

貳、文獻探討

一、縣市輔導團對學校課程教學推動的協助

縣市政府的課程教學推動組織居於中央與學校橋樑位置。現階段各縣市國教輔導團的成立，大抵因襲省教育廳於民國 63 年所公布的行政命令而組成，而民國 87 年精省後，縣市國教輔導團因經費無著，形同解散狀態（謝金城，2004）。其後教育部公布國民中小學九年一貫課程暫行綱要，並於「實施要點」中規定「各級政府應編列預算，成立各學習領域教學輔導團，定期到校協助教師進行教學工作」（教育部，2001），才又賦予各縣市國教輔導團轉型的依據。國教輔導團的功能，旨在負起縣市課程領導的職責，並以兼重教學「學理」與「實務」之專業成長及實踐能力為核心，建構教師專業支持體制，轉化與宣達各學習領域課程精神與內涵，協助落實課程與教學政策，以達政策目標（湯碧美，2008；吳春梅，2007）。

在省府教育廳時期，各縣市即設有國民教育輔導團，負責推動中央的課程與教學方案。惟，過去由於實施課程標準與教科書統編制，「課程」並非推動重點，主要仍以教學觀點與方法的推展為主。九年一貫課程實施之後，由於注重校本課程發展，課程與教學開始雙向並重。然而，在其後的政策推動檢討中，批評者指出：中央、地方與學校組織與組織間缺乏相互調適與互動學習，基層官員行為偏重行政執行考量較少專業思維，學校、教師團體欠缺專業執行能力反感工作壓力驟增；家長或民意代表、利益團體對政策認知不清而有反制行為。因而，九年一貫課程政策的推動有政策目標與執行結果不一致，政策執行結果未能解決學校教育本身的問題（陳寶山，2010）。一個大型政策的推動必然牽涉多方環節，本研究關注的焦點乃在於縣市機構如何協助學校進行課程與教學方案的發展。

在地方教育行政機構中，皆有專責國民中小課程教學行政事務的科室，但誠如李永烈(2007)研究的發現，地方教育行政人員未將課程領導放在優先地位，在其領導工作的實踐程度上，最高的是「傳達授權」，較低的是「倡導創新」與「輔

導評鑑」。而地方教育行政人員認為最佳的課程領導行動策略是「培訓課程領導者，健全學校課程領導系統」與「編列足夠經費，提供課程發展之用」。事實上，縣市單位中與課程教學事務最為相關的專業組織即是「各領域課程與教學輔導團」（以下簡稱輔導團），且輔導團具有專業推動課程與教學及彌補視導制度之不足的功能(謝金城，2005)。是以，本節以縣市輔導團與學校的關係作為探討焦點。

(一)輔導團功能的應然與實然

自九年一貫課程實施以來，各縣市輔導團對學校的協助以教學演示、教學方案分享、專題講座、辦理座談與疑難問題解析、辦理教學訪視與意見交流、辦理課程設計工作坊、設置教學資源網、辦理專業論壇與對話、設置諮詢專線規劃或帶領行動研究等為主要實施方式。而學校人員期望輔導方式多元化、避免流於形式，希望輔導員提供優良課程設計；輔導內涵強調實際的教學演示、外國教育的新知、規劃教師實用性的課程(張素貞、王文科、彭富源，2006)。

1.輔導團所提供各項資源未被善加運用

教師對輔導團組織本身及其功能雖有概括性的認識，然而基於學校工作繁忙且輔導團也鮮少針對所提供的各項服務加以宣導，故教師對輔導團的知覺程度多半僅止於「辦理課程與教學研習」或「示範教學」(黃冠鳳，2007)，而不知道輔導團尚有「提供學校諮詢輔導」以及「提供教師教學資源」等服務(游秋樺，2008)。李昭瑢(2007)的研究亦指出，校長及主任等行政人員對輔導團組織運作及輔導策略之認識優於一般老師。其結果是，當教師面臨教學困難時自然也不會尋求輔導團的協助，不啻為一種資源的浪費。

2.國教輔導團與研習、師資養成機構、學校缺乏實質的聯繫

依民國 63 年輔導工作實施要點的規定，輔導團宜與研習機構、師資養成機構以及學校密切聯繫，共築一個完整的輔導網。然而調查結果顯示，輔導團年度工作計畫之擬定，甚少主動與有關的師資養成機構聯繫、協商，也未與學校或教

師溝通意見；甚至於各種研習活動的設計與規劃，也是由各科輔導員或組長擬定，少有相關人員的代表參與（楊茂壽，1988）。故今後輔導計畫之擬定、研習內容之選擇、研習方式之決定等方面，應邀集有關人員如相關的研習機構、師資養成機構、教育行政人員以及學校校長、教師等代表共同參與輔導，提升教育輔導效果。

3.輔導團人員的量與質皆有窘況，影響工作成效

現階段輔導團成員來源有二：一是由教育局人員兼任；二是由國中小學校長、主任、教師調兼。這樣的兼任制度雖可減輕政府經費的負擔，但卻造成校務與團務的衝突以及輔導員分身乏術的窘境。對學校而言，大多不願意主動推薦優秀人選加入輔導團，認為借出教師對學校而言，只有損失人才，沒有貢獻與其它附加價值（吳春梅，2007），更遑論這會給學校行政帶來許多課務及職務安排上的困擾（楊茂壽，1988）。而對外調至輔導團的教師而言，要同時兼顧本身教學工作並執行輔導團交辦之業務，實在分身乏術、焦頭爛額（蕭素芳，2006）。

蔣華容(2008)的研究發現，輔導團的工作雖事先規劃，但仍會受到時間及人力的限制影響實行成果；輔導員執行教學視導任務時，與現場老師的互動行為，也成為影響實施成效與預期結果的因素。輔導員背負著全縣市教師與教育局的深切期待，工作內容充滿創新與挑戰，每個人都必須不斷吸收新知與從事研究，方足以勝任引導教師改進教學的重任，然而輔導團的團員除了接受短期的培訓外，少有系統性的專業知能精進的機會。這對於輔導員執行課程與教學視導或政策協作的工作而言，是一大限制。

(二)輔導團功能的提升

1.廣為宣導，增加教師對輔導團運作與功能之理解

研究發現，教師對輔導團服務的知覺程度愈高，就會愈常運用輔導團提供之教學資源或參與輔導團舉辦之各項活動（游秋樺，2007）。由此可見，國教輔導團的首要工作乃加強宣導其所提供之各種服務項目。舉例而言，可以定期辦理服

務成果分享、利用各種研習場合或到校服務機會加以推廣、透過各學校網頁或教育相關網站傳達服務資訊等，以提高教師對輔導團服務的認知。除此之外，前已指出輔導團與學校之間通常是各行其政，缺乏實質的聯繫與協調。因此輔導團也應該多與學校及教師進行雙向溝通，交換彼此意見，以了解教師在服務內容或其它方面的需求，如：研習活動的時間或地點安排等。

2.輔導團應和師資培育機構積極合作，發揮更大的專業協作功能

國教輔導團員增能的方式大多透過團務會議或專題研習，但因大家相聚分享的時間有限，再加上許多時候增能的主題是爲了配合委辦的教育政策，以致能從中獲得專業成長的空間被壓縮。因此，教育行政機關若能蒐集並整合各種專業進修之管道和訊息，提供輔導團員更多元的專業發展空間，例如讓團員與教授和研究生一起進行主題研究計畫，或是邀請一位教授長期到團做臨場教學指導、實作分享與行動研究（黃冠鳳，2007）。如此，一來可使輔導團員原本欲進行的研究工作獲得更專業的指導與協助，二來可讓研究工作之成果更加貼近教學現場所需，更重要的是可避免人力、物力的重疊與浪費。

3.強化輔導團研究成果資料的蒐集與傳遞，提供學校更即時的協助

研究創新爲教師成長之根本，故需能經常性蒐集輔導團員或教師研究創新之成果，且彙集成冊，以供各校教師教學參考。對向來忙於教學與班級經營事務的教師而言，如能有一個管道可以協助蒐集、分享相關的教育新知，教師一定可以獲益更多。換言之，在此強調知識管理的社會裡，資源的整合尤爲重要，應提供一個兼具資源與服務的教學資源中心。然而考量輔導團員的工作負荷，故建議由教育行政機關統籌辦理各領域教學研究創新、教材教法競賽等，再將成果彙集成冊或透過網路方式提供下載作資源共享，並設立一個專責單位來統整資源（黃冠鳳，2007）。

4.應善加運用輔導團所提供各項資源，並重視學校教師與學生的需求

輔導團的認知與教師的需求，向來有所落差（劉清揚，2006）。教育人員對國教輔導團所辦理的研習多半態度不夠積極，主要原因除場次太大、參與人數過

多之外，就是教師對研習主題不感興趣。此乃因為學校行政在向輔導團提出到校輔導申請時，總是抱持著一種填補研習空檔的心態，而非考量到學校、教師以及學生真正的需求，自然也大大降低國教輔導團的輔導效能，而參與的教師也大多覺得浪費時間、一無所獲。因此，學校行政應先調查教師在課程與教學過程中，可能遭遇的困難或問題，並進行評估與回饋的歷程，若真的有空礙難行之處，再與國教輔導團進行討論、尋求協助，藉以有效解決教師教學實施的困境、提升輔導的效能。

輔導團的功能，旨在負起縣市課程領導的職責，並以兼重教學「學理」與「實務」之專業成長及實踐能力為核心，建構教師專業支持體制，轉化與宣達各學習領域課程精神與內涵，協助落實課程與教學政策，以達政策目標（湯碧美，2008；吳春梅，2007）。輔導團工作如果只是一門附加的形式工作，那麼對學校或教師而言無異是增加其工作負擔。然而事實上，國教輔導工作與教師專業自主的發展息息相關。也因此，國教輔導工作應與教師的知識體系、專業技能、態度與信念相輔相成，以不斷地提升教師專業能力；而教師專業自主能力的提升，也會有助於國教輔導工作的施行與課程的品質，實現學校的教育願景。在未來，若國教輔導工作能進一步與行動研究相結合，藉此幫助教師進行教學省思，並解決課程發展的問題，將會是令人期待的發展。