

## 實施「教學臨床視導」協助幼稚園教師專業成長之行動研究

### ---以南海實驗幼稚園為例

張衛族 林娟伶

#### 壹、研究動機與目的

幼兒教育是一切教育的基石，當全世界都在彩繪未來的同時，幼教的投資及改革即成爲一切關注的焦點。近年來，產、官、學三方面從形塑「專業幼教」的角度及促進園所永續經營的觀點，提出學前幼兒教育未來發展目標和努力的方向。

臺北市教育局吳局長清基上任以來，推展精緻教育理念--「精進、優質、卓越、創新」成爲各層級學校在形塑優質學校的組織變革中，有了共同的理想和目標。吳局長曾多次在公開場合說：「教育品質的提升，是價值和尊嚴的起點，不僅在於擁有，還要追求美好」。教育是國家的根本，而教師則是教育活動的核心人物，也是教育的重心和生命，更是教育品質的關鍵，因此提升教師專業的素質和知能爲教育核心要務之一（丁一顧，民 93）。

所謂的「專業」是指擁有精湛的學術與卓越能力，也是服務與奉獻的表徵（蔡清田，民 81）。學前教育是否可形塑專業化的形象和教育第一線的園長、教師們息息相關。南海實驗幼稚園（以下簡稱南海）爲臺北市單獨設置的第一所公立幼稚園，是爲政府實踐幼教政策的窗口，對於形塑北市專業幼教的形象有其指標性的意義。

南海的成立受到各界矚目，全園教職員工也不負眾望，多次評鑑皆榮獲績優，許多國內外幼教參觀團體慕名而來，雖然帶來許多鼓舞，可是盛名之累，也讓教師們頗覺壓力。面對一波波的教育改革、科技發展和知識管理帶

來的教學創新觀念與思維，老師們虛心的覺得自己的教學還不夠好，教學應該更精進，希望能積極改進不足之處，朝向優質學園努力邁進。

幼稚園教學多元、開放、沒有固定教材，教師專業自主空間很大。一個班級兩位老師，教學方面強調的是協同、合作默契，按理說在教學上可相互討論提升改進，但是長久合作下來，教學也有可能陷入一定運行的模式，缺乏創新，少有突破，卻又不自覺。為能在現有基礎上有所進步與發展，應該有一些運作機制，協助教師自我察覺在教學上可精進成長的空間。

同儕間如何相互提攜、同步成長是一個優質學園必須關注的焦點。南海的老師教學認真，工作繁重，「忙」讓老師在課餘、下班後仍少有互動，因此當個人教學遇到瓶頸或有困難之時，會不方便向他人請益，也就無法及時有效突破和提升教學。同樣的，當老師在教學表現上有所創新作為時，也少有其他班級老師分享的機會，這對一個成長園來說可能是一個需要面對和整合的問題。

當師培階段養成教育不足以應付日後教學現場所面臨的問題，在職進修就成為解決問題的重要管道。南海週三教師進修，行之有年，課程規劃皆由行政依教學所需來安排講座。理論性、實作性、研討性的課程都有，只是聽者在討論發表時總是沉默的多，這雖然是大多數研習的場景，但如何改進，才能提高老師參與性？

93 學年，臺北市開放幼稚園教師市內調動，園內新進教師、代課教師和實習教師們，所面臨的是適應一個新的教學環境和情境，對於南海的教學方法和模式也急待瞭解和上手，否則，在教學和班級經營上必然會覺得負荷重和有壓力。為了提升齊一的教學品質和減輕教師教學心理負擔，勢必要透過一個及時性的輔導機制，以消除預見失衡的可能。

教師是教改工作的核心人物，教師素質關係到教育的成敗，因此要形塑優質學校就須從提升教師專業成長著手。南海的老師素質良好，欲達成優質標竿學園的願景，就須在現有良好的基礎上再努力精進，而如何提升教師專

業發展與成長是為首要關鍵，也是提供北市幼教教師專業成長的參考之一。

基於以上研究動機提出本研究具體研究目的如下：

- 一、 探討教師專業成長的內涵
- 二、 分析本園影響教師專業成長的因素
- 三、 探究提升本園教師專業成長的策略。
- 四、 省思實施的經驗作為後續推動之參考。

## 貳、 文獻探討

依據研究目的，本研究進一步分析包括：教師專業成長的定義與內涵、影響教師專業成長的因素以及可提升策略之相關研究與實施等文獻，以作為本研究設計的參考，分述如下：

### 一、 教師專業成長的定義與內涵

Forbes (1972) 專業成長指的是活動結果導致更好的轉變，專業成長分為五個階段：1、要有機會參加專業成長活動 2、能確實參加此活動 3、能確實感受到有成長 4、參與後，能針對教學行為自省 5、教學能導致學生學習成效提高。

李俊湖 (民 81) 認為教師專業成長應包括教學發展、個人發展與組織發展等三個層面：

- 1.教學發展：指教師在專業知能上的提升。包括自我閱讀教育刊物、研究教學問題、參與進修、同儕對話、討論等。
- 2.個人發展：指教師個人在人際關係、溝通能力、專業生活計畫以及個人問題解決上，有所成長。
- 3.組織發展：指團體成員參與組織決定和管理，以確立組織目標與方向、增進問題解決及組織的改進。

沈翠蓮 (民 83) 認為：專業成長是指教師在教學生涯中，為提升個人專業知識、態度和技能，主動積極參與正式和非正式的學習進修活動，使得個人在教學知能、班級經營、學生輔導和人際溝通等四個層面，更為成長的歷程。

吳和堂（民 89）對教師專業成長的定義為：教師透過內外的方式，正式或非正式的途徑，在他人或自己的引導下，使自己的專業知能不斷成長、自我實現以增進教育品質。

綜合上述本研究專業成長的定義為：教師主動積極參與正式和非正式的學習進修活動，自省教學歷程，並透過內在動力及外在的協助，使得個人在教學知能、班級經營、學生輔導等方面，更為成長的歷程。

## 二、影響教師專業成長的因素

Watts（1986）探討教師專業成長的途徑時調查 225 位老師發現：

1、教師專業成長來源有：同儕的指導支持、行政人員及視導人員的視導、本身的教學經驗及專業協會課程等。

2、教師專業成長條件則需：提供時間準備及反省；給予支持鼓勵、能參與、決定計畫等。

Camer（1986）認為有助教師成長的因素有：

1、校長的角色：要了解教師需求，提供時間、建立溝通管道、互動模式支持鼓勵教師學習，及會議討論等。校長和教師的關係應是互信、支持和尊重。

2、教師的角色：在發展同儕關係方面，應參與共同關心的主題，分享目標、訊息、同儕示範；共同準備教材、相互支持等。

Zahoric（1987）認為教師同事間的互動可以協助彼此交換經驗，獲得或給予回饋及改進教學。

蔡碧蓮（民 82）認為教師的專業成長因素包括：

1.教師對於成長活動之認同、感受到其必要性、並能對活動的實施有所反應。

2.校長的態度、行政的支援、同事間的互動支持。

蕭靜宜（民 88）歸納影響教師專業成長的因素有行政領導、學校資源、教師本身等三個層面：

1、行政領導方面：校長是教師專業發展的媒介，校長可以應用行政制度協助教師，帶動教師專業成長。

2、學校資源方面：學校應整合人員組織以支援教師。

3、教師本身：教師的自主性及意願、教師對專業的認知與看法、教師對教育的體認與信念等。

簡毓玲（民 89）研究結果顯示：教學視導確實可以協助教師教得更好、更有信心。國民小學校長宜多從事教學視導工作，以提升教學效能。

依據上述文獻發現影響教師專業成長因素，除了教師本身成長的動機、意願之外，同儕間的互動、指導、分享與支持也是重要關鍵，學校行政領導如校長，亦需要了解教師需求、提供支持性的環境、提供時間、建立溝通互動模式，以支持、鼓勵和參與教師成長學習活動，而教學視導則是能提升教師教學效能的有效方法。本園教師工作熱忱，對本身專業成長之學習意願高，但由於全天班學生增多，教學和看顧時間延長，平日除了寫教學日誌省思之外，甚少有時間針對自我教學向他人請益或討論，遇到教學盲點，外力協助較少，此為影響本園教師專業成長之最大因素。

### 三、促進教師專業成長策略

Wood（1982）提出五階段模式，以促進教師專業成長，它包含：

（一）準備（Readiness）：培養積極的學校氣氛，教師共同合作，提出符合學校需求的改進方案計畫。

（二）計畫（Pianning）：調查教師需求，透過行政與教師的共同決定，確定成長的活動目標，包括知識、技能、態度等層面的發展，並分配資源排定優先順序。

（三）訓練（Training）：成長活動以二至七人的小組方式來進行，教師可以自由選組參加，小組的領導者與職務無關，校長也應與教師共同參與成長活動。

（四）實施與執行（Implementation）：教師藉由同儕視導來幫助彼此來產生新的工作行爲，校長應主動支持教師專業行爲的改變。

（五）維持（Maintenance）：教師應自我要求和自我監督以維持新的工作行爲，並注意學生的表現和回饋，以作為改進教學的參考。

Glatthorn (1987) 提出合作性專業發展的執行策略和支持條件包括學區及校長有力的行政領導，行政人員和教師之間氣氛宜互信、和諧，教師自己也可選擇合作方式，每個學校可發展自己的方案包括：

(一) 專業對話 (professional dialogue)：教師透過開放、傾聽、相互討論等過程，省思自己的教學，將理論和實際經驗做結合，導致認知和態度的轉變。

(二) 課程發展 (curriculum development)：教師共同合作編擬教學計畫，調整課程、分享教學經驗等。

(三) 同儕視導 (peer supervision)：教師組成小團體，以臨床視導方式去協助老師，其過程是合作性觀察與會談的循環歷程。

(四) 同儕指導 (peer coaching)：與前者相同的是觀察與會談的循環歷程，但其學習的重點在教學模式及教室為中心改進，比前者更深入、廣泛。

張德銳 (民 88) 提出教師專業成長的五個階段模式：

(一) 營造有利學習成長的學校文化：校長應發展與教師間的信任感、鼓勵教師公開討論與分享；教師本身也必須自我期許，鼓勵自我超越現狀。

(二) 界定需求：學校及教師要從學生的角度、課程的要求、個人的需求、組織的目標，正確的評估成長需求。

(三) 擬定專業成長計畫：排定優先順序，並注意計畫的可行性、活動的適切性、活動的整合性、成果的應用性。

(四) 實施專業成長活動：教師專業成長活動的歷程包括互動、對話、回饋、反應、分享及應用。

(五) 對成果進行評鑑：包括設定問題、蒐集資訊、形成結論、提出報告。

經由以上文獻分析發現提升學校教師專業成長，可做為本園借鏡的作法：

#### (一) 在策略方面

- 1、 步驟可分為準備、計畫、訓練、實施與執行和維持等幾個階段，以能周全思考、系統規劃和有效執行。例如在準備階段其間，應先瞭解教師困境與需求，並進行溝通協商會議等略形成共識，並

進而提出解決策略。

- 2、 研究者可應用行政制度及整合資源協助教師，帶動教師專業成長，必要時亦可透過有效管道尋求外界協助。因研究者本身擔任行政職務且教學經驗近 20 年之有利條件，帶領教師專業成長，責無旁貸。必要時可外聘學者專家針對教學有困境與需要之教師，進一步的研習進修。
- 3、 為能即時支援教學現場，可結合教學或調整週三教師進修內容及方式，教師可分組群，藉由專業對話、同儕輔導、教學觀摩、演示及經驗分享等來幫助彼此教學專業成長。
- 4、 學校在規劃教師專業成長活動時，可先徵詢調查教師意見，透過會議等形式達成共識。
- 5、 為求深入性，教師其學習的重點在教學模式及教室行為為中心的改進。

#### (二) 在經營方面

- 1、 行政的支援、園長的態度、同事間的互動支持皆是影響的要素。學校應營造一種彼此互信、支持、合作、尊重的氛圍，提供資源和資訊，並成立任務領導小組等支援系統。
- 2、 可採團體或小組形式進行，小組領導人非關職務，園長也應為成員之一。
- 3、 園長應主動支持教師專業行為的改變，教師本身對專業的體認、信念也應勇於自省，主動積極學習、成長和自我超越。

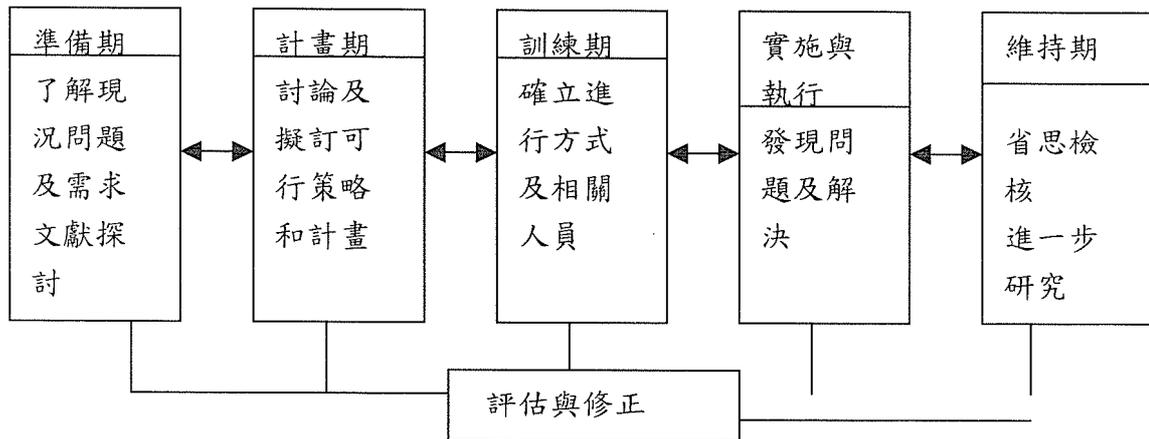
### 叁、研究方法與流程

為達成研究目的，本研究根據以上文獻探討，擬定之研究方法與流程分述如下：

#### 一、研究方法

本研究是以南海實驗幼稚園教學現場為研究場域，主要是透過文獻探討、教師對話討論、教學演示、問卷調查及教師自評等方式收集資料、繼而分析成效、深入探討。

## 二、研究流程：



## 三、研究情境：

### (一) 相關人員

本研究在探討南海實驗幼稚園教師專業成長之提升，因此除研究者(擔任園長、教務組長職務)之外，尚包括全園教師，含正式編制教師、一年期代理代課教師、實習教師等。

### (二) 相關地點

主要以南海各班級教室、會議室等園區空間為研究場域。

### (三) 研究期程：93年2月至94年6月

## 四、研究工具

(一) 問卷調查：採不記名方式，調查教師對專業成長需求、建議等(如附錄一)。

(二) 教師教學效能自我檢核表：編製工具請教師針對自己教學表現，進行自我檢視(如附錄二)。

(三) 教學觀察：透過會議溝通形成共識後，實際進入班級了解教學

現場之需求或困境，並紀錄之。

(四) 回饋問卷：採不記名方式，調查教師對專業成長實施之成效看法（如附錄三）。

(五) 數位相機：必要時做為記錄使用。

## 參、研究歷程

### 一、事由研習

南海為提升教師專業成長，經得家長同意，每週三下午為教師研習進修時間，由於本園教學模式是採開放式以建構論為基礎的方案教學，無既定教材和教學內容，完全視教學現場師生互動而產生實質內容。幼兒經驗、能力、興趣和教師教學引導技巧等都關係著教學走向，變數很大，對師生來說都充滿了挑戰，因此縱然方案教學已實施多年，園裡老師仍不斷在這方面持續進修研討和改進。

透過教學研討會議，我們發現教學中「團體討論」部份，深深影響教學的銜接性與發展性，如何引出孩子的想法和作法，是方案持續性和精彩度的關鍵，而這部份大家都覺得有再成長的空間。經研商決定 93 學年第一學期的教師進修，聘請教授針對園內方案教學之「團體討論」部分，作系列性的輔導，希望藉由理論和實務的結合及應證，能加強老師更多教學信心。

每次研習，研究者都會到場全程參與，發現有些老師對於教授的提問大都沉默以對，若教授不指名回答，會和教授對話的老師，總是那幾位，屈指可數，研習成效整體來說參與性成兩極化，成效亦是如此。

研究者向教授請益，也和幾位資深老師討論後，決定換個方式，問題既然來自教學現場，就先拋開理論的部份，請老師們先自拍一段教學團討的影片，就影片呈現的內容討論。因有影像具體的呈現，藉由看、聽和個人移轉作用，情勢果真好轉，教師們開始嘗試加入對話交換意見，藉以澄清觀念上的疑點和教學上的困惑，透過對話，教授再以理論去詮釋和提出現場可改進的地方，如此一來，有關教學的盲點如剝洋蔥式的浮現檯面。

透過一次次的研討，有的老師漸能釐清，在自己的教學專業領域上往前跨越了一大步，信心倍增！然而，團體研討的方式也有缺失，如問題聚焦、批判的空間和受限的時間等。有時教授犀利的抽出問題的癥結時，也會讓有些老師一時反應不及，啞口、不知所措而顯慌亂。由於教授來的次數有限，時間也有限，對於教師在個別教學上的問題也就無法過度深入的討論，這讓有個別需要的班級或教師，對某些策略在運用上無把握和無信心之時，仍是無法進一步的給予適宜指導和釐清。研究者常思當教學者思維和行為表現膠著時，應如何適切的給予協助和支援？若教學研討專業對話次數增加是否能精進？欲解決教師現行工作的忙、教學的盲和對話的茫，我們能再怎麼做？

## 二、一個契機

南海非常鼓勵教師教學行動研究，在這方面的成長也是顯見的，因此承辦教育局幼稚園行動研究甄選及研習活動，南海都全力以赴。研究者自認要帶領全園教師成長，必須身體力行，因此 93 年暑假參加本園承辦的「臺北市幼教老師行動研究輔導研習班」。

張德銳教授很有系統的介紹了發展性教學行動研究的步驟和方法，也由於和張教授的請益及教授贈書，讓研究者有幸能再度接觸到「發展性教學臨床視導」，在民國 80 年曾參加初級研習，當時只覺得「教學臨床視導」機制僅適用於國小以上，但細讀研究文獻資料並和教授討論發現：幼稚園一班兩位老師，更適合推動和實施「臨床視導」，彼此相互觀摩、研討和成長，只是研究所用的一些表格必須重新編擬適合幼稚園教學現場。

研究者繼續請教教學視導方式、定義可否依學校本位原則而有所改變時，教授肯切的說：「萬念存乎一心，只要行動目的是對的，方向是正確的，不要拘泥模式，可透過園內老師的協商、共識，發展出適合南海的模式」。

93 年 10 月和駐園教授討論臨床視導模式，或可藉由教師自我評估提出改進計劃、然後進班觀察、回饋會談等，更能針對教師教學上迷失、困境或需求，提出具體建議。

在駐園教授同意此辦法後，研究者為能增進教學視導能力，參加相關研習、研究專題發表、進修等取得中階班研習證書。研習課程有教學現場觀察及表格運用等實作課程，能將教學臨床視導理論和實務結合，對於個人認知上的了解有相當程度的提升。研究者也利用下課講座空檔時間，向講座就近請益，有些講座是國小主任，有些是在教學視導方面有實務經驗的國小教師，他們現身說法個人的案例，過程中頻頻叮嚀要以鼓勵的角度，相知相惜的態度去經營和老師彼此間的關係，這樣會事半功倍，也能提昇教師專業發展及教學信心。這正切入本研究核心問題，對此，研究者二人信心倍覺大增。

### 三、機制啟動

研究者於課程發展委員會議中提出實施辦法，並列入學校發展計畫，獲得同意。教學研討會議中，說明教學臨床視導之用意，主要是維持和發展教師專業能力，是鼓勵、協助而非考核。至於進班視導人員除了駐園教授外，園長、教務組長和隔壁班的一位老師。進行的方式是依據張德銳（民 93）國科會研究，針對教學臨床視導之三個實施階段：

（一）計畫會談：會事先和老師商議進班時間、地點和工具等，若老師能事先提出改進計畫，將有助於教學焦點關注。

（二）教室觀察：會針對方案教學重點設計教學觀察項目表，必要時會運用視聽媒體器材等補助工具，以收集紀錄觀察到的行為與事件。

（三）回饋會談：上午進班觀察後，下午雙方會針對觀察和收集的資料進行討論，傾聽老師意見、發問或澄清，或給予一些改進的建議或策略。

由於南海老師素養好，自我期望和學習成長意願高，在加上經常性的有參觀團體來看教學，進班觀察對他們來說並不突兀和唐突。研究者非常小心處理所謂「被視導」的感覺，我們營造一種良好和互信的氣氛，並先由自身做起，率先拍攝自己的教學影帶，於會議中提出討論，率先請教授進班觀察，和進行會談。當老師們認為這各方式並不會造成困擾或傷害時，又能針對自己教學的盲點給予建

議或自我澄清，而非在全園性教學研討會大庭廣眾前批判，老師心安許多，對教學者的尊重和支持、信任的，讓此機制的啓動有了好的開始。

#### 四、進班觀察

和教授決議進班觀察的視導方式後，可感受到老師對此機制的實施，會有期待，但也仍有諸多的擔心。方案教學現場全由師生互動而產出，無法預期發展的情境中會有何情事發生，雙方微妙的緊張關係是可見的。

教學現場是動態的、多變的，進班觀察前視導人員應先知道要觀察的重點及要項，討論才会有方向和聚焦。我們請老師先自我分析診斷和評估教學要改進的項目，然後針對教師提出的改進項目進行觀察。可是當局者迷，有些老師並不知道自己有哪些盲點；有些教師自評提出待改進的目標，但經進班視導觀察後，並不覺得教學者這方面有問題。因此，我們開始討論應比照發展性臨床視導設計進班觀察工具，以作為南海教師應具備的基本的教學專業能力。

可是問題來了，進班觀察工具的編擬，基準點在哪兒？查文獻資料並無發現幼稚園有進行相關的研究。研究者只好依張德銳教授研編的「發展性教學視導進班觀察工具」為藍本改編。一開始設計的向度也有五個教學範疇，指標達 40 項，的五等量表。在園輔導教授和課發會成員認為向度和指標都太多，並不符合本園教學現場和實際教學需要，尤其教授認為有些指標適用於初任老師，南海的老師應較有深度，量表想必須重新設計。

為避免此機制剛進行就觸礁，研究者努力再尋文獻資料，從教師成長階段之需求切入，發現蔡培村（民 84）研究教師成長五個不同發展階段（如表 1），其所需要進修的課程重點也有所不同。初期階段專業態度和精神不錯，但是能力不足，重點應該放在「教學技術」與「班級輔導」技巧方面。因此研究者以教師服務生涯 25 年計，平均大致每 5 年為一個轉變期，本園目前 13 班，教師 26 人，以到園服務年資計：後發展期 1 人，穩定期 3 人，成熟期 1 人，能力建立期 4 人，適應期 17 人（含新進教師 2 人及一年期代課教師 5 人，不含實習教師）。

表 1 生涯發展階段的課程重點

生涯階段		課程重點順序
1	適應期	班級經營、教學技術、學生輔導等
2	能力建立期	教學技術、學生輔導、班級經營、學科知識等
3	成熟期	教育新知、生活知能、學生輔導、行政知能等
4	穩定期	行政知能、生活知能、學生輔導、班級經營、學科知識等
5	後發展期	生活知能、行政知能、學生輔導、專業態度、學科知識、班級經營、 教育新知、教學技術等

引自（蔡培村，民 84：166）

爲能協助教師提升教學效能專業成長，研究者先從「適應期」和「能力建立期」教師需求著手，以「教學技能」及「班級經營」兩個向度爲專業成長重點，設計本園「教學視導觀察紀錄表」（如附件一）。教學技能有 20 個項目，以「團體討論」和「課程發展延續性技巧」爲重點；班級經營有 7 個項目，著重「教師協同」及「幼生常規及表現」。本觀察工具並無檢核信效度，完全是以園爲本位，依方案教學重點而設計，並透過課程發展委員會及教學會議形成共識後使用之。進班觀察前教師可利用此表勾選自己欲改進的項目，而視導人員也可依據此表項目進行觀察，回饋會談討論時很容易聚焦。但是我們要強調的是這僅是一個參考依據，而非制式限定的範圍，只要是教學現場可觀察得到的，都有可能交換意見和討論的。

進班視導事宜由教務組負責安排，在時程方面原則上是 93 學年爲試辦期，進行一年後評估效益。時間則依教授能來的次數和時間，訂爲每週三上午分時段視導兩班，下午則分別會談。至於班級，以有新進老師和一年長期代課老師的班級爲優先。一則可瞭解教師教學能力，另則可透過會談，協助老師對南海方案教學模式更熟習。

原本要使用另一項觀察工具：攝影機，但發現攝影機會讓老師緊張、幼兒分

心，爲了舒寬老師的心，順利進行教學，我們決定擺脫所謂的「錄影存證」，人性考量擺第一，不拘泥收集形式，以實際運作爲主。雖然影片或許能幫助老師回顧與省思教學，但若影響教學，就應排除，何況事先架設的角度和位置，若不能隨機調整，拍攝成效也會受限。

## 五、回饋會談

爲能及時性的交換意見，上午進班觀察，當日下午視導觀察人員和教學者即進行回饋會談。爲舒緩氣氛，通常大夥會泡杯香濃的咖啡或熱茶，聊聊天，再請教學者先提出自己教學的心得、感受、或可再精進的地方。此目的在於老師本身的察覺、省思和自我澄清，然後觀察者會適宜的給予增強或建議。

互動中，老師的被動回應和身體約束顯示，仍是有些防衛心的，彼此客氣的有些不自然，提問或表達都感覺到那份微妙的「距離」。尤其當教授追問老師教學行爲的背景、動機、目的或指出問題時，老師最緊張，小心翼翼！好在教授點出癥結，卻不急於老師回答，鼓勵老師們再思考，再嘗試改進，讓老師頓覺鬆口氣，教授的可親與體貼，讓一時僵硬的氣氛，得到化解。

至於大家提供的建議，老師都會傾聽、討論和認真的記錄，從態度中可看出老師們是真誠和用心的，只是較無信心而已。對於較需特別去關心、鼓勵和輔導的教師，教授通常會私下和研究者談，希望研究者能多進班，而研究者簡扼的輔導紀錄，亦可作爲下一次進班觀察的參考或依據。

## 六、同儕輔導 VS 小組會談

在園輔導教授要出國，半年後回來。這段時日進班觀察是繼續？還是暫停？若無教授，我們是否有能力繼續？進行的方式是否如舊？研究者二人徵詢課發會成員及幾位老師的意見，決定不半途而廢依計畫而行！事實上，從第一學期期末「教學臨床視導意見調查」回收的問卷來看，老師都給予正面的肯定，認爲對教學是有幫助的。

爲了更能和老師交心，即時支援教學，自 93 第二學期起，課發會成員皆勇於承擔班群小組長，平日接受老師們教學上疑問的諮詢及教學參觀。園內週三進

修某些課程講座，也是由園內具有專長的老師的分別擔任，此為新嘗試，但老師們都認同這是自我成長和分享的好機會，不推託，展現專業的氣質與良師典範形象。

研究者將有上下階級之分、讓老師敏感的「教學臨床視導」之名稱換為「同儕輔導」。將此列入週三進修項目之一，當週三下午某班級進行進班觀察回饋會談時，其他班級可由班群組長召集進行「小組會談」。而「小組會談」的內容涵蓋面更廣，可為教學、園內活動、幼兒輔導等，地點則不限教室，由於形式輕鬆不拘束，老師們更能交換意見，依據小組會談紀錄來看，效益良好。

至於「進班回饋會談」，一回生二回熟，大家漸熟習運作模式，或許大家都是同事，討論時輕鬆自在許多。彼此交換教學經驗，有不同看法時，也會誠懇具體的說：「如果換做是我，我會如何如何...」，尤其是幼生個案的輔導策略，只是提供參考，至於是否也產生同樣效益，就要在現場去找答案了。

研究者發現老師的討論比以前熱絡，因為會談的時間逐漸拉長，是因拉雜聊到一些班級瑣事等的緣故？還是因沒有壓力敢大膽的說？就不確定了。不過，重點是從她們肢體、語調和笑臉，可明白表示這樣的會談方式是被接受的，想必老師也由互動感受到被肯定和成長的喜悅。

## 七、成效檢核

一項新的措施，必須檢核其實施成效，作為改進依據。93年6月教授最後一次蒞園輔導，在教學研討會議中，對全園教師予以高度肯定，認為大家教學上有顯著進步，尤其是融合生的部分，由原先的抱怨、干擾、困惑到兩位教師共識、協同尋到策略方法後的和諧，「班級經營」應是最有進步，至於「教學技能」部分團討技能是重點，其中「問題延伸和清楚聚焦」及「理答統整」部分仍要再加強。教授提供幾本書，希望老師能利用時間閱讀，而大家也都紛紛登記買書，可見南海老師積極的上進心，這是南海教師專業成長多麼寶貴的資產！

研究者為了解實施臨床視導、同儕輔導等機制，是否有提升教師教學效能，於學期末分別進行兩項檢核。一是「實施臨床視導教師教學校能自我檢核表」（如

附錄二)；一是「實施學校本位臨床視導提升教師教學效能回饋問卷」(如附錄三)。由回收問卷透露兩種訊息：(一)教授對教師教學能力提昇所發表的觀點和研究者期末的調查結果是吻合的。(二)93 第二學期回收的問卷(26 張)比第一學期(19 張)多，此發現將進一步作分析與省思。

另於 94 年 6 月印發「南海實驗幼稚園提升教師專業成長問卷調查」(如附錄四)，調查本園教師對本園教師專業成長的看法和意見以及這兩年自己在教學方面精進成長最多的前五順位為何？以作為成效簡和和日後在教師專業成長方面規劃改進的依據。

#### 肆、研究發現與省思

提升教師專業成長之研究，在全園教師支持合作之下，進行至今一年半，研究發現與省思如下：

##### 一、園長教學領導角色的定位

依據教育研究文獻來看，學校校長角色與任務已重新定位，過去多朝向學校經營行政事務處理，目前則有越來越多的趨勢是要校長朝向教師專業發展的提升方面更有作為，因為這直接關係到學生的學習效益，才是教育最需關注的重點。

校長或園長要帶領教學，自己就必須深入情境了解教學，知道教師的需求和困境。一般國小附幼稚園長都是教學兼行政，自然不會和教學脫節，但是若園長只是專職行政，沒有現場教學經驗或不進行教學，又如何辦好教學領導角色？研究者二人雖有近 20 年的教學經驗，對於教學現場的各種狀況也非常熟悉，仍對教師的辛勞感同身受，對於幼兒的學習更是抱持兢兢業業的態度。「同儕輔導」機制，讓研究者和老師及幼兒有近一步的接觸，也更了解每個老師教學現場的行為和需求，從鼓勵、肯定和關心的角度出發，知道如何適時的提供支援和協助。

為能提升園務經營效能，行政資源有整合的必要，如班級教師的搭配及班群的組合，又如學校行事活動的安排，可於開學前就依教學需要，系統性的規劃教師進修課程及同儕輔導教學研討時間，如此可讓已經很忙碌的教師，有定期聚會

的時間，而不必佔用下班私人時間。

在此同儕輔導發展的歷程中，研究者並不將自己角色定位為領導者，而只是倡導者和推行者。因為在教學討論的互動中，基於尊重和互信，研究者所提出的建議並不是唯一，更不是決議，畢竟，教師才是最主要的構思者、執行者和實踐者。教學研討透過集思廣益腦力激盪，彼此都獲得觀念和經驗上的成長，而幼兒則是最大受益者。

## 二、教師專業成長與教師信念

教師專業成長包括知識、技能和態度，而態度則含括教師的信念。在此研究中，進班觀察量表中並未列出教師教學態度和信念部分，主要考量是覺得這層面屬於個人的價值觀，主觀性強，非短時間可達立竿見影成效。

但是，研究者認為信念和教學有密切關係，是行為的參照，當教師對教學展現自信時，自我期待和要求也會相對提高。南海之所以注重教師專業成長，就是希望老師在擁有專業自主權的同時，也能自我提升和關注教學信念及態度的部分並努力實踐。

研究期間，為能促進教師間的協同合作，研究者曾印發全園相關文章如天下雜誌刊出的「傑出教師五大信念」，蒙特梭利的「教師守則」、「教師祈禱文」以及由網上轉載的勵志文章如「辛勤攪動；作最棒的自己」、「窗」等。而令人深思的「雁行理論」短片，也一再被研究者在會議中應用和播放，期望全員能學習雁鴨展翅飛翔時，藉由相互鼓翅扶持，增加飛翔的動力，再塑南海標竿優質的形象。

教師信念潛移默化之效，會與時精進，93 學年第二學期教師研習列入「教師教學信念」進修課程，請師大簡淑真教授指導，由教師現場的反應及提出再邀請教授來談信念，得知這是有符合教師需求的。

## 三、教師同儕間專業互動及情誼的增進

一個幼稚園的組織效能，往往可從教師間的互動方式和互動內容，以及幼兒的學習表現等觀出端倪。幼稚園一班兩位教師，若能協同合作，班級經營必定成功，教學效能也相對提昇。反之，老師形同陌路，學生最是無辜受害者。

南海建立班群同儕輔導機制，由教師公推自選班群輔導組長，就是尊重、民主和互信的表徵。透過行政和同儕的團隊合作，建立全園專業成長互動模式，是有助幼稚園發展和永續的經營。

由班級到班群的學習組織，增加許多經驗交流和分享互動機會，打破教師孤立狀態並產生歸屬感。當遇到教學問題可從不同的觀點討論，激發出更多創意或解決策略，教師能力一旦增進，就會產生成就感與自信心，鼓舞了工作士氣。

除此之外，在每學期期中，以班群為單位，請老師自行安排彼此教學觀摩，並提供建設性建議。由於觀摩學習角色會互換，更能產生同理心，彼此能相互修正、檢核感受、分享挫折和成功。同儕經常性的相互支援、聯誼，增進了友誼，關係更加親密和諧，令人感到驚喜的意外收穫是：兩班幼兒、家長也因交流機會的增加，都成了熟識的朋友，無形中增添了更多成長互動的火花。

#### 四、教師教學成效的檢核

本研究以學校本位來考量，研究者關心的是全園教師對教師專業成長的看法和共識。若在外力不及的情況下，能否透過全園教師的協同合作、團隊學習，提升教師在教學技能和班級經營方面的專業成長與精進？

研究者發現，在教師學習與改變的歷程中，任何外力、助力都不及教師本人自我察覺改變來的重要。也只有在教師思維和行動有改變的意願時，行政方能營造良好氣氛及提供專業對話的平台，教師「成長」才會顯現和有意義。

##### （一）檢核表：

本研究為檢核績效，於 93 學年第一學期和第二學期的期末，分別進行三次問卷調查：

- 1、實施臨床視導教師教學效能自我檢核表
- 2、實施臨床視導提昇教師教學效能回饋問卷
- 3、教師教學自我精進成長順位調查表

##### （二）調查統計與分析

- 1、依據 93 學年第一學期期末調查統計（如表 2）

表 2 93 學年南海幼稚園實施臨床視導教師教學效能自我檢核表 94/1/20

回收問卷 16 人				
項目	內容	是	否	其他
一教學技能	1 掌握教學目標、學習重點	11	1	4
	2 將知識概念以操作、探索與體驗等方式進行	16	0	0
	3 結合幼兒生活經驗	15	0	1
	4 活動的轉折有連結性、發展性	13	2	1
	5 察覺孩童真正的想法，並依此設計後續的活動	12	1	3
	6 活動能吸引幼兒注意力及參與	15	0	1
	7 活動能引發孩童新的觀察與領悟	10	1	5
	8 提供多樣素材，引導探索及多元創作	13	0	3
	9 增進幼兒之間的合作學習	15	1	0
	10 能應用多元方式評量	12	4	0
	11 善用肢體語言，音量語調有變化	14	0	2
	12 語意淺顯易懂，能掌握幼兒的興趣、能力	16	0	0
	13 運用開放問題，引發幼兒思考、回應	12	2	2
	14 鼓勵孩童預測結果，並嘗試在不同情況做比較	10	5	1
	15 待答時間適當	15	1	0
	16 鼓勵發表、傾聽	16	0	0
	17 繼續延伸問題，且清楚聚焦	9	2	5
	18 正面回饋反應	15	0	1
	19 複述澄清真意	16	0	0
	20 理答統整概念	12	1	3
二班級經營	1 兩位教師教學協同度	14	1	1
	2 活動空間安排適當	16	0	0
	3 情境能引發幼兒學習興趣與意願	12	2	2
	4 建立良好班級常規與程序	13	1	2

	5 有效處理幼兒違行、衝突或偶發事件	13	2	1
	6 關照每位幼兒活動狀況	14	1	1
	7 班級氣氛感性溫馨	16	0	0

	該選項最多的內容題號	
	一、教學技能	二、班級經營
是	第 2、12、16、19、題(16 人)	第 2、7 (16 人)
否	第 14 題(5 人)	第 3、5 題 (2 人)
其他	第 7、17 題(5 人)	第 3、4 (2 人)

根據上表分析如下：

(1) 回收問卷 16 人。

(2) 在「教學技能」方面：

\* 有 16 人認為「是」有提升的指標選項分別是：「2、將制式概念以操作探索與體驗等方式進行」；「12、語意淺顯易懂，能掌握幼兒學習興趣」；「16、鼓勵發表和傾聽」；「19、複述澄清真意」。這四向指標成效已達 100%。

\* 第 17 選項「繼續延伸問題，且清楚聚焦」認為是有提升者 9 人，佔 56%，顯見教師在這部份還不是很有把握。

\* 而在「14、鼓勵孩童預測結果，並嘗試在不同情況作比較」的選項也有 5 人認為「否」，沒有提升，佔 35%。顯然少部分教師在這方面還須努力。

\* 答「是」的平均值達 80%以上，答「否」的平均值為 6%。

(3) 在「班級經營」方面

\* 認為「是」有提升的最多選項是：「2、活動空間安排適當」；「7、班級氣氛感性溫馨」，成效也達 100%。

\* 答「是」平均值達 85%以上，答「否」的平均值為 6%。

(4) 至於勾選「其他」項，因少有文字敘述，不明原因，故不多述。

表 3 93 學年南海幼稚園實施臨床視導提昇教師教學效能回饋問卷 94/1/20

回收問卷 16 人 (有 3 人未填)			
題號	很有幫助 1	有些幫助 2	無幫助 3
一、您認為本園實施教學視導對教師教學技能的提升?	6	7	0
二、您認為本園實施教學視導對教師班級經營的提升?	4	8	1
三、您認為本園實施教學視導對教師協同合作的提升?	4	9	0
四、您認為本園實施教學視導對同儕夥伴關係的經營?	1	12	0
五、您認為視導前，個人的自我評估與計畫是否有助教師專業成長?	5	7	1
六、您認為進班觀察/教學觀摩，是否有助於教師專業成長	7	6	0
七、您認為進班觀察後的回饋會談，是否有助於教師專業成長?	12	1	0
八、本園實施教學視導，您個人參與的態度如何?	7	6	0
九、您認為本園實施教學視導的整體成效如何?	5	8	0

	該選項最多的題目
很有幫助	第七題(12 人)
有些幫助	第四題(12 人)
無幫助	第二、五題 (1 人)

根據上表 3 實施「學校本位教學視導績效檢核」統計：

- (1) 有高達 92%認為第七選題「進班觀察後的回饋會談對教師專業成長」是「很有幫助」的。
- (2) 對「夥伴關係的經營」也有 92%認為「有些幫助」。
- (3) 答「很有幫助」的平均值佔 44%；「有些幫助」的平均值佔 51%；答「無幫助」的平均值佔 1%。
- (4) 認為實施教學視導對「班級經營的提升」和「個人自我評估與計畫」  
「無幫助」教師專業成長，各有 1 人。

整體來看，93 學年第一學期期末各項調查，績效成果是顯見的，只是回收問卷僅六成，有些教師未回應，因採無記名，無法探查原因，總覺遺憾。

2、93 學年第二學期期末（94/6/29）調查結果如下：

表 4 臺北市南海幼稚園 93 學年實施臨床視導教師教學效能自我檢核表 94/6/29

		回收問卷 20 人		
項目	內容	是	否	其他
一教學技能	1 掌握教學目標、學習重點	16	3	1
	2 將知識概念以操作、探索與體驗等方式進行	16	0	4
	3 結合幼兒生活經驗	19	0	1
	4 活動的轉折有連結性、發展性	13	3	4
	5 察覺孩童真正的想法，並依此設計後續的活動	15	3	2
	6 活動能吸引幼兒注意力及參與	17	0	3
	7 活動能引發孩童新的觀察與領悟	14	4	2

	8 提供多樣素材，引導探索及多元創作	16	2	2
	9 增進幼兒之間的合作學習	17	1	2
	10 能應用多元方式評量	12	5	3
	11 善用肢體語言，音量語調有變化	15	2	3
	12 語意淺顯易懂，能掌握幼兒的興趣、能力	15	1	4
	13 運用開放問題，引發幼兒思考、回應	16	2	2
	14 鼓勵孩童預測結果，並嘗試在不同情況做比較	15	2	3
	15 待答時間適當	13	3	4
	16 鼓勵發表、傾聽	17	1	2
	17 繼續延伸問題，且清楚聚焦	12	6	2
	18 正面回饋反應	17	1	2
	19 複述澄清真意	16	3	1
	20 理答統整概念	15	4	1
二班級經營	1 兩位教師教學協同度	16	2	2
	2 活動空間安排適當	16	0	4
	3 情境能引發幼兒學習興趣與意願	17	2	1
	4 建立良好班級常規與程序	14	4	2
	5 有效處理幼兒違行、衝突或偶發事件	14	2	4
	6 關照每位幼兒活動狀況	15	2	3
	7 班級氣氛感性溫馨	16	2	2

該選項最多的題目		
	一、教學技能	二、班級經營
是	第 3 題(19 人)	第 3 題 (17 人)
否	第 17 題(6 人)	第 4 題 (4 人)
其他	第 2、4、12、15 題(4 人)	第 2、5 (4 人)

(1) 此次回收問卷人數有 20 人，比第一學期 16 人稍多。

(2) 在教學技能方面

- \* 「3 結合幼兒生活經驗」覺得有提升的佔 95%，為最高比。
- \* 「17 繼續延伸問題，且清楚聚焦」有 30%未覺提升，為最高比，顯見部分教師在此方面仍未有把握。
- \* 答「是」平均值為 76%，比第一學期平均值 80%的比例略有下滑。
- \* 答「否」的平均值為 11%，比第一學期 6%也略提升。

(3) 在班級經營方面

- \* 覺得「3 情境能引發幼兒學習興趣和意願」覺得有提升的人佔 85%，為最高比。
- \* 「4 建立良好班級常規與秩序」有 20%未覺提升，為最高比。
- \* 答「是」平均值為 77%，比第一學期平均值 85%的比例下滑。
- \* 答「否」的平均值為 10%，比第一學期 6%也略提升。

表 5 南海幼稚園 93 學年實施本位臨床視導提昇教師教學技能回饋問卷 94/6/29

回收問卷 20 人			
題號	很有幫助 1	有些幫助 2	無幫助 3
一、您認為本園實施教學視導對教師教學技能的提升？	13	7	0
二、您認為本園實施教學視導對教師班級經營的提升？	10	10	0
三、您認為本園實施教學視導對教師協同合作的提升？	13	7	0
四、您認為本園實施教學視導對同儕夥伴關係的經營？	9	10	1
五、您認為視導前，個人的自我評估與計畫是否有助教師專業成長？	15	5	0
六、您認為進班觀察/教學觀摩，是否有助於教師專業成長	11	9	0
七、您認為進班觀察後的回饋會談，是否有助於教師專業成長？	16	4	0

八、本園實施教學視導，您個人參與的態度如何？	10	10	0
九、本園實施教學視導，對您個人是否有助益？	9	11	0
十、您認為本園實施教學視導的整體成效如何？	10	10	0

	該選項最多的題目
很有幫助	第七題(16人)
有些幫助	第九題(11人)
無幫助	第四題(1人)

- (1) 第二學期問卷比第一學期增加一題：「9 本園實施教學視導，對您個人是否有助益」，餘相同。
- (2) 「7 認為進班觀察後的回饋會談，有助於教師專業成長」的為最多，和第一學期調查結果相同。唯平均值達 80%，比第一學期 92%有下降趨勢。
- (2) 答「很有幫助」的平均值佔 59%，比第一學期 44%有提升。
- (3) 「有些幫助」的平均值佔 41%；比第一學期 51%略有下降。
- (4) 答「無幫助」的平均值佔 0.5%，比第一學期 44%略有提升。

綜合第一學期和第二學期「同儕教學視導教師自我檢核成效」統計發現：

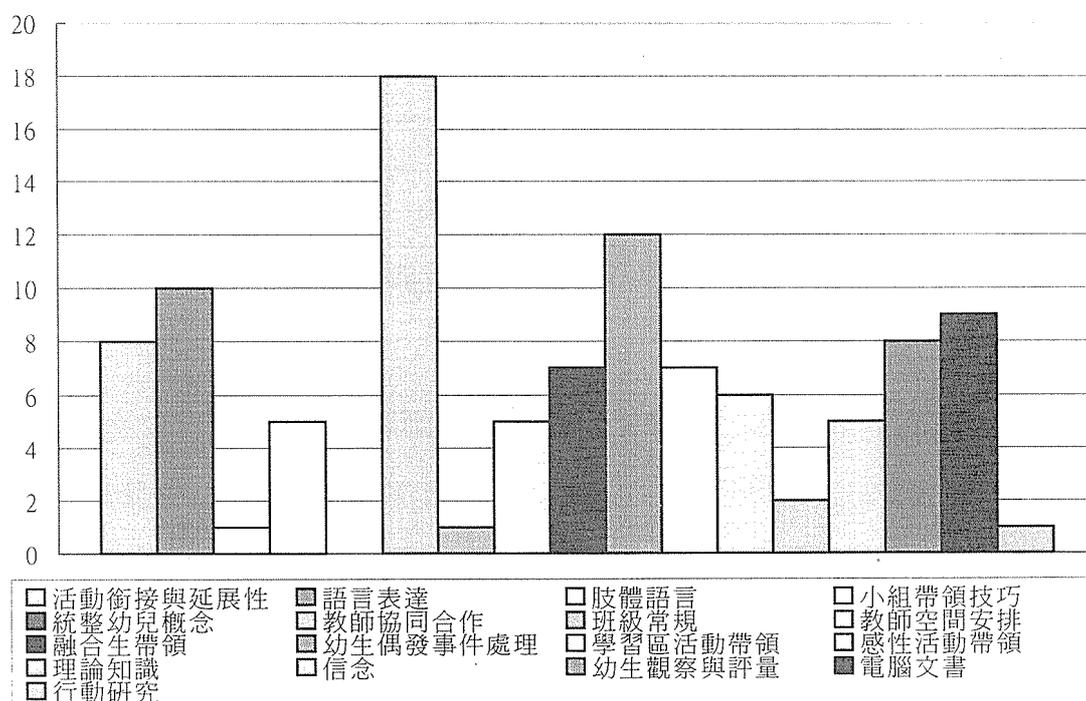
- (1) 教師認為第一學期「教學技能」和「班級經營」的提升平均值，比第二學期好。檢討原因：
  - \* 第一學期有教授輔導，而第二學期無教授輔導的落差。
  - \* 下學期活動多（兒童節、戲劇演出、母親節、校外教學、畢業典禮、親師聯誼等），教師分身乏術，影響教學，教師自覺未經營好教學及班級。期末園務會議時，研究者提出檢討，希望教師仍要以教學為

重，日後安排活動時不要太密集，至於校外教學或親師聯誼聚餐等都應規劃或盡量配合節日活動，避免重複舉行等。

- (2) 第二學期回收問卷較多，原因可能是教師已熟悉、瞭解和認同運作模式。
- (3) 第二學期教師認為「同儕教學視導」對教師成長「很有幫助」的比例提高10%，顯見教師對此機制的認同和接受度。

### 3、近二年教師教學自我精進成長前五順位調查

表 6 南海實幼 93 學年教師教學自我精進成長調查統計表 9406



(1) 由表 6 可觀出 93 學年教師認為近二年自我精進成長最多前五順位的排序是：教師協同合作；語言表達；融合生帶領；幼生偶發事件處理；信念；幼生觀察與評量；電腦文書。

(2) 在「行動研究」方面則排序最後。南海正式教師大都有寫行動研究的經驗，唯新進教師和代課教師共 7 位，在這方面應是欠缺的。南海一直在承辦教育局行動研究研習活動，需鼓勵教師參加，以提升這方面的能力。

由以上資料分析可見：成功的專業成長方案，常常是由於同儕間彼此的互信和鼓勵。同儕輔導小組適時的對教師表達關懷、支持和協助突破教學上的困境，

得到老師認同和肯定，而透過專業對話，也確實幫助教師瞭解和釐清自己教學的問題。雙方互動所營造出來的夥伴關係，讓這項同儕輔導機制運作的非常順利，也確實顯示對教師專業成長有所提升及幫助。

## 伍、進一步的研究

據徐悅淇（民 92）研究指出：教師專業發展的目的是促進教學本質，是一種促進教師效能活動，這樣的活動是持續的，而非短期運作的。此次以同儕合作作為提升教師專業成長的模式，主要是重視成員之間的思維和經驗分享，就是紮根撒種的工作。幼稚園經營的重心在於教學，為能永續經營，必須提升教師專業成長以深耕、精進教學。

至於教師專業成長模式，一般學校也多尋一定的軌道運轉如：教師週三進修、鼓勵教師行動研究等。只是教師成長活動行政主導安排居多，教師自發性提出需求則少，行政如何退位，提供教師更多機會參與擬定、執行與評鑑教學進修計畫，培養老師自我成長的能力才是上策。

93 學年第二學期期末舉行園務會議時，印發「教師專業成長問卷」（如附錄五），期能建立依教師需求及教師參與規劃安排研習活動的制度。本學期調查「教師專業成長，認為有效方式的前五順位排序為：同儕視導（22）；週三進修（18）；校內、外教學參觀（13）；讀書會（6）；個人學位進修（6）。另教師覺得可舉辦學術研討會、安排心靈成長、教師信念、電腦、藝術領域等相關課程。

其實園內教師在某領域具有專長或資深有經驗，可擔任講座，藉由彼此分享成長，真正發揮雁行團隊的精神，其可行性和發展性可進一步的研究。若教師專業成長活動能具體落實，不再只是靠行政介入或安排，自然成為全園共識，列入學校整體發展和運作的同時，也建構行塑起標竿優質的專業文化。

## 陸、結語

任何一個組織團體在運作了一段時間之後，最怕固著某些形式，而不知改變，在此平和或迷失的狀態下，組織會慢慢失去生命力，最後導致失去競爭力和落敗的命運。

教學是專業的展現，唯有精進、創新才能突破固著的模式，在資訊快速傳遞的 21 世紀，教師專業知能也必須不斷提升和成長，才能勝任愉快。團隊學習可以促進組織活力化、溝通管道多元化，研究者運用「教學同儕輔導」機制，主要是認為教學應該是透明公開的，可分享傳承，也可被檢核或批判的，老師也應有氣度，開放心胸，多展現自己教學實力，接受進一層次的挑戰。

南海教師在專業的領域自主性高，能以理性的思考進行專業對話、接納和尊重他人的意見，乃是高度智慧成熟的表現。遇到教學上的問題，全員會成熟的、理智的、專業的、對事不對人的一起研討改進。基於這樣的信念，大伙勇於追求與承擔。團隊群策群力的貢獻所長，以同理心，相知相惜的相互關照、教學相長，發展出難能可貴的情誼。

在學習型組織知性的變革中，虛心和真誠以待是我們互動的要素；愛、支持和信任的力量，一直是運作的潤滑劑。而同心和毅力，團隊相互激盪的因子，蘊量出協同合作、同步成長的雁行文化，在組織發酵，成為南海教師提升專業，展現優質，追求卓越的表徵，讓我們看到成長的喜悅和美好未來。

附錄一

臺北市南海幼稚園臨床視導教學行為綜合觀察紀錄表

班級：

教學者：

方案名稱：

- 1 本表提供視導人員進班觀察時參考用。
- 2 本表提供被視導者於教學後自評用。
- 3 請就本表所列，認為教學者可精進或有待討論之處，在選項欄以「✓」表示。
- 4 事件說明或其他個別意見請以文字敘述於備註欄。
- 5 視導者與被視導者請於一週內，依據此表個人所勾選填列之項目，進行回饋會談。

項目	內 容	選項	備 註
一、 教 學 技 能	1 掌握教學目標、學習重點		
	2 將知識概念以操作、探索與體驗等方式進行		
	3 結合幼兒生活經驗		
	4 活動的轉折有連結性、發展性		
	5 察覺孩童真正的想法，並依此設計後續的活動		
	6 活動能吸引幼兒注意力及參與		
	7 活動能引發孩童新的觀察與領悟		
	8 提供多樣素材，引導探索及多元創作		
	9 增進幼兒之間的合作學習		
	10 能應用多元方式評量		
	11 善用肢體語言，音量語調有變化		
	12 語意淺顯易懂，能掌握幼兒的興趣、能力		
	13 運用開放問題，引發幼兒思考、回應		
	14 鼓勵孩童預測結果，並嘗試在不同情況做比較		
	15 待答時間適當		
	16 鼓勵發表、傾聽		
	17 繼續延伸問題，且清楚聚焦		
	18 正面回饋反應		
	19 複述澄清真意		
	20 理答統整概念		
二、 班 級 經 營	1 兩位教師教學協同度		
	2 活動空間安排適當		
	3 情境能引發幼兒學習興趣與意願		
	4 建立良好班級常規與程序		
	5 有效處理幼兒違行、衝突或偶發事件		
	6 關照每位幼兒活動狀況		
	7 班級氣氛感性溫馨		

附錄二 臺北市南海幼稚園實施臨床視導教師教學效能自我檢核表

您的身分是： 老師       實習老師

* 本表使用說明					
茲為了解本園實施臨床視導，透過班群討論、同儕輔導、進班觀察、教學觀摩及回饋會談等，教師對自我教學效能有否提升？請依據此表就個人進步情況做勾選，若填選其它請文字簡述，謝謝。					
項目	內 容	是	否	其他	簡述
一、 教 學 技 能	1 掌握教學目標、學習重點				
	2 將知識概念以操作、探索與體驗等方式進行				
	3 結合幼兒生活經驗				
	4 活動的轉折有連結性、發展性				
	5 察覺孩童真正的想法，並依此設計後續的活動				
	6 活動能吸引幼兒注意力及參與				
	7 活動能引發孩童新的觀察與領悟				
	8 提供多樣素材，引導探索及多元創作				
	9 增進幼兒之間的合作學習				
	10 能應用多元方式評量				
	11 善用肢體語言，音量語調有變化				
	12 語意淺顯易懂，能掌握幼兒的興趣、能力				
	13 運用開放問題，引發幼兒思考、回應				
	14 鼓勵孩童預測結果，並嘗試在不同情況做比較				
	15 待答時間適當				
	16 鼓勵發表、傾聽				
	17 繼續延伸問題，且清楚聚焦				
	18 正面回饋反應				
	19 複述澄清真意				
	20 理答統整概念				
二、 班 級 經 營	1 兩位教師教學協同度				
	2 活動空間安排適當				
	3 情境能引發幼兒學習興趣與意願				
	4 建立良好班級常規與程序				
	5 有效處理幼兒違行、衝突或偶發事件				
	6 關照每位幼兒活動狀況				
	7 班級氣氛感性溫馨				

日期：94 年 1 月 日

## 南海實驗幼稚園實施「學校本位教學視導」績效檢核問卷

親愛夥伴：

茲為了解本園 93 學年第二學期實施「學校本位教學視導」之效益，請就下列問題做適當選填（1-9 為單選題，第 10 題為開放題），以作為日後改進之參考。感謝您的填答。

\* 本問卷「學校本位教學視導」定義：是指本園為提升教師專業發展與成長，依實際需要自主辦理，包括臨床視導、同儕輔導、自我評估、回饋會談、教學觀摩等形式，視導人員主要為本園園長、教師，並得依情況聘請專家學者等。

課委會94.6

- 一、您認為本園實施教學視導對教師教學技能的提升？  
1 很有幫助 2 有些幫助 3 無幫助
  - 二、您認為本園實施教學視導對教師班級經營的提升？  
1 很有幫助 2 有些幫助 3 無幫助
  - 三、您認為本園實施教學視導對教師協同合作的提升？  
1 很有幫助 2 有些幫助 3 無幫助
  - 四、您認為本園實施教學視導對同儕夥伴關係的經營？  
1 很有幫助 2 有些幫助 3 無幫助
  - 五、您認為視導前，個人的自我評估與計畫是否有助教師專業成長？  
1 很有幫助 2 有些幫助 3 無幫助
  - 六、您認為進班觀察/教學觀摩，是否有助於教師專業成長？  
1 很有幫助 2 有些幫助 3 無幫助
  - 七、您認為進班觀察後的回饋會談，是否有助於教師專業成長？  
1 很有幫助 2 有些幫助 3 無幫助
  - 八、本園實施教學視導，您個人參與的態度如何？  
1 積極 2 普通 3 消極
  - 九、本園實施教學視導，對您個人是否有助益？  
1 很有幫助 2 有些幫助 3 無幫助
  - 十、您認為本園實施教學視導的整體成效如何？  
1 顯著 2 尚可 3 待改進
  - 十一、您對本園實施教學視導的具體建議？
- 
-

附錄四南海實驗幼稚園提升教師專業成長問卷調查

親愛夥伴：茲為調查您對本園教師專業成長的看法和意見，以作為日後參考，

敬請協助填答。謝謝！

教務組

填答者：

填寫日期：94 年 月 日

一、您認為提升教師專業成長的途徑為何？

二、您認為本園在提升教師專業成長的做法有哪些？

三、您認為有效做法的前五順位為何？

1、

2、

3、

4、

5、

四、您覺得這兩年自己在教學方面精進成長最多的是？請用數字表示出前五順位

- 活動銜接與延展性
- 語言表達（團體討論/問話引導技巧/待答時間/理答..）
- 肢體語言
- 小組帶領技巧
- 統整幼兒概念
- 教師協同合作
- 班級常規
- 融合生的帶領
- 幼生偶發事件的處理

- 學習區活動的帶領
  - 感性活動的帶領
  - 理論知識
  - 信念
  - 幼生觀察與評量
  - 電腦文書
  - 行動研究
  
  - 其他
- 

五、週三進修，您尚需要哪一方面的成長研習？

#### ☆再次感謝填答

##### 參考資料

李俊湖（民 81）國小教師專業成長與教學效能關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

周崇儒（民 86）國民小學教師專業成長、組織承諾與學校效能關係之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。

林蘭櫻（民 93）國民小學教師專業成長策略與教師效能之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。

張德銳（民 93）教學導師臨床視導對新進教師教學效能影響之研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。臺北市立師範學院。

Camer, J.S. (1986) Assessing School Based Factors that Facilitate Teacher Professional Growth. Unplished ED.D. Dissertation Illionis State University

Giathorn, A.A (1987) Cooperative Professional Development : Peer-Centered Options for Teacher Growth. Educational Leadership, 31-35

Watts, K.H. (1986) How Teachers Learn : Teachers Views on Professional Development. Unplished ED.D. Dissertation Cornell University.

Wood, F.H. Mcquarrie, F.O. & Thompson, S.T (1982) Practitioners and Professors Agree on Effective Staff Development Practices. Educational leadership, 40(1), 28-31.

Zahorik, J.A. (1987) Teachers' Collegial Interaction : An Exploratory Study. The Elementary School Journal, 84 (4), 385-395