

不免流於「搶資源」。張蓓玲老師有一段話令我印象深刻：

領導者如何解讀一項政策或補助計畫，就會朝什麼方向規劃與執行。行政思維與教學思維完全不同，行政思維會想說我先搶錢，然後想辦法核銷完，不然明年就申請不到這麼多錢了。但是教學思維就會希望把東西放在對孩子有用的地方(張蓓玲，0818)。

事實上，只要落實現有的課發會決策功能、領域小組的社群研究發展功能、教務處的課程與教學規劃功能，以原有的組織即可建構良好的學校層級推動機制；而落實之道就在強化領導人的專業能力。順此而論，校長、主任、課程/教學/研發組長、教師領導人，都應該有專業研修系統。尤其應當有計畫的培養學校內各領域的種子教師，以強化教師層級的領導功能。當學校組織強化，地方輔導團才能找到溝通的組織，各種研習、觀摩教學活動才能以穩定的組織為對象，而達到積累的效果。而學校之間的策略聯盟也才可能發揮相互支援、協同合作的效果。

除了領導體系之外，廣大的教師群才是實際影響課程與教學實施的人，惟有教師的專業精進與高度參與才能促成課程理想的實現。然而，有教務主任指出：

不管你辦多少社群，辦多少研習，就一定有人，好像我們一定有二分之一的老師他永遠都回答沒時間、沒空、沒興趣，他永遠不會去參與。所以在學校執行任何活動、任何課程當中，他是站在反對者的。是局外人還好，他是站在反對者的立場，他永遠是在扯後腿(張成美<sup>3</sup>，0421)。

這些由來已久的問題乃是因為在制度上缺乏對於教師專業精進與課程事務參與的規範，也缺乏對於教師的酬賞機制，於是教師是否從事課程教學知能的精進、是否參與校內各項研發工作，全憑個人意願。所有與會的校長和教務主任皆認為，倘若一直未能建立相關規範，對學校課程與教學的推動必定是一大阻力。當然，太多來自行政單位的干擾，導致學校人員過於繁忙，也是降低參與熱情的因素之一。這些問題皆應在未來的配套措施中納入考慮。

### 三、學校推動機制改善的方向與配套措施

---

<sup>3</sup> 此為化名

本節依據問卷調查的結果，提出未來推動機制的改善方向與配套措施。本研究的主旨在了解學校推動課程與教學的過程所面臨的問題與困難，並研議未來可行之措施。學校層級課程與教學推動應有的相關措施，包含「組織與任務的調整」、「人員的專業精進」及「行政資源的提供」三大範疇，每個範疇均分別以學校類別、學校規模、主要職務、現兼職務及年資加以分析，結果如下：

## (一)三大範疇平均數比較

### 1.組織與任務的調整

在「組織與任務的調整」向度中共有 5 個子題，各子題的平均數及標準差分別如下：

表 4-1 「組織與任務的調整」各題平均數與標準差

問卷題目	樣本數	平均數	標準差
1_1 課程發展委員會應落實學校課程與教學方案的決策功能	427	3.47	.531
1_2 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	426	3.47	.527
1_3 學校應設置專責單位，以統籌規劃與推動學校內的各項課程與教學方案	426	3.40	.610
1_4 學校應設置教學輔導教師職位，以引導或協助校內教師的教學專業精進	426	3.35	.619
1_5 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	427	3.47	.545

由上述的數據可知，受訪的教師對於「組織與任務的調整」個子題的看法均為同意到非常同意之間，其中以「1\_1 課程發展委員會應落實學校課程與教學方案的決策功能」、「1\_2 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」和「1\_5 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」三個子題的平均分數為 3.47，同意程度較高。

### 2.人員的專業精進

在「人員的專業精進」向度中共有 5 個子題，各子題的平均數及標準差分別

如下：

表 4-2 「人員的專業精進」各題平均數與標準差

問卷題目	樣本數	平均數	標準差
2_1 校長與主任需參與一定時數的課程與教學領導進修課程	426	3.54	.535
2_2 教師相互觀摩與討論教學的作法，應成為校內專業發展的必要活動之一	427	3.41	.584
2_3 教師每年必須參與一定時數的專業成長活動	425	3.47	.566
2_4 學校領導者應積極培養校內各領域種子教師	427	3.38	.583
2_5 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	427	3.57	.505

由上述的數據可知，受訪的教師對於「人員的專業精進」個子題的看法均為同意到非常同意之間，其中以「2\_5 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」子題的平均分數為 3.57，同意程度較高。

### 3.行政資源的提供

在「行政資源的提供」向度中共有 8 個子題，各子題的平均數及標準差分別如下：

表 4-3 「行政資源的提供」各題平均數與標準差

問卷題目	樣本數	平均數	標準差
3_1 學校排課應優先考量教師的專業能力	427	3.63	.497
3_2 學校經盡量為各領域或學年教師安排共同的教學研討時間	427	3.53	.509
3_3 學校內擔任各類課程教學領導或研發工作的教師應減少授課時間	423	3.45	.582
3_4 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	427	3.67	.469
3_5 縣市政府應結合教學輔導團、優秀退休教育人員及區域內大學院校等專業人力，建立課程教學的專業諮詢或視導組職	427	3.52	.532
3_6 縣市政府可建立各校領域召集人與該領域教學輔導團的合作機制，以強化輔導團與學校的溝通	427	3.48	.541

3_7 中央與地方政府提供之補助計畫應具有長期性與穩定性，不宜經常變換	426	3.68	.474
3_8 中央政府應研議將教師的工作時數區分為教學、專業研討及備課時數，讓教師有時間從事專業成長與研發活動	425	3.62	.518

由上述的數據可知，受訪的教師對於「行政資源的提供」個子題的看法均為同意到非常同意之間，其中以「3\_4 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」子題的平均分數為 3.67 和「3\_7 中央與地方政府提供之補助計畫應具有長期性與穩定性，不宜經常變換」子題的平均分數為 3.68，同意程度較高。

#### 4.三大範疇比較

表 4-4 「三大範疇比較」各向度平均數與標準差

範疇	樣本數	平均數	標準差
組織與任務的調整	427	17.13	2.133
人員的專業精進	427	17.35	2.161
行政資源的提供	427	28.52	2.791

以三大範疇之平均數來看，受訪的教師對於「行政資源的提供」的看法平均數為 28.58，同意程度最高，「人員的專業精進」平均數為 17.35，同意程度次之，「組織與任務的調整」平均數為 17.13，同意程度較低。

## (二)受訪者基本資料及填答百分比分析

### 1.學校類別

學校類別分為國中及國小 2 類，其中國中教師的填答人數為 136 位，占 31.9%；國小教師填答人數為 288 位，占 67.4%，總共的填答人數為 424 位教師。無效問卷 3 份，資料分析如表 4-5 所示。

表 4-5 學校類別資料分析

類別	人數	百分比(%)
國中	136	31.9
國小	288	67.4
有效問卷 total	424	99.3
無效問卷	3	.7
總 total	427	100

### 3.學校規模

學校規模分爲 6 班以下、7-12 班、13-24 班、25-48 班、49 班以上五類，其中 6 班以下填答人數爲 65 位，占 15.2%；7-12 班填答人數爲 47 位，占 11.0%；13-24 班填答人數爲 72 位，占 16.9%；25-48 班填答人數爲 135 位，占 31.6%；49 班以上填答人數爲 101 位，占 23.7%，總共填答人數爲 420 位老師。無效問卷 7 份，資料分析如下表所示。

表 4-6 學校規模資料分析

類別	人數	百分比(%)
6 班以下	65	15.2
7-12 班	47	11.0
13-24 班	72	16.9
25-48 班	135	31.6
49 班以上	101	23.7
有效問卷 total	420	98.4
無效問卷	7	1.6
總 total	427	100

### 3.主要職務

主要職務分爲校長、主任、組長、教師和教育行政機構人員(不含借調之學校人員)五類，其中校長填答人數爲 43 位，占 10.1%；主任填答人數爲 87 位，占 20.5%；組長填答人數爲 105 位，占 24.7%；教師填答人數爲 183 位，占 43.1%；教育行政機構人員(不含借調之學校人員) 填答人數爲 7 位，占 1.6%。資料分析如下表所示。

表 4-7 主要職務資料分析

類別	人數	百分比(%)
校長	43	10.1
主任	87	20.5
組長	105	24.7
教師	183	43.1
教育行政機構人員(不含借調之學校人員)	7	1.6
問卷 total	425	100.0

#### 4.現兼職務

現兼職務分爲中央或縣市輔導團成員、課程督學和未兼任左列職務三類，其中中央或縣市輔導團成員填答人數爲 102 位，占 23.9%；課程督學填答人數爲 25 位，占 5.9%；未兼任左列職務填答人數爲 262 位，占 61.4%。總共填答人數爲 389 位老師。無效問卷 38 份，資料分析如下表所示。

表 4-8 現兼職務資料分析

類別	人數	百分比(%)
中央或縣市輔導團成員	102	23.9
課程督學	25	5.9
未兼任左列職務	262	61.4
有效問卷 total	389	91.1
無效問卷	38	8.9
總 total	427	100

#### 5.年資

年資分爲 5 年以下(含 5 年)、6-10 年、11-20 年、21 年以上四類，其中 5 年以下(含 5 年) 填答人數爲 59 位，占 13.8%；6-10 年填答人數爲 100 位，占 23.4%；11-20 年填答人數爲 161 位，占 37.7%；21 年以上填答人數爲 105 位，占 24.6%。總共填答人數爲 425 位老師。無效問卷 2 份，資料分析如表 4-9 所示。

表 4-9 年資資料分析

類別	人數	百分比(%)
5 年以下(含 5 年)	59	13.8
6-10 年	100	23.4
11-20 年	161	37.7
21 年以上四類	105	24.6
有效問卷 total	425	99.5
無效問卷	2	.5
總 total	427	100

### (三)各子題填答人數及百分比分析

#### 1.組織與任務的調整

在「組織與任務的調整」向度中個子題填答情況均傾向於同意及非常同意，

填答不同意及非常不同意教師所占的比例是很低的，證明組織與任務的調整對於學校層級課程與教學推動網絡發展整體而言是重要的。

表 4-10 「組織與任務的調整」填答人數及百分比分析

子題	非常不同意人數/百分比	不同意人數/百分比	同意人數/百分比	非常同意人數/百分比	總人數/百分比
1_1 課程發展委員會應落實學校課程與教學方案的決策功能	1/2	4/9	217/50.8	205/18.0	427/100
1_2 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	1/2	3/7	216/50.6	206/48.2	426/99.8
1_3 學校應設置專責單位，以統籌規劃與推動學校內的各項課程與教學方案	5/1.2	13/3.0	214/50.1	194/45.4	426/99.8
1_4 學校應設置教學輔導教師職位，以引導或協助校內教師的教學專業精進	4/9	21/4.9	224/52.5	177/41.5	426/99.8
1_5 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	1/2	7/1.6	210/42.9	209/48.9	427/100

## 2.人員的專業精進

在「人員的專業精進」向度中各子題填答情況均傾向於同意及非常同意，填答不同意及非常不同意教師所占的比例是很低的，證明人員的專業精進對於學校層級課程與教學推動網絡發展整體而言是重要的。

表 4-11 「人員的專業精進」填答人數及百分比分析

子題	非常不同意人數/百分比	不同意人數/百分比	同意人數/百分比	非常同意人數/百分比	總人數/百分比
2_1 校長與主任需參與一定時數的課程與教學領導進修課程	1/2	5/1.2	181/4.4	239/56.0	426/99.8

2_2 教師相互觀摩與討論教學的作法，應成爲校內專業發展的必要活動之一	1/2	18/4.2	212/49.6	196/45.9	427/100
2_3 教師每年必須參與一定時數的專業成長活動	1/2	12/2.8	199/46.6	213/49.9	425/99.5
2_4 學校領導者應積極培養校內各領域種子教師		22/5.2	220/51.5	185/43.3	427/100
2_5 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		2/5	180/42.2	245/57.4	427/100

### 3.行政資源的提供

在「行政資源的提供」向度中各子題填答情況均傾向於同意及非常同意，其中「3\_4 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」教師的填答均爲同意即非常同意，沒有不同意得一見。大致而言，填答不同意及非常不同意教師所占的比例是很低的，證明行政資源的提供進對於學校層級課程與教學推動網絡發展整體而言是重要的。

表 4-12 「行政資源的提供」填答人數及百分比分析

子題	非常不同意人數/百分比	不同意人數/百分比	同意人數/百分比	非常同意人數/百分比	總人數/百分比
3_1 學校排課應優先考量教師的專業能力		3/7	151/35.4	273/63.9	427/100
3_2 學校經盡量爲各領域或學年教師安排共同的教學研討時間		2/5	198/46.4	227/53.2	427/100
3_3 學校內擔任各類課程教學領導或研發工作的教師應減少授課時間	1/2	16/3.7	197/46.1	209/48.9	423/99.1
3_4 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			139/32.6	288/67.4	427/100



3_5 縣市政府應結合教學輔導團、優秀退休教育人員及區域內大學院校等專業人力，建立課程教學的專業諮詢或視導組織	7/1.6	193/45.2	227/53.2	427/100	
3_6 縣市政府可建立各校領域召集人與該領域教學輔導團的合作機制，以強化輔導團與學校的溝通	9/2.1	205/48.0	213/49.9	427/100	
3_7 中央與地方政府提供之補助計畫應具有長期性與穩定性，不宜經常變換	1/2	136/31.9	289/67.7	426/99.8	
3_8 中央政府應研議將教師的工作時數區分為教學、專業研討及備課時數，讓教師有時間從事專業成長與研發活動	1/2	4/9	149/34.9	271/63.5	425/99.5

#### (四)基本資料與「組織與任務的執行」之分析

##### 1.不同學校類別在「組織與任務的執行」分析

在不同學校類別的分析，國中及國小教師經過獨立樣本 t 檢定後發現顯著性 (p 值) 為 .399 > .05 沒有顯著差異，顯示國中教師和國小教師對於「組織與任務的執行」的看法並沒有顯著差異，分析結果如下表所示。

表 4-13 不同學校類別在「組織與任務的執行」分析

學校類別	樣本數	平均數	標準差	t 值	顯著性
國中	136	17.30	2.15	.713	.399
國小	288	17.07	2.13		

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

##### 2.不同學校規模在「組織與任務的執行」分析

在不同學校規模的分析，6 班以下、7-12 班、13-24 班、25-48 班、49 班以上五類經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p 值)為 .103 > .05 沒有顯著差異，顯示 6 班以下、7-12 班、13-24 班、25-48 班、49 班以上學校的教師對於「組織與任務的執行」的看法並沒有顯著差異，分析結果如下表所示。

表 4-14 不同學校規模在「組織與任務的執行」分析

學校規模	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
6 班以下	65	17.20	1.87	1.942	.103
7-12 班	47	17.11	1.91		
13-24 班	72	16.93	2.16		
25-48 班	135	16.86	2.13		
49 班以上	101	17.59	2.30		

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

### 3.不同現兼職務在「組織與任務的執行」分析

在不同現兼職務的分析，中央或縣市輔導團成員、課程督學和未兼任職務三類教師經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p 值)為.002<.05 具有顯著差異，顯示中央或縣市輔導團成員、課程督學和未兼任職務三類教師對於「組織與任務的執行」的看法具有差異，因此繼續進行後檢定，結果發現中央或縣市輔導團成員和課程督學二類教師與未兼任職務的教師兼具顯著差異，而中央或縣市輔導團成員和課程督學二類教師之間則無顯著差異，顯示中央或縣市輔導團成員和課程督學二類教師比未兼任職務的教師同意「組織與任務的執行」在學校層級課程與教學推動網絡發展是重要的，分析結果如下表所示。

表 4-15 不同現兼職務在「組織與任務的執行」分析

現兼職務	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
中央或縣市輔導團成員	102	17.51	2.05	6.19	.002
課程督學	25	18.04	2.07		
未兼任職務	262	16.85	2.14		

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

表 4-16 不同現兼職務在「組織與任務的執行」交叉分析

(I) 現兼職務	(J) 現兼職務	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95%信賴區間	
					下界	上界
中央或縣市 輔導團成員	課程督學	-.530	.472	.533	-1.69	.63
	未兼任職務	.659	.247	.029*	.05	1.27
課程督學	中央或縣市 輔導團成員	.530	.472	.533	-.63	1.69
	未兼任職務	1.189	.443	.028*	.10	2.28
未兼任職務	中央或縣市	-.659	.247	.029*	-1.27	-.05

輔導團成員					
課程督學	-1.189	.443	.028*	-2.28	-.10

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

#### 4.不同年資在「組織與任務的執行」分析

在不同年資的分析，5年以下(含5年)、6-10年、11-20年、21年以上四類教師經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p值)為.209沒有顯著差異，顯示5年以下(含5年)、6-10年、11-20年、21年以上四類教師對於「組織與任務的執行」的看法並沒有顯著差異，分析結果如下表所示。

表 4-17 不同年資在「組織與任務的執行」分析

年資	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
5年以下(含5年)	59	16.90	1.93	1.520	.209
6-10年	100	17.08	2.07		
11-20年	161	17.02	2.17		
21年以上	105	17.51	2.22		

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

### (五)基本資料與「人員的專業精進」之分析

#### 1.不同學校類別在「人員的專業精進」分析

在不同學校類別的分析，國中及國小教師經過獨立樣本 t 檢定後發現顯著性(p值)為.309>.05沒有顯著差異，顯示國中教師和國小教師對於「人員的專業精進」的看法並沒有顯著差異，分析結果如表 4-18 所示。

表 4-18 不同學校類別在「人員的專業精進」分析

學校類別	樣本數	平均數	標準差	t 值	顯著性
國中	136	17.26	2.30	1.037	.309
國小	288	17.39	2.10		

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

#### 2.不同學校規模在「人員的專業精進」分析

在不同學校規模的分析，6班以下、7-12班、13-24班、25-48班、49班以上五類經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p值)為.017<.05具有顯著差異，顯示6班以下、7-12班、13-24班、25-48班、49班以上學校的教師對於「組織與

任務的執行」的看法具有差異，因此繼續進行後檢定，結果發現 6 班以下、7-12 班、13-24 班、25-48 班、49 班以上五類教師交互比對後均無顯著差異，分析結果如下表所示。

表 4-19 不同學校規模在「人員的專業精進」分析

學校規模	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
6 班以下	65	16.94	2.344		
7-12 班	47	17.13	1.895		
13-24 班	72	17.56	2.135	3.057	.017
25-48 班	135	17.12	2.165		
49 班以上	101	17.91	2.025		

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

表 4-20 不同學校規模在「人員的專業精進」交叉分析

(I) 學校規模	(J) 學校規模	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95%信賴區間	
					下界	上界
6 班以下	7-12 班	-.189	.407	.995	-1.33	.95
	13-24 班	-.617	.364	.580	-1.64	.40
	25-48 班	-.180	.321	.989	-1.08	.72
	49 班以上	-.972	.338	.085	-1.92	-.03
7-12 班	6 班以下	.189	.407	.995	-.95	1.33
	13-24 班	-.428	.399	.886	-1.54	.69
	25-48 班	.009	.360	1.000	-1.00	1.02
	49 班以上	-.783	.376	.363	-1.83	.27
13-24 班	6 班以下	.617	.364	.580	-.40	1.64
	7-12 班	.428	.399	.886	-.69	1.54
	25-48 班	.437	.311	.739	-.43	1.31
	49 班以上	-.355	.328	.882	-1.27	.56
25-48 班	6 班以下	.180	.321	.989	-.72	1.08
	7-12 班	-.009	.360	1.000	-1.02	1.00
	13-24 班	-.437	.311	.739	-1.31	.43
	49 班以上	-.792	.280	.093	-1.58	-.01
49 班以上	6 班以下	.972	.338	.085	.03	1.92
	7-12 班	.783	.376	.363	-.27	1.83
	13-24 班	.355	.328	.882	-.56	1.27
	25-48 班	.792	.280	.093	.01	1.58

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

### 3.不同現兼職務在「人員的專業精進」分析

在不同現兼職務的分析，中央或縣市輔導團成員、課程督學和未兼任職務三類教師經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p 值)為.000<.05 具有顯著差異，顯示中央或縣市輔導團成員、課程督學和未兼任職務三類教師對於「人員的專業精進」的看法具有差異，因此繼續進行後檢定，結果發現中央或縣市輔導團成員和課程督學二類教師與未兼任職務的教師兼具顯著差異，而中央或縣市輔導團成員和課程督學二類教師之間則無顯著差異，顯示中央或縣市輔導團成員和課程督學二類教師比未兼任職務的教師同意「人員的專業精進」在學校層級課程與教學推動網絡發展是重要的，分析結果如下表所示。

表 4-21 不同現兼職務在「人員的專業精進」分析

現兼職務	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
中央或縣市輔導團成員	102	17.83	2.015	9.225	.000
課程督學	25	18.60	1.683		
未兼任職務	262	17.07	2.205		

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

表 4-22 不同現兼職務在「人員的專業精進」交叉分析

(I) 現兼職務	(J) 現兼職務	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95%信賴區間	
					下界	上界
中央或縣市 輔導團成員	課程督學	-.767	.475	.273	-1.93	.40
	未兼任職務	.765	.248	.009	.15	1.37
課程督學	中央或縣市 輔導團成員	.767	.475	.273	-.40	1.93
	未兼任職務	1.531	.445	.003	.44	2.63
未兼任職務	中央或縣市 輔導團成員	-.765	.248	.009	-1.37	-.15
	課程督學	-1.531	.445	.003	-2.63	-.44

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

### 4.不同年資在「人員的專業精進」分析

在不同年資的分析，5 年以下(含 5 年)、6-10 年、11-20 年、21 年以上四類

教師經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p 值)為.000<.05 具有顯著差異，顯示 5 年以下(含 5 年)、6-10 年、11-20 年、21 年以上四類教師對於「人員的專業精進」的看法具有差異，因此繼續進行後檢定，結果發現年資在 21 年以上的教師對於年資 5 年以下(含 5 年)和 6-10 年的教師具顯著差異，顯示年資在 21 年以上的教師比年資 5 年以下(含 5 年)和 6-10 年的教師同意「人員的專業精進」在學校層級課程與教學推動網絡發展是重要的，分析結果如下表所示。

表 4-23 不同年資在「人員的專業精進」分析

年資	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
5 年以下(含 5 年)	59	16.80	2.288	6.496	.000
6-10 年	100	16.97	2.134		
11-20 年	161	17.32	2.099		
21 年以上	105	18.08	2.060		

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

表 4-24 不同年資在「人員的專業精進」交叉分析

(I) 年資	(J) 年資	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95%信賴區間	
					下界	上界
5 年以下(含 5 年)	6-10 年	-.173	.349	.970	-1.15	.81
	11-20 年	-.526	.323	.450	-1.43	.38
	21 年以上	-1.280	.346	.004	-2.25	-.31
6-10 年	5 年以下(含 5 年)	.173	.349	.970	-.81	1.15
	11-20 年	-.353	.271	.637	-1.11	.41
	21 年以上	-1.106	.297	.003	-1.94	-.27
11-20 年	5 年以下(含 5 年)	.526	.323	.450	-.38	1.43
	6-10 年	.353	.271	.637	-.41	1.11
	21 年以上	-.753	.267	.048	-1.50	-.01
21 年以上	5 年以下(含 5 年)	1.280	.346	.004	.31	2.25
	6-10 年	1.106	.297	.003	.27	1.94
	11-20 年	.753	.267	.048	.01	1.50

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

## (六)基本資料與「行政協助的提供」之分析

### 1.不同學校類別在「行政協助的提供」分析

在不同學校類別的分析，國中及國小教師經過獨立樣本 t 檢定後發現顯著性 (p 值)為.827>.05 沒有顯著差異，顯示國中教師和國小教師對於「行政協助的提供」的看法並沒有差異，分析結果如下表所示。

表 4-25 不同學校類別在「行政協助的提供」分析

學校類別	樣本數	平均數	標準差	t 值	顯著性
國中	136	28.84	2.79	.827	.309
國小	288	28.38	2.78		

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

### 2.不同學校規模在「行政協助的提供」分析

在不同學校規模的分析，6 班以下、7-12 班、13-24 班、25-48 班、49 班以上五類經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p 值)為.097>.05 沒有顯著差異，顯示 6 班以下、7-12 班、13-24 班、25-48 班、49 班以上學校的教師對於「行政協助的提供」的看法並沒有顯著差異，分析結果如下表所示。

表 4-26 不同學校規模在「行政協助的提供」分析

學校規模	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
6 班以下	65	28.51	2.59	1.976	.097
7-12 班	47	28.06	2.85		
13-24 班	72	28.85	2.64		
25-48 班	135	28.15	2.91		
49 班以上	101	29.02	2.82		

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

### 3.不同現兼職務在「行政協助的提供」分析

在不同現兼職務的分析，中央或縣市輔導團成員、課程督學和未兼任職務三類教師經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p 值)為.019<.05 具有顯著差異，顯示中央或縣市輔導團成員、課程督學和未兼任職務三類教師對於「行政協助的提供」的看法具有差異，因此繼續進行後檢定，結果發現中央或縣市輔導團成員和

課程督學二類教師與未兼任職務的教師兼具有顯著差異，而中央或縣市輔導團成員和課程督學二類教師之間則無顯著差異，顯示中央或縣市輔導團成員和課程督學二類教師比未兼任職務的教師同意「行政協助的提供」在學校層級課程與教學推動網絡發展是重要的，分析結果如下表所示。

表 4-27 不同現兼職務在「行政協助的提供」分析

現兼職務	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
中央或縣市輔導團成員	102	29.12	2.63	4.005	.019
課程督學	25	29.12	2.65		
未兼任職務	262	28.27	2.81		

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

表 4-28 不同現兼職務在「行政協助的提供」交叉分析

(I) 現兼職務	(J) 現兼職務	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95%信賴區間	
					下界	上界
中央或縣市 輔導團成員	課程督學	-.002	.615	1.000	-1.51	1.51
	未兼任職務	.843	.322	.033	.05	1.63
課程督學	中央或縣市 輔導團成員	.002	.615	1.000	-1.51	1.51
	未兼任職務	.845	.577	.343	-.57	2.26
未兼任職務	中央或縣市 輔導團成員	-.843	.322	.033	-1.63	-.05
	課程督學	-.845	.577	.343	-2.26	.57

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

#### 4.不同年資在「行政協助的提供」分析

在不同年資的分析，5 年以下(含 5 年)、6-10 年、11-20 年、21 年以上四類教師經變異數分析(ANOVA)後發現顯著性(p 值)為.480 沒有顯著差異，顯示 5 年以下(含 5 年)、6-10 年、11-20 年、21 年以上四類教師對於「行政協助的提供」的看法並沒有顯著差異，分析結果如下表所示。

表 4-29 不同年資在「行政協助的提供」分析

年資	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
5 年以下(含 5 年)	59	28.75	2.41	.826	.480
6-10 年	100	28.30	2.92		



11-20 年	161	28.39	2.90
21 年以上	105	28.81	2.69

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

## (七)小結

1.三大範疇中，在「組織與任務的調整」項度的 5 個子題中以「1\_1 課程發展委員會應落實學校課程與教學方案的決策功能」、「1\_2 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」和「1\_5 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」三個項目最獲得受訪教師的支持。在「人員的專業精進」向度的 5 個子題中以「2\_5 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」子題最獲得受訪教師的支持。在「行政資源的提供」向度的 8 個子題中以「3\_4 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」子題最獲得教師的支持。

2.在三大向度的分析中，中央或縣市輔導團成員和課程督學與一般教師間具有顯著差異，而中央或縣市輔導團成員和課程督學之間則無顯著差異。可見兼任課程教學推動相關工作的教師與一般教師之間對於推動工作的方式有相當不同的看法。

3.在「人員的專業精進」的分析中，不同學校規模、不同現兼職務和不同年資均有顯著差異。6 班以下、7-12 班、13-24 班、25-48 班、49 班以上學校的教師對於「組織與任務的執行」的看法具有差異。年資在 21 年以上的教師對於年資 5 年以下(含 5 年)和 6-10 年的教師具顯著差異。