

第五章 結論與建議

本研究首先透過文獻探討，彙整有關教師彰權益能與學校效能之理論與相關研究，再據此提出研究架構、編製研究工具，對臺北縣國民中學教師實施問卷調查，並輔以訪談兩所個案學校。要言之，本研究旨在瞭解臺北縣國民中學教師彰權益能與學校效能之現況，並分析其不同背景之國民中學教師彰權益能與學校效能之差異情形，最後依據調查結果得分較高的兩所學校，進行半結構式訪談，以補充量化研究之不足。

本章就研究主要發現歸納成結論並據以提出建議，以供有關教育行政機關、學校行政、相關單位及未來研究之參考。

第一節 結 論

一、臺北縣國民中學教師彰權益能及學校效能之知覺屬於中等至中上

目前臺北縣國民中學之整體教師彰權益能平均得分在六點量表中為4.365，屬於中偏上程度，而其自我效能、專業地位、專業成長、以及自主等各面向，均屬於中上程度，唯專業影響力的知覺得到3.730，屬中下程度，顯示填答者對專業影響力的現況不甚滿意，有加強的空間。

學校效能整體平均得分為（4.218），及其下的行政運作與學生學習面向的得分，均屬於中等程度；在教師教學面向的得分，屬於中偏上程度；家長與社區參與情形面向的得分最低（4.082），則屬於中偏下程度，但和其他三個面向的得分差距不大，顯示填答者對家長與社區參與情形表示樂觀。

綜合上述，無論是教師彰權益能或學校效能等各面向中

平均得分最高屬中上程度，故均有待努力提升；尤其以專業影響力以及家長與社區參與情形兩面向平均得分最低，有較大的加強空間。

二、女性教師不論在教師彰權益能或學校效能的知覺均低於男性教師

在整體的教師彰權益能及其下的專業影響力與自我效能面向與整體的學校效能及其下行政運作、學生學習及家長與社區參與情形等面向，均是男性教師的知覺高於女性教師，而在教師彰權益能中的專業地位、專業成長、自主面向及學校效能中的教師教學面向則沒有差異。在目前國中校園中，女性教師與男性教師比是2:1的師資結構，但不論在教師彰權益能或學校效能的知覺均低於男性教師的這項結果，值得有關單位加以重視。

三、年齡及服務年資在教師彰權益能與學校效能的知覺是資深教師高於資淺教師

從研究結果得知，在整體的教師彰權益能及其下的自我效能、專業地位、以及自主等面向，年齡在41-50或服務年資16-25的得分高於30歲或服務年資5年以下；在教師彰權益能中的專業地位與自主面向，年齡在51歲或服務年資26以上的得分高於30歲或服務年資5年以下；在教師彰權益能中的專業地位面向，年齡在31-40或服務年資6-15的得分高於30歲或服務年資5年以下。

在整體的學校效能及其下行政運作與教師教學面向，年齡在41-50的得分高於30歲以下；在學校效能中的行政運作面向，年齡在41-50歲、51歲以上與服務年資16-25年的得分高於30歲或服務年資5年以下、年齡在41-50歲的得分高於31-40歲。

綜合言之，服務年資5 年以下，相當於在年齡30歲以下的新進教師，教師彰權益能與學校效能的知覺明顯低於服務年資16-25 年或41-50歲以上的資深教師。

四、未兼行政教師在教師彰權益能及學校效能的知覺低於兼行政教師

從研究中發現，在整體的教師彰權益能及其各面向與整體的學校效能及其各面向的知覺上，除家長與社區參與情形面向外，均是兼主任的得分高於兼組情形；在整體的教師彰權益能及其各面向與整體的學校效能及其各面向的知覺上，均是兼主任的得分高於導師及專任教師的情形；在整體教師彰權益能及其下的專業影響力面向與整體的學校效能及其下的行政運作、學生學習及家長與社區參與情形面向，均是兼組長的得分高於導師的情形；在整體的教師彰權益能及其下的專業影響力與家長與社區參與情形面向，兼組長的得分高於專任教師。

綜合言之，專任教師與導師在教師彰權益能及學校效能的得分，遠不及兼行政教師，因此專任教師及導師在教師彰權益能及學校效能兩方面的知覺，明顯不足，有待加強。

五、小型學校教師專業影響力的知覺較高；中型學校教師在教師教學與學生學習的知覺較大型學校高

本研究結果發現，在教師彰權益能中的專業影響力面向，是小型學校教師的知覺較高；但在學校效能中的教師教學與學生學習面向的知覺上，則是中型學校的得分高於大型學校；在家長與社區參與情形面向上，則中大型學校的得分高於小型學校。可能是在小型學校因教師互動頻繁、彼此間的感受較強烈，因此知覺教師彰權益能中的專業影響力比較能夠發揮；另一方面小型學校人力不足、流動頻繁、以及資

源短缺，在學校經營中，相當不利。

六、偏遠地區教師在專業影響力知覺較高；家長與社區參與情形面向則是一般地區高於偏遠地區；

從研究結果得知，在整體的教師彰權益能及其下的專業影響力面向，在偏遠地區學校教師的知覺高於一般地區的學校教師；在學校效能中的家長與社區參與情形面向，則是一般地區的學校教師高於偏遠地區學校教師。在訪談中得知一般地區學校，如中型學校綠水國中不論在人力的協助、經費的支援、家長參與意願、家長可協助的項目或機動性，均比偏遠地區藍天國中的家長或社區參與的面向，來得深且廣。

七、不同學校歷史教師彰權益能知覺沒有差異；歷史較久的學校教師在學生學習面向的知覺較低。

從研究結果顯示，不同學校歷史教師知覺的教師彰權益能，不論是整體的或是其下的五個面向，均未達差異顯著水準；而在學生學習面向，有21-30年及31年以上歷史學校教師的知覺均低於10年以內，表示學校歷史較少，教師知學的學生學習較佳。

八、教師彰權益能與學校效能有顯著相關，教師彰權益能愈好，學校效能也愈佳

從研究結果得知，整體的教師彰權益能及其下的專業影響力、自我效能、專業成長、專業地位、以及自主等面向與整體的學校效能及其下行政運作、教師教學、學生學習、以及家長與社區參與情形等面向之間具有顯著正相關，顯示教師彰權益能愈好，學校效能也愈佳。就整體的學校效能而言，教師彰權益能中的專業影響力、自我效能、專業地位、

專業成長及自主等面向，共可解釋及預測學校效能變異量的55.9%，其中以專業影響力最具解釋力，為最主要的預測變項，依次為專業地位、專業成長、及自我效能面向，而自主面向則不具有解釋力。

九、個案學校主動規劃符合需求的專業成長課程；教師積極熱忱且充滿自信且意見能被接納

個案訪談學校不論是參與校務決定、規劃課程與教材選擇或者是遴選新進教師，均能廣納教師意見，充分尊重教師專業；為提昇教師能力，主動規劃符合教師教學需求和學生學習需要的進修方式，採多元、多樣的進修模式並結合行政會議組成讀書會，除能增進行政團隊的溝通協調，並促進學校整體學術研究風氣；教師亦能堅持教育理念，言行如一，不論是教學、班級經營或處事，積極熱忱且充滿自信，並能督促資淺教師成長與進步，不僅獲得師生肯定，也得到家長認同，因此放心將孩子交給學校。

十、個案學校學生表現良好，尤其是動態課程學習；學校與家長建立良好的伙伴關係

個案訪談學校對於學校的各項方案、措施的決定，能廣泛地溝通與協調，以致能有效提昇決策品質，強化執行能力。教師能秉持強化學生優勢智慧、補救弱勢智慧的理念，善用各種教學技巧與適性化的教學，學生不僅學生在動態方面有成就，如藍天國中的舞蹈；在課業有績優的表現，如綠水國中學生穩定成長，但最終目的，在於讓每位學生均有獲得成功的經驗。

校長的支持、行政人員的配合、教師的接納，都是推動家長與社區參與的力量，在訪談個案學校中，校長帶領家長讀書會、行政和家長互動密切，以及班親會的合作組織，都

是學校支持的具體行動；家長也熱情回饋，舉凡，中輟生的協尋、重大活動人力與資源的投入、招標與會議召開的協助、以及班級的說故事、班務處理與親子同遊等。在本研究問卷調查顯現家長與社區參與情形是學校效能中得分最低的一個面向，訪談個案學校的作法值得學習。

十一、個案學校的行政人員沉重的工作負擔及學生來源不穩定是最大的困擾

個案學校是在教師彰權能和學校效能的總平均得分較高者，但在訪談中得知，不論上至校長下至教師學校中每一個成員，都非常努力且花費許多時間，甚至非常多額外的時間經營，如：帶領家長讀書會、辦理親職活動、指導學生比賽前的訓習等，才能有如此的成效，但並非每一所學校或學校成員，能有如此多的時間去經營；另外個案學校因升學率較佳，因此五年增加了十五班，得以聘請新進教師，注入一股新的活力，也得以改變學校文化，成為教師知覺中有效能的學校，但值得深思的是，家長衡量一所有效能的學校，尚停留在單一的指標－升學率，是需要大家一起努力。

第二節 建 議

本節旨在根據研究結果與結論，對主管教育行政機關、國民中學教師、與未來研究提出建議，俾供參考。

壹、對主管教育行政機關的建議

一、合理調整學校規模

由本研究結果中得知：小型學校教師知覺的專業影響力

高於大型學校；在教師教學及學生學習面向，則是中型學校高於大型學校。再則由於教育的積極意義，是讓每位受教者，都能獲得均等的教育機會與教育發展，在偏遠學校，由於教師員額編制的框限，無法擁有合理的師資結構，常常出現一師配多科或兼課過多的狀況；另都會區大型學校，由於師生人數過多，每生的活動空間太狹窄，教師也難兼顧到學生個別差異，難以享有公平的教育實質內容，因此教育行政機關應設法合理調整學校規模。其可行策略如下：（一）重新規劃學區：對於規模小型之學校，教育主管機關，應重劃學區。（二）實施總量管制：對於年年增班、越區就讀嚴重的學校，教育主管機關，應徹底實施總量管制，杜絕越區就讀。（三）寬籌教育經費：在都市地區增設新校，降低班級數，以提昇學校效能。（四）貫徹教育優先區政策：補助偏遠學校教育文化經費，專款專用，確實改善偏遠學校教育設施，以提高教學品質，改善學生流失現象。

二、補助學校本位進修經費

由訪談中得知，教師或因九年一貫課程的實施，或因要讓教學更精彩、學習更有效，教師們均不斷地研習、進修與分享學習與教學經驗，以提昇學校效能；因九年一貫課程已實施三年，研習經費的補助已不如以往，且各校經費相當短缺，但研習、進修仍必須不斷辦理，因此教育主管機關應持續補助校本進修經費，專款專用原則，讓學校能不斷地聘請學有專長之學者專家，蒞校演講或主持工作坊，或校內領域教師，分享寶貴經驗，以不斷提昇教師的專業知能。

三、開辦研究所的進修管道

從研究結果得知，研究所以上畢業（含四十學分班）在整體教師彰權益能知覺高於一般大學畢業及師範院校畢

業，整體學校效能知覺亦是研究所以上畢業(含四十學分班)高於一般大學畢業；另本研究樣本中，研究所以上畢業(含四十學分班)佔36.95%，但是在職進修碩士班動輒一、二十萬的進修經費，實在是一沉重負擔，因此建議除持續開辦有學位的進修管道外，開辦進修機構應在報名前，先調查教師需求，才不致於報名不足而未能開班；另教育主管機構應恢復學分補助方式，以提昇教師就讀研究所的意願。

四、協助解決教師子女托育問題

本研究樣本中，女性教師是男性教師的二倍，且年齡在40歲(含)以下，高達64.8%，值此年齡教師的小孩是最需大人照顧的階段，但傳統上許多婦女要照顧家庭、養兒育女，是有失兩性平權原則，這可能是在教師彰權益能與學校效能女性教師知覺較低的原因，因此教育主管機構有必要建立完備的托育制度，讓教師能全心投入教育工作。

五、減輕行政人員工作負擔

雖然從調查結果顯示，擔任行政工作人員無論在教師彰權益能與學校效能上知覺較高，但在訪談當中，談到現在的校園中，會議佔用了許多處理公文的時間，以致公文必須下班後留下來處理，另配課科目太多，尤其是偏遠地區學校，因此建議類似研習、研討會等，只須公告的公文，主管教育機關應設立專區逕行公告即可，學校只須廣為宣導公告專區的位址即可。在偏遠地區師資結構較不足，教師除必須擔任行政工作外，也常常須配課，為保障學生學習權，應設法補充人力上的不足。

貳、對國民中學的建議

一、鼓勵教師參與校務決策，增進教師的認同感

教師彰權益能在現今教育環境裡受到重視，是一種教育革新「契機」，因此學校應利用各種機會宣會教師彰權益能的理念；校長或行政人員應建立與教師間溝通、對話之多元管道，廣納教師意見，真正地讓所有教師是學校決策的參與者、權力的分享者，尤其應設有專任教師代表參與決策會議，增進教師的凝聚力。

二、建立彈性運作的小型團隊，加強溝通與支援系統

在教師教學及學生學習面向，中型學校有較高的效能。因此，學校應該建立專業的工作團隊，學校每位成員都必須加入課程教學或支援學校教育活動團隊中，對於隸屬的領域或學校賦予的教學、研究或支援工作，可自行調整工作方針，並配合學校發展特色。團隊與團隊間必須建立暢通的溝通管道，學校行政人員必須應秉持著服務教師及學生的理念，將學校的問題，視為行政人員需要努力及改進的方向，給予適當支持與鼓勵，使學校人員產生上下一體的情感，進而順利推動學校教育活動。

三、建立適當的輪調制度，鼓勵教師歷練行政工作

根據研究結果顯示，兼任主任、組長之行政人員，在教師彰權益能及學校效能兩方面，教師均有較高的知覺。因此學校應建立一套良善的職務輪調制度，讓每位教師有機會參與行政工作，對於學校的行政措施有更深入的瞭解，並增進其溝通與協調能力，以提高教師對學校的認同感。此外更應安排或鼓勵知覺程度較低的教師、資淺教師或女性教師，擔

任行政職務，將有助於提高其專業影響力與自我效能，增進學校效能。

四、重視學校本位進修，建立同儕分享及師徒式專業成長模式

本研究發現服務年資在 5 年以下之資淺教師，在教師彰權益能上，明顯不如資深教師，尤其在自我效能、專業地位及自主等三面向的知覺程度較低，另在行政運作也有相類似的情形；可能是由於資深教師在學校組織環境較久，對學校組織環境有較深的體認，且教學經驗豐富，人際關係熱絡，是學校穩定的力量。因此，學校應重視本位進修，透過各領域研究會中的專業對話，建立同儕分享模式；安排相關會議由資深優良之教師提供教學知能或班級經營的寶貴經驗，促成師徒式專業成長。

五、善用家長與社區資源，鼓勵家長參與校務

本研究發現，目前臺北縣國民中學之整體學校效能屬於中等程度，但在家長與社區參與情形面向，僅在中下等程度，顯示是學校效能中最弱的一環。因此學校應加強與家長、社區之良好關係。由訪談的個案學校中，提到校長帶領家長讀書會，會影響家長的參與的意願，因此學校必須主動邀請家長參與，如（一）校慶、運動會、校外教學等邀請家長參與決策或參加；（二）提供校園、場地、設備，供社區人士(機構)借用，以增進互動互助的機會；（三）帶領家長或社區讀書會、成長團體等，彼此成長。

六、鼓勵教師進修更高的學位，提昇學校研究風氣

學校應成立教師進修專區或研究室，採購相關的書刊、

雜誌、圖書及電腦軟硬體設備，供教師進修使用，校長應以身作則帶領進修或公開鼓勵教師進修，並表揚進修有成的教師同仁。由研究結果顯示，研究所以上（含四十學分班）畢業的教師，在整體的教師彰權益能及其下的專業影響力、專業地位及學校效能等面向有較高的知覺，因此學校應主動配合政府政策，鼓勵教師至大專院校在職進修或留職停薪進修，另宣導或公告教師進修更高學位的方式或管道，並協助各項文件的申請和應辦事項，減少教師的時間。

參、對國民中學教師的建議

一、扮演一個教育改革者

教師必須體認自己是一個教育改革者，不是被改革者，要能體察現今教育環境中的問題，並有意願興起改革的意識與行動，改善教師專業態度，提昇教師專業知識和技能；教師可透過縝密的課程與發展計畫、教學方式的改進、發展多元評量與班級經營技巧以及和諧的師生關係等，來彰顯教師是一個改革者。

二、建立教師教學檔案

教師經驗的傳承，除對話分享外，最好的方式是，透過教師的教學檔案，藉由教學檔案以達到改進教學方法之依據；教師有系統地蒐集特定學習領域中所完成的各項作業、報告、文件、心得、紀錄等，加以組織整理做為其完成學習的任務的憑證，提供成績評量的依據並藉以省思自我檢核教學成效。內容以個人資料、班級經營、班群教學檔案規劃、專業性資訊、教學行動策略、學生學習檔案、九年一貫全紀錄、師生成長團體全紀錄及教學檢核評鑑及省思。

三、開放心胸與同儕分享教學及學習經驗

教師應體認「知識管理」的重要，開放心胸，邀請教師同仁組成同儕小組共同合作，彼此教學觀摩學習，針對教學實際問題，提出可能解決問題的途徑和方法，勇於將自己的教學心得或經驗，與同儕分享或發表於學校刊物、報章、雜誌、網站上；善用資訊科技網搜尋與自身工作相關的教育新知或教學知能，以豐富教學方法和技能，並能促進專業成長。

四、進修更高的學位提昇自我效能

這是一個知識經濟與知識爆炸的時代，教師不斷的在面對新的挑戰，也不斷地要解決教學或學生所帶來新的問題，因此教師必須具備新的知識和技能，就必須隨時掌握學習的機會，不斷自我成長，做個終身學習者，以提昇自身的專業能力。因此教師必須體認並應重新規劃學習的生涯，除參與平日學校的本位進修，以增進教學技能外，也應計畫至大專院校進修更高的學位，研究學習同儕無法分享的知識和技能，以提昇自我效能。

肆、對未來研究的建議

一、研究對象方面

本研究係以臺北縣為研究範圍，並以國民中學教師為研究對象，因此在結果之推論上，持保留態度。未來研究範圍可擴大至全臺灣地區，研究對象亦可加入校長、職員甚至家長，藉以探討不同階段、不同地區教師彰權益能與學校效能之相互關係及其差異情形，以建立更完整的實徵資料。

二、在研究工具方面

本研究僅在探討國民中學教師彰權益能與教學效能之相關，在教師彰權益能方面，採潘慧玲教授及王麗雲教授所編製，名稱爲「學校人員權能感問卷」，已具良好之信效度，調查迴歸分析結果其各面向共線性低，建議有相關調查研究可採參此問卷，以建立更穩定的研究指標。

另所使用「學校效能調查問卷」之工具，係研究者自編，以文獻分析作爲建構問卷之基礎，再經專家意見、預試調查、因素分析、信度考驗，以建立研究工具的信效度。然而經文獻探討可發現，學校效能研究之調查問卷數量與指標有許多可供參考之處，建議未來研究者可針對研究之需要酌予增減之，讓學校效能指標更爲詳盡與周延，成效更爲卓著。

三、在研究方法方面

本研究問卷調查爲主，訪談爲輔的方式進行探討。爲蒐集有關教師彰權益能與學校效能之影響因素及歷經過程，未來研究者可採質性研究取徑，運用觀察與訪談方式，蒐集更深入的資料。