開・卷・語

教育部師資培育及藝術教育司武曉霞司長專訪：

形塑具備韌性與未來力的教師圖像



「十年樹木，百年樹人。」師資培育是高等教育中不可或缺的專業基石，旨在培育優質教育園丁，灌溉國家未來人才。面對社會變遷、數位化浪潮以及教育現場的轉型需求，優質的師資與教保人才更是決定國家未來發展的關鍵。本期雙月刊開卷語，特地專訪教育部師資培育及藝術教育司（以下稱師資藝教司）武曉霞司長，深入剖析我國師資培育政策的核心理念，探討師培與教保評鑑的重點方向與制度特色，並分享政府在師資與教保培育上的政策願景及具體規劃，為新時代勾勒出具備韌性及未來力的教師圖像。

採訪撰稿／許嘉寶、高曼芸
圖／教育部師資藝教司提供

師資培育不僅是培育具備任教資格的教育人員，更重要的是培養能夠回應未來挑戰、促進每一位學習者發展的專業教育工作者。隨著時代演進與《師資培育法》修正，我國師培途徑已由傳統師範體系邁向多元發展，但對專業品質的嚴格把關卻始終如一。因此，持續完善師資與教保培育政策，並健全其品質保證制度，實為國家教育發展的重中之重。

我國師資培育政策的核心理念

師資藝教司武曉霞司長在專訪中表示，我國師資培育政策乃以「多元質精、素養引領、證據導向」為理念，旨在建構「精緻、多元、創新」的培育體系，致力於形塑具備「韌性」與「未來力」的教師圖像。武司長進一步說明上述面向：

一、多元質精

在師資生招生方面，因應產業發展趨勢導致優質人才、STEM 領域及偏鄉師資招募不易，教育部採取多元創新的培育路徑與專班策略，以擴大招生誘因，包含：

（一）各類專班與路徑：規劃具彈性及實體／線上混成之學士後教育學分班、STEM領域碩士級公費專班、碩士級（4+1）培育試辦計畫等管道，縮短修業年限以吸引優秀人才。

（二）引進跨領域人才：推動專技教師彈性聘用機制，鼓勵具產業或高教背景的專業人士投入教學現場，充實STEM師資。

同時，為精進師資專業，教育部透過健全教育實習體制，強化師培大學、教育實習機構與地方教育行政機關的「三聯互動共學」。113至116年的「教育

部補助師資培育之大學辦理精進師資素質及特色發展計畫」中，將「3-1提升師培教師實務能力及配合趨勢發展有效教學之作為」列為第一類型計畫學校必選指標，要求師培專任教師參與中小學及幼兒園之專業學習社群。武司長表示，「希望讓師培端教授的學術理論結合實務經驗，也讓現場教師的實務教學獲得理論支撐；同時，提供師資生參與合作的機會。透過這種理論與教學不斷交融應證的過程，確保未來的師資生都發展出帶得走的專業能力。」

二、素養引領

為強化「素養導向」核心能力，教育部自107年發布「中華民國教師專業素養指引－師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準」中（以下簡稱課程基準），確立5大專業素養與17項指標，並賦予師培大學自主規劃權，奠定師資培育的專業基礎，聚焦培育未來教師的關鍵能力：

（一）數位與AI之運用能力：根據115年發布的「未來人才AI能力圖像」，將「人工智慧與科技在教育上的應用」納入師資職前教育課程核心內容，未來教師除應具備數位教學能力外，更須具備運用AI進行教學設計、學習診斷、教學評量及教學反思之專業能力，並兼具批判思考、教育倫理及專業判斷。

（二）社會情緒學習（SEL）：鼓勵師培大學透過推動社會情緒學習、正向心理學及正念與文化適應課程設計，協助師資生與現職教師提升幸福感與自我認同，並將相關知能延伸至初任與薪傳教師之研習培訓，構築支持性的幸福校園環境。

（三）跨領域與議題融合：透過深化人權、融合教育、多元文化與性別平等方面素養，培養未來教師具備跨領域以及將多元議題融入教學的能力。期盼未來的教師能同理不同背景學生的需求，進而建構出公平、包容且尊重差異的優質教育環境。

（四）強化師資生的實務能力：於課程基準中，規定教育實踐課程原則上應占教育專業課程總學分數三分之一，透過觀察、參與、試教及實作等多元學習方式，提供師資生在學期間及早接觸並熟悉教育實務機會。同時，將教學實作納入教育實習評量，強化多元專業評量機制，以確保師資生具備基本的教學即戰力。

值得關注的是，在實踐創新的道路上，教育部推展「偏遠地區學校學士後教育學分班」，115學年度起支持國立臺北教育大學與民間團體（為台灣而教教育基金會TFT、財團法人誠致教育基金會KIST）、國際機構（美國Relay Graduate School of Education）簽署MOU，攜手推動偏鄉師培實驗計畫，引進「教學實作導向」師資培育理念，結合數位科技與AI應用，導入教學觀議課數位平台及AI分析工具。透過精準的微型教學訓練與科技輔助的影片回饋系統，提升教師專業發展的效率與精準度。

三、證據導向

落實「證據導向」與校務研究（IR）的治理系統對於強化師資培育決策品質與治理效能至關重要。武司長談到，「師培要辦得好，絕對不能只靠師培中心的老師和行政團隊。IR 辦公室所分析出的資料，要回饋到師培端，將資料串接起來，才能看見成效。」目前，教育部推動師培大學結合「教育部補助師資培育之大學辦理精進師資素質及特色發展計畫」，並透過師資培育評鑑指標設定，引導各校運用教育部中小學師資資料庫、師資生潛能組合應用計畫及校內IR資料庫，掌握招生、修課、教育實習、教師資格考試及就業流向等資料，以分析師資培育歷程與學習成果之關聯；並透過績效評估、成效追蹤及持續回饋，形成資料驅動之決策循環，作為精進師資培育品質、優化資源配置及推動政策創新的重要依據。

四、韌性與未來力

武司長分享經驗時指出，近期在許多師培研討會中，「韌性」成為各界不約而同聚焦的關鍵字。所謂的「韌」，代表著在面對環境劇變時能順應

變革、彈性調整並持續生長。當前臺灣面臨少子化與新興科技快速發展等衝擊，外界難免質疑：「我們的老師是否正用30年前的知識，教導這一代的學生，去面對未來30年的世界？」

面對此挑戰，武司長認為「終身學習」的能力正是解決之道。除了掌握數位與AI應用、社會情緒學習（SEL）、跨領域與議題融合、實務能力等核心素養外，要培育出具備「韌性」的未來教師，唯有讓教師本身成為持續進化的終身學習者，方能真正引領下一代，自信迎向未來的挑戰。

現行師培及教保品保制度之重點及特色

武司長表示，近年來，我國師資與教保人才培育之評鑑逐步由早期強調法規遵循與行政管制，轉型為兼重品質保證、特色發展、自主治理及持續改善之評鑑模式。當前師資與教保員培育已分別邁入第四與第二週期評鑑，兩者均以提升人才培育品質、強化培育機構之自我改善能力及減輕行政負擔為重要政策方向，並朝向評鑑整合、證據本位治理及永續品質保證機制發展。

一、師資培育評鑑之重點方向與政策規劃

PDSA品質改善導向：為落實品質改善導向，第四週期師培評鑑的核心在於引導大學深植持續精進的品質文化。在機制上，本週期導入PDSA（Plan-Do-Study-Act）循環與校務研究（IR）機制，鼓勵各校運用數據分析、學習成效及畢業生追蹤等客觀證據，作為優化課程與決策的依據。同時，除委由高教評鑑中心辦理「分年評鑑」外，亦規劃「自辦評鑑」制度，由辦學績優的師培大學自主建構優質師資培育評鑑機制並執行評鑑，之後報請認定，以落實大學自主及提升評鑑效能。

評鑑指標設計：第四週期師培評鑑主要涵蓋六大核心面向，包括：教育目標及師資職前教育階段教師專業素養、行政運作及自我改善、學生遴選及學習支持、教師質量及課程教學、學生學習成效、實習及夥伴學校關係。整體評鑑架構兼顧培育歷程與成果表現，並著重培育目標、課程設計、學生支持、學習成效及品質保證系統之連結性與完整性。

評鑑制度整合與行政減負措施：為回應教育現場「行政減量」的訴求，教育部積極推動制度整併。針對同時辦理幼教師培與教保員培育的學校，採取「一次訪評、一次公告」原則，有效消除重複作業。此外，本評鑑明確定調為以「校」為單位的「專案評鑑」，凡獲核給師資生名額的全師培學系（含碩、博士班），得以師培評鑑直接取代原有的大學評鑑類別之院、系、所及學位學程評鑑，如此真正落實行政減負。

二、教保員培育評鑑之重點方向與政策規劃

第二週期教保員培育評鑑之核心任務在於確保教保人才的培育品質，並符合《教保服務人員條例》及相關法規規定要求。相較於師資培育評鑑高度著重特色發展與品質改善，教保評鑑強調以「法規檢核」為首要前提。透過對招生學制、招生名額、課程規劃、專業科目開設、教師資格、實習制度及畢業資格等事項之檢核，確保教保員人才培育的基本品質。

在檢核指標對應法規要求的基礎上，第二週期的五大核心評鑑項目以教保員培育優質化為目的，包含行政運作及自我改善、學生學習與支持、教師質量及課程教學、學生學習成效、實習及夥伴教保服務機構關係。其中，除關注課程規劃與教學品質外，亦特別重視智慧學習環境建置、教保專業素養評量機制、畢業生就業追蹤、雇主滿意度調查，以及實習與夥伴教保機構之合作品質，以全面檢視教保人才培育之辦學成效。

推動評鑑整合與差異化管理為近年來評鑑政策的重要趨勢。教育部積極推展「評鑑整合」與「自主治理」雙軌機制。對於同時辦理幼教師資培育與教保員培育之學校，教育部已建立整併評鑑機制，以降低行政負擔並提升評鑑效能；對於辦學

績優單位，則透過自辦評鑑或免受評制度[註1]，逐步朝向自主治理模式發展。

此外，教保員培育評鑑針對新設系科於成立初期僅辦理實地訪視，以輔導改善與發展特色為主要目的，不進行評鑑結果之認可；至於停招、停辦學校，則改採書面審查方式辦理，並以保障在學學生受教權益及完成安置工作為優先考量，亦不進行評鑑結果認可。

展望未來，我國師資培育與教保人才培育評鑑制度將更加重視培育機構自主品質保證能力的建構、學生學習成效的展現、教育現場需求的回應，以及持續改善機制的落實，逐步建立兼具專業性、彈性化、發展導向與永續精進精神之品質保證體系，以持續提升師資與教保人才培育品質，確保培育成果符合教育發展趨勢與社會期待。

強化師培發展與高教深耕計畫之加成效益

除了透過品保機制外，教育部亦透過經費補助支持，以提升師資與教保人才培育的品質，為進一步發揮政策加成效益，教育部結合「高等教育深耕計畫」引導師培大學將師資培育納入重要推動項目，挹注高教深耕計畫相關經費，再結合「補助師資培育之大學辦理精進師資素質及特色發展計畫」，列為師培大學申請第一類型計畫的條件之一，加強支持有意願、有量能、仍以師培為長期基礎之學校，並以專案4年引導學校掌握師培核心策略，扣緊師培指標內涵，以利師資培育永續發展，在此合作機制下，鼓勵學校從教學創新精進、善盡大學社會責任及推動校務研究與人才培育等面向，系統性提升師資培育品質。

質量並重的師培供需佈局

我國師資培育為多元、儲備、甄選制，為確保師資培育有適量質優之師資，教育部訂有「師資培育數量規劃方案」，定期以師資供需指標，檢視各類科、各領域群科師資供需情形，並與教育部統計處、國民及學前教育署共同合作來評估中長期之教師需求及相關配套。從掌握供需、多元培育到強化誘因，展開三大面向的全面政策佈局。

首先，在精準掌握師資供需方面，教育部持續落實「師資培育數量規劃方案」，運用師資資料庫，綜合少子女化、教師退休及儲備師資數量等指標，檢視各類科供需。同時透過跨單位合作，研訂「教師攬才工具包」及「教師開缺數評估工具」（含「教師開缺數評估指標」），由中央攜手地方政府精準估算教師缺額，穩定師資品質。

其次，為擴增多元培育管道並補足特定缺口，特別針對偏鄉與稀缺之學科提出多項專案。包含推動「STEM領域碩士公費專班」、「原住民國小師資培育公費專班」及「高中專業群科教師公費專班」，結合在地任教精神與實務導向，精準媒合現場需求。此外，持續增開學士後教育學分班及職前培育增量，特別是幼教、特教學前身障、國小專輔、STEM等待加強類科；普及辦理「偏遠地區學校學士後教育學分班」以穩定偏鄉師資；試辦「師資生碩士級培育計畫（4+1）」，吸引較晚定向之STEM菁英；並因應半導體、AI產業磁吸效應，並增加「彈性聘任管道」延攬業界專才投入教職。針對幼教領域，亦推行5年期的「教保服務人力培育方案」，透過在職進修與擴增培育管道，全面擴充教保量能。

最後，在提升修讀誘因與減輕師培負擔方面，教育部在經濟支持上，面對通膨與就業市場競爭，大幅調升教育實習獎助金與公費生待遇，為師資生建構穩固的經濟安全網，避免優秀人才於實習階段因經濟壓力而流失；在修業負擔上，則適度調降國小師資類科的教育專業課程最低學分數，並鼓勵發展碩士級師培，以降低培育的時間成本。

綜上所述，教育部將持續透過精準的數據治

理、符應需求的培育專案，以及實質的支持，積極吸引並留任優秀師資人才，確保教育品質與國家長遠發展。

兼顧專業深度與多元包容的師資培育新典範

面對數位化浪潮與教育現場的轉型需求，教育部鄭英耀部長於114年度師資培育之大學主管聯席會議中，期勉各校在AI創新與不確定性並存之時代，積極建構兼顧專業深度與多元包容的師資培育新典範。教育部亦於115年發布了《未來人才AI能力圖像》，對焦四大能力：（一）運用AI學習的能力、（二）負責任使用AI的能力、（三）運用AI解決問題的能力及（四）AI無法取代的能力。政府據此發展政策願景，並規劃在高級中等以下學校師資之培育階段，培養師培教授、師資生、在職教師具備面對AI時代的專業能力。

為將願景化為具體行動，教育部自115年起於「AI人才方舟計畫」項下推動「智慧教育師資培育聯盟計畫」。自115年7月起補助師培大學辦理AI導入師培課程，針對幼教、特教至中小學等不同教育階段，補助師培大學進行差異化的規劃與設計。更重要的是，計畫串聯了師培大學、地方政府與專業發展學校建立協作架構，全面提升師培教授、師資生與在職教師的AIPACK課程與教學能力。透過聯盟資源共享與實作範例引導，讓AI導入教學不再是個別教師的單打獨鬥，而是匯聚眾智的系統性支持網絡。

在落地實踐層面，各校正積極推動校級的AI導入師培課程。除了制定AI能力指引與推動跨域協作，更自主研發整合大型語言模型的自主學習平台，例如國立臺中教育大學「歐姆學園」、國立臺灣師範大學「愛思（AISI）」及國立臺南大學「蘇格拉底AI」等，有效協助師資生進行教學反思。另外，也應用AI回饋與師培實作，協助教案產製與口語訓練。面對生成式AI帶來在教學設計、學習評量、專業判斷及教育倫理實踐面向深刻的影響，教育部未來將推動競爭型3年期補助計畫，引導師培大學從課程設計與調整、師資增能到環境建置進行全校性整體規劃，並對接「未來人才AI能力圖像」所揭示之四大關鍵能力，期盼透過制度性、可擴散的推動模式，為國家培育出引領未來教育的卓越師資。

結語：回歸教育本質　重塑教師的角色與價值

教育是一門面對「人」的工作。選擇教職不僅是選擇一份工作，更是建構使命感與專業認同的歷程。武司長呼應國立臺灣師範大學宋曜廷校長所倡議的「新師道」——期許教師以無可取代的專業與溫度，贏得社會與家長的信任。

面對科技日新月異的時代，我國師資培育正經歷深刻的典範轉移。教育部積極推動多元培育管道，不僅著重數位與AI應用、社會情緒學習、跨領域與議題融合及實作能力等核心素養，更導入證據導向、自主治理與持續改善的品質保證機制。這些政策制度與評鑑機制的革新，旨在建構「精緻、多元、創新」且能敏捷回應教學現場需求的師培體系。我們期盼能裝備未來的教師，在面對未知挑戰時展現韌性；在走入真實校園時，以深厚的專業底蘊與人文關懷，成就每一個獨特而完整的生命。同時，我們也致力建構充滿互信的幸福校園，穩固親師合作，讓教師在終身學習中持續成長，並對自身的教育使命產生高度的價值認同。此一願景的落實，有賴政府、學校與社會各界凝聚共識、攜手為下一代開創美好的未來。

◎註：
1.教保員培育評鑑之「免受教保評鑑審查制度」為採書面審查取代實地訪評。