

議題分組研討 (一)

新試辦高中職與國中組 (A 組)

教育部 97 年度試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會

『新試辦學校如何準備評鑑工作』

高雄市立前鎮國民中學 校長 賴榮飛

教務主任 王俊哲

一、前言

教育部推動中小學教師專業發展評鑑計畫，期能促進教師專業發展與精進教師教學品質。從 95 年度試辦計畫開始至今，教師專業發展評鑑的工作一直讓許多教師產生疑慮：專業成長？教學評鑑？或是教師分級？在眾說紛紜之下，教師面對評鑑自然而然產生了觀望的心態。因此，教師專業發展評鑑的試辦工作，必須在穩健中逐步發展並凝聚共識，讓教師藉由試辦計畫的參與，除了可以督促自己不斷強化本身的專業知能，提升學生學習成效、確保教育品質，進而促進教師專業發展。

教師專業發展評鑑內容包括：課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修及敬業精神與態度等，其規準由學校參照主管教育行政機關訂定之「教師專業發展評鑑參考規準」自行訂定之。由此可見教師專業發展評鑑雖然包含四個層面、十八個指標，但此項規定是有彈性的，它允許主管教育行政機關及學校建立因地制宜評鑑規準的機會。學校在推動教師專業發展評鑑工作時，不一定每年每一個層面都進行評鑑，可以配合學校發展的重點工作，選擇一個或數個重點進行教師評鑑工作。

二、現況分析

(一) 學校背景

本校創立於民國 54 年，55 年 7 月 26 日成立為高雄市立第十一初級中學，招收學生 16 班計 850 人。57 年 8 月 1 日改制為高雄市立前鎮國民中學，歷任林茂榮校長、陳啓庸校長、陳金河校長、陳寶勇校長、林文展校長及現任賴榮飛校長。學校班級數逐年增班，在民國 70 年代達到最高 100 多班，民國 91 年減至全校最低 19 班。近幾年來，因社區家長之支持及年輕教師之更替，學校班級數逐漸回升。至 96 學年度，普通班 29 班、體育班 3 班、特殊班 3 班，合計 35 班。目前全校教師人數 67 人，平均年齡約 32 歲，是一所年輕具有衝勁的中型學校。

年 資	95 年 參與教師數/正式教師數				96 年 參與教師數/正式教師數			
	未滿 3 年	3 年 以上	5 年 以上	小 計	未滿 3 年	3 年 以上	5 年 以上	小 計
合 計	9/16	7/13	8/26	24/55	16/18	10/12	19/37	45/67
百分比	56%	54%	31%	44%	89%	83%	51%	67%

S (優勢)	W (劣勢)	O (機會點)	T (威脅點)
教師年資未滿5年人數占全校約30%，教師年齡相近具基本資訊能力，同儕互動溝通效果良好。	資深教師不多，缺乏年資10-20年中生代教師，教學與班級經營經驗傳承不易。	試辦教師專業發展評鑑與精進課堂教學研習，提升教師專業知能。	學校從班級數正從谷底翻身，教師的工作量及壓力較大。

(二) 推動策略

1. 宣導階段

(1) 宣導溝通建立觀念

透過校務會議對行政、家長及教師代表，說明試辦計畫的精神與理念，並利用導師會報及全校性的行政會報溝通宣導，建立試辦的正確信念。

(2) 傾聽教師各種想法

讓老師在評鑑活動中產生共鳴是試辦計畫成功與否的主要關鍵。當老師願意嘗試就是評鑑計畫的開端，校園中的氣氛開始會有改變，進而就能不斷進步。

(3) 訊息分享形成共識

利用段考下午進修時間，邀請專家學者，說明試辦計畫的精神與試辦方式、評鑑工具等並與教師做雙向溝通，藉由訊息充分傳達形成共識。

2. 籌畫階段

(1) 以所有教師為主體

參與試辦的教師是評鑑方案的執行者，在面對繁重的教學負擔外，面對評鑑所承受的壓力也是推動計畫的考量重點。因此營造出傾聽、溝通、包容的校園氣氛，提供關懷與支持，而後續的支持與回饋，將是促使教師願意積極投入，落實執行的助力。

(2) 鼓勵自願教師自主

鼓勵教師自發性的動機，透過教師意願的徵詢，鼓勵自願參與試辦計畫，形塑教師專業成長的歷程，由教師自己選擇評鑑規準、評鑑時間與方式。

(3) 行政領導去除疑慮

教師對試辦計畫狀況不清楚將導致良好計畫無疾而終，為除去教師疑慮，由行政示範帶給同仁參與信心，並請試辦教師提供正向回饋給其他未參與試辦的教師，讓全校教師可以全員加入。

3. 執行階段

(1) 核心價值在增能

在教師專業發展評鑑推動中，要關心的是如何讓老師更有專業能力，建立起反思的教學歷程，進而改進自己的教學，提升專業與自我成長。透過教學觀察的實施，修正教師教學設計與教學技巧，學習別人的優點、改進自己的缺點，並

營造出團隊的教學校能。

(2) 研習進修精進知能

利用領域時間及段考下午辦理各項進修研習，提升教師專業知能。參與試辦教師積極參與初階研習，瞭解教師專業發展評鑑的理念及評鑑規準，增進評鑑的專業能力。

(3) 強調自發的精神

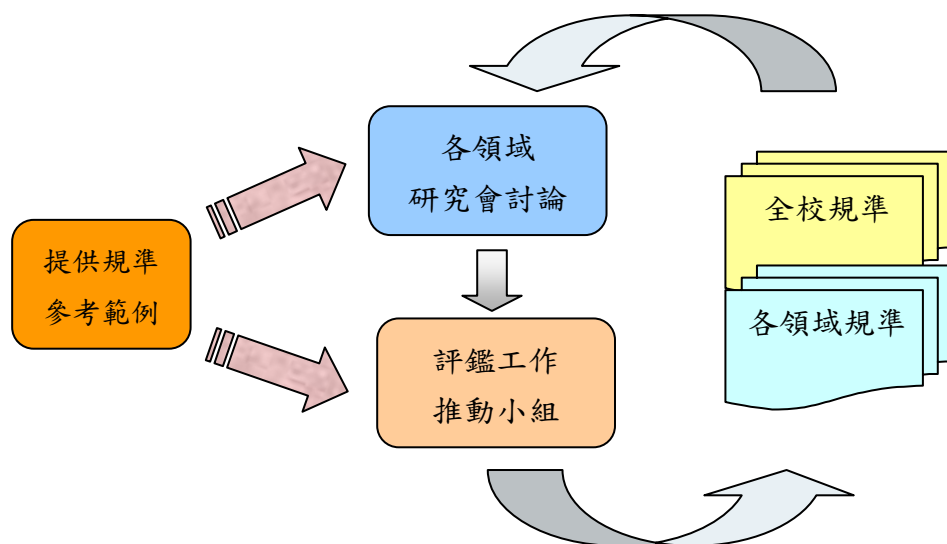
要將試辦方案的精神徹底執行讓所有教師自願參與，並給予受評教師較大的彈性與尊重。因此教學觀察的時間由受評教師自己作決定，各項評鑑規準也因具有彈性，由教師自行選擇後再交由評鑑小組成員作最後的定案。

(4) 參與試辦落實行動

透過校務會議決定參與試辦工作，並依據試辦計畫實施教學觀察與檔案評量評鑑工作，讓試辦教師彼此回饋，改進教師的教學，提升專業與自我成長。

4.規準研發

(1) 評鑑規準研發歷程架構圖



(2) 參考規準範例

- 教師專業發展評鑑參考規準/指標——現有各版本彙整表
- 教師專業發展評鑑參考規準/指標——曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡版
- 中小學教師教學評鑑工具(張新仁)版

(3) 評鑑推動小組會議

- 研討與修訂教師專業發展評鑑各項規準與評鑑指標。
- 訂定教室觀察與教學檔案評鑑時程。
- 檢核試辦工作的進度與成效。

(4) 教師專業發展評鑑業務之宣導說明

- 邀請專家學者針對全校教師進行評鑑指標宣導說明。
- 聘請專家學者參與會議，指導推動小組修正評鑑規準。

c.鼓勵試辦教師全部參加推動知能研習及初階研習。

(5) 領域小組教學研究會

a.提供大多數教師熟悉並瞭解的規準

b.各領域於領域小組研究會中討論

三、面臨之困難或問題

(一) 教師認為參與評鑑工作將花費更多的時間與精神，而未參與教師抱持觀望態度。

1.多次溝通與宣導，減少教師之疑慮並提高參與意願，給予教師正面的鼓勵與回饋。學校行政應協助教師規劃試辦行程，並提供教師所需的各種資源，勿讓教師從「零」開始。

2.學校提供更多的協助給參與試辦教師，讓參與教師感覺有所成長與幫助，而不是增加教學負擔。

3.透過同儕分享之機制，鼓勵未參與試辦教師加入。

(二) 評鑑規準與相關制度未建立完整，讓許多參與教師產生疑慮。

1.以前教師評鑑之目的均偏重總結性評鑑，在試辦過程中，應常提醒教師試辦的目的及結果之應用，以免教師產生不必要的疑慮或聯想。

2.評鑑制度及規準未建立完善前，或沒有輔導及協助教師的機制時，容易使參與教師感覺沒有實質的幫助。故試辦初期應著重評鑑制度及規準的建立，讓參與教師有所遵循，並安排適當的研習活動，以提升教師知能。

(三) 評鑑人員專業能力不足，評鑑結果可能缺乏信度與效度。

1.參與試辦教師僅參加三天初階人員培訓研習感覺不夠專業，應讓教師透過自評、非正式他評等方式多練習評鑑規準，讓評鑑人員提高評鑑結果的一致性。

2.評鑑小組成員中有家長會代表，目前沒有針對家長部分舉辦相關知能研習，讓家長了解試辦精神與理念，希望教育主管機關可以辦理相關研習。

(四) 教師對於評鑑規準「指標解讀」不一致

評鑑規準研發之歷程，需教師經過多次會議討論後，才能逐漸形成共識。

(五) 領域教師未全部參與，評鑑規準無法深入研討符合需求

未參與教師對於評鑑規準不完全了解，會議討論時無法聚焦符合領域需求，應積極鼓勵同領域教師全數參與，一同研擬符合該領域的評鑑指標。

四、解決之策略

(一) 推動試辦工作應提供更適宜的評鑑工具，能真實呈現教師教學能力之評鑑方式，建立符合教師需求的評鑑模式。

(二) 依據教育部試辦計畫之規定逐步實施，逐漸形成各校的運作機制，並需有後設評鑑制度持續檢討修正並精緻發展，以避免評鑑結果流於形式化。

(三) 儘速建立教學輔導教師之制度，積極協助需要專業成長之教師。

(四) 增加參與教師自我評鑑與同儕評鑑之研習或研討會，以提升評鑑人員的專業能力。

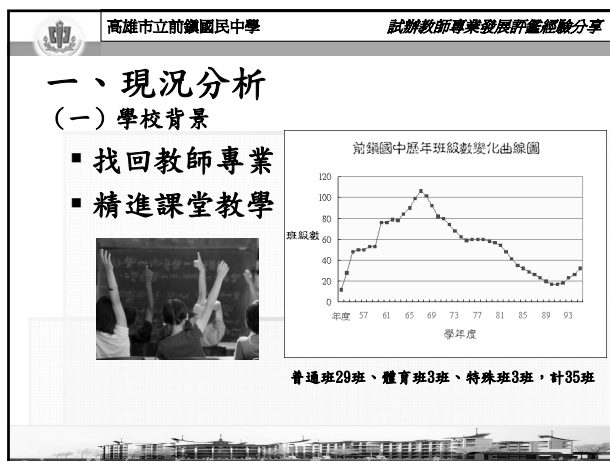
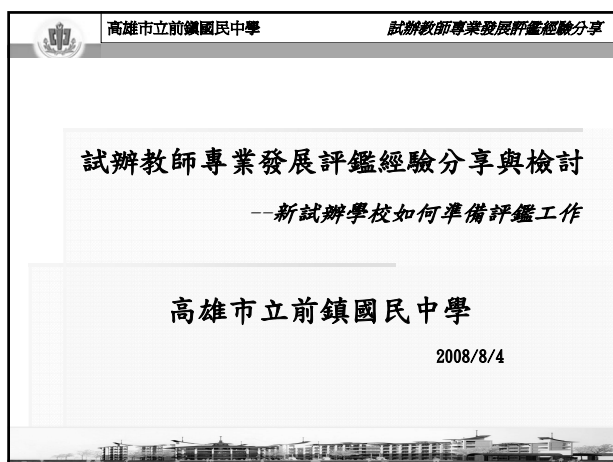
(五) 透過試辦計畫實施，讓教師彼此分享班級經營結果，促進導師對班級經營的信心及

觀念，改進導師班級經營的盲點，提升新進教師班級經營的成效。

- (六) 針對教師專業知能較弱的領域，辦理教師增能研習，如：邀請輔導團到校服務，精進課堂教學經驗分享等，改善教師教學能力，精進教學輔導績效。
- (七) 試辦過程中給予教師適度的彈性與尊重，讓試辦教師願意繼續參與試辦計畫，並對學校的產生向心力及認同感。
- (八) 透過教室觀察與教學檔案評鑑過程，讓教師自我省思，並提供教師適當的回饋，改善教學的成效，並對教學的產生信心與責任感。
- (九) 給予試辦教師更多的彈性與選擇：
 - 1. 評鑑規準不要所有教師一體適用。
 - 2. 讓教師選擇符合自己需要的檢核重點。
- (十) 精簡評鑑規準項目、簡化評鑑工具填寫項目：
 - 1. 評鑑規準宜簡單易懂、評鑑工具應容易填寫。
 - 2. 避免教師花太多時間解讀評鑑規準及填寫評鑑工具之相關表格。

五、結語

教師專業發展評鑑之目的可提供教師教學省思及專業成長，提升教師教學的品質，促進學生學習的成效。但了解基層教師教學與輔導的壓力，協助同仁了解試辦計畫的精神更是試辦工作成功的關鍵之一。我們應從教師專業成長與發展的角度看教師發展評鑑，並營造一個溫馨互信的校園氣氛，感謝主動參與試辦的教師同仁及提供教師正向的試辦經驗等，才能使所有教師更樂於參與教師專業發展評鑑試辦之工作。



高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(一) 學校背景

- 目前全校教師人數67人，平均年齡約32.8歲。

年齡	30以下	31-40	41-50	51以上
人數	34	26	7	5
比例	47%	36%	10%	7%

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

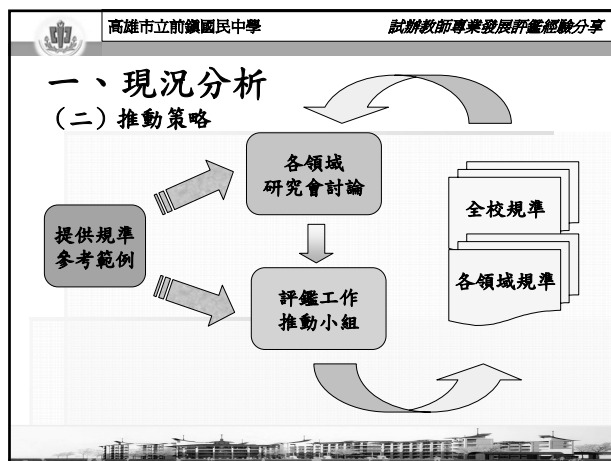
(一) 學校背景

S (優勢)	W (劣勢)	O (機會點)	T (威脅點)
教師年資未滿5年人數占全校約30%，教師年齡相近具基本資訊能力，同儕互動溝通效果良好。	資深教師不多，缺乏年資10-20年中生代教師，教學與班級經營經驗傳承不易。	試辦教師專業發展評鑑與精進課堂教學研習，提升教師專業知能。	學校從班級數正從谷底翻升，教師的工作量及壓力較大。

高雄市立前鎮國民中學		試辦教師專業發展評鑑經驗分享							
一、現況分析									
(一) 學校背景									
年 資		95年 參與/正式教師數				96年 參與/正式教師數			
		未滿 3年	3年 以上	5年 以上	小 計	未滿 3年	3年 以上	5年 以上	小 計
合 計		9/16	7/13	8/26	24/55	16/18	10/12	19/37	45/67
百分比		56%	54%	31%	44%	89%	83%	51%	67%

高雄市立前鎮國民中學		試辦教師專業發展評鑑經驗分享							
一、現況分析									
(二) 推動策略									
1. 宣導階段		(1) 宣導溝通建立觀念 (2) 傾聽教師各種想法 (3) 訊息分享形成共識							
2. 籌畫階段		(1) 以所有教師為主體 (2) 鼓勵自願教師自主 (3) 行政領導去除疑慮							

高雄市立前鎮國民中學		試辦教師專業發展評鑑經驗分享							
一、現況分析									
(二) 推動策略									
3. 執行階段		(1) 研習進修精進知能 (2) 強調自發的精神 (3) 參與試辦落實行動							
4. 規準研發		(1) 參考規準範例 (2) 評鑑推動小組會議 (3) 領域小組教學研究會							



高雄市立前鎮國民中學		試辦教師專業發展評鑑經驗分享							
一、現況分析									
(二) 推動策略									
■ 參與試辦教師（採自願方式）									
■ 95年度：									
■ 24人（各領域3人），占全校教師40%									
■ 96年度：									
■ 45人，占全校教師67%									
領域	國文	英語	數學	自然	社會	藝文	健體	綜合	
人數	11	4	8	7	4	4	3	4	



高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

一、現況分析

(二) 推動策略



領域小組會議



推動小組會議 96.09.19



推動小組會議 97.03.28

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

二、面臨困境

- (一) 參與教師花費時間準備評鑑工作
未參與教師抱持觀望態度
- (二) 評鑑規準與制度未建立完整
參與教師對評鑑結果產生疑慮
- (三) 評鑑人員專業能力不足
評鑑結果缺乏信度與效度

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

二、面臨困境

- (四) 教師對於評鑑規準「指標解讀」不一致
 - 規準研發歷程，需多次討論才能形成共識
- (五) 領域教師未全部參與試辦計畫
 - 評鑑規準無法深入研討符合需求
 - 未參與教師對於規準不了解，討論時無法聚焦符合領域需求

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

三、解決策略

- 了解教育系統受到的壓力
- 從成長發展的角度看教師發展評鑑
- 協助同仁了解試辦計畫的精神
- 營造溫馨互信的校園氣氛
- 感謝主動參與的教師同仁
- 提供參與教師正向的試辦經驗

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

三、解決策略

- 給予試辦教師更多的彈性與選擇
 - 評鑑規準不要所有教師一體適用
 - 讓教師選擇符合自己需要的檢核重點
- 簡化評鑑工具填寫項目
 - 評鑑工具宜簡單易懂、容易填寫
 - 避免教師花太多時間填寫評鑑相關表格

高雄市立前鎮國民中學 試辦教師專業發展評鑑經驗分享

簡報結束，謝謝聆聽



高雄市立前鎮國民中學
Kaohsiung Municipal Lien-Jen Junior High School