

壹、緒論

一、研究背景

教師是教育實施及改革的關鍵人物；沒有教師的參與、支持與投入，教育改革是不可能成功的，而要讓教師參與教育改革的最佳途徑之一便是讓教師承擔起領導者的角色任務（張德銳，2010）。根據研究指出教師領導（teacher leadership）是1980年代中期的教育改革產物，也是對傳統學校領導的挑戰（吳百祿，2011）。教師領導議題在1990年代受到重視，Lieberman（1988）主編的《建立學校專業文化》（Building a professional culture in schools）一書中所刊載Lieberman、Saxl與Miles等三人所撰寫的《教師領導：意識型態與實務》（Teacher leadership：Ideology and practice），可說是開啟了教師領導論述的先鋒（吳清山、林天祐，2008）。

在1990年代中葉，美國關注標準本位的改革和教育績效責任，但是現在已轉回至教師領導。學校和地方學區已將教師領導視為教師專業發展、改進學校組織和教室教學的重要工具（Smylie, 2008）。Katzenmeyer與Moller（2001）認為教師領導是教師專業發展的關鍵。並指出教師是學校成員最多數的一群，賦權增能給教師，可持續改進學校並帶來巨大的資源，教師領導的時代已經來臨。

臺灣自1994年民間發起四一〇教改運動後，「教育鬆綁」與「權力下放」成為教育改革的原則（行政院教育改革審議委員會，1996）。《師資培育法》和《教師法》的修定、九年一貫課程的改革、家長參與學校和校本課程自主發展等，成為近年來推行教育改革的重點政策，由上而下的集中控制管理改為分散與培力的發展模式，學校領導和教師角色期待變得更加模糊、多元和複雜，組織的權力結構與分工產生了改變，此變化帶給學校行政人員以及習於傳統教學方式的教師莫大的衝擊（陳玉桂，2006；陳佩英，2008；甄曉蘭、鍾靜，2002；鄭燕祥，2006；魏惠娟，2002）。蔡進雄（2004）更指出過去學校行政部門掌握學校絕大部分的決定權，但由於社會變遷以及校園民主化，教師、學校行政和家長儼然成為學校權力的鐵三角，尤其在教師法以及教育基本法制定頒布施行之後，教師諸多的權力已取得法源，使得教師領導在學校有更多發揮的空間。教師除了參與校務會議之外，教評會亦由教師組成，對新進教師的聘任以及不適任教師的處理有決定權，學校教師會亦有權參與學校重大的決策，包括校長的遴選等。學校重要的委員會及會議也必須有一定比例的教師參與決定。學校權力結構從傳統由上而下的模式，漸漸解構轉變為分布在教師之間的模式，給予了教師領導發展的