

第四章 分區座談結果分析

第一節 分區座談結果的相同點

壹、結構面

一、進修機構缺乏橫向聯繫

- 1.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，例如學校的週三進修，教育局本身並不清楚，形成資源的浪費。建議師資培育機構、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。
- 2.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，用每一位老師的身份證號碼做號碼建檔，或是建立教師進修護照，完成教師終身學習的建構。
- 3.不同機構間的研習內容因未有系統整合與規劃，有許多重複的部份形成另一種資源的浪費，首應將教育資源統。
- 4.不同的學校有自己的特色，學校可依其特色，結合當地的教育機關或大專院校來舉辦相關的研習活動或講座。
- 5.辦理研習的機構雖多，但如何考核與認證通常被忽視。

二、進修機構多元化

- 1.用市場的原理由不同機構多元性辦理進修，以取代教育部行政上

的規劃。建議採用如教師進修券的方式，加強教師自由選擇進修機構的機制。

2. 建議研習機構和大學合辦進修活動，在大學進修的課程也可以納入學分算計。
3. 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。
4. 民間私人力量、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，之間進行機構合作辦理教師進修。
5. 進修機構可歸類為下列幾種：
 - (1) 大學院校（師範院校），學分、學位的進修。
 - (2) 教師研習中心辦理的進修。
 - (3) 中小學校內所辦理的進修，以學校為本位辦理的進修。
 - (4) 行政機關，如教育部、廳、局、輔導團辦理的進修。
 - (5) 民間團體，像長頸鹿（英語）、佳音美語、教科書書商……等辦理的進修。
 - (6) 其他像學習型組織辦的進修。

三、進修管道多元化

1. 在理念上多數主張進修不應只限定在學校裡，可像終身學習護照的原理一般，拿著認證卡去蓋章。
2. 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。除此之外，教師進修的機構、課程、師資、收費與認證都需要多元化。

3. 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。
4. 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。
5. 成立地方上的教師研習中心，其規劃需有系統。

四、改進師資

1. 建立師資培育機構有中小學教學實務經驗的臨床教授，以便進修內容能符合教師教學的需要。
2. 改進師資，負責教師進修的師資應具備專業的素養，對各科瞭解，也具備專業的能力、精神與道德。
2. 改進教師進修師資及授課內容，進修的教學非單方面的教學，教師進修師資在授課內容上應配合專業結合教學實務與興趣的需求。

五、進修員額

1. 在辦法上雖然都是鼓勵老師進修，但卻有每一機構 5% 的名額限制，太過嚴苛。

貳、內容

一、進修內容

- 1.進修內容最主要仍強調教師的專業本職與專業需求，應以教學的目標為核心。
- 2.進修的內容應妥善規劃，也考慮是否分必修、選修或因不同的職級來規劃所需的課程內容。
- 3.目前進修課程通常過於理論，應予修正多加一些教學實務的研習。
- 4.進修的內容應該是要出自教師本身需求，並且依據這個需求規劃課程。
- 5.教師會可事先決定進修方向與內容，後交由學校行政單位執行。
- 6.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。
- 7.進修內容應兼顧到學生的受教權，學習權，以學生的需要為重要的考量。
- 8.課程的設計應留意學校的特色，並加以彰顯，可與當地教育局或大專院校連繫做研習的工作。
- 9.尤進幾年應加強與九年一貫課程相關之內容。
- 10.課程多元化
- 11.目前教育局、進修部及實習輔導處所辦理的進修內容重複太多，建議課程的規劃應由師資培育機構、教育主管機關及學校聯合每年開一次會議，做一周密的課程設計，依課程的差異性、學科的不同及區域性的特色來規劃課程。

二、進修方式

- 1.進修的方式可以很多元，如學校自辦教學研究會、個案研究、教學觀摩、專題演講、教學經驗分享等。
- 2.對學校與學校間教師的交流應給予鼓勵，再則可將進修的相關消

息貼到教育局的網站上，讓其他學校的老師也可以報名參加。

3.進修方式應強調深度的對話，促進意見與問題的交流。

三、進修獎勵與罰則

1. 因為進修的誘因不足，又非影響升遷的重要因素，教師需要外在的酬賞或強制才有進修的動力，宜在進修辦法中加入獎懲的規定。
2. 進修重點在加強教師進修的內在動機，以推動自主性的進修。
3. 可對老師進行進修意願的調查，以符合老師的需求。
4. 由於小學教師對進修沒有興趣的原因，乃認為小學教師的職業是鐵飯碗，教學教的好與差並沒有差別，因此建議教師進修證明可作為教師晉級的依據，可給教師減課或休假進修。同時需要加強不進修就跟不上時代的觀念，並針對不進修的教師採用罰則，如扣薪的方式處理。

四、進修時數及時段

1. 教師進修辦法中關於進修時數的規定並未相對性地訂定罰則，而只是行政命令而已。因此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. 教師進修辦法中，目前所規定的一學年十八小時的時數太少。
3. 建議教師的著作也可以抵免研習的時數。
4. 將進修時間排在寒暑假，本以為方便教師準備教學的時間，但不少教師安排寒暑假出國旅行。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。

5. 需讓老師認清進修是老師本職有關的事情，是權利也是義務，時間上妥善利用寒暑假、週末、夜間來進修。

五、進修經費及資源

1. 教育部對於教師進修的款項不足，一年只有三至四億，但根據座談結果至少每年需要十億才夠辦好教師在職進修。
2. 進修的經費應該由政府與教師共同負擔。至少要有半數補助，如果交給教師會來辦理會更好，因為他們知道老師的需要什麼。
3. 應加強教師資料參考室、網際網路學習教室、學習資源中心等硬體設備。

參、配套措施

一、進修評鑑與教師分級制度結合

1. 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. 由學校的教評會做評第的工作，評審老師的學術著作，評審的重點包括老師的研究、進修與教學好不好，並以教師進修的成果列入學校教評會評定教師是否長期聘任的考慮條件。
3. 為確保教師能夠在教學生涯中持續專業成長，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，再配合教師分級制與酬賞制度以發揮效果，如此一來也可以提高教師想要進修的意願。
4. 教師分級制與證照制度，在國外是既行的制度，在台灣實行有困難，因為和外國相較，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，進修未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。

5. 教師分級制度執行、評斷教師分級的指標，以及資深教師的標準等問題是必須研究的。

三、學校本位進修

1. 困難：國中部份來講，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，較為困難。推行九年一貫的課程，需要同樣科目、或是相關科目的老師之間的協同跟合作，對國中老師來講，也是有困難的，因為國中老師分科蠻清楚的。
2. 建議：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。

三、學校行政革新

1. 校長引導進修，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，校長對進修的態度認真，也會影響校內教師的進修態度。
2. 學校主管對教師的進修機會應「一視同仁」，依據學校的需要與教師的專長，請老師去進修或是請他到國外進修，補充學校的不足思考「適才適用」。
3. 在進修中給公假不給代課的問題，使得小學老師無法放心去進修。