

附 錄

附錄壹：教師分級之相關研究文獻探討

壹、教師生涯發展的理論與內涵

我國目前正面臨著師範教育的重大變革時機，由於師資培育多元化與開放化的機制已經確立，而且將來中小學師資素質可能面臨專業化與社會化不足的危機，因此，重新檢討我國教師生涯的專業發展狀況，有其必要性。

以我國的教師專業生涯發展現況而言，中小學教師除了在學校行政體系上的晉升之外，幾乎被誤認為「無階段」或「無生涯」的職業。然而，根據多位國內外學者的研究結果來看，不論在專業知識、技能或態度上的實際表現或需求而言，教師專業生涯皆呈現階段性的變化與特定模式的發展，而且此發展是可預測的（Burden, 1982; Sikes, 1985; 蔡培村, 民 83; 張德銳, 民 85），以下就教師專業生涯發展的相關理論與研究加以歸納建構，並配合我國的實際情況，規畫中小學教師專業生涯發展之體系。

一、教師專業生涯發展的相關理論

有關教師專業生涯的理論，可區分為三種取向，包括週期論（phase theory）、階段論（stage theory）與循環論（cycle theory）等三種：

（一）週期論

教師生涯發展的週期論係以教師的年齡或教學年資為指標和劃分的依據，來探討教師在生涯發展週期中專業的教學生涯需求、特徵。其系統是以直線（lineal）的時間觀念來架構的。運用週期論的理論模式對教師生涯發展加以研究的代表學者包括 Burden(1981)、

Newman(1980)、Perterson(1979)、Vonk(1989)蔡培村與陳伯璋(民82)、蔡培村與羅文基(民83)等。

(二) 階段論

教師生涯發展階段論不以教師年齡作為生涯發展的劃分階段，而有一些具有共同心理特徵、態度、需求等作為劃分生涯發展的依據。階段論者認為，教師生涯發展的順序雖然大致相同，但是教師自身的發展速率卻有顯著的個別差異，因而針對年齡發展論的限制，提出了以階段劃分生涯發展的架構。運用階段論模式來研究教師生涯發展的學者，以 Fuller(1969)、McDonald(1985)、Spivey(1976)、Gregorc(1983)、林幸台(民78)、曾慧敏(民82)、劉明秋(民83)為代表。

(三) 循環論

教師生涯循環論的論者擬從動態或多重途徑的方法來說明教師生涯發展的情形，以及生涯中所牽涉到的各種情境因素。發展不單是個體的事，而牽涉到發展個體在環境中所面臨的各種環境和變遷，且發展也非是靜態的、一成不變的重複生命個體的發展模式。在每一個生涯發展的階段中，個體都會經歷探索適應、學習成長，而後專業成熟，終至穩定遲滯的歷程，當個體面臨穩定遲滯的過程時，必須進行調適與再成長，如此則可能順利的往下一個生涯階段發展，並在下一個階段中，再一次的經歷探索適應、學習成長、到穩定遲滯的歷程。運用循環論的理論模式來研究教師生涯發展的學者，以 Fessler(1985)、DeMoulin & Guyton(1988)、Humberman(1989)等人為代表。

從以上的歸納分析中，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，實不宜一味地以年齡或年資來作為劃分教師生涯的標準。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。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。基於此，本研究結合階段論與循環論的觀點，提出教師生涯發展理論建構圖如圖 1-1，在圖 1-1 中，教師生涯發展在職前養成後大抵分為初階級、中階級、高階級及諮詢級四個階段，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发展皆需歷經「探索適應」、「學習成長」、「專業成熟」、「穩定發展」的歷程，期間可能有挫折與危機出現，教師則應該加以調適與再成長。

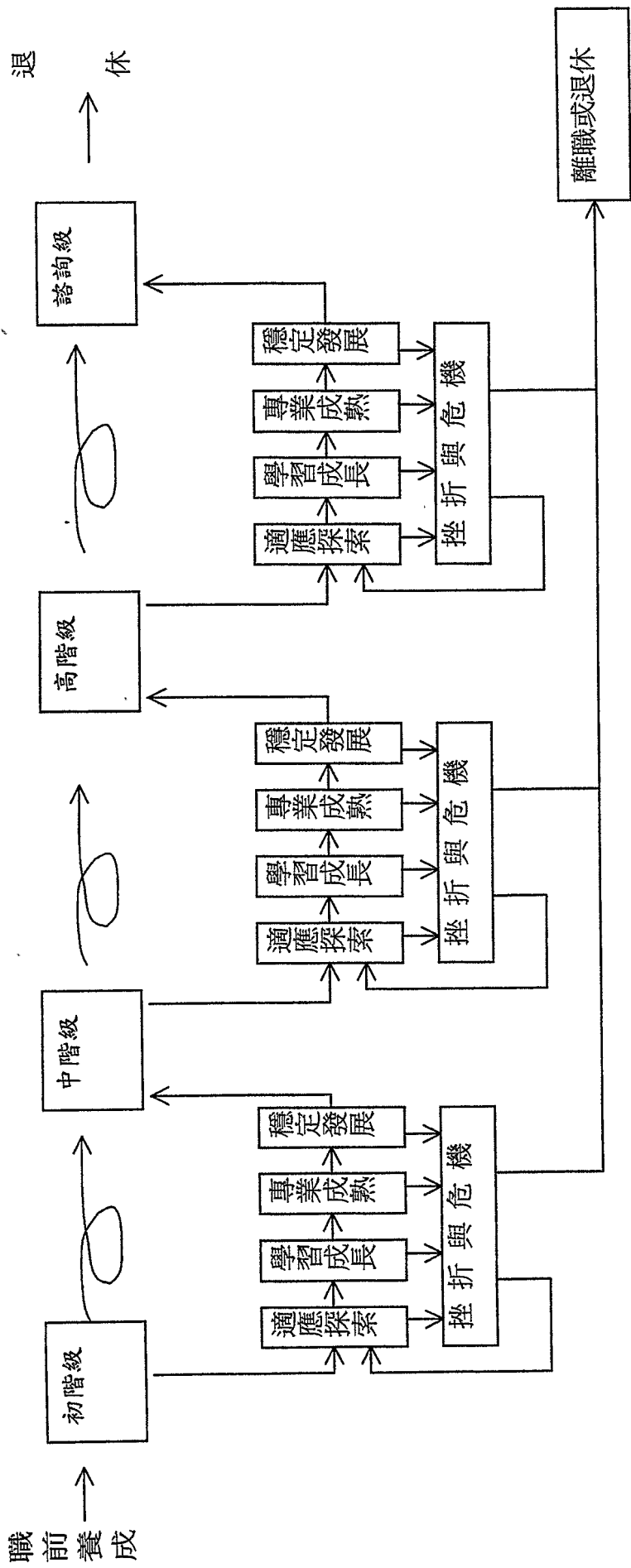


圖 2-1 教師生涯發展理論建構圖

貳、教師之級別與名稱

從教師專業生涯發展的相關理論與研究來看，為了要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。然而，教師在生涯發展的過程中應該如何加以分級？而各級教師又應該如何稱呼，亦值得加以探討，以下將就美國、日本及中共等國家或地區的教師分級情況與名稱加以探討，作為本規劃案研議之參考。

一、各國分級狀況與級別名稱

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：（蘇進茶，民 87；蔡培村，民 84；民 85）

（一）將教師區分為三級的國家或地區包括：

1. 美國密蘇里州：其職級名稱為第一級教師（Stage 1）、第二級教師（Stage 1）、第三級教師（Stage 1）。
2. 美國紐約州羅徹特市（Rochester city）：其職級名稱為初階教師（inner teacher）、專業教師（professional teacher）、領導教師（lead teacher）
3. 日本：其名稱為二種免許狀、一種免許狀、專修免許狀。

（二）將教師區分為四級的國家或地區包括：

1. 美國加州天波市 Temple City：教師之職級分為初等教師（associate

teacher)、中級教師(staff teacher)、高級教師(senior teacher)、主任級教師(master teacher)。

2. 中國大陸：其名稱為三級教師、二級教師、一級教師、高級教師

(三) 將教師區分為五級的國家或地區包括：

1. 美國田納西州：其教師職級名稱為試用教師(probationary teacher)、實習教師(apprentice teacher)、教職一級證書(career level I certificate)、教職二級證書(career level II certificate)、教職三級證書(career level III certificate)。

(四) 將教師區分為六級的國家或地區包括：

1. 美國北卡羅萊納州夏洛特/麥克蘭保(Charlotte-Mecklenberg)：將教師區分為臨時教師(provision teacher)、教職提名教師(career nominee)、教職候選教師(career candidate)、教職一級教師(career level I)、教職二級教師(career level II)、教職三級教師(career level III)。

二、國內學者觀點及相關研究

由上述的歸納可得知，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、四級的地區較多，另就我國相關學者的意見來看，有主張教師宜分為四級者(蔡培村，民83；民84)，有認為應

分為二級者（單小琳，民 84：4），亦有認為應分為三級者（蔡碧璉，民 84：5）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，在實際上也有頗多國家或地區施行，並且與我國當前的實際作法差異較小，因此，本規劃案擬將教師專業發展階段分為四級。

在級別名稱方面，相關之意見亦頗分歧，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（蔡培村，民 83），有認為將教師區分為「專業教師、資深教師」二級（單小琳，民 84），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（蔡碧璉，民 84），有認為應區分為「初級教師、高級教師和資深教師」三級（中央日報，民 85），看法亦並不一致。惟根據蘇進茶（民 87）實證調查研究指出，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。基於此，本規劃案所擬定之教師級別名稱依序分別為「初級教師、中堅教師、專家教師、顧問教師」四種，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。

參、各級教師之功能與職責

從以實施教師分級的各個國家或地區來看，不同級別的教師確有其不同之職責，以下分別就美國田納西州、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：

一、 美國田納西州

在試用教師與新手教師階段之後，當教師選擇專業階梯證照之後，依序分為三級，其職責與功能為：(白雲霞，民 84：89-91；Furtwengler, 1985：18)

1. 第一級教師：除了教學工作之外，會被校長指派去監督和協助實習教師及試用教師。
2. 第二級教師：除教學工作之外，可能被指派去協助資優或啟智的學生，並協助特殊需要的學生。
3. 第三級教師：除教學工作之外，可能會被指派去協助資優或啟智的學生，並協助特殊需要的學生或協助實習教師及一級教師。

二、 美國密蘇里州

密蘇里州教師分級制度將教師分成三個職級，各職級的職責則由專業階梯教師職責選擇表來加以選擇（詳見表 2-1），在職責選擇表中，分為「個人和專業的成長」、「各科的合作研究」、「學校或社區的參與」等三大類，每一大類中再細分為「必備責任」、「進階責任」、「其他」三小項：

(一) 第一級教師

第一級教師所承擔的責任有六項：其必須在每大類（個人和專業的成長、各科的合作研究、學校或社區的參與）的必備責任選項中，選出至少一項的責任，換言之，第一級教師在每大類中至少各選出一項必備責任；而因為第一級教師所應負的責任是六項，因此，其餘三項則來自「其他」、「必備責任」或「進階責任」。

(二) 第二級教師

第二級教師所應負的責任有七項，其中的三個必須是「進階責任」中的選項，其餘四個中有三個應來自於三大類的必配責任中，另一項可自由選擇。

(三) 第三級教師

第三級教師所應負的責任有八項：其中四項必須是「進階責任」中的選項，其餘四個中有三個亦應來自於三大類的必配責任中，另一項也可自由選擇。

表 2-1 密蘇里州專業階梯教師職責選擇表

資料來源：白雲霞（民 84）美國中小學教師專業階梯制度之研究，

頁 105

個人 和專 業的 成長	必備責 任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大學學歷 2. 接受在職教育——諸如在職活動（如講習會、學會、研討、短期的講習班）或是專業會議 3. 攻讀在責任或是專業領域內的碩士學位
	進階責 任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大學學歷 2. 參加國家或州或學區的學科組織，並在其中扮演積極的成員 3. 以一個領導者的身份，在國家或州或學區的學科組織中服務 4. 準備應用研究或發展計畫 5. 發展和提出對學校優秀人員獎勵的計畫
	其他	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擔任高等教育計畫的顧問 2. 成為專業組織中的榮譽會員
各科 的合	必備責 任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 示範有效教學技巧及策略

作研 究	進階責 任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成為新進教師的顧問或監督者 2. 在專業發展委員會中擔任主席 3. 發展並分享教學策略或計畫 4. 準備專業發表，如講習會、演講、研討會 5. 發展或協調全校的學生學習計畫，如展覽會和比賽活動 6. 擔任專業階梯委員會的主席 7. 協調並發展全州教師調動方案 8. 在專業教師組織或其他和學校有關的組織中擔任領導者
	其他	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協助職前教師 2. 在專業發展委員會中服務 3. 擔任學科或學年的主席 4. 擔任學科領域的協調者 5. 在專業階梯委員會中服務 6. 參加教師調動方案的研究

學校 或社 區的 參與	必備責 任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提高父母的參與，如義工父母、協助教學的父母、訓練父母成為教學的助手、學校和家長的聯絡等 2. 發展學區的課程 3. 參加學區委員會，如課程委員會、顧問團、學科組織、行動研究委員會、參加獲協調學校改善會議 4. 參加教學改進計畫
	進階責 任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發展學區的課程 2. 發展或協調教學改進計畫 3. 領導學區委員會 4. 發展和實施學校與家長的溝通程序 5. 領導家長會等組織
	其他	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協調學生教學的計畫 2. 發展和協調暑假計畫 3. 參加家長會等組織

三、 日本

由日本的教師分級制觀之，日本並未明訂各級教師的功能與職責。另外，由日本京都府教育廳所提供的資料顯示，普通免許狀之分級制，和教師工作內容與薪資待遇都無關（楊思偉，民 84：13；蘇進茶，民 87）。然而，根據日本 1983 年（昭和 58 年）修訂的學校教育法第二十八條、第五十條，其中對於校內的各級學校行政人員的職責有明文規範，其內容包括：

1. 校長職責為掌理校務及監督所屬教職員；
2. 教頭協助校長處理校務及掌管兒童教育；
3. 教諭專責兒童的教育工作
4. 養護教諭專責兒童的養護工作
5. 事務職員專責辦理事務工作
6. 助教諭需協助教諭職務
7. 講師要從事准教諭或准助教諭之職務
8. 養護助教諭要協助養護教諭職務

雖然日本未明文規定各級別教師之功能與職責，然而，卻規定了中小學校長、教頭及講師任職之條件與資格（如表 2-2），由此亦應得以歸納出日本各級教師的功能與職責係配合其學校行政實務而定之。

表 2-2 日本中小學校長教頭及講師任職之條件

(資料來源：楊思偉，日本教師職級制度及其對我國的啟示與借鏡，民 84)

職稱	學校種類	應具備之資格
校長	幼稚園、小學、中學、盲、聾養護學校	教諭的專修免許狀或一級免許狀 (暫時包含二級免許狀)
	高中	教諭的專修免許狀(暫時包含一級免許狀)
教務主任(教頭)	幼稚園	幼稚園教諭專修免許狀或一級免許狀 (暫時包含二級免許狀)
	小學、中學	相應學校之專修免許狀或一級免許狀
	高中	高中專修免許狀(暫時包含一級免許狀)
講師		持有相當各該學校教員之普通免許狀、特別免許狀或臨時免許狀

四、 中國大陸

對於中小學各級教師的功能與職責，有明確的規定(蘇進棻，民 87)：

(一) 小學教師

根據 1985 年公布的小學教師職務試行條例對小學各級教師的職責做全國統一規定，有關內容包括：

1. 小學三級教師職責

- (1) 在高級教師或一級教師的指導下，承擔學校安排的教學任務、備課、講課、批改作業、考核學生成績。
- (2) 在高級教師或一級教師的指導下，在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、少先隊輔導員。
- (3) 參加教學研究活動。

2. 小學二級教師職責

- (1) 承擔學校安排的教學任務、備課、講課、批改作業、考核學生成績。
- (2) 在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、少先隊輔導員或組織輔導學生課外活動。
- (3) 參加教學研究工作。

3. 小學一級教師職責

- (1) 承擔學校安排的教學任務、備課、講課、批改作業、考核學生成績。
- (2) 在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、少先隊輔導員或組織輔導學生課外活動。

4. 小學高級教師職責

- (1) 承擔學校安排的教學任務、備課、講課、批改作業、考核學生成績。
- (2) 在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、少先隊輔導員或組織輔導學生課外活動。
- (3) 指導教育教學研究工作，或承擔培養教學的任務。

(二) 中學教師

根據1986年公布的中學教師職務試行條例對中學各級教師的職責做全國統一規定，有關內容包括：

1. 中學三級教師職責

- (1) 擔任初中一門學科的教學任務、備課、講課、批改作業、考核學生成績。
- (2) 在高級教師或一級教師的指導下，在課內外對學生進行思想品德教育、擔任初中班主任。
- (3) 參加教學研究工作。

2. 中學二級教師職責

- (1) 承擔高中或初中的教學任務、備課、講課、批改作業、考核學生成績。

- (2) 在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、或組織輔導學生課外活動。
- (3) 參加教學研究工作。

3. 中學一級教師職責

- (1) 承擔高中或初中的教學任務、備課、講課、批改作業、考核學生成績。
- (2) 在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任或組織輔導學生課外活動。
- (3) 承擔和組織教育教學研究任務
- (4) 指導二、三級教師的教育教學工作，或承擔培養新教師的任務。

4. 中學高級教師職責

- (1) 承擔學校安排的教學任務、指導教育教學研究工作。
- (2) 承擔教育科學研究任務。

大體而言，中共對各級教師的功能約職責之規劃原則包括：

1. 職級高者（高級或一級教師）指導職級低者（三級）教學研究工作。
2. 各職級教師都擔負學校安排的教學任務，備課、講課、批改作業、

考核學生成績等工作。

3. 在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、少先隊輔導員或組織輔導學生課外活動。

由上述對各國教師級別與其功能、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，然而，教師的主要專業表現與任務即在於教學工作，對此，全體教師皆應具備並承擔此一職責與任務，除此之外，各級教師的職責與任務一方面可配合教師本身的意願或經驗，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。本規劃案對於教師的功能與職責即朝此一方向加以規劃之。

參、 教師晉級之申請與審查

在教師分級的相關規劃過程中，除了教師的級數、名稱、功能、職責之外，

教師晉級之申請與審查亦為相當重要的一環，以下就美國、日本及中國大陸等主要國家或地區教師分級制度中有關晉級之申請與審查部分加以探討，以作為本規劃案之參考依據。

一、 美國田納西州

(一) 申請資格與條件

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，資簡述如下：

1. 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，而且，只具有一個學士學位的教師必須在第一級教師任內再完成另一個大學的課程，並且在這個課程的評鑑表上達到第三等程度（四點量表），才算通過。
2. 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。申請成為第二級教師者，必須

通過州的評鑑。在第二級教師期間亦需經過二次的評鑑。

3. 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。

(二) 評鑑內容與指標

1. 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。
2. 評鑑指標：包括(1)能做有效率的教學準備；(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。

(三) 審查機構與組織

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，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。

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。

二、 美國密蘇里州

(一) 審查內容

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。

1. 生涯發展計畫 (Career development plan)：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。所謂「責任組合」係指該教師從其應盡的「個人和專業的成長」、「各科的合作研究」、「學校或社區的參與」等三大類職責中所挑選的具體行為，待其挑選並經過核准後，成為其後被評鑑審查的項目。而「預定的時間表」則為預期完成的最後期限及預期下一階段晉級活動的時間。
2. 專業表現：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。

(二) 審查方式與過程

由地區教育董事會成立審查委員會來審核上述教師的「生涯發展計畫」是否達成，達成者則針對其專業表現的四個領域進行「表現本位的教師評鑑」(performance-based teacher evaluation)。

「表現本位的教師評鑑」過程分成形成性評鑑及總結性評鑑兩個階段：

1. 形成性評鑑階段：其主要目的在於提升教師的教學表現，並對教師的教學技巧提供適度的回饋與建議，因此，在此階段必須完成「觀察前的工作單」、「形成性的觀察表」、「工作目標單」等資料。另外，此階段的評鑑有二次的觀察，其中一次為預定的觀察，另一次則為非預定的觀察。然而，不管預定與否，觀察後皆須召開觀察後的會議，討論評鑑的結果，由教師與評鑑者共同檢視工作目標單。
2. 總結性評鑑階段：此階段的評鑑在提供行政決定的重要依據，係對教師所有的資料做一次總回顧，然後提出總結性評鑑報告。此項報告完成後，必須和被評鑑的教師再檢視一遍以示無誤。教師有權申請總結評鑑報告的書面審查結果。

(三) 審查組織與人員

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。

三、 日本

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，其主要的內容與方式如表 2-3 所示：(楊思偉，民 84)

表 2-3 日本各級教師的晉級審查內容與方式

(資料來源：楊思偉，日本教師職級制度及其對我國的啟示與借鏡，民 84)

第一欄		第二欄	第三欄	第四欄
所要資格		具備的免許狀種類	取得第二欄規定的免許狀後需具有服務成績優良的最低年數	取得第二欄規定的免許狀後需在大學修得的最低教育學分數
希望取得的免許狀種類				
小學校教諭	專修免許狀 一種免許狀 二種免許狀	一種免許狀 二種免許狀 臨時免許狀	3 5 6	15 45 45

中學校教諭	專修免許狀	一種免許狀	3	15
	一種免許狀	二種免許狀	5	45
	二種免許狀	臨時免許狀	6	45
高等學校教諭	專修免許狀	一種免許狀	3	15
	一種免許狀	臨時免許狀	5	45
幼稚園教諭	專修免許狀	一種免許狀	3	15
	一種免許狀	二種免許狀	5	45
	二種免許狀	臨時免許狀	6	45

上表之內容，可簡述要點如下：

- (一) 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。
- (二) 由臨時免許狀欲提升至二種免許狀時，必須有六年的在職年數，及必須修得 45 學分以上。
- (三) 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。
- (四) 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。

上述內容所規定的年限和修課學分為基本原則，另有彈性方式可以抵消一部份學分，其方式有：

1. 持有臨時免許狀的教師（教諭），欲取得二種免許狀時，雖然規定必

- 須六年在職及修 45 學分以上，但超過六年之後，可以以在職年資一年抵掉五個學分，但在超過十二年後，無論如何必須修 10 學分以上。
2. 教師由二種免許狀欲提升至一種免許狀時，同樣規定必須五年在職及修 45 學分以上，但超過五年之後，同樣可以以在職年資一年抵掉五個學分，但在超過十二年後，不能再減學分，無論如何必須修 10 學分以上。
 3. 由一種免許狀欲提升至專修免許狀時，同樣規定必須三年在職及修 15 學分以上，但超過三年之後，可以以在職年資一年抵掉三個學分，但在超過六年後，不能再減學分，則至少必須修 6 學分以上。
 4. 1953 年的免許法修正時，曾為顧及偏遠地區的教師進修不易之現實問題，一直允許二種免許狀的教師在經過 15 年的任教後，不需修習任何學分，即可升上一種免許狀，然而，在 1989 年之後，此項彈性措施廢止。
 5. 基於一種免許狀才是標準程度的教師證書的認知之下，日本對於二種免許狀的教師有嚴格的進修升級規定。當持有二種免許狀者在 12 年以後仍未升級時，主管機關得要求其必須前往指定機構參加「認定講習」十個學分，以使升上一種免許狀，但在三年之中仍無法通過時，則停止該項優惠措施，改為必修 45 個學分以上，以刺激教師升級之動機。

至於在日本的教師晉級之相關審查組織方面，當教師修滿各級免許

狀規定之學分數，並達到規定在職年數之後，且未違反相關規定時，便可依有關程序，向都道府縣所屬教諭行政機關申請頒發各級教師的免許狀。

四、 中國大陸

(一) 教師申請晉級的資格與條件

中共中、小學各級教師的人質資格與條件並不相同，茲臚列如下：(蘇進
茶，民87)

1. 小學校師部分

(1) 小學三級教師：任職一年以上，經考核，表明能掌握所教學科的教材教法，完成所承擔的教育教學工作，並能履行三級教師的職責。

(2) 小學二級教師：中等師範學校畢業，見習一年期滿，或三級教師任職三年以上，經考核，表明能履行二級教師的職責者。

(3) 小學一級教師：高等師範學校或其他高等學校專科畢業生見習一年期滿，或小學二級教師任教三年以上，經考核，表明能履行一級教師的職責者。

(4) 小學高級教師：高等師範學校或其他高等學校本科畢業生見習一年期滿，或小學一級教師任教五年以上，經考核，表明能履行高級教師的職責者。

2. 學教師部分

(1) 中學三級教師：高等師範學校或其他高等學校專科畢業生見習一年期滿，經考核，表明具有教育學、心理學和教學法的基礎知識掌握所教學科的教材教法，能夠完成初級中學一門學科的教學工作，並履行三級教師職責者。

(2) 中學二級教師：高等師範學校或其他高等學校本科畢業生見習一年期滿，或中學三級教師任教二年以上，經考核，表明能履行二級教師的職責者。

(3) 中學一級教師：獲得碩士學位者，或中學二級教師任教四年以上，經考核，表明能履行一級教師的職責者。

(4) 中學高級教師：獲得博士學位，或中學一級教師任教五年以上，經考核，表明能履行高級教師的職責者。

(二) 教師晉級的考核組織與內容

根據中共中小學教師職務試行條例規定，學校需對被聘任或任命的教師之政治思想表現，文化專業知識水平，教育教學能力，工作成果和履行職務的情況，進行定期或不定期的考核，建立成績檔案，為教師職務的評審和晉升提供依據。中小學教師職務的評審工作，由省、地、縣三級教育行政部門領導分別設立中小學教師職務評審委員會。評審中小學校師職務

時，應由本人提供政治思想，教育教學工作總結和履行職責情形，填寫中小學教師職務評審申報表，經過相應的評審組織評審後，報主管部門審核。中小學各級教師的審定機關與審定內容如表 2-4 所示：

表 2-4 中共中小學各級教師評審機關與內容

等級	項目	審定機關	評審內容
中學	高級教師	省級評審委員會	1. 政治思想 2. 教育教學工作總結 3. 履行職責情況 4. 填寫中學教師實務評審申報
	一級教師	地級評審委員會	
	二級教師	縣級評審委員會	
	三級教師	縣級評審委員會	
小學	高級教師	地級評審委員會	
	一級教師	縣級評審委員會	
	二級教師	縣級評審委員會	
	三級教師	縣級評審委員會	

上述各級評審委員會係由同及教育行政部門的領導，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。

肆、 教師進修之內涵與方式

一、 中小學教師各職級專業研修內涵

教師專業研修的主要目的應該在於促進教師專業上的發展，以使教師能對教學相關工作勝任愉快。以下先就將就各學者對教師專業研修的內涵所提出的觀點加以探討，再進一步歸納出中小學教師各職級專業研修的內涵：

高強華（民85）認為教師進修的目的包括：

1. 為現行或擬定中的課程，維持適當的教學水準和教師品質。
2. 確使教師具備充分的教學能力，以期能愉悅有效地勝任教師的角色。
3. 鼓勵教師在專門科目的教學歷程中，能有所革新與創造。
4. 鼓勵教師擴充其知識領域，以提昇學術上和專業上的成就。
5. 協助教師更換，或是發展新的專長領域，俾促進課程與教學的革新。

6. 協助教師發展對學生需要和學習經驗的瞭解，以及對學業和社會福祉的瞭解。
7. 協助教師瞭解學校的結構、組織關係、行政管理之理念與運作等，俾能在參與學校目標、政策和計畫時扮演更適當的角色。
8. 增進學校組織間的溝通和人際關係，鼓勵教師致力於學術社區的建立和維持。
9. 增進教學工作上的個人成長與滿足，充分發展個人能力。
10. 鼓勵教師樂於更新，擴充經驗、變換角色，承擔不同的責任與職務，以增進生涯之發展。
11. 鼓勵教師定期自我反省，檢討個人興趣之變遷、機會之選擇和發展進步的情形。

綜合上述，高強華更進一步歸納出教師專業研修的六項重點，包括(1)教育競爭力的維持；(2)教學技巧的擴展經熟；(3)專業知識的分化精深；(4)教學與適應之彈性化；(5)個人的或人際成長之重視；(6)激勵自我意識與專業責任。

吳清基（民84）認為教師進修之目的主要應該在於增進專業知識和教學技能，以期能改進教學，提昇教育效果，除此之外，也應該重視教師的人格精神修養。在學科專門課程的增進方面，應注重專門科目知識的研究，以及專門科目教材教法的研習，力求充實，以增加教師的教學信心。

在教育專業知識的增進方面，則應該注重學校行政、教育心理學、教育哲學、輔導諮商、學習心理、測驗統計等科目，以增進教師教育專業知識，增進教學技能。另外，在教師人格精神修養方面，則應培養教師積極進取的態度、觀念與價值，增進專業精神，並加強教師人際溝通、生活適應的能力。

再者，饒見維（民 85）從教師專業發展的角度，並統整國內外學者的觀點（單文經，民 79；蔡培村，民 82，83；陳伯璋，民 84；Smith & Neale，1991；Tamir，1990；Reynolds，1989）歸納出教師的專業發展內涵體系，包括「教師通用知能」、「學科知能」、「教育專業知能」、「教育專業精神」等四大項目，可作為教師專業研修內涵之參考標準，其專業發展內涵體系如圖 3-1 所示：

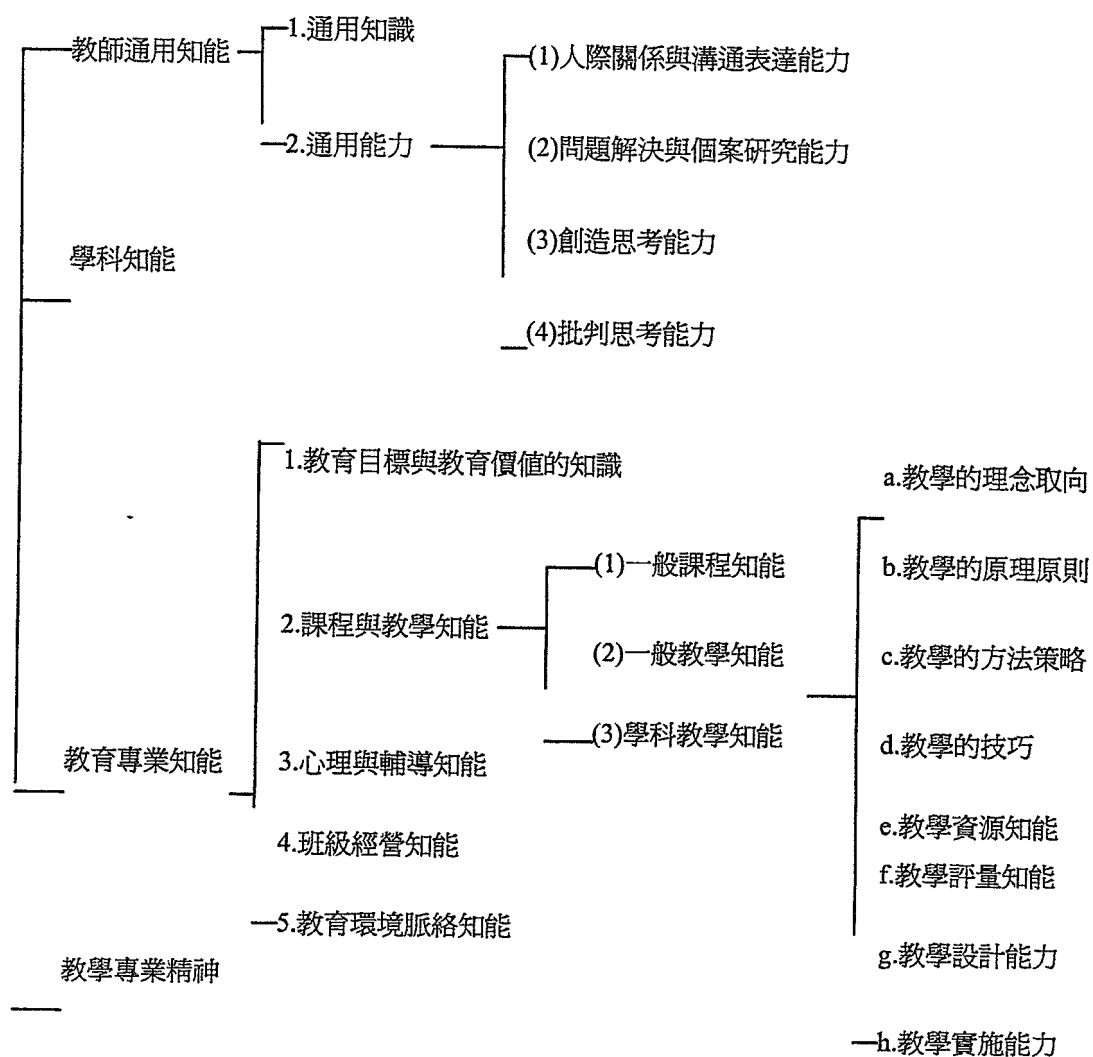


圖 3-1 教師的專業發展內涵體系

另外，學者蔡培村（民 82，83）、孫國華（民 86）則採取更寬廣的觀點，除了上述著重在教師專業發展的各種教育內涵之外，指出教師專業成長及專業研修內容尚應包括一般知能，其中包含了人際關係、心理衛生、家庭婚姻、健康保健、休閒娛樂等。此種觀點係對教師專業成長抱持著廣義的觀點，在以「與教學工作有關的知能」為主要目的之餘，更包含了非

職業的教育目的。

綜合上述，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。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。

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。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複或浪費（蔡培村，民 84）。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。

根據蔡培村（民 83c）的研究結果，指出在不同的教師職級階段，教師所需的專業研修重點與項目亦有所差異，因此，對於教師的在職進修與專業成長，實有必要配合中小學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。蔡培村（民 83c）進一步提出教師生涯發展的專業研修內容包括了教學技術、教育新知、班級經營、學科知識、學生輔導、專業態度、生活知能、行政管理等八項，高級中學、國民中學及國民小學各職級教師的研修內容如表 2-5、表 2-6 及表 2-7 所示：

表 2-5 高級中學教師生涯研修內容歸劃

生涯 進階 研修 內容	各生涯階段的進階研修內容				
	實習教師—初階 教師	初階教師—中階 教師	中階教師—高階 教師	高階教師—諮詢教師	
專 業	教學 技術	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 口語表達適合學生程度 ◆ 適當的掌握教學進度 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 引起學生的學習動機使其樂於學習 ◆ 依教學的特殊需要來設計新的活動 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 兼顧知、情、意各方面的評量 ◆ 依教學的特殊需要來設計新的活動 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 兼顧知、情、意各方面的評量 ◆ 依教學的特殊需要來設計新的活動
	教育 新知	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 ◆ 熟悉各種教學法的程序與應用時機 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 ◆ 熟悉各種教學法的程序與應用時機 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 積極從事教學研究並發表研究結果 ◆ 瞭解近年來教育理念與方法之發展 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 ◆ 瞭解近年來教育理念與方法之發展
	班級 經營	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 有效解決教室中的各種突發狀況 ◆ 善用懲罰的原則與技巧 ◆ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 有效解決教室中的各種突發狀況 ◆ 活用教室管理的技巧 ◆ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 活用教室管理的技巧 ◆ 善用班級的自治幹部與組織 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能與學生共同制訂生活公約並執行 ◆ 善用班級的自治幹部與組織

研 修 內 容	學 科 知 識	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常與其他教師討論教材教法的问题 ◆ 適當安排補充教材 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常與其他教師討論教材教法的问题 ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 ◆ 經常與其他教師討論教材教法的问题 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 ◆ 經常與其他教師討論教材教法的问题
	學 生 輔 導	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 幫助學生適應學校生活 ◆ 接納學生的意見並關心其問題 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依學生的個別差異來輔導 ◆ 幫助學生適應學校生活 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 適當的諮商與晤談技巧 ◆ 接納學生的意見並關心其問題 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 接納學生的意見並關心其問題 ◆ 經常與家長保持聯繫
	專 業 態 度	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 遵守教育人員的有關法規及規範 ◆ 對教學工作感到興趣 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 將教育當作個人的終生事業 ◆ 具有高度的教學工作士氣 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 具有高度的教學工作士氣 ◆ 體會自己的工作對國家的重要 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 體會自己的工作對國家的重要 ◆ 具有高度的教學工作士氣
	生 活 知 能	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能具備與他人建立良好的人際關係 ◆ 具備自我調適的心理衛生能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 有良好的家庭生活或婚姻狀況 ◆ 能與生活周遭的他人建立良好的人際關係 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 具備充分的健康保健知能 ◆ 建立休閒娛樂的觀念與能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 具備充分的健康保健知能並實行 ◆ 建立休閒娛樂的觀念與能力並推廣
行 政 管 理	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能為學校和社區人士、家長建立良好的公共關係 ◆ 熟知教育相關政策法令 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能為學校和社區人士、家長建立良好的公共關係 ◆ 熟悉學校的行政溝通方式並有效進行溝通 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能具備協助進行校務規畫的能力 ◆ 能激勵學校成員，進行有效的領導能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能運用各種方式做適當且有效的決策 ◆ 能具備進行校務規畫的能力 	

表 2-6 國民中學教師生涯研修內容歸劃

生涯 進階 研修 內容	各生涯階段的進階研修內容				
	實習教師—初階 教師	初階教師—中階 教師	中階教師—高階 教師	高階教師—諮詢教師	
專 業 研 修 內 容	教學技術	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 口語表達適合學生程度 ◆ 依教學的特殊需要來設計新的活動 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 引起學生的學習動機使其樂於學習 ◆ 熟練地操作各種教具和教學媒體 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依教學的特殊需要來設計新的活動 ◆ 兼顧知、情、意各方面的評量 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依教學的特殊需要來設計新的活動 ◆ 兼顧知、情、意各方面的評量
	教育新知	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 ◆ 熟悉各種教學法的程序與應用時機 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 熟悉各種教學法的程序與應用時機 ◆ 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 瞭解近年來教育理念與方法之發展 ◆ 積極從事教學研究並發表研究結果 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 瞭解近年來教育理念與方法之發展 ◆ 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導
	班級經營	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 有效解決教室中的各種突發狀況 ◆ 能與學生共同制訂生活公約並執行 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 善用懲罰的原則與技巧 ◆ 有效解決教室中的各種突發狀況 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 善用懲罰的原則與技巧 ◆ 有效解決教室中的各種突發狀況 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 有效解決教室中的各種突發狀況 ◆ 善用懲罰的原則與技巧
	學科知識	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常與其他教師討論教材教法問題 ◆ 精熟教學科目的內容 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常與其他教師討論教材教法問題 ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 ◆ 利用社區資源做教材 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 ◆ 利用社區資源做教材
學生輔導	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常與家長保持聯繫 ◆ 接納學生的意見並關心其問題 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 適當的諮商與晤談技巧 ◆ 依學生的個別差異來輔導 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 接納學生的意見並關心其問題 ◆ 依學生的個別差異來輔導 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 接納學生的意見並關心其問題 ◆ 經常與家長保持聯繫 	

容	專業態度	<ul style="list-style-type: none"> 遵守教育人員的有關法規及規範 為教學工作投入更多的時間和精力 	<ul style="list-style-type: none"> 對教學工作感到興趣 從教學工作中得到滿足與光榮 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守教育人員的有關法規及規範 從事教學時應感到精力充沛 	<ul style="list-style-type: none"> 具有高度的教學工作士氣 體會自己的工作對國家的重要
	生活知能	<ul style="list-style-type: none"> 能具備與他人建立良好的人際關係 具備自我調適的心理衛生能力 	<ul style="list-style-type: none"> 有良好的家庭生活或婚姻狀況 能與生活周遭的他人建立良好的人際關係 	<ul style="list-style-type: none"> 具備充分的健康保健知能 建立休閒娛樂的觀念與能力 	<ul style="list-style-type: none"> 具備充分的健康保健知能並實行 建立休閒娛樂的觀念與能力並推廣
	行政管理	<ul style="list-style-type: none"> 能為學校和社區人士、家長建立良好的公共關係 熟悉學校的行政溝通方式 	<ul style="list-style-type: none"> 熟悉學校的行政溝通方式並有效進行溝通 能為學校和社區人士、家長建立良好的公共關係 	<ul style="list-style-type: none"> 能具備協助進行校務規畫的能力 能激勵學校成員，進行有效的領導能力 	<ul style="list-style-type: none"> 具備學校行政預算管理的能力 能運用各種方式做適當且有效的決策

表 2-7 國民小學教師生涯研修內容歸劃

生涯 研修 內容	各生涯階段的進階研修內容			
	實習教師—初階 教師	初階教師—中階 教師	中階教師—高階 教師	高階教師—諮詢教師
教學 技術	<ul style="list-style-type: none"> 口語表達適合學生程度 引起學生的學習動機使其樂於學習 	<ul style="list-style-type: none"> 引起學生的學習動機使其樂於學習 熟練地操作各種教具和教學媒體 	<ul style="list-style-type: none"> 依教學的特殊需要來設計新的活動 兼顧知、情、意各方面的評量 	<ul style="list-style-type: none"> 依教學的特殊需要來設計新的活動 兼顧知、情、意各方面的評量

專 業 研 修 內	教 育 新 知	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 ◆ 熟悉各種教學法的程序與應用時機 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 ◆ 熟悉各種教學法的程序與應用時機 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 瞭解近年來教育理念與方法之發展 ◆ 探討教學上的問題並嘗試新的方法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 瞭解近年來教育理念與方法之發展 ◆ 積極從事教學研究並發表研究結果
	班 級 經 營	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 有效解決教室中的各種突發狀況 ◆ 能與學生共同制訂生活公約並執行 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 活用教室管理的技巧 ◆ 善用懲罰的原則與技巧 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 活用教室管理的技巧 ◆ 能與學生共同制訂生活公約並執行 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能與學生共同制訂生活公約並執行 ◆ 善用班級的自治幹部與組織
	學 科 知 識	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常與其他教師討論教材教法的问题 ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常與其他教師討論教材教法的问题 ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 ◆ 利用社區資源做教材 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常吸收學科的相關知識與教學資源 ◆ 利用社區資源做教材
	學 生 輔 導	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經常與家長保持聯繫 ◆ 接納學生的意見並關心其問題 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 接納學生的意見並關心其問題 ◆ 經常與家長保持聯繫 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依學生的個別差異來輔導 ◆ 適當的諮商與晤談技巧 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 接納學生的意見並關心其問題 ◆ 經常與家長保持聯繫

容	專業態度	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 遵守教育人員的有關法規及規範 ◆ 對教學工作感到興趣 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 為教學工作投入更多的時間和精力 ◆ 對教學工作感到興趣 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 從教學工作中得到滿足與光榮 ◆ 具有高度的教學工作士氣 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 對教學工作感到興趣 ◆ 體會自己的工作對國家的重要
	生活知能	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能具備與他人建立良好的人際關係 ◆ 具備自我調適的心理衛生能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 有良好的家庭生活或婚姻狀況 ◆ 能與生活周遭的他人建立良好的人際關係 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 具備充分的健康保健知能 ◆ 建立休閒娛樂的觀念與能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 具備充分的健康保健知能並實行 ◆ 建立休閒娛樂的觀念與能力並推廣
	行政管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能為學校和社區人士、家長建立良好的公共關係 ◆ 熟知教育相關政策法令 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能為學校和社區人士、家長建立良好的公共關係 ◆ 熟悉學校的行政溝通方式並有效進行溝通 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能具備協助進行校務規畫的能力 ◆ 能激勵學校成員，進行有效的領導能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 能運用各種方式做適當且有效的決策 ◆ 具備學校行政預算管理的能力

就教師專業成長而言，此上述八項研修內容卻為教師專業生涯發展所必須，但就當前現代科技一日千里，電腦網路迅速發展的情況而言，中小學教師應該具備相當的科技素養，才能因應瞬息萬變的科技社會。再者，隨著交通、網路、通訊等現代科技的發展，「全球化」已不再僅是一個觀

念而已，而是隨時會發生在身邊的事實，面對此種趨勢，中小學教師應該具備國際的視野，對於國際大事加以關心，對於各國教育有所瞭解，才能勝任逐漸國際化的現代社會。

基於上述的探討，本規劃案擬綜合各學者對於中小學教師進修內涵的看法，進一步歸劃出中小學教師各職級專業研修的內涵如表 2-8：

表 2-8 中小學各職級教師研修內涵歸納表

	各職級教師的研修內涵			
	初級教師階段	中堅教師階段	專業教師階段	顧問教師階段
專業能力	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教育及政策新知 ◆ 各種教學法活動設計 ◆ 班級經營技巧 ◆ 基本輔導知 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教育及政策新知 ◆ 教學媒體與教具 ◆ 班級管理與自治 ◆ 諮商與晤談技巧 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教育及政策新知 ◆ 教學評量 ◆ 教室突發狀況解決 ◆ 各項輔導諮商方法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教育及政策新知 ◆ 教學行動研究 ◆ 班級團體動力學 ◆ 各種團體輔導方法
專門能力	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 精熟學科教材內容 ◆ 各學科特有教材教法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 專門學科新知與發展 ◆ 學科相關知識與教學資源 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 專門學科補充教材編製 ◆ 專門學科深入精熟 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 專門學科與相關學科之科際整合 ◆ 社區中的教學資源運用

一般知能	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人際關係技巧 ◆ 理性思維能力 ◆ 生涯規劃 ◆ 學校行政溝通 ◆ 基礎電腦及網路操作 ◆ 基礎外語能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 婚姻與家庭生活適應 ◆ 創造思考能力 ◆ 與家長、社區良好關係建立的技巧與方法 ◆ 各項現代科技應用 ◆ 國際局勢與各國教育現況 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 健康保健與休閒娛樂 ◆ 批判反省思考 ◆ 校務規劃與領導 ◆ 電腦與網路操作進階 ◆ 外語能力進階 ◆ 各國教育現況及其啟示 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 生涯管理及再出發 ◆ 行政預算與決策參與 ◆ 科技與人文之衝突與調和 ◆ 國際局勢與教育現況評論
專業態度	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教育人員相關法規及規範 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教育工作的滿足感與光榮感 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 致力投身於教育事業 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 瞭解自身工作對國家之重要性

二、中小學教師進修相關機構之角色分工與規劃

在中小學教師進修相關機構之角色分工與規劃方面，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，茲分述如下（如表 2-9 所示）：

表 2-9 中小學教師進修相關機構分工與規劃表

研修類型	進修機構	研修主題	研修方式
學 分 進 修	師資培育機構	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	1. 到校上課與研習 2. 遠距教學
	一般大學	專門能力研修 一般知能研修	1. 到校上課與研習 2. 遠距教學
	空中大學	專門能力研修 一般知能研修	1. 面授 2. 函授 3. 遠距教學
專 業 研 習	市、縣(市)教師研習中心	教育政策宣導 專業知能研修 專門知能研修 學校行政人員培育	1. 至中心上課與研習 3. 教育現場觀摩與實習
	市、縣(市)國民教育輔導團	教育政策宣導 專業知能研修 專門知能研修	1. 至指定地點上課與研習 2. 到校提供專業研討
學 校 本 位 進 修	焦點(重點發展)學校	教育新知推廣 專業知能研修 專門知能研修	1. 到校上課與研習 3. 教學觀摩與演練 4.
	各中小學	專業知能研修 專門知能研修 一般知能研修	1. 校內上課與研習 2. 講座與研討 3. 教師讀書會 4. 教學觀摩與演示

(一) 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。

(二) 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）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。

(三) 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 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；至直在各校自行實施的進修活動研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。

附錄貳：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（草案第一版） 南區專家座談會會議紀錄

時間：八十九年三月六日（星期一） 上午九時三十分

地點：高雄市中正高工 第一會議室

主席：國立高雄師範大學教育學院 蔡培村院長

出席單位及人員：

高雄市政府教育局 余錦漳 科長

高雄市政府教育局 賈美琳 股長

前鎮高中 吳英常 校長

中正高工 陳守仁 校長

國光高中 蔣元榮 主任

樹德家商 洪彩雲 主任

陽明國中 王瓊花 組長

明誠國中 黃湘菁 組長

苓洲國小 黃玉幸 校長

裕誠幼稚園 李晴美 園長

康橋幼稚園 張月圓 園長

高雄市教師會代表

高雄市教育會代表

壹 主席致詞 (略)

貳 工作小組報告 (洽悉)

參 綜合座談

主題一：請就「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)」(如附件一) 惠提意見。

主題二：請就「教師專業發展研修內涵及時數採計表 (草案)」(如附件二) 惠提意見。

主題三：請就「教師學術研究費支給表 (草案)」(如附件三) 惠提意見。

肆 座談意見與建議：如下表。

高級中等以下學校及幼稚園教師分級及審定辦法(草案) 89.3 第一版

條 文	說 明	備 註	專家座談之修正建議與意見
第一條 為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，依據教師法第二十一條及第二十二條有關規定訂定本辦法。	一、明訂法源目的與依據。 二、未來應增修教育人員任用條例第十二、十三條，將中小學及幼稚園教師分為初級教師、中堅教師、專家教師與顧問教師等四級。	目的與依據	教師法未授權訂訂教師之分級，宜取得更明確之授權或修訂相關法規以取得法源。
第二條 本辦法所稱高級中等以下學校及幼稚園教師(以下簡稱教師)係指公私立高級中學、職業學校、國民中學、國民小	明訂本辦法適用對象以專任教師為主，並能將特殊教育教師涵納。	適用對象	

學、幼稚園之專任教師。			
<p>第三條 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，配合學術研究費之支給實施晉級審查。</p>	<p>揭示教師分級之精神、目的、分級管制措施等。</p>	<p>揭示分級意涵</p>	<p>教師分級之目標不夠具體明確，如欲建立終身進修制度，未必需以分級方式行之。本條後段配合學術研究費支給及其他法規之修訂，可以不列於此條文中。</p>
<p>第四條 教師按其專業發展階段，分為初級教師、中堅教師、專家教師、顧問教師等四級，並依序審查晉級。</p>	<p>明訂高級中等以下學校教師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。</p>	<p>教師分級級別名稱</p>	<p>一 教師分級之名稱從何而來，建議加強說明。 二 教師分級之各級別教師名稱不易記憶，容易造成混淆。 三 名稱之訂定應避免造成家長選擇老師或形成對教師的不信任，反而傷害了教師的專業化發展。</p>
<p>第五條 教師之本薪及年資採計提敘，分別依「公立學校教職員敘薪辦法」及「公立學校教師暨助教職務等級」之規定辦理。</p>	<p>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。</p>	<p>專業分級</p>	<p>教師之本薪等規範其他法令既有之，則本辦法無需重複。建議刪除。</p>
<p>第六條 教師應按其級別支領學術研究費。各級教師學術研究費之支給標準，由教育部訂定公布之。</p>	<p>一、明定以學術研究費作為實施教師分級的機制；並分級酌減授課時數以利於規劃專業分工。 二、另應配合修訂教育人員學術研究費支給標準。</p>	<p>分級機制</p>	<p>學術研究費之支給標準是教師分級之主要機制，其內涵宜併分級辦法草案一併公佈並徵詢建議。</p>
<p>第七條 教師之職責以教學、學生輔導為主，並應依專業發展階段按其級別，從事教育研究暨行政服務</p>	<p>明定各級教師的職責以教學輔導為主，並按其級別發揮不同階段之教育研究及行政等專業相關</p>	<p>各階段專業任務區分</p>	<p>一 教師之教學專業發展是否有必要與教學行政生涯發展一併考量，是否可分開思考？</p>

等工作。	服務。		二 教師之職責規範與教師法重複，應以教師法為權利義務基本法。
<p>第八條 各級教師之職責，依左列原則辦理：</p> <p>一、初級教師：執行班級教學、班務經營等教學輔導工作，並按專業能力發展參與教材教法的改進與擔任導師工作，或擔任與專業能力相符之行政工作等。</p> <p>二、中堅教師：除擔任初級教師所任工作外，應積極從事教材教法的设计與開發，並得擔任組長、主任、學(科)主任等校務行政工作。</p> <p>三、專家教師：除擔任中堅教師所任工作外，應積極從事課程與教學的研究，並得擔任處(室)主任、學科主任等校務工作。</p> <p>四、顧問教師：除擔任專家教師所任工作外，應積極從事以教育革新相關議題的研究工作，並得擔任校長或參與學校改、教育實驗、社區資源整合等校務發展事項。</p> <p>前項所列各級教師之職責，學校得依所在地區特殊屬性及實際發展需</p>	<p>明訂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。</p>	<p>教師專業職責分級區分工作重點</p>	<p>一 各級教師之職責，愈資深工作愈多與現況不同。</p> <p>二 教學行政事務，就現況而言對於未必為生涯發展之目標所在，加以教育改革造成學校行政單位工作繁忙，在教師多不願接行政工作之情形下，學校人事安排不易，本辦法限定中堅教師起始後任教學行政單位主管，不符現況恐會造成學校用人困難。</p>

<p>要調整之。</p>			
<p>第九條 各級教師之授課時數，得按左列方式酌減之：</p> <p>一、專家教師：減授一至二節課，並應配合學校規劃，擔任教育研究、學生輔導等工作。</p> <p>二、顧問教師：得減授三至四節課，並應配合學校規劃，擔任教育研究、學生輔導、指導實習教師等工作，並提供校務與社區諮詢之服務。</p> <p>各級學校得參酌人事經費預算並按教師級別，依據教師實際負擔工作，依規定酌減其授課時數。</p>	<p>明訂授課時數之酌減以專家教師及顧問教師為限，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。</p>	<p>教學時數分級酌減</p>	<p>一 授課時數之調減係教師之權利或學校之權力？</p> <p>二 建議將語意明確化。</p>
<p>第十條 校(園)長回任教師者，按其年資比照同級教師予以聘用。</p> <p>校(園)長經審查回任顧問教師者，經其提具教學輔導、教育研究與諮詢服務計畫並經審查通過者，其授課時數得予以酌減，至多得減授教學時數二分之一。</p>	<p>一、第一項明定校(園)長回任教師之聘用等級。</p> <p>二、第二項明定校(園)長回任顧問教師後得推動教學或校務相關計畫以減少授課。</p> <p>三、校長回任顧問教師，應配合本辦法完成審查聘用。</p>	<p>行政主管回任</p>	<p>一 校長回任是否考慮直接回任為顧問級教師？</p> <p>二 校長回任教師如採一般以年資比照之方式，可能形成以往之主任比校長級別資深情形，建議為校長回任另立一教師名稱如「研究教師」。</p> <p>三 反對對校長回任予以特殊保障，以年資比照同級教師為妥。</p>

	四、有關校長回任顧問教師之名稱為暫定，另考量以研究教師名義聘之。		
第十一條 教師經依師資培育法取得合格教師證書並擔任專任教師未經任何晉級審查者，逕由聘任學校以初級教師聘任之。	合格初級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，以初級教師聘任之。	初級教師免審查	
第十二條 教師申請晉級審查，應符合左列規定： 一、依規定參加教師專業發展的進修與研習，進修研習內容及時數等相關事項經所屬主管教育行政機關審查符合規定。 二、連續擔任同一級別教師年資達八年以上。依法借調教育行政機關之教師，其借調年資得予併入計算。 三、晉級申請依本辦法第四條所列分級順序以提出較高等級之晉級申請為限。	一、 明定教師晉級申請之條件為進修達一定時數、同一級別教師年資八年以上者，並限制依序晉級。 二、 借調教育行政機關之教師借調年資得併入計算。	晉級申請條件	一 八年之年資是否為基本條件？ 二 以八年為一級之基本年資，則晉級為顧問教師需要二十四年之時間似爭為過長。 三 建議每一級別之晉級年資條件改為六年，或採六八六制。
第十三條 教師晉級之審查項目，分為專業進修與專業表現二項，其審查之標準如左： 一 專業進修：教師於每一級別期間從事	四、 明訂教師晉級審查之項目。 五、 明定專業進修與專業表現之審查標準及其內涵。 六、 授權各主管教	晉級審查項目與標準	一 以進修為主的晉級標準，應考量是否國內之進修機構有此能力提供如此多的進修機會。 二 專業表現的評量方式及其

<p>專業進修之學分或時數，以每一學分折合十八小時計，至少達十六學分或二百八十八小時。</p> <p>二 專業表現：以教學成果、學生輔導、研究著作及服務推廣等四項為審查內容，採百分計分法，成績達八十分。</p> <p>前項審查之分項要點與細目，由各主管教育行政機關另定之。</p>	<p>育行政機關依本辦法所訂原則，另訂分項審查要點及細目。</p> <p>七、應配合修訂高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第九條中所規定之時數。</p>		<p>執行評量的時機，是在申請晉級時或平時即有教師教學評鑑之設計？</p> <p>三 地方政府自訂審查項目，是否會形成一國多制？將來教師之流動會否有採認的問題，宜先考量。</p>
<p>第十四條 教師申請晉級事項之審查，依左列規定辦理：</p> <p>一、申請晉級為中堅教師及專家教師之審查，由各級學校依規定辦理。審查通過後，應造具名冊報請主管教育行政機關備查。</p> <p>二 申請晉級為顧問教師之審查，由各校依規定審查通過後，報請主管教育行政機關複審。</p>	<p>一 明訂各級教師晉級審查之權責單位。</p> <p>二 專家教師及中堅教師之審查由學校辦理以充分授權；顧問教師由主管行政機關複審，以昭慎重。</p>	<p>審查單位</p>	
<p>第十五條 主管教育行政機關依前條受理顧問教師之晉級審查時，得考量預算及特殊需要，限制顧問教師之比例。</p> <p>各級學校或主管教育行政機關因考量預</p>	<p>一、各級教師之晉級，除顧問教師予以定訂晉級人數比例原則外，以不設比例為原則。</p> <p>二、各級教師之晉級，除因法定原因得經上級主管機關核准後</p>	<p>晉級之比例限制原則</p>	<p>一 顧問教師因增加預算，應考量地方財政，予地方自行限定比例之權限。</p> <p>二 本條前項比例之訂定，宜限定固定範圍如：以顧問教師佔所轄區域內教師之百分之十至百分之十五為原則。</p>

<p>算、地區屬性需要或學校發展特殊情形，得研訂轄區或校內教師分級之各級教師晉級比例，並經上級主管教育行政機關核准後實施。</p>	<p>得設訂晉級比例外，以不設比例為原則；授權特殊情形下之教師分級得訂定比例，以符實際。。</p>		
<p>第十六條 初級教師、中堅教師及專家教師擔任同一級別職務逾十一年未通過晉級者，其成績考核得依依公立學校教職員成績考核辦法第四條第三款辦理。</p> <p>擔任專家教師及顧問教師屆滿八年，應接受專業進修時數之審查。其專業進修未達規定時數者，前經核准之教學時數減授應予撤銷。</p> <p>前項審查由各級學校辦理，報請主管教育機關複審。</p>	<p>一、終身進修為各級教師之權利亦為義務。</p> <p>二、本草案應配合修訂公立學校教職員成績考核辦法相關條文。</p> <p>三、教師分級得以考績及教學時數減授為激勵方式。</p>	<p>各級教師終身進修之義務</p> <p>逾特定時間未進修之消極管制措施</p>	<p>一 本辦法以與現況差異不大的學術研究費為分級之機制，誘因不強，加上訂定處罰性條文，可能增加教師之排斥性。</p> <p>二 本條涉及成績考核相關辦法之修訂。</p>
<p>第十七條 為辦理中小學教師晉級審查，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（以下簡稱審查會）。</p> <p>審查會以每年六月召開為原則。</p>	<p>一、明訂審查委員會之成立與開會。</p> <p>二、明訂成立專責委員會及受理審查時間，以利配合學校人事作業。</p>	<p>晉級審查之組織</p>	

<p>第十八條 審查會置主任委員一人，委員七至十三人，應由各級學校校長、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聘兼之，聘期一年，期滿得續聘。</p> <p>前項審查會由主管教育行政機關組成者，其主任委員教育部、直轄市政府教育局及各縣市政府指派。由學校組成者，其主任委員由各校校長兼任之。</p>	<p>明訂委員會之組織成員及主任委員之產生方式。</p>	<p>晉級審查之組織及成員</p>	<p>一 所訂人數加上主席為雙數，建議改變為加上主席為單數，以利會議實際運作所需。</p> <p>二 家長代表參與教師晉級審查之意義為何？</p>
<p>第十九條 審查會之審查委員應客觀公正執行權責。</p> <p>審查委員為無給職，惟會議期間得依規定支給審查費。</p>	<p>明定委員為無給職。</p>	<p>審查委員任務與無給制</p>	<p>無</p>
<p>第二十條 各級別教師之專業進修之方式，分為學分進修、專業研習及學校本位進修等三種。</p>	<p>明訂專業進修之種類。</p>	<p>專業進修之方式</p>	<p>無</p>
<p>第二十一條 教師專業進修，依左列方式辦理：</p> <p>一 學分進修：由師資培育機構辦理。</p> <p>二 專業研習：由各級政府設立、核准設立之教師在職進修機構及各級主管教育行政機關委託、認可或核准之學校、機構辦理。</p> <p>三 學校本位進修：由中小學、幼稚園及特</p>	<p>配合高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第四條訂定。</p>	<p>進修機構</p>	<p>無</p>

<p>殊教育學校，依據教師專業成長需求研提教師進修活動計畫，經主管教育行政機關核准後辦理。</p>			
<p>第二十二條 辦理教師專業進修之機構，應依據不同級別之教師之專業發展需求，提供符合其級別之學分或課程。</p>	<p>一、明訂專業進修機構之職責。 二、應配合修訂師資培育法第十六條、高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第五條。</p>	<p>進修機構之課程規劃原則。</p>	<p>本條文欠缺強制性，未來師資培育機構以及教師進修機構的配合，將是教師分級能否落實的驗所在。</p>
<p>第二十三條 依本辦法第十九條所辦理之教師進修及研習，其課程應就專業知能、專門知能及一般知能等三類內容規劃之。</p> <p>前項所稱各類課程定義如左：</p> <p>一 一般知能，係指得以促進教師生涯及專業發展的人文及科技素養相關知能之課程。</p> <p>二 專業知能課程，係指與教育政策、教學、輔導、班級經營、教育研究相關知能之課程。</p> <p>三、專門知能課程，係指與學科教材、教法、及相關知</p>	<p>明訂教師專業發展之研修內容及其意涵</p>	<p>研修內容及課程類別</p>	<p>本條文前項與後項之述敘順序不同，建議予以調整。</p>

<p>識相關知能之課程。</p>			
<p>第二十四條 各級別教師專業發展學分或時數之採計原則如左：</p> <p>一、學校本位進修之時數，不得高於所採記學分或時數總和之百分之四十。</p> <p>二、專業知能與專門知能合計之學分或時數，不得低於所採記學分或時數總和之百分之八十。</p> <p>三、有關特殊教育知能之研修，應至少為一學分或十八小時。</p> <p>四、教師參與學位進修所獲之學分數得採記為教師專業發展之學分或時數。</p> <p>五、學分或時數之採記，以教師於所屬級別期間中所研修之學分或時數為限。</p> <p>前項專業進修學分或時數之認定，由審查會審議之。</p>	<p>一、明訂各級教師進修學分與時數之採計原則。</p> <p>二、旨在避免教師僅偏於某單項研修方式。</p> <p>三、專門知能與專業知能不易做明顯之區分，宜合併計算。</p> <p>四、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</p> <p>五、將學位進修之學分數納入採計</p> <p>六、為避免教師將所修習學分或時數累積至下一級別使用。</p>	<p>研修學分 時數採計 原則</p>	<p>一 限定學校本位進修之目的為何？</p> <p>二 各級主管教師行政機關委託學校辦理之進修活動很多屬於在學校辦理的，則如何區別二者，區別的實益為何？</p>
<p>第二十五條 本辦法實施前已受聘為專任教師者，其分級依左列方</p>	<p>明訂現任教師之分級，以年資為之。</p>	<p>現任教師 之分級</p>	<p>無</p>

<p>式辦理：</p> <p>一 擔任專任教師累計未滿八年者，為初級教師。</p> <p>二 擔任專任教師累計滿八年未達十六年者，為中堅教師。</p> <p>三 擔任專任教師累計滿十六年未達二十四年者，為專業教師。</p> <p>四、擔任專任教師累計滿二十四年以上者，為顧問教師。</p>			
<p>第二十六條 本辦法實施前已受聘為專任教師者，其學術研究費之支給，依左列原則辦理：</p> <p>一、初級教師、中堅教師於未晉級前，學術研究費之支給，依原規定辦理。</p> <p>二、擔任專任教師滿十六年未達二十年之專業教師，於未晉級前學術研究費之支給依原規定辦理。</p> <p>三、擔任專任教師滿二十年以上之專</p>	<p>五、 明定現有教師經依前條分級後，學術研究費之支領方式。</p> <p>六、 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。</p> <p>七、 現有教師依本辦法進修晉級後，學術研究費之支給即適用新法之規定。</p> <p>八、 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專任教師</p>	<p>現任教師之學術研究費支給</p>	<p>一 直接比照統統有獎的方式，會造成比照中，前後年資僅差一年的教師進修要求全然不同的情形。</p> <p>二 建議現任教師之進修義務應參考其年資，以比例訂定。</p>

<p>家教師及顧問教師，於本辦法實施起三年內完成專業進修時數達一百零八小時或六學分以上者，得依本辦法支領學術研究費。未完成規定進修時數者，依原規定支給學術研究費。</p>	<p>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。</p>		
<p>第二十七條 本辦法實施前已受聘為專任教師者，經依第二十五條規定分級後，其晉級審查應依第十二條及第二十四條規定辦理。</p> <p>前項晉級審查有關教師專業進修時數之採計，依左列原則辦理：</p> <p>一、各級別教師應服務之年資以八年為標準。</p> <p>二、以本辦法實施時距離下次晉級尚需取得之年資計算，平均每年完成三十六小時或二學分以上之進修者，得申請晉級。</p>	<p>對於現有教師經分級後如何晉級。</p>	<p>現任教師分級後之晉級其進修時數採計方法</p>	<p>建議將借調教師之年資納入考量。</p>
<p>第二十八條 各級主管教育行政機關得依據本辦法另訂實施要點。</p>			<p>無</p>

第二十九條 本辦法奉行政院 核定後實施。			無
-------------------------	--	--	---

肆 散會：中午十二時

附錄參：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（草案第二版） 北區專家座談會會議紀錄

時間：八十九年四月十三日（星期四） 下午二時

地點：台北市復興中小學 行政大樓 第一會議室

主席：國立高雄師範大學教育學院 蔡培村院長

出席單位及人員：

教育部中等教育司 林專門委員煌

郭專員明坤

人事處 許副處長世賢

台北市政府教育局

國立台灣師範大學教育系 謝文全 教授（請假）

國立政治大學教育系 邱錦昌 教授

國立暨南大學成人教育所 王秋絨 教授（請假）

輔仁大學 教育學程中心 林偉人 教授

台北市立師範學院國教所 張德銳 教授

國立台北師範學院 國教所 林文律 教授

台北市立中山女高 丁亞雯 校長

台北市復興中小學 李珀 校長

台北市龍安國小 李玉惠 校長

台中市文華高中 葉麗君 校長（請假）

基隆市八斗國中 許清和 校長

台北市教師會 葉慶龍 會長

台北縣教師會 王兆基 會長

列席研究人員：

高雄師範大學教育系 鄭彩鳳 教授

嘉南藥理學院幼保系 蔡明昌 教授

高雄市中正高工 吳思達 主任

高師大成人教育研究所博士班 許雅惠

壹 主席致詞（略）

貳 工作小組報告（洽悉）

參 綜合座談

主題一：請就「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）」（如附件一）惠提意見。

主題二：請就教師分級相關之教師進修體系規劃、教師分級新舊制度之過渡方案、師資培育機構角色及分工等配套措施，提供建議。「中小學教師學術研究費支給表（草案）」（如附件二）。

肆、座談意見及建議：

議題類別	與會代表之相關建議
教師分級之法源	<ul style="list-style-type: none"> 一 教師分級涉及教師重大權利義務之規範，應以法律層級訂之。 二 本辦法規範應就內容涉及教師權利義務之程度，分別納入相關法律明確規範，或依法取得法律授權，研訂辦法。 三 審查辦法宜於分級立法後，取得法律授權訂定之。
兼任教師之分級	增列兼任教師涵納規範。
教師分級之目的	<ul style="list-style-type: none"> 一 以不影響教師權益並促進教師專長為原則。 二 教師分級涉及地方教育財政，各縣市政府應配合本辦法編列預算並修訂或增訂人事相關法規。
分級之級別	<ul style="list-style-type: none"> 一 教師分級之級別建構歷程，建請廣邀基層教師參與。 二 教師分級名稱應以法律明確規範。
分級之誘因	以現制之學術研究費調整作為分級機制，欠缺經濟誘因。
分級教師職責	<ul style="list-style-type: none"> 一 教師分級是否即具有各級別不同之任務？教師之分級職責規劃與教師法部分重疊，是否整併或修訂。 二 本辦法第一項第二款及第三款有關「並得擔任組長、主任、學(科)主任等校務行政工作」乙項，與現況新進教師較具高度服務熱忱相左，建議刪除以免增加用人困難。 三 校校長之教師級別應於校長甄選考用時列入，以避免誤導。 四 應運用專家教師與顧問教師執行並協助初級教師及中堅教師的教學輔導工作，制度中融入同儕視導理念。
教學時數酌減	<ul style="list-style-type: none"> 一 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。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。 二 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。 三 減授時數應再增加，以符合教師擔任其他重要工作所需，並提高誘因。
校(園)長回任	<ul style="list-style-type: none"> 一 園長之界定宜更明確。目前公立國小附設幼稚園之園長係比照國小主任(組長)資格。 二 校長回任之時數減授比例過高，宜修訂為三分之一。
顧問教師比例及地方財政配合	<ul style="list-style-type: none"> 一 教師分級涉及地方教育財政，各縣市政府應配合本辦法編列預算並修訂或增訂人事相關法規。 二 顧問教師具最高榮譽性質，比例宜減少(百分之十為宜)。 三 限制比例固係因應地方政府財政之實際，但與本辦法促進教師專業化之目的相左，地區性差異是否造成教師流動，應予考量。

<p>晉級之審查標準及應有之配套規劃</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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標建構及提升措施，並將之納為本辦法之重點。 二 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，如教育視導、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 配合進修換證制度，以強化進修之實質意義。 六 宜配合教學視導規劃。
<p>以進修為主的教師晉級條件</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一 初級教師及中堅教師之專業進修研究以「學分進修」、「學位進修」、「專業研習」為主；專家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 因第二十四條限制學校本位進修，是以教師將有百分之六十之進修於第一款、第二款及第三款所列機構完成。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，若僅依第三款專業研習進修進修，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 第三款所稱由「主管教育行政機關核准辦理」與第四款「學校本位進修」應予釐清。 四 應增列學位進修。
<p>教師進修之採計</p>	<p>第一款限制學校本位進修，是以教師將有百分之六十之進修於第一款、第二款及第三款所列機構完成。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，若僅依第三款專業研習進修進修，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。</p>
<p>現任教師如何納入分級</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一 現任教師或可考量以自願方式適用新辦法代替強制分級。 二 新舊制併行。 三 現任教師對照分級之年資，應依據本辦法規定晉級基本年資增加二至四年，在不影響其利益之原則下，促其自願性按新制參加進修分級，增加新制之激勵。 四 現任教師之分級除考量年資外，可以就現行既有進修及專業表現予以評量，據以分級。

伍、散會：中午十二時三十分

附錄肆：高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度專案規
劃(草案第三版) 中區公聽會紀要

時間：八十九年六月九日(星期五)下午二時

地點：台中市文華高級中學(台中西區寧夏路二四〇號)

主席：國立高雄師範大學教育學院 蔡院長培村

出席單位及人員：詳簽到單

壹 主席致詞：略

貳 報告事項：洽悉

參 公聽會議題

主題一：高級中等以下學校及幼稚園教師分級及審定辦法(草案)相關重點如教師級別名稱、分級設計與機制、審查組織、審查標準、晉級條件、進修及研究內容、現行教師之分級方法等之意見與建議。

主題二：其他與教師分級相關之配套規劃建議。

肆、與會代表建議與意見：

議題類別	意見與建議
專家及顧問級教師之教學時數酌減產生實務問題	一 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。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。 二 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

	<p>重了不同科目間教師之不公平。</p> <p>三 減授時數應再增加，以符合教師擔任其他重要工作所需，並提高誘因。</p>
八年年資為晉級基本條件	<p>一 各級別教育年資為晉級之基本條件有欠妥適。</p> <p>二 為考量特殊優良教育之專業發展，建議明訂於各級別服務滿四年之特殊優良教師得不受八年年資之限制。</p>
教師之學術研究費調整	<p>一 教師之分級為終身進修之社會趨勢需要，不應增加國庫負擔。</p> <p>二 顧問教師通常在學校為屆退教師，未來已有退休金的安置，不宜再增加其學術研究費。</p> <p>三 部份學校依本辦法納為顧問教師後，將佔學校之多數，教學時數酌減後之代課費用及代課教師之供給問題應預為規劃。</p>
晉級審查之組織結構及代表	<p>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知之地位。</p> <p>二 學校及主管教育行政機關之人事代表應為當然委員。</p> <p>三 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，未來應修法整合。</p> <p>四 審查組織為各校皆需自行成立的組織，本辦法所訂之組織成員需要專家學者，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>
校長回任之保護	<p>校長之回任不應予任何特殊保障，其提出教育發展研究亦宜考量是否會形成新舊校長理念不同而產生雙校長之情形，不利校務發展之領導。</p>
現任教師如何納入分級	<p>一 現任教師或可考量以自願方式適用新辦法代替強制分級。</p> <p>二 新舊制併行。</p> <p>三 現任教師對照分級之年資，應依據本辦法規定晉級基本年資增加二至四年，在不影響其利益之原則下，促其自願性按新制參加進修分級，增加新制之激勵。</p>
兼任教師、借調教師如何分級	<p>一 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，兼任教師是否需分級？兼任專專任時的分級年資如何納入採計？宜先規劃。</p> <p>二 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。</p>

進修機構之配合	<ul style="list-style-type: none"> 一 應強調學校本位進修之比例與採認。 二 國小教師人數眾多，晉級只看進修時數有所不當，地方教育主管機關如何辦理轄內國小教師之進修？進修機構配合之義務如何？
晉級之條件	<ul style="list-style-type: none"> 一 以進修為主的晉級條件將使教師不安於校。 二 建議增加校內教學相關之行動研究納入晉級條件或訂定相關採計辦法以資平衡。

伍、 散會：下午五時

附錄伍：高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度專案規 劃 南區公聽會紀要

時間：八十九年六月二十八日（星期三）下午二時

地點：國立高雄師範大學行政大樓六樓第一會議室

主席：國立高雄師範大學教育學院 蔡院長培村

出席單位及人員：詳簽到單

壹 主席致詞：略

貳 報告事項：洽悉

參 公聽會議題

主題一：高級中等以下學校及幼稚園教師分級及審定辦法（草案）相關重點如教師級別名稱、分級設計與機制、審查組織、審查標準、晉級條件、進修及研究內容、現行教師之分級方法等之意見與建議。

主題二：其他與教師分級相關之配套規劃建議。

肆、與會代表建議與意見：

規劃要項	相關意見與建議
教師分級之目標	一 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。 二 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。 三 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。 四 教師分級，應以教學品質提升為主要目的。

	<p>五 目前台灣各級學校，由於家長參與及教育權利意識，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，初級教師之任教困難增加。</p> <p>六 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>分級之級別與名稱</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。</p> <p>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之重要。</p> <p>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</p> <p>五 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。</p> <p>六 不利教師教學及其與家長之互動信任關係。</p>
<p>分級之機制</p>	<p>一 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。</p> <p>二 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。</p> <p>三 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。</p> <p>四 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。</p> <p>五 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。</p>
<p>教學時數酌減之相關措施</p>	<p>一 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。</p> <p>二 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。</p> <p>三 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。</p> <p>四 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。</p> <p>五 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。</p>

<p>晉級之申請程序</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。</p> <p>二 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。</p> <p>三 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。</p> <p>四 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>教師晉級之審查組織</p>	<p>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知之地位。學校及主管教育行政機關之人事代表應為當然委員。</p> <p>二 家長代表參與之意義宜檢討必要性，避免家選擇教師。</p> <p>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。</p> <p>四 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>進修作為晉級之主要條件</p>	<p>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，實際執行在進修活動之供給是否足量，應予考量。</p> <p>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。</p> <p>三 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。</p> <p>四 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>現任教師之分級</p>	<p>一 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</p>

	<p>年（例如 服務十年者比照為中堅教師），以促其自願性按新制參加進修分級，增加新制之激勵。</p>
二	<p>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。</p>
三	<p>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>

伍、散會：下午五時

附錄陸：高級中等以學校校及幼稚園教師教師分級制度專案規 劃 北區公聽會紀要

時間：八十九年九月二十九日（星期五）下午二時

地點：台北市立成功中學 圖書館會議室

主席：國立高雄師範大學教育學院 蔡院長培村

出席單位及人員：詳簽到單

壹 主席致詞：略

貳 報告事項：洽悉

參 公聽會議題

主題一：高級中等以下學校及幼稚園教師分級及審定辦法（草案）相關重點如教師級別名稱、分級設計與機制、審查組織、審查標準、晉級條件、進修及研究內容、現行教師之分級方法等之意見與建議。

主題二：其他與教師分級相關之配套規劃建議。

肆、與會代表建議與意見：

規劃要項	相關意見與建議
教師分級之目標	一 高獎勵的鼓勵措施應置於導師，而非全部的老師，因為導師身負輔導及學習環境創造與改善的重任。 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 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>四 教師分級，應以教學品質提升為主要目的。</p> <p>五 目前台灣各級學校，由於家長參與及教育權利意識，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，初級教師之任教困難增加。</p>
<p>分級之級別與名稱</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。</p> <p>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之重要。</p> <p>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</p> <p>五 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。</p> <p>六 不利教師教學及其與家長之互動信任關係。</p>
<p>分級之機制</p>	<p>一 草案中以現行之學術研究費為調整，作為機制，欠缺誘因。應以外加式的支給或獎金為誘因。</p> <p>二 反對外加式支給，因為我國教師之待遇為制度化保障，且非常優厚，為各業公平考量，反對外加。</p> <p>三 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。</p> <p>四 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。</p> <p>五 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。</p> <p>六 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。</p> <p>七 初階教師十一年未通過晉級者，顯然不適任教，應予解聘；中高階十一年未通過晉級者，其達退休年資者，應強迫退休。</p>
<p>教學時數酌減之相關措施</p>	<p>一 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。</p> <p>二 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。</p> <p>三 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。</p> <p>四 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。</p>

	<p>五 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。</p>
晉級之申請程序及條件	<p>一 八年為年資條件太久了，有礙優秀教師之成長。</p> <p>二 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。</p> <p>三 教師評鑑應為專業評鑑，反對家長參加。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。</p> <p>四 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>五 建立評鑑制度，分由學校及教師評鑑。</p>
教師晉級之審查組織	<p>一 現任教師之分級由教評會審查比照，但教評會成員為票選，如果都是初任教師，如何審查顧問教師？</p> <p>二 家長代表參與之意義宜檢討必要性，避免家選擇教師。</p> <p>三 家長確知教師之教學表現，不可由自己人互相評鑑，教師相護結果將使人人過關。</p> <p>四 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。</p> <p>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。</p> <p>六 家長或地方公正人士之參與比例要提高才能保證教師不循私。</p>
晉級之年資資格、進修與專業表現條件	<p>一 進修時數過多，進修機會供給不足時，將使教師滿街跑，為了進修不法安心教學。</p> <p>二 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。</p> <p>三 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。</p> <p>四 應加強與教學相關之條件。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。</p> <p>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</p>

	<p>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>六 已有博士學位者，是否仍以初階教師聘之，仍受八年一晉之規定？</p>
現任教師之分級	<p>一 區域性的名額差異為造成教師流動，如何預防，應考量。</p> <p>二 有關各級別教師之比例，應考量總員額制實施分級，並訂其比例。</p> <p>三 如以比照方式逕予分級，則現任教師對照分級之年資，應較新制更嚴格之條件。</p> <p>四 縣市自訂比例，將使第一年之教師全額補上，年資少一年的人要等十年後這些百分之十五的教師退休後才能晉級，有失公平。</p> <p>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。</p> <p>六 教師分級之流動，應考量避免縣市差異而不承認教師資格之情形。</p>

伍、散會：下午五時