

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。