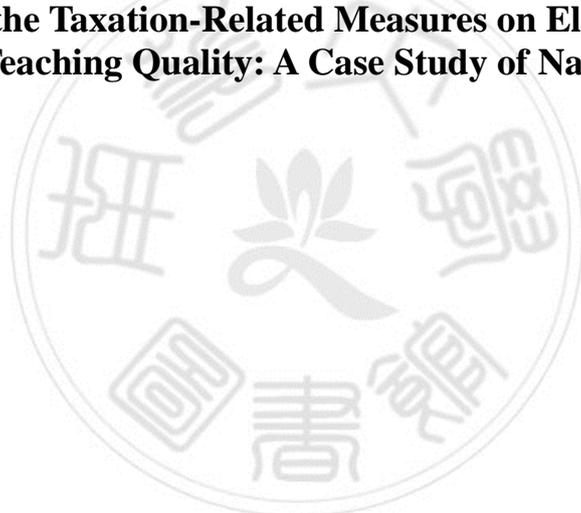


南華大學  
國際事務與企業學系亞太研究碩士班  
碩士論文

國小教師課稅配套措施對教學品質之影響：  
以南投縣為例

**The Impact of the Taxation-Related Measures on Elementary School  
Teachers' Teaching Quality: A Case Study of Nantou County**



研究生：廖華玫

指導教授：張子揚博士

中華民國一〇三年十二月

南 華 大 學  
國際事務與企業學系亞太研究碩士班  
碩 士 學 位 論 文

國小教師課稅配套措施對教學品質之影響：  
以南投縣為例

研究生： 廖華玫

經考試合格特此證明

口試委員：張子揚

李佩珊  
胡聲平

指導教授：張子揚

系主任(所長)：張心怡

口試日期：中華民國 103 年 12 月 11 日

## 摘要

本研究以南投縣國民小學班級數是六班的小規模學校為例，對於課稅配套施行後對教師教學品質的看法。本文內容透過文獻了解國民小學教師因應公平正義而課稅，明白課稅配套規劃歷程與內容以及教師影響教學品質的因素，再針對南投縣13鄉鎮各取一所學校對各類別教師進行訪談，訪談對象共40位。藉此分析南投縣小規模學校教師在施行課稅配套措施對降低壓力、強化專業能力及提升教學品質影響的看法；並探討南投縣在此政策理想目的與實際施行成效之差距。

研究結果得知，課稅配套措施並未能普遍達到減輕教師壓力、提升教師專業能力及提升教學品質的目的，降低授課時數有15%認為有減輕教學壓力，降低授課時數有85%認為無減輕教學壓力；降低授課時數有12.5%認為有提升專業能力，有87.5%認為無提升專業能力；降低授課時數有15%認為有提升教學品質，有85%認為無提升教學品質；代理代課教師增加有20%認為有助提升教學品質，有70%認為無助提升教學品質，有10%認為由教師個人素質決定教學品質，其原因來自教師編制員額沒有增加，行政壓力未獲減輕，而且「降低授課時數」的配套中因為沒有提增正式教師、代理教師專業能力之相關配合措施，並不能被有效運用，以達到提升教學品質之成效。

關鍵字：課稅配套、教學品質、專業能力、代理教師

## **Abstract**

This study surveys elementary school teachers' opinions on the impact of taxation-related supporting measures on teaching quality. It draws samples from 13 small (defined as six or less classes) elementary schools in Nantou County, one from each of the 13 townships. 40 teachers were interviewed in total.

The study finds that the taxation-related supporting measures have not improved teaching quality in general, nor have they reduced teachers' workload and work-related stress. The adoption of substitute teachers is no answer to resolving the concerned problems.



Keywords: taxation supporting, teaching quality, professional competence, supply teachers

# 目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	3
第二章 教師課稅政策之演變.....	7
第一節 賦稅制度的改革.....	7
壹、教師免稅背景.....	8
貳、賦稅公平與改革.....	10
第二節 課稅配套的制定與實施.....	15
壹、課稅政策制定.....	16
貳、政策實施要點.....	18
第三節 教師教學的壓力.....	24
壹、教師工作壓力的定義.....	24
貳、教師工作壓力的因應方式.....	25
第四節 教師自我進修的狀況.....	26
壹、課稅配套實施前教師進修的情況.....	26
貳、課稅配套實施後教師進修的情況.....	32
第三章 研究設計.....	37
第一節 教學品質的定義.....	37
第二節 研究方法與工具.....	40
第三節 研究架構.....	41
壹、研究架構.....	41
貳、研究步驟.....	42
參、研究對象與研究範圍.....	42
第四節 研究限制.....	50
壹、以南投縣為研究範圍-地區限制.....	50
貳、小班小校的研究對象-人數受限.....	51
參、教學品質範圍限制在教師因素-範圍受限.....	51
第四章 研究發現與討論.....	53
第一節 從政策看教學品質.....	53
壹、工友遇缺不補.....	53
貳、臨時教師需求增加.....	55
第二節 從管理看教學品質.....	60
壹、教師研習流於形式.....	60
貳、在職進修應付評鑑.....	60
第三節 訪談與分析.....	63
壹、教師壓力來源.....	63

貳、教師專業能力提升 .....	69
參、教學品質提升 .....	73
肆、代理代課教師與教學品質的關係 .....	78
伍、現行配套需求情形 .....	82
第四節 研究發現 .....	84
壹、根據研究問題一訪談內容做整理後的發現 .....	84
<b>第五章 結論與建議 .....</b>	<b>93</b>
第一節 結論 .....	93
壹、課稅配套措施未降低教師教學壓力 .....	93
貳、課稅配套措施未提升教師專業能力 .....	94
參、課稅配套措施未提升教師教學品質 .....	96
第二節 建議 .....	97
壹、調整國小教師員額編制，有助提升教學品質 .....	97
貳、整合行政業務減少工作負擔 .....	97
參、規劃有系統的職前訓練與在職訓練 .....	97
肆、提供代理代課教師合理之相對保障 .....	98
伍、設立教師招聘平台 .....	98
<b>參考文獻 .....</b>	<b>99</b>
<b>附錄 .....</b>	<b>103</b>
壹、訪談大綱 .....	103
貳、訪談內容 .....	105

## 表目錄

表 2-1 各相關者立場與其對代理教師看法 .....	12
表 2-2 課稅配套措施內容 .....	21
表 2-3 課稅配套實施方式 .....	22
表 2-4 公私立國民中小學及幼稚園教職員工支領各項給付免徵所得稅一覽表.....	23
表 2-5 教師工作壓力的定義 .....	25
表 2-6 因應的定義.....	26
表 2-7 教師進修活動場次數量在所屬縣市與辦理學校/單位之情況 .....	28
表 2-8 教師進修活動場次數量在所屬縣市與辦理學校/單位之情況(續完).....	29
表 2-9 教師參與進修活動在所屬縣市與教育階段之情況 .....	31
表 2-10 2013 年教師進修活動場次數量在所屬縣市與辦理學校/單位之情況 .....	33
表 2-11 2013 年教師進修活動場次數量在所屬縣市與辦理學校/單位之情況(續完).....	34
表 2-12 2013 年教師參與進修活動在進修時數、所屬縣市與教育階段之情況 .....	35
表 2-13 2013 年教師參與進修活動在進修時數、所屬縣市與教育階段之情況(續完) .....	36
表 3-1 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-鹿谷鄉 .....	43
表 3-2 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-中寮鄉 .....	44
表 3-3 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-魚池鄉 .....	44
表 3-4 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-埔里鎮 .....	45
表 3-5 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-國姓鄉 .....	45
表 3-6 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-水里鄉 .....	46
表 3-7 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-信義鄉 .....	46
表 3-8 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-仁愛鄉 .....	47
表 3-9 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-草屯鄉 .....	47
表 3-10 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-竹山鎮 .....	48
表 3-11 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-集集鎮 .....	48
表 3-12 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-南投市 .....	49
表 3-13 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-民間鄉 .....	49
表 3-14 訪談鄉鎮之學校教職員人數、代理教師人數與學生數 .....	50
表 4-1 國民小學各年段每週上課總節數 .....	55
表 4-2 國民中小學調整後教師授課節數 .....	56
表 4-3 一位午餐秘書減四節課 .....	56
表 4-4 一位午餐秘書與一位輔導老師共減六節課.....	56
表 4-5 一位組長兼導師與一位午餐秘書共減八節.....	57
表 4-6 一位組長兼導師與一位午餐秘書與一位輔導老師共減十節.....	57
表 4-7 二位組長兼導師與一位午餐秘書與一位輔導老師共減十四節 .....	57
表 4-8 小規模六班學校鐘點教師配課與薪資關係.....	58
表 4-9 小規模六班學校專長專任教師任教節數.....	59

表 4-10 中國大陸中小學教師分級制度概況 .....63  
表 4-11 各國教學時數.....87



## 圖目錄

圖2-1 配套措施流程及問題.....	19
圖2-2 教師進修活動數量在辦理學校/單位所屬縣市之場次分布圖.....	29
圖2-3 教師進修活動數量在辦理學校教育階段/單位之場次分布圖.....	30
圖3-1 論文架構圖.....	41



# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

光復初期，台灣經濟蕭條，都處於一種奮力拚經濟的氛圍中，當時教職員這份薪資微薄、是個僅能糊口的工作，在薪資無法吸引人才的情況下，政府祭出教師免稅政策是想吸引優秀人才投身作育英才的行列。因為實施國民義務教育之前，國民教育並不普及，政府想藉由免稅政策來鼓勵私人興辦國民教育，基於上述特定的獎勵目的與階段性的需要，教師免稅一直沿用至今。隨時空流轉，經濟躍進了很長一段時間，2008年金融風暴肆虐全球，全球經濟普遍蕭條，影響了台灣，在各行各業一片萎靡之聲中，對國家經濟造成莫大傷害，失業率大幅度的上升，各公司企業紛紛開始放起無薪假，引發國民恐慌，相對擁有穩定薪資且有免稅光環的中小學教師，便成了眾矢之的。

原本依憲法，人民有納稅的義務，但早期的特殊環境，使教師免除繳稅的義務，教師薪資不再低落，當時環境需求的理由也不復在，強調賦稅公平的呼聲漸起，社會氛圍與輿論轉向，在壓力的全面擴散下，讓原本屬於社會中較沉默的教師們，於2002年9月28日的教師節這一天走上了街頭，表達認同維護社會公義及賦稅公平之基本原則，樂意繳稅，以維護教師的尊嚴。提升教育品質一直以來都是社會所期待，所以教師希望能透過納稅來改善教育環境，並期盼透過課稅配套措施能補足人力，讓行政業務能確實成為教師教學上助力創新教學<sup>1</sup>。

在此之後，政府加速法令的修訂，令全國中小學教師於2012年起開始課徵所得稅，教育部訂定課稅配套措施，也從游錫堃院長提出的「課多少，補多少」的訂定方向轉變為「取之教師，用之教育，提升導師費，降低授課時數，提增行政人

---

<sup>1</sup>聯合新聞網，「表達心聲 十萬教師走上街頭」，聯合新聞網，2002年9月29日，  
[http://www.estmtc.tp.edu.tw/~estmtc\\_j/91year/parade.htm](http://www.estmtc.tp.edu.tw/~estmtc_j/91year/parade.htm)(檢索日期：2014年3月8號)。

員，增置輔導人力。是想藉課稅配套措施降低教師增加教師備課時間，降低教師工作壓力，強化教師專業能力，進而達到提升教學品質的要目的。

教育部於2011年09月20日「教部訂定補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點」，於民國 2013年12月25日修訂公布實施，減授節數是導師減四節，組長減兩節。因為公布時101學年度第1學期已經接近學期末，距離第二學期開學的時間也不長，再加上減少教師授課節數造成代課教師需求量大增的情況下，許多學校因一時之間找不到代課教師，或因學生學習不適合中途更換教師的情況下，便採用教師超鐘點方式執行。在施行降低授課時數的過程中，學校教師超鐘點的權衡方式卻被報章雜誌冠上「變相加薪」之汗名，對教師課稅後再以超鐘點領鐘點費的方式不認同，對聘任擔任教師減課後釋出節數的代課教師之專業與授課的教學品質產生質疑，又有校長團體認為課稅配套措施執行不當，造成行政工作沒有人願意擔任的窘境，引起很大的討論<sup>2</sup>。

國民義務教育階段雖然在我國各地區已是相差不多，但都市地區仍較有利，有些地區的國民小學因地理環境上的差異及社會條件不利，仍無法有效解決城鄉教育發展失衡，教育水準出現落差現象的問題。學校會因為縣市政府對教育的支持度、社區環境及教學環境的不同、教育經費充足與否、學校班級人數、及過國民小學所在的地理位置，而有不同的優勢與弱勢，引發的教學困境亦有所不同。

以南投縣仁愛鄉信義鄉等偏遠地區來說由於交通不便、生活機能不佳，原本教師到校任職的意願就不高，而政府分發的公費生或是經甄試錄取的教師，也因為大多不是在地人，對學校與社區的認同度較低，留任情況也就不是很好，教師流動率偏高，形成教學條件不利的情況，如：人力資源不足，行政、教學因教師換頻繁推動困難、沈重等<sup>3</sup>。以鹿谷鄉、國姓鄉、中寮鄉、魚池鄉等鄉鎮，雖非山區但距離市區偏遠，同樣有交通不便、生活機能不佳的問題，且有教師宿舍的學

<sup>2</sup>聯合新聞網，「表達心聲 十萬教師走上街頭」，聯合新聞網，2002年9月29日，[http://www.estmtc.tp.edu.tw/~estmtc\\_j/91year/parade.htm](http://www.estmtc.tp.edu.tw/~estmtc_j/91year/parade.htm)。

<sup>3</sup>甄曉蘭，「偏遠國中教育機會不均等問題與相關教育政策初探」，教育研究集刊，第53卷第3期(2007年9月)，頁1-35。

校不多，往返上下班耗時、耗力，再加上少子化的衝擊下人口外流，有併校的危機下讓教師更是裹足不前，因此同樣有教師流動率偏高困境。以南投市、草屯鎮、竹山鎮、埔里鎮來說，許多週邊學校因距市區不太遠，家長將學生帶往市區就讀造成該區學生人數驟減情況嚴重，教師、學生優先選擇市區學校任教或就讀，因此造成這些學校漸漸被邊緣化，同樣也有教師流動偏高，代課招聘不易的困境。

上述提及的南投各鄉鎮困境中又以小規模的六班學校首當其衝。教學環境不利問題有：

(一)代課教師需求多且招聘不易，隔年願意留任的代課教師又不多，學生要不斷適應新任教師的教學方法，造成教學品質難以兼顧的窘境<sup>4</sup>。

(二)近年訪視、評鑑層出不窮，納稅後配套施行也增添了不少行政業務，行政人力未補足教師必須花更多時間參與文書、圖書、出納、午餐等與教學無關的行政工作<sup>5</sup>。面對全球化的引發的競爭壓力，教育的品質與效能備受社會大眾的重視。這些學校教師在教學環境不佳地區教學飽受莫大壓力<sup>6</sup>。如今課稅配套施行期待對這些地區教師是有所幫助的。

## 第二節 研究目的

新聞上、報章雜誌上、學校同仁們紛紛討論著課稅即將開始，課稅配套措施也跟著即將要實施，研究者經過學校同仁的解釋明白課稅配套是因應課稅所訂定相關措施，軍人課稅在課稅前以提高薪資，教師呢？教育部則決定將扣稅所得運

---

<sup>4</sup>南投縣教育處，「與處長有約提案與回應」，南投縣教育產業工會，2012年12月12日，[http://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDgQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ntu.org.tw%2Fpub%2Fdownfiles.php%3Frec\\_id%3D299%26rel\\_nm%3D3%26account%3Dadmin&ei=uGsVUurjEI869kAXqsoHoCw&usg=AFQjCNGNMe\\_HOwO2FJbB6xeda64wU7xmMg&sig2=YpR\\_1tSOS4JjaZoQZSSvg&bvm=bv.51156542,d.dGI](http://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDgQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ntu.org.tw%2Fpub%2Fdownfiles.php%3Frec_id%3D299%26rel_nm%3D3%26account%3Dadmin&ei=uGsVUurjEI869kAXqsoHoCw&usg=AFQjCNGNMe_HOwO2FJbB6xeda64wU7xmMg&sig2=YpR_1tSOS4JjaZoQZSSvg&bvm=bv.51156542,d.dGI)(檢索日期：2013年7月20號)。

<sup>5</sup>南投縣教師會，「與局長有約」座談會，南投縣教師會電子報，2007年10月3日，<http://enews.tacocity.com.tw/index.php3?action=history&url=/ntta/20071001163103.html>(檢索日期：2013年7月20號)。

<sup>6</sup>黃文彬，小校整併、轉型模式之分析與反思-以雲嘉兩縣為例（嘉義：南華大學教育社會學研究所碩士論文，2007年）。

用在改善教育環境，而訂定課稅配套措施。

課稅配套訂定原則幾過幾次變更後，內容從前行政院長游錫堃提出的「課多少、補多少」，到教育部決議將國中小教師恢復課稅後將增加的稅收，全數用於「調整教師薪資結構」，採用現金發方式發放給教師，結果引起其他教育團體的抗議。35個民間教育、家長、教師團體及人本基金會均認為稅收不能還給教師個人，而應用於改善國民教育整體環境<sup>7</sup>。因此在2011年教育部舉辦數場公聽會及意見諮詢會議，藉此聽取不同團體的立場、觀點後擬定課稅配套措施，以「課老師、補教育」為規劃原則，因此研究者想了解，在課稅配套措施之後，是否真正達到整體教育環境改善之目標。

全教會為維護教師基層教師權益，一直希望能解決長年因教育經費不足、教師人力缺乏而造成教師負擔沉重之問題。課稅配套措施訂定的內容針對教育資源增加有行人力聘僱與輔導人力的增置，讓教師不用再身兼行政多職，減輕工作負擔。體貼導師辛勞調增了國中小及幼稚園導師費，還有降低國中小教師授課節數，希望能增加教師備課時間，減低教師壓力，強化教師專業能力，進而提升整體教育品質<sup>8</sup>。但是對於包班制的國小來說，導師與學生相處的時間除了要教學、處理課務，學生生活指導外還需要藉由各種方式給孩子機會教育，建立良好行為。降低授課時數減少了導師的授課時間，相對也減少導師與學生相處的時間，對於國小老師的工作是否受到影響？還有，行政人力的補助政策限定在12班-20班，面對教師編制較少，行政人力工作較吃緊的六班小學校來說，得不到需要上的改變，輔導人力補助的方式以教師兼任輔導工作並給予減課的方式進行，輔導功效是否能真正發揮，有效處理各個學校的輔導工作，讓教師在教學上更加順暢。此次配套措施只有行政人力補助與行政人員相關，但是又有補助班級數的條件限制，引

---

<sup>7</sup>梁欣怡，「35團體嗆聲 教師課稅所得 不應還給個人否則將發動民眾 要求政府返還稅款」，**民生報**，2005年5月23日，版A2。

<sup>8</sup>周信佑，「軍教免稅配套措施相關問題研析」，**中央網路報**，2010年5月21日，<http://www.npf.org.tw/post/1/7543>(檢索日期：2013年7月12號)。

發校長們擔心行政無人願意擔任，認為措施不當非但無法成為教學助力反而成為了阻力；如果學校無法在正常營運下又如何提供社會大眾所期待的教學品質，這些擔憂在教育現場上是否存在？這樣的配套措施是否真的能夠降低教師的教學壓力，進而提升教學品質<sup>9</sup>。

教師培育制度在教師得到教師踏入教職後，後續的職訓練中並沒有硬性的規範內容，而且在我國目前的學校教育中，國民小學是採包班制，擔任導師的教師多負責國語、數學領域科目再加上其他科目的配課方式，來符合規定的授課時數，因此擔任導師的老師可能有體育或藝能方面的專才，卻無法擔任該領域的教學，頂多負責該班的教學，而無法廣為運用。也因為配課的關係，學校將國語、數學以外的領域科目分配給主任、組長及科任教師，教師無法精通所有任教科目，即使分科教學也不一定對這一科目的教材內容完全專精熟練，因為知識範圍廣闊，科學新知又一直增加，科任教師任教的科目因導師配課不同，或擔任行政職務不同節數不同而有不一樣的分配，當教師所任教的領域科目並非自己專長時，也僅能盡一己之力進行教學活動，因此降低授課時數後增加的時間是否讓教師有更多時間去規劃提升教師自身的專業能力來提升教學品質<sup>10</sup>。

南投縣國小客觀因素不佳代課教師偏多，因為九十學年度因應九年一貫課程之實施，解決長久以來國民小學教師工作負荷過重之困境。教育部提出2688專案，專案的經費可聘任人員有兼任教師、代課教師、代理教師及教學支援工作人員等4類（排除專任教師），也是採用代課教師；近年因少子化的衝擊，使用代課教師進行超額教師員額管控的策略，因此新進教師不招聘，也採用代課教師可避免超額教師問題日益嚴重，也可以舒緩流浪教師問題。一〇一學年度施行的課稅配套措施中再度使用大量的鐘點代課教師擔任教師減課後釋出的授課節數，因此代課教師在南投縣比例偏高，對學校教學品質是正面的提升還是負面的干擾的情況，也是

<sup>9</sup>施皇羽，「國小教師對課稅減課政策之分析研究」，**東海教育評論**，第八期(2012年12月)，頁57-73。

<sup>10</sup>蔡英姝，**九年一貫課程教師專業能力之相關研究**（臺南：國立成功大學教育研究所碩士論文，2002年）。

研究者想要了解的部分。

研究者本身任教於國民小學，配套措施施行的第一個學期，在學校和同儕之間發現教師們對此課稅配套施行後的成效這些看法，因此對此配套措施產生了好奇，想要了解配套措施的是怎麼訂定的，它是由哪些人規劃的，依據的又是什麼，期待訂定的配套在施行後能改善長年教育環境不佳的狀況，但是各鄉鎮政府財源狀況不同，學校型態不同，教師需求也不同的情況下，此項政策是否真的符合教師的期待改善了教育環境？措施是否真的發揮了降低教師壓力、強化教師專業能力的功效進而改善教學品質？

以研究者任教的南投縣學校中以小規模學校偏多，一個學校只有六個班級，每班學生人數不多的小班小校更佔了大部分。而這些學校所在位置多半客觀環境不佳、學校經費較為不足、家長的社經地位不高、學生文化刺激較少，似乎更需要投注更多資源、強化教學環境的迫切必要，而這些課稅配套措施是否真的解決了教職員嚴重不足、教師配課行政負擔重、流動率偏高、專科教師嚴重不足的問題，達到提升南投縣這些小班小校學校教師的教學品質，是研究者想要藉此研究了解<sup>11</sup>。

基於上述之研究動機，本研究旨在分析與評估我國課稅配套措在南投縣小班小校的施行之成效及具體研究目的如下：

- 一、課稅配套是否有降低教師教學壓力。
- 二、課稅配套是否有提升教師專業能力。
- 三、課稅配套是否有提昇教師教學品質。

---

<sup>11</sup>張繼寧，臺灣偏遠地區國民中學學生學業成就影響因素之研究（台北市：國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，2009年），頁113。

## 第二章 教師課稅政策之演變

### 第一節 賦稅制度的改革

台灣在1990年以前政府的財政相當的健全成為亞洲各國所稱羨的對象。不但經濟高度成長、失業率又低，物價不但穩定，所得分配也相當平均，並且也是亞洲四小龍之一。但在1989年開始政府財政卻出現結構性改變後就快速的惡化，其惡化的原因分兩階段第一階段在1995年以前主要原因在於政府支出持續上升，如國防整備與戰機採購、社會福利建立等，第二階段在1996年以後原因為各項減稅措施侵蝕，如產業升級條例、兩稅合一所得稅制，使得稅收大幅的減少<sup>12</sup>。

自2008年起因全球金融危機導致世界經濟急轉直下且嚴重降低世界各國的經濟成長。世界主要國家陸續推出振興經濟方案，企圖要減緩景氣衰退的衝擊，我國當然也提出振興方案要降低金融風暴的衝擊。但在政府財政收入已大幅減少情形下再予以減稅或擴大公共支出，但原本就負債過高的國家財政問題更加雪上加霜。而近年來政府財政缺口大部分由舉債方式來取的融資手段，但是稅收占政府歲入比例已下降到令人憂心的地步，現行租稅制度的檢視已達到必須高度重視的地步<sup>13</sup>。因此財政部指出現在的台灣也適合推動財政革新政府為有效解決當前財政所面臨的問題，解決的手段應該從制度面及開源節流方面兩個方面著手研究改革的方向，而增加賦稅收入當然成為開源首要手段。

---

<sup>12</sup>孫克難，「台灣的稅制改革與租稅公平」，*中華戰略學刊*，冬季刊(2005年12月)，頁36-73。

<sup>13</sup>曾巨威，「賦改會應如何組成與運作」，*工商時報*，2008年5月28日，

<http://www.npf.org.tw/post/1/4295>(檢索日期：2014年3月8號)。

然而隨著全球化浪潮的衝擊為了提升競爭力在國內經濟型態開始逐漸轉型，產業的分工日也越來越精細，已經沒有辦法再像經濟起飛時代繼續維持高度成長、低失業率、以及所得分配公平的景象。近年來國內的經濟成長雖然仍然維持著穩定的成長，但是從2012年1月開始失業率不再是低於3%的水準，都維持在3.91到4.40%之間代表整個社會財富的流動也逐漸趨於緩慢，所得分配的情況日益惡化<sup>14</sup>。導致不能有效發揮促進所得分配公平的社會目標<sup>15</sup>。

租稅普遍應該遵守的規則就是公平、合理的制度，但經濟全球化後自由的開放與自由競爭的經濟體制下，世界各國政府常常會利用租稅減免的措施以引進國際廠商來投資，希望能保障人民的福利和促進經濟的發展。因此為達到國家經濟向上發展得目的我國也採用租稅減免的政策希望能夠引進國外廠商來投資進而提升整體經濟環境與國家競爭力<sup>16</sup>。因此就有各種利益團體常常爭取有利於自身團體的租稅減免方案從中獲取更大的利益。但是隨著國家經濟的持續成長與外商投資的增加，政府各種租稅減免稅方案會持續不斷的增加，但對於一個國家租稅機制侵蝕的現象越嚴重就表示租稅減免濫用越明顯。

## 壹、教師免稅背景

由於國民政府遷移來台後由於早期台灣地處海島自然資源缺乏，完全仰賴美國經濟援助才能夠進行國家的各項基礎建設，但長遠之際仍需透過教育途徑提高國民教育水準來擺脫國家落後及貧窮的問題。要解決這個問題首先必須解決國民的知識水準，因此政府極須網羅優秀

---

<sup>14</sup>國勢普查處，「中華民國統計資訊網」，**就業、失業統計**，2012年，  
<http://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=2294&CtUnit=1818&BaseDSD=29> (檢索日期：2014年10月15號)。

<sup>15</sup>林俊儒，「改善所得分配之稅制改革措施與建議」，**經濟研究**，第10期(2010年4月)，頁99-116。

<sup>16</sup>李金桐，**租稅各論**（台北：五南，1998年）。

的人才從事國民教育工作以提升國民知識水準的需求，但早期由於國民知識水平低落且政府財政入不敷出，因此希望吸引各地優秀人才參與基礎教育，尤其是偏遠山區學校的教職當時未了能夠讓教師的薪資為了吸引更多人才來擔任教職而採取免予繳稅的手段，何況當時教師即使申報繳稅也無法扣到稅所以在減少徵稅成本的情況下教師免稅制度順理能夠順利的推動<sup>17</sup>。

但當時教師不但發展其他事業的機會受到限制，而且社會地位極低不沒有受到人民的重視。所以將教師薪資予以免稅作為優待條件希望能夠吸引更多優秀的教育人才。政府在實施國民義務教育之前國民所受到的國民教育普遍都不高而提出免稅政策能夠鼓勵私人興辦國民教育之用意。因此我國教師薪資免課所得稅制度開始於1914年由國小以下教師予以免稅。由於民國初年多數台灣的小學校經費來源不固定，教師的規定薪資並未完全給予而且薪資也並非都是現金有部分是以前糧學米發放，因此薪資所得事實上並未達需要課稅的門檻，鑑於此原因政府在1943年2月1日首次制定所得稅法時就規定「小學教職員之薪給」免納所得稅，避免沒有給國小教師足額的薪資卻要教師依薪資足額繳稅的責任問題<sup>18</sup>。

但是時代的轉變社會經濟發展快速加上軍教人員待遇逐漸提高使各界要求租稅制度的改革建議聲浪不斷<sup>19</sup>。如今教師不再是過去的低薪一族因此就無理由繼續享有免稅優惠。然而國民中小學教師免稅政策之議題其實已討論近三十年了但是每到選舉的時候教師的免稅制度往往就會成為候選人手中的政策籌碼為了恢復租稅制度公平性成為社會

<sup>17</sup>陳威任，「對中小學教師課稅應有周延措施」，**中華日報**，1990年6月5日。

<sup>18</sup>江滿堂、吳佳真、薛國致、張建宏，**台灣地區 2009 年國中小教師恢復課稅配套意見調查研究成果報告書**（屏東：國立屏東教育大學，2009年），頁5。

<sup>19</sup>財政部賦稅署，「推動取消軍教薪資所得免稅」，**財政史料文獻**，2013年，

<http://www.mof.gov.tw/museum/ct.asp?xItem=15087&ctNode=61> (檢索日期：2013年7月12號)。

正義的化身，讓教師為此租稅制度的問題時常成為被檢討的對象。

## 貳、賦稅公平與改革

有著公平、合理的租稅制度在徵收時租稅普遍應該遵守的規則，主要是為了避免對經濟的發展有不利的因素干擾，可是現在的經濟體制崇尚自由開放與民主精神被看重的情況下政府無法對私人經濟活動做有效的掌握，使得資源分配和利用並沒有最好的效果，導致對就業水準和經濟成長的幫助也不如預期發展，因此許多發展中的國家和戰爭後力圖重振的國家，常常會利用租稅減免的措施以引進國際廠商來投資，希望能保障人民的福利和促進經濟的發展。

因此為達到國家經濟向上發展目的我國也採用租稅減免的政策希望能夠引進國外廠商來投資進而提升整體經濟環境與國家競爭力，從所得稅法訂定的目的來看各有不同的出發點有些著眼在經濟發展的考慮或是現役軍人與國民中小學教職員薪資是因為身分而免稅、有些因社會政策的實施的身分類別例如：撫恤金、退休金、保險給付，有些是國際互惠和外交慣例的身分<sup>20</sup>。

因此基於租稅公平原則有所得就應課稅。在政府各項財源中當以租稅收入最為穩健，而租稅收入又需依賴良好且完整的租稅制度作其為其課徵的依據，且課稅是將民眾的私有財產依法強制移轉給政府作為公用財源，因此世界各國莫不強調租稅制度應有其公平合理性。租稅公平原則其實就是探究如何平等分配租稅負擔的問題。公平立足點不同而有以下兩種說法<sup>21</sup>：

---

<sup>20</sup>李金桐，**租稅各論**（台北：五南，1998年）。

<sup>21</sup>林明誼，**租稅公平原則對租稅立法的限制**（新北市：國立臺北大學法學系碩士論文，2001年），頁212。

## 1、應益負擔原則

租稅公平原則究其根本就是如何以公平的方式分配租稅負擔的問題，在十八世紀初期租稅制度才在國家的歲入的比例中才開始成為國家重要的收入，此時才真正開始針對租稅平等負擔的問題加以分配並以社會契約說為基礎，在此基礎下認為租稅是國民對國家給付的對待給付，因此國民應依照從國家所接受到的利益比例來分配租稅負擔。也就是分配租稅負擔的基準在於國民從國家所受利益的大小，分配租稅負擔的基準在於國民從國家所受利益的大小，獲取利益越多者負擔的比例也越高，因此被稱為應益負擔原則。

## 2、量能課稅原則

另一方面的學者認為租稅負擔應該以能夠起負擔租稅能力為基礎，其主張應依照國民負擔租稅的能力來分配租稅負擔，因而被稱為量能課稅原則。後者既主張以租稅負擔能力作為分配基準，因此也主張沒有租稅負擔能力的人就不必納稅只要在生活所需的範圍之內就不應納稅，所以當超出生活所需的部分就應該予以納稅，而在當時應益負擔原則與量能課稅原則這兩者課稅原則上並無太多的衝突問題，原因在於當時國家在課稅的議題上是以身份不同而差別課稅的苛政，直到租稅制度的崩壞後，應益負擔原則與量能課稅原則這兩者課稅原則才開始產生激烈的爭辯。

在十九世紀後在租稅制度崩壞後不論貴族或平民均應平等負擔租稅，此時租稅負擔的原則是相同所得的人應負擔同等的稅負的要求，而在此時量能課稅原則包含不具租稅負擔能力之人不必納稅的論點因而受到廣大的支持，但是由於此租稅原則只要在生活所必要的物資需求上不管是貧者或富者所共同需要上富者的消費度上並不大於貧者，因此在政府租稅制度的稅收上反而是貧者在支撐著租稅制度的稅收。

不同的時期需要不同的租稅制度來因應國家的發展，因此稅制的改革必須與時俱進財型，倘若因為租稅制度的不合理與不公平導致人民的反感，反而更不利於國家的經濟發展。為了有利國家前途的發展即使財政上有困難，所以政府在租稅制度上仍然需要配合國家經濟發展與財政健全的需要而持續檢討與改進稅制不合理的情況，就此而論，在租稅制度設計的構想上應該著墨在於如何讓政府能夠廣闢財源、降低政府財政支出的規模以及檢討政府支出的制度結構，才能達到財政收支平衡的理想目標<sup>22</sup>。

在不同的稅改大會上學者專家提出的看法相去不遠，如取消軍教薪資免稅、課徵資本利得稅、修正所得稅範圍等。而社會團體和工商團體的立場則有重大歧異，許多稅改政策雖然都已經有了明確的改革方向，但最後都因各種的原因導致改革無法順利的推動。尤其是取消軍教薪資免稅、課徵資本利得稅一直都有激烈的討論而無法得出結果。而其修法過程中各相關者立場與其對代理教師看法如表所示<sup>23</sup>：

表 2-1各相關者立場與其對代理教師看法

各相關者立場與其對代理教師看法	
賦稅署	想通過軍教免稅取消之修法。
教育部	支持教師課稅，但希望先調整薪資結構。行政院長游錫堃提出課多少補多少等。提出調整薪資、導師費、鐘點費，增加教師員額。雖提出減課配套，但無法負擔增加正式教師名額，只能補助到鐘點的部分，其他縣市政府要自己處理。建議縣市可將代課經驗列入教師甄試加分條件，或下一年繼續聘用代課老師，不重新徵選，提升意願。但其實一方面要應付少子化、流浪教師及經費不足的問題。
縣市政府	聘用一位正式教師可以聘用五位代理代課教師。給正式老師多上課鐘點費也比聘用代理代課教師所需經費少，因為要給

<sup>22</sup>黃耀輝，「全盤稅制改革方案的規劃」，*新世紀智庫論壇*，第17期(2002年3月)，頁68-74。

<sup>23</sup>陳姿伶，*教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例*（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁25。

	代理教師勞健保與年終等。面臨縣市合併以及減課的執行，少子化與流浪教師問題仍在，縣市政府仍須因應。
全教會	2002年時，認為政府沒有與全教會協商，自行決定配套。希望政府課多少補多少，落實小班制，增加師生比例，爭取國小導師減更多課。認為不應把代理教師視為常態，應該增加聘用正式教師，解決流浪教師問題。在協商過程認為教師會協商力量不夠，成立工會形成更大影響力。
人本教育基金會	課稅應用於改善教育環境，可以補貼老師但不應課多少補多少，應改善教育環境。
家長聯盟	課稅不應該全部補回老師。認為代課老師品質應由縣市政府把關，也要有評鑑機制。
校長	代課代理老師有的很好用，應明確說明他們工作範圍。擔心導師費提高和老師可以領超鐘點則行政沒有人要當。
代理教師	政策制定過程，代理教師並無發聲機會，在減課配套下，代理代課教師更是用來支援此不周全的配套。代理教師義務與正式教師幾乎無異，但權益上面是薪水少、無年資敘薪與考績獎金，和大家被課稅的標準也一樣。雖有拒絕與教學無關的權利和申訴的權利，但代理教師為求明年工作通常不敢拒絕與抗議，學校也可因其需求讓代理教師兼任行政。

資料來源：陳姿伶，教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁25。

## 一、現行稅制主要問題

國民有所得就應課與相對的稅制，這是國家租稅制度的基本原則，全世界的國家大都對資本利得課稅，然而獨缺台灣的現行法律上卻規定無須繳稅，造成勞力賺取的薪資所得卻成為國家綜合所得稅之最大稅收來源，這不但拉大貧富差距，而且也會造成嚴重不公平的社會稅制問題。

在過去20年中世界各國對於國民所消費的課稅制度逐漸成為重要的稅收來源。越走向國際貿易自由化國家為了避免資本所得課稅制度所產生不利於社會的影響，將課稅制度的重心轉移到對了國民消費的

課稅上<sup>24</sup>。至2007年時全世界已經有143個國家採行用了這種國民消費的課稅制度。而我國自1986年開始施行新制營業稅後，先將一般稅率均採用最低之5%，近年來營業稅約占全國稅收來源的13%至16%。

但近年來政府持續大幅實施減稅政策，造成我國的稅收只佔國家GDP的12%，相較於其他主要國家國稅收占GDP的比例多在20%以上而言，顯示我國的稅收制度明顯過低。然而政府租稅負擔率的降低，GDP成長而稅入未能同步成長，租稅收入則不足以支應政務所需的各項財政支出，導致財政收支赤字日漸嚴重。政府實施減稅政策雖然可以有暫時性與局部性的刺激投資效果，卻也讓原本就要投資的項目，亦享受減免稅的好處，如此以來不但具有錦上添花的效果，同時也造成政府稅收大幅的減少稅入<sup>25</sup>。

倘若人民要求政府有著高效率的做事效能，讓政府能多為民眾提供更好、更多的服務，相對的就必須對國民課予公平、合理租稅制度，這才符合課稅的合理性。因此不適合對不同性質或來源的所得的在課稅上存在差別待遇<sup>26</sup>。自從2008年全世界的金融風暴後，國際上對財政制度也有不同的看法，因此財政部指出現在的台灣也適合推動財政革新政府為有效解決當前財政所面臨的租稅制度不公平的問題，就必須從租稅制度及開源節流兩個方面著手研擬適合現行台灣租稅制度的改革，而增加租稅收入當然成為開源首要手段。所以開源增加租稅收入又以免稅政策的措施中爭議已久的軍教免稅及資本利得稅的開徵為租稅制度改革的首要檢討的對象。

---

<sup>24</sup>于明宜，「間接稅制」，**中華百科全書**，2013年，

<http://ap6.pccu.edu.tw/Encyclopedia/data.asp?id=8829>(檢索日期：2013年10月5號)。

<sup>25</sup>孫克難，「台灣的稅制改革與租稅公平」，**中華戰略學刊**，冬季刊(2005年12月)，頁36-73。

<sup>26</sup>吳豐山、黃煌雄、沈美真、劉玉山、李炳南、黃瑞旭、李淑玲，**監察院一〇〇年度我國賦稅結構與政府稅制改革措施專案調查研究報告**(臺北：監察院，2012年)，頁6。

## 二、稅改推動

台灣在過去50年以來一共開過4次的稅改制度大會。開會的時間為1968年擔任行政院賦稅改革委員會主任委員的劉大中，推動賦稅改革；1987年在「成大財政論壇中」強調兩稅合一制度與全球化經濟體制不相融也不合時宜的陳聽安，2001年前總統陳水扁總統成立財改會、2009年總統馬英九總統成立的賦改會等。而近年來又開了第5次稅改大會則是在2012年馬英九總統當選連任時，由劉憶如入主財政部，推動積極稅制改革被稱之為馬總統的第二次稅改或第五次稅改。也是針對取消軍教薪資免稅、課徵資本利得稅，提出稅改的必要<sup>27</sup>。就各個階段時期重要問題來進行稅制之調整與討論，台灣各個時期租稅的需求不同、訴求不同相對於改革的議題上也就都不盡相同。然而經過歷次稅改，卻都因為有著各方的利益衝突而導致改革制度因此有許多的妥協，以致於減稅政策增多而增稅制度的改革困難。其調查發現現階段拿台灣與世界各國比較，我國賦稅的種類以及名目稅率雖然不比工業國家低，但受各種賦稅減免措施影響，目前國民對於賦稅制度的負擔上已經較於其他工業國家中明顯偏低。

### 第二節 課稅配套的制定與實施

全國教師會理事長呂秀菊表示，提升台灣的教育品質是一直以來都是社會所期待，而且教師都很樂意納稅的，但是期望能透過納稅能夠來改善國家的教育環境。但是隨歷屆新任的財政部長上任或是每次的賦稅改革時教師的免稅議題總是都會被提及，然而卻因為有著選舉上

---

<sup>27</sup>曾巨威，「賦改會應如何組成與運作」，**工商時報**，2008年5月28日，  
<http://www.npf.org.tw/post/1/4295>。

的考量或者協商配套達不到多方共識等等的原因，而造成教師課稅修法案遲遲都未能通過。而在協商課稅配套方案的過程中，多數民間團體都表示應該要迅速恢復國中小教師課稅，以維護國家租稅制度的公平，不應該以課稅配套措施做為阻擋稅制改革的藉口，而教師課稅所得應全數用於改善國民教育整體環境，不應該還給教師個人。

## 壹、課稅政策制定

第一次賦稅改革於1968年進行，此次的改革為提高軍公教人員待遇，增加賦稅收入，但並沒有太大進展，之後財政部曾擬定「所得稅法修正案」，將國民中學教職員也納入免稅，但政府為避免國中小教師抗拒，於是改革的方向調整為將稅金作為國中小教師加薪所用。1991年時教育部為了避免恢復課稅後造成教師反彈，提出「調整教師待遇結構方案」，以提高調薪增加薪資所得，來減輕教師課稅的支出。但仍然無法順利推動教師課稅政策。1998年教育部擬規劃「雙導師制」將導師費從每月的2000提高到為3000元，以調整教師薪資待遇及改善教學環境<sup>28</sup>。

終於在2002年時政府有決心推動所得稅法的制度改革，將原本免予繳稅的軍、教人員薪資收入納入所得稅課徵的範圍中。政府除了在立法院推動法案立法外，另一方面教育部仍繼續與全國教師會協調溝通並尋求支持免稅制度的改革，並於2002年10月成立了「九二八教師權益與教學品質合理化促進小組」來規劃教師課稅制度等議題。2003年3月時全國有100個民間團體聯名要求政府放棄給教師「課多少補多少，實質所得不減少」的制度改革原則，讓軍、教人員的稅制有合理的改革<sup>29</sup>。

---

<sup>28</sup>陳姿伶，**教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例**（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁18-24。

<sup>29</sup>林佳勇，「探究國小教師課稅之歷程」，**雲林國教**，第61期(2013年6月)，頁41。

2002年7月8日全教會要求政府將國民教育教師課稅所得依照國民中小學及幼稚園教師薪資級距。2002年9月15日前行政與全國及地方教師會代表在座談會中所提的承諾，提出「課多少、補多少」承諾，達成課稅總額用以改善國中小和幼稚園教師薪資差距及整體之教學環境分配的方式之共識。2003年1月19日全教會又加入將國民中小學幼稚園之學校員額編制及教師授課時數等工作條件，比照國立高中職經費編列。

2003年3月7日教育部決議將國中小教師恢復課稅後將增加的稅收，全數用於「調整教師薪資結構」，採用現金發方式發放給教師。2005年2月至3月間教育部在全國北、中、南三區舉辦三場公聽會及意見諮詢會議，其目的是針對取消國中、小、幼教等教職員工免稅後，增加財政稅收應該如何運用進行討論。2005年5月17日教育部完成了課稅配套的初步規劃。2006年1月9日立法院財政、教育及國防聯席會一讀通過取消軍公教免稅案，並增修課稅收入運用計畫。2006年11月20日行政院通過「取消國中小教職員薪資所得免稅配套方案草案」，其課稅收入依據「課稅收入運用計畫」辦理。2008年政府召開第三次賦稅改革委員會，會中決議通過修正所得稅法取消教師免稅，並指示相關配套由權責單位教育部訂定<sup>30</sup>。

2009年行政院院會通過「取消軍教免稅方案」，課稅配套在教育部經過重重的協商、研議的形成過程中，終於在2010年4月2日函送「教師課稅配套備案」至行政院，於同年5月5日行政院回函同意備查，確定「課稅收入運用計畫」，同時修正全國教育經費總額下限1%，並以外加方式編列專款，專用於提升幼稚教育及國民教育品質之規定，以確保所增課稅收入，用於整體教育環境之改善。

---

<sup>30</sup>林佳勇，「探究國小教師課稅之歷程」，**雲林國教**，第61期(2013年6月)，頁41。

2011年1月7日所得稅法第四條修法通過後，政府即開始進行相關法令的修訂工作，而2011年定案完成完成三讀，100年1月19日公布修正所得稅法內容，軍教薪資所得恢復課稅，並於2012年開始施行。並陸續公布以配合課稅後配套措施的實施<sup>31</sup>。

## 貳、政策實施要點

在2011年教育部擬定許多配套措施，第一波的配套政策是「教育部補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點」的頒布，此政策推出的內容有二方面<sup>32</sup>。

### (一)、減輕國民中小學教師每週授課節數負擔，增加教師備課時間

期望藉由減少教師每週授課節數的負擔，降低教師壓力，增加教師的備課時間、強化教師專業發展，以達到提升教學品質的最終目的。

### (二)、調增導師費

調增導師費是想縮短從事導師事務與行政工作教師的薪資所得，進而鼓勵教師從事導師事務。

## 一、課稅配套的措施

教育部課稅配套措施的規劃原則在2002年為提升教師待遇與改善教學環境兩部分，而最終以改善教學環境為主，配套方案內容有提升教師待遇的措施有調整導師費為新台幣3000元、降低國中小教師每週授課節數以及補助國小增聘約聘僱行政或輔導人力<sup>33</sup>。藉此配套減輕教師壓力、增加備課時間以提升教育品質的政策<sup>34</sup>。

---

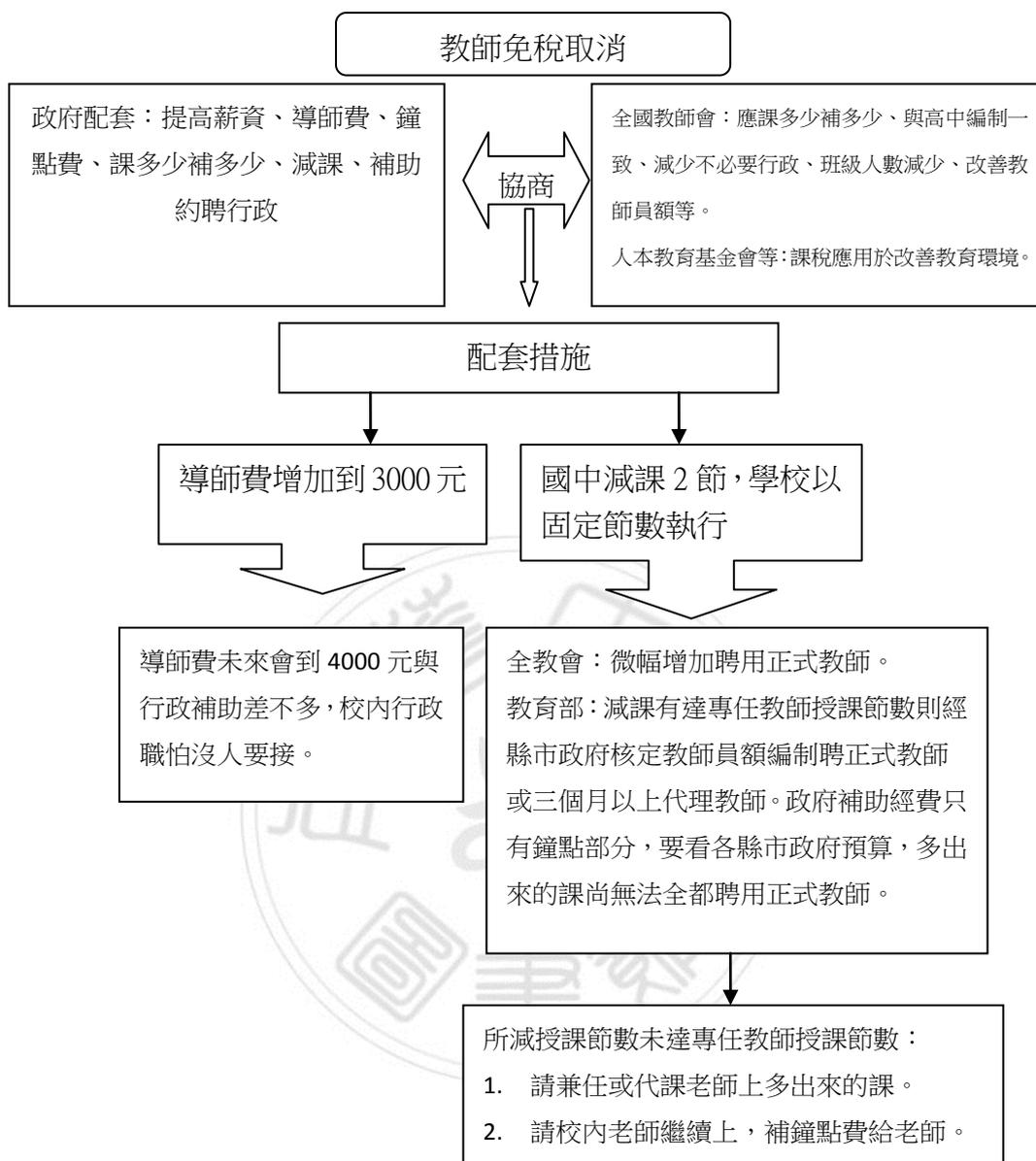
<sup>31</sup>財政部賦稅署，「推動取消軍教薪資所得免稅」，**財政史料文獻**，2013年，  
<http://www.mof.gov.tw/museum/ct.asp?xItem=15087&ctNode=61>。

<sup>32</sup>施皇羽，「國小教師對課稅減課政策之分析研究」，**東海教育評論**，第八期(2012年12月)，頁57-73。

<sup>33</sup>馬任賢、陳麗珠，「國中小教師課稅配套措施之檢討」，**臺灣教育評論月刊**，第2卷第10期(2013年10月)，頁21-26。

<sup>34</sup>羅德水，「教育論壇：課稅配套 精緻教育契機」，**台灣立報**，2011年6月7日，

相關措施流程如圖所示<sup>35</sup>：



資料來源：陳姿伶，教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁5。

圖2-1 配套措施流程及問題

<http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-107870>(檢索日期：2014年3月8號)。

<sup>35</sup>陳姿伶，教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁5。

教師免稅制度取消的討論，都隨著每次賦稅改革或新任的財政部長上任都會被提及，然而都因為選舉或協商配套不成等原因，導致教師課稅修法遲遲無法通過。從1985年開始政府的配套措施幾乎都以提高薪水為主，例如1991年教育部提出調高導師費700元到1500元、學術研究費等。2002年行政院提出「課多少補多少」方案，則提出降低國小教師1到4節課，國中降低1到2節課，另外考績獎金、鐘點費調整、導師費增加到3000元，再加上2500教育輔導費等，給教師補助的同時，也引起其他教育團體的抗議認為這樣的配套措施根本不等於有課稅，另一方面也擔心排擠其他的教育預算。

因此2005年政府則著重在於改善教育環境為主的配套方案，主要增加學校人力、提高導師費、降低授課節數等，但因未與全教會協商與原本所期待的課多少補多少的改革方向相差甚遠，原本全教會期待國中小編制和福利等能與高中拉近距離而因此又再度造成修法進度落後。終於在2006年通過法條的初審，將配套措施主要的導師費調增到4000元、降低國中小老師授課節數等，可是卻因為政府才能經費的問題下則無法增聘正式教師，但卻導致了不分科目都能降低授課下可能會造成教師領取超鐘點的問題。於2008年時教育部和全教會對於國小導師應再減課部分終於達成共識。在2010年時初審又再度通過學校要增加輔導老師人力，導師費3000元，並於2012年2月開始實施國中小老師每周減課兩小時，國小導師減課四小時等方案更加明確。終於在2011年1月修法通過後教師將於2012年開始繳交所得稅，但後續的配套制訂後卻增加了地方執行的困擾<sup>36</sup>。

---

<sup>36</sup>陳姿伶，**教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例**（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁6。

在課稅配套措施的原本制度精神是以改善國家教育的品質為主，從最初的政策方案以課多少、補多少經過多方討論達成共識後最終轉變為課教師、補教育，政策施行。課稅配套措施內容如下<sup>37</sup>：

表 2-2 課稅配套措施內容

	課稅配套措施內容
調降授課節數	教師每週授課節數降低兩節、導師則降低四節，科任教師授課不超過20節，導師不超過16節。目的在於減輕教師每週授課時數的負擔以及增加教師備課及處理班及事務的時間。
提高導師費	將導師費由每月2000元提高至3000元，以提高導師費的方式避免教師恢復課稅後，不因為恢復課稅制度後實質收入有所降低。
增加行政人力	規定每校配置行政人力一人，由於經費問題，因此優先補助公私立國民小學十二班至二十班之學校以減輕行政人員工作負擔，小班小校型的學校的行政工作則完全由教師來分擔，而中大型以上學校以現有編制的職員擔任。
設置輔導教師	增加國民小學專任輔導教師、兼任輔導教師與專業輔導人員之員額編制。而2008年時政府為落實國民中小學輔導教師法定編制以解決學校長期輔導人力不足的問題。並於2008年9月發布「教育部補助直轄市縣（市）政府增置國中小輔導教師實施要點」由教師兼任的方式由學校教師擔任輔導教師工作並且給予減課兩節以便支援國民中小學教師輔導工作。

資料來源：林佳勇，「探究國小教師課稅之歷程」，**雲林國教**，第61期(2013年6月)，頁2-5。

<sup>37</sup>林佳勇，「探究國小教師課稅之歷程」，**雲林國教**，第61期(2013年6月)，頁2-5。

## 二、課稅配套施行現況

為減輕國民中小學教師每週授課節數負擔，增加教師備課時間，並調增導師費，特訂定本要點。其主要內容為降低授課節數部分，國民中小學教師每週均減二節，國民小學導師每週再減二節，國民中學教師鐘點費以每節新臺幣三百六十元計算，國民小學教師鐘點費以每節新臺幣二百六十元計算，每人每年以四十週計算，勞健保及勞工退休金另以鐘點費之百分之十計算。國民中小學導師每月補助導師費新臺幣一千元（即每月導師費新臺幣三千元）。實施方式如下<sup>38</sup>：

表 2-3 課稅配套實施方式

	課稅配套措施內容
國教署	本案執行後，將督導各縣市政府採固定授課節數辦理，國民中小學專任教師之授課節數，依授課領域、科目及學校需求，以每週安排十六節至二十節為原則，不得超過二十節，導師授課節數與專任教師之差距以四節至六節為原則，且不得高於實施課稅前之授課節數
縣市政府	應修正所設國民中小學教師每週授課節數相關規定，各領域採固定節數排課，並減少教師每週授課節數，國民中小學教師每週均減授二節課；國民小學導師每週再減授二節課。另計列國中小導師人數以申請導師費補助。
經費補助運用	以校為單位核計所減授時數合計達專任教師授課時數，經縣市政府核定教師員額編制，得依教師法聘任專任教師。、依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法聘任三個月以上之代理教師。 以校為單位所減授課節數未達專任教師授課節數，依中小學兼任

<sup>38</sup>教育部，「教育部補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點」，**行政院公報**，第 18 卷第 251 期(2012 年 12 月)，頁 1-2。

	代課及代理教師聘任辦法聘任三個月以上之代課或兼任教師。但經公開甄選無人報名或經甄選未通過時，得由校內教師兼任之並領兼課鐘點費。
--	---

資料來源：教育部，「教育部補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點」，**行政院公報**，第18卷第251期(2012年12月)，頁1-2。

恢復課稅後，財政部擬定「公私立國民中小學及幼稚園教職員工支領各項給付徵免所得稅一覽表」如下表所示<sup>39</sup>：

表 2-4 公私立國民中小學及幼稚園教職員工支領各項給付免徵所得稅一覽表

	各項給付免徵所得稅一覽表
應課徵所得稅	教師、職員薪額、教師學術研究費、工友、技工、駕駛工餉、雇員薪資、專業加給、地域加給、結婚補助費、生育補助費、眷屬喪葬補助費、子女教育補助費、特教津貼、考績獎金、年終工作獎金、強制休假補助費、休假補助費、兼課鐘點費、代課鐘點費、講座鐘點費、出席費、稿費。
免課徵所得稅	主管職務加給、導師費、國內進修補助費、國外進修補助費、不休假加班費、私人其他收入、國中第八節輔導課、國民小學辦理兒童課後照顧人員鐘點費。
依函釋相關規定課徵所得稅	房租津貼、實物代金、交通補助費、加班費、國內差旅費、國外差旅費、誤餐費、生活費、交通費、比賽獎金。

資料來源：陳姿伶，**教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例**（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁24-25。

<sup>39</sup>陳姿伶，**教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例**（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁24-25。

上述實施規定，其主要內容是藉由減少授課時數期望增加備課時間，並降低教師工作，提增教師專業能力進而提升教學品質，而教師減少的堂數，則由學校聘任代課教師上課。

### 第三節 教師教學的壓力

不管任何工作都會有不同的壓力存在，適度的壓力可以激發工作的潛能與思考，但如果壓力持續過久或者壓力太大無法負荷則可能會降低工作表現。現在的教育政策年年都在修改，而教師在這波教育改革下必然會受道政策反覆的衝擊，除了教師的教學方式需要年年進行創新、修正自我觀念與工作態度之外，加上來自不同成長背景的學生以及家長望子成龍的壓力，還有各項行政工作需要處理情況下，讓老師的壓力有增無減，如果教師能對自己的壓力有所瞭解，將有助於教師面對壓力的自信心，有效消除工作的不適應，化壓力為助力，進而增進教學效能。

#### 壹、教師工作壓力的定義

人在對面對各種工作時所感受的壓力大小也不同，也會因為每個人的對壓力感受的不同產生對應心理與生理的各種反應，適度的壓力能夠使人在工作的時候產生助力，但是過多的壓力會導致工作效率的下降，因此如何適度調是自身壓力才能夠使每項工作能夠完美的完成。關於教師工作壓力文獻如表所示<sup>40</sup>。

---

<sup>40</sup>傅聖坤，桃園縣國小教師壓力因應方式與工作滿意度之相關研究（台北市：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2007年），頁152。

表 2-5 教師工作壓力的定義

年代	研究者	教師工作壓力的定義
2005	林秀珠	指教師在學校從事教育工作，個人面臨工作時，因其個人因素、學校組織與社會環境，所產生生理、心理之負荷狀態。
2006	陳明堂	指教師在從事教學工作時，面現實環境或潛在情境的障礙、威脅，導致工作效能無法滿足自我期許，甚至感到身心無法負荷時，經個體知覺、評估後而產生的負面情緒反應。
2006	廖郁映	面對自身週遭工作環境改變或要求，知覺到具威脅性、壓迫性，經個人特質與心理為中介歷程後，內心所產生的消極與負面的感受。
2006	楊進成	對其工作職責、情境、負荷及腳色期許因素，經自我評估與覺知後認定有威脅並在評估語音映作為交互循環下仍無法有效降低壓力而產生之不愉快、負面的情緒。
2007	李忠孝	指個人面對工作情境時，未因硬工作環境需要，與工作環境有關的各種因素交互作用後，在生理與心理產生具有威脅性、壓迫性的主觀知覺，而引起情緒上和認知上不平衡的反應。

資料來源：傅聖坤，**桃園縣國小教師壓力因應方式與工作滿意度之相關研究**（台北市：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2007年），頁152。

由上表得知，教師在從事教師工作時，對於來自行政工作上、教學環境、學生背景以及家長等各種的壓力源，因此教師需要透過認知、經驗評估後，將造成生理或心理的緊張狀態予以消除才能使教學工作的品質有所提升。

## 貳、教師工作壓力的因應方式

當壓力產生時最重要的是如何將壓力降低，才不會使過多的壓力導致自身的工作效率降低，因此當了解了壓力如何產生之後，對壓力的產生與降低的對策便是最重要的，壓力因應的定義歸納如所示<sup>41</sup>：

<sup>41</sup>傅聖坤，**桃園縣國小教師壓力因應方式與工作滿意度之相關研究**（台北市：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2007年），頁152。

表 2-6 因應的定義

年份	學者	定義
2000	Dewe	因應指在認知和行為上的一種行動，以控制、減少、容忍加諸在身上的負荷或超過能力所及的能力
2001	江坤鈺	因應是藉由認知與行為的處理方式，以減輕個體內外在所面臨的壓力方式。
2002	張淑雲	係指教師遇到工作壓力，而影響到身、心狀態時，所採取的行動。
2005	莊淑灣	是指當內在心理需求與外在環境變化對個體造成威脅，個體感覺過度負荷，無法承受，必須尋求外力協助或自我處理的一種解決方式。
2006	廖郁映	指個體為因應工作壓力的要求，主動修改既有的認知體系或改變其具體行為，藉使其壓力結構產生質變或量的消滅，以舒緩情緒或壓力，達成身心平衡的過程與採行之策略方法。

資料來源：傅聖坤，**桃園縣國小教師壓力因應方式與工作滿意度之相關研究**（台北市：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2007年），頁152。

由上表可知對於壓力的因應，係指如何避免或減輕所壓力產生的焦慮、衝突、威脅，所採取的行為方式，適當的壓力因應可減少工作壓力對自我的威脅。但每個人對壓力降低的要求各有不同因此也有各種不同的方式可以降低每個人的工作壓力，以舒緩情緒或壓力，達成身心平衡。

## 第四節 教師自我進修的狀況

### 壹、課稅配套實施前教師進修的情況

教師進修的資料來源是依據教育部公佈的2010年中華民國教師在職進修統計年報，此年報教師進修活動場次數量更精確，其中與「教師專業成長無關」及「未有教師參與」之進修研習活動筆數予以排除<sup>42</sup>。

<sup>42</sup>教育部，「99年教師在職進修統計年報」，師資培育及藝術教育司，2010年，<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16925&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

## 一、教師進修活動場次辦理數量

2010年度全國教師進修活動數量總計為136,501場次，其中高級中學辦理進修12,395場次，占辦理進修總場次的9.08%；高級職業學校辦理進修4,854場次，占辦理進修總場次的3.56%；國民中學辦理進修24,715場次，占辦理進修總場次的18.11%；國民小學辦理進修63,821場次，占辦理進修總場次的46.75%；幼稚園辦理進修880場次，占辦理進修總場次的0.64%；特殊教育學校辦理進修736場次，占辦理進修總場次的0.54%；師資培育之大學辦理進修2,690場次，占辦理進修總場次的1.97%；研習中心辦理進修1,930場次，占辦理進修總場次的1.41%；法人及社教機構辦理進修3,568場次，占辦理進修總場次的2.61%；公務人員學習網辦理進修17,284場次，占辦理進修總場次的12.66%；其他單位辦理進修3,628場次，占辦理進修總場次的2.66%。由上述得知，以國民小學辦理教師在職進修活動的總場次最多達46.75%，其次為國民中學達18.11%。

以南投縣來看，高級中學辦理進修295場次，占全國高級中學辦理進修總場次的2.4%；高級職業學校辦理進修201場次，占全國高級職業學校辦理進修總場次的1.6%；國民中學辦理進修375場次，占全國國民中學辦理進修總場次的1.5%；國民小學辦理進修1991場次，占全國國民小學辦理進修總場次的3.12%；幼稚園辦理進修1場次，占全國幼稚園辦理進修總場次的0.1%；特殊教育學校辦理進修場次，占全國特殊教育學校辦理進修總場次的0%；師資培育大學辦理進修17場次，占全國師資培育大學辦理進修總場次的0.63%；研習中心辦理進修11場次，占全國研習中心辦理進修總場次的0.57%；法人及社教機構辦理進修8場次，全國法人及社教機構占辦理進修總場次的0.22%；公務人員學習網辦理進修563場次，占全國公務人員學習網辦理進修總場次的3.26%；其他單位辦理進修26場次，占全國其他單位辦理進修總場次的0.72%。由上述得知，全國教育階段學校中以國民小學辦理教師在職進修場次最多達3.12%，其次為高級中學達2.4%。全國縣市教育階段進修場次統

計如表2-7、表2-8所示：

表 2-7 教師進修活動場次數量在所屬縣市與辦理學校/單位之情況

單位：場次

所屬 縣市	總計	辦理學校/單位										
		高級 中學	高級職 業學校	國民 中學	國民 小學	幼稚園	特殊教 育學校	師資培 育大學	研習 中心	法人及社 教機構	公務人員 學習網	其他 單位
98年	145,976	11,900	4,923	23,865	63,096	451	744	5,347	1,023	3,802	27,086	3,739
99年	136,501	12,395	4,854	24,715	63,821	880	736	2,690	1,930	3,568	17,284	3,628
臺北市	24,112	1,867	545	2,680	4,732	117	187	797	674	1,524	10,861	128
高雄市	9,405	636	317	1,259	3,291	60	93	241	765	139	2,550	54
臺北縣	14,438	2,210	334	4,288	6,661	101	1	78	0	294	296	175
宜蘭縣	3,388	259	118	438	1,597	18	21	—	121	228	89	499
桃園縣	12,131	1,205	342	3,033	7,131	59	31	84	20	59	121	46
新竹縣	2,387	388	0	281	982	19	0	7	101	6	556	47
苗栗縣	3,052	228	139	418	1,986	32	18	—	0	106	45	80
臺中縣	8,610	923	172	2,748	4,335	60	55	107	0	35	150	25
彰化縣	6,452	283	640	812	3,885	7	78	215	124	83	155	170
南投縣	3,488	295	201	375	1,991	1	—	17	11	8	563	26
雲林縣	5,377	194	196	385	4,242	2	42	14	2	11	202	87
嘉義縣	4,418	165	41	594	2,924	14	—	49	21	1	197	412
臺南縣	9,297	597	315	2,628	5,345	28	25	33	0	16	158	152
高雄縣	2,410	332	351	327	970	52	13	17	0	25	219	104
屏東縣	4,927	253	157	368	3,359	16	0	139	0	381	78	176
臺東縣	1,110	101	134	20	21	0	0	52	0	12	64	706

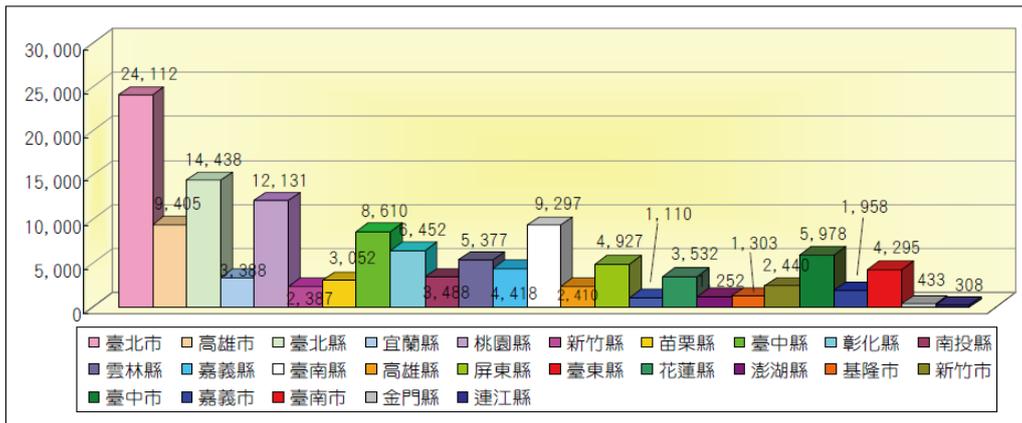
資料來源：教育部，「99年教師在職進修統計年報」，師資培育及藝術教育司，2010年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16925&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

表 2-8 教師進修活動場次數在所屬縣市與辦理學校/單位之情況(續完)

單位：場次

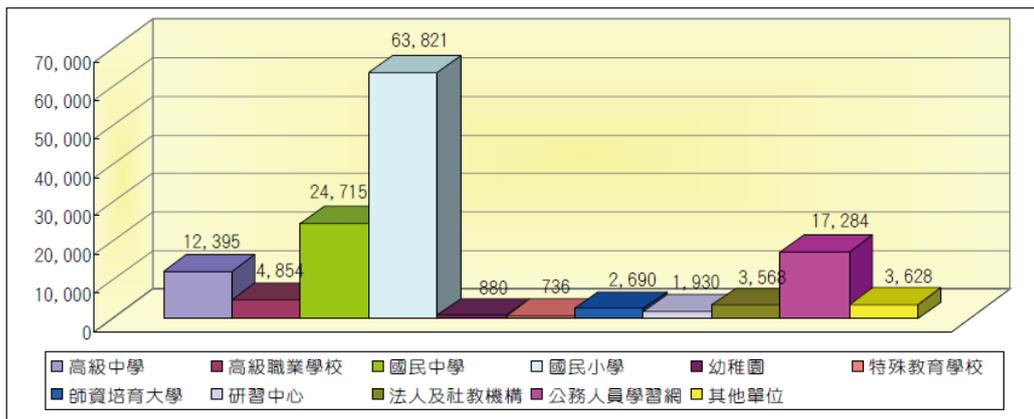
所屬縣市	總計	辦理學校/單位										
		高級中學	高級職業學校	國民中學	國民小學	幼稚園	特殊教育學校	師資培育大學	研習中心	法人及社教機構	公務人員學習網	其他單位
花蓮縣	3,532	182	201	691	1,848	25	16	258	0	79	90	142
澎湖縣	1,252	14	14	132	996	16	—	—	21	2	51	6
基隆市	1,303	274	47	198	645	18	9	14	28	19	20	31
新竹市	2,440	402	105	507	911	15	—	179	0	3	113	205
臺中市	5,978	627	165	1,257	2,815	173	70	223	17	238	267	126
嘉義市	1,958	267	209	202	818	20	50	73	25	190	71	33
臺南市	4,295	646	95	951	1,981	20	27	93	0	109	329	44
金門縣	433	26	16	79	171	6	—	—	0	0	28	107
連江縣	308	21	—	44	184	1	—	—	0	—	11	47

資料來源：教育部，「99年教師在職進修統計年報」，師資培育及藝術教育司，2010年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16925&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。



資料來源：教育部，「99年教師在職進修統計年報」，師資培育及藝術教育司，2010年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16925&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

圖2-2 教師進修活動數量在辦理學校/單位所屬縣市之場次分布圖



資料來源：教育部，「99年教師在職進修統計年報」，師資培育及藝術教育司，2010年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16925&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

圖2-3 教師進修活動數量在辦理學校教育階段/單位之場次分布圖

## 二、各級學校所屬縣市教師參與進修活動時數現況

2010年度高級中等以下學校及幼稚園學校教師參與進修活動時數現況，按高級中學、高級職業學校、國民中學、國民小學、幼稚園、特殊教育學校等學校單位，依教師任職學校所屬縣市之教師總人數、實際參與進修教師人數、實際研習時數、平均研習時數等項目詳細呈現全國各級學校教師參與進修研習活動時數之現況。

2010年全國總進修時數為13,020,198.4小時，高級中學總進修時數為1,243,964.5小時，占全國教育階段學校的9.6%；高級職業學校總進修時數為578,735.8小時，占全國教育階段學校的4.5%；國民中學總進修時數為2,274,625.5小時，占全國教育階段學校的17.5%；國民小學總進修時數為8,713,972.1小時，占全國教育階段學校的67%；幼稚園總進修時數為122,185.5小時，占全國教育階段學校的0.94%；特殊教育學校總進修時數為86,715.0小時，占全國教育階段學校的0.67%。由上述得知，全國教育階段學校中以國民小學辦理教師在職進修時數最多達67%，其次為國民中學達17.5%。

以南投縣來看，總進修時數為323,834.5小時，占全國總進修時數的2.5%；高級中學進修時數為26,098.0小時，占全國高級中學總進修時數的2.1%；高級職業學校進修時數為21,963.5小時，占全國高級職業學校總進修時數的3.8%；國民中學進修時數為48,766.0小時，占全國國民中學總進修時數的2.1%；國民小學進修時數為225,958.0小時，占全國國民小學總進修時數的2.6%；幼稚園進修時數為1,049.0小時，占全國幼稚園總進修時數的0.86%；特殊教育學校進修時數為無，占全國特殊教育學校總進修時數的0%。由上述得知，全國教育階段學校以高級職業學辦理教師在職進修時數最多達3.8%，其次為國民小學校達2.6%。全國縣市教育階段進修時數統計如表2-8所示：

表 2-9 教師參與進修活動在所屬縣市與教育階段之情況

單位：小時

所屬縣市	總計	教育階段					
		高級中學	高級職業學校	國民中學	國民小學	幼稚園	特殊教育學校
98年	12,772,671.0	1,151,350.0	584,770.5	2,281,450.5	8,613,443.0	53,157.0	88,500.0
99年	13,020,198.4	1,243,964.5	578,735.8	2,274,625.5	8,713,972.1	122,185.5	86,715.0
臺北市	1,596,831.5	193,532.5	69,595.5	279,266.0	1,014,276.0	11,677.0	28,484.5
高雄市	732,656.1	76,392.5	44,677.5	143,265.0	448,077.1	10,350.0	9,894.0
臺北縣	1,565,481.5	180,301.0	42,890.5	257,461.5	1,077,312.5	6,032.5	1,483.5
宜蘭縣	248,816.0	17,281.0	15,572.5	48,020.0	164,244.0	1,417.0	2,281.5
桃園縣	1,023,569.5	103,516.5	29,960.0	224,600.5	653,105.5	9,954.0	2,433.0
新竹縣	304,967.5	29,116.0	1,628.5	56,894.0	213,279.5	3,820.5	229.0
苗栗縣	386,717.0	31,891.5	17,944.5	65,070.0	266,948.5	3,244.5	1,618.0
臺中縣	857,352.5	101,961.0	21,911.5	174,663.0	552,133.5	3,343.5	3,340.0
彰化縣	631,661.5	36,665.5	60,462.0	88,340.0	435,900.5	1,643.0	8,650.5
南投縣	323,834.5	26,098.0	21,963.5	48,766.0	225,958.0	1,049.0	—
雲林縣	500,017.0	32,095.5	22,186.5	73,852.0	366,518.0	2,109.5	3,255.5
嘉義縣	504,044.0	14,718.5	8,459.5	80,109.0	397,761.0	2,996.0	—
臺南縣	879,764.0	68,622.0	41,675.5	159,199.0	596,859.0	9,401.0	4,007.5
高雄縣	308,486.8	44,534.5	43,089.3	48,340.0	160,811.0	10,444.5	1,267.5
屏東縣	880,317.0	35,407.0	23,936.0	83,256.5	735,388.5	2,069.0	260.0
臺東縣	196,906.0	9,690.0	14,741.5	38,732.0	131,693.5	2,049.0	—
花蓮縣	254,863.0	16,625.5	19,366.5	47,278.0	168,369.0	959.5	2,264.5
澎湖縣	96,235.5	2,803.0	3,319.0	17,716.5	72,359.0	38.0	—
基隆市	139,845.0	18,770.0	7,512.5	26,901.5	83,599.5	1,648.5	1,413.0
新竹市	219,375.5	42,614.5	10,429.0	44,577.5	116,093.0	5,661.5	—
臺中市	643,888.5	68,775.5	18,624.5	126,429.0	407,630.5	14,614.0	7,815.0
嘉義市	233,725.0	26,153.0	20,653.0	40,585.0	133,067.0	8,403.0	4,864.0
臺南市	423,810.0	60,835.5	15,079.0	81,147.5	256,549.5	7,044.5	3,154.0
金門縣	50,241.0	3,301.0	3,058.0	10,439.0	31,226.5	2,216.5	—
連江縣	16,792.5	2,263.5	—	9,717.0	4,812.0	—	—

資料來源：教育部，「99年教師在職進修統計年報」，師資培育及藝術教育司，2010年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16925&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

由2010年中華民國教師在職進修統計年報可得知，全國縣市教育階段進修辦理場次，國民小學總辦理63821場次，占全國辦理進修總場次的46.75%；而南投縣國民小學辦理場次為1991場次，占全國國民小學辦理進修總場次的3.12%。全國縣市教育階段進修辦理時數，國民小學總進修時數為8,713,972.1小時，占全國教育階段學校的67%；而南投縣國民小學辦理時數為225,958.0小時，占全國國民小學總進修時數的2.6%。

## 貳、課稅配套實施後教師進修的情況

教師進修的資料來源是依據教育部公佈的2013年中華民國師資培育統計年報，以研習課程登錄者之任教學校階段/單位作為統計各縣市各級學校或單位辦理研習場次之依據<sup>43</sup>。

### 一、教師進修活動場次辦理數量

2013年度全國教師進修活動數量總計為240,326場次，其中高級中學辦理進修22,844場次，占辦理進修總場次的9.5%；高級職業學校辦理進修6,727場次，占辦理進修總場次的2.8%；國民中學辦理進修53,652場次，占辦理進修總場次的22.3%；國民小學辦理進修90,290場次，占辦理進修總場次的37.6%；幼兒園辦理進修2,956場次，占辦理進修總場次的1.2%；特殊教育學校辦理進修964場次，占辦理進修總場次的0.4%；師資培育之大學辦理進修3,787場次，占辦理進修總場次的1.6%；研習中心辦理進修5,730場次，占辦理進修總場次的2.4%；法人及社教機構辦理進修8,280場次，占辦理進修總場次的3.5%；其他單位辦理進修45,096場次，占辦理進修總場次的18.8%。由上述得知，以國民小學辦理教師在職進修活動的總場次最多達

---

<sup>43</sup>教育部，「102年中華民國師資培育統計年報」，師資培育及藝術教育司，2013年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=25302&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

37.6%，其次為國民中學達22.3%。

以南投縣來看，高級中學辦理進修277場次，占全國高級中學辦理進修總場次的1.2%；高級職業學校辦理進修261場次，占全國高級職業學校辦理進修總場次的3.9%；國民中學辦理進修933場次，占全國國民中學辦理進修總場次的1.7%；國民小學辦理進修2,339場次，占全國國民小學辦理進修總場次的2.6%；幼兒園辦理進修38場次，占全國幼兒園辦理進修總場次的1.3%；特殊教育學校辦理進修0場次，占全國特殊教育學校辦理進修總場次的0%；師資培育大學辦理進修28場次，占全國師資培育大學辦理進修總場次的0.7%；研習中心辦理進修53場次，占全國研習中心辦理進修總場次的0.9%；法人及社教機構辦理進修45場次，全國法人及社教機構占辦理進修總場次的0.5%；其他單位辦理進修37場次，占全國其他單位辦理進修總場次的0.1%。由上述得知，全國教育階段學校以高級職業學校辦理教師在職進修場次最多達3.9%，其次為國民小學達2.6%。全國縣市教育階段進修場次統計如表2-9、2-10所示：

表 2-10 2013年教師進修活動場次數量在所屬縣市與辦理學校/單位之情況

單位：場次

所屬 縣市	總計	辦理學校/單位										
		高級 中學	高級職 業學校	國民 中學	國民 小學	幼兒 園	特殊教 育學校	師資培 育大學	研習 中心/ 組織	法人及 社教機 構	公務人 員學習 網	其他 單位
101 年度	189,166	17,641	6,431	34,311	84,080	2,641	873	3,515	3,935	6,063	3,915	25,761
102 年度	240,326	22,844	6,727	53,652	90,290	2,956	964	3,787	5,730	8,280	—	45,096
新北市	82,256	5,079	887	11,674	20,583	432	28	154	65	1,350	—	42,004
臺北市	27,211	4,828	1,056	6,474	5,542	389	313	1,214	3,411	3,657	—	327
臺中市	20,752	2,739	357	7,001	8,534	671	114	635	0	602	—	99
臺南市	18,246	1,661	578	5,569	9,407	112	103	200	0	331	—	285
高雄市	18,586	1,983	876	5,537	7,165	475	143	333	1,454	512	—	108
宜蘭縣	4,718	272	181	1,166	1,679	69	19	0	285	702	—	345
桃園縣	15,551	1,859	302	6,112	6,590	241	39	104	94	166	—	44

資料來源：教育部，「102年中華民國師資培育統計年報」，師資培育及藝術教育司，2013年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=25302&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

表 2-11 2013年教師進修活動場次數量在所屬縣市與辦理學校/單位之情況(續完)

單位：場次

所屬 縣市	總計	辦理學校/單位										
		高級 中學	高級職 業學校	國民 中學	國民 小學	幼兒園	特殊教 育學校	師資培 育大學	研習 中心/ 組織	法人及 社教機 構	公務人 員學習 網	其他 單位
新竹縣	3,259	503	16	1,015	1,413	64	10	12	158	11	—	57
苗栗縣	3,842	411	177	795	2,227	25	12	0	10	76	—	109
彰化縣	7,686	590	546	1,297	4,420	119	78	225	39	147	—	225
南投縣	4,011	277	261	933	2,339	38	0	28	53	45	—	37
雲林縣	5,871	300	243	596	4,568	39	12	31	0	4	—	78
嘉義縣	5,074	260	87	1,074	3,244	26	0	43	19	26	—	295
屏東縣	6,273	421	242	876	4,165	53	15	87	0	286	—	128
臺東縣	3,132	147	227	608	1,841	26	1	67	46	58	—	111
花蓮縣	3,883	212	299	889	2,037	34	20	255	0	91	—	46
澎湖縣	1,520	14	14	366	1,044	20	0	0	9	3	—	50
基隆市	2,066	359	77	361	916	41	15	29	20	32	—	216
新竹市	3,421	577	88	782	1,439	14	0	254	0	47	—	220
嘉義市	2,010	305	176	363	740	49	42	116	47	130	—	42
金門縣	623	24	37	109	256	19	0	0	20	2	—	156
連江縣	335	23	0	55	141	0	0	0	0	2	—	114

資料來源：教育部，「102年中華民國師資培育統計年報」，師資培育及藝術教育司，2013年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=25302&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

## 二、各級學校所屬縣市教師參與進修活動時數現況

2013年度高級中等以下學校及幼稚園學校教師參與進修活動時數現況，按高級中學、高級職業學校、國民中學、國民小學、幼稚園、特殊教育學校等學校單位，依教師任職學校所屬縣市之教師總人數、實際參與進修教師人數、實際研習時數、平均研習時數等項目詳細呈現全國各級學校教師參與進修研習活動時數之現況。

2013年全國總進修時數為17,456,132.4小時，高級中學總進修時數為2,282,258.0小時，占全國教育階段學校的9.6%；高級職業學校總進修時數為889,766.0小時，占全國教育階段學校的5.1%；國民中學總進修時數為4,277,183.0小時，占全國教育階段學校的24.5%；國民小學總進修時數為9,311,674.6小時，占全國教育階段學校的53.3%；幼稚園總進修時數為603,059.8小時，占全國教育階段學校的3.5%；特殊教

育學校總進修時數為92,191.0小時，占全國教育階段學校的0.5%。由上述得知，全國教育階段學校中以國民小學辦理教師在職進修時數最多達53.3%，其次為國民中學達24.5%。

以南投縣來看，總進修時數為466,773.0小時，占全國總進修時數的2.7%；高級中學進修時數為38,194.0小時，占全國高級中學總進修時數的1.7%；高級職業學校進修時數為31,957.5小時，占全國高級職業學校總進修時數的3.6%；國民中學進修時數為117,017.0小時，占全國國民中學總進修時數的2.7%；國民小學進修時數為269,604.5小時，占全國國民小學總進修時數的2.9%；幼稚園進修時數為9,287.5小時，占全國幼稚園總進修時數的1.5%；特殊教育學校進修時數為712.5小時，占全國特殊教育學校總進修時數的0.8%。由上述得知，全國教育階段學校中以高級職業學校辦理教師在職進修時數最多達3.6%，其次為國民小學校達2.9%。全國縣市教育階段進修時數統計如表2-11、2-12所示：

表 2-12 2013年教師參與進修活動在進修時數、所屬縣市與教育階段之情況

單位：小時

所屬縣市	總計	教育階段					
		高級中學	高級職業學校	國民中學	國民小學	幼稚園	特殊教育學校
101 年度	14,809,463.7	1,529,750.0	675,414.5	2,987,599.5	9,348,352.2	178,875.5	89,472.0
102 年度	17,456,132.4	2,282,258.0	889,766.0	4,277,183.0	9,311,674.6	603,059.8	92,191.0
新北市	2,336,785.8	342,051.0	91,477.0	490,762.5	1,327,955.8	81,093.5	3,446.0
臺北市	2,004,007.0	379,700.5	124,053.0	439,948.5	948,699.0	86,390.5	25,215.5
臺中市	2,246,744.0	307,727.0	64,042.0	576,228.0	1,205,605.0	83,368.5	9,773.5
臺南市	1,609,813.9	200,294.0	82,086.0	391,520.0	864,662.0	61,581.9	9,670.0
高雄市	1,863,176.9	249,241.0	134,838.0	494,899.5	881,556.0	88,654.4	13,988.0
宜蘭縣	365,506.5	27,156.0	27,375.5	114,543.0	184,040.0	10,630.0	1,762.0
桃園縣	1,323,391.0	184,603.0	38,582.5	403,346.0	651,804.5	41,683.0	3,372.0
新竹縣	408,886.5	48,930.0	3,408.5	113,397.0	228,619.5	12,845.0	1,686.5
苗栗縣	433,073.5	59,319.5	23,803.5	108,538.5	227,922.0	12,148.5	1,341.5

資料來源：教育部，「102年中華民國師資培育統計年報」，師資培育及藝術教育司，2013年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=25302&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

表 2-13 2013年教師參與進修活動在進修時數、所屬縣市與教育階段之情況(續完)

單位：小時

所屬縣市	總計	教育階段					
		高級中學	高級職業學校	國民中學	國民小學	幼兒園	特殊教育學校
彰化縣	856,467.8	83,615.5	71,577.5	195,933.0	476,388.3	19,488.0	9,465.5
南投縣	466,773.0	38,194.0	31,957.5	117,017.0	269,604.5	9,287.5	712.5
雲林縣	613,816.5	49,974.0	29,963.0	129,773.5	394,737.5	7,573.5	1,795.0
嘉義縣	501,450.0	30,172.5	14,889.0	111,271.0	331,679.0	13,438.5	—
屏東縣	805,775.0	64,780.5	32,520.5	163,388.5	525,678.5	17,100.5	2,306.5
臺東縣	241,552.5	16,015.0	25,787.5	69,060.0	122,761.5	7,303.0	625.5
花蓮縣	301,354.0	31,038.5	24,041.5	78,259.5	156,319.0	9,806.5	1,889.0
澎湖縣	115,296.0	4,207.0	4,753.5	36,072.5	67,520.5	2,742.5	—
基隆市	257,557.0	55,653.0	16,361.5	58,664.5	118,366.0	7,060.5	1,451.5
新竹市	333,810.5	73,537.5	10,983.5	87,555.5	146,783.0	14,951.0	—
嘉義市	277,405.0	29,378.0	32,965.5	64,227.5	138,532.0	8,611.5	3,690.5
金門縣	73,832.5	3,885.5	4,299.5	20,859.0	37,951.0	6,837.5	—
連江縣	19,657.5	2,785.0	—	11,918.5	4,490.0	464.0	—

資料來源：教育部，「102年中華民國師資培育統計年報」，師資培育及藝術教育司，2013年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=25302&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。

由2013年中華民國師資培育統計年報可得知，全國縣市教育階段進修辦理場次，國民小學總辦理90,290場次，占全國辦理進修總場次的37.6%；而南投縣國民小學辦理場次為2,339場次，占全國國民小學辦理進修總場次的2.6%。全國縣市教育階段進修辦理時數，國民小學總進修時數為9,311,674.6小時，占全國教育階段學校的53.3%；而南投縣國民小學辦理時數為269,604.5小時，占全國國民小學總進修時數的2.9%。

## 第三章 研究設計

本研究設計分為教學品質的定義、研究方法與工具、研究架構、研究限制等四節各節內容分述如下：

### 第一節 教學品質的定義

近年來由於少子化之影響，追求「品質」管理的觀念普及學校，許多學者專家因研究領域與視角之不同，對於教學品質定義的看法亦莫衷一是。就教學環境而言，教師和學生產生最直接的互動，教師也扮演提昇教學品質的關鍵，因此社會大眾對教師個人教學品質的要求也就日益加增，欲提升教學品質，就必須瞭解教學品質意義及影響的因素，相關定義如下<sup>44</sup>：

一、教學品質是教師整體教學活動之最終成效，教學品質高低影響學生學習成效，也是教師專業表現的結果。因為影響教學品質的六大因素中有五個因素掌控在教師手中。教師運用各種方法，對教學專業進行蒐集、儲存、分享、轉化、應用與創造之能力，此能力乃是提升教學品質，增進組織的環境適應力的重要基礎。所以教師必須發揮於教學上的應用與創新時時修正，日日提升，必能符合時代潮流所需<sup>45</sup>。

二、教學品質即是：整合教育體制、學校行政與教師教學等範疇的功能，經由持續不斷的教學改進歷程，致使教學產出或服務呈現迎合時代要求、達成既定教育目標、滿足甚至超越教育組織內部與外部顧客需求與期望的整體特徵與特性<sup>46</sup>。

<sup>44</sup>黃旭鈞，「課程品質管理的理念與策略」，*教育研究月刊*，第 123 期(2004 年 7 月)，頁 81-96。

<sup>45</sup>陳美玉，「教師在九年一貫課程實踐過程中的個人知識管理」，*教育研究月刊*，第 93 期(2002 年 1 月)，頁 41-50。

<sup>46</sup>吳軒億，*大學教學卓越計畫與教學品質之研究*（台北：國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所碩士論文，2010 年）。

三、教學品質乃藉由計畫性教與學之投入、過程與產出的整體活動，可分由整體教育制度、學校整體運作和教師個人之不同層次的教學品質來評估，以達到設定的課程目標與既定標準，進而滿足利害關係人的期望與需求<sup>47</sup>。

四、教學品質即是：以企業經營之觀點來類比教師整合其教學脈絡中各項教學資源所形成之教學系統。此教學系統之運作效率，取決於對學生需求的合理明確定義，以及確立系統目標後能否建構完整而縝密的教學互動回饋網絡，確保教學系統能通過所有例行性以及突發性狀況的考驗，最後產出符合教學目標與學生需求的教學成果。由於時空背景的不同，教師所處的教學場域各異，且教學現場個別學生的身心發展狀況及成長背景亦有相當差異，因此教師所發展形成之教學系統型態也會有所差別，其產出之教學品質亦會有不同樣態的表現<sup>48</sup>。

五、教師教學計劃與實際教學行動之間的差距，教學品質與教室中學生的學習有直接的因果關係，其所牽涉的因素相當廣除了學校目標、班級課程、教法、以及教學環境等因素外，最重要的是在此過程中教師的教學決策行為。教學品質之意義可歸納為以下三項概念<sup>49</sup>：

### 1、教學品質之要求是能滿足學生之需求之期望

教學品質是由學生的需求界定，而非教師的主觀價值認定，也就是必須滿足不同背景學生之期望。因此，在教師從事教學活動進行之前，有必要對學生個人背景、能力及需求進行評估調查，以正確的訂定合宜之教學目標、內容、方法及學習型態，而設計不同的教材進行教學。

### 2、教學品質是長期承諾與持續的改善

教學品質是長期承諾，因此，也是無止境的流程改善。不同時代對教學品質的要求也有所不同；檢驗教學品質之優劣已非固定不變的標準模式，針對不同時

---

<sup>47</sup>張媛甯，「Kano 二維品質模式應用於個案科技大學教學品質之改善」，**教育實踐與研究**，第 24 卷第 2 期(2011 年 12 月)，頁 129-162。

<sup>48</sup>劉宗文，**城郊地區國小英語教師教學品質之比較研究**（臺南：國立臺南大學教育學系課程與教學碩士論文，2012 年）。

<sup>49</sup>范熾文、陳熾竹，「台北縣國民中學教師知識管理能力與教學品質關係之研究」，**教育行政與評鑑學刊**，第 8 期(2009 年 12 月)，頁 53-76。

代背景與社會變遷重新擬定學校教育目標，以及階段性的重新調整也是必要的過程。

### 3、教學品質涵蓋的層次範圍相當廣泛

教學品質所含的層次範圍小至教室內的學習活動過程，大可至學校教育學習環境及國家整個教育體制，種種因素皆有可能影響教育品質：

- (1) 以教室內之學習活動過程係指教學課程計畫、教材教法、學習評量等。
- (2) 以學校環境係指學校校規、學校資源設備、師資條件、校園文化等。
- (3) 以國家教育環境係指教育制度、教育學年制、課程綱要等。
- (4) 以教室活動的範圍，教學品質包含教師素質、專業能力、學生特質、課程教材、教學策略等。
- (5) 以教室外在環境因素，國家財政教育資源環境、學校的組織、行政支援、學生個人背景文化利基等，皆屬之。

教學品質就是在探討教學的本質或效能，並對其優劣或是否有效加以評價的意思<sup>50</sup>。在教學過程中，教師身負著相當重要的課程實踐職責，與學生的學習具有相當的影響，在教室內課程共同要素--「教師、學生、教材內容、環境」的互動關係中，身居核心地位，影響著學生學習的機會與品質<sup>51</sup>。

本研究所指之教學品質是指在課稅減課後，針對教師之教學活動來衡量教學品質是否改善，也就是教師運用教學策略與學生交互學習活動之應用能力，包含了教學內容、教學方法及教師本身之素養與專業能力。也是作為訪談教師自評教學品質是否提升的依據。

---

<sup>50</sup>饒達欽、鄭增財，「談教師教學品質」，技術及職業教育雙月刊，第 42 期(1997 年 12 月)，頁 7-11。

<sup>51</sup>林曉萍，師資培育理念之追求一所大學國小教育學程之實例研究（台東：台東師範學院教育研究所碩士論文，2002 年）。

## 第二節 研究方法與工具

本研究旨在研究課稅配套措施在南投縣國民小學施行後教師對「課教師，補教育」及施行過程，教師面對「授課節數減少」、「代課教師增加」後對教學品質提升與否的感受及看法，找出疑慮及待解決問題，作為教育行政單位推行課稅配套措施成效，研究所採取的是半結構式訪談法，了解什麼樣的需求可以提升其教學的品質，讓降低授課時數的政策可以更具提升教育品質的成效。

本研究針對訪談對象進行半結構式訪談進行資料收集，將訪談的內容與過程轉變為逐字稿方便資料分析。所使用的工具為訪談大綱。訪談大綱的編製是依據國民小學教師課稅政策、配套措施及教學品質之相關文獻以為基礎，經由文獻分析後，根據所要探討的研究主題擬定，延伸出相關的議題，並經教授指導、討論後調整修正，最後形成本研究之訪談大綱。半結構訪談的特點是：有一定的主題，訪問前擬定訪談大綱或訪談要點，提問題在訪問過程中邊談邊形成，提問的方式和順序也可依受訪者的回答隨時做改變，訪問過程以受訪者的回答為主。及文獻蒐集的方法。其次，本研究以南投縣13鄉鎮各依所學校中六班學校教師之受訪者進行訪談，選擇每所學校三類不同職稱教師分別為主任或組長之行政人員、導師和科任之非行政人和導師兼組長員等四種身份教師共52人進行個別訪談。此研究主題研究者不採取量化分析是因為量化統計法較無法收集到不同環境下的真實感受，以及各校是否提升教學品質的作法與原因。在質性訪談的描述上了解課稅配套施行對南投縣六班學校在減低教師壓力、教師能力提增，教學品質提升的成效；代理代課教師的增加與教學品質的關係；藉由教師真實描述了解降低授課時數配套政策在教學品質提昇上優勢與困境並提出具體可供參考之方向，讓降低授課之配套達到最大效益。

### 第三節 研究架構

#### 壹、研究架構

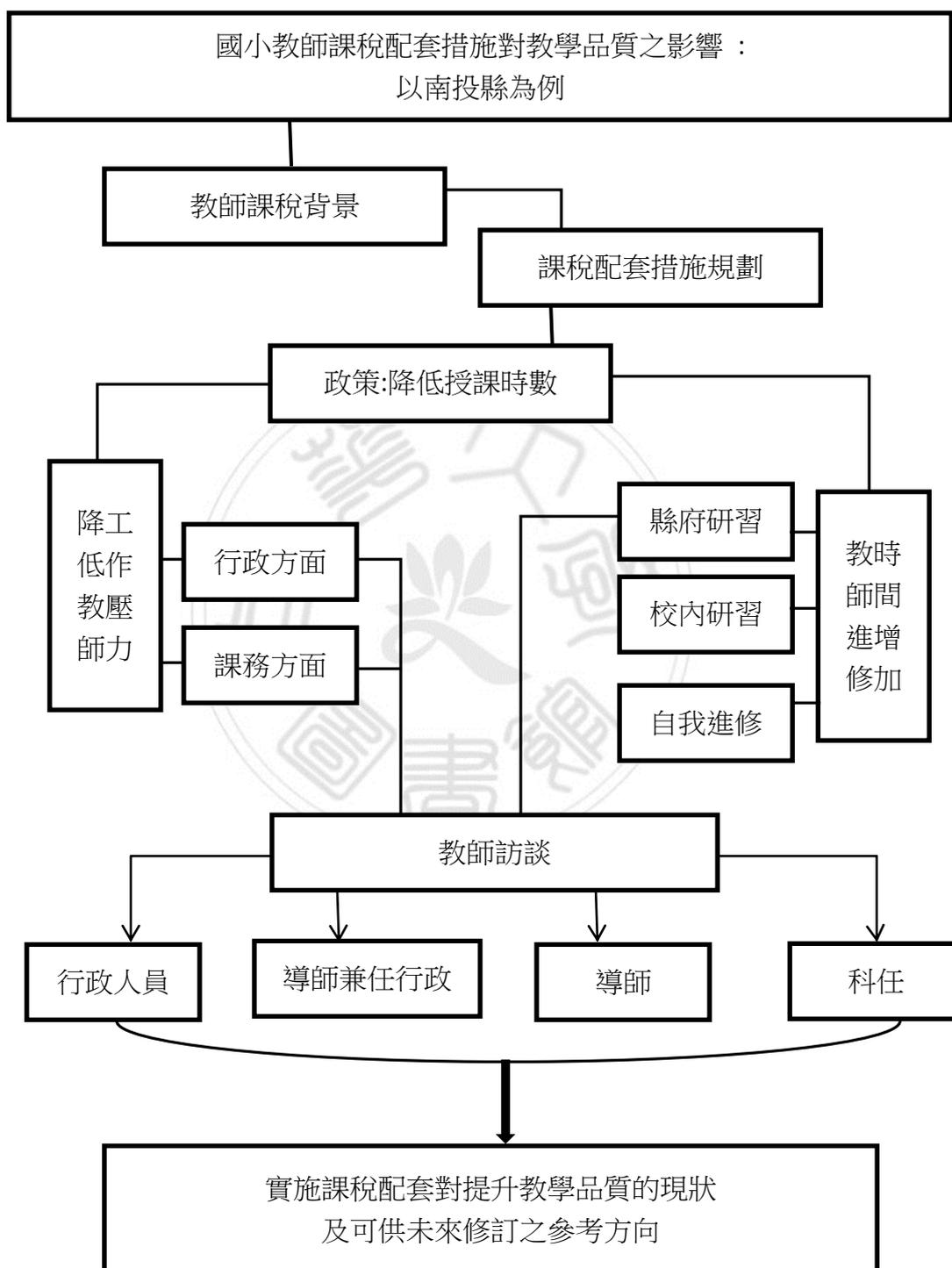


圖3-1 論文架構圖

## 貳、研究步驟

研究前研究者先找三位教師組成一研究小組，就研究題目進行討論並決定訪談對象分行政人員、非行政人員、組長兼導師及代課教師並初步設計訪談內容，經與教授討論後再找另外三名教師進行訪談，此過程中研究者發現教師對教學品質的認知較為狹隘，僅限教室常規。代課教師因經常更動任教學校，對課稅與配套幾乎不瞭解，配套對象也不包括代課教師，因此研究長訪談對象中的代理代課教師剔除，再藉由文獻蒐集、分析，經討論訂定訪談大綱分「課稅」、「課稅配套」、「課稅配套與教學品質」三向度，以南投縣各鄉鎮小規模六班學校中隨機抽樣訪談對象，對象分行政人員、非行政人員及組長兼導師三類，行政人員包含教導、總務、組長，行政人員中組長、主任工作類型相似為一類；非行政人員包括導師與科任，國小教師帶班級、不帶班級的工作差異性較大，所以導師與科任分成兩類；組長兼導師較特殊，同時具備行政與非行政身分所以自成一類；分四類身分教師進行訪談希望藉教師真實敘述，分析了解國小教師對課稅減課對教師專業發展與教學品質提升成效之看法。

## 參、研究對象與研究範圍

南投縣早期因受地形限制，代課老師比例偏高。地形上的弱勢再加上九二一及颱風的摧殘，造成很多地區因謀生不易人口嚴重外流，學生人數不斷降低的情況下學校面臨併校、廢校危機。九二一地震後重建學校融入地方特色，結合永續發展理念，增設學習步道、自然生態學習區，特色學校因應而生，因緣際會下改善大部分學校教學環境。但是人力嚴重不足始終無法獲得紓解。金融風暴重創各經濟，無薪假、留職停薪造成不少人民的恐慌，也因為這樣國小教師免稅議題再度被浮出檯面，教師站出來爭取納稅權，維護長期遭受踐踏的尊嚴，並維護社會公義及賦稅公平之基本原則，期盼課稅配套措施能補足人力，讓行政業務能確實

成為教師教學上助力創新教學。但以現行配套措施一共分兩方向進行：一是降低授課時數，以提升教學品質發展教師專業能力；二是提高導師費讓辛苦的導師發揮更大效能。在行政輔導人力的支援上以六班學校來說並未做任何調整。在大量代理代課教師進駐後教學品質的成效如何，值得本研究進一步探討<sup>52</sup>。

南投縣國小共143所學校中小規模六班小校就佔了88所，因此針對六班小班小校進行研究，以主任或組長、導師兼組長、導師、科任四種職稱教師，採訪談方式，作為研究對象，以配套措施的執行成效作為研究範圍，以半結構式訪談正式教師為，作為研究方法與工具進行探討課稅配套在南投縣六班學校執行成效，對教師專業能力的提升以及代課教師的教學能力及對教學品質的影響，詳如下表。

表 3-1 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-鹿谷鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Ac	女	鹿谷鄉國小	教導	六年級藝術2節，五年級藝術2節 四年級藝術2節，三年級藝術2節 (藝文專長)	未減課	8節
	女		組長兼導師	研究者本人不納入訪談內容		
Ag	男		導師	六年級國語6節，六年級數學4節 六年級彈性3節，六年級綜合3節	減4節	16節
Ak	女		科任	一年級英語1節，二年級英語1節， 三年級英語2節，四年級英語2節， 五年級英語2節，六年級英語2節， 五年級體育2節、三年級體育1節、 二年級健體2節，三年級社會3節， 二年級綜合1節、四年級綜合2節	減1節	20節

資料來源：研究者自行整理

<sup>52</sup> 施皇羽，「國小教師對課稅減課政策之分析研究」，東海教育評論，第(2012年)，頁 57-73。

表 3-2 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-中寮鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Bc	男	中寮鄉國	教導	一年級閩南語節，二年級閩南語1節，三年級閩南語1節，四年級閩南語1節，五年級閩南語1，六年級閩南語1節，五年級體育2節	未減課	8節
Bi	女	小	組長兼導師	五年級國語5節，五年級數學4節 五年級綜合1節，五年級彈性2節	減4節	12節
Bg	女		導師	二年級國語5節，二年級數學3節 二年級彈性2節，二年級生活5節	減3節	15節
Bk	男		科任	四年級社會3節，五年級社會3節 六年級社會3節，二年級綜合2節 六年級體育3節，五年級彈性2節	科任減2節	19節

資料來源：研究者自行整理

表 3-3 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-魚池鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Cc	女	魚池鄉國	教導	一年級閱讀1節，二年級閱讀1節 三年級閱讀1節，四年級閱讀1節 五年級閱讀1節，六年級閱讀1節	今年新任 輔導員減2節	6節
Ci	女	小	組長兼導師	三年級國語5節，三年級數學3節 三年級美勞2節，三年級彈性2節	減6節	12節
Cg	女		導師	二年級國語5節，二年級數學3節 二年級生活5節	減2節 輔導老師減2節	14節
			科任	因為是代課所以不在受訪範圍		

資料來源：研究者自行整理

表 3-4 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-埔里鎮

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Dc	男	埔里鎮國小	教導	五年級自然3節，六年級自然3節， 三年級健康1節，四年級健康1節。	減1節	8節
Di	女		組長兼導師	五年級國語5節，五年級數學4節， 五年級綜合3節，五年級彈性2節。	減2節	14節
Dg	男		導師	三年級國語5節，三年級數學4節， 三年級綜合1節，三年級彈性3節， 三年級健康1節，三年級體育2節。	減3節	16節
Dk			科任	一年級藝術與人文2節，二年級藝術與人文2節， 一年級健體2節，二年級健體2節， 三年級藝術與人文3節，四年級藝術與人文3節。 五年級社會然3節，六年級社會3節，	未減課	20節

資料來源：研究者自行整理

表 3-5 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-國姓鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Ec	女	國姓	教導主任	六年級綜合2節，六年級美勞2節， 四年級綜合1節	輔導員減3節	5節
Ei	男	鄉國	組長兼導師	五年級國語5節，五年級數學4節 五年級彈性2節，五年級綜合1節，	減2節	12節
Eg	女	小	導師	五年級國語5節，五年級數學4節。 五年級彈性4節。 (午餐秘書減4節，所以共超一節)	減2節	13節
Ek			科任	因為是代課教師所以不在受訪範圍		

資料來源：研究者自行整理

表 3-6 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-水里鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Fc	男	水里鄉	總務	二年級閩語1節，四年級閩語1節，五年級閩語1節，五年級健康1節，六年級閩語1節，六年級綜合2節。	新任	7節
Fi	女	國小	組長兼導師	二年級國語5節，二年級數學3節，二年級閩語1節，二年級彈性2節，二年級綜合1節。	減6節	12節
Fg	女		導師	六年級國語5節，六年級數學4節，六年級綜合3節，六年級體育2節，六年級彈性2節。	減4節	16節
Fk			科任	因為是代課教師所以不在受訪範圍		

資料來源：研究者自行整理

表 3-7 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-信義鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Gc	女	信義鄉國小	教導	五年級社會3節，六年級社會3節 三年級體育2節，四年級體育2節	未減課	
			組長兼導師	無(代課)		
Gg	女	信義鄉國小	導師	一年級國語5節，一年級數學3節 一年級彈性2節，一年級綜合2節 一年級藝術與人文2節。 (輔導教師)(數學領域輔導團)	未減課	14節
			科任	因為是代課教師所以不在受訪範圍		

資料來源：研究者自行整理

表 3-8 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-仁愛鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Hc	女	仁愛鄉國小	教導	三年級英語1節，四年級英語1節，五年級英語1節，六年級英語1節。	增加3節	8節
Hi	女		組長兼導師	五年級國語5節，五年級數學4節，五年級綜合3節，五年級彈性2節。	減2節	12節
Hg	女		導師	六年級國語5節，六年級數學4節，六年級綜合3節，六年級彈性3節，六年級健康1節。	減1節	16節
Hk	男		科任	一年級英語1節，二年級英語1節，一年級健體2節，二年級健體2節，六年級體育2節，五年級健體3節，四年級社會3節，三年級社會3節，六年級自然3節。	增加1節	20

資料來源：研究者自行整理

表 3-9 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-草屯鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Ic	女	草屯鎮國小	教學組長	一年級音樂1節，二年級音樂1節，三年級音樂1節，四年級音樂1節，五年級音樂1節，六年級音樂1節，五年級社會3節，六年級社會3節，四年級社會3節，六年級閱讀1節，	新任	16
			組長兼導師	無		
Ig	女		導師	二年級國語5節，二年級數學3節 二年級生活2節，二年級彈性1節 二年級閱讀1節，二年級綜合3節	減4節	16節
			科任	因為是代課教師所以不在受訪範圍		

資料來源：研究者自行整理

表 3-10 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-竹山鎮

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Jc	男	竹山鎮	教導	一年級體育1節，三年級體育2節，五年級體育2節，六年級自然3節 (體育專長)	由導師剛接任教導	8節
Ji	女	國小	組長兼導師	四年級國語5節，四年級數學3節，四年級電腦1節，四年級綜合2節，四年級彈性1節。	由導師剛接任組長	12節
Jg	女		導師	三年級國語5節，三年級數學4節，三年級綜合3節，三年級彈性3節，三年級音樂1節。	減4節	16節
Jk	男		科任	五年級自然3節，六年級社會3節 四年級社會3節，三年級自然3節 一年級體育1節，三年級健康1節 四年級健體3節，六年級健體3節	減1節	20節

資料來源：研究者自行整理

表 3-11 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-集集鎮

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Kc	男	集集鎮	教導	五年級自然3節，六年級社會3節，三年級體育2節。	未減課	8
		國小	組長兼導師	無(不受訪)		
Kg	女		導師	三年級國語5節，三年級數學3節 三年級綜合3節，三年級彈性3節 五年級資訊1節，六年級資訊1節	減4節	16
			科任	因為是代課教師所以不再受訪範圍		

資料來源：研究者自行整理

表 3-12 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-南投市

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
		南	主任	無(不受訪)		11
Li	男	投	組長兼導師	五年級國語5節，五年級數學4節 五年級綜合1節，五年級彈性2節	導師減4節 組長減2節	12
Lg	男	市	導師	三年級國語5節，三年級數學3節 三年級綜合3節，三年級彈性3節 五年級資訊1節，六年級資訊1節	導師減4節	16
	男	國小	科任	因為是代課教師所以不再受訪範圍		

資料來源：研究者自行整理

表 3-13 受訪教師職稱、主要教授課程領域及減課情形明細表-民間鄉

編碼	性別	鄉鎮所在	職稱	教授領域科目	減課情形	授課堂數
Mc	男	民間	教導	六年級自然3節，五年級社會3節， 三年級健康1節，四年級健康1節。		8
Mi	女	鄉	組長兼導師	五年級自然3節，一年級音樂1節， 二年級音樂1節，三年級音樂1節，	輔導員減2節	6
Mg	男	國小	導師	三年級國語5節，三年級數學3節 三年級綜合2節，三年級彈性2節 三年級資訊1節，四年級資訊1節， 五年級資訊1節，六年級資訊1節	導師減4節	16
Mk	女		科任	一年級美勞1節，二年級美勞1節， 三年級美勞2節，四年級美勞2節， 五年級美勞2節，六年級美勞2節， 六年級社會3節，三年級體育2節， 五年級體育2節、六年級體育2節，	減1節	19

資料來源：研究者自行整理

表 3-14 訪談鄉鎮之學校教職員人數、代理教師人數與學生數

	鄉鎮所在	教師數	代課人數	全校人數	備註
1	鹿谷鄉	11	3	60	缺幹事
2	中寮鄉	10	2	52	缺校護、幹事
3	埔里鎮	10	4	38	缺校護、幹事
4	魚池鄉	13	3	79	缺校護、幹事
5	國姓鄉	11	6	46	缺校護、幹事
6	水里鄉	10	6	40	缺校護、幹事
7	信義鄉	10	3	86	缺校護、幹事
8	仁愛鄉	10	4	61	缺校護、幹事
9	草屯鎮	11	3	59	缺幹事
10	竹山鎮	10	2	86	缺校護、幹事
11	集集鎮	10	2	22	缺校護、工友、幹事
12	南投市	10	5	76	缺校護、工友、幹事
13	民間鄉	10	3	48	缺校護、工友、幹事

資料來源：南投縣全球資訊網及研究者自行整理

## 第四節 研究限制

### 壹、以南投縣為研究範圍-地區限制

台灣省各國民小學同時施行課稅配套措施，但本研究因研究者任教於南投縣的國民小學，研究對象以南投縣小規模學校中的六班學校為主，因此所研究的結果不一定適用在其他鄉鎮的學校。

## 貳、小班小校的研究對象-人數受限

小規模學校是指6-12班規模的學校，南投縣因地理環境、社會、經濟、文化的不利條件，務農子弟紛紛離鄉背景另求謀生之道，造成人口嚴重外流。少子化的衝擊更讓人口外流的問題雪上加霜，因此小規模學校偏多，其中又以六班的小學校居多。在政府未提出整併或廢校等因應措施前，教學不利環境仍然存在，對學子的影響仍然很大，因此研究者以南投縣多數的學校型態作為研究對象，針對南投縣13個鄉鎮中班級數是六班的學校進行研究。從13個鄉鎮中隨機抽樣各取依所學校裡職稱不同的四種身分教師(主任、組長或導師兼組長等行政人員，導師和科任等非行政人員進行訪談，訪談人數共52人，但因訪談後發現六班學校除了主任、組長外的科任教師只有一名且多為代理教師，不在訪談對象規劃內，因此訪談科任教師只有訪談到位，；再加上各校職務分配其況不同，有的學校兩位組長皆為科任教師且為代理教師，因此沒有導師兼組長職稱之教師，再因部份教師個人因素不願接受訪談，因此訪談人數只有40人不甚完整。

## 參、教學品質範圍限制在教師因素-範圍受限

教學品質影響因素相當多，範圍從廣度從國家制度、學校環境、教師能力再到學生個人背景，但因研究者研究議題是針對降低授課時數後教師是否因為時間增加而降低了工作壓力、提升了教師專業能力以達到提升教學品質的目的。範圍僅限影響教學品質中的教師部分，且教師專業能力界定在教師主觀視角中的教學能力與班級經營兩部分，其他因素未列入，因此對於教學品質其他影響因素並未涉獵，範圍受限。

## 第四章 研究發現與討論

教學品質的提升一直是教育改革所要達成的目標，藉教師課稅，教育部終正視學校校務過重，為改善學環境提升教學品質而規劃降低每週上課時數方案，期待教師能善用多出的時間，增加課程設計的品質，加強教師專業素養，進而提升教學品質。課稅配套措施施行已有一年多，故研究者想藉此次的研究了解施行成效及困境。並從政策面、管理面進入分析。

本研究主要探討教育部教師課稅配套措施政策在南投縣辦理的情形，針對學校教師在政策施行一年中對於政策影響教學品質情況的看法進行分析，並利用訪談了解政策上管理上在教學現場上對教學品質所產生的影響進而了解教師需求做為修整的參考，使教學更具成效。

### 第一節 從政策看教學品質

#### 壹、工友遇缺不補

##### 一、應補足幹事及校護編制

南投縣長年來未依規定將該員額編入預算，法令規定每所學校都要有幹事和校護，全國各縣市中小學幾乎全都設置幹事及校護，本縣卻有許多學校連一位幹事或校護都沒有，老師須兼辦許多與教學無關的庶務工作，小規模六班學校編制本來就少，每人需分擔業務量多，更是無法全心投入教學而影響學生的受教權益；而且沒有校護的學校，更使學童的健康與生命安全無法受到基本的維護和保障，校護的專業能力不是老師參加一兩次衛生講習就能具備、勝任的。

##### 二、工友遇缺不補影響大

南投縣以中、大型學校來說，班級、人數多，教職員編制也多，工友數一到三名，少一個可能差異不大，六班學校原編制就一個，要處理全校內外事務已屬

辛苦，如今遇缺不補，造成很多學校沒有工友，所有事務全落在總務主任身上，總務主任因專任職員編制不足已承接大量工作，再加上工友遇缺不補，更是雪上加霜。

### 三、法定編制數的差距大

本縣國中、小人力編制不足的情形由來已久，教師在全國縣市當中，本縣現有員額與法定編制數的差距也是最大，原編制出納、文書跟事務，應由職員專任，六班學校也仍是教師兼任。24班以下1名輔導人力仍是老師兼任。職員不夠再加上教師編制也不足，偏鄉小學規模較小，許多學校只有六個班，而且就有2班的導師是代課教師，因此，教師員額編制應比城市地區更多一些<sup>53</sup>。

以103學年度，國小每班將達到1.65名教師編制來做計算，南投縣六班學校教師編制， $1.65*6=9.9$ ，南投縣的做法無條件捨去方式，編制九人。只要落在9.0-9.9均以九人計算，所以編制提增到1.65，對小規模六班學校而言，是維持原狀。人力不足不但已影響到教學工作與行政效能，再因南投縣山區腹地大偏鄉多，不少學校都面臨師資人力不足、人才難聘、流動率高等情況，更是影響學生的受教權益，每年學生都得適應新老師、新教法，影響孩子學習品質。實應以甄選、介聘加分等誘因，吸引優秀教師下鄉。否則學生受教權大受影響，不是件好事。（教育部1999）「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制」

### 四、少子化教師人數控管造成代課多

南投縣一直以來代課量就很多，研究者從民國79年開始代課每年參加代課分發人數都幾近200人，每年偏遠山區因地形的劣勢更是教師全員更換，近年少子化嚴重，有逐年減緩的趨勢，在管控機制下很多縣市不增聘正式教師採用代理教師，為的就是降低超額教師問題，南投縣也不例外，因此代課需求又再度增高，而為改善人力不足的增置國小教師員額政策也以招聘專長代課、代理老師<sup>54</sup>。

<sup>53</sup>理事長，「南投縣國中小學人力編制不足陳情連署書」，中華民國學校護理人員協進會，2009年9月23日，<http://www.schoolnurses.org.tw/bulletin.php?sid=656>(檢索日期：2013年9月6號)。

<sup>54</sup>戴淑芬，「國中小教師課稅減課後代理代課教師增加相關問題探討」，臺灣教育評論月刊，第2

## 貳、臨時教師需求增加

### 一、鐘點教師約聘困難

課稅配套所實施的降低授課時數政策與民國87年教育部增置教師員額政策的原本用意都是希望有效減輕國小教師之工作負荷，多元聘用師資來源，提升教學專業成效。但教師缺額擴大，不是聘用正式教師而是以一年一聘的代理教師或鐘點聘用方式的代課教師來遞補。以小規模六班學校而言，導師只有六位，主任兩位，組長兩位，減下來的課堂數不多，本來問題應該不大，可是正是因為課不多、鐘點費又少，造成招聘困難，又加上國小包班制度在不同職稱教師的課堂節數分配有其規定與限制，因此在分配領域科目上，也造成許多困擾。

#### (一)、節數難分配，薪資又少

1、以小規模六班學校減課可能發生的情形，計算降低授課時數後多出的課堂數加以說明

表 4-1 國民小學各年段每週上課總節數

國民小學各年段一週總節數				
年段	低年級	中年級	高年級	1.此節數不包括導師時間 2.導師配課以國語、數學為優先， 彈性、綜合次之。
節數	23節	29節	32節	
總計	174節			

資料來源 :作者整理

## 2、「國民中小學調整教師授課節數實施要點」中規定各職別的上課時數

表 4-2 國民中小學調整後教師授課節數

國民中小學調整教師授課節數						
職稱	教導	總務	組長	組長兼導師	班級導師	各專任教師
授課節數	8節	8節	16節	12節	16節	20節
總計	164節					

資料來源 :作者整理

## 3、減課方案之減課情形-1

表 4-3 一位午餐秘書減四節課

減課方案之減授可能情形				
情況1：一位組長兼導師與一位午餐秘書				
職稱	組長兼導師	組長兼導師	午餐秘書	輔導老師
減授節數	----	----	4節	----
該校減授總時數	4節			

資料來源 :作者整理

## 4、減課方案之減課情形-2

表 4-4 一位午餐秘書與一位輔導老師共減六節課

減課方案之減授可能情形				
情況2：一位組長兼導師與一位午餐秘書				
	組長兼導師	組長兼導師	午餐秘書	輔導老師
減授節數	----	----	4節	2節
該校減授總時數	6節			

資料來源 :作者整理

### 5、減課方案之減課情形-3

表 4-5 一位組長兼導師與一位午餐秘書共減八節

減課方案之減授可能情形				
情況3：一位組長兼導師與一位午餐秘書				
職稱	組長兼導師	組長兼導師	午餐秘書	輔導老師
減授節數	4節	----	4節	----
該校減授總時數	8節			

資料來源 :作者整理

### 6、減課方案之減課情形-4

表 4-6 一位組長兼導師與一位午餐秘書與一位輔導老師共減十節

減課方案之減授可能情形				
情況4：一位組長兼導師與一位午餐秘書				
職稱	組長兼導師	組長兼導師	午餐秘書	輔導老師
減授節數	4節	----	4節	2節
該校減授總時數	10節			

資料來源 :作者整理

### 7、減課方案之減課情形-5

表 4-7 二位組長兼導師與一位午餐秘書與一位輔導老師共減十四節

減課方案之減授可能情形				
情況5：一位組長兼導師與一位午餐秘書				
職稱	組長兼導師	組長兼導師	午餐秘書	輔導老師
減授節數	4節	4節	4節	2節
該校減授總時數	14節			

資料來源 :作者整理

## 8、薪資給付情形說明

六班學校減課最多24節課，最少18節課(排除教師願意超鐘點情形)，鐘點教師月薪最多可達 24960 元，但鐘點教師每天必須有四到五節課，又因國民小學星期三全校不排課，三、四年級是星期四或星期五下午不排課，一、二年級是星期一、星期三、星期四、星期五下午不排課，排課時無法平均分配會擠壓到其他天數來上，造成鐘點教師一天有可能要上到六節課，教學準備時間較不足。況且依規定科任只能排20節課，只招聘一位鐘點教師，剩下4節課一個月只有4160元無法招聘另一位教師所以會採超鐘點方式，因為，而且領域課程該如何拆解分配給代課教師，對教學組長來說都是挑戰。若將課分成兩位鐘點教師來擔任，每人月入12480元，因薪資過低招聘困難，學校多採用請一位鐘點教師上24堂課或是一位鐘點教師上20堂課，剩餘4堂課，多數學校採超鐘點方式解決，詳如表所示。

表 4-8 小規模六班學校鐘點教師配課與薪資關係

小規模六班學校鐘點教師配課與薪資關係				
每週節數	每節薪資	每月薪資	鐘點教師排課節數 可能情況	備註
24節	260元	24960元	教師不超鐘點，每位鐘點教師上課時數	因學校行政兼任情形不同，減課可能情況有很多種，採最高24節最低18節
18節	260元	18720元	教師不超鐘點，每位鐘點教師上課時數	
20節	260元	20800元	教師超鐘點4節，每位鐘點教師依專任教師排課規定編排20節	因學校鐘點教師聘任情況不同，鐘點教師授課時數也不相同
12節	260元	12480元	教師不超鐘點，兩位鐘點教師上課時數	
4節	260元	4160元	每位鐘點教師依專任教師排課規定編排20節，每位鐘點教師4	

			節	
--	--	--	---	--

資料來源 :作者整理

## (二)、鐘點教師師資不穩定

代課每年更換一直是學校最擔憂的事，因為每年更換教師不但造成學校課程銜接出現問題，也造成學生需要不斷重新適應新老師、新教法，讓學生一直處在不安定的學習環境，而目前增置員額的部分已有優秀者可續聘的鼓勵機制，但是鐘點教師卻沒有，而且一個月兩萬多元的薪資，難以吸引優秀的教師人才，且配課多又雜，很難專才專用，如表所示。

表 4-9 小規模六班學校專長專任教師任教節數

小規模六班學校專長專任教師任教節數			
教師別	一星期節數	一節課薪資	一個月薪資
英語教師	12節	260元	12480元
閩南語教師	6節	260元	6240元
健體、藝文教師	18節	260元	18720元
依規定專任節數	20節	260元	20800元

資料來源 :作者整理

以上均不足20節課，都需要再利用其他領域的課程來補足節數，如此一來會造成鐘點教師得要擔任非自身專業的科目，再加上一個月不到兩萬塊的收入的情況下，更是聘不到人專業領域的人才，導致教師流動率的增多。偏遠地區的學校就更不用說了，訪談中老師們也數度針對優秀的師資人才難聘問題提出，就以上的問題來說為了能夠提高學校與教師間的人才媒合，應建立「代理代課教師人才資料庫」讓學校能夠招聘優秀的專才教師。此外，也應該要推動某些誘因延攬更多優秀教師投入偏遠地區的學校進行教育工作。例如加薪、介聘加分或者成為正式教師等。

## 第二節 從管理看教學品質

課稅配套措施只提供讓教師減課的方案，卻沒有相關機制，如薪資補助、改善工作環境、提升地位來激勵教師專業提升，導致教學品質提升成為一個口號，因此課稅配套實行後並未達到預期效果。

### 壹、教師研習流於形式

以中國為例，各縣市有專門負責的機構思索設計規劃教師所需成長，並為不同級職教師規劃課程，訪談中也有教師提及以年資來做不同內容的專業成長課程規劃，意思是相同的。並對進修時數採強制規定，學校也要配合教師進修將課程排開。以建立完整得進修系統。達到教師專業知能提升。

以台灣現行的進修課程規劃並沒有強制、也沒有級職、類別的區別，近年來眾多的研習課程中多以行政業務說明為主，再加上減課造成大量代課教師進駐校園，卻沒有完善的課程規劃為這些新血做有系統且實用的職前訓練，只有讓教師回歸教學專業才能讓教學品質逐漸提升，而不應讓行政業務佔去教師大部分的時間，但專業提升並不容易，因此品質也無法獲得相對應得提升。因此以降低授課時數的方式讓教師自行規劃利用，要達到專業提升實在困難，最重要的還是必須讓教師回歸專業的教學工作上才行。

### 貳、在職進修應付評鑑

教師評鑑是要增加教師更多的機會與責任，才能夠促使教師在教學、課程與學生的教育等方面會有更近一步提升的動力，並考量教師的潛能和專業成長需求，也鼓勵教師之間建立合作風氣，讓教師們共同致力且運用自身專業知識來解決實際的問題。因此，妥善運用教師評鑑做法，將有助於教師自我自主的充實專業能力，並加強教師的專業責任，使其因應各種知識與資訊並結合於教學過程中，進

行有效的教學，提升學生的學習成效。而我國目前考核流於形式而無法反應教師的教學表現且考核標準過於寬鬆、抽象和項目不適切等，並無法完全了解教師的教學品質。其考核結果雖有獎懲制度的設計，卻只著在教師能否晉級與獎金發放的標準而已，無法達成教師評鑑在引導教師專業成長、有效提升學生學習成效的目的，而其他國家已有設計良好的評鑑制度：

## 一、英國績效管理

英國中小學教師的評鑑主要可分為二種類型的評鑑<sup>55</sup>：

1、發展取向的專業評鑑，主要目的在於幫助教師的教學改進及專業成長，旨在發現教師教學之優劣得失和原因所在，協助教師改善教學、提高學生學習效果，並促進教師的專業發展。

2、表現取向的績效評鑑，主要目的在於獎懲之用，可以作為教師聘任、升遷、調動，甚或停聘、解聘與不續聘的重要參考項目，近年來績效評鑑更是作為決定教師薪資的依據。

## 二、哈佛大學聘約制度

美國大學對於教師教學成效的評鑑，大多以學生評鑑教師（課程）的結果作為主要的參考依據。於學校中設有提供教師教學協助和支援的教學發展中心，幫助教師提升教學專業，以史丹佛大學與哈佛大學為例<sup>56</sup>：

### 1、史丹佛大學之教學評鑑作法

史丹佛大學教職員評議委員會請學生在每學期末進行大學課程之評鑑。主要在教師的教學方式和課程規劃方面能夠反映出教學上問題。會使用學生評鑑教師的方式，因為信效度的問題致使評鑑結果無法為教師重視，進而真正改善教師教學表現。若單純只是問卷的數據並沒有辦法讓教師了解教學上的問題進而引導教師去改變教學方式，因此必須讓教師和評鑑者（包括學生、具有專業的同事或教

<sup>55</sup>李奉儒，「國中小學教師評鑑機制規劃之芻議：英國的經驗與啟示」，**教育研究與發展期刊**，第2卷第3期(2006年9月)，頁193-216。

<sup>56</sup>陳琦媛，**我國公立大學教師教學評鑑之研究**（台北：國立政治大學教育研究所碩士論文，2006年），頁99。

學諮商人員) 討論評鑑的結果，才能讓評鑑結果發揮最大效用，讓教師能夠了解問題以致改變的教學方式。

## 2、哈佛大學之教學評鑑作法

由大學的教育委員會每學期監督課程評鑑的過程。評鑑的目的包括：提供學生的回饋給授課教師，回饋內容包含課程架構、教學品質與作業性質。內容包含對助教的意見，由於助教很多人剛好處於初任教學生涯的階段，因此能從學生的意見中獲得改善的建議。評鑑是以CUE的課程評鑑指為基礎，這份是由大學教育委員會的引導下寫成的，可提供大學生於選課時可靠的資訊。教師是自願參與此課程評鑑，但大約有百分之九十的課程皆有接受評鑑。每個學期皆會以電子郵件方式邀請授課教師參與評鑑，課程評鑑係以網路填答方式進行。

## 三、中國職級制度

中國大陸教師分級為初級教師及教師高級教師三等共14級，中小學教師職務設高級、一級、二級、三級教師。其中，高級教師為高級職務、一級教師為中級職務、二級和三級教師為初級職務。各級教師實施聘任或任命制，另外，為了鼓勵中小學教師長期為教育事業貢獻，提高其社會地位，制定「特級教師評選規定」，設有特級教師的評選，以表彰對教育有特殊貢獻之中小學教師。教師不犯錯可依年資自然升級為初級或中級教師，亦可提出自己是專業好老師提出相關佐證資料成為高級教師，不同等級不同薪資，讓中國教師能有方向的規劃自己得職涯藍圖，分級制度如表所示<sup>57</sup>：

---

<sup>57</sup>洪詠善、盧秋珍，「中國大陸校本教研制度與教師專業發展之現況與特色」，**新北市教育**，第6期(2013年3月)，頁18-24。

表 4-10 中國大陸中小學教師分級制度概況

項目	內容
教師職級	中小學教師分為四級： 初級職務：三級教師 中級職務：二級、一級級教師 高級職務：高級教師 特級教師
職責	1.各職級教師擔任學校安排的教學任務、備課、講課、輔導、批改作業、考核學生成績。 2.在課內外對學生進行思想品德教育，擔任班主任（導師）或組織輔導學生課外活動。 3.參加教學研究工作。 4.職級高者指導職級低者教學研究工作。
任職條件	1.具備該職級所要求學歷，見習期滿，經考核通過而能履行職責。 2.具有教育和教學的理論知識，以及學科專業能力。 3.中級教師以上能勝任班主任(導師)工作。
升遷條件	政治思想表現、文化專業知識水準、教育教學能力、工作成績和履行職責的情況

資料來源：洪詠善、盧秋珍，「中國大陸校本教研制度與教師專業發展之現況與特色」，**新北市教育**，第6期(2013年3月)，頁18-24。

因此要回應專業需求必須先建立完整進修體系，在沒其他進修、增能配套協助，也沒有壓力與誘因的區使，課稅配套中的降低授課時數、提增導師費的措施是無法突顯其功效。

### 第三節 訪談與分析

以下針對訪談內容將不同職稱的教師做以下的整理：課稅配套預達到之目的有：一、是降低教師壓力，二、是提增教師專業，三、是提升教學品質。

#### 壹、教師壓力來源

國小教師主要壓力來源有二：課務壓力與行政壓力，而降低授課時數的目的是希望藉由減低每週授課時數來減輕教師壓力，增加教師備課時間，但因為小規

模六班的學校裡教師因職務不同，配課節數不同，分擔的行政業務也有所不同，降低授課時數看起來好像老師不用去兼這些行政工作，但是事實上，相對於太多的評鑑，需要各式各樣的評鑑紀錄，大學校行政主任或組長處理行政工作件數差不多，但分擔行政業務的人卻比六個班級的小學校多，而因為小學校老師每人分擔行政工作量比大學校多，相較之下這些行政也剝奪掉老師專注在教學工作上的時間。國小採包班制，上課時數因職務不同而有所不同所以對於減輕壓力上的看法不盡不同，歸納以下：

## 一、降低授課時數有15%認為有減輕教學壓力，有85%認為無減輕教學壓力

### (一)、主任或組長的看法

#### 1、有減輕壓力

Dc：今年只有接行政就覺得輕鬆很多，導師要做的事情真的太多了。

#### 2、沒有減輕壓力

Ic：我個人認為因為這人力沒有進來，目前兼行政的老師他還是覺得他沒有時間備課，一方面教學時數又不夠，行政工作又做不完，因為減了課之前分擔出去的行政工作要通通要回歸到教務組或訓導組，這樣等於是蠟燭兩頭燒的狀況。減壓成效根本彰顯不出來。

Ec：所以課稅配套本身對行政造成蠻多困擾，然後另一面課稅配套增加了老師的就是他注意到導師的付出，可是他忽視了行政人員的付出所以她是一個不公平的政策。…最大的問題在政策不是人力，太多無所謂的文書作業或成果沒有整合。有時臨時的行政業務要填報或是說要處理的一些臨時的狀況來講的話，我覺得沒有比較輕鬆。

Dc：目前觀察有些代課老師有的他在混時間也不是真得很願意在教學上，也就是鐘點教師時間到了教一教下課就走了，不是說那麼很在意學生的學習。學生的常規反而更糟糕，因為他們管不動孩子就會造成更多問題，所以又要老師、行政來收尾，其實無形中增加很多事。

Dc：教學上很多代課老師的課代課老師能力有限。我們可以配給老師的就是彈性、綜合那些科目，對一個班的班級經營、班級活動規劃來說，是蠻好用的。但是現在整個被零碎切割後，功能就受限減弱了。整個課程運用上就綁手綁腳為導師來說其實影響蠻大的。

Mc：六班學校老師兼很多行政工作，他要處理行政工作，又要他希望他班級經營好，班級經營要好是不是節數要增加，學校處理行政工作要有時間，又想減課，那不是矛盾你怎麼找到那平衡點。所以如果學校補足1.7的標準這部分，老師已經夠了就照正常就好。

Dc：其實可以增聘縣府的社工輔導，因為學生要輔導的部分老師需要花很多時間尤其現在的孩子有很多狀況特殊孩子很多班上會造成老師上課的困擾。老師要浪費很多時間在教室管理部分，如果有輔導人力做協助比減課好用吧。

Hc：現在雖然課不多，但是那壓力~莫名其妙的行政一堆，他到底對孩子有什麼幫助？

Bi：代課的師資穩定度比較難掌控招聘不到，學生必須等下一年得重新洗牌的機會，成效就會不好，而我們就會困擾，相對工作量又會增加很多要善後的工作。

## (二)、組長兼導師的看法

### 1、有減輕壓力

Ei：我現在剩下兩個主科國語跟數學兩科，要來準備的話當然比以前三、四個科目來說範圍縮小，可以更深入科目分配到的時間也比較多一些，像以前還會包一些自己不是很熟的科目，為了要湊到教學時數，可能在教學準備上會被這幾個科目吃掉，效果也會受影響。現在導師只剩國、數是每個國小老師必備能力準備起來好多了也比較輕鬆一些。

### 2、沒有減輕壓力

Li：我知道他原來的用意很好，是希望減課之後能有更多時間去備課，可是課很少，導師除了上課外，一定還有很多學生問題要處理，你又有某些進度壓力，

反倒效果不好。以前很從容的將學生問題處理好課又被切割得比較細，我所擁有的課都是國語、數學，延伸課程課用的綜合彈性被分出去，有時分給其他老師上沒有很好上，在課程的延續仍有落差。

Ji：課稅配套實施後，我發現在我的教學方面因為堂數不夠，所以和自己班級學生相處的時間較少，很多事情無法順利推行。我認為在小學校中，學校行政上最大的困難是行政工作的分配問題，但因配套減課讓我的教學也相對有些困擾。

Bi：小校最大的困擾是行政工作量嚴重影響教學工作，本來行政是要支援教師在教學上的需求，但是報表、計畫一堆都快要跟教學脫離，太多宣導、活動、報表…什麼都要融入教學什麼都是皮毛。…讓我們雖有心把教學工作做好，但無形之中他又一點一滴耗盡我們的心力，常有力不從心的感覺又無力改變現況…配套也是行政工作增量的元凶，會讓我們有心力交瘁的感受。

Ki：雖然希望減課因為有多一些時間作課程設計。我們學校在比較偏遠的地方要招聘教師比較困難，…代課來源不穩定而且終點教師可能一星期來一天兩天，小朋友在課堂上會比較不受控制，狀況會多很多。

### (三)、導師的看法

#### 1、有減輕壓力

Bg：我覺得減少節數對教學方面應該是有幫助的，畢竟可以多一些時間來備課，不過相對來講整個學校的教師行政的部分還是很多，而且有逐年增加的趨勢，所以減輕負擔上是有一些幫助，但是後續有一些行政上的膨脹這部分還是感受不大困擾也很多。

Kg：降低授課時數這是有效的。因為備課時間增多，用來處理級務時間也會變多。但另一方面代課頻換問題，卻是需要來思考的問題。…備課時間變多，教學變比較活潑有趣也比教吸引小朋友。評量方式也會設計一些有趣的方式。

## 2、沒有減輕壓力

Bg：有可能他是因為輔導工作可以說是較專業的東西，老師最多只能做心理及生活輔導，減課對這方面的幫助相對比較少，而且他並沒有強制規定應該做哪些範圍工作，這工作還是比較模糊的狀態，僅在行政處理的工作完成，其他特殊孩子的輔導助益不大，所以他可能達到的效果相對減低。

Gg很多的名目說改善現行教育環境，比如說主計，人事，另外就是教師員額配置，基本上看起來是比例提升，可是事實上，主計者是人事，也是用兼任的方式，兼任的狀態，其實很多學校在經費上的管控變複雜了。也就是行政的效能並沒有辦法達到立即的提升，但是相對看起來是沒有的，現行校育環境是沒有改善的。

Kg：行政兼導師的認為說在班上時間太少，純導師每天有三到四節課，有一半時間跟學生相處。但組長可能晨光被叫去開會，做宣導準備，甚至行政工作。可能中午也沒能好好陪小孩吃飯，所以時間應用上常常是不夠的，再加上課程分散到各代課，問題也很多。組長兼導師因減比較多課，常要去處理代課老師在班級的突發狀況，所以又多好多突發工作。所以減課對導師來說是福音，對組長兼導師應該是浩劫吧。

Eg：我是導師會希望有更多時間跟班上學生作相處，有比較多時間去建立班級經營相關處理。覺得我的課太少對我的班級經營有很大的負面影響。但是減課多出來的時間幾乎都用在行政上，所以希望我的時間是用在小孩身上而不是行政上。

Ig：配套減課並未真正減少教師工作量，課稅前課稅後沒有關係，只是老師減課而已，老師沒有更輕鬆反而更忙碌。當然對大學校來說教師純粹教學減了課或許有效果；但我們小學校教師不是只有教學還要兼任行政，職務佔用了減課提供的備課的時間。教學相關的行政工作能由專人來做應比減課請代課教師更恰當。

Cg：因為事小校所以連護理師都沒有，其實六班學校雖然人少但行政負擔不見得比較輕，也因學生少人力也少人力要分擔得事務相對多很多所以我們學校行政人員每天都很忙很忙很多成果要報很多事要作在那是因為人少分單項目多又雜所以其實是很辛苦的。

#### (四)、科任教師的看法

##### 1、有減輕壓力

Mk：另聘鐘點教師的好處是老師多的時間做行政吃掉學生學習時間的機會就少一點，比較不會上到一半被叫出來。

##### 2、沒有減輕壓力

Jk：課稅配套減課的相關規定導致必須增加許多代課老師，但需求量大於供給量。看到很多教學組長在排課跟徵求代課老師上遇到很多問題，也連帶帶給學校老師，代課老師及學生很多麻煩。並且在藝能科，和科任課上沒有固定的教師教授課程，學生的學習成效不高。

##### 小結論：

以心理因素來說既可減課大家都想減課，因為可減少課務，負擔多少會減輕，但因為代課師資的不穩定，帶來另一種無形壓力。行政人員認為政策獨厚老師，減課感受不大再加上因配套行政工作增加，也認為行政成效不彰干擾教學；行政兼導師的部分也因課減少造成帶班的困擾，認為在班級管理上更吃力時間更吃緊，課務壓力增加；只有部分導師因減課，感受備課時間增多在教學上多少有些幫助。科任教師則因為每週須上20節課，扣除導師國語、數學兩科，其他科目都有可能是他任教的課程，小規模學校為湊足20節課需橫跨各年段，因此對減課減壓感受不大。但不管是行政人員或非行政人員均有一個共同想法，改善現行教育環境最大的需求是小規模學校教師編制少，行政負擔過大，評鑑、成果、表報，都需要相當大的時間去完成，剝奪了用在教學準備的時間或專注於教學工作的精力。如果能確實將行政、教學分軌，或是整合簡化評鑑成果表報，6班學校效能將獲得很

大提升，也是最根本的做法。

部分教師提到專長教師薪資不高很難招聘優秀人才，如果能夠提升相關課稅減課的教師鐘點費，並能請到相關專業老師教授課程，那代課老師能有較穩定的工作，學生也能有比較良好的學習環境，尤其對偏遠地區的學生來說更是能有穩定的學習資源。才能確實達到專才專用提升品質的效果。

綜上所述，以心理因素來說既可減課大家都想減課，因為可減少課務，負擔多少會減輕，但因為代課師資的不穩定，帶來另一種無形壓力。行政人員認為政策獨厚老師，減課感受不大再加上因配套行政工作增加，也認為行政成效不彰干擾教學；行政兼導師的部分也因課減少造成帶班的困擾，認為在班級管理上更吃力時間更吃緊，課務壓力增加；只有部分導師因減課，感受備課時間增多在教學上多少有些幫助。科任教師則因為每週須上20節課，扣除導師國語、數學兩科，其他科目都有可能是他任教的課程，小規模學校為湊足20節課需橫跨各年段，因此對減課減壓感受不大。但不管是行政人員或非行政人員均有一個共同想法，改善現行教育環境最大的需求是小規模學校教師編制少，行政負擔過大，評鑑、成果、表報，都需要相當大的時間去完成，剝奪了用在教學準備的時間或專注於教學工作的精力。如果能確實將行政、教學分軌，或是整合簡化評鑑成果表報，6班學校效能將獲得很大提升，也是最根本的做法。

## 貳、教師專業能力提升

教師提升專業能力管道在師資培訓之後，除了縣府每年辦理的研習活動外，就是學校利用週三下午編排的進修活動，內容會依據各校推展學校本位課程或學校特色，提供、規劃校內教師需求的研習活動，接著再來就是教師依照自我的興趣或不足，所參加的學分班、工作坊、讀書會、線上課程或網路資料搜尋等方式尋求再提升。教師專業要提升需有規劃，不是減課就能達到。

因此，降低授課時數對於教師運用在提升自我專業能力的情況依訪談內容整理如下

## 一、降低授課時數有12.5%認為有提升專業能力，有87.5%認為無提升專業能力

### (一)、主任或組長的看法

#### 1、有提升

Dc：減課的部分在我們學校因為減課了就有更多空堂，我就比較有辦法去把大家的時間當空堂安排由代課老師去上，老師去做專業提升的部分，這是有在做。

#### 2、沒有提升

Kc：我是行政人員提增班級經營能力是我科任教師在每一個任教的班級裡都可以掌控住，也是需要學習的。但下了課我還有很多行政工作要做，所以比較沒辦法，再找到更多時間去跟各班學生建立默契，所以所以減課對我來能力提昇來說幫助的感受沒感覺。

Ic：粗淺的的就是減了老師的時數而已啊，因為我並不覺得要提升老師的專業是把她上課時數拿走，就可以有時間提升他的專業。

Hc：降低授課時數讓他們有更多時間再那閒聊。對呀！不想說。他很輕鬆，看不到做了什麼，也許他備課沒有讓我們看到，也說不定，不知道。備不備課喔，我覺得不會因為減不減課而有所改變。因為，備課本來就要做，並不是因為課務減少才備課。

Hc：沒有~沒有~脫鉤啦！因為老師會尋求資源去提增班級經營能力，本來就是教學能力之一，也是他們應該的。老師本身應該要有的自覺嘛！跟減課沒關係，願意的就會去找到解決之道。所以會備課的老師就是會備課，不會備課的就是不會備課，跟減課一點關係都沒有。

Mc：沒差別，態度分為是一貫的不是因為減課就會有所改變。如果有心下課也可以互動。但是很多可能下課問一下就解決了，但是我碰到很多老師希望我給個答案主任要這要怎麼做我說一個答案後他就知道怎麼做另外一點就是有人去承

擔這責任。

## (二)、組長兼導師的看法

1、有提升

無

2、沒有提升

Mi：提升班級經營能力的方式有二：一、和同事討論觀摩學習；二、網路及書籍之案例參考；三、以朋友之成功案例作為參考。以本校整體課程的運作方式來說，學生及教師均十分忙碌，教師間很少有時間能互相溝通討論，所以大致來說教師間的溝通並無因課稅減課而有多的時間溝通。

Bi：感覺不到老師專業是教學，減課後工作量變大怎麼回歸專業，我不是專門辦理行政業務的人卻要花很多時間在行政工作上，然後聘用不是專職的教師來上課不是很奇怪。

Ei：課程知識理論班級經營部分以及社區同仁或家長之間那種溝通的能力是教師應該具備的專業能力，跟降低授課時數是沒太大關係，因為蠻多都是用在行政工作上。

Li：其實減的課可能在批改作業上有感受到從容一些外，其實都到行政上面去了。什麼幫助也沒有。

## (三)導師的看法

1、有提升

Mg：會多多少少只是不太看得出成效而已，導師時間本來就不太夠，我們會利用下課放學來做，我們學校老師離開學校時間都很晚有的到五點甚至五點多，基本上對學生的部份我們學校老師都很用心。減課應該也是會有幫助吧。

Cg：專業能力分為三部分：老師個人能力、行政業務處理能力對家長方面的溝通，親、師、生三方搭配得好教學就順。研習如果有開相關課程研習我就會去研習如果沒有我會買書看或是請教別人，「降低授課時數」確實給了我一些時間

可以上網去搜尋資訊去看線上開的課程。

## 2、沒有提升

Bg：只減兩節課你說要增能，要學習，要備課，兩節課只有80分鐘，所以我只能籠統來講，就是減課當然相對來說時間就增加，至於要去分辨自己做了什麼，其實還真的說不出方向來，我確實在那兩堂課做了些什麼是增能、是批閱、是輔導或是行政，實在有限，有那麼多事要做幫助多少有吧，但不大。

Dg：因為教學是老師的專業跟本質嗎！對老師來說應該是遊刃有餘嗎！現在教學現場的問題是行政工作會站去老師大部分的時間所以教學讓不熟悉的代課老師來教行政也讓部專業的現場教師來兼那效果可想而知嗎！

Ig：如果把精力用在小朋友身上比如課程設計與討論，而不是紙上談兵的書面資料，或是每個地區本位課程應用，像我們現在本位課程都是書面的。

## (四)、科任教師的看法

### 1、有提升

Lk：老師的專業最起碼最基本是把班級經營好。再來就是單元這課程小孩需要學習到的，使用一些策略吸引學生，多看書說真的相關的就懂很多，就可以融入教學內容，減課讓我有時間去看書嘛，所以是有幫助的。

### 2、沒有提升

Mk：沒有達到成效。因為以目前來看政府很多政策都在行政面，沒又實質真正改善教學環境。他辦很多研習，想要提升老師知能但是都是理論式，他沒有真的在教育圈給予實務上的幫助，造成理想與現實無法搭配。所以感覺成效不好。一直辦研習、一直辦研習，但是老師學生需要的是什麼根本不了解，用自己的思維辦研習。現行政策有同樣問題，理想與現實還是有差距。

Jk：我認為提升教師專業最佳的作法是再聘請教師時能明訂報考資格，不論是正式老師或是代課老師，在教授課程上以老師的專業科目為主，特別是在藝能科，體育等專業科目上。其他的部分，政府或學校可推行多元的相關研習課程，讓每

個老師除了自己的專業外，可以多修習其他自己非專業的課程。

Mk：說實在以國小來講老師是包班制的而且多半學科都不專精，所以配套讓我上很多不是本科系或專長的科目，所以帶起來很辛苦，那小孩呢？妳說他的成效會好嗎？我很努力但我無法保證成效。所以國小沒有專門專業的像我的朋友是美術系的，卻當導師只教國、數，專長只能放著，讓不是專長的科任去上美勞不是很怪。

小結論：

教師本質在教學，專才專用才能回歸專業，所謂十年方為專家，要專業須長期致力於這方面的研究，但包班制與配課規定造成不能專才專用。尤其是科任和鐘點教師承接科目多且雜，每科都能用專長教師來教學有困難；行政業務占用太多時間讓行政人員無法專心致力於教學，專業需要不斷進修、研究，以目前培訓體制，在職訓練的方式與內容，很難達到提升專業。

對於課稅對提升能力的部分，大部分行政人員感受不到，因為多出時間不夠應付增加的行政業務，非行政人員認為幫助不大是因為減課不多，無法用在很多事情上，而且隨機討論學生問題不會因為減課而做或不做，研習少有這方面的實務教學課程，幫助不大，感受也不大。有一部分導師認為時間增加有助於備課，讓教學更多元活潑；有助於上網搜尋教材對提升教學能力是有幫助的。但二到四節課無法參與任何研習，所以幫助有限。

### 參、教學品質提升

課稅配套政策制定以改善現行教育環境為目標，因此第一波執行降低授課時數，希望教師因為減少了授課時數能藉此增加備課時間精緻教學也能利用時間提升自我專業進而提升整體教學品質，羅水德在2011.06.07教育論壇中也提到課稅配套以改善國教品質為本，是精緻教育契機，配套方案以降低國中小教師每週授課時數為主，藉此配套減輕教師壓力、增加備課時間、以提升教育品質的政策初衷。

因此，教師在降低授課時數後，因為課務分配不同因此看法也有不同。

## 一、降低授課時數有15%認為有提升教學品質，有85%認為無提升教學品質

### (一)、主任或組長的看法

#### 1、教學品質有幫助

Kc：就算有幫助還是極有限，工作還是很多，如果這個問題放在班級導師他們可能會告訴你有幫助。

Dc：以我們學校來講是有幫助的，因為有排時間進修不要讓那時間就空下來用在能力提升上效果還不錯。雖然代課也會納進來，但是總是會有那段時期。所以有規劃減課才能獲得成效。

#### 2、教學品質沒有幫助

Dc：導師又兼行政的人班級上多少都會受到影響，尤其是班級經營這一塊，就更辛苦了，所以我們一個組長當導師就是很忙，突發事件太多處理不完，有時上課還會被叫出來，教學容易被打斷。所以教學時間會被壓縮，我做行政不帶班單純多了，兩個組長又是帶大家比較不願接的高年級，有時候沒辦法兼顧就會有一些問題。

Ec：會，配套措施會影響兼任行政工作的意願，因為他會造成很多行政困擾，其實不是行政工作得多少，而是那種無解的困擾，就是你再怎麼努力他的問題會不斷產生，比如說排課上的困難，比如說你怎麼讓教學維持穩定的狀況，可是因為課稅配套造成的這個東西的一個負面的影響。

Ic：我覺得在提升我的教學品質並沒有太大的幫助因為我覺得這兩個是不能畫上等號的，以我的情況來講我的授課時數沒有那麼多，但是因為接了行政工作我也沒有太多的時間去提升我的專業能力在教學品質上就不太能畫上等號。

Kc：對於一個行政人員來說，影響並不大，上面的工作是越來越多的時候，我還是要把工作做好？還是要去上課？這樣刻意去增加備課時間其實很難，而且不見得每個人都可以，可能是我自己時間分配得不好，就我個人而言真的沒有提

升、沒有幫助。因為減課根本沒辦法用在教學上，行政工作就先占用了這些時間。

Dc：目前觀察有些代課老師他在混時間，也不是真得很願意在教學上，也就是鐘點教師時間到了教一教下課就走了，不是說那麼很在意學生的學習。學生的常規反而更糟糕，因為他們管不動孩子就會造成更多問題，所以又要老師、行政來收尾，其實無形中增加很多事。品質相對變差。教學上很多代課老師的課，除非是代課可以跟你有很多的配合，否則代課老師能力有限。就是說他能夠做到的水準，可能跟我們自己要求的有落差。

Dc：我們將減下來的課統一規劃教師專業提升的活動，排禮拜五下午三堂空堂做教學進修的部分，但是做了老師的卻做不了代課老師的。他們來來去去每年都要從頭做能力提升其實是困難的，但是他們卻很需要這些方面的訓練，…但時間不夠，因為他們配課配的比較雜不同班級、不同科目，他們要上很多班級的課，這樣相對來說負荷還蠻重的。

## (二)、組長兼導師的看法

### 1、教學品質有幫助

Bi：專業人力的進駐對教學品質獲多或少有些幫助，因為國小教師包班制什麼都教，卻不一定樣樣精通，能給孩子最好的教學內容。有專業人力進來讓孩子在美勞、音樂上有不一樣的感受與學習是不錯的，他帶給學生不一樣的成長，幫助孩子有更深、更廣的學習，我覺得外聘專任教師如果聘得到的話，孩子的收穫必定會很大。

Bi：代課的師資穩定度比較難掌控招聘不到，學生必須等下一年得重新洗牌的機會，成效就會不好，而我們就會困擾，相對工作量又會增加很多要善後的工作，而這最大影響點還是在經驗與班級經營。有些教師有專業能力卻無法在課堂讓自己與孩子的能力彰顯出來這是比較可惜的部分。

## 2、教學品質沒有幫助

Li：以現在來講的話，整個教學品質我覺得不會因為你減了兩節課就提升了。兩節課也才短短80分鐘，一個禮拜你也才多80分鐘，並不會因為你多80分鐘，你就得到很大的幫助、很大的收益、對你的教學品質幫助很大。我覺得還是有限，因為一般每個老師減兩節課其實不多。

Di：整體上是沒有提升。我的癥結點還是行政壓縮我太多時間，雖然已經降低授課時數，但他幾乎用在行政工作上面，對我的教學沒有幫助。所以我迫切希望會有一個專業行政人員，讓我專心的去上我的課，從事我的教學工作，這樣我可以更專注、更投入我的教學，學生成效必定會提升。這樣才會對教學品質有提升的作用，而減課只有讓課程更零碎，更無法有系統地進行教學活動。

Mi：整體而言，課稅配套之降低授課時數在提升教學品質上並無明顯的幫助，反倒是因為導師之授課時數減少，將影響到課程之進度及學生學習之精熟度。故建議可以教師不減課，以超鐘點之方式補貼教師將使影響的程度降低。

### (三)、導師的看法

#### 1、教學品質有幫助

Kg：多了課少了時間多了自己運用起來還蠻不錯，不但課程變活潑，就連評量方式也變多元。

#### 2、教學品質沒有幫助

Gg：減課後聘到好的專業老師當然對孩子專業特長部分的科目有幫助，要看運氣。如果聘到一般性的老師就只有把課程上完而已，對學生有沒有提升作用就看不太出來。今年代課特難找，大家搶得好兇，研習出差又多，連一天的代課都找不到必需排代，你說不會影響教學嗎？

#### (四)、科任教師的看法

##### 1、教學品質有幫助

Lk：還是會有，以個人來說最大的幫助是專業知識增加。時間多了有時間去看書，我相對書看得多，相關課程的內容也較豐富，課堂上就較有內涵可以講。

##### 2、教學品質沒有幫助

Jk：在降低授課時數在提升學品質上沒什麼多大的影響。我認為要改善或提升教學品質最大的改變還是要讓學生能有固定的教師來教授課程，不用隨著配套措施的改變，或每學期所釋出課的不同，讓學生的任課老師換來換去，這樣學習的統整跟連貫性會比較不足，也會影響教學成效。

##### 小結論：

學校針對減下來的課堂做統一增能規劃，效果不錯；聘到不錯的專長教師協助在特色課程幫助很大。但大部分認為想要在下的兩節課80分鐘做到提升教學品質，是有困難的。如果有一個專業行政人員，讓教師專心於教學工作，這會比減課來的有效，減課的時間根本沒辦法用在教學上，行政工作就先占用了這些時間。授課時數減少，也影響到課程之進度及學生學習之精熟度，讓課程更零碎，更無法有系統地進行教學活動。所以無法提升教學品質。

綜上所述，學校針對減下來的課堂做統一增能規劃，效果不錯；聘到不錯的專長教師協助在特色課程幫助很大。但大部分認為想要在下的兩節課80分鐘做到提升教學品質，是有困難的。行政人員部分認為專業行政人員，可以讓教師專心於教學工作，這會比減課來的有效，兼任行政讓減課後的時間無法運用在教學上。導師授課時數減少，也影響到課程之進度及學生學習之精熟度，讓課程更零碎，更無法有系統地進行教學活動，所以無法提升教學品質。

教學品質是指教師從事教學活動進行之前，評估學生個人背景、能力及需求後，訂定適合的教學目標、內容、方法及學習型態，而設計不同的教材進行教學；能持續的改善，無止境的流程改善。針對不同時代背景與社會變遷重新擬定學校

教育目標，以及階段性的重新調整也是必要的過程；

教師們均能明白政府「取之教師、用之教育」立意良善，但6班學校因課稅配套施行，所擴大代課需求量及組長兼導師兩衝突的工作在有限時間內拉距的問題，值得再作思考，施行成效以目前來說，大部分教師並無明顯感受到教學品質有因課稅配套實施而提升。反而覺得課程切割過細，教學不易。班級相處時間過少，延伸活動無法進行。影響教學品質。教學品質影響因素上到國家制度下到教師素質環環相扣，縝密規劃管理持續修正，互相搭配才能有效發揮成效，不是單單降低授課時數可以做到的。

#### 肆、代理代課教師與教學品質的關係

課稅配套施行後除了教師檢課外最大的改變便是大量代課教師進駐，家長、各界對代課教師教學品質有相當大的疑慮，天下雜誌也為此做過分析，代課教師占教師總人數三分之一，教師能力教、經驗影響著教學品質，研究中透過教師訪談、教師代理代課教師問卷來了解代課教師的教學情況是呈現對教學品質提升有幫助，還是降低沒有幫助。

一、代理代課教師增加有20%認為有助提升教學品質，有70%認為無助提升教學品質，有10%認為由教師個人素質決定教學品質

##### (一)、主任或組長的看法

###### 1、代課老師對教學有幫助

Ec：以今年來說是不錯的，因為他們是有教學熱誠。我們連鐘點教師他唯一的訴求就是他想當一個老師，不管我們怎麼做就都很好進行，他配合度高，自己教學的部分也不用別人擔心。所以今年教學品質是有提升的，

Hc：我們學校代課老師比正式老師認真，這幾年觀察下來誰最不認真公費生，可能是因為代課老師他們還沒考上正式教師，有些許的壓力。

## 2、代課教師對教學是沒幫助的

Dc：教學上很多代課老師的課，除非是代課可以跟你有很多的配合，否則代課老師能力有限。就是說他能夠做到的水準，可能跟我們自己要求的有落差，像我們學校就是會說把英語課派給代課老師，所以我們的英語程度一直都不好，是因為每年都在換老師，那個老師的程度、老師的專業能力都是有問題的，然後他在銜接的部分也沒辦法銜接得很好，所以我們的英語教學整個一直落在很後面。

Ec：本校代課老師共五個，因為每年代課老師不同而有所不同，有可能是有幫助、有可能沒幫助的、有可能是教學品質會變好、有可能是會變差。

Bc：老師要教學還要做很多報表成果減課也都用到行政工作上對於教學好像比較沒辦法花更多心力再加上剛剛說過減課讓老師跟學生相處時間變少對學生而言不是好事。

## (二)、組長兼導師的看法

### 1、代課老師對教學有幫助

Ji：代課教師在教學品質上有正面的影響，因為具有不同專長的代課教師可以為學校注入新的活力，為學校帶來新氣象。但是因為排課的問題，代課老師並無法皆任教於自己的專長科目；另外代課老師的聘期是對行政單位來說是一種壓力，如果代課老師願意依自己的專長來協助學校發展學校的特色活動，對學校是一大福音，但是因為他們的聘期為一年，就容易使活動不易長期推行。

### 2、代課教師對教學是沒幫助的

Li：一開始是超鐘點，後來超鐘點就感覺沒有達到教育部一開始希望老師減課的目的。所以後來全部外聘。外聘老師節數就會降下來，那多餘的節數就可以依照教育部的立意就可以備課或提升教學品質。但是我們也沒有去查核，反正多出來的課，老師多出來的空堂就自己處理。但以我個人來說是覺得超鐘點對教學的品質是比較有幫助的，因為外聘人員經常聘不到，可能第一次聘，第二次聘不到第三次聘，有些學校還要到四、五、六次都聘不到人，最後只得妥協。因為要開

學了要有人來上課，可能大學畢業沒有教學經驗也好，反正就符合他約聘的規則就這樣聘進來了，像這幾年外聘的用課稅配套聘進來的老師都不是很好。

Bi：但是外聘教師在班級經營這一塊，就比較缺乏掌控的能力，不太能夠掌握學生的狀況，很多狀況不只導師，連行政人員也要支援，就是在處理學生事情的時候就會增加很多困難，這樣子所以再加上行政人員兼導師這無非是雪上加霜，相當困擾。

### (三)、導師的看法

#### 1、代課老師對教學有幫助

Gg：聘到好的專業老師當然對孩子專業特長部分的科目有幫助，如果聘到一般性的老師就只有把課程上完而已，對學生有沒有提升作用就看不太出來。

#### 2、代課教師對教學是沒幫助的

Cg：鐘點教師招聘不易，所以只要有人報名就錄取，老師素質並不穩定，也衍伸很多問題。譬如我們碰到的老師跟學生起衝突或上課內容不夠踏實，就是會有很多問題，但不可否認我們也請到過本身有專長又用心，願意開很遠的路來賺一節260元的鐘點費，但品質真的不穩定，好很好差很差，也碰到過沒正常上課的，混過一節算一節的鐘點教師，但我們也無能為力。

Kg：雖然希望減課因為有多一些時間作課程設計。我們學校在比較偏遠的地方要招聘教師比較困難，因為鐘點費也很少，節數又不多，很難找到人都要四處去拜託，所以我覺得超鐘點的教學困擾會少一些，代課來源不穩定由學校老師上課穩定，學生熟悉，無須重新適應，而且終點教師可能一星期來一天兩天，小朋友在課堂上會比較不受控制，狀況會多很多。

### (四)、科任教師的看法

#### 1、代課老師對教學有幫助

無

## 2、代課教師對教學是沒幫助的

Lk：用2688和減課配套請一位代課，每個學校請代課素質不同，但學生反應、同事之間反應不是很好，比較不會帶小孩，例如上課情形混亂不說學生學到的內容比較貧乏，常有狀況出現。雖然他是符合教師資格卻無法符合學校學生期待，我也覺得很奇怪？這就是政府選才出現漏洞該檢討的部分。所以報章雜誌講代課老師會降低教學品質是一定的呀！妳說減課請人家來，待遇又不是很好，妳想優秀的會不會進來？所以只要有人來上就好，但有的還請不到人，因為請不到就須由老師超鐘點，當然有人來就好，老師不超鐘點只好降低標準就會有這種情形。

小結論：

學校聘用兼代課教師最普遍的情形，是學校排課後的零散課程，國小因應各年級編排課程之需，於班導師依規定每週應授課節數排課後，通常會剩餘零星節數，其節數未達每一專任教師應授課節數（如國小專任每週20節），無法聘足一名該科專任教師，跨年段、跨領域備課壓力大，代課教師評價不一，好的評價多在可以依學校需求找到專長教師協助學校推展的發展特色，教學能力好但延續性較難掌控，因為第二年不一定是同一個教師來應聘；不好的評價是雖有熱忱能力有限、班級經營差學習成效打折、自認為過客教學態度不佳及更換頻率高，學生不但適應新老師新教法，成效不彰。

綜上所述，學校聘用兼代課教師最普遍的情形，是學校排課後的零散課程，國小因應各年級編排課程之需，於班導師依規定每週應授課節數排課後，通常會剩餘零星節數，其節數未達每一專任教師應授課節數（如國小專任每週20節），無法聘足一名該科專任教師，跨年段、跨領域備課壓力大，且對代課教師評價不一，好的評價多在可以依學校需求找到專長教師協助學校推展的發展特色，教學能力好但延續性較難掌控，因為第二年不一定是同一個教師來應聘；不好的評價是雖有熱忱能力有限、班級經營差學習成效打折、自認為過客教學態度不佳及更換頻率高，學生不但適應新老師新教法，成效不彰。所以因為代理代課教師在制

度上與正式教師同工不同酬，更得隨時擔心短暫的代理工作結束後的去路，甚至必須面臨教師甄試的壓力、外界對其專業的質疑與不信任等各種問題代理代課教師受限於聘期，無法長時間待在同一所學校，因而與學校組織之間的相處模式、工作感受等是影響代理代課教師對學校組織的向心力<sup>58</sup>。

## 伍、現行配套需求情形

依教育部公布四項配套中，以降低壓力為第一波執行內容其成效在南投縣國小教師普遍教師降低授課無法達到預期在降低壓力增加備課提增能力與提升教學品質的效果，大部分教師認為要改善教育環境應優先增置輔導與行政人力，才能確實達到減輕工作壓力與增加備課時間，專業人力進駐才能有效提增教師能力與教學品質的目的。

Ag：增置專業輔導人力、然後第二個是提增行政人員、第三個是提升導師費、第四個是降低授課時數。一位專業輔導人力對現在的小孩其實是蠻需要的，有時我們可以察覺孩子的狀況卻沒有能力幫，他只能盡可能協助他不致惡化再找尋管道協助有時會錯失輔導黃金期。像之前有個小孩構音有問題我以教學法方式教他卻無法改善狀況，還是需要靠語言治療師。之前學校還有一個肢障的小孩常跌倒剛開始老師也覺得奇怪後來詢問下才知腳已變形需要輔具的幫忙，而協助的物理治療師卻一學期只能來兩次效果便有差異。所以會決的專置輔導人力是需要的，因為輔導畢竟不是畢竟不是不是每個老師都有這方面的專業，如果有專業的人員進來當然更好。第二是題增行政人力當然是有行政人力協助處理行政業務讓專業的人專業的事可以讓兼職教師可以全心全力在班上提升導師費當然是錢變多了降低授課時數就放在最後。

---

<sup>58</sup>周枝妙，「國小代理代課教師心理契約對教學品質的影響」，**臺灣教育評論月刊**，第2卷第11期(2013年11月)，頁71-74。

Fi：第一個應該是提升導師費吧，就是對老師比較直接的回饋。第二個是提增行政人員的部分或許行政在畫分細一點，因為小學校間的工作還是比較雜、比較多一點，如果可以把一些跟教學無關的或是比較需要專人來處理的事來釋出，應該工作效率會更高。第三個是降低授課時數，專才專用我是覺得這是必要的，雖然說課程時數減少但釋出可以給專門的教師來上課對教學品質上不會有太大影響。最後一個是增置輔導專業人力，我覺得小學校基本上在老師與小朋友的相處上互動的部分算蠻良好的，就是學生有什麼事情都會跟老師說來討論，所以需求性比較沒那麼大，並不是非常必要的所以排在第四個。

Bg：我覺得是降低授課時數，提增行政人員，增置專業輔導人力，提升導師費，因為我覺得我還是這樣覺得說降低授課時數可以讓我的教學或我的行政可以順利的進行，然後我覺得導師費提不提升其實並不是那麼在意，有當然好，沒有也沒關係，至於我行政方面我覺得學校很多行政工作真的有時候你真的覺得超多，那以訓導來講老師如果一天到晚出差的話，那不會影響教學工作嗎？或其他的老師也是一樣，如果說這個提增行政人員部分，就是說學校要做的行政工作真的要這麼多嗎？其實這也是個一問題。

Gg：提增行政人力要做什麼，以訓導來說就是評鑑和成果，如果可以想一個方式不要有太多paper要處理，也就不需要這些人力了啊，這是組織架構的問題不是只有課稅的問題，聘一個行政人員要來聘協助教務他對教學又不熟悉，他根本無法幫上忙，那我是不是要兼再來教他做，那他是不是真的可以勝任達到與教師配合，那自己做就好了啊，所以提升員額比例可能幫助效果較好，而且以南投學校30人以下學校，行政人員也不要這麼多了，就併校了，我是這麼覺得，不然變分校也可以。提增導師費是可以得因為盡責的導師工作真的很多，因為他承擔相對較多的責任。

綜合上述，以行政人員來說，提增行政人力為首要，排第一順為占最多數，增置輔導人力占第二名，只有一位導師兼行政人員將提增導師費放在第一順位，

沒有人將降低授課時數放在第一位。原因都是行政影響教學，而輔導普遍認為有其設置必要。以非行政人員來說，第一順位占人數最多的是輔導人力設置，第二名才是行政人力提增，降低授課時數排第一順為有兩位，提增導師費排第一順為有一位，原因是減課對導師而言對教學是有幫助的，對南投縣而言科任在這一波減課政策中，是比較感受不到的，因為不是減1節就是沒減到課甚至還增加。

## 第四節 研究發現

### 壹、根據研究問題一訪談內容做整理後的發現

#### 一、影響代課教師教學品質因素

招聘進來的代課教師分三類：第一種是學科能力強，但缺乏經驗班級經營較弱，無法掌握學生上課氣氛，第二種是學科經驗不足，卻很熱情用心，與學生互動良好，配合度高但教學內容有限。第三種是反正只要不出事就好，上完課即走，教學內容貧乏。第四種是狀況不斷、衝突不斷，學校疲於處理這樣的問題。多半學校喜歡第二種教師。但是因為沒教師證常常無法再同一個校延續教學，因為編排可能在第三次或第四次招聘。如果有個機制或平台協助提供穩定的師資，代理代課教師在基本節數限制、偏遠地區交通及小型學校等因素下，可能要跨好幾個學科，甚至跨好幾個領域教學，在學科專業知識不足，沒有充分的備課情形下，只能照本宣科，才能避免傳遞錯誤的學科知識<sup>59</sup>。

#### (一)、專才專用協助本位特色發展

國小採包班制的情形下老師樣樣能教，卻不見得樣樣精通。普遍學校教師需求科目如：英語、自然、藝文跟體育。學校配合2688專案及減課方案對外聘請專長教師，如能巧妙搭配加上老師口中的運氣，找到符合需求與資格的教師，教學內

<sup>59</sup>林金山，「不適任前的適任危機：代理代課教師適任的隱憂」，*臺灣教育評論月刊*，第2卷第12期(2013年2月)，頁51-53。

容豐富、多元、精彩，不但學校在各項活動中可獲得相對助力、學生學習成效也大大提升。因為六班學校活動都是全校一起來，所以，在活動準備中，教師也能從中獲得該項能力提升。再加上因為專才專用，教師教學熱忱足夠，不受鐘點260元的影響，仍願意在其他時間提供幫助與配合，可說是學校、教師、學生三贏的狀態。但是能達到這樣的學校是畢竟是少數，因為這樣的機會並不多，南投市邊緣的六班學校狀況是因為交通方便，鄰近學校多代課需求相對多，因為大學校堂數多任教科目一致，代課教師多優先選擇大學校，所以六班學校聘用教師選擇性不大，代課素質就比較難堅持，優質的代課教師也難留任。

## **(二)、地區限制教學品質不穩定**

課稅前招聘代課教師有固定的人員在擔任，經驗都算足，但是課稅後需求量大，個個學校搶代課搶得兇，就常出現生面孔的教師，雖然各校還是會先做了解，但有時候因為接近開學需排課，或已經開學為了不影響學生，就會聘用不符合需求的教師。以南投縣13鄉鎮來說都有距離市區近30分鐘車程的學校，仁愛、信義兩鄉鎮路程更遠，因路途遙遠減課堂數也不多，聘不到符合資格的教師，因此不是超鐘點就是退而求其次降低需求限制，如此一來可能找到的不是沒有教學經驗、就是學科能力有問題還有兼差心態的的教師，如此一來，品質大打折扣，甚至於需要施行政人員要花更多時間去處理代課教師所衍伸的問題。

## **二、課稅配套對減輕教師負擔看法因職務不同有所不同**

### **(一)、課務負擔**

依南投縣九十三年公布「南投縣國民小學教師每周授課時數表」減課以導師感受最大，行政人員因時間挪用處理行政，科任教師因為減課幅度不大鈞表示感受不大。

## (二)、行政負擔

### 1、行政人員或行政兼導師

#### (1)、人員不足行政業務量大

南投縣六班學校兼任行政業務的教師，因為工友、幹事、校護輔導的編制員額不足造成他們的工作落在兼任總務主任、教學組長、訓導組長、輔導老師的身上；因為圖書出資訊納庶務工作也由教師們兼任；六班學校因為人力少所以除了總務主任教導主任不兼任導師，其餘教師都需帶班。再加上近年來視導、評鑑多造成業務量不勝負荷，減課只是提供多一點的時間去處理行政工作，對於教學工作的幫助感受不大。尤其是組長兼導師，減課減少與其班級互動時間造成教學及輔導的困難。

#### (2)、減課措施增加工作量

以教導或教學組長而言，招聘代課教師的工作幾乎進行一個暑假，甚至到開學還在找代課。教學組長還需填報招聘情形、計算代課薪水、排代課務協調，如果他是導師，減課處理增加的行政量就不夠還須處理代課跟學生之間的問題，甚至因為與學生相處時間變少，造成學生管理的困難，蠟燭兩頭燒，也感受不到減輕負擔的美意。

### 2、導師

#### (1)、行政干擾

南投縣因人力配置不足，每位老師都須兼任一兩項行政業務，網管負擔學校所有電腦與網路的運作，出納掌管全校收支，雖然業務量不大，常因其他業務需求中斷教學造成學生學習上的干擾。尤其是出納，學校活動收支、財務進出也須配合主計到校時間，干擾就更大了。以淨上課時數來說導師16節\*40週=640是低於國際平均標準，但上課日數200日高於平均187日，也就是說基本上教師在學校應該有更充裕的時間，應該用於教學準備或能力提升的部分，但現場教師所言，時間不足的原因都是因為行政業務量太多所苦。各國教學時數如表所示：

表 4-11 各國教學時數

2010年 淨教學時數					
中華民國	教學週數	教學日數	淨教學時數	須在校時數	需規定工作時數
2010	40	200	800-960	-	-
2011	40	200	640-800	-	-
2012	40	200	640-801	-	-
OECD國家	-	-	-	-	-
日本	40	201	707	-	1876
南韓	40	220	807	-	1680
美國	36	180	1097	1381	1913
加拿大	37	183	799	1226	-
英格蘭	38	190	684	1265	1265
法國	35	-	918	-	-
德國	40	193	805	-	1793
義大利	39	175	770	-	-
西班牙	37	176	880	1140	1425
比利時	38	183	732	-	-
荷蘭	40	195	930	-	1659
芬蘭	38	189	680	794	-
澳大利亞	40	196	868	1093	-
紐西蘭	39	194	930	1552	1678
平均	38	187	782	1178	-
其他G20國家	-	-	-	-	-
中國大陸	35	175	-	-	-
印尼	44	244	697	1069	1069
巴西	40	200	800	800	800
俄羅斯	34	164	615	-	-

說明：各國計算「淨教學時數」涵蓋範圍不一，計算訂意請參考「各國教育概觀」；附註：1.我國教師「須在校時數」及「總規定工作時數」上無明文規範，俟配合教師法修正明訂高中以下學校在校服務工作時間，另外我國「淨教學時數」以節為單位。2.實際教學時數。3.一本部101年1月20日修正發布之國民中小學教師授課時數訂定基準，自100學年度第2學期起國中小教師授課時數以每週16-20結為原則(教學週數每學期為40週)。4.最大教學時數。5.最小教學時數。

資料來源：1.2012年經濟合作發展組織「各國教育概觀」、2.教育部國教署

## (2)、課務減少，學生管理需求增加

不少教師認為減課固然讓老師減少了課務，但班級管理需要長時間相處、觀察與了解，班級氣氛默契也需要長時間相處、學習，所以導師課務減少，批改作業時間增加對學生行為感染度卻降低，行為規範建立較為困難。

表中可看出教師 $20 \times 40 = 800$ 節 $= 32000$ 分鐘來說，上課淨時數是低於國際平均 $782 \times 60 = 42920$ 的標準，所以訪談中亦有教師提到上課時數已經夠低，不應再進行減課，行政兼導師的客更是少到12節，嚴重影響教師與學生中互動的時間。

## 3、科任

### (1)、跨領域、跨班級的配課方式備課壓力大

六班學校每年級一班，要配滿20堂課不像大學校，只需一個年段一、兩個科目就完成，他可能需要跨很多班級很多領域，所以教學準備相當吃力，班級經營也相當不易，要進行輔導更是不容易。以英語教師為例：一到六年級英語共12堂須在配8堂其他科目的課，如一、二、三、四年級的健康與體育，所以一星期須備課科目高達10科，而且體育可能不是他的專長，就更吃力。有些學校配課以彈性綜合為主感受教學影響不大，如果還有社會、自然，配課的分量壓力之大可想而知。

### (2)、科任減課壓力減輕感受不大

前面提到跨領域、跨班級的負荷大，以訪談到的科任教師，大多減一堂課或未減課，減一節多半是彈性課或綜合課，音樂或健康可拆解成1堂課的的課程，因此備科壓力並未減少，有些因減課造成分配的課更零散，備課壓力反而增加。

## 三、中小學教師免稅減課配套對提升教師專業能力助益不大

訪談過程中教師提增專業能力的方式分三種：個人自我增能、學校規劃和縣府指派，自己增能多採用網路資料蒐尋、閱讀書籍雜誌、參加研習及教師之間分享討論；學校規劃部分包括週三進修、課室觀察及教師專業評鑑，縣府指派多為行政業務說明、精進教學研習。

### 1、個人自我增能方式

個人自我增能方式多利用零碎我寒暑假依自己的需求進行，優點是依個別需求進行增能，缺點是片段零碎不扎實。

### 2、學校規劃增能

依學校需求及內部教師專業分布進行規劃，優點是配合學校本位課程及學校特色有助於學校校務推動，缺點是會因校長作方極推展校務方向而有所不同，學習內容雖較個人增能方式來得豐富，卻學校經費及時間的限制無法深入，對教師專業提升幫助有限。

### 3、縣府研習

依縣政府統合視導需求及政府推展方向之成果、表報、填報說明為主軸的研習居多，其次是年年必辦理的宣導課程，因指派承辦業務者參加，內容大同小異，對教學無實質益處。

教師介聘後缺乏對在職教師做有系統、有規劃的在職訓練，讓教師有機會接受有深度、有系統、有實務性的課程來學習新知，讓教師在提增能力缺乏方向與動力，依靠自學方式內容深度寬度均受限。政府也缺一個整合平台整合優秀有口碑的代課代理教師供各學校參考招聘，代理教師未做任何職前訓練直接任教對學生而言風險太大，實在需要再思考其可行性。

## (一)、教育環境改善

九二一地震重建後南投縣學校硬體設備已經相當齊全，但是人力不足的部分卻一直無法獲得改善與紓解，因此欲改善教育環境必先補足原編制員額。

### 1、補足教師編制員額編制

1.5-1.65的編制對南投縣6班小學編制都是9人是無法改變現狀，補足教師編制員額1.7，才能獲增一人。

## 2、補足校護、幹事、工友及非關教學之業務編制

補足校護、幹事、工友對教師兼任行政業務幫助相當大，校護可減輕訓導組長在疾病傳染、衛教宣導的負擔；幹事、工友可減輕總務在環境維護或庶務上壓力，亦可達到配套中提增行政人員的效果。有足夠人力，學校教師兼任行政方能減量，負擔方能減輕並致力於教學之上。

## 3、整合評鑑，減化報表、成果等業務

過多的評鑑、成果、報表是許多老師不願兼任行政工作的最大原因，行政原本是支援學校校務之推展，評鑑指標經常更換讓承辦者疲於奔命心生倦怠，要讓行政成為教學成效提升的推手，首先須減化並減量，勿讓過多的評鑑、表報與成果耗盡行政人員的精力而無力發展學務。

### (二)、提增輔導人力

知識爆炸時代學生接觸外來資訊容易且快速，少子化學童輔導更是一門學問，情障學童比例增加，造成學校、導師壓力日增，但導師輔導知能有限，面對學童生活、心理輔導成效受限時間與能力，很多學校老師提出需要輔導教師協助輔導。

### (三)、有效規劃減授課程時間

降低授課並未展現最大成效主要原因是，沒有規劃的減課措施，教師自行運用在備課跟提升能力上的成效可以再進一步去做探討與研究，據訪談內容可歸納如下：

行政人員大部分將減下來的課用在處理行政業務上，部分教師運用在上網搜尋教材、批改作業以及和同儕討論教學相關事務上如學生輔導、教材分享、檢討等。對於提升教學品質成效不彰。有部分學校統一規劃進行有計畫的專業對話成校看得見。

#### (四)、教師專業提升

##### 1、校內教學社群的建立

訪談中有不少教師提到利用觀課研討教案及教學情況可從中發現問題、改善問題、進而提升教學能力，教室管理能力及輔導能力。利用讀書會、研習心得分享、領域會議、互相分享教學心得及接觸新知，利用同儕的力量一起提升能力。

##### 2、教師專業評鑑

教師專業評鑑是在有規劃的課程學習中確實將所學實用於教學現場中，利用討論激發多方向的教學內容，發展精緻教學，在實作過程中提增教師課程設計，教學能力，溝通能力及反思能力。

##### 3、規劃不同年資教師需求的學習課程

初任教師須具備哪些能力進行課程規劃，在完整規劃下較有機會學習並具備該項能力，如基本學科及教室管理能力；五年內教師須在哪些學科能力深入發展，研討教學教法，或對特殊兒童之輔導能力的實務練習；十年以上教師須具備輔導校內教師教學管理及輔導能力的課程設計。有規劃有近成的終身學習讓教師能不斷前進提升能力，方能帶出能適應未來環境的孩童。

#### 四、代理代課的教學品質

影響教學品質因素很多，大的從國家政策小至學生本身，但是教師是最直接，也是影響最大的因素，因此教師品質管控相當重要，正式教師需要有不增能的目標與方向，代理教師更是需要，如何讓學校的代理、代課教師視自己為團隊的一員，發揮教學熱忱協助校務發展。

##### (一)、留住人才誘因

代理代課教師每年招聘一次，疲於應考無法專心於教學研究。包班制使得他們需擔領域課程多且雜，備課困難是第二個原因。沒有歸屬感，因此難以投入教學，代課教師被譽為「臨時工」「校園的吉普賽人」，可見一般，是第三個原因。最重要得一個原因是薪資少，變化大，沒有方向與目標。

在代課教師急遽增加情況下，如何保有優秀且熱忱的人才，吸引這些優秀代課教師持續為學校服務，是提升教學品質很重要的一環。南投山區教師以車站牌距離為標準分智、仁、勇、特偏勇，薪資上有不同的加級，代課鐘點教師卻享受不到此種福利，花東地區為留住正式教師，新進教師要綁約三年，金門為降低教師流動率招聘教師以金門當地人為優先。如何運用在代課教師招聘上切合需求(穩定、薪資、正式)，達到雙贏，是值得努力的一環。

## (二)、缺乏代課教師篩選機制

代課教師沒有適用問題採一年一聘的方式招聘，因此教學能力把關出現嚴重漏洞，企業聘用人才重視職前講習與訓練，但代課教師於各校招聘後，卻沒有職前訓練的機制與管道，也沒有2688專業人才的聘用規定，因此在各校呈現很大的差異。設置人力平台篩選有能力的教師提供各校聘用，招聘教師才不至於成為各校每年暑假的噩夢。除了提供平台，持續的訓練機制依然要存在，讓代課教師同樣享有進修機會，才能持續該有的品質與素養。

## 第五章 結論與建議

以行政人員來說，提增行政人力為首要，排第一順為占最多數，增置輔導人力占第二名，只有一位導師兼行政人員將提增導師費放在第一順位，沒有人將降低授課時數放在第一位。原因都是行政影響教學，而輔導普遍認為有其設置必要。

以非行政人員來說，第一順位占人數最多的是輔導人力設置，第二名才是行政人力提增，降低授課時數排第一順為有兩位，提增導師費排第一順為有一位，原因是減課對導師而言對教學是有幫助的，對南投縣而言科任在這一波減課政策中，是比較感受不到的，因為不是減1節就是沒減到課甚至還增加。

### 第一節 結論

#### 壹、課稅配套措施未降低教師教學壓力

課稅配套施行後，規定每校配置行政人力一人，但南投縣礙於經費問題因此優先補助公私立國民小學十二班至二十班之學校以減輕行政人員工作負擔。但是國民小學只有六班的小學校教師人數較少，因此在人力配置不足之下導致每位教師幾乎都需要兼任行政工作或是兼任數個行政工作，然而配置的行政人力卻是用在教師人數較多的十二班至二十班的學校。由於南投縣國民小學的六班學校較多，在行政人力不足問題尚未能解決的情形下，並無法解決小班小校教師的教學壓力。

南投縣六班學校兼任行政業務的教師，因為工友、幹事、校護輔導的編制員額不足造成他們的工作落在兼任總務主任、教學組長、訓導組長、輔導老師的身上，圖書、出納、資訊等庶務工作也由教師們兼任，六班學校因為人力少所以除了總務主任教導主任不兼任導師，其餘教師都需要兼任導師的工作。再加上近年

來視導、評鑑增多，造成業務量不勝負荷，而課稅配套的減課方案只是提供多一點的時間去處理行政工作，對於教學工作的幫助感受不大。

尤其是組長兼導師的教師減課後導致與班級間的互動時間減少造成教學及輔導的困難。以教導主任或教學組長而言，招聘代課教師的工作幾乎需要進行一個暑假的時間，甚至到開學還在找代課教師。此外教學組長還需填報招聘情形、計算代課薪水、排代課務協調，如果還兼任導師，減課後的時間光是處理增加的行政量就已不足，且還需處理代課跟學生之間的問題，甚至因為與學生相處時間變少，造成學生管理的困難，因此即使減少授課時數也感受不到減輕負擔的美意。

不少教師認為減課固然讓老師減少了課務，但班級管理需要長時間相處、觀察與了解，班級氣氛默契也需要長時間相處、學習，所以導師課務減少，批改作業時間增加對學生行為感染度卻降低，行為規範建立較為困難。而只有六班的小學校每年級一班需要配滿20堂課，而大學校只需一個年段一、兩個科目就完成，小學校可能需要跨很多班級與領域，所以在教學準備、班級經營與輔導教學較不容易。跨領域、跨班級的負荷大，以訪談到的科任教師大多是減一堂課或未減課，減的都是彈性課程或綜合課程，在音樂或健康的部份變成兩種課程合併為1堂課的課程，因此備課壓力並未減少，有些因為減課造成分配的課堂更為零散，備課的壓力反而增加。在訪談結果中，降低授課時數有21%認為有減輕教學壓力，有79%認為無減輕教學壓力。

## 貳、課稅配套措施未提升教師專業能力

訪談過程中教師提升專業能力的方式分三種：個人自我增能、學校規劃和縣府指派，自己增能多採用網路資料蒐尋、閱讀書籍雜誌、參加研習及教師儕才之間分享討論；學校規劃部分包括週三進修、課室觀察及教師專業評鑑，縣府指派多為行政業務說明、精進教學研習。

### 1、個人自我增能方式

個人自我增能方式多利用零碎我寒暑假依自己的需求進行，優點是依個別需求進行增能，缺點是片段零碎不扎實。行政人員大部分將減下來的課程時間用在處理行政業務上，部分教師運用在上網搜尋教材、批改作業以及和同儕討論教學相關事務上如學生輔導、教材分享、檢討等對於提升教學品質成效不彰。

### 2、學校規劃增能

訪談中有不少教師提到利用觀課研討教案及教學情況可從中發現問題、改善問題、進而提升教學能力，教室管理能力及輔導能力。利用讀書會、研習心得分享、領域會議、互相分享教學心得及接觸新知，利用同儕的力量一起提升能力。依學校需求及內部教師專業分布進行規劃，優點是配合學校本位課程及學校特色有助於學校校務推動，缺點是會因校長作方極推展校務方向而有所不同，學習內容雖較個人增能方式來得豐富，卻學校經費及時間的限制無法深入，對教師專業提升幫助有限。

### 3、縣府研習

依縣政府統合視導需求及政府推展方向之成果、表報、填報說明為主軸的研習居多，其次是年年必辦理的宣導課程，因指派承辦業務者參加，內容大同小異，對教學無實質益處。

目前教師提升專業能力的管道在師資培訓之後，除了縣府每年辦理的研習活動外，就是學校利用週三下午編排的進修活動，內容會依據各校推展學校本位課程或學校特色，提供、規劃校內教師需求的研習活動，接著再來就是教師依照自我的興趣或不足，所參加的學分班、工作坊、讀書會、線上課程或網路資料搜尋等方式尋求再提升。因此教師專業的提升需有規劃並不是減課就能達到。

應依教師需具備哪些能力進行課程規劃，在完整規劃下較有機會學習並具備該項能力，如基本學科及教室管理能力；五年內教師須在哪些學科能力深入發展，研討教學教法，或對特殊兒童之輔導能力的實務練習；十年以上教師須具備輔導

校內教師教學管理及輔導能力的課程設計。有規劃有近成的終身學習讓教師能不斷前進提升能力，方能帶出能適應未來環境的孩童。

目前缺乏對在職教師做有系統、有規劃的在職訓練，讓教師有機會接受有深度、有系統、有實務性的課程來學習新知，讓教師在提增能力缺乏方向與動力，依靠自學方式內容深度、寬度均受限制。在訪談結果中，降低授課時數有21%認為有提升專業能力，有79%認為無提升專業能力。

### 參、課稅配套措施未提升教師教學品質

因課稅配套降低授課時數後造成教師與學生相處時間嚴重縮減，尤其是行政兼導師只剩12節課，教學時數數不足導致無法兼顧生活輔導與行為管理。國小教師課室管理需兼具輔導功能，但因時間不足，濃縮的教學、陽春的輔導對導師而言將是一項挑戰，教學品質要有所提升更不容易。

訪談中行政人員對減課並無感受到實質的效果，兼任行政工作的教師因降低授課時數空出了教學準備時間，但是需要更多的時間來處理行政工作，干擾教學導致效果減低不少，所以對教學品質上並無實質的幫助，而非行政教師中有少部分導師感受批改作業及備課時間增加，作業不必帶回家批改，教學內容可更多元活潑。科任教師多只減一節課或沒有減課，分擔課務領域多、橫跨班級也多，所以班級經營困難、備課不易，感受不到差異。所以課稅配套並無法真實減輕教師負擔，且在行政人力不足問題未能解決的情形下，教師要提升教學品質實在困難。

南投縣因地形關係，六班學校居多且地處交通不便甚至偏遠的，招聘教師不易。降低授課時數造成代課教師需求增加招聘教師更是不容易。六班學校減下來的課領域多元，節數少，學校想要專才專用聘用專業領域教師較為不易，再加上教師流動大導致教學品質不易兼顧。而政府也缺一個整合平台整合優秀有口碑的代課代理教師供各學校參考招聘，代理教師未做任何職前訓練直接任教對學生而

言風險太大。訪談中部分教師提到學校招聘的代課教師經驗不足，教學能力未能獲得發揮，大部分代課教師對自己的班級經營不滿意，代課心理因素中影響教學品質需求以職前訓練為最高。在訪談結果中，降低授課時數有35%認為有提升教學品質，有65%認為無提升教學品質；代理代課教師增加有33%認為有助提升教學品質，有67%認為無助提升教學品質。

## 第二節 建議

### 壹、調整國小教師員額編制，有助提升教學品質

調整國小教師員額編制，提升國中小教職員額數。不但可提升教學品質讓學生獲得適切足夠的指導外，也可促進教師新陳代謝，避免過多的代理代課教師，帶來的不穩定性，更可以舒緩「流浪教師」過多的問題，以改善教學環境。增加專職行政人員，簡化、整合評鑑、成果與報表，讓教師的教學專業充分發揮在教學與輔導。

### 貳、整合行政業務減少工作負擔

小規模學校教師行政或非行政人員都須兼負行政業務，依行政業務性質造成不同的困擾，干擾教學的進行。藉由整合行政業務降低評鑑、成果填報、宣導活動，可以減少工作負擔。

### 參、規劃有系統的職前訓練與在職訓練

任何企業面對新進人員，為了使其及早適應職場工作，皆會舉辦職前訓練，各國為強化教師專業，再教師能力上更是不遺餘力，以現今教師培育上，在篩選的門檻上從單一的師院體系到多元的教育學程，期待培育出優質教師。但依但踏入教職的大門後續的能力訓練相對不是如此重視，對於大量進駐的代課教師也只

有學歷上的限制卻沒有能力上要求，讓國小教師專業受到質疑。

「工欲善其事必先利其器即工欲善其事，必先利其器。」國家教育推展依賴教師去執行，教師的教學成依賴的是他的專業能力。不管是正式教師的在職訓練或代課教師的職前講習，無非是在為教學工作做更嚴謹的準備，期待有更好的教學品質，訓練可以適應、競爭的人才。是需要妥善規劃，尤其是只靠降低授課時數，讓教師自行運用其實是不夠的。

#### 肆、提供代理代課教師合理之相對保障

代理代課教師缺乏合理的保障所以流動性高。各縣市為精簡財務支出，未來我國代理代課教師的人數會有日益提升之趨勢，情況與日本類似。為減緩代理代課教師的流動，應提供代理代課教師合理之保障（例如可納入勞保），穩定教學品質。

#### 伍、設立教師招聘平台

透過招聘平台讓代課教師是經過篩選訓練，藉以改善代理教師甄試制度，對於表現優異的代理教師，如果經考評績優者，可以續聘兩次，以穩定偏鄉地區教師避免大量流動，並提升代理教師素質。

# 參考文獻

## 壹、專書

- 江滿堂、吳佳真、薛國致、張建宏，**台灣地區2009年國中小教師恢復課稅配套意見調查研究成果報告書**（屏東：國立屏東教育大學，2009年），頁5。
- 吳豐山、黃煌雄、沈美真、劉玉山、李炳南、黃瑞旭、李淑玲，**監察院一〇〇年度我國賦稅結構與政府稅制改革措施專案調查研究報告**（臺北：監察院，2012年），頁6。
- 李金桐，**租稅各論**（台北：五南，1998年）。

## 貳、期刊論文

- 李奉儒，「國中小學教師評鑑機制規劃之芻議：英國的經驗與啟示」，**教育研究與發展期刊**，第2卷第3期(2006年9月)，頁193-216。
- 林佳勇，「探究國小教師課稅之歷程」，**雲林國教**，第61期(2013年6月)，頁41。
- 林金山，「不適任前的適任危機：代理代課教師適任的隱憂」，**臺灣教育評論月刊**，第2卷第12期(2013年2月)，頁51-53。
- 林俊儒，「改善所得分配之稅制改革措施與建議」，**經濟研究**，第10期(2010年4月)，頁99-116。
- 施皇羽，「國小教師對課稅減課政策之分析研究」，**東海教育評論**，第八期(2012年12月)，頁57-73。
- 馬任賢、陳麗珠，「國中小教師課稅配套措施之檢討」，**臺灣教育評論月刊**，第2卷第10期(2013年10月)，頁21-26。
- 張媛甯，「Kano二維品質模式應用於個案科技大學教學品質之改善」，**教育實踐與研究**，第24卷第2期(2011年12月)，頁129-162。
- 教育部，「教育部補助國民中小學調整教師授課節數及導師費實施要點」，**行政院公報**，第18卷第251期(2012年12月)，頁1-2。
- 陳美玉，「教師在九年一貫課程實踐過程中的個人知識管理」，**教育研究月刊**，第93期(2002年1月)，頁41-50。
- 洪詠善、盧秋珍，「中國大陸校本教研制度與教師專業發展之現況與特色」，**新北市教育**，第6期(2013年3月)，頁18-24。
- 黃耀輝，「全盤稅制改革方案的規劃」，**新世紀智庫論壇**，第17期(2002年3月)，頁68-74。
- 黃旭鈞，「課程品質管理的理念與策略」，**教育研究月刊**，第123期(2004年7月)，頁81-96。
- 甄曉蘭，「偏遠國中教育機會不均等問題與相關教育政策初探」，**教育研究集刊**，第53卷第3期(2007年9月)，頁1-35。
- 戴淑芬，「國中小教師課稅減課後代理代課教師增加相關問題探討」，**臺灣教育評論月刊**，第2卷第10期(2013年10月)，頁32-35。
- 饒達欽、鄭增財，「談教師教學品質」，**技術及職業教育雙月刊**，第42期(1997年12月)，頁7-11。
- 范織文、陳熾竹，「台北縣國民中學教師知識管理能力與教學品質關係之研究」，**教育行政與評鑑學刊**，第8期(2009年12月)，頁53-76。

孫克難，「台灣的稅制改革與租稅公平」，**中華戰略學刊**，冬季刊(2005年12月)，頁36-73。  
周枝妙，「國小代理代課教師心理契約對教學品質的影響」，**臺灣教育評論月刊**，第2卷第11期  
(2013年11月)，頁71-74。

## 參、學位論文

吳軒億，**大學教學卓越計畫與教學品質之研究**（台北：國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所碩士論文，2010年）。

林明誼，**租稅公平原則對租稅立法的限制**（新北市：國立臺北大學法學系碩士論文，2001年），頁212。

林曉萍，**師資培育理念之追求—一所大學國小教育學程之實例研究**（台東：台東師範學院教育研究所碩士論文，2002年）。

張繼寧，**臺灣偏遠地區國民中學學生學業成就影響因素之研究**（台北市：國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，2009年），頁113。

陳姿伶，**教師課稅制度中配套措施對代理教師之影響初探--以台中市公立國中為例**（台中：東海大學教育研究所碩士論文，2012年），頁24-25。

陳琦媛，**我國公立大學教師教學評鑑之研究**（台北：國立政治大學教育研究所碩士論文，2006年），頁99。

傅聖坤，**桃園縣國小教師壓力因應方式與工作滿意度之相關研究**（台北市：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2007年），頁152。

黃文彬，**小校整併、轉型模式之分析與反思-以雲嘉兩縣為例**（嘉義：南華大學教育社會學研究所碩士論文，2007年）。

劉宗文，**城郊地區國小英語教師教學品質之比較研究**（臺南：國立臺南大學教育學系課程與教學碩士論文，2012年）。

蔡英姝，**九年一貫課程教師專業能力之相關研究**（臺南：國立成功大學教育研究所碩士論文，2002年）。

## 肆、網際網路

周信佑，「軍教免稅配套措施相關問題研析」，中央網路報，2010年5月21日，  
<http://www.npf.org.tw/post/1/7543>(檢索日期：2013年7月12號)。

南投縣教師會，「與局長有約」座談會，**南投縣教師會電子報**，2007年10月3日，  
<http://enews.tacocity.com.tw/index.php3?action=history&url=/ntta/20071001163103.html>(檢索日期：2013年7月20號)。

財政部賦稅署，「推動取消軍教薪資所得免稅」，**財政史料文獻**，2013年，  
<http://www.mof.gov.tw/museum/ct.asp?xItem=15087&ctNode=61>(檢索日期：2013年7月12號)。

國勢普查處，「中華民國統計資訊網」，**就業、失業統計**，2012年，  
<http://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=2294&CtUnit=1818&BaseDSD=29>(檢索日期：2014年10月15號)。

- 教育部，「99年教師在職進修統計年報」，師資培育及藝術教育司，2010年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16925&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。
- 教育部，「102年中華民國師資培育統計年報」，師資培育及藝術教育司，2013年，  
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=25302&Index=3&WID=1112353c-88d0-4bdb-914a-77a4952aa893>(檢索日期：2014年10月15號)。
- 理事長，「南投縣國中小學人力編制不足陳情連署書」，中華民國學校護理人員協進會，2009年9月23日，<http://www.schoolnurses.org.tw/bulletin.php?sid=656>(檢索日期：2013年9月6號)。
- 南投縣教育處，「與處長有約提案與回應」，南投縣教育產業工會，2012年12月12日，  
[http://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDgQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ntu.org.tw%2Fpub%2Fdownfiles.php%3Frec\\_id%3D299%26rel\\_nm%3D3%26account%3Dadmin&ei=uGsVUrjEI869kAXqsoHoCw&usg=AFQjCNGNMe\\_HOwO2FJbB6xeda64wU7xmMg&sig2=YpR\\_1tSOS4JjaZoQZSSvg&bvm=bv.51156542,d.dGI](http://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDgQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ntu.org.tw%2Fpub%2Fdownfiles.php%3Frec_id%3D299%26rel_nm%3D3%26account%3Dadmin&ei=uGsVUrjEI869kAXqsoHoCw&usg=AFQjCNGNMe_HOwO2FJbB6xeda64wU7xmMg&sig2=YpR_1tSOS4JjaZoQZSSvg&bvm=bv.51156542,d.dGI)(檢索日期：2013年7月20號)。
- 聯合新聞網，「表達心聲 十萬教師走上街頭」，聯合新聞網，2002年9月29日，  
[http://www.estmtc.tp.edu.tw/~estmtc\\_j/91year/parade.htm](http://www.estmtc.tp.edu.tw/~estmtc_j/91year/parade.htm)(檢索日期：2014年3月8號)。
- 羅德水，「教育論壇：課稅配套 精緻教育契機」，台灣立報，2011年6月7日，  
<http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-107870>(檢索日期：2014年3月8號)。
- 曾巨威，「賦改會應如何組成與運作」，工商時報，2008年5月28日，  
<http://www.npf.org.tw/post/1/4295>(檢索日期：2014年3月8號)。
- 于明宜，「間接稅制」，中華百科全書，2013年，  
<http://ap6.pccu.edu.tw/Encyclopedia/data.asp?id=8829>(檢索日期：2013年10月5號)。

## 伍、報紙

- 梁欣怡，「35團體嗆聲 教師課稅所得 不應還給個人否則將發動民眾 要求政府返還稅款」，民生報，2005年5月23日，版A2。
- 陳威任，「對中小學教師課稅應有周延措施」，中華日報，1990年6月5日。

# 附錄

## 壹、訪談大綱

### 一、教師課稅政策

- 1、您知道政府對教師課稅之意涵嗎？
- 2、如果政府推動教師課稅政策之目的在「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。
- 3、請問你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？您有沒有什麼想法或建議？

### 二、配套

- 1、請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？為什麼？您認為回歸教師專業最佳的作法為何？
- 2、請問您對課稅配套措施施行後有因人力資源增加而紓緩教師兼行政工作之負荷達到改善教育環境的目的？那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力如何分配？
- 3、課稅配套措施施行後對您的教學或業務有影響嗎？減課的配套施行前學校行政上最大困難是什麼？而這些問題有因為此配套措施而獲得改善嗎？
- 4、您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？
- 5、課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？有需要增加的部份嗎？

### 三、教學品質

- 1、（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？
- 2、（老師個人專業）請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？如有，您如何運用在提升自我專業能力？課稅配套施行前後您有增加參與增能研習、工作坊或是其他學習來提升自己專業能力？為什麼？
- 3、（教室經營）請問課稅減課配套在「降低授課時數」之班級經營上給予您怎樣的影響？施行前後您會藉與其他人（如其他教師或行政人員）討論溝通的方式來提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？
- 4、（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任政工作的意願嗎？
- 5、（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？或者您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

## 貳、訪談內容

### 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月10日（星期五）下午2時13分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣廣興國小老師（教導）Ac

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談

【R】現在項針對三部份份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ac】我想是因為要讓大家覺得所有的人都是公平的呀～因為公務員有繳稅老師應該也要繳稅不應免稅行為。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的在「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ac】我覺得我贊成推動教師課稅政策目的是「取之教師、用之教育」來改善現行教育環境，因為教育的經費一直都是不太夠的，如果課稅是「取之教師、用之教育」的話是會有幫助的。

【R】請問教育經費不足是指哪方面？師資設備或軟體？

【Ac】人力啊，行政負擔太大，在小學校裡行政人員像八爪章魚，但還是不夠用。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

您有沒有什麼想法或建議？

【Ac】我其實看不太出來，也沒有特別的想法，因為我覺得我跟她沒有很大的關係。

【R】為什麼你會覺得跟他沒有太大關係？你剛才提到到贊成「取之教師、用在教育」那減課配套的推行對教學現場有沒有哪方面的幫助(比如教學環境改善教育資源增加)？

【Ac】「取之教師、用在教育」用意是好，但目前看不出來，因為人力沒增加，就減課來說我也沒有減課，再來行政業務一年比一年複雜，評鑑指標也一次比一次複雜。

【R】第二部分是課稅配套的問題

【R】第一個問題請教您，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？為什麼？您認為回歸教師專業最佳的作法為何？

【Ac】我覺得沒有什麼太大的影響，回歸教師專業最好的方法就是把行政工作從大家身上拿走，讓大家專心去上課這樣子是最好的。

【R】你認為教師專業應該包含什麼？

【R】要提升教師專業應該如何做？

【R】第二個問題請教您，請問您對課稅配套措施施行後有因人力資源增加而紓緩教師兼行政工作之負荷達到改善教育環境的目的？那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力如何分配？

【Ac】我覺得沒有耶！因為行政工作就是這些人在做啊，多了一些時間做，但是還是那些人在做。而且我們學校沒有進用專業支援人員，也沒有進用行政支援人力，所以沒有感覺到這個好處。

【R】多了一些時間做沒有減輕你們的壓力嗎？

【Ac】壓力來源是行政工作不是教學工作，所以減課並沒有解決我們的問題，改

善我們的教學現況。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學或業務有影響嗎？減課的配套施行前學校行政上最大困難是什麼？而這些問題有因為此配套措施而獲得改善嗎？

【Ac】對我的業務沒有影響，對我的教學也沒有影響，因為我的課堂並沒有搭配到課稅配套措施的減課的部分，所以我也沒有感覺到行政上有什麼困難或需要改善。

【R】所以你覺得你勝任教學兼行政的這部分所以沒有困擾需要突破的以你們學校狀況來說你認為他減課的規定與分配適當嗎？

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Ac】我們學校採用另外招聘鐘點教師的方式，為什麼呢？其實我也不知道為什麼？可能是因為他們認為超鐘點的這件事很麻煩吧？所以最後就選擇另外聘用代課教師的方式學校統一行事就好。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？有需要增加的部份嗎？

【Ac】我的看法是提增行政人員、提增行政人員、提增行政人員、提增行政人員，其他都不重要，對，因為行政都是阻礙大家教學，專心在教學上面的最重大問題。其他都不是重點，降低授課時數會導致於老師跟學生接觸的時間過短置增至專業輔導人力有班級數限制，我們也用不到，有沒有用不重要，提升到師費，還OK。對阿！導師費現在這樣OK阿，對於沒有導師費的人，認為現在這樣就OK了。

【R】老師跟學生接觸的時間過短跟教學有什麼關係會產生什麼影響可以說明一下嗎？

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？

【Ac】沒有耶！我們是所有的課都交給同一個老師上，我覺得沒有增加，我們的代課老師很認真，所以品質上也是OK的。

【R】您說代課老師很認真您可以舉例說明一下嗎？

【R】減下來的課都給同一個教師上，共有幾堂？涵蓋領域跟橫跨班級多嗎？

【Ac】共有22堂，包括五年級彈性、綜合、閱讀，一、二年級體育、彈性，四年級的綜合、彈性、體育，三年級的體育。

【R】您覺得這麼多領域課程在同一個老師身上，老師都能勝任嗎？

【Ac】還好，都是沒有進度壓力跟考試壓力的所以還好。

【R】在教學準備上是否充足呢？

【Ac】教師會自己找尋資料補充，還蠻認真的。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？課稅配套施行前後您有增加參與增能研習、工作坊或是其他學習來提升自己專業能力？

【Ac】沒有。因為我已經很少了，施行前跟施行後是一致的，對我沒有太多影響，所以沒有特別感受，如何提升專業能力喔就是參加增能研習這樣。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）請問課稅減課配套在「降低授課時數」之班級經營上給了您怎樣的影響？施行前後您會藉與其他人（如其他教師或行政人員）討論溝通的方式來提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

【Ac】會，但這跟課稅配套並沒有什麼特別大的關係，本來就會跟同事互相交流，也會去討論班級經營的事，並不會因為降低了我的授課時數就增加了更多討論的空間，因為大家下課的時間都不一致阿。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ac】我覺得課稅並沒有影響我對教學工作的熱誠，因為課了稅之後我就不會像過街老鼠一樣一直被嫌棄說吃乾飯又怎樣怎樣的。但會不會影響擔任行政工作的意願呢？我覺得跟課稅沒有什麼關係，是行政工作本來就不應該我們這樣一直抱著做。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？或者您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Ac】對我來說沒有幫助，要提升應該怎麼辦？把行政工作交給專業的人來做是最好的方法了。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月19日（星期日）晚上9時36分

地 點：受訪者家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣廣興國小老師（導師）Ag

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ag】就是政府缺錢。應該是想把課稅的錢運用在教學來提升品質吧？

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的如就你所說是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ag】贊成阿！

【R】你在政府的做法上有什麼看法

【Ag】如果可以善用這筆錢，讓各校的需求能獲助益應該是不错吧！

【R】對於教師所課的稅近六成用在人事費的這種做法與分配你有什麼看法？

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Ag】我覺得好像還沒有達到她要的成效吧！就是說「取之教師，用在教育」嗎？但各校需求不一樣，如果政策是統一的話，那大校小校資源不一樣，所需求的也不盡相同，所以適用相同的方法處理成效就不大。

【R】可以再說明一下成效不大的理由嗎？

【Ag】因為軟硬體、教師專業配置都不一樣，不只各校不同，又有大、中、小型，班級數不同的學校，可調配的人力不一樣，還有不同環境及學校推展特色所需要的師資也不同，卻一視同仁的給予相同的資源，不但可能造成不必要的浪費，也可能給了學校不需要的，相對成效就降低了。不一樣大小學校需更是不相同，所以採用相同方式效果就沒那麼好。

【R】你認為哪個部分應該要採用不同方式

【Ag】我是比較傾向行政由專人來處理比較好一點，小校就是讓教師專業歸教師可能少一些行政兼職。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Ag】部分吧。因為每個學校狀況不一樣，那大學校的話如果行政人員的配置上是足夠的，那老師們就專職在教學上，那我們小學校就因為人員少，所以就要做兼職的工作，每個人所要負擔的工作量都不小，而且分心去做一些事，多少還是會影響到教學，只是程度上的差別而且。國小教師對於小朋友的教學活動不只有課業上，包山包海的，包括視力、口腔保健、行為建立、生活輔導、健康體位、人權、性平、交通安全、反菸毒、愛滋…所有都要融入教學，所以比較無法兼顧。

【R】但配套措施不是有減課嗎行政上無法有所幫助嗎？

【Ag】我還是覺得各校不盡相同，因為有些行政關係到法條比較專業的部分多多少少會造成困擾。上兩天研習老師就得變成人權專家、品格教育專家或性評專家嗎？其實很難，所以我覺得專人專為會比較好。像我就覺得人事、主計有專門的人來處理，他們本來就專精，所以也比較不會有問題。減課的部份我覺得不一定要減課不可，如果有專人來分擔行政，我是覺得可以不要減課。

【R】所以你認為如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Ag】我覺得課並不一定要減，不一定要減到像現在這樣減啦！如果有專人去處理這些事情的話，就可能比較專業的人去做專業的是會比較好，我是不知道他減課依據是什麼，但像現在減課減得就有點…。以我六年級兼輔導工作，我不是輔導人員，所以就有點心虛，可能也做做行政業務吧！其他的也幫不上忙，而六年級只有16堂課，對我而言只是夠用卻不夠充足。所以我還是覺得可以的話行政歸行政，教學歸教學，不一定要減課，真的。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Ag】沒有。

【R】你對於行政人力優先分配至12-20班的學校作法你有何看法？

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Ag】我覺得影響沒有很大，因為都是身兼班導師，堂數太少的話，對於學生的掌控並不是太好，所以減課對班導師而言，不見得是有好處的。

【R】以個人而言減課前跟減課後又什麼不同或改變？

【Ag】因為課減少了，所以感覺上會比較輕鬆，但你對學生那種掌握度就沒有那麼的全面或是那麼的好，時間上跟學生相處的時間變少了，這是真的。

【R】相處時間變少了對學生學習又影響嗎？

【Ag】有阿。你對於課堂都是科任老師在掌握而科任老師多半也會採用代課教師，是因為避免頻換老師造成學習無法延續。所以因為常更換的關係再加上常規上比較無法掌控，我覺得對孩子的學習上會，學生面對很多不同的老師，那他在學習的穩定上可能不見的很穩定啦。因為科任老師可能是一年或兩年可留在同一所學校，所以更換率高，我覺得孩子的學習是需要老師長期相處及默契培養比較摸得到個性，在處理偶發事件也會比較順手、有效。可是如果常換科任老師的話

我覺得並不是那麼的好，所以我認為配套減課施行後在教學上可能他會因人而異啦，可是對我來說，並沒有什麼幫助或什麼提升教學品質的這部分。

【R】減課的配套施行前學校行政與教學有什麼樣的需求須獲得改善？施行之後有獲得改善嗎？

【Ag】有啦。好像多一點時間來做行政工作，那部分其實回歸到某些行政工作的工作量都不太一樣，對我來說，配套施行前後對我來說，好像都沒太大改變，可是對工作量大的，例如：訓導、教務這部分是兼職的話。課多課少可能是有所影響的。而六班來說。如果科任給代課教師，兩組長中必有一人要接班導師。那減課影響就更大了，因為你說減了課班級就可以不管嗎。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？你們學的做法是哪一種？為什麼？

【Ag】我們學校是另外招聘鐘點教師，應該也是老師可以有時間做行政工作吧。

【R】請問你們後來採用招聘的方式效果如何？

【Ag】也許有些老師就想說想要我們班上小孩多互動、會喜歡教學，也比較能掌控。那當然，我就採超鐘點。可是有些老師會認為，有些課讓教師超鐘點來上，我可以去做行政工作或我這些時間可以比較放鬆，這真的是每個老師不大相同，以我自己來說，我比較喜歡超鐘點，至於學校為什麼另外招聘我也不知道。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Ag】增置專業輔導人力、然後第二個是提增行政人員、第三個是提升導師費、第四個是降低授課時數。一位專業輔導人力對現在的小孩其實是蠻需要的，有時我們可以察覺孩子的狀況卻沒有能力幫，他只能盡可能協助他不致惡化再找尋管道協助有時會錯失輔導黃金期。像之前有個小孩構音有問題，我以教學法方式教他，卻無法改善狀況，還是需要靠語言治療師。之前學校還有一個肢障的小孩常

跌倒，剛開始老師也覺得奇怪，後來詢問下才知腳已變形，需要輔具的幫忙，而協助的物理治療師，卻一學期只能來兩次，效果便有差異。所以會覺得專置輔導人力是需要的，因為輔導畢竟不是畢竟不是不是每個老師都有這方面的專業，如果有專業的人員進來當然更好。第二是提增行政人力，當然是有行政人力協助處理行政業務，讓專業的人做專業的事，可以讓兼職教師可以全心全力在班上。提升導師費當然是錢變多了。降低授課時數就放在最後，因為我並不覺得有減課的必要。

【R】政府優先實行的減課你卻放在最後，是你發現他沒有有效果嗎？

【Ag】也不是沒效果，但是以四個的需求度，我會把它放在第四個。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」

【R】造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？

【Ag】有，我們學校新增代課教師之前，就常在學校代課，對學生教熟悉了解不會太差。

【R】不會太差的意思是什麼？

【Ag】起碼還不錯啦！例如說該教完的課程進度他會有規劃如期上完，班級秩序掌控上也還不錯，對於教學品質也應該還不錯吧？因為秩序不能掌控徒有專業知識，是無法說什教學品質的。所以起碼說雖然不能說完全沒有問題但起碼還不錯。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？在提升自我專業能力上？

【Ag】提增專業能力喔。可能是備課時間可以多一些，準備的時間比較充裕，再來就是從網頁上找尋教材或是看一些自己專業上教學上的書，參加增能研習，要看研習排在什麼時候。可是也不是你想去就能去，因為多半會分配在該領域老師，而且要找代課教師，所以那我們只能利用假日或寒暑假，課稅減課對我而言，

在提升專業能力上是沒什麼幫助。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Ag】可能像我說的你原有一些課可以自己運用，行為改變、活動、探索部分或課業輔導。彈性都撥出去給代課或科任上時，雖然他們也很願意配合，實際上還是沒有自己上來的順手與連貫。像孩子就會覺得那是代課老師、科任老師可以隨便，班導不在，而且要求上可能標準也不同，在秩序上、上課上就會不同。

【R】為什麼學生的態度會因導師非導師而有所不同？

【Ag】經驗也有差，對學生的熟悉度也有差，可能他覺得班導師是跟我最直接關係的人，科任老師可能經驗也有關係，而且科任代課上的都不是所謂的主科，所以會有差別性。如音樂、藝能、健體、彈性、綜合等，至於前後有沒有提升班級經營能力，我覺得沒有。我認為班級經營並不是一個靠書本或討論就能有所改善，老師可能需要借其他老師了解學生情形，再將所熟知的策略加以實驗修正，這都需要時間，不是減兩堂課就能改變什麼的。

【R】降低授課時數的配套措施施行前後您會藉與其他人（如其他教師或行政人員）討論溝通的方式來提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

【Ag】沒有，比較少，可能是大家偶爾聊聊，沒有正式的說來討論。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Ag】沒有。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ag】都不會因為事情總是要有人做置於要做到什麼程度因人而異。

【R】降低授課時數後會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在

提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Ag】沒有什麼幫助。

【R】或者您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Ag】還是給個行政人力吧或專職人員。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月28日（星期）上午9時48分

地 點：英語教室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣廣興國小老師（科任）Ak

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ak】不清楚耶！就說要課稅就課稅，反正大家都要課稅。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ak】贊成阿，因為教育真得很重要，看見現在的社會環境跟小朋友，就可以知道未來會如何，不知道該怎麼辦？所以改善現行的教育環境真的很重要。對於聘鐘點教師如果有專長還好，但是看到22k想到260一個星期20堂課，從政府帶頭降低薪資，用在代課老師身上，教育環境到底有沒有改善，實在看不到，我覺得對社會影響也很大。對教學品質多少也會有影響，因為配課多、鐘點教師待遇又不夠好，讓鐘點教師長期留下來的誘因不大，所以小朋友必須每年接受不一樣的鐘點教師，我們又沒有辦法保證鐘點教師品質都一樣好，有理想、有抱負的青年好像都會被教育環境嚇跑。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Ak】一樣沒有太大的改進。反而其他政策影響還比較大，這政策反而沒什麼影響。

【R】其他政策影響比較大所指得是什麼？

【Ak】不知道，覺得學校一直在改變，可能是教師團隊、可能是氛圍，跟課稅、課稅配套措施，老師有減課就有多餘時間，好像並不是這樣的改變。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Ak】因為我待的都是小學校，回歸專業沒有啊！老師還是很忙，要回歸專業沒有老師還是被切割的零零碎碎，想要認真備課的時間還是很少，因為配合鐘點教師的時間，而且還要依據鐘點教師的時間去配課，有減課的老師課堂就變得很零碎，零碎的時間有時候是不容易使用的。有些是需要長時段的處理，如果只有零碎的時間，改個作業簿時間就沒了。剛打開電腦時間就當機了。兼任導師或行政的老師時間更是不好使用，看他們相當忙碌，我也幫不上忙。所以行政是不是太多，我是不清楚，就覺得學校老師每天都很忙的樣子。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Ak】讓老師好好教書，以小校來說人力資源本來就比較不夠，所以每個老師都要兼一些行政，如果多些人力來協助行政工作的處理，應該會比較好吧！

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Ak】沒有

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Ak】多應聘個正式教師吧，而不是配套的、短期的教師，因為小學校行政感覺每個人都要兼尤其是有家級的老師工作量都好大，我分到環保可大可小還算輕鬆，像出納組長主任都很忙，如果多個正式教師多少也可以再分擔一點行政工

作，排課也比較不用那麼麻煩吧。以學校規模來說，6班學校可使用的人力最少，分配到的資源也最少，所以相對工作分擔的量就很大，不比其他規模學校輕鬆，所以小學校最需要的還是人力吧。以我的經歷中型學校是沒待過，大型學校行政人員很忙，科任老師還好。小型學校是全部都很忙，因為幾乎都是導師，都有行政，時間被壓榨，所以人力最吃緊。

**【R】** 第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

**【Ak】** 影響比較小因為我一直都帶科任，我的行政工作分量不是很多，而且減課對我而言好像沒有減到哪裡去，這兩年所上的課程差不多，一樣20堂所以感受不到減課的變化。只是我比較麻煩的是要從一年級教到六年級，幾乎一到六年級的課都要備，因為小學校的關係。以前也待過大學校就比較幸福，我備一堂課可以上五個班，這樣備課時間才有減少，小學校不管18堂或20堂備課時間一樣很多，課稅配套措施感覺好像有減課，我感覺不到因為我有換學校可能也有差，每個學校減課堂數不一，但是課稅前最多上到21堂，基本上沒什麼差別。現在上20堂少1堂感覺差異性沒那麼大。我真的覺得小學校備課真的需要的時間比較長。以前科任老師要上到24堂其實份量多很多。而且除了跨六個年級，我還教一到六的英語、綜合、健康與體育、社會，七大領域就佔了一半以上，備一個課上一節課，真的還蠻累人的。

**【R】** 課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

**【Ak】** 可能能力不強一直都沒分配到很吃重的行政工作，所以沒有差別。也可能因為接英語課，學校希望我負責英語教育這一塊比較吃重，所以即使在別的學校都沒有很多行政工作。

**【R】** 第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

**【Ak】** 前一個學校是超鐘點，這個學校是另外招聘鐘點教師。因為前一個學校本來也事要請鐘點教師，但是當地聘不到英語專任教師為了品質學校希望我以超

鐘點處理，因為怕聘進來的教師家長又無法信任，所以只要可以的都用超鐘點以兼顧品質。感覺事情更多沒有減少。以我來說，我還是希望外聘鐘點教師至少我可以少一個班或一個領域的課程。否則課太多已經很雜了，如果沒有辦法減課的話自己都會心虛啦，對某些課程來講我只能比較隨興的上課，配合學生程度上課而已，比較沒有辦法完全準備，就是備課上還是有差別性的。因為沒辦法課程太多了。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Ak】增置專業輔導人力、提增行政人員、再來提升導師費、最後降低授課時數，因為現在的孩子越少每個都很特別，感覺都需要專業輔導。感覺隨便一講就會傷害他幼小心靈。所以專業輔導人員會不會造成他比較好的影響。因為不知道為什麼特殊兒童越來越多，老師管教的權力越來越小，特殊兒童好像越來越多好可怕。覺得需要有專業輔導人員來降低特殊兒童對全班性的影響。特殊兒童變少了老師上課的壓力也會變小。在對小校來說好像行政人員就是專業的行政工作啊，像小校的總務處每個小校看每個總務主任都很厲害，要兼任很多校工的工作，但是就沒辦法他一個人要做全部的事，小校的設備也不會買的比較少，只數量比較少而已，工作流程一樣多。他一個人要兼任庶務組長的工作真的還蠻繁重的。而降低授課時數覺得他發揮不了什作用，所以把它擺在最後面。因為我橫跨班級跟堂數雖然有交互的影響，減課確實也給那麼一點幫助，但是1堂真的感受不到差異。因為以小校的配課就是會這麼多。待在小校的科任就是要橫跨這麼多班，這麼多領域。只要熟練後其實負擔不大，但是備課壓力確定是很大。所以我不知授課時數一定可能要降低，增加一個人力來小校分擔行政工作，讓學校的配課可以比較正常一些，可能更有效能吧。畢竟小校的行政壓力沒有比大校的小。所以我也會把行政人員提增擺在前面。但那兩個不見得不重要。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Ak】有，目前學校蠻幸運的就算閩南語老師、鐘點教師都還算蠻有教育熱忱，也帶了兩三年，這個學校沒有影響。但是在之前那個學校影響還蠻大的，我們為了聘請一個原住民教母語的老師跟鄰近學校搶母語教師，覺得教學品質有影響。為了配合母語教學時間，學校要另外找時間上課，為了母語教育花了很多心力，教學的品質好像沒有提升。雖然請到好的老師，卻沒有固定的上課時間，我覺得真的是麻煩很多，教學品質真的有影響。聘進來的代課老師我們的要求就會變低，只要願意教，還是會讓代課老師進來，只要稍微ok的老師，就會進來。所以我覺得對教學品質影響還蠻大的。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力？

【Ak】可以有好的班級經營，上課的專業。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力？

【Ak】可能就是多跟同事討論，研習中學習別人的經驗，跟導師討論該用什麼方式去跟孩子互動。因為每年孩子都不同，特性也不同，所以教學策略要跟著調整。我是覺得我都是多看別人的經驗分享，來改善自己的教學班級經營的能力。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Ak】應該有吧多些時間跟導師談論討教，我有多一些時間，導師也有多一些時間聽我說，作業批改時間之餘比較有心情跟我討論班級的事，也比較願意聽我說，可能有一點幫助。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Ak】我覺得老師需要有個人魅力，有專業能力配合對孩子的觀察，調整教學步調，班級秩序的掌控等等目前只想到這些。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Ak】

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Ak】不知道耶，時間的累積勝於減課的效果。所以減課幫助不大，以大學校需要的是降低班級人數，但小校我才會覺得要增輔導人力。我覺得小校小班的點就是缺少見習的模範跟群體的壓力小學校感受不到群體的壓力，像是成長於中心學校，你到國高中感受到人的壓力跟小校其實不太一樣，小孩去大學校可能也適應不了，來小學校時又需要輔導。像之前在中寮小學校教書就碰到學生適應不了南投市學校壓力轉回來山上學校念。因為人少老師包容心比較大，但是小孩有時候又需要群眾的壓力，所以我覺得特殊兒童可能會越來越多。對小型學校來說專業輔導人力還是需要的。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任行政工作的意願嗎？

【Ak】可能會罵吧，但是沒辦法已經踏進來了，不會啦。可能會念個一兩句，因為我沒有加薪，然後我是要扣的。會啦，可能科任會願意兼任行政吧因為在納稅的制度下只有提增導師費，我單身所以我覺得納稅只是扣我的薪水而已，對我們而言是變相減很多薪。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Ak】沒有啊，因為感受不到，只有感受到我被扣錢而已。教學上可能不會差那麼多，可是心裡就會覺得怎麼會這樣呢？我們是唯一錢要交出去又看不到教學現場的變化，只能說我們是國民納稅義務人，應該繳稅但又看不到教學環境的改變，這點是真得很心酸。因為科任老師真的就是減薪。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Ak】我每次都會算，有可能橫跨幾科？幾個班級？真的太多太雜，只是有些

科目真的上久了，備課久了，就知道秘訣在哪裡，所以我還是覺得增加一個人，尤其是小學校，這樣才能解決我的問題，否則小校科任就是得上這麼多班，這麼多科，教學準備上真的就會比較吃力。小校真的最少要1.8否則人力真得很吃緊。像以前在大學校，因為人多班級也多要上的課就比小校少，所以早期在大學校減的課就多，也沒上過24堂這個數字，而且不用分擔任何行政。備個課上一個年段四班到五班，準備上輕鬆愉快，第一堂不順第二堂不順大概第三堂就順利了，因為課程的熟悉度越來越好。所以這是大、小校的生態，小校人員配置真的要增加。是要統一1.66到大家在那抱怨，中型學校又多一行政人力，我聽以前同事說那行政人力都很閒，所以我覺得我嫉妒他們的行政人力那麼豐沛，也覺得小校的課數還是這麼多，而他們的課本來就很少又繼續減，對阿！這真的是大校小校的資源不太平衡。對小校的小朋友感覺他們的資源好像很多，其實都是老師犧牲換來的。所以以南投縣小校這麼多的情況下，實在必須重新思考人力配置的問題。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月10日（星期五）下午4時09分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣至誠國小老師（導師）Bc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Bc】大概知道，就是知道大家覺得老師應該課稅，政府為弭補教師，用減課來降低壓力讓老師有多一些時間備課。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Bc】贊成啊！如果真的有做到，但除了減課沒有其他改變。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Bc】減課對我多少有些幫助，但是其他的我就知道了。

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Bc】沒有想法。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目標的嗎？

【Bc】沒有，好像沒什麼關係。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Bc】老師能力提升很重要吧。

【R】以目前南投縣來說研習對你提升能力的幫助，你覺得如何？

【Bc】不太夠。

【R】你指的不太夠是指哪方面？

【Bc】不太夠就是說他的研習很多是針對行政，教學方面又有限制人數，時間上我們也很難搭配去參加，有些研習內容，學不到東西，太理論不實用。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Bc】都沒有，是學校老師兼的。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Bc】好像也都還好，我不知道耶。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Bc】我是兼午餐秘書所以還好，行政部分沒什麼影響。教學方面就減了課，時間多一些。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Bc】招聘教師，可能學校老師也不願再多些課吧，因為小學校老師都有行政又要教學其實很累，所以有招聘專長教師會比較好。

【R】超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師對教學品質幫提升幫助較大？

【Bc】招聘教師，有更多時間準備。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？

為什麼？

【Bc】第一減課，第二是輔導人力，第三導師費，第四才是行政人力。減課我剛說過多些時間可以備課和輔導學生我覺得蠻好的，再來我們學校是小學校又比較偏鄉，學生隔代、單親的也不少，所以需要較多輔導的力量，如果有一個人專業的輔導老師，對於導正學生行為應該會比較有效果吧。導師費，因為導師工作很多很雜，所以給導師費應該的吧。行政人力我就覺得還好。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Bc】都很好阿，這我不知道要問他們吧！我沒有去看他們上課，所以我不知道。

【R】你有觀察到好壞都可以說或學生反映的也可以說說看？

【Bc】都很好阿，沒聽到什麼。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力？

【Bc】教學吧，至少教學內容要清楚。

【R】還有其他的嗎？

【Bc】目前只想到這個。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Bc】請教同事。

【R】還有其他的方式嗎？

【Bc】目前來說都只有請教同事。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Bc】有啊，因為課少了有多一些的時間可以在聊天過程談到學生或教學的情況。所以多少有些幫助。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Bc】規矩，班上規矩的建立。

【R】還有其他的嗎？

【Bc】規矩是最重要的。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Bc】跟教過這班學生的老師討教，可以協助我更容易了解學生，事比較常用的方式。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Bc】一樣，有一點吧。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Bc】教學不會，行政或多或少會吧。呃~還好不會啦

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Bc】會啦，時間多了當然就多些時間在課程與輔導上面。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Bc】有，有幫助。就時間多了較好運用，在備課上。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Bc】研習的質跟量都要再加強，我不知道怎麼說，就是縣府規劃研習可能需要顧及到老師需求跟難易，更重要的可以備運用的。再來就是可以利用觀課，如果可以讓比較有經驗的，也許想法做法會不同，可能會有不同的點可以運用。

【R】除了這個還有嗎？

【Bc】沒有想到。

【R】謝謝您，我的訪談到此結束，謝謝！

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月24日（星期五）晚上6時20分

地 點：Bg家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣至誠國小老師（導師）Bg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Bg】應該是公平上的要求吧。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Bg】贊成，我覺得其實以小學校來講，當然他用在減少教學時數方面也是可以拉，只是像行政人員的部分是可以考慮的方向，像有些學校並沒有幹事，所以增加行政人員也可以朝這方向去進行。

【R】所以你覺得要改善現行教育環境應該要增加行政人力？

【Bg】是的，因為行政事務又雜又多影響蠻大的。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Bg】我覺得減少節數對教學方面應該是有幫助的，畢竟可以多一些時間來備課，不過相對來講整個學校的教師行政的部分還是很多，而且有逐年增加的趨勢，雖

然有這樣的配套減課的部分，但是我覺得相對來說行政工作相對在膨脹，他有這樣的減，但有另外一方面的增，所以還是會有一些抵銷的作用，對於這樣的措施在減低壓力減輕負擔上是有一些幫助，但是後續有一些行政上的膨脹這部分還是感受不大困擾也很多。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Bg】應該是有部分達到，當然減了課，老師當然備課就增加，雖然行政那麼多，但是如果沒有減課，還是要付出時間在行政上，當然他有減課多少會有幫助的。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Bg】有可能他是因為輔導工作可以說是新的東西，他再要求減課配套還不是很明確，可能對這方面的幫助相對比較少，他並沒有強制規定哪些人應該做這方面的工作，這工作還是比較模糊的狀態，所以他可能達到的效果相對減低，我的意思是額外增加一人力的部分，那就沒有是學校老師兼的。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Bg】比如說我們學校有一些特殊的學生，我們還是希望有真正專業的輔導人員給那個孩子比較專業的輔助，雖然說我們有專業的輔導老師，可是相對來講，我們學校並不是說很落實或很確實。因為輔導教師本身也帶班，有自己班級的學生要照顧，我是覺得說他雖然在那方面減了四節課，可是相對其他行政人員來說，他的工作是清鬆很多，不是那麼公平，因為他的工作有模糊地帶，所以並沒有那麼明確的做到該提供的協助或輔導，並沒有像訓導那麼清楚哪些工作固定要做，因為輔導是新的東西，你好像沒做到那麼確實也很難。我是覺得這樣子因為輔導

轉介相當麻煩，要老師提出就很麻煩，以小學校來說轉介的單有需要那麼複雜嗎？不能簡化嗎？我是一直覺得沒獲得什麼協助，所以希望有更專業的人來處理，會讓我們困擾少一些，處理孩子轉介也可以順利一些。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Bg】我是覺得有。畢竟我們是有減課的多少我們的時間是可以挪出來在教學方面多做一些琢磨，其實也不一定要做什麼，只要有空閒可以去思考、反思就可以有所幫助，不一定要做什麼沉澱相當重要，你的教學經過思考、反省，教的方式、教材、策略，那樣是好的，還是不好的。去想一想、找一找是不是有更好的方法是有幫助的。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Bg】我剛講的還是有，畢竟減課有多一些時間需要的時候還是可以用來做行政工作，那我們在小學校還是多少會分配到一些行政工作，所以減課對我而言，其實還是有幫助的，不管是在教學或行政工作上。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Bg】原則上我們好像是沒有超鐘點，增加一位代課，以我來講對我來說我不想多上課，因為我們學校老師其實平均年齡年紀偏高，所以我來講如果有減課還是希望減課不要多上，等於說我不願意在多上可以用來做行政、批改作業或其他事或教學工作的學習，這樣的方法是可以得到改善的，所以我比較贊成招聘教師的方式，怎麼講如果教我不要減課，繼續多上的話，以我個人講我是我寧願就是少上一些課，來多做一些其他的思考。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Bg】我覺得是降低授課時數、提增行政人、增置專業輔導人力、提升導師費，

因為我覺得我還是這樣覺得說降低授課時數可以讓我的教學或我的行政可以順利的進行，然後我覺得導師費提不提升其實並不是那麼在意，有當然好沒有也沒關係，至於我覺得行政方面，我覺得說其實學校很多行政工作，有時候真的覺得超多，以訓導來講老師如果一天到晚出差的話，那不會影響教學工作嗎？或其他的老師也是一樣，如果說其實這個提增行政人員部分，就是說學校要做的行政工作真的要這麼多嗎？其實這也是個一問題拉。但是不處理動不動就後果自行負責，恐嚇你不做行嗎？所以說我們學校負擔了太多行政工作，但事實上他對教學一點幫助也沒有，那是有必要的嗎？這點其實以我個人的需求是減課學校必要的是行政人力輔導可能在特殊小孩身上得不到幫助所以還是需要人力注入比較好這就是我的理由。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Bg】有，有增加。鐘點老師你還是很難要求人家什麼，因為他就是一節一節來，他也不是說一個月多少薪水，聘來的其實將相比心拉，只付了260元這樣的薪水，你要人家多付出多大的心力？而且他跟學生就是上下課的關係，不太可能再花額外的時間，再跟孩子有什麼其他特別的互動，那是相當必然的。至於對教學品質影響如何，要看從哪個觀點切入，以正式教師來說可以降低時數部分由鐘點教師來上，怎麼說應該說是要看運氣，有時可能聘到這個老師不一定真的說可以很適切的上完課，給學生很好的學習，有時候我們釋放出來的課多半是藝能科，比如說綜合、健體，所以他影響其實還不是很大，可是我們學校有一個英文教師，他的教學可能就比较沒有辦法像有資格的正式英文老師那麼適當，像之前好像也有公文來說如果有專業英文老師要讓專業英文老師來進行英語教學。我是這樣覺得，如果我是主管我會希望說其實應文正式教師來教，反而是可以的優勢，對孩子來講也好，比如說你一個星期有五天在學校，學生有很多學習機會，只要你願意花

時間，比如說每天或一兩天出個功課對話一下，都是很好的。總是比代課一星期來個一兩天，效果來的好。所以英語是正式教師會比較好一點，不可諱言英語是重要的科目與沿東西沒有天天接觸學習成效是不會好的。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力

【Bg】反思能力，有反思才有進步，教學能力是基本要的。再來就是班級經營能力。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Bg】通常我們是會配合學校周三研習，另外還有可能也配合教育處辦理的相關研習我們都會盡量參加，像之前我就有參加國語、數學的增能研習，雖然們已經算是說資深，但是我覺得我還是願意說有研習機會時還是願意配合參加。

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【Bg】有。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Bg】應該一位，減了課就有更多可以時間可以做一些思考，也好學習也好，或是看一些書、增加視野，其實就可以激勵自己會有一些不同的想法。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）

【R】你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Bg】一般就是讓學生可以表現自己能力，讓上課比較順暢的進行，也就是引導的能力跟班級掌控的能力。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Bg】有時候會去看相關的書籍或文章或是跟同事朋友相關的聊一聊或是問題提出來討論。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Bg】只減兩節課，你說要增能、要學習、要備課，兩節課只有80分鐘，所以我只能籠統來講，就是減課當然相對來說時間就增加，至於要去分辨自己做了什麼

其實還真的說不出方向來我確實在那兩堂課做了些什麼是增能、是批閱、是輔導或是行政實在有限有那麼多事要做幫助多少有吧但不大。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）

【R】課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Bg】其實沒有影響因為我們早之道要課稅其實這樣也沒什麼不對有收入就應該要課稅可能是之前的一些原因沒課稅，其實我覺得老師是很能理解說要課稅這件事，所以不會影響。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Bg】因為我目前也是沒有做有領行正加級的行政工作但是這不是我們決定的因為不是說我不想兼就可以不兼的所以其實是不影響。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Bg】其實說有降低時數，當然多少會再多撥一些時間來備課或是說增加教學的能力應該是有幫助的。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Bg】像我們年紀已經有點大，其實兼行政工作那種有加級的真的是一大考驗，很累，太多了那些工作，所以課稅配套不會影響但是年紀和工作量讓我沒有接的意願。因為光看別人做，你就覺得好累，不用自己去體驗，所以導師或行政我寧願做導師也不要做行政。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Bg】對我是有幫助的，因為多出時間可以讓我有思考、充電的時間，因為我並沒有太多行政工作困擾，所以我可以將減下來的課好好運用在教學上，雖然時間不多，但多少對我的教學是有幫助的。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Bg】政府教育處也好他可能是可以提供比較好的比如說以數學來說建構式數學，

林宜城校長提供的一些策略和方法方案或教案就可以提供學習方向，如果其他課程可以提供這樣的平台，他提供老師這樣的資料檔案可以運用，政府或教育處可以來做著力於這部分，他提供老師一個再學習的平台，並不一定只是說辦研習，研習時間並不一定每個老師都剛好可以參加，這樣老師可以針對自己需求去找尋自己能力缺口的參考進行學習、取用。像補救教學我就會常拿來運用，因為這是別人使用過的也整合過了，藉由這樣可以參考修改成自己需要的，其實也可以幫很大的忙，這樣的平台其實還是會有幫助的這樣零碎時間，多少也可以運用要改善教學品質應該會有幫助吧。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月24日（星期五）下午3時07分

地 點：五甲教室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣至誠國小老師（導師兼教學組長）Bi

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

要公平吧就是要公平拉就是有所得就是要繳稅

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Bi】恩，不是很贊成，因為改善教育環境見仁見智，他的改善的向度並不一定是我們需要的。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Bi】應該不是很好吧！減了課，可是感覺行政加重了，沒有達到減課讓老師備課的目的，所以覺得沒有達到真的那個效果，而且減課之後都是外聘教師，外聘教師對學生的掌握不是那麼容易掌握，所以成效其實是還不見得比較好，就是不見得適用減課的這種方式。怎麼說，就是說用來補助代課的，可以直接加在老師的薪資比較實際，用鼓勵比較用心獲通過檢核、通過教專的方式或學校有卓越成

就譬如說POWE教師這樣的老師，進行鼓勵的方法會比較好，甚至說是超鐘點的那方式，老師超鐘點的方式，實際上不是課堂問題，而是要降低教師的負擔的量，就是降低行政的量，因為實際班級經營需要的時間，時間就那麼多，如果是導師兼行政減課的還是要另外花時間再去做班級經營這一塊，更累。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您覺的教師應該具備哪些專業能力？

【Bi】教學班級經營，然後最基本的班級經營能力跟教學專業知識教學科目的專業知識這樣子。

【R】對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Bi】感覺不到有回歸教師專業，因為，恩，感覺不到老師專業是教學，就像剛才說的，減課後工作量變大怎麼回歸專業，我不是專門辦理行政業務的人，卻要花很多時間在行政工作上，這樣如何回歸專業。然後不是專職的教師在來上課不是很奇怪。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Bi】做法喔，行政教學分軌。

【R】因為剛材你提到減課不是好方法，那你認為應該採怎樣的方式可以讓老師進修增進專業的知能、增加備課的時間跟提升教學品質？

【Bi】那個行政的量，就是說比較專職的行政人員，因為比較小校就是說導師兼行政是很正常的，其實這個部份是教學上蠻大的困擾。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Bi】沒有學校輔導有給教師兼任。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Bi】因為目前學校有情障的學生還沒有經過鑑定拉，這方面的人力覺得還蠻需

要，因為教師兼輔導對於輔導減課這一部分，老師對於輔導減課該做的工作其實並不是非常清楚，減了那四堂課要做什麼，就單純只是減課嗎？輔導要從哪些向度去輔導？該做哪些事？其實是不太清楚的，再加上有些需要更專業、專職一點的人來處理，輔導教師的能力仍然幫不上忙，因為至少要有專人知道要如何去幫助、輔導特殊的孩子，而導師只能盡可能用心，用教學者的方式去做協助，但是常不得其門，且花很多時間效果卻不好，而專人專業可以比較清楚知道該怎樣幫助那個小孩，再來行政的部，分也很難釐清，因為專任人事和專任主計後，情況沒有比較好，他們帶也來很多困擾。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Bi】我要另外用額外的時間做班級經營就是教師兼組長12節，那你班級經營的時間不變，可是你的行政量增加了，很多就是行政量比以前增加很多，其實是影響教師專業的，因為你根本沒時間去做屬於你專業的這一塊，而瓜分掉你一大半時間的就是這些行政業務，課少了學生管理還是需要時間，只好自己額外時間處理班級經營這一塊，減了四堂課根本無法去應付增加的行政量根本不成比例，光是你要另外批改作業的時間，以前可以批改作業的時間，現在可能也要填進去，因為減的那四堂課做行政根本不夠，你必須另外再去找尋時間處理班級級務這一塊，如果擠不出時間，也只能這樣，而行政工作最困擾的是經費的運算表，比以前複雜很多。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Bi】另外招聘鐘點教師，因為老師基本上就覺得要減課嗎？我們就把要減的課實際減給老師，當然課就是要分配給鐘點教師。

【R】你比較贊同採用哪一種方式？為什麼？

【Bi】超鐘點要老師願意，可是問題老師的行政量已經那麼大了，老師不會很願

意再去接受超鐘點的方式，但是外聘教師在班級經營這一塊就比較缺乏，掌控的能力那學生就不太能夠掌握學生的狀況，狀況就會很多，狀況一多導師在處理這一些，事情不只導師、行政人員也要支援，就是在處理學生事情的時候會增加很多困難，這樣子所以再加上行政人員兼導師，這無非是雪上加霜，相當困擾。所以我個人是覺得超鐘點的方式會比較好，但以我目前的工作力又無法超鐘點，因為行政會更做不完，所以真的是兩難。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Bi】提增行政人員增置專業輔導人力、提升導師費、降低授課時數我的理由是站在導師這一塊學校老師能做得有限不是不願意，可能是不知如何下手。那行政工作量太大就是影響教學，所以提增行政人員那行政量，可以因為行政處理不是處理道不是馬上可以處理完你又要去上課，沒辦法這樣切分，你沒有一個完整的時間去處理行政，那其實你處理不完就會影響教學，我覺得提增導師費當然是最直接最實際的方式，授課時數的話因為降到一定的程度，其實在做班級經營這一塊其實是有困難的。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Bi】有影響，’像我們聘來的老師是初聘的老師，並不了解這老師的教學的品質，我們沒有辦法去了解事實情況聘入後，一聘就是一年，這一年你對他很不滿意，你也在現實面來說，你很難去臨時去更動這部分，就風險還蠻大的，那再一個一般來說鐘點教師對班級經營這一塊通常是比較不行的，他比較沒辦法掌握學生狀況。有的代課老師當然很好，就是還不會有太大問題，但有一些就所以好壞一半一半，代課老師在這一塊，就是比較不行，以我們學校現在的狀況就是一半

一半，有的還不錯比較有經驗，可把學生的事務處理得不錯就不會出問題，有的就是他沒有辦法掌握學生或是班上一個兩個特殊學生就會造成他很大困擾影響他的上課，但招聘上只能就他的資料去評估，頂多請他試教，但是跟實際情況其實是有出入。再來我們小校聘代課教師本來就不容易，你在沒有人選的情況下，你也不得不聘啦，就是你聘不到人，你沒有選擇再來就是你降低了受課時數，有些專業的科目就是必須一定要專業人力，如英語、美勞、音樂這種專業能力又更難聘，對品質上一半一半，不是說沒有好處，有時候就是說你有這樣的課減課後，我可以外聘到我有適合的人選，我可以外聘到專業人才，這種老師與校內老師比較起來比較有專長的，這經費我們就可以聘專業人才進來，但是鐘點就是你要有的專業人才讓你聘，這樣的規劃必須同時有這樣的人才讓你用這樣。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力？

【R】你如何提增自己在這些方面的能力？

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【Bi】有。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Bi】目前沒有辦法，因為行政量太大了所以很難，幾乎都花在行政上面，所以目前是沒幫助。但我不知未來有沒有，但希望有啦，當行政減量之後或不接行政會不會好一點，我想不接行政空間應該會比較大，不接行政彈性就比較大，接行政因為大部分的時間，減課的時間都花在行政事務上了，而且還做不完。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Bi】班級經營上，恩，要掌握學生狀況吧！然後掌握學生狀況了解孩童心理，基本上就是對。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Bi】進修。像另外去上課，像我在福智基金會有另外去上課，那我覺得去上一

些關懷的課程，你會就是能夠用在孩子身上，就說找對方法去關懷學生那基本上孩子是需要被關懷的。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Bi】目前沒有，我進修只能用下班後或假日，他的時間不夠我做行政，所以目前沒有。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任行政工作的意願嗎？

【Bi】課稅對教學工作還好啦！我覺得反正就是有所得納稅本來就是應該的，是行政工作量太大才會影響做行政工作的意願，應該說那行政的量就是因為行政量會影響教學，跟課稅沒多大關係。但可能因為課稅也會增加很多行政工作的量，所以是量的問題。本來行政是要支援教師在教學上的需求，但是報表、計畫一堆，感覺上這一塊好像已經被行政業務剔除在外，感覺行政好像都快要跟教學脫離太多，宣導太多、活動太多、報表，就算老師消化得了，孩子也消化不了，因為什麼都要融入教學，什麼都是皮毛。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任行政工作的意願嗎？

【Bi】配套對教學工作，覺得還好耶！基本上就是覺得工作要做好，基本上所得多跟少就覺得還好，配套本身應該怎麼說呢，小校最大的困擾是行政工作量，嚴重影響教學工作，會影響班級的穩定度跟班級經營的成效，他吃掉大部分的時間，讓我們雖有心把教學工作做好，但無形之中他又一點一滴耗盡我們的心力，常有力不從心的感覺，又無力改變現況，所以還是那句話行政工作量的影響這一切，配套也是行政工作增量的元凶，所以拉當然也會讓我們慢慢有心力交瘁的感受，所以減跟有一個專門的來作大部分的行政的話，那個選項會比較優的。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Bi】專業人力的進駐對教學品質或多或少有些幫助，因為國小教師包班制什麼都教，卻不一定樣樣精通，能給孩子最好的教學內容。有專業人力進來，讓孩子在美勞、音樂上有不一樣的感受與學習是不錯的，他帶給學生不一樣的成長，有些東西我們沒有那種專業，沒有辦法去幫助孩子有更深、更廣的學習，那我覺得外聘專任教師，如果聘得到的話，孩子的收獲必定會很高、很大。我們其實會覺得很高興，所以降低授課時數讓我們有機會招聘到比較專才專用的老師，幫助只是比較可惜的是代課的師資穩定度比較難掌控，招聘不到學生必須等下一年，得重新洗牌的機會。而這一年你說呢？當然成效就會不好。而我們會困擾相對工作量又會增加，很多要善後的工作而這最大影響點還是在經驗與班級經營，有些教師有專業能力確無法在課堂讓自己與孩子的能力彰顯出來這是比較可惜的部分。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Bi】我不知道，每個學校要自己去聘一個自己的老師是還蠻困擾，感覺招聘教師就像在賭博，賭贏了學生受惠，賭輸了學生倒楣。所以是不是也可以像閩南語一樣有個人才資料庫可使用，比如說這些鄉鎮有這些人我們是可以找他來上這些課，我們不用再一個學校、一個學校去辦那個招聘，因為每次都要上網公告，上網公告招聘自辦也是很耗力，而且每個學校都要重複做同樣的事，如果可以像代課聯招那種方式但是他是鐘點教師朝聘，我們可以請他來上課，不是那種長代的。我們是直接請他來上課，不用再個別自己去招考那很困擾。而且風險很大，因為你沒辦法保證你招聘進來的老師都是適合的，甚至統合鄰近學校需求招聘教師，讓教師專才專用，可以跑一到三所學校，這樣他也不會配到不專長的科目而造成彼此的困擾。我覺得今年英文老師狀況很不好，班級經營很差。可是就沒辦法，學生就得犧牲一年的時間，一年。因為你沒辦法隨時更換，風險啦！有學校就被告，因為聘約是一年，如果學校主管不願擔此責任，就無解。我有提議更換，未獲得認同就只能等一年再說，你看這樣你就要浪費孩子一年的時間，對孩子來

說相當不公平。你看我們小校孩子在這方面的資源本來就少，你又要一年時間來等待，那個一年不知道對孩子的影響有多大，基本上我會覺得說如果可以改變，其實是可以比較好的。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月24日（星期五）晚上8時58分

地 點：R家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣至誠國小老師（科任）Bk

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Bk】意涵喔！課稅唷！公平正義吧。

第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Bk】贊成。但是他講的和做得沒有一樣，因為教師沒有那麼輕鬆，老師的工作好多、好多，沒那麼輕鬆跟以前來比的話，課稅後更嚴重沒有比較輕鬆工作更多，在哪裡有改善教育環境？在哪裡？我又沒看到。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Bk】課是比較少，但是很多零碎的事，政府要老師做的事，我們要配合他要報一大堆什麼輔導、兩性教育還有一些雜務事，所以他施行的效果跟他原來的目標根本不符，所以施行的成效沒有很好。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Bk】專業喔是有啦，提升教師專業研習比較多，提升老師專業或者是提升老師專業的課程也多很多。老師的專業互動因為每個老師的專業不同，藉由大家良好的互動可以讓大家的專業互相吸收慢慢會提升。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Bk】有跟教學有關係，聘請美勞、英語老師，輔導就沒有都是學校老師自己出去輔導，想到那是學校老師兼的，這學期開始才有一個老師修了輔導學分對輔導方面稍為專業一點，減四堂課的那種，以前是沒有。其實專業碰到一些問題還是要請縣府請來輔導的人，我們學校比較特殊，特殊學生比較多，每一種特殊生所涵蓋的就是另一種領域，沒受過訓練只修過學分，其實是沒辦法完全處理。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Bk】沒有增加當然就沒有改變。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Bk】硬體的部分，學校用的電腦是九二一地震時人家送的老舊了一點，卻沒辦法換，如果可以你剛才說課教師、補教育，其實設備也是可以幫助教學的如果可以改善其實也是不錯。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Bk】沒有，我覺得對我是沒有影響，都差不多。雖然我不是有加級的行政老師，但我也兼行政工作，但對我來說因為量不多，所以還好。但對其他老師來說可能影響就很大，因為工作量相當大，還是分一些出來給其他老師做，我就是那種，但是還好不像其他行政人員因為在小學校幾乎每個人都會分到一些只是多跟少而已，行政人員的量很大我是沒有很多因為他們也不會分太多給你做。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Bk】我們是外聘教師效果還可以，但是要找到全部符合專業的不容易。因為配課的關係，都會兼一些不一樣的科目，那些可能就是他的專長，比如說美勞、專業是美勞，可是美勞總堂數不到標準，就會配一些其他的課程，體育、健康或綜合。

【R】你比較贊同採用哪一種方式？為什麼？

【Bk】外聘教師。如果以行政考量的話，我認為外聘教師比較好，因為雜務很多。你需要花很多時間去做，你如果超鐘點老師沒有時間去兼那麼多課，而且超鐘點有上限限制，下學期好像也限制超鐘點，所以有人來幫行政人員上課讓他有時間去把行政做好，用超鐘點可能做不完吧，我想因為我就有老師要代工作回家做，但是外聘教師有個缺點，小孩子的掌控力沒有那麼好，有些老師學生掌控力比較不好，因為是外來的，所以學生比較不怕的樣子。尤其是五六年級尤其是老師性格比較溫和的，他好像班級經營上、課程較沒有預期那麼好，所以都有正反兩面拉。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Bk】應該是提增行政人員第二個降低授課時數增置專業輔導人力、提升導師費，因為目前學校行政人員工作量太大了，課稅後又增加很多什麼代課薪水報表，二代健保，沒算過的真的是昏頭轉向的，每項工作都要做，其他事情不用講，更不用說上課。所以說支援行政人力是一定要的是第一要務，以我們小學校來講，小朋友人數較少，所以排在他後面，雖然特殊學生有稍微多一些，但畢竟不通常態，但行政工作卻是一年比一年多，以前我們都不用做那麼多事，專心教書就好了，導師費那錢我們就不會計較那麼多了。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Bk】有，學校請的是美勞，會做美勞的才有他的專業，音樂方面我們有節奏樂都有去比賽需要訓練老師，如果沒有這方面的就沒有辦法指導，在這方面的代課老師面對於教學品質也是有提升，如果是教其他的話，有的脾氣比較好的話，學生上課的掌控力就沒有那麼好，普遍來說學校的代課老師是有提升教學的品質。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力

【Bk】現在目前上電腦的專業能力一定要的，現在處理事情都要電腦化，第二個要能夠跟別人溝通，團隊的觀念要有，這樣配合度才好，大學校比較沒辦法，但小學校一定要這樣做。第三個就是要有班級經營能力，你如果教學能力好，但班級經營能力不好，那會怎樣學生學習的成效有限拉。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力

我會跟同事談話一下，吸取別人的經驗和方法，第二個我們學校星期三都會排定很多研習，有請專家來做教學或指導，這也是我們增加能力的來源，再來就是上網搜尋可以用的可以參考的。

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【Bk】有啊。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Bk】對我來說多少有一點，因為我沒有很多行政工作，又減了課多出來的時間我可以多做一些練習或學習單給學生，也可以多一些時間備課，但又說到行政人員他們可能就沒辦法，因為減課好像也沒看到，他們有辦法抽出更多時間備課，反而現在要找他們聊的時間反而減少了。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）

【R】你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Bk】秩序管理、輔導學生、溝通，溝通也很重要。學生的是要怎樣跟爸爸、媽媽講，有問題要怎樣跟學校溝通，請他們幫助。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

我還是會跟同事討論跟導師溝通，再來一樣藉由研習或網路來做學習提增這方面能力的方法。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Bk】跟增能，一樣對我來說多少有一點，因為我沒有很多行政工作我也沒有班級只要上課時該班的學生能處理好就沒什麼問題了，而且導師也會幫忙再加上我在這所學校很久了，學生也很熟悉，所以學生上我的課比較不會像上代課老師的課那樣不聽或作對。但再說到行政人員，如果科任還好如果是導師，班級學生感覺比較浮躁，因為導師在行政班級中間兩頭跑，學生比較會藉機作怪，因為減課的關係，上的課比較少，大部分都是科任或代課上課，學生就會比較亂一些，真的很忙很辛苦，但也沒有辦法。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Bk】不會。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Bk】不會，但我沒有擔任行政工作但是如果教我去做我也要去沒辦法。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Bk】不會

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Bk】行政工作不是我們決定的啦！但是，如果要教我選，我不要做。我已經做很多年了，而且行政工作越來越多，我不想再做了。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Bk】你如果說其他不講當然有幫助，但是雜務加了很多進來。現在雜務很多，

為什麼現在的人都不願意去當行政人員就是因為雜務很多，什麼填報上網、成果一堆，還有寫一大堆計畫。以前我們當行政人員的時候，沒那麼多現在減一兩堂課甚至組長減四堂課幫助不大，而且還有班級要顧，學生班級級務很零碎、很雜，現在行政也一樣，兩個如果又碰再一起，不用說都沒辦法做得很好。所以大家都不想做，以目前來說行政工作的部分量哪麼大，但降低授課時數好像幫助就不大。所以減課希望備課時間增加，然後就可以能力增加、提升品質是夢想不錯啦，但是行政工作問題沒解決很難拉，我如果沒教過的課可能需要花很多時間去準備去詢問。像社會我比較不熟，我就會去問、去找資料，國語、數學已經教一、二十年了分數該怎樣教，面積該怎樣帶，都非常清楚。所以熟悉的課就沒有花那麼多時間，但是會把研習學到的不錯的試用一下，所以備課對我而言，就是補充教材而以拉。像自然課星象，以前沒教過，自己也不熟悉，要怎麼教當然就會先去弄清楚，再找相關教材來做補充，總不能拿起來念呀，要把一些基本訊息告訴他們讓他們知道搜尋資料的方式，加深、加廣的資料。所以降低授課時數只是增加補充教材，備課部分看所教的科目會不同。但是行政人員行政工作已經占用他們大半的時間做都做不完還有什麼時間可以去備課，你說減課能幫什麼忙，減課、增工作你說呢應該都一樣沒幫助吧。

**【R】** 您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

**【Bk】**減課對我們來說科目也許可以少一到二，所以有幫助。而且沒有行政壓力，但是行政人員就不一樣，所以我覺得給穩定人力可能幫助大一些，因為增加代課老師，但是沒辦法兼行政，因為不是每天來上課，所以行政還是要解決的才能讓老師好好的專心的上課，品質才會才有提升的機會。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：102年9月22日（星期六）上午8時58分

地 點：東光國小圖書室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣東光國小老師（）Cc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Cc】好像就是因為有課稅，相對得要減少老師的負擔目前就是對教師減課課稅減課部分這樣。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Cc】用在教育的面向還蠻廣的，如果只是用減課話，我不是很贊成！所以我贊成他的想法，但是他的做法我不贊成，因為他現在只是用在人事費，也就是減課請鐘點教師。如果說是教育的話改善教育的面像蠻廣的，比如說教師進修的部分軟硬體的部分，硬體指的是建設、軟體指的是像有一些之前看過的會影響教學品質的。老師的話老師的教學品質不是涵蓋在並不是說老師的教學時數少，他的教學品質就會好，而在於它的專業和投入，那可能這部分要更重是一點而不是減課，以現行這樣把經費用再請代課這樣子的教育狀態並不是很好的。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Cc】我是覺得老師還是要定基本節數尤其是導師的部分，導師的部分像現在如果導師的課都分在代課，品質又不是很好的話，對整個教育反而不是很好的影響。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Cc】對，這個就是要減了課，你是不是用在老師。老師進修因為課稅配套減老師的課，減的時間老師有沒有用在提升能力上，這是特別要再去追蹤的。現在只是減了課，老師沒有再專業提升的部分，有所提升的話這樣期時是沒有看到效果的。他其實有很多專業能力的評鑑真對教師專業評鑑的部分還有專業能力的提升，他有一個提昇方案針對各校你必須要提出教師他的專業提升，你必須要用什麼方式，這個是不是有效果是比較重要的，像我們學校現在就是教師專業評鑑，是觀察比在偏重在課程設計教學的部分做提升這樣，然後其實現在做法是很多老師有沒有這樣回饋機制，有沒有把重點放在教學上這是很重要。因為現在的老師幾乎把在學校時間都用在行政的部分，我覺得這是蠻重要，需要再思考的問題，因為各校作法不一樣，如果各校沒有把時間放在教師專業能力提升上，其實是因為有些學校直接減課讓代課去上，老師把那課空在那，可能是做行政而我們是統一空在同一時間，一起做教師專業成長，比如說研習讀書會，專書研讀或是做課室觀察，這對老師能力無形增加很多，但目前我看很多學校都只是空堂而已，如果老師沒有再利用那就比較不確定是否有那成效了。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Cc】目前沒有，我知道好像有學校增加行政助理，可是我們學校沒有以我們學校現在的情況行政人力是不夠的。其實我覺得不一定要有專業人員進住在學校他可以增聘縣府的社工輔導，因為學生要輔導的部分，老師需要花很多時間尤其現在的孩子有很多狀況，特殊孩子很多，班上會造成老師上課的困擾。因為老師要浪費很多時間在教室管理部分，如果有人力做協助其實是蠻好的，我是感覺不一定要駐校，但是幾個區一兩個他可以巡迴，那他巡迴時間多一點不要一個禮拜來個一兩節對孩子幫助不大，對老師來說也沒有幫助，而現在需要的狀況是學校老師修學分減課來兼任又回到剛才的問題。其實他沒有很多時間去做輔導的工作，因為他有班級，就只是協助做行政部分的處理，比說上網填報做一些宣導、成果，但是實際上針對學校有問題的孩子個案，他幾乎沒有時間去給予協助，做輔導幾乎沒有又加上減課班級的部分，也是個需要花更多額外時間去處理，所以就沒時間落實輔導工作。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Cc】其實我覺得老師反而以我之前帶高年級還蠻困擾的，教學時間如果少就是有很多問題，除非是代課可以跟你有很多的配合，否則代課老師能力有限。就是說他能夠做到的水準可能跟我們自己要求的有落差，像我們學校就是會說把英語課派給代課老師，所以我們的英語程度一直都不好，是因為位每年每年都在換老師，那個老師的程度老師的專業能力都是有問題的，然後他在銜接的部分也沒辦法銜接得很好，所以我們的英語教學整個一直落在很後面那樣，然後你說我們可以配給老師的就是彈性、綜合那些科目，一整個對班級經營來說其實都是蠻好用的，在班級活動規劃上也是很好用的，但是現在整個被零碎切割後功能就受限減弱了，整個課程運用上就綁手綁腳，對導師來說其實影響蠻大的。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Cc】代課老師即便做行政工作，所以對我們來說沒有影響，我們一樣做那些事，甚至更多，所以工作壓力也沒有減輕阿。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Cc】我們聘代課教師把一些減下來的節數給一個老師。

【R】你比較贊同採用哪一種方式？為什麼？

【Cc】超鐘點，但是通常老師是不大願意，除非必要我們是不會讓老師超鐘點，因為既然要減課，如果要讓老師超鐘點就失去那個意義，那代課老師其實目前觀察有些代課老師有的他在混時間，也不是真得很願意在教學上，也就是鐘點教師時間到了教一教下課就走了，不是說那麼在意學生的學習。學生的常規反而更糟糕，因為他們管不動孩子，就會造成更多問題，所以又要老師行政來收尾，其實無形中增加很多困擾，超鐘點對老師、學生比較好是因為正職教師對學生教了解，也比較清楚方法，但是如果減課又讓老師超鐘點就很怪阿。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Cc】提增行政人員，增置專業輔導人力提升導師費、降低授課時數，其實我覺得老師就是要回歸教學專業這一塊，然後你讓老師去做很多行政工作，他相對壓縮他在教學準備上，他也不會花時間再在他的教學思考的部分，這個其實對老師影響蠻大的，真的。教學提升他的專業把專業放在他的教學工作上，像一個學期一個行政人員還要參加很多行政說明會、研習，學習填報、網路操作這跟學習都是沒有關係的，把那些時間拿來學習課程設計、提升教學能力不是很好，花了多力氣在行政學習上，他怎麼還有精力跟思緒放在教學上。再來輔導人力對老師班級輔導或教學部分，其實是蠻專業的一個領域，那老師每個孩子都嚴重的可能需要一對一的輔導，導師的時間其實是不夠的，導師費是比較實質的，我覺得降低授課時數如果老師的行政可以減少的話，他根本就不需要去減那麼多的課，對那降低授課時數是為了要去做教學準備而不是讓你去做行政工作。而且你發現最近

的行政工作更多，無形當中增加很多很多不必要的工作，都加到老師身上沒有覺得行政工作減少反而更多耶！所以降低授課時數對教學對行政工作幫助不大減少行政工作才是最重要的。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Cc】有，代課老師很多，但狀況一定是不好的，有些代課很熱情也很熱心，其實他教學本身就是專業的部分一定是不足的。尤其是孩子對代課老師基本上比較我是不知道什麼原因反正代課老師在班級經營上面就不是很好，心態也有一些問題，他們覺得自己是過客，他們不會去很認真經營這些東西，所以對學校教學品質是沒有幫助的。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力？

【Cc】它在教學上包含課程設計，個人的教學能力，你有沒有辦法實際對孩子做類似補救教學，你有沒有辦法去評斷學生問題，針對問題去做處理或補強。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Cc】目前這樣子我們會去看一些書，去跟同事做討論、讀書會討論，我們有做課室觀察，其實我覺得蠻有用的如果老師有勇氣去看自己的教學錄影帶應該會不錯。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Cc】減課的部分在我們學校是有訂一個…比如說你減課了就有更多空堂，我就比較有辦法去把大家的時間空堂由代課老師去上，老師去做專業提升的部分，這是有在做我們將減下來的課統一規劃，教師專業提升的活動排禮拜五下午三堂空堂，你做教學進修的部分，但是做了老師的卻做不了代課老師的，他們來來去去每年都要從頭做能力提升其實是困難的，但是他們卻很需要這些方面的訓練，課程設計就不用說了，在班級經營上更是需要經驗，需要有人指導。那他們本身的

時間不夠，而且他們配課配的比較雜，他們要上很多班級的課，這樣相對來說負荷還蠻重的，就是不同班級、不同科目，然後時間又短短的，所以對他們來說是蠻大的挑戰的。

**【R】** 第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

**【Cc】** 班級經營嗎？班級經營的部分以目前我想到的是每個班級屬性的不同，老師要有辦法去處理班上事務及問題能夠激發學生秩序、禮貌、學習、規矩的訓練那些都需要經驗累積。班級經營最大的問題是在跟學生的相處，老師是不是可以去處理學習的問題？生活的問題？常規的問題？如果你跟孩子相處時間少你就沒有辦法經營。我所說的經營並不是說短暫的幾節課的經營，而是長期的經營默契的培養去磨合，才有辦法去處理比較細微的東西，那代課老師為什麼沒有辦法，是因為他橫跨班級多，一天要面對很多班級，但一週只見一兩次。他來不及了解學生，還沒找到適合的方法就下課，甚至學期結束，他當然無法處理學生事務，以導師的狀況要跟學生磨合至少也要一到三個月，天天在學校每天都有課的情況，現在學生狀況多磨合時間又更長。一個班狀況而有所不同，更何況是代課時間這麼少，每天面對這麼多班級就算有心處理，接著又有其他班級的課，也只好作罷。所以對於孩子情緒問題或特殊的孩子或是行偏差的小孩其實這些都需要很多時間去做溝通，最後也只能把自己當過客過一節算一節。

**【R】** 您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

**【Cc】** 有些老師本身溝通就有問題，不管是跟學生、跟其他老師或是家長，我不知道這是可以學習的或是天生的能力因素，但是這方面影響蠻大的如果孩子沒辦法接受你教的東西再好的教學他也沒辦法吸收。

**【R】** 學校有做專業成長在這方面無法提供協助嗎？

**【Cc】** 比較難的就是這個部份耶！每個人都有他的想法然後不大容易改變，所以說老師是最頑固的，你怎麼跟他講？其實我們做課室觀察有一個好處就是他自己

會去看到，讓他自己去發掘老師的問題，絕對是沒有辦法當面對他說因為每個老師都認為自己是最好的，我們課室觀察蠻大目的是代替他去看到一些東西而已。但是我們不會直接跟他說這裡怎麼了，那裏怎麼了。我們會說有這樣的現象，他比較容易去思考說他是不是有必要去做些調整這樣。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？為什麼？

【Cc】都不會，跟課稅無關。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Cc】都不會因為有沒有課稅都要做啊。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Cc】沒什麼影響，如果可以挑我想導師跟行政工作不是在於加給或減課的部分而在於工作性質，我今年只有接行政就覺得輕鬆很多了，導師要做的事情真的太多了，然後換個立場去思考的話，增加導師費是應該的。我是這樣覺得啦，有時候可能要去思考，要接行政的想法角色不同吧？你要去支援老師才知道啊！老師要做這麼多，可以幫忙就盡量幫忙，我說的行政工作每個老師都要做，不是行政人員跟導師的差別，導師也做很多行政工作，他們不是說我當了導師就什麼都可以不用做，其實沒有。基本上我還是比較喜歡我的教學工作，就是教學當老師嘛！所以導師又兼行政人員就更辛苦了，我做行政不帶班單純多了，他們導師工作多又要支援學校、支援其他老師，其實在班級上多少都會受到影響，尤其是班級經營這一塊。所以我們一個組長當導師就是很忙，學期末簿本就交不出來，行政就是這樣，看你要應付還是要認真作，所以會花很多時間。像現在電子公文動不動就給你發文，就是叫你作。以前公文就那幾封，要作的就那些較固定，現在突發

事件太多處理不完，臨時加很多。所以有時上課還會被叫出來，教學容易被打斷，所以教學時間會被壓縮，兩個組長又是帶高年級，大家比較不願接的年級，有時候沒辦法兼顧就會有一些問題。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Cc】以我們學校來講幫助是因為有排時間進修，不要讓那時間就空下來，用在能力提升上效果還不錯。雖然代課也會納進來，但是總是會有那段時期。所以有規劃減課才能獲得成效。

【R】您覺得要有所提升教學應該要如何做？

【Cc】教學品質影響在老師，影響老師的在班級管理與能專業能力，所以在提升能力上，我們做課室觀察讓老師自己發現問題作修正、作讀書會、學習共同體增能，學習共同體包含共同備課、觀課再來是議課，類似像檢討，也有包含課程設計的部分，課程設計跟我們之前的的課程計畫不大一樣，是自己完成設計後共同討論有兩個面向一單元或一課作設計，在大家一起討論共同提供意見，大概是這樣。其他老師純粹提供意見，這是小單元部分，大方向會放在課程計畫，但是有很多學生的問題、學生程度的問題、課程銜接的問題，那些老師都要去克服，可能就是沒有辦法在之前預料到，現在比較重視大概在主題，然後你要去做延伸學習，這是老師要再思考跟我們以前學的是不一樣的。我是覺得讓老師去吸收一些新的東西，新知他們接觸的太少，他們沒有這樣的機會走出學校、走出南投縣，整個台灣去看一下外面的世界。其實老師眼界啊差太多人家是已經這樣子而我們還目光如豆，你怎麼去教出一個眼界很開闊的孩子？如果老師自己本身是這樣的一個人封閉的一個人、那狹窄的一個人，你又如何教出一個有大胸襟的人？所以有許多老師太輕忽這種工作了，那你自己都不認為這是需要專業的工作，像你這樣教人能算什麼專業？若我們要把一些東西看成專業去研究他、改進他、去創新、

去重新整理，過去把自己知道的東西翻轉過來有很多東西都很不一樣了!然後你要去思考可不可以改變?可以改變的地方。所以當你看了別人東西不能反思接受或修正，以很優越的角度看待世界自以為是那是，很可憐。甚至教育政治化、窄化，不夠中立、開放、接納多元，所以講多元開放自己都做不到怎麼教得出來。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月24日（星期五）上午10時00分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣東光國小老師（導師）Cg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Cg】我粗淺的了解是為了公平性，除了軍人以外大家都有工作的，都有課稅，所以都是第一是為了公平性，第二是救平一些社會的聲音。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Cg】贊成。我覺得我目前看到政策或課稅後配套施行的政策的比較少看到改善教育環境這一塊，因為他用在教育這一塊與比如說設備、建設這部分等等，好像比較少聽說。好像把那些東西拿來多請了一些鐘點教師或什麼的老師。我了解的部分是這樣而大部分的經費拿來請鐘點教師是為了解決流浪教師的問題，因為流浪教施目前是一個大問題聲浪也很，大所以他務必也要去處理這個部份拉，所以他也是個方法但是代課教師的量可以再去調整的。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Cg】我覺得減課他是為了其實他有偏鄉和都市的差別，北部他就會爭取他要減課，可是像我們偏鄉的部分，像班級經營的部分就會比較困擾。因為課都減掉，然後又把課分散得很明顯的話，班級經營會是一個問題，第二個就是每一年的師資流動的部分阿對學校發展不穩定拉，所以你說教育上讓他品質提升其實是會有一些疑慮在裡面。那至於導師費的提升，我是覺得可能是因為他之前說課多少補多少嗎？應該是在這一塊，所以跟教學好像沒有多大關係。但導師真得很辛苦，班級級務一直是很重的負擔，所以貼補一些也無可厚非，但對教學應該沒多大助益吧？我個人想法說他減課的部，分因城鄉差距蠻大的，像北部資源比較豐富嗎？所以孩子會有別的資源進來，像我們這種鄉下的地方或是南投縣這樣封閉的地方縣市裡面相對就會有影響。所以也延伸了許多問題，至於效果可能還待觀察吧。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Cg】我個人覺得是沒有。因為他減老師的課嗎？那老師專長本來就是教學嘛！那教學現場能發生讓老師不能專心教學。其實是老師的業務量偏重而不是課堂課多課少的問題。因為教學是老師的專業跟本質嗎！對老師來說應該是遊刃有餘嗎！現在教學現場的問題是行政工作會佔去老師大部分的時間，所以教學讓不熟悉的代課老師來教，行政也讓不專業的現場教師來兼，那效果可想而知嗎！比如說他減課對現場的老師並沒有幫助，因為行政業務量還是很大，部份老師要求減課是因為人多行政業務有很多人共同負擔。但小學校就不然，所以行政業務量太大，才是最大影響教師無法回歸專業最大的問題，所以減課並不能讓老師回歸專業尤其是小學校行政業務減量才是治本的方式。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Cg】最需要的資源喔，就是希望有一些正職的行政人員，做一些行政工作。再來就是教育部那邊教務處減少一些零星的訪視和評鑑，落實到校務評鑑的部分就是每年來評鑑一次不是沒多久就來一個小評鑑，沒多久又來一個小評鑑，小評鑑，小評鑑，這樣會耗去老師很多心力在作資料蒐集，整理琢磨這些東西。老師如何專心的教學或將心力放在學生身上這是值得思考的事，而且我不知道他為什麼會將人力先撥放自12-20班，其實他可以採人事、主計的模式，鄰近幾個學校可以共同使用行政人力，來做這樣處理，但這對偏遠又會有一些問題。因為距離時在太遠而且對學校情況不了解，像之前人事、主計有些偏鄉的學校還是自己跑下來，因為人事、主計不上去，所以無形又給學校很大負擔，不但沒有比較輕鬆反而更累。因為平時的工作還是兼職教師，為了蓋章又要跑上跑下，其實更累而已，所以共用的話可能也要思考一下那樣的問題。

【R】問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Cg】喔有阿，當然有阿，像剛才我所說的他少了我的課我又兼輔導嗎！再減兩堂課在我的班級經營的部分會比較會比較困擾啦。因為我的堂數少，像平常在課堂上除了教學活動，我還會些班級活動規劃或訓練或者學生問題處理或調整，可是他現在把我的課分出去了，而且分出去得又比較雜，有那麼多老師上的時候，你要跟科任老師之間的聯繫跟班級經營的共同目標就會比較分歧，這樣就會造成學生比較鼓噪、狀況也比較多，所以我個人覺得真正影響教學的不是教學時數，而是行政工作，他減我教學時數，對於我有帶班的，尤其是我們代一、二年級的就是班級經營上跟學生的輔導上面是影響蠻大的。對我的行政工作沒什麼影響，因為你減給我一、兩節課，行政工作卻不是那一兩節課就可以做完。對阿，那一兩節課真的無法讓我去完成行政。如果那一、兩節又分散，那你那一節課能做什

麼，有時候處理一個教育處的公告一節課就沒有了，而且有時候很急救會壓縮到我上課的時間，所以對行政是我教學的最大影響者。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Cg】我們好像沒有超鐘點而是另外聘鐘點教師。

【R】你比較贊同採用哪一種方式？為什麼？

【Cg】目前我們是聘用鐘點還不錯。是因為我們鐘點會去聘我們要的東西，比如說我們要推英語，我們要推美勞，我們要推書法，我是覺得我倒覺得這個部分還不錯，我們可以用那些節數去挑我們要推廣的一些課程的老師也蠻好的。因為如果我們用超鐘點來帶，萬一我們要出差或什麼的在調課上，會不會比較有困擾我就比較沒有去了解。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Cg】第一個就是提增行政人員、第二個就是輔導人力、第三個是導師費、第四個是受課節數。因為剛才講過了影響教學的時間跟備課的時間，其實是行政工作嗎！所以提增行政人員。第二個是專業輔導人力，因為我們學校沒有專任的輔導人力都是要老師兼，那有一些比較棘手，比如說心理學生心理部分需要比較專業的人力，比較多的專注的投入心力的人，而要兼導師又要兼輔導人員又要做認輔這方面還蠻吃力的，再來提增導師費，現實的問題，再來降低授課時數，教學是我們的專業與本質，所以把他排在最後面。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Cg】有阿，我們學校還好，之前不是有可以續聘一到兩年的公文嗎！這個政策

還不錯，就是可以讓我們選擇認為不錯的教師繼續留任，就會讓代課的品質稍微穩定一點，因為我們比較沒有那麼偏遠，所以開學前就找到教師，把所有的代課教師都找齊了。而且我發現有些代課老師比我們現職老師還要認真，我覺得這個對我學校來說問題還不是挺大的。至於上課的情形，我覺得每年都不太一樣，要看我們招聘到的教師怎麼樣，運氣好找到認真、有專長、上課當然就沒問題也好溝通，但是也有碰到上課班級掌控不好造成導師、行政人員要來協助就是困擾，還有現在可以選擇好的繼續留任一兩年也就穩定一些了。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）

【R】請問你認為教師應具備哪些能力？

【Cg】專業能力喔？我們教專有四個層面嗎！我覺得那四個層面就可以涵蓋，比如第一個就是課程設計與教學、第二個就是班級經營與輔導、第三個是有點忘記恩專業成長與進修、第四個是敬業態度的部分，這四個層面應該就是那就是我們需要的專業的部分。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力？

【R】我們個人就是透過研習嗎然後研習跟關課學校整體的部分就是透過周三進修教專然後關課也是類似這樣的方式

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Cg】沒有影響阿！前面說過行政處理都夠，怎麼去利用來做專業成長，再來他分的零碎也不好利用所以沒有幫助。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）

【R】你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Cg】班級經營喔。這很細耶，班級經營就是第一個就是跟學生的互動，再來就是一些常規的訂定，學生個別差異的了解，再來就是獎懲制度的建立，太多了但…。這四個是我覺得比較基本重要的。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Cg】班級經營的部分這方面的研習比較少，所以第一個是看書，會先從看書開始，第二個就是透過我們教專學習共同體的觀課，觀課的部分來做處理，再來就是網路上有一些班級經營的PPT或什麼的我會去看。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Cg】當然，還是沒有降低授課時數，在我個人的能力提升上，不管是專業能力或班級經營，都是沒有幫助的。因為那些時間我會拿來做一點行政工作所以都花在行政工作上。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）

【R】課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Cg】不會阿。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Cg】不會。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Cg】都不會。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Cg】基本上我會覺得要看個人或學校和個人自己的安排。比如說降低授課時數來說，你個人你在你減得那兩堂課當中，你是去充實你的專業知能的部分，我覺得會相當有提升，但學校的部分在減了授課時數得部分，可以安排一個共同的時間來作一個研討或進修是會有幫助。就是說單純每一周減一、兩堂給老師，像我們輔導教師減那兩節課，減課就是要給你做輔導工作的嗎？請問這樣子的，再來就是另外減兩節別的，兩節課那兩節課你說我又不能去研習，因為我有班級要帶，我覺得降低授課時數跟提升教學品質我覺得是不畫上等號的。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Cg】我剛才提過就是第一個行政的部分是不是教育處或教育部這部分，他們各處室要去統整他們要視導的時間和行程，就可以節省學校行政的人力。那些時間是不是就可以拿來備課跟輔導學生，這是我一直這樣的思考，教育部跟教育處的統合視導是不是可以統整一下。另外就是說研習的部分，教育處研習時間也是要編排可是好的研習都會卡在同一個時段，就是他們橫向聯繫和縱向聯繫是有狀況的。所以這樣子在提升老師的的教學品質就會有影響。第三個就是要穩定，因為降低授課時數是已定的事實要收回去也不可能，那既然已經這樣子了就要去穩定代課老師的師資，就像我剛才講的可連續聘用一到三年，這個在代課的師資穩定上是一件好事，所以我會覺得說這部分可以持續的再作這樣。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月18日（星期六）上午10時30分

地 點：電話訪談

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣東光國小老師（導師兼教學組長）Ci

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的那個研究調查，想麻煩一下可不可以依照貴校的情況，來回答我幾個問題。

【R】針對課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ci】不清楚耶！不是很了解以我的認知外面對這個很有爭議，教師為什麼可以免稅？所以是做了法令的修訂讓教師恢復課稅。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的如就你所說是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ci】我贊成，我覺得這樣教育環境會比較良善一點，對於孩子的學習也會比較好可能也會讓老師更有教學熱誠去從事教育吧。

【R】你說教育環境會比較良善一點那你對於以前的教育環境比較不優的地方在哪邊？

【Ci】可能以前整個硬體設備比較不完善，如果課稅後可以將經費撥到學校來做一些配置改善，來增添設備以致改善讓孩子在比較好的環境中去學習可能會有比較好的成果。

【R】所以你所謂的教育環境指的是硬體設備的部分的不足？

【Ci】對

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？  
那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Ci】我覺得成效以一個班級導師來說，成效不是很好，因為在對孩子的接觸時間被壓縮，我的斟酌點在老師與學生相處時間因減課而減少，學生即時性的問題，有時候比較沒有辦法去處理那一塊，所以小孩子在行為上他們比較會有一些脫序行為出現，尤其是科任老師的課堂上，以行政人員來說雖然減了課但行政工作也因課稅增加了很多以前沒有的課稅鐘點教師的超鐘點教師薪津及報表和甄選的工作減的課還不夠去處理這些行政，所以沒有幫到什麼忙。

【R】那你有什麼想法或建議？

【Ci】老師就是真的從事教學的工作，行政呢，希望能有專門的人來處理行政事務。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目標嗎？教師回歸專業？

【Ci】有。有好多的研習在進行中，老師能吸收多少就未知。

【R】所以你認為老師的專業是有提升的？

【Ci】表面上參加多了多多少少能力應該提升但實際上還沒看到教學所提增的成效，所以就知道了。

【R】你所謂的研習指的是那些方面是教學領域還是行政知能？

【Ci】學校辦的都是跟教學領域相關，我們學校多了許多觀課研討，針對各教學領域的研習，研習時數增加了，可能每個的吸收狀況不同，可能需求也不同，可能在觀課在觀看別人的教學影帶之後多少會有些吸收或改變，但我們屬六班學校，一年級一班觀不同年級的課有時吸收到的未必能用，沒有實際進行教學，獲益就看老師是否能轉化知識，運用策略到自己的教學上面去，所以改變大不大目前我

沒辦法判定。

【R】你說課稅配套後你們的教學研習增加了老師的教學能力也增加了是利用課稅減課的堂數去運用的嗎？

【Ci】不是，我們是利用週三研習去從事這樣的活動，不是因為有這配套才做的，而不是利用減課下來的堂數去運用來辦理研習。應該跟配套沒有關係。

【R】所以學校辦的這些研習是學校原先的規劃而不是利用課稅配套的堂數針對教師專業需求去辦理這些研習的？

【Ci】對

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Ci】對於行政工作，行政工作我覺得反而增加了，因為分得更細，教育處的報表也比以前增加，而代課教師無法分擔我的行政，因為鐘點教師薪水已經很少了，要上的課也多，再要求他們分擔行政說不過去，也忙不過來。所以在行政工作上，沒有因為這配套讓我工作減少，反而增加了更多的工作。那教學上呢？實際上每個人教的堂數已經降低了都到低標，每個人的科目也各不相同，基本上是說，老師有比較多的時間做備課的動作所以在教學上基本上是有一些提升。

【R】教學上的提升是指那些方面？

【R】那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力如何分配？

【Ci】我們學校一個都沒有，增加的輔導教師是教師自己去參加輔導學分才兼任學校輔導教師，所以增加一個是由老師兼任，然後減四堂課。所以配套施行後只有增加一個輔導人力，但那原先就是學校編制內教師兼任又有帶班級，所以進行輔導業務除了報表、成果外其實有限。所以沒有專職的輔導人員也沒有其他人力加入尤其是行政工作上。

【R】你對於行政人力優先分配至12-20班的學校作法你有何看法?

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學或業務有影響嗎？

【Ci】業務有影響，每天被行政工作、公文追著跑。有時候多到會壓縮到我要上課或備課的時間。

【R】你說業務增加很多可不可以舉例說明一下課稅前後上的差別?

【Ci】其實很多也不知道要從何說起，以前還可以很清楚知道什麼時間會有什麼事，現在永遠都是公文來再趕給他，有時還要追溯到前一兩年的東西，電腦檔案裡行政的東西比教學還要多，有時真的不知道自己在做什麼，我不是一位老師嗎？怎麼一天到晚坐在電腦前面做這些跟教學無關的東西。最明顯的就是有一堆報表要報，有很多的課稅配套的薪津，然後一些公務填報，每個月都要填報的。有時候又會來一個經費結算表或是領據的填報這些。我不知道是不是配套的關係。反正這一兩年突然多很多。有時還會出現公告要處理的事。所以偶爾就是會耽擱到教學的東西，就這樣子。所以減課配套施行之後工作增加了。

【R】減課的配套施行前學校行政上最大困難是什麼？施行之後有獲得改善嗎？

【Ci】沒有。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？你們學的做法是哪一種？為什麼？

【Ci】我們學校原則是聘用終點教師，但是我們學校的處偏遠所以招聘教師是一件比較不容易的事。對了補充一下，招聘教師也是我增加的行政工作之一，所以我們像去年101學年度下半年的時候，因為招聘不到教師，所以像我們學校輔導員多，都有減課，在加上課稅後減課需要的代課教師約兩三名，而我們只招聘到兩人，所以部分老師就有超鐘點的方式，102學年度上半年因為有招聘到教師，所以全部採用外聘教師只有一位老師超鐘點。

【R】請問你們採用招聘的方式跟超鐘點的方式效果如何？他們的優缺點是什麼？

【Ci】如果以超鐘點方式小孩比較好，如我剛才說的老師跟小朋友相處時間多了，

小孩子有一些行為上課業上的輔導比較容易上手，班級氣氛也較容易建立，不好的行為可以即時去糾正他、疏導他，相對的學習成效也會比較好。如果採用鐘點教師的話，時間被壓縮小孩子的行為，比較不容易掌控、容易脫序，但因為導師在一個班級上的瑣碎事務太多，加上課業更是忙碌。這時有一個或兩個來個別分擔不同課業的教學，其實也是不錯因為老師會比較輕鬆一點。

【R】所以以超鐘點的話，老師在學生行為及穩定上是比較有優勢的，但另外招聘後因為時間壓縮的關係，雖分擔課業壓力在其他的指導教學上會比較困擾是這個意思嗎？

【Ci】對！像期末學校又多小學生自律行為仍在建立中並不穩定，如果再加上老師沒有時間去處理時情況就會越差。而課業的補救也會因為這樣沒有時間進行補救，而學習成效明顯變差，到最後就會出現一直趕課的狀況，教學品質就會受影響。

【R】能掌握學生的學習狀況是指哪方面您可以舉例說明一下嗎？

【R】減下來的課都給同一個教師上共有幾堂涵蓋領域有那些跟橫跨班級嗎？

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Ci】我會先提提增行政人員然後再來才提升導師費、接著是降低授課時數最後才是增置專業輔導人力。

【R】可以說明一下你這樣排列的理由嗎？

【Ci】因為提增行政人員或許是因為自己是行政人員，所以我覺得行政工作雜雜碎碎的事情太多，只要有一個行政人員的介入，那些壓力那些雜亂的事會有人處理，我們就可以專心就是把心力都放在教學上，也不會因為行政工作常常中斷我的教學、干擾我在備課的想法，甚至於剝奪我跟學生互動的時間，建立關係與默契的時間。至於導師費差不多吧，順序就是這樣。專業輔導為什麼放在最後面是

因為我們是小學校老師負責學生數量不大，輔導人力介入大概也是辦行政，而已對我們來說不需要，因為畢竟人少老師彼此也會隨時支援，其他老師所以我把它放在最沒有需求的地方。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？

【Ci】教學品質其實有時候會有不同教師的刺激點不同，小孩對於各科的學習欲望會有不同的，呈現學生對老師也會有好惡之別。所以有的老師應該說有提升學生對老師的不同看法有的會把它當成偶像所以對於他所教的科目就會有提升就是這樣其他的其實差不多一半一半。

【R】學生把她當偶像的是哪一種老師？

【Ci】今年比較特別來了一個有國中教師資格的老師他的專長是理化又加上他體型較高大，學校配課在高年級他仍能得心應手。學生上他的課在行為上比較不敢造次。再加上國中專業教師教國小包班老師，在自然領域專業素養上，就比較不同，所以孩子相當崇拜他，學習較專注，成效自然就好很多，英語老師個性隨和，雖然是專長教師可，是因為學生對他較隨便，上課會比較熱鬧，因為教室管理效果較差，相對成效大打折扣。我覺得教品質最大差別在教師個人特質。

【R】這樣有沒有辦法透過學校老師的協助或採用協同的方式讓教學更具成效？

【Ci】或許會有改善小孩、老師需要謀合期，經過時間的熟悉關係情況或許會有轉和或改善。但我還是覺得老師個性影響較大，而且就算好不容易謀合了，要進入軌道了，又要換教師了，續聘規則只能續聘兩次，如磨合期花比較長的時間，老師學生好不容易跟老師建立了默契，而成效還沒發揮就又要換老師，所以我覺得這也是個問題。

【R】可以大概說一下代課老師在教學上的情況及優缺點嗎？

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問您有因課稅配套而「降低授課

時數」嗎？

【R】您如何運用在提升自我專業能力上？

【Ci】基本上它減掉這些課，我根本沒多餘的時間做針對專業能力提升，因為這些時間都已經從事行政工作的業務。

【R】課稅配套施行前後您有增加參與增能研習、工作坊或是其他學習來提升自己專業能力？

【Ci】有會參加工作坊有。

【R】之後呢？

【Ci】之後也有，但都是學校的需求和學校推行的工作所參加的一些工作坊。

【R】請問你參加這些工作坊或研習的部分是不是因為減課的關係的影響？

【Ci】完全沒有。

【R】整個自我增能的部分在減課前跟減課後有沒有增加？

【Ci】幾乎是改變不大。參加增能或工作坊，這些都是偶爾會利用假日其他都是學校辦的研習。

【Ci】因為指派一定要參加的才去參加這些工作坊。有些跟領域相關的有些研習跟個人業務相關的。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）請問課稅減課配套在「降低授課時數」之班級經營上給了您怎樣的影響？施行前後您會藉與其他人（如其他教師或行政人員）討論溝通的方式來提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

【Ci】有就像之前我所說的，跟孩子的相處時間縮短了，小孩子有時候他會去做一些挑戰教師極限的舉動，所以班級經營這一塊影響蠻大的。以前面對孩子的時間相當多，隨時可以機會教育，班上的氣氛與氛圍也較沒有以前那麼有默契或順暢。

【R】你認為與孩子相處時間縮短班級經營會受到影響的原因是什麼？

【Ci】我認為有些事情，小孩子比較不良行為出現時，我覺得即時性很重要，你

那個時間點沒有去處理，成效會降低，且要花更長的時間作行為改變。有時候你沒有辦法去即時做這樣的處理，再加上課堂時間縮短，課業趕課壓力關係有時候會稍微提一下，比較不會像以前一樣花更多時間去跟他說明，讓他去了解這區塊。所以在班級經營上就比較弱了，因為課業壓力再加上現在的孩子受挫力低，機會教育更是最好的行為改變方式，可是跟孩子相處時間一減少，相對即時性很容易錯失，機會教育找不到機會，良好行為建立就有困難。

**【R】** 請問課稅減課有沒有讓你在跟其他老師溝通討論的時間增加對於您在與其他老師溝通討論上有沒有幫助？

**【Ci】** 跟其他老師溝通喔？我們學校倒沒有，只會進辦公室時稍微聊一下，偶爾會有實際的建議，而這一、兩年也沒有多餘的時間去做這些事。因為零零散散的行政業務太多，所以回到辦公室就是做自己的行政工作，也比較沒有時間多談。所以課稅配套減課的部分能力提升的部分是沒有幫助的反而降低。

**【R】** 第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任行政工作的意願嗎？

**【Ci】** 我覺得有耶！因為行政業務、教學上，因為你不是只有教學這一個區塊，你另外還要扮演另一角色是行政人員，所以有時行政工作繁雜的業務太多，有時又有即時性時間緊迫，今天公布兩、三天要完成呈報，在倉促之下你會心思全部專注在此業務上，會忽略小朋友。所以他會影響我接行政的意願，但是教學上反而會提升，因為行政工作帶給我太大的壓力，讓我有時候會讓我覺得心煩氣躁。

**【R】** 第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？或者您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

**【Ci】** 整體上是沒有提升。我的癥結點還是行政壓縮我太多時間，雖然已經降低授課時數，但他幾乎用在行政工作上面，對我的教學沒有幫助。所以我迫切希望會有一個專業行政人員，讓我專心的去上我的課。從事我的教學工作，這樣我可

以更專注更投入我的教學，學生成效必定會提升，這樣才會對教學品質有提升的作用，而減課只有讓課程更零碎，更無法有系統地進行教學活動。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月19日（星期日）晚上9時36分

地 點：Dc家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣南豐國小老師（教導主任）Dc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】您好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Dc】知道

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Dc】非常贊成。但其配套措施儘可能確實。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Dc】不盡完善。

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Dc】針對兼辦行政工作之教育人員是否能有更好的調配措施，使校務運作更加完善。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師

專業的目的嗎？

【Dc】沒有。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Dc】專任人員負責學校行政業務，讓教師專業回歸，希望正式專業人員而不是臨時人力資源。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

【Dc】無。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Dc】無。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Dc】1.增加行政專職人員。2.教師行政意願低落。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Dc】有。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Dc】有。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Dc】1.另外招聘鐘點教師。2.課程銜接較完整。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Dc】增置專業輔導人力、提增行政人員、降低授課時數提升導師費。讓教師能

專心教學，學生才能快樂學習。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Dc】有。負責、認真、專業。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力

【Dc】教育專業、輔導專業、班級經營等。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力

【Dc】參加進修、研習等、教學夥伴..等。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Dc】教師果能利用多餘時間自我進修就有幫助。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Dc】輔導、教學、溝通能力。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Dc】自我進修、研習。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Dc】進修、研習。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Dc】（1）不會。（2）會。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的

意願嗎？

【Dc】（1）不會。（2）會。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Dc】還是忙著處理各式各樣的評鑑業務。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Dc】1.回歸專業。2.行政教學分攻。

【R】您覺得要有所提升應該要如何做？

【Dc】期待政府有更完善配套措施。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月19日（星期日）晚上9時36分

地 點：Dg家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣南豐國小老師（導師）Dg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Dg】知道。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Dg】不贊成。課稅與改善教育環境是兩回事。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Dg】還好造就更多鐘點教師。

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Dg】增加行政人員。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Dg】大學校可以，小學校行政事務多。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Dg】減少行政事務。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

【Dg】無。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Dg】沒有增加人力，更多上級交辦行政事務。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Dg】減少行政事務，教師有時間備課。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Dg】有較多時間處理學生事務。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Dg】無。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Dg】外聘鐘點教師。專業教師（英文、藝文老師）不足。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Dg】提增行政人員、增置專業輔導人力、降低授課時數、提升導師費。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降

低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Dg】會增加。上課態度認真、負責任、配合學校。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力

【Dg】生活實用、運用科技與資訊、課程設計與編寫、輔導能力、溝通能力。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力

【Dg】進修、參加研習、閱讀相關書籍。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Dg】有。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Dg】溝通能力、管理能力、善用獎懲制度、危機處理、領導統御。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Dg】觀摩討論、研習、閱讀書籍、

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Dg】有時間跟孩子談心。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Dg】不會。會

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Dg】不會。會

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在

提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Dg】有時間備課、批改作業。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Dg】減少行政事務。

【R】您覺得要有所提升應該要如何做？

【Dg】教師自我成長、終身學習、勇於嘗試。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月19日（星期日）晚上9時36分

地 點：Di家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣南豐國小老師（導師兼組長）Di

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】您好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Di】知道。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Di】不贊成。教育環境沒有變更好。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Di】教師減課後，反而教學時間變少。

【R】那您對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Di】沒有。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Di】沒有。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Di】教師評鑑。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

【Di】沒有，只有增加代理教師。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Di】沒有，代理教師僅進行教學，行政並無幫助。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Di】行政人力資源。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Di】課變少，對導師而言並沒有多大幫助。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Di】沒有差別。工作量並未減少反而增加。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Di】招聘鐘點教師。教師行政業務繁重不願意多上課。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Di】提增行政人員、增置專業輔導人力、提升導師費、降低授課時數。教師應回歸存粹教學工作而不應該擔心行政業務。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Di】：會。認真教學配合行政。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問您，你認為教師應具備 哪些能力？

【Di】教學。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Di】研習進修。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Di】沒有。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Di】秩序管理、班級向心力及愛心。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Di】研習、進修和同事互相交流、經驗分想。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Di】沒有。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Di】不會影響教學工作的熱誠，但不想兼行政。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Di】不會影響教學工作的熱誠，但不想兼行政。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Di】沒有。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Di】減少行政工作讓老師專心教學。

【R】您覺得要有所提升應該要如何做？

【Di】1.減少教師行政工作。 2.增加學校行政工作人員。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月19日（星期日）晚上9時36分

地 點：Dk家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣南豐國小老師（科任）Dk

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Dk】知道，但不太清楚。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Dk】不贊成。因教育環境並未改善。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Dk】教育品質未改善，行政繁重。

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Dk】沒有。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Dk】沒有。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Dk】沒意見。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

【Dk】無。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Dk】沒有。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Dk】行政支援人力，分擔行政工作。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Dk】無。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Dk】無。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Dk】招聘鐘點教師，不清楚。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Dk】提增行政人員、增置專業輔導人力、提升導師費、降低授課時數。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降

低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Dk】會增加。態度認真。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力？

【Dk】課程統整能力、基本教學能力、輔導諮商能力、人力溝通能力。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力

【Dk】進修、參加研習。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Dk】沒有幫助。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Dk】師生關係的技巧運用、行為及紀律的管理技巧、教師的語言技術。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Dk】參加研習進修。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Dk】沒有多大的改變。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Dk】不太會。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Dk】不太會。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Dk】無幫助。受課少無法顧到學生偏差行為。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Dk】回歸正常時數對教學品質才有幫助。

【R】您覺得要有所提升應該要如何做？

【Dk】回歸正常時數對教學品質才有幫助。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月14日（星期二）上午10時07分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣長福國小老師（教導主任）Ec

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ec】課稅不就是一個政策我不知道你問的意涵，代表的是什麼，但我個人認為他就是一個有收入，一個很正常的程序，就應該要課稅這麼簡單。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ec】我覺得取之於教師不一定用之於教育，把課稅當作是一個社會公平來講的話，課稅就是有收入就應該課嗎？所以用不用在教育上其實並不一定要這樣。

【R】對於教師所課的稅近六成用在人事費的這種做法與分配你有什麼看法？

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Ec】很爛阿就是很爛嗎。其實就教學來講是一個負面的政策阿，其實降低了受課節數只是讓授課品質更差而已。你說老師跟學生相處時兼那麼短能夠做什麼事？再來是你課稅只能用一節260元能夠請到什麼樣的老師？其實運氣好的就會請到

好的老師，可是運氣不好根本一點品質都沒有。你說教育能靠運氣來做嗎？所以其實是蠻爛的政策，然後加了導師費以後，可是其實老師又跟孩子沒有相處的時間，所以加了導師費的意義就變成行政沒有人要做，所以這兩個都是很爛的政策。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Ec】當然沒有阿這其實是不可能因為老師不會用減課時間去。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Ec】台灣比較少，其實在別的國家在處理那種好的老師的部分，就是讓老師能夠專業提升的部分，讓老師可以得到獎勵的部分，並不是用那種減課的方式來做，反而是讓好的老師上更多的課。但經濟方面給予更多實質獎勵的方式，其實你讓好的老師停下來不上課，其實不會是真的在教師專業的成長，而他受到很多限制。如果一個老師上課的節數不夠他用，如何去發揮他的專長？你說一定要沒有課才能夠成長嗎？其實對現場來講是不合理的，我是相信絕大多數老師會說給我少一些課，可是我覺得那是某一部分人的立場，如果今天我是20節課我可能會說給我降一些課降到16節其實是合理的，可是降到12節課是要上什麼課呀？要讓一個導師如何上課呀，所以降低授課時數你說是第一名，但你說降到哪裡那又是另當別論。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Ec】沒有怎麼會有？大部分的學校都沒有吧？以他的標準南投絕大部分都沒有阿！雖然他給12-20班的學校這樣的人力，但我覺得給這樣的人力不是解決問題的方法。因為他最大的問題在政策不是人力問題，是今天那種教育環境要太多無

所謂的文書作業或成果作業，並不是人力問題。因為人力本身沒有問題。但是一個問題要這要那一個專案，就要那麼多東西，然後每個專案都各行其事，我的專案就是最重要的，所以你就是必須要前、中、後，什麼考評都要有，這問題不在人力而是在政策沒有整合。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Ec】沒有。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Ec】有學校的整體的教學品質變差，但行政必須要處理這一塊，所以產生問題是在行政這一塊，甚至是排課阿。如果希望教學品質到最好的話，那課應該要怎麼排要怎麼去招聘，須要的老師怎麼去維持原來沒有減課之前可以達到的效果。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Ec】主要是招聘因為超鐘點有很多限制

【R】你比較贊同採用哪一種方式？為什麼？

【Ec】超鐘點會比較好，可是要看老師的意願，因為老師跟學生相處的時間才會構成。你鐘點教師聘那麼多，其實課很難排，你要請老師協助的話他們並沒有辦法做過多的協助，因為他們這節課有課，這節課有錢。所以他們並沒有辦法給太大的幫助。而且向學校特色本位課程的推動，必須要跟鐘點老師調，其實很困難所以超鐘點會比較好的。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Ec】我覺得增置輔導人力是需要的，然後其他其實都是不好用的，如果一定要排的話很難排，因為覺得另外三個有沒有沒有太大差別。導師跟行政其實在小學校，導師跟行政一直都是重疊的問題，是你提增導師費跟提增行政人員，其實行

政人員增加不見得會提增行政人員、提增導師費最後是降低授課時數，因為輔導畢竟是一個專業的，你說去修個輔導學分，並沒有辦法達到輔導的效果，他就是一個專業的人力。然後提增行政人員，其實當導師兼任行政人員，算是小學校的常態，但是我們的我們的行政人員有太多事，外校兼聘的那他們在不夠專業的情況下又來兼我們的行政，反而是另外一種困擾。如果使校內可以自己提增行政人員的人數的話，那是有幫助的。然後導師費，所以大部分的老師不是行政人員，就是導師，行政人員跟導師有調高的時候授課時數就是其次了。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？他們對教學品質有影響嗎？

【Ec】有增加，我們今年有增加一個，但是比例的關係，不是降低授課時數的，本校代課老師共五個，因為每年代課老師不同而有所不同，有可能是有幫助、有可能沒幫助的、有可能是教學品質會變好、有可能是會變差。以今年來說是不錯的，以今年我們找到的代課老師是我們想要的代課老師。他們是有教學熱誠的，其實能力不好可以學，但態度不好就很麻煩，如果態度上只是要一個工作而不是當一個老師，像今年我們連鐘點教師他唯一的訴求就是他想當一個老師，不管我們怎麼做就都很好進行，他配合度高，自己教學的部分也不用別人擔心。所以今年教學品質是有提升的，可是今年提升教學品質的部分，不是課稅減課配套的關係而是師生比的關係所以多了一個代理老師多了一個人，多了一個可以上20堂課的代理老師那是師生比的調整。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）

【R】請問你你認為教師應具備哪些能力？

【Ec】就是學科能力一定要有就是教學能力，然後是專業學科的教學，因為這兩件是不一樣就是之前的PK、CK、PCK那種東西是基本的。然後班級經營一定要有，再來就是跟人家互動的，就跟家長的互動，跟行政人員其他老師的互動都算

是。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力？

【Ec】根本就是被推這著走的，就是新的東西不斷去參加，比如說有新的專案去了解，他到底在做什麼。然後去參加當然就是最快的方式。接觸比較新的東西，因為自己本身再綜合活動本來就是一個很弱勢的領域，所以我們的領域一直都有有一個做法就是只好當政策的資優生，只要有新政策就先去弄懂先去參加那這樣不管怎像都不會被落在後面。而且你永遠都可以去帶領那個新的發展，比如說今天有一個服務學習這樣的東西出現的時候，那因為我們很積極的去參加，其實服務學習哦，走向可能是由我們來領導的向未來想像力那種新的東西就是去參加他。而且像那種專案的話，會發現說像在南投那種教師研習的品質都其實很差，像我們在央團在教育部的專案接觸到的都是大師級的其實那種成長會很快。

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【Ec】沒有，我反而減得更少，因為我原先是輔導員就有減課，再加上我有在央團，所以減12堂課。然後現在減10堂課今年有今年算有因為之前主任是8到12堂我們都上限今年就都是8節。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Ec】所以降低授課時數對我而言提增專業能力是沒幫助的。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）

【R】你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Ec】就是凝聚班級共識，處理班上的常規問題或是學習問題，其實我覺得很大一部分是跟孩子建立關係那個區塊。其實導師的身教還蠻重要的，老師不可以去跟小朋友講說你要跟人家好好相處，自己卻不能跟別人好好相處，大概就是這樣就是這樣，但最大需要加強的是跟家長溝通的能力，就是你怎麼能夠在遇到狀況時去很順利的處理他。這是我們以前比較少的再修學程什麼的事比較少談到的部分。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Ec】就是練習阿。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Ec】沒有幫助，因為練不練習跟時間沒有關係，老師並不是因為沒有時間才不去練習，你不覺得大部分老師會做不好的狀況是不願意並不是因為沒有時間或沒有能力或沒有金錢，其實老師的品質基本上都有一個水準就是態度的問題，他不願意再怎樣都不會改變。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）

【R】課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Ec】不會。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ec】不會。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Ec】會。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ec】會，其實因為他會造成很多行政困擾，其實不是行政工作得多少，而是那種無解的困擾，就是你再怎麼努力他的問題會不斷產生，比如說排課上的困難，比如說你怎麼讓教學維持穩定的狀況，可是是因為課稅配套造成的這個東西的一個負面的影響。所以課稅配套本身對行政造成蠻多困擾，然後另一面課稅配套增加了老師的就是他注意到導師的付出可是他忽視了行政人員的付出所以她是一個不公平的政策。

【R】排課對教學有什麼影響可以再說明一下嗎？

【Ec】影響很大阿，今天你看用了那麼多鐘點老師，鐘點老師薪水那麼低，如果你不考慮其他問題，只是把工作做完，我就是排完當然沒有困擾。可是你考慮的點要夠多的時候就很難，比如說什麼樣的老師上什麼課是最好的，比如說她是體

育專長可是實際她是12節課，因為是導師所以沒辦法把專長排給他。今天請一個鐘點老師一個小時只有260大老遠把人家找來，從那麼遠的地方挖過來就要考慮人家的交通問題，因為沒有交通費補助嗎。所以課就必須要排在某幾天那集中在某幾天的狀況下，就只能夠將其他課排在其他幾天，你說請一個體育老師來他只來兩天，那勢必所有體育課都得排在那兩天，那是不是已經不合理了。自然排課只能排在那兩天，其實就會造成學生學習權益上的受損，不應該排在一起的課都排在一起，不排在一起，難道我可以把一個領域分給好幾個老師上嗎？那也不行阿所以就是很多的困難。

**【R】**第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

**【Ec】**我覺得是沒有幫助拉。但是有提供一個機會就是多了一個管，道多了一個機會，可以去尋找可能適合的老師來幫忙，可是當然是一個機會，也是一個風險，找的到就是運氣好，找不到就是今年可能整個品質就降低或是困擾就會增加。

**【R】**您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

**【Ec】**就是不能把學校變成一個人力派遣公司，今天給鐘點費並不能解決問題，在那麼多奇怪的限制下，我有超鐘點的限制，你對認真的老師並沒有實質的鼓勵的狀況下，就是一個我需要降低鐘點我找個人來補鐘點，那個絕對不會有幫助的

**【R】**您覺得要有所提升應該要如何做？

**【Ec】**如果今天是一個完整的人力，那可能就是有幫助的而不是鐘點老師，一個有保障的工作那可能就是會有幫助了。比如說他今天是給一個代理老師的狀況或許就有我覺得那種用錢解決的就是很爛的政策。但是不用錢他們也沒辦法解決，如果今天只是考慮我們學校的狀況，你只要不要限制超鐘點就OK了，如果不是以我們學校的狀況來說的話，這點就不一定可以解決。今天如果不要減那麼多課，把其他多出來的鐘點費來請一個代理老師的待遇，比如減10節你可以變8節，多的那兩節課是補代理教師其他不足的，就比較有辦法就是錢的調整拉，一樣使用

那些錢啦。但是這種東西可是像我們在中央混過，你就會知道不管怎樣的政策，其實都沒有辦法普遍使用在每一所學校，所以說教育部是用台北在看天下，可是當我們到教育部的時候，我們還不得不用台北來看天下，因為他們是站有最多發生的機會占有最集中的人力，各方面他們都是最強勢的。南投縣六班學校105所把這105所學生數加起來還不及一個區的學生數，所以他們會用這樣角度看事情你看嗎？會去中央當然是北部的最多的，當然就是在北部生活的人，中南部有人上來好了，畢竟是少數。所以他們的觀點很難去突破這個地方。因為發言的時候南投105所學生連人家一個零頭都不到，然後你說我們應該要主導發展你想呢？我也說不出口我只能說我們南投有這樣的情況你們可不可以考慮進去？如果考慮到說105所加起來，還不到人家的一所，你會堅持我們應該要用這樣的方式才是對的嗎？我不覺的耶！南投對小校算友善其他縣市早就併校了相較之下南投對小校其實已經是算友善了。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月14日（星期二）下午13時00分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣長福國小老師（導師）Eg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Eg】其實我不太了解耶，在這方面沒有很認真去研究。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Eg】當然贊成阿，因為其實就像大家的看法一樣，因為教師通常都會被說阿，賺最多又有寒暑假卻不用課稅，這是這幾年來一直被這樣子講也不是我們不願意課稅而是政策就是這樣，所以現在如果這麼做其實也是不錯的呀。

【R】對於教師所課的稅近六成用在人事費的這種做法與分配你有什麼看法？

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Eg】課稅減課喔成效嗎？指哪方面成效？

【R】他對學校教學品質的影響是否減輕教師壓力？

【Eg】成效方面在我們學校是看不太出來，我們還是照原來的方是在走，所以有

沒有成效，我並沒有特別的感覺，至於減輕壓力。一直以來我們學校老師的工作量就超出一般，所以課稅後他們是不是有減輕壓力？我是不知道一位我也沒兼行政教學，則是跟這學校步調走也還好沒多大感受。如果硬要說教學聘職的影響應該是我們聘用了一街外聘教師，每一個專長都不同，就是有比較多的選擇性，學生學到就會比較不一樣，所以多少有些幫助的吧。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Eg】我們小校來說減課後我們學校同仁還是很忙因為多多少少都有兼行政有的工作好像還蠻多的，看他為了要報成果忙得其實還是沒什麼時間，那以我自己來說我接的行政是比較簡單的。所以我可以利用那些減課的時間做一些行政上的工作，我是覺得還蠻有用的，所以在教師專業方面，但跟教師專業沒什麼關係。因為上班還是要把行政做完，才有辦法去處理其他的。所以我是把減課用在處理行政工作上跟專業好像沒甚關聯。

【R】請問您認為一個教師應該具備哪些專業能力那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Eg】學科方面的知識，再來就是班級的經營，然後整個環境對學生只要對學生有關係的都是我們要具備的，因為如果沒有辦法吸引小孩注意，就不用談什麼教學了。所以我覺得老師的學識跟經驗真的會影響孩子的學習，但是我覺得老師的某些專業能力必須靠專業進修，比如說教學能力那些先備知識還是要有師資進來做，讓老師有一些比較完整而有系統進修，這樣會比給一、兩堂空堂時間那種零零散散得時間來做一些學習來的有效。會比自己用零散時間做增能來的有用吧？所以我覺得減課對於回歸教師專業這一塊我是比較沒有感覺啦。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Eg】專門在做成果的人，就是應付政府機關要得那些成果，非常非常得多就是彙整人員吧？其實該做的大部分都有做，但是要將資料彙整起來也不容易，但我想也不容易，因為要熟悉我們教學活動及過程。如果是一些比較不相關得，比如說衛生不是那麼跟教學有關係的東西，其實可能還好老實說一班學校都有很多計畫，那些計畫可能是配合教學的那行政人員。可能還是要表教師專業的行政人員，行政人員可能還要參與教學，才有辦法會整出那些成果，所以應該是不容易吧？

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Eg】有但，是有好有壞，因為老師減課，真得是可以有多出的時間改作業，出學習單，甚是於額外融入教學，想要讓孩子學習的東西，也可以先進行設計再做教學都可利用，但課變少了跟孩子相處時間變少了，我今天可能兩堂忙在我的工作上，我可能就忘記去教室巡一下，看看孩子的狀況、處理學生的問題。他們就不會就是師生的關係就會比較疏遠我，一天課少的時候我可能就不會到班上，可能就不知道學生發生什麼狀況，以前課多的話可能隨時都可以對學生行為進行糾正或輔導，學生狀況比較能掌握班級經營上就會比較順手一些。減課後當然多了空堂課可以處理行政工作，因為我會用在行政工作上，比較多對行政工作的處理是有幫助的。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Eg】沒有很清楚耶應該都有吧。

【R】你比較贊同採用哪一種方式？為什麼？

【Eg】這個我比較沒感覺，因為我個人就是超鐘點的可是對我來說還好，我就有比較多的時間跟小孩子相處對我來說我是不介意。至於鐘點教師來幫忙，其他的

好師可以減輕一點壓力也不錯。兩個各有優缺點，因為我剛才說過我分到的行政工作比較簡單，而且我帶班級，希望能有更多跟小孩相處的時間，所以超鐘點感覺不是負荷，班級上會比較照顧得到也不錯。所以要我選我還是會傾向超鐘點。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Eg】提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，第一個當然是實質的幫助經濟嘛，最看的到的東西降低授課時數，可以讓我有時間處理行政工作增置專業輔導人力。如果有這樣的輔導人力當然是很好。學校就是有需要這樣的專業的人來處理一些比較棘手的問題，因對導師能力有限，要照顧的孩子又不只他一個，所以有當然好行政人員會把他放在最後，是因為行政人員的那個能力跟服務態度，其實以我們遇過得並不是那麼好，有時候進來的並不一定是對我們有利的，也許會是另外一個麻煩也很難說所以我覺得還好。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師在學校的情形嗎？

【Eg】有。

【R】看這一年的老師嗎？

【Eg】對，今年的老師教學上都還蠻用心的，今年的老師還不錯，也很願意配合學校的行政，授課也沒有問題，他們也願意用額外的時間協助學校處理。一些事情真的是還不錯。就像我們今年的老師就在，雖然都不是正式教師但教學上的專業能力都蠻足夠的也很認真，他們會利用自己的時間做一些摸索比如說美勞不是他的專長，他會先自己做，有問題會尋求協助在進行教學。而且還會教其他老師怎麼做，像我們學校常需要裝置藝術做佈置大家都會一起做，甚至利用假日或晚上也都願意來幫忙。所以這是今年整個的教學活動或教學品質就提升了不少，因

為今年教師是特別去拜託來的，事前我們做過詢問他的教學狀況或本來就知道他是不錯的老師，因為有挑過所以班級掌控能力也相當好就算有不是那麼OK的因為他很認真做調整所以大家也都很認同。

**【R】**你說比較不OK指的是什麼

**【Eg】**因為他可能覺得學生行為他比較困擾或是教學上會有困擾或是無法處理突發狀況，但是他都會去請教別人，怎麼帶或尋求協助，而不是讓它就這樣過了。所以他不但詢問老師，也會詢問校長，而校長也會給他建議而且導師也相當願意協助，所以都還好。

**【R】**第二個問題請教您，（老師個人專業）請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

**【Eg】**有，但也有超鐘點。

**【R】**所以你在「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？你前面提到是要有系統而不是零碎時間對專業能力訓練可以說明一下？

**【Eg】**學校在減課上作法上有值得一提的因為我們專業提升方面我個人是覺得需要系統性的。我會覺得像週三進修對我來說獲得比較多平常的減課時間都是在行政工作或處理零碎的事情，比較沒有辦法做到這方面所以對於我們專業能力的提升其實是沒有幫助的我使這麼覺得。

**【R】**第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

**【Eg】**應該是至少教室裡面應該是維持一個有系統的。而不是凌亂的環境規畫與運用吧？當然孩子學習時上課要有上課的樣子他們能配合我們的教學活動靜態能靜下心動態能盡情發揮願意配合發表。

**【R】**您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

**【Eg】**反思吧!思考吧!就是這件事情，如果我沒有處理好或不夠好，我就會用不同的方法去嘗試看是不是適合小朋友。當然真得很困擾的時候，我還是會尋求協

助，請教一些比較資深的老師，比較有經驗的或是問看看別人都是怎樣處理得。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Eg】還好耶，平常就有這習慣並非利用空堂時間專門去請教其他老師怎麼做，而是隨時一有時間就馬上處理，有時利用個人時間閒聊時提出討論，不會因為這節是空堂專程去找老師來談詢問這件事，所以他並沒有給我幫助。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）

【R】課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Eg】不會。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Eg】也還好我對那件事沒有特別的感覺。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Eg】沒有。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Eg】不會學校給你什麼工作就做什麼工作。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Eg】沒什麼感覺。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Eg】因為我覺得還是看自己拉！對自己的教學好還是不好自己就會去找尋協助。跟降低授課時數跟課稅，其實我不會因為這樣就趕快去做一些增能或是課稅我就什麼都擺著不做，所以跟自己的教學品質事沒什麼關係的。我倒是覺得如果要是真要來說我覺得應該是一個學校需求，比如說我們可能需要增能的部分也就是如果他的經費可以更彈性，依據學校老師的需要彈性運用話會比以經費規定用在哪裡實用。我們學校有認真的主任申請很多經費，用在老師、學生身上，都拿捏得很好，所以目前我們學校是足夠而正常的比一般學校因為這些經費夠彈性所以使

用起來感覺比較實用。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月14日（星期二）上午8時00分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣長福國小老師（導師兼訓導組長）Ei

列席人員：無

### 訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ei】課稅我會覺得很ok。本來校師在免稅這方面這幾年一直被拿來做攻擊的目標所以我覺得課稅蠻符合公平正義的原則。只是說我會覺得這是教師一直備拿來汙名化的其中一點，所以今天教師課稅事公平的是ok啊！意涵喔？我是覺得是政府沒有錢另外開闢財源要繳是合理的啦在我感覺繳稅沒有太大問題。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ei】如果可以做到當然不錯，合乎於取之於教師用在教育可是沒有太多的感覺他到底是用在教育哪些方面？其實沒有感覺耶。學校因為課稅後老師要減鐘點找了很多帶課老師鐘點老師近來學校變成說老師像我感覺我上課時間變得很零碎時數變少對於班級經營還事長期對學生的管理來講我覺得都有影響所以我覺得以教育來講沒有很有效的達到教育目標。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Ei】因為他現在是強制一定要減可是我會覺得這方向是不是在彈性一點？就是由老師決定你要不要減課一般老師對超鐘點來說金額應該不是太在意，錢多領多少還是少領多少？而是比較重視教育在學生身上是不是受到幫助。所以在強迫一定要減課這部分他反而會對學校造成困擾因為偏鄉小學根本找不到代課老師妳還要叫他去找一堆鐘點教師進來問題是鐘點教師薪水本來就少你又在偏僻的地方你連代課老師都找不到。那一期時變成學校新的困擾所以我覺得減課應該可以在彈性一些讓學校有比較多表達意見的權利會比較好。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Ei】我會覺得沒有。以我自己在兼行政行政工作來講小校教師兼任行政工作還在兼導師我會覺得雜事很多教學以外的東西。課稅配套實施後回歸教師專業對我來說沒有很明顯還事備很多事情綁住以受課時數來說感覺有降低負擔。我前面提到以導師來講降低授課時數對國小而言影響班級經營對學生的管理或多或少都受到影響，又加上我兼行政工作又要常常出差所以我並沒有很明顯的感受到他有降低我的教課時數事減少我還是會受其他是影響不是我有減課老師就可以很放心的回到教學現場所以沒有明顯的達到目的。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Ei】以我在當行政比如說可以有專任的行政人員行政工作對國小來說算是蠻大負擔老師要作很多額外的事情，但如果有專任的行政人員來做，但像人事兼三所雖然可以將工作分配出去但不能達到學校運作的效果然後各校聘人員處理也事部分的事而已大部分跟學校有關的行政工作還是學校老師要做。所以我會覺得說這方面來講我會覺得與其把錢拿來鐘點教師弄得大家不安不如轉換一下給專業

的人力讓老師擺脫教學以外的負擔會更好。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Ei】學校輔導還是由訓導跟輔導教師來做，但輔導跟我又是導師其實也只能處理行政事務學生輔導還真幫不上忙，大部分還是在導師身上。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Ei】護理師我們學校沒校護，護理工作是我在兼的，所以有時候還是需要專業的人來處理比較好，行政人員剛才說過了但最終還是要回歸到為什麼要有這麼多行政工作不分大校小校都要做的所以這種情況下是不是在於成果？我各項成果的評鑑以及在資料繳交的時候評鑑指標要有彈性大小校做一下區分大校人多好做事現在還有專任行政人力做資源，小校一方面人比較少評鑑成果卻一樣都不少還事都要作這種情況下反而是小校行政負擔會比較大。大校沒有組長兼導師6班學校至少會有一個他以人數來分配人力我覺得就教育分配資源來講事公平得他們人多，但評鑑上是不是可以做些彈性變化？就如一剛開始所說我對課稅的那些錢到底用在哪裡我們真的是不清楚。但是如果只是用來請帶課那是有必要在在思考一下學校最需要的教育資源到底是什麼他行政人力分給12-20班的標準在哪裡我真的不知道。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Ei】以純粹教學影響算不大。但是因為我本身是導師在國小階段導師是必須要有很多時間跟學生作相處你才有辦法去建立班級風格氣氛處理班級事務。我現在變成一個禮拜只有國語跟數學我會覺得跟班相處起來我出現在班上的時間變少了，感覺上班級經營的情況不像以前可以很清楚知道班級狀況及每個孩子的變化因為一天只有兩三節甚至只有一節教學上面來說是還好，但是導師在班上的經營班上的熟悉程度班級孩童個別變化敏銳度降低因為相處時間變少。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Ei】我會覺得沒什麼影響因為沒有增加人力工作還是這樣做只是多了幾節給我處理行政工作但是仍然很多因為行政工作一年比一年還多。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Ei】採用另外招聘教師，之前是超鐘點後來好像是說最好另外聘我不是很清楚而我自己的感覺會覺得超鐘點會比較好，因為我是導師會希望有更多時間跟班上學生作相處有比較多時間去建立班級經營相關處理。因為學生上課情緒變化我可以藉由課堂去觀察了解對班上敏銳度也會提高要處理小孩的是也會比較好，所以我覺得我的課太少的話會對我的班級經營有很大的負面影響所以我認為超鐘點比較好其實多出來得時間都用在行政上所以我或希望我的時間適用在小孩身上而不是行政上。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Ei】我個人覺得增加行政人力、增加專業輔導人力再來是提升導師費、降低授課時數這樣因為降低授課時數排在後面是我覺得對一個導師來講幫助不大。所以放在最後面現在行政工作越來越繁瑣以有專業行政人員的一個人力來幫忙處理對老師來說是比較有幫助的。再來就是輔導人力因為這些專業範疇如果以老師來兼任這些工作實際上還是蠻吃力的所以我的排列是這樣。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Ei】有，因為代課老師進來上課我沒有去看他們上課詳細上課內容不清楚，但是我會覺得今年招聘得教師都還不錯像之前提到我們偏僻的地方比較找代課教師是很麻煩的事。而且常找到的可能都是人家不要的今年比較特別透過拜託的方

式請認識的優秀專長教師來我們學校，所以我們學校在代課老師的品質已經先作過把關所以雖然代課增加教學能力卻相當好。

**【R】** 你們把關的標準是什麼？

**【Ei】** 口碑好的老師吧。學歷好不代表會教年資高不代表教學熱忱高大家爭相聘請的老師且了解他教學狀況的老師在本校代過或其他學校代過受好評的老師。我們老師認識從事代課教師工作原先在外面代課透過關係拜託他來應聘以教學與溝通能力都不錯的老師為考量想辦法去網羅。其他有應聘的會根據履歷像學校了解教學狀況及能力做初步了解這樣可以增加找到好的代課教師的機率。所謂好的代課老師就是他要合群有人會覺得教學能力最重要但是我覺得是要能融入教學現場最重要。因為有的老師教學能力很強沒辦法有校跟同仁溝通，現在強調說社群所以你無法找到能融入教學團隊的那他的教學就不會成為助力而是阻力所以找來的老師須符合我們團隊的需求他的表溝通能力可以跟團隊有效溝通合作再來才是專業能力學科能力。是不是足夠我覺得偏鄉就是缺比較專業的有力條件的科目，比如說英語、音樂、體育這些方面比較需要專業人力進來但那種老師進入我們學校機會不大在外面其實找好代課缺為一堂260元開車開半小時到我們學校來基本上有一定的困難。

**【R】** 第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力

**【Ei】** 課程知識理論班級經營部分以及社區同仁或家長之間那種溝通的能力。

**【R】** 你如何提增自己在這些方面的的能力

教師作入班觀察是學校這兩年在做的老師會到班級去看其他老師上課我們會就上課錄影帶進行討論以及準備教材分享這對我有很大幫助但這是學校做的規劃多少有幫助

**【R】** 請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

**【Ei】** 是沒太大關係因為蠻多都是用在行政工作上我現在剩下兩個主科國語跟數學剩下這兩科，要來準備的話當然比以前三四個科目來說範圍縮小可以更深入科

目分配到的時間也比較多一些，像以前還會包一些自己不是很熟的科目為了要湊到教學時數可能在教學準備上會被這幾個科目吃掉效果也會受影響。現在導師只剩國數釋每個國小老師必備能力準備起來好多了也比較輕鬆一些。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Ei】其實以現在來講我會覺得公關的部分蠻重要的。對學校同儕對家長對學生間的溝通因為你必須把你的理念傳達出去你的想法要有效的傳遞出去人家才知道你想要做什麼事，不然的話會引發其他的事所以溝通相當重要應該要具備的再來接到一個班你想要讓他成為一個什麼樣的班級具備什麼特質的人你想要讓他們在你教學過程中學到什麼樣的東西或能力。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Ei】看書跟其他人討論向溝通能力看書學理論是不管用的必須要經過練習。同事就是很好的對象否則只是紙上談兵而已所以同仁間的分享是最大來源，你怎麼做跟同事家長作互動模式怎麼跟學生做討論模式那就是在日常商活中大家不斷分享自己的案例，自己的成功經驗，從中擷取自己需要的東西，這樣的方式。理論的東西大家都聽蠻多、看蠻多、也學蠻多的，可是可能在時間有個成功典範在前面在試著模仿去做會比較容易再一個人各班狀況為調成最適合自己的方法，所以分享的方法。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Ei】我沒有太多的感覺。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱忱嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ei】不會影響我對教學工作的熱忱，會影響兼任政工作的意願。因為我覺得國小行政實在是對小校來講實在太多了大校會分得很細每個工作都有一個老師來

做小學校兩任兩組長就要包所有行政工作要繳交的資料要送的成果計畫評鑑學校辦理的事物只有件數上的差別而已比如一次買200個或2000個的差別，但是該做的小學校一個也跑不掉像小學校一個行政人力就要包好多項像我一個人要負責體育、衛生、全校秩序、安全、兒少保護、反毒、人權、品德…每一個裡面又很多細項，光宣導跟成果壓得我喘不過氣來，所以很不想做行政工作因未額外工作多很多所以不想做。

**【R】**課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任行政工作的意願嗎？

**【Ei】**沒有感覺。但是這學期減課下來我就會覺得剩兩科就會希望能給多一點東西，因為現在我兩項都有我是導師也是行政所以對於配套比較沒有感受差異，但是如果導師和行政讓我挑我會挑導師不會想做行政。因為我是教師本質就應該再教學而不是做其他這些行政工作所以兩項選擇我會選作導師導師費提增多少吧會有影響現在的感覺就是行政很多很繁雜開不完的會當然導師費提增跟主管加級沒差多少當然更讓我想當導師就好。

**【R】**第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

**【Ei】**老實說沒太大感覺我自己來說因為比較明顯感覺是因為知道除了國數還有其他科目現在沒有，但差幾節課感覺影響不大除了自既覺得剩兩科時間分配給兩科就會覺得應該更用心之前三科多一科體育沒成績壓力沒有差很大。只是說心裡覺得剩兩科要用心相對的因為減課班級經營成效變差這之間到底怎麼去評估變好變壞我不知道。

**【R】**您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

**【Ei】**我的感覺影響教學最大的問題應該不是時數太多時數多寡跟老師教學品質沒有很大關係不能說沒有，但是不大真正影響教學品質得是教師要承擔的業務量太多比如什麼單位有宣導活動要推動就會發公文要學校配合辦理宣導家庭教育

需多少時數、國防教育需多少時數零零總總的宣導活動透過行政最後還是會轉嫁到老師身上。因為老師要配合執行我沒做過統計但是那些宣導要求如果全部都要融入教學是非常驚人的這種情況之下老師的教學常被行政這邊要求希望老師配合什麼，無形之中增加很多老師額外的工作所以我覺得這才是會影響教學品質最大的問題源頭沒改變減再多課都沒用整體成效也都會出不來。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月17日（星期五）上午8時30分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣新興國小老師（總務）Fc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Fc】片面的知道說是為了回饋我們，可以有更多備課時間，減輕負擔大概僅此於這邊，對喔！這是配套，課稅就只知道說政府社會大眾認為我們沒有免稅的必要，該課稅就這樣。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Fc】如果以公正原則我是贊成，如果是減課讓我們與學生相處時間變短，備課時間感覺也不需要那麼多，我倒覺得說直接獎勵認真的教師會更實際。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Fc】有差吧！老師可用更平和更和緩的步調來進行教學活動，讓老師在課與課間有休息緩和的效果，應該會更好吧。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Fc】感覺完全沒有，因書還是這樣教，也沒有更多或有系統有組織的進修時間或者好像跟專業毫無相關，因為沒有進步，因為他並沒有給我們訓練的機會，而我們只能靠零碎沒組織的研習去拼湊我們的需求，他只是讓我們減輕教學負擔而已。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Fc】應該不斷提供進修的機會，甚至說就像大學教授這樣七年可以修一年可以去進修放空省思吸收教學能量與元素會更好。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Fc】沒有，但是因為課變少所以輕鬆了一點。現在行政工作量年年增加，老師們都不願意去兼行政工作，政府要求填報、成果的業務好像逐年增加，因為縣政府也要向中央要錢需要成效，層層的成效當中，最基層最原始端的這個部門是最累的。所以我覺得最少應該補足我們編制配額不要無條件捨去。捨去的人力所要負擔的工作。又要分攤給個個老師無形中就是個壓力。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Fc】在教學上因為課變少了，變輕鬆了，但不是因為配套而是之前帶班級是導師課多，現在是總務，明顯減少很多，但不是因為減課的關係。但在行政上是沒感覺的，是因為工作不同但從我的觀察沒有減輕，因為行政工作就這麼多，甚至每年都在增加以主任來說之前10堂課，現在8堂，兩節課其實沒有感覺，對一般的老師或許就有差距，導師從20節變16節，感覺應該會比較多一點吧，但又出現導師在與學生相處或輔導學生時間減少的困擾。科任曾24節降到20節

感受應該比較多對於擔任行政的就比較沒感覺。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Fc】好像並行耶，就也有招聘也有超鐘點，一個專任的代理老師，不足的再請鐘點教師。

【R】你比較贊同採用哪一種方式對教學品質有較好的幫助？為什麼？

【Fc】我覺得，要看運氣有時鐘點老師也有很有專長的，也是有品質較差的，我們也聘過有專長的或是較一般的，所以代課老師素質較難掌控，請到有專長的會有比較對於學校有長期發展性的協助，因為它是可以有這樣的人規劃更長期的，對學生的多元學習與競爭也還好有續聘兩次這機制幫助就很大，從有減課開始我們學校都是美勞專長有過三個代課都還不錯，所以運氣還算不錯，也有聽到其他學校代課老師的風風雨雨就覺得我們運氣真好。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Fc】提增人員是排第一個，越來越少人想當主任這個缺，如果專任行政人員來幫忙會比較好，第二個我是降低授課時數，可能對老師的教學品質會有提升的作用，第三個是提升導師費，因為導師對於這個學生家長的對應上也是蠻辛苦的，第四個可能以我們學校的人數來考量其實輔導人力就沒需求那麼強了，因為鄉下地方學生通常比較乖一點，而且導師面對的一般的學生並不多所以足夠滿足輔導的需求這是我的排序。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Fc】有，在小學校來說擁有不同專長的教師不像大學校那麼豐富，對於專長需

求這個部分，其實幫助蠻多的，也比較容易。就需求獲得滿足可以要求需要的人力來進駐。以現在的代課老師已是專才專用，對配課機制須配其他非專長課程，我是曾看見代課老師苦惱的抱著自然課本或社會課本在那裏準備，對他們而言，一個音樂老師要他教自然好像是很辛苦的事，雖然他們都很認真的再做準備。但畢竟沒受過相關訓練相對教學成效比較有限。像師院不同科系畢業學生他基礎課程，還是會比較扎實一點，而他們是趕鴨子上架，不得已去教了某一門課，缺乏這種基礎的訓練，他們不但要準備的很辛苦而且成效並不是那麼好。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）

【R】請問你你認為教師應具備哪些能力？

【Fc】我個人是覺得因才施教蠻重要的，我個人認為國小課程應該偏簡單一點，所以基本上我覺得老師有熱誠的話什麼都可以辦到，所以我覺得在講專業能力之前個人對教學的熱誠是很重要的，只要有心都有辦法處理好，當然如果可以給予事前的職訓會上手的更快，摸索跟碰撞期會縮短那更好了。所以我覺得熱誠可以弭補自身專業訓練的不足的部分。專業能力在教學上的運用其實老師要會變通，很重要以個人帶班經驗每年需要的策略方式都不同，必須要知道小朋友的需求給予協助，所以了解兒童心智及學習狀況也很重要。我一直覺得課本上的知識是很短淺的。老師需要有能力去引導他、開發他想要學習的慾望，教孩子遇到問題的解決方式，培養帶著走的知識。所以專業應該是開發小孩潛能的能力吧。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Fc】最大部分，是資訊方面從網站資訊、搜尋書本上給我的啟發這兩個是我提升能力的最主要管道。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Fc】以我目前的處境是沒有幫助的，因為被行政綁住了行政幾乎佔據了所有空堂，完全沒有多餘的時間，所以感覺有點慚愧，還好安排的課程是閩南語基本上被課時間不需要太多。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）

【R】你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Fc】還是回到剛剛提的熱誠，足夠才會想盡各種辦法去達到搞定這群來自不同生活環境庭背景的小孩，在帶的時候不斷反思學生需求方法策略的使用有這樣的出發點才夠在去找你需要的資料。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Fc】網路書籍同材。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Fc】沒有，剛減課時候我還在當導師，當時我相當恐慌，因為與學生相處的時間馬上就被剝奪四節，以20節時覺得什麼都很好處理，學生情況隨時掌控及時處理，有很多時間可以來處理這些事很好運用。所以減課這方面降低班級經營的品質。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？為什麼？課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Fc】課稅對教學行政不會有熱誠上的影響，減課會影響教學熱誠，因為減了課相處時間少，對學生狀況較難掌握與發現有粉飾太平的感受，相對跟孩子較有距離感。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？

【Fc】微乎其微對於我個人是沒有啦，我也曾經想過一個有熱忱的教師，面對面對眾多學生時，即使作業改不完，他也會帶回去。做減課時也許他多了時間在學校做完，熱誠度越高做的事情越多，跟減不減課其實沒有影響，但是有熱忱的老師需要兼顧行政與教學在兩頭分佔時間時心力交瘁，可能會降低教學熱誠或工作

熱忱。而沒熱忱老師，當然也不會拿來增加備課時間或提升個人能力，所以也是沒效果的，所以我覺得減課配套或許有減輕一點教學壓力但是對教學品質來說是無效的。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月17日（星期五）晚上11時30分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣新興國小老師（導師）Fg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Fg】我只知道之前教師都不用課稅，很多人都反彈，於是政府規劃課稅，老師也有反彈聲音出現，所以給老師些福利減課，對課稅作揖點平衡讓老師不要有那麼大的反彈。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Fg】贊同只是他真的用在教育嗎人打一個大問號。因為課稅後融合運用運用在哪个部份是需要再商討的。目前還沒有看改善的部份。以現行教育環境來說，教育精緻化蠻重要的，所以班級人數再減少應該是可以考慮的部份。以現在來說學生問題多，老師要面對29學生，負擔太重了。所以人數方面可以在降低。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Fg】減課方面讓老師有機會再去專研課程內容是不錯，像之前我是科任課一週二十幾堂課，根本沒有時間坐下來休息，現在減課後讓我可以坐下來喘口氣再接

下一節課這是減課方面我覺得還蠻有成效的。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Fg】沒有很確實回歸，因為我們是小學校，都要兼行政，行政加教學其實負擔還蠻重的，所以他是沒有回歸專業。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Fg】因為我們是小校如果可以不要再兼行政專職在教學上，對老師提升專業是比較有幫助的。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Fg】沒有。小學校老師要兼顧的事情太多，人力實在不夠，不能因為學生人數少壓力就少並沒有，反而壓力更大。因為學生人數少但問題很也多，處理瑣碎事就很花時間如果還一花時間去兼行政工作，負擔真的很大。分身乏術。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Fg】我們學校是偏鄉，所以需要電腦資訊人員協助，學校電腦數也不太夠。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Fg】減了課對老師提升能力是有幫助的，去年的學校參加教師評鑑，因為減課也讓我有了時間去配合這項評鑑的準備。讓我有時間去思考我教學上的問題，如果沒有減課會一直追教學進度而沒有辦法停下來反省自己的問題。對正沒影響還是一樣多。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Fg】超鐘點，超一節課，因為聘老師不容易，但我希望有機會可以外聘因為我

超鐘點那一堂不是自己的課需要去接其他班級的音樂課，我希望能有更專業的老師來上，因為這不是我的長項。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Fg】降低授課時數、提增行政人員、增置專業輔導人力、提升導師費，剛剛有說過，降低授課時數可以讓老師有更多時間著墨在教學課程設計上，否則只能跟著課本走，那是兩難，真的希望給孩子更多東西，但是真的沒有時間與心力去做實在很可惜。所以我希望能降低時數，第一在備課上能較充足第二可以專研教師專業。第二個增置行政人力，我真的覺得老師只要專研在教學上，不要再有那麼多的行政困擾，有時真的分身乏術。因為我們是小學校很缺乏輔導人力的部分，所以放在第三。導師費3000元目前還可以接受，就排在最後。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【Fg】

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Fg】好像有，是2688老師兼鐘點教師因為偏遠地區不方便也聘不到，所以校長拜託社區大學畢業的民眾來帶，所以在教學知能上還不夠存熟，在班級經營上也比較無法掌控所以學生較混亂，因為是社區民眾所以學生不把它當老師看，把它當大哥哥看，所以這部分上課情形效果不好。但是這老師是相當認真的，只是缺乏經驗或訓練。但是如果他可以持續任教，熟練了應該會比較好，怕的是明年如果又換老師學生又要重新適應，其實是很不好的。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力

【Fg】專業學科、班級經營、國小還須有輔導能力。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Fg】參加教師專業發展評鑑讓其他老是來看技己的教學，藉由別人的眼睛找出缺點，及改進方向。因為自己一定有盲點看不到，藉由他人的眼睛可以提醒自己。參加課程增能學習如輔導學分班。

【R】老師您提到的是教專跟學分班，縣府辦的研習呢？

【Fg】縣府辦的研習其實幫助不大，因為他們講的一套並不能符合現場教師需要及學生狀態，因為學校規模不同學生狀況不同，所以在施行上有落差。縣府研習可能可以接收別人經驗，但不一定適用。研習內容偏理論不實用，且不夠深入完整，可能每次上課內容不同，點到為止，或是一直重複，深怕有些教師是第一次聽太身聽不懂。辦研習可能也困擾。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Fg】多少吧。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Fg】與家長關係的建立，獲得學生信任，願意向你尋求協助。再來是想到的是這樣。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Fg】尋求資深教師協助，新班級會先了解家長狀況學生背景。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Fg】幫助不大因為用在備課跟能力提升

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Fg】不會，教學熱誠在就在不會因為課稅而改變。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Fg】會，多些時間喘口氣。思考教學內容及修正方式，相對這工作更有熱誠。

課稅減課後兼行政會比較願意，因為多些時間可處理吧。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Fg】感受不大，其他事務太多，最近推行的東西太多太雜要報成果太多。實質幫助不大。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Fg】教學行政分開，教師專心教學，不要再兼行政，回歸最單純的教學這是第一個，第二個剛剛有提到，就是學生數要再減，讓老師可以兼顧每個小孩。縣府研習如果要有幫助最好是有深淺之分分三到五場，內容逐漸加深加廣，讓教師依其需求參加。而且現在研習偏在成果提報說明對教學無實質幫助。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月17日（星期五）上午10時02分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣新興國小老師（訓導組長兼導師）Fi

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Fi】應該是想說藉由課稅來提升教育的經費，相對也可以減輕老師課堂壓力我是這樣想的。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Fi】覺得納稅是人民的義務，因為之前老師一直沒有課稅，現在突然要變成課稅，很多老師都會無所適從的感覺，但本來也就是要納稅的一員，至於說是不是變相加薪，那要看我有課稅，他又給我同樣的福利也算是很好的福利了。因為我並沒有被剝奪掉什麼或者想減輕壓力而給予減課這都是合理的，但減課方式中代課老師品質不一，當然也有不錯的，因為課一定要釋出，所以學生的受教品質會因為這樣而受到一些影響，就得看他所遇到的代課老師如何，所以談不上專業效果就不如預期好，除非說真的聘到有專長到學校任教，而不是大小通吃而都不專精，這樣真的再篩選這個部分應該因應各學校需求。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Fi】對正式教師而言，確實有減輕課堂壓力，空堂釋出較多，但也有因為代課老師，沒有辦法管理秩序或是說課堂發生的問題，還是要留待給導師，來處理畢竟他們的經驗還是比較多，還是會有影響如果要問是否提升教學品質那負面層面比較大。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Fi】沒有耶，就像剛才我說的名義上好像是減輕老師壓力，事實上他如果沒有再去參加教師精進的話，感覺比較空泛一點，應該感受不到實質的幫助。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Fi】我想應該要針對教師需求，應該在哪個地方精進提供幫助，比如小團體式的專業輔導，看縣政府、學校來幫我們安排訓練或利用自己去參加課餘的進修。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Fi】課堂的支援是有，就是減課行政人力的支援是沒有，但是代課老師都願意幫忙，無形中增加了人力，比如校園美化佈置等。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Fi】其實如剛才說的學生上課管理的困擾呀，代課教師的品質篩選呀，對於校協助輔導的小朋友我找不到時間幫助他，其實我並沒有深入去了解這一塊，真的很抱歉，因為導師兼組長只有12堂課，又要輔導、又要教學、又要常規建立時間都不太夠。

【R】沒關係只是想了解課稅配套在施行過程中所產生的影響好壞不拘只要把貴校或各情況告訴我就好

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Fi】因為，代課人很好，會主動幫忙美化跟佈置來說，對我一個人來說是吃力的，所以有他幫忙其實還不錯，但其他可他們根本也幫不上忙。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Fi】剛開始實施應該算上學期吧，是超鐘點然後這學期就是外聘就都釋出來了，就是沒辦法要把課消化掉，所以就是按照老師意願是要請代課還是自己吸收，大部分老師是覺得說只有一個學期，不然就自己先來消化那些課程下學期就把課釋出來給代課老師，如果說像藝文科那種剛好聘到的老師是那種美勞的，那剛好就可以適才，對我們來說老師的負擔就減輕了，不用去上那些課程，原本老師上課比較多、比較雜。現在釋出來的話，也相對於把壓力，加給他們變得比較雜，可能學校老師都很認真，都還不錯，可是就像我剛說的學生的部分，但老師的話都蠻認真在教學。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Fi】第一個應該是提升導師費吧就是對老師比較直接的回饋第二個是提增行政人員的部分或許行政在畫分細一點因為小學校間的工作還是比較雜比較多一點如果可以把一些跟教學無關的或是比較需要專人來處理的事來釋出應該工作效率會更高。第三個是降低授課時數，專才專用我是覺得這是必要的，雖然說課程時數減少但釋出可以給專門的教師來上課，對教學品質上不會有太大影響。最後一個是增置輔導專業人力，我覺得小學校基本上在老師與小朋友的相處上互動的部分算蠻良好的，就是學生有什麼事情都會跟老師說來討論，所以需求性比較沒那麼大，並不是非常必要的所以排在第四個。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課

時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Fi】長期的四個，一個是借調縣府，所用代課是常聘一年，一個是2688，一個是英語教師他們都是鐘點教師一個是教育優先區的，所以我們配合這四個聘到藝能專才，把所有藝能科釋出給代課教師上，會盡可能專才專用。但是課仍然免不了比較雜也會教到非專業科目，可是老師都非常認真上課，以前會遇到老師教到非專長科目問題多，這兩年比較少，事先把條件開出去特別公告出來篩選一下，所以選到不錯的老師。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力

【Fi】教學學科掌握與學生的掌握和家長的應對這三方面都蠻重要的業就是這三個角色的溝通能力，不單純把學生課業教好還需要時時關心學生與家庭狀況讓家長感受到並願意提供支援。我覺得行政能力，雖然他不是每個人都應具備，但他相對比較棘手。我認為教書是一種志業一種良心的事業比較重要的可能是孩子心靈輔導。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力？

【Fi】看書，教養雜誌或跟家人、同事討論。吸取別人經驗。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Fi】沒有，拿去做行政了，因為做行政時間就不夠了，減課對教學好像沒有直接關係間了業務還是要盡力完成。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Fi】課室管理就是常規管理、輔導學生、被學生信服也就是說到做到、是否建立與學生間互信的默契就是交心的就是默契建立吧。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Fi】就像我剛剛說的看書呀網站啦同事間討論或家人。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Fi】沒有跟上面答案一樣吧做行政都不夠了。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Fi】都沒有像我今年的狀況就是很多原本的行政人員都不做了我們幾個比較年輕的就出來說做做看不一定會做得很好但至少業務有人繼續做下去學校能夠正常營運，當然如果可以選擇要做不做我是不要的畢竟我們的主體在教學把學生帶好才是一件很快樂的事。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Fi】不會影響教學熱誠會影響兼行政的意願。因為行政會干擾到教學，有些臨時交辦事情或成果填報，都會干擾到教學的進行、課堂的進度。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Fi】我覺得沒有耶，就算沒有減課只要你願意，你還是可以把事情就是班級個人專業做好，但不會因為減了這個別的就增加，反而減了這個拿去做行政，所以也沒辦法拿來相提並論。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【R】您覺得要有所提升應該要如何做？

【Fi】教師能力要提升應該是提供較多能力提升的訓練，看書、上網搜尋方法，畢竟只是急就章沒辦法有較明顯的能力提升，縣府的研習常受限時間、指定人員而無法參加暑假研習，較有系統的學分的或一周的很快就爆滿無法參加，就等再等上一學期或一年校內研習，又礙於經費請不到教師，如果可以規劃讓老師有持續受的機會應該效果會更好吧。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年3月5日（星期三）下午2時59分

地 點：Gc家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣人和國小老師（教導主任）Gc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Gc】贊成，但是做法上看不到。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Gc】不好，減課幫助不大卻多很多工作，而且減課教代課來上有些本末倒置，為了讓教學更流暢，反而讓導師跟行政人員更加辛苦，再來因為山區要聘任代課實在困難，常常在更換教師，對學生來講只是更浮動，實質幫助不大。如果可以派伊位長期代理代課來，不但可以幫忙分擔一些行政，又可以穩定一些，或許還有些幫助。以目前學校情況是幫助不大，更困擾而已。

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Gc】剛說過不要給鐘點教師給一年的代理教師，招聘情況或許可以改善一些，否則路途遙遠，錢又少，要聘到好一點的老師實在有困難。再來因為課已經不多

了，對導師來說，課太少反而不是好事，因為學生問題比較難適時掌握，對學生的學習並沒有幫助。而且減課量也不多要如何運用其實都拿去做行政去了。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Gc】當然沒有，教師專業在教學與學生互動輔導學生，卻做一堆非專業的行政業務，一大堆研習都是行政業務說明會，這些真的對教學有幫助嗎我實在很質疑。教師的力氣應該用在學生身上而不是坐一大數據或成果，一點都不切實際。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Gc】當然是行政、教學分開阿，其實我們的專長是教學活動與設計，在行政上派不上用場而且，行政又長干擾到我的教學，有時校長不在，家長來到校要談學生事務或溝通，我必須代為出面處理，這時不知是要將家長晾在那，還是讓學生等我回來繼續教學的活動，諸如此類的行政干擾不只有我教導才有，總務，出納，午餐、圖書…等等都有被中斷教學的干擾會發生，所以要回歸教學專業，當然就是行政歸行政教學規教學。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Gc】因上級各項教學行政要求，致使行政工作量增加許多，教育部藉此機會進行許多訪視與評鑑，反而增加困擾，嚴重影響教學品質。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Gc】沒有，有就不會這麼累了。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Gc】人力吧，缺乏輔導人力行政人力，每個老師都是一個人當三個人用。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Gc】當然有，業務增加工作量變大。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Gc】有行政工作量變多變雜。光是招聘代課就忙死我們了，這地區要找教師困難重重，更別說是有教師證的。所以整個暑假就為代課的事忙翻了。還又依些相關報表，不勝其擾。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Gc】外聘教師，當然能減課大家都想減，但部分老師因兼任很多業務，所以希望利用減可來運用。超鐘點意願不大，但招聘代課困難所以品質上也較難掌握。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Gc】增置專業輔導人力提增行政人員、提升導師費、降低授課時數、地處原鄉，家庭功能不彰，因家庭狀況複雜問題多所以輔導工作較為艱巨，靠輔導教師與導師還是有專業上的限制，需要專業輔導人力幫忙才能有效改善日趨嚴重的問題，所以增置專業輔導人力排第一。第二是導師費剛剛說過學校學生問題多需要導師花更多時間陪伴指導，導師工作相當辛苦，提升導師費是應該的。三是行政人力，因為最近幾年行政工作越來越多評鑑考評成果填報實在不勝負荷，如有專任行政人員幫忙，那是最好的。最後是減課，說真的減課兩節依傑不知道到底可以做什麼。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Gc】2位為代理教師，因山區聘任合格教師不容易，聘任程序符合規定，可是卻都無教師證。減課後，代理教師或鐘點教師需求量大增，我們不山不市的學校老師難尋，可獲得的教師素質不一，因此教學品質較難確保。鐘點教室的聘用與

管理大不易，所以問題並未解決，反而更複雜。希望，可以鬆綁聘任鐘點教師法令，以獲得更適合學校所需的人才，否則，每十個月一聘造成鐘點教師沒有歸屬感，無法盡心盡力於教學活動。畢竟學校是一個尊重倫理的場所，一般而言，先由各班級任教師選取他該上的節數跟科目；再由科任教師選取，科任教師選完的，再分配給代課教師。是以對代課教師而言，並無法完全依照他的專長來配課，也就造成他不容易勝任教學工作。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力

【Gc】基本學科能力，不要連課堂上要上的課都無法交代清楚那就說不過去了，再來就是班級經營，班級氣氛帶的好教學才有成效。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力

【Gc】網路，閱讀或同事間交流，加上學校的教專，都是我提升能力反思自我教學的管道。

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【Gc】沒有。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Gc】網路，閱讀或同事間交流，加上學校的教專，都是我提升能力反思自我教學的管道。常跟導師溝通也是很重要的，有助於我對學生的了解，導師也可以助我一臂之力。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Gc】沒有幫助，因為我是教導，只有八節課，可能擔任兩個班級科任教師，一個星期見一到兩次面，這麼短的時間我要去建立班級氣氛就有困難，克在減下去見一次面大概更困難吧，但是我沒有減課所以，也沒有感覺。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會

影響教師兼任政工作的意願嗎？

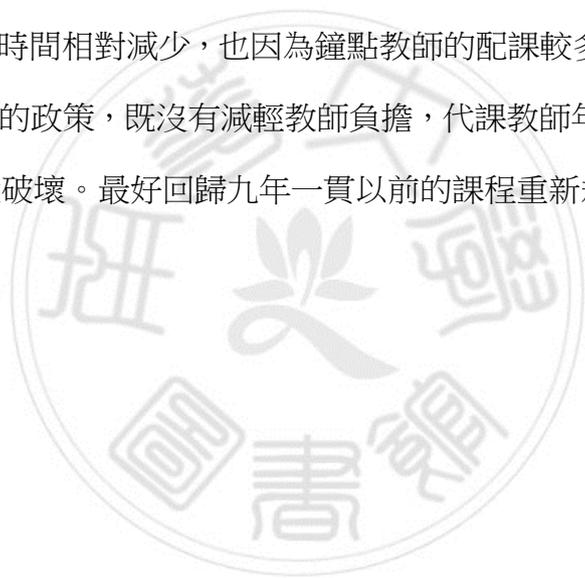
【Gc】不會

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Gc】教師們擔任行政工作的意願越來越薄弱，甚而造成由校長拜託老師們兼任。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？

【Gc】教學品質下降許多，如前面所述，師資獲得不易，往往須等到開學前幾天才找足教師，備課時間相對減少，也因為鐘點教師的配課較多，反而教學品質有所欠缺。這是很爛的政策，既沒有減輕教師負擔，代課教師年年來來去去，學校的教育生態也大大破壞。最好回歸九年一貫以前的課程重新規劃。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年3月8日（星期六）下午2時12分

地 點：電話訪談

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣人和國小老師（導師）Gg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Gg】當時是說課稅要把這些稅收運用在教育的改善，教學的設備，我不知道說是不是這個的意涵，意涵這兩個字好深澳喔。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Gg】其實我覺得他，當然很多的名目說改善現行教育環境，比如說主計，人事，另外就是教師員額配置，基本上看起來是比例提升，可是事實上，主計者是人事，也是用兼任的方式，兼任的狀態，其實很多學校在經費上的管控變複雜了，很多偏鄉他變成說要等主計來才能處理掉這些經費，人事部分也是一樣。也就是行政的效能並沒有辦法達到立即的提升，但是看起來好像老師不用去兼這些行政工作，但是事實上，他相對於改善現行教育環境因為他現在太多的評鑑，他需要各式各樣的評鑑紀錄，如果不是大學校的老師專門兼行政主任或組長處理行政工作，像我們小學校六個班級的學校的話，因為老師還是兼了大部分的行政工作，

相較之下這些行政也剝奪掉老師專注在教學工作上的時間。相對看起來是沒有的，現行教育環境是沒有改善的。因為用在人事費嘛，有些真的沒有沒有去妥善處理。因為他要求其他的的評鑑實在太過多了。以我是輔導人員到他整個薪資結構是沒有辦法給一個專任的輔導人力。但老師兼任的過程是減課，減2節課，以我的立場來說，很好笑因為我也減不到，因為我同時又兼輔導團，所以我不可能減超過六節，減四節課相較之下我們學校比較特別，輔導工作真的比較多，尤其是之前孩子狀況比較多的時候，我真的覺得很疲憊，事實上他減掉我班級的課，但孩子的學習狀況不好，我需要花更多時間，感覺上我是被減課的是時上我還是在上課，利用額外時間去上課。而且輔導工作多，很多有劃到輔導身上。我的輔導只要老師一說情況是緊急的，比如我的班級我要帶去外面活動，我就會連他一起帶出去，比如我在開車他就坐我旁邊，利用我零碎時間去做輔導工作，他也必須抽離他的班級學習，類似這樣。或我的班級在做活動時，我利用那一點時間進行輔導。因為你不是專任職而是兼任職，輔導工作本來就視一個突發狀況應及的工作，所以說如果真的有一個專任輔導教師，幫助應該會比較大，但我知道很難落實，但是現在增聘是在縣府的輔導人力室，我需要輔導志工就需要跑程序，很多是緩不濟急的，你必須由導師進行六次輔導才能進入輔導中心的流程，對我而言是一但較嚴重的情況發生我們也沒有那麼好的專業知能可以去處理。我也只能盡量幫小朋友去釐清事件，口頭的告訴他們可能造成的傷害什麼的，之前處理一件幼稚園兒童拿菜刀砍人的事件，最後決定通報，結果縣府那端要求雙方都需要做輔導，並且要求紀錄，那我時間從哪裡來？再來幼兒情緒我真的不懂，對於被砍的一直認為在玩而已，因為他閃開了，我又該如何輔導。而且要天天輔導天天寫觀察紀錄，像這次通我我就覺得荒謬，你報還是不報，我幾乎不知道怎麼處理，妳們社工是不是可以介入了解，我們處於需要有專業的人來告訴我如何處理，怎麼會是候我們要處理很多細節，填很多紀錄，現在令人比較疲憊的是我一班十幾人加上行政，我的習慣是學生第一，學生事情處理完才會去回到家裡才去做行政的那一塊，除

非他緊急。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Gg】那當然是蠻差的，如果他的課稅配套目的是讓教師更專注於教學工作，減課可以請到比如藝能科、體能科就是聘到更專任的教師者兩方面是沒有達到的。老師的課少了以後其實對老師對學生生活教育的時間相對是縮減的，像我現在的課都是國語跟數學，變成我可能只有晨間的時間，我帶的是低年級所以下午都留校，時間上還算夠用，如果是高年級幾乎減課後都是教學，基本上認為時數是不夠的。行為表現想要說一下都覺得很趕，其實課程安排我覺得可以再思考，太多彈性、綜合這些課程其實是蠻相關性的，他們說十大議題嘛，本來可以再融入在語文中就夠了，變成所有得藝題都覺得自己很重要，我覺得現在的科目太過繁雜，有些科目跟科目之間是有相關聯興我們卻硬生生把他拆開來再上一次。再上一次成效不見得會更好。15008所以科目可以簡單一點時間可以長一些要融入獲要做什麼都好用比如加證海洋都可融入在藝文裡獲社會課裡那一些比較屬於人權的意提就可以放入語文裡都是很好融入，多什麼彈性或綜合，你去把他剝離之後，雖然立意好的讓學校發展本為課程，但實際上有發展嗎，也是看不到那一塊，真的有在地特色那一塊，所以是牽強的。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Gg】沒有，我們會發現感覺上好像課真的減少就小校來講他的行政業務量相對來講是多的即便你沒有課的時間你去處理你的行政工作你說你提升教師專業要相對備課其實我覺得這也是比較有趣的，因為會備課的老師本來就會備課我教十幾年還是再備課習慣要備課一為備課我才知道這單元我要上什麼才不會重複我的備課時間一定用我的假日或寒暑假基本上我的備課時間跟減課沒有太大的關係因為減課就算有空堂我們還是會處理學生一些生活上需協助的獲行政工作

所以是沒有的你如果要去看看我們到底再忙什麼其實真得很瑣碎當你教材不準備豐富一點的時候相對做業批閱的時間就會比較多

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Gg】沒有，減課增加代課教師而已，但這些很多都是剛認教的心手教師我的課另外來少得都是新進教師反而是我還要另外在花時間跟他討論說這課程我們可以怎麼配合怎樣進行，剛開始班級經營狀況不是很好，所以原來本來不是我的課我可以做其他得事但我還是必須再教室裡面，孩子因為你教事會比較安份過程中你看看一個新手老師做了麼或怎麼上課我比較好給他一些建議跟他做些討論。上學期我都在教室裡偶爾會干預他做一些事，這學期我告訴他如果他想自己處理可以帶到綜合教室上課

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Gg】代課老師超難找我帶一年級，之前要出差完全找不到代課，所以校內排代，而且交代事情其實還是不放心。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Gg】學校友輔導人力得需求，因為我們得家庭我們得社區裡面因為家長喝酒後得暴力行為其實很嚴重另外父母孩子升的多生活空間不大，孩子早熟甚至會嚐試，我剛去得第一會帶團甫是因為五六年及晚上男女生窩在一起玩親親，你問他還很大方告訴你什麼感覺，雖然有得還是有關注得人在旁邊感覺沒有利及得危機，但是危機永遠存在。還有還沒有跟父母住比如姑姑家，姑姑家都是男孩，好奇探索造成要花很多時間，像我教高年級，很多輔導需要花很多心力，你減課相對老師在生活輔導上的時間沒有，討論的時間也沒有，但這些都是需要的。現在健康幾乎都是科任上，跟老師親密度不夠根本也無法去談比較深入的問題。沒有這些配套實或許你可以有多些時間時間是夠的時候，老師會用些時間去投入這些事情。你今天把這些課都分散出去了你變導師沒有時間，學校又沒有輔導人力進入的時

候他就是有個很大的問題。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Gg】有，增加工作負擔的影響。額外要花更多時間留孩子下來上課事一個在正常的授課時數內額外要花時間上課，為維護孩子學習成效，我需要花更多時間去跟監我這些課的老師建立好的關係常討論課程活動如何結合，這些東西以前自己就可以規劃，現在要耗時間去做這些事情。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Gg】沒有什麼影響，因為行政都是回家才做。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Gg】另外招聘鐘點教師，因規定要減課阿。雖然可以超鐘點但是我們山區已經找不到人現在如果課少更找不到人，誰願意一天來跟你上兩三堂課，而且才260元一節課，所以都是釋出讓中攢教師課多一些，比較好招聘教師，當時也有說不要超鐘點，但相較之下缺點就是，當初招聘教師用意我可以聘到專業人士，針對某部分去教學可是今天課數不足鐘點費又那麼少，根本聘不到什麼專業人士尤其是你再更偏鄉的山區更缺乏更沒有人要去，如果曾南投到我們學校上3堂美勞課，油錢就沒了。願意進來就真的是很感謝他們，而且現在我們進來的老師就住校，而且每年再從新招聘鐘點教師大家都很焦慮因為常常到開學了還不知道老師在哪裡不知怎麼辦意前課可以早一點排好現在都沒辦法。因為以前排課是以孩子適合的學習時間來run，現在以超點教師的時間來跑，因為他時間都分配好了，所以也會發現很尷尬，有一次我發現我國語、數學居然到了下午才上國語數學，以前在高年級的時候。好壞其實很難說要看你聘到得教師如何，像有一次我們聘到一個英語老師很差，所以有一個孩子在外面補習每次贏一科英語就第一名，我就覺得很不舒服，起頭點不平等，所以我我又找一堂課上英語，成績就可以平衡，所以很無奈，不應該是這樣。並不覺得原始得課多，我們是愛上課的人對我們來

說，沒差。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Gg】增置專業輔導人力以我們學校立場我覺得應該要有專業輔導人力，提增行政人力要做什麼，以訓導來說就是評鑑和成果，如果可以想一個方式不要有太多paper要處理，也就不需要這些人力了啊，這是組織架構的問題不是只有課稅的問題，聘一個行政人員要來聘協助教務他對教學又不熟悉，他根本無法幫上忙，那我是不是要兼再來教他做，那他是不是真的可以勝任達到與教師配合，那自己做就好了啊，所以提升員額比例可能幫助效果較好，而且以南投學校30人以下學校，行政人員也不要這麼多了，就併校了，我是這麼覺得，不然變分校也可以。提增導師費是可以得因為盡責的導師工作真的很多，因為他承擔相對較多的責任。我今天有兼導師跟沒兼導師從早上到午休、放學、平時跟家長的連繫相對工作是多的。降低授課時數基本上我覺得沒什麼作用反而增加我的工作。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Gg】代課老師有增加，我們有一個九五方案，聘到好的專業老師當然對孩子專業特長部分的科目有幫助，如果聘到一般性的老師就只有把課程上完而已，對學生有沒有提升作用就看不太出來。回歸到另外的點說，專業人力派遣這些是受過訓能力有一定標準的，對教學有概念得我們就聘嘛，可是減課完全沒有這樣子，像之前出差請家長來幫忙代課也只有國中而已，他幫你把作業改完幫你看學生不要出事，我們不會讓他們上課可是當你這些都不行的時候更慘，完全找不到時只能學要排代，尤其今年代課特難找，大家搶得好兇，這些人都變成長代或產假，一天代課都找不到，研習出差又那麼多你說不會影響教學嗎，所以很多我都堅持

不去參加，不然就請別人去，我哪有那麼多時間再那裡耗。人找不到也只能這樣，你也無法苛責他要到什麼程度。所以不是代課不好，是找不到好的代課，人家願意來幫忙偷笑了。所以我覺得代課增加跟教學品質不能劃上等號。這是大制度面一剛開始就沒有去考慮清楚的。這又牽扯到教師評鑑，到底我們要用一個什麼樣的方式，到培訓老師的過程，有沒有想到到底哪些是他們需要的。你要用什麼方式去呈現，讓比較沒有動力的老師們會願意去看到或嘗試改變，那都不是短暫時間可以改變的，再看我們的教學，在教育過程中我們到底要給孩子看到什麼。在我要求他用功讀書，是希望在讀書過程學到的技能跟思維模式或方法，建立知識量的廣度和深度，是我要他們用功學習背後的目的。他要進入哪種行業都會是很容易的，大家很喜歡把學位和就業劃上等號，用賺多少錢來衡量學習的價值。很多基本的思維與態度才是未來面對問題的主要該具備的，我們一直缺乏支持孩子去做些什麼。有些老師也覺得自己不適合在教學這工作，也不喜歡教學卻一直停留在這行業上，混這口飯吃。所以你要花時間力氣去提升這些老師的專業知能相對是辛苦的。樂在教學的人就會一直覺得自己不足期待在提升。再加上我覺現在老師備課都不落實，上課前一天備課的就很了不起了，我上了幾十年每年都要事先備課，我會先去要課本備課，很多人都不會，認為內容熟悉，但是每年課本本不一樣，怎可以不備課，而且你知道現階段孩子在這領域需具備哪些能力嗎？能診斷孩子學習嗎？當老師這些都不知道難怪人家說國小教師不專業，因為這是習慣問題，我教幾十年都不覺得自己專業為什麼他們可以覺得自己很專業很厲害不用備課，我實在不解。當你會很在意孩子的學習就不會這麼敷衍。

**【R】**第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力？

**【Gg】**第一個溝通能力才能跟家長溝通跟孩子溝通，第二個聆聽能力，老師其實最不會聽。關懷能力能了解孩子行為背後的一些背景成因是什麼。這是對人，對教學的部分我認為，各科的基本能力一定要具備的。因為時代一直在變，你需

要透過一些論壇或者是國際上對教育請教授來談的大概15分鐘，都會有所幫助，才會知道現在世界脈動在做些什麼，這些對我來說會影響我課堂上想說用什麼方式有哪些能力必須要的在課堂中可以協助培養的。而基本學科能力大家都覺得我很懂其實並沒有真的懂，我換了地方教學我會看到在這裡孩子需要的是這部分，我會運用在課堂上，所以我也必須要有這樣的能力去觀察孩子文化被學習方式思考模式或欠缺的能力，跟另一個區域的孩子視不同的。當你去觀察到時才有辦法知道自己專業有哪方面不足，截取其他資源去看書去請教尋求資源選擇適合這群孩子的方法，所以教師的能力就會不斷提升，因為所處環境跟面對學生是不同的學生。當時我在光榮國小受邀去法治國小講班級經營，現在我來到這學校才發現我當時講的是屁話，因為當時我看到的是光榮國小的家長學生，我並沒有去了解他們的背景，當我來到原住民學校發現之前的做法根本不行。我必須要重新用一種方式來做。所以要提升專業困難也在這裡，因為老師所處背景不同，所以我覺得透過工作坊才有辦法提升教師能力，因為工作坊可透過對話，告訴我看到的是什麼情況，學生問題是什麼來分享有碰到過的方式，再來分享統整才是受用的。這是我的經驗。提增教師專業，你是否給予老師足夠的時間去運用。

**【R】** 請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

**【Gg】** 沒有，自己的專業能力都是利用自己的時間看到自己有興趣的課程去參與，跟課稅配套我是沒有差的，不錯的課程我們花錢也會去。比較困擾的是有些強制的研習沒有幫助，但我想有些老師可能也不知道我需要的是什麼。

**【R】** 第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

**【Gg】** 現在人家問我，我都會告訴你沒有什麼班級經營，以前我都會覺得要訂獎勵制度拉或什麼的可是現在知道我代學師被後方像跟目標是什麼，這些都希就會很自然在我自己的言行舉止跟孩子討論時就會告訴他，他們自己會慢慢去掌握到從你身上也會感受到學習到一些東西與特質，我以前再講班級經營會很八股，

現在我已經很自然融入生活反而要我條列出來我還真的回答不出來。目標就是努力學習的態度，與人互動是和善的。那氛圍如何建立因為已融入生活，很難條列。以前人數多需表單條例，現在人少每個孩子做什麼很容易了解。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Gg】沒有。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Gg】不會，本來就不喜歡行政。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Gg】跟上題一樣。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？

【Gg】沒有減課，我現在帶低年級比我之前帶高年級還累，因為低年級下午沒課我還是會上課，中年級有兩天下午有課但可能是科任課相對輕鬆，低年級因為下午沒課只有星期二一整天，那天可能是我一星期來最輕鬆的一天。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Gg】教學品質從學校面，他有可以展現的成果可以互相融合不用額外抽離去上這課程，看是不是有人可以是時去拍照相對對課程干擾比較少，學校要發展特色會去參加校外賽這又額外需要時間有些學校作法會把，每個課程應該上的課就是排出來的就應該被確定的，我的課程不應該輕易被挪動，去練國樂或任何比賽，如果需要的話就不要去動到原本排列這些課程的時數。選擇課後，但是又要誰來課後看這些學生，所以以教學立場希望行政有此擔當，不要動到我原本課程安排。希望一個學校的團隊要能夠共同討論，討論過程是可以彼此給建議，上課是看上課還是看學生學習狀況，過程重點在哪，今年學校有做教專報告也寫了，

教專觀課若掉很多，上學期是教授到各班教一堂數學，我會錄影作紀錄、整理，我相信我收穫最大，事後大家沒時間我又不可能把教授晾在那，我超辛苦將課調開跟教授對話討論，怎麼說才是好說法，看完有想法和建議，可是又礙於同事關係不敢完全照實說，像教專就有教人怎麼說，要先肯定優點，但是我們花太多時間在做這件事，建議很重要。那次我作量表，那教授說的隱諱不明，我覺得就可惜了，我要去做很多揣測。像大陸的觀課可能因為鬥爭血液還在效果會比較好。我贊成教師評鑑，但是要怎麼做怎麼落實，他最基本的一環就是備課，基本的備課就好，你知道大陸教師壓力多大，們每課都要寫教案而且是詳案備課。因為有特級教師隨時都可以入教室內看你上課，因為教師已分級，特級教師本身就是權威的，專業的立場在那裏，所以壓力相對大，但我相信老師有做詳細備課對課程相對有能力掌握，對教學品質一定是有幫助的。這學期的數學我以看完我才有完整概念跟想法，才知道要如何著手。所以除了學校外，當老師發現我的備課是有幫助的，我有成就學生的回饋。他們一定會願意繼續做下去，但事前提在剛開始前還是需要有些壓力強迫去做這件事，那就是評鑑。但我們很害怕評鑑會去看後段成績那是不對的。但沒做什麼都沒有，做一定被罵，但受惠的也一定有。但那指標細如牛毛，都不知道怎麼想出來的，你看我們是花時間在這方面上，你看教學品質光備課，你去看比例嗎根本就做不到。在做的人也真的很少。老師說得話叩哪個指標，我覺得偏掉了，比如我教生字本無法拓展那麼多指標，只要穩扎穩打，所以大家都怕，但我覺得是可以被討論的。邊執行邊討論，但最忌諱搖擺不定。再來就是教育大學跟鄰近小學是不是可以做更緊密的聯繫，像東大就是東大附小，看到的是附近學區群，觸角是不是可以更廣，對教師的協助或教學研究都好，都會有所幫助，其面向才會廣，其實學校跟教育大學後續，教育大學就是培育養成嗎，但是後續發現沒有在做延續性檢討就斷掉了。研習也是同樣情況，每次只要教授開場白準時回家我就會覺得他準備得很爛。大家彼此在應付。我也發現包括教育大學對學校幫助真的很小，所以經費申請其實用得很浮濫。像修輔導

學分班，他要求我們再回去修六學分，為什麼我不願意回去，因為他對我的幫助真的很少，根本還在理論打轉，沒有實務幫助我們如何去跟孩子對話，其是那是需要演練的。有個基金會他們有輔導課程，很貴兩天4800元，但他有些課程不讓你報名，限制是社工師輔導教師，結果教師身分進不去，他演練的過程雖然不舒服，但幫助很大，但輔導學分班上完卻只知道一些專有名詞，幫助不大。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月27日（星期一）晚上8時分

地 點：電話訪談

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣合作國小老師（教導主任）Hc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Hc】就是國庫欠錢嘛！中小學教師跟軍人在社會上收入福利算不錯，所以不要再有豁免的權利，要課稅基於稅負公平。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Hc】贊成啊！因為立意良好，從老師身上課稅但用在孩子身上很好啊！但實質上有沒有用在孩子身上是個大問號？目前沒有看到什麼用在教育的，像學校現在所獲得的補助跟課稅前是沒有差別的，就我行政立場來說，就我來說課稅反而個人的課務和行政事務更重的，我沒有減輕、我要繳稅，對於學校來說我們沒有實質的幫助，我只看到提增導師費1000元，但是對孩子實質的幫助在哪裡？我沒有看到耶！我也看到減課了，你把老師納稅來的錢減課，然後聘鐘點教師，很多鐘點教師大家都在搶人，學校對鐘點教師的需求很高，沒辦法找到有合格的師資，這又變成一個孩子學習上的損害，所以我沒有看到他們的配套措施做得很完整。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】前面你有大概提到減課的施行花錢但成效不大你可以就政策施行狀況或你對政策的那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Hc】課稅後我的課是增加，然後行政工作並沒有減少我，覺得課稅人力不要拿來減課，應該聘請行政的人員來處理學校的行政，讓學校的教學和行政事務分開，讓老師的精力可以放在教學上，我個人認為這樣的錢才能發揮他實質的作用，同樣上班時間老師們，有些課少了，但是有沒有達到備課效果。這是一個問號，見仁見智。是老師良心問題，老師課減少了我們看到學生的學習成就有沒有提升，這是一個很大的問號，但是老師的行政工作，你如果可以用課稅的錢拿來減少行政工作，他可以投入更多心力在教學上，這是我一個行政人員的立場。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Hc】教師回歸專業，沒有啊！我們現在看到每個老師要課稅，增導師費1000元，每人都減課，這樣跟回歸專業有什麼關係？我說了這是老師個人的問題，老師有沒有把多出來的課拿來備課，我覺得這個因人而異，你說明顯成效我看不出來，以我們學校來說導師跟導師兼行政有減課，主任跟專任教師沒減到課，你說花時間備課很認真的老師沒減課，他一樣很認真備課。沒時間也會找時間，多兩節少兩節其實他仍是很認真。所以專業這是老師個人良知問題，你說要看到回歸專業用課稅的錢減課，我覺得這不是一個很好的方式。我覺得最好的方式是行政跟教學分軌進行，老師才可以真的放掉行政包袱用心在教學上。

【R】所以你認為教師要回歸教師專業最佳的作法是行政跟教學分軌進行老師才可以真的放掉行政用心在教學上嗎

【Hc】對，因為行政干擾教學，這幾年越來越嚴重。量多又雜所以兼行政的人在

面對教學真得是無力兼顧，所以如果可以讓我們專心在教學上，成效應該會更好。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

【Hc】沒有

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Hc】行政人力專職的行政人力，行政卡住了，要專業教學很難行政卡住很多時間，行政很多要交成果，行政要填報，行政要考評，然後現在的文書系統，電子收發系統流暢度差，以10份文來說原本幾分鐘可以看完、批完的公文，現在要半小時，可能更久，所以每天被這些事卡住時間、分散時間，這些工作我們實質看到對學生的教學幫助並不大，很少很少，但是他卻佔用了我在學校大半的時間，我想要備課卻被大部分行政吃掉大部分的時間，備課也常被打斷，思緒重建又得花時間。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Hc】當然有，影響因為課稅配套措施施行後我沒減課而且還增加。

【R】多半是沒減怎麼會增加

【Hc】因為以前的算法他有一個間距六班為例導師12節到16節科任事20節到22節主任是6到10節我們就大家都取高標，因未超過總堂數所以大家都先減三堂還是超標，再減這樣減下來我就上6堂，因為現在有明定節數，科任和主任就增加了課。所以，原先的算法對我來說是有力的，課增加是沒關係，但是行政也增加，感覺時間就不夠用。因此配套對我來說課務增加了，還要繳稅，沒有比較好。所以說行政有人可以幫忙負擔，課務就都不是問題，那我也會有更多時間可以被課。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Hc】完全沒影響，沒好處也沒壞處。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師

超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Hc】另外招聘鐘點教師，因為我們這裡是偏遠地區，如果我們用超鐘點的方式，因為6班減下來的課不多，要請鐘點教師來上的話課很少，一堂又只有260元，所以一致的想法就是不超鐘點，將近20節課給鐘點教師上讓他們來上課收入會好一些，而且他留在這裡都是一整天的時間，因為他們鐘點算下來錢真得很少。這樣做法也才找得到人，你如果一個星期只有5、6節課，我們偏遠地區找不到老師。至於哪一種方式對孩子來說是最好得，是要看老師，如果老師是認真的。超鐘點是有幫助的，如果這老師是教學不利的老師，你給他超鐘點也只是混時間而已，以今年來說我們找到的這位鐘點教師就很棒，非常認真。甚至於非他上課時間他也都願意留在學校幫學生做輔導的工作，如課業或生活輔導。所以這位老師很棒，我們把課交給他很放心。另外，他會主動幫忙做生活輔導工作對學生而言是多了一個關心他的好老師，所以這要看我們遇到的老師，但是就是不穩定，也不知他下學年能不能來。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降

低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Hc】提增行政人員、增置專業輔導人力再來是提升導師費、降低授課時數、以六班學校來說，每個老師都有行政工作，只是多跟少而已。有行政加給的老師當然行政工作就更多，所以我們很需要行政人力來協助這些工作，讓沒有加級的老師可以不用負擔行政工作。對於輔導人力對偏鄉來說是有需要的，像我們這裡很多弱勢的、家庭功能不彰的，如果有專業輔導人力提供幫助，情況會更好。而導師費~說真的，現在導師難為，要負擔的責任很多，現在的家長又不好溝通，所

以導師費的增加是理所當然的。至於授課節數我認為現在的授課節數已經少很多了，我們以前導師是20幾節課，可以跟孩子互動建立感情，現在導師剩16節，兼行政的導師剩12節，像這樣上課節數不夠，導師像過客，每天待在班上時間不超過3堂，她跟學生互動時間真得很少。這樣減少授課時數是要做什麼？就讓行政兼導師的人來做行政了，那對教學到底有什麼幫助？其實授課時數不是問題，很多老師有教育熱忱，行政熱忱卻比較低，大家很願意教學卻不願意做行政，這些表報啊、這些考評啊這是我的想法。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降

低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Hc】就一位，減課後請一個鐘點教師，以他的學歷他並未符合規定，他是專科畢業。是我們第四還是第五次招聘才聘到。但是如我之前說得，他盡職、認真，願為為孩子做輔導，所以學歷不重要，重要的是熱忱。我們在這個老師的課上也做了配合，像他對藝術人文有興趣，所以就都調配這樣的課，他對閱讀很有興趣，所以也把閱讀分配給他，課務上有根據他的專長與興趣去來做調整，所以整個教學成效就不錯。再來就是他是一個備課很認真的老師，所以才可以把課業放心交給他。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備

哪些能力

【Hc】基本的教學技能一定要有，教材的熟悉與運用，如何擴充自己教學內容，就是教材的搜尋設計能力，還有導師教學的熱誠。有熱誠，什麼都有可能，沒有熱誠就只是個教書匠而已成效有限。

【R】就是教學能力跟熱忱，除了這兩個還有其他的嗎？

【Hc】知所不足願意不斷進修，像我們的代課老師就很認真，他會不斷問、找資

料設計教材。像校內進修，我們學校老師也幾乎不會缺席，代課也是。他們不會找理由請假，校外的研習只要是他們需要的，他們也會想辦法去參加，像同仁在外面參加研習進修碰到不錯的教材，也會只動分享給其他老師或者在網路上找到不錯的課成也都不會吝嗇去分享。

【R】所以學校不管老師或代課老師對於自身能力提升其實都還蠻用心的。

【Hc】部分啦！

【R】所以提增自己的能力的方式包括：參加研習、網路搜尋、看書等方式？

【Hc】對，還有討論，我們學校代課老師比正式老師認真這幾年觀察下來誰最不認真公費生，我告訴你公費生。可能是因為代課老師他們還沒考上正式教師，有些許的壓力。考上是不是動力就沒了，不是全部。所以如果有什麼機制可以讓它們變成正式不知道有多好。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Hc】沒幫助，我覺得沒有呀！降低授課時數讓他們有更多時間再那閒聊。對呀！不想說。他很輕鬆，看不到做了什麼，也許他備課沒有讓我們看到，也說不定，不知道。備不備課喔，我覺得不會因為減不減課而有所改變。因為，備課本來就要做，並不是因為課務減少才備課。以前星期六要上半天，一星期26堂課一樣備課啊！上課很開心，現在雖然課不多，但是那壓力~莫名其妙的行政一堆，他到底對孩子有什麼幫助？因為會備課的老師就是會備課，不會備課的就是不會備課，跟減課一點關係都沒有。他的熱忱沒有提升，你給他課稅，他當然認為減課只是剛好而已。所以我覺得他課稅的配套做得不好很差真得很差。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Hc】對學生的敏覺力要很高，要發現孩子有異狀，敏覺力要夠高才能及時處理。第二個老師的溝通能力要很好，跟學生家長的溝通要很好。第三個班級事務規劃、統整能力要很強，要能夠將學生班級事務做有系統像sop流程，學生感受到縱使

老師不在，學生仍能依流程行事，不混亂。因為流程規劃好彼此默契建立，學生不管老師在不在，都可以進行任何活動，當然在班級氣氛建立的技巧這也是很重要。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Hc】我們比較會透過分享討論。比如我們同仁碰到問題，可能就會跟比較要好的同事討論解決方法或是向比較談得來的同事請教或是有些人屬於閱讀型的，就會透過書籍、網路資源…來解決。因為他們比較內斂不會主動詢問，他們用這種方式。或是我們校長、主任巡堂發現狀況，我們也會主動去跟老師溝通必要時給予協助。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Hc】沒有~沒有~脫鉤啦！因為老師會尋求資源去提增班級經營能力，本來就是教學能力之一，也是他們應該的。老師本身應該要有的自覺嘛！自己對班級有的責任，就該反省自覺、搜尋、解決，自己沒辦法就該主動找尋助力。如果這都沒辦法或不願去努力，都是事在人為。跟減課沒關係，願意的就會去找到解決之道。擺爛大有人在。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Hc】都不會，沒什麼關係。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Hc】也不會，有時在你努力下也會有些小小成就感，所以不會。但是兩者擇其一我一定是選教學。要做行政就去當公務員就好。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Hc】我不是受益者，如我前面說的我課務增、行政增，也沒導師費。就一般而言，如果減課是應該花更多時間在充實自己與備課上，但還有一個問題是他減到什麼課？如果他減到的不是不專長的課或比較需要花很多時間備課的，如數學、自然，當然時間變多，應該會有效果。所以減到的課也關係到他備課的時間。如果自然老師都上自然，減了一班自然課，當然備課上就容易多了。他自然是變輕鬆。像我增課還是英語，所需時間要更多，所以，以我的狀況而言是沒幫助的。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Hc】以總體來說，提增熱忱是首要工作。如何讓老師將教學工作當成志業非職業，應該設計一些制度，讓老師有動力或有壓力，願意主動去學習、進修、改變，來提高教學品質。而不是減課，那只是讓老師為了一兩堂課在那斤斤計較，這樣不但花錢一點幫助都沒有。因為給點獎勵提高熱忱，讓教師願意精進自己，是有必要的。再來就是較專業能力的教學進修課程，是那種有效的、實務的，因為不管是研習或網路搜尋甚至校內研習，都是零碎不完整，沒有辦法很扎實的提增能力，而且也不一定每個人都能作到將聽到、看到的理論成功轉化成需的智能，所以實務上的進修課程是必要的。因為我們之前師院所學的課程跟現在的領域課程是有很大的不同，大家也就課本指引拿起來就教，其實是不夠的。所以在職進修是必須應該要有一個完整的師資培育而且我覺得應該分級，教師在職進修比如說五年的老師需要給予什麼樣子的在職進修，重建教師能力，提供什麼樣子的進修方式。這是利用教師分級的進修過程，是不是需要過分要求一致的研習。而且，一般教師的學習能力都不同、需求也不同，我覺得現在有很多研習都是為了行政，像以前有的教學觀摩針對國語數學各科有人教給我們看，從中學習技巧，雖然零碎確實用，現在也都很少了，現在都看補救教學，基本教學作好幹嘛要去作補救教學？所以我覺得老師能力提升上面試有必要花點心思的像現在研習我都看講師，因為有些研習都是為了辦而辦，學不到我想學、我需要的。好的講師的課想從他身上多挖些寶，卻常因時間關係在遺憾中結束。所以希望政府在這方面能有

多一些的規劃。

【R】您覺得要有所提升應該要如何做？

【Hc】所以啊，在政策上應有點誘因或壓力讓老師能夠去提升自己能力。再來就是行政、教學分軌。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：102年9月26日（星期四）下午2時48分

地 點：訪談者家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣合作國小（導師）Hg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究調查，想麻煩Hg依照貴校的情況，回答我幾個問題。

【R】先請問一下妳任教於哪一所學校？職稱是什麼？

【Hg】南投縣仁愛鄉合作國民小學；出納兼資訊。

【R】問題一，請問是否有因為課稅減課配套而減課？減了幾堂課？都上那些科目？這些科目都是自己選的還是學校安排？符合您的專長嗎？

【Hg】有，大約四節課，學校安排。

【R】問題二，請問減課配套措施是否有減輕您的工作負擔與壓力？為什麼？

【Hg】沒有，行政工作所花費的時間比課稅配套減少的節數多很多。

【R】問題三，請問您認為代課Hg在學校的教學生態上是加分還是減分？為什麼？

【Hg】因人而異，有些人會加分，有些人是扣分。

【R】問題四，請問整體而言你對課稅配套減課這個政策內容您有沒有什麼想法或建議？您覺得有符合教師回歸專業、改善教學環境、教學資源的期待嗎？

【Hg】沒有，學校的一些行政工作應該有專人負責，更能讓教師回歸專業。

【R】接著我想要針對課稅配套減課施行後，對於教學品質上的影響提出問題，

麻煩妳針對個人的情形回答我的問題，問題中我會以「減課」來做提問。

【R】問題1，請問「減課」施行前您一星期花在教學準備上的時間平均有多少小時？

【Hg】大約五-六小時。

【R】問題2，請問「減課」施行後您一星期花在教學準備上的時間平均有多少小時？

【Hg】大約五-六小時。

【R】問題3，請問您覺得「減課」對您教學準備時間上有實質上的幫助嗎？為什麼？

【Hg】有些幫助，讓空堂時間多一些，可以有比較多的時間準備。

【R】問題4，請問你會使用『形成性評量』來瞭解學生學習之情況嗎？

【Hg】會。

【R】問題5，請問你在評量時，會兼顧『認知、情意、技能』三部分嗎？

【Hg】會，不過情意部分比較難有評斷的標準。

【R】問題6，請問你在評量學生時，會兼顧學生的『能力』和學生的『努力』兩個向度嗎？

【王Hg】會

【R】問題7，請問你在評量時能兼顧『質和量的描述』來呈現你的評量的結果嗎？

【Hg】不太了解題目的意思。

【R】問題8，請問你會邀請『自己以外的人』如家長、其他教師、學生來參與評量，讓評量結果更客觀嗎？

【Hg】不會

【R】問題9，請問你會運用『多元化的評量方式』來評定學生的表現嗎？。

【Hg】會

【R】問題10，請問您覺得課稅減課對您教學評量的多元設計上給了給予實質上

的幫助嗎？ 在哪方面可以談一下嗎？

【Hg】沒有感覺。

【R】問題11，請問「減課」施行前您是否有足夠時間與其他教師或界行政人員之力，提升 修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

【Hg】沒有

【R】問題12，請問「減課」施行後您在班級經營上有什麼樣的改變？您有更多機會與其他 教師進行更多研究溝通討論？讓您的教學更具成效嗎？

【Hg】一樣沒有。

【R】問題13，請問您覺得「減課」對您班級經營的能力提升上有給予實質上的幫助嗎？

【Hg】沒有感覺。

【R】問題14，請問「減課」施行前您平均一學期參加多少小時的增能研習或工作坊或是其他學習來提升自己專業能力？是學校分派的研習大約幾小時？自行參加的大約幾小時？

【Hg】28小時，學校約12小時，自行參加約16小時。

【R】問題15，請問「減課」施行後您平均一學期參加多少小時的增能研習或工作坊或是 其他學習來提升自己專業能力？是學校分派的研習大約幾小時？自行參加 的大約幾小時？

【Hg】28小時，學校約12小時，自行參加約16小時。

【R】問題16，請問您覺得「減課」對您專業能力提升上有給予實質上的幫助嗎？前後對於 投入增能或工作坊的學習意願有提升嗎？為什麼？

【Hg】沒有，因為還有行政工作要做。

【R】問題17，請問「減課」施行前教學能力上有那些是您覺得比較缺乏的？

【Hg】

【R】問題18，請問：「減課」施行後教學能力有獲得提升或改善嗎？您是如何

做的？

【Hg】

【R】問題19，請問您覺得「減課」對您教學能力提升上有給予實質上的幫助嗎？

【Hg】

【R】問題20，請問由上面的訪談中您認為自己在接受課稅減課後，教學品質有實質的提升嗎？在哪方面有明顯提升？您覺得要有所提升應該要如何做？或者您覺得在哪方面需要獲得改善？對教學品質提升才有幫助？

【Hg】

【R】問題20，請問您認為課稅減課配套政策的施行有達到提升教學品質的目的？你認為最大的幫助是什麼？最大的困擾是什麼？

【Hg】

【R】 謝謝。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：102年9月26日（星期四）下午2時48分

地 點：訪談者家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣合作國小（導師）Hi

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究調查，想麻煩Hi依照貴校的情況，回答我幾個問題。

【R】先請問一下妳任教於哪一所學校？職稱是什麼？

【Hi】南投縣仁愛鄉合作國小訓導組長

【R】問題一，請問是否有因為課稅減課配套而減課？減了幾堂課？都上那些科目？這些科目都是自己選的還是學校安排？符合您的專長嗎？

【Hi】沒有

【R】問題二，請問減課配套措施是否有減輕您的工作負擔與壓力？為什麼？

【Hi】沒有，因為工作量還是一樣大，自己有帶班，課不可能減太多。

【R】問題三，請問您認為代課Hi在學校的教學生態上是加分還是減分？為什麼？

【Hi】加分，因為有代課Hi對於工作的態度較為積極，這是我所看到的。

【R】問題四，請問整體而言你對課稅配套減課這個政策內容您有沒有什麼想法或建議？您覺得有符合教師回歸專業、改善教學環境、教學資源的期待嗎？

【Hi】沒有，還是一樣沒有什麼變化。

【R】接著我想要針對課稅配套減課施行後，對於教學品質上的影響提出問題，麻煩妳針對個人的情形回答我的問題，問題中我會以「減課」來做提問。

【R】問題1，請問「減課」施行前您一星期花在教學準備上的時間平均有多少小時？

【Hi】大約二小時。

【R】問題2，請問「減課」施行後您一星期花在教學準備上的時間平均有多少小時？

【Hi】大約二小時。

【R】問題3，請問您覺得「減課」對您教學準備時間上有實質上的幫助嗎？為什麼？

【Hi】沒有，教的科目和結束都還是一如往常。

【R】問題4，請問你會使用『形成性評量』來瞭解學生學習之情況嗎？

【Hi】不會，比較偏認知的部份。

【R】問題5，請問你在評量時，會兼顧『認知、情意、技能』三部分嗎？

【Hi】會

【R】問題6，請問你在評量學生時，會兼顧學生的『能力』和學生的『努力』兩個向度嗎？

【Hi】沒有

【R】問題7，請問你在評量時能兼顧『質和量的描述』來呈現你的評量的結果嗎？

【Hi】沒有

【R】問題8，請問你會邀請『自己以外的人』如家長、其他教師、學生來參與評量，讓評量結果更客觀嗎？

【Hi】不會

【R】問題9，請問你會運用『多元化的評量方式』來評定學生的表現嗎？。

【Hi】會

【R】問題10，請問您覺得課稅減課對您教學評量的多元設計上給了給予實質上的幫助嗎？在哪方面可以談一下嗎？

【Hi】沒有

【R】問題11，請問「減課」施行前您是否有足夠時間與其他教師或界行政人員之力，提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

【Hi】幾乎沒有時間，只能邊做邊修正。

【R】問題12，請問「減課」施行後您在班級經營上有什麼樣的改變？您有更多機會與其他教師進行更多研究溝通討論？讓您的教學更具成效嗎？

【Hi】沒有，因為我覺得沒有什麼變化。

【R】問題13，請問您覺得「減課」對您班級經營的能力提升上有給予實質上的幫助嗎？

【Hi】沒有

【R】問題14，請問「減課」施行前您平均一學期參加多少小時的增能研習或工作坊或是其他學習來提升自己專業能力？是學校分派的研習大約幾小時？自行參加的大約幾小時？

【Hi】30小時，學校分派約12小時，自行參加的約18小時。

【R】問題15，請問「減課」施行後您平均一學期參加多少小時的增能研習或工作坊或是其他學習來提升自己專業能力？是學校分派的研習大約幾小時？自行參加的大約幾小時？

【Hi】30小時，學校分派約12小時，自行參加的約18小時。

【R】問題16，請問您覺得「減課」對您專業能力提升上有給予實質上的幫助嗎？前後對於投入增能或工作坊的學習意願有提升嗎？為什麼？

【Hi】沒有幫助，因為沒有什麼變化。

【R】問題17，請問「減課」施行前教學能力上有那些是您覺得比較缺乏的？

【Hi】教學方法的變化，學生能力的掌握，教材內容的轉化。

【R】問題18，請問：「減課」施行後教學能力有獲得提升或改善嗎？您是如何做的？

【Hi】沒有任何的提升或改善。

【R】問題19，請問您覺得「減課」對您教學能力提升上有給予實質上的幫助嗎？

【Hi】沒有

【R】問題20，請問由上面的訪談中您認為自己在接受課稅減課後，教學品質有實質的提升嗎？在哪方面有明顯提升？您覺得要有所提升應該要如何做？或者您覺得在哪方面需要獲得改善？對教學品質提升才有幫助？

【Hi】沒有實質的提升教師編制，減少Hi在行政上的工作量。

【R】問題20，請問您認為課稅減課配套政策的施行有達到提升教學品質的目的？你認為最大的幫助是什麼？最大的困擾是什麼？

【Hi】沒有，最大的困擾是政策並沒有實質的減輕Hi在教學上或者行政上的工作量。

【R】謝謝。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月27日（星期一）晚上9時分

地 點：電話訪談

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣合作國小老師（科任）Hk

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【R】對於教師所課的稅近六成用在人事費的這種做法與分配你有什麼看法？

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目標的嗎？

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Hk】因為課變少備課時間變多。、\

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？你比較贊同採用哪一種方式？為什麼？

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Hk】營運正常

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）

【R】請問你你認為教師應具備哪些能力？

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Hk】看電子書

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Hk】課變充實活潑

【R】第三個問題請教您，（教室經營）

【R】你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會

影響教師兼任政工作的意願嗎？為什麼？課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？

【Hk】有一點，備課時間變多，工作方或是老師間的觀摩，教學模擬方面研習不夠多。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月11日（星期二）下午2時00分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣土城國小老師（導師）Ig

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ig】知道，以前教師是免稅的現在對教師恢復課稅，教師不再具有免稅待遇。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ig】贊成啊，納稅是國民應盡的義務，我們教育孩子不是都是這麼說的。國民納了稅由政府統籌運用，用之於全體國民。如果真能將所收到的稅款 用之於教育當然是更好了。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Ig】我覺得相關配套措施施行的不夠理想，不如當初我個人的預期，應該說與我認知的配套有些許出入。配套減課並未真正減少教師工作量，對我們小校來說行政人力的支援，減少教師行政工作，才能確實達到減課功效。當然對大學校來說，教師純粹教學減了課或許有效果；但我們小學校教師不是只有教學，還要兼

任行政職務，還是佔用了減課以外備課的時間。除非與教學相關的行政工作，能由專人來做應比減課請代課教師更恰當。如出納薪津、保險、圖書管理等等。非與教學直接相關工作可由行政人力來執行，教師回歸教學專業。或將經費委由各校因應需求運用會更適當。因每校的需求、發展項目、大小規模…都不相同，應有不同之應對之道。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？沒有。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Ig】教師要回歸教師專業我想就是不要有行政兼職。行政兼職分散教師教學備課輔導等等專業教學的時間。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

【Ig】專業支援人員……，嗯，在輔導人力方面似乎沒有增加人力，增加了一位鐘點教師。不太感受到壓力有受到舒緩或減少。輔導教師的增置似乎只對大型學校才增置，對於小校好像無此編制。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Ig】我想需要行政人力，能減除行政兼職的工作。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Ig】配套措施對我的教學工作沒有太大影響。對行政工作反到因此多了一些工作，因我的行政工作是薪津，因增加人員在薪津報稅上需多了數筆。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Ig】沒多大差別。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方

式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Ig】我們是另外招聘鐘點教師。為什麼？那是行政裁量吧。且本校還有其他發展課程，如再超鐘點個人可能無法負荷。就如我個人低年級導師，午休時間導師要看管制序安全、加上導師時間、晨光時間……。本校低年級有另外的下午課程，下午一週有二天課輔六節課，一週其實已超過22節課了。學生下午在校才藝課程時的下課安全還是需要導師負責……

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Ig】以順序來說我應該是提增行政人員、提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力。因為行政人員能減除行政兼職壓力、導師費提升多少貼補繳稅壓力。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Ig】有本校增加一名代課鐘點教師。畢竟非正式編制教師，多只能於課務上給予協助對於學生問題仍需導師處理。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力？

【Ig】基本授課能力、班級經營管理能力、學生輔導能力

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力

【Ig】他人經驗、專家論壇、期刊書報

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【Ig】有減課1節。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Ig】幫助非常有限。

【R】可說說看對你幫助有哪些？

【Ig】臨時想不到。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Ig】秩序管理、親師溝通、學生生活能力訓練。這些是我認為最基本的，秩序管理好教學才有成效，家長是教師教學的助力或阻力全看溝通能力，生活訓練也是國小教師最基本的工作。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Ig】閱讀書報、他人經驗，是我最常用的方式。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Ig】幫助非常有限。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ig】不會影響個人熱誠，因為課稅是整個制度改變。而教學是我的工作職責。兼任行政工作是個人意願興趣與課稅無關。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ig】個人認為，降低授課時數對我在提升教學品質上並沒有明顯的幫助。1周減1節課40分鐘能做什麼事呢？要有所提升應該減除教學以外的行政職務，讓教師回歸教學。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Ig】基本上我覺得沒有幫助，如果要有所幫助在教師增能應該再有更縝密的規劃，在教學品質上應該建立代課能力的管控機制，協助各校取得醫定品質的代理教師，否則他的原始用意應該都達不到吧。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月11日（星期二）下午3時10分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣土城國小老師（教學組長）Ik

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ik】意涵喔！恩當初就政府說要軍公教課稅課稅的部分會用在教育上，我大概只知道這樣。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的如就你所說是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ik】他如果用對當然贊成啊！但是以目前看來，課稅配套並沒有很貼切在教學現場，我個人是這麼認為。

【R】你所說沒有貼近教學現場是什麼狀況，可以簡單地舉例說明嗎？

【Ik】就是說現在他是直在老師身上減課，但是我覺得老師需要的是適當的教學時數，而不是一直把她的教學時數拿走，我覺得政府這部分要~課稅以後應該是要減輕老師的行政的工作負擔或是說改善比較屬於教學軟體或硬體的部分，而不是說我課了你的稅，我減了所有老師的教學時數，那教學時數一減少，那麼我要怎麼去有更多的時間去跟小朋友進行教學的工作？如何提升小孩的能力？這部

分我覺得可能需要再討論。

【R】所以說你對於他的目的是贊成但做法讓覺得還有討論改善空間【Ik】對！因為我覺得課稅，其實講坦白一點說比較不會被其他的行業說啊～你們老師都沒有課稅，那賺的錢又比別人家多，那個這是一個原因。課了稅以後如果真的可以改善老師對於行政工作上面的負擔那也沒有什麼不好啊！

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Ik】效果喔，以我們學校來講，我覺得沒有特別好是因為，有很多老師需要這些教學時數，但是礙於他接了這份行政工作，因為上面的課稅配套措施規定，兼了行政工作的老師要減幾堂課，導致於這些老師教學時數過少，在班級方面進度趕不完啦或是他現在在班上用一些課堂來加強學生的生活輔導或功課上的補救，幾乎都找不出時間，這是目前在我們學校看到的一部份部分的情況。

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Ik】我覺得是因為他現在就是很嚴格規定說，我舉個例好了，比如說兼任組長的老師要減四堂課或幾堂課，但是接了別的行政工作的也許他並沒有減到課福利，那課稅大家都一樣，大家都有繳錢，大家都有繳稅，我覺得教育部應該有個大方向，地方政府也可以自己可以再訂一個比較就是根據教育部的目標在縮小一些，根據每個縣市不同的狀況，再訂定一些政策，那剩下比較細微的調整跟做法，我覺得應該可以開放給各個學校，因為像有的學校我舉個例子比如說，兼任輔導的老師政業務量並不會比別人少，但她卻不是一個行政職位，所以兼任輔導的老師並沒有減到課或是說主任的部分也一樣，都有課稅，但是在課堂方面也沒減到課，而考評訪視接踵而來的業務量卻多得嚇人。就是說，地方政府或教育部應該有一些有一些要根據學校情況來調整，因為行政分配量並不一致，所以不是說全部規定的很死這樣子。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目

的嗎？

【Ik】教師專業喔！嗯~我覺得他最粗淺的的就是減了老師的時數而已啊這好像沒有回歸到教學專業啊因為要提升老師的專業我並不覺得是把她上課時數拿走就可以有時間提升他的專業老師的專業應該是來自於他的背景學歷啊或是說他自己會做進修等等課程研討拉才可以提升他的專業怎麼會是減了他的時數以後政府就會覺得我給你更多的時間去做什麼嗎有辦法嗎？

【R】您認為老師專業應包含學歷背景可不可以在說明一下您認為現在的教師應該具備那些專業能力

【Ik】我說的是指應該是本科系或有經驗的.但是國小是包班制每一科都有可能教到，所以不斷進修或有系統的輪替是可以增加老師的經歷否則教了十幾年的國語數學突然要我去教自然其實我還是會心虛的所以我認為班級經營與課程設計

【R】因為配套措施目的是希望老師藉由減下來的課程的時間能夠有更多時間進行備課跟自我進修的時間那你認為減課這樣的做法有沒有辦法達到？【Ik】貝克也許有進修的話就很困難因為減了課大家大家都是在上班時間出去進修的時候那誰要來幫她上課對阿補進來的師資不足老師也沒有時間出去進修那老師進修的時間應應該適用於寒假或是暑假那這部分對減不減課其實並不衝突也就是說我以前沒有減課的時候我也是利用寒暑假出去進行進修相對老師的專業能力也沒有減低啊這樣你有懂我的意思嗎

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法

【Ik】我覺得老師的教學時數其實不宜過高也不宜過低，我覺得應該是課稅配套的部分應該是支援行政人力不是減掉老師的上課時數，可以是增加學校的行政能力，比如說我接的是教務組長來說好了，我一星期本來要上20節，我還是可以上20節，那原先他要幫我減的那四堂課的錢可以拿來或是說他給學校多少經費讓學校可以聘請一位或是兩位的行政人員人力，那它可以來協助學校行政的部分，老師的話在寒暑假還是可以平常或是寒暑假只要不要影響到他的教學的時間，一樣

可以去進修，這樣子。我個人是這樣認為。

**【R】**第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力如何分配？

**【Ik】**我們沒有增加耶！我們幾乎都是減老師的課，我們都是按照最低授課時數下去減，聘請一位老師來幫我們上減下來的課，並沒有進用你所謂的那些專業支援人員、行政支援人力，因為可能因為我們學校規模還不夠大，沒有分配到這個。但是有的學校有我知道，像有的學校如果規模是12班的，他就有分配到一個充實行政人力的部分。我個人認為因為這人力沒有進來，目前兼行政的老師他還是覺得他沒有時間備課，一方面教學時數又不夠，行政工作又做不完，這樣等於是蠟燭兩頭燒的狀況。

**【R】**你對於行政人力優先分配至12-20班的學校作法你有何看法

**【R】**第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學或業務有影響嗎？

**【Ik】**教學就是少了四節課但是業務量增加因為阿！因為減了課就會有老師主任或校長認為因為你減了課之前分出去的行政工作要通通要回歸到教務組或訓導組這樣變成學校兩位組長的行政業務量非常的繁重然後我的教學時數雖然有減少大家都會覺得因為你接了行政工作所以你可以減幾節課。但是減的那些課不代表我就有更多時間來可以做行政業務備像以我的教學狀況來說雖然沒有帶班。但我也需要準備課程課我沒也因為我減了這四節課我有更多時間去做準備因為有時候會有一些臨時的行政業務要填報或是說要處理的一些臨時的狀況來講的話我覺得沒有比較輕鬆。

**【R】**減課的配套施行前學校行政上最大困難是什麼？施行之後有獲得改善嗎？

**【Ik】**施行前喔應該是沒有人要接行政工作吧，施行之後也沒有改善啊！因為行政的業務量反而比之前的，反而比課稅配套前還要繁重，那更沒有人願意來接行政了。而且很明顯老師減課他譬如說老師接了午餐祕書可以減四節課，以六班學

校來說，那他可能很願意做這份工作。那主任或是組長的部分就會變得不太願意。

【R】所以就是在課稅前後發生的相同困擾並沒或的改善相對延伸計較減課堂數的問題

【Ik】對。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？你們學的做法是哪一種？為什麼？

【Ik】因為一剛開始的半年第一年我們是採用教師超鐘點的方式，因為那時候公文來的很急說好像馬上101年的一月開始就要進行課稅配套，但是在學期中那個時候好像是學期末，我們根本沒有辦法再去招聘一位老師馬上進來上課，所以那時候我們採用先用所有老師超鐘點的方式，那這樣子後來主任覺得說或有一些老師覺得說我不想上那些課，因為我領了錢以後這筆額外領的錢我還要被扣稅，所以他們就不願意。那一直到101年的下半年也就是101學年度的第一學期，我們就採朝聘鐘點教師進來上課這樣子，那以我們學校來說大家狀況都希望把課給別人上他們寧願不要領這筆錢，但是也不太願意說自己領超鐘點，大部分的人是這樣，少數不是。大部分覺得我已經開始做課稅配套了，為什麼我還要多上，多上的這些超鐘點我還要多餘的這筆鐘點費，我還要被拿來課稅，大部分的老師是不太願意這樣做的。

【R】請問你們後來採用招聘的方式效果如何？

【Ik】我們學校算幸運，就是招聘來的這位老師還蠻盡責的，所以我們減完，課給他上的那些領域的課，大部分都還能夠掌握學生的學習狀況，所以我們就一直覺得說那招聘老師其實是個不錯的辦法。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Ik】我覺得第一個是提增行政人員，第二個是提升導師費，第三個是增置專業輔導人力，第四個是降低授課時數。因為我還是覺得現在其實每個學校狀況都差不多，大家都會覺得恩~怎麼工作越來越多，尤其是行政工作，而且這些行政工作通常都跟老師的教學不太有關係，有一些什麼瑣碎的填報啦！這些其實都不是很直接地針對可以提升學生能力的行政業務，你就會覺得這些工作越來越多，越來越繁重。所以我覺得能夠增加一些行政人力來支援的話，應該會比直接降低老師授課時數來的有效，至少我們學校的狀況是這樣子。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？15:39

【Ik】代課老師就是增加一位來幫老師上課稅所減下來的堂數那教學品質的話有沒有影響是說有沒有提升還是降低是這個意思嗎？

【R】有些學校因為代課進來衍伸了許多問題，有些學校因為沒辦法聘到相關領域教師，所以課程非代課教師專長，所以課稅後報章雜誌報導了一些認為新增代課老師會影響教學品質的報導，還是說因為代課老師反而是學校的助力，我了解貴校的實際情況如何？

【Ik】目前看來我覺得沒有變差拉，但是名顯得變好，好像也沒有因為，畢竟不是在校內編制的老師，小孩子就會比較沒有那麼聽話，有時候會比較頑皮，會造成老師上課的秩序沒有那麼好，如果狀況再差一些，我們代課老師都會即時跟導師聯絡處理，有時導師會因為要處理這些問題負擔多一些，但我們這位代課老師算還不錯，所以不會有太大的問題。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【Ik】有。

【R】您如何運用在提升自我專業能力上？

【Ik】提升自我專業能力喔，我目前的情況是先上網搜尋一些我要上課的教材，如果覺得課本不足的話要另外補充的話，我都是用上網搜尋的方式。

【R】課稅配套施行前後您有增加參與增能研習、工作坊或是其他學習來提升自己專業能力？

【Ik】有阿。但是我的覺得縣政府這些辦的研習，只能是老師進修學習的方向，但是不能說因為我參加了這個增能研習，我就變得很專業，我覺得那個是不能畫上等號。他可以是一個方向，譬如說我聽了這位講師提供了一個教學法，我個人自己再進修的時候，個人在握準備的時候，我可能會去，我對這教學法有興趣，我可能會再去找相關的書籍或資料來看，這是一個方向，並不說因為縣府辦了幾個時數的研習，老師就一定會提升他的專業能力，那是不能畫上等號的。

【R】那你的看法是這樣，那想請教您從課稅減課施行後有降低授課時數後時間上也增加了，在實施前跟施行後你對於自己本身的專業能力是不是有因為這個措施而提升。

【Ik】其實我的狀況不太能夠講可不可以提升，因為在有課稅配套前我是沒有接行政工作的，那時上的課比現在還多，我不會沒有時間來準備課程。因為我沒有其他的行政業務來干擾我，可是我開始課稅配套施行後，我就是有接行政業務，所以整個行政業務量大，雖然幫我減了課我還是覺得很忙，我還是會覺得每天行政工作都做不完的，通常都是匆匆忙忙的課本翻一下，看看今天進度到哪裡，就是會等於說行政真的很容易干擾老師的教學。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）請問課稅減課配套在「降低授課時數」之班級經營上給了您怎樣的影響？施行前後您會藉與其他人（如其他教師或行政人員）討論溝通的方式來提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

【Ik】因為課稅配套之後第二年，我就沒有接班級了，班級經營那部分的負擔就沒那麼大的，有時候會跟導師談論小孩子的狀況。然後因為我每一個班都有上到課，所以就會配合她們老師小孩在課堂上會有什麼狀況，就會跟原班老師討論說

孩子發生了什麼問題啊，還是會去跟他溝通討論，對於班級導師的幫忙會讓我在我的班級課堂上會更順暢。

【R】請問課稅減課有沒有讓你在跟其他老師溝通討論的時間增加對於您在與其他老師溝通討論上有沒有幫助？

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ik】我覺得課稅單純講課稅的話，其實不會。但是兼了行政工作以後，我會有時會覺得心有餘而力不足，所以可以的話，最好是不要接行政工作。

【R】所以您的教學熱誠並沒有因為課稅而有所影響？

【Ik】對。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？或者您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Ik】我覺得在提升我的教學品質，並沒有太大的幫助。因為我覺得這兩個是不能畫上等號的，以我的情況來講我的授課時數沒有那麼多，但是因為接了行政工作，我也沒有太多的時間去提升我的專業能力，在教學品質上就不太能畫上等號。

【R】您覺得要有所提升應該要如何做？

【Ik】那應該要做喔。我覺得提升教學品質像我們剛剛說的，不是你去參加一個研習，你就變得很厲害，提升教學品質應該是老師對自己自身不足的部分，他有沒有自覺去做補強，比如說我教音樂，音樂的部分不是每樣樂器我都專精，那我願不願意花時間去不要說專研拉，就是去接觸其他音樂或是其他不足的部分，我有沒有自覺去補強。我覺得老師比較重要的是其實都會有一些反省的能力，我會覺得我這份不足我要怎麼教小孩，我有沒有那個自覺能力自己去補強，而不是縣政府規定一大堆研習，每個老師你屬哪個領域需要多少時數，如果沒有參加還要

報名，不是用那種硬性規定的，因為每個老師需求不同，也許規定的那領域他已經很強了，時間應該可以去補自己比較弱的那一塊，我反而覺得縣府辦的研習通常都沒有太大的效果，他只能是給一個方向，而不是說我參加了我一定會變得非常厲害這樣子，那我覺得應該是也可以透過作揖些教學省思的部分。自己做一些紀錄，做了紀錄以後，老師做一個反省，那我再做一個加強，應該是可以鼓勵這個部分，而不是一直說我把你的課一直減掉減低你的課阿，那些課你要怎樣怎樣，就可以提升你的教學品質，應該不是這樣子。

**【R】** 請問如果是因為降低時數這部分對你的教學品質的幫助如何。那你覺得減課無效果應該怎樣處理才能有所幫助比如說減掉的課我們學校可以有什麼做法或老師可以如何運用可以對教學品質上有更多的幫助，

**【Ik】** 我覺得這不是學校可以決定的，因為教育部規定開始要課稅配套開始施行後，減課對他來說也許是最容易做的，但是因為每個人減的課堂這要怎麼說減課了以後大家可以一起，除非要特別的調整，所以大家也沒有共同的課堂時間一起做討論，因為學校還有二六八八老師，老師跑三所學校，所以時間是固定的，主計主任星期二來，總務的課不能排，因為要處理行政業務等等…。有很多要配合行政業務的限制，課程編排也會因此受限。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月10日（星期五）上午3時00分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣秀林國小老師（教導）Jc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Jc】政府對於教師課稅基本上它應該是面對社會大眾的質疑嘛，他需要符合公平正義這一方，因為老師免稅這一部分已經很久了，在之前社會大眾對老師不管是老師或軍人這一塊都不用繳納稅金這一部分，一直沒有辦法認同，加上現在國內政府他可能在收入上可能沒像以往那麼好，在這一塊他當然會想要納把課稅的這一塊把教師這一塊納進來，第一個可以增加稅收，第二也讓社會大眾對於教師課稅的功能性取得一個平衡。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Jc】其實我還蠻贊成的，但是就是說，他當初在擬訂政策的時候真的符合他這樣子的想法，既然你要課稅課進來了，如果是真的用在教育這方面當然很好，但是如果是全部用在人事經費上，可能最後還是有要檢討的地方，所以想法我是贊成但是做法我覺得需要再評估，尤其是各縣市的差異，教學強調的是成效，在不

應該用減課及代課來塘塞。教育需要有完整規劃。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Jc】目前這一年來看他的政策是還不錯，這是政府的美意嘛，可是他必須要改進的地方其實還蠻多的，他把這些錢確實應用在像減課啦，或是增加教育經費上，但是必須要改進的地方其實還是很多，例如聘任教師的素質或是他授課的能力還是授課的成效，那都需要花更久時間來觀察，雖然他的成效不是百分之一百，但是我們還是肯定這政策。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Jc】其實我覺得在國小你要落實教育專業還需要有一段很長的一段路要走，因為我們國小是包班制，每一個老師他所學的專長，並不一定可以完全針對他專長下去授課，那如果課稅配套措施實施之後，就期待有辦法達到這樣的效果，其實我覺得不太可能啦！因為我們老師沒有辦法像國中、高中就教自己專長的科目，就算有減課配套可以把比較不專長部分的課提出去，但因為有基本堂數的關係，導師國語、數學一定跑不掉，基本上這樣的話，要回歸專業還是有制度面上可能有改變但沒有辦法完全。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Jc】分科啊！因為我們有基本堂數的限定，國小學制的關係，而課稅配套有幫忙減少了跨太多領域的問題，可能因為減課少了一到二個領域，相對是有些幫助在減緩這麼多領域的準備或能力限制造成的問題，但其實還是有限要老師回歸到專業上其實是~，在包班制度下要專才專用其實是有困難的。而現行研習多是重點涵蓋的急救方式，要達確實達增能其實有式有限，再來教學科目多元要樣樣達專業，成效值得討論。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Jc】其實沒有，代課進來是鐘點教師，人力使用其實也是困難，因為有課就來沒課就走，所以小學校工作量大的情況下更是沒有感覺。

【R】有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Jc】其實我們小學校感受不明顯。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Jc】因為我是教師兼教導主任，所以在這一塊感受並不大。因為我之前堂數是10堂現在8堂，加上出差多，行政業務量大，不管是教導主任還是總務，主任兼行職務的老師多半有七、八成的時間在處理行政業務上，只有兩成在教學上，所以就算課程減得再少，業務量沒有減少的情況下，其實影響還是不大。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Jc】都有，兩者都有。基本上老師從以前到現在所上的課，上課的節數從以前的20堂到減課後16堂，20堂在一些國語、數學課加一加也快接近20堂，從以前20到18到16，就對老師來說他不超鐘點對她的教學成效會好一點，就科任來說他就願意超鐘點是因為他負荷的了，以我行政而言當然在業務量沒有減少的情況下能減越多越好。

【R】這是意願方面我的意思是說超鐘點與另外招聘教師在教學上面成效如何。

【Jc】這因人而異，因為有些人認為我負荷的願意，有些人多一堂都不要，這是意願問題。

【R】你說是意願問題，所以只要有意願成效就會好是這個意思嗎？

【Jc】那也不見得，我們尊重意願，當自我決定權高幸福感就高，我們也相信效果會很好。老師意願不高又強迫效果絕對不好。這是我的看法啦。但我們聘的代

課也很優秀，在藝能方面提供很大助力，讓我們學校特色可以展現來，是很不錯的。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Jc】提增行政人員然後降低授課時數、增置專業輔導人力最後提升導師費，因為我是行政人員，所以排序可能跟導師就不太一樣。

【R】如果是導師排序是什麼

【Jc】提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員。

【R】所以如果你是導師沒問行政會這樣排？

【Jc】對。

【R】以你行政排序的方式理由是什麼？

【Jc】因為行政業務量大所以提增行政人力為優先，第二個是降低授課時數，因為剛說過行政業務沒有減少反而是增加，所以當你要處理這麼多事情，又要面對這麼多堂數時，你無法提升教學品質，因為根本沒有時間可以沉澱下來思考自己的教學內容或想要的授課方式，沒辦法提升、沒辦法創新因為你會被行政工作的時間壓縮到，沒有辦法思考你的教學，因為我們社區民風算純樸學生都算乖巧，所以在需求上沒那麼迫切的需要，但是輔導以小學校來說又是教師必須兼任地行政工作，沒問題當然好，有問題時沒有一個專業的人員來協助，其實也是個隱憂。所以如果可以增加專業輔導人力不僅在行政壓力的減低或輔導效果提升，我覺得會有一定的幫助。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Jc】有。我們在聘代課教還看不師就是以專長來約聘，以專長符合他授課內容，代課教師算還認真，準時上下課，孩子反應還算OK以目前來說還沒有什麼問題

或要我們協助的困難。

【R】請問您認為教師應該具備哪些專業能力

【Jc】輔導能力、教學能力、資訊能力和行政處理的能力還有人際溝通的能力。因為在師資養成過程老師就都具備教學能力，在他教了一、二十年後必須要不斷提升，因為我們教的是活生生的東西，必須不斷提升才有辦法勝任，再來輔導能力，以現在來說學生問題其實還蠻多的，如果老師能具備輔導能力可以有效處理孩子的情緒、課業、發展等問題，比較可以得心應手。人際溝通現階段每個人都需要，欠缺溝通的話可能與家長、學生、學校相互影響的力量會受阻，因為如果在這部分能力不足的話會比較吃虧一點，再來現在蛇麼都E化了資訊能力不足沒辦法跟上的話也會相當辛苦。

【R】你如何提增自己在這些方面的能力

【Jc】除了進修，網路上學習或透過研習來增加能力，利用寒暑假報名參加師院辦理的研習，都可以取得。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Jc】一定有幫助，課減少可利用時間多了，或從書上其他平台上獲得許多新的資訊或訊息，順便增加自己的能力。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Jc】剛說過輔導能力與家長溝通能力這兩個比較重要，因為班級經營最重要的就是輔導小朋友，掌握每位小朋友的學習狀況，包括成長狀況或家庭成長背景，才有辦法給予小朋友適合的引導與幫助，尤其是特殊小朋友的幫助，因此溝通輔導管教占很重要的地位。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Jc】一樣透過研習、透過期刊、閱讀報章、雜誌，網路上或教育機構所建置的平台上來學習。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Jc】也一樣都可以有幫助，但如果可以降多一些應該會更好，其實兩節夠了，每周安排兩節課來提升是夠的。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任行政工作的意願嗎？

【Jc】不會，公平正義的問題。行政工作會，因為配套對老師幫助較大，對兼任行政人實質影響不大，因為實際面導師費三千元與行政加給差異不大，但工作量卻差很多。就我是一個導師來說我會覺得課稅配套很好，就行政人員來說就沒有那麼明顯。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師行政工作的意願嗎？

【Jc】教學熱誠不會受影響，因為我們不會因為錢多少或課多少影響教學熱誠，行政會做起來較無力，因為你一直面對那些行政業務，對教學的時間會越來越少，我們的熱情應該是在教導孩子成長，所以基本上對我目前行政來說如果可以因為已經兼行政了，課可以少一些會更好，這樣行政鬥志會多一些。不然就讓我專心教學上。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Jc】會有幫助，老師授課降低也更多時間充實自己，或能夠花更多時間在每一個孩子身上，可以利用更多時間補充相關知識給學生。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月10日（星期五）下午4時09分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣秀林國小老師（導師）Jg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Jg】大概知道，就是知道大家覺得老師應該課稅，政府為弭補教師，用減課來降低壓力讓老師有多一些時間備課。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Jg】贊成啊！如果真的有做到，但除了減課沒有其他改變。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Jg】減課對我多少有些幫助，但是其他的我就知道了。

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Jg】沒有想法。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目標的嗎？

【Jg】沒有，好像沒什麼關係。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Jg】老師能力提升很重要吧。

【R】以目前南投縣來說研習對你提升能力的幫助，你覺得如何？

【Jg】不太夠。

【R】你指的不太夠是指哪方面？

【Jg】不太夠就是說他的研習很多是針對行政，教學方面又有限制人數，時間上我們也很難搭配去參加，有些研習內容，學不到東西，太理論不實用。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Jg】都沒有，是學校老師兼的。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Jg】好像也都還好，我不知道耶。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Jg】我是兼午餐秘書所以還好，行政部分沒什麼影響。教學方面就減了課，時間多一些。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Jg】招聘教師，可能學校老師也不願再多些課吧，因為小學校老師都有行政又要教學其實很累，所以有招聘專長教師會比較好。

【R】超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師對教學品質幫提升幫助較大？

【Jg】招聘教師，有更多時間準備。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？

為什麼？

【Jg】第一減課，第二是輔導人力，第三導師費，第四才是行政人力。減課我剛說過多些時間可以備課和輔導學生我覺得蠻好的，再來我們學校是小學校又比較偏鄉，學生隔代、單親的也不少，所以需要較多輔導的力量，如果有一個人專業的輔導老師，對於導正學生行為應該會比較有效果吧。導師費，因為導師工作很多很雜，所以給導師費應該的吧。行政人力我就覺得還好。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Jg】都很好阿，這我不知道要問他們吧！我沒有去看他們上課，所以我不知道。

【R】你有觀察到好壞都可以說或學生反映的也可以說說看？

【Jg】都很好阿，沒聽到什麼。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力？

【Jg】教學吧，至少教學內容要清楚。

【R】還有其他的嗎？

【Jg】目前只想到這個。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Jg】請教同事。

【R】還有其他的方式嗎？

【Jg】目前來說都只有請教同事。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Jg】有啊，因為課少了有多一些的時間可以在聊天過程談到學生或教學的情況。所以多少有些幫助。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Jg】規矩，班上規矩的建立。

【R】還有其他的嗎？

【Jg】規矩是最重要的。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Jg】跟教過這班學生的老師討教，可以協助我更容易了解學生，事比較常用的方式。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Jg】一樣，有一點吧。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Jg】教學不會，行政或多或少會吧。呃~還好不會啦

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Jg】會啦，時間多了當然就多些時間在課程與輔導上面。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Jg】有，有幫助。就時間多了較好運用，在備課上。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Jg】研習的質跟量都要再加強，我不知道怎麼說，就是縣府規劃研習可能需要顧及到老師需求跟難易，更重要的可以備運用的。再來就是可以利用觀課，如果可以讓比較有經驗的，也許想法做法會不同，可能會有不同的點可以運用。

【R】除了這個還有嗎？

【Jg】沒有想到。

【R】謝謝您，我的訪談到此結束，謝謝！

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月10日（星期五）下午1時30分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣秀林國小老師（導師）Ji

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Ji】不是很清楚,但知道它是希望能讓社會更加「公平公義」。

【R】二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Ji】很贊成，但是希望可以與社會大眾進行溝通，是用於何處；而且希望能視區域性的需求給予不同的協助與補助。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Ji】我個人覺得實施成效不是相當好，因為只顧著減課，忽略學生的需要，例如我覺得導師只有十六堂課似乎對一個班級的學生來說較少，如果又身兼組長只有十二堂課對一個班級的導師來說似乎更不好。另外配套減課後的師資是一個大問題，因為目前都是以代課教師為主，而且老師的聘約為一年，不論是在行政上(例如學校特色的發展等)或是課程的安排上都是一大問題。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目標的嗎？

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Ji】沒有，因為在小學校中，每個老師都須兼行政，就小學校來說行政工作越來越重，報表越來越多。回歸教師專業，我覺得是讓老師的行政負擔可以減少，能讓老師真正專心於教學的工作上。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Ji】課稅配套實施後的人力資源大部分是鐘點的代課老師，並未負擔行政工作；只有一位是非鐘點教師有兼行政工作，而且行政工作的量是逐年增加未減少，因此行政工作的負荷並未改善很多。本校未有專業的支援人員進駐。而課稅配套實施後的非鐘點教師主要是兼文書工作，其他行政工作仍由校內其他正式教師負責。

【R】課稅配套措施施行後對您的教學或業務有影響嗎？減課的配套施行前學校行政上最大困難是什麼？而這些問題有因為此配套措施而獲得改善嗎？

【Ji】課稅配套實施後，我發現在我的教學方面因為堂數不多，所以和自己班級學生相處的時間較少，很多事情無法順利推行。我認為在小學校中，學校行政上最大的困難是行政工作的分配問題，但是這位因配套措施有所改變。

【R】您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Ji】課稅配套措施實施後的第一學年是採取教師超鐘點的方式進行，因為徵聘不到代課教師。目前則是兩者並行，因為代課老師的徵聘問題及減課、排課問題的互相影響。

【R】課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人

力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？有需要增加的部份嗎？

【Ji】就小學校及教師需求度而言，我個人認為提增專業行政人員為第一優先，因為可以讓教師專心於自己的教學上與發展自己的教學專業知能；第二是輔導人力，因為現在學生的需要輔導的狀況較多，因此專業輔導人力的進駐是一種必要性的需求；至於提升導師費、降低授課時數並非重要需求。

【R】（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？有因此增加。

【Ji】有增加。在教學品質上有正面的影響，因為具有不同專長的代課教師可以為學校注入新的活力，為學校帶來新氣象。但是因為排課的問題，代課老師並無法皆任教於自己的專長科目；另外代課老師的聘期是對行政單位來說是一種壓力，如果代課老師願意依自己的專長來協助學校發展學校的特色活動，對學校是一大福音，但是因為他們的聘期為一年，就容易使活動不易長期推行。

【R】（老師個人專業）請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？如有，您如何運用在提升自我專業能力？課稅配套施行前後您有增加參與增能研習、工作坊或是其他學習來提升自己專業能力？為什麼？

【Ji】沒有降低授課時數，因為本身已身兼組長(具有行政加給)的部分，而且又具導師身分。

【R】（教室經營）請問課稅減課配套在「降低授課時數」之班級經營上給了您怎樣的影響？施行前後您會藉與其他人（如其他教師或行政人員）討論溝通的方式來提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

【Ji】沒有影響。無論實行前後，我都會與校內其他人討論溝通，無論是在科目的教學上或是班級經營方面；另外我也會與不同學校或是不同縣市的老師一起分享與討論，大家會因學校大小或是不同的地域性，而有不同的想法與見解，因此這些分享與討論使我的教學有所調整與修正，我覺得自己的教學雖非馬上見到的

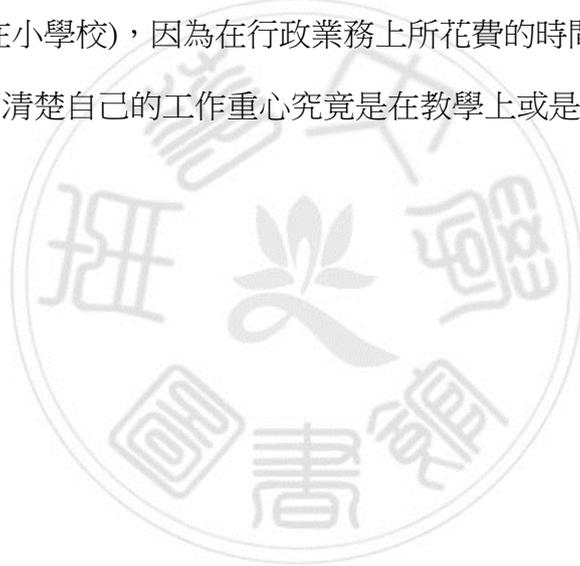
成效，但是有所改變的。

【R】（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Ji】課稅措施對我的教學工作或是行政工作上的態度都不會有任何影響。

【R】（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？或者您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Ji】降低授課時數對我來說在教學上並無正面的幫助，但是確實有較多的時間可以處理行政上的業務。我個人認為如果要有所提升應該要減輕教師在行政工作上的負擔(尤其是在小學校)，因為在行政業務上所花費的時間越來越多，工作也越來越重，會搞不清楚自己的工作重心究竟是在教學上或是在行政工作上。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月10日（星期五）下午1時02分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣秀林國小老師（科任）Jk

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Jk】大概知道。

【R】二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Jk】不太贊成。因為很多時候政府推動的政策只是口號而已，並不是真正的落實。如果能夠有較具體的『用之教育』配套措施，並且確實執行後，再實行『取之教師』，讓教師們能有實際上的概念，那麼贊同的教師應該會比較多。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Jk】課稅配套減課的相關規定導致必須增加許多代課老師，但需求量大於供給量。看到很多教學組長在排課跟徵求代課老師上遇到很多問題，也連帶帶給學校老師，代課老師及學生很多麻煩。並且在藝能科，和科任課上沒有固定的教師教授課程，學生的學習成效不高。如果能夠提升相關課稅減課的教師鐘點費，並能

請到相關專業老師教授課程，那代課老師能有較穩定的工作，學生也能有比較良好的學習環境，尤其對偏遠地區的學生來說更是能有穩定的學習資源。

**【R】**第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

**【R】**第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

**【R】**那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

**【Jk】**沒有。因為減課後丟出來的課很複雜，學校為了要聘請鐘點教師方便，所以會集中節數後讓鐘點教師來教授。但聘請來的老師專業科目各不相同，卻要教授自己不擅長的科目，所以我認為課稅配套措施並沒有回歸教師專業的目的。我認為回歸教師專業最佳的作法是再聘請教師時能明訂報考資格，不論是正式老師或是代課老師，在教授課程上以老師的專業科目為主，特別是在藝能科，體育等專業科目上。其他的部分，政府或學校可推行多元的相關研習課程，讓每個老師除了自己的專業外，可以多修習其他自己非專業的課程。

**【R】**第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

**【Jk】**要看學校規模。如果是大學校來講，分工比較細，或許能達到舒緩教師兼行政的工作負荷及達到改善教育環境的目的。但就小學校而言，教師兼行政的工作量還是很多，並且要花更多時間及心力協助學校同仁，所以在減少工作負荷量上達到舒緩的效果比較不夠，那在改善教育環境的目的上多少成效會有影響。因為本校是規模較小的學校，所以在行政支援人力上比較不足，所以還是必須與導師或學校同仁彼此互相協助。

**【R】**課稅配套措施施行後對您的教學或業務有影響嗎？減課的配套施行前學校行政上最大困難是什麼？而這些問題有因為此配套措施而獲得改善嗎？

**【Jk】**沒有特別的影響。可能在行政上的工作量比較多，但有時還要兼顧教學上的時間，若在遇到要備課或定期評量時間要出題，閱卷的時候，又會用掉很多空

堂的時間，如果沒有減課，就會造成一種趕課或是行政工作做不完的壓力。減課對某些工作量大的行政部分來說，是少有獲得改善的，尤其是在大學校裡面尤其明顯。

**【R】** 如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

**【Jk】** 他把行政人力修先分配在12班制20班是什麼標準我不知道是不是6般人力就比較充足我覺得人員編制夠我們就是不夠啊6班有6班的事12班有12班的事他是以人數角度去看適量化的東西比較容易理解但是誰工作多很難分辨可是12般跟6班編制一樣兩處13班以上是4處彈12包含在內真的很奇怪，但他可採輪流方式共用一個，鄰近學校兩校共用一個同樣行政業務的行政助理，但行政助理定義在哪？跑腿還是校長秘書？還是工友不做的事叫他去印東西，所以是酬庸的關係嗎安撫你們的啦，你就把編制補足該給工友給工友該給校護給校護該有幹事給幹事至於師生比不足藝人的也不要吃掉給堂數不就很好辦

**【R】** 您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

**【Jk】** 另外招聘鐘點教師。

**【R】** 課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？有需要增加的部份嗎？

**【Jk】** 增置專業輔導人力→提增行政人員→降低授課時數→提升導師費。因為我認為術業有專攻，還是要以提升專業的人力資源為主，如果一間學校裡專業輔導人力足夠，那麼行政人員就能將心力多放在其他學校教育的推廣上，相對的其他學校同仁也能更放心的在自己的教學崗位上。

**【R】**（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？有因此增加。

**【Jk】** 教學品質應該還是多少有影響。因為通常此類代課老師因為已在別的學校

或別的單位上代課或工作。一星期來的天數只有一兩天，如果學生在周間遇到相關課業問題，會沒辦法尋求那位老師立即上的協助。

**【R】**（教室經營）請問課稅減課配套在「降低授課時數」之班級經營上給了您怎樣的影響？施行前後您會藉與其他人（如其他教師或行政人員）討論溝通的方式來提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

**【Jk】**因為未兼任導師，所以在班級經營上沒有多大的影響。

**【R】**（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任政工作的意願嗎？

**【Jk】**不會。如果所待的教學環境裡，同仁間大家彼此相處愉快的話就不會影響自己教師兼行政工作的意願。

**【R】**（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？或者您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

**【Jk】**目前因為沒兼行政，也沒兼導師，所以在降低授課時數及提升學品質上沒什麼多大的影響。我認為要改善或提升教學品質最大的改變還是要讓學生能有固定的教師來教授課程，不用隨著配套措施的改變，或每學期所釋出課的不同，讓學生的任課老師換來換去，這樣學習的統整跟連貫性會比較不足，也會影響教學成效。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月27日（星期一）上午9時20分

地 點：國民小學

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣富山國小老師（總務）Kc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在項針對三部份請教您幾個問題

【R】第一部分是課稅問題營

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Kc】應該基於賦稅公平的原則，所以每一個包含所有的國中小免課稅的部分也都要進行課稅，但是照理說，教育部會把這筆錢投入更多的教學設備或改善教學環境裡邊，這是我所知道的教師課稅意涵。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Kc】我不是完全贊同，但是本身的教學設備就不是那麼足，另外還有一點就是減課的部分，課稅然後減了課，這些課要去哪邊？就只能找那個代課老師，所以然後我是贊成改善教育環境，但是我對於目前的配套措施並不盡然說完全完全贊同。

【R】所以你不贊同的是他的用代課老師這一塊還是他的經費使用的部分

【Kc】因為設備你用課下來的錢來改善教學環境，另外還有一點就是說你的代課教師的來源阿，都市裡邊跟在鄉下是完全不一樣兩碼子事，都市裡面你要找一個

代課老師很輕而易舉的，可是在鄉下是山區你要找一個代課老師真得很難，畢竟有一些鐘點教師他的薪水收入真得很應該說比22K還少吧，也會造成老師流動力很大，所以這對受教者其實是很不公平的。

【R】對於教師所課的稅近六成用在人事費的這種做法與分配你有什麼看法？

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Kc】以老師立場來講，我們當然認為減課當然是好事，可是呢？這整個學校的教學品質來說並沒有比較好，所以我是認為說，可能還有其他更積極的做法，我不贊同用鐘點教師，我贊同的是用代理教師，甚至於你可以再增聘人員，可以說你正式聘任，不是用不得已才用代理教師、代課教師鐘點教師。因為都市有辦法找到有教師證的老師，他去聘這些人員進來，他沒有問題。但鄉下地方是可能甚至鐘點教師事他從來沒有上過課，連上課內容什麼他們都不知道，所以是在找教師這部分，造成比較大的困擾，這對學生的受教品質有很大的很大的影響。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Kc】是有，但畢竟還是不是那麼明顯，因為他們的行政業務實在太多了。現在這些年的行政業務實在是越來越多，並沒有因為電腦化、資訊化，變得比較少，所要填報的資料越多，會變成行政去凌駕了教學，在教學的時候你說老師的專業回歸於教師的專業那是有一段落差的，老師的專業在教學，卻花了大半時間在行政上，所以要回歸專業只能第一個，在行政方面考核這些部分，是不是能夠盡量精簡，甚至於能夠說由專門的人員，學校去聘任說一個人講難聽一點去應付所謂的行政

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支

援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）

【Kc】沒有。

【R】或行政支援人力？

【Kc】也沒有。

有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

【Kc】都沒有。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Kc】硬體的部分，雖然不是那麼足，但是反而所需要的各項資源，很多譬如前面所提到的心理師、專業輔導人力，這部分在學校裡面沒有專業輔導人員，那所有東西呢只能靠老師急就章，碰到什麼事情再來找資料，只能這樣子，事實上本來竟應該要配備這樣的專業人員進入到學校來，所以以目前來說學校最欠缺的事專業輔導人力。

【R】你對於行政人力優先分配至12-20班的學校作法你有何看法

【Kc】這我是不贊同，畢竟所有的行政工作會分大、小校，其實大校或許他做得更徹底，小學校其實很難，因為畢竟老師要上課之外，每一個人都有他的業務好幾項，不是只有一樣，比如說單單一個教學組長要兼多少行政工作，而且工作是越增越多項，比方說這個案子裡邊的課稅配套中減課，我想在鐘點費的計算或課稅計算方面，在老師的工作上來說，反而是形成負擔越來越重。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Kc】沒有什麼影響，但是行政工作還是一樣很多。所以教學上是沒有影響，但是在行政上工作變多了，其實其實每一個單位…說難聽一點，一個小學校的上級單位實在太多了，算一算大概七八十個跑不掉，任何一個單位都可以發文到學校來要求你做事，而小學校就是這麼多人行政工作大概也是那些組長、主任、老師，能推就盡量推，到最後又回歸到行政人員身上。所以就剛剛說的行政工作是更多

不是更少應該是說只有更多沒有最多。

**【R】**減課措施對教學沒有幫助嗎

**【Kc】**沒有，當初立意是想要增加老師備課時間沒錯，但是增加的行政要不要做，當然要阿，所以一大半的時間又花在行政工作上，又被行政工作時間給吃掉了，但是也不能說教學工作沒有獲得改善而是幅度不大，只要突發的工作不要多當然就可以好好利用，但是這種時間相當少，能利用的自然也不多，所以成效其實是看不出來。所以他是受到行政工作牽連被拖著走。

**【R】**第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

**【Kc】**我們採用另外招聘鐘點教師，但是所謂的鐘點教師一般來說，如果是有教師證或經過檢核過的都很少有教學經驗，所以有一年我們也找到一個老師他是私立大學畢業然後他的專長是教體育科可是這些課呢？這些選課的就是各級任老師先選，因為語文、數學需要最多時間的接觸，導師天天與學生接觸時間最多，所以當然就是歸導師，再來教師會選擇自己專長的。因為不熟練的必須花更多時間去準備、設計，所以剩下的才是行政人員挑，挑完了就是代課的。所以那年他雖然是體育專長，卻沒有教體育而要上美勞、音樂，所以他真得沒有辦法。所以人力沒有經過統合學校各自招聘，有時就形成無法專長專用，甚至於亂用。以我覺得超鐘點做法會比較好。可是這又回歸到之前的，他是為了減輕教師負擔及教師的備課壓力，如果你又超鐘點那不是又回到之前的還沒減課之前那樣，再加上行政實在太多，實在困擾。

**【R】**第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

**【Kc】**這四項喔，因為我是行政人員立場，當然我一定提增行政人員的，那樣才有辦法讓行政人員除了兼顧部分的行政之外，還有備課時間，才能提升教學品質。

所以這是第一順位，反而我覺得應該倒著來第二個是提增輔導人力再來是降低授課時數，至於提增導師費，因為我想老師們不會為了那幾千塊，在那裏斤斤計較。反而是希望說能夠把品質拉高。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Kc】會，現在我們包括代課老師包括鐘點教師，鐘點教師之前還有兩三位，所以會變成代課老師增加了，很多比較多對教學品質的話，因為現在的景氣不好，一些大學畢業生沒有工作，學校方面會認為說他們去那小學校教學沒有問題。但沒想到還包括個領域而且小學校還要包含很多瑣碎的事變成說代課老師或鐘點教師沒辦法去負荷，畢竟教學並不是把書念一念就叫做教學，整個教學品質就非常差，因為專業的部分，比如說我想我們學校需要12堂的英語還有6堂的社會課共18堂，我找一個代課鐘點教師，如果我找英語專才教師英語當然沒有問題，但要他兼上社會課可能沒有多大問題。問題是有時候我們這樣提出去的時候，剛說行政人員選完課之後剩下的可能是藝能課或體育課因此他上應於之外還要上體育或音樂美勞這個問題，對他們來說就困難了，可能他們連基礎的鋼琴都不會彈簡單的拍子，都不會打，更別說教學了。可是課又沒辦法，排到這樣的課，但不代表社會課就沒問題，只是表面上看不太出來。但音樂美、勞就不行，但沒辦好只好勉為其難吃下來了，但整個教學品質跟學生受教權就受很大影響，這牽扯兩個問題是，本校本來就欠缺音樂專才教師。再來為了六堂課一千多塊跑那麼遠來上課基本上是找不到人的，所以只能兼課配課就會出現上面的問題。因為回歸到基本民生問題的時候，一星期六堂課排我一天上課，其他四天我怎辦？四天上班日，沒辦法找工作怎辦？除非他的工作自由他可以彈性運用或者兼兩所三所學校的課來上或許對代課老師來說，會比較好。可是鐘點教師是各校自己聘是沒有辦法大家協調來做，因為各校需求不同，鄰近學校所缺的領域老師也不同。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力  
1500

【Kc】最基本老師教學能力，再來是班級經營能力。現在輔導反而很重要，再加上因應行政工作的能力，因為行政作大量增加，老師說難聽一點十八般武藝樣樣要精通，除了走鋼索、跟跳火圈不用外其他都要會吧。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力

【Kc】參加研習阿，比如說輔導知能研習。畢竟那只是一小部分，如果真的要達到專業輔導的話，還是要去修輔導學分，但老師多半都是有家室的平常上班的行政跟教學工作就累得半死，回到家裡你還要教他去修什麼輔導學分的機會也不大了。

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【Kc】沒有。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Kc】其實學校研習都排在周三進修辦了研習或多或少都會有收穫，但是比較零散不紮實但急就章處理突發事件還是可以派上用場降低授課時數多少有幫助吧。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）

【R】你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Kc】班級經營部分喔，班級常規班級對學生的了解，還有整個班級的向心力，也就是班級默契啦！對了班及氣氛的營造。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Kc】在學校裡邊大概就是多去跟同事們之間請教，畢竟小學校裡邊同至之間相處關係比較緊密。有些問題，都可藉由同事另外呢班級經營的研習上面，但這類好像比較少，但可以去找或者是書籍方面或雜誌向親子天下長提供這方面不少很好的建議。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Kc】因為我是行政人員，但是班級經營也要有，但是我說過要提增班級經營能力裡邊，我是屬於所謂的科任教師，一個班級可以把他掌控住，下了課我還有很多行政工作要做，所以比較沒辦法。所以必須要跟其他老師溝通尤其是跟導師溝通我想這也是需要學習的，再來我的課在各班很少，班級氣氛要營造其實還是比較困難的。而且一個人要應付不同班、不通科目，其實再怎麼厲害都有限，所以這時還是得請班級導師幫忙處理。所以減課對我來說，幫助的感受沒感覺。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）

【R】課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？

【Kc】這不會完全不會。

【R】會影響教師兼任行政工作的意願嗎？

【Kc】人在船上在大海的船上你能往下跳嗎？當然不行，就舉我們學校例子來說，主任、組長出缺那是沒有人會想要去接，我說的是有加級的行政工作，畢竟負荷真得很大啦。如訓導、教學負擔都相當的大，有抱不完的成果、真得很累，所以老師要兼行政工作，都是校長千拜託萬拜託，才好我就答應你一年都大概都是這樣的。跟課稅是沒有關係，畢竟這是一份工作有課稅，沒課稅都是工作，再說課稅是一種公平正義，所以我們還是應該要負，所以繳稅是沒有問題的。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任行政工作的意願嗎？

【Kc】倒還好，收入可以增加都是好事，不能增加也沒關係沒什麼差別，因為導師帶個班級也是辛苦的很多事情。如果這麼計較，那很多事情都別做了。所以會不想做行政跟課稅跟課稅配套沒有關係，而是他的量實在太大越來越多行政工作造成大家對有加級的行政工作卻步老師都不願意兼。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Kc】就算有幫助還是極有限，工作還是很多如果這個問題放在班級導師，他們可能會告訴你，有幫助對於一個行政人員來說影響並不大，因為原本我們是12節課，變成八節課，上面的工作是越來越多的時候，我只能還是要去工作，還是要把工作做好，還是要去上課，這樣刻意去增加備課時間其實很難，而且不見得每個人都可以，可能是我自己時間分配得不好，就我個人而言真的沒有提升，沒有幫助。因為減課根本沒辦法用在教學上，因為行政工作就先占用了這些時間。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Kc】回到剛才我們說的提增行政人員嗎？因為短期教師基本上幫不上忙，在行政這一塊如果給一個人我們可以固定代課教師，很多工作教學協調也會比較方便進行。但最好還是給專職行政人員讓教師專心教學，而不是把一堆事情丟給老師兼，換個方式講，以前的老師就會說我不要兼主計、不要兼人事，當吵了一段時間後，人事、主計就回歸專業人員兼任，兼任午餐秘書學校採購好了或出納工作量業相當大又沒加級，這些都是學校老師兼任他們不願意兼這種工作，他們又沒有地方吵，只好慢慢的含著眼淚把他把它吞下來慢慢做，不然怎辦？但平常量多不打緊？一有事情發生更慘。前一陣子出現假食用油風波，你就可以發現上面要資料要有多少？你要填報多少東西。然後你會發現原本很單純午餐的東西變成學校裡邊的老師就一直，今天要填什麼、明天要填什麼報表、今天又要教什麼資料、明天要教什麼資料。你就發現他就疲於應付這些事情。還限時，難道老師每天都閒閒的在那裏等著報成果資料嗎？像訓導的部分工作更多了，只要跟學生有關的通通要宣導、要成果，家長也要宣導、要成果。難道他也是沒事每天等的辦宣導填成果嗎？而且每年細項一直再增加，友善校園、反毒、一氧化碳、校園安全宣導…層出不窮拉。總務也是，什麼都有總務，校舍清查、換個方面去想，我們都不是專業人士，這些東西無形中你就是要查更多的時間，去問更多的人，有時候你可能打一通不能解決，可能要大兩通三通甚至十通，有的最後還無法解決，所以有些事情不是不做而是很難不好做。畢竟我不是專業的，如果我是專業採購人

員，我的工作就負責採購就，好可想而知不可能，但是你要知道總務到底要接多少工作，而這些東西不是一次兩次研習就能學會搞定的，像這樣今年我們訓導最近一直問我，我還剩半年，校長會不會讓我卸任，所以當老師兼行政喔。大家都很有苦水拉，但還是盡力。所以老師除了要教好小朋友，還要應付上級長官們他們要看的報表，他們上面的長官還要看的報表，最後全部壓在基層下面而已，基層變什麼都要做，當然一開始也想每件作好，最後多到無法解決，也只能選擇性應付，但這對一個教學工作者來說是耗盡精力的元凶，這樣對一受教者來說，才是最大的不公平，所以總歸一句話行政解決了，老師才有餘力，這是值得去好好探討的一件事。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月27日（星期一）上午8時分

地 點：四甲教室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣富山國小老師（導師）Kg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Kg】我覺得應該是當初有些人覺得教師福利很好又不用課稅不符合公平正義所以課稅是符合社會大眾期待。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Kg】我贊成，我認為本來用從我們身上來的，就應該要放在孩子身上，改善現有的教育環境，我覺得比較重要但做法…因為對代課教師一年一聘到六月就必須走人，對小孩來說不是很公平，每年都在換老師，偏鄉可能每年都在換導師，小孩還要重新適應，這導師是這種做法，那導師是那種作法，其實對小孩來說不太好。所以我覺得他現在這樣的效果不好，不如把這經費，不如看長遠把這經費聚集起來，多聘幾個正式教師這樣才是長遠之計。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Kg】降低授課時數這是有效的。因為備課時間增多，用來處理級務時間，也

會變多。但另一方面如我剛說的，代課頻換問題卻是需要來思考的問題，至於導師費對我來說沒麼感覺。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Kg】應該算有一些吧。因為多一些時間，我可以去進修做哪方面的補強或備課，我可以把上課的時間變有趣、變豐富，因為多的時間我可以去做備課、蒐集一些有趣的活動課程來上，我覺得有讓課堂上教學稍微不一樣，回歸專業~不知道算不算。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Kg】沒有。因為事小校所以連護理師都沒有，其實六班學校雖然人少，但行政負擔不見得比較輕，也因學生少人力也少人力，要分擔得事務相對多很多。所以我們學校行政人員，每天都很忙很忙，很多成果要報，很多事要作，在那是因為人少分擔項目多又雜，所以其實是很辛苦的。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Kg】校護輔導老師和幹事吧。總覺得我們學校什麼都沒有，小學校有些問題會被放大。因為大學校孩子的小問題會在群體間被忽視後慢慢消失，但小學校人少就會被凸顯出來，變成老師必須出面去協助處理的問題。有時他需要相當耗時有時，他必須要相當專業在老師只心理學跟3學分的特教學分其實是沒能力取處理得很完善。再來小校每個老師都身兼數職時，在沒辦法做得很稱職。所以輔導老師我們真得非常需要，所以有輔導專業人員進駐協助，其實真得很需要。學校沒校護所以衛生工作老師兼，其實也是相當大的工作負擔，因為現在孩子很寶貝，相對自我保護能力也變差，狀況也當多。現在又很注意孩童安全，所以老師相對

多很多事。所以校護的協助也很重要。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Kg】備課時間變多，教學變比較活潑、有趣，也比教吸引小朋友。評量方式也會有改變。之前時間不夠會著重在紙筆，現在就會設計一些有趣的方式。實做或者是檔案是我現在在做的，因為我是導師又因為是代理教師相對他們分給我的行政比較少，但行政兼導師的認為說在班上時間太少，對我而言純導師又有晨光時間，作班級常規檢視或互動，課堂每天三到四節，有一半時間跟學生相處。但組長可能晨光被叫去開會做宣導準備，甚至行政工作可能中午也沒能好好陪小孩吃飯，所以時間應用上常常是不夠的，再加上課程分散到各代課問題也很多。所以減課對導師來說是福音，對組長兼導師應該是浩劫吧。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Kg】因為我本來在學校的行政工作就不多，就圖書室管理，因為他的運作是上軌道的，所以基本上是沒事的所以感覺不到。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Kg】大部分是鐘點教師就是所謂2688教師，有一兩節是超鐘點，因為我們學校在比較偏遠的地方，要招聘教師比較困難，找不到人，畢竟鐘點費也很少，節數又不多，所以很難找到人，都要四處去拜託，所以我覺得超鐘點的教學困擾會少一些，畢竟代課來源不穩定，由學校老師上課穩定，學生熟悉無須重新適應，而且鐘點教師可能一星期來一天、兩天，小朋友在課堂上會比較不受控制，狀況會多很多，我就還好因為分出去的只有一、兩堂，組長兼導師就瘋了，常要去處理代課老師在班級的突發狀況，所以又多好多突發工作。但這是兩者比較，我會選超鐘點，可是還是希望減課，因為有多一些時間作課程設計。如果有其他選項，譬如說改聘代理教師，開正式缺聘正式教師這樣是更好的。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時

數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？  
為什麼？

【Kg】我會希望先增置專業輔導人力再來降低授課時數、提增行政人員最後是提升導師費，因為學生有狀況老師雖能描述狀況協助做檢定，但卻在某些方面卻幫不了他比如心理輔導，因為我們做得是較為粗淺的，生活輔導在專業一些包括引導都是學問，我們要帶一個班，班上只要有兩、三個我全部要處理可能需要犧牲其他學生時間，那是不公平的，尤其現在情緒障礙孩子很多，常會影響教學，如果有輔導人員協助，應該會更好。降低授課時數還是同樣的理由，他給了我備課時間、提增行政人員是因為六班學校行政負擔真的蠻重的如果有多個行政人員來協助導師不用兼組長，這樣應該可以減輕負擔再來教學效果應該會更好吧。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Kg】有，有就像我剛說的，鐘點教師招聘不易，所以只要有人報名就錄取。所以老師素質並不穩定也衍伸很多問題。譬如我們碰到的老師跟學生起衝突或上課內容不夠踏實，就是會有很多問題，但不可否認我們也請到過本身有專長又用心，願意開很遠的路來賺一節260元的鐘點費，但品質真的不穩定，好很好差很差，也碰到過沒正常上課的，混過一節算一節的鐘點教師，但我們也無能為力。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力

【Kg】分為三部分，第一部分是老師個人能力方面，包括教學的掌握，也就是孩子的了解、課程的熟悉度及知識轉化能力，第二部分是行政業務處理能力，現在要配合業務很多老師多少都要有能力去做配合，第三部分是對家長方面的溝通，怎樣去跟家長溝通，我覺得還蠻重要的，親師生三方搭配得好教學就有效。所以我覺得，雖然大家都希望老師回歸教學，但很無奈這些行政都擺脫不掉，那不是我們可以掌控，是上面政策的問題的，所以我把行政處理能力也放進去因為有些

事學校運作一定要作的。

**【R】** 你認為哪些事是老師一定要做的行政工作哪些該給專業行政人員  
課程規劃我覺得應該由老師來做出納、總務午餐這些應該由專業人員來做。總務  
工作雜又多還常牽涉到更多領域的法案，對一個不是專職的行政人員來說相當辛  
苦，壓力又大，怕一不注意觸法。出納、午餐突發狀況也常上課被中斷出來處理  
其實都很受干擾。

**【R】** 你如何提增自己在這些方面的的能力？請問「降低授課時數」在提升這些  
能力上是否有幫助？

**【Kg】** 研習如果有開相關課程研習我就會去研習，如果沒有我會買書看或是請  
教別人。「降低授課時數」確實給了我一些時間，可以上網去搜尋資訊、去看線  
上開的課程。

**【R】** 第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些  
能力？

**【Kg】** 如果是我會比較在意班級氣氛營造，因為一個班是很沉悶的或室氣氛不  
佳，上起課來缺了趣味。老師、孩子不開心效果也不會好，我希望把班級帶成是  
一個家的感覺，所以一個班級的向心力就看氣氛如何營造。其他小朋友的學習狀  
態的掌握、常規建立也蠻重要，但我還是著重在氣氛營造。因為現在跟以前不太  
一樣，老師已經不是上對下，而是可以當他們的朋友，調整自己心態還蠻重要的，  
在加上充實相關能力。比如學習一些與現在孩子相處的策略跟孩子更親近建立這  
樣的氣氛與默契。

**【R】** 您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

**【Kg】** 因為我本來就是愛玩的，會帶著他們。不管是我會帶他們去活動不管是  
室外或參加一些比賽，藉由活動發展向心力，有向心力自然而然就是我的家，我  
不能去破壞他。我必須要讓他更好的動機、想法，建立後要推動什麼都很容易。

**【R】** 請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Kg】對我不會。只有上正課才待班級，剛好利用空堂進行了解需求、設計教學活動，比如閱讀或戶外活動，因為我沒什麼行政不用待在辦公室，即使不是我的課，我在班上可協助可了解孩子學習狀況其實蠻好的。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Kg】多多少少，但不大，因為大家都要繳稅，繳出去的稅如果真的都用在孩子身上，我會更開心吧。還好該繳就繳。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Kg】不會。因為我會選擇這份工作是因為我喜歡跟小孩在一起也不會，除非那個行政工作我很沒興趣，像工作跟我性格就不相同，所以除了訓導其他如果要我作我會做。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Kg】多少會。多了課少了時間多了自己運用起來還蠻不錯面都有提到。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Kg】我覺得不要再聘鐘點教師聘請至少長代，同樣優秀的可續，當然正式教師會更好，把這些前聚集起來花在刀口上，不要想花少少的錢想要得到很好的效果，那是不可能的你一定要把眼光放長遠來看。從新聞看知道某些錢是亂花的洪蘭教授說過：現在不花錢在教育上，可能一、二十年需要花更多的錢蓋監獄。有些經費是可以縮減投資在小孩身上。基本上政策面在投資在教育上的經費遠遠不足，雖然投資在小孩身上看不到立即的效果，可是遠看來對國家應該是好的。所以課稅後又想減輕支出請一堆鐘點教師，市區可以請到不錯的專業人才，對偏鄉就真的有问题，難道學校小孩子少，他們的教育環境就不重要嗎？他們的教育品質就要被犧牲嗎？況且那麼多錢用在請鐘點教師，品質問題沒辦法獲得穩定控制，

問題真的是要解決。如何留住優質鐘點教師穩住這不確定因素，作好規劃讓他發揮最大功效才是重點。因為很厲害的人不見得願意為那麼一點鐘點費跑到偏鄉來教書，我們只能請一些他願意來，可能沒那麼專業的人來上課，就是會有一些問題啦。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月23日（星期四）下午2時00分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣營盤國小老師（導師兼教學組長）Li

列席人員：無

### 訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Li】大概有一些瞭解，就是民間對於課稅軍公教免稅有很多雜音，政府會求公平正義，只好順應民意就開始課稅的方案，因為一剛開始他的配套有很多爭論，爭論點，他的用意應該是在我的解讀是，第一個要符合社會的正義，第二個就是希望符合社會爭議原則課多少回饋到老師身上多少，利用老師來達到減課或新增一些人員來減輕教師的負擔。藉此看能不能提升教學品質，大概我的了解是這樣。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Li】如果全部用在教育上，應該是認同，因為課稅本來就是比較公平嘛，因為老師也不要到處讓人家講，你們是米蟲國家的米蟲國家養你們或怎麼樣，所以課稅是比較公平的。對各行各業來講都是公平的。但是用在教育上就要看他的做法怎麼做，是不是真的能夠提高品質，是不是真的可以照顧到所有的教師，課稅配

套施行後他是不是真感受到他有得到回饋或是真的有減輕他工作的量，壓力是不是有獲得改善，這也都是因人、因地不同吧。整體來講，我因為兼行政又兼導師，組長兼導師我反而覺得課太少，變太少。雖然處理一些行政還是很花時間，但是變成在導師這角色或教學品質方面會因為節數太少，反而不是那麼好管理。因為像我現在一個星期12節，變成導師的課感覺像是科任課，他們在外面的時間比在教室裡還多，你看現在他們又在外邊，所以我一天大概兩、三節，一天有七節來說學生大概有四、五堂課在外面也就是科任教室，所以變成課量少的話，導師的教學品質不是那麼好，不容易達到。當然他以正常導師來講，導師有16節，對~16節是比較剛好，但是本身組長又有減課，所以我只剩12節，如果是16節應該也差不多啦。

**【R】** 第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

**【Li】** 成效喔，我剛說了，因為我課量變少，所以在教學我要不斷精簡、濃縮，在那時間內要讓學生達到一個標準。變成你在取舍教材上，你必須做些取舍，整個品質來說，當然時間變多會有較多的備課時間，以單純教師來說理論，上會有更多備課時間，因為大家在工作上都有所謂的倦怠感，因為你有休息的時間，可能會用來備課或休息，做一些自己的事情。我是覺得因人而異不一定。因為不見得每個老師多出來的時間都會用在教育上，用在他的課業上或提升教學品質上，可能多出來的時間是花在自己其他雜物上

**【R】** 那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

**【Li】** 大概就是這樣，每個行業都有這樣的狀況。每個人認真的程度都不相同，認真的老師可能會希望課多一，些像我現在課很少，就會希望有些科任老師的課可以一些給我上，所以可能減課運用個人差異太大，如果可以實質的壓力減輕或對減課的部分有些規劃可能會比較好吧。

**【R】** 第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

**【R】** 第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目

的嗎？

【Li】剛開始實施~我想單純課稅配套應該是不會達到這個目的。因為他可能要納入一些評鑑的機制，評鑑還是比較重要。因為每個老師都不希望被評鑑，所以要達到整個品質提升是需要一段時間。單純課稅配套課稅這樣給老師減課，我想對他品質的提升是有限的。所以如果配套能搭配一些機制比如說評鑑才能發會效果。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Li】因為能力提升是一種很個人的感受，感覺自己能力有提升或學生有些作品的產出，而那些產出可能也不能用很短暫的時間就可以感受這樣的品質是好的，可能是因為教育是個比較長的事業，因為學生的好壞可能不是這一、兩年你教一教就覺得他很好。通常有句話說：「小時了了，大未必佳<sup>o</sup>」所以整個的產出是很難評斷出來，所以要如何長期有效提升，是需要有效規畫、確實執行且需要時間的。所以我不認為這樣單純減課可以達到什麼。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Li】我們輔導人力是學校教師進修擔任的。行政人員沒有都沒有。

【Li】像這樣子下來，反對最大的應該是行政人員，因為它整個導師費也沒有，行政加級也沒有提高。因為南投縣的課本來在全台灣就是比較少的，整個配套措施下來，他們感覺自己沒減到課又要繳稅，反而導師多了一千塊所以在行政人員上越來越少人想要擔任行政的工作，如果導師費真的提高到4000元，差距只剩999塊，所以我們主任就說他想下來當導師，對也是有一些聲音啦。

【R】所以校長團體有些生因擔心行政沒人做你認為是有可能發生的

【Li】對，有可能，像我這樣又兼導師又兼行政，我領的加級就可能逼進校長了，然後超過主任，所以他們擔心不是沒道理的。像導師3000塊，組長加級4900加起來就逼進校長了

【R】這樣既是行政又是導師所有好處都有你會因為這樣繼續擔任組長兼導師的工作嗎

【Li】我~我應該是恩看個人的興趣，因為我一開始是科任，組長兼科任教師，但因為高年級導師比較沒有人想要當，所以才上來接。接了之後我覺得我可以捨棄的是行政的工作，可以不接這樣子，單純這樣把學生顧好，不會說要處理班級事務又有行政的工作要做，就每個人的興趣不一樣。因為落差很大我以前還有16堂很好帶現在12堂越高年級越難帶。不是那麼容易，因為等於你上課時間到了就要趕快上，你其他想講的部分可能就沒有時間可以講，所以在常規在、生活輔導上，相對比較無法做到。但國小階段他又是最重要的一環。因為我覺的態度觀念常規勝過功課。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Li】是課比較少比較輕鬆，是比較好的一件事。大家都想要輕鬆一點，但是輕鬆帶來一股無形壓力，你會覺得課上不完你，當花一些時間講常規、做生活指導，功課又落後了，就是有種矛盾的因為每個老師都希望一個禮拜上少一點，在少的情況下又會你要要求的品質或目標達不到，無形中你又會產生一股壓力。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Li】壓力會加深，看你你接的是什麼行政工作，像教務就多了一些鐘點教師進來吸收那些多餘的課，變成那些教師進來你又要處理鐘點費，排課人多配合較困難很難達到大家需求時要協調，他們上課上有些問題你要去擔心，家長的意見又是無形中一些壓力產生，對行政來講並沒有減輕反而加重。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Li】一開始是超鐘點，但是後來超鐘點就感覺沒有達到因為老師還是自己在上課，沒有達到教育部一開始希望老師減課的目的。所以後來不讓老師超鐘點，全部外聘。外聘老師節數就會降下來，那多餘的節數就可以依照教育部的立意就可

以備課或提升教學品質。但是我們也沒有去查核，反正多出來的課老師多出來的空堂就自己處理。行政方面是有加深，因為課稅後相關表報也多很多，尤其是鐘點教師這方面。但以我個人來說，是覺得超鐘點對教學的品質是比較有幫助的，因為外聘人員經常聘不到，可能第一次聘、第二次聘到第三次，有些學校還要到四、五、六次都聘不到人的，最後只得妥協，因為要開學了，要有人來上課阿，可能大學畢業、沒有教學經驗也好，反正就符合他的規則，約聘的規則，就這樣聘進來了。像這幾年外聘的，用課稅配套聘進來的老師都不是很好

**【R】**可是這裡距離南投很近人力資源應該比較豐富不是嗎

**【Li】**我們學校多落在第二招或第三招，第一招都聘不到也可能是因為節數太少又分散，他的專長只能有一樣，他沒辦法又有英語，又有音樂，又閩南語。因為我們招聘會有一些限制，因為我們希望聘一些比較有專長的，又音樂、閩南語、英語必須要符合一些資格，所以堂數少、金額少，如果有教師證又有音樂專長的就願意來國小賺一節260元的鐘點費，他可能外面賺得一小時鐘點費都超過260，而且通常我們聘到的都是人家聘了好多次沒有錄取的，後來到我們這裡錄取。

**【R】**第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

**【Li】**以我們學校來說提增行政人員先補充。因為我們學校既沒幹事也沒工友，所以覺得行政人力有點不足，行政人員都相當忙。第二個是輔導人力，第三個提升導師費最後是降低授課時數，其實剛開始的時候問過老師意見，大家都要超鐘點，可見老師不會說節數很多就不想上。他還是願意多賺哪些錢，想把學生顧好。所以降低授課時數應該沒有很重要。輔導人力放在第二個是因為老師可能我們的管權有很多受限與約束，不能體罰不能做什麼，老師生氣起來可能一些情緒需要抽離，所以如果學校有專門的輔導人力可以針對他的行為去運用一些輔導的方法去改善，班導師的輔導能力跟專業輔導能力，輔導教師他們的方式是不一樣的、

方法是不一樣的，他們的方法會比較好吧。學生抽離去做一些輔導，比較不會有一些師生中不好的衝突。再來我覺得老師這行業比上不足比下有餘，老師當然希望能有多一些收入，如果可以提升導師費，讓老師來雖然這工作目前來說是很不錯，如果能夠再提升，他會在這工作上較能夠更充裕，跟實質幫助吧。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Li】有，一開始都是老師超鐘點，後來就是聘了好幾個，每個人兼了幾堂課，所以外聘教師數就很多，四、五個左右吧。他們的狀況前面有提到了，狀況不是很好，除了教學上也給各班導師帶來麻煩，老師除了處理自己的是還要處理它在課堂上發的事，這是帶來其他困擾。另外，外聘老師對於自己的薪水支薪原則不是那麼了解，所以會一直問你為什麼沒有給錢？為什麼沒有年終獎金？他可能就會一直斟酌在這個問題，然後又不相信你說的，又要去問縣政府，為行政也帶來很多困擾，要處理解決。沒聘到教ok的代課教師就會有很多想不到的問題要解決，像之前會跟學生發生衝突的，每個老師不但要安撫學生上完科任課的情緒，還需要試圖去跟代課老師溝通，看，又花時間來處理這些，你的上課時間又變少，大家抱怨連連，反而沒有比較鬆。所以還是覺得錢可以不用花在減課上，可以用在教具或設備或環境改善上可能品質會好一點。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力？

【Li】教學能力跟輔導能力大概就是教學跟輔導。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力？

【Li】我們就會像一般縣府研習那種都是有限的，而且都是指派參加而不是老師真正需求。看個人，如果真的要提升就必須要加強，比如說下班後看些課外的補充的，提增自己的教學能力，就是專門的知識。像國語提增國語文知識、數學提增教材教法的理解，那些都是要老師要願意去提升。像一些研習指派老師去，老

師不一定會認真聽，可能去一、兩個小時回來就沒有了。所以還是靠老師自己願意去買一些書來看或什麼的。

**【R】** 請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

**【Li】** 提升喔，對我個人來說是沒有什麼幫助。等於他多了那些外聘老師，就是以算他們鐘點的時候要多一些時間去算或填報表作紀錄。幫助的可能是改作業，因空堂多可以慢慢改，改仔細一些。

**【R】** 第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

**【Li】** 班級經營第一個我覺得是要對學生得家庭背景了解，認識他的個性，像我們有輔導紀錄簿，銜接班級就必須先了解，第二個不要讓學生態畏懼你，但是也要保持距離，就是有點黏又不會太黏，因為跟他們太好有時他們會覺得不需要尊重你，另外就是你必須要運用一些方法來了解他們將來的個人的夢想或什麼，慢慢引導他們朝那方向去前進。還有就是不要讓他覺得在班級裡面自己是被孤立的或者自己是最強勢的。讓大家覺得都是同一個班級，你可以合作班級裡如果可以經營出合作的氣氛，或團結的氣氛你就會比較好帶。

**【R】** 您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

**【Li】** 一般我們都會找其他老師或健康中心有一些退休主任，在那就會去跟他們聊一聊，很多老師下課也會去那邊聊天或聚會的時候聊一些學生的行為，有些老師就會提供一些方法或是會去上網找一些資料，輔導資料的一些方法看可不可以改善他或是直接跟家長溝通。通常我覺得現在的家長溝通的成效比較不明顯，因為你跟家長講他不見得會覺得你講的是對的，所以跟家長講的要看家長個人對整個事情的處理態度，像我們班也會有些家長覺他沒辦法處理，聯絡簿也不簽，只說有問題都找姑姑，他給的答覆就是他比較怕姑姑，所以找姑姑聯絡簿也丟給姑姑所以不知道怎麼溝通還好姑姑算很配合的所以就有比較好一點

**【R】** 請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Li】沒有，一樣的答案。其實減的課可能在批改作業上有感受到從容一些外，其實都到行政上面去了。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Li】應該不會，不會。行政的話可能剛說過，如果可以拋掉一個我會拋掉行政工作，就是單純帶班級這樣子。因為熱忱不會多了一個課稅就有所改變你有熱忱就是又熱忱他一個禮拜在加兩節課他一樣有熱忱。不會受那個影響

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Li】也是不會受影響基本上我比較認份教學上是不會行政上有一點因為去年就跟學校說因為我們行政工作在排的時候就會有一些志願把組長沒有填在志願裡，但是因為也是沒有人要當所以又繼續做。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Li】因為以現在來講的話，整個教學品質我覺得不會因為你減了兩節課就提升了，兩節課也才短短80分鐘，一個禮拜你也才多80分鐘，並不會因為你多80分鐘你就得到很大的幫助，很大的收益，對你的教學品質幫助很大嗎？我覺得還是有限，因為一般每個老師減兩節課其實不多。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Li】我覺得人都是比較被動物，如果有一個考核的機制或什麼對品質的提升是會比較有幫助的。但是考核要介入進來又會引起教師的反彈，因為大家都不喜歡被考核，大家就是乖乖做事把自己的事情做好就好，不需要太多考核。但是如果老師都覺得這是一種良心事業，老師應該都是秉著良心在教學，教學整個品質不會說你一個禮拜多兩節課給我品質就變好，少兩節課給我品質就變差，基本跟那80分鐘應該是沒有關係的。我覺得可以從一些教材，輔助的工具或是書籍，培訓

一些比較品質比較好的一些老師，做一些示範或是教具的改善或教學設備的改善，感覺對品質應該會好一點，不需要把花在多80分鐘，呵呵~我不知道耶。而且代課老師可能專業背景不夠，進到學校可能沒有經驗不知道怎麼跟小朋友互動或班級經營技巧不太會，可能就會引起師生衝突。之前我們學校就有一個師生衝突很大，幾乎每班都在跟他起衝突。就是因為他本身的一些班級經營的問題。所以他也會影響學生學習的品質。並不是那麼妥當。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年2月10日（星期一）晚上8時00分

地 點：Lk家中

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣營盤國小老師（科任）Lk

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Lk】我覺得是在政府的立場上來講為了大家公平起見，有時候我們透過媒體這樣講有點把教師講的貪得無厭啦，不願配合。對我來講我不知道別人怎麼說，課稅我絕對贊成，但如果完全要講公平，對老師也有很多不公平的地方，比如說年假一定寒暑假才能休，又沒辦法跟一般公務人員一樣隨時可以排假那不是更好，老師跟公務人員大家都一樣課稅我也課假由我們自己來做主安排最好。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Lk】那當然贊成，那是最好啦！我所知道課稅後有提高導師費、減課夠不夠、好不好因人而異，因為各學校須求不同造成每學校標準不同像我們學校老師就會說別的學校減幾節，我們減幾節的爭議。各學校不一樣，這樣我覺得不太好。政府規定這樣明細出來就照做，有個標準避免造成紛爭，我不覺得有什麼改善，像現在老師只要可以退休都搶著退休了，表示環境沒有改善阿，如果有改善，大家

為什麼要退休，如果跟十年前一樣那種環境我還寧願待下去，現在每個人像我55要退的喔很少耶！都是滿50就急著退，那為什麼要走，當然是環境沒改善。當然我也知道不是只有教育環境啦，是整個大環境都不好，就我個人認知識全球化的關係，不要全球化企業便是各具據一方的霸主不是很好？比如說一隻獅子他的獵場只有這裡，哪一天他可以跨區獵場就變大，有能力的越強，沒能力的就越弱，造成現在貧富差距越大。所以我們也是無力可飛天，整個人類進化結果。全球化的衝擊我們沒辦法去擋，但我覺得全球化真的不好。

**【R】** 那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

**【Lk】** 減課是減了少課，卻沒有比較輕鬆我也不知道？為什麼？可以去研究看看，照理說課減少應該比較鬆才對呀？但看起來都沒有比較輕鬆那莫名的壓力來自於哪裡我也不清楚？工作份量和情緒很重要我以前剛教書時沒有科任六年級是全天包的，但是我們還是上的很愉快阿現在一個禮拜16堂課但是感覺要上還蠻累的感覺，感覺在情緒上不怎麼愉快以前課很多但是很愉快，因為以前感覺比較互相，同事跟同事之間比較互相，要求太多、太雜一大堆事。所以雖然以前課多但上課情緒是愉快的。瑣碎的事情又來自全球化的結果，因為全球化要求新求變，事情變多、變雜，當然就是要斤斤計較，最簡單的說像現在什麼都在講求績效變得快，規劃不足未訓練，又要老師趕鴨子上架，這樣對學生真的好嗎？我不覺得，但教育的成果是看長途的、長程的，你短時間看不到。所以不見得好我覺得啦。

**【R】** 第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

**【Lk】** 我倒覺得減課這個喔。沒有什麼效果哩。我個人是覺得適材適用比較好，因為如果這件事情我不願意做不喜歡做叫我課減少去做我也不喜歡。但如果這件事情我很喜歡即時整天給我做我也會很高興，所以減課對老師來說沒有好處，所以我覺得按照自己能力是好去也就是照國中這樣分科來教老師應該會比較開心吧？比如說今天我的專長數學讓我整天交數學我也會很愉快所以就整個大政策

上覺得並不理想用減一兩堂的方式對品質對教學是沒作用的。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Lk】沒，我覺得沒有。因為導師還是這樣教呀，課少了老師多餘的時間會去備課少之又少，騙人的。照理說課少了，老師應該去備課是不是？這樣事實上有沒有？沒有啦！我覺得沒有，事實上甚至有些老師看書都懶得看，如果像國中分科的話，妳對某一科有興趣沒有人要求妳，沒有減課，你一樣會去做。以現在來我當科任我教自然，我有興趣大概相關的，我都會自己去看，我還會去圖書館看書講給小朋友聽。所以有很多內容可以講，如果你沒興趣的叫妳備課不可能，這很現實的問題，一定是這樣。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Lk】所以如剛剛說的，如果可以專才專用-分科教學，是回歸專業最好的方式。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Lk】我們連工友護士都沒有更別說輔導人力或行政助理

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Lk】我們講得什麼資源都比不上老師的心態啦！因為現在教師在社會上給人的評價不是很好，要求很多責任卻又綁手綁腳限制一堆，連體重蛀牙等生活瑣碎的事都由家庭責任轉嫁老師身上，做的好應該的一有小差錯就天地不容似的，但每個人都一樣，希望備鼓勵。否則老師真的士氣低落，連年輕都在計算什麼時候退休，如果這環境好，大家就不會想退休了，很愉快的話我天天來學校我也會愉快，很願意，如果不愉快當然是早早離開最好。所以我覺得現在老師需要的是鼓勵與支持心理層面被忽視太久了

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Lk】感覺上是真的是課比較少自己的時間多了一些，是不是會利用多餘的時間去備課，除非喜歡的妳自己專業的妳會去備課，不專業的大概也不會去備了。講實話就是這樣像我教書教到快退休上課就好像人家講的教授一本書就可以教一輩子是真的，妳說以前常教高年級的數學內容就是這樣嗎？說真的書不看照常可以教得很好方法也變化自如沒有什麼不順手的。今年頭一次當科任那自然剛好我有興趣就會找書看學生覺得很新奇我自己也很興奮也很有成就感。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Lk】我之前行政工作都接主計後來沒有，接接午餐秘看起來差不多沒什麼差別。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Lk】我們另外招代課教師我們沒有超鐘點，現在的老師生活品質比較好，錢給他還不見得願意賺，說真的不像以前，我多賺一節課就是一節課的收入。現在老師寧願那節課休息，也不願多上課，原因可能是第一個小孩不像以前那麼好帶，所以上課講多一節就多累阿，我這節課沒課我就坐在圖書館看書或是打屁聊天很愉快啊！我幹嘛去賺那一節超鐘點，如果以學生考量的話，當然是專業老師上比較好，因為妳找代課我們不敢講說不專業，但一般來講較不專業不熟練，妳說老師既然是專業的當然是正式教師來上最好。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Lk】我就是行政第一輔導人力第二降低授課時數三導師費四，因為增加行政人力來說【Lk】通常老師不喜歡做行政，問大概10個有8個不喜歡行政工作，像我最喜歡老師純粹教書就好，行政工作就給專業行政人員做就好，主任都不要上課或組長也不要上課他們，就純粹辦公就好，或是妳願意辦行政的妳辦行政，願意

教書的就教書，像我如果叫我不去上課都辦行政，我也願意。像之前當主計時，常常為了辦一個小事情，雖然工作不多，但不是我們專業的部分，不是我們習慣做的，常為了一個小事，用了一兩節課去查，結果只辦10分鐘，相當沒效率。我覺得不好。乾脆教書純粹教書，老師回歸她教書專業就好，甚至說老師年紀大了，人家家長不要，那就把我們派去做行政，這樣會比較好啦！或者主任組長辦行政，老師教書，反正分開，訓練也單純化，老師也不用樣樣都得學，樣樣都不精。效率又不好。為什麼不這樣做我也搞不懂，我不是上面的很難去理解。像我的想法主任辦行政老師教書那每人都專業辦行政變習慣了整天坐在那跟公務人員辦行政一樣有什麼困難對不對如果這樣我也願意啊，這樣也比較熟練，否則像之前做主計被一件事卡住，要花好多時間去查，真的很討厭，也很浪費時間。有時候沒有很多工作其實就是20分鐘的事而已確要好一兩節課很沒效率。第二個排輔導人力是因為現在學生狀況較多，不像以前老師一個口令一個動作，現在學生意見多，社會變遷家庭問題多，小孩子問題多。尤其是帶五、六年級的老師就會知道，狀況多一點都跟家庭有關需要專業人員輔導，第一個老師要上課沒有辦法分乏術，無法將面談陪伴做得很到位，而有些小孩真的很需要，因為他平常沒有人關心跟他聊、跟他談，他就會覺得有人關心他才有辦法打入他的心，才願意把心裡的話講出來，但老師時間有限。而且也沒那麼專業，畢竟專業輔導人員跟我們學的不一樣，且處理事件經驗也比較充沛又專業能針對狀況去處理。如果修學分減四堂課，以我來說我也不願意，因為要帶班自己的孩子都輔導不完，還要處理其他班級的事，還有行政這又跟我剛說的不專業嘛！其實四堂課不多耶，零零碎碎的一下子就被分掉了，沒效用，更加上小學校我們也很難去實施。所以我的感覺是現在不然小學校就併了這樣比較好。因為好辦事，而且有專業人員有校護、幹事都是人力，像以前因為交通不方便謝東閔先生說一鄉鎮一學校，所以小學校那麼多，現在我們交通方便了，其實是可以併了。如果不方便的請校車載嘛，給高額保險應該都可以實施的，跟社區家長溝通，有心要溝通其實沒什麼困難。一般來講，

妳說家長反對說學生必須到較遠地區上課，像幼稚園一樣交通車把妳載到學校有什麼好煩惱，對孩子的學習比較好，因為人太少學習效果真的不好，說真的，真的不好。前面講現在老師注重生活品質，我寧願多休息也不要多上課。第一個小孩不好帶，再來是現在的人真的比較會享受，有自己的時間沒什麼不好自己的時間可看自己的書、人際關係聊聊，誰願意為什麼要多上一節課？以現在的收入來說，如果不是很浪費都夠用，人家願意多一點時間錢少賺一點沒關係，我寧願多一點時間，這就是為什麼要把降低授課時數放在提高導師費之前。

**【R】**第三部分是配套與教學品質相關的問題

**【R】**第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

**【Lk】**多一位而已，因為用2688和減課配套請一位代課，每個學校請代課素質不同但學生反應同事之間反應不是很好比較不會帶小孩，例如上課情形混亂不說，學生學到的內容比較貧乏，常有狀況出現，當然每個學校不同，雖然他是符合教師資格，卻無法符合學校學生期待，我也覺得很奇怪？這表示說政府在選材的時候就有問題了！照理講，我符合所有教師資格的規定，應該不會差到哪裡去，但是他就是狀況不斷這就是政府選才出現漏洞，該檢討的部分。照理說政府設一個門檻才能拿到教師資格，應該要有一定水準才對，卻無法稱職，可能很多因素啦！可能個人學習心態就業心態當然也有關係。所以報章、雜誌講帶課老師會降低教學品質是一定的呀！妳說減課請人家來，待遇又不是很好，妳想優秀的會不會進來當然不會啊！人家怎麼會來當然不可能呀！所以就降低標準，那當然就比較不好啦。所以只要有人來上就好，但有的還請不到人，因為請不到就須由老師超鐘點，當然有人來就好老師不鐘點只好降低標準就會有這種情形。

**【R】**第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力

**【Lk】**最起碼最基本當然是把班級經營好。所謂經營好就是小孩上課上課不一定要非常安靜，但起碼都能認真上課不會吵吵鬧鬧，再來就是說這單元這課程小孩

需要學習到的。妳能力給他不只是課本的知識，起碼學生問你能夠回答，也就是學科基本能力啦！再來最基本的就是讓小孩喜歡妳，有人說老師很兇孩子就不喜歡妳，那不見得，因為每個人都一樣，妳喜歡他你就會聽他的話，妳不喜歡他，你就根本不想聽他的話。那孩子上課不聽，再精采的教學也無效能，就算再怎麼不喜歡上課的小孩，一節課聽妳兩句話他也是有收穫的。吸引學生的方法很多妳如果會使用一些策略，比如講一些小故事給小朋友聽小朋友喜歡阿說笑話阿，小孩喜歡就願意聽妳的就可以帶到課程相關，最起碼教學步驟，第一個引起動機，我講小孩喜歡聽就是引起動機，才有辦法將課程繼續下去不是嗎。

**【R】** 你如何提增自己在這些方面的能力

**【Lk】** 多看書，說真的相關的，就懂很多就可以融入教學內容，學生所知道的不多，比如說我講到這單元有關植物或水生植物，如果我懂很多就可以講很多給他們聽，小孩生活情形跟我們不太一樣他們就會聽得很高興。因為沒接觸過人就好奇嘛！沒接觸的就會有興趣！如果每天說這個可能就沒興趣了，如果有變化很新鮮孩子就非常感興趣就會想要聽。

**【R】** 請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

**【R】** 請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

**【Lk】** 有，這點就有幫助因為你有時間去看書嘛，以前剛來教時真的是沒有科任耶，我們那小學校老師不多編制才四班而已，當總務主任還要帶班。我們是從第一節到最後一節真的沒有時間看書，現在對我們這些已經上了二十幾年的人來講，跟二十年前真的差很多，時間真的很多，所以在學校我常窩在圖書館妳要找沈老師到圖書館找，我一定在那看書，有很多時間看書。

**【R】** 第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

**【Lk】** 我的做法是我每天一到學校就到教室陪小孩看書，帶動班級讀書風氣，妳

自己先看書小孩就會看書啦！就跟家小孩一樣自己不看書怎麼要求小孩看書？現在校長來推三個活動第一閱讀、第二禮貌、第三運動這三個我很認同養成看書習慣一輩子受用。運動有健康身體很重要身體不健康一切免談，有禮貌受歡迎像現在小孩出去看到妳不會打招呼，你打招呼他也不理你，是很不好的，禮貌真的很重要？會對左鄰右舍打招呼的小孩，大家都會很喜歡比較有人緣，出社會適應能力、跟人相處能力真的很重要。所以班級經營就是帶動什麼老師先以身作則，再來就是陪伴一旦好習慣養成就沒有問題，我也跟學生強調健康身體重要不健康免談讀書可以國中高中想讀再讀沒關係，因為讀書是一輩子的事因為現在讀書不好不不代表以後也讀不好小時候讀不好長大很厲害大有人在對吧。

**【R】** 您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

**【Lk】** 每個人看法都不一樣吧？像我教我女兒那一年除了早上看書外，每節下課要求小孩第一週跑一圈，第二周跑兩圈，養成運動習慣要提升，就是老師以身作則，小孩來講是一片空白，一出生爸爸媽媽就是榜樣嗎！怎麼做他就怎麼學樣，爸媽三字經不離口，小孩也是三字經不離口的原因，從小習慣看書小孩就習慣看書，到學校也一樣。如果老師喜歡打球，我相信那班學生也會喜歡打球。

**【R】** 請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

**【Lk】** 沒有。

**【R】** 第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

**【Lk】** 不會，教學工作不會，但行政不要給我，再多錢我都不需要。

**【R】** 課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

**【Lk】** 人意之所趨，應該都會。如果同樣的基準來講，我上20堂課跟上18堂課我當然要上18堂對不對，我可以不要減課，但我也不要兼行政，所以會，因為我不想兼行政。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Lk】還是會有，我剛講老師時間多了有時間去看書，我相對書看得多相關的內容課堂上就較有內涵可以講。所以說最大的幫助以個人來說是專業知識增加。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Lk】像我還是覺得小學校太多就併，我是贊成併，老師可以像國中、高中一樣分科，依據個人能力專長來教學，自己興趣的課去教學，這樣效果會最好。因為人增置個零點零幾，對小學校根本增不了一個人，因為併行政人員就可以分配較多的行政工作，老師不要兼行政，這樣才有辦法實施，否則人力問題永遠無解，老師這多頭馬車疲於奔命卻效果不彰，更別說教學品質要有多好，都是騙人的。所以行政歸行政，教師回歸教學專業專注於教學上，不要兼那些有的沒有的行政來影響教學，他一定會影響教學。以校長來說，再怎樣還是比較在意上級交代事務不會是學生，如果是那是騙人的，比如說上級覺得妳們學校應該要做什麼校長一定以上級命令為優先，就算老師說不行啦，這樣課趕不上不可能啦。以學校來說縣府要妳做什麼，校長一定配合不可能不配合。怎麼不影響，不可能時間一會被分割或占用，所以小學校無法跟大學校一，樣因為減下來的課沒辦法分給很多人，讓老師一科或一年段，而是要跨班級、跨領域，人力資源也無法獲得增加，其實是相當困擾的，以英語老師為例六班只有 8-12堂，勢必再兼其他課，所以上起來相當痛苦。所以專職教師就教書就好這是最好的方式。比如說上面要檢查業務妳兼行政實在是~像我以前接六年級，接午餐秘書要來個三合一評鑑就要做很多資料要做powerpoint簡介報告，怎麼可能不影響學生，來不及只好學生上課寫習作或考卷，怎麼不會影響。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年月日（星期）上午時分

地 點：國民小學

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣田豐國小老師（鐘點）Mc

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Mc】我認為像老師課稅這個議題已經吵了很久了，其實包括在教師會裡面，在游錫堃院長那時候就有在談，可能一些社會氛圍認為老師應該課稅其實在老師立場方面是不反對課稅的，是說課稅原來來講一般公務人員就課稅了我們課稅是變相減薪可是軍方已經有幫軍公教嘛，公跟警早就課稅了，教跟軍在100年才一起開始課稅，可是軍都先調升薪水，所以課稅對他們的薪津是沒有減少的，可是在教師這部分老師薪水是有減少的，可是老師不是說一直爭這東西只是你扣這稅，你有沒有用在教育上，還是拿去作跟教育不相關的事，這事本身我參加教師會裡一直著墨在這一點或許政府有聽到這個聲音，他之前說課多少，補多少，也被外界汙名化，課多少，補多少是被認為老師在薪水裡面增加，可是再配套裡面他只增加在導師的部分或許教師產業工會理面她著重在教師這一方面，對行政比較沒有去關注，整個配套措施裡有些盲點，我大約知道他的意涵，在這邊希望說所謂的公平、正義。公平、正義之後怎麼做得內涵再來談，其實老師也不希望一個汙

名化，常常都妳們老師最好都不用課稅，寒暑假又不用課稅但這並不是我們選擇的，我認為這樣以公平正義角度來講也ok啦。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Mc】我覺得這個喔！很誇張的想法，因為教育本來就是政府的責任，怎麼把責任歸到老師，教育部沒錢，就是因為老師沒繳稅，所以變成我不好是因為老師的關係，那是因為政府本身來說，教育規劃你們的責任不可以責任都推給老師，照這樣來講，那是不是用這樣取之老師，怎麼不是取之國家用之教育，你不覺得很奇怪，這說法說起來我們是受雇者，我們受雇於政府，怎會用我們受雇者的錢，去補貼你們在教育上的失敗嘛，說不過去啦。教育環境本來就是政府的責任，那公務人員有時表現很差，怎麼不去扣他們薪水補交通建設這理念就有問題了，所以這個理念我不是很贊同，這實在有點在汙名我們，以前教育不成功是因為老師沒有扣稅，所以我們教育就不好現在課稅了，這錢用在教育裡面，是不是就會一定比較好，教育政策不是老師不努力，是上面的人在擬定教育計畫或方針時亂七八糟啊，變來變去包括現在12年國教，大家也是一團亂啊，所以我對這個部分不是很贊同。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【R】那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

【Mc】其實，以目前我們學校這幾年的過程裡面，很多我是覺得他配套很奇怪，我先說以我們六班來說我們其實減課標準喔，是各縣市自訂耶，像主任授課來說在大都主任行政的配課就不一樣，我們算是高標的主任都是8堂課在台中縣是有些是6堂課，另外老師的部分沒什麼差異科任的部分他蠻他必須授滿20節課他沒導師費嘛，退休時導師年資、行政年資對他有幫助，以目前的退休辦法，如果都是當行政或是當科任他的退休年資是有影響的可以去查一下，如果他當行政或導師他的退休金就會比都是當科任的好，雖然導師、科任上課本來就有差異難免，

我是覺得配套後老師都減課其實現在老師的課都不多，現在含導師時間是18節老師教的課16堂課節數相對減少，這對導師的班級經營是一種挑戰，相對備課時間是增加老師壓力，表面是減輕但一個認真的老師，我去減課時間去休息我還是會做他該做的事情，所以目前來說，我們學校運作過程裡面，我們第一次，第一年時，因為怕會影響導師的班級經營，要求給予超鐘點老師都接受，可是發現很奇怪，當你訂一個標準你的授課室18節課你就會以18節課去算這東西你的疲勞感，你會覺超過這個很累，以前剛出來都上20節24節都沒什麼感覺，可是當你訂一個數字在那邊的時候，你心理就會很累，這很迷思，到底什麼原因我不清楚，一個數字在那，你就以他為參考點，到你超出你就會當然各自調適，今年超鐘點就很少，就把節數釋放出來，因為今年縣政府安排還算好把釋出的課派一個人代課老師來。

【R】那是領月薪的嗎

【Mc】是提升師生比的那個嗎?因為我訪問的學校有兩個提到這個不是那個，我說給你聽師生比原定1：7逐年調那我們六班來講都是9個，只要沒超過10就算9.9也給你9個老師是正式老師啦，除非一定高過當然給，否則都9個，所以還沒達這標準因為是逐年開始調，大學校很容易就超過所以超過就補，老師今年比較好一點說我們有課稅減課配套和50個以上，9班以下，增置教師一名。我們是英語老師代課的，所以我們多一個代理老師的人領月薪，但因縣府那沒人要來所以自行招聘。有招聘到如果他適用這樣的方式還ok啦，相對剩下節數比較少。剩下9堂我們沒有給老師超鐘點就釋放出來。但是就很難聘到老師比較難，其實最好方式補足1.7的編制。最少老師的品質比較穩定。其實說真的。以目前教育現況來說。你這樣一降教學品質就會提升嗎?我覺得那沒有絕對的關係。說你這樣做馬上會有成效當然是目標啦。希望他有成效很多東西政府對很多教育不夠。以南投縣來講做很多跟教學無關的行政，你都適用統合式導方式，你南投沒有這樣作，南投有窮你沒這樣或沒達什麼標準我就扣錢，以很多南投縣都是小

校，小校來講什麼都要作，行政人員相對的他要他也不可能請老師協助嘛，在南投縣小校普遍之下，每個老師都有兼行政工作，在這樣的現實之下，你說你把它課減起來又增加他很多的行政工作，實際上也沒比較輕鬆啦，感覺上是壓力越來越大，所以實際上你只是一個手段你說老師沒課稅，讓你課稅在在資方，我們是受雇者，當然會用列條件就要談判嘛，不是我們要什麼就可以嘛，所以配套政策應該是達到目標教學品質是其中一項希望，可是你不能說課稅之後，這些配套是不是符合老師期望我很質疑。

**【R】**但我找的論文理有一兩篇提到配套問卷統計中降低授課時數第一名？

**【Mc】**因為你已經設定幾個項目給老師填在這範圍內，老師覺得降低課時數是他可能可以感受到最深刻的，授課時數跟成效真的有沒有關係，有很多因素啦！不是說一降全台灣省品質馬上提升，老師也沒那麼神奇，我是覺得成效沒想像中明顯，而且課稅才幾年包括最近報紙刊登校長協會在說有些學校裡面招聘老師很困難，有些學校聘很多次都沒人來，他們說老師是不是可以超鐘點方式這是校長協會建議他只能建議啦，老師要不要超鐘點老師決定你，不覺得說校長協會這樣建議是以行政角度出發，如以你看到的研究，老師希望減課可以提升教學品質，降低壓力那不是矛盾，老師跟行政呈現相反想法一個希望增課因為聘不到老師為了好操作，一個希望減課才有成效那不是矛盾嗎。

**【R】**我知前看到立報也提出校長協會擔心行政沒人要作你的看法

**【Mc】**對啊，配套我覺得對行政有點歧視，當初是教師會去跟他們協商，教師公會所以他們是站在老師的立場，所以在行政加級這部分就沒有去注意，就針對導師的部分，但另一個想法導師費是固定的，行政加給是隨薪水調升而增加。所以到底哪個對也很難說，導師費3000永遠3000，但行政一調薪就會跟著調，所以以我的想法，行政既是階層很多階層卻有不明顯，組長、主任的錢是一樣的，以大學校來說，那我就當組長就好，主任壓力比較大。這都是比較出來，因為層級差異不大，以小學校組長12節，主任8節差四節，責任卻差很多，組

長兼導師在 6 班算普遍，因為 6 班兩組長都是科任很難，導師兼行政要分擔兩種壓力 1 2 節，導師只有 1 6 節所以很多甚至說我回歸老師壓力較小。但說回來有些人特質就是不適合作導師或行政，長期就會變成他永遠不用兼行政、當導師，因為校長也不敢讓他當組長或當導師，相對工作落入某些人身上。因為人少也沒得選擇，但換個角度想，今天校長把行政導師工作交給你表示他對你的信任，相信你的能力，看似那些特質，讓那些人因禍得福，卻也因為這樣他們退休金就會短少。

【R】第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

【R】第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

【Mc】當然現在都希望老師回歸教學專業，這也是教師會的目的，可是目前裡面有些項目是有減少，像人事或主計這部分都變成由專業人士到校兼任，這部分是有讓老師回歸到教師本業，但還沒辦法完全，以南投縣來說南投縣真的跟很多縣市不同，很多編制都不足，像幹事就好，南投縣來說以目前南投很多該有幹事，沒幹事，該有工友沒工友，該有護士沒護士，你說會不會影響老師教學，影響老師回歸專業，會啊，沒工友的話，總務工作變重，沒護士的話老師兼衛生就是要老師兼，像瑞田工友、沒護士，那老師是不是要多兼一些行政業務，這樣會不會影響到你的時間？以南投縣回歸專業這塊真的看不到，因為小校太多，因為很多在本來編制內就不足，以出納來說有幹事就幹事兼就好，其實出納工作繁重又沒減課像午餐秘書也可以幹事兼啊，那老師就會歸到教學裡有很多都希望老師回歸教學，但你又會說財源不足，所以我們沒有辦法，既知道財源不足又要老師作很多事，又要他回歸教師專業那不是矛盾嗎？只能減輕而已啦，以目前配套不是配套減輕而是主計、人事，本來就要這樣做了，他不是因為配套才這樣作，而是你本來就應該這樣做，不是配套才要這樣做，像現在人事主任來以前，沒配套，也可以人事主任來，主計主任也是一樣，出納、午餐那都是幹事而幹事是我們南

投縣本身沒有把他編足後跟配套也沒關係啊。如果你讓老師都從事教學，你要求他如果他沒有達到預期效果，你去苛責他我覺得合理。如果今天你還是給他很多行政，而且很多跟教學沒有相關的而且要花很多時間作的時候，你說你一定要專業，誰不希望專業嘛。希望專業在南投縣這部分很難達到，以南投縣的條件來說，而且小班人力老師兼職行政工作這麼多的不知有沒有回答道你的問題。

【R】那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

【Mc】除了編制補足之外，硬體再來就是老師心態啦！可能早期師資培育裡沒有把或許是整個會沒有把國小老師當作專業工作，對，因為我們是包班制所以他覺得你什麼都會教，相對也什麼都不懂感覺，然後認為大家都認為自己懂教育，所以家長還會跑來學校說老師你怎麼這麼做，到最後都不是專業人士的感覺。所以配套除了須除掉教師身上不必要的工作外，老師須調適像現在大家都有去進修，那是很不錯的，那是因為有誘因啦！如果有誘因當然好，如果沒誘因，人又不是聖賢，但這誘因可能只能吸引需要的，老師本身心態的調整喔，是整個氛圍風氣的改變，但我覺得有在改變，老師對自我要求跟進修比我以前剛入這個學校來講是有進步很多，包括風氣，進修項目，是有提升。是不是提升到社會期望是還有一段路。教師制度各國不同有好有壞我先說一下教師評鑑的想法像我們台灣一直在推教師評鑑，可是美國教師評鑑是由教師公會去作他是一個公信團體去認證，你達到這樣的認證，你到我這裡來你就可以提高薪水，我是覺得這樣想法是不錯，一樣的教師因為我有認證所以薪水比較高，那當然這是我個人的看法，可是以目前這樣的情況要達到要走一段很長的路。所以教師能力提升是需要有些設計跟誘因來增加動力，國外設計各有不同優秀教師高額獎金，提供免費進修，分級分薪水都是方法，像大學七年休一年也是希望提升研究教學效能的誘因。國小的部份好像沒有這方的著墨，可能跟財源有關，因為國小是縣立的財源都掛在縣市政府裡，如果要設計這樣的誘因會無形增加財源支出是不太好，因為如果像大學教授休一年那是不是要多請一個代課是不是增加支出又被質疑代課品質不好，吃力不

討好，所以這是值得討論研究與規劃的，而把教學品質怪罪在代課老師是不公平的，為什麼是代課那是政府政策的問題吧？你可以編組好啊，要減課你是不是可以提供更多正式教師來，是不是就沒有代課老師就可以編制正式教師，代課他們只是沒有考試而已啊，不然流浪合格教師這麼多，教學熱誠不是因為你是什麼mark是正式還是代課，正式老師混的很多啊，想說混到退休啊須靠群體去感染但畢竟是少數代課認真也很多啊。所以不能這樣歸究，重點是你怎樣讓老師有想要去進修，學校設計進修活動是不是吸引老師，相對學校設計進修研習你是不是有參與，你會不會提出想法與需求，就像策略聯盟時也開會請各校提出需求，大家都沒意見像我們周三研習又很短暫連續性不高你說會產生很大效用，我自己也很質疑，我的立場就是要辦理，老師要時數，規定的不然像李淑慧老師那個閱讀研習我覺得很好，可是他來也沒辦法很持續性的間間斷斷。可是他安排還不錯，他屬佐藤學的學習共同體有時吸收一點新的東西對運用在你班級常規上過程中是有幫助的，給小孩一個觀念你是一個team，那你應該怎麼帶領你們的團隊。

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

【Mc】他把行政人力先分配在12班制20班是什麼標準我不知道，是不是6班人力就比較充足，我覺得人員編制夠我們就是不夠啊，6班有6班的事，12班有12班的事，他是以人數角度去看適量化的東西比較容易理解，但是誰工作多很難分辨，可是12班跟6班編制一樣兩處13班以上是4處，但12包含在內真的很奇怪，但他可採輪流方式共用一個，鄰近學校兩校共用一個同樣行政業務的行政助理，但行政助理定義在哪？跑腿還是校長秘書？還是工友不做的事叫他去印東西，所以是酬庸的關係嗎？安撫你們的啦，你就把編制補足該給工友給工友，該給校護給校護，該有幹事給幹事，至於師生比不足一人的也不要吃掉給堂數不就很好辦。

【R】第三個問題請教您課稅配套措施施行後對您的教學或業務有影響嗎？減課的配套施行前學校行政上最大困難是什麼？而這些問題有因為此配套措施而獲

得改善嗎？

【Mc】我覺得對我的行政工作是有影響的，在找老師排課程真的是有影響，因為課稅後減出很多課，老師如果不想超鐘點我們就要重新去安排找所謂的代課老師，程序上就是要招聘你不能自己去找一個來再來公告層級，層級分三部先有教師證的公告7天，沒人才降低標準換修學程的，再來才是大學，每年暑假都在忙招聘教師，經三層級一層一層一層運氣好第一層就找到，包括2688也要這樣的過程來甄選，造成行政工作的負擔，對教學工作就沒差別，但如果到開學還找不到人就有差了，但今年運氣好第一次就找到教師，真是謝天謝地了。因為我的角色是主任，重在行政課就這麼多，老師感受可能比較大，像主任的節數各縣市一定不一樣，南投縣就跟人家不同組長也不一樣，知道台中市組長是10堂，我們是12堂，所以標準是各縣市訂的，各縣市是根據財源，我同學在麥寮當教導主任，可能學校比較大，只有一節課。因為主任是教師兼，所以不可能沒有課，校長才是純行政，不用上課沒關係，否則最少要一節課我們真的沒什麼感覺。

【R】您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Mc】其實我們的一年是超鐘點方式超到最後老師就覺得啊，就是數字迷思就覺得很累，校長也有對老師做心理建設說以行政立場希望老師多兼一、兩堂，班級管理比較不會受影響是有幫助的，但是又很矛盾六班學校老師兼很多行政工作，他要處理行政工作，又要他希望他班級經營好，班級經營要好是不是節數要增加，超鐘點；老師幫學校處理行政工作，要有時間又想減課，那不是矛盾？你怎麼找到那平衡點。以出納為例減兩節彈性減課，但他又是導師，我們校長希望他多兩節，實際上他上20節因為含導師，但校長說這樣可以多領兩節課，但這不是制度上設計這樣，像午餐秘書就明定12節課多上就多領，但出納多上相對少兩節處理行政的時間，所以他當然不要。所以第一年都超鐘點第二年都要減課，科任就沒有超鐘點，因為節數很多，校長不讓他超鐘點。所以學校會因應的一年作的情形

再加上老師意願有所調整，沒有一定標準。至於明天會怎樣不知道要看整個政策的走向，如果學校補足1.7的標準這部分，老師已經夠了就照正常就好。

**【R】**你比較贊同採用哪一種方式對學生比較好？為什麼？

**【Mc】**當然是超鐘點，因為老師教自己的學生還是最熟悉，最清楚。現在來說，減下來的課是不是要多聘教師，可能節數不多縣府就給你所謂鐘點教師，你不可能去聘一個代理教師領月薪的，就必須用所謂鐘點教師的方式，可能為了生活這邊兼，那邊兼，這樣的過程裡，他要很心全力的投入在這裡有只有10堂課，縣府好像有所調整，給我們一個代理老師也可以分擔一些行政工作，我們就社教給他作也沒什麼事，那是看上面的人怎麼想，但不是每個學校都有，但我們學校就有一個，但像這樣每年都變時，今年有明年有沒有不知道不是很穩定完全看財源，所以暑假就要等公文看今年如何才開始作業，有時招聘到人家不來就要在自聘，我們學校就是這樣開學前找得到就好，找不到就累了，所以品質就很難掌控，相對工作增加很多。本來縣府去派就好，老師去做就好，變成要去擔心那不確定因素，所以我覺得以學校來說老師承擔節數，對行政來說是比較輕鬆。像英語教師有教師證只要不錯可聘三年就有調整作法稍微好一點，但政策是要政府去推，又不補足員額，又不給正式教師，英語教師也補不足，把學校變成1.7來說6班有一名英語教師是ok的，你又不補足，但英語教師來又不能只教英語，因為要配課那還好喔。但是不穩定的師資然後一直強調說，我說的就是不花錢就是沒錢啦！很多教育經費都用在人事啦！就推來推去到最後就是這樣，我們排課是這樣以導師為主，學校老師專長為主。導師一定是國語、數學，所以代課也是相當麻煩可，能分到很零散的課所以要好也很難吧。

**【R】**課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？有需要增加的部份嗎？

**【Mc】**其實這四個提增導師費是有提升對行政沒差別，是針對老師的降低授課

時數，也是針對較師增置專業輔導人力，針對管理只有提增行政人員，對我們是有幫助的，對我來說影響最大，也最首要。降低授課時數我很需要，因為要做行政這是我感受的到的。因為有在做這也是縣府能做的，但提增行政人員縣府應該沒辦法要靠中央，所以以降低授課時數來講他是需要的，但我不是作教學準備而是處理行政事務，這樣可以提升教學品質而教學品質不應狹義只在老師身上，還有教學行政行政支援，如果沒有足夠的行政支援，怎麼會有良好的教學品質，當然我要說降低主任授課時數，因為統一降對我們沒差別反而增加工作，就我所看到的，雖然提增行政人員最需要，但降低授課時數比較有可能拉。因為多一個人跟減兩節課，六班主任減兩節520元比較起來比較有可能實施或提增行政人員有變通方式共用的方式也可以，可以建議說降低組長、主任節數，導師班級經營需要時間已經夠低了就不要再減，但問題又來如果減是不是要又要外聘代課影響教學品質，所以如何遴選優質代課，就很重要千一髮動全身是個動態平衡。

【R】（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？有因此增加。

【Mc】以我們來說，剛開始減課時沒有，早期是2688也沒有增加很多，因為那時老師都吸收了，去年是請一個鐘點老師那320元的那有一個名稱，對了特色教師，有美勞、英語、閩南語專長教師給我們一定節數錢比較多是320元。目前我們學校來講他那政策會變來變去，早期來說他是聘經認證老師像本土語言，後來卻希望老師去教，所以叫老師去受訓受訓完又說老師未經考試不能教，所以又回歸到請這些，來教變來變去嘛。這些師資有沒有那麼多，以我們鄉下來說以目我們這個鄉鎮只有兩個，所以變成他是鐘點又要有堂數，必須跑很多所，課堂調配就會有困難，我們的跑三所，三所學校就會互相影響，希望他來配合學校活動，又會受其他兩所得課牽制，又不能不讓人去賺錢在我們學校只有6堂，鐘點較師也一樣，一剛開始超鐘點就沒什麼問題，以前老師課多要怎麼排都容易，現在老師課少加上配合外聘老師時間自然排課就到處受限。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力？

【Mc】最重要是班級經營的能力以小學生來說你無法把這班常規處理好就沒有所謂的學習，就算你在多有教學能力或學識孩子靜不下來沒有辦法跟你互動，該安靜學習不能安靜，互動體驗時不能互動，其他都是假的沒有成效。最基本就班級常規裡面最需要的就是整潔、秩序、禮貌，讓學生去遵循這規矩。如果班上有營造這樣氛圍，孩子的學習都相當不錯。

【R】你一下子回答我兩個問題因為下一題就是班級經營你如何提增自己在這些方面的能力？

【Mc】最好，當然就是師傅老師學很多理論都不及一個師傅老師來帶領有成效，師傅老師是人人就需要被接，受否則一樣沒效果。師傅老師包容心要夠大，你要怎麼跟老師說這些，如果沒有像我就靠學校同儕間同僚間的互相學習有時把問題拋出大家互相提供意見，互相協助，提供解決辦法。所以同儕互動很重要，以我們學校氛圍是還好，大家都會提出這孩子又什情形，該怎麼處理。如果有遇過或比較了解這孩子，就會提出相對有效的方法。所以越到高年級就有越多老師教過，相對方法更多。但在教學前先去前一年級老師那裏了解孩子狀況是很重要的。對了老師還需要能掌握學生特性補充面那一題如果你能事先了解孩子特質，學習狀況，再藉家庭訪問了解家庭背景與家庭互動情形，都是日後班級經營最好的養分。再來行政支援也很重要，主任、組長提供幫助但在那之前，主任、組長可能需要有值得信賴的特質人家才願跟你說，也才有機會幫他們。我覺得做主任、組長也不能拒絕啦！

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Mc】沒差別，態度分為是一貫的，不是因為減課就會有所改變。如果有心下課也可以互動。但是很多可能下課問一下就解決了，但是我碰到很多老師希望我給個答案，主任這要怎麼做，我說一個答案後他就知道怎麼做，另外一點就是有人去承擔這責任，所以我是覺得做主任的你沒辦法去那是你的宿命啦！不然你不

要作，這也是個信任，就會有事會想到找你幫忙，如果沒有建立這種信任，老師有狀況不說，問題大了，要去收尾會比較辛苦。

【R】除了班級經營學生掌握外老師還有其他需要具備的能力嗎

【Mc】學科專長能力因班級經營好了，教學內容七零八落當然也不行，這方面老師要自己去提升，以我們縣裡很多校長都還不錯林宜成校長或許多不錯的輔導員或相對優秀的老師都可以去請益、研習、觀摩。雖然都一班一般但高年級也有兩個老師可以互相觀摩一下，分享。如果同校不行，其他學校老師也可以去學習，看你要不要，你想要就會找方法，不要就會找理由，理由再來圓自己做不到的藉口。所以降低授課根本沒關係，以前課滿滿班級經營我也很認真，做因為是責任沒時間也會找時間，當然教師會在跟教育不談的時候不能講這個他當然需要找些籌碼，如果老師要備課是可以增加的，但實際上認真的老師不管上幾節都會找時間去補足你不用心給10堂課都不夠。

【R】（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？且會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Mc】課稅喔，還好有什麼關係嗎？他是教學沒什麼關係。但是至少我們出去可以說課稅心理上來講那種影響就很大。

【R】會影響教師兼任政工作的意願嗎？為什麼？

【Mc】有有影響，其實今天不是錢的問題，是整個行政那個氛圍喔，不斷擴張整個行政業務，以我個人來說，可能不是課稅或配套造成的，如果以我個人來說，其實做行政也會累，想換跑道做個老師也不錯。我最近是真得有這樣的想法，那不是因為課稅的關係，最近教育政策的改變繁瑣是不斷來，你就覺得很煩，而課稅讓我更明正言順更舒坦，我有納稅啊，跟家長面對面時家長就不會說你們沒扣稅不會受到困擾。

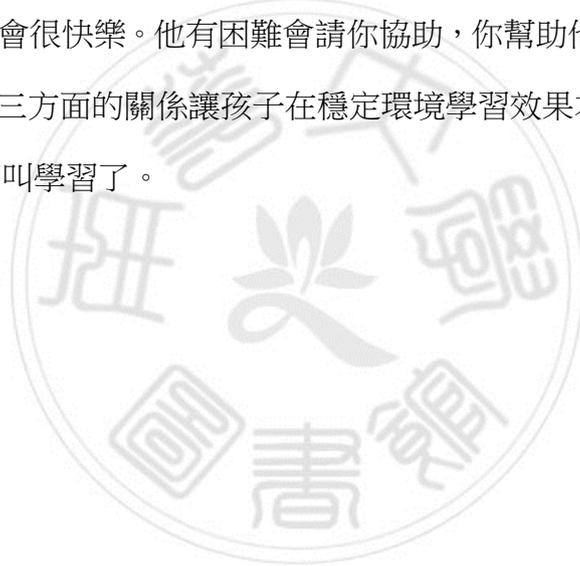
【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Mc】不會吧，行政熱誠是因為個人因素吧，累了想調整而已，這些只是導火線或最後一根稻草吧，最近繁瑣事要處理得是實在太多，像我行政做那麼久，照理應該習慣了，卻累得有不想做的念頭。

【R】（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？您覺得要有所提升應該要如何做？或者您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Mc】因為我本身不是導師沒辦法跟你說教學品質這塊，但對我行政處理這塊是有幫助的，你減課我行政處理更多，這是不能否定它存在的價值，以降低授課時數而言，到底要降到什麼程度對行政才是最好的。以6班角度來看為什麼別縣是這樣，我們這樣這些標準，都是用錢看不是工作量，隔壁縣市是五都的減到六節課是因為他有錢，不是說我們工作量比較少，教育工作內涵差不多，減課因為錢的關係就減比較少，如果工作量一定，我們8節他們六節我們相對要付出更多時間在這裡，以教導角色學校大小事幾乎我都要嘎一腳，所以降低授課時數是增加了我的行政業務的工作量，我的工作之一也有提增教學品質這一塊，事實上減課對老師的幫助，目前還看不到，但也不要想太多，想期待減兩節或四節就能扭轉乾坤，減17節不是更好？如何在減課中取得一個平衡點到底多少課才是最恰當的事值得深思的，否則不夠的在那兒兩頭燒，夠得也不見的備課、提增能力，只度的周延性真得很重要。而且我還是覺得教學品質最大關係在班級經營，早些也都需要行政配合支援，主要還是看老師自己在帶的，自己班級裡的風格真的會影響整個學習成效，如果班級經營有方向，孩子跟循著走你相對給他東西他就會吸收。如果這班上課吵吵鬧鬧，科任老師一邊上一邊抱怨學生沒在聽，老師也會煩躁，這不是你減課後那沒有相關性，以前早就存在的問題，班級經營不是課稅後就不用班級經營或需要班級經營，你擔任老師國小包班制包刮你擔任導師，大學你也要班級經營只是不同而已，那是跟課稅配套沒相關的，幫助不大。只是多一點時間，給老師做調配，在專業能力或備課上處理班級事務改作業，這樣是不

是學習成效會好一些，因為多很多處理班級業務的事，比如改作業會更專心，花更多時間了解學習狀況，可以訂正更確實學習可能會更好，這種角度那很細微感受度不大其實差異性相當大，人數差異性也大，很難去量化。而且品質跟家長也有很大關係，家庭不改變也難有什成效。所以跟家長溝通是學問，跟家長溝通需要學習，你只要常打電話去溝通，就會慢慢找到訣竅。老師需跟家長好好溝通，家長還是會有幫助，不要怕！沒那麼難。你不厭其煩的關心他，有時當然會挫折，不同家長不同想法，素質也不同，所以表現出來你心裡也許會不好受，另一角度來說，為了孩子跟他溝通你是在指導他教家長，家長多少有些回饋，你會蠻窩心的。可是一兩個你就很快樂了，那就是你自己經營出來的，你要不厭其煩別把家長當做敵人，你就會很快樂。他有困難會請你協助，你幫助他對孩子就有幫助是正向的。建立好這三方面的關係讓孩子在穩定環境學習效果才會出來，否則在家在校兩個樣那就不叫學習了。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年2月27日（星期四）下午16時48分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣田豐國小老師（導師）Mg

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Mg】意涵嗎？意涵第一個說起來就是為了公平性，因為大部分的人都有課稅只有軍公教所以對所有大眾來說，覺得有不公平的地方。以軍公教目前來說他們的收入，比一班大眾來說算是高一些，以整體來說，算中下。所以剛才的意涵第一就是要公平，法律之前人人平等所以一視同仁都課稅是最平等的。第二是國家的建設還是需要稅收支持，人民的付出就是靠課稅這一塊，而且可做整體規劃運用。像國家的財政事靠人民的稅收來是第二點應盡的義務。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Mg】其實取之教師用在教育我是蠻贊同，感覺是構想很不錯，但是實際上在執行方面是政府是不太可能真的都這樣做，課稅前說得很美好，做沒有做到他應該做到的事情，這是我覺得他做得比較不理想的地方。不然一般從教師身上課了稅，妥善運用用在教育方面，教育方案可以推到一個很理想的狀態下，像很多教

育資源其實是很缺少的，不是說很充足，但是缺乏的不是在硬體上，包括信義、仁愛我看到硬體、福利都不錯，我覺得最缺的就是在品質的管控上。像政府說要回饋老師，像研習的部分研習就太過浮濫，像一般來說，你要提升老師教育水準、教育品質來說，不是幾次研習就能辦到，品質跟內涵根本就不夠，那都是屬於表面的，真正教育這一塊所需要做的是說經費能規劃。由淺入深來培養老師的素質跟專業化，這才是最重要的一點。他沒有真正做到都是做表面工夫，對教育來說根本沒幫助。倒不如把那些錢發給我們比較實際，也不用代課了。

**【R】** 第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

**【Mg】** 其實減課對教學品質可以分兩方面在級任老師部分老師有比較多餘時間備課，還有針對學生方面來輔導，可以認定比較好的部分。比較值得讚賞的部分。另外一部分就是說，以導師而言以目前的基本教育來說，16堂課光教他們的基本學科時數上不是很夠，很多都是利用中午時間，課後輔導時間來幫他們補強。所以減課有好處也有壞處，好處是多些時間課做備課跟輔導，壞處是級任老師的課已經很緊了，16堂課對老師來說根本不夠用。所以我覺得應該要有更周詳的配套措施，你減了級任導師的課把課分給額外的代課教師上，品質上不是很好。雖然有些代課老師專業素養的是夠的，但是導師一系列推展下來的想法畢竟跟代課老師不一樣，即使你有交接給代課老師，可是代課老師所執行的東西會有他的想法或是有些不一樣的地方是無可厚非，但是跟我們原先規劃的就會有一些偏差。自己原先設計教學目標就無法完全達到，下回另一個代課可能想法又不一樣延續性就有落差。國小來說強調多元但是多元之下你又會發現程度不深很膚淺。

**【R】** 第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

**【R】** 第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

**【Mg】** 沒有達到老師回歸專業的目的。念過研究所的人就知道，要更深入專業

探討一件事不是一、兩次研習就能夠解決的。更何況是一個星期減兩堂課或四堂課，和來專業之說。他可能需要是學分制，這個議題或策略需要幾個學分才能夠深入探討、完整了解，程度才出得來，否則片面、零碎的東西，你說要多專業我實在無法認同。而且又不是有系統的規劃所以重疊性蠻高的，如此浪費金錢又浪費時間。雖然研習有辦法學到東西畢竟有限，就算是連續三天所學到的東西還是很有有限，沒有辦法像研究所那樣，假如對美勞有興趣，他可能包含素材認識跟運用就得學上一學期，完整有系統的學習。一般的研習學個三天可能素材、技能跟應用通通學、但是就是不夠周全，效果也有限。可能下回研習相同內容在跑一次。效果會好嗎？更別說要好好得運用在學生身上。那是需要一學期甚至一年的時間來完成的深入學習，你才有辦法稱得上專業。尤其國小必須多方面都會，不只有國英數社會自然甚至體育藝文都得涉獵，哪幾個人敢說我都專業。像我教體育很多球類都不懂包括規則、訓練、入門尤其是安全，想要完整學習這時如果這些錢可以針對老師的需求由師資培育單位來辦理一學期甚至一年的學習，我想效用絕對勝過現在的減課，是不是會比較理想。研習幾天的感覺上就是灑錢出去，下來跟沒有辦得到他想要的學習效果，所以我希望的是真正深入、專業，不是做表面的、膚淺的研習。所以降低授課時數期待提增專業根本就是天方夜譚。再來行政絕對會干擾教學，小學校跟大學校不同處是他們有專門的人來處理行政，我們沒有，每個老師都要分配到行政工作，像我分配到網管，網管多多少少會影響到我的教學是因為任何地方、任何時間都有可能電腦出問題，不是這裡一個問題就是那邊，有很多時間都不是很夠用，明明是你在教學的時間，人家說那邊電腦壞掉了，那你要衡量是要以你們班級教學為主，還是他們班教學為主，學生的受教權都是很重要。我的心裡就會很難過也很為難。所以行政光網管他也會影響到我們教學的部份。其他行政方面也會多多少少造成老師的壓力，降低部分壓力又添不同壓力，所以沒有確實達到回歸專業的目的。他只是減課其他放任老師個別處理運用，他沒有在老師方面根據需要，你需要哪方面提升。因為老師不可能十八般

武藝樣樣精通嘛，一學期教下來一定會發現自己哪些方面不足，研習部分不能補足你缺的那部分，研習都是上面說什麼比較重要就猛開研習，性侵、兩性平等、反毒，每年每學期辦有需要嘛？又不能不去，有些還好學校老師輪流參加，有些承辦人年年參加相同內容講習，這不是浪費時間是什麼？

【R】第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員(諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導)或行政支援人力？

【Mg】我們學校只有老師修輔導學分兼任輔導工作減課，沒有新進人用。

【R】如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

【Mg】其實我比較期待有個教育單位可以開立在职進修的課程，讓老師以自己意願去選修強化專業知能，但開了可能老師的意願也不高，所以可以提撥一部分經費來贊助願意去學的老師，像之前的英語學分班，但時間可以再拉長一些、充裕一些，學起來也比較紮實。或設立個什麼獎勵制度像讀研究所一樣有個，誘因讓有需求的老師去提升能力。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Mg】有，剛才提到減課部分多少有些影響，好的就是有比較多時間備課、輔導學生提增品質，像我會根據學生需求設計是何的教學，像以前就覺得蠻趕的，沒辦法針對每個學生妥善根對每個學生需求，不好的就是班級經營受到挑戰，課程時間利用不足。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Mg】行政對教學影響難免會有壓力但減課不無小補。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Mg】另外招聘鐘點教師來取代級任工作但是有些時數還是讓級任來上會比較妥當，比如綜合他本來就是要結合其他課程做較有創新的教學和活動設計，單獨分給代課老師就被分割開，隨代課老師上什麼，無法統何運用。剛開始級任自己

超鐘點沒感覺，現在外聘鐘點教師就會發現級任課不太夠用，銜接就會有問題，像原先設計的課程目標，因為導師上跟代課上一定不一樣。我以為我會比較贊成用超鐘點方式，因為級任才能一貫主題才能統整。再來他對自己班級較清楚，要求也會不同造成結果的誤差。所以一個完整的人帶完教完，自己的教學目標課程目的應該比較容易達到。即使有不理想的地方也比較容易修正回來。但這是在現行配套中做選擇，我更希望有更完整周全的配套出現，而不是敷衍。

**【R】**第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

**【Mg】**增置專業輔導人力是首要、降低授課時數、提升導師費、提增行政人員，提增行政人員應該不用，兩個主任、兩個組長就夠用了。像現在主計、人事，也都外面來兼任其他工作，倒是出納做的工作比較辛苦其他還好。只有導師兼行政部分看他放不放得下，看要放行政還是放班級。因為時間無法兼顧只能如此。增置專業輔導人力我不只希望他能協助輔導學生，還能在輔導過程增加老師在這方面的能力，所以排在第一個。降低授課時數剛剛也說好壞各半不無小補，導師費是因為導師工作相當繁雜，行政人力是因為我覺得夠了。

**【R】**第三部分是配套與教學品質相關的問題

**【R】**第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

**【Mg】**原先學校就有長代，後來減課再聘鐘點教師，剛開始聘用的代課教師狀況不佳，比較無法妥善處理班級事務，後來學校有進行篩選，最後就是固定那幾個，比較符合學校需要。老師很教學認真品質不差，班級經營熟練有技巧，但是因為所分配到的體育和美勞不是他的專長，所以上課準備相當辛苦。

**【R】**第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你認為教師應具備哪些能力？你如何提增自己在這些方面的能力？

【Mg】國小部分應該是在語文、數學…也就是八大領域的學科能力。第二個是語文指導，能有效指導作文閱讀的能力。第三個是評斷教材優劣的能力，比如數學，坊間版本練習多屬填鴨，無法確實建立孩子的邏輯思考能力，所以能建構孩子穩固的思考須有好教才配合使用。再來就是學科中藝文與體育著重在技能的部份，也是長年當導師會被放掉的能力，所以時時提升不善用的學科技能真得很重要。因為國小包班體制下常被期待要多元多元發展，但稍長年國語數學摧殘下在加上在職訓練體制也不完備，所以反而比較無法勝任這些科目。所以老師七大領域都要精通真的難，要專才專用也很難，所以一個學校裡應該要有領域分組，協同教學、互相學習討論，才有辦法勝任教學。有專業教學學生能信服外，成效也才能彰顯出來。

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Mg】降低授課時數多多少少是有幫助的，像我看過我們美勞老師雖然不是專業美勞老師，常上網找尋教材、佐材，讓他的教學有非常多變化，所以減課當然可以提供更多這樣的時間。所以能加入更多元素、資料補充而不是單一教本是可以讓教學更豐富。僅限於課本也會比較乏味。所以多兩堂減課都可以運用在這兒其實也是相當不錯，但是兩堂課裡要提升專業、要做行政、要輔導、要備課，要坐的是還蠻多的，但是就看你怎麼用了。時間真的還是有限。題外話如果學校有個客教老師該有多好，對老師來說上課教學都不是問題，只是我深深感受到每班每班帶下來，每班學生問題行為很多，那都來自破碎家庭、隔代教、養離婚家庭，造成教學進行上的困難，所以不只做教學還要對學生行為甚至家庭進行溝通、輔導，所以鄉下地方老師更應具備專業輔導能力，所以增置輔導人力的協助改善家庭教育的困境真的有必要。以現在的教學現場，老師較弱勢，在校長、家長的壓力自我要求壓力，所以效果有限。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Mg】第一個是領導能力，妥善運用跟學生間的距離亦師亦友才能在指導時學生願意聽從，在輔導時學生願意說出心裡的話。第二個是輔導能力，學生行為影響教學成效所以輔導也是重要功課，第三教室管理，學生有依循方向，循序學習。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Mg】跟同事會互相幫助甚至指出盲點，我們學校較導輔導老師都很願意幫忙。所以多用這種方式，在接受別人協助的同時想辦法學習。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Mg】會多多少少只是不太看得出成效而已，必較導師時間本來就不太夠，我們會利用下課放學來做，我們學校老師離開學校時間都很晚有的到五點甚至五點多，基本上對學生的部份我們學校老師都很用心。減課應該也是會有幫助吧。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Mg】還好，課稅是理所當然，為了國家為了普羅大眾，為了國家建設，太高調了喔。所以都不會啦！行政工作是因為我個人較喜歡在教學工作上不喜歡做行政。所以跟課稅或配套沒有什麼關係。因為小學校每人都兼行政，行政又多少會影響教學，所以我不喜歡。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Mg】我本還就不喜歡兼行政但導師費會讓我更沒那意願，教學工作沒影響。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Mg】多多少少都有影響，前面說過好的是時間多了備課時間增加。不好是時間不夠用。影響班級經營成效，所以堂數是值得在探討的議題。

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Mg】我覺得品質也可以由學校來提升。學校比較知道整個學校老師最缺的是

哪方面的智能，可以辦理一系列研習，我感覺最可惜的是說研習沒辦法一整個學期做一個主題的探究與學習，為了應付縣府、上面說什麼要有幾小時的研習時數，什麼要幾小時，難道幾小時的研習就有辦法提增能力了嗎？就有辦法變達人了嗎？不可能。真的對老師有幫助嗎？沒有。老師叫苦連天。研習找不到代課也頭痛，浪費那些錢、浪費那些人力，辦了那麼多年的兩性平等研習，能力提升了嗎？教育很多方面失去彈性，規定這規定那，不是好事。學校應該要有膽識規劃出一塊屬於自己學校的一塊本位研習吧。但學校在這方面很無奈，第一沒錢，第二沒講師，第三沒時間，第四老師沒意願。所以一步難，步步難。這時還是得靠政府政策支持。



## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年1月16日（星期四）晚上8時00分

地 點：電話訪談

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣田豐國小老師（教學組長）Mi

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】 老師您好我這裡是正在做課稅配套與教學品質關係的研究進行訪談現在  
項針對三部份份請教您幾個問題

【R】 第一部分是課稅問題

【R】 第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Mi】 納稅是人民應盡的義務，只要有收入的國民都應依法納稅，國中小教師自101年1月1日起開始課徵所得稅，政府對教師課稅,依我的認知意涵有二：一為取得全國人民凡有所得均應納稅的公平性;另一為將所收之稅收拿來提升教育之品質。

【R】 第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的如就你所說是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【R】 對於教師所課的稅近六成用在人事費的這種做法與分配你有什麼看法

【Mi】 我認為政府將教師所課之稅用於教育之立意是良善的，但其配套顯然不夠周全，教育是立國之本，教育政策之任何調整及變動，應經過審慎之推演及

評估，以不致於有太大的不良影響。

**【R】** 第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？  
那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

**【Mi】** 課稅配套減課之政策施行了一段時間了，我覺得導師的授課節數減少導致與學生的相處時間變少，學生生活教育及品格教育之養成也因此變得較貧乏。另一方面，教師減課之用意是要教師們能增加備課的時間，但能落實的老師似乎寥寥無幾，所以有無成效顯然有待商榷了。我覺得教師的減課稅經費既然是要用在提升教學品質，其經費的一部份可用在鼓勵教師於課餘或寒暑假參加提升教學專業能力之補助及獎勵，另外亦可補助學校購置發展學校特色所需之器材及設備等...。

**【R】** 第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您  
第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？  
那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

**【R】** 您認為現在的教師應該具備那些專業能力

**【Mi】** 我覺得課稅配套措施施行後並沒有達到教師回歸教師專業的目的，而要教師回歸教師專業最佳的作法，我認為應減少教師兼任行政的工作量，得以將沒課的時間專心用於備課，提升教師的專業知能。以目前的社會現況來看，單親及隔代教養之家庭數不在少數，延伸而來的問題之一便是子女的管教問題，以學校來說面臨的則是學生的心理問題，所以教師除了在教學能力方面的提升外，輔導方面的專業能力提升更是刻不容緩的。

**【R】** 第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？有因人力增加後而舒緩教師壓力嗎？

**【R】** 如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

**【R】** 你對於行政人力優先分配至12-20班的學校作法你有何看法

**【Mi】** 本校於課稅配套措施施行後，並無進用專業友援人員或行政友援人力，所以教師壓力並沒有明顯的減少。學校目前很需要的人力資源是專業的輔導教師，因為現代的學生家庭失功能的人數逐年增加，且學生的心理發展較以前複雜許多，教師常需花很多的時間在學生的問題行為上，且不一定有明顯的成效，若能有較專業的心理輔導教師協助，將能解決此問題，提升教師的教學成效。

# 對於行政人力優先分配至12-20班的學校之作法，我覺得不妥，因為行政工作不分大小校，業務量是一樣的，反而小校人力比中、大型學校更不足，所承擔的行政工作量更大，所以應該考慮優先分配至小校才對。

**【R】** 第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

**【Mi】** 課稅配套措施施行後對我的教學工作有影響，因為課稅配套措施施行後，我的行政工作量更多了，導致教學備課時間受到壓縮，品質相對受到了影響。減課的配套施行前學校行政與教學有什麼樣的需求須獲得改善？施行之後有獲得改善嗎？

**【Mi】** 施行前後並無明顯之改善。

**【R】** 第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？你們學的做法是哪一種？為什麼？

**【Mi】** 本校依課稅配套施行辦理聘任一位代課教師每週授課20堂，另外7堂則採用教師超鐘點方式。我較贊同以教師超鐘點的方式，由現任教師授課。因為在減課後導師之授課時數較少，無法有足夠的時間進行生活及品格教育之課程，與班級學生的互動明顯不足，較無法深入地了解學生的心理發展及察覺學生的心理

發展問題。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Mi】我的排序依序為增置專業輔導人力、提增行政人員、提升導師費、降低授課時數。其原因於前面之回答中已敘明。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，(代課問題)請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？對教學品質有影響嗎？為什麼？

【Mi】本校代課教師大多因2688專案所聘任，以聘用發展學校特色且具特殊專長之教師為原則，可補足校內教師不擅長之技能，主要課程仍由校內教師教授，故不會影響到教學品質。

【R】第二個問題請教您，(老師個人專業)請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？在提升自我專業能力上？

【Mi】我未因課稅配套而降低授課時數，但卻因課稅配套而增加行政工作之業務量，沒有足夠的時間進行專業能力之提升。

【R】第三個問題請教您，(教室經營)你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【R】降低授課時數的配套措施施行前後您會藉與其他人(如其他教師或行政人員)討論溝通的方式來提升修正班級經營的能力？讓您的教學更具成效嗎？

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【R】請問課稅減課有沒有讓你在跟其他老師溝通討論的時間增加對於您在與

其他老師溝通討論上有沒有幫助

**【Mi】** 我認為教師在班級經營上應該包含的能力有:班級常規建立及輔導、親師關係之建立、教室學習氣氛之營造...等。提升班級經營能力的方式有二:一、和同事討論觀摩學習;二、網路及書籍之案例參考;三、以朋友之成功案例作為參考。以本校整體課程的運作方式來說,學生及教師均十分忙碌,教師間很少有時間能互相溝通討論,所以大致來說教師間的溝通並無因課稅減課而有多的時間溝通。

**【R】** 第四個問題請教您,(個人熱誠)課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎?且會影響教師兼任政工作的意願嗎?

**【R】** 降低授課時數後會影響您對教學工作的熱誠嗎?且會影響教師兼任政工作的意願嗎?

**【Mi】** 我覺得課稅並不影響我對教學的熱誠,也不會影響到教師兼任行政工作之意願。

**【R】** 第五個問題請教您,(總結)總體而言,課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助?或者您覺得在哪方面需要獲得改善,對教學品質提升才有幫助?

**【R】** 您覺得要有所提升應該要如何做?

**【R】** 請問如果是因為降低時數這部分對你的教學品質是不是有幫助?

**【Mi】** 整體而言,課稅配套之降低授課時數在提升教學品質上並無明顯的幫助,反倒是因為導師之授課時數減少,將影響到課程之進度及學生學習之精熟度。故建議可以教師不減課,以超鐘點之方式補貼教師將使影響的程度降低。

## 課稅減課對教學品質的影響以南投縣國小為例訪談

時 間：103年2月27日（星期四）下午15時45分

地 點：學校辦公室

訪 談 者：廖華玫

受訪人員：南投縣田豐國小老師（科任）Mk

列席人員：無

訪談逐字稿：

【R】妳好，我現在做的是課稅配套實施情形的研究，分三部份想針對課稅、課稅配套與教學品質請教您幾個問題？

【R】第一部分是課稅問題

【R】第一個問題請教您，您知道政府對教師課稅之意涵嗎？

【Mk】第一個很多因素嘛！以經濟公平考量，有額外增稅，他想提增在教學品質這部分，他的本意是這樣。

【R】第二問題請教您，如果政府推動教師課稅政策之目的是「取之教師、用之教育」以改善現行教育環境，您贊成嗎？及其看法。

【Mk】想法很好也贊同實際上實行起來好像~他的理想跟做法達成的成效不是很對等這樣。

【R】第三個問題請教您，請問：你覺得課稅配套減課這個政策施行成效如何？

【Mk】沒有達到成效。因為以目前來看政府很多政策都在行政面，沒又實質真正改善教學環境。他辦很多研習，想要提升老師知能但是都是理論式，他沒有真的在教育圈給予實務上的幫助，造成理想與現實無法搭配。所以感覺成效不好。一直辦研習、一直辦研習，但是老師學生需要的是什麼根本不了解，用自己的思維辦研習。現行政策有同樣問題，理想與現實還是有差距。他只是一個行政上書

面上好看，而實際面卻沒有達到那區塊。就是改善現行教育環境這一塊。其實他的本質跟課稅前課稅後沒有關係，只是老師減課而已。老師沒有更輕鬆反而更忙碌起行政工作像考評。考評跟實際上又是不一樣，考評是書面上，老師拼命做資料，拼命印資料，如果把精力用在小朋友身上比如課程設計與討論，而不是紙上談兵的書面資料，或是每個地區本位課程應用，像我們現在本位課程都是書面的。感覺上他的配套不是很好。他們一直提升老師能力，老師能力在哪裡。研習你說研習能看到什麼，都是片面的、理論的。兩性教育，兩性教育都是口頭上。輔導，輔導也很多卻沒有專業人員力量協助，沒有偏差行為導正技巧的實務練習，有沒有用到這區塊，沒有，我們這裡比較鄉下家長環境有沒有去考慮，在家庭教育無法配合下如何溝通如何將孩子一個個拉上來，感覺上就是理論，政策作為都停在理論片面而已，沒有深入跟實質的幫助。

**【R】** 那你對於這個政策的施行有沒什麼建議或想法？

**【Mk】** 如何精簡行政工作內容或是減少行政工作，實質提增老師的時間而不是減課，讓老師有時間用在在教學上，用在輔導上，是比較基本之道。行政太多占用太多時間和力氣。書面上、表面上考評太多沒意義。老師需要的是時間。妳行政減少或有專人來做，老師自然就有更多時間可以應用在孩子身上。老師可以全心投入在教學上。但利用減課老師時間縮短了，行政時間拉長，所以效益不大，因為給的時間並不是用在學生身上，品質又如何提升。

**【R】** 第二部分是課稅配套的問題有五個問題想請教您

**【R】** 第一個問題，請問您對課稅配套措施施行後有達到教師回歸教師專業的目的嗎？

**【Mk】** 沒有，因為妳的專才還是那些，能力也還是在那邊，說實在以國小來講落師是包班制的而且多半學科都不專精，所以配套讓導師指上國、數傳統認為的主科，當然現在是多元不能說那是主科，但一般仍認為，其他就是科任老師，科任老師以目前體制來說我要上很多不是本科系或專長的科目，所以帶起來很辛苦，

那小孩呢？妳說他的成效會好嗎？我很努力但我無法保證成效。所以國小沒有專門專業的像我的朋友是美術系的，卻當導師只教國、數，專長只能放著，讓不是專長的科任去上美勞不是很怪。配套一下去有專才專用嗎？沒有。因為國小師資不是這樣，結構根本也不是這樣。

**【R】**那如果教師要回歸教師專業最佳的作法是什麼？你有什麼看法？

**【Mk】**所以，如果要回歸專業應從根本改變，國小師資、結構配課都是個問題，因為英文老師只要當導師也一定是國、數，英文專長就得放著，不然就需要更完備的師資培育，不是學個皮毛其他用研習充數就上陣，難怪大家不把國小教育當作是門專業的工作。美勞專長、體育專長根本無法專門教自己專長的科目，國小更慘是要跨領域跟班級。這樣體制下這些科目就是科任老師要去應付的。導師不管專長為何就是國、數，我覺得這不是專業。

**【R】**第二個問題請教您，你對課稅配套措施施行後，那貴校是否有進用專業支援人員（諸如學校社工師、心理師……等，進行學生專業輔導）或行政支援人力？

**【Mk】**沒有，只有鐘點教師，輔導老師是兼任，所以我才說課稅配套沒用，老師要兼任很多行政。妳要考評要評量真的很多，六班又沒什麼人力，然後政策一直變每年指標都不太一樣。所以老師行政負擔一直增加課減少而已。所以根本沒什麼效用。現在老師行政量，原本六班行政負擔就大，雖然減課但老師花更多時間在行政上，變成教學時間縮短妳說這樣怎會改善教學，調導師費當然是慰勞導師辛苦，但實質問題仍沒解決。

**【R】**如果沒有請說說以學校目前狀況最需要什麼資源？為什麼？

我們學校需要增加人力比較專才的向行政人員希望有行政人力來協助老師的課不用減那麼多，一個導師16堂課其實已經緊繃了，如果再兼行政是12堂，國、數課堂就用掉了，那其他的呢？難道就不要做嗎那些輔導用什麼時間做？其他沒課時間就是行政業務時間，對學生來說是沒有效益的。只是一直做書面資料而已。像我們還好有校護已經幫忙問很多行政業務了，沒有的呢？所以配套真的是很沒

成效的配套政策。他目標設的很好讓老師減課去提升能力、做教學研究、去輔導學生，但是有太多根本因素沒解決，所以浪費錢而已。

【R】第三個問題請教您，課稅配套措施施行後對您的教學工作有影響嗎？

【Mk】有啊！我不是專長專用，之前當導師得心應手，現在兼科任科目都不是我的專長，上起來很吃力。社會自然在師院已經有基礎，但其他的不是只有知識傳達，是技能訓練，老師自己不清楚怎麼指導？因為這些科目太少接觸了。像我現在兼美勞體育都不是我的專長，為了讓孩子學得更多，我們學校不訂美勞包、不定課本，要自己設計課程，在基本能力缺乏下雖然我努力尋找素材，但是他適用嗎？做了才知道。

【R】課稅配套措施施行後對您的行政工作有影響嗎？

【Mk】比較沒影響因為我的行政少。

【R】第四個問題請教您，您對課稅配套措施施行後，貴校是採用教師超鐘點方式或是另外招聘鐘點教師？為什麼？

【Mk】另外招聘鐘點教師，因為配套本意是降低老師壓力、增加時間作能力提升跟輔導的工作，所以你如果又超鐘點是不是讓老師多一些錢但是時間更緊迫，因為我剛說行政多學校老師吃力，如果超鐘點就更吃力了。另聘的好處是老師多的時間做行政吃掉學生學習時間的機會就少一點，比較不會上到一半被叫出來。

【R】第五個問題請教您，課稅配套確定施行內容為：提升導師費、降低授課時數、增置專業輔導人力、提增行政人員，以教師的需求程度您對其排列順序為何？為什麼？

【Mk】第一提增行政人員第二增置專業輔導人力再來降低授課時數最後提升導師費。因為我剛一直提到行政業務量大，考評一堆老師感覺天天在做資料，負擔真的大。第二輔導是因為現在孩子尤其是偏鄉孩子在家父母社經地位低努力工作對孩子疏於照顧。所以行為上比較容易出現問題，需要導師多一些關心、導正。所以輔導人力應該可以協助老師做得更好。降低授課當然有多些行政時間，導師

費可有可無吧，與其多1000元不如多給一些實質幫助吧。有輔導老師或行政助力，其實減課跟導師費其實可以不用。

【R】第三部分是配套與教學品質相關的問題

【R】第一個問題請教您，（代課問題）請問貴校有因為課稅配套之「降低授課時數」造成代課教師增加嗎？可以簡述代課老師上課的情形嗎？

【Mk】我們長代1個，律動老師1，老師認真，但是因為跨班級、跨領域而且所教科目非專長，所以相當辛苦，但是基本上還不錯。因為經過篩選，在來合作6年了，之前是2688經費，現在是課稅配套。只是之前他代導師，現在代科任。比較辛苦。所以專長上的搭配如果可以應該效果更好吧。

【R】第二個問題請教您，（老師個人專業）請問你你認為教師應具備哪些能力？

【Mk】以教學來說教學能力很重要，老師需要有能力去達成教學目標，當然老師特質職業道德要有，否則有能力也沒用。還有就是輔導能力除了行為導正的能力就是補救孩子課業。再來就是反省思考修正能力，學一套並不能一勞永逸，須多方吸取新知不斷修正自己的教學，最後是愛心和耐心吧。

【R】你如何提增自己在這些方面的的能力

【Mk】看書、網路、同儕討論是我較常用的方式。

【R】請問您有因課稅配套而「降低授課時數」嗎？

【R】請問「降低授課時數」在提升這些能力上是否有幫助？

【Mk】沒有，完全沒有。

【R】第三個問題請教您，（教室經營）你認為教師在班級經營上應該包含哪些能力？

【Mk】洞察能力，第一個老師要有能夠及時發現問題、了解學生行為的洞察力，進而能解決問題。第二個是耐心吧要有等的耐心有些是急不得。第三就是要有溝通能力，我覺得溝通能力很重要。跟孩子跟家長的溝通很重要，尤其是跟家長溝通更重要。孩子對老師接受度還算高但家長還有社會面的。所以家長要能支持老

師、配合老師我們才能推得好。但一般老師比較畏懼跟家長溝通，就很容易有誤解，對學生來說是不好的。

【R】您都用什麼方法去提升自己在這方面的能力？

【Mk】【Mk】新進一所學校會先看輔導紀錄簿，了解學生狀況再用電話與家長溝通了解家庭情況，再來就是跟討教。找好朋友在相同職場的，跟他做討論。

【R】請問「降低授課時數」對於你在班級經營能力提升上給您什麼幫助？

【Mk】沒有，反而課變複雜，因為兼科任。堂數跟之前一樣沒變。所以感受更辛苦而已。

【R】第四個問題請教您，（個人熱誠）課稅會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Mk】不會，那是應該的。

【R】課稅配套實施後會影響您對教學工作的熱誠嗎？會影響教師兼任政工作的意願嗎？

【Mk】多少會，因為變科任後課程科目變複雜，對我來說準備很吃力，但又是非專長的課，很累。所以就會受到一點影響。我的心思在教學所以本來沒意願，跟課稅或配套沒關係。

【R】第五個問題請教您，（總結）總體而言，課稅配套之「降低授課時數」在提升教學品質上給予您怎樣的幫助？

【Mk】沒有，理由都說了，

【R】您覺得在哪方面需要獲得改善，對教學品質提升才有幫助？

【Mk】我覺得可能政策要大翻轉，第一個不要做那麼多面功夫的考評，減少行政負擔才是重點，老師才有時間真正用在教學或輔導上，這樣課稅才有意義。一般來說代課老師認真甚至比正式老師認真的原因是因為壓力他需要留下好印象才有代課機會。所以進修也就代課教認真，因為他什麼都得教。而且他想進入教學這門檻。在專業能力提升上，老師的鬥志是較弱的，所以透過減課自行提升其

實是有困難的。因為人有惰性，沒壓力或誘惑是很難有鬥志的，有規劃的進修課程是有必要的。辦的研習也要有規劃跟系統，才不會造成不必要的浪費不管是時間或金錢上。向輔導實力讓有做為的老師分享做法，或讓老師有機會實際操做。而不是空談的理論應實務一些。

