

三、評鑑系統中之教學評量檔案

(一) 桃園縣私立光啟高級中學



1



壹、本校辦理教師專業發展評鑑之理念

2



一、緣起

值此強調學校本位、學校特色、學校適應時代變遷之際，學校經營必須革新；任何教育改革，最後都要落實到教學的層面，需要良好的教師去實施。

因此，光啟高中因應學校發展計畫，深感教師在學校發展的關鍵性角色，於是推動教師專業發展評鑑。

3

二、評鑑原則

- **全面性**：涵蓋教師知識、技能、情意態度。
- **指引性**：指標具有指引性，包含教室教學、技能及知識及教學專業能力。
- **效用性**：評鑑指標用於教師自我成長及教師評鑑，均具有效用性。
- **形成性**：以形成性評鑑為主，評鑑結果與教師績效考核脫鉤。
- **專業性**：以教師專業發展為主軸，實施學校本位的視導與評鑑。
- **隱密性**：評鑑結果予以保密，非經本人同意不得公開。
- **多元性**：評鑑方式、工具講求多元化、客觀性與專業化。

4

三、評鑑目的

- 協助教師教學自省與改進，提昇教師教學效能
- 引導教師專業成長與省思，充實教師專業素養
- 促進教師同儕觀摩與對話，建構組織學習文化
- 規劃教師在職進修之依據，激勵教師專業成長

5



貳、本校辦理教師專業發展評鑑之概況

一、評鑑對象

●一般課程教師

- 國文、英文、數學、社會、自然、藝術、生活、健康與體育。

●專精課程教師

- 電機技術學程、電子技術學程、資訊技術學程、機械製圖學程、機械技術學程、汽車技術學程、資訊應用學程、商業服務學程、餐飲服務學程、觀光事務學程。

7

二、評鑑規準

層面(一)：課程設計與教學	
項目：	1. 課程設計 2. 教學實施 3. 學科知識 4. 教學評量
層面(二)：班級經營與輔導	
項目：	1. 班級經營 2. 輔導知能
層面(三)：研究發展與進修	
項目：	1. 進修成長 2. 研究創新
層面(四)：敬業精神與態度	
項目：	1. 敬業精神 2. 敬業態度

8

叁、本校推動教師建置教學檔案之理念

我們對教學檔案的想法

建置教學檔案可以使教師對自己的教學做一省思，同時也可以與同仁、教學輔導教師，甚至是與學生一同商議或創造新的教學方式，以能達到改善教學的目的。

教學檔案的內容是非常的獨立而個人化的 (individual and personal)，並且沒有我對 你錯的問題。

10

由於，本校建置教學檔案是基於「形成性評鑑工具」的理念，因此，教學檔案的建置範圍是可以較為綜合性的、角度是自省的，記錄教學的優缺點，尤其是對教學困境的反省。



換句話說，本校教師所建置的教學檔案是一份記錄「the work as a teacher」的檔案。

11

本校教師之教學檔案包括二個向度：

1. 教師之個人教學哲學觀、教學實施之描述

(How do you teach? Why do you teach?

Why do you teach the way you do?

What are your teaching goals, methods and strategies?)

2. 與上述文字描述相關之證據



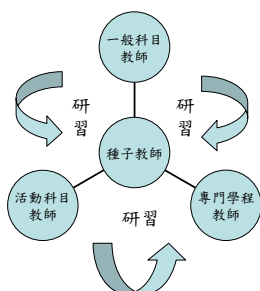
12

(二) 同儕攜手：

先培育校內種子教師，啟動同儕攜手計畫，將本校所有教師分為八組，每組15至20位教師，再請種子教師引導校內教師建置教學檔案。



資應教師擔任
部落格種子教師



19

(三) 從紙本到E化

96學年度第1學期	•辦理學檔案建置相關研習 •推動全校專任教師製作個人教學檔案(紙本式)
96學年度第2學期	•培育種子教師引領校內教師製作教學檔案重點 •辦理教學檔案教學評量 •教師回饋意見認為資訊技術可以協助教師做到檔案管理以及更即時之回饋 •籌備教學檔案e化
97學年度第1學期	•紙本式教學檔案(部分)e化為教學部落格 •培育種子教師引導校內教師建置部落格技巧
97學年度第2學期	•紙本式教學檔案全面e化為教學部落格 •辦理教學部落格評量、同儕觀摩、成果展等活動

20

(四) 辦理回饋

- * 同儕回饋
- * 檔案評鑑
- * 檔案觀摩
- * 心得發表
- * 攜手夥伴回饋
- * 獎勵票選優秀檔案



莊耀明老師分享建立部落格之心得

21

(五) 維持與制度化

- 組成教師專業學習社群持續研討，其相關成果亦回饋予校內教師。
- 新進教師仍有同儕攜手夥伴。
- 回饋機制將持續進行，形成制度。



伍、本校教學檔案評鑑之實施

一、本校教學檔案評鑑標準

層面	項目	指標
(一) 課程設計與教學	1. 課程設計	1-1瞭解課程設計的原理與原則
		1-2瞭解學校發展的條件與願景
		1-3熟悉高中、高職、綜合高中課程綱要及後期中等教育共同核心課程
		1-4瞭解學校課程發展組織與運作方式
		1-5參與校本課程發展
		1-6瞭解學校課程的縱向銜接與橫向連結
		1-7彈性調整課程與教學進程
		1-8根據專業判斷選擇適合的教材
		1-9自編補充教材

23

層面	項目	指標
(一) 課程設計與教學	2. 教學實施	2-1瞭解教學的原理與原則
		2-2設計適當的教學計畫
		2-3規劃適切的教材
		2-4規劃適切的教學活動與進度
		2-5規劃具有教育意義的學習情境
		2-6運用適切的教學方法及技巧
		2-7規劃同儕學習的平台或機會
		2-8善用提問技巧與情境促進學生高層次思考
		2-9善用各種教學媒體
		2-10善用校內圖書館及軟硬體教學設施
		2-11善用家長及社區/產業資源
		2-12適時檢視學生學習狀況
		2-13依學生學習表現適切調整教學內容
		2-14依學生表現實施補救或增廣教學

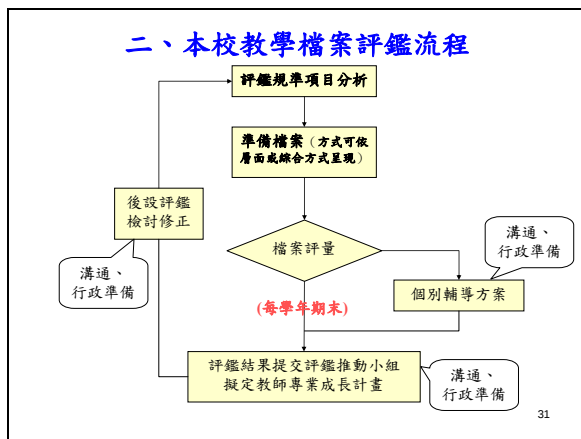
層面	項目	指標
(一) 課程設計與教學	3. 學科知識	3-1具備自己任教科目或領域的專門知識
		3-2瞭解任教科目相關學科的課程內容
		3-3轉化學科知識為學科課程與教材
	4. 教學評量	4-1發展與選用適切的評量方式
		4-2進行多元評量
		4-3適切實施學習評量，發揮診斷性與安置性功能
		4-4兼顧形成性與總結性的學習評量
		4-5學習評量兼顧認知、情意與技能目標
		4-6向學生與家長清楚說明學習評量的理念與實施方式
		4-7引導學生進行自我評量
		4-8評估學習表現並給予學生回饋與指導
		4-9運用評量的結果，規劃或改善教學
		4-10向學生與家長解釋評量結果與意義

層面	項目	指標
(二) 班級經營與輔導	1. 班級經營	1-1建立任教班級共同的願景與目標
		1-2明訂合理的任教班級自治公約，並公平執行
		1-3佈置適當的學習環境
		1-4營造良好的班級氣氛
		1-5適時養成學生基本禮貌與生活規範
		1-6有效輔導學生偏差行為
		1-7適當處理班級偶發事件
		1-8有效進行親師溝通
		1-9保護學生隱私
		1-10尊重與傾聽學生的感受與想法
		1-11依學生不同學習條件給予學生期望

層面	項目	指標
(二) 班級經營與輔導	2. 輔導知能	2-1瞭解輔導與諮商的原理與原則
		2-2瞭解學生身心發展
		2-3尊重學生個別差異
		2-4瞭解高中生青年同儕文化
		2-5善用輔導資源
		2-6願意輔導或協助學生
		2-7發現與輔導學生的異常行為
		2-8協助學生進行生涯規劃

層面	項目	指標
(三) 研究發展與進修	1. 進修成長	1-1進行自我省思促進自我成長
		1-2積極參與專業進修研習或成長團體
		1-3與同儕進行專業合作與對話
		1-4主動利用時間學習課程與教學新知
		1-5對重要教育相關問題進行蒐集，改進現況
		1-6適切應用專業成長成果於教育工作
		1-7瞭解教育變革的理念及重點
		1-8瞭解教育變革對教學與學習產生的影響
		1-9瞭解教育為專業，願以工作完成為導向
		1-10瞭解並實踐自己對學生的職責
		1-11認同學校，為組織改進而努力
	2. 研究創新	2-1善用校內外資源進行教育工作的創新
		2-2將研究或進修成果應用於教育工作
		2-3進行相關研究以解決實務問題

層面	項目	指標
(四) 職業精神與態度	1. 職業精神	1-1遵守教育專業倫理之規範
		1-2遵守教師相關法規
		1-3展現教育熱忱和專業的使命感
		1-4注意個人言行舉止以立身教
		1-5釐清與反省個人的教育信念，以引導適切行動
		1-6對教育狀況保持批判反省的態度
	2. 職業態度	2-1協助學校行政事務
		2-2維護學生的權益
		2-3情緒穩定，社會適應良好



光啟高級中學教師教學Blog

<http://210.71.74.11>

- 本校於98年3月完成教師部落格系統之建置，作為實施教師專業發展評鑑時的一種發展性教學檔案，更是支持教師專業成長的方法與工具之一。

- 對於教師而言，部落格是一個很便利的教學檔案管理系統，並且更增加互動性，諸如給學生的叮嚀、小問題、課程補充、優良圖書介紹，都可以很容易的利用部落格來完成。
- 以下就「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」及「研究發展與進修」「敬業精神與態度」等四個面向舉例說明：

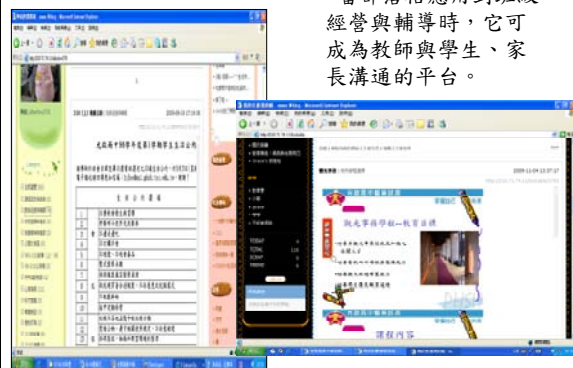
課程設計與教學

教師可利用部落格作為教學上的輔助，成為與學生交流的平台。而學生也可自行使用部落格來累積自己在課程上學得的知識，利用手札的方式促進學習，或者參與到教學部落格中來。

老師將教學素材（計畫書與補充資料）分享

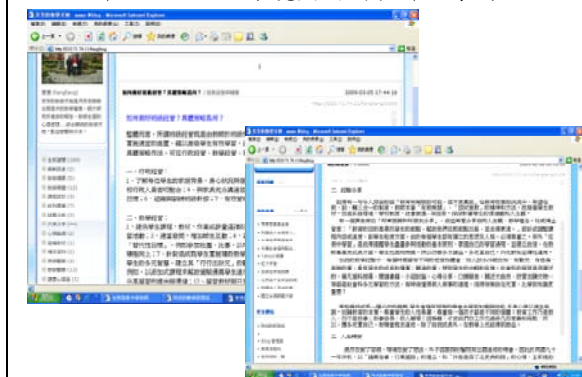
老師將教學歷程記錄（專題製作發想過程）

班級經營與輔導



當部落格應用到班級經營與輔導時，它可成為教師與學生、家長溝通的平台。

老師也可利用此環境與同儕教師分享討論



研究發展與進修



在部落格上教師記錄自己的教學心得、研習收穫，分享教學省思。

敬業精神與態度



在部落格上教師記錄自己的教學心得，並分享職涯省思。

三、本校教學檔案評鑑工具

- 本校於每學年結束前辦理教學檔案觀摩，並聘請校外專家學者到校評選。

- 使用之評鑑工具：
[教師教學檔案評量表](#)



41

陸、本校從教學檔案建置所獲得



以組織文化來說——

- *它帶動一種以證據作省思的教師自我成長
- *它帶動一種以攜手為理念的教師相處文化
- *它是一種以專業探究為取向的文化



以組織學習來說——

- *它帶動一種以教師專業發展為導向的學習
- *它是一種從個人層次發展至社群層次的學習

42



聽聽老師是這麼說的：

一位教學資歷已有17年的教師說：它可以讓我對自己的專業知識作有系統的管理。

另一位教學資歷已有12年的教師說：這是一個教師教學記錄的過程，可以讓我跟同儕做教學資源的交流，甚至可以創新教學。

還有一位教學資歷7年的教師說：它可以讓我反思與檢討自己教學中的缺失。

新進教學僅2年的教師說：部落格是一個互動式，不是一個單向的檔案記錄，可以和學生進行交流，學生會給予回饋，另外也可以和同儕進行交流，可以檢視自己的備課是否周延。⁴³

謝謝聆聽
並請指教



44

(二) 臺北市立信義國民中學



 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-首部曲

時空環境與背景：
 教學輔導教師--
 學習檔案、大手攜小手、
 行動研究、專業對話與省思、
 同儕互評……
 行動研究工作坊--
 教授指導、主題式定期討
 論、教學現場問題的解
 決…




 **教學檔案評鑑在信義**

教學輔導教師在信義




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-首部曲

時空環境與背景
 行動研究vs教學檔案
 93年度：第十名
 94年度：第四名
 95年度：第一名
 96年度：第二名
 97年度：第一名
 98年度：第一名




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-首部曲

行政規劃：
 一、增加對話的機會
 二、專業成長的進行
 三、凝聚參與教師專業發展
 評鑑的共識
 四、參與後的選擇：
 教學觀察、教師檔案




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-首部曲

行政規劃：
 五、專家學者的帶領：
 丁一顧教授、
 劉榮熾（候用校長）
 六、觀摩別校的做法
 永吉鄭玉玲老師、弘道國中老師
 七、工欲善其事必先利其器
 八、校務評鑑




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-首部曲

結語：
 一、教師專業對話
 二、教師專業成長
 三、不要只為評鑑
 四、產出不應只是教師檔案
 五、未來發展—專業學習社群






教學檔案評鑑三部曲-二部曲

掃描文件-開會通知、獎狀……

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

掃描文件-學生作品

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

填寫表格
依評鑑指標
製作佐證的
檔案文件，
並依指標項
目編號

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

表 2-2-2
表 2-2-4
表 2-2-5
表 2-2-6
表 2-2-9

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

將文件內容做簡要的說明，包含時間、地點或主題等

檔案文件內容說明：「
領域學期教學計畫，在期前會議中擬定。」
檔案文件本體(可將相關證據、資料影印或複製於本表上)：「
國文領域教學計畫」

一、教學進度

七年級

定期評量	範圍
第一次定期評量	第一課～第四課
第二次定期評量	第五課～第八課

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

將佐證文件複製在文件表格上

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

將教案或活動以表格羅列，再做附件




教學檔案評鑑三部曲-二部曲

學生作品-附件中的附件




教學檔案評鑑三部曲-二部曲

從電子護照下載研習時數



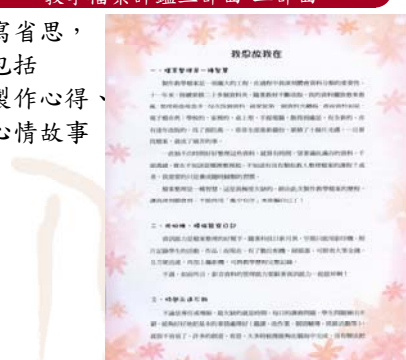

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

專業成長-教師專業發展評鑑




教學檔案評鑑三部曲-二部曲

寫省思，包括製作心得、心情故事

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

製作目錄




教學檔案評鑑三部曲-二部曲

製作側標

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

列出附件一覽表

表 2-2-1	課程設計與教學
表 2-2-2	課程「山中歲月」教學活動設計
表 2-2-3	課程「歷史的軌跡」教學活動設計
表 2-2-4	課程「歷史的軌跡」(一)
表 2-2-5	課程「歷史的軌跡」(二)
表 2-2-6	課程「歷史的軌跡」(三)
表 2-2-7	課程「歷史的軌跡」(四)
表 2-2-8	多元評量評定
表 2-2-9	教師教學活動設計
表 2-2-10	教學活動表

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

以不同樣式的彩色影印紙
做分類區隔頁

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

搭配部落格

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

結語

- 檔案整理是一種智慧
- 用相機、掃描器寫日記
- 時間永遠不夠
- 教學檔案具有紀念性價值
- 教學檔案協助教師專業成長

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

省思

- 分工合作、減輕負擔
- 資源分享、共創雙贏
- 隨時記錄、不斷成長
- 網羅目張、簡單明瞭

 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-二部曲

-三部曲-

教學檔案評鑑的執行、
省思與建議

--顏秀如老師--




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-三部曲

一、教學評鑑檔案的執行

(一) 人：
時：
地：
物：




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-三部曲

一、教學評鑑檔案的執行

(二) 注意事項

1. 評鑑者

(1) 儘量避免個人主觀及
預設立場

(2) 從欣賞與鼓勵的角度
著手




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-三部曲

一、教學評鑑檔案的執行

(二) 注意事項

2. 受評者

(1) 抱持好東西與他人
分享的心情

(2) 抱持互相交流學習
的態度




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-三部曲

一、教學評鑑檔案的執行

(三) 困難

1. 不同科目的教學檔案評鑑，
在教學內容及流程設計部份，
較難進一步的互動或更深入的討論

2. 教師要在有限時間內，備全
書面檔案中指標所要求的相關資料，
並不容易




 **教學檔案評鑑在信義**

教學檔案評鑑三部曲-三部曲

二、省思

(一) 有助教師從整體性的觀點
去檢視自己的班級經營及
教學成長過程

(二) 鼓勵教師系統化整理教學
相關資料，不僅有助個人
日後的檢討修正，也有利
於同儕間交流與分享






教學檔案評鑑在信義

教學檔案評鑑三部曲-三部曲

二、省思

- (三) 具體化的資料有利於教師對外溝通
- (四) 促進同儕間的瞭解，增進彼此的感情





教學檔案評鑑在信義

教學檔案評鑑三部曲-三部曲

二、省思

- (五) 有助激勵工作士氣
- (六) 觀摩學習，進而促發反省及改變





教學檔案評鑑在信義

教學檔案評鑑三部曲-三部曲

三、建議

- (一) 教學檔案可採紙本與光碟並呈的方式
- (二) 學校行政單位協助規劃，以分期方式完成書面檔案





教學檔案評鑑在信義

感謝您的蒞臨與指導

榮譽 卓越 合作





(三) 台中縣立育英國民小學



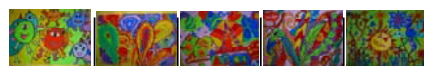
教學檔案製作經驗分享

李孟姿
台中縣育英國民小學教務主任



感謝

徐照麗教授 王曉璿教授的指導
潘慧玲教授的微笑，點頭！



前言

☆教學檔案製作的動機

- 因為我喜歡---當個聰明的傻瓜
- 因為我需要---聰明的傻瓜享受專業
- 【做】就對了---沒有敲不開的門



發展

☆教學檔案的 e 化

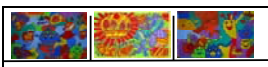
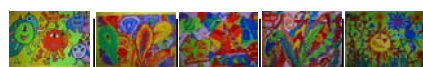
☆教學檔案的永續經營

☆教學檔案的評鑑與運用



☆教學檔案的 e 化

- 檔案架構，系統思考
- 同中求異，展現個人特色
- e 化管理，方便蒐尋取用



☆教學檔案的永續經營

- 教材 e 園地---勤耕耘、勤播種
- 教學現場還原---反思與回饋
- 資源共享---寬大的胸襟、無私的我





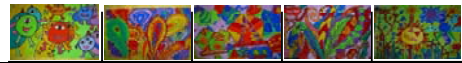
☆教學檔案的評鑑與運用

- 自我檢核，自我成長
- 觀摩與省思，專業成長
- 評鑑與輔導，專業發展



成果

☆教學檔案實例分享



展望

專業成長，專業發展。
飛輪的轉動，能量的儲存。
擦亮孩子的天空，創造無可限量的
明天！



謝謝聆聽！

柒、收錄論文

國民小學教師專業發展評鑑實施之分析研究

-以臺中縣國民小學教師為例

柯淑惠¹ 過修齊²

摘 要

本研究採用問卷調查法，以臺中縣公立國民小學教師為研究對象。以抽樣方式進行問卷調查，有效樣本計有 250 份，研究工具為研究者自編之「臺中縣國民小學教師專業發展評鑑實施之研究」調查問卷。根據研究發現，所得的結論如下：

- 一、臺中縣國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的態度呈現大多贊成之意見。
- 二、臺中縣國民小學教師在職務、是否參加試辦等變項對教師專業發展評鑑實施的態度上有顯著差異。
- 三、臺中縣國民小學教師對教師專業發展評鑑實施之內涵呈現大多贊成之意見。
- 四、臺中縣國民小學教師在職務、服務年資等變項對教師專業發展評鑑實施內涵有顯著差異。
- 五、教師專業發展評鑑實施的方式以教師自我評鑑最獲得肯定。
- 六、配套措施以專業成長資源的補助為最佳利器。
- 七、教師專業發展評鑑可能遭遇的困難呈現「完全贊成」的看法。

最後根據以上研究結論，分別提出相關建議，以供參考。

關鍵字：國民小學教師、教師專業發展、教師專業發展評鑑

¹：臺中縣神岡鄉神岡國民小學總務主任。中臺科技大學碩士。nancy.c8315@msa.hinet.net

²：臺中市北區太平國民小學校長。國立暨南國際大學教政系博士生。kwo777@gmail.com

An Analytical Study of the Implementation of Teacher Profession Development Evaluation For Elementary School Teachers in Taichung County

Ko, Shu-Hui¹ Guo, Hsiu-Chi²

Abstract

A questionnaire survey was conducted to gain teachers' opinions on the implementation of Teacher Profession Development Evaluation. Randomly selected public elementary school teachers in Taichung County were investigated with a self-designed questionnaire—"A Survey of Teachers' Opinions on the Implementation of Teacher Profession Evaluation Development at Elementary Schools in Taichung County." A total of 250 valid questionnaires are analyzed. The findings of the study are as follows:

1. Most of elementary school teachers show affirmative opinions about the implementation of the Teacher Profession Development Evaluation.
2. Most of these teachers express affirmative opinions about the contents of the Teacher Profession Development Evaluation.
3. The study significantly shows that there are differences of teachers' opinions in terms of teachers' duties, participation of the evaluation, and so on.
4. It significantly indicates that there are differences of teachers' opinions in terms of teachers' duties, teaching years, and so on.
5. As for the evaluation methods, a self-evaluation method is favored.
6. The support of professional developmental resources is the best supporting measure.
7. All of these teachers completely agree with the possible difficulties in implementing the Teacher Profession Development Evaluation.

Finally, based on the above findings, the study provides related suggestions for reference.

Key words: elementary school teachers, teacher professional development, Teacher Profession Development Evaluation

¹ : Taichung County Shen-Kang Elementary School, Director of General Affairs ◦ Master ◦
ancy.c8315@msa.hinet.net

² : Taichung Tai-Ping Elementary School, Principal ◦ Doctorial student ◦ kwo777@gmail.com

壹、緒論

教育的成敗，繫於師資的良窳（楊國賜，1997）。教師專業發展評鑑可以幫助教師自我省思，改進教學實務和促進專業發展，更有助於教師素養的控管，以確保學生學習品質。因此，在社會要求提昇教師專業、重視教學品質與保障學生學習權益的呼聲中，教師專業發展評鑑的實施，是未來教育努力的方向。

近年來，教育改革工作如火如荼地展開，例如：教育權限的鬆綁和下放、教育主權的維護、教師專業自主權的提昇等，在在都顯示教育必須革新。放眼世界各國的教改經驗很清楚的告訴我們一件事，那就是教育改革必須獲得基層教師廣泛地支持與配合，否則教改難以成功，是故再美好的教育政策都必須獲得最基層教師的認同與支持（林海清，2005）。

教育部經過一年的教師專業發展評鑑試辦後，全國由第一年的 166 所到第二年的 245 所，成長並不太理想，顯示仍有大部分的學校行政及教師保持不信任或觀望的態度，引發先藉由本縣 5 所已試辦教師專業發展評鑑、15 所（山線、海線、屯區各 5 所）未試辦學校教師的認知態度，探究出基層人員的心聲與看法，藉此提供試辦推動的建議，使教師能充分地得到教學支援，建立理想的教育目標，提昇教學的績效與品質，進而促進教師的專業成長，早日提供一面專業成長的鏡子，此為本研究的動機之一。

國內的教育行政主管機關對於建構教師專業評鑑機制雖然已有共識，但目前於修訂教師法所增列之教育評鑑相關條文，卻僅一讀通過，尚未成為正式的法案。為了避免將來中小學教師在面對教師專業評鑑時不瞭解，或似懂非懂，而產生畏懼甚至是排斥的心理；研究者覺得與教師專業評鑑相關的重要內涵，有探究的必要，讓教師進一步瞭解評鑑並非洪水猛獸，其目的在提升教師的教學品質，引導專業成長，此為本研究的動機之二。

臺中縣目前雖未見全面具體推展行動，但學校基於提昇教師專業成長或校務評鑑之需要，採自願性個別參與，而教師專業發展評鑑仍需要一段溝通、磨合與調適期。首先教師須接受被評鑑或與同儕互評的觀念，放下對評鑑的排斥與抗拒。接著由學校建立自己學校的評鑑內容、評鑑規準及評鑑方式，教師配合學校行程進行教師專業發展評鑑。在這個過程難免有一些困難，例如教師對評鑑目的及公平性的質疑、教師對評鑑的排斥與抗拒、教師不想改變的心態、參與成員評鑑能力不足、配套措施不足等。因此，參與教師專業發展評鑑可能會遭遇那些困難，值得探討，本研究期許能在顧及學術研究的周延性下，克服評鑑實施的困境，以達成評鑑實務推展的可行性，讓此制度得以在真實的教育環境中推展，此為本研究動機之三。

基於上述研究動機，本研究提出其具體目的如下：

- 一、瞭解臺中縣國民小學教師不同背景變項對於教師專業發展評鑑實施的態度。
- 二、瞭解臺中縣國民小學教師不同背景變項對於教師專業發展評鑑實施之內涵（實施的目的、內容與規準、實施的方式、配套措施）的意見。
- 三、瞭解臺中縣國民小學教師不同背景變項對教師專業發展評鑑可能遭遇困難之意見。

四、根據研究結論，提出具體的建議，以作為教育主管機關、學校、教師及未來推動國民小學教師專業發展評鑑之參考。

貳、文獻探討

為使本研究根據學理基礎與實務經驗，將針對以下三部份：教師專業發展相關理論之探討、國外教師專業發展評鑑相關之研究及我國教師專業發展評鑑相關之探討，相關內容臚列如下：

一、教師專業發展相關理論之探討

（一）教師專業發展之概念分析

將對於教師專業的定義、教師專業發展的意義、教師專業發展的意義與教師專業發展評鑑的目的，進行相關研究與文獻進行分析探討，如下所述：

1.教師專業的定義

教師專業是指教師是一項專業性的工作，具有其專業價值與理想，所涵蓋的面向極廣包含了教師專業知能、教師專業素養、教師專業自主、教師專業倫理、教師專業組織、教師專業發展等，其目的是促進學生的成長與教育的進步（吳宗立，2003；詹棟樑，2005）。

2.教師專業發展的意義

根據多位學者對教師專業發展的定義（邱馨儀，2006；張素貞，2004；黃坤錦，2003），本研究將教師專業發展的意義界定為：教師於從事教育工作與活動的生涯階段中，為了符合各發展階段不同的專業需求，參與各種專業成長與進修訓練的活動，以期能自我瞭解及省思，尋找提昇教師專業能力的可行策略，進而促進教師持續不斷成長與增能的歷程。

3.教師專業發展評鑑的意義

綜合學者對教師專業發展評鑑的定義（張德銳，2006；蔡進雄，2004），教師專業發展評鑑是形成性的教師評鑑，主要的目的是為了促進教師專業發展。期盼鼓勵教師的專業自省，協助教師自我專業成長，促進教師自我實現，鼓勵透過同儕合作與專業對話，以提昇教師教學品質，進而讓學生的學習更具成效。

4.教師專業發展評鑑的目的

「決定評鑑目的」是教師評鑑工作中最重要的一環。目的不同，則教學評鑑的規準以及歷程勢將隨之而異；目的選擇錯誤，無論評鑑手段如何有效，還是會一無所獲（張德銳，2006）。足見評鑑目的在評鑑工作上的重要性。歸納國內外學者對教師評鑑的目的看法如下：

Stufflebean(1971)認為評鑑的主要目的在於「改進」，而不是要證明什麼？評鑑最主要的目的是檢核計畫或決策執行的各項問題，並力求改進。而Beach和Reinhanz(1989)認為教師評鑑的最主要目的在於幫助教師改進教學和鼓勵教師專業發展。

此外張德銳（2006）更指出教師專業發展評鑑實施的目的有四：（1）提供教師自我檢視教學的機會；（2）提供教師協助同事改進教學的利器，尤其是初任教師的輔導更適用；（3）它可以發現師教學表現成就，激勵教師工作士氣；（4）促進行政人員與教師之間的溝通、協調和合作，增進學校和諧氣氛。

綜上所述，本研究歸納教師專業發展評鑑的目的是以專業為導向的形成性評鑑，希望藉由評鑑的結果，針對教師專業發展提出具體可行的改善計劃，提升教學的品質，達成教育的理想。

（二）教師專業發展評鑑實施之方法與模式

評鑑實施之方法可分為評鑑人員組成之方式以及評鑑資料蒐集之方法；實施之模式可分為評鑑實施的模式以及評鑑實施的類型。茲將內容分述如下：

1.評鑑人員組成之方式

教師評鑑是一個非常複雜的歷程，為達預期之目的，評鑑需採用多元且合適之評鑑方式。研究者參考多位學者之文獻（張德銳，1996；傅木龍，1998；黃坤錦，1995；簡紅珠，1997；Barber,1990；Beerens,2000；Harris & Hill,1982；Miller,1971；Wragg,1988），認為教師評鑑的方式可依據評鑑者的身份之不同分為同儕評鑑、自我評鑑、上級對部屬評鑑、學生評鑑教師、行政人員評鑑、小組評鑑、校外人士評鑑、非教育人士評鑑以及360度全方位評鑑等九種評鑑方式。

2.資料蒐集之方法

任何成功的評鑑方法最重要的特徵就是效度—即一個測驗或過程可以測出它所要測出的特質。信度即表示評鑑的一致性，在忽略評鑑者或評鑑本身的因素時，總是得到相似的分數、評比、或是相似測驗的成績。

總而言之，除上述評鑑的不同方式之外，教師專業發展評鑑實施必須透過多種不同蒐集資料的方法，對教師的判斷才能更正確與客觀，也才更有效率。茲列出以下不同蒐集資料來源的方法，包括：教師面談（Teacher Interview）、能力測驗（Competency Testing）、教室觀察（Classroom Observation）、學生成就（Student achievement）、教學錄影、教室日誌、教學檔案、問卷與面談等。

3.教師專業發展評鑑之模式

綜合國內外學者等人對評鑑模式的分析，大致可分為下列九種：臨床視導、目標設定、共同法則、診斷模式、治療模式、成果模式、藝術或自然模式、CIPP評鑑、教師發展（吳清山，1990；張定貴，1999）。

4.評鑑的類型

教師評鑑類型有形成性評鑑和總結性評鑑。形成性評鑑是用來改進教學的工具，總結性評鑑則用來作個人決定的工具（Barrett,1986）。根據 Kuligowski(1990)研究發現：教師評鑑的目的不同，導致教師評鑑制度的設計上及實行上會有不同。即教師評鑑會因目的的不同，評鑑的模式要隨之改變。茲歸納分述如下：（1）形成性目的：診斷模式、臨床視導模式、教師發展模式。（2）總結性目的：共同法則模式、成果模式、藝術或自

然模式。(3) 形成性為主，總結性為輔：治療模式、目標設定模式、CIPP 模式。

(三) 教師專業發展評鑑的規準

孫志麟(2004)認為在全人教育的訴求與主張之下，教師效能的評鑑指標可採取匯合取向的觀點，將教師特質行為與思考一併考量以建構完整的教師評鑑規準。

鄭進丁(2006)建構完成「國民小學教師專業評鑑與權重體系」，其評鑑規準共有三個層次，其中包含了第一層次的3個主要指標，第二層次11個次級指標及第三層次的65個具體指標。

國立臺灣師範大學教育研究中心於2002年至2004年接受教育部委託，進行「發展國民中小學教師教學專業能力指標」之專案計畫，最後建構出一套教學專業能力指標系統，以提供新世紀教師教學專業能力之指引。重點項目說明如下：

1. 評鑑指標之設計係針對各年級、各領域或學科而規劃

2. 評鑑指標在整體架構上分成4項評鑑內容、12項評鑑向度及35項評鑑指標，並提供參考檢核重點

本研究將教師專業發展評鑑規準歸納為下列幾項：

1. 專業知能：能熟悉專業知識之瞭解與運用，並與教學活動相融合。

2. 學生輔導：具備學生輔導知能，具同理心，能做好學生輔導工作。

3. 服務熱忱：具備專業態度與素養，需有教學熱忱、敬業精神。

4. 人際互動：包含與親、師、生及學校行政人員等之人際互動技巧。

5. 班級經營：包含班級常規的管理及班級氣氛經營等能力。

6. 行政參與：包含參與校務推動事項及績效。

7. 教學研究：熱心參與校內外任職進修或研習活動，積極從事教育研究。

8. 特殊事蹟等優良表現：個人獨特之專業表現或對學校有特殊貢獻者。

二、國外教師專業發展評鑑相關之研究

將要討論國外教師專業發展評鑑相關實施經驗，期待藉由國外的經驗，規劃適合我國教師專業發展評鑑制度之參考。

(一) 英國教師評鑑制度的啟示

1991年，英國的教育部長 Kenneth Clark，面對社會對延遲執行教師評鑑制度的壓力之下，終於公佈「教師評鑑公告」及「教育規程」(傅木龍，1995)，在「教師評鑑公告」中，有諸多教師評鑑的啟示，茲列舉如下：

1. 教師評鑑的規準應根據教師工作及執掌等專業範圍詳細設計，同時，也要考慮學校政策、發展計畫，及校長、教師的期望。

2. 不同的性質的學校，得根據其學校特性及相關規定，與學校教師協商訂定合適的規準。

3. 評鑑的目標應配合學校整體及個別教師需求，在學校發展的架構下，進形評鑑工作，以確保實際性及資源的有效運用。

4. 被評鑑的工作內涵需將評鑑焦點專注於教師工作的具體範圍內，並根據其工作執

掌，以評鑑專業責任的表現。

5.教師評鑑的適用對象為所有合格教師。

6.評鑑的訓練及實施，無性別、種族、婚姻等差異，必須公開公正的面對每一位教師。

7.評鑑的程序不得作為懲戒或解聘過程的一部分。

8.評鑑與升級、調薪沒有直接關聯，但校長可以參考評鑑資料並配合其他相關資訊，適當提出對於教師升級、調薪的相關建議。

由上述英國「學校教師公告」法令中，可發現英國教育當局，為力求公平、公正、公開，兼顧組織需求及教師個人專業成長需求所做的思考與努力，都足以作為國內的參考。

（二）美國教師評鑑制度的啟示

由美國教師評鑑的發展現況顯示，教師評鑑施行，雖已長達百餘年的發展但卻是在爭議聲中，蹣跚前進(陳聖謨，1997)。很多的教師意見調查顯示，教師支持用以改進教學的評鑑制度，有很多教師認為評鑑應著重在形成性目的而非總結性目的，亦即評鑑在改進教學遠比淘汰不適任教師或施行功績薪給來得重要。茲就美國教師評鑑足以引以為借之處，列舉如下：

1.為改革教育，亟需建立「教師評鑑制度」

2.兼顧教師評鑑制度的相關條件的配合

3.教師評鑑制度可與教師證照、進用、職級、功績薪級相結合

總之，教師評鑑已經成為各先進國家教育改革的重點，也是各國促進教師專業發展，提高教學效能的有效途徑。我國建立的教師評鑑制度，相較於美國和英國教師評鑑制度顯然有許多加強的空間。現職教師是教師評鑑的對象，也是實際從事教育工作而最了解教師工作的人。因此，在建立教師評鑑前，實在有必要探討他們對教師評鑑的看法。

三、我國教師專業發展評鑑相關之探討

將討論國內實施教師專業發展評鑑的相關作法，從探討教職員成績考核辦法、高雄市教師專業評鑑之實施及現行教育部試辦教師專業發展評鑑等措施中，期望由多年來實施的經驗，規畫更妥善的實施模式。茲分述如下：

（一）教育部「公立學校教職員成績考核辦法」

從前面文獻探討所談，可發現學者專家強調教師評鑑應以形成性的目的為重，以目前國民小學的教師評鑑現況來看，並沒有一套明文規定的評鑑制度，截至目前為止，仍然沿用「公立學校教職員成績考核辦法」考核教師，所以擬以此法探討國民小學的教師評鑑現況。

（二）高雄市教師專業評鑑之實施

高雄市政府教育局89年第三次局務會議通過「高雄市高級中等以下學校教師專業評鑑試行要點」，並從89學年度起全市高級中等以下學校全面實施（高雄市政府教育局，2000）。

其主要之目的為提升高雄市高級中等以下學校教師教學品質，透過診斷、輔導方式

提供教師自我反省教學的機會，促進教師專業發展，維護學生學習權益。

（三）教育部試辦教師專業發展評鑑

教育部目前已成立包括評鑑專家學者、教師會代表、家長社會人士代表、教育行政機關代表等在內的「公立中小學教師專業評鑑制度起草小組」，規劃「教育部補助高級中等以下學校試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，鼓勵學校教師在自願原則下，申請試辦教師專業發展評鑑，並有經費補助。該計畫將教師專業評鑑的內容列為課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度等四大項。

本次教育部試辦教師專業發展評鑑具有以下特色：

- 1.採自願性為原則
- 2.兼具彈性與務實
- 3.以教師專業發展為主軸
- 4.申辦對象不限公立機關學校

綜上所述，我國教師專業評鑑的實施時機已漸成熟，只要認真、用心、謹慎規劃完整的實施策略，建立公平、合理的評鑑指標，評鑑制度的實施應是指日可待。

參、研究設計與實施

研究者除針對相關的文獻加以探討，並進行現況的實徵調查，希望能藉由理論與實徵調查的分析結果相互佐證，以達成本研究目的。首先提出研究架構，然後依次為研究對象及樣本、研究工具及資料處理與分析。茲分別敘述如下：

一、研究架構

根據本研究之研究目的、研究問題，並參考有關文獻、相關資料，擬定之研究架構如圖3-1所示：

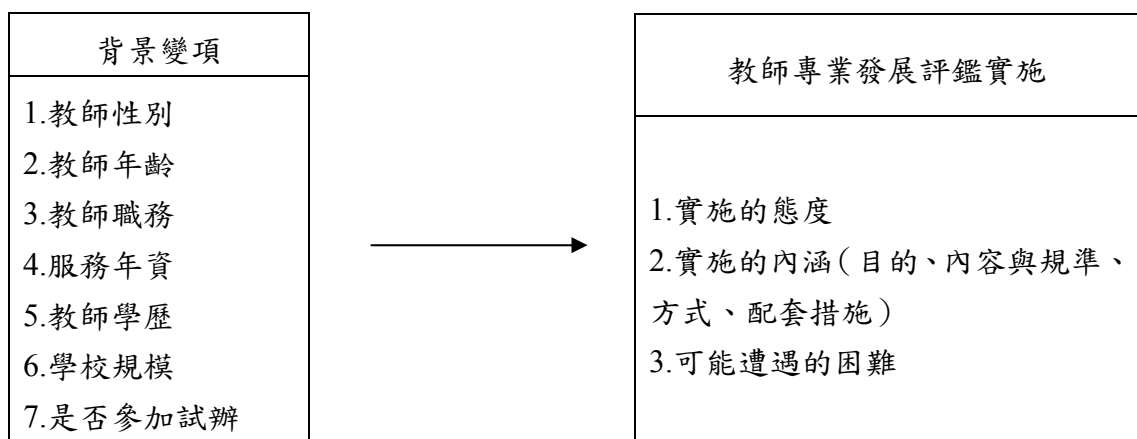


圖 3-1 研究架構

圖 3-1 顯示本研究在探討臺中縣國民小學教師專業發展評鑑實施之意見，並分析不同背景變項對教師專業發展評鑑實施所造成的差異，以下進一步說明各變項之內容：

(一) 背景變項部分

- 1.性別：男、女。
- 2.年齡：30 歲（含）以下、31-40 歲、41-50 歲、51 歲（含）以上。
- 3.職務：主任、組長、級任教師、科任教師。
- 4.服務年資：5 年（含）以下、6-10 年、11-20 年、21 年（含）以上。
- 5.教師學歷：師專或師範畢業、師大或師院畢業、一般大學畢業（含師資班）、研究所（含四十學分班）。
- 6.學校規模：12 班（含）以下、13-24 班、25-36 班、37 班（含）以上。
- 7.教師專業發展評鑑：試辦、未試辦。

(二) 教師專業發展評鑑變項部分

- 1.實施的態度。
- 2.實施的內涵（目的、內容與規準、方式、配套措施）。
- 3.可能遭遇的困難。

上述三個層面共47個指標問題，以四點量表方式勾選。理想程度中的4表示完全贊成，1表示完全不贊成。實際程度中的4表示認同程度最好，1表示認同程度最不好。加總各層面指標分數，得分愈高，表示教師專業發展評鑑實施認同程度愈好。

二、研究對象及樣本

本研究係以臺中縣公立國民小學之主任、組長、級任教師及科任教師為對象，進行問卷調查。考量個人時間、經費及能力因素，無法全面施測，故採試辦與未試辦學校立意抽樣。臺中縣 96 學年度公立國民小學教師專業評鑑續試辦學校 5 所，未試辦學校 15 所（山線、海線、屯區各 5 所）教師為研究的母群體。由於學校教師人數與班級數有關，因此在抽樣時，學校規模是必須考量的重要因素。茲將本研究問卷樣本的抽樣過程說明如下：本研究對象分為問卷調查樣本及專家學者二部份。

(一) 問卷調查樣本

本研究之調查對象擬以臺中縣 96 學年度公立國民小學教師專業評鑑續試辦學校 5 所（抽樣人數共 100 人）及未試辦學校 15 所（山線、海線、屯區各 5 所，抽樣人數共 150 人）教師為研究的母群體。因臺中縣國民小學分佈各鄉鎮，為均衡取得各鄉鎮皆有研究對象，故以臺中縣山線、海線、屯區抽取未試辦學校各 5 所，每校抽取樣本計 10 人(含教師兼主任或組長 4 人、級任教師或科任教師 6 人)，抽樣人數共 150 人。

(二) 專家學者

專家學者主要在於建構問卷初稿時，針對問卷內容做效度審查，專家學者擬邀請相關領域學有專精之學者及實務工作者十二名。

三、研究工具

本研究擬採用文獻分析及問卷調查為主要方法，採用自編「臺中縣國民小學教師專業發展評鑑實施之研究」調查問卷為主要工具，其預定編製過程與效度考驗敘述如下：

(一) 工具編製

1. 初稿製定

本研究之問卷，擬以文獻探討、研究目的以及參考林榮彩（2002）、盛宜俊（2004）與許峰維（2004）等人編製關於教師評鑑方面的調查問卷，將所蒐集之國內外教師評鑑之相關文獻資料進行分析、彙整，並根據研究問題先行擬定大綱，其次，研究者與學校同仁相互研討交換意見後再擬定問卷基本架構，並與指導教授討論後再加以刪除及修正，確定問卷的初稿。

問卷初稿編製完成後，請指導教授推薦在教育評鑑、教育行政及學校經營實務等各方面學有專精之學者或教育行政人員填答，以鑑定問卷內容的適當性。研擬專家審查用問卷初稿，請學者專家針對問卷架構與問卷內涵提供審查意見，再由研究者彙整分析，修正為正式問卷。

專家審查問卷初稿的架構將包括：

(1) 基本資料

性別、年齡、職務、服務年資、教師學歷、學校規模、是否試辦七項。

(2) 教師專業發展評鑑實施：

實施的態度、實施的內涵（目的、內容與規準、方式、配套措施）及可能遭遇的困難之意見。

2. 正式問卷

審查資料經效度分析後，將修正為正式問卷，做為實際研究資料蒐集之工具。

3. 問卷填答和計分

本研究工具「臺中縣國民小學教師專業發展評鑑實施之研究」調查問卷，採用Likert-type 四點式計分法，每一題問項從「完全贊成」、「大多贊成」、「大多不贊成」到「完全不贊成」四種情形，依序給予4分至1分，按照這四個水準的全距為3 分，每個區間以0.75 分計，故經統計後各細項得分之平均數達3.26—4.00 分者界定為「完全贊成」項目，達2.51—3.25 分者界定為「大多贊成」項目，達1.76—2.50者界定為「大多不贊成意」項目，達1.00—1.75 分者界定為「完全不贊成」項目，分數越高者表示該層面或細項的認同度越高，各題得分的理論平均數為2.5 分。

(二) 工具效度分析

本研究調查問卷在效度部分則以專家效度考驗之，敘述如下：

問卷初稿確定後，隨即進行專家意見審核，以建立專家內容效度。經指導教授推薦學者4名，在實務工作經驗豐富的學校教育人員方面8名，合計12名，進行專家意見審核調查問卷。針對各題目以正確適當、明確易懂之原則加以評鑑，並請就問卷內容題意不清或用詞不當者提出修正意見，亦包括評鑑實施態度與看法涵蓋層面是否恰當，依

專家們所提建議修正為正式問卷。

四、資料處理與分析

本研究擬採用下列統計方式，並以SPSS 12.0 for Windows版統計套裝程式處理，以描述性統計呈現樣本之分佈情形，並進行統計分析。

（一）資料處理

資料處理之步驟如下：

- 1.調查問卷回收後，首先進行資料之檢視，再將有效樣本的問卷資料進行編碼與登錄。
- 2.利用SPSS 12.0 for Windows電腦套裝軟體，將問卷的資料進行登錄電腦建立檔案，並以之作為統計分析的工具。

（二）統計分析

本研究以下列統計方法，進行分析：

- 1.採用平均數(Means)、標準差及排序(Sorting)，以描述國民小學教師專業發展評鑑實施意見之重要程度分析。
- 2.採用t考驗(t-test)、單因子變異數分析(one-way ANOVA)及雪費法(Scheffe's method)進行事後比較，以考驗不同國民小學教師專業發展評鑑實施之意見差異性分析。

肆、研究結果分析與討論

根據問卷調查所得資料，進行分析與討論。共分三部分：第一部份是國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的態度之意見分析；第二部份為國民小學教師對教師專業發展評鑑實施內涵（目的、內容與規準、方式、配套措施）之意見分析；第三部份為國民小學教師對教師專業發展評鑑實施可能遭遇的困難之意見分析。

一、國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的態度之意見分析

依據研究目的一，來瞭解國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的態度之看法來進行分析。就國民小學教師背景變項包括性別、年齡、職務、服務年資、教師學歷、學校規模及是否曾參加試辦教師專業發展評鑑，對教師專業發展評鑑實施的態度之看法進行差異比較。

（一）國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的態度之分析

本研究發現就評鑑實施的態度方面，整體的平均數為3.03，而各題的平均數介於2.54至3.21之間，顯示教師專業發展評鑑實施的態度現況傾向於「大多贊成」的看法，尚被教師所接受與認同，此與楊麗珠（2005）認為國小教育人員對實施教師評鑑的態度持高度肯定之研究結果相近。因此加強教師專業發展評鑑理念的宣導，增進國民小學教師對教師專業發展評鑑的正確認知，實在是當前推動教師專業發展評鑑的重要課題。

（二）不同背景變項的國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的態度之分析

本研究發現，在不同職務其F值為15.511 ($p < .001$)、是否參加試辦之國民小學教

師 ($t=3.489$, $P<0.05$) 在評鑑實施的態度之分析全部達顯著差異。結果發現擔任主任職務之教師均優於擔任組長、科任、級任、之教師，其可能原因是主任基於行政角色的需要，亦是學校經營的重要執行者，因此，會積極引導教師在最佳的策略下，將評鑑轉化成具有激勵教學，提升教師專業成長的途徑。「參加試辦」認同度普遍高於「未參加試辦」，顯示獲得教師大多數的支持，並且會關心評鑑實施對教師本身權益的影響，尚能合理反應出目前的教育現況。

二、國民小學教師對教師專業發展評鑑實施內涵之意見分析

本節依據研究目的二來瞭解國民小學教師對教師專業發展評鑑實施內涵之看法，分別就評鑑實施的目的、內容與規準、實施的方式、配套措施等來進行分析。並就國民小學教師背景變項包括性別、年齡、職務、服務年資、教師學歷、學校規模及是否參加試辦對教師專業發展評鑑實施內涵之看法進行差異比較。

(一) 教師專業發展評鑑實施的目的之分析

本研究發現國民小學教師在教師專業發展評鑑實施的目的之意見，以「增進教師專業的素養」的平均數 3.14 為最高，其次為「進行同儕的教學研討」的平均數 3.11，第三則為「協助教師專業的成長」的平均數 3.10，第四則為「增進教師對專業發展評鑑的認知」的平均數 3.08。而「培養教師對專業發展評鑑的正向態度」的平均數為 3.00 及「獲得教學輔導教師的協助」的平均數為 2.97，其排序較低。但各題平均數均高於理論平均數 2.5，可見國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的目的之意見呈現「大多贊成」的看法。

(二) 不同背景變項的國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的目的之分析

不同職務的國民小學教師對於教師專業發展評鑑實施的目的之差異呈現顯著水準，其 F 值為 9.094 ($p<.001$)，結果發現其差異是主任認同度高於級任教師和科任教師。

不同服務年資的國民小學教師對於教師專業發展評鑑實施的目的之差異呈現顯著水準，其 F 值為 2.684 ($p<.05$)，結果發現其差異是 5 年（含）以下認同度高於 6-10 年。

由以上結果可推論國民小學教師對以幫助教師改進教學實務和促進專業成長為目的的評鑑具有較高的認同。提供教師看清自己教學原貌的機會，讓教師瞭解教學的得失，進而促進教師的專業成長。

(三) 教師專業發展評鑑內容與規準之分析

本研究發現國民小學教師在教師專業發展評鑑內容與規準之意見分析，以「班級經營與輔導」的平均數 3.27 為最高，其次為「課程設計與教學」的平均數 3.24，「研究發展與進修」的平均數為 3.04、「敬業精神與態度」的平均數為 3.03，各題平均數均高於理論平均數 2.5，顯示國民小學教師對「教師專業發展評鑑內容與規準」之內容具有極高的認同度。

(四) 不同背景變項的國民小學教師對教師專業發展評鑑內容與規準之分析

不同職務的國民小學教師對於教師專業發展評鑑內容與規準之比較呈現顯著水

準，其 F 值為 3.193 ($p < .05$)，結果發現其差異是主任認同度高於級任教師。

由以上結果可推論，國民小學教師非常重視評鑑內容與規準是否能具體明確和客觀，而教師本身對於自己的工作內容最瞭解，為了更切合教學現場，並符應民主化的潮流，應鼓勵教師參與評鑑內容與規準的訂定。

(五) 教師專業發展評鑑實施的方式之分析

本研究發現「教師自我評鑑」分數最高，顯示國民小學教師對「自我評鑑」擁有較高的認同，可能是教師還是認同自己的教學理念，希望透過自我評鑑檢核方式，找到自我的缺失。本研究亦顯示以「校內小組評鑑」的評鑑方式較不受到教師的喜愛，其可能原因是教師不喜歡面對校內小組評鑑的方式，來檢核自己的教學，會感受到較大的壓力。相對地，在採用「教師自我評鑑」的評鑑方式，對教師較為簡單、客觀、可行，而且衝擊最小。

(六) 不同背景變項的國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的方式之分析

不同職務的國民小學教師對於教師專業發展評鑑實施的方式之分析呈現顯著水準，其 F 值為 8.972 ($p < .001$)，結果發現其差異是主任認同度高於級任教師、科任教師；組長認同度高於級任教師。

(七) 教師專業發展評鑑的配套措施之分析

本研究發現國民小學教師在教師專業發展評鑑的配套措施之意見分析，以「專業成長資源的補助」的平均數 3.34 為最高，其次為「教學輔導教師授課鐘點數的酌減」的平均數 3.33、「人事經費的補助」的平均數 3.32、「業務經費的補助」的平均數 3.30。而「立法院通過制定教師專業評鑑的法源」的平均數為 2.86 及「訂定全國統一的評鑑規準」的平均數為 2.93，其排序較低。但各題平均數均高於理論平均數 2.5，可見國民小學教師對教師專業發展評鑑的配套措施之意見呈現「大多贊成」的看法。

(八) 不同背景變項的國民小學教師對教師專業發展評鑑配套措施之分析

不同職務的國民小學教師對於教師專業發展評鑑的配套措施之比較呈現顯著水準，其 F 值為 8.285 ($p < .001$)，結果發現其差異是主任認同度高於級任教師。可能是教育主管機關辦理教師專業發展評鑑的研習主要以各校校長和主任為參加對象，因此主任較有機會接觸相關的資訊，對評鑑的配套措施較能接受。整體而言，「參加試辦之國民小學教師」認同度普遍高於「未參加試辦之國民小學教師」。

三、國民小學教師對教師專業發展評鑑實施可能遭遇的困難之意見分析

本節依據研究目的三，來瞭解國民小學教師對教師專業發展評鑑可能遭遇的困難之看法來進行分析。就國民小學教師背景變項包括性別、年齡、職務、服務年資、教師學歷、學校規模及是否曾參加試辦教師專業發展評鑑，對教師專業發展評鑑可能遭遇的困難之看法進行差異比較。

(一) 教師專業發展評鑑可能遭遇的困難之分析

本研究發現「教師專業發展評鑑校園文化尚待形成」分數最高，其次為「評鑑規準

不易制訂」、「評鑑人員專業訓練不足」、「評鑑工作負擔太重，影響正常教學」、「相關人員參與的共同時間難覓」，而「欠缺提供教師專業成長資源」及「缺乏合格的教學輔導教師」其排序較低。顯示國民小學教師對於教師專業發展評鑑可能遭遇的困難之意見擁有較高的認同，也真實反應實施教師專業發展評鑑時，教育部、縣市政府、學校、教師將面臨許多困難的挑戰。

（二）不同背景變項的國民小學教師對教師專業發展評鑑可能遭遇的困難之分析

本研究發現為瞭解全體樣本在不同背景變項之國民小學教師對於教師專業發展評鑑實施的態度差異比較，運用其平均數、t檢定與單因子變異數分析及雪費法（Scheffe's method）事後比較等進行差異比較皆未達統計顯著，凸顯出實施評鑑的前提，應先把可能遭遇的困難加以解決或排除，那評鑑實施才具有意義。

伍、結論與建議

以下將首先依據研究分析與討論，歸納成結論；接著根據研究結果分別提出建議，做為推動教師專業發展評鑑之參考。

一、結論

本研究以臺中縣公立國民小學教師為研究對象，進行國民小學教師對教師專業發展評鑑實施意見之研究問卷調查，根據第四章研究結果之分析，將其主要發現歸納整理成下列結論：

- （一）臺中縣國民小學教師對教師專業發展評鑑實施的態度呈現大多贊成之意見
- （二）臺中縣國民小學教師在職務、是否參加試辦等變項對教師專業發展評鑑實施的態度上有顯著差異
- （三）臺中縣國民小學教師對教師專業發展評鑑實施之內涵呈現大多贊成之意見
- （四）臺中縣國民小學教師在職務、服務年資等變項對教師專業發展評鑑實施之內涵有顯著差異
- （五）教師專業發展評鑑實施的方式以教師自我評鑑最獲得肯定
- （六）配套措施以專業成長資源的補助為最佳利器
- （七）教師專業發展評鑑可能遭遇的困難呈現「完全贊成」的看法

二、建議

根據研究結論，分別提出下列建議提供臺中縣教育主管機關、國民小學、教師及未來研究之參考。

- （一）對教育主管機關之建議
 - 1. 宣導實施「教師專業發展評鑑」時，應抱持正面的態度
 - 2. 配合學校規模的不同，採用適合的評鑑方式
 - 3. 採循序漸進的方式試辦，逐步推動教師專業發展評鑑
 - 4. 建立獎勵制度，鼓勵參加試辦之教師。

(二) 對學校之建議—凝聚共識，增進學校效能，開創新局面

1. 組成教學團隊，鼓勵同儕合作學習
2. 辦理教師專業發展評鑑研習，宣導評鑑理念

(三) 對教師之建議—掌握現在，展望未來

1. 持續研究發展與進修，提昇專業知能
2. 發揮敬業精神與調整心態，迎接教師專業發展評鑑的實施

(四) 對未來研究之建議

1. 研究對象方面

本研究由於地域差異與人力、時間的限制，研究對象只限臺中縣公立國民小學教師，在推論上受到限制，因此本研究建議未來可增加研究範圍至全臺灣地區，並增加公私立國、高中學校，來增加研究的廣度與深度，讓研究效度更具完整與正確。

2. 研究的方法方面

未來可加入半結構訪談或德懷術等質性的研究，將可彌補量化研究之不足，藉以更深入的瞭解臺中縣國民小學教師對教師專業評鑑實施的態度與看法，以建構完善的教師專業發展評鑑制度。

3. 在研究變項方面

在本研究中，因屬於初步的態度與意見調查研究，僅探討教師背景變項及學校背景變項對臺中縣國民小學教師對教師專業發展評鑑實施之意見。然而學校組織環境極其複雜，存在許多不確定因素，如學校的所在位置、組織文化、教師個人特質等因素，亦值得思考。

4. 研究的內容方面

本研究探討教師專業發展評鑑實施的態度、實施的目的、內容與規準、實施的方式、配套措施、可能遭遇的困難等層面，有關評鑑模式、評鑑經費、評鑑人力及評鑑的成效亦值得研究探討。

陸、參考文獻

一、中文部分

- 吳清山(1990)。臨床視導在教育實習上的應用。載於中華民國師範教育學會主編：師範教育政策與問題，185-200。臺北：師大書苑。
- 吳宗立(2003)。學校行政研究。高雄：復文。
- 林海清(2005)。知識經營與教育發展。臺北：高等教育。
- 林榮彩(2002)。高雄市國小教師專業評鑑實施意見之研究。臺南師範學院教師在職進修學校行政碩士學位班碩士論文，未出版，臺南。
- 邱馨儀(2006)。國民小學教師知識管理教學檔案管理與教師專業發展關係之研究。國立政治大學教育系博士論文，未出版，臺北。

- 孫志麟(2004)。**教育政策與評鑑研究—追求卓越**。臺北：學富。
- 高雄市政府教育局(2000)。高雄市高級中等以下學校教師專業評鑑試行要點。**高雄教育簡訊**，21，8。
- 許峰維(2004)。**彰化縣國民小學教師對實施專業評鑑之意見調查研究**。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中。
- 盛宜俊(2004)。**桃園縣國民小學教育人員對實施教師評鑑態度之調查研究**。臺北市立師範學院課程與教學研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 黃坤錦(1995)。從教師專業論教師評鑑。中國教育學會主編，**教育評鑑**。臺北：師大書苑。
- 黃坤錦(2003)。教師在職進修與教師專業發展。**教育資料集刊**，28，241-258。
- 張定貴(1999)。**桃園縣國民小學校長，教師，學生評鑑教師教學之研究**。國立花蓮師範學院國民教育研究所論文，未出版，花蓮。
- 張德銳(1996)。國民小學教師成績考核系統之研究。**教育研究資訊**，4(5)，89-99。
- 張德銳(2006)。形成性教師評鑑系統的研發、推廣、研究與實施展望。**初等教育學刊**，23，1-26。
- 張素貞(2004)。**接軌—課程、教學、評鑑的理論與實務**。臺北：師大書苑。
- 曾憲政(2007)。**老師的鏡子在那裡**。線上檢索日期：2007年12月15日。網址：
<http://tpde.nhcue.edu.tw/index.jsp>
- 陳聖謨(1997)。國民小學教師對教師評鑑制度之態度研究。**國立臺南師範學院初等教育學報**，10，417-441。
- 傅木龍(1995)。英國中小學教師評鑑制度研究。中國教育學會主編：**教育評鑑**，273-308。臺北：師大書苑。
- 傅木龍(1998)。**英國中小學教師評鑑制度研究及其對我國之啟示**。國立政治大學教育學系博士論文，未出版，臺北。
- 楊國賜(1997)。現代教師如何建立專業知能和地位。**師友**，241，1-2。
- 詹棟樑(2005)。教師的專業倫理與專業精神。**教育研究月刊**，132，11-19。
- 蔡進雄(2004)。學校行政領導與教師專業發展。**研習資訊**，21(1)，55-59。
- 鄭進丁(2006)。國民小學師專業評鑑指標與重體系之建構：以高雄市為例。**教育研究月刊**，152，87-98。
- 簡紅珠(1997)。專業導向的教師評鑑。**北縣教育**，16，18-22。

二、外文部分

- Barber, L. W. (1990). Self-assessment. In J. Millman & L. Darling-Hammond (Eds.), *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teachers* (pp. 216-228). Newbury Park, CA: Sage.

- Beach, B., & Reinhartz, J. (1989). *Supervision: focus on instruction*. New York: Harper & ROW.
- Beerens, D., R. (2000). *Evaluating Teachers for Professional Growth*. Thousand Oaks, CA: Crowin Press.
- Barrett, J. (1986). *The Evaluation of Teachers*. ERIC Digest 12.
- Harris, B. M., & Hill, J. (1982). *The DeTEK handbook*. Boston: National Educational Laboratory Publishers.
- Kuligowski, B A.F. (1990). *A study of teacher evaluation criteria, process, and outcome in North Carolina and Tennessee*. Chapel Hill: The University of North Carolina.
- Miller, M.T. (1971). *Instructor's attitude toward, and the use of student rating of teachers*. *Journal of Educational Psychology*, 62, 235-239.
- Stufflebeam, D. L., et al (1971). *Educational evaluation and decision making*. Itasca, IL: Peacock.
- Wragg, E. C. (1988). *Teacher appraisal: A practical guide*. London: Macmillan Education.

學校本位教師專業發展評鑑之推動歷程與省思⁵

黃新民 宜蘭縣成功國小教師兼課程組長

摘要

教師專業發展評鑑是連結專業發展與績效責任的可行策略，透過教師專業成長以促進學生學習成效，並落實學校發展目標。就學校層級而言，由於各校師生文化與需求的差異，故需建構以學校為本位的教師專業發展評鑑推動模式，方可真正改善教育現場的問題。本研究以宜蘭縣陽光國小（化名）為研究場域，該校有 55 位教師自願參加 97 學年的試辦，研究者在 97 年 8 月至 98 年 9 月間進行觀察訪談及文件文析，並嘗試探究：

1. 如何建構以學校為本位的教師專業發展評鑑。
2. 該校教師專業發展評鑑的推動歷程。
3. 進行理論層面與推動歷程的省思。

研究結果發現：1. 經由教專推動小組討論後，考量到教師需求、任教年級領域與學校發展等因素下，其試辦期程可分為三個階段、十項具體步驟以推動「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」等層面，並結合教學檔案製作。2. 教師分組及與他校策略聯盟的運作模式，開啟同儕專業對話與建構學習社群，並提昇教師的專業認同感，故有 65 位老師自願參加 98 學年的計畫。3. 善用自評與教室觀察資料並擬定成長計畫，有助於解決教學困境、增進學生學習成效。4. 充份溝通凝聚共識，並適時激勵成員，可轉化評鑑文化以提昇教師參與意願與落實學校目標。最後提出該校推動歷程的省思與啟示。

關鍵字：學校本位、教師專業發展評鑑

⁵ 感謝宜蘭縣成功國民小學的全體同仁，由於他們在追求專業發展方面的努力，才有這篇文章和大家分享。

壹、前言

台灣自教改以來，社會大眾對教育的重視日熾，尤其是人口結構的轉變，產生少子化趨勢，各級學校亦戮力提昇教育品質與追求教學卓越。社會環境的改革、課程的革新使得教師需提昇專業能力以因應新的時代變局。教育部在 95 年所實施的「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，是一種以評鑑為手段，教師專業發展為目的之形成性教師評鑑。試辦計畫雖強調教師自主與專業發展，但實際執行的成效與所遭遇的困難，需要對更多學校層級所執行的個案進行探討，從中發現問題及可行的策略以作為後續推廣的借鏡。

本研究以宜蘭縣陽光國小（化名）為研究場域，該校有 55 位教師自願參加 97 學年的試辦，研究者在 97 年 8 月至 98 年 9 月間進行觀察訪談及文件文析，並嘗試探究：1. 如何建構以學校為本位的教師專業發展評鑑。2. 該校教師專業發展評鑑的推動歷程。3. 進行理論層面與推動歷程的省思。研究結果發現，推動教師專業發展評鑑對學校教師成長與學校發展具正向成效，但在推動的歷程中也有若干問題可進一步探討。

貳、學校本位的教師專業發展評鑑

教師專業發展評鑑蘊含教師評鑑的概念，但更強調教師專業發展以促進學校績效，在以學校為中心、教師為主體的脈絡下，連結專業發展與績效責任。

一、學校本位的教師評鑑

「教育鬆綁」是台灣教育改革以來的趨勢，例如九年一貫課程的實施，即賦予學校及教師在課程與教學方面擁有更高的自主性，故有所謂的學校本位課程。而教師教學的良窳更是直接攸關課程是否能落實，學生是否能學到帶得走的能力，因此需有適切的評鑑方式評估教師的教學行為。然每個學校有所處的脈絡，故在實施教師評鑑時亦應從「學校本位」的觀點出發，以學校層級為主、教師為中心，聚焦於教學行為的評鑑方式（孫志麟，2003）。

相較於傳統由行政從上而下的教師評鑑方式，學校本位的教師評鑑強調學校與教師的自主性，Guba 和 Lincoln(1989)在《第四代評鑑》(Fourth Generation Evaluation)一書中提到，第四代評鑑重視關係人的主體性，認為評鑑應在真實情境中，透過討論協商達成共識，而評鑑的目的是在協助發展。因此學校本位的教師評鑑不僅在檢視教學績效，同時提供專業成長的社群，以建立新的評鑑文化共同增進學生學習成效。

二、教師專業發展評鑑

教育部在 95 年所公佈推動的「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施要點」⁶，主要目的在協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果。其要點的主要精神有：（一）重視教師參與及自願參加（二）評鑑內容包括四項層面，

⁶ 98 年已更名為「教育部補助教師專業發展評鑑實施要點」

但規準的訂定賦予學校彈性（三）評鑑方式採多元途徑，但主要以學校成員為主（四）評鑑結果不在於證明，而是協助改進。因此，教師專業發展評鑑有別於總結性評鑑，是以「專業發展」為主要導向，評鑑為手段之形成性教師評鑑。

（一）以教師為主體的專業發展

教師專業發展評鑑係以教師為主體，但傳統的教師研習方式多將教師視為同一群體，忽略教師的生涯發展。就教師個人任教年資與經驗而言，教師工作具有不同的生涯發展階段。王秋絨（1991）指出，在合格教師階段的老師會經歷：1.新生期—逐漸適應現實環境。2.平淡期—進行穩定與依例行事 3.厭倦期—任教多年後，因缺乏成長而對教學感到厭倦。Burden(1990)研究資深小學教師專業發展知覺發現，小學教師主要經歷三個階段：1.求生存階段、2.調整階段、3.成熟階段。所以不同生涯階段老師所遇到的問題、優勢與發展需求，及在教學工作上所需的新技能也會有所差異

除需考量教學生涯發展有不同階段外，教師的教學品質亦直接攸關學生學習成效與學校辦學績效，所以教師的專業發展無法脫離學校的脈絡，亦即「教師本位」的專業成長應是「學校本位」的重要內涵。而教師能否在學校的脈絡中發展出專業意識，成為推動教師專業成長的重要關鍵。P. Freire 認為人與其他萬物的不同在於：(1)我們擁有意識或”對世界具有意向性”(2)只有當參與”創造世界的轉變”，我們才是真正的活著(3)人是未完成的存有，對話讓人更人性化(4)人是歷史的存有（Andrews, 2002）。這四種特徵的內涵為（Andrews, 2002：80-81）：

1. 未轉化的意識：未被賦權的個體會採取宿命觀，認為他們是改變不了自己的生活情況，他們活在所謂的“沉默文化”當中。
2. 部份轉化的意識：個體相信他們改變部份的生活，但傾向於盲目信仰某一權威或意識型態，這個階段的意識層次缺乏“結構的理解”，他們認為他們的生活是問題的來源。
3. 素樸的轉化意識：開始脫離“沉默文化”，個人、群體或社群在此階段開始發展社會結構的意識，並首次開始政治性的思考。
4. 批判省思意識：一位具批判轉化思考的人會依他（她）所處的情況思考與行為，並將這些生活情況連結到更廣大的脈絡中。

就教師專業發展而言，「意識化」([conscientization](#))的歷程即是促進教師對自己的教學生活有不同的思考視野，並引發改變。當教師能對自己習焉未察的教學生活進行反思時，教師在專業成長的歷程中才不會僅是被動接受者，而是行動的主體。

（二）搭建教師成長的鷹架—專業學習社群

就小學的教學環境而言，導師為包班制、教學空間的隔離，以及緊密的教學進度與學生事務，壓縮了教師同儕研討教學議題的機會，使得學校的教學文化是偏於個人而非群體合作，教師成為教材的忠實實施者(饒見維，2003)，因而限制教師專業自主與教學反思的發展。為突破此種限制，學校應思考如何增進教師間的交流、對話、省思及成長，讓學習成為組織的核心價值，而建立專業學習社群將能使教師專業成長更具結構化。

「社群」是一群共享價值與承諾的人所組成的群體，而學習社群即以社群的型式，但以「學習」為核心，強調實踐、追尋意義及身分認同的合作學習環境（李子建，2006）。專業學習社群在概念上與學習社群並無太大差異，但更強調「意向性的學習」（intentional learning），以追求專業為社群的發展核心（林劭仁，2006），且具有多元化的運作型態，例如學年會議、領域會議、讀書會、同儕教練、行動探究小組等。而教師「意向性的學習」目的即在於藉由專業對話、合作協同找出在教學現場所面臨的問題，以及解決的策略方案，社群成員在具有共同願景的學習情境中，致力於改進學生學習成效，如此才能使教師專業發展評鑑成為連結教師專業發展與績效責任的有效策略，而非僅偏重於一方。

參、陽光國小的推動歷程

本研究採取參與觀察與訪談法，進行蒐集資料、紀錄、統整、評價，並從主位（emic）觀點詮釋觀察與資料結果。期能發現和描述在學校本位的理念下，教師專業發展評鑑是如何被理解與實踐，嘗試真切描述局內人觀點（insider's perspective），學習與分享局內人對自身所處生活世界的知識，進而理解局內人在教師專業發展評鑑的實踐歷程，以及局內人之行為意涵（Spradley，1997），此種方法將有助於了解教師專業發展評鑑在學校脈絡中的推動歷程，並進行省思，使推動結果能對學校發展真正有所助益。根據研究分析結果，陽光國小的推動歷程主要可分為三個主要階段，如表一所示。

表一：陽光國小推動試辦計畫的三個主要階段

	時 間	階段任務	主要的具體策略
第一階段	97 年 8 月~ 97 年 12 月上旬	凝聚共識，擬定規準	1.充份溝通與初步分組 2.召開評鑑推動小組 3.辦理相關研習 4.建立與解讀評鑑規準
第二階段	97 年 12 月~ 98 年 4 月	自評他評，專業成長	5.規劃專業社群 6.進行自評與他評 7.分析評鑑結果資料
第三階段	98 年 5 月~ 98 年 7 月	善用資料，檢討評估	8.撰寫評鑑綜合報告 9.擬定專業成長主題 10.討論是否參加續辦

一、凝聚共識，擬定規準

（一）充份溝通與初步分組

由於申請試辦計畫需經校務會議通過，並在通過後送出申請計畫，故在 97 年三四

月的時候就需讓全校教師儘可能的瞭解試辦計畫內容，並討論決定是否申請試辦。陽光國小在 97 年參加第一年的試辦計畫，全校共有 55 位老師參加，約佔全校教師數的 64%。

歸納計畫能通過的主要因素有：1.學校面臨到外部壓力—少子化及鄰近學區新設立一所小學的衝擊，使老師感受到超額的壓力，增強教師追求專業成長的動機，希望減緩班級數減少的情況。2.校長的態度—在申請試辦的過程中，校長並沒有抱著非申請不可的態度，在尊重教師的意願下支持與鼓勵教師追求專業成長，讓老師能較理性思考是否參加試辦。3.充份的說明與溝通—教務處在校務會議討論前，除在每次教師晨會宣導外，並發給每位教師一份說明單，主要說明學校現今所面臨的問題，以及若通過試辦之後所要推動的工作草案，同時強調(1)與考績脫勾，自由參加(2)以專業成長為唯一目的(3)將文書工作減至最低之原則。4.由老師主動邀請同儕參加—校內平時就有一些老師有非定期的讀書會與討論教學的聚會，因此彼此有良好的互動與互信基礎，當這些老師邀請同儕參加時，較能消弭老師的疑慮。

因為參與試辦的人數不少，且是初次參加，對於教室觀察的流程與技巧，以及評鑑指標內容與解讀多為一知半解，若在互信基礎不足的情形下進行教師評鑑，反而會讓老師對往後的推動工作望之卻步。故在試辦初期階段，陽光國小著重於教師對教師專業發展評鑑的熟悉與認同，以同學年或同任教領域的自願分組方式，強化成員間的互信機制，並做為發展教師專業學習社群的雛形。

(二) 召開評鑑推動小組

陽光國小教師專業發展評鑑推動小組組織由校務會議決議：小組人數為 15 人，校長擔任召集人，教務主任為執行秘書，教師代表 12 人、家長會代表 1 名，任期一年。為使推動小組具有代表性以充份表達及討論意見，故教師代表是由各成長小組推選，推動小組的主要工作在擬定工作期程與內容、確認自評與他評內容及人員、彙整問題與討論解決方案。

(三) 辦理相關研習

教師能明瞭計畫內容與學校的推動期程，是參與試辦初期的重要工作，藉由相關的宣導、觀摩他校經驗及邀請輔導教授指導協助，如表二所示，這不僅可化解教師疑慮建立共識，且有助於學校發展更可行的推動策略。

表二：第一階段所辦理的相關研習與會議

項目/時間	內 容
97 年 6 月 11 日 13:30-16:30 理念宣導	參與人員：全體教師 講座：竹林國小賴校長 教師專業發展評鑑的內涵
97 年 8 月 28 日 9:00-11:00 推動小組會議（一）	參與人員：推動小組成員 議題：試辦教師專業發展評鑑推動方向討論。
97 年 9 月 17 日 13:30-16:30	參與人員：全體成員

項目/時間	內 容
評鑑知能研習（一）	講座：台北市立教育大學萬家春教授 講題：教師專業發展評鑑的內涵與評鑑規準
97 年 9 月 26 日 14:00-16:00 推動小組會議（二）	參與人員：推動小組成員 議題：試辦教師專業發展評鑑推動期程與策略。
97 年 10 月 22 日 13:30-15:30 推動小組會議（三）	參與人員：推動小組成員 議題：試辦教師專業發展評鑑小組分組名單與評鑑層面。
97 年 11 月 19 日 13:30-16:30 評鑑知能研習（二）	參與人員：參與試辦教師。 講座：北成國小盧主任 議題：教師專業發展評鑑的推動模式分享
97 年 12 月 3 日 13:30-16:30 評鑑知能研習（三）	參與人員：參與試辦教師 講座：台北市立教育大學萬家春教授 講題：校本教師專業發展評鑑規準的解讀與確立

（四）建立與解讀評鑑規準

經由推動小組討論後，陽光國小第一年決定以「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」做為教師成長的層面，以教育部版的規準做為自評與他評的依據。進行自評與他評之前，教師如何對評鑑規準進行解讀是重要關鍵，因此初期並不急於要求老師一定要訂定新的規準，而是每位成員個自先進行解讀，然後小組討論，同時請輔導教授指導，以形成共識。教師在解讀規準的同時，也是在對自己的教學進行意識化，讓評鑑規準真正能檢視自己的教學行為，並經由自評的反思歷程，覺察到自己可再精進之處。

二、自評他評，專業成長

自評的部分是教師依據評鑑規準，針對自己的教學表現進行省思與判斷的歷程，提供教師發現自己的優勢與需要再聚焦澄清之處，並再與同儕聚焦問題後，進行教室觀察。換言之，教師對於教學行為的自我覺察是啟動教師專業成長的重要關鍵，透過「自我覺察（自評）—教室觀察前會議（同儕協助問題澄清與聚焦）—教室觀察（他評）—觀察後會議（再澄清問題）—擬定解決策略（專業成長）」的循環歷程，促使教師能在行動中反思，同時也在反思中行動，而持續不斷的學習。

由於陽光國小在 97 學年利用彈性課程規劃閱讀寫作課程，並開始實施，也有一些老師不是初任教師，而是初任的科任或級任，且許多參與的成員亦以這些部份來進行自評，所以經評鑑推動小組討論後，將之前的分組模式進一步規劃為專業學習社群，讓老師在進行自評與他評的同時，也能有更多討論與專業成長的機會。擬定的專業學習社群主題有：閱讀寫作教學（低年級）、閱讀寫作教學（中年級）、閱讀寫作教學（高年級）、自然領域教學（中年級）、自然領域教學（高年級）、數學領域教學（中年級）、數學領

域教學（高年級）、美術教學（美術班）、特殊教育（特教班）、健體教學（體育科任）、社會科教學（高年級）、班級經營（初任導師）。每個社群人數約 3~5 人，主要以週三或週五下午教師無課務的時間運作，在社群具有共同願景的情形下，由成員規劃該社群教師評鑑與專業成長，以達到增進學生學習成效的目的，而行政的部份主要是支援社群的運作，如協調時間、提供相關資源。

三、善用資料，檢討評估

評鑑結果的資料只提供受觀察者參考並以擬定個人專業成長計畫，不對外公開也不做任何其他用途。個人的專業成長計畫是社群運作的重要參考依據，藉由「評鑑－專業成長（社群運作）－評鑑（增修評鑑規準）－專業成長」的成長歷程，讓教師的專業能力能與時俱進，以面對日益複雜的教學問題。當全校討論是否在 98 學年續辦教師專業發展評鑑，共有 65 位老師（約佔全校教師數 74%）自願參加三年期的計畫，而學校也依評鑑資料結果與教師需求，在 98 學年度規劃 7 個教師專業成長社群並結合精進課堂教學計畫，期能以學校本位的教師專業發展評鑑提升教師專業、增進學生學習成效並促進學校組織效能。

肆、陽光國小的實踐成果

本研究資料主要來源為觀察訪談紀錄、研習心得、教師自評表、教室觀察紀錄表、學生學習單、會議紀錄與專業學習社群對話，初步分析資料後發現，推動教師專業發展評鑑對教師效能與組織文化具有正向效果。

一、提升教師專業評鑑知能

在參與教師專業發展評鑑之前，教師多是被動的被安排接受教室觀察或去觀察別人，例如校務評鑑或舉辦教學觀摩，因此教師對於“評鑑”的直接感受就是要準備很多教具和資料，並與教學觀摩畫上等號：

雖然教師專業發展評鑑不與考績掛勾，不過只要是評鑑、要進教室觀察
還是要準備一大堆資料，讓人覺得壓力很大，而且對教學也沒什麼幫助
，反正以後政府全面實施再做就好了（會議紀錄）

而且大部份的老師師資培育階段或成為正式教師之後，亦缺乏教室觀察方面的培訓，因此會懷疑自己是否有能力觀察別人？對評鑑規準的解讀正確嗎？但藉由參與試辦教師專業發展評鑑，接觸相關的宣導與研習後，讓教師對於教師評鑑的流程及目的，以及評鑑規準有較清楚的認知：

經由教授的說明後，讓我較能釐清形成性與總結性評鑑的差別。（研習心得）

參加過研習並與小組討論過後，我更加了解評鑑規準的含意，也相信透過這樣的評鑑方式對於教師的教學應該能有所幫助。（會議紀錄）

自評與觀察前的會議很重要，因為能協助觀察者與受評者聚焦問題。(訪談紀錄)

二、促進教師進行教學省思

雖然學校已有學年會議、領域會議、課發會提供教師交流討論，但卻鮮少有機會能讓教師用較系統化的方式進行教學省思。而評鑑規準、同儕對話、教室觀察正可提供教師進行教學省思：

在觀察別人教學的時候，我覺得不是我在協助他，反而是在觀察的時候，讓我想到許多自己的教學情況，而且是自己學到最多(觀察紀錄)
當在填寫自評表時，閱讀評鑑規準的時候，我也會同時和自己的教學做對照，有些規準我有做到，但有些規準在教學時被我忽略了(自評紀錄) 平時雖然常和某些老師聊天，不過卻很少像這次小組會議一樣，這麼“正經”的在談教學的事情。(會議紀錄)
原來我上課真的都沒有點到某些學生，我還以為每個學生都有被我問到問題(教室觀察)

三、增進教師工作專業認同

教師專業發展評鑑強調教師是行動主體，透過討論協商以進行評鑑的部份，所以在參與的過程中，教師能從評鑑結果肯定自己的專業，在與同儕討論、合作尋求解決方案的同時，也建立起專業認同感：

能達到評鑑規準，讓我對自己的教學又更有自信了些，畢竟這是比較客觀的判斷標準。(訪談紀錄)
我認為教師專不專業不是自己說了算，而這樣的評鑑規準與評鑑流程，我覺得對自己專業度的提升是有助益的。(訪談紀錄)

四、運用評鑑結果改進教學

教師藉由自評與他評的歷程檢討自己教學的良窳，並配合專業成長與擬定解決方案，此種「行動—反思—行動」的循環歷程，其主要目的即在於改進教學以增進學生學習成效，參與試辦的老師在這樣的歷程中，願意調整自己某部分的教學，並看見了學生在學習上的改變：

以前在上分數單元的時候，覺得自己講解的方式有些學生似乎不太能理解，因此就以這個部分來做為自評與他評的部分，我也再修正了一些教法，這次在寫習作練習的時候，有困難的學生就少了一些。(評鑑紀錄)
教室觀察後的分享讓我獲益良多，因為小組裡比較有經驗的伙伴都會提供許多問題的解決策略，讓我能對學習有困難的學生運用較多樣的教學策略，有的學生就是同樣問題，但換個方式講他就懂了。(會議紀錄)

五、塑造教師專業發展文化

傳統的教師研習方式，教師較屬於是被動的角色，亦即由教育行政機關或學校主導教師專業成長的主題，指派或鼓勵教師參加，忽略教師群體的差異性，且研習內容也不一定符合教學現場需求。而教學觀摩的形式，偏重專家學者與行政人員的看法，教師亦是被動式的教學演示，缺乏教師增能的部份，使得教師評鑑流於表面化，徒增基層教師的教學負擔。然以教師為主體、專業成長的教師評鑑方式，開啟教師主動反思自己的教學行為：

教室觀察和教學觀摩不一樣，我就是呈現真實的教學情境給其他老師看，而且也是我自己希望他看這個部份，因為這個部份就我自己可能還可以改進的地方，同時比較熟的人來看也比較沒有壓力。(訪談紀錄)

有別於傳統集體、集中的研習方式，教師專業學習社群在增進學生學習成效的前提下，由老師依據專業發展需求，小組成員共同研擬規劃成長內容，透過增進同儕專業對話的機會，將教師個人／孤立的文化轉化為社群／合作的專業文化：

大部份的研習都是聽演講比較多，雖然講的不錯但對教學實務似乎沒有直接幫助，現在以小組的研習方式，人數不多但彼此比較能針對主題討論，感覺比較有收穫。(研習心得)

雖然已經當老師好幾年，但都是當科任，今年有機會當級任，才真正體會到要經營好一個班級真的是不容易，還好我們班級經營這組的“前輩們”都很願意幫忙，許多問題在小組討論都得到解決方法，這種有伴的感覺讓我覺得比較不用單打獨鬥，比較安心。(會議紀錄)

伍、陽光國小的經驗省思

每個學校都有不同的文化環境脈絡，以學校本位的觀點推動教師專業發展評鑑，即是將教師專業發展評鑑的內容脈絡化，使其能真正達到試辦目的，協助教師解決問題。而陽光國小的校本推動經驗亦提供若干問題可供進一步的省思與探討。

一、教師的自主仍受限

面對日益複雜的教育問題，教師不僅是專業者，而且也是行動者與學習者，而陽光國小參與試辦的老師亦皆有此體認，所以願意主動追求專業成長。但在老師兼負教學與行政工作的情形下，自主的追求專業發展亦會受到限制。就導師而言，一星期的空堂有限，扣掉備課、批改作業與處理學生事務及辦理行政相關事務後，只剩相當有限的時間進行教學反思與專業發展。雖然有週三下午教師進修時間可運用，但在行政機關的規定下，各處室亦都有必要辦理的研習。工作壓力與時間有限都會消耗教師參與的動力，使教師的自主性受限，因此，若要讓教師專業發展評鑑推動更為順利，或許也要有相關的配套，例如減輕教師的工作負荷、釐清教師的工作內容、更多的專業諮詢與協助、提供

更多的誘因鼓勵參加等，這方面需要教育行政機關、學校行政與教師共同的努力。

二、溝通是推動的關鍵

過去的評鑑或接受訪視的經驗讓多數老師一看到與“評鑑”有關的計畫，就會產生排斥的心理。所以陽光國小在試辦之初側重理念宣導與建立共識，故而學校多數的老師願意參加。但溝通不是上對下的宣傳，亦非僅是將校長或主任個人的意志傳達給老師，而是所有利害關係人在彼此充份尊重的前提下，將權力的干擾因素降到最低，進行對話、討論與協商，最後形成共識。唯有經成員充份溝通所形成的策略，成員才願承擔起執行的責任，並開展專業自主與專業發展的可能性。因此，有些成員不願參加試辦計畫的原因或許會是日後推動工作上的重要參考，值得進一步探究。

三、思考結合相關評鑑

學校需辦理許多評鑑工作，而其中多為總結性評鑑，也不免需老師協助辦理或繳交資料，但無形中亦增加教師工作負擔。因此應思考是否有結合相關評鑑的可能性，就學校層級而言，可加強各處室溝通聯繫，儘可能統整相關評鑑或視導業務，以減輕教師工作負擔。若與教師教學相關的部份，亦可思考如何結合教師專業發展評鑑，例如課程評鑑的部份即可結合「課程設計與教學」層面、在重大議題融入或新課程實施方面，亦可提供教師進行評鑑或成立專業學習社群時的參考，以連結教師專業發展與學校績效。

四、創化教師組織文化

教師專業發展評鑑的內涵可視為是評鑑典範的轉移，從傳統由上而下／行政主導轉變為利害關係人／教師自主的評鑑模式，而科層的行政體系亦需轉化為扁平化的學習型組織，以利教師專業發展評鑑的推動，亦即學校組織的運作是要能真正讓教師進行專業自主，方能使評鑑達到增能賦權的目的。因此，教師在這方面的意識覺醒與知能提昇，以及革新學校組織文化，亦是推展教師專業發展評鑑的助力。

陸、結語

就學校層級而言，若行政方面能多同理教師的立場與感受，進行充份的溝通與合宜的規劃期程並提供適當的誘因，教師專業發展評鑑應是結合專業發展與績效責任的可行策略，而最重要的是，教師能因此獲得專業成長與增進學生學習成效。

柒、參考資料

- 王秋絨（1991）。*教師專業社會化理論在教育實習設計上的蘊義*。台北：師大書苑。
- 李子建（2006）。前言：教師領導、專業學習社群和夥伴協作。*基礎教育學報*，15(2)，

39-43。

林劭仁 (2006)。專業學習社群運用於師資培育自我評鑑之探究。*中正教育研究*, 5 (2), 79-111。

孫志麟 (2003)。把專業找回來—學校本位教學評鑑。*國民教育*, 43(3), 7-13。

饒見維 (2003)。*教師專業發展：理論與實務*。台北：五南出版社。

Andrews, M. (2002). Generational consciousness, dialogue, and political engagement. In **J. Edmunds & B. S. Turner(Eds.), *Generational consciousness, narrative, and politics*(75-87)**. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.

Spradley, J. (1997). ethnography and culture. In J. Spradley & D. W. McCurdy. (eds) .

Conformity and conflict : readings in cultural anthropology (pp.19-23) . New York : Longman.

台中市國民小學試辦教師專業發展評鑑 實施成效與影響因素之研究

江志正 國立台中教育大學教育系副教授

李建霖 台中市南屯國小主任

摘要

為協助教師專業成長發展、增進教師專業素養知能、改善教學品質效能、增進學生學習成效，教育部於 95 學年度開始辦理「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」。台中市從 95 學年度起參與試辦，在自願的情形下，參與的校數雖在持續增加中，唯幅度並不大，另在試辦期間亦有學校中止試辦。因此，了解有關試辦狀況、實施成效及相關影響因素等至為重要，如此方能對未來推動此措施方案有所助益。基於此，本研究乃擇定以台中市 95 及 96 學年度參與試辦之國民小學為研究範圍，以調查研究法探究台中市國民小學推動與實施試辦教師專業發展評鑑之現況、實施成效、及影響因素等，並根據研究結果提出具體建議，以供教育行政機關、國民小學及教師參考。

壹、緒論

一、研究動機與目的

教育對國家發展有重大的影響，這是眾所皆知且也普獲認同的，尤其，在一個知識經濟時代中，這種感受更為強烈。因此，世界各國莫不重視教育發展並積極進行興革。在教育發展的過程中，教師一直扮演著極為重要的角色。D.E. Beeby 在其所著的《開發中國家的教育品質》(The Quality of Education in the Developing Countries)一書中提到：「教育品質是教師素質的反映，沒有好的教師，不會有好的教育，而教師專業發展的精進是教師教學品質的重要指標。」(引自楊國賜，1992：15-21)。由此可知，教師是維繫教育品質的關鍵，教師專業發展至為重要，而此正是當前世界各國教育改革的焦點所在，也是目前我國在教育事務中所的關注重點。

的確，基於此，為協助教師專業成長發展、增進教師專業素養知能、改善教學品質效能、增進學生學習成效，教育部於 95 學年度開始辦理「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」。此計畫之辦理方式為「鼓勵學校申請試辦，教師自願參加」。亦即是於自願原則下，採鼓勵學校申請試辦；試辦學校教師亦依自願方式參與。換言之，此計畫的推動並非強迫，也不急切要於短期內獲致表面性數據的成效，而期許以符應參與者的意願與需求方式進行，並彰顯學習成長自發性的本質精神，來達到追求永續提昇的效應。此種作法打破以往推動教育相關政策作為時強力急速推動的作法，頗讓人耳目一新，也更加令人關注著其發展狀況與未來走向。因而近來也引發了許多相關研究(呂玉珍，2007；余昆旺，2007；林幸君，2008；林秀香，2008；洪文芬，2007；洪劭品，2007；洪瑞富，2008；周紋如，2008；黃艷秋，2008；葉青青，2007；劉秀滿，2008；羅國基，2007)，豐富了對此議題的了解，也提供未來繼續發展的寶貴資訊。

自從教育部推展試辦教師專業發展評鑑後，各地方政府亦積極配合辦理。台中市在 95 學年度參與試辦的國民小學計有 3 校，至 96 學年度時增為 7 校，而在 97 學年度時為 8 校，三年來，在自願的情形下，參與的校數雖在持續增加中，唯幅度並不大，且在試辦期間亦有學校中止試辦。因此，了解有關試辦狀況、實施成效及相關影響因素等至為重要，如此方能對未來推動此措施方案有所助益。基於此，本研究乃擇定以台中市已執行完畢之 95 及 96 學年度參與試辦之國民小學(含只辦理一年及延續辦理者)為研究範圍，探究台中市國民小學推動與實施試辦教師專業發展評鑑之現況、實施成效、及影響因素等，並探究其關聯，以根據研究結果提出具體建議提供參考。具體言之，本研究有以下幾項目的：

- (一) 瞭解臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑的推動現況。
- (二) 分析臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑的實施成效。
- (三) 探究臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑的影響因素。
- (四) 探究臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑推動現況與實施成效及影響因素的關聯。

二、名詞釋義

本研究以「臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑實施成效與影響因素之研究」為題進行探究，為便於研究進行能有所依循，茲將重要名詞先加界定如下

（一）教師專業發展評鑑試辦學校

本研究所稱之試辦教師專業發展評鑑學校，係為 95 學年度至 96 學年度年間，經臺中市政府教育處轉呈教育部核可後准予試辦之臺中市 8 所試辦國民小學，分別為臺中市東光國小、樹義國小、國光國小、永春國小、惠文國小、中華國小、黎明國小、協和國小。

（二）教師專業發展評鑑

「教師專業發展評鑑」，係以教師專業發展為主軸，針對教師的自我發展整體表現，作價值判斷及促進成長的過程。具體而言，乃依據公正、客觀訂定的評鑑規準，有系統的蒐集教師專業表現的相關資料，透過專業及審慎的分析，以評估、判斷教師專業表現的優劣，作為促進教師專業發展的參酌，期盼鼓勵教師的專業自省，協助教師自我專業成長，促進教師自我實現，鼓勵透過同儕合作與專業對話，以提昇教師教學品質，進而讓學生的學習更具成效。本研究係指臺中市參與教育部試辦計畫之推動與實施，而以推動現況、實施成效、影響因素等三面向來呈現，並以受試者在研究者自編之問卷中之反映為代表。有關此三面向之內涵如下：

1. 實施現況

本研究所指之「推動現況」係指「台中市教師專業發展評鑑試辦學校在 95-96 學年度間的推動狀況」，主要係以試辦學校之學校班級數、評鑑經費、受評教師人數（含任教科目）等三類來代表。

2. 實施成效

本研究所指之「實施成效」係指「台中市教師專業發展評鑑試辦學校在 95-96 學年度間的實施成效」，主要係以「教學專業」、「工作態度」、「學生學習」及「學校組織」四個層面來代表。而各層面內涵如下：

- （1）教學專業：係指瞭解教學問題、改善教學技巧、整理教學檔案、培養教學自省習慣、提升教學思考層次與廣度。
- （2）工作態度：係指提昇工作士氣、增進工作樂趣、養成正向態度、促進工作順暢、提高工作意願。
- （3）學生學習：係指改善學生學習成效、充實學生學習內涵、營造學生學習氣氛、強化學生學習表現。
- （4）學校組織：係指促進同仁人際互動、建立資源互享平台、形塑學校和諧氣氛、提昇校園開放氛圍、營造校園學習組織氣氛。

3. 影響因素

本研究所指之「影響因素」係指「影響台中市教師專業發展評鑑試辦學校在 95-96

學年度間實施的因素」，主要係以「校長角色」、「行政運作」、「教師表現」、「學校組織」、「評鑑計畫」及「校外因素」六個層面來代表。有關各層面的意涵如下：

- (1) 校長角色：係指校長的理念、校長的投入、校長的專業、校長的倡導。
- (2) 行政運作：係指行政的支援、配套的措施、資源的提供、溝通與宣導。
- (3) 教師表現：係指教師的心態、教師的知能、教師的活力、教師的人際關係。
- (4) 學校組織：係指組織的氣氛、同仁的互動、同儕的鼓舞、學校的支援。
- (5) 評鑑計畫：係指評鑑的人員、評鑑的規準、評鑑的方式、評鑑結果的運用。
- (6) 校外因素：係指社會的期許、專業的要求、變革的壓力、家長的壓力。

貳、研究設計與實施

本研究之研究架構、研究方法與對象、研究工具、研究實施及資料處理等分述如下：

一、研究架構

本研究架構如圖 1。從圖 1 中可知，主要變項有推動現況、實施成效與影響因素三項。其中有關推動現況部分係指學校班級數、評鑑經費、受評教師數等基本資料，及學校規模與試辦年度等背景變項；實施成效則包括教學專業、工作態度、學生學習、與學校組織等四層面；影響因素則包括校長角色、行政運作、教師表現、學校組織、評鑑計畫、校外因素等六個層面。

本研究除分析各變項內涵狀況外，另為探究推動現況與實施成效及影響因素間的關聯，也探究推動現況中背景變項在實施成效及影響因素上的差異。

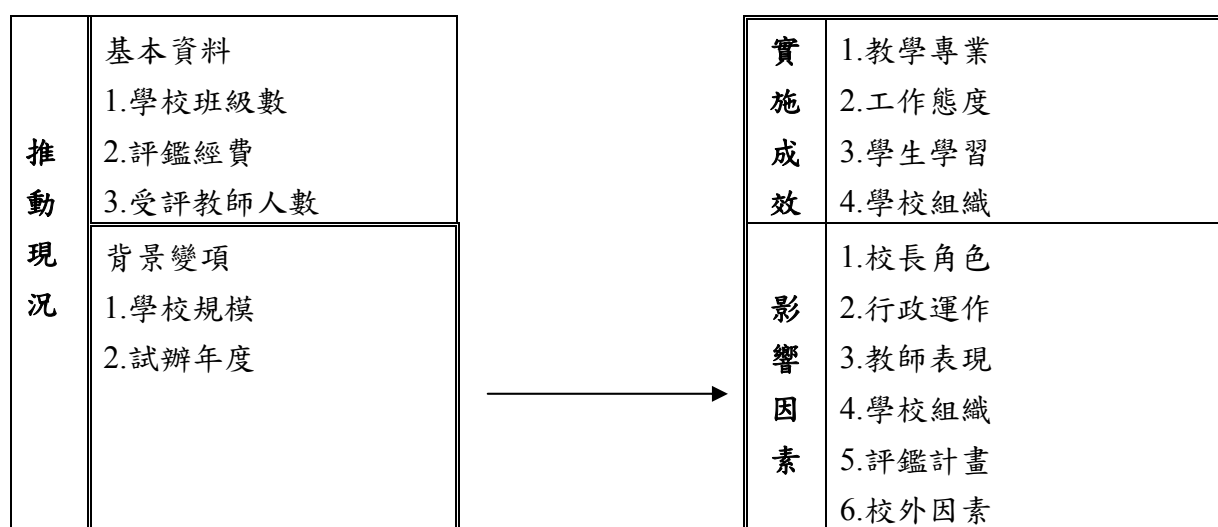


圖 1 研究架構

二、研究方法與對象

本研究採問卷調查法，問卷實測對象為臺中市國民小學 95 至 96 學年度 8 所參與試辦之公立國民小學的教師，以全面施測方式進行。問卷總計共發出 266 份，回收 218 份，剔除無效問卷 10 份，有效問卷共 208 份。問卷回收後，將有效問卷之基本資料整理如表 1，從中可看出參與教師的背景狀況。

表 1 有效問卷之基本資料

背景變項	類別	人數	百分比(%)
性別	1. 男	57	27.40
	2. 女	151	72.60
年齡	1. 未滿 30 歲	40	19.23
	2. 30 歲以上，未滿 40 歲	88	42.31
	3. 40 歲以上，未滿 50 歲	66	31.73
	4. 50 歲以上	14	6.73
身分別	1. 校長、主任、組長	86	41.35
	2. 級任教師	110	52.88
	3. 科任教師	12	5.77
最高學歷	1. 專科	0	0.00
	2. 學士（含 40 學分班）	144	69.23
	3. 碩士、博士	64	30.77
教育背景	1. 師範校院	133	63.94
	2. 一般大學或學士後師資班	75	36.06
服務年資	1. 未滿 3 年	13	6.25
	2. 3 年以上，未滿 10 年	93	44.71
	3. 10 年以上，未滿 20 年	64	30.77
	4. 20 年以上	38	18.27
學校規模	1. 12 班（含）以下	0	0.00
	2. 13 至 24 班	0	0.00
	3. 25 至 48 班	91	43.75
	4. 49 班（含）以上	117	56.25
參與年度	1. 只有 95 學年度參與	25	12.02
	2. 只有 96 學年度參與	94	45.19
	3. 95、96 學年度皆參與	89	42.79
總計		208	100.00

N=208

三、研究工具

本研究之工具主要係由相關文獻探討所得，再參考相關研究（呂玉珍，2007；余昆

旺，2007；林幸君，2008；林秀香，2008；洪文芬，2007；洪劭品，2007；洪瑞富，2008；周紋如，2008；黃艷秋，2008；葉青青，2007；劉秀滿，2008；羅國基，2007）問卷及內容編修而成。工具分兩種，前一種為調查表，係由各試辦學校主任或組長負責填寫，調查參與試辦教師學校總班級數、評鑑經費、受評教師人數（含任教科目）等三項。而後一種為問卷，係施測參與教師，內為「受試者個人基本資料」、「實施成效量表」、及「影響因素量表」等。

問卷填答採用 Likert 式五點量表，依程度別依序以五分到一分表示計分，分數愈高，表示受試者對相關認知愈高，反之則愈低。五點量表的得分理論平均數為 3 分，全距為 4 分，故每個區間以 0.8 分計，以在本量表得分在 2.61~3.40 分者為中度，介於 3.41~4.20 分之間為中高度，在 4.21 分以上代表高度；反之，得分在 1.81~2.60 分之間為中低度，得分 1.80 以下為低度。

問卷回收後，進行決斷值（critical ration，簡稱 CR）等項目分析，並做信度考驗。

整體而言，「實施成效」之 20 題的 CR 值在 6.63 至 15.09 間，均達顯著水準；而各題項與總分的相關介於 .50 至 .83 之間，呈現中、高度正相關。另分析各層面 α 係數均達 .80 以上，總量表 α 係數亦達 .90 以上，顯示此量表之信度頗佳。

而在「影響因素」部分，24 題之 CR 值在 7.25 至 13.10 間，均達顯著水準；各題項與總分的相關介於 .52 至 .80 間，呈現中、高度正相關，顯示各題項與總量表的內部一致性頗高。另分析各層面 α 係數分別為 .94、.90、.92、.91、.91、.90 均達 .80 以上，且總量表 α 係數為 .96，表示此量表之信度極佳。

四、研究實施與資料處理

問卷編擬妥後於 2009 年 4 月開始發送，總共發送問卷 266 份。在問卷發出二星期後，針對未寄回問卷者，逐一以電話催收。問卷於 5 月回收後，經詳細檢查過濾，凡漏填或空白者均視同缺失資料，且不予採計。問卷內容進行整理編碼後，以 SPSS for Windows 10.0 統計分析軟體加以統計分析資料。

分析資料時先以平均數、標準差瞭解臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑推動現況、實施成效、影響因素；再以 t 考驗及獨立樣本單因子變異數分析探究不同背景變項（學校規模、試辦年度）在教師專業發展評鑑實施成效、影響因素上的差異情形。

參、研究結果與分析

有關本研究之調查問卷所得資料茲分析如下：

一、臺中市國民小學參與試辦教師專業發展評鑑推動現況分析

有關臺中市國民小學參與「試辦教師專業發展評鑑」的學校規模、經費來源、受評教師人數等狀況分析如下。

（一）臺中市參與試辦教師專業發展評鑑之學校統計

臺中市 95 至 96 年度參與試辦教師專業發展評鑑之學校狀況整理如表 2（茲以 A B

C D E F G H等來代表學校)。由表 2 可知，第一年（95 學年度）計有 3 所國小參與試辦，為 A、B、C 校；第二年（96 學年度）A 校退出，其他 2 所申請續辦，另外加入 D、E、F、G 及 H 校，合計 7 所學校。

表 2 臺中市國民小學參與試辦教師專業發展評鑑學校統計

學校名稱	試辦年度		備註
	95 年度	96 年度	
A 校	✓	×	
B 校	✓	✓	
C 校	✓	✓	
D 校		✓	
E 校		✓	
F 校		✓	
G 校		✓	
H 校		✓	
合計	3	7	

（二）臺中市參與試辦教師專業發展評鑑學校基本資料

臺中市參與試辦教師專業發展評鑑學校之基本資料整理如表 3，當中因有中止及加入狀況，故分析收集年度有異。資料內容有各校參與試辦當年之總班級數、經費來源、投入經費、受評教師人數（含 B 校及 C 校第 2 年繼續參與試辦之重疊人數）等相關資料。

表 3 臺中市國民小學參與試辦教師專業發展評鑑「學校基本資料」

學校名稱	統計年度	總班級數	經費來源	投入經費	受評人數	備註
A 校	95	44 班	教育部	90,000	35	
B 校	95	56 班	教育部	37,650	22	
	96	58 班	教育部	83,790	26	續辦 22 人
C 校	95	37 班	教育部	36,540	50	
	96	40 班	教育部	205,660	48	續辦 48 人
D 校	96	68 班	教育部	31,080	28	
			家長會補助	18,000		
E 校	96	101 班	教育部	34,650	21	
F 校	96	37 班	教育部	34,600	19	
G 校	96	49 班	教育部	32,000	40	
H 校	96	59 班	教育部	37,590	49	

合計	95	3 校	164,190	107	校平均
					54,730 元
					人平均
					1,534 元
	96	7 校	477,370	231	校平均
					68,195 元
					人平均
					2,066 元

由表 3 得知，臺中市國民小學 95 及 96 學年度申請參與試辦教師專業發展評鑑均為 25 班以上學校。95 年度 3 所學校參與試辦，總參加人數為 107 人，總投入經費為 164,190 元；96 年度 7 所學校參與試辦，總參加人數為 231 人，總投入經費為 477,370 元。

（三）綜合討論

以參加試辦校數而言，台中市第一年有 3 所國小參與，第二年退出 1 校，加入 5 校，共計增加了 4 校（增加率 133%），合計 7 校參與試辦工作。而了解 A 校不繼續試辦之原因，主要為增加教師工作負擔，故試辦計畫未能在校務會議中獲得通過，而未能繼續參與試辦。

以參加試辦教師人數而言，第一年計有 107 人參與，第二年增加為 231 人（增加率 215%），總計在二年間，共有 338 人次參與試辦。95、96 學年度均參與試辦教師人數計有 70 人。

以活動總經費來源而言，教育部於 95 學年度共補助臺中市試辦經費 164,190 元，其中以 A 校補助 90,000 元最多；96 學年度由於參加學校校數增多，補助經費提高至 459,370 元，其中以 C 校獲得 205,660 元的補助最多。A 校及 C 校補助經費較高之原因為該校同時獲得若干硬體設備補助所致。另除 D 校有家長會補助款 18,000 元外，其它各校經費來源均由教育部補助。而以平均來看，95 學年度每校平均獲得之經費補助為 54,730 元，每位教師平均為 1,534 元；96 學年度分別為 68,195 元及 2,066 元。經費挹注上有略見提昇。

二、臺中市國民小學參與試辦教師專業發展評鑑成效分析

有關實施教師專業發展評鑑整體成效調查結果整理如表 4。由表 4 得知，「教師專業發展評鑑」的實施成效，整體平均數($M=3.69$)高於五點量表平均值，屬中高度水準。另外，在各層面之平均數亦都在中高度水準，其中「教學專業」最高($M=3.82$)，其次依序是「學生學習」($M=3.73$)、「學校組織」($M=3.67$)及「工作態度」($M=3.55$)。此表示學校在「教學專業」、「工作態度」、「學生學習」及「學校組織」都獲有成效。

各層面的細項上，在「教學專業」中，以「培養教學自省習慣」的成效最高($M=3.99$)。在「工作態度」中，以「養成正向態度」的成效最高($M=3.77$)。在「學生學習」中，以

「營造學生學習氣氛」最高($M=3.75$)。在「學校組織」中，以「建立資源互享平台」的成效最高($M=3.86$)。

表 4 參與教師專業發展評鑑實施成效各層面之平均數摘要

實施成效各層面	平均數	標準差
教學專業	3.82	.62
工作態度	3.55	.82
學生學習	3.73	.76
學校組織	3.67	.64
整 體	3.69	.60

$N=208$

由上述研究結果可知，就整體而言，學校參與「教師專業發展評鑑」之整體實施成效平均數為 3.69，屬中高度水準。顯示參與教師專業發展評鑑後之成效尚稱良好。亦即教師們參與試辦「教師專業發展評鑑」後，認為對學校各面向的成效均持肯定的立場。此研究結果與洪劭品(2007)、余昆旺(2007)、羅國基(2007)、洪瑞富(2008)、周紋如(2008)、林幸君(2008)的研究結果相似。在這些研究中，發現絕大多數教師相當同意學校試辦教師專業發展評鑑，能促進教師專業成長的機會、營造學校優質評鑑文化與氣氛、提升學生學習效果及導引學校組織正向發展。

而就各層面來看，四個層面中以「教學專業」層面平均數最高，達 3.82，其次為「學生學習」($M=3.73$)、「學校組織」($M=3.67$)及「工作態度」($M=3.55$)，均屬中高度水準。亦即多數教師肯定參與教師專業發展評鑑，能夠協助教師專業成長、提升學生學習成效。此研究結果與洪劭品(2007)、羅國基(2007)、劉秀滿(2008)、周紋如(2008)的研究結果相似。在這些研究中，發現大多數教師相當同意學校試辦教師專業發展評鑑，最大的功能是促進教師自我專業成長、提升教學品質。此與試辦教師專業發展評鑑意旨大致相符。

三、臺中市國民小學參與試辦教師專業發展評鑑之影響因素分析

有關實施教師專業發展評鑑影響因素調查結果整理如表 5。由表 5 得知，教師參與「教師專業發展評鑑」的過程中，就影響因素之整體平均數($M=3.83$)高於五點量表平均值，屬中高度水準。其中以「行政運作」層面影響最大($M=4.16$)，其次依序為「校長角色」($M=4.07$)、「教師表現」($M=4.00$)、「學校組織」($M=3.92$)、「評鑑計畫」($M=3.81$)及「校外因素」($M=3.74$)。

而就各層面細項來看，在「校長角色」中，以「校長的倡導」最具影響力。「行政運作」中，以「行政的支援」最具影響力。「教師表現」中，以「教師的心態」最具影響力。在「學校組織」中，以「學校的支援」最具影響力。在「評鑑計畫」中，以「評鑑的規準」與「評鑑的方式」最具影響力。在「校外因素」中，以「專業的要求」最具影響力。

表 5 實施教師專業發展評鑑影響因素各層面之平均數摘要

影響因素各層面	平均數	標準差
校長角色	4.07	.78
行政運作	4.16	.70
教師表現	4.00	.76
學校組織	3.92	.73
評鑑計畫	3.81	.73
校外因素	3.74	.75
整 體	3.83	.53

N=208

由上述研究結果可知，影響「教師專業發展評鑑」的因素之整體平均數($M=3.83$)高於五點量表平均值，屬中高度水準。顯示各層面因素對學校執行「試辦教師專業發展評鑑」均有一定的影響作用。本研究結果與洪劭品(2007)、羅國基(2007)、林秀香(2008)的研究結果相似。在這些研究中，發現在試辦的過程中，校長角色、行政措施、評鑑的規劃等因素對學校執行「教師專業發展評鑑」均有一定的影響力。

就各層面而言，六個層面中以「行政運作」層面最為突顯($M=4.16$)，其次依序為「校長角色」($M=4.07$)、「教師表現」($M=4.00$)、「學校組織」($M=3.92$)、「評鑑計畫」($M=3.81$)及「校外因素」($M=3.74$)。可見透過「行政運作」，如事前溝通、適時支援、配套措施、給予資源，並配合「校長角色」適當發揮，如理念倡導、專業投入均為影響教師專業發展評鑑推展的重要因素。本研究結果與洪劭品(2007)、林秀香(2008)、林幸君(2007)的研究結果相似。在這些研究中，發現在試辦的過程中，校長的實際影響力最大；另外，充分的溝通討論、完整的配套措施可提升評鑑的成效，而實作與非正式管道的分享則是解決教師抗拒與誤解較佳的方法。

四、不同教師專業發展評鑑推動狀況在實施成效上之差異分析

(一) 學校規模

不同學校規模的學校試辦教師專業發展評鑑在實施成效上的差異之平均數、標準差與 t 考驗整理如表 6。由表 6 得知，不同規模之學校在「學生學習」($p < .05$)層面達顯著水準。顯示在「學生學習」層面上，學校規模「25 至 48 班」之實施成效高於「49 班(含)以上」之學校。

表 6 不同規模學校對評鑑後實施成效各層面之差異比較

層面	學校規模	人數	平均數	標準差	t 值
教學專業	1. 25 至 48 班	91	3.75	.69	-1.55
	2. 49 班 (含) 以上	117	3.88	.55	
工作態度	1. 25 至 48 班	91	3.67	.82	1.81
	2. 49 班 (含) 以上	117	3.46	.81	

學生學習	1. 25 至 48 班	91	3.88	.75	2.52*
	2. 49 班（含）以上	117	3.61	.74	
學校組織	1. 25 至 48 班	91	3.66	.61	-.28
	2. 49 班（含）以上	117	3.68	.66	
整 體	1. 25 至 48 班	91	3.74	.58	.92
	2. 49 班（含）以上	117	3.66	.61	

$N=208$ $*p < .05$ 。

（二）試辦年度

不同試辦年度的學校試辦教師專業發展評鑑實施成效上的差異之平均數、標準差與 F 考驗整理如表 7。由表 7 得知，不同試辦年度之學校在「整體成效」($p < .001$)與「工作態度」($p < 0.001$)、「學生學習」($p < .001$)及「學校組織」($p < .01$)等三個層面達顯著水準。

經以 Scheffé 法進行事後比較發現，在「工作態度」及「學生學習」層面上，「95、96 學年度皆參與」之學校均高於「只有 95 學年度參與」及「只有 96 學年度參與」之學校；而在「學校組織」層面上，「只有 96 學年度參與」及「95、96 學年度皆參與」之學校高於「只有 95 學年度參與」。

另就整體而言，「95、96 學年度皆參與」之學校高於「只有 95 學年度參與」及「只有 96 學年度參與」之學校。此顯示，學校的持續參與有助於內涵的理解與實踐，並真正發揮其在學校發展、教師成長、學生學習等方面的助益與成效。

表 7 不同試辦年度的教師對評鑑後實施成效各層面之差異比較表

層面	身分別	N	M	SD	變異數分析摘要					Scheffé 事後比較
					SV	SS	df	MS	F	
教學專業	1. 只有 95 學年度參與	25	3.62	.78	組間	1.33	2	.66	1.75	
	2. 只有 96 學年度參與	94	3.83	.54	組內	77.65	205	.38		
	3. 95、96 學年度皆參與	89	3.88	.64	總和	78.98	207			
工作態度	1. 只有 95 學年度參與	25	3.08	1.04	組間	13.37	2	6.69		3 > 1
	2. 只有 96 學年度參與	94	3.43	.74	組內	126.87	205	.62	10.80***	3 > 2
	3. 95、96 學年度皆參與	89	3.82	.76	總和	140.24	207			
學生學習	1. 只有 95 學年度參與	25	3.27	.94	組間	13.48	2	6.74		3 > 1
	2. 只有 96 學年度參與	94	3.59	.67	組內	105.39	205	.51	13.11***	3 > 2
	3. 95、96 學年度皆參與	89	4.00	.69	總和	118.87	207			

學校組織	1.只有 95 學年度參與	25	3.28	.80	組間	4.97	2	2.48	2 > 1
								6.48**	
	2.只有 96 學年度參與	94	3.67	.62	組內	78.54	205	.38	3 > 1
	3.95、96 學年度皆參與	89	3.78	.56	總和	83.51	207		
整 體	1.只有 95 學年度參與	25	3.31	.81	組間	6.80	2	3.40	3 > 1
								10.33***	
	2.只有 96 學年度參與	94	3.63	.55	組內	67.52	205	.33	3 > 2
	3.95、96 學年度皆參與	89	3.87	.51	總和	74.32	207		

N=208 ** $p < .01$ 。 *** $p < .001$ 。

五、不同試辦教師專業發展評鑑推動狀況在影響因素上之差異分析

(一) 學校規模

不同規模學校在試辦教師專業發展評鑑影響因素上的差異平均數、標準差與 t 考驗整理如表 8。由表 8 得知，不同規模之學校在「校長角色」、「評鑑計畫」及「校外因素」等各方面均達 .05 顯著水準，顯示「49 班(含)以上」之學校在參與「教師專業發展評鑑」過程中受「校長角色」之影響程度，高於學校規模「25 至 48 班」之教師。而在「評鑑計畫」及「校外因素」上，則是呈現「25 至 48 班」學校高於「49 班(含)以上」學校之狀況。

表 8 不同學校規模的教師對評鑑過程中影響因素各層面之差異比較

層面	學校規模	人數	平均數	標準差	t 值
校長角色	25 至 48 班	91	3.93	.66	-2.28*
	49 班 (含) 以上	117	4.18	.85	
行政運作	25 至 48 班	91	4.09	.65	-1.28
	49 班 (含) 以上	117	4.21	.73	
教師表現	25 至 48 班	91	4.10	.68	1.59
	49 班 (含) 以上	117	3.93	.82	
學校組織	25 至 48 班	91	3.93	.66	.20
	49 班 (含) 以上	117	3.91	.78	
評鑑計畫	25 至 48 班	91	3.93	.58	2.23*
	49 班 (含) 以上	117	3.71	.83	
校外因素	25 至 48 班	91	3.86	.67	2.12*
	49 班 (含) 以上	117	3.64	.80	
整 體	25 至 48 班	91	3.87	.44	.82
	49 班 (含) 以上	117	3.81	.59	

N=208 * $p < .05$ 。

(二) 試辦年度

不同試辦年度之學校在試辦教師專業發展評鑑影響因素上的平均數、標準差與 F 考驗整理如表 9。由表 9 得知，不同試辦年度之學校在「校外因素」層面($p < .001$)及「整體層面」($p < .01$)達顯著水準。

經以 Scheffé 法進行事後比較發現，在「校外因素」層面上，「95、96 學年度皆參與」之學校對於在評鑑過程中反應明顯高於「只有 95 學年度參與」及「只有 96 學年度參與」之教師。

就「整體層面」而言，不同試辦年度的學校，對於在評鑑過程中的影響差異反應「95、96 學年度皆參與」學校高於「只有 95 學年度參與」學校的狀況。此顯示延續參與對相關影響因素有更深的體會，其中尤以校外因素部分更為明顯。

表 8 不同參與年度的教師對評鑑過程中影響因素各層面之差異比較

層面	身分別	N	M	SD	變異數分析摘要					Scheffé 事後比較
					SV	SS	df	MS	F	
校長角色	1.只有 95 學年度參與	25	3.80	.72	組間	2.61	2	1.31	2.16	
	2.只有 96 學年度參與	94	4.16	.76	組內	123.75	205	.60		
	3.95、96 學年度皆參與	89	4.05	.81	總和	126.36	207			
行政運作	1.只有 95 學年度參與	25	3.93	.85	組間	1.68	2	.84	1.73	
	2.只有 96 學年度參與	94	4.22	.67	組內	99.01	205	.48		
	3.95、96 學年度皆參與	89	4.15	.68	總和	100.69	207			
教師表現	1.只有 95 學年度參與	25	3.87	.92	組間	1.01	2	.51	.87	
	2.只有 96 學年度參與	94	3.97	.69	組內	119.67	205	.59		
	3.95、96 學年度皆參與	89	4.08	.79	總和	120.69	207			
學校組織	1.只有 95 學年度參與	25	3.83	.99	組間	.44	2	.22	.41	
	2.只有 96 學年度參與	94	3.96	.64	組內	109.44	205	.53		
	3.95、96 學年度皆參與	89	3.89	.74	總和	109.88	207			
評鑑計畫	1.只有 95 學年度參與	25	3.63	.86	組間	1.27	2	.64	1.18	
	2.只有 96 學年度參與	94	3.79	.69	組內	110.44	205	.54		
	3.95、96 學年度皆參與	89	3.88	.75	總和	111.72	207			
校外因素	1.只有 95 學年度參與	25	3.51	.71	組間	7.47	2	3.73	6.97***	3 > 1
	2.只有 96 學年度參與	94	3.59	.71	組內	109.88	205	.54		3 > 2
	3.95、96 學年度皆參與	89	3.96	.76	總和	117.34	207			
整 體	1.只有 95 學年度參與	25	3.56	.63	組間	3.021	2	1.51	5.63**	3 > 1
	2.只有 96 學年度參與	94	3.80	.50	組內	54.989	205	.27		
	3.95、96 學年度皆參與	89	3.94	.51	總和	58.010	207			

N=208 ** $p < .01$ 。 *** $p < .001$ 。

肆、結論與建議

本研究根據95及96學年度臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑學校進行研究，就所得之主要研究結果歸納結論並提出建議。

一、結論

依據研究結果的重要發現，歸納出下列結論

（一）臺中市國民小學參與教師專業發展評鑑的學校日漸增多

本研究發現，臺中市第一年（95學年度）計有3所國小參與試辦，隔年（96學年度）雖有一所學校退出，然另又加入了5所學校參與，因此總計有7所學校。顯示，臺中市試辦教師專業發展評鑑的學校，數量雖然有增有減，但整體而言呈現成長的現象。

（二）臺中市參與試辦教師專業發展評鑑的教師大多肯定實施成效

本研究發現，多數教師在「教學專業」、「工作態度」、「學生學習」及「學校組織」四個層面成效上持肯定的看法，亦即為教師專業發展評鑑活動能夠協助教師專業成長、增進教師專業素養、提升學生學習成果。而在細項中又以「培養教學自省習慣」與「整理教學檔案」等兩項為最高。顯示教師因參與試辦評鑑，因而逐漸瞭解個人教學問題，且透過反省或省思的過程，在改善與修正過程中獲得專業成長。

（三）行政運作與校長角色對教師參與教師專業發展評鑑影響很大

本研究發現，在試辦「教師專業發展評鑑」的影響因素中，以「行政運作」為最高，其次為「校長角色」，均屬中高程度，可見透過行政運作及校長角色適當發揮，均是影響教師參與教師專業發展評鑑的重要因素，此值得校長深思與體會。

（四）延續參與試辦的學校在成效上優於只試辦一年的學校

本研究發現，延續參與的學校在成效上是優於只試辦一年即中止，或後來才加入試辦一年者。亦即是，延續辦理的學校，或因參與較多且深而有更收穫，此值得參與試辦學校省思。

二、建議

（一）加強宣導並持續推動教師專業發展評鑑活動

本研究發現，大多數教師認同教師專業發展評鑑，能夠協助教師增進專業素養並助益學校。另也發現延續辦理成效更大。因此，教育行政機關可以配合不同單位的需求，運用各種說明會、研討會及相關進修研習活動，宣導正確訊息並促使更多教師及學校了解並願意參與教師專業發展評鑑，來助益教育品質的提昇。

（二）辦理有關教師專業發展評鑑之校長培訓活動

本研究發現，在影響教師參與教師專業發展評鑑因素中，「行政運作」與「校長角色」影響最大，而此二面向幾乎都和校長緊密相關，故可以推知，校長個人在此方面的知能及在校中的帶動會大大影響教師專業發展評鑑的執行。因此，為了順利推動教師專

業發展評鑑工作，校長必須對評鑑工作全盤瞭解，扮演「催化者」的角色。所以，建議相關教育行政機關針對校長辦理相關培訓課程，以強化校長應有之能力來助益此政策之推行。

（三）強化行政運作以協助教師進行教師專業發展評鑑

本研究發現，在影響教師參與教師專業發展評鑑因素中，以「行政運作」層面最高，可見透過行政運作，如：事前溝通、適時支援、配套措施、給予資源等，均是影響教師參與教師專業發展評鑑的重要因素。因此，在推動與試辦之前，必須不斷的宣導，務必讓每位老師瞭解評鑑的精神、內容、過程及目的等。同時，試辦以後，行政同仁必須不斷給予教師們協助，當遇到困難或瓶頸時，能設身處地給予必要的關懷與提供解決之道，以順利參與評鑑活動。

（四）促學校領導者以身作則，營造追求專業發展的氛圍。

本研究發現，「校長的倡導」及「教師的心態」對試辦教師專業發展評鑑具有一定的影響力。因此，校長應該策動具影響的教師，率先參與評鑑工作，引導教師主動參與，發揮領頭羊的角色，以營造追求專業發展的氛圍，來助益此活動的推動。

伍、參考文獻

- 余昆旺（2007）。教師專業發展評鑑實施意見之研究—以臺北縣市國民小學為例。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所學校行政碩士班碩士論文，未出版，臺北市。
- 呂玉珍（2007）。教師專業發展評鑑之研究-以臺中市為例。濟南國際大學教育政策與行政學系碩士論文，未出版。南投縣。
- 林秀香（2007）。國民小學實施教師專業發展評鑑之行動探究。國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 林幸君（2007）。臺北市國民小學教師對教師專業發展評鑑認同程度之研究。國立臺北教育大學碩士論文，未出版，台北市。
- 周紋如（2007）。台東縣國小試辦教師專業發展評鑑實施現況與教師專業成長關係之研究。國立臺東大學教育學系碩士論文，未出版，台東市。
- 洪文芬（2006）。雲林縣國民小學教師對教師專業發展評鑑態度之研究。雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，斗六市。
- 洪劭品（2006）。臺北縣國民小學教師對教育部試辦教師專業發展評鑑意見之研究。國立新竹教育大學教育學系碩士論文，未出版，新竹市。
- 黃艷秋（2007）。國小校長推動教師專業發展評鑑的變革領導行為之研究。逢甲大學公共政策所碩士論文，未出版，台中市。
- 楊國賜（1992）。提升教師的專業知能與地位。現代教育，7（26），15-21。
- 葉青青（2007）。竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校工作壓力及其因應策略之研究。國立新竹教育大學人資處學校行政碩士班碩士論文，未出版，新竹市。

劉秀滿（2007）。桃園縣國民中學教育人員對教師專業發展評鑑實施意見之研究。國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，台北市。

羅國基（2006）。竹苗地區國小教育人員對「試辦教師專業發展評鑑實施計畫」意見調查之研究。國立新竹教育大學人資處學校行政碩士班碩士論文，未出版，新竹市。

