

高雄市國小教師專業發展評 鑑實施成效之分析：以續試 辦學校為例

國立高雄餐旅學院
師資培育中心副教授
馮莉雅

緒 論

- 96學年度高雄市有8校連續二年參加試辦教師專業發展評鑑，顯示高雄市8所試辦國小似乎能發展出教師較認同的教師評鑑模式。

緒 論

- 各校教師專業發展評鑑模式是否能發揮引導教師專業成長的成效，改善之前高雄市實施教師專業評鑑的問題，包括評鑑小組成員本身的能力不足、需要花費大量的人力、缺乏評鑑後的討論時間、沒有公正客觀的評鑑制度、耗資費時影響教學效果(高雄市教育局，2001)，及避免其他縣市推動教師專業發展評鑑的問題，值得加以探討。

- 本研究的主要目的有下列三點：

- (一) 分析高雄市國小教師專業發展評鑑計畫的執行情形。

- (二) 分析高雄市國小教師專業發展評鑑計畫的實施品質。

- (三) 根據研究調查結果，提出結論與建議，期能對於高雄市國小教師專業發展評鑑提供意見。

研究方法

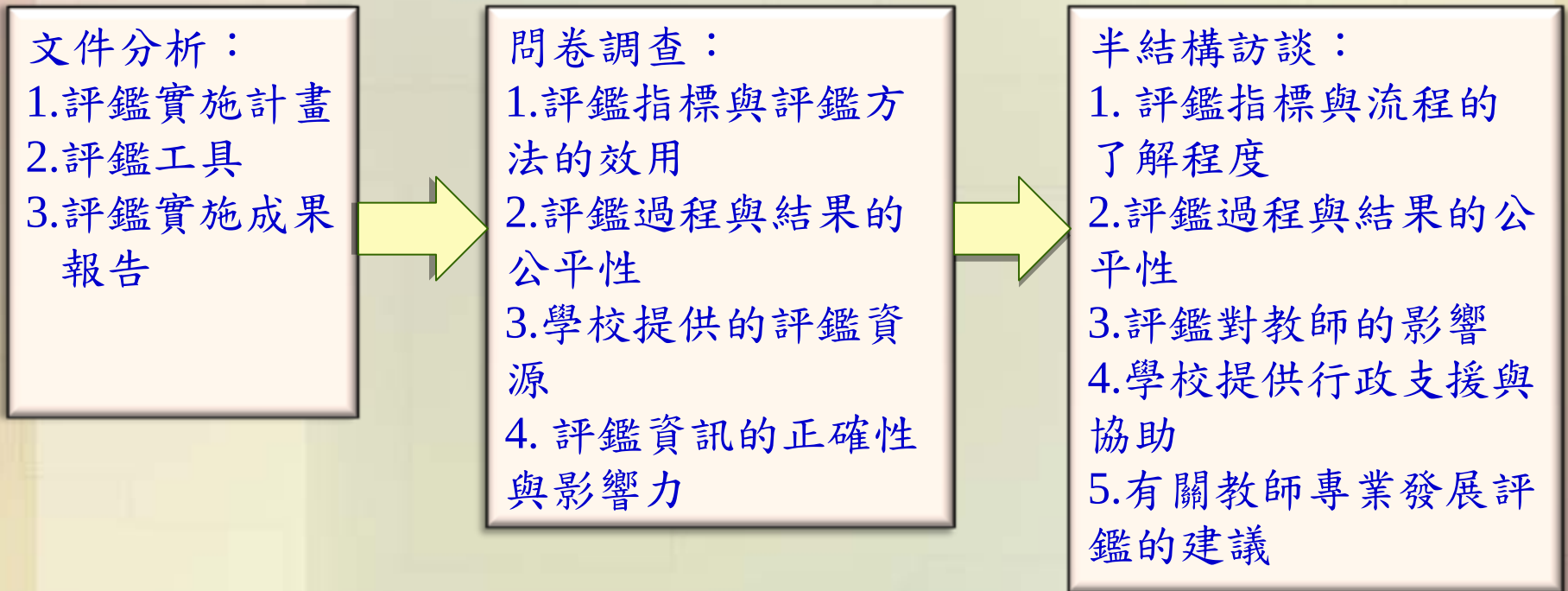


圖1 研究流程

研究方法

- 研究對象

高雄市96學年度連續二年參加教師專業發展評鑑計畫的國小有8所，針對二年都參與的教師進行問卷施測，得有效問卷116份，回收率為82%。

每校訪談受評教師、推動小組成員和評鑑者各1位，每校三位教師的訪談時間約1小時。由於每校教師條件結構不相同，所以採立意抽樣的方式，使訪談對象能包括所有背景變項，例如性別、年資、計畫。

研究方法

背景變項		人數	百分比	背景變項		人數	百分比
受評者 對評鑑 人員的 決定權	無推薦權	6人	28.57	性別	男	9人	42.86
	有部分推薦權	9人	42.86		女	12人	57.14
	有絕對推薦權	6人	28.57	初階研 習	完成	18人	85.71
教學年 資	5年(含) 以下	3人	14.29		未完成/ 未參加	3人	14.29
	6~10年	5人	23.81	計畫推 動角色	推動小組	8人	38.10
	11~15年	4人	19.05		非推動小組	13人	61.90
	16~20年	7人	33.33	評鑑角 色	評鑑者	14人	66.67
	21~25年	2人	9.52		非評鑑者	7人	33.33

研究方法

- 研究工具

- 一.教師專業發展評鑑實施調查表

內部一致性 α 值由 .79 ~ .93，解釋變異量為 66.50%。

- 二.訪談大綱

- 資料分析

以平均數、標準差分析

研究結果與討論

一.高雄市國小教師專業發展評鑑計畫的執行情形

- (一)策略聯盟會議、校長接受評鑑人才培訓和聘請專家學者定期輔導三種方式，協助學校找到運作方向
- 各校評鑑推動小組除了蒐集各種評鑑指標的相關資料，9月至11月完成初階研習的教師或專家學者協助學校建立校本評鑑規準。

研究結果與討論

- 11月至12月各校完成校內評鑑者的配對組合、確定評鑑時程、編製評鑑工具...等，並利用相關會議或網頁做為訊息宣傳的管道，11月起學校開始進行自評與他評。
- 4月至5月審議評鑑結果和檢討學校評鑑計畫，並提出明年試辦計畫的修正參考。(高雄市政府教育局，2007，2008)。

研究結果與討論

- 策略聯盟會議能協助試辦學校間交流推動策略，及時掌握教育部傳送的最新資訊，強化校長的重視程度。輔導教授到校指導，能化解學校行政的盲點和壓力。校長具備評鑑的專業知能，能提高教師的認同度。

研究結果與討論

(二)研發評鑑規準重視教師的意見，鼓勵教師詮釋評鑑指標

- 馮莉雅(2007)發現高雄市絕大多數的國小教師認為學校評鑑規準的研發過程有廣納教師意見，但也發現學校會議決議的傳達方式會影響老師對評鑑指標的解讀。

研究結果與討論

- 第一年教師大多是被動的參與，雖然學校研擬教師評鑑規準時，重視教師的意見，希望未參與試辦的教師也能接受，所以有些學校是利用教學研究會或學年會議請全校教師一起參與討論，討論結果送交推動小組做最後的決議。有些學校是利用週三下午的進修時間，請所有試辦教師共同討論，也有請學者到校指導。

研究結果與討論

- 第二年教師成為規準研發的主體，部份學校利用讀書會等小團體方式，部份學校利用週三全校共同進修時間，進行評鑑指標的詮釋活動，將評鑑規準與專業成長活動結合在一起。

研究結果與討論

(三)學校進行整體檢討及省思後，可行性和精確性是教師專業發展評鑑計畫的修正方向

(1)5校縮小評鑑層面，其中課程「設計與教學」、「班級經營與輔導」是8校共同的評鑑層面，有5校也將「研究發展與進修」列入評鑑內容，3校採用「敬業精神與態度」。

研究結果與討論

(2) 第一年各校的評鑑者人數不一，但第二年有7校規定每位受評教師接受2位評鑑者的教學觀察與檔案評鑑。



各校修正評鑑者組合方式是主要基於課務調動的問題和減少教師心理負擔

範，包括同學年或同領域。3所學校給予推動小組調整評鑑者的權利，有1所學校將教學輔導教師列為新聘教師的評鑑者。

研究結果與討論

(3) 第二年評鑑期程都採用「上學期教學觀察下學期教學檔案」的順序；有2所學校採用多元的評鑑模式。而訪談發現評鑑實施期程的修正旨在減少「時間不足」、「工作負擔重」等問題。

研究結果與討論

(4)教學攝影和安排調課是各校行政單位提供的主要協助，另外有部分學校協助教師建置E化教學檔案、或找尋其他經費支應代課費，也有學校將評鑑計畫與其他計畫結合，提供電腦、電子白板等設備。



教師將課務協助視為行政單位的責任，肯定學校運用不同計畫資源在教師專業發展評鑑，協助教師成長。

研究結果與討論

(5)全校性專業成長活動，轉為以評鑑結果為基礎的短期工作坊或長期學習社群。第二年專業成長活動強調試辦教師的發展需求與選擇權。

研究結果與討論

綜合上述，高雄國小教師專業發展評鑑計畫在實施期程、評鑑者人數、提供協助與支援三方面，以可行性為修正的標準。而就評鑑者須具備學年教學經驗和領域專長、教學觀察與教學檔案系統的蒐集評鑑資料，評鑑計畫日益重視精確性。8所學校在提供討論評鑑結果的機制、運用評鑑結果與過程增進專業成長等方面，有明顯的進步。

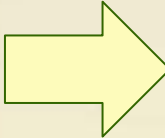
研究結果與討論

二、國小教師對教師專業發展評鑑執行情形的看法

(一) 8所小學教師對教師專業發展評鑑的執行有中上認同度。

研究結果與討論

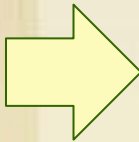
(二)高雄市8所國小教師對各校的評鑑內容和指標、評鑑人員素養、評鑑方式有不錯的了解程度，各校實施計畫能符合教育部教師專業發展評鑑計畫的精神。



訪談發現絕大多數教師瞭解學校教師評鑑指標與流程的規劃，但有些教師質疑評鑑指標適用性，以特教、幼教教師居多

研究結果與討論

(三)高雄市國小教師認為學校的評鑑指標與制度是公平的，評鑑過程中受評教師有機會表達個人的意見，評鑑者能提供合宜的回饋與意見，評鑑結果具有正確性、公平性。



訪談發現受評教師可以選擇評鑑者及專業對話機制，發揮尊重的功效及校正蒐集資料的正確性，可以減少教師質疑評鑑的公平性

研究結果與討論

(四)評鑑過程幫助高雄市教師以優良教師為發展目標，但也增加教學負擔與壓力。訪談發現評鑑前後的專業對話機制，有助於教師經驗的分享，能協助教師反思，教師們也表示教學觀察壓力大，無法反映真實教學表現

研究結果與討論

- 就評鑑資料的正確而言，教師們表示此一標準還有相當的改善空間。評鑑者的學科專業知能值得加以探討。訪談也發現評鑑者欠缺學科知識的專門知能會影響評鑑結果的效用

研究結果與討論

(五)學校提供足夠的評鑑資源

教師相當認同學校給予的評鑑資源，包括行政單位主動協助調課和攝影、提供相關文件、規劃專業成長活動等。訪談發現教師都認為學校行政團隊的用心，使得計畫的實施愈來愈順，也願意參與此一計畫。

研究結果與討論

- 訪談也發現部分學校積極安排教師本位的成長活動，一所學校第一年試行讀書會成效良好，第二年許多學校開始跟進，試行短期工作坊或小型長期主題式學習社群，發現小型長期的學習社群有不錯的成效，而短期的大型學習活動，則因為時間安排不當，成效大打折扣。

研究結果與討論

- 部份學校由於參與人數佔全校比例略低，教師評鑑還在倡導期，專業成長活動聚焦在教學觀察和教學檔案二方面，打算第三年再開始試行長期的小型學習社群。

研究結果與討論

- 訪談結果也發現目前參加的教師沒有教學不力者，只有新進教師，部分學校第一年的計畫有提到複評標準，但第二年則8所學校的評鑑計畫都沒有建立複評的標準，顯示追蹤輔導的機制未建立，只有一所學校規劃新進教師要接受教學輔導教師協助。

研究結論與建議

- 一、高雄國小教師專業發展評鑑計畫的實施具有公平性，參與教師對評鑑過程和結果的公平性有高度的肯定
- 二、高雄國小教師專業發展評鑑計畫的實施能發揮引導教師成長的功效，評鑑指標和專業對話機制引導教師反思和專業成長

研究結論與建議

三、高雄國小教師專業發展評鑑計畫的實施
關鍵因素是培訓足夠的評鑑者、擴大支持網絡、行政提供協助資源

四、高雄國小教師專業發展評鑑計畫的實施，選用適切評鑑方法、運用多元評鑑資料、評鑑結果的正確性有相當的修正空間

研究結論與建議

五、建議

- (一) 試辦學校應逐年檢視評鑑指標的合理性和評鑑方法的有效性
- (二) 積極落實教學輔導教師制度
- (三) 建置教學觀察室
- (四) 積極鼓勵大型學校參與試辦

Thanks for your attention !