

第四章 教師分級規劃說明及相關意見

本規劃案具體提具我國高級中等以下學校及幼稚園教師之分級實施辦法(草案)如前章,是多次召開專家會議與廣泛辦理公聽會之綜合呈現。制度中各要項之規劃意旨分述於本章第一節,歷次會議中重要的相關意見反映,則詳述於本章第二節,本規劃案對相關意見之回應與綜合研析,呈現於本章第三節。

第一節 分級制度要項之規劃意旨說明

教師分級制度主要涉及級別、各階教師專業職責區隔、申請程序、審查組織、審查項目與標準之規劃訂定,以及現有教師如何納入分級等重要項目;以下分別述明各規劃要項之規劃意旨。

壹、法源與分級目的

由於目前有關教師之分級制度尚無法源依據,故條文以○○表示,有待相關法律之修正或立法。目前適於直接修正或增列條文以使教師分級取得法源之法律,主要為教育人員任用條例以及教師法。教師分級制度之目的,主要係依據教師生涯發展梯學理,強制教師在職進修,以達到提升教

學品質之目的。對象方面，則將高級中等以下學校及幼稚園之專任教師完全納入，在地理範圍並不算大的台灣，形成全國一致的教師分級制度。

貳、教師級別規劃意旨

教師之分級，以建立教師生涯發展階梯及鼓勵教師終身進修為目的，配合學術研究加給之支給、各級教師專業任務區隔、以及教學時數酌減等措施，實施晉級審查。

教師之教職生涯，通常約為三十至四十年，本案分規劃係將教生涯分為四階段，平均每一階段約為八年，是以，以八年為級別規劃的年資條件。本辦法之分級制度，係就教師之專業綜合表現予以分級；有關教師其年資、職務等級及成績考核等，另依相關規定辦理。

有關級別名稱，以「階」表彰教師分級係依據生涯發展梯階而規劃，係積極性地引導措施。除依據專業發展階段予以分級，並訂定各級名稱，依序審查晉級。各階教師，係以循序漸進之方式進階，晉級條件則以年資與進修為基本條件，以專業表現之評鑑為積極條件符合審查標準並通過審查者，得以進級，是以除初階教師是以直接聘任為方式外，各階教師資格之取得，以具有前一階教師資格為限。

參、各級教師職責之規劃意旨

各級教師的職責應以教學輔導為主，並按其級別發揮不同階段之教育研究及行政等專業相關服務。教師按其級別應有之專業工作重點及教學專業角色，以助益於教師及學校運用最適人力。在初階教師方面，因其初任教職，是以在職責方面強調教學能力與專業態度之實務工作。中階教師已具有任勝教學之專業知能與實務巧，應將其教學專業能力內涵提升，以改進教材教法為其重要工作，並於熟悉教學事務後，參與校務工作。高階教師對於教學實務、教材教法之應用已達精熟，生涯階段之專業能力重點強調課程規劃與教學研究以及校務工作。顧問教師為資深教育工作人員，生涯發展之重點在於以其經驗提供教育改革之研究與實務。

另外，為使各級教師能發揮專長，爰規劃有授課時數酌減之規定，以得以將高階教師及顧問教師之人力資源置於更適宜之工作挑戰中。授課時數酌減之目的則在發揮其專業能力協助教學及行政相關校務推展。惟時數減授並非教師取得該階教師資格之必然，必需配合學校相關工作之推動，始得減授。此外，為考量特殊地區之學校人數較少，或多為資深教師，設若具有高階教師資格以上教師皆減授時數，可能引起學校教學人力不足之困境，是以條文訂定但書以保留彈性，因地制宜。

肆、晉級申請程序之規劃意旨

終身進修為各級教師之權利亦為義務，晉級之申請亦為教師之權利與義務。由於級別係依據生涯發展理論及各階生涯發展重點有所區隔，並具有進階性，是以晉級之級階應按初階教師至顧問教師依序申請，不得跳階申請。申請晉級審查之資格為年資及進修二項已達法定要求者為限。

對於特殊成就優良教師之晉階，應予以特別考量以避免制度僵化造成限制教師發展之障礙，有違立法旨意，故在同一級別擔任四年以上且經主管機關核可者，得不受晉級資格規定有關八年年資之限制。

晉級之申請，依據所擬晉級之級別不同，應向不同單位為之。各級主管教育行政機關對於晉級資料之檢送程序以及資料之內涵，得依本辦法另訂要點，以配合行政作業所需。

伍、晉級審查組織

由於教師之晉級，是依據專業進修及專業表現為晉級標準，涉及除專業進修應予以明確定義外，專業表現涉及教學方面品質之評量，其具有專業審查性質，是以晉級為審查組織之規劃，必需能符合專業審查之屬性與本質。組織成員需能符應專業審查之需求，是以在學校審查會層級，限制行政人員參與之比例。

為考量各級教師人數眾多，且教師晉級係為專業認定事項，高階教師及中階教師之審查由學校辦理以充分授權。另外，顧問教師之晉級，具有教師生涯之最高專業榮譽屬性，其學術專加給部份之規劃擬較現行為高，因此涉及主管機關之教育人事項算，是以由學校初審，主管行政機關複審，以昭慎重。

除合格初階教師逕依規定予以聘任，並明定取得合格教師證書未經晉級審查者，以初階教師聘任之外，教師之晉級應由審查組織通過後始得晉級。各級教師之晉級，除顧問教師予以訂定晉級人數比例原則外，以不設比例為原則。

顧問教師之晉級，因可由主管教育行政機關賦予尊榮性質，其名額得以因地區特性考量予以設限，是以審查晉級為顧問教師之審查會，其組織與學校內組織有別。教師晉級申請之基本條件為年資及進修事實，故審查會之開會有必要由人事單位辦理，以提供必要資料及說明。另為考量偏遠地區小校之需要，得由數校聯合組織審查會辦理晉級審查。

陸、審查項目與標準

教師分級之審查項目，以教學專業表現及專業進修成果為依據。條文重點在於就專業進修與專業表現明確定義。在專業表現之標準設定方面，各年度成績以七十五分為基本，另考量顧問教師為教師生涯發展之最

高階段，並具尊榮性，爰將其專業表現成績標準定為八十五分，晉級為中階及高階教師者其成績應達八十分，有所區隔。

為有效評量教師專業表現，各級學校及主管機關執行各級教師晉級審查，有必要建立教學視導或教學評鑑相關措施。

在專業進修的提供方面，除學分與學位由大學校院及師資培育機構辦理外，專業研習之目的相當多元化，是以前管道亦多元化考量。學校本位進修，旨在鼓勵教師從事與教學切實相關之教學改進研究進修，惟為考量作為晉級之進修，其內涵應由學校計畫，經主管機關核准者始得作為晉級標準之用。

在各級教師進修學分與時數之採計原則方面，規範意旨在避免教師僅偏於某單項研修方式造成進修內涵偏失，教學知能之全面向發展有所缺失。其中除專門知能與專業知能不易做明顯之區分，宜合併計算外，為配合特殊與一般教育合流發展，教師應修習有關特教知能。此外，學位進修之學分數納入採計訂定上限，以避免教師將所修習學分或時數累積至下一級別使用，有違終身進修之立意。

柒、教師專業表現評鑑

各級主管教育行政機關為辦理教師之專業表現審查，應訂定分項評鑑要點與細目，並督導所屬學校辦理教師評鑑。專業表現分為教學績效、

學生輔導、教學相關研究成果及教育服務推廣等四項，應於教師任職期間，由學校實施評鑑。

教師專業表現評鑑之資料應妥為保存，以供教師申請晉級審查其專業表現評分之參據。專業表現評鑑之成績，以百分計算方法，教學績效佔百分之五十，學生輔導佔百分之二十，教學相關成果佔百分之十五，教育服務推廣佔百分之十五。各級學校應就專業表現四項目詳訂細目、評量指標及評量途徑與方法，製成教師自我評鑑表，供教師參照自我檢核。各級學校應就所屬教師之專業表現實施評鑑，應事前公告並定期辦理，每學年至少實施一次。

各級學校得組織校內評鑑小組，由校長召集之，成員由教師代表（含兼任行政工作之教師）組成之，必要時亦得聘請家長代表及相關專家學者等擔任。各級主管教育行政機關，得成立教學視導小組，定期評估所屬各級學校之教師評鑑，以瞭解並輔導學校辦理教師評鑑情形。

捌、現任教師納入分級

為立即實施教師分級，並使現任教師於立法完成後，亦依規範參與終身學習，實踐進修活動，不宜以新舊制度並行之方面考量現行教師不予規範。亦即，現任教師之分級應以可行性為主要規劃考量重點。

現任教師納入分級制度，較為明確之方式為逕依年資比照辦理，但

為維護教師分級制度之實質精神（即進修與專業表現為晉級之依據），現任教師以比照方式納歸級別後，仍需有進修事實始得依新制參加晉級。並且為避免現任教師失卻進修誘因，又顧問教師之晉級審查具高度榮譽屬性並由主管教育行政機關為之，是以對於現任教育納入教師分級，依據年資逕予對照，但仍由審查會審查後聘任之。

現任教師服務年資滿二十四年欲晉級為顧問教師者，仍應完成專業進修。現有教師經比照分級後，學術研究費之支領方式仍以原訂方式支領。如新制條件較優，教師需依新制完成進修及通過專業表現審查後晉級者，始得依新制支領較高學術研究費。現有教師未依新訂分級辦法進修晉級者，學術研究費之支給按舊法規定辦理。本辦法所訂學術研究費級距較大且支給標準較高；現有教師經依第二十五條分級為資深高階教師及顧問教師者，應於完成一定時數進修後，始適用新支給標準。

在進修義務方面，現任教師分級後之進修義務，係依比例計算其每年至少應有之進修時數。

第二節 分級制度之相關意見反映

本規劃研究期間，除研究小組密集召開研究小組會議外，另依據研究規劃之要項與進度，共計辦理規劃案之分區專家諮詢會議二次，教師團體座談暨說明會一次，以及全國分為北區、中區、南區公聽會、北區公聽會等多次會議，詳情如下所列：

- (一) 八十九年三月四日於國立高雄師範大學辦理「高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度實施及審定辦法(草案)南區專家座談會」，邀集中等以下各級公私立學校及幼稚園學者專家，就教師分級相關議題進行討論。
- (二) 八十九年三月十五日與高雄市教師會辦理「高級中等以下學校及幼稚園學校教師分級實施辦法(草案)」說明及座談會，藉以蒐集教師對分級制度之建議。
- (三) 八十九年四月十三日於台北市復興中小學辦理「高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度實施及審定辦法(草案)北區專家座談會」，邀請主管機關相關人事、及各行政部門、各級公私立學校學者專家，就第一階段規劃草案內容提供建議。
- (四) 八十九年六月九日於台中市文華高中辦理「高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度專案規劃—中區公聽會」，邀集主管教育行

政機關及中部八縣市之各級公私立學校教師、行政人員及教師會代表、教改團體等參與，就第一階段規劃草案提供建議。

(五)八十九年六月二十八日於國立高雄師範大學辦理「高級中等以下學校及幼稚園教師教師分級制度專案規劃—南區公聽會」，邀集南部及外島計八縣市之各級公私立學校教師、行政人員及教師會代表、教改團體等參與，就修正後之第一階段規劃草案內容，提供相關建議。

(六)八十九年九月二十九日於台北市立成功中學舉辦「高級中等以下學校及幼稚園教師教師分級制度專案規劃—北區公聽會」，邀集北部計七縣市之各級公私立學校教師、行政人員及教師會代表、教改團體以及家長團體及各類傳播媒體等參與，就修正後之第一階段規劃草案內容，提供相關建議，引起各界廣泛討論。

由於歷次專家學者座談以及各場次公聽會之研討主題與教師分級草案之內容版本均有次修正，各次會議之教師分級制度草案內容以及針對相關條文之修正意見，均請參見本報告之附錄。

以下分別以教師分級制度之目標、教師級別名稱、分級之機制、各級教師功能與職責、晉級之申請、分級審查、審查組織、審查項目與晉級條件、進修內涵及參與方式、現任教育納入分級等與分級制度規劃方案密切

相關等要項，分別呈現歷次會議及公聽會中就前述各要項規劃原則本規劃專案小組之意見、以及會議及座談會之建議意見等。

壹、有關教師分級制度目標之意見

教師分級制度目標之規劃，以提升教學品質、促進中小學及幼稚園教師之專業成長、建立教師生涯發展階梯、鼓勵教師終身學習參與進修等為主要考量。

「專案小組意見」主要為（一）教師欠缺成長動機，無法與時進，在學習需求之滿足以及教學精進方面確有不足。（二）教師相較於他類公務人員，享有較佳工作權益如寒暑假以及考績得年年晉級等，惟寒暑假並未反映出教師學期間進修成長之制度保護原意。（三）終身學習為現代國民之必要，教師肩負教育重任尤應重視專業成長。（四）教師分級可以建立教師之生涯梯階及教師個人發展目標，對優良教師之發展予以正向鼓勵，制度性地淘汰或避免教師不求精進。

「其他建議與意見」方面，主要歸納為（一）分級制度之目標，宜落實宣示強調並在設計上反映出教師之教學專業成長，而非僅止於教師之個人進修與生涯。（二）教師分級，應以教學品質提升為主要目的。（三）反對與無教學品質改善無必然相關的分級制度（四）目前台灣各級學校，由於家長參與及教育權利意識抬頭，選教師的風氣與文化隱然存在，教師分

級制度雖以教師進修為教育品質提升方法，但實務上，可能造成的負面影響為：分級將導使學生選教師，初階教師之任教困難增加。(五) 地方財政困難將導使主管機關以財政為由，以不當方式限定聘任特定級別教師，對於教師流動產生制度性阻礙。

貳、有關教師級別名稱之意見

教師級別名稱之規劃，擬以教師按其專業發展階段分級，級次擬定為四級，各級教師名稱依據其任教之專業資歷依序暫訂為初階教師、中階教師、高階教師、顧問教師等四級。

「專案小組意見」歸納為(一)中小學教師之教學生涯長達三十至四十年，以四級作為分級梯階，使各階段生涯均有適於追求並達成之發展目標。(二)級別名稱以教學服務年資之考量之設計，較簡單易於明瞭。(三)級別名稱以教學年資為主要區別，有利於彰顯教學資歷之重要。

「其他建議與意見」方面，經歸納為(一)級別訂為四級過於繁複，建議改為三級(二)有評價性的級別名稱易形成家長疑慮，宜以無評價性名稱替代之(三)級別名稱建議以序列為名稱，如一級、二級、三級、四級教師，或特級、高級、中級、初級教師等稱之。(四)級別名稱明顯揭示教師之初任，將使家長對教師產生不信任，不利教師教學及其與家長之互動信任關係。(五)顧問教師名稱，對於教師功能與職責有望文生意之指示作用，對於教師功能與定位之自我認知，易於產生被動態度，與分級

制度規劃強化各階段教師功能之立意相左。

參、有關分級之機制之意見

分級之機制，擬將教師之年資提敘與學術專業表現予以區分，以學術研究費分級支給作為教師分級之主要機制，以教學時數分級酌減，為次要機制。

「專案小組意見」主要為（一）年資提敘與服務年資有關，而與專業表現無關，教師分級制度無需考量（二）教師分級制度之目標在於教學專業之提升，是以薪資結構中，應有足以反映教學專業表現的結構設計（三）現行學術研究費之支領未與教學專業發展及表現有關，藉學術研究費為機制，將導正學術研究費之立意。

「其他建議與意見」方面，歸納為（一）增加將「考績」明確列為強制分級及晉級審查之機制，使考績及獎金與教學專業表現有關，以強化分級之實效，實現分級制度之淘汰功能。（二）增加懲罰性規範，以利達成教師分級之目標，強化強制性規範立意。（三）教學時數酌減，應配合學校有關代課人事經費及員額編制之彈性調整規劃。（四）目前國民小學部分教師減授時數係由校內其他教師分攤，未來全面執行需有配套規劃。（五）配合修訂現行之各科目每週授課鐘點，避免升學導之「主科」思惟，以落實各科課程多元均衡發展，避免本辦法減授規定加重了不同科目間教

師之不公平。(六) 教學時數之酌減，應提高減授之時數為四至六小時，以符合教師擔任其他重要工作所需。(七) 以學術研究費之支領作為教師分級之機制，是將既有學術研究費之支給依據由俸點改變為教師級別，不能實質改變教師得否支領，對於教師現有薪資無有妨礙，並無「機制」之實。(八) 以學術研究費之支領作為分級機制，僅部分教師會改變其所得，誘因甚低。(九) 以教學時數酌減為次要機制，將於全面分級後產生顧問教師與專家教師減授時數後之代課教師問題，以及代課教師之鐘點預算問題，與現有避免代課教師大量產生之政策相左。

肆、有關各級教師功能與職責之意見

各級教師之功能與專長，規劃擬按其級別有所區分，使各級教師按其專業發展以及階段能力，負擔不同的教學相關專業任務。高階教師及顧問教師為擔任特定工作，得酌減其授課時數。另校長回任教師時，如執行教育研究其教學時數得予酌減。至於各級教師職責，則擬配合各級別教師專長，與教學行政晉升融合規劃。

「專案小組意見」主要為(一) 各級教師擔任不同工作，使分級更具意義。(二) 教學時數酌減，有助於配合高階教師及顧問教師擔任更多研究或教學規劃、實習教師輔導等工作。(三) 校長如回任教師，可以藉重專長發揮重大教育政策執行與協助之工作。

「其他建議與意見」方面，主要為（一）教師分級後之各級教師職責，應使各級教師之任務確實有所差異，而非使高階教師以及顧問教師之職責「疊加」。不宜使其在負擔初階及中階教師之職責外，又另加上其它重大任務，否則將因責任過重而失卻誘因。（二）校長之教師級別應於校長甄選考用時列入，以避免誤導。（三）應運用高階教師與顧問教師執行並協助初階教師及中階教師的教學輔導工作，制度中應同時規劃融入同儕視導理念，以取得制度性基礎。（四）校長回任，不應予以特殊保障措施，不宜特予教學時數減授。（五）教師之職責，教師法已有明確規範，不應於教師之基本法外，另增新職責。

伍、有關晉級申請之意見

教師晉級申請與審查之規劃方面，擬由教師主動申請，依據進修或研究內容及時數資料、專業表現評定成績證明文件、及服務年資等資料，各按級別向服務學校或主管教育行政機關申請。另對於逾時未晉級之教師，採行消極管制懲處性措施。

「專案小組意見」計有（一）教師晉級為個人權利，由教師主動申請符合教師對個人權利應為注意之原則相符。（二）相關文件由教師檢具與一般申請程序相符。

「其他建議與意見」方面，主要為（一）教師所應檢具之文件，需配合訂定明確規範及申請程序，以避免學校欠缺程序規範使教師權受損。

（二）配合建立教師教學專業表現之定期評鑑機制，並使評鑑程序標準化，客觀化，以使教師得以為晉級預備，參與並取得評鑑成績。（三）未建立教師教學專業評鑑制度或視導制度前，教師之教學專業表現並無客觀之評定標準，以行政人員為主的晉級審查組織就書面資料逕予審查，並不客觀，並且有非專業評定專業之慮。

陸、有關晉級審查之意見

晉級審查方面，擬採分級審查制，初任教師者由聘任學校逕以初階教師聘之免辦理審查；中階教師及高階教師由各級學校辦理審查；顧問教師由各校辦理初審，主管教育行政機關複審，其晉級比例並得予限制以因應主管教育行政機關預算及特殊需要。

「專案小組意見」為：（一）晉級審查之本旨在於確認教師專業知能之提升，並非對於教師之資格重行審核，是以尚無需主管教育行政機關辦理（二）考量顧問教師具教師生涯發展最高榮譽屬性，顧問教師由主管教育行政機關辦理晉級審核，有其必要。

「其他建議與意見」方面，主要歸納整理為（一）顧問教師通過晉級

後，將支領較現行學術研究費為高的研究費，此涉及地方教育財政預算能力，應增加地方政府自行考量權限，使其得限定顧問級教師之晉級比例。

(二) 偏遠地區小班小校，或資深教師較多之學校，實施分級後校內教師納為顧問教師或高階教師比例會很高，無法皆予時數減授，亦無必要，學校為求教學作正常，應有權限對於教師晉級審查及審查後之教師職責，酌情彈性處理。(三) 以學校為審查單位，使教師受限於學校人事及行政指導權限，專業評量不易客觀。(四) 主管教育行政機關之審查欠缺實地評鑑，以書面審查為主，並無實質審查意義，而將教師專業晉級之個人權利置於政府預算下選擇性實踐，有違法律保障之一般性及普遍性原則。

柒、有關審查組織之意見

有關審查組織之規劃，擬分為學校審查組織與主管教育行政機關審查組織兩類：顧問教師之晉級審查組織，由主管教育行政機關組成之。中階及高階教師之晉級審查組織，由各級學校組成之。組織成員方面，則擬由各級學校校長、學校行政人員、教師代表、家長代表及學者專家、及教育行政機關代表等組成之。組織任務為依據級別，分級辦理中小學教師晉級審查。

「專案小組」規劃理由為依據級別各自設置組織，符合實務需要。

「其他建議與意見」主要為（一）有關教師分級之晉級審查涉及人事法規，為了避免審查會晉級審查不符法令，人事單位不應僅處於被告之地位。學校及主管教育行政機關之人事代表應為當然委員。（二）家長代表參與之意義宜檢討必要性，避免家長選擇教師。（三）學校之審查委員會與主管機關之審查委員會，前者應重視教學專業，後者宜重行政考量，其組織之代表成員之各類代表宜有不同之比例規範。（四）各校皆要成立審查會，功能與現有之教師會、教評會功能部份重疊，應檢討現有組織強化其功能並修訂相關法規，不宜另設置新組織。（五）若全國高中以下各校皆需自行成立晉級審查組織，則組織成員所需要之專家學者、行政代表等將供不應求，屆時全國數仟學校恐將產生學者專家重複聘任疲於奔走或搶人情形，不符實際。

捌、有關審查項目與晉級條件之意見

各級教師晉級之審查項目，擬訂為三項：即年資、進修及研究、專業表現等項目。年資為晉級審查之基本資格條件，以八年為各級別晉級所需基本年資，特殊優良表現之教師則可縮短為四年。晉級之專業能力條件，則以專業進修研究以及專業表現兩大項為審查項目：專業進修及研究達二百八十八小時，專業表現達八十分（或八十五分）。其中所謂專業進修與

研究，及專業表現的內涵有賴委員會專業審查。

「專案小組」主要理由為（一）年資代表教學專業工作經歷，有其意義與必要；（二）八年為基本年資，有助於建立生涯梯階及階段發展目標。

「其他建議與意見」則為（一）分級不代表專業化，應同步建構「學校本位」的專業知能與專業表現之指標建構及提升措施，並將之納為本辦法之重點。（二）宜明定教學表現之審查標準。（三）強化對於專業表現的相關規劃，如教學視導、教師評鑑、教師考核等機制與措施。（四）增定成立視導單位或組織，以執行「教學表現」之評量，俾作為審查依據。（五）宜配合進修換證制度，以強化進修之實質意義。（六）以進修為主的晉級條件將使教師不安於校。（七）校內教學相關之行動研究是教學改善之主要實務方法，未納入晉級條件或訂定相關採計，制度設計上，有「教師個人進修即等於教學品質提升之假定」。（八）教學專業表現以百分法計之，計分方式如何形成，由何人執行評定，未有明確規範。

玖、有關教師專業表現評鑑之意見

各級主管教育行政機關為辦理教師之專業表現審查，應訂定分項評鑑要點與細目，並督導所屬學校辦理教師評鑑。專業表現分為教學績效、

學生輔導、教學相關研究成果及教育服務推廣等四項，應於教師任職期間，由學校實施評鑑。專業表現評鑑之成績，以百分計算方法，教學績效佔百分之五十，學生輔導佔百分之二十，相關研究成果佔百分之十五，教育服務推廣佔百分之十五。各級學校得組織校內評鑑小組，由校長召集之，成員由教師代表（含兼任行政工作之教師）組成之，必要時亦得聘請家長代表及相關專家學者等擔任。各級主管教育行政機關，得成立教學視導小組，定期評估所屬各級學校之教師評鑑，以瞭解並輔導學校辦理教師評鑑情形。

「專案小組」理由為專業表現之評鑑目的在於執行晉級審查之專業表現評分之用。明確訂定教師專業表現之四個項目的計分比例，強調與教學績效之相關性，有助於引導教師注重日常教學之改進與品質提供。校內評鑑主要目的在於客觀瞭解教師專業表現，故需定期辦理。專業表現分為四大項，其細項授權學校研訂細目，以利配合學校發展之特色強化教師之專業表現。

「其他相關意見」為應增加教師自我評量部分，由教師自我執行，惟學校應提供自我評鑑表，詳列教師專業表現之各項指標與方法，俾教師依據評鑑表自我評鑑。另亦有建議，教學成績不宜皆由教師評量，應客觀化，由家長參與，為達校內評鑑之專業評鑑屬性與客觀評鑑，其評鑑小組成員應有教師、家長及學者專家之參與。

壹拾、 有關進修內涵及參與方式之意見

有關教師進修研究之類別規劃，擬以將專業進修分為學分學位進修、專業研習及學校本位進修。辦理機構方面，按進修類別分別由大學校院、師資培育機構、教師在職進修機構、主管教育行政機關委託單位及各級學校辦理。專業進修之內涵，則按一般知能、專門知能及專業知能三類規劃之。

「專案規劃小組」規劃理由為：(一)可將各級教師之進修內涵予以區別。初階教師及中階教師之專業進修研究以「學分進修」、「學位進修」、「專業研習」為主；高階教師及顧問教師之專業進修研究則宜強調「學校本位」的行動研究。(二)對於學校本位進修予以設限，可促使教師參與學校外界進修，增進視野。

「其他建議與意見」方面，則歸納為(一)限制學校本位進修，將有百分之六十之教師進修活動必需在學校外的專業訓練或師資培育機構完成進修，比例似屬偏高，實際執行進修活動時之供給是否足量，應予考量。(二)服務年資高之教師從事學位或學分進修情形較年資輕教師少，若僅地方政府所辦理之專業研習方式進修，則縣市政府是否有能力辦理足量(每教師每年至少二十一小時)研習，宜考量地方政府能力調整。(三)由「主管教育行政機關核准辦理」之進修通常係委託學校執行，

其與「學校本位進修」有何差別應予釐清。(四)以進修為主的晉級標準，使教師專注於個人進修，而非教學工作之改進與研究發展，不能達到教學能力之提升。(五)現有的研習機構其教育研習活動負載量，以及各大學及師資培育機構的專業進修同質性高，重複性高，主管機關尚未對於進修之供給與各類教師之進修需求進行大規模調查評估，不應貿然逕以進修為晉級之主要條件。以避免未來教師並非不願進修，而是無法進修之情形。

拾、有關現任教育納入分級之意見

現任教師如何納入教師分級，擬以比照之方式納歸分級：以服務年資八年為階段依據，逕予比照至各該級別；考量實施初期各校未設有晉級審查委員會，且比照之屬性並非晉級，乃由學校現有教師評審委員會執行現任教師之比照審查，有特殊情形之不適或表現不佳教師，可予低階比照。現任教師納歸級別後，屆滿晉級年資者，需按比例完成進修時數後，始得依新制相關程序申請晉級審查。未達成晉級之教師其學術研究費支領按舊制支領，晉級後始得依新制支領。

「專案小組意見」主要為(一)維持強制分級之單一作法，使全國新舊任教師有制度之一致性(二)以比照之方式，直接以年資將教師分級，

對於現任教師之權益無有不利影響。

「其他建議與意見」方面，歸納為（一）以比照為方式，應保障至高階教師為已足，顧問教師仍應自實施本制度起，依據進修取得晉級資格條件。（二）現任教師或可考量以自願方式適用新辦法代替強制分級；或以新舊制併行，僅對新進教師實施新制。（三）如以比照方式逕予分級，則現任教師對照分級之年資，應較新制更嚴格，即基本年資增加二至四年（例如服務十年者比照為中階教師），以促其自願性按新制參加進修分級，增加新制之激勵。（四）職業學校因有許多職業類課程，聘用兼任教師之情形很多，兼任教師扶正的情形亦有，兼任教師之分級宜納入規劃。（五）借調教師長期不執行教學工作，如何晉級，宜予規範，或考慮停止借調制度之實施。（六）以比照方式逕予分級，是一種通通有獎之措施，分級流於形式。（七）以比照方式對現任教師逕予分級，將使現任教師免於進修，又能支領較高之學術研究費，政策目的未能產生，又徒增國家財政負擔。

第三節 分級制度之相關意見彙整評析

我國的高級中等以下學校及幼稚園教師之專業生涯發展現況，除了在學校行政體系上晉升之外，並無制度化的生涯發展階段設計，教師專業化不足、教學專業成長遲滯現象成為教育改革之訴求。為提升教學品質，促進中小學及幼稚園教師專業成長，建立終身學習之梯階制度，爰有必要按教師專業發展之階段，實施教師分級制度。

本規劃案初步擬具「高級中等以下學校及幼稚園教師分級及審定辦法(草案)」，以下分別就教師分級制度本研究所規劃的內容，從教師分級制度之目標、教師級別名稱、分級之機制、各級教師功能與職責、晉級之申請、分級審查、審查組織、審查項目與晉級條件、進修內涵及參與方式、現任教育納入分級等要項，從學理的探討、及歷次會議及公聽會中就前述各要項規劃原則的支持性意見、修正建議及反對意見綜合評析並列表如後，以說明本研究所規劃教師分級制度的相關條文的意旨，及研訂的要點如後表十至表十九。

表十 教師分級制度之目標與適用對象相關意見評析

<p>規劃要項：教師分級制度之目標與適用對象</p>		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>教師分級以提升教學品質，促進中小學及幼稚園教師專業成長，建立終身學習之梯階制度為立法目的；適用對象包括高級中等以下各級學校及幼稚園教師。</p>		
學理部分	實務意見	綜合評析
<p>有關教師專業生涯發展的相關理論，大別之可以分為週期論、階段論、與循環論。</p> <p>從學理的歸納分析，可以發現教師生涯週期論以年齡或年資來區分教師的生涯發展實有其限制，因為每位教師都是個別的個體，有其獨特的身心特徵，不宜一味地以年齡或年資來作為劃分教師生涯</p>	<p>(一) 教師欠缺成長動機，無法與時進，在學習需求之滿足以及教學精進方面確有不足。(二) 教師相較於他類公務人員，享有較佳工作權益如寒暑假以及考績得年年晉級等，惟寒暑假並未反映出教師學期間進修成長之制度保護原意。(三) 終身學習為現代國民之必要，教師肩負教育重任</p>	<p>本研究在學理上結合階段論與循環論觀點，提出教師生涯發展的理論建構圖，在圖中，可以發現教師生涯發展在職前養成後大抵分為初階、中階、高階及諮詢四個階段。然而，從一個階段晉升到另一個階段的過程中，年齡並</p>

<p>的標準。</p> <p>而階段論者則以不同生涯發展階段教師有其特殊的心理特徵、態度與需求，因而試圖以此為劃分教師生涯的標準，以修正週期論者僅以年齡或年資為劃分標準的限制，此理論模式注意到教師生涯發展的順序雖然大致相同，但其發展速率卻存在著個別差異，因而以心理特徵作為劃分之標準。雖然教師生涯發展的階段論者注意到了各生涯發展階段教師的不同心理特徵，也強調教師間存在著個別差異，因而無法有一致的發展速率，但卻忽略了教師</p>	<p>尤應重視專業成長。(四)教師分級可以建立教師之生涯梯階及教師個人發展目標，對優良教師之發展予以正向鼓勵，制度性地淘汰或避免教師不求精進。</p> <p>(五)分級制度之目標，宜落實宣示強調並在設計上反映出教師之教學專業成長，而非僅止於教師之個人進修與生涯。</p> <p>(六)教師分級，應以教學品質提升為主要的。(七)反對與無教學品質改善無必然相關的分級制度(八)目前台灣各級學校，由於家長參與及教育權利意識，選教師</p>	<p>不是主要因素，因此，階段間的並非直線式的。再者，不論在哪一階段，教師在階段與階段之間的發展皆需歷經「探索適應」、「學習成長」、「專業成熟」、「穩定發展」的歷程，期間可能會有挫折與危機出現，教師則應該加以調適與再成長。</p> <p>因此，教師分級制度目標之規劃，以提升教學品質、促進中小學及幼稚園教師之專業成長、建立教師生涯發展階</p>
--	--	--

<p>在每一個生涯發展階段中，事實上也經歷了一個從生澀、學習、到成熟、穩定的歷程，而這個歷程在教師進入一個新的階段時，將會再循環重現。</p> <p>循環論者即就此提出教師生涯發展循環論的觀點，認為教師生涯發展是一個動態發展的過程。</p>	<p>的風氣與文化隱然存在，教師分級制度雖以教師進修為教育品質提升方法，但實務上，可能造成的負面影響為：分級將導使學生選教師，初級教師之任教困難增加。(九)地方財政困難將導使主管機關以財政為由，以不當方式限定聘任特定級別教師，對於教師流動產生制度性阻礙。</p>	<p>梯、鼓勵教師終身學習參與進修等為主要考量。</p> <p>另綜合歸納實務性的見解，可以將提升教學品質、促進中小學及幼稚園教師之專業成長、建立教師生涯發展階梯、及鼓勵教師終身學習參與進修等內涵，作為教師分級制度的目標與適用對象的主要規畫原則。</p>
--	---	---

表十一 教師級別之相關意見評析

規劃要項：教師級別		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>明定教師分級之級別規劃，按其專業發展階段，分為初階教師、中階教師、高階教師、顧問教師等四級，並依序審查晉級。教師分級之機制設計方面，則區分教師之年資提敘與學術專業表現，以學術研究費分級支給為教師分級之主要機制，教學時數分級酌減為次要設計。</p>		
學理部分	實務意見	綜合評析
<p>就國外教師分級的實際情況而言，教師專業分級從分為三級到分為六級皆有國家或地區施行。</p> <p>將教師分為三級的國家或地區包括：美國密蘇里州、美國紐約州羅徹特市、日本。</p> <p>將教師分為四級的國家或地區包括：</p>	<p>(一) 中小學教師之教學，以四級作為分級梯階，使各階段生涯均有適於追求並達成之發展目標。(二) 級別名稱以教學服務年資之考量之設計，較簡單易於明瞭。</p> <p>(三) 級別名稱以教學年資為主要區別，有利於彰顯教學資歷</p>	<p>從教師專業生涯發展的相關理論與研究來看，為了使教師在生涯發展的過程中能不斷地成長與發展，教師「生涯梯階」實有實施的必要性。研議之參考。</p> <p>在學理上，就國外教師分級的實際情況而言，教師專業分級從分為三級到分為六級皆有國家或地區施行，但以分為三級、四級的地區</p>

<p>美國加州天波市、中國大陸。</p> <p>將教師分為五級的國家地區有美國田納西州，而將教師區分為六級的國家地區則有美國北卡羅萊納州夏洛特/麥克蘭保。</p> <p>國內學者觀點及相關研究，有主張教師宜分為四級者、有認為應分為二級者、亦有認為應分為三級者。</p> <p>級別名稱方面，相關意見亦頗分歧，有認為在實習教師之外，將教師區分為「初任教師、中堅教師、專業教師、資深教師」四級、</p>	<p>之重要。(四)級別訂為四級過於繁複，建議改為三級(五)級別名稱有評價性，易形成家長疑慮，宜以無評價性名稱替代之(六)級別名稱建議以序列為名稱，如一級、二級、三級、四級教師，或特級、高級、中級、初級教師等稱之。(七)級別名稱明顯揭示教師之初任，將使家長對教師產生不信任，不利教師教學及其與家長之互動信任關係。(八)顧問教師名稱，對於教師功能與職責有望</p>	<p>較多。</p> <p>另就我國相關學者的意見來看，有主張分為二級、三級、及四級者，學者專家意見並不一致。然而，就我國當前的實際情況而言，教師依其簡、荐、委任的不同而給予不同等級之專業研究加給，共分四級。</p> <p>因此，將教師專業發展階段分為四級不僅在理論上可獲得支持，在實際上也有頗多國家或地區施行，且與我國當前的實際作法差異較小，因此，本規劃案擬將教師專業發展階段分為四級。</p> <p>級別名稱方面，相關之意見頗分歧，看法亦並不一致。根據相關的研究與實務</p>
---	---	--

<p>有認為將教師區分為「專業教師、資深教師」二級、有認為應區分為「初等(任)(階)教師、普通教師或中間(階)教師、高階(永久、專業、資深)教師」三級、亦有認為應區分為「初級教師、高級教師和資深教師」三級，看法亦並不一致。</p>	<p>文生意之指示作用，對於教師功能與定位之自我認知，易於產生被動態度，與分級制度規劃強化各階段教師功能之立意相左。</p>	<p>的見解，中等以下學校教師分級之級別名稱，應避免落入等級優劣之概念，以免造成家長、學童形成以教師等級來評判、選擇教師的錯誤觀念。</p> <p>基於此，本規劃案所擬定之教師級別名稱依序分別為「初階教師、中階教師、高階教師、顧問教師」四種。</p> <p>另外，此等級之分僅為區分教師學術研究費、減授時數、各級職責時所用，對外宜一律稱「教師」，不宜分級稱之。</p>
---	--	--

表十二 教師分級機制之相關意見評析

<p>規劃要項：分級之機制</p>		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>以學術研究費分級支給為教師分級之主要機制，並配合教學時數分級酌減為次要機制，將教師之年資提敘與學術專業表現予以區分，現行之年資提敘維持不變，學術研究費則依教師之晉級情況支給。</p>		
學理部分	實務意見	綜合評析
<p>就我國當前的實際情況而言，教師依其簡、荐、委任的不同而給予不同等級之專業研究支給。</p> <p>為有效促使教師納入分級制度，有些國家採行換證</p>	<p>(一) 增加將「考績」明確列為強制分級及晉級審查之機制，使考績及獎金與教學專業表現有關，以強化分級之實效，實現分級制度之淘汰功能。(二) 增加懲罰性規範，以利達成教師分級之目標，強化強制性規範立意。(三) 教學時數酌減，應配合學學交校代課人事經費及員額編制之彈性調整規劃。(四) 目前國民小學部分教師減授時數係由校內其他教師分攤，未來全面執行需有配套規劃。(五) 配合修訂現行之</p>	<p>本研究規畫根據我國當前實際情況，以及學者專家的實務經驗，擬將教師之年資提敘與學術專業表現予以區分，以學術研究費分級支給作為教師分級之主要機制，以教學時數分級酌減，為次要機制。</p>

<p>制度，部分國家薪資為控制或誘因。</p>	<p>各科目每週授課鐘點，避免升學導之「主科」思惟，以落實各科課程多元均衡發展，避免本辦法減授規定加重了不同科目間教師之不公平。(六)教學時數之酌減，應提高減授之時數為四至六小時，以符合教師擔任其他重要工作所需。(七)數酌減為次要機制，將於全面分級後產生顧問教師與高階教師減授時數後之代課教師問題，以及代課教師之鐘點預算問題，與現有避免代課教師大量產生之政策相左。</p>	
-------------------------	--	--

表十三 各級別教師功能之相關意見評析

<p>(四) 各級教師功能與職責</p>		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>明定教師之職責按其級別有所區分；高階教師及顧問教師為擔任特定工作，得酌減其授課時數；並對校長回任教師及時數酌減予以規劃，以利配合學校行政或研究發展所需。</p>		
學理部分	實務意見	綜合評析
<p>從實施教師分級的各個國家或地區來看，不同級別的教師有其不同之職責。</p> <p>若就美國田納西州、密蘇里州、日本及中共等地區的實際情況來探討各級教師的功能與職責，可以發現各職級的</p>	<p>(一) 各級教師擔任不同工作，使分級更具意義。(二) 教學時數酌減，有助於配合高階教師及顧問教師擔任更多研究或教學規劃、實習教師輔導等工作。(三) 校長如回任教師之後，可以借重專長處理重大教育政策執行與協助之工作。(四) 教師分級後之各級教師職責，應使各級教師之任務確實有所差異，而非使高階教</p>	<p>由學理部份對各國教師級別與功能、職責的探討，可以歸納出各級教師之功能與職責應有所區隔與規範。而教師的主要專業表現與任務即在於教學工作，因此全體教師皆應具備並承擔此一職責與任務。</p> <p>除此之外，各級教師的職責與任務一方面可以配合教師本身的意願或經</p>

<p>教師，除了都必須擔任教學工作之外，隨著職級的不同，亦必須擔任不同研究或服務工作等。</p> <p>若以美國密蘇里州的教師專業階梯為例，每一位教師在個人和專業的成長、各科的合作研究、學校或社區的參與等方面，都有其應負的必備責任、進階責任與其他責任等。</p>	<p>師以及顧問教師之職責「疊加」。不宜使其在負擔初階及中階教師之職責外，又另加上其它重大任務，否則將因責任過重而失卻誘因。</p> <p>(五) 校長之教師級別應於校長甄選考用時列入，以避免誤導。(六) 應運用高階教師與顧問教師執行並協助初階教師及中階教師的教學輔導工作，制度中應同時規劃融入同儕視導理念，以取得制度性基礎。</p>	<p>驗，一方面亦應考量各校的教師人力資源分佈情況而予以調整。</p> <p>本規劃案對於教師的功能與職責即朝此一方向加以規劃。各級教師之功能與專長，規劃擬按其級別有所區分，使各級教師按其專業發展以及階段能力，負擔不同的教學相關專業任務。高階教師及顧問教師為擔任特定工作，得酌減其授課時數。另校長回任教師時，如執行教育研究其教學時數得予酌減。</p>
---	---	---

表十四 晉級申請之相關意見評析

<p>規劃要項：晉級之申請</p>		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>由教師檢具進修或研究內容及時數資料、專業表現評定成績證明文件、及服務年資資料，各按擬晉級之級別向學校或主管教育行政機關提出申請。規範未通過審查者之再申請程序，並訂定對逾時未獲通過晉級者之消極管制措施，即各級公立學校教師擔任同一級別教師職務逾十一年未通過晉級者，得列入成績考核中考量。</p>		
學理部分	實務意見	綜合評析
<p>以美國田納西州為例，教師在經過試用與實習階段後，才能獲得教師專業證照，其中選擇專業階梯制度者，再予以分為三級，各級教師的資格與條件並不完全相同。</p> <p>第一級教師：通過實習證照的滿意表現評鑑，除了選擇專業證照之外，再加選第一級教師證照者，即為第一級教師。第一級</p>	<p>(一) 教師晉級為個人權利，由教師主動申請符合教師對個人權利應為注意之原則相符。(二) 相關文件由教師檢具與一般申請程序相符。(三) 教師所應檢具之文件，需配合訂定明確規範及申請程序，以避免學校欠缺程序規範使教師權受損。(四) 配合建</p>	<p>本研究根據學理的探討以及學者專家的實務見解，教師晉級申請與審查之規劃方面，擬由教師主動申請，依據進修或研究內容及時數</p>

<p>教師有效期限為十年，期滿後不想晉級者可選擇留在第一級。第一級期間至少需經過二次評鑑。</p> <p>第二級教師：要通過二級教師評鑑至少要有八年的教學經驗，其證照有效期限為十年，而且可以更新。在第二級教師期間亦需經過二次的評鑑。</p> <p>第三級教師：要通過第三級教師的評鑑至少要有十年的教學經驗，其證照的有效期限亦為十年，可以更新，但其更新的條件為完成和原證照同一學科的要求，並且要通過州的滿意度評鑑。</p> <p>除此之外，美國的密蘇里州、日本、及中國大陸，教師晉級的申請，亦有類似的規畫與設計。</p>	<p>立教師教學專業表現之定期評鑑機制，並使評鑑程序標準化，客觀化，以使教師得以為晉級預備，參與並取得評鑑成績。(五)為未建立教師教學專業評鑑制度或視導制度前，教師之教學專業表現並無客觀之評定標準，以行政人員為主的晉級審查組織就書面資料逕予審查，並不客觀，並且有非專業評定專業之慮。</p>	<p>資料、專業表現評定成績證明文件、及服務年資等資料，各按級別向服務學校或主管教育行政機關申請。</p> <p>另對於逾時未晉級之教師，採行消極警示性措施。</p>
---	---	---

表十五 教師晉級審查之相關意見評析

<p>規劃要項：晉級審查</p>		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>教師之晉級，採分級審查制；初任教師由聘任學校逕以初階教師聘之免辦理審查，中階教師及高階教師由各級學校辦理審查，顧問教師由各校辦理初審通過後報請主管教育行政機關複審。主管教育行政機關得考量預算及特殊需要，限制顧問教師之晉級比例。</p>		
學理部分	實務意見	綜合評析
<p>美國、日本、及中國大陸施行教師分級制度的國家或地區，對於教師之晉級，皆係採分級審查的制度設計。</p> <p>以美國田納西州為例，教師在任教的最初四年，是由當地的學區進行評鑑，如果評鑑的結果良好，則可獲頒十年的專業證照，教師便可依自願選</p>	<p>(一) 晉級審查之本旨在於確認教師專業知能之提升，並非對於教師之資格重行審核，是以尚無需主管教育行政機關辦理 (二) 考量小學以下教師人數眾多，且顧問教師具教師生涯發展最高榮譽屬性，顧問教師由主管教育行政機關辦理晉級審核，有其必要。(三) 顧問教師通過晉級後，將支領較現行學術</p>	<p>本研究綜合歸納學理的探討與學者專家的實務見解，對於教師分級制度的晉級審查方面，擬採分級審查制。</p> <p>初階教師由聘任學校逕以初階教師聘之免辦理審查；中階教師</p>

<p>擇專業梯階制度，依照在班級、工作場所的表現或年資的評鑑，作為晉級的依據。第一級教師係由學區評鑑，第二、三及則由州組成的三人評鑑小組或由校長及兩位州評鑑者所組成的評鑑小組進行評鑑。由此可知，隨著教師職級的提升，評鑑的行政單位層次亦相對提高。</p> <p>在評鑑過程方面，至少經過三次訪察，第一次訪察包括兩次的預定觀察、對談、學生問卷、專業發展與領導摘要。第二次訪察則包括了兩次未事先宣布的觀察、對談、及校長問卷。第三次訪察則</p>	<p>研究費為高的研究費，此涉及地方教育財政預算能力，應增加地方政府自行考量權限，使其得限定顧問級教師之晉級比例。(四)偏遠地區小班小校，或資深教師較多之學校，實施分級後校內教師納為顧問教師或高階教師比例會很高，無法皆予時數減授，亦無必要，學校為求教學作正常，應有權限對於教師晉級審查及審查後之教師職責，酌情彈性處理。(五)以學校為審查單位，使教師受限於學校人事及行政指導權限，專業評量不易客觀。(六)主管教育行政機關之審查欠缺實地評鑑，以書面審查為主，並無實質審查意</p>	<p>高階教師由各級學校辦理審查；顧問教師由各校辦理初審，主管教育行政機關複審，其晉級比例並得予限制以因應主管教育行政機關預算及特殊需要。</p>
---	--	---

<p>為兩次未事先宣布的觀察。最後進行總結性評鑑，包括訪問候選人、小組評估及總結會議等過程，以決定教師的晉級與否。</p>	<p>義，而將教師專業晉級之個人權利置於政府預算下選擇性實踐，有違法律保障之一般性及普遍性原則。</p>	
---	--	--

表十六 晉級審查組織之相關意見評析

<p>規劃要項：審查組織</p>		
<p>主管教育行政機關及各級學校應成立教師晉級審查委員會，由各級學校校長、學校行政人員、教師代表、家長代表及學者專家、及教育行政機關代表等組成之，以辦理中小學教師晉級審查。</p>		
學理部分	實務意見	綜合評析
<p>美國密蘇里州的審查組織與人員，係由地區教育董事會視學區大小將成立一個或多個委員會，其組成人員為行政人員及教師代表；所謂教師代表係由學區中的教師所推選，其所負責的工作便是審查教師申請晉級的申請書，核准該教師的階段生涯發展計畫，及對地區教育董事會提出是否讓該教師晉級的建議。</p> <p>至於中國大陸的各級評審委員會，係由同及教育行政部</p>	<p>(一)依據級別各自設置組織，符合實務需要。</p> <p>(二)有關教師分級之晉級審查涉及人事法規，為了避免審查會晉級審查不符法令，人事單位不應僅處於被告知之地位。學校及主管教育行政機關之人事單位應為承辦單位。(三)家長代表參與之意義宜檢討必要性，避免家選擇教師。(四)學校之審查委員會與主管</p>	<p>本研究規畫，參據相關學理及學者專家的實務經驗，有關審查組織規劃方面，擬分為學校審查組織與主管教育行政機關審查組織兩類。</p> <p>顧問教師之晉級審查組織，由主管教育</p>

<p>門的領導，學校校長、教師和專家組成，教師和專家的人數不得少於三分之二，中、青年應佔一定比例，各評審委員會設主任一人，副主任一至三人，委員若干人。各級評審委員會可根據工作需要設立若干學科評審小組協助評審委員會工作。學校可設立評審小組，由學校領導和教師組成，其中教師的人數不得少於三分之二，中、青年應佔一定比例，負責對本校教師任職條件的評審工作。各級評審委員會在評審教師任職條件時，出席教師應不得少於全體委員的三分之二，評審意見需採無記名方式表決，並經全體委員的半數以上同意方可通過。</p>	<p>機關之審查委員會，前者應重視教學專業，後者宜重行政考量，其組織之代表成員之各類代表宜有不同之比例規範。(五) 各校皆要成立審查會，功能與現有之教師會、教評會功能部份重疊，應檢討現有組織強化其功能並修訂相關法規，不宜另設置新組織。(六) 若全國高中以下各校皆需自行成立晉級審查組織，則組織成員所需要之專家學者、行政代表等將供不應求，屆時全國數仟學校恐將產生學者專家重複聘任疲於奔走或搶人情形，不符實際。</p>	<p>行政機關組成之。 中階及高階教師之晉級審查組織，由各級學校組成之。 組織成員方面，則由各級學校校長、學校行政人員、教師代表、家長代表及學者專家、及教育行政機關代表等組成之。 組織任務為依據級別，分級辦理中小學教師的晉級審查。</p>
---	---	---

表十七 審查項目與晉級條件之相關意見評析

<p>規劃要項：審查項目與晉級條件</p>		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>教師晉級之審查項目分為年資、進修及研究、專業表現等三項目，以八年為各級別晉級所需基本年資，專業進修及研究達二百八十八小時，專業表現達八十分（或八十五分）等為晉級資格條件與審查標準。</p>		
<p>學理部分</p>	<p>實務意見</p>	<p>綜合評析</p>
<p>美國田納西州教師晉級的評鑑內容評鑑內容：包括教學計畫、教學策略、班級管理、學習評量、專業領導、溝通技巧等六項。評鑑指標則包括(1)能做有效率教學準備；(2)能使用適合教學內容、目標和學習者的教學策略；(3)能利用評鑑提升教學策略；(4)能有效的管理班級活動；(5)能建立和維持一個專業領導者的角色；(6)能有效率的溝通。</p>	<p>(一)年資代表教學專業工作經歷，有其意義與必要；(二)八年為基本年資，有助於建立生涯梯階及階段發展目標。(三)分級不代表專業化，應同步建構「學校本位」的專業知能與專業表現之標建構及提升措施，並將之納為本辦法之重點。(四)宜明定教學表現之審查標</p>	<p>本研究規畫參採學理的依據及我國的國情，另衡諸各學者專家的實務見解，對於各級教師晉級之審查項目，擬訂為三項：即年資、進修及研習、專業表現等。</p>

<p>至於美國密蘇里州的教育專業階梯制度的評鑑審查分為二個部分，其一是生涯發展計畫，其二則為專業表現。所謂生涯發展計畫，其內容係由教師本身選定的責任組合，即完成責任應有的具體行為、以及預定的時間表。而專業表現則分為(1)教學過程；(2)教室經營；(3)人際關係；(4)專業責任等四大領域，每一個領域並規定其若干指標與規準。</p>	<p>準。(五)強化對於專業表現的相關規劃，如教學視導、教師評鑑、教師考核等機制與措施。(六)增定成立視導單位或組織，以執行「教學表現」之評量，俾作為審查依據。(七)宜配合進修換證制度，以強化進修之實質意義。(八)以進修為主的晉級條件將使教師不安於校。(九)校內教學相關之行動研究是教學改善之主要實務方法，未納入晉級條件或訂定相關採計，制度設計上，有「教師個人進修即等於教學品質提升之假</p>	<p>年資為晉級審查之基本資格條件，以八年為各級別晉級所需基本年資。晉級之專業能力條件，則以專業進修研究以及專業表現兩大項為審查項目：專業進修及研究達二百八十八小時，專業表現達八十分(晉階為顧問教師者八十五分)。其中所謂專業進修</p>
<p>至於日本各個階段教師，由低階欲升往高一階之證照，各有必備的最低在職年數，以及最低必修學分，而這裡所謂最低必修學分，是指在各政府指定的機關所進修的學分，不限定何種領域。如由臨時免許狀欲提升至二</p>	<p>教學品質提升之假</p>	<p>所謂專業進修</p>

<p>種免許狀時，必須有六年的在職年數，及必須修得 45 學分以上。由二種免許狀欲提升至一種免許狀時，必須有五年的在職年數，及必須修得 45 學分以上。由一種免許狀欲提升至專修免許狀時，必須有三年的在職年數，及必須修得 15 學分以上。</p>	<p>定」。(十) 教學專業表現以百分法計之，計分方式如何形成，由何人執行評定，未有明確規範。</p>	<p>與研究，及專業表現的項目及其評鑑程序，另有相關辦法規訂。</p>
--	---	-------------------------------------

表十八 進修內涵及參與方式之相關意見評析

<p>規劃要項：進修內涵及參與方式</p>		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>各級別教師專業進修分為學分學位進修、專業研習及學校本位進修，分別由大學校院、師資培育機構、教師在職進修機構、主管教育行政機關委託單位及各級學校辦理；並配合審查條件訂定各類進修之學分或時數採計原則。專業進修之內涵係就一般知能、專門知能及專業知能三類規劃之。</p>		
<p>學理部分</p>	<p>實務意見</p>	<p>綜合評析</p>
<p>當前我國教師專業進修的研修類型分為「學分進修」、「專業研習」及「學校本位進修」等三類。</p> <p>學分進修：係指教師在師資培育機構、一般大學、及空中大學的進修為</p>	<p>(一) 可將各級教師之進修內涵予以區別。初階教師及中階教師之專業進修研究以「學分進修」、「學位進修」、「專業研習」為主；高階教師及顧問教師之專業進修研究則宜強調「學校本位」的行動研究。(二) 對於學校本位進修予以設限，可促使教師參與學校外界進修，增進</p>	<p>綜合我國當前的專業進修型態，可以歸納出教師專業研修的目的主要包括了教育專業能力、學科專門能力及專業精神三方面的增進與培養。</p> <p>此外，若對教師專業研修採取一種更寬廣、更全面性的觀點，</p>

<p>主，學位進修亦包含於其中。其研修的主題包括專業能力研修、專門能力研修、一般知能研修、學校行政人員培育等；研修方式則包括了到校上課與研習及遠距教學。</p> <p>專業研習：係指教師參加市、縣（市）教師研習中心或市、縣（市）國民教育輔導團所辦理的研習活動，其研修的主題除了教育政策宣導、專業知能研修、及專門知能研修之外，市、縣（市）</p>	<p>視野。(三)條限制學校本位進修，將有百分之六十之教師進修活動必需在學校外的專業訓練或師資培育機構完成進修，比例似屬偏高，實際執行在進修活動之供給是否足量，應予考量。(四)服務年資高之教師從事學位或學分進修情形較年資輕教師少，若僅地方政府所辦理之專業研習方式進修，則縣市政府是否有能力辦理足量（每教師每年至少二十一小時）研習，宜考量地方政府能力調整。(五)由「主管教育行政機關核准辦理」之進修通常係委託學校執行，其與「學校本位進修」有何差別應予釐清。(六)以進修為</p>	<p>則教師專業研修的目的尚應包括通用知能（解決問題、創造思考、批判思考等能力）及一般生活知能，雖然後者對教師實際教學工作並無直接的影響，卻與教師的生活息息相關，對教學工作、教學成效的間接影響亦不容忽視。</p> <p>教師職級的晉升應該以專業研修為導向，透過教師生涯專業課程的規畫與設計，可使教師不斷地保持進修的動機與成長的活力。</p> <p>此外，從教師進修需求面而言，不同生涯發展階段的教師有不同</p>
--	--	--

<p>教師研習中心更可進行學校行政人員之培訓。研修方式為至中心或指定地點上課與研習、教育現場觀摩與實習、及到校提供專業研討等。</p> <p>學校本位進修：係指教師參加焦點（重點發展）學校或所服務的各中小學所辦理的進修活動而言，其研修的主題在焦點（重點發展）學校方面為教育新知推廣、專業知能研修及專門知能研修；至於在各校自行實施的進修活動研</p>	<p>主的晉級標準，使教師專注於個人進修，而非教學工作之改進與研究發展，不能達到教學能力之提升。（七）現有的研習機構其教育研習活動負載量，以及各大學及師資培育機構的專業進修同質性高，重複性高，主管機關尚未對於進修之供給與各類教師之進修需求進行大規模調查評估，不應貿然逕以進修為晉級之主要條件。以避免未來教師並非不願進修，而是無法進修之情形。</p>	<p>的專業發展需求，因此，教師專業成長與進修也應根據教師的生涯發展需求來規畫與設計，並據此配合生涯進階與等級劃分的規畫，則將能使教師更有目標的、有方向的選擇或接受教師進修與研習，促成專業的展與成長。</p> <p>本研究有關教師進修研究之類別規劃，擬以將專業進修分為學分學位進修、專業研習及學校本位進修。</p> <p>辦理機構方面，按進修類別分別由大學校院、師資培育機構、教師在職進修機構、主管</p>
--	--	---

<p>修主題則包括專業知能研修、專門知能研修及一般知能研修等三種。研修方式則包括了校內上課與研習、講座與研討、教師讀書會、及教學觀摩與演示等方式。</p>		<p>教育行政機關委託單位及各級學校辦理。</p> <p>專業進修之內涵，則按一般知能、專門知能及專業知能三類規劃之。</p>
---	--	---

表十九 現任教師納入分級之相關意見評析

<p>規劃要項：現任教師納入分級</p>		
<p>擬定條文的旨意</p> <p>以服務年資八年為階段依據，逕予比照至各該級別，納歸級別後之晉級則需按比例完成進修時數後，始得依本辦法晉級。</p>		
<p>學理部分</p>	<p>實務意見</p>	<p>綜合評析</p>
<p>教師分級制度在我國係一劃時代的創舉，對於此一新制度的實施，應兼顧現行的教師權益與實施的可行性。對於現任教師的比照分級，本研究的規畫原則，參採各國的教師分級制度之後，擬定規畫原則有：</p> <p>對於現任教師的分級：以服務年資八年為階段依據，逕予比照</p>	<p>(一) 維持強制分級之單一作法，使全國新舊任教師有制度之一致性 (二) 以比照之方式，直接以年資將教師分級，對於現任教師之權益無有不利影響。(三) 教師或可考量以自願方式適用新辦法代替強制分級；或以新舊制併行，僅對新進教師實施新制。(四) 如以比照方式逕予分級，則現任教師對照分級之年資，應較新制更嚴格，即基本年資增加二至四年 (例如服務十年者比照為中階教師)，以促其自</p>	<p>現任教師如何納入教師分級，擬以比照之方式納歸分級：以服務年資八年為階段依據，授權學校現有教師評審會比照至各該級別，但對於特殊不良或不適逕予比照者得低階比照之。</p> <p>現任教師納</p>

<p>至各該級別。惟保障比照至高階教師等級為限。</p> <p>對於現任教師之晉級：教師納歸級別後，屆滿晉級年資者，需按比例完成進修時數後，始得依本辦法相關程序申請晉級審查。</p> <p>對於未晉級教師之學術研究費支領：則按舊制支領，晉級後始得依新制支領。</p>	<p>願性按新制參加進修分級，增加新制之激勵。(五) 職業學校因有許多職業類課程，聘用兼任教師之情形很多，兼任教師扶正的情形亦有，兼任教師之分級宜納入規劃。(六) 借調教師長期不執行教學工作，如何晉級，宜予規範，或考慮停止借調制度之實施。(七) 以比照方式逕予分級使分級流於形式。(八) 以比照方式對現行教師逕予分級，將使現任教師免於進修，又能支領較高之學術研究費，政策目的未能產生，增加國家財政負擔。</p>	<p>歸級別後，屆滿晉級年資者，需按比例完成進修時數後，始得依新制相關程序申請晉級審查。</p> <p>未達成晉級之教師其學術研究費支領按舊制支領，晉級後始得依新制支領。</p>
---	---	---