

壹、前言

人與人之間互助合作的精神可貴，在教育現場中，臺北市便透過教學輔導教師（mentor teacher）對新進或有教學困難的教師給予協助，所以教學輔導教師是有教學熱忱和專業知能的資深教師。近年來，教師彰權益能（teacher empowerment）是一個值得關注的教育議題，隱含著時代進步和教育革新的意義，所以教學輔導教師的彰權益能發揮，可以作為教育現場開放進步的程度，深具意義。

一、教師彰權益能呼應時代需求，也有助於教育改革創新

現今，為因應時代的進步與社會開放的風氣，教育改革聲浪不斷，而臺灣也逐步營造開放創新的教育環境，例如：十二年國民基本教育與免試入學相關政策的推行，漸漸將教育決定權還歸於地方教育單位、學校、教師、家長和學生們等，以聆聽更多元化的聲音與塑造更多的受教管道。

然而，對於教育的創新與改革，近期的研究均顯示教師是教育改革創新中不可或缺的人物。Thornburg與Mungai（2011）以國外的教育改革為例，自二十世紀開始，教育改革迫在眉睫，美國於1970年代開始注意學生的權利與平等，盡力消弭種族、經濟與各種不平等現象，例如：《沒有落後的孩子法案》（No Child Left Behind, NCLB）就是特別針對弱勢學業成就的學生所擬定的；但是，從落實NCLB的過程中發現，改善學生的學習情況不能不考慮到教師的專業發展，因為沒有教師活絡教學方案與創新思維，學校改革將充滿阻礙。McKenzie與Scheurich（2008）也指出，美國由於NCLB，發現了教育主管機關和學生需求之間產生落差，而教師是很好的介入橋梁，且教師的政策配合

與意見分享是最貼近教學現場的。由此可知，教師是教育改革與教學創新中，行政機關與學生之間最好的溝通管道，也是其能確實落實的關鍵角色。

為求打破過去中央教育主管機關的封閉集權結構，將權力下放到學校或教師身上，促進教師發展自己的權力與專業，教師彰權益能便成為受關注的重要研究議題（Lee, Yin, Zhang, & Jin, 2011）。以臺灣鄰近城市的香港為例，香港於1991年第一次介紹學校本位管理（school-based management, SBM）時，尚未注意到教師的影響力；至今，香港在討論SBM的同時已開始重視教師的角色，也開始注意教師彰權益能的效果（Wan, 2005）；所以，關於教師彰權益能的研究便如火如荼地展開，也證實教師彰權益能會間接影響學校效能（秦夢群、吳勁甫、簡瑋成，2014；葉梅蘭，2012）。因此，瞭解教師彰權益能有其必要性，也同時呼應了時代的需求。

二、教學輔導教師是教學現場的典範，值得關注

為提升教師專業成長和教育品質，臺北市於96學年度正式實施教學輔導教師並訂立設置方案，獲聘為教學輔導教師必須經過徵選會議和培訓課程，以協助新進或有教學困難的教師，發揮教師間同儕互助合作的精神（臺北市教育局，2006）。因此，教學輔導教師是教學現場的典範，而彰權益能是因應時代開放和教育改革需求而生的，所以教學輔導教師的教師彰權益能情形值得關注；但是，臺灣的教師彰權益能研究中，研究樣本僅有中、小學和高職教師（王艷蕉，2011；李勁霆，2012；張德銳、王淑珍、何嘉惠，2014；葉梅蘭，2012），尚缺具有教學影響力的教學輔導教師為研究對象，所以本研究亟欲一試。