

可見未來對於相關機制的調整時須留意學校規模的差異性。

二、建議

(一)建立學校課程教學領導人的專業研修體系

研究結果發現，學校課程與教學工作要能健全發展，學校內部必須有基層、中層、高層的領導人共同合作。若學校內部沒有適任的領導者，再多的外部資源也無法真正協助學校。過去我國有很多不同系統的教師研習管道，但都是針對教師個人的課程或教學知能成長而設計，卻幾乎不曾關注如何培養教師成為課程教學領導人。在主任、校長的養成系統中，相關的專業培訓課程多只是聊備一格。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。

(二)新設機制必須逐步與既有機制整合，避免多軌並行

新設機制如教專評、教師專業社群，甚至是台北市逐漸制度化的教學輔導教師制，在現階段賦予學校原有組織明確的工作重點，具有強化原有組織的作用。但長期而言，這些新設方案的成效若經肯定，則應逐步納入學校原有的組織功能中，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。

(三)中央與縣市政府務必整合分散的方案、計畫與評鑑，避免干擾學校正常工作

中央和縣市政府層級內的各單位常有與學校教育相關的方案，希望學校去推行。長期以來，多項方案與評鑑令學校窮於應付。多年以來，許多研究都指出此項問題；學校人員更是長年抱怨此層出不窮的干擾，卻一直見不到明顯改善。建議中央與縣市政府，應有跨局處室的課程教學推動單位以整合各項方案，減少對學校的過度干擾。

(四)具體規範學校教師的專業成長

在學校課程教學推動過程中，除了要有稱職的領導人，更重要的是專業且敬業的教師。在各次座談中，與會學校人員皆指出，目前對於教師專業成長或參與學校課程教學工作缺乏明確規範，以致相關工作總是集中在少數教師身上。而許

多教師的冷眼旁觀或制肘行爲更容易引發漣漪效應，甚至癱瘓學校的課程教學推動工作。此長年之痼，若未能解決，將導致所有推動工作的努力事倍功半。此外，問卷調查中也發現，「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」受到最高支持，但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。

(五)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

在問卷調查各項中，不同學校規模的填答者在「組織與任務的調整」、「人員的專業精進」向度上呈現顯差異；而一般教師與兼任行政職務者之間對各向度的反應也皆呈現顯著差異。可見填答者認為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。