

地方國民教育輔導團未有法定編制、無法固定編列預算，其運作經費無法有穩定之保障下，將會影響其運作之成效。(張素貞，2010)

四、輔導團採任務編組方式非常設性且欠缺組織法上依據

中央與地方國民教育輔導團目前多為任務編組之性質，隸屬於學管科或督學(謝金城，2003：7)，僅極少數縣市將地方輔導團納入地方二級機關之編制中。由於任務編組並無一定組織法規之依據，也無固定之人員編制，更無獨立之行政機關預算，其人員、經費均於直轄市、縣(市)政府既有之編制內人員中指派專、兼任或從學校中借調教師支援(謝金城，2003：7)，其經費亦編列於所屬機關之預算中，未必有單獨之科目，難以確保其數額與來源之穩定性，福利、誘因不足，影響人員招募。(李文富，2010)。擔任輔導團職務之人員，其職權、權利義務、責任與升遷或生涯發展，均未能有明確、穩定之制度，不利於吸引優秀人才長期投入。雖然，任務編組亦有其組織之彈性與運作之靈活性，但可能較不適用於經常性、例行性的事務，以及需要專任、專業人員之職務。

此外，法制化可以建構完整的培訓機制，使一般教師知道輔導團專業之所在。

「我們為什麼希望輔導團可以法制化。當他法制化後一個很完整的培訓，現在中央初階進階領導人的研習，可是並不是所有人去參加去拿那樣的證書，當你定位不明確沒有受過培訓，在加上這個學校不支持輔導團的，回去有很多東西是不敢說的，很多人是不知道團員在幹嘛。所以很多時候學校跟輔導團互動和理解是很少的。」(吳忠泰，專家諮詢會議紀錄三)

五、輔導團成員資格權益欠缺法規依據僅屬福利性質

不論是中央團或是地方團，除有公務人員資格兼任輔導團工作者及非現職校長受聘為課程督學者外，其餘多屬現職學校教師、主任(候用校長)或校長兼任或以借調、支援方式全時公假擔任(嚴格說並非專任，因其在學校之本職才算是專任)。中央及地方輔導團並無法定編制，自無專任職缺可占(謝金城，2003：7)，而兼任或全時借調、支援之人員，其在學校之職缺仍予保留，而相

關之權利義務（例如：年資、成績考核、續聘、進修研究、退休、撫卹、超額處理等）都仍以原校為中心來加以處理，其必須同時兼顧學校與團務，兩邊奔波，實不利於長期全時間借調支援之教師，也影響優秀課程與教學輔導教師投入工作之意願。（張素貞、王文科、彭富源，2006：17）同時，中央團教師屬兼職，雖有減課，但仍難以兼顧學校與中央團團務，負擔極重。（李文富，2010）

「另外就是貢獻度的問題，比如這個老師去任職中央、地方團的成員，結果那學校是不認可這樣是一個貢獻度，不過部裡有一些作為能在超額機制裡有保障，但礙於沒有法制化，還是需要透過地方政府的規則以及各校的機制，所以也不見得地方和學校都會接受」（陳世聰，專家諮詢會議紀錄二）

六、主管教育行政機關教育行政人員教育專業性有待強化

目前中央及地方主管教育行政機關之教育行政人員，尤其是地方教育局（處）之局（處）長、副局（處）長、督學、課（科）長等，並未要求都應具有公務人員考試教育行政類科及格之資格，更未要求有實際教學經驗之教師資歷，因此在負責推動課程與教學事務時，難免有專業能力與知識不足之問題（丁志仁，專家諮詢會議紀錄一），影響推動之成效。經常必須借重學校教師或其他曾任或現任校長、主任之教育人員，然而這些人員卻無公務人員之任用資格，不能實際占缺專任行政職務，只能支援或借調，仍占原校之職缺，此對於原校之教師人力運用多少將產生影響。雖然目前超額教師不少，也可以聘任長期代理代課教師來填補，但畢竟多少會影響學生受教之權益。因此，至少負責課程與教學推動工作之教育行政人員（督學、課長）應該有課程與教學之專業知能，或是有教學之經驗與行政資歷。雖然課程督學之設置，可以解決一部分之問題，課程督學來源依原計畫的第一考量是現任校長（將來回任教師身分，擔任課程督學）、第二考量是候用校長、第三考量是行政督學（張素貞，2003：50）。但畢竟不是常任的編制內人員，借調回任教師之校長或借調候用校長，其實與借調教師支援沒有多大差異。因此應該至少使督學中有一定比例，具有某種教育專業上的資格與經歷。