

壹、前言

一、背景

小學教師文化的孤立和保守現象，在中外的研究文獻和著作中常可見其論述（陳奎熹，1995；姜添輝，2000；Hargreaves, 1994; Lortie, 1975; Pollard, 1985）。因此如何能隨著社會文化、知識經濟以及教育改革的潮流，導引教師走出孤軍奮鬥的教室王國，形成自發性的專業社群，從而能藉由分享的歷程以及關懷支持的領導文化，轉化成積極性的合作團隊以達成卓越教學的成效，乃是臺灣目前學校文化重建上的焦點訴求。

教育部（2003）自2003年起創立教學卓越獎，其目的就是希望鼓勵學校裡對教育具有高度認同與投入的老師，在教材教法上不斷研究創新，或在班級經營上能發揮其特色，真正能因材施教帶好每位學生。同時也期盼老師們能夠將個人知識、經驗與心得能由內隱轉而外顯，主動自發與同儕形成教學同儕團隊，打破以往單打獨鬥的教學形態，藉著團隊學習的動力氛圍，經由彼此的分享與傳承，從而帶動學校整體文化的革新，帶動學校效能的全面提升。

2003年第一屆教學卓越獎頒發以來，每年皆有獲獎團隊接受全國表揚，獲獎團隊除獲頒獎座與記功嘉獎外，金質獎團隊可獲獎金六十萬元，銀質獎三十萬元，此一獎勵著實盛大。2006及2007年全臺灣獲獎國小團隊大約在三十所左右，其主要獎勵對象為公立及已立案之私立高級中等以下學校和幼稚園老師，至少由三人以上組成之教學團隊；而給獎的範圍包含教學理念與過程及教學創新與績效兩大層面，兩大層面中合計含有教育理念、團隊運作、班級經營、教學創新與學習績效等五個分層面。

由此獲獎狀況來看，能獲教育部教學卓越獎的教學團隊，自是優秀中的佼佼者，到底是什麼因素促使原本較習於單打獨鬥的教師願意組成教學團

隊？這些團隊又有什麼獨特的文化意涵？而教學團隊所在學校之文化整體脈絡情境如何？相對比較上又呈現什麼樣的意義關聯？教學團隊或學校的領導者在此一文化傳承、互動與創新過程中，又有何實際作為？以上這些都是促發本研究的重要背景因素。

二、研究目的

基於上述的背景因素，本研究預期達成之目的如下：

- (一)描述獲獎教學團隊個案國小之整體教師文化脈絡。
- (二)分析該校整體文化脈絡與獲獎教學團隊教師文化間的促動關係。
- (三)探索該校領導者在此一文化脈絡和團隊發展場域中的角色扮演與影響。
- (四)綜合分析影響該校教師及獲獎團隊文化發展的整體因素。
- (五)根據研究發現提供形塑優質校園文化之可行建議。

三、名詞釋義

(一)教學卓越獲獎團隊

本研究所謂教學卓越獲獎團隊，係指教育部為鼓勵教學著有成效之教師，能協同合作創新教學，以全面提昇教學品質，經被推薦評選而獲獎之學校教師團隊。依「教育部教學卓越獎評選及獎勵要點」規定，教育部近年為因應九年一貫新課程的推動，特別訂定「教學卓越獎」評選及獎勵要點，對象為公立及已立案之私立高級中等以下學校及幼稚園推薦之合格教師三人以上所組成之教學團體（教育部，2003）。

(二)教師文化

本研究所指之教師文化，係指教師在學校生活中的文化行為現象。包含人為飾物（學校儀式、典禮、組織習慣行為、標語、神話與故事，情緒表達、溝通模式與方法，教學環境與課程教材教法，人文創造、談吐應對態度等）、價值觀（意識型態、組織哲學觀、教師的信念與規範行為等）、教師