



「課程與教學輔導」體系整合規劃與實踐初探

張素貞／國立臺灣師範大學師資培育與就業輔導處專任助理教授

一、前言

「課程與教學輔導」組織與人力，從相關文獻指出具有專業推動課程與教學、彌補視導制度之不足、負責推動策劃並提供縣市教師在職進修、帶動各學習領域教師研究與創新方向、建構各學習領域教學資源中心等功能或設置目的（邱錦昌，1995；陳惠邦，2005；楊茂壽，1988；黃政傑，1998；謝金城，2004）。陳伯璋、李文富（2007）更指出其為連結「理論與實務」、「政策制定與實施」的重要橋樑，具有「課程發展協作」、「課程政策轉化」、「課程變革推廣」、「教師專業支持系統」等功能，對於「推動課程政策執行」及「促進教師專業發展」扮演舉足輕重的角色及任務。

研究者曾歷經縣市國民教育輔導團員、縣市課程督學，及借調服務中央課程與教學深耕團隊，近期更參與縣市輔導團指標之建構專案實際訪視縣市、縣市教學精進計畫的審查，發表相關論文長期關注此議題，發現「課程與教學輔導」體系之「法源定位」、「組織整合」、「專業提升」與「功能導向」的必要性（張素貞，2004；張素貞，2006；張素貞、王文科、彭富源，2006；張素貞、王文科，2007）。

近來，教育部正著手建構「課程與教學輔導網絡」，從計畫及相關文件顯示，教育部已成立專案研究小組進行研究，以整合、永續的觀點，將此體系邁向「法制化」、「組織化」與「專業化」之發展，呼應研究者多年來的研究心得，本文將研究者初步整合規劃及實踐可能遇到的挑戰，提供建構網絡之省思與參考。

本文所指的「課程與教學輔導」體系之相關組織及人員係指：中央課程與教學諮詢教師、國民教育輔導團、教學輔導教師、實習輔導教師、師資培育大學（機構）地方教育輔導組，分屬不同層級、單位及組織，也各有實施計畫或要點，但是其角色功能則與教師的專業發展與課程政策推動息息相關，對基層的教師而言，如何回到學校及教師教學本質的思維，以整合的觀點提供支持與協助，才是當務之急。

爰此，本文旨在探討縣市與學校「課程與教學輔導」體系之範疇、理念及整合，並提出體系整合與實踐的挑戰與建議；採用文件分析和文獻探討為主，蒐集課程與教學輔導體制之相關文件，包含：計畫、組織、辦法及實施要點，以及搜尋相關研究、論著及發表等，加以分析、綜合和比較，主要探討重點有四，分別為：課程與教學輔導人員的角色與功能；課程與教學輔導體系相關理論；課程與教學輔導體系整合的必要性；課程與教學輔導體系整合與實踐的挑戰與建議。

二、課程與教學輔導人員的角色與功能

本重點探討「課程與教學體系」組織或人力之角色與功能，範圍涵蓋：國民教育輔導團、中央課程與教學諮詢教師團隊、教學輔導教師、實習輔導教師、師資培育大學（單位）地方教育輔導組等五類。

（一）國民教育輔導團

研究者曾彙整相關文獻，將國民教育輔導團的設置目的歸納為：「改善教學工作、提升教學品質為主」，其工作內涵為：「研



發教材、辦理研習進修、發掘教學方法有成效及優良教學示例、觀摩教學與教學演示、從事實驗研究、解決教師疑難問題、課程變革之諮詢服務等」（陳惠邦，2005；張素貞，2002；楊茂壽，1988；謝金城，2004），就其沿革而言，國民教育輔導團的設置，向來對我國提升教師教學品質有重要的一席之地。

再就教育部從96年起，藉由《精進教學計畫》挹注龐大的經費補助與支持縣市「國民教育輔導團」運作，由各縣市邀集所屬兼具課程設計與教學輔導專長優秀教師，成立各學習領域課程輔導團，扮演課程與教學專業經營團隊的角色，發揮其在縣市層級課程與教學的規劃、推動、領導、輔導與研究的專業功能，成為教師專業的支持系統。

近來，教育部更研訂《直轄市及縣（市）國民教育輔導團組織及運作參考原則》，明訂「國民教育輔導團」之任務為：「協助落實課程與教學政策，以達成政策目標；研究發展創新教學方法，提升國民教育品質；建立各學領域教材資源，豐富教師教學內容；輔導教師積極研究進修，鼓勵創新，發揮教育功能；激勵教師服務熱忱，解答教學疑惑，增進教學效果」，再從其輔導之方式，計有：1.團體輔導：專題演講、分區研討、教學演示、成長團體、通訊輔導、參觀活動、實作研習及教學研究心得分享等。2.個別輔導：教學輔導、教學診斷與演示、諮詢輔導及問題座談等。3.專案研究：輔導員除本身進行教育相關研究外，並輔導學校進行教學研究。

從上述之文件指出，國民教育輔導團扮演縣市學校之「課程與教學輔導」、「課程與教學領導」、「課程與教學專業經營」的角色，而其主要功能為提供教學資源，帶動教師研究發展，解決教學問題，支持教師專業發展，以精進及創新教學，提升教學效果。

（二）中央課程與教學諮詢教師團隊

為完整建構及整合中央、地方到學校之教學輔導人力與資源，教育部成立「中央課程與教學輔導諮詢教師團隊」，協助各縣市「國民教育輔導團」與交流服務，根據《教育部中央課程與教學輔導諮詢教師團隊設置及運作要點》提及其設置任務為：「宣導本部課程及教學相關政策，輔導縣市落實辦理；協助本部相關組織之運作，作為理論與實務之對話平台；協助本部推動縣市課程發展、實施及評鑑；結合本部國民中小學九年一貫課程推動工作課程與教學輔導組各學習領域輔導群，強化縣市輔導團之運作及輔導策略之提升；結合或統籌所屬學習領域輔導資源，成為支援教師教學及專業發展之有效系統；結合本部組織，建置教學資源網站，進行課程設計及教材教法研究，提供教師教學資源、經驗分享、教學諮詢及意見交流之平台。從前述文件顯示，中央課程與教學諮詢教師所扮演的角色，主要為傳達中央課程與教學的理念與政策外，並適時反映各縣市推行課程政策的困難，提出解決策略，析而言之，其主要功能為「中央與地方課程推動之橋樑」及「課程與教學輔導體系的夥伴協作」，達到輔導支持縣市推動課程政策之目的。

（三）教學輔導教師

我國較有制度之教學輔導教師制度，於民國88年在台北市政府教育局開始規劃辦理，90學年度試辦，推動至今已進入第8個年頭，對學校之初任及夥伴教師的協助發揮效能（張德銳等，2004；張德銳、高紅瑛、丁一顧，2005）。

教育部於95學年度推動試辦教師專業發展評鑑方案，由於其核心理念為促進教師專業成長，提升教學品質，參酌台北市的教學輔導教師制度規劃配套措施，並提供參考案例給縣市，分析教育部提供給縣市政府，辦



理教學輔導教師實施計畫的參考範例之文件內容顯示，其任務為：「協助服務對象了解與適應班級（群）、學校、社區及教職之環境；進行示範教學；觀察服務對象之教學，提供回饋與建議；與服務對象共同審視教學內容，協助服務對象建立教學檔案；在其他教學事務提供建議與協助，例如分享教學資源與材料、協助設計課程。」此應屬學校層級的教學輔導制度，扮演「協助」、「分享」、「諮詢」的角色，其功能應是協助初任或有需求接受輔導之教師，發揮教學潛能使其勝任教學工作，產生更精進的教學表現和作為。

（四）實習輔導教師

根據教育部《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》指出：「實習輔導教師，係由教育實習機構向師資培育之大學推薦，輔導實習學生之教師」，應具備下列三條件：1.有能力輔導實習學生者。2.有意願輔導實習學生者。3.具有教學三年以上之經驗者。但如有特殊情形，經教育實習機構主動推薦者，不在此限。

再就實習輔導教師的角色加以探究，黃淑苓（1998）主張實習輔導教師應為教育與級務實習的指導者、教育實習的評量者、專業社會化的引導者、實習生活適應的輔導者及專業發展的楷模。蔡秉倫（1998）綜合諸多文獻，將實習輔導教師的角色歸納分析為：引導者的角色、示範者的角色、支持者的角色、諮商者的角色、督導者的角色。高熏芳（2002）歸納實習輔導教師的角色為：教學的示範者、同儕的督導者、資源的提供者、專業發展的促進者、精神的支持者、挑戰性的引導者、疑難問題的諮詢者、教育實習的評量者、專業社會化的引導、實習生活適應的輔導者。

綜上所述，實習輔導教師功能不只是在平常教師教學和班級經營的示範與指導，還

包括實習過程的引導、督導、評量，其背後隱含了專業社會化與專業發展，對實習教師（學生）在往後是否能夠成為獨當一面的適任教師具有關鍵性的影響，而實習輔導教師本身亦須扮演楷模的角色，以建立實習教師（學生）對於教師認知的正確圖像；另外，由於實習教師（學生）經驗不足，對學校環境不熟悉，隨時面臨著教育現場中的「震撼教育」，恐會澆熄實習教師（學生）對於教育的熱情，或對自我能力產生質疑，所以在這過程裡成長的同時，實習輔導教師必須隨時注意，並適時提供輔導諮商或保護。

據此，實習輔導教師涵蓋「示範」、「指導」、「引導」、「楷模」、「輔導諮商」的角色，其主要功能是協助實習生整合理論與實務，提供教育認知、情操與技能的協助，輔導實習生完成師資培育之實習，並邁向合格教師的階段。

（五）師資培育大學（機構）地方教育輔導組

師資培育大學（機構）從事地方教育輔導，係根據新師資培育法第十五條規訂定之。師資培育之大學應有實習就業輔導單位，辦理教育實習、輔導畢業生就業及地方教育輔導工作。前項「地方教育輔導」工作，應結合各級主管機關、教師進修機構及學校或幼稚園共同辦理之（教育部，2003）。

在未修法之前，原師資培育法第十七條規範師範校院、設有教育院、系、所或教育學程之大學校院應從事地方教育之輔導。並制定地方教育輔導辦法，由教育部定之師資培育機構應組成地方教育輔導小組，並劃分輔導區內，區內選出召集學校，負責邀集同一輔導區內其他校院、教師研習進修機構及直轄市、縣（市）政府教育輔導團，共同組成地方教育輔導委員會；辦法中亦規定應視輔導區內地方教育之需要，辦理課程與教學、學生輔導等輔導工作，並參與地方教育主管機關所設之教師研習進修機構及直轄



市、縣（市）教育輔導團之相關工作（教育部，1996）。這些工作內涵顯然明確指出「地方教育輔導組」的工作為課程與教學輔導體系的一環，修法後僅原則規範「地方教育輔導」工作，應結合各級主管機關、教師進修機構及學校或幼稚園共同辦理之原則，但也不難看出其對師資培育大學（機構）所培育學生，到學校任教之進修成長的支持，由於縣市政府教育主管機關及進修機構通常亦會規劃辦理，能相互結合辦理，以提升師資專業知能為核心，將可避免重複及浪費資源。

至於新師資培育法提及之輔導內容，從教育部民國96年修訂之《師資培育之大學申請辦理地方教育輔導工作經費補助要點》可更進一步了解；其主要目的為：協助各師資培育之大學加強推動地方教育輔導，從事高級中等以下學校典範教學示例研發、高級中學課程教材教法研究推廣，增進實習輔導教師學科教學知能及對實習生（實習教師）教學、級務、行政、班級經營實務指導能力，提供實習輔導教師進修機會、原住民地區中小學教育輔導及中小學師資培用合作，以提升師資培育及地方教育品質，較原師資培育法有更廣的內容，包含實習輔導教師的指導知能、進修機會、原民區的教育輔導及中小學師資培用合作等。

綜合上述，五類組織、人力之角色與功能，「角色」可歸納為：輔導諮詢、支持協助、示範楷模、研究發展、溝通橋樑等，「功能」則為協助中央推動課程與教學政策，以及職前、初任、在職教師進修，解決問題、促進教學精進與師資專業發展，其分屬中央、縣市、中小學校、師資培育大學（機構）等不同的階段及場域，然而，回到教育基本面的思維，即「教師」是執行課程與教學政策、提升課程與教學品質的主體，整合中央與地方資源，結合理論與實務，透過同儕協助精進教學，裨益於教師專業提升與發展。

三、架構課程與教學輔導體系之立論基礎

課程與教學輔導體系與新課程推動、教學精進、教師專業提升和發展息息相關，在理論基礎上，彙整相關文獻，可從專業發展支持、課程治理、教學領導及教師領導四面面向的觀點切入，以下逐一分析與說明。

（一）專業發展支持

根據Duke（1990）所言，專業發展是一種動態的學習歷程，不僅是知識的獲得，還能增進對教育工作環境的瞭解，並強化反省能力；饒見維（1997）也指出，教師專業發展係以教師已備知識為出發點，藉由各項活動，幫助教師獲得經驗，進而反省和創新，在專業發展的過程中，教師與許多相關人員進行溝通協調與互動，共同為學校的發展而努力。Guskey（2000）認為教師專業發展是為提升教師專業知識、技巧及教育態度而設計的活動，藉由這些活動改善學生學習，在某些方面尚包括改變教育的結構以及文化，是一個有意圖、連續性、系統化的過程。

綜述專業發展之意涵，係指教師從事教育工作，經由自我學習、觀摩、反省、研究，以及藉由參加各項進修活動，增進專業的知識、技能與態度，提升教學效能達到專業表現，並促進學校發展的學習歷程稱之。

課程與教學輔導體系的組織與人力，負責規劃專業進修活動、提供進修機會、發展教學示例、實質進行專業協助或專業諮詢等，顯然成為教師專業發展歷程的重要支持，提供教師教學實務立即可用的專業支持內涵。

（二）課程治理

根據古德拉（goodlad）的課程概念，課程從最初的概念課程，要轉化縣市及學校層級的知覺及運作課程，再到教師知覺的經驗課程，需要層層連結與轉化才能成功。以國家層級的課程改革都必須經過「國



家」、「地方」、「學校」與「教師」這四個層級的課程發展、課程決定及課程實施。就政府層級而言，管理「課程改革」或「課程發展」，所包含的從「理念」到「實施」的全部過程就是課程治理（curriculum governance）。

「課程治理」通常與「課程管理」（curriculum manage）被交互運用，課程治理通常指課程行政機構運用各種課程政策、機制設計與實踐策略以達到目標的全部過程稱之；李文富（2007）曾就九年一貫課程改革為例，指出課程理論的轉化或課程政策的執行產生落差，而推動產生困難，試圖尋求九年一貫課程改革失落的環節，即從「課程治理」的觀點架構從中央、地方到學校三級的教學輔導體系，並指出其具「聯結機制」、「中介組織」、「轉化平台」、「提供教師專業介入」及「變革代理人」五項功能，因而，教學輔導體系在「理論與實務」、「政策與執行」、「中央與地方」之間產生中介作用與轉化，縮短理論和實務的落差，爰此，「課程治理」的理念，應可視為中央課程與教學諮詢教師、國民教育輔導團在架構課程與教學輔導體系的重要立論基礎。

（三）教學領導

教學領導（instructional leadership）有狹義和廣義兩個層面，就狹義而言，教學領導係專指校長個人所從事與教師教學、或與學生學習有直接關係的行為或活動而言（Edmonds, 1979；Firestone & Harriotts, 1982；楊振昇，2004），其包括：課程的規劃和教學的設計……等工作，且必須進行長期且深入的教室觀察，提供教師有關教學的各種具體建議，藉以幫助教師提升教學品質。此狹義的解釋容易造成一般人對校長角色的混淆，事實上，教學領導不應只是指與教學有直接相關的引導行為，組織的背景和特性也會直接或間接地影響校長的教學領導（王秀玲、

鄭玉卿，2004）。

就廣義而言，教學領導強調所有能協助教師教學與學生學習的相關活動或做法均屬之。教學領導的主要執行者並不侷限於校長，是指校長本人或授權他人對幫助教師進行有效教學，以及促使學生有效學習所採取的相關措施，從擬定學校發展目標、發展學校課程，提供充分學習資源、鼓舞學生學習動機與期望、視導與評量教師教學、妥善規劃教師進修課程、營造學校和諧互助的關係，提升教師專業成長，凡此種種鉅細靡遺包括在內，亦即強調所有能協助教師教學與學生學習的相關活動或做法均屬之（王秀玲、鄭玉卿，2004；楊振昇，2004）。

再就根據楊振昇（2004）的研究指出，教學領導包含視導、輔導，教學領導者還擴及督學、輔導團團員、大學院校有關教授、學校校長、主任及資深優良教師；所謂「領導」意指發起行動以發揮影響力的行為稱之，基本上，國民教育輔導團員、學校教學輔導教師、實習輔導教師等，透過輔導、諮詢、協助、示範等介入，對學校教師之教學效能提升及學校發展有一定程度的影響力，是縣市及學校層級的教學領導者，中央課程與教學諮詢教師則是中央層級的教學領導者；爰此，「教學領導」是課程與教學體系架構與發展重要的理論基礎。

（四）教師領導

國外目前逐漸重視的教師領導（teacher leadership）（Harris, 2003；Muils & Harris, 2003；York-Barr & Duke, 2004）的議題；Katzenmeyer和 Moller（2001）認為教學領導的角色有三：1.是學生或是其他教師的領導：促進、教練、師傅、訓練者、課程專家、開創新的教學法，以及領導研究團體等，2.操作性工作的領導：維持學校組織秩序並透過以部門為主管、行動研究者、以及工作小組成員的角色，使學校邁向其目標。



3.教師領導是透過做決定，或是夥伴關係：學校改進團隊的成員、各種委員會的委員、與商業界、高等教育機構、家長教師協會等建立夥伴關係的鼓吹者。以上任務並非單指課程與教學的內涵，但從其角色內涵析之，「教師領導」的理念，應可視為教學輔導教師或實習輔導教師重要立論基礎。

四、課程與教學輔導體系整合的必要性

課程與教學輔導體系整合的必要性，主要有以下五項理由，茲分述如下：

（一）負責之工作與發揮的功能相近

五類人力或組織主要負責推動新課程政策或創新教學；協助教師專業發展包含職前、初任及在職；提供教學資源；示範教學；解決教學問題；達到課程政策的落實、提升教學效能，促進教師專業發展之目的。雖然有因負責中央、地方、學校等階層或場域不同的差異，但其工作與功能皆相近，因而，此為必要整合理由之一。

（二）從教師的培育到發展

從教師培育與專業發展階段性與系統性觀點出發，從職前實習到初任教師，再到在職教師的進修，以及專業生涯的發展，以「教師」培育與發展而言，課程與教學輔導體系在各階段，具有其影響力，擔負課程與教學轉化、促進、協助、支持等任務，因而，整合的必要受到重視。

（三）理論與實際結合

實習輔導教師、教學輔導人員、國民教育輔導團、中央課程與教學諮詢教師皆來自教學現場，其進行輔導時，需轉化所學的理论；至於師資培育大學（機構）的地方教育輔導，也以和縣市政府合作規劃進修活動為實施原則，顯然仍致力達到理論與實際結合。如：課程政策之理論轉化到教學的現場，師資培育課程的學習到職場實習，藉由

課程與教學輔導體系拉近理論與實務，因而，有其整合的必要。

（四）中央、地方與學校之一貫性

五類課程與教學輔導體系的人員分屬中央、地方與學校，就「國家」、「地方」、「學校」與「教師」四個層級的課程發展、課程決定及課程實施，各層級能有一貫及銜接的機制，課程政策才能從國家層級轉換到教師層級，不致產生各自為政，或無法落實之問題，因此，中央、地方與學校的一貫有其必要性的。

（五）資源整合，避免重複與浪費

課程與教學輔導體系，各自運用資源導致重複提供形成浪費；倘能整合規劃與運用，將可節省時間、人力、經費等；然而，整合資源須有統籌執行的單位或窗口，調控彼此的需求，才能落實，因而，整合資源受到相當重視。

五、課程與教學輔導體系實施之挑戰與建議

課程與教學輔導體系的組織與人員分屬不同的主管單位，回到學校課程與教學為本位的思維，誰可以來擔任這些人，其應該具備哪些能力？如何鼓勵有課程與教學輔導等相關能力的人來擔任，其誘因何在？由誰或是如何來認定其有課程與教學輔導的能力？這些人是否有法定地位？從中央、地方到學校是否有專責的組織負責及經營，這些人傾向是一群有研究能力的專業人員，需要專業的作為，然而，行政官僚體系能否快速支持專業的施展、分享並回應教師教學問題等，以上種種挑戰正考驗這套體系的整合與規劃實施，以下茲根據以上的挑戰提出五點建議說明之。

（一）統籌負責單位

五類的人力，分屬教育部國教司、中教司；師資培育大學（機構）地方教育輔導



組、縣市政府教育局（處）及學校之教務處等組織，如何將課程與教學輔導體系的相關組織與人力從中央、地方到學校有明確的對應，且橫向間彼此分工與合作，才助於推動政策；因而，完整體系之建構需設置統籌負責單位，由於行政單位有隸屬及業務分工的不同，且從功能而言，係以專業及研究發展為多，初步構思建議由國家教育研究院籌備處擔負統籌，但仍需有配套，即是縣市政府的教育局（處）、學校應在組織上有研究發展單位對應，才得以透過一貫的機制達到專業的施展。

（二）專業能力培育與認證

教育部曾於2002年為因應新課程變革，委託臺灣師範大學教育研究中心進行「發展國民中小學教師教學專業能力指標」專案研究，經過長達二年餘的研究，提出有五個層面十二個向度之專業能力指標，分別是：規劃能力包含「課程規劃」、「教學規劃」向度；教學能力包含「教材呈現」、「教學方法」、「學習評量」向度；管理能力包含「班級經營」、「資源管理」向度；評鑑能力包含「課程評鑑」、「教學評鑑」向度；專業發展能力包含「自我發展」、「專業成長」、「專業態度」向度，以作為教師專業成長的目標（潘慧玲等，2004）。除以上之能力外，課程與教學輔導人員擔任轉化課程政策、輔導學校發展課程創新教學、協助實習或初任教師等任務，為履行此等角色任務，根據研究者的研究指出，須有「學習領域內涵、教學設計、同儕輔導、學習評量、教室觀察、課程研發、課程銜接、選編教材、教學檔案製作、教學行動研究、管理教學資源、網路輔導」之專業能力（張素貞、王文科，2007）。

從課程與教學輔導體系組織與人力之角色，思及轉化課程、協助教師教學、輔導初任教師等任務，須有其關鍵的能力才得以勝

任，因而，對於其具備之能力與認定是備受關注的。課程與教學輔導人員專業能力獲得教師的認同與信賴，才有助於服務的展開，研究者曾在相關研究，建議「專業能力認證」之作法上應多元規劃、兼顧學習領域的特性，採用「專業培訓取得證書、參加或指導學生競賽、公開展演或各種專業領域的表現」等方式（張素貞、王文科，2007）。未來架構課程與教學輔導體系，其人員的專業能力培育與認證勢必要同步規劃的。

（三）賦予組織與人力法定地位

黃政傑（1998）曾指出，縣市的國民教育輔導團組織均屬專案臨時編組，團員來自於各學校借調，團長皆由教育行政主管兼任，在組織定位上係任務編組，是協助、支援的角色，並非支配主導的地位；探討國民教育輔導團主題相關的研究，亦多數指出課程與教學輔導組織及人力法制化的必要性（張素貞、王文科、彭富源，2006；蔡孟宏，2004；謝金城，2005）。

對於課程與教學輔導組織與人力的法制化已談論多年，教育部於2005年開始籌組中央課程與教學輔導團，2008年公布直轄市及縣市國民教育輔導團組織及運作參考原則，其間持續進行訪視和透過教學精進計畫經費補助，以健全縣市國民教育輔導團組織。以上之作法正朝課程與教學輔導組織與人力的法制化邁進，唯進一步希冀能正式修訂國民教育法，促使課程與教學輔導組織與人力具備法源基礎。

（四）提供鼓勵措施與誘因

具備課程與教學輔導能力者，以及經培訓認證具備能力者，建議有一套制度維持其熱情持續服務，包括：升遷、提高學術薪級等，藉此鼓勵有志擔任課程與教學輔導工作者。

（五）教師的角色與分工

中小學教師在過去主要的角色任務就是



執行教學，九年一貫課程實施後，教師之「研究者」及「課程設計者」等角色，漸受重視，近來，有不少研究指出教師分級的概念（吳清山，2002；蔡培村，1999），藉由分級引領教師逐級發展，同時強調各級教師不同工作的重點；事實上，學校裡的教師都須執行一樣的教學工作嗎？尚有討論的空間，然而，分級的概念需要完善的配套措施，然

須從長計議。建議可就教學的整體需要及教師專長先執行分工，教師仍以教學為主要工作，但是可以訂出基本任教時數，有課程設計能力者負責發展課程，有資訊專長者負責架設溝通平台、提供教學資源，有教學輔導或經實習輔導教師認證者，擔負教學或實習輔導教師等，再透過減少教學時數，給予專長分工的教師，落實課程與教學領導、服務及分享。

參考文獻

- 王秀玲、鄭玉卿（2004）。教學領導理念在教學輔導教師制度上的運用。台北市立師範學院初等教育學刊，19，35-69。
- 李文富（2007）。教學輔導體系的再概念化及其議題—課程治理的觀點。研習資訊，24（5），5-16。
- 邱錦昌（1995）。教育視導之理論與實際。臺北：五南。
- 吳清山等（2001）。台北市中小學教師分級制度評估研究。臺北市：作者。
- 高熏芳（2002）。師資培育：職前教師教學系統發展。台北：高等教育文化事業有限公司。
- 陳伯璋、李文富（2007，6月）。現階段教學輔導體系建構的理念、問題與實踐策略——一個課程治理的觀點。論文發表於淡江大學課程與教學中心主辦之「課程改革與教學輔導國際學術研討會」，台北市。
- 陳惠邦（2005）。教育局辦理地方教育輔導工作的策略與挑戰。輯於國立台灣師範大學實習輔導處（編），變遷社會中大學校院及教育行政機關辦理教育輔導工作回顧與展望研討會手冊，頁24-28，臺北：編者。
- 張德銳、丁一顧、許雅惠、陳信夫、李俊達、高紅瑛（2004）。臺北市中小學教學輔導教師制度—九十一學年度試辦實施成效評鑑研究。臺北市立師範學院學報（教育類），35（1），101-125。
- 張德銳、高紅瑛、丁一顧（2005）。臺北市國民小學教學輔導教師制度九十二學年度試辦實施成效評鑑研究。臺北市立師範學院學報（教育類），36（1），157-188。
- 張素貞（2005）。探討教育行政機關辦理地方教育輔導工作之策略與挑戰—以中央層級為例。文輯於國立台灣師範大學實習輔導處主編，地方教育輔導工作回顧與展望（63-82）。台北市：國立台灣師範大學。
- 張素貞（2006，11月）。國民教育輔導團對中小教師專業發展的意義及其作法之研究。發表於國立中興大學師資培育中心主辦，教師專業發展學術研討會，臺中市。
- 張素貞、王文科、彭富源（2006）。九年一貫課程與教學深耕種子團隊服務成效分析與發展之研究。國立彰化師範大學教育學報，9（0），185-224。
- 教育部（1996）。師資培育機構從事地方教育輔導辦法。台北：教育部。
- 教育部（2003）。師資培育法。台北：教育部。
- 教育部（2007）。師資培育之大學申請辦理地方教育輔導工作經費補助要點。台北：教育部。



- 黃淑苓（1998）。新時代的角色—實習輔導教師。教育實習輔導季刊，3（3），25-30。
- 黃政傑（1998）。國民教育輔導與教育改革。收錄於省團拾錄光碟，未發行。
- 彭富源、張素貞（2005）。九年一貫課程政策理念與實踐之探究—社會重建的觀點。臺北市立教育大學學報，36（2），93~1。
- 蔡培村（1999）。我國實施教師職級制度可行性研究。教育資料與研究，31，頁1-14。
- 蔡秉倫（1998）。國民中學實習輔導教師專業成長之研究。國立台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東。
- 蔡孟宏（2004）。臺北市國民教育輔導團組織運作與功能發展之研究。國立臺北師範學院教育政策與管理研究所未出版碩士論文。臺北市。
- 潘慧玲、王麗雲、簡茂發、孫志麟、張素貞、張錫勳等（2004）。發展國民中小學教師教學專業能力指標之研究。教育研究資訊，12（4），129-168。
- 楊茂壽（1988）。台灣省縣市國民教育輔導團制度之研究。國立高雄師範大學教育研究所未出版碩士論文。高雄市。
- 楊振昇（2004）。教學領導與教師專業發展。教育資料集刊，28，287-318。
- 謝金城（2004）。臺北縣國民教育輔導團組織再造之研究。國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班未出版碩士論文。臺北市。
- 饒見維（1998）。教育專業發展：理論與實務。臺北：五南。
- Duke, D.L.(1990).Teaching an introduction. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Guskey, T. R.(2000). Evaluating professional development. Thousand Oaks, CA.: Corwin press.
- Harris, A.(2003).Teacher leadership as distributed leadership;Heresy,fantasy or possibility.School Leadership&Management,23(3),313-324.
- Katzenmeyer,R.,& Moller,G.(2001).
- Muils,D.& Harris,A.(2003).
- York-Barr,J& Duke,K.(2004).What do we know about teacher leadership?Finding from two decades of scholarship.Review of Education Research,74(3),255-316.
- Katzenmeyer, M.&Moller, G(2001).Awakening the sleeping giant: Helpingteachers develop as leaders. Thousand Oaks, CA:Corwin Press.
- Muils, D. & Harris, A. (2003). Teacher leadership—Improvement through empowerment. Educational Management& Administration, 31(4), 437-448.



專

論

