

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

馮莉雅 國立高雄餐旅學院師資培育中心副教授

摘要

民國 95 年教育部開始推動「試辦教師專業發展評鑑計畫」，高雄市試辦二年的學校如何依據實施經驗上修正評鑑計畫，以及教師專業發展評鑑計畫的成效為何，是本研究的主要目的。本研究採用文件分析、訪談與問卷調查的方式蒐集 8 所國小的教師評鑑專業發展評鑑計畫的實施現況。研究發現如下：1. 高雄國小教師專業發展評鑑計畫的實施大部分符合「正當性」和「效用性」；2. 「可行性」也有不錯的表現，但「精確性」有較大的改善空間。也提出四點建議：1. 逐年檢視評鑑指標的合理性和和評鑑方法的有效性，2. 積極落實教學輔導教師制度，3. 建置教學觀察室，4. 積極鼓勵大型學校參與試辦。

關鍵字：教師專業發展評鑑、後設評鑑、國小教師、續試辦學校。

A Study of The Teacher Evaluation for Professional Development in Primary Schools in Kaohsiung City - Based on schools with continuous participation

Li-Yia Feng

Associate Professor

Teacher Education Center

National Kaohsiung Hospitality College

The main purpose of this study is to examine how the Kaohsiung City's participating schools of the Teacher Evaluation for Professional Development, after two years of carrying out the evaluation plan, can use their experiences to improve it, and assess the effectiveness of the plan. The study utilized document analysis, interviews, and questionnaires to gather information from teachers of the eight participating schools. The findings are as follows:

1. Teacher Professional Development Evaluation in Primary Schools in Kaohsiung City mostly conforms to propriety and utility of the evaluation.
2. The feasibility of the evaluation is also satisfactory.
3. However, the accuracy of the evaluation needs improvement.

There are two suggestions:

1. It is essential to examine the rationality of the evaluation indicators and the validity of the evaluation year to year.
2. It is suggested to implement the mentor teacher program actively, construct teaching observation classroom, and encourage large schools to participate in the trial-evaluation.

Keywords: teacher evaluation for professional development, meta-evaluation, primary school teachers, schools with continuous participation.

壹、緒論

提升教師專業能力及促進教師專業自主權是近年教育改革的重要訴求。民國 90 年高雄市開始實施教師專業評鑑，多數半數以上的中小學教師肯定教師專業評鑑有助於教師專業成長(林江河，2003；葉麗錦，2003)。

由於我國教師評鑑相關條文，尚未成為正式的法案。為了因應將來正式推動教師專業評鑑，教育部 95 年至 98 年實施「高級中等以下學校試辦教師專業發展評鑑」計畫，鼓勵學校分年申請試辦，期能經由試辦提高對教師評鑑的認知和正式實施的準備度。教育部於 98 至 101 年開始實施另一辦理計畫，鼓勵學校申請多年期的教師專業發展評鑑計畫，期待學校能協助教師進行長期的專業發展發展。95 年至 98 年期間，雖然全國各縣市都有一些學校參與試辦，但僅有五成多的試辦學校是連續參加二至三年的試辦計畫(教育部，2008，6 月)。試辦學校執行評鑑計畫產生的困難，包括經費、時間和知能的不足、工作負擔重、缺少教師專業對話的機制、專家學者支援不足、缺乏法理依據、追蹤輔導和申訴系統不足(張素貞、林和春，2006；洪中明，2007)，使得教師不願繼續參與，學校試辦經驗無法持續，相當可惜。

我國 98-101 年教育施政的五大主軸中，「提升教學品質」是「優質學習」的施政重點，落實協助教師專業成長的教師評鑑是重要的策略之一。各縣市教育局積極推動教師專業發展評鑑時，展開相關檢討與反省的工作，有其必要性。

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。而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。

本研究分析高雄市 96 學年度 8 所連續二年參與教師專業發展評鑑的國小，瞭解學校教師專業發展評鑑的實施現況、問題與成效，期能協助教育行政機構和他學校，改進教師專業發展評鑑措施。綜合上述，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。

貳、文獻探討

一、教師專業發展評鑑的運作方式

張德銳(2000)主張形成性的教師評鑑旨在協助教師改進教學，促進教學革新，提高教學效果，達成教學目標。並能就教師教學表現的弱點，提供教師適當的在職進修課程和計畫，以促進教師專業發展。Milanowski & Heneman III (2001)提出形成性評鑑著重評

鑑過程中的討論，重視教師同儕的協助。我國教師專業發展評鑑強調成形性目的，旨在透過診斷、輔導方式，提供教師自我反省教學的機會，並輔以教學輔導教師制度。學校的重要實施方式說明如下(教育部，2006)：

- (一)於自願原則下，在校務會議同意後，鼓勵學校和教師自願申請試辦。
- (二)試辦教師專業發展評鑑之學校，應設教師專業發展評鑑推動小組，負責推動教師專業發展評鑑工作。小組成員應包括校長、教務主任、教師會代表（無教師會則改為教師代表）、家長會代表，其人數及選出方式由校務會議決定，由校長擔任召集人，教務主任為執行秘書。
- (三)評鑑內容得包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等，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。
- (四)評鑑方式包括教師自我評鑑和校內評鑑。評鑑實施時應兼重過程及結果，得採教學觀察、教學檔案、晤談教師及蒐集學生或家長教學反應等多元途徑辦理。而教學觀察實施時，由校長召集，以同領域或同學年教師為觀察者，必要時得加入學校教師專業發展評鑑小組所推薦之教師或學者專家。

為了能有效推動教師專業發展評鑑此計畫，教育部也逐年提出許多相關配套措施：

(1)進行規準研發、方案評鑑、專業成長活動、教學輔導教師、學習社群、專業成長整合體系等的專案研究。(2)完成全國性教師專業發展評鑑宣導手冊、推動參考手冊、案例專輯、教學觀察及教學檔案錄影帶等宣導推廣工作等。(3)每年都舉辦一場國際學術研討會，舉辦「試辦成果及檢討會」，將教師專業發展評鑑人才培育課程分成六類，97年開始辦理「評鑑種子輔導員赴國外研習」。(4)成立「教師專業發展評鑑輔導支持網絡小組」和教師專業發展評鑑中央輔導群，協助各縣市及學校推動試辦計畫。(5)訂定「教師專業發展評鑑之後設評鑑」，協助試辦縣市政府改進評鑑措施，委託學者研擬與執行，後設評鑑之結果將作為次年度補助額度和計畫推動之參考依據。

為了避免高雄市評鑑經驗所出現的評鑑人才知能不足之問題，教育部規定各校的評鑑者須完成 18 小時的評鑑人才初階研習。97 年起參與者須完成 (1)評鑑人才初階研習，(2)校內評鑑人員工作流程二種條件，且經縣市審核後，始可取得評鑑人才初階研習證書。96 學年至 97 學年申請續試辦學校的門檻之一是：須有 50%的試辦教師取得初階研習證書(教育部，2007，8 月)。

綜合上述，高雄市參與教育部「教師專業發展評鑑」計畫已經 3 年了，連續參加試辦的學校和教師之執行情形，是否如原計畫之精神與目的、相關規範，以及有何改進的必要，和導致如此結果的相關因素等，都值得深入探討，以作為未來修正高雄市中小學教師專業發展評鑑計畫及規劃教師評鑑的參考依據。

二、教師專業發展評鑑的相關研究

民國 95 年以前，國內有關教師評鑑的方案評鑑或評鑑系統的試驗研究並不多見，僅限於台北市、台北縣及高雄市的教師評鑑方案之研究，例如葉麗錦 (2003)發現高雄市

國小教師質疑評鑑制度的實際執行層面，包括評鑑規準缺少具體性、評鑑程序的有效性和可信度、評鑑的回饋等。

分析全國各縣市實施教師專業發展評鑑之相關研究，才能客觀評斷高雄市 8 所連續二年試辦國小的實施成效，本研究檢索國內博碩士論文及期刊檢索資料庫，共找到 41 篇『試辦中小學教師專業發展評鑑計畫』的相關研究資料(截至 98 年 5 月)，整理如表 1：

表 1 國內教師專業發展評鑑相關研究綜合分析表

評鑑規準	評鑑規準版本眾多，缺少具體可行的規準；不易建立共識
	缺少職務或領域獨特的評鑑指標
	「由下而上」形成共識
評鑑者的遴選與組合	校內同領域或同學年教師為主
	自選二至四位同儕擔任
	受評教師對同儕評鑑者的決定權不相同
評鑑方式	自評為主，教學觀察或教學檔案為輔
	逐年增加多元評鑑方式
評鑑結果應用	訂定專業成長活動
決策推動方式	由上而下的模式推動
評鑑計畫的滿意度	中上認同度或不同身份者不同的評價
評鑑模式的評價	正面評價：增進教學或班級經營的反思、積極參與教師專業成長活動、提升學校形象
	負面評價：經費、時間和相關知能不足、工作負擔重、缺少教師專業對話的機制、追蹤輔導、申訴系統不足
評鑑計畫成功的策略	結合其他教育方案，減輕工作負擔並發揮相輔相成之功效
	校長、承辦主任對相關計畫的高度了解和個人魅力
	學校參與人員建立共識
	評鑑過程與結果的公平性、參與者對評鑑指標與系統的了解程度、評鑑者自信心、評鑑知能研習程度
	初階研習成效佳，降低教師的壓力和反彈

資料來源：本研究自行整理。

從表 1 可以得知，各縣市教師專業發展評鑑計畫主要問題有(1)評鑑規準欠缺彈性及不易建立，(2)行政人員的認同度較高，教師的認同度較低，繼續參與的意願不高，(3)時間、經費及相關人員知能三方面有不足的現象，(4)缺少教師對話與輔導機制。正面的評價是教師評鑑制度有助於教師專業成長、提高學校形象。有效的推動策略是(1)各校實

施計畫雖採用由上而下的決策方式，推動成效良好的學校會採納教師意見，以參與教師的共識為實施的基礎，(2)校長和承辦主任對計畫的了解程度、評鑑過程的公平性會、評鑑者自信心、初階研習成效是影響教師專業發展評鑑模式的關鍵因素。

參、研究方法

一、研究流程與架構

本研究先分析高雄市 8 所國小試辦教師專業發展評鑑的相關資料，了解國小實施教師專業發展評鑑的現況，再進行問卷調查，從「評鑑指標與評鑑方法的效用」、「評鑑過程與結果的公平性」、「學校提供的評鑑資源」、「評鑑資訊的正確性與影響力」四個向度，分析試辦教師對教師專業發展模式的認同度。最後再訪談試辦學校的相關人員，了解他們對教師專業發展評鑑的看法及所需改進之意見，研究流程如圖 1 所示。

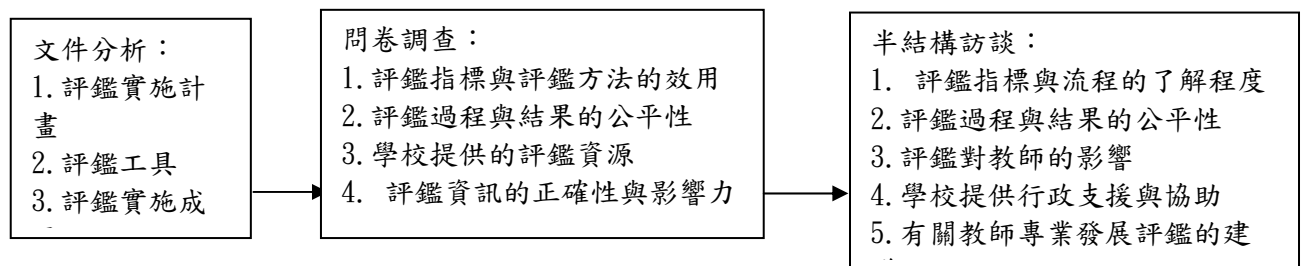


圖 1 研究流程

二、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%。

因為有 1 所學校的參與人數是個位數，且部分教師調校或承辦主任異動，不易找到願意接受訪的教師，所以僅針對其他人數較多的 7 所學校進行訪談，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、計畫參與角色，並儘量符合問卷對象的背景變項結構，例如完成初階研習人數的比例、評鑑角色，如表 2 所示。

表 2 受訪教師基本資料分析表

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

三、研究工具

(一)教師專業發展評鑑實施調查表

為了解 8 所國小教師專業發展評鑑的實際情形，本研究針對「評鑑指標與制度的了解」、「評鑑過程的公平性」、「評鑑者的知能」、「評鑑結果的客觀性」「對教學的影響」四層面，設計 28 題，採 Likert 四點量表，分別給予 4、3、2、1 的分數。以 126 位參與教師專業發展評鑑的中小學教師之填答，進行項目分析和素分析，刪除 3 題。

最後加以命名 得到「評鑑指標與方法的效用」、「評鑑過程與結果的公平性」、「評鑑資訊的正確性與影響力」、「學校提供的評鑑資源」四個向度，內部一致性 α 值由 .79 ~ .93，解釋變異量為 66.50%。

(二)訪談大綱

本研究以 1.教師是否了解評鑑指標與流程？2.教師覺得評鑑過程與結果是否公平？3.教師覺得評鑑模式對教學的影響為何？4.教師覺得學校提供的行政支援與協助是否足夠？作為半結構訪談大綱，另外也詢問參與教師對評鑑有何改進建議。

四、資料分析

問卷以平均數、標準差分析受試者在「評鑑指標與方法的效用」、「評鑑過程與結果的公平性」、「評鑑資訊的正確性與影響力」、「學校提供的評鑑資源」四個層面的看法。再依據訪談錄音帶轉錄的逐字稿與筆記，進行內容分析。

肆、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月也請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。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)。

高雄市8所參與試辦的國小，第一年一開始對教師專業發展評鑑計畫的相關概念無法正確的掌握外，學校實際推動也遇到一些困難，例如參與試辦教師的身份界定，資深教師是否可以只擔任評鑑者而不接受評鑑。三個月後，教育局指派一所學校為中心學校，負責每二個月定期舉行略策聯盟會議，也聘請輔導教授參與指導，各校才能有效掌握教育部的相關訊息，包括評鑑者的基本條件(參加的教師具有三年以上的教學年資且完成初階研習)、推動小組的職責、續試辦的基本標準等。教育局除了要求各校應培訓五成以上的評鑑者，為了強化校長在教師評鑑的行政領導能力，所以校長也須完成十八小時的研習課程，了解評鑑系統的運作特色與評鑑工具實施方式(高雄市政府教育局，2007)。

訪談發現，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。

「策略聯盟會議對學校的幫助頗大，包括行政注意事項，也是相關問題尋找解決策略的好地方，當然也是試辦學校向教育局反映困難與尋求資源的機會。」(T04)

「經過二年的試辦，策略聯盟會議有不同的運作方式，若會議重點是學校試辦進度或成果報告，校長必須出席。若是例行事務的報告，則由主任或組長出席。」(T10)

「校長參加初階研習，並且和教師們一起分組實作，激勵教師們，也使教師不會小看校長。因為校長具備相關的知能，能適時修正評鑑計畫，減輕教師工作負擔，說服教師參加。」(T16)

「有些老師反對年年一樣的評鑑項目，我們就請教授加參加推動小組會議，提供意見，第二年學校的評鑑方式就多樣化了，兼顧計畫精神和教師的成長需求。」(T17)

綜合上述，高雄8所國小教師發展評鑑計畫的運作流程，大致依循試辦計畫的必要程序，包括選編學校適用的評鑑指標、自評與他評、實施計畫的調整與改進等。推動小組也能找到協助管道，適時化解遭遇的問題。

(二)研發評鑑規準重視教師的意見，鼓勵教師詮釋評鑑指標

高雄市試辦國小在制定教師專業發展評鑑規準時，雖以曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡(2007)研發的評鑑規準為架構，但也會考慮學校的教育目標，邀請教師們依據學校舊有的教師評鑑指標與工具，提供意見。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。所以8所學校第二年仍利用相關會議，修正學校本位的教師評鑑規準(高雄市教育局，2008)。

訪談發現開學二個月內所有學校都完成評鑑規準的研討與修正。第一年教師大多是

被動的參與，但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。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。

「第二年評鑑規準的修正，文字改變的不多，重要的是如何將文字轉化為具體概念，我們利用『有效教學法』的讀書會進行實務與理論的激盪，有更深的體會。」(T11)

「我們透過『同儕教練模式』，討論如何達成教學觀察的指標，發現這是評鑑規準內化的好策略。」(T05)

綜合上述，高雄市 8 所國小研擬教師評鑑規準的過程，符合李昆璉(2007)、林雅芳(2008)、羅國基(2007)等人發現「由下而上」的建立策略，也能適時改善舊有的教師評鑑問題：「高雄市國小教師質疑評鑑規準無法有效執行」(林榮彩，2002；葉麗錦，2003)。(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

馮莉雅(2008)分析高雄市第一年試辦國小的評鑑方式，發現各校評鑑模式的組成要素呈現同中有異的現象，但差異性不大。主要差異包括教學檔案評鑑標準的高低、教學檔案和教學察觀的實施順序、評鑑者組合方式等。共同點是絕大多數學校的評鑑指標含蓋四個評鑑層面，所有學校的教學檔案都考慮到職務的獨特性，也儲訓足夠的評鑑者。但經過一年試辦後，8 所學校的教師專業發展評鑑計畫有何修正，請參見表 4。

茲將表 4 主要發現說明如下：

(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」。

訪談發現 5 所學校基於提供教師完整的自我檢視機會，或評鑑指標才實施一年，須進一步試驗才能正確詮釋，只有小幅修正評鑑項目或不做任何修正。有 3 所學校基於全校教師同一年度或分年度參與試辦，要降低教師的心防，滿足教師專業成長需求，所以第二年的評鑑項目聚焦在「設計與教學」和「班級經營與輔導」。

「學校同仁參加講師和教學輔導教師培訓後，發現對指標正確性的掌握只有五成，所以校內開會決定，第二年評鑑指標不做大幅的修正，並組成『同儕教練模式』，嘗試深度理解評鑑指標的意涵。」(T04)

「『研究發展與進修』和『敬業精神與態度』第一年是評鑑項目之一，老師們也都知道哪些項目可以代表這二層面，所以決定第二年的評鑑項目只要 AB 二個層面，這樣才能突顯提升教師教學能力是學校試辦計畫的主要目的。」(T12)

表 4 高雄市八所國小教師專業發展評鑑模式比較表

學校別 評鑑模式 的要項	甲國小	乙國小	丙國小
1.評鑑項目	第一年：ABCD 四層面 第二年：AB 二層面	第一年：ABCD 四層面 第二年：ABCD 四層面	第一年：ABCD 四層面 第二年：AB 二層面
2.評鑑者組合	第一年：推動小組決定 2 位評鑑者 第二年：受評教師自選 2 位	第一年：推動小組推派 2 位行政人員，受評教師推派 2 位同領域或同學年教師 第二年：同第一年，但到校任教年資低於 2 年者，評鑑者須包括教學輔導教師	第一年：推動小組決定 1 位，受評教師自選 2 位 第二年：教師自選 2 位，但其中一位須有行政人員身份
3.評鑑方式的實施時程	第一年：下學期教學觀察與教學檔案 第二年：上學期教學觀察、下學期教學檔案	第一年：上學期教學檔案，下學期教學觀察 第二學期：上學期教學觀察、下學期教學檔案	同左
4.參加試辦人數(佔全校人數比)/完成評鑑者培訓人數	第一年：10 人(23%)/7 人 第二年：41 人(93%)/37 人	第一年：13 人(13%)/20 人 第二年：22 人(21%)/22 人	第一年：23 人(88%)/20 人 第二年：23 人(92%)/23 人
5.提供協助支援	第一年：提供教學檔案的相關文件 第二年：協助教學攝影、安排共同空堂、建置 E 化教學檔案模組	第二年：協助教學攝影、安排調課以利回饋會議召開	第一年：同左 第二年：協助教學攝影、安排調課以利回饋會議召開、資訊執秘協助網頁製作分享
6.專業成長活動	第一年：全校性教師專業發展評鑑的研習活動 第二年：檔案評量電子化研習、跨校性教師專業發展評鑑研習	第二年：教學觀察、回饋會議、試辦教師的分組座談會等，開放非試辦教師參與。結合閱讀教學計畫。	第一年：針對自評結果，規劃二場全校性讀書會(班級經營、試題分析) 第二年：針對第二年自評結果，規劃三個長期的學習社群(有效教學法、班級閱讀、人際關係與閱讀)，全校教師可以自由參加，在週三下午與週四放學後實施

註：8 校的評鑑者都完成 18 小時的評鑑人才初階研習

表 4 高雄市八所國小教師專業發展評鑑模式比較表(續)

學校別 評鑑模式的要項	丁國小	戊國小	己國小
1.評鑑項目	第一年：ABCD 四層面 第二年：ABCD 四層面	第一年：ABCD 四層面 第二年：AB 四層面	第一年：ABC 三層面 第二年：ABCD 四層
2.評鑑者組合	第一年：推動小組決定 1 位， 受評教師自選 2 位 第二年：受評教師自選 4 位， 由推動小組依據課務調度從 中選擇 2 人	第一年：受評教師自選 2 位 第二年：受評教師自選 2 位	第一年：受評教師自選 1 位同 儕教師和 2 位領域專長教師 第二年：受評教師自選 1 位同 儕教師和 1 位領域專長教師
3.評鑑方式的實施時程	第一年：上學期教學觀察、下 學期教學檔案，但又分成一次 評鑑與多次評鑑 第二年：上學期教學觀察、下 學期教學檔案 又分成定期和同儕教練模式	第一學期：上學期教學觀察、 下學期教學檔案 第二學期：上學期教學觀察、 下學期教學檔案，第二次參與 試辦教師採用目標設定模式 (只針對第一年較不理想的項 目，進行深度評鑑)	第一年：上學期教學觀察，下 學期教學檔案，資深教師可以 只接受教學檔案評鑑 第二年：上學期教學觀察、下 學期教學檔案
4.參加試辦人數 (佔全校人數比)/ 完成評鑑者培訓 人數	第一年：20 人(67%)/19 人 第二年：17 人(57%)/22 人	第一年：21 人(25%)/19 人 第二年：32 人(38%)/31 人	第一年：23 人(85%)/21 人 第二年：18 人(56%)/15 人
5.提供協助支援	第一年：提供派代經費，解決 教學觀察調查問題 第二年：教務處先行安排空堂 時間，無法排定的時間由教學 輔導教師經費支應，也透過親 職教育活動或刊物宣導解除 家長的疑惑	第一年：安排調課，以利觀課 和回安排饋會議召開 第二年：協助教學攝影、安排 調課，以利觀課和回饋會議召 開安排調課、資訊融入計畫與 教師專業發展評鑑結合	第一年：同左 第一年：安排調課，以利觀課 和回安排饋會議召開；家長會 支援代課鐘點費。
6.專業成長活動	第一年：針對個別教師提供輔 導團教師到校協助 第二年：三天全校性的教師專 業成長工作坊、學習社群(7 位 教師自發性的同儕教練模式)	第一年：全校性教師專業發展 評鑑的研習活動 第二年：全校電子教學檔案的 相關研習、全校性教學策略研 習、學習社群(資訊融入教學)	第一年：同左 第二年：依自評結果，實施四 個教師專業發展評鑑成長工 作坊(教材教法、班級經營、 創新教學、親師溝通)

表 4 高雄市八所國小教師專業發展評鑑模式比較表(續)

學校別 評鑑模式的要項	庚國小	辛國小
1.評鑑項目	第一年：ABCD 四層面 第二年：ABC 三層面	同左
2.評鑑者組合	第一年：受評教師自選 2 位 第二年：受評教師自選 2 位	第一年：受評教師自選 2 位 第二年：推動小組推薦 2 位同學年或同領域教師(受評教師有同意權)
3.評鑑方式的實施時程	第一年：上學期教學觀察、下學期教學檔案，影帶可以替代教室觀察 第二年：上學期教學觀察、下學期教學檔案	第一年：上學期教學檔案、下學期教學觀察 第二年：同左
4.參加試辦人數(佔全校人數比)/完成評鑑者培訓人數	第一年：7 人(23%)/5 人 第二年：20 人(67%)/18 人	第一年：3(25%)/3 人 第二年：9 人(75%)/9 人
5.提供協助支援	第一年：安排調課，以利觀課和回安排饋會議召開 第二年：安排調課，以利觀課和回安排饋會議召開	第二年：週三下午安排專業對話時間、協助教學攝影、安排調課
6.專業成長活動	第一年：全校性教師專業發展評鑑的研習活動 第二年：專業成長工作坊(試辦教師)	第一年：同左 第二年：全校性教師專業發展評鑑的研習活動、下班時間進行專業成長工作坊(無課務時可補假)

(2) 各校培訓的評鑑者足以應付當年度的試辦教師人數，受評教師有選擇權可決定自己的評鑑者：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。此外，就第二年試辦計畫的調整，有 3 校降低評鑑者的數目，有 3 校將評鑑者的資格做了更明確規範，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。

訪談發現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：

「去年學校參與試辦的人數不多，就由行政單位指派評鑑者。第二年參加人數增加了，為了降低行政工作量，改由教師從合格評鑑者中自選 2 位。」(T01)

「第一年只有少部分人須進行教學觀察，要找到 3 位評鑑者的共同時間已頗為辛苦。」

第二年所有試辦的教師都要接受教學觀察，難度更高，也因為對評鑑指標有較清楚的概念，所以決定 2 位評鑑者即可。」(T07)

「去年由受評者自選評鑑者，但須符合同學年或領域專長的原則，卻出現調課問題。今年有人提出受評教師自選 2 位評鑑者，但其中一位是行政人員的解決方案，或許是小校的可行方式，所以第二年就試驗看看。」(T10)

(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。

「去年上學期就進行教學檔案評鑑，因為許多資料早已丟掉了，只好趕快重新製造文件。所以第二年教學檔案改在下學期，不僅時間較充裕，也可以有計畫的蒐集教學表現的資料。」(T03)

「製作教學檔案需要很多耗材，經費有限，學校開始提倡教學檔案電子化，第二年安排了相關的研習活動，教授也提出下學期再實施教學檔案，與能結合教學觀察，才能有系統的分析教學表現。」(T16)

(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。

訪談發現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。

「小型學校須利用派代才能安排評鑑所需的共同空堂。學校利用其他經費安排派代，這也是行政團隊說服教師參與評鑑的必要服務，卻增加教務處很多的工作。教育部應針對不同條件學校給予資源，否則試辦的吸引力很低」(T04)

「學校將資訊融入教學計畫與教師評鑑計畫結合在一起，提供參與二種計畫的老師一台可以長期借用的筆記型電腦。資訊融入教學計畫提昇我們的資訊能力，而教師評鑑建立了教學觀察機制，使我們可以檢視資訊教學技巧的運用表現。」(T17)

(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。

訪談發現試辦一年後，學校對試辦計畫有了較清楚的了解，輔導教授的功能從傳授教師專業發展評鑑的概念，轉變為協助推動小組做決策或提供進階的評鑑技巧。學校開始有系統的規劃自發性教師專業成長活動。

「今年學校開始推動讀書會，鼓勵教師自由參加，先進行小組輕鬆而專業的對話，再利用全校性會議分享各組的心得，有助於教師之間的專業交流，新手教師的成長特別明顯。」(T08)

「學校今年邀請輔導教授講授進階教學觀察技巧，包括會談技巧與如何觀察學生的學習情形，對於教學觀察很有激勵作用。而今年學習社群運作情況不錯，大家都覺得很有收穫。所以學校計畫在下一年度成立三個學習社群，由教學輔導教師來帶領。」(T18)

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。雖然 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。

二、國小教師對教師專業發展評鑑執行情形的看法

國小教師對實施二年的教師專業發展評鑑的看法，如表 5 所示。

表 5 高雄市國小教師對教師專業發展評鑑模式的認同度

層 面	層面得分	標準差	每題平均分數
評鑑指標與方法的效用	23.90	3.16	3.41
評鑑過程與結果的公平性	27.18	3.12	3.40
學校提供的評鑑資源	15.49	2.01	3.10
評鑑資訊的正確性與影響力	14.94	2.02	2.99

由表 5 可以歸納出下列幾點：

- (一) 所有層面的平均分數都高於每題得分中位數(2.5 分)，顯示 8 所小學教師對教師專業發展評鑑的執行有中上認同度。
- (二)「評鑑指標與方法的效用」的平均得分最高(M=3.16)，「評鑑資訊的正確性與影響力」的平均得分最低(M=2.99)。顯示高雄市 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。符合相關研究的發現：「教師專業發展評鑑可以增進教學或班級經營的反思」(林雅芳，2008；洪劭品，2007；周紋如，2008)。

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，例如「今年行政單位利用教師專業發展評鑑的平台，隨時公佈流程和適時提醒教師相關活動的達成進度，效果很好。」(T15)但有些教師質疑評鑑指標適用性，以特教、幼教教師居多：

「本校有多位特教教師都覺得評鑑指不太適合特教教師的專業表現，所以學校授權給特教教師修訂合適的檢核重點，明年再發展特教專屬的評鑑規準。」 (T16)。

「為了解決特教教師的困惑與壓力，也避免產生一校多制的現象，學校請特教教師在評鑑指標上加註他們適用的說明，來改善評鑑指標適用性的問題」(T13)。

此外也發現部分教師仍不清楚教師專業發展評鑑是一種改善、專業成長的評鑑取向：

「國小教師配合度高，怕自己的表現不如別人，影響學校試辦計畫的成果，變成教師間的競賽，反而增加試辦教師的壓力。」(T07)

- (三)「評鑑過程與結果的公平性」的得分表現不錯(M=3.40)，顯示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。學校評鑑計畫也能克服以往高雄市國小教師對評鑑程序有效性的質疑(林榮彩，2002；葉麗錦，2003)，也克服其他縣市所遇到的「缺少教師專業對話機制」問題(李坤調，2007；洪中明，2007；洪劭品，2007)。

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：

「評鑑者是自己找的，當然較能接受同儕所發現的個人盲點。」(T05)

「評鑑一定會有壓力，但過程中比想像的還輕鬆。」(T08)

(四)「評鑑資訊的正確性與影響力」有中上滿意度($M=2.99$)，本研究發現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：

「走出自己的教室，觀看別人教學，有助於反省自己的教學和師生互動。」(T05)

「透過教學檔案評鑑，可以發現自己的盲點，欣賞不同教師的邏輯組織，從而激發自己的教學。」(T17)

「本以為準備好了，但教學觀察時仍有倉促感覺。」(T21)

「花了蠻多時間準備觀察，尚無法以平常心看待。」(T03)

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。雖然各校能遵守試辦計畫的必要程序辦理，也能根據評鑑指標選用適切的評鑑方法，但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：

「全校只有我是社會領域專長教師，今年我想要有更精確的回饋，找出個人在社會教學可以精進的方面，特別外聘2位社會領域專長的評鑑者，果然找到授課單元的補充知識有待修正之處。」(T10)

(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($M=3.10$)，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。

「今天的試辦活動比去年更順暢、適用，收穫也更多。」(T03)

「教學觀察前，我還猶豫是否要攝影，因為這是過去沒有的經驗，感謝校方不斷的鼓勵與提供支援，才讓我跨出第一步，這是一個很棒的學習經驗。」(T16)

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。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：

「學校第二年規劃了一系列工作坊，請老師自由參加，可是時間是週三下午，常與學校各處室預定的研習活動撞期，教師參與人數不太理想。」(T15)

「今年安排了四個學習社群，家長會提供書籍。去年的經驗發現時間規劃決定教師參與意願，所以將時間化整為零，實施時間包括晨會中 20-30 分的專題分享時間、空出部分週三進修時間或下班時間。」(T12)

「去年學校推動資訊融入教學計畫的教師專業學習社群，發現『學習新知-練習使用-得到回饋修正技巧』專業成長活動很好。」(T17)

「今年成立了同儕教練的學習社群，討論不同指標的意涵，再自拍影帶，小組共同分析，找出大家認可的意涵和典範。這些活動常五六點才結束，但很有趣。」(T05)

「今年只能進行教學觀察和教學檔案的小組討論會，但在教學觀察後的會談，我們試著以短期工作坊的方式進行，鼓勵學校有興趣的教師參加，尤其是同學年或同領的教師，教師們反應不錯。」(T19)

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。

「感謝學校安排教學輔導教師協助我，不論是教學或班級經營，給我很大的協助。另外，教學觀察的事前指導和回饋，受益最多。」(T21)

伍、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問卷調查結果顯示參與試辦的教師對學校教師評鑑過程和結果的公平性，給予高度的肯定；而參與教師對評鑑流程和評鑑方式也都相當了解，知道如何蒐集有利個人的評鑑資料。文件分析與訪談結果也發現各校都賦予受評教師一定的選擇權，可以決定自己的評鑑者；也可以決定是否要教學攝影；教學檔案有多種類型，不限於數位化；不論是教學觀察或教學檔案都有溝通回饋機制，受評教師能針對評鑑意見進行回應。上述評鑑實施方式都是受評教師覺得評鑑過程公平和被尊重的重要元素。

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問卷調查結果顯示參與教師對學校計畫的評鑑指標和方法相當了解，也認同評鑑指標對優質教學的詮釋。文件分析與訪談結果也發現各校教師專業發展評鑑計畫開始執行時，都會舉行評鑑指標修正或整個實施計畫確認的討論會，提供機會讓所有參與試辦教師研討評鑑理念、目的、內容和作法，實施方式包括輔導教師現場提供諮詢、或其他學校校長主任的經驗交流等，再依據教師的意見修正評鑑指標和實施策略，期能凝聚教師們對試辦計畫的認同度。也發現第二年各校開始運用評鑑結果和評鑑方法，規劃教師專業成長活動，教師對以評鑑為基礎的成長活動給

予正向的評價，也有愈來愈多參與試辦的教師到校外進行經驗分享。

各校的評鑑者都完成十八小時的知能研習，但很少學校繼續強化評鑑者專業知能，小型學校面欠缺部分任教領域專長的評鑑者，許多學校希望經由擴增教學輔導教師額員，來提升評鑑者的專業知能。部分學校開始運用教學輔導教師協助教師評鑑或教學輔導方面，但沒有學校規劃未達評鑑標準的追蹤導輔期程。

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、行政提供協助資源問卷調查結果顯示參與教師對學校提供的評鑑資源有中上的滿意程度，包括軟硬體設備、成長活動等。文件分析發現各校合格評鑑者的數目高於試辦教師人數的九成，顯示各校有足夠的評鑑者，為了降低課務調動的問題，許多學校下修評鑑者數目、增加推動小組推派評鑑者的權限、提高行政人員擔任評鑑者的比例，建立評鑑者跨校支援的制度。學校也努力尋求各種資源來推動評鑑計畫，包括家長會提供教師專業社群的書籍費和代課鐘點費等、推薦教師會會長參加教學輔導教師培訓、增購攝影器材、聘請不繼續參加試辦的教師擔任評鑑者、策略聯盟學校支援制度、專家定期到校輔導。為了減少時間不足的問題，所有學校都在下學期實施檔案評鑑，提供教師長期的檔案建置時間。多數學校漸漸能掌握他評時間的長短，規劃出有效的期程，完成評鑑前對話-他評-評鑑後回饋會議的三部曲。由訪談結果得知，除了利用社群或工作坊，鼓勵教師合作，建立同儕信任基礎，部分學校也實施多元評鑑模式，鼓勵第二年參與試辦的教師改採目標設訂模式或同儕教練模式，期能建立「綜合評鑑—年度精簡評鑑」模式，找到一個未來正式實施的可行模式，吸引教師持續的參與教師評鑑計畫。

各校大致能夠建置教師評鑑所需的資源支持系統，包括評鑑者人才庫、臨時支援人力的調配、資訊公佈網路平台、開發數位檔案、培訓校內教學輔導人才、增設教學觀察室或觀察設備、更新E化教學設施等等。

學校也面臨教學不力的教師拒絕加入評鑑計畫、未參加試辦教師不適應學校組織文化、大型學校參與校數偏低、大型學校參與教師人數偏低、教師認為進階研習機會不均等問題，這些問題都顯示高雄市國小教師專業發展評鑑計畫的可行性的修正方向。

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

文件分析發現所有學校實施教師專業發展評鑑時，非常遵守教育部試辦計畫的必要程序，編選評鑑指標、自評、他評、評鑑結果保密等。也能依據評鑑指標，選擇適切的評鑑方法。由於第一年部分學校發現先實施教學檔案評鑑，出現時間不足和評鑑資料缺少系統性的問題，實施經驗交流分享後，第二年8所學校均在下學期進行教學檔案。

評鑑資料結果的正確性，仍有相當的成長空間，除了問卷調查得分最低外，訪談也發現各校未積極強化評鑑者評分一致性，評鑑結果出現偏高的現象。為了鼓勵教師參與，評量結果大多採用低標而非均標或高標。而家長團體關注的敬業精神與態度，所有

學校均利用教學檔案蒐集評鑑資料，但又找不到可以客觀具體的參考檢核重點，顯示此一層面的評鑑結果欠缺精確性。所有評鑑指標的資料來源只有教師自評、他評，缺少三角校正的機制，應視指標的性質增加校長、家長或學生的回饋資料，以強化評鑑結果的精確性。

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

由於教師專業發展評鑑仍屬辦理性質，基於鼓勵教師參與，避免教師因壓力而抗拒，許多學校都下修評鑑通過標準，也沒有規範資料年限，資料來源都限於教學觀察和教學檔案。經過二年的試辦經驗，學校的評鑑計畫應重視有效性和正確性，所以評鑑標準要思考其合理性，應依據學校教師專業表現的情形，修訂「優良」和「普通」的差異程度，訂定檔案資料的年限和件數。另外學校應積極地針對教育環境和校園文化，訂定具體可行的敬業精神與態度的評鑑指標，並運用更多元適切的資料蒐集評鑑方法。

(二)積極落實教學輔導教師制度

八所連續試辦的國小，有六所學校得到教學輔導教師的經費，只有一所學校在試辦計畫中規劃教學輔導教師的角色，另三所學校將教學輔導教師的功能設定在引導專業成長活動，其他二所學校教學輔導教師的功能不明。為了避免浪費經過長期培訓優秀人才，學校應謹慎規劃教學輔導教師的工作任務，尤其是協助教學極需成長的教師，才能增進教師評鑑計畫的成效。

(三)建置教學觀察室

高由於少子化的現象，學校有不少空教室，所以學校與教育局應整合各種經費，規劃幾間數位化的教學觀察室，減少觀察者的干擾，也可以協助教師掌握學生上課的情形，或做為教師專業社群的學習場，或做為強化教學觀察能力的訓練場所。

(四)積極鼓勵大型學校參與試辦

高雄市 8 所連續試辦的國小，大多數是小型學校，也大多數郊區學校。而雖然中大型學校的參與人數有增加的趨勢，但比例仍偏低。文件分析發現「學校將要接受校務評鑑」是大多數學校參與的動機之一，因為教師專業評鑑就是校務評鑑的重要項目，參加試辦能提高學校這方面的表現。也因為試辦成效還不錯，各校教師願意繼續參與。所以教育局應借力使力，請試辦表現績優學校的教師代表和主任，到即將接受校務評鑑的學校進行經驗分享，說明教師專業發展評鑑與校務評鑑的關聯性和助益，期能鼓勵更多學校自發地修正現有的教師評鑑活動或參與試辦計畫。

陸、參考文獻

- 李坤調(2007)。國民小學教務主任推動教師專業發展評鑑之個案研究～以台北縣試辦學校為例。國立臺北教育大學課程與教學研究所未出版碩士論文。
- 李昆璉(2007)。國小教師專業發展評鑑歷程之個案研究～石頭坑的故事。國立新竹教育大學資處學校行政碩士班未出版論文。
- 林江河(2003)。高雄市國中教師對教師專業發展評鑑相關議題之調查研究。國立中山大學教育研究所未出版碩士論文。
- 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未出版碩士論文。
- 林雅芳(2008)。高雄市國民中學試辦教師專業發展評鑑之意見調查研究。國立高雄師範大學教育學系課程與教學碩士班未出版論文。
- 洪中明(2007)。個案學校改進教師專業發展評鑑之行動研究。國立臺北教育大學課程與教學研究所未出版碩士論文。
- 洪劭品(2007)。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未出版碩士論文。
- 周紋如(2008)。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。國立臺東大學教育系未出版碩士論文。
- 高雄市政府教育局(2001)。高雄市各國小八十九學年度教師專業評鑑檢討彙整說明。2002年10月9日，取自 <http://forum.kta.kh.edu.tw/upload/745/>下之國小試辦教師專業評鑑。
- 高雄市政府教育局(2007)。高雄市95學年度試辦教師專業發展評鑑實施成果報告。高雄市：作者。
- 高雄市政府教育局(2008)。高雄市教育局96學年度試辦教師專業發展評鑑成果彙整。高雄市：作者。
- 教育部(2006)。試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊。台北市：作者。
- 教育部(2007，8月)。中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會(南區)手冊。台北市：作者。
- 教育部(2008，6月)。輔導教授諮詢研討會手冊。台北市：作者。
- 張素貞、林和春(2006)。面對教師專業發展評鑑試辦計畫：提升中小學教師參與誘因之研究。《中等教育》，57(5)，37-58。
- 張德銳(2000)。教師評鑑模式之研究。載於張德銳主編，師資培育與教師評鑑(頁129-141)。台北市：師大書苑。
- 曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡(2006)。規劃高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準之研究。新竹：國立新竹教育大學。(教育部委託研究)
- 馮莉雅(2007)。教師專業發展評鑑系統試驗之研究——以高雄市為例。《國民教育學報》，4(2)，241-278。

葉麗錦 (2003)。高雄市國小教師專業評鑑實施現況與教師專業成長關係之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所未出版碩士論文。

羅國基(2007)。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未出版論文。

Milanowski, A.T., & Heneman III, H. G.(2001). Assessment of teacher reactions to a standards-based teacher evaluation system: a pilot study. *Journal of Personnel Evaluation in Education*,15(3),193-212.