

## 第二章 文獻探討

在本章中，共分為三節，第一節為特殊教育教師評鑑的意義與目的，第二節為特殊教育教師專業能力與評鑑標準，第三節為特殊教育教師評鑑指標的相關研究，茲分述如下。

### 第一節 特殊教育教師評鑑的意義與目的

專業不是天賦異稟，教學的專業表現，需要長時間的學習與成長。唯教師的專業表現，可以透過教學歷程的觀察、資料檢核、訪談及其他多元方式進行了解。對於特殊教育教師評鑑的意涵，茲分別從教師評鑑的意義、目的加以論述。

#### 一、教師評鑑的意義

教師評鑑的意義，學者專家看法在不同層面的思考與觀點各有差異，綜合析論如下。

歐陽教、張德銳(1993)認為教師評鑑是對教師表現作價值判斷和決定的歷程。其步驟為根據教師表現，蒐集一切有關的訊息，以瞭解教師表現得優劣得失及其原因，其目

的是據以改進教師教學與行政上任用獎懲的依據。

陳聖謨(1997)、朱淑雅(1998)則指出教師評鑑應依據審慎訂定的規準，多方蒐集、評估、判斷受評者的相關表現。黃政傑(1999)亦強調教學評鑑係對教師的教學，經由學生、教師或行政人員做一番檢測，以瞭解其是否有達成教學的目的，更重要的是提供教師回饋，藉以提昇其專業技能與素養。國外專家學者對教師評鑑的定義甚多，最常被引用的是英國調解仲裁審議委員會(Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS)的定義「教師評鑑是一種連續的、系統化的歷程，主要的目的在協助教師的專業發展與生涯規劃，確保教師的在職訓練活動內容或發展，能夠真正配合教師與學校的共同需要。」(引自傅木龍，1995)。

而部分學者亦一致認為，教師評鑑除對教師表現作價值判斷和決定外，也是促進專業發展的連續歷程，實施步驟應依據事前審慎訂定的教師規準，對教師的工作表現品質做系統性檢視，蒐集教師教學相關資訊，以瞭解教師表現優劣得失的原因，其目的在提昇教師教學品質與績效，協助教師專業成長及提高學校行政效能，並作為教師分級、續聘教師、成績考核、表揚優良教師及處理不適任教師的依據(王芳鈞，2003；王雅姿，2003；呂永財，2004；林榮彩，2002；陳白玲，2003；陳美娟，2004；葉麗錦，2003；簡惠閔，2003)。傅木龍(1998)則提出教師評鑑屬於學校整體經營的重要一環。在一個連續且有系統的過程，透過評鑑者、被評鑑者及學校行政領導者的共同合作，對

被評鑑者的專業行為、未來需要及潛能予以檢討、分析、評鑑。為兼顧被評鑑者個人專業與學校整體發展的需求，協助被評鑑者建立未來發展目標，並適時提供在職進修與教育訓練的機會，以確保其目標之實現，進而能提昇教育品質。

綜合以上論述得知，教師評鑑意指透過連續的、有系統的且合作的過程；而以學校組織整體發展效能的觀點來看教師的教學活動、教學專業的能力與未來的需求，需事先選定審慎、客觀的評鑑規準與指標，透過持續客觀的方法，藉由資料的蒐集、整理與分析，以檢視、評估、判斷教師的表現，並做為教師瞭解自己教學特色、自我反省並改進教學技巧，促進教師專業成長，協助教師生涯規畫及人事行政各項決定之依據。

研究者依據上述，進一步綜合整理「特殊教育教師評鑑」意涵為「透過連續的、有系統的且合作的歷程，以學校特殊教育整體發展的效能觀點，依據審慎、客觀與事先訂定的評鑑規準與指標，系統化的收集特殊教育教師教學活動、教學專業的能力與未來的需求等資料，藉由資料的蒐集、整理與分析，進行專業性價值判斷與客觀性績效評估，並做為教師瞭解自己教學特色、促進自我反省並改進教學技巧，協助教師專業成長、與生涯規畫、提升教學品質以及人事行政各項決策。」

## 二、教師評鑑的目的

Stufflebeam(1971)指出：「評鑑的主要目的不在於證

明，而在於求得改進」。張麗麗(2000)亦提出「教師評鑑」的對象就是「教師」，從現代的評量觀點而言，評鑑不是用來給教師打分數，貼上「好」或「壞」標籤的工具，它是透過健全的教師專業發展制度，以主動、積極、有系統的方式，提供教師在教學上具體的回饋，及改進教學所需的一切協助。

Scriven(1967)認為「評鑑目的」，是在整體地判斷事物的價值，雖然這個目的下面，可能包含不同的次級目標，但是評鑑目的不因評鑑的對象而異。並指出「評鑑目的」應區分為「形成性目的」和「總結性目的」，形成性目的乃在於改進與發展一個進行中的活動或人員的行動成效；總結性目的則是作為績效、證明或選擇決定之用，在整體地判斷事物的價值。

根據Kuligowski(1991)的研究發現，「教師評鑑的目的不同，會影響教師評鑑制度的設計及實行」。隨著目的的不同，教師評鑑的規準及歷程也隨之而異；目的選擇錯誤，無論評鑑手段如何有效還是會一無所獲。

雖然國內外學者對教師評鑑的動機和評鑑的結果的解釋和運用多有論述，但大同小異。今將王芳鈞(2003)、白雲霞(1995)、林榮杉(2002)、徐敏榮(2001)、徐美惠(1996)、傅木龍(1998)、葉錦麗(2003)、歐陽教、張德銳(1993)、簡紅珠(1997)、Greene(1971)、Iwanicki(1990)及 Robore(1998)等人的看法，依「形成性目的」與「總結性目的」整理如下：

(一)形成性評鑑目的：

- 1.建立適當的制度、規準、方法和歷程，提供學校行政或視導人員與教師們以協同合作方式，共同致力於班級教學水準或教學效率的提升。
- 2.了解、分析教師教學績效及表現，提供教師改進教學技巧的意見與建議。
- 3.提供制度化的歷程、經驗或措施，有計畫地協助新進或教學有問題的教師。
- 4.提供設計教師在職進修、研習活動等課程之有效資訊或知識基礎，促進教師的專業成長與生涯規畫。
- 5.建立同儕間觀摩學習的機會。

(二)總結性評鑑目的

- 1.提昇學校教育品質，促進學校革新與整體發展。
- 2.評定教師表現的優劣程度，作為聘用、加薪、晉級、年度考績、獎懲、深造進修之依據。
- 3.作為處理不適任教師、表揚優秀教師之根據，促進學校人事之新陳代謝。
- 4.提供教師的篩選、證照的頒授、教師任期、教師分級、學校改革之依據。

教師評鑑的目的雖然區分為「形成性目的」和「總結性目的」，但是兩種目的是否可以並存？學者的看法並不一致。

有一派學者認為形成性目的和總結性目的是彼此互相矛盾，因此，實施教師評鑑無法同時達成這兩種目的。例

如簡紅珠(1997)認為此兩類評鑑目的在實務上似乎很難同時達成，因為當學校以評鑑來做為諸如加薪、分級、甚或聘用等關乎教師權益的總結性目的之決定時，教師將因有較大威脅感而產生防禦機制，故每當評鑑進行之時，則會盡量掩飾自己的缺點，而難以讓評鑑者協助教師找出教學上的缺點以謀求改進。

另一派學者認為形成性目的和總結性目的可以相輔相成。黃政傑(1987)提出，「形成性」及「總結性」這兩種評鑑目的，並非截然劃分而相互排斥，相反的，這兩類評鑑是可以相互為用的。例如，如果是為了改進課程，使其趨於完美，此種評鑑即為形成性的；如果是為了判斷效果與價值，以便抉擇、採用、推廣，即可稱為總結性的。在某時間所蒐集到的形成性評鑑資料，可當作較短時間的總結性評鑑資料；而較短時間的總結性資料，可當作長時間內的形成性評鑑資料。這種資料身份轉換，是評鑑者應該接受的觀點。

的確，教師評鑑不應是等到學期結束再來判斷教師教學表現的績效與優劣，而是在學期進行的當中，就不斷地收集資料，協助教師改進缺失，促進教師專業發展，提昇教育品質，達成教育目標。研究者認為唯有實施「形成性目的」的教師評鑑，才能有確實的資料與依據對教師進行「總結性目的」的評鑑，也才能真正地落實教師評鑑。

綜合上述有關教師評鑑的目的，研究者認為「特殊教育教師評鑑的目的」分為「形成性目的」與「總結性目的」，

形成性目的在引導特殊教育教師藉由教師自我反省，改善教師專業能力、態度及專業發展潛能的評估，進而提升特殊教育服務的品質；總結性目的則作為聘用、加薪、晉級、年度考績、獎懲、深造進修、證照、任期、分級、學校改革與解聘不適任教師之依據。

## 第二節 特殊教育教師專業能力與評鑑規準

聯合國教科文組織(United Nations Educational, Scientific and cultural Organization, UNESCO)於 1966 年法國巴黎會議發表教師地位建議書(recommendation concerning the status of teacher)主張：「教師職業必須被視為專業；教師職業是一種需要有教師嚴謹地與不斷的研究，以獲得專門知識與特別技能而提供的公共服務，教師職業並要求教師對於其所教導之學生的教育及福祉，負起個人與協同的責任感。」(教育改革總諮議報告書，1996)。由此可知，教師是一種專業的工作，因教學是一種服務公眾的型態，需要專門知識和能力，且需要長期努力與研究(吳清山，林天祐，2003)，自 1980 年代起，無論美國或英國多項與教育改革相關的報告書均同時指出，教師專業被視為是教育改革的成功關鍵(黃嘉莉，2003)，而我國教育基本法與教師法亦明列應尊重教師專業自主，因此，就理論與實務運作需要，教師工作專業性已逐漸建立共識。接下來，茲分別以

特殊教育教師專業能力和評鑑規準兩部分進行探討。

### 一、教師專業的意義

根據黃嘉莉(2003)的分析，國內有關「教師專業」的探討，可分成三個層面：論述教師專業的相關概念、透過各種途徑達成教師是專業的理想以及倡導教師專業為一種意識型態等三方面。何福田與羅瑞玉(1992)從教師專業角色層面探討，研究結果歸納出七項專業指標：教師專業知能、教師專業訓練、教師專業組織、教師專業倫理、教師專業自主、教師專業成長、專業服務。楊國賜(1996)將教師的專業知能分為學識方面和能力方面，而能力方面進一步分為教學能力、輔導能力和兼辦學校行政業務能力三個向度。周淑卿(2003)認為專業認同、專業倫理與專業服務可歸類為「專業承諾」，所以教師專業內涵可界定為：知能、自主、承諾、與成長。潘慧玲等人(2004)將國民中小學教師教學專業能力指標之建構分成「層面—向度—指標」三個層次。層面包含規劃、教學、管理、評鑑和專業發展；依循各層面能力研訂課程規劃、教學規劃、教材呈現、教學方法、學習評量、班級經營、資源管理、課程評鑑、教學評鑑、自我發展、專業成長、專業態度等十二項能力向度；根據上述層面及向度，再建構三十五項能力指標。圖 2-1 即為國民中小學教師教學專業能力指標的系統概念圖。綜合以上的看法，從五個層面探討教師專業：



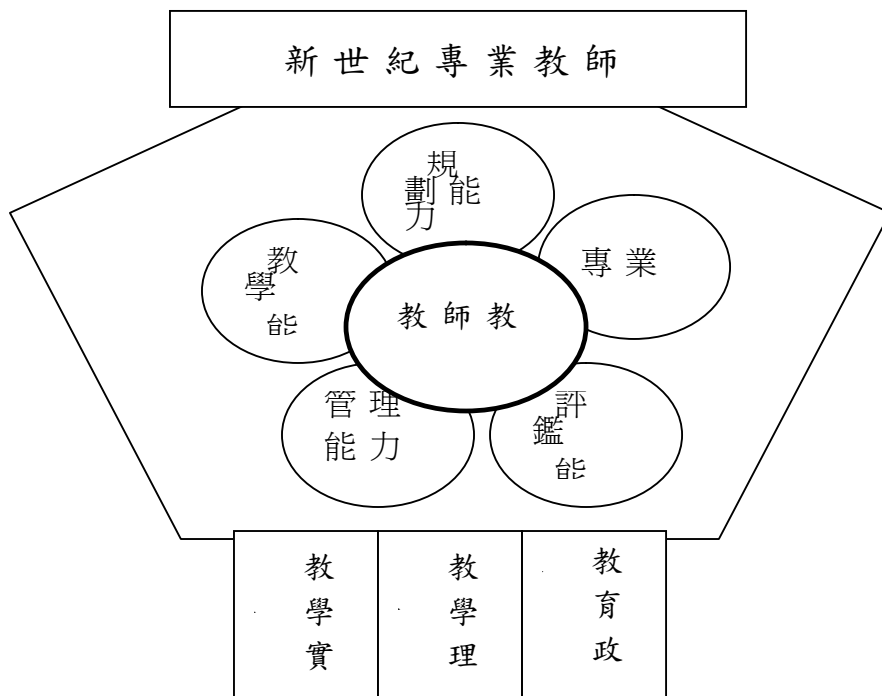


圖 2-1 國民中小學教師教學專業能力指標系統概念架構

資料來源：出自潘慧玲等(2004：137)。

### (一)專業知能

專業必須以特定的知識為基礎，當教師擁有豐富的知識與能力時，才能在每天面對各式各樣的學生，以及繁瑣複雜的課程與教學實務問題中，做出有效的專業決定與專業判斷。

### (二)專業自主

在學校組織中，對於學生學習保障權之實現有密切相

關者，非教師專業自主權莫屬(許籐繼，2000)。在面對教學現場的個別差異，教師的專業自主更應獲得保障而有效解決班級問題，以提升教學品質。

### (三)專業倫理

教育專業倫理牽涉到教師角色的內在認同(馮朝霖，2005)，透過教育專業倫理的引導和規範，能夠清楚表達教師的角色行為，深化教師專業倫理能幫助教師正視其工作本質，並對教師行為形成規範，而有助於促進課程的專業實踐。

### (四)專業服務

教育基本法規定，人民為教育的主體，而教師所擁有的豐富知能，最主要的目的就是提升專業服務的品質。針對學生的需求，設計適合學生學習的課程以發揮其潛力，進而達到自我實現的境界，就是最好的專業服務。

### (五)專業成長

呂錘卿、林生傳(2001)認為，教師專業成長是指在專業工作場所與期間，經由主動、積極參加各種提升專業的學習活動和反省思考的過程；以期在專業知識、技能與態度上達到符合教師專業的標準，而表現有效率的教學行為，做出合理的專業判斷。因此，教師面對教學現場的變化、社會變遷、以及教育政策的要求，有感於專業的不足而不斷進修或自我學習，以維持或提升教師專業。

## 二、特殊教育教師專業能力

王振德(1999)認為，專業能力與特質通常包括知識、技

能與態度。綜合國內外學者(簡明建、邱金滿，1990；江明曄，1997；何素華，1997；吳武典，1998；黃杏媚，2002；張素貞，2004；鐘仲億，2004)對特殊教育教師專業能力看法如下：

#### (一)專業精神與知能

- 1.具有堅毅不拔的耐心與愛心。
- 2.積極樂觀，樂於助人的態度。
- 3.遵守專業倫理並承擔責任。
- 4.不斷進修的意願，主動參與特殊教育相關專業組織。
- 5.具備行動研究，改進教學能力。
- 6.了解特殊教育的相關知識。
- 7.掌握特殊教育發展的趨勢與脈動。

#### (二)豐富的教學知能與技巧

- 1.訂定長、中、短程教學目標。
- 2.設計合宜課程。
- 3.編選適當的教材。
- 4.安排適性的學習活動。
- 5.提供無障礙的教學環境。
- 6.了解學生有不同的學習能力與特質。
- 7.撰寫個別化教學計畫。
- 8.靈活運用各種教學方法，激發學生學習興趣
- 9.協助學生發展多方面的能力，引導學生培養積極自我概念能力。
- 10.有效班級經營。

### (三)診斷、鑑定與評量能力

- 1.了解各種教育測驗的功能。
- 2.熟悉各種測驗工具的使用時機與能力(包含證書)。
- 3.具備解釋測驗分數的能力。
- 4.將各項測驗結果應用於課程設計中，進行補救教學。
- 5.謹守標準化測驗施測倫理，對測驗結果保密。
- 6.協助行政單位篩選與轉介安置特殊需求學生。

### (四)溝通協調能力

與學生、教育夥伴、普通班教師、學生家長、教育與學校行政單位、專業人員、學術單位及社區保持良性溝通與合作。

### (五)善用社會資源能力

包括運用尋求利如家長團體、慈善團體、跨科技的教學團體、醫療團體的協助。

### (六)提供諮詢與資源服務的能力

- 1.提供給學生家長、普通班教師、有特殊需求的普通班學生家長特殊教育諮詢服務與建議。
- 2.辦理親職教育相關活動。

## 三、特殊教育教師評鑑規準

Iwanicki(1990)指出有效的教師評鑑關鍵因素取決於：1.完整的評鑑哲學與評鑑目的；2.健全的評鑑規準；3.合理的評鑑程序。評鑑哲學與評鑑目的是為了要回答「為什麼要評鑑」這一類的問題；教師評鑑的規準是為了釐清教師的專業角色與任務；評鑑程序則是為了要順利進行評

鑑工作，來達成評鑑的工作。換言之，一個理想的教師評鑑制度必須根據教師評鑑的目的，採用適當的評鑑規準，再根據評鑑規準，來決定適當的評鑑方法和程序。因此，公正且一致性的評鑑規準，能被受評者所了解與接受，如此教師評鑑方可奏效，達到評鑑的真正目的。張德銳(1992)亦指出一個理想的教師效能評鑑系統必須根據評鑑目的採用適當的評鑑指標，來決定適當的評鑑方法和程序。如果評鑑指標不切實際，再好的評鑑方法、分析技術和程序，也無法蒐集到適當或合用的教師效能資料。吳清山(1998)認為教師評鑑應有適當的過程以確保判斷的合理性，其最基本的要素乃是要以已知、合理的標準作為判斷的基礎。

八十七年修訂之特殊教育法施行細則第二十一條規定：「主管教育行政機關對各階段特殊教育，應至少每二年評鑑一次；其評鑑項目，由各級主管教育行政機關定之。」民國九十一年，該條文又修訂為：「各教育階段特殊教育之評鑑，該管主管教育行政機關，應至少每二年辦理一次；其評鑑項目，由各級主管教育行政機關定之。直轄市及縣(市)主管教育行政機關辦理特殊教育之績效，中央主管教育行政機關應至少每二年訪視評鑑一次。……」國內的特殊教育的評鑑工作因法有明訂，在國民教育階段，不僅教育部依法對國立特殊教育學校及直轄市、縣(市)主管教育行政機關辦理特殊教育之績效進行訪視與評鑑外；直轄市、縣(市)主管教育行政機關亦依法對其行政管轄的特殊教育學校及國民中小學特殊教育班級如火如荼的展開評鑑(沈宜

純，2004)。王振德(2004)指出，特殊教育的評鑑雖由過去專案性、重點性的實施，轉為常態性、持續性的工作，但特殊教育教師評鑑指標或工具的編訂與建構，尚待開拓與研究。

鑒於教育改革內容的要求和社會大眾對教育品質的期望，建立教師專業標準可視為教師反省本身專業素質的一種工具，也是教師展現專業能力的一種途徑，而吳武典等人(2005)在《師資培育政策建議書》亦提到，在師資培育上，我們要在教師「專業標準本位」的主軸上，進行各種必要的改革，說明了教師專業標準訂定之重要影響性。

教育部委託中華民國師範教育學會進行「各師資類科教師專業表現標準之研究」，該研究包含幼稚園、國民小學、國民中學、高級中學、職業學校及特殊教育等六類不同師資群，結案報告已於九十五年八月一日提出，其中之「特殊教育教師專業標準」。共分為教師專業基本素養、敬業精神與態度、特教專業知識、特殊需求學生鑑定與評量、課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修等七個向度，每個向度涵蓋不同指標，總計有四十八個評鑑指標。統整性的適用於資賦優異類特殊教育教師與身心障礙類特殊教育教師專業表現之評估。

研究者為更進一步探討這些指標用於身心障礙類特殊教育教師的重要程度、適用對象及評鑑方式，在取得該研究特殊教育組召集人吳武典教授同意後，依此建構為身心障礙類特殊教育教師評鑑指標，進行調查研究，再依據第

一階段之結果探討身心障礙類特殊教育教師評鑑指標之應用與社會效度，進行評鑑與訪談。

### 第三節 特殊教育教師評鑑指標的相關研究

研究者以「教師評鑑指標」、「教師評鑑規準」及「教師評鑑效標」搜尋八十五年至九十五年相關研究，共得十三篇的博碩士論文，其中以國民中小學合格教師為研究對象者計有七篇，再取以「教師評鑑」之研究，其研究目的有探討評鑑指標者三篇計十篇，其中僅有一篇特殊教育教師評鑑指標的研究，依作者、出版年、論文名稱、研究對象、研究設計、研究目的及研究結果整理如表 2-1。

表 2-1 教師評鑑指標相關研究

作者/ 出版年	論文名稱	研究對象	研究設計
朱淑雅 民 86	國民小學教師評鑑效標之研究	公立國民小學教育人員 741 位	文獻分析 問卷調查
研究目的 / 研究結果			
<p>旨在發展國民小學教師評鑑效標架構；同時，並據以調查我國國民小學教育人員對於教師評鑑效標重要性及可行性之看法。</p> <p>本研究主要結論為教師評鑑效標架構包含「教學策略與技巧」、「班級經營與管理」、「專業能力與進修」、「服務精神與績效」、「教師自我效能」、「實用性教學效能」、「專業性教學效能」七個領域，共有四十六個效標項目可供選用。</p>			
吳政達 民 87	國民小學教師評鑑指標體系建構之研究	教育學者、 教育行政 人員、國小 校長、主 任、教師、 家長	德懷術 層級分析法
研究目的 / 研究結果			
<p>旨在建構國民小學教師評鑑指標及相對權重。結果發現教師評鑑指標體系包括教師評鑑指標共可區分為九大類主指標四十一項次指標。其主指標分別為「專業知識」、「教學準備能力」、「教學策略與實施能力」、「教學評量能力」、「運用教學資源能力」、「班級經營能力」、「專業責任」、「校務參與及服務績效」與「人際溝通能力」等九類。</p>			



表 2-1(續)

徐敏榮 民 91	國民小學 教師評鑑 規準之研 究	高雄市國 民小學校 長、教育行 政人員(督 學)、資優教 師	文獻探討 德懷術
研究目的 / 研究結果			
旨在建構適用於我國國民小學教師評鑑之規準。國民小學教師評鑑規準共分為七個評鑑領域，依序為「班級經營與輔導」、「教學能力」、「學科知識」、「人際互動」、「研習進修」、「校務參與與行政配合」、「特殊表現」等，以及八十項評鑑規準。			
作者/ 出版年	論文名稱	研究對象	研究設計
郭正田 民 91	台中縣國小 校長、教師 對特殊教育 教師評鑑意 見調查之研 究	台中縣國小 校長、兼任 行政教師、 普通班及特 教班教師	問卷調查
研究目的 / 研究結果			
旨在探討台中縣校長及教師在特教教師評鑑之目的、規準與實施及以教師成績考核辦法對特教教師進行考核等相關問題之意見。研究結論為：特教教師評鑑十三項規準 (1) IEP 的編擬與執行；(2) 創新教學與動態評量；(3) 任教科目的專業知識與技巧；(4) 班級經營的知識與技巧； (5) 學生鑑定與輔導；(6) 教學研究的進行與發表；(7) 教材的編選與教具製作；(8) 參與特教專業進修活動的情形；(9) 教師品德的優劣程度；(10) 教師與相關服務團隊的配合；(11) 行政業務的處理；(12) 事病假與曠課職情形；(13) 和學校同仁與家長的關係。			

表 2-1(續)

彭春蘭 民 91	新竹縣市國 民中學教師 評鑑指標建 構之研究	新竹縣市 國中教育 人員 893 人	文獻分析 問卷調查
研究目的 / 研究結果			
<p>旨在探討國民中學教師評鑑理念內涵、理論基礎，了解新竹縣市教育人員對指標看法的差異，以建構新竹縣市國民中學教師評鑑指標。結論為新竹縣市國民中學教師評鑑指標包括「學生輔導」、「教學設計」、「專業態度」及「教學實施」等四個層面，共計四十六個指標內容。</p>			
石璧菱 民 92	國民小學實 施學校本位 教師評鑑之 研究 ~ 以桃 園為例	以桃園縣教 師共 662 人	問卷調查 訪談
研究目的 / 研究結果			
<p>旨在探討國民小學教師對於實施學校本位教師評鑑參與成員與實施方式之看法。研究結果發現超過半數教師認同蒐集評鑑資料來源，依序為「教室觀察」、「和教師晤談教學理念、過程」、「教師教學檔案」、「訪談教師同儕意見」、「教學觀摩」。</p> <p>超過六成七教師認同的教師評鑑規準，依序為「班級經營與輔導」、「教學能力」、「學科知識」、「人際互動」、「研習進修」、「校務參與與行政配合」、「特殊表現」。</p>			

表 2-1(續)

作者/ 出版年	論文名稱	研究對象	研究設計
吳政原 民 93	國小初任教師第一年教師評鑑指標之建構	花蓮縣 514 位國小教育人員	文獻分析 問卷調查
研究目的 / 研究結果			
<p>旨在探討國民小學教育人員對於評鑑指標重要性之看法，以作為建構評鑑之依據。結果建構國小初任教師第一年教師評鑑指標，包括「教學準備與設計」、「教學實施的策略」、「教學的師生互動與溝通」、「學生的學習評量」、「教室的常規管理」以及「專業成長的責任」等六大領域指標，共計三十六項表現指標。</p>			
施樹宏 民 93	國小教師評鑑規準及實施程序之研究～以台北市為例	台北市 736 位國小教育人員，140 家長	文獻探討 問卷調查
研究目的 / 研究結果			
<p>旨在建構國民小學教師評鑑規準及實施程序。評鑑規準方面有教師專業知識、教師專業技能、教師專業態度與教師專業發展等共四個層面。包括教育知識、學科知識、教學策略、班級經營、輔導技能、合作配合、溝通表達、專業成長及研究創新等共九項評鑑領域，並細分出四十一項評鑑規準。評鑑實施程序方面須注意評鑑目的、評鑑設計、評鑑步驟、評鑑資料整理分析、評鑑人員組織、評鑑方式及結果處理等七個向度。</p>			

表 2-1(續)

廖玉珠 民 93	建構我國中小 學教師評鑑規 準之研究	我國中小學 教師	文獻分析 德懷術
研究目的 / 研究結果			
<p>旨在釐清教師評鑑之基本概念，包括教師評鑑的意義、目的與模式，探討教師評鑑制度之最新發展趨勢，並試圖建構適合於我國中小學教師評鑑之規準，以供學校及教育行政主管機關作為教師評鑑之參考，藉以提昇教師品質及專業。研究結論為教師評鑑規準包含四個評鑑內容：課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等，共 36 個規準和 110 個規準之行為描述，可供實施教師評鑑的學校選用。</p>			
作者/ 出版年	論文名稱	研究對象	研究設計
許藤繼 民 94	國民小學初任 教師評鑑指標 建構之研究	台北縣市公立 國小編制內之 教育相關人員 667 人	文獻分析 問卷調查
研究目的 / 研究結果			
<p>旨在建構一套我國國民小學初任教師評鑑的適用指標，以提供國小初任教師自我覺察，加強各項專業發展以達成提昇初任教師教學及相關專業素養為目的。</p> <p>主要結論為：</p> <p>一、初任教師評鑑有助於初任教師的生涯發展。</p> <p>二、初任教師評鑑歷程應兼顧觀察活動、專業檢視與正式評量會議。</p> <p>三、「班級經營」為國小初任教師評鑑最重要的層面指標；「能引發學生的注意力與學習興趣」則在國小初任教師評鑑細目指標中排序第一。</p> <p>四、不同背景變項之國小教育相關人員對本指標體系中之部份指標之意見確有顯著差異。</p> <p>五、本研究建構之「國小初任教師評鑑指標」包括 6 大層面及 38 項細目指標，然而指標應隨情境不同，進行選取與修正。</p>			

綜合以上十篇相關研究，分析說明如下：

### 一、研究對象

單純以教師為研究對象者兩篇，其餘八篇以學校相關教育人員，包括校長、主任等行政人員為研究對象，其中兩篇更擴及督學與家長。

### 二、研究設計

以問卷調查法有一篇，文獻分析加問卷調查法有五篇，問卷調查法加訪談一篇，文獻探討加德懷術兩篇，德懷術加層級分析法一篇。

### 三、評鑑指標

在普通班教師評鑑指標上，歸納出下列向度，每一個向度再細分若干個指標。

- (一) 教學的策略與技巧
- (二) 班級經營與輔導
- (三) 專業責任與態度
- (四) 服務精神與績效
- (五) 學科知識
- (六) 學生評量
- (七) 課程設計
- (八) 進修與研究發展
- (九) 人際互動與溝通
- (十) 校務參與與行政配合

這些普通班教師評鑑規準，亦是特殊班教師評鑑規準，且尚需要加上如：IEP的編與執行、學生鑑定與輔導及與相關服務團隊的配合等特殊教育專業知能力。