

## 伍、研究結果

本年度之各研究子計畫，係以本專案第一階段規劃之任務為依據，目的在透過「研究工作」回饋至「建構工作」，建構一具有整體性和系統性的涵蓋中央、地方、學校三層級的課程與教學推動網絡。本部分首先分別整理出七個子計畫的研究結果，最後根據這七個子計畫的研究結果，進行綜合式的歸納，期能提供教育部在進行相關課程與教學政策決定時之參考。

### 一、子計畫一

#### (一) 關於中央層級法制化建議

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

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

3.設立「課程與教學推動夥伴協作中心」：配合教育部組織法之組織調整及國家教育研究院組織法之制定，未來建議中央團應隸屬國家教育研究院，並於國家教育研究院設立「課程與教學推動夥伴協作中心」（名稱暫擬），將現行「輔導群」、「中央團」業務納入該中心，其人員的組成可包括：國教院研究人員、實務教師、院外學者專家。

4.制定「教育視導法」或「課程與教學視導法」：未來長程規劃似應考慮制定「教育視導法」同時規範行政視導與課程與教學視導之實施，或制定「課程與教學視導法」單獨針對課程與教學專業視導之實施、課程督學之資格及並規定其

可採取教育人員任用或公務人員任用雙軌並行之任用制度，以健全課程及教學專業視導之工作。

## (二) 關於地方層級法制化建議

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

2.地方主管教育行政機關之教育行政人員之專業化：近程應該先使課程督學納入督學編制中，並規定督學編制中至少三分之一以上為課程督學，並明訂其任用資格採雙軌制，可以以教育人員之資格進用。

3.地方主管教育行政機關教育局（處）內之公務人員之專業化：長期應該限制地方主管教育行政機關教育局（處）內之公務人員除有特別人事制度者外，應以教育行政職系人員任用且限制單向調任，課（科）長以上主管人員應具有一定之教育專業能力與資歷。並考慮教育行政人員採取雙軌任用制，可以任用具有教育人員任用條例所規定資格之人員或具有公務人員任用資格之人員，使教育行政人員之進用更加擴大範圍並專業化，讓有教學經驗之教育人員可以進入教育行政機關任職。

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

## (三) 關於學校層級法制化建議

1.學校組織編制：課發會及領域小組應成為學校之法定、常設性組織。

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

3.參與課程與教學專業發展之誘因：課發會及領域小組召集人應分別規範其

應有之職責，並分別比照教師兼主任及導師之職務給予主管加給與減授課之福利，以增加參與之誘因。並修正教師法及教師進修研究獎勵辦法，使教師參加課程與教學推動工作成爲教師之權利也是義務。

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

## 二、子計畫二

(一)「中央輔導組織」的定位：就「體制」定位方面，應朝向法制化、常設組織方式設立；就「組織」定位方面，中央輔導組織在國家課程治理體系中，爲具有「政策轉銜與協作」功能的「專業支持系統」。

(二)「中央輔導組織」的組織功能：在「國家課程治理體系」居於「中介」、「轉化」與「承上啓下」的位置，歸屬「專業支持」系統，具有以下五項功能

1.「提供政策諮詢與回饋」：中央輔導組織因連結中央與地方，具有提供政策擬定之諮詢與政策實施後之回饋的功能。故應將中央輔導組織成員代表，納入重要的課程教學相關政策決策與研究的重要諮詢對象。

2.「強化理論與實務連結」：中央輔導組織成員包括實務教師(中央輔導團教師)與學者專家，故具有強化理論與實務連結之功能。

3.「協助政策轉化與推動」：中央輔導組織居於承上啓下的中介位置，具有協助政策轉化與推動之功能。

4.「引領課程變革」：「中央輔導組織」係結合理論(學者專家)與實務教師(中央團教師)的專業團隊，具有引領課程變革之「領頭羊」功能。

5.「促進專業發展與精進教學」：中央輔導組織係整合理論、實務與政策之專業團隊，其任務最終仍在促進教師專業發展，精進教學，以落實課程目標與提升學生學習品質，故具有促進專業發展與精進教學之功能。

(三)「中央輔導組織」宜採「國教院模式」：國家教育研究院設立「課程與教學夥伴協作中心」，下設「研究發展組」、「教學輔導組」、「教材資源組」，每一組有院內研究人員專(兼)掌，並置有實務教師若干人。

### 三、子計畫三

(一)我國縣市層級課程與教學推動組織的功能組件(元素)，歸納有五項功能組件，分別為：1.經費來源——以法令保障經費；2.人員設置——須設有專任編制；3.課程督學——確立資格與角色；4.增加誘因——能吸引優秀教師；5.組織編制——提升為正式專業組織。

(二)縣市的課程與教學推動組織應有法令加以定位，提升為正式組織，建議法令位階應提升至國民教育法，並以法令來保障經費預算之編列、輔導人員之招募及專業地位，以利其永續性發展。

(三)縣市課程與教學組織運作無論是行政—專業單軌或雙軌制，建議專業與行政相輔相成，專業需要行政提供支持和資源，而行政承轉課程政策需要專業任「智庫」角色；至於離島縣市的國民教育輔導團，建議師資培育單位能與其國民教育輔導團專業攜手，有系統的協助離島教師進行專業成長，促使國民教育輔導團之規模精緻發展。

(四)課程督學在縣市課程與教學推動機制中佔有舉足輕重的地位，建議於國民教育輔導團員組織化後，予以法定地位。再者，部分縣市對於課程督學以候聘校長擔任之，其專業性及穩定性皆要思考，倘能於舉薦時設計專業性的認證機制，對其帶領輔導團應更能發揮功能；至於穩定性，部分具課程與教學素養的退休校長應可列入考量。

(五)新三都未來國民教育輔導團的組織發展，對於縣市間存在的差異及幅員遼闊問題，必須重新檢視組織的規模與運作方式，建議可參酌「中心學校」、「區域中心聯盟學校」等衛星式的搭配，相互支援和解決問題。

## 四、子計畫四

### (一) 發揮學校原有組織功能，新設機制必須逐步與既有機制整合

以目前的學校組織來看，若皆能發揮應有功能，已可涵蓋學校內課程與教學方案的規劃、研發、決策、執行等各項工作。新設機制例如教師專業發展評鑑、教師專業社群、臺北市的教學輔導教師制，成效若經肯定，應逐步納入學校的組織功能中，予以制度化，避免多軌並行，以免分散學校人員的人力與時間。

### (二) 健全的學校課程教學領導體系，並建立學校課程教學領導人的專業研修體系

要讓學校機制整體運轉，「由上而下」、「由下而上」的力量須同時並存。而要讓兩股力量並行運作，基層的教師領導者、中層的主任與組長、高層的校長缺一不可。未來應建立起學校各級領導人的課程教學專業進修體系，強化其專業領導能力。

### (三) 具體規範學校教師的專業成長

只憑藉教師個人意願參與進修活動，必然難以養成任教領域的專業知能。目前雖然教師法中對教師專業成長有相關規範，但實際上並未有具體的要求措施，未來必須盡快訂定具體規範以引導教師進行專業成長。

### (四) 中央與縣市的補助方案應加以整合並具有永續性，始為學校之助力

學校人員期待中央與縣市政府所推出的補助計畫應適當整合，且長期、穩定的提供，以免學校經常要隨資源風向調整工作方向，難以長期深耕固定的重點工作。

### (五) 改善學校層級課程教學推動機制的配套措施

1.就「組織與任務的調整」方面：課程發展委員會應落實學校課程與教學

方案的決策功能；領域小組或學年教學研究小組應成為教師專業社群，以課程和教學的研討為其主要任務；學校之間應協助建立區域校際聯盟，以共享資源，並協力推動相關的課程與教學方案。

2.就「人員的專業精進」方面：教師應養成自己在某些學習領域具有特別專精的課程與教學知能。

3.就「行政資源的提供」方面：縣市政府應整合來自中央的或縣市內部的各項課程教學方案，以免過多方案造成學校執行困擾。

#### (六)相關措施的規劃與推動應考量學校規模與一般教師的看法

學校規模對推動機制的相關措施可能有某種程度的影響，未來應慎重考量不同學校規模的因素。未來的任何配套措施上也應增加對一般教師的諮詢，以免窒礙難行。

### 五、子計畫五

#### (一) 各領域輔導群在不同的教學推廣工作成效上的差異

1.到團訪視：數學、藝術與人文和英語等三個領域著力最深，社會則較少。

2.資訊平台的推動：以生活課程的效果最好，其次是國語和數學，自然與生活科技、藝術與人文的效果則較不明顯。

3.研討會：以生活課程的效果最好，其次是數學，英語、社會和綜合活動的效果也不錯，只有藝術與人文的效果則較不明顯。

4.到縣市諮詢講座：數學辦理的諮詢講座最為普遍，社會則是最少的。對老師的助益則以英語、數學、生活課程、綜合活動四個領域最好，高達百分百，健康與體育、藝術與人文的助益較低。

5.跨縣市系列成長、課程研究工作坊：生活課程和數學辦理得最為普遍，著力最深，較弱的則是英語；在推動工作的效果上，生活課程得到百分百的效果，國語、數學、英語、社會、自然與生活科技和綜合活動也很好，只有藝術與人文的百分比較低。

## (二) 縣市輔導團對各領域輔導群在課程與教學推廣工作上的回饋意見

1.到團輔導訪視：效果較好的方式，以座談和案例對話的百分比最高。幫助最大的依序為團務運作與發展策略、領域專業知能、教學策略、教育政策說明與推廣、協助輔導團與行政單位之溝通。

2.分區團務會議：案例對話的效果最受肯定，其次是團務研討、教學演示、綜合座談和專題講演。

3.網路資源平台：認為輔導群規劃的內容非常豐富，但是使用的頻率竟然以不定期為最高，這些內容豐富的網路資源平台，無法充分發揮其功能。

4.研討會：七成以上的領導人認為研討會對輔導工作推動的效果是「非常好」和「好」的。

5.到縣市諮詢講座：縣市參與決定的達八成五，顯示其意見頗能受到尊重；對老師的助益，有幫助和非常有幫助的有五成三。

6.輔導群舉辦的工作坊：對輔導工作推動的效果，有 54.7%認為效果是「非常好」和「好」的。

7.輔導群的出版品：認為最多的是教學示例，最少的是評量試題。有 75.5%的領導人認為出版品的效果是「非常好」和「好」的。

## (三)對於輔導群實務運作上的建議

### 1.參考縣市輔導團意見以尋求改進之道：

對於部分領域推動效果較不明顯的活動，能參考縣市輔導團的意見，深入了解其原因，並尋求改進，對於輔導工作的推動，必能產生正面的效應，有助於中央到地方的教學輔導工作的推動。

### 2.促進縣市間輔導團的溝通、交流與分享：

除了北、中、南三區輔導會議外，能多辦理三至五個縣市的分區聯盟活動，以增進不同縣市輔導團之間的交流與互動。

## 六、子計畫六

### （一）課程轉化與協作乃是一種實踐知能的展演

在目前中央、地方及學校三級的課程輔導組織中，中央團教師的定位偏向於課程的轉化與協作，以期能建構教師的專業支持網絡。在工作情境中，中央團教師經由一件件具體事件之識覺、判斷與行動，而不斷的生成與變動的一種實踐知能，而此種知能乃是個別情境性、動態生成且行思知的結合辯證。

### （二）朝向「互助成事」的課程轉化與協作

中央團教師需要肯認網絡參與者具有課程締造的能力，宜貼近及理解彼此的在地知識，在論述及實作、公共及個人之間的差異中進行穿梭連結的雙向轉譯工夫，使相關參與者連結成爲「相互學習的網絡」。

### （三）輔導網絡的思維典範轉移

從計算機論（computationalism）向文化論（culturalism）進行典範轉移。課程轉化與協作要理解網絡關係者的在地觀點、政策詮釋、建構過程及結構條件，使彼此成爲相互學習的關聯網絡，以共同成就及共同分享教育事功。

### （四）中央團教師的專業身分再思

在文化論的典範思維中，中央團教師的專業身分就不只是作單向性、封閉性的忠實傳遞者，而是做爲相互學習網絡的促發者、連結者與整合者。

### （五）課程及教學輔導組織的調整

可考慮彈性的以重要課程政策爲行動導向（如整體的縣市精進教學等），來增加或彈性調整教育部中央團輔導組織。例如，目前精進教學計畫是課程與教學輔導網絡的重要行動場域，其中整體性的縣市課程計畫（子計畫一、子計畫二）主要是由北中南三區的策略聯盟做爲主要交流、分享與審查的平台，但各分區召集人並無搭配的中央團可以與縣市進行整體的、長期的課程規畫與對話。若縣市層級的課程發展與精進是教育部的重要政策，那可考慮在不超過目前中央團教師



編組總員額人數之下，可增加招聘或從既有各領域增調中央團教師，讓他們與教育部精進教學的三區策略聯盟結合，組成縣市課程與教學精進工作團，配合各區召集人，與各縣市的精進教學之子計畫一與子計畫二進行長期性、整體性的互動及協作。

## 七、子計畫七

### (一)圖像一：國家課程與教學推動網路(以中央層級的角度為主)

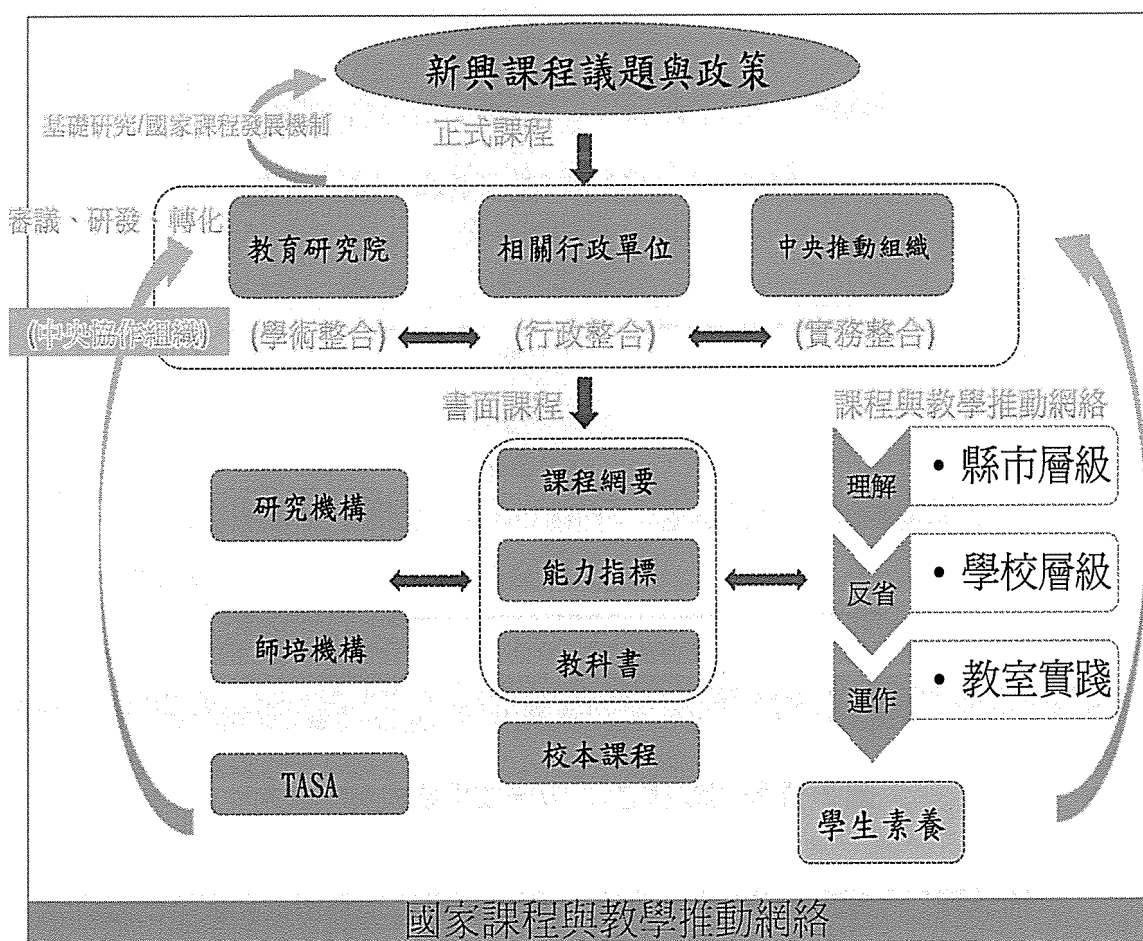


圖 1 國家課程與教學推動網路

1.就長期性政策而言，中央的課程與教學政策應有「國家課程發展機制」為基礎；就臨時性政策而言，中央的課程與教學政策應有「學術、行政、和實務」的「審議小組」來審議(採臨時任務編組)，並融入到正式課程綱要中。

2.課程審議小組成員，平時應是課程研發與轉化的主要成員。

3.「國家課程發展機制」目前雖以國家教育研究院之「基礎研究」為主，但這些研究除了學術研究的觀點，亦應包含「由下而上」的實務推動經驗評估與評鑑，也應包含其他如：師培機構、研究機構、或大型評量資料庫分析的經驗。

## (二)圖像二：課程與教學之地方/學校重要成員與機制

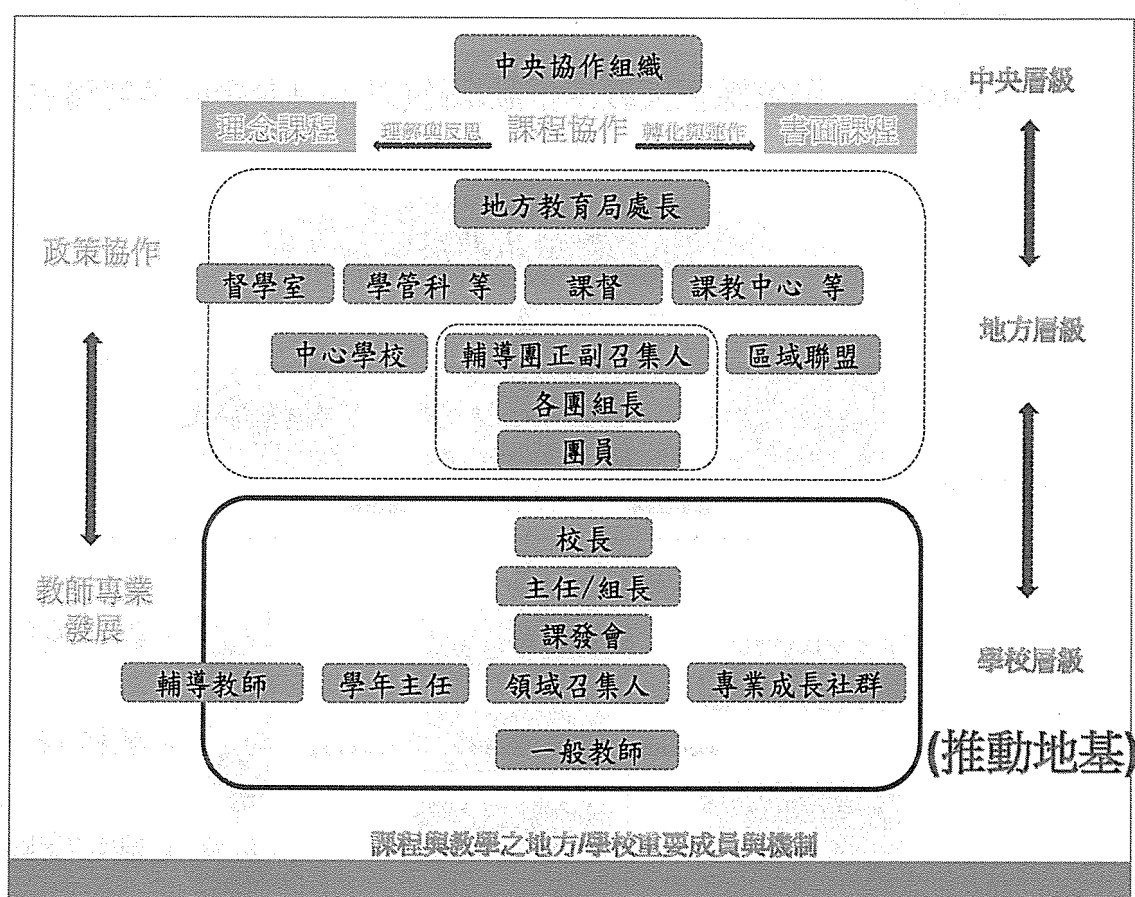


圖 2 課程與教學之地方/學校重要成員與機制

1.輔導團只是推動成員中的一部份，學校層級應是整個推動網絡的推動地基，為落實學校為「推動地基」的概念，建議校長的培訓應改為以「課程與教學專業發展」為主，並建立以課程與教學領導成效的校長評鑑。

2.強化「中央協作組織、教育局處長、和課督」間的地方政策協作；地方和學校間的協作，也應強化「課督、區域聯盟、校長」間的協作。

3.學校層級、區域聯盟、地方層級上，未來可考慮定期舉辦成果發表，由這些推動成員發表成果，強化彼此經驗交流。成果發表優良者，亦可考慮給予鼓勵

獎金，成爲另類的「教師分級」做法，取代目前教師分級的敏感問題。

4.建立「教師專業成長的升遷管道」，應針對主要推動成員的福利、資格、和義務予以法制化，包括：課督、區域聯盟的中心校長、輔導團員、領域召集人、輔導教師等。

## 八、研究結果之綜合歸納

本整合型研究計畫主要在於建構一個涵蓋「中央」、「地方」與「學校」三層級，具有整體性和系統性的課程與教學推動網絡，分爲「法制化組」、「組織化組」與「專業化組」三組進行研究，所獲得的重要研究結果以下列表格的方式呈現，期能提供教育部在進行相關課程與教學政策決定時之參考。

表 7 99 年度研究案重要研究結果

整體	中央層級	地方層級	學校層級
法制化	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.近程將中央課程及教學專業人員資格及權益保障法制化，以法律授權之法規命令，賦予其借調支援相關權益之保障。</li> <li>2.使課程督學成爲督學編制內之人員，佔 1/5 以上，採雙軌任用資格。</li> <li>3.長程制定「教育視導法」或「課程與教學視導法」，以健全國家課程及教學專業視導工作。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 近程將地方課程及教學專業人員資格及權益保障法制化，以法律授權之法規命令，賦予其借調支援相關權益之保障。</li> <li>2.課程督學納入督學編制，佔 1/3 以上，採雙軌任用資格。</li> <li>3.國民教育輔導團改制爲「課程及教學專業輔導團」，並涵蓋高級中等教育及學前教育階段。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.學校課程發展委員會、領域小組成爲法定、常設性組織。</li> <li>2.規範課發會成員及領域召集人應有的職責，並提供加給、減課之誘因。</li> <li>3.修正教師法及教師進修研究獎勵辦法，使教師參加課程與教學推動工作成爲教師之權利也是義務。</li> </ol>

組織化	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.中央輔導組織成爲常設單位，並與國教院課程發展機制進行整合。</li> <li>2. 中央輔導組織之定位宜採「國教院模式」，於國教院內設立「課程與教學夥伴協作中心」，下設「研究發展組」、「教學輔導組」、「教材資源組」。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.國教輔導團從任務編制提升爲正式編制，設置專任輔導員，並以法令保障經費來源。</li> <li>2.對於縣市間存在的差異及幅員遼闊問題，須重新檢視組織的規模與運作方式，可參酌「中心學校」、「區域中心聯盟學校」等衛星式的搭配型態。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.彰顯原有學校組織功能中，有關課程與教學方案的規劃、研發、決策、執行等各項任務。</li> <li>2.新設機制如教師專業發展評鑑、教師專業社群、教學輔導教師制，成效若經肯定，應逐步納入學校的組織功能中。</li> </ol>
專業化	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.中央團教師的專業身分是相互學習網絡的促發者、連結者與整合者，需具有「課程締造」的知能。</li> <li>2.中央團教師配合精進教學計畫，與三區策略聯盟結合，組成縣市課程與教學工作團，進行長期性、整體性的互動及協作。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.建立人力資源資料庫，永續國教輔導團的人才培育。</li> <li>2.促進縣市間輔導團的溝通、交流與分享，除了北、中、南三區輔導會議外，能多辦理三至五個縣市的分區聯盟活動，以增進不同縣市輔導團之間的交流與互動。</li> <li>3.提高國教輔導團與學校人員專業協作的的能力與效果。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.中央與縣市補助學校的方案應加以整合，且長期穩定的提供，具有永續性，始爲學校之助力。</li> <li>2.建立基層教師領導者、中層主任與組長、高層校長之各級領導人的課程教學專業進修體系，強化專業領導能力。</li> </ol>