制

師資生的職前培育過程，修習學科方面可考量設定較高的門檻（例如：七十分），或是每年淘汰未符標準或成績較差者，最後師資生都需經過教學演示及格，始通過師資培育的初試，達成管控培育素質的目的。

（三）發展師資生的學習與專業發展檔案系統

為促進師資生系統化整理個人的學習歷程，協助其反思學習方向，辨識個人的核心能力，進而好好規劃未來的生涯發展。透過學習與專業發展檔案系統的建立，將可以完整呈現師資生成為教師過程中的學習歷程。系統化的檔案建置，可方便師資生蒐集在校的學習成果作品、教案設計、教學檔案製作歷程、專業證照及學習過程的反思紀



錄等。這些紀錄可以幫助師資生瞭解自己的能力和興趣，為日後成為正式教師做好準備。其次，透過學習與專業發展檔案系統的建置，更可使師資生能夠有系統地進行自我反思及同儕評鑑，培養知識和技能管理的能力，有效規劃生涯目標。師資培育單位並可藉由此各項學習與專業發展檔案系統對師資生進行多元評量活動，藉以多元化地檢視師資生除學業成績外，在其他服務及品德方面的表現成果。



方案四：擴大教師缺額與年年菁英公費生方案

為培養優質教師並提供師資生就業管道，結合本部96學年度至100學年度推動的「國民小學班級學生人數調降方案」及98學年度與105學年度「精緻國教發展方案-國民中學階段」，公立中小學與幼兒園每年開缺聘用正式教師人數，應視每年少子女化趨勢及配合降低班級師生比，占當年度教師總數比率應達至少1.5%。

「師資培育公費制度」旨在吸引優秀學生投入教師行列，以充裕偏遠或特殊地區、不足類科或國家政策需求師資為主。為積極回應社會的意見，本部秉持適量質精的公費師資培育目標，於民國99年3月19日修正發布「師資培育公費助學金及分發服務辦法」，建立師資培育公費生淘汰機制，明確要求公費生在學期間應符合學業、德育操行、英語及服務義務基本要求，以提升公費生培育品質。其次，未來將朝向競爭型的公費制度，未來師資培育之大學只要通過師資培育評鑑，皆可申請公費生培育輔導計畫。

本部將以專案經費培育公費生，以吸引優秀學生就讀師資培育課程意願，同時，以嚴格的精進輔導歷程，確保師資培育素質，並達成充裕偏遠或特殊地區、不足類科或國家政策需求師資的目的。而對於公費生擔任教職後的表現，也將進行長期性的追蹤研究，瞭解其表現情形。

（一）以適量質精的公費制，吸引優秀學生修習師資培育課程

包含國民小學與中等學校階段，優先錄取清寒優秀學子，投入偏鄉學校服務，服務期滿後鼓勵其繼續留任。履行教職工作可不限日間教學，亦可以增額編制從事課後照顧師資的工作，或暫時為教育行政單位協辦事務工作。初選適當倍率的候選師資生，經過精進輔導歷程，結業時僅通過固定比率，以強化師資生素質。



（二）調整公費生培育方式，明定公費生權利及義務

公費生以偏遠或特殊地區、不足類科或國家政策需求師資為限，以落實公費制度精神。其次，改變現行由地方政府預先提報再進行培育、分發模式：結合「卓越師資培育獎學金試辦計畫」及「卓越儲備教師證明書」作業機制，研議試辦教學碩士專班，提供地方政府即時用人需求。建立完善的公費生培育課程制度，要求公費生修習第二專長（如英語、藝術與人文、健康與體育），參與史懷哲計畫，增進公費生教學知能及專業精神的培養。

對於表現不佳或學習產生困難的公費生，應落實公費生淘汰機制。

（三）編列專項經費，處理分發任用事宜

本部將以專案經費，提供培育公費生機制，一方面可發揮積極社會公義理念，提供優秀清寒學子，藉由公費升學，產生社會地位的流動機會，進而將以專案經費，分發公費生至偏鄉地區服務，以解決地方政府人事經費負擔問題。

（四）進行公費生教職表現情形追蹤研究

公費生因屬於學業表現相當優秀的學生，且透過國家給予公費培育，因此，對於公費生擔任教職後的表現，也應進行長期性的追蹤研究，一方面瞭解其是否能成為優秀的教師，以及與非公費生出身的教師表現是否有所差異；另一方面，透過長期的追蹤研究，以瞭解公費培育的政策是否有其價值性，透過研究的統計數據、結果或證據，可以提供未來公費生政策決策與行動的參考。



方案五：發展原住民族師資方案

目前原住民族約有五十餘萬人，大部分住在山區，形成自己的居住部落；另一部分移居都會地區，比較不易區分。然而為落實社會公平正義，關注少數族群，提升弱勢家庭的社會地位，經由培育更專業的原住民族師資，進入原住民族居住地區，給予更優質的教育服務，更形重要。而如何培育優質的原住民族一般師資，可依如下方式進行。

（一）充裕原住民族一般師資

為充裕原住民族一般師資人員，鼓勵師資生投入原住民族地區教育，應以外加名額方式獨立辦理原住民族師資公費生考試，以原住民族高中職以上學生為主要招考對象，其次輔以通過原住民族語認證的非原住民族高中職以上學生。同時，要求原住民族師資生於畢業前通過族語認證，始可取得公費分發至原居地服務，避免原住民族師資產生斷層。

（二）加強原住民族議題教學核心能力的培育課程

鼓勵師資培育之大學強化培育原住民族地區師資，加強原住民族議題教學核心能力培育課程設計，例如由各師資培育之大學開設相關選修課程，提供多元文化教育、文化人類學、原住民族文化、語言以及教育現況等課程，讓一般師資生皆能深入理解原住民族相關文化，具備應有的多元文化素養。

（三）鼓勵師資培育之大學研究原住民族文化與辦理地方教育輔導

鼓勵師資培育之大學成立「原住民族教育研究中心」，研究原住民族母語教學以及教材。在原住民族地區教師進修方面，則由各師資培育之大學辦理研習課程，增進原住民族地區教師教學知能，能融入原住民族文化，以達成更實質尊重少數族群文化的目標。



方案六：發展新移民與特定師資方案

依本部統計處資料顯示，99學年度就讀國民中小學新移民學生數已逾17萬6千人，較98學年度成長13.6%，因此，強化各級學校教師新移民教學相關知能是當務之急。另因應國際化需求培育海外僑校需求的教師，實為師資培育政策可以著力的新方向。目前本部輔導的海外臺灣學校共有五所，分布於印尼、越南及馬來西亞，另外分布於全世界的海外華語學校，無論是正式學制的學校，或一般屬於補習教育的學校，數量非常眾多。因此，配合各種教育師資的需求，規劃新移民、海外臺灣學校、僑校、華語文及大陸臺商子女學校等師資發展策略。

（一）強化師資生與現職教師的新移民子女教學相關知能

為增進師資生對於新移民子女教學相關知能，師資培育之大學可於教育專業課程中開設「多元文化教育」、「新移民教育」等課程，供師資生修讀。另外，師資培育之大學也可開設「新移民教育」相關學程，透過課程研討、參訪新移民相關機構、進行田野調查、訪談新移民家庭等活動，更加增進對於新移民子女的認識，以及探究新移民子女面臨的教育問題。在增強中小學現職教師新移民子女教學知能部分，透過辦理新移民教育研習或工作坊，增進各級學校教師對於新移民學生家長一方原生國的政治、經濟、社會、歷史、語言、習俗等完整的瞭解，以奠定跨文化教學的基礎。同時，增進各級學校教師有關多元文化教育與教育機會均等的理念，使其能理解與尊重各國的文化，包容與關懷新移民學生，並關注其是否有均等的受教機會。另外，各級學校教師在教學時應考量學生的文化背景、學習型態、溝通方式的差異，以學生的母國文化作為學習的橋樑，協助具有不同文化背景的學生能夠有更公平的機會去追求卓越的表現。

（二）建立新移民教學人員相關制度



研議開放僑生、港澳學生與外國學生（不含陸生）修讀教育相關課程，通過教師資格檢定考試及教育實習，合格後核發教師證書，以提供其返回僑居地或原籍地任教，惟其如不具我國國籍及國民身分證，不得擔任我國中小學及幼兒園正式教職。另外，仿效國民中小學本土語言（閩南語、客家語）教學支援工作人員語言能力認證辦法，推動新移民語言與文化教育教學人員認證制度，使這類教學人員得以在國內兼任相關教學課程，適度扮演新移民的教育工作；或在其返回僑居地或原籍地後，能扮演我國與該國新移民文化的銜接角色。

（三）培養赴海外學校任教的師資

除了現有的海外臺灣學校之外，海外僑校的範疇，尚包含各國有正式學制學校需求的華語文各科師資，因此，相關師資需求非常寬廣。而培養能到海外臺灣學校及僑校任教的師資，首要條件是具備各種外語能力、國際觀、理解該國文化及具備學科教學能力。因此，各師資培育之大學可以「增能學程」方式，培訓可赴海外任教的種子師資。另為因應大陸臺商子女學校的師資需求，師資培育之大學亦可培育具備專業能力、符合當地聘用需求且有意願至當地任教的師資。

（四）培訓赴國外任教的科學或華語文師資

我國學生在國際學生評量研究中，如國際學生能力評量計畫（Programme for International Student Assessment，簡稱PISA）或國際數學與科學教育成就趨勢調查（Trends in International Mathematics and Science Study，簡稱TIMSS）等數學或理科成績皆有不俗表現，引起各國學者注意。目前有部分國家與我國接洽，期望引入我國數學及科學教育師資，以提升各該國家學生的數理與科學能力。未來可經由簽署國際合作條約，由本部專款補助與外國相關機構的培訓費用，培養能以英文教導數理科目及科學科目的師資，向世界各國輸出優良師資，為師資生就業打通另一個管道。另外，因應世界



華語文熱潮，培育具備華語文教學專業素養且願意赴海外任教的師資，亦是師資生就業的另一管道。



◀ 貳、師資導入輔導行動方案

方案七：完備教師專業能力輔導方案

為掌握師資生的教育專業能力，須調整教師資格檢定考試科目，及強化試題分析和考題內容，並且設置專責單位辦理教師資格檢定考試，以精進教師資格檢定的內涵，檢核師資生的完整教育專業能力。

其次，為強化教育實習課程品質，除檢討與修訂現行教育實習制度，也必須提供明確可引導實習學生進行實習課程的依據，並透過以教學情境脈絡為主的評量機制，多元真實評估實習學生的表現，以提升教育實習效能。

（一）調整教師資格檢定考試科目

目前教師資格檢定考試考科為國語文測驗、教育原理與制度、（各階段）學生發展與輔導、（各階段）課程與教學。為確保教師教學基本能力，可因應師資類科差異，國小師資類科加考數學，中學師資類科加考任教科目，並調整現行教育專業課程考科。

（二）精進教師資格檢定考試試題分析

為讓教師資格檢定考試的試題更具鑑別度與信、效度，精進歷年考題試題分析，透過篩選試題以及建立試題資料庫，促使試題研發品質更加提升，以發揮教師資格檢定考試功能。

（三）成立教師資格檢定考試專責單位

現行教師資格檢定考試試題研發由國家教育研究院負責，而試務工作則委託高等教育機構承辦，惟此項考試係屬國家考試層級，為使教師資格檢定考試事權統一，朝向專業化及永續化，可規劃成立教師資格檢定考試專責單位，或研議協調由考試院統籌辦理，以統整試題研發與試務工作。

（四）精進現行教育實習制度與課程內容



為精進現行教育實習制度，可推動先檢定後實習，研議教育實習年限延長為一年，界定教學實習、導師實習、行政實習與研習內涵等。教育實習課程以及規範各項實習時間比重，建立實習學生支持、預警及淘汰機制、由師資培育之大學合作成立區域性實習指導中心，統合該區域實習學生輔導事務，合理分攤實習輔導費用等，並修訂相關法令規章。

（五）發展引導教育實習學生進行實習課程的測驗

為引導實習學生在進行教育實習課程前瞭解自身優、劣勢能力，可發展電腦化教師情境判斷測驗，藉由學校教育各面向情境設計，透過數位化科技，讓各師資培育之大學依據測驗結果剖析實習學生的先備能力，使實習學生瞭解自身優、劣勢，俾便在教育實習課程中強化弱勢與開展優勢能力，並且可據此研擬教育實習計畫，而師資培育之大學和教育實習機構則可研擬各種適切的輔導措施，發揮教育實習輔導功能。

（六）建立評量及激勵實習學生表現機制

根據初任教師的專業標準與表現指標內涵，制定評量重點與評量工具，採多元方式評量實習學生表現，如透過自傳、自省札記、觀察紀錄、錄影帶、教學檔案、行動研究等方式，決定實習學生是否通過教育實習。另以獎金、獎狀等激勵表現優秀的實習學生，進行優質實習經驗分享。

（七）建立實習學生安心學習措施

為保障清寒學生於實習期間的學習品質，由本部編列相關經費，研議酌以發放實習補助，減輕此類學生生活負擔，使其安心實習；或以工讀方式，讓其在中小學或幼兒園等教育實習機構工讀，協助各項學校事務，並領取工讀金。再者，研議設立清寒獎助學金，或比照就學貸款方式開辦實習貸款，以使此等清寒學生能安心實習，確保實習



成效。



方案八：精進教育實習輔導人員知能方案

教育實習指導教師是教育實習成功與否的關鍵人物之一，為提升教育實習環境中的指導品質，擴充現行擔任實習指導教師的條件，並且提供擔任實習指導教師的誘因與支持系統，以提升實習指導教師知能，及確保指導實習歷程的品質。而另一關鍵人物教育實習輔導教師，則透過認證機制，提升教育實習環境中輔導的品質，促使實習輔導教師能夠具備實習輔導知能，並同時促進實習輔導教師的專業發展。

（一）研訂擔任教育實習指導教師的條件

為促進實習學生理論與實務連結，於教育實習相關規定中具體界定實習指導教師資格，如具有中小學教學經驗、教學實務研究能力等，以保障教育實習歷程的品質。

（二）增加教育實習指導教師的誘因

為提高大學教師投入教育實習指導工作的意願，師資培育之大學將教育實習指導工作表現，如指導實習學生情形、與中小學教師合作研發教材、進行改進教學實務的相關研究等，列入教師評鑑、升等項目與減少授課鐘點時數，每年擇優表揚教育實習指導教師等。

另外，為提升實習指導教師指導意願，應為實習指導教師發展具效率且功能性的支持系統，如數位平臺、數位化表件、研習、具體評量措施等，以具效率性支持實習指導教師進行教育實習指導，保障教育實習歷程品質的功效。

（三）建立教育實習輔導教師認證標準與機制

為精進實習輔導教師的輔導知能，凡擔任實習輔導教師者，須通過實習輔導教師認證，以確保實習輔導教師能協助實習學生順利完成實習，發揮教育實習功效。而認證標準必須結合教學輔導教師制度或教師專業發展標準，使得其資格認定可與面向三方案十五、十六教學



輔導教師制度合一。

（四）增加教育實習輔導教師的誘因

為提高中小學與幼兒園教師投入教育實習輔導工作的意願，每年擇優表揚實習輔導教師，可減少實習輔導教師的授課節數，或編列教育實習輔導津貼，列入教師成績考核、教師評鑑及教師介聘積分加分項目。另為發揮校長、主任課程領導與實習輔導的功能，校長、主任皆應有實習輔導教師資格（此資格等同於教學輔導教師資格，詳見面向三方案十五、十六），並列為校長、主任甄選的基本條件。



方案九：建立專業發展學校制度方案

專業發展學校（Professional Development School, PDS）是師資培育之大學在中小學與幼兒園，建立合作夥伴關係，進行教育研究與實驗、實習等協作，以共同培育優質師資生，並且促進中小學教師專業發展，發揮教育實習三聯關係的功能，提升學校教育品質。

（一）發展教育實習機構認證標準與機制

為確保教育實習機構品質及發展優質化教育實習環境與作為，應建立教育實習機構認證標準、認證時程、發展運作方式，據以核發認證證明書。另為鼓勵優質教育實習機構申請認證，應將通過認證的教育實習機構獎勵方式，具體規範於相關制度法令中，如將優質實習機構列為校務評鑑或基礎評鑑加分項目，並給予相關補助。

（二）建立專業發展學校認證標準與機制

為評估教育實習機構是否符合專業發展學校條件，建立專業發展學校認證標準與作業程序，對通過認證學校頒發專業發展學校證書，給予高於實習輔導機構的補助金額，激勵學校進行優質師資培育的動機。

另應鼓勵中小學通過教育實習機構認證，進階輔導成為專業發展學校，不僅做為其他學校的標竿，也可作為優質教育實習環境，強化教育實習三聯關係，以及大學與中小學合作的場域。

（三）提升附設實驗中小學功能

師資培育之大學附設實驗中小學，應發揮提供培育師資實習與進行中小學課程教學革新的角色任務。師資培育之大學在建構優質教育實習環境的目標上，附屬實驗中小學都應參與教育實習輔導教師認證、實習機構認證以及專業發展學校認證等項目，並且成為教育實習三聯關係楷模。



方案十：整合教師甄選機制方案

為統整現行各縣市辦理教師甄選業務，且在不影響各縣市與各校用人權益下，與各縣市政府合作，建立教師職缺與甄選平臺，使其資訊透明化，並且配合各地方與學校聘任教師程序，共同商討教師資格檢定考試調整方式，以簡化教師甄選程序，提升教師進用效益。

（一）建立教師職缺通報與甄選平臺

為讓教師職缺數量及資訊透明化，應建立全國中小學教師選聘網功能，提供教師職缺與學校特性等相關資訊，以及提供各中小學與幼兒園三個月以下短期教師人才，建立短期聘用教師人力資料庫，由儲備教師於此資料庫填寫資料（須無違反「教育人員任用條例」等相關法規所規定的任用限制），供各界參考，俾便各校即時尋得人才任教。

（二）發展全國性教師甄選初試機制

為減輕參加教師甄選的考生負擔，減少初試（筆試）的重疊性，並研議減少報名費，在尊重地方與學校聘任教師權力基礎上，配合教師資格檢定考試調整方案，由各縣市聯合或個別縣市配合調整筆試考科及其內容形式，或由國家教育研究院協助命題等途徑，而後續儲備教師在甄選時，可主要以評估真實情境教學表現（如試教與口試），作為地方與各校選才的依據。

（三）推動各縣市教師甄選方式多元化

為甄選出各縣市需求的優質師資，要求各縣市在甄選教師方式上，應採取多元化作法，如筆試、試教、口試（個人或團體）、性向測驗、情境模擬測驗等，以活化甄選方式，真正甄選出各縣市所需要的師資。



方案十一：建立初任教師輔導與評鑑方案

學校進用教師後必須進行初任教師的輔導，務使初任教師在學校教學輔導教師的引導下，得以減少嘗試錯誤機會，並在最短的時間內熟悉教學任務，同時精進自我專業。

（一）建立初任教師輔導制度

為強化初任教師專業，學校必須安排教學輔導教師（其資格詳見面向三方案十五、十六），提供初任教師有關教學知能、生活適應等諮詢與協助，並研議相關支持配套措施，如減輕其教學工作負擔、鼓勵教學輔導教師帶領初任教師進行協同教學、專業成長，學校營造學習社群文化，讓初任教師得以在支持性環境下進行專業發展，順利融入學校環境；進而，本部將規劃初任教師研習制度，未來在前兩年至少研習一〇八小時（六學分），其研習方式及研習內容由本部公布參考架構，具體實施方式由各縣市教育局（處）研議推動。

（二）實施初任教師評鑑制度

中小學教師評鑑制度實施後，為瞭解初任教師整體教學表現，到校服務二年內，每一年應接受總結性教師評鑑。初任教師表現的評鑑，根據教師專業標準與表現指標，制訂教師評鑑標準，而評鑑內容應結合各種初任教師輔導表現與紀錄，課程與教學、班級經營與輔導、教師進修與研究、教師專業態度與精神等層面，進行書面資料蒐集與教學觀察等評估，以瞭解初任教師表現是否符合學校教學需求。初任教師評鑑結果，送教師評審委員會依法審議是否續聘。初任教師服務第三年依相關規定接受教師專業發展評鑑，此作法係為教師評鑑體系的一環。

（三）發展初任教師同儕交流互動平臺

為讓初任教師更能瞭解及觀摩其他教師的作法，可依據初任教師學習教學的需求，建立互動平臺，參與人員可以包含初任教師、資深



教師、行政人員、專家學者等，除進行經驗分享外，也可進行相關活動的研習，增進初任教師教學知能與經驗。



方案十二：穩定偏鄉優質師資方案

為充裕並優質化偏鄉地區學校教師素質，職前教育階段即讓公費生有機會得以服務偏鄉地區，以利公費生及早熟悉偏鄉地區學校與學生生態。同時也強化公費生畢業後服務偏鄉地區學校的契約內容，確保偏鄉地區公費生教師的來源數量。另外，為確保賡續辦理增置專長教師員額，並採合聘制度以解決專長師資不足問題，同時改善支持教師教學與生活機能，及公費生服務偏鄉，以提升教師留任意願。

（一）發展公費生寒暑假至偏鄉地區服務學習或課後輔導制度

配合年年菁英公費生的培育，以及為弭平城鄉差距所造成的教育不均等現象，首先強化公費生在職前教育階段即能接觸偏鄉地區的學校生活，認識與了解偏鄉地區學生學習的情況。因此，發展公費生於寒暑假期間至偏鄉地區進行服務學習或課後輔導，以透過寒暑假的學校活動，讓公費生瞭解偏鄉地區的學生、學校、社區概況，並熟悉偏鄉地區學生學習特性，以促進公費生瞭解弱勢學生學習特性，並培養教育愛。

（二）強化公費生留任偏鄉地區學校的規範

公費生畢業後必須依規定服務偏鄉地區，並且強化契約規範公費生必須至偏鄉地區服務年限。若公費生服務未滿規定年限，研議加重相關罰則，如加倍賠償公費或解除教師聘任等，讓偏鄉地區的學生獲得優質教師的教學保障，並且讓偏鄉學校有穩定的師資，保障學生受教權益。

（三）修訂符合偏鄉地區實際需要的教師編制

為穩定偏鄉地區師資，宜修訂符合偏鄉地區需要的教師數額編制，如偏鄉地區學校兼任行政人員減少其授課時數、或補足學校非教育行政人力基本需求，提高每班教師編制等，充實偏鄉地區學校教師



人力，平衡其教學負荷量，以穩定教師留任率。

（四）持續辦理偏鄉地區學校合聘制度

為辦理偏鄉學校合聘制，首先推動「全國中小學教師員額系統」，以協助縣市媒合區域合聘教師制度。此可因應社會變遷趨勢，協助偏鄉地區學校共同聘用教師，尤其是課程節數不多的科目，可透過多校合聘教師，將員額置於一校，並且享有專任教師的福利，讓教師人力產生最大效益。其次，在相關法規中增列教師合聘的法源依據，並規範其職責、義務與權益，以利偏鄉地區學校能彈性聘任教師，且也較能符合教師教學專長，不致影響學生學習權益。

（五）建立偏鄉地區學校教師教學與生活支持機制

為讓區域聯盟合聘教師對學校產生認同感，並且保障其權益，其教學層面應有各校教學優良教師或教學輔導教師進行支持與輔導，在工作上宜有固定的工作場所，以利教師批改作業或聯繫教學相關事宜，學校活動也需邀請區域聯盟合聘教師參與。在生活上，除延續現有對偏鄉師資的記點或加給照顧外，也必須提供偏鄉地區師資如住宿環境等，或以行政區域為單位建置優惠的教師宿舍、提供交通補助費、相關軟硬體設施等生活支持，以增加教師留任偏鄉學校的意願。



參、教師專業發展行動方案

方案十三：建構系統化教師在職進修體系方案

本方案旨在規劃教師在職進修研習內涵，並藉由統合發揮各組織功能的最大效益，從而建構系統化與整合化的教師在職進修體系。是故，本方案藉由立法規範及推動相關配套措施，以落實建構系統化教師在職進修體系方案。

（一）考量教師生涯發展需求及各教育階段的異質性，規劃教師在職進修研習內涵

1. 發展七大範疇教師在職進修研習內涵

本部以「教師專業標準」為本位，規劃「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」、「研究進修與發展」、「敬業態度與精神」、「學校管理與領導」、「新興議題與特色」及「實用智能與生活」七大範疇，作為教師在職進修的基本架構與參考藍本。就不同種類的研習規定，指定研習的部分，此類課程係為必修，教師應依規定參加所有指定研習課程、增能研習的部分，此類課程係為選修，教師可以依規定自由選擇所需進修研習課程。

2. 配合教師生涯發展規劃不同研習內容

為規劃符應教師實際教學所需的研習內涵，本部在規劃在職進修內涵時，同時考量以下因素：首先，考量教師生涯發展階段（探索與建立期、轉化期、成熟期、精進期）的需求，依其所處階別不同，規劃指定與增能研習課程與時數，以提供教師生涯進階專業發展，引導教師逐階遞進地持續學習，以促進教師專業發展。就進修時數的規定，任教年資第三年起教師每年在職進修時數至少為五十四小時，分為指定研習及增能研習兩種時數；而教師生涯發展階段分為探索與建立期、轉化期、成熟期、精進期等四期，並依教師生涯發展階段的不同，其所規定的指定研習及增能研習時數有所差異。



3. 依據不同教育階段別與任教領域差異規劃不同研習內容

考量不同教育層級的教育生態特點，規劃切合的教師在職進修內涵。其次，依教師任教學科（領域、群科）的進修需求，規劃符應各類教師需求的進修課程。

4. 連貫師資職前教育與教師在職進修研習

在職進修乃職前師資培育的延續，故研習內涵應考量與職前教育內涵的銜接與連貫；然而，鑑於在職進修的目的與功能又與職前師資培育有所不同，故研習內涵應與職前師資培育內涵有所區別。是故，本部規劃教師在職進修課程乃依循課程的連貫性與銜接性特點，協助教師獲得連續與完整的學習。

（二）強化教師專業發展支持體系的整合功能

推動垂直整合中央、師資培育之大學、地方、學校及專業組織等層級的縱向連結與互動，五個層級所包含的組織或單位功能說明如下：

1. 中央層級

包括本部（師資培育及藝術教育司）、國家教育研究院、中央課程與教學輔導團、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊、學科中心、群科中心等，其主要工作包括：統籌推動全國教師在職進修相關事務，並執行中央推動的教師在職進修政策，以及負責教師教學事務輔導等事宜。

2. 師資培育之大學層級

包括師範大學、教育大學、設有教育學院、系、所或師資培育中心的大學，其主要工作在於配合國家政策提供推廣教育服務，開設教師在職進修課程，推動教師專業發展計畫，以及推動師資培育計畫等相關工作。

3. 地方層級



包括直轄市、縣（市）政府所屬教育局（處）、督學室、國教輔導團、教育研發中心或教師研習中心等，其主要工作包括：執行中央課程與教學政策，進行學校課程與教學視導與評鑑，辦理教師在職進修、推展諮詢服務及其他有關教育輔導等事項，致力於課程的研發與教材開發。

4. 學校層級

包括學校行政單位、課程發展委員會、年級課程發展小組、學習領域課程發展小組、學年教學研究小組、專業學習社群、教學輔導教師及校際聯盟中心等，其主要工作包括：執行學校層級教師在職進修相關事務，以及規劃、執行、實施與評鑑教師教學相關事務。

5. 專業組織層級

包括教師專業團體、家長教育團體、校長專業團體、學術團體、文教團體及社會教育機構或法人等，其主要工作包括：提供或推展學術與資訊交流，經中央主管機關認可的專業組織得以開辦各種教師進修課程。藉由專業組織及社群的合作與運作，促進教師持續專業精進。

（三）推動以實務應用為導向的多元化教師在職進修型態與方式

在職進修研習型態與方式，採多元化與彈性化辦理，以符應教師的不同需求；而在職進修時間，得利用寒假、暑假、夜間、週末或其他特定時間實施。教師參與各項在職進修，亦應以不影響教學或本職工作及學生受教權益為宜。其具體措施可以包括：

1. 長期且連貫性的研習

係指非學位進修，與教師生涯發展有密切關聯或有系統性的在職進修，例如：參與本部規劃的七大範疇進修。

2. 短期進修



指進修時間較短期的方案，例如：參與國外、國內短期進修。

3. 學位或修習學分

亦屬於長期進修類型，與取得學位或文憑有較大的關聯性，依教師自身專業發展需求，鼓勵教師進修學位或修習學分。

4. 教師專業學習社群進修

係指透過團隊學習與運作，促進教師專業發展。例如：學校本位課程、教師專業學習社群、校際聯盟、區域研習策略聯盟或社團組織。

5. 個人自主學習

教師應從事與本職工作或專業發展有關的研究、著作、翻譯、創作、發明或展演，或是參與國外、國內進修，參與研習、實習、考察、交流、專題講座、研討會、工作坊、體驗式學習課程、觀摩教學、參觀旅行、遠距學習、自學證照考試、各單位的推廣課程與函授學習等。或依據教師個人的需求提供必要的協助，例如：提供諮詢與服務、個別指導等形式。

（四）推動教育資源整合與多樣化策略支持教師持續進修

1. 整合教師專業發展資訊平臺

本部將強化與整合「全國教師在職進修資訊網」、「教師專業發展評鑑網」及「中小學教師專業發展整合平臺」等平臺。

2. 提升教師資訊素養以推動永續專業發展

培養教師資訊科技應用能力，並藉由加強推動專業發展認證機制及終身學習電子護照系統，以實現推動教師永續專業發展，並促進教育資源均衡化。

3. 發展與營造支持性的在職進修環境

本部鼓勵符合資格的單位廣設教師在職進修研習及舉辦各項研習活動，以提升各級各類教師專業素養，建立教師在職進修多元化的認



可管道，以活化多元化教師在職進修並有效推動。

（五）立法規範教師在職進修義務和保障教師在職進修權利

1. 立法規範教師進修

研議修訂「師資培育法」，賦予教師在職進修的法源依據；制訂「教師在職進修辦法」，明確規範教師在職進修目的、適用對象、教師在職進修項目、進修方式、辦理機構、進修時間、帶職帶薪進修應遵行的事項、研習性質與時數規定及獎勵等事宜。其他涉及與教師在職進修或專業發展相關的法規制度，必要時亦須一併進行修訂。

2. 教師進修時數與成效列入教師成績考核項目

於「教師在職進修辦法」或相關法令發布實施後，為激勵教師在職進修，教師在職進修的時數及學習成效列入教師年度成績考核項目，以強化教師專業責任。

（六）完善並強化多樣化配套措施支持教師在職進修

1. 統籌教師在職進修資源與訂定各項獎勵措施

對教師在職進修資源進行有效分配與整合運作，尤其加強縮減城鄉資源落差。其次，本部將編列推動教師在職進修所需的經費與設備，並督導各單位有效運用經費。為能激勵教師參與在職進修，各單位應制定各項獎勵措施，並強化落實教師在職進修各項獎勵。

2. 建構教師在職進修支持網絡

考量教師的教學與備課、學生輔導、日常事務與在職進修所可能產生時間競合的困擾，又為同時顧及教師的本職工作、專業發展與學生的受教品質。主管機關與學校社群成員（包括：教師、行政人員、職員以及家長）要彼此合作，發揮組織最大功能，必要時主管機關得成立專責單位，為教師專業發展提供必要的支持。為協助教師在職進修，各單位應提供教師緩降時間壓力的配套措施，容許教師在符合相關規定之外，擁有自主安排及運用時間的彈性。



（七）強化教師在職進修評鑑機制

1. 建立教師進修需求評估機制

透過教師專業發展評鑑所建置的教師專業成長方案自主規劃系統，或建構教師在職進修需求評估指標，以協助教師確認其專業發展方向，以及所需進修與再學習的內涵和相關資源。相關單位亦可透過需求評估以瞭解教師專業發展需求，作為日後開設教師在職進修研習的參考，以及進行長期追蹤調查研究。

2. 建構教師在職進修評鑑機制

透過教師在職進修成效檢核及回饋機制，檢視教師在職進修的實施成效，進而開展有針對性的改進做法，以促使教師在職進行更貼近教師的教育現場所需。



方案十四：發展實踐本位教師學習方案

為促進中小學教師在教學實踐中有效學習，有必要鼓勵教師進行教學省思及專業對話、強化行動研究、加強教材教法研發、推動專業發展日，以協助教師在反省實踐中不斷精進自己的教學。

（一）鼓勵教師教學省思及專業對話

鼓勵教師組成專業學習社群以進行專業對話，進而協助教師進行「反思教學」(reflectiveteaching)，以獲得教學實務所需的「實踐知識」。教師與同事在年級或學習/學科領域時間內所進行的對話有詳實紀錄者(含書面文件、錄影、錄音)，或教師進行教學觀摩，得登錄為教師義務進修的時間。

（二）鼓勵教師進行有關教學實務的研究與教材教法的研發

比照大專校院教師申請國科會計畫制度，獎勵及補助中小學與幼兒園教師申請有關教學實務的專題研究，或教材教法研發計畫，以協助教師持續專業發展；各級學校、教育行政機關、國家教育研究院及教育專業組織定期辦理有關教學實務的研究發表會或工作坊，透過論文發表、教育經驗分享、教學演示、實務展示等項目的發表、出版及推廣活動，提升教師有關教學實務研究的品質與數量。

（三）推動教師專業發展日/週

全校性的教師專業發展活動，可由學校在學期結束後、開學前，辦理較長時間的「教師專業發展日/週」。教師參與此類專業活動，除列為教師義務進修時數外，並得視為寒暑假期間應出席的工作時數。



方案十五：建構教師支持與輔導方案

中小學教師在教學現場的學習中，需要校內同事或者外部專業人員的協助與支持，因此，如何擴大辦理教師專業發展評鑑方案、推動教師專業學習社群、建立教學輔導教師制度、鼓勵發展教師領導、推廣大學與中小學夥伴協作、以及建構中央—地方—學校三級教學輔導體制，讓每位教師都能獲得應有的支持，是新世紀教師專業發展中值得推動的工作。

（一）擴大辦理教師專業發展評鑑

教師專業發展評鑑係以評鑑為手段，專業發展為目的，所以此評鑑係形成性評鑑，不作為教師成績考核、不適任教師處理機制、教師進階制度的參據，教師可安心進行教學省思、專業對話與專業發展。95-97學年度全國試辦教師專業發展評鑑的學校參與率從3%提升到12%，100學年度達26%，未來將漸進擴大參與校數以及教師人數，提升評鑑人員素質，充分運用評鑑結果以輔導資深教師與初任教師專業發展，協助教學有困難的教師改善教學。

（二）推動教師專業學習社群

鼓勵學校教師組成以「改進教學實務，確保學生學習成效」為主軸的專業學習社群，未來將逐年強化培訓社群召集人，落實每週領域共同時間進行社群活動，將教師每週參與社群專業成長活動的時數列入研習時數，提供教師專業學習社群分享交流的平臺，獎勵優良教師專業學習社群，建立網路的申請與審查機制等配套措施與支持系統。

（三）建立教學輔導教師制度

教學輔導教師所支持與協助的夥伴教師有：初任教學三年內的教師、新進至學校服務的教師、自願成長有意願接受協助與支持的教師、經評鑑認定未達規準的教師。為建立教學輔導教師制度，可提高教學輔導教師的減授時數，增加與夥伴教師進行專業互動學習的時



間，逐步邁向教學輔導教師專職化，研議各校設置各學習領域/學科教學輔導教師，並鼓勵資深優良退休教師以志工方式擔任教學輔導教師，充分發揮經驗傳承的功能。

（四）鼓勵發展教師領導

教師領導（teacher leadership）係教育領導領域中新興且具時代意義的議題，頗值得加以重視和倡導。國內外的研究皆指出教師領導確有直接激勵教師專業地位、強化教師專業成長、提供教師專業生涯升遷、影響教師同儕發展、改善學校文化、促進學校革新等效能，間接提升學生學習成效潛能。

各級學校應遴選與培訓教學優良的教師成為學校的教學輔導教師發揮教學領導的功能，然後提供必要的服務機會與資源，並協助教師領導者在領導工作中克服困境，以利教師領導者共同推展校務，促進學校革新。就教育行政機關而言，宜積極訂定有利教師領導的政策，並在經費預算、督導考核上全力協助各校推動教師領導實務。對於師資培育之大學而言，將鼓勵其在師資職前培育階段培養師資生的領導概念及領導技能，另於在職進修階段提供中小學教師在教師領導方面的學分或學程。

（五）建構中央-地方-學校三級教學輔導體制

建立學校內的教學輔導教師制度，落實中央與縣市國教輔導團運作，增加三級輔導諮詢教師的減授時數，加強橫向統整以及縱向連結學校教學輔導制度，邁向三級輔導諮詢教師的法制化與專職化，以建構從中央到地方到學校的三級課程與教學輔導網絡，成為教師專業發展支持系統。



方案十六：規劃推動教師專業發展激勵方案

為激勵中小學教師持續專業發展，本部將持續表揚優秀教師、提供教師行政與教學分軌進階途徑、推動教師生涯進階制度，俾使中小學教師更有意願和動機，立足專業，永續成長。

(一) 結合教師專業發展，提供教師行政與教學分軌進階途徑

為提供教師專業發展的誘因，依教師專長和專業表現，建立學校行政、教學輔導/課程研發的雙軌進階途徑，各軌有其對應的專業標準與表現指標、相關專業培訓課程與認證流程，以及各自擔負的職責，其關係如圖3。

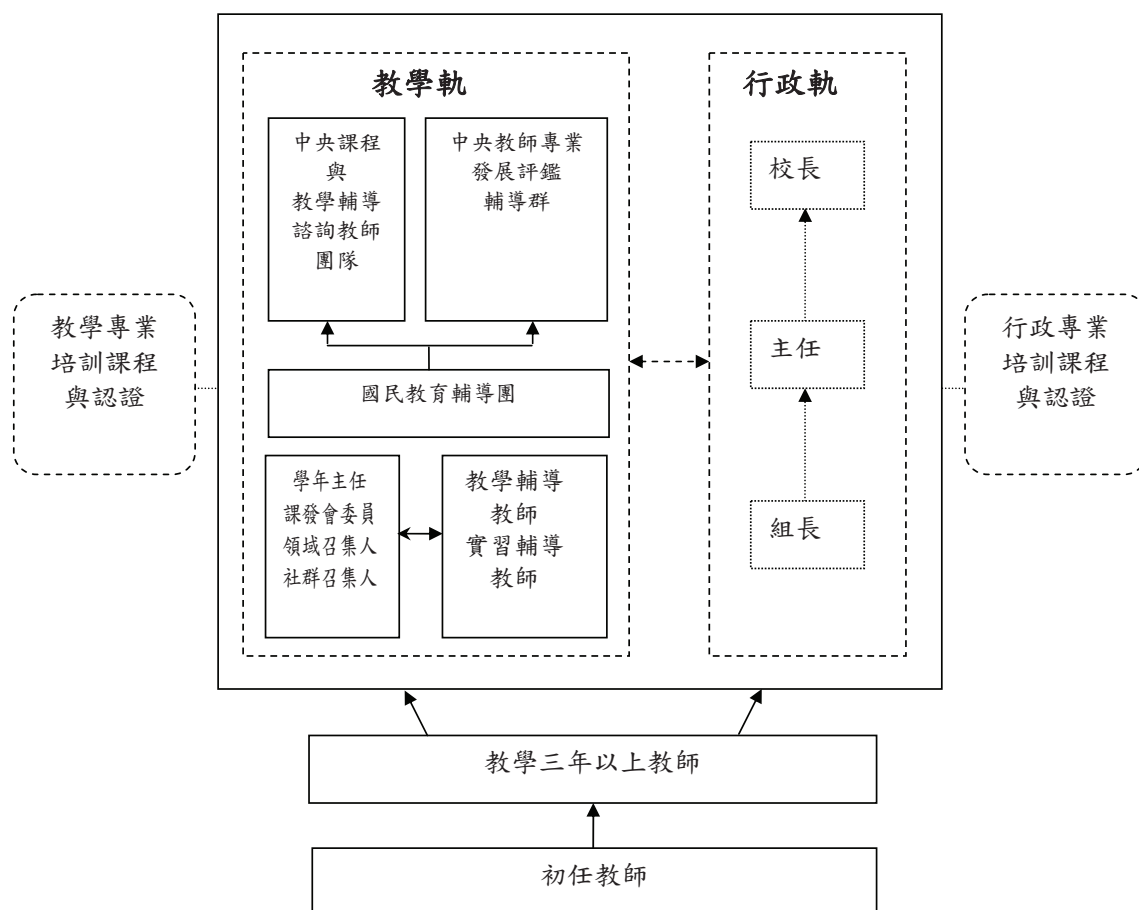


圖3 教師專業發展依專長和興趣分軌進階圖



如圖3所示，目前學校教師已建立行政人員組長-主任-校長進階的專業發展軌道，但對於無意願擔任學校行政人員的教師，尚待建立以教學專長分工為主軸的進階機制，並完善學校-地方-中央三級進階的教學輔導網絡，作為重要的教師專業發展支持系統。

各級學校鼓勵教學三年以上教師，擔任學年主任、領域召集人、社群召集人、課發會委員，或推薦具有教學卓越與輔導人格特質者，初步接受專業培訓成為「實習輔導教師」，再進階成為「教學輔導教師」，經發揮同儕輔導的校內歷練後，進一步接受國教輔導團人才培育及認證，成為「縣市國教輔導團輔導員」，進而被遴選成為「中央課程與教學輔導諮詢教師」。

（二）規劃推動教師生涯進階制度

依據國家教育研究院於民國93年修訂完成的「高級中等以下學校及幼稚園教師分級實施辦法（草案）」，研議修正「教師法」，推動四級制的教師生涯進階制度。四階教師名稱暫定為「初任教師」、「中堅教師」、「教學輔導教師」、「研發教師」。辦理原則如下：

1. 自願參與原則：

無論是新進教師或現任教師，皆不予強迫；有意願參與的教師，進階後可選擇繼續進階，也可停留原階級。

2. 外加獎勵原則：

在不改變現有薪資結構的原則下，予以外加減授時數或其他工作等誘因的調整，期能減少牽動人事制度的變革。

3. 「專業表現」先於「專業成長」原則：

教師進階的專業審核項目、審核順序及配合比重，教師實質的專業表現應優先於專業進修情形。

4. 主體互動原則：

在規劃、推動、檢討過程中，與各級學校、教師組織、家長團體



等代表，建立對話溝通平臺，化解、降低各界對本制度的爭議與疑慮。

5. 分期試辦原則：

依學校規模、區域性質，擇其代表學校推動試辦，以供未來持續檢討改進的依據。

6. 階別功能化原則：

各階別名稱及進階方式宜經多方研議，並賦予各階教師較具功能別角色及任務。

7. 配套措施原則：

善用現有資源組織、評鑑專業人員訓練、經費預算、校園生態、教師態度、宣導溝通、統整教師進修研習系統、是否與教師換證相結合等事項，其種種事前工作籌備與評估，均詳加妥善研議規劃，漸進推展。

為激勵教師從事教師領導及教學研究工作，建議建立四級制（初任教師、中堅教師、教學輔導教師、研發教師）的教師生涯進階制度，並在四級制的教師生涯進階制度中，教學輔導教師得減授時數從事課程與教學輔導工作；研議教師任滿七年得休假進修一學期。



方案十七：規劃推動教師評鑑制度方案

為確保中小學教師能夠進行專業發展，有必要建立公平合理的教師評鑑制度，因此，取得教師評鑑法源依據，建構整體教師評鑑制度以及有效落實形成性與總結性教師評鑑，是本部師資培育及藝術教育司的重點工作之一。

（一）儘速修正通過「教師法」，取得教師評鑑法源依據，建構整體教師評鑑制度

修訂「教師法」賦予中小學教師評鑑法源依據，已由國家教育研究院完成「中小學教師評鑑制度規劃研究報告」，本部參考該研究院報告的建議條文，邀請相關團體審慎研議後，依程序送立法院審議，以回應社會各界對實施中小學教師評鑑的期待。

本部將另訂「教師專業標準」及「教師專業表現指標」作為教師評鑑的依據，並研議結合現行「教師專業發展評鑑要點」的相關機制（含評鑑工具、評鑑人員等事項），並視教師評鑑入法進程，建構更具完整性、可行性的教師評鑑制度。

（二）依據教師專業標準，修訂教師評鑑規準、研發評鑑工具、培養評鑑人才

教師評鑑的首要工作，在於建立評鑑規準，次為進行教師評鑑的宣導及訓練工作，此應比照教師專業發展評鑑的人才培育三階段模式，以專業訓練加速培養教師評鑑人才，並推動教師評鑑人員專業證照制度，建立教師評鑑人員資料庫，以提升教師評鑑人員的專業能力，確保評鑑品質與公信力。再則研發具有良好信、效度評鑑工具，研訂教師評鑑實施手冊，責成評鑑人員公平客觀地進行評鑑工作，並適當地運用評鑑結果，建立教師評鑑的申訴制度，給予教師充分合理的教師權益保障。另外，對於各縣市政府教育局（處）及各級學校推動教師評鑑方案時，也將提供經費與人力上的支援，讓參與評鑑的教



師有時間與設備進行必要的教學觀察和教學檔案評鑑。最後，將加強後設評鑑，定期檢視評估實施成效與問題，以修正教師評鑑制度相關規劃，使教師評鑑制度能健全發展。

（三）落實教師成績考核

本部將審慎研議國家教育研究院所提「高級中等以下學校教師成績考核指標與檢核表」，邀請教師成績考核相關團體代表研議後，作為「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第4條條文重要內涵，以落實教師成績考核。



方案十八：加強不適任教師輔導與處理方案

各級學校除應重視教師的工作權之外，更應重視學生學習權益的保障。因此，不適任教師的輔導與處理，應是各級學校及教育行政機關責無旁貸的工作。

（一）加強不適任教師的處理

不適任教師是指具「教師法」第14條第1項各款情事之一者。應持續檢討並修訂「教師法」等人事法規，以周延規範不適任教師處理的法源條文，例如限令身體衰弱或罹患精神疾病致不能勝任工作的教師應接受鑑定或治療、合理調整高級中等以下學校教師評審委員會及教師申訴評議委員會委員結構、改善教師評審委員會審議不適任教師案件作業流程、賦予各縣市政府得逕予處理不適任教師的權責。

各級學校應加強查覺疑似不適任教師，並應運用「全國不適任教師資訊網」查詢，以免學校誤聘依法不得聘任的教師。各主管教育行政機關應辦理不適任教師處理研習班，加強相關人員法制及實務作業能力。配合「直轄市縣（市）政府落實中央教育政策獎勵要點」規定，促進各縣市政府積極處理教師不適任問題，以為補助依據，例如責成各縣市政府教育局（處）結合教師團體、家長團體、教育學者、法律人員等，成立不適任教師處理小組，協助學校進行不適任教師的察覺及評議。

為落實不適任教師處理工作，本工作應列為校務評鑑的重要指標。本部對各縣市政府教育局（處）進行教育視導和統合視導時，亦將上述工作的落實列為視導要項。

（二）加強教學不力教師的輔導

對於行為不檢有損師道以及經合格醫師證明有精神病者，學校應逕行察覺及評議外，對於教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者，則在察覺期之後，需另經二至六個月的輔導期。



此時應由學校安排教學不力教師可信任的一至二位校內教學輔導教師或國教輔導團團員，對教學不力教師提供教學問題診斷及輔導，必要時得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家的協助。輔導期程屆滿時，輔導結果並無具體改進成效者，即應提教師評審委員會審議處理。



肆、師資培育支持體系行動方案

方案十九：制定教師專業標準與教育專業者證照方案

針對教育人員不同的專業職能與專業成長需求，制定學校教師、教育行政、學校行政以及教育視導等四類人員專業標準，建立教育專業者證照體系制度，以精進教育人員專業素質，提升專業形象。

（一）研訂各師資類科「專業標準」及「專業表現指標」

建立教師專業標準作為多元師資培育政策的依循，未來師資培育政策將整合分析「學前教育」、「國民小學」、「中等學校（國民中學、高級中等學校）」、「特殊教育」教師專業標準，就職前教師培育與在職教師各進階專業，擬定專業標準、專業表現指標、檢核重點及相關配套工具等，以落實師資生特質遴選及輔導機制，精進師資培育課程、教育實習及教師資格檢定，促進教師專業發展。

（二）制定教育行政、學校行政及教育視導人員專業標準

教育行政、學校行政及教育視導人員負有制訂、執行與評鑑教育政策的職責，除行政專業部分，對於教育各項事務，例如課程、教學、輔導等專業知能，也必須有深入的瞭解，因此，針對具公職身分的行政人員或兼任行政職務的教師等兩類人員，依據其具備的核心能力，制定各類專業標準，作為培育階段的參照依據，以及在職階段的表現檢核依據。

（三）建立教育專業者證照體系制度

為精進教學輔導教師、實習輔導教師、教學視導人員等的專業知能，建立專業形象，須通過相關認證並取得證照。

我國教師證照制度已久，法源置入於「教師法」相關規定。不過因應社會變遷需求，在教育現場，常因需要特殊專長人才，如傳統技藝人才、特殊才藝人士、傳統母語人才等，也能教授其相關專長給予



年輕學子，以傳承優良傳統文化，目前常以演講等方式引入學校現場；另外符合代理代課教師資格者，到學校擔任各種短、中、長期教師職務，如也能以證照制度統整，規範必須具備某種條件才能擔任，應更能強化證照制度的意涵與功能。

參照日本以及韓國實施教師證書制度的經驗，我國未來也應落實證照主義。另外區分幼兒園、國民小學、國民中學、高級中等學校、特殊教育等類別，推動行政執主管證照（如校長及主任），以提升整體教育品質。同時，為符應各行業專業化的發展趨勢，提升補習班專業形象，促進補習班教師專業成長，未來也將以循序漸進方式，朝向規範補習班教師應該受過專業課程培訓的目標邁進。



方案二十：發揚師道文化方案

師道文化的發揚，有賴教師自身的嚴格律己，建立自我省思的師道文化；為喚起社會對於師道的重視，以及尊敬教師的文化，須結合政府以及民間團體的力量，透過親、師、生良好互動關係的建立，以及各項尊師或敬師的活動與儀式，營造社會尊師文化，並使社會大眾與師資生體會教育與教師對於國家社會的重要性，以傳承文化道統及尊師重道精神。

（一）持續定期進行教師聲望調查

傳統上，教師享有崇高的社會地位與聲望，所謂「一日為師，終身為父」。然而，因為社會大環境的改變，教師聲望有下降之虞。為瞭解現今社會對於教師聲望與職業的看法，持續以往進行教師聲望調查的作法，瞭解社會對教師的認知觀感與建議，提供政府與師資培育之大學規劃相關敬師活動所需，並依調查結果，調整師資培育課程與活動的適切性，與培育制度的改革方向，修訂教師專業發展的辦理原則，辦理有關支持教師專業發展活動等。

（二）建立自我省思的教師文化

在師資職前培育階段，規劃教師志業範疇課程，與提供中小學、幼兒園現場實務的良師典範，培育正確的教師志業觀；師資導入階段，於教育實習輔導三聯制中，由實習輔導教師以身教方式帶領實習學生，形成師徒制的教師自我反省文化；另於在職專業發展階段，鼓勵並結合教師團體，發揮自我省思、專業成長的功能，建立教師專業學習社群，不斷精進學習，發揮同儕視導功能，形塑教師自我反省，秉持身教重於言教的原則，落實人師楷模，以獲得社會敬重。

（三）規劃表揚具有良好教育成效且關懷學生的教師獎項

為表彰師鐸獎教師從事教職盡心盡力，有具體成效且深受家長、學生及多數教師尊敬的優秀事蹟，應提高師鐸獎的尊榮感，例如配合



教師進階制度推動（如獲此獎者，可作為教師進階佐證資料），頒授榮譽教師名譽職銜，或將其優秀事蹟列入良師名錄，以傳承優秀教師的教育理念，並使師資生汲取其教學經驗，建立新世紀良師典範，孕化教育志業良師，形塑優良師道。

另外，結合民間力量持續辦理現有「教學卓越獎」、「資深優良教師」、「友善校園獎」、「優良特殊教育人員」、「學校體育績優團體及個人」等各項獎勵，並規劃表揚在教育現場，具有高度教育愛，為學生與教育默默犧牲奉獻的教師，設置相關獎項，將得獎者優良事蹟列入杏壇芬芳錄，或刊載於本部電子報與相關出版品，並可請總統、副總統、本部部長加以接見表揚。

（四）鼓勵優秀退休教育人員風華再現

鼓勵優秀退休教育人員繼續投入教育志工工作，持續發揮專業，進行教學示例、教學輔導，協助學習低成就、適應困難學生等教育關懷工作，導引現職教師進行典範學習，並由主管機關依「教育奉獻獎選拔及表揚要點」予以表揚。

（五）辦理敬師活動帶動尊師氛圍

為表達對教師的尊敬，建請內政部恢復「教師節」為國定假日，並鼓勵全國各級學校於每年九月辦理系列敬師感恩活動，結合政府與民間力量，實質表彰優秀教師，並於媒體報導教師優良事蹟，宣傳教師正面形象，帶動尊師氛圍。



方案二十一：建立師資培育行政協作體系方案

本部將成立師資培育及藝術教育司，統籌師資培育業務，並貫徹專業標準本位師資培育政策。另師資培育政策應具系統性及穩定性，因此也需要長期規劃研究，持續監測檢討，應發展以證據為本（evidence-based）的師資培育政策。

（一）貫徹專業標準本位師資培育政策

成立師資培育及藝術教育司，統籌師資培育業務，制定標準本位師資培育政策，規劃辦理教師專業標準事宜，規劃推動師資職前培育及在職教師專業表現檢核基準。

（二）統合師資培育協作機制

為落實學校教育目標，提升學生學習成效，在「課程研發」、「師資培用」、「教學輔導」與「評量」四者系統必須透過整合與協作，以建立緊密的連結。在協作機制的規劃上，配合十二年國民基本教育相關政策推動進程，以國民教育課程發展及相關配套措施為「經」，推動時間軸為「緯」，具體提出課程、師資、教學與評量所涉及的各專責單位，未來由國家教育研究院專責「課程研發」，本部師資培育及藝術教育司負責「師資培用」，國民及學前教育署致力於「教學輔導」，並將學生成就評量資訊做為提供上述三者系統的重要資訊回饋，建構一個有助於落實課程、師資、教學與評量相互連結與整合的平臺與協作機制，以有效提升學生學習成效，實現十二年國民基本教育的終極目標。

修正「教育部師資培育審議委員會設置辦法」，調整其組織功能、架構與運作，強化委員會專業審議、建議及諮詢功能，並主動提出師資培育政策建議，供本部參酌。

（三）落實證據為本的師資培育政策

針對重要師資培育政策蒐集資料進行研究，以產生回饋資訊。另



外，系統性蒐集與研究教師教學資料，改進教學實務。

1. 針對重要師資培育政策蒐集資料進行研究

重大師資培育政策在制定之前應先經過評估，透過資料蒐集瞭解政策可能帶來的效果；重大政策在推行之後，針對重要的指標亦可蒐集資料，評估政策施行的成效，以決定是否繼續、修正或中止方案。師資培育資訊系統除了蒐集常態性的監督指標外，也可針對重大議題進行資料蒐集與分析，提供政策回饋資訊。

本部自民國94年起編纂「中華民國師資培育統計年報」，民國98年編纂「中華民國教師在職進修統計年報」，民國99年建置「臺灣師資培育資料庫」，針對各學年度師資生進行個人且長期的追蹤性調查，包括蒐集在學、應屆畢業、畢業後一年、畢業後三年的資料。另外，也針對師資培育中心及師資培育授課教師進行機構與教師調查，探討師資培育管道、招生、課程、實習、檢定、就職等重要環節，未來將陸續充實相關資料，長期目標在提供政府及學界實徵性的調查資料，以供師資培育政策制訂與學術研究之用。

2. 系統性蒐集與研究教學資料，改進教學實務

為提升教學成效，教師的教學必須有所本，不論是學科知識或教育知識，均須透過系統化地整理、探究與傳播，以提升整體教學成效。教師的實務經驗非常寶貴，成功的經驗經過系統化地整理、探究其學理依據，可以變為寶貴的專業知識，分享更多專業人員。透過研究與檢證，也可瞭解教師的那些教學作為是迷思，應予修正，這些都是教育專業化必須努力的方向。教師本身也應該具備研究能力，針對教學現場所面臨的問題或是需有開創性的部分，進行探究以解決問題，提升教學成效。

（四）推動「師資培育數量調控計畫」

以提升師資素質與保障學生學習權為前提，建立「培育-證照-



聘任-進階-離退」師資供需完整資料，推動「師資培育數量調控計畫」。參酌近年教師甄選錄取人數的適當倍率為基準，考量教師退休情形，配合國民中小學九年一貫、普通高級中學及職業學校群科課程綱要研修調整科目，且兼顧教學現場各類別領域群科實際師資需求，同時結合大學校院師資培育評鑑結果及各校師資生淘汰機制等，調整年度培育核定數量，以合理適量培育師資，暢通就業管道。



方案二十二：完備法令規章方案

配合各項方案的推動，必須研議制（訂）定、修正或廢止相關法令規章，除屬於行政規則或相關政策措施可以逕行處理者之外，尚有「師資培育法」、「教師法」、各級學校法及「教育部組織法」等主要相關法律或法規命令應配套調整修正。

（一）「師資培育法」及相關法規

檢討「師資培育法」健全師資培育政策系統與落實執行，研議導引建構以教育相關院系所為主軸的師資培育之大學體制（方案二十三）。推動師資生遴選標準流程及師徒制師資生輔導措施、建立師資生獎勵制度、規劃普通課程包含的領域與要素及教育專業課程範疇（方案一、二）。規劃幼兒園教師及教保員均應共同修習「教保專業知能課程」（方案二）。修正公費制度朝向競爭型的公費制度、落實公費生淘汰機制、強化公費生畢業後服務偏鄉地區學校的契約內容、強化公費生留任偏鄉地區學校的規範（「師資培育公費助學金及分發服務辦法」）（方案一、三、四、十二）。調整教師資格檢定考試科目、精進教師資格檢定考試試題分析、成立教師資格檢定考試專責單位（「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法」）（方案七）。修正「師資培育法」有關教育實習制度規定，推動先檢定後實習、研議教育實習年限延長為一年（方案七）。修正「師資培育之大學辦理教育實習作業原則」，建立教育實習輔導教師認證標準與機制，要求校長、主任皆應有實習輔導教師資格（方案八），並建立專業發展學校認證標準與機制、發展教育實習機構認證標準與機制、提升附設實驗中小學功能（方案九）。修正「師資培育法」增訂教師在職進修的授權依據，訂定「教師在職進修辦法」及其他與教師專業發展相關規定（方案十三）。

（二）「教師法」及相關法規



加速修訂「教師法」，明確揭櫫教師應有的圖像、賦予中小學教師評鑑法源依據（方案十七）、「教師專業標準」、「教師專業表現指標」及「教師在職進修辦法」授權規定（方案十三、十七、十九）。設計初任教師評鑑制度（方案十一）、活化教師聘任制度研議實施「交換教師」與「教師輪調」制度（方案二十七），強化不適任教師輔導與處理機制（方案十八）。研議修正「教師法」，推動四級制的教師生涯進階制度，研擬教師進階法規（方案十六）。研訂「教師在職進修辦法」（方案十三）以規範教師進修、時數、方式等事宜。另外，配合修正「高級中等以下學校教師成績考核辦法」（方案十三、十七、十八），落實教師成績考核。修正校長主任甄選儲訓辦法，建立教育專業者證照體系制度，推動行政軌主管證照（如校長及主任）（方案十九）。

（三）各級學校法及相關法規

修訂「國民教育法」增列合聘教師的法源依據，以利偏遠地區學校能彈性聘任教師（方案十二），以及中小學總務處組長、人事、會計人員專業化，並增設專業輔導人員、心理師、社工師等，可兼任學務處與輔導處的相關行政工作，專責學務處與輔導處事務（方案二十六）。

配合「高級中等教育法」的制定，增訂高級中等學校主任、校長應具備專業能力與資格的規定，規範高級中等學校主任、校長專業發展與證照制度，以完備各級學校行政人員專業發展與證照制度，並建立學校行政、教學輔導或課程研發等分軌進階的專業發展途徑（方案十六、二十六）。以循序漸進方式，修正「補習教育法」，朝向規範補習班教師應該受過專業課程培訓的目標邁進（方案十九）。修正「特殊教育法」、「私立學校法」，以配合十二年國民基本教育，整合相關課程、教學與輔導機制，並提高私立學校合格教師比率。同時



完成「幼兒教育及照顧法」相關子法的訂定，落實幼托整合的目標（方案二）。

（四）「教育部組織法」及相關組織法規

成立師資培育及藝術教育司，統籌師資培育業務，並修正「教育部師資培育審議委員會設置辦法」調整組織架構，強化其專業諮詢功能。配合十二年國民基本教育相關政策的推動進程，修正相關組織法規，建立國家教育研究院專責「課程研發」，師資培育及藝術教育司負責「師資培用」，國民及學前教育署致力於「教學輔導」的協作機制（方案二十一）。

（五）其他相關法律與法規

研議制定「教育視導法」，邁向三級輔導諮詢教師的法制化與專職化（方案二十六）。研議修正「學位授予法」，使教學碩士學位論文，以教學實務為研究主題，取代學術性學位論文（方案二十三）。

另為期教育行政人員專業化，向考選部建議修正公務人員任用相關法規，規範教育行政職系人員報考資格，並要求督學及其他教育行政人員，應依公務人員訓練進修法，強化「管理技巧」、「成員關係」、「公共關係」、「視導與診斷」及「職務知識」等五個向度的核心能力，且研議縣市教育局（處）主管需有教育相關背景，配合專業發展課程規劃，使擔任關鍵教育行政職務者都能具備基本的專業素養（方案二十六）。



方案二十三：確保師資培育品質與擴增功能方案

為確保師資培育之大學品質，應規範師資培育之大學應具備的基本條件，確保多元師資培育體制，並建立教育學程的課程發展與支援機制。另外，也應鼓勵師資培育之大學擴充功能，培育文教產業人員，開拓師資生職涯進路，並因應社會變遷。

（一）規範師資培育之大學應具備的基本條件

明確規範師資培育之大學應具備相關基本條件，例如：教師員額基準、設立有相對應的系所以培育各類科師資。各師資培育之大學中具有師資生與非師資生兩類學生的師資培育學系，必須建構兩套課程，兼顧師資生與非師資生的修課需求，並輔導師資生做好生涯與職涯發展規劃。

其次，師資培育之大學擔任班級經營、學生輔導、課程與教學、各學習領域教材教法、教學實習、教育實習的授課教師，必須至少具備中小學教學實務經驗（參見面向一方案二），方能結合理論與實務，並帶領師資生於修課時，應用理論於教學情境中，透過相關演練、實習活動與省思，以培養實踐智慧。

（二）強化師資培育多元體制

目前我國師資培育之大學包括設有教育學院、師資培育相關學系與師資培育中心等多元形式，雖然規模大小有異，然在師資培育任務上均有其特色。因此在強化上述師資培育之大學多元發展體制下，研議導引建構以教育相關院系所為主軸的師資培育之大學體制。另配合認可評鑑制度，針對師生比、資源投入、學生學習成果等面向，訂定品質規準並加以檢核；本部寬列經費，提供各師資培育之大學發展師資培育工作，以達到師資培育的精緻化與特色化。

（三）建立教育學程的課程發展與支援機制

未來師資培育之大學應規劃成立師資培育統整平臺，建構最完整



及最有效的教育學程運作機制，以此平臺統合校內各專業學科領域人力，並結合教育專業領域師資，共同進行課程設計與規劃，將教育專業課程結合學科領域專業課程，課程與師資相互支援，以培養優質專業師資人才。

建置師資培育資源整合分享平臺，提供優質經驗交流傳承，以提升各師資培育之大學在師資培育領域的專業成果，也可全面提升師資培育品質。

（四）培育文教產業人員

因應整體學習社會需求，鼓勵師資培育之大學開設文教相關產業人員的培育課程，如各類終身教育、課後照顧服務人員等的增能學程或學分班，以引導師資生就業多元化。

（五）落實認可評鑑以獎優汰劣，維持師資培育品質

推動自我改善導向與認可制精神的評鑑，規劃兼顧師資培育之大學多元屬性的評鑑指標，檢視其辦學理念、過程與結果是否符合國家與個別大學特色的師資培育發展目標，以「通過」、「有條件通過」、「未通過」三項結果來達成獎優汰劣、優質適量的多元師資培育政策，激發師資培育之大學追求卓越，朝向「品質保證機制」邁進；及發展師資培育後設評鑑，周延評鑑機制。

另外，為鼓勵師資培育之大學建立師資培育課程內部品質保證機制，未來將研議通過師資培育評鑑的大學，其師資培育課程得以報請本部備查方式辦理。

（六）推動師資培育之大學精緻特色發展計畫

在師資培育之大學中，若被遴選為精緻特色師資培育之大學，應強化師資培育之大學課程發展與教材研發機制；建立教育專業的臨床教學能力；支持師資培育之大學發展教學碩士及特色師資培育方案；加強師資培育之大學、中小學及地方教育行政機關的關係；協助師資



生進行生涯試探與輔導，培育時代所需教育專業人員。

1. 強化師資培育之大學課程發展機制

為提升師資培育之大學的師資培育課程品質，各師資培育之大學應建立健全的課程發展與管理運作機制。就發展過程而言，師資培育之大學應建立系所（中心）、院和校級課程委員會的三級審議機制；就課程委員會的參與人員而言，系、院和校級課程委員會中至少應有學生、中小學教師或校友、校外師資培育學者及校內師資培育教師參與審議；並定期就課程進行檢視與改進。

2. 強化師資培育之大學教師的教學實務指導能力

師資培育之大學教師任教有關課程教學、教材教法、學生輔導、教學實習、教育實習等科時，最近五年內應有中小學或幼兒園實務教學經驗，或前往中小學或幼兒園教學現場參與協同教學工作，或參加教師專業發展等活動，強化其教學實務指導能力，以符合教育實務現場需求。

引進中小學與幼兒園教學卓越教師，成為師資職前教育的協同教學教師，與師資培育之大學教授組成教學實務指導團隊，進行教學實驗，規劃漸進式教學實務指導活動，增進師資生教學實務能力。

3. 協助師資生進行生涯發展與職涯規劃

各師資培育之大學應推動與落實生涯發展教育，開設「生涯發展與職涯規劃」、「職場生涯與就業策略」等相關課程，並結合各校生涯發展或就業輔導中心，協助師資生瞭解生涯發展意涵，瞭解自我特質，進行生涯覺察與生涯探索，並輔導師資生掌握職場發展趨勢脈動，以有效規劃自我生涯，培育時代所需教育專業人員，例如：從事課程研發、教學媒體研發與設計、文教事業管理、教科書研發企業組織或機構的教育訓練發展人員。

（七）籌組教育大學或師範大學聯合系統



各教育大學或師範大學雖各具特色與傑出表現，但相較於國際一流名校，各校皆有規模過小或學門不完整的缺憾，面對未來的激烈國際競爭，除需積極加強校內各學門領域整合外，實有必要成立大學系統，結合各校教學研究能量，整合人力與資源，結合各教育、師範大學教學及研究能量，促進共享機制，發揮互補互助功能，努力建置各校教學、研究、行政及國際事務等資源整合（例如：教師方面，相互承認教師資格、合聘及交換教師、承認教師跨校授課鐘點等；課程方面，相互承認學分、課程互開、互選、跨校開課、編彙教材等；學籍方面，聯合招收轉學生等），以追求教學卓越，提升教育品質，強化師資培育作為，建立師資培育典範模式，並加速邁向「一流大學」的目標。

（八）鼓勵師資培育之大學組織跨校教育專業區域聯盟

為兼顧多元師資培育的特色發展及促進師資培育校際合作以發揮綜效，本部鼓勵師資培育之大學組織跨校教育專業區域聯盟，進行教師和學生交流、課程與學習資源分享、研究和教育輔導合作。師資培育評鑑相關指標亦應納入此等師資培育聯盟效益，例如實質交流課程或師資質量對於整體課程教學品質的貢獻。

（九）鼓勵師資培育之大學發展教學碩士

為提升師資素質，鼓勵現職教師修習碩、博士階段的類科應與任教學科有關，以及與課程教學相關的學位，以達成真正有助教學工作的意義。各師資培育之大學除開設碩士層級的教師在職進修課程外，更應著手規劃學碩一貫，以教學碩士層級為主的師資職前培育課程，另可配合在職教師專業發展需求，推動如美、日實施的專業學院（professional school）研究所教育。

無論是教師在職進修碩士班或師資職前培育的教學碩士班，皆應著重教學專業課程中各領域（群科）教材教法的探究及精熟，強調理



論與實務結合，及教學省思與行動研究能力發展。此等教學碩士學位論文，以教學實務為研究主題，取代學術性學位論文。



方案二十四：推動師資培育國際化方案

因應地球村發展趨勢，師資培育之大學應建構國際化學習環境與人才培育機制，促進師生國際交流，使教師具備國際觀。

（一）建構國際化學習環境與人才培育機制

積極推動師資培育之大學國際化，與國外優質大學進行學術交流，發展雙聯學制、交換師生制度、短期或長期留學制度，吸引外國留學生來臺就學，締結海外夥伴關係，進行跨國性研究，研發國際教育相關課程，鼓勵開設以外語講授的課程，強化師資生外語能力及跨國文化學習經驗，輔導師資生掌握國際訊息，形塑完善國際化的學習環境，培養成為具有國際觀的未來教師。

（二）活絡師生國際交流與文化體驗學習

拓展與國際優質師資培育之大學簽署合作交流協議，建立師生互惠交流學習的機會。鼓勵師生參與具標竿性的國際學術研討會、年會，並發表論文。另透過營隊結合學校教學與學習資源，扎根於既有國際交流協議合作基礎上，開闢師資生精彩多元的文化體驗活動與標竿學習機會。學校成立「國際文化體驗營隊」，根據國際友校的師資培育發展特色，建立赴國外優質學校進行短期移地教學、見習/實習、研習與參訪等活動，並補助學生出席國際教育組織會議/教育展、國際競賽、及參與合作學校舉辦的課程修習等內容，以增加學生國際化交流經驗，提升多元文化認知、跨領域學習與教育專業能力。

鼓勵師資培育之大學發起教育專業或區域性聯盟，定期與國外高等教育系統辦理學術論壇，以進行專業對話。另規劃引進國際組織、研究單位等學術資源，支持教師參與跨國合作研究計畫，促進師資培育之大學國際教育發展。

（三）扎根培育師資生具國際觀涵養與探索差異教學的能力

在全球化發展趨勢下，培育師資生具備國家認同、國際素養、



全球競爭力與責任感，引導並支持師資培育之大學透過融入課程、國際交流、教師專業成長等面向加強學校國際化程度。協助師資生建構一個以世界為教室的學習場域，發展多元國際服務與學習機會，舉辦學生國際事務相關研習，提升師資生國際參與能力。鼓勵並補助學生在教師的指導下，赴國外學習各國差異教學的最新理論與實際應用實務，使師資生未來在教學時能顧及學生的個性差異，滿足學生個別學習的需要，促進每位學生在原有基礎上得到充分發展。另遴選優秀學生組成「海外志工服務隊」，至他國如印尼、菲律賓等東南亞及南亞國家進行社區服務、生態保護、課業輔導、補救教學和服務體驗等學習之旅，落實理論與實務的結合，實踐國際接軌與服務人群的教育目標。

（四）推動現職教師赴國外學習

鼓勵現職中小學教師，根據特殊需求，申請獎補助或以選派留職停薪方式赴國外進修或參訪，藉以增強國際視野，提升教學知能，以助於增進教學能力與對各國教育改革的認知。



方案二十五：強化地方輔導及教育實務研究方案

師資培育之大學與地方教育之間的夥伴關係，向來是我國師資培育的特色。然而，近年來，因為師資培育整體大環境改變，再加上部分傳統師範學院因為轉型一般大學，或與鄰近學校進行整併，導致與地方教育的緊密合作關係較以往弱化。為改善此現象，恢復以往良好的聯繫關係，師資培育之大學除加強與中小學、地方教育行政機關的緊密夥伴關係，更應主動與中小學攜手合作進行專業發展，強化地方輔導及教育實務研究。

（一）強化地方教育輔導功能

師資培育之大學提供地方教育輔導，乃國內極具特色的師資培育傳統，惟近年來已有弱化現象。未來地方教育輔導概念宜融入時代趨勢，強化此等功能，善用師資培育之大學師資及教育研究成果，除加強師資培育之大學與中小學、地方教育行政機關的緊密夥伴關係之外，師資培育之大學更應主動與中小學攜手合作進行專業發展，例如重新研擬各師資培育之大學所負責的輔導區，並規劃具有系統性、符合教師需求的在職進修專業課程，建構更有組織的地方教育輔導體系。其輔導任務，將包含特殊教育相關網絡、幼兒園教育相關網絡及中小學現有相關業務及網絡。

除此之外，師資培育之大學與中小學間的合作，就長遠目標來看，在於建立中小學與師資培育之大學雙方之間的專業發展學校夥伴關係。專業發展學校是中小學校與大學校院之間的協同合作關係，合作內容可視各校情況，包含提供學生各種優質教育、教師職前和學校教育人員的培育、在職教師及其他學校人員的專業發展成長、進行教育實際問題的研究。這些活動皆是在互惠平等的原則下進行，雙方都致力於分享彼此在教學及學習方面的信念，結合兩方的力量，使教育走向更加精緻化與卓越化的目標。



（二）加強教育實務的研究

師資培育之大學應與中小學合作，針對教育理論的應用或轉化、中小學教育現場實務問題進行研究。另外，為發展師資培育之大學的研究能量，強化研究成果推廣，規劃於各師資培育之大學設置區域性各領域/學科/群科教育研究發展中心，做為區域內中小學教學諮詢服務、教學輔導、教師進修與專業發展學校認證資源中心。

（三）加強師資培育之大學、中小學及地方教育行政機關的關係

為建立師資培育之大學、地方教育行政機關和中小學的緊密夥伴關係，形成師資培育聯盟機制，發展優質典範教學示例，建立教師職前所學與任職所用回饋機制，未來除將推動師資培育之大學成為優質師資培育的基地，以及成為地方教育行政機關、學校的教育專業資源中心及教育人員終身學習的園地，並鼓勵師資培育之大學與優質中小學建立持久性的夥伴關係，輔導夥伴中小學成為具教育實習輔導及專業發展雙重特質的專業發展學校。



方案二十六：教育行政與學校專業人員專業發展方案

檢討與整合現有的法規與資源，規劃行政職務核心能力與多元專業發展課程，建立教育與學校行政人員專業成長機制與證照制度，確保其專業領導地位，帶領與支持優質教師，辦好教育工作。另外，為因應學校與家庭生態改變，班級學生歧異度增加，除精進教師輔導知能之外，也應充實輔導人員教育專業背景與完備相關配套措施，俾利進行輔導工作。

（一）檢討與整合現有的法規與資源，規劃教育與學校行政人員專業發展與升遷制度

目前中央與地方各種教育與學校行政人員專業發展法規與措施相當多，諸如校長培育與培訓課程、主任培訓課程等，但部分課程則闕如，如督學、科（課）長培訓課程。本部為協助地方政府強化教育局（處）科（課、股）長及督學的相關知能，訂定直轄市及縣（市）教育局（處）科（課、股）長、督學增能研習計畫，以建立經驗分享管道，提升教育品質。此外，在推動新的專業發展制度前，將先檢討與整合現有的法規與資源，規劃合宜的制度，促進教育與學校行政人員專業發展，以支持優質教師，作好教學工作。

（二）進行教育與學校行政人員專業發展需求評估，規劃多元專業發展課程

初任教育與學校行政人員必須與其主管或輔導者討論，針對其自身能力不足之處，積極尋找專業發展機會，在就職後一年內完成其專業發展規劃。專業發展未完成者作為其未來升遷的重要參考。目前校長培育課程辦理較有系統，其他重要職位的教育行政人員，如督學、科（課）長，其專業發展課程，應強化「管理技巧」、「成員關係」、「公共關係」、「視導與診斷」及「職務知識」等五個向度的核心能力。這類課程設計亦需提供相當大彈性，並符合成人學習需求



與原則，以使教育與學校行政人員能便利完成其專業成長。除了親自參與課程之外，遠距學習或是網路學習，也都是可以開發的教學類型。基於資源共享原則，提供中央與地方，及不同縣市行政人員交流與經驗分享機會，這類課程由中央（如國家教育研究院）規劃辦理，並統一或分區提供給教育與學校行政人員，俾收交流之效。

在課程抵免部分，若教育與學校行政人員的背景與經驗足以證明其不需此類專業發展，亦可提供其抵免機會，使其將精力專注在更值得專業發展之處。對於課程亦需進行評鑑，以作為改進的基礎。以免浪費教育與學校行政人員時間，學習與其專業發展無幫助的課程。

（三）針對主要行政職位規劃核心能力，作為升遷考量的參考

教育行政人員主要職位包括局（處）長、督學、科（課）長，學校主要行政人員包括校長與主任，這些職務所需的專業能力與素養應先界定，供用人機關在人員晉用時參考。欲擔任這些職務者，也有所依循，透過專業發展，提早完成這些專業準備。如研議縣市教育局（處）主管需有教育相關背景，配合專業發展課程規劃，使擔任關鍵教育行政職務者都能具備基本的專業素養。核心目標在推動相關法制配合修正，達成教育行政職系專業化，促使支持與領導教師者，皆為專業優質的教育行政人員。

（四）開設培育課程及激勵教師擔任行政工作

教師若對教育或學校行政工作感興趣，除規劃教育（學校）行政專業發展課程供其修讀之外，也將訂定相關激勵制度，俾利優秀教師投入教育與行政工作。

（五）配合「高級中學法」及「職業學校法」修訂，規範教育與學校行政人員，並增列專業證照與發展相關規定

現行教育行政人員，如局（處）長、督學、科（課）長，均依



「公務人員考試法」及「公務人員任用法」進用，而教育行政職系的報考資格並非以教育相關科系畢業者為限。學校行政人員，如主任、校長，僅依「國民教育法」授權訂定「國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法」，分別由各地方政府辦理儲訓；至於「高級中學法」及「職業學校法」並未規範高級中等學校主任、校長專業發展與證照制度，未來將朝修訂「高級中學法」及「職業學校法」方向辦理，針對缺漏部份予以規範，並向考選部建議修正教育行政職系人員報考資格。

（六）中小學總務處組長、人事、會計人員專業化

教師的培育過程很難涉及總務處、人事、會計事務的學習，在實務運作上，教師對於兼任總務處組長、人事、會計人員具有排斥感，造成兼職人員異動率增加。基此，研議未來將由專責人力專任此類工作，使行政工作專業化。

（七）提高相關學校教育支持體系人員編制與完備相關配套措施

因應目前校園學生多元需求，增置國中小輔導教師及專業輔導人員，健全三級輔導體制，新設心理師、社工師，充實學校護理人員及營養師編制，亦可規劃此類人員兼任學務處與輔導處的相關行政工作，專責學務處與輔導處事務。同時，為因應校園增加社工師、心理諮商師等專業人員，為利其發揮功效，強化這類人員教育專業知能，及對校園文化的瞭解與認識，將規定應具備教育專業背景，列入師資培育的對象，可由師資培育機構培育。目前已任職於中小學者，應至師資培育之大學修習教育相關學分。

另一方面，為使輔導教師有充裕時間進行輔導工作，其授課時數應在一定時數以下，其授課時數所涉及法規部分，將與相關權責單位協商解決。



方案二十七：活化教師聘任制度方案

我國中小學教師聘任乃是以學校為主體，教師除了因擔任校長或主任等職務，或是個人意願及減班需要調動，幾乎不會有調動學校的可能。再加上近年來教師培育供過於求以及少子女化的影響，中小學教師缺額越來越少，許多縣市已多年不招考正式教師，僅招考代理代課教師，學校每年的新進教師人數越來越少。研究顯示教師新血輪的注入日益稀少現象使得師資人力難以新陳代謝。這樣的現象將導致教師文化及學校文化停滯問題，對於學校教育品質的提升是相當不利的。因此，為解決此問題，並活化教師文化與學校文化，可研議實施「交換教師」與「教師輪調」制度。

（一）研議實施「交換教師」制度

在「交換教師」制度方面，同一教育階段各校之間可建立交換教師制度，每年雙方相互遴派教師，至合作學校擔任教學工作。教師專長可以依合作學校性質遴選具九年一貫課程各學習領域、七大議題，或是具備民俗技藝等專長教師，透過教師教學，讓學生接觸他校文化與不同教師多元教學方式，傳播各校成功的教學經驗，教師亦可藉此交換班級經營與教學心得，有效拓展視野，獲致不同專業成長經驗。

（二）研議實施「教師輪調」制度

在「教師輪調」制度方面，參照日本小學和中等學校教師輪調制度，審慎研議中小學教師（含行政人員）輪調制度，以六至八年為週期進行輪調至他校，輪調範圍是在原先任教學學校行政區鄰近範圍內。惟本案應有完善法律及配套措施始可實施。

透過教師輪調制度可使教師增加見聞，瞭解與體驗各校不同的組織文化與辦學特色。其次，教師輪調制度可使教師有更多機會接觸到不同學校的教師、行政人員與學生，透過雙方的交流，擴大教師的視角，增進教師教學與行政工作的經驗累積，獲得更多專業成長機會。



另一方面，教學或帶班績效良好的教師，透過教師輪調制度，可將其具有創意的教育理念、教材、教法，班級經營理念與特色做法，透過知識分享、實作與經驗傳承，分享給其他學校教師，有助於帶領其他教師一同成長，最終目標將使各校教師人力資源得到共享與均衡，並有助於達成十二年國民基本教育所強調的「優質化」與「均質化」目標，進而開創出嶄新的校園文化與教師文化。



方案二十八：大專教師教學專業發展協助方案

大專教師專業發展乃期望大專教師從事教學、研究及服務工作時，經由獨立、合作、正式及非正式等多元活動，引導自我反省與理解，不僅在人格道德成為典範，也能增進教學、研究及服務等專業知能，成為優質的大專教師，從而提升整體高等教育教育品質。

大專校院身為最高學術殿堂，擁有一定程度學術自主與教授治校權力。不過基於社會變遷、民眾期許與學生期待，以及負有帶動國家社會知識與道德良知發展的神聖使命，對於大專教師有更高期待也是必然，因此，必須建構適當的教師專業發展機制。

（一）強化新進教師教學與輔導專業能力

鼓勵大專開設辦理如「高等教育」、「大專生心理與輔導」、「教學理論」、「課程理論」等主題的課程或工作坊，以強化新進教師擁有大專教師職務相關專業能力。

（二）鼓勵擔任實作教學科目的大專教師具有業界任職經驗

本部為鼓勵全國公私立技專校院專任教師貼近產業，提升實務教學及研發品質，於民國98年訂定「教育部補助技專校院教師赴公民營機構研習服務作業要點」，鼓勵公私立技專校院專任教師提出申請，與公民營機構合作規劃辦理「廣度研習」、「深度研習」與「深耕服務」，並給予經費補助，藉由產學交流發掘產學合作潛在商機，建立產學長期互動模式，深耕產學合作。未來研議放寬大專教師兼職規定，鼓勵師生透過育成機制作技術創業。

未來將廣續朝擔任實作教學科目的大專教師需具有業界任職或服務經驗方向進行，提供學生理論與實務兼備的教學內容，大專除重視教師需具有豐富教學與研究經驗之外，應加強教師與企業的實務連結。學校在進用教師時，可將具政府或業界相關實務經驗者列入徵才條件之一，或訂定遴聘業界專家協同教學相關辦法，使理論與實務有相互印證的機會，並藉此修正與調整課程，以培育符合產業需求的人



力，甚至獲得業界產品或服務研發的機會，強化學校與業界的交流。

另外，師資培育之大學擔任教育學程的教師，應具備中小學教學經驗，或要求必須有一定時數進入學校現場瞭解教育現況，以強化理論與實務的結合，並研議師資培育與地方教育輔導成果宜納入教師評鑑與升等內涵。

（三）推動教授職涯專業發展

各大專校院近年來日漸重視教師的教學，惟許多課程或研習方案、教學獎勵辦法或教學研討會，多為臨時性方案或是總結性評量，無法長期持續協助大專教師在教學專業上精進，亟需專責單位加以規劃執行，同時藉由負責推動教師專業發展專責單位的設置，以發揮大專教師實務經驗傳承與輔導的功能。因此，鼓勵各大專成立推動教師專業發展的專責單位，例如設置「教學中心」或「教學資源中心」等相關單位，辦理下列事項：

1. 定期舉辦各類研討活動

由定期舉辦各類教學專業理論及實務研討，統籌規劃並執行教師專業成長相關活動，透過創新教學與學習模式、同儕視導、協同教學與行動研究等方式，提升教師教學品質與學生學習成效，促進教師專業化。

2. 營造教師專業學習社群或教師專業成長團體

由相同興趣的教師組成教師專業學習社群，舉辦社群活動、教師教學法與教學經驗分享，提供教師在教學或研究的學習機會。

3. 實施大專教師同儕輔導制度

建立教師同儕輔導制度的目的為協助新進教師順利進行教學、研究、服務等工作，傳授者以資深且具有教學或研究優良表現實績的教師進行經驗傳承，活動內容可包括面談、座談會、講座、教學觀察、校外參訪、定期交流等。

4. 建立教師專業成長支持系統與機制



重視「教授專業發展」(Faculty Development, 簡稱FD)，使其能勝任教學、輔導、研究、行政、服務等各項工作，因此，學校應建立教師專業發展機制(如專業發展需求分析、專業發展目標訂定、專業發展課程設計與執行及專業發展成效評估)與專業發展系統(包括專業支持導引、教師專業發展計畫建構、學術網絡社群建立等)。



附錄二：名詞釋義

(按照筆畫順序由少至多排列)

1. 不適任教師

係指具「教師法」第14條第1項各款情事之一者。例如，行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者；經合格醫師證明有精神病者；教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者；經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實者等。

2. 幼托整合

「幼托」代表「幼稚教育與托育服務」兩個制度，或指「幼稚園與托兒所」兩個機構；「幼托整合」是指兩個制度或兩個機構的統整合併。幼稚園是實施幼稚教育的機構，以滿四足歲至入國民小學前的兒童為對象。托兒所是實施托育服務的機構，收托二足歲至六歲的幼兒。幼稚教育制度以幼兒年齡範圍為四至六歲為主；托育服務制度則以二至六歲幼兒年齡為範圍。因此，幼稚園與托兒所或幼稚教育與托育服務制度，收受幼兒年齡重疊部分是在四至六歲。幼托整合之後，幼稚園及托兒所可依法改制為「幼兒園」，招收二歲至入國民小學前幼兒，提供教保服務。

3. 另類教育 (Alternative Education)

是主流體制外另一種教育的選擇，包括：另類學校（或稱替代性學校）、在家自行教育等，其中另類學校仍在學校中進行，多半以明確的教育理念為基礎，故又稱為理念教育。

4. 初任教師

係指持有合格教師證書，首次受聘為學校編制內且服務年資三年內



的正式教師。

5. 初聘

根據「教師法施行細則」第11條規定，初聘係指實習教師或合格教師接受學校第一次聘約或離職後重新接受學校聘約者。另「教師法」第11-13條規定，高級中等以下學校教師之初聘以具有實習教師證書或教師證書為限，初聘為一年，唯實習教師初聘期滿，未取得教師證書者，經教師評審委員會審查通過後得延長初聘，但以一次為限。

6. 服務學習

採取學校課程和社區服務結合的方式，透過學生運用課堂所學在社區的服務工作上，以討論、報告或分享的反省方式，使學生習得知識、技術、社會經驗及公民的責任。

7. 研發教師

係指領導校內教師從事以課程發展和教學革新等相關議題的研究工作，並參與學校改革、教育實驗、社區資源整合等校務發展事項的優良教師。

8. 後設評鑑

就評鑑本身的目標、系統、內容、歷程、結果等方面再進行評鑑，將評鑑所得資料加以描述、分析、應用和判斷，以瞭解評鑑所產生的價值與缺失，作為下一次辦理評鑑的參考。

9. 師道

教師達成傳道、授業及解惑等使命，發揮社會典範精神，帶好每個學生，提升教育品質，並傳承與創新文化。

10. 師資培育之大學

依據「師資培育法」第3條定義，係指師範校院、設有師資培育相關學系或師資培育中心之大學。

11. 師徒制



是以師傅教師輔導為主要概念，意指「具有能力且有經驗之教學經驗者，帶領、指導師資生學習教學相關知能」的策略。它與傳統學徒制（apprenticeship）偏重技藝學習的派典不相同，師徒制更重視典範經驗傳承，省思與創新專業知能。

12. 教師專業標準

指用來評比教師專業素質的一種標準，透過標準的呈現可以檢核教師專業表現的情形，幫助教師反省自我教學，並促進教師專業發展。

13. 教師專業發展

教師經由獨立、合作、正式或非正式等多元研習或進修活動，並透過自我反省的過程，增進專業知能，提升專業形象，目的在於改進學校教育品質，有效達成學校教育目標。

14. 教師專業發展評鑑

係指本部於95學年度起為協助、支持中小學教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，所推動的形成性教師評鑑工作。

15. 教師領導

係指教師依其正式職位或以非正式的方式，在教室內，特別是超越教室之外，貢獻於既是學習者也是領導者的社群，影響他人一同改進教育實務，進而提升學生學習的歷程。

16. 教師評鑑

教師評鑑是藉由評鑑者與被評鑑者的共同合作，幫助教師釐清個人教學或班級經營等的優、缺點，更重要的是要提供必要的支援與輔導，協助教師克服困難，安排適當的進修訓練，充分發揮教師潛能。其最終目的在協助教師改進教學，以及行政上決定教師聘任或獎懲的依據。

17. 教師輪調制度

教師輪調制度，以一定年限為週期，進行輪調至他校，使教師能



夠增加見聞，獲得更多專業成長機會，並使師資人力資源可得到共享與均衡，進而開創出不同的校園文化與教師文化。

18. 大專教師同儕輔導制度

大專校院為協助新進教師順利融入學校生活，為新進教師安排具有能力、經驗或聲望的優良教師，透過面談、座談會、定期交流等各種方式，協助與支持新進教師專業發展，並能勝任教學、研究、服務等工作。

19. 教學輔導教師

係指提供同事在教學方面有系統、有計畫及有效能的協助、支持、輔導的資深優良教師。

20. 專業發展學校

專業發展學校 (Professional Development School, PDS) 是師資培育之大學在幼兒園與中小學，建立合作夥伴關係，進行教育研究與實驗、實習等協作，以共同培育優質師資生，並且促進中小學教師專業發展，提升學校教育品質。

21. 專業學習社群

係由一群專業工作者所組成的學習與成長團體，其強調「合作」的概念，成員之間對專業有共同的信念、願景或目標，透過成員之間省思對話、探索學習、協同合作及分享討論等方式，來提升服務對象的學習成效，並精進自身的專業素養。

22. 實習輔導教師

依據「師資培育之大學辦理教育實習作業原則」第3點定義，係指教育實習機構教師，由教育實習機構向師資培育之大學推薦，輔導實習學生的教師。

23. 實習指導教師

依據「師資培育之大學辦理教育實習作業原則」第3點定義，係指師資培育之大學教師受聘指導實習學生者。



24. 實踐本位的教師學習

係指教師在教學現場的實踐與學習，透過不斷思考教學本身所需的實務技能，反省實踐與協同合作研究有關教室教學實務，以提升教學實務智慧。

25. 認可制

認可制源自於美國，為自願性過程，以同儕評鑑為基礎，主要是經由非官方性質的、自願的和自我管理的方式去維持績效責任，並評估機構或方案符合已有標準的程度，以促進改進與確認機構和方案能達成目標與設定的標準。

26. 續聘

根據「教師法施行細則」第12條規定，續聘，係指合格教師經學校初聘後，在同一學校繼續接受聘約者。且「教師法」第13條規定，高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年，續聘三次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二審查通過後，得以長期聘任。



附錄三：中英對照

(按照英文字母順序由A至Z排列)

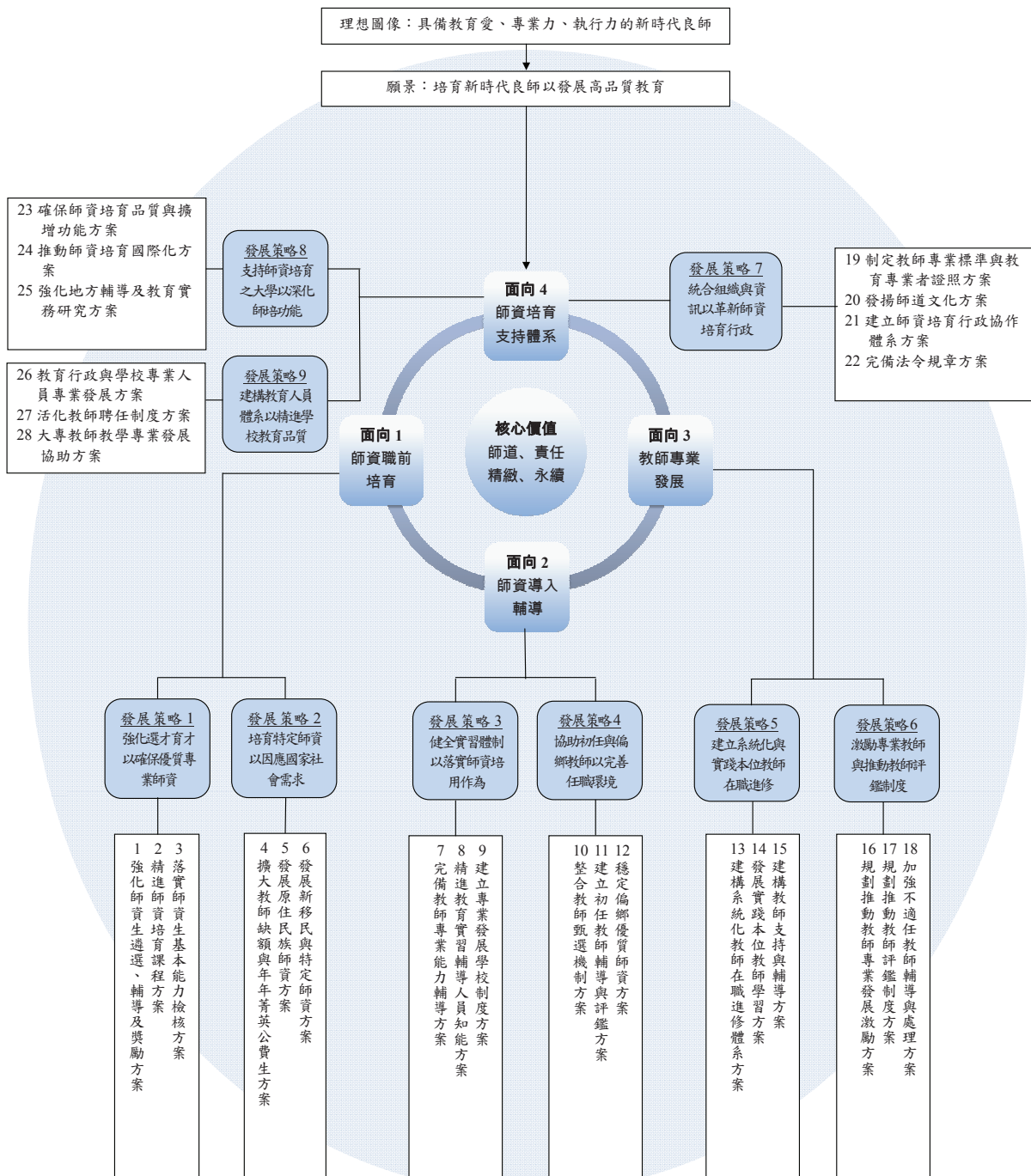
1. care 關懷
2. critical thinking 批判思考力
3. cooperation 合作能力
4. core values 核心價值
5. Content Knowledge (簡稱CK) 基礎學科內容知識
6. due process 合理程序
7. evidence-based 以證據為本
8. Faculty Development (簡稱FD) 教授專業發展
9. insight 洞察
10. international perspective 國際觀
11. innovation 創新能力
12. knowledge-in-practice 實踐中的知識
13. learning to know 學會認知
14. learning to do 學會做事
15. learning to live together 學會共同生活
16. learning to be 學會發展
17. learning to change 學會改變
18. mentoring program 教學輔導制度
19. mentor teacher 教學輔導教師
20. objective 目標
21. passion 熱情



22. professional 教育專業力
23. practical wisdom 實踐智慧
24. pedagogical content knowledge (簡稱PCK) 學科教學知識
25. Programme for International Student Assessment (簡稱PISA) 國際學生能力評量計畫
26. professional learning community 專業學習社群
27. mentor-mentee 大專教師同儕輔導制度
28. professional school 專業學院
29. reflective teaching 反思取向教學
30. The International Association for the Evaluation of Educational Achievement (簡稱IEA) 國際教育成就調查委員會
31. Trends in International Mathematics and Science Study (簡稱TIMSS) 國際數學與科學教育成就趨勢調查
32. teacher leadership 教師領導
33. United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (簡稱UNESCO) 聯合國教科文組織
34. vision 願景



附錄四：師資培育白皮書架構圖



國家圖書館出版品預行編目資料

中華民國師資培育白皮書：發揚師道、百年樹人 / 教育部
編. -- 初版. -- 臺北市：教育部，民 101.12

面；公分

ISBN 978-986-03-3875-1 (平裝)

1. 師資培育 2. 白皮書 3. 中華民國

522.933

101020194

書名：中華民國師資培育白皮書－發揚師道、百年樹人

編者：教育部

出版機關：教育部

地址：臺北市中正區中山南路5號

網址：<http://www.edu.tw>

電話：02-77366051

出版年月：中華民國 101 年 12 月初版

其他類型版品說明：本報告書同時登載於網站：教育部/秘書室/政策白皮書

定價：新臺幣 250 元

展售處地址及電話

國家書店

(地址：臺北市松江路 209 號 1 樓，02-27963638 轉 223)

五南文化廣場

(地址：臺中市中山路 6 號，04-22260330 轉 820、821)

國立教育研究院－教育資源及出版中心

(地址：臺北市和平東路 1 段 181 號，02-33225558 轉 173)

教育部員工消費合作社

(地址：臺北市中山南路 5 號，02-23566054)

◎著作財產權人：教育部

本書保留所有權利，欲利用本書全部或部分內容者，需徵求著作財產權人同意或書面授權，請洽教育部

GPN：1010102149

ISBN：978-986-03-3875-1