

# 中小學教師素質提升方案



教育部

中華民國 98 年 9 月

# 目錄

壹、緣起.....	1
貳、總目標.....	2
參、推動期程.....	3
肆、方案內容.....	3
一、方案架構圖.....	4
二、階段性推動重點.....	5
三、各方案層面、重點、執行策略及具體作為.....	6
伍、方案經費.....	18
陸、管考機制.....	19
一、檢核指標.....	19
二、管考方式.....	23

## 壹、緣起

教育是一項社會工程，在國家建設中，它居於樞紐的地位。然而，有一流優質專業的師資，才有一流優質卓越的教育。準此，教師素質是決定教育品質和國家實力的關鍵因素。

為符應多元開放社會的需求，我國自民國 83 年公布施行「師資培育法」，師資培育政策從一元化、計畫性、分發制改為多元化、儲備性、甄選制，希冀透過多元儲備、自由甄選機制，更能提升教師基本素質與專業素養。惟師資培育制度變革以來，師資養成與教師專業固然呈現了嶄新的面貌，卻也帶來了嚴峻的挑戰。為確保優質而專業的師資素質，本部於民國 95 年 2 月 23 日以臺中(二)字第 0950026850 號函公布「師資培育素質提升方案」，針對師資培育的五大層面訂定九項行動方案，分別為：1. 建立標準本位師資培育政策，2. 協助師範/教育大學轉型發展，3. 規範師資培育之大學績效評鑑與進退場機制，4. 增強教育實習效能，5. 健全教師資格檢定制，6. 建置師資人力供需資料系統與督導機制，7. 提高高級中等以下學校師資學歷，8. 強化教師專業能力，9. 推動表揚優良教師與淘汰不適任教師機制。希藉由該方案之推動，在「優質、適量」原則下，使我國師資培育制度朝向專業化、優質化及卓越化的目標邁進。

隨著社會環境變遷、出生率降低，少子女化現象對教育之衝擊亦日趨明顯，師資培育的數量與品質問題成為社會關注的焦點。舉凡師資養成質量的管控、教育實習制度的落實、教師進用制度的改善、教師專業知能的提升、不適任教師的汰換及教師退撫機制的規劃等，皆為社會各界企盼政府著力改善之議題，原「師資培育素質提升方案」允應考量現階段社會脈動，加入社會關注議題，朝向全方位提升教師素質目標，加以補強或調整。是以，

本部奉 行政院指示，研擬規劃「中小學教師素質提升方案」，並結合高級中等以下學校校長、教師、家長團體、各師資培育之大學、本部相關部門、國家教育研究院籌備處及研習中心等相關單位，協力推動。

為審慎規劃本方案，由本部中教司、高教司、技職司、國教司、人事處、教研會及中部辦公室等單位共同籌組工作小組，定期召開研商會議，就方案相關推動重點、期程、經費需求與相關法規修正等各項配套措施，深入研析，並適時召開各主政議題諮詢會議，聽取各界意見，求取共識，俾臻完備。本方案擬以四年為期，從職前師資培育至教師進用、淘汰等面向整全規劃五大方案層面、十大方案重點、25 項執行策略，期透過本方案之推動，達到優質適量、專業發展及精進效能之終極目標。

## 貳、總目標

- 一、落實「優質適量」之師資培育政策，培育優質明日教師，引領國家教育永續發展。
- 二、完備教師進用制度，遴聘優質教師，確保學生享有適性學習機會。
- 三、促進教師專業發展，提升教師專業知能，強固教師優質化，提升整體教學成效。
- 四、獎勵表揚優質教師，形塑尊師重道氛圍，提升教師社會地位，賦予教職工作神聖使命感。
- 五、檢視退休及福利制度，汰換不適任教師，活化學校師資結構，維護學生受教權益。

## 參、推動期程

中華民國 98 年至 101 年，總計 4 年。

## 肆、方案內容

中小學教師素質提升方案分為五大層面，並據以訂定其分項重點、執行策略、具體作為、完成期程、主辦/協辦單位、經費需求等，俾有效落實方案內容，進而達成總目標，五項層面如下：

層面一「精進師資培育制度」

層面二「完備教師進用制度」

層面三「促進教師專業發展，提升教師專業知能」

層面四「合理教師退休及撫卹制度」

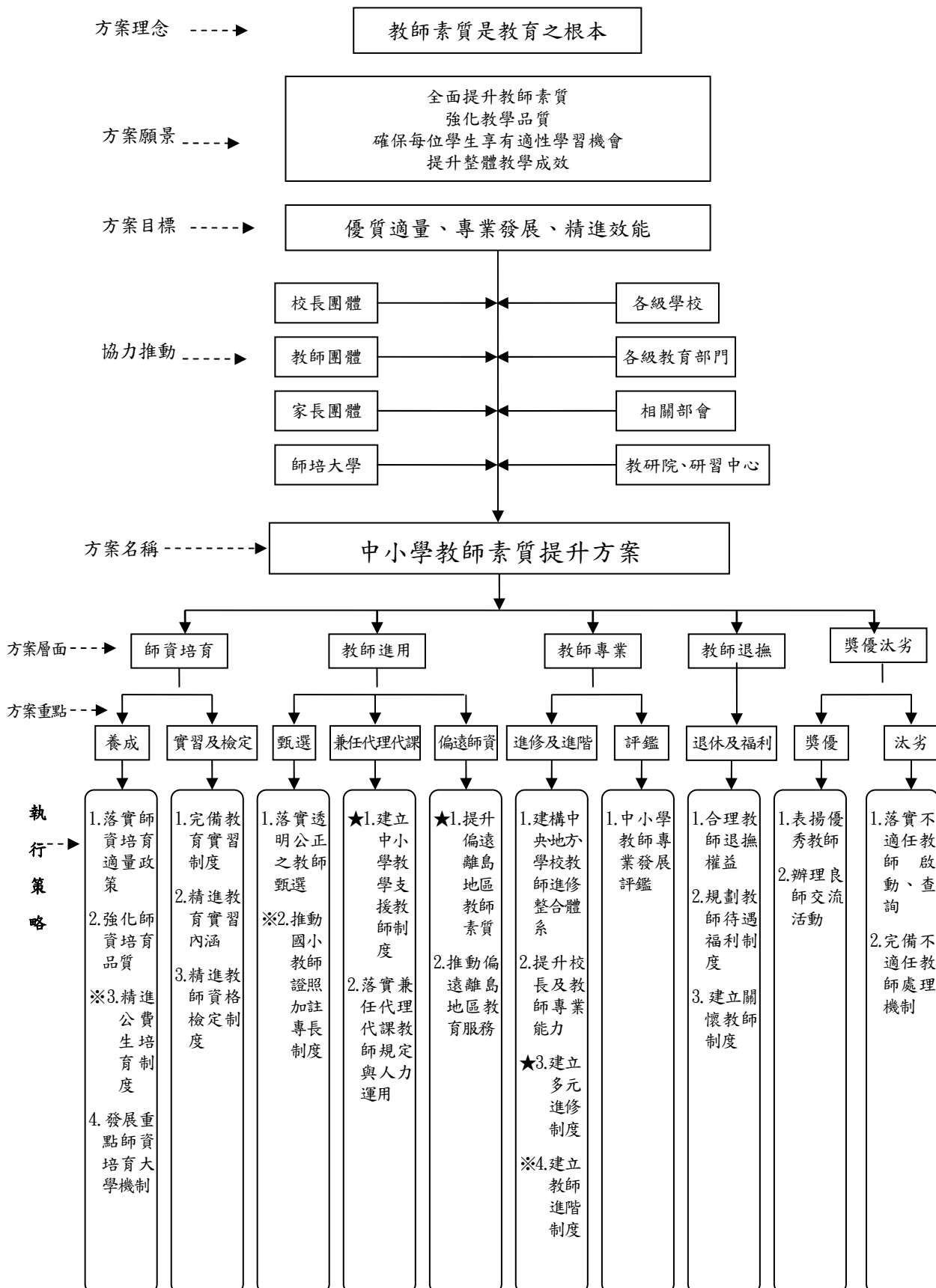
層面五「獎勵優秀教師及汰換不適任教師」

# 一、方案架構圖

## 中小學教師素質提升方案架構圖

★近程推動重點

※中程推動重點



## 二、階段性推動重點



備註：提升偏遠及離島地區教師素質及精進教師進修制度2項為方案重點核心，首要推動，未來將依近中程目標穩健推動確立量少質精師資培育政策、促進教師專業成長機制、完備教師進用制度、合理教師退休及撫卹制度及獎勵優秀教師及汰換不適任教師等項策略，逐步提升教師素質。

三、各方案層面、重點、執行策略及具體作為  
(◎為新增項目)

方案層面	方案重點	執行策略	具體作為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位		
				98	99	100	101			
師資培育	養成	1. 落實師資培育適量政策	1. 因應少子女化趨勢，平衡師資供需，調整師資培育數量，符應師資供需現況。	●	●	●	●	*中教司 人事處 國教司 中部辦公室 地方政府 師資培育之大學		
			1-1 掌握各師資培育之大學師資培育學系及各類科教育學程實際修習數量，瞭解師資培育供給情形。	●	●	●	●			
			1-2 調查各縣市政府教師離退、甄選情況並推估甄選需求名額，瞭解師資培育需求情形。	●	●	●	●			
			◎1-3 配合師資培育減量政策，發展師資培育機構退場機制。	●	●	●	●			
			2. 編纂師資培育統計年報，建立師資培育供需評估機制	●	●	●	●			
			2-1 調查、彙整並分析師資培育統計現況資料。	●	●	●	●			
			◎2-2 建立師資培育數量(含師資公費生)統計相關推估公式與模型。	●	●	●	●			
			2. 強化師資培育品質	1. 健全師資生遴選及輔導：	●	●	●		●	*中教司 人事處 國教司 高教司 技職司 體育司 特教小組 電算中心 中部辦公室 地方政府 師資培育之大學
				◎1-1 研擬教師特質檢核指標及師資生遴選輔導規準。	●	●	●		●	
				1-2 健全師資培育之大學師資生輔導、篩選機制。	●	●	●		●	
				◎1-3 建置師資培育長期追蹤統計資料庫。	●	●	●		●	
				2. 強化師資培育課程與教學：	●	●	●		●	
					●	●	●		●	



方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
			2-1 研修中等學校師資職前教育專門課程科目及學分對照表。	●	●	●	●	
			2-2 檢討修正中小學教師職前教育專業課程，並鼓勵師資生修習第二專長課程，落實培用符應原則。	●	●	●	●	
			◎2-3 賡續研發領域/科/群教師專業標準，確保教師素質。	●	●	●	●	
			◎2-4 落實授課教師教學評鑑及追蹤改善機制。	●	●	●	●	
			3.發展研究所培育師資制度：	●	●	●	●	
			3-1 檢討現行師資培育學系培育成效。	●	●	●	●	
			◎3-2 發展研究所層級師資培育制度，包含各類科教育學程、師資生名額、學歷等議題。	●	●	●	●	
			4.辦理大學校院師資培育評鑑計畫，確保師資培育之大學品質。	●	●	●	●	
	3.精進公費生培育制度		◎1.研修師資培育公費獎助學金及分發服務辦法，建立公費生淘汰機制，提升公費生養成品質。	●	●	●	●	*中教司 中部辦公室 地方政府 師資培育之大學
			◎2.根據地方政府提報需求，針對彈性分配公費生名額，縮短培育期程、培育方式、管道及品質等議題，規劃推動「師資培育公費精進計畫」，完備偏遠及特殊地區公費師資養成及留任制度。	●	●	●	●	

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
		4.發展重點 師資培育 大學機制	◎1. 建立重點師資培育大學。 1-1. 建立重點師資培育大學遴選規準。 1-2. 完備重點師資培育大學關補助作業規範。 1-3. 強化重點師資培育大學資源設備。 ◎2. 落實重點師資培育大學發展師資培育重點項目及區域性中小學教師研習功能。 3. 執行「教育部推動師範校院轉型發展補助要點」	●	●	●	●	*中教司 高教司 技職司 師資培育之大學
				●				
				●				
					●	●	●	*高教司 中教司 師資培育之大學
				●	●	●	●	*中教司 國教司 技職司 中部辦公室 地方政府 師資培育之大學 教育實習機構
	實習及檢定	1. 完備教育實習制度	1. 針對教育實習相關議題進行師資培育法修法作業： 1-1. 研議教師檢定後進行教育實習。 1-2. 研議發放津貼及教育實習期程。 ◎2. 規劃優質教育實習機構及實習輔導教師認證制度。 ◎3. 推動優質教育實習機構及實習輔導教師獎勵機制。	●	●	●	●	
				●	●	●	●	*中教司 地方政府 師資培育之大學 教育實習機構
		2. 精進教育實習內涵	1. 辦理教育實習績優獎甄選活動(包含實習教師楷模獎、實習指導教授典範獎),形塑優質教育實習典範。 2. 補助師資培育之大學落實教育實習輔導工作。	●	●	●	●	

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
			3. 建立優良「實習輔導機構」名冊，提供師資培育之大學辦理教育實習之參考。 4. 落實「師資培育之大學辦理教育實習作業原則」。	●	●	●	●	
		3. 精進教師資格檢定制	◎1. 研議成立高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定考試專責單位之可行性。 ◎2. 研議及評估教師檢定成效(含研議檢定方式、時間、調整命題內容及加考專門科目等)。	●	●			*中教司 師資培育大學
			3. 配合修正高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法等法令規章	●	●	●	●	*中教司 師資培育大學
教師 進用	甄選	1. 落實透明公正之教師甄選	1. 建置「全國高級中等以下學校教師選聘網」，提供最新教師甄選公告訊息。 2. 彙編「高級中等以下學校教師評審委員會組織及運作手冊」，提供各主管教育行政機關及其所屬學校參考。 3. 依「教育部中小學教師甄選作業督查小組設置要點」，受理檢舉案件並進行查察。	●	●	●	●	*人事處 電算中心 中部辦公室 國教司 中教司

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
			4. 修正「教師法」增訂主管教育行政機關於必要時得主動辦理聯合甄選或要求所屬學校辦理聯合甄選，以改善現行主管教育行政機關僅能被动受理學校委託辦理甄選之不足。	●	●	●	●	
	2 推動國 小教師 證照加 註專長 制度	◎1. 檢討規劃國小階段師資職前培育課程。 ◎2. 推動國小教師證照加註專長制度，強化課務安排的專業性。		●	●	●	●	*中教司 國教司
					●	●	●	
兼任代理代課	1. 建立中小學教學支援教師制度	1. 研議建立高中職得聘請具有專長者兼課之制度，並配合檢討修正相關法令。 2. 建立國民中小學教學支援工作人員制度。		●	●	●	●	*中部辦公室 人事處 國教司 技職司
				●	●	●	●	*國教司 人事處
	2. 落實兼任代理代課教師規定與人力運用	1. 督促各縣市政府訂定兼任代理及代課教師管理之補充規定。 2. 於「全國高級中等以下學校教師選聘網」中，設置兼任代理代課教師選聘業務及統計平台。 3. 督導各縣市政府完備兼任代理代課教師甄選業務，並於「全國高級中等以下學校教師選聘網」登錄及公告	●	●	●	●	*國教司 中部辦公室 地方政府	
				●	●	●	●	

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位	
				98	99	100	101		
偏 遠 教 師	1. 提升偏 遠離島地 區教師素 質		1. 推動偏遠教師共聘、巡迴教 師與商借制度。	●	●	●	●	*國教司 人事處 中部辦公室 地方政府	
			1-1 推動偏遠教師共聘及巡 迴教師制度，強化偏遠 地區教學專業。	●	●	●	●		
			1-2 推動偏遠教師及都市地 區教師商借制度，促進 城鄉交流。	●	●	●	●		
			2. 檢討改善偏遠教師生活條 件。	●	●	●	●		* 國教司 電算中心 人事處 中教司 中部辦公室 地方政府 交通部
			2-1. 改善偏遠地區網路頻 寬、學校設備及環境。	●	●	●	●		
			2-2. 檢討偏遠教師加給及福 利制度。	●	●	●	●		
			3. 協助偏遠學校專業社群發 展。	●	●	●	●		
			4. 補助國民中小學偏遠地區網 路頻寬、學校設備及環境。	●	●	●	●		
			5. 建立偏遠地區教師進修激勵 機制。	●	●	●	●		
			◎5-1 補助各師資培育之大學 辦理教師第二專長學 分班，提供偏遠地區中 等學校教師進修第二 專長，提升偏遠地區中 學教師專業能力。		●	●	●		
			5-2 協助縣市政府辦理偏遠 地區小學教師進修。	●	●	●	●		
			5-3 補助偏遠地區教師進修 經費。	●	●	●	●		

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
		2. 推動偏遠離島地區教育服務	1. 補助各師資培育之大學辦理師資生至偏遠地區服務活動，核發「大學師資生實踐史懷哲精神教育服務計畫服務證明」，並辦理服務績優團隊或個人公開表揚。 2. 鼓勵民間團體辦理偏遠地區教育服務。	●	●	●	●	*中教司 *技職司 *社教司 *國教司 高教司 地方政府 大專校院 社教機構
教師專業	進修及進階	1. 建構中央、地方、學校教師進修整合體系	1. 研議修正「教師法」，賦予教師在職進修之法源依據。 ◎2. 研訂「教師在職進修辦法」以規範教師每年須進修需求、時數、學分數、方式等事宜。 ◎3. 建立三級(中央、地方、學校)教師進修體系。 4. 建立地方教育輔導區，整合師資培育大學資源，落實地方教育輔導功能。 5. 各縣市落實教師進修研習中心功能，提供教師就近進修資源及優質進修環境。 ◎6. 維運及強化全國教師在職進修資訊網與各縣市教師網絡功能，提供教師進修資訊平台、研習時數紀錄、建立教師自我進修研習與學校本位人力素質提昇之功能，實踐教師終身學習理想。 ◎7. 進修型態應納入網路學習功能以利教師自我學習及偏遠教師進修。 ◎8. 出版師資在職進修統計年報。		●	●		*中教司 國教司 技職司 人事處 中部辦公室 特教小組 地方政府 師資培育之大學

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
		2. 提升校長及教師專業能力	1. 提升校長專業能力	●	●	●	●	*國教司
			1-1 完備校長遴選制度，將校長績效評鑑納入遴選評分項目。	●	●	●	●	*中部辦公室 人事處 地方政府
			1-2 健全校長在職進修制度，強化提升校長教學領導、校園營造及行政管理知能。	●	●	●	●	
			1-3 依據「教育部校長領導卓越獎評選及獎勵要點」辦理，並透過觀摩會分享領導經驗。	●	●	●	●	
			◎2. 提升教師專業能力。	●	●	●	●	*中教司
			2-1 研議並鼓勵高級中等以下學校教師結合與專業表現、任教領域等，進修取得碩士學歷之獎勵、激勵措施。	●	●	●	●	國教司 技職司 人事處 中部辦公室 特教小組 地方政府
			2-2 持續補助師資培育之大學辦理高級中等以下學校教師修讀教師在職進修教學專業碩士學位班。	●	●	●	●	師資培育之大學
			2-3 配合中小學課程改革，強化教師第二專長能力。	●	●	●	●	
			2-4 鼓勵中小學教師出國進行相關專題研究。	●	●	●	●	*中部辦公室
			2-5 強化國民中小學在職教師及校長資訊科技應用能力，加強教師之資訊法律與資訊倫理素養。	●	●	●	●	*電算中心 國教司 中教司

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
			2-6 強化教師輔導知能，建立師生會談機制(office hour)，提升教師專業服務品質。	●	●	●	●	*訓委會 國教司 中教司 中部辦公室 地方政府
			2-7 建立各領域教師輔導機制，建立導師與科任教師交流及分享機制。	●	●	●	●	*訓委會 國教司 中部辦公室 地方政府
	3. 建立多元進修制度	◎1. 推動以教師為主體的多元進修管道，並強化教師與社會交流互動的進修機制。		●	●	●	●	*中教司 國教司 技職司 中部辦公室
		2. 為全面提升教師進修意願，研議協調縣市政府推動教師個人進修費用補助之措施。				●	●	地方政府 師資培育之大學
		3. 規劃辦理教師赴公民營機構進修。		●	●	●	●	*中部辦公室
		4. 建立技職教師與產業聯盟合作機制。		●	●	●	●	*技職司 *中部辦公室
		5. 鼓勵教師發展第二專長、參加檢定考取證照，以因應少子女化、班級數少，導致教師授課時數不足等問題		●	●	●	●	*中部辦公室 國教司 技職司 地方政府
	4. 建立教師進階制度	◎1. 配合教師法修正草案，研擬「高級中等以下學校及幼稚園教師進階實施辦法」。				●	●	*中教司 國教司 中部辦公室
		◎2. 研訂教師在職進修認證實施規準，以建立教師在職進修認證機制。			●	●	●	特教小組 人事處 地方政府 師資培育之大學



方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
	建立教師專業發展評鑑制度	1. 中小學教師專業發展評鑑	1. 研訂中小學教師專業發展評鑑標準。	●				*教研會 國教司 中部辦公室
			2. 逐年擴大中小學教師專業發展評鑑校數與人數。	●	●	●	●	*國教司 *中部辦公室
			3. 積極強化教師專業發展評鑑人才培育。	●	●	●	●	*國教司 *中部辦公室 教研會
教師退撫	退休及福利	1. 合理教師退撫權益	1. 修訂學校教職員退休條例及撫卹條例。 1-1 月退休金起支年齡延後，並搭配實施展期年金。 1-2 針對因學校組織變更停辦或合併而辦理精簡之人員，增訂 3 款退休條件。 1-3 加強照護年資短淺學校教職員之遺族生活。 1-4 將因公死亡撫卹規定，為更合理之修正。	●	●	●	●	*人事處
			2. 建置私立學校教師退撫儲金制度，提高私校教師退休所得。	●	●	●	●	
			2. 規劃教師待遇福利制度	1. 積極推動教師待遇條例之立法，保障教師權益，提升教學品質。	●	●	●	●
		3. 建立關懷教師制度	1. 積極關懷教師，提供相關支持。	●	●	●	●	*訓委會 人事處

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
獎 優 汰 劣	獎 優	1. 表揚優 秀教師	1. 依據「教育部教學卓越獎評選及獎勵要點」遴選教學著有成效之教師。	●	●	●	●	*國教司 中部辦公室 地方政府
			2. 依「各級學校資深優良教師獎勵要點」，獎勵連續實際從事教學工作屆滿10年、20年、30年及40年且成績優良之教師。	●	●	●	●	*人事處 中部辦公室 地方政府
			3. 依據「教育部獎勵友善校園學生事務及輔導工作優秀人員與績優團體評選要點」，獎勵推動學生事務與輔導工作具卓越表現之教師。	●	●	●	●	*訓委會 中部辦公室 地方政府
			4. 依據「教育部表揚優良特殊教育人員實施計畫」，表揚特殊教育楷模。	●	●	●	●	*特教小組 中部辦公室 地方政府
			5. 依據「教育部推展學校體育績優團體及個人獎勵評選要點」及「教育部獎勵各級學校辦理性教育績效優良要點」，表揚致力推展學校體育及性教育有具體績效之教師。	●	●	●	●	*體育司 中部辦公室 地方政府
			6. 依據「教育部資訊教育及臺灣學術網路傑出貢獻人員選實施計畫」，表揚推動資訊教育、縮減數位落差，並發展臺灣學術網路應用服務及數位學習傑出人員。	●	●	●	●	*電算中心 中部辦公室 地方政府 各大專校院
			7. 研議辦理師鐸獎可行性。	●	●	●	●	*人事處 中部辦公室 地方政府

方案 層面	方案 重點	執行 策略	具 體 作 為	推動期程(年)				主辦/協辦單位 *為主辦單位
				98	99	100	101	
		◎2. 辦理 良師 交流 活動	1. 辦理優良教師團隊交流活動 及經驗分享，建立教學楷模。		●	●	●	*國教司 *人事處 中教司 社教司 特教小組 訓委會 地方政府
	汰 劣	1. 落實不 適任教 師啟動 查詢	1. 維運「不適任教師資訊網」， 加強查覺疑似不適任教師， 並避免學校誤聘任依法不得 聘任之教師。	●	●	●	●	*人事處
		2. 完備不 適任教 師處理 機制	1. 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。 2. 配合「直轄市縣(市)政府落 實中央教育政策獎勵要點」 規定，促請各縣市政府積極 處理教師不適任問題，以為 補助依據。 3. 研修教師法，解決不適任教 師問題： 3-1. 限令身體衰弱或罹患精 神疾病致不能勝任工作 之教師應接受鑑定或治 療。 3-2. 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。 3-3. 改善教師評審委員會審 議不適任教師案件作業 流程。 3-4. 賦予各縣市政府得逕予 處理不適任教師之權 責。	●	●	●	●	*人事處 國教司 中部辦公室 地方政府

## 伍、方案經費

本案總經費預估為新臺幣 33 億 9,460 萬 8,000 元整，由承辦單位分年度編列，各方案層面 4 年總經費需求如下：

年度需求 方案層面	98 年 (千元)	99 年 (千元)	100 年 (千元)	101 年 (千元)	總經費 (千元)
合 計	<u>777,027</u>	<u>848,227</u>	<u>871,327</u>	<u>898,027</u>	<u>3,394,608</u>
層面一 精進師資培育制度	<u>539,180</u>	<u>514,180</u>	<u>505,680</u>	<u>507,680</u>	<u>2,066,720</u>
層面二 完備教師進用制度	<u>38,677</u>	<u>48,177</u>	<u>48,177</u>	<u>48,177</u>	<u>183,208</u>
層面三 促進教師專業發展， 提升教師專業知能	<u>126,600</u>	<u>212,100</u>	<u>243,600</u>	<u>268,100</u>	<u>850,400</u>
層面四 合理教師退休及撫卹 制度	-	-	-	-	-
層面五 獎勵優秀教師及汰換 不適任教師	<u>72,570</u>	<u>73,770</u>	<u>73,870</u>	<u>74,070</u>	<u>294,280</u>

備註：合理教師退休及撫卹制度相關經費需俟經費審議結果核實估算，爰未納入本方案經費估算。

## 陸、管考機制

一、檢核指標：依據本方案所訂總目標、層面、重點、執行策略、具體作為、完成期程及預期效益等，研訂檢核指標如下：

編號	方案重點	檢核指標	98	99	100	101	備註
1	養成	1. 受理師資培育課程審查校數百分比。	30%	35%	40%	45%	師培大學應與時俱進，配合課程綱要，檢視培育課程。
2	實習	2. 參加教育實習機構認證校數逐年增加。	——	40 校	100 校	200 校	以 99 年認證校數為比較基準，以後每年目標值為累積認證校數。
		3. 參加教育實習輔導教師認證人數逐年增加	——	50 人	150 人	300 人	以 99 年認證人數為比較基準，以後每年目標值為累積認證人數。
3	甄選	1. 建置本部「全國高級中等以下學校教師選聘網」進度。	100%				
		2. 高中職以下學校教師及代理(課)教師職缺於「全國高級中等以下學校教師選聘網」公告登錄率	——	85%	90%	95%	以 99 年職缺公告登錄率為比較基準，以後每年目標值為累積職缺公告登錄率。

編號	方案重點	檢核指標	98	99	100	101	備註
4	兼任代理代課	1. 到校任教之業界專長人員人數百分比。	1%	2%	3%	4%	邀請業界專長人士至學校以演講或實作方式，增進學生、教師對業界之瞭解。
		2. 到校任教之業界專長人員具備相關證照百分比。	1%	2%	3%	4%	邀請業界專長人士至學校以演講或實作方式，增進學生、瞭解技能檢定相關訊息及需求。
		3. 各縣市政府訂定兼任代理及代課教師管理之補充規定之百分比。	80%	90%	100%	100%	
		4. 各縣市將兼任代理代課教師甄選業務，於於「全國高級中等以下學校教師選聘網」登錄公告率。	70%	80%	90%	100%	以 99 年職缺公告登錄率為比較基準，以後每年目標值為累積職缺公告登錄率。
5	偏鄉教師	1. 研擬偏鄉教師共聘制度之百分比	80%	100%			運用 98 年特別預算案試辦並於 99 年度修正相關制度並執行之。

編號	方案重點	檢核指標	98	99	100	101	備註
		2. 重新檢討偏鄉教師加給制度之百分比(包括交通費)	80%	90%	100%		
		3. 協助偏遠學校專業社群發展校數之百分比(包括第2、3專長之培養)	20%	30%	40%	50%	依偏遠校數比例
		4. 師資生參與偏鄉弱勢地區服務人數逐年增加百分比。	3%	3%	3%	3%	
6	進修	1. 本部補助師資培育大學辦理教師在職進修學分班滿意度逐年提升百分比。	70%	74%	78%	82%	以98年滿意度為比較基準，以後每年目標值為累積滿意度。
		2. 本部補助師資培育大學辦理教師在職進修學分班及碩士學位班人數逐年增加。	4,000人	4,200人	4,400人	4,600人	以98年人數為比較基準，以後每年目標值為累積人數。

編號	方案重點	檢核指標	98	99	100	101	備註
		3. 全國教師在職進修資訊網教師平均研習時數逐年增加比率。	1%	1%	1%	1%	
7	評鑑	1. 擴大參與中小學教師專業發展評鑑校數(高中職/國中小)	70/320 校	85/400 校	100/580 校	120/810 校	
		2. 擴大參與中小學教師專業發展評鑑人數(高中職/國中小)	2600/6500 人	3000/8500 人	3500/11300 人	4000/14200 人	
		3. 擴大培育教師專業發展評鑑人才數量(高中職/國中小)	1512/6500 人	1840/8500 人	2170/11300 人	2500/14200 人	
8	獎優	1. 參加教師教學交流活動人數	0	400 人	400 人	400 人	
9	汰劣	1. 辦理不適任教師處理機制研習場次逐年增加	6 場	8 場	10 場	12 場	



## 二、管考方式

- (一) 本方案發布實施後，各主/協辦單位應秉持本方案總目標之精神，依循本方案所訂層面、重點、執行策略、具體作為、完成期程等，依序推動實施。
- (二) 實施績效除配合施政藍圖管考外，另由主政單位定期召開會議檢討辦理情形，執行績效良好或進度超前者，得經主政單位簽核後予以獎勵，執行情形落後者應填寫原因並檢討加強。

## 柒、預期效益

- 一、修正及健全相關法令，確保教師素質之卓越化。
- 二、強化偏遠地區教師素質及獎勵措施，確保偏遠地區學生受教權力，落實社會公平正義。
- 三、落實師資培育評鑑功能，實現「優質適量」之師資培育政策。
- 四、擴大辦理教學專業碩士制度，逐年提升中小學教師碩士學歷比例，增進教師教學專業知能。
- 五、經由精進之教師資格檢定制，確保師資優質化。
- 六、透過各項教育實習措施，有效提升教育實習品質。
- 七、完成師資人力供需資料及其申報聯繫機制，俾督察教師進用制度過程透明化且公平公正。
- 八、為推動整體性教師專業發展，建立中央、地方、學校教師進修體系。
- 九、辦理中小學教師發展評鑑，促進教師專業發展。
- 十、回應社會各界對優質化教師之企盼，有效淘汰不適任教師，活化學校師資結構，維護學生受教權益。