

學前至高中職教育階段特殊教育教師

專業評鑑方案之研究

第一章 緒論

第一節 研究動機

1995 年《教師法》公布後，高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。前項教師評審委員會之組成，應包含教師代表、學校行政人員代表及家長代表一人。其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一；其設置辦法由教育部定之。教育部亦於 1997 年發佈施行《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》，各校應依法籌組教師評審委員會，以甄選各校所需之教師。換言之，各校教師評審委員會負有教師聘任或續聘與否之審查責任，在做出各種評議之前，其評鑑指標、評鑑方法為何，值得加以探討。簡紅珠（1997）認為教師評審委員會必須委託校內設置的評鑑小組，進行有效的教師評鑑，以取得有關教師表現之真實可信資料，以作為公正決策的依據。因此，如何進行有效的教師評鑑，是教師評審委員會的一大挑戰，值得加以重視。

《教育基本法》規定應「加強教育研究及評鑑工作，以提升教育品質，促進教育發展」（教育部，1999），將促進教育評鑑與研究的落實執行。目前立法院一讀通過「教師法」部分條文修正草案第 23 條之 1：「為提升教師專業成長及達成教學與輔導之成效，高級中等以下學校教師應接受評鑑。前項評鑑之類別、內容、規準、方式、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之」，該修正法案如通過，將成為我國全面實施教師專業評鑑的法源依據（張新仁，2004）。但國內評鑑觀念尚未建立，教師反彈勢必難免。為避免教師反彈，教育部於 2005 年 12 月公布「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，鼓勵學校教師在自願原則下，申請試辦教師專業評鑑，並自 95 學年度(2006 年 8 月)開始試辦中小學教

師專業評鑑，預計試辦 2-3 年，逐年檢討試辦成效。第一年先鼓勵有相關試辦經驗的縣市政府或學校優先參與試辦，再逐年增加有意願參與的縣市或學校，評鑑結果，「不會」影響教師的考績、續聘與晉級。試辦的教師專業發展評鑑係「形成性教師評鑑」，和教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度脫勾，目的在協助教師瞭解教學之優點、待改進之處，並進一步協助教師改進教學或提供適當的在職進修課程和計畫，以提升教學品質，促進教師的專業發展。這些都顯示教師評鑑制度在我國正在發展推行，可見其重要性。該計畫將教師專業評鑑的內容列為課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度等四大項，而規準由學校參照主管教育行政機關訂定之教師專業發展評鑑參考規準自行訂定之(教育部，2006a)。

有鑑於教師評鑑制度的建立，是提升教師素質的有效措施，同時也是提升教育成爲一門專業的必經路徑。台北市教育局從民國 87 年推行教學輔導教師制度，針對初任教師及新進教師進行有系統的形成性評鑑，91 學年度則擴及至各校教評會認定教學有困難的教師，及不適任教師。高雄市教育局則從民國 89 年開始試辦教師專業評鑑制度，以教師自評和校內評鑑爲主，使用之工具多爲各校自行訂定，缺少信效度考驗。

有效的教師評鑑應包括三個要素：1.合理的評鑑目的；2.具體的評鑑指標；3.合宜的評鑑歷程或程序。其中評鑑目的是爲了回答「爲什麼要評鑑」，欲達成什麼目的；評鑑指標則是回答「評鑑什麼」；至於評鑑歷程或程序則是回答「如何進行評鑑」的問題 (Iwanicki, 1990)。因此國內要進行教師評鑑，則需釐清評鑑的目的是什麼？目的必須要利害關係人有共識；而評鑑指標、評鑑工具的研發，要客觀、公平、可行，能讓評鑑者、受評人接受；評鑑程序要用科學的方法，建立標準化的作業程序。

教師評鑑在國內已有部分的研究及試辦，徐敏榮(2001)綜合學者專家之意見，發現目前教師評鑑實施之問題有：1.教師的觀念未建立：多數教師認爲教師評鑑是不尊重教師、教師評鑑是打擊教師士氣、教師評鑑實施不容易。2.教師評

鑑成爲例行性的活動：教師評鑑應該是持續性、計畫性、組織性的活動，現行的教師評鑑只重視學期末的總結性評鑑，而沒有實施較多次的形成性評鑑，導致一到學期末，教師便陷於評鑑的狂熱中，影響教學的品質，更成爲例行的「大拜拜」，有損評鑑應該是「發現問題」、「解決問題」的目的。3.評鑑標準難以界定：目前教師評鑑的模式多從國外模仿而來，並沒有發展出一套較適合國內教師的規準，評鑑的標準模糊不清，評鑑的學者專家各持己見，評鑑的教學行爲難以測量界定。4.教師評鑑是否公正客觀：國人向來講究人情和「關係」的有無，在人情壓力下評鑑是否會公正無私？或是網開一面，做做人情。亦或是教師會不會因爲評鑑的壓力而向現實低頭，或是到處鑽營，汲汲尋找「關係」來當靠山。5.教師評鑑的經費來源：評鑑若由學者、專家到各校去執行評鑑工作，經費的龐大將造成國家的負擔。6.教師評鑑的觀念導正和人才培訓：在評鑑制度實施後，評鑑人員的素質、觀念和訓練將是評鑑制度好壞的關鍵，是否有足夠的專業人才接受訓練？由那一個機構負責培訓？有無訓練計畫？這些工作都亟待建立。依據上述的問題，如何建立一套客觀、可行的評鑑模式，落實教師評鑑制度，提升專業發展，是值得研究的課題。

爲保障學生受教權益，確保教師教學品質，政府訂定了「公立學校教職員成績考核辦法」，對於教學優良教師予以獎勵，考核甲等者發給一個月薪資之考績獎金，目前考核工作由學校教評會負責，在人情事故，不願得罪人的狀況下，除非事病假超過規定天數，否則大都以考列甲等居多，考核教師教學績效的功能盡失。我國中小學似乎已有一套考核教師績效表現的辦法，但其考核內容、考核程序，結果的運用，對提升教師工作士氣，促進教師專業成長，缺乏引導的作用，

而政府每年花費一筆龐大的考績獎金，卻無法達到獎優汰劣，促進教學品質之提升。在社會變遷快速，家長對教育期望提高之時，對於不適任教師或教學品質不佳之教師，如何配合家長、社會的要求，提出合理、可行、有效的教師評鑑制度，是當前重要的研究課題。英國在 1995 年間推行教師評鑑，實施學校本位的教師評鑑，其實施情形頗值得借鏡。教師評鑑具有協助教師自我成長，生涯

規劃及促進自我實現的功能。教師評鑑的實施必須公平公開的對待每位教師，無論是評鑑者訓練、評鑑計畫及專業發展等，均應提供每位教師相同的機會，鼓勵教師發揮潛能。教師評鑑的次數、方式、內容，及評鑑結果之推廣與運用，均涉及經費與人力、物力等資源之使用，教育行政機關及學校，如何在有效的資源下，建立合理可行的教師評鑑制度，是值得思考的議題。

特殊教育教育教師是教師中的一部分，身心障礙類特殊合格教師有 5856 人，雖然不多，如果和普通教師使用相同的評鑑工具、方式，對他們將是不公平。因此，如何研究一套適合身心障礙類特殊教育教師評鑑方案是重要的。

而目前特殊教育學生的安置型態有特殊教育學校、特殊教育班、資源班等型態，學生的類別有 12 類，特殊教育教師又可分為實習老師，初任老師、長聘資深教師，以及擔任級任、科任、兼任行政工作的教師。教育階段又可分為學前、國民教育、高級中等教育三階段。因此特殊教育教師的工作性質與內容不同，如果採取一致的評鑑制度，則評鑑結果是無法令教師信服的。如何依不同教育階段別、學校型態、評鑑的對象、目的、方式、內涵等，設計評鑑方案，是值得加以探討的。

第二節 研究目的

- 1.瞭解國內學前至高中職教育階段特殊教育教師對特殊教育教師專業評鑑之意見。
- 2.探討適用於國內學前至高中職教育階段特殊教育教師評鑑之規準。
- 3.探討並比較學前至高中職教育階段特殊教育教師專業評鑑手冊之編製及試作情形。
- 4.綜合學前至高中職教育階段之研究結果發展適合國情之特殊教育教師專業評鑑方案。

第三節 名詞釋義

- 1.教師專業評鑑：教師專業評鑑係指透過一種連續且有系統的過程，是依據

- 審慎訂定規準，經由評鑑者對受評者的專業、需求及潛能，多方蒐集、分析、評估資料，並根據評鑑結果，從而協助教師改進教學或作為行政上決定教師任用、獎懲之依據。
- 2.評鑑規準：教師評鑑規準乃是比較、分析國內外教師評鑑理論與實務後所匯集成能夠具體彰顯「優良教師」概念的項目，以做為教師評鑑的重點依據。本研究所指之規準指評鑑中用以成為評鑑依據的準則，包括評鑑層面、項目、指標及檢核重點。
 - 3.評鑑指標：所謂評鑑指標乃指判斷受評對象優點或價值的依據。根據蒐集資料屬性的不同，可以分為量的或質的評鑑指標兩種。量的評鑑指標係以數量加以說明，質的評鑑指標則以文字來描述。
 - 4.評鑑方案：本研究所指評鑑方案是指經由研究成果所發展的教師評鑑之具體目的、方法、內容、指標、及應用等。依以執行實際的教師評鑑工作，並成為教師評鑑方案發展之重要內涵。
 - 5.特殊教育教師：本研究所稱特殊教育教師係指各教育階段之身心障礙類合格教師。
 - 6.教育階段：本研究將教育階段分為學前教育階段、國民教育階段(含國小及國中階段)，及高中職教育階段，共分為三個教育階段。