

立法院第 8 屆第 4 會期

教育及文化委員會第 17 次全體委員會議

如何落實人才培育白皮書 及未來成效評估

書面報告

教育部

102 年 12 月 11 日

目次

壹、前言	1
一、緣起.....	1
二、研訂過程.....	1
貳、願景與目標	3
一、願景.....	3
二、目標.....	3
參、12 項重點政策.....	5
一、精進教師素質.....	5
二、提升教保品質.....	5
三、活化國中教學.....	6
四、精緻高中職教育.....	7
五、研訂技職專法.....	7
六、辦理產業學院.....	8
七、建置合作平臺.....	9
八、協助私校轉型.....	9
九、研訂人才專法.....	10
十、暢通終身學習.....	11
十一、推動高教分流.....	11
十二、強化國際育才.....	12
肆、管考追蹤及成效評估	13
一、設置專案推動小組.....	13

二、擬定近、中、長程工作計畫.....	14
三、加強跨部會合作.....	14
四、建立管考及成效評估機制.....	14
伍、結語	15
附件 1、人才培育白皮書藍圖.....	17
附件 2、「人才培育白皮書指導會」及工作小組之委員名單及組織架構	19
附件 3、教育部人才培育白皮書專案推動小組設置要點.....	21
附件 4、人才培育白皮書推動機制.....	23

壹、前言

一、緣起

人才是國家永續發展的基石。有鑑於目前國內及國際的環境急遽變遷，「全球化」、「少子女化」、「高齡化」、「數位化」、及「全球暖化」等趨勢，對人才培育造成了許多衝擊，且總統多次宣示「國際人才競爭，是國安級的挑戰」、「積極培育延攬人才是我們提升臺灣競爭力的第五大支柱」。行政院亦於99年1月召開「全國人才培育會議」，訂定「人才培育方案（99-102年）」。

而本人擔任國立中央大學校長時，也於100年參與中央研究院所發起之「人才宣言」共同簽署活動，爰本人自101年2月就任部長以來，即主張應提出具前瞻性、開創性的人才培育策略，並極力研訂「人才培育白皮書」。本白皮書於本(102)年12月3日行政院人才政策會報通過後，遂於本年12月4日由本部正式發布，係擘劃未來十年(103-112年)我國人才培育之藍圖（如附件1）。

二、研訂過程

（一）成立「人才培育白皮書指導會」

於101年7月成立「人才培育白皮書指導會」，由中央研究院劉兆漢院士、曾志朗院士及宏碁集團創辦人施振榮先生共同擔任召集人，委員由產、官、學、研界計22位學者、專家組成，並於中央研究院設立計畫辦公室，由國立清華大學彭宗平教授擔任執行長。

（二）於「人才培育白皮書指導會」下設工作小組

「人才培育白皮書指導會」原分為「國民基本教育（K-12）」、「大學教育」、「技術職業教育」、「國際化及全球

人才布局」4大主軸，各分組均有2位分組召集人，1位為學術界代表，另1位為產業界代表，希望能加強教育界與產業界的溝通與連結。

各分組聘有工作小組委員5至8位，負責報告書之撰擬，並由各分組召開小組會議、座談會、公聽會，以蒐集各界之意見，俾研擬具前瞻性、國際競爭力的行動方案。後因「大學教育組」及「國際化及全球人才布局組」討論之議題密切相關，爰自101年12月起兩組合併為「大學教育暨國際化及全球人才布局組」。

「人才培育白皮書指導會」及工作小組之委員名單及組織架構如附件2。

(三)「人才培育白皮書專案計畫報告書」為本部人才培育白皮書之重要參考藍本

為研訂「人才培育白皮書專案計畫報告書」，計畫辦公室共召開過4次分組召集人會議、21次小組會議、7次座談會、7次公聽會，本部則召開了北中南3場分區專家及焦點團體座談會議、4次指導委員會議，以廣納各界意見。歷經10個月46次會議，「人才培育白皮書指導會」的「人才培育白皮書專案計畫報告書」於102年5月底完成，為本部訂定人才培育白皮書的重要參考資料。

本部為轉化「人才培育白皮書專案計畫報告書」為部版之白皮書，接續召開了近30次的研商會議、指導會召集人座談會、跨部會協商會議，復經外部學者協助審稿後定案。

貳、願景與目標

一、願景

本部人才培育白皮書以「轉型與突破」為主題，希望對此人才重要議題，在思維、機制及作法上都能有所突破，以謀求轉型契機，達到真正有感的改變，以積極實現「培育多元優質人才，共創幸福繁榮社會」之願景。

二、目標

（一）培養優秀敬業的教師

「良師」是人才培育的關鍵，只要各級學校教師能善盡其責，全心致力於作育英才，使學生學以致用，青出於藍，則優質人才的培育，自然水到渠成。

（二）縮短學用的落差

應建立制度讓學生熱愛學習，「適才」、「適性」發展，並使其所學能「適用」於社會與產業，亦即應培養出各行各業及各階層之優質人才，並讓其學以致用，貢獻社會。

（三）強化學生的國際競爭力

學生未來必定是在國際的平臺上與國外人才競爭，因此必須具備國際視野與國際移動力，亦即除了專業能力外，亦須具備外語能力、多元文化素養，以成為掌握永續發展、國際化、全球議題和世界局勢演變的世界公民。

（四）倍增學生未來的生產力

在少子女化、高齡化的趨勢下，學生未來的總生產力必須力求倍增。因此，必須嚴格管控各級學校的教育質量，讓學生具備紮實的專業能力。更重要的是，尤須加強科技人才的培育，以透過科技創新及創業，增加附加價值，才能大幅提升我國的生產力。

表 1：人才培育白皮書推動策略及行動方案總表

主軸	編號	推動策略	行動方案
國民 基本 教育	1	精進教師專業素質	1-1 提升師資職前教育課程方案 1-2 精進教師資格檢定考試及教師甄選方案 1-3 推動國民中學教師進修第二專長方案 1-4 落實教師評鑑制度推動方案 1-5 逐年調降代理（課）教師方案
	2	強化教保服務品質	2-1 提升幼兒園教保服務品質方案
	3	深化十二年國教	3-1 促進國民中學教學品質提升方案 3-2 落實菁英培訓及資優教育銜接方案 3-3 發展高中職適性轉銜方案 3-4 精進高中高職均優質化方案 3-5 辦理中小學轉型、輔導與退場機制方案
	4	增進校長領導效能	4-1 提升學校行政效能與校長領導力方案
	5	落實家庭教育功能	5-1 強化家庭教育扎根與普及家庭價值方案
	6	建置教育溝通平臺	6-1 建置全方位教育研究與傳播平臺方案 6-2 建立家長觀念溝通平臺方案
技術 職業 教育	7	盤整技職人力資源	7-1 建立產官學研合作機制及平臺方案 7-2 完備技職教育相關法規方案 7-3 調整系科對應產業需求方案
	8	彰顯務實致用特色	8-1 提升教師實務經驗與教學能力方案 8-2 強化實作能力及就業接軌方案 8-3 落實證能合一方案 8-4 促進職涯發展方案
	9	活化技職教育課程	9-1 調整產業導向及數位學習課程方案 9-2 培養具人文與永續環境素養之實務人才方案
	10	提升技職教育品質	10-1 提升教育品質及國際化發展方案
	11	充裕技職教育資源	11-1 強化教育資源配置方案 11-2 合理調整學校招生規模並輔導私立大專校院改善及停辦方案
大學 教育 暨國 際化 及全 球人 才布 局	12	創新課程教學	12-1 提升課程教學品質評核方案 12-2 創新課程與學制變革方案 12-3 建立終身學習與數位學習新平臺方案
	13	靈活大學治理	13-1 推動大學管理分流方案 13-2 合理調整學校招生規模並輔導私立大專校院改善及停辦方案 13-3 精進大學評鑑方案 13-4 改革教師升等及待遇退撫方案
	14	多元培育機制	14-1 試辦以學院為核心教學單位方案 14-2 兼顧產業及尖端研究的碩博士培育方案 14-3 強化多元選才及弱勢就學方案
	15	布局全球人才	15-1 提供多元國際交流及策略性留學方案
	16	訂定人才專法	16-1 研訂《促進人才培育條例（草案）》方案

參、12 項重點政策

根據人才培育之願景與目標，白皮書訂定了「10 項原則」及「5 項策略」，並分成「國民基本教育 (K-12)」、「技術職業教育」、「大學教育暨國際化及全球人才布局」三大主軸，共提出 16 項推動策略、39 項行動方案（如附表 1），並聚焦出 12 個重點政策，期許未來十年我國的人才能具備「全球移動力」、「就業力」、「創新力」、「跨域力」、「資訊力」、「公民力」等 6 項未來人才關鍵能力，俾強化我國之國際競爭力。

12 項重點政策之背景、推動策略，以及具體目標分述如下：

一、精進教師素質

（一）背景

1. 十二年國教推動需新世代之師資來符應新世代的學習。
2. 第八次全國教育會議對於推動教師專業發展評鑑具有高度共識，102 學年度已有 1,571 校（40.32%）、5 萬 0,972 名高級中等以下學校教師（25.04%）參與。

（二）重點措施

1. 強化師資生之遴選及獎勵方案，以遴選優秀師資生。
2. 檢討教師資格檢定考試，以模擬真實情境式命題。
3. 積極研訂《高級中等以下學校教師評鑑辦法》，並發展教師評鑑指標及工具，擴大培訓專業評鑑人員。

（三）具體目標

實施以專業發展為主軸之中小學教師培育及評鑑制度。

二、提升教保品質

（一）背景

1. 為建立教育與照顧兼具的學前綜合性服務體系，須重

建教保服務人員培育制度，提升幼兒園主管領導與規劃園務能力，以及建構幼兒園教保活動課程。

2. 為提供平價、近便的學前教育，應由政府、公益法人與家長協力設置非營利幼兒園，具體減輕家長育兒負擔。

（二）重點措施

1. 建立教保服務人員職前培育制度，並辦理幼兒園領導者增能研習，提升主管行政及課程領導效能。
2. 推廣「幼兒園教保活動課程暫行大綱」，確保幼兒教育及照顧方針。
3. 增加公共化教保服務供應量，滿足家長教保服務需求。

（三）具體目標

5 年內（103-107 年）增加非營利幼兒園 100 園。

三、活化國中教學

（一）背景

少子女化趨勢下家長愈加重視教育，亟待改善國中階段考試領導教學之問題，並提升教學品質，進而提升學習成效。

（二）重點措施

1. 加強教學正常化之視導及考核機制。
2. 建置教師專業支援平臺，並研發有效教學、多元評量、補救教學等教學策略。
3. 精進教師分組合作學習教學知能，至 102 學年度下學期，全國國中每校至少一個學習領域實施。
4. 提升教師評量專業，已研發完成 7、8 年級評量標準與學生範例，俾教師藉由多元評量，調整其教學內容、

方式。

(三) 具體目標

以十二年國教帶動國中全面教學正常化並活化教學。

四、精緻高中職教育

(一) 背景

1. 優質化補助比率雖達 82.3%，但高中職均優質仍受質疑，無法提升學生就近入學意願。
2. 未獲優質化經費補助學校，恐將因十二年國民基本教育之免學費政策而導致招生不足。
3. 菁英及資優人才之培訓缺乏一貫性的整體規劃。

(二) 重點措施

1. 植基於優質化第 1 期程之基礎發展，協助學校奠基打底，並於優質化第 2 期程之焦點創新，協助學校特色開發，籌劃第 3 期程特色深耕計畫，深植優質化之續航力，朝學校焦點特色發展持續邁進。
2. 落實菁英教育培訓及優質銜接方案，延續並研議推動高級中等教育階段各學科菁英到大學先修課程，厚植國家未來優質人力。

(三) 具體目標

推動高中職優質達標、卓越領航（107 年，90%以上高中職達到優質卓越）。

五、研訂技職專法

(一) 背景

1. 第八次全國教育會議決議。
2. 監察院 2010 年研究報告《提升技職教育水準增強就業能力專案調查研究報告》。

3. 回應社會關注技職教育遭弱化議題。

(二) 重點措施

1. 明定技職教育三階段：

「職業試探教育」(高級中等以下學校)

「職業準備教育」(高級中等以上學校)

「職業繼續教育」(高中職以上學校或職訓機構)

2. 向下扎根技職教育，導正國人重學術輕技職之觀念。

3. 強化技職教育務實致用之教與學配套措施。

4. 鼓勵產業參與人才培育。

5. 技職教育制度鬆綁事宜。

6. 建立技職教育政策規劃管理機制，以利永續發展。

(三) 具體目標

制定《技術及職業教育法》，102 年底將草案報行政院審議。

六、辦理產業學院

(一) 背景

技專校院雖已搭建學校與企業間之連結，惟與產業界之期待仍有落差，主要係學校課程無法聚焦業界個別需求，以及學生畢業之立即就業率有待提升。

(二) 重點措施

1. 訂定補助要點，鼓勵技專校院建立「產業學院」機制；針對業界職缺需求，量身打造契合式人才培育學程專班，產學共同培育實作技術人才。

2. 合作企業承諾進用專班結業學生。

(三) 具體目標

1. 102 年試辦，補助 47 專班進行推廣，培育約 800 名業界所需人才。

2. 103 年正式施行，擬補助 300~400 專班，預計每年培育至少 6,000 名業界所需之專業技術人力投入職場。
3. 4 年內（103-106 年）產學共同培育 2 萬 4,000 名具就業力之技術人才。

七、建置合作平臺

（一）背景

為結合教考訓用，整合政府部門、產業及學校資源，建立跨部會、產業界及技職學校合作機制及平臺。

（二）重點措施

1. 與經濟部、勞委會成立跨部會小組及幕僚小組研商共同合作的「產學合作人才培育示範案例」、「畢業生就業率調查機制」、「業界設備轉贈事宜」、「職能基準建置規劃」等案件。
2. 建立各類型產官學研交流、審查及媒合 4 個平臺如下：
 - （1）系科設置審查平臺。
 - （2）設備媒合平臺。
 - （3）產企業公會交流平臺。
 - （4）職能發展與應用平臺。

（三）具體目標

建置產官學研之合作機制與平臺，已與 57 個公協會建立產學交流平臺，並持續拓展合作數量。

八、協助私校轉型

（一）背景

我國人口出生率逐年下降，少子女化將引發下列問題：

1. 部分學校招生缺口擴大。

2. 各校為求生源，恐降低招生門檻，不利整體教育品質。

3. 學雜費收入減少，影響學校財務營運及經營管理。

（二）重點措施

訂定「教育部輔導私立大專校院改善及停辦實施原則」：

1. 建立預警指標

及時發現辦學困難學校並予輔導，以提供學生優質受教環境，並利學校永續經營。

2. 輔導轉型

依私立學校法等相關規定辦理停辦，後續學校法人改辦其他教育、文化或社會福利事業，或進行合併等，讓資源作更有效之配置與利用。

（三）具體目標

加速推動私立大專校院改善及停辦機制。

九、研訂人才專法

（一）背景

1. 人才培育涉及學校教育發展、人口結構趨勢、產業環境變化、移民政策到外籍人才延攬。

2. 涉及跨部會的議題不易形成共識、修法曠日廢時，人才培育整體政策難以迅速調整。

（二）重點措施

研訂《促進人才培育條例》，提供額外誘因或例外措施：

1. 人事鬆綁：公教分離、教師資格回歸學校自審。

2. 經費鬆綁：校務基金、經費支用彈性。

3. 經營鬆綁：學雜費調整、內控稽核。

4. 人才鬆綁：延攬國際人才。

5. 教學鬆綁：招生選才、學位授予、企業協助。

(三) 具體目標

從人事、經費、經營、人才、教學等面向切入，研擬《促進人才培育條例》，並於 103 年 12 月將草案報行政院審議。

十、暢通終身學習

(一) 背景

1. 終身學習進路對於成就的肯定，多侷限於傳統文憑或學分，無法發揮自由進出學習機構或累加能力之功能，造成學生選擇升學，致延後進入職場，形成過度教育。
2. 學生缺乏學習動機，應增加學習多元模式、強化自主學習，讓學習進入生活。

(二) 重點措施

1. 建立學習與工作者流動接軌的終身學習：研議認可不同的教育資歷，並納入招生修業、課程教學、學位授予之考量，以利學習與職場連結。
2. 以學生學習為中心的數位學習：修正遠距教學、數位學習等法令，並透過磨課師計畫等鼓勵機制，促進學校提供高品質之數位教材，推動師生參與。

(三) 具體目標

建立支持學習及工作流動接軌的終身學習體系，103 至 105 年，3 年至少 20 所大學試辦。

十一、推動高教分流

(一) 背景

1. 政府管理偏重防弊，且學校欠缺自我課責。

2. 教師升等過於單一，未能兼顧各校教師專長特色。
3. 課程教學偏重學術研究導向，人才培育同質性高。

（二）重點措施

1. 大學管理分流：擇定績優學校，試辦人事、財務、會計及招生收費等自主項目，並輔以資訊公開及內控機制，賦予辦學彈性。105 年至少擇定 20 所大學參與試辦。
2. 教師升等分流：透過多元升等制度，同等尊重教學和研究的成果，並賦予學校自主審查機制。105 年至少 80 所大學試辦。
3. 課程學位分流：在「學術型」課程外，增加「實務型」課程，以推動學位分流。105 年至少有 40 所大學推動。

（三）具體目標

103 年起進行大學管理分流(3 年 20 校)、教師升等分流(3 年 80 校)、課程學位分流(3 年 40 校)。

十二、強化國際育才

（一）背景

1. 國際化人才布局及移動能力培養不夠深廣。
2. 101 年大專校院學生赴海外研修、實習及國際參與近 1.2 萬人；在臺留學或研修境外學生約 6.7 萬人。

（二）重點措施

1. 強化國內大學之國際育才制度：與海外優秀大學合作成立課程銜接機制，成立跨校性國際學程(學分或學位)。
2. 全面性拓展學生國際視野：鼓勵大專校院推動學生於就學期間赴國外研修或實習，並納入學校正規課程。

3. 建立大專校院國際化訪評制度：鼓勵大學自主性精進國際化學習環境。
4. 積極推動高等教育輸出計畫：深耕新興國家、大陸地區教育市場。

(三) 具體目標

1. 105 年至少成立 10 個跨校性國際學程。
2. 大專校院赴海外研修或專業實習人數達 2 萬人。
3. 來臺留學或研習境外人數達 10 萬人。

肆、管考追蹤及成效評估

人才培育白皮書之發布是本部擘劃未來十年（103-112 年）人才培育藍圖之起點，後續的落實執行才是人才培育政策可否發揮成效之重點。為求落實執行人才培育白皮書所揭示之人才培育推動策略及行動方案等事宜，本部採 PDCA 循環 (Plan-Do-Check-Act Cycle) 品質管理模式辦理後續之管考追蹤，業規劃下列事項：

一、設置專案推動小組

- (一) 本年 9 月 2 日發布「教育部人才培育白皮書專案推動小組設置要點」(詳如附件 3)，並預定於本年 12 月底前召開第 1 次推動小組會議。

(二) 小組任務及成員

1. 任務

- (1) 督導人才培育白皮書中各項推動策略及行動方案之落實執行。
- (2) 人才培育白皮書之推動策略、行動方案與工作要項等相關事務之本部跨單位或跨部會協商及溝通。
- (3) 其他有關人才培育白皮書之協調及推動。

2. 成員（共 22 人）

(1)本部部長兼任召集人，政務次長兼任副召集人。

(2)本部相關單位主管 7 人

高等教育司、技術及職業教育司、終身教育司、國際及兩岸教育司、師資培育及藝術教育司、資訊及科技教育司、國民及學前教育署及國家教育研究院之主管。

(3)學家、學者 4 人。

(4)其他部會代表 8 人

行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院人事行政總處、行政院主計總處、經濟部、財政部、內政部入出國及移民署、經濟部國營事業委員會等代表各 1 人。

(三) 制訂人才培育白皮書內控機制 SOP 流程圖（如附件 4）

二、擬定近、中、長程工作計畫

本部各單位將依據白皮書之行動方案，擬定近程、中程、長程工作計畫，並編列經費，積極落實，以達成本白皮書之目標。

三、加強跨部會合作

各項行動方案執行過程，涉及跨部會合作與協調事項，將積極邀請相關部會共同討論，並視需要提報「行政院人才政策會報」進行跨部會之橫向連結。

四、建立管考及成效評估機制

為確保本白皮書之推動策略及行動方案能落實執行，除「教育部人才培育白皮書專案推動小組」之內部控制機制外，另亦規劃委請學者專家辦理本白皮書行動方案之成效評估研究，期同步以外部稽核輔以內部控制之方式，定期檢視白皮書之執行成效。

伍、結語

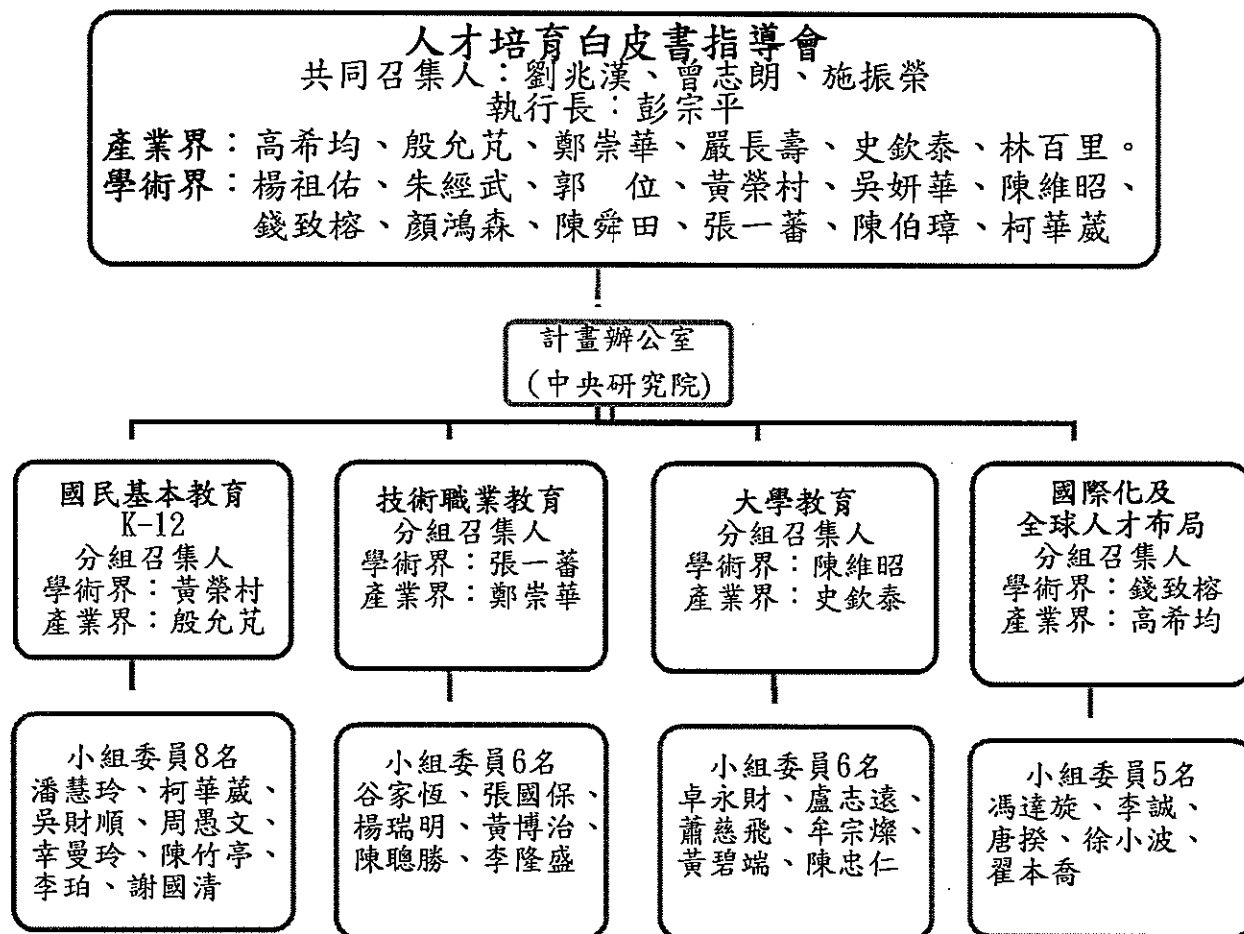
人才是國家繁榮的資產，教育是人才培育的搖籃。未來本部將依據人才培育白皮書，積極推動各項人才培育相關計畫，藉由教育體系的發動，全面提升各級教育人力素質，以培育出各行各業的基層工作人員、中堅分子、菁英人才，以及優秀的師資，俾實現「培育多元優質人才，共創幸福繁榮社會」之人才培育願景，讓我國在全球競爭中崛起。

以上報告，敬祈各位委員惠予支持，謝謝各位！

人才培育白皮書藍圖



「人才培育白皮書指導會」及工作小組之委員名單及組織架構



教育部人才培育白皮書專案推動小組設置要點

一、教育部（以下簡稱本部）為落實推動人才培育白皮書所揭示之人才培育推動策略及行動方案等事宜，特設人才培育白皮書專案推動小組（以下簡稱本小組），並訂定本要點。

二、本小組之任務如下：

（一）督導人才培育白皮書中各項推動策略及行動方案之落實執行。

（二）人才培育白皮書之推動策略、行動方案與工作要項等相關事務之本部跨單位或跨部會協商及溝通。

（三）其他有關人才培育白皮書之協調及推動。

三、本小組置委員二十二人，其中一人為召集人，由本部部長兼任；一人為副召集人，由本部部長指派政務次長兼任之，除召集人、副召集人為當然委員外，其餘委員二十人由召集人就下列人員聘（派）兼之；任一性別委員不得少於委員總數之三分之一：

（一）本部高等教育司、技術及職業教育司、終身教育司、國際及兩岸教育司、師資培育及藝術教育司、資訊及科技教育司、國民及學前教育署及國家教育研究院之主管。

（二）專家、學者四人。

（三）行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院人事行政總處、行政院主計總處、經濟部、財政部、內政部入出國及移民署、經濟部國營事業委員會等之代表各一人。

四、本小組委員任期二年，期滿得續聘之。但代表機關出任者，應隨本職進退。

前項委員於聘任期間因故出缺時，應予補聘，其為學者專家者，由召集人依其專業領域補聘之，補聘委員之任期至原任期屆滿日為止。

五、本小組會議，由召集人視業務推動情形召開，並擔任主席；召集人

因故不能出席會議時，由副召集人代理，召集人及副召集人均不克出席時，由召集人指定委員一人代理之。

六、第三點第一款委員應親自出席會議，不克參加時得指派副主管代理。

七、本小組會議應有委員過半數之出席，始得開議，且決議事項應有出席委員過半數之同意，始得為之，可否同數時由主席裁決之。

八、本小組得視需要下設分組，並將分組議案或涉及其他分組之協調事項提本小組報告或討論；另本小組得視會議議題需要，邀請學者專家及其他相關機關代表列席。

九、本小組置執行秘書一人，由本部綜合規劃司司長擔任之。

本小組之幕僚作業，由本部綜合規劃司辦理。

十、本小組委員及兼職人員均為無給職。

人才培育白皮書推動機制

