

東海大學公共事務碩士專班碩士論文

指導教授：林淑馨博士

國小教師專業發展評鑑之政策推動與執行現況-以台中市協和國小為例

碩士班研究生：劉人豪

中華民國一〇二年一月十六日

碩士論文題目：

國小教師專業發展評鑑之政策推動與執行現況-以台中市協和國小為例

研究生：劉人豪

指導教授：林淑馨 (簽章)

審查教授：項靖 (簽章)

林淑馨 (簽章)

史美強 (簽章)

專班主任：魯俊逸 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 102 年 1 月 16 日

謝誌

當我開始動手繕打這篇謝誌時，正意味著我的研究所生涯即將畫下一個完美的句點，心中的感受可說是百感交集。回想起當初，我怎麼會進了東海大學公共行政碩士在職專班呢？這一切都要感謝內人瞞著我替我報名考試，若非如此，至今我的碩士學位還不知道在哪漂流。這段日子雖承受了許多壓力，但在完成論文的這一刻，一切都值得了。

首先，最要感謝的人是我的指導教授—林淑馨老師。老師常笑我當初怎麼傻傻的，都沒事先打聽便前來請她擔任指導教授，也因為憑著這股傻勁才能認識這麼一位教學認真，為人處世一絲不苟的好老師，感謝您的包容及反覆不斷的提點與修改我的論文，才能使這本論文幾近完美的呈現。在您身上我學到了好多做人做事的道理，今日即將畢業，心中難免感到不捨。

其次，要感謝我的兩位口試評審委員，項靖老師和史美強老師，感謝兩位老師在百忙之中抽空擔任試評審委員，在口試過程中給予學生精闢的指導，並提出最專業的建議，協助我修改論文，將這本著作推向更高的層次。

最重要的是，我要感謝我的內人—依穎、和我那八個月大的兒子—硯斌及我親愛的家人，沒有你們在我的背後成爲最有力的後盾，不斷的鼓勵與支持，將家中的一切大小事打理得當，使我無後顧之憂能全心全意的將精神全都投入研究所課程及論文的撰寫上，這個學位絕對無法順利完成，這份殊榮願與你們一同分享。

最後，我要感謝周遭所有的親朋好友，感謝各位全力相挺，完成這篇論文絕非我一人的功勞，沒有你們，這將是一件不可能的任務。要感謝的人太多了，無法一一述明，在此獻上由衷的感謝。

劉人豪 謹誌

2013/1/21

摘要

本研究係針對台中市協和國民小學辦理教師專業發展評鑑進行探究，研究目的旨在瞭解教育部推動「教師專業發展評鑑」的目的、意義及期望能達成的目標，以及整理出參與教師們的相關建議、想法，以供未來參與「教師專業發展評鑑」的學校及老師做為參考的依據。本研究所得結論如下：

- 一、教師受到環境及同儕間相互影響，且認為提早瞭解並參與教師專業發展評鑑，對自身的專業成長是有幫助的，期望能透過參與教師專業發展評鑑精進自我教學知能。
- 二、教師認為教師專業發展評鑑能提供明確的方向引導教師從事進修與成長，提升教學品質與成效，增進教師班級經營與輔導之能力，提供多樣化的研習內容供教師選擇進修。
- 三、教師認為教師專業評鑑過程繁瑣、耗費心力、瓜分教學輔導時間；部分專業成長研習不完備，影響教學成效；政策宣導不周延，缺乏相關配套措施以致內心處於不安狀態。
- 四、教師希望學校行政單位能簡化整體評鑑流程，減輕文書整理的負擔，規劃教學實務面的研習。同時希望教育主管機關能將焦點聚集在學生的學習成長上，落實教師專業發展評鑑而非表面績效。

關鍵字：教師專業發展、教師專業發展評鑑

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	2
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究問題.....	4
第四節 研究方法.....	4
第五節 研究範圍與限制.....	5
第六節 章節安排與研究流程.....	8
第二章 理論基礎.....	11
第一節 教師專業發展評鑑相關研究.....	11
第二節 教師專業發展評鑑的意義與內涵.....	16
第三節 教師專業發展評鑑政策走向.....	33
第四節 研究架構.....	35
第三章 教師專業發展評鑑在研究學校的現行實施概況.....	37
第一節 研究學校參與試辦教師專業發展評鑑之緣起.....	37
第二節 研究學校推動教師專業發展評鑑的策略.....	38
第三節 研究對象實施教師專業發展評鑑的歷程.....	42
第四章 實施現況之研究發現.....	47
第一節 教師參與教師專業發展評鑑之原因和觀點.....	48
第二節 教師專業發展評鑑對教師之影響.....	56
第三節 教師參與教師專業發展評鑑之困境和期許.....	62
第四節 小結.....	71
第五章 結論與建議.....	77
第一節 研究發現.....	77

第二節 研究建議.....	83
第三節 後續研究建議.....	87
參考文獻.....	89
壹、中文部分.....	89
貳、英文部分.....	91
附錄一 教師專業發展評鑑年度重要記事.....	93
附錄二 訪談逐字稿.....	103



表目錄

表 1-1 台中市西屯區泰安國小和協和國小參與教師專業發展評鑑比較表.....	7
表 1-2 台中市國小參加教師專業發展評鑑年度分析表.....	7
表 2-1 教師專業發展評鑑相關研究.....	14
表 3-1 教師專業發展評鑑實施策略表.....	42
表 3-2 98 學年度下學期到 99 學年度上學期八組教師專業學習社群	43
表 3-3 99 學年度下學期到 100 學年度下學期七組教師專業學習社群	45
表 4-1 受訪者相關資料及訪談時間與地點.....	47



圖目錄

圖 1-1 研究流程.....	10
圖 2-1 中小學實施教師專業發展評鑑整體架構圖.....	21
圖 2-2 初次辦理學校的參考模式.....	22
圖 2-3 繼續辦理學校的參考模式.....	23
圖 2-4 臨床視導模式的歷程.....	25
圖 2-5 目標設定模式的歷程.....	26
圖 2-6 研究架構圖.....	36



第一章 緒論

教育為立國之本，源自於《禮記·學記》「建國君民，教學為先」。一個國家沒有成功的教育，這國家談不上富國強兵。如何強化我國的教育成了現在一個重要的議題。

教學、學習與評鑑三者乃教育之核心，教師教學成效端賴學生的學習表現，但檢視教學品質則有賴評鑑之實施。眾所皆知，教師是教學情境中直接與學生互動，且對學生學習影響甚鉅，故促進教師專業發展，精進教學品質，實為刻不容緩之事。從世界教師組織聯合國在 1990 年代表大會中強調「教師在其專業執行時，應不斷精進，繼續增加其知識與經驗，不斷發展其不可或缺的素質」，可見教師專業發展已是世界潮流訴求的重點。另美國、英國、日本、韓國、澳大利亞等國亦有辦理教師評鑑經驗，準此而論，教師評鑑已是世界各國重視的議題（教育部，2006：序言）。

教育部為協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果，依據 2003 年全國教育發展會議結論及建議事項，教育部自 95 學年度起推動「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」（教育部，2006：11），鼓勵全國中小學參與試辦，目的在於促使站在教育現場第一線的教師提升教學素質與專業。試辦三年後於 98 學年度將「試辦」改為「辦理」，持續訂一個為時四年的實施計畫。教育部重申將信守第八次全國教育會議承諾，於 2011 年 9 月份「中小學教師評鑑制度（草案）」規劃完成後，將參考結論修正教師法，賦予教師評鑑法源基礎，逐步推動中小學教師評鑑制度（教育研究委員會，2011：1）。

教師專業發展評鑑是一種形成性評鑑，目的在協助教師瞭解個人教學之優點、缺點及待改進之處，並進一步協助教師改進教學或提供適當的在職進修課程和計畫，以提升教學品質，促進教師的專業發展；它和教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度脫勾處理，並無關聯（教育部，2008：47）。

第一節 研究動機

1994年9月21日正式成立「教育改革審議委員會」開始吹起了一股教育改革的風潮。1996年12月2日「教育改革總諮議報告書」提出了五個重大面向(1)教育鬆綁—解除對教育的不當管制；(2)發展適性適才的教育—帶好每位學生；(3)打開新的「試」窗—暢通升學管道；(4)好還要更好—提昇教育品質；(5)活到老學到老—建立終生學習社會（行政院教育改革審議委員會，1996），期望將台灣的教育走向另一個新的紀元。教育改革除了解除教育的不當管制、改變學習環境，更要提升教育品質、修正人們對教育的看法，以達到全民學習、終生學習的目標。

近幾年，這股教育改革的風潮吹向了推動教育的第一線人員-教師的身上，因為教師是整個教育改革計畫中最重要且不能缺少的螺絲釘。教育部依據2003年9月13、14日教育部全國教育發展會議結論與建議事項，曾於2004年2月提出「高級中等以下學校教師專業評鑑試辦辦法」（草案），唯因無法源基礎，加上當時教師課程改革，故暫緩實施。至2005年7月教育部才決定繼續推動「試辦教師專業評鑑實施計畫」，經溝通與討論後，於2005年10月4日確定：自95學年度起教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫（李俊湖，2007：139）。於95學年度起以經費補助的方式鼓勵全國中小學參與試辦。試辦三年後教育部於98學年度將「試辦」字眼改為「辦理」，開始另一個為期四年的實施計畫。教師專業發展評鑑是一種「形成性評鑑」而非「總結性評鑑」，其目的在協助教師瞭解教學的優缺點，進一步改進教學並提供適當的專業成長計畫，以促進教師專業發展、增進教師專業素養、提升教學品質及增進學生學習成果（教育部，2008：1）。

協和國小於95學年度教育部推動「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」的第二年參與計畫，當年的參與人數便已達到55.6%，試辦第三年參與人數提升至64.4%；98學年度教育部將試辦計畫改為辦理時，個案學校在校長推波助瀾的鼓吹之下，參與人數

達到 100%，超過申請「核心學校群組」90%的基本門檻，進入了另一個為期四年的計畫中一顆重要的棋子。

協和國小參與試辦的第二年，研究者發現教育部辦理「教師專業發展評鑑」是勢在必行的一項政策，推動此項活動的校長多次在公開場合下宣布此項政策的必要性，並鼓勵同仁們走在時代的尖端，因此研究者成為了這項評鑑參與者的一份子。

協和國小推動「教師專業發展評鑑」從試辦加上辦理已為期六年，發現一些耐人尋味的問題值得深思。研究者期望能從研究對象不同層級的教育人員中，瞭解教師對於教育部所推行的「教師專業發展評鑑」的目的與用意是否能完全瞭解？對教師專業發展評鑑的看法與認同度又如何？此乃本研究的第一個動機。

協和國小從「教師專業發展評鑑」試辦到辦理實施五年以來，歷經了「教師專業工作坊」及「教師社群」等輔助方式來達到教師專業能力的提升，此一政策施行對於教師提升自我專業成長是否有明顯的影響？對於教學的成效是否有因「教師專業發展評鑑」而提升教學效能？此乃本研究的第二個動機。

第二節 研究目的

根據上述研究動機，本研究之研究目可分為兩個層面：

壹、學術上的目的

研究者希望能透過此研究更清楚明白教育部推動「教師專業發展評鑑」的目的、意義及期望能達成的目標。從訪談的過程當中發現理論與現實的差異，經整理過後期望能提出有效的建議，以供教育部修正政策或往後的研究者做為參考之用。

貳、實務上的目的

從實際訪談的過程，瞭解並整理出推動人員及第一線的參與教師其現場困境，或教師們的相關建議、想法，期望能透過本研究協助問題釐清，將意見作適當的反應，以供未來參與「教師專業發展評鑑」的學校及老師做為參考的依據。

第三節 研究問題

根據上述研究目的，本研究之研究問題如下：

- 壹、以協和國小為例，教師參與教師專業發展評鑑之原因及看法為何？
- 貳、以協和國小為例，教師參與教師專業發展評鑑之優缺點為何？
- 參、以協和國小為例，教師專業發展評鑑對教師個人教學專業之影響為何？
- 肆、以協和國小為例，教師參與教師專業發展評鑑之困境為何？
- 伍、以協和國小為例，教師對教師專業發展評鑑的期許為何？

第四節 研究方法

本研究採取內容分析法、訪談研究法兩種研究方法，進行國小教師專業發展評鑑政策推動與執行現況之相關研究。

壹、內容分析法

內容分析（content analysis）亦稱資訊分析（informational analysis）或文獻分析

(documentary analysis)。在許多領域的研究，常需透過文獻獲得資料，因此內容分析研究法便有其價值與採用的必要，該法與史學家使用的歷史研究法類似，唯後者以探討較遙遠的過去的紀錄為主，而內容分析主要在解釋某特定時間某現象的狀態，獲這某段期間內該現象的發展情形（王文科，2002：453-454）。本研究採用內容分析法，蒐集個案學校接收教育部辦理教師專業發展評鑑試辦和辦理計畫、相關公文、個案學校參與教師專業發展評鑑歷年的計畫、人數統計資料、相關規準與表件、以及推動教師專業發展評鑑相關會議紀錄等相關資料，進行彙整及分析，以瞭解教師專業發展評鑑的政策推動及個案學校的執行現況。

貳、訪談研究法

訪談研究法乃是研究者「尋訪」、「詢問」和研究主題相關的被研究者，並且與其進行面對面的「交談」和「詢問」，或是透過電話等溝通工具與被研究者進行對談的一種研究方法（林淑馨，2010：220）。訪談依訪談結構的控制程度區分為結構式訪談、半結構式訪談以及無結構式訪談三種類型，本研究採「半結構式訪談」，以立意取樣方式選取訪談對象，說明本研究目的以及先行擬定訪談大綱，配合受訪者時間，並徵求其同意於訪談過程中錄音，以便於整理訪談紀錄；部分受訪者因個人需求則先行書面訪談，經彙整後若有不足處，再加以追蹤或當面訪談，以補不足之處。希望透過此種方式瞭解個案學校不同背景變項教師對教師專業發展評鑑的基本認知，以及參與教師專業發展評鑑前後對個人的相關影響。

第五節 研究範圍與限制

依據研究目的，分述研究範圍與限制如下：

壹、研究範圍

自民國 98 年結束試辦改制辦理後，台中市有三所小學於試辦期間參與比率達 100%，得以申請辦理「核心學校」，此三所學校依序為：國立台中教育大學附設實驗國民小學、台中市西屯區協和國民小學、台中市西屯區泰安國民小學。

本研究以一般「市立」小學為研究對象，教師專業發展評鑑的主要精神之一為：「鼓勵學校申請試辦及鼓勵教師自願參加」。中教大附小為實驗小學，必須配合國家教育政策率先參與任何試辦性質政策，以作為研究發展與改進之參考依據。此一辦理模式與一般小學不同，故「國立」小學不在此一研究範圍之列。

台中市西屯區泰安國小全校編制為 23 人，全校班級數為 13 班，在台中市國小編制中屬於丙組¹的學校，參考樣本人數偏少，難以具有代表性，故不列入研究對象。

本研究設定之研究對象—台中市西屯區協和國民小學於 2009 年編制內共 95 位教師全數參與教師專業發展評鑑，是台中市參與教師數最多的學校，也是參與比例達 100% 的學校之一²。此一數據代表個案學校在推動教師專業發展評鑑的過程中應有特殊之處，這是以協和國小作為研究對象的第一個原因。

另外，研究對象之教務主任—張素女主任於民國 99 年 6 月畢業於逢甲大學公共政策研究所，當時就以質性研究方法針對研究對象撰寫了論文，「一個校長推動教師專業發展評鑑的個案研究」，研究者在參考主任的論文後，發現一些可以繼續探討深究的問題，便開啓了本研究的興趣。

本研究藉由半結構式訪談及資料蒐集，以研究者服務之個案學校為研究對象，研究者為參與觀察者。研究參與者包括個案學校的講師、教學輔導教師、進階評鑑人員教師和初階評鑑人員，研究內容為個案學校在 2007 年 4 月到 2012 年 5 月間，教師專業發展評鑑對教師所產生的認知和影響，蒐集和分析相關的研究資料。

¹台中市教育局規定國小依班級數多寡分為三組，甲組：53 班以上、乙組：35～52 班、丙組：34 班以下。

²台中市 98 學年度參與學校數為 14 所國小，參與度達 100% 有兩所，個案學校為其中之一所。

貳、研究限制

教師專業發展評鑑政策推行至今尚未全面實施，現階段還處於學校、教師以自由意願參與辦理的過渡階段，因此無法完全瞭解各個未參與學校及老師的想法及參與過程。本研究研究對象是台中市核心學校之教師，透過資料分析和深度訪談瞭解國小教師參與教師專業發展評鑑後的認知及改變，但礙於個人的能力或時間所限難免有所遺漏，恐未能完全推論至其他參與教師專業發展評鑑學校之教師，是本研究限制。

表 1-1 台中市西屯區泰安國小和協和國小參與教師專業發展評鑑比較表

		泰安	協和
編制人數(人)		23	84
初階	完成研習人數(人)	20	84
	取得證書人數(人)	20	73
	研習與取得證書之比例	100%	87%
進階	完成研習人數(人)	9	44
	取得證書人數(人)	3	36
	研習與取得證書之比例	33%	82%
輔導教師	完成研習人數(人)	4	16
	取得證書人數(人)	3	14
	研習與取得證書之比例	75%	88%

資料來源：，研究者自行整理

表 1-2 台中市國小參加教師專業發展評鑑年度分析表

年度	95	96	97	98	99	100	參與年數
國立台中教大附小		○	○	○	○	○	5
光復國小					○	○	2
仁美國小				○	○	○	3
文山國小				○			1
新興國小						○	1
中華國小		○					1
太平國小					○	○	2

表 1-2(續)

台中國小			○				1
四張犁國小				○			1
四維國小						○	1
永春國小		○	○	○	○	○	5
立人國小				○	○	○	3
永安國小						○	1
泰安國小			○	○	○	○	4
西屯國小				○	○	○	3
協和國小		○	○	○	○	○	5
忠明國小					○	○	2
東光國小	○	○	○	○	○	○	6
長安國小					○	○	2
信義國小				○	○	○	3
軍功國小						○	1
重慶國小				○	○	○	3
國光國小	○						1
國安國小						○	1
惠文國小		○	○	○	○	○	5
僑孝國小						○	1
黎明國小		○	○				2
樹義國小	○	○	○	○	○	○	6
私立東海				○	○		2
華盛頓國小						○	1
慎齋小學					○	○	2
私立葳格				○			1
光復國小						○	1

資料來源：教育部教師專業發展評鑑網，研究者自行整理

第六節 章節安排與研究流程

壹、章節安排

第一章「緒論」，藉由研究者對自己身處環境的好奇與觀察衍生出本研究主題的動

機與目的，提出研究問題、研究方法、名詞解釋、研究範圍與限制、章節安排及研究流程。

第二章「理論基礎」，藉由回顧教育相關理論、配合教育部相關公文探討現今「教師專業發展評鑑」政策的執行演進與走向，就有助於本研究需要部分，整理前人相關研究理論，加強本研究理論基礎。

第三章「教師專業發展評鑑在研究學校的現行概況」，分析研究學校從參與「試辦教師專業發展評鑑」到「教師專業發展評鑑」一路走來校內的發展與沿革，並觀察學校環境、行政及教師間的改變。

第四章「實施現況之問題分析」，針對本個案學校訪談內容作歸納及分析，研究其特性與差異性，對照理論發現處理策略。

第五章「結論與建議」，總結研究內容，提出相關處理經驗以做為政策推行與實施的檢討和建議，期望能為此一政策推動盡棉薄之力。



貳、研究流程

綜上所述，本研究各個章節流程，經研究者繪製後如下圖所示：

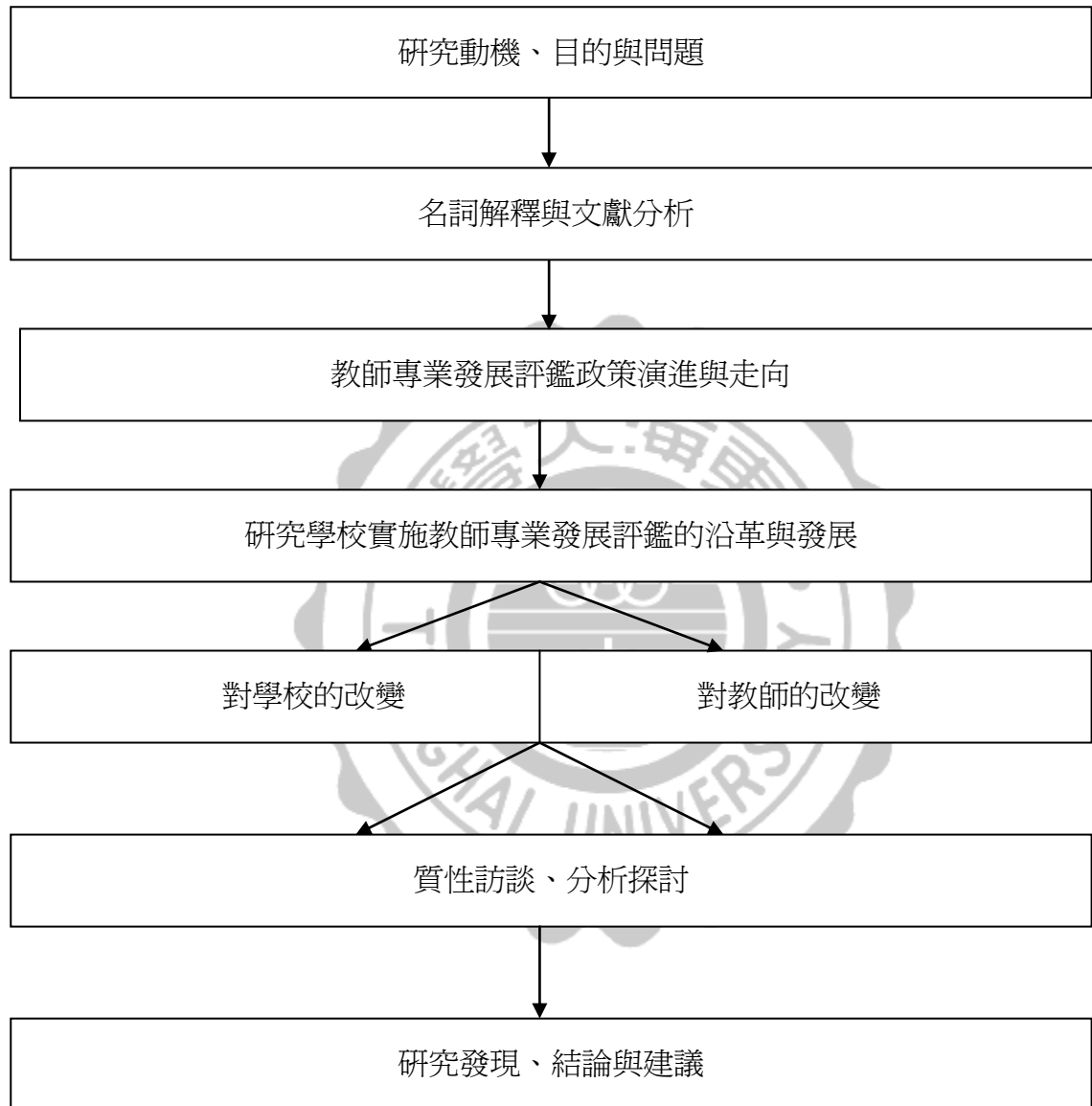


圖 1-1 研究流程

第二章 理論基礎

第一節 教師專業發展評鑑相關研究

在 95 學年度前，教育部尚未推動辦教師專業發展評鑑政策，教師專業發展評鑑的議題在國內已有多人討論。從 95 到 97 學年度，試辦中小學教師專業發展評鑑其間，一直到正式辦理的 98 學年度之後數年間，國內有許多關於教師專業發展評鑑的研究。利用臺灣博碩士論文知識加值系統網站，以「教師專業發展評鑑」為關鍵詞，搜尋 2010 至 2011 年的研究論文共 51 篇，為瞭解不同國小辦理教師專業發展評鑑的實施現況及相關意見，研究者整理相關論文共 10 篇，以下就相關論文中針對「教師專業發展評鑑」提出之結論作整理與分析。

壹、對教師專業發展評鑑之觀點

林淑芳（2010）、鄭翠蓉（2010）的研究顯示參與教師專業發展評鑑可有效提升教師專業能力及學生學習成效。商鳳英（2010）的研究顯示透過教師專業發展評鑑可提升教師專業能力及學生學習成效。王政汶（2011）指出教師參與教師專業發展評鑑之經驗多趨於正面，可對自己的教學能力或相關技能有所幫助。全秀鳳（2011）、曾志堅（2011）的研究顯示參與教師專業發展評鑑的教師們認為教師專業發展評鑑可以帶給自己專業成長，增進學生學習成就，提升學校教育品質。藍玉鳳（2011）認為教師專業發展評鑑能增加教師自我省思的機會，改變教師自我省思的作法，促使教師針對教學及班級層面進行省思，藉由省思協助教師發現教學上的優缺，喚醒教師關注學生的學習感受。

貳、實施困難

林彥好（2010）認為最大困難是教師專業發展評鑑內容項目太多，增加教師工作的

負擔、教學檔案難以反應教師實際的表現、行政配套措施不足或資源不足，造成教師之負擔。林淑芳（2010）表示工作負擔及壓力增加影響繼續參與教師專業發展評鑑的意願。陳植政（2010）的研究顯示學校在試辦過程中的問題有：代課安排、規準訂定、教授聘任及教學觀察之問題；教師在試辦過程中的問題有：教師觀念不清、時間不足、工作負擔及成長不足之問題。李張鑫（2011）表示規準訂定不夠客觀、評鑑工具過於繁瑣、評鑑人員培訓期程較短、缺乏公信力、未全盤瞭解宣導與推行訊息。關於教師專業發展評鑑的實施困難，曾志堅（2011）認為制度面的配套措施是最大的困難。藍玉鳳（2011）的研究顯示耗費大量時間、難觀察校本評鑑規準、增加教師工作量及壓力、教師對評鑑方式不適應、評鑑規準不夠明確具體且未切合所有教師的需求、評鑑人員專業不足等問題。

參、提升教師的參與度

教師專業發展評鑑實施至今，雖然遭遇許多困難，但不少研究找出提升教師參與度的方式，林淑芳（2010）認為應將評鑑入法，消除教師的疑慮。陳莉倩（2010）指出可多鼓勵教師進修，訂定獎勵措施；增加人力資源，減輕教師負擔；辦理基層研習，改變教師觀念。王政汶（2011）的研究顯示提升教師的參與度可藉由提供成功的發展經驗、加強教師心理建設、給予教師調適期。全秀鳳（2011）認為應重視「教師專業發展評鑑」的宣導說明會，可讓老師們了解「教師專業發展評鑑」的目的與精神，將有助於更多教師投入「教師專業發展評鑑」。

肆、對參與學校和教師的建議

對於參與教師專業發展評鑑的學校和教師，以下研究提出了建議，林淑芳（2010）表示應徹底落實教學觀察前、後的會談，以確定教學觀察重點及協助教師檢視教學成效。陳莉倩（2010）則認為可積極營造學校組織文化，促進認同專業發展評鑑；激勵教

師進修研習，提昇教師專業水準；簡化資料蒐集方式，減少教師工作壓力。趙祝凌(2010)對教師的建議是提昇對專業的認知與信心、掌握時間管理的概念；對參與試學校的建議：加強教師對於教師專業發展評鑑的正向認知、應用後設評鑑、指標檢核實施情形、強化學校評鑑活動的自我改善機制。

歸納上述而知，依據研究結果可分成對教師專業發展評鑑之觀點、實施困難和疑慮、提升教師的參與度、對參與學校和教師的建議等四部分探討。

一、對教師專業發展評鑑之觀點

教師是教師專業發展評鑑的主要對象，所以教師對教師專業發展評鑑之觀點會影響參加意願，大部分的研究顯示教師對教師專業發展評鑑持正向和肯定的態度，也認為透過教師專業發展評鑑可提升自我的專業成長

二、實施困難

教師專業發展評鑑困難可分成以下三個部分：

- (一)教師心理及工作負擔：增加工作負擔、壓力增加、觀念不清、耗費時間、未了解宣導與推行訊息
- (二)評鑑系統：內容項目太多、規準訂定不客觀、評鑑工具過於繁瑣、教學觀察問題。
- (三)配套措施：行政配套措施和資源不足、評鑑人員培訓其較短、專業不足、缺乏公信力。

三、提升教師的參與度

提升教師的參與度可分成以下兩個部分：

- (一)心理層面：重視宣導說明會，讓老師們能夠明瞭「教師專業發展評鑑」的目的與精神；多加辦理基層研習，改變教師對教師專業發展評鑑的觀念；加強教師的心理建設，提供相關的成功經驗。

(二)實質層面：訂定獎勵措施，鼓勵教師進修；增加人力資源，減輕教師負擔；將評鑑入法，消除教師的疑慮。

四、對參與學校和教師的建議

(一)對參與學校的建議：營造學校組織文化，促進教師認同專業發展評鑑；鼓勵教師進修研習；簡化資料蒐集方式，減少教師工作壓力。

(二)對參與教師的建議：提升自己對專業的認知與信心、掌握時間管理的概念；確定教學觀察重點，落實教學觀察會談。

研究者根據相關文獻整理如下表2-1：

表 2-1 教師專業發展評鑑相關研究

研究者 (年代)	研究題目	研究結論
王政汶 (2011)	教師專業發展評鑑成效之研究－以屏東縣一所小學為例	<ol style="list-style-type: none"> 1.教師參與教師專業發展評鑑之經驗多趨於正面，認為對自己的教學能力或相關技能有所幫助。 2.教師參與教師專業發展評鑑時均曾遭遇問題並尋求協助。 3.教師參與教師專業發展評鑑後，給予建議：(1)提供成功的發展經驗。(2)加強教師心理建設。(3)給予教師調適期。
全秀鳳 (2011)	南投縣「教師專業發展評鑑」政策辦理過程之探討	參與教師專業發展評鑑的教師們認為教師專業發展評鑑可以帶給自己專業成長，有助於提升教學的品質。重視「教師專業發展評鑑」的宣導說明會，可讓老師們了解「教師專業發展評鑑」的目的與精神，將有助於更多教師投入「教師專業發展評鑑」。
李張鑫 (2011)	以多屬性決策提升教師參與臺中市「教師專業發展評鑑」之研究	教師參與教師專業發展評鑑之疑慮包括： <ol style="list-style-type: none"> 1. 規準訂定不夠客觀、公正及明確具體，無法源依據，讓人難以建立信賴感。 2. 評鑑工具過於繁瑣，文字資料填寫甚多且表格內容重複性高，對於評鑑結果的保密性信心不足。 3. 評鑑人員培訓期程較短，難以全面因應受輔導教師需

表 2-1(續)

		4. 求，缺乏公信力也會使教師對評鑑結果難以苟同。對於相關宣導與推行之訊息並未全盤瞭解。
曾志堅 (2011)	花蓮縣國民小學 試辦教師專業發展 評鑑之個案研究	<ol style="list-style-type: none"> 1.個案學校參與教師專業發展評鑑計畫，促成教師專業精進，增進學生學習成就，提升學校教育品質，因而帶動家長對於學校教育的正向支持，形成多贏局面。 2.個案學校參與教師一致認同教師專業發展評鑑對於教學專業是有助益的，雖然參與該計畫需要付出許多時間與心力，但是卻值得推廣與參加。 3.影響個案學校推動教師專業發展評鑑的助力，係來自教師個人因素；至於困難方面，則以制度面的配套措施為主。
藍玉鳳 (2011)	國民小學辦理教師 專業發展評鑑之研究~以基隆 市一所學校為例	<ol style="list-style-type: none"> 1.個案學校辦理教師專業發展評鑑面臨時間大量的耗費、校本評鑑規準難觀察、增加教師工作量及壓力、教師對評鑑方式不適應、評鑑規準不夠明確具體且未切合所有教師的需求、評鑑人員專業不足等問題。 2.個案學校辦理教師專業發展評鑑能增加教師自我省思的機會，改變教師自我省思的作法，促使教師針對教學及班級層面進行省思，藉由省思協助教師發現教學上的優缺，喚醒教師關注學生的學習感受。
林彥好 (2010)	臺中縣市國民小學 教師專業發展 評鑑態度之研究	最大困難分別為教師專業發展評鑑內容項目太多，增加教師工作的負擔、教學檔案難以反應教師實際的表現、行政配套措施不足或資源不足，造成教師之負擔。
林淑芳 (2010)	屏東縣國民小學 教師對試辦教師 專業發展評鑑看 法之調查研究	<ol style="list-style-type: none"> 1.參與教師專業發展評鑑可有效提昇教師專業能力及學生學習成效。 2.工作負擔及壓力增加影響繼續參與教師專業發展評鑑的意願。 3.評鑑實施應嚴守「自願」、「保密」、以「形成性目的為主」的原則。 4.將評鑑入法，消除教師的疑慮。 5.應徹底落實教學觀察前、後的會談，以確定教學觀察重點及協助教師檢視教學成效。
商鳳英 (2010)	國小實施教師專 業發展評鑑與教 師專業成長歷程 之研究---以一所	<ol style="list-style-type: none"> 1.教師對專業成長有高期待與高需求。 2.老師專業成長是不斷提升的動態歷程。 3.教學觀察能促進教師專業成長。 4.教學檔案能提供教師反思與專業成長機會。

表 2-1(續)

	高雄市國小之教師為例	5.不同專業發展評鑑措施滿足教師不同成長需求。
陳莉倩 (2010)	國民小學教師組織文化知覺與教師專業發展評鑑認同度關係之研究	1.對教育行政機關的建議：鼓勵教師進修，訂定獎勵措施；增加人力資源，減輕教師負擔；辦理基層研習，改變教師觀念。 2.對學校的建議： (1)積極營造學校組織文化，促進認同專業發展評鑑。 (2)激勵教師進修研習，提昇教師專業水準。 (3)簡化資料蒐集方式，減少教師工作壓力。
陳植政 (2010)	臺中縣國民小學試辦教師專業發展評鑑之研究	1.學校在試辦過程中的問題有：代課安排、規準訂定、教授聘任及教學觀察之問題。 2.教師在試辦過程中的問題有：教師觀念不清、時間不足、工作負擔及成長不足之問題。

資料來源：研究者自行整理

第二節 教師專業發展評鑑的意義與內涵

壹、教師專業發展評鑑的背景與定義

過去台灣的師資培育系統，不斷的培育優秀的教育人才投入教育事業，1994年「師範教育法」被修訂為「師資培育法」，中小學師資由師範校院、設有教育院、系、所或教育學程之大學實施，於1994年2月正式公布，教師法於1995年8月公佈實施（立法院：1994），更多有志於提升台灣教育事業的人才大量的投入教育體系，為台灣的教育投入一股新的熱血。但有些優秀的人才進入教育體系後，因為沒有持續的參與進修、提升個人專業知能而逐漸失去了創新、發展的能力；更糟的是台灣的教育機構沒有一套良好的評鑑制度，來促進教師自我檢視、改進教學缺失，使教學品質逐漸降低，而影響了學生學習的權益；亦無法將教師做適當的分級，將不適任教師做合理的退場機制，讓更多優秀，有能力的新血投入教育。

1996年教育部改革總諮議報告書針對改革中小學教育部分，提出「提升教師專業素

質、建立教育評鑑制度」的呼籲，台北市、高雄市、教育部開始著手規劃及建立教師專業發展評鑑制度。台北市政府教育局首先委託學者研發出「發展性的教學輔導系統」，並於 2002 年開始進行「教學輔導教師設置試辦方案」。高雄市教育局於 2000 年 2 月發佈「高雄市高級中等以下學校教師專業評鑑試行要點」，並於 89 學年度開始進行全面試辦。在台北市與高雄市試辦教師專業評鑑的激勵下，教育部與全教會、全國家長聯盟、學者專家於 2002 年針對實施教師專業評鑑的推動進行初步協商、討論，但當時鑑於法源尚未確立，且與會委員對於實施方式尚有爭議，使得進度陷入僵局。2003 年 9 月召開的全國教育發展會議針對法源尚未確立的現實及推動教師評鑑的實際需要，建議更名稱爲「教育部補助試辦教師專業評鑑實施計畫〈草案〉」並修正計畫內容，以符應實際需求。2005 年 10 月 25 日教育不決意開始試辦並將計畫修正爲「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」（洪瑞富，2007：14）。

教師評鑑是近年來世界先進國家用以提升教師素質的政策之一，歐美國家辦理教師評鑑多年，1998 年教育部在「教學、訓導、輔導三合一整合實踐方案」中，特別將教師評鑑列入試辦，但大部分的教師都持有抗拒的心理，此方案則停滯不前。教育部自 95 學年度起推動「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，採自願申請爲原則，由各縣市有意參與試辦之學校教師提出申請，希望發揮引導作用，讓教師透過自我檢視和同儕指導的過程，提升專業形象(教育部，2006：1-3)。

貳、 教師專業發展評鑑的目的

張德銳（2004：170）認爲專業發展導向教師評鑑係形成性教師評鑑之同義詞，亦即根據教師表現的規準，收集一切有關訊息，以瞭解教師表現的優劣得失及其原因，其目的在提供意見和建議，以協助教師改進教學，或提供適當的在職進修課程和計畫，促進教師的專業發展。

林松柏（2005：125）認爲教師專業發展評鑑並不是爲了要證明教師的專業發展成

效，而是要做為教師在專業發展的改進依據，所以其主要目的係以提升教師專業知能及改善教學品質，並可藉由教師專業發展評鑑的實施確立教師的專業地位。

林志成（2006：4-6）認為教師專業發展評鑑是一種深思熟慮、有清楚計畫、目標與願景的歷程，其目的從偏重知識的學習到強調專業智慧的發展，從教師單向教學的角度到與學生間正向互動，最終目的是在學習者的學習成效上。

張德銳（2006：4）指出教師專業發展評鑑實施的目的有四：

- 一、它可以提供教師自我檢視教學的機會。
- 二、它可以提供教師協助同事改進教學的利器，尤其是對於實習教師、初任教的輔導更為適用。
- 三、它可以發現教師教學表現成就，激勵教師工作士氣。
- 四、如果實施妥當的話，它可以促進行政人員與教師之間及教師彼此之間的溝通、協調和合作，如此將有助於學校的和諧氣氛。

「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」（教育部，2006）第二點明訂：教師專業發展評鑑的目的，係協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質。可見教師專業發展評鑑是一種以增進教師專業發展為目的之教師評鑑，而不是以教師績效考核為目的之教師評鑑。換言之，教師專業發展評鑑和教師績效考核是脫勾處理的，它更和教師分級制度無關。教師評鑑可以概分為「形成性評鑑」和「總結性評鑑」。形成性教師評鑑旨在協助教師瞭解其教學之優劣得失及原因，引導教師改進教學，以提高教學效果，達成教學目標。這種以教師專業發展為目的之教師評鑑，有助於教師提升教學品質，進而提升學生的學習表現與成效。

教育部「教師專業發展評鑑工作參考手冊」（2008）提到，教師專業發展評鑑旨在協助教師瞭解教學的優缺點，進一步改進教學並提供適當的專業成長計畫，以促進教師專業發展、增進教師專業素養、提升教學品質及增進學生學習成果。強調此一評鑑性質屬於「形成性教師評鑑」而非「總結性教師評鑑」。

綜合而言，教師專業發展評鑑的目的是根據客觀的評鑑規準，藉由多元與系統化的蒐集資料，對教師的教學專業能力、專業素養及表現，判斷衡量其優劣及發掘原因，透過診斷及輔導的方式，提供教師相關進修課程，協助教師自我檢視與改進，提升教師的專業知能，以改善教師教學品質，促進教師專業成長。

參、教師專業發展評鑑的實施計畫

2006 年起，教育部開始推動「中小學教師專業發展評鑑計畫」，全國參加教師專業發展評鑑的學校數目和教師人數有逐年增加的趨勢，且辦理評鑑的模式也變的多元化。2009 年，學校申請方式有「逐年申請學校」、「多年申請學校」、「核心學校」等三類；2010 年，學校申請方式改為「逐年申請學校」、「多年其學校」兩類。以後者而言，若全校有 60%或超過 60%以上的教師人數參加，可申請「多年期計畫」，進行長期規劃。「教師專業發展評鑑」的主要精神，強調教師接受評鑑，目的是為了促進教師專業發展。也就是說，所有參與學校推動教師專業發展評鑑，要能與協助教師專業成長密切結合。

教育部為協助參與「中小學教師專業發展評鑑計畫」之學校，逐年強化相關的配套措施與資源：

一、規劃和實施各種評鑑人才的培訓：

初階研習、進階研習、教學輔導教師研習、講師研習、講座研習

二、編製各種相關的參考手冊。

三、提供教師專業發展評鑑與專業成長影因資料。

四、辦理校長、主任及縣市承辦人員的「行政研習」。

五、建置相關網頁資訊。

隨著中小學教師專業發展評鑑實施邁入第六年，累積了相當的實驗經驗，由原先較為單一申請學校類型演變為多元的學校申請類型。故依照類型「初次辦理學校」和「繼續辦理學校」再分類為「逐年申請學校」及「多年期學校」，協助學校提出申請類型，

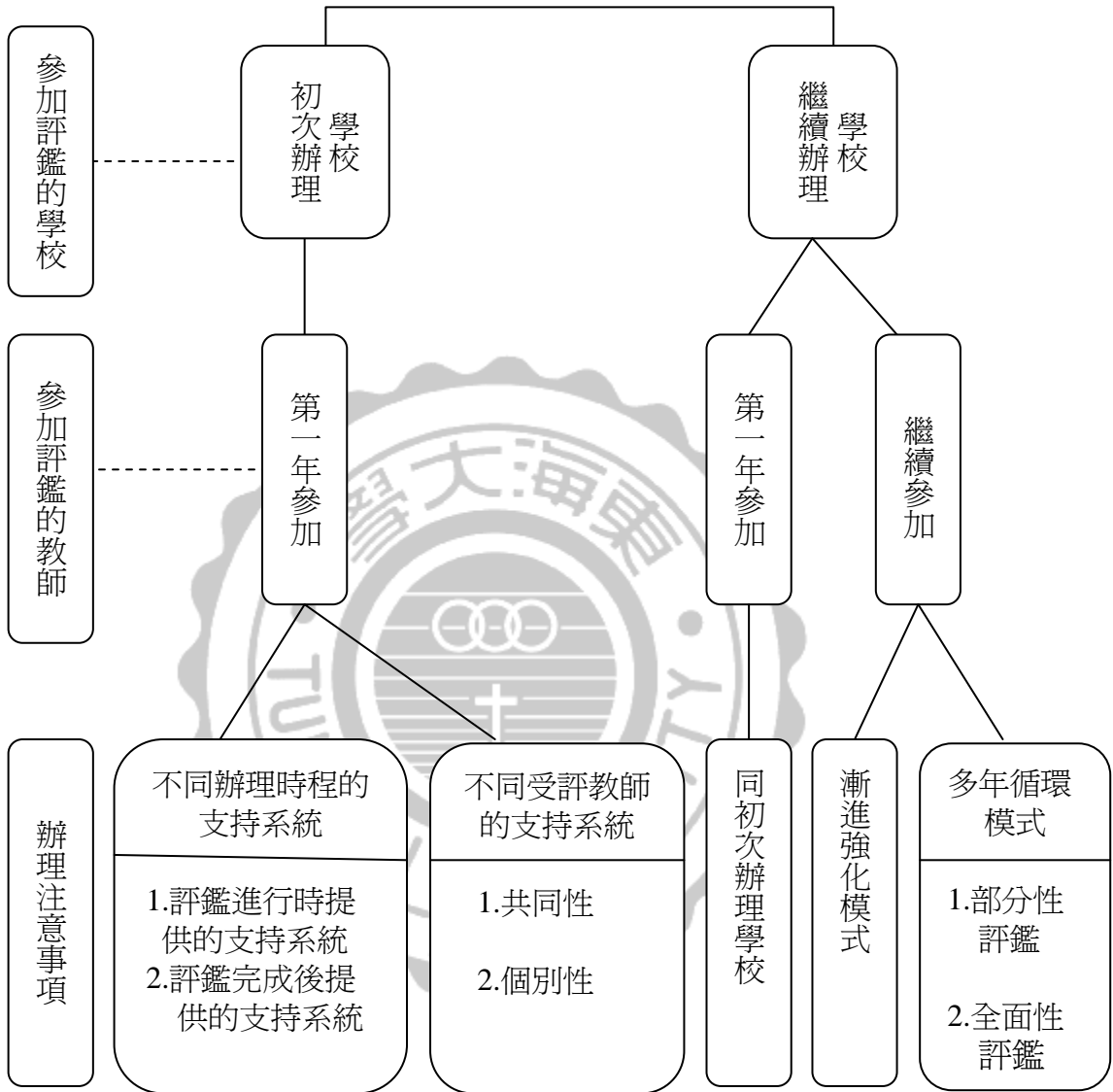
選擇適用的模式來規劃校本教師專業發展評鑑與專業成長。

依照不同模式可分為三個架構圖依序說明：

- 一、「中小學實施教師專業發展評鑑整體架構圖」(圖 2-1)，參加學校可一目了然不同申請學校的主要差異，及可採用的教師專業發展評鑑與專業成長模式。
- 二、「初次辦理學校的參考模式」(圖 2-2)，針對「初次辦理學校」提供常用的評鑑模式，以及「評鑑進行時」和「評鑑完成後」兩種教師專業成長途徑。
- 三、「繼續辦理學校的參考模式」(圖 2-3)，針對「繼續辦理學校」提供兩種不同取向的評鑑模式：逐年強化模式、多年循環模式，及「評鑑進行時」和「評鑑完成後」兩種教師專業成長途徑。



中小學實施教師專業發展評鑑整體架構



* 若該教師已參加過教師專業發展評鑑而轉往另一所新學校服務時，因原學校評鑑指標、規準或評鑑方式可能不同於新學校，其參加模式可同於第一年參加者。

圖 2-1 中小學實施教師專業發展評鑑整體架構圖

資料來源：推動中小學教師專業發展評鑑參考手冊(8 頁)，國立高雄師範大學，2010，台北市，教育部。

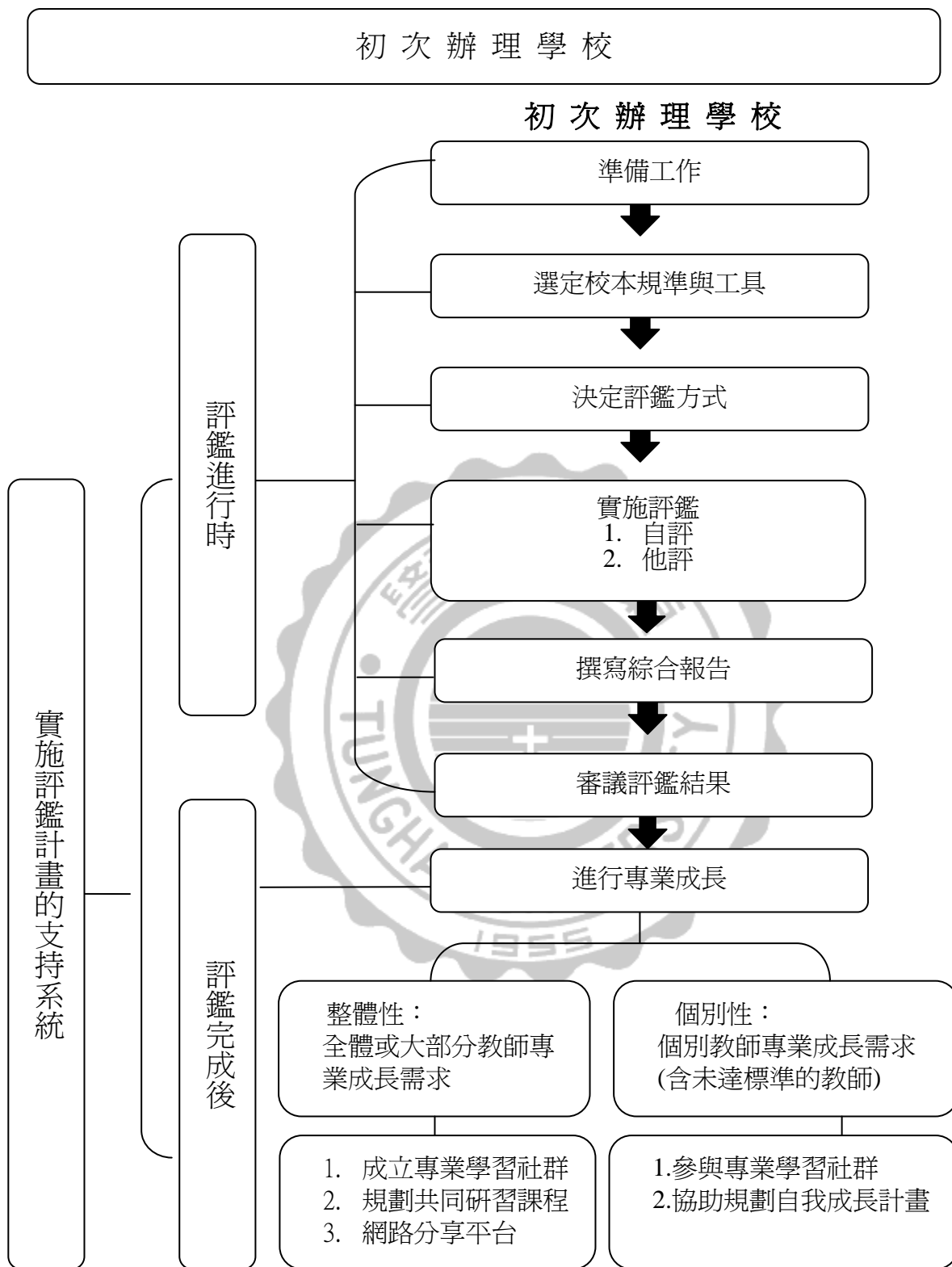


圖 2-2 初次辦理學校的參考模式

資料來源：推動中小學教師專業發展評鑑參考手冊(9 頁)，國立高雄師範大學，2010，台北市，教育部。

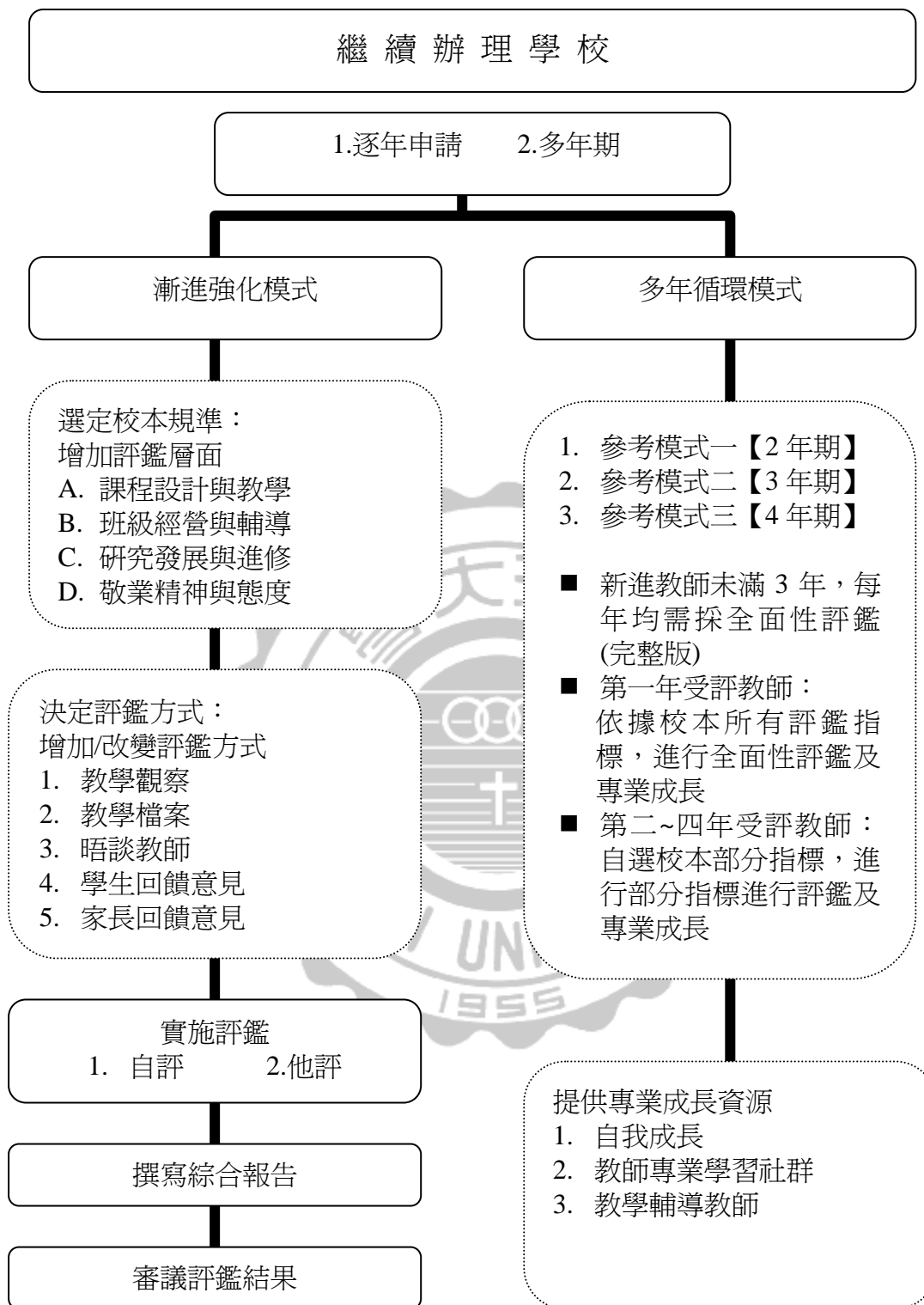


圖 2-3 繼續辦理學校的參考模式

資料來源：推動中小學教師專業發展評鑑參考手冊(10頁) 國立高雄師範大學，2010，台北市，教育部。

肆、教師專業發展評鑑的評鑑模式

因為不同的目的，使得教師專業發展評鑑有不同的實施方式、不同評鑑結果的運用和不同的評鑑規準，因此造成不同的評鑑模式；大致上分為五種模式，分別是臨床視導模式、目標設定模式、治療模式、共同法則模式（歐陽教、張德銳，1993：93-95）與同儕視導模式（張清濱，2005：281）外，此五種模式敘述如下：

一、臨床視導模式

臨床視導模式的目的是在於藉著教室觀察、觀察資料分析、以及評鑑者和教師面對面的直接互動，來改進教師教學技能、提升教師專業發展，也間接促進學生的學習效果。臨床視導模式的實施步驟，Goldhammer 可分成五階段（轉引自張德銳，1992：18-20），說明如下：

(一)觀察前會議

此階段初期重點在於培養評鑑者和教師間的良好關係；末期的重點在於評鑑者和教師建立契約。契約中須有以下四項規定：1.教室觀察的理由；2.安排教室觀察的時間；3.教室觀察的重點；4.評鑑者可蒐集的非教室觀察資料的形式和方法。

(二)教學觀察

此階段評鑑者按照契約做密集式的教室教學觀察，運用有系統的抽樣方式與記錄工具，蒐集最正確的資料，以便找出教師的教學表現和教學問題所在。

(三)分析和策略

此階段將蒐集的資料完成統計分析、製作圖表作正確的解釋，以便評鑑者發展出教師教學缺失情形的改進建議和解決問題的策略，當作日後改進的後續計畫。

(四)視導會議

此階段評鑑者向教師解釋教學觀察的資料和分析結果，讓教師對自己的教學情形和問題所在能充分理解。其次，鼓勵和增強教師的教學優點、共同擬定教師教學缺點

的改進策略。

(五)會議後分析

此階段評鑑者自我仔細評估和檢討以上四階段，提出改進策略和方法，作為下次臨床視導的努力方向。

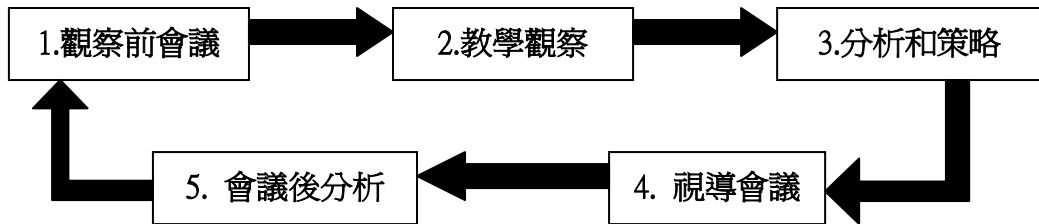


圖 2-4 臨床視導模式的歷程

資料來源：形成性教師評鑑模式初探，張德銳，1992，臺灣教育，504，19。

臨床視導是一種透過教學觀察和評鑑，改進教師教學方法及促進教師專業成長的手段。它是個循環的過程，一個階段結束，又是另一個階段的開始，屬於形成的評鑑，目的在促使教師提升教學效能和專業發展。

二、目標設定模式

目標設定模式指教師（被評鑑者）為決定者，以評鑑者為協助者，彼此共同討論評估專業成長需要、設定專業成長目標，及達成目標的行動計畫，最後共同討論評估目標的達成度（歐陽教、張德銳，1993：94）。Redfern（轉引自張德銳，1992：20-22）把目標設定模式的實施步驟，可分成六階段，說明如下：

(一)設立教師表現領域

針對教師專業成長的需求，評鑑者和教師設定七項教師表現的領域，分別是教學計畫、對學生的激勵、師生關係、運用教學資源、教學技巧、專業成長和親師關係。不同的評鑑領域，有不同的行為指標。

(二)鑑定需要

以評鑑領域為架構，評鑑者和教師共同討論目前教師表現情況和需要改進之處，作為設定目標的重要依據。

(三)設定目標和行動計畫

根據評鑑者和教師的討論結果，教師自行擬定專業成長目標，目標內需包含如何達成目標的行動計畫和完成計畫的預定時程。

(四)執行行動計畫

教師藉由評鑑者的協助，逐一完成每個目標的行動計畫。此階段評鑑者應給予教師最多的支援與最大的協助，當教師在執行計畫時，評鑑者應在一旁觀察教師的行動表現、檢視教師執行工作的進度，適時給予協助。

(五)評估結果

此階段分為形成性評鑑和總結性評鑑兩大部分。形成性評鑑的部分，教師對完成情形自我檢視，再經由評鑑者複評，作為教師教學之立即回饋和教師自我改進的依據。總結性評鑑的部分，由評鑑者根據教師在形成性評鑑的各項資料和相關訊息，當作教師總結性評鑑的參考。

(六)討論結果

評鑑後評鑑者和教師應召開座談會，討論結果，包括教師教學和工作的表現、專業成長目標、擬定下個教學目標、確任評鑑者和教師雙方的責任、檢討評鑑歷程缺失、釐清錯誤訊息和誤解，及討論其他相關事宜。

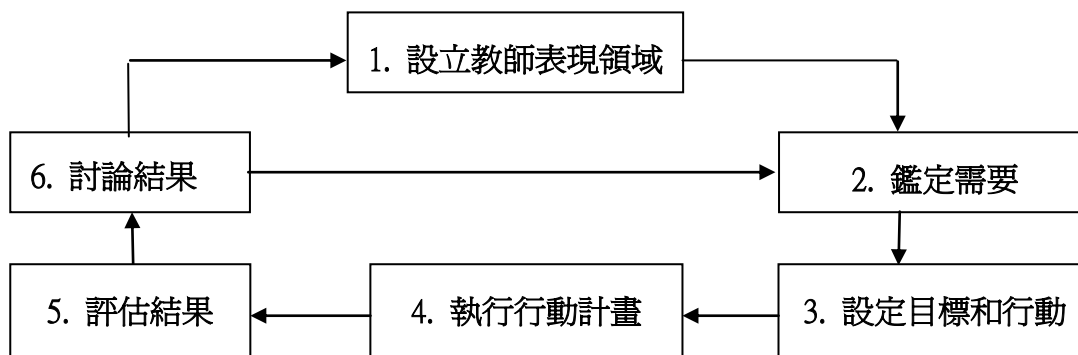


圖 2-5 目標設定模式的歷程

資料來源：形成性教師評鑑模式初探，張德銳，1992，臺灣教育，504，20。

目標設定模式兼顧形成性與總結性的雙重評鑑過程，是一種循環的歷程，透過此模式不斷提升自己的教學表現和促進專業發展。缺點是須耗費許多的資源和時間，對忙於教學工作的教師，可能會增加更多的工作壓力。

三、治療模式

治療模式用於當補救教師被發現的教學表現弱點，在一段時間內改善教學缺失，再視教師的改進程度，作為是否繼續聘用的參考，雖然有些總結性評鑑的方式，但可歸類以改進教學為目的的形成性評鑑（張德銳，1992：22）。

美國實施治療模式的學區中，校長或教學輔導教師須協助有嚴重教學缺失的教師加以改進。教學輔導教師或評鑑者可提供兩部分的服務：一是提供教導式的教學示範，二是要求教師實際練習教學行為，並提供教師回饋。教師在經過一段時間的協助後，仍無法達到規定的最低標準，某些學區會成立評鑑委員會檢討、觀察。如果教師一直不能達成學區規定的最低教學要求，在某些學區甚至會面臨解約（Seyfarth，1991：211-214）。

治療模式的實施困難是評鑑者要花費非常多的時間做教學觀察和提供回饋。例如，對於嚴重教學缺失的教師，評鑑者每星期要觀察二至三次，由於受限於時間，評鑑者在一段時間內只能協助少數幾位教學困難的教師。

四、共同法則模式

共同法則模式的名稱來自於美國多數學區(65%以上)曾共同實施過此模式，因此以此命名，此模式是以行政人員(大致上是校長)為主導，教師為被動受評者的一種評鑑方式，教師在明確的規範下以上級命令為準，缺乏彈性，其特徵有以下六點(McGreal，1983：10-11)：

- (一)有高度的評鑑者參與，但教師的參與度卻不高。
- (二)教室觀察是評鑑過程使用的唯一方法。
- (三)採取相同的評鑑程序與規準對於「終身雇用教師」（正式教師）和「非終身雇用

教師」(非正式教師)。

(四)強調學年度考核的「總結性評鑑」是評鑑的重點。

(五)無論教師教學工作上有多少個別差異，都採取一致的評鑑規準。

(六)評鑑格式所使用的量表通常分為三到五個等第。

共同法則模式屬於較原始傳統的年度成績考核方式，較不注重教師的自主性和可塑性，讓教師容易備感壓力，也會失去促進教師改善教學的意義，需搭配其它評鑑模式。

五、同儕視導模式

同儕視導模式指透過教師團隊檢視教學，提供教學上的協助、支援和回饋。它是教師之間相互幫助改善教學的方式，可以用來提升教師的專業知能，也可以減低教師來自學校體制之壓力(張清濱，2005：281)。也就是說教師們一起合作，形成夥伴關係，經由相互觀摩、讀書會等方式，尤其是規畫過的回饋方式與教室觀察，來學習同儕的教學技巧、加以改進自己教學缺失的地方，提升學生的學習效果，達到教學目標。同儕視導模式的實施步驟，可分成四階段，說明如下(張清濱，2005：287-289)：

(一)建立同儕視導機制、成立教學輔導團隊

透過教學輔導團隊，相互鼓勵及協助改進教學，經由小組活動的發問，澄清教師的教學感受；經由分析與回饋，發現教師的想法和作法，將有效的教學研究轉化為課堂的實務；評鑑者利用錄影、錄音或互動的方式，讓教師檢視自己的教學表現，作為下次改進的參考依據。

(二)營造相互協助、改進教學的氣氛

教師依其領域及專長，選擇加入教學輔導團體，培養彼此間的默契、建立信任和關係，及活到老學到老的終生學習意願。

(三)釐清同儕視導的目的和目標

同儕視導的目的是教師同仁間的相互協助，而非官僚體制或單向的協助。從視導中學到哪些理念和如何應用於教學，釐清教學觀察與回饋的重點以及如何改進教學。

(四)安排時間、正式或非正式的實施同儕視導

正式或非正式的方式都使用在同儕視導，其歷程包括三大重點：教學觀察、意見溝通和解決問題。教師之間相互提問、分享資訊和經驗，有助於彼此間的互動。

伍、 教師專業發展評鑑的評鑑方式

依評鑑者的身分、評鑑資料來源及評鑑報告處理方式，將教師專業發展評鑑區分成三種不同方式（張德銳，2004：7），將教師專業發展評鑑的方式分述如下：

一、依評鑑者的身分

(一)自我評鑑

只有教師本身可以對其教學表現有最深刻的瞭解和反省，所以自我評鑑是一種有效的教師評鑑方式。因為教師對於自身的教學專業知能有最深刻的體驗與瞭解，因此透過省思和實際的教學經驗，教師即能夠由教學、班級經營、研習進修等表現，對自己進行有效的檢視與評估（林文忠，2009：15）。教師自我評鑑具有自我瞭解、自我改進的優點，但教師自我評鑑可能不是一種客觀的評鑑方式。許多教師往往高估教學表現，造成教師自我評鑑資料的不正確和不可靠。教師自我評鑑必須輔以其他方式加以檢核，同時學校須周延發展自我評鑑檢核表，發揮自我評鑑之效益，提升教師專業發展評鑑之效用。

(二)同儕評鑑

經由教室觀察，同學年或同領域的教師給予同儕教師教學表現回饋，就好像給予同儕教師「另一雙善意眼睛」。同儕評鑑係就教師的教學、輔導、研究、服務，以任教科目或年級為單位，由同事相互評定。優點是同儕瞭解教師之工作性質，能洞悉教師之專業表現，也能從多元角度評鑑，只要能給予適當的規劃、宣導及訓練，同儕評鑑將與其他方式的評鑑比較起來，更容易協助教師改進教學品質，提升專業

素質。但缺點是教師不一定願意評鑑自己的同事，尤其是當評鑑結果深深影響被評鑑同事的升遷或福利（吳和堂，2007：69-70）。

(三)評鑑小組評鑑

評鑑小組的成員大多由學校公推之行政人員代表和教師代表，希望藉由行政人員及教師代表的共同參與，能讓教師評鑑的過程更公開、公平。由於行政人員與教師代表的角色不同，而達到相互制衡的功效（洪瑞富，2007：30）。藉由學校行政人員、教師代表或校內外教育專業人士共同參與教師專業評鑑，讓教師專業評鑑的過程與結果能更公平、公正，並且以多元的觀點來呈現教師在工作表現的優缺點（林文忠，2009：17）。

教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點（2011：2）之評鑑方式有二，敘述如下：

- 1.教師自我評鑑（自評）：由受評教師根據學校自行發展之自評程序及評鑑表格，依序檢核，以瞭解自我教學工作表現。
- 2.校內評鑑（他評）：
 - (1)由評鑑推動小組安排評鑑人員進行正式評鑑，必要時得依受評教師之需要進行非正式評鑑。
 - (2)評鑑實施應兼重過程及結果，其評鑑實施方式，以教學觀察為主，並得依學校實際發展需求，兼採教學檔案、晤談教師及蒐集學生或家長教學反應等多元途徑。

二、依評鑑資料來源

(一)教學觀察

學者指出教學觀察能收集到教師表現最直接的資料，而且觀察後的記錄可以長期保留和重複使用（轉引自張德銳，2004：7）。在觀察者方面，通常教室觀察是由校長、行政人員、同學年教師、同領域教師或資深教師直接觀察教師教學活動，以評估教師教學專業表現，並根據觀察結果，與教師討論、溝通後，共同研擬改進方

案，希冀提升教師教學專業素質。採教學觀察實施時，應採同儕評鑑，以同領域或同學年教師為觀察者，透過真實教學情境的觀察，提供給受評教師教學表現的回饋，就好像提供給教師「善意的另一雙眼睛」或一面協助教師自我覺查的「鏡子」（教育部，2006：4）。由上述可知，教學觀察有助於改進教師教學，並提升專業知能。另外，有效教學觀察須把握下列四項要點（轉引自林文忠，2009：19-20）：

- 1.評鑑者應在教學觀察前先舉行一次會議，在此會議中評鑑者先了解教師的教學背景資料及教學表現，並討論與確認此次觀察重點。
- 2.教學觀察若能將其範圍縮小，則評鑑者越能把握觀察重點，越能給予教師有效之建議。觀察範圍不可大而無當，寧可小而精細。
- 3.觀察資料紀錄的方式不但影響到評鑑者與教師之間的關係，也會影響教師是否願意改進教學之意願，因此在教學觀察紀錄表上應客觀描述，少用個人主觀意見，且多使用簡單的評定量表或單純記錄教師觀察之檢核表。
- 4.教學觀察後應立即開會。在會議中，評鑑者應客觀地呈現教學觀察資料、分析結果及改進意見，與教師討論溝通，讓教師充分瞭解自己的教學表現和問題所在。如此，評鑑者的觀察工作才能達到回饋的功能。

(二)教師晤談

教師晤談可以在教學觀察前，亦可以在教學觀察後。在教學觀察前可以和教師共同商訂教學計畫以及擬實施的觀察的工具、時間和地點；在教學觀察後，可以和教師共同檢討教學目標和教學評鑑規準的達成情形，並訂定成長計畫（教育部，2006：4）。評鑑者透過大量的資料能判斷教師在教學工作上的表現，與教師、教師同儕及行政人員經由深入的晤談可廣泛蒐集教師專業表現、教學方式、教育理念等相關資料。

爲了增進晤談法在教師專業發展評鑑的功能，與教師晤談應注意下列八項要點（轉引自林文忠，2009：20-21）：

- 1.宜搭配形成性評鑑晤談，避免年終總結性的評鑑晤談，一年最好至少有一次以上的晤談。
- 2.學期初評鑑者應研擬晤談的規準與目標。
- 3.為求結果具客觀性及減少對被評鑑者之偏見，最好要有多位晤談者。
- 4.提供教師參與評鑑規準之設計。
- 5.晤談者應受過充分的晤談技巧訓練，並能掌握晤談的要點。
- 6.晤談時避免過多主題，一次晤談最好只針對一個主要問題或焦點，以便深入問題核心，協助教師解決問題。
- 7.與教師共同創造、發展補救教學計畫。
- 8.晤談者應以協助教師提升教學、專業成長的態度，以消除被評鑑者的防衛心態。

(三)教學檔案

教學檔案鼓勵教師在教學歷程，對於自我的教學知能，做有系統、組織和目的性的省思和收集資料，其中包括教育理念、班級經營、教學計畫、學習評量、學生作品等，利用教學檔案評鑑，觀點有統整性，可填補其它評鑑的缺點，因此在教師專業發展評鑑可發揮顯著功能。按照國內外教學檔案的經驗，成功的教學檔案有幾個特性（教育部，2006：4-5）：

- 1.依據個人成長目標及教學專業規準建構組織檔案。
- 2.檔案包含經由仔細選擇的教師和學生作品，用來顯示教師教學特色。
- 3.為了說明檔案的內容和鼓勵教師對檔案內容反省性思考，每份檔案儘可能含有「標題」、「註解」和「省思評語」。
- 4.檔案應是被輔導或被教導的經驗呈現，也就是檔案應被用來當作教師和同儕教師進行專業對話的基礎。

三、依評鑑報告處理方式

評鑑報告處理方式，也就是是否通知教師評鑑結果，分為封閉式評鑑和開放式評

鑑。封閉式評鑑不通知教師評鑑結果；而開放式評鑑會通知教師評鑑結果。「教師專業發展評鑑」屬於開放式評鑑，也就是教師可看到與自己評鑑結果有關的書面報告，也可從與評鑑者的晤談討論和專業對話，瞭解自己的教學表現，尋求適當的協助和回饋。不過非經教師本人同意，不得公開個人資料，學校教師專業發展評鑑小組須保密評鑑結果（教育部，2006：5）。

第三節 教師專業發展評鑑政策走向

壹、背景

從 1980 年代中期開始，台灣社會快速轉型、政治民主化、經濟自由化及社會價值多元化等影響，各項變化都對台灣的教育體制及環境產生莫大的衝擊，民眾對於教育環境及品質愈來愈重視，教育改革的聲浪不斷湧現。

1994 年 2 月 7 日總統公布師資培育法，改變我國師資培育的傳統。從此，我國師資培育由封閉走向多元，由單一的師範校院培養走向和一般大學共同培養；由公費培養走向公自費並行；由培養和任用合一走向分途（張德銳，1998：3）。師資培育改採「儲備制」，以自費為主，開放一般大學均可以申請設立教育學程，參與師資培育的工作，確立台灣師資培育多元化的道路，希望教師管道多元化。

台灣數個民間團體於 1994 年 4 月 10 日發起大遊行活動，並成立「四一〇教改聯盟」持續推動，引起社會各界廣大迴響，並提出了「教育現代化」、「制訂教育基本法」、「落實小班小校」及「廣設高中大學」的四項訴求。

1994 年 9 月 21 日教育部在召開第七次全國教育會議後，決議成立「行政院教育改革審議委員會」，政府敦請李遠哲先生擔任委員會召集人歷經兩年審慎研議，於 1996 年 12 月 2 日提出「教育改革總諮議報告書」主要之教育改革理念有：（一）教育鬆綁（二）保障學習權（三）父母的教育權（四）教師的專業自主。以達成教育現代化的方向（人

本化、民主化、多元化、科技化、國際化)爲主要目標，並依此進行改革之規劃(行政院教育改革審議委員會，1996：13-17)。

自從推行教育改革運動後，以教育鬆綁而論，教科書由「國立編譯館編審」改革爲「一綱多本」，也就是由教育部召集學科委員會定大綱，讓充沛的民間力量投入教科書編輯，由各學校自由評審選購。學習多元化與多元管道投入教育體系的人才該如何兼顧學習成效及教學品質就成了社會大眾非常重視的重要議題，而「教師評鑑」便成爲了檢視教學成效的重要策略手段，其扮演回應社會大眾對提升教學品質、改進教師實際表現及增進學生學習成效訴求的主要工具。

貳、歷程

經研究者自行彙整教育部歷年重要記事，依序分成下列四個歷程：

一、改革

1994年2月公布「師資培育法」，改變我國教育師範體系培師資的傳統，廣開師資培育之門，教師不再是個封閉的行業，社會大眾對教師多一分的認識也多一分監督的責任。「一本多綱」的教育理念改變了學習環境，教師的教學成效與品質成了社會大眾所關注的焦點；在民間團體與專家學者的推波助瀾之下，推動教育改革制度，「教師評鑑」成了檢視教學成效的重要策略。

二、發展

制度改革之初，全國教師會及全國教改協會等代表確立「教師考核」及「專業評鑑」定義爲兩種不同的概念，強調專業發展評鑑以輔導教師改善教學品質提升教學成效爲導向。

規劃期間多次邀請國內外相關代表出席會議，分析各國辦理狀況，廣納國內外各方意見，期望能將教師專業發展評鑑辦法做最有效的宣導及修正其缺失，達成設立目標。

三、推動

2006 年為試辦第一年，函知各縣市政府推動試辦計畫，積極辦理宣導研習，旨在宣導教師專業發展評鑑屬「形成性評鑑」與考核脫鉤，期望能在試辦過程中讓教師接受此一評鑑系統。三年後試辦計畫修正為辦理，時程為期四年，持續推動教師專業發展評鑑。

四、目標

教育部為因應各界期望，在 2010 年召開的第八次全國會議中列入中小學教師評鑑制度之規劃與推動，同時委請國家教育研究院於 2011 年提出「中小學教師評鑑制度(草案)」，參考規劃內容修正教師法，賦予實施教師評鑑之法源依據，同時推動中小學教師評鑑制度（教育研究委員會，2011：1）。

第四節 研究架構

本研究旨在探討教師專業發展評鑑方案實際運作情形，並了解教育現場工作者對實施教師專業發展評鑑的認知程度及評估自我成長的狀況。100 學年度全國核心小學有 36 所，大台中則有 4 所。各個核心學校中，台中市協和國小是參與教師專業發展評鑑人數最多的一所，也最具代表性，故本研究選擇台中市協和國小為研究對象，並藉由相關文件分析，以及對研究對象參與中小學教師專業發展評鑑執行人員、輔導人員及受評鑑教師之訪談，瞭解核心學校參與試辦教師專業發展評鑑之實際執行情形。

根據本研究動機與目的，並參酌國內有關政策和評鑑之相關文件，設計研究架構，本研究旨在探討教育部教師專業發展評鑑之政策推動與運用流程，希望透過教師專業發展評鑑之概念、教師專業發展評鑑之內容與設計、教師專業發展評鑑之實施歷程等，藉以了解台中市大型核心學校教師專業發展評鑑運作模式，實施之困境與具體之影響。

教師專業發展評鑑依不同參與程度分級：初階教師、進階教師、教學輔導教師及講師等四級。參與教師專業發展評鑑之教師完成初階教師研習後得以核發初階教師證書，取得評鑑他人之資格，爾後依個人參與意願之高低參加進修與研習，便能晉升進階教

師、教學輔導教師及講師等資格。

本研究欲探討參與教師之認知及態度與參與感受及過程間相互的影響，期望透過訪談能分析了解教師參與教師專業發展評鑑所產生的困境及對教師自我成長與教學成效是否有明顯的影響，期望能從本研究中了解教育部推動教師專業發展評鑑真正的方向與目標，藉由教師訪談內容中整理教育第一線教師的想法，並提出中肯的建議，希望能做為政策後續推動的參考依據，達到真正的提升教師專業目標。

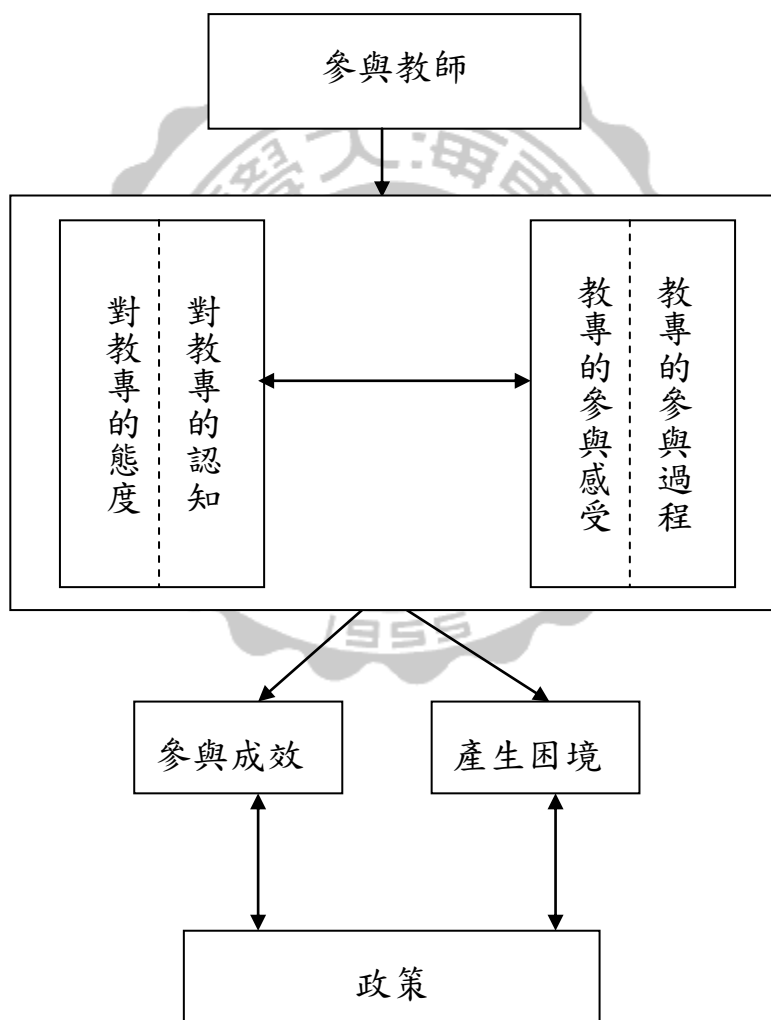


圖 2-6 研究架構圖

資料來源：研究者自行整理

第三章 教師專業發展評鑑在研究學校的現行實施概況

第一節 研究學校參與試辦教師專業發展評鑑之緣起

研究對象學校校長於 2005 年到任後，利用一年的時間瞭解學校內部組織，校長認為透過建立優質文化可以讓成員有最高的凝聚力，於是全力推動並建立教師進修的優質文化。

2006 年為教育部推動計畫的第一年，也是校長到任的第二年，雖然已瞭解學校內部組織，但對於學校上、下整體結構掌握度並未熟悉，與教職員間的互動模式尚未建立起良好的溝通管道，且未能將進修良好的態度全面推廣落實於同儕之間。承辦此案的主任已先行參與 2006 年由台中市政府主辦的初階評鑑人員研習，也花了近半年的時間蒐集試辦教師專業發展評鑑的相關資料，不過此試辦計畫在未能充分宣導之前，幾乎所有的教職員工完全不清楚這項評鑑真正的意涵，可所謂是「聞『評』色變」，對評鑑充滿了不信任感，甚至於拒絕參與。因考慮到整體環境中各項有利因素皆未到位，假使草率實施執行，一定落得胎死腹中的結果，所以校長及承辦主任決定於該年度暫緩試辦教師專業發展評鑑的計畫。

2007 年 4 月，台中市政府發函檢送「教育部試辦中小學教師專業發展評鑑計畫 96 年申請計畫」相關文件，承辦主任經過初階評鑑人員研習後，深深感覺到對於教師專業發展評鑑的內容教師應該要有知道的權利，此時校長已到校任職三年，大致已掌握學校整體脈動，不但鼓勵教師在職進修，更落實校內週三在職進修，改變教師對週三進修的態度，讓教師們在進修中能夠專注不輕怠，甚至十分重視週三進修所安排的講師及課程內容，希望藉此提升教師的專業成長，這也可說是推動參與教師專業發展評鑑試辦計畫的契機。

校長與承辦主任兩位主管一致認為教育部推動「教師專業發展評鑑」肯定是勢在必行，因此毅然決然的在研究對象學校推行試辦計畫，也期望能開創研究對象學校一個新

的里程碑。當時，研究對象學校除了不僅是台中市資訊伙伴學校，同時也是創造力教育中心學校，更是碰上每四年一次需要每個處室全體總動員的校務評鑑。由於教師專業發展評鑑內容中「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」四個層面，與校務評鑑中「教師專業與課程教學」部分，包括「課程設計與教師教學」、「班級經營與學生輔導」、「研究發展與專業進修」、「敬業精神與服務態度」等四項主要準剛好相互呼應³，因此校長決定採用一魚多吃的策略，一方面希望教師能將自己的教學檔案系統化，二方面能同時準備校務評鑑資料，並以此方式向全體教師宣導教師專業發展評鑑之重要性及必行性，激發教師參與教師專業發展評鑑試辦計畫的動機和意願（張素女，2010：80）。

第二節 研究學校推動教師專業發展評鑑的策略

壹、晨會宣導

研究對象學校校長不但蒐集關於教師專業發展評鑑的資訊，同時認為只要當法源和配套措施的雙項齊備後，教師專業發展評鑑在國內全面實施只是時間早晚的問題。所以當承辦主任提及參與試辦的可能性時，校長指示承辦主任先向縣市承辦人員及第一年試辦學校請教，蒐羅關於申請試辦教師專業發展評鑑的訊息，撰寫試辦計畫之草稿，再利用兩次的教師晨會時間辦理宣導說明會。

兩次晨會的宣導說明會，由承辦主任為所有教師宣導說明教師專業發展評鑑的內容，透過簡報方式解說計畫內容和實施方式，讓教師瞭解此計畫的目的是協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質。在宣導之後，校長表達本身對於教師專業發展的期許，也希望全體教師能讓提升自己的教師專業發展，同時表示為了能讓教師在全

³ 2010年3月12日在台中市教師專業發展評鑑申辦說明會之經驗分享，該校校長曾提到：在我們學校是從教學檔案著手因為那時候的時機剛好也有校務評鑑，校務評鑑的項目剛好包含教專裡頭的四個層面，所以，老師還是要做出資料準備校務評鑑。

面正式辦理教師專業發展評鑑事先做好準備，學校必然會申請參與加入教師專業發展評鑑的試辦計畫。

但宣導說明會之後得到的結果並不如預期，雖然有人表示支持肯定，但許多教師所表達出的聲音大多是質疑觀望的心態，更多人的感覺是否又是一個「新官上任的教育官員想要彰顯出個人特色而推行的計畫」，各式各樣的聲音淹沒了宣導會場。教師會同仁爲了維護教師的權益，也印製傳單呼籲教師們拒絕參與簽署，整個學校瀰漫一種猜疑奇怪的迷團。會後承辦主任歸納了學校教師們對於教師專業發展評鑑的想法後得到一個結論⁴，就是「評鑑」二字使教師們憂心外部評鑑的壓力會影響教學心情並增加工作負擔，心中直覺反射只有「拒絕參與」幾個大字（張素女，2010：82）。

貳、分別擊破

研究對象學校校長瞭解教師的疑慮和考量，因爲申請試辦教師專業發展評鑑的門檻需有 20 名以上的教師簽名，避免這些猜疑使教師拒絕參與試辦，因此校長決定採用「解釋說明，澄清疑問」和「以簡化繁、從易開始」的策略。

承辦主任首先徵詢部分行政同仁們參加試辦的意願，取得同意，轉述校長希望行政同仁能身先表率，在試辦名冊上簽名，成爲基本簽署名單的一員。同時運用「各個擊破」策略，主動到每間教室拜訪教師，說明解釋和澄清疑慮，讓教師對教師專業發展評鑑有正確清楚的概念，而當教師透過解說而被燃起了專業的火花時，趁機邀請教師在試辦名冊上連署簽名。

另一方面，爲了不讓教師感覺到教師專業發展評鑑所帶來的壓力和負擔，又要讓教師瞭解到參與試辦的益處，因此承辦主任幫助教師系統化整理現有的教學資源檔案，不但提升再次利用檔案的功能，也讓教師從整理中加強自己需要改進的地方，規劃專業成長計畫，提升自我的專業知能。教師由建立自我的教學檔案著手，開始參與試辦計畫才

⁴ 2010 年 1 月 19 日訪談該校教師提到：因爲有點擔心參加了不知道內容是什麼，是不是會增加我們工作上的很多負擔，怕能力不足，不曉得過程會是怎樣，會不會造成壓力。

感覺到原來參與這項試辦計畫遠比預期中簡單容易。

參、達成任務

在連續密集式的宣導溝通下，研究對象學校校長的策略化解了所有對於試辦教師專業發展評鑑計畫的種種阻礙和疑慮，試辦名冊也獲得了 50 名教師的連署簽名，於是校長親自主持臨時校務會議，教師代表提出全校一起參加或都不要參加的想法，校長則回應希望能成全所有想參加的教師，讓學校達到申辦計畫的門檻－參加比例的教師達全校教師人數的 40% 以上或教師參加試辦的人數達 20 人以上，呼籲教師以尊重進行表決，最後結果超過一半以上的教師同意參加試辦計畫，於此次臨時校務會議上通過了學校教師參與試辦計畫的提案⁵，因此得以申請試辦教師專業發展評鑑，並於 2007 年 5 月 3 日通過台中市試辦計畫報告的審核後，正式執行教師專業發展評鑑，成為教師專業發展評鑑試辦學校。

肆、化解困境

研究對象學校在參與教師專業發展評鑑的第一年，雖然教師的參與人數達一半以上，但實際上，仍須加強教師對於教師專業發展評鑑的認同。雖然教育部在各項文宣或相關研習中，不斷強調試辦的重點在於「教師專業發展」，但不管是研發校本規準、編製評鑑表格、電子化教學檔案或教學觀察，都為教師帶來許多種種的壓力。

在參與試辦的第一年，仍有教師覺得無法提升個人的專業成長、也有人覺得研習不符合教學需求、還有人更對於電子化教學檔案感到壓力。尤其是第一次完成教學觀察後，召開座談會，輔導委員高高在上的態度和責備般的語氣，以及要求質性記錄的的該

⁵臨時校務會議提案單

時間：2007 年 4 月 13 日

案由：提請通過參加本市「教師專業發展評鑑」試辦計畫

決議：此案贊成試辦者 34 人，反對者 7 人，全體出席人數 62 人，此案通過。

有的書寫方式，讓所有參與教師對教師專業發展評鑑留下非常不好的感受⁶（張素女，2010：85）。

因此研究對象學校校長常利用共同集會場合如晨會、校內研習，強調參與試辦的重要，並在各項會議讚許和勉勵參與試辦教師，甚至在期末時替每位教師添購一本書籍，當作教師參與試辦的一種鼓勵。

伍、全體參與

2008 年校務會議表決通過 97 學年度的試辦申請⁷，參與試辦教師人數有 58 人，達全校教師數比例的 65%。此學年度辦理教師專業成長工作坊，分成四組，校長指示推動教師專業成長工作坊的補助經費全數用於參與試辦計畫的教師，未參與試辦的教師則另成一組，由校長另籌經費。校長在晨會及校內各項會議加強激勵教師，傳達參與教師專業發展評鑑的觀念，並親臨第一線為教師加油打氣，利用下午茶時段廣羅教師意見，修訂試辦計畫；同時也要求教務處安排教學檔案製作研習，協助教師如何系統化自己的教學檔案，減輕教師在第一年參與試辦時所感受到的壓力。

2009 年 4 月，校長再度採取說服策略，期望能達到 90% 以上的參與比例，叮嚀承辦主任遊說未參與的教師，運用「兩害相權取其輕」的策略⁸，讓教師經由選擇，自願參與，最後全校 95 位教師主動參與教師專業發展評鑑，98 學年度正式成為教師專業發展評鑑之四年期核心學校(90% 以上的參與率)，更是全國核心學校中最多參與教師人數的小學。每次的教師專業發展評鑑推動小組會議，校長次次參加且擔任主持，引導小組

⁶ 2010 年 1 月 15 日訪談該校教師提到當時的會議覺得很納悶，我們就是不會才要你來教，怎麼變成好像是在指責我們一樣，那如果我們會還要你教？你應該是指導，可是他變成是在指責，我覺得那種感覺很不好

⁷ 臨時校務會議提案單

時間：2008 年 3 月 21 日

案由：提請通過參加本市 97 學年度「教師專業發展評鑑」試辦計畫

決議：經出席本次臨時校務會議 73 人表決共計 53 人通過已超過半數，其餘 20 人無意見，本提案通過。

⁸ 2009 年 12 月 24 日該校教師提到：真正影響我做決定的是主任分別來找我們剩下的幾位老師，她說全校都加入喔！剩下你們這幾個，如果在週三進修的時候，你們要另外再去外面自己找研習進修。

成員有更周延的思維，隨時傾聽各學年對學校推動教師專業發展評鑑的建議與想法，落實並發揮評鑑推動小組的正向運作與功能。

第三節 研究對象實施教師專業發展評鑑的歷程

試辦計畫的第一年—96 學年度，進行教學檔案 e 化、同儕教師的入班教學觀察、研發校本位規準和編製評鑑表格。

試辦計畫的第二年—97 學年度，參加教師的總人數為 58 人（佔全校教師人數比例的 65%）。校長、教務主任和兩位教學輔導教師完成講師培訓，並依據校本試辦計畫，延續教師專業成長主軸（教學檔案、教學觀察和研發校本位規準），更依據個人專長興趣在上學期成立教師專業工作坊，共計繪本製作組、書畫技巧組、教學檔案精進組、數位影音組和教育影片賞析組（未參加試辦計畫的教師）五個工作坊，規劃七次活動於週三進修時段進行。

98 學年度到 101 學年度辦理核心學校之教師專業發展評鑑四年計畫，申請辦理教學輔導教師方案、教師專業學習社群計畫、申請教學輔導教師、修正檢核表規準、修改教學輔導教師方案的格式。

表 3-1 教師專業發展評鑑實施策略表

年度 內容	第一年	第二年	第三年	第四年
實施層面	1.課程設計與教學 2.班級經營與輔導 3.研究發展與進修	1.課程設計與教學 2.班級經營與輔導 3.研究發展與進修	1.課程設計與教學 2.班級經營與輔導 3.研究發展與進修 4.敬業精神及態度	1.課程設計與教學 2.班級經營與輔導 3.研究發展與進修 4.敬業精神及態度
實施內容	1.教學觀察 2.教學檔案評量 3.專業學習社群運作（工作坊）	1.教學觀察 2.教學檔案評量 3.專業學習社群運作（工作坊）	1.教學觀察 2.教學檔案評量 3.專業學習社群運作（工作坊）	1.教學觀察 2.教學檔案評量 3.專業學習社群運作（工作坊）

表 3-1(續)

		4.研究社群或個別化專業成長（小團體）	4.研究社群或個別化專業成長（小團體）	4.研究社群或個別化專業成長（小團體）
評鑑方式	1.教師自評 2.校內評鑑小組評鑑	1.教師自評 2.校內評鑑小組評鑑	1.教師自評 2.校內評鑑小組評鑑	1.教師自評 2.校內評鑑小組評鑑
參與人員	1.教學檔案：全體參與計畫教師 2.教學觀察：全體參與計畫教師 3.個別化專業成長：全部參與計畫教師	1.教學檔案：全體參與計畫教師 2.教學觀察：全體參與計畫教師 3.個別化專業成長：全部參與計畫教師	1.教學檔案：全部參與計畫教師 2.教學觀察：全體參與計畫教師 3.個別化專業成長：全部參與計畫教師	1.教學檔案：全部參與計畫教師 2.教學觀察：全體參與計畫教師 3.個別化專業成長：全部參與計畫教師
配套措施	1.評鑑人員需參加並完成初階以上評鑑人員培訓課程 2.於 10 月底前完成新增層面校本規準之規劃與制定 3.成立各相關教學專業學習社群.	1.評鑑結果將作為本校推動小組推薦參加相關人才培訓及專業成長課程之參考依據	1.評鑑結果將作為本校推動小組推薦參加相關人才培訓及專業成長課程之參考依據 2.於 10 月底前完成新增層面校本規準之規劃與制定	1.評鑑結果將作為本校推動小組推薦參加相關人才培訓及專業成長課程之參考依據

資料來源：研究者自行整理

98 學年度下學期到 99 學年度上學期（99 年 2 月起至 100 年 1 月止）成立八組教師專業學習社群：閱讀越快樂、低年級品格教育之行動研究社群、美術技法精進社群、戲習社群、藝饗世界社群、外師感通物我墨象社群、作文教學課程研發社群、體育教學策略精進社群。

表 3-2 98 學年度下學期到 99 學年度上學期八組教師專業學習社群

名稱	成立目的
閱讀越快樂	一、以研究發展為信念、促進閱讀學習成效為目的。 二、透過觀摩學習、實施閱讀指導、同儕觀摩與討論、檔案製作與分享等方式，希望帶動學生樂在閱讀、享受閱讀、主動閱讀之閱讀素養。 三、建立本校閱讀種子教師之人才庫，提昇教師專業能力，促進交流與分享。

表 3-2(續)

育之行動研究 低年級品格教	<p>一、以研究發展為信念、提升學生品格成效為目標。</p> <p>二、透過教學觀摩、實施案例分析、同儕觀摩與討論、專業領域研討、主題經驗分享等方式，期盼帶領學生，學習包容、有雅量、同時健全其人格、以維繫本校友善校園之美譽。</p>
美術技法精進	<p>一、提升教師美術之專業技能。</p> <p>二、增加學習的樂趣並提升學生審美及美術技巧應用能力。</p> <p>三、能運用多元之觀點去充實課程內容。</p> <p>四、使教學活潑化，並增加學生藝術氣息。</p> <p>五、使學生除了學習新技法外，也能快樂學習。</p>
戲習	<p>一、提供學生學習多元化的管道</p> <p>二、品德能夠潛移默化在學生生活當中</p> <p>三、學生懂得深入閱讀，擴充知識</p> <p>四、學生能透過戲劇表演，豐富學習歷程</p>
藝饗世界	<p>一、秉持切磋教學的精神，透過觀摩學習、教案設計，並配合相關教學活動實施、同儕觀摩討論、檔案製作分享等方式，將教學內容聚焦於介紹中西方各畫派藝術創作之風格形式，並梳理其特色做一系列整體介紹，以期建立學童對藝術的認知與欣賞能力，提昇教師專業能力，促進交流與分享。</p> <p>二、透過此教學活動能讓孩子們更加認識藝術創作之各種風格形式，並提昇本校學生藝文風氣，經由此學習課程認識各種藝術之風格，再由孩子們選定喜歡之藝術派別並進行藝術創作，最後學生作品成果展示並與同儕分享心得交流。</p>
課程研發 作文教學	<p>一、提升教師作文教學專業知能、增進教學新知，進而提升學生學習效能。</p> <p>二、互相切磋、研發作文引導策略，提升師生學習興趣。</p> <p>三、創意課程設計，充實教學內容，達到教學相長之目的。</p> <p>四、透過檔案分享、同儕討論、專業指導等方式，建立作文教學學習資料。</p> <p>五、透過專業的對話與交流，瞭解學生作文的困境，提出教學改進建議，以及提升學生寫作的的能力。</p>
策略精進 體育教學	<p>一、提升教師體育教學專業知能，增進教學新知。</p> <p>二、活化並創新課程內容，提升師生學習興趣。</p> <p>三、創意教學環境與課程，充實課程內容。</p> <p>四、多元教學活化，融入師生正確運動的觀念，並養成良好運動習慣。</p> <p>五、達成知識交流與成長，以落實學習型組織。</p>

表 3-2(續)

外師感通物我墨象	<p>一、現今為師者，除傳道授業解惑外，實有相當外務擾其心志者也。人耶？物耶？非其所不能控也。今欲申其志，心之所嚮，則必有堅定之心象者也。知識暴漲，心道漸弱，人人初道之心、為善意念漸隱。</p> <p>二、見今之時局，角頭崢嶸、勾心鬥角之事屢見不鮮；譁眾取寵、爭求虛榮之人競相而立。空有知識軀殼，遺其心智靈魂。為師者身處其逆境，實難不為其惑也。</p> <p>三、遙想古人為救時局之弊，道濟天下之溺，乃有唐宋古文八大家，雖處身逆境，亦不忘心之意象，為申其志而名流千古。經典書畫名品，點畫波磔墨象之間，見其古人之初心而萬古流芳。</p>
----------	---

資料來源：研究者自行整理

99 學年度下學期到 100 學年度下學期（100 年 2 月 1 日起至 101 年 6 月 30 日止）成立七組教師專業學習社群：墨墨耕耘品格超群社群、美勞技法精進社群、電子書 fun 書香社群、美妙人聲社群、藝術拼貼社群、協和嚕啦啦社群、電腦多媒體運用社群

表 3-3 99 學年度下學期到 100 學年度下學期七組教師專業學習社群

墨墨耕耘、品格超群	<p>一、期能藉由書藝薰陶、教師的身教、課程架構、教學歷程、紀律教育、品格氛圍，以正向管教的方式落實品格教育，端正孩子行為，培養人文氣質，孕育良善品格。</p> <p>二、書法教育的價值涵蓋極廣，包含文化、藝術、人文、品格、生活……等方面，而在教育體系中其意義除了傳統文化的傳承、日常生活的應用、增進手腦協調之外，更重要的是修身養性、培養靜心、專注的功夫，和端莊優雅的人文氣質。</p>
美勞技法精進	<p>一、提升教師美勞專業技能。</p> <p>二、增加學習的樂趣並提升學生審美及美術技巧應用能力。</p> <p>三、能運用多元之觀點去充實課程內容。</p> <p>四、使教學活潑化，並增加學生藝術氣息。</p> <p>五、使學生除了學習新技法外，也能快樂學習。</p>
美妙人聲	<p>一、提升教師歌唱教學之專業技能。</p> <p>二、增加學生學習的樂趣，提升學生審美及歌唱技巧應用能力。</p> <p>三、藉由教師同儕分享與討論來認識人聲，進而運用人聲來精進教學並美化人生。</p>

表 3-3(續)

<p>電子書 fun 書香</p>	<p>一、電子書 fun 書香團隊秉持切磋教學的精神，透過研習進修、觀摩學習，並配合相關教學活動實施、同儕討論、檔案製作分享等方式，以提升教師閱讀與資訊專業素養，並促進學生閱讀學習成效。</p> <p>二、電子書 fun 書香團隊將社群之學習成果運用於班級，教導學生使用電子書多媒體，學習將作品、班刊、校刊製作成具有特色的電子書，並將作品成果展示，與同儕分享心得。</p>
<p>藝術拼貼</p>	<p>一、培養教師藝文領域專業素養、教學方式與技巧。</p> <p>二、使藝術深植於日常生活，藉由創作各種喜愛的作品，美化生活空間、增進生活樂趣與自信。</p> <p>三、透過教師藝文素養之提升，培養學生配色概念、激發想像力與創造力，提升觸覺靈敏性，穩定情緒，於潛移默化中增進學生之學習效益。</p>
<p>協和嚕啦啦</p>	<p>一、本於學習童軍康輔活動與探索體驗教育之精髓，精進教師班級經營與輔導之技能，提升教師團康活動之能力。</p> <p>二、透過觀摩學習，進行童軍團康活動與輔導活動應用於班級經營之技巧增能研習，藉以提昇教師專業能力，促使教師將歡笑帶進課堂上，使本社群教師成爲受學生歡迎的康輔達人教師，學生學習動機與興趣將自然而然提高。</p>
<p>電腦多媒體運用</p>	<p>一、資訊硬體設備日新月異，教學的硬體設備也不斷更新，但好的工具需要的好的軟體及熟悉操作的人，且教學用的多媒體教材目前仍不充足，雖然書商與教育部也不斷開發新的教材，鼓勵教師們自行設計課程及教材，但仍無法滿足不同教師的需求，本社群透過軟體的教學與應用，協助教師設計並完成教學媒體，充實教師的資訊素養，並具備設計個人化的教學媒體的能力，應用於教學之中。</p> <p>二、本團隊秉持切磋教學的精神，透過研習進修，配合教學媒體的製作與分享等方式，以提升教師的資訊專業素養。並將成果運用在教師教學和教師部落格上，提升學生學習的興趣，且與同儕分享心得。</p>

資料來源：研究者自行整理

第四章 實施現況之研究發現

本章根據研究設計訪談個案學校參與教師專業發展評鑑之教師，將訪談所得結果寫成逐字稿，並透過相關資料分析與討論本研究所提出的各項研究問題。本章共分為四節，第一節為教師參與教師專業發展評鑑之原因和觀點；第二節為教師專業發展評鑑對教師之影響；第三節為教師參與教師專業發展評鑑之困境和期許；第四節為小結。

訪談對象依照個人參與進修的意願共分為四個層面：講師、教學輔導教師、進階研習教師及初階研習教師。研究者認為，教師專業發展評鑑提倡教師可依個人意願自由參加，因此，各個層面所抽樣的樣本均能代表教師的參與意願及認同度的高低，換言之，進修的層級越高，則代表教師意願及認同度越高，反之則不然。

訪談方式依照受訪對象意願採取兩種方式進行。其一：由於有些老師覺得錄音訪談對他個人來說是一種莫名的壓力，希望能用膳打文字的方式回答各類相關問題，經研究者彙整後若有遺漏或不足，再進行深入的訪談。其二：直接由研究者與受訪者直接進行一對一的錄音訪談，再由筆者膳打逐字稿整理而成。

表 4-1 受訪者相關資料及訪談時間與地點

編碼	性別	年資	擔任職務	教專資歷	訪談時間地點
T1	女	13	導師	講師	120924/書畫教室
T2	女	17	導師	講師	120806/書面訪談
T3	男	14	主任	教學輔導教師	121027/書畫教室
T4	女	13	導師	教學輔導教師	120917/書面訪談
T5	男	5	科任	進階研習教師	121029/教師休息室
T6	男	17	導師	進階研習教師	120802/書面訪談
T7	女	7	導師	初階研習教師	120815/書面訪談
T8	女	17	導師	初階研習教師	121025/班級教室

資料來源：研究者自行整理

第一節 教師參與教師專業發展評鑑之原因和觀點

一、促使教師決定參加教師專業發展評鑑的原因

在學校推動之初，多數教師對整個計畫狀況不明瞭，且計畫中強調參與試辦是採個人自由意願，所以大多抱持著觀望的態度，沒有參與教師專業發展評鑑的試辦計畫，故第一年的參與率非常低，只佔了全校教師人數的一半左右。爾後，在承辦主管不斷的請託、遊說及利用同儕的互動下，運用各種的手法鼓勵全校教師參與教師專業發展評鑑，部分教師爲了配合校務進行被動參與，另有部分教師因認爲評鑑是未來的趨勢，而願意主動配合。

(一) 校長及承辦主任透過各種校內公開場合宣導和私底下一對一懇談請託及溝通協調，傳達教師專業發展評鑑之優點和重要性，大多數人雖不願意，但在承辦主任不斷說服下，礙於人情壓力和顧及主任的面子，因此多數受訪者決定參加教師專業發展評鑑

「其實那時候我還搞不太清楚那是什麼東西，那後來剛好我們學校主任嘛，他又開始來個個擊破，…就跟我們說，你們年輕人阿未來還很長阿！參加這個會很好之類的，所以我那時…有一點不好意思拒絕他，阿又有一點覺得「好吧」我就試試看，所以我們就簽名」--T1

「第二年之後，校長還有當時的教務主任、行政部分就有意要推教師專業發展評鑑這一塊，經過我們很多說明會、溝通協調」--T3

「承辦主任一再地遊說、請託及被”偉大的遠景”吸引」--T4

「雖然意願不高，但主任誠懇的邀請，便答應了加入」--T5

「承辦主任說這是未來的趨勢，早參加不如晚參加，我想說參加這個應該也沒什麼壞處」--T7

「剛開始主任來找我的時候，也是有一點排斥，因為我們教學也蠻忙的，又要做一些行政額外的資料填寫這些活動，感覺對學生沒什麼受惠，我又要花

很多心力去做一些行政的資料，所以主任來遊說的時候我就拒絕他了，所以我算是學校比較後面參加的，剩沒幾個人我才加入」--T8

- (二) 當同儕幾乎都參與教師專業發展評鑑，假使不參加會顯得與眾不同，因此有些受訪者同儕壓力，不想當一個不合群的人，亦不希望自己在大環境中特立獨行、與眾不同，也為了省去許多麻煩和避免被標籤化，因此只好選擇加入教師專業發展評鑑

「簽完名之後主任就拿著我們的簽名的單子去找賴○○老師講，你們學年都簽了，所以到最後就變成好像大家都參加，我們那個學年大家都參加，那當時就變成好像有一種同儕的壓力吧！…所以當初是在迷迷糊糊的狀況下…所以就參加了。」--T1

「不希望自己成為一個特立獨行、標新立異的人。」--T5

「承辦主任又來詢問我參加的意願，其實我沒有很想參加，不過主任說全校幾乎都參加了，我為了避免被標籤化，省得麻煩，就決定參加，而且一參加就得參加四年。」--T7

- (三) 部分教師抱持正面的想法，認為推動教師專業發展評鑑必然為教育未來發展之趨勢，亦想早先瞭解其整體實施內容和運作過程，進一步了解政府及教育部對教師的期望，早些參與也可減少未來因應環境的困擾，因此參加教師專業發展評鑑

「第一年我並沒有參加，一年過去了，看看身旁參與的同事，好像也”平安無事”，所以就了解一下。」--T2

「參加教專是件還不錯的事，而且，並不會增加老師太多負擔，也可以跑在其他人前面可以利用這樣的參與試辦經驗更瞭解政府及將要對老師做什麼，我們也才更可以去瞭解真相在哪裡。」--T4

「再加上本身認為是一種趨勢，早晚都要參與，早一點拿到證書以後就輕鬆，不用再煩惱這種事了。」--T6

- (四) 教師受到學校行政人員推動熱情之影響，便決定加入教師專業發展評鑑

「當然還有行政人員的一種熱情，在這種氛圍下也就跟著加入這個方案。」
--T3

(五) 期望藉由參加教師專業發展評鑑讓社會大眾知曉教師的工作內容，減少對教師這行業的偏見

「再加上一些自己的「意氣」--社會上對教師說真的，很不友善，我們永遠是大家眼中的「既得利益者」，真的很希望因為教專可以稍稍使我們更理直氣壯一點~老師們真的有在做事，不是閒閒沒事做。」--T4

(六) 教師爲了配合學校之校務發展以及學校校內營造鼓勵推動參加之氛圍，降低行政與教師間緊張的氣氛

「參加是為了配合校務進行」--T5

「當時學校有接下教師專業發展評鑑的工作，並在校園堆動、鼓勵教師參加，而形成一種強烈的氛圍」--T6

二、教師參與教師專業發展評鑑的期望

教師們大多認同教師專業發展評鑑的基本精神，期望透過評鑑的方式讓老師檢核目前教學的現況，並透過觀摩學習和研習，來提升專業知能與教學技巧。但對於能從教室專業發展評鑑的方案中能有多少成長，仍然抱持著保留的態度。

(一) 教師期望透過參加教師專業發展評鑑能對整體計劃的實施有充分的認識及瞭解

「當初想說既然參加了，那就要對這個方案多了解一些」--T1

(二) 教師透過參與教師專業發展評鑑提供的研習和同儕間教學相互的回饋，檢視教學現況，精進自我教學專業能力，保留優點改進缺點，使教學更好、更有效率，提升班級經營能力，受惠於學生

「積極的參與各項相關的研習，期望能成為教學輔導教師，並在教學上能透過這樣的方案提升教學能力、自我成長。」--T1

「也希望可以真的從裡面得到一些教學上的成長。」--T4

「當然是希望透過這樣子的活動去作自己想要成長的部分」--T5

「透過評鑑的方式讓老師檢核目前自己教學的現況，並透過觀摩學習和研習，來提升專業知能與教學技巧。」--T6

「希望能夠讓自己在教師專業上更加提升，如同我剛剛說的一樣，因為剛教書的前兩年一直在摸索什麼是教師專業，如何讓自己的教學技巧更精進，讓學生透過自己的教學能夠學得更好、更有效率，剛好碰到教師專業發展評鑑，因此希望可以從中提升自己在教學上的專業能力。」--T7

「我會比較喜歡實質上的回饋，比如說同事進來參觀我的教學，能指證我哪裡做的不夠好，我是喜歡這方面能有所改進，這樣子我自己的一些優點可以保留下來，同時參觀的老師也可以把我的優點拿去用；由對方看出我的缺點，我可以做一些教學上的調整，除了我自己的專業能力可以提升，學生也能受惠，整個教學過程學生也較能吸收，整個班級經營也會比較提升。」--T8

(三) 教師認同教師專業發展評鑑提升教學品質之基本精神，但理論與實際執行部分產生衝突，參與後對教師專業的提升能產生多少成長仍持保留態度

「我本身是認同他的精神，不過能夠有怎樣的成長，我是持保留的態度，畢竟我們在教學實務上，在基本的學校運作，這些繁瑣的工作下，說真的，本身跟這個方案某方面是會有一些些衝突的…對於這個期許，在參加的時候當然是持保留態度，我認為說先試試看水溫這種心態，參與過後才有辦法理解我的收穫是什麼。」--T3

(四) 教師希望透過教師專業發展評鑑可消除社會對教師的刻板印象

「期待教專可以讓我們脫離社會對於教師不良觀感，社會上對教師實在太多既定印象」--T4

(五) 充分運用教育部補助之經費辦理專業成長研習，朝校本課程發展目標提升教師所需之各項能力

「那當然每個社群的目標都不一樣，因為他會有經費補助，所以有經費我們就可以比較具體的往我們想去發展的能力去走，原則上我是在這個部分我是

比較正向的去看待這樣的事情。」--T5

三、教師認為教師專業發展評鑑的目的

教師專業發展評鑑的目的非常明確，讓參加的教師能夠透過相互觀摩的方式修正教學技巧，進而達到專業成長、提升教學素質和整體教育品質。但教師們受訪時也提到專業發展評鑑的隱含目的，認為教育部最終的目的應該還是期望能回歸到「教師評鑑」的層面，建立淘汰不適任教師的機制，期待教師專業發展評鑑未來能夠發展成「教師考核的標準」。評鑑教師最大的意義應該是樂見每位教師都能在教學、班級經營、自我研習進修等方面與時俱進，而非以過去的經驗教導現在的學生去面對未來的世界。

(一) 教育部的立場非常明確，透過教師專業發展評鑑協助教師檢核自己目前的教學現況，藉由相互觀察與研習來提升專業知能，修正教學方式，提升教師素質和教育品質

「站在教育部的立場來看的話，他是希望提升教師的素質，然後在學校可能有些初任教師或者也許是不適任的老師，藉由老師帶老師的方式去讓那些老師更快上手，或者是去修正他的教學方式，然後讓整個教育品質更提升」--T1

「提升教師的教學效能，同時形塑學習型的校園文化」--T2

「我們既有的教師專業發展評鑑的部分，我覺得他的目的，過去很清楚，就是要讓參加的老師能夠專業成長，這個部分我是這樣認定。」--T3

「協助教師專業發展，對教師教學專業有所幫助。」--T4

「透過評鑑的方式讓老師檢核目前自己教學的現況，並透過觀摩學習和研習，來提升專業知能與教學技巧。評鑑教師最大的意義應該是樂見每位教師都能在教學、班級經營、自我研習進修等方面均能與時俱進，而非以過去的經驗教導現在的學生去面對未來的世界。」--T6

「透過評鑑的方式，經由不同的管道，如研習、觀摩等，讓教師能夠看清楚自己的教學盲點，學習他人的優點，以提升自己的專業能力。」--T7

「老師藉著這個評鑑自己不斷的做改進，不斷的調整自己的腳步和教學方法，或是一些並非不好，只是沒有在進步，他可以藉由這個動作逼自己不斷的要改進自己的教法、準備的工作」--T8

(二) 部份師認為教育部期望藉由教師專業發展評鑑之經驗，建立淘汰不適任教師的機制，促使教師調整步伐，進而發展成一套教師考核的標準，落實教師評鑑分級

「可是他或許還存在一個目的，他可能要淘汰不適任教師。」--T1

「這個方案本身著力點是在教師專業發展這個區塊，…這些學者或是推動的官員，最終還是希望回到評鑑這個層面」--T3

「我覺得教育部比較期待透過這樣的評鑑未來發展成一個「教師考核的標準」，這是我覺得教育部推這個的用意，最後的用意。」--T5

「我覺得有可能是要淘汰一些不適任的教師，說實在我們也有看到一些不適任的教師。從這個評鑑就是可以讓一些安於現狀的老師可以調整自己的腳步，有時後生活太平靜、太習慣，可能就會安於現狀就不會去做一些改進……對學生來說可能也是受惠的，就可以淘汰一些不好的老師。」--T8

四、教師專業發展評鑑的優缺點

(一) 優點

1、透過夥伴間的相互觀察及專業對話，協助教師觀察並發現同儕間在教學上的差異及對學生的影響及改變。透過友善的眼神得到適當的回饋幫助教師做教學自我的審視，了解盲點所在，改進缺點，進而提升教學的品質

「有明確的目標可以檢視教學成效、觀察前後的會談幫助釐清教學盲點。如果說，我們是很真正很落實的在這個部分的話，我覺得他真的對老師蠻有幫助的。」--T1

「教學觀察系統幫助我個人在教學時能做為自我審視的依據，同時也提供夥伴間更多的對話。」--T2

「能看到別人上課是一件很能夠讓我充電的時候，藉著看別人上課去比較看

看我和他對於教學重點認知之間的不同，又或者看到同一件事情學生的不同反應。」--T4

「除此之外，透過教師專業發展評鑑，讓具備良好班級經營或教學能力的老師有個平台可以分享自己的教學，或是讓他們入班觀察自己的教學，進而提出建議，確實能夠增進教師的教學能力。」--T7

「以優點面來看，老師可以透過友善的眼神得到適當的回饋，可以幫助老師檢視自己的教學內容，瞭解自己的盲點進而缺點。」--T8

2、透過教師專業發展評鑑，提供明確的方向引導教師從是進修與成長。讓社會大眾

瞭解有個機制可以約束教師，或是增進教師的工作能力，以減少教師的污名化

「可以讓一個在職的老師也好或是初任老師，他的一個後續持續的進修部分，可以有一個明確的方針，比如說課程設計、班級輔導、研究發展這部分，每一個層面他有一些指標可以讓老師很明確去做這方面的一個進修或是成長。」--T3

「透過教師專業發展評鑑來提升教師的專業知能，其立意是良好的，但方法和手段是否讓教師願意接受更顯重要。」--T6

「透過教師專業發展評鑑，讓社會大眾瞭解有個機制可以約束老師，或是增進教師的工作能力，也可以減少教師的污名化。」--T7

3、協助教師瞭解社會對教師專業發展的期望，使教師的教學規劃改進得更貼近社會

大眾的需求

「他的優點，對我而言，應該是說讓我可以瞭解說現在社會的期望，社會對老師專業發展的期望…有系統的去規劃」--T3

4、教育部提供經費補助，可以提供有志向的教師提升教學知能的發展以及進行專業領

域的研究

「教育部經費補助，可以提供有志向的教師提升教學知能的發展以及進行專業領域的研究。」--T5

(二) 缺點

1、評鑑過程繁瑣，書面資料的建置花費太多的時間，影響教學準備的時間，忽略了

學生才是教學的重點，反而造成目標錯置，使評鑑流於形式，更影響教學成效

「不過，通常因為學校事務龐雜，教專評鑑容易被忽略，也可能流於形式。」

--T2

「缺點就是太繁瑣！什麼都要資料、什麼都要記錄要證據，再加上東西都要變成書面化，…再者，學生不是該是學習的主角嗎？但在教專當中，老師卻是被用放大鏡檢視的那個角色！」--T4

「對於形式上和花時間在資料的整理以應付上級的考評則顯得反感，亦脫離專業知能精進的初衷。因此，讓教師自願參與此計畫，而能從學習中獲得所需，這是推動此計畫要去考量的。」--T6

「教師專業發展評鑑卻需要送審一大堆資料和填寫一大堆的表格，要拿到進階的研習證書或成為所謂的輔導教師，花在整理資料的時間上，我拿來精進我的教材和教學能力都還綽綽有餘」--T7

「缺點面來說，國小老師平時班級級務已經非常繁多，要兼顧孩子的課業及品行，更要顧及家長的需求，做許多的資料報表來面對上級長官，時間的安排上變的非常的困難，也間接影響教學品質。」--T8

2、學校花在教師專業發展評鑑會議、討論相關評鑑規準的時間相當多，佔據了教師

備課及輔導學生的時間，與評鑑的本意背道而馳，缺乏相關配套措施，使方案窒礙難行，影響推廣成效

「老師花了太多的時間在做教師專業發展評鑑，但是反而偏頗了，他沒把時間放在本來的工作上面的話，那就不是那麼實際。」--T1

「我個人是覺得這一路這麼多年參與下來，我個人覺得某方面剛開始是負擔很大，因為要抽出很多額外的時間做資料的整理，…雖然教育部這邊，學校是可以幫我們排共通時間，可是事實上我們的工作量還是這麼大，並沒有說明確的減課或具體的方案來減輕我們的負擔，所以我覺得時間還有這種精神上的負擔，造成他可能不利推動的算是他的一個缺點。」--T3

「國小老師平日教學負荷量頗大，教專的評鑑推行又增加了老師的負擔，立

意雖好但是不切實際。」--T5

「而且學校花在教師專業發展評鑑會議、討論相關評鑑規準的時間非常多，但老師得到了什麼？就只是繼續填寫一大堆相關文件。掛上了專業發展四個字，卻只是多了許多形式上的資料。」--T7

3、教育部對於政策的宣導明顯不足，由形成性評鑑為出發轉變為總結性評鑑，無法廣為教師所接受

「我是覺得說，以教師專業發展為出發點，轉化成一個總結性的目的這個層面，老師是不是能夠接受，這個是我覺得可能在宣導上，在實施層面上是一個很大的缺失。」--T3

第二節 教師專業發展評鑑對教師之影響

透過訪談整理教師參與教師專業發展評鑑後，針對評鑑所提的四個層面：課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、研究發展與進修等，是否對教師有明確的成長與影響，並達成教師專業發展評鑑的目標。

一、教師專業發展評鑑對於課程設計與教學的影響

總體而言，參與教專對於課程設計影響並不明確，但對於教師本身的教學技巧及品質的提升有相當的助益。透過分享與回饋確實可修正教師平時無法觀察的盲點，提供一個可靠的依據供教師自我檢核，以便達到專業成長的目標。

（一）同儕入班觀察教學會使教學者更加審慎、仔細的設計課程

「以前沒有人看我教學，所以我上課，我覺得就是我想按照我的方式來上，所以就比較自由，可是如果有人要觀察，當然我會比較仔細一點，所以就認真一點寫個教案思考一下」--T1

（二）改變教師「教」與「學」之間的看法，重新檢視自我教學內容是否達成教學目標

「以前我總是聚焦在自己的”教”上，較少考量孩子的”學”，安排一些看

似有趣、熱鬧的教學活動，而忽略活動背後的目的性，怎麼取得平衡是還要學習的地方。」--T2

(三) 透過同儕經驗分享、專業對話及參考他人的優良教學檔案對於教師在課程設計與教學上有明顯幫助

「課程設計的部分我覺得這當然這幾年加入之後，有很大的幫助，尤其是跟夥伴在做一個經驗分享、專業對話，甚至可以參考他人的優良教學檔案，這部分在我們課程設計規劃上，或者是實際進班教學觀察，然後夥伴的一個回饋，對我在課程設計和教學的確有明確顯著的一個幫助」--T3

「透過伙伴教師的入班觀察，可以提供我在課程設計與教學的建議」--T7

(四) 同儕間的回饋可提供教師重新檢視教學上的缺失，並作為修正教學方法之依據，幫助教師更用心的提升教學品質與學生學習成果

「對於教學方面，透過進班觀察等方式，可以學習到他人教學上的優點。例如，如何引導學生的發言、如何掌控教學的節奏等，皆有助於教師專業的成長。

1. 重新檢視自己的教學方法，並修正之。
2. 透過影帶觀察自己教學過程，才發現自己有口頭禪而不自知，藉此可以改善自我教學的口語表達使之更精確。
3. 經由教專評鑑研習可以提升教學的品質與效能。
4. 能將自己的教學作一有系統的紀錄，便於下次教學的反省與改進。」--T6

「舉辦的研習對老師的專業能力是有幫助的，各項研習所得有助於課程設計和教學，而同事間觀察的回饋更是老師教學修正的參考依據。教學觀察後同事給的建議，會讓我更注意教學課程的設計與教學方式，對自己做的不夠好的地方會更加用心注意。」--T8

(五) 部分教師認為參與教師專業發展評鑑對個人的課程設計影響不如預期

「當然在發展的過程會對課程...，要去思考，丟了一個問題出來，所以會更加瞭解，但對於實際在教學上的應用，我個人倒覺得，並不會影響太大。」--T5

「參與教師專業發展評鑑對於我在課程設計方面的影響不大」--T6

二、參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導的影響

邀請同儕給予適當的回饋，重新自我檢視班級經營及輔導的能力，透過各種研習及觀察的過程，吸取各方經驗，精進教師能力，減少課堂中的突發狀況，可間接提升教學品質。

(一) 邀請信任的教學夥伴進入班級進行教學觀察、給予建議及指導

「第一次從中年級下去帶一年級，一年級的孩子我還不是很瞭解他們的個性，所以其實第一年我覺得帶的零零落落，那時候還好有這樣的制度，……請他們來幫我看教學觀察，而且他們就會給我回饋，那我覺得這個真的還不錯，可以用教學觀察這個冠冕堂皇的理由，把你心目中的班級經營女神請進來，而且他也不會拒絕。」--T1

(二) 自我檢視、設立目標，重新規劃課程，引發學習動機使學生得到成就感減少班級經營及輔導的困擾

「設計一堂生動吸引學生的課，引發學生的學習動機，讓他有成就感進而解決或減少班級經營與輔導所帶來的困擾。這是我現在的目標。」--T2

「班級經營的規準也是會用來看自己班經時的標準，看看哪裡有做了，哪裡漏做，或許可以再補救」--T4

(三) 由於學校在班級經營及輔導方面的研習及社群尚不完備，無法提供更多的資源給教師運用及參考

「可以透過一些同儕之間的經驗分享，或是小組的一個工作坊這些專業的會談。我個人是覺得說學校在這個部分沒有去形成一個類似社群」--T3

「我在教師專業發展評鑑這一塊，所接觸到的跟經營跟輔導比較不相關，那或許你說會有一些幫助，可能是透過一些演講，我們去聽其他社群分享的演講，那這樣子我覺得或許會有些幫助。」--T5

(四) 透過研習與觀察的過程，可比較不同教師的處事風格，促使教師站在不同的立場進一步思考，以達到教學相長的目的，將經驗實質運用在班級經營上

「藉由彼此觀課的過程，可以感受到不同老師所營造的班級風格，比起一般班級經營的研習，這種方式讓我可以體會更多東西，有時候看到同儕對某些情況的處理方式和自己不同，會進一步思考，如果是自己，會怎麼做？哪一種是自己較能掌握的處理方式。」--T6

「透過教師專業發展評鑑所舉辦的班級經營研習，能夠提升我在班級經營與輔導的知能。」--T7

「班級人數多，老師不可能面面俱到，同事觀察的回饋會是改進的參考，透過社群研習的收穫也可以用在班級經營。」--T8

(五) 建置班級網站或部落格，呈現更完整的班級經營理念或方法，分享許多創意的作法

「許多參與教師專業發展評鑑的同儕，會建置班級網站或部落格，呈現更完整的班級經營理念或作法，從中看到許多創意的作法，非常有趣。」--T6

三、參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修的影響

研習方面較為薄弱，校方安排了多樣化的社群選項，可依個人喜好進行選擇，但社群數量與組員人數有一定的限制，活動期程長，一學年只能擇一參與，無法彈性變化，如欲參加校外研習則必須請假外出；其次研習內容過於僵化，無法確實在課堂教學中靈活運用，還有部份研習安排在課後及周末假日，影響教師私人生活，降低教師進修意願。

(一) 推動教師專業發展評鑑後有更多的研習機會可供選擇，增加參與動機，教師比較積極參與多樣化的研習內容以提升教學能力

「以我個人覺得有，會比較積極一點參與學校的一些研習活動，我以前就很積極了，只是，有這個教專之後有更多的研習有更多的機會可以去參與」--T1

「心中會想著怎麼讓自己的教學再更上層樓。」--T2

(二) 選擇多樣化，提供方向供教師生涯規劃，但無法涉略所有社群，同一時間所吸收到的知識內容相當有限

「我個人有藝術人文這一塊有興趣，學校排的也都是以這個為出發點的話，那這部分我個人是覺得我會朝我的專長領域部分、或是我感興趣的、或者是未來生涯發展部分，我覺得這個的確給我一個方向，可以去思考，是有幫助的。」--T3

「進修方面因為無法社略所有的社群，所以所吸收到的知識內容非常有限。」--T8

(三) 研習規劃產生限制，教師參與研究發展之時間有限；研習內容與現場教學有脫節的情形，想確實應用在實際教學上卻產生困難，效果不彰

「確實進修研習是教學增能是好事，會進修會研究的人就一定會自動去做好這些事了。各個階段的「老師」不是應該要有他們各自的階段任務嗎？弄成這樣的規格，確定學生真的有學到嗎？」--T4

「我覺得研究發展與進修和我參與教師專業發展評鑑並無太大的關連性」--T7

「研究發展對國小老師來說並無太多的時間來從事，而且對學生的直接效益不大。」--T8

(四) 國小教師課務繁忙，提供研習進修雖立意良好，但沒有確實考慮到教師的時間運用及規劃，大多得利用課餘或下班後的時間從事進修。

「我覺得這是一個很好的方向，但是以現在目前國小老師的時數分配，和教育局的態度，他並不是一個很鼓勵老師去作研究發展和進修，我覺得在現有的教學底下，推這個業務只會增加老師的負擔，或許有一些老師比較積極，他也願意利用下班的時間，這樣子對他個人也會有幫忙，這個我不可否認，那所以我覺得他是提供了一種可能性。」--T5

(五) 藉由同儕回饋與討論，可以檢視自我教學成效。

「最大的意義是藉由同儕的回饋，再次檢視自己的教學或班級經營，發現自己不足之處，與同儕討論的過程獲益良多」--T6

四、參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度的影響

參與教師專業發展評鑑有機會認識不同階層教育人才，透過相互交流提升對教育的

積極度，產生創新想法。而「敬業精神」來自於個人平日生活中長久養成的態度，雖可以藉由不斷的文化交流來刺激教師的思考以改進教學方式，提供更優質的教學品質，但卻不容易因制度的產生或者評鑑的介入而產生重大的改變。

(一) 一個具有良心且尊重職業的人，其態度是長久養成的，敬業的態度並不會因為制度的改變而產生明顯的差異，若要連結其關聯性有些牽強

「敬業的就是敬業，他不會因為這個制度就更敬業，或者是說，不敬業的會因為這個制度變的更敬業」--T1

「對老師的不夠互信嗎?還是，得要充分的證據來向世人昭告證明”老師你真的很認真呢?”」 --T4

「我個人是覺得沒有關係，一個會尊重職業的人，這是來自於他平常生活的態度，你期待透過這樣一個機制去轉換成這種態度，其實我覺得比較牽強。」--T5

「我認為老師的敬業精神與工作態度和是否參加教師專業發展評鑑沒有直接相關，相信「教書」對大多數的老師而言，除了是一份工作，更是一種「良心」。不管是否參加教師專業發展評鑑，這種情況不會有所改變。」--T6

「是否參與教師專業發展評鑑並不會影響我的敬業精神與態度」--T7

「對我來說，能加入教育這個大團體本身就經過一定程度的薰陶，態度是一個人長久培養出來的，並不會因為參加了教專就變的更積極，這是我個人覺得。」--T8

(二) 有機會擴大交友圈，認識不同階層投身教育的人才，在相互交流下會提升自身對教育的積極度，激發出更多不一樣的想法

「有機會認識到一些教授、學者或其他學校的老師，他們投入的精神與態度很令人感動，所以我會更認真的看待這些相關的事。」--T2

「跟同儕之間的交流而言，看到有一些專業的老師或者是有經驗、真的是教學輔導方面很有專精的老師，我們發現他們投入的專業精神是會影響我在實務教學，當然這部分就是敬業精神和態度，我個人是覺得在積極度上面是會

第三節 教師參與教師專業發展評鑑之困境和期許

協和國小在試辦教師專業發展評鑑之初便加入此計畫，一切從無到有確實投入的大量的人才與心力，今年榮獲教育部頒發「教育部中小學教師專業發展評鑑全國典範學校」的殊榮，過程中卻也經歷了許多的困難與壓力。筆者將教師所遭遇的問題及建議彙整，期望能提出有效的建議供教育部未來作為政策修訂的參考。

一、教師參加教師專業發展評鑑過程中曾遭遇的問題

參與過程中，社群的成立須與教育相關聯，社群傾向教師的興趣發展而非解決教育現場為導向，在社群的選擇上受限於同儕與人際關係的影響，無法做出最適當的抉擇。社群耗費教師大量的時間撰寫計畫、申請經費、申聘講師、參與研習、彙整成果等行政業務，瓜分教師的教學準備與輔導學生的時間，形成壓力與負擔。

(一) 成立社群有許多繁雜的事物，因不想麻煩他人而獨攬業務造成自己的壓力與負擔

「第一年成立的近閱遠來社群受教務主任之託擔任召集人，因為要發展學校本位的閱讀課程，感覺壓力很大。由於很多事情不想麻煩社群其他老師，所以攬起來自己做，但相對的花費許多時間與心力，個人不太喜歡這項任務。」

--T1

(二) 社群的選擇受限於參與人數及同儕間人際關係互動的影響，教師無法做出最符合

個人教學需求的抉擇

「1. 在社群選擇時有時會受限於人數限制或因為成員考量，不一定能參加最想要的社群。2. 參與到後來較容易流於形式，是要留意的。」--T2

「社群的分組有時候會考量到平日老師的互動關係，所以分組時，會有種矛盾產生，究竟該選組別還是選同伴？」--T5

「今年遇到校方為了讓社群人數不會過多而限制人數，以致有些教師無法參與有興趣的社群，也造成教師的困擾，殊為可惜。」--T6

(三) 社群運作模式傾向教師興趣而非為解決教學實務導向

「我們學校的一個方式，他並不是以解決教學實務為導向的一個社群模式，嚴格講起來我們學校是以教師的專業學習領域興趣，以工作坊形式的一個社群導向…我們希望未來可以回歸到教學現場，解決教學實務這個專業社群。」--T3

(四) 成立社群的主題需與教育有關聯性，缺乏自由性

「社群的主題確認需要跟教育扯上邊，缺乏自由性。」--T5

「如果只是單純的規劃一系列有興趣的課程並不困難，但問題是所有的課程都需與教學有關連，而且每個社群的最後的成果發表也被規定要能與教學有相關，其實說真的是有一些困難。」--T7

(五) 成立社群耗費大量的時間在撰寫計畫、申請經費、申聘講師、參與研習、彙整成果等行政業務，增加教師的負擔，收穫有限

「社群組別的成立需要老師來處理相關行政事務，例如撰寫計畫、經費申請、講師申聘、研習紀錄、成果彙整等等，格外煩心。需在繁忙的班級事務中，還要抽空去思索相關事宜，更增加老師的負擔。而老師無法把時間花在自己覺得最需要的地方，卻還要花時間在教專上。」--T5

「社群是由教師自行組成，因此要有人願意擔任召集人，還要負責經費核銷、聘請講師等工作，不事一件容易的事，所幸學校有熱心的教師願意擔負此工作，也讓其他教師有所選擇。」--T6

「在參與評鑑的過程，需要填寫許多評鑑規準，這些規準有時候會讓人覺得很難評斷。但到底要如何真正有效的應用的實際的教學上，我自己也還沒理出一個頭緒，感覺就是做一年算一年，好像也沒有什麼太大的收穫」--T7

(六) 瓜分教學準備與輔導學生的時間，教師個人專業雖有成長但不符成本效益，應將時間運用在學生身上更有實質意義

「原本的教學準備時間和輔導學生的時間要被縮短，挪來做教師專業發展評鑑，浪費時間，雖然對老師教師專業能力有提升，但收到的效益卻不大。寧可時間花在準備教學和輔導學生，這樣更有實質的意義。」--T8

(七) 相較於傳統研習，社群的學習成果較為生動活潑，激發教師創意

「社群的學習成果，我個人認為比傳統的研習還要來的深入，而且還更吸引人，…我們可以針對自己或社群成員所需去創造我們的課程，而非因應著學校既定的形式來坐著聽講，而且效果還得看講師的功力。」--T4

二、教師參加教師專業發展評鑑的過程中最耗費時間或心力的事務

評鑑過程中，觀察與被觀察教師需安排共同課時間，文件E化與資料彙整對於資訊能力不佳的教師形成另一種壓力。期末成果發表需花費額外時間製作包裝，整體而言，時間成為整個計畫最大的癥結點。

(一) 觀察同儕與整理教學觀資料耗費教師大量時間，形成心理與生理的負擔

「『教學觀察』，不管我是觀察者或是被觀察者都要準備，尤其是被觀察的時候，…如果要我去整理一份觀察記錄的會談表，我大概會都要花一到兩個小時，一個老師觀察一節課，那還是會耽誤一點我本身的時間，因為其實每個老師的空堂也不多，而且還要處理級務，所以以我過去來講，這會是一個壓力。」--T1

「整理教學觀察記錄需要一些時間，此外檔案的整理也需要耗掉一些時間。」--T2

「教學觀察後需要填的一大堆資料以及表格，是讓人覺得負擔的一件事。」--T4

「個人所面對最費心力的是觀察教學的部分，因為要將教師教學過程的情形、優缺點等以文字方式呈現，因每位教師教學的特質都不同，要以精確的文字去描述以短時間的觀察，是一件費心的事。」--T6

「看到了許多正式評鑑的人花許多時間在填寫相關表格和資料，我真的覺得很浪費時間。」--T7

(二) 製作資料、文件彙整並轉換E化及維護與更新耗費教師心力

「其實就是資料的彙整這部分…在E化時代來臨，其實說真的E化跟書面之間要如何呈現，有時後是讓人很為難的，書面要E化又要轉換，這個轉換又要花時間…有些E化後我在電腦看的到，但一段時間必須要時常去更新，這個又要多花時間…資料的彙整，我們共通時間的部分，時間上是我們最耗費心力的。」--T3

「我覺得最耗費時間的就是在於製作資料，還記得第一年參加的時候，上面規定每個人要有自己的部落格，部落格上面一定要有有哪些項目以供教專評鑑小組審核，那時候花了很多時間在這上面。」--T7

(三) 學期末成果發表教師花時間將社群年度執行成果進行華麗包裝，形成另類的教師專業成長

「期末分享的資料整理，似乎把作品包裝華麗成了另一種教師專業」--T5

「最耗費時間的是製作文件資料給上級單位看，加重老師負擔，這些時間不如留給需要課業輔導的學生。教師專業發展評鑑的重點應放在提升教師專業能力，而不是做一大堆資料，做表面成果給上級人員看，由資料多寡去認定成果，去評定一位老師的專業。」--T8

三、教師參與教師專業發展評鑑的過程中造成的壓力與困擾

教師對於角色的定位、大環境及教育政策未來的方向產生強烈的不安定感，雖參與大量的研習，但計畫還在研發階段，有太多的可能性，因此深覺自信心不足。評鑑與教學間產生脫節及時間分配的問題，承受家長及社會輿論的龐大壓力。

(一) 雖為輔導教師身份、也具有講師資格，但自信心卻不足，沒有踏實感

「第一個是自信心不足，因為已經有輔導教師這個身份，就會覺得說我好像應該要比較厲害一點，可是有時後又覺得自己能力又沒有那麼好，對於自己的定位，我好像也沒有那麼厲害，有時後會有一點心虛。」--T1

(二) 同儕入教室觀察、製作資料及紀錄表格造成壓力

「要被觀察時會有小緊張」--T2

「壓力和困擾一定是有的，教學觀察的壓力，製作資料以及紀錄表格的壓力。」--T4

「學校推動教師專業發展評鑑時，學校會形成某種氛圍，似乎不參與的是少數，相信會造成有些人的困擾和壓力。在過程中我所面對最大的壓力來源是教學觀察，因為教學的現場由別的教師來觀察，讓我覺得不自然、不自在。」--T6

「因為製作和填寫資料，這一點的確會讓人有壓力和困擾。」--T7

(三) 製作評鑑成果或注重教學成效之間形成拉踞，評鑑目的產生混淆；壓縮教學輔導的時間，評鑑流於形式，對教學沒有實質助益

「為了教完課程而且孩子受益了，之後我又要為了完成學校某些報表，要呈現出亮麗的績效，這時候心中難免會有一些疑問，你說沒有壓力是騙人的，到底是為了我授課的孩子受益，還是幫學校衝出亮眼的成績單，這時候我就會覺得壓力增加不少的」--T3

「我剛出來教學的時候，我有很多多餘的時間，我可以把程度差的或是需要補助教學的孩子常常可以利用時間叫過來教學，可是我發現後來這幾年，我完全沒有時間，常常要做一些行政工作的資料、表格上傳什麼資料、什麼資料的，我覺的這些都佔用很多老師的時間，然後這些東西呢！都是一些書面的資料，其實都只是好像做個業績給上頭看這樣子，我覺的對小孩子一點受惠都沒有，我是很擔心教專做到後來也是向這樣子，填寫一堆的表格，寫一些報告啦！結果又完全失去他原來的意思，只是在做書面的工作，」--T8

(四) 觀察與學習協助教師專業的成長和收穫而非資料的整理

「…其次是資料的整理，因為這要多花額外的時間和心思去整理，而我也認為專業的成長和收穫，主要是由觀察和學習的過程去吸收，而非資料的整理。

1. 恨不得有秘書來幫忙處理檔案分類記錄，因為有時真的忙不過來。
2. 很想利用部落格，但資訊能力總是略嫌不足，有時反而在電腦前耗費許多時間。
3. 針對同事的教學觀察，很難圈選亟待改進這個選項，因為自己有也似乎沒

好到哪裡。

4. 自評教學檔案，最清楚自己是花多少時間費多少工夫完成的，自認為非常好，但恐是「敝帚自珍」，以至於也只好客氣謙虛的勾選「通過」而非「值得推薦」。

5. 要繳交這樣的作業，壓力真的很大。因為完全沒有一個依循的範例或標準可以參考，即使完成了作業，仍有很大的不確定感。如果評鑑結果是「通過」，那所付出的心力就有代價；倘若「不通過」，捫心自問再試一次的勇氣大概就所剩無幾。」--T6

(五) 配合學校校務進行，不希望成爲一個特立獨行、標新立異的人

「的確是造成我極大的壓力。當初參加是為了配合學校校務進行，不希望讓自己成爲一個特立獨行、標新立異的人。」--T5

「參加的同事要花很多時間填寫許多資料，只不過在學校似乎會成爲異類，被歸類成不求上進的教師。…我為了避免被標籤化，省得麻煩，就決定參加。」--T7

(六) 對教師專業發展評鑑未來政策的走向與轉變所產生的不確定感，使教師產生莫名的壓力

「不知道到底教專未來的走向是什麼？會不會和成績考核掛勾？會不會讓怪獸家長參與評鑑呢？對於未來的不確定感也是一種壓力和困擾。」--T7

四、教師對學校續辦教師專業發展評鑑的建議

首要解決的問題是尊重基層教師的決定，減輕教師的壓力，訂定長程計畫、落實教學輔導機制，簡化評鑑過程，將時間作最適安排。將教師專業發展評鑑之焦點回歸在著重學生學習成效上，安排班級經營及輔導相關研習並邀請家長一同成長，將家庭教育、學校教育、社會教育視爲三位一體，喚醒教師敬業精神，以提升整體教育品質。

(一) 尊重教師參與意願，簡化評鑑流程，減輕教師文書整理的負擔

「我覺的第一個還是說要簡化啦！當然說一些必要的紀錄還是要有，然後我覺的不要太繁雜。」--T1

「本身因為承辦這個教師專業發展評鑑的承辦人…，我覺對是贊同減輕他的一個文書或者是資料處理的繁瑣的部分，要如何取得最平衡的那個點，絕對不是我一朝一夕就找的到啦！」--T3

「尊重教師參與意願，簡化評鑑過程和方式，讓教師樂於參與」--T6

「盡量簡化教師專業發展評鑑資料的彙整過程，不要加重老師負擔。」--T8

(二) 學校行政協助教師做時間的調配，觀察與被觀察的時間做最適當的調整

「我覺的行政的部分可以讓老師有更好的安排，比方說觀察和被觀察老師的空堂，或他們的課可以調接近一點，…希望是在暑假就配對好，老師的配對，我要觀察誰，我的空堂時間那個老師剛好在上課，而且我要觀察國語，他就在上國語」--T1

(三) 訂定教師成長計畫，落實教學輔導社群運作

「1. 必須再重新訂定成長計畫，老師的動力才能持續。2. 對於教學輔導社群的運作應該要更落實才有意義。」--T2

(四) 行政方面肯定教師專業發展評鑑的價值，未來期望協助教師提升並減輕負擔，喚醒老師們的教師敬業精神

「我還是肯定教師專業發展評鑑這段時間的作為是有幫助的，負面的跟正面的部分我取平衡我還是認為他還是某方面是有他的價值，只是說造成老師的負擔、造成老師的反感這部分是我未來要努力的…希望這個方案能夠喚醒老師們的教師敬業精神，最後回到敬業精神部分，如果老師覺得這是老師的天職，他願意，而且把孩子教好是他的本份，在天職和本分的氛圍中，老師樂意並且自動自發去參與的話，我覺得這才是我們要的目的。」--T3

(五) 觀察的焦點應由教師轉移至學生，確實瞭解學生的學習成效

「多數的觀察、規準都在看的是老師你有沒有教好，可是，好像大家都忘記了：學生，你到底聽了多少？學了多少？是不是觀察的焦點應該落在學生的身上呢？」--T4

「讓老師有更多的時間和精力用在教學和輔導學生上，教育的本質是培養孩子，並不是花在這些花俏的文字編排上。」--T8

(六) 尊重基層老師真正的意願，以半強迫的方式進行，成效不佳

「我覺得他應該尊重基層老師真正的意願。你尊重老師的決定，我覺得這樣做起來會更有意義，我個人是覺得學校現在在推這樣子的業務，其實是有半勉強的狀態，所以老師可能私底下不願意，但是表面上又要配合，我想這種情況應該也有佔一部份。」--T5

「尊重教師參與意願，簡化評鑑過程和方式，讓教師樂於參與」--T6

(七) 研習推動以教學實務面為考量，安排提升班級經營或教學輔導的研習，聘請有實際經驗的講師分享

「學校可以安排有關提升班級經營或教學輔導的研習，聘請有實際經驗的講師們分享，希望辦理的研習可以多以實務面為主。」--T7

(八) 邀請家長共同參與學校活動，瞭解學校教師的生命力和教學熱忱，將教師專業發展評鑑和提升招生率相結合

「讓社區的家長們看得到我們學校在辦理教師專業發展評鑑，讓家長瞭解到這是所有生命力和教學熱忱的學校，而不是自己關起門來埋頭苦幹，招生率卻一直往下降，行政單位在辦理教專的同時，應該要想辦法將教專和提升招生率相結合」--T7

五、教師對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議

教師專業發展評鑑計畫有明確的定義及目標。建議應尊重基層人員的聲音，整合政策宣導、評鑑視導，將行政工作單純化，減輕教職人員負擔。評鑑計畫概念向下延伸至教育培育單位，降低培訓成本並促使全體教育人員皆具備相關知能。配合獎勵制度、調整配課、減少繁瑣過程回歸教學現場達到提升教學品質的目的。

(一) 增加獎勵、調整配課，減少教師的困擾

「如果他可以多給一點獎勵…這樣會更多人想參與，還有，如果他在配課的部分，就是剛剛提到配課的部分能更好，那比較不會造成老師的困擾」--T1

(二) 整合各項政策宣導及評鑑視導業務，讓學校的行政事務單純化，回歸教學現場，落實教師專業發展評鑑目標

「教專評鑑的重點在提升老師的教學效能，但重點若只是放在老師身上，那效果不彰，連校長領導都必須從行政領導轉向教學領導，整個學校的體質才可能徹底改變。教育行政單位必須整合各項政策宣導及評鑑視導的業務讓學校的事務單純化，行政及老師都能回歸以教學為主，那教專才可能落實，不再被視為例行性宣導的一環。」--T2

(三) 將教師專業發展評鑑的概念及作法提早至師資培訓階段實施，可降低培訓成本促使教育人員皆具備相關知能

「教專評鑑中的一些概念、作法，例如教學觀察的實施等..若能從師資培續階段時即給予專業的課程訓練，將之視為師資養成的一部分，可減輕培訓時的成本也能全面讓所有教育人員都具備相關智能。」--T2

(四) 在實務上與教師們取得良性的溝通，創造穩定平衡的學校氛圍，踏實的進行，避免造假做作

「我個人跟這些學者專家有實際面對面交談對話的機會，今年我們學校得到教育部教師專業發展推動的典範學校...這些官員為了讓這個方案，讓他覺得是神聖、是對老師絕對有幫助的，是對老師只要有參與絕對是可以受益的，...所以他就認為你現在得到這個獎，你就應該要講一些...不是學校真正感受的部分，那這一點我會覺得如果以推動的人是這種心態，用一種造假做作要我們去做這樣的分享的話，說真的我會懷疑他的信效度，...在實務面上面，跟老師們取得一個良性的溝通，憑整個學校的氛圍是穩定平衡的狀況下，一步一腳印，我會覺得比較沒有後顧之憂。」--T3

「建構屬於教師之間緊密的教學鏈結，而非造成行政、老師之間的困擾。教育局處與教育部的承辦業務人員是否熟悉教專相關事務?還是每年一換，經常需要學校重複地做重複的事或統計?也期待行政單位盡量避免出現皮球互踢的情形。」--T4

(五) 並非一味的要求教師應盡的義務，應教育家長負起相當的教育責任

「是不是也要同等的要求家長以及學生做好自己應該盡好的義務，而非單純只有權利可享?是不是也得要家長成長一些?」--T4

(六) 尊重基層教師的心聲，落實教專的精神而非表面績效

「當然也希望他們能夠聽我們基層老師的聲音，不要只是一個草率的政策下

來，然後學校這邊也只是為了配合教育局，官僚或者是大家期待一個很好的績效標準，我覺得最後去做這樣的事情反而沒有得到一個正面的效果，那就是把時間都浪費掉了，希望可以尊重基層老師的聲音，這樣子會比較容易落實他的精神。」--T5

「能讓教師明確瞭解此計畫的目的，減少疑慮，並尊重教師個人參與的意願。」--T6

(七) 教專要有明確的定義和目的，最終目的應提升教師的教學專業

「教育行政單位應該對於教師專業發展評鑑要有明確的定義和目的。」--T7

(八) 提升教學專業減少繁瑣的評鑑標準及資料的彙整，將焦點聚集在學生的學習成長上

「最終目的應該是要提升教師的教學專業，因此應該聚焦在這一部份，其它繁瑣的評鑑標準或是相關的資料應該要相對減少，實際辦理及推動能確實提升教師專業的活動，而不是透過資料審查來評斷是否有成效。」--T7

「現在教育行政單位，做太多紙張資料，虛假的表面呈現，對學童的教育完全沒有幫助，希望簡化資料呈現，將老師的時間精力實實在在的用在學生身上。」--T8

第四節 小結

教師專業發展評鑑在本校實施至今已有六年餘，在校長、行政及教師同仁用心經營、積極參與下小有規模，卻從未有人真正了解並探討基層人員真實的心聲，故筆者針對不同階層教師做深度訪談，其目的在了解教師專業發展評鑑政策走向和實施現況。

一、 教師參與教師專業發展評鑑之原因和觀點

(一) 促使教師決定參加教師專業發展評鑑的原因

教師為了配合學校校務之發展，認為教師專業發展評鑑必然成為未來之趨勢，亦想瞭解評鑑內容及運作過程；另一方面期望透過評鑑讓社會大眾瞭解教師的工作內容減少

對教師的偏見。因此，承辦主任及行政人員在校內營造鼓勵推動參加之氣氛下，部分教師礙於人情及同儕壓力，也不希望與眾不同而決定參加評鑑。

（二）教師參與教師專業發展評鑑的期望

教師參與後大多認同教師專業發展評鑑的基本精神，期望透過研習和同儕間的回饋互動能有效提升自我專業能力並充分瞭解評鑑的內容，更期望能透過這樣的評鑑過程消除社會大眾對教師的不良刻板印象。

（三）教師認為教師專業發展評鑑的目的

教師認為教師專業發展評鑑的目的有二。其一，透過評鑑修正教學技巧，進而達成專業成長、提升教學素質和整體教育品質。其二，教師感覺教育部真正的隱含目的，是透過教師專業發展評鑑建立淘汰不適任教師的機制，發展成「教師考核的標準」，將教師分級。

二、 教師專業發展評鑑的優缺點

（一）優點

教育部提供經費建立暢通的研習管道，鼓勵教師進行專業發展與研究。透過伙伴間相互觀察及專業對話的平台，有助於教師在教學上作自我審視，提升教學品質，進而瞭解社會對教師的期望，使教學更貼近現實的需求，讓社會大眾瞭解有個機制可以約束教師，增進教師工作能力，減少教師的污名化。

（二）缺點

教育部政策宣導不足，行政人員及教師不斷在過程中摸索，耗費大量的時間在建立制度及運作流程上開會討論，評鑑過程繁瑣，書面化資料建置時間冗長，佔據了備課及輔導學生的時間，忽略提升學生學習成效才是整體評鑑發展的核心目的，目標錯置使評

鑑流於形式未能發揮其真正的意涵。

三、 教師專業發展評鑑對教師之影響

(一) 教師專業發展評鑑對於課程設計與教學的影響

部分教師認為參與教師專業發展評鑑對與課程設計影響不大，但對於自身的教學技巧及品質的提升有相當的助益，透過同儕間的回饋可提供教師重新檢視並修正教學方法的有效依據，並改變教師對於「教」與「學」之間的看法，重新檢視自我教學內容是否達成教學目標。

(二) 參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導的影響

運用同儕入班觀察給予建議及指導的機制，可比較不同的處世風格，促使教師站在不同的立場思考，重新自我檢視、設立目標、編排課程，引發學習動機使學生得到成就感進而減少班級經營及輔導的困擾。唯學校在設置班級經營及輔導專業區塊的研習及社群不完備，無法有系統的提供教師更多的有效資源可供運用，實屬可惜。

(三) 參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修的影響

學校安排研習技術上有進步的空間，雖依照教師進修意願成立了多樣化的社群選項可供選擇，但社群的數量及參與人數卻有一定的限制，一學年只能擇一參與，無法跨組選修，若要參與校外研習則必須請假外出，部分研習則安排在課後或周休二日，影響私人生活品質，缺乏彈性調整的空間，因此降低了教師進修意願。

(四) 參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度的影響

透過教師專業發展評鑑能有效提升教師敬業精神與態度的說法有些牽強，「敬業精神」來自於一個人日常生活中自然養成的處世態度，雖可以透過不斷的文化交流與刺激改變教師的想法與改進教學方式，卻不會因為制度的產生或評鑑者的介入就產生重大的

改變。

四、 教師參與教師專業發展評鑑之困境和期許

(一) 教師參加教師專業發展評鑑過程中曾遭遇的問題

參與教師專業發展評鑑後所成立的社群研習較過去生動活潑，更能激發教師的創意，但在成立社群時卻有許多的問題存在。成立社群事務繁雜，耗費大量的時間在撰寫計畫、申請經費、申聘講師、參與研習、彙整成果等行政業務，負責人不想麻煩他人則獨自承擔所有業務，瓜分教學準備與輔導學生的時間。社群導向需與教學相關，卻又希望能依照教師的興趣發展，兩者意見產生拉距，教師個人興趣發展雖有斬獲，但實質教學上收穫有限。

(二) 教師參加教師專業發展評鑑過程中最耗時的因素

教師參與評鑑過程需分為自評、他評、專業對話等，其中包含觀察同儕與整理教學資料，並將資料轉為E化檔案，期末成果發表則將整學期社群活動過程製作成電子檔向全體教師展示，使教師心力交瘁。

(三) 教師參與教師專業發展評鑑過程中造成的壓力與困擾

教師對於角色的定位、大環境及教育政策未來的方向產生強烈的不安定感，雖參加教師專業發展評鑑可以提升教師專業強化教學品質，但計畫還在研發階段，有太多的可能性，評鑑與教學脫節及時間分配的問題，教師兼負起教育的使命及社會大眾的期許著實倍感壓力。

(四) 教師對學校續辦教師專業發展評鑑的建議

教師期望學校行政方面能尊重基層教師的決定，全面簡化評鑑流程，訂定長程計畫、落實教學輔導機制，將時間作最適安排減輕教師壓力，將教師專業發展評鑑之焦點

回歸在著重學生學習成效上，安排班級經營及輔導相關研習並邀請家長一同成長，將家庭教育、學校教育、社會教育三位一體，喚醒教師敬業精神，提升整體教育品質。

（五）教師對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議

教育部推動教師專業發展評鑑計畫有明確的定義及目標，最終目的應要提升教師教學專業，建議將評鑑計畫概念向下延伸至教育培育單位，降低培訓成本並促使全體教育人員皆具備相關知能。應尊重基層人員的聲音建立良性互動的平台，整合各項政策宣導及評鑑視導等業務，使學校行政業務單純化。配合獎勵制度、調整配課減少繁瑣的評鑑標準及資料彙整，將焦點聚焦在學生的學習上，回歸教學現場、落實教專，達到提升教學品質的目的。





第五章 結論與建議

過去國小教師一直是一個令人爭議的工作，多年來未能有一套合法的評鑑模式能對國小教師做有效的規範。透過定期的周三進修研習及寒、暑假鼓勵教師多方參與在職進修，但無法有系統性的協助教師做專業的成長，故教育部期望能階段性的將教師評鑑導入國小教師考評，作為教師聘任的一個依據，將教師分級並做為不適任教師的一個淘汰機制。

近年來教育部積極推動教師專業發展評鑑，其目的期望教師能透過相互觀摩之方式修正教學技巧，進而達到專業成長、提升教學素質和整體教育品質。本研究旨在探討教師專業發展評鑑從試辦到辦理為期四年計畫中，個案學校教師的參與歷程，從政策的轉變到教育現場的實施現況教師真實的感受，期望能從本研究中了解教育部推動教師專業發展評鑑真正的方向與目標，藉由教師訪談內容中整理教育第一線教師的真實想法，並提出中肯的建議，希望能做為政策後續推動的參考依據，達到確實的提升教師專業目標。

第一節 研究發現

壹、教師參與教師專業發展評鑑之因素及看法

教師參與教師專業發展評鑑之因素及看法，筆者實際訪談整理後，發現如下：

一、因素

（一）環境及同儕間相互影響

校長領導學校參與教師專業發展評鑑計畫成為核心學校，承辦主任熱情邀約、懇談請託，以及行政團隊熱情的推波助瀾，基於對職業的認同，部分教師雖對政策採取保留態度，但不希望在大環境中特立獨行、與眾不同，省去麻煩也避免被標籤化，選擇加入教師專業發展評鑑的行列。

（二）走在時代的尖端

教育部推動試辦計劃目的是爲了提升教師專業，促進教學成長，最終提升學生學習品質，因此，促使站在教學第一線的教師成長是刻不容緩之事。對於教育部勢在必行的政策，教師認爲，提早瞭解並適應，對自身的專業成長是有幫助的，況且，進修是義務，配合國家推動教育政策是責任。

二、看法

（一）自我期望

教師對參與教師專業發展評鑑能有多少的成長採保留態度，但期望透過參與教師專業發展評鑑可以對整體計劃有充分的瞭解及認識，藉由計劃所規劃的研習及同儕間的回饋互動可以協助教師精進自我教學知能，保留優點改進缺點，提升教學效率，受惠學生，更進一步消除社會對於教師的刻板印象。

（二）評鑑目的

教師認同教師專業發展評鑑的實施目的，目的使教師能透過相互觀摩的方式修正教學技巧，進而達到專業成長、提升教學素質和教育品質。但訪談過程當中教師也明確表示教師專業發展評鑑的隱含目的，認爲教育部最終目的應該還是期望能回歸「教師評鑑」層面，建立淘汰不適任教師的機制，期待教師專業發展評鑑未來能夠發展成「教師考核的標準」。評鑑教師最大的意義應該是樂見每位教師都能在教學、班級經營、自我研習進修等方面與時俱進，而非以過去的經驗，教導現在的學生，面對未來的世界。

貳、教師參與教師專業發展評鑑之優缺點

教師參與過教師專業發展評鑑後，針對整個計畫的實施，從規劃、施行、對師生影響及對社會的影響，提出個人的想法，經彙整後提出研究發現。

一、優點

透過教師專業發展評鑑提供明確的方向引導教師從事進修與成長，藉由伙伴間相互觀察及專業對話，協助教師發現同儕間教學的差異及對學生的影響及改變。經由友善的眼神得到適當的回饋協助幫助教師作自我審視，瞭解盲點所在，改進缺點，進而提升教學品質。

教師參加專業發展評鑑，一方面協助教師瞭解社會對教師的期望，藉著教育部提供經費補助，提供有志向的教師提升教學知能的發展以及進行專業領域的研究；另一方面，讓社會大眾瞭解有個約束教師且增進教師工作能力的機制，藉以消除教師的污名化。

二、缺點

教師參與專業發展評鑑過程繁瑣，書面資料建製、討論評鑑規準的時間及會議太多，佔據了教學備課及輔導學生的時間，忽略了學生才是教學的重點，造成目標錯置，與評鑑本意背道而馳，使評鑑流於形式，更影響教學成效。

教育部對政策的宣導不足，缺乏相關配套措施，使方案窒礙難行；由形成性評鑑為出發轉變為總結性評鑑，無法廣為教師所接受，影響參與成效。

參、參與教師專業發展評鑑對教師個人教學專業的影響

關於教師參與教師專業發展評鑑對自我專業成長之影響，筆者透過實際訪談並對照理論整理出以下幾點成效。

一、提升教學品質與成效

透過同儕善意的眼光給予正向的回饋與有效的建議，確實為教師打開了一扇窗，促使教師走出獨自的象牙塔，體悟「教」與「學」之間微妙的關係，重新檢視自我教學能力與技巧，是否達到最初所設定的教學目標。藉由經驗的分享、專業的對話及觀摩他人優良的教學檔案，確實達到刺激教師創新的想法。正面的回饋提供教師帶領學生走向正

確的學習方向，增進教學者與學習者之間的互動，創造快樂學習、健康成長的雙贏新未來。

二、增進教師班級經營與輔導之能力

擁有優秀的班級經營能力才能確實掌握學生的學習成效；具備專業的輔導知能才能有效解決學生的困難與問題。所謂「痛則不通，通則不痛」，能貫通正確的教育理念，隨時更新教學想法，便能隨心所欲的掌握教學現場，不讓班級繁雜的瑣事成為教師從事教學的痛腳，透過推動專業評鑑的理想確實能使教師增長知能，減少課堂中的突發狀況，間接提升教學品質，增加學生學習成果。但如何能更實際有效的提升教師這方面的實際作為，亦是主事者更要多加費思量之處。

三、提供多樣化的研習內容供教師選擇進修

教師專業發展評鑑推動後，研習種類繁多，選項五花八門，提供更多的選擇性。教師得依個人興趣、喜好與需求，做對自己最優勢的抉擇。教育部規畫補助相關經費，提供各社群依需求聘請專業人士到校指導，讓教師卸下平日繁重的業務之餘，能利用周三進修的時間，兼顧學習、寓教於樂，確實是一件一舉兩得的良策。但輕鬆閒暇後教師必須平心靜氣的檢視，這些研習內容是否都符合教師的需求？在教學現場能否發揮實質的效用？針對學生學習輔導上又能產生幾分的成效呢？

部分研習因特殊需求必須達成某特定之研習時數，得以核發研習證書及時數，則研習時間安排在課餘或涵蓋假日，雖立意良好卻使教師陷於進修與家庭兩難之間，影響私人生活也降低教師參與意願。因而不得不審慎的思考專業評鑑所規劃之社群研習對教師教學之助益。

四、教師專業發展評鑑對教師之敬業精神與態度影響有限

根據受訪教師表示，「敬業精神」來自於一個人日常生活長久養成的態度，雖可藉

由不斷的文化交流刺激教師產生創新的想法以改進教學方式，提供更優質的教學品質，卻不容易因制度的產生或評鑑的介入便產生重大的改變。因此，教育部期望透過推動教師專業發展評鑑的實施以提升教師對職業的敬業精神，影響成效必定不如預期。

肆、教師參與教師專業評鑑產生之困境

教師參與教師專業發展評鑑過程中經歷了許多的問題與困難，藉由訪談彙整過後提出研究發現，期望能提出有效建議，修訂出更完善的評鑑計畫，協助教師在教學專業上能更有效的提升，更強化教學品質及學習效果。

一、評鑑過程繁瑣、耗費心力、瓜分教學輔導時間

教學者與觀察者為校內同儕，本已有繁重的課務與級務在身，得特別安排兩者共通時間進行教學觀察實屬不易，教學組業務繁忙，欲相互觀察者為數眾多，無法逐一安排，得由教師自行調配課程進度，間接影響學生受教權。

觀察事前準備及觀察後專業對話，再加上繁雜的文字建檔，耗費教師大量時間整理，嚴重壓縮教師原應準備課程及教學輔導時間，亦會影響學生權益。

二、部分專業成長研習不完備，影響教學成效

社群研習種類雖多樣化，但因受社群人數與參與時間的限制，一學年僅能擇一參加，無法跨組選修，使教師常在多種條件下必須做出抉擇。專業社群對教師個人喜好成長卓越，卻對教學現場助益有限，失去原先設立專業評鑑之目的—「以學習者學習成效為主要目的」。

三、教師為配合校務發展，校內氣氛凝重

校長及承辦主任積極辦理，運用策略手腕營造氣氛，部分教師在同儕和輿論的雙重

壓力下，避免標新立異、與眾不同，抱持姑且一試的態度，配合校務參與評鑑，其中卻忽略了基層人員真實的心聲，教師不免帶著消極的態度參與計畫，縱使專業評鑑立意良好，卻也不得最佳成效。

四、政策宣導不周延以致教師內心處於不安狀態

「教師評鑑」與「教師專業發展評鑑」之間的差異在計畫推動之初雖辦理多場的研習，期望能將其目標與宗旨確實傳達給每一位站在第一線的教育人員，但成效不如預期，教師無法確實區隔其中的差異，對其產生強烈的抗拒之意。計畫試辦之初提倡教師自願參與，故承辦效果低迷不振。政策搖擺不定再加上社會對教師的輿論，內心的壓力再加上工作權的動搖，都深刻影響著教師教學的熱情，更與推動教師專業發展評鑑的最終理念背道而馳，這或許是教育部當初所沒有預期到的結果。

伍、教師對教師專業發展評鑑之期許

教師參與教師專業發展評鑑後針對學校行政單位及教育行政主管機關提出內心的期許及中肯的建議，期望能讓政策更趨於完備。

一、學校行政單位

學校尊重教師自由參與意願，配合校本課程計畫訂定專業成長計畫，協助觀察者與被觀察者做完善的時間調配，簡化整體評鑑流程，減輕文書整理的負擔。研習的規劃推動以教學實務面為優先考量，安排提升班級經營或教學輔導的研習，聘請具有實務經驗的講師，並邀請家長共同參與學校活動，藉以瞭解學校教師的教學熱忱。將評鑑觀察的焦點由教師轉移至學生，確實瞭解學生的學習成效，提出改進要點，協助教師進行教學成長，落實教師專業發展評鑑精神目標。

二、教育主管機關

(一) 教師方面：

尊重基層教師的心聲，增加獎勵、調整配課，提升教學專業減少繁瑣的評鑑過程及資料的彙整，減少教師的困擾，提高參與率。將焦點聚集在學生的學習成長上，落實教師專業發展評鑑而非表面績效。

(二) 學校行政方面

整合各項政策宣導及評鑑視導業務，讓學校的行政事務單純化，回歸教學現場；創造穩定平和的校園氣氛，落實教師專業發展評鑑目標

(三) 推廣方面

強化政策宣導，將教師專業發展評鑑的概念及作法傳達至全國民眾，並提早至師資培育階段實施人才訓練，一來可降低培訓成本促使教育人員皆具備完整相關知能，二則教育家長應負起相當的教育責任，而非一味的要求教師應盡的義務。

第二節 研究建議

筆者欲透過本研究計畫窺視教師參與教師專業發展評鑑後對整體教學環境的影響為何？藉由深入訪談了解專業發展評鑑對教師提升專業能力及現場教學成果又有何影響？本節將針對「教育行政單位」、「學校」及「教師」分成三個部分提出研究建議，做為後續政策修改或推動實施計畫之參考依據。

一、教育行政單位

(一) 心理層面提升教師參與度

根據訪談結果顯示，教師參與教師專業發展評鑑計畫的自主意願不高，對整體計畫實施運作流程瞭解程度有限，建議教育行政單位應重視各項宣導說明會，使教師們能明確瞭解「教師專業發展評鑑」的目的與精神。定期辦理基層研習，改變教師對教師專業發展評鑑的觀念。強化教師心理建設，提供相關成功經驗，削減教師內心的困惑與不安，

提升教師參與意願，落實政策實施。

（二） 整合各項行政業務，回歸教學、落實教專

依據教師訪談內容表示，學校行政業務繁多，評鑑過程繁瑣，彙整資料造成困擾與壓力，建議教育局整合年度實施計劃，有計劃的整合「校務評鑑」、「統合視導」、「專業評鑑視導」...等多項行政業務，讓學校行政事務單純化，行政教師不再成天為提供各項業務資料忙得焦頭爛額，將時間回歸教育現場，協助教師解決教學上的困難，真正落實教師專業發展評鑑。

（三） 增設獎勵要點，鼓勵進修；調整配課，增加人力資源，減輕負擔

教師教學輔導業務繁重，評鑑業務繁瑣，參與意願低落，建議教育部協助學校調整配課，增加人力資源，讓教師更能盡情隨心所欲的運用空餘時間進行教學準備，將精神投注在教學及輔導上，不再為時間緊縮無法有效運用而費盡心思。增設相關獎勵要點，提高獎勵制度，吸引更多的教師願意主動參與進修，達成全國教師全數參與的目標。

（四） 計劃向下扎根，降低培訓成本，提高實施成效

根據第二章文獻整理，教師專業發展評鑑有明確的定義與目標，應提早將計劃向下扎根至所有相關教育人員培育單位，未來即將投入教育體系的新血能提早適應教育環境的改革，其次能降低培訓成本，提高實施成效。

（五） 尊重基層聲音，落實教師專業發展評鑑精神

教育是一件百年樹人的大事，理應謹慎行事，否則一失足則成千古恨，不可大意妄為。教育政策的推動亦是如此。建議廣納各方意見，尤其是教育第一線的教師經過多年的歷練，其意見更是政策推動成功與否的重要關鍵，僅是採用專家學者的想法，容易因過於理想化而無法貼近現實，實際執行易產生落差，美意淪為空談，實屬可惜。

（六）評鑑過程簡化，聚焦在學生學習成長

訪談結果顯示，教師認為評鑑過程繁瑣造成時間緊縮，檔案製作耗費心力影響教學成效，有違專業發展評鑑之目標。建議蒐集各校實施評鑑後其成果進行評估，進一步修正評鑑流程將過程簡化，使教學重點著重在學習者的整體成效上，比起注重教師個人專業成長更貼近教師專業發展評鑑的最主要目標。

（七）建立溝通管道，逐步踏實完成評鑑目標

實務面上建議與學校教師建立一個良性溝通的平台，尊重教師的想法與意見，創造穩定平和的學校氛圍，穩定中求發展，將教師專業發展評鑑之精神落實運用。其次，持續不斷利用各方管道宣導政策意涵，減少教師及家長疑慮，穩定的教學環境下，更能提升教師專業能力，精進教學技巧，提高學生學習成效。

二、學校

（一）營造學校組織文化，促進教師認同專業發展評鑑

推動「同儕視導模式」首要建立教師彼此間互信互助的良好關係，促進教師認同專業發展評鑑之目的與意義。唯有建立友好關係前提下方能使教師真誠的站在同理的立場提出有效建議，協助教師專業成長。

（二）訂定明確成長計畫，鼓勵教師進修研習，簡化評鑑過程以減輕教師負擔

整理訪談結果顯示，學習社群大多未能針對教學及輔導方面作規劃，導至對教學現場助益有限，專業發展評鑑可依各校本位課程需求得以自行預期成長目標、規劃成長課程、訂定完整的成長計畫，並鼓勵教師積極參與進修研習提升個人教學輔導專業能力。評鑑流程極簡化，減輕教師工作壓力，並配合專業發展評鑑主要目標—以學生為主軸，將精神完全投注在班級經營輔導及學習者的學習成效上。

（三） 觀察時間做最適度的調配，焦點由教師轉移至學生

教師平時班級事務繁忙，要自行安排與觀察者共同時間，對教師來說無疑是增加額外的困擾，亦會干擾課程安排，影響學習進度。若能由校方統籌規劃，設立完善前置作業，提供觀察者與被觀察者良好的互動平台，將觀察教師之教學專業轉為觀察學生的學習成果及態度，更能發揮專業發展評鑑的意義。

（四） 提升研習品質並邀請家長共同參與學生的成長學習

行政主管單位依校內成長計劃評估教師需求，統籌規劃有效提升教師能力及輔導專業之研習，有效運用至班級經營與輔導學生上。時常邀請家長一同參與專業成長研習，藉此培養家長配合教師投入關心並參與孩子學習成長之能力，減少無謂的衝突，拉近親師間友好的關係，更能提升孩子的學習成果。

（五） 尊重基層教師心聲將專業發展評鑑之效能發揮至極大化

透過溝通和理性的對話，了解基層教師的需求，尊重自主的參加意願，若教師無法自動自發的參與，即使參加再多的知能研習，做再多的觀察與對話，都無法將教師的專業提升至百分之百，亦失去了實施專業發展評鑑的意義。

三、 教師

（一） 態度—調整心態面對多元的社會

現今是一個知識爆炸的年代，知識的改變有如一日千里。教育部推動「教師專業發展評鑑」是勢在必行，站在教育第一線的教師必須重新認識「教」與「學」之間關係的改變，將重點擺在學生學習成效上，持續提升自我對專業的認知與信心，不斷進修研習增長教學輔導智能，方能跟隨時代變遷的腳步持續進步而不被社會所淘汰。

（二） 認知—改變想法迎接全新的挑戰

教師必須要徹底瞭解「教育」這個行業所肩負的責任與義務，「所謂師者，傳道、授業、解惑也」。教師必須承先啓後，傳承先人的智慧，確實將知識、技能教育國家未來的棟梁。受訪教師曾說：「別用過去的知識，教育現在的孩子，面對未來的社會」，社會瞬息萬變，若教師未能改變對教育的認知，便無法警惕自己不斷進修研習，更不能協助我們的孩子面對未來的社會變遷。

第三節 後續研究建議

從試辦教師專業發展評鑑實施視今已六年餘，為期四年的專業成長評鑑計劃亦將到期，目前全國實施狀況與教育部當初預期有一定程度的落差，教育部當初期望能在計畫結束落後，能從實施過程中採取可用經驗，另建立一套評鑑制度。研究至此因計劃未到期，無法評估未來政策明確之走向，因此，研究者針對本研究未盡之事項及研究後的心得，供後續研究者參考。

一、 擴大研究範圍並比較其差異性

以最具代表性及特殊性之個案學校做為本研究之研究對象，加上教師專業發展評鑑可依校本需求做彈性調整與配置，未能將研究範圍擴及所有核心學校運做之實際情形。研究者認為，後續研究者可依本研究之面向探討其他核心學校之做法，再統整歸納出其中之差異。

二、 深入了解無法提升參與率的主因

教育部推動教師專業發展評鑑根據本研究的整理發現，其目標與意義對教師與學生都具有相當程度的助益，但為何參與之學校數及教師參與百分比一直呈現低迷而無法有效率的提升？甚至一些學校參與後卻又退出評鑑計劃？值得後續研究者深入探討。

三、深入了解政策轉變及未來的發展

教育部推動試辦計劃之初，一再強調專業成長評鑑與考核脫鉤，實施過程亦確實如此。但經筆者研究發現，教育部委請國家教育研究院於 2011 年 9 月提中「中小學教師評鑑制度(草案)」，後續將賦予法源依據將評鑑入法，實施教師評鑑。這兩者之間是否仍存在著關聯性？未來的政策走向亦是一個可供研究的重點與方向。



參考文獻

壹、中文部分

一、書籍

- 王文科（2002）。**教育研究法**。臺北市：五南。
- 吳和堂（2007）。**教師評鑑理論與實務**。台北：高等教育。
- 林淑馨（2010）。**質性研究理論與實務**。高雄市：巨流。
- 張清濱（2005）。**教學視導與評鑑**。台北市：五南。
- 張德銳（1998）。**師資培育與教育革新研究**。台北市：五南。

二、期刊論文

- 李俊湖（2007）。從教師評鑑談教師專業發展評鑑。**研習資訊**，24(1)，139-148。
- 林志成（2006）。教師專業發展與評鑑的困境與對策。**新竹縣教育研究集刊**，6，1-46。
- 張德銳（1992）。形成性教師評鑑模式初探。**臺灣教育**，504，18-24。
- 張德銳（2004）。專業發展導向教師評鑑的規劃與推動策略。**教育資料集刊**，29，169-193。
- 歐陽教、張德銳（1993）。教師評鑑模式。**教育研究資訊雙月刊**，1(2)，90-100。

三、學位論文

- 王政汶（2011）。**教師專業發展評鑑成效之研究－以屏東縣一所小學為例**。國立臺東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 全秀鳳（2011）。**南投縣「教師專業發展評鑑」政策辦理過程之探討**。國立暨南國際大學公共行政與政策研究所碩士論文，未出版，南投縣。
- 李張鑫（2011）。**以多屬性決策提升教師參與臺中市「教師專業發展評鑑」之研究**。逢甲大學公共政策研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 林文忠（2009）。**臺南市國小試辦教師專業發展評鑑計畫運作與改進之研究**。國立暨南

國際大學教育政策與行政研究所碩士論文，未出版，南投縣。

林松柏（2005）。臺灣地區國民中小學教師專業發展評鑑指標建構之研究。靜宜大學教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

林彥好（2010）。臺中縣市國民小學教師專業發展評鑑態度之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

林淑芳（2010）。屏東縣國民小學教師對試辦教師專業發展評鑑看法之調查研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

洪瑞富（2007）。中部地區國民小學教師專業發展評鑑試辦情形及相關問題之研究。國立台中教育大學教育學系碩士論文，未出版，台中市。

張素女（2010）。從混沌到蛻變——一位校長推動教師專業發展評鑑的個案研究。逢甲大學公共政策研究所碩士論文，未出版，台中市。

商鳳英（2010）。國小實施教師專業發展評鑑與教師專業成長歷程之研究——以一所高雄市國小之教師為例。國立屏東教育大學教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

陳莉倩（2010）。國民小學教師組織文化知覺與教師專業發展評鑑認同度關係之研究。國立暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文，未出版，南投縣。

陳植政（2010）。臺中縣國民小學試辦教師專業發展評鑑之研究。國立台中教育大學教育學系碩士論文，未出版，台中市。

曾志堅（2011）。花蓮縣國民小學試辦教師專業發展評鑑之個案研究。國立東華大學教育行政與管理研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。

藍玉鳳（2011）。國民小學辦理教師專業發展評鑑之研究——以基隆市一所學校為例。國立臺北教育大學課程與教學研究所碩士論文，未出版，台北市。

四、網站

立法院（1995）。教師法，2012年2月7日，取自：

[http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lglaw?@140:1804289383:f:NO%3DC701734*%20OR%20NO%3DC001734%20OR%20NO%3DC101734\\$\\$\\$4\\$\\$\\$NO](http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lglaw?@140:1804289383:f:NO%3DC701734*%20OR%20NO%3DC001734%20OR%20NO%3DC101734$$$4$$$NO)。

行政院教育改革審議委員會（1996）。**教育改革總諮議報告書**，2012年3月1日，取自：
http://192.192.169.230/cgi-bin/edu_project/d_display?home=index&path=/ap/edu_project/toc&sysid=000000833&qval=%B3%F8%A7i%AE%D1&phonetic=0&fuzzy=0&pass。

教育部（2006）。**試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊**，2012年2月25日，取自：
<http://www.hla.hlc.edu.tw/a100/cb0/Site/試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊.pdf>。

教育部（2008）。**教師專業發展評鑑工作參考手冊**，2012年2月10日，取自：
[http://www2.tchcvs.tc.edu.tw/unit/unit-1/unit-1a/規章辦法/971008教師專業發展評鑑手冊\(完整版\).pdf](http://www2.tchcvs.tc.edu.tw/unit/unit-1/unit-1a/規章辦法/971008教師專業發展評鑑手冊(完整版).pdf)。

教育研究委員會（2011）。**教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點**，2011年12月1日，取自：
<http://140.111.34.34/docdb/files/dma7db0b07090d0d0c9.pdf>。

貳、英文部分

Goldhammer, R. (1969). *Clinical supervision*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

McGreal, T. L. (1983). *Successful teacher evaluation*. Alexandria, VA: ASCD.

Redfern, G. B. (1980). *Evaluating Teachers and Administrators: A Performance Objective Approach*. Boulder, Colorado: West View Press.

Seyfarth, T. J. (1991). *Personnel management for effective school*. Boston: Allyn and Bacon.



附錄一 教師專業發展評鑑年度重要記事

2001 年	
11.26	邀請全國教師會、全國教改協會等代表組成研商功力高級中等以下學校教師成績考核及績效評量制度變革籌備會議。
2002 年	
7.9	教育部長黃榮村與全國教師會張輝山理事長協商「訂定教師聘約準則之相關事宜」、「研議公立高級中等以下學校教師評鑑試辦計畫事宜」(人事處)。
9.11	與全國教師會召開協調會議，針對「公立高級中等以下學校教師考核、專業評鑑與績效獎金制度改進方向」，獲致共識以「專業評鑑」取代現行的成績考核(人事處)
11.22	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 1 次會議(人事處) 決議： 1. 推舉高雄市政府教育局曾局長憲政擔任起草小組召集人，擬定工作時程。 2. 總結性評量及形成性評量併行規劃，檢視國內現有形成性檢核標準。 3. 請駐外單位蒐集國外教師評鑑資料(第一次)。
12.5	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 2 次會議(人事處) 決議： 1. 教師專業評鑑與考核為兩種不同概念，專業評鑑係輔導教師改善教學，實施前宜經宣導、訓練、試辦等準備作業，英語教師晉薪及獎金發給脫鉤。考核強調績效，係執行行政上的相關措施。 2. 建議教師晉薪及發給獎金之依據回歸教師待遇條例草案中研定。
12.14	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 3 次會議(人事處) 決議： 配合立法院審查教師待遇條例草案，先研擬考核制度，處理晉薪及發給獎金，考核項目包括教學、輔導、研究、行政等四項；訂定考核指標之參考範例，授權各縣市政府或學校自行發展訂定。
2003 年	
2.21	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 9 次會議(人事處) 決議： 1. 專業評鑑係輔導教師改善教學，以形成性評鑑為主，評鑑程序可包括

	<p>教師自評、同儕互評及教學檔案建立，幫助教師瞭解自己之不足，長期可減少不適任教師，不宜與不適任教師淘汰機制掛勾。實施專業評鑑需經充分討論、試辦及培訓種子人員等過程。</p> <p>2. 教師考核強調績效，專業評鑑與教師晉薪及發給獎金脫鉤。</p>
4.15	<p>召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 15 次會議（教研會）決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 評鑑制度強調實務與可行；評鑑成員兼重同儕互評與專家輔導；評鑑結果以「擴大表彰」為主。 2. 評鑑目的包括：(1) 鼓勵教師專業成長；(2) 落實教師輔導工作；(3) 協助解決教學問題；(4) 改進教學策略及教學成效；(5) 建立教育團隊合作、溝通機制。 3. 參考台北市教學輔導教師設置及高雄市教師專業評鑑試辦實務經驗，做為專業評鑑制度規劃之借鏡。 4. 考量「專業評鑑」與「績效考核」係不同概念與處理方式，將不適任教師與專業評鑑區隔處理。教師績效考核及不適任教師處理機制業經完成，爰第十五次會議起，討論教師專業評鑑制度之規劃。
4.25	<p>召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 16 次會議。（教研會）決議：</p> <p>融合台北市與高雄市二者之經驗及做法，兼重教師專業評鑑及輔導教師設置機制。</p>
5.8	<p>召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 17 次會議（教研會）決議：</p> <p>討論高級中等以下學校教師專業評鑑制度之類別、內容、標準、方式、程序及其他相關事項辦法。</p>
6.6	<p>召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 18 次會議（教研會）決議：</p> <p>討論家長參與教師專業評鑑之程序、方式，及學科專門知能、教育專業知能與教師專業評鑑之切割或合併等問題。</p>
6.13	<p>召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 19 次會議（教研會）決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 討論「家長參與之程序及方式」、「地方教育審議委員會評鑑之任務」、「校外評鑑方式」等內容。 2. 增列邀請地方教育行政單位代表參與討論。
6.20	<p>召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 20 次會議（教研會）決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 中央由教育部訂定試行要點；縣市層級由地方政府訂定試行辦法，辦理相關研習課程；學校層級由學校訂定教師專業評鑑計畫，實施前須

	做適當宣導。
6.27	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 21 次會議（教研會） 決議： 修正試行要點草案，送請法規會作文字、用語統整。
8.5	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 22 次會議（教研會） 決議： 1. 與台北美國學校校長進行意見交流。 2. 教師專業評鑑試行方案將參酌台北美國學校作法及總校長意見。
8.14	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 23 次會議（教研會） 決議：修訂草案第五條、第七條、第八條、第九條、第十一條、第十二條、第十三條等條文內容。
8.22	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 24 次會議（教研會） 決議： 1. 統一法律用語，「部」為「辦法」，「地方縣市」為「要點」，「各級學校」為「計畫」。 2. 修訂草案第一條、第三條、第五條、第六條、第九條、第十條等條文內容。
8.29	召開公立中小學教師專業評鑑制度起草小組第 25 次會議（教研會） 決議： 1. 暫定草案名稱：「高級中等以下學校教師專業評鑑試辦辦法」。 2. 修訂草案第一條至第十五條等條文內容。
9.13	依據教育部全國教育發展會議結論建議： 研擬「教育部補助試辦教師專業評鑑實施計畫（草案）」，協助教師專業成長，擬試辦一年後檢討評估實施成效，以為日後全面辦理教師專業評鑑之參考。
2004 年	
1.6	召開「高級中等以下學校教師專業評鑑試辦辦法(草案)」座談會，邀請全國教師會及家長團體代表共同討論研議，討論試辦辦法的類別、內容、標準、方式、程序及其他相關事項。（教研會）
	2.10、3.2、4.6、5.6、6.11 依序召開了五次「高級中等以下學校教師專業評鑑」座談會。
7.28	鑒於全國教師會與全國家長聯盟對於教師專業評鑑之實施仍具歧見，簽請 部長指示：鑒於現階段評鑑未能發揮實質功效，宜俟「教師法修正草案」修訂通過後，再行辦理教師專業評鑑事宜。故暫緩試辦「高級中等以下學校教師專業評鑑」。（教研會）

2005 年	
3-5 月	第二次透過駐外單位調查國外教師評鑑制度，包括美國（馬里蘭、波士頓、舊金山、德州、洛杉磯、芝加哥、紐約）、俄羅斯、加拿大（安大略省、加西地區）、溫哥華、英國、法國、比利時、德國、澳大利亞、奧地利、日本、韓國，總計 18 份問卷，回收 15 份問卷。
6 月	分析國外教師專業評鑑制度
7.19	會同人事處的「全國教師人事制度專案報告」中，由陳執行秘書明印向杜部長正勝簡報「高級中等以下學校教師專業評鑑規畫說明」。部長裁示：試辦高級中等以下學校教師專業評鑑工作。
9.14	召開「高級中等以下學校教師專業評鑑」第 6 次座談會 決議： 1. 實施計畫以協助教師專業成長為主，評鑑規準以通則性為主，蒐集相關評鑑規準資料，未來供試辦學校參考。 2. 同意增列外部評鑑，採自由申請方式，試辦期限將由 1 年延長為 2-3 年。 3. 計畫內容強化輔導與服務機制，以確實達成教師專業成長目的。
9.29	召開「高級中等以下學校教師專業評鑑」第 7 次座談會 決議： 1. 試辦為自由參加，惟需考量城鄉差距與學校規模之特殊性，以發揮試辦功能。 2. 請辦理單位規劃每年參與試辦之規模，俾為未來全面實施之重要依據。 3. 配套措施須強化後設評鑑機制。
10.25	召開「高級中等以下學校教師專業評鑑」第 9 次座談會 決議： 1. 修訂計畫名稱：「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」。 2. 本計畫文字定案，另為避免外界對試辦計畫之誤解，新聞稿擬訂後，先請召集人檢視再簽核發布。
11.25	正式函請國教司、中部辦公室辦理後續試辦事宜（台研字第 0940161069 號）
2006 年	
3.10	召開「試辦中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」第 1 次會議 決議： 1. 請教研會就教師專業評鑑議題，提報部長主持之晨間會報說明，以為本部政策推動定調。 2. 宣導工作強調重視基層學校教師的聲音，並建立評鑑後如何協助教師

	<p>專業成長的機制。</p> <p>3. 函知各縣市政府之試辦計畫公文時，註明本試辦計畫係形成性評鑑，其與教師績效考核、不適任教師處理機制及教師進階制度脫鉤處理。</p> <p>4. 第一年優先鼓勵曾有相關試辦經驗之縣市政府及學校參與</p> <p>5. 逐年按比例擴增相關經費，並依專業成長需要增列設備費用，希冀試辦階段有效達成目的，發揮形成性評鑑功能</p>
3.29	<p>召開「試辦中小學教師專業發展評鑑」講座宣導組、研習規劃組第1次會議</p> <p>決議：</p> <p>1. 彙整國內現有評鑑規準，供試辦學校參考。</p> <p>2. 有關初階、教學輔導教師、講師等研習合格證書之核發，由試辦縣市政府本權責辦理，其”認定原則”由本部草擬後供縣市政府參考。</p> <p>3. 辦理宣導研習，採分區或數校聯合辦理，務期讓學校行政人員及教師了解本試辦係形成性評鑑。</p>
4.18	<p>召開「試辦中小學教師專業發展評鑑」講座宣導組第2次會議</p> <p>決議：</p> <p>1. 縮短申辦審核期限並儘早公告。</p> <p>2. 針對學校層級的宣導策略，宜強調評鑑方法、評鑑者、評鑑工具、教學檔案建置等內容的介紹，並以同理心解除教師疑慮。</p>
4.27	<p>召開「試辦中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」第2次會議</p> <p>決議：</p> <p>1. 有關「建立教師專業成長方案」應強調教師接受評鑑後，視教師需求，以多元方法協助教師，提升教學技巧與教學知能，並研議具體協助教師專業成長的方法，包含設備使用、活動設計等，期發揮形成性評鑑功能。</p> <p>2. 有關教學輔導教師之培訓課程內容應強調協助教師成長的知能與方法，期使受評鑑教師獲益。</p> <p>3. 請國教司與中部辦公室召集試辦學校校長及主任參與試辦研習，使其對評鑑實施方式、規準、工具等內容具正確概念。另「教學輔導教師培訓研習」宜適度納入學校校長及主任之參訓，期使教學輔導教師功能更臻完備。</p>
4.30	<p>召開「試辦中小學教師專業發展評鑑」講座宣導組暨研習規畫組第2次聯合會議</p> <p>決議：</p> <p>1. 修訂評鑑人才研習名稱，「初階評鑑人才」更改為「初階評鑑人員」；「講師人才」更改為「講師」。</p> <p>2. 修訂評鑑人員研習之抵免採認原則</p>

7.4-7	假國立高雄師範大學辦理「2006 教師專業發展評鑑國際學術研討會」，邀請美國紐約州教育廳羅督學漢中蒞會演講指導。
7.6	召開「試辦中小學教師專業發展評鑑諮詢會議」，邀請美國紐約州教育廳羅督學漢中蒞臨本部指導。
8.10	<p>召開「高級中等以下學校教師專業評鑑規準研究」期中報告審查會議決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建議增列國外教師專業評鑑之文獻探討、名詞釋義，並適度修正研究方法。 2. 評鑑規準：文句用語以貼近教師生活言語，強調精確性，避免重複；建議檢核項目適度考量高中、國中、國小之差異；在敬業精神與態度層面，強調教師之批判思考能力，及對弱勢學生之關懷與輔導。 3. 評鑑方式：除教師自評、教學觀察及教學檔案評量外，再增列與受評鑑教師晤談，適度納入家長與學生反映之意見期多元面向了解教師之教學。 4. 評鑑工具：(1) 建議「教學觀察表」詳列教師的教學單元、教學內容及表現事實之敘述，以利受評鑑教師具體瞭解評鑑者所評鑑之證據，並突顯形成性評鑑之目的；(2)「教學檔案評量表」中的班級經營與輔導應強調所有教師應具備之基本能力；(3) 建議「專業成長計畫表」中，直接填列已達成評鑑指標內容，不僅限於指標編號，俾利受評鑑教師閱讀。
9.15	<p>召開「試辦中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」第 3 次會議決議：</p> <p>討論並修正「試辦中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」之組織架構。</p>
12.21	<p>召開「試辦中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」第 7 次會議決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃「教師專業成長方案」之修正： <ol style="list-style-type: none"> (1) 本案為政策導向之規劃，其闡述須符應政策所需，俾規劃成果供行政單位使用。 (2) 請研究團隊提出初步行政資源整合建議，俾供本部及縣市政府實施之參考。 2. 有關「教學輔導教師遴選儲訓計畫」之修正： <ol style="list-style-type: none"> (1) 請增列教學輔導教師的培訓課程大綱。 (2) 「輔導對象」之認定，宜由學校評鑑小組審核決定。 (3) 「教學輔導教師之權力」增列協助教師進行專業增能。 (4) 有關「各校教學輔導教師之工作內容」增列源自評鑑規準的輔導內容。 (5) 考量依領域別及學科別配置教學輔導教師。

	<p>3. 有關「講師遴選儲訓計畫」議講師資格之教學年資多於 5 年。</p> <p>4. 修正「試辦中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」組織架構。</p>
2007 年	
1.9	<p>召開「試辦中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」第 8 次會議決議：</p> <p>1. 修正試辦計畫：</p> <p>(1) 計畫目的增列「以增進學生學習成果」。</p> <p>(2) 學校的「學校教師專業發展評鑑小組」修正為「學校教師專業發展評鑑推動小組」。</p> <p>(3) 「校內評鑑」即是「他評」，修正為「校內評鑑（他評）」。</p> <p>2. 「初階評鑑人員研習」修正為「評鑑人員初階研習」</p>
2008 年	
6.6	<p>「召開試辦中小學教師專業發展評鑑」政策規劃第 1 次討論會議決議摘要：</p> <p>1. 試辦 2 年顯現對教師有助益，繼續推動試辦有其必要性，未來將嘗試不同流程或不同形式等多元管道。</p> <p>2. 請相關單位加強蒐集各方試辦意見，以了解試辦問題及原因後，再修訂本試辦計畫內容。</p> <p>3. 未來繼續加強宣導工作，重申本試辦為形成性評鑑與教師績效考核、教師進階制度及不適任教師處理機制等無關。</p>
10.27	<p>召開「試辦中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」第 18 次會議決議：</p> <p>2. 未來參與人數比例最低限制為 90%、60% 及 30% 等三種模式擴大辦理。</p> <p>3. 有關試辦計畫之修正：</p> <p>(1) 仍維持學校申辦需經校務會議通過之規定。另深入了解高中職校務會議無法通過之原因，或必要時由推動工作小組協助向學校說明。</p> <p>(2) 本計畫名稱刪除「試辦」二字，與法令不衝突的原則下，改為「計畫性方案」。</p> <p>(3) 有關學校教師會層級之申請暫不考慮。</p> <p>(4) 本案推動原則為政策堅定，理念貫徹，方法委婉，請相關單位重新評估未來 98-101 年擬達成之試辦校數與人數目標值。</p>
10.30	<p>部長主持「專案研商會議（重點部務進階簡報）」第 5 次會議決議：</p> <p>1. 在不違反相關法規前提下，積極推動本案。</p>

	2. 98 年度優先推動直屬的附屬學校辦理本案。
11.7	召開「試辦中小學教師專業發展評鑑」政策規劃第 3 次討論會議 決議： 1. 修正計畫名稱暫定為「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施計畫」。 2. 請相關單位針對 98-101 年辦理期程，提出更具體推動策略。
2009 年	
10.13	召開「中小學教師專業發展評鑑推動工作小組」第 22 次會議 決議： 修正「教育部補助教師專業發展評鑑實施點」增列第五點、第六點、第八點。

資料來源：教育部教師專業發展評鑑網，研究者自行整理

- 一、2001 年底至 2002 年初，全國教師會、全國教改協會等代表為「教師成績考核」及「績效評量制度」籌備會議，為教師評鑑制度開啓了變革之路。當時確立了教師考核、專業評鑑與績效獎金制度改進方向，並強調「專業評鑑」與「考核」為兩種不同概念，專業評鑑是輔導教師改善教學，應與教師晉薪及獎金發給脫鉤。
- 二、2003 年 8 月 29 日於起草小組第 25 次會議中暫訂草案名稱「高級中等以下學校教師專業評鑑試辦辦法」。
- 三、2004 年陸續召開了多次的座談會，並邀請國內各相關代表參與出席，期望能將教師專業評鑑試辦辦法做最有效的宣導及修正其缺失，唯全國教師會與全國家長聯盟對於教師專業評鑑之實施仍具歧見，簽請 部長指示：鑒於該階段未能發揮實質功效，宜俟「教師法修正草案」修訂通過後，再行辦理教師專業評鑑適宜。故暫緩試辦「高級中等以下學校教師專業評鑑」。
- 四、2005 年
- (一) 3 月至 6 月，透過駐外單位調查國外教師評鑑制度，包括美國（馬里蘭、波士頓、舊金山、德州、洛杉磯、芝加哥、紐約）、俄羅斯、加拿大（安大略省、加西地區）、溫哥華、英國、法國、比利時、德國、澳大利亞、奧地利、日本、韓國，總計 18 份

問卷，回收 15 份問卷並加以分析。

(二)7 月 19 日由杜正勝部長裁示：試辦高級中等以下學校教師專業評鑑工作。

(三)10 月 25 日召開「高級中等以下學校教師專業評鑑」第 9 次座談會中將計畫名稱修訂為「教育部補助試辦『教師專業發展評鑑』實施計畫」。

(四)11 月 16 日部長簽核並移轉業務單位辦理，11 月 25 日正式函請國教司、中部辦公室辦理後續試辦適宜（台研字第 0940161069 號）。

五、2006 年試辦第一年，函知各縣市政府之試辦計畫公文時，註明此試辦計畫是「形成性評鑑」，與教師績效考核、不適任教師處理機制及教師進接制度脫鉤處理，並積極辦理宣導研習，採分區或數校聯合辦理，務其讓學校行政人員及教師瞭解此試辦是形成性評鑑。針對學校層級的宣導策略，強調評鑑方法、評鑑者、評鑑工具、教學檔案建製等內容的介紹，以同理心解除教師疑慮，期望教師能在試辦過程當中接受此一評鑑系統。

六、2008 年 10 月 27 日修正計畫名稱，刪除「試辦」二字，與法令不衝突的原則下，改為「計畫性方案」，三日後在專案研商會議（重點部務進階簡報）中，強調積極推動中小學教師專業發展評鑑，計畫名稱暫訂為「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施計畫」。

七、2009 年

1. 優先推動直屬的附屬學校（國立小學）辦理此案。

2. 10 月 13 日修正「教育部補助教師專業發展評鑑實施要點」增列第五點、第六點、第八點，使整個計畫更趨於完整。

八、教育部於 2010 年 8 月底召開「第八次全國教育會議」中，對於推動中小學教師評鑑具有高度共識。據此，在「中華民國教育報告書」的「陸、優質教師專業發展方案」中回應各界期望，列入中小學教師評鑑制度之規劃及推動，同時委請國家教育研究院於 2011 年 9 月提出中小學教師評鑑制度（草案），後續將參考規劃內容修正教師法，賦予實施教師評鑑之法源基礎，同時推動中小學教師評鑑制度

(教育研究委員會，2011：1)。



附錄二 訪談逐字稿

訪談代號：T1

訪談時間：120924

訪談地點：書畫教室

較專資歷：講師

請說明什麼樣的狀況下使您決定參加教師專業發展評鑑？（自願或環境因素）

答：一開始我看國語日報，國語日報那時候就有介紹說，未來會有教師評鑑這樣的一個制度，然後他說可能會把老師分級，然後分成四級，那其中有一級是屬於輔導教師，那我一開始想說輔導教師我把他跟輔導組聯想在一起，但是後來又看到他後面寫輔導教師是屬於老師的老師，也就是類似老師的指導者，那我看到這個的時候我那時候覺得以我的年資跟我的能力我應該還沒有資格吧，其實那時候我還搞不太清楚那是什麼東西，那後來剛好我們學校主任嘛，他又開始來各個擊破，我想那時候你有沒有參與到，然後他就來我們學年，那時候我是四年級，他先來找我講，找我還有○鑫、還有○豪，不是是○豪，對，就跟我們說，你們年輕人阿未來還很長阿！參加這個會很好之類的，所以我那時候就先…有一點、有一點不好意思拒絕他，阿又有一點覺得「好吧」我就試試看，所以我們就簽名，簽完名之後主任就拿著我們的簽名的單子去找○蕙老師，跟○蕙老師講，你們學年都簽了，所以到最後就變成好像大家都參加，我們那個學年大家都參加，那當時就變成好像有一種同儕的壓力吧！本來一開始會覺得莫名其妙參加一個我搞不清楚的東西，後來看大家都簽了，那應該還好吧！所以當初是在迷迷糊糊的狀況下，所以就參加了。

請問您參與教師專業發展評鑑的目的或藉此期望習得什麼？

答：我看到報紙後面有寫說，他們有計畫把他，就是可以減課或是可以超終點，然後就可以多一點錢，所以那時候看在錢的份上，我就想說：「好」，也許這一個計畫他可以多一點錢，那時候我完全是衝著錢的角度。

請問您認為教師專業發展評鑑的目的是什麼？

答：我想站在教育部的立場來看的話，他是希望提升教師的素質，然後在學校可能有些初任教師或者也許是不適任的老師，藉由老師帶老師的方式去讓那些老師更快上手，或者是去修正他的教學方式，然後讓整個教育品質更提升，我想這是他的最主要目的。但是相對的，他也有另外一個，就是說要讓老師打破班級王國的心態，你的教學可以讓別人來觀察，然後他可以給你一些意見，或者是說讓你有一些反思，因為每個老師，不管他再優秀多少還是會有一些盲點，那藉由另外一雙善意的眼睛給你一個建議，那對老師來說應該是獲益不少，所以我想一開始的目的是這樣，可是他或許還存在一個目的，他可能要淘汰不適任教師。

請您談談個人對教師專業發展評鑑的看法？（優點與缺點）

答：實際參與的看法就是，我覺得要看領導者怎麼去帶，如果說，我們是很真正很落實的在這個部分的話，有明確目標可以檢視教學成效、觀察前後的會談幫助釐清教學盲點。我覺得他真的對老師蠻有幫助的，可是如果老師花了太多的時間在做教師專業發展評鑑，但是反而偏頗了他，沒有把很多時間放在本來的工作上面的話，那就不是那麼實際。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於課程設計與教學有何影響？

答：以前沒有人看我教學，所以我上課，我覺得就是我想按照我的方式來上，所以就比較自由，可是如果有人要觀察，當然我會比較仔細一點，所以就會認真一點寫個教案思考一下，那雖然說觀察的目的不希望老師去掩飾，你原本是怎樣就怎樣，我們要看到就是你最原本的樣子，可是我覺得很難啦！只要有人進來，你不可能完全去呈現，比方說罵學生好了，多少都要修飾一下，在上課的時候那個節奏、順序就會受限於要觀察所以會有點緊張、壓力，雖然說我自己算蠻開放的，我已經被觀察很多次了，我覺得我還蠻自然的，可是當老師給我回饋的時候，就會真的我怎麼沒有注意到那個地方，還是會有一點 OS 說，喔、好，還是會有點壓力這樣。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導有何影響？

答：我個人覺得是有，尤其是我第三年，第二年還第三年參加那時候，那時候帶到的班級，我是第一次從中年級下去帶一年級，一年級的孩子我還不是很瞭解他們的個性，所以其實第一年我覺得帶的零零落落，那時候還好有這樣的制度，所以我是很光明正大的去邀請我們學年，那時候是邀請○娟老師，還有其他，○萍老師，就請他們，我覺得他們班及經營帶的不錯的，用這個當作一個理由，請他們來幫我看教學觀察，而且他們就會給我回饋，那我覺得這個真的還不錯，可以用教學觀察這個冠冕堂皇的理由，把你心目中的班及經營女神請進來，而且他也不會拒絕。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修有何影響？

答：我覺得是有，以我個人覺得有，會比較積極一點參與學校的一些研習活動，我以前就很積極了，只是，有這個教專之後有更多的研習有更多的機會可以去參與，可是那個也有一些困難點，以我來講，有些研習必須要到外縣市，曾經有兩次是去台北，然後五天，你就必須要安排家人去接小孩，那又是另外一個困擾。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度有何影響？

答：我覺得這個部分，不會，我個人覺得，敬業的就是敬業，他不會因為這個制度就更敬業，或者是說，不敬業的會因為這個制度變的更敬業，這只是一個讓你參考的指標而已，但是我覺得他魅力、魔力沒這麼大。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中曾遭遇過哪些問題？（社群的選項、時間性、內容、是否能實際應用）

答：第一年成立的近閱遠來社群受教務主任之託擔任召集人，因為要發展學校本位的閱讀課程，感覺壓力很大。由於很多事情不想麻煩社群其他老師，所以攬起來自己做，但相對的花費許多時間與心力，個人不太喜歡這項任務。第二次成立協和嚕啦啦，由於成員個性相近，默契較好，大家也能分工合作，比較快樂。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中最耗費時間或心力的事務為何？（製作資料、觀察教學）

答：我覺的還是在教學觀察，不管我是觀察者或是被觀察者都要準備，尤其是被觀察的時候，我就要先想一想我的教案內容，雖然說我的都簡案而已，可是就是要先設計一下，不能隨隨便便的就這樣上，所以當我是被觀察者時，就會蠻認真準備那個內容。相對我去觀察別人的時後，我會很仔細的寫意識記錄表，幾點幾分老師做了些什麼，有點類似逐字稿這樣子，只是沒那麼詳細，所以我就帶著筆電一看一邊打，甚至我會話那種語言流動表，或是教室內走動記錄，就是這些東西我都會花一點時間，如果我要去整理一份觀察記錄的會談表，我大概會都要花一到兩個小時，一個老師觀察一節課，那還是會耽誤一點我本身的時間，因為其實每個老師的空堂也不多，而且還要處理級務，所以以我過去來講，這會是一個壓力。像去年來講我只配對一個老師，所以感覺我比較輕鬆，但是在過去兩年前我好像配對了四、五個老師，然後我還要再去做觀察，或者是參加教學輔導教師方案，同一個老師我觀察了七、八次，其實累積起來是不少，不過當時教學輔導教師有鐘點費，那時想說至少有領錢就做的比較心甘情願一點，可是在沒有減課或超終點的狀況之下其實一定會造成老師一些的困擾的。

請問您參與教師專業發展評鑑的過程是否造成您的壓力與困擾？

答：第一個是自信心不足，因為已經有輔導教師這個身份，就會覺得說我好像應該要比較厲害一點，可是有時後又覺得自己能力又沒有那麼好，對於自己的定位，我好像也沒有那麼厲害，有時後會有一點心虛。壓力的部分，因為一直往上進，輔導教師之後又到了講師，做講師的培訓，所以講師就是會有外校或是教育局打電話來要我去做初階的演講，教學觀察初階的演講是八個小時，等於我出去一次要講八個小時的課，我去上過課之後就覺得這個工作不太容易，因為第一個你要連續這麼久，八個小時又要講、又要帶、又要讓大家實做，如果我的口條不清楚、思慮不清楚，其實別人一題問我就很難能夠自圓其說，我當初去講第一場就有那種感受，剛好我遇到一位校長提問，他問的問題很直接，很尖銳，雖然我也回答完他的問題了，他也給我點點頭 OK 了，可是事後自己想一想，覺得我沒有講得這麼完整，就是會有那種壓力覺得自己沒那麼厲害的感覺。

請問您對學校續辦教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：我覺的第一個還是說要簡化啦！當然說一些必要的紀錄還是要有，然後我覺的不要太繁雜，向我們學校其實以精簡化的不錯了，就是用勾選的而已，已經減輕老師一些壓力了，但是我覺的行政的部分可以讓老師有更好的安排，比方說觀察和被觀察老師的空堂，或他們的課可以調接近一點，當初我遇到的狀況就是，我有課然後我又要去觀察別人，我們班沒人顧，我就必須請愛心媽媽來，我那節課就發考卷，請愛心媽媽幫我監考，可是其實這樣是不合法的，所以我覺的真的要給建議的話，希望是在暑假就配對好，老師的配對，我要觀察誰，我的空堂時間那個老師剛好在上課，而且我要觀察國語，他就在上國語，當然這個會有難度，而且教學組長會很頭大。

請問您對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：我覺的如果他可以多給一點獎勵，比如說有參加的老師，我們之前都有給嘉獎，這個部分能多給點獎勵，這樣會更多人想參與，還有，如果他在配課的部分，就是我剛剛提到配課的部分能更好，那比較不會造成老師的困擾，另外，目前沒想到了。



訪談代號：T2

訪談時間：120806

訪談地點：書面訪談

較專資歷：講師

請說明什麼樣的狀況下使您決定參加教師專業發展評鑑？

答：我的學校在 96 年就參與教專，但第一年我並沒有參加，那時還抱著觀望的態度。

同時我覺得自己本來就蠻認真教學，也經常進修應該不一定要參加教專才能顯示出自己的專業吧。一年過去了，看看身旁參與的同事，好像也”平安無事”，所以就了解一下。

請問您參與教師專業發展評鑑的目的或藉此期望習得什麼？

答：那時並沒有什麼特別的期望，只想著應該也是一種趨勢性的政策罷了

請問您認為教師專業發展評鑑的目的是什麼？

答：教專評鑑的目的在於提升教師的教學效能，同時形塑學習型的校園文化

請您談談個人對教師專業發展評鑑的看法？（優點與缺點）

答：教學觀察系統幫助我個人在教學時能做為自我審視的依據，同時也提供夥伴間更多的對話。不過，通常因為學校事務龐雜，教專評鑑容易被忽略，也可能流於形式。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於課程設計與教學有何影響？

答：以前我總認為要先把班級經營做好，課才可能上的好。現在，我會思索另一種可能性，那就是設計一堂生動吸引學生的課，引發學生的學習動機，讓他有成就感進而解決或減少班級經營與輔導所帶來的困擾。這是我現在的目標。另外，以前我總是聚焦在自己的「教」上，較少考量孩子的「學」，安排一些看似有趣、熱鬧的教學活動，而忽略活動背後的目的性，怎麼取得平衡是還要學習的地方。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導有何影響？

答：同上題。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修有何影響？

答：不同階段的受訓課程都讓我有收穫，心中會想著怎麼讓自己的教學再更上層樓。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度有何影響？

答：哈~我本來就蠻敬業的，所以影響應該不大。但是在受訓的過程中有機會認識到一些教授、學者或其他學校的老師，他們投入的精神與態度很令人感動，所以我會更

認真的看待這些相關的事。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中曾遭遇過哪些問題？（社群的選項、時間性、內容、是否能實際應用）

答：1.在社群選擇時有時會受限於人數限制或因為成員考量，不一定能參加最想要的社群。

2.參與到後來較容易流於形式，是要留意的。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程最耗費時間或心力的事務為何？（製作資料、觀察教學）

答：整理教學觀察記錄需要一些時間，此外檔案的整理也需要耗掉一些時間。

請問您參與教師專業發展評鑑的過程是否造成您的壓力與困擾？

答：大致都還好。對了，要被觀察時會有小緊張。

請問您對學校續辦教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：1.我們學校參與教專已經全 run 過一次了，必須再重新訂定成長計畫老師的動力才能持續。

2.對於教學輔導社群的運作應該要更落實才有意義。

請問您對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：1.教專評鑑的重點在提升老師的教學效能，但重點若只是放在老師身上，那效果不彰，連校長領導都必須從行政領導轉向教學領導，整個學校的體質才可能徹底改變。

2.教育行政單位必須整合各項政策宣導及評鑑視導的業務讓學校的事務單純化，行政及老師都能回歸以教學為主，那教專才可能落實，不再被視為例行性宣導的一環。

3.教專評鑑中的一些概念、作法，例如教學觀察的實施等..若能從師資培續階段時即給予專業的課程訓練，將之視為師資養成的一部分，可減輕培訓時的成本也能全面讓所有教育人員都具備相關智能。

訪談代號：T3

訪談時間：121027

訪談地點：書畫教室

較專資歷：教學輔導教師

請說明什麼樣的狀況下使您決定參加教師專業發展評鑑？

答：在我們教專開始，第一年教育部在推的時候，我們學校還沒有在推這一塊，第二年之後，校長還有當時的教務主任、行政部分就有意要推教師專業發展評鑑這一塊，經過我們很多說明會、溝通協調，當然還有行政人員的一種熱情，在這種氛圍下也就跟著加入這個方案

請問您參與教師專業發展評鑑的目的或藉此期望習得什麼？

答：其實在加入之後，當然我本身是認同他的精神，不過能夠有怎樣的成長，我是持保留的態度，畢竟我們在教學實務上，在基本的學校運作，這些繁瑣的工作下，說真的，本身跟這個方案某方面是會有一些些衝突的，好比說，我們要做一些專業對話，但是在當時的時空背景下，學校的配套措施是沒辦法運作的這麼順暢的，能夠排出一一些共同的空堂時間來做這些教專方案的互動，所以說我本身對於這個期許，在參加的時候當然是持保留態度，我認為說先試試看水溫這種心態，參與過後才有辦法理解我的收穫是什麼。

請問您認為教師專業發展評鑑的目的是什麼？

答：我個人覺得教專的目的，你是指說教育部還是指這個方案我個人的感覺？如果我個人對他的目的和對他的解讀，加入這段時間我覺得這個方案本身著力點是在教師專業發展這個區塊，可是慢慢的我個人也參加一些研討會，我發現說這些學者或是推動的官員，最終還是希望回到評鑑這個層面，所以說在學校實際推動上，老師認同的當然是教師專業成長發展這一塊，而不是評鑑，當然最近教師評鑑入法之後，我是抱著觀望的態度，因為相關的配套措施並沒有很明確，不過就我們既有的教師專業發展評鑑的部分，我覺得他的目的，過去很清楚，就是要讓參加的老師能夠專業成長，這個部分我是這樣認定。

請您談談個人對教師專業發展評鑑的看法？（優點與缺點）

答：我覺得教師專業發展評鑑，他的優點，對我而言，應該是說讓我可以瞭解說現在社會的期望，社會對老師專業發展的期望，也因為這樣有系統的去規劃，可以讓一個在職的老師也好或是初任老師，他的一個後續持續的進修部分，可以有一個明確的方針，比如說課程設計、班級輔導、研究發展這部分，每一個層面他有一些指標可以讓老師很明確去做這方面的一個進修或是成長，這是我個人覺得他的優點。當然如果有參與的人也許對日後的教師評鑑可以做一個銜接，這部分是不是能夠無縫接

軌可以銜接得當，因為我還沒有參與教師評鑑，我無法說有相關的必然性。但是，我相信老師如果有躬身入局參與教專的話，某方面的壓力指數是可以減緩的，所以我認為這也是他的優點。他的缺點，我個人是覺得這一路這麼多年參與下來，我個人覺得某方面剛開始是負擔很大，因為要抽出很多額外的時間做資料的整理，像個人的教學檔案，個人的教學觀察與夥伴之間的這些對話，還是多多少少要找出額外的時間，雖然教育部這邊，學校是可以幫我們排共通時間，可是事實上我們的工作量還是這麼大，並沒有說明確的減課或具體的方案來減輕我們的負擔，所以我覺得時間還有這種精神上的負擔，造成他可能不利推動的算是他的一個缺點。再者第二個缺點我是覺得說，以教師專業發展為出發點，轉化成一個總結性的目的這個層面，老師是不是能夠接受，這個是我覺得可能在宣導上，在實施層面上是一個很大的缺失。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於課程設計與教學有何影響？

答：課程設計的部分我覺得這當然這幾年加入之後，有很大的幫助，尤其是跟夥伴在做一個經驗分享、專業對話，甚至可以參考他人的優良教學檔案，這部分在我們課程設計規劃上，或者是實際進班教學觀察，然後夥伴的一個回饋，對我在課程設計和教學的確有明確顯著的一個幫助，整個我對於這個部分是認定認可的，當然是我的夥伴跟我和這個團隊，氛圍是安全的情況下，我才覺得是有具體幫助的。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導有何影響？

答：班級經營與輔導這一塊當然可以透過一些同儕之間的經驗分享，或是小組的一個工作坊這些專業的會談。我個人是覺得說學校在這個部分沒有去形成一個類似社群，班級經營輔導這方面的社群，即使我們在教學經營上發現孩子的常規、以及家長應對溝通這方面、或是教學實務方面比較充滿挑戰。教專這一塊有沒有幫助，同儕之間的互動，當然或多或少是有一些經驗的分享，可是僅限於經驗分享，至於在執行層面有沒有辦法提出有效的具體措施，如同剛剛有提到的課程設計部分，他是比較明確的有一套系統，可是在班級經營輔導這部分，恐怕要看有沒有更有經驗的人，去帶領同儕去做一個研究。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修有何影響？

答：我個人也是在推動教專這個部分，除了在個人生涯規劃的研究，像這幾年也是去學位進修，取得學位進修後在實務層面上，自己覺得在發展的比如說任教的領域，像我個人有藝術人文這一塊有興趣，學校排的也都是以這個為出發點的話，那這部分我個人是覺得我會朝我的專長領域部分、或是我感興趣的、或者是未來生涯發展部分，我覺得這個的確給我一個方向，可以去思考，是有幫助的。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度有何影響？

答：如果以跟同儕之間的交流而言，看到有一些專業的老師或者是有經驗、真的是教學輔導方面很有專精的老師，我們發現他們投入的專業精神是會影響我在實務教學，當然這部分就是敬業精神和態度，我個人是覺得在積極度上面是會自我要求。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中曾遭遇過哪些問題？（社群的選項、時間性、內容、是否能實際應用）

答：如果社群選擇的部分，因為我個人是社群，我們學校的一個方式，他並不是以解決教學實務為導向的一個社群模式，嚴格講起來我們學校是以教師的專業學習領域興趣，以工作坊形式的一個社群導向，慢慢的當然我們希望未來可以回歸到教學現場，解決教學實務這個專業社群，然而我個人是覺得社群的選擇，我自己是社群召集人，一路走來我一直都在書法社群這裡面，當然我無法窺視到其他老師，去瞭解每一個老師對於社群選擇的出發點是什麼，我自己省思這段時間我加入社群也好，或者是成立這些社群的目的為何？是不是跟我們教專的精神是不是能夠 math 的，是不是相符的，我省思的結果是脫鉤的，是有落差的，當然老師們加入社群當中或多或少會有不同的收穫，也許在電腦設計啦！或者是在同儕的專業對話，不過跟教專實際上要解決解決實務問題來形成的專業社群在本校是值得來做轉型的。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中最耗費時間或心力的事務為何？（製作資料、觀察教學）

答：其實就是資料的彙整這部分，因為我們不管是社群活動也好，或是做教學觀察、教學檔案，當然教學檔案我們可以平時就累積自己的一些檔案，可是在 E 化時代來臨，其實說真的 E 化跟書面之間要如何呈現，有時後是讓人很為難的，書面要 E 化又要轉換，這個轉換又要花時間，比如說我要掃描，有些學生的作品我要具體呈現我要掃描，有些 E 化後我在電腦看的到，但一段時間必須要時常去更新，這個又要多花時間。教學觀察，說真的有時後如果要參與、協助老師，做老師友善的雙眼來幫助老師找出需要改進的問題，不是講完、看完就好，後續還要做很多的一個回饋會談，包含省思、成長計畫，再一個循環下去不是一天兩天可以完成，所以說資料的彙整，我們共通時間的部分，時間上是我們最耗費心力的。

請問您參與教師專業發展評鑑的過程是否造成您的壓力與困擾？

答：如果爲了我的教學成效，說真的不必要做這些這麼繁瑣的報表，我個人認爲說他對我的教學成效是有幫助的，而且，不會造成我很大的困擾，但是爲了教完課程而且孩子受益了，之後我又要爲了完成學校某些報表，要呈現出亮麗的績效，這時候心中難免會會有一些疑問，你說沒有壓力是騙人的，到底是爲了我授課的孩子受益，還是幫學校衝出亮眼的成績單，這時候我就會覺得壓力增加不少的。

請問您對學校續辦教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：我本身因為承辦這個教師專業發展評鑑的承辦人，我個人的一個想法，我覺對是贊同減輕他的一個文書或者是資料處理的繁瑣的部分，要如何取得最平衡的那個點，絕對不是我一朝一夕就找的到啦，我應該這麼說我認不認同要繼續辦，以我個人承辦這個工作而言，我自己靜下心來，憑良心去省思我覺得我還是肯定教師專業發展評鑑這段時間的作為是有幫助的，負面的跟正面的部分我取平衡我還是認為他還是某方面是有他的價值，只是說造成老師的負擔、造成老師的反感這部分是我未來要努力的，我要去取捨怎麼樣讓學校的發展不要因為增加老師工作量而造成老師們的向心力無法凝聚，我還是希望這個方案能夠喚醒老師們的教師敬業精神，最後回到敬業精神部分，如果老師覺得這是老師的天職，他願意，而且把孩子教好是他的本份，在天職和本分的分圍中，老師樂意並且自動自發去參與的話，我覺得這才是我們的目的。

請問您對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：我個人跟這些學者專家有實際面對面交談對話的機會，今年我們學校得到教育部教師專業發展推動的典範學校，當然這個殊榮是過去本笑的老師們投入、參與百分之百得到的一個肯定，然而，在接受頒贈這個榮耀的過程當中，我感受到的不是正面的，這些官員為了讓這個方案，讓他覺得是神聖、是對老師絕對有幫助的，是對老師只要有參與絕對是可以受益的，抱著這樣一個假設，所以他就認為你現在得到這個獎，你就應該要講一些，講難聽一點就是講一些不是學校真正感受的部分，那這一點我會覺得如果以推動的人是這種心態，用一種造假做作要我們去做這樣的分享的話，說真的我會懷疑他的信效度，因為不是我真正的感受。如果，我今天很感動，就是可以以得獎者的心態去分享這份喜悅，去分享我們在當中所獲得的成長的喜悅，我相信這樣子的分享才有意義。不過只是藉由這樣一個跟官員、跟相關推動的學者對話的過程中我發現，跟我們實際操作面是有一些落差，當然這只是少數的一些我看到的不是正向的部分，不過對於這些學者專家研究出來的這套方案，我並不會去否定他的價值，只是未來如果我要給這些續辦教專的學校一些建議，我個人會覺得說應該要在實務面上面，跟老師們取得一個良性的溝通，憑整個學校的氛圍是穩定平衡的狀況下，一步一腳印，我會覺得比較沒有後顧之憂。

訪談代號：T4

訪談時間：120917

訪談地點：書面訪談

較專資歷：教學輔導教師

請說明什麼樣的狀況下使您決定參加教師專業發展評鑑？

答：承辦主任一再地遊說、請託及被「偉大的遠景」吸引：參加教專是件還不錯的事，而且，並不會增加老師太多負擔也可以跑在其他人前面可以利用這樣的參與試辦經驗更瞭解政府及將要對老師做什麼我們也才更可以去瞭解真相在哪裡。再加上一些自己的「意氣」--社會上對教師說真的，很不友善，我們永遠是大家眼中的「既得利益者」，真的很希望因為教專可以稍稍使我們更理直氣壯一點～老師們真的有在做事，不是閒閒沒事做。

請問您參與教師專業發展評鑑的目的或藉此期望習得什麼？

答：期待教專可以讓我們脫離社會對於教師不良觀感，社會上對教師實在太多既定印象，也希望可以真的從裡面得到一些教學上的成長。

請問您認為教師專業發展評鑑的目的是什麼？

答：協助教師專業發展，對教師教學專業有所幫助。

請您談談個人對教師專業發展評鑑的看法？（優點與缺點）

答：教專的優點，說真的，不少～對我自己來說能看到別人上課是一件很能夠讓我充電的時候，藉著看別人上課去比較看看我和他對於教學重點認知之間的不同，又或者看到同一件事情學生的不同反應，對我來說這是最大的收穫；因為教專我也試著會將自己的一些東西整理，而這確實也有必要！

缺點：缺點就是太繁瑣！什麼都要資料、什麼都要記錄要證據，再加上東西都要變成書面化，很奇怪！今天你說要看我的敬業精神與態度，請問如何證明？用研習證明、用論述證明，那未來小學老師不是指要花心思在寫那些會被出版的研究就可以了呢？這不是很怪嗎？學生在這裡被放在哪裡了？再者，學生不是該是學習的主角嗎？但在教專當中，老師卻是被用放大鏡檢視的那個角色！

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於課程設計與教學有何影響？

答：對於這部分，我反而會藉由上面的規準去檢視我自己是否在上課時有完成這些事，很顯然的這些好像是上好一門課的重點項目！

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導有何影響？

答：班級經營的規準也是會用來看自己班經時的標準，看看哪裡有做了，哪裡漏做，或

許可以再補救，這個部分倒是我覺得比較沒問題的部分！

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修有何影響？

答：確實進修研習是教學增能是好事，會進修會研究的人就一定會自動去做好這些事了，我真的不懂為什麼要用這樣的向度去做這些評斷！難道，要像大學教授一樣進行論文比賽嗎？然後培養出一堆會寫論文的小學老師，然後，實際教學現場的學生呢？各個階段的「老師」不是應該邀有他們各自的階段任務嗎？弄成這樣的規格，確定學生真的有學到嗎？

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度有何影響？

答：對於原先就已有滿腔教學熱誠的老師，這一部分存在的意義是……。
對老師的不夠互信嗎？還是，得要充分的證據來向世人昭告證明「老師你真的很認真呢？」

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中曾遭遇過哪些問題？（社群的選項、時間性、內容、是否能實際應用）

答：如果單以社群來說，社群的學習成果，我個人認為比傳統的研習還要來的深入，而且還更吸引人，基本上這就牽扯到「成人學習」的想法了~我們可以針對自己或社群成員所需去創造我們的課程，而非因應著學校既定的形式來坐著聽講，而且效果還得看講師的功力。

請問您參加教師專業發展評鑑的最耗費時間或心力的事務為何？（製作資料、觀察教學）

答：製作個人檔案資料確實是對個人成長歷程的一些記錄，倒是可以接受，但是我認為是教學觀察後需要填的一大堆資料以及表格，是讓人覺得負擔的一件事。

請問您參與教師專業發展評鑑的過程是否造成您的壓力與困擾？

答：壓力和困擾一定是有的，教學觀察的壓力，製作資料以及紀錄表格的壓力。但也不可否認，在某種程度上有一定的收穫，比如在教學觀察時會發現自己的不足。

請問您對學校續辦教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：多數的觀察、規準都在看的是老師你有沒有教好，可是，好像大家都忘記了：學生，你到底聽了多少？學了多少？是不是觀察的焦點應該落在學生的身上呢？

請問您對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：1.建構屬於教師之間緊密的教學鏈結，而非造成行政、老師之間的困擾。
2.教育局處與教育部的承辦業務人員是否熟悉教專相關事務？還是每年一換，經常

需要學校重複地做重複的事或統計？也期待行政單位盡量避免出現皮球互踢的情形。

- 3.在觀察教師教學、每個人要求精進教師的同時，是不是也要同等的要求家長以及學生做好自己應該盡好的義務，而非單純只有權利可享？是不是也得要家長成長一些？



訪談代號：T5

訪談時間：121029

訪談地點：教師休息室

較專資歷：進階研習教師

請說明什麼樣的狀況下使您決定參加教師專業發展評鑑？

答：因為當時學校也是剛開始接觸，那我們對這個主軸，評鑑這個東西比較不熟也比較陌生，如果加入額外勢必會增加我們工作上的負擔，所以意願不高，只是主任認為這樣的加入對老師是有幫助的，因為主任誠懇的邀請，所以我們就這樣答應加入了

請問您參與教師專業發展評鑑的目的或藉此期望習得什麼？

答：既然都已經加入了，選擇去加入，我們當然是希望透過這樣子的活動去作自己想要成長的部分。那當然每個社群的目標都不一樣，因為他會有經費補助，所以有經費我們就可以比較具體的往我們想去發展的能力去走，原則上我是在這個部分我是比較正向的去看待這樣的事情。

請問您認為教師專業發展評鑑的目的是什麼？

答：目的可以分很多種，第一個，今天教育部他推這個的目的；第二個，學校去推這個的目的；第三個，我個人加入他的目的。我覺得教育部比較期待透過這樣的評鑑未來發展成一個「教師考核的標準」，這是我覺得教育部推這個的用意，最後的用意。那學校應該是站在行政的立場去做配合，畢竟他們跟教育局會有上跟下的關係，所以他們一定要去推這樣的業務。我們老師依我個人意願如果我不想加入，但是現在已經加入了，所以你認為我的目的是什麼？那我就覺得如果今天已經加入了，我透過這樣的機制去找到我想要成長的地方，就是這樣。

請您談談個人對教師專業發展評鑑的看法？（優點與缺點）

答：優點:教育部經費補助，可以提供有志向的教師提升教學知能的發展以及進行專業領域的研究。

缺點:國小老師平日教學負荷量頗大，教專的評鑑推行又增加了老師的負擔，立意雖好但是不切實際。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於課程設計與教學有何影響？

答：當然在發展的過程會對課程…，要去思考，丟了一個問題出來，所以會更加瞭解，但對於實際在教學上的應用，我個人倒覺得，並不會影響太大。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導有何影響？

答：我個人是覺得，我在教師專業發展評鑑這一塊，所接觸到的跟經營跟輔導比較不相

關，那或許你說會有一些幫助，可能是透過一些演講，我們去聽其他社群分享的演講，那這樣子我覺得或許會有些幫助。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修有何影響？

答：我覺的這是一個很好的方向，但是以現在目前國小老師的時數分配，和教育局的態度，他並不是一個很鼓勵老師去作研究發展和進修，實際上你要做研究發展和進修必須要有時間，你還要有金錢，我覺得在現有的教學底下，推這個業務只會增加老師的負擔，或許有一些老師比較積極，他也願意利用下班的時間，這樣子對他個人也會有幫忙，這個我不可否認，那所以我覺得他是提供了一種可能性。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度有何影響？

答：我個人是覺得沒有關係，一個會尊重職業的人，這是來自於他平常生活的態度，你期待透過這樣一個機制去轉換成這種態度，其實我覺得比較牽強，這是我個人的想法。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中曾遭遇過哪些問題？（社群的選項、時間性、內容、是否能實際應用）

答：社群的主題確認需要跟教育扯上邊，缺乏自由性。社群組別的成立需要老師來處理相關行政事務，例如撰寫計畫、經費申請、講師申聘、研習紀錄、成果彙整等等，格外煩心。需在繁忙的班級事務中，還要抽空去思索相關事宜，更增加老師的負擔。而老師無法把時間花在自己覺得最需要的地方，卻還要花時間在教專上。社群的分組有時候會考量到平日老師的互動關係，所以分組時，會有種矛盾產生，究竟該選組別還是選同伴？

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中最耗費時間或心力的事務為何？（製作資料、觀察教學）

答：期末分享的資料整理，似乎把作品包裝華麗成了另一種教師專業。

請問您參與教師專業發展評鑑的過程是否造成您的壓力與困擾？

答：的確是造成我極大的壓力。當初參加是爲了配合學校校務進行，不希望讓自己成爲一個特立獨行、標新立異的人。可是後來卻造成我時間安排上的負荷，老師無法得到適當的休息，學校的氣氛也異常的緊張。

請問您對學校續辦教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：其實我剛剛講，教師專業發展評鑑的目的可以分三個層面，第一個是教育局，第二個是學校，第三個是老師。或許我覺得他應該尊重基層老師真正的意願，所謂的意願是你大可發一個調查表，如果你們學校老師統計出來是不願意、或是願意那都無

所謂，你尊重老師的決定，我覺得這樣做起來會更有意義，我個人是覺得學校現在在推這樣子的業務，其實是有半勉強的狀態，所以老師可能私底下不願意，但是表面上又要配合，我想這種情況應該也有佔一部份。

請問您對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：基本上教育部是我們的頂頭上司，當然也希望他們能夠聽我們基層老師的聲音，不要只是一個草率的政策下來，然後學校這邊也只是爲了配合教育局，官僚或者是大家期待一個很好的績效標準，我覺得最後去做這樣的事情反而沒有得到一個正面的效果，那就是把時間都浪費掉了，我覺得這樣很可惜，希望可以尊重基層老師的聲音，這樣子會比較容易落實他的精神。



訪談代號：T6

訪談時間：120802

訪談地點：書面訪談

較專資歷：進階研習教師

請說明什麼樣的狀況下使您決定參加教師專業發展評鑑？

答：當時學校有接下教師專業發展評鑑的工作，並在校園堆動、鼓勵教師參加，而形成一種強烈的氛圍；再加上本身認為是一種趨勢，早晚都要參與，早一點拿到證書以後就輕鬆，不用再煩惱這種事了。

請問您參與教師專業發展評鑑的目的或藉此期望習得什麼？

答：目的是希望能早一點取得教專的證書、資格。從研習中除了希望能先瞭解教專要推動的發展方向，也期待能從中學習到提升教學品質以及自我專業成長的方法、技巧。

請問您認為教師專業發展評鑑的目的是什麼？

答：透過評鑑的方式讓老師檢核目前自己教學的現況，並透過觀摩學習和研習，來提升專業知能與教學技巧。

請您談談個人對教師專業發展評鑑的看法？（優點與缺點）

答：教職是個穩定的工作，穩定之下造成許多老師在知識和教學技巧上一成不變，無法跟上時代；再加上老師的素質參差不齊，也影響到學生的學習。因此，透過教師專業發展評鑑來提升教師的專業知能，其立意是良好的，但方法和手段是否讓教師願意接受更顯重要。例如，「評鑑」兩字，似乎是對教師教學好壞的評判；其次，教師對於專業知能的精進是有必要的，但對於形式上和花時間在資料的整理以應付上級的考評則顯得反感，亦脫離專業知能精進的初衷。因此，讓教師自願參與此計畫，而能從學習中獲得所需，這是推動此計畫要去考量的。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於課程設計與教學有何影響？

答：參與教師專業發展評鑑對於我在課程設計方面的影響不大，因為不管學校的課程發展或教學計畫，都有一套既有的模式與方案，目前也沒有變動之需求。對於教學方面，透過進班觀察等方式，可以學習到他人教學上的優點。例如，如何引導學生的發言、如何掌控教學的節奏等，皆有助於教師專業的成長。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導有何影響？

答：參與教師專業發展評鑑，藉由彼此觀課的過程，可以感受到不同老師所營造的班級風格，比起一般班級經營的研習，這種方式讓我可以體會更多東西，有時候看到同儕對某些情況的處理方式和自己不同，會進一步思考，如果是自己，會怎麼做？那

一種是自己較能掌握的處理方式。另外，許多參與教師專業發展評鑑的同儕，會建置班級網站或部落格，呈現更完整的班級經營理念或作法，從中看到許多創意的作法，非常有趣。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修有何影響？

答：參與教師專業發展評鑑對我而言，最大的意義是藉由同儕的回饋，再次檢視自己的教學或班級經營，發現自己不足之處，與同儕討論的過程獲益良多，目前這種方式已能滿足我所需要的協助。或許未來遇到更多需要精進的部分，我會尋求進一步的在研究與進修。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度有何影響？

答：我認為老師的敬業精神與工作態度和是否參加教師專業發展評鑑沒有直接相關，相信「教書」對大多數的老師而言，除了是一份工作，更是一種「良心」。不管是否參加教師專業發展評鑑，這種情況不會有所改變。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中曾遭遇過哪些問題？（社群的選項、時間性、內容、是否能實際應用）

答：社群是由教師自行組成，因此要有人願意擔任召集人，還要負責經費核銷、聘請講師等工作，不事一件容易的事，所幸學校有熱心的教師願意擔負此工作，也讓其他教師有所選擇。今年遇到校方為了讓社群人數不會過多而限制人數，以致有些教師無法參與有興趣的社群，也造成教師的困擾，殊為可惜。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程最耗費時間或心力的事務為何？（製作資料、觀察教學）

答：參與教師專業發展評鑑時，也許多部分必須花要多的時間去完成。例如：社群成果資料的整理、經費的核銷、觀察教學等，因每個人所負責的部分不同而有所差異。個人所面對最費心力的是觀察教學的部分，因為要將教師教學過程的情形、優缺點等以文字方式呈現，因每位教師教學的特質都不同，要以精確的文字去描述以短時間的觀察，是一件費心的事。

請問您參與教師專業發展評鑑的過程是否造成您的壓力與困擾？

答：學校推動教師專業發展評鑑時，學校會形成某種氛圍，似乎不參與的是少數，相信會造成有些人的困擾和壓力。在過程中我所面對最大的壓力來源是教學觀察，因為教學的現場由別的教師來觀察，讓我覺得不自然、不自在。其次是資料的整理，因為這要多花額外的時間和心思去整理，而我也認為專業的成長和收穫，主要是由觀察和學習的過程去吸收，而非資料的整理。

請問您對學校續辦教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：尊重教師參與意願，簡化評鑑過程和方式，讓教師樂於參與，覺得從中有所得。

請問您對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：能讓教師明確瞭解此計畫的目的，減少疑慮，並尊重教師個人參與的意願。

收穫

- 1.重新檢視自己的教學方法，並修正之
- 2.透過影帶觀察自己教學過程，才發現自己有口頭禪而不自知，藉此可以改善自我教學的口語表達使之更精確
- 3.和同事一起討論可以增進彼此之間的情感交流
- 4.經由教專評鑑研習可以提升教學的品質與效能
- 5.能將自己的教學作一有系統的紀錄，便於下次教學的反省與改進。

困難之處

- 1.恨不得有秘書來幫忙處理檔案分類記錄，因為有時真的忙不過來。
- 2.很想利用部落格，但資訊能力總是略嫌不足，有時反而在電腦前耗費許多時間。
- 3.針對同事的教學觀察，很難圈選亟待改進這個選項，因為自己有也似乎沒好到哪裡。
- 4.自評教學檔案，最清楚自己是花多少時間費多少工夫完成的，自認為非常好，但恐是「敝帚自珍」，以至於也只好客氣謙虛的勾選「通過」而非「值得推薦」。
- 5.要繳交這樣的作業，壓力真的很大。因為完全沒有一個依循的範例或標準可以參考，即使完成了作業，仍有很大的不確定感。如果評鑑結果是「通過」，那所付出的心力就有代價；倘若「不通過」，捫心自問再試一次的勇氣大概就所剩無幾。

結語

評鑑教師最大的意義應該是樂見每位教師都能在教學、班級經營、自我研習進修等方面均能與時俱進，而非以過去的經驗教導現在的學生去面對未來的世界。因此，我肯定教師專業評鑑有其好的一面，因為我自認為有進步，教學有改變，學生有受益；但相對的壓力，可能還是要些許時間來調適吧！

訪談代號：T7

訪談時間：120815

訪談地點：書面訪談

較專資歷：初階研習教師

請說明什麼樣的狀況下使您決定參加教師專業發展評鑑？

答：第一年學校提出試辦申請計畫時，承辦主任說這是未來的趨勢，早參加不如晚參加，我想說參加這個應該也沒什麼壞處，或許可以增進自己的教學技巧，那時剛好教書剛滿兩年，覺得應該要加強教學能力避免被標籤化，省得麻煩，就決定參加。不過參加完第一年，覺得和當初預期效果不一樣，參加了初階研習，研習內容都很抽象，感覺像是紙上談兵，而這一年內對於教學能力也沒有太大的提升，充其量只是和隔壁班的伙伴互看了教學，接著填了一大堆的表格，學校也辦了幾場不怎麼吸引人的研習，所以第二年就決定不參加。我覺得第二年不參加省了很多的麻煩，因為有參加的同事要花很多時間填寫許多資料，只不過在學校似乎會成爲異類，被歸類成不求上進的教師。所以到了第三年，承辦主任又來詢問我參加的意願，其實我沒有很想參加，不過主任說全校幾乎都參加了，我爲了避免被標籤化，省得麻煩，就決定參加，而且一參加就得參加四年。

請問您參與教師專業發展評鑑的目的或藉此期望習得什麼？

答：一開始參加教師專業發展評鑑也沒有什麼目的，除了是承辦主任的說服外，大概就是受到教師專業四個字的影響，希望能夠讓自己在教師專業上更加提升，如同我剛剛說的一樣，因為剛教書的前兩年一直在摸索什麼是教師專業，如何讓自己的教學技巧更精進，讓學生透過自己的教學能夠學得更好、更有效率，剛好碰到教師專業發展評鑑，因此希望可以從中提升自己在教學上的專業能力。

請問您認為教師專業發展評鑑的目的是什麼？

答：我認爲教師專業發展評鑑的目的是透過評鑑的方式，經由不同的管道，如研習、觀摩等，讓教師能夠看清楚自己的教學盲點，學習他人的優點，以提升自己的專業能力。

請您談談個人對教師專業發展評鑑的看法？（優點與缺點）

答：如果就專業發展四個字來說，教師專業發展評鑑是要能提升教師的專業發展，而什麼是教師的專業發展呢？我覺得最重要的是能提升教師的教學能力以及輔導技巧，因爲有人說老師是「拿過去的教法教導現在的學生去適應未來的社會」，如果我們一直侷限在自己的教室，用一成不變的舊觀念教學，鐵定跟不上瞬息萬變的社會，所以我覺得教師專業發展評鑑的目的就是要能夠提升教師的各項能力。

優點：報紙很喜歡報導一些關於不適任教師的新聞，因此造成社會大眾對於教師有

誤解，都覺得因為沒有像一般私人機構的淘汰機制，所以有些老師一套教法教一輩子，不懂得進修、自以為是，而透過教師專業發展評鑑，讓社會大眾瞭解有個機制可以約束老師，或是增進教師的工作能力，也可以減少教師的污名化。

除此之外，透過教師專業發展評鑑，讓具備良好班級經營或教學能力的老師有個平台可以分享自己的教學，或是讓他們入班觀察自己的教學，進而提出建議，確實能夠增進教師的教學能力。

缺點：參與教師專業發展評鑑至今第四年，我只參加過初階研習，對於更上層的研習一點興趣也沒有？為什麼？其實我覺得自己是一個喜歡追求新知的人，對於可以增進教學能力的研習都很有興趣，因為學生在你手上帶兩年，如果你可以給他越多的東西，那就是彼此的福氣。但是教師專業發展評鑑卻需要送審一大堆資料和填寫一大堆的表格，要拿到進階的研習證書或成為所謂的輔導教師，花在整理資料的時間上，我拿來精進我的教材和教學能力都還綽綽有餘，而且學校花在教師專業發展評鑑會議、討論相關評鑑規準的時間非常多，但老師得到了什麼？就只是繼續填寫一大堆相關文件。掛上了專業發展四個字，卻只是多了許多形式上的資料，最後說不定會直接和考核掛勾，但我們究竟要的是一個什麼樣的老師？把將時間花在整理符合規定的資料？還是將時間花在學生身上的老師呢？

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於課程設計與教學有何影響？

答：透過伙伴教師的入班觀察，可以提供我在課程設計與教學的建議，不過假使伙伴教師沒有教授同一課程，也僅能給予些許的建議，我覺得在空堂時間或是學年討論時間，同學年的老師非正式或正式的談話，比教師專業發展評鑑的影響來得多。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導有何影響？

答：透過教師專業發展評鑑所舉辦的班級經營研習，能夠提升我在班級經營與輔導的知能，不過此類的研習並不多，影響也不大，不如透過相關書籍、網路部落格或是同事間的彼此對話，更能加強我的班級經營及輔導技巧。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修有何影響？

答：我覺得研究發展與進修和我參與教師專業發展評鑑並無太大的關連性，研究發展與進修最重要的是看個人意願，我看過有些參與進修的老師在研習的過程裡做其他的事情，你說他們有沒有參與進修？當然是有阿，他們花時間參加研習就是種進修，但他們真的進修了嗎？這就是見仁見智了。當初參加初階研習花了整整三天的時間，看起來好像十分積極熱中於進修，但實際層面呢？我覺得都是些紙上談兵。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度有何影響？

答：是否參與教師專業發展評鑑並不會影響我的敬業精神與態度，也就是說我沒參加教專的那一年不表示我是個沒有敬業精神與態度的老師，而參加教專的這幾年，也不

表示我的敬業精神與態度就特別的好，就大環境而言，你能說那些參加教專的老師們就特別有敬業精神與態度嗎？那些教師在所有教師的比例上是少數，難道表示只有少數的教師有敬業精神與態度嗎？其他多數沒參加的就沒有敬業精神與態度嗎？所以才說這兩者是沒有太大的相關性。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中曾遭遇過哪些問題？（社群的選項、時間性、內容、是否能實際應用）

答：社群的課程安排、繁瑣的評鑑規準、如何實際應用都是我所遭遇過的問題。

- (1) 教師專業發展評鑑裡推動教師社群，在社群的課程安排是由教師們共同設計，如果只是單純的規劃一系列有興趣的課程並不困難，但問題是所有的課程都需與教學有關連，而且每個社群的最後的成果發表也被規定要能與教學有相關，其實說真的是有一些困難。
- (2) 在參與評鑑的過程，需要填寫許多評鑑規準，這些規準有時候會讓人覺得很難評斷，但這些都是校內教專小組花時間共同研擬，難道完全符合這些標準的就是完美的教學？達不到的就是失敗的教學嗎？這其實很難說。
- (3) 參加教專的這幾年，也花了不少時間在研習、評鑑或觀摩上面，但到底要如何真正有效的應用的實際的教學上，我自己也還沒理出一個頭緒，感覺就是做一年算一年，好像也沒有什麼太大的收穫，但卻是將時間綁在教專上面一樣。

請問您參加教師專業發展評鑑的最耗費時間或心力的事務為何？（製作資料、觀察教學）

答：我覺得最耗費時間的就是在於製作資料，還記得第一年參加的時候，上面規定每個人要有自己的部落格，部落格上面一定要有哪些項目以供教專評鑑小組審核，那時候花了很多時間在這上面，但是後來那個部落格呢？恩，因為使用性不高，就逐漸荒廢且關閉了。而接下來四年期的教專計畫，我從九十八學年度一直到一百學年度都屬於非正式評鑑，但看到了許多正式評鑑的人花許多時間在填寫相關表格和資料，我真的覺得很浪費時間，填完那些表格到底有什麼意義？或許是在最後教育部來評鑑時能得到相關的肯定之類的吧。而有些較熟稔的同事在這幾年參加進階研習也是有所抱怨，說要花好多時間建立資料，為了這些資料常常忙得昏頭轉向，這時候我都會很慶幸自己沒有參加進階，總覺得那又是另一個資料輪迴阿！

請問您參與教師專業發展評鑑的過程是否造成您的壓力與困擾？

答：參與教師專業發展評鑑有沒有帶給我壓力和困擾？我想應該是有的吧，因為製作和填寫資料，這一點的確會讓人有壓力和困擾。還有不知道到底教專未來的走向是什麼？會不會和成績考核掛勾？會不會讓怪獸家長參與評鑑呢？對於未來的不確定感也是一種壓力和困擾。

請問您對學校續辦教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：學校可以安排有關提升班級經營或教學輔導的研習，聘請有實際經驗的講師們分享。教專的教授們有他們的專業領域，我很肯定他們，但有些實際經驗比理論來的更重要，所以希望辦理的研習可以多以實務面為主。

同時我覺得應該要讓社區的家長們看得到我們學校在辦理教師專業發展評鑑，讓家長瞭解到這是所有生命力和教學熱忱的學校，而不是自己關起門來埋頭苦幹，招生率卻一直往下降，行政單位在辦理教專的同時，應該要想辦法將教專和提升招生率相結合，才不至於讓學校一直有超額危機，搞得人心惶惶。

請問您對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：我覺得教育行政單位應該對於教師專業發展評鑑要有明確的定義和目的，最終目的應該是要提升教師的教學專業，因此應該聚焦在這一部份，其它繁瑣的評鑑標準或是相關的資料應該要相對減少，實際辦理及推動能確實提升教師專業的活動，而不是透過資料審查來評斷是否有成效。



訪談代號：T8

訪談時間：121025

訪談地點：班級教室

較專資歷：初階研習教師

請說明什麼樣的狀況下使您決定參加教師專業發展評鑑？

答：剛開始主任來找我的時候，也是有一點排斥，因為我們教學也蠻忙的，又要做一些行政額外的資料填寫這些活動，感覺對學生沒什麼受惠，我又要花很多心力去做一些行政的資料，所以主任來遊說的時候我就拒絕他了，所以我算是學校比較後面參加的，剩沒幾個人我才加入。後來去參加研習聽他們講了之後是覺得還不錯，我會發現說，這樣也不錯阿！每個人的教學一定有好也有不好，也有他的盲點，也有他優秀的地方，那有可能我們自己也有看不到的一面，由別人觀察你搞不好可以找出那些對於自己比較不好的教學習慣可以做改進，後來我就比較不排斥了。雖然說不排斥但心裡還是會覺得說：「喔，又要填寫一些資料、表格這些東西」我不喜歡的是這些，那開放讓別人進來觀察，我是很 OPEN、很 OK 的。

請問您參與教師專業發展評鑑的目的或藉此期望習得什麼？

答：我會比較喜歡實質上的回饋，比如說同事進來參觀我的教學，能指證我哪裡做的不夠好，我是喜歡這方面能有所改進，這樣子我自己的一些優點可以保留下來，同時參觀的老師也可以把我的優點拿去用；由對方看出我的缺點，我可以做一些教學上的調整，除了我自己的專業能力可以提升，學生也能受惠，整個教學過程學生也較能吸收，整個班級經營也會比較提升。

請問您認為教師專業發展評鑑的目的是什麼？

答：我覺得有可能是要淘汰一些不適任的教師，說時在我們也有看到一些不適任的教師。從這個評鑑就是可以讓一些安於現狀的老師可以調整自己的腳步，有時後生活太平靜、太習慣，可能就會安於現狀就不會去做一些改進。我們的社會環境是一直在進步、一直在改變，如果用五年前、十年前、十幾年前那一套在教學生，思考模式和教法可能會跟不上時代，年輕一代的家長教育方式跟著潮流改變了，可是教法老舊沒有辦法跟孩子連結，在教法上面家長也比較不能接受，學生吸收的程度也會比較少一點，老師藉著這個評鑑自己不斷的做改進，不斷的調整自己的腳步和教學方法，對學生來說可能也是受惠的，就可以淘汰一些不好的老師。或是一些並非不好，只是沒有在進步，他可以藉由這個動作逼自己不斷的要改進自己的教法、準備的工作，我覺的教育部可能有考量到這些。我看國外這方便好像作的比我們完整些。

請您談談個人對教師專業發展評鑑的看法？（優點與缺點）

答：剛開始會排斥，認為每位老師的特質不同，如何認定階級，後來覺得安排的課程和

自己的參與，對自己專業能力有提升，就不那麼排斥了。以優點面來看，老師可以透過友善的眼神得到適當的回饋，可以幫助老師檢視自己的教學內容，瞭解自己的盲點進而缺點。缺點面來說，國小老師平時班級級務已經非常繁多，要兼顧孩子的課業及品行，更要顧及家長的需求，做許多的資料報表來面對上級長官，時間的安排上變的非常的困難，也間接影響教學品質。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於課程設計與教學有何影響？

答：教師專業發展評鑑舉辦的研習對老師的專業能力是有幫助的，各項研習所得有助於課程設計和教學，而同事間觀察的回饋更是老師教學修正的參考依據。教學觀察後同事給的建議，會讓我更注意教學課程的設計與教學方式，對自己做的不夠好的地方會更加用心注意。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於班級經營與輔導有何影響？

答：班級人數多，老師不可能面面俱到，同事觀察的回饋會是改進的參考，透過社群研習的收穫也可以用在班級經營，可惜時間有限，選擇也有限，一個學期只能參與一個社團所以無法習得所有社團的精髓，只能透過成果發表瞭解別的社群的成果，無法全面的瞭解各個不同社群的差異性。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於研究發展與進修有何影響？

答：教育部辦理這個方案立意良好，但基於國小教師的工作性質及時間安排上，研究發展對國小老師來說並無太多的時間來從事，而且對學生的直接效益不大。進修方面因為無法社略所有的社群，所以所吸收到的知識內容非常有限。

請問您覺得參與教師專業發展評鑑對於敬業精神與態度有何影響？

答：對某些老師來說或許會讓老師教學態度更加積極，表現更專業。對我來說，能加入教育這個大團體本身就經過一定程度的薰陶，態度是一個人長久培養出來的，並不會因為參加了教專就變的更積極，這是我個人覺得。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中曾遭遇過哪些問題？（社群的選項、時間性、內容、是否能實際應用）

答：覺得原本的教學準備時間和輔導學生的時間要被縮短，挪來做教師專業發展評鑑，浪費時間，雖然對老師教師專業能力有提升，但收到的效益卻不大。寧可時間花在準備教學和輔導學生，這樣更有實質的意義。

請問您參加教師專業發展評鑑的過程中最耗費時間或心力的事務為何？（製作資料、觀察教學）

答：最耗費時間的是製作文件資料給上級單位看，加重老師負擔，這些時間不如留給需

要課業輔導的學生。教師專業發展評鑑的重點應放在提升教師專業能力，而不是做一大堆資料，做表面成果給上級人員看，由資料多寡去認定成果，去評定一位老師的專業。

請問您參與教師專業發展評鑑的過程是否造成您的壓力與困擾？

答：我的壓力，有的老師不太敢讓人家進來教室參觀，我是 OK 的，人家來參觀我上課我是很樂意的，但我很不喜歡的部分是，我剛出來教學的時候，我有很多多餘的時間，我可以把程度差的或是需要補助教學的孩子常常可以利用時間叫過來教學，可是我發現後來這幾年，我完全沒有時間，常常要做一些行政工作的資料、表格上傳什麼資料、什麼資料的，我覺的這些都佔用很多老師的時間，然後這些東西呢！都是一些書面的資料，其實都只是好像做個業績給上頭看這樣子，我覺的對小孩子一點受惠都沒有，我是很擔心教專做到後來也是向這樣子，填寫一堆的表格，寫一些報告啦！結果又完全失去他原來的意思，只是在做書面的工作，我比較排斥的是這方面，希望可以盡量不要填寫那麼多的文件，把過程簡化，讓老師真的是有做到評鑑，但是又可以不要負擔這麼大。

請問您對學校續辦教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：盡量簡化教師專業發展評鑑資料的彙整過程，不要加重老師負擔，讓老師有更多的時間和精力用在教學和輔導學生上，教育的本質是培養孩子，並不是花在這些花俏的文字編排上。

請問您對教育行政單位辦理教師專業發展評鑑的建議是什麼？

答：現在教育行政單位，做太多紙張資料，虛假的表面呈現，對學童的教育完全沒有幫助，希望簡化資料呈現，將老師的時間精力實實在在的用在學生身上。