

96、97學年度教師專業發展評鑑之後設評鑑比較： 個案縣市參與教師之觀點

陳海泓 台南大學教育學系

摘要

本文係針對T縣的改進性後設評鑑資料進行二次分析，旨在探討96學年度與97學年度參與教師對學校執行教師專業發展評鑑，在正當性、效用性、可行性、與精確性四個標準上的符合程度的差異比較。70位參與教師為研究對象，以問卷調查和訪談蒐集資料。以「試辦教師專業發展評鑑之改進性後設評鑑問卷」為研究工具，以平均數、標準差、及 t 考驗進行資料處理。訪談資料輔助作為研究結果的說明。研究結果顯示：

一、97學年度參與教師認為該校教師專業發展評鑑的執行，在正當性標準、效用性標準、可行性標準、以及精確性標準符合的程度，均顯著高於96學年度參與教師。

二、97學年度參與教師對學校執行教師專業發展評鑑的「整體性後設評鑑標準」均持相當的肯定。由訪談結果得知，歸因於：依循試辦計畫的精神與流程辦理，善用資源、增加教師專業對話的機制、增加評鑑人力與共同時間、以及確實執行試辦計畫和提升教師評鑑知能。

壹、研究動機與目的

教師是教育的核心，掌握著教育的命脈，反應出教育的品質，也關鍵著教育的成敗。師資培育制度的改革、教師素養的提升與教師的專業發展一直是國內外教育改革的訴求之一，也是教育論述中歷久彌新的課題。近一、二十年來我國課程的改革、學校本位的課程發展、教育專業自主權的提升等教育政策的推動，促使教師專業自主的空間已不斷地在提升；然而社會各界人士以及媒體更關注著學校教育績效、教師教學品質以及學生受教學習的權益。因而在師資培育多元化、教育鬆綁、教育權逐漸下放至學校、教師之際，教師的專業成長或專業發展愈形重要。

教師必需先提升其專業知能，做好專業工作，才能享有專業自主權，真正落實教師以教育專業達到工作自主的目標。同理，在教師提升其專業能力之際，更需先改變其理念與態度，樂於、勇於參與教師專業發展評鑑，來自我檢視自己的教學，接受他人的評鑑及其提供改進的意見，真正落實教學精進、持續不斷學習與研究，發展專業內涵，如此才能真正在專業領域有所成長。有鑑於此，教育部自九十五學年度開始推動高級中等以下學校「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」（以下簡稱試辦計畫），是以教師專業發展為主軸，來協助教師專業成長（教育部，2006）。本學年度更將試辦兩字刪除，落實為「教育部補助教師專業發展評鑑實施要點」（教育部，2009a），其精神與目的不變，但放寬申請的門檻，以參與計畫教師達全校教師比例30%以上或12人以上，積極推動以教師專業發展為核心價值的教師評鑑，期能持續發揮促進教師專業成長的功能。

試辦計畫雖是由教育部主導，實施方式未具強迫性，由各校自願參與、教師自願參加，且需經校務會議通過。計畫中清楚列出評鑑內容與層面、評鑑方式、評鑑工具、評鑑結果等事項，但是評鑑的層面、評鑑規準的建立、以及他評方式的選擇等，均允許試辦學校自主，頗具彈性。三年的試辦期間，參加的學校與教師逐年增加，但評鑑的過程與結果難免不受到評鑑人員背景、專業、經驗甚或主觀的影響，成效有待檢視。後設評鑑實有其必要性，針對參與試辦計畫的縣市、學校、教師收集資料加以分析，用以檢視各項措施在推動與執行過程是否適切，以適時修正，俾提供後續推動教師專業發展評鑑之參考。為協助各縣市政府順利改進評鑑措施，教育部委請潘慧玲主持研究、規劃與建構後設評鑑標準及模組(modules)(潘慧玲、王麗雲、張素貞、鄭淑惠、林純雯，2007)，並透過諮詢輔導會議說明後設評鑑的理念與作法，協助各縣市政府執行教師專業發展評鑑之後設評鑑的指引、示範及參考。在此計畫下，研究者完成T縣的診斷性與改進性後設評鑑報告。

本文係針對T縣的改進性後設評鑑資料進行二次分析，期能更進一步分析了解96學年度與97學年度參與教師對學校執行教師專業發展評鑑，在正當性、效用性、可行性、與精確性四個標準上的符合程度是否有顯著差異？研究結果提供T縣教育處及試辦學校評判與改進試辦教師專業發展評鑑之實施品質，並做為未來參與學校推動與執行之參考。

貳、文獻探討

一、教師專業發展評鑑之意涵、目的與現況

「教師專業評鑑」係指針對教師表現所做的價值判斷的歷程，包括「形成性評鑑」和「總結性評鑑」兩種目的。在此目的下，包含五個面向：增進教師教學品質、獎勵優良教師的表現、提供任用或解聘教師之參考依據、協助教師生涯發展的規劃以及確保教師遴選過程的合法性和有效性（吳清山，1994）。「形成性教師評鑑」主要目的在發現教師教學之優劣得失及其原因，輔導教師改進教學，以提高教學效果，達成教學目標；「總結性教師評鑑」的目的則在考核教師表現水準的優劣程度，以便作為僱用教師、續聘教師、決定教師薪資水準、表揚優秀教師、以及處理不適任教師的依據，藉以促進學校人事之新陳代謝（張德銳，2004）。

試辦計畫的第二點即開宗明義指出，教師專業發展評鑑的目的，係以「為協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以促進學生學習成果」，特定此計畫（教育部，2006、2007）。此試辦計畫乃是一形成性教師評鑑，透過系統性規劃與持續的過程，提供教師自我檢視教學以及同儕專業互動協助改進教學的機會，來加強教師的教育專業知能與態度，提升學生的學習成效。一方面讓參與試辦計畫的教師能省思自己在教學上的優缺點，並對不足處規劃專業學習；另一方面，透過教學觀察、教學檔案、專業對話與互動，促進教師之間的相互學習與專業成長。

三年來，參與試辦計畫的學校逐年增加，由95學年度的國小123所、國中26所及高中職16所，共計165所參與，佔全國總校數的4.3%；進展至96學年度，國小166所、國中49所及高中職29所，共計244所參與，約佔全國總校數的6.3%；以及97學年度，國小177所、國中67所及高中職57所，共計301所參與，約佔全國總校數的7.8%；98學年度參與的校數倍增，計有613所（教育部，2009b）。參與試辦計畫的學校比例雖然逐年上升，但佔全國校數的比例仍然偏低，且持續參與試辦計畫學校的比例偏低。95學年度第一年參與後，96學年度續辦的僅有21所，約佔12.73%。96學年度參與試辦學校，97學年度續辦的有93所，約佔38.11%；連續三年參與的學校，僅有79所，佔26.24%（教育部，2009b）。協助教師專業成長的試辦計畫為何未能受到教師的青睞，參與評鑑後持續參加，值得探討。

試辦計畫雖清楚列出辦理方式，如成立學校教師專業發展評鑑推動小組、評鑑內容與層面（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）、評鑑方式（自我評鑑與校內評鑑並行、兼重過程與結果、以及多元途徑辦理）、評鑑工具（教師自評表、教學觀察表、教學檔案評量表、綜合報告表、及專業發展計畫表）以及評鑑結果的處理與應用等事項，但是評鑑的層面、評鑑規準的建立、以及他評方式的選擇等，均允許試辦計畫學校自主，頗具彈性。因而亟需後設評鑑來了解參加試辦的學校和教師之執行情形，是否符合原試辦計畫之精神與目的、相關規範等，以及有何改進的必要性，俾便及早發現問題，避免可能發生的錯誤或偏見，藉以修正原試辦計畫，提升評鑑的品質。

二、後設評鑑的意義與目的

後設評鑑 (metaevaluation) 又稱之為對評鑑的評鑑 (evaluation of evaluation) (Scriven, 1969), 係針對實施過的評鑑, 就其評鑑本身的目標、系統、內容、歷程、結果等方面再進行評鑑, 將評鑑所得資料加以描述、分析、應用和判斷, 以了解評鑑所產生的價值和缺失, 作為下一次辦理評鑑的參考 (吳清山、林天祐, 2005)。意即將原來的評鑑至於受評者的位置, 而對該評鑑及其活動進行價值判斷 (游家政、曾祥榕, 2004; Scriven, 1991; Stufflebeam, 2001)。換言之, 後設評鑑是針對原級評鑑所作之評鑑, 透過描述性或判斷性資訊的蒐集, 以增加評鑑實施的品質、信度與價值 (潘慧玲等, 2007)。

Stufflebeam (2001) 更進一步說明後設評鑑是: 為能引導評鑑的實施並提供其優缺點, 而對某一評鑑系統的正當性、效用性、可行性與正確性, 進行審慎的描述、獲取及應用敘述性與判斷性資訊的歷程。後設評鑑包括形成性與總結性二種目的, 就形成性目的而言, 後設評鑑可以針對評鑑的設計與實施, 提供決策者及時的回饋與建議, 以確保評鑑結果的正當性、效用性、可行性與精確性。總結性的後設評鑑, 則是針對已經完成的評鑑, 公開判斷其優缺點, 以確保評鑑人員的績效及評鑑結果的可靠性 (Stufflebeam, 1974, 2001)。

三、後設評鑑的標準

Stufflebeam根據「教育評鑑標準聯合委員會」(Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, JCSEE)所制訂的人員評鑑標準 (personnel evaluation standards), 研發「人員評鑑之後設評鑑檢核表」(personnel evaluations metaevaluation checklist) (Stufflebeam, 2000)。該檢核表以正當性 (propriety)、效用性 (utility)、可行性 (feasibility)、精確性 (accuracy) 為核心概念, 發展出22項後設評鑑標準, 每一標準下有6個檢核點 (checkpoints), 以作為人員評鑑之後設評鑑的規準 (JCSEE, 1988; Stufflebeam, 2000)。所研擬之後設評鑑標準詳如下述:

(一) 正當性 (propriety) 標準: 用以確信人員後設評鑑實施合於法律、倫理, 以及符合評鑑的福祉, 涵蓋的標準包括: P1服務導向 (Service Orientation)、P2正式的評鑑指引 (Formal Evaluation Guidelines)、P3利益衝突的處理 (Conflict of Interest)、P4個人評鑑報告的取得 (Access to Personnel Evaluation Reports)、P5與受評者的互動 (Interactions with Evaluatees)。

(二) 效用性 (utility) 標準: 用以確信人員後設評鑑符合時效、清楚呈現的程度而言, 包括: U1建設性取向 (Constructive Orientation)、U2對於評鑑結果明確的用途 (Defined Uses)、U3評鑑者的可信度 (Evaluator Credibility)、U4具功能性的報告 (Functional Reporting)、U5評鑑結果的追蹤與影響 (Follow-up and Impact)。

(三) 可行性 (feasibility) 標準: 用以確信人員後設評鑑實施過程是實際可行的、時間和資源是有效率的、經費是適當的、及其他所需考慮均具有可行性, 包括: F1務實的程

序(Practical Procedures)、F2政治上的可行性(Political Viability)、F3財政上的可行性(Fiscal Viability)、F4法律上的可行性(Legal Viability)。

(四)精確性(accuracy)標準：用以確信人員後設評鑑清楚定義評鑑角色、程序、步驟等之情形，包括：A1定義的角色(Defined Role)、A2工作環境(Work Environment)、A3程序性文件的提供(Documentation of Procedures)、A4測量的效度(Valid Measurement)、A5測量的信度(Reliable Measurement)、A6系統性的資料掌控(Systematic Data Control)、A7偏誤的控制(Bias Control)、A8評鑑系統的監督(Monitoring Evaluation Systems)。

教育評鑑標準聯合委員會於2007年修訂該檢核表，仍以正當性、效用性、可行性、精確性為核心概念，但擴增為27項後設評鑑標準，每一標準詳列定義及檢核重點(JCSEE, 2007)。綜合上述，後設評鑑標準自1978年逐漸演進而來，及至目前，以Stufflebeam所提之觀點最被廣為採用，影響後續研究也最深。

潘慧玲、王麗雲、張素貞、鄭淑惠、林純雯(2007)參考Stufflebeam(2000)所發展之人員評鑑之後設評鑑標準，並依據教師專業發展評鑑之特性而加以研訂。為因應各縣市政府所需與個別差異，以模組的概念進行後設評鑑之設計，規劃出診斷性後設評鑑、改進性後設評鑑、結論性後設評鑑、與解釋性後設評鑑四大模組，依使用者的條件與需求自行選擇或組合。其中，診斷性後設評鑑旨在描述「試辦教師專業發展評鑑」的基本資料與執行情形；改進性後設評鑑著重判斷「試辦教師專業發展評鑑」計畫內容與執行情形所需改進之處，並診斷其符合評鑑標準的程度；結論性後設評鑑意圖瞭解「試辦教師專業發展評鑑」之參與者的專業表現、滿意度、教師專業發展進步情況以及學生學習表現進步情況；解釋性後設評鑑則重在分析與試辦教師專業發展評鑑實施及成效相關之因素。其人員後設評鑑標準詳述如下：

(一)正當性(propriety)標準：1.對於評鑑結果能予以保密(P1)、2.能公平地執行評鑑(P2)、3.能以尊重的態度對待受評教師(P3)、4.能避免對於學生的學習造成不當的干擾(P4)、5.能尊重受評教師的權益(P5)、6.能讓受評教師針對評鑑結果有說明的機會(P6)、7.能清楚向受評教師說明資料蒐集的方法與範圍(P7)。

(二)效用性(utility)標準：1.能夠協助受評教師與評鑑人員了解評鑑的目的與內容(U1)、2.所採用的評鑑指標能夠切合教師專業發展之需要(U2)、3.評鑑人員具備適當的領域(學科)專門知識進行評鑑(U3)、評鑑人員能夠掌握評鑑指標意涵進行判斷(U3)、4.受評教師與評鑑人員有機會討論評鑑結果(U4)、5.能建參與試辦教師(受評教師與評鑑人員)專業對話機制，研討評鑑理念與作法(U5)、6.對於未達評鑑規準的教師能夠持續輔導(U6)、7.評鑑的過程與結果有助於受評教師專業發展(U7)。

(三)可行性(feasibility)標準：1.符合要求條件的評鑑人力充足(F1)、2.參與試辦評鑑人員能夠支持評鑑工作(F2)、3.評鑑時間的調配適當(F3)、4.能分析學校自身條件，作好自我評估，逐步規劃推動本評鑑的策略(F4)、5.能在教師互信與合作的基礎上進行(F5)、6.能提供教師所需資源的支持(F6)。

(四) 精確性 (accuracy) 標準：1.能確實執行評鑑的必要程序(選編指標、實施自評、實施他評、提供評鑑結果等)(A1)、2.能根據評鑑指標選用適切的評鑑方法(A2)、3.能檢視評鑑過程以作必要的調整與改進(A3)、4.評鑑結果能正確反映受評教師的表現(A4)、5.能運用多元資料以確保評鑑結果之正確性(A5)、6.所完成的評鑑報告能說明評鑑的限制(如受評時間、設備、場地安排、評鑑方法或受評教師個人等)(A6)。

參、研究設計與實施

一、研究方法

本研究採用問卷調查以及訪談法蒐集資料，用以了解參與教師對學校執行教師專業發展評鑑作法之意見、及其符合評鑑標準的程度。

二、研究對象

以 T 縣 96 和 97 學年度參與試辦計畫的學校為主要對象，由於有少數教師調校，填寫問卷資料及訪談不易，不包括在內。96 學年度 2 所國民小學，共計 19 人參與，分別以 E、F 學校代稱；97 學年度 3 所國民小學及 1 所國民中學，共計 4 所學校，51 人參與，以 A、B、C、D 學校代稱。

三、研究工具

(一) 問卷調查表

研究者參考潘慧玲等人(2007)研發之「教師專業發展評鑑之改進性後設評鑑」問卷，編擬「試辦教師專業發展評鑑之改進性後設評鑑問卷」，問卷初稿先請 C 校與 F 校參與教師填寫，協助檢測題目的用字遣詞、題意清晰、內容適切性等，以建立問卷內容效度。綜整意見，討論修改完成本研究問卷(附錄一)。其中正當性標準，包含題項 1-8；效用性標準，題項 9-17；可行性標準，題項 18-24；精確性標準，題項 25-29。正式問卷寄發學校，委請受評教師、評鑑教師、學校評鑑推動小組成員填寫，回收 70 份，回收率 90%。填答者根據學校執行的實際情形在適當的空格中勾選，計分時，填答「非常同意」者得 4 分，填答「同意」者得 3 分，填答「不同意」者得 2 分，填答「非常不同意」者得 1 分，填畢後再統計每一題次之平均得分，分數愈高，表示教師對試辦計畫的執行符合評鑑標準的程度愈高。

(二) 訪談大綱

研究者到上述各參與試辦學校，以小團體方式，訪談參與人員。分成兩組進行，依「教師專業發展評鑑之改進性後設評鑑」訪談大綱(附錄二)，先訪談校長、承辦主任、及推動小組成員；再訪談評鑑教師及受評教師。藉由訪談，進一步瞭解學校人員對於評鑑作法之意見、對評鑑精神與內容之瞭解程度、以及執行符合評鑑標準的程度。

四、資料處理與分析

(一) 正式問卷回收之後，將所有資料加以整理，並利用 SPSS for Windows 14.0 統計軟體處理，以平均數、標準差、及 t 檢定，來了解 96 與 97 學年度參與教師對該校教師專業發展評鑑之執行符合改進性後設評鑑之正當性標準、效用性標準、可行性標準、與精確性標準之程度是否有所差異。

(二) 將訪談資料轉譯逐字稿，納入討論中，俾能深入了解教師對原試辦計畫執行的過程與結果的評斷。

肆、結果分析與討論

一、結果分析

本節主要根據教師填答改進性後設評鑑問卷，所獲得的數據資料進行統計分析，其統計結果如表 4-1 和表 4-2。

表 4-1 96 及 97 學年度教師對該校教師專業發展評鑑之執行在正當性標準、效用性標準、可行性標準、精確性標準符合程度的統計摘要表

		正當性標準								人數	平均	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8			
96 學 年度	E 校	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.80	2.80	5	2.95	
	F 校	3.14	2.93	3.07	2.86	2.93	2.79	2.86	3.07	14	2.96	
	全體	3.11	2.95	3.05	2.89	2.95	2.84	2.84	3.00	19	2.95	
97 學 年度	A 校	3.58	3.47	3.58	3.47	3.47	3.58	3.53	3.58	19	3.53	
	B 校	3.44	3.44	3.56	3.56	3.56	3.56	3.33	3.33	9	3.47	
	C 校	3.25	3.19	3.38	3.00	3.19	2.88	3.06	3.06	16	3.13	
	D 校	3.38	3.13	3.38	3.25	3.13	3.00	3.25	3.25	7	3.22	
	全體	3.41	3.31	3.47	3.31	3.35	3.27	3.29	3.31	51	3.34	
		效用性標準								人數	平均	
		U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8			U9
96 學 年度	E 校	2.80	2.80	2.80	2.80	2.60	2.80	3.00	3.00	2.60	5	2.80
	F 校	3.14	3.07	2.79	2.86	2.64	2.57	2.64	2.93	2.43	14	2.79
	全體	3.05	3.00	2.79	2.84	2.63	2.63	2.74	2.95	2.47	19	2.79
97 學 年度	A 校	3.42	3.42	3.32	3.37	3.47	3.42	3.32	3.37	3.26	19	3.37
	B 校	3.33	3.11	3.22	3.33	3.22	3.44	3.44	3.56	3.22	9	3.32
	C 校	3.19	3.00	3.06	2.94	2.75	2.75	3.06	2.94	2.50	16	2.86
	D 校	3.38	3.38	3.38	3.25	3.25	3.13	3.25	3.25	3.13	7	3.27

全體		3.31	3.24	3.22	3.20	3.16	3.14	3.24	3.24	3.00	51	3.19
可行性標準												
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	人數	平均		
96 學 年度	E 校	2.60	2.80	2.80	2.80	2.80	3.00	3.00	5	2.83		
	F 校	2.29	2.50	2.21	2.57	2.71	2.43	2.79	14	2.50		
	全體	2.37	2.58	2.37	2.63	2.74	2.58	2.84	19	2.59		
97 學 年度	A 校	3.26	3.37	3.26	3.32	3.47	3.26	3.26	19	3.31		
	B 校	3.11	3.11	3.11	3.11	3.44	3.22	3.22	9	3.19		
	C 校	2.69	2.94	2.75	2.75	3.13	2.81	2.88	16	2.86		
	D 校	3.00	3.13	3.13	3.13	3.38	3.13	3.50	7	3.20		
	全體	3.02	3.16	3.06	3.06	3.33	3.08	3.16	51	3.12		
精確性標準												
		A1	A2	A3	A4	A5	人數		平均			
96 學 年度	E 校	2.80	3.00	3.00	2.80	2.80	5		2.88			
	F 校	2.71	2.79	2.64	2.43	2.64	14		2.64			
	全體	2.74	2.84	2.74	2.53	2.68	19		2.71			
97 學 年度	A 校	3.37	3.37	3.26	3.32	3.21	19		3.31			
	B 校	3.56	3.22	3.22	2.89	3.11	9		3.20			
	C 校	2.88	2.88	2.88	2.75	2.81	16		2.84			
	D 校	3.38	3.25	3.25	3.13	3.13	7		3.23			
	全體	3.24	3.16	3.12	3.04	3.04	51		3.12			

表 4-2 96 及 97 學年度教師對該校教師專業發展評鑑之執行在正當性標準、效用性標準、可行性標準、精確性標準符合程度之 t 值考驗摘要表

	學年度	人數	平均數	標準差	t 值	p
正當性	96	19	23.63	2.56	-4.08	.000
	97	51	26.75	3.47		
效用性	96	19	25.11	3.07	-3.58	.001
	97	51	28.73	3.98		
可行性	96	19	18.11	3.67	-4.31	.000
	97	51	21.86	3.08		
精確性	96	19	13.53	2.59	-3.39	.001
	97	51	15.59	2.14		
整體	96	19	80.37	10.10	-4.15	.000
	97	51	92.92	11.65		

*** $P < .001$

由表 4-1 和表 4-2 可以得知：

- (一)就正當性標準符合程度的結果，96 學年度平均數為 23.63，97 學年度的平均數為 26.75。經 t 考驗，正當性標準 97 學年度顯著高於 96 學年度($t=-4.08$ ， $p<.001$)。
- (二)就效用性標準符合程度的結果，96 學年度平均數為 25.11，97 學年度平均數為 28.73。經 t 考驗，效用性標準 97 學年度顯著高於 96 學年度($t=-3.58$ ， $p<.001$)。
- (三)就可行性標準符合程度的結果，96 學年度平均數為 18.11，97 學年度平均數為 21.86。經 t 考驗，可行性標準 97 學年度顯著高於 96 學年度($t=-4.31$ ， $p<.001$)。
- (四)就精確性標準符合程度的結果，96 學年度平均數為 13.53，97 學年度平均數為 15.59。經 t 考驗，精確性標準 97 學年度顯著高於 96 學年度($t=-3.39$ ， $p<.001$)。
- (五)就整體性後設評鑑標準結果，96 學年度平均數為 80.37；97 學年度平均數為 92.92。經 t 考驗，整體性後設評鑑標準 97 學年度顯著高於 96 學年度($t=-4.15$ ， $p<.001$)。對整體性後設評鑑標準之符合程度的看法，97 學年度依序為：正當性標準、效用性標準、以及可行性標準與精確性標準。96 學年度依序為：正當性標準、效用性標準、精確性標準以及可行性標準。

二、討論

茲就上節統計分析結果，輔以訪談資料，歸納幾項重點進一步討論如下：

(一) 參與教師對該校教師專業發展評鑑之執行在正當性標準的觀點

96、97 學年度參與的教師都認為試辦計畫具相當的正當性，評鑑人員能以尊重的態度對待受評教師。造成顯著差異的原因，或許是：97 學年度校長與執行主任用心了解試辦計畫的精神與內涵，並規劃適當的流程依循辦理，多方宣導與溝通，從選編評鑑標準、自評、他評（選用方式）、提供評鑑結果或綜合評鑑報告、專業成長計畫，務實做好每一步驟。讓參與教師了解評鑑資料收集的方法與實施的步驟與進度。

學校行政人員在學期開始，就向老師說明這學期要做的事，以及配套措施，讓我們瞭解學校未來執行方式。(D01)

教授講課認真，學校行政人員用心，校長帶頭參與學習，受益良多。(A02)

以肯定與尊重的態度來對待，避免給教師過多的要求與壓力。(B02)

到目前為止，教師專業發展評鑑所造成之壓力在可忍受範圍之內，因為我是屬於「緊張型」的人，所以相信其他人應該也能接受才是。(A09)

校長和主任不厭其煩的宣導教師專業發展評鑑的重要性、評鑑的方法以及實施的步驟與進度，讓我們一開始就大概知道要怎樣做。(A06)

相對於 96 學年度參與的學校，執行主任未能依試辦計畫的流程辦理，兩所學校均未提供教師評鑑結果。部分教師雖參與，仍不了解整體計畫的內容、精神與執行方式，只是配合學校規定執行。

學校執行人員對教師專業發展評鑑認知不足，致使無法落實於工作上的事務。

(E02)

學校要我們做什麼，我們配合做就是，學校沒要求我們做評鑑結果。(E03)

評鑑標準不一，難免牽涉主客觀問題、爭議很多。難保不會為評鑑而評鑑，將這些心力花在正常的教學上更具意義！(F06)

(二) 參與教師對該校教師專業發展評鑑之執行在效用性標準的觀點

97 學年度學校校長或主任在學期開始，即採取穩扎穩打、逐步漸進的原則，透過多次的說明會與研習，讓參與教師了解試辦計畫的目的與內容，不斷溝通評鑑的理念與作法，建立教師專業發展評鑑的實施共識。也由於 97 學年度試辦計畫更成熟、配套措施較完善，參與學校較能邀請輔導夥伴與輔導委員到校傳承經驗，良性互動、澄清作法、減少摸索時間，也較符合學校教師的需求。

必須給參與教師專業發展評鑑的老師透過充分的溝通與瞭解，建立符合校本的指標。(B03)

主任邀請其他學校做過試辦計畫的教師，來校分享評鑑規準和指標的選用，這樣就可以更清楚知道怎麼做。(A06)

再加上參與教師接受較多相關的研習，具備較專業的評鑑知能，也能與受評者專業對話，經驗傳承，有效提升教學技能與策略，讓參與教師較能感受教學觀察所帶來的專業成長。

透過教師專業發展評鑑的他評的過程，可以知道自己的優缺點，肯定自己的優勢修正自己的缺點，達到自己成長的目的。(A05)

透過他評的過程，就像一面鏡子檢視自己，幫助自己最大。(B03)

教學觀察前會談與觀察後回饋會談，教師同儕提出不同的教學觀點，引發專業對話以及個人省思，使教學與班級經營更為完善。(D02)

相對於 96 學年度參與的學校，仍有教師對試辦計畫的目的存有疑慮，擔心和總結性評鑑、考績等掛勾。有一所學校未做他評，另一所學校沒有進行教學觀察前或觀察後的會談，兩所學校都沒有評鑑結果，教師未能感受到他評對教學的協助。

整體架構不明，太表面化，增加教師負擔，請給予指標，並清楚明列要哪些資料(F14)

教師專業發展評鑑的結果，真的會考績無關嗎？(E05)

自評與他評的結果是否會被上級挪為總結性的依據？或者被當成評比教師的佐證資料？(F06)

學校沒要求我們做評鑑結果，也不知道學校對於沒有通過的教師要進行怎樣的輔導。(E04)

（三）參與教師對該校教師專業發展評鑑之執行在可行性標準的觀點

試辦計畫要做好，推動小組成員與教師、教學者與評鑑者之間的互信極為重要。97 學年度，學校在學期初、實施之前即再次與教師溝通，確定他評的方式，因而在人力及時間的安排上，較能得心應手。

學校人員對於評鑑的支持度與信任程度，都是透過不斷的溝通與修正，建立參與教師專業發展評鑑老師的共識，實施才能順暢。(A01)

教學觀察，學校推動小組不硬性規定，讓我們自行配對分組，這樣嘛，我們彼此較能互信，討論時也比較容易獲得共識。(B08)

自己感覺花時間在做，專業成長了，但因時間因素，做的不夠扎實、不夠徹底，少了一些信心。(C05)

教學觀察立意良好，但國中課務較多，教師之間的討論和交流時間較難安排。(D03)
若能減少上課時數 1- 2 節，這樣我們會有較多的時間來做教學的觀察和討論。(D02)

96 學年度參與教師認為學校符合條件要求的評鑑人力較不足，有一所未做他評，另一所也不清楚觀察前、後需有對話的時間，學期初課程安排後，調課不易。

希望能減少教師檔案的整理與製作，應著重在教學軟硬體的加強與參與人員共同的討論省思時間，而不是辦一堆研習，消化經費造成沒有實質幫助的浪費。(F04)
教師不易安排共同的時段進行觀察討論，建議學校在學期初的排課能安排相同領域教師共同的時段的協助。(F09)

學校接受許多教育部與教育處委託辦理的業務，教師感覺到業務過於繁重，實在沒有辦法再支援教師專業發展評鑑之執行。(E01)

（四）參與教師對該校教師專業發展評鑑之執行在精確性標準的觀點

參與教師自覺從試辦計畫中收獲頗多，97 學年度學校較能依依本身條件，發展出學校本位的教師專業發展評鑑的運作模式，確實執行評鑑的每一個必要程序。唯在「評鑑結果能正確反映教師的表現」以及「運用多元資料確保評鑑結果的可信度」，仍有努力的空間。

校長及推動小組執行人員對教師專業發展評鑑的意義及相關概念的釐清、實施的步驟等，都要有基本全盤的認知。(A01)

對於教專的相關實施方式要有更深入的了解，試辦後更能讓自我的教學提升及反思 (B04)

96 學年度一所學校未做他評，另一所教學觀察部分教師做得不徹底。部分教師不知道有不同的他評方式，未符合評鑑執行的程序。

在實施前未提供教師足夠的專業能力訓練，有時很難客觀解讀，即使這樣做了，也不知道對不對。(F04)

同儕間沒有對話的時間，也沒有評鑑結果，無從反映受評教師的表現。(E01)

伍、結論與建議

一、結論

(一) 97 學年度參與教師認為該校教師專業發展評鑑的執行，在正當性標準、效用性標準、可行性標準、以及精確性標準符合的程度，均顯著高於 96 學年度參與教師。

(二) 97 學年度參與教師對學校執行教師專業發展評鑑的「整體性後設評鑑標準」均持相當的肯定。由訪談結果得知歸因於：依循試辦計畫的精神與流程辦理，善用資源、增加教師專業對話的機制、增加評鑑人力與共同時間、以及確實執行試辦計畫和提升教師評鑑知能。

二、建議

(一)對於教育處的建議

1. 後設評鑑宜持續進行，落實試辦計畫的推動與執行

後設評鑑的進行除了呈現評鑑結果外，尚可發揮教育及改進的功能，在計畫的推動與執行上，更加留意符合其正當性、可行性、效用性，以及精確性標準的程度，發揮評鑑的最大功能，以及改善既有的推動實務。而縣市政府教育處負有督導所轄學校的責任，對於學校推動試辦計畫，應扮演積極了解、主動協助與促進學校參與辦理的角色，才能有助於試辦計畫的改善與成效之達成。此外，縣教育處承辦人員不宜經常更替，始能給予學校指導和協助，稱職扮演居中協調規劃整合的工作。只有避免試辦學校時常在摸索之中，才能做好試辦計畫。

2. 實施後設評鑑後之追蹤評鑑，持續改進評鑑執行缺失。

T縣於本學年度同時進行診斷性與改進性後設評鑑，了解各參與學校執行教師專業發展評鑑在正當性、效用性、可行性、精確性四個標準上的符合程度與需要改進之處。教育處應提供各校之後設評鑑報告，檢討改進學校執行教師專業發展評鑑的品質，持續追蹤評鑑結果與建議，才能發揮評鑑改進的功能。唯有教育評鑑的動態循環過程，才能確保未來繼續辦理評鑑的品質。

(二)對於參與學校的建議

1. 依循教師專業發展評鑑精神與流程辦理，始能契合正當性標準

試辦學校校長及執行主任需深入了解試辦計畫，並清楚明確地向老師們說明教師專業發展評鑑的精神，評鑑時間與流程的規劃、自評與他評採用的方式、評鑑結果的說明、以及學校在推動此方案時的具體作法，透過不斷的溝通與修正，讓教師了解試辦計畫的正確訊息與作法，提升辦理此試辦計畫的正當性。

2.善用資源、增加教師專業對話的機制，始能契合效用性標準

執行人員宜不斷說明試辦計畫的目的在協助教師專業發展，以減輕教師參加的疑慮；善用資源，如輔導委員、輔導夥伴、與試辦學校策略聯盟等機制，提供正確走向、減少摸索時間；強化專業的對話，從指標的編訂方式與內容、教學觀察的實施方式、教學檔案的製作內容、評鑑結果的討論等，若能透過教師團隊彼此的分享、對話與回饋，將可激發更多的反思機會與成長動力，提升辦理此試辦計畫的效用性。

3.增加評鑑人力與共同時間，始能增進可行性標準

評鑑人力不足，影響到教育評鑑的實施成效。鼓勵資深教師加入試辦計畫，並逐步取得初階研習證書與教學輔導教師證書，實際參與評鑑輔導工作，增加可用的評鑑人力。此外，共同時間難尋是許多受評教師共同的問題，因此各參與學校宜提供必要的行政支援，除了在課程時間的安排上給予同領域教師或夥伴教師共同的時段的協助，並減少教師的書面作業，或由行政人員代勞事務，例如將全學年的評鑑實施規劃以及需使用的各項表件及資料，統一放在評鑑資料夾中送發給評鑑參與者，如此亦可減輕教師個別進行行政雜務的時間，提升評鑑推動時的可行性。

4.確實執行試辦計畫和提升教師評鑑知能，始能契合精確性標準

試辦計畫要精確，一方面校長與執行主任的教學領導極為重要，建立明確的走向與時程，確實執行試辦計畫的必要程序；另一方面，參與教師的評鑑素養亦應提升，才能增進教育評鑑的效果。不論是評鑑規準的選編、自我檢視、省思的教學、教學觀察工具的選用與實施、教學檔案的製作與評量、評鑑結果的討論、評鑑報告的撰寫等，都需具備足夠的評鑑知能、不斷精進，才能實施順暢且具凝聚力，提升辦理此試辦計畫的精確性。

(三)對未來研究的建議

- 1.增加背景變項的資料分析：可進一步就個人因素，如性別、年齡、學歷、服務年資、身份別等，來了解試辦計畫之執行符合後設評鑑標準的程度是否會因教師個人背景變項的不同而有所差異。
- 2.進行結論性後設評鑑：可檢視參與教師對試辦計畫辦理情況的滿意度，用以了解評鑑實施的成效。

陸、參考文獻

吳清山（1994）。美國教育組織與行政。台北市：五南。

吳清山、林天祐（2005）。後設評鑑。教育研究月刊，159，137。2009年10月20日取自 <http://www.edujournal.com.tw/menu/137/159.pdf>

張德銳（2004）。我國中小學教師評鑑的規劃與推動策略。教師績效評鑑。現代教育論壇，台北市立師範學院。

- 教育部（2006）。試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊。臺北市：作者。
- 教育部（2007）。教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫（修正版）。臺北市：作者。
- 教育部（2009a）。教育部補助教師專業發展評鑑實施要點。臺北市：作者。
- 教育部（2009b）。教師專業發展評鑑網：各學年度學校類別參與學校數。2009年10月20日，取自http://tepd.nhcue.edu.tw/chinese/04_situation/02_01list.php
- 游家政、曾祥榕（2004）。教育評鑑的後設評鑑。教育資料集刊，29，53-94。
- 潘慧玲、王麗雲、張素貞、鄭淑惠、林純雯（2007）。高級中等以下學校試辦教師專業發展評鑑之後設評鑑規劃研究。2009年10月30日取自
<http://140.111.34.34/docdb/files/dma7d9041e0b2e09059.pdf>
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1988). Personnel evaluation standards. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (2007). The personnel evaluation standards (2nd ed.). Retrieved Oct 25, 2009, from <http://www.wmich.edu/evalctr/jc/>
- Scriven, M. S. (1969). An introduction to meta-evaluation. Educational Product Report, 2(5), 36-38.
- Scriven, M. S. (1991). Evaluation thesaurus. Newbury Park, CA: Sage.
- Stufflebeam, D. L. (1974). Meta-evaluation. Retrieved Oct 25, 2009, from
<http://www.wmich.edu/evalctr/pubs/ops/ops03.pdf>
- Stufflebeam, D. L. (2000). Personnel evaluations metaevaluation checklist (Based on the personnel evaluation standards). Retrieved Oct 25, 2009, from
http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/personnel_metaeval.pdf
- Stufflebeam, D. L. (2001). The Metaevaluation imperative. American Journal of Evaluation, 22(2), 183-209.

附錄一 試辦教師專業發展評鑑之改進性後設評鑑問卷

高級中等以下學校試辦教師專業發展評鑑之改進性後設評鑑問卷

親愛的教育夥伴，您好！

本問卷是想瞭解貴校參與教育部試辦教師專業發展評鑑計畫的現況與意見，冀能藉由資料之蒐集，瞭解評鑑試辦計畫內容及其執行情形符合評鑑標準的程度，以謀求改進。因此，本問卷調查的結果僅供試辦教師、學校、教育處及教育部推動教師專案發展評鑑，與後續研究者之參考，不會進行其他用途，請根據您參與試辦評鑑計畫的實際經驗，提出您的看法，我們將予以保密。謝謝您的協助。 肅此 敬祝

教安

T 縣教師專業發展評鑑後設評鑑小組敬上
計畫主持人：陳海泓〈台南大學教育系教授〉
中華民國 98 年 3 月 6 日

學校名稱：_____

壹、個人基本資料【請在適當□內打“√”】

一、性別 ☐ (1)男 ☐ (2)女

二、年齡 ☐ (1)30 歲（含）以下 ☐ (2)31-40 歲
☐ (3)41-50 歲 ☐ (4)51 歲（含）以上

三、最高學歷 ☐ (1)師範專科學校 ☐ (2)師範學院或師範大學
☐ (3)一般大學 ☐ (4)碩士（含四十學分班）
☐ (5)博士 ☐ (6)其他_____

四、服務總年資 ☐ (1)2 年（含）以下 ☐ (2)3-5 年 ☐ (3)6-10 年
☐ (4)11-15 年 ☐ (5)16-20 年 ☐ (6)21 年（含）以上

五、任教職務 ☐ (1)教師兼主任 ☐ (2)教師兼組長
☐ (3)級任教師(導師) ☐ (4)科任(專任)教師

【請翻頁繼續作答】

六、學校規模 ☐ (1) 12 班(含)以下 ☐ (2) 13 至 24 班
☐ (3) 25 至 48 班 ☐ (4) 49 班（含）以上

七、服務階段與任教別

(一) ☐ 幼稚園

(二) ☐ 國民小學

☐ (1) 級任 ☐ 一年級 ☐ 二年級 ☐ 三年級
☐ 四年級 ☐ 五年級 ☐ 六年級

☐ (2) 科任(_____領域)

(三) ☐ 國民中學

☐ (1) 本國語文 ☐ (2) 英語 ☐ (3) 數學

☐ (4) 社會_____科目

☐ (5) 自然與生活科技_____科目

☐ (6) 健康與體育_____科目

☐ (7) 藝術與人文_____科目

☐ (8) 綜合活動_____科目

☐ (9) 鄉土語言_____語言

八、參與試辦 ☐ (1) 第 1 年參加 ☐ (2) 已連續參加 2 年

☐ (3) 已連續參加 3 年

九、身份別（本年度） ☐ (1) 評鑑推動小組成員 ☐ (2) 評鑑人員

☐ (3) 受評教師（可複選）

十、取得資格 ☐ (1) 初階評鑑人員 ☐ (2) 教學輔導教師 ☐ (3) 講師人員

☐ (4) 輔導夥伴

【請翻頁繼續作答】

貳、問卷內容 【請根據貴校執行教師專業發展評鑑的實際情形，在「非常同意」、「同意」、「不同意」、「非常不同意」等適當號碼中圈選您的意見（1 代表非常不同意，4 代表非常同意）】

	非常 不同 同意	不 同 意	同 意	非 常 同 意
貴校在執行教師專業發展評鑑時，				
1. 學校對於評鑑的結果能予以保密。.....	1	2	3	4
2. 學校能公平地執行評鑑。.....	1	2	3	4
3. 評鑑人員能以尊重的態度對待受評教師。.....	1	2	3	4
4. 評鑑的執行能避免對於受教學生的學習造成不當的干擾。.....	1	2	3	4
5. 執行評鑑能尊重受評教師的權益。.....	1	2	3	4
6. 受評教師對於評鑑結果能有說明的機會。.....	1	2	3	4
7. 學校能向受評教師與評鑑人員清楚說明評鑑資料蒐集的方法 與範圍。.....	1	2	3	4
8. 學校能向受評教師與評鑑人員清楚說明評鑑的方法實施的步 驟與進度。.....	1	2	3	4
9. 學校能協助參與受評教師與評鑑人員了解評鑑的目的與內容。.....	1	2	3	4
10. 學校能採用切合教師專業發展需求的評鑑規準。.....	1	2	3	4
11. 評鑑人員能具備適當的領域(學科)專門知識進行評鑑。.....	1	2	3	4
12. 評鑑人員能掌握評鑑規準意涵進行判斷。.....	1	2	3	4
13. 受評教師與評鑑人員能有機會討論評鑑結果。.....	1	2	3	4
14. 學校能建立參與試辦教師(受評教師與評鑑人員)研討評鑑理 念與作法的專業對話機制。.....	1	2	3	4
15. 評鑑的過程與結果能促進受評教師的專業發展。.....	1	2	3	4
16. 學校能開放行政人員及教師共同參與編訂評鑑規準。.....	1	2	3	4
17. 學校對於未達評鑑規準的教師能進行輔導。.....	1	2	3	4
18. 學校能有足夠符合條件要求的評鑑人力。.....	1	2	3	4
19. 學校人員能支持評鑑工作的執行。.....	1	2	3	4
20. 學校能適當調配評鑑的時間。.....	1	2	3	4

【請翻頁繼續作答】

	非常 不同 意	不 同 意	同 意	非常 同 意
21. 學校能分析自身條件，逐步規劃推動評鑑的策略。.....	1	2	3	4
22. 學校能在教師互信與合作的基礎上實施評鑑。.....	1	2	3	4
23. 學校能提供教師參與評鑑所需的資源。.....	1	2	3	4
24. 學校能在評鑑實施前與受評教師進行溝通。.....	1	2	3	4
25. 學校能確實執行評鑑的必要程序（選編評鑑規準、實施自評、 實施他評、提供評鑑結果等）。.....	1	2	3	4
26. 學校能根據評鑑規準選用適切的評鑑方法。.....	1	2	3	4
27. 學校能檢視評鑑過程以作必要的調整與改進。.....	1	2	3	4
28. 評鑑結果能正確反映受評教師的表現。.....	1	2	3	4
29. 學校能運用多元資料以確保評鑑結果的可信度。.....	1	2	3	4

若您還有其他意見，請在下列的空白處填寫：

【感謝您的協助】

附錄二 「教師專業發展評鑑之改進性後設評鑑」訪談大綱

1. 您認為學校辦理教師專業發展評鑑能依循試辦計畫的精神？是否讓受評教師了解參與試辦評鑑對個人權益的影響？評鑑的程序與結果是否未妨礙到受評教師的權益？是否能夠以尊重的態度對待受評教師？又是否能顧及受教學生的權益？
2. 您認為教師專業發展評鑑的過程是否能夠符合您教師專業成長的需求？評鑑的結果是否能夠符合您教師專業成長的需求？有何需要改進之處？
3. 您認為教師專業發展評鑑的過程是否可行（如指標、評鑑人員的專業程度、評鑑人員的信賴度、評鑑時間與流程規劃、評鑑資料的蒐集方式、評鑑資料的分析與解釋方式）？有何需要改進之處？
4. 您認為學校推動教師專業發展評鑑，在實施程序、權益維護、評鑑倫理等方面符合正當性標準的程度如何？對於評鑑符合試辦精神、評鑑倫理或確保教師與學生權益方面，有何需要改進之處？

您認為教師專業發展評鑑是否能夠蒐集有效與可靠的資訊，以呈現教師達成評鑑規準的情形？有何需要改進之處？