

國立政治大學教育行政與政策研究所
碩士論文

指導教授：陳木金 博士

The logo of National Chengchi University is a circular emblem. It features a central stylized character '政' (Cheng) inside a cloud-like shape, with '立' (Li) on the left and '大' (Da) on the right. The outer ring contains the text '國立政治大學' at the top and 'National Chengchi University' at the bottom.

國民小學特殊教育評鑑指標之研究
—以臺北地區為例

研究生：王健諭 撰

中華民國 2010 年 6 月

謝 辭

回想當初考進政大時，即興奮又緊張的心情，抱持著學習及嚴謹的態度戒慎求學，從一開始毫無所知的碩一新生，到現在從政大校園中畢業，雖然中間有許多多的辛苦與壓力，但是很感謝一路上有許多人的加油及打氣，因為有你們的支持與鼓勵，才能如期順利畢業，進而期許自己更加努力向前。

首先，要感謝家人的鼓勵與付出，能夠在生活及經濟上給予與協助，始能無憂無慮的專心研究；其次，感謝學長姐的指教，如意璇時常幫忙聯絡老師，預約討論時間，當論文遇到瓶頸時，也常請教志翔學長，尋求解決之道；而也感謝一路在旁打氣或協助的同學，如孟慧、立光、志強、光偉等以及所上的同學，也很感謝莊玉玲助教無微不至的照顧以及幫助我們處理許多行政上的問題；另外，也很感謝所上教授的教誨，秦夢群教授對於教育行政的問題癥結都能聊若指掌，有其獨到的見解；吳政達所長的統計分析及組織的研究，讓學生實為佩服與景仰；湯志民教授透過學校建築的研究，讓人了解境教的重要性；張奕華教授嚴謹的研究態度與扎實的研究法，讓學生受益良多；且也要很感謝兩位口委—林邦傑教授、劉春榮教授的細心指導及提供學生許多寶貴的意見，並且感謝協助或給予論文相關建議的專家學者。

然而，最要感謝的是指導教授—木金老師，透過和老師每週的討論，以及花費心力與時間來解決問卷的問題，並且提供論文上面的指導與協助，給予做人處事的方法，以至於能順利的完成碩士論文。

最後，希望能借由碩士階段的挑戰與洗禮，對於未來的挑戰能更勇於面對，透過積極與努力的態度，與堅毅的信念能夠突破更多的挑戰與問題，能發揮一己之力，來幫助與貢獻社會所需要的人，讓教育有更美好的未來！

王健諭 謹識

民國九十九年六月

國民小學特殊教育評鑑指標之研究－以臺北地區為例

中文摘要

本研究旨在瞭解國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之指標、內涵與現況，並且探討與預測其關係，進而建構及驗證其互動模式，並依研究結果提出建議。首先，進行初步文獻探討，作為本研究之研究架構的理論基礎；其次，進行專家審查與正式問卷調查，正式問卷對象為校長、輔導主任、特教組長與特教老師，共 384 位，總共回收 195 份調查問卷，有效問卷 195 份，以分析現況、驗證模式；最後，依據研究結果進行討論與結論建議。研究主要發現如下：

一、國民小學特教團隊組織與特教團隊運作的指標、內涵及其現況

(一) 國民小學特教團隊組織包括「特教行政機制」、「團隊人力資源」與「特教家長參與」三個指標，得分均為高程度，其中以「特教行政機制」得分最高。

(二) 國民小學特教團隊運作包括「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」三個指標，得分皆為高程度，其中以「鑑定安置輔導」得分最高。

二、不同背景變項在國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之差異情形

(一) 不同背景變項在國民小學特教團隊組織的得分方面：研究發現在性別、所屬縣市、服務年資、擔任職務上有顯著差異。

(二) 不同背景變項在國民小學特教團隊運作的得分方面：研究發現在年齡、服務年資、擔任職務有顯著差異，此外，所屬縣市在推動融合教育有顯著差異。

三、國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之相關情形

整體國民小學特教團隊組織與特教團隊運作間呈顯著高度正相關，國民小學特教團隊運作各指標中，以推動融合教育與國民小學特教團隊組織總量表之相關程度最高。

四、國民小學特教團隊組織各指標對國民小學特教團隊運作的預測情形

即國民小學特教團隊組織之特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與各指標對整體國民小學特教團隊運作有顯著的預測力。

五、國民小學特教團隊組織對國民小學特教團隊運作的適配情形

各項適配度指標良好，上游潛在變項「國民小學特教團隊組織」對下游潛在變項「國民小學特教團隊運作」具有顯著的影響力。

最後，本研究根據研究發現，提出相關建議，俾提供教育行政機關、國民小學行政人員與特教老師們及後續研究參考。

關鍵字：特殊教育評鑑、特殊教育評鑑指標

The study of the indicator of special education evaluation

for the primary school of Taipei

Jian-Yu Wang

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the relationship, content and status about the elementary school organization of special education team and operation of special education team. This study included literature analysis and questionnaire survey to be the survey methods. The purpose of literature analysis was aimed to explore the elementary school organization of special education team and operation of special education team.

Based on arranging related theory, document, and opinion, researcher made the questionnaires of this study. The subjects of the questionnaire included the principals, tutorship director, special education leaders and special education teachers of elementary school in Taipei city and county of Taiwan.

The data of this study was analyzed 195 sampling subjects by description statistics, t-test, correlation and ANOVA, Multiple Regression and LISREL model. According to the statistics analysis of the questionnaire, we can get the following results.

A. In the aspect of the elementary school organization of special education team

a. The organization of special education team includes three indicators, which are (1)the organization of special education administration , (2)the human resources of team, (3)the parents participation of special education. Except for the three indicators are high degree. For all, the best dimension is “the organization of special education administration”.

b. School personnel’ sexual, region, total years of servicing, and school occupation have significant influences on organization of special education team.

B. In the aspect of the elementary school operation of special education team

a. The operation of special education team includes three indicators, which are (1)identification, placement and counsel, (2) Individualized Educational Program, (3) promote inclusive education. Except for the three indicators are high degree. For all, the best dimension is “identification, placement and counsel”.

b. School personnel’ age, total years of servicing, and school occupation have significant influences on operation of special education team. But School personnel’ region have significant influence on “promote inclusive education”.

C. In the aspect of the relationship between the elementary school organization of special education team and operation of special education team

- a. There was positive correlation and regression existed among the elementary school organization of special education team and operation of special education team.
- b. The elementary school organization of special education team did promote operation of special education team.

In the last part, according to the findings and results, the researcher proposed some suggestion for the educational officers, the administrative staff of elementary school and special education teachers, hoping to benefit the improvement and development of education of elementary school in the future.

Key word : special education evaluation ; the indicators of special education evaluation



目次

第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的.....	2
第二節 待答問題.....	5
第三節 名詞釋義.....	5
第四節 研究方法與步驟.....	6
第五節 研究範圍與限制.....	9
第二章 文獻探討	11
第一節 特殊教育評鑑之理論.....	11
第二節 特殊教育評鑑指標之理論與定義.....	17
第三節 特殊教育評鑑之相關研究.....	36
第三章 研究設計與實施	46
第一節 研究架構.....	46
第二節 研究對象.....	48
第三節 研究工具.....	50
第四節 實施程序.....	58
第五節 資料處理與分析.....	60
第四章 結果分析與討論	62
第一節 特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標現況之分析.....	62
第二節 不同背景變項在特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標 之差異情形.....	66
第三節 特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標之相關分析.....	86
第四節 特教團隊組織與特教團隊運作之預測分析.....	88
第五節 驗證特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標之適配度 與影響力.....	93
第六節 綜合討論.....	102

第五章 結論與建議.....	112
第一節 結論.....	112
第二節 建議.....	117
參考文獻.....	123
附錄.....	129
附錄一 專家審查問卷.....	129
附錄二 指導教授推薦函.....	134
附錄三 正式調查問卷.....	135



表次

表 2-1 評鑑實施時程表	17
表 2-2 評鑑向度參照基準	18
表 2-3 臺北縣 98 學年度國民教育階段身心障礙教育評鑑實施時程	20
表 2-4 桃園縣評鑑實施流程	22
表 2-5 臺中市 98、99 年國民教育階段特殊教育(身心障礙類)績效評鑑流程	25
表 2-6 臺南縣 98 學年度國民教育階段特殊教育績效評鑑流程	27
表 2-7 各縣市特殊教育評鑑指標整理表	28
表 2-8 特教評鑑相關研究摘要表	36
表 3-1 參與專家意見調查之專家學者名單	45
表 3-2 正式問卷摘要表	49
表 3-3 正式問卷樣本資料摘要表	50
表 3-5 專家內容分析表	53
表 3-6 特教團隊組織指標效標關聯摘要表	54
表 3-7 特教團隊組織指標量表之信度分析表	55
表 3-8 特教團隊運作指標效標關聯摘要表	56
表 3-9 特教團隊組織指標量表之信度分析表	57
表 4-1 特教團隊組織量表之平均數、標準差摘要表	63
表 4-2 特教團隊組織指標之平均數、標準差及排序摘要表	63
表 4-3 特教團隊組織量表各題之平均數、標準差及排序摘要表	64
表 4-4 特教團隊運作量表之平均數、標準差摘要表	65
表 4-5 特教團隊運作指標之平均數、標準差及排序摘要表	65
表 4-6 特教團隊組織量表各題之平均數、標準差及排序摘要表	66
表 4-7 性別在特教團隊組織與特教團隊運作量表及其各指標差異之 t 考驗	68
表 4-8 所屬縣市在特教團隊組織與特教團隊運作量表 及其各指標差異之 t 考驗	70
表 4-9 年齡在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表	72

表 4-10	年齡在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表	73
表 4-11	服務年資在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表	75
表 4-12	服務年資在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表	76
表 4-13	教育程度在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表	78
表 4-14	教育程度在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表	79
表 4-15	擔任職務在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表	81
表 4-16	擔任職務在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表	82
表 4-17	學校規模在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表	84
表 4-18	學校規模在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表	85
表 4-19	特教團隊組織與特教團隊運作之相關係數摘要表	87
表 4-20	國民小學特教團隊組織各指標對特教團隊運作總量表 之多元迴歸摘要表	89
表 4-21	國民小學特教團隊組織量表各指標對鑑定安置輔導 之多元迴歸摘要表	90
表 4-22	國民小學特教團隊組織量表各指標對適性教育計畫 之多元迴歸摘要表	91
表 4-23	國民小學特教團隊組織量表各指標對推動融合教育 之多元迴歸摘要表	92
表 4-24	本研究各測量指變項對推力與拉力間的假設關係	94
表 4-25	本研究模式採用之 LISREL 程式適配度指標之使用判斷標準	97
表 4-26	國民小學特教組織與特教團隊運作之參數估計結果	98
表 4-27	本研究模式適配度指標之比較	99
表 4-28	不同背景變項在國民小學特教團隊組織得分 之差異檢定結果摘要表	105
表 4-29	不同背景變項在國民小學特教團隊運作得分 之差異檢定結果摘要表	107

圖 次

圖 1-1 研究實施步驟.....	8
圖 3-1 研究架構.....	47
圖 3-2 研究進度甘梯圖.....	59
圖 4-1 國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之互動模式關係圖.....	94
圖 4-2 國民小學特教團隊組織與特教團隊運作影響之互動模式關係圖.....	100



第一章 緒論

在最近幾十年，亞洲地區關注於評鑑的績效與學校的品質，且品質的改善已經是成為政策決定者所優先考量的，而透過評鑑機制可以適時監督學校的品質；且受到「不讓孩子落後法案」(No Child Left Behind Act, NCLB)及「美國殘障者教育法案」(Individuals with Disabilities Education Act, IDEA)的影響，而驅使績效責任之政策，確保美國各州的辦學績效(Crawford & Tindal, 2006; Grauwe & Naidoo, 2004)。因此，評鑑在各個教育階段及領域都是必需的，可以監控並作為改良教育政策之依據。

根據何美燕(2005)歸納出教育評鑑有其以下基本概念，即透過質量並重的方法收集具有正確性與代表性的資料，並將資料加以分析與闡述，依據指標或標準進行價值判斷，並評鑑結果作為相關決策或行動之依據，引導教育走向，且教育評鑑的目標可以是教育目標、政策、學生成就或學校校務。

而近年受到融合教育之思潮，Signor-Buhl 和 Leblanc 和 Mcdougal (2006)指出目前特殊學生與普通學生融合，一同在普通班上課是一種趨勢，而在美國IDEA法案中提到，這種趨勢為「最少限制環境」，指出普通學校需要來支持特殊生的融合安置，因此許多身心障礙學生，有回歸到普通學校就讀的機會；鄒小蘭(2001)指出在融合教育的思潮下，普通教育行政服務對象，並不能忽略特殊兒童。

於是教育部(2008)年在特殊教育發展報告書中指出，透過「2001年教育改革檢討與改進會議」，檢討計畫之執行成效，探討落實特殊教育評鑑制度、強化特殊教育諮詢委員會功能、提升特殊教育師資素質、落實發展遲緩早期療育、建立特殊教育學生通報系統、強化學生鑑定工作、落實多元評量方式、建立多元安置措施、建置特教輔導網絡、加強學前特殊教育、推動適應體育、加強科技輔具應用、強化職業教育與就業轉銜、促進跨領域合作與擴大家長參與等十二項議題。

因此，特殊教育評鑑是對特殊教育價值進行判斷的專業活動，根據特殊教育評鑑標準和目標，透過有系統的資料收集，進行價值判斷，並根據結果提供改進方法，以供決策者作參考，進而提昇教育品質，修正特殊教育發展方向(何美燕，2005)。

為了使特殊教育推展獲得學校高度的重視，有效督導學校特教運作及行政支援，臺北市教育局(2005)中其身心障礙教育白皮書指出，將校園特教團隊運作情形納入校務評鑑，因此在「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計劃」中，其評鑑

向度包含了特教團隊與運作，其指標內容為：1.建置有效的特教行政運作機制；2.聘用合適的特教教師與專業團隊人力資源；3.發揮實質的特教學生家長參與功能；4.擬定適性的個別化教育計畫（IEP）與教學方案；5.推動有效的融合教育；6.提供完整的轉銜服務(臺北市教育局，2007)。

綜上所述，特教評鑑為教育行政政策中的一環，而受融合教育思潮與普通教育改革之影響，特教行政與教育行政若不能相互合作、協調，各行其道，則特殊教育推行的成效會大打折扣，且會影響學校的整體運作與績效，因此，透過特教評鑑的實施，了解特殊教育推行中所遇到的問題與不足之處，並加以改進，來提升特殊學生的受益權並能使特殊教育推動的更加完善。

據此，本研究以「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例」為題，進行相關研究與探討；首先，就特教評鑑定義、特教評鑑指標及各縣市所推行的特教評鑑指標(臺北市、臺北縣、桃園縣、臺中縣、臺南縣)進行文獻探討；接著，以問卷調查瞭解目前國民小學的特教評鑑中各指標之現況並驗證，之後，依研究結果進行討論與結論；最後，提出研究的發現與建議。

本章緒論共分為五節，分別從研究動機與研究目的、待答問題、重要名詞釋義、研究方法與步驟、研究範圍與限制等五方面加以闡述。

第一節 研究動機與目的

本研究旨在探討「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例」，其研究動機與研究目的如下：

壹、研究動機

《特殊教育法》第四十七條指出：「高級中等以下各教育階段學校辦理特殊教育之成效，主管機關應至少每三年辦理一次評鑑。直轄市及縣（市）主管機關辦理特殊教育之績效，中央主管機關應至少每三年辦理一次評鑑。前二項之評鑑項目及結果應予公布，並對評鑑成績優良者予以獎勵，未達標準者應予追蹤輔導；其相關評鑑辦法及自治法規，由各主管機關定之」(教育部，2009)，因此，藉由特殊教育評鑑，能讓學校或者教育主關機關了解在哪些方面需要改善，哪些政策或教育方針需要調整以符合特殊學生與學校的需求，王保進(2004)認為評鑑的目的有二：1.為改善

導向：確保學校教育品質，透過評鑑來擬定校務發展計畫或改善學校效能；2.績效責任導向：瞭解學校的辦學績效，如經費的合適運用等，而臺北市政府(2005)指出為了使身心障礙學生接受適性教育，訓練自我照顧與服務社會的能力，其教育目標有：1.落實教育均等，提供就學機會：規劃特殊教育行政組織、提供就近安置、落實無障礙環境等；2.激發潛能，適性發展：適性的個別化教育計畫、安置多元化、轉銜服務之落實等；3.培養健全人格，增進生活技能：增進生活技能相關課程、提供參與活動的機會，訓練人際關係及適應能力；4.加強職業教育，提升就業能力：實施職業課程與訓練、落實生涯輔導等。

綜上所述，為了要瞭解學校在推行特殊教育時，有何處需要改進或者進一步需要幫助的地方及目前所面臨的問題，因此需要明瞭特殊教育推行之現況與內涵，才能了解實務之現況及問題癥結，此為研究動機之一。

在特殊教育之推行上，亦有許多法令來規定之，來保障特殊學生的權利，如《特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法》第三條，指出特殊教育相關專業人員應與教師或其他人員充分合作，積極參與並提供下列專業服務：1.身心障礙學生鑑定、個別化教育計畫之擬定與執行及追蹤評鑑等直接服務；2.特殊教育教師、普通教育教師及家長諮詢等間接服務(教育部，1999b)。《特殊教育法施行細則》第18條第二項提到轉銜服務應依據各教育階段之需要，包括升學輔導、生活、就業、心理輔導、福利服務及其他相關專業服務等項目(教育部，2003)，而U.S. Department of Education (1997)公佈了「目標八—家長參與」，由於在1994年美國國會通過將國家教育目標增加「家長參與」，希望在2000年每間學校要提升學校的參與度，透過家長參與來提升孩子的學習、情緒和社交的成長。其目標為：1.每個州必須研訂相關政策來協助家庭和家長參與學校的需求，其中包括了貧困或者是身心障礙學生的父母；2.學校積極推動父母參與孩子的家庭作業，並且一同決定學校政策；3.家長可確保學校有足夠的支持，且關注學校和老師維持高的教育品質之責任。

綜上所述，特殊教育之推動，需要有許多人力、物力來完成，包含了相關專業人員，教師、家長等，因此須瞭解不同背景對象及人員，對特教評鑑指標之影響，及了解特教團隊組織對於特教團隊運作的預測力，此為研究動機之二。

Finkenbinder (1981)提出特殊教育行政工作或功能有以下幾項：1.計畫功能：發展政策、課程、提供特殊設備或教學材料、服務身障或資優學生；2.組織功能：建

立溝通管道和責任、建立診斷步驟或程序、設立特殊班、安排特教老師的計劃表；3.指導功能：安置特殊學生、計劃相關會議和工作坊、評估學生、安排交通接送；4.協調功能：和學校全體人員的協調和溝通、父母和社區的溝通、各行政處室之間的協調；5.行政任務需求：提供各學區相關教育課程、協助財政計畫等。但特殊教育的實施應有完整的支援系統，才能滿足各類身心障礙學生的需要，因此需要有完善的服務網絡、學生個案管理與輔導、校內外資源整合與運用、無障礙環境之營造等(臺北市政府，2005)。

因此，在臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑中，其特教團隊與運作向度之指標為：1.建置有效的特教行政運作機制；2.聘用合適的特教教師與專業團隊人力資源；3.發揮實質的特教學生家長參與功能；4.擬定適性的個別化教育計畫(IEP)與教學方案；5.推動有效的融合教育；6.提供完整的轉銜服務(臺北市政府局，2007)。

綜上所述，為了達到特殊教育的功能及瞭解推行績效，透過特教評鑑指標之整理與歸納，來檢核學校的特教運作的工作情形，據此，特教評鑑指標是否合適且指標之間是否相關的情形亦實屬重要，透過精簡且扼要的指標，來檢合出學校所需改進之處，才能節省不必要的時間和精力，來達到評鑑目的，此為研究動機之三。

貳、研究目的

依據上述之研究動機，本研究將特殊教育評鑑相關文件進行文獻探討，建構研究理論與架構，再進一步探討指標的現況、內涵與驗證其指標的適配度等，綜上所述，本研究主要目的如下：

- 一、瞭解特教評鑑指標之內涵與現況。
- 二、探討不同背景變項在其六項指標之差異情形。
- 三、分析特教評鑑指標之相關情形。
- 四、瞭解特教評鑑指標的預測力。
- 五、驗證特教評鑑指標之適配度。
- 六、根據研究結果，提供教育主管行政機關、學校行政人員作為校務評鑑與後續研究之參考依據。

第二節 待答問題

依據上述研究動機與研究目的，以下提出本研究之待答問題：

- 一、瞭解特教評鑑指標之內涵與現況為何？
- 二、探討不同背景變項在其六項指標之差異情形為何？
- 三、分析特教評鑑中六個指標之相關情形為何？
- 四、瞭解特教評鑑指標的預測力為何？
- 五、驗證特教評鑑中的六項指標的適配度為何？

第三節 名詞釋義

壹、特殊教育評鑑

特教評鑑是指藉由系統化的資料收集方式，收集全面性校務推動的資料，透過描述、分析及價值判斷的過程，了解特殊教育的推行程度，能依據相關特教法令推動特殊教育業務，提供身心障礙學適性教育、行政支持、與合適的環境與設備等，並能藉由評鑑結果供改善的建議，修改相關不合適的計畫，進而作為推動特殊教育的相關決策依據。

在評鑑內容或評鑑項目，大致為：特教行政與管理、鑑定與安置、課程與教學、環境與經費、人力資源發展、轉銜服務、支持服務等業務推動。

貳、特殊教育評鑑指標

本研究之特殊教育評鑑指標為整理臺北市、臺北縣、桃園縣、臺中市及臺南縣等五個縣市之評鑑指標。

而在此所指之特殊教育評鑑指標為：1.特教行作機制；2.團隊人力資源；3.特教家長參與能；4.鑑定安置輔導；5.適性教育計畫；6.推動融合教育。

第四節 研究方法與步驟

本研究過文獻分析、問卷調查與專家審查的方式進行研究與資料收集，並提出具體研究步驟如圖1-1。本節分為研究方法與步驟，其分述如下：

壹、研究方法

一、文件分析法

經由相關國內外資料如全國碩博士論文、教育論文線上資料庫、國立教育資料館資料庫、社資中心、ERIC資料庫、相關書籍及各縣市之評鑑計劃等的文獻探討，從中歸納分析國民小學特殊教育評鑑之評鑑指標，並依據評鑑之現況及臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計劃為問卷架構，且歸納其他縣市之特殊教育評鑑指標而形成問卷之初稿。

二、問卷調查

研究者根據現場評鑑的現況、文獻探討及專家意見調查後編製出「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例調查問卷」，進行本研究之問卷整理。

貳、研究實施步驟

一、確定研究主題與研究範圍

根據研究者之旨趣、蒐集相關文獻後進行初步研究，並和指導教授討論提出修正，進而確立本研究主題為「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例」。

二、文獻探討與分析

透過與研究主題相關之書籍、期刊、論文、研究報告、相關資訊及出版品等文獻進行閱讀、分析、統整並歸納，以成為本研究之問卷及理論基礎。

三、建立研究架構

根據所蒐集的文獻資料歸納之結果和指導教授討論，建立本研究之研究架構。

四、編製研究工具

採用文件分析法分析特教團隊與運作中六項指標之內涵、現況、相關理論等文獻並經由專家意見調查及信、效度分析，而編擬成正式問卷。

五、專家效度之分析

發展專家審查問卷，並且寄送各專家學者，經回收之後，分析其鑑別度。

六、實施調查研究

經由專家意見調查與信、效度分析後，修改問卷，完成「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例調查問卷」，並選定樣本進行施測。

七、問卷回收整理與分析歸納

進行問卷之回收、整理、編碼、登錄後，其相關資料以統計軟體進行資料之分析與整理，以為後續之依據。

八、提出結論及建議

根據研究發現及統計分析結果，並依此提出相關建議與改進方法，以供主管教育行政機關、學校行政人員作為參考。

九、論文撰寫與印製

依據研究結果撰寫研究報告，並進行論文之印製。

本研究步驟包括建構研究理論、發展研究工具、分析研究結果、撰寫研究論文，依據上述內容分為五個章節，依序為：第一章、緒論；第二章、文獻探討；第三章、研究設計與實施；第四章、研究結果與討論；第五章、結論與建議，其實施之步驟如圖1-1所示。

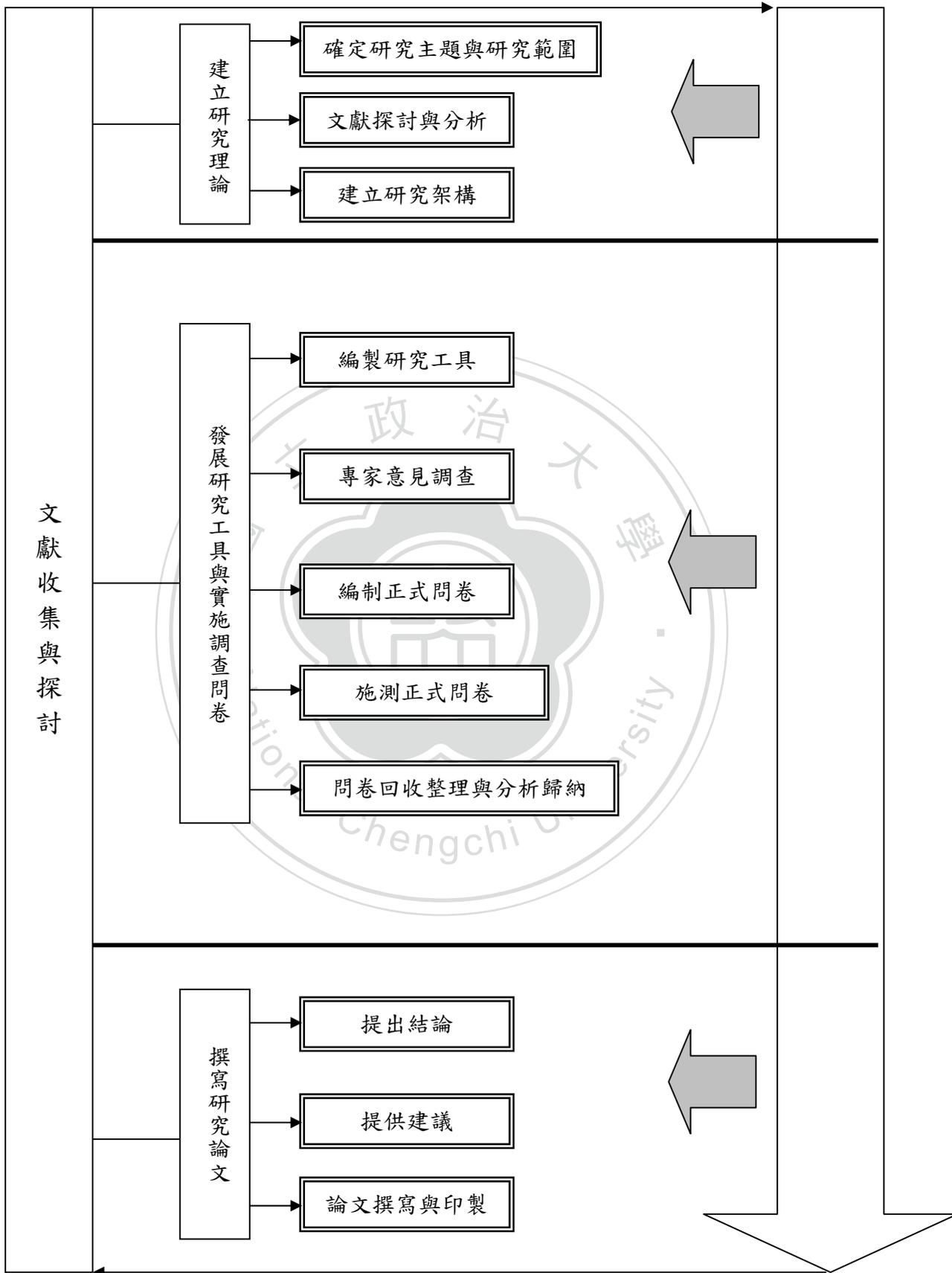


圖 1-1 研究實施步驟

第五節 研究範圍與限制

有關本研究之研究範圍與研究限制說明如下：

壹、研究範圍

本研究之研究範圍說明如下：

一、研究對象

本研究之研究對象分為二類：專家意見問卷調查及正式問卷調查。其中專家意見問卷調查為本研究主題相關領域之學者、專家或校長等為調查對象；問卷調查對象為臺北縣、市的公私立國民小學之學校行政人員(校長、主任與組長)與特殊教師為研究調查對象。

二、研究內容

(一)研究主題

本研究主題為「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例」，並針對其特教評鑑中的各指標進行歸納、分析，將其項目融入本研究問卷之編製，並驗證其適配度。

(二)背景變項

本研究之變項為性別、年齡、服務年資、教育程度、擔任職務、所屬縣市與學校規模等七項。

(三)特教評鑑之指標

本研究根據「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計畫」中特教團隊與運作向度之指標為主要架構，並透過和臺北縣、桃園縣、臺中市和臺南縣的特教評鑑指標互相比較與歸納、整理及參考相關文獻之後，將特教評鑑指標分為兩個向度，一為「特教團隊組織」，另一為「特教團隊運作」，共有六項指標，即為「特教行政機制」、「團隊人力資源」、「特教家長參與」、「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」，共六項。

三、研究工具

以自編的「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例調查問卷」為本研究工具。

貳、研究限制

本研究之研究限制說明如下：

一、研究對象的限制

本研究以臺北縣及臺北市國民小學的行政人員與特教老師為研究對象，未包含其他教育階段的人員，需考慮抽樣誤差外，亦須考慮問卷題目是否能為受試者所理解。

二、研究方法的限制

本研究之問卷調查方式會受到受試者之主觀經驗或者受到社會期許等心理因素，且抽樣時亦可能造成誤差，可能使問卷結果或結果與實際行為表現有所差距。

三、研究內容的限制

本研究工具是以「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計畫」中的特教團隊與運作向度作為主要架構，並歸納、整理各縣市之特教評鑑指標，並依據文獻與專家意見結果綜合分析、歸納而成，其指標範圍可能無法包含所有重要面向，且以身心障礙類的指標為主要依據，並未納入相關資優評鑑的指標。

四、研究推論的限制

本研究是以臺北縣、市為主要地區，因此不能推論至其他縣市；且調查研究有許多干擾變項，並不能一一有效控制，因此推論有其限制。

第二章 文獻探討

本章共分為以下三節加以敘述，第一節為特殊教育評鑑之理論與研究；第二節為特殊教育評鑑指標之理論與定義；第三節為國民小學特殊教育評鑑之相關研究，其各節分述如下：

第一節 特殊教育評鑑之理論

本節目的在探討特殊教育評鑑之理論與研究，以下針對其定義與內涵、目的與功能及相關研究等方面，進行探討，其分述如下：

壹、特殊教育評鑑之定義與內涵

以下針對評鑑及特殊教育評鑑之定義、內涵，分述如下：

一、特殊教育評鑑之定義

為了能獲取學校校務推動的相關資料，並將這些資料加以評價與分析，以成為判斷校務推動績效，或持續改進的依據，因此需要從事評鑑的工作。吳清山、林天祐(2002)指出評鑑是指系統性地獲取學校發展方案的規劃、執行與結果等相關資料，並以客觀的描述與分析，作為評斷學校績效換協助學校持續改進之歷程；且Grauwe 和 Naidoo (2004)認為評鑑是教育做決定過程的一部份，其透過系統化的收集與分析資訊和其他相關的資訊，如明確的目標、標準及判斷價值，來判斷學校的績效，亦可以從學校各方面的行政業務，如教務、學務、總務、輔導及學校特色等加以評鑑(王振德，2004)。

因此，評鑑在於評估學校整體教育計劃及其運作的價值或優缺點(遊進年，2003)，從學校全面角度，系統化地蒐集與校務發展有關的資料，透過分析與價值判斷其校務發展績效的過程與活動(葉連祺，2004)，來獲得學校辦學現況與績效表現之多元資料，經專業評鑑人員客觀的分析與評估後，給予合適的價值判斷，來了解學校績效或協助其改進的歷程(張素偵，2004)。

何美燕(2005)指出可利用CIPP評鑑模式運用在特教評鑑，其中「背景評鑑」即為達到特殊教育目的，所訂定的各種法令規章、依據目的計畫、辦法等並確認與評

估特殊教育之環境背景、需求；「輸入評鑑」乃在確認所提供的資源、投入的物力與設備、財力經費、教育人員素質、接受特殊專業背景與專業能力等；「過程評鑑」是確認特殊教育的執行過程是否採適當的方法與策略、是否使用適當的程序等；而「成果評鑑」是指評鑑特殊教育執行的結果，從各方面來加以瞭解特殊教育的執行成效，因此臺北市政府(2005)將為了瞭解校園中推行特殊教育的團隊組織與運作，將其分為特教委員會功能落實、家長參與特教團隊運作、行政支援特教團隊運作、實施融合教育、特教師生通報網絡、特教經費運用、校園無障礙環境、特教師資與專業進修、特教資源整合運用等。

綜上所述，特教評鑑是指藉由系統化的資料收集方式，收集全面性校務推動的資料，透過描述、分析及價值判斷的過程，了解特殊教育的推行程度，能依據相關特教法令推動特殊教育業務，提供身心障礙學適性教育、行政支持、與合適的環境與設備等，並能藉由評鑑結果供改善的建議，修改相關不合適的計畫，進而作為推動特殊教育的相關決策依據。

二、特殊教育評鑑之內涵

林天祐、蔡菁芝(2001)歸納三種評鑑的意涵：1.偽評鑑：控制評鑑資料的使用，選擇有利於當事人的資料公佈，以政治為導向；2.準評鑑：用嚴謹的方法評鑑，但主題及結論太過狹隘，無法評斷其價值；3.真評鑑：專對某一目標價值所設計，具有方法論基礎，為價值導向，其結果可作為決定、選擇和改進的依據。

關於評鑑時期的演進，Madaus 和 Stufflebeam (2000)將教育評鑑分為六個時期：1.改革時期：教育評鑑萌芽時期，為社會改革之一環；2.效率與測驗時期：以測驗的達成為目標手段，注重效率；3.泰勒時期：擴大測驗方法的範圍，開教育評鑑之先河；4.純真時期：學校數量與規模急速擴張，但評鑑技術停滯不前；5.擴張時期：教育評鑑技術發展迅速；6.專業時期：教育評鑑成為一種專業(引自蕭霖，2004)。

在學校評鑑的方法上，可透過以下幾種方法：1.調查或測驗系統；2.綜合外部學校評論；3.學校自我評鑑(Grauwe & Naidoo, 2004)。其評鑑的實施方式與過程可分為兩種方式：1.認可制：(1)自我評鑑；(2)訪問評鑑；(3)追蹤改進階段；2.學校本位評鑑：(1)教育與培訓階段；(2)組成內部評鑑小組；(3)內部評鑑小組納入學校行政體系；(4)接受外部評鑑(遊進年，2003)，並且在評鑑的過程中要注重下列原則：1.科學化

方法；2.民主化過程；3.兼顧歷程與結果；4.平衡內部與外部評鑑；5.注重整體性(張鈿富，2001)。

林天祐(2002)提出評鑑的內容為：1.行政管理：如校務發展計畫、危機處理、校園文化、行政會議與執行等；2.課程與教學：如課程領導、課程發展、教學評量、課程評鑑等；3.專業發展：如專業知能成長、進修、經驗分享等；4.訓導輔導：如安全教育、健康教育、輔導與特殊教育等；5.家長參與：如家長會運作、親職教育、參與校務等；陳靜淑(2007)整理出雲林縣89年至96年的特殊教育評鑑項目為：1.行政與管理；2.教學計畫、課程與教學；3.輔導與安置；4.設備與經費；5.資源整合；6.服務與推廣；7.人力資源；8.支援與轉銜；9.學校特色。

Neil 和McEwen 和 Carlisle 和 Knipe (2001)針對特殊學校的自我評鑑，可從以下三的向度作介入：1.教學與學習：課程、教學、評量、學生的進步、教學的反省；2.教學的支持：行政、資源、網路、指導方法、生活技能、教學相關支持的評估、管理、非課程活動；3.行政人員方面：專業發展、專業的社會支持、服務情形、教師評鑑等。

Malmgren 與 McLaughlin 和Nolet (2005)提出以下幾點來評估身心障礙學生在學校裡的成就：不同障礙類型學生的比例、學生在普通教育中所花的時間、學校文化、教師品質、學校行政人員的參與程度、父母的參與、學校的資金等。

王振德(2004)針對執行特殊教育相關業務之計畫、決策與行政運作等評鑑內容有：1.行政組織：特殊教育專單位之設置與運作；特殊教育法令的執行；2.特殊生的鑑定與安置：特殊學生的鑑定、安置與輔導等；3.課程與教學：個別化教學計畫的執行、特教教材的編輯；4.人力資源：特教教師與助理員的聘用、相關進修活動與研習等；5.支援與轉銜：專業團隊服務、轉銜服務之規劃與通報、社區資源之運用；6.經費運用：特教經費之編列與執行、經費使用之監督及查核。

綜上所述，特殊教育評鑑屬於真評鑑，可從相關的法令、措施、資源、設備、方法、策略與相關成果等來瞭解特殊教育推動的成效，透過其專業，對於評鑑結果給予解釋與價值判斷，並提供改進之處，其方法即透過內部的自我評鑑，與外部的訪問評鑑，來增加評鑑的可靠性，而評鑑內容或評鑑項目，大致為：特教行政與管理、鑑定與安置、課程與教學、環境與經費、人力資源發展、轉銜服務、支持服務等業務推動。

貳、特殊教育評鑑之目的與功能

以下針對評鑑及特殊教育評鑑之目的、功能，分述如下：

一、特殊教育評鑑之目的

林天祐(2002)指出透過評鑑，其目的有：1.建立學校基本資料：了解學校的內部優缺點及外部機會和威脅，作為學校規劃永續發展的依據；2.提升校務運作的品質：對於校務整體的發展提出改善策略，讓學校全體人員及家長能夠共同提升學校品質；3.永續發展學校特色：發揮本身的特色，建立學校優勢；而王保進(2001)歸納評鑑的目的有二：1.為改善導向：確保學校教育品質，透過評鑑來擬定校務發展計畫或改善學校效能；2.績效責任導向：瞭解學校的辦學績效，如經費的合適運用。

除了能改進學校本身，Neil 和 McEwen 和 Carlisle 和 Knipe (2001)提出學校自我評鑑能提供學校人員反省其工作品質，是否達到當初的目標；而從學校方面即瞭解辦學現況、找出優弱勢能力、改善教育品質；就教育行政機關方面：監控所屬學校的辦學績效、協助學校發展校務；從消費者方面：提供家長和學生辦學資訊、注重家長和學生需求(張素偵，2004)。

因此何美燕(2005)歸納教育評鑑的目的為：1.改善導向，即控管教育品質，協助學校自我改善；2.協助擬定教育計畫及監督教育計畫的執行，作為日後發展的參考依據；3.促進教師專業成長，增益教師教學效能；4.績效責任導向，促進學校符合其績效責任的需求，做為經費補助之參考，讓社會大眾瞭解學校教學的品質。

當評鑑運用在特殊教育的推動及要瞭解其成效時Signor-Buhl 和 Leblanc 和 Mcdougal (2006)認為關於特殊教育的評鑑，其實際的目的在於客觀的評鑑各方案的成效和改善相關計畫來使其達到功效和重要性，各學區必須面對有限資源的分配是否公平、政府的規定及學生的需求。

臺北市政府(2005)指出為了使身心障礙學生接受適性教育，訓練自我照顧與服務社會的能力，其特殊教育目標或功能有：1.落實教育均等，提供就學機會：規劃特殊教育行政組織、提供就近安置、落實無障礙環境等；2.激發潛能，適性發展：適性的個別化教育計畫、安置多元化、轉銜服務之落實等；3.培養健全人格，增進生活技能：增進生活技能相關課程、提供參與活動的機會，訓練人際關係及適應能力；4.加強職業教育，提升就業能力：實施職業課程與訓練、落實生涯輔導等。

Carter 和 Prater 和 Jackson 和 Marchant (2009)指出為了使特殊生獲得相關的支持以協助增加學業成就與在普通學校增加社會參與，有以下四點需要來注意和關切：1.規劃團隊會議的時間；2.發展學生在教室的支持行動；3.規定相關責任；4.能彈性地修改不合適的支持計劃；而王振德(2004)歸納出特殊教育評鑑的目的有：1.監督特殊教育法規與政策之落實；2.獲知特殊教育實施現況，進而改進服務品質；3.運用績效評估，提升特教相關人員士氣；4.提供各主管教育行政機關，作為特殊教育規劃與決策之依據；5.增加社區大眾對特教的了解與支持。

綜上所述，特教評鑑的目的為瞭解特殊教育的推行程度，能依據相關特教法令推動特殊教育業務，提供身心障礙學適性教育、行政支持、與合適的環境與設備等，並能藉由評鑑結果供改善的建議，修改相關不合適的計畫，進而作為推動特殊教育的相關決策依據。

二、特殊教育評鑑之功能

關於評鑑的功能上，Crawford 和 Tindal (2006)認為透過評鑑可以了解教育領導能力與特殊教育支持的程度，來證明合適的環境支持與教學，能夠使學校與學生來克服多樣化的障礙與獲得實際的成效；Grauwe 和 Naidoo (2004)亦認為評鑑對於教育主管機關是一項不可或缺的任務，其服務有三項功能：1.遵守行政的需求；2.實現績效目的；3.去引導改進管理或教學；其所帶來的影響，丁一顧(2002)歸納出校務評鑑所帶來的影響有：1.校務多元參與；2.資訊科技的運用；3.尊重不同知識領域；4.注重校內自評；5.關切整體組織學習；6.注重績效責任；7.校務評鑑為學校全體人員之責任等。

蕭霖(2004)提出評鑑有兩種功能，一是證明的功能：獲知學校運作之情形與表現；另一是改進的功能：協助改善學校運作的缺失；而進一步細分的話，鄭崇趁(2002)指出評鑑的功能有：1.檢核：確認學校校務運作是否符合既定的目標；2.診斷：分析檢核結果，了解發展現況與意涵；3.比較：和他校比較，評估相對優劣勢；4.預測：探詢校務發展趨勢；5.輔導：釐清校務問題，提供發展策略；6.發展：訂定完善的校務發展計畫，促進成長。

臺北市政府(2005)為實現特殊教育，透過特教評鑑，針對以下的向度，提出相關策略：1.特教行政組織：加強特殊教育專責單位、發揮輔導團隊服務功能；2.鑑定

安置與就學輔導：設置鑑定工作小組、建立鑑定人員專業分級制、提供適性安置，落實融合教育，以學生需求為中心；3.支援系統：強化個管教師、營造無障礙環境、推動相關專業團隊及校園特教團對模式、運用校內外支援系統等；4.特教人員：學校行政人員特教知能研習、加強普通班教師與特殊教師的特教知能等；5.課程與教學：多元化評量，建立特殊教材、教法或教具分享機制，落實特教課程與普通課程之整合與運用；6.轉銜服務與生涯輔導：實施職業陶冶與訓練、落實轉銜服務工作等；7.支援性家庭服務：推動支持性家庭服務計畫、實施親職教育等；8.特殊教育評鑑與輔導：將校園特教團隊運作納入校務評鑑，實施個案輔導評量。

綜上所述，特殊教育評鑑的功能在於提供學校推行校務的績效檢核，確認其工作成效，是否有達到目標，並且了解各處室之職責，相互合作分工，另外，也能針對學校不足之處提出改進方法，提供良好的環境、教學與行政服務，來提升學校教育品質。



第二節 特教評鑑指標之理論與定義

本節目的在探討各縣市之特殊教育評鑑指標，並做歸納與整理，並針對歸納的指標瞭解其定義，其分述如下：

壹、各縣市之特殊教育評鑑指標

以下就介紹各縣市(臺北市、臺北縣、桃園縣、臺中市、臺南縣)之特殊教育評鑑指標。

一、臺北市特殊教育評鑑指標

為了使特殊教育推展獲得學校高度的重視，有效督導學校特教運作及行政支援，臺北市教育局(2005)中其身心障礙教育白皮書指出，將校園特教團隊運作情形納入校務評鑑，因此在「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計劃」中，評鑑向度包含了特教團隊與運作，其指標內容為：1.建置有效的特教行政運作機制；2.聘用合適的特教教師與專業團隊人力資源；3.發揮實質的特教學生家長參與功能；4.擬定適性的個別化教育計畫（IEP）與教學方案；5.推動有效的融合教育；6.提供完整的轉銜服務(臺北市教育局，2007)。

(一)計畫目的

在瞭解學校的經營理念與實際的運作現況，檢視教育政策在學校有效落實執行狀況，整合現有各類教育評鑑發揮全方位功能，提升校務經營效能並促進學校永續發展，建構校務經營標準以導引邁進優質學校。

(二)實施方式

包括校務評鑑計畫說明會、自我評鑑、評鑑委員研習、訪視評鑑、自我追蹤評鑑及追蹤訪視評鑑等方式進行，如表2-1。

表 2-1 評鑑實施時程表

學年度/時間	96 學年	97 學年	98 學年	99 學年	100 學年	101 學年
八月至九月	自我評鑑	自我評鑑	自我評鑑	自我評鑑	自我評鑑	(下一週期)
十月至十一月	訪視評鑑	訪視評鑑	訪視評鑑	訪視評鑑	訪視評鑑	(下一週期)
二月至三月		自我追蹤評鑑	自我追蹤評鑑	自我追蹤評鑑	自我追蹤評鑑	自我追蹤評鑑
四月至五月		追蹤訪視評鑑	追蹤訪視評鑑	追蹤訪視評鑑	追蹤訪視評鑑	追蹤訪視評鑑

資料來源：資料來源：臺北市國民小學 96-100 學年度校務評鑑計畫，臺北市政府教育局，2007，臺北市：作者。

(三)評鑑向度認可方面

根據評鑑計劃，1.訪視委員需對受訪學校的各評鑑向度分別給予認可，但不進行全校評價；2.評鑑認可依據各該評鑑向度的規劃、執行、表現，以及對教育政策執行情形判定；3.評鑑認可分為「通過」、「待改善」二項。向度認可參照基準，如表2-2。

表 2-2 評鑑向度參照基準

認可等別	認可參照基準	備註
通過	1. 學校能統整該向度內各規準，整體表現良好。 2. 學校在該向度內各規準，能積極規劃並有效運作。 3. 學校相關人員，普遍參與該向度各規準活動。 4. 學生、教師或家長對該向度的實施結果表示滿意。 5. 該向度表現，獲得 1/2(含)以上評鑑委員的正向評價。 6. 該向度內教育政策具體量化效標，達成率在 70%以上。	依據各校該向度整體表現及教育政策具體量化效標達成的狀況，並請參照各校實際運作及積極努力的情況，做成判斷。
待改善	1. 該向度雖能作基本運作，但仍有積極改善空間。 2. 該向度內各規準的執行，未能顯現該規準精神。 3. 該向度內有 1 項以上規準、或 3 個以上項目的規劃執行，有重大問題或缺失。 4. 該向度表現，有 1/2(含)以上評鑑委員給予負向評價。 5. 該向度內教育政策具體量化效標，達成率在 69%以下。	

資料來源：臺北市國民小學 96-100 學年度校務評鑑計畫，臺北市政府教育局，2007，臺北市：作者。

(四)評鑑結果

1.訪評結束後二個月內，完成訪評報告文字部分初稿，送受評學校接受回饋意見；2.每學年3月31日前公布正式訪評報告，包括文字與認可項目兩部分；3.訪視評鑑報告包括完整的訪視評鑑報告、學校特色、對學校建議兩部分；4.各校於訪評報告公布之後，在二個月內提出改進計畫，次一學年接受追蹤評鑑；5.追蹤訪視評鑑報告於追蹤訪視評鑑後三個月內公布，提作學校檢討努力與教育局督導考核參據。

(五)評鑑指標

在「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計劃」中，評鑑向度包含了特教團隊與運作，其指標內容與細目為：1.建置有效的特教行政運作機制：特教年度工作計畫訂定與執行，學校特殊教育推行委員會的組織功能，特教經費的編列與專款專用，特教學生個案資料的建檔、更新與通報；2.聘用合適的特教教師與專業團隊人

力資源：特教教師與特教組長的選聘，教師的特教知能成長與成果，教師助理員的專職專用，確保專業團隊的服務品質；**3.發揮實質的特教學生家長參與功能**：特教學生家長委員的推選制度，特教學生家長委員的參與機會，特教學生家長委員與學校人員的互動，特教學生家長間的互動；**4.擬定適性的個別化教育計畫（IEP）與教學方案**：個別化教育計畫的擬定與執行，特教課程設計與教材編製，運用教學策略與學習輔具，實施適應性評量；**5.推動有效的融合教育**：特教學生參與全校性活動的機會，安排特教班學生部分課程至普通班上課，實施普通班特教宣導活動，規劃特教班的教室與活動空間；**6.提供完整的轉銜服務**：召開轉銜會議，提供轉銜服務的具體措施，轉銜追蹤服務的落實(臺北市教育局，2007)。

二、臺北縣特殊教育評鑑指標

根據臺北縣政府教育局(2009)中九十八學年度臺北縣國民教育階段身心障礙教育評鑑實施計畫，其內容如下。

(一)計畫目的

督導考核臺北縣國民教育階段各級學校依法辦理特殊教育之行政績效、國民教育階段身心障礙類特教班的實際教學情形，協助增進教學品質、及各項相關服務辦理情形，以做為後續實施改進之依據。

(二)實施方式

有文件資料分析(評鑑項目表、班級經營與教學的文書檔案、身心障礙教育相關服務文件)、觀察(由評鑑小組人員實地到校或入班觀察)、訪談(進行當面或電話訪談，收集他們對接受評鑑學校或臺北縣政府實施身心障礙教育的意見)、問卷調查等來收集學生家長、學校行政人員、及學生教師對臺北縣政府或學校實施身心障礙教育的意見。

(三)評鑑實施

在特殊教育法及相關法令規定辦理項目檢核方面：教育局通知實地到校評鑑日期，接受評鑑學校準備評鑑資料，評鑑小組實地到校檢核資料(如評鑑人員檢核書面資料或電子檔資料、實地評鑑項目現場檢，最後追蹤未通過項目改進情形；在身心障礙類特教班教學評鑑方面：教育局通知第一次實地到校評鑑日期，評鑑小組人員

進行教學評鑑；身心障礙教育各項相關服務實施成效評估方面：從法定特殊教育相關服務項目中選取當年度之評估項目，選取接受調查之學校，通知接受調查學校準備資料，資料收集與分析，撰寫評估報告，其詳細評鑑時程如下表2-3。

表 2-3 臺北縣 98 學年度國民教育階段身心障礙教育評鑑實施時程

評鑑方法	特教法令項目檢核	身心障礙類特教班教學評鑑	身心障礙教育各項相關服務實施成效評估
98 年 10 月下旬	公布評鑑實施計劃		
98 年 10 月下旬	1. 公佈 98 學年度第 1 學期接受評鑑學校名單及日期 2. 公佈行政績效評鑑項目表	辦理「身心障礙類特教班教學評鑑」： 1. 公佈 98 學年度第 1 學期接受評鑑學校名單及日期 2. 公佈 98 學年度第 1 學期接受複評學校名單及日期	--
98 年 11 月下旬	1. 辦理 98 學年度第 1 學期到校實地評鑑	1. 辦理 98 學年度第 1 學期到校實地評鑑	
98 年 1 月中旬	1. 辦理 98 學年度第 2 學期接受評鑑學校日期	1. 辦理 98 學年度第 2 學期接受評鑑學校日期	1. 通知取樣學校
98 年 2 月中旬	1. 辦理 98 學年度第 2 學期到校實地評鑑 2. 98 學年度第 1 學期接受評鑑學校針對評鑑未通過項目提出改進計畫	1. 辦理「身心障礙類特教教學評鑑」 2. 98 學年度第 1 學期接受評鑑學校針對評鑑結果提出改進計畫	1. 辦理「身心障礙教育各項相關服務實施成效評估」
98 年 5 月中旬	1. 於 98 學年度第 2 學期接受評鑑學校針對評鑑未通過項目提出改進計畫	--	--
98 年 6 月上旬	公告特教評鑑結果		

資料來源：九十八學年度臺北縣國民教育階段身心障礙教育評鑑實施計畫，臺北縣政府教育局，2009，取自

<http://www.tpc.edu.tw/file/2052/SG/26337/39634.html>

(四)評鑑結果

1.獎勵與觀摩：表現績優學校由教育局頒發獎狀、相關人員敘獎、並列入本縣特殊教育優良人員選拔之參考；辦理本縣特殊教育行政績效檢討與觀摩會議，邀請績優學校分享經驗；協助績優學校出版辦理成果，供各校觀摩。

2.改進計畫與執行情形追蹤：經評比列為追蹤改進學校，學校需針對待改進項目提出年度改進計畫及訂定完成改善期限，送教育局審核。教育局將派員定期輔導並追蹤改進計畫執行情形；各校單一評鑑項目未達通過標準者列入追蹤，教育局將

定期追蹤該項目改善情形，並訂定完成改善期限。

(五)評鑑指標

根據臺北縣政府教育局(2009)中「九十八學年度臺北縣國民教育階段身心障礙教育評鑑實施計畫」，其臺北縣身心障礙教育行政績效評鑑項目表分為資優類與身障類兩項，其中身障類的各項特教評鑑指標與細目為：**1.行政組織與運作**：設立特殊教育推行委員會並召開會議，依身障生之特質與需求來編班、安排導師，降低班級人數，特殊教育學生家長至少一人為學校家長會委員，特教相關公文處理具時效且確實執行，特教通報系統定期更新且內容詳實，教務處配合資源班編排普通班課表，學校每學年定期辦理身心障礙或疑似身心障礙學生選、轉介，特教業務承辦人參與教育局指定參加特教相關研習出席率達90%以上；**2.教學與輔導**：每位具身障資格學生都有IEP，身障學生在入學後一個月內由專業團隊完成IEP之訂定，每位身障學生IEP內容符合規定，辦理應屆畢業身障生轉銜服務，辦理身障生入學輔導活動，身障生都有機會參與學校各項活動，自足式特教班學生在校學習與作息時間與普通班同年級學生相同，自足式特教班課程領域及節數符合身心障礙學生需求，排課時數、學生分組方式、教師授課時間安排、服務人數（次）符合規定，資源小組授課時數、服務人數（次）、經費核銷確實運作，評估身心障礙學生安置及教育之適切性，依身障生需求適當調整考試評量方式；**3.相關支持服務**：依據身障生需要提供交通車接送或申請交通補助費，身障生交通車接送時間符合本縣規定，依身障生需要及專業評估建議申請教育輔助器材，依據身障生需要及專業評估建議申請相關專業服務，依普通班身心障礙學生需要申請助理人員服務，依據學生家庭需要提供家庭支援服務，依據學生權益協助申請各項福利補助；**4.人力資源**：特教班特殊教育教師合格率達100%，特教班專任教師比率100%，教師助理員遴用符合規定，特教班教師每學年參加特殊教育專業研習，就讀普通班身心障礙學生之班級教師每學年參加特殊教育相關知能研習；**5.經費與設備**：身障生能無障礙進出校園、專科教室、設施並參與各項活動，特教班財產設備由總務處造冊建檔，並於特殊教育班中使用，特殊教育班經費專款專用，經費支用適宜，至少有一間專用教室，依學生需要設置復健治療、生活訓練所需之設備及空間。

三、桃園縣特殊教育評鑑指標

根據桃園縣政府教育處(2009)的「桃園縣特殊教育評鑑實施計畫」，其相關評鑑內容如下。

(一)評鑑目的

落實特殊教育法之精神，提高特殊教育服務品質，強化特殊教育督導系統，追蹤本縣歷年特殊教育評鑑後，各校依建議事項改進之情形，且能了解本縣學校特殊教育辦理現況，以協助學校提升特殊教育品質，做為未來規劃本縣特殊教育工作之參考，並保障特殊教育學生就學權益。

(二)評鑑方式

分為1.自我評鑑：各校可邀請校外特教工作者（如學者、專家、特教組長或特教教師等）或校內相關人員組成自我評鑑小組，依評鑑項目做校內自我評鑑檢核，並據以填寫學校自評表；2.實地評鑑：由評鑑小組到校實地了解特殊學生鑑定、安置、課程調整、課程設計規劃、行政支援提供之服務等校內特殊教育辦理情形，即設有身心障礙班級學校，了解其校內辦理鑑定、安置與輔導、提供適當的個別化教育計畫、課程與教學及支援與相關服務等四項評鑑項目成效；設有資賦優異班級學校則觀察其校內辦理鑑定、安置與輔導、個別輔導計畫、課程與教學及人力資源與研究等四項評鑑項目成效。

(三)評鑑流程

評鑑流程方面（每校約3小時），其內容如下表2-4。

表 2-4 桃園縣評鑑實施流程

1. 評鑑時間原則:上午時段為 9:00~12:00，下午時段為 13:30~16:30。		
2. 受評學校得視學校作息時間、實際情形彈性調整。		
項 目	參加人員	備註
簡報 (約 10-15 分鐘)	評鑑小組、校內相關人員 (含校長、各處室主任、各特教班教師及其他相關人員出席)	請以特教評鑑內容為主，且請勿超過 15 分鐘。
個案訪視 及教學活動參觀 (約 30 分鐘)	評鑑小組、特教班教師 (各班需教學演示)、校內相關人員	得分組進行

續表 2-4 桃園縣評鑑實施流程

個案報告 及評鑑資料查閱 (100 分鐘, 每名 個案約 50 分鐘)	評鑑小組、特教班教師、校內相關人員(校內應提個案報告進行個案討論)	得分組進行
綜合座談 (約 40 分鐘)	評鑑小組、學校行政人員、特教班教師、特教班學生家長等	

資料來源：桃園縣特教評鑑實施計畫及 98 年度特教評鑑自評表暨建議資料，桃園縣政府教育處，2009，取自

<http://media.tyc.edu.tw/eduskd/newweb/spcedu/download/index.htm>

(四)評鑑結果

依年度評鑑結果，實地評鑑績優學校相關工作人員予以敘獎，並辦理全縣觀摩會供各級學校交流及經驗分享且各校依評鑑結果擬定改進計畫，並據以改善或由本府特教輔導團及相關專業人員協助各校解決問題；在評鑑獎懲及督導方面：評鑑成績分身心障礙班及資賦優異班二類分別計算及評比，並依評鑑成績給予績優學校獎勵，若評鑑成績未盡理想之學校，列入下年度繼續追蹤輔導及特教評鑑對象；另連續2次評鑑成績未盡理想者，優先納入本縣特殊教育長期輔導考量對象，並在維護特殊教育學生就學權益原則下優先調整其特殊教育班別，若評鑑成績特優者，下年度特殊教育評鑑得免受評。

(五)評鑑指標

根據桃園縣政府教育處(2009)中「桃園縣特殊教育評鑑實施計畫」，其桃園縣身心障礙評鑑項目表分為資優類與身障類兩項，其中身障類的各項特教評鑑指標與細目為：**1.行政組織與管理**：特殊教育工作規劃及執行，行政支援系統聯繫與運作，特教資料通報與學生檔案管理，建立特教學生申訴管道與處理流程，特殊教育班人員甄選與運用，師資進修與研究；**2.鑑定、安置與輔導**：適當發現及篩選特殊教育及疑似特殊教育學生，提供適當的教育安置或轉介，執行特殊教育學生鑑定工作；**3.提供適當的個別化教育計畫**：IEP開學後一個月內定訂完成，邀集相關專業人員共同參與IEP會議，邀請學生家長參與擬訂IEP，適當描述學生家庭狀況，適當描述身障生在普通班上課及生活之影響，依評量結果明確清楚描述學生各項能力現況，並分析學生優弱勢能力及呈現教育需求；**4.課程與教學**：教學安排與學生需要一致，提供適當的教學資源；**5.支援與相關服務**：身心障礙學生相關服務，資源整合及社

區資源之運用；6.經費、環境與設備：特殊教育班經費專款專用且能有效運用於教學，各項教學設備、器材、教材、教具及圖書已建檔並有目錄，維護、使用及管理適當，各項教學設備、器材、教材、教具及圖書充足且符合教師及學生需求，教室位置及空間配置適當能符合教學環境，教室及校內有足夠的活動及教學空間與無障礙設施。

四、臺中市特殊教育評鑑指標

根據臺中市特殊教育評鑑網(2010)的「臺中市98、99年國民教育階段特殊教育(身心障礙類)績效評鑑計劃」，其相關評鑑內容如下。

(一)評鑑目的

為了解本市市立國中小學身心障礙類特教工作推展之成效，督導學校落實提供各項特教服務，預計自97學年度第2學期起，分4梯次，為期兩年完成，其目的為了了解本市特殊教育執行之現況與績效，並且提供特殊教育決策之參酌，以提升本市特殊教育之品質。

(二)評鑑方式

評鑑方式可分為，學校自評：由受評鑑學校特殊教育推行委員會主任委員召集相關人員組成校內自評小組，先行自我評鑑並填寫自評分數；實地評鑑：由評鑑委員至各校實地審查。請學校準備自評資料及相關證明文件電子檔，以利評鑑委員實地評鑑。

(三)評鑑程序

在評鑑的程序方面，分為以下幾項1.簡報：請重點介紹校內身心障礙類特殊教育執行情形，包含「特教沿革及現況」、「特教特色」、「未來展望」；2.資料審查：評鑑資料以實地評鑑之該學年度及前一學年度之資料為主。請儘量以電子檔方式呈現，現場請準備幾組筆記型電腦(可網路連線)，以利多位評鑑委員同時審查；3.實地參觀：請安排校內特殊教育設施或教學場所進行參觀；4.教師晤談：評鑑委員訪談特教教師、行政人員或普通班教師；5.家長晤談：評鑑委員訪談特殊教育學生家長或特推會家長代表；6.綜合座談：由校長主持座談會，並邀請校內相關人員，其實施流程如下表2-5。

表 2-5 臺中市 98、99 年國民教育階段特殊教育(身心障礙類)績效評鑑流程

時間		項目	主持人	參加人員
上午	下午			
09:00~09:10	13:20~13:30	行前討論	督學	評鑑委員及工作人員
09:10~09:20 (10 分鐘)	13:30~13:40 (10 分鐘)	簡報	督學	評鑑委員及校內相關人員
09:20~10:10 (50 分鐘)	13:40~14:30 (50 分鐘)	資料審查	評鑑委員	評鑑委員及校內相關人員
10:10~10:40 (30 分鐘)	14:30~15:00 (30 分鐘)	實地參觀	評鑑委員	評鑑委員及校內相關人員
10:40~11:10 (30 分鐘)	15:00~15:30 (30 分鐘)	教師晤談	評鑑委員	評鑑委員及校內相關人員
11:10~11:30 (20 分鐘)	15:30~15:50 (20 分鐘)	家長晤談	評鑑委員	評鑑委員及校內相關人員
11:30~12:00 (30 分鐘)	15:50~16:20 (30 分鐘)	綜合座談	督學	評鑑委員及校內相關人員

資料來源：臺中市 98、99 年國民教育階段特殊教育(身心障礙類)評鑑規準，臺中市特殊教育評鑑網，2009，取自
http://210.71.166.90/pj2007/第三梯次手冊_990304_修.doc

(四)評鑑結果

分數計算分為四大項，包含「評鑑細目指標」、「晤談」、「學校特色」及「e化」，其總成績 = (各評鑑細目指標得分× 80%+ 晤談得分× 20%) + 學校特色得分+ e化得分；其中評鑑規準分為「組織管理與行政運作」和「課程規劃與教學實施」兩項鑑項目，每次評鑑將由評鑑項目中擇二評鑑細目進行評鑑，本次評鑑未通過之細目將列為下次評鑑之複評項目，在獎勵方面，分為特優、優等、甲等、通過但列為本府追蹤輔導對象，持續督導改進，最後若列為追蹤輔導，且由本府擇特優學校辦理經驗分享、觀摩，針對各校提報之改進方案，將由視導區督學及特教巡迴輔導小組進行追蹤輔導。

(五)評鑑項目

根據臺中市特殊教育評鑑網(2009)的「臺中市98、99年國民教育階段特殊教育(身心障礙類)績效評鑑計劃」，其評鑑指標與細目為：**1.組織與運作**：特殊教育推行委

員會，校務會議，家長會，特教經費運用狀況；2.鑑定安置與通報：鑑定安置工作，心評施測作業與研習，通報資料查核與轉銜表填報；3.個別化教育計畫：擬訂個別化教育計畫(IEP)並召開會議，個別化教育計畫(IEP)之執行、評量與檢討；4.課程與教學：依學生需求彈性調整教學時間，視學生需求實施適性教學編組，課程設計適切，教學場所適當，特教班老師與相關人員間充分協調合作，部分時間與普通班進行融合教學，身障生參與校內外各項活動，提供師生特教諮詢輔導服務，特教老師協助全校性特教宣導活動，參與親職教育或個案研討活動；5.教材與教具：依學生需求編選適當教材，依學生需求選用或自製教具，運用補助經費規劃並採購教材教具，教材教具已建檔並備有目錄及使用方法；6.特教研習與師資安排：學校人員參與特教研習，依據校內需求定期辦理校內特教研習，各類特教班教師皆為合格特教教師。

五、臺南縣特殊教育評鑑指標

根據台南縣特殊教育評鑑網(2009)中的「台南縣98學年度國民教育階段特殊教育績效評鑑手冊」，期評鑑相關內容如下。

(一)評鑑目的

瞭解各校特殊班辦理現況，提升特殊教育之教學品質，並健全特殊教育行政體制運作，以促進特殊教育之發展，透過研商各項問題解決途徑，激勵特殊教育教師專業素養及精神。

(二)評鑑方式

分為1.資料電子檔審查：將資料電子檔上傳至特教評鑑網站，並影印評鑑檢核表供各組評鑑委員審視，檢核資料於實地評鑑時審查；2.學校實地評鑑：分組進行訪視，每校以3小時為原則，以現況簡報(介紹校內身心障礙類特殊教育執行情形，包含「特教沿革及現況」、「特教特色」、「未來展望」，約10分鐘。)、審閱書面資料(評鑑指標審核資料以實地評鑑之96、97兩個學年度資料為主，以電子檔方式呈現，以利多位評鑑委員同時審查)、參觀教學、設備(請安排校內特殊教育設施或教學場所進行參觀)、晤談(評鑑委員訪談特教教師、行政人員或普通班教師及特殊教育身心障礙學生家長或特推會家長代表)及綜合座談方式(由召集人主持座談會，並邀請校內相關人員)進行。

(三)評鑑流程

鑑當日請學校呈現檢核資料受評，並製作項目立牌清晰陳列，以利委員同時檢核，若需由電子檔呈現，請自備電腦供委員審視，並請各類班別特教教師於旁待備，必要時委員有疑義方便解說評鑑資料內容，且在參觀教學時，提供「參觀教學回饋評分表」空白表一式6份，交由各區副召集人，轉發至各委員，在訪視當天提供填好的教師、家長（受訪學生當場抽）受訪名單一式6份及評鑑晤談紀錄表空白表一式6份，交由各區副召集人，轉發至各委員，最後請受評學校協助當天綜合座談會議紀錄、照相，並於評鑑完畢3日內，請各校承辦人上傳至特教評鑑網站，其評鑑流程，如表2-6。

表 2-6 台南縣 98 學年度國民教育階段特殊教育績效評鑑流程

上午評鑑時間	下午評鑑時間	實施項目	備註
9:00~9:10 (10 分鐘)	13:30~13:40 (10 分鐘)	現況簡報	1. 受訪學校校長致詞並介紹學校相關人員。 2. 訪視小組召集人致詞並介紹訪視委員。 3. 受訪學校校長口頭簡報特殊教育辦理情形。 4. 學校提供書面資料，以供訪視委員參酌。
9:10~9:40 (30 分鐘)	13:40~14:10 (30 分鐘)	參觀教學 參觀設施	實地參觀教學及設備環境 30 分鐘。
9:40~10:40 (60 分鐘)	14:10~15:10 (60 分鐘)	評鑑指標 審核資料	評鑑委員分組檢核，受訪學校呈現自評資料審查。
10:40~11:20 (40 分鐘)	15:10~15:50 (40 分鐘)	與教師、 家長、學 生晤談	採分組同時進行
11:20~12:00 (40 分鐘)	15:50~16:30 (40 分鐘)	綜合座談	1. 由訪視小組召集人引言主持 2. 資優類、身障類評鑑委員分組座談 3. 評鑑委員報告訪視情形 4. 受訪學校申覆說明 5. 交換意見及問題回應

資料來源：臺南縣 98 學年度國民教育階段特殊教育績效評鑑手冊，臺南縣特殊教育評鑑網，2009。取自 <http://spe.tnc.edu.tw/modules/mydownloads/>

(四)評鑑結果

評鑑結果經訪視評鑑小組委員會議討論後，依身心障礙特教班、資優班，分別遴選績優學校，予以獎勵，依下列等第辦理，分為通過學校(80 分以上)：1.績優(90 分以上)：辦理觀摩活動，以推廣其辦理成效並提供他校參考。並視實際需求給予經費補助，2.甲等(80 分以上，未滿90 分)：依據臺南縣政府所屬各級學校教職員獎懲案件處理要點辦理；未通過學校(未滿80 分)：不予敘獎，列為追蹤輔導學校，待改進項目將不定期予以追蹤，於99 年間進行追蹤輔導，並列入下年度優先評鑑學校、增減班之依據，並依其追蹤訪視結果酌減相關補助經費。

(五)評鑑指標

根據臺南縣特殊教育評鑑網(2009)的「台南縣98學年度國民教育階段特殊教育績效評鑑手冊」，其評鑑指標為：**1.行政與支援**：校長及行政人員的特殊教育理念，特殊教育工作計畫的擬訂與執行，特殊教育推行委員會之組織與功能，無障礙學習環境，特教通報系統填報；**2.鑑定與回歸**：鑑定安置，個案回歸；**3.人力資源**：師資聘用（特教背景、專任及兼代課情形、專業進修），社區資源；**4.教學與輔導**：IEP之執行，課程安排與教學實施策略，班級設備，親師互動。

六、各縣市特教評鑑指標之歸納與整理

根據上述五縣市的評鑑內容與指標介紹，將各指標之項目整理如下表 2-7。

表 2-7 各縣市特殊教育評鑑指標整理表

	縣市名稱				
	臺北市	臺北縣	桃園縣	臺中市	台南縣
特 教 評 鑑 指 標	特教行政機制	行政組織與運作	行政組織與管理 鑑定安置輔導	組織與運作 鑑定安置與通報	行政與支援 鑑定與回歸
	特教家長參與				
	適性教育計畫		個別化教育計畫	個別化教育計畫	
	團隊人力資源	人力資源			人力資源
		教學與輔導	課程與教學	課程與教學	教學與輔導
		相關支持服務	支援與相關服務		
	推動融合教育				
		經費與設備	經費與環境設備		
	完整轉銜服務				

資料來源：研究者自行整理

綜上所述與表2-7，根據各縣市之指標與細目，本研究問卷架構係以研究目的與相關文獻為依據，並以「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計劃」中的特教團隊與運作向度之指標為主要架構，並輔以臺北縣、桃園縣、臺中市和臺南縣的特教評鑑指標，將指標分別歸納為：1.特教行政機制指標；2.團隊人力資源指標；3.特教家長參與指標；4.鑑定安置輔導指標；5.適性教育計畫指標；6.推動融合教育指標。

其量表內容主要是依臺北市教育局彙編的「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計劃」，並透過和臺北縣、桃園縣、臺中市和臺南縣的特教評鑑指標互相比較與歸納、整理及參考相關文獻之後，將臺北市校務評鑑中的特教團隊與運作向度分為兩部分，一為「特教團隊組織」，另一為「特教團隊運作」。

在「特教團隊組織量表」方面，把原本為臺北市輸入評鑑屬性的「特教行政機制」、「團隊人力資源」，另外加入「特教家長參與」指標，因為，臺中市和臺北縣把家長部分歸為行政組織且將臺北縣與桃園縣的經費與設備指標歸為「特教行政機制」，因此，在「特教團隊組織量表」包含了「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」。

在「特教團隊運作量表」方面，為原本臺北市過程評鑑屬性的「適性教育計畫」、「推動融合教育」並，而桃園縣、臺中市和臺南縣把「鑑定安置輔導」納入評鑑項目是臺北市所缺少，且臺北縣亦把轉銜服務納入輔導範圍，且將各縣市之教學與輔導、課程與教學、課程與教學、教學與輔導等指標分別整理於「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」，因此，新增「鑑定安置輔導」；並把完整轉銜服務納入輔導部分，因此，在「特教團隊運作量表」包含了「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」。

本研究之問卷填答方式採李克特式(Likert-type)的六點式量表，根據受試者的實際知覺與現況程度進行填答，記分方式依序為6分、5分、4分、3分、2分及1分，分數越高代表愈符合或者幫助程度愈高，各項分別計分後，最後再計算六大指標分量表及總量表之得分，得分愈高表示各指標下細目之適配度愈高。

貳、特殊教育評鑑指標之定義

一、特教團隊組織各指標之定義

以下就分別介紹特教團隊組織中的「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」指標之定義。

(一)特教行政機制指標之定義

Ribbins (2006)指出行政是一種組織化而構成正式部屬關係，且Crockett (2007)認為行政人員能夠組織領導團隊、執行有效的策略來監督計畫的進行、支持以資料為基礎的決定、改善特殊學生的教學等，而在在融合教育的思潮下，鄒小蘭(2001)指出普通教育行政服務對象，並不能忽略特殊兒童，反之，一般兒童的特殊需求，亦是特殊教育行政的服務對象，因此，特殊教育行政為普通教育行政之一環，來處理和特殊教育相關的人、事、物。

所以，Nevin (1979)認為特殊教育行政和學校中的行政人員很相似，都傾向於科技知識的發展、學生成就及監督特殊方案，而其目的或功能在於透過組織結構提供特殊學生相關的服務與教育來達成學生成就(Department of Special Education Georgia State University, 1971)。

因此，特殊教育行政，可為《各級主管教育行政機關提供普通學校輔導特殊教育學生支援服務辦法》第三條，指出應設立所謂特殊教育機構，包括特殊教育學生鑑定及就學輔導委員會、特殊教育資源中心、特殊教育諮詢委員會、身心障礙教育專業團隊、特殊教育中心、特殊教育學校(班)、學校特殊教育推行委員會及其他相關組織，來提供普通學校輔導特殊教育學生有關評量、教學及行政支援服務(教育部，1999)。

綜上所述，特教行政機制是一種教育行政工作，經由相關特教行政組織，來提供學校行政支援與經費，來推動特殊教育，改善特殊學生的教學，提升特教學生教育成就。

(二)團隊人力資源指標之定義

Fletcher (2008)提出團隊的定義是指人們所組成的小團體共同為同一目標來出力，而吳亭芳、孟令夫(2000)提出專業團隊是指兩個或兩個以上，由許多專業領域

之人員所構成的團隊，經由互相的協調、合作，一起提供身心障礙學生相關服務，以幫助其接受適性的教育。

其中，趙威宜(2005)定義專業團隊，為來自各種專業領域的人員，如合醫師、職能治療師、物理治療師、語言治療師、心理諮商師、社會工作師、職業輔導人員及定向行動人員等，透過相互溝通、協調之合作的方式，各自發揮專長共同努力，以幫助家長與老師解決問題、滿足身心障礙學生需求的目標；鄭夙雯(2002)則提出專業團隊是個以合作為主的組織，其成員來自醫療、健康、行政、職業、教育、社會福利及家庭等不同領域；他們學習彼此的知能並分享知識與經驗，在提供特殊學生支持性方案時，其組織成員為共同參與者；Torres (1977)定義跨專業團隊是父母和一群專業人員供同組成，並有相同的權利來為特殊學生的需求做決定，並發展個別化教育計畫，安排適合的教育場所的歷程（引自Courtnage和Smith-Davis）。

因此，《身心障礙教育專業團隊設置與實施辦法》第二條，指出專業團隊，指為因應身心障礙學生之課業學習、生活、就業轉銜等需求，結合衛生醫療、教育、社會福利、就業服務等不同專業人員所組成之工作團隊，以提供統整性之特殊教育及相關服務(教育部，1999a)。

綜上所述，團隊人力資源意指，透過結合衛生醫療、教育、社會福利、就業服務不同的專業人員所組成的團體，透過彼此合作及分享專業知能和資訊，提供身心障礙學生課業學習、生活、就業轉銜服務、發展個別化教育計畫，安排適合的教育場所的歷程，以幫助其接受適性的教育。

(三)特教家長參與指標之定義

Sheppard (2009)指出「參與」是指在家庭中，透過子女教養，發展學生學習的自我概念，積極和學校人員互相影響孩子的作業指導過程，而陳明聰(2000)提到父母參與意指父母對於子女學習過程之參與；Al-Shammari和Yawkey (2008)認為家長參與是一種有效的方法來增加和改善特殊教育方案，有特殊需求的孩子透過家長參與他們的相關特殊教育方案，如相關會議和陪同孩子學習，使他們的孩子受益，學生的學習成就和技巧能夠提升。

因此，家長參與對於學生是有所幫助的，如楊惠琴、王文科和張昇鵬(2002)認為家長參與係為家長因提昇學校效能，促進孩子學習與發展，在家庭、學校與社區中，所從事與孩子教育有關的任何活動；其參與內容意指父母在孩子的學習活動與

教育歷程中之參與情況，或是一切所採取的行動，如家長參與學校教育活動、提供完善的學習環境、親師溝通、參與學校或家中的教育活動、提供教學上相關資源的支持、個別化教育計畫的擬定，進而參與決策和倡導活動(丁一顧、張德銳，2005；徐淑珠、2003；賴怡蓉，1999)

家長參與亦是關切子女受教育的成長歷程，是正向關係、創造積極，期望子女能獲得優質的受教品質，以幫助身心發展及提高學習成就，其目的為透過親師合作，改善學生學習成果；其範圍包含家庭、學校及其他從事教育活動的場所；其過程在督促教師專業成長、激勵教師教學效能及提供家長參與教育決策的機會(王麗雪、2008；陳朝琴、2005)。

綜上所述，家長參與功能意指父母藉由參與子女的教育歷程中，透過家中及學校一同與孩子學習，和行政人員與教師的相互合作與溝通，並且參與決定和子女有關的教育計畫，以達成子女的學習目標與且提升其學習成效。

總之，特教團隊組織，是經由相關行政組織設置，其相關專業人員與教師均符合規定，擁有相當的專業知能，且注重家長參與的權利，透過相關人力、物力與資源的整合，來推行特殊教育工作。

二、特教團隊運作各指標之定義

以下就分別介紹特教團隊運作中的「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」指標之定義。

(一)鑑定安置輔導指標之定義

陳麗如(2006)指出鑑定是按照相關標準將人員或是物加以歸類區分的歷程，是否具有接受特殊教育服務的資格，因此，校內老師能隨時將個案提出，能主動發現、篩選特殊教育學生及疑似特殊教育學生，進行初步鑑定，並能確實掌握與配合縣內各項鑑定期程，為每一位有需求之學生轉介鑑定(桃園縣政府教育處，2009)。

而鑑輔會在鑑定就學輔導工作之程序，可分為：1.篩選：於校內利用簡便的評量工具發覺疑似身心障礙學生；2.轉介：將疑似個案轉介至縣市所屬鑑輔會，通知家長；3.鑑定執行：個案提出鑑定申請表，鑑定小組利用各種測驗蒐集兒童各方面的資料，鑑定學生是否為身心障礙；4.分類與安置：依鑑定結果為學生進行障礙類

別分類，並安置至適當的教學環境中；5.設計教育計畫：配合學生能力與需要，設計個別化教育計畫；6.評估學生學習成效：實施形成性與總結性評量，以瞭解學生學習成效；7.評鑑教育方案：評鑑特殊教育的執行成果，以了解學生接受特殊教育成效(陳麗如，2006)。

因此，《特殊教育法》第六條指出，各級主管機關應設特殊教育學生鑑定及就學輔導會，辦理特殊學生鑑定、安置、重新安置及輔導等事宜，《三十一條》指出各級學校應提供整體性與持續性轉銜服務及《四十一條》學校對於身心障礙及社經文化地位不利之資賦優異學生，應加強建定與輔導，並視需要調整評量工具與程序(教育部，2009)。

綜上所述，鑑定安置輔導為，能及時發現有特殊教育需求之學生，並依其需求執行適當的鑑定工作，提出適當的安置和輔導，且應為畢業身心障礙學生辦理轉銜服務，提供入學輔導活動。

(二)適性教育計畫指標之定義

由於個別化教育計畫方案(Individualized Educational Program, IEP)是成功適性化教學的重要因素，是一份書寫與整理完善的學生個別學習方案與歷程(吳東光、孟瑛如，2001)；Goepel (2009)指出IEP的目的是一份明確的工作文件，透過相關策略和需求的介入來使身心障礙學生提升成就，Lohmeier (2009)亦提出，IEP有以下二點目標：1.學生要參與和自己有關的教育計畫，並且所擬定的課程是符合學生所能看見的能力範圍；2.提供相關的支持和協助，以幫助有獨特需求的學生。

李翠玲(2000)指出個別化教育方案是以個別化的教學為基礎，為適應個別學生或同質性所組成的學生小組所設計的教學計畫，其整合了家長、教師及專業人員的期望，並確保身心障礙者得到個別化及適性的服務，且應運用專業團隊合作方式，針對身心障礙個別特性，在教學過程中所發展之特施教育及相關服務計畫，並應用於班級學生(胡永崇，2003)。

Fish (2008)認為IEP的功能就像是藍圖來規劃提供學生的服務，其規定了會議時間，父母與學生的責任及同意權和教育機關的責任，其可分為兩個部份，一部分為產品，即以學生為中心，老師和教師要了解學生的基本能力，以便能規劃學生的教學目標和安排合適的教學環境；另一部分為過程，即IEP的擬定是需要透過家長、教師及行政人員等團體合作的，而成功的IEP需仰賴事前詳細的準備過程，以便能對於

身心障礙學生描述合適的個別化教育計畫(Aleada, 2006)。

因此，特殊教育法第二十七條規定，各級學校應對每位身心障礙學生擬定個別化教育計畫，並應邀請身心障礙學生家長參與其擬定與教育安置，且特殊教育法施行細則第十八條定義個別化教育計畫，指運用專業團隊合作方式，針對身心障礙學生個別特性所擬定之特殊教育及相關服務計畫(教育部，2003；教育部，2009)。

綜上所述，適性教育計畫是為了適應學生個別差異而制定的一份因材施教的學習方案與歷程，並透過專業團隊，及家長參與的方式共同召開個別化教育計畫會議，討論學生所需要的特殊服務、相關課程調整與學習目標等，來設計符合學生的個別方案，並以書面方式呈現。

(三)推動融合教育指標之定義

融合這觀念最早起源於美國，自1980年代以後，即提倡融合教育(inclusive education)，希望特殊學生不管其障礙類別為何，甚至障礙程度有多嚴重，都能與普通班學生一起在普通班級中接受教育(唐榮昌，2007)；此外，簡明建、邱金滿(2000)也提到融合(Inclusion)是指結合不同類型、不同障礙程度的兒童，進入普通之教育環境中；且融合教育是一種零拒絕的教育哲學，主張障礙學生與非障礙學生應同樣進入一般的學校及適合其年齡的普通班級中就讀，學校方面則要在普通教育環境中提供特殊教育服務

Florian(2008)指出融合教育的基本原則，為當地的學校，不管其障礙、語言、文化和認知差異，必須提供所有的孩子教育服務，因此，Amelia(2005)提到經由特別的支持系統，讓特殊教育和普通教育融為一體形成融合的教育系統，在學校的環境裡所有的學生並沒有特別區分普通教育或特殊教育。

在融合教育理論基礎方面為：1.基於人人公平原則：每一個個體都有學習的機會，此為公平的原則；2.達成教育的基本價值：尊重個體，促進個人成長，並讓學生在真實生活中學習；3.尊重個人特質的獨特性：需合乎學生個別需求，並尊重個人獨特性；4.強調社會多元價值：不論其心智能力、社經地位與文化背景的不同，均應在同一環境中共同學習與成長；5.社會建構論：透過觀摩學習，將可使較弱的學生獲得較大的成長(鄭耀嬋、何華國，2004)。

於是， Mitchell(2008)利用以下公式來定義融合教育：

融合教育 = V + P + 5As + S + R + L

其中V (Vision)代表願景，所有教職人員都願意去努力；P(Placement)代表人員配置，學生必須和年齡相近的人一同學習；5As(Adapted Curriculum, Adapted Assessment, Adapted Teaching, Acceptance, Access)即代表調整的課程、評量、教學法、接受度(學校各成員，如家長、老師、行政人員是否能接受融合教育)、便利性，如輪椅提供；S (Support)代表支持，如專業團隊；R (Resources)代表資源；L (Leadership)代表領導，領導者要提升融合的文化風氣。

在國內方面，胡永崇、蔡進昌和陳正專(2001)採廣義之融合教育的定義，指身心障礙學生學籍設籍於普通班，且大部份教學時間皆於普通班進行安置，且蔡實(2002)指出融合教育需經特殊教育學生鑑定及就學輔導委員會鑑定，並在滿足學生學習需要與最少限制的環境等原則下，將身心障礙學生就近安置在住家附近學校的普通班級中，並提供就讀普通班身心障礙學生相關的教育服務措施及普通班教師必要的支持，使身心障礙學生能順利的就學。

綜上所述，融合教育是指在回歸主流和最少限制環境的思潮下，透過相關的支持服務，如課程、行政、教學上等，尊重特殊兒童的受教權利，使其學籍在普通班級上，能夠融入普通班級的生活中，和正常的兒童一起接受教育。

總之，特教團隊運作即透過相關的策略與實施方法來推動特殊教育工作，如適當的鑑定、安置與輔導，並針對學生的個別化教育計畫來進行教學，且落實融合教育之精神，讓特殊學生有機會和普通學生一起學習。

第三節 特殊教育評鑑之相關研究

關於特殊教育評鑑之研究，大多是以特殊教育老師或學校人員為主，有少部分探討特教指標的歸納，而本節以「特殊教育評鑑」、「特殊教育」為關鍵字，在全國博碩士論文資訊網資料庫中查詢，找出與特教評鑑有關之論文，並歸納、分析，以下分別以各縣市之評鑑調查現況、學校人員對於特教評鑑的知覺與後設評鑑及其他相關研究等來分別敘述之。

壹、各縣市特教評鑑調查現況之研究

吳美麗(2000)研究臺北縣的特殊教育評鑑方案之規劃與設計；鄭友泰(2000)研究桃園縣身心障礙班特殊教育評鑑實施之現況調查；鍾美英(2004)研究高雄市的特教評鑑績優學校，探討實施融合教育之學校形之事如何支持；鄭啟清(2005)研究臺北縣國小普通班教師對於融合教育身心障礙學生所需的特殊教育支援服務的需求；黃淑娟(2005)研究彰化縣國中小的特殊教育教師及相關人員對特殊教育評鑑之知覺；陳靜淑(2007)研究雲林縣其國民教育階段身心障礙特殊班評鑑實施之情形，其整理如下表2-8。

表2-8 各縣市特教評鑑現況之相關研究摘要表

作者	題目	研究方法	相關建議
鄭友泰 (2000)	桃園縣身心障礙班特殊教育評鑑實施現況之調查研究	問卷調查法、訪談法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 特教評鑑公布與實施應有嚴謹規劃，並至少在一年前公布評鑑方案與評鑑指標。 2. 特殊教育評鑑小組應加入家長團體及評鑑優良學校代表。 3. 實地評鑑之實施應以不影響學校正常教學為原則。 4. 強化學校特殊教育自我評鑑機制，落實特教白皮書所定「特殊教育經營指標」。 5. 特教評鑑應多給予基層教師獎勵，獎勵名額不宜限定人數。
研究發現			
<ol style="list-style-type: none"> 1. 受訪者背景對評鑑看法之影響情形，絕多數未達顯著差異：評鑑小組認同度高於特教組長與特教教師；國民中學受訪者同意程度高於國民小學者；服務於大型學校受訪者同意度最高，中型學校次之，小型學校最低；優良受獎者同意程度高於通過標準者，通過標準者又高於接受複評者。 2. 績優學校觀摩學習有其必要，但應避免造成學校壓力與額外負擔 			

續表2-8

作者	題目	研究方法	相關建議
吳美麗 (2000)	特殊教育評鑑方案之規劃與設計——以台北縣為例	專家訪談、文件分析法	1. 彈性選擇特殊教育評鑑方案的項目 2. 運用特殊教育評鑑方案引導學校特殊教育的發展與規劃。 3. 設立「特殊教育評鑑標準委員會」發展共通性的特殊教育評鑑標準。
研究發現			
1. 所規劃與設計的特殊教育評鑑方案與向度及項目周詳。 2. 依據後設評鑑標準的組織架構規劃與設計特殊教育評鑑方案具有實用性。 3. 特殊教育評鑑方案依據不同單位使用，具有不同功能。			
作者	題目	研究方法	相關建議
鍾美英 (2004)	實施融合教育之學校行政支持研究——以高雄市一所特教評鑑績優國小為例	個案研究法、訪談法	1. 有效宣導融合教育之理念。 2. 善用多元化管道，提供普通班教師特教相關知能。 3. 減輕融合班教師之行政工作負擔，並給予鼓勵與支持。 4. 學校主動發現老師的需求，提供支援服務，並追蹤服務成果。
研究發現			
1. 行政支持策略大多來自校長督導、輔導主任策劃和特教組長執行，如校長給予老師精神鼓勵、主任做校刊宣導及邀請家長參與學校活動且校長、主任皆以特殊教育推行委員會來監督融合教育的正常運作。 2. 行政支持策略的執行成效：校長整合校內資源、建立學生自信、提供學生更好服務；輔導主任有加強教師專業知能，爭取經費；學生認為關懷活動讓他們更想多幫助身心障礙學生。 3. 該校行政支持策略很多，最重要的是輔導主任的人力支持。 4. 該校行政支持策略的執行，較缺乏評估的機制，執行成效因此有受到影響。 5. 該校對家長的行政支持較弱。			
作者	題目	研究方法	相關建議
鄭啟清 (2005)	台北縣國小普通班教師對融合教育身心障礙學生特殊教育支援服務需求之研究	問卷調查法	1. 加強落實專業團隊人員到校服務措施。 2. 校內課程的編排與規劃，以及教學方式可與普通班教師一起針對特殊生需求作彈性調整。 3. 參與相關特教研習與進修。 4. 建構良性親師溝通管道，發揮親職教育實質功能。

續表 2-8

研究發現			
<p>1. 總體而言，臺北縣國小普通班教師融合教育支援服務需求屬本研究中所指「有需要」程度，支援服務需求依三向度依序為：「行政支援服務」、「評量支援服務」、「教學支援服務」。</p> <p>2. 國小普通班教師融合教育支援服務需求與實際供給之間有所差異，供需落差差異最大前五項依序排列為：地區特殊教育資源中心提供教學諮詢與輔導服務、大學院校特殊教育中心提供教學諮詢與輔導服務、特教巡迴輔導教師到班級提供教學諮詢與服務、需要時學校生活助理員能入班協助、相關專業人員協助擬定個別化教育計畫。</p> <p>3. 不同學校規模之教師，在評量、教學、行政與社會資源沒有顯著差異。</p>			
作者	題目	研究方法	相關建議
黃淑娟 (2005)	中部五縣市國 中小特教教師 及相關人員對 特殊教育評鑑 知覺之研究－ 以彰化縣為例	問卷調查法	<p>1. 最理想的評鑑小組成員是「特殊教育專家學者」。</p> <p>2. 最理想的評鑑方式應以學校自評為主。</p> <p>3. 特教評鑑當天做到儘量減少干擾學校及特教班正常作息。</p> <p>4. 特教評鑑表對於需要準備的資料有詳盡的規定。</p>
研究發現			
<p>1. 特教教師及相關人員對特教評鑑知覺程度為「中度」以上，以「結果處理方式」向度的平均數最高，而「教學影響」向度的平均數最低。</p> <p>2. 特教教師及相關人員對特教評鑑知覺，會因不同的服務階段、受評時擔任職務、特教專業背景、受評次數、準備特教評鑑時間、學校規模及特教班數等達顯著差異。</p> <p>3. 特教教師及相關人員認同下列各點：辦理特教評鑑的主要目的為提昇教育局督導功能、肯定輔導主任協助準備評鑑資料、特教評鑑對教學最主要的影響是檢核教學成果、特教課有公文通知各校評鑑事項、評鑑績優學校之獎勵措施有激勵效果、最認同的評鑑項目為「個別化教育計畫的擬定與實施」。</p>			
作者	題目	研究方法	相關建議
陳靜淑 (2007)	國民教育階段 身心障礙類特 殊班評鑑實施 之研究－以雲林 縣為例	訪談法、 問卷調查法	<p>1. 評鑑方式應多元化，可規劃線上評鑑及部分評鑑項目與其他校務評鑑做整合的評鑑方式進行。</p> <p>2. 評鑑方式應採集中式評鑑或是規劃相同的評鑑項目由同一位評鑑委員評鑑。</p> <p>3. 評鑑項目數量宜再精簡，並給予受評學校有選擇評鑑項目的彈性空間。</p> <p>4. 訂定評鑑申訴制度並成立追蹤輔導小組，以輔導及提供支援的方式，協助學校改進。</p>

續表 2-8

研究發現
1. 多數績優學校都會在入班機制上進行妥善規劃。 2. 無障礙空間規劃因經費問題無法立即改善。 3. 所有學校均有特推會，但執行方式均有所差異。 4. 多數學校進行教師研習時，並沒針對教師需求來進行規劃。

貳、學校人員對於特教評鑑知覺之相關研究

郭素琴(2004)研究國小教育人員對於特殊教育評鑑的壓力；何美燕(2005)研究國民中小學特殊教育教師和行政人員後設評鑑知覺；李美慧(2009)研究臺北市國民小學特教老師對特殊教育評鑑之意見調查，其整理如下表2-9。

表2-9 學校人員對特殊教育評鑑知覺相關研究摘要表

作者	題目	研究方法	相關建議
郭素琴 (2004)	國小教育人員對特殊教育評鑑壓力之研究	問卷調查法、訪談法	1. 評鑑細目簡化。 2. 資料要能反映出受評學校現況與需求。 3. 強化評鑑結果績效性回饋與追蹤輔導。
研究發現			
1. 國小教育人員對特殊教育評鑑工作的壓力感受除「組織氣氛」因素層面的壓力感受在中下程度外，整體均在中等以上；其中以「評鑑委員」因素層面的壓力感受最高。 2. 特殊教育評鑑工作的壓力感受會因不同的性別、年齡、職務、年資、學歷、有無接受過評鑑及特教班級數等背景變項而有所差異。 3. 女性教育人員及沒有接受過特殊教育評鑑的教育人員的壓力感受最高。 4. 51歲以上年齡組；主任、特教年資11~15年；研究所及特教班級數3-6班者的壓力感受最低。 5. 特教評鑑可使學校整合特教資源，強化行政領導與親師團隊合作。			
作者/年代	題目	研究方法	相關建議
何美燕 (2005)	國民中小學特殊教育教師和行政人員後設評鑑知覺之研究	問卷調查法、訪談法	1. 評鑑指標的制定應依障礙類別及班別而有所不同。 2. 評鑑宜顧及教師教學及準備評鑑的工作量，以免造成教師龐大的負擔。 3. 評鑑者均應深入了解教學與輔導所涉及之各個層面，不宜僅由書面資料或座談內容評斷教師輔導個案之成效。 4. 個案輔導評量宜技術化調整，將其整合於校務評鑑中，毋須獨立評鑑。

續表 2-9

研究發現			
1. 受評者評鑑知覺與背景變項中之年齡、特教專業、擔任職務、評鑑年度、準備時間和評鑑影響教學程度等變項的關係較為密切。 2. 個案輔導評量應以案主為中心，評量層面應涵蓋不同支持系統的人，以瞭解問題所在、個案需求及處遇方式。 3. 不同背景評鑑委員的評鑑面向宜劃分清楚，且家長委員不宜介入教學專業的部分。 4. 評鑑應考量如何在有限的時間內，讓受評者毋須耗費過多時間準備資料，而又能確實掌握學校真實情形，因此評鑑實施應先確立評鑑委員的專業。			
作者	題目	研究方法	相關建議
李美慧 (2009)	臺北市國民中小學特殊教育教師對特殊教育評鑑意見之調查研究	問卷調查法	1. 特教評鑑應結果公佈、結果文字化、結果進行追蹤、依結果作為獎勵標準。 2. 減少現有評鑑向度，並將特殊教育評鑑整合於校務評鑑中。 3. 行政人員和導師希望各校的評鑑標準相同。
研究發現			
1. 行政人員對特殊教育評鑑的看法與同意程度最佳，其次是導師，最差是專任教師，然而特殊教育教師對特教評鑑的看法大都在中等程度以上。 2. 不同背景變項之特殊教育教師對特殊教育評鑑看法，不會因為性別、任教階段和評鑑年度之不同而有顯著差異，然而在年齡、擔任職務、特教專業、特教年資、學校規模和準備時間等變項則達到顯著差異。			

參、特教評鑑之後設評鑑相關研究

許韜穎(2001)研究特殊教育後設評鑑指標之建構；胡斯淳(2002)研究國民小學身心障礙特殊教育評鑑後設評鑑之知覺；陳淑樺(2007)研究彰化縣國民小學身心障礙類特殊教育後設評鑑之知覺；蔡淑娟(2009)研究臺中市國民中小學特殊教育後設評鑑。其整理如下表2-10。

表2-10 特教評鑑之後設評鑑相關研究摘要表

作者	題目	研究方法	相關建議
許韜穎 (2001)	特殊教育後設評鑑指標之建構	半結構性訪談法、得懷術、層級分析法	1. 指標系統都應要根據指標實際運用情形做修訂與充實。 2. 指標中的說明是幫助讀者對指標意涵更具了解，但要小心誤用。
研究發現			

續表 2-10

<p>1. 建構完成的「特殊教育後設評鑑指標」系統，共包含五項一級指標，按權重大小依序是：「特殊教育評鑑功用」、「特殊教育評鑑者」、「特殊教育評鑑項目」、「特殊教育評鑑結果」和「特殊教育評鑑形式」。</p> <p>2. 「特殊教育評鑑項目」下轄六項二級指標，按權重大小依序是：「依法擬定而為平時努力方向」、「包含成效評鑑項目」、「具體而明確」、「個別化精神」、「受評者認同」和「掌握重點」。</p>			
作者	題目	研究方法	相關建議
胡斯淳 (2002)	國民小學身心障礙特殊教育評鑑後設評鑑知覺研究	問卷調查法、訪談法	<p>1. 平均數分析結果為，多數教育人員認為理想的評鑑方式是「相同的評鑑項目和標準」、「評鑑融合教育」、「減少評鑑項目」、「評鑑結果文字化」、「公布評鑑結果並獎勵和追蹤」、「自我評鑑且評鑑在促進自我改進」。</p> <p>2. 多數教育人員贊成教授、社團代表、教師、校長、學生家長、鑑安輔人員和特教課員，為理想的特教評鑑委員。</p>
研究發現			
<p>1. 學校校長最肯定特殊教育評鑑，其次是主任，再其次是特教組長，教師最不肯定。</p> <p>2. 學校職務是影響填答差異最主要的原因，造成性別、年齡、特教專業、特教年資，和評鑑影響教學上有差異。</p> <p>3. 在評鑑項目上，男性高於女性，且校長高於組長與教師；主任亦高於組長與教師。</p> <p>4. 「學校評鑑情形」和「委員特教專業」二變項共同解釋 52.3%的「評鑑對學校的影響」，「學校評鑑情形」與「評鑑對學校的影響」相關較高，其次是「委員特教專業」與「評鑑對學校的影響」的相關。</p>			
作者	題目	研究方法	相關建議
陳淑樺 (2007)	彰化縣國民中小學身心障礙類特殊教育後設評鑑知覺之研究	問卷調查法、訪談法	<p>1. 評鑑委員以坦誠態度與學校師生互動。</p> <p>2. 教育局特教課於評鑑後公開各校評鑑結果以供他校參考。</p> <p>3. 「依據學校特色，彈性調整評鑑項目與標準」是未來最佳的特殊教育評鑑方式。</p> <p>4. 「相關領域優秀之特教教師」是未來最佳的評鑑小組成員。</p> <p>5. 理想的特殊教育評鑑應涵蓋的重點內容應是「課程與教學」的安排。</p> <p>6. 特教評鑑結果應用與處理最佳方式應是「為評鑑績優學校提供獎勵措施」。</p>
研究發現			

續表 2-10

<p>1. 特殊教育人員對特殊教育後設評鑑知覺程度屬於中等以上，以「學校準備評鑑的過程」向度的平均數最高，而「特殊教育評鑑對學校的影響」向度平均數最低。</p> <p>2. 彰化縣特殊教育人員對特教後設評鑑知覺程度會因不同的背景變項而有所不同。</p> <p>3. 特殊教育人員發現下列各點：學校特教經費專款專用、特教課有書面或公文通知各校評鑑事項、特教評鑑能瞭解學校特殊教育的現況問題與困難、學校執行改善的項目為「課程與教學」、「教學環境與設備」的評鑑項目及指標內容適當等。</p>			
作者	題目	研究方法	相關建議
蔡淑娟 (2009)	臺中縣國民中小學特殊教育後設評鑑之研究	問卷調查法	<p>1. 針對不同班設計不一樣的評鑑表。</p> <p>2. 評鑑細項應避免重複</p> <p>3. 追蹤輔導的學校需有效進行後續輔導。</p>
研究發現			
<p>1. 學校人員與評鑑委員對特殊教育評鑑的整體知覺程度，皆趨於正向，且屬於中上程度；學校行政人員均顯著高於特教教師。</p> <p>2. 在不同個人背景變項之學校人員在評鑑知覺量表差異情形方面：男性得分上均顯著高於女性、學校行政人員得分上均顯著高於特教教師、不同年齡在評鑑知覺量表之總量表與各向度得分有顯著差異，51歲以上之學校人員顯著高於其他各組。</p> <p>3. 不同學校背景變項之學校人員在評鑑知覺量表差異情形：不同班級類型及不同區域的學校人員未達顯著差異；不同學校規模之學校人員在評鑑知覺量表上，僅在「項目內容標準向度」得分上，19至36班學校人員得分顯著高於18班以下人員得分。</p>			

肆、其他特殊教育評鑑之相關研究

鄒小蘭(2001)研究國民小學特殊教育行政組織及運作；邱明芳(2002)研究國民小學實施融合教育學校行政支援；林蒼毅(2005)研究國民小學特殊教育評鑑實施意見之調查；李如鵬(2008)研究國民教育階段特殊教育評鑑指標；張金淑(2008)研究中央對地方政府特殊教育行政績效評鑑制度。其整理如下表2-11。

表2-11其他特殊教育評鑑相關研究摘要表

作者	題目	研究方法	相關建議
鄒小蘭 (2001)	國民小學特殊教育行政組織及其運作之研究	問卷調查法、文件分析法、半結構式訪談法	<p>1. 不論有無特殊班，皆應設置特教組為學校行政組織之專責單位。</p> <p>2. 學校應同時設置特教組與特委會，並明定特教組與特委會其功能與工作職責。</p> <p>3. 學校特殊教育行政組織，為能有效運作，宜建立同心圓型之網狀組織。</p>

續表 2-11

研究發現			
<p>1. 「特委會」組織類型以協調性委員會為主。</p> <p>2. 學校特殊教育行政組織的行政支援項目有擬定年度計劃、建立學校特殊教育支援系統、受理特殊個案家長申訴、協助特殊教育學生轉介或安置、辦理特殊教育宣導活動、召開 IEP 會議與安置會議等。</p> <p>3. 學校特殊教育行政組織具有正面推展特殊教育之功能，落實學校特殊教育行政支持系統之建立。</p> <p>4. 影響學校特殊教育行政組織運作的不利因素：工作負荷過重，人力、資源與設備不足，校長領導態度不重視特殊教育，學校欠缺支持特殊教育的文化或氣氛，組長與委員的特教相關專業知能不足，集合成員召開會議的時間不易整合。</p> <p>5. 學校特殊教育行政組織結構之型態仍以結構性科層組織為多數。</p> <p>6. 學校特殊教育行政組織之互動關係：以特教組長與輔導主任為「特委會」規劃、執行的核心角色；各處室主任、相關教師、家長是支援、參與、諮詢或配合執行的地位；而校長是「特委會」的領航者。</p>			
作者	題目	研究方法	相關建議
邱明芳 (2002)	國民小學實施融合教育學校行政支援之研究	問卷調查法	<p>1. 充實無障礙教學環境。</p> <p>2. 充實特教專業知能。</p> <p>3. 增加特教助理員名額。</p> <p>4. 強化學校特殊教育推行委員會功能。</p>
研究發現			
<p>1. 不同性別之級任老師在行政支援需求並無差異。</p> <p>2. 年資較長者之級任教師之行政支援需求顯著高於年資較少者。</p> <p>3. 國民小學級任教師認為目前整體行政支援仍顯不足，所以在學校行政運作、專業知能、課程與教學、親職教育等向度均需要更多之行政支援。</p>			
作者	題目	研究方法	相關建議
林蒼毅 (2005)	國民小學特殊教育評鑑實施意見之調查研究	問卷調查法	<p>1. 加強宣導，建立共識。</p> <p>2. 落實資料即時建檔。</p> <p>3. 學校行政應提供特殊教育評鑑工作支援與協助。</p>
研究發現			
<p>1. 國小特殊教育人員對於國小特殊教育評鑑實施之評價屬於中等。</p> <p>2. 不同背景變項之國小特殊教育人員對特教評鑑實施評價之差異情形：(1)男性在「整體意見」、「評鑑的原則」和「評鑑的結果與運用」向度對國小特教評鑑實施之評價高於女性；(2)主任、組長在各向度對國小特教評鑑實施之評價均高於特殊教育專任教師者；(3)年資 21 年以上之國小特殊教育人員，在「整體意見」、「評鑑的功能」與「評鑑的內容」向度中，對國小特教評鑑實施之評價高於年資 6-10 年者；(4)不同學校規模之國小特殊教育人員在各向度中，對國小特教評鑑實施之評價均未達顯著差異。</p>			

續表 2-11

作者	題目	研究方法	相關建議
李如鵬 (2008)	國民教育階段 特殊教育評鑑 指標之研究	問卷調查法 、訪談法	1. 定期修正特教指標。 2. 落實評鑑回饋機制，提供具體改進意見。 3. 釐清評鑑指標意涵，規劃學校特教運作。 4. 加強特教理念溝通。
研究發現			
1. 將指標分成「課程與教學」、「行政與支持」、「資源與設施」。 2. 在鑑定安置得分上，男性高於女性。 3. 在指標下的「組織與運作」、「課程與規劃」、「IEP 擬定與實施」其年齡愈大指標全重愈高。 4. 學校規模在特教指標全重上並無差異。			
作者	題目	研究方法	相關建議
張金淑 (2008)	中央對地方政府 特殊教育行政 績效評鑑制 度之研究	文獻分析、訪 問、焦點座談 、問卷調查、 團體深度訪談	1. 強化輔導，資源調配與管理，觀摩與交流。 2. 評鑑委員納入縣市特殊教育行政人員代表。 3. 評鑑項目依其性質宜分為指定領域、自選領域、複評領域及免評領域四類。 4. 辦理方式除書面評鑑外，應納入實地評鑑。 5. 建置平時與定期(或專案)兼顧的特殊教育行政績效評鑑制度。
研究發現			
1. 美國積極推動中央對地方政府特殊教育行政績效評鑑，採取法制化。 2. 英國明訂特殊教育之分項視察項目與檢核標準、明列每項鑑定標準的等級標準、以及鑑定標準納入地方教育局改善的能力等。 3. 發現目前的評鑑制度已日漸完善。 4. 以適切擴充特殊教育通報網篩選出量化客觀的指標，最後以地方政府特殊教育行政績效調查結果進行檢核。			

綜上所述，其相關研究之歸納重點如下：

一、特殊教育之運作方面

可透過多樣化的特教宣導活動獲邀請家長參與學校活動，營造接納特殊生的校園；根據特殊生的需求直接提供各項相關的訓練、輔導與資源；辦理工作坊或研習，協助處理困擾個案，提供諮詢，特殊教育推行委員會來監督融合教育的正常運作等。

二、特殊教育運作之現況與困境

透過學生和特教生的接觸，如關懷活動，他們會更想多幫助身心障礙學生；且大部分特殊學生編入普通班的機制，學校中特殊教育推行委員會的落實、行政人員之具備積極鼓勵的態度等；但在評鑑指標的制定應依障礙類別及班別而有所不同，評量層面應涵蓋不同支持系統的人，以瞭解問題所在、個案需求及處遇方式，家長委員不宜介入教學專業的部分，且評鑑宜顧及教師教學及準備評鑑的工作量，以免造成教師龐大的負擔，另外，評鑑應考量如何在有限的時間內，讓受評者毋須耗費過多時間準備資料，而又能確實掌握學校真實情形，而評鑑宜區分教師與行政部分，否則須強調評鑑為學校團隊表現的成績。

三、特殊教育評鑑之實施情形

行政人員與評鑑委員對特殊教育評鑑的整體知覺程度，皆趨於正向，學校行政人員均顯著高於特教教師，對特殊教育評鑑的看法與同意程度最佳，其次是導師，最差是專任教師，然而特殊教育教師對特教評鑑的看法大都在中等程度以上，此外，學校特教經費能專款專用，特教課有書面或公文通知各校評鑑事項，能藉由特教評鑑瞭解學校特殊教育的現況問題與困難，評鑑項目及指標內容適當；但在學校規模在特教指標全重上並無差異，在學校執行改善的項目為「課程與教學」和「教學環境與設備」，另外，特殊教育評鑑項目要依法擬定而為平時努力方向，具體而明確，具有個別化精神，且需受評者認同與掌握重點。

四、特殊教育運作與實施評鑑之改進策略

在行政方面，可利用學校刊物宣導、提供電話諮詢、安排家長之間分享教養心得，成立追蹤輔導小組，以輔導及提供支援的方式，協助學校改善；在教學方面：教師助理員與家長志工協助班級教學與活動的進行；特教老師協助普通班老師擬定特殊學生的學習目標，進行教學，以及處理行為與情緒問題等；在評鑑方面，不能僅由書面資料或座談內容評斷特教推行成效，可規劃以線上評鑑及部分評鑑項目與其他校務評鑑做整合的評鑑方式進行，減少評鑑次數，且評鑑時教師與行政部分應加以區分，訂定評鑑申訴制度而列為追蹤輔導的學校，需提供相關建議與支援協助學校改進；另外，教授、教師、校長、學生家長、鑑安輔人員和特教課員，亦為理想的特教評鑑委員。

第三章 研究設計與實施

本章旨在陳述本研究所運用的方法及實施的方式，共分為五個節次：第一節為研究架構，第二節為研究對象，第三節為研究工具，第四節為實施程序，第五節為資料處理與分析。分述如下：

第一節 研究架構

本研究以「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例」為主題，目的在了解目前國民小學所實施的特教評鑑之內容，而透過各縣市特教評鑑指標的歸納和整理，來探討臺北地區的特教評鑑，了解目前臺北地區推動特殊教育之現況，分析其六個指標的相關情形，並探討其適配度。

本研究除採用文件分析法分析以臺北市校務評鑑中的特教團隊與運作中六項指標為主要架構，融合其他縣市的特教評鑑指標，並以相關指標之內涵、現況、相關理論，做為編擬問卷的參考架構外，亦採取以量化為主的研究方式，即用問卷調查法來獲致更進一步的資料，進行比較分析，以求正確嚴謹的研究發現與結果。

以自行編擬的「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例調查問卷」，調查臺北地區國民小學特教評鑑指標之現況與情形及根據訪談大綱訪問，最後依據問卷調查及訪問後所獲得的資料加以統計、分析與討論。

壹、研究架構之建構

本研究架構主要探討背景變項和特教團隊與運作之間的情形，而依前述之研究目的及方法，發展出本研究之研究架構如圖3-1所示。

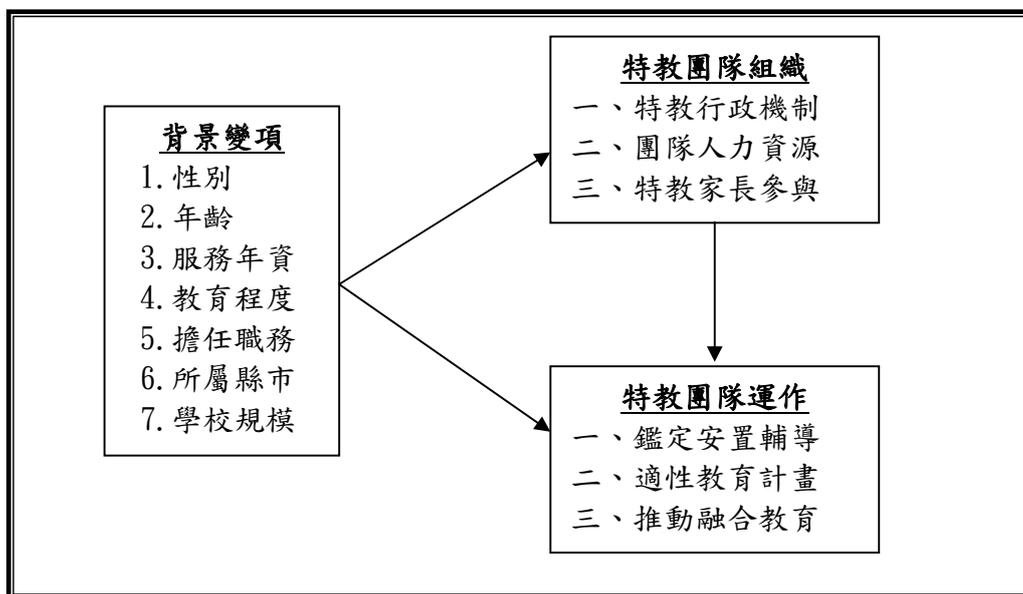


圖 3-1 研究架構

貳、研究變項之選擇

本研究之研究變項說明如下：

一、背景變項

本研究之背景變項包括「學校行政人員個人變項」(第1至5項)及「學校背景變項」(第6至8項)，本研究以此進行差異情形之比較，其說明如下：

1. 性別：包括男性、女性共兩項。
2. 年齡：分為30歲以下、31-40歲、41-50歲、51歲以上，共四項。
3. 服務年資：分為5年以下、6-10年、11-15年、16-20年、21年以上，共五項。
4. 教育程度：分為專科(含師專)、大學(含師院、教育大學)、碩士、博士，共四項。
5. 擔任職務：分為校長、主任、組長及特教老師，共四項。
6. 所屬縣市：分為臺北市、臺北縣，共兩項。
7. 學校規模：分為12班(含)以下、13-24班、25-48班、49班(含)以上，共四項。

二、特教團隊組織之指標

本研究分析相關文獻，並以「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計畫」的指標為主要依據，輔以各縣市之指標歸納，整理其指標為：「特教行政機制」、「團隊人力資源」、「特教家長參與」。

三、特教團隊運作之指標

本研究分析相關文獻，並以「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計畫」的指標為主要依據，輔以各縣市之指標歸納，整理其指標為：「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」。

第二節 研究對象

本研究主要探討校務評鑑中特教團隊與運作之現況與指標之適配度，並以問卷進行調查。以下說明專家意見調查及問卷調查對象：

壹、專家意見調查對象

為瞭解校務評鑑實施的現況及指標審查的情形，並且根據專家所提出的意見來編擬問卷，而以本研究相關領域之學者專家、校長、行政人員等為專家意見調查對象，其調查對象如下表3-1。

表3-1 參與專家意見調查之專家學者名單

姓名	擔任職務
林光偉	桃園縣政府教育處特殊教育科科長
郭美滿	臺北市立教育大學特殊教育學系教授
郭馨美	中華民國學習障礙協會理事長/臺北市校務評鑑特教向度評鑑委員
陳明聰	國立嘉義大學特殊教育學系副教授
陳綠萍	前國語實小校長/臺北市校務評鑑特教向度評鑑委員
蔡實	臺北市教育局特殊教育科專員

貳、正式問卷調查對象

透過教育部特殊通報網，來瞭解目前全臺北市有設特殊班的國民小學共有143所，臺北縣有設特殊班的國民小學共有134所，則臺北市和台北縣之特教班設置比例約為北市1：北縣0.93，而本研究以臺北地區(臺北市、臺北縣)公私立國民小學中的行政人員和特教老師為母群體，其中在學校行政人員部分，在校長方面，要總覽全校校務且為特教推行委員會之招集人，因此以校長為調查對象；在主任、組長方面，在特教相關事務之推行大多為輔導室來推動，因此抽取輔導主任及特教組長各1人，在特教教師方面，由於特教老師為主要個別化教育計畫之擬定與執行者與第一線的教學者，因此每校亦抽取一位特教教師為調查對象，即研究者從臺北縣134所小學中，抽出46所，依臺北市和台北縣之特教班設置比例，臺北市從144所小學中，抽出50所，由於每校抽取4位受試者，即校長、輔導主任、特教組長及特教老師，來進行問卷調查，則共抽出384位受試者，其正式問卷摘要表與正式問卷樣本資料摘要表，如表3-2、表3-3。

表3-2 正式問卷摘要表

項目別		縣市類別		
		臺北市	台北縣	合計
學校數	學校總數	143	134	277
	抽樣校數	50	46	96
問卷數	抽樣份數	200	184	384
	回收份數	111	84	195
	可用份數	111	84	195
	回收率	56%	46%	51%
	可用率	56%	46%	51%

表3-3 正式問卷樣本資料摘要表

項目	組別	人數	百分比
性別	男	77	39.5%
	女	118	60.5%
年齡	30歲以下	19	9.7%
	31-40歲	56	28.7%
	41-50歲	81	41.5%
	51歲以上	39	20%
服務年資	5年以下	18	9.2%
	6-10年	40	20.5%
	11-15年	20	10.3%
	16-20年	26	13.3%
	21年以上	91	46.7%
教育程度	專科(含師專)	3	1.5%
	大學(含師院、教育大學)	75	38.5%
	碩士	114	58.5%
	博士	3	1.5%
擔任職務	校長	47	24.1%
	輔導主任	56	28.7%
	特教組長	41	21.0%
	特教老師	51	26.2%
學校規模	12班(含)以下	8	4.1%
	13-24班	9	4.6%
	25-48班	75	38.5%
	49班(含)以上	103	52.8%
縣市類別	臺北市	111	56.9%
	臺北縣	84	43.1%
總人數		195	

第三節 研究工具

本研究使用於蒐集資料之用的調查工具，量化部份採用「問卷調查法」即「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例調查問卷」問卷內容為，「第一部分：基本資料」、「第二部份：特教團隊組織量表」、「第三部份：特教團隊運作量表」共三部份，以下分別以編製過程及內容詳細說明如下：

壹、「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例」

問卷之編製

本研究之研究工具為研究者整理及歸納臺北市、臺北縣、桃園縣、臺中市和臺南縣的特教評鑑指標，並收集有關特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與、適性教育計畫、推動融合教育、鑑定安置輔導等相關主題之期刊、博碩士論文、相關書籍等，經由文獻探討的方式外，透過實地參與評鑑的過程，分析有關於特教團隊與運作所受到內、外在環境的相關因素，進行問卷內容之研擬，著手編製問卷初稿，而歸納出「特教團隊組織量表」、「特教團隊運作量表」二部份。其後經過專家意見調查結果，進行語句修正與不適題之刪除，以建立本問卷之內容效度，並進行資料處理與統計分析，最後修正成「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例」正式問卷，其主要內容如下。

一、量表架構與內容

本研究問卷架構係根據研究目的與相關文獻為依據，並以「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計劃」中的特教團隊與運作向度之指標為主要架構，其指標分別為：1.特教行政機制指標；2.團隊人力資源指標；3.特教家長參與指標；4.適性教育計畫指標；5.推動融合教育指標；6.完整轉銜服務指標。

量表內容主要是依臺北市教育局彙編的「臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計劃」，並透過和臺北縣、桃園縣、臺中市和臺南縣的特教評鑑指標互相比較與歸納、整理及參考相關文獻之後，將臺北市校務評鑑中的特教團隊與運作向度分為兩部分，一為「特教團隊組織」，另一為「特教團隊運作」。

在「特教團隊組織量表」方面，為原本臺北市輸入評鑑屬性的「特教行政機制」、「團隊人力資源」，而臺中市和臺北縣把家長部分歸為行政組織，因此，在「特教團隊組織量表」包含了「特教行政機制」、「團隊人力資源」、「特教家長參與」。

在「特教團隊運作量表」方面，為原本臺北市過程評鑑屬性的「適性教育計畫」、「推動融合教育」，而桃園縣、臺中市和臺南縣把「鑑定安置輔導」納入評鑑項目是臺北市所缺少，且台北縣把轉銜服務納入輔導範圍，因此，新增「鑑定安置輔導」並把完整轉銜服務納入輔導部分，因此，在「特教團隊運作量表」包含了「鑑定安

置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」。

本研究之問卷填答方式採李克特式(Likert-type)的六點式量表，根據受試者的實際知覺與現況程度進行填答，記分方式依序為6分、5分、4分、3分、2分及1分，分數越高代表愈符合或者幫助程度愈高，各項分別計分後，最後再計算六大指標分量表及總量表之得分，得分愈高表示各指標之實施程度愈高。

二、專家意見調查分析

問卷初稿編製完成後，和指導教授討論及推薦，寄發給相關領域之六位專家學者進行問卷審查，根據專家學者之意見，予以修改，並依據不適合之百分比達38%(含)以上、不適合之百分比達25%(含)以上且修正後適合百分比達13%(含)以上、不適合之百分比達13%(含)以上且修正後適合百分比達38%(含)以上之基準，刪除不適合的題目，並和指導教授加以討論編製成問卷初稿，其專家內容效度分析如表3-5。



表3-5 專家內容分析表

量表	向度	題號	適合之次數與百分比	修正後適合之次數與百分比	不適合之次數與百分比	分析結果			
特教團隊組織	特教行政機制	1	2	33%	4	67%	0	0%	保留
		2	3	50%	3	50%	0	0%	保留
		3	4	67%	2	33%	0	0%	保留
		4	5	83%	1	17%	0	0%	保留
		5	5	83%	1	17%	0	0%	保留
		6	4	67%	2	33%	0	0%	保留
	團隊人力資源	7	0	0%	6	100%	0	0%	保留
		8	2	33%	4	67%	0	0%	保留
		9	3	50%	3	50%	0	0%	保留
		10	4	67%	2	33%	0	0%	保留
		11	1	17%	5	83%	0	0%	保留
		12	3	50%	3	50%	0	0%	保留
	特教家長參與	13	4	67%	2	33%	0	0%	保留
		14	4	67%	2	33%	0	0%	保留
		15	4	67%	1	16.5%	1	16.5%	保留
		16	5	83%	1	17%	0	0%	保留
		17	5	83%	1	17%	0	0%	保留
特教團隊運作	鑑定安置輔導	1	2	33%	4	67%	0	0%	保留
		2	4	67%	2	33%	0	0%	保留
		3	3	50%	1	33%	2	17%	刪除
		4	3	50%	7	50%	0	0%	保留
		5	4	67%	2	33%	0	0%	保留
		6	3	50%	3	50%	0	0%	保留
	適性教育計畫	7	4	67%	2	33%	0	0%	保留
		8	5	83%	1	17%	0	0%	保留
		9	4	67%	1	16.5%	1	16.5%	保留
		10	5	83%	1	17%	0	0%	保留
		11	5	83%	1	17%	0	0%	保留
		12	5	83%	1	17%	0	0%	保留
	推動融合教育	13	4	67%	2	33%	0	0%	保留
		14	2	33%	4	67%	0	0%	保留
		15	3	50%	2	33%	1	17%	保留
		16	4	67%	1	16.5%	1	16.5%	保留
		17	6	100%	0	0%	0	0%	保留
		18	5	83%	1	17%	0	0%	保留

貳、「特教團隊組織指標量表」之編製

一、特教團隊組織指標量表效度之分析

本量表之效標關聯效度，即以測驗分數和特定效標(criterion)之間的相關係數，表示測量工具有效性之高低，本研究即為各題分數與特教團隊組織量表總分之相關係數，如下表3-6。

表3-6 特教團對組織指標效標關聯摘要表

分量表指標	題目	各題與總分之效標關聯效度	分量表指標與總分之效標關聯效度
特教行政機制	1. 依規定成立特殊教育推行委員會，並定期召開會議，推動特教工作。	.716**	.887**
	2. 特殊教育推行委員會之成員組成合乎規定。	.735**	
	3. 校內各處室能依特殊教育年度工作計畫來明確分工並執行。	.752**	
	4. 建立特教學生申訴管道及案件處理流程。	.776**	
	5. 年度特教經費預算能專款專用。	.597**	
	6. 適時完成特教學生個案資料建檔與通報。	.662**	
團隊人力資源	7. 依規定聘任合格特教教師。	.482**	.873**
	8. 特教組長選聘具有熱忱或特教專業背景教師擔任。	.643**	
	9. 普通教師或特教教師能積極參加特教研習與相關專業研究。	.646**	
	10. 辦理特教業務相關行政人員積極參與特教相關知能研習。	.734(**)	
	11. 教師助理員專注於特教學生事務上。	.552**	
	12. 相關專業團隊人員能提供復健、治療或諮詢服務。	.564**	
特教家長參與	13. 身障生家長至少一人為學校家長會委員或家長會常務委員。	.618**	.875**
	14. 身障生家長委員(常務委員)出席或列席學校重要會議。	.625**	
	15. 在家長會議上適時提出相關特教議題討論事項。	.727**	
	16. 學校人員能有效地回應身障生家長委員意見。	.800**	
	17. 特教學生家長藉由班親會來增進彼此的互動與交流。	.619**	

二、信度分析

本研究採用信度分析(Reliability Analysis)考驗「特教團隊組織量表」各分向度與總量表的內部一至性，總量表之Cronbach's α 係數為.912，各分向度Cronbach's α 係數為.888、.777、.828，如表3-7

表3-7 特教團隊組織指標量表之信度分析表

分向度	題號	校正後總相關	項目刪除後Cronbach's Alpha 值	分向度Alpha 值
特教行政機制	1	.674	.910	0.889
	2	.699	.910	
	3	.707	.909	
	4	.722	.908	
	5	.544	.914	
	6	.624	.912	
團隊人力資源	7	.437	.916	0.777
	8	.573	.913	
	9	.586	.913	
	10	.692	.910	
	11	.472	.917	
	12	.513	.915	
特教家長參與	13	.573	.913	0.828
	14	.559	.914	
	15	.667	.910	
	16	.761	.907	
	17	.544	.915	
總量表Cronbach's Alpha 值			0.921	

參、「特教團隊運作指標量表」之編製

一、特教團隊運作指標量表效度之分析

本量表之效標關聯效度，即以測驗分數和特定效標（criterion）之間的相關係數，表示測量工具有效性之高低，各題與特教團隊組織量表總分之相關係數，如下表3-8。

表3-8 特教團隊運作指標效標關聯摘要表

分量表指標	題目	各題與總分之效標關聯效度	分量表指標與總分之效標關聯效度
鑑定安置輔導	1. 依縣市鑑輔會之規定，辦理校內鑑定、安置與輔導之機制與流程。	.762**	.918**
	2. 能主動發現、篩選特殊教育學生及疑似特殊教育學生。	.783**	
	3. 特教學生皆經鑑輔會鑑定安置，並能定期評估其適切性。	.811**	
	4. 經校內教育及輔導仍無法解決學生需要時，能適時、適當轉介。	.785**	
	5. 定期辦理入學輔導活動，召開轉銜會議。	.749**	
適性教育計劃	6. 個別化教育計畫之內容與執行均符合法令規定。	.763**	.898**
	7. 邀請相關專業人員與家長共同參與 IEP 會議。	.761**	
	8. 根據 IEP 來設計課程與編製教材，以符合學生能力及學習需求。	.779**	
	9. 配合學生 IEP 進行教學，採用多元化教學策略並善用學習輔具。	.783**	
	10. 採用多元評量方式，依評量結果修正教學內容與策略。	.740**	
	11. 每學期檢討 IEP 執行情形並修正計畫內容。	.742**	
推動融合教育	12. 提供身心障礙學生參與學校活動之機會。	.794**	.911**
	13. 評估特教班學生能力，安排部份課程至普通班上課。	.723**	
	14. 依據就讀普通班身心障礙學生類別規定，降低該班班級人數。	.656**	
	15. 依學生需求，上課時提供適當的同儕協助。	.752**	
	16. 實施多元化的普通班特教宣導活動。	.757**	
	17. 規劃適當之特教班位置，提供無障礙環境。	.624**	

二、信度分析

本研究採用信度分析(Reliability Analysis)考驗「特教團隊組織量表」各分向度與總量表的內部一至性，總量表之Cronbach's α 係數為.952，各分向度Cronbach's α 係數為.902、.923、.875，如表3-9。

表3-9 特教團隊組織指標量表之信度分析表

分向度	題號	校正後 總相關	項目刪除時 Cronbach's Alpha 值	分向度 Alpha 值
鑑定安置輔導	1	.732	.946	0.902
	2	.751	.945	
	3	.781	.945	
	4	.755	.945	
	5	.718	.946	
適性教育計劃	6	.730	.946	0.922
	7	.720	.946	
	8	.752	.945	
	9	.754	.945	
	10	.704	.946	
	11	.704	.946	
推動融合教育	12	.763	.945	0.875
	13	.677	.947	
	14	.598	.949	
	15	.710	.946	
	16	.720	.946	
	17	.554	.950	
總量表Cronbach's Alpha 值			0.952	



第四節 實施程序

壹、本研究實施程序

本研究自確立研究架構至完成研究，研究程序計分為三個階段，一為準備階段、二為實施階段、三為完成階段，簡要說明如下：

一、準備階段

根據研究動機及目的，進行相關文獻之蒐集與閱讀，訂定研究架構，並依研究架構所需，進行深入之文獻分析。

二、實施階段

經過文獻蒐集、閱讀與分析後，擬定調查問卷架構並編製調查問卷初稿，進行專家意見審查分析，並就審查結果修訂調查問卷題目，擬定調查問卷完稿。先以電話告知臺北地區(臺北市、臺北縣)各國民小學之校長與輔導主任、特教組長與特教老師，關於本研究之目的及需要協助的事項，之後以電子郵件方式寄發正式的電子問卷給予所抽取樣本之學校，包含了各校之校長、輔導主任、特教組長及校內1位特殊教師，並請於作答完畢，確實填寫之後送出。

為提高本問卷之回收率，於寄發電子問卷之後一星期，致電詢問問卷填答情形，以便能提高回收率。

三、完成階段

完成上述階段之後，重整合文獻探討外，根據本研究各項分析、討論結果，提出最後結論與建議，完成本研究初稿，並經由指導教授和口試委員之修正和指導後，並完成論文印刷。

貳、本研究整體實施進度

本研究之整體實施進度如圖3-2甘梯圖所示：

	2009 年					2010 年					
	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
確定研究主題 與研究範圍	■	■									
進行文獻探討 與資料蒐集	■	■	■	■	■						
擬定研究架構	■	■	■	■	■						
編製研究工具 初稿				■	■	■					
專家意見調查						■	■				
編制正式問卷 及施測						■	■	■	■		
正式問卷之分析									■	■	
提出結論與建議									■	■	
完成論文撰寫										■	■
口試											■
論文修改及完成											■

圖 3-2 研究進度甘梯圖

第五節 資料處理與分析

本研究之調查研究資料處理以量化研究為主，而本研究之問卷填答方式採李克特式(Likert-type)的六點量表，根據受試者的實際知覺與現況程度進行填答，記分方式依序為6分、5分、4分、3分、2分及1分，分數越高代表愈符合或者幫助程度愈高，其詳細敘述分別如下：

壹、資料處理

一、篩選問卷

將填答不完全之問卷刪除，以確保回收問卷之有效性。

二、登錄資料

依問卷題目之填答實際情形，將資料以SPSS17.0及LISREL8.8登錄。

三、檢核登錄資料

以SPSS 17.0及LISREL8.8檢核登錄資料之正確性。

四、處理資料

使用SPSS 17.0版及LISREL8.8版本進行統計分析。

貳、統計分析方法

本研究用以解答各研究問題所使用的統計方法如下述：

一、描述性統計分析

即從平均數、標準差、百分比等說明特殊教育評鑑之現況。

二、t考驗

來瞭解對於國民小學學校不同學校人口背景之性別及學校屬性對於特教評鑑指標指標是否有差異。

三、變異數分析（F檢定）

來瞭解對於國民小學不同學校人員變項及不同學校背景變項對於特教評鑑指標是否有差異，並做事後比較。

四、相關分析

以Pearson積差相關進行分析，以瞭解特殊教育評鑑指標中其六項指標之相關情形。

五、多元逐步回歸分析

以特教團隊組織各指標為預測變項，以特教團隊運作及各項度微效標變項，進行多元逐步回歸，分析特教團隊組織對於特教團隊運作的預測力。

六、線性結構關係分析

以LISREL8.8版的統計套裝軟體對「國民小學特教評鑑指標之研究—以臺北地區為例調查問卷」中的六項指標進行驗證性因素分析考驗，以瞭解測量模式的適配度情形。

第四章 結果分析與討論

本研究共分五節，第一節為描述性統計，分析特教團隊組織與特教團對運作及各指標之現況與內涵；第二節則是分析不同背景變項在特教團隊組織與特教團對及各指標之差異情形；第三節則是探討特教團隊組織與特教團對運作及各指標之相關分析；第四節則是探討特教團隊組織與特教團隊運作之預測分析；第五節則是建構特教團隊組織與特教團對運作及各指標的結構方程模式，探討其適配度與影響力。

第一節 特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標現況之分析

本節運用描述性統計就特教團隊組織與特教團對運作及各指標之現況進行分析，在特教團隊組織方面，其指標為特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與，在特教團隊運作方面，其指標為鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育。本研究工具採用李克特六點量表，問卷計分以「非常符合」給予6分、「大多符合」給予5分、「有點符合」給予4分、「有點不符合」給予3分、「大多不符合」給予2分、「非常不符合」給予1分。

分析結果之解釋，其平均值介於1.00~2.00分表示其得分程度為「低」；平均值介於2.01~3.00分表示其得分程度為「中低」；平均值介於3.01~4.00分表示其得分程度為「中」；平均值介於4.01~5.00分表示其得分程度為「中高」；平均值介於5.01~6.00分表示其得分程度為「高」，以下就研究結果說明之。

壹、國民小學特教團隊組織量表及指標之內涵與現況

本研究之國民小學特教團隊組織量表，包括「特教行政機制」6題、「團隊人力資源」6題、「特教家長參與」5題等，三個指標共計17題，其整體量表、指標以及各題之得分情形，如表4-1、4-2、4-3。

由表4-1可瞭解臺北地區的國民小學在特教團隊組織量表之得分為91.67，平均數除以題數之得分為5.39，顯示臺北地區的國民小學在特教團隊組織量表之得分上屬「高」程度。

表4-1 特教團隊組織量表之平均數、標準差摘要表

量表名稱	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	標準差/題數
特教團隊組織量表	17	195	91.67	10.154	5.39	.597

由表4-2可知道臺北地區的國民小學在特教團隊組織量表各指標之平均數除以題數得分介於5.30~5.51之間，標準差介於0.610~0.675，其中以「特教行政機制」指標之題目平均數為最高，為5.51；其次是「團隊人力資源」，得分為5.34；最後是「特教家長參與」，得分為5.30，此三項指標皆為「高」程度。

表 4-2 特教團隊組織指標之平均數、標準差及排序摘要表

量表指標	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	標準差/題數	排序
特教行政機制	6	195	33.08	4.052	5.51	.675	1
團隊人力資源	6	195	32.09	3.662	5.34	.610	2
特教家長參與	5	195	26.50	3.841	5.3	.768	3

由表4-3可瞭解臺北地區的國民小學在特教團隊組織量表各題之得分情形，以下分別就三個指標之各題來進行說明：

一、特教行政機制之現況分析

本向度共有6題。平均得分介於5.07~5.74，其中以「5.年度特教經費預算能專款專用」得分最高，而以「4.建立特教學生申訴管道及案件處理流程」得分最低，各題得分情形皆為「高」程度。

二、團隊人力資源之現況分析

本向度共有6題。平均得分介於4.89~5.85，其中以「7.依規定聘任合格特教教師」得分最高，而以「9.普通教師或特教教師能積極參加特教研習與相關專業研究」得分最低，各題得分情形除了第9題為「中高」程度之外，其他各題皆為「高」程度。

三、特教家長參與之現況分析

本向度共有5題。平均得分介於4.96~5.77，其中以「13.身障生家長至少一人為學校家長會委員或家長會常務委員」得分最高，而以「15.在家長會議上適時提出相關特教議題討論事項」得分最低，各題得分情形除了第15題為「中高」程度之外，

其他各題皆為「高」程度。

表 4-3 特教團隊組織量表各題之平均數、標準差及排序摘要表(N=195)

分量表指標	題目	平均數	標準差	排序
特教行政機制	1. 依規定成立特殊教育推行委員會，並定期召開會議，推動特教工作。	5.64	.816	4
	2. 特殊教育推行委員會之成員組成合乎規定。	5.70	.750	2
	3. 校內各處室能依特殊教育年度工作計畫來明確分工並執行。	5.25	.974	5
	4. 建立特教學生申訴管道及案件處理流程。	5.07	1.115	6
	5. 年度特教經費預算能專款專用。	5.74	.724	1
	6. 適時完成特教學生個案資料建檔與通報。	5.69	.656	3
團隊人力資源	7. 依規定聘任合格特教教師。	5.85	.568	1
	8. 特教組長選聘具有熱忱或特教專業背景教師擔任。	5.27	1.052	4
	9. 普通教師或特教教師能積極參加特教研習與相關專業研究。	4.89	.957	6
	10. 辦理特教業務相關行政人員積極參與特教相關知能研習。	5.26	.867	5
	11. 教師助理員專注於特教學生事務上。	5.31	1.083	3
	12. 相關專業團隊人員能提供復健、治療或諮詢服務。	5.51	.706	2
特教家長參與	13. 身障生家長至少一人為學校家長會委員或家長會常務委員。	5.77	.696	1
	14. 身障生家長委員（常務委員）出席或列席學校重要會議。	5.33	.998	2
	15. 在家長會議上適時提出相關特教議題討論事項。	4.96	1.139	5
	16. 學校人員能有效地回應身障生家長委員意見。	5.32	.981	3
	17. 特教學生家長藉由班親會來增進彼此的互動與交流。	5.11	1.120	4

貳、國民小學特教團隊運作量表及指標之內涵與現況

本研究之國民小學特教團隊運作量表，包括「鑑定安置輔導」5題、「適性教育計畫團」6題、「推動融合教育」6題等，三個指標共計17題，其整體量表、指標以及各題之得分情形，如表4-4、4-5、4-6。

由表4-4可瞭解臺北地區的國民小學在特教團隊運作量表之得分為93.84，平均數除以題數之得分為5.52，顯示臺北地區的國民小學在特教團隊運作量表之得分上

屬「高」程度。

表 4-4 特教團隊運作量表之平均數、標準差摘要表

量表名稱	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	標準差/題數
特教團隊運作量表	17	195	93.84	8.93	5.52	.525

由表4-5可知道臺北地區的國民小學在特教團隊運作量表各指標之平均數除以題數得分介於5.453~5.636之間，標準差介於0.539~0.606，其中以「鑑定安置輔導」指標之題目平均數為最高，為5.51；其次是「推動融合教育」，得分為5.34；最後是「推動融合教育」，得分為5.30，此三項指標皆為「高」程度。

表 4-5 特教團隊運作指標之平均數、標準差及排序摘要表

量表指標	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	標準差/題數	排序
鑑定安置輔導	5	195	28.18	2.695	5.636	.539	1
適性教育計畫	6	195	32.72	3.499	5.453	.583	3
推動融合教育	6	195	32.94	3.641	5.480	.606	2

由表4-6可瞭解臺北地區的國民小學在特教團隊運作量表各題之得分情形，以下分別就三個指標之各題來進行說明：

一、鑑定安置輔導之現況分析

本向度共有5題。平均得分介於5.54~5.79，其中以「5.年度特教經費預算能專款專用」得分最高，而以「4.經校內教育及輔導仍無法解決學生需要時，能適時、適當轉介」得分最低，各題得分情形皆為「高」程度。

二、適性教育計畫之現況分析

本向度共有6題。平均得分介於5.33~5.61，其中以「6.個別化教育計畫之內容與執行均符合法令規定」得分最高，而以「10.採用多元評量方式，依評量結果修正教學內容與策略」得分最低，各題得分情形皆為「高」程度。

三、推動融合教育之現況分析

本向度共有6題。平均得分介於5.38~5.63，其中以「14.依據就讀普通班身心障礙學生類別規定，降低該班班級人數」得分最高，而以「17.規劃適當之特教班位置，

提供無障礙環境」得分最低，各題得分情形皆為「高」程度。

表 4-6 特教團隊運作量表各題之平均數、標準差及排序摘要表(N=195)

分量表指標	題目	平均數	標準差	排序
鑑定安置輔導	1. 依縣市鑑輔會之規定，辦理校內鑑定、安置與輔導之機制與流程。	5.79	.539	1
	2. 能主動發現、篩選特殊教育學生及疑似特殊教育學生。	5.55	.667	4
	3. 特教學生皆經鑑輔會鑑定安置，並能定期評估其適切性。	5.64	.707	3
	4. 經校內教育及輔導仍無法解決學生需要時，能適時、適當轉介。	5.54	.652	5
	5. 定期辦理入學輔導活動，召開轉銜會議。	5.66	.609	2
適性教育計劃	6. 個別化教育計畫之內容與執行均符合法令規定。	5.61	.644	1
	7. 邀請相關專業人員與家長共同參與 IEP 會議。	5.39	.788	5
	8. 根據 IEP 來設計課程與編製教材，以符合學生能力及學習需求。	5.50	.637	2
	9. 配合學生 IEP 進行教學，採用多元化教學策略並善用學習輔具。	5.43	.665	4
	10. 採用多元評量方式，依評量結果修正教學內容與策略。	5.33	.677	6
	11. 每學期檢討 IEP 執行情形並修正計畫內容。	5.47	.713	3
推動融合教育	12. 提供身心障礙學生參與學校活動之機會。	5.60	.692	2
	13. 評估特教班學生能力，安排部份課程至普通班上課。	5.51	.776	3
	14. 依據就讀普通班身心障礙學生類別規定，降低該班班級人數。	5.63	.835	1
	15. 依學生需求，上課時提供適當的同儕協助。	5.39	.713	5
	16. 實施多元化的普通班特教宣導活動。	5.43	.759	4
	17. 規劃適當之特教班位置，提供無障礙環境。	5.38	.879	6

第二節 不同背景變項在特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標之差異情形

本節旨在探討不同背景變項(包括性別、所屬縣市、年齡、服務年資、教育程度、擔任職務、學校規模)在特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標之差異情形，即分別進行獨立樣本T檢定或單因子變異數分析，若達0.05顯著差異水準，再進行 Scheffé 事後比較。茲分析說明如下：

壹、性別在特教團隊組織量表與特教團隊運作上總量表及各指標得分之差異情形

表4-7是性別在特教團隊組織與特教團隊運作量表及其各指標之差異，以獨立樣本T檢定來分析。

由表4-7可以瞭解，國民小學學校人員在「特教團隊組織總量表」之得分情形，男性學校人員得分平均數為93.51，女性學校人員得分平均數為90.51， t 考驗為2.034， $p < .05$ ，結果達顯著水準，亦即男女學校人員在整體「特教團隊組織總量表」上，存在著顯著差異，而經過差異比較男性高於女性；在各指標方面，只有「團隊人力資源」達到顯著水準，即男性學校人員得分平均數為32.79，女性學校人員得分平均數為31.63， t 考驗為2.225， $p < .05$ ，結果達顯著水準，經差異比較男性高於女性，但其他指標「特教行政機制」及「特教家長參與」均未達顯著水準， $p > .05$ 。

在「特教團隊運作總量表」方面，男性學校人員得分平均數為94.32，女性學校人員得分平均數為93.60， t 考驗為.528， $p > .05$ ，結果未達顯著水準，亦即男女學校人員在整體「特教團隊運作總量表」上，不存在著顯著差異；在各指標方面，「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」及「推動融合教育」均未達顯著水準， $p > .05$ 。

表4-7 性別在特教團隊組織與特教團隊運作量表及其各指標差異之t考驗

項目	性別	個數	平均數	t 值	差異比較
特教行政機制	男	77	33.65	1.530	
	女	118	32.75		
團隊人力資源	男	77	32.79	2.225*	A>B
	女	118	31.63		
特教家長參與	男	77	27.06	1.647	
	女	118	26.17		
特教團隊組織	男	77	93.51	2.034*	A>B
	女	118	90.54		
鑑定安置輔導	男	77	28.09	-.436	
	女	118	28.27		
適性教育計畫	男	77	32.70	-.115	
	女	118	32.76		
推動融合教育	男	77	33.53	1.821	
	女	118	32.57		
特教團隊運作	男	77	94.32	.528	
	女	118	93.60		

※ 在「差異比較」中，「A」代表「男」，「B」代表「女」。

※* $p < .05$

貳、所屬縣市在特教團隊組織量表與特教團隊運作上總量表及各指標得分之差異情形

表4-8是所屬縣市在特教團隊組織與特教團隊運作量表及其各指標之差異，以獨立樣本T檢定來分析。

由表4-8可以瞭解，臺北地區國民小學學校人員在「特教團隊組織總量表」之得分情形，臺北市之學校人員得分平均數為93.64，臺北縣之學校人員得分平均數為89.17， t 考驗為3.115， $p < .05$ ，結果達顯著水準，亦即臺北市與臺北縣市之學校人員在整體「特教團隊組織總量表」上，存在著顯著差異，而經過差異比較臺北市高於臺北縣；在各指標方面，「特教行政機制」其 t 考驗為2.262， $p < .05$ ，「團隊人力資源」其 t 考驗為2.166， $p < .05$ ，「特教家長參與」其 t 考驗為3.769， $p < .05$ ，均達到顯著水準，經差異比較均為臺北市高於臺北縣。

在「特教團隊運作總量表」方面，臺北市之學校人員得分平均數為94.83，臺北縣之學校人員得分平均數為92.64， t 考驗為1.637， $p > .05$ ，結果未達顯著水準，亦即臺北市與臺北縣之學校人員在整體「特教團隊運作總量表」上，不存在著顯著差異；在各指標方面，「鑑定安置輔導」及「適性教育計畫」均未達顯著水準， $p > .05$ ，但在「推動融合教育」上， t 考驗為1.989， $p < .05$ ，達顯著差異，經差異比較臺北市高於臺北縣。

表4-8 所屬縣市在特教團隊組織與特教團隊運作量表及其各指標差異之t考驗

項目	縣市名稱	個數	平均數	t 值	差異比較
特教行政機制	臺北市	111	33.67	2.262**	A>B
	臺北縣	84	32.36		
團隊人力資源	臺北市	111	32.58	2.166**	A>B
	臺北縣	84	31.44		
特教家長參與	臺北市	111	27.40	3.769***	A>B
	臺北縣	84	25.37		
特教團隊組織	臺北市	111	93.64	3.115**	A>B
	臺北縣	84	89.17		
鑑定安置輔導	臺北市	111	28.35	.902	
	臺北縣	84	28.00		
適性教育計畫	臺北市	111	33.08	1.519	
	臺北縣	84	32.29		
推動融合教育	臺北市	111	33.40	1.989*	A>B
	臺北縣	84	32.36		
特教團隊運作	臺北市	111	94.83	1.637	
	臺北縣	84	92.64		

※ 在「差異比較」中，「A」代表「臺北市」，「B」代表「臺北縣」。

※* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

參、年齡在特教團隊組織量表與特教團隊運作上總量表及各指標得分之差異情形

表4-9是年齡在特教團隊組織及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

由表4-9可以瞭解，臺北地區不同年齡的國民小學學校人員在「特教團隊組織總量表」之得分情形上有顯著差異其F值3.202， $p < .05$ ，但Scheffé法事後比較，各年齡並沒有顯著的差異，而在各指標方面，「特教行政機制」其F值為3.656， $p < .05$ ，達顯著差異，經Scheffé法事後比較發現，「51歲以上」組高於「30歲以下」組；另外在「特教家長參與」及「團隊人力資源」方面，均未達顯著差異。

表4-10是年齡在特教團隊運作及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

在「特教團隊運作總量表」方面，其F值為3.515， $p < .05$ ，達顯著差異，經Scheffé法事後比較發現，「51歲以上」組高於「30歲以下」組；在各指標方面，「鑑定安置輔導」及「適性教育計畫」均未達顯著水準， $p > .05$ ，但在「推動融合教育」上，F值為5.885， $p < .05$ ，達顯著差異，經差異比較發現「41歲-50歲」組高於「30歲以下」組，且「51歲以上」組亦高於「30歲以下」組。

表4-9 年齡在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和 (SS)	自由度 (DF)	均方和 (MS)	F 檢定	多重比較
特教行政機制	A	19	31.21	組間	172.486	3	57.495	3.656*	D>A
	B	56	32.39						
	C	81	33.40	組內	3003.463	191	15.725		
	D	39	34.44						
	總和	195	33.10	總和	3175.949	194			
團隊人力資源	A	19	30.63	組間	85.771	3	28.590	2.171	
	B	56	31.71						
	C	81	32.22	組內	2515.747	191	13.171		
	D	39	33.05						
	總和	195	32.09	總和	2601.518	194			
特教家長參與	A	19	26.00	組間	90.757	3	30.252	2.082	
	B	56	25.89						
	C	81	26.47	組內	2775.889	191	14.533		
	D	39	27.79						
	總和	195	26.52	總和	2866.646	194			
特教團隊組織	A	19	87.84	組間	957.099	3	319.033	3.202*	
	B	56	90.00						
	C	81	92.09	組內	19032.819	191	99.648		
	D	39	95.28						
	總和	195	91.71	總和	19989.918	194			

※在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「30歲以下」，「B」代表「31-40歲」，「C」代表「41-50歲」，「D」代表「51歲以上」。

※* $p < .05$

表4-10 年齡在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和 (SS)	自由度 (DF)	均方和 (MS)	F 檢定	多重比較
鑑定安置輔導	A	19	26.95	組間	53.699	3	17.900	2.526	
	B	56	28.11						
	C	81	28.19	組內	1353.501	191	7.086		
	D	39	28.97						
	總和	195	28.20	總和	1407.200	194			
適性教育計畫	A	19	31.58	組間	49.880	3	16.627	1.370	
	B	56	33.04						
	C	81	32.51	組內	2317.781	191	12.135		
	D	39	33.36						
	總和	195	32.74	總和	2367.662	194			
推動融合教育	A	19	30.37	組間	217.589	3	72.530	5.885**	C>A D>A
	B	56	32.77						
	C	81	32.95	組內	2353.898	191	12.324		
	D	39	34.46						
	總和	195	32.95	總和	2571.487	194			
特教團隊運作量表	A	19	88.89	組間	808.199	3	269.400	3.515**	D>A
	B	56	93.91						
	C	81	93.64	組內	14639.319	191	76.646		
	D	39	96.79						
	總和	195	93.89	總和	15447.518	194			

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「30歲以下」，「B」代表「31-40歲」，「C」代表「41-50歲」，「D」代表「51歲以上」。

※ ** $p < .01$

肆、服務年資在特教團隊組織量表與特教團隊運作上總量表及各指標得分之差異情形

表4-11是服務年資在特教團隊組織及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

由表4-11可以瞭解，臺北地區不同服務年資的國民小學學校人員在「特教團隊組織總量表」之得分情形上有顯著差異其F值6.529， $p < .05$ ，經Scheffé法事後比較，「21年以上」組高於「5年以下」組外，其「21年以上」組亦高於「11-15年」組及「6-10年」組；而在各指標方面，「特教行政機制」其F值為7.248， $p < .05$ ，達顯著差異，經Scheffé法事後比較發現，「21年以上」組高於「5年以下」組外，其「21年以上」組亦高於「11-15年」組及「6-10年」組；在「團隊人力資源」指標方面，期F值為4.832， $p < .05$ ，達顯著差異，經Scheffé法事後比較，「21年以上」組高於「5年以下」；而在「特教家長參與」方面，F值為3.465達顯著水準，但經Scheffé法事後比較並沒有顯著差異。

表4-12是服務年資在特教團隊運作及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

在「特教團隊運作總量表」方面，其F值為6.018， $p < .05$ ，達顯著差異，經Scheffé法事後比較發現，「21年以上」組高於「5年以下」組；在各指標方面，「適性教育計畫」F值為2.656， $p < .05$ ，達顯著水準，但經Scheffé法事後比較並無顯著差異，而在「鑑定安置輔導」及「推動融合教育」上，F值分別為5.433與8.120， $p < .05$ ，達顯著差異，經Scheffé法事後比較，在「鑑定安置輔導」指標方面，「21年以上」組高於「5年以下」組；而「推動融合教育」上，「21年以上」組高於「5年以下」組，且「51歲以上」組亦高於「6-10年」組。

表4-11 服務年資在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和 (SS)	自由度 (DF)	均方和 (MS)	F 檢定	多重比較
特教行政機制	A	18	30.83	組間	420.460	4	105.115	7.248***	E>A E>B E>C
	B	40	31.80						
	C	20	31.65	組內	2755.488	190	14.503		
	D	26	32.50						
	E	91	34.62	總和	3175.949	194			
	總和	195	33.10						
團隊人力資源	A	18	30.22	組間	240.194	4	60.049	4.832**	E>A
	B	40	31.45						
	C	20	30.55	組內	2361.324	190	12.428		
	D	26	31.69						
	E	91	33.19	總和	2601.518	194			
	總和	195	32.09						
特教家長參與	A	18	25.89	組間	194.885	4	48.721	3.465**	
	B	40	25.75						
	C	20	24.95	組內	2671.761	190	14.062		
	D	26	25.73						
	E	91	27.56	總和	2866.646	194			
	總和	195	26.52						
特教團隊組織	A	18	86.94	組間	2415.544	4	603.886	6.529***	E>A E>B E>C
	B	40	89.00						
	C	20	87.15	組內	17574.374	190	92.497		
	D	26	89.92						
	E	91	95.36	總和	19989.918	194			
	總和	195	91.71						

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「5年以下」，「B」代表「6-10年」，「C」代表「11-15年」，「D」代表「16-20年」，「E」代表「21年以上」。

※** $p < .01$ *** $p < .001$

表4-12 服務年資在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和 (SS)	自由度 (DF)	均方和 (MS)	F 檢定	多重比較
鑑定安置輔導	A	18	26.78	組間	144.431	4	36.108	5.433***	E>A
	B	40	27.65						
	C	20	27.40	組內	1262.769	190	6.646		
	D	26	27.54						
	E	91	29.09	總和	1407.200	194			
	總和	195	28.20						
適性教育計畫	A	18	31.28	組間	125.382	4	31.346	2.656*	
	B	40	32.33						
	C	20	31.40	組內	2242.280	190	11.801		
	D	26	33.04						
	E	91	33.42	總和	2367.662	194			
	總和	195	32.74						
推動融合教育	A	18	30.00	組間	375.407	4	93.852	8.120***	E>A E>B
	B	40	32.08						
	C	20	31.75	組內	2196.080	190	11.558		
	D	26	32.65						
	E	91	34.26	總和	2571.487	194			
	總和	195	32.95						
特教團隊運作量表	A	18	88.06	組間	1736.954	4	434.239	6.018***	E>A
	B	40	92.05						
	C	20	90.55	組內	13710.564	190	72.161		
	D	26	93.23						
	E	91	96.77	總和	15447.518	194			
	總和	195	93.89						

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「5年以下」，「B」代表「6-10年」，「C」代表「11-15年」，「D」代表「16-20年」，「E」代表「21年以上」。

※* $p < .05$ *** $p < .001$

伍、教育程度在特教團隊組織量表與特教團隊運作上總量表及各指標得分之差異情形

表4-13是教育程度在特教團隊組織及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

由表4-13可以瞭解，臺北地區不同教育程度的國民小學學校人員在「特教團隊組織總量表」之得分情形上，其F值為1.141， $p > .05$ ，並沒有顯著差異；而在各指標方面，「特教行政機制」其F值為0.720， $p > .05$ ，「團隊人力資源」指標方面，其中F值為1.559， $p > .05$ ，「特教家長參與」方面，F值為0.964， $p > .05$ ，均未達顯著差異。

表4-14是教育程度在特教團隊運作及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

在「特教團隊運作總量表」方面，其F值為0.883， $p > .05$ ，未達顯著差異；在各指標方面，「鑑定安置輔導」其F值為0.486， $p > .05$ ，「適性教育計畫」指標方面，期F值為0.909， $p > .05$ ，「推動融合教育」方面，F值為0.803， $p > .05$ ，均未達顯著差異。

表4-13 教育程度在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和(SS)	自由度(DF)	均方和(MS)	F 檢定	多重比較
特教行政機制	A	3	31.33	組間	35.528	3	11.843	.720	
	B	75	33.00						
	C	114	33.14	組內	3140.421	191	16.442		
	D	3	36.00						
	總和	195	33.10	總和	3175.949	194			
團隊人力資源	A	3	31.33	組間	85.771	3	20.724	1.559	
	B	75	32.37						
	C	114	31.82	組內	2515.747	191	13.295		
	D	3	36.00						
	總和	195	32.09	總和	2601.518	194			
特教家長參與	A	3	27.33	組間	90.757	3	14.258	.964	
	B	75	26.63						
	C	114	26.34	組內	2775.889	191	14.785		
	D	3	30.00						
	總和	195	26.52	總和	2866.646	194			
特教團隊組織	A	3	90.00	組間	957.099	3	117.353	1.141	
	B	75	92.00						
	C	114	91.30	組內	19032.819	191	102.816		
	D	3	102.00						
	總和	195	91.71	總和	19989.918	194			

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「專科(含師專)」，「B」代表「大學(含師院、教育大學)」，「C」代表「碩士」，「D」代表「博士」。

表4-14 教育程度在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和 (SS)	自由度 (DF)	均方和 (MS)	F 檢定	多重比較
鑑定安置輔導	A	3	27.67	組間	10.655	3	3.552	.486	
	B	75	28.19						
	C	114	28.18	組內	1396.545	191	7.312		
	D	3	30.00						
	總和	195	28.20	總和	1407.200	194			
適性教育計畫	A	3	32.67	組間	33.322	3	11.107	.909	
	B	75	32.77						
	C	114	32.63	組內	2334.340	191	12.222		
	D	3	36.00						
	總和	195	32.74	總和	2367.662	194			
推動融合教育	A	3	32.00	組間	32.036	3	10.679	.803	
	B	75	33.01						
	C	114	32.85	組內	2539.452	191	13.296		
	D	3	36.00						
	總和	195	32.95	總和	2571.487	194			
特教團隊運作量表	A	3	92.33	組間	211.247	3	70.416	.883	
	B	75	93.97						
	C	114	93.66	組內	15236.271	191	79.771		
	D	3	102.00						
	總和	195	93.89	總和	15447.518	194			

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「專科(含師專)」，「B」代表「大學(含師院、教育大學)」，「C」代表「碩士」，「D」代表「博士」。

陸、擔任職務在特教團隊組織量表與特教團隊運作上總量表及各指標得分之差異情形

表4-15是擔任職務在特教團隊組織及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

由表4-15可以瞭解，臺北地區不同職務的國民小學學校人員在「特教團隊組織總量表」之得分情形上有顯著差異，其F值13.435， $p < .05$ ，經Scheffé法事後比較，「校長」組高於「特教組長」組，且「校長」組亦高於「特教老師」組，此外「輔導主任」組亦高於「特教老師」組；而在各指標方面，「特教行政機制」其F值為12.822， $p < .05$ ，達顯著水準，經Scheffé法事後比較發現，「校長」組高於「特教組長」組，且「校長」組亦高於「特教老師」組，另外「輔導主任」組亦高於「特教組長」組與「特教老師」組；在「團隊人力資源」指標方面，其F值為12.199， $p < .05$ ，達顯著差異，經Scheffé法事後比較，「校長」組亦高於「特教老師」組，且「輔導主任」組和「特教組長」亦高於「特教老師」組；而在「特教家長參與」方面，F值為6.666， $p < .05$ ，達顯著水準，經Scheffé法事後比較，「校長」組高於「特教組長」組，且「輔導主任」組亦高於「特教老師」組。

表4-16是擔任職務在特教團隊運作及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

在「特教團隊運作總量表」方面，其F值為9.020， $p < .05$ ，達顯著差異，經Scheffé法事後比較發現，「校長」組高於「特教組長」組，且「校長」組亦高於「特教老師」組，此外「輔導主任」組亦高於「特教老師」組；而在各指標方面，「鑑定安置輔導」其F值為7.093， $p < .05$ ，達顯著水準，經Scheffé法事後比較發現，「校長」組高於「特教組長」組，且「校長」組亦高於「特教老師」組，另外「輔導主任」組亦高於「特教組長」組與「特教老師」組；在「適性教育計畫」指標方面，F值為4.066， $p < .05$ ，達顯著差異，但經Scheffé法事後比較並未有顯著差異；而在「推動融合教育」方面，F值為14.786， $p < .05$ ，達顯著水準，經Scheffé法事後比較，「校長」組亦高於「特教老師」組，且「輔導主任」組亦高於「特教老師」組，另外「特教組長」組亦高於「特教老師」組。

表4-15 擔任職務在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和 (SS)	自由度 (DF)	均方和 (MS)	F 檢定	多重比較
特教行政機制	A	47	34.74	組間	532.382	3	177.461	12.822***	A>C A>D B>C B>D
	B	56	34.54						
	C	41	31.93	組內	2643.567	191	13.841		
	D	51	30.96						
	總和	195	33.10	總和	3175.949	194			
團隊人力資源	A	47	33.34	組間	418.320	3	139.440	12.199***	A>D B>D C>D
	B	56	33.29						
	C	41	31.83	組內	2183.198	191	11.430		
	D	51	29.82						
	總和	195	32.09	總和	2601.518	194			
特教家長參與	A	47	28.06	組間	271.694	3	90.565	6.666***	A>D B>D
	B	56	27.02						
	C	41	26.15	組內	2594.952	191	13.586		
	D	51	24.86						
	總和	195	26.52	總和	2866.646	194			
特教團隊組織	A	47	96.15	組間	3483.150	3	1161.05	13.435***	A>C A>D B>D
	B	56	94.84						
	C	41	89.90	組內	16506.768	191	86.423		
	D	51	85.65						
	總和	195	91.71	總和	19989.918	194			

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「校長」，「B」代表「輔導主任」，「C」代表「特教組長」，「D」代表「特教老師」。

※*** $p < .001$

表4-16 擔任職務在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和 (SS)	自由度 (DF)	均方和 (MS)	F 檢定	多重比較
鑑定安置輔導	A	47	29.00	組間	141.063	3	47.021	7.093***	A>C A>D B>C B>D
	B	56	29.00						
	C	41	27.44	組內	1266.137	191	6.629		
	D	51	27.20						
	總和	195	28.20	總和	1407.200	194			
適性教育計畫	A	47	33.62	組間	142.134	3	47.378	4.066**	
	B	56	33.46						
	C	41	31.63	組內	2225.528	191	11.652		
	D	51	32.02						
	總和	195	32.74	總和	2367.662	194			
推動融合教育	A	47	34.43	組間	484.648	3	161.549	14.786***	A>D B>D C>D
	B	56	34.05						
	C	41	32.83	組內	2086.839	191	10.926		
	D	51	30.47						
	總和	195	32.95	總和	2571.487	194			
特教團隊運作量表	A	47	97.04	組間	1917.031	3	639.010	9.020***	A>C A>D B>D
	B	56	96.52						
	C	41	91.90	組內	13530.487	191	70.840		
	D	51	89.69						
	總和	195	93.89	總和	15447.518	194			

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「校長」，「B」代表「輔導主任」，「C」代表「特教組長」，「D」代表「特教老師」。

※ ** $p < .01$ *** $p < .001$

柒、學校規模在特教團隊組織量表與特教團隊運作上總量表及各指標得分之差異情形

表4-17是學校規模在特教團隊組織及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

由表4-17可以瞭解，臺北地區不同學校規模的國民小學學校人員在「特教團隊組織總量表」之得分情形上，其F值為.830， $p > .05$ ，並沒有顯著差異；而在各指標方面，「特教行政機制」其F值為1.473， $p > .05$ ，「團隊人力資源」指標方面，其F值為0.521， $p > .05$ ，「特教家長參與」方面，F值為0.699， $p > .05$ ，均未達顯著差異。

表4-18是學校規模在特教團隊運作及其各指標之差異，以變異數分析來分析。

在「特教團隊運作總量表」方面，其F值為0.785， $p > .05$ ，未達顯著差異；在各指標方面，「鑑定安置輔導」其F值為0.378， $p > .05$ ，「適性教育計畫」指標方面，其F值為1.243， $p > .05$ ，「推動融合教育」方面，F值為0.566， $p > .05$ ，均未達顯著差異。



表4-17 學校規模在特教團隊組織量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和 (SS)	自由度 (DF)	均方和 (MS)	F 檢定	多重比較
特教行政機制	A	8	31.88	組間	71.823	3	23.941	1.473	
	B	9	32.00						
	C	75	33.81	組內	3104.126	191	16.252		
	D	103	32.78						
	總和	195	33.10	總和	3175.949	194			
團隊人力資源	A	8	32.38	組間	21.119	3	7.040	.521	
	B	9	31.00						
	C	75	32.40	組內	2580.399	191	13.510		
	D	103	31.93						
	總和	195	32.09	總和	2601.518	194			
特教家長參與	A	8	27.38	組間	31.148	3	10.383	.699	
	B	9	24.89						
	C	75	26.65	組內	2835.498	191	14.846		
	D	103	26.50						
	總和	195	26.52	總和	2866.646	194			
特教團隊組織量表	A	8	91.63	組間	257.186	3	85.729	.830	
	B	9	87.89						
	C	75	92.87	組內	19732.732	191	103.313		
	D	103	91.21						
	總和	195	91.71	總和	19989.918	194			

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「12班(含)以下」，「B」代表「13-24班」，「C」代表「25-48班」，「D」代表「49班(含)以上」。

表4-18 學校規模在特教團隊運作量表及其各指標之變異數分析摘要表

項目	組別	個數	平均數	變異來源	平方和(SS)	自由度(DF)	均方和(MS)	F 檢定	多重比較
鑑定安置輔導	A	8	28.75	組間	17.140	3	5.713	.785	
	B	9	27.22						
	C	75	28.44	組內	1390.060	191	7.278		
	D	103	28.07						
	總和	195	28.20	總和	1407.200	194			
適性教育計畫	A	8	32.63	組間	13.966	3	4.655	.378	
	B	9	31.56						
	C	75	32.87	組內	2353.696	191	12.323		
	D	103	32.76						
	總和	195	32.74	總和	2367.662	194			
推動融合教育	A	8	31.38	組間	49.252	3	16.417	1.243	
	B	9	32.78						
	C	75	33.49	組內	2522.235	191	13.205		
	D	103	32.69						
	總和	195	32.95	總和	2571.487	194			
特教團隊運作量表	A	8	92.75	組間	136.068	3	45.356	.566	
	B	9	91.56						
	C	75	94.80	組內	15311.450	191	80.165		
	D	103	93.51						
	總和	195	93.89	總和	15447.518	194			

※ 在「組別」與「差異比較」中，「A」代表「12班(含)以下」，「B」代表「13-24班」，「C」代表「25-48班」，「D」代表「49班(含)以上」。

第三節 特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標之相關分析

本節在探討特教團隊組織與特教團隊運作之相關情形，在特教團隊組織方面，其指標為特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與；在特教團隊運作方面，其指標為鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育，以下分別探討這六項指標之相關情形。

由表4-19可瞭解，特教團隊組織量表中的特教行政機制指標與特教團隊運作總量表相關係數為0.773，達顯著水準；其與各分向度之相關係數由高而低依序分別為與推動融合教育相關為0.766，與鑑定安置輔導相關為0.716，與適性教育計畫相關為0.623，均達顯著水準，其中特教行政機制指標與推動融合教育指標相關程度最高。

特教團隊組織量表中的團隊人力資源指標與特教團隊運作總量表相關係數為0.730，達顯著水準；其與各分向度之相關係數由高而低依序分別為與推動融合教育相關為0.711，與鑑定安置輔導相關為0.648，與適性教育計畫相關為0.623，均達顯著水準，其中團隊人力資源指標與推動融合教育指標相關程度最高。

特教團隊組織量表中的特教家長參與指標與特教團隊運作總量表相關係數為0.670，達顯著水準；其與各分向度之相關係數由高而低依序分別為與推動融合教育相關為0.652，與鑑定安置輔導相關為0.584，與適性教育計畫相關為0.581，均達顯著水準，其中特教家長參與指標與推動融合教育指標相關程度最高。

特教團隊組織總量表與特教團隊運作總量表相關係數為0.825，達顯著水準；其與各分向度之相關係數由高而低依序分別為與推動融合教育相關為0.809，與鑑定安置輔導相關為0.740，與適性教育計畫相關為0.693，均達顯著水準，其中特教團隊組織總量表與推動融合教育指標相關程度最高。

表4-19 特教團隊組織與特教團隊運作之相關係數摘要表

量表與指標名稱	特教行政機制	團隊人力資源	特教家長參與	特教組織量表
鑑定安置輔導	.716**	.648**	.584**	.740**
適性教育計畫	.623**	.623**	.581**	.693**
推動融合教育	.766**	.711**	.652**	.809**
特教運作量表	.773**	.730**	.670**	.825**

** $p < .01$



第四節 特教團隊組織與特教團隊運作之預測分析

本節旨在以多元逐步迴歸分析，來探討特教團隊組織與特教團隊運作的預測情形，在特教團隊組織方面，其指標為特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與；在特教團隊運作方面，其指標為鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育，首先以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為自變數，特教團隊運作為依變數，來進行多元迴歸，以考驗特教團隊組織各指標對特教團隊運作的預測力；之後以特教團隊運作量表中的鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育指標為自變數，特教團隊組織為依變數，來進行多元迴歸，以考驗特教團隊運作各指標對特教團隊組織的預測力。

本研究中，解釋力高低分為：.000～未滿.160為低度解釋力，.160～未滿.490為中度解釋力，.490～1.000為高解釋力，以下分別敘述之。

壹、國民小學特教團隊組織量表各指標對特教團隊運作之預測分析

表4-20以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為自變數，特教團隊運作總分為依變數，來進行多元逐步迴歸。

以多元逐步迴歸進行分析特教團隊運作各向度對整體特教團隊運作的預測情形，其投入的順序為特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與，其多元相關係數為 R 為 .832， R^2 為 .693 ($F=143.680^{***}$, $p<.001$)，表示特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標共可以解釋特教團隊運作69.3%的變異量，亦具有高度解釋力；其中，「特教行政機制」可解釋特教團隊運作的變異量為59.7%；其次「團隊人力資源」可解釋特教團隊運作的變異量為8.2%；最後「特教家長參與」可解釋特教團隊運作的變異量為1.4%，其中以「特教行政機制」最有解釋力。

而其所建立之原始迴歸方程式為：

$$\text{國民小學特教團隊運作} = 25.726 + .991 \times \text{特教行政機制} + .783 \times \text{團隊人力資源} + .386 \times \text{特教家長參與}$$

由於預測變項之標準迴歸係數皆為正數，代表「特教行政機制」「團隊人力資源」和「特教家長參與」得分程度越高，其特教團隊運作愈佳。

表4-20 國民小學特教團隊組織各指標對特教組織運作總量表之多元迴歸摘要表

模式	投入預測變項順序	原始迴歸係數	R	R ² 累積解釋量	R ² 增加解釋量	F 值
1	常數 特教行政機制	37.476 1.704	.773	.597	—	285.990***
2	常數 特教行政機制 團隊人力資源	26.126 1.136 .939	.824	.679	.082	203.456***
3	常數 特教行政機制 團隊人力資源 特教家長參與	25.726 .991 .783 .386	.832	.693	.014	143.680***

*** $p < .001$

貳、國民小學特教團隊組織量表各指標對鑑定安置輔導之預測分析

表4-21以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為自變數，特教團隊運作中的鑑定安置輔導為依變數，來進行多元逐步迴歸。

以多元逐步迴歸進行分析特教團隊組織各指標對鑑定安置輔導的預測情形，其投入的順序為特教行政機制、團隊人力資源，其多元相關係數 R 為.751， R^2 為.562 ($F=124.530$ ***, $p < .001$)，表示特教行政機制、團隊人力資源共可以解釋鑑定安置輔導56.2%的變異量，亦具有高度解釋力；其中，「特教行政機制」可解釋鑑定安置輔導的變異量為51.2%；其次「團隊人力資源」可解釋鑑定安置輔導的變異量為5%，其中以「特教行政機制」最有解釋力。

而其所建立之原始迴歸方程式為：

$$\text{鑑定安置輔導} = 9.696 + .340 \times \text{特教行政機制} + .226 \times \text{團隊人力資源}$$

由於預測變項之標準迴歸係數皆為正數，代表「特教行政機制」「團隊人力資源」得分程度越高，其鑑定安置輔導愈佳。

表4-21 國民小學特教團隊組織量表各指標對鑑定安置輔導之多元迴歸摘要表

模式	投入預測變項順序	原始迴歸係數	R	R ² 累積解釋量	R ² 增加解釋量	F 值
1	常數 特教行政機制	12.430 .476	.716	.512	—	202.663***
2	常數 特教行政機制 團隊人力資源	9.696 .340 .226	.751	.562	.050	124.530***

*** $p < .001$

參、國民小學特教團隊組織量表各指標對適性教育計畫之預測分析

表4-22以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為自變數，特教團隊運作中的適性教育計畫為依變數，來進行多元逐步迴歸。

以多元逐步迴歸進行分析特教團隊組織各向度對適性教育計畫的預測情形，其投入的順序為特教行政機制、團隊人力資源及特教家長參與，其多元相關係數為 R 為.695， R^2 為.483 ($F=59.503^{***}$ ， $p < .001$)，表示特教行政機制、團隊人力資源共可以解釋特教團隊運作48.3% 的變異量，亦具有中度解釋力；其中，「特教行政機制」可解釋適性教育計畫的變異量為38.8%；其次「團隊人力資源」可解釋適性教育計畫的變異量為8.2%，最後「特教家長參與」可解釋適性教育計畫的變異量為1.8%，其中以「特教行政機制」最有解釋力。

而其所建立之原始迴歸方程式為：

$$\text{適性教育計畫} = 10.449 + .258 \times \text{特教行政機制} + .286 \times \text{團隊人力資源} + .173 \times \text{特教家長參與}$$

由於預測變項之標準迴歸係數皆為正數，代表「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」得分程度越高，其適性教育計畫愈佳。

表4-22 國民小學特教團隊組織量表各指標對適性教育計畫導之多元回歸摘要表

模式	投入預測變項順序	原始迴歸係數	R	R ² 累積解釋量	R ² 增加解釋量	F 值
1	常數 特教行政機制	14.923 .538	.623	.389	—	122.625***
2	常數 特教行政機制 團隊人力資源	10.628 .323 .356	.682	.465	.082	83.599***
3	常數 特教行政機制 團隊人力資源 特教家長參與	10.449 .258 .286 .173	.695	.483	.018	59.503***

*** $p < .001$

肆、國民小學特教團隊組織量表各指標對推動融合教育之預測分析

表4-23以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為自變數，特教團隊運作中的推動融合教育為依變數，來進行多元逐步迴歸。

以多元逐步迴歸進行分析特教團隊組織各向度對推動融合教育的預測情形，其投入的順序為特教行政機制、團隊人力資源，其多元相關係數為 R 為.819， R^2 為.670 ($F=129.288^{***}$ ， $p < .001$)，表示特教行政機制、團隊人力資源與特教家長參與共可以解釋特教團隊運作67.0%的變異量，亦具有高度解釋力；其中，「特教行政機制」可解釋適性教育計畫的變異量為58.7%；其次「團隊人力資源」可解釋適性教育計畫的變異量為7.2%，最後「特教家長參與」可解釋適性教育計畫的變異量為1.1%，其中以「特教行政機制」最有解釋力。

而其所建立之原始迴歸方程式為：

$$\text{適性教育計畫} = 5.655 + .420 \times \text{特教行政機制} + .300 \times \text{團隊人力資源} + .143 \times \text{特教家長參與}$$

由於預測變項之標準迴歸係數皆為正數，代表「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」得分程度越高，其適性教育計畫愈佳。

表4-23 國民小學特教團隊組織量表各指標對推動融合教育之逐步回歸摘要表

模式	投入預測變項順序	原始迴歸係數	R	R ² 累積解釋量	R ² 增加解釋量	F 值
1	常數 特教行政機制	10.122 .690	.766	.587	—	274.622***
2	常數 特教行政機制 團隊人力資源	5.803 .474 .358	.812	.659	.072	185.468***
3	常數 特教行政機制 團隊人力資源 特教家長參與	5.655 .420 .300 .143	.819	.670	.011	129.288***

*** $p < .001$



第五節 驗證特教團隊組織量表與特教團隊運作量表及各指標之適配度與影響力

本節旨在以LISREL進行分析，以驗證特教團隊組織與特教團隊運作之適配度與影響力。

壹、本研究之互動模式圖及假設的建立

一、各測量變項對互動模式之推力與拉力間的假設關係

本研究之互動模式建立，首先根據各縣市之評鑑指標之歸納與相關指標的文獻分析，歸納為相關的測量指標，並透過專家學者審查、文獻分析以及問卷統計，建構為國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之互動模式，在特教團隊組織方面包括了「特教行政機制」、「團隊人力資源」、「特教家長參與」等三個測量指標；在特教團隊運作方面，為「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」等三個測量指標。

其次，本研究以積差相關發現特教團隊組織與特教團隊運作具有相關情形，為顯著正相關，詳見第四章第三節。

本研究根據文獻分析以及積差相關等研究結果，發現特教團隊組織與特教團隊運作之間關係相當密切，因此，透過完善的特教團隊組織的來提升特教團隊運作，是一種具體可行的途徑。回溯特教評鑑指標之相關的研究，幾乎並無建立驗證互動模式的測量評鑑指標，以作為研究國民小學特教團隊組織與特教團隊運作影響力之參照標準。

本研究據以歸納國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之測量指標，擬定測量指標之推力與拉力之間的假設關係，如表4-24。

表4-24 本研究各測量指變項對推力與拉力間的假設關係

測量變項	推的力量 特教團隊組織	拉的力量 特教團隊運作
X1 特教行政機制	+	
X2 團隊人力資源	+	
X3 特教家長參與	+	
Y1 鑑定安置輔導		+
Y2 適性教育計畫		+
Y3 推動融合教育		+

二、推拉互動模式關係圖的建構

本研究根據表4-22的測量變項假設，擬定考驗假設所提出的互動模式關係圖，詳見圖4-1，以LISREL8.8進行研究結果探討各測量變項與潛在因素(即推力與拉力)的關係。

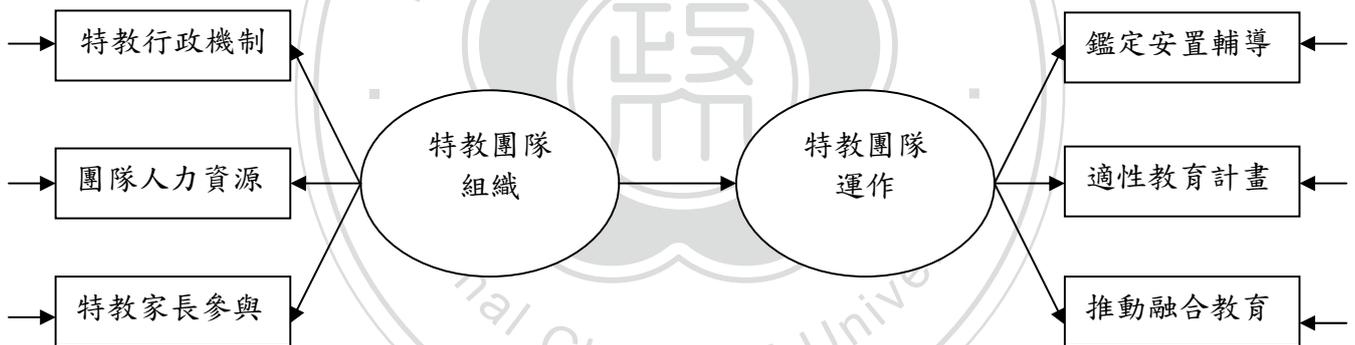


圖4-1 國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之互動模式關係圖

貳、本研究互動模式各變項及其關係之說明

由圖4-1之互動模式圖可以看出各變項間之關係，以下擬針對本研究所使用的各種變項之「推力」與「拉力」的各個測量指標內涵以及符號意義，說明如下：

一、潛在變項

- (一) ξ 代表「推的力量」稱為前因變項，即是特教團隊組織。
- (二) η 代表「拉的力量」，稱為後果變項，即是特教團隊運作。

二、測量變項

- (一) X_1 至 X_3 代表前因變項的三個測量指標，即是特教團隊組織的三個測量指標：特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與。
- (二) Y_1 至 Y_3 代表後果變項的三個測量指標，即是特教團隊運作的三個測量指標：鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育。

三、測量變項的誤差

- (一) δ_1 至 δ_3 代表前因變項三個測量指標的殘差。
- (二) ϵ_1 至 ϵ_3 代表後果變項三個測量指標的殘差。

四、互動模式的關係

- (一) γ 代表國民小學特教團隊組織對特教團隊運作的影響效果。
- (二) ζ 代表互動模式之影響效果的殘餘差。

參、本研究之互動模式圖及假設的建立

本研究互動模式的適配度分析採用 LISREL 8.8 來進行統計分析，邱皓政(2005)指出，結構方程式可以進行模型的評估與檢驗，以決定研究者所提出的假設模型是能否夠用以描述實際觀察到的變相關係。

一、模式適配度指標之選擇

有關模式適配度的判斷標準，余民寧(2006)指出，LISREL程式適配指標之使用的建議判斷標準，包括整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度指標。本研究選用之指標說明，如表4-25。

(一)整體適配度指標

本研究在整體適配度指標部分，選擇以SRMR(standardized root-mean-square)來說明標準化假設模型的整體殘差，其判斷值須 $<.05$ ，表示殘差較小，具有良好的適配程度。

(二)比較適配度指標

本研究在比較適配度指標部分，選擇以NFI(Normed fit index)來比較假設模型與獨立模型的卡方差異，其判斷值須 $>.90$ ，表示有比較良好的適配程度；以NNFI(Non-Normed fit index)來考慮模式複雜度後的NEI，其判斷值須 $>.90$ ，表示有比較良好的適配程度；以CFI(Comparative fit index)來說明假設模型與獨立模型的非中央差異性，其判斷值須 $>.90$ ，表示有比較良好的適配度。

(三)精簡適配度指標

本研究在精簡適配度指標部分，選擇以PNFI(Parsimonious normed fit index)作為說明模式精簡性指標，它把自由度的數量，加進預期適配程度的考量中，作為判斷模式精簡程度的一種較受歡迎的指標，其可能值域為0到1，數值較高，表示其有較為精簡的適配程度。

(四)基本適配度指標

本研究在基本適配度指標部分，以誤差變異數、因素負荷量為考量；誤差變異數需為實數，其判斷規準為無負值，且達顯著水準；因素負荷量需為實數，其值介於0.5到0.95之間較為理想。

(五)內在適配度指標

本研究在內在適配度指標部分，以 R^2 為考量；其值須為正的實數，且達顯著水準。

表4-25 本研究模式採用之LISREL程式適配度指標之使用判斷標準

適配指標	可能的值域	判斷規準及詮釋
1. 整體適配度指標		
SRMR standardized root-mean-square	0-1	< .05
2. 比較適配度指標		
NFI Normed fit index	0-1	> .90
NNFI Non-Normed fit index	0-1	> .90
CFI Comparative fit index	0-1	> .90
3. 精簡適配度指標		
PNFI Parsimonious normed fit index	0-1	較高較好， 表示有精簡適配度
4. 基本適配度指標		
誤差變異數	實數	無負值，且達顯著水準
參數間相關的絕對值	正的實數	不能太接近 1
因素負荷量(λ 值)	實數	介於 .5-.95 之間為理想值
5. 內在適配度指標		
R 平方值(R^2)	正的實數	達顯著水準

資料來源：摘要自潛在變項模式SIMPLIS的應用(頁133-134)，余民寧，2006，台北市：高等教育出版社。

二、模式適配度指標之結果分析

(一) 整體適配度指標

本研究在整體適配度指標部分，SRMR為0.024，符合其判斷值須<.05的規準，表示殘差較小，具有良好的適配程度。

(二) 比較適配度指標

本研究在比較適配度指標部分，NFI為0.98，符合其判斷值須>.90的規準；NNFI為0.98，符合其判斷值須>.90的規準；CFI為0.99，符合其判斷值須>.90的規準。綜上所述，表示本研究模式有良好的適配度。

(三) 精簡適配度指標

本研究在精簡適配度指標部分，PNFI為0.52，符合其可能值域為0到1，表示其

有較為精簡的適配程度。

(四)基本適配度指標

由表4-26可看出，所有因素負荷量(λ 值)皆達顯著水準；且誤差變異數均無負值， γ 值達顯著水準，即本模式基本適配度良好。

(五)內在適配度指標

本研究在內在適配度指標部分， R^2 值皆為正的實數，且達顯著水準，可見本研究模式內在配度良好。

本研究之模式適配度參數估計結果以及適配度指標之比較，詳見表4-26以及表4-27。

表4-26 國民小學特教組織與特教團隊運作之參數估計結果

參數 λ 值	因數負荷量	參數	誤差變異數	R^2 值	評鑑指標
λ X1 特教行政機制	0.86	δ_1	0.27	0.73	CFI=0.99 NFI=0.98 NNFI=0.98 PNFI=0.52 SRMR=0.024 $\gamma=0.95$
λ X2 團隊人力資源	0.81	δ_2	0.35	0.65	
λ X3 特教家長參與	0.76	δ_3	0.42	0.58	
λ Y1 鑑定安置輔導	0.88	ϵ_1	0.23	0.77	
λ Y2 適性教育計畫	0.80	ϵ_2	0.36	0.64	
λ Y3 推動融合教育	0.90	ϵ_3	0.20	0.80	

表4-27 本研究模式適配度指標之比較

適配指標	可能的值域	判斷規準及詮釋	研究結果
1. 整體適配度指標			符合整體適配度指標
SRMR standardized root-mean-square	0-1	<.08	SRMR=0.024 ，符合判斷規準，具有良好的適配程度。
2. 比較適配度指標			符合比較適配度指標
NFI Normed fit index	0-1	>.90	NFI=0.98 ，符合判斷規準，具有良好的適配程度。
NNFI Non-Normed fit index	0-1	>.90	NNFI=0.98 ，符合判斷規準，具有良好的適配程度。
CFI Comparative fit index	0-1	>.90	NFI=0.99 ，符合判斷規準，具有良好的適配程度。
3. 精簡適配度指標			符合精簡適配度指標
PNFI Parsimonious normed fit index	0-1	較高較好，表示有精簡適配度。	PNFI=0.52 ，符合判斷規準，具有良好的適配程度。
4. 基本適配度指標			符合基本適配度指標
誤差變異數	實數	無負值，且達顯著水準	誤差變異數為 0.20 到 0.42，且均達顯著水準，符合判斷規準，具有良好的適配程度。
參數間相關的絕對值	正的實數	不能太接近 1	
因素負荷量(λ 值)	實數	介於.5-.95 之間為理想值	λ 值在 0.76 到 0.90 之間， γ 值也達顯著水準。
5. 內在適配度指標			符合內在適配度指標
R 平方值(R^2)	正的實數	達顯著水準	R^2 為 0.58 到 0.80，均達顯著，符合內在適配度指標。

肆、本研究模式指標間之互動影響分析

依前述分析，本研究模式各項適配度指標均良好，支持本研究模式之假設。以下就模式指標間之互動影響情形，分三部份進行探討，包括一、本研究模式之前因變項國民小學特教團隊組織之結構模式分析；二、本研究模式之後果變項國民小學校長特教團隊運作之結構模式分析；三、國民小學特教團隊組織對特教團隊運作的影響效果分析。詳見表4-26與圖4-2所示。

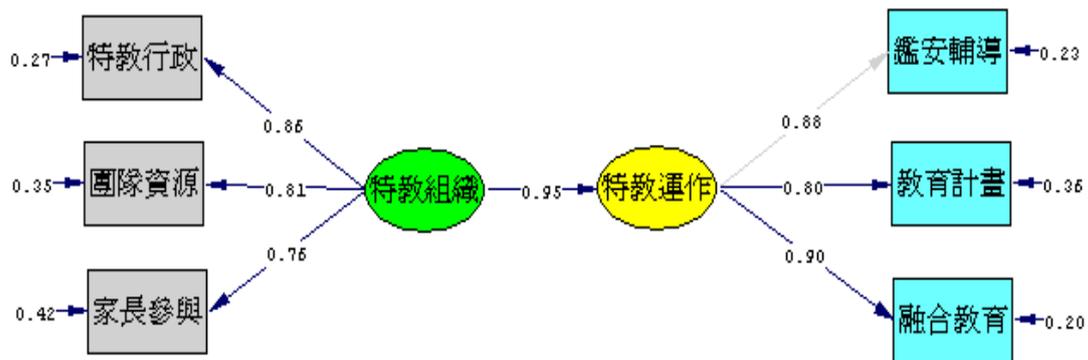


圖4-2 國民小學特教團隊組織與特教團隊運作影響之互動模式關係圖

一、前因變項國民小學特教團隊組織之結構模式分析

由圖4-2可以看出，X1到X3三個測量指標：特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與之 λ 值愈大，則國民小學特教團隊組織的「推力」愈強。

前因變項國民小學特教團隊組織的三個測量指標之 λ 值分別為0.86、0.81及0.76，其t值達顯著水準。

X1到X3三個測量指標也都測量到相同的潛在因素 ζ (推的力量)，模式圖左區塊的涵義可以解釋為，當國民小學特教團隊組織中的特教行政機制、團隊人力資源與特教家長參與愈佳，則「推」國民小學特教團隊運作的力量也愈強，此結果將本研究之「推的模式」假設關係予以結構化。

二、後果變項國民小學校長特教團隊運作之結構模式分析

由圖4-2可以看出，Y1到Y3三個測量指標：鑑定安置輔導、適性教育計畫及推動融合教育之 λ 值愈大，則國民小學特教團隊運作的「拉力」愈強。

後果變項國民小學特教團隊組織的三個測量指標之 λ 值分別為0.88、0.80及0.90，其t值達顯著水準。

Y1到Y3三個測量指標也都測量到相同的潛在因素 η (拉的力量)，模式圖右區塊的涵義可以解釋為，當國民小學特教團隊運作中的鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育愈佳，則「拉」國民小學特教團隊組織的力量也愈強，此結果將本研究之「拉的模式」假設關係予以結構化。

三、國民小學特教團隊組織對特教團隊運作具有顯著影響效果

綜合上述分析，本研究模式適配度良好，且推與拉的模式結構皆良好，因此，支持本研究模式的假設，而圖4-2可用以說明本模式之互動關係。

分析圖4-2。在國民小學特教團隊組織至國民小學特教團隊運作的主要路徑上，徑路係數 γ 為0.95，其t值為13.91，達.001顯著水準，亦即，前因變項對後果變項具有顯著的影響力。

有此可知，國民小學特教團隊組織對特教團隊運作具有顯著的影響效果。

第六節 綜合討論

本節依前述五節之研究結果，做進一步分析與討論。本研究經問卷調查統計，除了用平均數、標準差來分析說明特教團隊組織與特教團隊運作之現況外，亦變異數分析的方式，分析不同背景變項在特教團隊組織與特教團隊運作的差異情形，並進一步探討特教團隊組織與特教團隊運作的關係、預測情形以及模式適配度。以下分別加以分析討論：

壹、國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之現況

一、國民小學特教團隊組織的現況分析討論

本研究發現，在特教團隊組織量表上的平均題目得分為5.39，換算成百分制，相當於89.8分，得程度屬於高程度，由此可知，國民小學在特教團隊組織的情形為佳。本研究發現與蔡淑娟(2009)與李美慧(2009)研究結果相似。

至於國民小學特教團隊組織量表中的三項指標得分情形得分依序為「特教行政機制」之題目平均數為最高，為5.51；其次是「團隊人力資源」，得分為5.34；最後是「特教家長參與」，得分為5.30，此三項指標皆為「高」程度，在六點量表中換算百分制為91.83分、89分、88.33分。

從上述得知，在國民小學特教團隊組織量表中以「特教行政機制」得分最高，其原因可能是有法令在保障特教之推行，學校需成立特殊教育推行委員會，且需召開會議，相關行政人員及校長都應出席，各種特殊教育政策之推行與宣導，都是需要各處室之相互合作；另外，以「特教家長參與」得分較低，由於特教家長較屬於弱勢的族群，部分家長並不想讓許多人知道自己孩子的障礙，且關於特教相關資訊的了解不是很熟悉，因此，許多活動或者會議參與意願就不高。

二、國民小學特教團隊運作的現況分析討論

本研究發現，在特教團隊運作量表上的平均題目得分為5.52，換算成百分制，相當於92分，得程度屬於高程度，由此可知，國民小學在特教團隊運作的情形為佳。本研究發現與黃淑娟(2005)研究結果相似。

至於國民小學特教團隊運作量表中的三項指標得分情形得分依序「鑑定安置輔導」指標之題目平均數為最高，為5.636；其次是「推動融合教育」，得分為5.480；最後是「適性教育計畫」，得分為5.453，此三項指標皆為「高」程度，在六點量表中換算百分制為93.93分、91.33分、90.88分。

從上述之料發現，在國民小學特教團隊運作量表中以「鑑定安置輔導」得分最高，其原因為每個學校都有篩選特教學生之機制，學期末經由班級老師推薦疑似個案之學生，並透過縣市的鑑輔會之鑑定來確認其特殊生的身分，並且召開安置會議，協助學生安置，相關之流程均有規定；另外，以「適性教育計畫」得分較低，擬訂個別化教育計畫時須符合學生的能力及相關法令規定之項目，且應由家長或專業團隊成員共同參與，但是有些地方資源不足或者偏遠學校的家長參與率低，且相關專業人員人力不夠，通常都是由特教老師擬定，讓家長了解後簽名，且學生能力較難完全掌握須定期修改以符學生現況。

貳、不同背景變項在特教團隊組織量表與特教團隊運作量表之差異分析

一、不同背景變項在國民小學特教團隊組織量表得分的差異分析討論

根據本研究發現，性別、所屬縣市、年齡、服務年資、教育程度、擔任職務、學校規模等七個不同背景變項，在特教團隊組織量表得分的差異情形，歸納如表4-28。說明如下：

(一)性別在特教團隊組織得分上的差異分析討論

不同性別之國民小學學校人員在整體的得分以及在「團隊人力資源」指標上，男性顯著高於女性，其原因可能是，學校內的行政處室主任大多是由男性所擔任，且較能去參加各種研習和會議，且相關的治療，如復健等，男性是比女性勇較大的力氣來做治療。但在統計分析上，「特教行政機制」、「特教家長參與」方面，男女學校人員並沒有顯著差異。

(二)所屬縣市在特教團隊組織得分上的差異分析討論

不同縣市之國民小學學校人員在整體的得分以及在「團隊人力資源」、「特教行政機制」、「特教家長參與」指標上，臺北市顯著高於臺北縣，其原因可能是，臺北市資源較豐富，且訊息較為快速，然而臺北縣地緣廣大，且城鄉差距及資源不均，因此在特教相關業務的推展上會有差距。

(三)年齡在特教團隊組織得分上的差異分析討論

不同年齡之國民小學學校人員在「特教行政機制」指標上，51歲以上組顯著高於30歲以下組，其原因可能是，51歲以上之學校人員，其在經驗及人脈上累積豐富，且對於業務的推廣及溝通都有一定的歷練，因此，較能組織相關人員。但在整體量表得分以及「團隊人力資源」、「特教家長參與」指標上，並沒有顯著差異。

(四)服務年資在特教團隊組織得分上的差異分析討論

不同服務年資之國民小學學校人員在特教團隊組織總分上及「特教行政機制」指標上，21年以上組顯著高於1.5年以下、6-10年及11-15年組，且在「團隊人力資源」指標中21年以上組顯著高於1.5年以下，其原因可能是，越資深之學校人員，其對相關的法規與組織的人員與流程均有一定程度的了解，且對於業務的推廣及溝通都有一定的歷練，因此，得分較高。但在「特教家長參與」指標上，並沒有顯著差異。

表 4-28 不同背景變項在國民小學特教團隊組織得分之差異檢定結果摘要表

背景變項		特教行政機制	團隊人力資源	特教家長參與	總量表
性別	A.男 B.女	無顯著差異	A>B	無顯著差異	A>B
所屬縣市	A.臺北市 B.臺北縣	A>B	A>B	A>B	A>B
年齡	A.30歲以下 B.31-40歲 C.41-50歲 D.51歲以上	D>A	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異
服務年資	A.5年以下 B.6-10年 C.11-15年 D.16-20年 E.21年以上	E>A E>B E>C	E>A	無顯著差異	E>A E>B E>C
教育程度	A.專科(含師專) B.大學(含師院、教育大學) C.碩士 D.博士	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異
擔任職務	A.校長 B.輔導主任 C.特教組長 D.特教老師	A>C A>D B>C B>D	A>D B>D C>D	A>D B>D	A>C A>D B>D
學校規模	A.12班(含)以下 B.13-24班 C.25-48班 D.49班(含)以上	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異

(五)教育程度在特教團隊組織得分上的差異分析討論

不同教育程度之國民小學學校人員在特教團隊組織總分上及「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」指標上經統計分析，並沒有顯著差異，因此，在特教團隊組織上，教育程度並沒有太大的差異，主要可能還是取決於經驗以及溝通和協調能力，以及對於整個組織的形成與流程要能夠很清楚。

(六)擔任職務在特教團隊組織得分上的差異分析討論

不同職務之國民小學學校人員在特教團隊組織總分上及「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」指標上，校長與輔導主任顯著高於特教組長與特教老師，且在其原因可能是，行政人員在教學中擔任溝通及支持的角色，且會議之執行與相關招集人，通常是學校內的主任或校長，而老師主要是擔任教學的角色為主，較少和其他處室協調或聯絡。本研究與林蒼毅(2005)與胡斯淳(2002)研究結果相

似。

(七)學校規模在特教團隊組織得分上的差異分析討論

不同學校規模之國民小學學校人員在特教團隊組織總分上及「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」指標上，經統計分析，並沒有顯著差異，即在組織中需要的是協調與合作與相互配合，因此，在學校規模並沒有太大差異。本研究與林蒼毅(2005)研究結果相似。

二、不同背景變項在國民小學特教團隊運作量表得分的差異分析討論

根據本研究發現，性別、所屬縣市、年齡、服務年資、教育程度、擔任職務、學校規模等七個不同背景變項，在特教團隊組織運作得分的差異情形，歸納如表 4-29。說明如下：

(一)性別在特教團隊運作得分上的差異分析討論

不同性別之國民小學學校人員在整體的得分以及在「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」、「推動融合教育」指標上，經統計分析並沒有顯著的差異，主要是看個人的執行能力與配合程度，和性別較無太大關聯。

(二)所屬縣市在特教團隊運作得分上的差異分析討論

不同縣市之國民小學學校人員在「推動融合教育」指標上臺北市高於臺北縣，其原因在於臺北市注重融合教育，並且將此納入評鑑項目之中，而臺北縣將此指標分散於支持與輔導的項目內。但在整體的得分以及在「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」指標上，經統計分析並沒有顯著的差異，因為鑑定安置輔導與適性教育計畫均是推動特殊教育的重點所在。

(三)年齡在特教團隊運作得分上的差異分析討論

不同年齡之國民小學學校人員在總量表得分及「推動融合教育」指標上，50歲以上高於30歲以下，其原因在於，50歲以上的學校人員，較有經歷，而且能善於和學生與家長溝通，而年輕老師教無經驗，在班級經營上還未熟練，但在「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」指標上，經統計分析並沒有顯著的差異，因為鑑定方面為縣市鑑輔會來做鑑定，且個別化教育計畫是要依學生能力來擬定，因此，年齡並無差異。

表 4-29 不同背景變項在國民小學特教團隊運作得分之差異檢定結果摘要表

背景變項		鑑定安置輔導	適性教育計畫	推動融合教育	總量表
性別	A.男 B.女	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異
所屬縣市	A.臺北市 B.臺北縣	無顯著差異	無顯著差異	A>B	無顯著差異
年齡	A.30歲以下 B.31-40歲 C.41-50歲 D.51歲以上	無顯著差異	無顯著差異	C>A D>A	D>A
服務年資	A.5年以下 B.6-10年 C.11-15年 D.16-20年 E.21年以上	E>A	無顯著差異	E>A E>B	E>A
教育程度	A.專科(含師專) B.大學(含師院、教育大學) C.碩士 D.博士	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異
擔任職務	A.校長 B.輔導主任 C.特教組長 D.特教老師	A>C A>D B>C B>D	無顯著差異	A>D B>D C>D	A>C A>D B>D
學校規模	A.12班(含)以下 B.13-24班 C.25-48班 D.49班(含)以上	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異

(四)服務年資在特教團隊運作得分上的差異分析討論

不同服務年資之國民小學學校人員在總量表得分及「鑑定安置輔導」、「推動融合教育」指標上，21年以上組高於5年以下組，其原因在於，。年資愈高的學校人員，在篩選與舉報特殊學生時，較能有經驗的來判斷，且因教學經驗豐富，可以教導學生和特殊生相處。但在「適性教育計畫」指標上，經統計分析並沒有顯著的差異，因為個別化教育計畫是要依學生能力來擬定，因此，年資並無差異。

(五)教育程度在特教團隊運作得分上的差異分析討論

不同教育程度之國民小學學校人員在總量表得分及「鑑定安置輔導」、「推動融合教育」、「適性教育計畫」指標上，經統計分析並沒有顯著的差異，其主要是看個人的執行程度且是否願意配合規定來運作。

(六)擔任職務在特教團隊運作得分上的差異分析討論

不同服務年資之國民小學學校人員在總量表得分及「鑑定安置輔導」、「推動融合教育」指標上，校長與輔導主任高於特教老師，且特教組長在「推動融合教育」高於特教老師，其原因在於，當校長重視特教理念時，學校的人員就會受到影響而重視，且相關特教會議主任和校長應到場來執行會議，而特教組長身兼溝通和協調的腳色，來協助普通班級和各處室之溝通。但在「適性教育計畫」指標上，經統計分析並沒有顯著的差異，因為個別化教育計畫是要依學生能力來擬定，由家長或相關專業人員共同參與，因此，年資並無差異。本研究與林蒼毅(2005) 與胡斯淳(2002) 研究結果相似。

(七)學校規模在特教團隊運作得分上的差異分析討論

不同學校規模之國民小學學校人員在總量表得分及「鑑定安置輔導」、「推動融合教育」、「適性教育計畫」指標上，經統計分析並沒有顯著的差異，其主要是團隊的運作是要看各處室及老師是否有良好的協調，與足夠的資源來運作。本研究與林蒼毅(2005)研究結果相似。

參、國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之相關分析討論

根據本研究之結果，發現國民小學特教團隊組織量表總分與特教團隊運作總分之間呈現顯著的正相關($\gamma = 0.825^{**}$, $p^{**} < .01$)，即國民小學特教團隊組織量表得分程度愈高之學校人員，其整體之特教團隊運作愈佳。

其次，探討國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之各指標相關係數，均達顯著水準，其中以「推動融合教育」與特教團隊組織總量表之相關程度最高。分析上述結果，可知整體國民小學特教團隊組織以及各指標得分程度愈高，其整體特教團隊運作以及各指標的成效愈佳。其原因可能是當特教團隊組織得分愈高時，表示學校內的成員都能夠相互溝通，了解自己在特教推行上應有的職責，並且能符合法令規定從事相關特教業務之推行與宣導，透過完善的組織與資源的分配，定能將特教之業務推動的完善，讓特教團隊的運作更加順利；尤其是「推動融合教育」指標與特教團隊組織總量表之相關程度為最高，代表家長參與特教團隊組織的程度及意願較高，因此在推動融合教育上能協助學校或老師在上課期間陪伴孩子，或者願意配合學校付出一己之力，協助孩子融入學校之中。

有關特教團隊組織與特教團隊運作之相關程度的研究甚少，而本研究結果發現，國民小學特教團隊組織與特教團隊運作呈現正相關，亦即，當國民小學學校人員越能注重特教團隊組織之完善，其在特教團隊的運作上也會愈佳。

肆、國民小學特教團隊組織對特教團隊運作之預測情形分析論

在探討特教團隊組織三個指標：特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與，何者對於特教團隊運作及各指標較具有預測作用，歸納下列要點。

一、國民小學特教團隊組織量表各指標對特教團隊運作之預測分析

以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為自變數，特教團隊運作為依變數，來進行多元逐步迴歸。

發現特教團隊組織各向度對整體特教團隊運作的預測情形，以特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與之聯合預測力最佳，其中，以「特教行政機制」最具有預測力，其次分別為「團隊人力資源」、「特教家長參與」，亦特教團隊組織對於特教團隊運作具有正向的預測作用。換言之，為提高特教團隊的運作，學校應多注重特教行政機制、團隊人力資源與特教家長參與等三種提升特教團隊組織之行為。

二、國民小學特教團隊運作量表各指標對鑑定安置輔導之預測分析

以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為自變數，特教團隊運作中的鑑定安置輔導為依變數，來進行多元逐步迴歸。

發現特教團隊組織各向度對鑑定安置輔導的預測情形，以特教行政機制、團隊人力資源之聯合預測力最佳，其中，以「特教行政機制」最具有預測力，其次分別為「團隊人力資源」，亦特教團隊組織對於鑑定安置輔導作具有正向的預測作用。換言之，為提高鑑定安置輔導的成效，學校應多注重特教行政機制、團隊人力資源等二種提升特教團隊組織之行為。

三、國民小學特教團隊運作量表各指標對適性教育計畫之預測分析

以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為

自變數，適性教育計畫為依變數，來進行多元逐步迴歸。

發現特教團隊組織各向度對適性教育計畫的預測情形，以特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與之聯合預測力最佳，其中，以「特教行政機制」最具有預測力，其次分別為「團隊人力資源」、「特教家長參與」，亦特教團隊組織對於適性教育計畫具有正向的預測作用。換言之，為提高適性教育計畫的成效，學校應多注重特教行政機制、團隊人力資源與特教家長參與等三種提升特教團隊組織之行為。

四、國民小學特教團隊運作量表各指標對推動融合教育之預測分析

以特教團隊組織量表中的特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標為自變數，推動融合教育為依變數，來進行多元逐步迴歸。

發現特教團隊組織各向度推動融合教育的預測情形，以特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與之聯合預測力最佳，其中，以「特教行政機制」最具有預測力，其次分別為「團隊人力資源」、「特教家長參與」，亦特教團隊組織對於推動融合教育具有正向的預測作用。換言之，為提高融合教育的成效，學校應多注重特教行政機制、團隊人力資源與特教家長參與等三種提升特教團隊組織之行為。

綜上所述，國民小學要使特教團隊組織完善以提高特教團隊運作的成效時，應多採取「特教行政機制」、「團隊人力資源」以及「特教家長參與」的特教團隊組織行為。如欲加強學校中的鑑定安置輔導，應多使特教行政機制更加完善並符合規定；如欲加強學校中的適性教育計畫，應多使特教行政機制更加完善並符合規定；如欲加強學校中的推動融合教育，應多使特教行政機制更加完善並符合規定。

伍、驗證國民小學特教團隊組織對特教團隊運作模式建構的分析討論

首先，本研究以線性結構模式來驗證本研究模式的結果，發現在整體適配度指標佳、比較適配度指標佳、精簡適配度指標佳、基本適配度指標佳與內在適配度指標佳。由此指標評鑑結果，可以支持本研究模式的適配情形良好。

其次，就本研究建構模式圖，各測量變項之間的關係模式詳見圖4-2所示，由圖4-2可以看出，X1到X3三個測量指標也都測量到相同的潛在因素 ξ (推的力量)，模式圖左區塊的涵義可以解釋為，當國民小學特教團隊組織中的特教行政機制、團隊人

力資源與特教家長參與愈佳，則「推」國民小學特教團隊運作的力量也愈強，此結果將本研究之「推的模式」假設關係予以結構化。

再者，Y1到Y3三個測量指標也都測量到相同的潛在因素 η (拉的力量)，模式圖右區塊的涵義可以解釋為，當國民小學特教團隊運作中的鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育愈佳，則「拉」國民小學特教團隊組織的力量也愈強，此結果將本研究之「拉的模式」假設關係予以結構化。

綜上所述，本研究模式適配度良好，且推與拉的模式結構皆良好，且在國民小學特教團隊組織至國民小學特教團隊運作的主要路徑上，徑路係數 γ 為0.95，其t值為13.91，達顯著水準，亦即，前因變項(特教團隊組織)對後果變項(特教團隊運作)具有顯著的影響力。

有此可知，國民小學特教團隊組織與特教團隊運作彼此相關，但同時探討其間關係之研究尚屬少見，值得本研究進一步探討。



第五章 結論與建議

本章首先依據第四章之研究結果與發現，進行結論，其次，對國民小學行政人員、特教老師及教育行政機關以及後續研究提出建議。

第一節 結論

壹、國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之現況

一、臺北地區國民小學有良好的特教團隊組織，其中特教行政機制得分最高

本研究發現，在特教團隊組織量表上的平均題目得分屬於高程度，由此可知，國民小學在特教團隊組織的情形為佳；且國民小學特教團隊組織量表中的三項指標得分情形得分依序為「特教行政機制」之題目平均數為最高，其次是「團隊人力資源」，最後是「特教家長參與」，此三項指標皆為「高」程度，各指標得分情形佳。

二、臺北地區國民小學有良好的特教團隊運作，其中鑑定安置輔導得分最高

本研究發現，在特教團隊運作量表上的平均題目得分程度屬於高程度，由此可知，國民小學在特教團隊運作的情形為佳；且國民小學特教團隊運作量表中的三項指標得分情形得分依序「鑑定安置輔導」指標之題目平均數為最高，其次是「推動融合教育」，最後是「適性教育計劃」，此三項指標皆為「高」程度，各指標得分情形佳。

貳、不同背景變項在國民小學特教團隊組織與特教團隊運作得分差異情形

一、不同背景變項在國民小學特教團隊組織量表得分的差異分析討論

(一)性別在國民小學特教團隊組織量表總分上有顯著差異，男性顯著高於女性

性別在國民小學特教團隊組織整體得分上有顯著差異，男性學校人員高於女性

學校人員；而在國民小學特教團隊組織各指標的得分上，男性學校人員在「團隊人力資源」指標上，顯著高於女性學校人員。但在「特教行政機制」、「特教家長參與」方面，並無顯著差異。

(二)所屬縣市在國民小學特教團隊組織量表總分上有顯著差異，臺北市顯著高於臺北縣

臺北縣與臺北市在國民小學特教團隊組織整體的得分上有顯著差異，臺北市顯著高於臺北縣；且在國民小學特教團隊組織各指標的得分上，臺北市在「團隊人力資源」、「特教行政機制」、「特教家長參與」指標上，顯著高於臺北縣。

(三)年齡在國民小學特教團隊組織量表指標中的特教行政機制得分上有顯著差異，51歲以上學校人員顯著高於30歲以下學校人員

年齡在國民小學特教團隊組織整體得分上並無顯著差異；但在國民小學特教團隊組織各指標的得分上，51歲以上學校人員在「特教行政機制」指標上，顯著高於30歲以下學校人員；但在「團隊人力資源」、「特教家長參與」方面，並無顯著差異。

(四)服務年資在國民小學特教團隊組織量表總分及特教行政機制與團隊人力資源的得分上有顯著差異情形，但在特教家長參與並無顯著差異

服務年資在國民小學特教團隊組織整體得分上，21年以上學校人員顯著高於1.5年以下、6-10年及11-15年；且服務年資在國民小學特教團隊組織各指標的得分上，21年以上學校人員在「特教行政機制」顯著高於1.5年以下、6-10年及11-15年；21年以上學校人員在「團隊人力資源」顯著高於1.5年以下；但在「特教家長參與」方面，並無顯著差異。

(五)教育程度在國民小學特教團隊組織量表總分及各指標得分並無差異

教育程度在國民小學特教團隊組織整體得分上及各指標的得分，即「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」方面，並無顯著差異。

(六)擔任職務在國民小學特教團隊組織量表總分及各指標得分都有顯著差異

擔任職務在國民小學特教團隊組織整體得分上，校長顯著高於特教組長和特教老師；且輔導主任亦顯著高於特教老師；而在國民小學特教團隊組織各指標的得分上，校長與輔導主任在「特教行政機制」顯著高於特教組長與特教老師；且校長、輔導主任與特教組長在「團隊人力資源」顯著高於特教老師；校長與輔導主任在「特教家長參與」顯著高於特教老師。

(七)學校規模在國民小學特教團隊組織量表總分及各指標得分並無顯著差異

學校規模在國民小學特教團隊組織整體得分上，並無顯著差異；且在國民小學特教團隊組織各指標的得分上，在「特教行政機制」、「團隊人力資源」及「特教家長參與」方面，並無顯著差異。

二、不同背景變項在國民小學特教團隊運作量表得分的差異分析討論

(一)性別在國民小學特教團隊運作量表總分及各指標得分並無顯著差異

性別在國民小學特教團隊運作整體得分及在「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」及「推動融合教育」方面，並無顯著差異。

(二)所屬縣市在國民小學特教團隊運作量表中的鑑定安置輔導有顯著差異

臺北縣、市在國民小學特教團隊運作整體的得分上，並無顯著差異；且各指標的得分上，臺北市在「推動融合教育」指標上，顯著高於臺北縣，但在「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」並無顯著差異。

(三)年齡在國民小學特教團隊運作量表總分及推動融合教育得分上的有顯著差異

年齡在國民小學特教團隊運作整體的得分上，51歲以上學校人員顯著高於30歲以下學校人員；在各指標的得分上，51歲以上學校人員在「推動融合教育」指標上，顯著高於30歲以下學校人員，但在「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」並無顯著差異。

(四)服務年資在國民小學特教團隊運作量表總分及鑑定安置輔導與推動融合教育指標得分上的有顯著差異

服務年資在國民小學特教團隊運作整體的得分上，21年以上學校人員顯著高於5年以下學校人員；且服務年資在國民小學特教團隊運作各指標的得分上，21年以上學校人員在「鑑定安置輔導」指標上，顯著高於5年以下學校人員；且21年以上學校人員在「推動融合教育」指標上，顯著高於5年以下及6-10年學校人員，但在「適性教育計畫」並無顯著差異。

(五)教育程度在國民小學特教團隊運作量表總分及各指標得分上無顯著差異

教育程度在國民小學特教團隊運作整體的得分及在「鑑定安置輔導」、「適性教育計畫」及「推動融合教育」指標上，並無顯著差異。

(六)擔任職務在國民小學特教團隊運作量表總分及鑑定安置輔導與推動融合教育 指標得分上的有顯著差異

擔任職務在國民小學特教團隊運作整體的得分上，校長和輔導主任顯著高於特
教老師；且校長亦高於特教組長；而在各指標的得分上，校長和輔導主任在「鑑定
安置輔導」指標上，顯著高於特教組長和特教老師；且校長、輔導主任與特教組長
在「推動融合教育」指標上，顯著高於特教老師，但在「適性教育計畫」並無顯著差
異。

(七)學校規模在國民小學特教團隊運作量表總分及各指標得分上的無顯著差異

學校規模在國民小學特教團隊運作整體的得分及各指標的得分，即「鑑定安置
輔導」、「適性教育計畫」及「推動融合教育」指標上，並無顯著差異。

參、國民小學特教團隊組織與特教團隊運作之相關

根據本研究之結果，發現國民小學特教團隊組織量表總分與特教團隊運作總分
之間呈現顯著的正相關($\gamma = 0.825^{**}$, $p^{**} < .01$)，且各分項度之間的相關係數均達
顯著水準，其中以「推動融合教育」與特教團隊組織總量表之相關程度最高。綜上
所述，國民小學特教團隊組織量表得分程度愈高之學校人員，其整體之特教團隊運
作愈佳。

肆、國民小學特教團隊組織對特教團隊運作之預測情形分析

一、國民小學特教團隊組織量表各指標對特教團隊運作有預測作用

以多元逐步迴歸進行分析特教團隊運作各向度對整體特教團隊運作的預測情形
發現，特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與指標之聯合預測力最佳，具有
高度解釋力；其中以「特教行政機制」最有解釋力，其次為「團隊人力資源」，亦
即國民小學特教團隊組織對於國民小學特教團隊運作具有正向預測作用。

二、國民小學特教團隊組織量表各指標對特教團隊運作各指標之預測分 析

(一)國民小學特教團隊組織量表各指標對鑑定安置輔導有預測力

以多元逐步迴歸進行分析特教團隊組織各向度對鑑定安置輔導的預測情形發現，以特教行政機制、團隊人力資源之聯合預測力最佳，其中以「特教行政機制」最有預測力，可見在特教團隊組織量表中，「特教行政機制」是特教團隊運作中鑑定安置輔導指標的重要關鍵預測因素。

(二)國民小學特教團隊組織量表各指標對適性教育計畫有預測力

以多元逐步迴歸進行分析特教團隊組織各向度對適性教育計畫的預測情形發現，特教行政機制、團隊人力資源及特教家長參與之聯合預測力最佳，其中以「特教行政機制」最有預測力，可見在特教團隊組織量表中，「特教行政機制」是特教團隊運作中適性教育計畫指標的重要關鍵預測因素。

(三)國民小學特教團隊組織量表各指標對推動融合教育有預測力

以多元逐步迴歸進行分析特教團隊組織各向度對推動融合教育的預測情形發現，特教行政機制、團隊人力資源與特教家長參與之聯合預測力最佳，其中以「特教行政機制」最有預測力，可見在特教團隊組織量表中，「特教行政機制」是特教團隊運作中推動融合教育指標的重要關鍵預測因素。

伍、驗證國民小學特教團隊組織對特教團隊運作之發展模式

本研究以線性結構模式來驗證本研究模式的結果，發現在整體適配度指標佳、比較適配度指標佳、精簡適配度指標佳、基本適配度指標佳與內在適配度指標佳。由此指標評鑑結果，可以支持本研究模式的適配情形良好。綜合而論，提出以下幾點：

- 一、影響國民小學特教團隊組織的三個指標，確實發揮潛在「推」的力量。
- 二、測量影響國民小學特教團隊運作的三個指標，確實發揮潛在「拉」的力量。
- 三、這兩股力量將本研究之國民小學的「特教團隊組織」和「特教團隊運作」之關係模式結構化，這關係結構也在各指標是合度的驗證中獲得支持而成立。
- 四、在國民小學特教團隊組織至國民小學特教團隊運作的主要路徑上，徑路係數 γ 為0.95，其t值為13.91，達顯著水準，亦即，前因變項(特教團隊組織)對後果變項(特教團隊運作)具有顯著的影響力。

第二節 建議

根據文獻分析與探討、研究結果與討論，本研究提出以下幾點建議，以提供教育行政機關、學校行政人員(校長、主任、組長)、特教老師以及後續研究以參考。

壹、對教育行政機關的建議

一、明確督導學校成立特殊教育推行委員會，並能派專員參加會議

法令規定校內應成立特殊教育推行委員會，並且校長為召集人，而為了不讓會議流於形式，並且實際了解學校所遇到的問題及所需要的幫助，因此可派督學或相關行政人員參與會議，而特殊教育推行委員會之成員，須包含特殊學生家長，一同訂定特殊教育年度計畫。

二、學校在推動相關特教業務或者活動時，能給予支持

如學校在相關專業人員的整合上，能透過主管教育行政機關的協助，形成聯絡網，並且透過聘任相關治療師，能給予學校充足的資源，來協助老師教學，及特殊學生的復健與治療。

三、將融合教育單獨納入評鑑指標，以加強學校能夠實行

透過評鑑的目的，能夠看出學校是否真能夠實施融合教育，若不單獨獨立而只是分散於各指標之中，則成效會有所打折，如臺北市將推動融合教育納入評鑑項目，學校實施融合教育的成效會相對提高。

四、協助學校推行特殊教育之經費與設備

在推動融合教育的同時，學校是否有足夠的經費或設備，來增加相關無障礙設施相關的軟體與硬體，可以讓身心障礙學生能在校內自由且安全的活動，另外在特教經費部分，可增加彈性運用的項目或額度，能讓特教老師能針對特殊學生的個別需求來添購相關設備或教材。

五、評鑑指標應清楚明瞭，並且宜減輕校內人員負擔

在進行特殊教育評鑑時，指標應清楚明瞭，並且指標不宜太多，否則會造成學校行政人員的負擔，且會使評鑑項目太過分散，反而模糊所需改進的要點所在造成混亂，另外，指標宜根據學生需求與相關的建議來修正與調整，從簡要的評鑑指標中能完全評鑑出各校之問題所在與優缺點，另外，為了降低校內人員負擔，可將部分評鑑資料電子化，減少書面資料的準備。

六、將特教評鑑納入校務評鑑之中，降低評鑑次數

目前臺北市已將特殊教育評鑑納入校務評鑑中，可減少學校接受評鑑的次數，並能真正的協助教學，而不是為了整理評鑑資料而忽略了行政是支持與協助教學的理念，且若納入校務評鑑之中，則學校各處室行政人員對於特教行政的業務就能有初步的了解與交流，而不是各自準備自己的評鑑資料將特教與普通行政分開，如此，有助於普通學校改革。

貳、對學校行政人員的建議

一、對於校長方面

(一)定期召開特殊教育委員會，協助特殊教育之推行

由於有好的特教組織才会有好的特教運作，因此透過校長親自參與特殊教育推行委員會，讓學校同仁了解校長對特教之重視，並能知道學校目前的特殊教育推動之詳細情形，不使特殊教育推行委員會流於形式，發揮其實際功能，協調各處室來擬定特殊教育年度計劃與工作分配。

(二)參加相關特教知能研習並獲取相關資訊或協助

透過相關特教知能的研習或者相關特教資訊的獲得，讓校長認識特殊教育，並且能瞭解目前各學校是如何運作特殊教育之推行，並獲得相關經驗或知識來協助推動，而不至於因不熟悉而忽略特殊教育的推動與運作；此外，並可以邀請相關專家學者，於教師進修時增進特教相關知能，或給予學校改善之建議。

(三)運用教學領導，校長分享自己的特殊教育理念

校長運用教學領導，透過本身對特殊教育的關心與學習，於學校各種活動或會議其間獎勵優秀之特教老師，並鼓勵普通班老師願意接納特殊學生一同上課，肯定其教學的熱忱與付出，進而帶動全校氣氛，讓教師與學校環境受到潛移默化的影響，給予身心障礙學生尊重，並且一同學習的機會。

(四)於校務會議中，讓特教家長委員發表意見

校長在召開校務會議時，可邀請特教家長委員一同參與會議並且可排定時間來討論特教相關議題，讓特教家長發表自己的意見與看法，給予學校相關改進的建議，亦能重視特殊學生家長的權利，使其獲得尊重，能真正得到實質的幫助，以提高特殊教育的推行。

二、輔導主任或特教組長方面

(一)在校內舉辦特殊教育宣導活動

可利用朝會或相關全校性活動舉辦特教宣導活動，讓學生認識特殊教育學生，教導和身心障礙學生相處的方法，可過相關體驗活動，或者小天使的選拔，來增加與普通班學生學習與活動的機會，另外，主任或組長可定期發行相關特教資訊給予全校各班或各處室，分享相關班級經營的知識與教學方法。

(二)對於相關鑑定安置輔導等流程或程序都能清楚明瞭

除了各主管教育機關有自訂的規定與行政命令外，各學校要依據所屬縣市政府教育機關的法令，擬訂一套校內的鑑定安置輔導機制與相關流程，透過鑑訂的相關程序，如教師發現疑似學生、篩選、轉介至心評小組等，有一定流程與標準，當能詳細了解相關的程序或規範時，才能正確地篩選出需要幫助的學生，併案至於做適合的教育環境，透過相關輔導措施協助特殊生學習。

(三)增加與學校人員溝通的技巧，分享特教推行之經驗與方法

各校主任或組長平時要與學校人員溝通，透過相關會議或者交流的平台，分享特教相關經驗與教學方法，改變學校人員的刻板印象，並且可提供資源與服務，透過彼此的協調，來增加學校對特教相關組織與業務推行的認識，並能接納特殊學生。

(四)特教組長或輔導主任宜有相關特教經驗或瞭解

辦理特教相關事宜的主任或組長，若能具備特教相關知能，或者有修過特教學分，或擔任過特教老師者，對於辦理特教業務時，會比較熟悉，而且能夠真正了解問題所在，以及相關的行政措施都能夠依照規定或標準來辦理，才能使特教業務較能順利運行，增加行政效率。

參、對特教老師的建議

一、針對學生能力適時修改個別化教育計畫

個別化教育計畫通常在開學後一個月就要擬定完畢，但透過每次的形成性評量與觀察及和家長的溝通，可以適時地修改教學目標與學生現況能力分析等，並且透過合適評量方式，正確地檢核學生所需加強的能力，及優缺點，讓學生能達到所預期的教育目標。

二、增加和校內行政人員溝通機會並給予普通老師諮詢服務

學校內是一個雙重系統，以行政和教學為主，若各司其職，則會導致溝通與協調不良，所以應該給予彼此溝通和了解的機會，讓老師明瞭校內行政人員是要給予協助並且協助教學，而老師也要合理地告知自己的需求及困難所在，瞭解學校的特教行政機制，才能適時給予適當的協助，另外，可以提供普通班老師關於特教的相關資訊，提供諮詢服務，讓普通班老師了解特教生與相關教學方法。

三、能瞭解學校各種輔導機制與流程，讓學生獲得應有的協助

老師要能透過輔導室，來瞭解學校所能提供的各種輔導機制與標準，主動幫助需要協助的特殊學生，來提出申請，並且能藉由相關輔導來給予學生支持，使其能融入學校生活，並適時去了解輔導成效，才能針對問題所在給予協助。

四、舉辦親職座談或班親會，使家長了解學生學習狀況

大部分家長對於班上有特殊生都存有疑慮，因此可透過班親會或者舉行座談會，家長彼此溝通，且分享相關的教學理念與學生的學習情形，讓家長瞭解老師是

如何經營，並且教導家長關於特教相關知識，使其能多認識特教學生，進而給予包容與接受。

五、參加特教知能或教學方法等相關研習

教師須時時參與特教相關研習，才能了解相關的教學方法與班級經營的模式，或者透過相關的研究，找出適合學生的評量與教學方式，並且透過老師彼此的分享與經驗的交流，增加教師特教相關專業知能，才能給予學生優良的教學品質，使學生更能發揮出本身潛力，增進學習動機。

肆、對後續研究的建議

一、對於研究對象方面

本研究之對象為國民小學中的校長、輔導主任、特教組長與特教老師，且採抽樣調查，共選取116間學校，共394位受試者，為問卷調查對象，未來若時間與經費許可，可抽取臺北縣、市所有的國民小學，並且也納入特教家長的意見，使特教指標更能符合實際情形。

二、對於研究範圍方面

本研究以臺北縣、市為抽樣的地區，未來可進行全臺二十三縣市的抽樣調查，可進一步的比較各地方的差異與所需改進的地方，並能瞭解全臺實施特教評鑑的情形與實施狀況。

三、對於研究內容方面

本研究指標是以臺北市的指標為主，整合歸納臺中縣市、桃園縣及台南縣的特教指標，未來可以收集全台各縣市的特教評鑑指標，並做進一步的統整歸納，以能瞭解各縣市之差異與特色。

四、對於研究方法方面

本研究以問卷調查法，量化研究為主的方式進行研究，若未來亦可透過質性研

究，運用訪談方式，來能更進一步地了解現實地評鑑情形，與各學校人員的實際想法。



參考文獻

一、中文部份

- 丁一顧(2002)。中小學校務評鑑及其對學校文化衝擊之探析。**北縣教育**，43，41-45。
- 丁一顧、張德銳(2005)。中小學家長參與及其與教育品質的關係。**教育研究月刊**，135，81-91。
- 王保進(2001)。國民中小學校務評鑑模式之內涵分析。**教育研究月刊**，91，52-62。
- 王振德(2004)。我國特殊教育評鑑及相關研究。**教育資料集刊**，29，341-357。
- 王麗雪(2008)。低社經家長參與學校教育之研究。國立臺南大學教管所教育行政碩士論文，未出版，臺南市。
- 何美燕(2005)。國民中小學特殊教育教師和行政人員後設評鑑知覺之研究。臺北市立教育大學身心障礙教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 余民寧(2006)。潛在變項模式SIMPLIS的應用。台北市：高等教育。
- 李翠玲(2000)。「個別化教育計畫」納入特教法強制項目後實施現況調查研究。**新竹師院學報**，13，65-100。
- 李如鵬(2008)。國民教育階段特殊教育評鑑指標之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系所博士論文，未出版，彰化縣。
- 李美慧(2009)。臺北市國民中小學特教教師對特殊教育評鑑意見之調查研究。國立臺灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，臺北市。
- 吳美麗(2000)。特殊教育評鑑方案之規劃與設計-以台北縣為例。國立臺北教育大學特殊教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 吳亭芳、孟令夫(2000)。特殊教育理論與實務。輯於林寶貴(主編)，**相關專業服務團隊**(頁567-592)。台北市：心理。
- 吳東光、孟瑛如(2001)。LDAP-based學習障礙學生電腦化IEP系統之研究與實作。**特殊教育季刊**，79，1-10。
- 吳清山、林天祐(2002)。校務評鑑。**教育資料與研究**，44，132-133。
- 林天祐、蔡菁芝(2001)。教育評鑑的理念分析。**教育研究月刊**，91，36-44。
- 林天祐(2002)。校務評鑑的理念與作法。**教師天地**，117，15-20。

- 林蒼毅(2005)。國民小學特殊教育評鑑實施意見之調查研究。國立彰化師範大學特殊教育學系所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 邱明芳(2002)。國民小學實施融合教育學校行政支援之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化縣。
- 邱皓政(2005)。結構方程模式：LISREL的理論、技術與應用。台北市：雙葉。
- 胡永崇、蔡進昌、陳正專(2001)。高雄地區國小普通班教師對融合教育態度之研究。國民教育研究集刊，9，235-257。
- 胡斯淳(2002)。國民小學身心障礙特殊教育評鑑後設評鑑知覺研究。國立屏東教育大學特殊教育學系碩士論文，未出版，屏東縣。
- 胡永崇(2003)。個別化教育計畫的困境與檢討：接受問卷調查的啟智班教師之書面陳述意見分析。屏東師院學報，18，81-120。
- 唐榮昌(2007)。改革中的省思：談融合教育的困境與突破。師說，196，13-16。
- 徐淑珠(2003)。國小啟智班學生家長參與重要性之探討。國教之聲，34(4)，35-41。
- 桃園縣政府教育處(2009)。桃園縣特教評鑑實施計畫及98年度特教評鑑自評表暨建議資料。2010年1月14日，取自
<http://media.tyc.edu.tw/eduskd/newweb/spcedu/download/index.htm>
- 張鈿富(2001)。面對校務評鑑應有的理念與作法。教育研究月刊，91，30-35。
- 張素偵(2004)。我國中小學校務評鑑實施現況之評析。國教新知，51(1)，51-70。
- 張金淑(2008)。中央對地方政府特殊教育行政績效評鑑制度之研究。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 教育部(1999)。各級主管教育行政機關提供普通學校輔導特殊教育學生支援服務辦法。台北：教育部。
- 教育部(1999a)。身心障礙教育專業團隊設置與實施辦法。台北：教育部。
- 教育部(1999b)。特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法。台北：教育部。
- 教育部(2003)。特殊教育法施行細則。台北：教育部。
- 教育部(2008)。特殊教育發展報告書。台北：教育部。
- 教育部(2009)。特殊教育法。台北：教育部。
- 許韋穎(2001)。特殊教育後設評鑑指標之建構。國立高雄師範大學特殊教育學系

- 碩士論文，未出版，高雄市。
- 郭素琴(2004)。國小教育人員對特殊教育評鑑壓力之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 陳朝琴(2005)。國民小學家長參與學校教育對教師教學效能影響之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳麗如(2006)。特殊學生鑑定與評量(二版)。臺北市：心理。
- 陳靜淑(2007)。國民教育階段身心障礙類特殊班評鑑實施之研究-以雲林縣為例。國立臺中教育大學特殊教育學系碩士論文，未出版，臺中市。
- 黃淑娟(2005)。中部五縣市國中小特教教師及相關人員對特殊教育評鑑知覺之研究-以彰化縣為例。國立臺中教育大學特殊教育與輔助科技研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 楊惠琴、王文科、張昇鵬(2002)。國小資優學生家長參與學校教育之研究。新竹縣教育研究集刊，2，25-66。
- 葉連祺(2004)。平衡績效取向之校務評鑑。教育研究月刊，126，106-121。
- 遊進年(2003)。中小學教育評鑑之評析—以校務評鑑為例。教育研究月刊，112，47-61。
- 鄒小蘭(2001)。國民小學特殊教育行政組織及其運作之研究。國立台灣師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 臺北市政府(2005)。臺北市身心障礙教育白皮書：第二版。臺北：作者。
- 臺北市政府教育局(2007)。臺北市國民小學96-100學年度校務評鑑計畫。臺北：作者。
- 臺北縣政府教育局(2009)。臺北縣98學年度國民教育階段身心障礙教育評鑑實施計畫。2010年1月14日，取自
<http://www.tpc.edu.tw/file/2052/SG/26337/39634.html>
- 臺南縣特殊教育評鑑網(2009)。臺南縣98學年度國民教育階段特殊教育績效評鑑手冊。2010年1月14日，取自
<http://spe.tnc.edu.tw/modules/mydownloads/>
- 臺中市特殊教育評鑑網(2009)。臺中市98、99年國民教育階段特殊教育(身心障礙類)績效評鑑手冊。2010年1月14日，取自

<http://210.71.166.90/pj2007/第三梯次手冊990304修.doc>

- 趙威宜(2005)。台北市國小特殊教育教師對專業團隊運作現況與需求之研究。臺北市立教育大學身心障礙教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 蔡實(2002)。臺北市國民小學融合教育政策執行現況及其相關配合措施研究。國立台北教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，台北縣。
- 蔡淑娟(2009)。臺中縣國民中小學特殊教育後設評鑑之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 鄭友泰(2000)。桃園縣身心障礙班特殊教育評鑑實施現況之調查研究。國立臺北教育大學特殊教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 鄭夙雯(2002)。全面品質管理在特殊教育專業團隊適用性之探究。國立嘉義大學特殊教育學系碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 鄭崇趁(2002)。校務評鑑與知識管理。*教師天地*，117，21-25。
- 鄭耀輝、何華國(2004)。國小融合班學生學習態度及其相關因素之探討。*國民教育研究學報*，13，215-260。
- 鄭啟清(2005)。台北縣國小普通班教師對融合教育身心障礙學生特殊教育支援服務需求之研究。國立臺北教育大學特殊教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 蕭霖(2004)。我國教育評鑑的問題、發展與展望。*教育資料集刊*，29，515-525。
- 賴怡蓉(1999)。國民中學啟智班教師與家長對家長參與之態度研究。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 鍾美英(2004)。實施融合教育之學校行政支持研究—以高雄市一所特教評鑑績優國小為例。國立高雄師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 簡明建、邱金滿(2000)。特殊教育理論與實務。輯於林寶貴(主編)，*教育安置* (頁335-360)。台北市：心理。

二、英文部份

- Amelia, J. (2005). Restrictiveness and race in special education: The content mastery center model. *Learning Disabilities: A Contemporary Journal*, 3(1), 45-50.
- Aleada, L. T. (2006). Are individualized education plans a good thing? A survey of teachers' perceptions of the utility of IEPs in regular education settings. *Journal*

- of Instructional Psychology*, 33(4), 263-272.
- Al-Shammari, Z., & Yawkey, T. D. (2008). Extent of parental involvement in improving the students' levels in special education programs in Kuwait. *Journal of Instructional Psychology*, 35(2), 140-150.
- Courtnage, L. & Smith-Davis, J. (1987). Interdisciplinary team training: A national survey of special education teacher training programs. *Exceptional Children*, 53(5), 451-458.
- Crawford, L., & Tindal, G. (2006). Policy and practice: Knowledge and beliefs of education professionals related to the inclusion of students with disabilities in a state assessment. *Remedial and Special Education*, 27(4), 208-217.
- Crockett, J. B. (2007). The Changing Landscape of Special Education Administration. *Exceptionality*, 15(3), 139-142.
- Carter, N., Prater, M. A., Jackson, A., & Marchant, M. (2009). Educators' perceptions of collaborative planning processes for students with disabilities. *Preventing School Failure*, 54(1), 60-70.
- Department of Special Education Georgia State University (1971). Organization and administration of special education. *Exceptional Children*, 37(6), 428-433.
- Finkenbinder, R. L. (1981). Special education administration and supervision: The state of the art. *The Journal of Special Education*, 15(4), 485-495.
- Fletcher, M. (2008). Multi-disciplinary team working: Building and using the team. *Practice Nurse*, 35(12), 42-47.
- Florian, L. (2008). Special or inclusive education: Future trends. *British Journal of Special Education*, 35(4), 202-208.
- Fish, W. W. (2008). The IEP meeting: perceptions of parents of students who receive special education services. *Preventing School Failure*, 53(1), 9-14.
- Grauwe, A. D., & Naidoo, J. P. (2004). *School evaluation for quality improvement*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Goepel, J. (2009). Constructing the individual education plan: Confusion or collaboration?. *Support for Learning*, 24(3), 126-132.

- Lohmeier, K. L. (2009). Aligning state standards and the expanded core curriculum: Balancing the impact of the no child left behind act. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(1), 44-47.
- Malmgren, K. W., McLaughlin, M. J. , & Nolet, V. (2005). Accounting for the performance of students with disabilities on statewide assessments. *The Journal of Special Education* , 39(2), 86–96.
- Mitchell, D. R. (2008). *What really works in special and inclusive education : Using evidence-based teaching strategies*. Abingdon, UK : Routledge.
- Nevin, A. (1979). Special education administration competencies required of the general education administrator. *Exceptional Children*, 45(5), 363-365.
- Neil, P., McEwen, A., Carlisle, K., & Knipe, D. (2001). The self-evaluating: A case study of a special school. *British journal of special education*, 28(4), 174-181.
- Ribbins, P. M. (2006). History and the study of administration and leadership in education: Introduction to a special issue. *Journal of Educational Administration and History*, 38(2), 113–124.
- Signor-buhl, S. J., Leblanc, M., & Mcdougal, J. (2006). Conducting district-wide evaluations of special education services: A case example. *Psychology in the Schools*, 43(1), 109-115.
- Sheppard, A. (2009). School attendance and attainment: Poor attenders' perceptions of schoolwork and parental involvement in their education. *British Journal of Special Education*, 36(2), 104-111.
- U. S. Department of Education. (1997). *Achieving the Goals: Goal 8--Parental Involvement and Participation*. Washington, DC: Author.

附錄一：專家效度調查問卷

國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例調查問卷

指導教授：陳木金 博士

敬愛的教育先進 您好：

感謝您在百忙之中抽空填答這份問卷！本問主旨在瞭解您對「國民小學特教評鑑指標之研究—以臺北地區為例」之相關看法與現況，以作為研究改進評鑑指標之參考或作為學校評鑑時的參考依據。問卷內容分為：「第一部分：基本資料」、「第二部份：特教團隊組織量表」、「第三部份：特教團隊運作量表」，研究結果將建議作為改進臺北地區國民小學特教評鑑指標的依據。

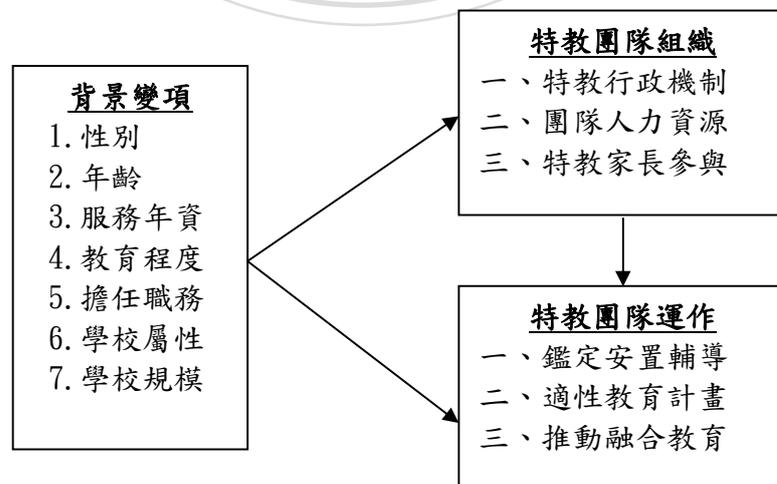
本研究所得資料僅供學術之用，資料將完全保密，懇請您依貴校之實際情形惠予逐題填答，謝謝你的協助！敬祝
教安

國立政治大學教育行政與政策研究所
指導教授：陳木金 博士
研究生：王健諭 敬上
中華民國 99 年 1 月

【研究架構】

本研究以「國民小學校務評鑑指標之研究—以臺北地區為例」為主題，目的在針對目前國民小學所實施的特教評鑑，進一步地透過各縣市特教評鑑指標的歸納和整理，以臺北市的特教團隊與運作向度為主要架構，融合了其他縣市之指標，透過分析來了解目前推動特殊教育之現況，分析其六個指標的相關情形，並探討其適配度，並可作為改善特教評鑑指標之參考。

量表內容主要是依臺北市教育局彙編的「臺北市國民小學 96-100 學年度校務評鑑計劃」，並透過和臺北縣、桃園縣、臺中市和臺南縣的特教評鑑指標互相比較與歸納、整理及參考相關文獻之後，將臺北市校務評鑑中的特教團隊與運作向度分為兩部分，一為「特教團隊組織」，另一為「特教團隊運作」，其研究架構如下：



6. 適時完成特教學生個案資料建檔與通報。

適合 不適合 修正後適合：_____

二、團隊人力資源：提升相關老師及行政人員的專業能力，並提供特教老師、普通教師及家長諮詢、教育及社會福利等相關專業服務，以能達成共同擬定的教育目標。

7. 依規定聘任合格特教教師。

適合 不適合 修正後適合：_____

8. 特教組長選聘具有熱忱或特教專業背景教師擔任。

適合 不適合 修正後適合：_____

9. 普通教師或特教教師能積極參加特教研習與相關專業研究。

適合 不適合 修正後適合：_____

10. 辦理特教業務相關行政人員積極參與特教相關知能研習。

適合 不適合 修正後適合：_____

11. 教師助理員專注於特教學生事務上。

適合 不適合 修正後適合：_____

12. 相關專業團隊人員能提供復健、治療或諮詢服務。

適合 不適合 修正後適合：_____

三、特教家長參與：透過家長與學校和老師的友善溝通，藉由家長會和學校會議了解學校的活動與家長的期望，進而參與學校決定，提升特殊教育成效及學校的教育品質。

13. 身障生家長至少一人為學校家長會委員或家長會常務委員。

適合 不適合 修正後適合：_____

14. 身障生家長委員（常務委員）出席或列席學校重要會議。

適合 不適合 修正後適合：_____

15. 在家長會議上適時提出相關特教議題討論事項。

適合 不適合 修正後適合：_____

16. 學校人員能有效地回應身障生家長委員意見。

適合 不適合 修正後適合：_____

17. 特教學生家長藉由班親會來增進彼此的互動與交流。

適合 不適合 修正後適合：_____

第三部份【特教團隊運作量表】

1. 特教團隊運作：透過相關的策略與實施方法來推動特殊教育工作，如適當的鑑定、安置與輔導，並針對學生的個別化教育計畫來進行教學，且落實融合教育之精神，讓特殊學生有機會和普通學生一起學習。

2. 其量表分為三項指標，分別為鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育。

一、鑑定安置輔導：能及主動發現疑有特殊教育需求之學生，並依其需求執行適當的鑑定工作，提供適當的安置和就學輔導，並為身心障礙學生辦理轉銜服務。

1. 依縣市鑑輔會之規定，辦理校內鑑定、安置與輔導之機制與流程。

適合 不適合 修正後適合：_____

2. 能主動發現、篩選特殊教育學生及疑似特殊教育學生。

適合 不適合 修正後適合：_____

3. 成立校內特殊教育學生鑑定小組，並執行校內特殊學生鑑定工作。

適合 不適合 修正後適合：_____

4. 特教學生皆經鑑輔會鑑定安置，並能定期評估其適切性。

適合 不適合 修正後適合：_____

5. 經校內教育及輔導仍無法解決學生需要時，能適時、適當轉介。

適合 不適合 修正後適合：_____

6. 定期辦理入學輔導活動，召開轉銜會議。

適合 不適合 修正後適合：_____

二、適性教育計畫：透過教師、學生、家長、學校行政人員及相關專業團隊彼此協調和討論擬定適當的教育目標，並經由良好的教學方法、策略及適當評量方式等，來達成 IEP 的教育目標。

7. 個別化教育計畫之內容與執行均符合法令規定。

適合 不適合 修正後適合：_____

8. 邀請相關專業人員與家長共同參與 IEP 會議。

適合 不適合 修正後適合：_____

9. 根據 IEP 來設計課程與編製教材，以符合學生能力及學習需求。

適合 不適合 修正後適合：_____

10. 配合學生 IEP 進行教學，採用多元化教學策略並善用學習輔具。

適合 不適合 修正後適合：_____

11. 採用多元評量方式，依評量結果修正教學內容與策略。

適合 不適合 修正後適合：_____

12. 每學期檢討 IEP 執行情形並修正計畫內容。

適合 不適合 修正後適合：_____

三、推動融合教育：透過相關的支持服務，如課程、行政、教學上等，尊重特殊兒童的受教權利，使其學籍在普通班級上，能夠融入普通班級的生活中，和正常的兒童一起接受教育。

13. 提供身心障礙學生參與學校活動之機會。

適合 不適合 修正後適合：_____

14. 評估特教班學生能力，安排部份課程至普通班上課。

適合 不適合 修正後適合：_____

15. 依據就讀普通班身心障礙學生類別規定，降低該班班級人數。

適合 不適合 修正後適合：_____

16. 依學生需求，上課時提供適當的同儕協助。

適合 不適合 修正後適合：_____

17. 實施多元化的普通班特教宣導活動。

適合 不適合 修正後適合：_____

18. 規劃適當之特教班位置，提供無障礙環境。

適合 不適合 修正後適合：_____

本問卷到此填答完畢，感謝您的寶貴意見！懇請再次檢查是否有遺漏的

題目；在此，衷心地感謝您的支持與合作！謝謝！

附錄二：指導教授推薦函



國立政治大學教學發展中心主任 陳木金 教授信函

通訊址：台北市文山區指南路二段 64 號逸仙大樓

電話：(02)29393091 轉 66000 傳真：(02)29387000

E-mail: mujinc@nccu.edu.tw

指導教授推薦信函

道鑑：

公私迪吉，諸事如意，為頌可賀。茲懇者，本人指導之國立政治大學教育行政與政策研究所研究生王健諭同學，刻正從事「國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例」，現已編成問卷，進行意見調查。

素仰 台端學術著越，並於此領域學有專精，學養俱佳，敬請不吝賜教。謹此奉上「臺北市國民小學校務評鑑指標之研究—以特教團隊與運作向度為例之調查問卷」特殷懇賜予寶貴卓見，以增益本問卷之內涵。並希於二月五日前將您的寶貴意見，以所附回郵信封，擲回 國立政治大學教育行政與政策研究所王健諭同學收，連繫電話：

0910732786。再次感謝您的鼎力相助。

肅此 敬頌

勛安

弟 國立政治大學教學發展中心主任

陳木金 博士 敬上

中華民國九十九年一月二十一日

附錄三：正式調查問卷

國民小學特殊教育評鑑指標之研究—以臺北地區為例調查問卷

指導教授：國立政治大學陳木金 教授

敬愛的教育先進 您好：

感謝您在百忙之中抽空填答這份問卷！本問卷主旨在瞭解您對「國民小學特教評鑑指標之研究—以臺北地區為例」之相關看法與現況，以作為研究改進評鑑指標之參考或作為學校評鑑時的參考依據。問卷內容分為：「第一部分：基本資料」、「第二部份：特教團隊組織量表」、「第三部份：特教團隊運作量表」，研究結果將建議作為改進臺北地區國民小學特教評鑑指標的依據。

本研究所得資料僅供學術之用，資料將完全保密，懇請您依貴校之實際情形惠予逐題填答，謝謝你的協助！敬祝

教安

國立政治大學教育行政與政策研究所

指導教授：陳木金 博士

研究生：王健諭 敬上

中華民國 99 年 3 月

第一部份【基本資料】

- 一、性別：1. 男性 2. 女性
- 二、年齡：1. 30 歲以下 2. 31-40 歲 3. 41-50 歲 4. 51 歲以上
- 三、服務年資：1. 5 年以下 2. 6-10 年 3. 11-15 年 4. 16-20 年
5. 21 年以上
- 四、教育程度：1. 專科(含師專) 2. 大學(含師院、教育大學) 3. 碩士
4. 博士
- 五、擔任職務：1. 校長 2. 主任 3. 組長 4. 特教老師
- 六、所屬縣市：1. 臺北市 2. 臺北縣
- 七、學規規模：1. 12 班(含)以下 2. 13-36 班 3. 37-60 班 4. 61 班以上

第二部份【特教團隊組織量表】

特教團隊組織：經由相關行政組織設置，其相關專業人員與教師均符合規定，擁有相當的專業知能，且注重家長參與的權利，透過相關人力、物力與資源的整合，來推行特殊教育工作；其量表分為三個指標，分別為特教行政機制、團隊人力資源、特教家長參與。

(請依照您對下列各題敘述之看法與實際情況，在適當的選項上圈選，謝謝！)

一、特教行政機制：依特殊教育學生需求，提供行政上的協助，如特推會提供相關諮詢與協助，建立學校支援體系、召開相關會議、推動特殊教育工作，並透過相關經費，規劃特教知能研習與活動等。

	非常符合	大多符合	有點符合	有點不符合	大多不符合	非常不符合
1. 依規定成立特推會，並定期召開會議，推動特教工作-----	6	5	4	3	2	1
2. 特殊教育推行委員會之成員組成合乎規定-----	6	5	4	3	2	1
3. 校內各處室能依特殊教育年度工作計畫來明確分工並執行---	6	5	4	3	2	1
4. 建立特教學生申訴管道及案件處理流程-----	6	5	4	3	2	1
5. 年度特教經費預算能專款專用-----	6	5	4	3	2	1
6. 適時完成特教學生個案資料建檔與通報-----	6	5	4	3	2	1

二、團隊人力資源：提升相關老師及行政人員的專業能力，並提供特教老師、普通教師及家長諮詢、教育及社會福利等相關專業服務，以能達成共同擬定的教育目標。

7. 依規定聘任合格特教教師-----	6	5	4	3	2	1
8. 特教組長選聘具有熱忱或特教專業背景教師擔任-----	6	5	4	3	2	1
9. 普通教師或特教教師能積極參加特教研習與相關專業研究---	6	5	4	3	2	1
10. 辦理特教業務相關行政人員積極參與特教相關知能研習---	6	5	4	3	2	1
11. 教師助理員專注於特教學生事務上-----	6	5	4	3	2	1
12. 相關專業團隊人員能提供復健、治療或諮詢服務-----	6	5	4	3	2	1

三、特教家長參與：透過家長與學校和老師的友善溝通，藉由家長會和學校會議了解學校的活動與家長的期望，進而參與學校決定，提升特殊教育成效及學校的教育品質。

13. 身障生家長至少一人為學校家長會委員或家長會常務委員--	6	5	4	3	2	1
14. 身障生家長委員(常務委員)出席或列席學校重要會議-----	6	5	4	3	2	1
15. 在家長會議上適時提出相關特教議題討論事項-----	6	5	4	3	2	1
16. 學校人員能有效地回應身障生家長委員意見-----	6	5	4	3	2	1
17. 特教學生家長藉由班親會來增進彼此的互動與交流-----	6	5	4	3	2	1

第三部份【特教團隊運作量表】

特教團隊運作：透過相關的策略與實施方法來推動特殊教育工作，如適當的鑑定、安置與輔導，並針對學生的個別化教育計畫來進行教學，且落實融合教育之精神，讓特殊學生有機會和普通學生一起學習；其量表分為三項指標，分別為鑑定安置輔導、適性教育計畫、推動融合教育。(請依照您對下列各題敘述之看法與實際情況，在適當的選項上圈選，謝謝！)

一、鑑定安置輔導：能及主動發現疑有特殊教育需求之學生，並依其需求執行適當的鑑定工作，提供適當的安置和就學輔導，並為身心障礙學生辦理轉銜服務。

	非常符合	大多符合	有點符合	有點不符合	大多不符合	非常不符合
1. 依縣市鑑輔會規定，辦理校內鑑定、安置與輔導之機制與流程-----	6	5	4	3	2	1
2. 能主動發現、篩選特殊教育學生及疑似特殊教育學生-----	6	5	4	3	2	1
3. 特教學生皆經鑑輔會鑑定安置，並能定期評估其適切性-----	6	5	4	3	2	1
4. 經校內教育及輔導仍無法解決學生需要時，能適時適當轉介--	6	5	4	3	2	1
5. 定期辦理入學輔導活動，召開轉銜會議-----	6	5	4	3	2	1

二、適性教育計畫：透過教師、學生、家長、學校行政人員及相關專業團隊彼此協調和討論擬定適當的教育目標，並經由良好的教學方法、策略及適當評量方式等，來達成 IEP 的教育目標。

6. 個別化教育計畫之內容與執行均符合法令規定-----	6	5	4	3	2	1
7. 邀請相關專業人員與家長共同參與 IEP 會議-----	6	5	4	3	2	1
8. 根據 IEP 設計課程與編製教材，以符合學生能力及學習需求--	6	5	4	3	2	1
9. 配合學生 IEP 進行教學，採用多元化教學策略並善用學習輔具--	6	5	4	3	2	1
10. 採用多元評量方式，依評量結果修正教學內容與策略-----	6	5	4	3	2	1
11. 每學期檢討 IEP 執行情形並修正計畫內容-----	6	5	4	3	2	1

三、推動融合教育：透過相關的支持服務，如課程、行政、教學上等，尊重特殊兒童的受教權利，使其學籍在普通班級上，能夠融入普通班級的生活中，和正常的兒童一起接受教育。

12. 提供身心障礙學生參與學校活動之機會-----	6	5	4	3	2	1
13. 評估特教班學生能力，安排部份課程至普通班上課-----	6	5	4	3	2	1
14. 依據就讀普通班身心障礙學生類別規定，降低該班班級人--	6	5	4	3	2	1
15. 依學生需求，上課時提供適當的同儕協助-----	6	5	4	3	2	1
16. 實施多元化的普通班特教宣導活動-----	6	5	4	3	2	1
17. 規劃適當之特教班位置，提供無障礙環境-----	6	5	4	3	2	1

本問卷到此填答完畢，感謝您的寶貴意見！懇請再次檢查是否有遺漏的

題目；在此，衷心地感謝您的支持與合作！謝謝！