全國教師工會總聯合會
NFTU
The National Federation of Teachers Unions
會址：台北市民權西路 27 號 2 樓 TEL：02-2585-7528
網址：www.nftu.org.tw FAX：02-2585-7559

【新聞稿】

發稿日期：2026 年 11 月 10 日

技高子群介聘應審慎規劃　全教總建議「先甄後介」、小規模試辦 兼顧教師專業適任性與學生受教權　避免制度調整衍生新的師資問題

針對教育部國民及學前教育署（下稱國教署）規劃自 116 學年度起，開放公立技術型高級中等學校試辦「部分子群教師介聘」一案，全國教師工會總聯合會（下稱全教總）認為，適度調整教師介聘制度，提升技高師資運用彈性，立意值得理解，但技高各科專業領域及實習課程具有一定差異，若僅以子群作為介聘單位，仍須審慎評估教師專業與實際教學需求是否相符。

全教總指出，教師介聘不只是人力調動，更涉及教師專業適任性及學生受教品質。建議教育部在推動部分子群介聘前，應優先研議「先甄後介」的實施方式，透過教師甄選機制確認跨科或子群教學能力；另可優先選擇已實施「以群招生（群進群出）」的學校進行小規模試辦，累積實務經驗，待相關配套成熟後再逐步擴大，以兼顧師資運用彈性與教學品質。

一、子群內各科仍有專業差異，應審慎評估教學適任性

現行技術型高中教師介聘係以「科」為單位。國教署考量部分鄰近科別具有課程共通性，規劃以子群作為介聘單位。然而，依據國教署相關分析資料，部分規劃合併介聘的科別，課程相似度約為 75%至 80%，顯示即使同屬一個子群，各科在專業技術、實習內容及設備操作上，仍存在一定差異。

全教總進一步指出，國教署以課程相似度作為科別合併介聘的參考，但實際分類標準似乎仍有值得釐清之處。例如，商業經營科與會計事務科的課程相似度高達 90%，但會計事務科仍認為自身具有專業特殊性，不宜納入子群合併介聘。這也顯示，課程相似度並不能直接等同於教師專業能力的可替代性，若僅以課程相似度作為分類或合併介聘的依據，恐難以充分反映各科的專業需求。

依現行介聘制度，教師成功介聘後，學校教評會原則上不得無故拒絕。若教師介聘至新學校後，才發現其專業能力與該校實際開設的科別或課程需求存在落差，學校勢必面臨排課、師資調配及教學支援等問題。因此，在開放子群介聘之前，應先建立教師專長認定及跨科教學能力評估機制等相關配套，避免因制度調整而影響學生的專業學習。

二、推動順序應以「先甄後介」為原則，先確認教師專業能力

全教總認為，教師甄選具有筆試、試教及實作等評量機制，可以透過不同方式檢視教師的專業知能與實務教學能力。相較之下，介聘主要是教師工作地點的調整，並非重新檢驗其跨科教學能力，兩者的制度功能並不相同。

因此，若教育部有意朝部分子群聘任及介聘方向調整，建議應採取「子群教師甄試先行、子群介聘後續研議」的方式。先透過甄選機制建立跨科或子群專長認定標準，確認教師具備相應的教學能力，再依試辦成果研議介聘制度的適用範圍，讓師資調度彈性建立在專業能力的基礎上。

三、子群介聘應同步考量偏鄉師資需求，避免擴大城鄉差距

國教署推動子群介聘，政策目的之一在於增加技高教師流動彈性，改善部分學校或科別的師資調度困難。然而，教師介聘制度的調整，仍須考量不同地區學校的師資結構與實際需求。

全教總提醒，若未充分評估教師流動對偏鄉及規模較小學校的影響，開放子群介聘後，可能使原本師資較為穩定的學校面臨人才流動，甚至增加偏鄉學校補足師資的難度。因此，政策規劃不能只著眼於教師調動的便利性，也應同步評估不同地區的師資供需，避免制度調整反而擴大城鄉師資落差。

對此，全教總提出四項建議：

(一)**實施順序採「先甄後介」**：優先研議部分子群教師甄選試辦，透過筆試、試教及實作等方式，確認教師具備跨科或子群教學能力，再進一步研議介聘制度的調整。

(二)**優先選擇「以群招生」學校小規模試辦**：建議先以 116 學年度辦理「以群招生（群進群出）」的技術型高中為試辦對象，觀察課程安排、師資調度及教師專業銜接情形，累積經驗後再評估擴大辦理的可行性。

(三)**由中央提供完整配套與資源**：教育部應建立跨科增能培訓、專業證照輔導及教學支持機制，並提供學校必要資源，不應將後續調適責任完全交由學校承擔。

(四)**依科別專業差異審慎決定適用範圍**：對於本項介聘試辦應召開相關公聽會，廣泛蒐集來自技高端教師意見，不宜僅靠學者研究貿然定案。

全教總強調，技高教育具有高度專業性，教師專業能力與實習教學品質，直接影響學生的學習成果。呼籲教育部與國教署審慎評估 116 學年度試辦規劃讓制度調整循序漸進，才能真正達到改善師資運用、保障學生受教權的政策目標。