



行政院國家科學委員會補助專題研究計畫

成果報告
 期中進度報告

啟智教育教師教師效能之研究 (II)

Teacher Efficacy of Educators Teaching The Mentally Retarded (II)

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫
計畫編號：NSC90 — 2413 — H — 018 — 010
執行期間：90 年 8 月 1 日至 91 年 7 月 31 日

計畫主持人：林惠芬
共同主持人：
計畫參與人員：

成果報告類型 (依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文個一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方法：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利及其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

執行單位：國立彰化師範大學特殊教育學系

中華民國 九十二年 一 月 三十一 日

啟智教育教師教師效能之研究 (II)

林惠芬

國立彰化師範大學

摘要

本研究旨在探討自編之「啟智教育教師教師效能」的信效度以及影響啟智教育教師教師效能之因素。自編之「啟智教育教師教師效能」包括：與家長建立師親關係的能力、問題解決能力、自我要求與調適能力、個人教學能力、與同仁合作協調的能力、以及取得學校行政配合與支援的能力等六個向度 34 題，解釋量為 73.26%。分量表的內部一致性信度值界於 .80 至 .95 之間，重測信度值界於 .68 至 .95 之間。全量表的內部一致性信度值為 .96，重測信度值為 .84。

啟智教育教師的教師效能普遍不低。在六個分量表中，效能最高的是在「自我要求與調適能力」向度上，而最低的是在「取得學校行政配合與支援的能力」向度上。就各題項而言，效能最高的是「能要求自己時時保熱誠的教學動力」，最低的是「使學生具有基本就業能力」。

在六個影響啟智教育教師教師效能的變項中，任教年資最具有預測力，年資愈少，教師效能愈低。任教的年段與任教的學校也分別對「個人教學能力」和「自我調適與要求」兩個向度有影響。至於教師的性別與任教學生的障礙程度，對於教師效能並無預測力。

關鍵字：教師效能、啟智教育

Teacher Efficacy of Educators Teaching The Mentally Retarded (II)

Hui-Fen Lin

National Changhua University of Education

Abstract

The purposes of this study were to investigate the validity and reliability of the Scale of Teacher Efficacy of Educators of Students with Mental Retardation and to explore its related factors. There were 34 items with six subscales. The internal reliabilities were from .80 to .95 and the test-retest reliabilities were from .68 to .95 in subscales. For the whole scale, the international reliability is .90 and test-retest reliability is .84.

The sense of teacher efficacy of educators of students with mental retardation did not as low as expected. Among six subscales, teachers of students with mental retardation had highest scores in the scale of self-adjustment and lowest score in the scale of having cooperation from school administrators. Compared to other variables, the years of teaching experience is the most predicted factor for teacher efficacy. The first-year teachers had lowest sense of efficacy compares to other teachers.

Keyword: teacher efficacy 、 teachers of students with mental retardation.

目 次

中文摘要.....	I
英文摘要.....	II
目次.....	III
表次.....	IV
壹、緒論.....	1
一、名詞解釋.....	3
二、研究限制.....	4
貳、研究方法.....	4
一、研究對象.....	4
(一) 預試樣本.....	4
(二) 正式樣本.....	5
二、研究工具.....	5
(一) 量表編製架構.....	5
(二) 專家效度之建立.....	6
(三) 量表試題的分析.....	6
(四) 信效度之建立.....	6
三、資料分析.....	6
參、結果與討論.....	6
一、研究結果.....	7
(一) 教師效能量表的效度.....	7
(二) 教師效能量表的信度.....	8
(三) 教師效能的現況.....	9
(四) 不同背景變項對啟智教育教師教師效能之影響.....	12
二、討論.....	14
(一) 啟智教育教師「教師效能量表」的試題內容.....	14
(二) 啟智教育教師「教師效能量表」的向度.....	14
(三) 教育教師的教師效能表現.....	15
(四) 不同背景變項對教師效能的影響.....	16
(五) 教師效能對教學滿意的影響.....	16
肆、結論與建議.....	
一、結論.....	16
二、建議.....	17
(一) 在行政方面.....	17
(二) 在未來研究方面.....	17
參考文獻.....	19
中文部份.....	19
英文部份.....	20

表 次

表一	與一般教師有關之教師效能之研究.....	3
表二	預試樣本分配表 (N=175 人)	4
表三	正式樣本分配表 (N=337 人)	5
表四	啟智教育教師教師效能因素分析摘要表.....	7
表五	教師效能分量表與總量表的內部一致性.....	8
表六	各分量表及總量表的信度及重測信度.....	9
表七	啟智教師不同背景項在教師效能各分量表、總量表及 教學滿意度之平均數.....	10
表八	教師效能各題的平均數、標準差及平均得分最高和最低的前五項....	11
表九	不同背景變項對教師效能各分量表、總量表的逐步回歸分析摘要表..	13
表十	教學滿意度與教師效能全量表和各分量表間之相關.....	13
表十一	教師效能分量表對教師教學滿意度的逐步回歸分析結果.....	14

壹、緒論

教師的教學對於教育品質的良窳具有直接且決定的影響力。吳清山(民 78)指出，教師效能高的教師，其教學品質較佳，學生的學業和紀律表現較好，師生間的互動關係也較良好。Allinder(1994)也指出，教師效能高的老師，較願意在教學方法及教材教法上求新求變。在對於障礙學生的態度上，Meijrt 和 Foster (1988)指出，效能高的教師較不會將學習困難的學生轉介至特殊班。另外根據周新富(民 80)的研究，教師效能高的老師，其對教學工作滿意度較高，同時在工作上也較為投入。

由於教師效能對於學生的學習既深且遠，因此，國內外有關教師效能的研究相當多。就國外的研究而言，主要是以 Gibson 和 Dembo(1984)所編製的教師效能量表為研究工具者居多。此量表有 30 題，包括個人教學效能和一般教學效能兩個向度。所謂“個人教學效能”是指教師對自己教學能力的判斷，而“一般教學效能”是指教師對於教學結果的預期。

Gibson 和 Dembo(1984)認為其所發展的教師效能量表與 Bandura 自我效能理論裡的結果預期及效能預期論點相似，但 Woolfolk 和 Hoy (1990)指出，這種說明並不完全恰當，他們認為在 Bandura 的觀點裡，“結果預期”是指對於行動可能之結果的判斷，而非判斷是否教學對學生的影響，可以勝過學生家庭背景對學生的影響。

除此之外，Coladarci (1992)、Coladarci 和 Breton (1997)、Guskey 和 Passaro (1994)等學者也曾分別用不同的資料來探討 Gibson 和 Dembo(1984)教師效能量表的建構效度。依據 Coladarci (1992)的研究發現，“一般教學效能”反而比“個人教學效能”對於教師的教學承諾更具有預測力，Coladarci 認為這樣的結果其實與一般所瞭解的是不同。Coladarci 和 Breton (1997)指出，在 Gibson 和 Dembo(1984)的教師效能量表裡，有部份題目原是屬於一般教學效能，但現卻落在個人教學效能向度裡。至於 Guskey 和 Passaro (1994)的研究雖然是得到兩個因素，但此兩因素的構念較接近於內外控的因果歸因而非個人效能和教學效能。由於所得到之研究結果與文獻上所記載的有出入，所以這些學者認為有必要再進一步探討所謂的教師效能到底是指什麼。另外，有鑑於質性研究對研究的問題能作深入且充分的說明和描述，同時現有的研究大都是以量的方式進行，所以這些學者也建議可用質性研究來瞭解教師們所覺知的教師效能。

Bandura(1997)指出，教師所覺知的效能並非一致性地跨越不同的工作事件，亦即教師所感受的效能，會隨著身旁不同的工作內容、工作需求，因時因地而有所不同。Tschannen-Moran、Hoy 和 Hoy(1998)也有相同的看法，他們指出教師效能是受個人教學能力和教學工作內容影響。除了個人的基本教學能力不同而教師效能有所差異外，教學工作內容的不同，教師效能也會不同。所以 Tschannen-Moran 等人(1998)建議，一份有效度的教師效能量表應考慮所研究的對象，不同的研究對象，教師效能量表的題目應隨之調整。

本研究承國科會的經費補助(NSC-90-2413-H-018-010)及參與學校的熱心協助，特此致謝。

在國內有關教師效能的研究中，主要是以普通班教師為對象，且研究工具大都是以 Gibson 和 Dembo(1984)的教師效能量表為依據，再做部份修正或調整(如林麗美，民 86；孫志麟，民 84；許芳懿，民 86；張俊紳，民 86；劉月娥，民 86；顏銘志民 86；顏淑惠，民 86)。然而國內的教學生態環境與國外並不完全相同，故若要瞭解國內教師的效能，實應以國內的教學情境及脈絡為依歸才能反應出現實的狀況。

此外，雖然同樣都是從事教學工作，但與一般教師不同的是，啟智教育教師所面對的學生，其個別差異大，學習能力普遍遲緩，學習動機薄弱，並常伴隨行為問題。在教學時，啟智教育教師不但須自編教材，同時還得為每位學生設計及執行個別化教學計畫。在這樣一個學生差異性大、工作量繁多、教材資源不足的教學環境裡，啟智教育教師所覺知或感受的教師效能與普通教師應有所不同。故若要探討啟智教育教師的教師效能，其內容也應具有足以反應出啟智教師的特殊性才是恰當的。本研究者(林惠芬，民 91)曾透過焦點訪談方式，訪問 15 位從事啟智教育工作之教師，根據質性資料整理結果，歸納出 1)個人教學能力、2)問題解決能力；3)自我調適與要求能力；4)與家長的親師關係；5)取得學校行政配合與支援能力和 6)與同仁的合作協調能力等六個向度 34 題。此份六個向度的啟智教育教師教師效能量表的信效度為何？此為本研究第一個欲探討的問題。

就教師而言，教學工作雖然不是很輕鬆，但國內在有關一般教師的教師效能研究上，普遍指出教師效能是在中等程度以上(詳見表一)。至於在啟智教育領域裡，國內並無專門探討教師效能的研究，不過何東墀(民 78)及陳清溪(民 80)曾從教師的工作滿意度，來瞭解啟智教育教師對於教學工作的看法及態度。根據這兩位學者的研究結果，啟智教育教師對於工作的滿意程度屬尚可。因此就教師效能而言，其結果是否也類似於上述文獻的發現？此為本研究第二個欲探討的問題。

根據國內以一般教師為對象的教師效能研究裡，性別、任教年資，專業背景為主要的研究變項(詳見表一)。就性別因素而言，鄭英耀和黃正鵠(民 84)、顏銘志(民 85)以及顏淑惠(民 89)的研究指出，男性教師的效能高於女性教師。但在其他研究中，性別並不具影響力。對於啟智教育教師而言，性別因素是否對教師效能也是個重要的影響變項？

在任教年資方面，除了郭淑琳(民 89)和劉月娥(民 89)的研究外，其他研究均指出，任教年資的多寡是重要的影響變項，其中年資較高者，其教師效能較高；而年資較淺者，教師效能較低。啟智教育教師任教年資的多寡是否對其效能也有影響？

——就教師的專業背景而言，除郭淑琳(民 89)和顏淑惠(民 89)的研究外，其他的研究均指出，師專或師院等具有專業背景的老師，其教師效能較高。國內啟智教師的來源可包括：特教系本科系(所)畢業、修有特殊教育學分及未修習特教學分等三種。此三種不同的專業背景是否對其教師的效能有影響？

為使智障學生能接受適性之教育，目前國內主要是將智障學生安置於啟智班和啟智學校居多。在教育階段上，從國小銜接至高職階段。是故在面對不同障礙程度、不同教育階段的學生，啟智教育教師的效能是否會有影響？因此本研究第三個欲探討的問題為：性別、任教年資、專業背景、任教階段以及任教學校等五個變項是否對啟智教育教師的教師效能有影響？

此外，教師效能與教學滿意度的關係何？在教師效能中，那些向度對教學滿意度具有預測作用？此為本研究第四個欲探討的問題

綜合上述的問題，本研究的研究目的如下：

- 1、本研究自編之啟智教育教師教師效能量表的信效度為何？
- 2、啟智教育教師所覺知的教師效能如何？
- 3、不同的性別、任教年資、專業背景、任教階段別以及任教學校對於啟智教育教師的教師效能的影響力為何？
- 4、教師效能與教學滿意度的關係為何？那些教師效能對於教師的教學滿意度具有預測作用？

表一 與一般教師有關之教師效能之研究

研究者	研究對象	量表計分	平均得分	性別	任教年資	專業背景
孫志麟 (民 84)	國小	6	3.94	無	20 年以上最高	
鄭英耀、 黃正鵠(民 84)	中小學	6	3.14	男>女		
顏銘志 (民 85)	國小	6	內控 3.82 抗衡 2.91	男>女	21 年以上最高	師範、師專 最高
林麗美 (民 86)	國中	5	3.04			
許芳懿 (民 86)	國小	5	3.87	無	26 年以上最高	師專、師院 最高
鄭宏財 (民 87)	國小	6	4.34	無	26 年以上最高	師範、師專 最高
何郁玲 (民 88)	中小學	5	3.96	無	21 年以最高	專科最高
郭淑琳 (民 89)	高職(中) 工業類科	5	4.20	無	無	無
劉月娥 (民 89)	國小	5	3.98	無	無	師院、師專 最高
顏淑惠 (民 89)	國小	5	3.76	男>女	5 年以下低	無
洪瑞峰	國小	4	2.91	無	15 年以上	修習過相關

一、 名詞解釋

1、啟智教育教師 係指在國中小、高職特教班及啟智學校擔任教學之教師。

2、教師效能 根據吳清山(民 87)的定，教師效能係指：

一位教師教學工作中，能使學生在學習上或行為上具有優良的表現，以達到特定的教育目標 (頁 199)。

本研究所指之教師效能係指本研究依質性研究所得之六個向度的得分，分數愈高表示效能愈高。此六個向度為：個人教學能力、與家長的親師關係、問題解決能力、自我調適與要求能力、取得學校行政配合與支援以及與同仁合作協調能力。

二、 研究限制

本研究係以自陳方式請啟智教育教師填寫，並未進行實際的教學觀察，因此在結果的解釋上須考量此方面的限制。

貳、研究方法

一、研究對象

本研究的研究對象分為預試及正式施測兩種樣本，茲就各次施測之教師取樣方式及人數說明如下：

(一)、預試樣本

本研究係參考「全國中小學特殊教育身心障礙類名冊」(教育部中部辦公室，民 88)，以中部地區八縣市國中(小)及高職啟智學校(班)教師為對象，以隨機取樣方式郵寄 200 份問卷，結果計有 175 位教師填寫問卷內容，回收率達 87.5%。預試樣本詳細資料如表二所示：

表二 預試樣本分配表(N=175 人)

項目別	人數	百分比
性別		
男	40	22.9
女	135	77.1
任教年級		
國小	54	30.9
國中	62	35.4
高職	59	33.7
任教學校		
一般學校	128	73.1
-特殊學校-	-47-	-26.9-
年資		
初任教師	64	36.6
2-5 年	62	35.4
6-10 年	33	18.9

	10 年以上	16	9.1
專業背景	特殊系(所)畢業	92	52.6
	學分班*	74	39.3
	未受特殊教育	9	5.1

*係指修習專業科目 20 學分或 40 學分之教師

(二)、正式樣本

在扣除預試樣本後，本研究仍參考教育部中部辦公室所出版之「全國中小學特殊教育身心障礙類名冊」，以隨機方式抽取有關樣本。本研究共寄 450 份問卷，回收 390 份，扣除填答不完整，有效問卷計有 337 份。其詳細資料如表三所示：

表三 正式樣本分配表(N=337 人)

項目別	人數	百分比	
性別	男	82	24.3
	女	255	75.7
任教年級	國小	78	23.1
	國中	155	46.0
	高職	104	30.9
任教學校	一般學校	203	60.2
	特殊學校	134	39.8
年資	初任教師	97	28.8
	2-5 年	73	21.7
	6-10 年	107	31.8
	10 年以上	60	17.8
專業背景	特殊系(所)畢業	134	39.8
	學分班	167	49.6
	未受特殊教育	36	10.7

二、研究工具

(一)量表編製架構

「啟智教育教師教師效能量表」係為本研究自編之研究工具，其內容是研究者透過三次焦點團體訪談方式，訪談 15 位啟智學校(班)教師後，根據質性訪談資料將性質較相近的內容歸於同一向度。整理結果共六大類，34 題(林惠芬，民 91)。以下就此六向度 34 題的內容說明如下：

- 1、教師的教學能力：此部分有 11 題，其中第一題至第五題是指在教師的教導下，學生能力的表現；第六題至十一題是指教師在教學上能夠做到的能力。
- 2、與家長建立良好的親師關係的能力：此部分有 4 題，主要是指能透過瞭解家長的教養態度，進而和家長保持良好溝通及得到家長的肯定和支持。

- 3、與同仁的合作協調能力: 此部分計有 4 題, 主要是指在教學上能和同仁相互討論、協調進而取得良好的合作關係。
- 4、取得學校行政配合/支援的能力: 此部分計有 4 題, 主要是指教師在教學上能取得學校行政配合的能力。
- 5、教師的問題解決能力: 此部份有 6 題, 主要是指教師在面對問題時, 能夠具有問題解決的能力。
- 6、教師的自我調適/要求能力: 此部分計有 6 題, 主要是指啟智教師對於自我角色的定位及期許。

在計分方面是採 1 至 8 分來計分, 8 分是指教師根據其實際的教學經驗及感受, 個人對於該題認為符合的程度達百分之八十以上, 1 分是指符合的程度在百分之二十以下; 分數愈高表示教師個人認為自己在教學上的效能愈高。

除了上述有關教師效能的內容外, 本份量表尚包括五題與教師基本資料有關的題目, 以及一題與教師自我教學滿意度有關的題目。在基本資料方面, 包括教師的性別、任教學校、任教年級、任教年資及專業訓練背景。在教師自我滿意度方面是請教師在 1 分至 100 之間, 填寫認為自己在教學上可達到的分數。

(二)、專家效度之建立

在「啟智教育教師教師效能量表」編製完後, 除了請五位之前有參與焦點團體訪談之教師進行內容審查外, 另外並請三位任教於國中及高職階段啟智班(學校)之教師進行內容的審查。

(三)、量表試題的分析

本研究係以因素分析方式進行試題的分析。根據因素分析結果, 若因素負荷量小於.30 或試題所落之向度與原來編製之架構相符合時即刪除。

(四)、信效度之建立

在信度方面, 本研究以 Cronbach α 係數進行內部一致性分析, 同時並於第一次施測後再相隔兩週施測一次以積差相關建立重測信度。在效度方面, 本研究以探索性因素分析來探討。

三、資料分析

本研究是以以下方式進行資料的分析:

- 1、以因素分析法、Cronbach α 係數和積差相關建立自編之啟智教育教師教師效能量表的效度和信度。
- 2、以平均數瞭解啟智教育教師之教師效能現況。
- 3、以多元迴歸分析探討啟智教育教師的個人背景變項對教師效教能的預測力。本研究先將性別、任教年級、服務學校、任教年資及專業訓練背景五

個類別變項分別轉換為虛擬變項後再對各分量表以及總量表進行多元逐步回歸分析。此外並以教師效能各分量表為預測變項，探討其對教學滿意度的預測力。

本研究的統計顯著水準設於 $\alpha=0.05$ 。

參、結果與討論

一、研究結果

(一)、教師效能量表的效度

本研究以預試樣本 175 人的資料，透過主成分分析(principal component)及平衡最大值法(equamax method)正交轉軸方式進行探索性初步因素分析。本研究未特別設定因素數目，由電腦依實際資料進行分析，研究結果顯示，有六個因素的特徵值大於一，能解釋 73.26% 的變異量，KMO 的抽樣適當性檢定結果為 .908，根據 Kaiser(1974) 的看法，具高度以上因素的適當性。至於 Bartlett 球面考驗結果值為 4872.098，達統計顯著水準($p<.000$)。表四為因素分析摘要表，表中所顯示之因素負荷量是以該題在六個因素中負荷量最大者為代表。在此六個因素中，第一個因素命名為「與家長建立親師關係的能力」，變異量佔 13.60%，是由 4 題與家長溝通，取得家長配合的題目有關。此因素代表啟智教育教師在教學時會和家長建立良好的溝通管道、彼此相互合作，以提昇教學效果。

第二個因素命名為「問題解決能力」，變異量佔 13.54%，是由 6 題與解決問題有關的題目所組成。此因素代表啟智教育教師在面對問題時的處理和應變能力。

第三個因素命名為「自我調適與要求的能力」，變異量佔 12.82%，是由 5 題教師在教學時會調整自己對自己以及對學生的要求和看法之題目所組成。

第四個因素命名為「個人教學能力」，變異量佔 12.82%，是由 11 題與教師教學有關的題目所組成。此因素代表啟智教育教師在教學時應具有的能力。

第五個因素命名為「與同仁合作協調的能力」，變異量佔 10.57%，是由 4 題與同仁溝通有關的題目所組成。此因素代表啟智教育教師在教學時會和同仁在教學上建立良好的溝通管道、彼此相互合作，以提昇教學效果。

第六個因素命名為「取得學校行政配合與支援的能力」，變異量佔 9.94%，是由 4 題與學校行政人員溝通，取得在行政、經費和設備上的配合及支援，以提高教學成效。

表四 啟智教育教師教師效能因素分析摘要表

新題項	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5	因素 6	共同值
家長 12	.85						.88
家長 13	.81						.84
家長 14	.80						.87
家長 15	.78						.84
解決 25		.80					.79

解決 26	.73					.75
解決 24	.67					.66
解決 27	.67					.71
解決 29	.49					.69
解決 28	.49					.63
自我 39		.84				.84
自我 38		.82				.77
自我 40		.77				.71
自我 36		.73				.70
自我 37		.56				.62
教學 2			.74			.71
教學 4			.72			.72
教學 6			.71			.66
教學 1			.70			.75
教學 3			.63			.59
教學 5			.62			.66
教學 9			.45			.72
教學 7			.45			.72
教學 10			.42			.76
教學 11			.41			.67
教學 8			.38			.76
同仁 17				.85		.81
同仁 16				.85		.83
同仁 18				.35		.73
同仁 19				.31		.73
行政 21					.81	.73
行政 20					.79	.72
行政 22					.69	.79
行政 23					.57	.58
特徵值	14.99	2.85	2.42	1.85	1.50	1.30
變異量%	13.60	13.54	12.82	12.82	10.57	9.94
累積變量%	13.60	27.13	39.95	52.76	63.32	73.26

為進一步解其建構效度，本研究乃分別計算六個分量表與全量表之相關，以瞭解各向度與總量表間的內部一致性。經由皮爾遜積差相關分析的結果，各向度與全量表的相關值如表五所示，其值界於.69至.84之間，且均達統計顯著水準。

表五 教師效能分量表與總量表的內部一致性

名稱	教學能力	親師關係	同仁合作協調	行政支援	問題解決	自我調適
總量表	.84**	.75**	.83**	.69**	.84**	.80**

**p<.01

(二)、教師效能量表的信度

表六為分量表與總量表的內部一致性 α 值以及相隔兩週之重測信度值。由表五資料得知，總量表的 α 值為.96，各分量表的 α 值界於.80至.95之間；重測信度值界於.68至.91之間。

表六 各分量表及總量表的信度及重測信度*

名稱	α 值	重測信度	題數
個人教學教學能力	.93	.91	11
與家長建立親師關係	.95	.75	4
與同仁合作協調能力	.80	.68	4
取得學校行政配合與支援	.82	.68	4
問題解決能力	.90	.83	6
自我調適與要求能力	.89	.73	5
總量表	.96	.84	34

*重測信度樣本人數為 30 人，均達 p<.000 統計顯著水準

(三)、教師效能的現況

表七為教師個人背景變項在教師效能六個分量表、總量表及教學滿意度的平均數。由表七的資料得知，整體而言，啟智教育教師對自己效能的感受程度平均為 6.54 分，以八點量表平均值 4.5 為參考標準時，啟智教育教師的教師效能普遍有偏高的情形。在六個向度之間，得分最高的是「自我調適與要求的能力」，平均為 7.12 分，最低的是在「取得學校行政配合/支援的能力」，平均為 6.13 分，此顯示啟智教育教師相當程度的能適應教學的角色；相對之下，在取得學校行政配合與支援上，啟智教師覺得自己的效能較低。至於在教學的滿意度上，其分數也不低，平均為 80.98。

就性別因素而言，男女教師在六個向度的得分上，均以「自我調適與要求的能力」得分最高，而「取得學校行政配合與支援的能力」得分最低。

就任教年資因素而言，不同任教年資的教師均以「自我調適與要求的能力」向度上的得分最高。就初任教師而言，在「取得學校行政配合與支援的能力」上得分最低(5.76 分)，其次是「問題解決能力」(5.89 分)。任教 2 至 5 年的教師也有是相同的情形。任教 6 至 10 年的教師也是以在「取得學校行政配合與支援的能力」上得分最低(6.42 分)。至於在任教 10 年以上的教師，則是在「個人教學能力」向度上的得分(6.57 分)稍低於在「取得學校行政配合與支援的能力」上(6.59 分)。

就任教年段而言，不論是任教國小、國中或高職階段的啟智教師，均以「自我調整與要求的能力」向度的得分最高，以「取得學校行政配合與支援的能力」

向度的得分最低。其中高職教師的平均最低，為 5.98。

就服務的學校而言，雖然任教的學校不同，但均以「自我調適與要求的能力」向度的得分最高，而以「取得學校行政配合與支援的能力」向度的得分最低。就專業背景而言，其情形也是如此。

綜合上述的研究結果，啟智教師教師在教師效能各分量表上，不論是何種變項，平均得分最低的是「取得學校行政配合與支援的能力」；至於得分最高的向度是「自我調適與要求的能力」。

就總量表的平均得分而言，不同任教年資的啟智教育教師有較明顯的差別，其中初任教師的平均得分最低，為 6.25 分，其次是任教 2-5 年的教師，其平均得分為 6.40 分，而任教 6-10 年的教師，其平均得分為 6.80。至於其他變項間的差異則較不明顯。

就教學滿意度而言，全體啟智教育教師的平均分數為 80.98 分，此表示教師們對自己的教學是相當滿意。就變項間的影響而言，仍舊是初任教師的滿意度最低(76.87 分)，其次是特教系所畢業背景的教師，其平均得分為 78.36。

表七 啟智教師不同背景項在教師效能各分量表、總量表及教學滿意度之平均數

名稱	教學	家長	同仁	行政	問題	自我	總量表	滿意度
整體	6.48	6.73	6.62	6.13	6.31	7.12	6.54	80.98
性別								
男	6.30	6.51	6.60	6.08	6.20	7.02	6.44	79.92
女	6.54	6.80	6.63	6.15	6.36	7.15	6.58	81.34
任教年資								
初任	6.28	6.09	6.34	5.76	5.89	7.02	6.25	76.87
2-5 年	6.46	6.71	6.47	5.81	6.15	6.97	6.40	80.32
6-10 年	6.63	7.14	6.85	6.42	6.63	7.33	6.80	83.43
> 10 年	6.57	7.08	6.86	6.59	6.66	7.09	6.69	84.35
任教年段								
國小	6.34	6.89	6.53	6.17	6.41	7.06	6.52	80.79
國中	6.59	6.65	6.65	6.21	6.28	7.12	6.57	81.04
高職	6.44	6.73	6.66	5.98	6.31	7.16	6.52	81.06
服務學校								
一般學校	6.43	6.59	6.64	6.15	6.26	7.03	6.49	80.15
啟智學校	6.57	6.94	6.77	6.10	6.42	7.26	6.65	82.25
專業背景								
特教系所	6.52	6.38	6.58	6.00	6.19	7.16	6.50	78.36
學分班	6.43	6.91	6.62	6.23	6.48	7.14	6.59	82.45
未受訓	6.54	6.61	6.78	6.05	6.14	7.09	6.49	79.99

表八為啟智教育教師教師效能量表各題的平均數和標準差以及平均得分最高和最低前五項的資料。由表四的資料可以看出，教師效能最高的前五項依次為：「能要求自己時時保有熱誠的教學動力」(7.19分)、「能和啟智班同仁商討教學事項」(7.18分)、「能隨時修正自己的教學策略和觀念」(7.15分)、「能與啟智班同仁相互協調合作」(7.15分)以及「能隨時修正自己對學生的期許與要求」(7.13分)。此五題分別屬於「自我調適與要求的能力」和「與同仁合作協調的能力」。

至於教師效能得分最低的前五項依次為：「使學生具有基本就業能力」(5.18分)、「能使行政人員對智障學生有正確的認識」(5.95分)、「能主動提供特教相關資訊供行政人員參考」(5.98分)、「使學生認知學科的學習有進步」(6.02分)，以及「能使學生認知學科的學習進步」(6.02分)。就所屬向度而言，有兩個項目屬於「個人教學能力」，其他三題分屬「與同仁合作協調的能力」、「取得學校行政配合與支援的能力」和「問題解決能力」等向度。

表八 教師效能各題的平均數、標準差及平均得分最高和最低的前五項

題目	平均數	標準差	前五項平均數	
			最高	最低
「個人教學能力」	6.48	.92		
1 學生生活自理能有進步	6.64	1.26		
2 學生社會適應能力有進步	6.41	1.20		
3 學生具有基本的就業能力	5.18	1.60		v
4 學生問題行為減少	6.32	1.34		
5 學生能夠遵守班級常規	6.87	1.15		
6 學生認知學科的學習有進步	6.02	1.46		v
7 能掌握學生的個別學習現況和能力	6.89	0.98		
8 使教學內容符合學生的學習需求	6.74	1.01		
9 使學習內容具有功能性和實用性	6.91	0.95		
10 找出學生問題行為發生的原因	6.61	1.11		
11 針對學生的個別差異調整教學內容和策略	6.74	1.06		
「與家長建立親師關係的能力」	6.73	1.32		
12 能和家長保良好的溝通	6.87	1.42		
13 能瞭解家長的教養態度和期望	6.79	1.34		
14 能給家長正確的教養態度和觀念	6.58	1.47		
15 能得到家長的肯定和配合	6.68	1.40		
「與同仁合作協調的能力」	6.62	1.13		
16 能和啟智班同仁商討教學事項	7.15	1.05	v	
17 能與啟智班同仁相互協調、合作	7.18	1.07	v	
18 讓未擔任啟智班教學的同仁對智障學生有正確的認識	6.21	1.57		

19 讓未擔任啟智班教學的同仁知道 如何輔導智障學生	5.94	1.62	v
「取得學校行政配合與支援的能力」	6.13	1.41	
20 使學校在教學設備的擴充上 可以配合啟智班的需求	6.16	1.58	
21 使學校在特教經費的使用上 可以配合啟智班的需求	6.23	1.62	
22 能讓行政人員對智障學生有 正確的認識	5.95	1.63	v
23 能使學校聘用合教的啟智 育教師來擔任啟智班的教學	6.13	1.93	
「問題解決能力」	6.32	1.26	
24 能主動提供特教相關資料供行政 人員參考	5.98	1.67	v
25 能主動瞭解行政運作情形	6.14	1.48	
26 能主動和學校各處室做好協助溝通	6.18	1.55	
27 能主動參與學校各項活動	6.67	1.38	
28 能運用校內(外)資源來提昇教學成效	6.60	1.33	
29 能協助家長瞭解特教相關法規及福利措施	6.35	1.48	
「自我調適與要求的能力」	7.12	0.81	
30 能瞭解自己在教學上的能力和極限	7.10	0.95	
31 能充實自己的專業知能來達到教學 上的需求	7.06	0.92	
32 能時修正自己對學生的期許與要求	7.13	0.92	v
33 能隨時修正自己的教學策略和觀念	7.15	0.88	v
34 能要求自己時時保有熱誠的教學動力	7.19	0.94	v

(四)不同背景變項對啟智教育教師教師效能之影響

表九為性別、任教年資、任教年段、服務學校以及專業訓練背景等六個教師個人背景變項對教師效能六個分量表及總量表的多元迴歸分析。由表八的資料得知，在「個人教學能力」方面，初任年資及任教年級(國中)兩個變項具有預測力，解釋量分別為.019和.014。

在「與家長建立親師關係的能力」，初任及任教2-5年具有顯著性預測力，解釋量分別為.101和.016

—在「與同仁合作協調的能力」方面，初任及任教6-10年具有顯著性預測力，解釋量為.026和.016

在「取得學校行政配合與支援的能力」方面，初任及任教2-5年具有顯著性預測力，解釋量分別為.028和.032。

在「問題解決能力」方面，初任及任教 2-5 年也具有顯著性預測力，解釋量分別為.047 和.023。

在「自我調適/要求的能力」方面，6-10 年任教年資及服務於一般學校具有顯著性預測力，解釋量分別為.032 和.016。

至於在教師效能的總量表上，初任及任教 2-5 年具有顯著性預測力，解釋量分別為.045 和.025。

綜合上述的研究結果，在教師效能六個分量表及總量表裡，任教年資是個相當重要的預測變項，另外任教年段對啟智教師的「個人教學能力」具有預測力，此外服務的學校也對啟智教師在「自我調適與要求的能力」具有預測力。

表九 不同背景變項對教師效能各分量表、總量表的逐步回歸分析摘要表

步驟/投入變項	多元相關	決定係數 R^2	R^2 增加量	Beta 值	R 的 F 值
個人教學能力					
1 年資-初任	.138	.019	.019	-.154	6.233*
2 年級-國中	.183	.033	.014	.121	4.739*
與家長建立親師關係					
1 年資-初任	.318	.101	.101	-.363	37.33**
2 年資-2 至 5 年	.342	.117	.016	-.134	5.932*
與同仁合作協調的能力					
年資-初任	.157	.025	.025	-.202	7.914**
年資-6 至 10 年	.202	.041	.016	-.134	5.230*
取得學校行政配合與支援的能力					
1 年資-初任	.168	.028	.028	-.231	9.234**
2 年資-2 至 5 年	.246	.060	.032	-.190	10.776**
問題解決能力					
1 年資-初任	.217	.047	.047	-.270	16.011**
2 年資-2 至 5 年	.264	.070	.023	-.161	7.973**
自我調適與要求的能力					
1 年資-6 至 10 年	.178	.032	.032	.165	10.739**
2 學校-一般學校	.219	.048	.016	-.128	5.609*
教師效能總量表					
1 年資-初任	.211	.045	.045	-.265	13.538**
2 年資-2 至 5 年	.264	.069	.025	-.166	7.713**

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

表十為教學滿意度與教師效能全量表和各分量表的相關。由表十的資料顯示，教學滿意度與教師效能全量表和分量表間的相界於 0.30 至.57 之間。

表十 教學滿意度與教師效能全量表和各分量表間之相關

名稱	教學能力	親師關係	同仁合作協調	學校行政支援	問題解決	自我調適	總量表
教學滿意	.50**	.49**	.47**	.30**	.43**	.50**	.57**

p<.01

表十一是以教師效能分量表為預測變項，探討其對教師教學滿意度的關係。由表十的結果得知，在六個向度裡，教師的「個人教學能力」、「自我調適與要求的能力」及「與家長建立親師關係的能力」等三個向度可以預測教師教學滿意度，解釋力為 35%，分別是 26.2%、5.7%和 3%。

表十一 教師效能分量表對教師教學滿意度的逐步回歸分析結果

步驟	投入變項	多元相關(R)	決定係數 R	R 增加量	Beta 值	R 的 F 值
1	教學能力	.51	.262	.262	.233	93.561**
2	自我調適與要求	.56	.328	.057	.238	22.083**
3	家長親師關係	.59	.350	.030	.224	12.037**

**p<.01

二、討論

(一)、啟智教育教師「教師效能量表」的試題內容

在調查研究法裡，問卷內容的來源一般是透過文獻探討及分析而來(Jaeger, 1984)，不過 Loesch 和 Vacc(1993)指出，問卷內容也可從該領域的相關人員所反應的意見整理而來。Nassar-McMillan 和 Border(2002)更建議可透過焦點團體訪談方式來發展問卷的內容。本研究教師效能的試題內容便是透過焦點團體訪談方式，訪談 15 位任教於啟智班及啟智學校教師的質性資料而得的。從質性資料裡，研究者整理量化出 34 題，六個向度。經因素分析，此 34 題均依原來質性歸類的方式落入所屬之向度。此結果不僅符合 Loesch 和 Vacc(1993)以及 Nassar-McMillan 和 Border(2002)的論點，也是建立本土化問卷的一個很好的範例。

(二)、啟智教育教師「教師效能量表」的向度

在國外文獻有關教師效能研究中，最常被引用或探討的是 Gibson 和 Dembo(1984)所發展之教師效能量表。此份量表只包括兩個向度，一個是「一般教學效能」，一個是「個人教學效能」。本研究的結果，教師效能計有六個向度，除了包括啟智教育教師個人在教學上應具備之能力外，尚包括與家長、學校同仁、學校行政單位以及個人面對啟智教育的自我調適等向度，故是較 Gibson 和 Dembo(1984)所發展出之教師效能量表內容較為具體且詳細。

除此之外，Bandura(1997)曾提出七個向度的教師效能(引自 Tschannen-Moran 等, 1998)，其內容包括對學校行政決策的影響、對學校資源的影響、教學效能、

班級經營、與家長的關係、與社區的影響以及對學校學習氣氛的影響等。在本研究的六個向度中，雖然沒有學校資源、班級經營及對社區影響等向度，但本研究的「取得學校行政配合/支援的能力」、「問題解決能力」和「個人教學能力」等向度裡，有部分內容包括這方面的能力。至於「學校學習氣氛」一項，本研究並無此項。Tschannen-Moran 等學者(1998)指出，教師效能會受到教師個人的教學能力和工作的內容所影響，此或許是因為 Bandura 所提之教師效能是以一般教師為對象，而本研究是以啟智教育教師為主。對啟智教師而言，班上學生在上課時能否專心學習、有無問題行為發生會比對學校的學習氣氛有無影響來得更重要。

是故，本研究所得的結果與國外相關之教師效能量表的内容有部分相同但也有部分不同，此似可反應出教學情境的不同，對於教師效能看法上也會有差異。

(三) 教育教師的教師效能表現

根據 327 位啟智教師填答的結果，在 1 至 8 分之間，教師效能的總量表平均得分為 6.52，可看出教師們的教師並不算低。與國內一般教師效能的研究相比較，其結果很相似，教師效能都不算低。

在國內特殊教育領域裡，並無直接探討教師效能之研究，但何東墀(民 78)、陳清溪(民 80)曾從工作滿意度來瞭解啟智教育教師對其教學工作的看法。此兩研究均發現，啟智教育教師的工作滿意度並不算是很低。因此由有關文獻以及本研究的結果似可看出，國內不論從事一般教育或是啟智教育的老師們，對自己的教學頗有自信。

根據張文奇(民 87)和林千惠(民 89a, 民 89b)等人的研究，啟智教師考慮離職的可能原因之中，主管的領導方式不佳、組織績效不佳以及工作環境氣氛不和諧為最主要的原因。而本研究也指出，在教師效能中，平均得分最低的是取得學校行政配合與支援。是故，雖然研究的方向不同，但似乎都同時反應出啟智教育教師們在教學上所面臨的問題。

此外就 34 項教師效能的題目中，教師們覺得效能最高的前五項中，有三項是與「自我調適與要求」有關，即「能隨時修正自己對學生的期許與要求」、「能隨時修正自己的教學策略和觀念」以及「能要求自己時時保有熱誠的教學動力」。在談及擔任啟智教師時，一般人的反應是「啟智教師具有愛心和耐心」，但當長期面對學生的進步是很緩慢，每天又有處理不完的問題行為時，如果沒有堅強的自我調適的心理與能力，再多的愛心或耐心仍有被耗盡的時候。因此若要保有高的教師效能，自我調適能力應是必備條件。

至於教師們覺得效能最低的前五項中，有兩項與「個人教學能力」有關，即「使學生具有基本就業能力」和「使學生認知學科的學習有進步」。此兩項似能反應出啟智教育的現況，因為不論是國內或國外的研究均指出，智障者就業率偏低。就業率偏低的因除了雇主的意願外，最主要的還是智障學生本身的學習能力。當認知能力低落，各方面的學習或應對相對地就較緩慢及困難。因此可以瞭解為何啟智教育教師會在兩項的效能得分上較低的原因。

至於其他三個效能較低的項目分別是「能讓未擔任啟智班教學的同仁知道如何輔導智障學生」、「能讓行政人員智障學生有正確的認識」以及「能主動提供特教相關資料供行政人員參考」。由此三項似可看出，雖然啟智教育在國內已實施多年，但似乎在學校裡仍有部分人員對於啟智教育的認識並不是很充足。

(四) 不同背景變項對教師效能的影響

根據本研究的結果，在五個教師個人變項之中，教學年資是一個相當重要的影響變項。在六個分量表及全量表裡，任教年資都是重要的預測變項，且年資愈少，其教師效能感也愈低。此結果不但與國內以一般教師為對象的研究結果相符合，與現實狀況也相當吻合，因為對初任教師而言，新手上路，總有不熟悉之處，須假以時日，才能掌握學生的特質、瞭解學校的人事和行政的體制，以及熟悉各種教學資源。

在教師個人教學能力向度上，任教年段也是個重要預測變項，其中任教國中階段的教師其教師效能感較高。在高職階級，啟智教師會面臨學生就業的壓力，而在國小階段，學生年紀較小，教師較須事必恭親。或許是因為如此而使得國中階段的啟智教師的教師效能感較高。

在自我調適與要求能力向度上，年資是個重要預測變項，其中6-10年教學年資的教師，其自我調適與要求能力最高，此或許啟智教育教師們經過五至六年的教學經驗之後，不論是學生學習情況的掌握、與家長和同仁關係的建立或是和學校行政的溝通等，已具備相當豐富的經驗；再加上此時個人的生涯也呈穩定狀態，所以對於「啟智教育教師」的角色能充分接納，同時逐漸調整對自己和學生的要求與期許。

除了教學年資外，任教的學校對於教師的自我調適與要求也是一個重要的預測變項。在一般學校啟智班任教的老師較在啟智學校的教師，其效能感較低(beta值為-.128)，此或許是因為在一般學校裡，啟智班教師的人數不多，不像在啟智學校，大家都從事啟智教育，同仁間隨時可相互討教、分享心得和激勵教學士氣，因而啟智班教師的效能感較低。

在性別方面，並不因男女之別而對於教師的效能有影響。此結果與大多數國內以一般教師為對象的研究相似。這對於教育行政主管單位而言，是個好消息，因為在師資的培育上不必做太多的規範或限制。

(五) 教師效能對教學滿意度的影響

根據本研究的結果，教師個人的教學能力、自我調適與要求能力以及和家長的親師關係等三個變項會影響其在教學的滿意程度。此結果頗符合常理，因為當一教學能力高，對於自我擔任的角色又能調適，同時也能和家長建立良好的親師關係時，教學的成效是而易見的。

肆、結論與建議

一、結論

根據上述的研究結果與發現，本研究的結論如下：

1、啟智教育教師「教師效能量表」計有 34 題，六個向度。此六個向度為：個人教學能力、與家長建立親師關係的能力、與同仁的合作協調能力、取得學校行政配合與支援的能力、問題解決能力以及自我調適與要求能力。此量表具有良好的信效度，六個向度共可解釋 73.26% 的解釋量，各向度與總量表內部一致性界於 .69 至 .84 之間；全量表的信度值為 .96，各分量表的內部一致性信度值界於 .80 至 .95 之間。在重測方面，總量表相隔兩週的信度值為 .84，分量表則界於 .68 至 .91 之間。

2、啟智教育教師的教師效能並不算低，在八點量表中，平均得分為 6.54。就六個向度而言，效能最高的是「自我調適與要求」，而效能最低的是「取得學校行政配合與支援」。就各題項而言，效能最高的前五項中，有三項與教師的「自我調適與要求能力」向度有關。效能最低的前五項中，有兩項與「個人教學能力」有關，一項是「使學生具有基本就業能力」，另一項是「使學生認知學科的學習有進步」。

3、在所探討的五種影響啟智教育教師效能的變項中，教學年資最具有預測力，不論是各分量表或總量表，年資是個重要的預測變項，年資愈少，其教師效能的感受相對地也愈低。此外，任教階段(國中)對於「個人教學力」具有預測力，任教的學校(一般學校)對於「自我調適與要求」也具有預測力。至於性別和專業背景的因素對於啟智教育教師的效能並不影響。

4、教師效能與教學滿意度有顯著相關，效能高者，教學滿意度也高。在六個向度中，啟智教師的個人教學能力、自我調適與要求能力以及與家長的親師關係均對教學滿意度有影響。

二、建議

茲根據上述的研究結果與發現，提出以下的建議：

(一)、在行政方面

教師效能的高低會影響教學的成效。就教師效能的提昇而言，除了教師個人本身的自我努力外，行政的配合是相當重要的。本研究結果指出，啟智教師們對於「取得學校行政配合與支援」的效能感最低。眾所周知，特殊教育講求團隊的合作，教學時，教學伙伴是否具有專業素養、學校在經費、設備以及精神上是否支持，均會影響啟智教育的推動，進而影響教學的品質。是故，行政的配合乃是提高啟智教育教師效能的重要因素。

由於初任教師是新手上路，遇到的問題和困難也相對較多，因此對於初任或新任教師，行政主管以及年資較長的同仁應多給予幫忙和指導。

(二)、在未來研究方面

本研究的對象主要是以中部地區的教師為主，因此在推論上是有其限制，因此未來應擴大樣本，以實際瞭解國內啟智教育教師的教學效能。

一般而言，本科系畢業者，專業知能較高，較懂得如何面對智障學生。依常理推斷，應該會對教師的效能感有所影響，但本研究的結果是，專業背景變項，不論是在那一個向度，都不是個重要的預測變項。此結果與國內以一般教師為對象的研究不是很符合，為何會如此，實有待進一步瞭解。

參與此次研究的老師都是在職的教師，其教師效能普遍不是很低是可以預期的。至於已離職的啟智教師，其效能為何？未來可以以已離職的教師為對象，進一步加以探討。

參考文獻

一、中文部份

- 何東墀(民 78)。國民中學益智班教師工作滿意、作壓力與工作倦怠之調查研究。**特殊教育學報**，7，1-67。
- 何郁玲(民 88)。中小學教師職業倦怠、教師效能與生命意義感關係之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 林千惠(民 89)。國小啟智教育教師離職傾向及其相關因素之調查研究。**特殊教育研究學刊**，19，15-36。
- 林千惠(民 89)。啟智學校教師離職傾向及可能離職原因之調查研究。**特殊教育學報**，14，125-154。
- 林麗美(民 86)。國中實習教師的社會支持、教學困擾、教師效能及教學成效之研究。國立台灣師範大學教育與心理輔導研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 洪瑞峰(民 89)。台北縣市國民小學教師效能與家長參與教育活動關係之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 許芳懿(民 86)。國民中小學教師溝通型態、自我角色知覺與教師自我效能之研究。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 孫志麟(民 84)。國民小學教師自我效能之研究。**教育與心理研究**，18，168-192。
- 郭淑琳(民 89)。台灣地區高(中)職工業類科學校教師第二專長進修、教師效能與學校效能關係之研究。國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 陳清溪(民 80)。國民中小學啟智班教師工作滿意及工作士氣之調查研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 張文奇(民 87)。國立彰化師範大學特殊教育學系畢業生離職傾向之調查研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 張俊紳(民 86)。國民小學教師效能之研究。國立高雄師範大學教育研究所未出版博士論文。高雄市。
- 蔡崇建(民 74)。特殊教育教師異動狀況。國立台灣師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 鄭宏財(民 87)。國民小學教師全面品質管理信念與教師效能關係之研究。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 鄭英耀、黃正鵠(民 85)。教師自我效能相關因素之研究。**教育學刊**，12，219-244。
- 劉月娥(民 89)。國民小學教師專業決定與教師效能感之研究。國立台北市立師院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 顏淑惠(民 89)。國民小學教師情緒管理與教師效能之研究。國立台北市立師院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 顏銘志(民 85)。國民小學教師教學信念、教師效能與教學行為之相研究。國立屏東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 蕭朱亮、林素卿、陳美伶、張錦文(民 86)。高雄市國小特殊教育教師工作滿意、

二、英文部份

- Allinder, R. M. (1994). The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education, 17*,86-95.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Coladarci, T. (1992). Teacher's sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education, 60*, 323-337.
- Coladarci, T. & Breton, W. A. (1997). Teacher efficacy, supervision, and the special education resource-room teacher. *The Journal of Educational Research, 90*,230-239.
- Edwards, J. L., Green, K. E. & Lyons, C. A. (1996). *Teacher efficacy and school and teacher characteristics*. ERIC Document Reproduction Service No. ED 397 055.
- Gibson, S. & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology, 76*,569-582.
- Guskey, T. R. & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal, 31*, 627-643.
- Jaeger, R. M. (1984). *Sampling in education and the social sciences*. New York: Longman.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika, 30*,1-14.
- Loesch, L.C. & Vacc, N. A. (1993). *A work behavior analysis of professional counselors*. Muncie, IN: Accelerated Developments.
- Meijer, C. J. & Foster, S. F. (1988). The effect of teacher self-efficacy on referral chance. *The Journal of Special Education, 22*,378-385.
- Nassar-McMillan, S. C. & Border, L. D. (2002). Use of focus groups in survey item development. *The Qualitative Report, 7*, 1March. (<http://www.nova.edu/ssss/QR/QR7-1/nassar.html>).
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W. & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research, 68*,202-248.
- Woolfolk, A. E., Rosoff, B. & Hoy, W. K. (1990). Teacher's sense of efficacy and their belief about managing students. *Teaching in Teacher Education, 6*, 137-148.

計畫成果自評:

本研究依不論在樣本的選取、問卷內容的設計、施測程序以及資料的分析上均依研究計畫執行。就研究成果而言，至少有百分之八十是符合預期目標。由研究的結果得知，智能障礙教師所覺知的教師效能除了與自己的教學能力有關外，也包括來自與家長的溝通、同仁的合作以及學校行政的配合等有關。

此結果與國外學者 Bandura 的看法有其相似之處。研究者已將研究內容進行整理，並投稿於彰化師大特殊教育學系所出版之「特殊教育學報」，使研究結果能與國內特教學者共同分享。

附錄

啟智教育教師教師效能量表

敬愛的老師：

您好！從事啟智教育是一份相當辛苦的教學工作，在此先致上最誠摯的敬意。

目前晚輩正在進行「啟智教育教師教師效能之研究」，這個研究的主要目的，是想瞭解，啟智教育教師們對自己平日教學效能的看法及感受。

本份問卷計有兩大部分，第一部分為基本資料，第二部分是問卷內容，填答時間約 5 至 10 分鐘。請您依各題題意及指導語，逐項填答，不要有所遺漏。回函住址及郵票已寫好並貼在第四頁。填寫完本問卷後，請摺好，直接放入郵筒寄回即可。謝謝您的合作與協助。

敬祝

教安

林惠芬 敬啟

國立彰化師範大學 特教系

聯絡電話：(04)723-2105 轉 2435

中華民國九十一年五月

查、基本資料(請在適當的 打「v」)

一、性別：1. 男 2. 女

二、任教年級

1. 國小 2. 國中 3. 高職

三、任教學校

1. 一般學校 2. 特殊學校

三、任教啟智(班)的年資：

1. 1 年 2. 2-5 年 3. 6-10 年 4. 10 年以上

四、特殊教育專業訓練：

1. 特殊教育所、系、組畢業

2. 學分班(含專業科目 20 或 30 學分班結業、特研所 40 學分班或學士後特教學分班)

3. 未受特殊教育訓練

貳、問卷內容

說明：請在以下各題，圈選出最符合您看法的號碼，以代表您個人對實際教學的心得和感受。

符合程度百分比							
80	70	60	50	40	30	20	19
以	至	至	至	至	至	至	以
上	79	69	59	49	39	29	下

一、在您的教導下，班上全體學生：

1、生活自理能力有進步-----8	7	6	5	4	3	2	1
2、社會適應能力有進步-----8	7	6	5	4	3	2	1
3、具有基本的就業能力-----8	7	6	5	4	3	2	1
4、問題行為逐漸減少-----8	7	6	5	4	3	2	1
5、能夠遵守班級常規-----8	7	6	5	4	3	2	1
6、認知學科的學習有進步-----8	7	6	5	4	3	2	1

二、對於班上的學生，在教學上您能夠：

7、掌握學生的個別學習現況和能力-----8	7	6	5	4	3	2	1
8、使教學內容符合學生的學習需求-----8	7	6	5	4	3	2	1
9、使教學內容具有功能性和實用性-----8	7	6	5	4	3	2	1
10、找出學生問題行為發生的原因-----8	7	6	5	4	3	2	1
11、針對學生的個別差異來調整教學內容和策略-----8	7	6	5	4	3	2	1

三、對於家長，您能夠：

12、和家長保持良好的溝通-----8	7	6	5	4	3	2	1
13、瞭解家長的教養態度和期望-----8	7	6	5	4	3	2	1
14、給家長正確的教養態度和觀念-----8	7	6	5	4	3	2	1
15、得到家長的肯定和配合-----8	7	6	5	4	3	2	1

○

四、在與學校同仁的相處上，您能夠：

16、與啟智班同仁商討教學事項-----8	7	6	5	4	3	2	1
17、與啟智班同仁相互協調、合作-----8	7	6	5	4	3	2	1
18、讓未擔任啟智班教學的同仁對智障學生有正確的認識-----8	7	6	5	4	3	2	1
19、讓未擔任啟智班教學的同仁知道如何輔導智障學生-----8	7	6	5	4	3	2	1

五、在學校行政方面，您能夠：

- | | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 20、使學校在教學設備的擴充上，可以-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 配合啟智班的需求 | | | | | | | |
| 21、使學校在特教經費的使用上，可以-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 配合啟智班的需求 | | | | | | | |
| 22、讓行政人員對智障學生有正確的-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 認識 | | | | | | | |
| 23、使學校聘用合格的啟智教育教師-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 來擔任啟智班的教學 | | | | | | | |

六、在問題解決方面，你能夠：

- | | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 24、主動提供特教相關資料供行政人員參考--8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25、主動瞭解行政運作情形-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26、主動和學校各處室做好協調溝通-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27、主動參與學校各項活動-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28、運用校內(外)資源來提昇教學成效-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29、協助家長瞭解特教相關法規及福利措施--8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

七、在自我調適/要求方面，您能夠：

- | | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 30、瞭解自己在教學上的能力和極限-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31、充實自己的專業知能來達到教學上-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 的需求 | | | | | | | |
| 32、隨時修正自己對學生的期許和要求-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33、隨時修正自己的教學策略和觀念-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34、要求自己時時保有熱誠的教學動力-----8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

若請您填寫自己對教學的滿意度，在1至100分之間，您會給自己_____分。