

第二章 文獻探討

本章共分四節，首先探討教育視導內涵與督學職責，其次論述教育視導倫理之內涵，接著討論教育視導倫理相關研究，之後分析臺北縣督學教育視導倫理。

第一節 教育視導內涵與督學職責

本節首先探討教育視導內涵，其次分析教育視導的演進，之後論述督學教育視導職責。

壹、教育視導內涵

本部分教育視導內涵，包括教育視導的意義與範圍，以及教育視導的方式與原則，茲分別討論之。

一、教育視導的意義與範圍

教育視導的概念存在及制度建立，已歷相當時日；其意義，隨行政管理理論及教育思潮的演進而變化（呂木琳，1998）；其範圍，大致分為行政視導及教學視導。

（一）教育視導的意義

「視導」為「視察和指導」的簡稱。視察，係根據一定的標準，對於教育事業實施的情形，作精密的觀察，以明瞭實際狀況，作為獎懲和指導改進的依據；指導，係根據視察的結果，加以正確的判斷，予被視導者以積極的指示或輔助，使教育事業得以進步（孫邦正，1970）。視導是一種領導的技巧，視導者即一團體組織的領導者，其任務在於領導團體獲致組織的目的（黃昆輝，1980）。

視導，在美國稱為“supervision”，英國、法國則稱為“inspection”（湯志民，2003）。英文 supervision 由 super 與 vision 合成。super 之意義包含「在上」或「超越」；vision 由 video 而來，有「察看」的意思；故 supervision 具有由上往下查看的意思。Alfonso 即認為，係由特定的人在控制情形下對某事加以督導觀察，並提供指導的方向（引自邱錦昌，1995）。Kay 和 Palmer 亦指出，視導是對他人的工作及行為，以權威加以監視及領導的行動；可見視導須以權威為基礎，視導者與被視導者之間，有權力與服從及領導與被領導的關係（引自張潤書，1995）。Wiles 依功能觀點，認為視導是一種領導的技巧、人際關係的技巧、團體歷程的技巧、人事行政的技巧及評鑑的技巧（引自黃昆輝，1980）。

綜合上述，本研究界定：視導為上級機關具有視導權責的人員，視察評鑑下級機關人員執行任務狀況，輔導改進缺失，以提升效能達成組織目標的歷程。

界定視導的意義後，以下先引述有關教育視導的觀點，再歸納教育視導的意義。

李祖壽（1979）指出，教育視導是教育行政機關對所屬教育事業與教育行政機構之視察、指導與協助。而教育視導宜改稱為教育輔導，以改變教育視導工作的態度與方法。

臺灣省政府教育廳（1986）界定教育視導的意義，是指教育行政人員依據一定的標準，對各項教育事業做精密的觀察，明瞭其設施及教學活動的實況，加以嚴密的考核，研究其興革，予以積極的輔導，以促使各項教育設施及教學活動的進步，進而提高教育效果，謀求教育事業的發展。

秦夢群（2003）將教育視導定義為：視導者對於教育活動，藉觀察、評鑑、輔導等步驟，提供協助與指導，並與被視導者共同合作改進的歷程。

謝文全（2003）認為，教育視導是對教育的視察與輔導歷程。是由視導人員藉著視察與輔導的過程來協助被視導者改進其行為，提高其效能，以增進受教育者的學習效果。

張清濱（2005）指出，教育視導是教育行政人員藉由視察與輔導的歷程，督促學校貫徹教育政策與措施，促進校務健全發展，協助教師改進教學，並增進學生的學習，以達成教育目標，提升教育品質。

Good（1973）於其主編的《教育大辭典》第三版，界定教育視導乃是一種控制作用，其作法是評量或考核正在進行中的各項教育活動，並確保所有工作都能依照預定計畫及指示而實行。

Sahling 認為，狹義的教育視導，乃改進教學及達成學校教育目標的手段，其目的在發展、維持及調整教師的專業能力；廣義的教育視導，其功能目標，在塑造具有自主能力、追根究柢的精神以及自我實現的公民（引自張清濱，2005）。

Harris（1985）指出，視導是校內人員充分運用資源，致力於維持或改變學校的運作方式，並藉以改善教師的教學歷程，進而增進學生的學習效果。

Wiles 與 Bondi（1996）認為，在教育領域裡，視導監督屬於領導的一種專門研究，是提供幫助人們成長發展的一種模式。

Oliva 和 Pawlas（2004）認為，視導是一種以改進教學為目的而提供給老師的服務，而學生則為最後、最大的受惠者。

綜合而言，上述各種觀點，有助於本研究釐清教育視導內涵。研究者認為，教育視導的依據，可將法令與政策並列，以明依法行政的重要；而教育視導的出發點，預設著持續改善缺失、不斷追求卓越。故本研究界定：

教育視導，係指視導人員依據法令及政策，視察教育事務，推廣優良措施，並輔導被視導者改善缺失，持續提升教育效能，以期達成教育目標的歷程。

本定義重點有三：

1. 依法行政達成教育目標

視導人員應具備法治精神，以法令為依據，依法行政，推動教育政策，期能達成教育目標。

2. 視察輔導兼顧並用

先依據一定的標準，視察教育業務執行狀況，判斷優劣得失，嘉許及推廣優良

措施，並輔導、協助改善缺失，提升教育效能。

3.持續改善追求卓越

教育事務難期絕對完美，常有改進空間。教育視導能傳播各校優質作為，提供學習標竿，並持續推動改善措施，追求優質卓越。

(二) 教育視導的範圍

教育視導的範圍劃分，因視導的主體、被視導的客體及視導內容的不同而異。本研究有關教育視導，指督學對學校的行政視導與教學視導。茲參照相關資料（林明美、簡茂發，1996；張明輝，2000a；張清濱，2000；湯志民，2003；楊振昇，1999；謝文全，1999，2003），就行政視導與教學視導範圍，分述如下：

1.行政視導

行政視導，係指督學對學校行政事務之視察、評鑑、考核與輔導。行政視導範圍著重教育法令與政策之執行、行政管理事務，及教學設施之督導與考核等；其項目包括規章制度、校務發展計畫、學生編班方式、學生身心健康情形、校園緊急救護及事故傷害處理、偶發事件之預防、體罰、教師介聘甄選、教職員職務安排、人事管理與考核、不適任教師之處理、教科書選用、預算編列與執行、校園安全維護、建築及環境設備、營繕工程設計與執行、財物採購、員生消費合作社營運、慶典活動、組織氣氛等。

2.教學視導

教學視導，係指督學對教師教學的觀察、評鑑、協助與輔導。教學視導範圍著重在發現教師教學專業的需求，協助教師專業成長，提升教師教學品質；其項目包括訪視學校領域教學研究會、課程發展委員會之運作，備查學校課程計畫，視導班級教學實施情形；並可結合國教輔導團及深耕團隊，舉辦進修研究活動，協助教師改進教學內容與方法，解決疑難問題；評鑑教師教學成果，表揚教學績優教師，並協助學校輔導教學不力教師等。

二、教育視導的方式與原則

教育視導有不同的方式，惟歷程中待人處世接物，應依據適當的原則行事。

(一) 教育視導的方式

參照相關資料（花蓮縣政府教育局，2005；宜蘭縣政府教育局，2005；高雄市政府教育局，2005；臺北市政府教育局，2005；臺南縣政府教育局，2005；羅淑芬，1998）及研究者實務經驗，地方政府實施駐區督學責任制度：教育局以鄉、鎮、市、區為單位，劃分為若干個視導區，每一視導區派駐督學一人為原則，執行視導工作。督學應對各校全面深入瞭解，協助學校解決困難問題，並在視導區內分享各校優良事蹟及措施，協助學校建立夥伴合作關係。督學教育視導方式，大致相同，可以分為個別視導與集體視導；機動視導與定期視導；一般視導與專項視導等。

1.個別視導與集體視導：依照視導人員的數量劃分，單一視導人員進行者為個別視導；多位視導人員會同進行者為集體視導。

2.機動視導與定期視導：依照視導時間之預知與否劃分，不預告時間即前往

視導者為機動視導；依約定時間視導者為定期視導。

3.一般視導與專項視導：一般視導為駐區督學個別性、不定期實施之視導工作，著重在學校行政、教務、訓導、輔導及總務等各方面之執行情形及待改進事項等；每校每學期以視導二次為原則；督學可以參與會議、活動、檢視資料、抽閱作業、參觀教學等方式配合運用。專項視導為因應各單位業務訪視、評鑑、檢舉陳情案件、紛爭等，由督學或小組進行調查、訪視、評鑑。

（二）教育視導的原則

有關教育視導應該依循的原則，茲依年代先後列舉數位學者專家見解如下。

李祖壽（1979）指出，教育視導原則包括：1.專業化：視導或輔導人員應具一定的資格及素養，不斷訓練、進修。2.組織化：視導或輔導單位應組織健全，分工、分區、分級、分類輔導。3.科學化：以科學化的精神、態度，運用嚴密精確客觀的方法視導考評。4.社會化：運用廣大社會的各方面力量，以發揮視導的效率。5.民主化：重視個人尊嚴，發揮服務、合作精神，協助解決問題。6.教育化：視導者以身作則，了解同情被視導者，並注重教育愛及感化。

陳美玉（2001）提及教育視導的六個原則：1.促進發展原則：由「抓毛病」的視察性質，轉為以改進教育實務為目的。2.合作原則：學校內外人員共同參與，察覺問題，研提有效的改進意見。3.民主原則：以平等、協助、開放、誠懇、合作，尊重彼此的角色職責。4.專業化原則：秉持專業態度合作協商，共謀策略改進學校教育。5.診斷原則：合作探尋教育問題所在，謀求解決之道。6.過程與結果兼重原則：重視計畫實施歷程，也重視有無達成預期目標。

謝文全（2003）認為教育視導的原則包含五項：1.視導人員專業化：建立專業證照制度，實施專業分工。2.視導單位組織化：設立視導單位，配置適量員額，實施分工協調。3.視導過程民主化：相互忠誠合作；尊重被視導者的尊嚴、異議及建議。4.視導方法科學化：訂定計畫，運用客觀精確的技術，並重視實驗研究。5.視察與輔導並重：輔導被視導者依視導報告擬改善計畫，並列管協助。湯志民（2003）看法與謝文全（2003）類似，惟將「視察與指導並重」稱為「均衡化」。

張清濱（2005）歸納教育視導應符合八項原則：1.視導計畫具體化：依政策目標，統合業務資源，訂定完整計畫及實施。2.視導人員專業化：經專業訓練進修，具備專業知能，遵守專業倫理。3.視導組織彈性化：例如聘請優秀退休校長擔任聘任督學或學校顧問。4.視導態度民主化：廣開言路，察納雅言，一視同仁，過程透明。5.視導方式人性化：誠實待人，相互信任尊重磋商，設身處地為人著想。6.視導方法科技化：以資訊科技提昇工作效率，建立績效責任管理系統。7.視察與輔導並重：視察以發現優缺所在；並提出改進意見，督導改善。8.行政視導與教學視導兼顧：由傳統偏重行政視導，至現代兼重教學視導。

上述學者專家所提教育視導的原則，經列如表 2-1。

表 2-1 教育視導的原則

區分	李祖壽 (1979)	陳美玉 (2001)	謝文全 (2003)	湯志民 (2003)	張清濱 (2005)
專業化	◎	◎	◎	◎	◎
民主化	◎	◎	◎	◎	◎
科學化	◎	診斷	◎	◎	科技化
組織化	◎	合作	◎	◎	彈性化
均衡化		兼重過程與 結果	視察與輔導 並重	◎	視察與輔導並重 行政與教學兼顧
教育化	◎	促進發展			
具體化					◎
人性化					◎
社會化	◎				

資料來源：研究者整理。

綜合上述，研究者認為教育視導應有健全合理彈性的組織，具備專業知能的人員，以科學化的方法、民主化的處事態度，視察與輔導相互配合，行政視導與教學視導兼顧，才能夠提升教育視導效能。茲整理教育視導原則如下：

1.視導人員專業化：建立專業證照制度，經專業訓練進修，具專業知能，實施專業分工，遵守專業倫理。

2.視導過程民主化：注重團體歷程合作參與，相互尊重，平等相待，公開公正、誠懇溝通，從善如流；尤其應尊重被視導者的尊嚴、異議及建議之回應。

3.視導方法科學化：訂定完整具體計畫，運用資訊科技及客觀精確的技術，研究探尋問題所在，謀求解決之道。

4.視導組織彈性化：優先設立法定視導單位，配置適量編制員額，協調分工視導；並請優秀退休校長協助教育視導工作，發揮優質彈性人力資源效用。

5.視導功能均衡化：兼顧視察與輔導，藉由視察發現優缺，提出建議，輔導被視導者研提計畫，協助改善。兼顧行政視導與教學視導，以行政視導落實教育法令政策之執行，以教學視導帶動教學的改進。注重積極輔導，避免消極批評。

貳、教育視導的演進

依歷史的觀點，教育視導的演進，隨著行政理論與思潮的起伏而變化（秦夢群，2003）。回溯以往的教育視導措施，與當時的社會、政治制度及盛行的思潮，關係密切（邱錦昌，1995）。為建構與時空相稱的教育視導倫理規範，應探究教育視導的演進。茲先說明部分國家創設教育視導制度概況，後探討教育視導性質的演進。

一、教育視導制度的創設

林武（1990）指出，中、美、英、法、日五國教育視導制度，起源最早的是法

國，接續是英國、美國、日本，我國最晚；而五國最初的視導均為視察的性質。五國創設教育視導制度年代及目的，如表 2-2 所示。

表 2-2 教育視導制度的創設

比較項目	法國	英國	美國	日本	我國
創設視導人員年代	1808	1839	1860	1872	1906
創設視導人員目的	為大學區總長耳目巡視各地	監督國庫補助教會設立小學的補助款運用情形	稽查教師、教科書及評鑑學生成就	監查地方學校是否忠實執行文部省各種規定	巡視京外學務，明瞭各地教育情況

資料來源：修改自林武（1990：127-128）。

吳財順等人（1998）比較中、美、英、日教育視導制度，認為四個國家開始實施視導時，均偏重視察。依照鍾宜興（2006）的分析，法國、德國、英國、日本及西班牙，在設立學校督學制度時期，皆有皇帝或國王在位，與皇權思想有關，督學可稱是國王或皇帝派出監督與檢查教育的人員，具有上對下控管與監督的意義。

Barr 認為，視導的發展歷史，與公共教育一樣久遠。早期英國，指派牧師或神職人員視導學校與教會有關機構；至於美國，則在殖民時期由城鎮選派代表監督學校，以期為青少年的學習提供最好的服務（引自劉定霖，2003）。

綜合上述，法、英、美、日及我國教育視導制度之初設，皆為消極的視察監督性質，偏重控管的意義。對照鍾宜興（2006）的看法，研究者認為，我國清末創設視學制度，與法國、德國、英國、日本及西班牙五國始設學校督學時，皆有皇帝或國王在位的性質類同，故亦具有上對下控管與監督的意義。且不管有無皇室，從行政管理控制幅度觀點而言，主管教育行政機關首長或單位主管，業務繁忙難以分身，常需有人居中督導、管控、協調所屬學校；從計畫、執行、考核循環觀點而言，其歷程亦需有人參與，尤以考核階段為然；故置教育視導人員，有其必要。

二、教育視導性質的演進

於制度演變之外，透過學者對教育視導意義的界定，以及對教育視導發展趨勢的劃分，亦可以反映出教育視導性質的轉變，並尋求相對應的教育視導倫理。

呂木琳（1998）分析學者界定的教育視導意義，指出：1.在 1950-1960 年代，對教育視導的解釋，大多以「視察與輔導」為主，如孫邦正、雷國鼎。2.至 1970 年代，黃昆輝引進組織理論，認為教育視導目的在於提高教學效率，建議教育視導人員運用領導、溝通的技巧，以達成組織目標。李祖壽則認為，教育視導含有上對下的權威官僚意味，改稱具有平等意義的教育輔導，較為合適。3.於 1980 年代，謝文全綜合前面兩階段的論點，認為教育視導係視導人員基於服務的觀點，有計畫的運用團體合作的歷程，藉視察與輔導來協助被視導者改進其行為，以提高其工作效

能，增進受教育者的學習效果，達成國家的教育目標與理想。

部分學者專家說明教育視導的發展趨勢，茲分述如下：

吳財順等人（1998）認為，各國的視導趨勢已經走向輔導協助，督學不再是權威的象徵；今後應採民主式或同儕式視導，站在服務的立場，提供諮詢服務、教學協助及在職進修，並評鑑教學軟硬體，期落實視導目的，提升教育品質。

張明輝（2000b）指出，視導的發展趨勢，在 20 世紀以前，偏重行政監督，主要在考核教師的工作成效。20 世紀初期，視導功能擴展，由偏重學校事務的監督管理，轉為協助教師改進教學。1930 年後，視導被視為是科學、民主與創造的內涵，其任務在匯集人力，運用團體智慧，建立和諧的關係，以期教育人員貢獻心智、改進教學，發揮教育效果；我國視導工作亦朝此方向發展。

邱錦昌、楊慶麟及阮靜雯（2001）提及，西方教育視導的演進，在理論與觀念方面，由權威命令、監督控制、指導式逐漸演變為臨床診斷式、發展式、同僚視導；在實施策略與措施方面，亦由上對下的指示命令式的指導、教導，轉變為平等互相尊重的協助；在視導人員方面，視導員退居為從旁協助的諮詢顧問角色，進而提倡教師同僚間的互相支持協助分享與輔導；甚至期待教育工作者達到時時自我省思、檢討改進的自我視導的境界。

鍾宜興（2006）指出，1991 年後的德國，某些新的學校法規定，學校教育督導的任務，不再是監督或整頓，而是對學校提供諮詢與支持。

Jacobson 將教育視導工作的演進，分成三個階段：1. 為 1920 年以前，視導與觀察（Inspection）意義相同，採密探方式，不事先宣布便到學校視察；視察後召集教師開會，發表意見，指示改進要點；教師則唯命是從，而無表達意見的機會。2. 為 1920-1935 年，視導工作著重指導，視導人員被視為專家，知道應該教些什麼、何時教及如何教；教師全部聽從視導人員指導。3. 為 1935-1960 年代，由於民主領導思想發軔，視導被視為協調與服務的工作，是一種行政行為（引自江文雄，1978）。

Sergiovanni 與 Starratt（2002）將教育視導的發展分為四個階段：1. 傳統科學管理期：強調嚴密控制學校的運作，將教師視為部屬，視導過程充滿官僚味，多半視而無導。2. 人際關係期：開始注意教師感受，鼓勵其參與決策，惟仍認為教師須受上級的時時監控。3. 人力資源視導期：認為應發掘與培養教師的潛力，共同尋求增進教育效能的策略與方法。4. 新科學管理期：除保存傳統的官方視導人員外，也鼓勵教師團體成立專業小組，自我衡鑑教育活動。

Pajak 區分官僚式與新興式的視導行為不同，認為官僚體制的視導，著重權力的階層、專業的分工、遵行法令規章及不講人情等，造成學校辦學的障礙，而在 1980 年代後期，逐漸被新興式的視導所取代。新興式的視導特徵是地方分權、共同作決定、學校本位管理、校長是教學領導人及教師增能等（引自張清濱，2005）。

綜合上述，教育視導性質的演進，係由已往的重視權威、上下從屬、命令強制、監督、指導、教導、考核教師的工作成效，以及注重效率，轉變為重視民主、互相尊重、合作協調、服務、輔導、諮詢、協助教師專業成長改進教學、兼重效率、效能與人際關係。茲將教育視導性質的演進，簡列如表 2-3 所示：

表 2-3 教育視導性質的演進

已往的教育視導性質較為偏重	新興的教育視導性質較為偏重
權威 上下從屬 命令強制 監督 指導、教導 考核教師的工作成效 注重效率	民主 互相尊重 合作協調 服務 輔導、諮詢 協助教師專業成長改進教學 兼重效率、效能與人際關係

資料來源：研究者整理。

參、督學教育視導的職責

職責之意涵，包括職務、責任、任務、職權、權限等。督學肩負教育視導任務，具有教育視導職權。本研究將督學教育視導的職責析分為職權與任務，先探究督學教育視導的任務；次論其職權，最後敘及教育視導督學的角色。

一、督學教育視導的任務

除法令規範不同職等職稱之職責外，專家學者亦論述教育視導人員的任務、責任、職責等，由於意涵相近，本研究併以任務統稱之。

依據考試院 2001 年發布《職務列等表》，目前縣市政府督學為薦任第八職等。而依考試院 1987 年發布《職等標準》，第八職等之職務，其職責係在法律規定及重點監督下，運用甚為專精之學識獨立判斷，以：1.獨立執行職務；2.主持或主管中央各部會以下或省市或縣市職責繁重之單位或機關業務；3.襄助主管處理職責甚繁重之機關業務；4.辦理技術或各專業方面繁重事項之計畫、設計、研究或審理業務；5.辦理其他職責程度相當業務。

以上係薦任第八職等職務之共同性職責，非督學之專屬。以下則為專家學者所論述教育視導人員的任務、責任、職責等。

孫邦正（1970）認為，教育視導人員的重要責任包含：1.視察教育實施狀況，報告於主管人員，作為改進依據。2.考核教育人員成績，作為長官核予獎懲之根據。3.輔導教育人員工作，使教育事業得以進步。4.宣達教育政策法令意旨。5.傳達人民對教育的意見，俾教育事業順利推進。

陳泗孫（1979）提出，教育視導負有推行教育政策、督導教育行政機關業務興革、輔導教育人員研究進修、促進地方教育事業發展的任務。

林武（1990）指出，我國視導人員主要職責為：視導及評鑑教育機構、輔導教學及教學研究之策進事項、控案調查、教育設施概況之查報。

張明輝（2000c）認為，我國督學職責可歸納為七項：1.視導計畫之擬訂與實施。2.督導教育政策與教育法令之執行。3.發掘學校行政及教學之缺失並予輔導改進。4.教育人員服務、獎懲與考核事項。5.教育人員控告案件之查報及處理事項。6.特殊事

件之處理及其他應行視導事項。7.視導資料之整理及追蹤輔導事項。

謝文全（2003）歸納教育視導的任務：1.總任務或終極目標：視察輔導被視導者改善其行為，以提高教育效果。2.分任務：（1）宣導教育政策及法令：鼓勵執行；對執法不力或不當者，糾正及輔導之，並協助解決執法的問題。（2）溝通教育機關與人員間的意見：作為機關與學校的橋樑，期使上情下達、下情上達。（3）評核教育的現況與成效：評鑑被視導機關與人員的表現，瞭解其優缺點。（4）協助教育人員改善工作：指導建立正確的教育觀念、介紹新的教育工作方法、協助充實資源及研究發展、鼓勵在職進修。（5）協助教育人員滿足其需要，並解決問題。（6）自我評鑑與研究發展：視導人員評鑑及改善自己，使自己更趨於完美。

上述學者專家所提教育視導的任務與教育視導人員的責任，關注角度不一，可供本研究參照計畫執行考核歷程的觀點，歸納為：

督學教育視導的任務，為宣導教育法令及政策，督導執行；視察評核教育實施狀況，作為獎懲、興革之依據；輔導教育人員改善工作，以提高行政及教學效能。細分之，包含下列項目：1.統整教育重點業務，擬定教育視導計畫，據以實施。2.宣導教育法令及政策，闡釋及促進瞭解政令意旨，多向交流溝通意見。3.督導教育政令之執行，協助處理實施歷程之問題。4.視導及提報教育實施狀況，作為改進依據。5.評鑑教育措施執行成效，發掘優缺，傳播優良事蹟，輔導改進缺失。6.糾正及輔導執法不力或違反規定之教育人員，並協助解決遭遇的問題。7.考核教育人員成績，作為核予獎懲之根據。8.引導教育實施的方向，提供教育興革改進意見，催化教育革新。9.協助充實資源、滿足教育人員需要，鼓舞服務的熱誠。10.調查及處理有關教育人員控告案件。11.鼓勵及領導教育人員研究進修、提升專業能力。12.策進行政支援教學事項，提升行政及教學品質。13.督導維護校園安全，協助處理特殊偶發突發事件。14.撰寫視導報告，並追蹤輔導應行改進事項。

二、督學教育視導的職權

我國教育視導督學的職權，可由法令規章及學者專家的見解兩方面分別敘述之。

（一）法令規章的規定

本研究所稱督學，其職權未明定於現行法律及行政命令，僅見諸部分行政規則。惟查考文獻，曾有明列於行政命令者。

依照教育部於 1931 年發布《教育部督學規程》，督學的職權包括：遇有違反教育法令事件，應隨時糾正之；得試驗學生成績；得變更授課時間；得調閱簿冊；得查點學生名額；得借住教育機關或公共處所，但不得受其供應。

《教育部督學服務規則》於 1943 年取代《教育部督學規程》，施行至 2002 年廢止，改訂《教育部督學視導要點》。服務規則與視導要點差異之一，為前者規定督學得查點學生名額或抽查、抽考學生課業，並得變更授課時間；係後者所無。依 2002 年《教育部督學視導要點》，教育部督學視導學校時，除遇有違反教育法令者，視情節輕重應隨時糾正，並簽請依規定辦理外，應注意：1.到校後與校長及單位主管晤談，聽取簡報，以瞭解學校一般狀況。2.深入瞭解學校行政、教學、研究、服務等

成果及資源分配與整合情形。3.巡視學校環境，對於校區、校舍、實驗室、實習場所、運動場所、宿舍及各項教育設施之安全措施管理尤應詳加檢視。4.檢視學校規章、簿冊、文件紀錄、表報、教師研究成果、學生作業及實習作品。5.約集教職員工生代表座談，聽取意見、發掘問題。6.追蹤視導、評鑑或訪查結果改進情形，瞭解教育政策及措施之執行狀況。7.瞭解教學及行政管理程序之有效性。

在直轄市部分，依照 1993 年訂頒《臺北市教育局督學視導要點》，規定督學視導時應行注意事項，包含：1.遇有違反教育法令事件，應隨時糾正。2.遇學校發生特殊事故時，應即時處理並報備。3.應調閱學校各項簿冊及學生各種作業。4.必要時，得商洽學校變更授課時間。5.對學校行政及教學，應隨時予以輔導。6.搜集學校重要興革資料，加以研究具有價值者介紹各校參考。7.聽取學校工作報告並提供改進意見。8.必要時請校長召開行政人員座談會。9.其他。

在縣市部分，依臺灣省政府 1971 年訂定、1982 年廢止之《臺灣省各縣市政府教育局督學視導規則》，督學職權包含：1.視導時遇違反教育法令事件，應隨時糾正之。2.視導學校時，得調閱各項簿冊及有關資料。3.為執行職務，必要時得臨時變更學校授課時間。4.於執行職務時，得與鄉、鎮、縣轄市、區公所取得聯繫，並得召集當地熱心教育人士開會，徵詢對教育設施之意見及商討改進辦法，以備採擇。

（二）學者專家的見解

李祖壽（1979）指出教育視導與輔導人員的七種權限，惟應用時應持民主的、同情的、友誼的態度，而不可濫用：1.監督權：密切注視被輔導者之行為與措施，如遇違反教育法令事件，得隨時糾正。2.指導權：有權指導被輔導者。3.召集權：召集教育有關人員舉行會議。4.調查權：約請教師談話、舉行教育心理測驗。5.考核權：稽查學校人事主計情形，調閱表簿文件，向有關方面報告學校優缺點、施行獎懲或報核。6.建議權：建議被輔導者應行改進事項。7.行政權：可商請學校調課，以視察教學或舉行測驗，可組織被輔導者進行研究工作。

沈銀和（2002b）指出，凡與學校或學生有關的事項，教育部與教育局都有權管；例如老師在家補習，已經離開學校，督學照樣可以去取締。

秦夢群（2003）認為，相關法令無明顯條列督學之權限，但可以歸納為：1.糾正權：發現學校違反教育法令事件，可隨時糾正。2.調閱權：可以調閱各項簿冊及資料，檢查學生名額及測驗學生成績。3.變更授課權：得臨時變更學校授課時間。4.召集開會權：得與鄉（鎮、市、區）公所聯繫，並得召開當地熱心教育人士開會，徵詢意見及商討改進之道。5.建議獎懲權：遇辦學人員不稱職者，得陳請核懲；遇成績卓著或研究有創獲者，得陳請核獎。

謝文全（2003）指出，依教育行政機關所訂視導要點，或一般行之多年的慣例，督學視導教育機關或學校時，具有八項職權：1.糾正權：遇違反教育法令事件，得隨時糾正。2.調閱權：得調閱各項簿冊及報告。3.檢查試驗權：得檢查學生名額及試驗學生成績。4.變更權：得變更學校授課時間。5.召集權：得召集當地教育人員開會，以徵求意見、討論視導進行辦法或視導後之檢討改進事宜。6.緊急處理權：遇特殊事故，得即時處理，並報備。7.輔導權：對教學及行政得給予輔導。8.獎懲建議權：

對符合獎懲要件者得報請獎懲。湯志民（2003）提及教育行政視導人員的職權，大致與謝文全（2003）相同。

上述學者專家所論我國督學教育視導的職權，經整理如表 2-4。

表 2-4 我國督學教育視導的職權

比較項目	李祖壽 (1979)	秦夢群 (1997)	謝文全 (2003)	湯志民 (2003)
1.糾正權	監督權	◎	◎	◎
2.調閱權	◎	◎ 含檢查測驗	◎	◎
3.變更權	行政權 (調課、研究)	◎	◎	◎
4.召集權	◎	◎	◎	◎
5.檢查試驗權	行政權 (測驗)		◎	◎
6.輔導權	指導權		◎	◎
7.獎懲建議權	建議權	◎	◎	◎
8.緊急處理權			◎	◎
9.調查權	◎ 含約談、測驗			
10.考核權	◎ 含調閱、獎懲建議			

資料來源：研究者整理。

綜上所述，調查權應為法律賦予司法人員之權限，教育視導人員並不具備司法調查權。而為明瞭事實真相，督學常須訪談相關人員，應具訪談權。故督學教育視導的職權包含九項，惟應用時應持民主的、友善的態度，以不影響教學為原則：

1.召集權：得召集學校教職員工生代表座談；得與當地公所聯繫，召集地方熱心教育人士開會，徵詢對教育之意見，商討改進事宜。

2.變更授課及檢查試驗權：為執行職務，得臨時變更學校授課時間，以視察教學、檢查學生名額及測驗學生成績。

3.監督權：視察各校毋庸先期通知；與校長及主管晤談，聽取簡報，瞭解教育政策執行情形；檢視組織編制、校務發展計畫及預算執行等無應行改進之處。

4.糾正權：發現學校違反教育法令事件，應隨時糾正。

5.調閱權：得調閱學校各項規章、簿冊、文件紀錄、表報、學生作業及教師研究成果。

6.建議及輔導權：依視導結果，提出建議改進事項，輔導學校行政及教師教學；可組織被輔導者進行研究工作，並追蹤視導、評鑑或訪查結果之改進情形。

- 7.訪談權：為明瞭事實真相，可至學校訪問約請相關人員談話。
- 8.考核及建議獎懲權：提報學校優缺點，對辦學或教學績效卓著或研究有創獲者，得建議核獎；對表現不佳、不稱職者，得建議懲處。
- 9.緊急處理權：視導學校遇特殊事故，得即時處理並報備。

三、教育視導督學的角色

江文雄（1978）認為，教育視導人員應擔任四種角色，以領導教育人員改進學校行政及教學：1.行政的角色：是教育行政機構的耳目，教育工作的輔導及評鑑者，教育決策情報資料之反饋者。2.支持的角色：是教育人員的顧問及服務者。3.協調的角色：是行政機構與學校間的橋樑，社區與學校的協調聯絡人。4.倡導的角色：是教育問題最好的研究者，是教學革新最好的倡導者。

高梓指出，督學是政府與學校間的橋樑、教育的良醫（引自江文雄，1978）。黃榮宗（1994）認為，視導人員是教育行政機關與學校的橋樑，是教育機關的喉舌，是教育主管的耳目。

邱錦昌等人（1999）整理曾被提及的視導人員角色名稱達三十多種，歸結出最重要的角色為：1.領導者：激勵並營造學校同仁研究、進修與改進行政與教學之之風尚。2.諮詢者：提供校務與教學之改進意見。3.協助者：提供推展校務或教學革新之專業協助。4.激勵者：督促與砥礪落實與革新校務或教學事項。5.協調者：傳達重要教育政策與措施，協調教育革新的可用資源，傳播行政與教學新知。6.評鑑者：參與學校辦學績效評鑑、教學績效評估。

何希慧（2004）認為，視導活動是一系列與人交流的過程，視導人員既是溝通者，也是關係的維護者，更是資源的提供者；應樂於友善與人相處，喜用正向的角度看待學校發展，不以上對下的方式執行視導任務，並善於營造合作進取的氣氛，允許表達不同的聲音；在檢視學校各項發展目標時，應顧及教育人員個別的條件差異、文化與需求不同。

張清濱（2005）對應教育視導人員的任務，說明至少應扮演五種角色：1.協調的角色：教育行政機關與學校之間溝通聯繫的橋樑。2.諮詢的角色：如家庭醫生，提供建言與指導，協助校長完成其辦學理念。3.領導的角色：引導推動教育政策，催化教育革新。4.評鑑的角色：參與教育計畫、措施執行成效考核，如校務評鑑、課程評鑑、人事考核、教學評量等。5.協助的角色：協助教職員工專業成長、發展學校課程、改進教學。

Wiles 和 Bondi（1996）主張視導人員應扮演八種角色：1.人力發展者：善用及發掘人力潛能解決教育問題。2.課程發展者：能依據需求制定設計課程及教材。3.教學的專家：能擁有教學的知識及技巧，協助改進班級教學。4.人際關係協調者：能幫助學校成員發展和諧的關係。5.員工發展者：能配合實際需求安排在職訓練，提供發展專業的機會。6.行政人員：能有極強的行政能力，協調溝通視導過程發現的問題。7.興革管理者：能配合時代潮流及學校需求，發動並執行興革活動。8.客觀的評鑑者：能客觀評量教學效能與學生成就。

Oliva 和 Pawlas (2004) 認為，視導人員的主要角色是合作者、顧問者、團體領袖與評鑑者。

Fitzgerald 由學區視導人員的視導活動，歸納出三種角色 (引自張清濱 2005)：1. 管理者：參與資源的管理、方案的管理、教師的在職訓練、進修及教育過程的監控評估。2. 組織者：協助處理工作組織、工作範圍的發展與問題的解決，以發揮組織功能。3. 領導者：對於學校目標的設定及校務計畫，提出建言，引導發展；並指導教師改進教學。

綜合上述，研究者認為督學的角色相當多樣，主要包含領導者、諮詢者、溝通者、協助者、激勵者、評鑑者等。茲分述其內涵如下：

1. 領導者：傳播行政與教學新知，引導推動教育政策，催化教育革新。
2. 諮詢者：對校務發展計畫、教學研究、行政績效及校園事故等提供建議。
3. 溝通者：溝通行政機關與學校之間的意見，使上情能下達、下情能上達。
4. 協助者：協助專業成長、發展課程改進教學；解決學校需求及衝突問題。
5. 激勵者：鼓勵績優人員，激勵進修，鼓舞士氣。
6. 評鑑者：客觀評鑑學校辦學成果、教學績效與學生成就。

第二節 教育視導倫理的內涵

本節首先探討倫理的相關概念，其次探索教育視導倫理的學理基礎，之後分析教育視導倫理的相關意涵。

壹、倫理的相關概念

本部分探討倫理的意義、倫理與道德、法律的關係、專業倫理及行政倫理的意涵，茲分別敘述如下。

一、倫理的意義

「倫理」一詞，在我國最早見於《禮記·樂記》：「凡音者，生於人心者也；樂者，通倫理者也。」許慎《說文》：「倫，輩也，從人，侖聲。一曰、道也」，可引申為道理或理則；理亦指條理、理則 (釋昭慧，2003)。倫有輩、類的意思，表示人際的關係；理為紋理或道理；倫理係人際之間有條理、有原則及有標準的關係 (王臣瑞，1980)。倫為類，泛指事物間錯綜分別的條理；理為分，是仔細辨別事物間的條理法則；故倫理指人與人之間各種正常關係的道德規律，乃人類基於理性自覺，所定出彼此相互間適當的行為標準 (林有土，1983)。

「倫理」一詞，英文為“ethics”，源自希臘文“ethos”，本意是「本質」、「人格」；也與「風俗」、「習慣」意思相聯繫 (何懷宏，2002)。從西方的字源說明，「倫理」原是敘述一個人品性氣質或社會風俗習慣，推而至家族、社會關係，形成群體

生活的共同信念與行為公例通則。倫理就是人和人相處的道理，也就是做人的道理（林有土，1983）。

類似的觀點包含：倫理是發生於團體中規約社會行為的價值系統（張潤書、繆全吉、吳定、彭文賢，1986）；是人與人之間應有的公平、合理、適當的關係（許倬雲，1995）；是人與人或人群之間合理正當的關係，是人際關係應遵守的規範或做人處事的規範（謝文全，2003）；是人類應該遵守的行為規範（蔡進雄，2003）；是人與人相處應遵守的原則、做人的道理，是社會有效運作的基礎（孫震，2004）；是規範人與人之間相處的原理，以建立人的行為標準和確立做人的道理（吳清山，2006）。

以上對於倫理的定義，皆與人類群體關係中行為規範有關。高凌霞（1998）認為，「規範」一詞，出自希臘文之“Nomos”，拉丁譯文為“Norma”，意指「標準」、「尺度」或「測量事物的準則」。而人的行為有對象取向的性質，對象取向的性質是行為規範的來源；倫理規範是判斷行為是否合適、是善或惡之標準。

綜合上述，倫理係人類社會生活關係中，約制人與人之間做人處事應有的公平、合理、正當行為的規範。

二、倫理與道德、法律的關係

本研究指稱之倫理，與道德及法律具有密切的關係。先就倫理與道德部分而言。有的觀點認為倫理與道德兩者同義；有的認為兩者有別；有的認為兩者雖然有別，但可融合。認為倫理與道德同義者，例如：西方倫理一詞，內含中國之道德（林永年，2003）。倫理是人類社會生活關係中規範行為之道德法則（劉昊洲，2002）。Frankena 認為，通常「道德的」（moral）和「倫理的」（ethical）二詞，都當做「對的」或「善的」來使用（引自李雄揮，1990）。倫理與道德通常是合起來用的，稱之為倫理道德（詹棟樑，1997）。

認為倫理與道德兩者有別者，例如：倫理比道德更進一步，倫理為深植在人性之中與人們本性相一致的基本行為（陳文團，1998）；道德更多或更有可能用於人，更含主觀、主體、個人、個體的意味；而倫理更具客觀、客體、社會、團體的意味（何懷宏，2002）。

認為倫理與道德兩者雖然有別，但可融合者，例如：倫理原指人我之間的行為規範，道德則指主體內在的價值態度，而現代中文對此二者已不再做精密區別（釋昭慧，2003）。倫理通常是指人與人之間的相處關係，偏重個人外部的人際規範；道德是指個人的品德修養，偏重個人內部的自律要求；但兩者都在約束個人的行為，使行為舉止能夠符合眾所期望的標準（吳清山、林天祐，2005）。

與道德有關之外，倫理亦與法律有關。學者專家對倫理與法律關係的分析，例如：在文明最初期，人類先有倫理後才有法律；倫理與法律本質一樣是行為規範，都在指示何者當為，何者不當為，以維持社會秩序（李雄揮，1990）；有些倫理事項已為法律所吸收，成為法律之一部分，例如我國公務員重要倫理事項，已規定於公務員服務法中（趙其文，1993）。

陳繼盛指出法律與倫理的異同，以及兩者之間的問題：1.法律與倫理的目的，

都在維護人類群體生活的和諧持續；法律不足之處，須靠倫理來彌補。2.倫理與法律之間的問題，可分為四種現象，而法律與倫理矛盾時，以正義作為評斷的標準：(1) 倫理規範是合理的，法律規定是合法的；(2) 不合倫理也不合法律；(3) 合倫理卻不合法律；(4) 不合倫理卻合法律（引自許倬雲，1995）。

莊道明（1996）說明倫理與法律的異同：1.倫理、法律同為一種行為規範，倫理是積極的，是個人透過自我理性加以發現的規範；法律是消極的，是透過第三者制定後強加於他人身上的規約。2.強制力的基礎不同：(1) 在產生方面，倫理道德無一定的形成程序；法律則經一定的程序制定公布施行。(2) 對違反者之處置方面，違反倫理道德者，無專責機關負責處置，亦無一致性之處罰方式；違反法律則由政府特定機關懲處。3.倫理與法律間有密切的關聯：(1) 道德有時直接形成法律。如民法規定「子女應孝敬父母」，為我國傳統之倫理規範。(2) 倫理觀念影響法律之解釋。如民法之「誠實信用」、「善良風俗」，須參酌一般的社會倫理觀念或規範。

Resnik 認為倫理與法律之間有四種關係：1.某些不合法的行為，可能合乎倫理。例如超速違法，但是為救人而超速，則合乎倫理。2.某些不合倫理的行為，不見得違法。例如說謊違反倫理，但只在某些狀況下，如做證或報稅說謊，才算違法。3. 法律可能不合倫理或是不道德的。例如 19 世紀的美國法律容許奴役，對現代人而言是不合倫理與道德的。4.法律與倫理的表述、教導與執行機制不同：(1) 法律由政府制定公布，明顯具體，違反者受罰，約束力高於倫理。(2) 許多倫理道德標準不似法律之明顯具體，違反道德標準者，除非其行為亦違法，否則他人通常僅表達出不贊成的態度或予以譴責（引自何晝瑰，1999）。

在道德與法律的關係方面，黃異（2001）指出，法律不管怎麼訂，都不能背離正義。法律須依靠道德規範來支撐，如果缺少道德規範，法律僅是行屍走肉的工具。

李琪明（2003）認為，道德與法律兩者，有異有同：1.道德與法律有共通目的，如改善人類生活與提升品質，追求公平正義，解決衝突與糾紛，促進社會和諧與人類福祉等。2.道德與法律也有若干差異之處：(1) 合法不一定合乎道德；(2) 法律無法也毋須涵蓋道德的全部面向；(3) 法律禁止的行為不一定不道德，而是非關乎道德，如交通規則；(4) 違法，涉及公權力的制裁；違反道德，則多半受到外在輿論或自我良心的譴責。

在倫理與道德、倫理與法律、道德與法律的關係之外，亦有學者專家分析倫理、道德與法律三者的關係，例如：1.徐木蘭認為倫理為表，道德為裡，法律是最低限度倫理的制約（引自許倬雲，1995）。2.當前法治世界希望借助於法的明文規定，來規範人的行為，在避惡方面頗具成效；但是若要人行善，則法律有所不足，而需要倫理道德的勸諭。孔子也看出道德可補法律之不足，故說「導之以政，齊之以刑，民免而無恥；導之以德，齊之以禮，有恥且格。」（鄔昆如，1998）。3.倫理包含法律規定的作為與不作為，還包含不在法律規範內之道德意涵（林永年，2003）。4. 道德是傾向於個性化的、帶有個人特點的價值觀和行為規範；法律是根據生產、生活、生存等特殊條件孕育出的社會規則規範；倫理是根據道德和法律綜合形成的、傾向於社會化的、人人均須遵守的價值規範和行為準則。一般將道德和倫理連用。

倫理與法律都具有規範約束行爲的功能。倫理道德與法律的內容有交叉重合之處，如「誠實信用原則」原是倫理道德規則，應用到法律體系，成爲民法的「帝王條款」（趙萬一，2005）。

綜合前述，本研究認爲倫理與道德的性質，皆屬於約束個人行爲的原則規範，都在期望行爲舉止能夠符合社會的標準；故不強調倫理與道德的差別，採倫理與道德同義之觀點，並認爲教育視導應兼顧倫理道德與法律。以下歸納倫理道德與法律的關係，由功能、範疇及強制性三方面說明之：

1.由功能而言，倫理道德與法律在本質上都是行爲的規範，都有追求公平正義、解決衝突與糾紛、維護人類群體生活和諧持續的作用。法律是最低限度倫理道德的約制，法律不足之處，須靠倫理道德來彌補。執行公權力者，在合法之上應有更高的倫理道德規範。

2.依範疇而論，倫理道德範疇較法律廣泛，包含法律規定的作爲與不作爲，合法不一定即合乎倫理道德；而有些倫理道德已成爲法律的一部分。

3.以強制性來說，法律有公權力爲後盾，可以審判處分違法者；倫理道德則缺乏強制力，對違反者無一致性規定。

三、專業倫理的意涵

社會上存在各種不同行業，且多自我期許或受到外界期待能夠專業化。

謝文全（2003）認爲，專業（profession）爲專門職業之簡稱，指須運用特定專門知識、技能與專業精神，始能完成其任務的專門職業。教育行政職雖屬於專業，但須受過教育行政專業培育、擁有該等專業知能與精神，並能有效完成該等工作，方足以稱爲教育行政專業人員。專業化包含五個標準：透過專業培育擁有專業知能；訂定並信守專業倫理規範；善使專業自主與自律；實施專業證照制度；建立專業組織提昇專業水準。

Lieberman 敘及專業工作的八項特徵，包含：提供公眾獨特、明確而重要的服務；強調智慧的運用，具備系統的知識體系及專門技術；從業人員需要經過長期、正式的專門訓練；成立綜合性的自治組織，控制入會資格權利、等級與標準；個別人員及整個團體享有廣泛的獨立自主權；享有專業自主權的同時，須承擔其獨立判斷及行動的責任；從事工作及成立組織的基礎，服務高於營利；訂定並遵守明確的行爲標準及倫理信條（引自張建成，2000）。

張清濱（2005）認爲，臺灣地區現階段的教育視導人員，衡諸專業的標準，尚有一段距離。

上揭專業的標準、特徵中，含括專業倫理規範，亦即行爲標準倫理信條。故專業的標準之一，爲具備專業倫理規範。沈清松（1996）認爲，專業倫理，比較強調某專業團體的成員彼此之間，或與社會其它團體及其成員互動時，遵守專業的行爲規範，藉以維持並發展彼此的關係。吳清山與黃旭鈞（1999）指出，專業倫理係專門職業人員運用其專業知能時遵循的價值規範。林奕民（2004）界定專業倫理，係指某專業領域中的一套行爲規範，藉以規範該領域中的專業人員執行專業時對其個

人、他人及社會的行為。Resnik 指出，專業倫理為適用於某一專門職業或角色的行為標準（引自何晝瑰，1999）。

李琪明（2003）提出，倫理以公平正義為重心，各種專業倫理其內涵與原則有匯通之處，約可概分為三類關係：

（一）專業人員本身

- 1.以自由彰顯專業之尊嚴與獨立，不受金權誘惑或被控制。
- 2.以理性彰顯專業之知能與素養，不捏造事實或扭曲真相。
- 3.以學習彰顯專業之品質與發展，不吝於反省或充實自我。
- 4.以和諧彰顯專業之共存與共榮，不排擠同行或攻訐同業。

（二）專業與服務對象：秉持合作共生的關係

- 1.以尊重獲取專業與服務對象的信賴關係，而非一味討好或剝削打壓。
- 2.以溝通獲取專業與服務對象的合作關係，而非固執己見或人云亦云。
- 3.以品質獲取專業與服務對象的支持關係，而非短視近利或成效不彰。
- 4.實現平等與關懷之專業精神，並保障服務對象之告知、隱私等權益。

（三）專業與社會大眾

- 1.專業人員應以其自律、形象與知能，提供社會大眾學習的榜樣。
- 2.專業人員應以維護社會公平正義、關懷弱勢並促進社會福祉為職志。
- 3.專業人員應具備反省批判的精神，得以出汙泥而不染並促進優質社會。
- 4.專業人員應以一種對於人與生命的關懷和責任感，藉以造福人群與世界。

綜合上述，專業係指必須運用專門知識、技能，發揮專業精神，遵循一定的行為標準及倫理規範，以完成其任務的專門職業。目前臺灣地區的教育視導人員，尚未符合專業化的標準。專業倫理，為專業化的標準之一，係指專業領域中的一套規範，藉以規範該領域中的專業人員執行業務時，對其個人、他人及社會應有的行為。撮要而言，專業倫理應該包括下列內涵：

- 1.維護互動對象權益，告知相關訊息，保護其隱私。
- 2.遵守法令規範，公正專業自主執行職務，忠於事實，抗拒不當壓力。
- 3.謹言慎行，保持尊嚴與獨立，不受誘惑或控制，不利用職務牟取不當利益。
- 4.尊重互動對象，關懷弱勢，促進社會福祉。
- 5.勇於反思批判，理性溝通，維護社會公平。

四、行政倫理的意涵

公共行政人員需要遵行公共行政倫理，尤其是行使裁量權時，其所處的地位、所扮演的角色，皆可能產生問題。若品德操守不佳，或缺乏對倫理的敏感，更可能衍生倫理問題。

宋朝呂本中著《官箴》，開宗明義說：「當官之法，唯有三事，曰清、曰慎、曰勤。」歷代中國文官自律的公務員倫理為「清、慎、勤」，其意義在於明辨義利，清廉自持；為人處事謹慎小心；視國事如家事，勤思解決（引自張潤書、繆全吉、吳定、彭文賢，1986）。

張潤書、繆全吉、吳定及彭文賢（1986）認為，行政倫理（administrative ethics）亦稱公務倫理或公務道德，相當於往日之官箴；是指在行政體系中，公務人員在角色扮演時應掌握的分際，以及應遵守的行為規範。大致係指公務員遵守負責任、守紀律、忠職務等倫理條件；亦即公務員對國家、對民眾、對機關、對單位、對長官、同事、部屬應有的角色扮演與相互關係的分際。

許南雄（1993）指出，現代民主國家行政倫理的涵義，係指服務公職的道德標準與行為操守，是社會倫理體系中有關行政行為的價值觀念與品德生活，如盡忠職守、熱誠服務、保守公務機密、清廉公正，以至不營私舞弊、不圖利他人、不收受賄賂餽贈、不受請託關說、不擅離職守等；亦指公務人員權義與責任觀念，包含接受公務人員法令規定、執行公務之義務、責任、遵守機關組織規章與工作指派、信守對公眾利益的服務等處事規則。

蕭武桐（2001）認為，行政倫理是指引行政人員在公務系統中，如何建立適當、正確、符合行政責任的行為，以提升行政的生產力及工作滿足。

謝文全（2003）界定，行政倫理是行政體系行政人員執行專業過程中待人處事所應遵守的規範。

吳清山及林天祐（2005a）指出，行政倫理又稱公務道德、服務道德或服務倫理，係指行政人員處理行政事務時，遵循一定的道德規範，建立適當及正確行為，以達成組織目標。政府應重視行政人員法治、責任、自由、平等及正義等等價值的倫理基礎；教育行政人員不僅應依法行事，更要經得起良心的考驗；應操守清廉、誠信處事，所作所為亦應符合社會大眾的最佳利益。

至於倫理問題的引發，依照林永年（2003）的分析，工作倫理涉及權力運用、資源分配、資訊傳輸問題時，容易滋生爭議。而在倫理問題方面，繆全吉（1988）、邱華君（1995）歸納公務人員的倫理問題，分成四類：1.責任衝突時的倫理問題：包含個人內心把持而認為應當負的主觀責任，及法規或上級命令交代不一致的客觀責任。2.利益衝突時的倫理問題：指利用職務上的便利而謀取個人私利，與公務職責不相容的現象，包括賄賂、以影響力圖利、以資訊圖利及洩密、盜用公款公物或收受回扣、餽贈與接受招待、在外兼職、未來任職、霑親帶故及裙帶關係偏袒親友、戀棧過去的職務、欺騙隱瞞的行為等。3.角色衝突時的倫理問題：個人外在行為與內心期望不一致時，形成角色內的衝突。主官、部屬、民眾及親友所加諸的不同角色期待，令公務人員困擾，易形成角色間的衝突。4.正當行為分際不易確定時的倫理問題：例如如何認定公眾利益、應否接受餽贈招待及其分寸等問題。

施嘉明（1996）指出，有公務倫理的公務員，消極方面要奉公守法，不徇私違法；積極方面要以進取主動的態度與行動，提供高品質的服務，贏得民眾的信賴與尊敬。

Dwivedi（1978）認為，行政倫理是有關行政行為的價值體系，適用任何性質、高低的職位，其目的在於加強公務員對公益的服務、增強或維持公眾的信任。

Nigro 和 Nigro（1980）提及，行政倫理是執行政策過程當中，反映在價值的選擇及行為的具體標準；而會引起人民不信任的行政行為，包含不誠實、形式上合法

但實質上不公正的非道德行為、忽視法律、掩飾缺失、不願承擔責任等。

Cooper (1990) 認為，行政倫理最重要的概念是行政責任。行政倫理應從動態過程思考，且常在衝突、緊張、不確定、風險的環境中，被迫針對職責定位進行兩難的倫理抉擇。

綜合上述，行政倫理係指公共行政體系中的行政人員，執行業務、待人處事歷程中所應遵守的規範。進一步分析，包括三項要點：

1.行政倫理可以泛指公務員對國家、對民眾、對機關、對單位、對長官、同事、部屬等應有的角色扮演與相互關係的分際。

2.行政倫理包含積極正面之盡忠職守、誠信待人、對公眾利益熱誠服務、清廉公正、保守公務機密，以及相對之不擅離職守、不欺下瞞上、不營私舞弊、不圖利他人及自己、不收受賄賂餽贈、不受請託關說、不洩漏機密等。

3.行政倫理應從消極面、防制性之禁止事項，逐漸提升至積極面、促進性之倫理政策，與社會正義、多元參與及專業發展匯合，以達成提升工作品質、為民服務的目的。

貳、教育視導倫理的學理基礎

教育行政的理論基礎，包含哲學、社會學、心理學及法學基礎等(謝文全，2006)。而教育視導的立論基礎，可以從各派哲學、心理學、社會學、行政學等角度著手(邱錦昌等，1999)。惟就研究者所能得見，國內明確揭示教育視導的立論基礎者，為邱錦昌等人(1999)所提並為羅光華(2004)援引之學校本位經營需要視導和評鑑的三個立論基礎：

1.心理學之發展的隱喻：制度化的促發學校專業發展-

依基模理論，學習的方式包含知識增長、知識調整及知識再造。學校教師需要進修學習，而對話、討論及辯論有助於知識的更新。在學校本位的專業發展或教師進修方面，教育視導人員可扮演計畫者、聯絡者、協助者、諮詢者和輔導者的角色。

2.社會學之法人關係的隱喻：法定要求檢視學校教育

當代社會各行各業的從業人員，多數是委託人、代理人和第三方的關係，以法人關係的角色從事互動。由法人關係看學校本位經營，納稅人及學生家長是學校教育的委託人，主管教育行政機關則是代理人，對於第三方的學校教育人員之行政與教學品質，有權要求檢視；故教育視導和評鑑為證實教育成效、不負委託的正當且必要的機制。

3.哲學之專業王國的隱喻：獨立自主、接受檢核或監管的辨證

Kant 認為，一個團體，如成員行為能遵守普遍法則，且把自身和他人當作是目的而非工具，則該團體可稱之為「目的王國」。學校本位的經營可以引喻為「專業目的王國」，應以專業自主自治自律，維持專業服務品質；如經營不能符合專業普遍法則時，必須遜位降級，接受監管。故教育視導評鑑是確保學校執行專業法則、維護教育品質的必要機制。

上述邱錦昌等人(1999)所提哲學之專業王國的隱喻，認為學校本位的經營應維持專業服務品質，否則必須接受檢核；可作為有關教育視導必要性的倫理學基礎

之一。又因本研究以倫理層面為範疇，故以下將聚焦於倫理相關理念。

王臣瑞（1980）認為，倫理學通常分為描述倫理學（Descriptive Ethics）、分析倫理學（Analytical Ethics）與規範倫理學（Normative Ethics）三種體系。描述倫理學，僅描述行為現象，不加價值判斷，也不建立原則與標準；分析倫理學如同描述倫理學，不批判行為的價值，不研究行為的標準，其所注意的是倫理字句的語意和邏輯問題；規範倫理學則研究行為的本質，探討道德的基礎，其目的在建立行為應該遵守的標準。鄔昆如（1998）指出倫理學的另一種分類，是分為規範倫理學及後設倫理學（Meta-ethics）。規範倫理學旨在建立行為的原理原則，再落實到行為。後設倫理學以倫理德目的概念，作為知識論的課題，尋求道德的意義和判準，而不涉及實踐的層次。

本研究重點在探討教育視導倫理，主要屬於規範倫理學範疇。以下茲就部分學者專家所關注之倫理層面，依其數量由少而多陳述之：

何懷宏（2002）指出，傳統規範倫理學理論，常被分成目的論（teleological theories）與義務論（deontological theories）。

簡成熙（1998）說明，西方倫理學的發展，可以約略分成兩個傳統：一個是目的論，以效益主義（utilitarianism）為代表；另一個是義務論，以 Kant 的倫理學為代表；兩個流派都探究「我應該做什麼」的問題；惟近年來學者重溫 Aristotle 思想，認為應該著重「我要成為什麼樣風範的人」。沈清松（1996）即從效益倫理、義務倫理與德行倫理學三方面，探討專業倫理教育。李琪明（2003）認為，針對如何進行善惡判斷，近來倫理學的研究多半歸納為三種量尺：一是效益論，二是義務論，三是德行論（Virtue Ethics）。孫震（2004）亦認為，倫理的理論概分為三種，一是目的論，二是義務論，第三種是美德論。

上述觀點，皆重視目的（效益）論、義務論、德行（美德）論等三種倫理層面。而同為三種倫理層面，另有標舉重點不一者，例如黃琬婷（2003）由效益、義務與關懷三種倫理取向，研究臺北縣國民小學教師對校長倫理取向的知覺差異情形。而 Starratt（1991）主張以正義倫理（ethics of justice）、批判倫理（ethics of critique）、關懷倫理（ethics of care）建構倫理學校。Greenfield 亦持類似觀點（引自馮丰儀，2005）。謝文全（2003）歸納道德領導的實施辦法，也包括要落實正義倫理、發揮關懷倫理、踐行批判倫理等。簡成熙（1998）由正義倫理、德行倫理、關懷倫理三方面探討專業倫理。

關注的倫理層面為四種者，例如郭玉霞（1998）從效益論、義務論、德行論與關懷的觀點四方面，探討美國的教育專業倫理準則。

關注的倫理層面達五種者，例如傅寶宏（2002）指出，教育研究領域中，較常出現的倫理學概念是目的論、義務論、德行論、關懷倫理與批判倫理。蔡進雄（2003）由目的論、義務論、德行論、關懷倫理與批判倫理五個方面，探討校長的倫理領導。而馮丰儀（2005）認為，正義及效益倫理，與教育行政人員從事道德推理與判斷所依據的道德原則有關；關懷及批判倫理，與教育行政人員對情境脈絡中倫理議題的知覺有關；至於德行倫理，則涉及教育行政人員的特質與德行之展現。故分析教育

行政倫理內涵，宜含括效益、正義、關懷、批判和德行五個面向。

學者專家所述倫理面向，依其數量由少而多及同類相繫，整理如表 2-5 所示。

表 2-5 各種倫理面向

學者專家	年代	效益論	義務論	德行論	關懷倫理	批判倫理
沈清松	1996	◎	◎	德行倫理		
李琪明	2003	◎	◎	◎		
孫震	2004	目的論	◎	美德論		
黃琬婷	2003	◎	◎		◎	
簡成熙	2000		正義倫理	德行倫理	◎	
Starratt	1991		正義倫理		◎	◎
Greenfield	1993		正義倫理		◎	◎
謝文全	1998		正義倫理		◎	◎
郭玉霞	1998	◎	◎	◎	◎	
傅寶宏	2002	目的論	道義論	◎	◎	◎
蔡進雄	2003	目的論	◎	◎	◎	◎
馮丰儀	2005	效益倫理	正義倫理	德行倫理	◎	◎

資料來源：研究者整理。

基於上述，本研究參照學者專家的分類，以倫理學之效益論、義務論、德行論、關懷倫理與批判倫理，為教育視導倫理的學理基礎。茲進一步析述如下：

一、效益論 (utilitarianism)

目的論 (teleological theory) 主張倫理行為是為了追求某些目的，例如利益、幸福、人生全面的實現或德行的完成 (沈清松, 1996)。目的論以行為所實現的目的或結果來判斷行為之對錯，又稱為結果論 (consequentialism)；效益論為其代表 (何懷宏, 2002)。效益論以行為產生的整體結果，決定行為的道德正當性；認為倫理的價值在於行為的結果，行為應追求最大多數人的最大福祉 (林火旺, 2004)。

效益論的分支之一為行動效益論 (act utilitarianism)，主張能增加效益的行動就是善的行動，要「謀求最大多數人的最大幸福」；其困難是：人若只追求效益，在很多情況下會違背正義；故出現另一分支規則效益論 (rule utilitarianism)，主張追求效益時仍須遵守規則，注意社會正義 (李琪明, 2003)。

效益論倫理學代表人物之一，Bentham 認為行為的目的，在於求樂避苦；凡能增加快樂減少痛苦的便是好的，就是善；反之，便是壞的，就是惡。故行為的是非決定於能否增加快樂減少痛苦，應當求最大多數人的最大幸福。另一代表人物 Mill 主張，快樂的計算除了份量外，亦有性質的差異，可區分出高層次快樂與低層次快樂。Curzer 指出，以效益論為主軸的目的論倫理學，主張所有人在心理傾向上都是趨樂避苦的。判斷行為善惡的標準，在於是否達成「最大多數人的最大快樂」(引自

呂小陸，2001)。

二、義務論 (deontology)

義務論不以行為的後果論是非，而強調行為者的意圖和動機；其代表是德國的哲學家 Kant，其提出「普遍性」(universality) 為衡量行為的標準，對所有人一體適用。凡是理性的原則，應當作義務 (obligation) 或責任 (duty) 來遵守，而不是為了別的目的；應該永遠把人當目的來尊重，不可僅當作手段來利用；這是公平與尊重原則 (孫震，2004)。

義務論要求為義務而義務，而非為其他目的而盡義務。強調人應自律地遵守義務，而不是經由外力強迫才遵守義務。義務論肯定自由意志，主張為道德而道德、為義務而義務；其特點是使人在道德上比較能高尚其志，道德也比較有尊嚴。Kant 認為自由意志應遵行「無上命令」(categorical imperative)，但是很多人很難將道德義務內化 (李琪明，2003)。

義務論倫理學對於專業倫理所應遵守的規範，皆予以明確的規定，比較容易學習。例如各種守則、公約，皆可在學會或專業團體中經由討論、建立共識，訂定完整規範。以工程倫理為例，諸如不收取回扣、傭金；應妥善處理廢棄物；應注重生態保育、環境保護；應守職業秘密；應注重公共安全；應注意公眾的健康；應支持專業團體組織等，都是出自義務論的要求 (沈清松，1996)。

許多學者認為 Kohlberg 提出的道德三期六段發展論，符應西方啟蒙運動以來的各種價值，故率多稱之為「正義倫理學」(ethics of justice)；正義倫理強調法治重於人治，強調釐清權利義務，強調個人運用符合邏輯的思考方法以界定人我關係，正好有助於各行各業專業取向的建立 (簡成熙，1998)。

Rawls 提出正義理論，其中包含差異原則，強調公道，視個人的個別情況，給予差別的對待，使處於不利地位者能獲得較多的資源，具有補救性正義的性質；另包含機會均等原則，強調提供每個公民平等的成功機會 (林火旺，2004)。

Pojman 認為，義務論試圖以理性的方式，到行為本身尋找倫理性，強調先以「可普遍性箴規」(Universalizable maxim) 檢證行為是否合乎道德要求；認為為追求利益而作的行為是不道德的，為道德義務本身而作的行為才是道德的；而且每一個人都有其尊嚴與價值，故行動時對待他人須把他人當作目的而非手段 (引自呂小陸，2001)。

Starratt (1991) 指出，學校領導的倫理面向，可以分為批判倫理、正義倫理及關懷倫理；其中之正義倫理係公共領域的倫理，指行政人員處理公共事務及做決定時，秉持公正理性原則，對道德法則負責，對事不對人。

Garman 和 Haggerson 省察臨床視導人員與教師的關係，提出視導人員須將教師視為一個人，有著人的絕對價值，而非達成目的的手段；視導人員應有人際關係中的智慧，來傳達關懷和熱忱給教師 (引自方志華，2004)。

三、德行論 (virtue theory)

Aristotle 的美德論 (virtue theory)，主張從聖賢豪傑的行為中尋找典範，以陶鑄個人的品格，砥礪共同的道德價值，形成美好的文化傳統 (孫震，2004)。

Aristotle 的倫理學，著重「我要成為什麼樣風範的人」；不同於義務論及目的論之將倫理學視為探詢「我應該做什麼」的問題。MacIntyre 認為，德行是一個人所在所處的社會中剪裁自己行為傾向的結果，代表著個人在面對社會情境中，所自然表現的習慣；故有德之人是能執行社會角色的人。而正義 (justice)、勇敢 (courage) 與真誠 (honesty) 是人們應該實踐的德行 (引自簡成熙，1998)。

德行倫理學主張我們應依照有德行的方式來生活並行動，特別重視品德或德行的中心概念，而輕忽義務的概念。德行倫理學基本上要對理性、情緒、各項德行 (或美德)、完美的人格與美好的生活進行哲學思考，其目標是要培養出實踐智慧來管理各項情緒，並經營感情生活 (黃藹，2002)。德行論主張人不僅是遵守義務，還要實踐道德行為，養成良好道德習慣，成為個性中的一部分，此即為德性或美德 (沈清松，1996)。

德行論考量的是能力卓越與關係和諧；是行為之後會不會變成更好更卓越？人際關係更和諧？專業倫理方面強調專業的忠誠，追求專業的榮譽和能力不斷創新等等，都關係到能力的卓越化；也強調公正、公平、合作、協調、關懷、尊重他人、教導下屬改進等促進關係的和諧化 (李琪明，2003)。

四、關懷倫理 (ethics of care) (caring ethics)

簡成熙 (2000) 認為，二十世紀八〇年代，美國部分女性主義學者發展出關懷倫理學 (ethics of care)，以對抗西方傳統倫理學者特別是 Kohlberg 的正義倫理學。關懷倫理學質疑傳統倫理學反映男性文化霸權，貶抑女性特質；關懷倫理強調由情感出發，設身處地同理他人立場，而做出不傷害彼此的抉擇；認為「關懷」本身的價值，應該成為倫理學的核心。關懷倫理著重情境的關係，有助於成員體現專業服務人群的精神；運用情感感同身受同理被服務的對象，更能促成社會關係的和諧。

Gilligan 認為，通常倫理可分為正義倫理 (ethics of justice) 與關懷倫理 (ethics of care) (引自黃乃熒，2001)。Gilligan 建構的關懷倫理分成三個階段：第一個階段為個體生存導向，以自身利益為先，自利取向；第二個階段是自我犧牲，基於自我與他人產生依附性的責任，面臨抉擇時，自我犧牲成為重要考量；第三個階段是不傷害的道德，以普遍性關懷待人待己，不傷害自己和他人 (引自簡成熙，2000)。黃乃熒 (2001) 指出，關懷倫理植基於關係或結構的合理性，站在他人的立場看問題，也為他人的發展尋找可能性。教育決策應提供利害關係人自主的空間及對話的機會。

Noddings 提倡關懷倫理學 (care ethics)，主張關係是人存在的核心，「所有的社會遠大的理想，最後終究要落實到人間關懷關係的實現」 (引自方志華，2004)。關懷倫理學在道德哲學上的學理基礎，提出相對於男性精神的女性精神、相對於道德推理的道德態度，以及不同於父親語言的母親語言。關懷倫理學認為道德源於關懷，關懷源於人最深刻的感受，感受根植於接納、關係和回應 (方志華，2004)。

Beck 指出，教育行政 (學校領導) 應為一關懷的專業，關懷應成為教育行政的

核心。Noddings 認為關懷的意涵相當豐富，要明確找出關懷的行為指標並不容易，她與 Gilligan 皆主張關懷須考量需求、接納、關聯（係）、回應及情境（引自林明地，2006）。林明地（2006）綜合五項概念，說明關懷的主要意涵：1.以全神貫注、動機移置、全心接納為起點；2.強調基於他人需求而行的行動；3.重視相互性；4.本質上為關係；5.關懷仍無法避免衝突。

Starratt（1991）所指出學校領導的三個倫理面向，其中之關懷倫理係指對人的關心和照顧，亦即關心成員個人的需要與福祉，給予尊重、鼓勵與支持。

關懷倫理強調不可忽視情感的層面、人際之間的關連性及對他人的責任等，也關注「認同」(identity)，讓成員既能自我認同(ego identity)也有集體認同(collective identity)，個人與組織之間形成「我與我們」而不是「我與他們」的關係，覓得人際互動的倫理道德原則（李琪明，2003）。

方志華（2004）指出，Bowers 和 Flinders 提出「文化回應的視導」，認為視導者和教師之間，應該趨向文化上互相依賴的，而非不平等的關係；視導者不是置身事外去指導，而是要在事件中發展自身的洞見；視導者的貢獻不在於把事情做對，而在於把關係弄對。

五、批判倫理（ethic of critique）（critique ethics）。

批判理論（Critical Theory）是 1980 年代以後社會科學界普遍重視的一種理論，一般認為係由 Horkheimer 所倡導、Habermas 所發揚光大。批判理論不是指某一項單一的理論，而是指一群具批判性質的理論；其目的在採取批判的方法、總體性的分析，建構多元、民主、自由、溝通、合理的知識體系與社會理想。以行政學的相關理論而言，凡重視衝突、演進、渾沌、自主性組織等概念者，大致均與批判理論相通（吳定，2005）。

謝文全（2003）指出，批判典範強調批判反省、檢討社會現象的正當合理性，揭露妨礙個體及團體充分發展的不當因素，加以改正，使個人與組織從不當宰制中獲得解放。

馮丰儀（2005）提及，批判理論認為社會充滿不公平及壓迫，批判倫理立基於批判理論，主張為維持社會正義，個人應批判反省現狀，知覺到不平等、壓迫的關係，並採取行動加以轉化。

謝文全（2006）認為，批判理論主張秉持批判的精神，反省既有的方法論或論點，提出改善意見，以達成合理性與社會正義。例如批判技術理性的宰制、社會霸權的複製、教育機會的不平等、領導權力的專制、男性主義等，進而提出道德倫理、社會正義、授權賦能、女性主義等新興議題。而凡事很難做到百分之百的完美，都存有改善的空間；教育行政應以服務為目的，不可抱著謀私利的心態；應營造自由開放的溝通環境氣氛，給予教育人員較大的自主性，人人能自由表達意見、人人說話機會均等、人人敢講真話、人人有批評與辯護的機會。

馮丰儀（2006）建議學校行政人員強化批判倫理意識：回歸教育本質與目的，檢視行政手段之合理性；體認學校與廣大社會脈絡關係，採取適當的行動方案，維

護社會正義；打破慣性思考，不斷批判反省；檢視組織不當利益或權利分配；透過對話促進批判意識提昇。

Starratt (1991) 所指出學校領導的三個倫理面向，其中之批判倫理，要求行政人員應該勇於批判反省，存有永續改進的觀念，理性檢討批判科層體制脈絡、控制的議題，釐清組織作為中的不合理現象；發現缺失時，批評、找出問題的原因，對症下藥，力求改善。

綜合上述，茲歸納五種倫理層面的重點如下：

1. 效益論：主張倫理行為是為了追求某些目的，倫理的價值在於行為的結果，以行為產生的整體結果，決定行為的道德正當性；行為應追求最大多數人的最大福祉，而追求效益時仍須遵守規則，注意社會正義。

2. 義務論：肯定自由意志，強調行為者的動機，不以行為的後果論是非；個人應自律地遵守義務；尊重個人的尊嚴與價值，不可把人當工具。強調公道、照顧弱勢。正義倫理強調法治重於人治，秉持公正理性原則，釐清權利義務，界定人我關係，對事不對人，對道德法則負責。

3. 德行論：著重依照有德行的方式來生活並行動，重視正義、勇敢與真誠的實踐。不僅遵守義務，還要實踐道德行為，養成良好道德習慣。追求能力的卓越與關係的和諧，包含創新、公正、公平、合作、協調、關懷、尊重他人、教導下屬改進等。

4. 關懷倫理：強調由情感出發，設身處地同理他人立場，關心和照顧他人的需要與福祉，提供對話的機會，給予尊重、鼓勵與支持，體現專業服務的精神，為他人的發展尋找可能性，促成社會關係的和諧。

5. 批判倫理：強調批判反省現狀，檢視組織行為、權益分配之合理性，營造自由開放的溝通環境，給予自主自由表達意見的機會，揭露妨礙發展的不當因素，採取行動加以轉化改善，使個人與組織從不當宰制中獲得解放，永續改進。

上述五種不同的倫理面向，內涵彼此之間不易截然劃分，部分存在互補、重疊或對立的關係。例如沈清松 (1996) 指出：效益論的專業倫理，是工商業社會追求快樂與利益所常見，但無益於專業人員走出虛無主義的幽谷，故須進一步以義務論和德行論的專業倫理加以提升和轉化。而義務論提高人的道德尊嚴，但如要專業人員為盡義務而盡義務，不為其他目的，則可能沒有行善的動機。

簡成熙 (2000) 指出不應持男性偏正義、女性偏關懷的對立立場，因為男性不僅可能具有關懷，而且應該培養關懷的德行；而許多專業倫理如諮商倫理，特別要求專業者本身不宜涉入過多情感，故須節制。

李瓊音 (2001) 強調，公正與照顧價值並非相互替代的，而是互補的；也就是 Clement 所謂的：關懷倫理不但不為「公正」(justice) 所排斥，反而是道德理論的一項重要發展。

黃藿 (2002) 認為，目的論及義務論，偏向以原則或義務為基礎來判斷行為的道德對錯，忽略了對行動者的關注。

李琪明 (2003) 認為，以效益主義觀點而言，「合乎道德」乃指行為結果能產生

最多數人的最大幸福者，亦即以「兩害相權取其輕，兩利相權取其重」來決定行為的正當準則。故而義與利並非相剋對立；利有時可作為義的判斷規準，義則可為利的前提或基礎，兩者可以兼顧調和。另外，「關懷」與「正義」並非相互抵觸，關懷更不應獨屬於女性，正義亦非男性的專利。效益論、義務論、德行論，各有其價值，應按層次轉進逐層提升。歸納其中所含的倫理判準有五項：1.保存：效益論最應追求的是人之大利，包含保存和發展。2.發展：種類多樣化，品質優越化。3.自由意志：當事人同意。4.卓越：德行論的判準。5.和諧：行為結果使個人與他人、社會、自然達成和諧的關係。

蔡進雄（2003）指出，倫理學之目的論、義務論、德行論、關懷倫理及批判倫理，彼此間無法截然劃分，歸類劃分僅係為使觀念及作法更清楚。

林火旺（2004）指出，德行倫理學不同意義務論者康德說的：一個行為即使合乎義務，但若不是為了義務而為，則該行為不具有道德價值。因為會將良好道德習慣所產生而不須勉力為之的善行置於無足輕重的位置，反而對於經過天人交戰勉力為善的情形給予較高的評價。德行倫理學當然無法認同目的論將倫理判準完全置於結果的效益，卻對善惡的動機略而不談。

馮丰儀（2005）強調，效益倫理、正義倫理、關懷倫理、批判倫理及德行倫理各面向並非完全截然劃分，而是有些互補的關係，例如：

- 1.效益倫理需要藉由關懷倫理來體察情境脈絡，以利害關係人的需求，依最大多數人的最大幸福之原則，做出適當判斷。
- 2.正義倫理需要批判倫理對既有利益與權力的反省與改革，來維持社會正義的理想。
- 3.正義、關懷和勇敢德行之養成，係個人從事正義、關懷和批判的實踐。
- 4.關懷倫理需要正義倫理來提醒注意公平性；需要批判倫理來覺知壓抑與不平等的存在，以便做出適當的關懷。
- 5.批判倫理主張為維持社會正義，個人應批判反省現狀，知覺到不平等、壓迫的關係，並採取行動加以轉化；故批判倫理可作為強調維護個人權利之正義倫理的補充。批判倫理亦需要關懷倫理主張的對人的關懷，來避免過度的批判，流於為反對而反對。

林明地（2006）認為，關懷本質上是一種雙向的關係，而德行觀點的關心是正義的基礎；有正義概念的社會，較易滋育人與人之間的關懷關係。

綜合而言，以上五種倫理層面的歸類劃分，任何單獨一種皆難以關照全面，而五種倫理層面之間，無法截然劃分，應該兼籌並顧。故本研究採取五種倫理層面探討教育視導倫理。茲就各家觀點所提不同倫理層面互補部分，概述如下：

- 1.效益論追求效益時須遵守規則，注意社會正義。效益倫理要藉由關懷倫理來體察情境脈絡，就利害關係人的需求，依最大多數人的最大幸福原則，適當判斷。
- 2.有正義概念的社會，較易滋育人與人之間的關懷關係。關懷倫理需要正義倫理來提醒注意公平性。正義倫理需要批判倫理對既有利益與權力的反省與改革，來維持社會正義的理想。

3.德行論重視正義的實踐、遵守義務，追求公正、公平、關懷、尊重。德行觀點的關心是正義的基礎。正義、關懷和勇敢德行之養成，係個人從事正義、關懷和批判的實踐。

4.關懷倫理需要批判倫理來覺知壓抑與不平等的存在。關懷倫理需要正義倫理來提醒注意公平性。

5.批判倫理需要關懷倫理主張的對人的關懷，以免過度批判，以防流於為反對而反對。

至於在五種倫理層面之外，是否另有應予列入的倫理層面？例如：黃惠汝(2004)以學校行政溝通倫理為研究主題，認為學校行政溝通倫理是在進行溝通行動時的一套倫理規範，用以維護個人主體性及普遍性，藉以尋求組織運作的可能性。陳延興(2000)分由規範倫理學及後設倫理學探討教學倫理之理論基礎，其規範倫理學包含德行論、義務論、效益論與關懷倫理學；後設倫理學中含溝通倫理學。然則溝通倫理是否應該列為督學教育視導倫理的一個層面？似待另行討論。本研究暫且存而不論。

參、教育視導倫理的相關概念

教育視導倫理為專業倫理、行政倫理及教育行政倫理的一部分。專業倫理及行政倫理，已於本節第壹部分討論。以下探討教育行政倫理及教育視導倫理的意涵。

一、教育行政倫理的意涵

學校行政及教育視導，皆為教育行政的一環。教育行政倫理為教育視導人員所應遵循，學校行政倫理亦可供教育視導督學參採應用，故以下併同討論。

在教育行政倫理的意義方面，黃昆輝與張德銳(2000)指出，教育行政倫理係指行政人員進入教育行政機關服務後，在心理態度上，對學生、對老師、對學校、對專業團體、對地方社區乃至整個社會所持有的一種認同看法或規約；或是行政人員本身對其長官、同事和部屬，所持有的一種角色扮演的分寸或責任。

吳清山等人(2001)認為，教育行政人員專業倫理，係指教育行政人員專業領域中的一套行為規範，藉以規範教育行政人員執行專業時對其個人、他人及社會的行為。

馮丰儀(2005)界定，教育行政倫理係一專業倫理，指教育行政人員從事行政工作所應遵守的倫理規範與指引；以及確保教育行政人員倫理實踐，與成為倫理人的倫理知覺、態度和德行。分析教育行政倫理內涵，宜包括效益、正義、關懷、批判和德行五個面向。

吳清山(2006)界定，教育行政倫理為教育行政人員，處理教育事務或進行教育決定時，能夠遵循一定的道德規範，表現適當及正確行為，以達成教育目標。

界定意義之外，論及學校行政及教育行政倫理的相關內涵方面，吳清基(1990)認為，狹義的教育行政倫理，強調消極性不犯過，重視外在的限制與規範；廣義的教育行政倫理，指積極性有為有守，強調發自內心的自我認定與社會期許。

吳清山與黃旭鈞（1999）指出，規範教育行政人員的專業倫理，應該包含兩個層面：1.個人層面：Greenfield 提出個人層面的教育行政專業倫理主要內涵，包括：行政人員的品格、行政人員行動的正確性、行政人員道德權威的運用。Kimbrough 和 Nunnery 認為，個人層面的教育行政專業倫理主要內涵，包括：合法的義務及形式的義務，前者指教育行政人員的行為必須合法；後者指教育行政人員的行為必須合法之外，還須因應不同的情況而改變。2.制度層面：Starrat 考量學校制度與結構，認為教育行政人員應具備三種倫理精神：於批判的倫理，要理性批判教育制度中不合理的現象；於正義的倫理，係在理性批判問題後，以正義面對問題；於關懷的倫理，係指以正義的態度解決問題時，尚須以愛的倫理加以補充與實現。

吳清山與黃旭鈞（1999）提出，教育行政人員專業倫理包含四個向度或層面：1.基本信念：指處理行政事務深信不疑的價值觀，並作為行動的準則；2.工作倫理：係指處理行政事務所應遵守的規範；3.人際關係倫理：係指處理行政事務時，應遵守人與人之間的規範；4.社會倫理：係指處理行政事務時，應善盡社會責任的規範。

蔡進雄（2003）歸納校長展現倫理領導的五種立論觀點及作法，包含 1.目的論：與師生共創學校願景。2.義務論：善盡校長職責，並具有教育使命感。3.德行論：以身作則，作為師生楷模；培養正直的人格特質。4.關懷倫理：運用授權賦能領導，開發部屬潛能；採取服務領導，以師生為先；善用權力，發揮影響力。5.批判倫理：統整利害關係人的觀點；培養反省批判能力；堅持教育理想，抗拒外界不當的壓力。

林奕民（2004）探討臺北市中小學教師兼行政人員專業倫理內涵，歸納為五個層面：基本信念、教學倫理、行政倫理、人際關係倫理和社會倫理。其中除教學倫理以外，大致與吳清山與黃旭鈞（1999）、吳清山等人（2001）的研究結果相同。

吳清山（2006）將教育行政倫理的意涵，分為三方面：1.就本質而言，是行善避惡；教育行政人員所作所為，要符合善的動機和目的，負起應盡的責任；2.就內容而言，是具有道德規範價值的行為準則；教育行政人員要依據該等準則，以從事行政行為；3.就目的而言，是促進教育目標的實現；教育行政人員要實踐倫理準則，發揮行政效能，達成教育目標。

綜合上述，教育行政倫理，係指教育行政人員執行專業工作所應遵循的規範，以指引教育行政人員表現適當及正確的行為。教育行政倫理的內涵，可由基本信念、工作倫理、人際關係倫理與社會倫理等向度分別論述；亦可由效益倫理、義務倫理、德行倫理、關懷倫理及批判倫理等五種不同的倫理學取向，加以分析。兩者切入的角度雖然不同，實質內涵則產生交集。

二、教育視導倫理的意涵

督學教育視導工作之進行，無論是視察、訪談、協調、評鑑、考核、指導、輔導、表揚等等，應考慮的倫理內涵甚多。惟有關教育視導倫理的意義，研究者尚未得見國內法規及學者專家的界定。茲就所獲相關參考文獻部分，分成一般性論點、英國教育視導人員的倫理規範，試為歸納之。

（一）一般性論點

孫邦正（1970）提及教育視導人員應具備的品格，包含態度誠懇、宅心公正、富同情心、勤勞謹慎、操守廉潔、堅毅忍耐、虛懷若谷、前進不懈。批評應有客觀的態度，應對優良者表示友誼的欽佩，對失敗者表示同情的熱忱的協助。如必須指摘時，亦當在讚許之後，更須以稍含蓄語態出之。

夏邦俊（1970）表示，視導工作失敗的原因之一，是視導人員對學校提請解決的問題，小則敷衍了事，大則一推了之。視導人員要有同情心，少作消極的批評、多作積極的鼓勵；如無大過，以不申斥不陳報為是；善善而能表揚，惡惡而能勸導；要客觀，未與當事人洽談前，不應聽信人言以免冤枉別人，或為人情關係而錦上添花。遇合理請求時，應以同情的態度接納或轉陳，但亦應預留餘地，切忌輕易保證。

黃昆輝（1972）認為，教育視導人員與被視導人員並不是敵對的，都是為塑造優良的教育環境而努力；教育視導應該注意：1.以改進教學為目的，而非運用權術或作無建設性、消極的批評。2.以整個教學情境為範圍。3.建立和諧的人際關係，在積極方面：視導人員應儘量利用商議的方式，以代替指使口氣；心胸開朗，虛心接受部屬的建議；處處表示關懷及協助的態度；時時以身作則，率先帶頭；公私分明，堅守原則。在消極方面：不時常表示自己的優越；不傷害部屬的自尊心；不說洩氣的話；不做消極的表示。4.運用適當的協調技術，瞭解成員的心像與動機，善用成員的專長，並給予充分的隸屬感，採用雙向溝通的方式，促進相互瞭解，建立共同的想法與信念。5.利用有效的評鑑原理：過去視導人員的評鑑工作，偏重一般行政瑣務，缺乏客觀標準，有欠公正；應該注重綜合性的整體概念，以教學效率為中心，採取合作評鑑的方式，並且建立客觀有效的評量標準。

江文雄（1978）提出我國地方教育視導工作的障礙，在視導工作方面的問題包含：若干視導人員仍流於傳統權威之領導，偏重消極的視察或以考核作為視導的利器；基層視導人員每每存著位卑言微或明哲保身之心理，不願向上級據實陳述意見；視導人員士氣低落的原因之一，為社會有力人士或地方政府主管對於督學之查案或考核，常施壓力予以干擾，使得督學不得不作不實之報告。

李祖壽（1979）指出教育行政機關視導人員，常不自覺的易帶有官僚的態度，如盛氣凌人、裝腔作勢、推卸責任及不誠懇等，宜檢點約束；應注意有效的協助教育人員，而非僅止於視察，更不宜任意作主觀之評論，徒顯示其權威。

1983年臺灣省地方教育視導人員座談會，結論認為視導人員應有的視導態度包含：視導時必須和藹可親；應秉公處理，勿徇私袒護；以身作則，端正教育風氣；與各校校長、教師建立和諧、友善、關懷、互敬之良好關係；主動解決實際及疑難問題，或組織間內在的衝突；加強溝通協調工作，協助解決學校的困難等等。至於追蹤與輔導方面：認為應將各校具有創意的行政措施適時轉介各校，以擴大效果；對負責及自修從事專題研究有成教師，或對教育事業具卓越貢獻者，適時簽請敘獎以資鼓勵；研究各校缺點發生原因，如有確實難行政令，應究商改進途徑等等（臺灣省政府教育廳，1986）。

1984年臺灣省地方教育視導人員座談會，結論包含視導人員應主動發掘各校默默耕耘教師，簽報獎勵以鼓勵士氣。林清江於同年之臺灣省視導工作檢討座談會提

示，視導人員應以協助的觀念，幫助學校瞭解自己和成爲促進自己學校進步的動力。對於學校教育沒有太大影響的枝節小事，不要干涉，因爲學校有自主性，應該自己解決。控案調查必須深入、客觀、公正、明確，作合理而適當的判斷與建議（臺灣省政府教育廳，1986）。

邱錦昌（1995）指出現代的教學視導工作，極爲強調民主、合作、協助及服務的哲學觀，今日視導人員之角色職責應強調支持、協助、服務、及分享功能，以有助於教學。

依行政院教改會總諮議報告書（1996），中小學教育視導，應建立以學校爲中心的管理方式，儘量由學校自行作主，教育主管機關在維護學生學習權之前提下，對學校居於監督、評鑑與協助的地位，尊重學校的專業自主；建立起對人的尊重。而視導人員之角色定位，應配合學校行政自主及教育專業尊重之精神，調適爲以評鑑、仲裁、協調、諮商等輔導協助工作爲主，發揮行政與教學並重的視導功能。

張明輝（1996）認爲，教育視導人員過去給人的刻板印象爲官僚和嚴格，而隨著校園民主化及自主性的提升，其形象及處事風格也必須有所改變，應改進視導技巧並給予學校更多的尊重。教育視導人員必須具有高度的道德規範及無瑕疵的操守。

謝文全（2003）認爲，要發揮視導的功能，應做好視導前的準備，事先瞭解被視導者的狀況；視導中的視察歷程，應重視溝通、最少的干擾、客觀、尊重、正確記錄等；視導後則應追蹤輔導與合作反省。

張清濱（2005）提出，視導態度應符合民主化原則：1.廣開言路，暢通溝通管道；2.察納雅言，虛心接納建設性的批評；3.一視同仁，秉公處理，無派系門戶之見；4.過程透明，重視共同參與、團體歷程及行政歷程的透明化。至於視導方式，應符合人性化原則：1.誠實待人，爲人坦誠，做事踏實；2.互相了解：了解教職員工生及家長的需求，減少誤會、糾紛與衝突；3.互相尊重，互敬以禮；4.善解人意，適時協助學校解決困難；5.互相磋商，以協商達成共識；6.設身處地，以同理心處理學校及師生問題；7.彼此信任，信任學校的成員；8.爲人著想，事事爲對方著想。

Burton 和 Brueckner（1955）指出，教育視導的民主化原則包含重視被視導者個人的尊嚴和價值，親切耐心與之相處，保全他們的顏面，維護其在同儕與學生中應有的地位。

Carman（1970）認爲，有效的視導行爲應具有以下特徵：真誠、關懷並重視教師的問題、表現協助的意願、進行課堂觀察訪問時表現出謙遜的態度、鼓舞教師改進其教學行爲、支持教師參與決策（引自邱錦昌，1995）。

Fraser 於 1980 年認爲，在增進教學視導的成效上，視導輔導人員與被視導輔導之教師間關係是否和諧，要比視導輔導人員所具有之視導輔導技術更爲重要（引自邱錦昌，1995）。

Harris（1985）認爲，視導人員在訪問時如受訪者情緒激動，訪問者要反省自己的言辭和行動，在維持個人的尊嚴下不失卻友誼與溫情；雙方如對引用的專門術語解讀不同，應加以解釋也要求對方解釋，以瞭解歧異之所在。

另一方面，評鑑爲督學業務重要項目，亦應遵循相關倫理規範。吳清山和林天

祐（2005b）界定，評鑑倫理（evaluation ethics）係指評鑑人員執行評鑑工作期間，與人相處、互動時必須共同遵守的行為準則。其訂定目的，在適當規範評鑑人員和他人的關係，以彰顯評鑑行為的專業形象。評鑑牽涉到委託者與被委託者之間、評鑑者與被評鑑者之間，以及評鑑者與社會大眾之間的關係。在委託者與被委託者的關係方面，要求評鑑人員保守秘密、對委託人負責、在承諾的時間內完成；在評鑑者與被評鑑者的關係方面，包括利益迴避、尊重對方、公正客觀等守則；在評鑑者與社會大眾的關係方面，則有確保報告正確性、對報告負責、促進社會福祉等。

鄭珮琳（2006）探討我國教育評鑑人員專業倫理準則，分析主要國家教育評鑑專業倫理準則之內涵，歸納為基本信念、工作倫理、人際倫理與社會倫理。其分類亦大致與吳清山與黃旭鈞（1999）、吳清山等人（2001）的研究結果相同。

綜合上述，以學校為中心的中小學教育視導，其關係可如圖 2-1 所示：係以尊重為基礎，以維護學生學習權為前提，提供輔導、協調協助、諮商等服務，並配合監督、評鑑、仲裁等節制機制，期提升教學效能，達成教育目標。

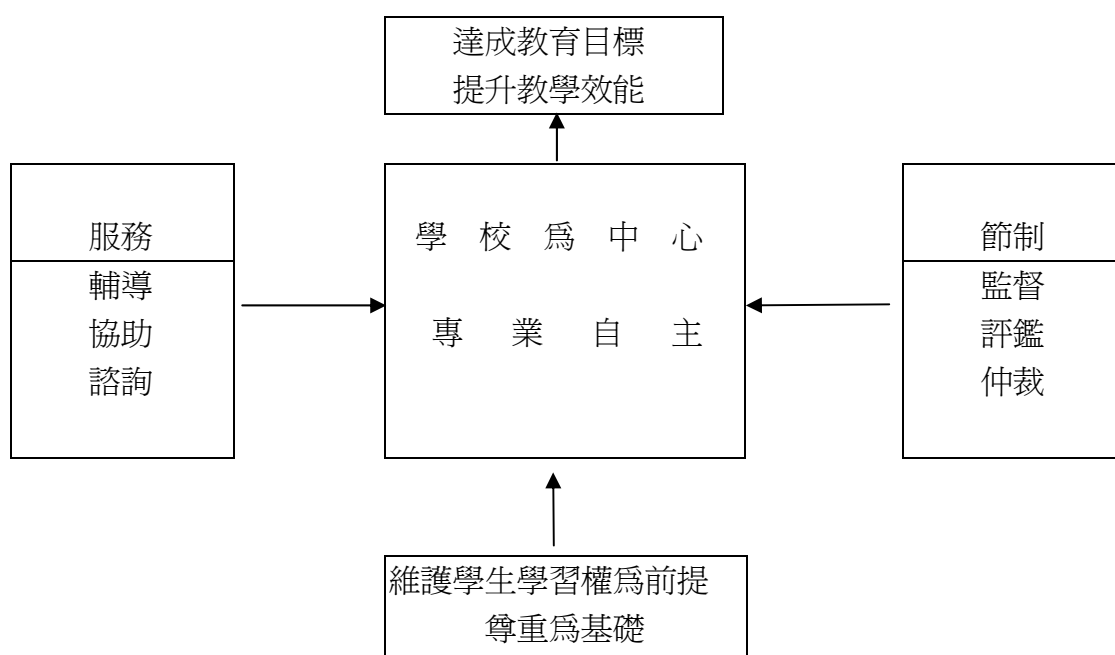


圖 2-1 以學校為中心的中小學教育視導
資料來源：研究者繪製。

綜合上述，教育視導人員之行為，可以對應本研究之五種倫理，其相應之內涵如下：

1. 效益倫理

督學教育視導應適時主動解決各校疑難問題；轉介各校優異的行政措施，以擴大效果；重視教師的問題，表現協助的意願；促進社會福祉等。

2. 正義倫理

督學教育視導應重視被視導者的尊嚴和價值；建立客觀有效的評量標準，一視

同仁，秉公處理，無派系門戶之見；對學校提請解決的問題，慎重其事；向上級據實陳述意見；保守秘密；利益迴避；對報告負責；控案調查必須深入、客觀、公正、明確。

3.德行倫理

督學教育視導應操守廉潔、富同情心、勤勞謹慎、堅毅忍耐、虛懷若谷、態度誠懇，建立和諧的人際關係；以身作則；公私分明，堅守原則。誠實待人，做事踏實；了解教職員工生及家長的需求；尊重學校的專業自主；給予學校更多的尊重。

4.關懷倫理

督學教育視導應和藹可親，與各校建立和諧、友善、關懷、互敬關係；設身處地，以同理心處理學校及師生問題；雙向溝通促進瞭解；主動發掘績優教師簽請敘獎鼓勵；鼓舞教師改進教學行為；遇合理請求時，應接納或轉陳。

5.批判倫理

督學教育視導應反省自己的言行；研究各校缺失原因，如有確實難行行政令，應究商改進途徑；儘量以商議代替指使，以協商達成共識；察納雅言，虛心接受建議；於學校教育沒有太大影響的枝節小事，不加以干涉。

(二)英國教育視導人員的倫理規範

在上述論點之外，部分學者敘及英國教育視導人員的倫理守則，以條列方式呈現，清晰明白，甚具參考價值。

吳培源（1999）引述英國的督學行為守則（Code of Conduct Inspectors），其要項及內容摘要包括：1.督學應該運用專業、統整及合於禮儀的方式來執行工作：應適度的尊重學校有關人員，減低干擾及焦慮，維持合作的關係。督學必須執行法定的責任，維持獨立性及客觀性，不可利用職權徇私、表現不公正或妥協的行為，以獲得不當利益。2.督學應客觀地評鑑學校的工作：視導必須毫無偏見或先入為主的觀念，處理有關的人、事、物，必須絕對公正，所做的判斷必須奠基於正確的證據。3.督學應該誠實及公正地報告：必須公正報告其發現，包含學校的特色、優點及待解決的困難問題。下結論及建議應有堅強的證據為基礎。4.督學應該仔細及坦誠地溝通：坦誠地與學校有關人員維持公開對話的管道。5.督學應該以學生最高利益來考量：應將學生的安全及福祉列入最優先考慮。6.督學應該尊重視導期間所獲得有關個人資料的隱私：應嚴守視導期間所獲得個人資訊的秘密，視導報告出爐前，視導的發現應該保持秘密。

謝文全（1999）指出，英國為規範教學視導人員的視導工作，法律訂有視導綱要（Framework for Inspection of School）為依據，綱要明定教學視導的判斷應具備如下的六個特性：1.安全（secure）：視導判斷應有實質的證據為基礎，以明確的量化指標呈現。2.第一手（first-hand）：視導判斷應大部分根據觀察師生教學的結果，而非其他二手資料。3.可靠（reliable）：視導判斷應根據公布的標準做一致性的應用，求其可靠性。4.有效（valid）：視導判斷應精確反映學校真正的成就與教學活動。5.完整（comprehensive）：視導判斷應包括視導所涵蓋的所有層面，以求其完整性。6.統整（corporate）：視導判斷所下的結論，應能反映所有視導團隊成員的集體意見，

以顯示視導團隊的精神。

與吳培源（1999）所引相同，邱錦昌、楊慶麟及阮靜雯（2001）指出英國皇家督學的六項規範，並以之作爲我國視導人員行爲規範：1.能以專業水準、整合的及有禮貌的態度進行其視導工作。2.能客觀地評鑑學校的辦學工作。3.能以誠實和公正原則撰寫報告。4.能清楚地及坦誠地進行溝通。5.能以對學校學生最有利的角度進行視導工作。6.在視導過程中所得到的個人資料都要能嚴加保密。

Clegg 和 Billington（1994）提出八點視導人員的倫理信條：1.必須誠實、清晰的，在一致與公正無私的框架上做溝通的判斷。2.必須深思熟慮其正確性及尊重證據。3.在視導期間對所掌握的資訊嚴予守密。4.在視導的過程中，對所調查的個人或團體均以禮相待，並公正處理。5.機敏的對學校情境與個人或團體保持連繫接觸。6.尊重教師、同學、家長與行政管理人員都是正直與良善的。7.任一視導，都以學生的權利與福祉做最優先的考量。8.能敏銳的掌握所做評斷對他人的影響。

上述英國教育視導人員的倫理規範，概要而言包含：

- 1.以學生最高利益福祉爲最優先考慮。
- 2.正直誠實謙恭有禮的進行視導。
- 3.仔細坦誠地溝通，維持對話的管道。
- 4.公正客觀地評鑑。
- 5.基於可靠的證據判斷，忠實的報告。
- 6.尊重隱私，嚴予守密。

(三)小結

綜合上述各種觀點，研究者試行擬議：

教育視導倫理，係教育視導人員執行業務，面對不同的情境，待人處事所應遵循的規範，其目的在表現適切的行爲，以達成教育視導的目標。對應本研究所採五種倫理內涵，教育視導倫理包括：

1.效益倫理

- (1)教育視導應以增進學生的安全、權利與福祉，爲最優先的考量。
- (2)教育視導應瞭解對象的需求，適時主動解決疑難問題。
- (3)教育視導應轉介各校優異的行政措施，以擴大效果。

2.正義倫理

- (1)教育視導應基於良善的動機，依據法令及倫理道德規範行事。
- (2)教育視導應重視被視導者的尊嚴和價值。
- (3)教育視導應建立客觀有效的標準，誠實公正處理及報告。
- (4)教育視導應遵循利益迴避原則，不利用職權徇私或圖利。
- (5)教育視導對學校提請解決的問題，應慎重其事。
- (6)教育視導應嚴守相關秘密，尊重隱私。

3.德行倫理

- (1)教育視導應操守廉潔、謹慎謙虛誠懇有禮，建立和諧的人際關係。
- (2)教育視導應尊重學校行政人員與教師的專業自主。

- (3)教育視導應運用專業學養來執行工作。
- (4)教育視導應從善如流，負責盡職，研究創新。

4.關懷倫理

- (1)教育視導應和藹可親，與對象建立和諧、友善、關懷的關係。
- (2)教育視導應設身處地，互相尊重體恤，而非監督；雙向溝通促進瞭解。
- (3)教育視導遇合理請求時，應接納或轉陳。
- (4)教育視導應主動發掘績優教師，簽請敘獎鼓勵，鼓舞士氣。

5.批判倫理

- (1)教育視導應反省自己言行，坦誠溝通，虛心接受建議。
- (2)教育視導應省思行政的合理性，改善不合理的教育現象。
- (3)教育視導應研究各校缺失原因，如有確實難行行政令，應究商改進途徑。
- (4)教育視導應盡量以商議代替指使，以協商達成共識。

第三節 教育視導倫理相關研究

因為教育視導並非熱門的研究領域，有關教育視導倫理文獻不多，本研究嘗試由我國教育視導研究中，擷取與倫理相關部分論點；另並由部分非教育視導文獻探索可供參採的論點。

壹、我國教育視導研究相關文獻

邱錦昌（1995）研究發現，視導人員應有的行為規範，由高而低分別為：1.能以合乎專業水準、尊重有禮之態度及統合宏觀精神進行視導；2.能尊重學校行政人員與教師的專業自主；3.能客觀公平的評鑑學校辦學工作；4.能以誠實和公正原則撰寫視導報告；5.能清楚地及坦誠地與被視導者進行溝通；6.在視導過程中所獲得的私人資料都應嚴加保密；7.掌握視導主題，能與學校成員建立共同目標與共識；8.能以對所視導學校學生最有利的角度進行視導工作。9.遵守法規、傳達政令；10.本身的實際教學能力要夠專業並具能力；11.能以協助者溝通者角色，和學校建立良好的溝通管道，彼此互相成長體恤隨時提供更新資訊而非監督；12.自信心及誠懇的態度；13.激勵教師專業成長；14.應尊重學校特色及文化發展，各種行政措施有其普遍性；15.不要有宴請的狀況；16.品德操守及學養；17.本身品德操守必須嚴謹清廉。

邱錦昌等人（1999）研究提出，視導人員的新形象所應具備的特質有八類，其中包含具民主領導素養與風範、開放親和、具高尚品格情操為教育工作者表率、公正無私、建立專業工作倫理與進取前瞻之形象等。另外，良好的教育視導人員所應具備的特質可分為人格特質、專業知能及一般知能三方面；其在人格特質方面，包含：1.基本特質：包容的胸襟、熱情友善、耐心、幽默感、助人、能說服別人、能啟發別人、高度的智慧、愛心、關心他人、瞭解人性、體諒別人、謙恭有禮、從善

如流、精益求精、犧牲奉獻、嚴正客觀、敏銳觀察力等。2.處事性格：探究的精神、分析的能力、建設性的思考、善於溝通、具有變革特質順應時勢所趨、擇善而不固執己見、剛毅而不屈於惡勢力、研究創新、負責盡職。

在上述邱錦昌（1995）、邱錦昌等人（1999）所提研究發現之外，經整理邱錦昌（1988）、謝藝娟（1991）、古博文（2000）、李芝安（2001）、周衷蓮（2002）、林祝里（2004）、賴奕文（2004）、梁芳瑋（2004）、羅光華（2004）及林瑞義（2005）等十篇我國教育視導博碩士論文，其與倫理相關部分，摘要如表 2-6。

綜合上述論文中與教育視導倫理相關論點，可以瞭解教育視導人員之認知、態度、言行等，應符合教育視導倫理；其主要內涵亦可以包含於五種倫理：

1.效益倫理

- （1）優先維護學生權益，以對學生最有利的角度進行視導工作。
- （2）採取必要的措施，協助學校解決問題。
- （3）表揚推廣學校優良特點。

2.正義倫理

- （1）遵守法規。
- （2）尊重學校特色及文化發展，尊重行政人員與教師的專業自主。
- （3）各種行政措施有其普遍性。
- （4）客觀公平的評鑑學校辦學工作及撰寫視導報告。
- （5）積極回應學校反映的意見。
- （6）妥善運用視導所得資訊，提供政策建議。
- （7）採取措施，協助表現欠佳的學校脫離困境，恢復應有的教育品質。
- （8）在視導過程中所獲得的私人資料都嚴加保密。

3.德行倫理

- （1）品德操守嚴謹清廉。
- （2）採取民主視導的作風，與學校發展良好互動關係。
- （3）不要有宴請的狀況。
- （4）加強專業培育與進修訓練，提昇專業知能。

4.關懷倫理

- （1）關心體諒別人，發揮支持、協助、服務及分享功能。
- （2）以尊重有禮之態度進行視導。
- （3）清楚及坦誠地與被視導者進行溝通。
- （4）激勵協助教師專業成長，與成員互相成長體恤，而非監督。

5.批判倫理

- （1）摒棄僅重權威之視導模式，擇善而不固執己見。
- （2）發現法規窒礙難行時，設法反饋並建議修正之。
- （3）推廣教育革新。

表 2-6 我國教育視導博碩士論文與倫理相關部分摘要表

研究者 年代	研究主題	研究對象	研究方法 及工具	研究結果與視導倫理相關論點
邱錦昌 (1988)	台灣地區 國民中學 教學視導 工作之研究	師範教育 院系教師 地方教育 行政人員 國教輔導 員國中校 長主任教 師 有效問卷 2,184 份	文獻分析 問卷調查	<ol style="list-style-type: none"> 1.現代的教學視導摒棄僅重權威與偏重純效率觀之傳統科學管理視導模式；強調民主、合作、協助及服務的哲學觀 2.教學視導人員之角色職責，是對教師發揮支持、協助、服務及分享功能；而非命令指揮 3.提升教學視導人員素質
謝藝娟 (1991)	台灣省縣 市督學工 作滿足感 之研究 -- 由激勵保 健因素來 探討	問卷—臺 灣省縣市 督學94 名 訪問— 北、中、 南、東四 區 20 名縣 市督學	問卷法： 自編臺灣 省縣市督 學工作滿 足感問卷 訪問法： 參考 Herzberg 的訪問表	<ol style="list-style-type: none"> 1.落實責任與職權 2.提升專業知能 3.平衡各地區客觀條件 4.擬定合理可行的政策 5.免於政治或民意代表的壓力，賦予視導工作超然自主權 6.建立督學視導新形象
古博文 (2000)	英國教育 視導制度 之研究	英國教育 視導制度 文獻	文獻分析	<ol style="list-style-type: none"> 1.定期及不定期視導併用，並以適性分化方式實施 2.重視溝通與回饋 3.公開視導報告內容 4.妥善運用視導所得資訊，提供政策建議
李芝安 (2001)	英國學校 視導制度 之研究-- 以教育標 準署之學 校視導為 例	英國教育 標準署學 校視導文 獻	文獻分析	<ol style="list-style-type: none"> 1.採取措施協助表現欠佳的學校脫離困境，恢復應有教育品質 2.與學校教育所有的夥伴包括親師生等，維繫良好的關係 3.建立視導人員專業證照制度 4.視導結束後公開印行學校視導的結果報告

表 2-8 我國教育視導博碩士論文與倫理相關部分摘要表（續）

研究者 年代	研究主題	研究對象	研究方法 及工具	研究結果與視導倫理相關論點
周衷蓮 (2002)	我國縣市政府教學視導實施之研究	教育、學校行政人員及教師各 2 至 4 人共 23 人	文獻分析 問卷調查 深度訪談 電話調查	1.重視視導人員專業的提昇 2.營造良性的互動關係 3.加強視導觀念的溝通
林祝里 (2004)	我國地方督學實施證照制度可行性之研究。	台北縣市基隆市國中小教育人員及教育局人員 369 人	問卷調查	對現職督學的建議： 1.認清自我角色定位，善盡職責 2.充實專業知能，提昇專業形象
賴奕文 (2004)	台灣地區縣市督學工作壓力與工作滿意度之研究	台灣 23 縣市的派任督學 回收 70 份有效問卷	自編台灣地區縣市督學工作壓力與工作滿意調查問卷	1.建立良好的人際關係 2.提升自我專業智能
梁芳瑋 (2004)	縣督學視導理念與實踐經驗之個案研究—以黃正榮為例	黃正榮督學	個案研究	1.視導最終目的在於把關學生最佳效益 2.專業視導作為在於協助學校問題之發現與解決
羅光華 (2004)	國民小學教育視導取向與成效評估之研究—以苗栗縣為例	問卷—苗栗縣校長教師兼組長、教師兼主任、教師（含導師及科任）共 500 位。 訪談—校長 3 位、	文獻分析 問卷調查 自編調查問卷 訪談法當面及電話訪談 自編訪談大綱	1.應滿足被視導者的被賞識感，提升優質校園文化 2.提供適當的資訊，行政視導與教學視導並重 3.允許被視導者有作決定的機會 4.發現法令規章窒礙難行時，應設法反饋並建議修正之 5.對私人關係的朋友既不特別寵愛，亦不故意歧視 6.遵照教育目標，促進教學創新 九年一貫教育課程改革

表 2-8 我國教育視導博碩士論文與倫理相關部分摘要表（續）

研究者 年代	研究主題	研究對象	研究方法 及工具	研究結果與視導倫理相關論點
		教師兼組 長、教師 兼主任、 教師各 1 位，專家 學者 3 位		7.保持客觀態度，加重教師自尊， 以身作則發揮示範作用，加強教 學研究，提高教師素質 8.表揚優良特點，推廣教育革新， 不斷進修提昇視導專業能力 9.尊重學校本位管理，採取民主領 導與視導的作風，與社區、學校 發展良好互動關係，以建立民主 開放親和形象
林瑞義 (2005)	縣市督學 工作特 性、人格 特質與工 作滿足關 係之研究	各縣市督 學 120 人 有效問卷 115 份	問卷調查	1.加強縣市督學溝通及人際處理能 力，精進合群共處、以誠待人的 處世哲學 2.充分賦予督學法職權，以增強督 學職務功能 3.強化縣市督學培育與進修制度 4.自我提昇專業素養以因應督學全 方位工作 5.建立正確的視導觀念

資料來源：研究者整理。

貳、非教育視導文獻而可供教育視導倫理參採的論點

美國學校行政人員協會，於 1966 年訂定專業倫理準則，後經修正內容，其有關教育行政人員之標準如下：1.以謀取學生福祉為所有決定與行動的基本標值。2.以誠實和廉潔來實現專業責任。3.支持正當程序的原則並保障所有個體的公民權與人權。4.遵守地方、州與國家的法律，不故意加入或支持倡導直接或間接顛覆政府的組織。5.履行教育管理委員會的政策、行政的法則與規定。6.尋求適當的方法以修正那些與完善教育目標相違背的法律、政策與規定。7.避免利用職權並透過政治、社會、宗教、經濟及其他影響力謀取個人私利。8.只從合格的機構接受學位或專業認證。9.維持標準並透過研究與持續的專業成長，以改進專業效能。10.尊重所有的契約，直到履行完成、解除或所有團體相互同意撤銷契約（引自吳清山，2001）。

中華民國學校行政研究學會於 1999 年通過學校行政人員倫理守則，其內容如下：1.學校行政人員應遵守法律與道德規範。2.學校行政人員應以學生為主體，以人文教育為依歸。3.學校行政的品質與行政人員的尊嚴，應建立在服務師生、支援教學，追求校務發展的卓越績效。4.學校行政人員應培養理性批判能力，以求不斷自

我反省、自我超越。5.學校行政人員應依循質疑、反省、解構與重建的步驟，培養自主性自律的批判思考能力與氣質，尋求自我的創新發展。6.學校行政人員應扮演創新、溝通與服務者的角色，並促成學習型組織的校園文化。7.學校行政人員應將實務經驗，透過理性的溝通，與學校同仁共同促進專業知能的成長。8.學校行政人員應力行誠信原則。9.學校行政人員負有維護社會正義責任，樹立學校與社區之楷模。10.學校行政人員應發揮人文精神，關懷社會與文化發展，展現對教育工作的熱忱（引自吳清山等，2001）。

吳清山與黃旭鈞（1999）、吳清山等人（2001）提出，教育行政人員專業倫理包含四個向度或層面：

1.基本信念：包括應視本身的工作為專業，遵守專業規範；認清專業責任，以達成教育目標為要務；具有優質的經營理念、獻身教育、服務人群的觀念；確保學生學習權益及謀求學生福祉；維護教師專業自主的權利；尊重家長參與教育事務的權利。

2.工作倫理：包括應不斷自我進修，強化專業知能；自我反省，提昇效能；自我激勵，全力推展業務；善盡職責，忠於職守；誠實無欺，公正無私；謹守行政中立的立場；遵守業務機密的規範；建立清晰明確的工作流程；不得利用職權獲取不當利益。

3.人際關係倫理：包括與同仁相互尊重支援；關心並協助解決其困難；通力合作，避免惡性競爭；營造良好的溝通環境，促進相互瞭解；與服務對象維持和諧的人際關係；尊重個人隱私，不做人身攻擊。

4.社會倫理：包括在公務之餘，善盡社會責任的規範；與外界互動時，言行足為社會榜樣；處理行政事務兼顧社會利益與社會公義；積極參與社區活動，建立良好互動；傾聽社區人士意見，共謀教育健全發展；善用社會資源，增進教育成效。

謝文全（2003）歸納教育與學校行政人員倫理信條，包含：1.以學生福祉及教育目的作為專業決定與行動的基準。2.以誠信公正的態度履行職責，盡忠職守。3.任何決定均應兼顧程序正義與實質正義。4.以身作則遵守相關法令與團隊規範，善盡公民與團員之團結合作責任。5.爭取專業自主的同時，應充分發揮專業自律精神，以維護專業尊嚴。6.在追求教育組織目標過程中，應兼顧關懷成員與社會公益。7.尊重組織成員、社區（會）人士及其他利害關係人的尊嚴與應有的參與權。8.不得利用職權謀取不當的利益，包括避免圖利自己與圖利他人。9.信守契約與承諾，直至履行完畢或解除為止。10.不斷從事專業進修與發展，以**提昇**專業知能與專業精神。11.公平對待所有的成員與學生，不得因其政經文化及人口因素等背景之不同而有所歧視。12.不得偽報專業資格以獲取職務，也不得做偽證以圖利或傷害同仁或他人。13.對不合理的事應勇於批判與反應，並參與改進，力求臻於至善。14.隨時自我反省改善，以持續**提昇**工作的效果與效率。

馮丰儀（2005）認為，效益倫理促進學生最大福祉，以學校社群最大幸福為考量。正義倫理保障及尊重權利、遵守法律、道德規範，體認及履行專業義務和責任，尊重多元價值。德行倫理培養誠實、正直、忠誠等德行，表現足為道德楷模之言行。

關懷倫理關懷學生，發展關懷社群，關懷同仁需求，促進共同成長，致力和諧人際關係。批判倫理批判反省己身之行政實踐，勇於面對不合理，尋求改變；體認個人與周遭環境關係並且轉化。經整理中國教育學會、中華民國學校行政研究學會等六個單位之教育行政倫理守則倫理內涵，如表 2-7。

表 2-7 教育行政倫理守則倫理內涵整理表

教育行政專業組織守則具備之倫理內涵		中國教育學會	中華民國學校行政學會	美國教育協會	美國校長協會	州際領導證照協會	澳洲校長中心
效益倫理	1.促進學生最大福祉		◎	◎	◎		◎
	2.以學校社群最大幸福為考量					◎	◎
正義倫理	3.保障及尊重權利	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	4.遵守法律、道德規範	◎	◎	◎	◎	◎	
	5.體認及履行專業義務和責任	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	6.尊重多元價值					◎	
關懷倫理	7.關懷學生，發展關懷社群	◎	◎			◎	◎
	8.關懷同仁需求，促進共同成長	◎	◎			◎	◎
	9.致力和諧人際關係	◎					◎
批判倫理	10.批判反省己身之行政實踐		◎			◎	
	11.勇於面對不合理尋求改變			◎	◎		
	12.體認個人與周遭環境關係且轉化		◎				◎
德行倫理	13.培養誠實、正直、忠誠等德行	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	14.表現足為道德楷模之言行	◎	◎			◎	◎

資料來源：出自馮丰儀（2005：48）。

歸納前述學校行政人員倫理準則、守則、教育行政人員專業倫理內涵及教育與學校行政人員倫理信條等，內容重點亦可歸納於五種倫理，包含：

1.效益倫理：以學生為主體，以學生福祉及教育目的作為專業決定與行動的基準；服務師生、支援教學。

2.正義倫理：遵守法律與道德規範；誠信公正清廉，履行職責，盡忠職守；任何決定均應兼顧程序正義與實質正義，保障所有人之權益；自律自尊自重，並保守業務上的機密。公平對待所有的成員。

3.德行倫理：妥善應用道德權威，並與成員發展合適的關係；透過理性的溝通，與同仁分享經驗，共同促進專業知能的成長；不得利用職權謀取不當的利益，包括避免圖利自己與圖利他人。

4.關懷倫理：主動關懷他人，尊重他人的尊嚴與應有的參與權；關懷社會與文化發展。

5.批判倫理：培養理性批判能力，自我反省超越，持續提昇工作的效果與效率；有責任批判不合理的教育現象，提出改進之道；積極創造合乎理想的教育情境。

第四節 臺北縣督學教育視導倫理

本節先概述臺北縣教育視導現況，之後從法令規章及實務紀錄兩方面，討論臺北縣督學教育視導倫理。

壹、臺北縣教育視導現況

茲就組織業務、人員任用及分工、視導範圍、事項及重點、視導職責等，分別說明臺北縣教育視導現況。

一、組織業務

在法源依據方面，於 1994 年實施、1999 年廢止的《省縣自治法》，以及 1999 年改行的《地方制度法》，皆明定縣之自治事項包含縣教育文化事業。而依據《臺北縣政府組織自治條例》第 5 條，教育局為縣政府所設局室之一，掌理學前教育、各級學校教育、社會教育、特殊教育及國民體育之興辦與管理等事項。依同自治條例第 9 條規定，教育局得分課辦事，惟不得超過七課。

在實務方面，臺北縣政府教育局所掌理之各種教育事項，頗為龐雜，除學校一般性業務，諸如教務之學區劃分、入學、編班、課程、教學、評量；學生事務（訓導）之體育、衛生保健；輔導之特殊教育、偶發事件及中輟預防與處置；總務之採購、營繕工程管理；人事之教師甄試、考核；會計之經費編審、核銷等以外，尚包含國中小之補習學校、高中之進修學校、社區大學、體育場、私立補習班，以及幼稚園等。

為期達成組織目標，有實施教育視導之必要。而教育局內已設滿七課：學務管理課、國民教育課、社會教育課、體育保健課、中等教育課、特殊教育課、幼兒教育課，分別辦理相關業務。督學室並非法定單位。

二、人員任用及分工

在法源依據方面，依《臺北縣政府組織自治條例》第 10 條第 1 項前段，教育局置局長 1 人，承縣長之命，辦理主管業務。另原依《臺灣省各縣市教育行政人員遴選辦法》（臺灣省政府教育廳，1986），臺北縣政府教育局置主任督學及督學，係由臺灣省政府教育廳統籌辦理遴選分發任用。自該辦法於 1997 年廢止後，改由縣政府自行遴選任用。後依《臺北縣政府組織自治條例》第 10 條第 1 項後段規定，教育局編制員額在 20 人以上，得置副局長 1 人，襄理局務。依《臺北縣政府組織自治條例》第 10 條第 2 項，縣政府置專員、技正、消費者保護官、督學、視導、帳務檢查員、課長、隊長、社會工作師、課員、技士、技佐、辦事員及書記。

在實務方面，於主任督學一職調整為副局長後，臺北縣政府教育局人員職稱，包括局長、副局長、課長、督學、專員、技正、課員、技士、辦事員、書記等。其中技正及技士借調自工務局，借重其專業成立教育局工程小組，負責營繕工程管理。

廣義而言，教育局人員依其職務皆具有相關之教育視導職責；惟目前主要係由三類人員擔任。

（一）駐區督學：為派任督學，須具備法定公務人員任用資格，甄選後派任。負責分區教育視導業務，為本研究指稱之對象，係由局長、副局長指揮。94 學年度派任督學編制員額 14 人，實際員額 9 人。

（二）課程督學：為聘任督學，不必具備公務人員資格，係請優秀校長轉任教師後聘任之，其教學及校務行政經驗豐富，故負責課程與教學專業事項，統籌規劃教學視導工作，派任督學則配合執行，帶領輔導團員進行輔導訪視評鑑工作。94 學年度聘任督學為 2 人。

（三）教育視導委員：屬榮譽職，聘請優秀退休校長及專精工程之教師為教育視導委員，分區機動到各校視導，提供諮詢意見。

進一步分析，法令上並未明文規定教育局派任督學之職務及分工方式，實務上保持相當彈性。94 學年度實際員額 9 人，其中 2 人負責公文核稿；7 人負責駐區教育視導，內含 1 人同時兼任體育場場長。

教育局將全縣依照行政及地理環境區分為 9 大區，各區涵蓋 2 至 5 個鄉鎮市不等；並依九年一貫課程劃分 12 個教學輔導領域，考量城鄉及校數的差異與學習領域的特性，彈性調整分配視導區及教學輔導領域。每個視導區及教學輔導領域皆有一駐區督學負責教育視導業務，專任，惟因應人事異動，實際員額消長不一，時有一人須兼任兩區視導工作之情形。

臺北縣政府教育局學校資料網頁(<http://sol.tpc.edu.tw/edu/index0/general.asp>) 可檢索學校數量，茲將 95 年 5 月 2 日所取得臺北縣政府 94 學年度所屬學校數量資料，簡列如表 2-8。

表 2-8 臺北縣政府 94 學年度所屬學校數量

區 別	板 橋 區	三 鶯 區	雙 和 區	七 星 區	文 山 區	瑞 芳 區	淡 水 區	三 重 區	新 莊 區	合 計
高 中 職	2	3	2	2	2	1	0	2	0	14
國 中	11	10	6	4	6	5	5	7	12	66
國 小	23	29	14	20	20	24	19	19	35	203
合 計	36	42	22	26	28	30	24	28	47	283

資料來源：臺北縣政府教育局網頁。

表 2-8 中 283 校係含籌備處，其中成林國中及三多國中為同一位校長。校長人數 282 位，包含男校長 202 位，女校長 80 位。教職員工計 2 萬 7,394 人，其中教師 2 萬 4,555 人。

三、視導範圍、事項及重點

依據《臺北縣政府教育局九十四學年度視導工作計畫》(2005)，詳附錄二，督學視導分為九大區，進行行政視導與教學視導。視導範圍為縣立高中職、公私立國中、國小及幼稚園。視導事項為政策推行、法令貫徹、聯絡溝通、績效與教學品質提昇、專案訪查、重大偶發事件防範協處、資料檢視、效果評估、改進建議提供及其他交辦等事項。視導重點以全人教育為目標，項目包含：1.教育資源整合方案；2.學校組織再造與人力規劃方案；3.九年一貫推動方案；4.環境教育方案；5.強化學生輔導新體制方案；6.外籍配偶及其子女教育方案；7.藝術與人文教育方案；8.特色學校方案；9.共讀計畫；10.運動健康扎根計畫；11.運動選手培訓與生涯輔導計畫。

四、視導職責

駐區督學視導職責，可由書面之學年度視導工作計畫及縣政府行政規則兩方面，配合實務運作分別敘述之。

(一) 學年度視導工作計畫部分

依據《臺北縣政府教育局九十四學年度視導工作計畫》(2005)，臺北縣督學視導時應注意事項如下：1.遇有違反教育法令事件，隨時糾正；2.遇學校發生特殊事故時，即時處理並報備；3.必要時得調閱學校各項簿冊資料及學生各種作業；4.對學校行政及教學予以輔導；5.積極協助學校推動校務興革事項；6.發掘學校優良事蹟，加

以研究具有價值者推薦各校參考；7.聽取學校工作報告並提供改進意見；8.必要時請校長召開行政人員座談會。

至於獎懲部分，督學視導學校，發現校務經營優良者，得簽請獎勵；如有經營不力者，除列入校長考核外，並得簽請懲處。

(二) 臺北縣政府所訂行政規則部分

在視導工作計畫所列項目之外，臺北縣政府所訂多種行政規則，亦有規定部分督學工作職責，包含執行各種視導督導輔導、考核考評、調查、抽查、推薦工作，擔任各種委員會中主管機關代表、執行秘書等，其性質類皆要求公正客觀執行職務。臺北縣政府行政規則有關督學職責規定部分，請參見附錄三。整理歸納附錄三之督學職責，其工作性質包括：

1.視導、督導：視導各校防止學生越區就讀之執行；督導學校公物保管責任實施情形；視導及記錄參加校長遴選之現職校長辦學情形；督導查驗學校工程。

2.考核、評鑑：考核學校維護校園安全安寧事項；召集校務評鑑小組到校實施評鑑；評鑑特殊教育；書面審核及實地考核特殊優秀護土業務；考評學校綠化美化並推薦績效良好之學校；評鑑國小辦理課後照顧服務情形；定期輔導及評鑑非學校型態實驗教育；考核加強視力保健工作；交通安全教育評鑑；評量考核候用校長儲訓情形。

3.調查、查訪、查驗：調查學校重大事故，並迅速簽報處理經過；實地查訪學校推薦師鐸獎人選資料；督導查驗學校工程；不定期抽查各校學生之通學情形；陪同校長遴選委員會委員訪查有疑義之個案資料。

4.代表發言或提供資料：擔任縣教師申訴評議委員會主管機關代表、縣教師特別醫療審議委員會教育行政代表；擔任縣教育實習機構審查委員會、縣教育審議委員會、縣立高中職國中小校長遴選委員會執行秘書；提供校長遴選委員會有關現職校長校務評鑑資料、視導資料；候用校長儲訓評量考核資料、校務評鑑各該處室資料及視導資料。

5.協調：參與鄉鎮市公所及學校學區劃分協調。

(三) 綜合歸納

茲整理督學教育視導工作大項如下：

1.一般性訪視督導：瞭解學校校務運作狀況、工程設備擴充修復計畫需求；督辦大型活動準備情形；督導營繕工程進度；訪視師鐸獎、體育有功、社教有功等初選入圍者及候用校長、儲訓主任等。

2.重大教育政策督導：九年一貫課程學習領域教學輔導、課程計畫備查、鄉土教學、英語教學、資訊教學、教學正常化、環境教育方案、強化學生輔導新體制教訓輔三合一方案、中輟生高關懷專案、外籍配偶及其子女教育方案、藝術與人文教育方案、特色學校方案、共讀計畫、運動健康扎根計畫、教育資源整合方案、學校組織再造與人力規劃方案。

3.專案評鑑：校務評鑑、交通安全教育評鑑、民主法治教育評鑑、自立午餐評鑑、特殊教育評鑑、視力保健評鑑、非學校型態在家教育訪視評鑑，以及社區大

學評鑑。

4.控案查處：含書面、電話、網路陳情案件，也含自行受理或上級交辦案件。

5.機動性任務：協助處理偶發事件、進駐災區協助機具調度、校長遴選委員會議期間待命備詢、出席或主持會議活動、私立國中小新生入學登記抽籤、處理臨時交辦事項。

6.定期與駐區內家長會、教師會組織成員對話。

7.受理電話陳情，適時處理追蹤。

8.撰寫視導紀錄。視導紀錄格式如附錄四。

貳、臺北縣督學教育視導倫理

視導實務涉及倫理問題者，不在少數。以視導學校是否事先通知或臨時前往為例，呂愛珍（1974）認為，最好能事先編定視導日程，在不通知學校情形下前往視導。江文雄（1978）提及，部分督學與校長之間常有默契，互相通報掩護，深恐上級人員看到真正面目，表面化及形式主義色彩濃厚；部分視導人員視導前常先電話通知學校，學校因知督學要來查案，已有準備，故常造成「事出有因，查無實據」。李祖壽（1979）認為，原則上以事前通知為宜，其優點是表示禮貌尊重對方，亦為民主時代之表現，易使雙方產生較好的人際關係，且可使其有適當準備之機會，以表現其所能；但缺點在使對方有造偽機會，而妨礙正確之考核及指導。適當之通知時間，是對方能夠完成視導人員所希望之準備，但無法作重大之隱瞞與作偽。謝文全(1999)指出教學視導過程應注重尊重、平等、參與、公開等民主化原則。尊重意指尊重被視導師生的人格與專業尊嚴，如到校或進教室教學視導之前應事先告知學校、教師與學生不宜突擊訪視。教學視導中不要干擾教學活動的進行，確有需要而無法避免時應事先取得師生的同意；更不能公開斥責師生或批評教學。臺南縣政府教育局（2005）明訂視導前先告知視導之時間、目的、重點及方式等，並請校長、行政人員、教師或家長代表等事先準備。

再以主動發掘優良教師予以表揚或敘獎為例，邱錦昌（1995）針對五類國中教學視導人員（直轄市及縣市督學、輔導團員、師範校院輔導教授、國中校長主任、各科教學研究會負責人）的專業知能知覺的調查研究，以及蔡保田與邱錦昌針對國小五類教學視導人員（校長、主任、督學、輔導團員、師專教授）視導專業能力的評分，發現在所調查的視導專業項目中，包括協助教師解決教學疑難問題、關懷教師及主動發掘優良教師予以表揚或敘獎等，「督學」幾乎都是所有被評分人員中得分最低者（引自邱錦昌等，1999）。

上述二事，以視導學校是否事先通知或臨時前往而言，並無法條明文規定，應視長官指示及視導性質而定，惟學校感受應有不同。以是否主動發掘優良教師予以表揚或敘獎而言，並無強制規定，個別督學做法亦有差別，惟學校教育人員感受應有不同。如有明確倫理規範，應可提供教育視導之依循，亦可見教育視導倫理之重要性。

以下茲從法令規章及實務紀錄兩方面，說明臺北縣督學教育視導倫理之大要。

一、法令規章

我國《公務員服務法》，是公務員倫理行爲的主要法律依據及倫理規範；其主要之義務規定包括：執行職務、服從命令、忠實服務、嚴守秘密、保持品位，及不爲一定行爲之義務等。督學本職爲公務員，受《公務員服務法》及相關法律之規範。

參照《公務員服務法》、《臺北縣政府暨所屬機關學校員工處理請託關說、贈受財物及飲宴應酬事件須知》(如附錄五)及相關資料(張潤書等,1986;蕭武桐,2001),依本研究所採取之五種倫理內涵歸類,臺北縣督學教育視導倫理內涵應該包括:

(一) 效益倫理

教育視導應以學生福祉爲依歸,以學生爲主體,以教育目的作爲專業決定與行動的基準;服務師生、支援教學。

(二) 正義倫理

1.依法行政,遵照法律命令,服從長官指示,有意見得隨時陳述。

2.執行職務,盡忠職守,不得畏難規避,互相推諉,或無故稽延。忠誠的爲國家及人民的利益服無定量之勤務,依法定時間辦公服勤,不得遲到早退,不得擅離職守。

3.誠信公正清廉,任何決定均應兼顧程序正義與實質正義,保障所有人之權益;自律自尊自重。

4.保持行政中立;公平對待所有的成員。

5.迴避利益衝突

(1)除法令所規定外,不得兼任他項公職或業務;其依法令兼職者,不得兼薪及兼領公費。

(2)於所辦事件,不得收受任何餽贈;不得利用視察調查等機會,接受地方官民之招待或餽贈;在贈受財物方面,不得以無償或不相當之對價,收受財物或其他具有經濟價值之權利或利益。其要求或期約者亦同。

(3)不得假借權力,以圖本身或他人之利益,並不得利用職務上之機會,加損害於人;限制從事營利投資行爲、與職務有關係者借貸訂約、濫用資訊增加個人利益、金錢借貸或參與合會等事項。

(4)執行職務遇有涉及本身或其家族之利害事件,應行迴避。

6.保守公務機密:公務員有絕對保守政府機關業務上機密之義務,退職後亦同。未得長官許可,不得以私人或代表機關名義,任意發表有關職務之談話。

7.在請託或關說方面,就涉及本機關或所屬機關業務具體事項決定或執行,且因該事項之決定或執行致有違法或不當影響特定權利義務之虞者,不得以書面、口頭或其他方式,提出有利於本人、第三人或不利於第三人之要求。

8.在飲宴應酬方面,不得參加與其職務上有利害關係或與其身分、職務顯不相宜之飲宴或其他應酬活動,或出入不正當場所。

(三) 德行倫理

1.遵守誓言,忠心努力;廉潔誠信、誠實清廉,謹慎勤勉;修身律己、戒除貪愛、保持品位;不得有驕恣貪惰,奢侈放蕩,及冶遊賭博,吸食菸毒等,足以損

失名譽之行爲。

2.妥善應用道德權威，並與成員發展合適的關係；透過理性的溝通，與同仁分享經驗，共同促進專業知能的成長；同僚互相幫忙。

(四) 關懷倫理

- 1.主動關懷他人，體恤部屬；尊重他人的尊嚴與應有的參與權。
- 2.關懷社會與文化發展。

(五) 批判倫理

- 1.培養理性批判能力，自我反省超越，持續提昇工作的效果與效率。
- 2.有責任批判不合理的教育現象，提出改進之道；創造理想的教育情境。

二、實務紀錄

法令規章之外，透過行政實務紀錄，亦可瞭解部分臺北縣督學教育視導倫理的概況。臺北縣政府教育局通常每星期召開一次局務會議，茲就 2003 年局務會議紀錄有關教育視導倫理事項，包含局長指示、副局長提示、督學反映學校意見等摘要如表 2-9。

表 2-9 臺北縣政府教育局 2003 年局務會議紀錄教育視導倫理相關摘要

日期	發言者	相關事項摘要
2003 年 1 月 29 日	局長	請督學協助學校推動校務及幫助學生得到最好學習，站在支持學校的立場，但不作主觀判斷，也不僅聽取學校單方面提供之看法或資訊；應多方蒐集資訊，深入了解事件原由，正確判斷及處理。
2003 年 2 月 12 日	督學	不適任教師處理流程，須取得公立醫院檢查證明，造成學校困擾。是否修正流程以利處理。
2003 年 2 月 12 日	局長	處理學校問題須回歸教育本質的考量，優先照顧學生。例如○○國中拆除舊大樓，應事前做好學生安置計畫，以免影響師生身心及上課品質。
2003 年 2 月 12 日	局長	對於支持、協助的夥伴，以卡片溫馨問候、致謝。
2003 年 2 月 18 日	局長	○○國小學生午餐燙傷訴訟律師費及○○國小老師倒會案，請督學及業務課給予協助。
2003 年 2 月 18 日	局長	請多了解各校的長處、發展之特點及學校如何結合社區資源，適時協助，適時提供他校分享、參考應用。
2003 年 2 月 25 日	督學	老師對輔導管教的尺度及規定，以及學校對募款後縣府的表揚或獎勵方式，仍有疑義。
2003 年 1 月 29 日	局長	請督學協助學校推動校務及幫助學生得到最好學習，站在支持學校的立場，但不作主觀判斷，也不僅聽取學校

表 2-9 臺北縣政府教育局 2003 年局務會議紀錄教育視導倫理相關摘要（續）

日期	發言者	相關事項摘要
		單方面提供之看法或資訊；應多方蒐集資訊，深入了解事件原由，正確判斷及處理。
2003 年 2 月 12 日	督學	不適任教師處理流程，須取得公立醫院檢查證明，造成學校困擾。是否修正流程以利處理。
2003 年 2 月 12 日	局長	處理學校問題須回歸教育本質的考量，優先照顧學生。例如○○國中拆除舊大樓，應事前做好學生安置計畫，以免影響師生身心及上課品質。
2003 年 2 月 12 日	局長	對於支持、協助的夥伴，以卡片溫馨問候、致謝。
2003 年 2 月 18 日	局長	○○國小學生午餐燙傷訴訟律師費及○○國小老師倒會案，請督學及業務課給予協助。
2003 年 2 月 18 日	局長	請多了解各校的長處、發展之特點及學校如何結合社區資源，適時協助，適時提供他校分享、參考應用。
2003 年 2 月 25 日	督學	老師對輔導管教的尺度及規定，以及學校對募款後縣府的表揚或獎勵方式，仍有疑義。
2003 年 3 月 11 日	局長	對學校之訪視或評鑑，應依評鑑目的考量工具及技術的妥適性，注意受評者的感受，避免抗拒及反彈；針對焦點困難問題，提供支援或協助改進方案。
2003 年 3 月 18 日	局長	請督學將中輟人數列為視導重點；將候用校長之表現列入視導報告；將與各校教育團體、家長團體互動情形列入視導報告。
2003 年 3 月 25 日	督學	學校周邊交通安全狀況遲未改善，建議追蹤列管。○○國小建議學區調整案採人數總量管制方式。國中老師反映放寬補救教學標準，以協助中低成就學生學習；另反映學生感情問題極為普遍。
2003 年 3 月 25 日	局長	督學及業務課對學校同仁做懲處決議時，應讓受懲處者了解所涉法令問題及行政疏失；有陳述、申辯的機會；勿使其埋怨及誤解。學校辦學績效或特色獲媒體報導者，請督學多加肯定鼓勵。
2003 年 4 月 16 日	督學	學校校舍老舊、危險及漏水，因財政困難難獲改善，易衍生問題；水電費普遍不足；建請關注及因應。
2003 年 4 月 16 日	督學	○○國小親師反映校地問題使校舍無法拆除改建，造成校舍不足、老舊、漏水。
2003 年 4 月 23 日	局長	請督學提醒學校注意建築工地及活動區隔、圍籬等安全問題。

表 2-9 臺北縣政府教育局 2003 年局務會議紀錄教育視導倫理相關摘要（續）

日期	發言者	相關事項摘要
2003 年 4 月 30 日	局長	請督學提供候用校長之具體明確綜合評量，以供遴選委員會參考。
2003 年 4 月 30 日	督學	尚有多所學校五年級課桌椅未更新。 國小課桌椅以有餘補不足，學校對自行運送感到困擾。
2003 年 5 月 7 日	督學	訪查教師會 Super teacher 時，發現資訊專長教師於社團活動教授日文，假名、發音及意義錯誤，影響學生學習。
2003 年 5 月 7 日	局長	很多學校執行點線面整潔美容計畫表現優異，請督學訪視時鼓勵及肯定。 無法預防的意外，不苛責學校負行政責任；惟因學校處置不當致學生受傷害，則對校長及教師均應有所處置，賞罰分明。
2003 年 5 月 14 日	副局長	督學視導報告對於候用校長之評語，須條列具體事蹟；遴選會議諮詢時，請真實呈現。
2003 年 5 月 28 日	督學	建請將校長納入學校課務編配小組委員，避免發生行政人員採高標排課、科任採低標排課，以及校長事前未能參與討論，最後又須校務會議通過。
2003 年 5 月 28 日	督學	資訊教育節數不足，弱勢家庭學生無電腦設備，學校教學推動困難。
2003 年 5 月 28 日	局長	督學處理學校偶發事件，應以救護學生為優先。事後確實了解真相，而非僅聽片面之詞。
2003 年 6 月 18 日	局長	同仁接聽民眾電話時，勿逞口舌之快，以免發生出衝突。
2003 年 7 月 2 日	局長	教師申訴案請本公平正義原則，勿枉勿縱。
2003 年 8 月 13 日	副局長	請督學高度關懷與協助校長身心狀況及生活，適時表現關懷作為。
2003 年 8 月 20 日	副局長	請督學多至新任校長學校加油打氣。
2003 年 8 月 27 日	局長	請督學多以關注與輔導之態度協助學校，藉由實際作為修正行政措施。協助了解，務使經濟困難的學童獲得支援，有午餐可吃。提供校長之婚喪喜慶訊息，俾局長表達關心。
2003 年 9 月 3 日	局長	請督學給予學校更多關心與協助，尤其是協助新任校長之學校危機處理。 如校長與社區意見衝突，請督學深入了解居中協調，協助學校渡過難關，化解壓力。

表 2-9 臺北縣政府教育局 2003 年局務會議紀錄教育視導倫理相關摘要（續）

日期	發言者	相關事項摘要
2003 年 9 月 10 日	督學	○○國中建議召開協調會，釐清全國運動會○○組工作服務範圍，以利學校人力調配。
2003 年 9 月 24 日	局長	請督學將教育部常態編班政策列入重要議題宣導學校注意落實。
2003 年 9 月 24 日	副局長	副縣長指示校長考核應有積極輔導事項，請督學盡力協助並積極輔導考績未臻理想校長做出更佳表現。
2003 年 10 月 15 日	副局長	請督學了解外籍新娘子女學習落差及成效，納入視導重點。
2003 年 11 月 12 日	督學	請規劃校長、主任壓力紓解研習課程。請關注附設幼稚園主任教學與行政間的衝突。請留意縣立高中主任負擔重、異動頻繁。人事主計合署辦公，有關學校送件時間及人員安全、協辦人員的分工及法令認知、經費概算表主計核章等問題，造成學校困擾；公文回溯建檔須三年內完成等問題，請協助學校解決。
2003 年 11 月 12 日	督學	學校反映請儘早公布代理代課教師甄選辦理期程。局長裁示業務課儘早公布。
2003 年 11 月 19 日	局長	教師申訴案有關行政處分、停聘、解聘及不續聘之處理，請督學於過程中即指導、協助學校，務求程序合法、手續完備，一旦爭議成立即全力支持學校，勿使學校孤軍奮鬥。請督學於發現學校有良好資源回收、垃圾減量措施時，主動推薦其他學校學習。
2003 年 11 月 26 日	督學	本縣教師申訴評議委員會最近多件教師申訴案，皆因學校人事主任不熟悉年度考績作業程序造成；建議人事室加強專業知能。
2003 年 12 月 10 日	局長	請督學訪視學校時，了解學校提供鄉土語言支援教師必要之休息場所之辦理情形。
2003 年 12 月 17 日	督學	○○國中反映長年辦理○○比賽，本次長達一個月，影響教學；可否輪流辦理？另外，教師導護是否比照義工辦理保險。
2003 年 12 月 24 日	督學	校長會議反映 2688 專案經費對偏遠學校助益相當大，建議提高補助。

資料來源：研究者整理。

上述表 2-9 局務會議紀錄教育視導倫理相關事項，茲依本研究五種倫理內涵彙整說明如下。

（一）效益倫理

1.處理學校問題須優先照顧學生：例如偶發事件應以救護學生為優先；要拆除舊大樓，應事前做好學生安置計畫，以免影響師生身心及上課品質；提醒學校注意建築工地及活動區隔、圍籬等安全問題；務使經濟困難的學童獲得午餐資源。

2.督學反映學校困擾：水電費普遍不足；學校校舍老舊、危險及漏水；學校周邊交通安全狀況遲未改善；國小校務行政電腦系統不能偵錯、不能搜尋；多所學校五年級課桌椅未更新，學校另對自行載運課桌椅感到困擾。

3.督學應宣導各校的長處及發展之特點，提供他校分享、參考應用。學校辦學績效或特色獲媒體報導者，督學應多加肯定鼓勵。

4.督學應協助學校推動校務，及幫助學生得到最好學習。

5.督學反映 2688 專案經費對偏遠學校助益相當大，建議提高補助。

(二) 正義倫理

1.督學視導報告對於候用校長之評語，須條列具體事蹟；遴選會議諮詢時，請真實呈現。

2.深入了解，正確判斷及處理事件：多方蒐集資訊，不僅聽取單方面資訊，不作主觀判斷。

3.無法預防的意外，不苛責學校負行政責任；惟因學校處置不當致學生受傷害，則對校長及教師均應有所處置，賞罰分明。

4.督學及業務課對學校同仁做懲處決議時，應讓受懲處者了解所涉法令問題及行政疏失；有陳述、申辯的機會；勿使其埋怨及誤解。

5.教師申訴案本公平正義原則，勿枉勿縱；有關行政處分、停聘、解聘及不續聘之處理，督學於過程中即指導、協助學校，務求程序合法、手續完備，全力支持學校，勿使學校孤軍奮鬥。

6.校長考核應有積極輔導事項，督學應盡力協助並積極輔導考績未臻理想校長做出更佳表現。

7.督學應了解外籍新娘子女學習落差及成效，納入視導重點。

8.督學反映老師對輔導管教的尺度及規定，以及學校對募款後縣府的表揚或獎勵方式，有疑義。不適任教師處理流程，須取得公立醫院檢查證明。

(三) 德行倫理

同仁接聽民眾電話時，勿逞口舌之快，以免發生出衝突。

(四) 關懷倫理

1.對於支持、協助的夥伴，以卡片溫馨問候、致謝。請督學提供校長之婚喪喜慶訊息，俾局長表達關心。

2.督學應給予學校更多關心與協助，尤其是新任校長之學校；協助學校危機處理。如校長與社區意見衝突，請督學深入了解居中協調，化解壓力。督學應多以關注與輔導之態度協助學校，藉由實際作為修正行政措施。

3.督學訪視學校時，應了解學校提供鄉土語言支援教師休息場所之辦理情形。督學應高度關懷與協助校長身心狀況及生活，適時表現關懷作為。

4.督學建議規劃校長、主任壓力紓解研習課程；關注附設幼稚園主任教學與

行政間的衝突；留意縣立高中主任負擔重、異動頻繁。建議放寬國中補救教學標準，以協助中低成就學生學習。

5.對學校之訪視或評鑑，應依評鑑目的考量工具及技術的妥適性，注意受評者的感受，避免抗拒及反彈；針對焦點困難問題，提供支援或協助改進方案。

6.督學應將中輟人數列為視導重點。

（五）批判倫理

1.督學建請協助學校解決困擾之人事主計合署辦公，學校送件時間及人員安全、協辦人員的分工及法令認知、經費概算表主計核章等問題；公文回溯建檔須三年內完成等問題。

2.督學代某國中反映長年辦理音樂比賽，一次長達一個月，影響教學；可否輪流辦理？某國中建議召開協調會，釐清全國運動會接待組工作服務範圍，以利學校人力調配。