

第肆章 研究結果與討論

本章針對問卷調查結果所得的各項資料進行統計分析，並就分析結果加以討論。全章共分為六節，包括：第一節為國民中學教師對教師專業共同職能看法之分析；第二節為不同背景變項之國民中學教師在教師專業共同職能看法之差異分析；第三節為國民中學教師專業共同職能各層面之相關情形；第四節為國民中學教師專業共同職能理論模式之驗證性因素分析；第五節為國民中學教師專業共同職能之探討現況訪談分析；第六節為綜合討論。

第一節 國民中學教師對教師專業共同職能看法之分析

本節運用描述性統計就國民中學教師專業共同職能之探討進行分析，本研究工具採用李克特氏五等量表，其選項分別為「非常重要」、「重要」、「普通」、「有些重要」、「毫不重要」等五個選項，受試者依據自身的察覺、理念與感受加以填答。計分時，非常重要 5 分，很重要 4 分，普通 3 分、有些重要 2 分、毫不重要 1 分。以下茲就分析結果說明之：

一、教師專業共同職能整體與各向度而言

由表 4-1 可知，國民中學在整體教師專業職能之平均數為 4.357，其值介於「非常重要」與「重要」之間，就各向度而言，以「班級經營職能」(M=4.443) 為最高，其次依序為「教師教學職能」(M=4.412)、「態度職能」(M=4.319)、「學生本位職能」(M=4.345)、「人際溝通職能」(M=4.340)、「創新職能」(M=4.211)。上述各層面之平均數，均介於「非常重要」與「重要」之間，顯示本研究所列各項專業共同職能均為重要職能。

表 4-1 國民中學教師專業職能描述性統計摘要表

向度	題數	平均數	標準差	偏態	峰度	排序
教師教學職能	10	4.412	.4571	-.314	-.641	2
班級經營職能	11	4.443	.4657	-.513	-.221	1
人際溝通職能	9	4.340	.4809	-.399	-.129	5
創新職能	10	4.211	.5417	-.471	.419	6
態度職能	10	4.391	.4958	-.570	-.146	3
學生本位職能	8	4.345	.5299	-.597	.235	4
教師專業共同職能	58	4.357	.4386	-.483	.060	---

二、就各細項而言

就表 4-2 可知，國民中學教師專業共同職能各細項平均得分，以「教師能營造互動良好的班級氣氛」（班級經營職能）為最高，而以「教師能利用別人意想不到的材料或方法解決問題」（創新職能）為最低，各細項平均得分介於 4.005 至 4.575 之間，皆屬於「非常重要」與「重要」之間。

其中最重要十項分別為：排序一教師能營造互動良好的班級氣氛，平均數得分為 4.575；排序二教師能建立有助於學生學習的班級常規，平均數得分為 4.567；排序三教師在教學時能由淺入深、具邏輯性呈現教材，平均數得分為 4.555；排序四教師教學能引起學生並維持學生學習動機，平均數得分為 4.552；排序五教師能妥適處理任教班級偶發事件及問題，平均數得分為 4.540；排序六教師對任教班級能建立良好的溝通方式，平均數得分為 4.535；排序七教師能激發班級榮譽感與凝聚力，平均數得分為 4.532；排序八教師能依據課程的性質規劃適切的教學活動及教法，平均數得分為 4.510；排序九教師能適當調整自己情緒，不遷怒他人並經常反思察納雅言，平均數得分為 4.505；排序十教師處理事情能從不同的角度看問題，平均數得分為 4.480。

表4-2國民中學教師專業職能各題項描述性統計摘要表

層面	題號	平均數	標準差	層面排序	總排序	題目內容
教學職能	1	4.510	.548	3	8	1. 教師能依據課程的性質規劃適切的教學活動及教法。
	2	4.552	.55	2	4	2. 教師教學能引起學生並維持學生學習動機。
	3	4.463	.574	4	12	3. 教師能考量學生學習表現，適切調整教學內容及教材。
	4	4.555	.541	1	3	4. 教師在教學時能由淺入深、具邏輯性呈現教材。
	5	4.383	.626	7	23	5. 教師能提供學生適切的練習。
	6	4.204	.736	10	55	6. 教師能善用教學資源輔助教學。
	7	4.453	.607	5	16	7. 教師能運用熟練的教學技術：如問、板書、指導作業及觀察能力。
	8	4.226	.714	9	52	8. 教師能選擇適切且多元的評量方式。
	9	4.353	.619	8	29	9. 教師能對學生學習的表現提供適時的回饋建議。
	10	4.425	.604	6	17	10. 教師能依學習評量的結果改進教學。
班級經營職能	1	4.575	0.561	1	1	1. 教師能營造互動良好的班級氣氛。
	2	4.567	0.553	2	2	2. 教師能建立有助於學生學習的班級常規。
	3	4.540	0.560	3	5	3. 教師能妥適處理任教班級偶發事件及問題。
	4	4.532	0.565	5	7	4. 教師能激發班級榮譽感與凝聚力。
	5	4.535	0.569	4	6	5. 教師對任教班級能建立良好的溝通方式。
	6	4.418	0.670	8	19	6. 教師具備輔導學生偏差行為的知能。
	7	4.455	0.611	7	15	7. 教師能有效解決師生衝突並給予正向之管教。
	8	4.266	0.656	10	46	8. 教師能配合學校活動引領學生群體參與。
	9	4.463	0.635	6	13	9. 教師能輔助學生人格發展。
	10	4.303	0.686	9	40	10. 班級遇到問題，教師能主動找其他同仁或行政人員協助。
	11	4.216	0.727	11	54	11. 教師能運用學生自治組織、訂定合理班級獎懲規定。

表4-2(續) 國民中學教師專業職能各題項描述性統計摘要表

層面	題號	平均數	標準差	層面排序	總排序	題目內容
人際溝通職能	1	4.331	0.641	6	31	1. 教師能與同仁保持良好的互動及友善的關係。
	2	4.396	0.651	2	21	2. 教師能與家長保持良好的互動及友善的關係。
	3	4.371	0.595	3	26	3. 教師能與學生保持良好的互動及友善的關係。
	4	4.266	0.641	9	47	4. 教師能與學校各處室行政人員保持良好的互動及友善的關係
	5	4.405	0.601	1	20	5. 教師能具備良好的口語表達能力。
	6	4.361	0.617	4	28	6. 教師能適當接納他人情緒，達成良好溝通。
	7	4.269	0.661	7	45	7. 教師具有和學校行政人員溝通與衝突化解之知能。
	8	4.303	0.618	8	41	8. 教師能有個人魅力、幽默趣味及教學情緒的調節。
	9	4.353	0.635	5	30	9. 教師能善用教師說話技巧—激勵語言及禁用語言。
創新職能	1	4.244	0.655	4	49	1. 教師能在教材設計及課程上學習新的事務。
	2	4.239	0.657	5	50	2. 教師能具有創新的想法及理念並嘗試錯誤及改變創新的精神
	3	4.229	0.722	7	53	3. 教師能不斷的進修，提昇資訊能力並應用於教學。
	4	4.281	0.680	2	42	4. 教師能與其他同仁討論更新更好的教材與教法。
	5	4.316	0.668	1	37	5. 教師能接受學生創新的思想。
	6	4.182	0.695	8	56	6. 教師能瞭解教育變革的理念及重點。
	7	4.100	0.741	9	57	7. 教師能利用資訊科技，管理教學檔案。
	8	4.279	0.641	3	43	8. 教師保持對教育新事務感到興趣並想去學習。
	9	4.236	0.689	6	51	9. 教師具有創新教材教法的能力及作法運用在教學上。
	10	4.005	0.770	10	58	10. 教師能利用別人意想不到的材料或方法解決問題。

表4-2(續) 國民中學教師專業職能各題項描述性統計摘要表

層面	題號	平均數	標準差	層面排序	總排序	題目內容
態度 職能	1	4.468	0.612	3	11	1. 教師能重視學生學習的個別差異。
	2	4.279	0.708	10	44	2. 教師能有向學生學習的態度。
	3	4.458	0.603	4	14	3. 教師能鼓勵學生並幫助學生達成目標。
	4	4.388	0.684	5	22	4. 教師能保持高度的熱情對待每一位學生。
	5	4.371	0.647	6	27	5. 教師能主動關心不善表達的學生。
	6	4.480	0.608	2	10	6. 教師處理事情能從不同的角度看問題。
	7	4.505	0.592	1	9	7. 教師能適當調整自己情緒，不遷怒他人並經常反思察納雅言。
	8	4.331	0.668	7	34	8. 教師能瞭解教育為專業，願以工作完成為導向。
	9	4.326	0.703	8	35	9. 教師能遵守教育法令之相關規定。
	10	4.306	0.691	9	39	10. 教師能在課堂中避免政治意識形態的表達。
學生 本位 職能	1	4.313	0.648	7	38	1. 教師能重視學生人權，發展學生的潛能。
	2	4.259	0.653	8	48	2. 教師能尊重青少年期發展的特色。
	3	4.346	0.637	4	31	3. 教師能尊重學生的能力特質、自教師期許及特定情況，給予適度協助及非主觀價值評斷的關懷。
	4	4.381	0.613	2	24	4. 教師能覺察學生的學習概況。
	5	4.381	0.653	2	25	5. 教師能站在學生的角度思考學生問題。
	6	4.323	0.662	6	36	6. 教師樂於協助低成就學生課業及生活輔導。
	7	4.333	0.654	5	32	7. 教師能依學生不同學習條件給予期望。
	8	4.423	0.644	1	18	8. 教師能瞭解學生的需求及情緒並具同理心。

第二節 國民中學教師對教師專業共同職能看法之差異分析

一、性別

由表 4-3 性別在國民中學教師專業共同職能的 t 考驗結果，發現不同性別之國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異未具有顯著的效果。在教師專業共同職能總量表分數之差異未達顯著($t=-.306, p>.01$)，教學職能之分數差異未達顯著($t=-.360, p>.01$)，班級經營職能之分數差異未達顯著($t=-.782, p>.01$)，人際溝通職能之分數差異未達顯著($t=.580, p>.01$)，創新職能之分數差異未達顯著($t=.087, p>.01$)，態度職能之分數差異未達顯著($t=-.686, p>.01$)，學生本位職能之分數差異未達顯著($t=-.497, p>.01$)。

由上述統計結果得知，經由平均數的比較男性教師和女性教師在教師專業共同職能及各分項職能上並未有差異之情形。

表 4-3 不同性別的國民中學教師在教師專業職能上 t 考驗分析摘要表

層面	性別	個數(N)	平均數 (M)	標準差 (SD)	t 值
教師教學職能	男(1)	133	4.401	0.435	-.360
	女(2)	269	4.418	0.468	
班級經營職能	男(1)	133	4.417	0.419	-.782
	女(2)	269	4.456	0.487	
人際溝通職能	男(1)	133	4.359	0.427	.580
	女(2)	269	4.330	0.506	
創新職能	男(1)	133	4.214	0.503	.087
	女(2)	269	4.209	0.561	
態度職能	男(1)	133	4.367	0.449	-.686
	女(2)	269	4.403	0.518	
學生本位職能	男(1)	133	4.326	0.508	-.497
	女(2)	269	4.354	0.541	
總量表	男(1)	133	4.347	0.404	-.306
	女(2)	269	4.362	0.455	

二、年齡

由表 4-4 年齡在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同年齡的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異部分具有顯著的效果。教師專業共同職能總量表之分數差異達顯著水準 ($F=3.761, P<.05$)，各層面之表現上教學職能之分數差異達顯著水準 ($F=4.331, P<.01$)，班級經營職能之分數差異達顯著水準 ($F=4.227, P<.01$)，人際溝通職能之分數差異未達顯著水準 ($F=1.772, P>.05$)，創新職能之分數差異達顯著水準 ($F=2.720, P<.05$)，態度職能之分數差異達顯著水準 ($F=4.004, P<.01$)，學生本位職能之分數差異未達顯著水準 ($F=1.825, P>.05$)。

經由事後比較發現在教師專業共同職能整體表現上「31~40 歲」、「41~50 歲」、「51 歲以上」在教師專業共同職能上都較「30 歲以下」高；教學職能方面「31~40 歲」、「41~50 歲」、「51 歲以上」都較「30 歲以下」高；班級經營職能方面「31~40 歲」、「41~50 歲」在教師專業共同職能上較「30 歲以下」高；創新職能方面「31~40 歲」、「41~50 歲」較「30 歲以下」高；態度職能方面「31~40 歲」、「41~50 歲」、「51 歲以上」都較「30 歲以下」高。

表 4-4 不同年齡在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析摘要表

層面	年齡	個數(N)	平均數 (M)	標準差 (SD)	F 值	事後比較
教師教學職能	30歲以下(1)	85	4.260	0.494	4.331**	(4)>(1)
	31~40歲(2)	179	4.435	0.456		(3)>(1)
	41~50歲(3)	114	4.476	0.431		(2)>(1)
	51以上(4)	24	4.483	0.342		
班級經營職能	30歲以下(1)	85	4.293	0.472	4.227**	(3)>(1)
	31~40歲(2)	179	4.458	0.473		(2)>(1)
	41~50歲(3)	114	4.520	0.433		
	51以上(4)	24	4.492	0.441		
人際溝通職能	30歲以下(1)	85	4.234	0.440	1.772	
	31~40歲(2)	179	4.364	0.502		
	41~50歲(3)	114	4.366	0.475		
	51以上(4)	24	4.398	0.460		
創新職能	30歲以下(1)	85	4.071	0.542	2.720**	(3)>(1)
	31~40歲(2)	179	4.226	0.541		(2)>(1)
	41~50歲(3)	114	4.270	0.549		
	51以上(4)	24	4.313	0.448		
態度職能	30歲以下(1)	85	4.231	0.515	4.004**	(4)>(1)
	31~40歲(2)	179	4.419	0.509		(3)>(1)
	41~50歲(3)	114	4.448	0.459		(2)>(1)
	51以上(4)	24	4.479	0.383		
學生本位職能	30歲以下(1)	85	4.226	0.546	1.825	
	31~40歲(2)	179	4.381	0.539		
	41~50歲(3)	114	4.367	0.503		
	51以上(4)	24	4.391	0.495		
總量表	30歲以下(1)	85	4.219	0.441	3.761*	(4)>(1)
	31~40歲(2)	179	4.380	0.448		(3)>(1)
	41~50歲(3)	114	4.408	0.415		(2)>(1)
	51以上(4)	24	4.426	0.386		

* $p < .05$ ** $p < .01$

三、職務

由表 4-5 職務在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同職務的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異皆未具有顯著的效果。教師專業共同職能總量表之分數差異未達顯著水準 ($F=1.824, P>.05$)，各層面之表現上教學職能之分數差異未達顯著水準 ($F=1.864, P>.05$)，班級經營職能之分數差異未達顯著水準 ($F=1.566, P>.05$)，人際溝通職能之分數差異未達顯著水準 ($F=1.966, P>.05$)，創新職能之分數差異未達顯著水準 ($F=1.915, P>.05$)，態度職能之分數差異未達顯著水準 ($F=1.250, P>.05$)，學生本位職能之分數差異未達顯著水準 ($F=.920, P>.05$)。

經由事後比較發現在教師專業共同職能整體表現上、教師教學職能、班級經營職能、人際溝通職能、創新職能、態度職能、學生本位職能上職務並未有顯著差異。



表 4-5 不同職務在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析摘要表

層面	職務	個數(N)	平均數 (M)	標準差 (SD)	F 值	事後比較
教師教學職能	教師兼主任	68	4.521	0.401	1.864	n.s.
	教師兼組長	77	4.429	0.474		
	導師	190	4.388	0.463		
	專任教師	67	4.354	0.466		
班級經營職能	教師兼主任	68	4.513	0.426	1.566	n.s.
	教師兼組長	77	4.482	0.438		
	導師	190	4.433	0.470		
	專任教師	67	4.353	0.514		
人際溝通職能	教師兼主任	68	4.412	0.444	1.966	n.s.
	教師兼組長	77	4.420	0.462		
	導師	190	4.301	0.483		
	專任教師	67	4.282	0.519		
創新職能	教師兼主任	68	4.326	0.490	1.915	n.s.
	教師兼組長	77	4.264	0.523		
	導師	190	4.164	0.555		
	專任教師	67	4.167	0.563		
態度職能	教師兼主任	68	4.475	0.417	1.250	n.s.
	教師兼組長	77	4.432	0.462		
	導師	190	4.356	0.527		
	專任教師	67	4.358	0.511		
學生本位職能	教師兼主任	68	4.410	0.474	.920	n.s.
	教師兼組長	77	4.391	0.502		
	導師	190	4.324	0.544		
	專任教師	67	4.285	0.574		
總量表	教師兼主任	68	4.443	0.378	1.824	n.s.
	教師兼組長	77	4.403	0.435		
	導師	190	4.328	0.444		
	專任教師	67	4.300	0.474		

四、年資

由表 4-6 年資在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同職務的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異皆未具有顯著的效果。教師專業共同職能總量表之分數差異未達顯著水準($F=1.009$ ， $P>.05$)，各層面之表現上教學職能之分數差異未達顯著水準($F=1.145$ ， $P>.05$)，班級經營職能之分數差異未達顯著水準($F=1.358$ ， $P>.05$)，人際溝通職能之分數差異未達顯著水準($F=.666$ ， $P>.05$)，創新職能之分數差異未達顯著水準($F=1.660$ ， $P>.05$)，態度職能之分數差異未達顯著水準($F=.815$ ， $P>.05$)，學生本位職能之分數差異未達顯著水準($F=.221$ ， $P>.05$)。

經由事後比較發現在教師專業共同職能整體表現上、教師教學職能、班級經營職能、人際溝通職能、創新職能、態度職能、學生本位職能上年資並未有顯著差異。



表 4-6 不同年資在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析摘要表

層面	年資	個數(N)	平均數 (M)	標準差 (SD)	F 值	事後比較
教師教學職能	5年以下	102	4.352	0.491	1.145	n. s.
	6~15年	194	4.422	0.450		
	16~25年	85	4.435	0.449		
	26年以上	21	4.529	0.365		
班級經營職能	5年以下	102	4.367	0.472	1.358	n. s.
	6~15年	194	4.455	0.474		
	16~25年	85	4.492	0.436		
	26年以上	21	4.498	0.461		
人際溝通職能	5年以下	102	4.317	0.436	.666	n. s.
	6~15年	194	4.321	0.512		
	16~25年	85	4.386	0.457		
	26年以上	21	4.429	0.497		
創新職能	5年以下	102	4.121	0.531	1.660	n. s.
	6~15年	194	4.228	0.567		
	16~25年	85	4.242	0.502		
	26年以上	21	4.362	0.472		
態度職能	5年以下	102	4.339	0.520	.815	n. s.
	6~15年	194	4.390	4.352		
	16~25年	85	4.434	4.422		
	26年以上	21	4.481	4.435		
學生本位職能	5年以下	102	4.328	4.412	.221	n. s.
	6~15年	194	4.334	4.367		
	16~25年	85	4.375	4.455		
	26年以上	21	4.399	4.492		
總量表	5年以下	102	4.304	4.443	1.009	n. s.
	6~15年	194	4.358	4.317		
	16~25年	85	4.394	4.321		
	26年以上	21	4.449	4.386		

五、學歷

由表 4-7 學歷在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同學歷的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異皆未具有顯著的效果。教師專業共同職能總量表之分數差異未達顯著水準 ($F=1.109, P>.05$)，各層面之表現上教學職能之分數差異未達顯著水準 ($F=2.394, P>.05$)，班級經營職能之分數差異未達顯著水準 ($F=2.099, P>.05$)，人際溝通職能之分數差異未達顯著水準 ($F=.893, P>.05$)，創新職能之分數差異未達顯著水準 ($F=.068, P>.05$)，態度職能之分數差異未達顯著水準 ($F=1.375, P>.05$)，學生本位職能之分數差異未達顯著水準 ($F=.354, P>.05$)。

經由事後比較發現在教師專業共同職能整體表現上、教師教學職能、班級經營職能、人際溝通職能、創新職能、態度職能、學生本位職能上年資並未有顯著差異。



表 4-7 不同學歷在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析摘要表

層面	學歷	個數(N)	平均數 (M)	標準差 (SD)	F 值	事後比較
教師教學職能	一般大學	105	4.433	0.507	2.394	n. s.
	師範學院校	136	4.344	0.453		
	研究所 40 學 分班	161	4.457	0.421		
班級經營職能	一般大學	105	4.450	0.507	2.099	n. s.
	師範學院校	136	4.380	0.480		
	研究所 40 學 分班	161	4.491	0.421		
人際溝通職能	一般大學	105	4.321	0.525	.893	n. s.
	師範學院校	136	4.308	0.473		
	研究所 40 學 分班	161	4.378	0.458		
創新職能	一般大學	105	4.219	0.614	.068	n. s.
	師範學院校	136	4.197	0.530		
	研究所 40 學 分班	161	4.217	0.503		
態度職能	一般大學	105	4.417	0.533	1.375	n. s.
	師範學院校	136	4.334	0.507		
	研究所 40 學 分班	161	4.422	0.458		
學生本位職能	一般大學	105	4.339	0.557	.354	n. s.
	師範學院校	136	4.319	0.547		
	研究所 40 學 分班	161	4.370	0.498		
總量表	一般大學	105	4.363	0.488	1.109	n. s.
	師範學院校	136	4.314	0.439		
	研究所 40 學 分班	161	4.389	0.403		

六、學校規模

由表 4-8 不同學校規模在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同學校規模國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異部分具有顯著的效果。教師專業共同職能總量表之分數差異達顯著水準($F=3.17$ ， $P<.05$)，各層面之表現上教學職能之分數差異達顯著水準($F=4.812$ ， $P<.05$)，班級經營職能之分數差異達顯著水準($F=3.735$ ， $P<.05$)，人際溝通職能之分數差異未達顯著水準($F=1.345$ ， $P>.05$)，創新職能之分數差異未達顯著水準($F=1.115$ ， $P>.05$)，態度職能之分數差異達顯著水準($F=4.580$ ， $P<.05$)，學生本位職能之分數差異達顯著水準($F=3.100$ ， $P<.05$)。

經由事後比較發現在教師專業共同職能整體表現上「51 班以上」、「31~50 班」、「11~30 班」在教師專業共同職能上都較「10 班(含)以下」高；教學職能方面高「51 班以上」、「31~50 班」、「11~30 班」在教師教學職能上都較「10 班(含)以下」高；班級經營職能方面「51 班以上」較「10 班(含)以下」高、「11~30 班」較「31~50 班高」、「11~30 班」在班級經營職能上較「10 班(含)以下」高；人際溝通職能方面未有顯著差異；創新職能方面未有顯著差異；態度職能方面「51 班以上」、「31~50 班」、「11~30 班」在態度職能上都較「10 班(含)以下」高；學生本位職能方面「51 班以上」、「31~50 班」、「11~30 班」在學生本位職能上都較「10 班(含)以下」高。

表 4-8 不同學校規模國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析摘要表

層面	學校規模	個數(N)	平均數	標準差	F 值	事後比較
			(M)	(SD)		
教師教學職能	10班(含)以下	48	4.220	0.492	4.812**	(4)>(1)
	11~30班	79	4.531	0.473		(3)>(1)
	31~50班	106	4.399	0.413		(2)>(1)
	51班以上	169	4.422	0.450		
班級經營職能	10班(含)以下	48	4.286	0.461	3.735*	(4)>(1)
	11~30班	79	4.556	0.487		(2)>(1)
	31~50班	106	4.407	0.444		(2)>(3)
	51班以上	169	4.458	0.459		
人際溝通職能	10班(含)以下	48	4.218	0.476	1.345	n. s.
	11~30班	79	4.365	0.536		
	31~50班	106	4.330	0.458		
	51班以上	169	4.369	0.468		
創新職能	10班(含)以下	48	4.082	0.525	1.115	n. s.
	11~30班	79	4.214	0.603		
	31~50班	106	4.245	0.481		
	51班以上	169	4.225	0.552		
態度職能	10班(含)以下	48	4.171	0.543	4.580**	(4)>(1)
	11~30班	79	4.465	0.515		(3)>(1)
	31~50班	106	4.458	0.421		(2)>(1)
	51班以上	169	4.379	0.500		
學生本位職能	10班(含)以下	48	4.156	0.555	3.100*	(4)>(1)
	11~30班	79	4.431	0.546		(3)>(1)
	31~50班	106	4.389	0.479		(2)>(1)
	51班以上	169	4.332	0.535		
總量表	10班(含)以下	48	4.189	0.458	3.17*	(4)>(1)
	11~30班	79	4.427	0.463		(3)>(1)
	31~50班	106	4.371	0.394		(2)>(1)
	51班以上	169	4.364	0.440		

* $p < .05$ ** $p < .01$

七、學校所在地

由表 4-9 不同學校所在地在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同學校所在地國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異部分具有顯著的效果。教師專業共同職能總量表之分數差異達顯著水準($F=4.013$ ， $P<.05$)，各層面之表現上教學職能之分數差異未達顯著水準($F=2.689$ ， $P>.05$)，班級經營職能之分數差異達顯著水準($F=3.368$ ， $P<.05$)，人際溝通職能之分數差異未達顯著水準($F=1.345$ ， $P>.05$)，創新職能之分數差異未達顯著水準($F=1.115$ ， $P>.05$)，態度職能之分數差異達顯著水準($F=7.411$ ， $P<.05$)，學生本位職能之分數差異達顯著水準($F=4.013$ ， $P<.05$)。

經由事後比較發現在教師專業共同職能整體表現上「鄉、鎮」、「縣轄市」學校較「偏遠地區」學校高；教學職能方面未有顯著差異；班級經營職能方面「鄉、鎮」、「縣轄市」學校較「偏遠地區」學校高；人際溝通職能方面未有顯著差異；創新職能方面未有顯著差異；態度職能方面「鄉、鎮」、「縣轄市」學校較「偏遠地區」學校高；學生本位職能方面「鄉、鎮」、「縣轄市」學校較「偏遠地區」學校高。

表 4-9 不同所在地國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析摘要表

層面	學校地區	個數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F 值	事後比較
教師教學職能	鄉鎮	216	4.424	0.427	2.689	n. s.
	縣轄市	137	4.445	0.486		
	偏遠地區	48	4.273	0.484		
班級經營職能	鄉鎮	216	4.476	0.447	3.368*	(1)>(3)
	縣轄市	137	4.447	0.492		(2)>(3)
	偏遠地區	48	4.286	0.450		
人際溝通職能	鄉鎮	216	4.337	0.467	1.484	n. s.
	縣轄市	137	4.378	0.499		
	偏遠地區	48	4.240	0.485		
創新職能	鄉鎮	216	4.225	0.517	2.009	n. s.
	縣轄市	137	4.241	0.580		
	偏遠地區	48	4.067	0.523		
態度職能	鄉鎮	216	4.446	0.464	7.411*	(1)>(3)
	縣轄市	137	4.391	0.510		(2)>(3)
	偏遠地區	48	4.149	0.528		
學生本位職能	鄉鎮	216	4.377	0.509	4.454*	(1)>(3)
	縣轄市	137	4.369	0.544		(2)>(3)
	偏遠地區	48	4.135	0.542		
總量表	鄉鎮	216	4.381	0.408	4.013*	(1)>(3)
	縣轄市	137	4.378	0.471		(2)>(3)
	偏遠地區	48	4.192	0.449		

* $p < .05$ ** $p < .01$

第三節 國民中學教師專業共同職能與各層面職能相關之分析

本節以積差相關分析國民中學教師專業共同職能(教學職能、班級經營職能、人際溝通職能、創新職能、態度職能、學生本位職能)之各層面間的相關程度。

一、國民中學教師專業共同職能各層面職能之相關分析

由表 4-10 可知，教師專業共同職能各層面之相關係數分別介於.676 至.764 之間，皆達 .01 之顯著水準，呈現正向相關之關係。就層面間相關程度而言，以「態度職能」與「學生本位職能」之相關程度最高($r = .853, p < .01$)，其次為「班級經營職能」與「態度職能」($r = .774, p < .01$)，最低者為「教師教學職能」與「學生本位職能」($r = .676, p < .01$)。整體而言，教師專業共同職能各層面間之相關程度，均屬中高度之正向相關。

表 4-10 教師專業共同職能各層面相關分析摘要表

	教師教學職能	班級經營職能	人際溝通職能	創新職能	態度職能	學生本位職能
教師教學職能	1	.764**	.689**	.687**	.712**	.676**
班級經營職能	.764**	1	.755**	.704**	.774**	.736**
人際溝通職能	.689**	.755**	1	.742**	.757**	.757**
創新職能	.687**	.704**	.742**	1	.766**	.734**
態度職能	.712**	.774**	.757**	.766**	1	.853**
學生本位職能	.676**	.736**	.757**	.734**	.853**	1

** $p < .01$

第四節 國民中學教師專業共同職能理論模式之驗證性因素分析

本節旨在以驗證性因素分析(SEM)，驗證國民中學教師專業共同職能之理論模式。本研究利用 Lisrel8.51 統計軟體驗證圖 3-3 的假設模型，根據文獻建立出教師專業共同能理論，從理論中教師專業共同職能分為教師教學職能、班級經營職能、人際溝通職能、創新職能、態度職能、學生本位職能等，以下就模式分析結果說明之。

一、本研究 SEM 線性關係假設模式及適配度分析

本研究 SEM 線性關係之假設模式自由度為 9，卡方檢定值為 69.97($p=.000$)，顯示樣本共變數矩陣與理論模式共變數矩陣之間未達適配程度，不過卡方值隨樣本增大尚欲參考其他指標，在其他各種適配度分析中，進一步參照除 AGFI、PGFI、Critical N、RMSEA 未達檢驗標準，GFI、NFI、NNFI、CFI、PNFI、SRMR 皆達到建議要求的標準值，其中 RMSEA 大於.10，表示模式為不良適配，宜進行模式之修正(余民寧，2006)；依據 MI 值修正指標進行模式修正，本研究增設兩組殘差共變關係，分別為「教師教學職能」與「班級經營職能」、「態度職能」與「學生本位職能」經模式修正後，卡方值由 69.97 降為 10.51，RMSEA 由 0.13 降為 0.035，其他適配指標亦有相關改善，顯示修正後模式之適配程度良好，本研究六項職能如圖 3-3，修正前與修正後模式之評鑑指標與參數估計結果如表 4-11 所示：

表 4-11 「模式一」之原始模式與修正後模式適配指標比較摘要表

	適配指標	建議要求標準	原始模式	修正後模式
卡方	Degree of Freedom	-	9	7
檢驗	Chi Square (卡方檢定)	$p > .05$	69.97(P=.000)	10.51(P=0.16)
	GFI (適配度指標)	$> .90$	0.94	0.99
適合	AGFI (調整後適配度指標)	$> .90$	0.87	0.97
度	PGFI (精簡適合度指標)	$> .50$	0.4	0.37
指標	NFI (基準適配度指標)	$> .90$	0.97	0.99
	NNFI (非基準適配度指標)	$> .90$	0.95	1
替代	CFI (比較適合度指標)	$> .95$	0.97	1
性				
指標	Critical N	> 200	125.18	674.22
精簡				
性指	PNFI (精簡基準配合度指	$> .50$	0.58	0.46
標	標)			
殘差	RMR	越小越好	0.0056	0.0081
分析	SRMR (標準化殘差均方根)	$< .08$	0.024	0.03
	RMSEA	$< .05$	0.13	0.035

二、本研究 SEM 線性關係假設模式原始模式與修正後模式參數估計

本研究針對原始模式與修正後模式參數估計值，做一分析如下表 4-12 之說明：

表 4-12 原始模式與修正後模式參數估計值摘要表

參數	原始模式					修正後模式					
	非標準化參數值	標準化參數值	標準誤	t 值	R ²	非標準化參數值	標準化參數值	標準誤	t 值	R ²	
λ_1	0.37	0.07	12.20*	0.64	0.80	λ_1	0.36	0.02	18.73	0.63	0.80
λ_2	0.40	0.06	21.39*	0.74	0.85	λ_2	0.40	0.02	21.06	0.73	0.85
λ_3	0.41	0.06	21.18*	0.73	0.85	λ_3	0.42	0.02	21.56	0.75	0.87
λ_4	0.45	0.09	20.58*	0.71	0.84	λ_4	0.46	0.02	20.85	0.72	0.85
λ_5	0.45	0.04	23.7*	0.84	0.91	λ_5	0.44	0.02	22.50	0.80	0.89
λ_6	0.47	0.06	22.50*	0.79	0.89	λ_6	0.46	0.02	21.31	0.75	0.85
ε_1	0.07	0.01	11.77*		0.36	ε_1	0.08	0.006	12.13		0.37
ε_2	0.06	0.00	11.95*		0.26	ε_2	0.06	0.005	11.13		0.27
ε_3	0.06	0.01	12.05*		0.27	ε_3	0.06	0.005	10.98		0.25
ε_4	0.09	0.01	12.31*		0.29	ε_4	0.08	0.007	11.47		0.28
ε_5	0.04	0.00	10.18*		0.16	ε_5	0.05	0.005	9.72		0.2
ε_6	0.05	0.01	11.21*		0.21	ε_6	0.07	0.006	10.56		0.25
						θ_1	0.02	0.004	4.10		0.08
						θ_2	0.02	0.004	4.45		0.08

* $p < .05$ 註：未列標準差及t值者為限制參數。

三、本研究 SEM 線性關係假設模式原始模式與修正後模式參數

本研究潛在變項為「教師專業共同職能」，觀察變項為教師教學職能、班級經營職能、人際溝通職能、創新職能、態度職能、學生本位職能，其原結構係數分別為.80、.85、.85、.84、.91、.89。

修正模式結構係數.80、.85、.87、.85、.89、.85，均達.05 顯著水準，且皆高於.80，可見六個向度如預期均歸屬於教師專業共同職能，針對原始模式與修正後模式參數估計值結構圖，分析如下圖原始模式結構圖 4-1，修正模式結構圖 4-2 所示：

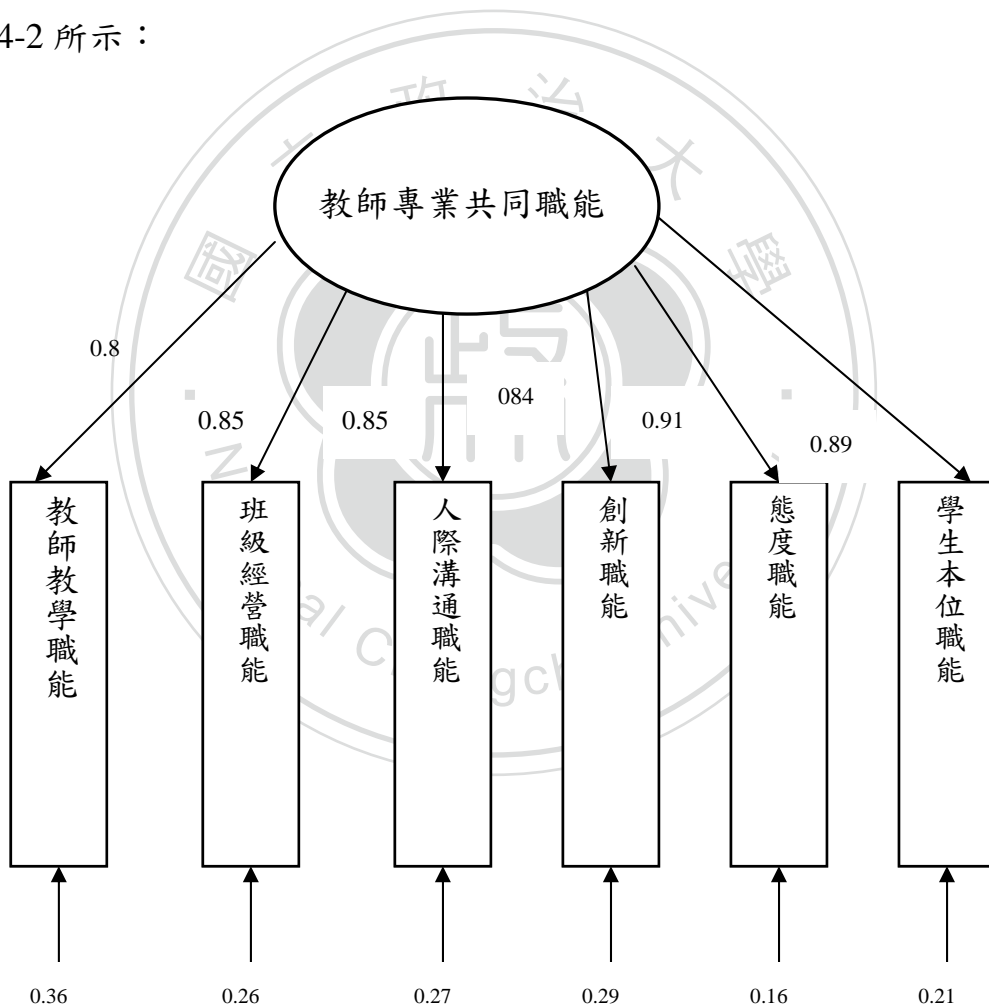


圖 4-1 SEM 原始模式結構圖

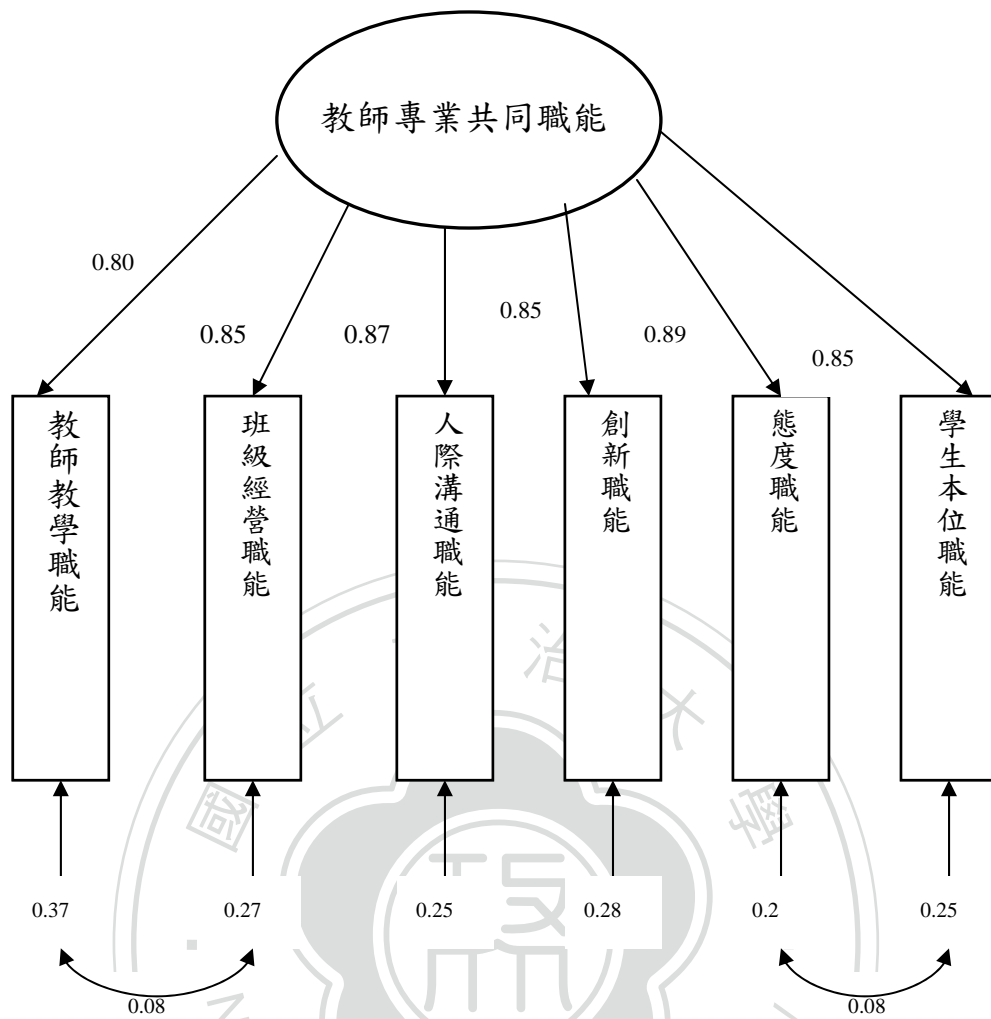


圖 4-2 SEM 修正模式結構圖

另外，就潛在變項為「教師專業共同職能」對觀察變項「教師教學職能」、「班級經營職能」、「人際溝通職能」、「創新職能」、「態度職能」與「學生本位職能」之解釋變異百分比 (r-square) 分析，其原始模式之 R^2 為.64、.74、.73、.71、.84 與.79，修正後模式之 R^2 為.63、.73、.75、.72、.80 與.75。就修正後模式而言，以「態度職能」最能被教師專業共同職能所解釋，其解釋變異量達 80%，其次依序為「人際溝通職能」、「學生本位職能」、「班級經營職能」、「創新職能」與「教師教學職能」，其被解釋變異量介於.63 至.75 間，顯示教師專業共同職能對六大職能具有良好之解釋力。

第五節 國民中學教師專業共同職能之探討現況訪談分析

本節依據調查問卷所得結果，編訂「半結構式」的訪談大綱，期望深入瞭解受訪樣本對於國民中學教師專業共同職能現況的意見，為進一步瞭解教師專業共同職能所遭遇的問題，和解決此問題的建議，以獲得質性資料彌補問卷調查的不足。且顧及不同背景變項的教育人員對於問題可能有不同層面的考量及立場，故本研究分別選取擔任不同職務的教育人員（有校長 1 人、主任 1 人、組長 1 人、導師 1 人、專任教師 1 人）合計 5 人，以求觀點及考量層面之周延性。茲將訪談內容歸納整理如下：

壹、訪談內容與結果分析

一、請問，您認為身為一位國民中學教師應具備的基本職能有那些？

本部份依據受訪者回答，茲摘錄如下：

「激發班級內之榮譽感與凝聚力應是最重要一環。不管班導或專任教師皆應對學生有某種程度之期待與要求，過程中則視教師如何激發與帶領之技巧。」(A1 校長)

「我認為班級經營氣氛和常規的建立是最重要的職能，教材設計能力(包含課程、教材、教法)也是很重要的。另外以學生為本位的職能也是很重要的。」(B1 主任)

「我認為教師一定要能營造互動良好的班級氣氛並且教師在教學時能由淺入深、具邏輯性呈現教材並且能適當調整自己情緒，所以做好班級經營及教學是教師應該具備的能力。」(C1 組長)

「我個人覺得最重要的教師基本職能因該是教師要能適當的調適自己的情緒，不管面對教學現場或學生行為處理，都要隨時依情況不同而調整，因人因地因事不同。還要班級經營很重要，所以好的帶班會營造好的學習氣氛，好的班級常規制度的建立，學習成效才會比較好。……」(D1 導師)

「我認為專業修養最為重要，教哪一科就應具備的職能，全方面通才是教師必須具備的能力。另外班級經營很重要的，我覺得最為重要是有同理心的建立秩序規則，班級氣氛好就會整體提升，秩序差的班級就會獨木難支。」(E1 專任教師)

歸納上述，依據受訪的所有教育人員皆認為「班級經營職能」及「教學職能」兩方面是教師應具備的基本職能，其中班級經營職能為五位教育人員都認同的職能，教學職能有四位教育人員都認同，其中有位教育人員提出教師態度也是很重要的。

二、請問，您認為貴校最優秀教師擁有那些職能？

「本校優秀的教師應該是擁有優質溝通方式及班級常規之訓練能力。」(A1 校長)

「本校優秀教師具備良好的帶班能力，並落實班級經營制度，班級秩序良好，學生學習效果會比較好。同時，優秀教師具備態度職能、教學職能、人際溝通職能也是很重要的。」

(B1 主任)

「我們學校優秀教師他能營造互動良好的班級氣氛並且能妥適處理任教班級偶發事件，班上學生行為問題他都能很快的處理，教學上也有他的特色，所以他的班級成績各方面都表現不錯。」(C1 組長)

「1. 良好的溝通能力(包括同事與學生之間)、2. 吸引學生的特質，如上課活潑，將學生生活的周遭事件融入教學以便學生容易懂。3. 上課詼諧有趣。」(D1 導師)

「我認為具有專業權威的教師、需要不斷的求新知，而且要把生活中的所見所聞轉化給學生，以教學方面說話具有條理具有類比能力，每一班用不同方法、因材施教具有同理心，我認為每一個職能都是很重要的。」(E1 專任老師)

歸納上述，教育人員認為優秀的教師是具有教學職能(B1 主任、C1 組長、D1 導師、E1 專任老師)並且以能建立好班級常規及秩序的老師並妥適處理班及偶發事件的教師(A1 校長、B1 主任、C1 組長)也是重要的職能，再者，良好的溝通技巧及能力也是相當重要的職能(A1 校長、B1 主任、D1 導師)。

三、請問，本研究中職能分為六個向度，包含：教師教學職能、班級經營職能、人際經營溝通、創新職能、態度職能、學生本位職能，您認為這都是和教師專業職能一體的嗎？

「創新職能」已涵蓋於教學職能及班級經營職能之內，可以不必另列向度。另「態度職

能」不也涵蓋於其他向度之內？除非，更具體做細項之區隔敘述，否則不具分析研究之意義。再不，則可另立向度名稱，表達研究者所需內容，所以統稱是一體是合理的。

(A1 校長)

「我覺得此六項職能都是教師的本質，每一個教師都應該具備這些職能，好像不是分開各別看的。」(B1 主任)

「我認為六項職能與教師專業職能是一體的，雖然我認為班級經營是最重要的職能，但其他職能似乎也都很重要缺一不可，我想一個好老師都應該具備這些職能。」(C1 組長)

「當然是一體的，但可以融入教師個人特色，所謂的專業職能並不是死板板的條規，而是將個人特色融入後以自然的特色呈現。」(D1 導師)

「當然是一體的，一個專業的老師上述職能都是一體的，全人教育教師應包含上述職能，教師應涉略多方面知識，就像我第一題說的，教師不可只會自己領域的知識，就認為足夠了。」(E1 專任老師)

綜上所述，教育人員都認為教師專業共同職能包含上面六項職能，所以是一體的職能，一位好老師這些職能是不可獲缺的。

四、請問，您認為要如何提昇教師專業職能？方法為何？

「我認為提昇教師專業職能之道包括：1. 終身學習，不斷受訓與進修。2. 主動或被動發表與分享。3 接受上級評鑑或同儕視導。4 針對學生發展之現象或問題，速謀解決方法。」

(A1 校長)

「我個人覺得可以舉辦教師專業工作坊，落實教師專業發展，讓每位教師都具有童軍的精神，激發學生的榮譽心及凝聚力，如此一來大家透過討論，專業成長，相信對教師職能的建立一定會有幫助的。」(B1 主任)

「我認為可以透過在職進修、研習、教師專業評鑑、教師退場機制等多管齊下的方式來提昇教師專業職能。」(C1 組長)

「1. 進修，是最快獲取更多資訊的方式 2. 與不同領域教師討論討教研討，相互切磋。」(D1 導師)

「校內可以透過領域會議互相討論增進自己教學知能，校外部份要提昇自己的能力，可以參加研習，現在不是有教師專業發展嗎？如果學校制度明確，應該也不錯，但前提

是要政策要明確才行，不要為評鑑而評鑑才好。」(E1 專任教師)

綜合上述，提昇教師專業職能的方法落實教師專業發展評鑑(A1 校長、B1 主任、C1 組長、E1 專任教師)，其次是進修研習(A1 校長、C1 組長、D1 導師、D1 專任教師)、校內領域會議對話(A1 校長、D1 導師、E1 專任教師)。

五、請問，您認為不同年齡層與學歷(大學、研究所)的教師對教師專業共同職能的想法，會有什麼不一樣的差異性？

「我認為其間差異如下：1. 內容認知不同(學歷)：學歷其實還好，差異不大 2. 感受強度不同(年齡)：年紀越增長對職能的想法會因為過去吸收的教學及帶班能力增加，是非常有可能的。3. 同儕團體之氣氛，或團體動力之迥異，也直接造成影響(環境)。」(A1 校長)

「年齡是看人的個性，好的態度會決定教師的高度，年齡跟知識的成長會影響教師對職能的想法，所以年紀越大覺得職能的重要性會越重要。至於學歷的部份我認為並不一定會和職能有什麼相關，但是我相信教師的進修一定有助於職能的成長。」(B1 主任)

「我認為不同學歷的教師對於教師專業共同職能的想法應該沒有明顯差異，但是不同年齡層的老師在教師專業共同職能的想法上應該有差別。我想老師會隨著年紀增加閱歷更豐富，教學經驗也會成長，這樣一來自己的職能也會增加，或許如此對職能的想法和要求也會隨著增加。」(C1 組長)

「我覺得年齡可能會有一點，但並無有太大的差異性吧，與教師個人特質有很大的相關性，另外與教師所抱持的教學態度也很大的相關性。因此我覺得教師在師資機構的養成過程中，有比較大的相關。當然與教師的心靈成長度也有很大的相關。教師穩定且成熟的態度對於專業職能是有一定的幫助。」(D1 導師)

「年齡會有不同呀，因為歷練不同會有差異，剛出來教書的前三年都是職前訓練，7~10年進入成熟期，一般教師成長都是如此。臨床實驗也都是7~10年，所以年齡會有差異。至於學歷我認為反而沒有那麼重要，教書最重要的是要有熱忱，大學、研究所在國中教書是沒有差異的。」(E1 專任教師)

歸納上述，教育人員年齡對職能的想法都認為年紀越大經驗越豐富，教學資歷增長，所以對職能的想法也會比較重要(A1 校長、B1 主任、C1 組長、D1 導師、E1 專任教師)。學歷部份對職能的想法教育人員都認為差異不大，反而覺得個性及態度對職能的想法會有差異(A1 校長、B1 主任、C1 組長、D1 導師、E1 專任教師)。

六、請問您認為學校規模與學校所在地(市、鄉鎮、偏遠地區)的教師對教師

專業業共同職能的想法，會有什麼不一樣的差異性？

「學校所在地造成教師看法之差異：1. 都會區家長之壓力，促成教師較積極表現。2. 都會區學校傳統表現，是教師動力來源。3. 都會區補習班林立，造成學校教師怠忽教學職能之積極創意願。4. 都會區學校，因學生素質佳，教師較有成就感。因此，所有專業職能，相對不具迫切性。5. 偏鄉學校教師之看法或各項職能態度與都會區學校大略相反。……」(A1 校長)

「一般而言城鄉教師會有差距，本人只針對共同職能當然不是絕對的。我認為城鄉之所以有差距是因為1.學校本身文化2.家長的社經背景對老師老師的要求3.城市資源多於偏遠學校4.市區學生資源多會要求教師自我成長。……」(B1 主任)

「我認為大規模學校的教師對於教師專業職能的差異應略大於小規模的學校；而學校所在地與教師專業職能的想法有絕對的關係：市>鄉鎮>偏遠，我覺得大型學校步調比較緊湊，家長要求也比較多，這樣老師的緊張度也會增加。」(C1 組長)

「每個區域的學生家長背景與社經能力不同一定對於教師專業職能會有影響，這一定造成教師本身對於專業職能的一些變動，也就是所謂因地制宜。……」(D1 導師)

「規模大的學校混水摸魚的教師多，我認為職能和學校整體有關。例如台北市大型學校，例如大安區吧！家長要求高，教師愈重視職能，如此才能工作比較愉快。其實規模大小城鄉差距是有的，小學校可以發展特色學校，都會型學校家長的要求會改變教師對職能的要求，大小不是重點，……」。(E1 專任教師)

歸納上述，學校規模及地區有差異是來自於家長對教師的要求，都會地區的家長對教師要求及給予壓力會較大，所以造成教師對職能的重視會稍大於小型學校。(A1 校長、B1 主任、C1 組長、E1 專任教師)。

第六節 綜合討論

本研究分為問卷調查結果與訪談兩部份，結合訪談及問卷做一研究分析與討論。

一、國民中學教師在專業共同職能之看法

在問卷調查部份由表 4-2 可知，國民中學教師專業共同職能最重要十項分別為：排序一教師能營造互動良好的班級氣氛，平均數得分為 4.575；排序二教師能建立有助於學生學習的班級常規，平均數得分為 4.567；排序三教師在教學時能由淺入深、具邏輯性呈現教材，平均數得分為 4.555；排序四教師教學能引起學生並維持學生學習動機，平均數得分為 4.552；排序五教師能妥適處理任教班級偶發事件及問題，平均數得分為 4.540；排序六教師對任教班級能建立良好的溝通方式，平均數得分為 4.535；排序七教師能激發班級榮譽感與凝聚力，平均數得分為 4.532；排序八教師能依據課程的性質規劃適切的教學活動及教法，平均數得分為 4.510；排序九教師能適當調整自己情緒，不遷怒他人並經常反思察納雅言，平均數得分為 4.505；排序十教師處理事情能從不同的角度看問題，平均數得分為 4.480。

上述十項中，班級經營職能部份佔五大項，教學職能有三大項，足可見班級經營是身為一位教師最重要的，教師應以建立良好的班級經營為主，能彈性化、適性化的班級經營態度，有良好的班級經營職能，進而在教學上用活潑、多元的教學方式，激發孩子的學習興趣，鼓勵孩子多看、多聽、多想、多體會、多發表，以達到有效的學習。

二、班級經營職能教師認知最重要、創新職能最低

本研究中班級經營職能是教師認為最重要的職能，班級管理好教學自然有成效，所以對教師而言班級經營職能最會被重視。相對的最低的創新職能部份，教師團體叫企業界來說較為保守，創新及突破的變革比較不向

企業界來的容易或改變，所以教師在認知上會比較不重視，目前國民中學升學為主的生態並未改變，要讓教師改變需要花比較的努力，所以創新職能在企業界來說很重要，在國中生態似乎較難改變，但可想而知要做改變才會進步是大家不置可否的。

三、國民中學教師對教師專業共同職能看法之差異分析

(一)、性別

由表 4-3 性別在國民中學教師專業共同職能的 t 考驗結果，可看出不同性別的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異未具有顯著的效果。目前國民中學教育場中，女性教師比例已高於男性，女性教師人數已高於男性，女性主義提高，男女性別在學校職場並未有太大差異，此研究與蘇美芳(2008)、陳金城(2003)的研究類似，顯示性別對教師專業職能並未有差異。

(二)年齡

由表 4-4 年齡在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同年齡的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異部分具有顯著的效果。由研究結果得知，本研究與蘇美芳(2008)的研究類似，在年齡上都具有顯著差異，各年齡層對職能的看法都高於 30 歲以下。但與陳金城(2003)之研究年齡對專業職能並沒有差異有所不同，本研究訪談結果也認為年齡會有差異，因為年紀越大教學經驗豐富，人生閱歷隨之增加，對職能的看法相對增加。

(三)職務

由表 4-5 職務在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同職務的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異皆未具有顯著的效果。職務對國民中學教師專業職能並未有太大差異在於，各國中多訂有導師輪替制度，所以教師擔任行政工作及導師等，都容易有輪替

的情形，一位老師擔任各種職務的可能性相當的高，導師擔任三年一輪替後，或許選擇專任老師或許是行政工作的情形都很好，所以對職能的差異不大是有可能的。

(四)年資

由表 4-6 年資在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同年資的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異皆未具有顯著的效果。年資部分未有差異是在於教師的態度，若教師對教學的態度越高，對職能的看法也就越高，所以年資部分不一定會有差異。

(五)學歷

由表 4-7 學歷在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同學歷的國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異皆未具有顯著的效果。本研究藉由訪談結果，認為學歷不會影響專業職能之差異，教師態度才是最重要會影響的關鍵。

(六)學校規模

由表 4-8 不同學校規模在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同學校規模國民中學教師在整體教師專業共同職能上和各職能表現上差異部分具有顯著的效果。學校規模若有差異是來自於家長對教師的要求，都會地區的家長對教師要求及給予壓力會較大，所以造成教師對職能的重視會稍大於小型學校。同時，學校班級數多，教師人數較多，教學及班級經營職能較優者較多，可以提供的楷模教師教多。由研究結果得知，本研究與蘇美芳(2008)的研究類似，在不同學校規模上都具有顯著差異，學校規模較大的對職能的看法也會比較重要。透過訪談結果本研究中教育人員認為規模大或都會地區家長對教師的要求較大，所以教師對職能的看法也相對的比較重要。

(七)學校所在地

由表 4-9 不同學校所在地在國民中學教師專業共同職能的單因子變異數分析結果，可看出不同學校所在地國民中學教師在整體教師專業共同職能上和

各職能表現上差異部分具有顯著的效果。本研究與蘇美芳(2008)的研究類似並透過訪談結果本研究中教育人員認為規模大或都會地區家長對教師的要求較大，所以教師對職能的看法也相對的比較重要。

四、國民中學教師專業共同職能與各層面職能之相關分析

由表 4-10 可知，整體教師專業共同職能與各層面職能之相關係數分別為教師教學職能.847；班級經營職能.887；人際溝通職能.884；創新職能.878 達；態度職能.917；學生本位職能.899，彼此都屬於高度相關。本研究經驗證性因素分析呈現教師專業共同職能是一個成分，經訪談佐證顯示教育人員認為教師專業共同職能包含六項職能，所以是一體的職能。

