

國立臺灣師範大學科技與工程學院工業教育學系

技職教育行政碩士在職專班

碩士論文

Continuing Education Master's Program of Administration in Technological-
Vocational Education

Department of Industrial Education
College of Technology and Engineering
National Taiwan Normal University

Master's Thesis

引進外籍英語教師計畫之措施及成效探討：

以臺北市為例

An Exploration on the Implementation and Effectiveness of the
Policy of Foreign English Teachers Recruitment in Taipei City

徐曼榕

HSU, Man-Jung

指導教授：李懿芳 博士

Advisor: LEE, Yi-Fang, Ph.D.

共同指導教授：張武昌 博士

Co-Advisor: CHANG, Wu-Chang, Ph.D.

中華民國 114 年 8 月

August 2025

摘要

多年來臺北市推動引進外籍英語教師(簡稱外師)協助英語教學計畫，期望藉由外師參與英語教學，營造良好的英語學習情境，提升學生英語聽說能力與學習興趣。本研究旨在探討臺北市實施「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」在國中小學之推動現況、實施成效及可行改進方向。採用質性研究法，透過半結構式訪談方式，深入訪談臺北市9位實際參與該計畫的外師業務承辦教師、主任及國中小校長。訪談內容聚焦於三大面向：學校管理機制與配套措施、外師引進政策的實施成效，以及未來政策可改進之處。訪談資料經整理與歸納後，研究結果發現：(一)學校多依循教育部與地方政府所訂定之契約規範及行政公文指引執行外師計畫，部分學校亦建立配套機制如協同備課、行政支援與教學考核制度，惟聘任與經費核銷流程仍顯繁複；(二)外師對學生英語聽力與口語能力具有顯著助益，學生普遍能適應全英語授課情境，且外師融入校園生活亦提升整體英語學習氛圍；(三)承辦人員認為行政負擔與師資媒合制度仍有改善之處，建議簡化流程、提供更明確的制度配套，並強化外師文化適應與教學支援系統。最後，研究依據結果對教育主管機關與學校實務提出建議，並針對未來研究方向提供參考，期盼能為後續英語教育政策提供實證基礎與推動依據。

關鍵字：外籍英語教師、外師引進政策

Abstract

For years, Taipei has promoted the recruitment of foreign English teachers to support English instruction, with the goal of creating an immersive English learning environment and enhancing students' listening and speaking abilities, as well as their interest in learning English. This study aimed to explore the current implementation, effectiveness, and potential areas for improvement of the "Foreign English Teacher Recruitment Program" in elementary schools and junior high schools in Taipei City. A qualitative research approach was adopted, utilizing semi-structured interviews with nine school personnel in Taipei, including foreign teacher coordinators, academic directors, and principals from junior high and elementary schools. The interviews focused on three main aspects: school management mechanisms and supporting measures, the effectiveness of the foreign teacher recruitment policy, and directions for future improvement. The data collected were systematically categorized and analyzed to draw conclusions and make specific recommendations. The findings reveal: (1) Most schools implement the program based on contracts and administrative guidelines issued by the Ministry of Education and local authorities. Some schools have also developed support systems such as co-planning, administrative assistance, and teaching evaluations; however, the processes related to teacher recruitment and funding reimbursement remain overly complex. (2) Foreign teachers have a significant positive impact on students' English listening and speaking abilities. Students generally adapt well to English-only instruction, and the integration of foreign teachers into the school environment has resulted in a more vibrant English learning atmosphere. (3) School staff members expressed the need for improvements in administrative workload and teacher-matching

systems. Suggestions for the authorities concerned include streamlining procedures, offering clearer policy frameworks, and enhancing cultural orientation and instructional support for foreign teachers. Based on the results, this study offers practical recommendations for educational authorities and schools, and proposes directions for future research, with the hope of providing an empirical foundation for the ongoing development of English education policies.

Keywords: Foreign English Teachers, Foreign Teacher Recruitment Policy.



目次

摘要	i
Abstract	ii
目次	iv
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與問題	6
第三節 研究範圍與限制	7
第四節 名詞釋義	8
第二章 文獻探討	11
第一節 我國招募外籍英語教師之相關規範	11
第二節 臺北市引進外籍英語教師之政策	15
第三節 臺北市與教育部聘任外籍英語教師規範之比較	17
第四節 聘任外籍英語教師之效益分析	21
第三章 研究設計與實施	25
第一節 研究架構	25
第二節 研究對象	26
第三節 研究工具	27
第四節 研究流程	29
第五節 資料處理與分析	33
第六節 研究的信實度	36
第七節 研究倫理	39
第四章 結果與討論	41

第一節	學校執行外師計畫的管理機制與配套措施	41
第二節	外師引進政策之成效	50
第三節	外師引進政策之改進方向	60
第四節	綜合討論.....	68
第五章	結論與建議	71
第一節	結論.....	71
第二節	建議.....	75
參考文獻	81
附錄一	訪談說明書	83
附錄二	訪談同意書.....	85
附錄三	訪談大綱.....	87



第一章 緒論

在全球化浪潮的推動下，國際間的語言交流與跨文化溝通日益頻繁，英語作為國際通用語言，其在教育體系中的重要性與日俱增。各級政府積極推動英語教育，以培養具備國際競爭力的新世代人才。為強化學生英語能力，中央與地方政府陸續推動「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」（以下簡稱外師計畫），期望透過外師的專業教學與文化背景，提升學生語言實用能力，並營造多元與沉浸式的英語學習環境。

臺北市作為首善之都，在教育政策的推動上向來走在前端，自 98 年起即自行規劃並實施引進外籍英語教師之相關政策，並持續優化外師相關制度，透過深入分析實施學校現行制度與實施經驗，有助於瞭解實際操作層面的成效與困難，提供對未來政策發展與制度改進之參考。本章為緒論，全章共分為四節，第一節為研究背景與動機，第二節為研究目的與問題，第三節為研究範圍與限制，第四節為名詞釋義。茲分述如下：

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

一、亞洲各國積極推動引進外籍英語教師交流與教學政策

英語作為當代國際通用語言，在全球化影響下，其重要性日益提升。為提升國民英語溝通能力，亞洲多國過去已紛紛制定英語教育政策，積極引進外籍英語人士參與本國英語教學與文化交流。

以鄰近的日本為例，自 1987 年起施行的「日本交流與教學計畫 JET (Japan Exchange and Teaching)」可謂是推動引進外籍英語人士參與本國英語教學的先驅。該計畫邀請對日本或其文化有興趣的各國大學畢業生赴日，擔任「外國語教學助教」(ALT, Assistant Language Teacher)、「國際交流員」(CIR, Coordinator for International Relations) 以及自 1994 年開始納入的「運動國際交流員」(SEA, Sports Exchange Advisor)。JET 計

畫過去得以成為全球最大規模的交流計畫之一，其成功因素包含：中央與地方機關分工完善、高額的薪資與續約彈性、以及配套措施完善等。

南韓自 1995 年起推行「韓國英語教學計畫」，其主要目標為提升師生之英語口說能力、增進文化交流、改革英語教材教法，以及促進各國間的友好關係 (EPIK Program Official Website, 2007)。然而，大量引進外籍英語教師亦帶來諸多挑戰。例如 J. K. Park (1997) 指出，由於缺乏適切的師資訓練及跨文化的理解，導致韓國英語教學計畫計畫在實施成效的有效性受到質疑，顯示政策有持續檢討與修正的必要。

二、教育部引進外籍英語教師專案計畫，為國內外師引進之開端

為了因應 21 世紀全球化趨勢所帶來的各項挑戰與競爭壓力，我國政府於 2002 年啟動為期六年的「挑戰 2008 國家發展重點計畫」。此計畫中特別強調「培育具有創意活力、國際對話能力及嫻熟應用英語之新世代人才」作為核心目標之一。為促進教育資源的公平分配，縮小城鄉差距，並有效提升國民英語能力，教育部自 2004 年開始推動「引進外籍英語教師專案」，自英語為母語的國家延攬具專業教學背景之外籍師資，安排至偏遠地區國中小學與本地教師共同進行英語教學，以改善偏遠地區英語師資不足問題，期透過中外師協同教學、觀摩及交流課程、教材、教法、辦理教師座談或研習及帶領營隊等方式，以增進學生學習效果，提高英語溝通能力，並促進外國人士對我國文化之認識與相互交流。

教育部為協助非直轄市提升英語教育資源，補助全國 16 個非直轄縣市政府，每年引進約 81 位來自英語系國家的外籍英語教師，分派至地方中小學協助英語教學工作，並以偏遠地區學校為優先。該「協助公立國民中小學引進外籍英語教師計畫」由教育部委請國立臺灣師範大學英語學系與張武昌教授共同辦理引進外籍英語教師相關事項，從外師招募、行政作業、聘僱契約修訂、培訓及輔導、評鑑與管理等，進行系列規劃。

「引進外籍英語教師專案」所聘用之外籍英語教師，為確保教學品質，外籍英語教師須具備護照國籍之官方語言或通行語言為英語，其學

歷須為大學以上，且需擁有其所屬國之合格教師證書者，並符合身心健康、無犯罪紀錄等基本條件。此外，引進外籍英語教師之薪級係依經行政院核定同意，比照「國立科學工業園區實驗高級中學雙語部外籍教師待遇標準表」辦理。

在我國引進外籍英語教師協助英語教學前，社會各界對於是否應引進外籍英語教師投入國內英語教育，便存在不同立場。家長普遍贊同此一作法（林怡瑾，2001；陳淑嬌，2000），學術界專家學者則分別持正、反意見，部分學者持肯定態度，亦有學者表達保留或反對的立場（林怡瑾，2001；洪秋玲，2004；陳淳麗，1999）。為推動及落實「引進外籍英語教師專案計畫」，教育部於2004年起訂定「推動國民中小學英語教學合作團隊實施計畫」，正式開始引進外籍英語教師進入我國中小學，協助英語教學。然而，考量初期由中央主導之進程較為緩慢，教育部自2005年起開放地方政府得以自行提出申請並辦理外籍英語教師之引進作業（宋棋超，2007）。

三、臺北市自2009年起自行辦理引進外籍英語教師

自2009年起，為提升國民小學學生的英語學習成效，臺北市政府教育局開始主動推動外籍英語教師引進計畫。該計畫初期即於臺北市轄下的12個行政區中，分別設置1所國民小學作為「英語情境中心」，形成全市英語教育的據點。每所英語情境中心配置2至3名外籍英語教師，專責設計並執行英語情境式教學活動，提供全市四至六年級學生以英語為媒介的學習體驗。這些情境中心的課程主題依據各校情境教室空間設計、所在地的文化背景、與教育目標而有所不同，從購物模擬、交通情境到生活會話，皆為學生創造實際語境中的英語練習機會，達成沉浸式學習效果。

此外，自2014年起，臺北市另開放小學自願提出申請，以學校為單位爭取單獨配置一名外籍英語教師。這類申請制的引進模式使學校可依其自身教學需求及英語教育發展目標，進一步強化校本課程的多元性與

彈性。

在行政執行層面，臺北市的外籍英語教師招募機制採取由學校自行辦理公開甄選與聘用流程，所錄取人員須通過教育部所訂定之外籍英語教師資格審查標準，始得正式聘任為外籍英語教師。此一制度兼顧學校自主權與中央品質把關的平衡，確保所引進的教師具備必要的專業能力與適任條件。

整體計畫之統籌與執行，則由臺北市英語教育資源中心負責規劃與推動，並由長期擔任臺北市英語教育資源中心計畫主持人的張武昌教授共同統籌與指導，確保計畫執行的品質與一致性。透過英語資源中心的專業支援，計畫得以在行政管理、師資培訓及課程設計等面向上穩定發展，逐步建立起臺北市具特色且具成效的外籍英語教師教學模式。

四、國家發展委員會推動雙語政策，加速外籍英語教師之引進

教育部自 2004 年起推動「協助公立國民中小學引進外籍英語教師計畫」，補助 16 個非直轄市政府每年引進 81 名外籍英語教師至公立國民中小學服務，並以偏遠地區學校為優先。

為推動 2030 雙語政策，教育部自 2021 年起更擴大引進外籍英語教學人員相關計畫擴大招募外籍英語教學人員，補助各地方政府所轄國民中小學校引進 300 名外籍英語教學人員，除協助營造孩子英語口說環境，更提升中師英語教學知能。為達成 2030 雙語政策目標，除原有 81 名外師外，更自 2021 年起增加引進 300 名外師至 22 縣市國中小服務，由其與國中小教師進行協同教學或共備課程，以營造校園英語口說環境、提升國中小學生的英語能力與學習動機、增進本國教師英語教學知能。

教育部委請國立臺灣師範大學及國立中正大學分別成立北區及南區中心，共同辦理引進外籍英語教學人員相關事項，從人員招募、外師報名系統線上化、行政作業、聘僱契約修訂、培訓及輔導、評鑑與管理等，進行系列規劃，也與各地方政府所轄英語教學資源中心及鄰近大學合作，確保外師能來臺順利進行教學及適應我國文化生活，及協助學校順利與

外師合作，以確保外籍英語教學人員教學表現，培育年輕世代英語溝通能力，增強全球競爭力。為增加外籍英語教學人員來臺誘因，經錄取分發的外籍英語教學人員，由學校協助申請聘僱許可，並獲得薪資、機票、保險、租屋等補助外，教育部額外補助「外籍英語教師」及其配偶或直系親屬每年機票費用與年終考核獎金，以及「全時外籍英語教學助理」修習 TESOL、TEFL 或 CELTA 英語教學證照津貼與交通津貼；另建置生涯發展進路，鼓勵優秀之外籍英語教師留任或轉任英語教學顧問，協助本國教師專業發展或輔導新進外籍英語教學人員等事項。

為營造國中小校園生活化英語溝通環境，教育部自 2022 年起推動「協助公立國民中小學引進部分工時外籍英語教學助理計畫」(English Language Teaching Assistant Program, ELTA 計畫)，2022 年規劃補助各地方政府轄下 10% 國中小校數引進部分工時外籍英語教學助理，透過安排是類外籍教學助理每週固定時間或寒暑假期間至中小學長期穩定參與英語教學活動，提高學生運用英語溝通之動機，進而強化學生英語文聽與說能力。本計畫委請國立臺灣師範大學、國立中正大學及國立中山大學分別成立北、中、南區 ELTA 教育資源中心進行人員招募、培訓及媒合工作，並與各區內大學積極尋求合作，招募在臺之大專院校外籍生、華語獎學金學生，並符合來自英語為官方語言或通用語言國家或英語溝通能力符合 CEFR 歐洲共同語文參考架構 B2 級以上者，進入國中小擔任英語教學助理。

貳、研究動機

教育部補助各地方政府所設立之英語教育資源中心，負責辦理該縣市國中小英語雙語教學推廣及國中小外籍英語教學人員之相關事務。研究者自 102 年起即於臺北市政府教育局所屬的英語教育資源中心任職，擔任專案教師，專責推動臺北市公立國小之外籍英語教師計畫及協助國小英語教育相關推廣工作，同時擔任臺北市全體外籍英語教師及參與外師計畫學校之聯絡窗口，負責協調及處理計畫執行過程中所涉及之各項事務。自 110

年起，工作內容再加入承辦教育部國教署分派至臺北市之國中小外籍英語教學人員計畫相關業務，累積至今超過 12 年之實務經歷。

自 98 年起，臺北市即自行引進外籍英語教師投入小學英語教學工作。整體而言，外師普遍具備良好的專業素養及積極的教學態度，儘管在課堂管理或教學內容本地化方面仍有可提升之處，整體教學表現仍獲得校方與行政機關之肯定。根據研究者多年來的觀察與實務經驗，不論是教育局、學校行政人員或本地英語教師，普遍認為外籍教師的加入有助於激發學生學習英語的動機，提升學生的英語能力與跨文化理解，也促進本地教師與行政人員提升英語應用能力。然而，在政策推動過程中仍存在部分挑戰，如學校行政人員協助外師校內或生活事務負擔重需相對應補償、外師考核制度尚缺乏標準化、外師無犯罪紀錄的查核機制尚未完善等問題，亟需主管機關進一步的制度性支援與改善。

因此，本研究的主要動機在於深入探討「引進外籍英語教師協助英語教學」政策在行政執行層面的實況與制度配套，從實務操作角度出發，進行全盤檢視與多面向分析，以提出具體可行的政策優化建議。研究方法採用半結構式訪談，針對實際參與計畫執行的行政人員蒐集經驗與意見，期望透過分析其觀察與回饋，更全面掌握外師引進政策的措施、成效與未來改進方向，進而為教育行政單位提供具體實務與改進參考。

第二節 研究目的與問題

本研究旨在深入探討辦理外籍英語教師計畫之學校行政人員（承辦教師、教務主任及校長），於實施過程中之學校管理機制與配套措施、外師引進政策之成效及外師引進政策之改進方法，並透過資料蒐集與分析，提出具體建議，作為政策優化之參考，使相關推動機制更臻完善。根據前述研究背景與動機，研究目的列述如下：

- 一、探討參與外籍英語教師計畫學校之管理機制與配套措施。
- 二、分析學校引進外籍英語教師後，對學生英語能力產生的影響。

三、探究學校行政人員對於外師引進政策之改進建議。

依據上述研究目的，歸納出本研究所欲探討的核心研究問題如下：

- 一、學校承辦「引進外師協助英語教學」計畫，學校的管理機制與配套措施的依據為何？
- 二、學校外師計畫承辦人所參與的業務為何？
- 三、學校外師計畫承辦人對現行學校的管理機制與配套措施評價如何？如有需要強化之處，會提出哪些建議？
- 四、學校外師計畫承辦人認為外師的教學「對學生英語能力的增進」是否有影響？如果有，在「哪些方面」特別顯著？若無影響，請分享可能的原因。
- 五、學校外師計畫承辦人認為學校學生是否能適應「外師的全英語授課」？若能適應，其原因可能為何？如未能適應，困難之處為何？
- 六、「整體而言」，學校外師計畫承辦人是否認同「引進外師協助英語教學計畫」在貴校發揮了預期的成效？如果有，在哪些方面特別顯著？若未如預期，在哪些方面較為不足？
- 七、學校外師計畫承辦人認為學校目前在執行此計畫時，需要的「外部協助」包含哪些？是否能充分取得？
- 八、針對提升學生英語能力，除「引進外師協助英語教學計畫」外，是否有其他更好的替代方案？
- 九、學校外師計畫承辦人認為「引進外師協助英語教學計畫」未來在哪些方面還有改進空間？

第三節 研究範圍與限制

本研究之研究範圍與研究限制，說明如下

壹、研究範圍

一、研究地區

本研究聚焦於臺北市實施外籍英語教學人員計畫之公立國民中小學，

作為樣本蒐集與實地訪談之研究範圍。

二、研究對象

受訪對象以臺北市參與該計畫之學校行政人員為主，包括實際負責計畫之承辦教師、教務主任及校長，皆為實際參與並推動計畫的第一線人員。

三、研究主題

本研究旨在探討臺北市中小學推動外籍英語教師計畫的實施狀況與遭遇挑戰，內容聚焦於學校管理機制與配套措施、政策實施成效以及現行計畫的可改進方向與未來建議。

貳、研究限制

一、研究對象之限制

本研究僅針對臺北市辦理外籍英語教師計畫之公立中小學進行探討，研究參與者侷限於行政端人員（校長、教務主任及承辦教師），未涵蓋其他地區或非行政職類別，故其研究結果不宜直接推論至其他縣市或由中央機關主導辦理計畫之學校。

二、研究內容與資料來源之限制

本研究以學校行政人員為核心訪談對象，儘管其具備完整推動經驗並能提供政策與實務層面觀點，但研究未納入外籍英語教師與本土英語教師之直接觀察或回饋，對於課堂互動與協同教學之具體實施細節，資料呈現仍可能受限。

未來研究若能納入多元角色的觀點，例如外籍教師、本地教師與學生，並擴及不同縣市學校，將有助於獲取更全面、立體的資料樣貌，彌補本研究在資料多樣性與觀點完整性上的限制。

第四節 名詞釋義

本研究探討之重要名詞，包括：引進外籍英語教師計畫、外籍英語教師、措施及成效，釋義如下：

壹、引進外籍英語教師計畫

本研究所指之「引進外籍英語教師計畫」，係指由教育部或地方政府（如臺北市政府）所推動，透過編列預算或專案補助等方式，招募具備英語教學專業與語言能力之外籍人士，派任至國中小學校擔任英語教學工作，以提升學生之英語能力，並營造自然語境的英語學習環境。

貳、外籍英語教師

係指非中華民國國籍，具備合法工作資格與英語教學背景，並經由教育行政機關或學校遴選聘用，於國民中小學擔任英語教學或協同教學之教學人員。外籍英語教師主要工作範圍，包括英語教學與課室授課、設計及執行主題式學習活動、文化交流與國際教育推動、參與學校英語推廣活動、支持教材與教具發展、協助教師專業社群運作等，以營造沉浸式英語學習環境，提升學生的英語能力。

參、措施及成效

本研究所提之「措施」，係指各級教育行政機關及學校為推動外籍英語教師計畫所採取的配套作法與實施方式，包含聘任流程、行政協助、教師培訓、資源分配等，旨在協助計畫順利推行與執行。

本研究所提之「成效」，係指學校推動引進外籍英語教師計畫後，在學生英語學習、教學品質提升、課堂互動、文化交流及學校整體英語教學環境方面所產生的具體改變與影響。本研究亦探討學校行政教師面對該政策的實際成效感受與觀察。



第二章 文獻探討

本章為文獻探討部份，透過各節相關文獻的探討，以釐清研究主題相關概念。近年來，隨著我國積極推動英語教育與雙語政策，引進外籍英語教師已成為重要的施政方向之一。然而，不同縣市政府與中央教育主管機關間在聘任制度與配套措施上，尚存差異，需深入探討與分析其政策脈絡與執行成效。本章內容共分為四節。第一節為「我國招募外籍英語教師之相關規範」；第二節為「臺北市引進外籍英語教師之政策」；第三節為「臺北市與教育部聘任外籍英語教師規範之比較」；第四節為「聘任外籍英語教師之效益分析」，以下分述之。

第一節 我國招募外籍英語教師之相關規範

教育部自 93 年起推動「協助公立國民中小學引進外籍英語教師計畫」，補助 16 個非直轄市政府，每年引進共約 81 名外籍英語教師。後續為推動 2030 雙語政策，教育部國民教育署自 110 年起辦理擴大引進外籍英語教學人員至 22 縣市國中小服務，並逐年增加外籍英語教師之招募人數。以國教署推動之 TFETP 計畫 2024-2025 年招募情形為例，除原有之外籍英語教師外，再錄取之外籍英語教師之國別及人數分別為：美國 16 名、澳洲 1 名、印度 1 名、菲律賓 170 名、南非 12 名及史瓦帝尼 5 名，共計 205 名外籍英語教師。以下從我國與外籍英語教師有關之聘僱規定、學校辦理聘任外籍英語教師之流程、試用期間、薪資與福利、休假與請假等方面，說明我國招募外籍英語教師之相關規範，並提出目前學校實際執行遇到的困難。

壹、聘僱規定

依 107 年 2 月 8 日施行之「外國專業人才延攬及僱用法」第五條第三項規定，聘僱從事「就業服務法」第四十六條第一項第三款及「外國專業人才延攬及僱用法」第 4 條第四款第四目、第五目之專業工作者，應檢具相關文件，向教育部申請許可。依規定聘僱外國專業人才從事所定之專業

工作，其工作資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由教育部定之。以下詳述各項辦法之相關規定。

依據「就業服務法」第四十六條第一項第三款規定，「外籍學校教師」係指下列學校教師：

- 一、公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
- 二、公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
- 三、公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。

此外，依據「外國專業人才延攬及僱用法」第4條第四款第四目、第五目規定，外國專業人才來臺所進行之「專業工作」係指下列工作：

- 一、教育部核定設立招收外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才子女專班之外國語文以外之學科教師。
- 二、學校型態實驗教育實施條例、公立高級中等以下學校委託私人辦理實驗教育條例及高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例所定學科、外國語文課程教學、師資養成、課程研發及活動推廣工作。

另外，外籍英語教師須符合「各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法」所定資格，始得擔任學校外籍英語教師。其中，有關「外籍英語教師資格」的規範如下：

- 一、具有政府核發之合格教師證書者。若外國人持臨時性或代課性教師證，其受聘僱期間須於臨時性或代課性教師證有效期間內。已逾有效期間之教師證，非屬採認之任教資格證明文件。
- 二、應檢附全國性無犯罪紀錄行為良好證明。其證明以開具日至聘僱起始日期間6個月內為限。
- 三、具有大學以上畢業者。學位如係以遠距教學方式取得者，依大學辦理國外學歷採認辦法及專科以上學校遠距教學實施辦法，其修習遠距教學學分數不得超過畢業總學分二分之一。
- 四、其護照國籍之官方語言為英語。

貳、學校辦理聘任外籍英語教師之流程

依據外師聘僱契約書，以下為學校辦理聘任外籍英語教師之步驟如下：

- 一、學校獲國教署分發之外籍英語教師聯繫方式
- 二、學校聯繫外籍英語教師簽約
- 三、學校上傳外籍英語教師相關檔案至教育部網站送審，審核通過後，
學校收到教育部聘僱許可公文
- 四、外籍英語教師攜聘僱許可公文至所在地辦事處辦理來臺簽證
- 五、外師購買來臺機票
- 六、外師入校報到
- 七、外師至移民署辦理居留證
- 八、學校為外師投保

參、試用期間

依據外師聘僱契約書，乙方之試用期間為受甲方聘僱起始起薪日起至屆滿3個月止。如試用期間甲方認定乙方無法勝任指定工作，甲方得依相關輔導及考核紀錄於試用期間內隨時終止本契約，且無須經乙方同意。

肆、薪資與福利

依據外師聘僱契約書，學校聘僱一位外籍英語教師一學年所需費用及福利如下：

- 一、月薪：按外籍英語教師之最高學歷與教學年資核計薪級，學士 67,840 元至 88,800 元，碩士 75,680 元至 98,780 元，博士 78,990 元至 104,020 元。
- 二、考核獎金：學年考核評等為甲等者，發予月薪 1 個月考核獎金。學年考核評等為乙等者，發予月薪半個月考核獎金。學年考核評等為丙等者，不發予考核獎金。
- 三、來回機票補助：補助外籍英語教師及其一位家人（配偶或直系親屬）來回機票，補助額度上限均為每次單程新臺幣 4 萬元。
- 四、租屋補助：每月租屋補助 5 千元，如有配偶或直系親屬同住每月補

助 1 萬元。

五、保險：雇主負擔全民健康保險、勞工、職災保險及保額至少新臺幣 200 萬元之意外事故保險。

六、勞退金補助：外籍英語教師若持永久居留證或有臺灣籍配偶，雇主負擔勞退金補助。

七、其他費用：學校補助外籍英語教師來臺任教所辦理之必要文件所生費用（如：簽證、護照、健康檢查、強制保險、外僑居留證等）。

八、住宿所需相關生活用品：每學年 9 千元。

伍、休假與請假

外籍英語教師休假與請假的相關規定如下：

一、每學年享有 10 天寒暑假給薪年假，每續任 1 學年再增 1 日寒暑假給薪年假。

二、事病假合計 14 日。

三、婚假、產前假、陪產假、娩假、流產假、喪假、公假、生理假、家庭照顧假等事宜，依「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」辦理。

伍、學校實際執行所面臨之挑戰

本研究因長期參與外籍英語教師相關計畫，並綜合業務經驗與歷次會議紀錄，發現現行政策在實務推動過程中，仍存在若干待改進之處，說明如下：

一、學校行政人員之減授鐘點：中小學教師本身即肩負繁重的教學任務，在推動外師計畫時，擔任相關行政職務的教師，往往需額外投入大量時間與外師進行溝通，甚至需協助外師處理生活相關事務，造成工作負荷大。建議教育主管機關考量減授外師計畫學校承辦教師授課時數，以利學校專責人員協助外師處理日常生活所需（如租屋、就醫、證件辦理等事務）。

二、考核制度缺乏一致性：目前各校對外籍英語教師的日常考核標準、

項目及評定程序，皆由學校自行訂定，導致標準不一，可能引起外師對考評結果的疑慮與爭議。為避免此類情況，建議由教育部統一制定明確且具公信力之評鑑機制，確保各校在執行考核時有一致依循的標準。

三、無犯罪紀錄行為良好證明審查機制之侷限：依現行規定，教育部規定高中以下學校外籍英語教師每個學年度入校服務前，須繳交全國性無犯罪紀錄行為良好證明（開具日至收件日期間 6 個月內為限）。雖教育部接受外籍英語教師繳交其「原護照國」或「前任教國家」或「臺灣」之無犯罪紀錄行為良好證明，但若外籍教師曾在護照國涉及刑事紀錄，而僅提供其他地區之清白證明，則聘用單位將無從得知其完整紀錄，恐造成聘用風險。因此，有必要進一步研議更周延且一致性的查核機制，以保障學校用人安全與學生學習環境之安全性。

第二節 臺北市引進外籍英語教師之政策

臺北市為因應全球化趨勢，提前培育學生具備應對國際競爭所需之英語能力，提供優質國民教育的環境，以拓展學童的國際視野，並增強其面對未來社會變遷的適應力，自 91 學年度起即率全國之先，經市政會議通過「臺北市國民小學英語教學向下延伸實施計畫」並後報教育部核準備查國民小學自一年級起開始全面實施英語教學，至 100 學年度再將國小三至六年級英語學習節數由原本 2 節調增為 3 節，以培養學生學習英語之興趣及英語聽、說、讀、寫的基本能力。

臺北市從民國 98 年起，引進國小外籍英語教師，由參與計畫之學校每學年自行辦理外籍英語教師之公開招考及聘任，臺北市主要推動的外籍英語教師相關計畫共有兩項：建置 12 行政區英語學習情境中心及學校設置外籍英語教師計畫，以下分別說明各計畫的內容。

壹、臺北市建置 12 行政區英語學習情境中心

臺北市於 98 學年度至 103 學年度間，陸續在臺北市各行政區設置完成 12 個英語情境中心，並於各中心引進二到三位外籍英語教師，透過多元且具情境感的英語學習活動，引導學生參與，積極推動英語教學的活化與轉化，營造良好的英語學習氛圍。鑑於語言學習的核心在於營造沉浸式語言環境，這 12 所英語情境中心不僅融合各行政區的特色設計，讓學生在自然互動中習得語言，同時也有助於理解在地文化，實踐語言與文化並重的教育理念。

臺北市首座英語情境中心之建置始於民國 98 年，教育局先就位於中山區濱江國小建置英語情境中心並開始營運，為臺北市第一所公立國小正式聘任三位具備語言教學專業背景之外籍英語教師的公立國小。藉由這些教師豐富的實務經驗，讓本市學童得以在校園中體驗接近母語環境的英語使用情境，藉此提升語言學習的真實感與成效，進一步擴大學生的英語學習效果。之後陸續於 103 年之間，完成 12 所英語情境中心的建置，依建置完成的順序先後分別是：中山區濱江國小、大同區蓬萊國小、信義區三興國小、北投區逸仙國小、松山區民權國小、萬華區老松國小、南港區東新國小、文山區萬福國小、大安區古亭國小、內湖區大湖國小、士林區劍潭國小及中正區東門國小。其中，除了最早建置完成的濱江國民小學和蓬萊國民小學各配有三位外籍英語教師之外，其餘 10 個英語情境中心均聘用兩位外籍英語教師，共計廿六位外籍英語教師服務於臺北市國民小學英語情境中心。

此外，服務於英語情境中心的二十六名外籍英語教師除提供行政區內之各國小學童與外籍英語教師互動和學習的機會之外，自 102 學年度起，推動「外籍英語教師到校服務」計畫，主要目的是善用各區英語情境中心之外籍英語教師教學資源，將外籍英語教師之英語教學帶入臺北市各個國民小學校內，讓沒有外籍英語教師學校的學生也能受惠；依申請學校提出的時間，依序安排外籍英語教師入校進行不同的英語生活情境教學。

貳、臺北市學校設置外籍英語教師計畫

隨著臺灣逐步邁向國際化，全球交流日益頻繁，國內多個縣市開始積極投入英語教育的推動工作。臺北市在此領域投入尤為深厚，例如推展外籍英語教師引進計畫，透過安排外師進入中小學教學現場，不僅激發學生對英語學習的興趣，也有助於提升其語言應用能力，讓學生有機會接觸更自然且貼近母語者的英語表達方式。

103 學年度起，臺北市開始試辦一般學校設置外籍英語教師計畫，參加的學校計有長安、明道、萬芳、健康、明德、麗山、社子、福星、日新等九所國民小學，每校配置一名外籍英語教師共計九名。後續明道、萬芳國小退出計畫，由富安、文昌國小取代加入計畫，目前 113 學年度辦理本計畫之學校為長安、富安、健康、明德、麗山、社子、福星、日新、文昌九所國民小學。本計畫為試辦「一校一外師」政策之先驅，鼓勵申請學校運用外籍英語教師做多元教學活動，幫助推動校內英語教學。

從上述可知，臺北市引進外籍英語教師的歷程呈現出逐步演進的趨勢，相關的遴選標準與聘任流程日益周延，同時也提升了對外師的管理機制。從早期以地區試辦為主的推動方式，逐漸拓展為全面性的實施，並朝向制度化方向穩健發展。

儘管對中央與地方政府而言，引進外籍英語教師需投入大量財政資源，然而，隨著社會對英語教育的重視及全球化腳步日益加快，引進外籍師資仍被視為臺北市推動英語教學的重要力量。未來仍將持續推動相關政策，期望透過外師所營造的真實語言環境，強化學生在聽力與口說方面的表現，激發其學習動機，進而提升整體語言學習經驗，並有助於培養學生的語言能力與國際視野。

第三節 臺北市與教育部聘任外籍英語教師規範之比較

為提升國民中小學英語教育品質，中央與地方政府皆積極推動外籍英語教師之引進與聘任工作。然而，不同層級之主管機關在實施方式及

行政流程上，常因資源配置及地方需求的差異而有所不同。尤其臺北市作為首善之區，其外師聘任制度與中央教育部之相關規定，在實務操作層面上呈現出差異性與彈性調整空間。為確保所聘任之外籍英語教師具備良好優良的教學能力、專業背景與文化適應力，各級學校在執行「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」時，須遵循一定的甄選機制，以兼顧教學成效與行政流程的順暢。

本節旨在分析並比較臺北市與教育部在外籍英語教師聘任規範上的異同，探討兩者在聘用程序、聘期規定、薪資福利、行政支援機制等面向的制度安排。透過系統性的比較與檢視，可進一步了解目前外師聘任制度於實務操作中可能面臨的挑戰與調整需求，並作為後續政策檢討與優化的參考。

壹、遴選流程

一、臺北市國小遴選外籍英語教師流程

臺北市聘任外籍英語教師由參與外籍英語教師計畫之學校自行辦理遴選聘任，相關程序比照「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」辦理，臺北市國小遴選外籍英語教師之流程分為以下幾個步驟：

- (一) 提出聘任申請：由學校填寫計畫，向臺北市政府教育局提出聘任外籍英語教師的申請。
- (二) 發布招聘公告：學校通過申請後進行招聘公告，透過臺北市政府教育局或學校等網站途徑公告公開招聘。招聘公告中明列聘用期限、任用條件資格要求（如學歷、教師資格等）及應聘流程等。
- (三) 接受報名及篩選：學校接受應聘者的報名。應聘者需要提供履歷、學歷證明、教師資格證書等相關資料。學校根據應聘者的資料進行初步篩選，檢查其資格是否符合要求。
- (四) 面試與甄選：學校對符合資格的應聘者進行面試及其他形式的甄選（如試教）。學校於面試過程中，評估應聘者的教學能力及

溝通能力等。

(五) 聘用決定：經過面試後，學校根據考核結果及背景調查，確認應徵者無不良記錄，確保其合格任教，選擇適合的外籍英語教師人選。一旦確定聘用，由學校與外籍英語教師簽訂聘用契約，確認聘任的期限、薪資、工作內容等條款。

(六) 聘任與入職：外籍英語教師入職後，學校會進行相關的工作安排，如指導外籍英語教師的工作流程、教學資源的準備等。

整體上，國中小學聘任外籍英語教師的流程大致是從需求確認、招聘公告、面試甄選、聘用決定，到正式入職的過程，並由學校依據實際情況與地方教育主管機關的規範執行。

二、教育部遴選外籍英語教師流程

教育部委託臺師大及中正大學辦理外籍英語教師遴選，教育部遴選外籍英語教師的流程主要是由北區中心（國立臺灣師範大學）及南區中心（國立中正大學）執行，旨在吸引外籍教師來臺灣從事英語教學。以下是教育部遴選外籍英語教師遴選的流程：

(一) 確定需求與公告：各地教育局或學校根據當地學校的英語教學需求，確定外籍英語教師的數量。教育部根據每學年度的計畫，通過政府網站、教育部的網頁等方式公開招聘公告，列出外籍英語教師的聘用條件、申請資格以及其他相關資訊。

(二) 外籍英語教師應徵資格與申請：有意應徵的外籍英語教師須提交完整的申請文件（大學以上學歷證書、教師證書、護照及無犯罪證明等）並透過網站提交申請。

(三) 資格審查：教育部對提交的申請文件進行資格審查，確保應徵者符合基本資格要求。通過初審的應徵者進入下一步的選拔過程。

(四) 面試與甄選：合格的應徵者會被邀請參加面試，以視訊面試的形式進行。

(五) 簽訂聘約：經過所有篩選和審查過程後，合格的外籍英語教師將與學校簽訂聘用合同，敘明聘用期間、薪資待遇、工作內容等條款。

教育部計畫之外籍英語教師的遴選流程涉及從需求確認、公開招聘、資格審查、面試甄選、簽約聘用到簽證辦理、入職等步驟。教育部及北區中心南區中心會負責整個流程的規劃與執行，並確保外籍教師能夠順利入職並開始教學工作。

檢視遴選外籍英語教師之流程，臺北市與教育部辦理之區別在於，臺北市由各校自行遴選；教育部則委辦國立臺灣師範大學及國立中正大學進行遴選後，再分發至各校；其他的面向的作法則大致相同。

貳、再聘制度

一、臺北市國小再聘外籍英語教師之規範

臺北市學校考核外籍英語教師，相關程序比照「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」辦理，並將考核成績作為當學年度考核獎金發放之依據。但無法作為下學年度再聘外籍英語教師之參據。

有關教師證相關規範，部分國家如菲律賓及美國，政府頒發的教師證有有效期限，教師需要定期更新或續期。

教師證續期的要求如下：教師需完成指定數量的專業發展課程或學分、達成一定的教學經驗教學年限、重新提交犯罪背景調查或指紋等。

教師證一旦過期則教師證失效，不能以專業身份教學或從事其他需要教師證的職位。

依臺北市規定，外籍英語教師的聘任必須每年重新公開甄選，外籍英語教師也需重新參與競爭，讓其他有興趣的人也能公平競爭。學校需確認教師是否符合相關聘僱資格，例如教師證是否有效等。臺北市學校外籍英語教師的聘期為一學年，需逐年簽約，並無保障性再聘。

二、教育部再聘外籍英語教師之規範

參與教育部計畫之學校辦理外籍英語教師考核，作為當學年度考核

獎金發放及下個學年度再聘之依據。

從再聘外籍英語教師之流程分析，臺北市與教育部辦理之區別在於，臺北市由各校辦理每學年之重新招考；參與教育部計畫之學校，每學年不需辦理重新招考，若外籍英語教師考核成績優異，則下一個學年度可再聘。

第四節 聘任外籍英語教師之效益分析

壹、聘任外籍英語教師之成本

中小學聘任一位外籍英語教師一學年的費用，因外籍英語教師之年資、學歷條件等因素，而有所不同。聘任外籍英語教師主要的成本開支，包括薪資費等，以下是各項費用額度與相關規定之說明：

一、薪資費：

外籍英語教師的月薪依其最高學歷與教學年資而定。平均月薪：新台幣 67,840 元到 104,020 元。根據教育部的標準，月薪範圍如下（新臺幣）：學士 67,840 元至 88,800 元、碩士 75,680 元至 98,780 元、博士 78,990 元至 104,020 元。以學士學位且無教學年資的教師為例，其一開始的月薪為 67,840 元。

二、租屋補助：

政府提供外籍英語教師租屋補助，以協助其在臺灣期間的住宿需求。外籍英語教師為單身者每月住宿補助 5,000 元，外籍英語教師如有配偶或直系親屬同住者每月住宿補助 1 萬元。

三、機票費：

教育部每學年提供外籍英語教師及其配偶或直系親屬由護照國來臺離台的來回經濟艙機票費用補助，每人單趟以 4 萬元為上限且核實補助。

四、保險費：

學校應依規定為外籍英語教師投保全民健康保險及勞工、職災保險，並應負擔全民健康保險 30% 之保費及勞工保險 20% 之保費。

(一) 勞保費(含職業災害保險)：

以學士學位且無教學年資，月薪為 67,840 元的教師為例，加計租屋補助後，單位負擔勞保費每月為 4,008 元。若以博士學位且教學年資 15 年，月薪為 104,020 元的教師為例，加計租屋補助後，單位負擔勞保費每月為 4,008 元。

(二) 健保費：

以學士學位且無教學年資，月薪為 67,840 元的教師為例，加計租屋補助後，單位負擔健保費每月為 3,702 至 3,881 元。若以博士學位且教學年資 15 年，月薪為 104,020 元的教師為例，加計租屋補助後，單位負擔健保費每月為 5,328 至 5,589 元。

(三) 意外保險費：

學校應提供外籍英語教師保額至少新臺幣 200 萬元之意外事故保險，做為外籍英語教師若發生意外事故時，學校提供外籍英語教師之事故賠償及道義補償金。一學年約 2,000 元。

五、其他費用：學校應補助外籍英語教師來臺任教所辦理之居留簽證、護照、健康檢查(補助上限新臺幣 2 千元)、強制保險(含海外勞工保險)、外僑居留證(居留事由：應聘)等必要文件所生費用。

六、購置外籍英語教師住宿所需相關生活用品每學年 9,000 元。

七、考核獎懲：

教育部提供外籍英語教師年終考核獎金，金額視教師的表現而定。學校應至少每學期對外籍英語教師進行 1 次書面考核，並於聘僱期間屆滿前完成所有考核，並依其考核結果給予下列獎懲及作為後續聘僱之參考：

(一) 考核評等為甲等者(80 分以上)，且事病假合計不超過 14 天並無曠職紀錄者，發予月薪一個月考核獎金。

(二) 考核評等為乙等者(70 分以上，未滿 80 分)，或事病假合計超過 14 天但不超過 28 天且無曠職紀錄者，發予月薪半個月考核

獎金。

(三) 考核評等為丙等者(未滿 70 分)，或事病假合計超過 28 天或有曠職紀錄者，不發給考核獎金。

八、若外籍英語教師於聘僱期間死亡或重傷致無法履約時，學校應負擔及協助將外籍英語教師遺體及私人財物送返外籍英語教師原護照國之費用。

綜上資料估算，政府聘僱一位外籍英語教師一學年的花費估算總額，最低約新臺幣 105 萬元，最高約新臺幣 165 萬元。實際金額會因教師的學歷、年資以及其他因素而有所不同。

貳、聘任外籍英語教師之優勢與劣勢

政府推動外籍英語教師聘任的核心目標，在於強化學生的英語能力，並培養學生的國際競爭力。以下是外籍英語教師的主要優勢：

- 一、由於外籍英語教師為英語系國家的母語人士，他們可提供道地的語音語調與自然的語言表達，協助學生掌握真實且流利的英語口說技巧。
- 二、外師能將其原生國家的文化、社會習俗及價值觀帶入課堂，讓學生從語言學習中同時理解背後的文化意涵。例如，他們在課堂上所分享的生活語境、俚語運用或幽默語法，往往更貼近英語國家的實際應用情境。
- 三、由於外籍教師通常不熟悉中文，學生在課堂上必須以英語應對，有助於打破學生對母語的依賴，並自然提升其英語溝通的意願與能力。
- 四、外師採取全英語授課模式，可營造高度沉浸式的語言學習環境，讓學生在日常互動中練習聽說技能，進而有效提升其語言反應與理解力。
- 五、學生在與外籍教師互動過程中，更能體會英語作為實際溝通工具的功能，這不僅能提高他們的學習動力，也有助於建立語言使用的自信。

六、外師所採用的教學策略與教學觀點通常與本地教師有所不同，這樣的多元化教學方式能活化課堂學習，進一步提升學生的學習興趣。

七、部分外籍教師會引入其國家的原版教材或教學資源，這些內容常與真實生活接軌，提供學生接觸實用語言情境的機會，有助於拓展學生的語言視野。

然而，聘用外籍教師也存在一些挑戰，例如他們對臺灣校園文化與教育體制不夠熟悉，或在教學策略上未必能完全因應在地學生的學習習慣與需求。因此，最有效的實施方式應為外籍與本地教師共同合作，整合雙方優勢，才能在教學實踐中發揮最大的綜效，進一步提升學生的整體英語能力。



第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討臺北市國中小學校推動「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」的措施與成效，並進一步了解實務現場中學校行政人員對此政策的看法、經驗與改進建議。本研究採取質性研究法，以半結構式訪談作為主要資料蒐集工具，期能透過第一線推動者的觀點，描繪政策在學校層級的實際推動情形。相較於量化研究強調數據分析與變項控制，質性研究更適合用於探討教育政策落實過程中所涉及的複雜脈絡與人際互動，特別是在評估外師引進政策的行政、教學、文化交流與師資合作等面向的議題時，更能捕捉細膩且多元的觀察與詮釋。本研究選擇臺北市作為研究場域，除了因其為英語教育政策的試辦與推動重點區域外，亦因其具備較多實施案例與制度經驗，有助於研究者取得具有代表性的資料來源。

在實際執行方面，本研究針對 9 位實際參與外師引進計畫的學校代表進行訪談，對象涵蓋國中小的外師業務承辦教師、教務主任及校長，期能從不同職責與角色的觀點，掌握學校端在外師引進政策中的實際操作機制、推動成效與挑戰所在。訪談內容圍繞三大核心面向進行，包括：學校管理機制與配套措施、外師引進政策的實施成效、推動困境與未來可行的改進方向。透過資料的彙整與主題分析，本研究希冀提出具實務價值與政策參考性的研究發現。

本章研究設計與實施共分為七節說明，第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為研究流程；第五節為資料處理與分析；第六節為研究的信實度；第七節為研究倫理。茲分別敘述說明如下。

第一節 研究架構

本研究旨在探討臺北市國中小實施「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」(以下簡稱外師計畫)之實施現況、實際成效及未來改進方向。由於該計畫涉及教育行政管理、教學合作、跨文化溝通、師資資源運用等面向

議題，且各校施行情形不盡相同，因此，本研究採用質性研究法，期望透過半結構式深度訪談蒐集第一線參與者的經驗與觀點，深入理解外師計畫在校園現場中的實際運作機制與具體影響。

本研究的整體研究架構，係依據三個核心研究目的發展而成：

- 一、瞭解臺北市學校在引進外籍英語教師計畫中所採行的管理機制與配套措施。透過訪談校內實際參與外師計畫的行政與教學人員，掌握學校在聘任、支援與考核外師方面的行政流程、分工模式與因應措施，進而分析目前制度的優勢與待改進之處。
- 二、探討外師計畫在提升學生英語學習成效與學校整體英語教學氛圍的具體影響分析外師在教學現場中對學生聽說能力、學習興趣、學習參與度及英語學習態度的實際影響，並了解學校行政人員對外師參與英語教學的整體評價與觀察。
- 三、分析參與者對外師政策未來可行改進方向的建議，根據訪談內容後，就行政負擔、聘任機制、文化適應、經費資源、協同教學等面向，彙整實務經驗中的困難與挑戰，進而提出具體的政策建議與修正方向。

為達成上述研究目的，本研究設計九個半結構式訪談問題，分別對應於三個主題面向，包括：(一) 學校管理機制與配套措施；(二) 外師引進政策之成效；(三) 外師政策之改進方向。

第二節 研究對象

本研究聚焦於外籍英語教師計畫之制度運作與學校實施層面，故選擇具實務執行經驗之教務主任或計畫承辦人員作為主要訪談對象。2025 年臺北市共有 38 所公立中小學參與引進外籍英語教師計畫，共有 52 位外籍英語教師透過此計畫任教於臺北市公立中小學。

本研究以臺北市 9 所實施外籍英語教師計畫的國中小為研究場域，採立意抽樣方式進行遴選。主要遴選條件包括：一、辦理外師計畫年資較長，

具持續推動與經驗累積之代表性；二、學校具備完善之行政執行機制，能提供本研究制度與實務並重的觀察視角；三、計畫推行成效顯著，學生參與度高且具備可觀察之學習成果；四、受訪意願配合度高，具可行性。訪談對象共九位包含：校長 3 位、教務主任 3 位及外師業務承辦人員 3 位，均為實際參與或執行該計畫之第一線人員，具備豐富經驗與觀察。為保護受訪者隱私，本文將受訪者以代碼標示：校長 (principal) 以 P 表示、教務主任 (director of academic affairs) 以 A 表示、外師業務承辦教師 (teacher) 以 T 表示，並依受訪順序加上編號 (如 P01、T02 等)，以利分析與呈現。

第三節 研究工具

為有效探究臺北市國民中小學實施外師計畫的機制、成效以及改進需求，本研究採用質性研究法，並以半結構式訪談大綱 (詳附錄三) 作為主要研究工具。訪談大綱經由相關文獻探討與研究問題設計而成，確保訪談內容聚焦於計畫執行的核心面向，並保留彈性以掌握受訪者的真實經驗與觀點。

此外，為強化研究資料的多元性與完整性，本研究亦輔以文件分析作為輔助性研究工具。透過蒐集與分析相關計畫書、年度工作報告、教育局會議紀錄、公文往返內容及實施成果報告等文件資料，補充並驗證訪談中所獲得的資訊。這些文件有助於了解政策推行的歷程、地方與中央機關的行政指引、學校端的回應與實務運作細節，亦可作為佐證訪談資料的重要依據，提升研究結果的信實度與完整性。

綜合運用訪談與文件分析兩種質性資料蒐集方式，不僅能深化對外籍英語教師計畫執行現況的理解，也有助於掌握行政面向中潛藏的問題與需求，進而提出具體可行之改進建議，提升研究之實務貢獻與政策參考價值。

訪談大綱係依據研究目的進行發展，包含三大主題面向與九項訪談問題，具體說明如下：

壹、學校管理機制與配套措施

針對學校在外師聘任、課務安排、教學協同、行政支援、考核制度等層面的規劃與執行現況，瞭解具體運作機制與背後依據之政策文件或辦法，以及第一線承辦人對於制度可行性與執行成效的評價與看法。訪談題目如下：

- 一、學校承辦「引進外師協助英語教學」計畫，學校的管理機制與配套措施的依據為何？
- 二、學校外師計畫承辦人所參與的業務為何？
- 三、學校外師計畫承辦人對現行學校的管理機制與配套措施評價如何？如有需要強化之處，會提出哪些建議？

貳、外師政策的實施成效

聚焦於外師對學生英語能力（特別是聽說能力）的提升、學習動機與學習氛圍的營造，並探討學生是否能適應外師的全英語授課，以及外師與中師協同教學的情況與挑戰。訪談題目如下：

- 一、學校外師計畫承辦人認為外師的教學「對學生英語能力的增進」是否有影響？如果有，在「哪些方面」特別顯著？若無影響，請分享可能的原因。
- 二、學校外師計畫承辦人認為學校學生是否能適應「外師的全英語授課」？若能適應，其原因可能為何？如未能適應，困難之處為何？
- 三、「整體而言」，學校外師計畫承辦人是否認同「引進外師協助英語教學計畫」在貴校發揮了預期的成效？如果有，在哪些方面特別顯著？若未如預期，在哪些方面較為不足？

參、政策未來改進方向

探討學校在推動過程中遭遇的實務困難，包括行政負擔、師資媒合、文化適應、經費核銷等，並蒐集承辦人員對未來制度設計、支援系統、師資培育與教學資源等層面的建議。訪談題目如下：

- 一、學校外師計畫承辦人認為學校目前在執行此計畫時，需要的「外部

協助」包含哪些？是否能充分取得？

二、針對提升學生英語能力，除「引進外師協助英語教學計畫」外，是否有其他更好的替代方案？

三、學校外師計畫承辦人認為「引進外師協助英語教學計畫」未來在哪些方面還有改進空間？

本研究之訪談大綱經由文獻回顧與初步專家諮詢後擬定，初稿完成後，邀請兩位具教育行政經驗的專家進行內容效度審查，針對問題表述的清晰度、用語的適切性及是否能有效對應研究目的提供建議。經修訂後之訪談大綱更加聚焦且具實務操作性，能協助研究者在訪談過程中引導受訪者聚焦於研究主題，提升資料收集的深度與品質。

此外，為促進資料蒐集的完整性與真實性，本研究於正式訪談前先進行一至兩位預試訪談，以測試訪談流程之順暢度、問題設計之合宜性以及訪談時間控制等細節，並根據預試結果進行適度調整。正式訪談時，所有訪談過程皆經過受訪者知情同意後錄音，並於訪談後立即進行逐字稿整理並提供給受訪者確認，以確保資料的完整性與正確性。

第四節 研究流程

為使研究有系統地進行，並確保各階段資料之完整與研究結果之有效性，本研究依據質性研究之步驟，規劃如下完整的研究流程：

壹、蒐集與分析相關文獻

本研究首先進行國內外相關文獻之蒐集與探討，聚焦於英語教學政策、外籍英語教師引進制度、國中小英語教學現況與困境等主題。文獻也包括臺北市教育局相關政策文件、計畫、學校內部之教師會議紀錄與教學反思紀錄，以補充訪談資料之脈絡。研究者因工作環境與自身經驗，在進行文獻資料的閱讀後，經由與指導教授討論後，確認研究主題及研究方向。

貳、確定研究問題

透過對既有文獻的整合與評析，釐清現階段外師政策的發展背景與施

行要點，並歸納出研究動機與問題意識。在研究正式展開前，研究者先釐清研究的核心議題與目標，據此規劃適切的訪談題項，並確保在訪談過程中所蒐集的資料，能有效回應本研究所設定的問題。進而擬定本研究之三項研究目的與九個研究問題，作為後續訪談設計與資料蒐集的核心架構。

參、選定受訪教師與邀請方式

本研究依據研究目的與問題設計，挑選具備相關經驗與背景之受訪者，以確保所蒐集的資料具有高度關聯性與參考價值。這些受訪者需能提供與本研究議題密切相關的實務經驗、見解或具體資訊。在進行正式訪談前，研究者取得受訪者的書面同意，並於說明階段向其清楚告知本研究的目的、進行方式、資料保密原則及未來資料之使用範圍。

研究初期，研究者透過電話或電子郵件主動聯繫擬邀請之學校，與校長、教務主任或承辦教師進行初步接洽，簡要介紹研究者身份與本研究的主題、目的及受訪對象的條件，盼能取得師長同意配合訪談作業。後續與受訪者聯繫，說明研究內容，並取得其簽署之知情同意書，作為參與本研究之依據。

肆、研究工具設計與預試階段

確立研究主題與問題後，研究者根據研究目的設計半結構式訪談大綱，包含三大主題面向：學校管理機制與配套措施、外師政策實施成效，以及可行的政策改進方向。

為確保深度訪談能順利進行，研究者依據研究目的與核心問題，設計一份半結構式訪談大綱，列舉需探討的主要議題與關鍵問題。訪談問題以開放式為主，旨在引導受訪者進行深入思考，並鼓勵其分享個人經驗與觀點，賦予受訪者充分表達的空間。問題設計由淺入深，先以較為簡單易答的問題作為開場，再逐漸引導至複雜或較具反思性的議題，藉以協助受訪者在自然情境下逐步打開心房、暢所欲言。

在撰寫訪綱時，研究者亦重視語句的簡明與清晰，避免過度艱澀的措辭，以確保所有受訪者皆能理解問題意涵。初步完成訪談問題後，邀請兩

位熟悉教育行政與英語政策實務的專家進行審查，確認訪談題項的內容效度與語言表述的適切性。隨後進行一至兩位實際承辦人員的預試訪談，測試問題是否易於理解，訪談流程是否順暢，並根據回饋進行必要修正，以提升正式訪談的有效性與精確度。

正式訪談前，研究者先將訪談大綱提供給受訪者，並簡要說明研究目的，藉此協助受訪者理解訪談重點與方向，進而促進雙方的交流互動，提升訪談過程中資料的深度與完整性。

伍、資料蒐集與正式訪談

正式研究階段自 2025 年 1 月至 6 月止，研究者透過立意抽樣方式，邀請臺北市國中小實際參與外師業務之 9 位承辦教師、主任與校長進行訪談。訪談方式以面對面或線上同步語音方式進行，每場次訪談時間約為 30 至 60 分鐘。於訪談前說明研究目的並取得受訪者之同意後，進行錄音與記錄。所有訪談資料皆於訪談後即時整理，撰寫逐字稿，並進行初步主題標記與概念歸納。

本研究以個別深度訪談的方式進行資料蒐集，透過與受訪者一對一的深入對話，以獲取具體而豐富的經驗與觀點，作為研究分析的依據。訪談共分別邀請 9 位實際參與「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」之行政人員與學校主管進行面對面訪談。整體訪談過程依循以下原則進行：

- 一、建立信任與良好互動氛圍：在正式訪談前，研究者再次透過電話與受訪者聯繫，說明研究目的與內容，並取得其書面同意。訪談的時間與地點將配合受訪者的便利，由其自由選定，並以輕鬆的方式展開對談。每次訪談時間預估為 30 至 60 分鐘，研究者會於開始時營造親切自然的訪談氛圍，以促使受訪者自在開放地分享想法與經驗。
- 二、運用半結構式訪談法：訪談過程依據事先擬定之訪談大綱進行，並視實際對談狀況靈活調整問題順序與內容，適時提出延伸提問，深入探索受訪者的經驗與看法。
- 三、採用開放式提問技巧：為鼓勵受訪者充分表達，研究者採用開放性

問題作為主要提問方式，如：「請您談談…」或「您覺得這段經驗有什麼樣的影響？」等，以引導受訪者分享更深入的觀察與思考。

四、專注傾聽與保持中立：研究者於訪談中將展現積極傾聽的態度，尊重並理解受訪者的觀點與情感，並避免帶有立場或預設立場的引導，確保資料的真實性與客觀性。如有必要，亦會進行適度澄清與追問，以促進對話深度。

五、蒐集資料方式：訪談在獲得受訪者同意後全程錄音，並同步進行必要筆記，以便後續資料整理與分析之用。所有錄音與紀錄將依倫理原則保密處理。

六、後續補充機制：訪談結束後，如受訪者對訪談內容有補充或需進一步說明之處，研究者透過電話再次聯繫受訪者進行補充訪談，確保資料的完整與準確性。

透過上述方法，期能在保障受訪者權益與尊重其意願的前提下，蒐集到有助於本研究深入分析的重要資料。

陸、資料分析與歸納

蒐集完成後之逐字稿資料，研究者進行分析，透過編碼方式，逐段閱讀資料內容，進行初步分類與主題標籤，找出重複出現的觀點與陳述，並進一步歸納出核心主題與次主題。為提升分析的信實度與客觀性，研究者亦採交叉檢核方式，反覆比對原始資料與分析結論是否一致，確保所歸納之研究結論能忠實反映受訪者之意見與經驗。

柒、撰寫研究結論與建議

最後，研究者根據資料分析結果，撰寫研究報告內容，於第五章提出針對研究問題之具體結論與建議。研究建議區分為兩部分：一為針對教育主管機關與學校端可行的政策與行政建議，二為針對後續研究方向之建議，期望能為臺灣外師政策的優化提供實證依據與參考方向。

第五節 資料處理與分析

本節說明本研究進行訪談資料處理與分析的具體方法與步驟如下：

壹、資料處理方式

為確保訪談資料的完整性與準確性，研究者依照以下流程進行處理：

- 一、訪談資料轉錄：在每次訪談結束後，研究者即對錄音檔案進行整理與存檔，並著手進行內容轉錄，作為後續分析之依據。轉錄過程中，研究者仔細核對錄音與文字內容，以確保資料轉譯的準確性。
- 二、逐字稿彙整與初步理解：研究者將受訪者的錄音資料整理成逐字稿，並將該稿件提供給受訪者進行內容確認，以確保資料呈現無誤。接著，研究者通讀所有逐字稿，進行初步瀏覽與理解，並針對重點內容或重複出現的語意進行標記，以協助後續主題的萃取。
- 三、資料編碼與主題分類：研究者根據研究問題與分析重點，對訪談資料進行系統化編碼，將受訪內容中具代表性或具意義的段落加以標示，進一步歸納為不同的主題或類別。此步驟有助於找出資料中的共通觀點與核心概念，並釐清各學校對外籍英語教師計畫的實施經驗與看法。所有訪談紀錄均標示訪談日期、受訪者身份與內容摘要，利於後續比較與分析。

貳、資料分析

本研究針對訪談與相關文件資料，採取主題分析法作為分析架構。研究者會將訪談內容轉錄為文字後，透過反覆閱讀與歸納，進行初步編碼、主題整理與概念連結，進而整理出與研究問題高度相關的核心概念與議題。整體分析過程包括以下步驟：

- 一、主題萃取與統整：研究者依據編碼後的資料內容進行細緻分析，辨識受訪者陳述中反覆出現的重要主題或共同模式。這些主題將作為後續理解與說明研究問題的基礎，幫助聚焦於受訪者所傳遞的重要觀點。

二、詮釋與理解資料：在分析訪談內容時，研究者不僅呈現資料表層意涵，也進一步探索受訪者陳述背後所蘊含的意圖、信念、價值觀及情緒表達，並將其與其他受訪者資料或文獻進行比對，強化研究信效度。

三、研究者立場的省思：於資料分析的過程中，研究者將持續進行自我覺察，釐清並檢視自身可能帶入的主觀假設或預設立場，以提升對資料詮釋的中立性與開放性，避免過度解讀或誤解受訪者觀點。

四、研究結果呈現與撰寫：完成主題歸納與分析後，研究者將統整研究背景、方法、資料分析、結果及討論，並於報告中具體呈現受訪內容。研究者將引述受訪者語句、輔以摘要分析，使研究結果具體可感，也利於與既有文獻進行對照討論。

五、研究驗證與受訪者回饋：為確保研究詮釋之正確性，研究者將初步研究結果回饋給受訪者進行確認。透過受訪者的回應，研究者可校對自身詮釋與受訪者原意是否一致，增進研究結果的真實性與信度。

總結而言，深度訪談是一種具有彈性與互動性的質性研究工具。研究者在執行過程中，致力保持訪談問題的開放性，尊重受訪者觀點，並確保所有資料皆在保密原則下處理。資料分析方面，研究者採主題分析法進行分類與歸納，並輔以三角檢證與受訪者回饋機制，以多元驗證方式強化分析的真實性與一致性，進而提升研究整體的信實度。

參、研究偏差

在質性研究過程中，研究偏差是不可忽略的潛在問題，若未妥善處理，將可能削弱研究結果的準確性與可信度。本研究針對可能出現的偏差類型、成因與應對措施，說明如下：

一、研究者偏差：研究者在進行質性研究時，往往無可避免地受到自身背景與價值觀的影響，這些主觀因素可能會在資料蒐集、分析與詮釋過程中滲透其中，進而影響研究結果的客觀性與中立性。具體而言，研究者的專業訓練、文化背景、甚至個人對研究主題的既定看

法與立場，皆可能在潛移默化中形塑其研究視角與分析取向。以本研究為例，研究者自 2013 年起即擔任臺北市英語教育資源中心專案教師，長期參與外師計畫的推動與管理，並與多所學校外師、行政人員密切合作，累積了豐富的實務經驗。雖然此一背景有助於研究者能快速掌握計畫脈絡與政策細節，並與受訪者建立信任關係，提升資料的取得與深度，但同時亦可能因長期參與政策推動，對該計畫存有一定程度的認同與正面評價，進而在資料解讀時傾向尋找支持政策成效的觀點，而忽略或淡化負面經驗或批判聲音。此外，在進行訪談與資料分析時，研究者可能無意識地選擇或強調符合原先假設的敘述。因此，為降低上述主觀偏誤的可能影響，本研究採取數項具體策略，包括：進行多位受訪者意見的交叉比對，避免單一觀點過度影響結論；並於資料分析階段邀請熟悉本研究議題的專業同儕進行協同審閱與討論，以達到觀點多元、詮釋平衡之目的。透過這些方式，期能提升研究的信實度與結果的公正性。

二、樣本選取偏差：樣本選取偏差是質性研究中須謹慎處理的議題之一，若受訪者的遴選無法涵蓋研究問題所需的多樣性與關鍵特徵，將可能導致所得資料無法充分呈現整體現象，進而影響研究結果的信度與理論推論的廣度。在本研究中，此一風險尤須注意，因研究目的為探討臺北市辦理外籍英語教師計畫之行政配套與成效，若所選受訪者集中於特定區域、學校規模、或行政支持程度較佳的學校，將可能忽略執行條件較弱、遇到實務困難或對政策持不同觀點之學校聲音，導致結果呈現過度正向、偏離現場實況。此種偏差可能產生於幾個層面：一是樣本選取以便利性為主，例如僅訪談與研究者過去有合作關係、回覆較積極或距離較近的學校；二是因訪談時間、行政流程限制，無法取得執行條件特殊（如偏遠地區、初次參與計畫或外師流動率高）的學校意見；三是受限於學校內部溝通或行政安排，無法接觸到實際推動政策的核心人員，僅能獲得片面觀察。

為降低此一偏差影響，本研究從臺北市實施外籍英語教師計畫的學校中，有意識地選擇具不同區域、學校規模、辦理年資與外師來源背景的個案學校，期能涵蓋政策實施的多元面向。具體作法包括：透過臺北市英語教育資源中心協助聯繫不同類型學校，主動尋找具有代表性且能提供豐富資料的研究參與者，如：有外師穩定合作經驗者、近期新參與者，以及曾遇實務困境並提出回饋之學校。透過上述策略與自我覺察，本研究在樣本選取方面力求兼顧代表性與多樣性，並盡可能降低選取偏差對研究結果的影響，提升研究信實度。

三、訪談偏差：在訪談互動過程中，研究者的措辭方式、語氣表達或非語言暗示，皆可能不自覺地影響受訪者的回答內容。例如：問題過於引導性，讓受訪者產生預設答案；或研究者在訪談中展現評價態度，使受訪者調整回應以符合預期。為降低此類干擾，本研究以半結構式訪談為主，主要的訪談內容先經過 2 位學者協助檢視其適切性，研究者也力求在訪談中維持中立、尊重及友善的互動環境。

四、反應性偏差：受訪者在意識到自己是研究對象的情境下，可能調整其原有看法或行為，以迎合研究者的期待或社會認同的標準，導致資料不符實際。為降低這種情形，研究者在訪談前將強調匿名與保密原則，並營造輕鬆無壓的訪談氛圍，協助受訪者表達真實想法。

總體而言，質性研究固然存在一定的主觀成分與情境影響，但本研究透過審慎規劃的研究架構、嚴謹的訪談設計與多元化資料來源，致力於減少研究偏誤的發生，提升研究結論的信度與效度。

第六節 研究的信實度

研究的信實度是衡量研究設計完整性、資料蒐集過程及分析結果是否準確與可信的重要指標。高信實度能確保研究成果具備足夠的參考價值與科學性。本研究從研究設計、執行過程到資料處理與詮釋等層面，採取多項措施以提升整體信實度，說明如下：

壹、訪談設計階段的信實度建構

一、確立明確的訪談方向與架構

- (一) 釐清研究主旨：訪談題項皆依據研究目標設計，避免問題偏離主題或表述模糊，以提高問題與研究目的的對應性。
- (二) 設計對應研究目的之訪談大綱：採用半結構式訪談架構，設計出對應核心問題的訪談大綱，確保各受訪者在回答時能聚焦於相同主題，減少問題陳述造成的變異。

二、執行試探性訪談以優化工具設計

- (一) 先行進行試訪，檢視訪談題項的表達是否清楚、內容是否具引導性或模糊之處。
- (二) 藉由試探性訪談過程，研究者能針對可能產生的偏誤進行調整，有助於提高問題設計的內容效度與操作適切性。

三、樣本選取策略的信實保障

- (一) 本研究挑選具代表性之個案學校與訪談對象，確保所蒐集資料能反映研究現象的多元樣貌與真實情境。
- (二) 研究者明確界定受訪對象的選取標準並詳實紀錄選樣依據，降低樣本選取偏差對研究結果的影響。

貳、訪談執行階段的信實度維護

一、營造信任與自在的訪談情境

- (一) 研究者致力於創造一個自在的對談氛圍，使受訪者能無顧慮地分享自身看法，降低因緊張而影響回答內容的可能性。
- (二) 訪談前向受訪者清楚說明研究目標及個人資料保密機制，以促進其坦率表達真實經驗與想法。

二、確保訪談過程的中立性與一致性

- (一) 訪談者於進行對談時保持客觀立場，避免表露個人立場或使用具引導性的語言，避免受訪者為迎合研究者立場而調整其原本意見。

- (二) 訪談問題的措辭與語氣在所有對象間皆保持一致，盡量排除訪談者本身對不同對象可能造成的干擾。

三、精確記錄訪談資料

- (一) 研究過程中透過錄音工具或即時筆記，完整保存受訪者談話內容，以維持資料的原始性與準確性。
- (二) 在訪談結束後儘快整理筆記與錄音內容，確保未遺漏任何重要觀點，並提升後續分析的資料品質。

參、資料分析階段之信實度確保

- 一、三角交叉驗證：透過彙整不同來源的資料，例如多位受訪者提供的觀點、相關文獻記載及研究者的觀察紀錄，進行多方比對與驗證，以提高分析結果的準確性與一致程度。
- 二、回饋機制與結果確認：將初步的訪談內容或研究發現摘要回饋給受訪者，邀請其審閱並確認是否與其原意相符，進一步強化資料的信實性與內容的代表性。

肆、信實度的驗證與維護

為提升本研究的可信度與準確性，研究者從資料收集設計、執行過程及資料分析階段，皆採取多項措施加以把關。以下分別從「可靠性」與「效度」兩方面說明：

一、可靠性之維護

- (一) 資料的一致性：研究採一致的方法與流程進行訪談，若重複進行能產出類似的結果，顯示資料具備穩定性與重現性，有助於提升研究的信賴程度。
- (二) 分析準則的一貫性：透過多次比對與反覆檢視資料編碼過程，確保分類標準前後一致，並保持分析程序的清楚與可追溯性。

二、效度之強化

- (一) 內容效度確認：在訪談問題設計階段，參照研究主題與核心問題，確保訪談題項能完整涵蓋研究目的，並經由專家審閱與試

探性訪談反覆修正，增加問題設計的適切性。

- (二) 建構效依據相關理論架構作為題項設計依據，並檢驗資料內容是否反映理論中的概念與構面，確保研究能與學理相互呼應。
- (三) 外部效度考量：儘管質性研究樣本數有限，研究者仍於討論階段評估研究結果是否具備延伸性，可作為其他情境或學校參考依據，以提升研究的應用價值。

第七節 研究倫理

本研究遵循學術研究之倫理原則，重視研究參與者的權益與隱私保護，並在整個研究過程中恪守誠信、公正與尊重之原則。為確保本研究符合倫理規範，研究者採取以下措施：

壹、知情同意

在進行訪談前，研究者向受訪者詳細說明本研究之目的、內容、進行方式及其可能涉及的風險與權益，並說明訪談資料僅作為學術研究用途，不會用於其他商業或非研究性目的。受訪者在充分理解後簽署「訪談同意書」，表達其自願參與本研究，且可於任何時間選擇中止參與，研究者將尊重其決定而不予追問。

貳、資料保密與匿名處理

為保障受訪者個人隱私，訪談資料皆以匿名方式處理。研究過程中，受訪者姓名、學校名稱及其他可辨識個人身分之資訊均以代碼呈現(如 P01、A02、T03 等)，以避免身分曝光。此外，所有錄音檔案、逐字稿及相關資料皆由研究者親自保管，未經授權不得提供他人閱覽，研究完成後亦將所有原始錄音檔妥善銷毀，以確保資料安全。

參、尊重與保護參與者權益

研究者於訪談過程中維持尊重、公正與中立的態度，避免對受訪者施加任何壓力或引導性言論，並創造開放且安全的對話氛圍，使受訪者可安心、自由地表達個人經驗與看法。如有受訪者於訪談中表達不願意回答特

定問題，研究者將尊重其選擇，並不強迫繼續作答。

肆、誠實報導與研究責任

研究者承諾忠實呈現資料分析結果，避免資料誤用或任意詮釋，以維持研究的真實性與中立性。在撰寫研究報告時，將根據實際訪談內容陳述受訪者觀點，並以適當方式引用他人研究成果，遵守學術誠信原則。

本研究已依據學校相關倫理審查規範進行設計與執行，並確保所有參與者在自由、平等與知情的基礎上參與本研究，力求維護受訪者之基本人權與尊嚴，並確保整體研究過程符合法規與倫理要求



第四章 結果與討論

本章各小節分別回應本研究的三項研究目的：目的一在了解學校執行外師計畫的管理機制與配套措施，目的二是分析引進外師協助英語教學之成效，目的三旨在了解引進外師協助英語教學政策之改進方向。研究主要結果與相關討論分述如下。

第一節 學校執行外師計畫的管理機制與配套措施

本研究透過質性訪談方式，蒐集實際參與外籍英語教師計畫之國民中小學承辦人員、教務主任及校長的經驗與看法，了解學校在計畫執行過程中所依據的管理制度、行政流程與支援措施，並探討其運作的實際情況與面臨的挑戰。此外，研究亦分析不同學校在資源分配、人力編制、跨單位協調及政策配合程度上的差異，進一步歸納在推動外師計畫時，學校管理與配套機制成功運作的關鍵因素，以及可能導致困難與執行落差的制度盲點。透過從學校端的實務經驗提出具體建議，作為未來優化外師計畫管理機制與支援措施之參考。

壹、管理機制與配套措施主要依據中央、地方及學校各級法規辦理

為深入瞭解各校在實施「引進外師協助英語教學」計畫過程中所依循之行政制度與實務操作方式，本研究透過訪談實際承辦該計畫之國中小校長、教務主任及業務承辦教師，蒐集其對學校管理機制與配套措施的具體經驗與看法。訪談內容聚焦於學校如何解讀與執行中央與地方政府所頒布之政策規範，並進一步探討各校內部在行政分工、教學協調與資源配置等方面的實際作法。

根據訪談結果，受訪學校普遍表示，各校在推動該計畫時，其管理機制與配套措施普遍具有一定的依循依據。整體而言，學校所採行的管理機制與配套措施大致可歸納為三大類依據：中央法規、地方政府相關公文與計畫規定、學校內部行政運作機制與配套措施。具體依據如下所述：

一、中央法規—建構計畫實施之法定依據

多數學校提及，中央法規為執行管理工作的主要依循基礎，以教育部所發布之「各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法」為重要法源、教育部外籍英語教師聘僱契約書，是主要的行政與教學管理依據。學校在外師聘任、差勤管理、考核與課程安排等面向，皆依據上述文件執行。

以教育局的合約、各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法為主軸，再配合臺北市政府的市聘制度來執行。學校內部則會依照行政分工安排適當人力協助，並搭配例行會議、備課時間進行教學上的整合。就算事情多，我們還是盡量協助外師，讓他們能安心教學。(T03)

主要是依據臺北市教育局的那份外師聘僱契約書來操作，對我們來說是最主要的依據，所有的行政流程都照裡面寫的來。(A02)

在跟外師合作時，會依據和他們簽的合約內容來延伸，比如差勤、課程安排、考核等，都會依照合約走。其實外師也都還滿配合的，知道這些是合約裡該遵守的，他們就會照做。(P03)

二、地方政府相關公文與計畫規定—落實政策推動的行政架構與作業流程

幾乎所有受訪者皆提及臺北市政府教育局所提供的外師聘僱契約書、臺北市教育局公文及計畫等，作為管理外籍英語教師之主要依據，參照臺北市政府教育局所推動之「市聘外師計畫」，並依照臺北市政府教育局相關公文進行執行，確保臺北市政策與中央規範間之銜接。

另臺北市所屬英語教育資源中心成為學校管理配套措施的重要協助系統，有學校表示在行政執行過程中獲得臺北市英語教育資源中心（簡稱英資中心）承辦人的實質協助與指導，使學校能夠更順利完成聘用程序與相關行政事務。此外，部分學校也依據申請時所附的計畫書及上級機關提供的執行範本，作為日後操作之依據。受訪者中提及「英語資源中心專案教師的協助」、「依據市聘外師計畫規定」等具體經驗，顯示地方輔導機構在協助學校釐清行政流程與處理現場問題方面，發揮關鍵作用。

管理方式基本上就是按照臺北市教育局公文的規定來，像核銷、考核、差勤管理、課程安排這些，都是有規定的。另外，也會依據學校實際狀況來調整，但基本上會符合契約書中的規範。(A03)

臺北市的市聘外師計畫，合約內容很詳細，所以我們也會根據市府那邊的合約規範來執行。其實每次來文或是契約書中新的規範，我們都會再重新檢視一下流程，確保沒有出錯。(T02)

我們這邊還滿依賴英資中心的協助，英資中心承辦人真的幫了我們很多，每次有問題她都會一步一步帶著我們處理，從聘任到教學進行，每個細節都幫忙確認，真的讓我們比較安心。另本校外師的座位在教務處裡，可以快速和團隊熟悉，也有能互相溝通的夥伴。(T01)

三、學校內部行政運作機制與配套措施—依校情發展具彈性的行政配套與協作機制

學校內部亦發展出因地制宜的行政與教學協調機制，學校在執行過程中會將外師計畫納入校內既有的行政運作架構，以因應外師教學與管理上的需求。訪談內容中可見多數學校將外師相關業務的行政定位明確安排於教務處、教學組等單位下，並由特定人員（例如教務處組長）負責外師相關業務，包括外師的日常行政協助、安排課表、教學備課協調、活動安排、考核、執行經費核銷、差勤等，依實際需求靈活調整任務分工。此外，也有學校透過定期召開會議、共同備課或課發會等方式，使外師與校內英語教師之合作更具彈性與效率，學校透過課發會的教學計畫作為教學合作的依據，確保外師課程與校本課程目標一致。部分學校特別提及，安排外師座位於教務處或鄰近英語教學團隊，並透過定期會議與備課時間，強化外師與本地教師之間的即時溝通與行政支援效能並融入校內文化，亦為有效管理的一環。

我們會定期開會，安排外師跟教學團隊一起備課，這樣不只幫助外師融入，也能確保課程跟我們學校的課發會方向一致。(A01)

管理不只有行政面，教學部分也會配合來做評量。會看外師平常的課程準備度、教學活潑度、還有參與活動的情況，像是辦活動的配合程

度，這些都會列入考核。(P01)

整體而言，受訪學校在執行「引進外師協助英語教學計畫」時，多依循中央與地方政府所制定的契約書與計畫內容，均能依據上級機關所制定之規範進行作業，並結合校內制度設計，依校內組織架構進行管理與配套安排，建構出一套相對穩定且可行的行政與教學配套機制，同時學校具備一定程度的執行彈性，能視學校規模與人力資源進行分工與調整，並透過臺北市英資中心的外部專業協助，提升管理效率。這些制度的落實，有助於提升外師教學的效率與品質，也促進學校在英語政策推動上實務的可行性。

貳、外師計畫學校承辦人的業務內容，主要包括提供外師行政支援、教學評鑑考核、提供外師生活支援等面向

為從本研究所訪談實際參與「引進外師協助英語教學計畫」的國中小校長、主任與業務承辦人之回應中，可以明確看出，在計畫執行的過程中，學校端的承辦人實際參與之行政與教學支援的業務內容十分多元，經整理與歸納，學校承辦人所參與的外師相關業務可分為以下三個核心類別：提供外師行政支援、教學評鑑考核、提供外師生活支援及其他。

一、提供外師行政支援

在所有訪談者中，「提供外師行政支援」是被最多人提及的業務內容，行政支援為其主要參與之項目。幾乎所有受訪者皆提到需協助處理外師相關的行政事務，顯示行政協助是學校在外師聘任計畫中最具普遍性的執行內容及最基本、最核心的參與角色。所謂行政支援，涵蓋範圍包括協助外師了解學校制度、辦理外師聘任手續、辦理報到與離職流程、協助日常差勤管理、工作許可申請、支援報帳與經費核銷流程、居留證申請與帳號建置、處理健保事宜、排課安排、安排共同備課、課外英語活動以及擔任校內溝通橋樑、聘約簽署、聘僱流程、公文簽辦、辦公空間安排等，外師計畫之行政作業繁複，需校方行政同仁細心處理，且需高度依賴校內行政人員之配合與執行能力。尤其在外師初到任期間，各項

文件作業與申請流程繁瑣，極需承辦人具備熟悉政策的能力；此也突顯外師計畫的行政落實深受第一線人員專業能力或經驗之影響，行政支援的角色對外師能否順利融入學校體制及教學運作至關重要，也考驗著學校行政體系的彈性與專業度。

我負責的業務包含協助外師的課程安排，像是排課、協同教學，以及學期初跟英語老師開會討論教學進度。行政方面則是負責差勤記錄跟核銷。生活支援的部分其實比較彈性，外師有什麼需求我們就盡量協助，像是申請居留證或租屋問題，也會幫忙處理。(T02)

我參與的比較多是行政流程的協助，像是合約、報到、離校手續、居留證申請這些。另外，教學評鑑也是我們工作的一部分，每學期都會安排兩次正式的觀課。生活方面，他們有時候會來問交通、健康保險、或是一些生活上的文化問題，我們都會給建議，必要時也會幫他們聯絡其他單位。(T03)

我的角色比較偏向行政整合，像是外師的考核、公文簽辦這些。另外，我也會參與一些決策，比如說外師要不要參加某個活動、或是參與什麼樣的課程合作，由我這邊來協調。有些生活支援比較瑣碎的我會轉給總務處或學務處，但如果外師直接來問我，我還是會幫忙處理。(P01)

二、教學評鑑考核

其次，教學評鑑考核亦為高度重視的業務之一。在教學相關支援方面，雖非所有承辦人都會直接參與教學現場，多數受訪者表示，其參與業務中包含定期或不定期對外師教學情形的觀課、填寫教學評鑑表單、教學態度與備課情形檢視、與外師進行教學回饋會談、備課會議安排或與本校英語教師溝通合作模式，甚至協助整合學生回饋意見等。教學評鑑機制不僅有助於確保外師教學品質，也促進本土教師與外師之間的對話與互動，成為學校內部英語教學品質提升的推進器。然而，有部分受訪者表示教學層面由英語科教師主責，行政端僅扮演協調角色，此亦反映學校在跨單位合作機制上的努力。

我們比較特別，我除了幫忙行政支援，也有安排外師參與英語圖書館的活動，像是說故事時間、大下課的英語 Q&A 活動，這些都是我負責

統籌的。另外也會協助外師排課，讓他們時間比較順，避免課與課之間差太多。教學評鑑我也會協助記錄跟彙整觀課意見。(A01)

我是比較偏教學這邊的支援，像是跟外師及英語團隊定期一起備課、討論教案，有時候也會進課觀課，給一些回饋。行政部分我也會幫忙處理。生活支援部分比較像是看情況支援，比如說他們有問題才會主動來問，我們也都願意幫忙。(P03)

我負責外師整體的行政流程，包括差勤、出缺勤紀錄、請假、還有每個月的費用核銷。教學上我們會和英語老師討論，讓外師知道學校教學的目標，然後安排他們適合的教學內容。評鑑的時候我也有參與，會提供一些教學表現的觀察。(A03)

三、提供外師生活支援及其他

約有一半以上的受訪者提及需「提供外師生活支援」，外師生活支援亦屬其業務範圍之一。此類支援雖屬較少被提及的面向，超出教學與行政領域，涵蓋協助外師處理生活大小事務，如外師在初抵台時常面臨生活環境適應的問題，從租屋、交通、醫療、語言日常溝通到生活資訊等非教學事務皆可能產生壓力。有的學校主動關心外師的文化適應與心理調適，例如協助解決語言困擾、文化差異所造成的誤會或行政流程不熟悉等問題，透過這些關懷措施，能有效降低外師的適應困難，增進其工作穩定度與教學投入感，也有助於提升外師對學校的歸屬感與教學穩定性。部分受訪者表示曾陪同外師熟悉生活環境，或提供日常資訊，亦有承辦人扮演外師與其他行政單位溝通的橋樑。這類協助雖屬「隱性勞務」，卻對外師的心理支持與整體計畫成效有實質助益。

我們學校的部分，我主要是負責外師的行政支援，像是處理聘任相關文件、報到流程、以及一些公文或差勤的事情。另外，教學上的部分也會參與評鑑考核，包括進課觀課、填寫教學觀察紀錄等。生活支援的話，如果他們有什麼問題，像是不知道去哪裡買東西、生病了需要看醫生，我們也會協助。(T01)

基本上我們是三個層面都會接觸。行政支援的部分是我負責最多的，像是幫忙申請帳號、辦識別證、安排辦公座位等等。教學方面我們有定期開備課會議，我會協助聯絡外師跟本地老師一起開會，也會協助

評鑑考核。生活支援我也有幫忙過，例如外師剛來的時候人生地不熟，我會陪他去超市或介紹附近的便利設施。(A02)

我參與了行政支援、考核、也會觀課。生活上的協助雖然不是每天都有，我也會出面幫忙。平常也會聊天，讓外師覺得有同事可以依靠。(P02)

從上述分類可看出，外師計畫的執行不僅仰賴政策層面的規範與指導，更需各校行政人員於第一線執行多重業務。行政支援構成計畫運作的根基，教學支援則為計畫能否落實協同教學與教學品質的關鍵，而生活協助則直接影響外師的工作滿意度與適應速度。

整體而言，學校在執行「引進外師協助英語教學計畫」時，學校承辦人實際參與的業務多為行政導向，實際運作並非僅止於行政工作，更逐漸展現出一種跨角色的整合管理模式，也逐漸涵蓋教學與生活層面的支持工作，呈現「多重角色、多工負責」的現象。然而，根據訪談結果可見，不同學校的業務參與廣度與深度存在差異，反映出計畫執行成效易受到人力資源配置與校內協作文化影響。未來若能提供更明確的職責指引、配套資源與專業支持，將有助於提升外師計畫的穩定性與長期發展成效。未來若要進一步提升外師聘任計畫的品質與穩定性，必須對承辦人所需負荷的多元角色與實務挑戰給予更多理解與支持。

參、學校承辦人對於管理機制與配套措施多持正向肯定評價，惟在行政流及人力分工上仍有優化空間

在本研究中，根據受訪者的口語訪談內容，對現行「引進外師協助英語教學」計畫學校的管理機制與配套措施之評價與建議，多數受訪者對於現行學校管理機制與配套措施的制度的運作給予肯定，認為整體流程在實施多年後已趨穩定，但仍有部分受訪者反映在行政流程、人力分工等層面仍存在優化空間。主要可歸納為以下四大觀點：

一、制度整體運作穩定

首先，大多數受訪者直接表示「沒有意見」、「沒有建議」或對現行制度表示「尚可」、「還不錯」、「在可執行範圍內」。有校長指出「整體運

作這幾年覺得很順利，謝謝」，亦有受訪者肯定「外師配合度很高」、「承辦人員都能即時協助」，顯示本計畫歷經多年度實施後，整體架構與流程已具一定成熟度，校方在行政操作與教學實施層面大致能掌握要領與進度。

整體來看，我們學校這幾年執行這個計畫算是蠻順利的。(P01)

二、行政作業流程繁瑣，流程簡化需求高

然而，有部分受訪者對於現行行政流程表達出困擾與建議。受訪者反映申請程序繁複、重複性高、行政人力吃緊等問題，例如指出「外師每年要重新續約，重覆流程對行政人力有點吃力」、「申請行政程序繁雜，經費控管與核銷耗費大量心力」、「不要再讓學校自行聘用外師，手續繁瑣」等。這些回饋反映出外師制度雖然架構完整，卻在實際執行行政細節上缺乏簡化，導致基層人員工作壓力增加。受訪者普遍反映外師聘任作業每年皆需重啟，包含系統建檔、文件準備、經費申請與外師聘任等流程繁複，每年重複作業且無法延續前期資料，造成行政負擔。因此，多位受訪者建議能建立更彈性與簡化的續聘機制，提升行政效率。

部分學校特別提及某些外師來源國的聘任困難，如來自菲律賓的教師，其入台相關送件流程曠日廢時，校方建議由教育局統一處理，以免各校自行應對。

我覺得目前學校整體的行政運作其實算蠻順的，大家都很有經驗，也知道每個階段該做什麼。但說真的，每年都要重新走一遍外師的聘任流程，不管是合約、系統操作，甚至是報帳那一塊，都跟「新聘」一樣，對行政人員來說其實蠻耗神的。(A01)

目前我們學校執行這個計畫也一段時間了，我覺得制度上是穩定的，但不適任外師的處理機制好像不太清楚。有時候如果遇到外師教學狀況不佳，我們不知道該怎麼處理，或是怎麼提出建議。這方面如果有更明確的流程或標準，會讓我們比較知道該怎麼配合處理。(P03)

其實我們目前運作得還算流暢，只是每年續聘外師都還是要從頭再來一次，有點像是「重新啟動」一樣，很多文件也不能沿用，對行政真

的很辛苦。能不能有個制度，比如說表現穩定的外師可以走簡化流程，或讓系統能自動帶入前一年資料，會省很多時間。(A02)

我覺得現在的配套機制還可以啦，不過老實講，行政作業真的很繁瑣，尤其是在經費的申請、控管跟核銷上面，常常一筆經費處理要反覆確認，文件也很多。這部分如果能再簡化流程，或給承辦人更多實務操作的支援，其實會更有效率。(T02)

三、人力配置與業務分工待明確化與制度化

另有數位受訪者反映學校內部在執行外師計畫時，業務分配未臻理想，常使得單一或少數承辦人員必須處理大量跨領域業務。部分學校的外師業務由少數行政人員負責，工作量龐大，建議未來應有更明確的分工與增設支援人力。其次，在人力配置與職責分工方面，有受訪者指出，外師業務經常由單一行政人員負責，若無明確支援或分工，承辦人往往需兼負多項業務，導致負荷過重，影響整體執行品質。若此計畫為市府或中央的長期政策，則應思考如何重新設計學校內部的職掌分工與人力配置，避免業務過度集中。

我覺得外師制度本身是好的，但我有一點感受是：有時候為了配合外師，學校花了很多人力資源，但中師的教學反而被壓縮了。例如備課會議、課表排課等，有時候中師得配合外師變動，這對老師來說壓力會增加。我會建議制度設計可以多考慮中師的教學權益和平衡。(T03)

我覺得系統面其實還行，但最大的問題是「人力分配」。很多外師業務都壓在少數幾位行政人員身上，包含聘任流程、教學協調、活動安排等，會覺得壓力蠻大的。(T01)

四、教學規範限制過多，影響課程安排彈性

受訪者指出，現行制度將外師侷限於英語文課程，限制外師參與雙語學科的可能性，也限制了教學創新與跨領域合作的彈性。亦有教師反映配合排課困難。

說實話，我對整體制度的評價是「尚可」，就是還可以接受，但不到理想。尤其是課表設計的部分，有些條件規定得很嚴格，像是要有幾堂課才能排外師，有時候會卡到我們的時間分配。如果這部分能多一點

彈性，會讓外師參與更自然，也讓教學安排更有彈性。(A03)

有些條文設計真的有點太理想。像我們學校有嘗試做雙語課程，但規定說外師只能進英語文課，這就侷限了很多教學發展的可能性。我會希望未來能更彈性一點，讓外師也可以參與其他學科的協同教學，讓學生有更多語言浸潤的機會。(P02)

整體而言，多數受訪者對學校現行「引進外師協助英語教學計畫」的管理機制與配套措施持正面肯定態度，認為制度已具一定穩定性與執行力，且外師普遍配合度高、行政與教學流程皆具體可行。然而，在實務操作上仍存在行政程序繁瑣、人力負擔過重等問題，期待中央與地方在推動外師計畫時，能提供更多彈性、明確指引與實務支援，使第一線承辦人能在兼顧教學與行政的基礎下，更有效率與穩定地推動計畫。

值得一提的是，這類觀察與建議亦曾在 2023 年教育部國教署所辦理的「引進外籍英語教學人員計畫縣市暨學校申請說明會」中反覆由與會者提出，包括簡化外師聘任流程、提供行政支援人力與精進跨文化溝通訓練等方向，均為現場與會人員共識所趨。未來若欲推動該計畫永續發展，應從簡化流程、強化支援、制度優化與現場回饋調整等多面向著手，進一步提升制度之執行效能。

第二節 外師引進政策之成效

為強化學生的英語溝通能力，臺北市教育局推動外籍英語教師引進政策已有多年。「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」自推行以來，逐漸成為我國中小學推動英語教育及強化學生英語能力的重要政策工具。透過引進具備英語母語背景之外籍教師進入校園，預期成效為政策能營造真實語言環境，促進學生語言運用能力。

本研究透過深度訪談臺北市多所國小與國中實際參與外師教學計畫的行政人員，深入了解外師政策在第一線學校現場的具體成效與影響層面，探討的面向包含：外師的教學「對學生英語能力的增進」是否有影響、學生是否能適應「外師的全英語授課」，以及「整體而言」是否認同「引進外

師協助英語教學計畫」在學校發揮了預期的成效等面向，進行研究結果的討論與呈現，外師政策是否真正達成預期效益，仍需從實務經驗中進行檢視與省思，以作為政策檢視與後續精進之參考。

壹、外師的教學提升學生英語聽說能力

根據本研究訪談的國中小校長、主任與教學承辦人所提供的回饋，幾乎所有受訪者皆認為引進外籍英語教師的教學對學生英語能力的增進具有明顯的正向影響，僅有極少數持保留態度。整體而言，外師教學的主要效益集中於聽力與口說能力的提升，亦包括提升學生對英語的學習興趣、使用動機與語感建立，顯示此政策在語言學習的實務成效上已逐步展現。

根據受訪者的訪談回應，可將外籍英語教師教學對學生英語能力增進的主要成效面向，分為以下 2 大主題：

一、聽力理解能力提升

受訪者普遍指出，學生在與外師語言互動過程中，因頻繁接觸英語母語者語速、語調、用法與語境，使得其聽力理解能力有明顯提升，能更自然地適應及習慣自然語速與道地語音，有助於提升英語聽力的接受度與理解能力。多位承辦人表示「學生在聽力與口說方面進步特別明顯」、「能在自然情境中習慣英語語調」、「透過繪本聆聽與日常英語對話提升理解與反應力」，顯示外師營造的沉浸式語言環境對學生產生潛移默化的語言輸入效果。

我自己感覺最明顯的就是「聽力理解」。因為外師講話不會刻意翻譯，學生必須試著自己理解。像是聽簡單的指令、看外師比手畫腳去猜意思，這種過程訓練了他們的理解力。我們的學生現在聽 CD 的速度，也比以前能跟得上，這真的很有感。(T03)

我們曾安排外師進行繪本教學，我發現孩子很喜歡這種方式。他們不只是學到單字而已，而是透過故事去理解語境。像是重複出現的句型、角色對話，孩子就會記住一些基本句子，而且會模仿外師的語調，這對發音有幫助。(T01)

我覺得還是有明顯差異。學生每天接觸中文環境，真的能用英文的時

間很少。有了外師之後，他們每週至少有幾堂是全英文授課，這種沉浸式的環境會讓學生更快習慣用英文思考。雖然一開始有些學生會感到挫折，但幾個月後他們真的會變得比較「能聽懂」跟「敢開口」。(P03)

我個人覺得是有幫助的，不過會因為學生的程度而有差異。對中高年級、程度比較好的學生來說，他們會覺得上外師的課比較有挑戰，但也更有成就感。(A03)

二、口語表達能力進步

口說能力的增進也被多次提及，包括「學生更敢開口說英語」、「有更多全英語練習機會」、「學生能主動用英文與外師聊天」等。此現象顯示外師教學有效降低學生對英語口語表達的焦慮，並創造更多實際使用英語的動機與場合。由於外師通常以輕鬆、互動性高的教學方式進行課程，進而增強其表達能力與自信心。多數受訪者認為外師創造出較無壓力的語言環境，學生因頻繁與外籍教師互動，在課堂中的語言輸出機會也顯著增加，對外國人不再感到有距離或害怕，也願意以英語與外師進行基本交流，學生在日常對話與課堂互動中更願意開口說英語，使學生更有信心使用英語進行溝通。

我自己觀察最明顯的是學生在課堂中會更自然地說英文。以前老師怎麼鼓勵，學生都很害羞，可是跟外師互動的時候，他們反而覺得用英文說比較「理所當然」。我想可能是因為學生知道外師聽不懂中文，所以就比較願意用英文表達。這種自然語境的建立，對他們真的幫助很大。(T02)

我們有一位學生本來完全不敢講話，看到外師還會躲。但大概三個月後，他就會主動去跟外師打招呼，甚至還會小聲跟老師說他週末去哪裡玩。對我來說，這就是最大的進步。這樣的「願意開口」就是英語學習起步最關鍵的一步。(A01)

我覺得外師的最大貢獻是「讓學生習慣英語是一種溝通工具，而不是一種考試科目」。當他們在課堂上需要用英文解釋、問問題、甚至只是回應一個問候，孩子會覺得這是一件日常事，不會特別緊張，我認為是一般教科書或傳統教學比較難做到的。(P02)

我們學校有安排外師做生活英語對話的活動，像是下課時間的 Q&A、

小組互動什麼的，孩子參與度其實滿高的。孩子會在課堂外也找外師聊天，可能講天氣、問活動時間之類的。這種非正式的語言接觸，我覺得對孩子的聽力跟表達能力幫助特別大，是以前純粹教科書教學無法達成的。(P01)

我覺得影響是蠻明顯的，尤其是在「聽力」跟「口說」這兩個部分。以前我們的孩子其實比較不敢開口，常常是被叫到才會勉強說幾句。但現在有了外師固定來教學，孩子習慣聽不同的語音，像是英語母語者的自然語調，久了之後他們反而比較敢主動開口，雖然不一定完全正確，但那種「不怕說錯」的態度，是我覺得最大的改變。(A02)

整體而言，本研究發現，外師教學對學生英語能力的增進確實具有顯著成效，特別是在聽力與口說能力的提升表現尤為突出。未來若能持續提供穩定的外師資源，將有助於外師對學生英語能力成長的正向影響。另外，除了語言能力本身的增進，受訪者普遍指出外師教學亦對學生的英語學習興趣與參與態度產生積極影響。學生因能接觸來自不同文化背景的老師，產生好奇心與親近感，加上外師多數採取活潑生動的教學方式，如故事分享、生活對話、遊戲互動等，讓學生在輕鬆氛圍中更願意投入課堂活動，甚至在課外時間主動與外師互動，展現學習態度與行為上的正向轉變，增加了對英語的學習動機，進而帶動語言學習的主動性。

部分受訪者表示學生看到外師會主動用英語打招呼、外師上課氣氛較輕鬆，學生較願意參與、學生對英語不再畏懼等，皆顯示外師有助於打破傳統語言課的隔閡，建立更友善的語言學習環境。多位受訪者指出，外師提供的是一種自然語言情境，學生在潛移默化中不僅學會字彙與句型，更逐漸建立語感。例如有受訪者提到：學生可在日常生活中與外師對話、孩子在生活情境中更適應英語溝通等，說明外師的角色已不僅限於英語教師，而是語言文化交流者，能有效引導學生將英語作為溝通工具而非僅為課堂知識。此外，外師以生活化、互動式教學為主，學生不再侷限於制式的句型或單字記憶，而是在真實情境中學習，進一步提升語言的自然運用能力。此種學習方式有別於傳統填鴨式教學，有助於學生將語言學習轉化為溝通工具，而非僅為應付測驗。外籍英語教師的參與不僅提升學生英語聽說能

力，更在學習動機等多重面向發揮積極效益，顯示其在國中小階段語言教育中，確有補充與強化的功能。

貳、學生對「外師全英語授課」整體適應度高

根據本研究的訪談結果可知，針對「學生是否能適應外師的全英語授課」，絕大多數受訪者持肯定態度，表示學生整體而言能適應外師的全英語授課，多數國中小學生長時間已習慣外師全英教學模式，僅極少數指出特定學生（如程度較弱者或性格較內向者等）在適應上相對困難。綜合回應結果可歸納出以下幾點主要結論：

一、整體適應度高，學生逐步習慣外師教學模式

大部分受訪者反映，隨著外師教學的推行時間延長及課程安排逐漸常態化，學生已能習慣全英語授課的教學方式，並能理解課堂內容。部分學校自計畫實施初期即穩定引進外師，經歷多年的推動後，學生對於全英語課堂已不再感到陌生。例如有承辦人指出「實施至今第五年應可習慣」、「學生長時間已習慣此外師全英教學模式」、「3-6年級皆有隔週排課，學生已認知外師課是正式課程的一部分」，顯示制度的穩定性與持續性對學生適應力的養成至關重要。

本校學生英語程度佳，從小學習英語，不排斥外師全英語授課，並能理解課程內容。(P01)

二、外師的教學策略與教師特質有助於學生適應全英語授課

多數受訪者指出，外師能運用豐富的教學策略與輔助工具，是協助學生適應全英語授課的重要因素。包括：使用淺顯易懂的單字、放慢語速、重複語句、搭配圖片、教具、實體實物、運用表情及肢體語言、課堂設計許多小遊戲、製作影片等多元教學方式，能有效提升學生理解力，降低語言焦慮。

此外，外師若具有親和力強、教學方式活潑、善於觀察學生反應並即時調整教學節奏等特質，往往能拉近與學生之間的距離，增進學生投入度。受訪者普遍表示「外師能活潑運用表情與動作，學生更易理解」、

「發音標準且能適度放慢語速」、「透過繪本、遊戲、影片等方式提高課堂參與」，均顯示教學方法多元是提升學生適應全英語授課的關鍵，利用各種策略協助學生理解，並營造正向參與的課堂氣氛，使學生即使在不完全理解語言的情況下，也能透過情境與互動去參與課程的學習。

能不能適應我覺得跟老師的教學策略關係很大。本校外師發音標準，並能針對學生適度降低語速，或用較淺顯易懂的詞彙讓學生了解其所想表達的意思。(A02)

能適應，因外師會針對學生程度放慢語速，只要語速放慢，加上板書關鍵字，或用較淺顯易懂的詞彙讓學生了解，他們就能進入狀況。我們建議外師把核心詞彙先寫在白板上，再口頭說明，這樣聽覺與視覺雙管齊下，效果明顯好很多。(T02)

可以適應，而且我覺得原因跟外師本人的教學風格很有關係。外師能應用圖片、實體實物及肢體語言給予語言理解協助，且課堂設計許多小遊戲、製作影片，學生樂於學習。(A01)

整體來說，我們學校大概大部分的孩子都能跟得上外師全英語授課。因為外師能活潑的運用表情及肢體動作讓學生更知道他的意思。學生亦能由外師的聲音、表情、肢體語言去參與課程的學習。(P02)

老實講，還是有落差。程度好的孩子適應超快；但程度較弱的學生，外師須搭配多樣的引導與實作，才能持續投入於全英語學習。為了幫助他們，我們要求外師在小組活動時優先到弱勢學生那桌，並且多用肢體語言和重複句型，慢慢就好一些。(T03)

可以適應，本校自 106 學年度起有 1/3 課程使用雙語或全英語上課，學生聽說能力不錯。(P03)

三、程度與個別差異仍為影響學生適應的主要挑戰

儘管大多數學生可順利適應，仍有部分受訪者指出部分英語學習程度較弱、性格較為內向害羞的學生在全英語授課中仍存在理解或參與困難。例如：「少數程度低落學生無法」、「學生若保守害羞，難以開口」、「生活語彙非學生熟悉者時，會造成理解困難」，這些現象提醒我們，在推動全英語教學過程中，不可忽略學生個體差異。

另有部分受訪者指出，學生能否快速適應全英語授課亦與其放學後家庭語言接觸機會、是否補習、是否從小接觸英語等背景有密切關聯，學生若原本對英語有興趣、家庭有英文接觸經驗，較能快速融入外師的教學環境。有學校表示「本校學生英語程度佳，自小接觸英文不排斥」，顯示推動全英語教學雖以學校為主體，但仍受限於家庭支持與校外環境之落差。例如，放學後，家中經常接觸英文媒體的學生對英語的語音語調較為習慣，因此在進入課堂時較不容易感到排斥。

因此，課堂設計上應提供適性調整機制與教學策略，以照顧不同學習背景與能力層次的學生，避免部分學生因語言挫折而逐漸疏離課程。

整體而言差異頗大，家庭環境好會越好，較差者需要等候與勇氣。「家庭支持度」也會影響成效。家裡如果常播放英文歌曲或卡通，孩子對外師全英語環境就更自在；反之，家長完全不碰英文的孩子，剛開始會很抗拒。(T01)

綜合以上分析，受訪學校整體認為學生對於外師的全英語授課具有高度適應力，仍有部分的學生仍需更多支持與引導，學校可主動掌握學生語言接觸背景，對於來自資源較不足或家庭語言刺激有限的學生，提供課後英語輔導、寒暑假學習營、數位學習平台資源等補充措施，強化其語言接觸時數與使用情境，進一步實現教育機會均等。對性格內向或不敢開口的學生，也可透過小組討論、同儕合作學習等方式提升參與度與互動頻率，使其逐步適應並願意主動投入課堂學習。因此，外師全英語授課模式對學生而言並非不可行，關鍵在於如何透過外師的教學調整，建立一個讓學生逐步適應並參與的語言學習環境，未來若能在教學策略與學習差異照顧方面進行持續優化，將能進一步提升學生的語言適應力與學習成效，落實外師政策讓學生在自然語境中學會英語的核心目標。

此外，本研所得觀察亦與 2025 年臺北市外師計畫學校問卷調查中所彙整之回饋建議相符，問卷結果指出學生語言背景差異及多元支持措施等，皆為影響學生全英語授課適應成效的關鍵因素。透過本研究訪談結果

與過往調查及實務分享的交叉印證，本研究之信實度得以提升。

參、實施「引進外師協助英語教學計畫」對學生學習成效與學校整體教學環境均帶來正面影響

本研究訪談了臺北市國小與國中負責外師業務之校長、教務主任及行政教師，整體而言，幾乎所有受訪者均肯定此計畫對學生學習成效與學校整體教學環境均帶來正面影響，並肯定引進外師協助英語教學計畫在學校發揮了預期的成效，具正面效益。綜合回應內容，其具體成果可從以下幾個面向歸納與探討：

一、提升學生英語聽說能力與學習意願

受訪者普遍認為外師的教學方式，有效促進學生英語聽說能力的提升，尤其在「口說流暢度」、「開口意願」、「聽力理解」等方面成效顯著。多位受訪者表示，學生在與外師互動過程中更敢於嘗試表達、提出問題或回應，原先害怕開口的學生也逐漸願意以英語進行簡單對話，此外，學生的聽力理解能力也有所提升，顯示出英語能力的增強。部分回應更指出：「顯著提升學生開口說英語之自信」、「學生會主動與外師問好，也會用英語與外師溝通」、「學生在課堂上較勇於發言」，顯示外師能創造一個讓學生不畏懼英語的教學環境，有效提升語言應用動機，學生在外師課堂中逐漸養成主動開口、勇於嘗試口說的態度。。

我相當認同這項計畫的成效。對我們學校來說，最大的改變就是讓學生有更多接觸外語的機會，也更願意開口說英語，英文聽力提升許多，特別是在課堂活動中，對於開口與外師對話較於勇敢，學生會和外師簡單對話溝通，專心上課。(T01)

我覺得外師對學生的聽力也很有幫助。外師提供了學生良好的英語發音學習，學生習慣不同的發音，像是英式、美式或其他腔調，讓學生聽及理解不同腔調的英文，都對學生在英文學習上相當有助益，也有助於未來與外國人溝通。(T03)

我認為外師對於學生的學習動機與成效有正向影響。有些孩子原本對英文沒有興趣，但因為喜歡聽外師說故事和或上課的遊戲，提升學生對英語文的接受度，也願意在課後主動複習或練習口說。(T02)

二、營造自然且多元的英語學習情境

本計畫的另一重要目標，在於為學生營造一個沉浸式的英語學習環境，學生能在環境中自然使用英語，有助於語言的實際運用與吸收。許多學校表示，外師不僅協助課堂教學，也積極參與校園活動，例如：英語故事時間、主題活動、英語日、晨間英語廣播、早自習英語問答、英語日常對話與課後社團等，讓學生能在自然且多元的情境中接觸英語，使英語學習不再侷限於教科書。這樣的學習方式，有助於學生將英語內化為生活工具，而非僅止於課本知識。

有受訪者具體指出：「建置與增加語言學習環境的部分特別有成效」、「新生報到人數增多，與外師參與學校活動有關」，也有學校反映學生因喜歡外師設計的遊戲與簡報互動，而更主動投入課堂學習，顯示外師在活化英語教學情境上的角色極為重要。

外師營造全英語的聽說環境，不論是課堂上、課後活動，甚至學校舉辦英語日或國際主題活動時，都可以看到學生願意嘗試用有限的英文跟別人溝通，可以有效提升學生英語說和對話的能力，顯著提升學生開口說英語之自信。(P02)

我們學校在臺北市的學力檢測中，成績不錯，尤其 113 學年度沒有學生處在落後區，雖然不能完全歸功於外師，但外師對於英語學習環境的建立確實有幫助。另外，外師的簡報或課程遊戲互動能吸引大部分學生快樂學習。(A02)

三、促進教師專業成長與教學合作

在教學端，外師與中師之間的共備，協助中師備課與專業發展，成為教師專業發展的一項資源。部分學校實施固定備課機制，某校由外師提供活動設計建議、中師調整語言難度，形成良好的教學合作模式。外師的加入，亦為校內英語教師提供更多教學資源與合作機會。許多學校實施外師與中師共備的模式，不僅有助於提升中師對語言教學法的掌握，也能激發彼此在課程設計與活動創意上的交流。一位受訪者提到：「協助

本校教學團隊進行共備的專業發展」，反映出外師計畫也帶動了教師專業成長的正向循環。

我們學校有外師參與共備，對中師也有幫助，協助我們教學團隊進行共備的專業發展。像在設計聽說活動或角色扮演時，外師會提供不同的想法，對中師來說是很好的刺激與學習。(P01)

四、增進學生跨文化理解與國際視野

多位受訪者提及，引進外師的另一潛在成效在於拓展學生的國際視野與多元文化理解。透過與來自不同文化背景的外籍教師互動，學生有機會接觸不同國家的生活習慣與價值觀，這對於促進全球文化包容力具有正面意義。受訪者表示：「學生看到不同國家的文化差異及特色，也較願意自然使用英語」、「外師能介紹國際文化，開展學生視野」，許多受訪者認為外師不僅是語言的教學者，也扮演文化交流的重要角色。學生透過與外師互動，接觸到不同國家的生活背景與風俗習慣，對外國文化展現出更高的接受度與好奇心。說明此計畫除了語言教學外，亦涵蓋國際教育的潛在價值。

外師介紹不同的國際文化，開展學生的視野。有外師在學校，學生更容易認識不同國家的文化，像節慶活動、簡單的國際禮儀等等，孩子們透過實際互動，對於不同文化的互相了解也有所增進，學習也更有動機。(P03)

五、對學校發展與家長觀感之助益

外師的存在有助於學校形塑具國際化特色的形象，間接提升了學校的競爭力，也回應了家長對提升英語教育品質的期待。一些學校因此吸引更多新生入學，師長認為這與家長對外師能提升學生的英語能力的正面觀感息息相關。

我們新生報到人數增多。因為學校活動豐富，各式活動都有外師支援。我覺得家長的回饋也很明顯，他們對於孩子能在學校接觸外籍老師、學習母語者的發音感到滿意，也比較支持學校的英語課程。(A01)

整體而言，「引進外師協助英語教學計畫」多數受訪者認為學校皆達到預期成效，特別在提升學生英語聽說能力、增強語言學習動機、營造全英語語境、促進國際文化交流、強化校內教師專業發展、學校形象等層面展現出正面效益，獲高度肯定。惟在行政流程繁瑣或人力負擔過重仍存在些許挑戰，未來若能進一步簡化行政流程、增進人力支援，將有助於擴大政策效益，並促進外師與本國教學資源之有效融合與永續發展。

第三節 外師引進政策之改進方向

臺北市政府教育局推動「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」十多年，多數受訪師長對於外師引進政策的實施成效持正面評價，認為在多數學校已制度化並發揮成效。然而，在實際施行過程中，仍存在可改善之處。因此，本研究特別設計相關訪談問題，探究第一線承辦人對現行政策實施過程中的觀察與回饋，整理受訪師長針對外師引進政策未來應改進之方向所提出的建議與看法，冀望外師計畫之實施更加契合教學現場實際需求。以下將就訪談資料進行系統性整理與分析。

壹、學校在執行引進外師計畫需要外部在簡化行政流程方面的協助

雖然外師引進政策對學生學習與學校發展帶來諸多正面影響，但多位受訪師長亦指出，學校在執行引進外師協助英語教學計畫的過程中，仍有相當程度的外部資源需求，學校在實際執行過程中，經常面臨人力與資源上的侷限，特別是在外師招募、聘任流程簡化、生活安置、跨文化溝通與專業支持等方面，若無外部單位的有效協助，學校單靠內部人力往往難以妥善因應。因此，學校對於教育主管機關以及相關行政支援單位的協作與資源投入，普遍抱持高度需求與期待，顯示現行政策雖具一定基礎，但在實務操作層面仍有待加強之處。

透過對受訪師長（含校長、教務主任與行政教師）彙整分析，歸納出學校在推動外師計畫時最常提及的外部協助需求，可整理為以下幾個面向：

一、聘任與入校行政流程繁瑣，需簡化作業

各校負責外師計畫業務之承辦人常每學年有異動，有相當比例的受訪者指出，在外師的聘任、續聘、工作許可辦理等流程上存在繁複性與差異性，尤其針對不同國籍外師，其入校程序與簽證、資格審查等規定皆有所不同，導致學校行政端需花費大量時間熟悉流程並逐步嘗試操作。一位受訪者指出：「依照外師的國籍有不同的規定與流程，對學校行政端是很大的壓力」。雖然目前已有英資中心或市府窗口提供基本協助，但仍需學校行政端花費大量時間準備與處理，有受訪者建議可透過外師中介服務或人力資源公司協助統一辦理聘任流程，以減輕學校人力壓力，另受訪者普遍期待未來可由教育局、英資中心或第三方人力資源公司協助處理部分行政程序，減輕第一線學校行政人員的負擔。

我們學校屬於第一次引進外師的新手學校，外師的聘任會依照外師的國籍有不同的規定與流程，這部分對學校行政端是很大的壓力，因為都是全新的嘗試，希望針對聘任流程可以更簡化。(T02)

教育局和英資中心都有給我們一些協助，像是有問題可以諮詢窗口，有需要詢問英資中心承辦人都能及時回覆，協助本校業務順利，這點我們滿感謝的。(A03)

目前執行順利尚無須外部協助，有關外師工作許可的取得和外師專業能力提升，輔導教授蒞校指導與分享，皆能充分取得資源與協助。(P03)

我們學校外師已續聘多年，對於計畫及各項期程皆有所了解，基本上熟悉整體流程，目前無特殊外部協助需求。(P02)

目前學校執行上算是順利，因為我們已經有一套固定的處理流程。(P01)

外師入校相關流程可否由人力資源公司負責。目前英資中心有協助，但仍需耗費學校行政與承辦老師大量時間。以目前實務經驗來看，外師的聘任、續聘、簽約、保險、簽證與居留證辦理等事宜，程序繁瑣、時程緊湊，且每年可能因政策微調而有所變動，使得學校端需時常重新熟悉規定並因應調整。若能由專業中介或人力資源公司承接此類行政性流程，統一處理文件與聯繫作業，將能大幅減輕校內人力壓力。(T01)

二、需提供外師在文化適應與班級經營方面的專業引導

有師長指出，外師在文化適應、學生互動、班級管理等層面，有時會與本地學校文化出現落差，進而產生誤會或教學困擾。建議未來能提供更系統性的外部引導或培訓資源，例如文化適應講座、教育實務訓練或定期諮詢機制，以協助外師了解在地學生的學習風格與文化背景，更快融入教學現場，以提升其課堂經營與溝通效能。

我覺得可以加強的是外師的文化引導，尤其是對臺灣教育文化和班級經營的理解。有時候外師的行為方式與學校文化不太一致，若能在到校前或到校初期就有相關訓練，會減少不少磨合期的問題。(T03)

我們曾遇過外師非常注重自我應有的權利，對某些規定會有不同的解讀，外師個人行為等非教學類的行政業務，目前可諮詢臺北市英語教育資源中心，並得到專業建議。(A01)

三、部分學校資源充足，惟具體需求呈現兩極化

儘管許多學校表達對外部協助的需求，亦有數所受訪學校表示目前施行順利，對外部支援已能「充分取得」、「一切 OK」、「無須額外協助」等。這顯示出學校之間的實施成熟度與資源獲取能力呈現一定程度的兩極化現象。在經費面向，有學校反映目前市聘外師經費雖有編列，但實際運用上常有預算不足、年底追加申請等情況，增加行政負擔。部分學校認為，若能簡化經費核撥流程並提高彈性配置，將有助於外師計畫推動的穩定性。

關於經費的部分，也是一項挑戰。原則上教育局有編列預算，市聘外師的經費預算內編制的不足，在執行後期年底時常常需要向教育局追加申請經費，教育局也要協助核撥經費實為辛苦。對行政端來說，希望能有更簡化的流程。(A02)

整體而言，受訪學校普遍肯定已能掌握外師計畫的執行要點，目前已有一定程度的行政與教學協助，然而在實務執行面，仍面臨聘任流程繁瑣、人力不足、師資文化適應與經費申請等實際困境，對外部協助仍有需求。未來若能進一步強化外部協助機制，例如簡化聘任與核銷流程、強化外師

本土文化導入與班級經營之專業支援，將能更有效減輕學校端壓力，這些改進方向也將有助於外師政策更貼近學校現場的真實需求，並提升計畫的可行性與永續性。

貳、關於提升學生英語能力除「引進外師協助英語教學計畫」外，無替代方案

本研究針對參與「引進外師協助英語教學計畫」的國中小學承辦人進行訪談，大多數受訪者肯定「引進外師協助英語教學計畫」對學生英語能力的提升具有正面效果，本研究亦進一步詢問：針對提升學生英語能力，除「引進外師協助英語教學計畫」外，您是否有其他更好的替代方案。透過深度訪談受訪者，期能了解校方如何看待整體英語教育的策略與資源運用，並歸納受訪師長提出的多元建議與可能替代方案，藉此為英語教育政策的未來調整與補充提供更多參考視角。從分析結果可歸納出，多數受訪者對現行外師引進政策表示肯定，認為其對學生英語學習有長期且穩定的正向影響，且難有其他單一措施能取而代之。然而，部分受訪者亦提出若干補充性或整合性的策略建議，作為未來強化英語教育整體推動的方向。

一、大多數受訪者認為外師計畫不可或缺，無具體替代方案，肯定現行外師計畫效益

在受訪者中，有超過三分之二的回應明確表示「沒有其他更好的替代方案」、「沒有想法」、「沒有意見」或直接指出「目前做法已能符合教學現場需求」、「外師計畫屬於長期的教學支持，而其他英語活動多為點狀的短期任務，兩者不應視為互斥，而是可互補的學習策略」等，反映出現行外師計畫在實務教學現場已佔據重要地位，顯示外師計畫被視為目前可行且提升學生英語能力具成效的做法。尤其是外師在口說環境營造、長期穩定的語言輸入，以及學生與外籍教師互動所產生的動機與學習興趣，是其他活動型或短期英語推動方式所難以取代的。

暫無其他替代方案，我認為，外師已給予我們非常多的協助。(P02)

我認為目前的外師計畫已能符合教學現場需求，外師計畫與其他英語活動並不牴觸，其他的英語活動比較類似是點狀的活動，外師計畫可以維持長時間的英語學習習慣。(P01)

目前來說，引進外師協助英語教學計畫很棒，我們學校沒有其他更好的替代方案。雖然臺北市積極的在酷 AI 給學生有免費的大家說英語及臺師大的酷英系統，但都須同時並行，以幫助學生提升英語能力。(A01)

二、肯定外師計畫應長期推行，並盼納入長期人力編制

有部分受訪者指出，外師計畫若能更長期穩定，或直接成為編制人力，將更有助於學生英語能力的持續發展。此觀點突顯學校對政策穩定性與制度化的期待，而非尋求完全替代方案。

我認為如果能讓外師變成長期或正式編制的人力，而不是一年一聘，可能對學生學習與學校規劃會更長遠、也更穩定。(T03)

三、輔助性策略建議：補救教學與大學資源媒合

有受訪者提出了外師計畫以外的輔助型配套建議，可媒合大學英語系學生參與課後陪讀或課後補救教學，特別針對學習落後或英語基礎薄弱學生，強化個別指導，以彌補英語補救教學的問題。另有受訪者指出，若外師計畫能制度化、成為長期配置，將能讓學校有更高的推動意願與教學連貫性，避免因人員流動造成教學中斷。

如果要談其他方法，我認為在校內建置足夠的英語科補救教學人力，特別是對基礎較弱的孩子來說，需要更多個別化的關注。如果教育局能媒合大專院校相關科系媒合課後大學生陪讀，也許能夠從基礎開始補起。(T02)

四、強調沉浸式學習與全校英語氛圍建構

亦有受訪者指出「英語沉浸式環境」的重要性，認為應讓英語不只是課堂語言，而是成為學生生活中的一部分，應以整體學校文化為基礎，透過英語情境佈置、鼓勵學生以英語參與校園活動、設計主題日、口說環境設計、建立英語角、或推動英語值日生制度、校內雙語標示等方式，強化語言學習的自然輸入，此類「生活化」、「情境化」的語言使用，有

助於提升學生整體語感與實用英語能力。這類做法多被視為外師計畫的延伸與補充，而非替代方案。

部分受訪者認為，在提升英語能力的政策架構中，除了外師的角色外，也應同步強化本地教師的教學能力與課程創新能力。包括透過進修、調訓、教學觀摩或共同備課，提升英語教師的口語能力、英語教學策略與班級經營技巧，使得英語課不僅有外師輸入，也能由中師內化為長期可持續推動的力量。此外，亦可進行英語課程的能力分小組教學與彈性調整，針對不同學習程度學生進行差異化教學，提升教學適切性與學習成效。

我個人認為，若要提升學生英語能力，需校內教師團結一致，課程與各項活動作結合，多元進行讓學生沉浸在英語的環境之中。不一定只依靠外師，學校內部也可以創造類似的氛圍。例如在校園中設置「英語情境角落」、或在午餐時間安排學生與老師用簡單英語對話。這些微小設計也能形成語言習慣。(A03)

我認為只要把引進外師做好就好了，其他的都是增加紙本和行政負擔。與其做很多的活動，不如把外師計畫扎實做好，並搭配中師專業發展，提升整體教學品質。(A02)

我們目前是持續配合外師計畫，但也有設計一些補充作法，例如課程調整、能力分組、大環境雙語標示與英語口說環境。這些活動雖小，但長期做下來其實也有效果。(P03)

外師固然重要，但我覺得更根本的是校內老師整體的支持與共識。校內全面性動起來，規劃好推動方式，循序漸進，讓基層老師不排斥就能穩健前進，學校給予充分的班及英語情境布置，能降低老師們的害怕焦慮，有所本就能慢慢推動與執行。(T01)

整體而言，受訪者普遍認為目前外師協助英語教學計畫已具正面效益，對學生英語能力的正向影響，並難以找到完全替代的方案能取代其效果。少數學校則傾向於提出「補充型」或「延伸型」的策略，聚焦於補救教學、外部資源媒合、校內英語環境營造等方式，反映出外師計畫應與其他措施及英語資源並行整合，形成多元學習，以提升整體英語教學效能與學生語

言能力。未來在政策推展上，仍可透過與其他英語資源、數位工具與校內課程創新等多元策略的整合，進一步豐富學習樣貌與提升學習成效，達到更全面且永續的英語教育目標。

參、「引進外師協助英語教學計畫」未來的改進方向為制度優化

在普遍肯定「引進外師協助英語教學計畫」所帶來之積極效益的同時，學校承辦人也同樣面臨若干執行層面的挑戰與限制。因此，本研究進一步探詢受訪學校對該計畫未來改進方向的觀察與建議，旨在從第一線承辦人經驗中歸納出可行的調整重點與實務需求。透過對受訪者意見的整理與分析，可更具體呈現政策在推動過程中所需強化的面向，作為後續政策優化與永續發展之參考。根據訪談結果進行統整分析，整體而言，多數受訪者雖對「引進外師協助英語教學計畫」抱持正面肯定，認為計畫在實施成效上表現良好，對提升學生英語實用能力與學習動機有明顯助益，然而，在實務推行層面仍指出多項可精進之處，根據訪談結果，具體可歸納為以下數項重點：

一、聘任與續聘制度應更簡化

多位受訪者指出，目前外師聘任與續聘的相關行政流程繁複，尤其每學年重複性的流程耗時費力，特別是在第一年辦理計畫的學校，或續聘學校之新任承辦人面對全新的流程與規定，需面對外師的聘任程序、工作許可申請、簽證等事務皆須層層處理，造成行政負擔。因此，學校端普遍期待主管機關能簡化相關流程協助行政作業更加便捷高效。

答：現況非常好，目前實施符合其本校申請計畫之目標。(P03)

答：我覺得最大的挑戰在於外師的聘任流程。雖然教育局與英資中心都有協助，但整體作業還是相當繁瑣。如果能建立一個更簡化的統一流程，統一招考，類似臺北市原住民語教師統一招考機制或引進專業外師中介單位處理初期程序，對學校來說會減輕不少負擔。(A03)

答：我們學校對目前計畫成效很滿意，但在續聘方面還有一些可以調整的地方。優良的外師不易找，應有直接續聘的機制(如同代理教師，

符合資格者學校可以直接續聘)，避免每年必須公開招考與作業流程，耗費彼此時間與行政資源。(A01)

答：目前暫時沒有需改進的部分，感謝教育局給第一線學校的支持和協助，希望能持續給予經費並長期辦理。(P02)

二、經費系統與預算分配機制有待彈性化調整

有承辦人指出，外師計畫執行時需要填報、核銷各式資料與成果，行政流程過於繁複。部分學校呼籲能有專人協助資料填報。在經費部分，也有受訪者提及現行經費編列與實際運作間存在落差，例如外師薪資變動，導致原有經費預算難以匹配，申請與核銷流程不夠彈性，甚至面臨預算刪減，導致成果與要求不成比例，部分受訪者建議開放經費系統的調整彈性，允許於期中或期末前自動校正，減少需額外送文補正之行政作業，提升整體預算管理效能。

我希望能取消或找專人來協助學校填報外師的各項資料。若能設有專責窗口或派駐人員支援學校，協助處理這類行政技術性工作，能減輕不少第一線老師的負擔。(T02)

希望教育局提供更多經費，我們沒辦法在局端持續砍經費的情況下還要產出更多效能的成果。(T01)

其實目前政策的方向很好，但有一些作業工具還可以優化。舉例來說，英情夏令營網站的報名系統不太方便操作，希望能由家長自行報名填報系統，減少學校轉報負擔，流程會更順暢。(T03)

三、外師職前與在職訓練應更強化文化與班級經營輔導

部分師長反映，少數外師對臺灣教育現場的文化、生態與制度理解不足，導致在校園適應或與本地師生互動上出現摩擦，外師對臺灣教育現場的理解與文化適應力仍待提升。因此，建議未來應於外師聘任前或入校初期可針對班級經營、教學文化差異、制度認知進行更有系統的職前訓練，協助外師認識本地教學環境與學生特質，使外師更順利融入校園、與師生建立良好互動，進而提升教學合作與管理成效。

外師有時候會對臺灣學校的制度、文化與學生行為有些誤解，我認為可以在職前訓練時加強「臺灣教育現場適應」的課程，特別是班級經營、學校文化、師生互動等實務經驗，增進外師對臺灣教育現場制度的理解與適應力。(A02)

四、外師角色與運用彈性可進一步拓展

少數師長提出，希望能開放外師協同教學之科目類型，如體育、藝術等，增加語言輸入多樣性。

在協同教學的開放性上能更彈性，外師除了英語課，也可嘗試進入部分學科課程，例如體育或藝術活動中導入簡單英語，增加語言使用機會，這樣不只能讓孩子學語言，更能實踐雙語教育精神。(P01)

綜上所述，「引進外師協助英語教學計畫」於多數學校發揮良好教學成效，獲得多數學校的高度肯定，但在行政機制、經費運作、師資支持等方面，仍存在改進空間。未來若能透過制度簡化、人力支援、專業訓練等方向加以強化，將有助於提升政策實施效益與永續性，讓外師計畫在國中小英語教育現場發揮更大價值。學校期待主管機關能從政策層面提供更彈性的配套，以提升整體執行效率，實現政策的永續推動。

值得一提的是，這些觀察與建議亦呼應教育部國教署於 2022 年所舉辦之「引進外籍英語教學人員計畫執行說明會」中，部分與會學校代表所提出的務實建議：簡化行政程序、強化教學支援與提升政策彈性等，這些皆為推動外師計畫之重要措施，該說明會中亦強調簡化行政程序、強化教學支援與提升政策彈性為推動外師計畫之重要因素。

第四節 綜合討論

本研究以質性訪談方式，探討「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」的實施經驗，透過分析國中小學校第一線行政與教學人員的觀點，針對學校管理機制與配套措施、政策實施成效以及改進方向等面向進行深入討論。本節綜合前述三節的研究結果，進一步統整其相互關聯，並反思政策設計與實務執行之間的落差與挑戰。

壹、學校管理機制與配套措施已趨成熟，但支援系統仍待強化

受訪學校普遍表示，外師計畫自實施以來，整體行政流程與配套措施已趨穩定，不論是在外師的聘任程序、入校流程、課程安排或教學模式上，有相關法規依循，各校也已建立基本運作機制。然而，具體執行上仍面臨許多的挑戰。首先，外師入校與聘任流程繁瑣，需處理大量文件、資格認證、工作證件、健檢與居留手續等，承辦人往往需耗費大量時間與心力。即便英語教育資源中心提供協助，但實務上仍需仰賴學校承辦教師單點支援，缺乏人力支持。

此外，外師在教學現場所需之後勤支援亦為一大重點。學校需負責安排教學、協助外師融入校園文化、處理生活適應事務等，尤其當外師因文化背景差異導致溝通誤解或工作態度不一致時，校方須投入更多行政協調與情緒管理。有學校建議未來應思考是否可透過第三方機構（如人力資源公司）承擔外師招募與初期生活安置事宜，以降低學校行政人員負擔。

貳、政策實施具正面成效

本研究結果顯示，多數受訪者肯定外師計畫對學生英語能力提升產生積極影響。學生在沉浸式語言環境下，英語聽說能力獲得實質提升，且對外語學習的興趣與參與度顯著增加。

在教師層面，外師的加入亦對校內英語教學團隊產生刺激與激勵作用。許多學校指出，透過與外師共同備課，本地教師逐漸提高自身語言使用與多元文化理解能力，進而強化教學自信。然而，若學校缺乏專業發展機制或共同備課時間安排，則可能造成本師與外師各自為政、無法形成有效合作。

參、未來政策宜朝整合資源、強化人力方向改進

從受訪學校提出的建議來看，外師政策在實施過程中存在多項可改進之處。首先是行政流程的簡化。許多承辦人反映目前聘任與報到流程過於繁瑣，且每年需重新申報與核銷，缺乏續聘機制與行政彈性，對學校而言是一大負擔。

此外，外師的專業支持系統亦應同步建立，例如定期教學觀課、文化適應輔導、情緒支持機制等，以穩定外師任教狀況，提升教學品質。

綜合而言，「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」自推動以來已取得成效，尤其在提升學生英語能力、活化教學現場與促進本地教師專業發展等層面具備明顯貢獻。然而，政策設計與學校實際執行之間仍存在落差，行政程序複雜、人力支援不足、文化適應困難等問題，皆有待進一步調整。未來應從制度簡化、人力補強等面向著手，打造更為友善與有效的外師支持系統，方能真正發揮政策原意，達成提升學生英語能力與國際競爭力之長遠目標。



第五章 結論與建議

本研究旨在探討「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」在臺北市國中小學校的實施現況，聚焦於學校的管理機制與配套措施、外師引進政策之實施成效，以及未來可行的改進方向。透過訪談 9 位參與此計畫的校長、主任與承辦教師，蒐集實務現場的第一手經驗與觀點，從中掌握實際操作中面臨的困難、獲得的效益及未來的發展需求。

本章歸納與統整質性訪談資料的分析結果，針對三個研究目的提出結論。並進一步針對實務推動及未來研究研擬具體建議，期能作為教育決策單位、學校行政人員與後續研究者之參考，協助完善外師引進政策之設計與執行，提升學生英語學習的成效。

第一節 結論

本研究旨在探討「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」於臺北市國中小學的實施現況與挑戰，透過訪談參與該計畫的 9 位校長、主任與承辦教師，深入了解學校在推動本政策過程中所建立之管理機制、政策實施成效與可能改進方向。在綜合分析與整理質性資料後，本研究提出若干結論與建議，期能提供教育主管機關與各級學校推動英語教育政策之參考。

壹、學校管理機制與配套措施之制度整體運作穩定，惟行政負荷過重與聘用流程繁瑣等問題尚待改進

根據本研究訪談結果顯示，學校承辦「引進外師協助英語教學」計畫，學校的管理機制與配套措施的主要依據為外師聘僱契約書，多數學校在推動「引進外籍英語教師協助教學計畫」時，普遍依循教育部及臺北市政府教育局所頒布之契約範本、公文指示及相關辦法作為主要依據，包括教育部及臺北市教育局所訂之外師聘僱契約書、各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法、臺北市政府教育局頒布之行政函令，以及臺北市英語教育資源中心提供之作業指引、實務指導與諮詢協助，以確保計畫執行具備法

規依據與制度支撐。受訪學校普遍表示，相關管理作業均依循制度進行。

「提供外師行政支援」為學校外師業務承辦人主要或首要業務，外師業務承辦人的工作內容大致分為：提供外師行政支援、教學評鑑考核、提供外師生活支援及其他等，多數受訪者認為提供外師行政支援為其主要業務，包括聘任流程、行政協調、課程規劃與教學運作皆有明確架構，且部分學校另設置外師座位於教務處或英語教學團隊辦公室，以促進即時溝通。校內亦有配合分工，例如由教務處組長負責協助安排課程、核銷經費、進行差勤管理與辦理考核等，使管理流程更具效率。

整體而言，制度整體運作穩定為承辦人對學校管理機制與配套措施之主要評價，多數學校對此計畫已有一定程度之行政應對能力與運作經驗，已發展出合適的支持機制與合作模式。然而，儘管多數學校認為目前制度運作順利，仍有部分受訪者指出，實務操作中仍存在行政負荷過重與聘用流程繁瑣等問題。例如，每學年需重新辦理外師續聘流程，導致行政人力負擔沉重；部分受訪者亦反映涉及菲律賓籍外師之聘用手續特別繁瑣，建議由局端統一處理可減輕基層壓力。另有意見指出，目前課程綁定外師僅可以教授英語課過於嚴格，限制了學校靈活運用外師資源的空間。後續若能進一步簡化行政流程、加強支援系統與明確職掌分工，將有助於提升整體執行效能與學校的推動意願。

貳、學校普遍認同「引進外師協助英語教學計畫」發揮預期的成效

「引進外籍英語教師協助教學計畫」自推行以來，逐漸成為我國中小學推動英語教育及強化學生英語能力的重要政策工具。透過引進具備語言母語背景之外籍教師進入校園，預期成效為政策能營造真實語言環境，促進學生語言運用能力。本研究針對實際參與外師計畫之國中小承辦人進行深度訪談，探討的面向包含：外師的教學是否增進學生英語能力、學生是否適應外師的全英語授課，以及是否認同引進外師協助英語教學計畫在學校發揮預期的成效。

綜合受訪之臺北市國中小行政人員的回饋，可歸納出外師的教學提升

學生英語「聽力與口說能力」，外師計畫在學生英語能力的提升與課堂學習氛圍的營造方面，整體展現出明顯的正向成效。多數受訪者一致認為，外師的教學對於學生的英語聽力與口說能力提升尤為顯著，不僅增加了學生實際使用英語的頻率，也有效激發學生開口說英語的意願與信心。透過外師的全英語互動、故事教學、情境模擬與問答練習等活動，學生在潛移默化中培養出較強的聽說能力；部分學校也觀察到學生能在日常生活中主動與外師進行英語對話，顯示計畫已逐步營造出一個自然且具沉浸感的英語學習環境。在學生適應外師全英語授課方面，受訪者普遍持正面評價，學生對外師全英語授課的適應情形，整體適應度高。雖然仍有部分學生在初期面臨語言學習上的挑戰，特別是英語程度較弱或較為害羞的學生，但多數學校均透過階段性語速與用詞調整的方式，協助學生逐步適應全英語授課模式。外師普遍具備良好的課堂教學技巧，能靈活運用表情、肢體動作、圖片與實物等多元教具輔助理解，加上課堂設計具備趣味性與互動性，使學生即使面對語言陌生感，亦能保持參與與學習動機。整體而言，學生在外師的引導下，能在理解力與表達力上循序進步，並展現出對英語學習更高的接受度與興趣。此外，從整體執行成效來看，學校認同「引進外師協助英語教學計畫」在學校發揮了預期的成效，受訪學校普遍高度認同外師計畫對校內英語教學與國際教育氛圍之促進作用。受訪者指出，外師不僅有助於提升學生的語言能力，更在校園中引入多元文化與跨文化交流機會，增強學生的國際素養。部分學校亦觀察到外師對招生與學校形象有加分效果，提升了家長對學校英語教育的信任感與期待。此外，外師的加入促進了校內中師的課程共備與教學專業對話，有助於建立更完整的英語教學模式。尤其在「營造全英語學習環境」、「提升學生參與動機」與「強化教師團隊專業發展」等方面，成效明確，整體運作大致符合政策初衷與教育目標。總體而言，臺北市在推動引進外師協助英語教學計畫的實務經驗中，不僅已建構出完善的教學與管理模式，也確實在教學成效與學習成果上獲得多數學校的正面回饋。

參、外師引進政策未來宜關注在制度與行政層面之優化

臺北市政府教育局推動「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」十多年，在多數學校已制度化並發揮成效。然而，在實際施行過程中，仍存在可改善之處。因此，本研究特別設計相關訪談問題，探究第一線承辦人對現行政策實施過程中的觀察與回饋，冀望外師計畫之實施更加契合教學現場實際需求。以下將就訪談資料進行系統性整理與分析。

學校目前在執行此計畫時，需要的「外部協助」，多數學校表示感謝臺北市政府及英語教育資源中心提供即時協助與專業諮詢，並對現有支援機制表示肯定。然而，仍有學校反映在經費編列與核銷、外師教學協同人、班級經營與文化理解輔導等方面，資源取得尚不穩定或不足，影響教學推動的持續性與穩定性。部分學校建議，應建立具規模的師資人才庫，以因應臨時或長期教學協同人力的需求，同時也呼籲未來在經費撥付制度上更具彈性，避免每年末重複申請與調整造成行政負荷過重。此外，亦有學校提及外師對臺灣教育制度的適應問題，建議可強化外師職前訓練課程內容，包括班級經營、文化溝通與校園規範，以協助外師更快融入校園與教學文化。

關於提升學生英語能力除「引進外師協助英語教學計畫」外之其他替代方案，對於提升學生英語能力的長遠策略，多數受訪者仍認為外師計畫具高度價值與不可取代性，但亦有部分建議指出，可同步發展英語補救教學、導入大專英語相關科系學生進行課後陪讀、提升校內教師英語教學專業能力，或建構學校的雙語環境，例如推動雙語標示等，從多元角度營造語言學習氛圍，以補足外師計畫在課後支持與個別化教學上的侷限。

「引進外師協助英語教學計畫」之改進方向，從訪談結果觀察可知，雖然臺北市「引進外籍英語教師協助英語教學計畫」整體推動成效良好，但在實際執行過程中，各校普遍仍面臨部分制度性與行政層面的挑戰，顯示此政策在未來仍具備精進與調整的空間。首先，受訪者普遍反映外師聘任與續聘流程較為繁瑣，對學校行政端造成不小負擔，需中央與地方教育

主管機關進一步簡化流程以減輕第一線學校承辦人員的壓力。部分受訪學校亦提及，希望未來能導入外部人力資源機構協助處理外師之聘用、簽證、保險等事務，以分工的方式，提升整體執行效率。

第二節 建議

根據本研究的訪談分析結果，多數學校對現行「引進外師協助英語教學計畫」之管理機制與配套措施表達肯定，顯示此一政策在制度設計與現場實踐層面已有穩固的基礎。然而，參與「引進外師協助英語教學計畫」的國中小承辦人所涉獵的工作範疇極為廣泛，從最基本的行政支援，到教學評鑑與生活協助，甚至深入教學支持與跨單位整合協調，顯示出外師計畫在學校現場的推動，不僅是一項人力資源的聘任任務，更是一項涉及行政體系協調的綜合性工作。為使計畫能夠更有效且永續地落實，以下提出幾點具體建議：

壹、對主管機關的建議

一、應明確定位承辦人的角色，給予制度性支持並落實業務分工

由於外師計畫推動涉及大量行政與教學協調細節，且跨越多個層面，目前大多數學校將相關業務集中於 1 至 2 名承辦人身上，使其承擔高度工作壓力。建議主管機關在未來推動該計畫時，可明文界定學校應設「外師專責承辦窗口」，並建議至少由 2 人組成，支援人力安排以分擔繁重業務共同分工協作；同時可將該職責納入正式職務或加以制度化認定，例如正式認列承辦人角色並給予合理支持，包括考慮調整其本職課務、編列行政補助時數或作為績效考評依據之一，提升承辦人之認同與責任肯定感。

二、地方教育局與資源中心應加強對承辦人的培訓與協助

地方政府與相關支援單位（如英語教育資源中心）在本計畫的推動中扮演承上啟下的重要角色，建議應進一步深化承辦人專業培訓機制，例如定期辦理「承辦人職能工作坊」或「區域分享會」等，不僅講解行

政流程，更納入實務案例、教學觀課經驗、外師溝通策略等主題，促進資訊交流與經驗傳承。

三、簡化行政流程與縮減重複作業，減輕學校行政負擔

訪談中多位承辦人指出，外師每年需重新簽約，相關送件、核銷、報帳等行政作業流程不僅繁複，且內容重覆，對承辦人造成壓力。部分學校更指出外師若來自特定國家(如菲律賓)，申請程序更為曠日費時，甚至造成延誤教學安排。為此，建議：中央主管機關與地方教育局應檢討現行作業流程，將重覆性手續簡化、降低人工錯誤與行政延誤風險：針對再次聘用的外師可設「快速續聘機制」或參照代理教師制度，設計一套具彈性與延續性的聘任機制，縮短重覆驗證文件程序，減少重複性勞務與時間耗費。

許多學校反映經費申請與核銷程序繁瑣，且隨外師薪資調整或行政變動時，原預算編列與實際支用常出現落差，需額外處理補件、報表與核銷資料，影響執行效率。建議主管機關應開放彈性調整期程與金額，並於系統端設置自動校正機制，減輕學校經費申報壓力，提升資源運用效率。

四、促進外師教學多元策略發展，提升語言可理解性

外師若能運用多樣化教學方法，如：簡化語言輸出、重複句型、視覺化教學(圖片、影片、簡報)、實體操作、角色扮演與遊戲化教學，將有助於降低學生對語言輸入的陌生感，提升語言可理解性。建議教育行政單位定期辦理外師之教學策略工作坊或觀課研習活動，促進外師分享成功經驗與具成效之策略，並透過教學觀摩、影片紀錄等方式，累積可複製與擴散的教學範例，提升整體外師教學品質與效益。

五、深化中師與外師協作共備機制，擴大專業效益

部分受訪者肯定外師能協助中師進行共備與示範教學，對提升教學品質與課程創新具有正向助力。為放大此效益，建議教育單位可推動制度化的「中外師共備機制」，每學期規劃固定時數共備、教學觀課與回饋

機制，鼓勵教師間的專業互動與實務合作。

六、擴充補救教學機制，照顧學習落差

部分受訪者提及，提升英語能力除需外師輸入與正向互動外，對學習動機或語言基礎較弱的學生，仍需提供更具針對性的補強措施。建議教育局可與大專院校合作媒合語言相關系所學生，推動校園英語陪讀或課後小組教學，並建立穩定的協同教學支援人力庫，提升弱勢學生英語學習的參與度與成就感。

貳、對學校之建議

一、正視外師生活與教學文化支援的重要性，拓展業務支援的溫度與深度

許多學校已積極提供外師生活協助，從住宿、交通、醫療到文化適應等層面展現了人性化的關懷。建議未來可將生活支援制度化與具體化，例如設置生活關懷導師制度，或定期舉辦跨文化交流活動，強化外師對學校文化的理解與歸屬。此外，對於承辦人而言，生活協助雖非原始教學任務，但卻是促進外師教學穩定與品質的關鍵環節。建議校方應將生活支援視為外師整體管理的重要部分，給予適當的時間與資源配置，避免業務過度依賴單一人員處理。

二、提升外師與學生的互動頻率與深度，創造更多英語輸出機會

從多數受訪者的回饋可見，外師提供的自然語言環境與沉浸式互動對學生聽說能力的提升具關鍵作用。建議學校能有計畫地增加外師與學生的接觸機會，不僅侷限於英語課堂中，也可擴展至早自習、午休、大下課、英語角、說故事時間、晨讀活動等非正式場合，透過自然語境刺激學生主動開口表達，降低對英語使用的焦慮，強化語言輸出能力。另建議學校定期設計「英語任務導向活動」，例如英語闖關遊戲等，讓學生在完成任務的過程中，自然而然地使用英語進行聽說互動。

此外，可鼓勵外師參與校園日常生活活動，如節慶、運動會、社團課等，深化其與學生之間的關係，讓語言學習融入校園生活，進一步營

造全校共學的英語學習氛圍，學生若能在日常校園生活中持續接觸英語，將有助於提升其語言敏感度與適應力，能潛移默化地提升學生英語接收與理解能力，形成對英語語境的自然熟悉，進而縮短學生適應外師或中師全英語授課的時間與距離感。

三、優化外師課程設計，強化口說與聽力導向的教學策略

本研究顯示，外師的課堂通常較為活潑、具互動性，能激發學生參與意願與學習動機。建議在課程安排上，能強化外師在聽說導向課程中的角色，例如設計生活化對話、角色扮演、主題式討論、小組口語任務等教學活動，促使學生實際使用語言進行表達與溝通。

同時，建議由本地英語教師與外師共同研發「聽說為主軸」的教學模組，將英語學習目標明確嵌入各學習活動中，讓學生不僅能「開口說」，更能「有結構、有目的地說」，提升語言產出品質。

四、建置學生英語聽說能力成效評估與回饋機制

為更客觀掌握外師教學對學生英語能力之影響，建議建立具體且可量化的聽說能力評量指標，並搭配教師觀察紀錄，定期蒐集學習成效資料。此舉不僅有助於教學調整與學生個別化輔導，也可作為未來評估外師教學成效與政策推動成果之依據。

五、積極建構沉浸式英語學習環境，提升語言實用性

本研究中部分受訪者強調，提升英語能力不應限於課堂語言的學習，而應朝向「生活化」、「環境化」的語言使用情境建構。建議學校可進一步在校園中布建沉浸式英語學習氛圍，如設置英語標示、營造主題式英語走廊、舉辦英語值日活動、設立英語角或午間英語快閃活動等，讓學生在自然的環境中持續接觸英語。

參、對未來研究之建議

一、可進行全面性之研究，了解全臺各縣市學校業務現況

本研究以臺北市為研究範圍，探討地方政府與學校在「引進外籍英語教師協助教學計畫」中的執行經驗與配套措施。然而，臺北市因資源

相對豐沛、政策推動積極，具一定代表性，但未必能全面反映或代表中南部地區或偏鄉學校在實施本計畫時所面臨的挑戰與差異。因此，後續研究可擴及全臺各縣市，採用跨區域比較方式，深入瞭解不同地區在外師引進、教學配合、行政支援與成效評估等方面的差異，進一步釐清各地實施的瓶頸與優勢，以提供中央與地方政府更具整合性與前瞻性的政策參考依據。

二、可納入多元研究對象，涵蓋外師、中師與學生觀點

本研究以學校行政端（如校長、主任、承辦教師）為訪談對象，聚焦於行政執行與政策推動層面。然而，外籍英語教師在實際教學現場的第一線經驗，以及中籍英語教師的觀察與回饋，皆是影響教學品質與學生學習成效的重要因素。同時，學生作為教學成果的直接受益者，其學習歷程、適應情形與語言表現也應納入研究分析。因此，建議後續研究可採多方利害關係人角度，整合外師、中師與學生的經驗與觀點，進行更全面的質性與量化分析，進一步描繪外師政策的整體效益與改進空間。

三、可結合學生學習成效之量化資料進行縱深研究

本研究主要透過質性訪談蒐集資料，了解學校端的執行經驗與感受，雖能深入呈現政策實施的細節與實務操作，但對於學生英語學習成效的實質影響仍須有更具體的數據佐證。因此，建議未來研究可搭配學生英語聽說測驗、課堂觀察紀錄、學習歷程檔案分析等量化工具，進行長期追蹤與比較，探討不同教學模式下學生學習成果的差異與變化，強化研究結論的實證基礎與說服力。

四、可延伸探討外師職涯留任與文化適應議題

外師的穩定性與文化適應程度，對學校教學品質與師生互動具有深遠影響。目前針對外師聘任與教學成效已有初步研究，但對其在臺工作動機、職涯規劃、生活適應與離職原因等面向仍研究不足。建議後續研究可延伸至外師在臺工作的支持系統與長期發展，探討如何提升外師的歸屬感與教學持續力，進而強化整體政策推動的穩定性與永續性。



參考文獻

一、中文部分

外國專業人才延攬及僱用法（2021年7月7日）。

各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法（2022年5月16日）。

宋棋超（2007）。引進外籍英語教師政策之平議。《國教新知》，54（1），15-23。

林怡瑾（2001）。外籍教師擔任新竹市國小英語教學之研究。國立新竹師範學院課程與教學研究所碩士論文，未出版，新竹市。

洪秋玲（2004）。小學英語教育—由外籍英語教師的引進談起。《南縣國教》，13，20-21。

高級中等以下學校外國語文教師申請聘僱許可審查作業手冊(2023年5月)。教育部。https://www.k12ea.gov.tw/files/common_unit_id/95e160c1-2257-4fb5-805b-b7671e927679/doc/%E9%AB%98%E7%B4%9A%E4%B8%AD%E7%AD%89%E4%BB%A5%E4%B8%8B%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E5%A4%96%E5%9C%8B%E8%AA%9E%E6%96%87%E6%95%99%E5%B8%AB%E7%94%B3%E8%AB%8B%E8%81%98%E5%83%B1%E8%A8%B1%E5%8F%AF%E5%AF%A9%E6%9F%A5%E4%BD%9C%E6%A5%AD%E6%89%8B%E5%86%8A_1120515.pdf

國家發展委員會（2021）。2030 雙語政策整體推動方案。教育部。https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=A3CE11B3737BA9EB

張武昌、陳秋蘭、羅美蘭（2008）。引進外籍教師協助英語教學之成效探討。《教育資料與研究雙月刊》，83，201-226。

教育部國民及學前教育署補助直轄市縣市政府協助公立國民中小學引進外籍英語教師要點（2011年12月20日）。

教育部國民及學前教育署補助國民中小學推動英語教學實施要點（2024年8月）。

陳淑嬌（2000）。國小英語習得規劃。《英語教學》，24（4），53-67。

陳淳麗（1999）。揭開師訓的面紗：談國小英語師資之培訓—參與台北市國小英語師訓有感。《敦煌英語教學雜誌》，21，7-11。

就業服務法（2023年5月10日）。

楊思偉 (2003)。日本聘用外籍英語教師制度之分析。《教師天地》，123，70-75。

擴大引進外籍英語教學人員計畫 (2024)。教育部。
<https://tfetp.epa.ntnu.edu.tw/en/tfetp/web/home>

二、英文部分

EPIK Program Official Website (2007, September). Retrieved from <http://epik.knue.ac.kr/sub1/sub11.asp>.

JET Program Official Website (2007, September). Retrieved from <http://www.mofa.go.jp/jinfo/visit/jet/outline.html>

Park, J. K. (1997). English teaching in Korean elementary schools: Curriculum, institution, and teacher education. In *Proceeding of the sixth International Symposium on English Teaching* (pp. 464-472). Taipei: Crane Publishing Co.



附錄一 訪談說明書

壹、研究題目：引進外籍英語教師計畫之措施及成效探討：以臺北市為例

貳、研究目的

- 一、臺北市參與外師計畫之國中小學校的管理機制與配套措施。
- 二、探討引進外籍英語教師協助英語教學之成效。
- 三、了解外師引進政策之改進方向。

參、業務法源：

各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法。

肆、本研究將採取以下措施以確保研究的可信度與倫理性：

訪談前皆取得受訪者同意，並說明研究目的、保密原則與可中止之權利。

訪談內容均以匿名方式處理，避免個人身分曝光。

為提升本研究之信度與效度，採用資料來源三角檢證，透過訪談不同學校之行政人員與校長，以多元觀點驗證研究結果的一致性與可信度。

伍、附件資料說明

附件一、「訪談同意書」

敬請您協助事先填寫，紙本簽名後掃描(或使用 PDF 電子簽名)，將電子檔於訪談前回寄。

附件二、「訪談大綱」

說明預計訪談之題目，並將視訪談狀況調整題目與內容。

陸、聯絡人資料

一、研究生：徐曼榕

二、電子信箱：***** (請將檔案回寄至此信箱)

*檔名請註明(姓名)，以利整理，謝謝

三、聯絡方式：*****



附錄二 訪談同意書

敬愛的教育先進您好：

我是國立臺灣師範大學工業教育學系碩士生徐曼榕，正在進行一項有關「引進外籍英語教師計畫之措施及成效探討：以臺北市為例」的研究。此研究希望透過深度訪談，瞭解國中小校園中實際承辦外籍英語教師相關事務的行政同仁與主管們之經驗與建議，進一步提出具體改進方向與政策建議。得知您曾於學校擔任行政職務，對該領域有深刻見解，誠摯邀請您參與本次訪談，協助本研究貼近現場真實脈絡與需求。

訪談時間預計為30至60分鐘。為確保準確蒐集與分析您寶貴的意見，擬請求您同意全程錄音，並於後續轉錄為逐字稿供研究分析之用。若在訪談過程中您對錄音有任何顧慮，隨時可提出暫停或取消錄音，我們將立即配合。所有錄音檔案在研究資料整理完成後，將全數刪除以維護受訪者隱私。

本研究將嚴守研究倫理原則，所有資料均以代碼處理，絕不揭露您的姓名或可辨識身分之資訊。研究成果僅作為學術用途使用，不會在報告中揭示個人身份，請您放心作答。此外，訪談內容完成整理後，將寄送逐字稿供您確認，以確保資料之正確性與完整性。

若您願意參與本研究，煩請於下方同意欄處簽名，以示同意受訪及資料使用之事項。您的參與將為本研究提供關鍵貢獻，謹致上萬分感謝。如有任何問題或建議，歡迎您隨時與我聯繫。

本人同意接受訪談 簽名：_____ (日期：_____)

本人同意訪談內容供研究用途 簽名：_____ (日期：_____)

(本知情同意書一式二份，一份由研究者保存，一份由受訪者留存)



附錄三 訪談大綱

受訪對象：臺北市國中小外籍英語教師計畫承辦人或教務主任或校長(9人)

訪談方式：半結構式訪談

訪談時間：30-60分鐘

說明：本訪談旨在了解學校參與臺北市引進外籍英語教師計畫之實施狀況、成效與挑戰，取得的資料僅供學術研究使用，將以匿名方式處理。

依據研究目的擬定訪談大綱如下表，並視訪談狀況調整訪問內容。

待答問題	訪談題目
第一部分 基本資料	1.任職學校為國小或國中、任職學校外師引進方式、擔任教職的年資、職稱、性別、年齡 2.您擔任本計畫行政承辦年資：____年
第二部分 學校管理機制與配套措施	1.貴校承辦「引進外師協助英語教學」計畫，學校的管理機制與配套措施的依據為何？ 2.您所參與的業務為何？(例：提供外師行政支援、教學評鑑考核、提供外師生活支援及其他等) 3. 您對現行學校的管理機制與配套措施評價如何？如有需要強化之處，您會提出哪些建議？
第三部分 外師引進政策之成效	1.您認為外師的教學「對學生英語能力的增進」是否有影響？如果有，在「哪些方面」特別顯著？若無影響，請分享可能的原因。 2.貴校學生是否能適應「外師的全英語授課」？若能適應，其原因可能為何？如未能適應，困難之處為何？

	<p>3. 「整體而言」，您是否認同「引進外師協助英語教學計畫」在貴校發揮了預期的成效？如果有，在哪些方面特別顯著？若未如預期，在哪些方面較為不足？</p>
<p>第四部分 外師引進政策之改進方向</p>	<p>1. 貴校目前在執行此計畫時，需要的「外部協助」包含哪些？是否能充分取得？</p> <p>2. 針對提升學生英語能力，除「引進外師協助英語教學計畫」外，您是否有其他更好的替代方案？</p> <p>3. 您認為「引進外師協助英語教學計畫」未來在哪些方面還有改進空間？</p>

