

壹、緒論

一、研究動機與研究目的

傳統領導概念強調個人成就而非集體行動，論及領導者（leader）一詞時，多以單一觀點論述之；涉及學校領導（school leadership）層面，則偏重於校長領導研究（吳百祿，2009；彭中慧，2011），導致長期以來對學校領導的理解，集中於個別具有正式領導職位的管理者，教師在學校領導研究中成為被忽視的族群，然分布式領導（distributed leadership）說明了領導行為是在行使特定的領導任務中，由領導者、追隨者、情境相互關係建構而成，即強調領導力分布於組織中的每個個體，並非集中於少數人，因此這種領導理念逐漸被專家學者們廣泛接受（張佳偉、盧乃桂，2009）。換言之，新興領導理念的崛起，亦帶動學校組織變革動力，從過去的單一領導者，轉變至強調分布式領導的多元領導者（賴志峰，2008a）。分布式領導即強調多人擔任領導角色，形成集體互動的合作領導形式，藉以整合學校各部門成為建設性關係，促使領導職責賦權增能於具備專門知能的組織成員身上（王環鈴、王文科、王智弘，2011；謝傳崇、王瓊滿，2011）。然部分教師雖極具領導潛力，卻因缺乏自信與相關技能而難以勝任（Kurtz, 2009；McCay, Flora, Hamilton & Riley, 2001）。除了師資培育欠缺相關領導課程培訓（彭中慧，2011；莊勝利，2005；Smyser, 1995），教師本身受限於自我角色覺察缺乏、同儕負面影響、授課節數、人力與物力不足等因素，以致造成事倍功半（彭中慧，2011；葉慶祥，2011；蔡進雄，2005）。

審視臺灣近期學前教育政策發展，除了組織氣氛有助於實踐園長分布式領導，政府亦積極立法鼓勵教師在職進修，增進專業知能，此為建構幼兒園園長分布式領導與教師專業發展之新契機。從教育部（2011）頒布「幼兒教育及照顧法」中可見，幼兒園教師教保專業知能研習需十八小時以上，足以顯見幼兒園教師專業發展是教師必備的信念與精進卓越之體現。換言之，幼兒園教師透過專業發展，進而培養應變能力，使其在職業生涯中得以持續成長（張媛甯、岳美秀，2012）。進而習得領導專業知能，最終達成幼兒園全體教育同仁皆能肩負領導職權，共同承擔幼兒園組織變革之願景目標。

然目前有關分布式領導與教師專業發展關係之研究，多集中在中小學階段，學前教育相關文獻較為缺乏，但學前教育仍為臺灣教育制度中的重要環節之一，希冀藉由中小學之相關研究，喚起國人對學校領導之重視，進而拓展到對學前教育的關注，惟有加強學前教育分布式領導與教師專業發展關係之研究，才能真正