

壹、緒論

一、計畫緣起

本研究計畫係「建構中央地方學校課程與教學推動網絡專案」總計畫下之一個子計畫，屬於法制化小組負責之專案研究。依本專案整體規劃之三階段七年期程，此一計畫應屬於第一階段規劃倡導期法制化小組第二年之工作項目。本年度之工作項目原訂為：1.探討中央層級課程教學輔導人員之法制問題；2.探討縣市層級課程教學輔導人員之法制問題；3.探討學校層級課程教學輔導人員之法制問題。然而鑒於各級課程教學輔導人員之法制問題，與未來課程與教學推動網絡之規劃設計，有密切關係，輔導人員之法制問題，僅為將來課程與教學推動網絡法制化問題之其中一環，為求對法制化問題之整體問題之掌握與處理，因此，將計畫名稱訂為「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」。

關於本研究計畫主題「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」，涉及過去國民教育輔導之制度、組織與人員。然而，國民教育輔導制度與組織之運作，由於中央與地方國民教育輔導網絡之不健全與欠缺法制化，面臨欠缺法制保障導致輔導人員招募不易、流動率大等問題，難以發揮其應有之功能，因此亟需針對中央地方與學校三級課程與教學推動網絡之法制化進行深入研究。

二、研究目的與問題

(一)研究目的

本研究計畫化之主要目的在於，釐清課程與教學輔導網絡法制化過程中所需面臨的法制問題及其解決策略，此同時必須處理下列問題：

- 1.探討中央層級課程教學輔導人員之法制問題。
- 2.探討縣市層級課程教學輔導人員之法制問題。
- 3.探討學校層級課程教學輔導人員之法制問題。

(二)研究問題

本研究計畫之主要研究問題包括下列幾點：

- 1.過去課程教學輔導體系法制之形成與發展情形如何？
- 2.現行中央與地方有關課程教學輔導體系之法規現況如何？
- 3.現行中央、地方與學校就課程與教學輔導工作所產生之法制上問題有哪些？
- 4.未來中央、地方與學校三級課程與教學推動網絡之建構，會涉及哪些法制問題？
- 5.未來中央、地方與學校三級課程與教學推動網絡之法制化，其可能的方案有哪些？

三、研究方法、進行步驟及進度

本研究之研究方法及理由，預計進行之步驟及計劃之進度，分別說明如下：

(一)研究方法

本研究屬於立法政策分析與法制研究，將以質化研究方法為主，分別採取以下之研究方法：

- 1.文件分析法：分析現行各種中央與地方教育法規中，包括憲法、地方制度法、教育基本法、國民教育法及教育人員任用條例及各直轄市、縣(市)政府之組織自治條例等，與三級課程教學輔導相關之規定，其發展過程與現況。蒐集相關文獻與資料，釐清現行中央、地方與學校就課程與教學輔導工作所產生之法制上問題有哪些？未來中央、地方與學校三級課程與教學推動網絡之建構，會涉及哪些法制問題？
- 2.專家諮詢會議：邀集教育、法學領域之專家學者以及熟悉課程與教學輔導之教師、國民教育輔導團成員、校長及中央與地方教育行政機關人員，提供諮詢意見以求博採眾議，作為分析未來中央、地方與學校三級課程與教學推動網絡法制化之可能方案，研擬法制化草案之具體規範內容。

(二)進行步驟

本研究首先進行中央與地方有關課程與教學輔導相關法規及文獻之蒐集，透過文件之分析，提出目前課程與教學輔導面臨之相關法制問題，整理出主要問題及其原因，召開專家諮詢會議提供具體意見或法制化之建議，並依據其會議共識與結論，著手研擬課程與教學推動網絡法制化草案初稿，將初稿提送總計畫相關會議討論後，廣泛蒐集意見，最後在彙整各方意見後，並完成本計畫之結案報告。

貳、文獻探討

本研究首先將依據相關文獻，回顧我國課程與教學推動法制之歷史發展，並就我國現行課程與教學推動之相關法制狀況，區分學校、地方與中央層級分別加以分析，並進行檢討。

一、我國課程與教學推動法制之歷史發展

我國有關課程與教學推動工作，最早是與教育視導制度之發展有關，稍後則有師範院校輔導地方教育制度之發展，其後更有國民教育輔導團相關制度之發展，以下便簡單加以回顧。

(一)大陸時期

早在清光緒 32 年，擔任教育視導或輔導工作者稱為視學，其任務為視察學校為主；民國 15 年以後，則稱為督學，其任務為監督與督促，而不僅是視察而已；民國 16 年，浙江省首先試辦教育輔導制度，民國 20 年公布「地方教育輔導組織大綱」。民國 27 至 40 年之間，強調視導與輔導，一方面注重教育行政機構之視導，一方面利用非教育行政機構（如師範學校或學院），協助推動學校教育與社會教育（臺灣省政府教育廳，1986：833、1045）。依據民國 29 年教育部公布之「師範學院輔導中等教育辦法」及民國 32 年 5 月 12 日公布之「師範學校輔導地方教育辦法」師範學院、師範學校負責各區域內國民教育之輔導工作。

(二)政府遷台後

至於台灣的國民教育輔導，早在光復初期，師範學院、師範學校便依據「師範學院輔導中等教育辦法」及「師範學校輔導地方教育辦法」負責各區域內國民教育之輔導工作，並納入當時的教育視導組織之中（劉寧顏，民國 83 年：602）。其後民國 68 年制定之師範教育法第 14 條也規定：「師範校、院應視設校目的，與劃定地區內之教育行政機關密切合作，輔導該區內之高級中學、國民中、小學及幼稚教育。前項輔導辦法，由教育部定之。」其後並依此授權合

併「師範學院輔導中等教育辦法」及「師範學校輔導地方教育辦法」訂定「師範校院輔導中小學教育辦法」¹其中第4條規定「師範校院輔導中小學教育以分區辦理為原則，中小學教育之輔導區，由教育部視其設校目的會商有關校院及省市教育廳局劃分之。」進行劃分輔導區域分區輔導之工作。民國83年修正的師資培育法第17條則規定：「師範校院、設有教育院、系、所或教育學程之大學校院應從事地方教育之輔導。地方教育之輔導辦法，由教育部定之。」教育部便廢止「師範校院輔導中小學教育辦法」另定「師資培育機構從事地方教育輔導辦法」²其中第4條則規定：「師資培育機構輔導地方教育應依其特色，以教育階段別及分區辦理為原則，並由教育部協調各師資培育機構及地方主管教育行政機關會商劃定輔導區。」「地方教育輔導區劃定後，輔導區內各師資培育機構應選出召集學校，並由召集學校邀集同一輔導區內其他校院、教師研習進修機構及省（市）、縣（市）教育輔導團，共同組成地方教育輔導委員會。」

「師資培育機構得視實際需要進行跨區輔導工作。」此係由於師資培育多元化後，師資培育大學增加，因此參與之師資培育大學不再劃分單一責任區，而是共同進行地方教育輔導，選出召集學校，並由召集學校邀集同一輔導區內其他校院、教師研習進修機構及省（市）、縣（市）教育輔導團，共同組成地方教育輔導委員會，進行地方教育之輔導。惟此一辦法已因師資培育法於91年全文修正時，刪除原第17條之授權規定後遭到廢止。僅剩修正後第15條：「師資培育之大學應有實習就業輔導單位，辦理教育實習、輔導畢業生就業及地方教育輔導工作。」「前項地方教育輔導工作，應結合各級主管機關、教師進修機構及學校或幼稚園共同辦理之。」之宣示性的規定，不再有授權之依據。教育

¹ 中華民國七十一年二月十六日教育部（71）台參字第 04868 號令修正發布（原辦法係原師範大學（學院）輔導中等教育辦法、師範學校輔導地方教育辦法合併修正）中華民國八十五年十月十六日教育部（85）台參字第 85504420 號令廢止。

² 中華民國八十五年八月十四日教育部（85）台參字第 85504414 號令訂定發布全文 13 條；中華民國八十八年六月二十九日教育部（88）台參字第 88075896 號令修正發布第 4～6 條條文；中華民國九十二年八月二十九日教育部台參字第 0920127145A 號令發布廢止。

部便只能改以「師資培育之大學申請辦理地方教育輔導工作經費補助要點」³來補助並鼓勵師資培育大學從事地方教育輔導工作。(張素貞，2005：3)

此外，民國 35 年 5 月台灣行政長官公署公布「中小學校專科視導辦法」，在省教育處內成立全省中等學校專科視導委員會，在各縣市則成立小學專科視導委員會。由各委員會聘請對各科有十年以上教學經驗，著有成績者，為指導員，每學期至少須視導區域內學校總數十分之一。專科視導委員會之任務，除派員視導教學外，並得舉辦各種教師進修活動，如講習班、通訊研究、施行實驗、編印刊物等，以期教學之改進。(劉寧顏，民國 82 年：979) 此外，督學也是進行國民教育視導或輔導的重要人員，除了做為教育行政人員之督學主要進行學校行政方面之視導外，民國 60 年時省政府教育廳曾訂頒「台灣省各縣市政府教育局聘任督學甄審聘用與待遇要點」，而有「聘任督學」之設置(劉寧顏，民國 82 年：980-981)，強調其專業能力以強化其教學方面之視導。

然而，對於國民教育之課程與教學輔導發揮最重要之影響的還有國民教育輔導團。早在民國 35 年 6 月台灣行政長官公署教育處召開「台灣省第一次教育行政會議」時其中國民教育類第一案便是「緩設中心國民學校、組織國民教育輔導團，以利輔導案」惟並未做成設立「國民教育輔導團」之決議，僅於民國 36 年 2 月 22 日頒布命令，成立各級國民教育研究會，惟因成效不彰，最後在民國 51 年 5 月 15 日明令廢止。(劉寧顏，民國 83 年：609-610) 此亦部分肇因於民國 46 年台灣省教育廳創設「台灣省國民教育巡迴輔導團」，台灣省政府教育廳於民國 47 年 3 月 18 日以教四字第 18768 號令訂頒「台灣省國民教育巡迴輔導團組織要點」，該團便於民國 47 年 3 月 23 日正式成立(劉寧顏，民國 83 年：609-610)，並輔導各縣市成立國民小學輔導團，民國 53 年台灣省教育廳通令各縣市成立「國民小學教育輔導團」、「國民中學輔導小組」，負責縣內輔導工作(劉寧顏，民國 83 年：615)。「台灣省國民教育巡迴輔導團」直到民國 61 年在精簡機構原則下予以廢止，其國民教育輔導工作移由台灣省國

³ 民國 98 年 10 月 09 日修正。

民學校教師研習會負責。(劉寧顏,民國 83 年:612)民國 63 年台灣省政府以府教四字第 28948 號函訂頒「台灣省國民教育輔導工作實施要點」,將「國民小學教育輔導團」、「國民中學輔導小組」合併成為縣(市)國民教育輔導團(劉寧顏,民國 83 年:616)。

民國 72 年各界反映省輔導團仍有設立之必要,省政府教育廳於是自民國 72 年 7 月恢復設置「臺灣省教育廳國民教育巡迴輔導團」(秦葆琦,2008:97),負責台灣省國民教育輔導工作之規劃及推展事宜,其係以任務編組方式,輔導團團址仍設於臺灣省國民學校教師研習會內,設團長一人、秘書一人,並遴選中小學教師、主任,調兼輔導員(台灣省教育廳,1986:1090-1091),不必到校上課,具有「專任」的性質(秦葆琦,2008:97)。然而國民教育輔導團制度,在民國 87 年遭遇重大衝擊。為配合台灣省政府組織精簡政策,台灣省國民教育巡迴輔導團停止運作,隔年「地方制度法」公布施行,國民教育屬於直轄市、縣(市)政府之自治事項,地方國民教育輔導團無法得到經費補助,輔導團之運作與發展全賴所屬地方政府教育局、處是否重視及其所能提供的資源條件,導致部分地方輔導團無法運作而徒具形式(李文富,2008:89)。

(三)九年一貫課程綱要實施後

直到民國 89 年九年一貫課程綱要暫綱及民國 92 年九年一貫課程綱要正綱實施以後,教育部分別透過「教育部補助辦理國民教育課程與教學事項作業要點」⁴、「教育部補助辦理國民教育課程與教學事項要點」⁵來推動九年一貫課程之實施,特別是 93 年訂定「教育部九年一貫課程深耕計畫」⁶,該計畫計分為三個子計畫分別為:1.學校與教師之服務計畫、2.大學與中小學之攜手計畫、3.

⁴ 中華民國九十二年六月十九日教育部台國字第 0920078216 號令訂定發布全文 11 點;並自九十二年六月十九日生效。

⁵ 中華民國九十三年一月五日教育部台國字第 0920178644F 號令訂定發布訂定發布全文 11 點;並自九十二年一月五日生效;中華民國九十三年十二月八日教育部臺國字第 0930137070A 號令修正發布全文 11 點;並自九十二年十二月八日生效。

⁶ 中華民國九十三年二月四日教育部台國字第 0920195655A 號令訂定發布全文 9 點;並自九十二年二月四日生效;中華民國九十六年三月二十六日教育部台國(二)字第 0960041260C 號令發布廢止;並自九十五年八月一日生效。

政府與民間之合作計畫。自 92 年 1 月起至 95 年 7 月止總計三年半，分三年半期程達成總目標。其中規定子計畫一：學校與教師服務計畫，目標是培訓課程與教學深耕種子團隊以強化縣（市）國教輔導團並到校服務，深入學校文化脈絡，帶動學校課程規劃、發展、實施與評鑑進而提升教學效能。⁷並自 95 年 8 月起，由直轄市、縣（市）併同國民教育輔導團訂定整體輔導計畫，有效推動國民教育課程與教學工作。同時依該計畫，直轄市、縣（市）得依縣（市）規模設置「課程督學」，並由各縣（市）教育局及該縣（市）教師會共同遴薦「課程與教學深耕種子團隊」成員，遴薦條件與數量如下表 2-1：

表 2-1 課程與教學深耕種子團隊成員

		資格	人數 7	經費及福利
課程與教學深耕種子團隊	課程督學	各直轄市、縣（市）曾任或現任國民中小學校長、督學或候用校長等，具有課程領導專長和經驗，並有意願擔任課程督學者。	a.各直轄市、縣（市）國中小校數在 125 校以下者，得設置課程督學 1 人。 b.各直轄市、縣（市）國中小校數在 126 校至 250 校者，得設置課程督學 2 人。 c.各直轄市、縣（市）國中小校數在 251 校以上者，得設置課程督學 3 人。	課程督學每週減課 20 節（直轄市、縣（市）督學擔任者除外）
	其他成員	(1) 務必是當年度直轄市、縣（市）國教輔導團之團員。 (2) 應是具有課程能力之行政人才，務必兼顧課程、教學與行政三項專長，每一學習	1.第一年遴薦國中小之七大學習領域和英文、鄉土語言、資訊十項目，直轄市、縣（市）推薦國中 10 位及國小 10 位之課程與教學深耕種子團員，總計培育國中小 500 位課程與教學深耕種子團員。 2.第二年遴薦種子團隊以	輔導員為現任教師或主任者，每週以減課 10 節為原則（現職主任之課務不超過 10 節者，核實減課，超過 10 節，以減課 10 節為限） 國中代課鐘點費由本部專款補助，國小優

⁷ 「教育部九年一貫課程深耕計畫」

		領域至少有一名具備資訊專長之團員。	國中教師為優先考量，國小教師次之，國中以七大學習領域和英文為主，國小以英語、鄉土語言和生活課程為主，培訓人員以直轄市、縣(市)之國中小校數為基準，國中小校數在 125 校以下者得遴派 1 名種子教師；國中小校數 126 校至 250 校者得遴派 2 名種子教師；國中小校數 251 校以上得遴派 3 名種子教師。(調訓人數由課程與教學深耕輔導組統籌負責，但其補助代課鐘點費以不超過 270 名為原則) 3.第三年得視需要繼續加以培訓。 4.三年內達成全國 1000 位課程與教學深耕種子團員之目標。	先由二六八八專案人力支付，不足部分由教育部專款補助。種子團隊成員之交通費由教育部酌予補助
--	--	-------------------	--	--

其次在計畫二「專業夥伴攜手合作-大學與國民中小學攜手合作」部分，則希望「透過師資培育之大學與國民中小學攜手合作建立較長期之專業發展伙伴關係，以期深耕九年一貫課程之落實實施，提升學習效果，展現教育改革成效。」對師資培育之大學參與九年一貫課程之推動是以計畫補助之方式鼓勵其參與。

教育部亦依「教育部補助直轄市縣(市)辦理九年一貫課程研習要點」⁸及「教育部補助直轄市縣(市)國民教育輔導團經費作業要點」⁹之規定，提供補

⁸ 中華民國九十三年二月四日教育部台國字第 0920195655B 號令訂定發布全文 12 點；並自九十三年二月四日生效；中華民國九十三年十二月八日教育部台國字第 0930137070B 號令修正發布名稱及全文 12 點；並自九十三年十二月八日生效(原名稱：教育部補助各縣市政府辦理九年一貫課程研習要點)；中華民國九十五年一月十六日教育部台國(二)字第 0940183222C 號令修正發布全文 12 點；並自即日生效；中華民國九十六年四月十三日教育部台國(二)字第 0960047075C 號令發布廢止；並自即日生效。

助提供補辦理九年一貫課程研習並助協助直轄市、縣（市）國民教育輔導團推動課程與教學改革、教材研發及專業成長，增強輔導團之功能，協助國民教育輔導團正常運作，並與各學習領域輔導教授群結合，使其具備示範教學、輔導教師教學、提供教師諮詢、協助教師進行教學研究等功能，以成為支援教師教學、協助教師精進「課室教學」專業能力最直接且有效之管道。補助之標準為每位團員每週以減授二節課以上為原則，並得視需要核予團員臨時排代，以配合執行補助項目之相關事宜。國小教師代課鐘點費一節新臺幣二百六十元，國中教師代課鐘點費一節新臺幣三百六十元。代課鐘點費之補助計算方式以每校新臺幣一萬五千元加上基準數新臺幣五十萬元為原則；就另設有專任輔導員與專任辦公地點之直轄市、縣（市），並得酌增補助經費。至於輔導團基本運作之補助基準則為國中小校數：

- 1.五十校以下者，新臺幣一百萬元；
- 2.五十一校至一百校者，新臺幣一百二十五萬元；
- 3.一百零一校以上至一百五十校者，新臺幣一百五十萬元；
- 4.一百五十一校至二百校者，新臺幣一百七十五萬元；
- 5.二百零一校以上者，新臺幣二百萬元。

上述計畫及補助將 87 年以後因為「精省」而幾乎面臨停擺的地方「國教輔導團」重新恢復起來。

此外，教育部亦透過「教育部補助辦理精進教學要點」¹⁰整合直轄市、縣（市）政府、國民教育輔導團以及國民中小學三層級精進教學之相關計畫。以建構整體性之課程發展及推動機制，期建立教師專業支持系統，提升教師專業教學知能。其中子計畫二：由輔導團扮演縣市層級之課程與教學專業經營團隊

⁹ 中華民國九十三年二月四日教育部台國字第 0920195655C 號令訂定發布全文 8 點；並自九十三年二月四日生效；中華民國九十三年十二月八日教育部台國字第 0930137070G 號令修正發布名稱及全文 8 點；並自九十三年十二月八日生效（原名稱：教育部補助各縣（市）國民教育輔導團經費作業要點）；中華民國九十五年一月十日教育部台國（二）字第 0940183749C 號令修正發布全文 8 點；並自九十五年一月十日生效；中華民國九十六年四月十八日教育部台國（二）字第 0960047288C 號令發布廢止。

¹⁰ 中華民國九十五年十一月二十四日教育部台國（二）字第 0950166312C 號令訂定發布全文 10 點；並自即日生效；民國 98 年 11 月 06 日修正。

之角色，發揮規劃、推動、領導、輔導與研究之專業功能，包括領域課程之教材研發、教案示例、教學演示、評量改進、教師專業成長、到校輔導、專業諮詢、資源整合及輔導員增能等輔導團務運作，並補助課程督學、輔導團幹事、輔導團員與本土語言指導員等代理代課、差旅及獎勵等經費。

此外，教育部也先後設立「教育部九年一貫課程推動小組課程與教學輔導群」（以下簡稱輔導群），以及在 95 年成立由「實務教師」所組成的「教育部中央課程與教學諮詢教師」（通稱中央團），其運作類似過去的台灣省國民教育巡迴輔導團。民國 96 年教育部訂定「建構中央與地方教學輔導網絡實施方案」¹¹ 建構中央與地方教學輔導網絡，健全教學輔導組織、發展教師教學專業知能、精進教師課堂教學能力、提昇教師教學效能，以落實推動國民中小學課程綱要，達成預期課程目標。「建置系統化、分級化、務實化之中央、地方與學校輔導與服務模式，賦予專人專責推動國民中小學九年一貫課程輔導及宣導工作」依課程性質分別置學習領域或組別課程與教學輔導群領域，輔導群設召集人、副召集人各一人，以每學年一聘為原則，召集人由教育部遴聘之，副召集人由中央課程與教學輔導諮詢教師團隊各學習領域之組長任之。各領域學習領域組別置委員十二人至二十七人，並商請其中二人至七人與中央團員共同擔任常務委員。輔導群由召集人、副召集人及常務委員八人至十三人，負責執行輔導群之實際計畫擬定及各項業務推動。召集人得依工作計畫之需求，商請常務委員以外之委員十人至十二人擔任諮詢委員，提供專業服務。並成立「中央課程與教學輔導諮詢教師團隊」（中央團），依課程性質分別置學習領域或組別。中央團置團長、副團長、執行秘書、副執行秘書各一人，以運作團務。教育部並得依政策推動需要，指定各學習領域組長人選，以為該領域之窗口，並同時擔任各學習領域輔導群之副召集人。中央團員所屬學校，按中央團員人數計算，每名五萬元，供充實該校該領域之圖書、教學、資訊設備之用。中央團員不兼任

¹¹ 中華民國九十六年十月二十三日教育部台國（二）字第 0960150116C 號令訂定發布全文 8 點；並自即日生效。

導師職務，每週減授課十節，星期五予公假不排課；兼任中央團各學習領域組別組長者，每週減授課十八節，星期四、星期五均予公假不排課，以至縣市交流服務、參與本部相關會議及統籌所屬學習領域組別之團務工作。減授課務所需之代課鐘點費，由本部專款補助，公假由所屬學校依教師請假規則核予。但中央團員仍應維持每週在校授課二節至四節，所屬學校得彈性運用其所餘減授課之代課鐘點費。

同時教育部也補助縣市國民教育輔導團推動經費，縣市國民教育輔導團課程督學、幹事、鄉土語言指導員、各學習領域輔導員代理代課鐘點費由教育部予以補助，每位課程督學（不含縣市督學擔任者）每週得固定減課二十節。每位鄉土語言指導員每週以僅授課二節至四節為原則。每位兼任輔導員每週以減授二節至四節以上為原則。但全時公假支援之輔導員不在此限。得視需要核予輔導員排代，以有時間投入心力參與教學輔導工作。

其後教育部進一步於民國 97 年訂定「教育部中央課程與教學輔導諮詢教師團隊設置及運作要點」¹² 以作為中央團之運作依據。同年，教育部又依「教育部辦理直轄市縣市課程與教學輔導人才培育及認證作業要點」¹³之規定，希望增進縣市國教輔導團輔導員課程與教學領導、教學創新及資源運用專業知能，強化課程與教學領導功能，落實課程與教學相關政策之推動。培養縣市國教輔導團領域正、副召集人及輔導員初階、進階教學輔導知能，提升教學輔導效能，提供教師課程與教學相關之專業支持。建立縣市國教輔導團課程與教學輔導人才之初階、進階、領導人員培育及認證制度，永續發展縣市國教輔導團課程與教學輔導所需專業人力資源。全程參與培訓並經評量成績及格者，由教育部依培育類別核發國民教育輔導團「輔導員初階培育證書」、「輔導員進階培育證書」或「輔導團領導人員培育證書」。縣市政府得依下列規定優先聘任，並應

¹² 民國 97 年 05 月 19 日發布。

¹³ 中華民國九十七年十月三十日教育部台國（二）字第 0970205514C 號令訂定發布全文 16 點；並自即日生效；中華民國九十八年七月二十三日教育部台國（二）字第 0980119907C 號令修正發布名稱及全文 14 點；並自即日生效（原名稱：教育部試辦直轄市縣（市）課程與教學輔導人才培育及認證作業要點）。

至少服務一學年：1.縣市國教輔導團現任或儲備輔導員：（1）取得「輔導員初階培育證書」者，得優先聘為正式輔導員。（2）取得「輔導員進階培育證書」者，得優先聘為專任輔導員。（3）取得「輔導團領導人員培育證書」者，得優先聘為正、副召集人。2.縣市國教輔導團各現任或儲備正、副召集人，取得「輔導團領導人員培育證書」者，得優先聘為正、副召集人。3.取得「輔導員進階培育證書」或「輔導團領導人員培育證書」者，得參加中央輔導團輔導諮詢教師遴選，並納入優先聘任考量項目。（第 11 點）

從上述我國課程與教學推動相關法制之發展過程可以發現，我國對於課程與教學推動法制之建構，有三個面向：一是主管教育行政機關之教育視導制度，從視學、督學、指導員、聘任督學到課程督學等的設置，來以視察、監督與輔導等方式推動課程與教學相關工作；二是師資培育體系之協助，從早期以師範院校輔導中小學，到師資培育大學之地方輔導工作；三則是課程與教學專業輔導制度，從國民教育研究會、台灣省國民教育巡迴輔導團、臺灣省教育廳國民教育巡迴輔導團、各地方國民教育輔導團導，以及後來中央所設的課程與教學深耕種子團隊、教育部九年一貫課程推動小組課程與教學輔導群及教育部中央課程與教學諮詢教師等，而國教輔導團到國民中小學進行有效教材教法、教學評量及教具製作等之介紹，也屬於教學視導之一環（張清濱，1996：12）。因此，未來建構課程與教學推動網絡之法制化，也應注意此三個面向之整合。

二、我國現行課程與教學推動相關法制現況

我國現行課程與教學推動之相關法制，以國民教育階段而言，大致上可以區分為學校層級、地方層級及中央層級三部分來加以說明：

(一)學校層級

1.課程發展委員會與領域小組

學校層級之課程與教學推動法制，在組織方面依「九年一貫課程綱要」¹⁴總綱（六）實施要點之3.課程實施之（1）組織：「A.各校應成立『課程發展委員會』，下設『各學習領域課程小組』，於學期上課前完成學校課程計畫之規劃、決定各年級各學習領域學習節數、審查自編教科用書及設計教學主題與教學活動，並負責課程與教學評鑑。學校課程發展委員會之組成方式，由學校校務會議決定之。B.學校課程發展委員會成員應包括學校行政人員代表、年級及領域教師代表、家長及社區代表等，必要時得聘請學者專家列席諮詢。C.學校得考量地區特性、學校規模及國中小之連貫性，聯合成立校際之課程發展委員會。小型學校亦得配合實際需要，合併數個領域小組成爲一個跨領域課程小組。」國民教育法施行細則第11條也有規定。因此，在學校層級應設置「課程發展委員會」（以下簡稱課發會），下設「各學習領域課程小組」（以下簡稱領域小組），其組成方式，由學校校務會議決定，但也因爲是交由各學校校務會議自行決定其組織方式，因此課發會之召集人及委員人數及組成，會有所不同。此外，各地方政府也會另外以自治規則給予這兩個組織設立依據，例如基隆市依其「基隆市提昇中小學教學品質實施辦法」¹⁵之規定，各國民中小學應成立「課程發展委員會」，下設「各學習領域課程小組」，規劃學校總體課程、審查自編教科用書、設計教學主題及教學活動，並負責課程與教學評鑑。（第3條）。

2.學校人力配置與行政職務

¹⁴ 中華民國 97 年 5 月 23 日台國（二）字第 0970082874B 號令修正總綱、閩南語以外之各學習領域、重大議題。

¹⁵ 民國 97 年 06 月 27 日修正。

再者，就學校之人力配制而言，目前國民小學之編制，以台北縣為例¹⁶，普通班每班置教師一點五人，其尾數無條件捨去；特殊班每班置教師二人，幼教班每班置教師二人。另八十班以上學校每校減一人；普通班七班以下學校，尾數無條件進位。但台北縣另外為實施活化程方案，提高教師編制使參與活化課程實驗方案教師編制以現有班級數乘以一點五與現有班級數乘以零點二（增置人數以四捨五入方式計算）合計之。此外，午餐學校每校置午餐教師一人。自九十六學年度起符合學校班級數未達九班且學生五十一人以上者可增置一名教師。至於學校行政職務之編制則如表 2-2 及表 2-3，除少數職務外多由教師兼任。

表 2-2 台北縣國民小學教師兼行政之編置狀況

班級數	校長	教務主任	訓導主任	總務主任	輔導主任 (專任)	分校主任	圖書館主任 (兼)	教(務)學組長	註冊組長	設備組長	圖書組長 (兼)	訓育組長	生活教育組長	體育組長	衛生組長	事務組長 (職員)	出納組長 (職員)	文書組長 (職員)	資訊組長	資料組長	輔導組長	特教組長
12以下	○	教導主任○		○				○				○										
13-24	○	○	○	○				○	○			○		○	○	◎	◎		○			
25以上	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○	○	◎	◎	◎	○	○	○	
分校4班以上						○																
設特殊教育班且有輔導室者																						○

◎職員 ○教師兼任或專任

¹⁶ 臺北縣所屬國民小學教師員額編制要點 (民國 98 年 11 月 16 日修正)

表 2-3 台北縣國民中學教師兼行政之編置狀況

班級數	校長	教務主任	訓導主任	總務主任	輔導主任 (專任)	分校主任	圖書館主任 (兼)	教學組長	設備組長	資訊組長	註冊組長	圖書組長 (兼)	訓育組長	生活教育組長	體育組長	衛生組長	事務組長 (職員)	出納組長 (職員)	文書組長 (職員)	資料組長	輔導組長	特教組長
6 以下	○	教導主任○		○	○			○			○		○				○	○				
7-12	○	○	○	○	○			○		○	○		○		○		◎	◎		○	○	
13 以上	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○		○	○	○	○	◎	◎	◎	○	○	

◎職員 ○教師兼任或專任

上述編制中，直接與課程教學相關之職務者，僅有教務(導)主任及教(務)學組長。少數師資培育大學附屬實驗國民中學或國民小學會設研究發展處，或由一般國民中學、國民小學在在組織彈性化之方式下增設相關單位。

3.教學輔導教師

在學校內之教師專業成長方面，教育部於民國 95 年訂定「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」¹⁷，試辦教師專業發展評鑑，於自願原則下，採鼓勵學校申請試辦；試辦學校教師亦依自願方式辦理。教師專業發展評鑑方式分

¹⁷ 中華民國九十五年四月三日教育部台國(四)字第 0950039877D 號令訂定發布全文 11 點；並自九十五年四月三日生效；中華民國九十六年三月一日教育部台研字第 0960013140C 號令修正發布全文 11 點；中華民國九十七年二月五日教育部台研字第 0970009723C 號令修正發布第 6、7、9、10 點條文；中華民國九十八年二月六日教育部台研字第 0970253430C 號令修正發布名稱及全文 10 點(修正名稱爲：教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點)；中華民國九十八年十一月二十四日教育部台研字第 0980187124C 號令修正發布第 5、6、8 點條文；中華民國九十九年十月六日教育部台研字第 0990152420C 號令修正發布第 5~7 點條文。

為教師自我評鑑、校內評鑑二種：1.教師自我評鑑：由受評教師根據學校自行發展之自我評鑑檢核表，填寫相關資料，逐項檢核，以瞭解自我教學工作表現。2.校內評鑑：由學校教師專業發展評鑑小組安排評鑑人員進行定期或不定期評鑑。評鑑實施時應兼重過程及結果，得採教學觀察、教學檔案、晤談教師及蒐集學生或家長教學反應等多元途徑辦理。採教學觀察實施時，由校長召集，以同領域或同學年教師為觀察者，必要時得加入學校教師專業發展評鑑小組所推薦之教師或學者專家。自願參與試辦教師專業發展評鑑之教師應每年接受自我評鑑及校內評鑑一次。學校對於初任教學二年內之教師或教學有困難之教師，得安排教學輔導教師予以協助。教學輔導教師之資格、遴選、權利義務、輔導方式等規定，由主管教育行政機關定之。經學校教師專業發展評鑑小組認定為未達規準之教師，應於接獲通知一個月內，由學校教師專業發展評鑑小組與之共同規劃其相關輔導協助成長計畫並進行複評。本計畫後來在民國 98 年修正名為「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」從試辦改為正式辦理。其中第六點規定「教學輔導教師以輔導二名教師為限，每輔導一名教師得減一節課，跨校輔導得減二節課；各校辦理減授節數，因教學輔導教師之教學需要而無法減授節數，得改發鐘點費；教學輔導教師減授節數所需之鐘點費，得由本要點補助經費項下支應。」對於教學輔導教師提供減課或發鐘點費之福利，該項經費並由教育部補助。

另外，地方政府也對負責教學輔導之教師有特別之規定，例如：台北市自 96 學年度起，依「臺北市立高級中等以下學校教學輔導教師設置方案」¹⁸ 增置「教學輔導教師」，此係指「能夠提供教師同儕在教育專業上有系統、有計畫及有效能之協助、支持與輔導之教師。」（第 2 點）經核定設置教學輔導教師之學校，其教學輔導教師之遴聘，應經甄選、儲訓等程序，合格人員由教育局造冊候聘，並頒與教學輔導教師證書後再由學校依規定聘兼之。證書有效期間為六年。（第 5 點）各校教學輔導教師儲訓人選之甄選，由學校專任教師、行政人

¹⁸ 民國 96 年 1 月 9 日發布。

員組成教學輔導教師推薦委員會推薦儲訓人選，經學校教師評審委員會公開審議通過後，送請校長核定並函報教育局核定。其參加甄選教師之資格為：1.八年以上合格教師之教學年資。2.具學科或學習領域教學知能，並有四年以上教學經驗。3.有擔任教學輔導教師之意願。4.能示範並輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題。（第6點）推薦參加教學輔導教師儲訓之教師人數，各校每次以該校專任教師員額總編制百分之五為上限。各校教學輔導教師儲訓合格總人數以不超過該校專任教師員額總編制二分之一為上限。各校教學輔導教師之聘期一任為一年，續聘得連任。任職期間，應輔導與協助下列服務對象：1.初任教學二年內之教師（不含實習教師）。2.新進至學校服務之教師。3.自願成長，有意願接受輔導之教師。4.經學校教師評審委員會認定教學有困難之教師。（第10點）各校編制內專任合格教師擔任教學輔導教師，每位以輔導一名至二名服務對象為原則。每輔導一名服務對象，得酌減教學輔導教師原授課時數一節至二節課。（第12點）此類教學輔導教師之設置，對於學校層級之課程與教學之推動，亦有一定之幫助，屬於教學視導模式中之同儕視導（張清濱，1996：8），可惜不是常設之職務。

4.教師生涯發展之路徑與誘因

此外，在學校層級之課程與教學工作，除了教師必須參與外，其推動工作要由誰來負責？是由校長、教務主任、教學組長兼任或是另外產生之課發會召集人？如果是由另外產生之課發會召集人負責，這也必須由教師中有能力與意願者來兼任。但要讓教師願意來推動課程與教學專業發展或擔任推動工作相關之職務，必須要有一定之誘因，或者是可以作為教師生涯發展之路徑，以滿足個人生涯發展之需要。

教師在校內任教服務之生涯發展，主要是在學校行政領域有兼組長，甚至參加校長、主任甄選儲訓後，擔任主任或校長之路徑，關於教師之生涯發展途徑，在學校行政專業之發展方面，除組長之部分無特別之資格或經歷之要求外，擔任國民小學及國民中學之主任及校長，都有一定之資格要求：

(1)國小主任：依國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法第 6 條規定：「國民小學現職合格教師，實際服務滿五年，並符合下列資格者，得參加國民小學主任甄選；其兼任人事、主計或代理主任者，比照具有組長資格之規定計算：一、曾任組長二年或導師三年以上，成績優良。二、曾任組長一年導師二年以上，成績優良。三、曾調用或支援教育行政機關及所屬機構服務二年導師二年以上，成績優良。」(第 1 項)「國民小學現職合格教師實際服務離島、特殊或偏遠地區滿三年，其間曾任組長一年或導師二年以上，成績優良者，得參加該地區國民小學主任甄選。」(第 2 項)

(2)國小校長：依教育人員任用條例第 4 條：「國民小學校長應具有左列資格之一：一、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業，或其他院系畢業曾修習規定之教育學科及學分，並曾任國民小學主任二年以上，成績優良者。二、師範專科學校或大學、獨立學院教育專修科畢業，並曾任國民小學主任三年以上，成績優良者。三、具有第一款、第二款學歷之一，並曾任國民小學教師二年及分類職位第七職等或與其相當之薦任教育行政職務三年以上，成績優良者。」

(3)國中主任：依國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法第 7 條：「國民中學現職合格教師，實際服務滿五年，並符合下列資格者，得參加國民中學主任甄選；其兼任人事、主計或代理主任者，比照具有組長資格之規定計算：一、曾任組長二年或導師三年以上，成績優良。二、曾任組長一年導師二年以上，成績優良。三、曾調用或支援教育行政機關及所屬機構服務二年導師二年以上，成績優良。」(第 1 項)「國民中學現職合格教師實際服務離島、特殊或偏遠地區滿三年，其間曾任組長一年或導師二年以上，成績優良者，得參加該地區國民中學主任甄選。」(第 2 項)

(4)國中校長：依教育人員任用條例第 5 條：「國民中學校長應具有左列資格之一：一、具有博士學位，曾任中、小學教師及國民中學主任二年以上。但國民中學主任不得少於一年，成績優良者。二、師範大學、師範學院、教育學

院、教育研究所畢業得有碩士學位；或其他研究院、所畢業得有碩士學位曾修習規定之教育學科及學分，並曾任中、小學教師及國民中學主任共三年以上。但國民中學主任不得少於一年，成績優良者。三、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業；或其他院、系畢業曾修習規定之教育學科及學分，並曾任中、小學教師及國民中學主任六年以上。但國民中學主任不得少於三年，或國民小學校長三年以上，成績優良者。四、大學或獨立學院畢業，曾任分類職位第七職等或與其相當之薦任教育行政職務四年，並曾任中等學校教師三年以上，成績優良者。五、曾任教育院、系專任講師及中學學校教師各三年以上，成績優良者。」

(5)教師兼任行政職務之相關權益：教師兼行政職務得享有之相關權益如下：

①休假：依教師請假規則第 8 條第 1 項：「公立中小學教師兼任行政職務者，應給予休假，其專任教師年資得併計核給，服務年資滿一學年者，自第二學年起，每學年應給休假七日；服務滿三學年者，自第四學年起，每學年應給休假十四日；滿六學年者，自第七學年起，每學年應給休假二十一日；滿九學年者，自第十學年起，每學年應給休假二十八日；滿十四學年者，自第十五學年起，每學年應給休假三十日。」

②休假補助：依行政院及所屬各機關公務人員休假改進措：「（一）應休畢日數（十四日以內）之休假部分：.....2.公務人員每人全年合計補助總額最高以新臺幣一萬六千元為限。但未具休假十四日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數依比例核發，以每日新臺幣一千一百四十三元計算。（二）應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣六百元；未達一日者，按日折半支給，於年終一併結算。」

③主管職務加給：依公立國中小教師薪額一覽表，主管職務加給之給予標準如下表 2-4：

表 2-4 主管加給標準表

1.國中小校長以薦任第九職等支給 8440 元
2.國中 70 班以上教師兼主任： A.支本薪 290 元以下者，以薦任第七職等支給 4990 元 B.支本薪 310 元以上者，以薦任第八職等支給 6540 元
3.國中未滿 70 班教師兼主任、國小教師兼主任、附設幼稚園教師兼園長（主任）以薦任第七職等支給 4990 元
4.高中、國中、國小及幼稚園教師兼組長： A.支本薪 290 元以上者，以薦任第七職等支給 4990 元 B.支本薪 275 元至 245 元者，以薦任第六職等支給 4090 元 C.支本薪 230 元以下者，以委任第五職等支給 3630 元
5.國中副組長一律以委任第五職等支給 3630 元

④減授鐘點：依國民中小學教師授課節數訂定基本原則：「……三、兼任導師之專任教師，扣除導師時間後，其授課節數與專任教師之差距，國民中學以四節至六節為原則；國民小學以二節至四節為原則。四、專任教師兼任行政職務，其減授節數之基準由各該主管教育行政機關訂定之。」「國立師資培育大學附設實驗國民小學專任教師兼任主任行政職務者，每週之授課節數以三節至六節為原則；兼任組長行政職務者，每週之授課節數以九節至十五節為原則。」

⑤退休所得替代率績點計算：在計算退休所得替代率時，亦有影響。教師兼行政職務計列主管職務加給之規定如下：

$$\frac{\text{月退休金} + \text{公保養老給付優惠存款利息(每月)} + 1/12 \text{ 年終慰問金}}{\text{本薪(年功薪)} + \text{學術研究費} + \text{主管職務加給} + 1/12 \text{ 全年年終工作獎金}}$$

主管職務加給計列原則：兼任主管職務之中小學教師，按「兼任導師 1 年 1 點、兼任組長 1 年 1.5 點、兼任主任 1 年 2 點」計算其點數後，依下列標準（表 2-5）計列主管職務加給：

表 2-5 計列主管職務加給標準

點數合計	國中小	高中部教師
1-19 點	1000 元	1000 元
1-19 點 (其中組長、主任點數合計達 10 點以上)	1500 元	2000 元
20 點以上(含 20 點)	2000 元	2000 元
20 點以上(含 20 點) (其中組長、主任點數合計達 10 點以上)	3000 元	4000 元

⑥超額教師積分保障：各縣市如有超額教師問題者，亦會因教師兼行政職務而有特別規定，但非各縣市皆有，且最後方式由各校依縣市超額教師之規範訂定，經校務會議通過後實施。例如：臺北縣政府所屬國民中小學及幼稚園超額教師輔導介聘實施要點：「……三、超額教師介聘學校應辦理事項：（一）超額教師之計算、認定方式如下：……4.學校現任教師兼主任（含代理主任、園長、園主任）除自願者外，不計入超額教師人數，以協助校內行政之延續。」桃園縣國民中學超額教師介聘作業實施要點：「……三、各校超額教師之認定，應依據國民中學班級數與所需各科教師員額參考數，參酌學校班級數、教師兼行政職務、年資、積分等因素，提報超額教師名單。」高雄市立國民中小學超額教師介聘作業規範：「……五、各校依第四點規定處理後，依下列項目核算超額教師積分：（一）服務年資：係指任職本市各級學校教師年資（其計分標準不得有差異）。（二）行政年資。（三）研習及研究。（四）其他。」

目前學校教師在獲得聘任之後在學校內服務，其有關課程與教學專業之發展，並無一定之路徑，自然也無項兼任行政職務一樣的待遇與權益，學校內之職務與課程及教學專業較為相關的，僅有教務主任、教學組長、領域召集人及學校課程發展委員會委員或召集人。課程發展委員會召集人許多學校均由校長兼任，領域召集人才由教師兼任，但由於這兩種召集人之資格並無一定之規定，因此，雖然有「領域召集人」的職位，但此項工作卻未必由具備該領域專精知能的教師擔任，因為這樣的職位在學校似乎只是聊備一格。（周淑卿，2010，3）在課程與教學專業發展方面，目前教師在校內欠缺明確的生涯發展路徑，似有比照學校行政專業予以規劃設計，以鼓勵教師在學校中仍能以課程與教學之專

業發展作為其生涯發展之另一種選擇之必要。曾有學者建議在校內設副校長負責教學視導，並在校內設教學視導中心專責教學視導者（郭昭佑，1996：29）

(二)地方層級

目前地方層級之課程與教學推動組織，主要可以包括直轄市、縣（市）政府之國民教育輔導團及地方教育局（處）或其下級機關兩方面。多數直轄市、縣（市）均設有任務編組性質之國民教育輔導團，只有少數縣（市），例如新竹縣是將其納入二級機關「教育研究發展及網路中心」，是有組織編制之機關；另有若干縣市在教育局處下則設有專責單位之課（室），例如：宜蘭縣教發課、台南縣教發課，屬於業務單位之地位。（吳林輝，2008）因此，除國民教育輔導團之成員外，教育局（處）中之局（處）長、副局（處）長、督學、課（科）長及其他人員，亦有涉及課程與教學推動之職責者，應納入課程與教學輔導網絡中一併思考。

1.地方國民教育輔導團

國民教育依地方制度法第 19 條之規定屬於直轄市及縣(市)之自治市項，因此，有關地方國民教育之輔導及課程與教學之推動，主要應由地方政府負責。另外，依「九年一貫課程綱要」總綱（六）實施要點之 8.行政權責(1)地方政府：「A.各級政府應編列預算，進行下列工作：.....d.成立國民教育輔導團，定期到校協助教師進行教學工作。.....C.地方政府除應備查學校課程計畫外，並應督導學校依計畫進行教學工作。.....」地方政府對九年一貫課程綱要之推動，有督導學校依計畫進行教學工作之責任，應該學校課程之實施進行教育視導。

然而，中央政府亦得進行依法律之監督，並透過行政指導及經費補助來協助地方進行課程與教學之推動工作。為此，教育部訂有「直轄市及縣(市)國民教育輔導團組織及運作參考原則」¹⁹作為地方政府設置國民教育輔導團之參考。依該參考原則，輔導團採任務編組，其組織如下表 2-6：

¹⁹ 97/02/05 國台（二）第0970017011號函。

表 2-6 國民教育輔導團組織

職稱	團長	副團長	執行秘書	輔導委員	課程督學	幹事	領域及重大教育議題輔導小組召集人	領域及重大教育議題輔導小組副召集人	輔導員	顧問
人數	一人	一人	一人	若干人	國中及國小至少各一人	二至四人	一人	視需要若干人	若干人	視需要
資格	教育局（處）局（處）長兼任	教育局（處）副局（處）長兼任或指派具課程教學專長之人員擔任	團長指定專人擔任或兼任	教育局（處）督學、科（課）長擔任	具備課程專業領導能力之教育人員擔任	國中小教師擔任	國中小學校長擔任		教學優良之教師擔任（五年以上實際教學經驗）	學者專家擔任
福利					全時公假支援	全時公假支援			全時公假支援（每週返校授課 2-4 節）或部分時間公假支援（每週固定減授課時數 2-4 節為原則）	
					年資比照教師兼行政職務採計積分或酌予加分	年資比照教師兼行政職務採計積分或酌予加分			年資比照教師兼行政職務採計積分或酌予加分	

目前在各直轄市、縣（市）政府之國民教育輔導團，其設置所依據之自治規則多半係參照教育部民國 97 年 2 月 5 日訂定之「直轄市及縣(市)國民教育輔

導團組織及運作參考原則」所訂定，其性質多屬於行政程序法第 159 條第 2 項第 1 款之行政規則，如下表 2-7：

表 2-7 地方課程與教學推動機制之法令依據

地方政府	法規依據
基隆市	基隆市國民教育輔導團設置暨作業要點
臺北市	臺北市國民教育輔導團設置要點
臺北縣	台北縣國民教育輔導團設置要點
桃園縣	桃園縣國民教育輔導團實施要點
新竹市	新竹市國民教育輔導團組織及運作規定
新竹縣	新竹縣國民教育輔導團設置要點
苗栗縣	苗栗縣政府教育處國民教育輔導團組織與運作要點
台中市	台中市國民教育輔導團組織章程
台中縣	臺中縣國民教育教學輔導團設置及運作要點
彰化縣	彰化縣九年一貫課程教學輔導團設置要點
南投縣	南投縣國民教育輔導團設置要點
雲林縣	雲林縣國民教育輔導團設置及運作要點
嘉義市	嘉義市教育輔導團任務編組及運作要點
嘉義縣	嘉義縣國民教育輔導團設置及運作要點
台南市	臺南市國民教育輔導團組織及運作實施要點
台南縣	臺南縣國民教育輔導團組織及運作實施計畫
高雄市	高雄市政府教育局 99 國民教育輔導團作業要點
高雄縣	高雄縣政府教育處國民教育輔導團組織運作要點
屏東縣	本縣國民教育輔導團組織及運作要點
宜蘭縣	宜蘭縣課程發展委員會設置要點

花蓮縣	花蓮縣國民教育輔導團設置及作業要點
台東縣	臺東縣政府國民教育輔導團組織及運作要點
澎湖縣	澎湖縣政府教育局國民教育輔導團團員遴聘要點
金門縣	金門縣國民教育輔導團設置及運作要點
連江縣	連江縣國民教育輔導團設置及運作要點

根據各地方政府之上述規定，各地方政府均設有國民教育輔導團之組織，但多半屬於任務編組之型態，各直轄市、縣（市）之國民教育輔導團中其人員、職稱及編制均有相當之差異，其職稱及人數之比較如下表 2-8：

表 2-8 各縣市輔導團成員職稱及人數之比較

地方政府	團長	副團長	執行秘書	副執行秘書	督導委員	輔導委員	秘書	總幹事	副總幹事	團務幹事	幹事	行政督學	課程督學	課程諮詢委員	組長	副組長	組員	正召集人	副召集人	行政助理	主任輔導員	專任輔導員	兼任輔導員	行政輔導員	助理輔導員	實習輔導員	儲備輔導員	榮譽輔導員	專任研究員	兼任研究員	種子教師	顧問／諮詢委員
基隆市	1	1	1		○			○	○									○							○							
臺北市	1	3	1	1 - 3		○	○													○												
臺北縣	1	1						○		○			○	○				○				○	○				○					
桃園縣																																
新竹市	1	1	1			○					○		○					○			○	○		○				○				○
新竹縣	1	1	1																			○	○				○		○	○		

	教學優良表現。 4.經課程督學或輔導團推薦。 輔導員： 現職合格教師，國內外大學、師範院校畢業，具備三年以上（國小鄉土語言含代理代課年資）該領域實際教學經驗者。	輔導員工作注意事項) 兼任輔導員減 2-4 節(全團至多減 36 節)	3.擔任輔導團員年資視同導師年資。 4.擔任課程督學、團務幹事、輔導團員參加學校候用校長、候用主任或其他教育人員甄選、遷調時，其年資得比照本縣學校兼行政職務之教師採計積分或酌予加分。
桃園縣	1.現職合格教師。 2.五年以上合格教師之教學服務年資。 縮減年資條件規定： 1.曾任輔導團各學習領域輔導員依年以上資歷。 2.於課程及教學領域有傑出表現，例如獲全國性教學卓越獎、SUPER 教師獎、POWER 教師獎、GreatTeach 教學創新獎等，經本府認定通過。 3.基於學習領域或議題之屬性或實際需要，經本府政策性決定。	減 2-4 節	輔導員參加學校校長、主任或其他教育人員遴選、遷調時，年資積分計算另依相關遴選及遷調辦法規定辦理。
新竹市	1.具合格教師資格，任教滿三年以上或曾任輔導團各領域輔導員一年以上之本市各國民中小學教師。 2.曾參加全國性課程或教學競賽績優者（如教學卓越獎、Power 教師、全國 Great Teach 教學創新獎等）。	課程督學、幹事等人員，得全時公假支援方式從事輔導團工作專任輔導員及輔導員全時支援者授課 4-6 節；部分時間公假支援者減 2-4 節。	1.課程督學、輔導員、幹事參加各縣市學校校長、主任或其他教育人員甄選、遷調時，其年資得比照學校兼行政職務之教師採計積分。 2.課程督學、專任輔導員、幹事全時及部分公假支援之人員原任主任職務或已取得主任候用資格，積分部分比照主任核計，尚未取得主任候用資格者，積分比照組長採計核分，而其職務資歷仍以教師認定。
新	研究員：	專任研究	1.團員服務一年以上，參加各校

竹 縣	現任本團輔導員，且連續服務滿二年以上。 輔導員： 1.現職合格教師，具備三年以上教學經驗且任教相關科目一年以上。 2.經領域研究員或服務學校校長推薦者。	員、輔導員全減；兼任研究員減10節；兼任輔導員減2-4節。	主任或校長甄選時，除得特殊加分外，其團員年資計分方式如下： (1)其本職為教師或教師兼組長者，比照組長計分。 (2)其本職為教師兼主任者，比照主任計分。 2.團長、副團長及研究員其由專任課程督學擔任且具校長任用資格，任職期間表現優異者，優先協助其參加本縣校長遴聘。
苗 栗 縣	1.現職合格教師 2.國內外大學、師範院校畢業，具備三年以上該領域實際教學經驗者。		1.輔導團員參加本縣校長或主任甄選，服務滿一年給予審查積分加分。 2.連續服務滿三年表現優良者，推薦至中央輔導團擴大服務。
台 中 市	1.現職國中、小編制內合格教師。 2.擔任正式教師屆滿5年以上，有特殊成就者不在此限(需檢附證明)。 3.服務成績優良(最近5年內考績未考列四條三款以下)，且未有「教育人員任用條例」第三十一條、三十三條；及「教師法」第十四條一至八款之各款情事者。 4.具備電腦基本應用能力，且通過本市教師資訊能力檢測為原則。	減2節	團員任期五年
台 中 縣	1.未有教育人員任用條例第三十一條及第三十三條；及教師法第十四條第一款至第七款之各款情事者，且最近三年內考績未考列第四條第三款或丙等以下者。 2.具有合格教師資格，實際擔	課程督學、幹事等人員，得全時公假支援方式從事輔導團工作	1.課程督學、幹事等人員之休假、休假旅遊補助及不休假獎金等比照學校教師兼行政職務之規定辦理。 2.專任輔導員及輔導員參與本縣國民中小學校長、主任甄試時「特殊加分」部分，依相關規定

	任教學工作年資屆滿三年以上且服務成績優良，有具體事蹟或證明文件者，但現任輔導員不在此限。	專任輔導員授課4節；輔導員減2節。	辦理。
彰化縣	1.未有「教育人員任用條例」第三十一條、第三十三條；及「教師法」第十四條第一款至第九款之各款情事者，且最近三年內考績未考列四條三款或丙等以下者。 2.(1)專任：具有合格教師資格，實際擔任教學工作年資屆滿五年（含）以上，以曾任兼任輔導員者為優先。 (2)兼任：具有合格教師資格，實際擔任教學工作年資屆滿三年（含）以上。	專任輔導員授課3-5節；兼任輔導員減2-4節	1.兼任輔導員每週公假一天。 2.輔導員與幹事參加本縣國民中小學校長、主任甄試時，其在團服務年資，專任輔導員比照處室主任年資，兼任輔導員與幹事比照組長年資（取得主任儲訓證書者比照處室主任年資）採計年資積分；並加計特殊加分，服務滿一年以上每年加0.5分，最高3分。
南投縣	1.縣內國中、國小合格教師。 2.服務滿5年以上為原則(非必要)。	減2-4節	參加本縣國民中小學校長、主任甄試時，得採計積分（依當年度校長主任甄試計分要點辦理）。
雲林縣	1.未曾發生教育人員任用條例第三十一條及第三十三條；及教師法第十四條第一款至第七款之各款情事者，且最近三年內考績未考列四條三款以下者。 2.具有合格教師資格，實際擔任教學工作年資屆滿五年以上，且服務成績優良有具體事蹟或證明文件者。		原擔任學校主任（組長）之專任輔導員、幹事參與本縣國民中小學校長、主任甄試時，主任（組長）在團服務年資比照輪調之各校處(室)主任（組長）積分採計。
嘉義市	1.擔任本市之現任國中、小編制內合格教師。 2.實際擔任教學工作任教年資滿二年(含)以上。 3.未有「教育人員任用條例」第三十一條、第三十三條；及「教師法」第十四條一至七款之情事者，且最近三年內考績未考	專任、兼任減2節。	專任輔導團員於報考本市國中小校長或主任時，具候用主任資格者比照學校主任服務年資採計年資積分計算，未具候用主任資格者比照學校組長服務年資採計年資積分計算。

	列為四條三款或丙等以下者。		
嘉義縣	1.現職合格教師。 2.未有「教育人員任用條例」第三十一條、三十三條；及「教師法」第十四條一至七款各款之情事者。 3.實際擔任國民中小學之教學工作年資屆滿三年以上者。	國中主任輔導員至多減 10 節，國小主任輔導員至多減 14 節。 輔導員減 7 節，若由學校主任、組長擔任主任輔導員、輔導員，應於原校授課至少 2~4 節，並視同已達嘉義縣國民中(小)學教師每週授課節數編排標準。	1.主任輔導員每週公假二天。 2.輔導員給予每週公假一天。 3.主任輔導員且個人績效考核達 80 分以上之服務年資依本縣國民中小學候用校長、主任甄選儲訓資績積分標準表加分。
台南市	1.現職合格教師。 2.未有「教育人員任用條例」第 31 條、33 條；及「教師法」第 14 條 1 至 7 款之各款情事者。 3.實際擔任國民中小學之教學工作年資屆滿 3 年以上。	主任輔導員減 8-10 節 專任授課 2-4 節；兼任減 2-4 節。	1.每年准予一次的公假出國進修（自費） 2.專任輔導員休假及休假補助費之規定比照學校教師兼行政人員辦理。 3.輔導員參加學校校長、主任或其他教育人員甄選、遷調時，其兼任輔導員年資得比照組長採計積分，專任輔導員年資得比照代理主任採計積分。其原任主任職務或專任輔導員，積分部分比照主任核計，其餘人員，積分部分比照組長採計核分，而其職務

			資歷仍以教師認定。
台南縣			輔導員在團服務年資，列入參加校長甄選及主任儲訓資績加分。
高雄市	1.現職合格教師，並擁有該階段合格教師證者。 2.未有「教育人員任用條例」第31條、33條；及「教師法」第14條1至7款之各款情事者。 3.實際擔任國民中小學之教學工作年資屆滿3年以上。	輔導員、幹事及組員授課4節；兼任減4節。	1.課程督學、輔導員、幹事及組員休假規定比照學校教師兼行政人員辦理。 2.專任輔導員、幹事、組員參加本市各級學校校長、主任或其他教育人員甄選、遷調時，比照學校兼行政人員之教師採計積分。其原任主任職務（或已取得主任候用資格）者，積分部分比照主任核計，其餘人員，積分部分比照組長採計核分，而其職務資歷仍以教師認定。
高雄縣	1.現任國中、小編制內合格教師。 2.實際擔任教學工作任教年資滿3年（含）以上。 3.未有「教育人員任用條例」第三十一條、三十三條；及「教師法」第十四條一至七款之情事者，且最近三年內考績未考列為四條三款或丙等以下者。		
屏東縣	現職合格校長、主任或教師且最近五年考績未考列四條三款或丙等以下者。		在團服務年資，於參加國民中小學校長或主任甄選時，年資績分比照處室主任、組長加分。
宜蘭縣	1.國中小合格教師。 2.服務滿三年以上，並經服務學校校長同意者。		
花蓮縣	1.現職（或候用）合格校長、主任或教師。 2.最近五年考績未考列四條三款或丙等以下者。 3.五年（儲備輔導員三年）以上實際教學經驗之現職合格教師資格。	課程督學、幹事、鄉土語言指導員及專任輔導員授課2-4節；	1.每週給予公假一天 2.課程督學、幹事、鄉土語言指導員及專任輔導員等人員之休假、休假旅遊補助及不休假獎金等比照學校教師兼行政職務之規定辦理。 3.輔導團人員參加本縣國民中

		召集人、副召集人、及各小組行政助理減2-4節；兼任輔導員減3節。	小學校長、主任甄試及遷調時，其在團服務年資，全時公假支援之課程督學、幹事、鄉土語言指導員及輔導員等人員比照處室主任年資，副召集人及部分時間公假支援之、輔導員、儲備輔導員之教師比照組長年資(取得主任儲訓證書者比照處室主任年資)，採計年資績積分；並加計特殊加分，服務滿一年以上每年加零點五分，最高三分。
台東縣	1.國中小學合格之現職教師 2.有三年以上實際教學經驗。	減2-4節	1.課程督學、幹事、專任輔導員，其休假、休假旅遊補助及不休假獎金等比照學校教師兼任行政人員之規定辦理。 2.幹事、專任輔導員借調時通過本府甄試，其在團服務年資，於參加本縣國民中小學校長、主任甄選時，比照處室主任年資，採計年資積分。
澎湖縣	1.國民中小學之現職合格教師。 2.未有「教育人員任用條例」第三十一條、三十三條；及「教師法」第十四條一至八款之各款情事者，且最近五年內考績未考列四條三款或丙等以下者。	減4節。	在團服務年資，於參加國民中小學校長或主任甄選時，年資積分比照處室組長加分。
金門縣	1.國中、小(幼教)現職編制內合格教師 2. 未有「教育人員任用條例」第三十一條、三十三條；及「教師法」第十四條一至七款之各款情事者。 3.擔任教學工作三年以上，專任輔導員須具備輔導員三年以上工作經驗者	專任2-4節；兼任減3節	輔導員服務年資，於參加校長或主任甄試時，比照學校組長年資，並給予特別加分。

連 江 縣	1.具合格教師資格為優先 2.擔任國民中小學實際教學工 作年資原則滿二年以上。	減課不超 過 4 節為 原則，且 每領域分 配減授時 數至多 6 節。	1.執行祕書（課程督學）與專任 輔導員其休假規定比照學校教 師兼行政人員辦理，相關行政津 貼由教育局編列預算支應。 2.輔導團員參加本縣國民中小 學校長、主任甄試時，其在團服 務年資，專任輔導員比照處室主 任年資，兼任輔導員比照組長年 資採計績分。 3.教育局查核學習領域輔導員 績效優良者可優先申請縣內優 良教師出國之參考或核給三年 領域專家教師證書，專家證書得 可作為校長甄試比照主任核計 績分。
-------------	---	---	--

上述各地方層級國民教育輔導團輔導員之權益，可以歸納為：1.減課、2.給公假、3.服務年資視同導師年資或採計積分或酌予加分、4.休假及休假旅遊補助及不休假獎金等比照學校教師兼行政職務之規定、5.優先協助其參加本縣校長遴聘、6.准予一次的公假出國進修（自費）、7.核給三年領域專家教師證書，專家證書得可作為校長甄試比照主任核計績分、8.推薦至中央輔導團擴大服務等，各地方政府之鼓勵措施及權益規定，會因地方政府之重視程度、資源之多寡及該地方學校之需要而有所差異。這些權益相關之規定，多半並非法定的權利，而是地方主管教育行政機關以行政措施所給予之福利或優惠，其可能會因為地方政府之政策考量而遭到變更或調整。

「如果能夠法制化，讓老師長時間留在輔導團，我知道說現在退休年資的部分，擔任行政擔任導師計算基礎是不一樣的，如果想讓老師長時間留在輔導團，是不是可以像是擔任導師或是行政的一樣，在做退休年資計算時，擔任輔導團的年資部分也可以算在積分計算內。我覺得這個對老師誘因更吸引人更實質的，也會讓人長期投入。」（卓旻寧，專家諮詢會議紀錄三）

2.地方教育局（處）教育行政人員

地方教育局（處）之教育行政人員，參與課程與教學推動工作包括下列人

員：

(1)教育局（處）局（處）長：直轄市、準直轄市之縣教育局長為比照簡任十三職等之政務人員；縣（市）教育局（處）局（處）長，則為簡任十職等至十一職等或依地方制度法所定以比照簡任第十二職等任用。局（處）長通常兼任國民教育輔導團團長，但未必是高考教育行政職系類科及格之公務人員，若干比照簡任十三或十二職等之政務人員，根本就沒有資格限制，可能不是教育專業背景之人員。

(2)教育局（處）副局（處）長：直轄市、準直轄市之縣教育局副局長為簡任十一職等；縣（市）教育局（處）副局（處）長，則為薦任第九職等。副局（處）長通常兼任國民教育輔導團副團長，但其僅須有公務人員簡任第十一職等或薦任九職等之任用資格，但未必是高考教育行政職系類科及格之公務人員，可能不是教育專業背景之人員。

(3)主任督學、督學：各直轄市、縣（市）政府教育局、處，依各該政府之組織自治條例之規定，均有督學之職稱及編制，其人數及官等職等不一（表 2-10），其中以直轄市政府及準直轄市之台北縣職等較高，列為薦任八職等至九職等，人數也較多，台北市、台北縣各 18 人；高雄市只有 6 人。其他縣（市）政府教育局、處，除金門現有主任督學之職稱，其職等為薦任八職等至九職等外，其餘督學職等均僅列薦任八職等。

表 2-10 地方教育局（處）督學編制職等及人數

	職等	人數
基隆市	薦任第八職等	3
臺北市	薦任第八至九職等	18
臺北縣	薦任第八至九職等	18
桃園縣	薦任第八職等	

新竹市	薦任第八職等	
新竹縣	薦任第八職等	3
苗栗縣	薦任第八職等	4
台中市	薦任第八職等	5
台中縣	薦任第八職等	7
彰化縣	薦任第八職等	8
南投縣	薦任第八職等	5
雲林縣	薦任第八職等	6
嘉義市	薦任第八職等	
嘉義縣	薦任第八職等	
台南市	薦任第八職等	4
台南縣	薦任第八職等	6
高雄市	薦任第八至九職等	6
高雄縣	薦任第八職等	5
屏東縣	薦任第八職等	7
宜蘭縣	薦任第八職等	2
花蓮縣	薦任第八職等	4
台東縣	薦任第八職等	
澎湖縣	薦任第八職等	2
金門縣	主任督學 薦任第八至九職等	1
	督學 薦任第八職等	1
連江縣		

資料來源：各直轄市、縣（市）政府組織自治條例組織編制表

另外依據過去「教育部九年一貫課程深耕計畫」²⁰，各直轄市、縣（市）國中小校數在 125 校以下者，得設置課程督學 1 人。各直轄市、縣（市）國中小校數在 126 校至 250 校者，得設置課程督學 2 人。各直轄市、縣（市）國中小校數在 251 校以上者，得設置課程督學 3 人。惟課程督學並非組織法規上之編制內人員，而由曾任或現任國民中小學校長、督學或候用校長等資格者擔任，不論是兼任或專任，均非常設、編制內、具有官等職等之職務。主要是以契約聘任或現職人員兼任、借調、支援之方式進用。

（4）課（科）長：直轄市、準直轄市之縣教育局課（科）長為薦任第九職等；縣（市）教育局（處）課（科）長，則為薦任第八職等。教育局（處）課（科）長有些縣市會直接賦予其參與課程與教學推動工作之職責（例如：教發課長），或使其兼任國民教育輔導團之職務（例如：執行秘書或輔導委員）。

上述地方政府教育局（處）人員，多數係組織編制內之人員，其地位及權益均受法令之保障，然而亦有屬於編制外之課程督學及其他人員，其來源包括支援、借調之教師、現任或候用校長甚至是已退休之教育人員。這些人員及其擔任之職務，因不具有組織法上之依據，其法律地位、職責及權益較為欠缺具體、明確、穩定的規範與保障。

（三）中央層級

1. 中央課程與教學輔導諮詢教師團隊（中央團）

至於中央層級之課程與教學推動機制之主要依據為「教育部中央課程與教學輔導諮詢教師團隊設置及運作要點」²¹之規定，置團長、副團長、執行秘書及副執行秘書各一人，推展團務。並依課程性質分別置各組，各組置組長及副組長，其分組包括：語文學習領域國語文組、語文學習領域本土語言組、語文學習領域英語組、健康與體育學習領域、數學學習領域、生活課程、社會學習

²⁰ 民國 95 年 8 月 1 日廢止。

²¹ 中華民國九十七年五月十九日教育部台國（二）字第 0970080002C 號令訂定發布全文 9 點；並自即日生效。

領域、藝術與人文學習領域、自然與生活科技學習領域及綜合活動學習領域。各學習領域或組別輔導諮詢教師人數，除語文學習領域國語文組、英語組、數學學習領域、健康與體育學習領域八人、生活課程五人外，其餘各學習領域或組別各九人。教育部並得依政策推動需要，指定各學習領域組長、副組長人選，帶領各學習領域或組別之團務運作。其組織成員如下表 2-11：

表 2-11 中央團之組織

團長	副團長	執行秘書	副執行秘書	組長	副組長	輔導諮詢教師
1	1	1	1	語文學習領域國語文組、語文學習領域本土語言組、語文學習領域英語組、健康與體育學習領域、數學學習領域、生活課程、社會學習領域、藝術與人文學習領域、自然與生活科技學習領域及綜合活動學習領域各 1	各組	語文學習領域國語文組、英語組、數學學習領域、健康與體育學習領域 8 人、生活課程 5 人外，其餘各學習領域或組別各 9 人。

關於中央課程與教學輔導諮詢教師團隊成員資格與權益，原是依「教育部中央課程與教學輔導諮詢教師遴選要點」²²，後來則依據教育部於一年後訂定之「教育部中央課程與教學輔導諮詢教師團隊設置及運作要點」之規定，如下表 2-12：

表 2-12 中央課程與教學輔導諮詢教師團隊成員資格與權益

	資格	減授時數	其他權利
中央	1.現職合格教師。 2.五年以上合格教	擔任輔導諮詢教師期間，每週	1.星期四、星期五均予公假不排課 2.輔導諮詢教師以不兼任導師職務

²² 中華民國九十六年五月七日教育部台國（二）字第 0960053021C 號令訂定發布全文 8 點；並自即日生效。

輔導團	師教學服務年資。 3.三年以上縣市輔導團兼任輔導員資歷；二年以上縣市輔導團專任輔導員資歷；一年以上輔導諮詢教師資歷。 縮減年資條件規定： 1.於課程及教學領域有傑出表現，例如獲全國性教學卓越獎、SUPER 教師獎、POWER 教師獎、GreatTeach 教學創新獎等，經本部組成遴選小組認定通過。 2.基於學習領域之屬性或實際需要，經本部政策性決定。	減授課 12 節；兼任組長者，每週減授課 18 節，減授課務所需代課鐘點費，由本部專款補助。輔導諮詢教師應維持每週在校授課 2 節，所屬學校得彈性運用其所餘減授課之代課鐘點費。兼任組長者所屬學校課務安排有特殊需求者，得報經本部同意後，改以聘任長期代理教師方式處理課務事宜。	為原則 3.輔導諮詢教師任職期間，得配置筆記型電腦 4.縣市辦理校長、主任、其他教育人員甄選、遷調時，其年資得比照學校兼行政職務之教師採計積分或酌予加分，其基準由各縣市自行訂定或納入相關規定。 5. 教育部補助輔導諮詢教師之所屬學校，按輔導諮詢教師人數計算，每人新臺幣五萬元，用於充實該校該學習領域之圖書、教學、資訊設備。 6. 輔導諮詢教師減授課所需代理代課費，由教育部專款補助經費支應。 7.輔導諮詢教師同時擔任各輔導群之常務委員；組長同時擔任各輔導群之副召集人。 8.組長或副組長應代表出席本部國民中小學九年一貫課程推動工作諮詢會議
-----	---	---	--

在中央層級之課程與教學輔導諮詢教師團隊，其組織亦為任務編組織性質，團長由國民教與司司長兼任，其他副團長、執行秘書、副執行秘書、組長、副組長、輔導諮詢教師等，或由教育部行政人員兼任，或由各學校借調教師專任或兼任，並給與減授課、公假、聘長期代理教師代理課務、年資得比照學校兼行政職務之教師採計積分或酌予加分、免兼導師、配置筆記型電腦、給與學校補助、減授課鐘點費及代理代課費，由教育部專款補助經費支應等福利措施。

此外，教育部於今年（民國 99 年）修正之「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」規定，教育部設「中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」，並得組成教師專業發展評鑑中央輔導群（以下簡稱中央輔導群），輔導直轄市、縣（市）政府、核心學校之推動工作與未參加直轄市、縣（市）政府及學校之

宣導。中央輔導群之運作、輔導員之資格、遴選、權利義務及輔導方式等規定，依教育部相關規定辦理。教育部並應整合輔導委員、輔導夥伴及中央輔導群等，建立完整之輔導網絡，以統籌規劃各項諮詢輔導事宜。此外，教育部也在今年（民國 99 年）訂定「高級中等以下學校及幼稚園教師專業成長工作小組設置及運作要點」²³，其工作項目包括：（一）學校教師整體進修方向及改革之規劃。（二）學校教師進階體系規劃及意見之諮詢。（三）學校教師專業發展及策略之建議。（四）其他學校教師專業發展相關議題之協助及發展。惟仍屬任務編組性質之組織。

2.教育部

在中央主管教育行政機關方面，除國民教育司司長、副司長及相關之課長是推動課程與教學之主要人員外，教育部雖有督學之設置，但並無課程督學之區分，也無課程督學之增置。教育部中部辦公室雖亦有督學之設置，但目前並不負責國民教育階段課程與教學之推動工作。且依「教育部督學視導要點」²⁴，其視導對象包括「國立與臺灣省境內私立高級中等學校及各國立大學校院附設（屬）高級中等學校、實驗小學。」（第 4 點第 2 項）其視導工作雖包含「深入瞭解學校行政、教學、研究、服務等具體成果及資源分配與整合情形。」（第 6 點第 2 項）但並非主要針對課程與教學之專業視導。此外，依「教育部視導地方教育事務實施作業事項」²⁵教育部得視導直轄市政府教育局、縣（市）政府，辦理依教育法律規定應由地方政府辦理之事務及教育部委辦事務之情形（第 3 點）。此當然就可以包括直轄市政府教育局、縣（市）政府辦理課程與教學推動工作之成效。

教育部之組織法目前正在修法程序中，未來教育部中部辦公室可望改制成為中央三級機關之中小學及學前教育署，並掌理中小學及學前教育事務，因此，

²³ 中華民國九十九年五月十四日教育部台中（三）字第 0990082460 號函訂定全文 10 點；中華民國九十九年八月九日教育部台中（三）字第 0990133269 號函修正第 3 點條文。

²⁴ 民國 91 年 01 月 18 日發布。

²⁵ 民國 94 年 03 月 09 日發布。

中央層級之課程與教學推動網絡中之中央團及輔導群，未來是否也將隨同移轉，則值得加以探討。本研究認為，可能有兩種變動情形：一、未來國教司有關國民教育輔導團之相關業務，若隨同國教司其他業務移轉由中小學及學前教育署承受，則中央團自應隨同移轉而改隸中小學及學前教育署（中央三級機關），此時則可考慮以組織規程為依據，設一四級附屬機構，例如：中小學課程與教學視導中心來辦理相關業務；二、未來國教司業務調整時，將國教輔導團相關業務移轉至國家教育研究院（中央三級機關），此時亦可考慮以組織規程為依據，設一四級附屬機構，例如：「課程與教學推動夥伴協作中心」（李文富，2010）來辦理相關業務。

3. 國家教育研究院

國家教育研究院是我國教育學術研究、課程及教學推動與教師專業發展之重要智庫與培訓基地，其在中央與地方課程與教學推動網絡中也應扮演最重要之角色。依國家教育研究院組織法（草案）第2條第1項規定之掌理事項中第4款「課程、教學、教材與教科書、教育指標與學力指標、教育測驗與評量工具及其他教育方法之研究發展」及第6款「教育人員之培訓與研習」皆與課程與教學之推動相關，因此在課程與教學推動網絡上應居於重要之地位。應可考慮前述之以組織規程為依據，設一四級附屬機構，例如：「課程與教學推動夥伴協作中心」（李文富，2010）來辦理推動課程與教學之相關業務。

參、問題發現與討論

我國目前課程與教學推動網絡之法制現況，若加以分析檢討，可以整理出以下幾點問題，有待進一步加以改進強化：

一、九年一貫課程綱要做為依據法律拘束力有待提升

九年一貫課程綱要之法律性質，過去一直引起各界之爭議。所謂「課程綱要」，是從過去的「課程標準」發展而來，無論是過去的「標準」或是現在的「綱要」，其名稱似均與中央法規標準法第3條之命令的名稱相當，由於九年一貫課程綱要之訂定，有國民教育法第8條之授權，若屬於授權命令（法規命令），似應於發布或下達後，送立法院。然而，教育部向來認為「課程標準」或「課程綱要」均非授權命令（法規命令），而係教育上之專有名詞，並非行政命令之名稱，故至今似並未在其下達或發布時，依中央法規標準法第7條規定即送立法院。故九年一貫課程綱要並不符授權命令（法規命令）之規定，似不具有授權命令（法規命令）。目前教育部與法院實務上（高雄高等行政法院97年度訴字第00205號、97年度訴字第206號等）均認其僅為行政規則之性質，但若其法律性質為教育部所訂定之行政規則，則只能拘束教育部之下級機關及所屬公務員，對於地方主管教育行政機關及所屬各公立學校、私立學校、教師、學生及家長，是否均有拘束力便產生疑義。（周志宏，2010）因此，目前整個中央²⁶、地方與學校之課程與教學推動工作之主要工作與組織，像是學校之課程發展委員會、領域小組、地方政府之國民教育輔導團等，若僅以九年一貫課程綱要做為其法令依據，其法制基礎薄弱，規範效力亦不足。因此，課綱的某些部分可考慮變成法規命令。

「因為課綱分兩部分，有實施要點，要把它變法規命令，總綱中的第五第六章變成法規命令，專業部分各領域就不是。」（丁志仁，專家諮詢會議紀錄一）

²⁶ 依九年一貫課程綱要總綱（六）實施要點8行政權責（2）中央政府之「A.教育部應研擬並積極推動新課程實施之配套措施，以協助新課程之實施。」及「D.配合新課程之推動，檢討修正現行法令，並增訂相關法規。」即為中央政府推動九年一貫課程之主要權責規定。

二、中央課程與教學推動工作以行政計畫為依據效力有限

目前中央政府對於課程與教學推動工作，均是以行政計畫（例如：教育部九年一貫課程深耕計畫、建構中央與地方教學輔導網絡實施方案、）及訂定提供獎補助之行政規則（例如：教育部補助辦理國民教育課程與教學事項作業要點、教育部補助辦理國民教育課程與教學事項要點、教育部補助直轄市縣（市）辦理九年一貫課程研習要點、教育部補助直轄市縣（市）國民教育輔導團經費作業要點、教育部補助辦理精進教學要點、教育部中央課程與教學輔導諮詢教師團隊設置及運作要點、教育部辦理直轄市縣市課程與教學輔導人才培育及認證作業要點、直轄市及縣(市)國民教育輔導團組織及運作參考原則、教育部中央課程與教學輔導諮詢教師遴選要點、教育部督學視導要點、教育部視導地方教育事務實施作業事項、師資培育之大學申請辦理地方教育輔導工作經費補助要點等）方式，然而，這些行政計畫或行政規則，不具有課予地方推動課程與教學工作義務之拘束力，中央對地方的行政運作，依賴行政規則並不易貫徹（吳林輝，2008），而獎補助的誘因，若不能持續也會影響地方政府及學校配合的意願，國民教育既為地方自治事項，若中央政府不能有法律或法律授權之法規命令作為依據，則對於不仰賴中央獎補助之地方政府便欠缺拘束力，難以達到全面、有效推動之效果。

三、地方政府經費不足仰賴中央補助

由於地方政府教育經費基本上都已經相當不足，因此，推動課程與教學工作、增置課程督學、運作地方國民教育輔導團、鼓勵優秀教師參加地方及中央團工作等所需人事費用（代理、代課之鐘點費、長期代理之人事費等）以及補助輔導員教學輔導教師所屬學校之費用等，都必須仰賴中央政府之專案補助（張素貞、王文科、彭富源，2006：16），造成財政狀況相對較好之直轄市、縣（市）與財政狀況較差者，在經費之投入上會有較大之差異，而期推動之成果自然會有落差，此對於國民教育階段學生教育機會之實質平等將造成不利之影響。而

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。

依過去台灣省政府公布之「臺灣省各縣市教育行政人員遴用辦法」²⁷，各縣市教育行政人員（教育局局長、主任督學、督學、課長）之遴用，除聘任督學外，其餘人員應具備公務人員法定任用資格（第 2 條）。其並分別應具有各種教育行政或教學與教育專業上之經驗或資格，如表 3-1：

表 3-1 民國 86 年以前臺灣省各縣市教育行政人員之資格

職稱	資格
局長（第 4 條）	一 國內外大學、獨立學院教育研究所研究，得有碩士以上學位，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計四年以上者。 二 國內外大學、獨立學院研究所研究，得有碩士以上學位，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計六年以上者。 三 國內外大學、獨立學院教育系畢業，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計七年以上者。 四 國內外大學、獨立學院教育學系以外各系畢業，曾修習教育學科學分達規定標準，並曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計八年以上者。 五 高等考試教育行政人員考試及格，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計九年以上者。 六 國內外大學、獨立學院畢業，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計九年以上者。
主任督學（第 5 條）	一 國內外大學、獨立學院教育研究所研究，得有碩士以上學位，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計二年以上者。 二 國內外大學、獨立學院研究所研究，得有碩士以上學位，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計三年以上者。 三 國內外大學、獨立學院教育學系畢業，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計四年以上者。 四 國內外大學、獨立學院教育學系以外各系畢業，曾修習教育學科

²⁷ 中華民國五十九年二月三日臺灣省政府（59）府人甲字第 06588 號令公布；中華民國八十六年七月十二日臺灣省政府（86）府法四字第 53805 號令發布廢止本辦法。

	學分達規定標準，並曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計五年以上者。 五 高等考試教育行政人員考試及格，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計五年以上者。 六 國內外大學、獨立學院畢業，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計六年以上者。 七 師範專科學校畢業，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計八年以上者。 八 專科學校畢業，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計九年以上者。 九 高等考試教育行政人員以外考試及格，經銓敘合格為教育行政人員，曾任教育行政六職等或薦任以上職務及教學經歷合計九年以上者。
督學、課長（第6條）	一 國內外大學、獨立學院教育研究所研究，得有碩士以上學位，曾任教育行政職務及教學經歷合計一年以上者。 二 國內外大學、獨立學院研究所研究，得有碩士以上學位，曾任教育行政職務及教學經歷合計二年以上者。 三 國內外大學、獨立學院教育系畢業，曾任教育行政職務及教學經歷合計三年以上者。 四 國內外大學、獨立學院教育學系以外各系畢業，曾修習教育學科學分達規定標準，並曾任教育行政職務及教學經歷併計四年以上者。 五 高等考試教育行政人員考試及格，曾任教育行政職務及教學經歷合計四年以上者。 六 國內外大學、獨立學院畢業，曾任教育行政職務及教學經歷合計五年以上者。 七 師範專科學校畢業，曾任教育行政職務及教學經歷合計七年以上者。 八 專科學校畢業，曾任教育行政職務及教學經歷合計八年以上者。

	九 高等考試教育行政人員以外考試及格，經銓敘合格為教育行政人員，曾任教育 5 行政職務及教學經歷合計八年以上者。
聘任督學（第 7 條）	一 現任國民中學教師。 二 大學、獨立學院本科系或專科學校本科系畢業。 三 中等學校教師登記合格，並任教五年以上者。 聘任督學以擔任專科視導為限，其員額以不超過編制督學員額二分之一為限。

依該辦法第 17 條：「國民中、小學校長、具有第六條各款資格之一，任現職滿五年，成績優良者，得調任督學或課長。」且該辦法第 21 條規定：「聘任督學之聘用、敘薪、考核、保險、退休、撫卹及服務年資，均比照中等學校教師之有關規定辦理，並保留學校教師底缺，其所遺課務，得另遴合格人員代課報支鐘點費。」對於主管教育行政機關教育行政人員之專業能力之要求較高也較明確。此一辦法後來因為省府組織精簡而在民國 86 年廢止，但若干直轄市、縣（市）政府過去也有類似規定，例如：「臺中縣政府教育行政人員遴用要點」²⁸、「臺北市政府教育局督學任用要點」²⁹，迄今尚未廢止。可見督學的教育專業資格之要求，對直轄市、縣（市）政府而言，似仍有其必要性。過去地方政府的教育視導，多僅重視行政視導而忽略課程與教學之視導（謝金城，2003：2），應予改變，使行政視導與課程教學視導分流。並且甚至亦有建議應建立督學證照制度者（丁志仁，專家諮詢會議紀錄一）。

「督學幾乎都是高考進來，對教育現場不太熟悉，他們到教育現場只是去辦人的，而不是以前的督學。」（吳惠花，專家諮詢會議紀錄四）

「教育視導方面需要區分，因為有些是行政視導很可能是專供行政，教學專業不太懂，會被批評外行領導內行，以桃園縣為例，督學去看行政視導，而我們（輔導團）負責教學視導，這樣才具有專業性。」（盧志聰，專家諮詢會議紀錄三）

²⁸ 民國 85 年 07 月 11 日發布。

²⁹ 民國 95 年 04 月 24 日修正。

「如何讓督學專業化，或許可師法新加坡，從教育現場慢慢進階上來。」（翁慶才，專家諮詢會議紀錄二）

七、學校課程發展委員會未具有法定地位

目前學校中之課程發展委員會，係依據國民教育法施行細則第 11 條規定：「國民小學及國民中學之行政組織，除依本法第十條、國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制標準及其他相關法令之規定外，得參照下列各款辦理：……三、成立課程發展委員會，下設各學習領域課程小組；其規模較小學校得合併設置跨領域課程小組。」³⁰、九年一貫課程綱要及各縣市之自治規則而設置。但國民教育法施行細則第 11 條之規定只是供地方政府參照，九年一貫課程綱要只是行政規則性質，若地方政府決定不在學校設置課程發展委員會，似無違法之可言，則可以推知學校之課程發展委員會，仍非法定之校內組織，則其召集人、領域召集人之權責及法律地位、成員之組成、運作等，尚無法規之依據，全視學校自行決定，則其作為課程與教學推動網絡中學校層級重要組織之地位，恐難期待，只能仰賴學校內部成員之重視與否而定。

八、教師課程與教學專業生涯發展路徑未能建立

目前教師在學校任職後，其生涯發展途徑只有朝向學校行政專業發展一途，至於在課程與教學等與其教育專業之生涯發展比較有關之部分，則欠缺生涯發展之明確途徑可以選擇。近年來教育部極力推廣「教師專業發展評鑑」、「教師專業學習社群」、「教學輔導教師」等計畫，希望建立「以學校為本」(school-based)的課程教學專業發展機制。（周淑卿，2010，3）此應該與學校層級之課程與教學推動網絡相結合。

「新加坡……他們的教師專業發展和評鑑是整合在一起的，包括教育視導人員也是從教師進入職場開始，整合在專業教師成長制度內，透過評鑑或是評比了解老師本身的印象，經過專業人員做些評鑑給建議，就有兩個管道一個是教育專業，一個是教育視導，甚至是教育行政，最後督學層級都是延伸教育現場的。從現場出去的比較了解，加上教育研究員也在提供相關的輔導和研究，藉由新加坡

³⁰ 此係於民國 90 年 11 月 21 日修正公布時所增訂。

「以往是老師優秀去當行政，以行政為最後一條路，我們應該課程教學一條路，教育行政一條路。如果由教育行政人員出來只接擔任督學，是比較不妥的，因為在教學現場仍缺乏經驗，課程與教學是隨時代在改變的，應該有陸陸續續的經驗。教學輔導人員應該從教學現場的人員去擔任，提供適當誘因，行政專業發展和課程專業發展是需要有條路提供發展的。」（鄭安住，專家諮詢會議紀錄四）

教師 → 教學輔導教師

領域召集人 → 教學組長 → 教務主任 → 課發會召集人 → 校長

地方團輔導員 → 領域輔導小組副召集人 → 領域輔導小組召集人 → 執行秘書

課程督學 → 副局長 → 局長

中央團輔導諮詢教師 → 副組長 → 組長 → 副執行秘書 → 執行秘書

此外，也要創造教師的生存需求，課予教師進修、進階等專業成長的義務。

59

九、教育視導欠缺法制化與專業化

目前各級主管教育行政機關中，負責教育視導之人員，主要是督學。教育部及其中部辦公室均有督學之編制，然而教育部本部之督學多兼任其他委員會執行秘書（例如：教研會、法規會等）之工作，真正進行教育視導工作者，主要是中部辦公室之督學（18 人），並劃分區域進行視導，稱為駐區督學。教育部就督學之教育視導工作，固然訂有「教育部督學視導要點」及「教育部視導地方教育事務實施作業事項」作為視導之依據；地方政府也有類似規定，例如：台北市訂有「臺北市府教育局督學視導要點」³¹，但都是行政規則之性質，沒有法律授權之依據。對於督學之資格、視導之方式、受視導機關（構）學校之配合義務、視導結果之處理以及視導行為之法律效果等並未有法規之規定，並且督學亦未能進一步區分行政督學與課程督學以作專業上之分工，使部分行政督學轉型為兼具課程督學功能（謝金城，2003：4），以至於督學之教育專業能力未必能夠勝任課程與教學視導工作。再者，由於目前主管教育行政機關中之督學，均為依公務人員任用法任用之公務人員，沒有任用資格者不能擔任，因此有實際教學經驗之優秀教師，如果無公務人員任用資格者，亦不能擔任；反之，縱非教育行政類科公務人員考試及格，亦不具有教育專業者，只要有所列官等職等之任用資格，亦得擔任督學職務，致使行政督學未必須具有教育專業之知能及經歷（謝金城，2003：7），與教育現場有距離，因此需要另外尋覓具有教育專業能力之人員擔任督學工作。因此才有過去省政府之「聘任督學」及現在之地方政府「課程督學」之設置。

未來似應考慮制定「教育視導法」³²同時規範行政視導與課程與教學視導之實施，或制定「課程與教學視導法」單獨針對課程與教學專業視導之實施、課程督學之資格及並規定其可採取教育人員任用或公務人員任用雙軌並行之任

³¹ 民國 94 年 06 月 17 日修正。

³² 教育部教育研究委員會曾委託中華民國教育改革協會研擬「教育視導法」（草案），就督學資格、證照制度、教育視導區之劃分、教育視導署、督學室之設置及教育視導準則有所規範，然尚未提教育部法規會審議。中華民國教育改革協會，〈教育往前走〉，第四期，2010 年 1 月 29 日，4 頁。

用制度，使不具有公務人員任用資格但符合教育人員一定資格之人員能夠專任課程督學工作，並將中央主管教育行機關之編制督學人數中至少五分之一以上（約 4 人以上）應為課程督學、地方主管教育行機關之編制督學人數中至少三分之一以上（約 1-2 人以上）應為課程督學，將課程督學成為正式之編制內人員，以健全課程及教學專業視導之工作。

十、公立設有教育學院師資培育大學之參與應制度化

自從師資培育法於 91 年全文修正時，刪除原第 17 條之規定後，僅剩修正後第 15 條第 1 項規定：「師資培育之大學應有實習就業輔導單位，辦理教育實習、輔導畢業生就業及地方教育輔導工作。」之宣示性的規定。教育部便只能改以「師資培育之大學申請辦理地方教育輔導工作經費補助要點」來補助師資培育大學主動希望進行地方教育輔導工作而提出之申請，至此師資培育大學已無地方輔導之義務。

目前師資培育機構辦理地方教育輔導工作的法源為師培法第 15 條第 1 項和施行細則第 9 條第 2 項：「中央主管機關得協調師資培育之大學共同劃定輔導區，辦理地方教育輔導工作。」法源基礎尚不足，學者建議能授權教育部訂定相關輔導辦法，建立師資培育機構的輔導區劃分、輔導內涵及方式的共識，編列年度預算支持各師培機構校辦理地方教育輔導工作，藉由師資培育機構統籌辦理，從職前的培育、實習到在職進修，經由系列的規劃和實施，應能提升地方教育輔導的成效。（張素貞，2005：8）

「過去的師院都有輔導區，應該是要去恢復，讓這些老師有個充電的地方，有個家之外，常有人來關心。看是由師範大學或是教育大學來建立規範。」（翁慶才，專家諮詢會議紀錄二）

課程與教學之推動工作與師資培育、教師在職進修研究及專業成長息息相關，師資培育大學作為師資養成及進修機構，自不應置身事外。學者曾建議將師資培育機構，採類似北、中、南三區策略聯盟的地緣方式劃分，外加東區成為北、中、南、東四區，區內的國中小宜透過調查採志願方式，與區內的師資

培育機構成為夥伴關係，共同為教師專業成長而努力。（張素貞，2005：8）然而，自願成為夥伴關係之方式固然必要，但對於態度消極之地方政府及學校之輔導，也不能任其廢弛。某種有拘束力的、義務性的地方輔導或視導也應有其必要。尤其是公立之師資培育大學中屬於師範大學、教育大學等設有教育學院之大學，更應有義務負起輔導地方教育之責任，本文建議未來仍應考慮指定若干設有教育學院之公立大學，劃分輔導區域，負責協助地方課程與教學之推動工作，其餘師資培育大學則仍可主動申請參與各區之地方教育輔導工作。

肆、問題解決方案與建議：

課程與教學推動網絡法制化之規劃方向

關於未來課程與教學推動網絡之法制化，依立法政策及法制作業之考量，必須先就規範形式與規範內容兩方面來加以規劃。因此必須先探討要採取何種規範形式？要有何種規範內容？

一、課程與教學推動網絡法制化的規範形式為何？

關於規範形式之選擇，可以區分為以下兩種考慮之方向：

（一）立法型式：單一集中式立法（例如：課程與教學視導法）或分散式立法（即分別規範於國民教育法或其他中央或地方知相關法規）或混合立法（有主要的法規也利用現有的法規加以修正配合）？

（二）規範位階：以中央立法（法律、法規命令）或地方自治法規（地方自治條例）規範？

目前看來，就立法模式而言，在近程規劃上，似應以分散式立法為主，尤其「組織的部分一定不太可能是集中式的立法變成一部法律。」（彭富源，專家諮詢會議紀錄一）「有關人員的部分是最好拉到中央一致的訂定。」（彭富源，專家諮詢會議紀錄一）長期規劃上則應考慮採取集中式或混和式立法，制定專法來規範整體課程與教學推動工作。就規範位階而言，國民教育作為義務教育階段，其課程與教學，若干部分應有全國一致之必要，以符合教育機會實質均等之要求，但應容許地方有部分自主形成之空間以發展地方特色及因應地方實際需要，故應以中央立法為主、地方自治立法為輔，

建議近程應先分別修正之中央主要法規包括：國民教育法、教育人員任用條例、師資培育法，同時修正各直轄市、縣（市）政府組織自治條例及訂定地方國民教育輔導團設置辦法或自治條例，賦予地方國民教育輔導團、課程督學及學校課程發展委員會設置之法規依據。

「課程教學視導法這個法是有必要性的。各個階段的教育法律事實上是無

法貫通，一定要特別立一個課程與教學視導法，然後讓這整個教育去做貫通」
(黃英寬，專家諮詢會議紀錄四)

長期則建議制定「教育視導法」或「課程與教學視導法」將整個中央、地方及學校三級課程與教學推動網絡整合規範在一部中央法律之中，其中亦可授權地方政府依其特殊需要另作補充規定。

二、課程與教學推動網絡法制化的規範內容為何？

關於課程與教學推動網絡規範內容之設計，可以區分為以下組織法及作用法兩個考慮方向，來檢討規範內容應有何種設計：

(一) 從組織法的面向看

1.組織：是否要設置專責機關、業務單位，或任務編組？其層級應如何？設於中央或地方？

2.人員：人員的身分定位(是教師或公務人員？)、資格(是否配合教師分級、是否應經培訓？)、課程及教學輔導人員專業生涯發展之設計(職位升遷等)，及其他相關制度(包含待遇、獎勵制度等誘因？)

3.經費：經費的來源是中央提供、地方提供或學校自籌、或其他分攤方式？

(二) 從作用法的面向看

1.如何與教育行政體系中之教育視導的理論與實務加以整合。例如：區分行政視導與課程與教學專業視導(例如目前各縣市之課程督學)？

2.如何與現行國教輔導團(中央、地方)的實務運作加以整合？

3.如何與目前師資培育大學的輔導功能加以整合？

4.課程與教學輔導的措施應該有哪些？其法律效果應該為何？(是行政指導、行政處分或其他性質？)

依目前研究結果，在組織上中央及地方層級之國民教育輔導團不應維持任務編組的組織型態，基於課程與教學之推動工作具有長期性及固定性之業務，並具有重要之功能，至少其組織型態應該是機關內之業務單位(國教司下的一

個科)或中央行政機關組織基準法第 16 條之附屬機構，以便可以有一定之員額編制與固定之預算來源。近程之規劃在中央層級，可以將現有之中央團改隸屬於國家教育研究院(吳林輝，2008；秦葆琦，2008)「中央團改隸國教院是好的方向，也有可能性」(丁志仁，專家諮詢會議紀錄一)，作為中央三級機關之國家教育研究院下的四級附屬機構「課程與教學推動夥伴協作中心」(李文富，2010)或改隸中小學及學前教育署(中央三級機關)，成為四級附屬機構；在地方層級，則近程可設為地方教育局(處)之業務單位(例如：課程與教學輔導課)。至於在長程之規劃，則可考慮單獨在中央層級設置中央四級附屬機關(例如：地方教育視導局)；在地方層級，則設置地方主管教育行政機關之二級(在縣市)或三級(在直轄市)附屬機構(類似家庭教育中心之設置³³)。

其次在人員之進用上，課程與教學推動網絡之參與人員，長程規劃應以公務人員及教育人員雙軌任用制度來任用，使教師具有一定之課程與教學專業上資格者，能擔任專任之職務，並配合教師進階制度之分級、培訓，建構課程及教學輔導人員專業生涯發展體系並使其在待遇、獎勵制度等誘因上，比照學校行政人員享有一定之福利與優惠，並在法規中明訂。

再者，在經費上，有關課程與教學推動網絡之經費來源，近程仍應以中央主管教育行政機關之補助來支持地方及學校層級課程及教學輔導網絡運作，但在法制化完成之後仍應納入中央、地方主管教育行政機關及學校之年度預算中，成為經常性編列之預算科目。

至於在作用法的層面，由於行政視導和課程與教學專業視導之目的與功能不盡相同，應有不同的規範。在督學之資格、專長、能力與資歷上亦應有所區別，其對學校及教師之視導措施亦應有不同之設計。目前中央團與地方團的實務運作方式及課程督學之職責之範圍、職務之執行及其法律效果，應納入作用法中予以規範。並且應強化公立師資培育大學之地方及學校教育輔導責任。

³³ 家庭教育法第 7 條。

三、課程與教學推動網絡法制化之問題與解決方案

(一)學校層級法制化之問題與解決方案

目前在學校層級，在制度上缺乏對於教師專業精進與課程事務參與的規範，也缺乏對於教師的酬賞機制，於是教師是否從事課程教學知能的精進、是否參與校內各項研發工作，全憑個人意願。(周淑卿，2010，14)不過，目前只要落實現有的課發會決策功能、領域小組的社群研究發展功能、教務處的課程與教學規劃功能，以原有的組織即可建構良好的學校層級推動機制；而落實之道就在強化領導人的專業能力。(周淑卿，2010，13)因此，法制化應考慮：

1.學校組織編制：課發會及領域小組應成為學校之法定、常設性組織。

2.教師進階與生涯發展：課發會及領域小組召集人應規定其專業能力之要求，配合教師評鑑及課程與教學專業能力之培訓，使其成為教師課程與教學專業生涯發展路徑之一。

3.參與課程與教學專業發展之誘因：課發會及領域小組召集人應分別規範其應有之職責，並分別比照教師兼主任及導師之職務給予主管加給與減授課之福利，以增加參與之誘因。並修正教師法及教師進修研究獎勵辦法，使教師參加課程與教學推動工作成為教師之權利也是義務。

4.學校行政專業與課程教學專業之分流與合流：課發會召集人宜由資深優良之領域召集人或曾任教務主任之教師兼任，小型學校必要時亦得由教務主任或校長兼任，使學校內教師之生涯發展途徑可以雙軌並進亦可合流，並向上銜接至地方課程與教學推動網絡。

學校層級課程與教學推動網絡關係圖

2010年11月26日

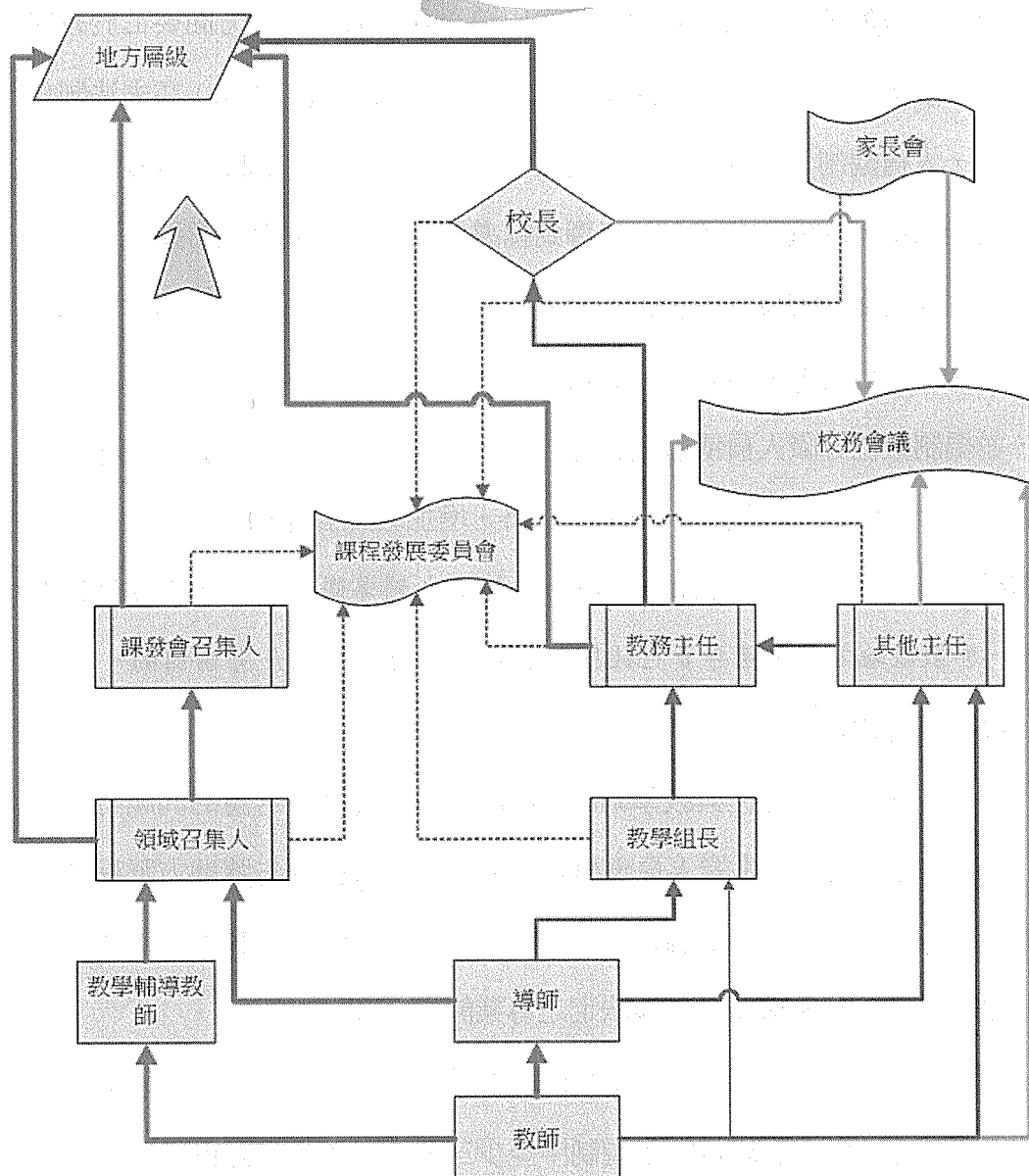


圖 4-1 學校層級課程與教學推動網絡關係圖

(二)地方層級法制化之問題與解決方案

目前各直轄市、縣（市）政府的國民教育輔導團組織中，由於負責推動者均屬兼職，在編制上並無專職人員，容易造成組織的不穩定性，人員異動頻繁，如課程督學常會隨著每年校長遴選上任而出缺；且兼職人員一方面要忙於教學本職，還要積極參與輔導工作的推動，十分辛苦。（張素貞，2010）在未法制化的情況下，人員編制、經費來源、位階沒有明確規範，讓輔導團隨著該縣市資源多寡而受到不同的重視與發展，影響到輔導團功能的發揮與正常運作。因而大部分教育人士對於輔導團法制化多表贊同（張素貞、王文科、彭富源，2006；謝金城，2005）也建議朝常設的法定組織發展，例如讓輔導團成為教育局的課或室，並編制數位專職人員或借調教師專任推動團務，對於輔導團專業地位的提升將有莫大的助益。（張素貞，2010）此外，增加教師參加輔導團的誘因，也是極需要的。「還有就是年資採計，例如擔任中央輔導團老師年資比照學校主任年資，那假設地方輔導團年資也比照組長年資那對老師也是有誘因的。」（鄭安住，專家諮詢會議紀錄四）

目前地方層級課程與教學輔導網絡織法制化建議應考慮的問題有：

1. 地方課程及教學專業人員資格及權益保障：近程應先將地方課程及教學專業人員資格及權益保障法制化，以法律授權之法規命令，賦予其借調支援相關權益之保障，並要求其應具備法定之專業能力及資歷。
2. 地方主管教育行政機關之教育行政人員之專業化：近程應該先使課程督學納入督學編制中，並規定督學編制中至少三分之一以上為課程督學，並明訂其任用資格採雙軌制，可以以教育人員之資格進用。
3. 地方主管教育行政機關教育局（處）內之公務人員之專業化：長期應該限制地方主管教育行政機關教育局（處）內之公務人員除有特別人事制度者外，應以教育行政職系人員任用且限制單向調任，課（科）長以上主管人員應具有一定之教育專業能力與資歷。並考慮教育行政人員採取雙軌任用制，可以

任用具有教育人員任用條例所規定資格之人員或具有公務人員任用資格之人員，使教育行政人員之進用更加擴大範圍並專業化，讓有教學經驗之教育人員可以進入教育行政機關任職。

4. 考量未來十二年國民基本教育之推動及國立高中移撥地方，長期建議考慮將「國民教育輔導團」改制為「課程及教學專業輔導團」以涵蓋高級中等教育及學前教育階段之必要性。

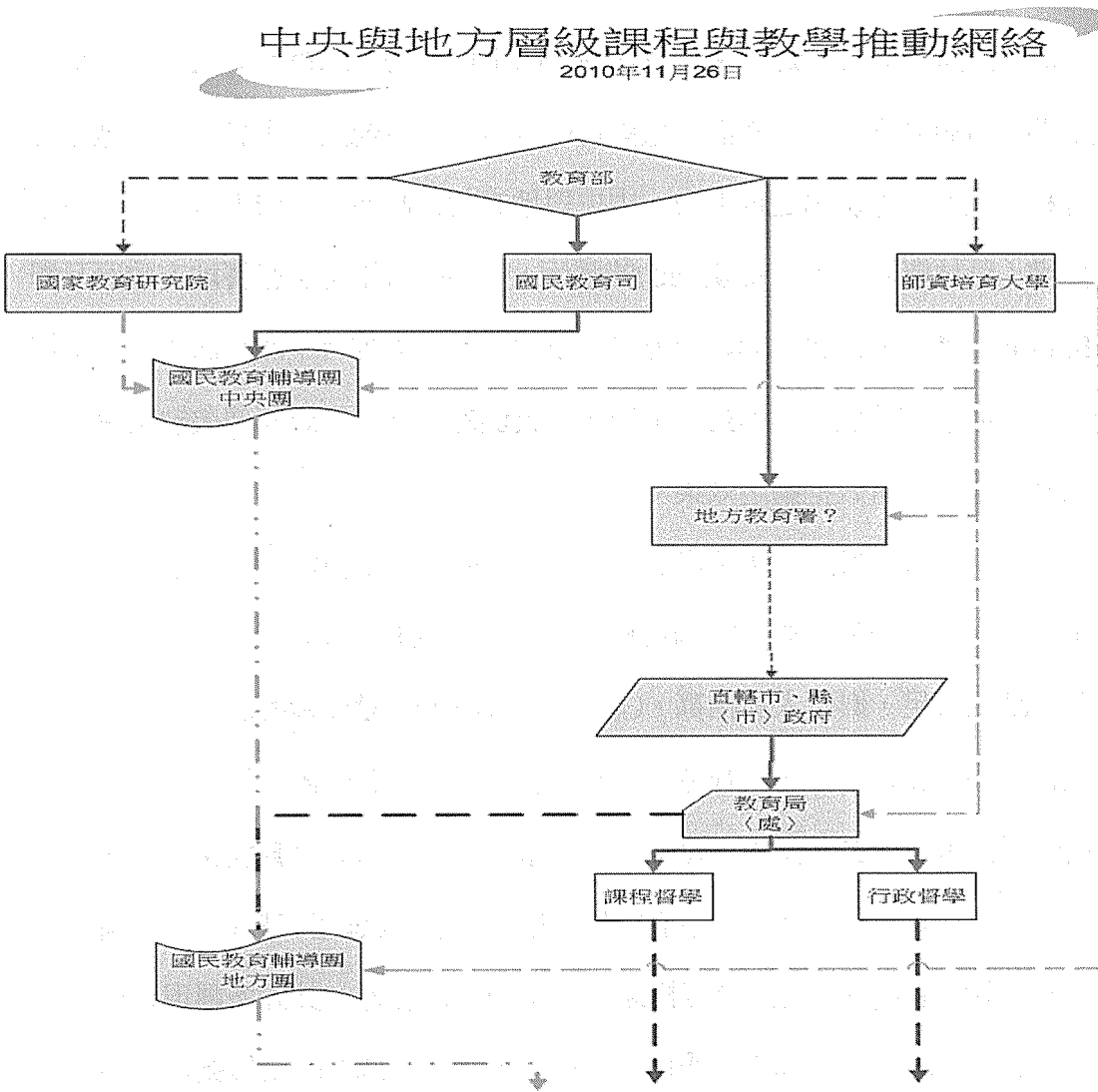


圖 4-2 中央與地方層級課程與教學推動網絡關係圖

(三)中央層級法制化之問題與解決方案

目前中央層級課程與教學推動網絡的主要問題包括：

1. 九年一貫課程綱要之法律性質，教育部與法院實務上均認其僅為行政規則之性質，對於地方主管教育行政機關及所屬各公立學校、私立學校、教師、學生及家長，欠缺拘束力（周志宏，2010）因此，目前整個中央課程與教學推動工作之主要工作與組織，僅以九年一貫課程綱要做為其法令依據，其法制基礎薄弱，規範效力亦不足。

2. 目前中央政府對於課程與教學推動工作，均是以行政計畫及訂定提供獎補助之行政規則方式，然而，這些行政計畫或行政規則，不具有課予地方推動課程與教學工作義務之拘束力，中央對地方的行政運作，依賴行政規則並不易貫徹（吳林輝，2008），而獎補助的誘因，若不能持續也會影響地方政府及學校配合的意願，國民教育既為地方自治事項，若中央政府不能有法律或法律授權之法規命令作為依據，則對於不仰賴中央獎補助之地方政府便欠缺拘束力，難以達到全面、有效推動之效果。

3. 中央輔導團目前為任務編組之性質，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，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，但可能較不適於經常性、例行性的事務，以及需要專任、專業人員之職務。

4. 中央團除有公務人員資格兼任輔導團工作者外，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。中央輔導團並無法定編制，自無專任職缺可占，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。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)

5. 目前中央主管教育行政機關之教育行政人員，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，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。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。

6. 教育部及其中部辦公室均有督學之編制，然而教育部本部之督學多兼任其他委員會執行秘書（例如：教研會、法規會等）之工作，真正進行教育視導工作者，主要是中部辦公室之督學（18 人），並劃分區域進行視導，稱為駐區督學。教育部就督學之教育視導工作，固然訂有「教育部督學視導要點」及「教育部視導地方教育事務實施作業事項」作為視導之依據，但都是行政規則之性質，沒有法律授權之依據。對於督學之資格、視導之方式、受視導機關（構）學校之配合義務、視導結果之處理以及視導行為之法律效果等並未有法規之規定，並且督學亦未能進一步區分行政督學與課程督學以作專業上之分工，以至於督學之教育專業能力未必能夠勝任課程與教學視導工作。再者，由於目前督學，均為依公務人員任用法任用之公務人員，沒有任用資格者不能擔任，因此有實際教學經驗之優秀教師，如果無公務人員任用資格者，亦不能擔任；反之，縱非教育行政類科公務人員考試及格，亦不具有教育專業者，只要有所列官等職等之任用資格，亦得擔任督學職務，致使督學未必須具有教育專

業之知能及經歷，與教育現場有距離，因此需要另外尋覓具有教育專業能力之人員擔任督學工作。

目前中央層級法制化應考慮的問題有：

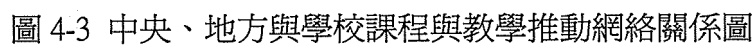
1. 中央課程及教學專業人員資格及權益保障：近程應先將中央課程及教學專業人員資格及權益保障法制化，以法律授權之法規命令，賦予其借調支援相關權益之保障，並要求其應具備法定之專業能力及資歷。

2. 中央主管教育行政機關之教育行政人員之專業化：近程應該先使課程督學成為督學編制中之人員，至少教育部中部辦公室之督學編制中，應至少五分之一以上為課程督學，並明訂其任用資格採雙軌制，可以以教育人員之資格進用。長期則應考慮中央主管教育行政機關教育行政人員採取雙軌任用制之可能性。

3. 配合教育部組織法之組織調整及國家教育研究院組織法之制定，未來建議中央團應隸屬國家教育研究院（吳林輝，2008；秦葆琦，2008），並於國家教育研究院設立「課程與教學推動夥伴協作中心」（名稱暫擬），將現行「輔導群」、「中央團」業務納入該中心，其人員的組成可包括：國教院研究人員、實務教師、院外學者專家。其中實務教師包括：1.研究教師及 2 輔導員。前者偏重研究發展；後者類似現行中央團教師之角色。（李文富，2010）然而此組織從專業角度來看，雖由國教院設置。但因此組織與政策有密切關聯，又基於仍需借重教育部之行政資源與權威以利相關任務之推動，故未來「中心」與「教育部」之間的連結關係，可透過領導層級之人事安排或連結機制之設計等方式審慎評估處理。（李文富，2010）

4. 未來長程規劃似應考慮制定「教育視導法」同時規範行政視導與課程與教學視導之實施，或制定「課程與教學視導法」單獨針對課程與教學專業視導之實施、課程督學之資格及並規定其可採取教育人員任用或公務人員任用雙軌並行之任用制度，以健全課程及教學專業視導之工作。

2010年11月26日



2010年10月27日

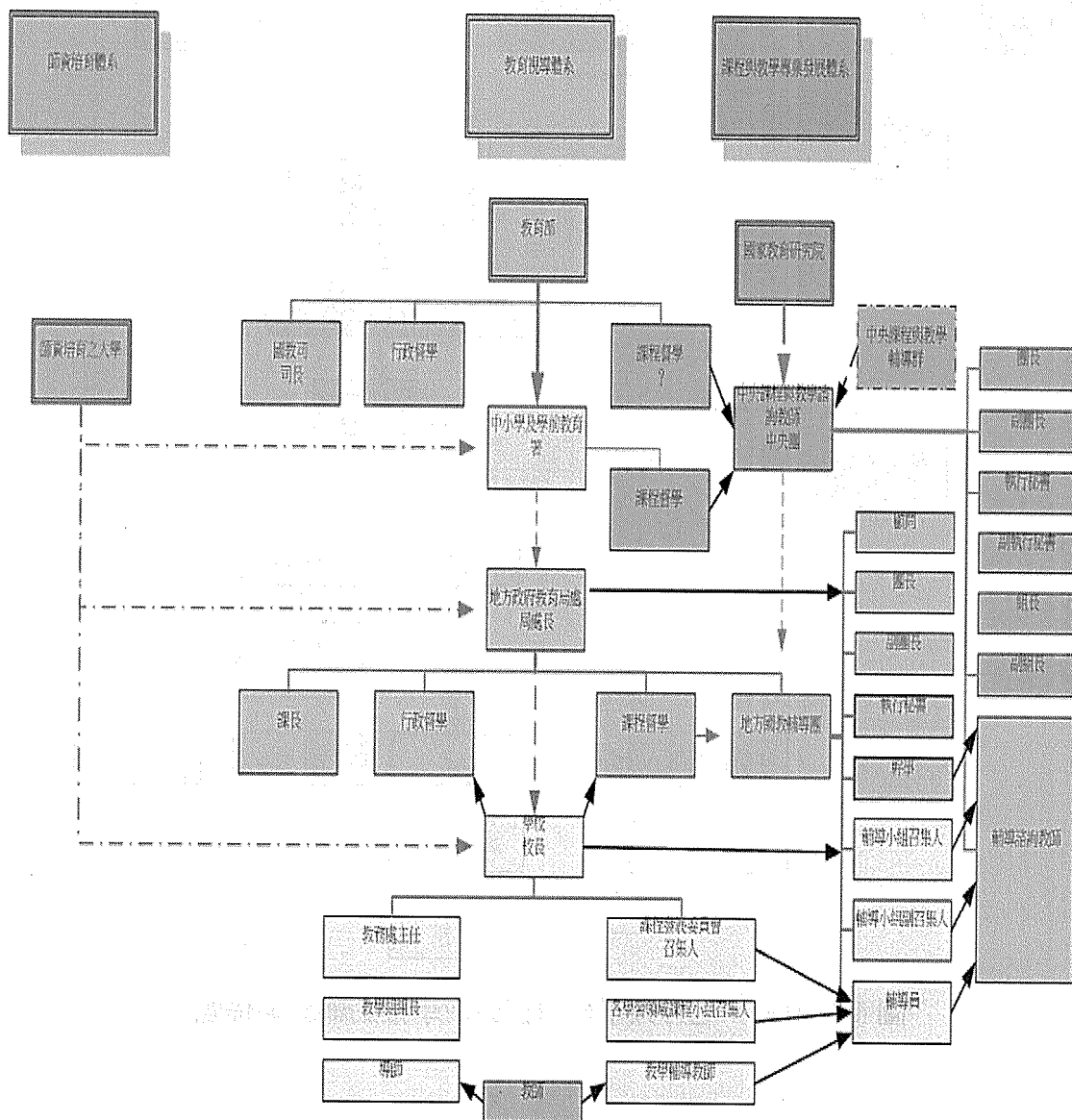


圖 4-4 課程與教學推動網絡法制化關係圖

四、課程與教學推動網絡法制化之建議方案

根據本研究分析，課程與教學推動網絡法制化之建議方案，可以區分為近程與長程規劃方案。

(一)近程規劃方案

近程規劃方案先行解決中央、地方及學校課程與教學推動之組織與人員相關法制化問題，在組織法的面向上先進行法制化的工作，特別是要賦予中央與地方輔導團及學校課程發展委員會、領域小組設置之法律依據，因此，必須優先修正國民教育法。其次，為使課程督學納入督學編制並採雙軌之人事制度，必須修正教育人員任用條例。最後則是修正師資培育法及教師法，使師資培育大學之地方輔導功能與以強化，並使教師有參與課程與教學推動工作之權利與義務。

1.修正國民教育法

國民教育法修正草案

修正條文	原條文	說明
第 8 條 國民小學及國民中學之課程綱要，由教育部常設課程研究發展機構定之。 <u>為推動前項課程綱要之實施，直轄市、縣（市）政府應設地方課程與教學輔導組織，並置專、兼任輔導人員若干人，負責課程綱要之推動、課程與教學之輔導諮詢與實施成效之評鑑等相關事項。</u> <u>前項課程與教學輔導</u>	第 8 條 國民小學及國民中學之課程綱要，由教育部常設課程研究發展機構定之。	一、第一項未修正。 二、增訂第二項規定直轄市、縣（市）政府應設地方課程與教學輔導組織，並置專、兼任輔導人員若干人，負責課程綱要之推動、課程與教學之輔導諮詢與實施成效之評鑑等相關事項。其名稱不予明定以保持將來調整之彈性。 二、第三項規定課程與教學輔導組織，其設置相關事項之準則，授權由教育部訂之，以便於統整並作

<u>組織之職掌、組織編制、運作方式、人員資格、權利義務及福利與優惠措施等相關事項之準則，由教育部訂之；各直轄市、縣（市）政府得依準則之規定訂定組織規程。</u>		一致性、原則性之規範；至於組織規程則由直轄市、縣（市）政府定之。
第 10 條 國民小學與國民中學設校務會議，議決校務重大事項，由校長召集主持。 校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之。其成員比例由設立學校之各級主管教育行政機關定之。 國民小學及國民中學，視規模大小，酌設教務處、訓導處、總務處或教導處、總務處，各置主任一人及職員若干人。主任由校長就專任教師中聘兼之，職員由校長遴用，均應報直轄市或縣（市）主管教育行政機關核備。 <u>國民小學及國民中學應設課程發展委員會（以下簡稱課發會），置委員若干人，由教師代表、家長代表及校外專家學者組成，並由教師代表推選召集人及各學習領域課</u>	第 10 條 國民小學與國民中學設校務會議，議決校務重大事項，由校長召集主持。 校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之。其成員比例由設立學校之各級主管教育行政機關定之。 國民小學及國民中學，視規模大小，酌設教務處、訓導處、總務處或教導處、總務處，各置主任一人及職員若干人。主任由校長就專任教師中聘兼之，職員由校長遴用，均應報直轄市或縣（市）主管教育行政機關核備。 國民小學及國民中學應設輔導室或輔導教師。輔導室置主任一人及輔導教師若干人，由校長遴選具有教育熱忱與專業知能教師任之。輔導主任及輔導教師以專任為	一、第一項至第三項未修正。 二、增訂第四項，規定國民小學及國民中學應設置課程發展委員會及各學習領域課程小組，其中課發會召集人比照主任、領域小組召集人比照組長，給與主管加給、減課、休假與福利與優惠，但小型學校則得由教務（導）處或研究處之主任或組長兼任

<u>程小組（以下簡稱領域小組）召集人各一人，負責學校課程發展之研議與推動。其中課發會召集人比照主任、領域小組召集人比照組長，由校長就具有課程與教學專業能力或經之專任教師中聘兼之，規模較小學校，必要時得由教務（導）處或研究處之主任或組長兼任之。</u> 國民小學及國民中學應設輔導室或輔導教師。輔導室置主任一人及輔導教師若干人，由校長遴選具有教育熱忱與專業知能教師任之。輔導主任及輔導教師以專任為原則。 輔導室得另置具有專業知能之專任輔導人員及義務輔導人員若干人。 國民小學及國民中學應設人事及主計單位，學校規模較小者，得由其他機關或學校專任人事及主計人員兼任；其員額編制標準，依有關法令之規定。	原則。 輔導室得另置具有專業知能之專任輔導人員及義務輔導人員若干人。 國民小學及國民中學應設人事及主計單位，學校規模較小者，得由其他機關或學校專任人事及主計人員兼任；其員額編制標準，依有關法令之規定。	
--	---	--

2.修正教育人員任用條例

教育人員任用條例修正草案

修正條文	原條文	說明
第 2 條 本條例所稱教育人員為各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員、各級主管教育行政機關課程督學及所屬學術研究機構（以下簡稱學術研究機構）研究人員。	第 2 條 本條例所稱教育人員為各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構（以下簡稱學術研究機構）研究人員。	一、本條文字修正，增列主管教育行政機關之課程督學為教育人員。
第 22 條之 2 課程督學應具有下列資格之一： 一、具有博士學位，曾任中、小學教師及國民中、小學主任二年以上，成績優良者。 二、師範大學、師範學院、教育學院、教育研究所畢業得有碩士學位；或其他研究院、所畢業得有碩士學位曾修習規定之教育學科及學分，並曾任中、小學教師及國民中、小學主任共三年以上，成績優良者。 三、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業；或其他院、系		一、本條新增。 二、第一項明定課程督學之資格。課程督學之資格參照國民中學校長之資格略加調整後訂定，並另增具各級主管教育行政機關督學職務之官等、職等，並具教育行政職系之公務人員任用資格者。。 三、第二項規定課程督學在各級主管教育行政機關督學編制中之最小比率。

畢業曾修習規定之教育學科及學分，並曾任中、小學教師及國民中、小學主任六年以上或國民中、小學校長三年以上，成績優良者。 四、曾任高級中等以下學校校長五年以上，成績優良者。 五、曾任教育院、系專任講師以上教師及中、小學教師各三年以上，成績優良者。 六、具各級主管教育行政機關督學職務之官等、職等，並具教育行政職系之公務人員任用資格者。 中央主管教育行政機關組織編制內之督學中，課程督學不得少於五分之一；地方主管教育行政機關組織編制內之督學中，課程督學不得少於三分之一。		
第 28 條 學校職員之任用程序，除主計人員、人事人員分別依各該有關法律規定辦理外，由校長就合格人員中任用，並報主管教育行政機關核備。 地方主管教育行政機	第 28 條 學校職員之任用程序，除主計人員、人事人員分別依各該有關法律規定辦理外，由校長就合格人員中任用，並報主管教育行政機關核備。	一、第一項未修正。 二、增訂第二項，規定課程督學之聘任或任用程序。

關之課程督學，由直轄市、縣（市）政府就合格人員中聘任或任用；中央主管教育行政機關之課程督學，由教育部就合格人員中聘任或任用。		
--	--	--

3.修正師資培育法

師資培育法修正草案

修正條文	原條文	說明
第 15 條 師資培育之大學應有實習就業輔導單位，辦理教育實習、輔導畢業生就業及地方教育輔導工作。 前項地方教育輔導工作，應結合各級主管機關、教師進修機構及學校或幼稚園共同辦理之。 <u>中央主管機關得劃分區域指定公立且設有教育學院之師資培育之大學，負責地方與學校之課程與教學輔導工作；其輔導區域之劃分、師資培育大學之指定、輔導事項之內容與範圍、經費之補助與獎勵等相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u>	第 15 條 師資培育之大學應有實習就業輔導單位，辦理教育實習、輔導畢業生就業及地方教育輔導工作。 前項地方教育輔導工作，應結合各級主管機關、教師進修機構及學校或幼稚園共同辦理之。	一、本條第一項及第二項未修正。 二、增訂第三項，規定中央主管機關得劃分區域指定公立且設有教育學院之師資培育之大學，負責地方與學校之課程與教學輔導工作，並授權訂定相關事項之辦法。

4.修正教師法

教師法修正草案

修正條文	原條文	說明
第 16 條 教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利： 一 對學校教學及行政事項提供興革意見。 二 享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。 三 參加在職進修、研究、學術交流活動及<u>課程與教學推動工作</u>。 四 參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。 五 對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。 六 教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。 七 除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。	第 16 條 教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利： 一 對學校教學及行政事項提供興革意見。 二 享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。 三 參加在職進修、研究及學術交流活動。 四 參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。 五 對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。 六 教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。 七 除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。 八 其他依本法或其	一、修正本條第一項第三款，增加參加課程與教學推動工作之權利。

八 其他依本法或其他法律應享之權利。	他法律應享之權利。	
第 17 條 教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務： 一 遵守聘約規定，維護校譽。 二 積極維護學生受教之權益。 三 依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。 四 輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。 五 從事與教學有關之研究、進修及<u>接受課程與教學輔導</u>。 六 嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。 七 依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。 八 非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。 九 擔任導師。 一〇 其他依本法或其他法律規定應盡之義務。	第 17 條 教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務： 一 遵守聘約規定，維護校譽。 二 積極維護學生受教之權益。 三 依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。 四 輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。 五 從事與教學有關之研究、進修。 六 嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。 七 依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。 八 非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。 九 擔任導師。 一〇 其他依本法或其他法律規定應盡之義務。	一、修正本條第一項第五款，增加接受課程與教學輔導之義務。

務。 前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。	前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。	
第 22 條 各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能，並參加課程與教學有關之輔導、培訓與研習；教師進修研究培訓與研習之獎勵辦法，由教育部定之。	第 22 條 各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能；教師進修研究獎勵辦法，由教育部定之。	一、本條文字修正，增列教師應主動積極參加課程與教學有關之輔導、培訓與研習，並授權訂定相關事項之辦法。教師參加課程與教學之輔導、培訓與研習可以給予適當之獎勵。

(二)長程規劃方案

在長程規劃方案則應從作用法之面向，整合課程與教學推動網絡之三個面向，即：教育視導制度、教師課程與教學專業之生涯發展路徑及師資培育大學之地方與學校輔導功能，研擬制定「教育視導法」或「課程與教學視導法」之可能規範內容。此應為下一階段研究之法制化課題。

參考文獻

中華民國教育改革協會，教育視導法草案，〈教育往前走〉，第四期，2010年1月29日，4頁。

李文富（2010）。中央層級課程與教學輔導組織的現況、問題與未來機制設計。

論文發表於建構台灣課程與教學推動網絡學術研討會。台北：國家教育研究院籌備處、淡江大學課程與教學研究所。

李文富（2008）。〈夥伴協作課程治理機制之研究—中央-地方課程與教學輔導體系的實踐〉，國立中正大學教育學研究所博士論文。

周淑卿（2010）。學校層級課程與教學推動的現況與展望。論文發表於建構台灣課程與教學推動網絡學術研討會。台北：國家教育研究院籌備處、淡江大學課程與教學研究所。

周志宏（2010）。台北縣活化課程的法律爭議，《教育研究月刊》，第198期，5-11頁。

吳林輝（2008）。中央與地方教學輔導體系法制化及其相關配套，「課程改革與教學輔導-重建失落的環節」研討會，淡江大學主辦，2008年1月。

郭昭佑（1996）。教育視導—行政視導無法兼顧的層面，《研習資訊》，第13卷第1期，1996年2月。

張素真（2003）。〈課程與教學深耕計畫之可行性探析—以課程督學和深耕團隊輔導員之遴選、培訓和任用為例〉，《研習資訊》，第20卷第5期，2003年10月。

張素貞（2005）。〈教育行政機關辦理地方教育輔導工作之策略與挑戰—以中央層級為例〉，《地方教育輔導工作回顧與展望》，臺北市：國立臺灣師範大學實習輔導處。

張素貞、王文科、彭富源（2006）。九年一貫課程與教學深耕種子團隊服務成效

分析與發展之研究，《國立彰化師範大學教育學報》，第9輯。

張素貞（2010）。離島縣市中小學課程與教學推動現況與挑戰初探。論文發表於建構台灣課程與教學推動網絡學術研討會。台北：國家教育研究院籌備處、淡江大學課程與教學研究所。

張清濱（1996）。教學視導的模式與應用，《研習資訊》，第13卷第1期。

謝金城（2003）。教育局辦理地方教育輔導工作的策略與挑戰。《臺北縣學校行政論壇論文輯》，第二輯。

秦葆琦（2008）。〈從省輔導團到中央輔導團—落實「家」的感覺〉，《教育與發展》，第25期第1卷，2月。

臺灣省政府教育廳（1986）。《臺灣教育發展史料彙編（下）》，臺北市：臺灣省政府教育廳。

劉寧顏總纂（民國83年）。《重修台灣省通志·文教志·教育行政篇》，南投：台灣省文獻會。

劉寧顏總纂（民國82年）。《重修台灣省通志·文教志·學校教育篇》，南投：台灣省文獻會。

其他相關文獻

一、專著

- 江文雄(1978)。《我國地方教育視導制度之研究》，臺北市：教育部國民教育司。
- 吳宗立(1999)。《學校教育的教學與輔導策略》，高雄市：復文。
- 吳清基(1990)。《教師與進修》，臺北市：師大書苑。
- 呂木琳(2005)。《教育視導—理論與實務》，臺北市：五南。
- 李珀(2000)。《教學視導》，臺北市：五南。
- 李祖壽(1979)。《教育視導與教育輔導(上、下冊)》，臺北市：黎明。
- 林和春、張素貞(2002)。《縣市國民教育輔導團因應九年一貫課程實施之研究》，九十一學年度國北師地方教育輔導叢書，臺北市：國立臺北師範學院。
- 林武(1990)。《各國教育視導制度比較》，高雄市：復文。
- 邱錦昌研究主持(1999)。《我國教育視導制度改進之研究》，臺北市：教育部。
- 邱錦昌(2005)。《教育視導之理論與實際》，二版，臺北市：五南。
- 邱錦昌(2003)。《教育視導與學校效能》，臺北市：高等教育。
- 洪坤森等(2003)。《臺北市國民教育輔導團組織及運作之研究》，臺北市：臺北市教育局。
- 秦夢群(2004)。《教育行政—實務部分》，臺北市：五南。
- 秦夢群(1989)。《教育行政理論與應用》，臺北市：五南。
- 袁振國(2003)。《教育新理念》，臺北市：洪葉文化。
- 高雄市政府教育局(2001)。《高雄市國民教育輔導團組織編制》，高雄市：高雄市教育局。
- 高雄市教育局編(2002)。《學習.行動.反思—高雄市國教輔導團 2002 教育論壇成果彙編》，高雄市：高雄市教育局。
- 張世忠(2000)。《教學原理—統整與應用》，臺北市：五南。
- 張明輝(1999)。《學校教育與行政革新研究》，臺北市：師苑。

張明輝（2002）。《學校經營與管理研究－前瞻、整合、學習與革新》，臺北市：學富。

張清濱（2002）。《學校教育改革-課程與教學》，二版，臺北市：五南。

教育部（2004）。《教育部九十三年度補助縣市國民教育輔導團業務運作經費執行績效成果報告書》，臺北市：教育部國民教育司。

教育廳編（1980）。《臺灣國民教育輔導團工作評鑑報告》，南投縣：臺灣省政府教育廳。

莊明貞主編（2003）。《課程改革反省與前瞻》，臺北市：高等教育。

許籐繼（2004）。《教育視導人員能力指標建構之研究》，臺北市：師大書苑。

陳泗孫（1979）。《教育視導實務》，臺中市：人文。

歐用生（1996）。《教師專業成長》，臺北：師大書苑。

鄭博真（2001）。《課程與教學革新》，高雄市：復文。

謝文全（2003）。《教育行政學》，臺北市：高等教育。

二、論文

陳惠邦（2005）。〈教育局辦理地方教育輔導工作的策略與挑戰〉，《變遷社會中大學校院及教育行政》，臺北市：國立臺灣師範大學實習輔導處。

謝金城，〈教育視導制度的檢討與改進〉，《臺北縣學校行政論壇論文輯》第二輯，2003年。

饒見維，〈九年一貫課程與教師專業發展之配套實施策略〉，《邁向課程新紀元－九年一貫課程研討會論文集（下）》，臺北市：中華民國教材研究發展學會，1999年。

三、期刊論文

全國教師在職進修網電子報，〈打造新竹縣教育的藍海～新竹縣國民教育輔導團發展簡介〉，《全國教師在職進修網電子報》，第2期，2007年12月。

全國教師在職進修網電子報，〈苗栗縣國教輔導團之特色報導〉，《全國教師在職

- 進修網電子報》，第 2 期，2007 年 12 月。
- 全國教師在職進修網電子報，〈桃園縣國民教育教學輔導團簡介〉，《全國教師在職進修網電子報》，第 2 期，2007 年 12 月。
- 王淑慧，〈高雄市國民教育輔導團自然與生活科技學習領域之現況與展望〉，《生活科技教育月刊》，38 卷第 3 期，2005 年 4 月。
- 施琇瑩，〈台東縣國民教育輔導團的實然與應然~組織及運作、業務與困境、因應策略和展望〉，《全國教師在職進修網電子報》，第 2 期，2007 年 12 月。
- 施琇瑩，陳順利，〈縣市政府層級國民教育輔導團輔導員進階制度設計之芻議—結合人力資源管理與教育證照之觀點〉，《學校行政》，第 48 期，2007 年 3 月。
- 洪克遜，〈嘉義市國中小教育發展與國教輔導團運作特色〉，《全國教師在職進修網電子報》，第 2 期，2007 年 12 月。
- 高國欽，〈雲林縣「國教輔導團」轉型「教師研習中心」之特色報導〉，《全國教師在職進修網電子報》，第 2 期，2007 年 12 月。
- 張明輝，〈改進中小學教育視導的相關課題〉，《教改通訊》，第 21 期，1996 年 6 月。
- 張素貞，〈我國中小學教師進階制度審查機制之研究〉，《教育資料與研究》，第 72 期，2006 年 10 月。
- 郭虹珠，〈高雄縣國教輔導團辦理精進課堂教學能力計劃之現況、問題分析與未來展望〉，《全國教師在職進修網電子報》，第 2 期，2007 年 12 月。
- 陳玫良，〈臺北市國民教育輔導團自然與生活科技輔導小組現況與展望〉，《生活科技教育月刊》，38 卷第 3 期，2005 年 4 月。
- 陳益興，〈我國中小學教師進階制度政策規劃析論〉，《教育資料與研究》，第 72 期，2006 年 10 月。
- 彭富源，〈國內「課程領導」學位論文之分析—現況與前瞻〉，《教育研究月刊》，第 113 期，2003 年 9 月。

彭富源，〈台灣初等教育品質管理機制與省思〉，《教育資料集刊第45輯——2010各國初等教育（含幼兒教育）》，2010年3月。

黃乃熒，〈從教學領導談學校教育革新〉，《中等教育》，第47卷第6期，1996年12月。

黃秋芳、胡美真，〈臺南縣輔導團運作模式之現況問題探討〉，《南縣國教》，第14期，2004年6月。

楊振昇，〈我國教學視導制度之困境與因應〉，《課程與教學季刊》，第2卷第2期，1999年3月。

楊振昇，〈邁向廿一世紀我國教育視導制度之反省與展望〉，《教育政策論壇》，第1卷第2期，1998年。

劉慶中、趙廣林，〈從教學視導到教學領導—以校長為例〉，《課程與教學季刊》，第2卷第4期，1999年7月。

盧威志，〈高雄市政府教育局國民教育輔導團團務運作簡介〉，《全國教師在職進修網電子報》，第2期，2007年12月。

謝金城，〈對於國民教育輔導團組織再造的建議〉，《北縣教育》，第53期，2005年11月。

謝龍卿，〈台中市自然與生活科技輔導團的現況與展望〉，《生活科技教育月刊》，38卷第3期，2005年4月。

羅清水，〈教學視導在教師專業發展的意義〉，《研習資訊》，第17卷第2期，2000年2月。

四、學位論文

王國賓，〈澎湖縣國民教育輔導團組織運作系統之研究：系統理論與組織再造的應用〉，2007年，國立台南大學教育學系課程與教學碩士班碩士論文。

朱榮芳，〈花蓮縣國教輔導團運作策略之探討研究〉，2006年，國立花蓮教育大學學校行政碩士學位班碩士論文。

- 江文雄，〈我國地方教育視導制度之研究〉，1978 年，國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 吳春梅，〈彰化縣九年一貫課程與教學輔導團組織及運作概況研究〉，2006 年，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 李昭瑢，〈高雄市國民教育輔導團組織運作與輔導策略之研究〉，2007 年，國立台南大學教育學系課程與教學碩士班碩士論文。
- 阮靜雯，〈國民小學學校本位教學視導與教師專業成長之研究〉，2000 年，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 周衷蓮，〈我國縣市政府視導制度實施之研究〉，2002 年，國立暨南大學教育政策與行政研究所碩士論文。
- 施琇瑩，〈國民教育輔導團組織變革中課程督學角色定位之研究：以旭日縣為例〉，2008 年，國立台東大學教育學系碩士論文。
- 徐達海，〈桃園縣國民教育教學輔導團實施現況之研究：以國民中學社會學習領域為例〉，2005 年，國立台灣師範大學教育學系碩士論文。
- 秦于絜，〈國民教育輔導團成員專業知能發展需求之調查研究〉，2007 年，淡江大學教育科技學系碩士論文。
- 涂郁敏，〈國語文領域輔導小組之運作與困境研究：以花蓮縣國小國民教育輔導團為例〉，2005 年，國立花蓮師範學院社會發展研究所碩士論文。
- 張淑珠，〈輔導員學習社群專業發展之研究—以彰化縣九年一貫課程與教學輔導團為例〉，2008 年，東海大學教育研究所碩士論文。
- 郭淑芳，〈國民小學實施教學視導與教師專業成長之相關研究—以台南市為例〉，2005 年，國立台南教育大學經營與管理研究所碩士論文。
- 陳其俊，〈連江縣國民教育輔導團組織運作與功能發展之研究〉，2008 年，銘傳大學教育研究所碩士論文。
- 陳豐漳，〈臺北縣國民小學自然與生活科技領域輔導團組織運作與成效之研究〉，2006 年，國立台北教育大學課程與教學研究所碩士論文。

游秋樺，〈高雄市國中教師對國教輔導團服務的知覺及其運用情形〉，2008 年，國立中山大學教育研究所碩士論文。

游嘉萍，〈臺北縣鄉土語文領域國民教育輔導團〉，2007 年，臺北市立教育大學課程與教學研究所課程與教學碩士學位班碩士論文。

黃明仁，〈台灣省各縣市教育視導制度之研究〉，1967 年，國立政大教育研究所碩士論文。

黃冠鳳，〈臺北縣國小數學領域國民教育輔導團組織運作與功能發展之研究〉，2006 年，臺北市立教育大學課程與教學研究所碩士論文。

黃馨瑤，〈高雄縣國中組藝術與人文領域國民教育輔導團組織運作與推展現況之探究〉，2006 年，國立高雄師範大學音樂學系碩士論文。

楊茂壽，〈臺灣省縣市國民教育輔導團制度之研究〉，1987 年，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

劉清揚，〈綜合活動輔導團專業功能之研究：以南部某縣市為例〉，2005 年，國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所碩士論文。

蔣華容，〈國小自然領域輔導團教學視導之個案研究〉，2008 年，國立花蓮教育大學科學教育研究所碩士論文。

蔣鼎耀，〈國民小學英語教學輔導團功能與組織之研究：以臺北縣國小英語教學輔導團為例〉，2001 年，國立台北師範學院兒童英語教育研究所碩士論文。

蔡文鳳，〈九年一貫健康與體育領域教育輔導團組織與運作之探討〉，2003 年，國立屏東師範學院體育學系碩士論文。

蔡孟宏，〈台北市國民教育輔導團組織運作與功能發展之研究〉，2003 年，國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士論文。

蕭素芳，〈九年一貫課程藝術與人文學習領域輔導團運作之研究〉，2006 年，國立台灣師範大學音樂學系碩士論文。

賴榮飛，〈國民教育輔導團運作評鑑指標建構與現況之研究〉，2005 年，國立中山大學教育研究所碩士論文。

謝金城，〈臺北縣國民教育輔導團組織再造之研究〉，2004 年，國立台灣師範大學教育學系碩士論文。

五、研討會論文

余政賢，〈面對社會學習領域的教育危機：談教師專業發展的支持作為〉，臺北縣國教輔導團「教學輔導實踐經驗」研討會，臺北縣政府教育局主辦，2008 年 5 月。

張素貞，〈縣市國民教育輔導團對中小教師專業發展意義及其作法之研究〉，國立中興大學師資培育中心主辦，「教師專業發展學術」研討會，2006 年 11 月。

顏錦偉，〈縣市數學輔導員的工作價值觀與工作滿意及留任意願關係之研究〉，南台灣 2009 年教育論壇，高雄市政府教育局主辦，2009 年 8 月。

六、專案報告

陳伯璋、張新仁、張素貞、李文富，〈95 學年度國民教育輔導團團務運作訪視報告〉，教育部委託專案報告，2008 年。

附 錄

臺北市國民教育輔導團設置要點 (民國 93 年 04 月 20 日修正)

一、臺北市政府教育局（以下簡稱本局）為加強輔導臺北市國民中小學（以下簡稱學校）之教學與研究，提高國民教育品質，特設置臺北市國民教育輔導團（以下簡稱輔導團），並訂定本要點。

二、輔導團工作目標如下：

- （一）輔導學校落實執行國民教育相關政策，以達成政策目標。
- （二）輔導學校課程發展及教材教法研究，以增進教師教學效能。
- （三）強化學校教學輔導，以提高學生學習品質。

三、輔導團工作項目如下：

- （一）宣導國民教育相關政策，輔導學校落實辦理。
- （二）協助規劃學習領域教材教法研究及學校本位課程發展。
- （三）輔導學校強化學習領域小組之運作，發揮教學研究功能。
- （四）輔導學校辦理教學演示，分享教學經驗，提昇教學效能。
- （五）協助學校推展教學輔導工作。
- （六）輔導學校強化教師教學專業知能與分享教學資源。
- （七）建置臺北市教學資源網站，提供教師教學資源、經驗分享與意見交流之平臺。

四、輔導團置團長一人，由本局局長兼任；副團長三人，由本局副局長、主任秘書兼任；執行秘書一人，由本局督學室主任兼任；副執行秘書一至三人，由本局督學室人員兼任。

輔導團依需要分設輔導小組若干，各輔導小組置輔導委員若干人，由本局督學與學者專家兼任；主任輔導員一人，秘書一人，輔導員以十五人為原則，由團長就臺北市教育人員（含退休人員）或學者專家中聘兼之。

前項人員每學年遴聘一次。

輔導員之遴選要點另定之。

五、團長之任務為綜理輔導團團務。

副團長之任務為襄助團長綜理輔導團團務。

執行秘書之任務為規劃輔導團之輔導計畫與督導執行。

副執行秘書之任務為襄助執行秘書督導輔導計畫之執行及負責行政事宜。

輔導委員之任務為指導各輔導小組之工作計劃與執行。

主任輔導員之任務為擬定該輔導小組年度工作計畫，及領導各項工作之確實執行。

秘書之任務為執行輔導小組行政事宜。

輔導員之任務為執行教學輔導、諮詢、研究等各相關工作項目。

六、輔導團應於每學年開始前依教育政策需求策定學年度輔導計畫；各輔導小組依據輔導團輔導計畫、學校需求、及年度推動重點，訂定小組工作計畫，報經本局核備後，函發學校據以實施。

七、各輔導小組依工作計畫進行輔導，方式如下：

(一) 團體輔導：專題演講、分區研討、教學演示、成長團體、通訊輔導、參觀活動、實作研習、教學研究心得分享等。

(二) 個別輔導：教學視導、教學診斷與演示、諮詢輔導、問題座談等。

(三) 專案研究：輔導員除本身進行教育相關研究外，並輔導學校教師進行教學研究。

八、各輔導小組每學年度應提出工作成果報告，工作績效優良者，相關人員得予敘獎外，亦得因特殊貢獻辦理專案獎勵。

各輔導小組對協助或接受輔導學校其績效優良者得提報敘獎，如有缺失者亦得報請輔導改善。

九、輔導團人員均為無給職，於輔導工作進行期間給予公假。輔導員及秘書為學校教師擔任者，服務學校應減授課時數二節至四節，必要時部分輔導員得全時公假支援。

減授課務所需經費由學校鐘點費項下支應，不足時由本局撥付。

十、輔導團辦理業務所需經費由本局按實際需要編列經費支應。

十一、輔導團為輔導幼稚園得設幼兒教育輔導小組。

十二、本要點自函頒日實施，修正時亦同。

臺北市立高級中等以下學校教學輔導教師設置方案（民國 96 年 01 月 09 日發布）

- 一、臺北市政府教育局（以下簡稱本局）為增進教師教學效能，促進教師專業成長，提昇學校教育品質，特訂定本方案。
- 二、本方案所稱教學輔導教師，指能夠提供教師同儕在教育專業上有系統、有計畫及有效能之協助、支持與輔導之教師。
- 三、臺北市立高級中等以下學校（以下簡稱學校），得向本局申請核准後設置教學輔導教師。

- 四、申請設置教學輔導教師之學校，應提出實施計畫，經校務會議通過後，報請本局核定後實施。

本局得委託教育專業機構對各申請學校所提出之實施計畫進行審查。審查方式以學校所提供相關資料為主，並得邀請有關人員列席說明。

第一項實施計畫，應載明下列事項：

- （一）學校基本資料（含教學輔導現況分析）。
- （二）實施目的。
- （三）教學輔導教師預定服務對象與人數之分析。
- （四）教學輔導教師之預定人數與遴聘過程。
- （五）教學輔導教師與服務對象之配對方式。
- （六）教學輔導教師之角色職責與工作條件。
- （七）教學輔導教師與服務對象之在職成長規劃。
- （八）校內配合經費及其他各項配合措施。
- （九）各項工作辦理期程規劃。
- （十）預期成效及自我評鑑措施。
- （十一）其他有關事項。

- 五、經核定設置教學輔導教師之學校（以下簡稱各校），其教學輔導教師之遴聘，應經甄選、儲訓等程序，合格人員由本局造冊候聘，並頒與教學輔導教師證書後再由學校依規定聘兼之。前項證書有效期間為六年。欲任教學輔導教師者，如持有之證書已逾有效期限，於參加本局委任臺北市教師研習中心（以下簡稱教研中心）辦理之課程後，其有效期間得再延長六年。證書失效期間，學校不得聘其兼任教學輔導教師。

- 六、各校教學輔導教師儲訓人選之甄選，由學校專任教師、行政人員組成教學輔導教師推薦委員會推薦儲訓人選，經學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）公開審議通過後，送請校長核定並函報本局核定。

前項參加甄選之教師應符合下列各款條件：

- （一）八年以上合格教師之教學年資。

- (二) 具學科或學習領域教學知能，並有四年以上教學經驗。
- (三) 有擔任教學輔導教師之意願。
- (四) 能示範並輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題。

第一項參加甄選之教師如未能符合前項四款條件，但其所屬學校認為其能力足以勝任輔導教師之工作，得專案報局核定。

教評會審議第一項參加甄選教師之參考標準如下：

- (一) 具有豐富的任教學科專門知識。
- (二) 具有課程設計的能力。
- (三) 具有良好的教學能力。
- (四) 經常且願意做教學示範。
- (五) 具有人際溝通的技巧。
- (六) 具有開放、包容的心胸與人格特質。
- (七) 其他教學輔導知能。

第一項甄選審議方式以文件審查為原則，必要時得進行口試。參加甄選教師所繳交之文件至少應含有一個教學單元設計及教學後之書面反思心得。

第一項推薦參加教學輔導教師儲訓之教師人數，各校每次以該校專任教師員額總編制百分之五為上限。各校教學輔導教師儲訓合格總人數以不超過該校專任教師員額總編制二分之一為上限。

各校在推薦參加教學輔導教師儲訓之人數及人選時，應預先考量服務對象所任教年級及科目之需求。

- 七、各校推薦之教學輔導教師儲訓人員，應參加本局委託臺北市教師研習中心三週之儲訓課程。經儲訓合格者，為候聘教學輔導教師。經聘任後之教學輔導教師，每年應參加各校所舉辦之十二小時在職成長課程以及本局委託辦理之十二小時在職成長課程。

前項校內在職成長課程，得邀請教學輔導教師之服務對象及校內外教師共同參與。

- 八、各校聘任教學輔導教師時，應考量學校設置教學輔導教師之任務需求，由校長就校內具教學輔導教師資格者，聘請兼任之。

前項所聘任之教學輔導教師，應優先考慮由未兼任行政工作之教師擔任之。

- 九、各校在安排教學輔導教師時，宜考量教學輔導教師之任教科目（學習領域）、年級、教學準備時間、人格特質等，儘量與服務對象相近為原則。

- 十、各校教學輔導教師之聘期一任為一年，續聘得連任。任職期間，應輔導與協助下列服務對象：

- (一) 初任教學二年內之教師（不含實習教師）。
- (二) 新進至學校服務之教師。
- (三) 自願成長，有意願接受輔導之教師。
- (四) 經學校教師評審委員會認定教學有困難之教師。

前項除第一款不限人數之外，第二款至第四款之總人數，各校以該校專任教師員額總編制百分之五為上限。

十一、各校教學輔導教師之職責如下：

- (一) 協助服務對象瞭解與適應班級（群）、學校、社區及教職之環境。
- (二) 觀察服務對象之教學，提供回饋與建議。
- (三) 與服務對象共同反省教學，協助服務對象建立教學檔案。
- (四) 在其他教學性之事務上提供建議與協助。

各校教學輔導教師，進行示範教學或教學觀察與回饋，以每月至少一次為原則；協助服務對象其他非教學觀察與回饋的事項，以每月至少一次為原則。

十二、各校編制內專任合格教師擔任教學輔導教師，每位以輔導一名至二名服務對象為原則。每輔導一名服務對象，得酌減教學輔導教師原授課時數一節至二節課。減授鐘點後所需代課鐘點經費，由本局編列預算支應。

前項減授鐘點，確因教學輔導教師教學需要而無法減授時數時，得改領鐘點費。退休教師擔任之教學輔導教師得領取誤餐費及交通費。

十三、設置教學輔導教師之學校，由本局視財政狀況專案提供教學輔導教師專業成長經費及執行教學輔導教師制度所需之行政經費。

十四、設置教學輔導教師之學校，應將教學輔導制度完整納入學校行政體系中，並在校長之領導下，結合教學輔導教師以外之教師，從旁輔助教學輔導教師之職務，從事初任教師及教學有困難教師之指導及協助。

十五、經核定實施教學輔導教師計畫之學校，每學期至少應舉辦一次工作檢討會，並於每一學年度及實施計畫結束時，提出檢討報告報請本局備查。

十六、本局應將各校教學輔導教師實施情形，列為重點視導工作，必要時得辦理相關研究與專案訪視。各校推行教學輔導教師實施計畫工作不力者，本局得視實際需要採取下列措施：

- (一) 加強輔導。
- (二) 糾正。
- (三) 限期改善。

(四) 停止試辦。

十七、各校教學輔導教師工作績優者，得報請本局辦理敘獎或頒發獎狀（牌）。實施成果有推廣價值者，得舉行公開發表會。

前項發表會所需經費，由本局支應。

十八、學校教學輔導教師任職期間，有教師法第十四條第一項各款情事、工作不力或不能勝任工作有具體事實者，應經教評會同意，送請校長解除其教學輔導教師職務並收回註銷其教學輔導教師證書，並依教師法等相關規定辦理。

前項學校教學輔導教師經免除職務後，學校得報請本局核定，另行聘任有教學輔導教師資格者續任完成所剩餘之聘期。

十九、本方案自九十六學年度開始實施。

臺北縣所屬國民小學教師員額編制要點 (民國 98 年 11 月 16 日修正)

一、爲規範臺北縣（以下簡稱本縣）所屬國民小學教師員額編制標準、設置原則及加置原則，特訂定本要點。

二、本縣教師員額計算標準：（不含校長）

（一）普通班每班置教師一點五人，其尾數無條件捨去；特殊班每班置教師二人，幼教班每班置教師二人。另八十班以上學校每校減一人；普通班七班以下學校，尾數無條件進位。

（二）新設校置教師二人，兼任總務主任與教務主任之職務。

（三）參與活化課程實驗方案教師編制以現有班級數乘以一點五（依本條規定計算）與現有班級數乘以零點二（增置人數以四捨五入方式計算）合計之。

三、各校教師員額設置原則：

（一）各校教師兼行政職務人員之標準，係依臺北縣立各國民小學國民中學及國民中小學組織規程之規定辦理，其班級數之計算依實際班級數（幼教班除外）四捨五入計算：

1. 十二班以下者：得置教師兼教導、總務主任，教師兼教務、訓育組長各一人。

2. 十三班至二十四班者：得置教師兼教務、訓導、總務主任，教師兼教學、註冊、訓育、體育、衛生、事務、出納、資訊組長各一人。

3. 二十五班以上者：得置教師兼教務、訓導、總務、輔導主任，教師兼教學、註冊、設備、訓育、生活教育、體育、衛生、事務、文書、出納、輔導、資料、資訊組長各一人。

4. 設有分校四班以上之學校另置分校主任一人。

5. 學校設特殊教育班，且設有輔導室者，得設教師兼特教組長一人。

6. 幼稚園行政組織依本縣「公立幼稚園行政組織及職工編制基準」辦理。

7. 設有圖書館之學校，應設組長或幹事，二十五班以上之學校得設圖書館主任一人。以上人員均由原處、室、組或幹事兼任。

8. 各校於行政單位未增設之前提下，其處室名稱得由學校視需要予以彈性調整。

（二）級任教師人數爲普通班之班級數，每班置級任導師一人（不含特殊教育班）；各校普通班總員額數減去級任及主任人數即爲科任教師數。

四、各校得加置教師員額之原則：

- (一) 協助辦理本縣各項教育工作及業務：如縣務、九大行政區區務及調用本府教育局暨所屬機關、教育研究發展委員會、永續環境教育中心及特殊教育中心之教師。
 - (二) 協助推廣各項教育業務之中心學校：如九年一貫課程教學中心學校、鄉土教學資源中心學校、國小體育促進會學校、成人教育中心學校、英語教學中心學校、幼教輔導中心學校、幼兒教育資源中心學校、幼教資訊及研習中心學校、特殊教育資源中心學校、特教分區資源中心學校及學前特殊教育資源中心學校。
 - (三) 午餐學校每校置午餐教師一人（核定設置「營養師」學校不另加置午餐教師），午餐教師（又稱午餐秘書）之設置，以具有營養學等相關知能者優先。
 - (四) 辦理本縣英速魔法學院專案計畫，為順利推動該項業務，於各校區增置一名員額。
 - (五) 額滿學校以學年度起算之在籍學生數為基準計算學生數後，依本縣每學年度普通編班基準表為設算基準。
 - (六) 因應教育部「國小班級數人數調降方案」之施行，自九十六學年度起符合學校班級數未達九班且學生五十一人以上者可增置一名教師。
 - (七) 各校倘為參與實驗研究或專案性質時，得經報本府核准後增置之。
 - (八) 本點各校加置教師員額應以聘任代理代課教師為原則。
- 前項各款得加置教師之員額數以本府教育局核定之當年度員額編制表為基準。

第一章總則

壹、計畫緣起與目的

九年一貫課程之推動，強調以學校為課程發展的基地出發，落實之道必須結合專家、學者、行政人員、教師、家長所形成之教育新團隊，發展課程策略，建構學校的課程藍圖，共同規劃適合學生學習之課程。

推動課程改革之過程體現政策的落實是需要時間、是需要深入校園提供學校與教師服務的、是需要具師資培育功能的大學與國民中小學建立較長期的伙伴關係的、更是需要集結更多的家長、社區與社會資源的，基於以上理由，為使九年一貫課程之推動，能於學校文化的脈絡中深耕，透過教育專業社群的概念，以大學和國民中小學及社會三層面攜手合作，形塑國民中小學校園之專業文化，爭取家長社區的協助，精進教師的教學及學生的有效學習，特提出此計畫。

貳、總目標

結合中央與地方、師資培育之大學與學校並爭取民間企業及相關團體的支持，以教育專業社群的概念，促使學校成為課程發展的基地、校長成為學校的課程領導者、教師成為課程的發展者與執行者、家長成為課程發展的合作者、民間組織及企業成為教育專業的支持者、教育行政人員成為課程改革的規劃者與管理者、其最終目的是使全國三千三百所國民中小學都成為課程規劃的主體，發展適合學生學習的課程，落實九年一貫課程之理想把每個孩子帶上來。

參、分年目標

本計畫計分三個子計畫分別為：學校與教師之服務計畫、大學與中小學之攜手計畫、政府與民間之合作計畫。

一、學校與教師服務計畫

第一年培育課程與教學深耕團隊五百位（內含課程督學二十五 - 五十名）

第二年培育課程與教學深耕團隊二百五十位

第三年培育課程與教學深耕團隊二百五十位（視實際需得提前一年辦理）每年服務全國三分之一的學校分三年完成。

二、大學與中小學攜手計畫

分三年期程達成總目標，每一年參與校數為各縣（市）的百分之十，師範校院每校每年至多以八案，設有教育學程中心、師資培育中心之大學每校每年至多以二案，各國立實驗中小學每校每年以一案。共同

參與大學與中小學攜手計畫，深耕校園。

三、政府與民間合作計畫

三年之期程以準備期→試辦期→推廣期以達到總目標。

肆、補助對象

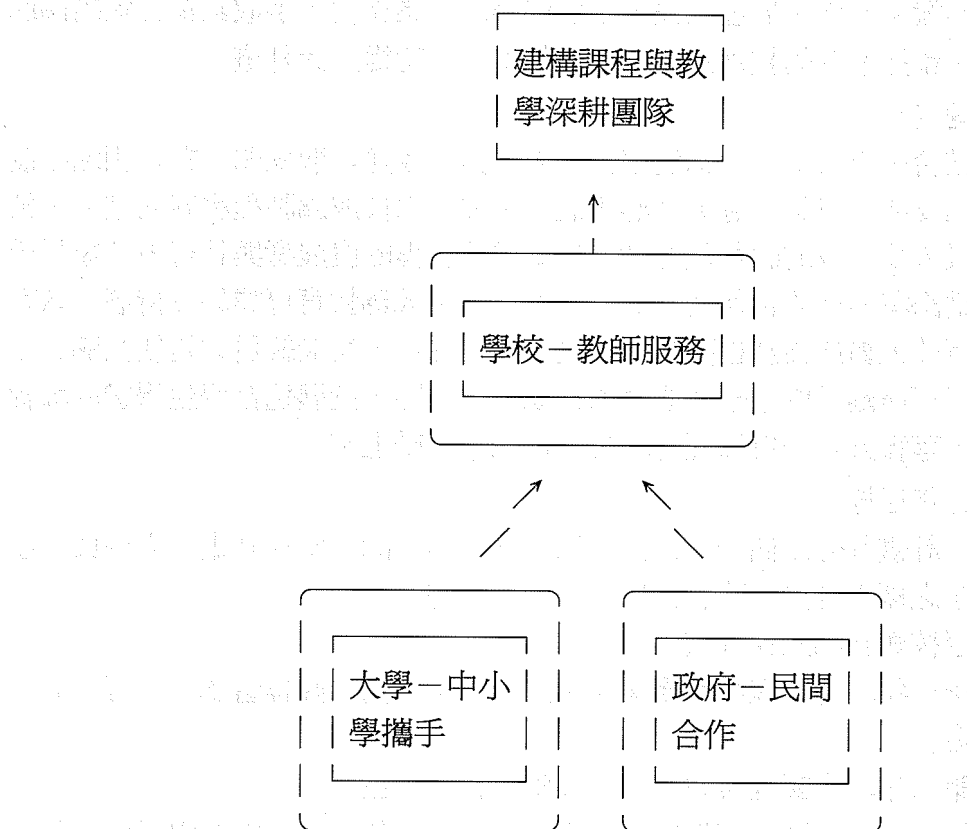
教育部（以下簡稱本部）所屬單位、直轄市政府教育局、縣（市）政府、師資培育之大學（含師院附設中小學、國立新竹科學園區國中部）、教師會、家長會、民間機構、企業團體

第二章實施方式

伍、深耕實施期程

本計畫自九十二年一月起至九十五年七月止總計三年半，分三年半期程達成總目標。（有關子計畫一：學校與教師服務計畫，自九十五年八月起，應請直轄市、縣（市）併同國民教育輔導團訂定整體輔導計畫，有效推動國民教育課程與教學工作）

陸、以三大主軸為核心訂定課程與教學深耕整體之關係圖



柒、經費概算及來源

本計畫計分三項子計畫分別由補助對象提出經費需求，經本部審查後核實支應。

捌、整體預期成效

（一）以三項子計畫深耕校園，建構以學校為課程發展的基地。

- (二) 讓老師真正成為課程發展的主角，並獲得本部、師資培育之大學、教育局、學校社區及民間之支持，使課程發展永續經營，創新教學有效學習。

第三章子計畫之實施

玖、培育課程與教學深耕種子團隊

——學校與教師之服務

一、依據：

依據國民中小學九年一貫課程綱要辦理。

二、目標：

培訓課程與教學深耕種子團隊以強化縣（市）國教輔導團並到校服務，深入學校文化脈絡，帶動學校課程規劃、發展、實施與評鑑進而提升教學效能。

- (一) 提升課程與教學深耕種子團隊、地方（縣（市））教學輔導團之專業素養。
- (二) 針對地方與學校行政、課程、教學、評量遭遇問題，提出務實之具體解決策略或示例。
- (三) 激發國中小菁英與教學輔導團投入課程、教學、評量、行動研究之熱忱與具體行動。
- (四) 實際協助國中小解決九年一貫課程實施問題，化解執行困境。

三、原則：

- (一) 人才本位：秉持「人才在中央」、「人才在地方」理念，由「深耕」而「生根」培育縣（市）菁英人才，成為縣（市）推動課程改革之主力。
- (二) 學校本位：秉持「人才在中央」、「人才在地方」、「人才在校」理念，推動以學校為基地之自我成長模式，激勵教師自主學習與終身學習。
- (三) 教師中心：傾聽、關懷、瞭解教師需求，更以教師需求為核心，發展各種輔導策略，滿足教師專業成長需求，增進教師課程、教學與評量知能。
- (四) 專業成長：透過各領域分區進階研討，定期專業對話及其他各種方式，協助與激勵教師專業成長，展現、分享與交流專業成果，營造專業成長之學習型校園情境。
- (五) 循序漸進：建立由教育部教學研究輔導組到縣（市）教學輔導團，再到學校種子團隊，終至全面落實國中小教師之循序漸進模式。
- (六) 資源整合：整合全國各大專校院師資培育機構、全國與地方教師會之研究團隊、國立教育研究院籌備處及七大學習領域（含六大議題）之專家人才庫，成為本學習領域輔導群，對應輔導各縣（市）本學習領域輔導團。

(七) 多元創意：鼓勵各組織單位構思富創意的推動方式，結合各界力量與創意，全力推動輔導工作。

(八) 績效責任：經由充分溝通，明訂各項工作要項、進度及主辦單位，並階段性檢核工作績效，落實績效責任制度以提高溝通成效。

四、補助對象：

直轄市、縣（市）政府

五、補助基準與注意事項：

（一）遴薦中央課程與教學深耕種子團隊

直轄市、縣（市）依縣（市）規模設置課程督學，並由各縣（市）教育局及該縣（市）教師會共同遴薦課程與教學深耕種子團隊成員，遴薦條件與數量如下：

1. 課程督學之條件與數量

（1）課程督學之條件

a. 各直轄市、縣（市）曾任或現任國民中小學校長、督學或候用校長等，具有課程領導專長和經驗，並有意願擔任課程督學者。

b. 課程督學亦是課程與教學深耕種子團隊之一員。

（2）課程督學之人數

a. 各直轄市、縣（市）國中小校數在一百二十五校以下者，得設置課程督學一人。

b. 各直轄市、縣（市）國中小校數在一百二十六校至二百五十校者，得設置課程督學二人。

c. 各直轄市、縣（市）國中小校數在二百五十一校以上者，得設置課程督學三人。

2. 課程與教學深耕種子團隊之條件與數量

（1）課程與教學深耕團隊成員務必是當年度直轄市、縣（市）國教輔導團之團員。

（2）直轄市、縣（市）推薦參加培訓之團員應是具有課程能力之行政人才，務必兼顧課程、教學與行政三項專長，每一學習領域至少有一名具備資訊專長之團員。

（3）遴薦對象與數量

a. 第一年遴薦國中小之七大學習領域和英文、鄉土語言、資訊十項目，直轄市、縣（市）推薦國中十位及國小十位之課程與教學深耕種子團員，總計培育國中小五百位課程與教學深耕種子團員。

b. 第二年遴薦種子團隊以國中教師為優先考量，國小教師次之，國中以七大學習領域和英文為主，國小以英語、鄉土語言和生活課程為主，培訓人員以直轄市、縣（市）之國中小校

數為基準，國中小校數在一百二十五校以下者得遴派一名種子教師；國中小校數一百二十六校至二百五校者得遴派二名種子教師；國中小校數二百五十一校以上得遴派三名種子教師。（調訓人數由課程與教學深耕輔導組統籌負責，但其補助代課鐘點費以不超過二百七十名為原則）

c. 第三年得視需要繼續加以培訓。

d. 預計三年內達成全國一千位課程與教學深耕種子團員之目標。

（二）培訓

1. 培訓之課程兼顧理論與實作，強調課程改革之基本、專業面與實務面，並參酌「九年一貫課程教師基礎及進階研習課程」設計研習課程。
2. 由九年一貫課程推動小組之課程與教學深耕輔導組及國立教育研究院籌備處召集各學習領域教授群規劃設計培訓課程。
3. 所設計課程之研討大綱編製成手冊，講師由本部、課程與教學深耕輔導組及國立教育研究院籌備處共同推薦聘請。
4. 培訓由國立教育研究院籌備處負責，期間以四週為原則，每學年定期培訓一次，並視需要不定期召開研討或舉辦研習會。
5. 培訓課程與教學深耕團隊經費由本部與國立教育研究院籌備處共同負擔。
6. 培訓時間以寒暑假為優先辦理。
7. 直轄市、縣（市）之學習領域輔導員培訓可由縣（市）政府洽商課程與教學深耕輔導組（各學習領域輔導群）共同規劃，並以定期培訓為原則，視需要自行規劃辦理。

（三）權責與任務

1. 課程與教學深耕種子團隊之權責，由直轄市、縣（市）政府教育局參酌本部所訂「縣（市）課程督學暨課程深耕種子團隊輔導員權責注意事項」訂定之。
2. 直轄市、縣（市）遴薦課程與教學深耕種子團隊成員，應視本部當年度之推動重點與團隊服務成效進行評估，作為獎勵及續任之依據。
3. 課程與教學深耕種子團隊必須擔負返回直轄市、縣（市）培訓與帶領縣（市）國教輔導團員之責任與義務。
4. 直轄市、縣（市）國教輔導團負責帶動直轄市、縣（市）學校之課程發展委員會團隊運作，協助學校教師課程發展、實施與評鑑。
5. 課程與教學深耕種子團隊擔任本部、教育局課程政策之轉銜者，清楚在校園傳達課程改革政策，使政策落實執行。

(四) 補助原則

- 1.擔任直轄市、縣（市）課程督學每週減課二十節（直轄市、縣（市）督學擔任者除外）；參加中央培訓之課程與教學深耕種子團隊輔導員為現任教師或主任者，每週以減課十節為原則（現職主任之課務不超過十節者，核實減課，超過十節，以減課十節為限，有剩餘經費則專款專用支應於課程深耕種子團隊，並請直轄市、縣（市）依程序簽核首長及主計單位，俾使行政程序合法化）進行學校與教師之服務與輔導。
- 2.國中代課鐘點費由本部專款補助，國小優先由二六八八專案人力支付，不足部分由本部專款補助。種子團隊成員之交通費由本部酌予補助（本經費僅支應於參加本部召開會議或調訓研習時之費用）。
- 3.本補助經費應用於本部當年度規範之領域團員減課。

(五) 課程與教學深耕種子團隊之深耕服務方式

- 1.服務對象為：課程與教學深耕種子團隊→縣（市）之國教輔導團→各直轄市、縣（市）及國民中小學。
- 2.直轄市、縣（市）國教輔導團每年應服務縣（市）三分之一以上之學校，分三年期程完成縣（市）各學校之課程與教學深耕服務。
- 3.課程與教學深耕種子團隊以北、中、南三區策略聯盟方式，協助區內推動九年一貫課程需求較高之縣（市）與學校。
- 4.課程與教學深耕種子團隊應與在地師資培育之大學實習輔導處組協同服務直轄市、縣（市）國教輔導團。
- 5.每一領域由課程與教學深耕輔導組之教授負責帶領，並編列運作經費進行領域團隊運作。
- 6.深耕方式細節由本部九年一貫課程推動工作小組之課程與教學深耕輔導組和直轄市、縣（市）國教輔導團員協同規劃辦理。

(六) 課程與教學深耕種子團隊之深耕內容

- 1.優先與國民中學互動深入學校文化脈絡。
- 2.深入領域教學從教師進修與備課切入，強調透過一份好的課程計畫著手。
- 3.鼓舞教師合作參與之熱忱。
- 4.培育直轄市、縣（市）及學校課程領導人才。
- 5.從選修之學生補救教學著力。
- 6.鼓舞直轄市、縣（市）鬆綁定期考查統一命題開始。
- 7.提供大中小型學校新式排課之案例，供學校模擬。
- 8.提供多元評量之可行案例，供學校模擬。
- 9.負責資源管理經營團隊，提供線上諮詢服務。

10.協助教學資源利用與試教，製作及上傳示範教學資源。

11.選訂固定之辦公時間，接受教師遠端線上支援。

六、申請及審查作業

由直轄市政府教育局、縣（市）政府將培訓之種子團隊名單備文（含申請補助項目經費表）向本部提出申請，並由本部及課程與教學深耕輔導組共同審核種子教師名單。

七、經費請撥與核銷：

- （一）本要點之經費請撥、支用、核銷結報依「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」之規定辦理。
- （二）各直轄市、縣（市）政府應將本案經費補助以代收代付、專款專用方式處理，不得挪為他用。
- （三）各直轄市、縣（市）應於核結時限內，彙齊成果報部備查。成果報告請以 A4 紙張規格（請勿超過十頁，縱向橫書），具體說明輔導狀況及檢討機制（請以文字敘述）報本部備查。成果報告未提交之直轄市、縣（市），不予核撥新年度經費，

八、成效考核：

- （一）課程與教學深耕種子團隊至少每月召集直轄市、縣（市）國教輔導團二至三次，每次以一個半天或一個全天為原則。
- （二）直轄市、縣（市）輔導團員進駐校園以部分時間方式，與學校協商排定時間到校輔導，以每週四小時為限。每學期至少應有二十次實施到校輔導或上網諮詢，每次到校輔導或上網諮詢必須填報輔導領域紀錄表，並於年度結束後陳報成果報告（含前言、輔導狀況、面臨困境、解決策略、結語、附錄－紀錄表）。
- （三）各直轄市、縣（市）政府及學校之執行績效，應接受評鑑及視導等考核，作為本部以後年度各項相關經費補助額度之參據。
- （四）主辦或訓練機關得就考核結果，參照教育專業人員獎懲標準，本權責從優敘獎。

九、預期效益：

透過課程與教學深耕種子團隊之深入直轄市、縣（市）服務與國教輔導團到學校協助，達到專業文化之改變與課程發展能力之提升，而最終目的是使學習者獲得適性之學習，進而學到十大基本能力，預期成效如下：

- （一）建置與運作系統化、分級化、深耕化輔導與服務模式，作為往後繼續推動課程改革之參考。
- （二）實現「人才在中央」、「人才在地方」、「人才在校」之理念，培養優秀人才。
- （三）提升國中小教師在課程、教學、評量、及各學習領域之專業知能。
- （四）隨時提供直轄市、縣（市）教育局、國中小輔導團專業諮詢及輔導

，順利推動課程改革。

(五) 研發教學示例、剖析出版社教材，辦理宣導推廣研討、編印手冊與上網。

(六) 分享經驗與提出參考實例，供全國國中小參酌。

拾、專業夥伴攜手合作 - - - - 大學與國民中小學攜手合作

一、依據：

依據國民中小學九年一貫課程綱要辦理。

二、目標：

透過師資培育之大學與國民中小學攜手合作建立較長期之專業發展伙伴關係，以期深耕九年一貫課程之落實實施，提升學習效果，展現教育改革成效。具體而言，本計畫之目標為：

(一) 對國民中小學：

1. 提升學校校長與教師之課程與教學專業素養。
2. 激發學校之專業發展文化，期使學校校長及教師樂於踐履專業承諾，群策群力進行對九年一貫課程與教學之理解、研究、創新與實踐。
3. 建立對學校校長及教師進行課程與教學創新之有效專業支持與協助管道。
4. 確保學校實施之九年一貫課程與教學各項方案確能有效提升學生學習成效。

(二) 對師資培育之大學：

1. 增進師資培育之大學與國民中小學間之彼此了解，建立長期性專業發展伙伴關係。
2. 加強師資培育之大學教師對國民中小學教育實務之深入了解，使師資培育課程與教學更能契合教育現場需求。
3. 發揮師資培育之大學教師的專業專長，並提供其實踐與驗證專業理論之機會。
4. 引導師資培育機構加強對九年一貫課程與教學各種策略、方案之研究，並使研究成果於學校中實施與驗證。
5. 促進師資培育過程中教育實習功能之發揮。

三、原則：

本計畫之實施秉持下列原則：

- (一) 伙伴原則：除以師資培育之大學及國民中小學為主要的合作伙伴外，教育部（以下簡稱本部）、直轄市、縣（市）政府及相關專業團體，亦應積極參與。
- (二) 合作互惠原則：建立伙伴關係之大學、專業團體及國民中小學應秉互惠之觀點，進行雙方合作。
- (三) 長期性原則：為發揮效果，大學與學校間所合作進行之各種課程與

教學革新方案應為一學年（含）以上。

- (四) 自願原則：參與伙伴關係之大學和國民中小學在機構層面上應出於雙方互為同意，而且雙方參與之教師亦應出於自願參與。

四、補助對象：

- (一) 各師資培育之大學
- (二) 各國民中小學之主管直轄市、縣（市）政府
- (三) 國立中小學

五、實施方法與步驟

函發各師資培育之大學、國立實驗中小學及各直轄市、縣（市）政府，並由各直轄市、縣（市）政府轉各校提出申請。

- (一) 確定專業合作伙伴：

本部核定之學校，依計畫洽商計畫所定之伙伴大學及機構，以確定提供專業協助之教師。伙伴大學及機構應就學校所提計畫的性質，推薦合於專長之教師參與計畫，協助各項課程與教學革新方案之順利實施。師資培育之大學主動提出之申請案，奉核定後由主持計畫之教師與計畫所定之伙伴學校洽訂參與合作之教師，學校亦應提供必要之協助。

- (二) 執行計畫

各師資培育之大學及各國民中小學依核定之計畫及經費預算執行之。

- (三) 發表與推廣：

直轄市、縣（市）政府應編列預算辦理本項計畫之年度成果發表會，協助推廣計畫成果於其他學校。

- (四) 檢討評估：

本部、各師資培育之大學、各直轄市、縣（市）政府及奉核定之學校，應就其執掌定期評估計畫實施成效，並檢討改進之。

六、補助原則及重點項目：

- (一) 核定補助之經費額度，每年每案以不超過新臺幣三十萬元為原則。
- (二) 經費核定以三年為期程，每年需提出成效，視審查結果核撥新年度之經費。
- (三) 補助之經費項目以業務費（含講師鐘點費）、材料費、差旅費等項目為原則；有關人事費、設備費不予補助。但為鼓勵離島地區或配合政策執行之學校，有關學校行政管理費，得視特殊情形專案簽核。補助經費之標準，依「中央政府各機關單位預算執行要點」規定編列，並依「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」規定辦理。
- (四) 各直轄市、縣（市）政府為增進本計畫之效果，得配合提供經費補助各校定學校；亦得編列預算補助所轄未奉本部核定補助之學校，

進行類似本計畫精神之改革方案。

(五) 重點項目： 1-8 項由學校自行選擇提報， 9-10 項係本部指定之議題

1. 提升九年一貫課程與教學領導效能之策略方案。
2. 實踐各學習領域及六大議題課程目標、能力指標之教學創新方案，並儘量以單一領域或議題為範圍提出。
3. 實踐各學習領域及六大議題課程目標、能力指標之自編教材方案。
4. 針對九年一貫課程實施後學生可能面臨課程銜接問題之有效解決方案。
5. 彈性學習節數課程設計、實施與評鑑之方案。
6. 有關實現九年一貫課程理念之學習成就評量方案。
7. 學校層級實施課程與教學評鑑之方案計畫。
8. 各校之計畫得就上述重點方向之一，或合併數項重點方向提出計畫內容。
9. 弱勢學生有效補強教學策略之探討。
10. 各領域多元評量方案之探討。(可單一領域提出)

除以上重點項目外，本部將視當年度課程、教學、學習、評量之議題，訂定相關探討主題，指定師資培育之大學或學校提出攜手計畫送審。

七、申請及審查作業：

本計畫實施期間為九十二、九十三及九十四學年度，計三學年。三學年度實施屆滿前由本部評估成效後，再決定是否延續實施。

(一) 申請期間：每年一月至三月。

(二) 各校提出申請計畫

1. 計畫名稱。
2. 執行期間。(九十二學年最多提三年，九十三學年最多提二年，九十四學年最多提一年)
3. 計畫目的。
4. 執行方法及步驟。
5. 期望參與本計畫之師資培育之大學及所需之專業協助事項。(師資培育之大學提出者，需敘明伙伴國民中小學校)
6. 經費預算(至本部會計處「本部相關法令規章」下載經費申請表)。

(三) 申請方式及注意事項

1. 直轄市、縣(市)立、私立國民中小學向其主管教育行政機關提出申請。
2. 師資培育之大學及國立實驗中小學向本部提出申請。

3.直轄市、縣（市）政府得就攜手合作內容項目指定學校提出申請。

4.計畫由師資培育大學提出者，由師資培育之大學教授主導；若由中小學提出，由校長或負責教師主導。

（四）審核期間

1.初審：

由直轄市、縣（市）政府組小組初審，初審合格校數至多為各該直轄市、縣（市）校數之百分之二十，初審期間為每年四月。師資培育之大學及國立實驗中小學得逕行提報計畫參加決審。但師範校院每校每學年至多以八案為限，設有師資培育中心（師資培育之大學）每校每學年至多以二案為限，各國立實驗中小學每校每學年以一案為限。

2.決審：

由本部組成決審小組進行決審，決審期間為本計畫實施期間每年之五月，最遲應於每年六月十五日以前完成，核定數量不設上限。

（五）審查委員注意事項：

依據本計畫精神及參照補助原則，進行審查，並考量以下原則：

- 1.效益原則：所提計畫確能發揮效益，促進專業發展文化，增進九年一貫課程與教學成效。
- 2.合作參與原則：國民中小學校內須以團隊方式參與計畫之研擬與實施；計畫亦須展現校內團隊與大學教師間之合作關係。
- 3.創意原則：所提計畫應能超越學校日常之習慣化運作模式，具有創新性。
- 4.可行性原則：計畫目標、內容、方法、步驟和需求資源等層面評估具高度可行性。
- 5.行動原則：所提計畫應能導向實際的課程與教學創新行動，而非為純粹之學術性研究。
- 6.經濟原則：所提經費預算具有經濟性，能以最少經費發揮最大效果。

（六）執行期間

依核定執行期間執行，原則上申請與核定之計畫執行期間不得少於一學年，至多為三學年。

八、經費請撥與核銷：

（一）本案所需經費由教育部核定後補助，並分別撥付各核定之師資培育之大學及直轄市、縣（市）政府轉撥學校依計畫執行。

（二）本要點之經費請撥、支用、核銷結報依「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」（請至教育部會計處「本部相關法令規章」下載

經費申請表)之規定辦理。

(三)各直轄市、縣(市)政府應將本案經費補助以代收代付、專款專用方式處理，不得挪為他用。

(四)各直轄市、縣(市)政府及師資培育機構應於核結時限內，彙齊成果報部備查。成果報告請以 A4 紙張規格(五頁以內，縱向橫書)具體說明執行成效及檢討機制(請以文字敘述)報本部備查。

九、成效考核：

(一)本部視需要邀請受補助學校至部報告成果或辦理成果發表會，並得不定期到校了解執行情形。

(二)各直轄市、縣(市)政府及學校之執行績效，應接受評鑑及視導等考核，作為本部以後年度各項相關經費補助額度之參據。

十、預期成效：

(一)能增進國內大學與國民中小學間之合作關係。

(二)能有效提升國民中小學的專業發展文化。

(三)能落實九年一貫課程在學校之深耕實施，進而提升學生學習成效。

(四)能協助師資培育機構深入了解學校之實際運作，提升師資培育品質。

(五)能增進大學教師專業理論與實踐之結合。

拾壹、打造 e 化教學資源銀行—政府與民間合作

一、依據：

依據國民中小學九年一貫課程綱要辦理。

二、目標：

引進並結合家長、社區及民間企業協助教師發展課程創新教學促進學校自主與課程鬆綁，落實九年一貫課程。

三、補助對象：

1.國立教育資料館、國立編譯館、國立臺灣科學教育館、國立歷史博物館等教育部所屬館所。

2.民間組織、企業團體及基金會。

四、補助原則及經費基準：

(一)實施方式：

(1)廣徵人力與物力資源。

(2)有效整理本部之九年一貫課程推動相關出版品。

(3)以上資源以 e 化方式管理，暢通並方便運用管道。

(4)可供課程發展之條件與資源定期公告與更新資訊。

(5)提供民間辦理教師進修優良案例分享。

(二)補助原則：

1.以部分補助為原則。

2.補助額度以不超過新臺幣一百萬元為原則，最高以經費總額百分

之五十為限，不足額度應自行籌措。

3. 統整性及跨直轄市、縣（市）辦理之活動申請案優先考量補助。
4. 資源不足地區單位之申請案，可予以特殊考量，不受總經費百分之五十之限制，但仍以部分補助為原則。
5. 政策性指示辦理之九年一貫課程教學事項，依實際需要核定之。

（三）補助項目及基準：

1. 講師鐘點費（每節以五十分鐘計）：
 - （1）主辦或訓練機關內聘者，每節新臺幣八百元。
 - （2）外聘與主辦或訓練機關有隸屬關係者，每節新臺幣一千二百元。
 - （3）外聘國內專家學者，每節新臺幣一千六百元。
 - （4）外聘國外專家學者，每節新臺幣二千四百元。
2. 講師交通費：依國內出差旅費報支要點規定核實報銷。
3. 場地布置、水電補助：新臺幣三千元／場。
4. 參考資料費：新臺幣一百元／人。
5. 誤餐費：新臺幣八十元／人。
6. 茶水費：新臺幣二十元／人。
7. 雜支：以計畫總金額之百分之五為限。

五、申請方式：

（一）程序：

1. 於活動辦理一個月前檢具公文、申請經費表連同企畫案及經費預算表一式三份向本部申請，同一申請者每半年以提出一案實施計畫為原則。
2. 採隨到隨審原則辦理，資料不全者不予受理。

- （二）期限：申請公文需於活動辦理一個月前到本部，為免影響經費撥付及核銷作業，每年十二月十日後之申請案件概不受理。

六、審查程序：

- （一）各申請案先由本部審查，必要時，亦得邀請相關學者專家進行審查，並簽註審核意見。
- （二）經委員或學者專家審查完竣之申請案，依本部行政程序簽陳核定執行，重大案件得提交「九年一貫課程推動工作小組」審議。

七、經費請撥與核銷：

- （一）經費請撥、支用、核銷結報依「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」之規定辦理。經費申請表請至本部會計處 (<http://www.edu.tw/accounting/index.htm>)。並應於活動結束一個月內，將經費收支結算表及成果（如：活動資料、照片、光碟）報本部備查，俾完成結案。
- （二）主辦單位應將本案經費補助，專款專用，並依核定計畫內容、預期

次數執行。

(三) 申請案獲准後，主辦單位應按照核定之企畫案執行，不得以補助經費不足為由，更改計畫。若因故取消計畫，須備文說明並繳回餘款。

八、成效考核：

- (一) 主辦單位運用本部補助款之情形，是否達成學校教學創新與行政效能之目的。
- (二) 主辦單位執行內容，應符合國民中小學老師或家長對課程改革之需求，充分結合理論與實務。
- (四) 評估成果是否能有效整合相關單位資源，迅速提供社會大眾查詢，俾達成終身學習之目標。

九、預期效益

透過教學資源之整合與管理，並將課程改革形成全民運動共同力挺使學習者獲得最佳之學習。

教育部補助辦理精進課堂教學能力要點 (民國 95 年 11 月 24 日發布)

五、實施方式

為精進課堂教學能力並有效提升教師教學品質，由縣市政府、輔導團及學校等三層面組織系統，於同一願景及目標下，以分工且統整之方式推動本計畫下列各重點工作項目：

(一) 縣市政府：

1. 成立精進課堂教學推動工作小組，由教育局局長或副局長召集，邀集各領域輔導團、教師組織、家長組織、學者專家及相關人員共同規劃或研商，統整規劃全縣市之推動計畫。
2. 規劃及辦理精進課堂教學能力計畫，其中教師研習應會同輔導團、教師組織及相關專業團體、學者專家、學校共同規劃或研商；家長研習應會同家長組織及其他相關團體、學者專家共同規劃或研商。
3. 籌組輔導團，提供教學學理與實務等之示範及諮詢，並研訂縣市輔導團組織運作要點，其內容應包含下列內容：
 - (1) 聘任程序。
 - (2) 到校輔導，並應擬定以三年完成全縣市國中小到校輔導為原則之計畫。
 - (3) 「專業教師人力資源庫」之建置。
 - (4) 對於每學年公開示範教學、製作教學影帶及各領域研究成果、創新教學、教案發表、出書之獎勵措施等。
4. 訂定學校或校際策略聯盟申請精進課堂教學計畫審查作業規定，並受理申請、辦理審查及督導落實執行。
5. 依第七點第一款所定三個子計畫項目，分別提報縣市政府計畫、輔導團計畫、學校及校際策略聯盟計畫。

(二) 輔導團：

1. 由各學習領域輔導小組依領域分別提報當學年度團務基本運作及精進課堂教學輔導工作計畫。
2. 由各學習領域輔導小組依領域分別建立輔導員名單、減課節數等基本資料。

(三) 學校：

1. 各校得依需求提出精進課堂教學能力計畫之申請。
2. 由若干學校以共同策略聯盟方式，進行資源整合，以有效規劃辦理精進課堂教學能力相關活動。

六、行動策略

(一) 理念倡導：

- 1.縣市政府：以培養校長、主任、教師之教學領導與實踐能力為導向，並辦理家長正確教育理念之倡導。
- 2.輔導團：負起縣市課程領導之職責，並以兼重教學「學理」與「實務」之專業成長及實踐能力為核心。
- 3.學校：以「教學實踐、評鑑與反省」為主軸，強調「教師專業自我意識」之提昇及親師合作理念。

(二) 專業實踐：

- 1.縣市政府：多元化辦理教育人員教學領導與實踐之各項成長活動，如多元研習、優質教學範例甄選及各類型之研討、觀摩活動，並建立教學優良教師人力資料庫及辦理專業訓練等課程。
- 2.輔導團：建立教學「示範」與「諮詢」服務系統，如建置示範教學、教學問題研討、創新教學示例等專業成長機制、整合教學資源建置資料庫、提供諮詢服務，針對教師需求，辦理分區、分領域或到校服務，提供教學觀摩、教學議題研討、教學法演示等「示範」與「諮詢」，建立教師支持系統之專業地位。
- 3.學校：建立教學專業實踐與對話平台、發展教師教學輔導系統，辦理教學觀摩及教室觀察、教學視導等工作。

(三) 學習評鑑：

- 1.縣市政府：擬定教師進行多元評量與增進紙筆測驗命題能力策略。
- 2.輔導團：辦理提昇教師多元評量與紙筆測驗命題能力專業知能研習或競賽，並提供補救教學策略以供學校參考。
- 3.學校：提昇段考試題品質，進行多元評量，並結合相關人力資源，對低成就學生提供補救教學。

(四) 創新發展：

- 1.縣市政府：訂定優良教學範例、優異教學策略、多元教學評量甄選實施計畫，並提撥獎勵之方案及獎金。
- 2.輔導團：協助辦理以「精進專業、教學創新」為主之教學活動設計、優良測驗與評量工具甄選，並辦理相關專業研習及建置分享對話機制。
- 3.學校：邀請校內教學優異教師、得獎教師或輔導團員進行示範教學或教學演示、教學心得分享，並推廣親師合作成功範例。

(五) 相關研究：

- 1.縣市政府：鼓勵教師進行「以創意教學提升學習成效」之行動研究方案。
- 2.輔導團：鼓勵教師依各學習領域內涵進行行動研究，提升基礎教學能力。
- 3.學校：建立以改進教學實踐為主軸之行動研究。

(六) 整合評鑑：

- 1.縣市政府：提出以課程與教學為主軸之校務評鑑整合方案。
- 2.輔導團：發展各學習領域之課程評鑑與教學訪視重點。
- 3.學校：建立以學校為基礎之整合性評鑑。

縣市政府應就前項第一款理念倡導之行動策略進行宣導，權衡本身背景及需求，選擇優先執行項目，轉化為該縣市之實施計畫，並結合輔導團及學校層級，擬訂精進課堂教學能力之整合型計畫。

八、申請及審查作業：

- (一) 研擬計畫：各縣市依第五點之工作重點項目，分別訂定各項計畫，並彙整成整體之計畫，其內容包含縣市政府計畫、輔導團計畫（含縣市輔導團組織運作要點、各學習領域各教育階段輔導團年度計畫）、學校及策略聯盟計畫（含縣市制定學校或校際策略聯盟申請精進課堂教學計畫審查作業規定、學校及策略聯盟年度計畫）等三部分。
- (二) 初審作業：各縣市政府先將各項計畫上傳思摩特網站（網址：sct-net.edu.tw）「三區策略聯盟」工作坊之「資源分享區」本案主要檔案存放之資料夾中，提供三區策略聯盟、各學習領域課程與教學輔導群及中央課程與教學輔導諮詢教師團隊進行審查，並依審查意見修正各項計畫，彙整後於規定期限內併同整體計畫函報本部申請補助。
- (三) 複審作業：
 - 1.由本部邀請學者專家組成審查小組，審查縣市政府所報申請計畫。審查過程中各縣市政府並應派員列席說明。
 - 2.經本部審查核定之計畫項目及經費，各縣市政府應確實依照審查意見，修正計畫內容並落實執行，以達成計畫目標。
 - 3.本部依修正計畫核算經費後，循行政程序簽呈核定執行。

教育部補助直轄市縣（市）國民教育輔導團經費作業要點（民國 96 年 04 月 18 日廢止）

一、依據

國民中小學九年一貫課程綱要。

二、目的

- （一）協助直轄市、縣（市）國民教育輔導團推動課程與教學改革、教材研發及專業成長，俾增強輔導團之功能。
- （二）協助直轄市、縣（市）國民教育輔導團正常運作，並與各學習領域輔導教授群結合，使其具備示範教學、輔導教師教學、提供教師諮詢、協助教師進行教學研究等功能，以成為支援教師教學、協助教師精進「課室教學」專業能力最直接且有效之管道。
- （三）協助直轄市、縣（市）國民教育輔導團辦理各學習領域專業成長工作坊，俾增強團員課程與教學之專業能力。

三、補助對象：直轄市政府教育局、縣（市）政府。

四、補助原則：

九十五年八月一日起各直轄市、縣（市）國民教育輔導團和九年一貫課程與教學深耕輔導團隊完成整合，爰增列補助國民教育輔導團代課鐘點費，俾利其到校輔導，以及配合本部中央課程與教學輔導諮詢教師團隊推動課程與教學相關任務，補助之原則如下：

- （一）本要點以補助成立國民教育輔導團之直轄市、縣（市）為原則，受補助者應訂定國民教育輔導團組織運作要點，並研擬推動輔導之方式及策略計畫，併送教育部（以下簡稱本部）審核；其國民教育輔導團組織運作要點應包含下列內容：
 - 1.聘任程序。
 - 2.到校輔導，並應擬定三年完成全直轄市、縣（市）國中小學校到校輔導之計畫。
 - 3.「專業教師人力資源庫」之建置。
 - 4.對於每學年公開示範教學、製作教學影帶及各領域創新教學、教案發表、出書之獎勵措施等。
- （二）接受本項經費補助之直轄市、縣（市）政府，應專款專用，並於計畫書所定時限內完成活動。
- （三）適用期間：當年度。
- （四）同一會計年度申請補助以一次為限。
- （五）直轄市、縣（市）應共同編列經費，支應輔導團之運作。

五、補助項目及基準

（一）補助項目

本要點補助項目為直轄市、縣（市）國民教育輔導團之工作項目，包含到校輔導、示範教學、團員培訓、請各學習領域輔導教授群到團輔導、配合中央課程與教學輔導諮詢教師團隊推動課程及教學相關任務等事宜、團員定期會議或專業成長工作坊、課程教材研發（含行動研究）等。

（二）補助基準

1. 代課鐘點費：每位團員每週以減授二節課以上為原則，並得視需要核予團員臨時排代，以配合執行補助項目之相關事宜。國小教師代課鐘點費一節新臺幣二百六十元，國中教師代課鐘點費一節新臺幣三百六十元。代課鐘點費之補助計算方式以每校新臺幣一萬五千元加上基準數新臺幣五十萬元為原則；就另設有專任輔導員與專任辦公地點之直轄市、縣（市），並得酌增補助經費。
2. 輔導團基本運作之補助基準：國中小校數五十校以下者，新臺幣一百萬元；五十一校至一百校者，新臺幣一百二十五萬元；一百零一校以上至一百五十校者，新臺幣一百五十萬元；一百五十一校至二百校者，新臺幣一百七十五萬元；二百零一校以上者，新臺幣二百萬元；其細項之補助基準如下：
 - (1) 講師鐘點費：內聘者新臺幣八百元，外聘者新臺幣一千六百元。聘請講師之目並不得限於團員成長培訓事宜。
 - (2) 出席費：新臺幣一千元。
 - (3) 講義費：每名新臺幣一百元。
 - (4) 稿費：用於研發、設計教材，其補助基準依行政院所定「各機關學校出席費及稿費支給要點」辦理。
 - (5) 審查費：按件計酬者，每件新臺幣六百九十元，按字數計酬者，每千字新臺幣一百七十元，但最高不得超過新臺幣二千元。
 - (6) 誤餐費：每名新臺幣八十元。
 - (7) 茶水費：每名新臺幣二十元。
 - (8) 交通費、住宿費：依國內出差旅費報支要點規定辦理。但團員參加本部召開之會議、研習或到校輔導之費用，全年不得超過總額之百分之六十，離島、花東、屏東及南投等地區全年不得超過總額之百分之七十；其不足部分，由直轄市、縣（市）自籌財源因應。
 - (9) 教材教具及圖書購置費：全年不得超過新臺幣二十萬元。
 - (10) 文具郵電費：全年不得超過新臺幣五萬元。
 - (11) 雜支：總金額之百分之五。
3. 同一場次之學者專家不得兼領前目講師鐘點費及出席費。

六、申請及審查作業

- （一）申請期間：前一年度十二月一日至十二月三十一日止。

(二) 申請程序：由直轄市、縣（市）政府先提報計畫至策略聯盟審查後，再備文向本部提出申請。

(三) 申請文件：公文、計畫、經費明細表；其計畫應包含下列內容：

1. 活動名稱、目標、主（承）辦單位、辦理時間、辦理地點、對象及人數、活動內容（含活動方式、活動流程）、預期成果、經費明細等。

2. 聯絡人、聯絡電話、傳真及聯絡地址等。

3. 經費需求一覽表（含申請補助項目及金額）。

(四) 審查方式：外部審查及書面審查。

七、經費請撥與核銷

(一) 本要點未規範之經費請撥、支用、核銷結報事宜，依「教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點」之規定辦理。

(二) 直轄市、縣（市）政府應將前年度補助經費辦理核結後，本部始得撥款；超過三月底核結者，補助款按月份比例遞減。

(三) 補助經費應專款專用，不得挪用。

(四) 直轄市、縣（市）政府應提出前年度辦理執行成效及檢討，並繳交書面報告及電子檔各一份（以 A4 十張為限，其內容得包含：前言；量之檢討—各領域輔導團辦理到校輔導、示範教學之次數、教材研發之件數等；質之分析—是否辦理專業增能、運作效能是否提昇、過程檢討、解決策略等），未檢附書面報告與電子檔者，不予撥款。

(五) 獲稿費補助之稿件（含電子檔），應與成果報告一併送本部，供本部與直轄市、縣（市）參考使用。

(六) 其餘重要文件如原始憑證等，並應存留備查。

八、成效考核

(一) 直轄市、縣（市）國民教育輔導團之運作狀況與績效（含研究成果之分享及推廣）及三年內完成全直轄市、縣（市）國中小學校到校輔導之情形，應接受評鑑及視導等考核，以作為本部以後年度各項相關經費補助額度之參據。

(二) 本部及主（承）辦單位得就考核結果，函請直轄市、縣（市）本權責從優敘獎。

(三) 為協助直轄市、縣（市）國民教育輔導團持續進行專業成長，並提供各團隊間相互交流之機會，本部將定期召集團員研習。

教育部中央課程與教學輔導諮詢教師遴選要點（民國 96 年 05 月 07 日發布）

一、教育部（以下簡稱本部）為遴選優秀之國中小教師，擔任中央課程與教學輔導諮詢教師（以下簡稱輔導諮詢教師），以協助國民教育階段課程與教學政策之推展，輔導直轄市、縣（市）國民教育輔導團（以下簡稱縣市輔導團）發揮功能，有效提昇國民教育品質，特訂定本要點。

二、輔導諮詢教師之工作目標及工作項目如下：

（一）工作目標：

1. 協助落實課程及教學政策，以達成政策目標。
2. 促進教師專業發展，提高教師專業知能。
3. 精進教師課堂教學，提升學生學習品質。
4. 建構理論與實務相結合之課程發展模式及三級教學輔導體系。

（二）工作項目由本部參酌下列重點定之：

1. 宣導本部課程及教學相關政策，輔導直轄市、縣（市）落實辦理。
2. 協助本部相關組織之運作，作為理論及實務之對話平台。
3. 協助本部推動直轄市、縣（市）課程發展、實施及評鑑。
4. 結合本部國民中小學九年一貫課程推動工作課程與教學輔導組各學習領域輔導群（以下簡稱各學習領域輔導群），強化縣市輔導團之運作及輔導策略之提升。
5. 結合或統籌所屬學習領域輔導資源，成為支援教師教學及專業發展之有效系統。
6. 結合本部組織，建置教學資源網站，進行課程設計及教材教法研究，提供教師教學資源、經驗分享、教學諮詢及意見交流之平台。

三、輔導諮詢教師之輔導方式：

- （一）參加本部每學年開學前召開之期初團務會議，依本部課程及教學政策，按學習領域或組別，訂定年度工作計畫，依計畫採部分時間方式到縣市輔導團服務，每學年應協同各學習領域輔導群到六個至八個縣市，傳達課程政策，並適時反映直轄市、縣（市）推行課程政策之困難，研提困難解決之策略，協助本部辦理各項課程發展及精進教學之相關事宜。
- （二）到團輔導時，應以相互研究、交換意見、分享心得及共同參與等多種方式進行，並以適宜之輔導態度建立良好人際關係，增進輔導效果，及推展學習型組織之概念，引導省思，加速教育改革之進行。
- （三）於每學年度期中及期末團務會議，按各學習領域組別提出工作成果

報告（含前言、輔導狀況、面臨困境、解決策略、結語及附錄—紀錄表），並報本部備查。

四、輔導諮詢教師之學習領域組別及人數需求如下：

- （一）語文學習領域國語文組：七人。
- （二）語文學習領域鄉土語言組：八人。
- （三）語文學習領域英語組：七人。
- （四）健康與體育學習領域組：七人。
- （五）數學學習領域組：七人。
- （六）生活課程組：四人。
- （七）社會學習領域組：七人。
- （八）藝術與人文學習領域組：七人。
- （九）自然與生活科技學習領域組：七人。
- （十）綜合活動學習領域組：七人。

五、輔導諮詢教師之基本資格：

（一）應同時兼具下列基本資格：

- 1.現職合格教師。
- 2.五年以上合格教師之教學服務年資。
- 3.三年以上縣市輔導團兼任輔導員資歷、二年以上縣市輔導團專任輔導員資歷或一年以上輔導諮詢教師資歷。

（二）具備下列任一特殊資歷或條件者，前款第二目及第三目之服務年資得酌予縮短：

- 1.於課程及教學領域有傑出表現，例如獲全國性教學卓越獎、SUPER 教師獎、POWER 教師獎、GreatTeach 教學創新獎等，經本部組成遴選小組認定通過。
- 2.基於學習領域之屬性或實際需要，經本部政策性決定。

六、輔導諮詢教師之遴選方式如下：

（一）推薦：

1.下列單位得向本部推薦符合基本資格之優秀教師：

- （1）直轄市政府教育局、縣（市）政府。
- （2）各學習領域輔導群。
- （3）現任輔導諮詢教師。

2.直轄市政府教育局、縣（市）政府除主動推薦符合資格之優秀教師外，應公告輔導諮詢教師遴選資訊，受理符合資格之所屬教師自薦，並經縣市輔導團審查後決定是否推薦。

（二）遴選：

- 1.由本部審查各單位推薦之人員是否符合基本條件。
- 2.本部得依政策推動需要，就現任輔導諮詢教師優先留任續聘，並指定各學習領域組長人選。

3.召開遴選小組會議，依各學習領域組別之輔導諮詢教師需補足之人數，參酌下列條件擇優提報二倍備選名單，現任縣市輔導團輔導員表現優秀者，得優先納入：

- (1) 具擔任輔導諮詢教師之專業素養（教育政策之理解與詮釋能力、問題覺察與診斷能力、教學視導與評鑑能力、教學創新與研究能力、組織經營與領導能力等）。
- (2) 專門學科領域素養（學科知識、課程設計及教材之熟悉、教學方法等）。
- (3) 人格特質（具服務熱忱、願意接近人群、善於溝通、具反思、理性思維等）。

(三) 圈選核定：由本部考量各直轄市、縣（市）參與情形，及各學習領域組別之實際需求，圈選核定後公布。

七、遴選期程：

- (一) 每年三月三十一日前，完成現任輔導諮詢教師留任意願調查。
- (二) 每年四月三十日前，受理各單位推薦。
- (三) 每年五月三十一日前完成遴選作業、公告錄取名單。

八、其他注意事項：

- (一) 由本部依遴選結果聘任輔導諮詢教師，並頒發聘書。每次聘期以一學年為原則，本部得視各輔導諮詢教師之表現情形予以續聘，每次續聘之聘期為一學年。
- (二) 輔導諮詢教師經錄取後，應依規定參加培訓研習及相關團務，並給予公假。輔導諮詢教師之培訓課程，由本部會同國立教育研究院籌備處規劃，並由國立教育研究院籌備處負責辦理。每學年培訓以二週為原則，辦理時間以寒暑假為優先，並視需要不定期召開研討會或舉辦研習會。
- (三) 擔任輔導諮詢教師期間，每週減授課十節；兼任組長者，每週減授課十八節，減授課務所需代課鐘點費，由本部專款補助。輔導諮詢教師應維持每週在校授課二節至四節，所屬學校得彈性運用其所餘減授課之代課鐘點費。
- (四) 輔導諮詢教師星期五公假不排課；其兼任組長者，星期四、星期五均予公假不排課，俾利其至直轄市、縣（市）交流服務、參與本部相關會議及團務工作。
- (五) 本部補助輔導諮詢教師之所屬學校，按輔導諮詢教師人數計算，每人新臺幣五萬元，用於充實該校該學習領域之圖書、教學、資訊設備。
- (六) 輔導諮詢教師工作績效優良者，由本部於年度結束時，函請所屬直轄市、縣（市）從優給予獎勵；其有特殊貢獻者，於年度中亦得辦理獎勵。

建構中央與地方教學輔導網絡實施方案（民國 96 年 10 月 23 日發布）

一、目的

教育部（以下簡稱本部）為落實國民教育法相關法規及國民中小學九年一貫課程綱要之規定，建構中央與地方教學輔導網絡，健全教學輔導組織、發展教師教學專業知能、精進教師課堂教學能力、提昇教師教學效能，以落實推動國民中小學課程綱要，達成預期課程目標，特訂定本方案。

二、目標

- （一）建置系統化、分級化、務實化之中央、地方與學校輔導與服務模式，賦予專人專責推動國民中小學九年一貫課程輔導及宣導工作。
- （二）建立各學習領域專家人才庫及資料庫，進行課程統整、教材研發、協同教學、創新教學、多元評量等研究，並提供具體實例供全國參考。
- （三）健全中央與地方教學輔導系統之組織與運作，強化其輔導功能，使其成為國中小教師教學支持系統，解決教師教學疑難問題。
- （四）緊密結合課程與教學各學習領域輔導群（以下簡稱輔導群）、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊（以下簡稱中央團），提供兼顧理論與實務之多元化專業輔導與諮詢，提升國中小教師教學專業素養。
- （五）提供中央與地方於課程、教材、教學、評量、行動研究等五方面專業諮詢服務，針對遭遇問題提出務實具體解決之策略或示例。
- （六）實際協助國中小解決九年一貫課程實施問題，化解執行困境。

三、成立課程與教學各學習領域輔導群

- （一）依課程性質分別置下列學習領域或組別課程與教學輔導群：語文學習領域國語文組、語文學習領域英語組、健康與體育學習領域、數學學習領域、生活課程、社會學習領域、藝術與人文學習領域、自然與生活科技學習領域、綜合活動學習領域。
- （二）輔導群組成方式如下：
 1. 輔導群設召集人、副召集人各一人，召集人由本部遴聘之，副召集人由中央課程與教學輔導諮詢教師團隊各學習領域之組長任之。
 2. 各領域學習領域組別置委員十二人至二十七人，由召集人視各學習領域之課程與教學性質及實際需要推薦，報本部遴聘之，並商請其中二人至七人與中央團員共同擔任常務委員。
 3. 輔導群由召集人、副召集人及常務委員八人至十三人，負責執行輔導群之實際計畫擬定及各項業務推動。
 4. 召集人得依工作計畫之需求，商請常務委員以外之委員十人至十

二人擔任諮詢委員，提供專業服務。

5.各輔導群召集人、副召集人及委員之聘期，以每學年一聘為原則，並得視委員出席狀況及參與程度續聘之。

(三)各輔導群以服務為宗旨，其任務為辦理到團輔導、精進課堂教學計畫審查、計畫執行追蹤輔導、分區團務運作座談會、規劃直轄市、縣(市)(以下簡稱縣市)輔導團相關培訓課程、研討會、領域會議、網路資源平台建置與推廣等相關活動，以協助各縣市培育地方、學校人才，建置中央、地方、學校人才體系，並輔導縣市學習領域輔導團，整合運用其人力、資源，建立學習領域聯繫管道，以發揮地方輔導之功能。

(四)各輔導群召集人應定期邀集常務委員召開領域會議，籌劃及推展各學習領域年度輔導計畫事宜，所需經費由本部予以補助。各輔導群召集人、副召集人應出席本部國民中小學九年一貫課程推動工作諮詢會議，適時反映各縣市推行課程政策之困難，以研提困難解決之策略，並協助本部辦理各項課程與教學之相關事宜。

四、成立中央課程與教學輔導諮詢教師團隊

(一)中央團下依課程性質分別置下列學習領域或組別：語文學習領域國語文組、語文學習領域鄉土語言組、語文學習領域英語組、健康與體育學習領域、數學學習領域、生活課程、社會學習領域、藝術與人文學習領域、自然與生活科技學習領域、綜合活動學習領域。

(二)中央團組成方式如下：

1.中央團員由各縣市政府、輔導群及現任中央團員自現任或曾任國民教育輔導團之團員擇優推薦，由本部遴聘之；輔導諮詢教師同時擔任國民中小學九年一貫課程推動工作課程與教學輔導群常務委員。

2.中央團員之聘期，以每學年一聘為原則，並得視其表現情形予以續聘之。

3.中央團置團長、副團長、執行秘書、副執行秘書各一人，以運作團務。本部並得依政策推動需要，指定各學習領域組長人選，以為該領域之窗口，並同時擔任各學習領域輔導群之副召集人。

(三)中央團以服務為宗旨，其任務為到各國民教育輔導團交流服務，除配合各學習領域輔導群至縣市參與分區研討會以外，每學年應到團服務六個至八個縣市，以傳達課程政策於各縣市國民教育輔導團，並適時反映各縣市推行課程政策之困難，以研提困難解決之策略，並協助本部辦理各項課程與教學之相關事宜。

(四)中央團員得視自身負擔情形，個別擔任各縣市教師研習活動講師，並由邀請之縣市政府支給差旅費。

(五)中央團員之相關補助經費依教育部補助辦理國民教育課程與教學事

項要點核予補助，其補助原則如下：

- 1.本部中央團員所屬學校，按中央團員人數計算，每名五萬元，供充實該校該領域之圖書、教學、資訊設備之用。
- 2.中央團員不兼任導師職務，每週減授課十節，星期五予公假不排課；兼任中央團各學習領域組別組長者，每週減授課十八節，星期四、星期五均予公假不排課，以至縣市交流服務、參與本部相關會議及統籌所屬學習領域組別之團務工作。減授課務所需之代課鐘點費，由本部專款補助，公假由所屬學校依教師請假規則核予。但中央團員仍應維持每週在校授課二節至四節，所屬學校得彈性運用其所餘減授課之代課鐘點費。

(六)中央團員工作績效優良者，由本部於年度結束時，函請所屬縣市從優給予獎勵。但具特殊貢獻者，得於年度中辦理獎勵。

五、補助縣市國民教育輔導團推動經費

(一)縣市國民教育輔導團課程督學、幹事、鄉土語言指導員、各學習領域輔導員代理代課鐘點費由本部予以補助，其補助事項及辦理原則如下：

- 1.每位課程督學（不含縣市督學擔任者）每週得固定減課二十節。
- 2.每位鄉土語言指導員每週以僅授課二節至四節為原則。
- 3.每位兼任輔導員每週以減授二節至四節以上為原則。但全時公假支援之輔導員不在此限。
- 4.得視需要核予輔導員排代，以有時間投入心力參與教學輔導工作。

(二)配合教育部補助精進課堂教學能力要點，補助縣市國民教育輔導團運作經費，使國民教育輔導團得積極參與縣市精進課堂教學能力計畫之整體規劃，同時精確掌握縣市背景、問題及需求，依各學習領域特性研提到校巡迴服務、輔導員增能、種子培訓等計畫，藉以提升輔導團專業能力與輔導功能、強化教學視導與評鑑機制，增進教師教學專業經驗交流。

(三)各縣市政府輔導團除團務運作、團員專業成長外，應就精進課堂教學計畫之精神進行推廣及實踐，再權衡本身之背景與需求，選擇優先執行之項目，轉化為各領域輔導團之實施計畫，並結合各縣市自籌財源，以精進課堂教學為導向，以教學實踐為方法，建構一個整體性之實施計畫，其具體行動策略如下：

- 1.理念倡導：建立各學習領域教學資源及實踐經驗分享網絡、發展各學習領域教學視導與多元評量工具等。
- 2.專業實踐：甄選各學習領域優質專業教師集訓，作為輔導團種子教師；辦理各學習領域教學觀摩、教案發表或行動研究成果分享；建置各學習領域數位學習教材資料庫；提出以示範教學為主之

輔導團專業成長及輔導計畫；建立輔導團員教學觀摩與分享機制，並鼓勵錄製教學光碟，作為教學研究分析或教學分享之資料；建立各學習領域教學優良教師人力資料庫；定期辦理各學習領域分區教學觀摩研討；參照各學習領域課程綱要及能力指標，進行解讀與縱向發展脈絡分析，辦理相關研習課程，使教師得掌握教材之地位及教學學習階段目標等。

3.評量改進：提昇教師多元評量及紙筆測驗命題能力專業知能、提供補救教學策略、資源等。

4.創新發展：協助辦理「精進專業、教學創新」為主之教學活動設計、優良測驗與評量工具甄選、配合甄選成果辦理相關專業研習及建置分享對話機制等。

5.相關研究：鼓勵各學習領域輔導員進行「以創意教學提升學習成效」之行動研究方案、規劃辦理各學習領域教學研究之研討會、鼓勵教師依學習領域內涵進行研究，以提升基礎教學能力。

6.整合評鑑：發展以學習領域為主軸之教學視導方案。

六、辦理縣市國民教育輔導團輔導訪視與評鑑

(一)建立專業取向之審查機制：由本部邀請三區策略聯盟指導教授、輔導群及中央團籌組各學習領域之本部補助辦理精進課堂教學計畫審查小組，以兼具專業與實務之角度協助輔導團完善其計畫。

(二)建立後續之視導與成效追蹤機制：輔導群與中央團以審查精進課堂教學計畫作為執行輔導團視導任務之起點，據此深化輔導群與中央團後續執行到各縣市輔導團訪視輔導之功能。

(三)發展相關基本指標：透過國民教育輔導團之組織與運作規準與精進課堂教學輔導工作計畫審查項目，引導縣市逐步健全輔導團組織與制度，並促進輔導團之專業化發展。

(四)「先協助，再求績效」之階段步驟：於輔導團相關法令、制度及配套仍未十分健全之前，本階段審查，以了解輔導團運作現況，協助輔導團建立制度、提升輔導團專業能力為主，並於相關環境逐步建置成熟後，於下一階段透過績效指標，鼓勵縣市輔導團追求績效與卓越。

七、推展三區策略聯盟促進縣市交流分享

(一)三區策略聯盟之功能

藉由各分區每月定期會議中擬定主題討論與分享，使各縣市政府教育局在課程推動及教學輔導等配套措施方面，以及本部推動之政策或方案，進行縣市間相互討論與經驗交流，從彼此觀摩分享中獲得助益，提昇運作品質及效益。

(二)三區策略聯盟之定位

作為各縣市教育局之交流分享平臺，其運作著重於教育政策與方案

執行之宣導，並透過經驗分享與互動學習，建立縣市夥伴合作、經驗傳承之運作模式；就課程與教學創新探討、精進教師課堂教學能力之推動，由各學習領域輔導群專家學者及中央課程與教學輔導諮詢教師團隊共同策劃，二者間涉及行政與教學相關事宜，應相互協助與支援，相輔相成，發揮最大效能。

（三）各分區參與縣市

- 1.北區：台北市、台北縣、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣、基隆市、新竹市、花蓮縣、金門縣、連江縣等十縣市。
- 2.中區：苗栗縣、台中縣、台中市、南投縣、彰化縣、雲林縣等六縣市。
- 3.南區：高雄市、嘉義縣、台南縣、高雄縣、屏東縣、台東縣、澎湖縣、嘉義市、台南市等九縣市。

（四）參加對象

- 1.各縣市政府教育局學管課課長、課程督學。
- 2.該次會議討論主題之相關業務承辦人員。
- 3.本部視實際需要派員之列席人員。

（五）運作模式

- 1.「主題研討」模式：縣市專業分工，於每次會議進行主題研討，提出具體建議，並建請本部參酌協助。
- 2.「共識凝聚」模式：針對各縣市課程推動配套措施及做法，於每次會議提出各縣市實施計畫或業務執行，彼此溝通協調，建立共識。
- 3.「線上溝通」模式：有關教育部與各縣市之聯繫，將透過教育部之國民教育社群網（網址：<http://teach.eje.edu.tw/>）「三區策略聯盟」專業工作坊，進行對話與討論。
- 4.跨區交流或參訪：各區策略聯盟可視需要，進行跨區之交流或參訪，觀摩不同縣市或他區之經驗、成果分享。

八、建置中央與地方網路溝通平臺

（一）建置國民教育社群網（網址 <http://teach.eje.edu.tw/>）。

（二）為使網站符合課程與教學政策所需，網站選單之規劃如下：

- 1.網站說明（含網站地圖）。
- 2.訊息公告（含計畫、辦法、要點、新聞稿等）。
- 3.課程綱要（國民中小學九年一貫課程綱要）。
- 4.資源分享（教育部資源、七大學習領域及重大議題課程與教學相關資源）
- 5.網站連結（教育部相關重要網站連結，含六大學習網、學習加油站、數位典藏、行政院兒童網站等，及各縣市教育局、輔導團、研習中心網站之連結）。

6. 專家人才庫。

7. 專業工作坊。

8. 縣市文件區（25 縣市資料上傳區，例如輔導員名冊、各縣市年度計畫上傳等）。

（三）成立十二個專業工作坊，含教育部課程與教學輔導組工作坊、三區策略聯盟工作坊、十類課程專業工作坊。

（四）進行各縣市教育訓練，使各縣市政府教育局學管課及督學室相關業務承辦人員、國民教育輔導團各學習領域輔導員，得透過此網站，與本部、課程與教學各學習領域輔導群、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊進行聯繫與互動，使本網站成為中央與地方間有效之溝通平台。

教育部中央課程與教學輔導諮詢教師團隊設置及運作要點（民國 97 年 5 月 19 日發布）

一、教育部（以下簡稱本部）為建構中央課程與教學輔導體系，協助國民教育階段課程與教學政策之推展，輔導直轄市、縣（市）（以下簡稱縣市）國民教育輔導團（以下簡稱縣市輔導團）發揮功能，有效提昇國民教育品質，特設中央課程與教學輔導諮詢教師團隊（以下簡稱中央輔導團），並訂定本要點。

二、中央輔導團工作目標及工作項目規定如下：

（一）工作目標：

1. 協助落實課程及教學政策，以達成政策目標。
2. 促進教師專業發展，提高教師專業知能。
3. 精進教師課堂教學，提升學生學習品質。
4. 建構理論與實務相結合之課程發展模式及三級教學輔導體系。

（二）工作項目：

1. 宣導本部課程及教學相關政策，輔導縣市落實辦理。
2. 協助本部相關組織之運作，作為理論及實務之對話平台。
3. 協助本部推動縣市課程發展、實施及評鑑。
4. 結合本部國民中小學九年一貫課程推動工作課程與教學輔導組各學習領域輔導群（以下簡稱輔導群），強化縣市輔導團之運作及輔導策略之提升。
5. 結合或統籌所屬學習領域輔導資源，成為支援教師教學及專業發展之有效系統。
6. 結合本部組織，建置教學資源網站，進行課程設計及教材教法研究，提供教師教學資源、經驗分享、教學諮詢及意見交流之平台。

三、中央輔導團採任務編組，其組織規定如下：

- （一）置團長、副團長、執行秘書及副執行秘書各一人，推展團務。
- （二）依課程性質分別置下列學習領域或組別：語文學習領域國語文組、語文學習領域本土語言組、語文學習領域英語組、健康與體育學習領域、數學學習領域、生活課程、社會學習領域、藝術與人文學習領域、自然與生活科技學習領域及綜合活動學習領域。
- （三）各學習領域或組別輔導諮詢教師人數，除語文學習領域國語文組、英語組、數學學習領域、健康與體育學習領域八人、生活課程五人外，其餘各學習領域或組別各九人。
- （四）本部得依政策推動需要，指定各學習領域組長、副組長人選，帶領各學習領域或組別之團務運作。

四、中央輔導團運作方式如下：

- (一) 參加本部每學年開學前召開之期初團務會議及培訓課程。
- (二) 依本部課程及教學政策，按學習領域或組別，訂定年度工作計畫。
- (三) 依前款計畫採部分時間方式至縣市輔導團服務，每學年應協同各輔導群到六個至八個縣市，傳達課程政策，並適時反映縣市推行課程政策之困難，研提困難解決之策略，協助本部辦理各項課程發展及精進教學之相關事宜。
- (四) 為利團務運作及聯繫協調，各學習領域或組別均得自行召開小組會議，並視需要邀請輔導群、本部相關人員列席。
- (五) 到團輔導時，應以相互研究、交換意見、分享心得及共同參與等多種方式進行，並以適宜之輔導態度建立良好人際關係，增進輔導效果，及推展學習型組織之概念，引導省思，加速教育改革之進行。
- (六) 結合縣市輔導團、社會資源，成為支援教師教學與專業發展之有效系統，並協助於國民教育社群網經營各學習領域或組別工作坊，提供教師教學資源、經驗分享、教學諮詢及意見交流之平台，促進教師專業發展、建立學習社群。
- (七) 於每學年度期中及期末團務會議，按各學習領域組別提出工作成果報告（含前言、輔導狀況、面臨困境、解決策略、結語及附錄－紀錄表），並報本部備查。

五、中央輔導團輔導諮詢教師遴選、聘任及培訓規定如下：

- (一) 輔導諮詢教師應為國中小現職合格教師，並具備五年以上合格教師之教學服務年資，以及三年以上縣市輔導團兼任輔導員資歷、二年以上縣市輔導團專任輔導員資歷或一年以上輔導諮詢教師資歷之資格。具備特殊資歷或條件者，服務年資資格得酌予縮短。
- (二) 由各縣市、輔導群及現任輔導諮詢教師自現任或曾任國民教育輔導團之團員擇優推薦，由本部公開遴選後聘任之，其遴選簡章由本部另定之。
- (三) 由本部依遴選結果聘任輔導諮詢教師，並頒發聘書。每次聘期以一學年為原則，本部得視各輔導諮詢教師之表現情形予以續聘，每次續聘之聘期為一學年。
- (四) 輔導諮詢教師之培訓課程，由本部會同國家教育研究院籌備處規劃，並由國家教育研究院籌備處負責辦理。每學年培訓以二週為原則，辦理時間以寒暑假為優先，並視需要不定期召開研討會或舉辦研習會。

六、中央輔導團輔導諮詢教師權利義務：

- (一) 輔導諮詢教師經錄取後，應依規定參加培訓研習及相關團務，並給予公假。因故無法出席或參與團務，應依規定辦理請假事宜。
- (二) 擔任輔導諮詢教師期間，每週減授課十二節；兼任組長者、副組長

者，每週減授課十八節，減授課務所需代課鐘點費，由本部專款補助，所屬學校得彈性運用其所餘減授課之代課鐘點費。但輔導諮詢教師以維持每週在校授課二節以上為原則，兼任組長者所屬學校課務安排有特殊需求者，得報經本部同意後，改以聘任長期代理教師方式處理課務事宜。

- (三) 輔導諮詢教師以不兼任導師職務為原則，星期四、星期五均予公假不排課，以至縣市交流服務、參與本部相關會議及團務工作。
- (四) 輔導諮詢教師任職期間，得配置筆記型電腦，以利教材教法研發、網路平台溝通互動及各項團務運作，任滿離職應繳回。
- (五) 為鼓勵優秀教師擔任輔導諮詢教師，縣市於辦理各級學校校長、主任或其他教育人員甄選、遷調時，其曾擔任輔導諮詢教師之年資，得比照學校兼行政職務之教師採計積分或酌予加分，其基準由各縣市自行訂定或納入相關規定。
- (六) 輔導諮詢教師工作績效優良者，由本部於年度結束時，函請所屬直轄市、縣（市）從優給予獎勵；有特殊貢獻者，於年度中亦得辦理獎勵。

七、中央輔導團運作及相關經費：

- (一) 本部補助輔導諮詢教師之所屬學校，按輔導諮詢教師人數計算，每人新臺幣五萬元，用於充實該校該學習領域之圖書、教學、資訊設備。
- (二) 輔導諮詢教師減授課所需代理代課費，由教育部專款補助經費支應。
- (三) 輔導諮詢教師參與各輔導群運作及各項工作，所需經費由輔導群年度經費項下支應；參與由本部召集之期初、期中、期末團務會議、個別領域或組別小組會議及其他課程與教學諮詢專案會議等，所需差旅及相關費用由本部經費支應。
- (四) 輔導諮詢教師得視自身負擔情形，個別擔任各縣市教師研習活動講師，並由邀請之縣市支給差旅費、鐘點費。

八、中央輔導團之考核：

- (一) 本部得邀集各輔導群就輔導諮詢教師服務表現進行考核，表現良好者得優先留任續聘。
- (二) 輔導諮詢教師任職期間之表現績效，由本部提供其服務縣市轉請所屬服務學校，納入年終考核重要參考依據。

九、其他注意事項：

- (一) 輔導諮詢教師同時擔任各輔導群之常務委員；組長同時擔任各輔導群之副召集人。
- (二) 組長或副組長應代表出席本部國民中小學九年一貫課程推動工作諮詢會議，適時反映各縣市推行課程政策之困難，以研提困難解決之

策略，並協助本部辦理各項課程與教學之相關事宜。

教育部補助辦理精進教學要點 (民國 98 年 11 月 06 日修正)

一、依據：

教育部（以下簡稱本部）為執行國民教育法、國民中小學九年一貫課程綱要之規定，以精進教學效果，特訂定本要點。

二、目的：

- (一) 整合直轄市、縣（市）政府（以下簡稱縣市政府）、國民教育輔導團（以下簡稱輔導團）以及國民中小學（以下簡稱學校）三層級精進教學之相關計畫。
- (二) 建構整體性之課程發展及推動機制，期建立教師專業支持系統，提升教師專業教學知能。
- (三) 發展適性、多元、創新之教學活動，以培養學生基本能力。

三、實施原則：

- (一) 資源統整原則：整合中央及縣市政府行政部門、各級學校、教師組織及家長組織等資源，營造推動精進課程發展及教師教學之有利環境。
- (二) 整體規劃原則：強化以中央教育政策為經，縣市及學校教育願景為緯之三層級縱向專業實踐與橫向資源整合，拓展整體性之課程發展及推動機制。
- (三) 對話機制原則：建立行政機關、學校、教師及家長等對話之機制，共塑縣市教育發展之願景，以提升整體性精進教學計畫之可行性。
- (四) 人才培育原則：儲備縣市輔導團永續發展之所需人力，培育縣市與學校課程及教學輔導之專業人才，提供教師課程及教學之專業支持。
- (五) 多元創新原則：考量學校本位與地方資源及特性，發展教師創新教學能力，提供學生適性學習及開展學生多元智能，激發學生創造力。

四、實施內涵：

由縣市政府、輔導團及學校三層級之組織系統，就補助項目透過分工且統整之方式，落實下列各項計畫內涵：

- (一) 強化推動機制：健全課程發展及推動機制。
- (二) 形塑社群文化：建構教師專業學習社群及支持系統。
- (三) 深化專業內涵：深化教師在職進修之品質及效能。
- (四) 創新適性教學：發展在地化之適性、多元、創意之教材、教法及評

量。

(五) 建構支持網絡：營造優質之教學實施關係及環境。

(六) 建立檢核評鑑機制：建立檢核機制，檢討推動成效，落實回饋功能。

五、補助對象：縣市政府

六、補助範圍：依辦理層級就下列三個子計畫予以補助：

(一) 子計畫一：依縣市發展方向與年度重點，規劃與辦理全縣（市）共同性之校長、主任、組長、教師與家長等之理念倡導、專業實踐、評量改進、創新發展及整合評鑑等專業成長活動。

(二) 子計畫二：由輔導團扮演縣市層級之課程與教學專業經營團隊之角色，發揮規劃、推動、領導、輔導與研究之專業功能，包括領域課程之教材研發、教案示例、教學演示、評量改進、教師專業成長、到校輔導、專業諮詢、資源整合及輔導員增能等輔導團務運作，並補助課程督學、輔導團幹事、輔導團員與本土語言指導員等代理代課、差旅及獎勵等經費。

(三) 子計畫三：學校配合縣市政府年度之目標與重點，權衡本身背景及需求，規劃辦理學校或校際聯盟之精進教學活動，包括學校本位之教師精進教學議題與專業發展需求、在地化之適性與多元創意課程研發、教學與評量之研發及改進等，並鼓勵教師以「改進教學」為主軸成立專業學習社群或提出研究方案。

七、組織分工：

(一) 本部應辦理下列工作項目：

1. 辦理說明會及計畫撰寫工作坊，說明本要點之內涵提供縣市政府精進教學計畫之交流及分享。
2. 提供輔導諮詢小組委員名單，應縣市政府邀請參與縣市政府之計畫規劃及審查過程，並視需要協助縣市政府進行學校計畫執行之追蹤輔導事宜。
3. 就縣市政府所提計畫進行審查，經核定後函縣市執行。

(二) 縣市政府應辦理下列工作項目：

1. 成立推動小組：由教育處（局）長或副處（局）長召集，邀集輔導團、教師組織代表、家長組織代表、學者專家及相關人員共同研商，統整規劃全縣市之發展目標及重點，並依本身背景及需求研擬整體計畫，再依補助範圍訂定各項子計畫。
2. 訂定學校申請及審查作業規定：依縣市發展目標與重點，訂定學校或校際聯盟申請精進教學計畫之作業規範，並辦理說明會、受理所屬學校申請及辦理審查作業。
3. 辦理縣市層級及輔導團層級之子計畫自評：由推動小組邀集學者專家及相關人員，共同參與縣市層級及輔導團層級之子計畫自評

作業。

- 4.督導執行：由推動小組進行定期、不定期訪視，瞭解輔導團及各校辦理成效，並規劃辦理成果發表、觀摩分享；輔導團及各校辦理成效除列入是否繼續補助之重要參考外，辦理績效優良者從優敘獎，辦理績效不良應追蹤輔導。

(三)輔導團應辦理下列工作項目：

- 1.召開會議：由輔導團團長召集課程督學、各類輔導小組召集人及相關人員共同研商，檢討現有輔導團組織運作，規劃全體輔導員共同增能或培訓課程，並配合全縣市之發展目標及重點，再依各輔導小組本身背景及需求規劃年度工作重點。
- 2.擬訂計畫：各類輔導小組應擬訂年度精進教學計畫，計畫內容應包括人力編組、課程與教學之研究發展、教師專業成長活動、到校輔導、專業諮詢、輔導員增能、教學與人力資源整合平台等之規劃及辦理。
- 3.定期檢討：由輔導團團長召集相關人員定期召開會議，瞭解輔導團辦理成效，並規劃辦理成果發表及觀摩分享。

(四)學校應辦理下列工作項目：

- 1.召開會議：由學校校長召集校內各處主任、領域課程小組召集人與學年代表等相關人員，配合縣市政府年度之目標與重點，權衡本身背景及需求，規劃辦理學校或校際聯盟之精進教學計畫。
- 2.擬訂計畫：年度精進教學計畫內涵除包括學校本位之教師專業成長活動外，並應優先鼓勵校內教師以「改進教學」為主軸成立專業學習社群或提出研究方案。
- 3.專業支持：提供教師或教師社群充分之支持及鼓勵，並協助教師運用學習或研究所得，改善學生學習成效。

(五)縣市計畫規劃與審查過程中，應邀本部輔導諮詢小組委員至少二位參與其推動小組會議、學校計畫審查、縣市層級及輔導團層級之子計畫自評作業等。

八、補助項目及額度：

(一)補助項目：

- 1.子計畫一（縣市政府）：全縣市共同性之校長、主任、組長、教師與家長等之專業成長活動經費，及因應九年一貫課程涉及教學與評量之觀念宣導及親師合作事項等家長專業成長活動經費，其中家長及親師合作等成長活動之經費不得少於本子計畫補助款額度之百分之十。

2.子計畫二（輔導團）：

- (1)團務運作經費：輔導團辦理教材研發、教案示例、教學演示、評量改進、教師專業成長、到校輔導、專業諮詢、資源整合與

輔導員增能等經費，並包括差旅費及教材教具及圖書等設備費。

(2) 代理代課費：課程督學、輔導團幹事、輔導團員及本土語言指導員等代理代課經費。

3. 子計畫三（學校）：學校或校際聯盟辦理教師專業成長活動經費，其中有關適性與多元創意課程研發或增能活動、「改進教學」為主軸之專業學習社群或研究方案之經費，各不得少於本子計畫補助款額度之百分之二十。各縣市政府辦理教師專業發展評鑑之學校，後續所提教師專業成長計畫優先獲得本項補助。

4. 本項補助經費為經常門，如有教材教具及圖書等設備添購，以購買新臺幣一萬元以下物品為上限。

(二) 補助額度：

1. 依行政院主計處公布各縣市政府最近三年度之基準財政收入額占基準財政需要額之比率平均值，作為各縣市政府財力之標準，其補助基準分三級，並依所屬校數、教師人數與考量地理環境及交通情形之差異加以計算，各項子計畫補助額度之計算方式如附件一，本部得視年度整體經費核定情形調整之，如有調整應於前一年度九月三十日前函知縣市政府。

2. 縣市政府核定分配予各校及策略聯盟之補助金額，每校以新臺幣五萬元為原則，並以新臺幣二十萬元為上限。（策略聯盟得以參與校數計算）

九、經費支出項目及基準：

(一) 代理代課費：用於課程督學、輔導團幹事、輔導團員與本土語言指導員等減課之用，其減課情形及使用範圍詳如附件二；國小教師一節新臺幣二百六十元，依規定聘用之教學支援工作人員一節新臺幣三百二十元，國中教師一節新臺幣三百六十元，代理全時公假支援之課程督學、輔導團幹事或輔導員之課務者，得以代理教師待遇聘任。

(二) 講師鐘點費：每節新臺幣八百元至一千六百元，依軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定辦理。

(三) 學者專家出席費：新臺幣一千元至二千元，同一場次之學者專家不得兼領講師鐘點費及出席費。

(四) 差旅費：包括交通費、住宿費及膳食費，依國內出差旅費報支要點規定辦理。

(五) 稿費及審查費：用於研發、設計教材之編撰及審查，依各機關學校出席費及稿費支給要點規定辦理。

(六) 教材教具及參考書籍費：輔導團教材教具及圖書購置費每年以新臺幣二十萬元為限；各校申請之教材教具及參考書籍費以總申請金額

之百分之二十為限。

(七) 場地布置費：每場以不超過新臺幣三千元為限。

(八) 講義費(參考資料費)：包括專業成長各項活動與紙本、光碟等形式之出版品之印製與壓製經費，講義費以每人新臺幣一百元為限。

(九) 膳費：以每人新臺幣一百二十元為限。(膳費應包括茶點，不得額外編列茶水飲料等費用。)

(十) 諮詢費：邀請學者專家進行專業諮詢服務，得比照出席費編列。

(十一) 雜支：以總金額百分之六為限。

(十二) 其他：前十款未列舉者，依相關規定或實際需要核實編列。

十、計畫提送及審查：

(一) 計畫提送：縣市政府應於每年十月三十一日前完成各子計畫之擬定及自評作業，並於十一月十五日前將子計畫一及子計畫三提送各分區策略聯盟審查，子計畫二提送本部輔導群各組群審查。

(二) 審查作業分下列階段辦理：

1. 第一階段：由縣市政府辦理自評檢視計畫完整性。

2. 第二階段：縣市政府推動計畫透過各分區策略聯盟十一月份之會議辦理分享與交流，並邀請本部輔導小組學者專家至少四位，與各分區策略聯盟召集人組成審查小組，審查子計畫一及子計畫三；子計畫二則提送本部輔導群各組群書面審查。

3. 第三階段：縣市政府應依審查意見修正後函報本部備查，本部依計畫核算經費後，循行政程序核定執行。

十一、經費請撥及核結：

(一) 本案經費之請撥、支用及核銷結報事宜，依本部補助及委辦經費核撥結報作業要點之規定辦理。

(二) 本案經費經核定後分二期撥付，第一期先撥付核定補助金額之百分之六十，供當年二月至八月執行之用，第二期視縣市政府年度執行狀況撥補當年九月至次年一月之不足款項，以減少結餘款繳庫額度(請撥第二期經費時，應檢附本部補助經費請撥單，且已撥經費執行率應達百分之七十以上)。補助款有結餘或辦理梯次未達預期者，應依本部補助及委辦經費核撥結報作業要點辦理。

(三) 縣市政府應於每年四月三十日前將前年度補助經費辦理核結，屆期末辦理核結者，補助款按月份比例扣減當年度第二期經費。結餘款超過該年度本部核定經費百分之十者，補助款按比例扣減當年度第二期經費。

(四) 縣市政府應於核結同時提報該年度各項子計畫之辦理執行成效及檢討，並繳交書面報告及電子檔各一份(A4 規格，十頁以上，三十頁以下)，其內容應包括前言、量之分析(例如經費核撥數

、結餘數、專業成長場次、數量、參加人數、各學習領域輔導團辦理到校輔導、示範教學之次數及教材研發之件數等）、質之分析（例如各類專業成長活動辦理之課程內涵與成效，亦或者如輔導團是否辦理專業增能、運作效能是否提升、過程檢討、問題解決策略，及相關活動成員滿意度調查方式或問卷樣本、滿意度相關統計、活動相關照片等）；未檢附書面報告與電子檔完成核結者，不予撥付第二期經費。

十二、成效考核：

- （一）縣市政府、輔導團及學校之執行情形，應接受本部相關小組之訪視，本部並透過年度地方統合視導進行考核，考核指標包括各項計畫辦理情形，以及經費辦理核結時程與執行率。
- （二）本部得依考核結果，函請縣市政府本權責從優敘獎。
- （三）縣市政府及學校，應視各項執行成效，依權責給予承辦人員及參與教師敘獎鼓勵。

十三、其他規定：

- （一）本部對地方政府計畫型補助款，除屬法定支出及人事費性質者外（如子計畫二之代理代課費），其補助比率依中央對直轄市及縣（市）政府補助辦法及本部對直轄市及縣市政府計畫型補助款處理原則之規定辦理。
- （二）本要點規定內容，得依本部預算編列情形、地方政府財政狀況，及因應天然災害或其他特殊需要予以調整。
- （三）獲稿費補助之稿件電子檔，應上傳國民教育社群網推廣分享，並授權本部及縣市政府利用。
- （四）其餘重要文件（如原始憑證等），應存留備查。

教育部辦理直轄市縣市課程與教學輔導人才培育及認證作業要點（民國98年07月23日修正）

一、目的：

教育部（以下簡稱本部）為落實國民中小學九年一貫課程綱要，建構中央與地方教學輔導網絡，強化直轄市、縣（市）（以下簡稱縣市）國民教育輔導團（以下簡稱國教輔導團）組織與運作，建立縣市國教輔導團課程與教學輔導人才培育及認證制度，特訂定本要點。

二、目標：

- （一）增進縣市國教輔導團輔導員課程與教學領導、教學創新及資源運用專業知能，強化課程與教學領導功能，落實課程與教學相關政策之推動。
- （二）培養縣市國教輔導團領域正、副召集人及輔導員初階、進階教學輔導知能，提升教學輔導效能，提供教師課程與教學相關之專業支持。
- （三）建立縣市國教輔導團課程與教學輔導人才之初階、進階、領導人員培育及認證制度，永續發展縣市國教輔導團課程與教學輔導所需專業人力資源。

三、辦理單位：

- （一）主辦單位：本部。
- （二）承辦單位：國家教育研究院籌備處（以下簡稱教研院）。
- （三）協辦單位：
 - 1. 縣市政府。
 - 2. 本部課程與教學輔導組各學習領域及重大議題輔導群（以下簡稱輔導群）。
 - 3. 中央課程與教學輔導諮詢教師團隊（以下簡稱中央輔導團）。

四、培育類別：

- （一）輔導員初階培育班：由養成教學輔導之基本素養及增進課程與教學專業能力著手，培養其教學輔導能力，並強化其課程與教學專業能力。
- （二）輔導員進階培育班：培養特定學習領域專業輔導進階知能，著重其規劃與執行能力，並深化特定學習領域之課程與教學專業能力。
- （三）輔導團領導人員培育班：著重教育政策與理念之宣導推行、強化課程與教學領導知能，並提升其輔導團領導及專業輔導知能。

五、培育對象及優先順序：各類別培育班以分學習領域及重大議題開課為原則，每班學員五十人，除保障各縣市國民中小學各一人參加，如有

餘額依附件一所定培育對象及優先順序審核之。

六、辦理期間：每年八月至十月，各類培育課程各舉辦一期：

- (一) 輔導員初階培育班：以九月辦理為原則，每期五天。
- (二) 輔導員進階培育班：以八月辦理為原則，每期五天。
- (三) 輔導團領導人員培育班：以十月份辦理為原則，每期三天。

七、培育地點：教研院三峽院區或豐原院區。

八、課程規劃：

(一) 課程架構及時數：分下列二類，詳如附件二：

- 1. 共通課程：指各學習領域課程有共通性質之課程。
- 2. 分領域課程：指依學習領域特性分別規劃之課程。

(二) 課程內涵：分以下六個向度，詳如附件三：

- 1. 教育政策之執行與推廣。
- 2. 課程與教學領導。
- 3. 課程發展與評鑑。
- 4. 教學輔導理論與實務。
- 5. 教學創新與資源運用。
- 6. 彈性課程。

(三) 培育類別包括國民中小學九年一貫課程各學習領域及重大議題。

九、實施方式：採住宿研習方式辦理，由教研院提供膳宿。有關課務安排、生活輔導、請假規定、學習評量、研習時數等相關規範如附件四。

十、證書核發：

(一) 全程參與並經評量成績及格者，由教研院報本部依培育類別核發國民教育輔導團「輔導員初階培育證書」、「輔導員進階培育證書」或「輔導團領導人員培育證書」，並由縣市政府公開統一頒發，或由服務學校於公開場合轉頒予學員，以資鼓勵。

(二) 未全程參與者，不核發證書，並得依實際出席情形，核予研習時數。

十一、取得證書之權利及義務：

(一) 取得下列各類證書者，縣市政府得依下列規定優先聘任，並應至少服務一學年：

1. 縣市國教輔導團現任或儲備輔導員：

- (1) 取得「輔導員初階培育證書」者，得優先聘為正式輔導員。
- (2) 取得「輔導員進階培育證書」者，得優先聘為專任輔導員。
- (3) 取得「輔導團領導人員培育證書」者，得優先聘為正、副召集人。

2. 縣市國教輔導團各現任或儲備正、副召集人，取得「輔導團領導人員培育證書」者，得優先聘為正、副召集人。

- (二) 取得「輔導員進階培育證書」或「輔導團領導人員培育證書」者，得參加中央輔導團輔導諮詢教師遴選，並納入優先聘任考量項目。

十二、後續專業成長：

- (一) 各輔導群得依學習領域及重大議題特性及課程政策之推展需求，在本培育課程基礎上，辦理各學習領域及重大議題之輔導員工作坊，以持續增進輔導員之專業成長。
- (二) 各縣市政府得依縣市課程推展需求，在本培育課程基礎上，因地制宜，辦理縣市國教輔導團輔導員各類專業成長研習。
- (三) 輔導員專業成長途徑說明另訂之。

十三、考核及檢討：

- (一) 縣市政府薦派輔導員及正、副召集人參加培育，取得相關證書之人數及其比率，納入本部對地方政府教育事務統合視導評比項目，評比成績作為增減相關補助經費之重要依據。
- (二) 設計培育回饋表，調查參與學員對培育課程之滿意度及改進建議，據以修正下年度培訓課程。

十四、經費來源：由教研院相關經費預算項下支應，其有不足者，報本部撥補。

訪談紀錄

「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」第 1 次專家諮詢會議 會議紀錄

壹、時間：民國 99 年 4 月 30 日（星期三）下午 15 時 0 分
貳、地點：國立台北教育大學創意館 E811 會議室
參、主席：國立台北教育大學文教法律研究所周志宏副教授 紀錄：葉佳鑫
肆、出席人員：丁志仁、彭富源、黃騰
伍、主席致詞：(略)
陸、報告事項：

- 一、對於未來課程與教學推動網絡法制化的規範形式進行說明。
- 二、對於未來課程與教學推動網絡法制化的規範內容進行說明。

柒、討論事項：

案由一：未來課程與教學推動網絡法制化的規範形式為何？

說 明：(一)立法型式：單一集中式立法（例如：課程與教學視導法）或分散式立法（即分別規範於國民教育法或其他中央或地方知相關法規）或混合立法（有主要的法規 也利用現有的法規加以修正配合）？(二)規範位階：以中央立法（法律、法規命令）或地方自治法規（地方自治條例）規範？

案由二：未來課程與教學推動網絡法制化的規範內容為何？

說 明：(一)從組織法的面向看：1.組織：是否要設置專責機關、業務單位，或任務編組？其層級應如何？設於中央或地方？2.人員：人員的身分定位(是教師或公務人員？)、資格(是否配合教師分級、是否應經培訓？)、課程及教學輔導人員專業生涯發展之設計（職位升遷等），及其他相關制度(包含待遇、獎勵制度等誘因？)3.經費：經費的來源是中央提供、地方提供或學校自籌、或其他分攤方式？

(二)從作用法的面向看：

1.如何與教育行政體系中之教育視導的理論與實務加以整合。例如：區分行政視導與課程與教學專業視導（例如目前各縣市之課程督學）？ 2.如何與現行國教輔導團（中央、地方）的實務運作加以整合？3.如何與目前師資培育大學的輔導功能加以整合？4.課程與教學輔導的措施應該有哪些？其法律效果應該為何？（是行政指導、行政處分或其他性質？）

捌、臨時動議：

無

玖、散會

會議重點：

周志宏：有一個規範形式的問題，意思就是說，單一集中式立法，還是分散式立法，那這個舉例來說，因為之前丁丁就有一個教育視導法，如果教育視導法可以包含教育行政視導、課程教學視導，那有可能，課程教育視導本身，可以放在那個教學視導法裡面，或者是單純就課程與教學訂一個法，我們現在要訂單獨的立法。基本上只要通得過，大概都可以。但重點是有沒有必要立法？這當然是要這樣思考。有沒有必要自成一個體系，單獨成爲一個法規範？那單獨成爲一個法規範的問題是在於說：如果分散立法實際上的運作會產生影響，或者是將來可能要調整的時候會涉及到多數法規、調整不易，那當然用單一集中式立法。用中央的法律來規範，當然是一個特別立法的方式來處理，這是一種可能性。那如果是分散式立法，當然就要看要分散在哪裡？整個計畫，基本上，還是比較限於國民中小學，我們環繞在九年一貫課程的課程與教學輔導，但未來呢？有沒有可能十二年一貫的時候不要限於只有中小學呢？會不會除了國民教育法外還有其他可能？現在另外一個立法的嘗試，是在國民教育法裡面，去加一條國民教育輔導團的那個依據。但是，這樣夠嗎？是不是還會涉及到高級中學法，或者未來要訂的高級中等教育法，高中職那一塊呢？有沒有必要也有相關的課程與教學輔導要去做？那這個是中央的相關的法規裡面，要哪些設計？那中央相關法規裡面，比如說人員的部分，我們將來是不是有可能在教育人員任用條例裡面去規定某一些專門在做這個課程與教學輔導人員的身分，比如說：課程督學要不要放在教育人員的任用條例裡面？他要不要一個法定身分地位？或是類似這樣的思考，那就會涉及到教育人員任用條例的問題，可能要有一些在教育人員任用條例裡面規定他的資格，他需要什麼樣的資格，一般的行政督學，只要有公務員身分就可以了。但是若課程督學可以適用教育人員任用條例，然後把他資格定在教育人員任用條例，這也是一種。所以分散式立法其實有很多可能就是定在相關的法律裡面，去解決他各自要解決的問題。那當然也有可能是個混合立法，有些實際上沒辦法整合的，那只好有一個主要的法規，然後，其他分散在相關立法裡面。當然這各有利弊，主要是看我們希望這個解決的問題，是不是可以用一部完整的法規範來解決；那第二個部分就是位階的問題啦，當然中央、以中央的立法方式大概不外乎法律和法規命令。如果是法規命令，當然就不會有單一集中式的這個法律的出現。可能就是依附在某一個法律裡面，授權再去訂一個有關於這個課程教學輔導然後相關的一些規定，可能一條或幾條的規定，那放在哪裡就是個問題。所以如果它不是一個單獨立法的法律，而是法規命令，那就要看是經由哪一個法律授權，它依附在哪一個法律裡面。那目前看最可能的就是國民教育法，至少就國民教育階段，大

概國民教育法現在已經有這樣一個修法的嘗試。

那另外就是分散式立法或是混合立法，都會有地方法規的問題。因為有一部分一定會涉及到地方的自治立法，地方自治立法比較涉及到地方自治條例還是地方的自治規則，那地方就這一個事項上，到底它是屬於自治事項還是委辦事項，是中央的權限然後交給地方執行？還是地方自己等於自治權限來實施。

現在一般來講，我們地方的課程、行政，因為都不是受中央立法委辦的事項，都是自治事項，所以用自治的法規就可以處理。但若將來是中央立法，中央把他看成是一個重要的國家教育制度的一環，然後某一些事項再委辦給地方，那地方在執行的事務可能就是委辦事項，而不再是自治事項。那所以這裡面也會涉及到會不會動用到地方法規的問題。目前如果是切開，各自辦各自的，中央辦中央的，地方辦地方的，那地方自治法規一定是會存在的，只是說它要怎麼訂。問題會比較麻煩就是說，如果是地方自治法規，地方要不要訂就是他的事了。各縣市就可以有不同的做法，有些重視的就訂；不重視的就不訂。有重視的就採取某些模式或方法，有些就不是，那就會各地方有不一致的情況。這是不是需要有一個中央統一的規範，還是可以讓地方各自去發展，就會涉及到到底它位階主要是要放在中央還是放在地方。

再來就是可能的規範內容。因為一般法律會考慮從組織法面向跟作用法面向來看。組織法面向第一個就是他要不要設專職的機關或業務單位或是任務編組，層級怎麼樣？設在中央還是地方？從事教學、課程與教學、輔導或推動的這些人員，目前身分有分公務員或教師，資格是不是要配合？如果他身分是教師，是不是要配合教師的進階或分級制度？要不要經過一定的培訓？要不要規定一定的資格？這樣的人員，要不要有一個專業生涯發展的設計？就是說職位的升遷，他在這個體系裡面有沒有升遷的問題？有沒有生涯發展的規劃的必要？以及相關的待遇、獎勵等等誘因，就是讓他願意來做這個工作，有沒有這樣的一個誘因。

再來就是經費，經費來源，中央來提供、地方提供、學校自籌，或者是其他的分攤方式，就是從事這個工作的經費如何來？

從作用法的規範來看，作用法裡面就涉及到這個目前教育行政體系當中，至少有教育視導，就是像督學制度。是不是要做一個某種程度的結合或者是分化，比如說教育部的督學室裡面要不要有幾個督學就名列為課程與教學督學？他就專做這些事情。在這個督學裡面也去作分化，但他是放在一整個教學視導體系裡面。各縣市目前也有一些課程督學，也有行政督學，就是要分化。

另外就是國教輔導團這個體系的實務運作，我們一定也要處理到的問題。周志宏：目前在作用法上，可以達到課程教學推動的機制裡，包括行政體系的教育視導與國教輔導團在中央跟地方的體系。另外就是還有其他像師培大學對於學校的輔導功能，這三個是不是要作一個什麼樣的整合跟處理？然後呢，課

程與輔導的措施應該有哪些？既然要建構一個這樣的網絡，那這個網絡裡面每一個組織、每一個成員，他到底要作什麼？然後作了會有怎麼樣一個法律效果？他會對於輔導的對象產生一個什麼樣的影響？這些是相關的措施和法律效果的問題。到底做出來的行為會不會有拘束力？就只是一個行政指導？還是一個行政處分？將來會不會有爭訟等等？另外就是我們沒想到的還有哪些？我們初步認為這個問題大概從比較法律面的觀察，是有這些可能必須考慮的，但實際上可能很多不是我們想像得到的。是不是將來法制化的時候也需要特別去思考，那就請各位來提供意見。

周志宏：丁丁，你那個教育視導法現在到底怎麼樣了？

丁志仁：等一下再講，我還要先問你，就是說那麼國教法現在要把輔導團……

周志宏：那只是一部分。

丁志仁：那個人事行政局表示反對……

周志宏：人事行政局表示反對。

丁志仁：他說作用法不能兼組織法。

周志宏：作用法不能兼組織法，那真是錯誤的概念，沒有這回事。如果說作用法不能兼組織法，所有的學校法都是錯的。

丁志仁：不然故意的？

周志宏：他是拿這當理由來擋！對不對？

丁志仁：擋所有！

周志宏：沒關係，我們就把組織法就放在組織法，比如說國教輔導團在教育人員任用條例裡面，訂一個教育人員的某一種類型叫作教學視導人員或者是……可以啊。你要從組織法去處理，那我就在地方的那個組織自治條例就讓它可以設一個獨立的單位或者是機關，甚至是……

丁志仁：不是，現在關鍵就是說作用法不能，因為你舉個例來講，以中央二級機關來講，這個限制是不及於教育部內部各委員會，對不對？就是說教育部內部各委員會來講，那可以用規程訂定。

周志宏：依照教育部組織法就可以了，組織法可以規定他設什麼委員會。

丁志仁：組織法也……哦……哦……

周志宏：教育部組織法可以訂教育部可以設什麼委員會啊。

丁志仁：哦……這是一個巧妙的立法形式。

周志宏：所以他就是分散立法裡面是把它丟到教育部組織法裡，有中央層級就丟在教育部組織法；地方層級就丟在地方的組織自治條例，這也是一種方式。所以你說國教法那一條國民教育輔導團，人事行政局反對，所以……

丁志仁：可是反對，它現在送到行政院審議，還沒審議到這一條，因為它前面還有一條，十四條第四項，就是吳清基再加了一個，就是縣市要改為區域選書，那個把全部教育團體都惹毛了。所以已經去找曾志朗，曾志朗已經把它退回去，退回教育部，退回教育部之後，國教司就另作調查，然後它有被調查到，調查完的結果叫作「那一條共識不易凝聚」。昨天早上去跟吳清基報告，吳清基還是

堅持，「你就按原條文再送行政院」。

周志宏：所以國教法還擋著。

丁志仁：不是，所以他現在因為那一個東西，整個全部國教法擋住。

周志宏：那教育視導法呢？

丁志仁：那個時候委員會有做決議，對不對？你單獨一個立法，並不容易，所以部裡面它可以從規程著手，先改進跟建置中央的視導機構開始。那另外一個就是說，現在要入手的最重要、最重要的那個要項，應該是督學的證照制度建立。（台語）因為他全部都沒有專業、都沒有證照。（國語）所以同步就是說這已經委員會決議了，就是先透過自己能不能去處理中央指導機構的事情，就有點像你剛剛講的那個巧妙的法規建立。教育部組織法不是在修訂嗎？那個其實做得到的，對不對？那個要有作用，他也必須能夠透過證照制度管轄到全國各級視導人員，他才會發生作用。那但是執行的誠意就要看吳清基部長。他有誠意，他可以很認真做；沒有誠意，可以……。那個事情又卡到另外一個，就是說教育部組織法、行政院組織法 1 月 12 日通過，所以 2012 年要調整完，然後那個什麼 2012 年 1 月 1 號生效。所以他們現在已經研擬了新的教育部組織法，那個組織法又碰到一個極大的爭議，就是他要把中辦升格做地方教育署，那現在大家有意見，那不要叫地方教育署，改個名字，叫中小學及學前教育署，對不對？那個又會有很大的爭議，因為像教師會就說他要全力去阻擋教育部組織法朝那個方向去走，原因是因為一旦事情這樣發生，就會變成很大的情況是葉爾欽效應。就是今天的中辦不但當時凍省沒有把它凍掉，還擴大管轄我國所有幼教、國教、後中所有的學習機構，都歸他管。教育部只剩下大學跟政策，變成空殼子。所以就會變成說整個在大學以外的部分有嚴重的葉爾欽效應，那那個地方教育署署長本身就等於是地下教育部長。所以碰到那件事情，所以國教法現在也會卡住，然後教育部組織法本身也會有極大的爭議。

周志宏：教育視導法也緩議？

丁志仁：對。

周志宏：我們了解現在各個的相關發展狀況以後，大家再來想那以後要怎麼走？

丁志仁：有一個辦法，就是如果我們的立法策略是適合的哦，我們就去找委員簡報。現在不求把這個東西跟一拖拉庫整個國教法全盤修正案綁在一起，你就讓它單獨先通過。但現在有一件事情是要理解的，就是說國教輔導團法制化這件事情，教師會是有極大的意見，如果它變成行政領導，就是縣市長對透過局處行政領導，那就有很多爭議，那個要先擺平，不然你走委員那邊單獨立法到那邊去，還是發生爭議啊，發生爭議，你根本審議就沒辦法審議完成，更不要講二讀前協商。所以那個要先處理掉，就是到底那個東西要設計成什麼樣子？為各方所接受，那如果各方可以接受的時候，那就可以找委員作單條修正案，用您剛剛講的那個巧妙的立法方式，對不對？利用這邊一個點，欸……

周志宏：教育部組織法去處理中央的！

丁志仁：對，中央的。

周志宏：那地方自治條例去處理地方的……

丁志仁：三個，國教法去弄作用法，這樣三點連起來。但是重點就是說這個系統的性質要能先取得各方共識，要不然哪邊去發動立法，都不會過，因為另外兩邊會擋。

周志宏：請處長提供意見！

彭富源：組織跟作用硬要這樣區隔的話，其實……我從一個比較能夠落實的角度來看，那個組織的部分一定不太可能是集中式的立法變成一部法律。現在這種的難度會很高，做這件事的難度很高。那分散式的立法的話，以現在所提的，如果我們要結構它怎麼作用跟結構它的組織的話，這兩個問題就要連在一起談了。現在的談法是形式跟內容要分開，那我建議是形式跟內容可能要搭配在一起（周志宏：也可以一起談）。形式跟內容中的，包含形式跟內容中的組織，第一種搭配，譬如說我們現在要的這個組織啊，如果按照上面可以看到集中立法、分散立法或是混合立法，那以我看起來，它比較有可能的。整體而言，幾乎都是不可能單獨立法，以現在看起來不太可能單獨立法。

像剛才講的那個教育視導法，它如果從教育部出發，它是比較全面的，或是它的通過、通過率都那麼低，今天爲了要推課程，要有輔導團推動體系的法制化，可能在政府的判斷上，它絕對沒有辦法到一般的立法。以目前國內的國情跟過去在教育部服務的經驗，還有它的必要性，目前，我揣測它很難單獨立法。

那採分散式的立法，就更要從很多的地方來一一的突破。像剛才組織，如果從中央的跟地方分別所掌管的組織的有關的法律切進的話，那中央是好突破，但是也碰到教育部的上層機制，它自己所無法處理的；而地方碰到的問題就是你沒有上層的法律要他作，那他要增加人力，這個大概也是零啦，難度很高。那現在用很多的方法，叫作「透過教育部的引導」，有設給它類似加分、補助額度增高這一類的，就會變成是如果是用剛才我切割開始，去把地方拿出來單獨談的時候，你的策略上，可能要有別的旁枝的方法。而沒有辦法說，我們想要那樣做，那以後呢，譬如說我們就是用說服的方法，大概就不太可能，可能旁邊就要有很多的措施，讓我們原來的理想，地方可以把它設出來。

所以要講用一部單獨立法，看起來比較單獨解決，但是它的難度哦，難之又難。以現在有那麼多需要作處理的問題，又那麼多人不理解課程教學它的重要性的時候，它有非常大的難度在單獨立法。而分散呢，或其他的作法，或切割層級的立法，就剛才我講的那個可能要有很多的設計。所以這第一個是規範形式和規範內容，可以整合在一起談。那我順便提出，它會有一些未來的我們的想像的過程中，它還是有它很多的困難度。所以我進而就要談，其實這件工作哦，我們研究完專業組織跟法制哦，以我個人而言，先把它必要性跟對台灣教育的功能需求弄得很有說服力，配合著這樣的一個理念的設計，我們才去設計法制的結構。今天，周教授這邊所提的、各種可行的，這張單子可以拿到很多東西的立法的策略上，都可以。那我今天特別要提的是，會形成法律，絕對在目地上，一定是成熟的。在整個教育界，或是我們國家，它是有極大的動力要去

推動的，否則以後面的型態，都會變成是浪費我們學界在花很多成本在討論這件事。

那第三點就是說，如果我們要繼續結構這些規範的內容。沒有，還要再講回來，形式中的第二點，就是位階。剛才我是對立法形式稍微做一點建議之外呢，也去綁著它的組織法，也可以一起再思考比較多的力量，我那個「綁著」，不是說要把組織跟作用綁在譬如說國教法裡面，硬要去跟中央、跟行政院拚，大概也不是這個意思，就綁在一起思考的意思。

那位階的部分，現在講的跟剛才我們講的，這裡所提的不太一樣，這裡所提的東西，一看到目前的文字會變是用一個法規命令去讓法制化這件事情，就網絡這件事情可以達到法制化。譬如說從中央的一個層級、法律，或是地方來自治立法，我看到是這樣。那我這邊就要提醒哦，它同樣不是二擇一啦（周志宏：當然不是，某些可能中央，某些可能地方）。它會變成就有一些事情應該給誰來訂。我舉個例子，以目前管理是中央立法或地方自治的法規，它所有的人力絕對還是該層級主管，國立教育研究院還是教育部、縣市立還是其他的權責機關，所以他的人員所有的東西，它主管的雖然是學校，可是它有兩種：一個是它運作的主管，也許經費的撥補、它的升遷，地方都還可以還它。可是它大的東西，回教育人員的那個地方，又還是在中央。我就綜合而言，有關人員的部分是最好拉到中央一致的訂定。那經過我這樣稍微講一下，結合我第一個講法，我們應該未來我們把整體以後的需求完成之後，它很可能是很多單點、單點的全面，雖然是單點，但它是一個網絡化的可能會涉及到法規的全盤的一個變化。那個是指中央的部分，會滿中央的。縣市的部分，就會很可能是，要透過很多像我剛才講的引導，讓它進到它的運作，可以符合中央的設想，那個法治上的設想。這個是我剛才看到規範的位階之後又再特別想到。

第三個是看它的這個，因為我剛才談的形式啊，幾乎是跟後面的組織有一點點關聯。那接著我就跳到二之二作用的部分啊。那這個作用的部分呢，其實跟現在我們所談的做什麼很像。以昨天我們聽到的跟原來那個組織化所提的，那麼現在已經有提到政策協作、教學輔導啦或是研發啦，還有一個是什麼東西？（丁志仁：審議），支持啦！政策協作支持、研發跟教學輔導啦！再加上你講的那四個，有程序的，（黃騰：擬訂課程、審議，審議那個裡面，再進到正式課程，再進到研發轉化過程）。反正這個兩道脈絡啦！大概有八個概念，政策協作、教學輔導、還有一個支持系統，還有一個研發。

這個我就很老實的跟教授報告說，假設以昨天他們的定位，我要很樂觀地講，作用法哦，就是它運作和作用的層面，如果要予以法制化的話，那就在綱要裡面。在課程綱要裡面，搭著綱要的便車是最快的。

周志宏：課程綱要現在只有行政規則的效力而已。

丁志仁：未來遲早要送立法院。

彭富源：如果有送，就變成是中央法規標準法的其中一種法規。要嘛以現行作用法而言，百分之八十的行政規則，百分之八十的縣市，大部分都不會去，但

是它已經有一個立法的形式了，就他有一個位置可以放，把剛才不管是專業化或組織法所研究出來要的功能面，搭在那邊，那可能周教授這邊就要 follow 他們。以上是我從目前的框架上來給建議。我直接就框架上，提兩個問題，大家可以參考一下。一個是規範跟自主的問題，有兩個面向，一個是教學跟課程，或是行政。一個是中央跟地方，一個是剛才丁丁講的，教學跟行政之間，另外我長期也看到地方跟中央之間，包含最近有些爭議。所以到底法制的設計，在組織要搭出來，不太涉及到我講的這個問題。唯一的是說，你搭這個網絡或搭這個結構的時候，會影響到縣市要不要去作，會不會中央請客，地方買單？其中一小部分這樣，會屬於規範與自主問題。可是我所說的規範跟自主比較是屬於運作的，也就是未來我們的法制化一定會提到一些除了組織結構要出來，內容也會想要把它，它要怎麼運作也會提到。它可以長治久遠，而不會像現在哦，大家感覺到它的層次很低。我舉一個例子，現在的課程綱要裡面就有提到輔導團，在要點裡面，丁丁還記得嗎？在地方層次要設輔導團，在第五節、第一章的第五節，大概在第十七到十八頁之間。卻實是有談，但敘事型態太過於太過於建議性，很尊重地方，有好處也有壞處，它的壞處就是有一件大家共通作的事，得不到一個確認要這樣作的法源，那個力道不夠強，它的權限找不到位置，大家的從屬找不到，所以它有很多都用這個縣市要不要去支持它來啟動，目前這個制度就會一直被詬病，不能靠人在啟動這個結構。一定要制度來啟動這個結構，這就是我講的規範跟自主，你規範的多一點，可能會傷害到你想要做事的人的自主性，可是你不講清楚又會有現在的一些狀況，很矛盾，那就看我們的智慧。所以第一個，規範跟自主的問題。未來，周教授這邊以前可能不一定有參予這個輔導團，或是這個教育部的九年一貫的推動這個脈絡跟結構。那我昨天講，他要取輔導團，讓輔導名稱跟輔導工作內涵，還是像我昨天聽起來 很像是他是一個推動及輔導的教師群。有時候，其中這個教師的一部份，可能要去配合作開放，有一些人可能要去跑這個教學輔導。他不是一群人去跑教學輔導又跑政策協作，不是一群人一直每一個面向都去沾，而是他是一群教師群，甚至把丁丁講的研究教師，他的功能裡面也有人，有一部分也去做那件事，以上如果我這樣講的時候，就會涉及到非常林林總總的在法制上的設計時候，就突破了它單一的工作內涵。那也回到我剛才講的，昨天我一直很重視你們原來提的跟你後來提的的四個東西，會影響到你找這些教師來到底要做些什麼，做什麼周教授可以幫你找，這個結構性的思考哪些需要動到，這些東西談清楚，我們有一些配合的法源或這個政策設計、法律上的設計才能配合到，以上對內涵提了些建議。

周志宏：再次確認，課綱準備要把它定位成法規命令嗎？

丁志仁：因為課綱分兩部分，有實施要點，要把它變法規命令，總綱中的第五第六章變成法規命令，專業部分各領域就不是。

彭富源：因為綱要就是實在規範的，如果切開的話，法規又說是他的部分，那就要會綁在一起。

周志宏：如果是，變成附件也是法規的一部份，所以又要送審。

丁志仁：其實這都能夠解決，真正的關鍵，不是在此。教師不是公務員，沒有公務員法的適用，沒有服從長官的義務，受聘國家，也就是說教師會認知的情況下，教育部跟全國教師會核定教師聘約準則，其中有一部份是規定教師專業自律，選擇教師書、進行評量是我的專業內涵，以專業內涵來說已經不能用讓他人指揮，那要怎麼辦，沒有規則不能管，那就要訂定專業自律機構，基本上是在此脈絡中，他們理解說聘約準則法規有規定，是教育部和教師會核定的，不是教師會片面制定的，所以他們也認為說有一部分專業自律，各級教育機構要怎麼組成操作，那當然他們困境在教育部拒絕和他們核定準則，所以也就沒辦法，對於我國教師專業自律要怎麼進行，以及各級教師專業機構要怎麼組成，無從討論。這是一個脈絡喔，這基本假定，對於教學輔導專業事宜，除非法律有明定，那這個不算國家法，我們要先解決這個問題，爭議大的問題在於，縣長、局處長要成立一個輔導團，要去指揮老師，我國連視導都沒有法源，正當性是缺乏的，我們要如何取得一個在教育法理上說得過去的正當性，是這件事情如何在法理上有正當性，現實中可行，是教育部要付最大責任，早些年就要處理的事情，對具體內容沒有設定好，要如何作為才不會變成屬下指揮長官。

黃騰：這是另外一個架構，這是到底是輔導還是推動，去年之前是找到一個失落環節，中央地方教育輔導團，這是之前圖像，去年去縣市做了訪談發現了幾個大問題，行政體系和課程教學人員之間其實是上下關係，行政上課程教學在下，錢發下來，行政體系非課程專業人員，爲了要核銷還有績效，大部分是以發報示，就是找個學校辦辦研習，最後出來就是文件和研習人次，作為教育部績效，在課程教學方面就是東一塊西一塊。再來就是同樣事情有不同政策，很多輔導團爲了應付，自己都無法對課程教學有長期規劃，課程計畫轉化者是有很大問題。再來是目前已輔導團爲主，雖然是課程教學輔導，是學科輔導，這跟九年一貫定義統整的，是有很大的差別。第四個，中央和地方輔導團對學校影響有限，簡單來說，在左邊是過去的，行政上教學爲主，但是這種教學又要符合行政體系的行政命令，所以是一個箭頭由上往下，那我們希望看到的是，像是政策和實踐是可以被轉化下來，老師的聲音也可以被轉化上去，那我們需要一個連結，就是課程教學體系。這個體系有三大功能，課程教學的轉化，理念到正式，再到知覺，最後運作和經驗，過程就包括中央到地方以及學校，中央就包括省議和研發教材，學校層次也有行動研究。而且希望成爲職涯發展的，專業管道，現在好像最沒用的就是老師，有用都去當主任和校長了，主任校長爲了升官還要聽行政人員的話，所以在此體系本身應該是平行雙向結構，爲了做專業支持，跟行政人員不同的地方是，跟以往不同是，行政人員不懂的話就要數字等，專業人員在作績效考核的話，他可透過數據診斷，得知問題所在。再來的話機制如果能出來，現場的聲音可以透過這種方式回饋中央，所以我們希望課程教學體系有基本上這三大功能。在從中央地方學校這三層次來看，中間是地方，這三層次，行政人員是比較大的，越靠近學校教學人員比較多，中

間是學術人員，這是最基本構想。(00:46:54)

彭富源：教學輔導的法源會衝擊到專業自主上，可能要最高層上，在理念上要說服教育人員。

黃騰：之前國教院弄那麼久，如果現在我們問，教學輔導專業人員跟教師跟行政有什麼關係，就會被亂說成是夥伴關係，那問題是夥伴關係定義是什麼？像我看到還是有些怪異。

彭富源：我覺得地方有一個轉化會在這裡，過去沒有夥伴關係，因為行政體系下來這邊就斷了，很多人爲了升官就聽上面的，可是假設在上面有一個專業的處長。

黃騰：但是還是有些許太現場，但是還尚未界定夥伴關係，最理想的是處長的專業度夠，那本質上要如何去處理？

周志宏：那也可以擺在教學專業上從教師開始，教師本來在教育專業發展上，他的生涯進階怎麼規劃，是不是跟行政規劃是兩套，職涯規劃。

丁志仁：他們現在比較希望也能接受，不敢得罪基層同意到分級，就是老師之上有高級老師，因為基層喜歡吃大鍋飯，所以他們現在可以接受到老師中有些研究教師，現在關鍵就是不喜歡，老師的高級職涯就是行政，希望有另外專業職涯，另外希望可以爲專業發展，不用去走職涯，不必去走行政，如果那個專業職涯發展和課程發展成員結合那也不錯。回過頭來說，在他們設計這框架中，從專業自律出來，一定會有些裁判，他們就會出現這裁判是這圈子比較厲害，他們認爲能裁判的人是這圈子被公認最富造詣的，教育部爲什麼十年不和他們談這些準則？

今天如果談的話，會變成今天有些教師的爭議事項，要有一個自律的組織去處理的話，可是今天在講，一件新的事情出來要去推動，專業內涵等，我們要讓老師在專業上可以去了解，這要一群可以讓他們對話，而非教育部找一些行政人員在上面講東講西的，不知在講什麼，我們要找一群和他們屬性相近又富造詣的人跟他們對話，可以轉化行政設計，但是講的這些都只是收編。我現在教師群內富造詣的人行政人員就收編就變成屬下，然後再利用這些屬下回過頭來指揮我教學輔導專業，所以有點像是課程自主自理，又要在權限上平行行政機關，問題很單純，如果行政可以指揮專業在教育現場是災難，那所以基本立場，不能讓行政指揮專業，可以讓行政獨立或是位置拉高，而另外專業不能無法無天。他在法律上可以設計到自己做好推動的事情，有狀況自己自律處理好，會比較簡單，基本上觀念是兩邊公家的。

彭富源：如果要像丁丁談的理想這麼高，可能會動到地方制度法，都是法的層次，以國內的結構是非常好，突破框架，我的想法是，剛剛說的未來課程教學專業的能由教育專業人員管，行政少去碰，這件事情的設計，可以設計成可以去操作，不去強制去切割，讓人家去看到，政治部分，我們建議這部分教學輔導工作，領頭是教師身分來協助法治，他們就教學專業輔導事項做協助，或是跟基層老師一起成長，那他對行政體系可以是報告式，叫做備查，如果能做到

這樣，教育生態可以說是改革卻又不會碰到敏感神經，如果硬要去抽開，它變成很高的層級讓行政單位無法去處理很多狀況的話，目前而言，沒有像醫學界那麼快，如果太快把敏感神經挑起，我怕地方政府對此事的看待會有礙我們慢慢的進程，我第一個建議教學輔導的法源，為什麼教學輔導可以做？他不牴觸專業自主嗎？第二是我們專業設計上，我們逐步漸進，我們不可能提那麼高的理想而不做事，我提議是去切割而不敏感，而自己教學社群還是自己去做管理或是協作或是互助，這種互助合作是在法治上可以操作，而非用學理上說，跟老師一起成長，別忘了旁邊一直有人虎視眈眈想藉由這個組織影響老師這個社群，這是丁丁剛剛建議的，不能在報告中對於很多人看到這個狀態不去做回應，或是疏離。

丁志仁：我問你一個問題，這個已經不是理想，這是法律上的現實，怎麼設成公家的？假定不是公家的，教師會不給你過就好了。

周志宏：公家的話就是教師會在這裡面要參與到什麼程度就去決定那些成員或是組織，是不是？

丁志仁：或者是說因為教師會越來越往公會走，而是公家的意思是說，承認現場有一個課程教學專業社群，行政是跟這社群是公家的。講公家的話就是在說平行的，有一個教學社群行政和他是公家的。也就是弄一個教學輔導機構，那個團隊是兩邊共治共享的，而非是你家的。

周志宏：其實這個本來就不是問題，這設計上本來就要這樣，在最高層級才會出現這樣的問題阿，地方首長可能會，那現在教研院可能會出現這樣的問題。

丁志仁：那我舉個例子，劉和然這個例子，明顯的，他現在這個滿大指揮，完全違反國家法律跟教育專業，那設計這個機制能夠在台北縣阻卻這個指揮，就是你不能說有政治理由，我這個可以轉移家長的置入性轉移。

周志宏：比如說涉及課程的時間安排，一定要送到這課程的推動網絡中經過審議，類似這樣的東西，就要經過控制。

彭富源：但是你這件事比較沒有再處理那個狀態，現在是就是要推動要在基層可以操作出來，現在事情沒有那麼複雜，那個機制說穿了其實是教審會。你要說的話就是要有法治。

丁志仁：那對他來說的話，教育部那關都沒有過。

彭富源：應該是這樣，他自己要先過，自己都沒過，出不了門，照理說教審會，理想上的運作，應該就是那個機制。

丁志仁：好好好，那各位教審會在地方成立一個專業小組，那類似這種決定你要送專業小組，審議通過嗎，沒有通過阻卻，但是跟著下來，專業小組怎麼是公家？

要看組成的方式。

彭富源：今天要談的周教授要設計的東西跟這個有一點關係，但是我覺得聽起來沒有那麼直接關聯。

周志宏：如果你的意見是他們將來理想架構內容，那設計進去也不是困難。

黃騰：方向沒有衝突，但是我覺得有一個問題剛剛彭處長說的，當我們說行政和課程要平行的事情，那問題就麻煩。

周志宏：簡單說，那些縣市長看到這個就反對，那該怎麼辦？其實很多政策都是這樣在縣市長就反對，就沒得做了。丁丁你這塊說清楚，你要跟課程教學輔導和推動，跟這個要連結，那專業自律一大部分，教師倫理規範問題，要去執行，第二個就是說，自律包括確保行政不會去干預教學內容。至少要去執行教師倫理規範，排除行政非專業去干預專業自主。

丁志仁：這是具體內涵，個人教材教學評量，在這內含以內視為專業，跟學校內人事總務財務那類事務不一樣，那可以透過行政體系去指揮，那如果是課程教材教學研究此範疇，應該視為專業範圍，那涉及此範圍內，應該以自律為優先。

自律也應該以學校基礎，校內和縣市中央地方規準，現在教材裡面，完了才有中央地方學校、教師，這個本來是一個立體體系，架構清楚了，這個通用規則，構想是法律已經約定兩邊可以核定第二準則，就把它當作授權下來，聘約準則可以規範到地方以及地方教師聘約是沒錯。但是基本上規範還是在教師會，聘約準則是規範教師，那這些是因為教師專業才被規範，那個人上面的組織部分，這些專業有時候以個人單位行使，像是評量，但是教材就不一定，因為老師組成教學團隊，會互相代課，共擬課程計畫。那聘約準則規範內容會擴散到包括除了教師個人權利義務以外的集體性的權利義務，譬如說我可以組成怎樣的團隊做怎樣的事情。對教師而言走這個路是有益的，但卻無法規範到這個組織是要放在行政機關體系內，放在專業體系內，例如說，我就承認地方教師會可以組成這樣組織去規範你的成員，或是你轄區內的這些事項。對他們現階段，我可以管到轄區內的老師，因為這已經涉及到不管有無繳費，我都可以判定你的行為符不符合專業，但是對行政不夠，對政府不夠，所以假定這個有了，再來行政構想是什麼，各級兩邊怎麼公家化？如你所說，我可以規範行政區內所有老師，如果這個立法確實是允許的，教師組織代表訂定聘約，定完聘約全體老師，在法律涵蓋面以下都必須遵守那就夠了，那在來剩下就可以去建立各級主體，建立後各級教育行政構想是什麼，再來教育專業行使兩邊怎麼公家？

周志宏：行政那邊有關於各級專業行使如何呢？

丁志仁：其實有雛形了。

彭富源：丁丁你右邊的篩選過程是什麼？

丁志仁：你要知道這邊的遊戲規則，教育部有權全部參與討論，教育部做為全部教育行政代表。

周志宏：他自己成立的自律機制一定是由下往上的。

丁志仁：你可以教育部自己說你要組成自治機構，你要組成的成員要具備什麼條件，這個不是愛怎麼訂就怎麼訂，是有所制約的，相對的，行政構想怎麼樣，現在是禮貌性請各級老師參與，是沒有制度化保障教師這邊，因為教育圈不是只有教師和教育行政之間的事情，這個在中央來說成立課發會，所以關鍵就在

這，基本構想，對於課程教學專業行使，部長不直接行使，他會成立一個中央課發會代理治理，那如果就地方來說，法制化是教審會，如果成立一個專業小組，這是公家的，問題就解決了，問題就學校來說，這個領域來說，其實是課發會和領域小組的。

周志宏：那我們反過來看，國教輔導團和課督要放在哪？

丁志仁：現在他有兩個命運，一個就是完全隸屬於教育行政，只是助手功能有限。或是讓他隸屬於這個專業小組，如果是公家的話，做的事情就很多了，那你要問的中央團怎麼辦？中央團部分，是二元機構，課發會現在預設的秘書單位其實是國教院，那中央團放在國教院下面，但是另外一邊是教育部，教育部下有個叫做國教司，現在已經有很大爭議，中央團國教院、國教司都認為是他的，而且中央團也沒有跟這邊公家，然後日後再成立地方教育署，三國演義，因為日後成立地方教育屬，教育部除了大學和政策外，就沒有了，那個很棘手，今天很清楚課發會以後隸屬教育部，那一旦成立地方教育署，課發會恐怕設在教育部下，但是課發會做任何決策，地方不理，因為所有其他都在我手上。

周志宏：課發會如果隸屬國教院，讓他都無法去影響到什麼，他跟行政是分離的，他沒有指揮或是要求他執行的關係。

丁志仁：他不需要，也不適合。

周志宏：那他跟他的執行是否要再連結回來這些推動嗎？譬如說誰來推，中央推，地方推，行政資源哪裡來呢？

丁志仁：課發會做了各種決定，課發會現在是公家的，課發會包括審議機制，他要負責通過課綱，民定家長組織企業勞資雙方以及其他相關部會，都派代表進來，那部會不管，其他組織必須懂課程的，家長那邊也是一樣，相關學者專家，未來中央課發會是公家的，他是必要承認，

周志宏：在這框架下中央團要擺哪？也只能擺在國教院，可是當他要推動課程相關行政資源以及經費哪裡來，他跟行政資源哪裡來？等國教院掛牌，理想上要推到縣市，還是要有地方的。

丁志仁：但是很可能教育部直接放棄。

黃騰：丁丁可以幫我解釋這兩塊，你講課發會比較像是審議的，還有提出研發，課程基礎概念，或是把守？

丁志仁：不是，他也可以自行提案。只有在一個情況下，國教院搞怪。

周志宏：所以發展在這邊他負責審議，推動跟教學地方，理論上是這樣，但是當成立地方教育組織，事情會變。

黃騰：你講一塊是審議，但這一塊和研發是不同的，轉化誰要做？

丁志仁：先講轉化之前，國家院提一個課綱提案，那課發會說這方向錯了，回去重新擬定，假定他沒有提案的權利，就很麻煩，國教院就不怕你，這時候他就自行提案。結束後，以課發會組成募款是很容易，萬一都不聽話，他有自己的辦法。

黃騰：還有另外一個問題，像是各科都會提出不同但是類似的東西，比如說專

業發展社群教師專業評鑑，各科提出不同案子但是是類似的，以你的計畫是在哪呢？

丁志仁：經過課發會就不會過。

黃騰：那這個在我們理念內有一個很像的東西阿？

丁志仁：這個是中央層級最高的治理機構，這樣能夠了解嗎？

黃騰：你現在就是強調這個是公家的？要有教師人員參加。

丁志仁：不只教師人員。

周志宏：現在就是研發，這個推動，兩個都和課發會有關係，這個到底要放在國教院下還是國教司下？

丁志仁：放在國教院下，國教院比教育部小一級，有一個問題就是教育部的問題，現在第一個假定國教司仍然在，地方教育署沒有成立，沒有參與提案，國教司會覺得中央團是他的，然後假定成立地方教育署。

黃騰：可是你現在假定現在案子都經過課發會去審了，假設案子都通過了，他之間就不會有問題了。

丁志仁：嘿，你講到一個要點，就是未來要走的路，政權任命部長，部長迎派各自司長，這個系統不用管專業。

周志宏：所以將來有縱使國教司，他根本不處理課程的問題他只處理編制經費問題。

丁志仁：我剛已經講了，就教學來說這是專業。這是行政。

周志宏：這個就不會答應了。

丁志仁：所以這誰願意，這些人是真的有誠意要退，因為他不是這個系統裡面來的阿。

周志宏：所以部長怎麼有可能答應。

丁志仁：對阿，所以我認為他沒有誠意做。

周志宏：不會有誠意做那這個不會實現的話怎麼辦？

丁志仁：不，我們就透過立法院直接立法。

黃騰：我們已經埋在裡面了啦，只是我不強調這個，因為有點尷尬的地方。

周志宏：你這個研究出來的整個要脫離行政系統，國教司這個課發會立刻就收起來了。

丁志仁：這個就真的太可惜了，禮拜三跟行政院總辭，禮拜四就要通過這個案子，他沒有機會。所以都認為水災下台一點關係都沒有。因為這是千載難逢的機會。

周志宏：下一步永續會就不見了，你們就做不出這些跟他有關的事情了。

丁志仁：如果這樣說，暫時是這樣的情況那各方會維持這樣相處嗎？就是我們已經做足面子給部長，那部長還是要硬幹，國教法一定卡住。

黃騰：可是這部分我們可以解決 70%，因為只要專業體系的人領導，下面大部分的學校大部分老師是受益的。

丁志仁：我已經解釋過了，歷史成分，現在解釋下來沒有任何意義，他們就是

要一個公家的東西，你告訴我說，雖然不是公家的東西，是我們家行政的東西，就歷史成分找一些你們家出身的。

周志宏：你要說的就是專業相對於行政到底有沒有獨立性，如果專業還是擺在行政下就永遠沒有專業獨立性。

彭富源：可是我覺得有層次之分，越集中全力的時候，當然有這樣問題，可是在學校，是設計專業層級。

丁志仁：你這樣每一層都鬧翻了，你這樣就學校層級，老師方面沒有能力進行課程領導的不配做校長，他們那邊也是鬧翻的，老師每天都在批評，違背專業。這是在學校這個層級，沒有調和機制，就只有地方層級的更慘。你去看教師會的立場兩地對地方輔導團有祝福的意思嗎？那輔導團那邊真正幫助應付各種計畫還是幫助現場老師為主要任務？

周志宏：那跟現在體制有關。

丁志仁：那體制改了，假定，這是兩個選擇，假定告訴我說，這是你家的，你會拔擢一些我們家出身背景。

周志宏：或者是說就是我們家去幫你挑。

丁志仁：這個他們接受，如果今天地方國教輔導團。

周志宏：譬如說成員經過教師會同意，排除哪些不適合，有排除權，把它設定好。

丁志仁：還有你剛說的預算，這是公家的。比較大的問題是出在，我們講的是另外一家代表教育專業課程教學輔導專業，不是教師會，教師會是代表教師專業的有效參據之一，但是不是唯一，因為就很多精英老師眼中看不起教師會。

黃騰：就看你公家要怎麼設計，各種專業團體。

丁志仁：現在先回過頭來，中央團應該是無解啦。中央團改隸國教院是好的方向，也有可能性，就是教育部長的肚量。

黃騰：現在的問題出在部長少統一一些事情出來，所以中央立法改立國教院。

周志宏：是目前較多共識，但是教育部不放人。

黃騰：但是我覺得這是可以整合的，方向和機制都有設計進去。

周志宏：基本上課發會還未確定的東西都被考慮進去，不管課發會在不在，還是可以往國教院設計，公家的設計也可以朝這方向去做，本來我想的是更沒有什麼是更專業的。整個教師在教師專業生涯發展體系是獨立的。

黃騰：那會卡到教育局處長。那會實施他政策。

丁志仁：他有正面的作用，有正事也有壞事，但是多做正事少做壞事。

黃騰：我們去限制是這樣，縣長有選票壓力，可能他符合選民要求，聽縣長命令。

周志宏：他那個教審會如果不強化，強化這塊至少要讓它活化起來。

丁志仁：所以這邊放在專業小組底下，教審會有一個專業小組，有一個地方性課程推動的。其實共識很接近。

周志宏：你那教育視導法，從立法院去推，他也不見得會擋阿。

丁志仁：這個涉及到教育部長以專業立場在立法院表達，這是個好事情，但如果現在做的話，教育部長只要在立法院代表專業部門，立法委員無法判斷，對於茲事體大問題。

周志宏：我覺得作用法不能夾在組織法都是騙人的。你看消費者保護法，弄了中央縣市地方消保官出來。沒有太大道理。現在也有點放寬，任務編組，但是組織機關，就還有限制。但是機關層級教育部組織法自己去用就好啦，教育視導署。

丁志仁：但是當時不要教育視導署，他要地方教育屬，這就是凍省到最後結果。

周志宏：因為那就是他有實際行政權，不是去監督而已。

丁志仁：我覺得現在部長沒有站在全國角度去看。

周志宏：管的幾乎只有小地方。

丁志仁：那現在弄完部長就是一個空架子，大學講自治不給他管，地下部長就是地方教育署署長。

周志宏：不過那地方教育署的設計只能管直轄市以外吧，現在所有法規直轄市有自己的學校。

丁志仁：那就變成第六個諸侯，那這樣沒道理，現在假定只能管直轄市以外縣市，那不如我國教司較有一致性。但現在是國教司、中教司廢掉，就是如果成立地方教育署。整合成地方教育署，是場大災難。但是仍執意做。

周志宏：我們想未來，把理想的東西還是要想出來。

丁志仁：一動不如一靜。

周志宏：比如我問你，建議去多增加多一個教育專業視導的資格。

好，但是之前教育部要把這套制度規畫出來，現在證照制度就是透過輔導員培訓，弄成一個正式證照。因為所有立法原則，給你一段時間立法改善。現在國教司也無心弄，因為弄地方教育署國教司就消失。

周志宏：他們不會反彈嗎？

丁志仁：這是部長的意見阿。昨天司長已經跟部長說，國教法十四條要等五都選完再弄。他就說不要。不過講實在的，部長在大家面前都是客氣，做事情就很堅持。2012年之前把精神放在教育主法修法，那後果太嚴重了，這些跟他意見不同的都不找那些團體。

周志宏：但這沒辦法這是要結案的。反正就丟出去就對了。

丁志仁：因為就中央好了，要成立地方教育署還是維持國教司，沒答案之前中央無法動。

周志宏：還沒改成前還是以國教司為規劃阿。

彭富源：我看他們想法是不太會變，變成地教署還是不會變，還是聽上面的。我看教育部想法，只要是中央都還滿聽教育部的。

丁志仁：是的，因為司長已經承認地方教育署成立，就要退休了，退休後科就移過去。

周志宏：就變成地方教育署台北辦公室，總不會搬到台中。

黃騰：不過當時是採逐次萎縮，但是不多，又聘了一堆人，也沒用。權力也沒變小。

丁志仁：阿扁對不起國家。八年間政績沒變。不過中辦那邊的人遊說，我不知道部長要怎麼辦，形成基層嗎，不得而知。兩件事情對教師會有關係，一個是教師專業自主，一個就是聘約準則，如果另外不和他們簽署，就走向公會，一旦走向這套就作廢。教師會現有兩派，一是以教育法制為主，去補強團體協約。一是走向工會，勞動法系。現在是都走向工會較多。簽團體協約，涉及勞動條件。

周志宏：那全教會有把教師聘約準則的草案弄出嗎？

丁志仁：沒有。依法案協商。

周志宏：那當然簽不成。

丁志仁：是教育部不談。因為之前交涉重點要不要談什麼時候談，以教師會習慣一定是趕快找人來，如果那邊都沒說要談，那就沒了。

「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」第2次專家諮詢會議
會議紀錄

壹、時間：民國99年5月12日（星期三）下午15時0分

貳、地點：國立台北教育大學創意館E811會議室

參、主席：國立台北教育大學文教法律研究所周志宏副教授

紀錄：

葉佳鑫

肆、出席人員：

「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」第二次專家諮詢會議		
人員	服務單位及職稱	姓名
主持人	國立台北教育大學文教法律所副教授	周志宏
出席人員	高雄市苓洲國小校長	翁慶才
	屏東縣佳冬國小校長	陳世聰

伍、主席致詞：(略)

陸、報告事項：

一、對於未來課程與教學推動網絡法制化的規範形式進行說明。

二、對於未來課程與教學推動網絡法制化的規範內容進行說明。

柒、討論事項：

案由一：未來課程與教學推動網絡法制化的規範形式為何？

說明：(一)立法型式：單一集中式立法（例如：課程與教學視導法）或分散式立法（即分別規範於國民教育法或其他中央或地方知相關法規）或混合立法（有主要的法規也利用現有法規加以修正配合）？(二)規範位階：以中央立法（法律、法規命令）或地方自治法規（地方自治條例）規範？

案由二：未來課程與教學推動網絡法制化的規範內容為何？

說明：(一)從組織法的面向看：1.組織：是否要設置專責機關、業務單位，或任務編組？其層級應如何？設於中央或地方？2.人員：人員的身分定位(是教師或公務人員？)、資格(是否配合教師分級、是否應經培訓？)、課程及教學輔導人員專業生涯發展之設計（職位升遷等），及其他相關制度(包含待遇、獎勵制度等誘因？)3.經費：經費的來源是中央提供、地方提供或學校自籌、或其他分攤方式？

(二)從作用法的面向看：

1.如何與教育行政體系中之教育視導的理論與實務加以整合。例如：區分行政視導與課程與教學專業視導（例如目前各縣市之課程督學）？2.如何與現行國教輔導團（中央、地方）的實務運作加以整合？3.如何與目前師資培育大學的輔導功能加以整合？4.課程與教學輔導的措施應該有哪些？其法律效果應該為何？（是行政指導、行政處分或其他性質？）

捌、臨時動議：

無

玖、散會

周：我們是國家教育研究院受教育部國教司的中央地方學校課程與教學推動網絡研究，這是第二年的計畫，大約有八個子計畫同時進行，此子計畫主要是建構課程與教學推動網絡法制化研究，此計畫也是要配合其他計畫進行，但是這是第一次希望能夠把整個國家課程教學推動網絡看用什麼方法完成法制化，所以是比較整體的完成法制化，我們希望提出大致上的法制化規劃，最後提一個草案，將現行課程與教學機制看能否把制度建立起來，同時包括學校、地方、中央，包括中間關係能夠建立起來，可能大家都聽說本來在國民教育法嘗試把地方國民教育輔導團放在國民教育法內使他有法源依據，因為過去地方層級部分不是每個地方都很縣市都很重視，以及功能有不同的看法，希望能解決其中一部分問題，但是整體的聯繫如何去建構法治，也是我們正在做的議題。

今天議題第一個上次徵詢專家學者意見，就是未來法制化未來要考量的重點在哪裡？第二個就是看能否了解學校內，能夠去重視課程發展與推動，特別是九年一貫綱要，萬一將來有新的修正，怎樣才能落實到學校教學，以及相關學校應該有的組織或是職位設計，能夠讓這樣的工作能夠推動落實，當然很多學校課程推動是靠校長，但是除此之外能否靠學校老師發展一套除了行政以外的專業發展的路徑或是脈絡，能夠在學校培養這樣的能力的課程發展推動的人才，進一步能夠到地方去輔導或是中央去輔導各地方，本身就是成為教學專業發展的體系，當然這是初步構想，在來回到法制面，希望徵詢第一線校長的意見，看看推動法制化應該要注意怎樣的問題，讓初步就第一個未來推動法制化的規範行使，例如說適不適合用單一集中式立法，譬如說要不要訂定有關課程與教學的專法，目前這部分是沒有但是前陣子有多要推動教育視導法，未來是不是有可能用單一集中式立法去規範所以整個課程教育的推動，或是分散在各個相關法令內，第三個有個專法或許他是有個專法，但另外有配套修正，例如教育人員任用條例是否配合修正，另外就是規範的位階，因為現在中央立法和地方立法，特別是可能涉及到不同層面要用不同位階，當然中央法是位階最高，能夠明定，地方法無法牴觸，現在很多中央訂了法規和地方法，到底是中央集權還是地方分權是很模糊的，例如說課綱，性質到底是什麼？地方到底是否要受到拘束，未來這樣推動網絡如果要建構的話到底是適合用中央立法還是地方分權，這是就規範形式內容而言。那另外就他內容，第一從組織法和作用法面向，組織法包括組織人員和經費，組織就涉及到要不要設「專職機關」，或是設「業務單位」，或者有個司或是任務編組，另外人員身分定位，負責推動的人員定位是要用教師還是公務員等身分，例如說現在地方教育局處，都會借調一些老師幫們，可是他們身分還是老師，職缺還是在學校，沒有真正職缺提供專業人員在裡面，還有從事課程教學推動的資格，是要經過訓練或是什麼認證，那他未來的發展如何？以及相關的誘因，現在只有減授時數。另外作用法部分，他發生的法律效果是什麼，和不同的機關單位，或是人員之間的關係是什麼，例如說中央團和地方團的關係，他可以指揮監督或是只能夠輔導，那地方和學

校關係，是否能夠一來就要求學校配合等等相關，還有一些現有師資培育大學間的關聯性，師資大學也會有輔導等功能，怎樣去配合另外課程教學輔導的措施，措施產生的效果以及有無拘束力，還有對個別老師又能夠做什麼？產生什麼影響？牽涉到整個機制設計問題，初步在法制化有這兩大層面問題。

大致上我對學校不是很清楚，但是就目前校內可能和教學輔導網絡比較有關係的部分，例如說老師兼導師的，各領域有召集人又有教務處的各組長等等，這些職位或是這些人在學校內和課程推動教學工作到底扮演什麼角色，有無可能在學校這層級去做某些適當安排讓他可以有個適當法制規劃，例如一般老師要朝行政發展只有組長主任校長，可是另外教學專業部分，有無可能發展脈絡，有些人想當行政，並不是行政就和教學沒關係，我不太清楚，課程發展委員會是不是基本上這些成員都可以參與的，包括學校家長會，有無可能在學校除了行政上外老師可以選擇外，也能夠做教學專業這塊，有無可能往上銜接到地方層級，有無這種可能性，想要請教各位校長。

翁：請教周老師這個名詞，課程與教學推動是一個，網絡法制化是一個，還是推動網絡法制化是一個？

周：整個是推動網絡，本來是用輔導，擴大到推動，這個網絡到底是一個組織還是設計，就是內容的問題，但是這些能夠納入到法制化，法制化可能工作就是這個網絡怎麼去建構。是一個系統，目前暫時用網絡，不見得每一個都能夠組織化，所以另外有個專案是專業化、組織化等等，組織化出來後法制化會進一步去提些構想。

陳：目前所看到一個現實的問題，就算是法能夠建構完整，但是專業人才還沒完全發揮，也就是說我們現在目前制度在進行的機制內，專業人才的認證並沒有被普遍認證，現在頂多就是輔導教師證照，未來是否能夠效力能夠在新法規內能夠受到認同還是未知，所以這是一個問題，如果說今天法定了之後是從零開始建立，那這個法能夠實施至少要半年才能夠實施，這是第一個問題。所以我之前在呼籲說，在未來讓這個法能夠執行的話，現在就是一些培育的工作就要陸續進行，包括我們應該建立一個概念，提醒部內，目前證照應該朝向以後還能夠認可的，未來法執行才能夠接軌，這應該是可以設計的。如果沒有的話，教育部過去某些時候適用試辦的，試辦的證照怎麼可能變成正式的，包括有些機制是跟教師團體去協商才同意去做的，在地方或是等等也好，證照的效力或是積分設算，往往都是有一個教師會的協商機制在進行，所以行政進階以及教學專業進階同步進行的時候，但是以現在發展取向，兩邊還是會交流，像現在屏東，他把現在國家在推的證照，建立在整個系統積分內，這樣算是不錯作為，但是在採計過程還是要跟教師會有所協商，因為他們可能現在協商機制內他們都不能缺席，這個考量是未來法在設計，有一些不需要經過協商機制的要拿掉。

因為基本上教師會不願意接受體制內的約束，很多人認為他們的那一套是最好的。

周：如果是國家委任他們去辦的，那又如何，難道他們會去否認自己有能力去培養教學輔導專業認證的能力嗎？主要他是代表教師的力量，會在這法案制定的過程中有一定的影響力。但是該有怎樣的設計，是我們要訂定出來的。那中間的那個折衷協商的過程，是立法過程要去處理的。

陳：對不起，剛剛我們有提到中央和地方的問題，那地方也是有教育審議委員會，如果中央的法令讓他不用透過地方協商機制就可以直接去執行，那到時候五都十七縣，到時候可能就是有二十二個縣市各有不同。每個縣市執行下來採取的方式都不一樣。

周：對，我們也在擔心，如果中央沒有一套共同的規範，那各地方會就會有不同的方式。彼此間可能也會互不承認有所落差。所以有一部分是需要中央要去做一部份的處理。

陳：剛剛周老師有提到一個很嚴肅的問題，一般地方在教育行政上，教育專業人才的確是不足的，光講課程教學人員就是不夠的，未來如果有這樣的法令，那未來教育行政機關可能要約束，一定要有專業人才指導，要不然會有人在那個位置，卻沒有能力，不適任的情形會產生。

周：我們之前對這一塊稍微有蒐集點意見，比如說，現在地方教育行政職缺不設定一定要教育行政高考及格的，那其他行政公共人員可能就到其他教育局處，然後將來可不可能將這樣的職缺定位成專業的職缺，然後變成單向轉任的直系，教育行政可以做文化行政作其他行政，但是其他人不行做，為什麼？因為可能我有專業上的要求，可能有修過多少學分的專業要求，他才能夠取得這樣的專業資格。那將來教育局處的職缺，第一個就要有教育行政高考的資格，但另外一方我們希望有沒有可能採取類似有些機關的雙軌制，就是某一些是公務人員任用，某一些就用教育人員。比如說國教教育研究院的院長，它可以是公務員，或者是有大學校長資格的人。那教育行政人員也有可能，有教師資格的，也可以來擔任那個職務，採雙軌制，因為我們現在老師是沒有職缺的。那也涉及到另外一個問題，老師願不願意教育行政機關去，去會不會受到影響，因為在學校支薪相對比較好等問題存在，那這個就是要有配套措施的設計。一方面讓地方教育行政能夠專業化，又讓教育和行政中間有地方可以轉換機制，讓教育行政和教學現場同時都有。那將來是不是課程督學一定要具備有教師資格，那當然現在也是這樣，但是畢竟不是現在編任的行政職缺，是聘任的，那就很可惜，教育行政內沒有這樣長期課程專業的人才，那只是行政這一塊。學

校、行政、地方，國教輔導團師培機構，地方行政機構在這網絡內，他們各自相互輔助。那些是需要法制化去把它連結起來的，哪些是需要去排除其中的限制的是我們所要思考的。現在的法律到底限制了什麼，要如何去開放去解除是我們現在需要去努力的。

陳：以現在的中央法來看，我們面臨一個問題，中央團給教育部一個很大的期許，但人才並沒有那麼適任，也就是現在限於中央團的那些老師，不見得就是最適當的人選，所以我們有一個比較宏觀的觀點想要導正這樣想法，但是我們可能從教育現場來看，思考兩個問題，我們需要怎樣的人才，那另外到底在現場有無人才還未歸位到他適當的位置上的。因為這些人才是立即可用的，讓這些人才適得其所是我們所要做的。

周：這也是我們較不清楚的部份，像中央國教輔導團的成員，看起來地方都有訂定資格及條件，或是具備的年資，可是到底選那些人是否適當，機制如何，看起來連中央也都不盡相同，為什麼這樣呢，其實就是「誘因」不足，加上保障不夠。

翁：誘因就是剛周老師提到的，減授時數，包括他後續的進階的也是有問題的，也有後顧之憂，就是超額的問題。

陳：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，所以去年也針對貢獻度的問題有商量。還有就是未來的生涯規劃，如果老師經過了一個服務過程，而且過程是被嚴格的檢定，在未來可以直接的被認可而不用參加考試，這是一個很可行的想法。例如說，同樣的課程專業輔導的培訓也有一個進階可以讓參加者被認可，例如教務主任可以在主任的位上被認可而不用再去參加額外的受訓，就可以把能量轉移至其他地方。

周：我們很希望能夠了解尤其是學校裡面幾個相關的職稱和工作，例如領域召集人，要具備一定的資格才可以，有很多學校是分配制度，尤其是小學校，每個人分配到不同領域，在領域裡發會自己的專業，但是在分配到領域內卻無法發揮自己原有的專業能力，大學校可以挑選專業領域老師，經過一定的培育在去接領域召集人，參與課程發展委員會，那有沒有可能在學校有這樣的機制，那實際上學校是怎麼樣運作呢？現在當組長很容易，當主任校長也容易但是要經過一定的培訓，那在課程設計人才方面須不需要設計一個條件，需要特殊專長或能力呢？慢慢有進階的制度存在。

翁：剛聽周老師的說法，提出想法，確立目標，就課程與教學推動要法制化要如何去定位，如同教師專業評鑑要達成的目標是什麼，要如何去達成。就課程教學的目標要如何訂定，那要怎麼去達成共識，現在有很多法，一般的教育公共事務都已經合議制，甚至教育主管機關幾乎都無法自己想怎麼做就怎麼做，也要想辦法找到核心的共識。第一個就是確立目標形成共識，第二個就是在現有機制內如何整現有的基礎，不是從頭來過。第三個就是他山之石，截長補短，本校跟新加坡有交流，從學生遊學中了解整個教育制度的大綱，那他們的教師專業發展和評鑑是整合在一起的，包括教育視導人員也是從教師進入職場開始，整合在專業教師成長制度內，透過評鑑或是評比了解老師本身的印象，經過專業人員做些評鑑給建議，就有兩個管道一個是教育專業，一個是教育視導，甚至是教育行政，最後督學層級都是延伸教育現場的。從現場出去的比較了解，加上教育研究員也在提供相關的輔導和研究，藉由新加坡他山之石可以參考。教師專業成長老師有分成六個等級，第五個等級就是要觀察要輔導，第六就是離職，每一年就這樣越來越好。其實他們教師素質沒有臺灣好，但是每一年這樣的自己開發自己系統，老師素質是提升的。那我們回到剛問題，不管是組織或是法制的部份，教師團體變成很重要的意見壓力團體，如何整合，權力整合讓組織讓社會大眾看見，能見度高，所以當時專業成長這方面就是比較弱，這些人就慢慢離開，十幾年後，現在的高雄市，部裡面教師發展專業評鑑這部份已經拿掉，但是未來還是會出現，大家心裡有數，只是需要靠教師會來發展不同的樣式。因為教師會一直被詬病成教師自制公約，並認為是在唱高調，無法落實教師專業這部份，慢慢透過家長團體意見出來促進教師會發展，目前提出這三向度思考，關於立法部份，應該要集中立法，本人是催生教育視導法。雖然很難但是卻是必經的過程，只是怎樣去形成大家共識，關於規範位階看法，應是中央立法，授權地方制定，即使台灣很小，但是要授權地方，量身訂做。接下來就組織部份而言，應該要教育研究院國家層級督導，但是以任務編組方式，會有比較好的未來。人員整合方面，各縣市的督學，職務常被詬病，那如何讓督學專業化，或許可師法新加坡，從教育現場慢慢進階上來。還有師鐸獎的優良教師、教師會的 super 教師、佛光山的 power 教師等，這些都是受到肯定的教師，讓這些因為受某種肯定的教師，除了表彰之外還有管道可以往上進階，讓教師在受到表彰後，仍有進步的空間。透過法制化能夠更有尊榮感，國家能夠善用這些人員，也是值得努力的地方。

周：請教一下，現在地方的課程督學，會不會相對比那些做行政的督學，要經過特別的挑選？

翁：現在的課程督學，不論是候用校長擔任，或是現任校長接任，但各有優缺點，如現任校長，因為在輔導上較有權威，那候用校長畢竟還尚未經營過學校，

有些校長比較難接受他們的建議。那退休人員，可能比較難，因為想退休就是已經想要休息了，很難重出江湖，不過候用校長比較多，幾乎一兩年就換或分發出去，事實上課程督學應該資格任用有不一樣規定，傳統督學是一定要專業，那公務員體系沒有資格設定，任何有資格的人就會去擔任占缺額。教師會就曾經攻擊教育局，督學來學校幹麻？真的要請督學到黑板來教學嗎？如果我們把這句話引用來看，每個老師都是要來教給大家看，他們是不會接受，他們只是在爭取自己權益才會這樣做的。

陳：這個地方涉及一個問題就是關於「認證」的問題，因為今天其實在推動過程，教師成長應該是教師責任，因為教育部有這樣的政策期許，由行政單位包括學校行政單位推動，這些人就被質詢有怎樣的資格可以做這樣的事情，其實我們只是協助者，教師本身應該最重要追求者才對。同樣回到認證的問題，你有什麼資格，用教育視導法，這些抗議唯一的理由是這些來督導的人有什麼資格，所以未來在服務人員認定的訂定上，會讓老師心服口服。除了把現有人才好好規劃整合外，另外核心就是大學，國家教育研究院是在領導人才，但是仍嫌不夠，最好的還是回歸到師培大學，由師培大學辦理認證，未來在法的思考上可以去做結合。我在想這些師培認證上為什麼沒被認同，因為在 85 年教改行動內教育體系主導權被剝奪掉後，我覺得這專業權也被模糊掉了，但這是需要重新被建立起的。可能這將來要和中教司精緻化師資培育，再度成為中心。

翁：過去的師院都有輔導區，應該是要去恢復，讓這些老師有個充電的地方，有個家之外，常有人來關心。看是由師範大學或是教育大學來建立規範。

陳：師培中心的教授，是需要有足夠的權威還有代表性的。現有一個問題在現場的老師和師培大學做專業發展，在很多制度是沒有被認同的，我看到了許多優秀老師他不屑去參加教師專業發展機制，但他長年跟師培大學做研究，未來在這方面可被認可應該要建立。在學術及立法上免不了協商的過程，但教師會必須去正視許多在現場的老師基於研究的興趣所做的自發性成長機制應該被廣泛的認證。其實師培大學本身的合作對象在未來的整個認證機制裡面，可能有一大半已經被認證，這樣師培大學在辦理認證活動的時後，才能夠被認為是專業且被授權的，因此教育部可以去規範到每一個地方的工作。而這一個區塊在師培大學中是傳統就有的但是一直沒有被重視應該要發展起來。

現在教師專業發展機制在舉辦時有一個問題，任何的輔導教授沒有進到這個體系，資格就不被認可，所以教師專業發展機制的推動有被教師會抵制，量因此沒有很大；如果量很大的話體系內的師資根本就不夠。在課程與教學領導裡面不是存粹教學，還有很多課題轉換問題和課程提辦的問題，而這也不是一個課程教學者的能力足夠的。不能說只看一個小區塊裡有這樣能力的人才算是算有能力，那在未來有更深的哲學或是社會學方面的需要的人還不見得有如此深

的素養，而這些人因此被排除在外。因此我認為在未來法制化之後，最快能夠搭配的就是教師專業發展機制這個計畫，但是人才例如輔導人員和引導人才和評鑑人才實際上是不夠的，這個是很重要的。

周：現有的制度化之後，也不是全然的把現有制度法制化，一開始這個案子是和國民教育輔導團有密切的相關，但最後已經不侷限在這個輔導團和解決現有的問題而已。

陳：新加坡原來教師的素質並不是很高，但是在很快的機制裡成長迅速，在經驗法則裡是成長很快的，但是如果台灣教師原本的素質很高，但是在經驗法則裡缺少基礎，尤其是「教學反思」，變成只是看到新加坡的皮毛而已。

周：在學校本身，很多校長很重視課程教學發展這個區塊而會帶著團隊一起做；但是校長如果沒有重視這個，學校變的不會自發性的去做，所以有沒有可能讓這個機制在學校裡自主的發展？因為校長任期較老師短，如果教師能自主發展效果會更好。

陳：本來把這個定位為老師的權利及義務，但目前義務的部份是沒有強制。教育部目前有一些作為是大學、中小學的深耕計畫，這樣的機制如果能夠一起配合甚至是全員參與和普遍化，法制化後多元化，並且減少反對聲浪增加完整度。

翁：從法制面制度面營造老師深層需求，學校現場在教師專業發展是有很大困境，政府希望教師成長，學校行政人員很用心去邀聘專家學者到學校，演講學者到學校去，教師態度讓學者失望，這樣的現象非單一事件，教師缺乏動機去主動學習，有些老師對與跨其他領域的學習興趣缺缺，但是就跨領域的學習對教學上其實是有實質幫助，但是基本上老師認知比較少，且常去抵制。所以回到如何創造老師生存需求，比照大陸，大陸也有分等級，新加坡也有生存需求，假使今天不參與，以及規定一年 100 多個時數以及配套措施，工作獎金等，針對科主任報告校長給予工作獎金，反看現在台灣一年才三十小時，且老師只要按時上下班可以進階領獎金，反差甚大。

陳：超額積分辦法，未來高雄縣市合併後，基本上現今有兩種不同做法，統一立法，進階實習，特別是明年實施，是否要在法制裡頭訂定研習的機制，如認證機制等，而非簽到就走有時數證明。即使校長再怎麼專業，也很難去檢視老師是否有能力，如果定期檢查證件，考核，這樣才能保證學生的權益。另外有些現場老師有生理病狀，甚至有心理病症，但是校長沒有這樣的權限去做檢查，透過醫療補助，讓老師能夠定期去做健康檢查，透過醫療專業設備可以免除這些隱藏的危機。一方面是鼓勵性，如果強制性會引起反抗，但是目前體檢都是

生理，心理健康比較少，不只學生需要老師也需要。現今很多不適任教師，有些在心裡有疾病爆發出來，通常都已經是很嚴重才被發現，面對此問題發生，我們都會假定老師在此之前教師都是有良好教學的，但是事實上可能不盡如此，令人隱憂。老師精神狀態穩定與否，勝於過去。當然未來這種教育輔導老師，當然要確定是身心健康的，在這種篩選過程中也可以去排除適當老師的問題。

翁：另外一面向，九年一貫課程推動來自課程發展與校本課程的問題，有一句調侃的話課程是廠商的事情，教學才是我的事情，跟九年一貫原本從領域召集、課發會、課程小組機制，是否落實運作，其實是需要檢視，實際上學校去運作，是否有去做過觀察，雖然很多這方面研究但是都沒有命中要害，以高雄市來說，仍有這有問題存在，課程計畫由領域課程小組再提到課發會，再搭配教科圖書選用，但是卻是很多廠商在代勞，現在廠商對每個縣市提供不同版本，這有牽涉到一問題，客製化現在有一寒暑假備課，未來法制化，備課時間具體做什麼事情，底限的時間也都需要入法。但是因為受限於教師聘約準則，高雄市有市教育局和教師會去談。現在校務會議或學校老師有較大的影響力，實際上對教育推動上有阻礙，否則校本課程其中兩天關在學校兩天好好討論，就有結論了。其實如果認真做五到七天，暑假兩天寒假三天，就可討論出。現在就是暑假漫長兩個月老師自主性高，在聘約準則中萬一老師又請休假，這兩天也沒有法制權力限制老師一定要到，現在有請他們去設計課程，但是課程又是由廠商代勞，安排的教師成長她又可以不參加，從中我們可以思考教學的品質，但如何去檢視是個問題所在。校長本來應該是在制度下去提升最大效益，該請假又不行不讓他們請假，讓校長就要發揮領導讓教師在不該請假時能夠不請假，就回到原始在教育改革，反而是人治，用人力量去彌補制度不足。我們都會假定老師能夠專業自主，如果沒有，機制就要全部在設計，道德勸說多於行政命令，但是命令仍然不足，校長就靠魅力領導，專業領導沒有空間去發揮，那我們就回到就在沒辦法的情況下能夠促進老師能夠專業成長，從高雄市評鑑中如何提供誘因在同儕中能夠去分享，以往教育制度都是競爭，九年一貫後就是要順勢讓老師組成一個團隊互相去分享，讓我們是否把時間釋放給老師，用社群的方法，安排人或是針對主題去做分享，大家有所交流，效果還不錯，教師社群也是這幾年還不錯鋪路。

陳：目前我們沒法做，是因為校長素養也沒有全員到齊，給校長更大權限但是會受教師團體舉特別案例去否定，這是教師團體一貫使用方法。

有個問題要請教周老師，這波教改，從課程統整觀念，在美國是要傳遞民主參與精神，台灣有所不足，現在有包括參與合作協商不管地方或是老師，在對等心態上，當然台灣孩子，在家庭家長觀念不足，所以相對在法制化我們要認清事實，基本上我們強調社群，社群類似公民概念，是權利跟義務，我們素

養如果還不到，那我們權利義務要訂清楚，不能再互相在引用，因為在心中還沒有認清楚以及素養能不足。

周：所以法制化有很重要就是把權責和權利義務問題解釋清楚，老師的權利義務影響，有法令依據才好做事，要有約束力。

翁：現在高年級老師一週應該要 31 或是 32 節，之間的爭論，還是沒完沒了，事實上是 32 節，依照法定是如此，依法約定，有上限節數，由地方自行去決定，就因為在課綱中課程留有彈性時間，才会有紛擾。

周：有彈性是好但是要有界限，中央還是從對兒童的受教權上來保障，不只上課也要有遊戲。我們追求民主價值更勝於市場競爭力，把它當成學生學習是相當重要的過程。整個教育法制建構算是在發展中，看這次是否能夠幫教育部解決，建構學校可行制度，比如說教師超額問題，地方政府不訂定公平原則，那學校自己辦的結果，每個學校就是後進先出，對有熱誠的新教師是很大打擊。

陳：以屏東為例算是開先例，年資 30%，13 分記功嘉獎，5 分學生指導，還有照顧子女政策性條款，六歲以前一個加五分，最高分十分，國小三分國中五分，進修研習也放入，另外還有特別條款，近五年有被超額的加幾分，新的辦法明年實施，這是一定會做。高雄市是希望策略聯盟，希望屏東縣盡量擋住，因為只要有一縣市突破防線，再協商就會有漏洞。

翁：現在少子化幾乎每個學校都痛，到這時候就為了減班開始去討論。例如台北縣把教師編制調高，計畫直接調成 1.7 人一班，但是沒有那財政空間，其實現在一併財政缺口二十幾億。高雄市相較於台灣省，還算是滿窮的，維修費用不管大小學校一年三十萬，那合併會不會被分走一點。以高雄縣而言是不錯，但是以我們卻是不夠的，之前陽明國小是七十萬的經費，九十幾班一班分一萬都不夠，無法有條件去承擔缺口。

周：中央對國民教育這一塊挹注的資源還是要下來，因為的確不可由地方政府來承擔，國內教育經費是不合理的，應該基礎教育要有一定的，這個問題存在甚久，如日本中央政府對地方教育經費，就直接負擔一部分，台灣政府對於教育的投資就有些問題。

陳：教改到現在十幾年，很多教育的想法和做為有所改變，除了學校裡面清一色都是職員或是老師，當然老師有些兼行政人員，這裡面應該有一些行政和教學資源，但是這部分一直都有很多都不到位，不到位的話，到最後老師不願意再額外去貢獻的時候，有很多工作會去排擠到行政問題，互相拉擠，老師不願意當行政，年齡一直降低。之前高雄市在小班教學，得不到認同，從過去五六

十到現在二三十個班，還要繼續用這理由當成提升教育品質的藉口，社會不可能認同此藉口。

翁：而且那個不是國家政府不努力，但是他們醉翁之意不在酒，他只是要玩一次教師會台灣史上教師改革。

陳：名不正言不順，提不出打動人心好理由。屏東縣還有一個十分條款，未來會在全國遭到撻伐，就是在超額教師方面，我是跟教師會在前面沒有總分的限制，特別表現 super 教師等，純粹教學為主，分數是沒有上限，另外十分的考評，如果這十分不算的話，你教師團體對分數不可能人人滿意，那誰來做這樣的微調，十分雖然是做各校的微調，不要以為校長實在都會用自己喜好去評斷分數，可是在民主可貴，就是要相信團體協商討論結果，這十分一定會在校內產生決策和對話，那你現在否定，就也不用期待中央保留什麼給你，就好像在否定各校有自己彈性空間一樣。所以未來這十分，他們一直在擋這十分，有幾個校長敢隨隨便便這樣做。

翁：雖然已經很民主但是腦袋沒有跟上時代腳步，就覺得這些人就是既得利益者，沒有理由繼續要求。

周：初步某些地方有很大收穫，到時候會整理，也許後續再做問卷調查或是分區訪談，交叉行程，各自形成再聚焦，以期更臻於完美。謝謝兩位校長的與會，收穫良多。

會議重點：

1. 陳世聰校長提到，推動課程與教學的法制化，固然是件好事，但是相關的專業人才並無到位，至於相關的專業人才，該身分如何加以認定，又是另一個問題。一言以蔽之，就是相關的專業人才必須要儘快加以培訓，才可以趕上法制化的腳步，以免法律創設完備之時，卻面臨找不到相關人員的窘境。
2. 另外，陳校長又提出，在中央團中，有些人才並不適任，面對這一個課題，必須要考慮在中央團中需要何種人才；而教學現場中，有哪些人才是散居於各地，而無法適才適用的。
3. 周志宏教授認為，對於中央團的人才選任機制，目前遇到的問題是誘因不足，保障不夠，所以使得許多在教學現場的人才對於進入中央團興趣缺缺。
4. 翁慶才校長認為，定位建構課程與教學推動網絡法制化，重點要擺在如何確立目標，型塑共識，在現有的基礎上加以整合才是可行之道。
5. 翁校長指出，新加坡的教育視導模式，是整合教師評鑑以及教師專業發展所建構的系統，例如該國的優秀教師，即可擔任政府的教育行政人員，如此可以兼顧教學專業，以及建立有效率的教育視導模式。

6. 翁校長認為，建構課程與教學推動網絡的立法，應該由中央集中立法，例如教育視導法，故該組織必須向上提升至國家的層級，採用任務編組制。督學制度也應該加以改革，讓督學專業化。
7. 對於教學專業程度的認證，必須要回歸師資培育大學，讓師資培育大學進行認證的相關方式。另外也應該恢復過去的輔導區制度，以及建立起比較廣泛的認證機制，讓教師的自我學習可以更加多元但是有系統。
8. 從法制面，制度面來建立起教師的生存需求。
9. 釐清權利以及義務，就是法制化的最終目標。

「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」第3次專家諮詢會議
會議紀錄

壹、時間：民國99年5月31日（星期一）下午13時30分

貳、地點：國立台北教育大學創意館E813會議室

參、主席：國立台北教育大學文教法律研究所周志宏所長

紀錄：

葉佳鑫

肆、出席人員：

「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」第三次專家諮詢會議		
人員	服務單位及職稱	姓名
主持人	國立台北教育大學文教法律所副教授	周志宏
出席人員	全國教師會研究部主任	吳忠泰
	台北縣福營國中教師	卓旻寧
	桃園縣仁和國中退休教師	盧志聰
	國家教育研究院籌備處專案研究員	黃騰

伍、主席致詞：(略)

陸、報告事項：

一、對於未來課程與教學推動網絡法制化的規範形式進行說明。

二、對於未來課程與教學推動網絡法制化的規範內容進行說明。

柒、討論事項：

案由一：未來課程與教學推動網絡法制化的規範形式為何？

說明：(一)立法型式：單一集中式立法（例如：課程與教學視導法）或分散式立法（即分別規範於國民教育法或其他中央或地方知相關法規）或混合立法（有主要的法規也利用現有法規加以修正配合）？(二)規範位階：以中央立法（法律、法規命令）或地方自治法規（地方自治條例）規範？

重點：由於進行單一集中式立法略顯困難，未來立法的方向會朝著分散立法的模式進行。至於規範位階，中央層級以《教育部組織法》為準，地方層級則以《地方自治條例》為準。

案由二：未來課程與教學推動網絡法制化的規範內容為何？

說明：(一)從組織法的面向看：1.組織：是否要設置專責機關、業務單位，或任務編組？其層級應如何？設於中央或地方？2.人員：人員的身分定位(是教師或公務人員？)、資格(是否配合教師分級、是否應經培訓？)、課程及教學輔導人員專業生涯發展之設計（職位升遷等），及其他相關制度(包含待遇、獎勵制度等誘因？)3.經費：經費的來源是中央提供、地方提供或學校自籌、或其他分攤方式？

(二)從作用法的面向看：

1.如何與教育行政體系中之教育視導的理論與實務加以整合。例如：區分行政視導與課程與教學專業視導（例如目前各縣市之課程督學）？2.

如何與現行國教輔導團（中央、地方）的實務運作加以整合？3.如何與目前師資培育大學的輔導功能加以整合？4.課程與教學輔導的措施應該有哪些？其法律效果應該為何？（是行政指導、行政處分或其他性質？）

重點：對於作用法的部分而言，可以集中焦點在《國民教育法》以及「課程綱要」這兩個部分。組織法的面向，彭富源處長建議，專職人員應該歸於中央層級統一管理。

捌、臨時動議：

無

玖、散會

主持人：耽誤大家點時間，我想我先邀請幾位老師，來提供意見和諮詢以及做背景的說明，因為我們這個是受國家教育研究院委託有關於建構教學輔導網絡的其中的一個子計畫，這子計畫主要是處理法治的部分，其中是法制化研究的部分，那其目的就是要處理以下重要問題。

第一：中央、縣市及學校這三個層級有關課程與教學推動或是早期叫做輔導人員相關的法律問題。另外相關的法治問題將來如何透過法治化來建構具體規範，那當然牽涉法治化到將來是不是要訂定草案來解決相關的法律問題，法治化最終的目的是要透過某些法規制定修訂來讓中央地方學校層級相關課程與教學的推動，它的人員它的組織他的相關運作規範能夠有具體的規範依據，所以我們大概這計畫去研究了解相關運作規範能夠有具體的規範依據，所以我們大概這計畫去研究了解，再進而去解決，包括過去課程教學推動形成狀況，目前碰到有哪些問題，未來將來要建構，中央地方和學校這三個層級整個網絡建構會社寄到哪些問題，以及可能要去解決的方案有哪些，那我們要做哪些法律、政策上、立法上或是策略上以及技術上選擇這也是我們未來要解決的問題，那具體規範應該有哪些，那這樣一個法治化的草案定位是中央還是地方，以及其關係如何，以及對現行制度造成怎樣的衝擊，納法案也要有相關配套措施，那未來又如何取得共識，來進行獲得共識形成規範內容，以至於完成立法，讓制度可以去完成以及進行，這是我們研究案要探討的內容。

主要探討問題有三個部分：

一、如果要法制化，規範立法型式，以及規範位階，要用哪種規範型態去規範，目前當然我們所了解地方層級，現有，課程教學推動主要指地方國民教育輔導團設置，目前大致上是用要點，用行政規則的形式，他是任務編組的形式等等，那他遭遇到的什麼問題，未來有無可能法治化後取得組織合法地位，或是組織人員相關的權利義務如何規範等等，大概是一主要問題。立法形式上和規範位階上如何做適當的選擇，在從規範內容上來看，初步來看，從幾個面向來看，一個是從組織法的面向來看，因為在法學的研究上，會把現有的法規區分為組織法和作用法，組織法主要涉及到組織的定位以及權限

範圍，他可以管轄哪些範圍，他到底是定位成專職的地方機關還是業務或者是任務編組，那層級是放在中央、地方或是學校。那當然設置在中央或是地方層級就有所不同。再來是，組織內部成員身分定位為何，是教師或是公務員，那他的資格又為何，很多地方相關設置要點都有提到成員資格的要求，那這些資格是不是要搭配教師分級的去做規定或經過一定的培訓或是證照取得。那它的生涯發展有沒有需要特別要去做規劃，如包括職位的升遷制度，或是有無明確的生涯發展路徑，從學校到地方、到中央生涯發展的過程。以及相關的配套措施，如待遇、獎勵制度以及誘因，那到底現在誘因夠不夠，那要如何有足夠的誘因引導優秀課程與教學專業人才，包括老師等，有意願在這教學網絡去做推動。再來是，經費來源，中央要負擔怎樣的責任，那地方要負擔怎樣的責任，還是由學校地方自行籌備，或是有其他方案，這是從組織法面向來看。那從作用法來看，這個組織對外所從事這些工作所採取的這一些行為或是措施本身應該要發揮什麼樣的法律效果以及和現行教育視察體系關係為何，如督學，如何跟這網絡做整合。目前存在的國教輔導團目前有很長一段時間的實務運作，那如何在現有的法治下，也能有效的做整合。另外就是跟師資培育大學的關係，早期輔導地方教育的功能，但已經有一段時間這功能已經有點式微，將來有無可能再去強化。那它所採取的課程輔導教學措施，中央對地方，地方對學校，學校對內部，措施有哪些那法律效果是什麼，具體怎麼產生的，對地方學校影響或是對內部影響法律效果是什麼，是這研究案主要考量，當然先前對學校層級有做過專家諮詢會議，我們發現些問題，包括教師進階生涯發展問題，涉及到參與課程與發展教學誘因在哪，教育的專業是否等於老師年資等，課程與教學的單位在學校要如何設計，教育行政專業與課程教學專業是否要分流，各自有發展體系，或者在適當時機要做合流。例如：學校在中央層級地方層級設計要來如何處理，那我們之前有先做過學校層級合流的諮詢，但還離完成還很遠。學校部分往後走就是地方層級，那我們先須了解地方層級狀況，有怎樣的問題，這可能是我們焦點集中的部分。所以我們邀請各位對地方層級了解較清楚的大家，一起討論，當然我們討論範圍不限，無論是學校或是中央，畢竟中央也和地方有關係，都歡迎大家提出問題來討論。事實上三個層級都要同時處理，要等其他研究結果出來再一同處理，但還是需要進行，尤其就法治化問題了解的部分，可能跟其他研究案有其他不同的看法，所以就同時進行，根據三個不同層級歡迎大家提出意見給我們參考，給我們未來做法治化規範研擬時能有更周全的思考。麻煩三位能夠充分的表達意見，盧志聰老師、卓旻寧老師、吳中泰主任你們盡可能提出問題，我們時間相當充裕。雖然這次以北部老師，因交通關係較便利，但相信都是具有代表性的。那我們先請盧志聰比較資深先給我們一些不同的見解吧。

盧志聰：先自我介紹一下，我是桃園縣仁德國中教務主任代理校長一年半，

退休第三年，課程教學方面，因為我在教務主任擔任十三年，課程輔導團裡面從 79 年開始，所以很多意見我可以提供但不一定絕對。課程和教學的推動真的是很重要的機制，依我個人淺見，如果單一集中立法，那要把以前的重新打散，也許會耗費許多精力。那如果採用混合型的話，將原有的維持，去蕪存菁，配合時代需求剔除不符合的，微調即可，這是關於第一點。那位階當然以中央為主，較具有統一性，避免一國兩制，如台北市和台北縣基測要分開也弄的地方問題很多，但是現在教育多元化，若地方按照地方特性來辦理，是有這樣一個優點，所以地方上很可能有這樣的聲音存在。所以我的看法是，原則上中央統一立法，但是允許地方自治可以申請試辦，提出配套措施說服中央。第二點，從組織而言，應該有專職機關，現在要推動，可分成小組，也許花點錢，可以朝精緻化發展，例如說，研究生可以從中參與協助成長，培養新的教育人才，當然首腦還是以教授專家，職員可以用研究所輔助。人員教師分級，課程教學最重要的還是老師，原則上最好是老師，但是以後公務人員要擔任我不反對，但其要有實務經驗。那經費中央提供比較好，比較有穩定性，地方較不穩定。教育視導方面需要區分，因為有些是行政視導很可能是專供行政，教學專業不太懂，會被批評外行領導內行，以桃園縣為例，督學去看行政視導，而我們（輔導團）負責教學視導，這樣才具有專業性。那如何整合，地方的輔導團，參與中央的會議，對中央政策的先導，新課綱實施的要點以及實務推動，目前國教輔導團地方是如此。師資培育法的功能加以整合，九年一貫強調課程整合，師資培育機關還是分開培訓，沒有弄得很好，那如果還是分割教學的話，則需要加以考量。另外輔導功能，把一些大學有師資培育的大學都列為師資培育名單，例如說師大，有師資培育中心的學校，列為諮詢，輔導團有疑問就可以詢問。桃園縣有將教授名單列上去，但老師跳過去問教授可能性較小，問輔導團機率比較大，所以輔導團有這樣的功能。那剛剛提到要強化師資培育，輔導教授有教師評鑑，把輔導教授列為評鑑，做為考核績效，對於教學提升有所幫助也比較具體，教授將輔導團列為自己的一個成績。那課程教學法律效力，依法是行政指導。地方層級應該依法有所權利和義務規範，才知道目標及走向。地方層級來源為何，我不知道其他縣市為何，台北縣辦語文比賽近幾年來我都當評省委員，輔導員做的很上軌道，現在桃園縣公立學校召集人和召集人都是校長副校長，每一年輔導團到各校實地輔導，有些優秀的老師做為新進人員的儲蓄，要經過召集人及副召集人的面試，雖然薪水是沒有什麼增加，但是大家認為是一種神聖的責任來做。79、80 年像是英語課，督學帶領輔導員，兩週二到三所學校，最後學期結束頂多兩個嘉獎，是相當辛苦的事情，那後來九年一貫很辛苦，有些學校因在推動九年一貫避免被打擾，桃園縣各領域都是四到六所，除非學校額外提出要增加，否則每學期四到六所，那輔導員增加了一倍，桃園縣和台北縣都一樣，例如說領域時間禮拜一下午是英語禮拜二早上是國語，這這時段禮拜一下午都不排英語課，用來規畫時間教學輔導等，領

域時間做的很好，輔導員去的時候就分兩批去輔導。地方來說縣教育局長，中部有些輔導員比較沒有很認真，北部比較上軌道。那來源及運作，都是段考的前兩週，才不會影響到教學，像是輔導團都有集訓，每學期開始會局長召集所有人，每學期兩次，期初，第二次檢討看是什麼其他情況。輔導員代表的是教育局去的，一切都要交代清楚，地方輔導員還算上軌道，目前要求英語課輔導員，有十二個人配合我，要求其建立教學部落格，各校老師要什麼就可以提供，讓每次去都相當有效率，所以我們把輔導員給健強起來，趁著去各學校輔導，發現學校有很不錯的教學點子也是尊重後，在蒐集起來再推薦給其他學校使用。地方輔導團的問題，就是在當時沒有出差費，課程也自己調，後來配合教育部政策，輔導員可以酌減一到二節課，看地方政策，我想看看其他縣市問題，大家提出問題，讓大家了解方便權利義務的行使。

主持人：所以桃園運作的實況，還是以這樣情況運作，那桃園本身有訂定法規要點，可以提供嗎？

盧志聰：相關老師現在還在開會，要打手機給他！

主持人：沒關係，那請您事後再協助我們，我們希望各縣市的規定能夠參考，譬如高雄輔導員每周授課五節，激勵措施譬如可以比照行政積分等等，那我們想要了解各縣市是否有所不同？

盧志聰：我打岔一下，每一個領域固定減課，譬如說一個領域可以減二十節課，那輔導人數就比較少，一個人就可以減去，那人多的話，假設有二十節課，我們有十個輔導員每個人減兩節課，人多的話反而腦力激盪比較好，效果較好。

主持人：所以您認為減授時數，上一定時數其他時間就要去做輔導的工作。那輔導能力要很夠，那你們桃園縣如何呢？

盧志聰：每個人減兩節課。教務主任可能任務比較多，減少時數比較多，若要請代課老師，就可能有錢的問題。

主持人：當時教育部有補助各縣市，是在九年一貫後推動的。類似這樣各縣市的問題和差異我們想多聽聽。

卓旻寧：我現在本身是台北縣社會科輔導團的團員，再參與幾次台北縣辦的座談會，覺得台北縣市算是上軌道的，可是面臨幾個問題，台北縣設置是以要點措施，那也有很多獎勵措施，那要點算是行政命令，到學校後是不被學校重視的，台北縣教育局底下有個教育研究發展中心，輔導團歸這個中心管轄，其中

有一個課程督學，等於整個個中心是督學在負責，那課督的領導風格不同，會讓輔導團運作走向不同，第一個是法規，是因為他是要點，因為我們分為專任和兼任輔導員，專任一個禮拜回校上課兩節課大部分都在教研中心做行政，問題就是，當初輔導員設置是在輔助導師在課程教學有問題的地方，但是一個禮拜上兩節課，相對接觸孩子時間變少，我覺得教書課程一樣面對的孩子是不一樣的，今天用這套課程策略，可能下個班慢慢修正可是只有兩節課，修正空間變少，實務經驗也變少，那我本身是兼任輔導員，一個團給予三十六節的兼課，至於每個人減多少看招及學校校長如何分配，因為我們社會科人數少，一個不成文的規定，新進團員四節課，第二年老團員六節課，組長團內行政工作可能到十節課，因為人數少，加上團內有中央團，其實給三十六節課是用不完的，每個領域不同給的節數是三十六節，所以我們是用不完的，可是有可能人人數較多的團是不夠的。要點還有提到可以免搭，提及得免任導師，如果學校支持老師做輔導員，就會盡量幫忙不用兼，那有的相反，不讓你當，按照學校安排就是要兼導師，可是仍有學校人數不夠就要去當老師。

這個要點法律效益如何，教師法的位階較高，教師法老師有當導師的義務，所以有說我們這個是黑官，那張要點，是形同虛設，雖然裡面有很多獎勵但是對現場老師來說是看到卻用不到，像我們社會同仁我們做過統計，台北縣公民科老師比歷史地理老師少了七八十個，如果還要參加輔導團，學校內的老師其實是不夠用的。要點又比教師法還低，是形同虛設的，法規依據其實就行政命令而言，問題就很大了。我們還知道有的學校自己本身是輔導團召集學校，他規定本身老師要出去，反而校內人員要出去還設了層層關卡，所以我覺得未來輔導團，法位階的定位是很重要的。

第二個是成員的部分，現在是全部都是專任教師，一定是正式教師，台北縣有規定兼任輔導員有教學年資限制，還有個問題之前提過教學年資是否等於教育專業，是有問題的雖然有篩選的機制，但是還是要試教等，可是當你人員缺乏會不會就這些機制就不會那麼要求。另外也有某些老師因為減課可以不用當老師，輔導團會成為那些老師，去逃避，會有這樣問題。再來目前運作，課督會影響輔導團運作，換了之後，輔導團比較像是在做行政業務，跟老師互動少，要有很多紙本東西，靠文字來檢視績效，到後來專業成長也變少的，輔導部分比較少。課督我們的是退休校長，國中跟國小有課程差異，現在的是國小校長對我們國中課程推動起來有些矛盾地方。再來就是團員招募困難，因為台北縣還有分區輔導，我們會接觸到很多優秀老師，但是學校不放人，譬如說我的生涯規畫不是一直在輔導團，應該要讓新人進來，注入新血，但是卻沒有新人接替，變成招集學校認為沒有人，你不能走。這是我們認為地方團較大問題，其實我們認為是法規的部分，這不是教研中心能夠解決的。

主持人：我們先大致上發言一輪，細部部分再請教大家。請忠泰提供一點意見。

吳忠泰：不能將老師專業生涯發展，限定住，如果要考主任或是校長，要儲訓學校是會放人的，所以可以不待法修正，他其實是現實上可以處理的，其實是校長有沒有將心比心的問題，否則其他借調上面也站不住腳。第二個都是在國教輔導團，九年一貫的課程實行那麼多年，校長如果還是重要推手，從現在來看，他們對國中課程發展，其實他們是不清楚的。

這裡頭提到國教輔導團，要不要把高中職加以設計，目前高中職是要下放到縣市，包括五都十七縣，目前中央只留督導系統，不留管理系統，以後沒有國立只有縣立或是市立，我負責去督導，因此縣市輔導團國教輔導團需要一併設計。第三個，以台北縣教研中心而言，對於長官所下之命令，一定全力達成，但是屬於我們真正想要對話的部分不被重視，但不足為奇，看台北縣英語課程活化，看課程設計，已經不太協作了。既不做課程辯論，也不做科學問卷，他現在已經是縣長一聲令下就去執行，所以國家輔導員應該適時去完成這個任務，所以獨立性當然要靠法制去完成。所以剛周老師畫的結構圖，看則整齊，但是實際上來自上面的那隻手還是會伸過來，這中間除非它獨立到人的升遷或是獎勵是完全分離的，我曾經用過譬喻，教育行政是一條路，你走主任校長，或是走教師會發展奉獻教師會，第三個系統就是這個系統，很獨立，優秀老師不走教師會或是主任校長，甚至後面的支持系統而是各個學會，大家都知道專業輔導團，到了高職會會遇到問題。將來高職是要靠各個專業學會，學會可能從教師組織發展出，找來精英團隊，像是日本有精英選書，首先要先專業群且讓大家認可，絕對不是靠行政去駕馭的。再來，如果現在有國教輔導團也有中央團，當初不是教育部去建構起來，假設中央不支持的剩下地方團，剛好有個縣市特別支持，會不會變成地方團大中央團小，中央團又背負很多行政使命，變成某一地方玩真的，中央玩假的或是萎縮，因為中央只是當成配合行政業務。我們在想像，台北市開始再用留用教師，介聘到很遠的地方，乾脆留用到教育局來，我們想念最好的狀況是剛好留用的教師也是專業老師，把剩下的名額集中到教育局來，成為台北市輔導團，但是不是這樣，因為希望出來的不出來。所以碰到一個問題，假設縣市很有魄力，建構的輔導團，說服各個學校去遊說老師出來，這輔導團運作三年他就會能量超過，假設是行政任務取向的輔導團，所以這種一下子靠行政優先一下子認同專業優先，有沒有辦法在法治上去做處理。再來就是某一縣市要編教科書，他也可以不用目前教育處，白紙黑字的法律北北基可以不用，將來有可能不接受教育部審視，這樣挑戰制度將來是有可能發生的。所以我們在苦心積慮認為是井然有序，中央地方跟學校層級，左邊一軌右邊一軌這樣的井然有序的，會不會變成是讀書人的一廂情願，其實中間參與了很多政治因素。當我們法制設計的時候還是無從避免因人解釋，那就要小心的。最後附和周老師看法，你為什麼可以對課程政策發言，怎麼對教學有發言權？所以我們就要求自己，要求自己上兩個班，十節課，就會自己發現問題，這個部分到底是兼任多一點還是專職多一點，是需要在嘗試中保留彈性，而不是找一堆專人來，而不是找一堆專人來到最後行政優先時候，他又所有重點拿去做

行政業務，在過去已經屢見不鮮了，所以就要去克服，不要去迷信全職，去看台北縣教研中心，就像是另一個教育局不像是專業中心。

主持人：沒錯，是切中要害，有無可能大家心裡比較理想狀況，希望怎樣？例如說用怎樣的人當成課督。我們從地方談起，地方的課程與教學體系，是要定位在局的哪裡呢？專業視導人員是要有怎樣的專業能力等問題。當然整個國教院整個計畫內應該沒有完全限定在國民教育階段，其實整個網絡是可以往上擴充的。國教法是現存的，不能忽視的，是現存問題，將來推動體制網絡，也許初期可能以他為重點，但不可能侷限，設計會跨越，往下往上都有可能。所以我們在談不必侷限國教輔導團或高級中等教學等，我想應該從地方行政跟教育行政，整個學校內課程與教學專業輔導推動的機制要如何去設計，大家有無在實務界有其他想像，其實是可以超越可以去想像的，雖然起初是跟處理國教有關，其實計畫早就脫離了，已經拉到更高層次，看整個國家課程專業教學輔導部分。

黃騰：假設那邊給地方空間很大，不只是推動包括連政策制定，不過那次被批的到最後僅剩下政策設定空間，因為涉及到課程權限劃分問題，那個問題要不要跟這個問題一起討論？

主持人：因為那等於是比較高層次的問題，權限劃分下面設計才要做調整，有課程設計權能，但他不能用自己力量去實踐，當然這設計就跟計畫就脫軌，但理想到是怎樣不知道，等到東西出來相關才能去設計。

黃騰：做個補充，像是周所長說的，怎樣去超越現在輔導團，很多現在在做行政，中央給了太多政策，很多不是為了課程發展，是為了業績，最後沒有辦法，只好找輔導團，學校去承辦業務，我們需要去思考一個問題，行政人員和專業體系人員怎麼分工，以前的是輔導團聽上面的，像是課督，不是課程教學專業，如果他們也能來參與政策，不再只是地方中央權課程權限到哪，而是說這些行政人員只是在課程權限內提出來，專業人員也是有權限去提出，甚至設些人慢慢去收集地方變成政策，是不是有個審議機制，除了課程推動，但是一個政策到推動，必須政策被認可，過去是行政人員提，不一定符合學校需求，所以有個審議機制出現，如果有的話，是不是有課程教學專業擔任，還是說和行政人員如何分配，還有教師會是不是發揮些視導功能，在來一個政策審議後，還要研發。像是基隆市就做了六年，六年後再到有教材，還在持續發展。所以政策研發怎麼變成課程教學，對老師有幫助，是另外一個研發要做的事情。過去的輔導團兩三年才到校一次，對學校幫助有限，假設每一個做研發的人，在學校有地方可以去做嘗試也去參與課程教學研發，把抽象政策變成老師也能了解，所以那個過程需要更多想像，過去我們訪問些輔導團，兩三年去一次怎麼能夠

去掌握學校文化結構問題。有些教學改變是因為校長領導不想再教學上做太多投入。所以很多情況是要把學校研發部分同時都要去考慮的，所以問題變得比以前複雜，需要更多想像。

主持人：找了這個圖給大家看一下，所以事實上不是考慮推動，包括課程權限規劃研發等等都要考量，只是一開始我們從這出發，但是越走越大。

黃騰：有個問題想請問你們專家，過去校長人事權都是行政人員手上，所以校長爲了以後的發展就不得不聽行政人員的話，基本上都受限行政單位控制，有無可能，發展機制是一個以課程教學發展，到課督慢慢上去，這些人如果也掌握有人事考核基本權限，會比較合理，還是純粹由行政人員決定，但會不會變成行政人員想做什麼就可以主導學校，到最後大家都在做配合。

主持人：因爲我們之前提到學校行政專業和學校課程教學專業，因爲專業不同，也有可能合流，例如說校長就是那個合流，有教學專業也可以當校長等。否則很多校長都是行政專業領導，如果整個都被看成是行政專業，教學專業這一塊就比較難在領導的位置上。我是想問問這樣的問題。

吳忠泰：這是屬於可以換軌的，但是大家看到日本，這是相當酬庸性質的，就是很資深的校長，退休下來換到另外一軌，如課督有點像是這樣，台灣尤其是這樣，看看台北縣，一方面肯定有正常運作，譬如說原來是校本位，那些校長努力使自己變成課程領導，看到 96、97 立刻擁護一綱一本，那時候困擾的是台北縣市國教輔導團，當時內部非常分歧，包括現在調查北北基的老師也是意見分歧，因爲學科老師 96 年是贊成一綱一本達到最高點，大家都以爲是一綱一本造成我們壓力，但是老師現在進入意見分歧，國教輔導團當時是提早進入分歧，現在我相信給專業國教輔導團員做決定，不會因爲一綱一本而減輕學生壓力所以他們就不會選共同選書來作爲解決其中問題，所以從台北縣我們稱爲專業全面崩解，所以再說政治力排山倒海而來時，原本檯面上賴以支柱的，問她爲什麼，因爲校長考核權等操之在他們身上，所以大家順從，所以我希望是分，因爲分軌，不拿政府的錢，來出我代課費，一定要先分軌，才能夠有很多軌道去做轉化，台北縣從之前做課程領導，但是到最後他們堅守課成本位嗎？基礎性研究如果拿給縣市層級，縣長不看局長也不會看，對他們來說就是選票就是聲望，他們不做哲學性等比較，如果這麼大的縣，還設有教育研究中心，尙且到現在還是這樣，你要他變成國際觀經得起學理考驗的課程從制定權限結構是不太樂觀的，所以希望在法制設計上維持現有氛圍，中間容許某種資歷的範圍，但是以分軌爲原則。

主持人：但是在這種狀況下，地方中央都會有爭權輪替問題，行政領導政治選票問題，相對的，在學校行政和教學這塊有沒有可能有其他方式，可以去減少

或是不完全有辦法這樣操控？

盧志聰：不管如何都有利弊。將來五都成立後，畢竟中央不補助，就用來金錢控制你。

主持人：但如果劃分好的話，那控制相對減少，也有些地方層級網絡需要錢，縣長決定給多少，結果還是會被控制。

盧志聰：如果還是要用立法還約束的話，不然到時候無論誰執政還是需要法治來規範才不會因人而異。

主持人：像之前提到課程發展，應該要有相對獨立機關或是組織來發展，國教法提到原則以課發專門機構，希望擺脫政治影響，當然相對獨立機制有無在地方層級有這樣的獨立機制，那地方層級相對於地方行政要獨立，恐怕要類似一條鞭的制度，中央直接一條鞭下來，不屬於地方一部分。

吳忠泰：我有做這方面研究，為什麼教育局長不像是人事主計，想想看，就不太通，就算是政風主計人事，也是要問他贊不贊成送去，這狀況下，在這地方做一個分會，以前教育局長是全權決定，一定要接受，現在是這部分同意在整個政務官脫離遴選首長的人事權，但是這部分是可以另外獨立的。

主持人：行政很難，但是專業部分可不可能有某種程度脫離？

黃騰：有無可能譬如說擔任教育行政人員經驗等等之類，或是經過教育部受訓才取得這樣資格？

吳忠泰：這就是之前甚至連校長從新由教育部發證書。作徵選儲訓。

主持人：因為各地方徵選儲訓不完全一致。

卓旻寧：可是如果通通變成一條鞭，會不會跟政治制度有衝突？

主持人：不一定是人事指揮命令監督的一條鞭，而是證照資格，例如拿到教師證書是全國通用，如果你拿到課督的就是全國，但是拿到這資格是一致的，中央訂出的。可以擺在任何地方的人就是有能力的，那個權限也是設計一套，規定好權限範圍。會不會某種指揮系統是獨立的，譬如說有主管的，像是警察，一方面聽中央也聽地方，好或不好是可以再研究，但是有一部份是獨立的，因為人事是經過你同意，對不起我就不完全聽你的，而是照著法規做。再同意我

進到這位置前，你有權利，一旦進來，我的專業才是唯一決定因素。會不會有這樣的可能性？

這個我們在縣市看到還滿嚴重的，文化局長來當教育局局長，某個縣市是以專業來領導就可以看到他對課督的影響力，甚至本身建議所有行政人員要專業化，下面的課長也都要專業化，大家可以提供多一點像這樣的意見。

卓旻寧：如果它變成獨立，不受教育行政一個主管的單位，輔導團能發揮的空間比較大，而且在經費上運用也有比較大自主權利，譬如說像現在中央撥錢不是直接撥給地方團，可能是教育局先收，然後教研中心再發，我們還是要把計畫提出來，那我們還是要把預算提出來，可能說教育部給十萬，但是收到只有七萬，中間三萬就會不見，所以如果在充分討論下，如果他是一個獨立的單位，那個老師專業自主的特性就能夠發揮，那整個課發展和設計也不會受到太多的牽絆會比較好。

吳忠泰：我們在現場看到的，如果純粹讓現場去討論的現場的專業，像是國中國文教學過去來說，有很多問題，被國教輔導團等忽略的，但是是一直存在的，例如原住民課本教材就會自動被刪掉，因為不利於共同選書，裡面大部分都是漢人老師沒有原住民先備知識，所以才會刪掉，那像這樣的話，最好是我幫她排到是舊教材，那就不用備課，所以到最後是不是爲了學生而是爲了老師方面，像這樣的東西是因為國教輔導團的成員應該是去做提醒的，不是讓我們的教材變成到最後是讓我們很舒服，大部分都是用舊教材，這種東西被一綱一本蓋住了，像我們學校就很堅持，要用最有統整性的版本，學校選的是比較分割的版本，糟糕的事情這個老師請產假，沒有人願意去幫她上，你要自己去找，自己私底下去買比較有統整性的教材，沒想到沒有人去幫他她就要自己去找，但最後我們發現那個教材非常好，但是教起來難度高，老師備課更要努力，否則那是最切合原本需求，但是到最後那個統整本不會被選的，這是國教輔導團要出來講話的，因為功能沒有跟學校分開，學校討論的就是停留比較淺，這本來應該是集合各地菁英老師去選擇的，因為過去做了八九年的課程改革，到後這問題都沒有去解決，我沒有看過哪個縣市做過比較內省性批判性的東西，這是很可惜的，未來要走的話還很多，地方的國教輔導團到底要發揮批判精神有沒有學校現場有一定矛盾也沒有關係，做到那個地方才有可能我們用這麼多心做法制化才有價值。

我覺得其實有一個很大的問題，現在輔導團團員位階再哪？很多人把資深老師等於專業老師畫上等號，輔導員在選教課書部分有多少協助，再回到法的部分，定位在哪？一開始我在說的，團員招考有困難時候，所有設定的條件可能都會被捨棄，你需要人可能設定的你全部都把它放在一邊的，進來的人有多少說服力可以讓人信服去接受，又回到我們爲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。又是回到最原始位階的問題。

主持人：那我們回過來說，地方輔導團的團員在學校應該先有怎樣的地位，才能夠有資格輔導團呢？是不是要先在學校被肯定才能夠去輔導其他學校呢。然後在學校要如何去建構，這是學校層級和地方的聯結，譬如可能要當過領域招集人等等被肯定過。至少在校內有某種程度被肯定過在到地方去會比較好。

卓旻寧：老師您剛剛說的，召集人或是團員等等的地位，但是有些學校是抽籤的，所以並沒有一定的信度和說服，那就變成牽涉法的地方會越來越廣了。再來就是所謂的長聘或是短聘的，又是在說年資長是否代表有教育專業呢？就現行說，譬如說，召集校長的做法是有人報名，就互相打聽一下沒問題的話就 OK，所以輔導團有沒有一個在未進入學校前有沒有一個特別值得肯定的地方，SUPER 教師或是 POWER 教師的話就太少了。

黃騰：我談一個最近在做學校層級的，問他們這些課程教學發展問題他們幾乎不談輔導團，因為他覺得輔導團沒有什麼幫助，所以我們想像一個可能性，譬如說學校內最重要的就是課程計畫，學校去嘗試學校特色為主軸，假設特過某些強制性力量，讓課發會跟領域招集人和教務主任發揮一定功能，教師專業發展評鑑和專業社群是對學校發展最有益的，假設他們有心要做些什麼，他們只要有心就可以完成，所以假設他們當過像這樣課發會等角色，他們累積幾年就可以來當輔導團的人，然後來做一個銜接，現在的問題是在想輔導團是什麼，沒有想說輔導團怎麼跟學校產生關係，所以造成問題，輔導團訓練出的人只對特定的學校，如果讓他和學校產生關係，強迫他們在輔導團研發的工作，帶回學校專業社群，這樣和學校有一定性緊密性的關係，才能慢慢發產出影響力，結合才會更出來。另外輔導團的問題，輔導團應該來做專業選書，但我們看到縣市或是中央團很多的輔導團，以分科來作為專業，他們認為所謂專業不是統整，所謂的是他是某領域的老師甚至強調跟教育部強調我一定要有多少員額，因為出去人家會問我地理或是其他科目的問題，自己也會這樣想，所以理想的課程教學裡面，可能是超越學科的，學科雖然重要，但學科之外的東西是輔導團要從新納入思考的，所以輔導團的身分定位要比學科這東西更廣，那東西會是什麼，是要請教各位的。

卓旻寧：我覺得最大的問題，這又牽涉到師培部分，當初我們接受的四年或是更長的訓練，都是在做分科的訓練，我的專業是在這裡，有一個統整教材出來的確很好，第一年有教過統整的東西，我是教公民的，我要教歷史地理，我覺得我在台上會心虛，因為我要在一年內把人家讀四年的東西讀懂，所以真的很

心虛，還好我是專任，整個都是社會科辦公室，一邊吃飯歷史老師開始開講，然後講完後下一節馬上上台上課，所以又回到師培，包括到九年一貫課程出來，一直強調統整但是我們看不到師培的訓練是三科在一起的專業訓練，整個教育政策的推動有很多矛盾處，不是我們社會科老師不長進，只是需要很長時間專業時間養成，很多現場老師認為多教幾年教材就熟了，但是有遇過，某些老師仍然心有餘力不足。能不能上台教只要臉皮厚，但是真的到很專業的地方是無法承擔的，所以我認為輔導團扮演什麼角色，像我們社會科牽涉層面更廣，我們能給現場老師怎樣的幫助，那下禮拜要到尖山國中去，我們學校只有歷史地理老師，所以我們希望你們團內的公民老師給我們些教學上協助，如果現在我們團裡面沒有公民老師，那我們怎麼樣去跟他們分享公民教學分享，所以這部分牽涉到師培法的部分，才會有輔導團專業的部分，所以我覺得如果要法制化，輔導團要扮演課程設計或是研發也好，團員的培訓是需要很紮實的，老實說尤其在國中小，自我本位很重，防衛心很強，你憑什麼來給我什麼樣的意見。

吳忠泰：這個可以結合組織再造的議題，因為資深的老師已經一把年紀了就擺明告訴你，選書不要動明白告訴你不想要重複備課，我看法是，在生員減少過程中，教育部在過去幾年做了國小國中精緻班級方案，班級人數降低為主，但在國中部分增至輔導人力是用兼任的為主，當然比過去上 16 班輔導 16 班的狀況好點，現在當然是效果比較好，國小部分是增加在五十個人以上，九班以下就增至一個，但是無論如何都沒有真正碰觸到，就是馬總統的政見，往二十五個人一班，我認為會跳票，跳票在說，而是說能不能利用這一波生員減少，降低班級人數未來在兩年是沒希望，因為財政負成長，但是台灣始終沒有建立校園立體化能力，所以在校長心目中每一個老師就乖乖的，希望那些升學班的老師能夠好好帶班就好，這樣的話老師就沒有垂直能力或是休養生息的能力，都沒有，既然政府不可能了，那是不是至少在立體能力上面考慮，立體能力包括特教班教師班助理，流動性很大，一般來說特教助理教師，輔導教師，以及國教輔導團不是隨班級變動而產生的，過去的編制是隨班及產生，但是大家慢慢意識到，應該有些編制應該是跨縣市共同編製的，那你老師被框定住那就是黑官，應該是在那邊，把本來應該繼續降低人數，至少有共同性的配置，於是把國教輔導團的部分正式端出來，假設全國需要一千個，那就開始來配置啊，因為不是齊頭的一直降低人數去增減名額，是在減低人數過程中抽一些人數來作共同性配置，並不會很過分，與其去做減低班級人數，至少去做功能性配置，做集中性的網絡。

主持人：所以誘因就很重要了，減課不是足夠好的誘因了，資格精神上的肯定有一點點。

吳忠泰：現在也是看校長放不放人了，如果台北教育局長說放人借用，就馬上

放人。

主持人：當然學員都出不來，除了肯放人，輔導員也要有足夠意願，因為她去對他來說更好或是至少沒有後顧之憂，例如說被借調出來，在學校可能會有她擔心的後果，這有無在現實狀況中出現呢，或是在學校內有影響他出來服務的因素呢，會不會可以用法制來解決呢？

卓旻寧：其實我覺得，當你把報名書遞出去了，老師是有意願的，如果是初任的話，可能心理有些許擔心，不知道輔導團要做什麼，但是至少當我遞報名表後是有意願的。且不是說寂寞，像是我們學校只有一個公民老師是沒有對話平台，所以會出來的人是大部分其實是願意做什麼的，加上我們也要同儕的壓力，像是我請公假，像是派代課老師，其他科的老師的工作就會增加，有時連好幾個禮拜，同事看到你說帶你的課好累，這是在校內的壓力。像是國中有導師遴選辦法，本來今年是我擔任，加上行政給我這樣的資源，這個算是局內的獎勵，但其實拿了之後其他老師會有些壓力。就變成我在學校多做點事情，讓我自己對他們的愧疚感減少，那我覺得我們有些人離開輔導團是同儕的壓力，除了行政不支持，還有同儕的壓力，也不可能是長時間待在團裡面，所以團裡面流動很大，研發也會遇到問題。

主持人：有意願去輔導團的，基本上意願一定經過評估的，反過來說，你們要去招募優秀的，那誘因要更強，現在有什麼一般做法比較有效的呢？例如拿個專業加給，多點錢，好嗎？

盧志聰：這邊針對現況問題，首先是誘因，例如說，輔導員擔任三年可以加多少分，像是當訓導主任考校長可以加多少分，不花錢的，往行政路線跑的話可以加分。像教育局每學期給證書，給一種肯定。另外就是，輔導團很積極在辦活動規劃，參與老師並無熱絡，這是現況，當然很可能配合教師教學評鑑，如果能夠建立教師部落格，互相分享，到時候評鑑時，訪視的教授也好，叫學生來證實老師是否按照教學部落格實施，驗證一下提升教學層次，甚至家長也能夠互相督促，對教學課程推動更容易，另外卓旻寧提到，像是公民領域問到的是地理歷史不是他專業，很難啟動，那桃園縣是這樣，在選各校區輔導的時候要求他們一周前提出學校的教學問題，那時地輔導時再一項項解答，一人分配一項去做解決。當然提到偶發性的問題，畢竟輔導員不是樣樣通，首先就是聽老師意見，輔導團看多了也能夠給予建議，對於初任輔導員，心想加入但是很惶恐，難免的，求好心切，所以我告訴他們第一學期給予觀摩學習，下學期在實際實施，算還滿不錯的，對於初任輔導員可以觀摩學習。

卓旻寧：其實在我們要點內提到，我們可以免任導師，擔任輔導老師比照導師，但是那個對我們校內在導師排序內，只對校內積分有幫助。因為超額的方面因

爲有積分，可是如果能夠法制化，讓老師長時間留在輔導團，我知道說現在退休年資的部分，擔任行政擔任導師計算基礎是不一樣的，如果想讓老師長時間留在輔導團，是不是可以像是擔任導師或是行政的一樣，在做退休年資計算時，擔任輔導團的年資部分也可以算在積分計算內。我覺得這個對老師誘因更吸引人更實質的，也會讓人長期投入。

主持人：謝謝喔，最後看大家有什麼補充呢，差不多就告一段落。最後還有沒有要補充的，或是還可以再思考的方向。請給我們建議。一方面了解現況，一方面也去解決。

黃騰：我提個想法請教各位，我們發現校內有一群老師是較不願動的，我們輔導團出來 是要去帶這些不願意動的老師，所以在整個基本教師評鑑內，我們在想說有兩個層次的設計，一個是基本的設計，像是點數，必須是平常班級經營等列成點數，但是如果他加入像是輔導團等，就可以有額外的點數。另外就是支持性的，表現好的，我們鼓勵這些輔導團等等，把他們的成果透過某種機制表現出來，這機制扮演兩個功能，一就是專業評鑑，需要專業人員互相評鑑，我們也要有專業體系，例如說是課督或是校長，例如台北縣有區中心校長，也來評鑑各個學校本位課程發展等等，甚至縣或是全國層級都可以辦理，讓這些表現比較好的老師每年撥給獎金，第一是給老師，第二是給下一年的研究金，把錢花在對教師專業鼓勵是有幫助。

吳忠泰：目前台北縣和台北市教師專業發展評鑑差異頗大，台北縣發展比較算是最早做的，這個東西要建立在互信，最近台北縣是停滯的，因爲台北縣教育局施政沒有把教師專業當成重點，還有做這評鑑一些信任機制，現在是互不信任的。台北市教師專業發展評鑑慢慢普及化，這時候受過教學輔導教師研習的人達到一定比例，雖然仍參差不及，但是比較接近合理比例這些人做爲輔導團一些必要條件比較成熟，但是台北縣發展了六七年竟然等於某些發展幾年的縣市，自己要檢討，我的意思是說用比較成熟的縣市開始去試辦教學輔導教師做爲國家輔導團的基本條件，以及未來發展，比較可行也就是這部分越成熟，相對這部分越成熟，至於這邊會中斷一定有它內在因素，所以我贊成結合教師專業發展評鑑的模式。當初在談的時候有五億元，不做評鑑是做發展的，就算教育部不給你錢，還是要做，但是因爲某些因素而取消，所以獎勵的部分應該是要拿出資源，其他部分我不建議另起爐灶，其他分級的考慮都想得太遠，應該是建構在達到一成老師兩成四的學校這樣的進度，不成熟的縣市一定有其內在因素，不必要去管它，總是去拉那個做得比較成熟的縣市來做。

盧志聰：你剛剛提到基本點數，現在考績幾乎人人有獎的，可以考慮達到幾點幾點才有甲等乙等，用以前的這種方式，以往請假不超過才有甲等乙等。沒有

累積多少點數不得考列四條二以上，我是覺得可行。也不會增加財政負擔，比較客觀，將客觀的部分列成點數累積，比較表現式的鼓勵那些想要發展的老師就用獎勵制度，分成兩塊。

卓旻寧：可是我覺得有點小小問題，像是研習的部分，台北縣曾經定過一學年要研習多少時數，相信有大部分老師研習老師是不夠的，不夠會如何，夠的又會如何？都沒有，是不是要法定呢？那就是沒有規範效力，原來只是要求要達到那個時數，沒有連結到法定效果。而且有些老師不去是因為那個研習對他們沒有太大的幫助，所以同時也要要求品質，制度化同時要求合不合理，要如何做到合理性。這是需要整體規劃。

黃騰：剛提到的一個問題，我想繼續問下去，關於教師專業評鑑的那個系統，就現實來看，每個教授有不同系統，如果我們只以某個系統為主，那不就把其他發展出來的系統給排除掉，如果以點數來算來看，因為教育部也在推教師專業社群，甚至以後可能提出不同發展的東西，基本上我們在評鑑部分，互評部分很難做到客觀化，所以當成基本點數來看，參加不同案子就有不同點數，可以讓專業的想法能有多元角度去看，不是只有單一機制才是屬於專業。

主持人：謝謝大家撥冗前來談論這個問題，後續希望有意見的話我們把它納入參考，讓我們多思考一些相關問題，當然最後要怎麼整合問題去做處理，如果弄不出來，這個計劃就完蛋，現在越來越困難了。

吳忠泰：因為教師進修需要的教師和課題都需要被回饋到同一個平台去，那這樣子才不會變成沒有競爭性的議題和講師還繼續在舞台上，那變成統一考慮。

盧志聰：最後有個建議，參與的會議人沒有很多，葉同學把這書面的意見e給我，我會再給各領域招集校長給予意見，因為這樣才不可以代表這樣的意見。如果你有接觸到相關的人可以給我們意見。因為以前我參加教育部一些比賽等經驗，出去的話比較有專業性，輔導員如果是抽籤或是推派出的，是在沒有專業性，如果招募來的人都沒有專業只好做行政，輔導員就變成行政為主。像個領域課督，很多年輕校長，很樂意去做。

「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」第 4 次專家諮詢會議
會議紀錄

壹、時間：民國 99 年 6 月 18 日（星期五）下午 13 時 0 分

貳、地點：國立台北教育大學創意館 E813 會議室

參、主席：國立台北教育大學文教法律研究所周志宏副教授
葉佳鑫

紀錄：

肆、出席人員：

「建構課程與教學推動網絡法制化之研究」第四次專家諮詢會議		
人員	服務單位及職稱	姓名
主持人	國立台北教育大學文教法律所副教授	周志宏
出席人員	教育部法規會委員	黃英霓
	台北縣五峰國中教師	鄭安住
	台北縣新埔國中教師	林小麗
	台北縣鄧公國小教師	吳惠花
	國家教育研究院籌備處專案研究員	黃騰

伍、主席致詞：(略)

陸、報告事項：

- 一、對於未來課程與教學推動網絡法制化的規範形式進行說明。
- 二、對於未來課程與教學推動網絡法制化的規範內容進行說明。

柒、討論事項：

案由一：未來課程與教學推動網絡法制化的規範形式為何？

說 明：(一)立法型式：單一集中式立法（例如：課程與教學視導法）或分散式立法（即分別規範於國民教育法或其他中央或地方知相關法規）或混合立法（有主要的法規 也利用現有法規加以修正配合）？(二)規範位階：以中央立法（法律、法規命令）或地方自治法規（地方自治條例）規範？

案由二：未來課程與教學推動網絡法制化的規範內容為何？

說 明：(一)從組織法的面向看：

1.組織：是否要設置專責機關、業務單位，或任務編組？其層級應如何？設於中央或地方？2.人員：人員的身分定位(是教師或公務人員？)、資格(是否配合教師分級、是否應經培訓？)、課程及教學輔導人員專業生涯發展之設計（職位升遷等），及其他相關制度(包含待遇、獎勵制度等誘因？)3.經費：經費的來源是中央提供、地方提供或學校自籌、或其他分攤方式？

(二)從作用法的面向看：

1.如何與教育行政體系中之教育視導的理論與實務加以整合。例如：區分行政視導與課程與教學專業視導（例如目前各縣市之課程督學）？ 2.如何與現行國教輔導團（中央、地方）的實務運作加以整合？3.如何與目前師資培育大學的輔導功能加以整合？4.課程與教學輔導的措施應該有哪些？其法

律效果應該為何？（是行政指導、行政處分或其他性質？）

案由三：中央層級的國教輔導團的運作現況與面臨的問題為何？

說明：（一）中央層級的國教輔導團成立的法規依據為何？

（二）中央層級的國教輔導團的人員來源為何？

（三）中央層級的國教輔導團目前的運作情況？

（四）中央層級的國教輔導團所面臨的問題為何？

捌、臨時動議：

無

玖、散會

主持人：我們今天是第四次建構課程與教學推動法制化的專家聚會，過去幾次都是從法制面學校層及地方到中央層級有關課程教學輔導網絡建構未來可能面臨法制化問題來請教，除了法治化問題怎麼做外，規範行事以及規範內容來看這部分之外，另外就是目前實際運作中央層級國教輔導團現況以及面對問題，即將來法制化要面臨的問題，特別邀請有法學專家，黃英寬原來行政院法規會參事，教育法的專家，請他幫我們解決法律問題，另外林小麗老師是新埔國中的老師，鄭安住是五峰國中老師，想要借助大家實際經驗給我們建議，當然在整個制定法制化會面臨到要用怎樣的形式怎樣的規範位階和內容，組織樣怎麼去定位人員要怎麼去規範，相關經費以及從事怎樣的行為作用法的層面會發生怎樣的法律效過我們在提綱上都有提到，不過這部分可能會跟實際上運作，我們基本上也是現有就有一個國教輔導團運作發生的問題和遇到的困難，也是我們將來法制化要去處理解決的，我們可以從一般現況去提出，也可以就未來法制化的你認為怎樣會比較好，當然上一次我們也針對學校層級，地方層級有些討論，這次進一步涉及到中央層級，那這部分就會幾個問題，教育部跟中央和地方的關係，中央內的業務司跟國教院跟師培大學以及將來可能會成立的地方教育署，到底關係是如何，當然是目前先去呈現他基本的關係，可能她將來再做實際規劃關係會有所不同。接下來新到的是吳慧花吳老師鄧公國小老師。那今天主要是想要聽大家的意見以及對未來可能法制化的方向的想法，然後要解決哪些問題，未來怎麼樣解決，類似這樣的問題，我只是目前把可能涉及到關聯性的問題提出來，那至於是不是一定這樣將來可能來是有可能調整的可能性。例如將來中央團是怎樣的隸屬，是怎樣的地位的組織還是說會不會還有這樣的團，那至於上禮拜提到教育部組織法，當然這涉及到將來有地方教育屬，到底要包含什麼，如果連國教司的業務也放下去那這樣的話想像就會不同的，像我們那天也提了些想法，覺得政策決定的權限還是放在部裡面，那執行面放在地方教育屬，或是本身就是教育視導署，做監督的工作做評鑑的工作，不要實際去做政策決定，當然這是一種想像，但至少目前部的規劃不是這樣，是高中以下政策執行權力全部放在地方教育屬，是目前方向，不是不能變只是目前

現況，那是不是也從未來可能方向去討論，當然現在畫一個問號，那未來法制化要注意什麼問題有什麼想法建議，還涉及到組織化，我們能否在一個作用法內涵蓋他組織規定，例如過去曾經說要訂定教育視導法，是不是包含課程教學視導部分，他作用法可否一個組織，例如把國教輔導團放在法理面去做規範還是說放在其他地方，當然也涉及到法律面部分。那是不是先開放自由發言，大家時間上很緊迫，盡量控制時間在兩小時內。那是不是哪一位先跟我們談一下，其實因為我們本身沒有參與中央團，不知道中央團運作如何，希望能有個先備了解，希望各位老師都能跟我提些意見。雖然黃委員長期在顧問裡面參與，這個案子對她是未來一個很好的想法，黃委員也可以幫我們提一些看法，是不是哪位老師先幫我們介紹一下讓我們了解中央團狀況，現在就是任務編組狀況，哪位呢？最資深的嗎？

林小麗：我剛才看今天的題目真的很感動，因為我們中央團一直期望他是法制化，對第一個部份我們比較不懂，所以等等能夠介紹看哪一個方式比較容易通過，那個法對我們是最有利且合理的。那我們稍微了解一下在再來討論哪一個比較適合。那第二點第三我看到之後就想到說，作用法的第三和師資培育大學的功能整合，因為今年剛好跟教授去香港去看那個有關教學輔導部分，他們有跟師培大學去做整合，師培大學調了些優秀的老師加以訓練，在讓他們去做教學輔導工作，像是國內也是有，例如說教師專業輔導這部分也有在做，過去我沒有在想，現在在想是不是有些部份我們有在整合，第二的第三我們目前好像有整合，有教授參與，但是輔導功能有很整合嗎？好像跟舊制不太一樣，就我知道北中南這個大學會幫助這個區域的高中國中國小大學會加以協助，是還滿不錯的。那現在也會這樣子做，跟我們中央團國教輔導團做個整合，這個是很重要的。第三大項，面臨現況和問題這四項裡面，我覺得目前對於人員的來源，雖然是縣市優秀老師，可是因為沒有法制化，所以各校校長就不太喜歡把人放出來，因為這些老師在學校也是很重要的人，也沒有法制化所以要放人也不容易，且這些人也沒有因為法制化後的獎勵待遇有些優秀人才也出來是挺可惜的，目前運作情形每年在走是有成效在裡面的，也有完成階段性的任務，我覺得對縣市輔導團中央到地方，就我們跑了幾個縣市來，舉例說，我們去高雄屏東，好幾年去看輔導員又少觀念又少，第二輪去看就變得非常好，因為我們持續不斷的去鼓勵他，運作是滿有成效，所以我覺得面臨做大的困難還是在於組織以及法制化，我覺得法制化是做大的一個，像是大陸都有什麼高級教師、特級教師，如果我們朝這部分思考，把法治化做起來，目前是可以解決我們面臨的困境，這是我目前想到的。

主持人：那我能否先請問一下，你們去中央團工作跟你們現在服務的學校，現在關係為何？

林小麗：我們在學校裡面，每年不一樣，像今年有一個完全代課老師帶我的工作，我回去只要上二到四節課。

主持人：課由代課老師負責代課，教育部支出代課費。那其他權益有什麼影響嗎？

林小麗：有些有，有些沒有，例如說資淺老師，或是小型學校老師，他們有積分的算法會因此而失去，例如國中你有多當老師就有多一分積分，這對退休有影響，當行政有兩分，到中央就完全失去好處。

主持人：他不能用中央團的資歷去去替代嗎？

林小麗：沒有，所以出來就要有點犧牲奉獻。

主持人：那這個情況向調部裏面做行政都一樣吧。

鄭安住：因為適法性不足，反而有人薪水有人因為減少很多。

主持人：薪水兼任主任主管加給，但是到中央團沒有，即使擔任類似組長也沒有？

林小麗：對，我們三個都是組長，但是沒有。但是在學校我是組長有增加三四千塊。所以犧牲奉獻，撐不了多久，沒有誘因。所以如果年輕的夥伴考上組長主任說要去工作，我要鼓勵他去做，我不太在乎那個，覺得還年輕應該注意這點。所以應該早點法制化，才能網羅優秀人才。

主持人：目前定位來說應該隸屬在國教司下。

鄭安住：其實這是臨時任務編屬。

主持人：這個是擺在國教司下面，不是直屬部長或是次長。我的圖沒有畫錯吧。但是如果有可能調整，你們覺得應該掛在哪裡？

鄭安住：因為整個機構應該在國家教育研究院一個下屬機構，因為比較關乎課程與教學。

主持人：萬一將來國教司的業務都跑到地方教育署，照這樣的掛法你們就到地方教育署下去了？

吳惠花：可是國教院也是在國教司底下。

主持人：我是說以目前隸屬關係，如果業務隨同國教司弄下去，你們就變成在地方教育署下囉。

鄭安住：所以最好的計畫是放在國家教育研究院下，才會在課程教學那個組別，定位才會比較清楚。

黃騰：這個我們上次有討論過，比較複雜。

黃英霓：或者師資培育大學輔導功能不健全，應該負責很大功能。

鄭安住：因為師資多開放後較難掌控，因為這幾場針對課綱說明會參與人真的不多。

主持人：以往九所師範院校有各自國民教育輔導區，但是目前沒有法治依據，現在師資培育大學那麼多，我想是需要重劃輔導區。

吳惠花：目前沒有法制化，只是階段性任務編組，我們中央輔導團還是以教師考進來，也不行給公務員擔任，例如督學幾乎都是高考進來，對教育現場不能熟悉，他們到教育現場只是去辦人的，而不是以前的督學。我們希望學校是雙軌在做，走課程與教學輔導這方面是可以協助老師專業成長，而學校行政只是在做行政而已，但是現在沒有這條路，專業化能夠走出來。

鄭安住：以往是老師優秀去當行政，以行政為最後一條路，我們應該課程教學一條路，教育行政一條路。如果由教育行政人員出來只接擔任督學，是比較不妥的，因為在教學現場仍缺乏經驗，課程與教學是隨時代在改變的，應該有陸陸續續的經驗。教學輔導人員應該從教學現場的人員去擔任，提供適當誘因，行政專業發展和課程專業發展是需要有條路提供發展的。

主持人：所以你們認為「課程與教學輔導網絡」主要的推動成員應由教學現場中挑選，讓這些人願意到這裡去，有合適的位置與誘因，讓他們願意留下，所以行政，以及課程與教學的專業發展，是希望有兩條體系，但是都應該是從學校到地方到中央，是這樣的想法。目前而言，老師只有一個教師身分，如果擺到行政機關去，不行占行政機關的缺額。主要身分還是以老師為主。在中央輔導團內在教師團擔任要務，身負重責，但還是以老師身分，回到學校還有校務重擔，其實是相當辛苦的，一個人擔任很多人用。

吳惠花：學校教師會、教評會等其他教師團體，多數都是這些願意付出的人員兼職擔任，利用了許多假日時間，輔導團內多以老師兼任幾乎沒有行政人員。

鄭安住：所以如果能夠法制化，將在中央輔導團的年資加上比照在學校組長採計，將會有較多人願意投入。

主持人：根據第一第二題綱說的，到底法制化能夠透過怎樣立法行事規範位階來處理？舉例說明，上次曾經建議訂定「教育視導法」，演變成專法去處理這一塊，或是行政、教育視導其中一部分，那當然主要是把整個教學輔導網絡應該規範集中在這一部法律內，否則散見各處。或者在中央團部分，掛在國家教育研究院，國家教育研究院組織法是否也納入法規，或者國民教育法是否要去規定，那國教輔導團過去是說國教，可是課程教學網絡涵蓋範圍不同，將來高級中學法，或是職業學校跟高中合併成為高級中等學校法要不要放，目前據我所知國教法內有放一條，針對地方教育輔導團部分，中央是沒有的，國教法適不適合放一個中央輔導團定位加上地上輔導團定位呢？這就是要提出來的。國教法的草案地方可以設國民教育輔導團，只有給一個法律上的依據，沒有組織編制條文。直接從教學課程視導法或者是教育部組織法去做哪個比較快？教育部組織法式比較快，或者是國民教育法。

黃英霓：中央團和地方團到底是爲了什麼事情而設出來的？源於九年課綱，以往省教育廳沒有輔導團，這個一直不是正式編制，一直是任務編組，爲了教育部推動什麼事情，而設了這個團去找一些熱心的人去做這些事情。如果要法制化，那要先確定這機構目的和業務是什麼要先確立，提出確實有這個組織必要性，例如說，人家會挑戰本來就是將來地方教育屬要做的事情，別人認爲你沒有能力而要去借重專業的人。或者別人認爲你公務員不同只知道行政。然後又跟現在中央機關或者是教育研究院，甚至師資培育大學，跟他們業務完全沒有重疊才可以去設立。譬如特殊教育法，或者藝術教育法，特別的法律，想要在裡面設一個什麼都不准的，更別提任務編組。很開心的是去年十一月時候修正公布，立法院同意恢復條文，教育部打了大勝仗。第五條各級主管機關，要設特殊教育諮詢會，還有第六條各級主管機關要設特殊教育學生鑑定及就學輔導會，第七條各級主管機關要質詢教育工作，應該設專職工作，十四條高級中等以下各個教育階段學校爲了辦特殊學校應該設特殊專職單位，第二項專職人員及聘任辦法由教育部訂定。四十三條大學校院有特殊教育系所應該設特殊教育中心。這是一個相當好的例子，回過來看，國教法草案是說設輔導團，是什麼定位也不清楚，這是直轄市縣市應該成立教學輔導團，是直轄市的，中央不包括在裡頭。但是我認爲現任或是將來有一個很重要的就是提升國家競爭力，有一個就是教育，教育是最根本的，去看國家競爭力的國家，例如日本，我們國

家教育有進步，但是在推動課程與教學視導，眼光是不是能夠再放遠，就是國家教育體制尤其課程和教學方面，如果對我們國家教育整體提升以致水準，到競爭力提升，如果是重要的事情的話，希望能夠有一個法律來規範。改變死板教育，現在不是讀書，是要研究如何讀書，如果真的很重要就去立個法，在立法前，找幾個很有心的委員，對教育有未來眼光的，再去立法。不過有一個關鍵，他們會問你問題：有什麼特殊的？教育局不能辦嗎？師資培育大學不能分區來辦嗎？如果業務重疊，他們就會請你有現有機關去推動就好，何必立法？不過課程教學視導法這個法是有必要性的。各個階段的教育法律事實上是無法貫通，一定要特別立一個課程與教學視導法，然後讓這整個教育去做貫通，教育部份，是周老師精通的。

林小麗：例如大陸也是現場教師，專心研究教學法，最後都是抽離，他們原來都是現場教師。

主持人：那個就是涉及到教師進階，還有教師人員任用條例，教師身分有所不同，學校主管職有無教學專業主管職，因為現在都是行政主管職，例如說我們學校內涉及到課程的就是教學組長等等，導師不算是課程專業，這幾個有無可能成為學校內課程專業內的部分？

黃英霓：說不定不需要輔導團，像我們學校要有像這樣的人去負責這項業務，老師的薪水大部分都是在學術研究費，那就不需要輔導團去做了。但是因為薪水結構，就不是走這樣的路，因為教學的人不能兼顧研究，應該要分流，不是說教育的人什麼都要會，但是教學研究的人一定要找有教學經驗的人，看是學校推薦的等等去參加訓練，每個學校去安置這樣的教師，這樣的話就不需要團了，所以國家教育研究院整天都在培育這些做研究的教師，要負責每個學校老師教學的內容考試的內容等，這也是另外一個方法，所以我覺得這在課程及教學視導法可以去設計，不然有這個團也是不錯，起碼對課程教學有些許幫助。如果能夠立法也挺不錯的。至於要告訴你單位很重要你的業務是什麼，目標是什麼，而且你的業務和現在任何機關業務沒有重疊之處那才有可能法制化。

林小麗：上述的理由很重要，要當這樣的老師有，但是專心做研究的老師沒有，為什麼呢，整個薪資結構，不像是大陸特級教師和一般教師差距很大，以前我們不是說要弄專科教師，應該要分開才行。如果有這樣的名分，但是薪資沒有改變的話，其實誘因還是少的。

主持人：所以我在說涉及到老師身分的，教師法與教育人員任用條例，條例內小學老師要不要訂個小學研究教師資格等。或是教師法就分級進階。

鄭安住：其實也可以配合教師納稅部分經費是用來改善教學環境，有一部份當成獎金，用這筆錢專款專用，立法應該可以過，因為要另外找財源是困難的，在現有架構下是可行的。

吳惠花：中央輔導團，部分是疊床架屋，那就是推動上，地方上是針對自己縣市，中央團會跨到別區去，其實有很多類同的工作，如果假設說和地方教育單位不重複是有點困難，因為中央與縣市輔導學校，是上下線的關係。

黃英霓：如果像是現在去輔導，像是現在任務編組把你們借調，在國民教育法弄個條文，除了二十一條還是任務編組，你們覺得如何？

林小麗：任務編組就沒有應有的福利制度。

鄭安住：還有就是年資採計，例如擔任中央輔導團老師年資比照學校主任年資，那假設地方輔導團年資也比照組長年資那對老師也是有誘因的。

主持人：那些都是細節，反而是在採計年資或是認定，退休的，那個是在相關法律去加。

吳惠花：因為那些就像是牽扯到研究的部分，到某一定年資，研究費幾乎都一樣那他幹嘛專心去做研究呢？那就是敘薪辦法，教師待遇條例的問題，但是一直都不會過。教師加入輔導團擔任教學專任輔導員，但規定裡面沒有提到資格問題，相關身分地位，只提到輔導團設置規定，沒有提到人的規定，要不然就是有各項，前項專職教學輔導員，可以比照主任及教師等等領取教師待遇或是職務加給，但是這下去也要教育部去肯定。

黃騰：我提一個想法，因為這個案子去年做後發現些問題，很多問題不是說教完讓他教學提升就好了，因為教育部把錢灑下透過行政單位，不一定有教學專長，為了績效，希望做出些業績，就灑錢下去叫大家去做事就好了，讓我們建立課程教學網絡，我們希望不只是教師專業成長也可以在教育行政體系扮演相當政策決策者，所以能夠做到這樣才可以完全取代過去純粹行政事務做決定。

黃英霓：因為這個只有課程與教學你要叫他們做政策決定，可以啊，這些人如果做得好的話就可以提出建言，你剛剛說，錢灑下去是否定還是肯定呢？

黃騰：是否定的，都是在辦研習，叫人家花交通費車馬費回去就沒有用。地方很多錢要靠中央。

主持人：現在可能關鍵地方行政教育機關沒有這種課程教學專業人員去推動去做決策，行政辦行政就把它當成行政去處理而非專業處理。

黃英寬：其實像衛生所就不同，醫師處長是醫生。教育部內都不是老師。我在教育部三十五年，有個感觸，就覺得例如說最近要修個法，職業學校建教學生法案，那個立法時候，所有行政委員都不懂，他們沒有實務經驗，就變成請些教授來立法，可是中辦的人都不知道，各部會的政策都是由比較不懂的人在掌握國家政策。部長很忙哪個法知道，哪個人在參加法案，其他部分首長哪有在管這些的。可是如果由醫師來當醫師處長的話，親自出馬，他對所有醫生行政事項都瞭若指掌，了解醫界的生態，如果純粹一個行政人員都不懂。

主持人：所以我想要提個意見，有無可能和醫生一樣，教育人士他也可以採雙軌制，行政和專業的，有教師資格就可以擔任某些行政主管職務，我想這是個突破。

黃英寬：因為現在教師身分不明，有時候是公務人員有時候又不是，可是我們又叫做軍公教的「教」，可是又喜歡跟公務員分流，我們只是大學教師，又要受考績讓別人打，就沒有考績獎金。將來可以提供給為政者，法制人也應該一條鞭，全部由行政院法規會這邊訓練完派出去，這是一個重點，外行領導內行，現在不會擬草案，還要花錢，但是效果又不甚理想。

黃騰：我再提些想法參考，就是我們現在發現，最後還是要回到學校，學校有三大類，一是不太願意動，一是願意動，更多的一大類像是隨波逐流的，所以我們要推動的話現在是很困難，一個折衷的辦法，現在老師要評甲乙丙考績，以前是每年都是甲等，現在我們評鑑列入說有無參與過領域招集人一些專業組織或是認證，去讓一些不想動的動起來，想動的給予生涯規畫管道。所以這種人慢慢從學校彙集起來到縣市或是中央，所以要一套能夠整個動起來或是生涯成長的。

黃英寬：那你們要怎麼去做這一套呢？

黃騰：現在目前考績裡面完全沒有說參加過什麼的。

鄭安住：成績考核辦法都是通則，沒有把專業列入。

黃英寬：那你們這種研究可以要求教育部，這個OK那就去修考核辦法。

主持人：激勵的部分可能要有配套，例如說未來有教師評鑑，至少成績考核項

目要加上這個，將來升遷調動退休等，某些採計項目也加上這些。

黃英寬：現在大學教師不是都有嗎？

主持人：現在因為有評鑑，要參與社會服務等等之類的。

黃英寬：學生也打分數，是不是要按照不同的分數，給不同待遇呢？

主持人：另外有些特殊待遇的規定。

黃英寬：那你們學校有嗎？

主持人：有些學校校務基金就可以做了，只是教師待遇條例還沒過，另外加薪水，這個就要靠課稅的那筆錢拿點來給學校一年多少萬，拿來加薪水用。

黃英寬：如果把大學這種制度弄到中小學是不是不錯，或者直接擔任輔導員就加薪水。這也是直接的誘因。除非你是一個很有理想性的，不然都只是短期的。我們就直接寫進去這裡。

吳惠花：可是寫在這邊通過率高嗎？

黃英寬：這個應該要全案修，最好是單點突破，他要你弄多點來，如果看到一本來就不太容易過，現在立委就是這樣。

主持人：目前還卡在立法院，立法院好像退回。是2006年版本，退回教育部。

黃英寬：本來國民黨執政之前，已經弄好一個高級中等教育法，把職業學校和高中合併，不要讓職業學校讓她覺得差人一等，其實這些學生是將來的人才，我們會走向歐美那條路，所以我們就修法，縣政府就不要了，浪費時間，可是這個呼聲很大但不知道為什麼不要。

主持人：我們國民教育法99年1月27日有修，單條修，但是要有共識才會過喔。國教法大概可以處理學校地方層級，中央層級會不會有點問題？

黃英寬：中央我就很怕人家說你跟教育部、國家教育研究院相同，或是師資培育大學相同，如果大學就比較不同，教育研究院就是本來就要去指導。

主持人：國教院本來是有什麼樣的單位？是用中心或是所呢？哪一種形式？

黃騰：這個還可以討論，例如成立一個專案，找借調老師合作，這個都還不確定要等正式成立才知道。

主持人：設立一個課程與教學輔導中心，團員就放進去。

林小麗：因為所有的人都是地方輔導團員，另外一個就是中央團員，有雙重身分，有就是說無論是教師借調，中央或是地方只要是做課程教學推動視導的工作這些教師，都可以給她很好的經歷，不管薪水考績待遇等等。

黃英寬：我們來想想在我們教育法令內有沒有這種的？現在有沒有這種人，已經被鼓勵的，法律上賦予好處的？好像沒有喔。

鄭安住：其實教師兼教務主任，我們就是教師兼輔導老師，給予職稱，給予職務加給，課少點，把配套措施給予，因為兼主任就有減課。

吳惠花：那主任相關辦法是放在哪個法呢？

黃英寬：教師法內有訂一些關於教師的職等，加給。

黃騰：現在就比照這個機制，現在若變成在學校縣市或是中央如果都要有組織的話，那就會分布在不同的法條。

黃英寬：我們可能要請教育部人事處請叫這個意見，如果我們要在法律內增加這樣的條文。現在有多少人在中央團呢？

吳惠花：79 人，地方團就更多了。

黃英寬：所以他們就是一批人，所以就是制度性的改變，大家都一直再呼籲希望法制化。由老師帶頭，經由公聽會這個就很容易過了。

主持人：現在是國教司主動在推，國教院在做這個研究。

黃騰：明年如果這個法案確定，是七年專案計畫，今年是分成八個部分，國教司委託國教院幫忙研究。

黃騰：那我再問一個問題，假設現在有教職人員在縣市變成公職人員，在地方

自治法，縣市長可以去任用自己的主管機關，所以他會選出來的局處長，可能是有他自己有政策上的導向，但不一定是專業性的思考，即使我們有這樣的專業人員，因為以後五都後縣市變的很重要，假設這些專業人員在單位中，他怎麼去跟地方自治法這些關係去做比較。

主持人：簡單說如果他找一個學土木的當教育處長怎麼辦呢？

黃英寬：那這個縣長就要下台。

鄭安住：像是台北縣縣長硬要推行英語活化過程，但是老師不支持，但是英語課的時間增加，效率不一定有。

黃英寬：他的意思是說英語課不夠。

黃騰：他內部有個問題，例如縣市長要做的選票考量，家長是只要專業考量，但是卻不會考慮進去。

林小麗：今天課綱規定有幾節課，但今天無限上課一直增加，那其他課程以後也說要加那怎麼辦。

鄭安住：今天說要活化，應該是改變教學方法要活化。應該拿那些錢來輔導實際上教學的老師，跟另外加課請別人教是不同的。

黃英寬：所以這是我說的課程與教學視導法有立法的必要，連縣長都不懂，他不是專家。這只是選票考量。

主持人：有沒有辦法在地方教育局處讓專業那塊有足夠影響力？

鄭安住：就像警察系統一樣，一條鞭，因為走向民主這部分，很多很難回頭了。

林小麗：教育地方教育審議委員會，那些人聘請都是他的人。

主持人：我主要在說地方教育行政的單位需不需要規定？例如說直系應該是教育行政職系，單向轉任，例如說高考法制直系，才可以擔任教育局處的工作，但我可以出去別人不行進來，第一個是這樣。另外教育行政有無可能同時雙軌任用，老師和公務員可以擔任？。

黃英寬：這兩個要一起，教育領域就要教育專業除了教育行政也有教學。現在有借調但不是真的占缺。

黃騰：我再提一個省議機制的問題，不論縣市與中央，都有政策和專業之間的衝突，有無一個專業省議委員會，像是地方有地方省議委員會，但現在是變成地方會議會自己決定怎麼做就怎麼做，現在有沒有可能把地方層級的法令條文出來變成實際上可以運作的。

主持人：如果今天課程教學專業視導法，規定有關於課程專業的政策決定方案交給教育審議院審議，要有一個約束性的規定才能建立機制。地方省議會有但是沒有東西給他審議。

黃騰：另外就是地方審議會找一些教授來審議，他們就是照著教育部七大領域寫好的。問題來就是說專家來審是照七大領域內的寫好的，沒有人去規範是要審些什麼？還是說到什麼程度？

鄭安住：其實跟學校課發會一樣，有架構很難去掌握，其實很多東西提案出來，我也擔任過審議委員，我們只提供專業意見參考，裁判權在副縣長，她說通過就通過，我們只是諮詢沒有表決權。

林小麗：諮詢委員會的召集會的頭頭是副縣長，台北縣副縣長有兩個人。厲害的就是都不出面的。不會被人家罵的。就是厲害在這邊。

黃英寬：像是全國教師會的做法，會去做責任分區。教師會一定有兩個理事。保持密切關係。但是我們常任文官沒有制衡的力量。都聽政務官的。

我們再提一個更具體的動機，剛說專業的人變成參與行政決策，那就可以分兩部分。第一還未提出案子前就參與行程，第二個就是提出後還有另外一個審議機制，我們變成是要做的是課程教學輔導網絡的人才是要經營到這兩塊，這個部份我們比較不懂說他在法律上組織上怎麼去設置。

鄭安住：目前架構有啊，你提出一個構想經過校務會通過就可以執行，一樣可以執行。一樣可以發揮專業。

主持人：他說的是中央，應該是說推動的程序。

黃英寬：這個就是把你們現在所講的不一定要立法就可以做了，妳就希望高教司循這個模式去做就好了，他在形成這個政策的時候要有那個機制。

黃騰：現在如果沒有立法的話，就會像是中泰他們，教師會變成行成參與決策

的一部分，就變成大家在權力角逐。那不立法就是的話，權力最大的人就是做最大的決策權。

黃英寬：沒有辦法立一個法，政策怎麼形成？之前郝柏村在做行政院長，雖然是軍人出身但什麼都不懂，所以他完全信任王昭明秘書長，非常尊重專業。所以院會很快就決策，他也不會亂來，所以怎麼說，可是如果有尊重就好了，就看那個人，但有些給專業人用出來也不能看。之前李遠哲在改革教育，也是給別人罵到臭頭。

鄭安住：現在就是太個人化，所以要想個機制。像是蘇貞昌他很決斷覺醒，但他會聽專業意見，他聽完後再下決定。他很有魄力，但是會聽意見。

黃英寬：行政院長歷年來很兇的一個就是蕭萬長，一個就是蘇貞昌。他認為要做就是很徹底。那你們覺得是好還是壞呢？

鄭安住：但是至少行政效率是好的。

黃英寬：他昨天去台北大學為什麼學生瘋狂支持他呢？因為他最後用一年的時間讓台北大學土地徵收成功，才能設在三峽。我跟你說中央說我幾百億要收回來，大家都很害怕，搞七八年弄不成，蘇貞昌他說在我卸任前一定完成，就真的完成，我的意思是說台北大學附近的人都繁榮，土地也漲。

林小麗：我是說在做事的，跟在身邊的人都很緊張。

黃英寬：還不是跟台北市政府，衛生局局長涂醒哲，整天逼得很緊，我問他為什麼？他說因為市長很嚴格，說衛生局什麼都要做。所以陳水扁選不上，光是台北市員工五六千人都不投他，最好他給我走人。

主持人：現在也擔心，靠人，換人就不見了。

黃英寬：因為教育基本法不修法了，應該要靠制度，因為教育基本法不修，教育政策要怎麼去形成，最好教育基本法有個基本的規範。看有無辦法，去想看看。

黃騰：這個你比較專業。

黃英寬：這個你要拿出來研究。

鄭安住：我們把他聚焦在如何讓優秀老師加入輔導團。

主持人：不，你們有誘因參加，問題是這些老師參加的話，是擺在哪裡，那再來能發生什麼作用，就是那個程序，課程推動的程序那個設計要怎麼樣好。

林小麗：看是那個教育部人事處的都很了解。

黃英寬：教育部人事處他會對教師能不能有特別的優惠或是有怎麼好處，人事處有很大的權力去否決，所以我建議下一次請他們，說服他這個很重要。就國家的競爭力來說。不過我請問課程和教學之外還有什麼很重要？

吳惠花：中央層級就是希望我們要協助教育部做一些政策的實作。

黃英寬：那課程與教學跟教學為什麼只有國民教育，往上去就沒有，那人家會質疑。

主持人：所以我就是說這雖然是國教司推的計畫，但是我們把推到更上的層級，只要有課程綱要，高中也好，一概包含。

黃英寬：國中小以下不管，我們來管高中，義務教育可能會提到高中三年，還有幼稚園。不過幼稚園到現在都不被教育部認為是學校。

林小麗：這個一定要全盤考量才可以做出來。

鄭安住：這個跟課程與教學視導法是很重要的。

主持人：不過可以有階段性的。就是國教法先動，也不是全部，就是搭配幾個條文。

黃英寬：我們可不可以把國民教育法高學中學職業法有關課程部分拿光，另外立一個法律，這樣才能連貫。才不會把法案修訂的亂七八糟。

主持人：現在就是怕國教法和高級中學法都沒有連貫

黃英寬：現在有了啦，教育部有突破，補習及進修教育法，現在把階段進修教育補習教育通通拿回來放到各個法律，不要有進修法，那補習教育部份就是弄短期補習班，補習班還是維持。

吳惠花：所以目前最快速的方法就是這樣，短程只是解決地方問題。我們這邊可不可以有個建議國教司加上中央的？

林小麗：也可以，加一個「教育部應成立」。

黃英霓：就二十一條第一句話改成各級主管機關應成立國民小學及國民中學輔導團。

鄭安住：因各級的話就會包括直轄市和教育部都包含。

主持人：但是這就會涉及到兩個層級輔導團關係怎麼訂，那不然就是授權由教育部訂定。訂教育輔導團相關事項由教育部訂定，教育部直接訂中央和地方輔導團組織，用中央法律來一貫法。

黃英霓：這個很多例如緊急醫療救護法也是，這緊急醫療體系就是因為邱小妹的問題，就是中央設一個，地方每一個政府也是，中央和地方要結合。

主持人：這可能是解決團和人員的問題，其他還是要有配套。

鄭安住：這個可以加到學校嗎？

黃英霓：不行，學校可以再加一條，國民教育法有規定。國民教育這部分，他組織訂在第十和十一條，或是加在最後面變成學校的一個作用，因為也有課程的規定，他現在有變更位置。

林小麗：就是國教法，但是課程是由各縣府，分兩階段。

主持人：現在就是只提功能。她直接由學校組織地方訂課程教學等事項，學校組織規程由地方自己訂，人員可以設單位主管，現在改成這樣。像這個就是，要不要比照輔導單位，專設，加第三條，課程與教學單位專設。

黃英霓：跟你說，輔導以前要設專設，每次都被人事局拿掉，每次都被輔導室另據有現行條文 專業知能輔導人員和義務輔導人員，尤其到行政院就被改。

吳惠花：奇怪學校都沒有按照輔導主任也沒有，國小國中都有，十五班一定有一個。

黃英霓：有啊，他說應設輔導室或是輔導教師。

吳惠花：我是說十五班以上一定要設。

黃英霓：其實輔導室本來是很重要的，教育部訓委會堅持一定要放，後來次長也說 OK，但是到行政會就沒有了。

主持人：因為只要置專職單位跟人員，因為涉及到編制的問題。

吳惠花：所以老師你的意思是說假設我們也要有專業能力，去跟立法委員討論？

黃英霓：不是，他會跟你說那妳叫學校設，學校哪裡有錢，又多一個主管，那中央要補貼嗎，那地方會反彈，所以要按照預算法 91 條和財劃法 38 之 1，你要幫他找到財源，那如果說中央撥錢給他，怎麼可能每樣都播錢。

鄭安住：上次數學要減課，不能光是要裁員，不能光是請客就可以裁員。

黃英霓：所以財劃法，叫我們去想辦法，我們幫地方定也很麻煩。

黃騰：可是這個不是在學校有學年主任領域招集人課發會等，他們本來就是課程教學組織。

黃英霓：如果這樣說，他們就不讓你通過。

黃騰：可是這部分不是要爭取專任，而是本來就有只是要給他點配套措施。

主持人：也就是說領域招集人比照組長，或是課發會招集人比照主任。

鄭安住：他們本來就是要做課程教學設計部分，本來就不需要列入另外。

主持人：學校層級是好處理的，現在是地方。

黃英霓：學校內輔導教師，他是兼任的，所以他還是要教學，所以輔導能力嚴重不足。所以訓委會很生氣，之前我在院內開會，現行條文，我就說你們去看歐美國家，學校內有很重要角色，就是輔導，那些人不但從行為偏差一直到志願或是往哪去走，輔導扮演很重要角色。譬如說高中畢業，也有考試要去申請，他們就會去詢問這些老師，而且老師薪水高，人家做的到。我才在說課程及教學視導法內還有什麼要注意的，我們弄一個法律，不只是課程和教學。

林小麗：目前就是各校功能不彰。

黃英霓：我們學校從小學到大學家長注意的就是考上明星學校就好，少人注意孩子身心發展。

林小麗：我們原來教務跟教學功能對的話，就不需要輔導團也不要中央團。所以相對的如果反向來看，我們就是要主任和組長的工作轉回來，所以就是教育部就在說把那個工作轉回來而不是叫我增加人力。

黃騰：我講一個折衷的，我覺得不是中央或是縣市團怎麼樣，而是這些學校機制養成了，學校比較好做課程教學的人出來，固定在每個多少時間做分享，就在地區學校或是更高層級縣市去分享，又有學校基礎，所以有角色不同的區分，這樣的東西才會從學校出來。但是中央地方層級這些人還是要。

鄭安住：剛剛的二十一條沒問題，就改成各級主管機關。

主持人：校內就是二十條。

黃英霓：你如果要設這個就要人家覺得非設置不可。如果像我，就會想說就有教務單位讓她們去設計教學就好，他們什麼都不做才來設計什麼。

吳惠花：因為他們課很多，課發會領域招集人不減課，整天上二十節。

黃英霓：現在人家就說妳不是設單位，就是要減課。

主持人：所以現在問題就是，你們是要誘因就好，不要組織，還是說組織一定要，如果要的話才要去談組織定位在哪，才要談編制。

鄭安住：定位之後才有相關權利義務。

主持人：沒有啊，如果你學校權利義務可以解決的話，因為你們現在是擔心老師出來你原來的那些沒有。

鄭安住：現在權利義務你沒有標準，沒有組織定位的話，他們會說你們沒有法源依據。

黃英霓：不是，如果有法源依據，那就認為本來就不需要成立，學校本來就有單位去做啊。問題就是老師和主任的錢沒差多少。

林小麗：到最後人家就說原來就是錢的問題，就一定把錢拿掉解決。

黃英霓：這是很現實的問題，所以你們在學校裡面要分層次，機關內要不要，再來就是學校。

主持人：學校是有現有機制，只是地方政府沒有現有但是有個任務編組，要不要把他變成單位。

黃英霓：或者是學校有機制但是沒有發揮功能，只爲了上課又很忙等等的事情。我想到一個問題，孩子少老師多，優秀的老師調去做這個研究。

主持人：但是優秀老師，學校不放人。

黃英霓：所以才有條文。優秀老師去做輔導團。

吳惠花：現在在學校做到死才放妳出來，學校能做外面也能做。

黃英霓：現在就又会說學校都沒有辦評鑑，不是教師法有評鑑。

主持人：只是草案而已。大家都甲等。

吳惠花：只有大學法有通過，依我們小學來看大家都是甲等有什麼差別，教師待遇條例有條文但是一直都沒過。

鄭安住：因爲他當主任是 320，假如課稅後是導師費三千塊，主任很累比當導師的差一千三百塊那就算了。

黃英霓：再來，你們什麼時候繳稅？

林小麗：明年啦，臨時會要再送上，上次沒有過。

黃英霓：這個沒有列入臨時會優先法案嗎？沒有嗎，優先法案是公務人員退休法和教師退休，通通要改成 85 制度吧。

林小麗：就學校弄成績分，主任沒有人做，只剩下年資最淺的人說：我不要當主任。

鄭安住：還有這樣弄的喔，既然老師多出來。現在很多代理主任啊。其實現場很多無奈，台北市像是那些明星學校幾乎都是菜鳥儲備校長去當的，因爲老鳥

薪水一樣多爲什麼要去承受那麼多壓力站在前線呢。

吳惠花：主任不能做教學輔導，他只能做面對行政亂事的。整天處理老師的事情就處理不完了。就跟公務人員一樣，處理老師的問題教的那麼差還是甲等。

吳惠花：那你就不可以給他甲等。

林小麗：但是考績會只有一票。

吳惠花：公務人願考基改成甲等 50%，老師怎麼沒有呢。搞不好再研擬修正辦法。

主持人：就是以整個機關的績效來看乙等丙等的比例。

黃英霓：所以劉世芳在的時候有規定，院裡頭有七個組，加上法規類訴用，按照平常績效，第二組 60%甲等，第三等反彈，做不了，憑什麼第二組最爛，本來就這樣，他說不能怪我們因爲你給我們工作就這些，工作都給第一組，二組就辦外交僑委，所以現在變成第二組比較重要，第一組反而比較少。

吳惠花：第二點的那個組織如果我們放在教育部和國家教育研究院，你的看法有什麼不一樣？

黃英霓：國教院是一個機構，院內的人員是聘用的。

主持人：因爲擺在國教院是因爲夠專業，放在國教司裡面的人不見得較專業。

林小麗：如果我們要擬他們的待遇條例的話，那個是沒有差，所以我們感覺放在國教院內。

主持人：一個是說工作內容放在哪比較適合，但是你身分待遇誘因那個本來就是另外去規定的，擺在哪都是一樣的。

林小麗：所以第二個第一個的組織，我們應該設一個專職機關放在國教院嗎？

主持人：機關那個不一定，因爲國教院下面還是設置業務單位。

林小麗：那很可能就是國教院下面的業務單位，所以我們要提出建議。

黃英霓：現在教研院不做法人，他們現在是三級所以要組織法，委員會過，裡面沒有輔導團。我跟你說，我覺得真的要做事情，要落實教育政策，國民教育

法的話，放在部裡面比較好。

主持人：部只有業務司和委員會，不能再設什麼東西。

黃英寬：但這個團一定是任務編組，其實他們不是要正式單位，他們要的人員，要他的津貼加給，那沒關係，就是要想辦法。其實很多優秀老師，如果真的把評量部分改善教學方式提升，還是很需要輔導團去幫忙。我跟你說我們行政院也有一個科技顧務組，現在正式成立一個任務編組，在行政院編制表內有科技顧務組的專責人員，這是最近研討會發明出來的。我說那科技顧組怎麼辦，他說任務編組，有正式的人，行政院整個總員額內有一些人給他，他在員額內有他的人，這是一個方法。

主持人：所以這是他們有缺的，他們現在就是任務編組就是沒有缺，就是部內沒有缺給他。

黃英寬：也要教育部給他，這是個方法。

主持人：但是教育部也挪不出多少缺，有幾十個呢。

黃英寬：我跟你說那幾十個是借調來的，那缺額還是掛在學校，我想說裡頭內的行政人員還是要兩三個吧。

主持人：可是至少還要有幾個專任的缺額吧。

黃英寬：不然他就說地方教育署去辦啊。沒關係啦你們再看看怎麼辦，首先真的要跟組織改造有關係，一定要找人事處的人，然後再問問這個。

主持人：現在有點麻煩，像我們要做法治，他們想要什麼那個東西弄好給我們就好弄，現在變成他們問我們怎麼做比較好。

黃英寬：要符合現在中央行政機關組織基準法，如果你放在國家教育研究院內，你要知道他是一個機構，是組織法第十六條，他組織是比照機關，但內的人員是有聘任人員，雖然銓敘部弄一個條例，叫做聘任條例但是一直都沒有過，如果你放在教育部是比較單純是普通公務人員，他就是從高考普考從頭開始。

主持人：教育部的部屬機構通常組織編制任用可以是雙軌，例如說院長可以是教育任用條例比照大學校長，然後可以簡任十三職等，這是雙軌體系。

黃英霓：他要這個要有組織法跟組織規程有那個條文。

主持人：如果說那樣的編制是可以的，可以以中小學老師的資格來任用，他就可以調老師到內去佔缺，不是用老師缺。

吳惠花：他如果在那專任缺那教學部分呢？

主持人：那他就脫離，他不可能整個生涯發展永遠時間在學校，也有可能層級到了，就去專做這個工作了。

黃騰：我們的想像是，如果他隸屬在國教院內呢，那我們地方教育署不可能去指揮他。

主持人：他們也可能怕地方教育署。

林小麗：他們要做什麼，國教院有什麼政策的行使嗎？

主持人：第一他是課程研發推動機關，都是國教院在做，他沒有作用法。

黃英霓：沒作用法，只做研究無法發揮功能，地方教育署不理你，那要做什麼整天自己研究而已。不知道要做什麼。你們那個團在他下面你們能做什麼？

林小麗：變成只能研究。

黃英霓：對啊你們研究完要去執行，教育部去執行，教育部怎麼會叫他們去執行，你們去隸屬於你們這個團在他們下面，教育部怎麼去指揮他。

林小麗：我懂，落在國教院會變成研究部分，執行在哪呢。

黃英霓：你們去研究這些人都隸屬他，研究後。我們去當推動行銷，我們又參與研究又行銷。

主持人：然後他們本身也負責教師訓練。

黃英霓：不過教研院沒有一個專法可以讓他去做。

主持人：他現在只有組織法，沒有作用法，所以教育視導法重要就是作為作用法。

黃英霓：然後這個法要和其他教育階段法要做搭配。

主持人：如果沒有那個，暫時用高中法或是國教法也可以。

黃英霓：但是裡面要寫，例如說課程要依照什麼做，教學要由誰做培訓，要做研究等，將來如何落實，要用相關法律在國教法內，還有高等中等教育法。

林小麗：所以第一個是不是較適合在國教院內的業務單位？

主持人：那是中央團而已。

林小麗：現在是各組，以後要設課程教學組。

黃英霓：不過現在會不會太晚，你們組織法已經在那。

主持人：很快，只要排上去就能過了，只是現在排不上去而已。

黃英霓：一讀沒有意義，發交委員會審查而已。

主持人：課程與教學組下面一個課程與教學推動中心就有一些編制。

主持人：委員會審查完了，排入二讀三讀就可以一起了。

黃英霓：裡面有條文被刪掉嗎？

主持人：沒有，所以那天院長說哪天排上去就過了。案子都擱著。政治手段，就是綁住。

黃英霓：不過也好，如果你認為放在那裏好。

主持人：還沒決定，研究七年後再說。

黃騰：沒有啦，其實也不是最終出來，草案出來。

主持人：草案出來，我就提一個國教院組織法的修正條文，一個條文就好了。

黃英寬：那個條文趕快去拜託立委，不過那個要協商。萬一過的話，你們的領導人就要去請立委，順便改。

主持人：問題是，草案出來要在部裡面要決定是不是要擺在你們那邊，要弄條文很快，問題是決策。

黃英寬：周老師我們有沒有辦法，諮詢會議還有嗎？

主持人：還可以開啦。

黃英寬：我們找那些國教司來講講。

主持人：這個案子每一次都會來。主要是人事可以找，主要是解決你們權益問題。

黃英寬：還有那個設是設在那裏？他們現在組織改造好像是人事單位負責，所以要讓他們了解到底要放在哪比較妥當，免得我們白研究一場。

主持人：現在就是兩個問題啊，地方教育署成立後，國教司就併到地方教育署內。

黃英寬：反正就是部裏頭，就是機關或機構，教育部或是研究院。兩個選擇。

主持人：如果是併入地方教育署，但是地方教育署是三級機關就不一樣。

黃英寬：我猜，就是借調一些老師，在地方教育署內用一個任務編組，我就說行政院靠這個組也是這樣，就有些專職的人員，我很懷疑林淑貞把法規會，從頭到尾沒半個，共十四個，現在青輔會，弄成法制會也沒有增加，宋餘俠說要十五個才能成立法治處。現在青輔會說會撥一個人過來，一個人要幹嘛呢。體委會也是一個進來，從頭到尾都一個進來。

鄭安住：那如果是中央團的話，經費就是中央提供就不會有問題。

主持人：如果我們不知道編制的部分的問題或是隸屬在哪的問題，我們沒問他們人事處，我們自己這樣想。

黃英寬：那個是說從學理上認為最適當的提出建議在去影響部，同不同意就是政策決定事情了。次長吳財順如果方向決定他們就不用研究了，但是政策是林聰明決定。

主持人：我們預計時間也到了，聽起來還滿有收穫的。

吳惠花：好像前面一二條都講了，但是第二項第一和第二的待遇獎勵還沒討論到。

黃英寬：剛有提到，就是要職務加給。

吳惠花：但是要更細的去分，因為我們在地方內有一般團和專任團員，在中央內也相同。

鄭安住：應該把它簡單化，中央團比照學校主任，地方團比照組長。

吳惠花：可是中央團內新舊都比照主任 OK 嗎？

黃英寬：他的意思是說，每一個團中央和地方都有資深和資淺，但是都是團員，基本上是定位，你招聘進來，就要負責做主管。

鄭安住：不會找菜鳥啦。

林小麗：主任也有菜鳥主任啊。

黃英寬：條文寫的要優秀的啊。

黃英寬：因為他這樣子講下去就是更大一筆，越講會越大。

吳惠花：一個人職務加給，組長超過十五年的，職務加給跟主任一樣。現在就沒有人要當主任都要去當組長。

黃英寬：照你剛說的，一個中央的是比照主任，地方比照組長，算七十個，五千塊一個月三十五萬，一年要快四百二十萬，要加年終加上考績，乘上 13.5，地方再算，所以大概五百，這是中央部分，考核尚未加入，地方團很可怕，總共國中國小共五十個，每一縣市將近十團，那就是五百個團，每個團假設五個人，兩千五百人乘於組長，13.5 個月乘於 4000，一千萬乘於 13.5 大概一億多。

吳惠花：但這不代表一年要增加的費用，那如果累計下去的話就影響到退休，所以每次提到這個事情，他就說會影響到退休條例就退回。

黃英霓：退休金要加上這些加給。一般公務人員沒有。老師才有的福利，大學老師沒有。應該是繳稅後就沒有了。一年一億三千多萬，加上中央五百萬，大約一億四千萬。

鄭安住：其實還好，但是部裏面很窮，但是要確保吳院長沒有下台危機，八月又要擴大就業方案。假如失業率沒有降到 5%。

黃英霓：現在是 5 點多，很簡單啦，但是這都是假的，不過畢業後又要增加。讓這些畢業人一個人兩萬二一個月又去各大學去？私立大學都有。

鄭安住：而且不給財源，叫科長自己想辦法。沒給經費要去哪做呢？

黃英霓：學校不要去參與，要去跟地方政府拿錢給他錢怎麼可能？

黃騰：不過這個案子就是學校地方中央都要考慮。

林小麗：學校要把它功能發揮，學校可能可以不動，他會認為教務應當承擔這樣工作，教學組長本來就要做好。

吳惠花：他會叫你地方團去學校幫忙訓練，學校就是原來的人就是在那弄弄弄。

鄭安住：其實現在我們國內教育有一個很亂的地方，就是給你一大堆公文讓你辦一大推活動，課程教學都不能好好弄。現在環保，要四小時上課，國防教育也要進來了。只要很多長官覺得這個很重要就列入課程。問題什麼時候上啊。問題是課程都排滿滿。就是沒有行政減量。

吳惠花：再來學校教學組長教務組長都不能發揮功能。

黃英霓：對，現在酒害防制法有一條說你們要教學酒害防制。

主持人：就融入課程就好了，不用另外再開。

林小麗：我是覺得大家都說功能不彰，真的是光是行政人員都在處理公文，行政人員都不懂他們的辛苦。

主持人：公文都一直下來，今天就到此。

會議重點：

1. 盧志聰提到，推動課程與教學的法制化，固然是件好事，是相當重要的。至於立法的方式，應採用混合制，這樣在立法過程中節省成本，也可重新檢視教育法體系，去蕪存菁。在規範的位階上，應由中央立法，較具有統一性，但也應該允許地方政府申請試辦。至於推動改革的機構，必須要有一專責機關。機關的任用人員，應該以教師為主，以及有實務經驗的公務員，由中央統一規劃，比較有所統一性。但是教學與行政的事務必須分開，強調專業性。
2. 關於輔導團的事務，盧志聰認為，對於師資培育大學的教授也可列於諮詢人員，師資培育大學也要強化培育的機制，輔導教授的意見也可以列為教師評鑑的內容。
3. 以桃園縣為例，國教輔導團的成員多以校長為主，運作模式：每個領域有 4 至 6 所的召集學校，領域時間統一規劃，於段考前兩周對於領域成員加以召集。另外，也建立教師部落格，可以利用網路，相互分享教學心得。如果有教學上的問題，要求先提出，如此就可以在領域時間有效的加以解決。目前所遇見的問題為激勵機制的提供不夠，例如差勤費的提供，課程酌減(每位輔導員每周減兩節課)。
4. 以台北縣為例，國教輔導團的要點設置僅屬於行政命令，法律位階不夠。
5. 台北縣國教輔導團成員分為專任輔導員與兼任輔導員，成員包括專任、兼任教師，但是擁有教學年資的門檻。
6. 台北縣的課程督學影響輔導團的推動方向。
7. 目前所遇見的問題為團員招募困難，學校不放人。
8. 吳忠泰認為，校長的心態應該加以調整，教師的專業性，不容行政以及壓力團體加以影響。
9. 未來因應國教十二年的政策，將國立高中職的權限下放給縣市，中央團與地方團之間要避免權限的管理問題。
10. 黃騰認為，輔導團要參與課程教學的研發，而不是固定的到校輔導。
11. 對於課程改革，輔導團尚未顯現出實質的功能，因為輔導團團員的定位尚未明確。要進入輔導團的老師必須要符合某些資格，輔導團的成員培訓，也必須要有所統一性。
12. 從教師評鑑而言，國教輔導團的經費部分可以用於回饋團員身上，成為團員進入輔導團的激勵。