

師資培育的「售後服務？」： 地方教育輔導功能與運作之研究

張素貞* 張明文** 林和春**

摘要

本研究旨在探討師資培育機構地方教育輔導之功能與運作，焦點針對師資培育機構對培育之教師「產品」的專業支持和就業輔導；本研究於理據上探究地方教育輔導之沿革及作法，包含輔導內涵、方式、成效以及相關研究成果，實務上則以文件分析、訪談、問卷法為研究方法，蒐集教育部北部輔導區中等學校師資培育機構，近二年獲教育部補助地方教育輔導工作計畫案例，以及初任教師對於提供地方教育輔導之意見；研究主要目的係瞭解師資培育機構之地方教育輔導工作內涵、組織概況、運作方式與成效，進而分析發揮師資培育「售後服務」功能之情形，並從中探討遭逢之挑戰與未來可行的發展。研究結論發現師資培育機構未普設此專責單位、服務輔導之方式多元、內涵聚焦於教學與班級經營增能、與縣市或學校合辦須重視需求並強調互惠式的合作；而為提昇成效，輔導應結合理論與實務，所遇挑戰在於時間及輔導資源、對象的分散，建議則可朝：1. 師資培育機構彼此組織聯盟，進行服務在地教師的廣義定義、強化校友群的聯絡；2. 初任教師能主動善用輔導資源以強化教學品質；3. 整合教師專業成長的輔導資源。

關鍵詞：地方教育輔導、就業輔導、專業支持

責任編輯：蘇錦麗

投稿日期：2012年4月9日，2012年6月15日修改完畢，2012年10月29日通過採用

*張素貞，國立臺灣師範大學師資培育與就業輔導處助理教授

**張明文（通訊作者），教育部中等教育司司長，E-mail: t01jack01@gmail.com

***林和春，銘傳大學師資培育中心助理教授

壹、研究動機與目的

師資培育機構¹之主要任務就是培育師資，師資生完成職前教育課程、教育實習、參加檢定成為合格教師後，需參加直轄市、縣（市）或是學校委託教育部中部辦公室的教師甄選通過後才成為正式教師；顯然，師資培育機構所培育之教師的聘用權在學校。對於師資培育機構所培育的教師到學校任教，若不符教學現場的需求，學校對師資培育機構會產生微詞，甚至認為培用未合一，而同步檢討師資專業的適切性及師資培育機構的功能。倘視師資培育機構所培育的師資人才為「產品」，部分用人單位——學校對於教師的在職表現，往往會追溯至職前的教育，爰此，師資培育機構被課以責任，對於完成師資培育的歷程後，對自己所培育的教師「產品」仍應負起後續的追蹤輔導之任務，即師資到職場的服務品質之確保，其狀態有如企業界對其所銷售產品的保固及服務，由是師資培育的「售後服務²」聲浪因應而起！

承上，從法源析之，根據**師資培育法（2005）**第15條之規定，「師資培育機構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。顯示，師資培育機構之地方教育輔導應與縣市政府教育局、教師研習中心及學校或幼稚園合作辦理，其最主要目的是辦理教師在職進修，提供所培育之師資就業後的專業成長機會，從法當中即指出師資培育「售後服務」的應然與當為。

再者，教育部為協助各師資培育機構，加強推動地方教育輔導，提昇師資培育及地方教育品質，訂定**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（2011）**，其主要目的係補助師資培育大學及中心辦理透過「典範教學示例研發與課程教材教法推廣、教師進修、原住民

¹ 師資培育機構之定義，涵蓋師範校院、大學設有師資培育相關學系或師資培育中心之機構。

² 「售後服務」意指師資培育機構對於師資生完成師資培育職前教育課程、教育實習、檢定，參加教師甄選進入學校任教提供的專業支持與追蹤輔導，如：辦理研習或工作坊提供教師進修機會、輔導諮詢等，其主要目的係為確保所培育師資之品質，並為所培育之教師「產品」負責。

地區中小學教育輔導、師資培用合作」等項目及方式，以提昇師資培育與地方教育品質。根據前述顯示，師資培育機構之地方教育輔導工作所欲發揮的功能，在於支持協助所培育的師資就業後之專業成長，且其需與縣市政府或學校合作辦理，畢竟其所培育的師資服務場域即在地方的學校。

對於地方教育輔導的目的從**師資培育法（2005）**與**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（2011）**已具體指出，主要在提昇師資培育機構所培育師資的專業成長，其重要性可見一斑。然而，師資培育機構如何運作地方教育輔導，其採取的作法，以及實施的內涵為何？是否真正發揮上述的功能？確實有進一步探究的必要，更且當前推動高中職新課程及十二年國民基本教育，教學上的變革與活化為其關鍵，落實教師在職進修為當務之急，師資培育機構如何以地方教育輔導工作為推動平台應是重要的探討；然而，與本主題相關的研究相當有限，透過臺灣期刊論文檢索系統以「師資培育」為篇名之論文，計有627篇（臺灣期刊論文檢索系統，2012年2月8日），研究聚焦於師資培育制度法令、職前教育課程、師資素質、師資培育機構發展、教育實習、師資培育評鑑、資格檢定、師資培育史等主題，至於「地方教育輔導」並未顯現於「師資培育」篇名的論文或關鍵詞，若以全部欄位搜尋則計有11篇出現「地方教育輔導」，進而以「地方教育輔導」為篇名搜尋計7篇，分布於1951年-1998年間，且多以文獻探討或提出觀點之專文，鮮少有「實徵性之研究」，直到2005年國立臺灣師範大學出版「地方教育輔導工作回顧與前瞻」專書為一較有系統蒐錄從教育部、師資培育機構、縣市政府教育局以至學校的相關論文8篇，其中7篇以文獻探討或文件分析提出論述，僅1篇為「實徵性研究」，係以問卷法調查花蓮縣初任教師工作困擾及專業發展，並探討其輔導需求，據以成為師資培育機構規劃地方教育輔導內涵及方式參考，然，此專書出版亦已距今7年前，有鑑於上述因素，本研究著手分析地方教育輔導運作及發揮售後服務之功能，其重要性及研究價值顯而易見。

本研究首先藉由文獻探究地方教育輔導之發展脈絡、功能、類型、作法、成效及理據，實務上則以文件分析、訪談及問卷調查方式進行，

選取教育部劃分地方教育輔導北部輔導區³，近兩年（99、100年）研提地方教育輔導工作計畫獲教育部補助之文件進行分析，並透過問卷調查初任教師期望師資培育機構提供地方教育輔導之方式、內涵，再進一步訪談獲補助師資培育機構之主要推動者及初任教師以瞭解成效及售後服務之意見，整體而言，主要欲達成之目的有四：

1. 瞭解師資培育機構地方教育輔導工作之發展與組織
2. 分析師資培育機構運作地方教育輔導之方式、內涵與成效
3. 探討地方教育輔導發揮師資培育「售後服務」之功能及配套
4. 探討以地方教育輔導進行師資培育之「售後服務」可能遭逢的挑戰與因應。

綜合上述，提供師資培育機構推動地方教育輔導參考。

貳、文獻探討

一、地方教育輔導之沿革與發展脈絡

國內師資培育機構之地方輔導發展大致可分為四個階段：（一）國民政府遷臺前（1932年至1949年）；（二）臺灣省政府虛級化前（1950年至1998年）；（三）師資培育機構從事地方教育輔導辦法的實施與廢除（1998年至2004年）；（四）師資培育機構從事地方教育輔導辦法廢除以後（2004年以後）。

（一）國民政府遷臺前（1932年至1949年）

此階段臺灣地區以省教育廳為主管單位，負責省內教育業務。1947年教育廳頒布**臺灣省師範學校分區輔導辦法**（1947），劃分地方教育輔導區及擔任輔導的師範學校，更明確規範了師範學校教育輔導委員會的任務；翌年教育部頒布**師範學院規程**（1948），第一條即指出：「師範學

³ 教育部將全國師資培育大學中等學校教育類科以區域劃分六輔導區，北一區 99 年 16 校、100 年 18 校，設總召集學校，協商師資培育之大學根據學校特色、專長及資源互補前提下，對鄰近地區中學，進行地方教育輔導工作，提供教師進修服務，得跨區輔導，惟提供服務不得重複，以利各區均衡發展。

院應以養成中等學校健全師資為目的」，第四條更進一步說明：「師範學院應扮演輔導地方中等教育之角色，並與所規範的行政區主管機關合作進行」。由此可見臺灣地區的地方教育輔導工作由各區師範院校規劃執行，其中於 1947 年成立的「臺灣省立師範學院」(今國立臺灣師範大學)除是中等師資培育機構，更肩負了地方教育輔導的任務。

(二) 臺灣省政府虛級化前 (1950 年至 1998 年)

延續前期，臺灣省教育廳和省立師範學院仍為主管和主要負責單位，輔導與協助各師資培育機構從事地方教育輔導。1950 年省立師範學院依據**師範學院規程** (1948) 第四條規定，成立「中等教育輔導委員會」(1996 年與學生實習指導委員會、中等教育輔導委員會及畢業生輔導委員會合併為實習輔導處)，下設有研究、輔導兩部，掌理中等教育的研究與輔導業務。直至高雄師範學院及彰化教育學院先後成立，與省立師範學院分別負責北、中、南區的地方教育輔導任務；但由於省立師範學院的組織較多元且編列專門預算，因此，其實際輔導範圍仍舊涵蓋全國 (高新建，2005)。

我國師範教育的法源於 1979 年師範教育法頒布，1982 年頒布施行細則，乃師範教育的里程碑。該法第 14 條指出：「師範校、院視設校目的，與劃定地區內之教育行政機關密切合作，輔導該區內之高級中學、國民中、小學及幼稚教育。」(「師範教育法」，1979) 顯示我國師範院校是「計畫式」師資培育政策下的主要培育機構，同時肩負地方教育輔導的責任。「師範教育法」在 1994 年修改為「師資培育法」，依據該法第 17 條：「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輔導」(「師資培育法」，1994) 規定，將師範培育改為「儲備式」教育，擴大師資培育機構。自此師資培育不再侷限於師範校院，教育部依法協調各師資培育機構成立地方輔導小組，使地方教育輔導工作得以更為全面與擴大。

(三) 「師資培育機構從事地方教育輔導辦法」實施與廢除 (1998 年至 2004 年)

對於地方教育輔導的組織、輔導區及經費等法源，在 1994 年公布之師資培育法第 17 條的基礎下，1996 年公布師資培育機構從事地方教育輔導辦法，對師資培育機構所從事的地方教育輔導工作有極為詳細的

規定。在此之前，地方教育輔導相關法條僅列在師資培育法施行細則中：「師資培育機構得設實習輔導處（室），並且在報教育部核定後可置專任輔導教師若干人」（「師資培育法施行細則」，1995）；以及 2003 年規範之「實習就業輔導單位，應給予畢業生適當輔導，並建立就業資訊、諮詢及畢業生就業資料」（「師資培育法施行細則」，2003）。

師資培育機構從事地方教育輔導辦法（1996）之制定使國內師資培育機構的地方教育輔導工作有明確的法源依據。主要內容為：「師資培育機構應視地方教育需要，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」等。然而，此法並無強制性，實際狀況須視各地師資培育機構的人力與對此事的重視性決定輔導細節。

隨 2000 年以來「國民教育九年一貫課程」的規劃與實施，師資培育機構地方教育輔導功能式微，其直接介入新課程的推動產生疏離感。再者，2003 年教育部廢止師資培育機構從事地方教育輔導辦法，導致師資培育機構辦理地方教育輔導的依據，則回歸師資培育法及施行細則加以研議。教育部更於翌年（2004）停止各項補助費用，對地方教育輔導工作造成極大衝擊。

（四）「師資培育機構從事地方教育輔導辦法」廢除以後（2004 年以來）

師資培育機構從事地方教育輔導辦法廢除後，「經費預算」成為各師資培育機構的主要難題。教育部為能更確實給予補助，多次修正**大專校院師資培育評鑑作業要點**（2009），將地方教育輔導列入評鑑項目，一方面透過評鑑引導師資培育機構推動，一方面則以評鑑結果「一等」優先補助，走入「績效導向式」的補助，而非校校有獎，但對於轉型的師範校院則仍提供「競爭型計畫」式的補助。整體對於地方教育輔導工作經費補助更明確的依據，則是教育部於自 2006 至 2011 逐年修正公布「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」，協助各師資培育之機構加強推動地方教育輔導，以提昇師資培育及地方教育品質。

二、地方教育輔導之理據

地方教育輔導從上述沿革觀之，其為師資培育機構的責任，有培育師資就業後的輔導或協助地方教師專業成長之功能，以下就地方教育輔導之理據提出分析：

（一）專業支持（Profession support）

隨社會快速變遷，世界各國都致力透過教育的革新來提昇國家競爭力，並視教師的專業素質及教學品質的提昇為教育改革重要的一環。因而，為提昇專業水平與教學素質，持續的專業發展（Continuous Professional Development，簡稱 CPD）已成為教師終身學習的課題；而 Guskey(2000)更進一步指出教育人員專業發展的重要性有二，分別為：1. 教育改革或學校改善計畫都強調高品質專業發展的需求，由於知識快速擴充，教育人員也被要求精進專業；2. 教育改革通常要求教師與行政人員轉換角色及承擔新責任，專業發展可使教育人員學習扮演新角色。

為使教師能持續專業發展，對於建置專業支持體系（系統）不斷被探討，陳木金與王素芸（2011）於「推動中小學教師專業發展計畫」專案報告中指出，專業支持體系意指提供中小學及幼稚園教師專業成長與發展所需的管道及資源的服務體系，來自中央教育部、師資培育機構、地方、學校及專業組織五方面。

對於專業支持的體現或相關研究，如：臺北市自 2000 年起迄今推動教學輔導教師制度，藉由專業培訓增能（empowerment）教學輔導教師，成為新進、教學有困難或待協助教師之專業支持（張德銳，2001）；劉潔心與晏涵文（2005）建構專業支持輔導機制推動臺灣健康促進學校，以自我成長和增能理念為訴求，期使學校相關推動人員獲得專業能力與成長；而教育部亦於 2007 年特別制訂「教育部補助辦理精進教學要點」並迄 2010 年逐年修訂，補助各縣市政府辦理教師在職進修與增能經費，期建立教師專業支持系統，提昇教師專業教學知能。其中有近 2/3 的經費是補助與支持縣市國民教育輔導團之運作，由各縣市邀集所屬兼具課程設計與教學輔導專長之優秀教師，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之角色，成為教師專業支持系統之關

鍵（「教育部補助辦理精進教學要點」，2007、2008、2009、2010）。

地方教育輔導工作根據師資培育法而言，是師資培育機構對於畢業生的輔導，再從補助要點而言，對象涵蓋：服務地方學校之正式、代理代課教師，其中特別結合教育實習制度，增能實習輔導教師以輔導實習生，堪稱前述人員的專業支持。

（二）就業輔導（Careers Service）

根據師資培育法（2005）第十五條規定，「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」。顯示地方教育輔導不是師資培育機構獨立的功能，其與實習就業輔導息息相關。

各個師資培育機構的職責，從師培生修習職前教育課程、教育實習、檢定認證取得教師資格並輔導其就業，以及和地方合作協助其進修與成長。然而，對於「師資培育」的範疇，被認定在職前的部份比較多，事實上就英文「Teacher education」一詞而言，香港、澳門及大陸近年來直接譯為「教師教育」，再根據我國臺中教育機構教師教育研究室指出，「教師教育」有整合教師的職前與在職教育，涵蓋師範教育所重視「師範精神」，師資培育教育所冀求的「教師專業」，與在職教師的「教師終身教育」的理念，是故將「師範教育」、「師資培育教育」與「教師終身教育」三項子概念融合成為「教師教育」一詞（國立臺中教育大學教師教育研究室，2012年2月1日），其更突顯教育人員永續專業發展的意涵，而師資培育機構更是責無旁貸需要擔負在職進修的任務，輔導在職教師繼續進行專業發展與精進教學技巧，而教師亦有所需求，以英國為例，各教育階段的教師們均表達參加專業發展活動的期望，其中評價最高的是以「科目」為主的專業發展形式，持續的專業發展為教師們提供了一種前進的動力，而這種動力對於課堂的表現有著直接的影響（Gray, 2005）。

因此，地方教育輔導和每位教師的關係可說密不可分，而就教師生涯相關理論而言，剛踏入教職的初任教師，需要較多的進修成長機會（余民寧、賴姿伶與王淑懿，2002；陳木金與王素芸，2011；蔡培村與孫國華，1996；蔡碧璉，1995），為此，各個師資培育機構適時的給予輔導

與協助，深信有助於度過教學生涯的「關鍵期」。張德銳（2003）之研究即指出：初任教師處於教學生涯的關鍵期，其教學成長以及接受教學協助的迫切性至為明顯。即一個初任教師如果能經由自我調適或者他人有效的協助，則其教學效能感跌至谷底的時間和深度將會變得較短、較淺；反之，則需要較長的適應時間或成為不適任教師，確實是件憾事！

而以地方教育輔導提供初任教師在職輔導需求的實徵性研究，如：徐灝恩與張志明（2005）以花蓮縣初任教師為調查對象，指出國中初任教師五面向之專業發展需求，分別為「教學知能」、「行政知能」、「班級經營知能」、「人際關係知能」及「學習進修」，師資培育機構進行地方教育輔導宜由這些面向切入，張素貞與林和春（2011）以國立臺灣師範大學 99、100 兩年之初任教師為對象加以探討，指出初任教師就業輔導之必要性來自教師生涯適應與規劃，認為有此設計對初任教師比較健康，應於初任第一年就介入輔導；其二，初任教師就業輔導之內涵，建議從兼任行政、勝任導師、教師生涯及正向管教著手；最後，對於初任教師就業輔導之作法，建議服務學校強化生態支持、師資培育機構辦理研習、縣市政府從制度面支持，三者發揮不同支持功能，且從服務學校內部和師資培育機構推動，不宜由縣市在第一線執行。

綜上所述，「地方教育輔導」深層的意涵與就業輔導相關甚至絕大部分重疊，涵蓋提供實習輔導教師的成長、師資就業後的專業支持，強調與縣市政府合作擔負教師在職成長的責任。

三、地方教育輔導之功能與作法

綜觀探討地方教育輔導功能之相關文獻，程健教（1996）提出地方教育輔導工作透過各種不同輔導途徑及目標達成策略，以致達到輔導、研究、出版、諮詢、進修及評鑑等功能。潘文忠與黃耀輝（2005：21-30）認為地方教育輔導工作應發揮實地教學輔導、諮詢服務、資料提供、研習活動及課程與教學研究等功能。

至於如何發揮功能，劉湘川（1997）指出師範學院地方教育輔導內涵須隨整體社會環境之變遷、工業社會知識爆炸之衝擊、後現代社會科技之發展、廿一世紀之教育改革而改變，地方教育輔導工作推動的權

責、要項及方法，亦須配合社會變遷與社會脈動同步發展，並展現出它的重要性。高強華（1998：52）對於地方教育輔導推展趨勢，指出應考量：「進行各類輔導的充分準備」、「少數輔導員影響有限，應使師培機構教師參與其中」、「轉化教學理論與新知應用於實際教學活動」、「輔導類型多元開放」、「辦理活動從溝通找彈性」，以及「從研究中尋求創新」，此外，師資培育機構、教師研習中心及有特色之學校應有效整合等；張素貞（2005：79-80）認為地方教育輔導欲發揮效能，應考量三點，分別為整合、管理及充分運用現有的地方教育輔導資源；輔導以專業需求為導向；以及教師專業成長的制度面包含進修法源等，整體而言，其功能的發揮仍有努力的空間。

此外，地方教育輔導工作展現的功能，從近期的屏東教育大學地方教育輔導的成果中發現，由於地方教育輔導經費的補助，鼓勵課程教學典範示例實作與推廣，例如：林彥旭等人（2010）結合屏東縣凌雲國小、四林國小、崇文國小的師資，以及國立屏東教育大學畢業兩位具碩士學位的國小老師共同研發，針對九大主題軸分別撰寫 9 篇社會領域教案與分享；王麗真（2010）則發展 14 篇綜合活動教案設計並透過辦理工作坊分享和推廣，從研究報告中亦顯示參與工作坊教師的受益度高達八成多，尤以對於參加返回教學現場就能使用，能直接且具體提昇教學品質，持肯定態度。

再就地方教育輔導內涵與方式加以分析，根據 1996 年公布的師資培育機構從事地方教育輔導辦法規定，主要內容為：「視地方教育需要，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）教育輔導團相關工作」；「輔導方式包涵實地輔導、諮詢服務、資料提供、研習活動及其他相關輔導工作」等（「師資培育機構從事地方教育輔導辦法」，1996）。此法並無強制性，實際狀況須視各地師資培育機構的人力與對此事的重視性決定輔導細節。高新建（2005：156）曾就實習輔導與地方教育輔導加以比較，歸納地方教育輔導的目的、提供者、對象、方式、經費來源及效益等，綜合整理如表 1。

表 1 師資培育機構地方教育輔導目的、方式及成效分析表

項 目	說 明
目的	在職進修
提供者	師資培育機構授課者或兼任授課者、其他適當人選
對象	正式、代理代課教師、各機構的實習教師（實習生） ⁴
方式	進行實地輔導（巡迴或特約輔導）、辦理研習或工作坊、舉行座談、進行教學演示或觀摩、提供各類資料及諮詢
經費來源	師資培育機構編列（過去由教育部專案補助）
成效	提昇教師素質及教育品質
效益	發展未來的實習學校、合作研究學校教育、提昇師資培育機構的形象

資料來源：高新建（2005）。地方教育輔導工作的挑戰與因應策略。載於國立臺灣師範大學師資培育與就業輔導處（主編），**地方教育輔導回顧與展望**（頁 156）。臺北：國立臺灣師範大學。

對於實施的方式與內涵，陳惠邦（2005：61）從師資培育的觀點分析地方教育輔導工作，應不止配合或和地方國民教育輔導團合作，於新制教育實習辦法施行後，師資培育機構要從過去的輔導關係轉變為夥伴關係，如：當師資培育機構要求學校同意協助實習生指導，師資培育機構須提供相對的服務，如為實習輔導教師增能、根據學校需求協助設計週三教師進修、協助學校組織發展診斷、規劃校務發展，或參與課程發展，提供專業協助及協同推動教育實驗方案等。這種夥伴關係如同外國的「專業發展學校」（Professional development school，簡稱 PDS），相關研究指出 PDS 具備師資培育的功能，實習學生、實習輔導教師、實習機構和師培機構皆受惠（Abdal-Haqq, 1998; Darling-Hammond, 2005; Lee, 2003），其成為師資教育的重要方式，因為進入教學現場促使教學方法呈現更為多樣化，而更多的反思深入瞭解有關學校例行事務及課外的活動，有助於入職場時教學上的自信和減少「文化震撼」（Stairs,

⁴ 2002 年師資培育法修正實習制度一年改半年且納入職前教育課程。

2010)。再者，PDS 因有大學教育工作者的參與，可讓學校資深教師更新自己的專業發展，而大學教育工作者因共同參與研究和反思實踐，從而創造一個擴大其專業知識基礎的機會（Cozza, 2010）。

再就近期（2006-2011）的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對於輔導項目、方式及內涵加以分析，項目如：「典範教學示例研發與課程教材教法推廣」、「辦理教師進修」、「原住民地區中小學教育輔導」、「推動師資培用合作」四大項；方式如：辦理「觀摩會、研討會、進修研習活動、巡迴到校輔導、論壇及成果發表會」等；至於內涵則會因政策需求而浮動，以 2012 年為例，如：「教師生涯發展」、「九年一貫課程綱要微調」、「高中課程綱要」、「十二年國民基本教育」等。

綜合上述，地方教育輔導功能的落實在師資培育面向可支持實習學校發展、增能實習輔導教師以指導實習生專業學習、師資培育職前教育課程之培用連結等，裨益於在學的師資生和師資培育機構教授、實習生、實習輔導教師，以及畢業生；至於提昇地方教育品質面向，則對於所培育的教師專業成長提供資源和支持，尤以偏鄉學校及初任教師，以達成提昇教師素質及教育品質為目的。整體研提計畫的趨勢在項目、方式與內涵則重視離島、偏鄉、原住民區學校、教師的專業成長需求，區域師培機構結盟規劃資源共享，以及結合縣市政府發展需求共同合作，以重點補助強化政策推動。

四、地方教育輔導之挑戰與因應

師資培育機構推動地方教育輔導雖具提昇教育品質、增能教師專業的功能，然而，此制度發展、推動歷程及功能發揮仍面臨許多挑戰和困境，李然堯（2005）曾探討地方教育輔導工作解構與重新思維，指出的挑戰如：缺乏實施辦法及補助經費之法源、教育部協調劃定輔導區並無強制性、部分設置師培中心的師資培育機構能力不足、師範校院面臨轉型、輔導內容作法有待研議等；高新建（2005）則提出地方教育輔導是師資培育機構不受重視的業務、人力不一較少專責人員、組織任務不盡然明確、部分地方教育輔導活動直接與實習生返校座談合一辦理等問

題；陳木金（2005）提及高教政策對於機構教授的要求以學術論文為主之不利條件下，誰有能力承擔推展地方教育輔導工作的挑戰？張素貞（2005）亦指出有全國師資培育機構輔導區規劃的問題、輔導內容如何顧及教師教學之需求、如何安排適切的輔導方式與時間，以及師資培育機構和縣市國民教育輔導團如何結合等挑戰！

對於所面臨的挑戰、困境或問題從相關文獻加以探討及分析，李然堯（2005）指出，藉由師資培育評鑑強化師資培育中心的功能；新師資培育法仍賦予各師資培育機構地方教育輔導責任，可藉此逐年編列經費；進行研究調查、研議可行作法，提供各校參考；陳木金（2005）提出從結合師資培育機構的特色，融合系所的核心願景及技術，整合全面的力量投入地方教育輔導工作為因應；張素貞（2005）認為應從中央、地方到學校整合現有的教育輔導資源、人力及物力，輔導應重視教師的主體性，整體考量時間、方式、內涵及輔導者加以規劃，且在法制面研議教師參與成長活動的誘因；高新建（2005）分從教育部及師資培育機構兩面向提出因應：

1. 教育部內部如「中教司」負責地方教育輔導、「國教司」負責國民教育輔導兩者對於政策的內涵應予以整合，並規範彼此的合作；提供經費補助，亦規範師資培育機構編列輔導預算；賦予輔導區權限整合輔導區內的輔導資源。
2. 在師資培育評鑑中規範地方教育輔導項目；充分運用師資培育機構整體的人力資源；師資培育機構辦理多樣化且適切的地方教育輔導活動、主動調查學校教育問題與教師專業需求、將大學教授參與地方教育輔導工作列入升等評鑑的重要項目、擔任輔導召集學校應發揮協調的功能。

綜上所述之挑戰、困境或問題，分別來自「法制面」如：推動法源及經費保障、組織任務明確性問題；「運作面」如：師資培育機構輔導區劃分及分工輔導落實問題、輔導地方的能力不足、活動實施的對象為實習生抑是在職教師、如何顧及教師的專業需求問題、如何規劃適切的時間及方式等；「資源面」如：缺乏專責人力、與縣市國教輔導團重疊輔導等。

至於因應之道整體而言，宜從發揮「功能面」定位，茲從教育部及

師培機構面向說明：

1. 教育部面向

確立法源、組織及保障經費來源，研議參與教師專業成長誘因。

2. 師資培育機構面向

教育部責成輔導區域召集學校協調師資培育機構分工輔導、以特色強化師資培育機構輔導能力並設誘因提高教授投入地方教育輔導意願、設置專責推動人力、整合輔導區縣市之國民教育輔導團資源、規劃辦理多樣化的地方教育輔導活動及慎選時段以滿足教師的需求等。

參、研究方法與實施

本研究主要採用文件分析、訪談及問卷法，從師資培育機構地方教育輔導工作之規劃設計者、接受地方教育輔導者之初任教師進行資料蒐集，並分析教育部申請地方教育輔導工作經費補助之文件，從提供者及接受服務的雙方意見進行探究。其使用之文件分析、訪談及問卷三種方法進行回答研究問題，彼此之關係不一定一種方法只回答一個問題，可能兩種方法回答一個問題，藉由觀點相互對話回應研究問題和目的，茲分別說明如下：

一、文件分析

文件分析選取對象為教育部中等教育司之中等學校教育類科北部輔導區 16 (18) 所師資培育機構，於 99、100 年度研提地方教育輔導工作計畫獲教育部補助經費者(教育經費審議委員會網站－教育部全球資訊網，101 年 2 月 15 日)，總計 99 年度有 4 件，100 年有 3 件。再經由同意獲得研提之地方教育輔導工作計畫及成果為主要文件。

為便於分析將文件進行編碼，其編碼分別為 99-A-甲、99-B-乙、99-B-丙、99-B-丁；100-A-甲、100-B-乙、100-B-戊，其中 99-A-甲與 100-A-甲係同一所學校連續兩年，99-B-乙、100-B-乙係同一所學校連續兩年，16 所師資培育機構有 5 所學校獲補助，分別以甲－戊表示，其中 1 所

學校為師範大學，以 A 表示，其餘 4 所學校皆是大學設師資培育中心，以 B 表示。分析文件之前，先行研讀計畫歸納主軸，分別為：辦理方式、切合補助要點之項目、內涵、輔導人員及預期成效等。

二、訪談

訪談分兩部分進行，第一部分從五所獲補助機構中選取四位負責地方教育輔導計畫規劃者或主要承辦人員進行訪談，分別為「乙」、「丙」、「丁」、「戊」，「甲」本身為研究者未列入、「丁」由於師資培育機構主任更動，僅「乙」、「丙」、「戊」三位接受訪談，代號及屬性如表 2，試以「師-乙/12/2/14」說明編碼，第 1、2 碼表示「乙」師資培育機構，接著為訪談日期；第二部份從「甲」師資培育機構選擇 99 年及 100 年之六位「甲校」初任教師進行訪談，代號及屬性如表 3，試以「初-乙/11/11/30」說明編碼，第 1、2 碼表示「乙」編號之初任教師，接著為訪談日期，兩者進行訪談之前皆設計訪談問題並進行專家效度審題修正，再成為正式之訪談工具。

表 2 師資培育機構地方教育輔導工作計畫主要規劃者之訪談對象整理表

屬 性	代 號	對 象	時 間
一般大學設師資培育中心	師-乙	主任	62 分鐘
一般大學設師資培育中心	師-丙	主任	45 分鐘
一般大學設師資培育中心	師-戊	主任	72 分鐘

表 3 師資培育機構 99、100 學年度初任教師之訪談對象整理表

服務學校／階段	參與者編號	畢業年度	任教領域	時間
桃園縣國民中學-C	初-甲	99 學年度完成實習 (大學)	社會領域 -地理	30 分鐘
桃園縣國民中學-C	初-乙	98 學年度完成實習 (大學)	健體領域	36 分鐘
桃園縣國民中學-C	初-丙	99 學年度完成實習 (大學)	健體領域	38 分鐘
桃園縣國民中學-C	初-丁	99 學年度完成實習 (大學)	特殊教育	40 分鐘
國立高級中學-D	初-戊	98 學年度完成實習 (大學)	英語領域	42 分鐘
縣立高級中學-E	初-己	98 學年度完成實習 (碩士)	英語領域	26 分鐘

資料分析分為文件與訪談逐字稿。質性資料依據研究目的分析，其下各主題的形成，則以逐行分析的方式進行開放性編碼，進而將相關聯之類別進行更上一層的主軸編碼，編碼的命名同時考量本研究歸納的理論內涵。為了增加研究的信實度，訪談時或訪談後進一步的問題澄清，以及將訪談整理的會議記錄，送回受訪者確認內容，另外透過自我的省思及錄音設備的協助，促進資料的可靠性。文件資料則確認資料來源的正確性；如同一主題有二份資料以上，則交叉檢視其可信度。

三、問卷調查

研究者之一進行本研究時，任「甲」師資培育大學 99、100 年度之地方教育輔導組長也是地方教育輔導活動主要規劃者，於近兩年規劃地方教育輔導工作之初即設計問卷，以初任教師為對象，瞭解其任職概況、教學適應及規劃地方教育輔導之專業成長活動等項目進行調查，本研究選取問卷調查其中二題，分別是「初任教師對於師資培育機構提供專業成長活動方式」、「初任教師對於師資培育機構提供專業成長活動主題或內涵」之統計結果(國立臺灣師範大學師資培育與就業輔導處，2011 年 12 月 5 日)，從探求初任教師對於地方教育輔導方式及內涵之需要，

再參照規劃者的觀點據以分析，提出具功能性的地方教育輔導運作之建議。

肆、研究結果與討論

一、師資培育機構之地方教育輔導組織

本研究選取北部輔導區 99 年共有 16 個師資培育機構（100 年新增 2 個），由國立臺灣師範大學擔任總召集學校，各機構之師資培育單位僅國立臺灣師範大學出現以「地方教育輔導組」為名的專責單位，此外，政治大學、銘傳大學分別以「實習輔導」、「就業輔導」兼辦地方教育輔導業務，臺灣大學則由「行政組」負責，其餘 14 個師資培育大學則以組員來承辦此業務，組員尚且需要負責校內學生實習輔導，校外聯繫、整合及教師研習進修的推動並非僅此一項業務，顯然，有此專屬組織於北部輔導區 18 個學校僅有國立臺灣師範大學，不過若從各校的師資生數量而言，以國立臺灣師範大學 99 年培育 887 位師資生的「量」而言，設「地方教育輔導」專屬單位負責與地方聯繫對口及師資生的售後服務實屬必要；再者，以組織屬性而言，11 校為學術單位、5 校為教學單位、1 校研究單位、1 校為教學兼行政單位。整理如表 4。

表 4 北部輔導區師資培育機構地方教育輔導組織分析表⁵

學校	師資培育單位	99 年度 師資生 數量	定位	地方教育輔導 專責單位
國立臺灣 師範大學	師資培育與就業 輔導處	887	教學兼 行政單位	地方教育輔導組
國立臺灣大學	教務處 師資培育中心	108	教學單位	行政組
國立政治大學	教育學院 師資培育中心	161	學術單位	實習輔導組
國立臺北大學	人文學院 師資培育中心	58	學術單位	師資培育中心組員
國立臺灣 藝術大學	人文學院 師資培育中心	90	學術單位	師資培育中心組員
國立臺北 藝術大學	通識教育委員會 師資培育中心	80	研究單位	師資培育中心組員
國立臺灣 科技大學	人文社會學院 師資培育中心	90	教學單位	師資培育中心組員
國立臺灣 海洋大學	人文社會學院 師資培育中心	18	學術單位	師資培育中心組員
國立中央大學	總教學中心 師資培育中心	34	教學單位	師資培育中心組員
國立體育大學	共同教育委員會 師資培育中心	58	學術單位	師資培育中心組員
東吳大學	人文學院 師資培育中心	109	學術單位	師資培育中心組員
輔仁大學	教育學院 師資培育中心	83	教學單位	師資培育中心組員
中國文化大學	教育學院 師資培育中心	50	學術單位	師資培育中心組員
淡江大學	教育學院 師資培育中心	46	學術單位	師資培育中心組員
銘傳大學	師資培育中心	60	學術單位	實習就業組
中原大學	人文與教育學院師資 培育中心	86	學術單位	師資培育中心組員
清華大學（100 年加入北一區）	共同教育委員會 師資培育中心	33	教學單位	師資培育中心組員
交通大學（100 年加入北一區）	人文社會學院 師資培育中心	24	學術單位	師資培育中心組員

⁵ 本表係依據中華民國師資培育統計年報(99 年版)及 18 個師資培育機構網頁整理。

二、師資培育機構之地方教育輔導方式、內涵與成效

本重點係以文件分析、訪談及問卷等方法進行資料蒐集，分別呈現結果如下：

(一) 文件分析結果

以 99 年及 100 年北部輔導區五所師資培育機構，獲教育部補助地方教育輔導工作計畫經費之文件為據加以分析：

綜合文件分析，從表 5 顯示所採取的方式包括：專題演講、教案發表、辦理研習或研討會、到校諮詢輔導、到校帶領社群運作、案例分析討論、辦理實作工作坊、辦理座談會、增能國教輔導團再赴偏遠學校輔導；內涵則包括高中新課程綱要、班級經營、學生輔導知能、教學策略與技巧、補救教學與診斷方式、活化英語教學、創新教學、教學評量、霸凌問題處理、經營專業學習社群。

整體而言，符合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（2011）規範項目之「教師進修」6 項、「師資培用合作」5 項、「典範教學示例研發與課程教材教法推廣」2 項；「原住民地區中小學教育輔導」1 項。

表 5 北部輔導區五所師資培育機構地方教育輔導方式與內涵文件分析
摘要表

代碼	文件分析 編號	方 式	符合教育部補助 要點項目	內 涵
甲	99-A-甲	採取專題演講、分科特色及課程規劃設計發表、綜合座談等方式進行。	1. 教師進修 2. 師資培用合作	1. 高中新課程綱要 2. 組織實習輔導教師之專業學習社群
	100-A-甲	與特定縣市合作結合英語、數學國教輔導團提昇其專業與轉化實踐知能，再赴偏遠國民中學進行輔導。	1. 教師進修 2. 師資培用合作	1. 班級經營及教學策略與技巧 2. 補救教學與診斷方式
乙	99-B-乙	1. 徵求教學案例研發。 2. 班級經營實務研習會。 3. 認輔與小團體諮商技巧到校諮詢輔導。 4. 教學案例發表會。	1. 典範教學示例研發與課程教材教法推廣 2. 教師進修 3. 師資培用合作	教學與評量、班級經營、學生輔導知能
	100-B-乙	1. 徵求英語教學案例研發。 2. 教學案例發表會。 3. 到校增進教師認輔與小團體諮商之技巧。 4. 輔導知能主題研習會。 5. 創新英語教學研討會。	1. 典範教學示例研發與課程教材教法推廣 2. 教師進修 3. 師資培用合作	英語教學、學生輔導知能
丙	99-B-丙	1. 到校實際輔導協助經營與運作「班級經營」專業學習社群。 2. 利用專題講座、同儕省思對話、主題探討（影帶）、案例分析及主題經驗分享等形式進行。	教師進修	教師專業社群經營與運作
丁	99-B-丁	以帶狀研習、工作坊等方式進行相關主題課程。	師資培用合作	因應 99 年高中新課綱，辦理藝術生活科之專業研習進修
戊	100-B-戊	辦理到校服務演講或座談會。	1. 教師進修 2. 原住民地區中小學教育輔導	1. 從多元觀點認識校園霸凌 2. 創新教學 3. 教育測驗與評量

綜合文件分析，根據表 6 顯示，地方教育輔導人員來自 1. 師資培育大學師培單位、系所教授；2. 實務工作者、縣市國教輔導團、資深優秀教師；預期成效期待「師培大學及中等學校雙方專業提昇」、「建立

情感、合作和服務社區機制」、「提昇學科教學專業地位」、「修正師培職前教育課程及培育符合市場需求之師資」、「解決校園及教學問題」、「提昇學生學習成效」、「運用評量結果，改進教材與教法」等，五校中有三校具體提出量化兼質性的預期成效。

表 6 北部輔導區五所師資培育機構地方教育輔導人員、預期成效文件分析摘要表

代碼	文件分析編號	輔導人員	預期成效
甲	99-A-甲	<ol style="list-style-type: none"> 1. 師資培育與就業輔導處及系所之教授。 2. 參與課綱修訂及宣導之實務工作者。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提昇離島教師專業知能成長與發展，進而增進其教學效能。 2. 提昇離島教師對「99 高中新課程綱要」、「教師專業學習社群」精神與內涵充分了解。 3. 形成輔導區教育輔導網絡體系，共享教育輔導網絡資源。
	100-A-甲	<ol style="list-style-type: none"> 1. 師資培育與就業輔導處及系所之教授。 2. 縣市國民教育輔導團員。 	質性 <ol style="list-style-type: none"> 1. 推展各學習領域教師進修活動，協助提昇教學實務能力，增進課程教學品質，精進學生學習成效。 2. 建立師培機構與縣市國民中學之夥伴關係，形成雙向互動模式。 量化 一年服務 250 人次教師，三年共服務 750 人次教師，達到偏遠地區地方教育輔導工作效益。
乙	99-B-乙 100-B-乙	<ol style="list-style-type: none"> 1. 師資培育中心教師。 2. 本校各相關系所協助教材教法授課之教師。 3. 結盟合作學校資深優秀教師。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提昇新北市及北區四縣市學校中等學校教師教學與班級經營知能。 2. 提昇師培機構與策略結盟（三鶯樹地區）學校情感與合作關係。 3. 提昇地區結盟學校教師輔導教師知能。 4. 提昇師培機構教師對地方學校的認識，且能將理論與實務參與做結合。 量化 <ol style="list-style-type: none"> 1. 讓新北市 250 名中等學校教師在專業提昇上受益。 2. 讓 8 所三鶯樹地區中等學校理論與實務連結更緊密。 3. 讓師培機構 10 名教授有機會從事社區服務與專業成長。

<p>丙 99-B-丙</p>	<p>1. 師資培育中心、教育發展與領導研究所教師。 2. 具備班級經營相關學術專長或學習社群經營運作經驗之學者、專家及資深教師。</p>	<p>1. 建立優質教師專業發展社群之機制。 2. 開拓教師視野，提昇專業成就，達成自我實現。 3. 帶動教師專業知識交流與演進，厚積專業成長的動能。 4. 協助合作夥伴學校發展教師專業社群，強化合作夥伴關係。 5. 提昇合作夥伴學校教師班級經營知能。</p>
<p>丁 99-B-丁</p>	<p>聘請專家、學者指導及實務操作。</p>	<p>1. 建立藝術生活科之專業教學學術地位。 2. 促進師培機構了解高中教師實務需求，以培育符合市場需求之藝術生活科教師。 3. 依高中教師之意見，對師資培育課程之內涵進行調整。 4. 回應教學現場教師之有關實施藝術生活科之意見。</p>
<p>戊 100-B-戊</p>	<p>師資培育中心教師及相關領域之教師。</p>	<p>質化 1. 增進學校教師從多元觀點了解校園霸凌的多重原因、問題癥結、提供理論與實務上的知能，強化其預防校園霸凌的能力。 2. 加強學校教師創新教學的知能，發展優質的課程與教材，以提昇教學及學習成效。 3. 學校教師將能充分了解評量概念與測驗編製，並運用評量結果，改進教材與教法，以提昇教學品質。 量化 1. 接受輔導學校參與本活動現職合格教師將達90%以上。 2. 接受輔導學校現職合格教師對參與本活動的滿意程度將達五尺度記分量表 3.5 以上。</p>

(二) 訪談結果分析

1. 主要規劃者或執行者

地方教育輔導工作方式呈現多元型態，辦理方式如：專題演講、教案甄選與發表、學術性研討會、協同運作專業學習社群、到校根據需求進行服務、聘請專家到校輔導等，受訪者指出：

近期霸凌事件引發校園師生的關注，由於本校就在發生事件的縣市，因而，根據學校提出的需求，即到校進行輔導以專題演講或對話方式進行（師-戊/12/02/14）；希望來參加地方教育輔導不是聽聽

就算了，而是參與後可以分享和實際運用，因而，鎖住班級經營的實務工作者到校輔導（師-乙/12/02/14）；由於合作學校有相當多的新進教師，以及參與教師專業評鑑計畫，為使政策能行得通就採用協同運作社群的方式進行（師-丙/12/02/16）。

我們第一年辦理教案甄選，也辦理發表會讓老師分享自己的經驗，也聽聽別人的意見，第二年由師培單位與英語系合作，改辦學術性的研討會，以英語活化教學為議題，徵選三件教案，有教案分享、案例教學討論、創新教學法，兼具專業理論及實務，然後再由師培結合系所共同辦理（師-乙/12/02/14）。

地方教育輔導工作內涵通常會根據接受者之需求、因應補助經費之規範主題，還有當前教育政策、問題，以及國外教育的趨勢等進行規劃，但建議教育部的規定能有彈性，受訪者表示：

需求調查是展開地方教育輔導的第一步，可從與結盟學校、合作學校的互動瞭解（師-乙/12/02/14）。對於地方教育輔導補助要點規範的內涵，應該不是有無設限的問題，而是希望保有彈性的融入（師-乙/12/02/14），根據政策推動主要找合作學校（師-丙/12/02/16），請在地縣市教育局轉發需求調查，通常還要了解教育部當年補助要點的規範重點、當前教育政策及問題，而我們學校重視國際教育，國外的趨勢也是我們考量的（師-戊/12/02/14）。

身為第一線教師需求的主題，如：班級經營、活化及創新教學、多元及適性評量、生涯規劃與發展、青少年心理與輔導、課程綱要及重要議題等，受訪者說道：

輔導的內涵，當然以接受者的需求為主並考量與專業實務結合，班經與教學應該是老師的核心工作，就以此內涵為主才是老師要的（師-乙/12/02/14、師-丙/12/02/16）；基層教師期望能有創新教學的

案例可參考、紙筆測驗外的評量作法、面對新的課程綱要推出教師需要的增能，還有時下發生霸凌問題青少年學生行為的輔導等，都是我們規劃的內涵（師-戊/12/02/14）。

地方教育輔導工作的合作對象主要是結盟學校、實習學校、地緣關係的區域縣市之夥伴學校，但由於人員會異動，需要有合作的事情維繫彼此的關係；然而，也發現學校行政人員有合作意願，學校教師意願不高的現象，受訪者表示：

對於選擇進行地方教育輔導的學校通常是我們的結盟學校，也會是我們的實習學校又稱為合作學校（師-乙/12/02/14）；我們學校現在在桃園，當然找在地緣關係的桃園縣合作，以前在臺北市士林區，則以鄰近學校為服務對象（師-戊/12/02/14）；大學與學校合作不應是點狀而應該是互惠、雙方都成長的，但要長期維繫則要靠「一些事情的進行」，關係要不斷發生，如師培生到高中辦理座談會介紹系所、教授到學校協助專業成長，而學校提供我們實習等（師-乙/12/02/14）。

合作也不是都很順暢，部份學校行政人員有意願、學校教師意願不高，似乎得要去拜託，其實相關的專業成長機會相當多（師-丙/12/02/16）。

地方教育輔導人員以師資培育機構專任教師、相關系所教授及外聘實務工作教師等為主，受訪者指出：

誰來擔任輔導人員，以師培教授為主搭配實務工作者，中學有學科的專門知識，應加入系所的老師（師-乙/12/02/14）；師培大學有地方教育輔導主題專長的教師及師培中心的老師攜手合作（師-丙/12/02/16、師-戊/12/02/14）。

對於地方教育輔導成效的判斷，三校受訪者提出量化問卷統計，除參與者滿意度、受益程度外，尚有是否會推薦此活動、繼續辦理類似活動之期望值等，受訪者指出：

辦理地方教育輔導活動後會進行滿意度及推薦度調查，有 97% 的參與者滿意及想要推薦給別人，對主辦單位有鼓舞作用（師-乙/12/02/14）；從回饋問卷瞭解其成效，如按「讚」、認為太精采以至時間太緊湊來不及反應（師-丙/12/02/16）；我們每辦一場都會進行問卷調查與統計分析，幾乎在五點量表都達平均數 4 以上，其實當下參與者的互動與反應也可看出成效（師-戊/12/02/14）。

2. 初任教師之訪談分析

訪談之焦點置於師資培育機構進行地方教育輔導，到縣市、學校提供協助或邀請返校參加專業成長活動之意見，分析如下：

專業成長是有需求，建議開設「工作坊」，集結同領域的老師一起對話和產出教學設計和活動，此外，加強領域老師的教學技術可以成為專業成長主題，地方教育輔導要以「校本進修方式」辦理較適切，如：

未來對於教師專業成長是有需求，建議開設工作坊以同領域教師進行教學議題對話、討論的分享，工作坊亦可以帶領實作返回現場可以使用……（初-丙/11/11/30）；專業成長加強英語教學技術及活動，目前學校引進輔導團人力到教學研究會分享，地方教育輔導要用這種成長方式比較可行，畢竟外出研習，交通是一大問題……（初-己/11/12/03）。

希冀師資培育機構到縣市辦理教師專業成長，課程主題如班級經營特殊案例的處理，並採對話、討論進行，受訪者指出：

師資培育職前課程較偏向通案普遍性的班經，專業成長則應到縣市辦理，主要是強化初任教師特殊案例的處理，雖未遇到也可以預防，實施時採取對話討論的方式進行才有效果……（初-甲

/11/12/03)。

地方教育輔導內涵較需要教學方面的設計，還有教材的應用，尤其多元教學設計，以及採用活動式的課程應該是要加強的，如：

覺得比較需要的是教學方面的一些設計，還有各項教材的應用。還有比較常採用的是講述法，或者是講述配合資訊融入教學，我希望可以比較多元化或是自製教具，帶活動式的課程等，讓教學活起來（初-乙/11/11/30）！

建議師培機構的地方教育輔導內涵，以提供強化特殊教師領域學科知能的成長管道和平台，如：

由於學校資源班負責本國語文的補救教學，自己並不是國文輔系，目前會從國文領域老師那邊學一些教學小方法，或者透過資源班老師腦力激盪分享、跨校的同儕設計講義分享；不過很希望能辦理國語文教學的研習協助專業成長，或有類似情形教師的交流分享平台（初-丁/11/12/01）。

再者，能辦理生命教育成長課程或進修輔導研究所，方式採體驗活動和工作坊，應該對目前教學有所幫助，如：

最近好像推生命教育，可是那個範圍很廣，類似體驗生命、夢想等等的，設計很多活動，有很多的東西可以帶回教室使用，然後...盡量不是用講的是體驗和操作的（初-戊/11/11/26）。

（三）問卷調查分析

1. 初任教師對於師資培育機構提供專業成長活動方式分析

由表 8 顯示，99 學年度希望師資培育機構（母校）多提供教師專業成長之方式以「專題演講」佔最多；其次為「研討會」、「諮詢服務」；100 學年度初任教師則仍以「專題演講」佔最多，其次為「工作坊」，

第三為「教學演示」。

表 7 師資培育機構（母校）多提供教師專業成長服務方式統計表（複選）

方式	學年度		99			100		
	N	%	排序	N	%	排序		
研討會	49	15.36	2	44	12.94	4		
專題演講	84	26.33	1	89	26.18	1		
座談會	28	8.78		42	12.35	5		
出版教育相關書籍	25	7.84		14	4.12			
工作坊	41	12.85	5	57	16.57	2		
諮詢服務	47	14.73	3	-	-	未有此選項		
網路線上課程	44	13.79	4	31	9.12			
教學演示	-	-	未有此選項	45	13.24	3		
其他	1	0.31		18	5.29			
合計	319	100		340	100			

2. 初任教師對於師資培育機構提供專業成長內容或主題分析

由表 9 可以得知，99 學年度初任教師希望師資培育機構（母校）舉辦教師專業成長主題之研習活動以「班級經營與輔導」居第一，100 學年度仍是「班級經營與輔導」，兩學年度「教學」的主題都居第二，整體而言，「班級經營與輔導」和「教學」是初任教師認為最重要的專業成長內容或主題。

表 8 師資培育機構(母校)多提供教師專業成長內容或主題統計表(複選)

研習主題	學年度 99		研習主題	學年度 100		合計
	N	%		N	%	
教育政策與法規	20	4.2	教育政策與法規	5	1.24	-
課程革新	40	8.4	課程革新	4	0.99	-
教學精進	79	16.6	教學精進	21	5.21	24.32
			有效教學	29	7.2	
			創新教學	39	9.68	
			教案設計	9	2.23	
班級經營與輔導	98	20.59	班級經營與輔導	38	9.43	42.18
			學生管教	58	14.39	
			行為輔導	42	10.42	
			親師溝通	32	7.94	
			正向管教	19	4.71	
評鑑	48	10.08	校務評鑑	7	1.74	5.22
			教師評鑑	12	2.98	
			課程評鑑	2	0.5	
			教學評鑑	0	0	
多元文化教育	70	14.71	多元文化教育	7	1.74	5.71
			青少年次文化教育	16	3.97	
親職教育	61	12.82	親職教育	6	1.49	-
資訊科技知能	50	10.50	教學媒體製作	7	1.74	-
-	-	-	教學檔案管理	6	1.49	-
			行動研究	10	2.48	-
			行政處理的問題	16	3.97	-
			性別教育	6	1.49	-
其他	10	2.1	其他	12	2.98	-
合計	476	100	合計	403	100	

綜合來自師資培育機構地方教育輔導工作主要規劃者及初任教師的訪談、地方教育輔導計畫文件、問卷調查的觀點，整理如下：

1. 師資培育機構地方教育輔導工作辦理項目以提供教師在職進修為主，內涵聚焦於教育政策因應、呼應課程變革、解決當下教育問題，以及回歸教師「班級經營與教學精進」的主要職責，以及教師職涯發展等。
2. 地方教育輔導方式則相當多元，部分採專題演講、辦理研習及研討會，提供校友或是師資培育機構在地學校的教師參加；或是採到校輔導協同運作專業社群、辦理工作坊的方式；綜合師資培育機構地方教育輔導工作主要規劃者與初任教師的觀點，規劃面與需求面大致相符。
3. 從問卷顯示初任教師比較期待的教學演示，從部分師資培育機構規劃者及文件分析顯示，其對應的方式為教案甄選、教學案例發表及分享。

三、探討地方教育輔導發揮師資培育「售後服務」之功能及配套

根據訪談結果提出以下分析：

（一）地方教育輔導如何發揮「售後服務」之功能

「地方教育輔導工作」主要功能聚焦於服務教師進修、專業成長，受訪者指出發揮功能的意見，首就「售後服務」廣義和狹義進行討論，如：

是指狹義的售後服務或是廣義的售後服務？狹義意指任教職的校友，廣義則涵蓋師培機構在地縣市的學校、教師，教育實習的學校、教師（師-丙/12/2/16）！

至於要發揮功能，「乙」受訪者提及滿足接受服務者的「專業需求」是關鍵，還有師培機構與合作學校應是互惠的非單向進行。再者，售後服務還有另類的思維，由師培教授帶領實習生發展教案並經審定，提供

給新手或擔任初任教師的校友任教時使用，如：

本師培中心參加學校競爭型計畫由師培教授帶領實習生發展教案，經教授指導並批閱，提供給新手或初任教師使用，此亦是另類的「售後服務」，幫助新手或初任教師（師-戊/12/2/14）。

辦理在職進修專班及學分班也是擴大解釋地方教育輔導，受訪者指出：

「辦理學分班服務校友進修的機會，以後再報考研究所可抵掉部分學分，回來進修總是好事（師-戊/12/2/14）！」；以師培機構而言，畢業生分散各縣市服務，縣市提供許多專業成長的管道，從前述初任教師的訪談（初-甲/11/12/03）就提到師培機構可以到縣市辦理提供服務；教師專業成長及在職進修之目的係聚焦於教學品質的提昇，受訪者認為欲發揮功能，誰來輔導很重要，務必兼顧理論與實務，如：「輔導者涵蓋師培教授、學習領域之對應學系及實務工作者的組合很重要，純理論都不受學校歡迎了（師-乙/12/2/14）」。

（二）地方教育輔導發揮「售後服務」功能的配套

1. 地方教育輔導發揮售後服務功能需要教育部經費補助的支持。
2. 地方教育輔導之參與對象及輔導資源是值得討論的？建議縣市成立媒合平台，師資培育機構成立專長人力資料庫以利聘請輔導人力，其指出：

縣府發文成立辦理媒合的平台、牽線，讓師培機構的地方教育輔導資源提供給真正需要者，此外，最好有輔導專長人力資料庫（師-丙/12/2/16）。

3. 地方教育輔導工作訊息能否到校友手上亦是發揮功能的關鍵，務必透過各種管道宣傳，其指出：

務必廣為宣傳及傳達提供服務方式與內涵的訊息，廣發公文和 mail 在 fb post 訊息等（師-戊/12/2/14）。

4. 師培機構到地方學校分享的主題也在師培機構校內辦理分享，一舉兩得也嘉惠職前教育師資生。

地方教育輔導的主題幾乎都是班級經營和教學的實務性知識，到學校分享完，也可以返校分享，對職前教育師資生亦是有功能的支持啊（師-戊/12/2/14）！

四、探討以地方教育輔導進行師資培育之「售後服務」可能遭逢的挑戰與因應

根據訪談結果提出以下的分析：

（一）遭逢之挑戰

1. 由於培育之師資生分散在各地，無法顧及所有師資生，還有師資培育中心的人力不足，是執行「售後服務」的挑戰，如：

就狹義的售後服務而言，僅針對自己培育的師資生，但是其分散各地並無法兼顧，亦且師培中心的人力少，要負擔校內外的的工作，也是一大挑戰（師-丙/12/02/16）。

2. 對於「售後服務」困境應該是時間和參與校友人數的問題，還有點狀的輔導和合作效果不大，受訪者提到：

什麼時間可以找校友回來充電，返校參與進修的校友比較少……（師-戊/12/02/14）；服務是點狀，效果不大無法吸引（師-乙/12/02/14）。

「售後服務」是否僅針對校友對象，還是可以擴大解釋服務在地結盟學校可再慎思也是問題，如：「服務在地的結盟學校及合作學校，並不盡是校友？算是售後服務嗎（師-乙/12/02/14）」。

（二）因應措施

針對人力不足採用隔年辦理方式，如：「一年將畢業師資生找回來、一年則採用到校輔導(師-丙/12/02/16)。」，還有邀集師資培育機構合作，如：

發揮輔導區的功能，先徵求縣市政府及學校的專業需求，分工辦理，也交換服務彼此培育的師資生(師-丙/12/02/16)。

辦理「售後服務」時間及人數問題，可採寒暑假辦理，另加強輔導內涵的應用價值，亦可運用數位方式辦理，擴大服務影響，如：

可以利用寒暑假，進修活動提供的內涵可以直接帶回去用在教學現場，或者附加辦理關於健康議題有助教師身心健康的活動等(師-戊/12/02/14)。

發展教案放在平台、製作數位化的教材提供實習學校輔導弱勢學生，提供初任教師和實習輔導使用(師-戊/12/02/14)。

可以採廣義的「售後服務」，服務在地學校，發展持續的關係相當重要，未來朝發展性的深入輔導作法進行，如：

由於學校人員的異動，與中學合作的關係會產生斷層，要持續維繫彼此的關係，建立長期的合作，採取發展較深入的輔導方式如協作專業學習社群等(師-乙/12/02/14)。

針對校友的服務，則提到推動校友社群、辦理校友活動、透過問卷及設各屆畢業生聯絡人之作法，其指出，如：

推動校友社群、辦理活動規劃校友回娘家活動、透過問卷進行連絡，每屆找一位頭，由頭頭進行連絡等……(師-乙/12/02/14)。

五、綜合觀點與討論

(一) 只有初任教師需要專業支持嗎？專業成長的需求如何引導？

規劃地方教育輔導工作，從文獻到受訪者都聚焦於根據教師專業成長的需求，根據徐灝恩與張志明（2005）針對國中初任教師專業成長的需求調查，提出「教學知能」、「行政知能」、「班級經營知能」、「人際關係知能」及「學習進修」五面向之需求，以此作為師資培育機構規劃地方教育輔導的參考。本研究亦透過問卷調查及訪談了解初任教師之意見，對於專業成長確實是有需求的，且對其內涵之觀點與徐灝恩與張志明（2005）之研究相當一致。師資培育機構從就業輔導的立場出發，確實有提供初任教師專業支持的必要，而規劃內容似可聚焦於班級經營和教學之議題，以滿足其需求。

然而，從訪談規劃者的意見中，則出現找尋合作對象不易或要藉由某些互惠的事情維繫關係，難道只有初任教師有需求嗎？其他教師參與專業成長的需求和意願則是有限的？教學現場長期以來，教師對於教學的視角停留於教科書的講述、以及工作繁忙而難以參與成長活動，前述理由恐影響其對於進修的需求，但我們亦無從斷言。為此，對於需求的認定，未來是否注入引導性的作法，如：教師專業發展評鑑方案的推動或教師進修的法源等，透過同儕的協助、法制面的規範等激勵教師的專業成長！

(二) 地方教育輔導必須與縣市合作？輔導資源亦須整合？

對於**師資培育法**（2005）15 條提及地方教育輔導應結合各級主管機關、教師進修機構及學校共同辦理，由於師資培育機構負責培育師資，任用在縣市或教育部中部辦公室，第 15 條的意涵正與此相呼應。其實合作相當廣泛，可從輔導人力與縣市國民教育輔導團結合；發文、進修時段、進修時數等可以結縣市教師進修活動辦理，亦可調查師培機構在地縣市學校的需求，分年到校輔導；文獻更指出教師的專業支持來自中央教育部、師資培育機構、地方、學校及專業組織五方面，這些輔導資源進行有效的整合，深信將能以多元、系統的方式達到深化輔導的效能！

(三)「售後服務」非僅限於本校培育的師資，得要擴大解釋？

狹義的「售後服務」僅限對於畢業的師資生校友，廣義的「售後服務」則涵蓋師培機構在地縣市的學校、教師，教育實習的學校、教師。無論持廣義或狹義的觀點，以目前師資缺額不多，為謀一職缺跑遍全國參加甄選，落腳縣市或許離母校遙遠，要參加母校所辦理的地方教育輔導活動確實需要時間和交通費，因而，就地參加或申請其他師培機構或縣市提供的在職成長機會，時間和經費都較為經濟，不過，未來應有平台建置訊息分享，再者為避免輔導資源重疊，不妨透過教育部劃分的地方教育「輔導區」的分工，能根據師培機構的特色和專長辦理地方教育輔導活動，透過彼此分工相互合作，以滿足各領域、學(群)科教師專業成長的需求。

伍、結論與建議

綜合上述文件分析、訪談及問卷調查等資料的蒐集，並參照文獻探討，提出以下結論，再根據結論提出三點建議。

一、結論

- (一) 師資培育機構地方教育輔導發展沿革已有 65 年的歷史，其乃擔任就業輔導與在職進修之功能；而發展沿革之於 2004 年是改變補助方式的關鍵年，透過研提競爭型計畫並結合師資培育評鑑制度，各校負責地方教育工作輔導之組織不同，北部輔導區學校並未普設專責單位。
- (二) 師資培育機構運作地方教育輔導方式極為多元，如：專題演講、辦理研習或研討會、到校諮詢輔導或帶領專業學習社群、進行案例分析討論、辦理實作工作坊等，至於輔導內涵聚焦於課程綱要變革、班級經營、活化及創新教學、多元及適性評量、生涯規劃與發展、青少年心理與行為輔導等；有關成效之認定來自量化，如滿意度、繼續推薦程度等，相對的質性成效之描述，則來自對

師資生、師培機構教授，及學校教師三面向的影響。

- (三) 地方教育輔導可採廣義「售後服務」意涵，服務在地縣市之學校教師進修。欲發揮其在師資培育之功能，首就專業需求進行瞭解，而師培機構與合作學校應是雙方互惠，除上述辦理專題演講、研習或研討會、帶領社群運作等，亦可發展教案協助新手教師使用、透過辦理學位班及學分班提供進修機會，能到縣市進行服務更具方便性，而輔導者務必兼顧理論與實務；此外，經費補助、建立媒合平台、成立輔導人力專長資料庫、輔導訊息能到位等都是發揮「售後服務」功能的重要配套。
- (四) 以地方教育輔導進行師資培育之「售後服務」可能遭逢的挑戰有：時間安排、輔導人力、參與校友人數、點狀服務等，而因應措施來自採隔年辦理、邀集師資培育機構分工合作、採寒暑假辦理、加強輔導內涵的應用價值、與合作學校發展持續的關係，以及強化校友的追蹤與聯絡。

二、建議

- (一) 建議教育部修法補助或規範師資培育機構能編列地方教育輔導經費，尤以對其所培育通過甄選於任教職場的初任或新手教師，提供就業輔導與專業支持。
- (二) 建議教育部關於地方教育輔導與縣市國民教育輔導團的權責宜應就功能性予以整合；此外，師資培育機構地方教育輔導人員與縣市國民教育輔導團成員，可組織「專業學習社群」，定期互動、討論，結合理論與實務以提供滿足教師專業需求的輔導為目的。
- (三) 對於教育部所劃分的地方教育輔導區之召集學校，應賦予相當的權限，去進行溝通協商地方教育輔導資源的分工，落實廣義的「售後服務」之功能。
- (四) 師資培育機構應於職前階段，引導師資生主動善用師資培育機構地方教育輔導的資源，並對已到職場任教的校友透過多元管道提供輔導資訊。

參考文獻

- 大學校院師資培育評鑑作業要點（2009年3月9日）。
- 王麗真（2010）。**100年度地方教育輔導成果報告**。國立屏東教育大學地方教育輔導成果報告，未出版。
- 余民寧、賴姿伶、王淑懿（2002）。教師終身進修相關議題之調查研究。**教育與心理研究**，25（下），543-584。
- 李然堯（2005）。師培機構辦理地方教育輔導工作的回顧與展望。載於國立臺灣師範大學實習輔導處（主編），**地方教育輔導回顧與展望**（頁1-12）。臺北：國立臺灣師範大學。
- 林彥旭、周庭禎、張心怡、張曉黎、陳茂生、楊碧芬、劉芸帆、鄭慧華（2010）。**社會領域課程教學典範示例**。屏東：國立屏東教育大學。
- 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（2011年12月5日）。
- 師資培育法（1994年2月7日）。
- 師資培育法（2005年12月28日）。
- 師資培育法施行細則（1995年2月22日）。
- 師資培育法施行細則（2003年8月11日）。
- 師資培育機構從事地方教育輔導辦法（1996年8月14日）。
- 師範教育法（1979年11月21日）。
- 師範學院規程（1948年12月）。
- 徐灝恩、張志明（2005）。地方教育輔導之需求與挑戰——以花蓮縣國民中學初任師為例。載於國立臺灣師範大學實習輔導處（主編），**地方教育輔導回顧與展望**（頁33-51）。臺北：國立臺灣師範大學。
- 高強華（1998）。創造地方教育輔導的新境界。**中等教育**，49(4)，46-55。
- 高新建（2005）。地方教育輔導工作的挑戰與因應策略。載於國立臺灣師範大學實習輔導處（主編），**地方教育輔導回顧與展望**（頁123-172）。臺北：國立臺灣師範大學。
- 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。載於國立臺灣師範大學實習輔導處（主

- 編)，**地方教育輔導回顧與展望**（頁 63-82）。臺北：國立臺灣師範大學。
- 張素貞、林和春（2011，12 月）。中學初任教師就業輔導調查與因應之研究。馮清皇（主持人），**教學輔導教師在台北**。2011 教學輔導教師在臺北研討會，臺北：臺北市立教育大學。
- 張德銳（2001）。**發展性教學輔導系統：理論與實務**。臺北：五南。
- 張德銳（2003）。中小學初任教師的教學困境與專業發展策略。**教育資料集刊**，28，129-144。
- 教育部補助辦理精進教學要點（2007 年 12 月 24 日）。
- 教育部補助辦理精進教學要點（2008 年 11 月 5 日）。
- 教育部補助辦理精進教學要點（2009 年 11 月 6 日）。
- 教育部補助辦理精進教學要點（2010 年 11 月 29 日）。
- 陳木金（2005）。發展以大學校院學校特色為主軸的地方教育輔導工作策略探討。載於國立臺灣師範大學實習輔導處（主編），**地方教育輔導回顧與展望**（頁 101-122）。臺北：國立臺灣師範大學。
- 陳木金、王素芸（2011）。**推動中小學教師專業發展計畫**。教育部中等教育司委託專案(99)，未出版。
- 陳惠邦（2005）。教育局辦理地方教育輔導工作的策略與挑戰。載於國立臺灣師範大學實習輔導處（主編），**地方教育輔導回顧與展望**（頁 51-62）。臺北：國立臺灣師範大學。
- 程建教（1996）。地方教育輔導工作之目標與功能。**國教輔導**，35(4)，91-62-9164。
- 臺灣省師範學校分區輔導辦法（1947 年）。
- 劉湘川（1997）。社會變遷與師範校院地方教育輔導之內涵。**國教輔導**，36(5)，2-7。
- 劉潔心、晏涵文（2005）。臺灣健康促進學校整體行動方案芻議——專業支持輔導機制之建構。**臺灣教育**，634，2-13。
- 潘文忠、黃耀輝（2005）。地方教育輔導工作的解構與重新思維。載於國立臺灣師範大學實習輔導處（主編），**地方教育輔導回顧與展望**（頁 13-32）。臺北：國立臺灣師範大學。
- 蔡培村、孫國華（1996）。我國中小學教師生涯發展之實徵分析。載於

- 蔡培村（主編），**教師生涯與職級制度**（頁 191-226）。高雄：麗文文化。
- 蔡碧璉（1995）。**國民中學校師專業成長與生涯發展之探討**。行政院國家科學委員會專題研究成果報告（編號：NSC83-0301-H-004-069），未出版。
- Abdal-Haqq, I. (1998). *Professional development schools: Weighing the evidence*. Newbury Park, CA: Corwin Press.
- Cozza, B. (2010). Transforming Teaching Into a Collaborative Culture: An Attempt to Create a Professional Development. *The Educational Forum*, 74(3), 227-241.
- Darling-Hammond, L. (Ed.). (2005). *Professional development schools: Schools for developing a profession*. New York, NY: Teachers College Press.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. California, CA: Corwin Press.
- Gray, S. L. (2005). *An enquiry into continuing professional development for teachers*. Cambridge, UK: Esmee Fairbairn Foundation.
- Lee, T. (2003). *The Professional Development Schools Handbook: Starting, Sustaining and Assessing Partnerships That Improve Student Learning*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Stairs, A. J. (2010). Becoming a Professional Educator in an Urban School-University Partnership: A Case Study Analysis of Preservice Teacher Learning. *Teacher Education Quarterly*, 37(3), 47-62.

After-Sale Services of Teacher Education: Researching the Function and Operation of Professional Services for Local Schools

Su-Chen Chang* Ming-Wen Chang** Ho-Chun Lin***

Abstract

The objectives of this study are as follows: (a) to understand the development and organization of professional services provided by teacher education institutions to local schools; (b) to analyze the methods, content, and effectiveness of these services; (c) to explore the use of after-sale services of teacher education institutions; and (d) to examine the challenges encountered by teacher education institutions when providing these services. We use documentary analysis, interviews, and surveys for data collection. The results are as follows: (a) task forces responsible for after-sale services are not commonly established in teacher education institutions; (b) various methods are used by teacher education institutions to provide these services, and the content mainly focuses on teaching and classroom management; (c) assessment and reciprocity are required when cooperating with local governments or schools; (d) theories and practices must be integrated to enhance the effectiveness of these services; and (e) the challenges encountered by teacher education institutions include lack of time, dispersion of service resources, and diversity of clients. Based on the results, a number of suggestions are proposed for teacher education institutions to strengthen their effectiveness in providing professional services to local schools.

Keywords: Professional services for local schools, careers service, professional support

Section editor: Jin-Li Su

Received: April 9, 2012; Modified: June 15, 2012; Accepted: October 29, 2012

* Su-Chen Chang, Assistant Professor, Office of Teacher Education and Careers Service, National Taiwan Normal University

** Ming-Wen Chang (Corresponding Author), Department Head, Department of Secondary Education, Ministry of Education, E-mail: t01jack01@gmail.com

*** Ho-Chun Lin, Assistant Professor, Teacher Education Center, Ming Chuan University

