

雲林縣國小教師對試辦教師專業發展評鑑態度之研究

吳金香 中州技術學院幼兒保育系講座教授

施振典 中州技術學院幼兒保育系講座教授

張茂源 雲林縣土庫鎮埤腳國小校長

摘要

本研究旨在探討雲林縣參加教育部試辦教師專業發展評鑑之國民小學教師對試辦教師專業發展評鑑之態度與看法，並依據研究結果，提出結論與建議，以提供推動教師專業發展評鑑之參考。本研究採訪談法，針對雲林縣國民小學97學年度參加試辦教師專業發展評鑑之20位教師進行訪談研究，獲致結論如下：

- 一、教師對試辦教師專業發展評鑑，態度上傾向支持。
- 二、評鑑方式上，認同以評鑑檢核表自我勾選評量。
- 三、評鑑結果不宜對校內、外公開，以個別方式通知教師。
- 四、評鑑結果的運用上，認同只為提升教師專業及教學品質。
- 五、評鑑結果流於形式，未能真正達到教師專業發展目的。
- 六、校內評鑑小組成員欠缺專業評鑑知能。
- 七、增加教師額外工作負擔。

關鍵字：教師評鑑、教師專業發展、教師專業發展評鑑

A Study on Teachers' attitude towards Experimental "Teachers' Professional Development Evaluation" Project in Yun-Lin County Public Elementary Schools

Abstract

This study aims to explore public elementary school teachers' attitude towards the implementation of Professional Development Evaluation by Ministry of Education in Yun-Lin County. Based upon the findings, the researcher issues conclusion and advice. This study applied interview approach. The twenty respondents are the teachers distributed in those schools that were experimental schools undergoing Teachers' Development Evaluation in last school year. The conclusions follow as:

1. Teachers' attitude: tended to support Teachers' Professional Development Evaluation program.
2. Patterns of evaluation: teachers approving the self-check list to monitor themselves.
3. Usage of evaluation result: it shouldn't be disclose, it had better remain confidential and be informed to the teachers individually and in private.
4. A sound usage of the evaluation: exclusively for improving teachers' professional and teaching quality.
5. As far, the evaluation is seemingly less feasible and hardly matching up with its original effect.
6. Members of schools' internal evaluation panels lack the capacity to do their job, mostly.
7. Evaluation itself added additional load for school teachers.

Keywords: teacher evaluation, teachers' professional development,
evaluation teachers' professional development

壹、緒論

一、研究動機

學校因學生而存在，提升學生的成長是推動一切教育改革的理由，也是教師專業發展的核心價值（林素卿，2009）。學者張德銳（2003）指出，教師專業化與教師素質的提升是當前社會各界的共識，因為唯有教師能夠專業化，才能確保教師的尊嚴與社會地位；而教師素質的提升更是教育改革能否成功的關鍵。無論是教師專業化、抑或教師素質的提升，都有賴教師評鑑功能的發揮。

歐美先進國家近年來的教育改革中，「教師評鑑」一直是其主要的推動項目之一，也是對提升教師素質最重要的議題，例如，美國追求卓越教育委員會(National Commission on Excellence in Education)於1983年出版了「國家在危機之中：教育改革的迫切性」(A Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform)報告書，其中有關實施教師教學評鑑的必要性揭櫫如下：「教學專業人員的待遇應是以成就或表現為基礎的薪資制度。無論是薪資待遇、升遷制度、終身聘任制度，以及人才留任的決定等，都應該和有效的評鑑制度密切結合。如此才能使優秀的教師得到獎勵，一般的教師得到鼓勵，而表現拙劣的教師則得到檢討改進或是淘汰的機會」(引自高強華，1995)。另外，英國於一九八三年公佈的「教學品質白皮書」(White Paper: Teacher Quality)亦強調要對中小學教師的教學表現工作做正式的評鑑，以確保教師專業能力能夠提昇與發展；又於一九九一年正式公佈「教師考評條例」(Teacher Evaluated Regulation)對於教師評鑑的目的、方法、週期、督導與評鑑等皆有詳細規定（羅嘉珍，1994；吳貞宜，2000）。

教師評鑑一方面是對教師個人專業表現予以檢討與分析，以激勵教師專業成長，再則，進而促使教師改善教學實務，確保教師有更多的自信與同事有更佳的專業關係，更好的課程與教學規劃，更適當的生涯展望（李奉儒，2006）。透過教師評鑑，教師可以定期開會討論如何改變教學方法，形成學習組織的社群，聚焦於個別學生和縱貫性資料的分析，幫助教師降低學生成就的落差，評估教學革新的情形，進而改進教師教學和學生學習。當我們信仰「立足專業、永續成長」，教學專業將成為校長、教師、家長共同努力的目標（張德銳、李俊達，2007）。在強調教師專業化的今天，學校教育應著重於協助教師的專業成長與發展，除了加強推動教師評鑑工作之外，在教師專業成長與發展方面，更應打破傳統組織上教師孤立與個人化的舊模式，使教師能夠透過教師互動及積極參與有不斷成長的空間，成為終身的學習者。

實施教師專業發展評鑑的成功與否，教師的參與態度是主要的因素之一，瞭解參加試辦教師專業發展評鑑之國民小學教師對教師專業發展評鑑的態度、看法、以及所遭遇之困難，以作為推動國民小學教師專業發展評鑑之參考，仍為本研究之主要動機。

二、研究目的

基於上述研究動機，本研究旨在探討國小教師對試辦教師專業發展評鑑之態度，提出其具體研究目的如下：

- 一、了解國小教師對試辦教師專業發展評鑑的態度。
- 二、剖析國民小學教師對評鑑方式的看法。
- 三、探討國民小學教師對評鑑結果告知方式的看法。
- 四、根據研究結果提出具體建議，俾供教育主管機關研訂我國國民小學教師專業發展評鑑制度之參考。

三、名詞釋義

(一) 國民小學

本研究稱之國民小學，係指台灣地區依據國民教育法設立之國民小學。本研究範圍僅以雲林縣參加教育部試辦教師專業發展評鑑的國民小學為限。

(二) 國小教師

本研究指國小教師，係指目前任職於我國公立國民小學的教師兼任行政教師（兼任組長或主任等行政工作）、級任導師、科任教師。

(三) 試辦教師專業發展評鑑

本研究之試辦教師專業發展評鑑，是指教育部於九十四年十月二十五日通過「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，於自願原則下，鼓勵學校申請試辦，試辦學校教師亦依自願方式辦理，由各試辦學校自行發展評鑑規準，採用適當的方法、客觀的蒐集評鑑有關資料，並對其作成價值判斷和決定的歷程，以發現教師表現的優劣得失及其原因，協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質。

四、研究範圍與限制

(一) 研究範圍

本研究之對象是以雲林縣參加試辦教師專業發展評鑑之國民小學教師為範圍。

(二) 研究限制

本研究限於時間與人力，僅選取雲林縣 97 學年度參加試辦教師專業發展評鑑學校共計 20 人為研究對象，研究結果在推論上有其限制存在。

貳、文獻探討

一、教師評鑑的意義與目的

(一) 教師評鑑的意義

教師是教室的靈魂人物，其教學的品質牽動著學生學習的興趣與成效，教師評鑑則是促使教師專業發展、持續學習與研究的具體作為。教師評鑑乃是針對教師的表現，特別是教室中的表現，依據預設的評鑑目的與評鑑規準，以科學與哲學的方法加以審慎描述、蒐集和分析有用的資料，以衡量其優缺得失。復以形成性或總結性的評鑑步驟來做事實性與價值性的判斷，最後據以決定如何改進教師表現或策劃教師專業發展的過程（陳瑞榮，1995）。

國內學者歐陽教、張德銳（1993）將教師評鑑界定為：一種對教師表現價值判斷和決定的歷程，其步驟為依據教師表現的規準，蒐集一切有關訊息，以瞭解教師表現的優劣得失，其目的在協助教師改進教學和行政上決定教師任用獎懲的依據。羅清水（1999）認為，教師評鑑係指兼顧教師績效表現和專業成長等內涵，針對教師表現所做的價值判斷和決策的歷程。

秦夢群（1997）認為教師評鑑需透過系統化收集分析資料，加以描述與價值判斷。傅木龍（1998）認為教師評鑑是學校經營的一部分，目的在於透過評鑑者與被評鑑者及學校行政領導者的合作，經由連續以及系統化過程，對於評鑑者的專業表現，加以分析與評鑑。同時也透過評鑑歷程給予適當的教育訓練，協助被評鑑者建立未來發展目標，進而提昇教育品質。

綜合上述，所謂教師評鑑乃透過評鑑者、受評鑑者對教師在學校各層面專業表現，運用客觀公正、審慎的評估以及有系統的方法收集資訊，最後依據評鑑結果，協助教師改進教學，達成促進教師專業發展目標的一種價值判斷與決定的歷程。

（二）教師評鑑的目的

教師評鑑是建構教師專業成長及健全服務績效的重要因素，教師評鑑即是對教師服務表現作價值的判斷與促進專業發展的連續歷程。羅清水（1999）指出，教師評鑑的目的涵蓋了：1.教師的篩選；2.證照的頒授；3.初任教師的評量；4.教師任期的決定；5.教師專業的發展；6.教師生涯的進階；7.學校改革等七個層面。Stake（1989）認為，教育評鑑之目的有四：1.提供獎勵與改進的資料；2.對於新職位或保留舊職位時，可協助選擇最適任教師人選；3.協助教師持續的專業發展；4.促使了解學校的整體運作。Iwanicki（1990）主張教師評鑑包括下列四個目的：1.績效：確保有效能的教師在教室中教學；2.專業成長：促進新進教師與現任教師的專業成長；3.學校革新：促使教師改善教學品質和增進學生學習成果；4.遴選教師：聘用品質最佳教師。

除此之外，國內外學者（傅木龍，1998；歐陽教、張德銳，1993；張德銳、李俊達，2007；Natriello, 1990）強調，教師評鑑有如下的目的：

1.提高學生學習效果

教師教學和學生學習關係最為直接，提升教學專業及教師素質，始終是教育專業的核心工作，也是影響教育品質的關鍵（Goodson & Hargreaves, 1996）。長期以來教師教學工作缺乏專業自主的空間與專業成長的能量，以致於站在教育最前線的教師，一方面缺乏專業權威，再則難以根據其對學生需要的了解，提供學生最適性化的教育。如能有效喚醒教師的專業意識，則教師會有較強的動機接受並主動推動教學視導與評鑑、教學檔案製作、教學行動研究等專業成長的工作，對學生學習效果的提升有很大的助益。

2.發現教學優劣得失

教師專業能力是教育改革能否成功的關鍵。唯有妥善運用教師評鑑作法，將有助於鼓舞教師充實專業知能、加強教師專業責任、發現教學優劣得失，並將其專業有效運用

於教學現場，才能提升學生學習成效。

3. 在於獎懲、作為教師聘任升遷甚或解職之參考

就總結性的目的而言，教師評鑑的實施與結果，可以作為教師聘任、升遷，甚至停聘、解聘與不續聘的客觀依據。就形成性的目的而言，教師評鑑是要增加教師更多的機會與責任，促使教師在教學、課程與學生的教育等方面有更積極的作為。

總而言之，教師評鑑的目的在於透過評鑑過程，篩選教師，協助教師持續的專業發展與將其專業有效運用於教學現場；進而作為教師獎懲、聘任、升遷甚或解職之參考。

二、教師評鑑實施方式

教師評鑑實施方式可分為評鑑人員組成方式以及評鑑資料蒐集方法，茲分別敘述如下：

（一）教師評鑑人員組成方式

教師評鑑的方式可依據評鑑者的身份之不同分為同儕評鑑、自我評鑑、上級對部屬評鑑、學生評鑑教師、行政人員評鑑、小組評鑑、校外人士評鑑、非教育人士評鑑以及360度全方位評鑑等九種評鑑方式（張德銳，1993；簡紅珠，1997；黃坤錦，1995；傅木龍，1998；Barber, 1990；Beerens, 2000；Harris & Hill, 1982；Peterson, 1995；Wragg, 1988），分述如下：

1. 同儕評鑑（Peer Appraisal）

同儕評鑑係指兩個相同層級的人員互相評鑑。這種評鑑方式一般認為是較輕鬆且溫和的。評鑑者與被評鑑者之間，以專家身份進行評鑑，熟悉課程且具有專業經驗和自己的教學經歷，較易認同彼此的表現，整個過程，充滿愉快的氣氛，增強彼此的滿足感。

2. 教師自我評鑑（Faculty Self-Evaluation）

自我評鑑係學校或行政當局發展自我評鑑檢核表，要求教師根據檢核表的內容、填寫相關工作資料、以自我了解教學工作的表現及學校教育整體績效。透過自我評鑑，提供教師自我反省並深刻瞭解自己教學的優缺點，進而提升教學品質。

3. 上級-部屬評鑑（Superior-subordinate Appraisal）

此種評鑑方式多於科層組織中，亦即職位高的評鑑者評鑑職位較低的被評鑑者。基於教師專業角色的考量，此種由上而下的評鑑過程，可能導致不具專業知識的上級人員來評鑑專業領域的人員。同時，由於上級人員擁有對下一級人員的管理權，亦可能因而導致評鑑過程的奉承與諂媚，或形成被評鑑者有排斥抗拒的心理，而無法落實評鑑效果與目的。

4. 學生評鑑（Student Evaluation）

從理論上來講，教學的成敗，教師自應負最大的責任；其實，從另一角度來看，學

生也有責任，因為學生在課堂上的參與，其努力程度以及其非語言程度，在在都會影響到教師教學。所以，學生評鑑教師教學的適用範圍，應視學生對於教學品質感受與認知的成熟度而定。因此，由學生評鑑教師教學，多數在大專院校較為盛行，而張德銳(1993b)則指出，高中職以下，尤其是國民中小學階段，因學生的成熟度不高，較不適用學生評鑑教師教學的方式。

5.行政人員評鑑 (Administrative Evaluation)

行政人員評鑑即指行政人員依據教師的公差、請假、缺課補課、上課遲到早退、命題閱卷、送成績的延誤、有無影響行政效率等屬於一般行政範疇的項目進行評鑑。

6.小組評鑑 (Group Evaluation)

小組評鑑又稱為評鑑委員會，其委員會的成員是由行政人員及教師代表一起組成，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、共正，或是因為行政人員與教師代表的角色不同，而達到相互制衡的功效。

7.校外人士評鑑

所謂校外人士評鑑乃是指其他學校的教師、校長、教育行政機關的督學或行政人員、甚至專門評鑑教師的團體來評鑑教師。這些參與評鑑的校外人士，多具備教育專業素養，且從事相關性質的工作。不過，完全由與受評鑑教師無關的校外人士負責評鑑，可能由於缺乏對教師深入的瞭解，其評鑑的效益或許因而有所限制。

8.非教育人士評鑑

所謂非教育人士評鑑是指學生家長、家長委員會或其他社會人士，包括民意機構代表，對學校教師所做的評鑑工作。此種評鑑的方式常是用間接性資料或學生學習的反應，作為評鑑的依據或參考。例如家長經常向校長抱怨教師批改作業不夠仔細，教學準備不夠充分或對學生的獎懲不當等，均是家長對教師的間接評鑑，但是這些資料和意見必須被適度的紀錄與分析，才能作為教師評鑑參考之依據。

9.多向度回饋模式

多向度回饋模式又稱 360 度全方位評鑑，Beerens (2000) 認為教師評鑑的觀察應從受評者、評鑑者、同儕 (第三者)、行政主管、學生等多角度的資訊與回饋，才能真實呈現教師的表現，對提昇教學能力獲得幫助。

(二) 教師評鑑資料蒐集方法

1.教師面談

教師面談又可稱為晤談評鑑 (Appraisal interview)，即評鑑者直接和被評鑑者面對面的溝通與交談。

2.能力測驗

測驗可以說是歷史最悠久、使用最頻繁的評鑑方法。它通常用來測量教師的教學基本技能、學科內容知識以及對專業實務的瞭解。教師能力測驗以美國國家教師考試(The National Teachers Examination, NTE)就是能力測驗明顯的例子，茲用來證明初始的證明和聘僱的決定。

3.教室觀察

班級觀察通常採用兩種方式，一種是開放式，亦即觀察者記錄整個教師行為，避免予以詮釋或選擇，所以是用普通的文字來描述教師一連串的行為；另一種是封閉式，觀察者利用行為檢核表或評估量表來觀察教師行為，所以它是著重於特定行為的蒐集。

4.學生學習成就

學生學習成就即是以學生學習的成果為依據，評鑑者可檢視學生學習的成果以評斷教師的教學優劣，學生學習成果能藉由教師個人或其他教師來檢定。有些學者認為利用學生的學習成就來斷定教師的表現，只能作為一種參考指標。而教師之實際表現仍須結合其他蒐集資料的方法，才足夠作為評鑑之依據。

5.教學錄影

此法與觀察法相近，但是教學錄影較教室觀察更令人信服、接受。因為在錄影的過程，教師比較不會因為觀察者的存在而影響了上課的內容，學生也比較不會感到壓力，所以對於評鑑者想要瞭解教師在日常教學中的行為，能夠提供較接近的資料。

6.教室日誌

教師教學經驗的改變可記載於教室日誌上，藉由日誌的經驗敘述，評鑑者可以瞭解學生的真實反應和學習狀況，教師也可以累積資料、建立檔案，並作為日後相同事件的處理；更可以和同儕經驗分享，增加互動和情感交流。

7.教學檔案

教學檔案評鑑又稱為教師公事包或檔案評鑑。教師將課程計畫、教學資料與測驗以及教學品質的評鑑結果等置於檔案或公事包中，檔案除應具有保留有關教師反省的價值，亦應將同儕或教學專家檢視教學結果及改進建議列於檔案中，以利於評鑑或教學參考之改進。

8.問卷與面談

問卷的實施優點是一種快速、方便、容易獲得學生和家長的意見有效率的方法；但限制是回答者並不易瞭解問卷的內容，也無法回答問題較深層核心。另外，面談的優點是評鑑者可藉由訪談學生、家長而深入瞭解教師教學的實際狀況，也可以更確實地得到受訪者深切的反應；但面談的限制是需要較多時間花費、溝通技巧訓練、受訪者本身的

代表性等。

參、研究方法與過程

一、研究方法

本研究透過訪談方式，以半結構性 (semi-constructive) 的訪談大綱，針對所選取試辦國小之教師，進行實地訪談，藉以蒐集更深入更詳實的資料。

二、研究工具

為了解試辦教師專業發展評鑑對國小教師之影響，研究者參酌研究文獻，參考吳金香、陳世穎 (2008) 國小教師對試辦教師專業發展評鑑態度之調查研究-以台中縣市為例，編製「雲林縣國小教師試辦教師專業發展評鑑」訪談大綱。分為：態度認知、評鑑方式、評鑑結果運用等三個層面進行訪談研究。

三、訪談研究步驟與過程

(一) 對象的選取

本研究目的在於了解國小教師對試辦教師專業發展評鑑的態度與看法、評鑑方式、評鑑結果運用，基於此，研究者選取雲林縣 97 學年度參加試辦國小教師專業發展評鑑教師共計 20 人為研究對象。

(二) 實施訪談

本研究訪談過程是在開放氣氛下進行，研究者先請受訪者針對試辦教師專業發展評鑑分別提出看法。當受訪者有所猶豫或無法針對研究主題作深入探究時；此時，研究者便就訪談綱要向每位受訪者發問全部或大部分的問題。訪談期間自 97 年 10 月起至 97 年 12 月止。並輔以隨身錄放音機，以補資料蒐集之不足。

四、資料之處理

本研究經由實地訪談將資料轉譯、分析的實際作法敘述如下。

(一) 資料的轉譯

訪談結束後，研究者根據訪談錄音內容，在一週內將語音資料轉錄為訪談逐字稿，並送請受訪者逐一審核訪談逐字稿內容是否有過於主觀或扭曲事實之情事發生。審核無誤後，即將訪談逐字稿依資料編碼方式、轉譯為訪談摘要。本研究資料編碼的方式如下：

訪 T1：表示第一位國小教師的訪談紀錄。

訪 T2：表示第二位國小教師的訪談紀錄。

訪 T3：表示第三位國小教師的訪談紀錄。

訪 T4：表示第四位國小教師的訪談紀錄。

訪 T5：表示第五位國小教師的訪談紀錄。

訪 T18：表示第十八位國小教師的訪談紀錄。

訪 T19：表示第十九位國小教師的訪談紀錄。

訪 T20：表示第二十位國小教師的訪談紀錄。

(二) 資料的分析

質性資料分析主要在於研究者如何根據一個明確的概念架構，將資料進行有系統的簡化，並將簡化的資料透過有系統的組織方式賦予資料意義，以適當方式展現(潘淑滿，2003)。本研究的資料分析步驟是一再閱讀各類資料→轉譯資料(針對訪談逐字稿轉錄為訪談摘要經數次修改再加以分析與詮釋)→呈現資料(參照訪談摘要與文件分析資料中顯現的主題，就這些主題資料以編碼的方式作為編碼的類別，當分析往前進展後，有一些類別可能被再重組到更廣的類別中)，最後再化約至核心敘說、完成本研究報告。

(三) 建立研究信實度

Lincoln 與 Guba (1985/2001) 認為訪談研究的品質，可由其可信賴度(trustworthiness)加以評鑑，此概念包括真實性、適用性、一致性、中立性等問題；本研究特別重視研究歷程中可靠性、可轉換性問題的掌握。因此，研究者從質的研究信實度的角度，參酌 Goetz 與 LeCompte (1984) 所發展研究信、效度自我檢核表，檢核本研究訪談內容，以確定本研究在信實度方面的品質，並說明本研究確保研究品質的努力。

五、研究倫理

訪談前，研究者會與受訪教師說明本研究的動機與目的；訪談進行中會告知受訪者本研究內容，絕無任何隱瞞或欺騙，且當資料蒐集需要錄音或錄影時，也告知所有受訪者，並在徵求其同意後，才開始進行，資料的呈現亦都是以匿名方式呈現。同時，也讓有疑問的受訪人員可以隨時發表看法、提供意見。

肆、訪談結果與分析

一、態度認知

教師專業發展評鑑的本質不在於證明與比較，更在於了解、詮釋、提升；評鑑的過程不在於資料與型式，更在於合作、對話、分享；評鑑的結果不在於管理與考核，更在於應用、學習、成長，進而引發教師對自己的教學做深層的內在審視與反思。受訪教師如是說：

教師專業發展評鑑的目的在協助教師瞭解教學之優點、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，也是符合教育改革趨勢的展現，我們都很認同(訪 T1、T6、T9、T10、T13、T18、T20)。

講求績效責任、專業成長，已是現今社會之共識，教師更應積極提升教師專業形象，藉由同儕觀摩、自我省思、專業對話，以改進教學，進而提升教學成效(訪 T5、T7、T11、T16、T19)。

雖然受訪教師認同教師專業發展評鑑符合當前教育改革的潮流，但是：

校內評鑑小組成員欠缺專業評鑑知能，評鑑結果能達到真正公正嗎？（訪 T2、T4）在欠缺一套公平且客觀的評鑑標準下貿然實施教師專業評鑑，評鑑結果客觀嗎？（訪 T3、T12）

亦有受訪教師表示：

雖然是校內組成小組評鑑，再加上一、二位專家，其實大家都不想得罪彼此，在無法擺脫人情因素下，最終結果難免流於形式（訪 T14）。

每位老師都是兢兢業業在自己的教學崗位上盡心盡力，沒有人會說他是比較厲害的，但是評鑑就是評鑑，總會有好與壞，實施的過程多少會影響到校園內原本和諧的氣氛（訪 T8）。

再者，亦有受訪教師認為教師專業發展評鑑增加教師工作負擔；受訪教師如是說：

參與評鑑之老師需花時間準備評鑑或受評鑑之資料，且夥伴對話時間較難挪出彼此共同時間，硬要挪出一些共同時間，其他工作又會受到影響（訪 T15）。如果能夠減少教師授課節數，例如：酌減 1-2 堂課，相信對於減輕教師工作負擔會有幫助的（訪 T10）

每個老師都有自己的班級要帶，一會兒要自我評鑑、一會兒要同儕評鑑，加上評鑑規準的訂定、要參加研習---等等，無形中都會增加教師額外的工作負擔（訪 T17）。

從上述受訪教師訪談中得知，受訪試辦教師專業發展評鑑國小教師能認同教師專業發展評鑑，認為教師專業發展評鑑是一項符合當前教育改革的潮流，能協助教師瞭解教學之優點、待改進之處，可以促進教師的專業表現，態度上傾向支持。但亦有受訪教師認為，在欠缺一套公平且客觀的評鑑標準、以及校內評鑑小組成員欠缺專業評鑑知能、加上無法擺脫人情因素的干擾下，教師專業發展評鑑結果終將流於形式。

二、評鑑方式

教師專業發展評鑑兼重過程及結果，注重專業對話，不拘形式進行，是一種自我省思、一種自我承諾、一種自信表現，更是教學理念的傳達、教學專業的檢視。受訪教師說：

我們學校是透過校務會議時間說明評鑑方式的方法與範圍，大家共同決定採行教學觀摩與檢核表勾選，作為自評與他評的評鑑方式（訪 T1、T2、T7、T8）。

評鑑的方式有很多，我們是透過研習、及其他會議時間由學校制定統一的評鑑檢核表，由教師逐項自我勾選，另外再加上學期末的家長問卷調查（訪 T3、T4、T19、T20）。

我們學校的評鑑方式是採專業對話與檢核表勾選及教學觀摩等方式（訪 T9、T10、T15、T16）。

亦有學校為了增加教師參與程度，採取多元途徑評鑑，受訪教師如是說：

由於這個學期其他考核項目比較多，在教師專業發展評鑑方式上，我們是利用晨會時間，大家商討出最理想的自評與他評方式，包括：晤談、教學檔案、檢核表勾選等（訪 T11、T12）。

為了讓每個參與試辦教師專業發展評鑑的教師都能有參與感，經過幾次的研習、校

務會議、晨會時間，教師們認為評鑑方式採教學觀察、教學檔案、晤談教師、蒐集學生或家長教學反應等多元途徑辦理（訪 T5、T6、T13、T14、T17、T18）。

但也有幾位受訪教師認為，儘管評鑑方式多元，對於評鑑教師是否能針對教學缺失，提出專業性的檢視，抱持懷疑的態度。受訪者如是說：

不管是教學觀摩、晤談，如果沒有受過專業的訓練，真能從專業對話中提出建設性的意見嗎（訪 T7）。

一學期只有一次、最多二至三次的教學觀摩，真的能看出教學的教學缺失嗎？我很懷疑（訪 T12）。

評鑑小組中的教師不是每一個人都受過專業評鑑訓練的，對於這些教師的專業知能，----很值得商榷（訪 T4）。

根據上述訪談結果顯示，學校能透過研習、校務會議、晨會及其他會議時間說明評鑑方式的方法與範圍，包括由學校制定統一的評鑑檢核表，由教師逐項自我勾選、晤談、教學檔案、教學觀察、問卷調查等評鑑方式，符合多元方式蒐集評鑑資料。其中以由學校制定統一的評鑑檢核表，由教師逐項自我勾選，較受教師認同。也有教師認為，校內評鑑小組成員欠缺專業評鑑知能，評鑑方式雖然多元，但真能診斷教學缺失嗎？

三、評鑑結果運用

教師專業發展評鑑實施的目的在於檢視教師教學、提昇教師專業能力，以期提高教育品質。受訪教師認為：

教師專業發展評鑑在於提供一個檢視、對話、反思、回饋的系統讓教師可以了解自己專業上的優點和缺失，瞭解自己專業之不足，以及專業成長之需要和內涵（訪 T1、T7、T9）。

學校應根據評鑑結果對教師專業表現給予肯定和回饋（訪 T4、T11）；對於個別教師成長需求，提供適當協助（訪 T19）；對於整體性教師成長需求，提供校內外任職進修機會（訪 T3、T11、T12、T16、T18）。

除此之外，

學校教師專業發展評鑑小組應將個別受評教師之評鑑結果，以書面個別通知教師並予以保密，不宜對校內、外公開（訪 T12、T16、T18）。

有些受訪教師則認為：

教師專業發展評鑑在於協助教師瞭解教學之優點、待改進之處，協助教師改進教學或提供適當的在職進修課程和計畫，提升教學品質，促進教師的專業發展（訪 T2、T5、T10、T15）。

部分受訪教師強調：

教師專業發展評鑑精神在於鼓勵教師以自我省思及同儕專業互動為成長手段，以精進教學和班級經營為主要成長內涵，期待學生的學習表現和成效能獲得有效提升（訪 T4、T6、T8、T13、T17、T20）。

綜合上述受訪教師可以得知，教師專業發展評鑑結果應針對個別教師優點與待改進

之處提出探討，不宜對校內、外公開，並且以個別方式通知教師。對於評鑑結果的運用，在於協助教師改進教學或提供適當的在職進修課程和計畫，提升教學品質，促進教師專業發展。

伍、結論與建議

一、結論

（一）教師對試辦教師專業發展評鑑，態度上傾向支持

受訪試辦教師專業發展評鑑國小教師能認同教師專業發展評鑑，認為教師專業發展評鑑是一項符合當前教育改革的潮流，可以促進教師的專業表現，態度上傾向支持。

（二）評鑑方式上，認同以評鑑檢核表自我勾選評量

教師專業發展評鑑方式上包括：由學校制定統一的評鑑檢核表，由教師逐項自我勾選、晤談、同儕評鑑、教學檔案、教學觀察、問卷調查等評鑑方式，受訪教師普遍能認同由學校制定統一的評鑑檢核表，由教師逐項自我勾選。

（三）評鑑結果不宜對校內、外公開，以個別方式通知教師

受訪教師認為教師專業發展評鑑結果應針對個別教師優點與待改進之處提出探討，不宜對校內、外公開，並且以個別方式通知教師。

（四）評鑑結果的運用上，認同只為提升教師專業及教學品質

受訪教師普遍認同教師專業發展評鑑結果在於協助教師改進教學或提供適當的在職進修課程和計畫，提升教學品質，促進教師專業發展。

（五）評鑑結果流於形式，未能真正達到教師專業發展目的

無論是晤談、教學觀察、同儕評鑑、小組評鑑，其實大家都不想得罪彼此，在無法擺脫人情因素下，最終結果難免流於形式，未能真正達到教師專業發展目的。

（六）校內評鑑小組成員欠缺專業評鑑知能

研究發現，評鑑方式雖然多元，但校內評鑑教師缺乏專業評鑑訓練與專業知能，是否能針對教學缺失，提出專業性的檢視，抱持懷疑的態度。

（七）增加教師額外工作負擔

研究發現，每個老師都有自己的班級要帶，一會兒要自我評鑑、一會兒要同儕評鑑，參與評鑑之老師需花時間準備評鑑或受評鑑之資料，無形中都會增加教師額外的工作負擔。

二、建議

（一）落實評鑑的實施，建立後設評鑑機制，避免流於形式

本研究發現，雲林縣參加試辦教師專業發展評鑑之教師對評鑑實施認為易流於形式。因此，在實施教師專業發展評鑑時，應根據評鑑計畫，且評鑑結果提出具體的改進

建議及措施要相互配合；同時，規畫評鑑後所需之進修或訓練活動，亦應對專業發展評鑑的過程及結果進行後設評鑑，不斷的檢討與修正，以提升教師專業評鑑知能與評鑑品質，避免流於形式。

(二) 提升評鑑小組成員專業評鑑知能，強化教師專業評鑑能力

本研究發現，雲林縣參加試辦教師專業發展評鑑之教師對評鑑標準的客觀性、校內評鑑小組成員的專業知能仍有較多的疑慮。學校應強化校內教師自我評鑑以及同儕評鑑的專業知能，透過專家學者的協助，辦理評鑑的專業訓練或與評鑑有關的專業研討活動。擔任的評鑑人員應由全校公推具有公信力、評鑑資格及專業評鑑素養的人員組成，才能落實評鑑之客觀性與公正性。

(三) 酌減教師授課節數，減少教師額外工作負擔

本研究結果顯示，在評鑑實施上，由於教師教學事務繁重，尤其擔任評鑑者即是教學者，擔任評鑑之教師，礙於課務繁重，難以調配充足的評鑑時間，又未能做全面性的觀察教學。建議對於參與試辦之教師酌減授課節數，讓老師有更多的時間參與計畫之各項工作，減輕教師額外工作負擔。

(四) 對未來研究之建議

本研究限於人力、時間及物力之限制，僅以訪談法針對雲林縣參加試辦教師專業發展評鑑之學校教師為訪談實施對象。建議未來研究者在研究對象的選取上，可擴及其他地區、其他層級學校、或全國參加試辦教師專業發展評鑑的教育人員，或採質化、量化研究交叉檢核方式實施，期使研究結果更加完善。

陸、參考文獻

- 李奉儒 (2006)。國民中小學教師評鑑機制規劃之芻議：英國的經驗與啟示。**教育研究與發展**，2 (3)，193-216。
- 吳金香、陳世穎 (2008)。國小教師對試辦教師專業發展評鑑態度之調查研究-以台中縣市為例。**學校行政雙月刊**，53，211-253。
- 吳貞宜 (2000)。我國中小學實施教師評鑑制度之探討。**教師之友**，41(2)，2-9。
- 林素卿 (2009)。美國田納西加值評量系統及其對我國教師專業發展評鑑之啟示。**教育資料集刊**，41，123-140。
- 秦夢群 (1997)。**教育行政：實務部分**。台北：五南。
- 高強華 (1995)。**論提升教師專業成長的教師評鑑：教育評鑑**。台北：師大書苑。
- 張德銳(1993)。教師評鑑與教師專業成長。**國教世紀**，6(28)，50-54。

- 張德銳 (2003)。我國中小學教師評鑑的規劃與推動策略。2009年2月18日，
擷取自 w3.nioerar.edu.tw/newtalk/教師績效評鑑/張德銳.pdf
- 張德銳、李俊達 (2007)。中小學校長教學領導與教學協助系統。《教育研究月刊》，
153，40-51。
- 陳瑞榮 (1995)。工業職業學校教師評鑑模式之研究。國立台灣師範大學工業教育系碩士論文，未出版，台北市。
- 傅木龍 (1998)。英國中小學教師評鑑制度研究及其對我國之啟示。國立政治大學教育學系博士論文，未出版，台北。
- 黃坤錦(1995)。從教師專業論教師評鑑。載於中國教育學會主編，《教育評鑑》(頁 273-308)。
台北:師大書苑。
- 歐陽教、張德銳 (1993)。教師評鑑模式之研究。《教育研究資訊》，1 (2)，90-100。
- 潘淑滿 (2003)。《質性研究-理論與應用》。台北：心理。
- 簡紅珠(1997)。專業導向的教師評鑑。《北縣教育》，16，18-22。
- 羅清水 (1999)。教師專業發展的另一途徑-談教師評鑑制度的建立。《研習資訊》，
16 (1)，1-10。
- 羅嘉珍 (1994)。英國教師考評制度的內涵與實施。《國立教育資料館館訊》，30，3-6。
- Barber, L. W. (1990). Self-assessment. In J. Millman & L. Darling-Hammond (Eds.), *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teachers* (pp. 216-228). Newbury Park, California: Sage Publications.
- Beerens, D., R. (2000). *Evaluating teachers for professional growth*. CA California: Crowin Press, Inc.
- Goetz, J. P., & LeCompte, M. D. (1984). *Ethnography and qualitative design in education research*. NY: Academic Press.
- Goodson, I. F., & Hargreaves, A. (1996). *Teachers' professional lives*. London: Falmer Press.
- Harris, B. M., & Hill, J. (1982). *The DeTEK handbook*. Boston: National Educational Laboratory Publishers.
- Iwanicki, E. F. (1990). Teacher evaluation for school improvement. In J. Millman & Darling-Hammond(Eds.), *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teacher*(pp.158-174). Newbury Park, CA: Sage.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G (1985). Naturalistic inquiry. In Robert, C. Bogdan & Sari, Knopp, Biklen. (2001). *質性教育研究-理論與方法* (第三版，黃光雄、

李奉儒、高淑清、鄭瑞隆、林麗菊、吳芝儀等譯)。嘉義：濤石。(原著出版於 1998)

- Natriello, G. (1990). Intended and unintended consequences: Purpose and effects of teacher evaluation. In J. Millman & L. Darling- Hammond(Eds.), *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teacher* (pp.34-45). Newbury Park, CA: Sage.
- Peterson, K. D. (1995). *Teacher evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Stake, R. E. (1989). The evaluation of teaching. In H. Simons & J. Elliott(Eds.), *Rethinking appraisal and assessment*(pp.13-19). Bristol: PA, Open University Press.
- Wragg, E. C. (1988). *Teacher appraisal: A practical guide*. London: Macmillan Education.