

我國師資培育數量第三階段規劃方案

教育部師資培育審議會第 102 次、103 次會議修正後通過

一、依據

教育部(以下簡稱本部)依《師資培育法》(以下簡本法)推動多元、儲備、甄選制之師資培育制度，為依據本法第七條規定核定各師資類科培育名額，訂定師資供需評估原則及師資培育辦學指標，以落實優質適量之師資培育政策。

二、實施期程

本方案實施自民國 108 年至 112 年。

三、師資培育數量管控沿革

- (一)我國師資培育自 83 年改採行多元、儲備制後，師資培育數量快速增加，為因應少子女化對於師資培育之影響，本部於 93 年 12 月頒布「我國師資培育數量規劃方案」，規劃自 93 學年度起 3 年後師資培育減量至少 50%。本部復於 101 年函頒「我國師資培育數量第二階段規劃方案」，持續進行師資培育數量管控作業，並依據本部辦理大學校院師資培育評鑑，建立師資培育退場機制，逐年核減師資培育數量。
- (二)經前兩階段數量管控作業，我國師資培育總量相較 93 學年度之最高峰，已減量 62%。以近 5 年的數據統計，平均每一年核定師資培育名額約為 8 千名，實際參加教育實習者約為 6 千人，通過教師資格檢定考試取得教師證約為 5 千人，公私立高級中等以下學校及幼兒園初任教師數約為 5 千人，公立學校離退職教師約有 5 千人。就總量而言，依師資培育法多元、儲備制度之精神，我國師資培育供給(核定培育量)與需求(初任教師數)尚呈平衡狀態。
- (三)因應 108 學年度起實施《十二年國民基本教育課程綱要》，對於各教育階段、領域(群科)師資不同需求，本部持續依師資培育法多元、儲備，並秉持適量質優之精神，訂定合理的師培數量管理原則，持續提供教學現場專業且充裕之師資。

四、師資培育名額整體規劃原則

- (一)維持全國師資培育各類科之「教師安全儲備量」：我國師資培育制度為儲備制，師資培育期程為2年至4年不等，為避免因師資人力需求變化致供需評估未達精準，影響教育發展，故全國師資培育各類科總額將維持「教師安全儲備量」，以確保師資供給數量穩定。
- (二)衡量師資培育之大學最適經營規模：本部若調整各校各類科師資生名額，得適當審酌各校各類科不同開班及維運成本(例如：開課人數、師生比、空間及每生單位成本等)，以支持表現優良之師資培育大學，持續辦理師資培育，確保多元、優質培育之精神。
- (三)確保優質師資供給：推估未來4年教師人力需求，提供各師資培育之大學規劃及調整師資培育名額參考，透過宏觀調控，持續吸引優秀有意願之人才參與師資培育課程，以求優質師資供需穩定。

五、師資需求推估與需求規劃

(一)師資需求推估

1. 幼兒園：依行政院持續推動擴大幼兒托育公共化政策，預估至113年需增加公共幼兒園或非營利幼兒園3,000班。
2. 國民小學：依內政部出生人口數統計，推估國民小學學齡人口數及學生數，108至112年間自120萬人微增至126萬人，自112年起，增加幅度將趨緩且呈現減少趨勢，學生人數減少勢將影響教師需求；加上年金改革政策實施後，將影響教師退休意願及師資缺額。
3. 中等學校：依內政部統計，推估中等學校學齡人口數及學生數，自108年至112年，中等學校學生呈現減少趨勢。國民中學自62萬人減少至56萬人，高中職自69萬人減少至61萬人，教師需求略降。
4. 特殊教育：師資推估係以學生數、班級數為基礎，惟特教學生具特殊性，尚難推估學生數，以資料庫分析，特殊教育(不分教育階段與組別)近5年平均每年公私立特殊教育學校(班)初任教師數，及每年特殊教育教師資格考試

通過人數相當。

(二)師資需求規劃

1. 幼兒園：為使幼兒園現場有充裕且優質之師資，108至112年幼兒園師資培育數量，將在兼顧教學現場供需及維持師資培育品質前提下，以適度酌增為原則。
2. 國民小學：審酌國民小學近5年平均每年取得教師證數、近5年平均每年公私立學校初任教師數，以及近5年曾報考公立學校教師甄試之儲備教師數等各面向之數據，本階段國民小學教師需求量變化不大，宜以維持目前培育量為原則。
3. 中等學校：考量中等學校共同學科及職業群科之科目數多，應加強關注稀有類科及部分專業群科師資結構及培育之穩定性；另中等師資因其學科專長，未來生涯進修選擇較多元，師培過程中相對較易流失，可考量適度保留儲備量，並使培育之師資類科符合教學現場需求。本階段中等學校師資培育總量以維持目前培育量為原則，並請各師資培育之大學參酌教學現場之需求評估，調整校內培育名額，俾使中等各領域群科，確能符應教學現場需求。
4. 特殊教育：考量特殊教育師資類科內有教育階段(中等、國小、幼兒園)及組別(身心障礙、資賦優異)之區別，身心障礙組師資以維持目前培育量為原則；另考量各教育階段以及各組之差別性需求，幼兒園身心障礙組、中等教育階段資賦優異組，得由各校於核定總量內酌增。

以上規劃因受我國教育與人口政策及經濟因素等影響，得適時滾動調整。

六、師資培育名額管理

(一)師資培育管道

1. 師資培育學系(以下簡稱學系)：依本法第六條第二項，師資培育相關學系之認定及變更，由中央主管機關為之。各校應於正式招收師資生之前兩學年度報部。
2. 教育學程(以下簡稱學程)：依本法第六條第三項，大學設立師資培育中心，應經中央主管機關核准；其設立條件與程序、

師資、設施、招生、課程、修業年限、停辦及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

3. 學士後教育學分班：維持師資培育審議會 97 年 3 月 14 日第 66 次與 99 年 7 月 1 日第 75 次委員會議之決議，除確有特殊需求並經師資培育審議會審議同意外，是類班別原則不同意開辦。
4. 外加學系師資生名額：各師資培育大學學生，如確依大學升學優待辦法或相關管道，以外加招生名額方式錄取各該師資培育學系，學校應於各該學年度備齊相關證明資料(包括錄取榜單、外加名額證明、身分證明文件與修習師資職前教育課程親筆簽名意願書等)，以及對外加名額師資生修習師資職前教育課程之教學資源與輔導策略，經本部審核通過後辦理。
5. 跨校專案培育：經評估較少師資培育大學培育之科別，且教學現場確有需求者，報經本部審核同意後辦理。

(二)師資培育名額核定作業

1. 本部每年召開會議，邀請各師資培育之大學代表、專家學者、有關機關代表，運用師資培育相關資料庫研析重要數據，檢視各師資類科、領域(群科)之師資供需現況，並因應政策審酌各師資類科、各領域(群科)個殊之需求：本部將提供各師資培育之大學師資供需研析相關資料及未來 4 年教師人力需求，作為各校調整培育科別數量之參據。各師資培育之大學應依本部提供資訊及學校培育情形，建立校內調整機制，俾使師資培育能符應教學現場需求。
2. 本部每年函請各師資培育之大學，報送次學年度師資培育名額規劃表。學校各學年度各師資類科培育總量，不得超過前一學年度各該師資類科核定總量。
3. 學校於提報新一學年度名額規劃時，可於相同師資類科培育總量內，自行調整各該師資類科學系及學程之培育名額。
4. 學校若經評估，可主動向本部申請寄存師培名額，寄存之名額僅影響新一學年度師資生招生名額，惟爾後學年度若再經學校評估確有培育需求，可申請釋回。

5. 本部於核定新一學年度師資培育名額時，以核定各師資培育大學之總量，以及各師資類科之名額為主。學校可於本部核定各師資類科數量內，調整師資培育學系及教育學程之培育名額，並於原經本部認定之師資培育學系，規劃學系與其碩、博士班之師資生招生名額，並於招生學年度前將該規畫報部備查。
6. 學校若於全校師培總量內調整各核定類科名額，應比照申設學程之辦理時程，報部審查，核准後實施。
7. 學校於各該類科總額內，規劃分配各任教學科培育名額，應參考本部所提供之分析資料，且說明分配方式及理由，併同第 5 點規畫報部。

七、師資培育數量調整參考資訊

(一)師資培育供需指標：本部定期提供下列兩項指標資料，供師資培育大學參考。

1. 正式教師需求數：

- (1)以公保資料分析各類科(中等學校含各科別)各該年度首次於公立或私立學校投保公保者(各該年度『初任正式教師數』)，即為該年度「正式教師需求數」。幼兒園類科以於幼兒園首次投保公保或勞保，且具幼兒園類科教師證書者計算。
- (2)任教學科近 4 年初任正式教師數，若每年分別相較前一年度皆為零或負值，則該任教學科培育名額宜列入調控，惟如依課程綱要規定有教學需求，則仍保持一定儲備數量；任教學科初任正式教師數若每年分別相較前一年度增加者，則該任教學科培育名額宜適度調增。

2. 師資儲備比：

- (1)具合格教師證書卻未擔任正式教師或公立學校代理教師數：統計範圍為年齡 55 歲以下，且近 5 年曾有報考公立學校教師甄試者。
- (2)【儲備量/需求量】=【(公立學校代理教師數+近 5 年具合格教師證書卻未擔任正式教師或公立學校代理教師數) / (公立學校代理教師數+公私立學校初任正式教師人

數)】。

- (3)任教學科近3年儲備比皆在2.0以上者，即認定為有調控培育名額需求之學科；近三年儲備比皆在1.75—2.0者，即認定為需調控警示之學科；近三年儲備比皆在1.25以下者，即認定有調增培育名額需求之學科。

(二)師培大學辦學指標：本部依各項指標評估之標準，綜整各項指標之評估結果後，審酌核定各校名額。

1. 師資培育政策與辦學支持：師資培育大學支持本部師資培育政策，及投入辦理師資培育之資源條件。
2. 教師資格考試報考率：各校距今5年前核定之師資生於5年內，至少參加教師資格考試一次之比率。若為全國後25%，且報考率不到25%，則顯示該校師資生投入教職意願相對低落。
3. 教師資格考試通過率：
 - (1)以「師資類科」為主，中等學校師資類科另以「一般學科」、「體育科」、「藝術與人文」及「專業群科」四類別進行分析。
 - (2)各師資培育之大學依前開類別分析之教師資格考試應屆報考師資生通過率，為各該類別通過率之後25%，且低於該類別平均通過率10%以上，作為審酌調整師培名額之參考標準。
 - (3)以「實習科別」為主軸，分析師資培育之大學近3年師資生應屆報考教師資格考試通過率，提供各校檢視精進培育措施，並作為審酌調整各科別培育名額之參考。
4. 師資培育評鑑結果：師資培育評鑑指標包括：行政運作、學生遴選及學習支持、教師質量及課程教學，其評鑑結果作為調整名額之參考。

八、師資生名額調整原則

- (一)本部得檢核學校依規定應辦事項(含是否涉及行政違失事項)，視違規情節輕重，經師資培育審議會審議後，得核減學校所涉師資類科培育總量之10%，並得逐項累積計算(依百分比總和，以小數點後無條件捨去方式計算)：

1. 依《師資培育法》第七條規定略以：學校規劃各類科師資職前教育課程，應符合《師資職前教育課程基準》及《原住民族教育法》之規定，並應配合各教育階段課程綱要進行研修後，報本部備查。
2. 學校應依《師資培育法》、《師資培育法施行細則》規定，就師資培育歷程建立審核機制(包括師資生資格認定、師資生應修畢規定之課程學分及修業年限等項)，如未依前開規定辦理，本部得考量學校是否按期限完成補救措施，並規劃推動改進策略等情節之輕重，核減所涉師資類科培育總量至完成補救措施及推動改進策略為止。

(二) 各師資培育之大學申請增設教育學程，或申請認定為師資培育學系所需培育名額，由各校於師資生總量內調整為原則。

但有以下情形，本部得依師資培育相關統計資訊，考量師資供需現況，函請學校於全校師資培育總量內，配合調整(增加或減少)相關各類科之師資培育名額；必要時，得調整(增加或減少)學校相關各類科師資培育總量，並以不超過 20%為原則(以小數點後無條件捨去方式計算)，惟應於調整前由本部邀集相關學校召開會議，並經師資培育審議會審議通過後辦理：

1. 因應中等學校教學實際需求，須加強培育及新增培育，或配合停止培育、減少培育之各類科。例如中等學校稀少類科：童軍、板金、鑄工、焊接、木工、烘焙等科，以及具有學科專長之特殊教育師資類科中等教育階段資賦優異師資等，其師資可考量增加培育。
2. 因應十二年國民基本教育課程調整修正，須配合停止培育、減少培育、加強培育及新增培育之各類科。例如新增培育科技領域師資。
3. 配合各教育階段及師資培育之政策規劃，須專案調整相關各類科培育數量。例如，推動全英語教育之政策，需培育以英語教授學科之師資，國民小學可評估酌增名額；但中等學校類科則於各校核定總量內調整，例如：全民國防教育科師資。

(三) 本部督導學校以下事項，得請學校定期研析執行成效，視實

際辦理情形，納入師資培育名額核定考量，並經師資培育審議會審議通過後，得調整(增加或減少)學校所涉之師資類科師資培育總額，惟不超過 20%為原則(以小數點後無條件捨去方式計算)：

1. 完備遴選優質師資生模式，例如，訂定入學標準/門檻、訂定教育學程甄選基本條件、考量各類科師資供需、建立機制確實了解學生性向與特質，及增加筆試以外之甄選項目等。
2. 建立並落實師資生輔導及轉出/淘汰機制，例如，加強敬業精神之陶養、教育典範之學習與教學表現之培訓，並定期檢核師資生學習成效與教學專業表現等。
3. 增進教育實習之功能與品質，例如，完善師資生全時教育實習之規劃，並落實各類實習及指導與輔導之功能。
4. 推動師資生就業輔導與追蹤措施，例如，建立機制加強並檢視畢業師資生專業能力，掌握師資生就任教職或其他行業情形等。

九、其他

- (一)經本部師資培育評鑑，或因重大行政違失，或依程序停招停辦，經師資培育審議會決議核減或停招停辦之師資培育名額皆不予回復；因專案所增加之師資培育名額於專案結束後，應回歸原核定師資培育名額；本部並應定期向本審議會報告名額調整情形及執行成效，以做為本方案修正或後續規劃推動之參據。
- (二)學校應持續向師資生宣導《師資培育法》之多元、儲備、甄選制度精神，並應說明未來不保證取得高級中等以下及幼兒園之教職；學校如自行擬定師資減量培育計畫經本部核定，其每學年度自行規劃核減之培育名額，得納入學校經本方案調整原則(不包括行政違失)所核減之師資培育數量額度內計算。

十、本方案提請師資培育審議會通過，並經部長核定後實施，修正時亦同。