

附錄四：分區座談會議記錄

附錄四-1: 「建立教師終身進修制度」專案 北區座談會(881016)

一、法令制度

(一) 進修誘因

1. 丁志仁老師(振鐸學會)

因為目前教師的生涯規劃是扁平化的，進修不是影響升遷的重要因素。倘若職業能夠水平或垂直分工，就可以創造生態虛位，而進修就是促使生態虛位流動的主要誘因。

2. 高永遠主任(全國教師會)

教師進修是權利還是義務？如果是義務，是否應該在進修辦法中加入獎懲的規定。並外，也必須配合教師的分級與證照制度。

3. 符碧真教授(台大教育學程中心)

現在教師進修最大問題在於引導教師進修的都是外在誘因，必須要加強教師進修的內在動機。

4. 陳寶山理事長(學校行政學會)

教師進修的原因如果是以學校所賦予的責任或義務是屬於他律的層次，應提升到教師能夠自律的去主動進修，甚至付費才是良性的機制。否則即使政府機關與培訓機構有再好的教育理念，由上而下的進修方式只會讓教師產生更多的抗拒心態，所以必須推動自主性的進修。

5. 吳麗君教授(國北師院初教系)

雖然外在獎勵教師進修是有必要的，但是應該將增加他律的進修誘因改為提昇自律的進修動機。

6. 洪仁進教授(台灣師大教育系)

進修是教師的權利或是義務呢？若是義務，就像行業中缺乏共識的行規，而讓教師心理對於進修產生抗拒的意識，形成教師與學校之間的對立關係。

教育行政機關仍然有必要維持教師進修的誘因，以增加教師進修的意願。但是以進修與否來概括區分適任與不適任教師的方式有必要再釐清。

7. 黃淑馨校長(台北市天母國中)

進修應兼重外在與內在誘因，不只是保障而已。

(二) 進修獎勵與罰則

1. 陳寶山理事長（學校行政學會）

應鼓勵出版教師的教學研究結果與協助教師分享教學經驗。日後建議教師進修證明應可作為教師晉級的依據，可給教師休假進修。同時需要加強不進修就跟不上時代的觀念，針對不進修的教師採用扣薪的方式處理。

2. 鄭東瀛主任（台北市教師研習中心）

目前的進修內容受到以往一套或一本課程的限制，課程內容的設計也較枯燥。因此不反對以免學費、吃好、住好的獎勵方式鼓勵教師進修。目前教師進修辦法中所規定的進修時數太少，也對於不進修的教師也沒有罰則。

3. 曾燦金科長（台北市教育局第一科）

1. 進修時數：教師進修辦法中有關於進修時數的規定並沒有相對訂定罰則，只是行政命令而已。建議教師進修時數應該要列入學校教評會評定教師是否長期聘任的考慮條件。

2. 教育基本法：自民國八十八年六月「教育基本法」公佈實施以後，師資培育法、教師進修獎勵辦法等教育相關法令將不符時宜，所以必須明確訂定教師進修的權利與義務。

4. 黃淑馨校長（台北市天母國中）

目前的教師進修辦法必須同時列有教師的權利與義務、進修獎勵與懲罰的規定，若要修此辦法也要考慮同時修訂師資培育法。倘若學校教評會要將教師進修時數列入續聘的依據，必須要考慮到下列兩點：第一，教評會的委員是否夠專業、夠公平？第二、教師進修是權利或義務？若是權利，就應該強化教師的自律進修的意願；其實應該強化教師進修是義務的概念，希望教師能夠利用寒暑假的時間進修，在專業上有所成長。

教師的權利和義務必須要以法令定之。另外，需考慮教師會是否有聘任教師的能力與權利？在聘任教師時，校長的角色是否權責相符？

5. 黃旭鈞老師（台北市百齡國小）

企業界對於人力資源培訓相對的有優渥晉級加薪條件支援，所以可以增加員工自費參加培訓的動機。這個生態和中小學教師進修有些差異。

6. 符碧真教授（台大教育學程中心）

不進修罰則應該由法律程序定之，校長是否能以進修作為聘任教師條件的權責問題，也需要依法定之。

7.曾燦金科長（台北市教育局）

目前的教師法與教育人員任用條例因為內容都有內在矛盾，所以有必要修法。教師會可以訂定自治法規；學校也可以自行設立機制，解聘不適任教師。但是必須注意不違背教育基本法的規定。

（三）放寬進修員額限制

1.高博銓老師（台北市萬大國小）

目前全校 5%教師的進修比例過於苛刻，宜放寬教師進修員額限制。

2.林月鳳老師（台北縣平溪國中）

應放寬各校教師進修的比例限制。

二、組織機構

（一）進修機構多元化

1.丁志仁老師(振鐸學會)

目前教師進修的法令造成進修機會開展的阻礙，因為進修是特許事業。因此，教師的進修應該開放動員社會資源，而不是指保守的運用教育資源。

進修型態包括有自修、團體研習與同儕研討。目前進修的型態只有團體研習而已，建議開放其他型態的進修。另外，也希望用市場的原理取代教育部行政上規劃進修機構。建議採用：1.教師進修券：加強教師自由選擇進修機構的機制。2.學校群的構想：為去中心化的進修方式。

2.高永遠主任(全國教師會)

目前進修機構的開放是考慮到教育部指定或只要認可機構即可，所以機構的開放應注意到如何開放與認證的程序。

3.鄭東瀛主任（台北市教師研習中心）

建議研習機構可以和大學合辦，在大學進修的課程也可以算計學分。另外，建議教師的著作也可以抵免研習的時數。目前的進修機構應該是開放、多元的，學校本位的課程可透過邀請大學教授到中小學演講、教師專業成長班（以學習成果評量代替研習時數）與教師獨立研究能力加強等方式進行。

4.曾燦金科長（台北市教育局第一科）

進修多元化：教師進修的機構、課程、師資、收費與認證都需要多元化。

5.黃淑馨校長（台北市天母國中）

進修的機構應該全民參與，包括一些民間或社區機構都可以教授教師進修課程。

6.吳麗君教授（國北師院初教系）

建議多元教師進修機構，以分攤師資培育機構提供進修的責任。另外，師資培育機構中的教授也需要再進修，以增加其提供中小學更新、更適切進修課程的能力。

7.丁志仁老師(振鐸學會)

教師會未來將配合地方縣市政府推動教師分級制度，辦理教師進修課程。

8.符碧真教授（台大教育學程中心）

教師職前與在職教育的內容與效果應該是有所不同的。大學的進修機構通常課程設計重點在於觀念的啟發；而中小學中所設計的進修課程重在以教師討論為主的實務技能增長。

9.曾燦金科長（台北市教育局）

建議增加多元進修機會，對於不適任教師，多採用道德勸說的方式解決。或者可利用考績會的機制，校長將不適任教師情形提請考績會處理，考績會處理結果告知校長後，並由學校提報教育局。

三、範圍內容

（一）進修內容

1.丁志仁老師(振鐸學會)

目前教師的堪用程度下降，教師的教學內容至少與目前的社會需求差距五年以上，必須要透過常態性的教師進修制度，以及新類別的教師進修課程，例如：英語、電腦資訊才可以解決這個問題。

2.高永遠主任(全國教師會)

為何要求一定要與專長或教育本科相關進修內容為優先考量，非本科的進修課程進修機會就較少。另外，是否可以考慮有某些科目，例如適應社會變遷而產生的新的科目，可以定為每位教師進修的必修科目，而且要求每幾年進修一次？

3.符碧真教授（台大教育學程中心）

師資培育機構與地方實習輔導必須考慮到學校教師需要什麼樣的進修內容，但是由於社會上新的資訊出現的非常快速，所以進修課程不太可能列有必修科目。進修的內容應該是要出自教師本身需求，並切依據這個需求規劃課程。

4.黃淑馨校長（台北市天母國中）

所有教師進修內容都必須回歸到提昇教學品質與學生學習成效上。學校本位的教師進修，或是運用學校群的方式，可以有以下的進修做法：

- 1.提供學校教師固定的進修時間。
- 2.讓學校教師作教學的討論。學校在行政上可以支援經費、指導教授、設備與成果發表，教師會也可以從旁推動教師的進修風氣
- 3.教師會可以事先決定進修方向與內容，後交由學校行政單對執行。

5.黃旭鈞老師（台北市百齡國小）

通常是熱門、好的進修課程一般教師報名報不上，反而學校會半強迫教師參加冷門、不好的進修課程，造成教師對於進修課程的反感與厭惡。

6.丁志仁老師(振鐸學會)

應區分進修課程間的相關性，並發展進修成果的檢測機制。

7.高博銓老師（台北市萬大國小）

進修課程過於理論，應予修正，多辦一些教學實務的研習。

8.洪仁進教授（台灣師大教育系）

除了考慮教師的需求之外，也需要思考要增加教師哪一方面的能力。

9.林月鳳老師（台北縣平溪國中）

除了強調進修制度的合法化、合理化之外，更要考慮進修課程需合乎教師個人成長需求。

10.曾燦金科長（台北市教育局）

兼開設公費與自費進修課程，並同時採用進修學分認證制度。

（二）進修時數與時段

1.鄭東瀛主任（台北市教師研習中心）

建議進修時間排在寒暑假，以作為教師準備教學的時間。

2.黃淑馨校長（台北市天母國中）

目前教師進修辦法中所規定的一學期 18 小時的進修時數比起其他國家來說是太少，大陸上海就規定教師一學期必須進修 45 小時。另外，因為中學教師是有課才來，沒課就可離開學校，屬於上班制。建議中學教師應該改為全時制，這樣才有準備課程與進修的時間，或者可以利用週休二日的時間進修。

3.黃旭鈞老師（台北市百齡國小）

國小級任教師對於週三下午的學校進修有比較大的興趣，因為進修的時段完整。

4.高博銓老師（台北市萬大國小）

進修時間可利用公餘時間進修。

5.洪仁進教授（台灣師大教育系）

學校可以在課表上著名哪個時間是用來教師進修。但因為教師最主要的工作就是做好份內的教學工作，因此必須以教學為主、進修為輔的原則考慮進修的時間和方式。另外，教師如果利用上課的時間進修，也需要考慮到剝奪學生學習權的問題。

（三）進修成效

1.黃旭鈞老師（台北市百齡國小）

一般短時間的研習課程只能達到觀念啟發的成效，尚無法馬上對改變教學有立竿見影的效果。所以參加研習進修的教師必須散播與延伸研習成果，啟發與改變學校更多教師的教學觀念。

2.黃淑馨校長（台北市天母國中）

目前的開設進修課程、師資、教材教法、進修意願與機構等都需要再加強，才能增加教師進修效果。

四、師資

1.黃淑馨校長（台北市天母國中）

建立師資培育機構有中小學教學實務經驗的臨床教授制度，以便進修內容能夠符合教師教學的需要。

五、專業、支援

(一) 財政與行政支援：

1. 丁志仁老師(振鐸學會)

包括硬體的設備與軟體的師資。目前教育部對於教師進修的款項一年只有三至四億，至少每年需要十億才夠辦好教師在職進修。

2. 陳寶山理事長(學校行政學會)

學校設備為配合新進修課程內容的教學，必須增加教師進修資料參考室、網際網路學習教室與教學支援中心(提供教學光碟與教具)。

3. 符碧真教授(台大教育學程中心)

進修的經費應該由公家與教師共同負擔。

4. 黃淑馨校長(台北市天母國中)

進修內容應回歸到教學的層面。但是教師之間的經驗分享大約到一年左右就會有瓶頸，這個時候一定要有專家的外力支援，以及學校提供的行政支援、家長會提供的經費支援，才可以持續教師的進修。

(二) 學校本位制度

1. 陳寶山理事長(學校行政學會)

學校依據本身需要擬定進修計劃，進修的內容強調教學，不一定與本科系有關，給予教師較大的選擇空間，並推動行動研究法。

2. 吳麗君教授(國北師院初教系)

學校本位教師進修應該是去中心化、多元進修管道中的一種，而不是獨大的一支。所以有需要傳統由上(行政單位)而下(學校教師)的進修管道，也需要由下(學校教師)而上(行政單位)的進修方式。因為前者可以提供進修許多經濟與行政的支援，後者能兼顧教師進修的不同需求。

3. 湯維玲教授(屏東師院初教系)

英國的教師在職進修課程是屬於學校本位的課程，而日本的教師進修課程分成行政研修與自主研修，有提供教育行政人員的進修。

(三) 教師分級制度

1. 曾燦金科長(台北市教育局第一科)

配套措施有教師分級制度、進修機構的開放、終身學習護照、進修和研究的結合。

2.黃淑馨校長（台北市天母國中）

(1)進修證照制：目前中學教師的培育只要修畢中等教育學程 26 學分，再加上一年實習就可以成為正式教師。若確保教師能夠在教學持續有專業成長，必須規定每幾年就要檢核進修成果一次，頒發進修檢核合格證照。

(2)教師分級制：然而上述的進修證照制必須配合教師分級制才能夠確實發揮效果，也就是說，教師進修檢核證明可作為教師晉級的審核條件。教師分級制可分為教學系統與行政系統的分級制，也就是說也要重視教育行政人員的進修。例如：任期屆滿的校長回任教師時，可以用教導學校其他行政人員抵免教學時數。

3.丁志仁老師(振鐸學會)

教師不進修的罰則與教師薪級制應配合教師分級制度加以調整。但是因為目前進修的課程是供過於求，所以罰則建議採用間接實施的方式。另外，也必須修改教師待遇條例成混合薪級制，補助教師進修部分費用。

4.符碧真教授（台大教育學程中心）

教師分級制度該制度應該如何執行？評斷教師分級的指標為何？資深教師的標準為何？

5.黃淑馨校長（台北市天母國中）

教師分級進修可以落實到國中小學嗎？用問卷統計所形成的教育政策可行嗎？應強調教育行政人員的在職進修。

**林煌專門委員（教育部中教司）

（一）教育部進修中程計劃：

- 1.教師進修制度法制化。
- 2.開闢多元進修管道，包括進修機構、中心與地方。
- 3.架設教師進修網絡系統，例如縣市教學資源中心、各科教學網路的建立、配合資訊發展，舉行網路研討會。
- 4.推廣以學校為中心的進修模式，主要依據 learning for school, learning by school, learning in school 的理念，辦理知能研習、學習型組織、工作團等進修方式。
- 5.鼓勵教師教學行動研究，以解決學校教學的問題。外來還可以配合教師分級制度，由資深的教師帶領初任教師。

（二）對本專案的期望：

- 1.建立具前瞻性（終身進修）與實務性（改變現狀）的進修制度。

- 2.整合多元進修資源與機構。
- 3.配合教師生涯發展，訂定教師階段進修重點內容。
- 4.落實法制基礎。
- 5.改變教師進修的導向，由外在鼓勵與法律誘因轉為內在專業成長的誘因。其中外在鼓勵是指滿足生存需求部分，法律上的規範是指規定不進修的懲罰制度、進修證書對升調的影響。

附錄四-2: 「建立教師終身進修制度」東區座談會(881030)

一、法令制度

(一) 進修員額限制

1. 東海國中林彩盆

再回到法規制度，我們現在為因應教師終身進修制度，教育主管當局可能也注意到進修辦法的制定很重要，可是我們看到進修制度的辦法，訂出來好像很漂亮、很完美，可是我覺得法令訂出來之後，可能是宣世的意義比較重，是不是落實呢？在教師進修研究獎勵辦法的第六條，教師參加進修、研究之資格、條件及程序，依主管教育行政機關之規定辦理。那麼這個地方就是一個關卡，如果當地主管教育行政機關對於教師的進修不是非常贊成的話，它可以限制的非常嚴格。以目前學校的老師要到研究機構，或是要繼續進修學位的話，就有這樣的規定，不能超過百分之五的名額，辦法雖是非常鼓勵老師進修，但條件就限制住了，是跟一般的公務人員一樣，一個機構只能夠有百分之五的人出去，也就是說二十個人中只能有一個，台東地區每個學校都是小學校，每個學校老師不會超過二十個，也就是說這個學年，只要一個人去進修之後，其他人都不可以進修學位了？

這方面對於學校老師的進修，和一般的公務人員要有不一樣的考量，因為老師的進修可能比一般的公務人員更迫切，這是我們要去考量的制度面的問題。

王老師：百分之五是進修學會才有規範，其他短期研習都沒有規範，可是寒、暑假的進修，和四十學分班也不包含在比例裏面，都沒有比例的限制，那你覺得百分之五不合理，應該百分之多少才合理？

林彩盆：可能看學校的規模，因為小學校都只有十幾個老師，一個出去就沒有了。

王老師：所以應該依規模來訂定，才是對的。林主任剛剛提到幾點，將來的進修在內容上要跟九年一貫能夠考量在一起。另外是有個制度的規範，靠道德勸說不是很大的效果，同時要考量老師工作負擔的問題是不是會影響到進修的意願，對於這一點，大家可以再討論一下，一般的國中、小老師在進修時段如果是在學期當中，是真的有一些困難，如果有困難是適用什麼樣內容的進修，是較沒有困難。較深入、長時間的進修，放在寒暑假是否可行，還是需要有休假進修的制度等等，大家可以一併考量，如何來建立是較合適的。

2. 教育局社教課課長駱國明：

剛剛有提到5%的問題，但是目前教師在學校上課已經疲於奔命，人力不

足。如果突破此限，一定會影響下一代的教育品質。所以我們還是較贊成夜間或寒暑假的進修。

3.馬蘭國小教師高彩珍：

很贊成讓教師有壓力，有所不足而去進修，這樣不需要條文規範教師要去進修。教師會應自訂自律公約，讓教師有自主性參加專業的進修，這樣的誘因比外來的規範強。

在拓寬教師資格取得的限制，因為我們這種師資班出來的，所學不同，會帶給其他教師不同的衝擊，進而改變教師生態。

目前五年內教師進修的內容，包括中學教師，迫切需要的是九年一貫課程，教師課程設計能力的培訓。

呼籲教育局放寬進修標準的認定，不一定要是主管機關，這樣教師才有進修的機會。鼓勵基層教師主辦一些教師會、行動研究，也是進修的方式。

(二) 進修時數容易取得

1. 東師實小研究處陳成吉

關於附件一，高級中學以下教師與幼稚園教師在職進修辦法第九條規定，教師在職期間每一學期教師必須進修十八小時，或是五年內累計九十小時，換算起來每個學期只要九個時數。覺得在整個研習上的效果相當有限，也容易取得，這一條的意義並不重大。上上個禮拜，成功有一國小由校長帶領來實小參觀，我告訴校長本學期有規劃一學年的國小教師英語研習，每次發給三小時的研習時數，但校長表示沒有誘因。後來來參加的是幹事非老師，除非是政令宣導，否則老師根本不想參加，可看出是因為很多機關重複辦相同的研習課程，主管單位並沒有考慮到老師的需求在辦研習，而且並沒有落實與考核，造成政府沒有公信力，就像實習制度因部長上任一改再改，實習老師怨聲載道，所以一個制度一定要真正落實，取得公信力，實行一段時間之後再慢慢檢討。像短期研習，必須要有一長期的規劃，如果每各縣市都能成立一個教師研習會的組織，做長程的課程規劃、教材教法，依同仁的需求和興趣來做。

王老師：陳老師認為九十學分太好拿，但是有沒有可能有些教師五年內都沒有進修？請教一下應該制訂幾小時較佳？

陳老師：每一學年十八小時，一學期九小時，我們學校每個週三下午都辦研習，只要老師出席二、三次就行了！應該是每週三下午規定教師一定要參加研習，不管是教學的經驗分享、專家演講。而不是單單規定研習幾小時就好。問題是有些教師根本不參加研習，當局或是學校也沒有辦法，因為沒有進行考核，是否應該定一細則，說明沒滿時數應如何懲罰？

(三) 進修獎勵與罰則

1.花蓮三民國小校長巫國忠：

對於教師一學期進修的時數問題，如果有規定一個上限，例如我一學年進修到四十個學分，連續十年的時間，到退休的時候可以比照優良教師的頒獎，得到終身進修教師的榮譽，或是全國最高當局的表揚，這樣的誘因會使教師更想去參加進修的活動。

2. 台東師院梁忠銘教授：

台灣的教師對進修最大的問題是沒有壓力的問題，亦即不進修沒有罰則，進修經費不符、強調個人自主性---等。以進修文化來說，台灣對“進修”是精進修養，而日本是“研修”研究修養，可看出兩者心態不同，法規也不同，日本只有在教務人員特例法，強調教師必須進修，沒有罰則。

以終身進修來說，應是連貫在一起，而非一個一個的制度。以侯教務長說的教師分級制與證照制度，在國外是既行的制度，在台灣實行不起來，因為和國外比起來，不管在薪資、社會地位上台灣的教師相當幸福，造成心態不同。因為整體的配套措施沒有處理好，進修沒有與終身進修好好配合，加上沒有直接的誘因，教師並不想進修，以日本來說，要當上校長需服務滿十幾年，經過重重考試、不斷的進修，不管是在人格或檢核上，有其一貫性，才能成為實至名歸，有其真正社會地位與公平待遇的校長，就不會有上述的問題。教師應有自覺必須要進修，為提昇自己的職能，而非有沒有興趣的問題，要適應課程、社會的變化、瞭解最新的政策，壓迫自己去進修，最基本的問題還是在壓力不夠。

在受惠者付費的觀念中，我認為教師身為公務人員，有賦予培育下一代的教育責任，誘因應減少，但多給予教師福利、權利去享受進修。

二、組織機構

(一) 進修機構統整

1.教育局社教課課長駱國明

教育部的終身學習白皮書十大方案中沒有包含教師，只有建構一個學習型的機構的方案中，勉強和教師有一些關係。在教育行政單位中，以台東縣政府教育局來說，輔導團、學管課與社教課都有扮教師進修的業務，但是橫向聯繫幾乎沒有，學校的週三進修教育局並不知道，形成資源的浪費。是否在教育資源方面先做一統整，再來談建立這個五年的計畫。

3. 台東師院教務長侯松茂：

教育局、進修部以及實習輔導處所辦理的研習重複性太多，造成資源的浪費，而形成形式化，應有效的統整，避免經費的浪費。建議學校辦理研習，以

學期為單位有一主題，辦理較有學校特色的研習，平常的研習，教育局能和當地的師院做一聯繫，做研習的工作。

4.教育局學管課蔡文仁：

師資培育機構、教育主管機關與學校中間的聯繫每學年需開一次會議，做一周密的課程設計。其間討論包括課程的差異性、學科的不同、區域性的特色。

(二) 進修機構多元

1.東師初教系黃志高

目前台東師院提報 89 學年度教師在職進修涵蓋社會人士回流教育的進修專班。現在有針對國小教師的在職進修碩士學位專班，可回應花蓮縣三民國小校長的問題，因為四十學分班是學分班有其限制，如果是學位班，就可以跳到 625。學位班方面，如果今年提報上去順利通過的話，國小各科的教學碩士學位班已經開了 90%，只有藝能科還沒有。又針對特殊教育、輔導，也開合流、回流的專班，回流包括中小學從事特教、輔導的教師與財團法人、社會福利機構的從業人員，都可報考，40%是筆試，60%社會經驗與所獲得的獎勵等，都是教育部所規定的方式。

日後有這樣的會議應該請師院的實習輔導處來參加，他們有短期的課業演習、區域的重點集體輔導教學。例如到蘭嶼、綠島的集體輔導，實習輔導處出很大的力量。短期、特定課程的演習也一直辦理，沒有中斷。終身進修來說應有一正確的體認，不限於師院院校的給予，是多元化的。課程的給予可透過空大或是社教館舉辦關於終身教育的講座，其講授教授都是國內數一數二的。

回答三民國小校長的問題，存在花東地區代理教師進修的問題，因應部的要求，台東師院也開辦推廣教育學分專班，規劃三年六學期的學分，非教育學程的課程，而是教學方面的補助，提升教育方面的知能，請問花師的情形。

2.台東師院教務長侯松茂：

日後有這樣的會議，可請比較偏遠區的教師來參加聽他們的意見，以週三進修來說，一個六個班的小學校，到底請誰來演講、如何規劃、老師的需求、主題有無延續性，都是很大的問題。

有很多研習多是重複的或形式化，之前我經辦了一些長達三天研習，基本上是全程參與就可以拿到證書，但是校長第一天來，下午派一位老師代替，第二天又派另一位，最後一天那位校長才來，那證書要發給誰？有些是一天或半天的研習，很多的變成大拜拜的形式，請一位教授演講十分鐘，二十分鐘分組討論，時間就這樣過去，變的沒有意義。有些學校之前受教育廳委託到蘭嶼、

綠島辦研習活動，我認為這些也是零碎、片段的，都沒有長期性規劃。

提出個人看法，日後四十學分班會漸少，將來的趨勢是各種的教學碩士班以及回流教育的專班，以及像我校的兒童文學研究所，這種有學位較容易引發教師來進修。

3.王老師：梁教授提到專業成長的要求與教師個人的興趣會有矛盾，進修內容是教師有興趣的，如：打麻將，應如何界定，對教學有何功能？哪些是對教學是必要的、有立即改進，需要公家協助的？哪些是周邊的，如何設計，需要付費？與核心的部分如何銜接？也請一併在進修範圍討論，因應台灣五年內的變遷。

剛剛也提到，很多團體負責進修，就大家所言都是公家的團體，如：國教輔導團、師院---等，在都會區，有很多教科書的廠商也辦進修活動，很多老師反而比較喜歡參加這類型，吃住較優厚之外，所教的就是教科書裡面的內容，更切合教師的需要。以多元思考，有很多私人力量、教師會、家長會，這些多元不同的來源機構都會促使教師進修，之間如何協調合作？另外，各個不同層級教育行政機構如何分配職權請大家提出具體的辦法。

(三) 地方教師研習中心

1.教育局社教課課長駱國明

這一年以來，教育局長一直想在棒球村成立一個教師研習中心，雖然地上物尚未形成，但是我們已經在規劃。

2.東師實小輔導主任李綠梅：

地方上的教師研習中心一定要成立，但是需要有條理的規劃，尤其在經費上。

3.台東師院教務長侯松茂：

關於建立一個教師研習中心的問題，地方財政困難的情形下，各地師院可以協助，如進修部，所有的師資、課程可由教育局規劃，未必一直由師院的老師來教學。

三、範圍內容

(一) 課程考慮教師需求

1.花蓮師院吳福源：

我的思考點是老師進修完，有沒有得到好處？如果沒有得到好處，可能進修的任何做法都會大打折扣，如果有得到好處，就會牽涉到實質性、精神性的。有了實質性、精神性之外，接下來會考慮到在職進修有沒有效果，如果沒有效

果的話，那也沒有用，如果要談到效果，所牽涉的因素就很多，包括進修的人員，和其本身的需求，以及師資、課程等等，其中最重要的是進修人員本身的需求，個人的需求，就會牽涉到本身是要求學位方面，或是學問方面。學位方面，以目前花蓮師院進修部來看，所從事的在職進修，都是培養老師的，由老師自己進來進修的，如四十學分班，未來可能都會取消。學位方面，今年我們又申請了四個研究所，明年可能共有七個研究所，我從這一方面來思考，如果有學位的進修可能動力會比較高。學位進修如果是在學期中的話，就會牽涉到學校本身運作的問題，人數多時，學校在人力的調配上可能會有困難。我認為只要是學位進修一定可以排在寒暑假，學期中的學位進修，如果要的話，應該考量是留職停薪的進修，如果要帶職進修，應該可以放在寒暑假。目前我們進修部在推廣老師的在職進修方面，未來會陸陸續續推出碩士班，進一步推展博士班。碩士班、博士班如果放在寒、暑假，老師本身自己也較沒有負擔，如果在學期中進修的話，當完學生馬上又要當老師，角色的扮演和工作負荷等等都非常困擾，如果可以一個時段一個時段從事不同的學習可能會更好。另外就是針對在職進修個人需求方面來看，我個人認為還有很大的動力就是朝整個職級制度方面來考量。因為老師本身在職進修完，回去以後，頂多是加個薪等等，這個動力可能還不是很高，而且這個也牽涉到老師個別差遇的需求不一樣。我認為如果更有計劃性的，譬如說針對職級制度下來的話，不同程度的老師所需要的在職進修內容不同，來規劃這一方面，就可能牽涉到課程內容的規劃。一個是老師本身能力的需求，一個是課程的規劃，這兩個可以搭配得好的話，在職進修的效果應該可以相乘的。從這個角度來思考，在職進修的老師本身如果可以按照他們所處的發展階段不同來規劃他們需要的課程內容可能會更好。談到課程內容，我個人的觀點，目前我在進修部，我發現有關於學位的課程規劃可能比較沒有問題，如果是屬於離心的在職進修的話，課程規劃就會覺得相當的混亂，如果能夠做有關學分方面的研習活動，如果有一系列的課程規劃，事先也讓老師能夠知道未來的五年、十年，他如果沒有學位方面的進修，只從事學問方面的學習，今年、明年甚至後年，可規劃修哪些科目，將更有系統性。

2. 馬蘭國小高彩珍老師

讓學校自己來定位為什麼要進修？進修的時數？只要學校有落實週三下午的進修，時數制訂多少不是問題，很肯定學校本位的進修方式，由學校的教師自己來安排，因為九年一貫實行之後會有很多彈性時間，由教師自己來提需求，舉辦不同的活動，如：自辦教學研究會、個案研究、教學觀摩、專題演講、教學經驗分享。政府機關應該要學校訂出一個學期的進修計畫，學校可在暑假訂出大略的計畫，也可把教育主管機關主辦的大型進修活動提列給各個老師。學位的進修方面有5%的設定，若要讓教師又動機想去進修，應用減課或休假的

方式進修，但回來後也應有一些權利義務上的修訂。以九年一貫來說，因為我有在積極參加這方面的研習，至少還知道一些，但是在學校裡面調查，真正知道九年一貫在做什麼以我們學校來說，大概不到十個，而我們學校有五十個老師，整個台東縣的老師有多少個知道九年一貫課程的大概很少。是否是整個政策的修訂步伐太快，實行的時間又太充促，今年我們學校一年級在試辦，九十年要全面實行的政策，基層的老師卻不能明瞭，所以教師的進修真的有必要檢討。

3. 東師實小輔導主任李綠梅：

從大學修學分時就一直有疑問，在職進修與大學生修課、日間部的研究所應該是不一樣的，但感覺現在的趨勢好像是差不多。在職進修應該針對專業上更深入的探討，但在師院進修、其他地方上課、進修學分時，其課程內容都差不多，和師專時所修的學分重複，都是學科式，對我在教學方面的幫助不大。不同於我所認為在職進修的意義。

4. 台東師院初教系李雄輝：

小學教師對進修沒有興趣的原因，認為小學教師的職業是鐵飯碗，教學教的很好或很差，並沒有差別，也不在乎師院教師教的好壞。如果對小學教師進修之後可獲得升遷或是國外的進修機會，如此進修的誘因增強，也會刺激師院的師資提供更適合小學教師的教學，而師院教師也會向上反映需求，環環相扣的結果，進修的內容也會提升。

(二) 進修方式多元化

1. 教育局學管課蔡文仁：

進修的活動設計上，有兩項建議，第一對學校與學校之間教師的交流，樂觀其成，如鹿野國小主任到安壽國小為老師上陶藝課。以台東地區將國小教師進修分區的方式，建議國教輔導團在規劃進修人數時，能編列10%的名額，讓別區的教師來參加。第二學校如有活動，可將消息貼到教育局網站上的活動看板，想報名的其他學校教師可以教育局的線上報名系統來完成報成程序，相當便利。另外活動看板可增列師資諮詢，以師資培育機構師院、進修部、學校教師的提供，列入網站上，如此日後教師進修師資方面的查詢將會相當方便與豐富。

2. 台東師院初教系李雄輝：

研習應改為師院教師與研習教師互相討論，教學相長的方式，師院教師如果有自己的創見，可結合地方特色、社區，以學理來解決問題。以往有新的課

程大家很快就知道，但是九年一貫的新課程，很多老師都不知道教育部的最新訊息，教育部應將訊息盡快給師院。另外，台東師院是台東地區的師資培育與進修機構，九年一貫的課程包括國中三年，但是師院教師只能輔導小學教師，且對國中教學沒有概念，應該讓東師的輔導範圍改變，師院不只是輔導小學，和中學高中教師都可以互相幫忙討論。

3.王老師：九年一貫課程中有一大段的空白課程，在進修中應如何因應與挑戰？課程中有統整，各科教師應如何做合作的教學，真正從學生統整學習的教度來設計課程，不因不同教師的上課而產生學生學習的混亂。

東師教研所梁忠銘教授：很多人對目前的政策、九年一貫都搞不清狀況，還好台灣的網路作得很好，要知道的訊息在網路都可以找的到，日後在校內研習時，可出題請老師在網上找一些需要的知識。

(三) 進修時間

1.教育局學管課蔡文仁：

教育局與大部分的教師對於進修的時段上皆傾向週三下午與星期六、日進修，負責任的教師不喜歡利用公假進修。

來研修的教師出席狀況，會來的一定會來，不來的還是不來，這需要技術層面的突破。

四、師資

1.東師實小輔導主任李綠梅：

師資方面，教師教學上遇到困難，很難找到幫助指導的人，所以教師之間的對話相當重要，亦即教師團隊的重要性，比制式的進修成效來的好？

王老師：經費的問題上應由進修者負擔，或由公家支出，需要考量。

2.台東師院初教系李雄輝：

目前的進修都是以強迫的方式，沒有誘因，師院教師應提供更有啟發性的內容，如與教師教學、興趣有關係。

3.東師實小輔導主任李綠梅：

曾參加一個輔導的工作坊，結合國小教師與師院教授，在課前有一說明，由設計的教授來說明，其安排的課程都有背後的目的，和國小教學緊緊結合，與小學的場景相當接近。

我也曾參加一個研習，是一位國小教師與師院的博士對話，博士對國小教師說，不贊成他所用的代幣制，這樣會殘害國家幼苗，小孩子只會對代幣有興

趣，而無法建立其行為。當師院教師說時，大家在底下聽的很害怕，因為大家都有在用。我的想法則不認同，以國小而言，只以教師的教學根本無法吸引學生的注意力，雖然他的意思可能是也可用其他的方式，但我們當場聽的確認為代幣制不能用，對我們而言與教學有很大的衝突，覺得教授導引到獎逗方面，與教學場景很遙遠。

進修師資上，我們獲得的資料皆是台北的教師，必須要付機票、住宿費，向教育部申請這些一、二萬的經費是非常不容易的，所以台東進修的師資非常有必要上網，有一參考的園地。

4.東師初教系教授李雄輝：

剛剛李綠梅老師提到研習與教學場景近與遠的問題，但我覺得這不是很重要的問題，因為教學場景太近根本不會有改革的機會，因為彼此的想法相近，可能改進的範圍不大，如果場景很遠，做到的話，不一定會導致整個制度上的變革。所以進一步的對話才是最重要的。

為何外國能做到不必施壓力的作法，因為他們重點不在知識的教育，而是強調在活動的設計，不一定要達到某種的目標，這樣來說，不必代幣制，學生也能學習的很好。九年一貫應該是要走向這樣的方式，教師透過教學設計與小朋友一起學習，教學相長。何以大學教師來說並沒有統一的教材，而是自己設計教學內容，但是小學教師為何不能？

五、專業、支援

(一)學校本位進修制度

1.東海國中林彩盆

我現在所談的是第五個部份，學校為本位的教師終身進修制度可行性如何。我在小學教了九年，在國中教了十一年，我覺得兩個地方的教師生態不一樣。在國中部份來講，行政人員、導師、專任教師彼此間的隔閡比較大，尤其是專任教師對學校的疏離較高，所以他們一旦沒課時，都會選擇離開學校，因此要進行以學校為本位的進修制度的話，如果制度面沒有出來，光是道德勸說要他們進修的話，恐怕不容易做到，所以這方面要考量的是，我們怎麼規劃出像國小一樣，可以讓老師們集中進修的過程，或是說有其他的方案來做。這是我第一個問題。往後，我們會推行九年一貫的課程，我們更需要同樣科目、或是相關科目的老師之間的協同跟合作，可是這一點對國中老師來講，也是很難的一部份，因為國中老師分科蠻清楚的，怎麼樣做一個較好的規劃和設計，是將來教師進修制度很重要的一個部份。另外，國中課任老師一個禮拜要授二十四節課，他會覺得已經很累了，是不是還有意願意來進修。

2. 東師實小輔導主任李綠梅：

九年一貫課程的實行一定需要群體教師的合作，所以在教師進修上學校本位的政策勢在必行，因為課程很活，所以教師的進修又更重要。

3. 東海國中校長林彩盆：

覺得應該將小學教師的基層研究與大學教師的理論研究作結合，互相對話，回歸到學校本位的方式，建立這樣的進修機制會比較健康。

(二) 教師分級制度

1. 師大社教系王秋絨教授：

目前中教司正在積極規劃教師能像大學教師一樣的分級制，以目前來說對這方面的研究最多的是高師大的蔡培村教授。但是很多老師擔心沒有一個比較專業性認定的分級標準，怕形成誰也不服誰的教師次級文化。將來如能與實習制度配合有一學位進修的課程統整規劃，短期進修也更系統化，更符合老師進修的需求。

以國外來說，即使是護士，每幾年都要換證一次，另外還要外加進修時數與基本能力的考試，尤其像牙醫師都得有專業的技術來考核換照，比較起來，教師輕鬆多了！

2. 花蓮三民國小校長巫國忠

花東兩縣代理教師的比例太高，一所六班的小學校，至少有三班的老師是代理教師，因為對前途不確定，在進修上就會有問題，是否當局應先就花東兩縣合格教師荒的問題先做解決。

前幾年起，就聽聞教師分級制，教師的反應很激烈，深怕人際關係不佳被打乙等，到目前為止仍有反對的聲浪。教師分級制如何分級，達到公平的評鑑、審核，其指標為何？

3. 台東師院教務長侯松茂：

從教師分級制上來看終身進修，認為有兩階段方式可行，一是證照制度的建立，配合分級制度，如師院可在寒暑假辦研習，平時不適合，結束時發予證照，但是審核方面有一嚴格的標準，在研習則需要付費。建立證照制度之後，再配合發展分級制。

4. 教育局學管課蔡文仁：

教育部與行政院如有明確的指標在證照與分級制度上，各教育局較易辦理檢定，國教團底下有各科的教學研究小組，如：音樂科、體育科、唱遊科、數

學科等，都可以辦理為了調動而辦的專長檢定，一定可以做證照與分級的檢定，技術可以克服，只待落實。

5.東海國中校長林彩盆：

以往的課程皆是安排好、設計好的，讓你下去教，這樣的工作現場，並不需要去進修、研究。一個理想的狀況是教學有問題，需要解決而去做研究，而去進修，但是制度面並沒有這樣的東西。九年一貫課程是個轉機，促使教師要去讀書，進修，還是很多老師珍惜進修的機會，他們有動機想進修，如將教師的內在誘因的專業發展與外在誘因的升遷結合，證照制度就相當的重要。所以需要一個公正評審的機關承辦相關的業務，可請教育局的機構。證照制度與分級制結合之後，小學教師的薪級制能提高一些，比照大學的教授、副教授的薪級。

(三) 經費支援

1.花蓮三民國小校長巫國忠：

從薪資上談終身進修，四十學分班是最多教師參加的，背後的利益就有一些問題，如讀完研究所，教師的研究費上升，像主任從原本最高的 24190 元，結業後提升到 29120 元，將近 5000 元，但是校長並沒有增加，所以對校長來說這樣的進修沒有誘因。是否校長方面也可以比照主任。

年功俸方面，中小學教師到頂點是 450，一個大學畢業生服務十八年之後就可以達到。會產生兩個問題，如在到頂點之前讀完研究所可以跳級，但是過了頂點就不行，最高的級數是 625，應該讓過了頂點的教師還是可以跳級。一般來說過了 450 的教師多為 40 出頭，為學校的中間份子、幹部，才是最需要進修的人，無法繼續跳級，失去誘因的情況下，這些教師會越來越落伍。

(四) 行政支援

1.東師實小研究處陳成吉：

進修落實的重點在校長，校長的領導風格、教育風格會深深的影響學校，校長喜歡進修、不斷成長，當然會鼓勵教師進修、帶領老師進修。建議教育當局在篩選校長時要考慮到校長的進修時數，有無確實在進修，其進修的態度要列入考核的分數之一。也要考核校長是否有落實帶領學校教師進修。

附錄四-3: 「建立教師終身進修制度」中區座談會(881106)

一、法令制度

(一) 自願教師

1. 楊再呈老師 (豐田國小教師, 台中縣教師會理事長)

有兩個辦法對我們較熟悉的是, 教師進修研究獎勵辦法, 這是根據教師法第二十二條和二十三條來講。另外的高級中學以下學校及幼稚園教師在職進修辦法, 是根據師資培育法第十六條來談。我覺得這兩個條例根本就是請老師不要進修。

在開會通知單的附件二上, 第四條的「一」中, 是全職進修, 「在一定期間內, 經辦妥請假手續」, 這好像請假手續要在一定期間內辦, 但在後面就不一樣, 這是語詞上的問題, 如果是「經辦妥請假手續, 在一定期間內保留職務與照支薪給而參與進修」, 這個條文應是這樣的, 本意是要辦妥請假手續, 並在一定期間內。因為後面有講到他要服務相等期間的兩倍, 如果沒有這樣比照的話, 這個期間到底有長? 不是說要他在一定期間內將請假手續辦好, 不是說有一定期間的支付薪水, 這是不一樣的。與第八條的第二項中, 是本條第二十三條中所定「留職停薪」, 這一部份是特別列出來的, 第一個還有寫同意教師在一定期間內, 這兩條比照起來, 前面是留職停薪的, 這個是留職留薪的, 兩個語詞沒有對稱。

第二項的同意教師不要改為同意, 因為主管機關, 尤其是私立學校在寒假的時候不同意, 很容易就不容易, 所以我們把它改為自願教師, 教師自願進修是件好事, 為什麼要經過誰同意。因此我建議「同意教師」改為「自願教師」。第四項因為是自費的, 因此同意教師亦得改為自願教師。

第五條的但書要刪除, 有很多公立、私立學校規定, 老師暑期進修以不得影響學校行政和教學, 因此就變成不得去。

第六條的第一項, 將老師進修的機會通通刪除掉了, 在鼓勵進修時, 為什麼要經過學校行政機關。

第七條的第六款, 列為校長、主任遴選之資績評份條件, 這個在國民教育法上已是各縣市自行獨立。

第八條的第二款的「得視學校經費」, 應改為「教師參加與教學」, 應是老師本身自己願意去, 而不是經過學校同意。第四款「由服務學校依相關法令規定辦理」, 學校的相關法令一定會用最嚴苛的, 所以應改為與第二款一樣。

再來是高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法, 也是依「師資培育

法而來」，也是「同意教師」改為「自願教師」。

2.張清濱（豐原中等學校教師研習中心主任）

因為我們所承辦的是教師在職進修，所以對這個主題有親身的體驗，就此就教於各位。

(1)教師終身教育進修政策在各級教育行政單位權限與權責宜如何區分？

我想在精省以後，有中央的層級，還有縣市的層級教育機關。中央應該是教育政策的擬定、進修政策的擬定，交由有關的單位去執行，所以縣市應該是執行單位。

(2)目前教師進修辦法的規定是否合理？若不合理，有哪些需要再修訂？

我想就我所注意到的地方提供給大家參考：

高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第九條：「教師在職期間每一學年需至少進修十八小時或一學分，或五年內累積九十小時或五學分。」立意很好，但其中並沒有交代老師沒有做到要如何處分，所以此處應該有相同法規來處理。

至於教師進修獎勵辦法，為避免教師把進修當作第一要務，教學放在後面，本末倒置。因為我也是這樣進修過來的，所以我認為「行有餘力，則以學文」，你的教學工作做好後，你覺得還有一些能力、時間，才去進修，但不能本末倒置。以前好像有規定一個學校有多少的進修比例，但從這份辦法中卻看不出來，是否在其它的法令應該有所交代，為什麼要定這樣，是怕大家都以進修為名，通通都跑掉。

另外第十條：「學校辦理教師進修、研究成效，應列為學校評鑑之重要項目。」這條文是沒錯，但看起來好像是學校辦理教師進修應該做評估，但績效評估我們應該苛責老師，老師進修完以後對學校、對教學有無幫助？所以應該辦理教師評鑑，評鑑老師進修後績效有無提高？教學評鑑是否比行政上的校務評鑑來的重要？

(3)配合教師終身進修制度的法規應如何修訂（或制訂）？

應該趕快立法來訂定「教師分級進階制度」，如果分級制度能立法、執行，馬上去做，我想進修就會比較有績效，就能落實終身進修的制度。

(4)您認為目前教師進修的獎勵合適嗎？需要改進嗎？是否有新的獎勵策略可提高教師進修的意願？

教師進修不外與人事、制度結合在一起，只不過進修的結果要把它當作老

師升等（包括升遷），薪水有沒有增加？就是晉級、升遷、加薪、福利，結合在一起，這樣的進修較能激勵教師意願，也較能看出績效。

3. 廖春文所長（台中師院國教所所長）

高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第六條：「主管教育行政機關或學校，得視實際需要，薦送、指派或同意教師參加在職進修，其實施要點，由各主管教育行政機關定之。」這「同意」事實上只是個動詞，如果我們用「志願教師」是否使法令更完整？

4. 薛智勝主任（東風國中教務主任）

教師進修獎勵辦法第四條第四款中的「一定期間」是多餘的應省略。另外如果把「同意教師」改成「志願教師」那問題可能也很大，例如有些人可能會一直都志願，如果很多人都志願，那校長就頭大；況且如果辦法定了，你又不准，老師就會說你剝奪權利。

（二）不進修罰則

1. 魏水明校長（宜欣國小校長）

高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第九條：「教師在職期間每一學年需至少進修十八小時或一學分，或五年內累積九十小時或五學分。」這太容易達到，我要在第五年進修 90 小時是很容易的，只要一天就有 7 小時了。然而教師進修應該是每天都要做的，教師應該隨時進修。

2. 王秋絨教授

想請教：您談到處分的辦法，這是非常重要的，法令會成為虛設，常常就是因為沒有最低的處理，那麼依照您的看法，怎樣才是有效不會引起老師的反彈？

張清濱主任

至於對未進修老師做怎樣的處罰是有效，我覺得應該以「考績」明確規定。

3. 徐惠東校長（黎民國中校長）

我們今天討論這個法案的對象，如果是適任老師我們不用擔心他，如果是不適任老師也沒有問題，有問題的是那些「不是適任也不是不適任的教師」的

進修迷思。像：

1. 上班不上課，他就不到學校去了。
2. 寒、暑假到底是不是上班期間？
3. 段考下午到底是不是要上班？
4. 進修的費用到底是政府出還是自己出？
5. 進修所具的工具是由誰準備？

由於這些迷思結果就使政府對教師保護過當。在此我提出個人關於法令的數點看法，就教於大家：

1. 高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第三條有規定進修方式，但民間也舉辦很多的進修，是否也可以列入？
2. 高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第八條說教師要服務滿一年才可以進修。我覺得剛畢業（新進）的老師進修意願強，但是他們才剛畢業，又跑去進修，時間上是否過短？況且，剛畢業（新進）的老師進修意願強，他們常常進修後就跑掉了，所以說服務年資久的更需要進修。
3. 高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第九條，給我感覺是濫竽充數。
4. 高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第十條，問題在於誰知道你績優？是否在這裡應該明訂那個單位來做評鑑？著作怎麼去折算進修時數？還有我們現在提倡學校本位，有些老師有專長能當演講者，那他的進修時數怎麼算？
5. 至於教師進修獎勵辦法第六條，現在的國中校長就處在法令跟老師之間很尷尬的地位，有些老師想要進修考試，但可能...校長無法同意，他就會告訴你：「這是我的權利！」那他的義務是什麼？所以校長在評量時有他的限制，但大家都提出來怎麼辦？
6. 教師進修獎勵辦法第七條的獎勵，使得很多老師都喜歡四十學分班的進修，因為可以跳級，但是這也造成師院教授們很尷尬的情況。教師進修獎勵辦法第七條以下各款的獎勵，哪一項對教師有誘因，這可能是我們在探討教師進修應該深思的問題。還有不進修應該怎麼處理？應該也要討論。
7. 教師進修獎勵辦法第十條，評鑑誰？怎麼評鑑？如何處理？是抓出去補足進修嗎？這要講清楚。

像剛剛王教授說：「對法令不信任的舉手？」我就舉手，因為依據現行法

令有關規定校長的職務是校長要負權責，但實際上校長負不了權責，那找誰？因此我覺得教師分級制度要趕快落實，至於教師分級怎麼來？我想按照他們在學校擔任的職務或是進修時數或是簡單的考試或遴選。第二個在政府預算能力之下將「考績獎金」改成「績效獎金」。

王教授

剛剛談到進修能力跟時間，究竟是要看他有沒有進修的能力或是只要看他有沒有時數？這很值得再去考量。另外也談到很多教育專業人員被剝奪實權，也就是說：「有責無權」。這很可怕，教授也是這樣子，現在都是學生選老師，也沒有一個專業的堅持和立場，這樣就會有劣幣驅逐良幣的次級文化，我想教育沒有專業的堅持是不對的。我們會希望教師能進修到有專業的堅持，有好的行規。

4.林森昌老師（崇光國小教師）

- (1) 我們可以要求學校，每年依老師進修的比例做為學校評鑑的參考。
- (2) 我們也可以要求老師將進修時數列入考核依據，老師就會積極，也不會有法令放在那邊卻沒用的問題。

5.楊再呈老師（豐田國小教師，台中縣教師會理事長）

關於教評會評老師進修的問題，我們教師法沒有這樣規定，所以教評會不能評老師進修，這是另一個政策問題。

關於進修是權利是義務的問題，像有些學校就專門給人家職業進修用，有的人卻永遠都用不到，所以現在的問題是要把機會均等，這是學校的行政作業。其實大家都在進修，但是有些情境教學是看不到，但不能否認它就是沒有用。

7.崇光國小老師

我想我們進修一定要評鑑，不然就形同虛設，所以一定要建立評鑑制度。

王教授

如果評鑑是很重要，那哪些東西是很容易評鑑？哪些東西是很不容易評鑑？是否也請大家思考一下。

8.黃慶聲主任（何厝國小教務主任）

從剛剛大家所講有關進修的事項，個人以敝校為例：研習機會開放，就不會造成不平均。另外是否可請教學組和人事將教師研習做相當記錄，進修時數未達標準者影響考績？

二、組織機構

(一) 管道多元化

1. 楊再呈老師（豐田國小教師，台中縣教師會理事長）

至於「暢通進修管道」是個人的淺見。一、教師進修管道應多元化，不能只限定在師範院校或師資培育機構，以增加師資多元才能。二、鼓勵民間企業及社教機構，開設推廣教育學的進修課程，承認其學分。

2. 張清濱（豐原中等學校教師研習中心主任）

(1) 目前台灣已經有哪些團體在辦理教師終身進修活動？各自所扮演的角色為何？團體間如何分工協調？

我覺得大致可歸類為下列幾種：

- (7) 大學院校（師範院校），教育學程的進修。
- (8) 研習中心、研習會辦的進修。
- (9) 中小學校內所辦的進修，以學校為本位辦的進修。
- (10) 行政機關，如教育部、廳、局、輔導團辦的進修。
- (11) 民間團體，像長頸鹿（英語）、佳音美語……等。
- (12) 其他像學習型組織辦的進修。

幾乎所有的機關都在辦，但有的不是沒辦，就是重疊，像這一陣子大家都在辦防震研習，大家都在辦還好，就怕有的沒有人辦。所以凡是政策性的應該由政府機關來辦，例如：新課程研習、小班教學、開放教育，……；技術性層面，例如：教學技巧、班級經營、教訓輔，……應盡量交給學校來辦。

(2) 怎樣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？

像之前說的怕大家都要辦，或大家都不要辦，所以最好是由教育部中教司出面建立一套進修的檔案資料，用每一位老師的身份證號碼做號碼建檔。

3. 廖春文所長（台中師院國教所所長）

事實上我覺得進修也不一定要在學校，例如：到省立圖書館參加研習、人際溝通研習、情緒管理、……，一樣可以拿著卡到處去蓋章，管道是非常暢通的。事實上我就是覺得進修的管道應該是多種、多樣的，而且類別是多元的，最主要對我們老師教學改進有關、內容充實、策略改進有幫助，另外我覺得對老師身心和諧、統一的研習也很重要，是否也加進去？不一定只限與教學有關，這將只是單面向。所以我們認為進修的管道可以暢通，進修的內容可以多樣，評鑑措施應有配套，讓進修制度落實，像教師分級進階制度。

進修的方式除了以學校為本位，政府機構、民間團體也蠻多的，所以像一些休閒、娛樂方面我們也可以委託民間，像獅子會、青商會、YMCA...，讓老師繳一些保證金，提高出席率。

4. 邱鴻政老師（大雅國中教師，台中縣教師會監事）

我來開會之前先彙整我們老師的意見如下：

- (1) 為擴展老師的視野，國家級的機構應該開放出來，讓老師能夠看到大的東西，老師的眼界、思想才會開。
- (2) 研習要普及化，不要每次都派研習代表，例如：組長。

三、範圍內容

(一) 學分認證

1. 楊再呈老師（豐田國小教師，台中縣教師會理事長）

至於「暢通進修管道」是個人的淺見。一、發行終身進修護照，鼓勵教師進修，研習相當課程或時數給予認證，並補助經費，提高進修意願。二、積極培養教師第二或第三專長，並給予認證。三、推廣遠距教學，承認其學分。

2. 張清濱（豐原中等學校教師研習中心主任）

另外像剛剛強調有關老師身、心、靈的進修，（也有可能是老師他自己突然就頓悟了）比那些有形的對他教學成長、專業發展還要有幫助，來的重要。

3. 洪武雄組長（向上國中設備組長）

我也是主張研習應該公開化，免得常在研習的都是那些職業研習人。但是自發性的研習時數怎麼算？

4. 薛智勝主任（東風國中教務主任）

- (1) 教師進修的辦法中是否也包括實習教師、代理教師？
- (2) 進修方式中，有關專業發展的項目很多包含：宗教、插花...
- (3) 五花八門，是否會過於浮濫？有些老師自我進修、研究沒有發表就沒有獎勵到，有些人去研習睡覺還是算研習時數？
- (4) 我們學校去年教師會辦很多英語會話，有報教育局，計畫我在訂，呈報教務處在報，就有老師建議要空哪幾堂課，結果學校有很多小讀書會的老師，這邊要空，那邊要空，教學組長課都排不出來了！
- (5) 暑假有家長反應學生都在家，很傷腦筋，那如果我們改變方式，讓學生一個月回到學校帶一些活動，一個月我們專門辦老師的活動去參加研習，是否也可以？所以我們應該定義一下進修是老師的權利也是老師的義務。

5. 黃瑞東主任（新光國中教務主任）

以個人淺見，和今早臨時訪談幾位老師後認為：

- (1) 教師進修形式應分為三種：自我教育、校內進修、校外進修和研習。
如果教師進修會影響考績，我們學校的教師是很希望自我研究也能納入研習時數計算。
- (2) 至於校內研習我們學校是利用段考下午進行。
- (3) 我們請示教育局，教育局說全校性的研習才算研習時數，教師自發性的讀書會沒有形式但實質上的收穫更大，卻不算研習時數，所以說如果能開放這部分是很好的。
- (4) 有關校外研習，我不曉得公務人員進修的時數是否有包括寒、暑假？寒、暑假是否為公餘時間？因為老師們都很不喜歡在寒、暑假研習，寒、暑假研習都會找不到人去。
- (5) 至於剛剛討論到有關全時，休假進修的年數，我覺得20年一次是比較合適，因為中小學老師很多，要考慮到經費有限。

還有現在的進修很多都是在專業技能、也就是在方法技能研習，事實上在那些不是適任，也不是不適任的老師真該加強專業素養，希望有情操觀念、態度上的研習讓他們參加。

6.蕭瑞珠老師（借調台中縣教育局特教課）

原本我是台中縣外埔國中教師，我卻因為去年到台南師院進修視障學分班，而被借調台中縣教育局特教課，可是我處理的卻是一些研習問題工作，我處理研習工作面臨很多困難，例如：

1. 週三進修的認證問題，因為很多學校的研習會包含讀書會，但是我們往上級簽呈時，上級認為讀書會、教師會不應該佔用研習時數。可是很多學校就會反應為什麼會這樣？
2. 進修是美意，老師能獲得知識、獲得成長，但進修它衍生出很多問題，實在不是我個人能力所能解決的，希望各位先進能多多指導。

（二）進修時間

1.張清濱（豐原中等學校教師研習中心主任）

(1)為因應台灣未來五年的社會變遷，教師進修的內容與方式宜如何處理？

內容不外是政策性與實質性，方式應彈性處理，盡量方便老師進修。像研習會喜歡在寒、暑假調老師來進修，但老師卻不喜歡來，因為老師想出國、旅遊，所以會想一些理由，因此在進修時段雙方面有衝突的地方，應找一些合理的方式處理。民意機關常會監督，希望學期中盡量不要調訓老師，以免影響老師上課。但以學習的觀點來看，學期中不調訓老師，那研習會幹什麼？凡是會影響老師上課的盡量在寒、暑假，學期中就調訓校長、主任，就沒有課務問題。所以要以輕重緩急，調整進修時段。

2. 邱鴻政老師（大雅國中教師，台中縣教師會監事）

我來開會之前先彙整我們老師的意見如下：

1. 我們老師認為最佳進修時間是空堂，志同道合一起來，例如：書法班，美術班...。第二個是寒、暑假，應取消輔導課，因為輔導課都為升學，很少考慮到學生的需要。第三個是週會，那應是放給學生的。
2. 我們老師認為帶職帶薪是最好的進修方式，是否能考慮一下，讓國中小老師像大學教授每教幾年就可以出國進修一年。

王教授

教授確實有每教七年就可以出國進修一年，但算法是如果其中你有借調或出國進修都要重頭開始算，所以其實你們可以考慮看看應該定幾年較合理，且

又是國家負擔的起。

3.楊銀興教授（台中師院初教系）

至於教授休假問題，我們台中師院較先進，每教七年休假一年，但如果你教三年半也可以休半年，國小老師應該也可以考慮，除了有進修效果外對老師應該也是種鼓勵。

4. 張娟娟老師（五權國中資料組長）

我要呼應休假進修的問題，為什麼專科以上的老師每七年就有一年的進修？而我們基層教師卻沒有？是否可以每十年就給我們一年全時的進修？

5.林森昌老師（崇光國小教師）

(1) 進修時數是到了，但有沒有學到什麼很重要，是否在整個進修活動結束後，是否可考量一下，訂定等級給他幾個時數。

(2) 我想以我一個小學老師來講，十年是一個轉變期，每十年提供老師一定時間去進修是很必須的。

（三）進修卡或進修護照

1.廖春文所長（台中師院國教所所長）

對張主任講的，我是蠻贊同的。但是我們這裡所談的進修是針對中小學老師終身進修的制度來探討的。以目前情況來講，我覺得國小做的蠻好的，例如：國小有週三的研習，再加上晚間的一些親職講座，有些還有「進修卡」；有些國中老師利用周六晚間八點到十點（其他時間還找不出空堂），高中當然又另當別論，因此就進修而言，國小做得較好。但現在的問題，就像王教授提到的，如果公信力不足，公權力就不彰，也就是說我們定的法規，如果沒有確實實行，很可能就流於形式。高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法第九條：「教師在職期間每一學年需至少進修十八小時或一學分，或五年內累積九十小時或五學分。」我覺得這是初步、很基本的要求，但是如果連最基本的都沒有，那我們談得太籠統也沒用。但像剛剛所提到的有沒有負向的處罰辦法？我想是沒有！但如果風氣非常盛，就不必有處罰的措施，每個老師若都有共識，我覺得「進修卡」做得不錯，可以提供國中、小參考。

如果要落實，配套措施要做好，可以有「進修護照」，像張主任講的每一位老師的身份證號碼做號碼建檔，用電腦很容易就找到，每一個想逃的老師都無所遁形。而這個部分在國中的教改研習比較重視，後來各校又比較沒有加強這部分，所以怎樣把沒有進修的老師強迫他要進修，在考績方面也好，或是升等、申請方面要有些限制。

2.王秋絨教授

想請教：進修的檔案資料是要建立進修的時數、類別，還是說有怎樣的資料擺在這裡呢？

張清濱主任

進修的檔案資料，用每一位老師的身份證號碼做號碼建檔，其實是很方便的，我在當一科科長時，就曾請高師大建立教師檔案；但是我離開後好像就沒人做，沒人管，所以這問題應該由政府出面建立。裡面的內容，包括：學經歷基本資料、進修研習……等。

3.林森昌老師（崇光國小教師）

我蠻贊成將進修制度分門別類，最好在配合學習護照使用，我們將很明顯的知道：需要老師做什麼樣的研習。

（四）教師進修需求

1.魏水明校長（宜欣國小校長）

否能由老師自主決定我要學什麼？由政府鼓勵，把進修和鼓勵結合在一起。師進修要進修什麼？自我進修也是一種，像：地震專業能力，特例、時事……，要用什麼方式讓老師主動、願意來進修？教師會辦活動，如果能給它補助，那教師會一定會成長。要用怎樣的方式讓老師很自願、很歡喜來進修，對整個教學都有幫助，就像慈濟志工一樣，對整個社會都有幫助？只要方向走對了，就成功了！法令訂在那裡，還說置後實施，我就根本不會想去看，因為只要不實施就根本沒用。

2.邱鴻政老師（大雅國中教師，台中縣教師會監事）

我來開會之前先彙整我們老師的意見如下：選修和必修要開出來。

3.楊再呈老師（豐田國小教師，台中縣教師會理事長）

列出老師「必修」學分（老師應有的），至於「選修」應減半（因為你吃泡麵跟人家吃一餐是不等值的）。

4.楊銀興教授（台中師院初教系）

我覺得進修時數不是問題，學校也會幫你安排，但是進修的課程若是一些教學方法、基本教育理論，很多老師人是到了，但心不在那裡。以當一個老師需要的知識和能力的觀點來看，我認為應該把進修的內容規劃為幾類：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、促進教師身心健康的研習。且若與過去師範院校所教的相同也無意義，應該是不足的或是新的、過去沒學的。

5.洪武雄組長（向上國中設備組長）

關於研習的內容，我的看法是除了專業的進修以外，有一些基本的進修也要包括。本校的校內研習是利用段考下午進行，本校在教育廳存在時是屬於電腦研習中心，所以目前我們會要求老師在電腦方面有一些基本知識。

6.施美如主任（大業國中輔導主任）

我們今天能當老師，是因為有學生的存在，我們在討論終身學習、進修問題時，也應該考量到學生的受教權、學習權，教師進修應以學生為前提。

7.周蓮清教授（台中師院社教系教授）

我覺得德國對於教師進修公開這問題的做法很值得我們參考，德國教師研習機構每年都會有一本小冊，把他們研習的各項安排，包括要開設哪些課程，都早在一年以前就印好，隨便老師索取。我想這一點是有助於鼓勵老師的進修。

四、師資

1. 張清濱（豐原中等學校教師研習中心主任）

(1)您認為負責教師進修的師資應該有哪些重要的資格與能力？

負責教師進修的師資更應該具備專業的素養。最重要的是要有專業能力、專業

精神、專業道德。

王秋絨教授

想請教：剛剛您談到負責教師進修的師資更應該具備專業的素養。這能力是指教那一個科目的能力？還是說您特別談到的專業精神、專業倫理，教育高品質的楷模等專業的能力？

張清濱主任

負責教師進修的師資，基本素養是要的，且專業素養對各科目要非常瞭解，每次來都要講不一樣的內容。

五、專業、支援

(一) 教師分級制度

1. 楊再呈老師（豐田國小教師，台中縣教師會理事長）

推動高中以下教師分級制及評鑑工作，以提升教學品質。

2. 王秋絨教授

想請教：基本上分級進階制度配合證照制度的考量是完整的，依您研習中心的立場來看，如果教師要分級，應該分幾級是教師群能接受？如何分才不會引起教師的反彈？造成社群間的戰爭？

張清濱主任

分級進階制度很多國家都在做，即使是大陸也分級，他們分：初級、中級、高級、特級。為什麼我們還沒有做到這一點？我覺得是配套還沒有做好，我發現不管是獎勵也好、辦法也好，進修都還停留在有形進修，偏向學分、學位，但是進修應該是不具形式的，進修是對話，不應只是強調有形的進修，要強調無形的進修，像「自我進修」。

所以具體的做法是：學校的教評會，應列評審老師的學術著作，老師的研究、進修、教學好不好都應該是重點，所以教評會應賦予責任，負責老師評審工作，也應由法令規定出來，雙管齊下（進修的過程、進修的結果是如何表現）績效才會出來。

3. 孫學瑛老師（新光國中教師）

我很贊同「教師分級制度」，但是我不瞭解，要用什麼樣的方式做分級？

1. 是以教師的年限嗎？我教五年教學效果是否一定比教三年的好？

2. 是以他們在學校擔任的職務嗎？可是學校中的行政常是固定某些人在做。
3. 當然老師也可以做他自己的進修，進而當作時數的考量，不過在做教師分級制度的時候除了一些教學時數、進修考量外，是不是還可以考慮他教學的成效？但是他教學的成效或績效又應該或用什麼角度去做評鑑呢？
4. 像之前有說要做績優教師的評鑑，然而是誰來做評鑑？如何評鑑？評鑑好或不好後是不是還有給老師補救的機會？

(二) 學校本位制度

1. 張清濱（豐原中等學校教師研習中心主任）

(1) 學校為本位教師終身進修制度可行性如何？有哪些需要注意事項？

我當然認為可行，要注意的事項當然是要行得通，才會可行，在做規劃時就要想的透徹、詳細，也可做問卷調查。

(2) 您認為目前教師進修宜如何改進？

當然是多元化、彈性化、制度化，也可以做問卷調查。

(3) 教師終身進修制度應如何設計，才能夠提升教師的專業發展？

我是贊成分級進階制度，當然分級進階制度還要配合證照制度，經過國家證照考試。

(4) 如何建立配合教師專業生涯進程發展之教師終身進修制度？

我認為配套措施就是「酬償」制度。

2. 楊銀興教授（台中師院初教系）

自我進修中，如果老師能把他的閱讀或是心得發表出來或是把班級經營中的新方法和大家一起分享，這都符合學校本位的進修。

(三) 經費支援

1. 廖春文所長（台中師院國教所所長）

當然以前很多老師進修都是要拿學位或學分，這也是無可厚非，但是不是以後國小老師拿到碩士、博士等級還是可以跟大專院校老師一樣有一個希望在，才不會到處亂撞，使得教師進修的原意和精神都蕩然無存。所以我們在「薪資結構」、「協助研究費」是否能和大專院校老師看齊，這樣我們國民教育的根才會紮好，否則只是對個人幫助大，但進修完即跳走，對中小學並無幫助。

2. 魏水明校長（宜欣國小校長）

每年固定補助教師購買書籍多少錢，那老師一定會去買，他們買了就會看，不就有效果了。

3. 邱鴻政老師（大雅國中教師，台中縣教師會監事）

我來開會之前先彙整我們老師的意見如下：

1. 要編預算來補助我們，對老師進修的補助我們不認為要全額，但至少要有半數補助。交給教師會來辦會更好，因為他們知道老師需要什麼。
2. 取消獎勵辦法的第十二條，為什麼人家留職停薪去進修，回來要服務留職停薪的時間？你說帶職帶薪的進修二年，回來服務二年這是可以。

4. 周蓮清教授（台中師院社教系教授）

至於是由政府負擔經費問題，或是由私人負擔經費問題？德國他們是凡是有利於教學，而且是老師的義務，有益於老師專業素質的情況下，是完全由政府來負擔。至於老師基於個人的興趣，希望能夠滿足自己的求知慾或希望能兼顧第二專長，普遍提高自己的學歷，這方面就由老師自己付費來進行。這兩點藉這個機會供大家做參考。

（四）行政支援

1. 王秋絨教授

我想請教各位，對法令不信任的比例有多高？也許等一下發言時可以表示？還有魏校長說要用怎樣的方式讓老師很自願、很歡喜來進修，對整個教學都有幫助，也提到自我進修像：地震專業能力，特例、時事……等，我想請教政府指導和自我進修之間是並存呢？還是怎樣的處理？在怎樣的狀況，可以做成怎樣的制度？

權潤梅校長（退休校長，年資 42 年）

我們要記得：我們當老師是怎樣的心情，在不同學校，立場各有不同。很多學校的老師都想進修，只是沒有機會，其實我肯定老師想進修，只是主管沒有給他機會，那要怎樣改進？就從主管開始改進。

校長對老師應該「一視同仁」，如果用不一樣的眼光，多少也會讓老師覺得：「那我就這樣好了！」所以當主管一定要「一視同仁」，也要依據學校的需要，教師的專長，一定有機會請老師去進修，如果有機會也可請他到國外進修，補充學校的不足，所以我們要思考「適才適用」，用怎樣的獎勵辦法，這要非常周詳。

關於獎勵辦法，我個人是想：是否請縣市政府來舉辦輔導區性的或縣市性的哪一科老師的甄試，就把那一科老師的專長，列入考試。

另外我覺得終身教育不是只有我們國家，像中國有句古話說：「活到老，學到老。」很多人都認同，就是為提高國民的素質。所以我建議縣市政府規定，如果週三要辦教師進修，一定要規定一個月要辦幾次親職教育，讓老師和家長一起來參加。

另外很多老師 55 歲退休以後，還在進修（例如到曉明大學），所以我建議老師退休以後教育主管不要不管他們，是否可以請公私立學校辦「補習大學」，給退休老師獎勵，給學分費。

王秋絨教授

權校長提到：

1. 進修機會平均、均等，其實要如何在制度上保障機會均等很重要。
2. 是否由縣市政府（局）來甄選資優（卓越）的老師？如何在教學上發揮更好的才能？

她倡議週三要辦教師進修，是否讓老師和家長一起來參加，我覺得這是蠻真知灼見的。像我今年到法國，他們就是這麼做。當然有些父母會因為沒有時間無法參加，因此我不曉得有沒有可能就訂一個「家庭教育法」？如果父母肯志願參加親職進修，其職場單位是否可以每個月給一、兩次公假？

一、法令制度

(一) 強制進修

1. 陳銘彬 (高雄市教師會理事長):

有關教師進修的問題，我不明白我們承辦的一些教育進修所遇到的一些實務性的問題，我想跳出來給上次的貴賓思考一下，就是在現實法令及憲法之下大家思考來說，該怎樣來策劃；第一，因為是強調教育終身進修，當教師也不可能當一輩子，60歲就一定要退休，終身事實上是所有人要一輩子去學習，所以我是覺得終身來講不止是針對教師。那我之前談到教師欠缺的性格是 DOS 邏輯，那是在思考教師進修的問題，我有幾個思考方向，第一，在教師進修辦法第九條裡面規定教師在每一個學年至少要進修十八個小時或者學分達到，那這樣的硬性規定面臨到現實上的什麼問題，可能必須要做一個思考，第一，目前的進修並沒有強制性，那對強制性來講，對老師的基本進修的規定而言就沒有什麼樣的約束力，所以整個教師進修的志願並沒有非常高，我們是希望說在未來這個教師進修在基本上應該要有一些強制性，所謂強強制性就是說應該有些罰則或者一些獎勵，我相信未來建立配合教師的分級制，目前就有教育部委託高師大進行教師分級制以及在未來怎樣進行教師的專業憑藉裡面呢應該把進修納入到這裡面來，所以這已經帶有強制性，這種才能夠讓老師願意去進修。

2. 高敬文 (屏東師院初教系教授):

我想針對方才陳理事長的意見提出問題。一般而言，教師參加非強制性進修意願不高，但強制其參加能提高其意願嗎？希望能再加以澄清說明。

3. 陳理事長:

強制意願也許不高，但慢慢養成習慣則意願會提高。這並非悲觀，而是由實務面客觀的來看。但教師主動進修與否和學校的校長、平均年齡等有關。

(二) 進修比例

1. 主席：根據你的實際體驗，需要有外在酬賞或強制才會前往進修的比例約有多少？

陳理事長：

依我樂觀的來看約有 80% 以上，若悲觀的看法則約有 95%，因現實環境並沒有給予任何非進修不可的壓力。

2. 主席：那你覺得約有幾成的人是不需強制即能自發進修？

陳義智老師(凱旋國小)：約有六成。

3. 主席：所以你覺得應有多少人應被強制進修？

陳義智老師：大約五十歲以上皆需要。

(三) 進修考核

1. 黃秀霞 (三民家商校長)：

目前教師進修條例規定是一年需有 18 小時進修，五年需有 90 小時，我想規劃性的配套是必需的。如將是否進修納入考核其是否為資深、優良教師的標準。

二、組織機構-- (無)

三、範圍內容

(一) 長期規劃進修課程

1. 陳銘彬 (高雄市教師會理事長)：

第二，我們要思考到進修到底要進修什麼，我相信目前回歸到各縣市去，因為我想整個進修的一個認定來講，還是回歸到各縣市去的主管機關去認定，我發現其實各個主管機關裡面，因為他的成績不同，所以由每一個主管機關自行認定，也就是說，部份可能是負責國小的 3 科，國中部份就負責國中的 2 科，高中就是 1 科，那我們在發現整個對教師的進修計劃的一個核准，各方面來講，各個主管機關的認定標準不太一樣，例如：我曾經就碰到說有一個高中生到企管系考察，那他是被容許的，因他是高中生，所以一科是合級他的進修時數的，但是同樣的在國中的部份可能類似這樣的參觀考察方式，那可能會被駁回，所以目前整個主管的一個認定下，進修在這方面來講那是顯現說我們一直沒有去思考到教師的進修到底要進修什麼，一年當中如 18 個小時下來，我想我們也必須重新思考，等一下我們大家一起來思考到底我們是不是需要有個規劃性的進修，是否每年還是以五年配合教師專業憑藉，我們來做一份整體規劃，這五年當中，以教師必須不管依照分類來講，你應該去進修哪些，那因為我們教師進修辦法裡面的規定是說，以這個本質，它的專業跟它的所謂專業發展有關，那這個指示上，是相當籠統，我要知道的是我們在現實的整個教育體系來講我們可以發現教師最希望進修到不一定是以他的專業，如我是教國文的，我倒不一定希望在國文這方面有更深入，因為照所學來教國中小的學生已經是足夠，若在加上自己的研究，在現行高中職以下的專業知識是絕對足夠的，而比較需要強化的是表現與呈現的技巧，而目前中教司所需的可能不是一本與工作有非常相關的東西，而是身心的安頓，因為我們知道老師也必須面對不同的學生，去解決各種不同的問題，包括自己的情緒觀念，包括班級經營的各方面，很多都是老師所需要加強的，但我們發現在整個老師的過程中最大的危機是老師和社會的脈動有很大的脫節，我們一直在強調國際化，但我們是否具備將學生引

領至國際化的思考素養，可能是目前最缺乏的，所以在現實環境中值得思考討論，其標準應如何規劃，應由誰來認定呢？

2. 呂勝男（高雄縣教師會理事長）：

在高雄縣也常發現，第一，進修內容大多由教育部決定，如兩性教育很重要即辦兩性的進修，哪個議題目前重要就發經費供辦理，而此種情況使地方對進修的自主性不是也往往因此造成地方政府辦進修時覺得時間緊迫且地方政府窮，故意常要利用上課時間進修，課務又要自行處理，有些學校會懂得變通，老師也會自行去調課或是請人代客，造成老師進修意願的薄弱，有的是各校派1、2位代表去進修，這會形成很多進修專家，每一次進修就是那幾個，那課務比較好處理，如此一來是否每位老師都有去進修，有些該進修的沒有去，所以普遍性的問題值得考慮，是否每位老師皆有充分的進修機會也是重點之一。

第二點，進修的內容未有妥善規劃，是否分必修、選修，若強制五年內需修多少時數，但非漫無邊際，而是有專業需要的必修及個人需要的選修，以達標準。再者進修的效果、品質堪慮，如有些活動並非需要，只是聊備一格，去蓋蓋研習條而沒啥效果，以上是我的意見。

3. 高敬文（屏東師院初教系教授）：

我想針對方才呂理事長的意見提出問題。對目前進修制度由教育部決定持反對意見，但強調教學、輔導、法律的重要性如果反向思考，就因其重要所以教育部制定，有何不妥呢？

呂理事長：

我所指的是老師進修意願的調查，也許更能符合老師的需求。而教育部所指定的往往因目前的社會問題而呈現急就章的內容，非考量教師的需要而長期規劃是我所質疑的。

（二）進修必修課程

主席：

我想剛才呂老師有二點蠻重要的是否能再加以具體說明 1.若老師進修分必修那麼必修、選修應含何內容，其比重又如何呢？2.再者欲提高進修品質應如何提高？有何可行策略或進修在技巧上是否能供參考的？

呂理事長回答：

因進修與在校念書不同，在校念書因有考試評量，故需盡心，而在必修方面屬於專業機會較少，以往在師範體系中所受訓練多以專業知識為主，在教育

上往往多理論而缺乏實務，所以常在觀摩幼稚園老師上課時覺自嘆不如，其在教材的準備上也相當用心，因為他們有很大的生存壓力，但在學校則無此種憂慮。故覺在教學方面蠻重要的。尤其現在學生在生活方面較不易教，所以輔導方面、教室管理、學生突發狀況的面對、法律常識……等皆顯不足。比如體罰的問題在法律上是不行的，而許多老師在面對時顯得不知所措，所以我認為教學、輔導、法律等曾面是蠻必要的。

2.選修方面則較與個人的自我成長生活品質較有關，教育的目的本在提高人的生活品質，若老師自己的生活品質無法提升，如何能提高學生的生活品質呢？

3.在進修品質的維護上需要自己有意願進修，所以內容應精采，在過程中讓聽的人能有所回饋，包含活動，多提供參與的機會。

(三) 教師中心進修

1.陳義智 (凱旋國小老師)

若老師不自願進修，那麼能引發他們進修動機的內容是什麼？如果學校不針對老師的需求，而只是一系列的講座，老師當然沒有動機。目前我們學校星期三下午皆供老師做進修用，其做法是先調查老師需求再行延聘老師，而我們學校大多數老師皆想進修電腦，其平均年齡高，可見這是因為符合本身需求而引發他們的動機。目前高雄市五、六年級的教室皆有電腦、電視、數位電視等英語教學設備，現今兒童操作能力很高，也給予老師一些無形的壓力，故對老師的學習動機不應持悲觀的看法。

2.主席：

我想因為前面已有過北、中、東三場座談會。皆有談到一共同問題即一個好的進修活動應是老師自覺需要而引發學習。故可以說「老師自覺的進修需求應是規劃活動的重要依據。」但我想請教各位的是萬一自覺性需求與有價值的、應該的進修內容相抵觸或衝突時應該如何？請大家提出意見。

陳義智老師：

為什麼要進修？若進修沒什麼特別的效果，為何要進修？

- 1.我曾參加高雄市主任培訓班的課程，覺得其內容了無新意很浪費時間，故強制進修，立意雖佳，但並不一定有意義。
- 2.進修課程俯拾皆是，有足夠的師資嗎？同樣的人內容也是一再的反覆，似乎是一種資源的浪費。
- 3.現行法規有提到時數 18 小時的問題，其中包含自行研究，但自行研究部份如何核算呢？
- 4.另一問題是給公假不給代課，在國高中可能還好，但在國小老師可能較不放心。所以在行政的規劃上若能加強也許會更好。

主席：所以陳老師提出課程內容的規劃、師資、是促使老師自發性進修的原動力。

3.主席：

專業成長和個人成長事實上是相輔相成的，那我們戴股長有特別談到在認定方面是有所管制的，因為18小時事實上是很低的門檻，所以會管制。那我想請教各位的是在制度規劃裡，是只要列專業成長部份還是二個都要列？如果兩個都要列是不是在時數上應是多少小時才是比較合理？反應一個老師應該在這二個都兼顧，然後兼容並包有比較好的品質？這是第一個問題。

第二個是剛剛大家談到的教師中心（teacher center）聽起來是很棒的概念，我想如果以此去競選局長，如果局長是用老師選的，應該會高票當選。可是我們每一個人對老師進修的次級文化或現實理解到的是不一樣的。有人覺得95%需要被強迫，有的人覺得40%需要強制，所以我們對老師進修的意願及進修主體的看法是不同的。所以我有一個疑問，如果老師有很大的比例是為自覺自己有獨立為增進自己的專業自主性，那我們是不是還要一下子就完全依據教師中心來制定進修規劃活動？或是說要有步驟？這又牽涉到把實施階段加入時是不是需要再考量，我想請大家討論一下。

陳理事長：

很抱歉，好像一個悲觀論引起很大的迴響。事實上不是悲觀，我是非常務實的。這個事實上是一個人性的爭辯，我常常不想去爭辯這個東西，但已經不曉得辯多久了。就是說以前在抗爭說權利的下放。其實也不是完全的下放，就如同我非常贊成教師中心進修概念，但事實上有很大的差距。我們如何把現實與理想的距離拉近就是我們現在在務實做的想法。我想從人的情性而言，你要求他的自覺性，尤其是教師界如此保守，他所謂研習進修的背景，你要求他的自覺性要發揮，我想非常困難。我可以跟各位講，這幾年要求進修我可以發現進修意願比較高的原因。在當教育局或教師專業評鑑把教師進修納入或教師分級要將老師進修納入之後，教師想要進修意願會比較高。但我剛在談並不是指強制性就可以解決教師所要進修的意願，我想因為時間有限，只談到1/3的觀念。我想提出的另一個是質和量的問題，包括教育部給經費學校去辦的輔導智能進修，老師都想要，但問題是根本不是他們想要的方式。所以剛才提到怎樣的進修內容、進修方式、確實是值得我們再去思考的點。如果質是很好，而以後有一個制度性，讓他必需達到那個進修時數，他去進修的意願會非常高。另一個現象是整個在目前進修的教師人口而言，實習教師的進修普遍最高，你要他交多少錢，他都願意來。甚致你叫他不要來，他還希望你保留名額給他。再來是國小教師，國中、高中則是意願最低的。我可以說剛才發言的國小老師，實習老師，意願最高。因為師培法裡要有進修時數達到標準，他會希望我們教

師在辦進修時盡量保留名額給他們。所以辦進修時實習老師是參加最多的，不管是什麼樣的進修，那是因為他有壓力。所以我想以教師中心，讓老師自己去決定，是一個不錯的理想，但在現實中很難做到。為什麼呢？不是我悲觀，事實上就是這樣，比方說打羽毛球，也很好呀！我們是修養身心，身體健康，才有活力去教學生啊！那休閒旅遊呢？我可以跟你講，不算悲觀 18 個小時裡，4、5 個小時一定是休閒旅遊。為什麼呢？因為這是很輕鬆、很 easy、沒有壓力也不枯燥乏味的。他只是想說什麼樣的東西是對我是生活上最有幫助的而不是對我教學最有幫助。就像我講的，我現在一本教科書的範圍就可以把學生比過去，我還有什麼教學可言，但是我們可以發現，涉及以教師為中心的這個理想是不需要過渡性的，這個理想我絕對支持，我們當初在爭的也就是這個東西。教育是專業自主的，教師能知道他需求的是什麼。而這個專業自主的就是說他知道他的進修的需求是來自於他的，強調他的專業本職而不是強調他的生活智能，這個可能我們需要去回歸到這邊。比方說我們教師進修，跟本不用去進修何必每天去看……為什麼要去進修呢？所以我們必需把教師的進修回歸到哪裡？回歸到哪裡？回歸到他的專業本能，剛剛說的能夠帶領學生能夠進入到一個怎麼樣的一個教學的目標裡面去。所以我贊成說教育也許必須做一些把關，在制度上必須加一些外壓的力量包括教師評鑑等等這些，必須強制他去進修，原因就在這裡。我詳細來思考的時候我們才知道說，應該，具備當一個老師的時候他應該具備的哪些的智能。比如說，我們李理事長在講的教學技巧，我可以跟各位講，悲觀一點，80% 以上的老師對多媒體的應用，學校花了很多錢，做了很多的多媒體教室，但是我相信各位去調查看看，哪一個學校，比如華山好了，因為他是比較年輕的學校、新學校，根據學校的要求可能多媒體的運用，會比較好一點。那很多學校幾乎設備買來他跟本不去用，那幾乎我們來去校園做評鑑的時候，以前有買這個設備，學校裡面抽你 5 個老師出來，請你把這個多媒的教材這個這個視聽器材，你給我試用看看，我從這裡就可以知道說你到底有沒有在用。這個是很實際的東西。我可以跟你講，不是我悲觀啦！那我們所看到幾乎都是這種現象啦。買來設備浪費不用啊！我們大家都是在教育界，我們自己判斷嘛，自己看看有多少人會去應用啦！像這種對引起學生的興趣來講的確是非常有用的東西，可以激發學生的學習意願啊！但是多少人去應用？還有班級的管理，還有老師自我情緒的管理，等等這些都是我跟你講，都是我們現在呢，要成為一個現代的教師所必需具備的這個智能，這些可能我們在整個教育界，教師界裡面，我可以跟你講，是蠻缺乏的。是蠻缺乏的，可是很奇怪耶，我曾經做過問卷調查，就是說一千多個老師，他們需要呢照剛才講的班級的管理、情緒的經營、多媒體等等這些，他們覺得重不重要？都反應到一個問題就是我後面還要再講的，你要他出錢，意願就低，不用出錢意願就高。還有我們剛才在提案裡面講的什麼時段他們最需要？我們最後的調查是有兩個時

段他們最想要，一個是寒暑假，一個是上課期間他沒有課的期間他來進修，最好不要利用到晚上或假期，因為很累。所以沒有那個時間，學校如果能夠排課，這樣的時間對他們來講是不會增加負擔，所以這兩個時段是我們調查當中，意願最高的。那麼我們有實際開了很多課程，暑假的時候，為什麼暑假要玩還有很多人會選？結果排出來，噫！反應很好，你知道為什麼？因為是叫好不叫座，因為要自己出錢，所以我在想其實有很多因素啦！包括我剛才講的這個經費的問題，我們不希望說啊，我們一直強調說縣市政府裡面，各縣市的經濟情況都是不穩定啦，那應該鼓勵教師強制進修的候應該是說縣市政府會備經費，那備經費的時候去鼓勵教師進修，還要怎麼樣？我覺得是有規劃性的進修，而不是隨老師為中心的隨意性進修。那個我跟各位講到最後一定是會散漫無章，而且休閒性的可能一大堆，到時候才說這個不行，那個不行，那老師又開始抱怨，然後又完全從教師這邊來。那我們如何去解決這些？所以我想，我這是很務實性的我想根據調查的一個結果，這個結果，是去歸納出來的東西所以給大家做參考。

4. 羅平寧（南成國小輔導主任）：

大家好，我想現在的進修已經是全民的共識，尤其在我們教育界的話，那麼這個進修的內容、方式及師資我覺得對進修的參與意願影響非常的大。就以我們高雄縣來講，今天我收到一個文，是屬於二天的研習，什麼研習呢？是科學展覽指導老師的研習，那麼他規劃了一百個名額，結果全縣只招了五十個人，還強迫有的學校的老師還要再報名。那麼第二個例子就是由翰林出版社所辦理的這個研習，就是從十二月份開始，一連串的這種統整課程的研習，結果本來想招二百個名額，現在已經到了四百個名額的老師。所以說這個進修的內容跟主題是非常非常的重要，我們在規劃這個研習之前呢，一定要先了解到我們老師需要什麼主題，需要什麼內容，這樣才能夠吸引我們的老師。事實上當然除了這麼以外呢，我們的制度也需要一個一個配合，這是不容否認的。因為在都市裡面這個，城鄉老師的差距非常的大所以剛剛這個陳理事長說在高雄市有這樣的情形我很意外，但是在很多鄉下的地方是這樣子的，一般老師進修的意願並不強，所以除了內容之外我們也需要一些配套措施。像師資從實務上看來呢，我們老師們最喜歡參加的這個研習呢，是研習之後能對他的教學實務有馬上得到增強，帶來幫助的這種研習是他們最喜歡的。那理論型的他們反而很不喜歡，就像我剛剛所舉的翰林他一梯次的數學教學研習呢我們學校的老師主動去聽了以後，有老師跟我說下一場他要求可以去參加，這是自發性的。而且他們的師資呢，都是我們自己國小老師，在這個實務裡面已經獲得肯定的老師，很受歡迎。

5.黃俊斌（莊敬國小老師）：

我根據各位所提到的做了四點大綱：

第一個就是我們學校進修的情況，全校性的功能進修據我的觀察大概有40%多，那有六成的老師幾乎是不會去的，那原因是什麼呢？可能也很多啦！那我覺得這是需要深入探討的，不能說因為他沒來，所以我們就要用強制的。

第二個是進修課程內容的認定，我覺得教育局這方面的標準的把關是需要的，但是我認為教育局把關過於嚴苛，當然我們不希他太過浮濫，但也不要太嚴苛。像我們學校過去有英語會話的研習，還有 pop 海報設計的研習，難道這對老師的教學沒有幫助嗎？也是有幫助啊！但是今年根據教務主任的說法就是說教育局認為這些都是老師個人的嗜好，所以不能認定時數。那麼從這些現象我們可以提到一個觀念，如果說我們的教育是全人教育的話，我們課程的方向是統整課程的方向，那們也希望老師能夠博古通今、學貫中西，才能做到全人教育。所以我們也希望老師在他本身的專業以外多去認識一些在他專業領域以外的知識。所以我想在這裡建議教育局，標準可以再放寬一些，只要和他教學有關係，應該都可以認定時數。

那第三點就是說，我們應該用什麼方式來讓老師進修呢？就像大學一樣，不同等級的老師，他的學術研究會有不一樣嘛！你也需要國科會的研究講座嘛，那大學教授都這樣，那老師要求在物質上的一些鼓勵，應該不算功利吧！我覺得應該是鼓勵的幫助最有效，如果說真的要強制，某些老師的基本能力不夠，要強制的話我覺得，對某些老師來講在強制上有一個時數的規定，是可以的。但是如果說要在課程內容方面強制的話，我覺得那些大家認說教育上面的領域我們可以用學費補助的方式來吸引老師，這些和教育專業和課程比較不相關的我覺得不需要去限定他你這個不能認定時數，應該可以認定時數，可是不要提供經費補助。我覺得這是折衷的辦法。

那再來一點，進修效果如何評鑑，有的老師就在說他上的那些教材就是在老生常談，甚至有的講話比較不客氣的，就說上課的教授他本身須要再進修。所以如果說要讓菜色好一點，他本身要改進才能夠吸引人。

那另一個是課程的問題，我們上什麼內容，老師覺得怎麼樣這才是重要的問題，我們每次在有系統的辦完一些活動以後，還有一些調查，可以讓老師了解，可以了解老師他比較喜歡那一些，他比較能夠接受的內容是什麼。好謝謝。

6.舒緒緯（屏東師院初教系教授）：

第二個就是說我們希望我們進修課程的安排都能以教師為中心，我舉個例子，當大學開始通識教育的時候呢，我就聽說了，台灣師大那一個課程最熱門？汽車修護。台大也開過珠寶鑑定的課程，但是汽車修護或珠寶鑑定因該是

屬於補習班的範圍，可是大學不是補習班耶，那現在我們所說的教師在職進修是 in-service education 而不是 in-service training，training 是技能的學習，但是 education 包括理論和實務方面，今天我們不是來補習班，什麼電腦研習補習班，我覺得這和在職進修的理念跟我個人的認知是不太一樣的。我舉一個實例，以前我在那個行政機關裡也待過，我們辦過好多次的研討會，當然啦，因為我們是在國科會待過，我們辦的比較偏理論方面，所以我們也廣邀小學老師來參與，結果我本來以為說這個題目很好，「雙語教學，國小應不應該實施英語教學」結果中小學老師來的寥寥無幾，還有一次辦特殊教育研討會，我也想很好，因為特殊教育是很需要的，結果來的人都是實務工作者，他們認為上面講的都是理論，和我一點關係也沒有，我今天來這邊就是想知道這個學生不乖，我怎麼把他教好，這個學生愛講話，我怎麼讓他少講一點，如果說今天我們在職進修辦的像在職訓練的話，基本上我不認為教育是一種專業啦！今天如果我們把專業的在職進修辦得和補習班一樣，貶低我們專業化的形象的話，我是覺不可為的。所以我強調在職進修除了實務之外，理論也要兼顧。以上是我的看法，謝謝。

(四) 學校本位課程

1. 何春枝 (華山國小老師):

剛提到強制性的問題，與必、選修的問題，以我的感覺而言，在華山國小一年多以來並沒有此種困擾。因學校教師進修的主權在老師身上，我們回歸到學校本位裡，所以在前一學期即對老師調查希望進修的內容及議題或想參觀的地方，以如此的進修節奏每學期安排一次康樂活動來調節，此皆是學校教師本體可決定的。故進修應是老師自願的。若是由老師提出想法應較符合其現實需求。所以將進修的主權回到老師本身不論以學校或老師為主，我感受最深的是同儕間的互相影響。如剛才所提的課務問題，我們學校的老師有時會將進修心得利用課程研討或朝會的時間提出來分享，所以同儕分享的力量對學校而言是很正面的。而且老師本身對學校的課程特色最清楚，分享的東西也最切合實際。

2. 林老師 (民義國中老師):

不容否認學校本位進修的落實是核心概念，但體制內是否有帶動的能力？當教師無自覺能力時應如何引導呢？再者是制度化的問題，如何激勵或強迫，其支持系統如何提供？

主席：

這位老師所提出的問題著重在如何以專業自主的決定力激勵或強制老師進修，達到此階段前需有些步驟與過程，如何強迫與激勵？是否可請大家提供意見？

5.高敬文：

重點應在觀念的問題，當觀念會影響 policy making 在解決問題時應有策略。方才所談由教育部辦或學校辦？誰規畫？誰檢核？此些牽涉到教育的意識型態。

1.思考目前教育強調以學生為主體，那麼教師進修的主體應在老師，若能採教師中心的觀點來行進修規劃，則許多問題便應能迎刃而解，也符合其需要，專業學習與個人學習應是能相輔相成而非相抵觸的。

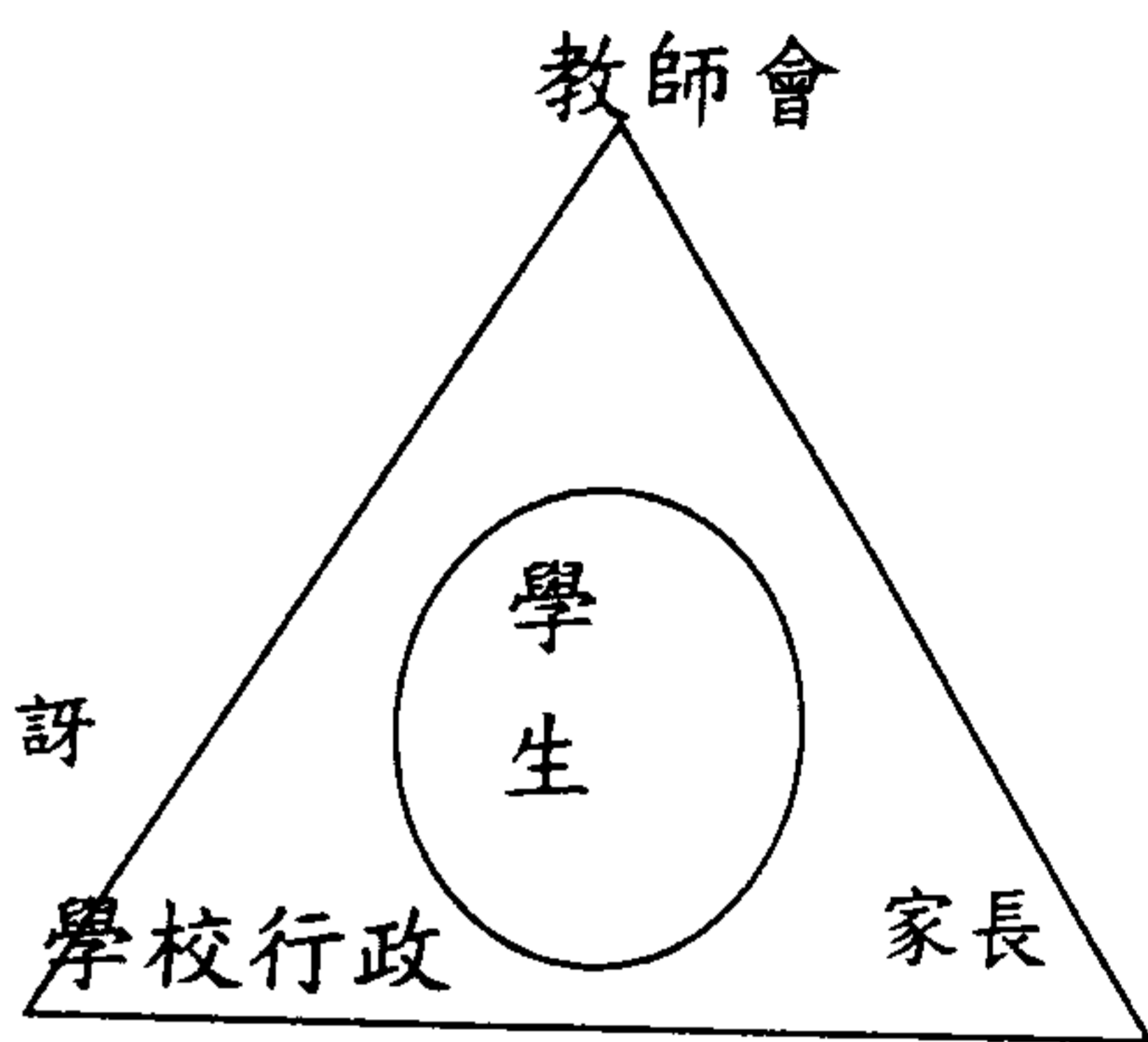
2.教師會是否可訂立自己的標準來淘汰不好的老師？如果能有此種淘汰競爭的方式，則不需顧慮進修的內容。

3.進修權利、義務的關係應如：

(五) 進修時數採計

1.高雄市教育局戴組長：

站在行政機關的立場，對大家之前所提的進修情形覺得訝異。不曉得我們如此盡力在經營教師進修，但還讓教師會理事長認為有80%的人需要強迫進修，因我是負責有關教師進修計劃的，所以有些數據資料不提供各位參考。在教師在職進修辦法公佈後，我們高雄市也有訂定相關辦法，我在此說明，也許各位不清楚，剛剛陳老師有提到教師自行研究部份，如研究文獻、創作都是可以核算時數的，剛剛還有老師跟我說四小時太少了喔！但當初訂的時候是一份作品四小時，我們也許認為比較少，但基本上是有的啦！不過時數多少也許我們還可以再訂論，那我在86學年度開始推教師進修的時候其實86學年真正在學校本位進修的話，數量並不多，只有一、二拾個學校有來報核進修計劃，然後我們核時數這樣，其實到全面普遍的應在吳部長所謂的教師改腦計劃，不知道各位有沒有印象就是每一個老師不管國中、國小，公立私立各級老師都要接受十小時的教育改革相關研習，那時候是真正的全面每一個學校都有送計劃來，然後我們去核定，這是學校開始發展的初步。到87學年度時候呢？學校仍然有報核的計劃，這時候我自己感覺學校自辦教師進修已經逐步在成熟，但那時候我對學校跟學校的互動，仍然有爭議，比如說有些學校會把生態參觀或一些比較零散的有關老師休閒進修像去跳韻律舞，然後來核幾小時的進修時數，這樣，會有爭議啦！因為我們都會比較傾向不同意，那到今年88學年度從開學到現在我核定了教師進修的計劃，剛剛要來時我看了自己的記錄，每一所國小都有報核最多時數的是72小時，各位，每一學期72小時！最少的是6小時，那麼為什麼會有72小時呢？就是他們有的老師除了周3下午之外呢他們還願意利用連休假、週末假日來進修，還有就是他們能在寒假一開始時他們就自己打算密集的吸收一些研習，然



後就是自聘教授這樣子，那這樣超過50小時的學校約有半數，那為什麼會有50小時，他們自己除了學校辦的進修外會有分組進修，他們會自己再另聘老師來上課，比方說我們這十個老師覺得電腦很重要，那我自己還要再辦，還要再請老師來教這樣，那有些是學校本身就開放，比方說一、三、五有電腦課，那你可以自己決定要不要來修。我可以在學校就做分級，那最少的6小時就是只是將教育局規定必須要上的課，比如說家庭暴力防治法的宣導，兩性教育的宣導，那小班課程或九年一貫可能是已經排了或還沒排這樣，說了在那個計劃裡面我自己是看不到，那如果說就普遍性來講，其實學校是絕對有能力自己去辦一個教師進修，這是值得肯定的，但現在我自己的問題，比如我不知道學校所報出來的計劃裡是不是有老師始行，如全部都不參加，這是我自己沒辦法去管制的，那我為了這個問題我曾經在校長會議裡對校長們宣導說請自己去核老師的研習，但有一問題是辦法並沒有訂得清楚，校長只能提醒，他說：你全部都還沒有登錄研習，但大概沒有辦法做一些處罰或相關的告誡動作，這一點是我自己沒辦法去管，就是說我不知道那一個老師他從頭到尾都不參與研習，這是我不知道的數字，第二個是值得爭辯的問題，就是說到底怎樣認定才算是進修時數？那目前我自己國小部份可能會認為我們比較嚴，就是我們只認可與教育專業或你學科專門知識或是一些有關自己比較人生哲學或對個人比較重要發展，我們都有同意採計。如果是屬於休閒技能的就不採計，比如說插花，就是說我們是可以同意學校辦的，但是我們在會比較嚴格的審核，也就是說就18小時，以一個老師一年做18小時的研習來講算是一個非常低的標準，你看我們很多美容師，我們問過一個比較有規模的美髮公司，規定員工一年可很都要200小時以上的進修，尤其每個星期可能都要去修一點新式的頭髮，所以就教育專業人員一年18小時算是一個非常低的限制，如果說我同意你每星期跳一小時的有氧舞蹈，可以同意採計劃進修時數的話，那我不知道在5年過了以後，你自己在教育專業方面成長了多少？這也是我們自己沒有辦法去了解，所以說我們比較傾向嚴格的把關，局長也持同樣的看法，那下星期我們要開一個檢討就是有關時數採計的，到時候可能一些學者、還有陳理事長以及一些家長會的代表都要來參與，我們自己也要去檢討有人認為我們這樣的審查是比較嚴格的。

2. 陳菊美（高雄市民義國中）

那再來關於那個時數採計的問題，那做韻律，那不見得每個禮拜都要做紀錄時數啊！有些可以以活動來計時數啊！像韻律是相同的嘛，你每個星期做相同的活動，那你是不是說時數就計一次就好了。活動多樣化，而且我覺得其實不必設限說什麼內容，休閒性坦白說沒有什麼不好，可是呢你就是不要全數去計，不是說你每個星期都在從事這個活動，每個星期都要計時數。以活動就是

以韻律去計一次，我舉個例子，比如說像我們那個中秋節快到的時候，我們就會做月餅，那做月餅也可以計入採入的時數喔，因為那不衝突啊(大家都在笑)，耶那聽起來好像很可笑，我在做月餅的時候我就把學生叫過來呀，讓他們知道說做月餅的流程是怎麼樣，這沒什麼不好，這也是把活動的內容轉換成教學的內容啊！完全不衝突耶！那這就是以上我的看法。

3.舒緒緯（屏東師院初教系教授）

主席，各位教育界的先進，本來我有很多話要講，但由於時間的關係就講一些吧。

第一個，今天我們所謂教師在職進修，我個人認為是強調所謂專業方面啦！當然說個人的發展和教育有很大的關係但今天教育部採那麼低的標準，如果你把打羽毛球也算是、健行也是、烤肉也算是，那說實在的對老師的專業形象有多少提昇我很懷疑。所以基本上我個人比較偏向你個人的事情就個人去負責，但有關教學則應嚴格把關才對。

（三）進修時間

1.黃秀霞（三民家商校長）：

進修的時間方面，需讓老師認清進修是老師的事情，義務，可利用寒暑假、週末、夜間來進修不一定要在課間進修。

（四）進修成效

1.高雄市教育局戴組長：

再有一個問題是我會去問，那我表面上看到有這麼多學校辦理這麼多的研習時，那我終極的目標到底有沒有發揮他的效果？也就是說老師進修了這麼多時數後，到底在我們自己教學的改革方面有什麼成效？那我自己有時也一直在問這個問題，那如果說是局主辦或者說一些教育部補助的政策性研習，我有時就會提醒老師，希望你們在學習的時候要多思考如何轉化為實際的教學活動。我也很希望學校本位研習也能發揮這樣的效果。我們最近辦的大概有二、三梯次的研習是這樣的，就是說比如一個禮拜的研習裡，授課老師在教時希望你在結束之前能有實際的產出。比如說統整課程設計的教案，我們曾經說從校長到各年級都各至少要有一個老師，就是一個 team 的學習，以學校或一個工作團隊，大家一起來，然後一個星期結束後，希望由校長領導的教務主任、教學組長還有各年級的老師能設計出學校課程的初步規劃。我們有這樣的期望。然後希望說，你要實際去運做一學期之後，才給你研習證書。這也就是說讓學習跟實務操作能實際配合，我們現在正朝這方面努力。

總之，我是很樂觀的啦！我覺得說，其實要真正以行政力去壓迫或督導

的是因為要維持一個基本的水平。我覺得我們現在傷腦筋要用一個罰責去管制的大概只有 20%，其實大概有 80%的老師他絕對都有進修意願的。

2. 羅平寧（南成國小輔導主任）：

我們在辦理研習的時候呢，希望我們的付出，能有一點回收，那麼一般行政單位、主辦單位都這樣子，而不是說只是來熱鬧的聽聽就回去的，所以那種產出型的研習呢，目前來講非常需要來落實。這每一次的研習如果說結束就有成果出來，那麼回到學校裡面就能夠應用，所以我來講，今天我就想這三個。就是主題內容、還有師資以及這個將來能夠產出型的這種研習，我想對我們的研習會有一些幫助謝謝。

四、師資—（無）

五、專業、支援

（一） 教師分級制度

1. 黃秀霞（三民家商校長）：

我想與老師分級制一起考量是值得肯定的，可比照目前大專院校教授的分級，若中小學的教師也能如此分，想必可以成為一大誘因。但我想須雙管齊下，一方面由教師決定，另一方面也給予一些規劃性的東西。是雙向的。

（二） 財政與行政支援

1. 陳菊美（高雄市民義國中）

第一個呢，剛才聽了一下理事長說很多學校的視聽設備、硬體設備都沒有用，那我們學校的情形呢，不是這樣的。我們學校的視聽教視也是請額登記的，那我們的硬體設備呢，比如說像那個幻燈機啦，還有那個投影機啦，都是搶的，用搶的。不過呢我覺得這個跟學校本身的課程設計有很大的關係，因為我們學校像這學期有開了通識課程，那通識課程就是比較活動化的，所以老師就必須使用這些媒體來配合，所以我覺得這是課程設計的問題，而不是說老師不去用的問題，這是第一個。

那第二個呢，這個，都衝著理事長來的（笑聲）就是說，理事長說我們高中的學習意願是最低的，我們學校也不是這樣子，我們學校的研究風氣可以說是很盛，我們現在有一個在職進修的博士，那碩士也一堆，我們小辦公室裡面七個人，有四個考上教學碩士，那目前都在唸，所以風氣非常盛。我是感覺其實像我，我的，不過當然跟背景有關係，那華山國小平均年齡三十幾歲，我們民義國中也是三十幾歲，所以可能這個跟年齡層的這個這個組織，學校組成份子的年齡有很大的關係，那除此之外我覺得跟校長的鼓勵也很重要，因為校

長會影響，老師會察顏觀色，如果說這個校長他不太願意這個老師去進修的話呢，這個老師就會沒有這種風氣。我舉個例子，我79年畢業的時候我分發在高雄縣，那個校長非常的保守，他很不喜歡老師去進修，老師去進修呢，他一定會打回去，他說會影響課務，那個課會不好排，我就記得曾經有一個生物老師，他那時候要去唸那個四十學分班，進出校長室十幾次，他跟本不讓他去。那你說是老師不願意嗎？我想不盡然吧！所以我覺得說，時代真的是不一樣了現在竟然會鼓勵老師去進修，甚致還在這裡傷腦筋，所以我們現在那個校長呢，就讓我們學校的進修風氣非常的盛。真的是碩士很多，很多都在進修，有一個老師更誇張，他本身碩士畢業，然後又去考教學碩士班，然後更誇張的是暑假唸教學碩士班，現在晚上又在唸那個什麼教學行政的四十學分班。搞不懂他在幹什麼？一直重複進修，不過我覺得有些老師，我覺得不想進修的老師很像那種有沒有，我們老師在開家長會的時候，問題學生的家長該來不來，然後乖乖牌的家長都來。那不過呢我發覺同儕很有影響力喔，當大家都在進修的時候你不進修，你慢慢就可以感覺得出來。像我呢，其實如果我要進修，困難度蠻高的，因為我的小孩子很小，一個八歲、一個三歲，那那個是每天忙得累死的，因為下班後所剩力氣實在是不多不過受到我們學校那些年輕同事的影響，所以我就也跑去考試了，也跑去教學碩士班，所以我覺得同儕也是有影響力，所以不要把老師想得這麼悲觀。