

第貳章 文獻探討

職能(competency)的研究在台灣教育界來說，尚屬比較新潮的領域，就教育界論述教師職能的文章，多偏向校長、主任管理階層層面，針對教師專業職能提及的文章相當的少，所以，本文章藉由以往學者對職能的研究初步探討教師專業，應具備的職能。面對教師專業發展評鑑時代的到來，每一位教師要有一定標準職能，才能面對教師評鑑的考驗及成長。

本章共分為五小節，第一節探討教師專業工作與知能；第二節探討職能之定義；第三節探討職能模式之發展方法；第四節企業界職能相關探討；第五節探討教師職能相關之研究。

第一節 教師的專業工作與知能

一、教師的專業工作

林清江(1999)對教師專業工作的定義，將專業工作特徵歸納如下：

- (一)為公眾提供重要的服務：教師提供的服務是一種獨特的服務，教師傳授知識，培養個人完美人格的方法、技術與途徑，與其他人不同。
- (二)系統而明確的知識體系：教育的最重要理論基礎，係在哲學、心理學、及社會學三方面。
- (三)長期的專門訓練：中小學教師的教育程度以提高至學士學位，甚至研究所教育程度。
- (四)適度的自主權利：所有的專業團體均要求相當程度的自主權利。
- (五)遵守倫理信條：所謂的倫理信條是專業組織提出的行為規範，此類規範明定其組成份子的行為準則。教師的倫理信條與其他專業工作者的信條，在本質上有其不同之處，教師必須謀求社會的最大公益。
- (六)組成自治團體：教育人員的組織旨在改善教育服務的水準，並無自私之目的。同時組成自治團體有四種功能，第一種功能：限制其從業人員的人數及資格，以便提高教師的專業水準及地位。第二種功能：改善組成份子的工作條件。第三種功能：具有研究的功能，舉凡教育問題的分

析及教育現況之調查檢討，均為此種組織研究的範圍。第四種功能是影響或參與政治決策。

(七)選擇組成份子：專業服務具有系統而明確的知識體系。同時其從業者又須經長期的專門訓練，在理論上擔任教師工作便須受到控制與選擇。

陳奎熹(1998)教師專業性的分析有：

- (一)專門的知識與技能：一位學校教師除精通所任教學科目與技能外應了解教育理論、研習教材教法、經過相當時間的實習，始能成為合格老師。
- (二)長期的專門訓練：提高教師學歷至大學以上
- (三)服務重於報酬的觀念：我國各級學校教師，一向注重師道尊嚴，強調精神的安慰，秉持高尚情操為作育英才而努力，雖有極少數教師為爭逐名利不安於職守，但就教育工作的本身的性質以及大多數教師的表現看來，足以認為教育工作符合此一規準。
- (四)相當的獨立自主性：一般來說教師的獨立自主權不及其他專業人員。
- (五)自律的專業團體與明確的倫理信條：在許多國家都有重要的教育人員團體存在。
- (六)不斷地在職進修：我國教育當局在教師進修方面相當重視，積極的開放教師進修，只有致力提高師資素質，才是爭取專業地位最有效的途徑。

綜合上述，雖然目前教師的專業工作性質，並未「完全」達到專業的標準，仍然有被質疑的地方，但透過教師團體仍在努力促使教育專業化，及教師專業發展評鑑的執行，要把教師視為具有專業性的工作是假以時日會達成的目標。

二、教師的專業知能

最早對「教師專業知能」一詞下定義者為 Shulman，他認為教師專業知能是指「教師為了將教學內容與主題傳達給學生，必須懂得使用有效的表徵方式，也必須了解學生的先備知識與迷思概念，並能有策略地重整學生的概念」，因此，教師必須具備學科內容知識 (content knowledge)、一般教育知識 (general pedagogical knowledge)、課程知識 (curriculum knowledge)、學科教學知識 (pedagogical content knowledge)、有關學生及其特性的知識 (knowledge of learners and their characteristics)、教育環境脈絡的知識 (knowledge of educational contexts)、教育目標與價值及其哲學與歷史背景的知識等七項知識 (Shulman, 1987)。

簡茂發教授說明現代變遷社會中的教師，應該具備多元的教學知能，歸納教師專業知能包括下列各項(引自伍振鶯、高強華，1999)：

(一) 學識方面

1. 對國文、英文、數學等工具學科要奠定研究進修的良好基礎。
2. 對人文科學、社會科學及自然科學領域要具備廣博的普通學識。
3. 對教育理論與實際要具有基本的認識與了解。
4. 對其所操作的專門學科要具有高深的造詣且融會貫通。

(二) 能力方面

1. 教學能力

(1) 能擬訂教學計畫

- ① 確定教學目標能力。
- ② 分析教學情境能力。

(2) 能選編適當教材

- ① 蒐集與整理教學資料的能力。
- ② 選編各種教材的能力。

(3) 能運用普通教學法

- ①運用思考教學法的能力。
 - ②運用練習教學法的能力。
 - ③運用欣賞教學法的能力。
 - ④運用發表教學法的能力。
 - ⑤綜合運用各種教學法的能力。
- (4) 具有熟練的教學技術
- ①發問能力。
 - ②板書能力。
 - ③科學實驗能力。
 - ④視聽器材運用能力。
 - ⑤指導觀察能力。
 - ⑥指導作業能力。
 - ⑦善用課本能力。
 - ⑧善用教學指引能力。
- (5) 能適當設計及應用教具
- ①教具設計製作的能力。
 - ②教具在教學上應用的能力。
- (6) 能客觀進行教學評量
- ①設計與編製評量工具的能力。
 - ②進行試題分析的能力。
 - ③運用評量結果的能力。
- (7) 能從事教學研究與創新
- ①進行教學研究的能力。
 - ②革新教材教法的能力。
 - ③設計與執行科學研習流動的能力。

2. 輔導能力

(1) 一般輔導的能力

- ①了解學生的能力
- ②建立和諧師生關係的能力
- ③個別談話的能力
- ④團體輔導的能力
- ⑤個案研究的能力
- ⑥使用心理測驗的能力
- ⑦使用行為改變技術的能力

(2) 專題輔導能力

- ①生活輔導能力
- ②學業輔導能力
- ③特殊學生輔導能力

3. 兼辦學校行政業務能力

(1) 具有基本辦事能力

- ①計畫能力
- ②執行能力
- ③評鑑能力

(2) 具有專項業務處理能力

- ①教務工作能力
- ②訓導工作能力
- ③總務工作能力
- ④輔導工作能力
- ⑤社區服務能力

教師的多元專業知能必須在長期的參與與投入、充分的功能發揮和專業表現之中，逐漸的實現教育的理想。教師素質良窳關係教育成敗，而教師的專業知識能力則是教師素質的關鍵所在，所以不管在職前教育和在職進修，都應重

視教育專業知識能力的培養。P. L. Grossman (1994) 在其文章中提到教師知識包括了六個領域：1. 內容知識 2. 學習者和學習知識 3. 普遍教學論知識 4. 課程知識 5. 背景知識以及 6. 知識本身。

Parkay 與 Stanford (2000) 認為一位專業教師除了應具備基本的知識與能力之外，還應有反省與問題解決的能力，才足以勝任教育的工作，而基本知識包括：1、了解自我與學生的知識 (knowledge of self and students)；2、學科專門知識 (knowledge of subject matter)；3、教育理論與研究的知識 (knowledge of educational theory and research)。基本能力則包括：1、教學技巧 (teaching skills and techniques)；2、人際溝通的技巧 (interpersonal skills)。如下圖所示：

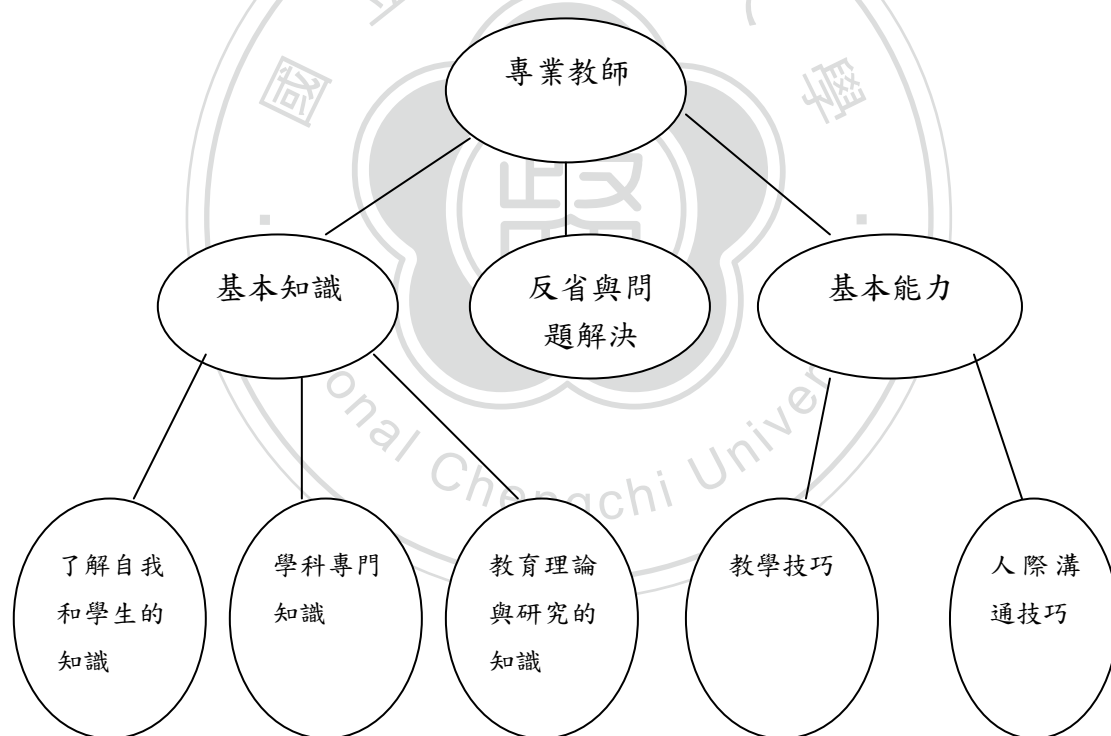


圖 2-1 專業教師的基本知能

註：引自 Parkay, F. W. & Stanford, B. H. (2000), *Becoming a teacher*. Boston, Mass: Allyn and Bacon, pp. 51.

張德銳(1992)強調教師專業知識與技能應有三個領域：

(1)任教科目的專門知識與技術：有效能的教師對任教科目的專門知識與技術有充分的掌握。

(2)教學方法的專業知識與技巧：包括有教學計畫的能力；使用多種教學技術的能力；教學組織和發展的能力；口頭溝通的能力；書面溝通的能力。

(3)班級經營的能力：有效能的教師能夠制訂和執行教室規則，激勵學生學習動機，並能專心上課善用獎懲技巧，以妥善處理教室行為。

綜上所述，研究者認為過去的教師專業訓練中主要強調知識能力，包括任教學科知識、教育專業理論知識等，之後才逐漸擴展到情意、技能層面包括人際溝通技能、班級經營等能力、問解決能力等。是故教師專業知能係指教師在專業的教學領域中所必須具備的知識、技能、態度，並需要配合不斷學習進修學習新知的能力，才能建立教師工作知能的專業性。

第二節 職能之定義

一、職能起源

職能此一概念，最早源自於西方古代羅馬人根據「擁有大將之風的羅馬士兵」所應具備該有的特質，此種特質就是職能，在「特質論」取向下，開啟了職能概念的訓練類型，由此可知，職能概念從一開始就是與訓練緊密連結再一起(Draganidis and Mentzas, 2006)。現代職能概念真正的創始者是由美國哈佛大學教授 David McClelland 在 1970 年代初期所提出，主要是針對高等教育普遍使用智力測驗來篩選學生的現象提出挑戰，他強調智商並非決定學習績效好壞的唯一原因，不應用此作為甄選人員的依據，認為能力比智商更能影響學生學習的績效，所以應重視的是能力。接著，McClelland 對組織中卓越績效的工作者做了一連串的研究，發現智力不是決定工作的唯一因素，因此在他的研究中發掘出一些帶來卓越績效行為背後的態度、認知及個人特質等，稱之為 Competency(McClelland, 1973)。

二、職能的定義

對「職能」的定義最早是由學者 Knowles 於 1970 年指出，職能是執行特

定職能之功能要求或工作任務所包含的必需知識、個人價值、技能及態度。足以完成主要工作結果的一連串知識、技術及能力此即稱為職(McLagan, 1980)。Boyatzis(1982)對「職能」的定義：一個人的才能是只一個人所具備的某些基本特質，而這些基本特質即是導致及影響個人在工作上，能表現出更好、更有效率及成果的關鍵基本特質。日本學者村上良三(1988)認為，職能包括了個人所具有潛在性的能力，並根據所擔任的職務所需具備的執行條件，來測量已具有的程度，並且以工作績效有關的實際能力為論述對象。Spencer 和 Spencer(1993)則認為職能是指一個人所具備的潛在基本特質(underlying characteristic)，這些潛在的基本特質，不僅與工作所擔任的職務有關，更可了解其預期或實際反應，及影響其行為與績效的表現。Parry(1998)認為職能是：1. 一個包含知識、態度以及技能相關集體，及影響一個人工作的主要因素；2. 與工作績效有密切的相關，且可以藉由一個可接受的標準衡量；3. 職能是可以藉由訓練與發展加以改善、增強的。Hellrigel, Jackson 和 Slocum(2001)的看法，將職能定義為：職能指的是一組知識、技能，行為與態度的組合，能夠幫助提昇個人的工作成效，進而帶動企業對經濟的影響力與競爭力。(引自 104 教育資源網)

國內學者部分，李聲吼(1997)定義「職能」為：人們在工作時所必須具備之內在能力或資格，這些才能可以不同的行為或方式表現於工作場合中。它亦指某方面的知識與技能，這些知識與技能對於產生關鍵性的成果有決定性的影響力。陳志豪(1999)在其研究中，整合各學者的說法與定義後，將「職能」的說法與定義做出以下的整理：

1. 以人為本：以個人全面性的特質為主，並不侷限硬性的知識與工作技能，而是除此之外尚包含一些內隱性的人格特質，如態度、價值觀、動機等，分別透過訓練及甄選方式來做最適切的配置。
2. 與工作相關：職能的需求與需求程度，則必須與工作組織、職務相結合，不同組織或工作就會有不同的需求職能，以及相關的程度要求，

在探討職能具備與否及程度時，是必須在某項工作或組織、職位的情況下才有意義。

3. 行為導向：職能的概念是建構在其與績效間的因果關係，因此衡量職能的具備與否，還是要從其行為表現上來判斷。唯有實際做出了那些可以達到卓越績效的行為，方可認定其具有這些職能。

陳志鈺(2001)將「職能」定義為：為使工作如期完成，並達到預期成效，所應具備的各項能力。吳政哲(2001)認為職能乃「一個人具有的特質，包含知識、技術、動機，能配合組織獨特的環境，表現以合適的行為，並可用於預測其工作績效表現」。李樹中(2001)定義「職能」為：一個人為達成卓越的工作績效，所需具備的知識、技術、能力、特質和態度，不只包含了個人目前所具備的知識、技能與特質，同時還包括未來可能發展的潛在能力與可透過學習而獲得的能力，涵蓋了由外顯的動作技能到內隱的價值觀、情感或態度。這些職能項目與個人工作績效息息相關，且大多能透過學習與訓練來增加或改變。梁欣戎(2004)認為職能的定義已由單純的個人所擁有的知識、技能與特質，近一步延伸與工作相關聯，並發展成為達成工作績效的因果相關能力，而這些職能大多是可透過訓練與發展，學習與提昇的，且可進一步加入「與職務內容相關」以及「與績效表現相關」的觀念。林靜女(2007)將職能定義為：「職能是個人所具備的某些基本特質，它是導致及影響個人在工作表現出更好、更有效率的工作績效成果之基本關鍵特性」。

本研究將職能視為「職能是針對職務本身的工作內容及項目，要求擔任此職務者所須應有的工作能力，並為達成組織中要求的績效目標，除個人所需具備該領域的基本能力外，不足的部分則需要透過組織中專業訓練補強而達成之，所以除固定工作基本能力外，能力是必須隨時更新及調整的。」

三、職能的內涵

Spencer 和 Spencer(1993)根據佛洛伊德的「冰山原理」提出了「冰山模型」的概念，將職能區分成五種基本特質，並可分成外顯可觀察及內隱不易觀

察的兩類，外顯部份包含技巧與知識兩種，內隱部分包含了自我概念、特質、動機等三種。以下圖 2-1 說明之。

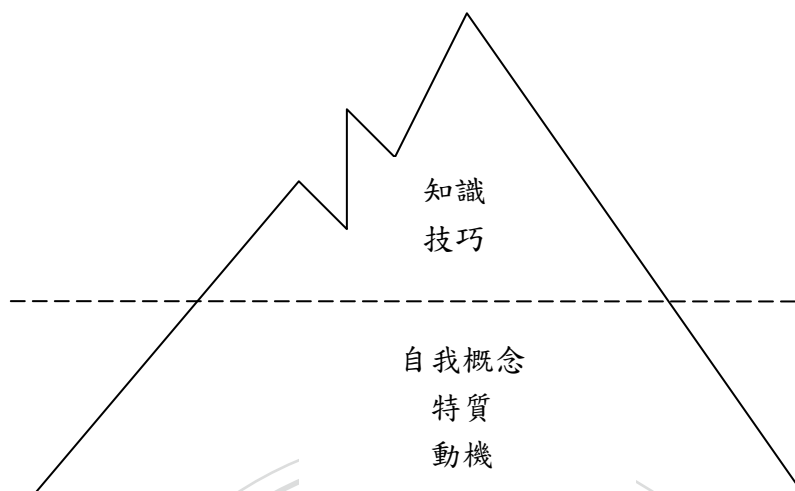


圖 2-2 職能的冰山模型

資料來源：Spencer & Spencer(1993), *Competence at work: Models for superior performance*, pp. 11

1. 動機(motives)：導致人們行為一致性思想或慾望，可以驅使使人去達成特定的行動或目標
2. 特質(traits)：指一個人與生俱來、生理特質，以及對一些情境與訊息的一致性反應
3. 自我概念(self-concept)：指一個人的態度、價值觀及自我觀感。
4. 知識(Knowledge)：是指一個人在特定領域中所需具備的知識，然而此知識只能預測某人「能做」某事(can do)，而非「將做」某事(will do)。
5. 技巧(skill)：是指執行工作所有的生理或心智能力，其中包括分析性思考、概念性思考。

四、職能的分類

對於職能的分類，Derouen 和 Kleiner(1994)把職能分為：專業性(technical)、人際性(people)、概念性(conceptual)等三類型。學者 Byham 和 Moyer(1996)則認為：「職能是指一切與工作成敗有關的行為、動機及知識的總稱，而這些行為是可以被分類的」。因此，他們進一步將職能區分為：行政職

能(behavioral competencies)、知識與技能職能(knowledge/skill competencies)、以及動機職能(motivational competencies)等三類。就104教育資源網中(2001),引用Hellrigel、Jackson和Slocum(2001)將職能分為以下幾種:

1. 核心職能(core competency):可以讓公司產生創新的產品與延伸市場佔有率、能夠為公司的客戶創造利益,創造競爭優勢,同時也可塑造出企業文化及價值觀。
2. 專業職能(functional competency):指的是和工作內容及目標直接相關,能夠有效達成工作目標所必須具備的特定職務能力。
3. 管理職能(managerial competency)
是指主管這樣的特定職務或角色,例如:基層主管、中階主管或高階經理人等,所需具備的工作相關特定職務能力。
4. 一般職能(general competency)
企業裡的一般行政、幕僚人員所應該具備的才能,也就是從事這類工作必要的特性(通常是指知識或基本的技巧,如閱讀、書寫能力、電腦操作技巧等)。

Gangani和McLean(2006)將職能劃分成三種普遍的類型,第一「基本職能」(fundamental competency)源自於組織價值、目標、目的與願景,成為企業的員工必須共同跨越的門檻,例如:正直、評價差異。其次「專業職能」(functional competencies)源自於部門目的與目標,有助於個體目前的工作更有效率,例如科技的技能、財務的敏銳。第三,「個體職能」(personal competencies)則是根據部門目標與個人目標加以發展,協助員工達成個體目標,並且準備未來面臨職位或工作,例如:結果的定位、適應能力等。國內學者洪榮昭(1997)將職能分為六大類型:分別為專業能力、管理能力、人際能力、態度、價值觀及心智能力等。

陳志鈺(2001)在研究中指出職能會因工作所需之知識、技能、態度及行為

的不同，而有所不同。其整理如下

(一)從職能本身來說：

1. 職能是可以被具體定義的。
2. 職能是可以被衡量的：
3. 職能是有其實際行為的。

(二)從職能擁有者來說：

1. 職能是可被訓練、發展及文化影響所提昇的。
2. 職能與工作績效是息息相關的。
3. 職能是會隨著職涯改變的。

(三)從公司、組織來說：

1. 不同的產業需要不同的職能。
2. 不同的公司需要不同的職能。
3. 不同的管理層級需要不同的職能。
4. 不同的組織功能需要不同的職能。
5. 不同的工作需要不同的職能。

Ed6ujkEd6ujk 綜合以上文獻探討並結合各學者的說法，結合上述職能定義、內涵、分類及本研究動機與目的後，本研究將職能定義為：1. 就個人而言：係指其在工作領域中所需具備的基本工作能力；2. 就職務而言：係指任何職務都有其特有的職務能力需求，簡單普遍性的事務需要有基本一般的能力，複雜或具有專業性的工作需要專業核心之能力，教師為使工作達到組織目標，必須具備有各類能力；3. 就組織工作而言：為達成組織要求之目標與績效，能力是必須隨時調整及更新的，所以不足的部份，需要有專業的訓練而達成之。

第三節 職能模式之發展方法

蔡明穎(2000)將高績效工作者共同擁有的能力因素加以歸納整理，即可找出此項工作的職能模式，此模式主要是用來描述在某項特定工作時所需具備的關鍵能力。目前一般用來發展職能模式的方法有下列四種：

一、專家調查 (expert surveys)

由職能研究專家調查員工職務能力的一種調查方式。由職能研究專家透過問卷、觀察、或訪談等方式，找出企業的職能模式。

二、工作能力評鑑法(job competence assessment method)

此模式是 McClelland 等人於 1976 年發展出，其流程共分為五大步驟：定義績效的指標、取樣、關鍵事件訪談、發展能力模式、以及驗證能力模式 (Spencer & Spencer, 1993)。本方法是針對選定職位或工作，定義其有效的績效指標，在工作職場中選取抽樣樣本作為調查，將分為卓越績效與一般績效兩類，透過關鍵例訪談、小組討論、360 度評量法、專家系統資料庫或觀察法，來蒐集配合工作上要求的資料，來確認達成卓越的工作績效所需的職能因素，最後在實際的驗證與應用。如下圖說明之：

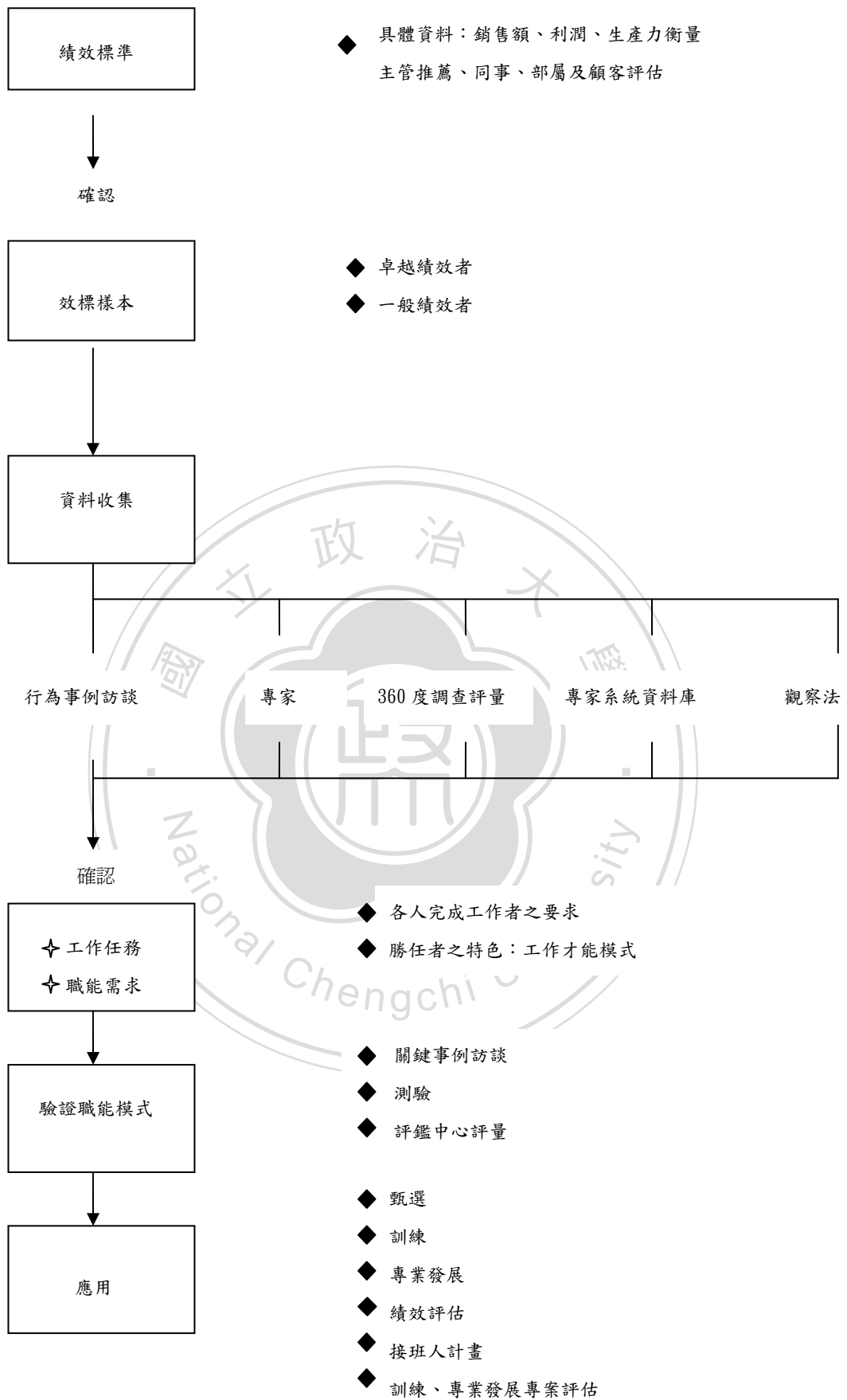


圖 2-3 標準職能評鑑法之流程

資料來源：Spencer & Spencer(1993),Competence at work：New York,John Wiley & Sons,pp.95.

三、專家會議(expert panels)

由於工作能力評鑑法執行上較為困難，因此出現專家會議法簡化工作能力評鑑法，此模式是選取卓越績效者與一般績效者進行訪談，此過程就改以專家會議。專家會議的成員是集合了組織內、外的專家，針對要進行職能模式分析的工作，找出與其相關的人員，共同透過小組開會討論，以決定此項工作或職位重要職能的項目。

專家會議同樣是確認目標工作的主要任務及績效指標，並分辨其中一般必備的職務能力及導致績效優良的職務能力，以及其關鍵之事例，然後再加上問卷調查來進行分析，以決定工作之職能模式，最後再將此模型與選取的績效指標評比對照，便可驗證。



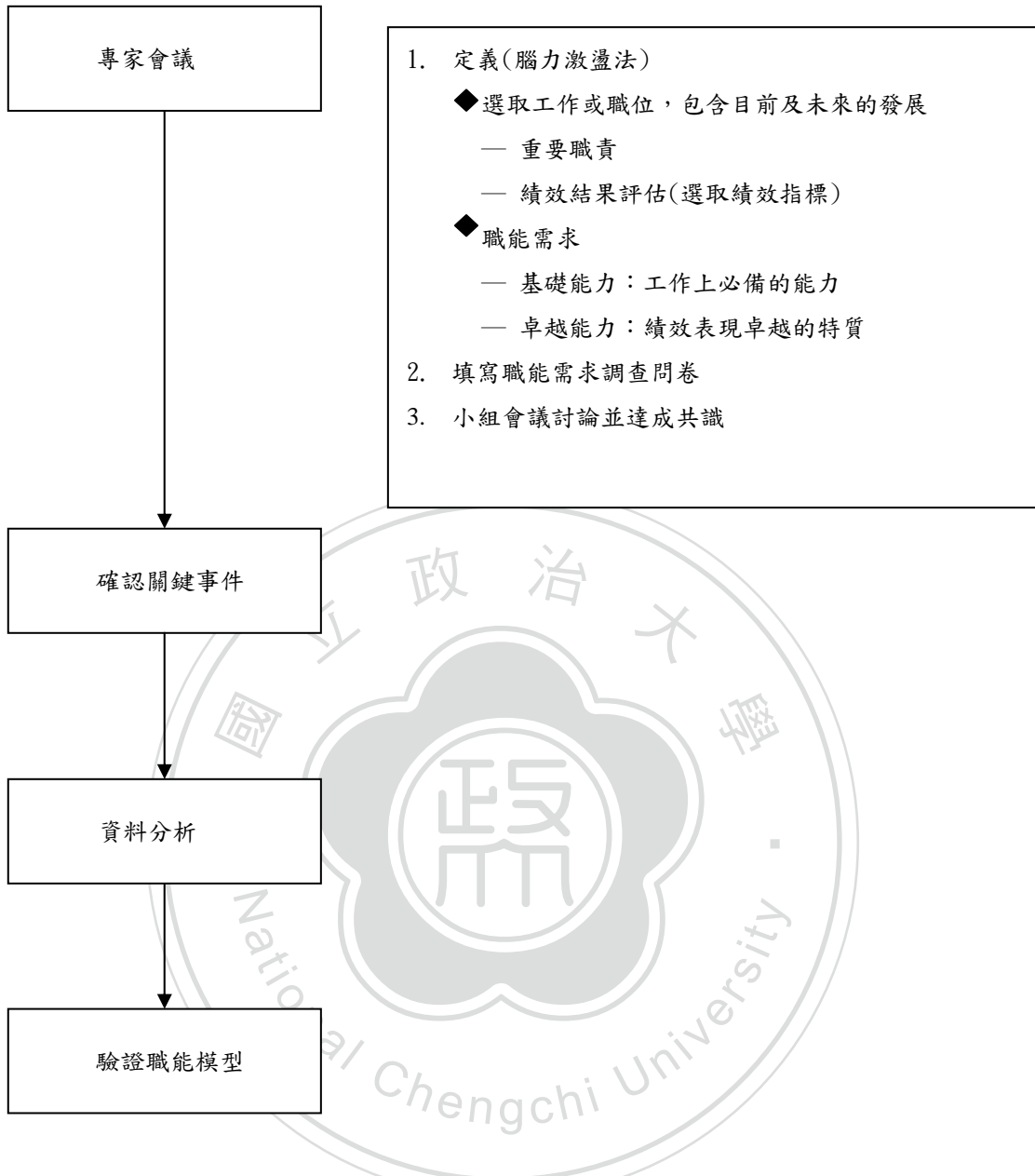


圖 2- 4 專家會議法之流程

資料來源：Spencer & Spencer(1993),Competence at work：New York,John Wiley & Sons,pp.107.

四、聯合探索法(combined discovery)

Kochanski 和 Ruse(1996)認為上述之方法只提供企業暫時的職能謀模式，認為需要將上述的方法，加以聯合一併使用。所謂的聯合探索法，就是結合上述二種以上的方法，才能找出企業真正的職能模式。此外，Kochanski(1997)亦指出，職能模式發展完成之後，除了努力讓員工接受並加以落實應用外，還必須保持有效的溝通，以便隨時因應環境的變動予以修正。



第四節、企業界職能相關探討

近幾年來愈來愈多企業界積極導入「職能」，職能受到企業重視的原因是因為，職能是人力資源策略的基礎，一旦能夠定義出某個工作的特質與能力時，企業就能依此進行適當的人才「選、訓、育、用、留」。而職能分析的結果除了做為組織招募人才的基準外，還能做為內部教育訓練課程設計的依歸，甚至是企業接班人的遴選基準，所以職能的重視程度也與日俱增。由於本研究於國圖碩博士論文研究中探討職能的論文有 402 篇。因範圍遍佈於各領域，所以本研究以「職能研究」作為搜尋找到 14 篇博碩士論文，歸納共同職能彙整如下：

表 2-1 企業職能論文分析彙整表

| 作者(年代) | 論文名稱 | 職能探討項目 |
|---------------|---------------------------------|---|
| 陳志鈺 (2000) | 百貨業樓面管理人員 職能之建立-以某百貨 公司為例 | 包括管理類職能、專業類職能、人際類 職能為三個主要架構職能。 |
| 吳昭德 (2001) | 基層主管職能之建立 與驗證-以某化工公司 為例 | 包括：溝通協調、專業知識技術、團隊 合作精神、問題解決能力、主動積極、 自我管理、執行力與培育部屬等八項職 能。 |
| 吳信如 (2001) | 資訊軟體業業務人員 專業核心職能之建立 | 包括「人際類職能」、「態度類職能」、以 及「專業類職能」為三個主構面 |
| 楊尊恩 (2003) | 訓練人員專業職能之 建立 | 此包括「顧客服務」、「訓練成效評估」 及「課程規劃與設計」等三項職能。 |

表 2-1(續)

| | | |
|---------------|-------------------------------------|--|
| 王淑娟 (2003) | 台電公司人力資源部門基層主管職能之建立及應用 | 包括專業職能、管理職能二職能等 |
| 徐兆琪 (2003) | 業務人員職能之建立—以某電子科技公司為例 | 業務人員具備「創新能力」、「專業知識」、「時間管理」及「正直誠信」四項職能。 |
| 梁欣戎 (2003) | 理財規劃師之專業職能需求分析 | 理財規劃師所必須具備的職能為情緒管理、道德行為、學習態度、親和力、成就動機、專業知識、客戶導向等七項重要職能。 |
| 陳鳳仁 (2003) | 儀器產業業務人員專業職能之建立 | 業務人員之專業職能項目，人際職能、專業職能、態度職能、人格特質職能，共四個主要的職能構面。 |
| 雷震宇 (2004) | 研發工程師專業職能發展與工作績效關聯性研究—以某汽車零組件製造集團為例 | 「創新能力」、「成就導向」、「主動積極」、「推理分析」、「專業知識及技能」、「團隊合作」、「自信心」、「持續學習」、「溝通協調」、「謹慎仔細」、「外向樂觀」等十一個項目為該集團研發工程師應具備之專業職能。 |
| 洪怡明 (2004) | 台塑集團營業人員專業核心職能之建立 | 以「專業類職能」、「管理類職能」、「人際類職能」、「態度類職能」、「價值觀類職能」、「心智類職能」為六個主構面。 |
| 盧美芳 (2006) | 系統整合業工程師職能之研究 | 持續學習、團隊建立、主動積極、專業技能、溝通協調、謹慎仔細、推理分析、外向樂觀、資源整合能力為主要職能。 |

表 2-1(續)

| | | |
|---------------|------------------------------------|--|
| 梁雨樺 (2006) | 育成中心專案經理人 職能建構之研究 | 人格特質、人際溝通能力、專案管理能力、行銷整合能力、工作素養能力、服務支援能力、經營管理能力及產業資訊能力等八個職能構面 |
| 張瀟文 (2006) | 主管職能建立之探討 —以某區域教學醫院 為例 | 包括專業職能、管理職能二種職能 |
| 高治誠 (2006) | 業務人員職能量表之 建立—以某本土軟體 資訊科技公司為例 | 包括專業知識、銷售技能、時間管理、問題分析與解決、規劃管理、顧客導向、溝通協調、創新能力、成就導向等職能 |

資料來源：研究者自行整理

綜合以上論文資料，本研究者將各領域所需要的共同的職能歸納分類為六個面向，分別為專業職能、人際溝通職能、態度職能、顧客導向職能、管理職能六大類。以下為本研究者彙整各論文強調的職能如下：

表 2-2 各論文職能探討內容的彙整

| 作者 | 論文名稱 | 專業 職能 | 人際 溝通 職能 | 態度 職能 | 創新 職能 | 顧客 導向 職能 | 管理 職能 | 其他 職能 |
|---------------|-------------------------------------|----------|----------------|----------|----------|----------------|----------|----------|
| 陳志鈺 (2000) | 百貨業樓面管理 人員職能之建立 —以某百貨公司 為例 | ◎ | ◎ | | | | ◎ | |

表 2-2(續)

| | | | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 吳昭德 (2001) | 基層主管職能之建立 與驗證-以某化工公 司為例 | ◎ | ◎ | | | | ◎ |
| 吳信如 (2001) | 資訊軟體業業務人員 專業核心職能之建立 | ◎ | ◎ | ◎ | | | |
| 楊尊恩 (2003) | 訓練人員專業職能之 建立 | | | | ◎ | | ◎ |
| 王淑娟 (2003) | 台電公司人力資源部 門基層主管職能之建 立及應用 | ◎ | | | | ◎ | |
| 徐兆琪 (2003) | 業務人員職能之建立 -以某電子科技公司 為例 | | | ◎ | ◎ | | ◎ |
| 梁欣戎 (2003) | 理財規劃師之專業職 能需求分析 | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ◎ |
| 陳鳳仁 (2003) | 儀器產業業務人員專 業職能之建立 | ◎ | ◎ | ◎ | | | ◎ |
| 雷震宇 (2004) | 研發工程師專業職能 發展與工作績效關聯 性研究-以某汽車零 組件製造集團為例 | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ◎ |
| 洪怡明 (2004) | 台塑集團營業人員專 業核心職能之建立 | ◎ | ◎ | ◎ | | ◎ | ◎ |
| 盧美芳 (2006) | 系統整合業工程師職 能之研究 | ◎ | ◎ | | | | ◎ |

表 2-2(續)

| | | | | | | | |
|---------------|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 梁雨樺 (2006) | 育成中心專案經理人 職能建構之研究 | ◎ | ◎ | | | ◎ | ◎ |
| 張瀟文 (2006) | 主管職能建立之探討 —以某區域教學醫院 為例 | ◎ | | | | ◎ | |
| 高治誠 (2006) | 業務人員職能量表之 建立- 以某本土軟體 資訊科技公司為例 | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ◎ |

資料來源：研究者自行整理

由上述資料得知，各領域普遍有的職能以專業職能為最多：各領域有其重視的專業技能，要在其領域做好工作達成組織目標，專業職能是相當重要地。第二是人際溝通職能：人際溝通順暢才可良好的推動工作，達成績效。第三為態度職能：態度職能即是在各行業所應擁有良好的態度，第四管理職能：針對主管人員普遍管理上都需要具有一定的管理能力。第五為顧客服務職能，在企業界以服務業居多，所以本著以顧客為尊的觀念，所以顧客導向職能也越趨重視，第六為創新職能，科技不斷的創新，所以擁有創新職能才能改變傳統，面對衝擊。

第五節 教師職能相關之研究

本論文主要利用全國博碩士論文資訊網作為線上查詢工具，進行論文資料的蒐集，目前至今以「教師職能」為分類或命名的論文，只有兩篇，為增加教師職能相關論文故搜尋的方面改以教師兼任行政工作的「組長職能」、「主任職能」等作為關鍵字做尋找，亦使用「能力」與「職能」等關鍵字再次查詢，以防相關資料的闕漏，再從查詢結果所呈現出來的論文題目進行篩選，做為教師職能相關研究的資料。

一、相關論文搜尋

1. 以「教師職能」進行關鍵字查詢，共得到 5 篇相關論文，如表一所示。

表 2-3 以「教師職能」的相關論文

| 研究者(年代) | 論文名稱 |
|-----------|---------------------------------|
| 黃玉珍(1984) | 台北市國民小學輔導教師職能調查 |
| 黃美羚(2004) | 大專院校線上教師職能分析與教學專業發展需求評估 |
| 張家聲(2006) | 科技大學教師背景變項與專業職能對學校組織創新能力知覺影響之研究 |
| 許育禎(2008) | 國民小學教師角色職能與顧客滿意度認知之研究 |
| 蘇美芳(2008) | 教師職能與自我認知顧客滿意度之研究—以國民中學為例 |

資料來源：研究者自行整理

2. 以「組長能力」進行關鍵字查詢，共得到 2 篇相關論文，如表二所示。

如表 2-4 以「組長能力」的相關論文

| 研究者 | 論文名稱 |
|-----------|-----------------------------|
| 董 燦(1995) | 國民小學體育組長之行政管理能力研究 |
| 徐振豐(2002) | 國民中小學資訊組長資訊能力及相關因素探討—以台中縣為例 |

資料來源：研究者自行整理

3. 以「主任的職能、能力」進行關鍵字查詢，共得到 10 篇相關論文，如表三所示。

如表 2-5 以「主任職能、能力」的相關論文

| 研究者 | 論文名稱 |
|-----------|----------------------|
| 陳麗俐(1999) | 國民中學主任基本職能之研究 |
| 龔宏仁(2002) | 國小主任基本職能之研究 |
| 陳永芳(2002) | 台南縣市國民小學總務主任專業能力之研究 |
| 陳金城(2003) | 高級中學教務主任專業職能分析 |
| 孫忠義(2003) | 高級中學學務主任專業職能之分析與建構 |
| 黃蜀民(2003) | 花蓮縣國民小學主任專業能力需求 調查研究 |
| 黃善祺(2005) | 國民小學總務主任專業能力指標之建構 |
| 陳志奇(2006) | 國民小學主任核心職能之研究 |
| 江坤樹(2006) | 臺北市立國民中學學務主任工作職能之研究 |
| 林銘宏(2007) | 臺北市國民小學總務主任專業能力之研究 |

資料來源：研究者自行整理

經由全國博碩士論文資訊網線上查詢系統，所得到的論文篇數並不多，經過上述篩選原則與步驟，共獲得 15 篇符合本文主題之論文資料，就以上做一資料分析。

二、相關論文資料分析

(一)研究對象之分佈

1. 依研究對象來分：

以上述資料得知，以教師職能找到的相關論文僅有 3 篇，兼任組長之職能僅有 2 篇，以主任職能及能力做為分析的職能論文最為多有 10 篇之多，所以職能的研究在教師的領域皆以行政人員為主，以教師專業職能的探討目前未被討論，是故本文的重點就是發展出教師職能，做為教師專業職能之探討。

2. 依學校單位來分：

以上述資料得知，在上述 15 篇論文中，有 11 篇是以研究國中小為最多，高中職 2 篇，大專院校 2 篇，所以目前研究的學校仍以國中小學為主。

(二)各階層研究內容

1. 教師之職能

表 2-6 教師職能相關論文彙整

| 研究者 (年代) | 論文名稱 | 職能探討內容 |
|---------------|---------------------------------|---|
| 黃玉珍 (1984) | 台北市國民小學輔導教師職能調查 | 輔導教師的角色、地位、任職情形、工作的進展；以及輔導教師對輔導的專業知能、觀念、態度與輔導技術的使用等，進行調查研究。 |
| 黃美玲 (2004) | 大專院校線上教師職能分析與教學專業發展需求評估 | 1. 教學管理平台的使用 2. 多媒體製作軟體教學 |
| 張家聲 (2006) | 科技大學教師背景變項與專業職能對學校組織創新能力知覺影響之研究 | 1. 問題解決 2. 工作管理 3. 教學知能 4. 研究推廣 5. 學生輔導 6. 工作態度 7. 溝通技巧 |

資料來源：研究者自行整理

2. 組長之職能

表 2-7 組長能力相關論文彙整

| 研究者 | 研究主題 | 職能探討內容 |
|---------------|---------------------------------|---|
| 董燊 (1995) | 國民小學體育組長之行政管理能力研究 | <ol style="list-style-type: none"> 1 有效管理運動場地設施和器材設備 2. 籌劃校內班際體育活動 3. 對學校體育發展的整體計劃能力 4. 溝通協助的能力 5. 能激勵體育教師或教練的士氣 6. 學校體育課程的編擬 |
| 徐振豐 (2002) | 國民中小學資訊組長資訊能力及相關因素探討 —以台中縣為例 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 基礎電腦能力 2. 硬體知能 3. 設備維護能力 4. 運用電腦於教學的能力 5. 網路伺服器建置與管理能力 6. 網頁製作與管理維護能力 |

資料來源：研究者自行整理

3. 主任之職能

表 2-8 主任職能、能力相關論文彙整

| 研究者 | 研究主題 | 職能探討內容 |
|---------------|------------|---|
| 陳麗俐 (1999) | 國中主任基本職能 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 人際關係職能 2. 行政管理職能 3. 教學領導職能 4. 教育專業職能 |
| 龔宏仁 (2002) | 國小主任基本職能 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 人際關係職能 2. 行政管理職能 3. 教學領導職能 4. 教育專業職能 |
| 黃蜀民 (2002) | 國小主任專業能力 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 教育專業知識 2. 學校經營與行政管理 3. 教學領導與溝通協調 |
| 陳金城(2003) | 高中教務主任專業職能 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 專業知識 2. 教務規劃 3. 領導激勵 4. 溝通協調 5. 課程推動 6. 教學評鑑 7. 多元創新 |
| 孫忠義 (2003) | 高中學務主任專業職能 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 溝通協調 2. 領導統御 3. 專業知識 4. 危機處理 |

表 2-8(續)

| | | |
|-----------------------|-------------------------------|--|
| <p>陳永芳 (2005)</p> | <p>國小總務主任專業能力</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 財物管理能力 2. 財物採購法令與實務能力 3. 學校建築專業 4. 實務的知識與能力 |
| <p>黃善祺 (2005)</p> | <p>國小總務主任專業能力</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 總務行政溝通與處理 2. 相關法令認知與運用 3. 日常事務辦理與應變 4. 組織架構經營與管理 5. 專業知能理解與執行 |
| <p>陳志奇 (2006)</p> | <p>國民小學主任核心職能 之研究</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 領導能力 2. 專業能力 3. 人際關係能力 4. 創新能力 5. 個人特質 |
| <p>江坤樹 (2006)</p> | <p>臺北市立國民中學主任 工作職能之研究</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 人際關係職能 2. 行政管理職能 3. 教學領導職能 4. 教育專業職能 |
| <p>林銘宏 (2007)</p> | <p>國小總務主任專業能力</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 應變危機的能力 2. 領導篤行的能力 3. 溝通協調的能力 4. 教育專業的能力 5. 實踐法令的能力 6. 計畫管理的能力 7. 統整判斷的能力 |

表 2-8(續)

| | | |
|--|--|-----------|
| | | 8. 校園規劃能力 |
|--|--|-----------|

資料來源：研究者自行整理

由上述資料本研究彙整各職務教師職能資料如下：

表 2-9 各職務教師職能探討內容彙整表

| 研究者年代 | 工作職能 | 人際關係 溝通職能 | 行政管 理職能 | 創新職 能 | 態度職 能 | 其他職 能 |
|-----------|------|--------------|------------|----------|----------|----------|
| 黃玉珍(1984) | ◎ | ◎ | | | | ◎ |
| 董 燦(1995) | ◎ | ◎ | ◎ | | | ◎ |
| 陳麗俐(1999) | ◎ | ◎ | ◎ | | | |
| 龔宏仁(2002) | ◎ | ◎ | ◎ | | | |
| 陳永芳(2002) | ◎ | | | | | ◎ |
| 徐振豐(2002) | ◎ | | | | | ◎ |
| 陳金城(2003) | ◎ | ◎ | | ◎ | | ◎ |
| 孫忠義(2003) | ◎ | ◎ | | | | ◎ |
| 黃美羚(2004) | ◎ | | | | | |
| 黃善祺(2005) | ◎ | | ◎ | | ◎ | |
| 黃蜀民(2005) | ◎ | ◎ | ◎ | | | |
| 陳志奇(2006) | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | |
| 江坤樹(2006) | ◎ | ◎ | ◎ | | | |
| 張家聲(2006) | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | |
| 林銘宏(2007) | ◎ | ◎ | ◎ | | | ◎ |

資料來源：研究者自行整理

三、相關論文研究分析

綜合以上資料分析，職能研究是為了分析出從事某種專業工作者所需具備的知識、技能、態度與人格特質。職能需求最常採用的是問卷調查法，其次是德懷術法。本研究在研究方法上是先採用專家問卷，透過專家修改職能構面之各項指標，之後進行預試，透過專家效度及預試分析，刪除職能非必要之指標，建立一分教師專業共同職能之問卷。

一位好老師的特質不外乎教學認真上課有方法能吸引學生注意幫助學習，對課程的認知也必須具有專業，有好的班級經營，就能進入學生內心進而達到良好的班級氣氛。以下為研究者對國外期刊對教師職能內涵做一整理，彙整資料如下：

表 2-10 國外期刊對教師職能之彙整

| 作者(年代) | 課程知能 | 班級經營 | 人際溝通 | 教學技能 |
|-------------------------|---------|---------|---------------|---|
| Spencer & Spencer(1993) | 專業知識 | | 團隊與合作 人際EQ | 創新的教學方式 |
| Trimble& Case (1999) | 課程專業知識 | 複雜的控班能力 | 人際相處 | 專門學科技能 教學策略和技巧 設定合適的教學)目標 鷹架學習 評量能力 |
| Coughlin (1999) | 課程設計和評鑑 | 教育和教室管理 | | 教學策略 |

資料來源：研究者自行整理

目前大陸學者對教師職能研究的論文及期刊較國內多，其中肖建彬(2001)中小學管理中教師職能研究可以完善教育管理理論和教師理論，改進教師教育，提升學校管理效能。教師的基本職能是由常規工作規定的，特別職能是由非常規工作規定的。就教師職能的一般分析，包括基於道德層面的為人師表、法律層面的教書育人、系統層面的承上啟下和過程層面的責其始終等四種職

能。

新華網福建頻道(2003)在論當代多變世界中教師應有的素質文章中，首先談到：

一、教師職能的變化

依聯合國教科文組織第 45 屆世界教育會議上提出，面對 21 世紀教師的責任為：1. 終身學習並不斷地再培訓自己 2. 與同事共同開展工作 3. 保持與學生之間的良好關係，鼓勵好奇心，發揮每一個兒童的潛能 4. 讓學生學會認知、學會做事、學會發展、學會共存。

二、當代教師應有的素質

教師職能的變化，必然對教師素質提出更高的要求。從人文精神、專業素養、科學素養、實踐能力四個板塊來闡述新世紀教師應有素質的觀點。以下是其提出之觀點：

(一) 人文精神：教師教書育人，面對的是一群活生生的獨特的生命個體，教師應當有對生命價值的深刻認識和理解，以莊嚴的責任和誠摯的愛心對待每一個學生，尊重、愛護每一個學生，讓他們個性得以張揚、心靈獲得自由，努力使他們開放心智、更新知識、豐富精神世界，引導學生學會對人類普遍價值的認同，對真善美的追求，從而培養人的良知和正義感。

(二) 專業素質：專業素質在這裏指教師為師任教所應具備的思想品質、教育理論知識、能力等方面的素質。這也是教師職業專業化的一種體現。

(三) 科學素養：對於當代教師而言，良好的科學素養包括精深廣博的科學知識、不斷追求新知的科學精神、鑽研探究科學的方法。

(四) 實踐素質：教師的工作具有很強的實踐性和現場性特點，很多教學事件的發生是不能予以理論預期的。這種強烈的"臨床"及現場工作特質使得對教師素質的把握上不能不考慮實踐素質。

由上論述，教師職能最重要的除了教師要具有專業知識職能以外，還需要有良好的學習態度職能如此才能鑽研新的知能，並鼓勵孩子向上，豐富學生的心靈。所以做好課程知能、班級經營、並在教學技能上需要不斷的提升與創新，時時更新知識具有創新的職能，同時做好良好的師生及同事間互動之人際溝通，更是不可或缺的人際溝通職能。



四、本研究教師專業共同職能架構之形成

本研究透過上述文獻探討中整理出教師共同職能分類，把教師專業共同職能歸納六大職能分類如下，並作為本研究的研究基本架構及未來問卷發展的基礎。

本章第四節在企業界職能的論文彙整中，研究者彙整六大職能：分別為專業職能、人際溝通職能、態度職能、創新職能、顧客導向職能、管理職能等六大類。第五節中在教育界職能的論文中，研究者彙整五大職能：分別為工作職能、人際關係溝通職能、行政管理職能、創新職能、態度職能五大類。其中在人際溝通職能、態度職能、創新職能三種職能在各行業都是相同的，所以研究者將此三種職能放入本論文中討論。針對企業界提及管理職能及教育界中行政管理職能，皆有論述管理職能之精神，本研究將此兩種職能做一合併，針對於教師法第十七條中規定教師有擔任導師之義務，故每一位教師都需要有班級經營職能，此職能本論文將其歸納為第二職能。在企業界顧客職能部份，教育界中雖服務的對象是學生，教師應以學生為主體，但並不像企業界以營利為目的，是故本研究將其改為學生本位職能放入本研究中第六項職能，並針對各職能解釋如下：

在本章第四節企業相關職能彙整中資料得知，各領域普遍有的職能以專業職能為最多：結合第五節教師職能論文中最多出現的職能也是工作職能，是故一位教師最重要的專業工作職能就是教師教學職能，本研究把教師教學職能列為教師第一職能。在本研究中教師教學職能：包含 1. 課程規劃的職能：每一位教師都需要對課程規劃了解並使用，按照課程設計，進而達成教學目標。2. 教材設計職能：教師對教學科目有深入的了解，進而製作教材便於課堂使用，進而達成教學目標。3. 教學技巧能力：能透過熟練的教學技術及資源引起學生學習之動機 4. 多元評量能力：評量非單一評量，多元評量的定義對學生評量可更為的客觀。

針對第四節企業界管理職能部份，第五節部份提及之行政管理職能，本論

文針對研究的對象為國民中學教師應具備的職能，所以綜合兩種職能本論文將每位教師應具備的管理職能定位為班級經營職能。每位教師需要具備有管理班級的能力，根據教師法第十七條規定，教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：教師皆具有擔任導師之義務，不可有拒絕之理由。班級經營職能包含有班級經營能力：控班能力對班級事物的掌握及了解，便於推動教學目標。故班級經營職能為本論文中第二職能。

綜合企業界職能及教育界職能，皆強調人際溝通職能所以本研究將人際溝通職能視為第三職能：人際溝通順暢才可良好的推動工作，達成績效，好的人際關係溝通在學校行政人員、家長、同仁、學生等方面，都可較順利達成教學目標。

第四為創新職能，就企業界中科技不斷的創新，所以擁有創新職能才能改變傳統，面對衝擊。隨時代變遷，教師為走在時代前端必須要有創新的知能，才能符合社會潮流的變化，所以在教學及課程設計上都需有有創新的思維，才能在變化中的社會學習新知，本研究將創新職能為本論文的第四職能。

綜合企業界職能及教育界職能，態度職能是在各行業所應擁有良好的態度。態度職能包括教師對自己的職業需要保持高度的熱情，處理學生問題時也需要要有公正客觀的價值判斷，所以在工作上需要更有反省的知能。同時終身進修的學知精神，不斷的進修才能使一位教師走向時代的前端，隨時充電學習才能與世界接軌，每位教師需從教育理論科目出發透過實務技巧並具普通教學素養、專門學科素養，即具有教學計畫、目標等教學實施之能力達成教學目標。是故態度職能為本論文中第五職能。

另外於第四節中企業界有以顧客為導向之職能，因企業界有最大利潤之考量，顧客服務為上，所以顧客導向職能也越趨重視。教師服務及教學要以學生為主體，目前的教育走向，就是以「學生」為主體的教學導向，所以本論文中將顧客職能列入研究並將其改為學生本位職能，列入研究中討論，另輔導學生能力，教師對學生應有生活輔導能力、學業輔導能力、特殊學生輔導能力具備

輔導知能了解學生並將其放入本研究中第六項職能。

五、班級經營與教學效能、教師態度與學生相關研究

吳清山(1996)認為教師班級經營的第一線，舉凡班級秩序的維持、班級環境佈置、班級氣氛的營造、師生關係的建立，都有賴教師採用最適當的方法來處理，因為在一個班級中，教師要比其他人更能了解學生狀況和班級特性，所以，教師可說是班級經營的靈魂人物，它具有主導班級運作的力量，是提高班級經營效能的關鍵，在班級這個猶如社會的小團體，它需要努力經營，教學才會有所成效。班級經營的主要目的，除了預防學生不良行為和有效處理學生不良行為外，而可以營造一個良好的學習氣氛，以提高學習的效果。

陳木金(2006)提出班級經營策略對教師教學效能的影響很大。因此，建議實習教師們能夠細心體察班級經營策略、教師教學效能，積極關心教室情境裡的實用智慧。因為實習教師們如果能夠了解、體察班級經營策略的內涵—安排教室環境策略、建立和諧溝通策略、監督學生活動策略、建立教室規則策略、善用獎懲增強策略、處理不良行為策略，及教師教學效能—教學自我效能信念、系統呈現教材內容、多元有效教學技術、有效運用教學時間、建立和諧師生關係、營造良好班級氣氛，進而學習與訓練自己使用班級經營策略與教師教學效能，必能提高實習教師在教育實習成果，進而轉動教育實習的新生命。教室裡「班級經營」和「教學效能」的實用智慧的方式，作為師資培育的實務取向，進而協助實習教師們進行良好的班級經營，發展出一套帶好每一位學生的「班級經營」及「教學效能」的方法，因為教師班級經營策略的良好與否，應該會影響到教師的自我效能與有效教學。因此，實習教師們應該運用教室裡的實用智慧，有效的使用班級經營策略與教師教學效能，結合班級的內外之人、事、地、物等各項資源，依據教育原理，以發揮教育效果，達成教育目標的活動與歷程。

綜上所述教師為一班之主，倘若班級經營做得好，教學效能也隨之提昇，所以班級經營和教學成效是有具有相互關係的，所以好的班級經營也會有好的

教學成果。

六、態度職能與學生本位相關研究

蔣恩芬(2000)研究學習動機的相關因素，其研究結果顯示，教師對學生學習動機的影響，可分為五大部分，分別為：1. 對學生的態度，包括教師對學生表現出重視、信任、關心與鼓勵的態度；2. 學習動機策略的使用；3. 對學生的要求；4. 教師的教學方式；以及 5. 獎勵方式等。

吳怡蓁(2007)教學態度與學習動機之部分層面具有正相關，其中以與「內在目標導向」的關係最強：教師之教學態度與學習動機之「價值成分」、「內在目標導向」、「工作價值」及「控制信念」等四個層面具有正向相關，其中以「內在目標導向」的關係程度最大，「控制信念」次之。顯示教師教學態度越佳，學生學習動機的價值成分、內在目標導向、工作價值及控制信念也越高。

天下雜誌於 1998 教育專欄提出要成為一位傑出教師就必須具備五大專業角色信念：

(一)老師必須關注學生，帶領學習

所有的學生都有學習能力是老師的基本信念，老師應了解學生的個別差異，調整教學，了解學生發展與學習的原理，平等的對待學生，不要因為學生能力的不同、身體的殘障、社會與文化的背景、語言、種族、宗教、性別等因素產生偏見，而扭曲老師與學生，學生與學生間的關係，同時老師還關心學生的自我概念、在同儕關係上的學習、人格發展、志向與公民美德，以帶領學生學習。

(二)老師必須熟悉自己的專業，以及教學方法

教學的兩大基本原則是全心投入學生的教育與福祉、全心投入教授的科目。優秀的老師應努力讓學生接觸他們生活中的社會、文化、道德與物質天地，並且深入了解自己所教授科目的特質，以做為帶領學生接觸各個領域的入場

券。同時，因應學生適當的學習方式，宜提供多種學習管道，使學生從學習的歷程中，從事有效的教學活動。

(三) 老師要負責管理與督導學生的學習

教師要將自己視為助學者，創造、豐富、改變教學的組織方法，以因應學生不同的學習方式，並運用多種教學策略、教學資源，充實學習活動，甚而邀請義工或幫手做教學助理，用多種方法達成目標，讓他們主動參與學習，並以有效的班級經營，激勵與引發學習的樂趣，追蹤與評核學習的進展，以輔導學生的學習。

(四) 老師能夠有系統的思考自己的教學，並從經驗中學習

老師有專業的責任，要終身學習，必須不斷地學習技能、拓展方法、加深知識與技術、做更有智慧的判斷。並向外尋求學習機會，請別人觀察自己的教學，提出批評，詢問學生與家長的反應，注意最近的研究，適時的將新發現融入教學。老師能系統深思，不僅能提高教學成效，也是學生學習批判、分析思考的典範。(天下雜誌，1998)

綜合以上觀點，好老師好態度，教師不管在教學知能上、學生學習上、學生人格養成上，都需要有良好的態度觀，幫助學生、瞭解學生，站在學生的角度，具備以學生為主體，引發學生學習有更多樂趣及成效