

臺北市中等學校教學導師制度九十六學年度
實施成效與困境之研究



委託單位：臺北市政府教育局

執行單位：臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所

研究主持人：張德銳

共同主持人：丁一顧

行政指導：何雅娟、官月蘭、呂慧玲

研究助理：鄒美寶、蔡駿奕、黃詩婷、高傳晃

中華民國九十七年十一月

臺北市中等學校教學導師制度九十六學年度實施成效與困境之研究

摘要

本研究旨在瞭解臺北市中等學校教學輔導教師制度 96 學年度辦理之成效與困境，並分析不同背景變項、校長教學領導、教師文化對教學導師制度成效與困境間的影響情形。為達上述目的，本研究兼採問卷調查以及焦點團體訪談二種研究方法，以「教學輔導教師制度實施成效意見調查表」以及「教學輔導教師制度實施成效焦點團體訪談綱要」為研究工具，針對臺北市參與教學輔導教師制度辦理之中等學校進行抽樣調查蒐集。本研究研究為項共 136 人，其中教學輔導教師 55 人、夥伴教師 62 人以及行政人員 19 人。而焦點團體訪談部分則採立意取樣選取學校後，再以隨機取樣方式，針對辦理學校抽取可對教學導師制度辦理情形，提供豐富資訊之教學導師 3 人、夥伴教師 3 人、行政人員 3 人，進行焦點團體訪談。

根據問卷調查及焦點團體訪談結果，本研究獲得下述主要研究發現：

一、教學導師制度實施成效與困境狀況分析

受試者對教學導師制度內容有不錯的理解；對「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」有正向的看法；對「教學導師制度所發揮的功能」的看法有不錯的評價；對「參與教學導師制度對個體之影響」的有高度的認同；認為教學導師制度實施困難大多數已漸獲改善。

二、不同背景變項，教學導師制度實施成效與困境比較分析

不同類別教師、不同教學導師辦理年數，其教學導師制度實施成效與困境間，已達統計上之顯著差異。至於，不同教學導師人數，其教學導師制度實施成效與困境，並未達顯著差異。

三、校長教學領導行為與教學導師制度實施成效與困境之間有顯著相關

校長教學領導行為、教師文化行為與教學導師制度實施成效及困境間有顯著相關存在。

四、部份教師背景變項、校長教學領導、教師文化對教學導師制度實施成效與困境之預測力情形

最後，基於文獻探討、問卷調查，以及焦點團體訪談所獲得的研究結果，提出研究建議以供教育行政機關、辦理學校、以及未來研究之參考。

關鍵詞：教學輔導、教學輔導教師、夥伴教師、教學領導、教師文化

目 次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究待答問題.....	2
第三節 重要名詞詮釋.....	2
第四節 研究範圍與限制.....	4
第二章 文獻探討.....	7
第一節 臺北市教學導師制度的內涵與歷年評鑑研究.....	7
第二節 教學導師方案實施成效之相關研究.....	14
第三節 影響教學導師成效的教學領導與教師文化因素.....	21
第三章 研究設計與實施.....	25
第一節 研究架構.....	25
第二節 研究對象與取樣方法.....	26
第三節 研究工具.....	26
第四節 實施程序.....	29
第五節 資料處理及分析.....	30
第四章 研究發現與討論.....	33
第一節 教學導師制度實施成效與困境之現況分析.....	33
第二節 不同背景變項，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析.....	41
第三節 校長教學領導行為、教師文化行為與教學導師制度實施成效 與困境之相關分析.....	45
第四節 不同教學導師背景變項、校長教學領導行為與教師文化行為 對教學導師制度實施成效與困境之解釋力分析.....	50
第五章 結論與建議.....	55
第一節 結論.....	55
第二節 建議.....	58
參考文獻.....	63
一、中文部份.....	63
二、英文部份.....	65
附錄.....	69
附錄一 「教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查」問卷(教學導師 填寫用).....	69
附錄二 「教學輔導教師制度實施現況與成效」問卷(行政人員與夥伴教 師填寫用).....	74
附錄三 教學輔導教師制度實施現況與成效訪談大綱(夥伴教師適用).....	79
附錄四 教學輔導教師制度實施現況與成效訪談大綱(教學導師適用).....	80
附錄五 教學輔導教師制度實施現況與成效訪談大綱(行政人員適用).....	81

表 次

表 2-1	91 至 94 學年度「教學導師制度所發揮的功能」次數及百分比	12
表 2-2	91 至 94 學年度「教學導師制度對個體的影響」次數及百分比	13
表 2-3	以初任教師為研究對象之教學導師方案實施成效研究	15
表 2-4	以教學導師為研究對象之教學導師方案實施成效研究	18
表 2-5	「教師文化」之相關研究	23
表 4-1	受試者對「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」看法之現況分析	34
表 4-2	受試者對「教學導師制度所發揮的功能」看法之現況分析	38
表 4-3	受試者對「參與教學導師制度對個體之影響」看法之現況分析	39
表 4-4	受試者對「教學導師制度的實施困難」看法之現況分析	40
表 4-5	不同教師在教學導師制度實施成效與困境之平均數與標準差	42
表 4-6	不同教師在教學導師制度實施成效與困境之平均數與標準差	42
表 4-7	不同教師在教學導師制度實施成效與困境之變異數摘要表	42
表 4-8	不同教學導師辦理年數在教學導師制度實施成效與困境之平均數與標準差	43
表 4-9	不同教學導師辦理年數在教學導師制度實施成效與困境之變異數摘要表	43
表 4-10	不同教學導師人數在教學導師制度實施成效與困境之平均數與標準差	44
表 4-11	不同教學導師人數在教學導師制度實施成效與困境之變異數摘要表	45
表 4-12	校長教學領導行為與教學導師制度實施成效及困境滿意度的相關	48
表 4-13	教師文化行為在教學導師制度實施成效與困境之相關	50
表 4-14	不同背景變項、校長教學領導行為與教師文化行為對教學導師制度實施成效與困境預測力之多元逐步迴歸分析摘要表	52

圖 次

圖 3-1 本研究之架構圖	25
---------------------	----

第一章 緒論

本章共分爲四節，第一節說明本研究的研究動機與目的，第二節敘述研究待答問題，第三節爲重要名詞詮釋，第四節則界定研究的範圍與限制。

第一節 研究動機與目的

壹、 研究動機

概觀國內師資教育的現況，新制師資培育法公佈以來，師資培育管道邁入多元化的新紀元，然而不僅實習制度產生諸多爭議，眾多異質性的師資來源，也引起對於師資素質是否因而掌控不易的疑慮。此外，長期以來，初任教師因爲經驗不足以致教學壓力過大、教學成果難以展現的困境，亦仍未有完善解決的機制。在資深教師方面，其教學表現不但鮮有被正式肯定的機會，而且其教學經驗亦少有薪火相傳的管道。

在歐美先進國家「教學輔導教師」已是一個被普遍推展的實務。教學輔導教師制度的產生乃是爲了因應促進教師專業發展，與提昇教師專業自主的訴求而產生，目標在於藉由同儕間的互相學習，以達到提昇教學效能的目標。多項有關教學輔導教師制度的研究（American Federation of Teachers, 1998; Commission on Teacher Credentialing, 1993; Feiman-Nemser, 1992; Standford et al., 1994）指出，該制度可以改善教師專業孤立情形、促進集體合作，教師因此得以獲得友伴關係與肯定、接觸各種教學模式、調整自我教學、及從事教學思考等。此外，該制度對於導入初任教師、肯定資深教師、促進資深教師的專業成長方面亦有顯著效果。

臺北市政府教育局自 90 學年度擇定臺北市立教育大學附設實驗小學進行第一年試辦工作以來，至民國 96 學年度，當年度申請獲准正式辦理教學導師制度的中小學已達 67 所。再者，臺北市教學導師制度所輔導的夥伴教師並不限於任教年資二年內的初任教師，尙且包含教學有困難的教師、新進教師以及有成長意願並自願接受輔導的資深教師，這與國外以輔導初任教師爲限的教學導師制度有些不同，其目的更在彰顯與促進教師專業發展、同儕輔導。

在 96 學年度所辦理 67 所中小學中，中學部份爲大安高工、南湖高中、建國中學、中崙高中、龍門國中、實踐國中、信義國中、明德國中、萬華國中、濱江國中、興福國中、懷生國中、北政國中、內湖國中、螢橋國中、誠正國中、麗山國中、弘道國中、瑠公國中、北投國中、芳和國中、永吉國中、興雅國中、木柵國中、南門國中等 25 所。爲了瞭解這 25 所中學在 96 學年度教學導師制度的

實施成效、困境及分析不同背景變項、校長教學領導、教師文化對實施成效與困境的影響，乃進行本研究。

貳、 研究目的

本研究乃針對 96 學年度 25 所辦理教學輔導教師制度的中等學校，進行評鑑研究，其目的如下：

1. 瞭解教學導師制度辦理學校，其實施成效與困境的現況。
2. 探討不同背景變項對實施成效與困境的影響。
3. 分析校長教學領導、教師文化與教學導師制度實施成效與困境的相關。
4. 探討不同背景變項、校長教學領導、教師文化對教學導師制度實施成效與困境的預測能力。
5. 依據研究結果，提出對制度推動與未來研究之建議。

第二節 研究待答問題

根據上述研究目的，本研究的待答問題如下：

1. 受試者對臺北市教學導師制度實施成效與困境的知覺為何？
2. 不同背景變項的受試者，其對教學導師制度實施成效與困境的知覺有何差異？
 - (1) 不同教師身分類別的受試者，其在教學導師制度實施成效與困境的知覺有何差異？
 - (2) 參與教學導師辦理年數不同的學校，其受試者在教學導師制度實施成效與困境的知覺有何差異？
 - (3) 現行擔任教學導師職務人數不同的學校，其受試者在教學導師制度實施成效與困境的知覺有何差異？
3. 分析校長教學領導、教師文化與教學導師制度實施成效與困境的相關為何？
4. 探討各背景變項、校長教學領導、教師文化對各辦理學校教學導師實施的成效與困境的預測能力情形為何？

第三節 重要名詞詮釋

本評鑑研究之重要名詞乃詮釋定義如下：

壹、中等學校

本研究所稱之中等學校係指，臺北市參與教學輔導教師制度推行之中等學校，包括：大安高工、南湖高中、建國中學、中崙高中、龍門國中、實踐國中、信義國中、明德國中、萬華國中、濱江國中、興福國中、懷生國中、北政國中、內湖國中、螢橋國中、誠正國中、麗山國中、弘道國中、瑠公國中、北投國中、芳和國中、永吉國中、興雅國中、木柵國中、南門國中等 25 所學校。

貳、教學輔導教師

本研究將教學輔導教師（簡稱教學導師）定義為：（1）學校中經由一定程序遴選而出的資深優良教師；（2）其職責在於針對需要協助之教師提供一套有系統、有計畫的服務；（3）其主要目的在於協助教師提升教學上的知識與技能，進而達到提升教師專業能力。

參、初任教師

本研究所指之初任教師，係指已取得合格教師資格，且在學校教學崗位上工作未滿二年的資淺教師。

肆、新進教師

本研究所指之新進教師，係指已有二年以上教學經驗，但剛剛轉任至新學校服務未滿二年之教師。

伍、夥伴教師

本研究所指之夥伴教師，係指參與教學導師制度並接受協助、支持與輔導工作之教師，共分為四類，分別為：（1）初任教學未滿二年之教師；（2）新進至學校服務之教師；（3）為改進教學、追求專業成長，有意願接受他人輔導之教師，以及（4）經學校教師評審委員會認定教學有困難之教師。上述四類教師經由一定的分派過程，分派特定之教學導師對其從事支持與協助。

陸、行政人員

本研究所指之行政人員，係指臺北市中等學校推行教學導師制度的行政人員，如校長、教務主任，以及教務主任所指定協助承辦教學導師制度相關業務之組長等。

柒、實施成效

本研究所稱之實施成效係指，教學導師制度試辦實施之後，各校推動教學導師制度的具體成效，包括：「教學導師制度實施過程各事項滿意度」、「教學導師制度所發揮的功能」、「參與教學導師制度對個體之影響」等內涵。本研究所指之教學導師制度實施成效，是指校長及教師在「教學導師制度實施成效問卷」上的得分情形，得分愈高則顯示教學導師制度實施成效越高。

捌、實施困境

本研究所稱之實施困境係指，教學導師制度試辦實施之後，各校推動教學導師制度的所遇到的困難，包括：「教學輔導教師與夥伴教師任教科目未能配合」、「教學輔導教師與夥伴教師任教年級未能配合」、「雙方配對的時間較晚，缺乏暖身的時間與機會」、「雙方缺乏共同討論的時間」等內涵。本研究所指之教學導師制度實施困境，是指校長及教師在「教學導師制度實施困境問卷」上的得分情形，得分愈高則顯示教學導師制度實施困境越高。

玖、校長教學領導

校長教學領導係指中等學校校長根據一套教育理念及價值觀，透過直接或間接的領導作為來影響、參與和學校教學相關之各項改進措施與行為，進而提升教學品質，達成學校願景的歷程。具體而言，包括發展教學任務與目標、確保課程品質、確保教學品質、促進教師專業成長、增進學生學習氣氛、發展支持的工作環境等方面的作為。本研究所指之校長教學領導，是指校長及教師在「校長教學領導問卷」中之得分情形，得分愈高則顯示對校長教學領導行為的知覺度越高。

拾、教師文化

教師文化係指在中等學校裏，正式或非正式教師群體間由於價值體系、行為規範、教育信念與生活形態的差異性而形成許多不同文化類型，而此文化內容可藉由學習而得，同時也受學校組織成員的影響而改變，是一種交互作用影響的動態歷程。本研究將教師文化分為六類，分別為「創新型教師文化」、「專業型教師文化」、「協同型教師文化」、「保身型教師文化」、「疏離型教師文化」及「抗拒型教師文化」。本研究所指之教師文化，是指校長及教師在「教師文化問卷」中之得分情形，得分愈高則顯示其對應的教師文化類型知覺度越高。

第四節 研究範圍與限制

本研究旨在探討臺北市中等學校教學輔導教師制度的現況與實施成效。由於研究主題、人力、時間以及經費等因素的限制，研究無法涵蓋所有地區、對象以及相關變項。茲將研究範圍與限制分述如下：

壹、研究範圍

本研究的研究範圍界定如下：

- 一、 研究主題範圍：本研究所欲探討的重點為臺北市教學導師制度辦理實施之成效與困境，以及不同背景變項的受試者，其對教學導師制度實施成效與困境的知覺的差異情形。最後，根據文獻探討以及研究調查結

果提出結論與建議。

- 二、 資料蒐集範圍：本研究以臺北市參與教學導師制度辦理之中等學校教學導師、夥伴教師及教育行政人員為研究對象，以研究對象對於參與教學導師制度試辦實施之意見與看法為研究範圍。

貳、研究限制

本研究在研究設計上力求嚴謹，在資料蒐集及分析上力求正確，但因受研究範圍所限，在研究結果的解釋與推論上有其限制，茲說明如下：

- 一、 研究主題的限制：本研究所調查有關教學導師、夥伴教師與行政人員等資料，僅限於本研究工具所涵蓋的範圍。
- 二、 研究推論限制：本研究僅以臺北市參與教學導師制度辦理之中等學校教學導師、夥伴教師及行政人員為研究對象，進行問卷調查及焦點訪談。因此，若欲推論本研究以外的對象則需謹慎。
- 三、 研究方法限制：本研究蒐集資料工具包括問卷以及半結構式焦點團體訪談大綱。問卷調查部份以普查方式對研究對象發放問卷，可能會因受試者的主觀因素，如：對人、事、物的感受度不同，符合社會期許程度不同，而造成測量上的誤差存在。其次，鑒於問卷調查研究方式無法深入瞭解影響其意見考量的因素及背景條件，乃另採「立意取樣」方式，抽取若干樣本實施半結構式焦點團體訪問法。然而囿於時間、人力以及受訪者的防衛機制所限，訪問的結果仍有待進一步研究驗證。

第二章 文獻探討

本章針對台北市教學導師制度的內涵與歷年評鑑研究、教學導師方案實施成效之相關研究、影響教學導師實施成效的教學領導及教師文化因素等三節，進行相關的文獻探討與分析。

第一節 臺北市教學導師制度的內涵與歷年評鑑研究

壹、制度內涵

96學年度教學導師制度係根據臺北市政府教育局於民國95年11月29日第9544局務會議修正通過的「臺北市立高級中等以下學校教學輔導教師設置方案」，其條文如下：

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

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

第一項實施計畫，應載明下列事項：

- (一) 學校基本資料(含教學輔導現況分析)。
 - (二) 實施目的。
 - (三) 教學輔導教師預定服務對象與人數之分析。
 - (四) 教學輔導教師之預定人數與遴聘過程。
 - (五) 教學輔導教師與服務對象之配對方式。
 - (六) 教學輔導教師之角色職責與工作條件。
 - (七) 教學輔導教師與服務對象之在職成長規劃。
 - (八) 校內配合經費及其他各項配合措施。
 - (九) 各項工作辦理期程規劃。
 - (十) 預期成效及自我評鑑措施。
 - (十一) 其他有關事項。
- 五、經核定設置教學輔導教師之學校(以下簡稱各校)，其教學輔導教師之遴聘，應經甄選、儲訓等程序，合格人員由本局造冊候聘，並頒與教學輔導教師證書後再由學校依規定聘兼之。

前項證書有效期間為六年。欲任教學輔導教師者，如持有之證書已逾有效

期限，於參加本局委任臺北市教師研習中心（以下簡稱教研中心）辦理之課程後，其有效期間得再延長六年。證書失效期間，學校不得聘其兼任教學輔導教師。

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

前項參加甄選之教師應符合下列各款條件：

- （一）八年以上合格教師之教學年資。
- （二）具學科或學習領域教學知能，並有四年以上教學經驗。
- （三）有擔任教學輔導教師之意願。
- （四）能示範並輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題。

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

教評會審議第一項參加甄選教師之參考標準如下：

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

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

第一項推薦參加教學輔導教師儲訓之教師人數，各校每次以該校專任教師員額總編制百分之五為上限。

各校教學輔導教師儲訓合格總人數以不超過該校專任教師員額總編制二分之一為上限。

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

七、各校推薦之教學輔導教師儲訓人員，應參加本局委託臺北市教師研習中心三週之儲訓課程。經儲訓合格者，為候聘教學輔導教師。

經聘任後之教學輔導教師，每年應參加各校所舉辦之十二小時在職成長課程以及本局委託辦理之十二小時在職成長課程。

前項校內在職成長課程，得邀請教學輔導教師之服務對象及校內外教師共同參與。

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

前項所聘任之教學輔導教師，應優先考慮由未兼任行政工作之教師擔任之。

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

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

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

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

十一、各校教學輔導教師之職責如下：

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

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

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

前項減授鐘點，確因教學輔導教師教學需要而無法減授時數時，得改領鐘點費。

退休教師擔任之教學輔導教師得領取誤餐費及交通費。

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

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

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

十六、本局應將各校教學輔導教師實施情形，列為重點視導工作，必要時得辦理相關研究與專案訪視。

各校推行教學輔導教師實施計畫工作不力者，本局得視實際需要採取下列措施：

- （一）加強輔導。
- （二）糾正。

- (三) 限期改善。
- (四) 停止試辦。
- 十七、各校教學輔導教師工作績優者，得報請本局辦理敘獎或頒發獎狀（牌）。
實施成果有推廣價值者，得舉行公開發表會。
前項發表會所需經費，由本局支應。
- 十八、學校教學輔導教師任職期間，有教師法第十四條第一項各款情事、工作不力或不能勝任工作有具體事實者，應經教評會同意，送請校長解除其教學輔導教師職務並收回註銷其教學輔導教師證書，並依教師法等相關規定辦理。
前項學校教學輔導教師經免除職務後，學校得報請本局核定，另行聘任有教學輔導教師資格者續任完成所剩餘之聘期。
- 十九、本方案自九十六學年度開始實施。

貳、歷年評鑑研究

在臺北市政府教育局推動教學輔導教師制度的同時，教育局同步委託臺北市立教育大學組成一個訪視評鑑小組，進行試辦學校的訪視輔導以及制度實施成效的評鑑工作。目前該訪視評鑑小組業已完成 90-95 等五個試辦學年度的評鑑研究成果報告。

第一年的評鑑報告，亦即「臺北市中小學教學輔導教師九十學年度實施成效評鑑報告」主要採取文獻分析法、調查研究法、半結構式訪問調查法，首先蒐集教學輔導教師制度的文獻，繼而發展調查問卷，透過問卷調查了解教學輔導教師、夥伴教師（即教學輔導教師的服務對象）、以及相關行政人員對於教學輔導教師制度試辦成效的看法。另進行半結構式訪問，進行實施意見及理念的蒐集，最後探討歸納出具體可行的建議，供相關實施單位與人員改進制度成效之參考（張德銳等人，民 91）。

研究發現實施教學輔導教師制度有助於試辦學校—臺北市立師範學院附設實驗小學在下列方面的正向發展（張德銳等人，民 91）：（1）能協助解決夥伴教師的學校生活適應問題；（2）能增強夥伴教師的教學能力；（3）能協助解決夥伴教師教學問題；（4）能協助夥伴教師專業成長；（5）能協助建立學校專業互動文化。此外，教學輔導教師及夥伴教師對雙方彼此的互動大致感到滿意，教學輔導教師也感到能夠專業成長。最後，雙方大致願意繼續擔任輔導或接受被輔導工作。

至於實小在推行教學輔導教師制度過程中，所遭遇的困難主要有（張德銳等人，民 91）：（1）教學輔導教師輔導人數過多，負擔過重；（2）教學輔導教師與夥伴教師的配對不能在任教年段及學科上相近；（3）學校行政人員對夥伴教師的

宣導不夠詳細明確，以致影響其接受輔導的意願；(4) 夥伴教師未安排接受職前訓練，以致其未能充分掌握制度的精神及成長的相關策略與知識；(5) 教學輔導教師與夥伴教師的互動時間不容易安排，互動空間受限；(6) 雖有跨組的團體互動，但僅偶而為之，不甚普遍。

此外，91 學年度至 95 學年度教學導師制度所發揮的功能上，大致可從下面九個方面來說明：(1)協助教師解決教職生活適應問題；(2)協助教師進行親師溝通；(3)協助教師進行班級經營；(4)協助教師進行學生輔導；(5)協助教師解決教學問題；(6)協助教師增強教學能力；(7)協助教師進行教學省思；(8)協助教師持續專業成長；(9)協助建立學校同儕互動文化等(張德銳等，民 92、民 93、民 94、民 95；張德銳、丁一顧、張純，民 96)。

而從臺北市教學導師制度實施從 91 學年度至 94 學年度這四個學年來的調查發現(表 2-1)，受試者認為教學導師制度主要能發揮的功能包括：協助教師進行班級經營(92%)、協助教師解決教學問題(92%)、協助建立學校同儕互動文化(92%)，不過，其他六項功能的滿意度也達八成以上，顯示受試者對教學導師整體功能的肯定與認同(張德銳等，民 92、民 93、民 94、民 95)。

表 2-1 91 至 94 學年度「教學導師制度所發揮的功能」次數及百分比

學年度	91	92	93	94	平均
項 目	(N=138) (百分比)	(N=186) (百分比)	(N=344) (百分比)	(N=481) (百分比)	
協助教師解決 教職生活適應 問題	113(82%)	141(82%)	313(95%)	444(93%)	88%
協助教師進行 親師溝通	110(81%)	143(82%)	306(92%)	423(89%)	86%
協助教師進行 班級經營	126(91%)	161(90%)	320(95%)	445(92%)	92%
協助教師進行 學生輔導	108(80%)	156(88%)	305(91%)	431(90%)	87%
協助教師解決 教學問題	128(93%)	165(91%)	313(93%)	440(91%)	92%
協助教師增強 教學能力	1173(86%)	153(85%)	297(88%)	410(85%)	86%
協助教師進行 教學省思	118(85%)	158(88%)	304(90%)	417(86%)	87%
協助教師持續 專業成長	117(85%)	155(86%)	299(90%)	409(85%)	87%
協助建立學校 同儕互動文化	127(93%)	157(88%)	323(95%)	438(91%)	92%

就制度的規劃與實施，對教學導師與夥伴教師的影響來看，大致則可從下述五點加以說明：(1)對於教學更有信心；(2)更能反思自己的教學；(3)更加積極參與專業成長活動；(4)與同事間的人際關係更為融洽；(5)校長及同事對我的支持度增加(張德銳等，民 92、民 93、民 94、民 95；張德銳、丁一顧、張純，民 96)。

而臺北市教學導師制度的實施從 91 學年度至 94 學年度來的調查發現(詳見表 2-2)，受試者認為教學導師制度實施對教學導師或夥伴教師最大的影響的前三項包括：更能反思自己的教學(96%)、與同事間的人際關係更為融洽(92%)、更加積極參與專業成長活動(90%)。而對於教學更有信心(87%)，也有八成以上的滿意度，顯示受試者認為教學導師制度對個體的影響是相當正向的(張德銳等，民 92、民 93、民 94、民 95)。

表 2-2 91 至 94 學年度「教學導師制度對個體的影響」次數及百分比

學年度	民 91	民 92	民 93	民 94	
項 目	(N=119) (百分比)	(N=156) (百分比)	(N=289) (百分比)	(N=410) (百分比)	平均
對於教學更有信心	97(83%)	106(84%)	263(92%)	354(87%)	87%
更能反思自己的教學	113(96%)	142(95%)	276(96%)	400(97%)	96%
更加積極專業成長活動	102(87%)	127(93%)	259(90%)	366(90%)	90%
與同事間的人事關係更為融洽	100(95%)	129(88%)	270(95%)	366(90%)	92%
校長及同事對我的支持度增加	83(71%)	110(74%)	234(83%)	322(80%)	77%

根據上述六年來的實施成效評鑑報告以及作者實地參與訪視輔導的經驗，對於臺北市教學輔導教師制度的成效，可以暫做如下之結論：(1) 參與辦理學校的行政人員、教學輔導教師、夥伴教師大多肯定制度之目的與用意；(2) 參與辦理學校在行政推動的情況上大致良好；行政推動的努力程度和品質可以決定辦理的品質和成效；(3) 參與辦理學校的行政人員咸認制度的推動有益於教師專業成長以及校內專業互動的文化；(4) 教學輔導教師與夥伴教師對彼此互動方式和品質感到滿意；(5) 教學輔導教師認為無論在培訓過程中以及與夥伴教師互動過程中，能獲得自我專業成長的機會；(6) 夥伴教師認為教學輔導有益於其對學校環境的適應與教學的成長與改進。

惟實施六年的過程中也產生了諸多問題，這些問題綦綦大者有三：(1) 部份夥伴教師，特別是教學有困難的教師，接受輔導與協助的意願不足，以致影響教學輔導的成效；(2) 教學輔導教師與夥伴教師未能在任教科目與年級上配合，以致於教學輔導教師無法在學科專門知識或教材教法上提供給輔導教師足夠的輔導；(3) 教學輔導教師與夥伴教師工作過於忙碌，缺乏共同討論的時間，以致於雙方雖然認同專業互動的必要，卻乏互動的有利條件。

有鑑及此，未來臺北市各校在推展教學輔導工作時宜特別注意：第一，加強對夥伴教師宣導教學輔導的意涵，並且如有可能應在初任教師於受聘過程中應

即明確被告知有接受協助的權利與義務，以提升初任教師的受輔意願；對於教學有困難的教師，除主動伸出溫暖的手之外，在輔導的過程應避免標籤作用，以增加夥伴教師接受輔導的意願和成效。第二，在安排教學輔導教師時，宜考量與夥伴教師在任教科目與年級上相近，如有可能最好在配對時宜同時徵求教學輔導教師與夥伴教師的意願。第三，校方宜減輕教學輔導教師及夥伴教師的工作負擔(例如不要安排初任教師負擔沈重的行政工作與最難授課的班級)，並在排課時宜注意讓教學輔導教師與夥伴教師雙方有彼此可以互動與討論的時間。

第二節 教學導師方案實施成效之相關研究

由於國內的教學輔導方案才剛起步。因此，本節仍主要針對國外教學導師方案實施成效的相關，以提供本研究更寬廣的視野。相關研究整理如下，包括：以初任教師為研究對象之研究（詳見表 2-3）、以教學導師為研究對象之研究（詳見表 2-4），並在第二部分歸納說明之。

表 2-3 以初任教師為研究對象之教學導師方案實施成效研究

研究者	年代	研究方法/ 研究樣本	研究結果
Fagan 和 Walter	1982	1. 問卷調查法 2. 72 位伊利諾 郊區學區的 教師 3. 15 位伊利諾 鄉村學區的 教師 4. 20 位肯塔基 鄉村學區的 教師	<p>大多數初任教師相信，他們的教學導師幫助他們獲得自信、鼓勵他們創造，並且協助他們與學校行政人員變得熟稔。研究結果如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 74%的夥伴教師相信，教學導師幫助他們獲得自信。 2. 40%的夥伴教師敘述，教學導師幫助他們學習工作的技術層面。 3. 67%的夥伴教師報告，教學導師聆聽他們的想法並鼓勵其創造 4. 51%的夥伴教師指出，教學導師幫助他們更瞭解學校的行政。 5. 17%的夥伴教師認為，教學導師教導他們如何與人們一起工作。
Huling- Austin 和 Murphy	1987	1. 問卷調查法 2. 初任教師， 研究對象在 150 位以上	<p>本研究的研究對象包括科羅拉多、肯塔基、密西根、新墨西哥、北卡羅來納、奧勒岡、德克薩斯、西維吉尼亞等八州的初任教師。研究結果顯示，初任教師相信他們在「安排教材」、「學生紀律」、「課程計畫」、「評分」、「對學生的作業和行為建立真實期望」，以及「擁有一個可以討論與聆聽的對象」等方面得到最大的幫助。</p>
Mager, Cianfarano, 和 Corwin	1990	1. 問卷調查法 2. 143 位在職學 習教師和 147 位沒有 參與方案的 比較組教師	<p>研究者針對紐約州教學導師/在職學習方案，研究方案的實施成效。研究結果分為兩部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在第一次追蹤研究中，在職學習教師最常舉出的獲益有兩點：(1) 成爲一位更好的教師（擁有較多的教學知識、較佳的技巧、較多實務上有用的想法和方法）。(2) 變得比較有自信；在第二次追蹤研究中，在職學習教師最常舉出的獲益是：他們於在職學習年度所學習到的知識、技巧和態度，持續適用於她們的教學。 2. 「初任教師自我觀點問卷」的調查顯示，教學一年的在職學習教師相較於比較組的教師，在運用「多元教學方法」、「安排合適的學習活動」、「瞭解學生的個別

表 2-3 (續)

Mager, Cianfarano, 和 Corwin	1990		差異，並且因而調整教學計畫和教學」、「調整教學步調，讓學生不至於覺得太難或太簡單」等共 27 個項目上比較有自信；然而，教學經驗已有 2~3 年的在職學習教師與比較組教師之間的差異則不明顯。
Cianfarano	1992	1. 問卷調查法 2. 紐約市 174 位初任教師	研究發現，參與教學導師方案的初任老師看待自己為比較有自信、有效能的教師，他們也敘述自己所工作的環境比較有支持性。
Odell 和 Ferraro	1992	1. 問卷調查法 (追蹤研究) 2. 160 位教導 K-5 年級學生的初任教師	1. 本研究提出，教師孤立是整個專業的一個問題，而教學導師協助促進初任教師的專業發展，並因而降低教師的離職率。研究發現，在「教學輔導的經驗對於受試者教學態度的影響為何」這個題向上，受試者的平均分數是 4.1 (此研究是採用李克特式量表，從負向影響 1 分，到正向影響 5 分)。另一個李克特式項目評估的是「教學輔導支持對受試者的幫助有多大」，這個項目的平均分數是 4.2 (從沒有幫助 1 分，到非常有幫助 5 分)。 2. 研究者更進一步要求受試者評定情緒、教學、資源、紀律、親師溝通、管理和制度等七個教學輔導支持範疇的有益性。教師們評定在他們教書第一年，「情緒支持」最具有價值；緊接著的是「教學策略」以及「獲取資源以使用於教室中」；評價較低的是「管教學生」和「親師溝通」方面的支持；評價最低的則是「規劃學校日活動」和「在學區中工作」。
Certo	2002	1. 個案研究法 2. 維吉尼亞州的四位小學初任教師與其教學導師	研究指出，教學導師提供初任教師六個層面的支持功能，分別是聆聽初任教師的心聲、讓初任教師有安心的感覺、解答疑惑、與初任教師一起進行自我分享、與初任教師分享教學資源和必需品，以及提供有系統的協助。初任教師表示，他們在「教學工具或方法的採用或修正」、「班級經營的改進」、「教學工作效率的增加」以及「在教學技巧上信心的改善」等方面，受到教學導師的影響。

表 2-3 (續)

Conway, Krueger, Robinson, Haack 和 Smith	2 0 0 2	1. 文獻分析法 2. 音樂科初任 教師	研究顯示，擁有堅強教學輔導關係的音樂科初任教師，比較不會有孤立的感覺。教學輔導關係讓新進教師能夠分享材料、連結網絡，並且尋得專業成長的機會。有經驗的音樂科教學導師藉由提供豐富的資源，而對新進教師產生正向的影響。參與導入方案使得初任教師在能力、動機、歸屬、支持以及注意力等方面的感覺增加。研究也證實，教學導師對於初任教師有著極大的影響。
Jorissen	2 0 0 2	1. 個案研究法 2. 七位初任教 師	研究指出，在在職學習期間，教學輔導變成另一個促進專業整合的同僚關係。在職學習教師將他們的教學導師視為有效能的教師。在教學導師的協助之下，他們學習教學技巧和策略，他們獲得情緒支持、感覺受到肯定和鼓勵，並且從事實務反省。甚至在兩年後，部分在職學習教師仍然與他們的教學導師維持聯繫。其他人則在學校中與其他教師發展新的同僚關係。

資料來源：許雅惠（民 93）。**臺北市國民小學教學輔導教師制度試辦現況與實施成效之研究**（頁 71-73）。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，臺北市。

表 2-4 以教學導師為研究對象之教學導師方案實施成效研究

研究者	年代	研究方法/ 研究樣本	研究結果
Hawk	1987	1. 問卷調查法 2. 178 位教學導師	在 Hawk 的研究之中，超過 2/3 的受試者明確表示參與這個方案，提供了他們積極的專業成長。當教學導師被要求詳細說明他們專業成長的方式，超過 1/2 (91 位) 的受試者提出了以下三個層面：(1) 迫使我去關注，並且改善自身的教室教學技巧 (2) 使我覺察教育人員與他人溝通的需求 (3) 幫助我更加瞭解校長和中央政府機關行政者的角色。
Stevens	1995	1. 問卷調查法 2. 半結構訪談 3. 位於費城的三個學區之小學和中學教學導師	教學導師敘述，參與導入方案，讓他們產生以下的改變：(1) 分析自己的教學型態、重新檢視自己的技巧和辦法，並且以比較開放的心胸嘗試新事物；(2) 對於與初任教師一起有效工作所必要的技巧比較敏感，並且對於協助技巧發展的方式發展洞察力；(3) 教學輔導這個工作對於他們自身的教學產生影響；(4) 獲得新友誼，比較願意與同事分享成功與失敗，而且在工作中比較沒有孤立的感覺；(5) 對於自身所扮演的角色感到驕傲，並且對於協助夥伴教師有著滿足感、成就感，以及被需要的感覺。
Freiberg, Zbikowski 和 Ganser	1996	1. 訪問調查法 2. 五位教學導師	訪問的結果顯示，教學導師感覺到，教學輔導工作使得他們擁有以下的收穫： 1. 在應付其他成人方面，自身的自信心和成熟度都漸漸增加； 2. 在教學與課程方面，擁有一組比較清晰的信念； 3. 能夠比較客觀地反思自身的教學。教學導師提及，在這個新的職位上有一種比較「專業」的感覺。
Ganser	1996	1. 訪問調查法 2. 在威斯康新州任教的 24 位教學導師	研究結果顯示，教學導師提出了，在協助新進同事時，他們也同時得到一些收穫，包括：(1) 對於教學進行反思和內省；(2) 學習到新的想法，並且再度充滿活力，以及 (3) 因為幫助他人，而體驗到了滿足感。亦有一些輔導教師表示，教學輔導對於兒童、改善同僚關係，甚至改善學校形象都有益處。

表 2-4 (續)

Wollman- Bonilla	1 9 9 7	1. 訪問調查法 2. 羅德島白林頓公立學校學區的教學導師	白林頓 (Barrington) 公立學校學區的所有教學導師都相信，教學輔導以某種方式對他們自身的專業發展有所貢獻。他們體驗到「自尊、認同感增加」、「孤立的感覺降低」、「比較會反省自身的教學實務」，並且也會向夥伴教師學習。
Sprague 和 Hostinsky	2 0 0 2	1. 調查研究法 2. 針對維吉尼亞州蘭開斯特郡教學輔導方案所進行的研究	研究結果指出，教學導師對於方案的反應，幾乎全部都是正向的。在「自身所擁有的技巧」方面，教學導師敘述他們自己成為比較良好的聆聽者，並且比較會覺察自身所擁有的教室實務，同時，他們也發展了分享專業知識的能力。
Monsour	2 0 0 3	1. 文獻分析法 2. 訪問調查法 3. 威斯康辛州鄉村地區十位來自小學和中學的教學導師與其夥伴教師	研究結果顯示，雖然教學輔導的焦點著重於夥伴教師的發展，但是教學導師也透過與夥伴教師一起解決問題這個過程，藉由與夥伴教師分享想法和資訊，以及發展新的策略而受惠。除此之外，教學導師敘述，這個方案藉由要求他們比較有組織、重新檢視教學歷程和實務而使他們受惠，並且改善了他們與同年級一起工作的其他教師之間的溝通與團結性。

資料來源：許雅惠 (民 93)。臺北市國民小學教學輔導教師制度試辦現況與實施成效之研究 (頁 74-75)。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，臺北市。

根據上述的實證研究結果可知，教學輔導不僅對於夥伴教師有所幫助，對於教學導師而言，也能從中受惠，許雅惠 (民 93) 綜合上述研究結果，將教學導師方案的實施成效進一步敘述如下：

一、教學導師的獲益

(一) 專業能力提升

當教學導師協助夥伴教師改善教學時，他們的專業能力也同時獲得成長。此外，教學導師所接受的訓練，包括：良好的聆聽技巧、如何詢問探索性問題、如何提供不具批判性的回饋等等，都能增強教學導師的專業能力，使教學導師的專業能力更多元化。

（二）反省實務的機會增加

與初任教師一起工作，透過提出問題與回答疑問的方式，教學導師因而比較會反省自身的教學實務。這種反省，包括分析自身所擁有的教學型態，以及重新檢視自身的教學技巧與方法等等，這使得他們有機會對自己的教學經驗做一個總整理，進一步確認自己自身所擁有的信念。

（三）心理獲益

由於擔任教學導師，他們覺得自己對於教學專業有影響力，被認同為教學方面的專家，因而提高了自信。其次，他們也驚訝於自己對他人的影響，這種「被需要」的感覺讓他們充滿喜悅。

（四）與其他成人合作機會增加

教學導師與夥伴教師的持續性接觸，提供了他們豐富的同儕互動，這使得教學導師學習如何與成人一起合作，並且改善了他們的溝通技巧。除此之外，在教學輔導的過程中，教學導師常常需要連結資源以協助初任教師，而這改善了他們與同學年其他教師之間的溝通與團結性。

二、初任教師的獲益

（一）專業能力提升

教學輔導關係讓新進教師能夠琢磨教學能力、分享教學資源、連結合作網絡，因而獲得專業成長，其中，初任教師最常提到的收穫是在班級經營方面或者教學方法的精進。其次，參與教學輔導方案，增加了初任教師改善自身教學實務的驅力。由於教學導師是一個良好的學習楷模，其讓初任教師瞭解到何謂「終身學習」，以及身為一個教育專業人士應該擁有什麼特性，這會使得初任教師產生見賢思齊的想法，進而在行動上效法之。

（二）心理獲益

情緒支持在初任第一年教師身上的影響最為明顯。教學導師的支持使他們覺得安心，有歸屬感，並且由於教學導師的鼓勵與肯定，他們能夠很容易地走出孤立的處境，進而與學年其他教師形成學習社群。

（三）反省實務

由於初任教師教書年資不長，經驗不夠豐富，常常會陷於班級經營、日常繁重的教學工作，而忽略了反省教學實務的重要性。在教學導師的協助下，初任教師會被提醒「為什麼要這樣做」、「這個教學活動的目的為何」等問題，如此一來，透過教學省思，初任教師能夠更清楚地瞭解自己在教學上的優、缺點、教學型態為何，甚至是自身所擁有的教學信念為何。

（四）留任率提升

在美國，初任教師的折損率一直都很高，將近三分之一的新手教師在教書的頭三年內離職。教學導師方案的實驗分析發現，受過教學輔導的初任教師比起控制組有較高的留任率。

第三節 影響教學導師成效的教學領導與教師文化因素

壹、校長教學領導

魯先華（民83）指出校長教學領導係指校長協助教師改進教學，提升學生學習效果，完成教育目標的歷程。換句話說，校長藉著與教師的合作，共同建立教育目標、設計規劃課程內容、輔導教學活動實施、評鑑學生學習成果，以鼓舞學生積極學習動機，增進學生良好的學習結果，進而達成教育目標。

李安明(民86；民91)將校長教學領導之內涵分類為以下六大層面：（1）發展教學任務與目標：係指校長能適時倡導並溝通學校的教學任務與理念。（2）確保課程品質：係指校長能積極參與課程相關的研討活動，評鑑實施成效。（3）提升教學品質：係指校長能積極參與教學相關的研討活動，鼓勵教師進行教學研究，並發揮教學領導的支援系統，以提升教師之教學效能。（4）促進教師專業成長：係指校長能提供並鼓勵教師參與多元進修活動，重視教師進修的需求並訂定獎勵制度。（5）增進學生學習氣氛：係指校長應鼓勵學生多方面發展，積極關懷學生的學習需求，鼓勵學生的學習風氣。（6）發展支持之工作環境：係指校長能重視並合理分配教學資源，爭取家長及社區的支援。

「有怎樣的校長，就有怎樣的學校」。Hughes 和 Ubben（1989, p.3）指出有效能的學校和有效能的校長密切關聯。Edmonds（1979）也認為校長是創造一所有效能學校的重要關鍵。雖然一位能力強的校長可能會因奉派經營一所尚未上軌道的學校，而無法於短期內顯現其行政效能，但是若無一位好校長，則不可能造就出一所好學校。

國外學者Speppard(1993)研究指出校長教學領導行為與教師專業參與之間有正相關。Gordon(1998)以質的研究發現:採用同儕合作教學領導模式的校長，能克服制度的障礙，達成促進學校效能並支持學校進步。

國內學者吳雨錫（民91）針對中部四縣市849位國民小學教師進行的調查研究，亦發現校長教學領導與教師專業成長有明顯正相關存在。王有煌（民91）以彰化縣618位國民小學教師為對象，發現校長教學領導行為對教師專業成長具有正向預測力，其中以提昇課程與教學品質對教師專業成長各層面及整體層面最佳。

同樣的，教學導師制度的實施成效和校長的教學領導息息相關。有效能的校長，會重視資深教師的專業成長，鼓勵資深教師經由教學導師的培訓，以增進老師教學專業知識和解決教學問題的能力。其次，對於初任老師、新近教師、教學有困難的教師，校長會指派資深績優老師做為這些老師的教學導師。教學導師可提供夥伴教師教學經驗，協助夥伴教師解決教學問題，並讚美夥伴教師的教學努力。

其次，為了有效帶動教學導師工作，有效能學校的校長會和教學導師維持一種和諧、互信、合作的工作關係。他們會關懷教學導師，並提供支持性、建設性的工作環境。他們善於傾聽夥伴教師的見解，瞭解夥伴教師的需求，並於做決定時，考慮夥伴教師的需求。當然，有效能學校的校長也會努力爭取外部資源，以提升教學導師與夥伴教師的互動品質。

貳、教師文化

教師文化係教師同儕之間的非正式團體，所逐漸形成的價值觀念與行為規範，對教師成員有約束力量（林清江，民 71；陳奎熹，民 84；Haviland, 1990）。另外，Hargreaves(1994)從內容與形式兩方面來探討教師文化。就內容方面而言，教師文化是教師團體中共享的一套態度、價值觀、信念、習慣、基本假定、及行事的方式；就形式方面而言，教師文化是指教師團體成員彼此之間的關係模式，例如敵對、孤立、或是分享等。

林家蓉（民93）綜合國內的國情，參考李聰明(民79)、陳奕安(民91)及陳怡安(民91)的分類，將教師次級文化分成「創新型」、「專業型」、「協同型」、「保身型」、「疏離型」及「抗拒型」等六種教師文化。「創新型」教師文化係指教師為迎合學生需要與自己教學上的需求，具有獨立設計或研發適合的課程教材及教學方法的能力。「專業型」教師文化係指對教育工作具有高度熱誠，對於現狀抱持勇於創新、願意改變、持續學習的態度。「協同型」教師文化係指教師間一種綜合性和集體性的教學，透過教師們不同領域的專業知識，以群體設計教學的方式，完成教學活動。「保身型」教師文化係指這一類教師大致順應學校及團體的規範及要求，謹守自己本分，依法行事，只求平安順利，不求表現。「疏離型」教師文化係指教師在教學上，由於缺乏自信，對於別人觀摩多半存在一種排斥心裡，再加上現行教室空間的隔閡，以致表現出彼此互不相干的一種教師行為特徵。「抗拒型」教師文化係指這一類的教師不論學校目標或是手段等層面，都抱持拒絕或不妥協的態度。

吳紹欽、張德銳（民 94）綜合國內外有關教師文化的研究結果整理於表 2-5。研究結果發現：教師文化會受到個人背景、教師同儕、學校環境等因素之影響，

而教師文化對教師專業成長的意願、或面對教育改革的執行力具有高度的預測力。正向、開放、追求進步的教師文化，將有利於教師對教育改革方案的接受度。反之，趨於保守、忠於同事的文化將減低教師專業成長的動力、也使得教育改革或方案不易執行。

表 2-5 「教師文化」之相關研究

作者	研究主題	研究方法	研究結論
Sandra (1990)	小學教師文化	觀察、 訪談	1. 積極合作的教師文化有助於 面對教育改革 2. 合作的教師文化通常組成團 隊互相討論
Kaufman (1995)	教學文化及其 對教育改革早 期執行的影響	訪談、 參與觀察、 文件分析	教師文化會影響早期方案執行的 階段
葉淑花 (民 86)	國小教師文化	觀察、訪談	1. 國小教師文化以專業為信 念，惟實際未達專業水準 2. 國小教師文化對其專業生涯 發展呈提早退休傾向 3. 校長領導比正式法令對教師 文化更具有規範性
陳奕安 (民 91)	教師文化與教 師專業成長態 度	問卷調查	國中小教師具有高度且全面性 的工作價值觀、進步主義的教育 信念及普遍忠於同事、行為趨於 保守的教師文化
許育榮 (民 91)	國小教師文化	問卷調查	1. 國小教師具有教學孤立、實務 經驗、附庸從眾傾向 2. 國小教師文化會因性別、年 齡、任教年資、教育程度、學校 規模、職務的不同而有差異。
陳怡安 (民 91)	國小教師文化 與教師專業成 長之關係	問卷調查	1. 國民小學教師文化因教師性 別不同而有差異。 2. 教師文化愈積極正向，有助於 提昇教師專業成長。 3. 個人背景變項、學校環境變項 及教師文化對教師專業成長具 有預測力。

資料來源：吳紹歆、張德銳（民 94）。教學輔導教師制度與教師文化的互動－以臺北市一所小學為例。臺北市立教育大學學報：教育類。36（2），38。

特別是在教學輔導教師制度與教師文化的互動關係之研究方面，英國學者 Williams、Prestage 和 Bedward（2001）所發表的「教師文化對初任合格教師導入方案的影響」。該研究採質性研究方法，以 11 所學校為研究樣本，共選取 18 位初任教師、17 位教學輔導教師、及 11 位行政人員深入訪談，探討學校裡教師文化對英國初任教師導入制度的影響。研究發現：孤立隔絕的教學環境常使教師封閉於自己的教學中，形成學校整體性的孤立文化，而此種文化對於專業成長有相當大的阻礙。而合作的教師文化，由於教師間的互動頻繁且密切，有助於初任合格教師導入方案的執行，因為該方案乃是指導教師透過同儕輔導的方式，對初任合格教師進行教學輔導工作，因此雙方必須彼此互信，且一同合作經營，因此合作的教師文化將能夠建立許多積極正向的輔導經驗。

另外，吳紹欽、張德銳（民94）以參與觀察、半結構式訪談、及文件分析等質性研究方法，試圖描繪一所國小實施臺北市教學輔導教師制度時，其校內教師文化與實施制度的交互影響關係。主要研究目的在探討實施教學輔導教師制度時，校內呈現的教師文化；探究教師文化如何影響該校教學輔導教師制度的實施；並分析實施教學輔導教師制度對其校內教師文化所產生的影響。研究結論如下：（1）提供協助的教學輔導教師與接受協助的夥伴教師，因其年齡、價值觀的影響，而形成不同的次級文化。（2）教學輔導教師與夥伴教師在互動過程中，其教師文化會相互影響。（3）分享、合作、認同、向上、討論、奮鬥的教師文化有助於教學輔導教師制度的推行。（4）教學輔導教師制度有助於形塑分享、合作、認同、討論的教師文化。

第三章 研究設計與實施

第一節 研究架構

本研究旨在瞭解臺北市中學在 96 學年度教學導師制度的實施成效、困境，以及分析不同背景變項、校長教學領導、教師文化對實施成效與困境的影響，為達本研究目的，研究小組根據研究動機與目的以及文獻探討結果，建構研究架構(如圖 3-1)所示。

從圖 3-1 可知，本研究共包括自變項及依變項兩種。其中自變項部分共包括五種背景變項，分別為不同校長教學領導行為、不同教師文化行為、不同教師身份類別(包括教學導師、夥伴教師、行政人員)、不同參與辦理年數(包括辦理 1 年以內、2-5 年、6 年以上)、不同教學導師人數(包括 1-3 人以內、4-6 人、7 人以上)等，以受試者在「教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查問卷」以及「教學導師制度實施現況與成效焦點團體訪談大綱」上之反應為依變項。並且透過受試者的意見調查，藉以比較臺北市各中等學校辦理教學導師制度之成效與困境的差異情況。

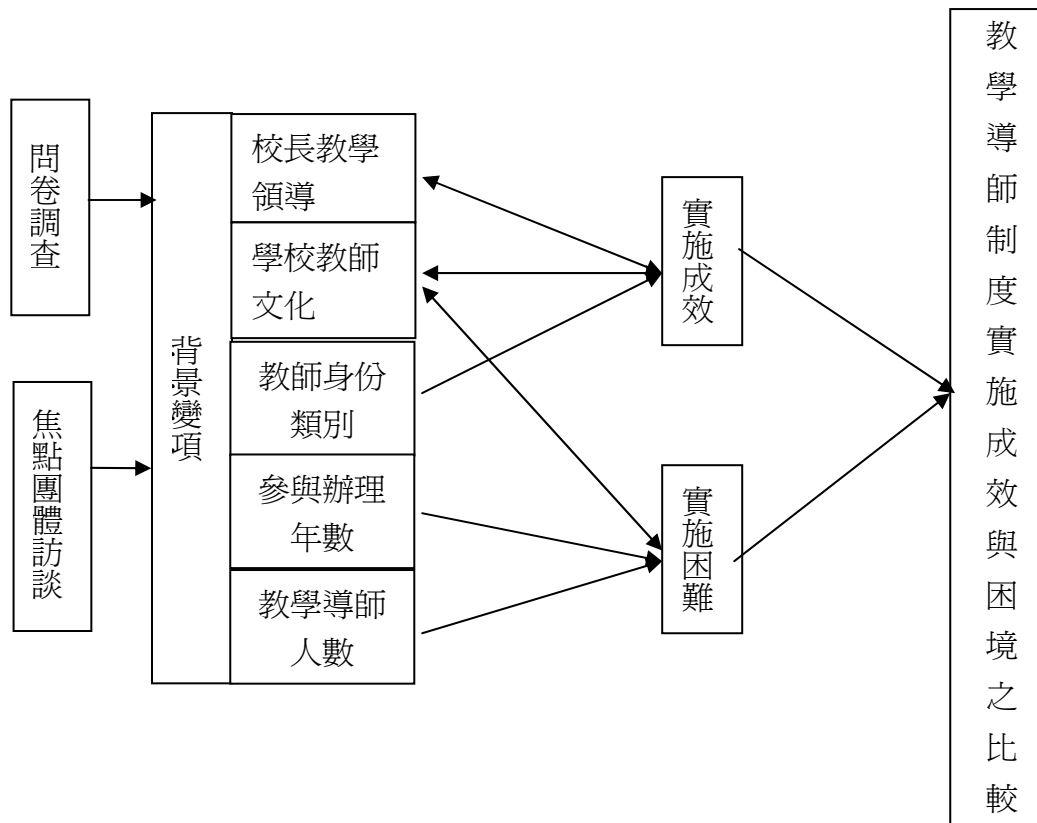


圖 3-1 本研究之架構圖

第二節 研究對象與取樣方法

本研究係以臺北市學校辦理教學導師制度之學校的行政人員(校長、教務主任或研輔處主任、教學組長或研輔組組長)、教學導師、夥伴教師為研究母群體，然後從中抽取樣本進行問卷調查，以瞭解教學導師制度辦理之成效與困境的差異。

此外，為彌補量化問卷所收集的資料之不足，乃以立意選取接受訪問學校，再以隨機取樣方式，取得適當對象進行焦點團體訪談，以獲取有關教學導師制度推展更深入的資料，茲說明如下：

一、問卷調查

問卷調查部分以教學導師、夥伴教師、行政人員為對象，以了解其對於教學導師制度實施之看法，並藉以比較分教學導師制度的成效與困境等相關意見。問卷調查部份，乃是以辦理教學導師制度的 25 所學校中，隨機抽取一半的學校進行施測，並以施測學校中所有參與教學導師制度的行政人員、教學導師、以及夥伴教學全部參與受測，而以一半學校 13 所來看，行政人員 39 人、教學導師 65 人、夥伴教師 79 人，合計約 183 人為本研究之研究樣本。

而在問卷發出後，回收行政人員 37 人、教學導師 58 人、夥伴教師 70 人，回收問卷共 165 份，合計回收率 90.16%，可用率 82.42%，其中行政人員 19 人、教學導師 55 人、夥伴教師 62 人，合計 136 份可用問卷。

二、焦點團體訪談

本研究也採焦點團體訪談法，而焦點團體訪談法之取樣方式則是先採取立意取樣方式，抽取接受訪談學校，再以隨機抽取各類人員各一人參與，訪談對象將區分為行政人員、教學導師、夥伴教師等三類，每組各 3 人，共 9 人，進行焦點團體訪談法。此外，為顧及研究倫理，本研究將所有受訪者以代號方式呈現，如教學導師 A、B、C；夥伴教師 A、B、C；行政人員 A、B、C。

第三節 研究工具

本研所採取的研究工具有兩項，其一為教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查問卷；另一則為教學輔導教師制度實施現況與成效焦點團體

訪談大綱。

壹、教學導師制度實施現況與成效意見調查問卷

一、問卷內容與架構

(一) 問卷內容

依據文獻探討結果，考量本研究之目的與需要，研究小組乃參考張德銳等人(民 97)所編製「教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查問卷」，作為本研究問卷調查之工具。本問卷內容包括三種分量表，分別是「校長教學領導行為問卷」、「教師文化行為問卷」、「教學導師制度實施成效與困境問卷」等分量表。此外，問卷也分為兩種，分別為了解教學導師、夥伴教師與行政人員等，對於教學導師制度實施成效與困境的看法：

1. 教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查問卷--教學導師填寫用(詳見附錄一)
2. 教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查問卷--夥伴教師與行政人員填寫用(詳見附錄二)

(二) 問卷架構

本調查問卷採類別選項，內容包含兩大部分：第一部份為受試對象基本資料，其中包含性別、職務、教學年資、最高學歷、身份類別、學校類別等，第二部分則為問卷的主要內容，分為三大部份，茲將分別說明如下：

1. 校長教學領導行為問卷：旨在瞭解受試對象，其該校校長教學領導的狀況，本問卷共 24 題，1-4 題為依據「發展教學任務與目標」而編製，5-8 題為依據「確保課程品質」而編製，9-12 題為依據「確保教學品質」而編製，13-16 題為依據「促進教師專業成長」而編製，17-20 為依據「增進學生學習氣氛」，而編製 21-24 為依據「發展支持的工作環境」而編製。
2. 教師文化問卷：旨在瞭解受試對象，其該校教師文化表現的狀況，本問卷共 24 題，1-4 題為依據「創新型教師文化」而編製，5-8 題為依據「專業型教師文化」而編製，9-12 題為依據「協同型教師文化」而編製，13-16 題為依據「保身型教師文化」而編製，17-20 為依據「疏離型教師文化」而編製，21-24 為依據「抗拒型教師文化」而編製。
3. 教學導師實施成效與困境：旨在瞭解教學導師制度實施期間，各校實施

教學導師制度過程中，所感受到的成效以及困境等。本研究問卷共 4 大題計 37 題，第一題為對教學導師實施滿意度、第二題為教學導師制度所發揮的功能、第三題為教學導師制度實施對個體之影響、第四題為教學導師制度實施所遭遇之困難。

二、問卷填答與計分方式

本問卷的填答，乃是請各受試者逐題閱讀各題幹後，然後於瞭解自己的情況後，並於題幹右側之四個選項中，勾選出最符合自己表現的答案。本量表利用四點量表，從「總是如此」、「經常如此」、「偶而如此」到「很少如此」(或非常同意至非常不同意)四個選項，分別以 4 分、3 分、2 分、1 分計算分數，分數愈高者，表示成效或困境愈高(或校長教學領導行為、教師文化行為表現知覺愈高)，反之則愈低。

然後結合所有受試者於該題項的總計分數，並轉換平均分數，藉以瞭解受試者在各選項上的不同感受程度，再以此資料為基礎，進行各背景變項的比較分析。

三、信效度分析

(一)專家效度

「教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查問卷」當初於問卷初稿編製完成後，曾邀請十位在相關領域上有所專長之教授或教育現場教師，協助檢視與修改問卷的內容，並進行問卷內容與語意之編修，藉以協助鑑定問卷內容之代表性與有效性。

而在完成專家效度過程後，三分量表各題項(校長教學領導行為問卷共 24 題，教師文化問卷共 24 題，教學導師制度實施成效與困境共 4 大題)不但在「適合」與「修正後適合」選項百分比相加都 80%以上，顯示本研究所使用的「教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查問卷」具有不錯的效度。

(二)信度分析

「教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查問卷」之前兩項分量表(校長教學領導與教師文化問卷)也進行信度分析，而從資料可知校長教學領導分量表中，各向度之 Cronbach α 係數分別介於.79-.93 之間，而總量表之 Cronbach α 係數則為.97。而教師文化分量表中，分別介於.72-.92 之間，而總量表之 Cronbach α 係數則為.84。而此可知，兩個分量表之總量表及各次分量表都還算具有不錯的信度。

貳、教學導師制度實施成效焦點團體訪談大綱

為獲取調查問卷所無法深入探討之意見狀況，本研究兼採焦點團體訪談。訪談大綱係由研究小組編製成「教學輔導教師制度實施成效與困境焦點團體訪談大綱」。訪問以此訪談大綱為主幹，再根據各受訪對象的回答進一步提出探索問題，以了解行政人員、教學導師、夥伴教師對於教學導師制度實施成效、困難、以及與校長教學領導、教師文化等變項的關係。基於考量受訪對象的身份差異，共設計如下三份訪談綱要：

1. 教學輔導教師制度實施成效與困境焦點團體訪談大綱--教學導師適用
(詳如附錄三)
2. 教學輔導教師制度實施成效與困境焦點團體訪談大綱--夥伴教師適用
(詳如附錄四)
3. 教學輔導教師制度實施成效與困境焦點團體訪談大綱--行政人員適用
(詳如附錄五)

第四節 實施程序

本研究實施程序分為三個階段，第一階段為準備階段，成立研究小組、進行文獻探討、確立研究方法與架構、設計問卷調查與訪談大綱；第二階段為實施階段，先後進行問卷施測與訪談；第三階段為完成階段，即為進行資料分析、整理與撰寫報告。茲將問卷施測與訪談進行過程說明如下：

壹、準備階段

為逐步實施本研究，相關研究者於 96 年 8 月成立本研究小組，研究者在閱讀相關資料與文獻之後，確定研究架構與方法，繼之，將研究焦點鎖定在台北市各辦理中學學校實施教學導師制度的「實施成效」與「實施困難」等重點，並進行各種不同背景變項、校長教學領導、教師文化等的比較分析，然後著手撰寫文獻探討。

貳、實施階段

一、問卷調查之施測

研究小組為使問卷內容能適應本研究之目的，除廣泛搜集相關資料，也參

考張德銳等人(民 97)所編製之「教學導師制度實施現況與成效意見調查問卷」，於 97 年 4 月經過多次研究小組會議，共同修改問卷部份題意內容，完成正式問卷。繼之，以電話聯繫受訪學校之校長或教務主任(研輔處主任)，於 97 年 5 月底將問卷寄至各個受測學校。嗣後，以電話聯繫問卷回收情形，並於問卷回收後，針對未於時限內寄回之學校，進行再一次電話拜訪與問卷催收。

二、焦點團體訪談之進行

訪談的實施於問卷寄發之後進行。接受訪談學校決定採取立意取樣，抽取三所中學，各校訪談對象則以隨機抽樣方式，共抽取教學導師三人、夥伴教師三人，行政人員三人，共計九人。焦點團體訪談之前先以電話與預定受訪者聯繫，徵詢其受訪意願後排定訪談時間，並依行政人員、教學導師與夥伴教師之分組，安排各組進行焦點團體訪談，每組訪談約兩小時左右。

參、完成階段

本階段重點工作即為將問卷調查施測結果，與焦點團體訪談所搜集資料，於 97 年 7 月進行資料分析、整理與撰寫研究報告。

第五節 資料處理及分析

本研究資料處理分為問卷調查及焦點團體訪談兩部分。首先說明問卷回收後，研究者處理及分析資料的方式與過程。至於焦點團體訪談部分則針對受訪者之回答進行整理歸納。詳細說明如下：

壹、問卷調查資料處理

一、資料檢查

調查問卷回收後，研究者先將問卷編碼，利用人工隨機目視檢查無效資料，隨後進行資料輸入及建檔。

二、資料分析

本研究以 SPSS for Windows 12.0 版套裝軟體處理所蒐集的資料，所使用的統計分析方法如下：

(一)以平均數與標準差分析，瞭解各辦理學校，其教學導師制度的實施成效與困境的狀況。

(二)以 t 考驗與單因子變異數分析，分析不同背景變項之辦理學校，其教學

導師制度的實施成效與困境的差異。

(三)以 Person 積相關分析，探討校長教學領導、教師文化對與教學導師制度實施成效與困境的關係。

(四)以逐步多元迴歸分析，探究教學導師制度不同背景變項、校長教學領導、教師文化等，對教學導師制度的實施成效與困境的預測力。

貳、焦點團體訪問資料之處理

從事焦點團體訪談要注意訪談的方式、訪談的技巧以及訪談資料的紀錄與分析，以下依序說明之。

一、訪談的方式

訪談方式是採研究者與受訪者一組的焦點團體訪談，研究者以訪談大綱內容為主幹進行訪談。其後，在訪談過程中，再針對研究情境中值得探討的事件和受訪者的談話內容進一步深究。

二、訪談的技巧

為提升訪談品質，應於訪談之前，請接受訪談學校審慎安排一安靜舒適之處所，作為訪談之用。訪談一開始先向受訪者自我介紹，並表達出研究者一定會恪守研究倫理，訪談資料絕對保密，請受訪者放心。訪談過程中，研究者應抱著謙虛的態度與語氣，了解受訪者的想法，不採質問與批評的方法，多聽少說，把問題問清楚，並維持訪談的融洽氣氛，以獲得深入而正確的資料。

三、訪談資料的轉譯

在訪談資料的紀錄部分，研究者徵求受訪者同意利用錄音機進行錄音。不過錄音雖能保留受訪者的說話內容，卻不能掌握受訪者瞬間的想法、印象、動作或表情，因此，研究者進一步製作訪談備忘錄，將重要的字、詞、事件以及非口語的訊息，如音調、口氣、笑聲等記錄下來，以避免錯失重要訊息。在訪談結束後，研究者於最短時間內就所得資料進行逐字謄錄、歸納整理，以求確實掌握訪談內容的脈絡。將錄音內容轉成逐字紀錄之後，再次與受訪對象聯繫，確認逐字稿內容是否忠實呈現受訪者的意見。

四、訪談資料的分析

在訪談資料的分析部分，由於不可能將所有的資料都呈現在研究報告中，所以在選擇及詮釋資料的過程中，研究者先反覆聽取訪談錄音帶、閱讀以整理好的訪談逐字稿。在反覆聽取訪談錄音帶和閱讀訪談逐字稿過程中，研究者逐步察

覺受訪者所陳述內容的意涵以便對教學導師制度之「實施成效」、「實施困難」、以及「校長教學領導」、「教師文化」等重點及相關概念進行編碼工作。其次，將已編碼的資料進行剪輯與分類。最後，針對本研究之研究目的與問題歸納出若干主題，並整理出系統化的理念架構，務求忠實呈現訪談結果。

第四章 研究發現與討論

第一節 教學導師制度實施成效與困境之現況分析

壹、教學導師制度實施成效現況分析

一、「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」的現況分析

本研究以平均數與標準差來探究受試者對「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」的看法(詳見表 4-1)，從表 4-1 發現，整體受試者(包括教學導師與夥伴教師)對「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」的看法平均得分介於 2.97 至 3.25 分，都高於 2.51 分的「滿意」程度(四點量表中，3.51 分以上表示「非常滿意」、2.51 至 3.50 分表示「滿意」、1.51 至 2.50 分表示「不太滿意」、未滿 1.50 分表示「非常不滿意」)，而且在五項的互動滿意度調查中，除了「對於自己的教學專業成長」得分為 2.97 外，其餘四項得分都是高於 3.0 以上。

與上述量化研究類似的結果，也可從受訪者的訪談札記中發現：

那我覺得對於喔，學校這，這年這個教學輔導教師的整個的整體滿意程度的話，我覺得整個在互動方式、頻率、還有品質上面，這都是屬於是喔，非常滿意的狀況，……，就是等於是下半學年這學期來的時候，整個那個互動的過程其實都，就是有達到那種信賴跟信任的程度，所以我覺得很多事情都很好做也很好說，然後彼此之間在，成長上面我覺得，在下學年的時候就是這學期，整個就是有很明顯的，很明顯的進步(教學導師 C)

就是我們每天碰到的次數很多，如果說一定要固定的時間，倒不如可以每天去找她，所以說互動的時間應該是夠……次數還算是滿頻繁的，……該怎麼講，算品質是很好，就是有什麼話就可以講不會說客套這樣子，雖然就是不像其他人那樣會開會討論，但是其實我覺得後來想想我覺得這樣的方式還滿好的，因為就是妳有問題就問，然後她就馬上給妳回饋，這樣反而更輕鬆沒有壓力……，成效我覺得還不錯，基本上是一個好的制度，我覺得不錯……就是對一個新進老師來說，讓她不會不好意思去問，因為有這個制度讓新進教師有問題的時候有人可以問，所以說整體上我覺得還滿好的(夥伴教師 A)

如果我有時間過去的話，她都會幫我，不見得是很長時間，但是她都會回應我或是給我一些資料然後參考……互動情況就是我有問題會去教室(找她)，然後平常的話就是會有私底下的交流，也不是固定的時間，就是有時候走廊碰到，會聊個天這樣子……很好(互動的滿意程度)……就是得到了很多幫忙，然後就是心靈上

的支持(整個教學導師制度的成效)(夥伴教師 B)

整體來講互動滿良好的……因為我們現在還是處於有問題然後會去跟他討論的階段，然後有問題去問的時候都能得到很好的回饋，就是會覺得這樣獲得幫助其實滿不錯，那也不是真的很限制說好像真的有問題才去詢問，而是就是互相分享，甚至有到那種就是親情的部分都想分享(夥伴教師 C)

表 4-1 受試者對「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」看法之現況分析

項目	人數	平均數	標準差
教學導師與夥伴教師互動方式	117	3.25	0.52
教學導師與夥伴教師互動頻率	117	3.09	0.57
教學導師與夥伴教師互動品質	117	3.19	0.57
對於自己的教學專業成長	117	2.97	0.56
學校對教學輔導教師制度的實施成效	117	3.05	0.59
整體滿意度	117	3.11	0.46

二、「教學導師制度所發揮的功能」的現況分析

本研究也調查受試者對「教學導師制度所發揮的功能」的看法(詳見表 4-2)，從表中可知，整體受試者(包括教學導師、夥伴教師、以及行政人員)對「教學導師制度所發揮的功能」的看法平均得分均介於 3.08 至 3.32 分，都高於 2.51 分的「同意」程度，而且在九項的「教學導師制度所發揮的功能」調查中，得分也都高於 3.0 以上，顯示教師導師制度的推展有不錯的正向功能。

相同的發現，也可從其他教學導師、夥伴教師、以及行政人員的訪談資料中可以理解到：

(一)生活適應

因為我的輔導老師有修特教的資格，然後在我這間學校也經歷過一些行政職，所以我覺得經由跟她的一些聊天，然後討論或者是什麼的，讓我更清楚代表這個學校的文化，再來就是我會比較瞭解在自己的權利和義務上做調配或爭取(夥伴教師 C)

那第一次進到學校那一對提供的主要的，就是在環境適應上，還有在親師生的溝通上，讓他了解說，學校的老師要怎麼溝通，包括她的任……她班級的任課老師，還

有行政的部分要怎麼溝通，還有家長，這個學區的家長是怎麼樣。所以對於那個老師，我覺得在適應新環境上的幫助是很大的(行政人員 B)

(二)親師溝通

其實她的家長已經有人在醞釀要把她換掉，可是她還很認真的在講說，接下來我的小孩子七年級要升八年級的暑假，我(夥伴教師)應該要給她們家長建議說要注意一些什麼規劃一些什麼，……，然後我覺得說像她的家長這個部分就變成我們會盡量啦，就是說只要有什麼聲音跑到我耳朵裡，然後我們就會應用一些方式，就是想辦法把她那一些比較棘手的問題先稍微偷偷的化解掉，……，那我們也是會跟她講說你可以遇到一些什麼危機可以怎麼樣處置這樣子(教學導師 C)

再來就是跟家長溝通就是會送來這間學校的家長，他本身的在孩子方面都是比較尊重跟溝通，所以對我教學上的，有時候會有一些困擾，但是我覺得這個老師會很技巧的跟我說你要怎麼跟這一個學區的家長溝通說他的孩子有問題(夥伴教師 C)

一個就是我們有固定的聚會時間，禮拜三的中午，那由我們教學導師她們，……，下一次的主題可能就是親師有衝突怎麼化解。那我想這也是……擔任導師的這些夥伴教師最直接的幫助。我們那些資深老師她會告訴她怎麼去應對家長，聯絡簿在批的時候要批哪個事情，家長在上面寫了什麼的時候，你最好怎麼處理(行政人員 A)

(三)班級經營

那我自己是當導師經驗二十幾年，那她本身她是還沒有，因為她之前，她這一年是代課老師，之前在我們學校是實習老師，所以等於說是沒有帶班經驗，那我就是只能鼓勵她就是，就著她所任教的班級去了解那些班級的導師是怎麼帶班，可以看到每個班級的風格，然後就這她所感受到的，然後我能盡量的給予一些的幫助(教學導師 B)

那我是有觀察到說，她們班上有幾個特別活潑調皮的男生，常常就是會一直愛講話、然後不守規矩，那我就跟她建議說大概要怎麼樣去給她調整位置等等，這樣子的一個幫助啦，……，她慢慢有這個體悟。(教學導師 C)

就有時候班級會吵鬧講話，然後我有時候會不知道該怎麼處罰他們，就叫他們安靜安靜啦，然後就很累，那個輔導教師就會分享她的一些處理的經驗，妳可以做怎樣的處置，然後我也有去看她的教學，然後也看到她是怎麼跟學生做互動，然後處理那些像是作業沒寫啊、上課講話啊，她都是怎麼處理這樣，我覺得這個對我有很大幫助(夥伴教師 A)

一個就是我們有固定的聚會時間，禮拜三的中午，那由我們教學導師她們，就她們在班級經營的專長分組，每個月……，比如說這個月談孩子不同性別之間的教法，那下個主題就是怎麼樣跟親師溝通(行政人員 A)

那我另外兩對除了是新進來之外，而且沒有教學的經驗，所以在班級經營跟親師生(溝通)這個部份，大概其實都分享的很多。那在分享的很多的時候，事實上尤其是在班級經營，對學生不交作業啦、對學生上課的那個態度，或者是對那個整個班級的那個成績，如果導師有要求或是任課老師有要求的時候，她要去做怎麼樣的溝通協商，我覺得在這個部份其實幫助滿大的。(行政人員 B)

(四)學生輔導

那另外因為我們兩個在訓導處，那在訓導處就會常常看到一些特殊的孩子，那這些事件也都讓她可以看的，萬一遇到這樣的狀況會怎麼樣處理，因為我們常看到這些事情的時候，有看到常都是導師覺得沒有辦法就把他丟過來，那所以導師的處理方式她覺得沒辦法，那是什麼方式而導致沒有辦法，那丟過來我們怎麼樣可以用另外的方式可以幫得到她，所以我們大概都是比較在訓導處看到這些實例，在這個實例當中我們是比較常在溝通(教學導師 B)

像是學生的輔導，像有時候我要……我有觀摩老師(輔導老師)上課的互動，像是有時候我知道要去指正學生的錯誤，但是不曉得應該要怎麼去指正，然後就是說怎麼講，我不知道該罵些什麼，然後就會聽到老師的一些在課堂上的規範，怎麼樣表達她的意思，然後就會覺得在班級經營可以得到一些啟示(夥伴教師 B)

我覺得雖然這老師最後的專長是修特教，……，比如我們班的學生最靜的，他是屬於學障或情障的，或者是他家裡發生一些家庭變故，我想要藉由課文讓他有所啟發，或者是讓其他同學更關心這孩子，但是我又不想要太直接，然後她就會告訴我說你可以請他們看一些那種短的心得分享故事啊或影片……，然後我會跟她講我剛剛的成效怎樣怎樣，或者是我想要另一個方式，她會提供修正的方式(夥伴教師 C)

(五)解決教學問題

有時候我會透過其他的資源，然後藉由，也許其他領域，就是同領域的其他老師，然後有時候帶他們一起進來，然後跟我的夥伴老師去做互動，然後其實在那個當場的時候我也會在，所以像有時候我聽到夥伴老師有什麼問題的時候，我可能就是在其他同領域裡面去找其他的老師，你可不可以幫忙他這個部分，然後像一般而言你是怎麼解決的，你是怎麼處理的，那跟我的夥伴老師說一下，然後讓夥伴老師有一些，經驗讓他們也可以去做參考一下(教學導師 C)

我覺得最明顯就是教學的內容，然後還有教案的部分，像藝能科也沒有既定的課本，所以在課程設計上得到很多好處，因為之前也不知道該上哪些內容，然後輔導老師就會把他自己的類似的課程設計提供給我們做參考，課程的晉級也是有做討論，所以課程和教材方面得到很多幫助(夥伴教師 B)

(六)增強教學能力

那教學能力，因為我們就，她來看我上課或我去看她上課，其實我們兩個完全不一

樣，不一樣，她自己是說她在我身上可以看到一些她身上所沒有的東西，比如說我的口語表達，我的音量喔，因為我覺得一個老師上課的時候你的聲音，聲音的特質也很重要(教學導師 B)

一方面就是整個架構比較清楚，然後對怎麼樣進行也比較瞭解，所以整體而言就是，不管是教材熟悉度、還有教學的方面也是獲得很深的改善(夥伴教師 B)

(七)教學省思

……我們還有做到那個教學視導，那所以同時其實在老師跟夥伴教師之間的那個教學省思，那個時候，其實我們也有，我們就是彼此之間有互相的進去看，各班的教室，然後所以，出來的時候我們也並沒有用很正式的方式來去做後頭的教學省思(教學導師 C)

在教學的那個省思部份，我覺得也滿有幫助的，就是，一個新進的人覺得得到了一個依賴，她有一個人可以扛、可以問。那當然就是去觀察的那個教學輔導老師也覺得學到很多，因為她看一個新人在學習，她有些事情也是自己走過的。所以我這裡看到他們在分享的時候，其實滿有意思的。(行政人員 B)

(八)專業成長

互動的話就是說其實我自己本身就是比較雞婆啦，所以能夠幫助她我是覺得還滿開心的，然後專業成長我一直都，我一直都是把自己的心態都是當成說我其實經驗不足，我都在學人家，所以其實我最滿意的部分，就是說我們最後是一個 team，所有的人都搭一起，然後大家一起互相分享交流經驗，那不光說是我跟他們分享經驗，我也可以從別的輔導老師身上學到一些我希望學到的東西，或是我從來沒聽過看過的東西，那就是說這些部份的交流，我覺得自己這個部分是有很多的收穫(教學導師 A)。

(九)同儕互動文化

跟同儕就是因為有這個制度的關係，就是有時候在尋求別人幫助的時候比較不會覺得很尷尬或者是不好意思，就是比較開得了口，對啊，就是比較能夠去尋求解決方式或是幫助，然後不會覺得不好意思(夥伴教師 B)

我是分同事跟家長，應該是說這個老師在這個學校人脈非常不錯，所以我覺得在這個開放性的空間裡面，因為有她的關係所以讓我認識了一些跟我不太熟的老師(夥伴教師 C)

表 4-2 受試者對「教學導師制度所發揮的功能」看法之現況分析

項目	人數	平均數	標準差
協助教師解決教職生活適應問題	136	3.20	0.53
協助教師進行親師溝通	136	3.08	0.53
協助教師進行班級經營	136	3.21	0.53
協助教師進行學生輔導	136	3.16	0.51
協助教師解決教學問題	136	3.32	0.55
協助教師增強教學能力	136	3.21	0.57
協助教師進行教學省思	136	3.29	0.49
協助教師持續專業成長	136	3.24	0.55
協助建立學校同儕互動文化	136	3.32	0.55
整體發揮的功能	136	3.22	0.41

三、「參與教學導師制度對個體之影響」的現況分析

本研究以平均數與標準差來分析受試者對「參與教學導師制度對個體之影響」同意度看法，從表 4-3 可知，整體受試者(包括教學導師、夥伴教師、以及行政人員)對「參與教學導師制度對個體之影響」同意度看法，平均得分均介於 2.99 至 3.30 分，也就是說，都高於 2.51 分的「同意」程度，而且在五項的「參與教學導師制度對個體之影響」同意度看法調查中，除「校長及同事對我的支持度增加」外，其餘各項之得分也大都高於 3.0 以上。這種類似量化研究的結果，也可從一位教學導師的訪談札記中瞭解：

……我覺得我更能感受到自己的教學，所以，像譬如說，有時候我覺得，譬如說他們遇到什麼問題的時候，我覺得我會去想說，今天她自己本身也覺得她做的很好，那為什麼會有問題，……，然後還要更加積極去參與專業成長活動，這也是我自己在這部分的改變，我會覺得說，有時候其實彼此之間都互相在成長互相在協助跟幫忙的，並不是都是純粹的我去協助她們我去幫忙她們的，還有我覺得跟人，同事之間的人際關係更為融洽，我有時候必須要找很多資源來協助她們，所以在，跟同事之間的人際關係就必須要去，有更多的互動，那這是我覺得自己在

參加教學輔導教師之後自己的改變(教學導師 C)

表 4-3 受試者對「參與教學導師制度對個體之影響」看法之現況分析

項目	人數	平均數	標準差
對於教學更有信心	117	3.18	0.55
更能反思自己的教學	117	3.30	0.50
更加積極參與專業成長活動	117	3.20	0.56
與同事間的人際關係更為融洽	117	3.26	0.58
校長及同事對我的支持度增加	117	2.99	0.67
對個體整體的影響	117	3.05	0.57

貳、教學導師制度實施困境現況分析

本研究以平均數與標準差來分析受試者對「教學導師制度的實施困難」看法之同意度，從表 4-4 可知，整體受試者(包括教學導師、夥伴教師、以及行政人員)對「教學導師制度的實施困難」同意度看法，平均得分均介於 2.00 至 2.52 分，而且，在 18 項困難度的調查結果亦發現，除「夥伴教師教學或行政工作負擔沉重」一項之平均得分是高於 2.51 分的「同意」程度外，其餘 17 項平均得分都是介於 1.51 至 2.50 分間的「不太同意」，顯示大多數的困難都已漸獲解決。

表 4-4 受試者對「教學導師制度的實施困難」看法之現況分析

項目	人數	平均數	標準差
教學導師與夥伴教師任教科目未能配合	136	2.43	0.81
教學導師與夥伴教師任教年級未能配合	136	2.49	0.74
雙方配對的時間較晚，缺乏暖身的時間與機會	136	2.21	0.63
雙方缺乏共同討論的時間	136	2.24	0.74
教學導師未能針對夥伴教師教學困難提供及時的協助	136	2.10	0.68
雙方缺乏合適的互動地點	136	2.07	0.60
雙方的瞭解及互相信任程度不足	136	2.09	0.65
教學導師的工作職責不明確	136	2.12	0.65
夥伴教師沒有接受輔導與成長的意願	136	2.00	0.64
夥伴教師教學或行政工作負擔沉重	136	2.52	0.72
夥伴教師沒有減少授課時數，缺乏與教學輔導教師進行互動的時間	136	2.44	0.71
教學導師及夥伴教師缺乏團體互動的機會	136	2.21	0.64
教學導師在職成長課程不足	136	2.15	0.62
夥伴教師未接受足夠的教學輔導教師制度職前訓練	136	2.32	0.64
夥伴教師在職成長課程不足	136	2.37	0.67
限於人力，校方無法對教學輔導教師與夥伴教師提供足夠的行政協助	136	2.29	0.72
校內其他教師對教學導師制度的推動不認同或反對	136	2.10	0.55
放寬教學導師年資規定門檻，以增加合適人選的覓得	136	2.22	0.66
整體實施困難	136	2.23	0.45

雖然，從上述量化研究結果發現，除「夥伴教師教學或行政工作負擔沉重」一項為受試者認為是尚較大的困難，其餘大多已漸獲解決，不過，在訪談結果則發現，學校整體來說，還是有部份的困難，尚待進一步完全來排除，這些困境也可從對教學導師、夥伴教師、以及行政人員的訪談資料中獲得瞭解：

我覺得我們雖然是同領域，但是因為我沒有跟她教同一個年級，所以就是說在很多東西的分享上可能就，我沒說能夠最直接到去幫助到她，可是其實在幫助她處理一些 case 的時候，我常常在想過的一件事情就是我很希望可以教到她的班，……，如果能夠教同一個班級，這樣的班級輔導，應該我覺得有這個很好的一個方式(教學導師 A)

我覺得最大的困難點就是因為我們學校的老師們每一個人的那個鐘點數都算是都排到上限，那也就是說其實每個人都在很忙的情況之下，然後，還要擠出時間去

做共同的對話，這個東西是比較累的一個部分，然後再來就是說，比如說我們在上課，其實我常常都很希望說上課的時候我都是直接電腦搬進去，直接看到什麼直接打出來，然後當場結束之後，我都會希望說有比較充裕的時間可以跟她做討論，可是往往在這個時候就變成說，比如說她可以，我可以進去看的時候，她跟著下一堂就是跟著有課，或者是說我們可以空出，好不容易擠出一些共同的時間，就是那個可以談的時間是非常有限的，這大概就是唯一我們所碰得到最，覺得比較麻煩的部分(教學導師 A)

然後對於說整個遭遇到的困難的話，……，我覺得困境是比較大的是我們彼此之間要拉出一個共同的時間比較難，對，那通常都是，可能我跟其中，我跟其中一位或者是我跟其中兩位，那說到說我們喔，我們三四位或者是四五位都有一個共同的時間，我覺得今年喔，整個教學行政上在這個課程上面的調動配合上面是，比較稍微稍微缺乏一點點(教學導師 C)

那我的困難是因為課因為共同的空堂比較少，可以問的時間就限定在某幾個時間，那如果遇到要處理辦公室的事情的話，可能因此而錯過那個時間，然後如果要討論事情的話常常就要另外想辦法(夥伴教師 B)

我們在配對上發生困難，就是說像剛才……新進來的老師，因為她是聯合徵聘來的，是第一名考進來的，教學技巧非常的好。那妳配了以後發現，在教學技巧上好像沒辦法給她提升。那班級經營如果剛好這個今年配對的關係，這個教學導師又沒有當導師的時候，也沒有辦法給那個新進老師班級經營的配對與協助(行政人員 B)

第二節 不同背景變項，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析

壹、不同類別教師，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析

本研究以 *t* 考驗與 one-way ANOVA，分析不同類別教師(含教學導師、夥伴教師、或行政人員)，其對教學導師制度實施成效與困境上是否有差異(詳見表 4-5、4-7)，從表中發現，不同類別教師，其教學導師制度實施的「滿意程度」、「發揮功能」、「個體影響」、「實施困境」等四項上，皆已達統計上的顯著差異。

進一步進行事後比較發現，在「滿意程度」與「個體影響」上，都是夥伴教師比教學導師的滿意程度較高。此外，在「發揮功能」上，則是行政人員與夥伴教師比教學導師的滿意程度較高；至於在「實施困境」上，則反而是行政人員與

教學導師比夥伴教師認為有較高的困境。

表 4-5 不同教師在教學導師制度實施成效與困境之平均數與標準差

教師身份	類型	教學導師制度	人數	平均數	標準差	<i>t</i>
教師身份	(1)教學導師	滿意程度	54	2.91	0.44	4.77***
	(2)夥伴教師		62	3.29	0.42	
教師身份	(1)教學導師	個體影響	54	2.81	0.61	4.69***
	(2)夥伴教師		62	3.27	0.43	

*** $p < .001$

表 4-6 不同教師在教學導師制度實施成效與困境之平均數與標準差

教師身份	類型	教學導師制度	人數	平均數	標準差
教師身份	(1)教學導師	發揮功能	54	3.07	0.38
	(2)夥伴教師		62	3.31	0.41
	(3)行政人員		20	3.78	0.37
教師身份	(1)教學導師	實施困境	54	2.32	0.36
	(2)夥伴教師		62	2.10	0.51
	(3)行政人員		20	2.41	0.28

表 4-7 不同教師在教學導師制度實施成效與困境之變異數摘要表

	變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	事後比較
發揮功能	組間	2.18	2	1.09	7.08***	3>1
	組內	20.43	133	0.15		2>1
	全體	22.61	135			
實施困境	組間	2.21	2	1.11	6.00***	3>2
	組內	24.53	133	0.18		1>2
	全體	26.74	135			

*** $p < .001$, (1)教學導師組；(2)夥伴教師組；(3)行政人員組

貳、不同教學導師辦理年數，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析

本研究亦以 one-way ANOVA，進行探究各學校不同教學導師辦理年數(包含 0-1 年、2-5 年、6 年以上等三組)，其對教學導師制度實施成效與困境上是否有差異(詳見表 4-8、4-9)，從表中瞭解，各校在不同的教學導師辦理年數上，其教學導師制度實施的「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」、「實施困境」四項，都未達統計上的顯著差異，顯示不同的教學導師辦理年數，其對教學導師制度實施的成效與困境上，並沒有顯著的不同。

表 4-8 不同教學導師辦理年數在教學導師制度實施成效與困境之平均數與標準差

教師身份	類型	教學導師制度	人數	平均數	標準差
教師身份	(1)0-1 年	滿意程度	49	3.16	0.38
	(2)2-5 年		57	3.04	0.54
	(3)6 年以上		11	3.29	0.29
教師身份	(1)0-1 年	發揮功能	59	3.26	0.39
	(2)2-5 年		64	3.18	0.44
	(3)6 年以上		13	3.25	0.34
教師身份	(1)0-1 年	個體影響	49	3.12	0.48
	(2)2-5 年		57	3.01	0.65
	(3)6 年以上		11	3.00	0.46
教師身份	(1)0-1 年	實施困境	59	2.20	0.46
	(2)2-5 年		64	2.25	0.45
	(3)6 年以上		13	2.26	0.38

表 4-9 不同教學導師辦理年數在教學導師制度實施成效與困境之變異數摘要表

	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
滿意程度	組間	0.78	2	0.39	1.85	
	組內	24.06	114	0.21		
	全體	24.84	116			
發揮功能	組間	0.19	2	0.09	0.55	
	組內	22.42	133	0.17		
	全體	22.61	135			
個體影響	組間	0.39	2	0.19	0.60	
	組內	36.82	114	0.32		
	全體	37.25	116			
實施困境	組間	0.09	2	0.04	0.22	
	組內	26.66	133	0.20		
	全體	26.74	135			

(1)0-1 年組；(2)2-5 年組；(3)6 年以上組

參、不同教學導師人數，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析

在進行不同教學導師人數，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析上，本研究主要採取 one-way ANOVA，探究各學校不同教學導師人數(包含 1-3 人、4-6 人、7 人以上等三組)，其對教學導師制度實施成效與困境上是否有差異(詳見表 4-10、4-11，從表中可知，各校在不同教學導師人數上，其教學導師制度實施

的「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」、「實施困境」等四項，有「滿意程度」($F=6.98, p<.001$)、「發揮功能」($F=8.40, p<.001$)與「實施困境」($F=3.96, p<.05$)達統計上的顯著差異。

進一步以 Tukey 事後比較分析發現，在「滿意程度」上，學校教學導師人數為「4-6 人」組，其教師對教學導師實施制度的「滿意程度」，顯然比教學導師人數「1-3 人」組與「7 人以上」組較高；在「發揮功能」上，也是學校教學導師人數為「4-6 人」組，其教師對教學導師實施制度的「發揮功能」，比教學導師人數「1-3 人」組與「7 人以上」組較高；而在「實施困境」上，則反而是學校教學導師人數為「7 人以上」組，其教師對教學導師實施制度的「實施困境」，比教學導師人數「4-6 人」組較高。

表 4-10 不同教學導師人數在教學導師制度實施成效與困境之平均數與標準差

教師身份	類型	教學導師制度	人數	平均數	標準差
教師身份	(1)1-3 人	滿意程度	41	3.03	0.40
	(2)4-6 人		44	3.30	0.43
	(3)7 人以上		32	2.94	0.51
教師身份	(1)1-3 人	發揮功能	52	3.16	0.36
	(2)4-6 人		51	3.39	0.44
	(3)7 人以上		33	3.06	0.35
教師身份	(1)1-3 人	個體影響	41	3.05	0.52
	(2)4-6 人		44	3.16	0.57
	(3)7 人以上		32	2.91	0.60
教師身份	(1)1-3 人	實施困境	52	2.24	0.41
	(2)4-6 人		51	2.12	0.51
	(3)7 人以上		33	2.39	0.34

表 4-11 不同教學導師人數在教學導師制度實施成效與困境之變異數摘要表

	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
滿意程度	組間	2.71	2	1.35	6.98***	2>1
	組內	22.13	114	0.19		2>3
	全體	24.84	116			
發揮功能	組間	2.53	2	1.27	8.40***	2>1
	組內	20.07	133	0.15		2>3
	全體	22.61	135			
個體影響	組間	1.23	2	0.61	1.94	
	組內	36.02	114	0.32		
	全體	37.25	116			
實施困境	組間	1.50	2	0.75	3.96*	3>2
	組內	25.24	133	0.19		
	全體	26.74	135			

*p<.05, **p<.001, (1)1-3 人組；(2)4-6 人組；(3)7 人以上組

第三節 校長教學領導行為、教師文化行為與教學導師制度

實施成效與困境之相關分析

壹、校長教學領導行為與教學導師制度實施成效與困境之相關分析

為探討校長教學領導行為與教學導師制度實施成效及困境相關情形，本研究也以 Person 積差相關進行相關分析，就校長教學領導行為之「發展教學任務與目標」、「確保課程品質」、「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「增進學生學習氣氛」、「發展支持的工作環境」與教學導師制度實施之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」、「實施困境」等項目之間進行相關分析。

而根據郭生玉(民 84)對相關係數高低的定義，相關係數為.01~.19 屬「很低相關」；相關係數為.20~.39 屬「低相關」；相關係數為.40~.59 屬「中等相關」；相關係數為.60~.79 屬「高相關」；相關係數為.80~1.00 屬「很高相關」。而當相關沒有達統計上的顯著水準，則其相關係數可能僅是抽樣的機遇誤差所造成的。由表 4-12 發現，校長教學領導行為與教學導師制度實施成效及困境間有顯著相關存在。

其中，校長教學領導行為之「發展教學任務與目標」、「確保課程品質」、「確

保教學品質」、「促進教師專業成長」、「增進學生學習氣氛」、「發展支持的工作環境」與教學導師制度實施之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」之間相關係數，介於.25~.55，且每一相關係數都為正相關，更皆已達統計上之顯著差異，顯示兩者之間存在「中低度正相關」，亦即，當校長教學領導愈高，則其教學導師制度實施成效也會提高。

另校長教學領導行為之「確保課程品質」、「促進教師專業成長」兩項則與教學導師制度實施之困境間的相關亦達統計上之顯著水準，只不過相關係數為負相關，介於-.19~-.-21，顯示兩者之間存在「低度負相關」，換句話說，當此此兩項校長教學領導行為得分愈高，則其教學導師制度實施困境會降低；而當此兩項校長教學領導行為得分愈低，則其教學導師制度實施困境反而會提高。

類似這種量化研究的結果，也可從對教學導師、夥伴教師與行政人員的訪談中，看出端倪：

我都覺得她非常積極的在做，……，就比如說像那個她非常重視我們老師的教學品質，包含是那種代課老師，……，她就會很主動積極的找輔導老師進上班上去做觀察，……，然後她也會尋求家長這一部分的支持，那對於就是說我們的，那個工作環境的部分，我覺得她是非常積極在做這樣子。……，她會議都會整個參加，比如說她事情不忙的時候，她一定有空他一定會到，……，比如說我們只要是，夥伴老師跟那個教學輔導老師會聚在一起的聚會，她只要有空她也會現身，……，她很鼓勵我們去參加研習，然後只要有任何的機會可以去，……，她都會很樂意去(找)代課，然後鼓勵我們去參加，……當然(對教學導師制度的推展)有影響，因為我們會，就是說，除了班級經營跟親師溝通，這一些領域我們也會具有專業上的對話跟一些成長這個部分，然後我們也可以就是說組一個 team，研發一些東西，她非常鼓勵我們做那種，一些研究，……我覺得是正向影響，因為我們學校就是一個很年輕化的學校，然後我們的老師就是非常年輕、非常有活力、有衝勁，可是呢，在跟家長的互動、班級經營上的經驗比較不正確，那她就會很希望我們學校比較有一點資深的老師能夠投入去參加這個受訓，只是怕說有些老師不願意而已，那這樣的話這個部分，她其實都會很在意，……比如說像那種期初、期末的哪些會議，就大家聚在一起的會議她一定會……，就是說(宣導)只要有興趣參加的老師他(她)也可以加入這樣子。(教學導師 A)。

校長適時的利用各項會議，宣達重要教育政策，我想我們校長在這個部分做的很好。對，透過，也許透過學期出跟期末的校務會議，然後透過每個月的導師

會報，然後透過各個領域的教學研究會，我想喔，我們校長在這個部分都很鼓勵老師，就是要在個人的成長上面，個人的進修上面還有喔，參加教學輔導教師、參加教師專業發展評鑑方面等等的這些，臺北市目前宣導的教育政策，我想我們校長也都宣導這樣做。……，我想她的確有公開的表揚在此努力的教師（教學導師 C）

在各種會議，不管是我們輔導教師的研習或者是平常的領域的教學的研究會，然後校長都會出席，然後所以就展現出他很支持我們的感覺！……對～就是會支持我們的各項活動！……像校長對一些比較特別的孩子，就是會特別的關心，然後對他們的一些行為的部分，然後或者是學業的部分！然後平常都會打招呼，而且我們校長都會不定期的關心，所以學生都跟他很親近。（夥伴教師 B）

我覺得發展教學任務的地方阿！就很明顯！……，因為我們都有參加教學輔導教師，學校會全面推動，我記得印象中教學輔導教師除了開學前一個禮拜，然後學期中、學期末好像都還有請老師來研習，還有我們學校還有參加教師評鑑，我印象中好像也是有類似的研習！就是其實，我們會利用大大小小的會議，然後來增進老師這一方面的就是增加老師的知識！……然後再來第二點確保課程品質，我覺得以校長的本身來講，她就是比較常出席就是，像我們一般領域時間，她每一科領域她都會出席，……，就是她都會常常來參與我們的討論……再來增進學生學習氣氛的部分，……她就會跟大家分享，就是那種考得還不錯，就是會鼓勵學生……其實感覺是平常都主要是教務主任，校長感覺上好像是那個背後的偉大的推手。就是支持我們的各項活動，我沒有辦法分辨說這是教務主任的意思，或是說這是校長的意思，還是說兩個一起決定的。（夥伴教師 C）

我們校長因為她一向是非常的重視課程的發展，……。所以她非常的積極來參與這個，所以她每個月第一個的禮拜一早上就召集所有召集人，要求我們行政人員要把所有召集人的課務全部排除，然後她會先對他們作一個理念的宣導，……，在擴大行政會報也要來講一下，就讓其他的處室也知道我們這個教學導師在做什麼。那至於課程的部分，像課發會她又邀請家長來，她也要我們作我們的報告。……。所以她的參與是非常積極的，那所以整體上來說對我們這個制度實施來講是，我給她非常正面的評價……應該說她有達到效果，因為……，她至少是按表操課，該做的事情她做，比如說老師要去觀察教學，然後夥伴老師要去請益。（行政人員 A）

表 4-12 校長教學領導行為與教學導師制度實施成效及困境滿意度的相關

	滿意程度	發揮功能	個體影響	實施困境
發展教學任務與目標	.47***	.47***	.36***	-.16
確保課程品質	.48***	.48***	.33***	-.19*
確保教學品質	.47***	.45***	.34***	-.15
促進教師專業成長	.55***	.44***	.41***	-.21*
增進學生學習氣氛	.33***	.38***	.25**	-.06
發展支持的工作環境	.47***	.51***	.40***	-.16
整體校長領導行為	.52***	.51***	.40***	-.18*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

貳、教師文化行為與教學導師制度實施成效與困境之相關分析

本研究也 Person 積差相關進行教師文化行為之「創新型教師文化」、「專業型教師文化」、「協同型教師文化」、「保身型教師文化」、「疏離型教師文化」、「抗拒型教師文化」與教學導師制度實施之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」、「實施困境」等項目之間進行相關分析。

表 4-13 可知，「創新型教師文化」、「專業型教師文化」、「協同型教師文化」與教學導師制度之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」間具有「中低度正相關」(相關係數介於.33-.51)；而「創新型教師文化」、「專業型教師文化」、「協同型教師文化」與教學導師制度之「實施困境」間則具有「低度負相關」(相關係數介於-.31~- .32)。

其次，「疏離型教師文化」、「抗拒型教師文化」與教學導師制度之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」間具有「低度負相關」；而「疏離型教師文化」、「抗拒型教師文化」與教學導師制度之「實施困境」間則為「中度正相關」。另

「保身型教師文化」與教學導師制度之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」、「實施困境」間則無統計上的顯著相關存在。

這種量化研究的結果，也可從對教學導師、夥伴教師與行政人員的訪談中，看出類似的結果：

……我們學校普遍的年輕化，……，那我們年輕老師當然是說在教學上每個人都滿獨立自主的，然後東西也非常多元、非常活潑，我們本來沒設這個制度前，我們教室就是開放的，我們就是領域都會有所謂的教學觀摩，……，所以就是說感覺上這個制度在我們學校推並沒有看到什麼太大的阻力，……，在這個分享的過程裡面，我們不論是一對一或是整個群體下來，那我覺得大家互相之間都很樂意去分享怎麼去做、怎麼去經營，然後中間我們一直都有獲得成長，這是一個感覺還不錯的地方，……是正向(教師文化對教學導師制度的影響)(教學導師 A)

就是還滿有教學熱忱的，……，我想應該是有幫助的(教師文化對教學導師制度影響)，…因為同事之間就是會，他彼此之間就是會做一些交流，那當然對於自己譬如說帶班在處理問題上比較知道如何去處理，這個像即使是不同科，有時候在看不同的老師處理事情，不同的老師他處理的層次就不同(夥伴教師 A)

在我們學校會成為夥伴教師都是新進老師，所以其他學校同仁都覺得這個制度是很正常的，……，然後其實平常的分享都還是會分享，……，其實他本身就是自己就是想要自我進步，平常的個性也是會比較願意分享，……，當然有幫助(教師文化對教學導師制度影響)，不過也是要看個人的個性(夥伴教師 B)

……就是每個老師都非常認真，然後在休息的時間就是盡量的備課，就是每次我們教完，我們都唯恐自己給學生的東西太少，因為我們都覺得自己很年輕，然後怕教不好。……就是說我們教學上遇到什麼問題這樣子，主要就是說可能那個老師是教國文，另一個是數學老師，可是我們還是可以聊，因為我們教學上的問題是一樣的，而不是針對那個東西怎麼教……，就是在教學分享上面就是很樂於去分享說我們有什麼樣的教材，或者是說我們有什麼樣的想法，就是平常沒有事情的時候，就會去分享一些這樣子的狀況，那他們有什麼見識也都會跟我們分享，比如說七年級的老師國文科教材使用的可能都是大家一起共同製作的。……，而且就是我覺得我們現在的想法是會希望可以給學生一些不一樣的東西，所以在一些教學創新會滿配合一些現在的改革的方向。……有(教師文化對教學導師制度影響)，我想到了，有一次呢，有一個老師就問我，為什麼你跟某某老師那麼熟，……，然後我就說因為她是我的輔導老師，然後我每次有問題我都會去問她，那她他就會說為什麼我有問題我不能問，我就說因為妳沒有參加這個制度，是有一些老師就會覺得這個制度還不錯，因為有一些問題可以請教，可能有些老師就會持肯定的。(夥伴教師 C)

表 4-13 教師文化行爲在教學導師制度實施成效與困境之相關

	滿意程度	發揮功能	個體影響	實施困境
創新型教師文化	.40***	.41***	.50***	-.31***
專業型教師文化	.44***	.50***	.50***	-.32***
協同型教師文化	.33***	.44***	.51***	-.32***
保身型教師文化	-.09	-.05	-.08	.17
疏離型教師文化	-.33***	-.33***	-.35***	.45***
抗拒型教師文化	-.30***	-.30***	-.35***	.46***
整體教師文化行爲	.17	.25**	.28**	.04

$p. 01$; *$p. 001$

第四節 不同教學導師背景變項、校長教學領導行爲與教師文化行爲對教學導師制度實施成效與困境之解釋力分析

由上述研究分析可知，臺北市教學導師不同背景變項與教學導師制度實施成效與困境具有相關，爲進一步瞭解臺北市教學導師不同背景變項對教學導師制度實施成效與困境間是否具有預測的解釋力，本研究乃以教學導師不同變景變項(包括教學導師辦理年數、教師類別、教學導師人數等)、校長教學領導行爲、教師文化類型爲預測變項，而以教學導師制度實施的成效與困境爲效標變項，進行多元逐步回歸分析。由表 4-14 可理解，部份教學導師變項、校長教學領導行爲與教師文化行爲對教學導師制度實施成效與困境具有預測的解釋力。

壹、不同教學導師背景變項、校長教學領導行爲與教師文化行爲對教學導師制度實施「滿意程度」之解釋力

由表 4-14 發現，「促進教師專業成長」、「夥伴教師組」(相對於教學導師

組的虛擬變項)、「教學導師人數 4-6 人組」(相對於教學導師人數 7 人以上組的虛擬變項)、「確保教學品質」對教學導師制度實施「滿意程度」具有預測的解釋力，此四個變項的多元相關係數為.70，可解釋教學導師制度實施「滿意程度」的總變異量為 48%，然此也顯示尚有 52%的變異量是由其他因素所造成的，另從「促進教師專業成長」(.33)、「夥伴教師組」(相對於教學導師組的虛擬變項)(.36)、「教學導師人數 4-6 人組」(相對於教學導師人數 7 人以上組的虛擬變項)(.22)、「確保教學品質」(.18)標準化迴歸係數為正值也可知，此四個變項得分程度愈高，則教師對教學導師制度實施「滿意程度」知覺亦愈高。

貳、不同教學導師背景變項、校長教學領導行為與教師文化行為對教學導師制度實施「發揮功能」之解釋力

由表 4-14 可知，「發展支持的工作環境」、「專業型教師文化」、「教學導師人數 4-6 人組」(相對於教學導師人數 7 人以上組的虛擬變項)、「夥伴教師組」(相對於教學導師組的虛擬變項)、「行政人員組」(相對於教學導師組的虛擬變項)對教學導師制度實施「發揮功能」具有預測的解釋力，此五個預測變項的多元相關係數為.66，共可解釋教學導師制度實施「發揮功能」的總變異量為 44%，然此也顯示尚有 56%的變異量是由其他因素所造成的，另從「發展支持的工作環境」(.28)、「專業型教師文化」(.28)、「教學導師人數 4-6 人組」(相對於教學導師人數 7 人以上組的虛擬變項)(.24)、「夥伴教師組」(相對於教學導師組的虛擬變項)(.26)、「行政人員組」(相對於教學導師組的虛擬變項)(.23)等五個標準化迴歸係數也可知，此五項變項得分程度愈高，則教師對教學導師制度實施「發揮功能」知覺亦愈高。

表 4-14 不同背景變項、校長教學領導行為與教師文化行為對教學導師制度實施成效與困境預測力之多元逐步迴歸分析摘要表

效標變項	預測變項 投入順序	R	R ²	R ² 改變量	標準化 迴歸係數	F 值
滿意程度	促進教師專業成長	.55	.30	.30	.33	48.61***
	夥伴教師組	.66	.43	.13	.36	42.80***
	教學導師人數 4-6 人組	.68	.47	.04	.22	32.82***
	確保教學品質	.70	.48	.01	.18	26.31***
發揮功能	發展支持的工作環境	.51	.26	.26	.28	47.20***
	專業型教師文化	.57	.32	.06	.28	31.61***
	教學導師人數 4-6 人組	.61	.37	.05	.24	25.52***
	夥伴教師組	.63	.40	.03	.26	21.64***
個體影響	行政人員組	.66	.44	.04	.23	20.55***
	協同型教師文化	.51	.26	.26	.34	41.31***
	夥伴教師組	.64	.41	.15	.38	40.24***
	創新型教師文化	.67	.45	.04	.26	31.29***
實施困境	抗拒型教師文化	.46	.21	.21	.34	35.24***
	夥伴教師組	.52	.27	.06	-.23	24.39***
	專業型教師文化	.55	.30	.03	-.31	18.93***
	增進學生學習氣氛	.57	.33	.03	.19	15.83***

*** $p < .001$

參、不同教學導師背景變項、校長教學領導行為與教師文化行為對教學導師制度實施「個體影響」之解釋力

從上表(表 4-14)可知，「協同型教師文化」、「夥伴教師組」(相對於教學導師組的虛擬變項)、「創新型教師文化」對教學導師制度實施「個體影響」具有解釋力，這兩個預測變項的多元相關係數為.67，共可解釋教學導師制度實施「發揮功能」的總變異量為 45%，然此也顯示尚有 55%的變異量是由其他因素所造成的，另從「協同型教師文化」(.34)、「夥伴教師組」(相對於教學導師組的虛擬變項)(.38)、「創新型教師文化」(.26)等三個標準化迴歸係數也可知，此三個變項得分程度愈高，則教師對教學導師制度實施「發揮功能」知覺亦相對的高。

肆、不同教學導師背景變項、校長教學領導行為與教師文化行為對教學導師制度實施「實施困境」之解釋力

本研究也探討不同教學導師背景變項對教學導師制度實施「實施困境」之解釋力情形，從表 4-14 發現，「抗拒型教師文化」、「夥伴教師組」(相對於教學導師組的虛擬變項)、「專業型教師文化」、「增進學生學習氣氛」對教學導師制度實施「實施困境」具有解釋力，這四個預測變項的多元相關係數為.57，共可解釋教學導師制度實施「實施困境」的總變異量為 33%，然此也顯示尚有 67% 的變異量是由其他因素所造成的，另從「抗拒型教師文化」(.34)、「夥伴教師組」(相對於教學導師組的虛擬變項)(-.23)、「專業型教師文化」(-.31)、「增進學生學習氣氛」(.19)等四個標準化迴歸係數也瞭解，「抗拒型教師文化」與「增進學生學習氣氛」得分程度愈高，則教師對教學導師制度實施「實施困境」知覺亦高，而教師「夥伴教師組」、「專業型教師文化」得分程度愈高，則教師對教學導師制度實施「實施困境」上就愈顯較低。

第五章 結論與建議

本研究旨在進行臺北市中等學校教學導師制度實施成效與困境的比較分析。研究之初，先蒐集、閱讀、整理、歸納相關之理論與研究；次之，提出研究架構、編製適宜之問卷與訪談大綱，繼之進行調查分析以及焦點團體訪談研究；最後，依據研究工具所得結果加以分析討論，據以形成結論、提出建議，以供實務以及未來相關研究之參考。

第一節 結論

壹、教學導師制度實施成效與困境現況分析

一、受試者對「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」呈正向的看法

本研究發現，教學導師、夥伴教師對「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」的看法呈現滿意程度，亦即，受試者對互動方式、互動頻率、互動品質、對於自己的教學專業成長、以及學校對教學輔導教師制度的實施成效等五項，都具有較肯定的看法，顯示，受試者對「教學導師與夥伴教師互動滿意程度」有正向的看法。

二、受試者對「教學導師制度所發揮的功能」有不錯的評價

本研究發現，教學導師、夥伴教師、以及行政人員對教學導師制度所發揮的九項功能的看法，都有正向不錯的評價，顯示教學導師制度的實施，對教師在環境適應、親師溝通、班級經營、學生輔導、教學問題解決、教學能力增強、教學省思、專業成長、以及同儕互動文化的建立等的協助上，都有不錯且正向的影響。

三、受試者對「參與教學導師制度對個體之影響」有高度的認同

本研究發現，教學導師、夥伴教師、以及行政人員對「參與教學導師制度對個體之影響」有不錯的認同度，也就是說，受試者認為，教學導師制度實施後，可以具體的提升五項功能：對於教學更有信心、更能反思自己的教學、更加積極參與專業成長活動、與同事間的人際關係更為融洽、校長及同事對我的支持度增加。

四、受試者認為教學導師制度實施困難大多數已漸獲改善

本研究發現，教學導師、夥伴教師、以及行政人員認為，在 18 項困難度的調查中，除了「夥伴教師教學或行政工作負擔沉重」一項外，其餘的困難程度都不高，顯示經過多年辦理與問題解決，大多的困難已慢慢獲得改善。

貳、不同背景變項，教學導師制度實施成效與困境差異分析

一、不同類別教師，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析

本研究發現，不同類別教師，其在教學導師制度實施的「滿意程度」、「發揮功能」、「個體影響」、「實施困境」四項，是有所不同的。其中，夥伴教師比教學導師在「滿意程度」與「個體影響」上的滿意程度較高；而「發揮功能」上，則是行政人員與夥伴教師比教學導師的滿意程度較高；至於「實施困境」上，則反而是行政人員與教學導師比夥伴教師認為有較高的困境。

二、不同教學導師辦理年數，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析

本研究發現，不同的教學導師辦理年數上，其在教學導師制度實施的「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」、「實施困境」四項，都未達統計上的顯著差異，顯示不同的教學導師辦理年數，其對教學導師制度實施的成效與困境上，並沒有顯著的不同。

三、不同教學導師人數，其教學導師制度實施成效與困境之差異分析

本研究發現，不同教學導師人數上，其在教學導師制度實施的「滿意程度」、「發揮功能」、「實施困境」等三項上，已達統計上的顯著差異，其中，在「滿意程度」與「發揮功能」上，都是教學導師人數「4-6 人」組，比教學導師人數「1-3 人」組與「7 人以上」組得分較高；而在「實施困境」上，則是教學導師人數「7 人以上」組比「4-6 人」組得分較高。

參、校長教學領導行為、教師文化行為與教學導師制度實施成效與困境相關分析

一、校長教學領導行為與教學導師制度實施成效與困境之相關分析

本研究發現，受試者認為，校長教學領導行為與教學導師制度實施成效及困境間有顯著相關存在。其中，校長教學領導行為之「發展教學任務與目標」、「確保課程品質」、「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「增進學生學習氣

氛」、「發展支持的工作環境」與教學導師制度實施之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」之間相關為中低度正相關，且皆已達統計上之顯著差異，顯示校長教學領導愈高，則其教學導師制度實施成效也會提高，反之亦然。

而校長教學領導行為之「確保課程品質」、「促進教師專業成長」與教學導師制度實施之困境間的相關為低度負相關，且達統計上之顯著水準，顯示校長教學領導各類型得分愈高，則其教學導師制度實施困境反而會降低。

二、教師文化行為與教學導師制度實施成效與困境之相關分析

本研究發現，「創新型教師文化」、「專業型教師文化」、「協同型教師文化」與教學導師制度之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」間具有「中低度正相關」；「創新型教師文化」、「專業型教師文化」、「協同型教師文化」與教學導師制度之「實施困境」間則具有「低度負相關」；「疏離型教師文化」、「抗拒型教師文化」與教學導師制度之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」間具有「低度負相關」；「疏離型教師文化」、「抗拒型教師文化」與教學導師制度之「實施困境」間則為「中度正相關」。

肆、不同教學導師背景變項、校長教學領導行為與教師文化行為對教學導師制度實施成效與困境之解釋力分析

本研究發現，「促進教師專業成長」、「夥伴教師組」、「教學導師人數 4-6 人組」、「確保教學品質」對教學導師制度實施「滿意程度」最具有正向預測力；「發展支持的工作環境」、「專業型教師文化」、「教學導師人數 4-6 人組」、「夥伴教師組」、「行政人員組」對教學導師制度實施「發揮功能」最具有正向預測力、「協同型教師文化」、「夥伴教師組」、「創新型教師文化」對教學導師制度實施「發揮功能」最具有負向預測力；「協同型教師文化」、「增進學生學習氣氛」對教學導師制度實施「個體影響」最具有正向預測力。

另「抗拒型教師文化」、「增進學生學習氣氛」對教學導師制度實施「實施困境」對教學導師制度實施「實施困境」具有正向預測力；「夥伴教師組」、「專業型教師文化」對教學導師制度實施「實施困境」對教學導師制度實施「實施困

境」則具有負向預測力。

第二節 建議

基於文獻探討、問卷調查以及焦點團體訪談所獲得的研究結果，本研究提出以下建議，以供教育行政機關、辦理學校、以及未來相關研究之參考。

壹、對教育行政機關的建議

一、積極宣導教學導師制度，鼓勵各校參與制度推動

本研究發現，受試者對教學導師與夥伴教師互動滿意程度、教學導師制度發揮的功能、參與教學導師制度對個體的影響等項上，都有不錯的認同度；此外，教學導師制度所遭遇的困難，也大都獲得解決，顯然，教學導師辦理已具有不錯的成效與經驗。

因此，本研究建議，為嘉惠更多臺北市教師，以提昇整體教育品質，臺北市教育局似應利用各種會議場合，積極宣導教學導師制度功能與成效，以鼓勵各校參與教學導師制度的推動，並進而提高教學品質與學生學習成效。當然，為鼓勵各校參與制度的辦理，也可於宣導說明會上，強調各項辦理的誘因，諸如，提供足夠經費的補助、提供適當的獎勵等。

二、提供減授鐘點經費補助，減輕夥伴教師教學負擔

本研究發現，受試者認為：「夥伴教師教學或行政工作負擔沉重」還是教學導師制度目前遭遇較大的困境。然令人深覺矛盾的是，教學導師制度既是一種助人的系統，理應對協助對象提供較輕鬆的工作負擔，但實務上卻反而是安排比一般教師較吃重的教學或行政工作，此種情形真令人感到玩味。

準此，本研究建議，未來教育當局似應提供適當的經費，以補助學校減授夥伴教師的授課時數，藉以減輕夥伴教師教學負擔。當然，於夥伴教師減授鐘點之後，亦可進而引導其利用此機會，參與各種教學成長活動，或與教學導師進行較密集的互動、對話與分享，相信，對夥伴教學的教學品質的提升，定會有不錯的

效益。

三、運用行政命令規定，規範初任教師兼任行政工作

本研究發現，受試者認為：「夥伴教師教學或行政工作負擔沉重」還是教學導師制度目前遭遇較大的困境。進一步探究發現，部份學校尚要夥伴教師擔任學校中較困難的行政職務，諸如生教組或教學組，讓夥伴教師於毫無人脈的情境中，面對各種壓力與挑戰，顯然與教學導師制度的精神相背道而馳。

因此，本研究建議，教育局似可以行政命令規範各校於職務安排時，排除初任教師擔任行政工作的原則，當然，也可配合各種會議場合，對各校校長與主任加強宣導，以期各校行政主管引導校內資深優秀教師主動擔任行政工作，除可藉以提升學校整體行政效能外，也可藉此減輕初任教師行政負擔，進而將大多心力用於教學改善與學生學習輔導上。

貳、對學校的建議

一、強化校長教學領導作為，提高教學導師制度成效

本研究發現，校長教學領導行為之「發展教學任務與目標」、「確保課程品質」、「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「增進學生學習氣氛」、「發展支持的工作環境」與教學導師制度實施之「滿意程度」、「發揮功能」、「對個體影響」之間關係已達統計上的顯著中低度正相關，由此顯示，校長教學領導得分愈高，則其教學導師制度實施成效也會提高；反之亦然。

有鑑於此，本研究建議，各校校長應跳脫行政領導的窠臼，隨時表現出各種教學領導的作為，強化自我的教學領導，尤其是強化教學領導上的「發展教學任務與目標」、「確保課程品質」、「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「增進學生學習氣氛」、「發展支持的工作環境」等作為，相對地，不但可藉以提升學校整體辦學效能，也能提高教學導師制度的成效與功能。

二、營造正向學校教師文化，提升教學導師制度效益

本研究發現，較積極正向的學校教師文化行為，諸如：「創新型教師文化」、

「專業型教師文化」、「協同型教師文化」與教學導師制度實施成效間具有「中低度正相關」，另較負向的學校教師文化行爲，如：「疏離型教師文化」、「抗拒型教師文化」則與教學導師制度實施成效間具有「低度負相關」，顯示積極性教師文化對制度實施成效的提升是有相關的。

據此而言，爲了要促進教學導師制度的實施成效，加惠更多臺北市教師教學以及學生的學習，未來學校行政領導者應仔細規劃，利用各種活動與場合，強化並鼓勵學校教師正向文化的發展，進而積極引導教師從事各種創新、專業、以及協同式的專業活動，諸如，研發創新教材、實施有效教學、進行專業對話、實施團隊式行動研究、參與校內各種學習型組織、進行協同教學……等，並逐步推展校內教師間的對話、分享與創意，進而將此種正向文化轉移至教學導師制度的推展，相信成效將是不言可喻。

三、籌組教學導師運作團隊，優化教師教學效能

本研究發現，不同教學導師人數上，其在教學導師制度實施的成效與困境上是有所不同的，尤其是教學導師人數爲「4-6人」組比「1-3人」組、「7人以上」組，有較高的「滿意程度」與「發揮功能」，此外，教學導師人數「4-6人」組對教學導師制度實施「滿意程度」具有正向預測力，顯示適當人數的教學導師團隊，其對教學導師制度成效是較有助益的。

由此可知，校內教學導師人數太少，不但可能產生專業上的孤立，也較可能以單打獨鬥的方式進行教學導師制度的推展；而過多的人數，如不能適當引導與發展，其成效亦可能不足有效整合，效果當然就有所限制。因此，本研究建議，未來似可採組織學習或團隊學習的觀點，引導校內教師共同參與教學導師制度，並儘量讓各領域或學年教師以團隊 4-6 人左右爲一組，以籌組教學導師學習團隊，共同進行各種成長活動與分享，並且以團隊方式協助夥伴教師，相信，對教學導師制度的推動定有不錯的效益。

四、減輕夥伴教師教學與行政負擔，提高制度成效

教學導師制度乃是一種協助新進(初任)教師的利器。然從學校教學與行政工

作的安排來看，最沒有人願意教的班級或年級、最辛苦的行政職務等，總是最可能落在新進教師身上。相當矛盾的是，既要協助他成長，又分配比一般教師更為大的教學與行政重擔給他。此外，本研究也發現：「夥伴教師教學或行政工作負擔沉重」，還是教學導師制度目前遭遇較大的困境。

準此，本研究建議，未來學校應儘量透過行政的溝通與協助，儘量少分配夥伴教師較重的教學與行政負荷，另外，也應積極鼓勵資深或優秀教師擔任行政工作，藉以讓夥伴教師減輕工作負荷，更可透過此機會進行各種教學專業成長，當是學校申請教學導師制度試辦工作所應加強注意的事。

參、對未來相關研究的建議

一、在研究方法方面

本研究乃是採取問卷調查法與焦點團體訪談，進行教學導師制度成效與困境的比較分析。因此，建議未來的研究還可以考慮採用以下兩種研究方法：(1)以個案研究法進行研究：選取參與辦理學校中的教學導師或夥伴教師為研究個案，進行為期一年的個案觀察與訪談，以深入瞭解此制度推展的真正面貌。(2)以實驗研究法進行研究：比較受教學導師輔導的夥伴教師與未接受輔導的新進教師，其教學效能是否有所差異。

二、在研究對象方面

本研究的研究對象為臺北市中等學校參與教學導師制度辦理學校裡的行政人員、教學導師與夥伴教師，雖然研究發現辦理成效不錯。不過為服務更多更廣的教師群，鼓勵幼稚園學校、特殊學校、職業類科學校、或私立中學參與辦理並做為研究對象，將是教學導師制度未來的重點工作。

此外，夥伴教師的來源包括新進教師、初任教師、以及教學有困難教師，所以，未來的研究，亦可針對此三群體的感受，進行比較分析，以了解不同研究對象對此制度的知覺情形。

三、在抽樣方法方面

本研究乃以立意與隨機方式取樣，進行研究對象的焦點團體訪談，但研究發現，雖然受訪者都儘量回答各訪談題項，但或許是因為個人特質的因素，或是口語表達方式，以致於所獲資料，有些並不如預期的深入與完整。職此之故，本研究建議未來在訪談抽樣方面，也可採滾雪球方式進行焦點團體訪談外，亦可針對第一次訪談資料較不完整者，採立意取樣方式，抽取對此問題較有不同感受的對象，進行第二次的個別訪談，相信這種深入且個別式的訪談，定較能獲得較深入且有用的資訊。

參考文獻

一、中文部份

- 王有煌(民91)。**彰化縣校教學領導行為與教師專業成長關係之研究**。國立暨南國際大學碩士論文，未出版，南投縣。
- 林家蓉(民93)。**桃竹苗四縣市國民小學校長教學領導與教師文化之研究**。國立新竹教育大學教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 林清江(民71)。**教育社會學新論：我國社會與教育關係之研究**。臺北市：五南。
- 吳紹欽、張德銳(民94)。**教學輔導教師制度與教師文化的互動—以臺北市一所小學為例**。**臺北市立教育大學學報：教育類**。36(2)，33-62。
- 吳雨錫(民91)。**國民小學校長教學領導與教師專業成長關係之研究**。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 李安明(民86)。**我國國小校長教學領導之研究**。行政院國科會專題研究。NSC 86-2413-H-134-006。
- 李安明(民91)。**我國國小校長教學領導與教師專業成長之調查研究**。行政院國科會專題研究。NSC 91-2413-H-134-005。
- 李聰明(民79)。**創造學校文化**。**現代教育**，5(2)，85-100。
- 許育榮(民91)。**國民小學教師文化之調查研究**。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 許雅惠(民93)。**臺北市國民小學教學輔導教師制度試辦現況與實施成效之研究**。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳怡安(民91)。**國民小學教師文化與教師專業成長關係之研究**。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 陳奕安(民91)。**基隆市國民中小學教師文化與教師專業成長態度之研究**。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 陳奎熹(民84)。**學校組織與學校文化**。**教育研究所集刊**，36，66-67。
- 張德銳、張芬芬、邱錦昌、張明輝、熊曠、萬家春、鄭玉卿、葉興華、張嘉育、

- 高紅瑛、李俊達（民 91）。**臺北市中小學教學輔導教師九十學年度實施成效評鑑報告**。臺北市：臺北市立師範學院初等教育學系，未出版。
- 張德銳、丁一顧、高紅瑛、李俊達、許雅惠、陳信夫（民 92）。**臺北市國民小學教學輔導教師制度九十一學年度實施成效評鑑報告**。臺北市：臺北市立師範學院初等教育學系，未出版。
- 張德銳、高紅瑛、丁一顧、李俊達、簡賢昌、張純、魏韶勤、吳紹歆、蔡雅玲、曾莉雯（民 93）。**臺北市教學輔導教師制度九十二學年度實施成效評鑑報告**。臺北市：臺北市立師範學院初等教育學系，未出版。
- 張德銳、高紅瑛、丁一顧、李俊達、簡賢昌（民 94）。**臺北市教學輔導教師制度九十三學年度實施成效評鑑報告之一—國民小學問卷及訪談調查**。臺北市：臺北市立師範學院初等教育學系，未出版。
- 張德銳、高紅瑛、丁一顧（民 95）。**臺北市教學輔導教師制度九十四學年度實施成效評鑑報告之一—國民小學問卷及訪談調查**。臺北市：臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所，未出版。
- 張德銳、張純、丁一顧（民 96）。**臺北市國民小學教學輔導教師制度九十五學年度實施成效與困境之比較分析**。臺北市：臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所，未出版。
- 葉淑花（民 86）。**國民小學教師文化研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 魯先華(1994)。**國民小學校長教學領導之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

二、英文部份

- American Federation of Teachers (1998). Mentor teacher programs in the states. *Educational Issues Policy Brief*, 5, 1-13. Retrieved October 31, 2002, from <http://www.aft.org/edissues/downloads/Policy5.pdf>
- Certo, J. L. (2002). *The support and challenge offered in mentoring to influence beginning teachers' thinking and professional development: A case study of beginning elementary teachers and their mentors*. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Commonwealth University, Virginia. (UMI Dissertation Services Number: AAT 3042804)
- Cianfarano, S. A. (1992). *Induction through mentoring: A follow-up study (teacher induction)*. Unpublished doctoral dissertation, Syracuse University, New York. (UMI Dissertation Services Number: AAT 9401648)
- Commission on Teacher Credentialing. (1993). *Beginning teacher support and assessment program descriptions: Year one*. Sacramento: California Department of Education.
- Conway, C. & Krueger, P. & Robinson, M. & Haack, P. & Smith, M. V (2002). Beginning music teacher induction and mentor policies: A cross-state perspective. *Arts Education Policy Review*, 104(2), 9-17.
- Edmonds, R. R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37, 15-27.
- Fagan, M. M. and Walter G. (1982). Mentoring among teachers. *Journal of Educational Research*, 76(2), 113-118.
- Feiman-Nemser, S. (1992). *Helping novices learn to teach: Lessons from an experienced support teacher* (Report No. 91-6). East Lansing: Michigan State University, National Center for Research on Teacher Learning.
- Freiberg, M. R., Zbikowski, J., & Ganser, T. (1996). *Where do we go from here?*

- Decisions and dilemmas of teacher mentors*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New York. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 395930)
- Ganser, T. (1996). What do mentors say about mentoring? *Journal of Staff Development*. 17(3), 36-39.
- Gordon, K. R. (1998). *What are the barriers as perceived by principals that need to be overcome in order to practice their ideal instructional leadership?* [CD-ROM]. Abstracts from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: AAT 9829236.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teacher, changing times, Teachers' work and culture in the postmodern age*. London: Cassell.
- Haviland, W. A. (1990). *Cultural anthropology* (6th). New York: Holt, Rinehart, and Wilson.
- Hughes, L. W., & Ubben, G. C. (1989). *The elementary principal's handbook: A guide to effective action* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Huling-Austin, L. and Murphy, S. C. (1987). *Assessing the impact of teacher induction programs: Implications for program development*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Washington, DC . (ERIC Document Reproduction Service No. ED 283779)
- Jorissen, K. T. (2002). Retaining alternate route teachers: The power of professional integration in teacher preparation and induction. *The High School Journal*, 86(1), 45-56.
- Kaufman, T.U. (1995). *A case study of teacher culture and its effects on the early implementation stage of a planned change at the secondary level*. Unpublished doctoral dissertation, Loyola University of Chicago: Chicago.
- Mager, G. M., Cianfarano, S., Corwin C. (1990). *A follow-up on the experiences of*

- intern teachers: A report to the State Education Department on the New York State mentor teacher-internship program for 1986-1987 and 1987-1988.* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 328528)
- Mei, L. (1993). *Mentor teacher internship program, 1992-93. OER Report.* Brooklyn, NY: New York City Board of Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 370925)
- Mei, L. (1994). *Mentor teacher internship program, 1993-94. OERA report.* Brooklyn, NY: New York City Board of Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED387481)
- Monsour, F. (2003). Mentoring to develop and retain new teachers. *Kappa Delta Record, 39(3)*, 134-137.
- Odell, S. J. & Ferraro, D. P. (1992). Teacher mentoring and teacher retention. *Journal of Teacher Education, 43(3)*, 200-204.
- Sandra, A. (1990). Teachers' cultures in an English primary school: Continuity and change. *British Journal of Sociology of Education, 11(3)*, 257-274.
- Scott, N. (1998). *Careful Planning or serendipity well-being through teacher induction.* Paper presented at the Annual Meeting of the Canadian Society for the Study of Education, Ottawa, Canada. (ERIC Document Reproduction Service No. ED420627)
- Sheppard, L. B. (1993). *A study of relationship among instructional leadership behaviors of the school principal and selected school-level characteristics.* [CD-ROM]. Abstracts from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: AAT NN82545.
- Sprague, M. & Hostinsky, V. (2002). Model mentoring. *Principal Leadership, 3(1)*, 36-40.
- Stanford, R. L. et al. (1994). *Empowering cooperating teachers: The University*

- of Alabama clinical master teacher (CMT) program.* (ERIC Document
Reproduction Service No. ED 378157).
- Stevens, N. H. (1995). R and r for mentors: Renewal and reaffirmation for mentors as
benefits from the mentoring experience. *Educational Horizons*, 73, 130-137.
- Warring, D. F. and Lindquist, M. (1987). *A collaborative mentor-mentee program
based in the Bloomington, Minnesota, public schools.* St. Louis, MO: the Annual
Meeting of the Association of Teacher Educators. (ERIC Document
Reproduction Service No. ED 305328)
- Williams A. & Prestage S. & Bedward J. (2001). Individualism to collaboration: the
significance of teacher culture to the induction of newly qualified teachers. *Journal
of Education for Teacher*, 27(3), 253-267.
- Wollman-Bonilla, J. (1997). Mentoring as a two-way street. *Journal of Staff
Development*, 18(3), 50-52.
- Yosha, P. (1991). *The benefits of an induction program: What do mentors and novices
say?* Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational
Research Association, Chicago, IL. (ERIC Document Reproduction Service No.
ED 332994)

附錄

附錄一 「教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查」問卷(教學導師填寫用)

「教學輔導教師制度實施現況與成效意見調查」問卷

(教學導師填寫用)

敬愛的老師，您好!

首先感謝您能抽空填寫這份問卷，這份問卷的目的是想瞭解臺北市中小學學校教學輔導教師制度實施的成效。由於您的意見相當寶貴，請務必惠予填答。本項調查結果只作整體的統計，不作個人意見的分析，對於您在問卷中所提供的資料，將僅作為改進制度和學術研究之用，我們絕對保密，請您放心填答。最後，請於問卷填答完成後檢查一下是否有遺漏，然後將問卷彌封在所附信封中並交給貴校的承辦人員，再次感謝您的協助。

敬頌

教安

臺北市中小學教學輔導教師制度輔導小組

研究主持人：張德銳 博士

共同主持人：丁一顧 博士 敬啟

中華民國九十六年五月

壹、基本資料：請在適當的□中打“√”。

- 1.性別：(1) 男 (2) 女
- 2.職務：(1) 校長 (2) 主任、組長 (3) 級任教師（導師）
(4) 科（專）任教師 (5) 代課教師 (6) 退休教師
- 3.教學年資：(1) 不足二年 (2) 2~5年 (3) 6~10年 (4) 11~20年
(5) 21年以上
- 4.最高學歷：(1) 師專 (2) 師大、師院(含師大、師院所開設的教育學程)
(3) 一般大學院校教育學程 (4) 研究所以上（含四十學分班）
(5) 其他（請說明：_____）
- 5.學校類別：(1) 國中(含完全中學國中部) (2) 高中(含完全中學高中部)

壹、問卷內容：

第一部分：中學校長教學領導行為問卷

	非常 同意	同意	不同意	非常 不同意
1. 校長依教育理念，建構適合學校特色的教育目標。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 校長將重要之教育政策轉化為學校層級之教學方案。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 校長適時利用各項會議，宣達重要教育政策。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 校長與校內外人員溝通學校課程與教學之理念與作為。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 校長重視並參與課程發展委員會議。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 校長鼓勵教師進行課程研發。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 校長帶領校內教師進行課程評鑑的規劃與實施。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 校長重視教科書的評選過程與結果。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 校長支持補救教學的推動與實施。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 校長保障教學時間不受到非教學事件的干擾。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 校長觀察教師教學，提供回饋與建議。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 校長在教學視導之後，追蹤了解教師教學活動改進的情形。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 校長鼓勵教師組織成長團體，進行專業研討。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 校長鼓勵教師參與校內外各項進修活動。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 校長提供教師互相觀摩與討論的機會，以促進教師間之專業對話。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 校長鼓勵並協助教師透過行動研究來解決所遭遇的教學問題。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 校長隨時關心學生的學習態度。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 校長鼓勵學生追求自我超越。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 校長公開表揚學習優異的學生。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 校長訂定獎勵辦法，激勵學生的學習風氣。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 校長提供教師教學上所需之各項協助。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 校長關心並重視教師所提出的問題或意見。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 校長妥善使用學校經費，以有效支援教學活動。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 校長妥善運用家長及社區資源，以有效支援教學。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部份：教師文化問卷

	非常 同意	同意	不同 意	非常 不同 意
1. 本校教師根據教學目標與學生需求設計創意教學活動。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 本校教師充分運用資訊科技或網路等多元的教學型態。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 本校教師不斷地發展新的教學策略。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 本校教師主動進行行動研究，以解決教學上的問題。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 本校教師進行專業對話，並討論彼此間的教學方法。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 本校教師參與規劃及擬定學校課程與教學活動。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 本校教師不斷充實任教領域之教學新知。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 本校教師主動參與校內的學習型團隊，以提升專業知能。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 本校教師與校內其他教師合作，達成教學目標。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 本校教師與不同專長之教師組成教學群，並進行協同教學。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 本校教師參與領域研究會議，溝通彼此的課程與教學理念。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 本校教師與同儕討論班級經營與學生輔導的實務。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 本校教師傾向於依照學校的規定行事，而不自作主張。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 本校教師傾向於依既定的課程評選標準來選擇教材。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 本校教師注重平穩的行政運作，不求有突出的表現。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 本校教師大多認為需要遵守團體的規範，順應團體的共識。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 本校教師不習慣彼此討論的教學方法。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 本校教師間較少專業互動。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 本校教師較傾向於獨自運作的方式進行教學。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 本校教師對於同儕互相觀摩教學不感興趣。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 本校教師對於學校政策或措施，會採取消極抵抗的態度。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 本校教師對於實施「教學導師制度」抱持不認同或反對的態度。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 本校教師對於不贊成的政策，會採取激烈抗爭或表達不滿。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 本校教師對於其他的人的建議或是意見，會採取漠視的態度。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

（後面尚有題目，請繼續填答，謝謝！）

第三部分：教學導師制度實施成效與困境

1. 您是否瞭解貴校「教學輔導教師制度」之規劃內容，包括教學輔導教師的遴聘過程、角色職責、服務對象、服務方式等？(單選)

- (1) 非常瞭解
 (2) 瞭解
 (3) 不太瞭解
 (4) 非常不瞭解

2. 整體而言，您在擔任教學輔導教師期間，對下列事項的滿意程度如何？

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
(1) 與夥伴教師的互動方式。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 與夥伴教師的互動頻率。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 與夥伴教師的互動品質。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 自己的教學輔導表現。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 學校教學輔導教師制度的實施成效。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. 您覺得貴校教學輔導教師制度發揮了哪些功能？

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
(1) 協助夥伴教師解決教職生活適應問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 協助夥伴教師進行親師溝通。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 協助夥伴教師進行班級經營。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 協助夥伴教師進行學生輔導。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 協助夥伴教師解決教學問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 協助夥伴教師增進教學能力。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 協助夥伴教師進行教學省思。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) 協助夥伴教師持續專業成長。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 協助建立學校同儕互動文化。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. 在參與教學輔導教師制度之後，您覺得自己有哪些改變？

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
(1)對於教學更有信心。·····				
(2)更能反思自己的教學。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)更加積極參與專業成長活動。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)與同事間的人際關係更為融洽。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)校長及同事對我的支持度增加。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. 學校在推動教學輔導教師制度期間，曾遭遇哪些困難？

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
(1)教學輔導教師與夥伴教師任教科目未能配合。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)教學輔導教師與夥伴教師任教年級未能配合。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)雙方配對的時間較晚，缺乏暖身的時間與機會。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)雙方缺乏共同討論的時間。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)教學導師未能針對夥伴教師教學困難提供及時的協助。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)雙方缺乏合適的互動地點。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)雙方的瞭解及互相信任程度不足。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)教學輔導教師的工作職責不明確。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)夥伴教師沒有接受輔導與成長的意願。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)夥伴教師教學或行政工作負擔沉重。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11)夥伴教師沒有減少授課時數，缺乏與教學輔導教師進行互動的時間。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12)教學輔導教師及夥伴教師缺乏團體互動的機會。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13)教學輔導教師在職成長課程不足。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14)夥伴教師未接受足夠的教學輔導教師制度職前訓練。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15)夥伴教師在職成長課程不足。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(16)限於人力，校方無法對教學輔導教師與夥伴教師提供足夠的行政協助。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17)校內其他教師對教學導師制度的推動不認同或反對。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(18)教學導師年資門檻過高，不易覓得合適的教學導師儲備人選。·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

「教學輔導教師制度實施現況與成效」問卷

(行政人員與夥伴教師填寫用)

敬愛的老師，您好!

首先感謝您能抽空填寫這份問卷，這份問卷的目的是想瞭解臺北市中小學學校教學輔導教師制度實施的成效。由於您的意見相當寶貴，請務必惠予填答。本項調查結果只作整體的統計，不作個人意見的分析，對於您在問卷中所提供的資料，將僅作為改進制度和學術研究之用，我們絕對保密，請您放心填答。最後，請於問卷填答完成後檢查一下是否有遺漏，然後將問卷彌封在所附信封中並交給貴校的承辦人員，再次感謝您的協助。

敬頌

教安

臺北市中小學教學輔導教師制度輔導小組

研究主持人：張德銳 博士

共同主持人：丁一顧 博士 敬啟

中華民國九十六年五月

壹、基本資料：請在適當的□中打“√”。

- 1.性別：(1) 男 (2) 女
- 2.職務：(1) 校長 (2) 主任、組長 (3) 級任教師(導師)
(4) 科(專)任教師 (5) 代課教師 (6) 退休教師
- 3.教學年資：(1) 不足二年 (2) 2~5年 (3) 6~10年 (4) 11~20年
(5) 21年以上
- 4.最高學歷：(1) 師專 (2) 師大、師院(含師大、師院所開設的教育學程)
(3) 一般大學院校教育學程 (4) 研究所以上(含四十學分班)
(5) 其他(請說明：_____)
- 5.類別：(1) 行政人員(2) 夥伴教師
- 6.學校類別：(1) 國小 (2) 國中

壹、問卷內容：

第一部分：中學校長教學領導行為問卷

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
1. 校長依教育理念，建構適合學校特色的教育目標。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 校長將重要之教育政策轉化為學校層級之教學方案。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 校長適時利用各項會議，宣達重要教育政策。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 校長與校內外人員溝通學校課程與教學之理念與作為。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 校長重視並參與課程發展委員會議。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 校長鼓勵教師進行課程研發。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 校長帶領校內教師進行課程評鑑的規劃與實施。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 校長重視教科書的評選過程與結果。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 校長支持補救教學的推動與實施。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 校長保障教學時間不受到非教學事件的干擾。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 校長觀察教師教學，提供回饋與建議。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 校長在教學視導之後，追蹤了解教師教學活動改進的情形。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 校長鼓勵教師組織成長團體，進行專業研討。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 校長鼓勵教師參與校內外各項進修活動。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 校長提供教師互相觀摩與討論的機會，以促進教師間之專業對話。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 校長鼓勵並協助教師透過行動研究來解決所遭遇的教學問題。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 校長隨時關心學生的學習態度。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 校長鼓勵學生追求自我超越。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 校長公開表揚學習優異的學生。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 校長訂定獎勵辦法，激勵學生的學習風氣。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 校長提供教師教學上所需之各項協助。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 校長關心並重視教師所提出的問題或意見。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 校長妥善使用學校經費，以有效支援教學活動。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 校長妥善運用家長及社區資源，以有效支援教學。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部份：教師文化問卷

	非常 同意	同意	不同 意	非常 不同 意
1. 本校教師根據教學目標與學生需求設計創意教學活動。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 本校教師充分運用資訊科技或網路等多元的教學型態。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 本校教師不斷地發展新的教學策略。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 本校教師主動進行行動研究，以解決教學上的問題。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 本校教師進行專業對話，並討論彼此間的教學方法。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 本校教師參與規劃及擬定學校課程與教學活動。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 本校教師不斷充實任教領域之教學新知。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 本校教師主動參與校內的學習型團隊，以提升專業知能。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 本校教師與校內其他教師合作，達成教學目標。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 本校教師與不同專長之教師組成教學群，並進行協同教學。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 本校教師參與領域研究會議，溝通彼此的課程與教學理念。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 本校教師與同儕討論班級經營與學生輔導的實務。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 本校教師傾向於依照學校的規定行事，而不自作主張。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 本校教師傾向於依既定的課程評選標準來選擇教材。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 本校教師注重平穩的行政運作，不求有突出的表現。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 本校教師大多認為需要遵守團體的規範，順應團體的共識。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 本校教師不習慣彼此討論的教學方法。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 本校教師間較少專業互動。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 本校教師較傾向於獨自運作的方式進行教學。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 本校教師對於同儕互相觀摩教學不感興趣。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 本校教師對於學校政策或措施，會採取消極抵抗的態度。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 本校教師對於實施「教學導師制度」抱持不認同或反對的態度。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 本校教師對於不贊成的政策，會採取激烈抗爭或表達不滿。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 本校教師對於其他的人的建議或是意見，會採取漠視的態度。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(後面尚有題目，請繼續填答，謝謝！)

第三部分：教學導師制度實施成效與困境

1. 您是否瞭解貴校「教學輔導教師制度」之規劃內容，包括教學輔導教師的遴聘過程、角色職責、服務對象、服務方式等？(單選)

- (1) 非常瞭解
 (2) 瞭解
 (3) 不太瞭解
 (4) 非常不瞭解

2. 整體而言，您在接受輔導協助期間，對下列事項的滿意程度如何？(本題僅限夥伴教學填答，行政人員不必填寫)

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
(1) 與教學導師的互動方式。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 與教學導師的互動頻率。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 與教學導師的互動品質。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 自己的教學專業成長。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 學校教學輔導教師制度的實施成效。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. 您覺得貴校教學輔導教師制度發揮了哪些功能？

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
(1) 協助夥伴教師解決教職生活適應問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 協助夥伴教師進行親師溝通。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 協助夥伴教師進行班級經營。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 協助夥伴教師進行學生輔導。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 協助夥伴教師解決教學問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 協助夥伴教師增進教學能力。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 協助夥伴教師進行教學省思。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) 協助夥伴教師持續專業成長。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 協助建立學校同儕互動文化。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. 在參與教學輔導教師制度之後，您覺得自己有哪些改變？(本題僅限夥伴教學填答，行政人員不必填寫)

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
(1)對於教學更有信心。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)更能反思自己的教學。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)更加積極參與專業成長活動。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)與同事間的人際關係更為融洽。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)校長及同事對我的支持度增加。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. 學校在推動教學輔導教師制度期間，曾遭遇哪些困難？

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
(1)教學輔導教師與夥伴教師任教科目未能配合。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)教學輔導教師與夥伴教師任教年級未能配合。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)雙方配對的時間較晚，缺乏暖身的時間與機會。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)雙方缺乏共同討論的時間。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)教學導師未能針對夥伴教師教學困難提供及時的協助。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)雙方缺乏合適的互動地點。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)雙方的瞭解及互相信任程度不足。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)教學輔導教師的工作職責不明確。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)夥伴教師沒有接受輔導與成長的意願。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)夥伴教師教學或行政工作負擔沉重。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11)夥伴教師沒有減少授課時數，缺乏與教學輔導教師進行互動的時間。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12)教學輔導教師及夥伴教師缺乏團體互動的機會。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13)教學輔導教師在職成長課程不足。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14)夥伴教師未接受足夠的教學輔導教師制度職前訓練。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15)夥伴教師在職成長課程不足。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(16)限於人力，校方無法對教學輔導教師與夥伴教師提供足夠的行政協助。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17)校內其他教師對教學導師制度的推動不認同或反對。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(18)教學導師年資門檻過高，不易覓得合適的教學導師儲備人選。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

教學輔導教師制度實施現況與成效訪談大綱

(夥伴教師適用)

1. 請問您當初是在什麼動機之下，參與教學輔導教師制度？經過這一年來的輔導過程，有哪些經驗最令您難忘？為什麼？
2. 請問貴校校長下述教學領導上的作為如何？
 - (1)發展教學任務與目標(如利用各項會議，宣達重要教育政策的情況)
 - (2)確保課程品質(如參與學校課程相關的會議或活動的情況)
 - (3)確保教學品質(如推展教學視導的情況)
 - (4)促進教師專業成長(如提供並鼓勵教師參與多元進修活動的情況)
 - (5)增進學生學習氣氛(如關懷學生學習需求的情況)
 - (6)發展支持的工作環境(如如分配教學資源與爭取社區支援的情況)
3. 請問貴校校長的教學領導作為對教學導師制度實施的影響為何？可否舉例說明？
4. 請問您覺得貴校教師有哪些特別的特質、價值觀或態度，能夠代表您們的教師文化？如對教學的熱忱、對教學分享的看法、面對變革的態度等。
5. 請問貴校教師文化對教學導師制度實施的影響為何？可否舉例說明？
6. 在您接受教學輔導教師輔導期間，您獲得了哪些具體的幫助(如：協助解決教職生活適應問題、協助解決教學問題、協助進行教學省思...等)？
7. 在您接受教學輔導教師的協助之後，您覺得自己的教學有了哪些明顯的成長或改變(如：對於教學更有信心、更加積極參與專業成長、與同事間人際關係更融洽...等)？
8. 在您和教學輔導教師互動中，您曾遭遇到哪些困難？您是如何克服的？
9. 您覺得教育局在教學輔導教師制度的推展與訪視輔導小組的協助，以及您的教學輔導教師，有哪些需要改進的地方，請您提出具體的建議，以供明年實施時參考與改進好嗎？

教學輔導教師制度實施現況與成效訪談大綱

(教學導師適用)

1. 請問您當初是在什麼動機之下，參與教學輔導教師制度？經過這一年來的輔導協助過程，有哪些經驗最令您難忘？為什麼？
2. 請問貴校校長下述教學領導上的作為如何？
 - (1) 發展教學任務與目標(如利用各項會議，宣達重要教育政策的情況)
 - (2) 確保課程品質(如參與學校課程相關的會議或活動的情況)
 - (3) 確保教學品質(如推展教學視導的情況)
 - (4) 促進教師專業成長(如提供並鼓勵教師參與多元進修活動的情況)
 - (5) 增進學生學習氣氛(如關懷學生學習需求的情況)
 - (6) 發展支持的工作環境(如如分配教學資源與爭取社區支援的情況)
3. 請問貴校校長的教學領導作為對教學導師制度實施的影響為何？可否舉例說明？
4. 請問您覺得貴校教師有哪些特別的特質、價值觀或態度，能夠代表您們的教師文化？如對教學的熱忱、對教學分享的看法、面對變革的態度等。
5. 請問貴校教師文化對教學導師制度實施的影響為何？可否舉例說明？
6. 在您輔導夥伴教師的過程中，您覺得身為教學導師的您發揮了哪些功能(如：協助解決教職生活適應問題、協助解決教學問題、協助進行教學省思...等)？
7. 在您擔任教學輔導教師之後，您覺得自己也有哪些收穫與成長(如：對於教學更有信心、更能反思教學、更積極參與專業成長、與同事間人際關係更融洽...等)？
8. 在您和夥伴教師互動過程中，您曾遭遇到哪些困難？您是如何克服的？
9. 您覺得教育局在教學輔導教師制度的推展與訪視輔導小組的協助，以及您的教學輔導教師，有哪些需要改進的地方，請您提出具體的建議，以供明年實施時參考與改進好嗎？

教學輔導教師制度實施現況與成效訪談大綱

(行政人員適用)

1. 請問貴校申請參與教學輔導教師制度的動機為何？經過這一年來的推動與運作，有哪些經驗最令您難忘？為什麼？
2. 請問貴校校長下述教學領導上的作為如何？
 - (1) 發展教學任務與目標（如利用各項會議，宣達重要教育政策的情況）
 - (2) 確保課程品質（如參與學校課程相關的會議或活動的情況）
 - (3) 確保教學品質（如推展教學視導的情況）
 - (4) 促進教師專業成長（如提供並鼓勵教師參與多元進修活動的情況）
 - (5) 增進學生學習氣氛（如關懷學生學習需求的情況）
 - (6) 發展支持的工作環境（如如分配教學資源與爭取社區支援的情況）
3. 請問貴校校長的教學領導作為對教學導師制度實施的影響為何？可否舉例說明？
4. 請問您覺得貴校教師有哪些特別的特質、價值觀或態度，能夠代表您們的教師文化？如對教學的熱忱、對教學分享的看法、面對變革的態度等。
5. 請問貴校教師文化對教學導師制度實施的影響為何？可否舉例說明？
6. 您覺得貴校教學導師對夥伴教師所提供的主要內容有哪些？成效為何？
7. 您覺得貴校在推動教學輔導教師制度期間，曾遭遇哪些困難？請就學校行政、教學輔導教師、夥伴教師三方面分別說明？
8. 您覺得教育局在教學輔導教師制度的推展與訪視輔導小組的協助，以及您的教學輔導教師，有哪些需要改進的地方，請您提出具體的建議，以供明年實施時參考與改進好嗎？