

壹、前言

臺灣九〇年代以「教育鬆綁」與「權力下放」進行教育改革（行政院教育改革審議委員會，1996）。近年來，教育改革的浪潮向基層教育單位奔流而去，教育的主導權逐漸回歸於基層教師的手中，教學設計、取材與執行的任務也已逐漸轉移至教師身上，一時之間，大家的眼光都投向了我們的老師與我們的校園，彷彿他們擁有了一股神奇的力量（邱皓政，2002）。九年一貫課程的實施，強調課程與學習的革新，此乃教師專業表現的依據；同時，也賦予學校及教師相當程度的專業自主權。因此，教師自應掌握時代脈動，不斷成長進修，方能符應教育改革的潮流趨勢（江滿堂，2004）。教育鬆綁的呼籲與政策的落實，更將教師的角色從教育的活動之中突顯而出。

教師專業成長的驅動力是來自於個體的專業認同而開展，而教師的專業精進則從發現和面對自身專業不足開始，進而向外尋求助力和支援，改善教學。因此除了個人的教育理念之外，學校內外資源整合是教師持續學習和發展專業的重要條件，也是組織培育訓練的策略觀點之重要課題（陳佩英，2008）。就人際互動與團隊運作工作環境而言，學校是一個互動緊密的工作環境，人與人的距離非常的接近，於是「人」與互動的因素就相對的有其影響力。從正面的角度來看，如果工作伙伴相處融洽，培養相當的默契，可以形成一個良好的工作團隊。洪祥（2001）指出九年一貫課程使學校組織改變，影響了學校組織再造（school restructuring）的發展，因為教師所承擔的工作，及其在教室中的課程設計與教學歷程，促使學校在結構上重新改造學校的組織與管理方式，尤其是藉以根本改變學校的傳統運作方式，來大幅提升學校教育的品質和績效。根據各種研究指出組織氛圍會影響工作績效，學校組織氣氛不僅會影響學校效能，也會影響教師的專業及學生的學習成就。教育學者與學校實務工作者發現，學校氣氛不僅會影響學生在學校的學習表現，也會影響學校的整體效能（吳清山、林天祐，2006）。邱從益（2005）認為學校組織氣氛不僅會影響學校效能，也會影響教師的專業及學生的學習成就，有開放積極的學校組織氣氛，才会有績效良好的學校經營，使學校經營由Z（Normal現況）提昇至（Good優質）甚至A+（Great卓越）的發展境界。林博文（2002）則指出營造學習型組織建立共同願景是一種由下而上的組織溝通過程。教育是引領人類進步的動力，從事教育工作的人員若能善用學習型組織學習力量，增進「個人學習、團隊學習與組織學習」的效果，不僅可以提升教育競爭力，亦可開創教育的新境界（黃勝輝，2003）。王麗雲、潘慧玲（2000）指出了教師賦權增能所涉及的知識論面向與政治面向，其中強調教師賦