

第六章 結論與建議

本規劃案之主要目的在於建立我國高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度，以增進教師專業生涯之發展，提升我國教師之人力素質與運用。本規劃小組經相關文獻及各國教師分級實施現況的探討，考量我國現行之教師晉升情況，並結合專家座談及公聽會中學者及基層教師的實務意見，進行我國高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度之規劃，其規劃之結論與建議如下：

第一節 結論

一、 教師梯階制度有助於教師專業提升與生涯發展

我國當前教師晉升之方式以年資為主要機制，並配合教師考績制度實施之，然而，一年晉升本薪一級加上教師考績流於形式的結果，然而，每位教師都是個別的個體，有其獨特的身心特徵，一味地以年齡或年資來晉升的制度造成我國教師「無生涯」之情況，實有改善之必要。由教師生涯專業發展相關理論與文獻觀之，教師專業生涯發展有其階段性，各階段之教師有其不同之發展任務，亦有其不同專業表現的研修需求。此外，教師梯階制度之實施亦能有助於各級教師從生澀、學習、到成熟、穩定的發展歷程。因此，教師生涯梯階制度的建立實有其必要性。

二、 教師按其專業發展階段，劃分為四級為較佳之規劃

依各國教師專業分級的現況來看，從分為三級到分為六級皆有國家或地區施行。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，共分為四級，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，在實際上也有許多國家或地區施行，並且與我國當前的實際作法差異較小，因此，將教師專業發展階段分為四級應是較為可行之方式。

三、 各級教師應賦予適切之功能與職責

校務之推展是一項多層次與多面向之工作，舉凡學生輔導、教材發展、教學改進、學校行政、社區資源整合、親職教育、行動研究等，皆是當前我國校務推展的重要工作，需要全體教師共同努力，有效地分工合作才能盡善盡美。從教師生涯發展的階段性及各階段教師有其不同之發展任務的觀點視之，各級教師應有其不同之功能與職責，如此不但有助於校務推展之有效分工，更能使各級教師在善盡職責時，同時增進其專業生涯發展。

四、 以學術研究加給為最佳之分級機制

我國教師之基本薪資結構為本薪、加給及獎金三種，其中本薪與獎金二者涉及全體公教人員的薪資問題，不宜作為教師分級之機制，應就既有之規定辦理。而在學術研究加給方面，理論上應以教師之專業表現為依據發給，然而，我國當前之規定為依據教師之委、荐、簡任等級發給，而委、荐、簡任之等級卻又依據年資而來，無關教師之專業表現，因此，應針對此現有之相關規定加以修訂，使以學術研究

加給為教師分級機制，如此不但不會增加政府之財政負擔，並有助於教師之專業表現之提升與專業生涯之發展。

五、 教師分級宜同時具備賞罰機制

為鼓勵教師致力於專業生涯發展，應對各級教師給予不同之學術研究加給、並酌以減授時數，以提升教師晉升之動機。然而，從各國教師分級之現況觀之，除了獎賞機制之外，許多國家或地區對於怠於進修、惰於專業晉升之教師均兼採懲罰性之措施，包括證照期限、提高晉升門檻等措施，因此，教師分級宜同時具備賞罰機制，一方面鼓勵致力於專業發展之教師，另一方面警惕惰於進修晉升的教師。

六、 教師晉級審查組織的組成宜多元化

教師晉級的審查應由主管教育行政機關及各級學校進行之，基於教師專業發展應朝向多元化邁進的原則，教師晉級審查組織的組成亦應多元化，宜包括各級學校校長、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人，如此才能從各種觀點與角度來對教師之專業表現加以衡量，使教師在教學工作之外，能就自己的興趣與資源來進行專業發展，提升專業表現。

七、 教師晉級審查標準包括專業進修與專業表現

在職進修與終生學習係教師之權利與義務，亦直接關係到教師專

業發展之良窳，因此，許多國家將專業進修列為教師晉升之重要考量依據，日本更將其列為年資因素之外的唯一之依據，由此可見其重要性。另外，教師之專業發展良好與否直接顯示於其專業表現上，此亦為教師晉級與否的重要指標，因此，教師晉級審查標準應包括專業進修與專業表現二者。

八、 教師專業進修內涵包括一般、專業及專門知能三種，不宜偏廢

教師專業研修的目的主要包括了教育專業能力、學科專門能力的增進與培養。此外，若對教師專業研修採取一種更寬廣、更全面性的觀點，則教師專業研修的目的尚應包括一般知能，雖然一般知能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。因此，教師專業進修內涵包括一般、專業及專門知能三種，不宜偏廢。惟教師之專業主要建立在其教育專業能力與學科專門能力之上，因此，二者應佔教師專業進修時數的一定比例以上，方能有助於教師之專業生涯發展。

九、 教師宜透過各種不同的方式與管道參加專業進修

當前我國教師專業進修的研修類型分為「學分、學位進修」、「專業研習」、及「學校本位進修」等三類，各種進修方式的研修主題與目的皆有差異，因此，教師專業進修宜兼採各種方式，始能有助於教師專業之全面提升。另外，由於非正式與非正規的學習方式近年來頗受推廣與重視，加上教師各有其生活、工作、休閒與求知之規劃，因

此，透過各種不同的方式與管道參加專業進修，亦有助於教師得以有效地調配自己時間，運用適合自己學習型態之學習方式進行學習。

十、 現任教師以年資及教學表現納入分級

由於我國尚未實施教師分級制度，一旦開始實施，現任教師亦應納入分級之體系之中，惟現任教師之年資分佈甚廣，如完全依照本規劃案之分級方式辦理，資深教師之反彈勢必甚鉅，因此，現任教師宜以年資作為納入分級之過渡方式，然而，為顧及公平正義之原則，現任教師如具特殊不良表現之事實，經各級學校教師評議委員會通過認為其表現顯有不當者，得比照前階教師予以分級。

第二節 建議

一、 建立本土性的教師分級制度

先進國家對於教師多有按其生涯及專業發展階段規劃的晉階設計，如美國田納西州的教師在經過試用與實習階段之後，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；日本各級教師的晉級審查係根據該教師的年資及在職進修取得的學分數或學位，作為審查的依據。晉級的標準，有些以教學成效為主要內涵，有些則以進修或年資為主。

我國教師地位受立法保護，其資格取得、晉升、薪資、聘任乃至退休等，都有法律的制度化保護，不同於美國的教師在職位取得及薪資方面以市場機制或團體協商為運作。參照先進國家的作法，最終目的仍在建立本土性的教師分級制度。舉例而言，以教學成效為主要標準的晉升評鑑制度（如美國）多半配合了證照的有效限期，這樣的制度是置放於市場機制的機會運作邏輯之下的；台灣的教師非有法律上原因不得解聘，是以在晉升的考量上，自需將教師近三十年以上的職業生涯事實納入考量，始能形成生涯梯階。此外，鼓勵進修向為教師品質提升之傳統作法，又考量教學成效為教師本質是否發揮之最明確證據，是以本案規劃建議以「年資」、「專業進修」（與教學專業相關之專業知能、專門知能及一般知能等進修）以及「專業表現」（教學成效、學生輔導、研究成果等）計三項目為晉階審查之項目。

二、 增修教師法及教育人員任用條例，建立教師分級之法源依據

檢視我國當前相關法令，並無教師分級制度之適切法源依據，為

建立教師分級之法源依據，本規劃案建議增修「教師法」及「教育人員任用條例」。在「教師法」方面，宜就第二條、第十七條及第二十七條加以修訂，並增列教師教學專業表現評鑑之相關法條；在「教育人員任用條例」方面，則宜於第十九條之後增列教師分級之相關條文。如此，本規劃案所擬定之「高級中等以下及幼稚園教師分級實施辦法（草案）」才得以有法源依據，教師分級制度方可能付之實施。

三、 研訂教師專業表現評鑑辦法

根據本規劃案之規劃，教師晉級審查標準除年資之外，包括專業進修與專業表現二大指標，在專業進修方面，係就教師所修習的學分或時數加以審查，其標準較為明確。反觀專業表現方面，由於我國並未發展出適切的教師評鑑系統，而當前的教師考績制度則頗有流於形式之評，因此，教師專業表現評鑑勢必成為教師分級制度可否順利推展之重要關鍵，故本規劃更就教師專業表現評鑑研訂辦法：教師就其「專業表現」應逐年接受評鑑，各年之評鑑成果皆納入採計以期使教學之成效，成為教師專業工作中最重要之部分，避免僅以申請晉級前一年或二年之表現作為晉級審查；教師之專業表現，得以透過一套客觀、公正之辦法評鑑之。

四、 研訂兼任教師、借調教師及代理代課教師之相關分級辦法

本規劃案所擬訂之「高級中等以下及幼稚園教師分級實施辦法（草案）」適用對象為公私立高級中學、職業學校、國民中學、國民小學、幼稚園之專任教師，其中並未包括兼任及代理代課教師。就當前高級

中學以下學校任用兼任及代理代課教師的情況觀之，實有必要研訂相關辦法加以規範之，因此，本規劃案建議於「高級中等以下及幼稚園兼任教師及代理代課教師辦法」中增列教師分級相關條文，並由教育部研訂兼任及代理代課教師分級辦法。

五、 修訂相關法令，以配合教師分級制度之實施

教師分級制度的實施係我國教育政策之一大變革，牽涉甚廣，因此，當前相關法令有修訂之必要，舉凡「教師法」、「教育人員任用條例」、「幼稚教育法」、「公立學校教職員敘薪辦法」、「高級中學法」、「國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法」、「國民教育法」、「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」、「公立學校教職員成績考核辦法」、「高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法」、「教師進修研究獎勵辦法」、「大學校院辦理高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修學分班計畫審查要點」等法令，均涉及教師之資格、任用、敘薪、職責、進修、考核等權利義務，宜配合教師分級制度加以修訂。

六、 學術研究費應配合教師分級調整之

我國教師之學術研究加給理論上應以教師之專業表現為依據發給，然而，我國當前之規定為依據教師之委、荐、簡任等級發給，而委、荐、簡任之等級卻又依據年資而來，無關教師之專業表現。因此，本規劃案建議應就教師之學術研究費加以調整，以作為分級之機制，在調整幅度方面，可以有二方面的思考方向：首先，因現行教師之委、

荐、簡任等級之晉級年資為六年，而本規劃案之建議晉級年資為八年，其學術研究費之調整宜就晉級年資加以調整，目前專案之規劃，係就現有之學術研究費支領範圍中進行調整，在顧問教師乙級之學術研究費調為較現行為高，對教師權益並無影響，甚至更為有利。另一個思考方向則可考量在我國即將終止軍教免稅的前提下，藉由學術研究費的調整，改善教師之薪資，使之獲得合理之待遇，如此一方面有助於教師分級制度之推展，另一方面亦有助於化解終止軍教免稅之阻力，實有一舉雙效之功。

七、 推廣教師分級理念，加強教師分級相關措施之宣導

由於教師分級制度的實施在我國尚屬首見，現任教師、家長及社會人士，或缺乏此一理念，或具備分級理念而不知實際辦法，此均可能成為教師分級制度推展時可能之障礙。因此，有必要就教師分級之理念加以推廣，其推廣內容有三，其一，使現任教師認知終生學習與專業發展係身為教師的義務，唯有致力於專業發展之教師，才能獲得專業自主，享有專業之尊榮。其二，宣導教師分級之辦法，並詳細說明現任教師納入分級之措施，以減少現任教師之疑慮與抗拒。其三，宣導教師分級係教師專業發展的必經過程，不同級別教師間並無優劣之分，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。

八、 重建教師進修體系，增加各種教師專業進修管道與機會

就本規劃案所研議之教師分級辦法中有關專業進修之規訂，將教

師每年所需進修之時數由一學分（或十八小時）提高為二學分（或三十六小時），可見未來教師分級制度一旦實施之後，教師對專業進修之需求將更為殷切。因此，本規劃案建議增加各種教師專業進修管道與機會，在「學分、學位進修」方面，可增加教師在職進修之班級數，並妥善運用網際網路、遠距教學等非正規（式）學習方式；至於「專業研習」及「學校本位進修」方面，亦可適度增開課程，以滿足教師專業進修之所需。再者，主管教育行政機關更可授權相關單位或民間組織辦理教師專業進修，使教師之專業進修更趨多元多樣，尤以週末及寒暑假增開學分班以因應進修需要為最迫切應實施之措施，以使教師具有足夠之進修管道。另外，由於教師分級後，進修應為全體教師之義務，全國教師人數眾多，進修補助之必要性與可行性應予檢討修正，以並避免國家財政負擔。

九、 提供各級教師研修內容建議表，以供師資培育機構配合各級教師生涯發展所需，規劃相關課程

從教師進修需求面而言，不同生涯發展階段的教師有不同的專業發展需求，因此，教師專業成長與進修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，使教師更有目標的、有方向的選擇或接受教師進修與研習，促成專業的發展與成長。不同的教師職級階段，教師所需的專業研修重點與項目有所差異，因此，對於教師的在職進修與專業成長，實有必要配合各級教師的生涯專業發展需求，研擬一套系統化的教師生涯進修體系，以提昇中小學教師的專業知能，並促動教師專業成長。目前我國教師進修與研習，缺乏一套完整且統整的規畫系統，容易使進修的機會與資源重

費。因此，本規劃案建議公布各級教師研修內容建議表，讓各教師進修辦理機構得以配合各級教師生涯發展所需，開設適當的課程。

十、配合教師課徵所得稅，考量學術研究費之配合調整

為避免教師同時面臨課徵所得稅以及實施分級調整學術研究費之衝擊，在不實質增加教師現行所得的原則下，除就現有學術研究費調整分配，配合教師級別重行設計學術研究費之支給外，考量另以分階段調整酌加之方式，為減緩教師衝擊以及提高分級制度正向誘因之方法。

十一、 建立基層教師申請教學相關研究經費之辦法與機制

中小學教師係第一線之教育工作者，在其教學工作中所面臨之問題與困境，恐無法完全藉由學者之學術研究結果加以解決，因此，發展教師行動研究之能力實為教師生涯專業發展的重要目標之一。基於此，本規劃案建議在實施教師分級制度的同時，應就基層教師申請教學相關研究經費之辦法加以考量，使教師可就切身之教學問題，以顧問教師或由顧問教師為首配合各級別教師組成教學研究團隊的方式，提出教學行動研究計畫，報請主管教育行政機關進行審查，審查通過者即提供研究經費進行研究，如此一方面有助於教師解決所面臨之教學問題，另一方面更有助於教師之專業發展。

十二、 研擬各級別教師在不同縣市之遷調事宜