

第五章 我國教師終身進修制度方案建構

終身教育的理念進入師資教育研究領域之後，對於教師生涯發展更加關切，也為教師在職進修開啟重要里程碑。因為成就「良師」的努力，需要教師終生的學習，再加上目前教師在職進修諸多的問題，顯現出教師終身進修制度規劃的需求，其殷切性與日遽增，遂促成本研究的完成。

本研究以文件分析、焦點團體訪談與半結構式訪談的研究方法，進行在職進修現況與問題的探究，並試圖建構教師終身進修制度的法制架構、組織機構、進修範圍內容與時段、職級制度等層面。經過本研究小組多次的討論之後，將上述研究目的分從教師終身進修制度方案的三個面向進行建構。第一個面向是教師終身進修「理念」的建構，從教師終身進修的理論基礎，以時間和空間的結構，歸結出教師生涯此一時間序列，和個人、同儕、各級教育主管機構存在此一空間中交會而成的關係。第二個面向是教師終身進修的「制度面」建構，包括制度的結構面與功能面。從「法令體系」、「組織體系」、「內容體系」、「學習者成就體系」與「進修文化體系」五個體系分別探討，涵蓋政策、法令、機構、進修途徑、課程與教學、制度革新與專業發展等方面。第三個面向則是教師終身進修的「策略面」建構，擬出制度的實施方案，包括獎懲策略、資訊策略、實施策略與支持策略等「如何進行」與資源系統的策略。

本研究小組結合多位專家學者的力量與各方的意見，歷經十一個月的研究，作成五年內適用的教師終身教育制度的規劃案，並期

爾後能有專門機構長期研究與規劃，方能具有持續性與更新的作用。

第一節 教師終身進修的理念面規劃

壹、進修權利與義務兼顧

一、各國將教師進修性質訂為權利、義務，或兩者兼具

日本形式上為權利，實為義務；德國法令明訂進修為教師義務，與在職年資無關；英國為義務；美國則為權利與義務。我國教師進修從教師法 16 與 17 條分析之，係屬教師的權利與義務。

二、釐清教師進修的意義，進修兼具「補充」專業不足、「更新」新知能、「晉升」專業的功用

從湯維玲等人（民 89）調查國中小教師和專家學者的研究結果得知：教育人員均認為充實專業知能是教師參加進修最主要的目的。若從教師專業的觀點視之，頗符合服務重於報酬、不斷地在職進修等條件，可能意謂著大部分教師認同教師專業。同時由焦點團體成員互動而得的共識是：我國應重新釐清教師進修之意義與性質。進修的目的是為「專精」、「更新」教師專業知能，或者為「補充」教師養成教育中不足部分做準備，均應分門別類設計課程。因此釐清每一類型的進修中，各層級教育行政機關應扮演的角色，進修機構的進修內容係為何目的而設計的，應有專責分工與共同合作的共識。

參、教師個別進修需求與學校發展需求並重

應重新思考目前所提供的進修是否符合教師需要的知能。湯維玲等人（民89）調查發現：國中小教師反映出整體教師進修活動符合教師需求的比例46.5%，不符合教師需要的比例也有34.3%；另中小學校內舉辦的進修活動符合教師個別需求的比例達46%，但是也有39%比例顯示不符合教師需要。其中影響教師進修動機的首要因素為「研習制度忽略教師個別需求」（50.3%）。因此國中小教師認為建立教師終身進修制度最迫切要做的首項工作是「配合教師專業發展的需求」（42.1%），改進「忽略教師個別差異與需求」（31.0%）的缺點。

本研究從文件與焦點團體結果瞭解到：教師在職進修的需求與學校發展需要應同時兼顧滿足，前者需考慮教師專業工作上的發展，後者對於教師角色的安置與教師發展型態的優先性亦應緊密環扣，所以個人發展與學校發展政策均需受到重視(Kyriacou, 1996, 11)，也形成如美國的專業發展學校模式，提升教師的專業性與學校的整體發展。

肆、推展「以學校為中心」的教師進修模式

校外進修活動一般多由大學院校教授講授理論課程，除此之外應聘請有中小學實務經驗的教師或學有專精的人士擔任主持研討。而且研究調查得知：專家學者對進修活動的認知與教師的進修需求有很大的差異。因此國民中、小學有必要在校長或行政人員的領導下，自行規劃辦理進修活動，以符應教師立即性的需求。況且要建

立一套符合教師進修之制度，也有必要一種由下而上式的進行管道，讓教師依據實際需要規劃、組織與研擬，再以整體學校發展形成學校整體性的進修計劃，專家與行政人員則站在協助者的角色，如此有助於教師的專業性成長。所以學校為本位的進修，主要目的為「補充」、「更新」教育專業知能，具有短期、立即性、實務性的效用，非為學分、學位或晉級加薪而準備。

伍、鼓勵教師自主性進修活動

就教師而言，一方面要自我追求專業發展，另一方面要極力爭取資源與時間，提昇自己的專業知能。誠如 Oliva 指出「個人的滿足與專業的改善並不足以引發教師參與在職活動的動機」(孫德珍、蕭錫錡，民 86，16)，因此激勵方案與或獎酬系統的建立有其必要性。

日本在教育公務人員特例法中訂定教師進修分為行政研修與自主研修兩類，自主研修即為教師自主性的進修活動，研修完畢領有證書，成為積分升級的累積依據；美國教師進修原為權利，因此自主性的進修為多，但是州的層次會透過證書與考評，要求教師某種程度進修，以符合州的要求，並避免被解聘；德國繼續進修亦屬自主性活動，且德國國小教師每滿十年就有一年休假，常利用此一年進修，休假本身成為激勵作用；英國走向學校本位的進修，教師與學校的關係原本就較密切，也對教師本身和學校整體發展有唇齒相依的關連，晉級或晉升成為一種激勵作用；，

第二節 教師終身進修的制度面規劃

教師終身進修的制度面分從「法令體系」、「組織體系」、「內容體系」、「學習者成就體系」與「進修文化體系」五個體系規劃之。

壹、 教師終身進修制度「法令體系」

一、 依據「教育基本法」，從中央至地方政府建立教師進修研究、執行與聯繫機制

根據「教育基本法」第九條第六款中央政府教育權限之一為「教育統計、評鑑與政策研究」；第十條規定，各地方需設「教育審議委員會」，負責教育事務之審議、諮詢、協調及評鑑等事宜。本研究建議中央政府擬於九十年年度設立的國家教育研究院，應定期進行全國性教師進修需求評估，由中央規劃中小學教師進修事宜，再由縣市執行，中央仍應負主導的角色。

二、依據「教育基本法」，修訂教師進修辦法與相關法令

依據調查研究結果發現：專家與行政人員認為建立教師終身進修制度，最迫切要做的工作首項便是「修訂有關教師進修法令」（湯維玲等，民 89，III-4-12）。另有焦點團體成員建議：從教育基本法第八條條文進行教師進修辦法的修訂，提高法令的位階，具體訂定教師應享之權利與進修的義務，也同時修訂教師法第十六條進修義務與十七條進修權利的條文。

三、在教師進修辦法中加入罰則規定

台灣雖在教師進修辦法中規定每一學年需至少進修 18 小時或 1

學分，或五年內累積 90 小時或五學分的進修學分或時數，但未見辦法中明確指出未達規定者相對的處理方式。從焦點團體與分區座談的研究結果，希望能於教師進修辦法中加入罰則的條文，使教師進修的義務性質展現出來。

貳、教師終身進修制度「組織體系」

一、決策層級分層負責，著重因地制宜的地區性研習，並賦予學校進修責任

進修機構缺乏橫向聯繫是文件分析、調查研究、焦點團體與分區座談所得到的共同問題。座談中指出「就縣政府教育局本身而言，輔導團、學管課與社教課都有辦理教師進修的業務，但是卻缺乏橫向聯繫」。

調查研究結果國民中小學教師認為研習機構是最適當舉辦進修的地點，也最願意參加研習機構所舉辦的活動；但專家與行政人員卻認為理想上的進修地點最主要為中小學學校。

教師在職進修或終身教育政策形成應該分成若干層次，中央政府與地方各應有其負責的權限，例如：中央政府應該倡導某些改革，地方政府負責有關幾個改革重點的經費補助。縣市政府應規畫所負責區域的教師在職進修課程，甚至可以在各縣市下再畫分成比較小的區域。鄰近的鄉鎮組成一個研習區，規劃比較適合地方性的教師研修活動，或理念相近的學校或聯合方式形成合作關係設計進修，學校層次對進修的內容有若干的決定權。

二、建立教師進修體系，應分成不同類型的進修形態與不同的經費補助條件

依據焦點團體結果，教師進修應分類成為若干不同型態，例如：日本分為行政研修與自主研修兩大類。行政研修是和國家的教育政策有關的、強制性的，由國家出公費補助進行之。而自主研修方面，例外第二專長、專精性、補充性、與個人發展有關，和教學品質無關者，應由教師自費參加或部份的經費應該由老師負責，特別是和教師未來升遷、職位有關的進修活動，建議由教師自費參加。另外，基礎性研修含新任教師研習、推動新政策、宣導新法令等應由政府統一規劃；其他可由民間辦理，包含：1.教材研發(與大學相關科系)，2.教師一定時間更新知識(教師會)，3.教師自發成長(大學院校、學術機構)和教育本身無關者，4.進階性研習(大學或研究所)。能讓老師自動進修是最為重要的部份，政府應替教師事先安排好教師進修時程與地點，進修課程內容是每年可以更換的，教師的生涯規劃可以依照這個方式事先規劃一年或幾年的進修時程。

三、破除形式主義的教師進修，應規劃強迫性與自主性的進修，並分門別類辦理。

調查研究結果發現：目前我國給予研習證書的措施，國民中小學教師認為效果不大（湯維玲等，民89），因為當教師完成階段性任務後或不用進修亦能取得目前薪資時，研習證書喪失其意義。因此若能參考焦點團體結果，仿照日本的進修體系將進修依據職務、年資、科別，或者考慮英國進修優先性加以分門別類，規劃出強迫性進修的重點或是教師自發性學習兩方面的體系，方能漸漸化解形式主義的教師進修。對於全面性的或強迫性的進修性質，需考慮適宜的進修時段，避免出現參與進修卻需「課務自行調整」的困擾；而且進行分門別類的進修，可減少進修機會不均的狀況，也能逐步

達到教師終身進修的理想。

參、教師終身進修制度「內容體系」

一、因應不同的進修類型，進行重點與對象的區分

由教育行政機關籌劃的進修，宜針對進修類別、進修對象予以區分規劃課程內容。如分為「基本性質進修」、「專門性質進修」、與「特別性質進修」。「基本性質進修」與「專門性質進修」方面可因進修者的年資與擔任職務給予不同進修重點。對於立即性、特別性的議題也能以「特別性質進修」處理之。至於學校為本位的進修計畫，宜配合學校發展與改革。同時也應鼓勵教師自主性的進修，從事探究思考型的研究。

二、進修課程需符合教師在專業發展上的需要

調查研究發現：教師進修未調查教師需求，且進修效果欠佳（湯維玲等，民89）。目前所舉辦的進修最主要的缺點是忽略教師個別差異與需求及過分理想化的教學情境。要改進教師進修動機，掃除目前造成教師進修最大困擾，針對教師的需求和個別差異來設計課程是刻不容緩之事。

教師進修應建立在學習者為中心的概念上。由於教師是進修教育的學習者，教師有權選擇自己有興趣或有需要的主題或課程。但目前的教師進修活動，僅有五成會配合老師需求，且教師認為參加在職進修，自己感到最大的困擾來自效果欠佳，不符實際需要。

三、課程經過規劃與審查，且實務性課程應予增加

建議教師個人應規劃自己個人的進修，有系統探討自己的教育工作與專業能力。教師的進修不只是教學專業的部分要加強，還需

考量到與教學專業有關的個人成長部分。至於教育革新是否會產生比較好的目標，教師進修要分成那些重要的內容，日本就很清楚的指出教師進修兩個持久性、普遍性的目標。

進修內容規劃分類為：教育基礎知識方面、教育的專業知識、任教專門學科方面、班級經營方面、學生輔導能力與促進教師身心健康的研習。

進修課程的比例方面，需要考量的是教師進修應該到達的水準，也可以設計和教師專門、專業或個人涵養有關的課程。在規劃教師在職進修制度的時候，也需要配合獎懲的評鑑制度與效標，以這些配套措施淘汰不適任教師。

現行長期的教師進修課程如學分、學位的進修應以更新與提昇專業知能為進修目標，而非僅補充不足之處；因此課程應以學校和教師的需求，重新設計進修課程。

四、最需要辦理的進修課程是資訊電腦和輔導知能

調查研究結果發現（教育部，民 88；湯維玲等，民 89）：教師認為最需要辦理的研習是資訊電腦，屬教育新知和教學技術，此點頗符合教師需求。從最需要辦理的研習科目，依序為資訊電腦、輔導活動、鄉土教學來看，頗能呼應新課程之學科改變特色：輔導活動、鄉土教學活動等設科，教師似有感於新課程的改變，與補充教學能力的需要而亟需研習。

五、資訊科技運用與終身學習能力是教師終身學習最需要的知能

從調查研究結果得知：要建立教師終身學習，最迫切需要的知能是科技運用能力、終身學習能力與批判反省能力（湯維玲等，民 89）。因為教師是知識的傳播者，身處在新知不斷湧現、知識日新

月異的時代，教師為了教學效能，須不斷地學習以補充新知和修正舊觀念。

六、互動式的研討與教材教法研習是教師認為最好的進修方式

從文件分析與調查結果瞭解：最能增進教師專業知能的是互動式研討和教材教法研習，以增進教師教育新知、教學技術，以及課程設計與發展能力。因為互動式的研討可以解決教師所面對的教學問題，是雙方面的意見交流，比單向的演講會形式效果好。

七、週三下午與寒暑假是理想上教師參加進修活動的時間，下午放學後、夜間的時段、平時上課空堂也可運用

經文件分析、分區座談與調查研究結果的互相比對，教師進修時間或時段以週三下午與寒暑假最為理想。所持的理由主要為不影響正常的教學、自己較有時間，可發現大部分教師已有利用非上課時段從事進修活動的觀念，以免影響正常教學。但在實際參與進修上，因限於師資的安排與作業的考量，安排在平時上課期間參與進修亦常有之。所以教師經學校同意後可請假、公假或公差假參加進修研習，且使教師無課務之憂。另外，下午放學後、夜間的時段，也適合進修活動的舉辦。教師進修的安排亦應注意進修機會的均等，尤其避免固定的研習人員。

肆、教師終身進修制度「學習者成就體系」

一、建立教師進修評鑑標準

教師進修評鑑標準上應考慮認可機構若開放由私人機構，其審查標準為何？認可後是否有再更新的可能性？如何不斷的透過自我檢驗來確保品質？學校本位的實施，自提計劃開始如何審核，又如

何透過視導系統考核績效？

至於負責評鑑者方面的建議，可從下列三方進行之：

1. 內部可由進修活動的設計者或執行者來評鑑。
2. 外部則可由主管機關、學術團體、教師會、教學視導系統/輔導團、或學校教務主任和校長等來評鑑。
3. 實施上可由視導系統及輔導團以學校的表現指標評鑑之。

伍、教師終身進修制度「進修文化體系」

一、教育革新與教師職級

對教師職級制度必意見不一致，無法作成定案，須要再對職級的評鑑規準、實施方式、配套措施之規劃草案進行研究，方能見其共識。

教師職級的建立，係從職級的性質、內涵與功能，以及所負責的職務進行分野，如日本教師分級與英國職級制，乃是一種分類與榮耀的象徵，與薪級的多寡無關。我國教師職級制的規劃若能朝此方向進行之，可能產生的爭議與問題會較小，同時也可使「無晉升」的教職重新定位與出發。

第三節 教師終身進修的策略面規劃

壹、 實施策略

一、 訂定完整的教師進修制度，教師進修管道應多種、多樣、多元化與組織化。

目前教師在職進修活動過於零散、缺乏制度化與系統化，也較缺少鼓勵進修的機制，難以引起教師自發性的進修(教育部統計處，民 88)，同時進修的管道於質量上均有不足之處。蔡培村(民 84，67-69)u 也曾建議規劃的一套進修系統，從大學與師範院校、省市教師研習中心(會)、縣市教師研習中心與輔導團、鄉鎮教師研習組織、焦點學校或重點發展學校五方面著手，並分別擔負不同任務的研修：學術性、國家政策性、實務性、資源分享性，以及特色觀摩。

本研究建議進修制度上需擴展進修管道，除政府機關外、民間機構、學會辦理的進修活動也可納入研習範圍。因此建議大學校院、專業團體、研習機構、中小學、社教機構、民間組織機構等合作形成進修網，除進修學分、學位屬長期性進修外，應多鼓勵開設短期性但非一次性的進修研習。為避免研習內容的重疊與缺漏。建議政策性者由政府機關規畫辦理，如新課程研習、小班教學、開放教育等議題；技術性層面如教學技巧、班級經營、教訓輔合一等儘量交由中小學校辦理。

各層級的在職進修機構需於完成進修體系、進修途徑、課程與教學方式的訂定，並於學校學期初，教師即能瞭解一學期或一學年的大致之進修計畫。如個人的進修計畫、學校層級的進修計畫表或

刊物、縣市層級的地區性進修研習，諸如此類。有關主管教師進修的機關與負責進修活動的機構應形成進修網路，各司其職，共謀發展，詳細機構功能表與網絡圖請見表 5.1 與圖 5.1，分由教育行政機關與進修機構規畫或辦理。如各縣市或各分區成立進修規劃委員會，辦理進修規劃事宜。師資培育機構、教育主管機關與學校彼此聯繫，每學年需開一次會議，做一周密的課程設計。其間討論包括因辦理機構不同，課程的差異性，並且顧及學科的不同與區域性的特色，進行課程的安排。而且在開學前應將資料送交各校教師，以便各校或個別教師儘早規劃進修事宜。

表 5.1: 進修制度結構面：進修機構功能表

A 教育行政機關	B 學術專業團體 (學校)	C 中小學校	D 民間團體	E 家長會	F 教師
<p>A₁ 教育部 (規劃角色)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法令、機構定位、修訂 2. 整體規劃 (…年計畫) 3. 建立進修資訊網站 4. 委辦研習 5. 核定進修機構或設立 6. 國家教育研究院調查全國性教師進修需求，列出重點需求 7. 建立證照制度與教師評鑑體系 8. 進修經費規劃 	<p>B₁ 研究性質學會、機構</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教師研習機構 <p>B₂ 各級教師會</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 舉辦教師進修活動，如教科書開放後的教科書選擇，各科課程研習 2. 定期更新知識 <p>B₃ 大專院校</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 碩士學位上註明，區隔教師進修 (教學碩士、行政碩士); 教育碩士學位 2. 研發教材 3. 進階性研習 4. preservice-inservice 的延續與連貫 5. 內容多樣、人員、依職務與進修課程相結合 6. 參與教師進修評鑑 	<p>學校本位進修→專業發展</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 中小學本身或之間辦理：(校內研習，學校規劃) <p>(1) 行政研習：部—縣—學校；學術、學校、民間團體。</p> <p>(2) 自主進修：每學期 (年) 的進修計畫。(教師個人自願性進修)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 學校審核，教師的進修規劃 3. 教師：個人專業發展檔案計畫 4. 視導系統考核績效 5. 教育部透過經費撥款推動進修政策，中小學成為執行場所，如部補助中小學經費，依核定計畫進行 	<p>認可機構與更新</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基金會 2. 企業界 3. 民間出版商 	<p>家長參與進修活動，教師與家長共同成長</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自發性成長→自費 2. 初任教師 (實習教師) 規定參與研習→公費 3. 專業性成長
<p>A₂ 縣市政府教育局 (執行角色：因地制宜，進修重點、經費、師資、時間，和 BCD 合作)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 執行教育部政策 2. 規劃縣市級進修 3. 彙整學校進修資訊 4. 出版刊物或網站通訊 5. 教師分級評鑑並依不同級別或科別辦理進修 6. 認可民間團體、學校團體舉辦之進修活動 7. 審核經費 					

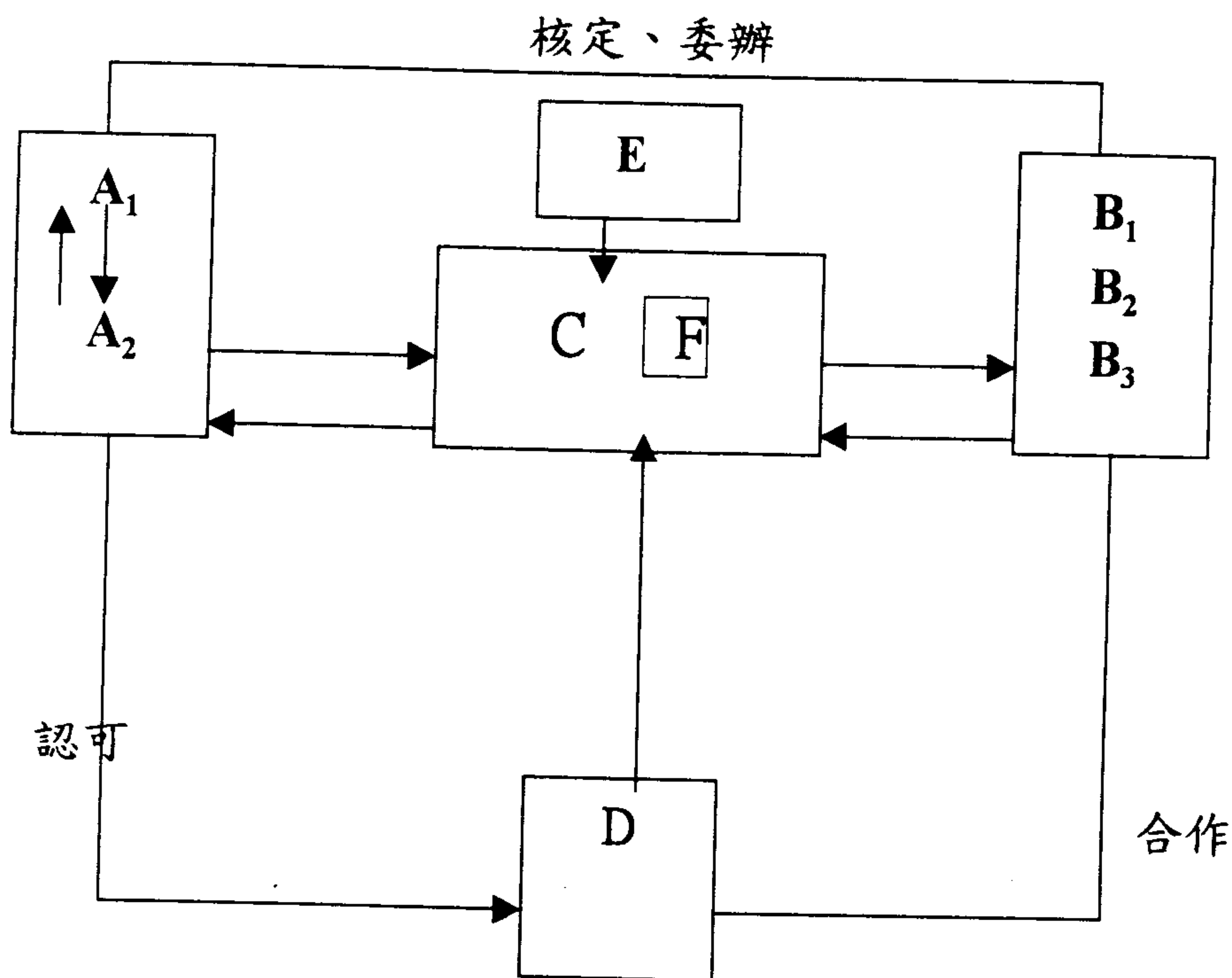


圖 5.1：教師進修機構網路圖

貳、支持策略

一、教育行政主管機關以經費補助進修事宜，規劃進修優先事項後，應進行計劃執行的考核評鑑。

(一) 就行政機構而言，訂定申請辦法。鼓勵學校或教師提出在職進修計劃方案，行政單位提供經費、行政的支援，以及計劃執行的監督與評鑑。

(二) 建立教師進修代金制，可使用研修券的策略進行之

明定中小學教師每年有進修時數要求與更新教學技巧的責任。

另外可設研修券，以代金制提供研修鼓勵。

二、改進師資，擔任研習講授師資最好理論與實際兼顧

國中小教師進修的目的，主要在獲致有用的教育知能，以充實專業知能，提昇教學品質。因此進修的內容，最好理論與實際兼顧，

這樣對教師而言才具有吸引力；因此，擔任進修研習的講師應具備的條件研習主題學有專精、有中小學教學經驗，熟悉目前教學狀況的教師最為適合擔任研習的講師。教授也需要再進修，以增加其提供中小學更新、更適切進修課程的能力。

三、落實在職進修的效果，提昇進修的品質

如何落實教師進修的品質，提昇研習效果，應從加強教材教法與進修內容著手。如果能提供具震撼性的研習內容或是讓教師心動的課程設計，則研習的效果必然可預期的。從目前教師喜愛的資訊教育、輔導教學等課程濃厚，如能利用討論、實驗、互動研討會等不同的教學方式呈現，則研習的效果一定會更好。

四、建立教師終身學習檔案

對於進修過程與結果建立「教師進修護照」或「教師終身學習檔案」，並將「獎酬」與「罰責」明訂之。獎酬系統與罰責是將強迫性的進修要求與晉級、升遷、加薪、福利等一併列入考慮，教師自主性的進修成為教師學習檔案中的記錄與成果。整合現有教師在職進修活動以建構完整教師終身學習體系，建議由教育部中教司主導建立一套進修的檔案資料，「教師終身學習檔案」或是「教師進修護照」的內容包括用每一位老師的身份證號碼做號碼建檔，內附「教師進修券」的方式，加強教師自由選擇進修機構的機制，也完成教師終身學習的建構。

五、以教師為焦點的進修內容應是首要之務

以往教師參加研習活動，總是要到師範院校或研習中心，有時距離的遙遠或者進修安排不切教師需求，反而降低教師意願。如果能重視中小學本身舉辦的活動或者拓寬教師進修內容的認定，讓教

師進修不受地點的影響，讓民間亦能參與與促進教師專業成長的活動，對教師的幫助應該更大。學校本位的課程可透過邀請大學教授到中小學演講、成立教師專業成長班（以學習成果評量代替研習時數），以及教師獨立研究能力加強等方式進行。

六、以行動研究來促進教師專業成長

教師即研究者的理念，正是「行動研究」的特色之一。讓行動研究結合教師的進修、研究與教學，將可以改善教學品質，促進教師專業成長，除此之外，教師將行動研究的過程紀錄下來，亦可投稿或發表，促進自我實現。若由教師與研究學者共同合作的方式，在專家學者的指導下，也是一種可行的方式。

參、獎懲策略

一、寬籌教師進修經費補助

教育部需寬籌教師進修經費。教師進修政府或國民中小學辦理與教師專業有關的進修活動，經費由政府支出或補助，若與教師個人進級加薪有關政府補助部分經費，教師付費參加與自身專業發展有關專業團體或民間機構舉辦的進修活動，方能建立良性機制。

二、從寬辦理教師留職停薪、留職留薪的名額分配事宜，或考慮中小學教師以休假進修的可行性。

中小學校訂有教師進修學位人數比例上限，目的為不影響教學品質，但在政府鼓勵教師進修，且教師參與學位進修日益增加的情況下，從寬辦理教師留職停薪、留職留薪的名額分配事宜，以配合進修趨勢。或另可考慮如德國教師休假進修的方式，重新思考我國中小學教師若需長期進修，避免上述教學其間進修影響教學的情

況，以休假進修進行之的可行性。

三、 建立教師進修評鑑系統，藉以實施懲處

建立教師進修評鑑系統，以瞭解教師未於規定年限內符合進修時數或學分的狀況，或進一步分析進修成效是否得以落實於改進教學、協助學生成長、促進學校發展等方面，再明列罰則，如經學校教評會通過，規定於一段時間內進修、觀察與評鑑、或依據修改後的進修辦法處理之。

肆、 資訊策略

一、 暢通廣佈研習資訊或管道，加強進修制度與辦法的宣導。

除了修訂進修辦法外，對於進修資格、條件、方式、獎勵辦法均要詳細明列，並且對於新制度、新措施的推行或實施，應有一段宣導期，同時透過行政管道、專屬網站與網路的便利性進行選宣導。教育行政機關負責建立教師進修檔案，將不同機構的定期性的進修訊息能於事前公佈進修行事曆，不定期者也能廣佈週知。

四、 建立教師進修全國、地方、學校聯絡網站，構築橫向與縱向兼具的網站資訊。

教育部、縣市教育局、師資培育機構、研習機構、各級學校、專業團體、民間機構等若能共同以一教師進修網站提供進修資訊，將避免資訊分散未統合之弊，也能避免不必要的重複研習和人力資源的浪費。

第四節 對未來研究建議

本研究以規劃國民中、小學教師終身進修制度為主要目的，但仍有應用於高中、職教師終身進修的共通層面，可供未來進一步研究之參酌，以下臚列說明之。

一、政策、法令與機構層面

(一) 決策層級分層負責，著重因地制宜的地區性研習，並賦予學校進修責任

(二) 建立教師進修體系，應分成不同類型的進修形態與不同的經費補助條件

(三) 推展「以學校為中心」的教師進修模式

(四) 教師個別進修需求與學校發展需求並重

(五) 鼓勵教師自主性進修活動

二、進修管道、課程與教學層面

(一) 因應不同的進修類型，進行課程重點與對象的區分

(二) 進修課程需符合教師在專業發展上的需要

三、教師專業成長層面

(一) 建立教師終身學習檔案

(二) 以教師為焦點的進修內容應是首要之務

(三) 以行動研究來促進教師專業成長

(四) 建立教師進修評鑑系統，藉以實施獎懲

(五) 暢通廣佈研習資訊或管道，加強進修制度辦法的宣導。

(六) 建立教師進修全國、地方、學校聯絡網站，構築橫向與縱向

兼具的網站資訊。

以上規劃層面可資高中職教師進修制度參考，形成更完整的教師終身進修網絡與資源共享的學習。