

南 華 大 學

教育社會學研究所

碩士論文

高職教師專業發展評鑑對其專業成長的影響

Vocational Teacher Evaluation for Professional Development

on Their Professional Growth



研 究 生：楊博涵

指 導 教 授：王秋絨 博士

中 華 民 國 101 年 07 月 16 日

南 華 大 學
教育社會學研究所
碩 士 學 位 論 文

高職教師專業發展評鑑對其專業成長的影響

研究生： 楊博涵

經考試合格特此證明

口試委員：

王秋斌

林昱瑄

李奉儒

指導教授：

王秋斌

系主任(所長)：

郭川雄

口試日期：中華民國 101 年 6 月 19 日

謝 誌

二年多來，生活中一直重複著同樣的忙碌：每週在臺南與嘉義間往返，經常於早上八點多出發，晚上八點多拖著疲憊的身心回家；而在老師與學生的身份轉換中度過，心境與環境的百感交集，再加上工作上與親情上的挫折，博涵也曾茫然如此忙碌所為而來？所幸能堅持到最後，得真誠感謝一路相挺的師長、家人及朋友。

首先要感謝我的指導教授王秋絨老師。王老師宅心仁厚的體諒與包容，讓博涵除了學術知識的成長外，也更加懂得待人處事的道理，而老師細心耐心詳示研究方法與重點之外，在我不知道要如何下筆，甚至想放棄的時候，總是適時給予鼓勵，讓我突破研究上的困境，老師這股平易近人、治學嚴謹的學者風範，讓我獲益良多；另外也感謝口試委員奉儒老師與昱瑄老師的撥空蒞臨指導，並提供寶貴的建議，讓博涵的論文能更加精實，在此由衷的感謝三位教授對後學晚輩的提攜與愛護，我將會謹記在心，並效法師長的無私與愛心。兩年來，所上的教育社會學課程與研究方法的啟蒙，更是奠定我論文寫作的雄厚基礎；另外，感謝同學：如源、一玲、淑惠、玫旭、珮瑜、靖惠、雅慧、思維、昀嫻、慶裕這些優秀夥伴在課業的砥礪與關心，使我的學習路程不孤單寂寞。還要感謝五位排除萬難、接受訪談的幕後功臣，以及辦公室同仁對我二年來工作的包容與協助。最後感謝我的家人，兩年來親情的支持，激勵我專注於學業方面的努力，並順利的完成學業。我的母親在我情緒低潮時適時給予鼓勵、打氣；岳父、岳母總是全力協助我的家庭，讓我倍感溫暖；內人純純在我研究期間，扛起家裡的重責大任，讓我無後顧之憂；而我的寶貝兒子：北辰，爸爸承諾你，未來會花更多時間陪伴你，在成長的路上我們大手拉小手一起走。僅以此論文，感謝以上所有人給我智慧與溫暖，謝謝！

楊博涵 謹誌於臺南

高職教師專業發展評鑑對其專業成長的影響

研究生：楊博涵

指導教授：王秋絨

摘要

本研究旨在瞭解個案高職學校辦理教師專業發展評鑑的實施情形，與個案高職教師的參與情形，進而探討評鑑計畫對參與教師專業成長的影響，並藉由訪談結果瞭解教師對未來因應策略的看法。本研究採個案研究進行，以臺南市某高中為研究範圍，以立意取樣的方式，選擇教師 5 位為研究個案，以「教師參與教師專業發展評鑑之訪談大綱」為主要蒐集資料方式，並透過半結構式訪談與文件分析進行資料整理。本研究主要結論如下：

- 一、個案高職學校自願參與評鑑教師人數仍稍嫌過少。
- 二、個案高職學校教師贊同以形成性評量的評鑑目的，但對於目前服務學校所實施之評鑑仍未達到滿意的程度。
- 三、個案高職學校教師可藉由評鑑增加專業對話與教學分享的機會，建立個人教學檔案，並且重新省思評鑑的概念。
- 四、個案高職學校教師對目前的教學檔案製作、評鑑指標有執行上的困難。
- 五、個案高職學校在推動評鑑計畫時，由於缺乏全校共同時間辦理研習，導致教師對評鑑的認知不足，因而造成評鑑工作逐漸流於形式。
- 六、個案高職學校缺乏符合各學科需求之教師專業發展評鑑規準與評鑑工具。

關鍵字：高職教師、教師專業發展評鑑

Vocational Teacher Evaluation for Professional Development on Their Professional Growth

Date:2012, July 16

Student: Yang, Po-Han

Adviser: Wang, Chiou-Rong

Abstract

This study aims to understand the case vocational school to handle the case of the implementation of the evaluation of teachers' professional development, cases of vocational teachers participate in the case, and then discuss the evaluation plan to participate in the professional growth of teachers, and by the results of interviews with the knowledge and skillsfuture in response to the views of the strategy. This study used case studies to a high school in Tainan City, the scope of the study, the purposive sampling method, the selection of teachers in the five case study, mainly to collect information on the way to the interview outline for teachers to participate in teachers' professional development evaluation, and through semi-structured interviews and document analysis, data compilation. In this study, the main conclusions are as follows:

1. Cases of vocational high schools volunteered to participate, and evaluation Number of teachers is still a bit too little.
2. Cases of vocational school teachers agree with the formative assessment evaluation purposes, but currently serves schoolsThe Shi rated not yet reached a satisfactory level.
3. Case vocational school teachers through the evaluation to increase

the opportunities for professional dialogue and teaching to create a personal teachingSchool files, and to rethink the concept of evaluation.

4. Cases vocational school teachers currently teaching files, production, evaluation indicators have difficulties in implementation.
5. Cases of vocational schools in promoting the evaluation plan, due to the lack of a common school time for the study, leading to teachingLack of awareness of the division on the evaluation, resulting in the evaluation work gradually to a mere formality.
6. Cases lack of vocational high schools to meet the needs of the various disciplines teachers' professional development evaluation criteria and evaluation tools.

Keywords: Vocational Teachers, Teacher Evaluation for Professional Development

目 錄

第壹章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機.....	3
第三節 研究目的.....	6
第四節 名詞釋義.....	6
第五節 研究範圍.....	7
第貳章 文獻探討.....	8
第一節 教師評鑑的意義及其內涵.....	8
第二節 教師專業成長之重要性與內涵.....	14
第三節 我國高職試辦教師專業發展評鑑評析.....	21
第四節 教師專業發展評鑑的相關研究評論.....	31
第參章 研究設計與實施.....	34
第一節 研究參與者.....	34
第二節 研究步驟.....	36
第三節 資料蒐集.....	37
第四節 資料處理與詮釋.....	38
第五節 研究的信度與效度.....	44
第六節 研究倫理.....	45
第肆章 研究結果與討論.....	47
第一節 個案學校辦理教師專業發展評鑑的實施歷程	47
第二節 個案學校教師參與評鑑的情形.....	55

第三節 個案學校辦理教師專業發展評鑑對參與教師的影響.....	61
第四節 個案學校教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之困境.....	71
第五章 結論與建議.....	77
第一節 結論.....	77
第二節 建議.....	79
參考文獻.....	83
附錄.....	88
附錄一 教師參與教師專業發展評鑑之訪談大綱.....	88
附錄二 意義單元編碼及命名.....	91
附錄三 教育部補助教師專業發展評鑑實施要點.....	109
附錄四 個案學校教師自評表.....	114
附錄五 個案學校教師教學觀察前會議.....	116
附錄六 個案學校教師教學觀察後會議.....	117
附錄七 個案學校教師教學觀察表.....	118
附錄八 個案學校教師綜合報告表.....	120
附錄九 教師專業發展評鑑相關研究.....	124
附錄十 研究同意書.....	131

高職教師專業發展評鑑

對其專業成長的影響

第壹章 緒論

第一節 研究背景

世界先進國家為提升其國家競爭力，莫不致力於教育改革，以期培養卓越的人才，而培育卓越的人才則有賴於對教育的投資，投資教育就是投資未來，投資未來就是投資國家的競爭力。面對全球化時代與經濟的發展，人民的生活水準及教育水平逐漸提昇，也更為關注子女的教育問題，因此對於學校教育品質的要求與參與也漸趨積極，教師是教育改革的關鍵角色，角色也走向專業化，教師須透過持續不斷的專業進修，增進多元的教學知識與技巧，精進教學品質，才足以勝任教學工作，因此，教師專業發展已成為世界各國教育發展的重點指標。

聯合國教育科學文化組織（UNESCO）在1996年出版『學習：內在的財富』（Learning: The Treasure Within）書中所揭示的：適應未來社會變遷的四種基本學習：學習認知（learning to know）、學習做事（learning to do）、學習生活（learning to live together）、學習發展（learning to be），教師身為教學者，也更應是一位學習者，經由學習提升專業能力進而促進教師的專業成長，乃是一位專業的教育人員必經之路。

教師專業成長的途徑包括參加政府機關或學校辦理的研習與進修；也可能是在學校中組成專業成長的團體，採取行動研究或經由對

話討論方式，來發展教師專業。而學者主張之專業成長方式詳簡不一，如詹志禹（1999）提到教師專業發展有以下 10 種方式：

- （一）到高等教育機構正式進修學分或學位。
- （二）參加各級學校、教師研習會（中心）以及各種社會機構所提供的演講、工作坊或研討會等活動。
- （三）到社區大學修課。
- （四）自主學習（例如閱讀、上網、操作等）。
- （五）進行參觀、訪問或教學觀摩。
- （六）參加各種讀書會。
- （七）參加各種教學實驗。
- （八）參與課程研發。
- （九）從事行動研究。
- （十）發表或出版教學心得與成果。

簡毓玲（2000）則將教師專業成長概要分為以下 4 類：

- （一）以辦理機構區分：公家機構辦理的、企業團體及基金會等單位辦理的研習
- （二）以研習時間區分：長期性：有證書、學位的在職進修；短期的在職進修、長期的研習。
- （三）以進修內容區分：專業學位進修；專長培訓；修心養性、休閒、體能、資訊應用；企業經營理念；性別平等、環境教育、保健等。
- （四）以進修方式區分：學位的學分上課：演講、座談、論壇；影片欣賞多媒體運用；角色扮演、戲劇、工作坊；參觀訪問、經驗分享。

根據上述我們得知教師專業成長有許多方法，而除了上述途徑外，教育部也發展了「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」，內容亦有提到本計畫鼓勵學校教師自願參加，並期待透過參與本計畫的教師參與過後能提升教學品質，以達到專業成長的目的。

第二節 研究動機

研究者本身為高職教師，對於知識經濟時代的來臨，自我也亟欲提升專業而有所成長，本身所參加過的專業發展方式包含了到高等教育機構正式進修、參加各級學校教師研習、自主學習、教學觀摩...等。在 2008 年研究者參加了教育部推展的教師專業發展評鑑，而此評鑑是官方專為教師專業成長所設計而成的評鑑，因此研究者欲透過自身工作場域來瞭解高職實施教師評鑑的歷程。

現行公立高職針對教師表現的評比，是由各校成績考核委員會根據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法考核，評比的項目包含教學、訓導、輔導、人事、總務及其他相關業務，例如考核成績優良（即甲等）需符合下列八個項目：

- （一）按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。
- （二）訓輔工作得法，效果良好。
- （三）服務熱誠，對校務能切實配合。
- （四）事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課。
- （五）品德生活良好能為學生表率。
- （六）專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。
- （七）按時上下課，無曠課、曠職紀錄。

(八) 未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。又如考核成績次等(即乙等)需符合下列五個項目：

- (一) 教學認真，進度適宜。
- (二) 對訓輔工作能負責盡職。
- (三) 對校務之配合尚能符合要求。
- (四) 事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。
- (五) 品德生活考核無不良紀錄。

然而，吳天方及廖德昭(2003)指出，目前國立高中、高職成績部分考核項目過於抽象，如教學是否優良、訓輔是否得法、服務是否熱忱及品德是否良好等方面，較不易評估審議，而研究者目前所處之場域亦有如此情形，此種考核辦法主要以年資、請假日數等作為年度總結性評量的成績考核辦法，造成容易忽略教師專業表現的情形。因此研究者亟欲瞭解高職實施教師評鑑之現況及困難。

承上，教師評鑑一直以來是引發教師反彈聲浪及各界爭議的話題之一，身為高職教師，研究者對此議題亦是深度關切。教育部試辦的教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點(教育部，2011)中提到：補助辦理之教師專業發展評鑑係「形成性教師評鑑」，和教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度脫勾，其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，因此有必要針對參與之教師，瞭解評鑑對其專業發展之影響。

研究者透過台灣碩博士論文加值系統針對近3年論文題目「教師專業發展評鑑」之搜尋，共計180篇。其中博士論文1篇，碩士論文

179 篇。以研究對象區分，以國小教師為主有 124 篇、以國中教師為主有 36 篇、以高中教師為主有 8 篇、以高職教師為主有 8 篇、以特殊教育教師為主有 4 篇；而以高職教師為主的 8 篇為

年代研究者	研究題目	研究對象	研究方法
蘇秀香 2011	高職教師對教師專業發展評鑑認知之研究-以中部地區為例	以台灣中部地區之公私立高職教師為研究對象	問卷調查
洪銘昇 2009	我國高職教師對辦理教師專業發展評鑑意見之研究	98 學年度公私立高職教師為研究對象	問卷調查
黃暹靖 2011	臺北市職業學校教師專業發展評鑑實施之研究	5 所臺北市參與辦理教師專業發展評鑑之職業學校校長或教務主任	文獻探討及訪談調查法
陳秋華 2011	高中職實施教師專業發展評鑑教師效能與工作滿意之研究—以雲林縣為例	雲林縣 99 學年度參與教師專業發展評鑑之 8 所高中職學校	問卷調查
鄭銘緯 2011	高職機械群科教師對教師專業發展評鑑之認同度調查研究	全國高職機械群科教師	問卷調查
許小玲 2010	南投縣高職教師對教師專業發展評鑑的態度與困難知覺的研究	南投縣六所公私立高職學校所有教師	問卷調查
林雅玲 2010	高職商業與管理群教師對教師專業發展評鑑態度之研究	九十八學年度全國公私立高級職業學校設有商業與管理群學校，參加教育部補助辦理教師專業發展評鑑計畫為對象	問卷調查
曾源銘 2011	大台南地區高中職教師對實施教師專業發展評鑑之工作壓力與因應策略之研究	大台南地區 200 位高中職教師	問卷調查

依據上述資料顯示，國內針對教師專業發展評鑑較少以高職教師為研究對象（8/180），且研究對象以高職教師為主的研究方法大多為問卷調查（7/8），因此本研究使用個案研究，討論教師專業發展評鑑對高職教師專業成長的影響，有其重要意義。

根據上述背景與動機，本研究探討評鑑對高職教師專業成長的影響，冀望為增進教師專業素質與教師專業成長有所幫助，並做具體建議。

第三節 研究目的

本研究具體目的如下：

- 一、瞭解個案高職辦理教師專業發展評鑑的實施歷程
- 二、瞭解個案高職教師參與評鑑的情形
- 三、瞭解個案高職辦理教師專業發展評鑑對參與教師的影響
- 四、瞭解個案高職教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之困境
- 五、根據研究結果，提供教師省思評鑑如何協助教師專業成長

第四節 名詞釋義

本研究所使用之相關專業名詞如下：

一、高職教師

本研究所稱之高職乃高級職業學校之簡稱，係指我國教育體制下之公立高級職業學校。高職教師是指目前已任職高級職業學校之教師，不包含新聘任（未滿一年者）、代理、兼任及實習教師。

二、教師專業發展評鑑

本研究所稱之教師專業發展評鑑，係指教育部推動之教師評鑑機制，依照教育部頒佈「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」，其目的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。

第五節 研究範圍

本研究旨在探討教師專業發展評鑑對高職教師專業成長的影響，以公立高職之現職教師為研究對象，而限於研究者的時間、條件與能力因素，研究範圍僅以臺南市一所公立高職為例。

第貳章 文獻探討

第一節 教師評鑑的意義及其內涵

本節旨在探討教師評鑑之性質，以下分別就評鑑的意義、教師評鑑的意義、教師評鑑的目的與教師評鑑的規準予以說明。

一、評鑑的意義

「教師評鑑」一詞是由「教師」與「評鑑」所組成，因此應先探討「評鑑」一詞的意義，才能更進一步瞭解「教師評鑑」之意涵。以下先說明國內外學者對於評鑑之看法，再加以綜合歸納之：

Stufflebeam 與 Shinkfield (1985) 在《系統的評鑑》(Systematic Evaluation) 一書中即對評鑑有完整的定義：「評鑑是一種規劃、收集並提供描述性與判斷性資訊的過程，這些資訊包括評鑑客體的目標、設計、實施和影響之功績與價值，以利決策，滿足效能需要，並增加對評鑑客體的瞭解」。Boulmetis 和 Dutwin(2000)將評鑑視為一個蒐集與分析資訊的系統化過程，以決定目標是否達成或目標達成的程度。吳芝儀、李奉儒譯(1995)認為評鑑是任何藉由系統的、以資料為基礎的探究，來檢驗和判斷為了增進人類福祉而作的努力，俾便理解其達成的成就和有效性。謝文全(2003)認為所謂的評鑑是對事象加以審慎評析，以量定其得失及原因，據以決定如何改進或革新計畫的過程。張德銳(1992)認為評鑑是對評鑑對象做價值判斷和決定的歷程。其步驟為根據評鑑標準，蒐集一切有關事實，以瞭解評鑑對象的優劣得失及其原因；其目的為協助評鑑對象改進其服務品質或作為行政決定的依據。張春興(1989)認為評鑑泛指對某種事物的價值予以評定的歷程，是在某種有計畫的活動實施之後，按照預定目標檢核得失的歷程。

根據以上資料所述，研究者認為可將評鑑界定為：評鑑乃根據評鑑之相關準則，經由一個連續且有系統的過程，對受評者的表現，加以審慎的評斷分析，並依評鑑結果協助受評者改進服務品質的歷程。

二、教師評鑑的意義

教師評鑑的意義，國內外學者觀點並無統一，先列舉若干學者的見解，再加以綜合歸納之：

Vivian (1990) 指出教師評鑑是鼓勵教師和激發潛能的有效途徑，它具有建設性、回饋性和前瞻性。因此，教師評鑑在教師職涯發展中，扮演重要的角色。Nevo(1995)歸納學者對評鑑的定義，認為教育評鑑是：「蒐集有關教育目標其本質與品質方面系統化的資訊之行動。」李奉儒 (2006) 將教師評鑑的意義界定為透過評鑑者、教師及學校行政領導者的共同合作，依據教師教學專業的規準，訂定評鑑指標、內涵及程序，經由連續且有系統的過程，由評鑑者以觀察、訪談、調查、測驗等方式，進行評鑑相關資料的收集，對教師個人的專業表現、未來需要及潛能予以檢討與分析，以激勵教師專業成長，從而改進教學實務，提升學生教育品質；並對教師進行聘任、晉級與敘薪的人事決定。吳清山、林天祐 (1999) 指出，教育評鑑是對於教育現象或活動，透過有系統和客觀的方法來蒐集、整理、組織和分析各項教育資料，並進行解釋和價值判斷，以作為改進教育缺失，謀求教育健全發展的歷程。蘇錦麗 (2004) 認為教師評鑑是有系統的採用各種有效方法，蒐集質與量的資料，對照評鑑準則 (指標或標準)，以判斷任一教育對象之價值或優缺點的過程，並將其結果做為教育決策之參考。張德銳 (1992) 認為，教師評鑑是對教師表現作價值判斷和決定的歷程。其步驟為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；其目的在協助教師改進教學和在行政上決定。楊振昇（2001）認為「教育評鑑係指針對教育現象或活動，透過收集、整理、分析、歸納等方式，提供給相關的決策人員，以作為價值判斷與決策之參考」。其要點包括：（一）就範圍而言，教育評鑑包括相關的教育現象與活動，諸如校務評鑑、政策評鑑、方案評鑑、校長評鑑、教師評鑑、課程評鑑、與後設評鑑等等，均屬教育評鑑的範疇。（二）就資料收集的方式而言，應重視多元的原則，尤應兼顧質與量資料的收集與彙整。（三）就教育評鑑的人員而言，專業化的涵養、客觀、公正、超然的立場，以及適當的人格特質，均攸關教育評鑑成效的良窳，不可忽視。（四）就教育評鑑的目的而言，則在藉由提供可靠、有用與充分的資訊給決策人員，使其能在各種變通方案中，做成合理可行決策，以達到促進教育發展的目標。秦夢群（2000）對教育評鑑的觀點是：「對於教育現象或活動，透過蒐集、組織、分析資料，加以描述與價值判斷的歷程。」吳清山與張素偵（2002）將教師評鑑界定為依據教學品質內涵，訂定評鑑規準及程序，由評鑑者以觀察、測驗、晤談、調查等方式，進行評鑑相關資料的蒐集，對教師個人的資格、能力及表現給予價值判斷，除能了解其表現外，並從而改進教學實務、激勵教師專業發展與進行適當的人事決定。

根據以上教師評鑑的定義，研究者將教師評鑑的意義定義為：對於教育現象或活動，就其人員、方案、運作結果，對照評鑑標準，透過質與量的方法，採系統地蒐集、分析資訊，進行價值判斷，以了解教學成效、改進教學缺失和達成教育目標的歷程。

三、教師評鑑之目的

Iwanicki(1990)認為教師評鑑可達成下列四個目的：(1) 績效 (accountability) :確保有效能的教師在教室中教學。(2) 專業成長 (Professional growth) :促進新進教師與現任教師的專業成長。(3) 學校革新 (school improvement) :促使學校改善教學品質和增進學生學習成果。(4) 遴選教師 (selection) :確保雇用品質最佳的教師 (Iwanicki, 1990)。

教育部中小學教師評鑑制度專案專案報告(2002)指出：教師評鑑是一個連續性、系統化的歷程。藉由評鑑者與被評鑑者的共同合作，協助教師認清自己在學校中的角色；幫助教師釐清個人的優缺點及特殊才能，並提供必要的支援，協助教師克服困難，安排適當的進修訓練，發揮教師潛能，使教師在教育專業及個人生涯發展均能兼容並顧，進而達成學校教育目標。教師評鑑的目的亦可以分成形成性及總結性兩方面；在形成性目的方面：教師評鑑可協助教師改進教學，促進教學革新，以提高教學效果達成教學目標，並且可以就教師教學表現的弱點提供教師適當的在職進修課程和規劃，以促進教師專業發展。在總結性目的方面：作為僱用教師、續聘教師，決定教師薪資水準、表揚優秀教師，以及處理不適任教師依據。一般談到教師評鑑的目的，通常將其分為形成性評鑑 (formative evaluation) 以及總結性評鑑 (summative evaluation) 兩大類 (張德銳，1992；吳清山，1994；簡紅珠，1997)。其中形成性目的在於透過與教師的互動，協助教師發現教學之優劣得失及其原因，進而協助教師專業成長。總結性目的則在於透過教師評鑑，做為教師人事任用、獎懲或行政決策的依據。茲將國內、外學者之於教師評鑑目的的見解，依「形成性目的」及「總結性目的」之評鑑目的的分類。李奉儒(2006)指出英國中小學教師的評鑑目的可分為二種評鑑的類型：

(一)發展取向的專業評鑑，主要目的在於幫助教師的教學改進及專業成長；這種形成性目的，旨在發現教師教學之優劣得失和原因所在，師改善教學、提高學生學習效果，並促進教師的專業發展。(二)表現取向的績效評鑑，也就是總結性目的，主要目的在於獎懲之用，作為教師聘任、升遷甚或解職之參考，近年來更是作為決定教師薪資的依據。

綜上所述，研究者將教師評鑑的目的歸納為以下二種：

形成性目的	協助教師改進教學，促進教學革新，以提高教學效果達成教學目標，並且可以就教師教學表現的弱點提供教師適當的在職進修課程和規劃，以促進教師專業發展
總結性目的	表揚優良教師、處理不適任教師、學年度績效考核之參考

四、教師評鑑的規準

根據「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」第5點第4項規定，教師專業發展評鑑的內容主要有四個層面，包括：課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度（教育部，2011）。其中辦理學校依辦理方式可分為逐年期、多年期及核心學校三種；而申請逐年期第一年之學校依學校實際發展需求，以課程設計與教學、班級經營與輔導二個層面並重為原則，至少選一個層面進行評鑑，並於辦理期間三年內完成課程設計與教學、班級經營與輔導二個層面之評鑑；申請多年期及核心學校之學校，其評鑑內容應包括課程設計與教學、班級經營與輔導二個層面，並得依學校實際發展需求，增列研究發展與進修、敬業精神與態度等作為評鑑實施之內容。前項學校實施之評鑑內容，其評鑑規準，由學校自行參照選用本部或直轄市、縣(市)政府訂定之教師專業發展評鑑參考規準訂定(如

下表)，並報所屬主管教育行政機關備查。

表2-1 教師專業發展評鑑參考規準表

名稱	簡述
國中小整合版	內容包含各版本規準名稱、發展者、適用對象、特色及應用（編輯者：曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡版）
中小學教師教學評鑑工具(壓縮打包版)	由張新仁、馮莉雅、邱上真等人編擬而成，內容包含六大評鑑指標，並提供中小學教師教學班級觀察表使用
教師專業成長指標(壓縮打包版)	適用於國民小學教師。民國92-94學年有中部七所小學參考此一指標，修改成該校的「教學評鑑檢核指標」
發展性教學系統(壓縮打包版)	由張德銳教授等人編制一套教學輔導工具，內含系統手冊、系統工具、成果報告、教學檔案活動空白表、教學檔案實作資料表、研究論文、臨床視導工具
高級中等以下學校教師專業發展評鑑手冊	由潘慧玲、張素貞教授等人以原教學專業能力指標系統為基礎，進一步修訂完成本「高級中等以下學校教師專業發展評鑑手冊」，內容包括三十五項評鑑指標與六項評鑑工具（含教師自評表、教室觀察表、教學檔案評量表、教師訪談單、綜合報告表及專業成長計畫）。
22學科發展評鑑規準及工具的過程分享	97年教育部委託黎明技術學院研發高中22學科教師專業發展評鑑規準之專案研究計畫，提供22學科發展評鑑規準及工具的過程分享
高職各群科規準與工具	由教研會委託臺灣師範大學教育心理與輔導學系宋曜近教授等規劃高職各群科教師專業發展評鑑規準

（資料來源：教師專業發展評鑑網，經研究者自行整理）

五、本節小結

本節研究者先整理評鑑、教師評鑑的相關文獻資料進而加以定義。而後敘述教師評鑑的主要目的為何，並說明本研究之教師專業發展評鑑乃形成性評鑑，主要目的為協助教師改進教學，促進教學革

新，以提高教學效果達成教學目標，並且可以就教師教學表現的弱點提供教師適當的在職進修課程和規劃以促進教師專業發展，其性質與處理不適任教師、學年度績效考核參考之總結性評鑑屬性不同。最後則說明了現行教師專業發展評鑑之參考規準版本有7種，各校得依學校特色與實際發展需求選擇合適的版本

第二節 教師專業成長之重要性與內涵

一、教師專業發展之背景

教育是一種專業，教育人員應當也是專業工作者（鍾任琴，1997）。國際教師聯盟（Educational International）和聯合國教科文組織（UNESCO）在2001年10月第八屆「世界教師日」（World Teachers Day）共同提出「有高素質的教師才有高品質的教育」口號（Qualified teachers for Quality Education）（楊深坑、黃嘉莉、黃淑玲、楊洲松，2005）。教師素質的管理機制成為已開發國家積極探討的議題。以往國家教育意識型態的主導和校長行政裁量權獨大（許籐繼，2000），僅將教師視為傳遞課程計畫者意圖的角色，而忽略了教師在轉化課程的經驗和專業，因而無法落實教育改革，加上學校的主體是學生，對於學生學習權之保障與實現，以及面對教學現場中學生的個別差異性，非得透過與學生日常接觸最密切的教師，讓其發揮專業能力並保障專業自主權，如詹棟樑（2005）所言，一位教師身負一個班級或一個學科的教學，整個教學活動的進行都掌握在教師手裡，所以教師必須有自主性。隨著社會的變遷，教師專業的建立不能再以傳統的權威為基礎，而必須探究教師專業表現的內涵，並依據此內涵作為行事的準則，方能在行使專業自主權上產生正當性。

二、教師專業之重要性

吳武典等人(2005)提到，教師素質的良窳關係著教育發展的成敗，因此任何一套培養教師的制度，都必須符合提昇教師素質的原則。所謂教師素質，包括專業知能與專業精神兩大層面，教師身為教育專業工作者，勢必得擔負起決策核心的重要職責。因此，推動教師專業有其必要性。甄曉蘭(2004)認為，衡量教師的表現是否符合教育專業的要求與期待，建立一套專業標準作為判斷專業與否的依據是必要的。這套專業標準的設立並非限制教師專業知能的發揮，其功能是作為最低的衡量標準，以協助教師檢視自我表現。藉由專業標準的建立，激勵教師不斷從事自我專業知能的反省，而能有自信地展現個人的技巧與能力，並能在充滿變動性的大環境及教學現場中，依然做出符合教育專業與學生學習需求的專業判斷。因此，教師專業標準之訂定，是幫助教師重新自我定位，能正視自己的角色與生活，願意從新的觀點、運用新的思維，來重新檢視過往「視為當然」的課程實務與「習焉不察」的教學實踐。對於教師專業的重要性，根據各師資類科教師專業表現之標準訂定計畫(吳清基等人，2005)，可從三個層面來說明，分述如下：

(一) 教師專業可有效促進教育政策理念的落實

教育政策的理念與方針要能發揮預期的成效，必須透由第一線教師的執行與落實。教育政策本屬於巨觀且理論的層次，透由教師專業的理解，可以將較為抽象的理念轉化並配合教學現場的豐富經驗，具體落實在微觀的班級現場。因此，教師專業可幫助政策制定者將立意良好的教育政策有效落實與執行，進而達成預期的教育成效。

(二) 教師專業可提升學生學習品質與成就

教師是最接近學生的教育人員，對於學生日常生活運作與行為問題也最為熟悉，透由教師專業的發揮，可以直接且立即地針對學生個別學習需求與狀況提供專業性的服務。落每個學生都是不同的個體，不同的個體必須搭配不同的教學題材與教學方法，設計適合他們學習的課程，而中間的過程就需要教師專業作為重要媒介，以達成因材施教，進而提升學生學習品質與成就。

（三）教師專業可促進教師尊容感與教學自主

前述曾提到，教師專業自主的認同取決於教師具有專業的前提下，當教師具有專業並能有效運用時，不僅因專業能力的發揮而有助於教學自信的建立，進而促進教學品質的提升外，另外，因工作上的專業特性也能受到社會大眾對其教學作為的認同與支持，進而促進教師尊容感與專業自主，而改善目前教師動輒得咎以及地位低落的感受。

三、教師專業之內涵

對於教師專業的看法，專家學者各有不同見解及其著重處，根據黃嘉莉（2003）的分析，國內有關「教師專業」的探討，可分成三個層面：論述教師專業的相關概念、視教師專業為一個目標，期望透過各種途徑達成教師是專業的理想、以及倡導教師專業為一種意識型態等三方面。甄曉蘭（2004）從教師的身份與角色、教師的專業知識、及教師的工作環境來檢視教師專業的內涵，而柯嘉興（2004）綜合多位學者專家對於專業特質的看法，從六個面向來探討教師的專業特質，分別是：專業知能、專業自主、專業倫理、專業服務、專業成長與專業組織；鄭詩釗（2005）從專業知能、專業精神、專業自主性、專業服務、專業成長、服務導向、專業倫理規範、專業社群探討教師

專業的內涵。各師資類科教師專業表現之標準訂定計畫（吳清基等人，2005）則綜合以上的看法，從六個層面探討教師專業：

（一）專業知能

專業必須以特定的知識為基礎，當教師擁有豐富的知識與能力時，才能在每天面對各式各樣的學生，以及繁瑣複雜的課程與教學實務問題中，做出有效的專業決定與專業判斷。

（二）專業自主

在學校組織中，對於學生學習保障權之實現有密切相關者，非教師專業自主權莫屬（許籐繼，2000）。在面對教學現場的個殊性差異，教師的專業自主更應獲得保障而有效解決班級問題，以提升教學品質。

（三）專業倫理

教育專業倫理牽涉到教師角色的內在認同（馮朝霖，2005），透過教育專業倫理的引導和規範，能夠清楚表達教師的角色行為，不僅是專業技術層次的展現，也能對受專業服務對象的動機與意圖表達出理解、尊重、關懷與協助，進而提昇其學習品質。因此，深化教師專業倫理能幫助教師正視其工作本質，並對教師行為形成規範，而有助於促進課程的專業實踐。

（四）專業服務

教育基本法規定，人民為教育的主體，而教師所擁有的豐富知能，最主要的目的就是提升專業服務的品質；針對學生的需求，透過積極性差別待遇（positive discrimination）的理念，設計適合學生學習的課程以發揮其固有潛力，進而達到自我實現的境界，就是最好的專業服務。

（五）專業成長

呂錘卿、林生傳（2001）認為，教師專業成長是指在專業工作場所與期間，經由主動、積極參加各種提升專業的學習活動和反省思考的過程；以期在專業知識、技能與態度上達到符合教師專業的標準，而表現有效率的教學行為，做出合理的專業判斷。因此，教師專業成長是一種知能的再學習，教師面對教學現場的變化、社會變遷、以及教育政策的要求，有感於專業的不足而不斷進修或自我學習，以維持或提升教師專業。

（六）專業組織

教師專業組織的設立，一方面可以確保教師在社會上的專業地位，另一方面，專業組織所設定的權利義務規範，可以讓教師的言行舉行更符合專業的要求，以達成專業化的目標。

由上述我們得知教師是一種專業，不僅獲致眾多人的認同，同時教師的專業成長也逐漸成為學者研究的焦點。基本上，教師專業成長這個概念所欲傳達的是：教師是一種專業的工作，而教師則是持續發展的有機體，需透過系統的學習與探究的歷程，藉以提昇教師專業的品質。有部分學者（饒見維，1996；簡茂發、彭森明、李虎雄，1998）對教師專業成長內涵的觀點主要包括：（一）教師基本素養：基本素養是指教師要具備的普通知能，如人際關係與溝通表達能力、問題解決與個案研究能力、創造思考能力、批判思考等能力；也包括人文及科技等基本素養等。（二）教育專業知能：教育專業知識包括教育目標與教育價值的知識、課程與教學知能、心理與輔導知能、班級經營知能、教育環境脈絡知識。具體而言包含：課程與教材、教育方法、教育管理、學習與發展等方面的知識，及相關能力如教學、輔導、行

政、溝通、研究等能力。(三)學科專門知能：教師主要工作為教學，熟稔任教學科與教材，是教師的基本條件，因此有關學科內容、課程重要理念與組織架構等方面，都是必須要熟悉了解。(四)學科教學能力：教師將課程內容轉換成為學生理解的過程十分重要，否則學生學習過程必然遭受困難，這些能力如瞭解學生身心發展、掌握教學程序與方法、補充教材及運用教學媒體、實施教學評量進行學習成果診斷與等能力。(五)教育專業精神：教育專業精神指的是教育信念、教育態度，尤其是對教育的責任感與專業態度，具有高度專業精神與奉獻人格特質的教師，教學比較認真與負責。

亦有部分學者對教師專業提出看法，指出教師專業係指具備專門知能及學術性，而異於一般的職業或行業（吳清山，2005）；因此探討教師專業表現可從專業知能、專業自主、專業倫理、專業服務，以及專業成長等特質進行（吳清基等人，2005）。

四、評鑑對於教師專業成長之功能

根據「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」，評鑑之方式為自願參與之教師，每年接受自我評鑑及校內評鑑（他評）一次。而自我評鑑是由受評教師根據學校自行發展之「自我評鑑檢核表」，填寫相關資料，逐項檢核，以瞭解自我教學工作表現。校內評鑑是

(1)由評鑑推動小組安排評鑑人員進行定期或不定期評鑑。

(2)評鑑實施應兼重過程與結果，得採教學觀察、教學檔案、晤談教師及蒐集學生或家長教學反應等多元途徑辦理。

(3)採教學觀察實施者，由校長或校長指定人員召集，以同領域或同學年教師為觀察者，必要時得加入評鑑推動小組所推薦之教師或學者專家。魏韶勤（2004）曾將國內相關實徵研究做了歸納整理，並做摘

要如表 2-2。就研究結果而言，各相關研究顯示教學視導、臨床視導、同儕觀察、發展性教學輔導系統之實施，對於教師教學效能的發展有積極正向的效果。

表 2-2 國內教學觀察與回饋與教學效能相關實徵研究

研究者 年代	研究 方法	研究發現
賴政國 2001	行動 研究 訪談	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在教育實習階段實施臨床視導，對教學技巧改善具有成效，但對班級經營則無明顯效果。 2. 經由視導會議的進行，讓實習教師面對問題，不斷的反省、對話、批判，使實習教師建立自我的實踐智慧。 3. 經由計劃會議的討論及視導人員的教室觀察記錄，實習教師可以將理論化的知識在個人化的教學中驗證。
劉益麟 2001	行動 研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 觀察後的討論，能激起更多教學的需求。 2. 藉由同儕的教學反思，能實踐教學改變的事實。 3. 實踐本校同儕視導模式，能提昇教學的品質。
張德銳 等 2004	準實 驗研 究 半結 構式 訪談	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新進教師在十七項教學行為上，大多具有良好的教學效能。多數新進教師對自我教學效能的評分，趨於正向。新進教師班級學生對其教師教學效能，具有高度的評價。 2. 經臨床視導的實施，新進教師在「掌握所授教材的概念」、「使用各種教學媒體」、「運用良好的語文技巧」、「妥善布置教學情境」、「建立良好的教師常規和程序」、「充分地完成教學準備」、「有效掌握教學時間」、「評量學生表現並提供回饋與指導」、「達成預期學習效果」等行為的教學效能有顯著的進步。
池勝源 2004	行動 研究	實施學校本位教學視導可以幫助教師專業成長與增加教師教學信心、促進教學專業對話及建立教學專業團隊、提高學生學習興趣與學習效果。

五、本節小結

本節主要在討論教師專業成長，首先說明教育是一種專業，故教育人員是所謂專業工作人員，且在課程（堂）中教師為主要教學者，隨著社會的變遷教師也應與時俱進，維持本身教育專業能力。次提到教師專業發展的重要性（如：促進教育政策理念的落實、提升學生學習品質與成就）也經多位學者闡釋（吳武典等人，2005；甄曉蘭，2004；吳清基等人，2005），其重要性不在話下。而後說明教師專業的內涵，其中包含了如：具備教師專業倫理、擁有教師學科知能、展現教師教學能力、教師專業自主...等，研究者認為，欲達到上述能力皆須透過教師專業成長始能達成。最後則提到評鑑與教師專業成長的關係，從文獻的實徵研究中，我們可以發現教師專業發展評鑑中的元素（如：觀察後的討論、同儕教學反思）的確促成了教師的專業發展，因此評鑑在教師的專業成長上有其重要意義。

第三節 我國高職試辦教師專業發展評鑑評析

一、教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施計畫之目的與內涵

我國中小學教師評鑑源起台北市於民國87年規劃、91年試辦的「發展性的教學輔導系統」、高雄市於民國89年發布《高雄市高級中等以下學校教師專業評鑑試行要點》、台北縣於民國94年試辦「教學專業評鑑計畫」。至於教育部則依據92年9月全國教育發展會議結論，於民國95年制定「教育部補助試辦教師專業發展評鑑計畫」並接受學校申請開始試辦，其目的乃協助中小學教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，其中經過修正，已在2008年第18次

教師專業發展評鑑工作小組會議中取消試辦 2 字，改為辦理。透過補助，其精神包括：以教師專業發展為主軸、鼓勵學校申請、教師自願參加、引導學校行政走向教學領導以及學校本位視導與評鑑、鼓勵教師以自我省思及同儕專業互動為成長手段、以教學和班級經營為主要成長內涵，以及期待學生的學習表現和成效能獲得有效提升。至於辦理學校，應成立評鑑推動小組，其成員包括校長、承辦主任、教師會代表、家長會代表等，其人數及選出方式由校務會議決定；評鑑範疇包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等，其規準由學校自行參照選用本部或直轄市、縣（市）政府訂定之教師專業發展評鑑參考規準訂定（如下表），並報所屬主管教育行政機關備查。評鑑方法論包括：教師自我評鑑、評鑑人員評鑑等，其資料蒐集亦包括教學觀察、教學檔案、教師、學生、家長訪談等。最後有關評鑑結果之處理，學校應對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，非經教師本人同意，不得公開個人資料。同時應根據評鑑結果對教師專業表現給予肯定和回饋；對於個別教師成長需求，提供適當協助；對於整體性教師成長需求，提供校內外在職進修機會。

二、高級中等學校試辦教師專業發展評鑑實際情形

在教育部經費鼓勵下，99 學年度共計有 206 所公私立高中職學校參與，9306 位教師參與試辦，占全國高中職教師總人數（53705 人）的 17%；而截至 100 學年度共 293 所公私立高中職學校參與，14109 位教師參與試辦，占全國高中職教師總人數（54792 人）的 25.6%。

（資料來源：教師專業發展評鑑網，經研究者自行整理）

三、教師評鑑的相關法令

立法院已一讀通過「教師法」部分條文修正草案第 23 條之 1：

「為提升教師專業成長及達成教學與輔導之成效，高級中等以下學校教師應接受評鑑。前項評鑑之類別、內容、規準、方式、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之」。在「教師法」部分條文修正草案尚未通過前，現階段暫依下列二點規定辦理：一、教育基本法第 9 條、第 10 條、第 13 條，二、92 年 9 月 13 日、14 日教育部全國教育發展會議結論與建議事項推動「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」。目前中小學尚未實施教師評鑑，而與評鑑有關的作法有二項：1. 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、2. 教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點。

四、實施要點分析

根據教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點（教育部，2011），以下分別敘述：

（一）本評鑑有以下幾種特色：

1. 鼓勵學校申請辦理，教師自願參加。
2. 以教師專業發展為主軸。
3. 鼓勵教師自我省思及同儕專業互動為成長手段
4. 以精進教學和班級經營為主要成長內涵。
5. 期待學生的學習表現和成效能獲得有效提升。

（二）辦理的方式：

1. 於自願原則下，鼓勵學校向縣市教育局申請辦理。
2. 辦理學校教師亦依自願方式辦理。

3. 分為逐年期、多年期、核心學校三種。
4. 試辦學校逐年提出申請，教育行政單位逐年審查。
5. 學校實施前，應就評鑑目的、評鑑內容、評鑑規準及實施方式，為適當宣導和訓練。
6. 每年檢討評估可行性，決定是否繼續辦理。

(三) 評鑑的方式：

1. 自我評鑑：填寫學校之自我評鑑檢核表
2. 校內評鑑：兼重過程及結果，得採教學觀察、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。
3. 由學校評鑑小組安排評鑑人員進行定期或不定期評鑑。
4. 教學觀察實施時，由校長召集，以同領域或同學年教師為觀察者，必要時得加入學校評鑑小組所推薦之教師或學者專家。
5. 參與辦理教師每年接受自我評鑑及校內評鑑一次。
6. 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。
7. 學校應根據評鑑結果對教師專業表現給予肯定和回饋；對於個別教師成長需求，提供適當協助；對於整體性教師成長需求，提供校內外任職進修機會。
8. 試辦學校對於初任教學二年內之教師或教學有困難之教師，得安排教學輔導教師予以協助。
9. 經學校教師專業發展評鑑小組認定為未達規準之教師，應於接獲通知一個月內，由學校教師專業發展評鑑小組與之共同規劃其相關輔導協助成長計畫。

(四) 組織、成員與職責：

1. 辦理學校應設『評鑑推動小組』
2. 小組成員應包括校長、教務主任、教師會代表（無教師會則改免列入）、家長會代表。其人數及選出方式，由校務會議決定。
3. 由校長擔任召集人，承辦主任為執行秘書。
4. 負責工作：推動教師專業發展評鑑工作，研擬試辦計畫。

（五）學校教師專業發展評鑑計畫內容

1. 應包括：評鑑目的、評鑑內容、評鑑規準、評鑑方式、學校教師專業發展評鑑小組的組成比例及產生方式、評鑑人員之比例及產生方式、評鑑實施時程、評鑑結果之應用及經費需求等。
2. 經校務會議通過後，報請主管教育行政機關申請試辦。

（六）申請與審查作業之職責

依學校整體配合性、規劃內容適切性、計畫內容可行性、申請經費合理性及學校參與教師比例等五項指標，審查學校教師專業發展評鑑計畫，並應研擬各縣市教師專業發展評鑑試辦計畫（含後設評鑑機制及經費明細表）併同學校教師專業發展評鑑計畫初審結果及相關資料報請教育部主管單位複核

（七）表現未達標準者

1. 評鑑者針對需要改進的領域以面談和書面方式提供改進方法。
2. 必須依據改進方法，在二十天內改進其缺失領域。
3. 若無改進，則需參加在職訓練矯正缺失。

4. 評鑑者在二十天或五十天內接受追蹤評鑑。

五、當前教師評鑑實施的困境

綜合專家學者的意見（吳清山、江素貞，2002；呂玉珍，2006；教育研究委員會，2008；謝德全，2008），研究者將目前推動教師專業發展評鑑之困境歸納如下：

（一）行政層面上

1. 教師評鑑仍缺乏法源依據

教師專業發展評鑑的相關條文，目前仍未經立法院三讀通過，尚未有法源依據，因此截至目前為止評鑑對教師並無約束力，也無法強制教師參加，因此也造成了部分教師採取觀望的態度來面對評鑑。

2. 學校行政支援不足與經費短缺

受限於辦理教師專業發展評鑑的經驗不足，學校行政單位缺乏整合，此外經費亦是一項問題，常發生學校無法提供教師參與進修、研習或所需教學設備、器材之費用。

（二）教師負擔過重

1. 時間配合上有難度

依公立高職現行授課時數標準規定，擔任專任教師其基本時數每週需授課 16 節，擔任班級導師者每週基本時數需授課 12 節；教師於非授課時間常忙於班級事務、家長溝通、備課事宜或參與研習進修，因此雖有意願提升自身專業，卻常礙於時間因素心有餘而力不足。

2. 評鑑資料準備繁瑣

部分參與評鑑計畫教師本身除是評鑑者外亦是受評者，常需準備大量文字書面資料佐證，導致教師疲於奔命。

（三）教師心態問題

1. 教師不願意接受改變

教師職務被視為鐵飯碗，傳統地位不容挑戰，部分在職教師少有時時間檢視自身教學方法、教材，日久造成教師安於現狀，對外在環境變化較不關心。

2. 對教師評鑑政策缺乏正確概念

部分教師對於評鑑的認知不足，認為評鑑是對教師考核及增加麻煩，因此對評鑑採取觀望的態度。

（四）評鑑人員專業待加強

部分參與評鑑計畫的教師，本身即是評鑑者，而部分教師未受過專業訓練，也欠缺評鑑知能，對於評鑑本身的內涵、精神、目的都不甚了解，也因此導致部分教師對評鑑結果缺乏信任。

（五）缺乏專業對話機制

教師教學工作及行政工作業務繁忙，不易安排共同討論時間，較難規劃校內教師專業對話機制。且受限於時間，與其他參與辦理學校或學者專家的交流經驗不足。

六、教師評鑑的解決策略

針對上述教師專業發展評鑑所遭遇的問題及困難，張德銳（2009）就教師、學校、教育主管機關等面向，提出解決策略如下：

（一）在教師方面

1. 認同專業

教師們與其擔心教師專業發展評鑑會和教師績效考核、不適任教

師處理、教師分級制度掛勾處理，不如透過參與教師專業發展評鑑，體認教師專業發展評鑑的唯一目的在促進教師專業發展，並督促教育行政機關不要讓本制度變樣或走調。因為唯有參與，才能主宰教師專業發展評鑑的走向，才能確保教師在教學專業中的主體性。

2. 善用教師評鑑促進專業對話

教師這個行業相當的自主，但也相當的孤立。因為孤立，所以少有和同事互動和學習的機會。在教師專業發展評鑑實務中，作者亦深信「他評即對話」，是故建議教師善用同儕互評，互相加油打氣，互相學習教學技巧，一方面增進同事間的情誼，另一方面也協助建構了專業的學習社群。

（二）在學校方面

1. 善用多元管道，宣導評鑑意涵

學校需藉各種機會、各種管道不斷地與教師溝通說明教師專業發展評鑑的機制、精神與內涵，加強宣導試辦教師專業發展評鑑計畫之政策，形塑教師專業發展評鑑氛圍與文化，鼓勵教師勇於接受評鑑，展現教師的專業認同與專業主體性（李坤調，2007；羅國基，2007）。學校實不宜以威脅利誘之方式推動教師評鑑工作，或者對教師專業發展評鑑的意涵說明不清，引起教師們反彈或者引發教師們對專業發展評鑑與教師績效考核、教師分級做不當的聯想。

2. 注重教學陪伴與支持，以提升教師專業

「紮實的教學」、「專業的教師」，是中小學教師認同與願意推動教師專業發展評鑑方案的主要原因（張德銳等，2009）。當然，教師在專業發展評鑑過程中，更需要學校行政的陪伴與支持，才能更有意願與動力，不斷地走下去。因此，建議學校領導者應在教師參與培訓過程中，帶頭參與培訓。另外，在實施評鑑過程中，宜整合與運用

校內外資源，在心理上給予參與教師肯定，在時間上、空間上、以及設備上，給予參與教師充分的支援。

（三）在教育主管機關方面

1. 確立教師專業發展評鑑法源

最重要的就是教育行政主管機關應制定教師專業發展評鑑的法源依據，逐步全面性、全校性辦理，有了法源依據，一方面可免除教師觀望和抗拒的心態，另一方面可避免學校教師分成參與和非參與「一校兩制」的運作，減低行政人員的熱忱（李坤調，2007；林幸君，2008；洪聖昌，2008；劉祐彰，2008；韓繼成，2008）。唯為取信於已參與實施的中小學教師們，在修正的《教師法》所建構的教師評鑑制度，建議宜保持教師專業發展評鑑與教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度脫勾處理的一貫政策。否則，教師們對教育行政機構的信任基礎，將受到非常嚴重的傷害。另外，為了提供中小學教師區別化的教師評鑑方案，以滿足不同階段教師的成長需求，可採行多軌道的教師評鑑設計，例如初任教師每年接受評鑑並接受教學輔導教師的輔導；資深教師則每四年接受評鑑一次，在非評鑑的三年之中，每年祇要提出與執行專業成長計畫即可。

2. 加強評鑑方案的溝通宣導，喚起教師追求專業精進的意識

教師評鑑的推動，首重實施法源的取得，次重教師評鑑的宣導及訓練工作（張德銳，2004）。教師評鑑的溝通工作甚為重要，而如何取得教師團體的接受和參與，更是本方案成敗的關鍵。另張德銳等（2009）的研究發現，學校與學校教師願意參與教師專業發展評鑑方案的動機之一，乃是符應社會對教師的專業期許。是故建議教育行政機關仍需加強評鑑方案的宣導，強調社會對教師專業與品質的期許，教師應以教育專業贏得社會的信賴，教師唯有不斷追求專業精進，才

能增強專業的競爭力。

3. 整合與提供辦理學校足夠的人物力資源

經費不足、資源與業務無法整合亦是很重要的問題。補助經費不足，影響學校推動教師專業發展評鑑的意願與效果（李坤調，2007）；資源無法整合，造成資源浪費（黃琇屏，2009）。因此，建議教育部與各縣市政府教育局必須給予辦理學校足夠的經費與人力支援。另外，教師專業發展評鑑宜整合現有的國教輔導團、教育部精進教學計畫等方案，一方面使教師專業發展評鑑計畫更趨完善，另一方面提供給學校更有效週延的人力與物力支持系統。

4. 建立教師專業發展評鑑管理系統

誠如林明地（2007）所言，教育行政機關同時肩負教育評鑑的領導與管理任務時，建立教育評鑑管理系統就變得很重要。為利教師專業發展評鑑的決策參考以及學校實施教師專業發展評鑑的溝通交流平台，此一評鑑管理系統確有建立的必要性。此一評鑑管理系統宜由某一專責單位或者委由國立教育資料館統一由專人有系統、有組織地蒐集、分析與運用學校與教育行政機關在教師專業發展評鑑的投入、過程、成果（產出）的各類資料。

七、本節小結

本節首先說明教育部發展之教師專業發展評鑑其目的在於協助中小學教師專業成長，並增進教師專業素養，以及提升教學品質。之後研究者藉由教師專業發展評鑑官方網站整理了近2年高級中等學校參與的學校數與參與的教師數，其中發現學校數與參與教師數皆有增加的趨勢。接著提到有關於教師接受評鑑之法令，研究者認為就目前現況來說，教師法尚未三讀通過，但從教育部把「試辦」二字取消

改為「辦理」二字，可以看出教育部持續推動評鑑的決心。在第四大段部分提到有關於實施要點的分析，此部分為研究者詳讀實施要點後摘錄之重點整理。而後談到當前實施評鑑的困境，其中研究者整理了三個部分，而其中研究者在進入研究場域之前亦曾聽過校內之參與評鑑教師有類似的聲音（如：平日工作已相當繁瑣，參加評鑑更是累人），因此研究者設計訪談大綱時亦要設計相關問題聽取參與教師的心聲，實際反應教育現場情形。最後則是遇到困境之後的解決策略，研究者將蒐集到的文獻閱讀、分析，並將相關建議設計於訪談大綱上，藉由訪談整理出適合個案學校之解決策略，並在最後的建議中提出對個案學校之建議。

第四節 教師專業發展評鑑的相關研究評論

研究者透過台灣碩博士論文加值系統進行論文題目「教師專業發展評鑑」之搜尋，共計 180 篇。其中博士論文 1 篇，碩士論文 179 篇。以研究對象區分，以國小教師為主有 123 篇、以國中教師為主有 36 篇、以高中教師為主有 8 篇、以高職教師為主有 9 篇、以特殊教育教師為主有 4 篇。以研究主題區分，以評鑑實施成效為主有 38 篇、以評鑑實施意見與態度為主有 30 篇、以評鑑實施現況探討為主有 24 篇、以評鑑個案研究為主有 19 篇、以評鑑實施滿意度為主有 16 篇、以評鑑指標建構為主有 15 篇、以評鑑困境探討為主有 10 篇、以行動研究為主有 9 篇、其他相關研究有 19 篇。研究者就年代及研究者、研究題目、研究對象、研究方法及主要研究發現，依不同研究主題挑選出近 3 年 15 篇論文進行分析探討。整理結果如附錄 2-3。根據以上研究顯示，近年來國內學者對於教師專業發展評鑑議題頗有興趣，

每位學者以不同角度對議題進行研究，研究後也提出許多建議，綜合以上研究可歸納以下幾項重點：

一、以研究對象而言

研究對象大多以國小教師為主（陳立平，2011；許瑞娥，2011；蔡耀仁，2011；江靜怡，2011；陳麗宜，2010；陳莉倩，2010；林文忠，2009），其次為國中教師（陳恆聰，2010；楊琬婷，2010；陳惠碧，2010；黃翠蓮，2010；王茲右，2011），再者為高職教師（許小玲，2010；林雅玲，2010；洪銘昇，2009）。依據上述資料顯示，國內針對教師專業發展評鑑較少以高職教師為研究對象，因此本研究旨在討論評鑑對高職教師專業成長的影響，有其重要意義。

二、以研究方法而言

研究方法大多以問卷調查為主要研究方法（陳立平，2011；蔡耀仁，2011；江靜怡，2011；陳莉倩，2010；陳恆聰，2010；楊琬婷，2010；陳惠碧，2010；黃翠蓮，2010；許小玲，2010；林雅玲，2010；洪銘昇，2009）。另外亦有使用問卷調查並輔以訪談（王茲右，2011；許瑞娥，2011），對於評鑑之相關議題做深入探討。另外尚有以質性的個案研究對研究對象進行深度訪談（陳麗宜，2010）以蒐集研究資料。本研究以質性的個案研究，針對高職教師進行深度訪談，期望對研究有更深的探討與瞭解。

三、本節小結

本節分析整理之文獻以 2009-2011 年為主。在整理探討時發現到，文獻大多著重於評鑑制度探討、教師參與態度、評鑑指標等的量化研究為主，鮮少對於評鑑歷程的實施以及評鑑對於老師的影響做探討，因此研究者以個案學校施行評鑑之實際狀況，進行深入的分析討論，企圖使研究結果更能深入教學現場、確實反應評鑑實施問題、以及提高研究價值。

第參章 研究設計與實施

本研究主要探討評鑑對於高職教師專業成長的影響，先進行文獻探討，充分瞭解教師專業發展評鑑相關意涵、發展歷程以及實施要點等，而本研究關注的重點涉及受訪者的主觀感受與認知，無法藉由量化統計的問卷調查方式詮釋，所以研究者擬實際進入高職教育現場，希望從當事人的觀點出發，以質化研究的取向來蒐集較為豐富與真實的資料。本章分別依研究參與者、研究步驟、資料處理與詮釋，依次說明如下：

第一節 研究參與者

一、受訪者的條件考量

本研究為達前述研究目的，以能獲取豐富資料的立意取樣方式，選擇足以提供豐富資訊的樣本。本研究以公立高職之現職教師為研究對象，限於研究者的時間、條件與能力因素，僅以臺南市一所公立高職之現職教師五名作為訪談對象，透過以下的考量加以決定：

(一) 職務

訪談教師組成有業務承辦組長、導師、專任教師三種不同職務，藉由立場的不同來檢視不同職務對於教師專業發展評鑑的看法是否有所差異。

(二) 年資

有服務滿 20 年的資深教師、有服務超過 10 年的中生代教師、也有剛滿 3 年的新進教師，藉由年資的不同來檢視年資高低對於教師專業發展評鑑的看法是否有所差異。

(三) 任教科目

本研究訪談的 5 名教師任教科目分別為園藝科、化工科、電機科、英文科、畜保科，藉由任教科目的多元性來檢視各科對於教師專業發展評鑑的看法是否有所差異

二、受訪者基本資料

(一) 訪談個案服務學校簡介

個案服務學校由農校改制設立，擁有校地約 13 公頃，學生一千七百多人，教職員 124 位，共計有綜合高中、高職部工科、高職部農科、實用技能學程、體育班、特教班，為一所多元學部學校；而個案服務學校成立至今已逾 70 年，校史悠久、環境清幽，是莘莘學子求學的好地方。

(二) 受訪教師基本資料如表 3-1

表 3-1 受訪教師基本資料表

姓名	性別	教學年資	教師專業發展評鑑年資	任教科目	目前現職	專業成長方式
T1	女	22	1	園藝	專任教師	研習、碩士 40 學分班 教師專業發展評鑑
T2	男	3	2	化工	班級導師	研習、進修第二專長 教師專業發展評鑑
T3	男	3	1	電機	實驗研究組長	研習、教學觀摩 教師專業發展評鑑
T4	男	10	2	英文	班級導師	第二專長、研習、 教師專業發展評鑑

T5	女	12	2	畜保	班級 導師	第二專長、社區大學 教師專業發展評鑑
----	---	----	---	----	----------	-----------------------

表 3-1 受訪教師基本資料表

第二節 研究步驟

質性研究步驟為持續進行，較為彈性的動態循環歷程。本研究流程分為十個步驟，如圖 3-1 所示：

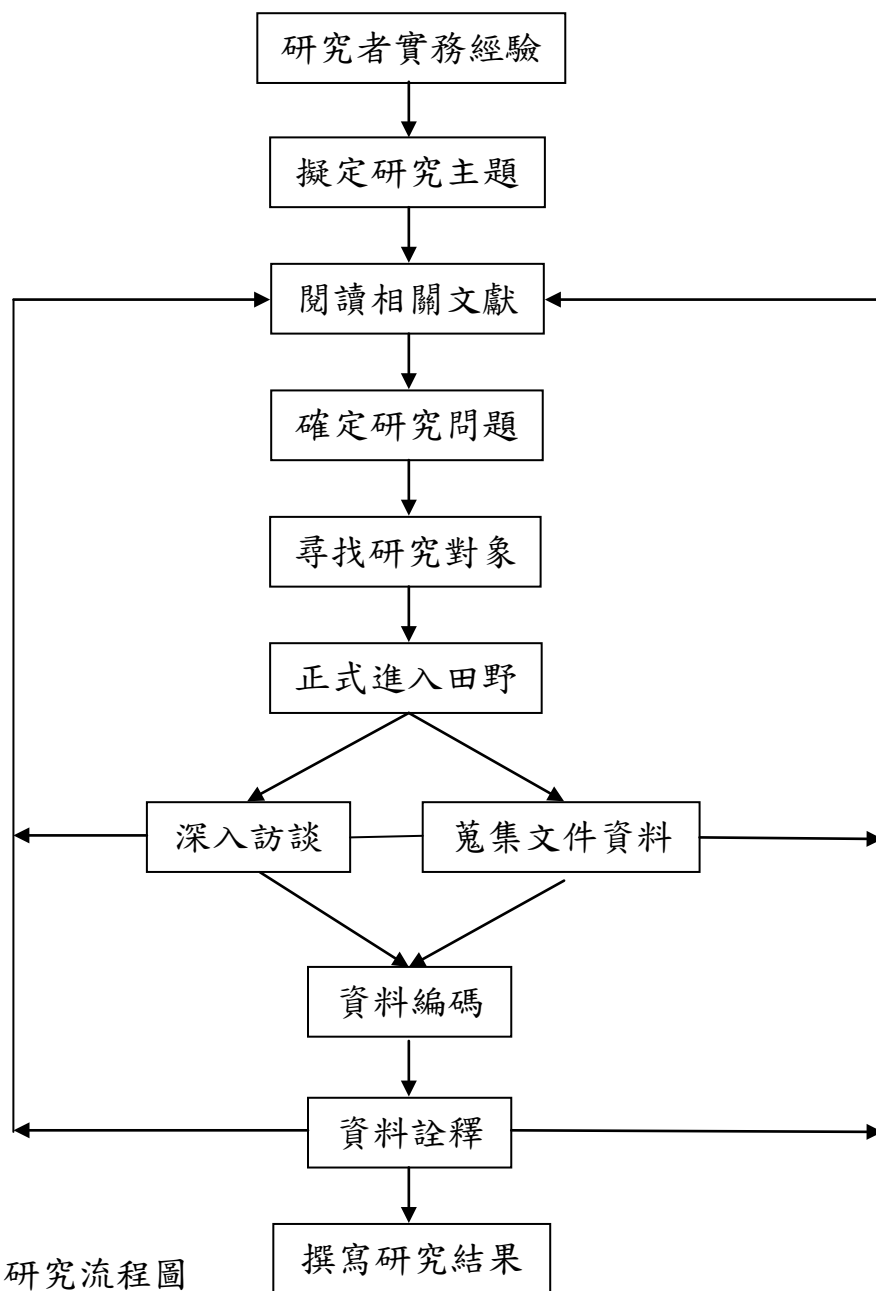


圖 3-1 研究流程圖

第三節 資料蒐集

本研究採個案研究，研究者以半結構式訪談大綱進行訪談，並在蒐集資料後進行文件分析；另在質性研究中，研究者即為研究工具，研究歷程的正確性及研究結果的可信性，大部分的關鍵取決於研究者的技巧、能力、專業訓練和是否能有系統而嚴謹地執行每一研究程序（Patton，1990）。相關內容說明如下：

一、訪談

半結構式訪談為本研究主要資料蒐集方法之一，研究者以平日良好互動為基礎，確定能提供豐富多元資訊之受訪對象，在徵得受訪者同意後進行一對一訪談，訪談自 101 年 1 月至 101 年 4 月持續進行，期間共有 5 人次受訪，每人訪談二次、每次訪談 90 分鐘，於受訪者同意情況下進行錄音，事後再將內容轉為逐字稿。本研究所使用之訪談問題乃參考教育部頒佈之教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點、辦理中小學教師專業發展評鑑宣導手冊、中小學教師專業學習社群手冊與其他相關文獻探討等，整理編制成教師專業發展評鑑之個案研究訪談大綱初稿。初稿經多次檢查與修飾後，再請指導教授給予建議，而後根據建議進行修正以完成正式之訪談大綱，內容包括有訪談同意書及教師專業發展評鑑之個案研究訪談大綱。

本研究訪談問題分為以下，第一部份首先瞭解個案學校教師專業發展評鑑之實施歷程，其內容包含計畫緣由、推動理念與實際作法等。第二部分就校內評鑑計畫作分析探討，其內容包含目前實施的現況、評鑑人員的選擇與實施的困難等。第三部分則是瞭解教師專業發展評鑑對教師的影響，並探討其相關因應策略。承上述，訪談為本研究之重點部分，所以需審慎執行，在訪談過程中研究者需以誠懇的態

度及清晰的表達方式進行，使受訪教師能盡量暢所欲言，進而針對問題再做更深入的對談，目的是要使受訪教師能說出最真實的想法與意見。

二、文件分析

本研究之文件分析歸納分為以下兩部分說明

(一) 公文與相關證明文件

此部分之公文與相關證明文件包含教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施計畫、辦理中小學教師專業發展評鑑宣導手冊、中華民國教育政策白皮書、中小學教師專業學習社群手冊、個案學校申辦教師專業發展評鑑實施計畫、個案學校教師專業發展評鑑推動小組定期會議紀錄、個案學校校務會議記錄、個案學校教師專業發展評鑑成果報告書、個案學校辦理初階評鑑人員研習計畫。

(二) 訪談記錄與檔案資料

此部分之訪談記錄與檔案資料包含教師自我檢核表、教學觀察記錄表、教學檔案評量表、綜合報告表、教學觀察前會議、教學觀察後會議、訪談逐字稿。

第四節 資料處理與詮釋

一、資料分析的方法

本研究採取的是現象學的分析態度。現象學是探究現象的哲學，在沒有任何預設與期望的前提下，以一種開放的態度進行系統性的了解，透過不斷的質問、反思、聚焦、直覺，讓經驗盡可能以整體呈現其本質。本研究旨在了解高職教師專業發展評鑑對其專業成長的影響，故本研究從文本之蒐集、資料之分析與解釋，乃參考現象學的背

景基礎，探析教師如何描述教師專業發展評鑑，從教師專業發展評鑑運作的歷程中，尋找背後的意義與脈絡。現象學方法特點在於（高淑清，2000）：

- 1、開放性：也就是研究者對可能發現的結果不做事先的預設或期待，而以開放的態度去等待參與者提供其自身的真實經驗作為研究資料。
- 2、立即性：強調研究者在談話的過程中即時回應受訪者，抓住深入瞭解真相的片刻，引發受訪者表達、陳述的動機，並建立親切及信任的談話關係。
- 3、獨特性：意指研究者注重每個參與者是獨特的個體，具有獨特的觀點，而不在控制、推論或類化受訪者的經驗。
- 4、意義性或意向性：即 Husserl 所指，一個科學社會不單是瞭解被經驗的某物是什麼，這某物的背後所隱藏的某種意義也亟待探索和澄清，因此，現象學研究在澄清事實存在的背後意義，企圖將內隱的意義加以適當地描述。
- 5、互為主體：此為現象學方法的另一個特色，研究者不是研究中居主導地位者，而是與受訪者建立良好的關係，並相信受訪者為一可以提供研究主題豐富與良好資訊的主體。

依據現象學分析方法的精神與態度，本研究參酌採用R.

H. Hycner的步驟（吳芝儀，2000），底下說明研究者所用以資料分析的具體程序：

二、逐字稿謄寫

此階段是將訪談過程中錄音的內容，在事後立即地轉成書面文字呈現方式的過程，研究者儘可能於訪談結束後，立即將錄音內容一字不漏地轉謄成逐字稿。

三、閱讀文本資料及標記意義單元

根據上述文件分析之相關資料，研究者依蒐集之時間先後順序排列，並依文件類別整理歸納出五大部分進行整理編碼，編碼方式如 D1-20111009 則表示研究者於 2011 年 10 月 9 日取得該份資料，並命名為 D1，編碼後結果如表 3-2。

表 3-2 文件類別、文件名稱與編碼對照表

文件類別	文件名稱	編號
相關實施計畫	教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施計畫	D1-20111009
	個案學校 100 學年申辦教師專業發展評鑑實施計畫	D2-20111208
	中華民國教育政策白皮書	D3-20111109
工作小組會議資料	個案學校 100 學年教師專業發展評鑑推動小組定期會議紀錄-1	D4-20120112
	個案學校 100 學年教師專業發展評鑑推動小組定期會議紀錄-2	D5-20120112
	個案學校 100 學年教師專業發展評鑑推動小組定期會議紀錄-3	D6-20120112
	個案學校教師專業發展評鑑成果報告書	D7-20120112
校務會議記錄	個案學校 98 學年度第一學期校務會議記錄	D8-20120301
	個案學校 99 學年度第一學期校務會議記錄	D8-20120301
	個案學校 100 學年度第一學期校務會議記錄	D8-20120301
進修研習資料	辦理中小學教師專業發展評鑑宣導手冊	D9-20111121
	中小學教師專業學習社群手冊	D10-20111215
	個案學校辦理初階評鑑人員研習計畫	D11-20111230
個案學校評鑑表單	教師自我檢核表	D12-20120117
	教學觀察記錄表	D13-20120117
	教學檔案評量表	D14-20120117
	綜合報告表	D15-20120117
	教學觀察前會議	D16-20120117
	教學觀察後會議	D17-20120117

四、訪談記錄

為了方便資料的紀錄與解讀，各項訪談資料均予以編碼，說明如下：

(一) T1：代表受訪者編號 1 號教師

(二) YYYYMMDD：代表西元年四碼、月日各兩碼

例如：T1-20120102 代表 2012 年 1 月 2 日訪談 T1 教師。

透過受訪者的訪談內容，或是收集到的書面資料，以整體宏觀的角度進行閱讀，試圖進入受訪者所提供的事件之整體脈絡中；整體閱讀、理解之後，再針對每一段落、句子、詞彙、字等進行深入探討，具體且細部地攫取文本資料中，隱藏在受訪者經驗背後的意義，將受訪者知覺事物底下的深層意義，或所呈現的原因及動機等加以註記，使受訪者回應中與研究主題相關的部分漸漸浮現。此程序包括：

(一) 描述一般意義性單元。研究者以開放的態度，對受訪者所回應的內容斷句，以引出特殊的意義。如下表 3-3

表 3-3 一般意義單元及概念命名

編號	訪談實例	概念命名
T2-20120210	一開始就有勾選我要參加，可是學校方面沒有對我有何要求，也沒有拿任何資料給我，那我一直在忙上課的事情，就這樣一天接著一天，到最後就沒做了，那主辦單位對我有沒有做出一個結果根本也沒有反應，就只是每年都勾選我要參加。	學校重視參與人數
T1-20120208	參加這個評鑑，參加完以後雖然有獎勵（好像是哪個委員會發的獎吧），但是金額少到沒感覺，一開始說要記的嘉獎我也忘記最後有沒有提，不過無所謂了，反正我也不差那個。	獎懲措施教師無感

T3-20120213	我覺得成效不是很好，很多人都是被動地參加，大部分都是年輕老師，還有些人甚至是被推派出來的，學校內要主動學習的風氣目前還上不來，所以真的參加完了也是少數，無法和大家共鳴。	尚未營造教師專業成長風氣
T5-20120220	我們每學期都至少有 2 次教學研究會，我覺得跟評鑑比起來，開教學研究會我還覺得比較有專業成長，因為在會議裡面每個老師討論課程、分享學生個案、班級經營... 等，我覺得這樣好多了。	教師成長幅度有限
T4-20120217	很好阿！大家同儕之間都會彼此尊重，也都會互相請教。	增進同儕專業對話機會
T2-20120210	我覺得真的是讓自己有一個刺激，而且一個教學演示之後，其實自己也會思考過程當中有沒有哪些變化的可能。	教學觀察刺激課程分享
T5-20120220	整個評量過程我比較喜歡和科裡面的人討論，因為教學領域相同，有些專業上是比較能夠對話的，而且和他們討論也可以提供我很多不一樣的思考模式。	尋求同儕支援

(二) 群聚相關的意義單元。此處研究者針對所有的意義單元進行篩選與審視，並挑選出與研究問題相關的意義單元。如表 3-4

表 3-4 群聚相關的意義單元及類別命名

類別	概念	訪談實例
個案學校教師專業發展評鑑	學校重視參與人數	一開始就有勾選要我參加，可是學校方面沒有對我有何要求，也沒有拿任何資料給我，那我一直在忙上課的事情，就這樣一天接著一天，到最後就沒做了，那主辦單位對我有沒有做出一個結果根本也沒有反應，就只是每年都勾選我要參加。(T2-20120210)
	獎懲措施	參加這個評鑑，參加完以後雖然有獎勵(好像

機制尚未成熟	教師無感	是哪個委員會發的獎吧），但是金額少到沒感覺，一開始說要記的嘉獎我也忘記最後有沒有提，不過無所謂了，反正我也不差那個。 (T1-20120208)
	尚未營造教師專業成長風氣	我覺得成效不是很好，很多人都是被動地參加，大部分都是年輕老師，還有些人甚至是被推派出來的，學校內要主動學習的風氣目前還上不來，所以真的參加完了也是少數，無法和大家共鳴。(T3-20120213)
	教師成長幅度有限	我們每學期都至少有 2 次教學研究會，我覺得跟評鑑比起來，開教學研究會我還覺得比較有專業成長，因為在會議裡面每個老師討論課程、分享學生個案、班級經營... 等，我覺得這樣好多了。(T5-20120220)
促進組織內同儕專業對話	增進同儕專業對話機會	很好阿！大家同儕之間都會彼此尊重，也都會互相請教。(T4-20120217)
	教學觀察刺激課程分享	我覺得真的是讓自己有一個刺激，而且一個教學演示之後，其實自己也會思考過程當中沒有哪些變化的可能。(T2-20120210)
	尋求同儕支援	整個評量過程我比較喜歡和科裡面的人討論，因為教學領域相同，有些專業上是比較能夠對話的，而且和他們討論也可以提供我很多不一樣的思考模式。(T5-20120220)

(三) 從意義的群聚中心決定中心主題：將訪談內容概念化後加以分類，找出分類間的意義，形成受訪者中心主題，如下表 3-5

表 3-5 意義單元分類及主題命名

主題	類別	概念	編號
個案學校辦理教師專業發展	個案學校	學校重視參與人數	T2-20120210
	教師專業	獎懲措施教師無感	T1-20120208
	發展評鑑	尚未營造教師專業成長風氣	T3-20120213
	機制尚未成熟	教師成長幅度有限	T5-20120220
	促進組織	增進同儕專業對話機會	T4-20120217

評鑑對參與教師的影響	內同儕專業對話	教學觀察刺激課程分享	T2-20120210
		尋求同儕支援	T5-20120220
	促發教師對評鑑的想法	重新定義優良教師	T3-20120213
		建立個人教學檔案	T1-20120208
		依不同目的性選擇被教學觀摩項目	T5-20120220

第五節 研究的信度與效度

一個研究之設計、執行與研究發現的詮釋能否被認為有效或可靠，有賴於研究的信度與效度是否良好。高淑清（2002）歸納多位學者關於質性研究信效度檢核的看法與詮釋，提出「質性研究可信性的指標與策略」如表3-6：

表 3-6 質性研究可信性的指標與策略

傳統研究指標	質性研究的可信性指標	方法與策略
內在效度（internal validity）	可信賴性（credibility）	長時間的參與觀察 三角檢証 研究對象檢核
外在效度（external validity）	可轉換性（transferability）	厚實的描寫
信度（reliability）	可靠性（dependability）	研究對象檢証 三角檢証
客觀性（objectivity）	可確認性（confirmability）	研究對象檢証 三角檢証

資料來源：引自高淑清（2002：559）

研究者據以選擇部分適合提升本研究信效度之策略，其理由如下
一、長時間的參與觀察

研究者除對研究參與者進行一學期一次的教學觀摩，且盡可能不去干擾到教學現場的師生互動。另外，研究者在平日與研究參與者空堂時間亦會做教師專業成長之相關討論，透過討論直接觀察對方反應。

二、三角檢証

研究者為求能嚴謹的瞭解所觀察到的現象，故採用多重資料來源的三角檢証法。本研究資料來源包括訪談問題，輔以文件分析方式，如透過學校會議記錄、公文與相關證明文件、訪談記錄與檔案資料等，以多元方式蒐集資料、交叉檢視，以比較不同時間點所蒐集之資料的一致性，讓蒐集的資料趨近事實。

三、研究對象檢核

研究者進行資料詮釋的過程中，對於所使用的概念化命名、類別與主題，會與研究參與者、指導教授進行討論，以確保研究者的概念化命名、類別與主題能正確詮釋研究參與者所經驗的情境。

四、厚實描寫

在整個研究的進行中，透過不斷地蒐集資料、詮釋，再蒐集、再詮釋，直到再也沒有新的概念或類別從資料中浮現出來，也就是當資料可達厚實描寫，而且蒐集資料已呈現飽和的狀態時，才是研究者退出田野的時間。

第六節 研究倫理

研究者除力求客觀分析報導研究結果外，亦注重研究倫理，作為研究者和研究對象的互動準則。研究時應該思量自己的行動是否正確或適當，以維持研究的正當性。有幾個重要的原則需要遵守，例如：保密原則、誠實原則、客觀中立原則，福祉、尊重與正義原則、非強制與操控及支持民主的價值觀與制度等 (Miles & Huberman，

1994/2005)。本研究根據上述原則，說明本研究注意之研究倫理與做法如下：

一、研究準備階段

主要對於研究參與者做到告知後的同意，清楚明白說明該研究之目的、重要性、實施方式、參與人員、用途、對研究對象可能的影響，以及所蒐集的資料如何處理與保存等事項，都需要於研究前完整說明，並且讓研究對象知道他有說「不」的權利，研究進行中隨時可與研究者協商。基於保護雙方的權利，以及尊重研究對象與資料保密的前提下，擬定「研究同意書」（參見附錄十），並於詳細說明與閱讀之後，書面徵求研究對象的同意後，才開始進行研究。

二、研究實施階段

研究者進行訪談資料蒐集之時間與方式，先徵求研究對象的同意，如需錄影或錄音一定於訪談前獲得允許，而歷程中須隨時注意受訪者的感受，視情況調整訪談步調。在資料管理方面，全都由研究者親自妥善保管、整理與分析，不假他人之手，並且以身分代碼的方式呈現內容，以防資料外流。而在蒐集資料時，不隨便向他人提及受訪者的情況，以保護研究對象之隱私。

三、撰寫報告階段

研究資料的蒐集與分析，盡量呈現事實真相，避免扭曲與誤解（黃瑞琴，1999）。研究報告的撰寫將詳實陳述訪談內容，不擅自改寫，並於資料整理撰寫後，經由當事者對訪談內容作確認，進行再次釐清的工作，以維持研究者與受訪者之間平等互惠的關係。

第肆章 研究結果與討論

學校參與教師專業發展評鑑的訪談以及研究者的觀察與省思結果進行資料分析，用以瞭解個案學校教師參與教師專業發展評鑑對其產生之影響。又依研究目的概分為五節，第一節為個案學校辦理教師專業發展評鑑的實施歷程、第二節為個案學校教師參與評鑑的情形、第三節為個案學校辦理教師專業發展評鑑對參與教師的影響、第四節為個案學校教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之困境、第五節為研究者省思，分別詳述如下：

第一節 個案學校辦理教師專業發展評鑑的實施歷程

本節係針對個案學校在規劃與推動整個試辦計畫的歷程、理念及具體作法。透過文件的蒐集分析、觀察與訪談參與計畫之教師的歷程與經驗，提出相關的看法，以瞭解個案學校目前辦理教師專業發展評鑑的實施情形。個案學校實施歷程依資料分析的結果說明如下：

一、個案學校教師專業發展評鑑的實施狀況

個案學校推動教師專業發展評鑑所採取的理念與作法有：（一）辦理評鑑的發展歷程；（二）推動的理念或具體作法；（三）辦理評鑑的主要目的。共三點，分別敘述如下：

（一）辦理評鑑的發展歷程

個案學校最早於 96 學年度第一學期的校務會議中，由校長向全校教師說明教育部的政策理念，而後於 96 學年度第二學期的校務會議中直接向全校教師宣布即將辦理教師專業發展評鑑一案，並鼓勵個案學校教師踴躍參加。個案學校自 96 年度開始參與評鑑計畫的辦

理，發展迄今歷任 2 位校長，以校長基於執行教育部政策的理念開始推動，由教務主任進行統籌規劃，發展形式在評鑑初期迄今都是在期初校務會議前統計人數達辦理門檻後，由校務會議表決通過本校參與當年度「教師專業發展評鑑計畫」一案。計畫辦理的前 4 年是由教學組負責，100 年後轉由實驗研究組負責的，發展的初期是以鼓勵新進教師、代理教師以及行政同仁本身先行參加評鑑，第 1 年參與計畫人數剛好跨過辦理門檻，此後參與人數開始逐年增加，至 100 學年度已累積有 26 位教師參加。訪談內容參考如下：

T1：印象中一開始要辦都是教務主任還有教學組長他們全力在推動，因為新的東西進來大家都站在比較觀望的位置，如果沒有比較主動的人的話，是比較不可能推動。（T1-20120102）

T2：我覺得教師評鑑好像是教育部一直想要推展的政策，之前的校長的主要目標也是要實踐教育部的政策，我會覺得是由校長來主導然後再推展。（T2-20120106）

T3：這種吃力不討好的事當然都是先從教務處開始，那我們邀請了一些一開始為了要湊足人數，我們的方式就是鼓勵新進教師、透過私交來找人，基本上用這種方式前兩年就湊足了可以開辦的 20 個人的門檻，而之後就都會有一些固定班底，也因此往後在辦理的幾年人數都不是問題。（T3-20120110）

由訪談內容可以歸納出個案學校在推動計畫的歷程中，發展初期主要是以執行上級長官的政策理念為前提，而在實際執行面上，校長與承辦主任、亦或承辦組長為個案學校辦理評鑑的重要推手。

（二）推動的理念與具體作法

任何政策的推動都有其理念，而學校單位如何把上位的理念傳達下去、誘發教師參與，而具體作法則是呼應理念的實際作為，也是教師面對評鑑計畫最直接的感受，藉由訪談調查瞭解個案學校對理念以及具體作法分析如下：

推動理念

個案學校對評鑑計畫的推動理念為：促進教師個人專業成長、評鑑制度將成為勢在必行的政策，分述如下：

（1）促進教師個人專業成長

T2 以及 T3、T4 三位老師均認為，評鑑應該是要幫助教師檢視個人的教學現況，以提升個人的教學能力為前提的專業發展計畫，藉此消弭教師對評鑑二字的恐懼。

T2：我們現在看到的，它看起來沒有所謂評鑑意涵在裡面，就是我們不用擔心說不通過了會怎麼樣之類的，它都沒有，它是在協助你改變、改善你的某些的教學專業行為。（T2-20120106）

T3：我們在宣導的時候，也是一直在跟老師們強調：這個東西是幫助老師在教學上面做一個檢驗。在做一個檢視，檢視我們的班級經營、上課時間掌握、教材的熟悉度、學生的反應...等，是要看這些，不是要比說誰比較好。（T3-20120110）

T4：我覺得學校一開始要找我加入的時候就說的蠻清楚，希望我藉由參加這個，一方面當然是要湊足人數，但是最主要的還是要看看我這幾年教學下來有沒有什麼地方需要調整。（T4-20120116）

(2) 評鑑制度將成為勢在必行的政策

T1、T5 二位老師均認為，評鑑計畫是勢在必行的政策，很有可能立法通過全面實行，所以早日參加、早日熟悉、進而早日適應，為主要遊說教師參與評鑑的說法。

T1：校長在校務會議中說的很清楚了，教育部要推動的東西都先說是部分試辦，接著是全面試辦，最後就是全面施行，所以我想說早晚都要參加，那沒差，就來試試看好了。（T1-20120102）

T5：是之前的校長跟我說的，是說這是一個趨勢啦！老師接受評鑑的話，師生這樣可以教學相長，這也不錯！（T5-20120120）

(3) 具體作法

個案學校邀請教師參與評鑑計畫的具體作法有二：柔性勸說與成立工作坊，分述如下：

1. 柔性勸說

T1、T2 二位老師提到評一開始是由教務主任以及承辦組長是以推動理念加以拜託、憑藉自己和同事的私交促成老師們參加，以此為提升評鑑人數的具體作法。

T1：印象中，就是主任來找我阿，那時候我在教務處也有兼行政職，後來想說都同一個處室的，要拒絕也不大不好意思。（T1-20120102）

T2：我跟承辦的組長剛好是同一科，一開始要辦的時候他就跑來找我，問我能不能加入也順便幫他們湊到人數。（T2-20120106）

T5：因為我跟承辦的組長私底下很熟，所以他來找我的時候，我就抱著幫助他人的心情來參與。（T5-20120120）

2. 成立工作坊

T3、T4 教師則提到，評鑑初期學校有鼓勵參與的教師參與校外相關研習，在確定辦理後成立工作坊，再次向參與評鑑的教師宣導評鑑理念。

T3：就學校有成立一個推動小組，然後就要找一些人先去參加初階研習，我也是其中一位。（T3-20120110）

T4：一開始承辦的組長有來問我想不想參加，我說我也不懂那是什麼，他就有推薦我先去參加初階的研習活動，說這樣子可以更瞭解。（T4-20120116）

個案學校積極宣導評鑑理念，然而在具體作法上卻似乎採取比較消極的方式邀請老師參加，雖然評鑑立意甚佳、個案學校也成立工作坊藉以宣導相關理念與具體措施，但仍看不到教師主動參與的熱情，甚至有老師表示在參與時對於評鑑目的與實施方式均不清楚，這方面相關行政單位在可能在提升教師對評鑑的認同上仍須更精進。

（4）獎勵教師參與評鑑的策略或作法

教育部初期推行是以「補助試辦」的方式辦理，而在 2008 年全國第 18 次教師專業發展評鑑小組會議才取消試辦二字改為「補助辦理」，「補助」是指提供相關經費以期能順利辦理評鑑業務，基本上

是學校教師參加相關研習及會議之差旅費、教學輔導教師減授節數之鐘點費等，就個案學校獎勵教師參與評鑑的策略或作法，透過訪談大致可分為 1. 記功嘉獎、2. 參加即通過，以下分述說明：

1. 記功嘉獎方面

T1、T4 二位老師提出，學校先是以遊說勸說的策略鼓勵教師參與，之後負責的組長在會議中表示有參加的人員原則上會簽嘉獎。

T1：要參加的時候來找我的老師就說會簽嘉獎，我想說嘉獎這種東西應該蠻不錯的。（T1-20120102）

T4：聽說有些學校早期會有經費購買文具、小筆電、資料夾...等東西給參加的老師，不過學校說現在沒經費不能這樣做了，頂多只能記功嘉獎。（T4-20120116）

2. 參加即通過

T2、T3、T5 教師以實際參與者的角度提出看法，基本上參加並且完成評鑑作業程序的老師，幾乎都會通過。

T2：印象中就是做學習檔案，然後填寫一些表格和教學觀摩就好。（T2-20120106）

T3：因為我會做最後的資料蒐集、統整，所以參與的同仁只要有把最後的相關資料繳交齊全就 OK 了（T3-20120110）

T5：我有參加研習、教學演示，填寫自評表等，但是好像這樣就會通過了，也不會再要我做什麼（T5-20120120）

（三）辦理評鑑的主要目的

個案學校在申請教師專業發展評鑑計畫經費時，提到目標為：（1）增強教師專業知能，提升教學品質。（2）配合教育部政策申請經費。透過訪談後整理出以下重點：

（1）協助教師進行教學發展

T1、T2、T3、T4、T5 五位老師均提出，以學生學習效果來考量，參加評鑑計畫確實可以幫助教師檢核自我的教學品質。

T1：我看那些評鑑的指標，許多都是針對我的教學，像是班級經營、師生互動、教材設計等，應該透過這些多少可以看出我哪裡需要加強吧。（T1--20120102）

T2：當然對學生還是有好處的，畢竟主要授課的人是老師，如果老師的專業成長了，那相信受益的絕對是學生。（T2-20120106）

T3：當然我們也希望保有我們的專業，有時候看到不適任老師，心裡就會想怎麼沒有個淘汰機制，這樣好像我和他同一個等級（T3-20120110）

T4：我覺得這個評鑑的名稱已經很明顯了，教師專業發展評鑑，主要目的就是以教師專業發展為主的評鑑。（T4-20120116）

T5：老師主要的工作是教學，如果我們能把教學掌握的更好，相信我們的專業就提升了。（T5-20120120）

(2) 配合教育部政策申請經費

T1、T3 兩位老師也提到目前全校皆實施校務基金，而在經費吃緊的情況下，學校也為了配合政策，執行上級交辦事項，以此辦理成效申請相關經費。

T1：因為現在這個經費不多，所以教育部才會用方法把一些經費都掛在一起，他怕你不在乎。（T1-20120102）

T3：就我所知道的，上面的政策都要執行吧，不然行政很難做下去。（T3-20120110）

二、本節小結

本節透過訪談個案教師，瞭解到個案學校參與教師一開始是如何加入教師專業發展評鑑，而在加入前個案教師服務學校又有哪些推動理念或具體作法來促使教師參加教師專業發展評鑑的意願。透過訪談其中研究者發現個案教師服務學校於公方面，直接在正式會議中向老師說明教育部的政策、作為以及相關法令的進度；於私方面業務承辦相關人員皆透過私交，期待以平日建立的良好情誼說服教師加入教師專業發展評鑑的行列。而由於參與的人數一開始並不多，只達到辦理的最低門檻，於是相關業務承辦人員擬定了獎助辦法，其中包含了正式的記功嘉獎和教師參加即可通過，透過獎勵制度的實施業務承辦人員期待會有更多的老師願意加入教師專業發展評鑑。

第二節 個案學校教師參與評鑑的情形

個案學校推動評鑑，教師參與的情形有：一、個案學校教師的參與度；二、教師參與評鑑的動機；三、影響教師參與評鑑的因素；四、教師對於持續辦理評鑑的看法；共 4 點分述如下：

一、個案學校教師的參與度

(一) 參與人數逐年增加

T1、T3、T5 三位教師均認為，學校教師的參與度不見得有比較好，就參與的人數來說，雖然不是很多人，但確有逐年增加的事實。T1：嗯，我覺得我們學校對這種事的參與度不是很高啦，不過人數是有慢慢增加的感覺，每年都有看到新面孔加入我們。(T1-20120102)

T3：就參加人數比例來說的話，我們可能比例不是很高，但那是因為我們學校算是中大型學校，原本教師人數就比較多，事情也比較雜，但是人數是慢慢增加的，我看過一開始辦理到現在的資料，每一年都有新人參加。(T3-20120110)

T5：我們學校是自願參加的，我還聽過有的學校有點半強迫老師去參加，這方面我們沒有，參與度我是不知道，不過感覺人數都一直緩慢成長中。(T5-20120120)

(二) 參加評鑑教師的組成以年資較淺的居多

T1、T4、T5 三位教師表示，可以發現個案學校參與評鑑計畫的教師，多數是新進教師或剛進學校沒幾年的教師，或者是編制外的代理、代課教師，最後才是校內有興趣且自願參加的教師。

T1：現在都有所謂的固定班底，我就是其中一位阿，我是已經年資很久了，但我看參加的人都好年輕，我很多都不認識。（T1-20120102）

T4：都集中在我們年輕人身上阿，我看我們科也只有我和另外一個剛進來的菜鳥在參加，其他人根本用都不用。（T4-20120116）

T5：雖然都說是自願的，但我看有許多都是代理老師，也沒看到半個老人，基本上他們也不是我們編制裡的人，所以大概半年、1 年任期到後就會自動退出，到時候又會有新的代理老師進來。（T5-20120120）

二、教師參與評鑑的動機

教師參與評鑑的動機對於評鑑參與的程度有很大的影響力，因此瞭解個案學校教師參與評鑑的動機並分析其原因是本節研究的重點。以下就訪談參與教師，結果歸納如下：

（一）配合學校政策、協助經費籌措

T1、T3 教師認為，學校教師大多能體諒學校政策的走向，在溝通後多半會同意參與評鑑計畫。

T1：因為校務會議就有說這是教育部的政策，我想應該就算不喜歡，也還能勉強接受吧。（T1-20120102）

T3：大家都知道對於我們這種社區型的鄉下學校來說，爭取經費是很重要的，而若我們能把上級的政策辦理好，相信在爭取補助款的時候也會比較順利，有的老師會體諒學校這部分，就會想說自己也是學校

的一份子，應該幫忙。（T3-20120110）

（二）評鑑機制逐漸走向立法、教師已有危機意識

T2 教師表示，評鑑機制看起來勢在必行，所以教師應要有危機意識。

T2：之前承辦的組長已經有跟我說過，目前的進度是教師評鑑立法院已一讀通過，而且教育部已經有想要把教師專業發展評鑑納入教師評鑑法的一個草案。（T2-20120106）

（三）評鑑內容與教師甄選有類似之處，新進教師並無太多焦慮

T4、T5 兩位教師提出另一觀點認為，評鑑計畫的評鑑標準，裡面的細項有些與教師甄選的應試項目類似，所以對於新進教師來說負擔較小，參與意願也比較高。

T4：教學演練跟教室觀察，那個部分就跟我們教學觀摩一樣，所以其實還好啦。（T4-20120116）

T5：其實對於新老師來說，他們都是經過教師甄選進來的，學習檔案也做過，試教也都經歷過，所以應該對這些都不陌生。（T5-20120120）

三、影響教師參與評鑑的因素

為瞭解教師參與本評鑑有哪些影響因素，透過訪談可歸納為以下：

（一）教師對評鑑的認知度決定對評鑑的參與度

身為承辦組長的 T3 教師從行政的角度認為，學校教師主要是因為對評鑑內容並沒有完全瞭解，所以大多數都是被動式的參與評鑑，

而一旦參加過、對評鑑內容較瞭解後，對評鑑的態度就會比較積極，相對也會繼續參與評鑑計畫。

T3：我覺得喔，其實老師沒有很主動去理解、去瞭解這個評鑑是什麼，但是參加過以後我再去邀請他們回鍋來參加，幾乎都沒什麼問題。

(T3-20120110)

(二) 評鑑目的不明確，教師有疑慮

T1、T5 兩位老師認為，教育部在推動評鑑計畫時並未明確說明目的，因此造成老師搞不清楚到底是要「評鑑」還是「專業發展」，而雖然行政單位都有宣導，但卻未能完全解除老師們心中的疑慮。

T1：我認為就現況來說，我對我的教學沒有所謂的疑慮，或是說有覺得需要特別改善的地方，而且教育部把評鑑和專業發展綁在一起來講，似乎想透過專業發展「順便」評鑑我們。(T1-20120102)

T5：目前的評鑑制度好像沒有很明確的說它到底要做什麼，而且評鑑出來的結果會怎麼樣，還是說它只是很單純的要促成一個教師成長。

(T5-20120120)

(三) 缺乏法源依據，教師認為沒必要參加

T2、T4 教師認為若是沒有立法規定全體教師必須參加評鑑計畫，會有部分教師將不再繼續參與評鑑。

T2：基本上我還是會繼續參加，但老實說意願一年比一年低，我看沒參加的也過的好好的，有參加的就是工作份量會增加，那這樣是不是

該要立法，大家都參加這樣才公平。（T2-20120106）

T4：如果有立法強迫參加了，那不管大家願不願意都要接受，但今天我參加這個真的好像考試的感覺，再說我們在課堂中有時候都會遇到一些突發狀況，怎麼可能都完全照評鑑上面的指標去做。

（T3-20120110）

四、教師對於持續辦理評鑑的看法

（一）多數教師取得初階資格，評鑑通過率逐年降低

負責行政業務處理的 T3 老師表示，每年參加的老師基本上都會通過初階評鑑人員資格，也因此雖然每年參加的人數是增加的，但新加入的教師人數有限，因此在成果回報時通過的比例上就會慢慢遞減。

T3：通常績效的部分只有在報出去的時候說，我們有多少人參加，最後有多少人通過認證，而隨著新進的人愈來愈少，通過的比例也愈來愈低，因為幾乎大家都拿到初階證書了。（T3-20120110）

（二）全面實施評鑑政策可以杜絕不適任教師，並且可以刺激科各內成長

T2、T5 兩位老師認為，目前教育現場有少數老師其敬業精神可議，學校若能持續辦理評鑑，可以藉由評鑑的內容警惕教師在教學上的態度，而未來如果能讓全部老師參加，相信可以促進各科的成長。

T2：我覺得它本身是有正面的功能，第一：如果實施的好，可以找出

一些不適任教師，讓他們知道這樣是不對的；第二：大家其實可以想法積極一點，透過這樣子教學相長其實是對本身、對學生都有助益的事情。（T2-20120106）

T5：其實現在老師也要成長才能應付現在的學生，如果都沒精進一直用以前的老方法，可能會很辛苦，再說，有的人真的很糟糕，如果能透過評鑑確實的把他們篩選出來，相信對教育界是好事。（T5-20120120）

（三）熟悉評鑑作業流程，促進個人專業成長

T1、T4 兩位老師認為，對於目前學校所推行的評鑑計畫有一定程度的瞭解，所以在執行上不會造成額外太多的負擔，反而可以藉此重新檢視個人教學狀況。

T1：我已經參加第二年了，第一年擔心的比較多，參加過一屆後我覺得其實也還好，在參加第二年的時候我覺得我可以更瞭解我的教學狀況。（T1-20120102）

T4：我覺得我之後還是會參加，學校辦理的這個評鑑內容我也大部分都瞭解，而且每年都做我也可以每年都去更新我的教學內容。（T4：20120116）

五、本節小節

個案學校目前教師參與的狀況在人數上是逐年緩增的趨勢，但是參加評鑑的教師組成人員除了兼任行政的教師外，主要以教學年資較短、代理老師居多。在探討個案學校教師參與動機的部分，部分教師

認為是為了配合學校政策、協助相關經費籌措，再來也有因為教育部對評鑑的政策上逐步走向立法，最後對於教學年資 5 年以內的教師，大多都有經歷過教師甄試的機制，而目前所採用的評鑑內容與教師甄試有相似之處，所以這些年資較淺的教師不會在準備上造成過多的壓力與份量，也因此願意參加評鑑；然而也有部分教師認為，當初是以被動消極，且在目的不明的情況下參加評鑑，另外也有少部分教師認為，雖然是被動消極參加評鑑，但也可以順勢建構個人檔案資料。

以個案學校辦理評鑑五年的經驗來看，教師對評鑑的認知程度會決定評鑑的參與程度。在個案學校持續申請逐年辦理評鑑計畫的同時，由於多數教師已取得初階評鑑資格，所以導致每年通報上級的評鑑通過率逐年降低，而在參加人數部分，由於目前教育部積極推動評鑑資格認證，評鑑資格提升教師參與率，但是就承辦的教師來說，受限於學校規模，行政教師除了要應付既有的行政業務，也要兼顧基本教學時數，因此，若是未來會立法實施則上級應考慮設立專職負責單位。除此之外，行政單位認為應逐步讓全體教師適應並參與評鑑，在此部分教育部上級機關仍需要發展具體配套措施。

第三節 個案學校辦理教師專業

發展評鑑對教師的影響

本節係針對個案學校在推動評鑑計畫五年來，對參與評鑑計畫的教師所造成的影響。主要透過訪談與資料整理分析後發現，評鑑計畫對個案學校教師的影響為：

一、個案學校教師專業發展評鑑機制尚未成熟

（一）學校重視參與人數，忽略教師評鑑的過程與結果

T2、T4 二位教師表示，在評鑑之初行政單位是以較為積極的態度邀請教師參加評鑑計畫，而後並未提供受評教師相關工作表單，再加上是被動的參加評鑑計畫，因此對受評教師來說，要自行完成的動力當然就大大減低，也就造成日後參與但未完成的事件發生。

T2：一開始就有勾選要我參加，可是學校方面沒有對我有何要求，也沒有拿任何資料給我，那我一直在忙上課的事情，就這樣一天接著一天，到最後就沒做了，那主辦單位對我有沒有做出一個結果根本也沒有反應，就只是每年都勾選我要參加。（T2-20120210）

T4：一開始我也沒有分配什麼教學觀察人員，只是說有提醒我要做這個東西，也有說大概的時間，就是五、六月那時候，期末以前要完成教學觀察、填寫自評表等。（T4-20120217）

（二）獎懲措施教師無感，評鑑結果無代表性意義

T1 與 T5 二位教師表示，學校一開始補助的教材編輯費金額極少，且通過後就算記功嘉獎也無實質幫助；而學校並未告知評鑑結果會如何運用，甚至在完成評鑑後也未收到評鑑結果通知，因此對於評鑑結果並不在意，也認為沒有意義。

T1：參加這個評鑑，參加完以後雖然有獎勵（好像是哪個委員會發的獎吧），但是金額少到沒感覺，一開始說要記的嘉獎我也忘記最後有沒有提，不過無所謂了，反正我也不差那個。（T1-20120208）

T2：我記得最後寫完相關表格、教學觀察完了以後就結束了，對於結果學校只說會保密，我最後也沒收到評鑑結果，所以我覺得不是很有意義。（T2-20120210）

以研究者本身的參與經驗，個案學校主辦單位沒有通知評鑑教師評鑑結果為何，也因此無從瞭解學校對教師的評鑑結果如何運用，但是也有教師認為，既然完成評鑑的結果對個人沒有影響，基於人情以及工作量許可的情形下還是會繼續參與，但是回歸到參與動機來看，教師的積極度就會有落差。

（三）個案學校尚未營造教師專業成長風氣

檢視學校評鑑發展狀況後，T3 教師認為學校教師自主學習的風氣尚未成形，且參與評鑑的教師大多屬於教學年資較短教師、新進教師及代理教師，其他教師鮮少願意主動積極參與，對此 T3 教師則認為目前的評鑑計畫並無法讓教師有明顯的成長或精進，這也是教師不會主動參與評鑑的重要原因。

T3：我覺得成效不是很好，很多人都是被動地參加，大部分都是年輕老師，還有些人甚至是被推派出來的，學校內要主動學習的風氣目前還上不來，所以真的參加完了也是少數，無法和大家共鳴。

（T3-20120213）

提升教師自主專業提升的風氣是許多學校的願景，然而目前個案學校參與評鑑教師成員多半還是屬於被動式的參加，個案學校若要建立良好的評鑑文化，仍要努力與教師溝通釐清彼此的價值觀念。

（四）教師評鑑對教師成長幅度有限

T4、T5 教師均認為個案學校辦理評鑑計畫，並未能夠讓教師有明顯的成長，原因皆在於同年度參與評鑑的同一任教科目教師人數太少，T4 教師認為目前的評鑑的執行方式是比較屬於個人成長，要達到科內共同成長則應該要加強科內參加人數；T5 教師認為科內並未因有教師參加評鑑而有其他明顯的成長，因為他認為在每次的教學研究會中，科裡面就會有很積極的專業對話與反省回饋。

T4：因為科裡面參加的是少數，有時候會有這方面的話題，但通常都是茶餘飯後閒聊會講到，我覺得如果以後同一科裡面參加的人變多了，應該在專業成長這部分會有比較明顯的改善。（T4-20120217）

T5：我們每學期都至少有 2 次教學研究會，我覺得跟評鑑比起來，開教學研究會我還覺得比較有專業成長，因為在會議裡面每個老師討論課程、分享學生個案、班級經營等，我覺得這樣好多了。（T5-20120220）

二、促進組織內同儕專業對話

（一）增進同儕專業對話機會

T1、T3、T4 三位教師對科內的專業對話機制均十分認同，也認為彼此都能互相尊重對方專長的領域，在溝通請益的過程中彼此都能有所成長。

T1：參加這個評鑑前，我好像都不太跟科裡的同仁討論課程和教學的問題，來參加了以後有時候會討論，就這個角度來說應該對我的教學專業有所成長吧。（T1-20120208）

T3：我覺得有成效耶，而且我現在會和同仁討論專業上的問題。
（T3-20120213）

T4：很好阿！大家同儕之間都會彼此尊重，也都會互相請教。
（T4-20120217）

研究者除對研究參與者進行一學期一次的教學觀摩，在觀摩過程中盡可能不去干擾到教學現場的師生互動。另外，研究者在平日與研究參與者空堂時間亦會做教師專業成長之相關討論，透過討論直接觀察對方反應。觀察教師的專業對話情形發現，個案學校教師在課後的專業對話還算頻繁，會彼此請教班級經營或是教學策略，對此研究者深表肯定與認同；然而討論教學的部分時，每位老師由於所接受到的教育訓練不同，而個人的專長也不盡相同，因此會對某些部分有所堅持，在溝通上雖然能夠彼此尊重，但是在執行上卻還是回到個人的主觀做法，對此研究者則認為應該在溝通方式上再多下功夫。

（二）教學觀察刺激課程分享

T1、T2 教師認為藉由教學觀察可以重新檢視個人的上課狀況，透過同儕的觀察除了可以學習彼此教學技巧，也可以促進教學上的專

業對話，藉由他人的回饋也可以刺激個人想法。訪談內容如下：

T1：老師要隨時調整教學內容，這樣才符合學生學習效率，這樣剛好藉著教學觀察，有同儕在旁邊幫忙看、檢視，也可以瞭解學生的反應。
(T1-20120208)

T2：我覺得真的是讓自己有一個刺激，而且一個教學演示之後，其實自己也會思考過程當中有沒有哪些變化的可能。(T2-20120210)

研究者觀察教師在進行教學觀察時十分謹慎，由於參與的教師對於評鑑計畫大多屬於一個不熟悉的階段，所以教師們會先按部就班的先與觀察教師討論教學內容，而在進行教學觀察時觀察教師均能盡守觀察的職責，確實於課堂中記錄觀察事實，並與受評教師在課後進行回饋對談。研究者認為透過教學觀察的評鑑方式，能促成個案學校教師課程分享的機制，也對彼此在教學上有相當程度的成長。

(三) 為完成評鑑作業尋求同儕支援

T3、T5 兩位教師表示，在評鑑過程中若是有遇到問題，會先尋求科內有參與過評鑑的教師支援；T3 教師認為與科內教師討論比較能瞭解彼此的癥結點在哪；T5 教師則認為與科內教師討論，可以激盪出不同的思考方式。

T3：就像剛剛有提到製做教學檔案。如果有同科的人在做，和人家切磋討論應該能發現彼此要改進的地方。(T3-20120213)

T5：整個評量過程我比較喜歡和科裡面的人討論，因為教學領域相同，有些專業上是比較能夠對話的，而且和他們討論也可以提供我很

多不一樣的思考模式。(T5-20120220)

教師在執行評鑑計畫的過程中，遇到問題時會先尋求科內較有評鑑經驗的教師支援，若是遇到共同問題時則會以討論的方式解決，研究者亦從觀察中發現，個案學校教師多於製作教學檔案方面有所疑問，而疑問大多是檔案內容不知如何呈現，而對於教學觀察的部分則是各有專業上的堅持，在課程討論上也較為熱絡。

三、促發教師對評鑑的想法

(一) 重新定義優良教師

(1) 對教學有熱忱，具備積極的敬業態度

個案學校教師均認為，要成為一位好教師，最重要的是對教學有熱忱，本身需要具備樂觀積極進取的敬業態度。

T1：要有熱忱有興趣，敬業精神要好!當老師要讓別人快樂自己也要快樂。(T1-20120208)

T2：熱忱阿!當然還有專業知能的部分，專業知識也是要有。
(T2-20120210)

T3：上課要認真，上課的態度很重要。(T3-20120213)

T4：我是覺得學生是會被我們影響的，所以我覺得好老師要能夠感染學生，以我來說我希望學生能感染我的熱情。(T4-20120217)

T5：熱忱吧，如果連熱忱都沒有怎麼能稱為一位好老師，這是基本的條件。（T5-2012220）

（2）具備本科相關學、術科的專業素養

個案學校教師均認為，具備本科相關學、術科的專業素養是成為一位好老師的必要條件，教師要能隨時自我充實相關知能，另外也要具備引起學生學習動機等的教學技巧。

T1：專業很重要，擁有專業才能教給學生最好的。（T1-20120208）

T2：本科的專業知識吧，那是本行，本行顧的好，要飯要到老（哈）。（T2-20120210）

T3：除了教學的熱忱、上課的態度，本身的專業知識也是相當重要。（T3-20120213）

T4：功課要做足吧，比如說這不是個人的專長，那就應該把不足的地方強化，重點是自我充實的部分比較重要。（T4-20120217）

T5：以我們科來說，除了正課還有實習課，所以除了要會教書本的內容外，實做的部分也是很重要。（T5-2012220）

綜合以上觀點，教師除了要有活潑開朗的樂觀態度外，也要具備專業的學科知識、術科技能，因此教師應隨時充實自身專業知能，以達到正確的知識傳授與動作示範；而研究者認為一位好老師除了要具

備以上的條件外，更要積極的透過各種課程來瞭解自身能力的不足並加以強化，如此才能稱得上是一位優秀的教師。

（二）建立個人教學檔案

T1、T 二位教師認為，藉由檔案的製作可以建立個人教學檔案；而 T4 教師則認為檔案的製作指標過多，在時間有限的情形下會降低自我要求，認為有做就好。

T1：我覺得是檔案的部分讓成長比較多!因為我在做檔案的時候，會把上課的教材也加入（T1-20120208）

T2：我現在剛好處於在做檔案的階段，雖然還沒有完成，但是以目前來說，我覺得做完之後我應該會很有成就感吧！（T2-20120210）

T4：我覺得任何有關評鑑的東西都是要會做資料，而且我看教學檔案裡面的項目好多，看得都累了，有時候會覺得有做就好。（T4-20120217）

（三）依不同目的性選擇被教學觀摩項目

研究者整理個案學校體育課程目前的狀況，配合訪談整理出以下兩點受訪教師對教學評鑑的看法：

（1）選擇非個人專長項目進行教學觀摩

T3、T5 兩位教師認為，若是以專業成長為前提，會選擇非專長項目進行教學，這樣才可以藉由同儕的觀察發掘個人教學的盲點。

T3：可以選的話，我會選一個我不是那麼熟悉或者專長的，我想在不

是那麼有把握的環境裡更可以考驗我的基本功。（T3-20120213）

T5：我的話，不會想要教自己的專長項目耶，應該說我對於自己專長項目已經很有把握了，所以應該讓其他同儕來觀摩我較弱的部分。

（T5-20120220）

（2）選擇個人專長項目進行教學觀摩

在考量評鑑的因素下，T1、T2、T4 教師均會以個人專長項目當做教學觀察內容，或是選擇較能掌握的學生班級進行教學。

T1：我當然選擇專長的項目進行教學觀摩，因為是評鑑嘛。

（T1-20120208）

T2：如果是目前的評鑑的方式，我可能會挑我比較有把握的班級，感覺那樣比較不會有意外狀況，上課的秩序也比較好掌握。

（T2-20120210）

T4：如果可以自己選我一定選我擅長的項目，因為我比較好發揮。

（T4-20120217）

四、本節小結

研究者發現，在訪談的過程中個案教師大多認為參加教師專業發展評鑑能有效促進組織內專業對話（T1、T3、T4）、刺激課程分享（T2、T5）；其中參加教師專業發展評鑑對個案教師影響較深的是讓參與的教師進行反思，思考何為優良教師（T1、T2、T3、T4、T5）、何為具

備本科相關學、術科專業素養（T1、T2、T3、T4、T5）。另外，研究者分析訪談內容後發現，個案學校教師多數希望透過教學觀察能有所成長，因此如果以「教師專業發展」為目標進行發展，以專長協助非專長如此教學相長，相信不僅教師在教學能力或是本身術科示範能力上能有所提升外，對學生的學習上勢必也能有很好的成效，但是有礙於「評鑑」二字的總結效應，因此在教學觀察的項目選擇上會有所取捨。

第四節 個案學校教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之困境

本節針對個案學校教師在參與評鑑計畫過程中，所遭遇之問題與未來希望之因應做探討，希望能呈現個案學校的問題，以達全面性的探討。

一、個案學校教師參與評鑑所遭遇問題

（一）教師對教學檔案的製作感到有困難

T1、T2 二位教師認為在製作教學檔案上有許多疑問，重點在於不知該如何將教學內容轉化為紙本的方式呈現。

T1：我有看過教學檔案的指標，感覺有好多東西要做的感覺，而且以前沒有做過類似的事情，要做出來還真的有困難（T1-20120208）

T2：因為我們科每個人的教學內容沒有統一，我也不大知道我的檔案裡面要放什麼對我比較有幫助（T2-20120210）

T3、T5 二位教師則是對於目前學校所使用之檔案評量指標認同度不高。

T3：我覺得個人檔案製作的大方向可以一樣，但細部指標還是要重新討論，跟教學觀察一樣，我還是覺得要分科作。（T3-20120213）

T5：各項指標在我當初做檔案的時候都覺得怪怪的，每個都好像可以扯的上關係，這樣似乎太籠統了。（T5-20120220）

個案高職課程除有一般性共同科目（如：國文、英文、數學）外，尚有各科專業實習科目，而這些實習課是教師是以個人動作示範為主要教學內容，至於相關補充教材則多屬於多媒體的視聽內容，因此如何將動態內容轉換為紙本的方式呈現，著實為目前體育教師在製作教學檔案所遭遇的瓶頸之一。

（二）教學觀察的評鑑指標並不適用於各科

教師 T3、T4、T5 均認為，個案學校並未分科訂立專門指標，而是在會議中以參加評鑑教師的意見為意見，訂定觀察指標。

T3：現在學校用的大部分都是室內課程的比較適用，學科的比較多，那像我們這種術科性的來說就比較不適用，在整個回饋跟評量上不會來的那麼直接（T3-20120213）

T4：教學評鑑是要看成效，我們科成效比較難定……到底怎麼樣才算我們教學好。（T4-0120217）

T5：像我們科只有我一個人參加，那開會的時候我就要負責定我們科的觀察指標，我覺得我個人不能代表我們科（T5-0120220）

以個案學校的教學觀察評鑑指標訂定方式，是在會議中由參與教師訂定各科的指標，對於各科來說由於教學的屬性與其他學科差異甚大，因此對於目前個案學校所使用的指標，不論是在學生學習成果的檢驗上，或是教師教學行為的檢核，甚至是班級經營管理均很難突顯各學科的教學特性。

（三）評鑑人員的專業性尚待質疑

T1 與 T5 二位教師認為，評鑑人員的專業性尚待質疑，因為各科特性與其他學科差異較大所涵蓋的範圍也較廣，因此若是考慮運動項目類型的差異，以目前的評鑑人員是否具備足夠的專業素養或訓練，足以來對教師進行評鑑是教師所擔憂的部分。

T1：以我的瞭解，各科的評鑑人員也都是老師，也就是我們的同事，但其他老師的專業度不見得比我們好耶，所以你說這樣評好嗎？

（T1-20120208）

T5：我們科只有我參加評鑑，所以教學觀摩的時候是別科的老師來觀摩，那我就覺得專業度上應該是我本科比較好吧，怎麼會要別人來評。（T2-20120220）

二、個案學校行政單位辦理評鑑所遭遇問題

（一）缺乏全校共同時間辦理評鑑知能研習

T2、T3、T4 三位老師均提出，學校辦理的研習是屬於自由參加的形式，且學校活動多，很少有共同的時間大家都有空，所以參與的教師人數不多，而且多以有參加評鑑的教師為主，沒有參加評鑑的老師一樣是沒辦法瞭解何謂評鑑計畫。

T2：因為基本上哦！對於全體教師的部份，它還是屬於一個很自由參加的一個部份。沒有參加的老師，那就真的是他的個人自由意志。
(T2-2010210)

T3：全校老師並沒有一個共同的時間，總是會有少數的老師沒辦法參與.....教師對評鑑的認知上會有所落差，參與度當然也就有差。
(T3-20120213)

T4：研習是有參加的人才會去注意這個部分，所以如果沒有參加的，也不會特別想知道裡面在做什麼。(T4-20120217)

個案學校是一所高職，也是一所綜合高中，有普通學程也有專門學程，所以在教師的組成上十分多元，相對的由於各學程的需求不同，專門學程在許多職業科目上有連堂的需求，此外還有所謂的跨班選修課程，因此目前個案學校缺乏共同時間辦理評鑑研習，使全體教師瞭解相關知能。

(二) 參加教師重複性過高，未能開拓新成員

就 T1、T5 二位教師認為，感覺上參與評鑑的教師大部分都是固定班底，也就是從第一年開始陸陸續續就已經有在參與的教師，T1 教師也間接透露出參與評鑑的教師多為兼任行政的教師，個案學校未

能有效開拓其他未參加的老師，以此認為個案學校教師參與評鑑計畫的比例很低。

T1：參加的老師普遍都有一個共同現象，就是之前就有參加，另外一個現象就是可能有兼行政職，體諒到就是說做這件事的人的辛苦，所以願意參加。（T1-20120208）

T5：感覺上參加的人都是那些人，都是重複的人，甚至有的都是從第一年就開始參加的。（T5-20120220）

三、本節小結

以目前個案學校教師在參與評鑑後所遭遇問題其中包括教師對教學檔案的製作感到有困難、教學觀察的評鑑指標並不適用於各科、評鑑人員的專業性尚待質疑、缺乏全校共同時間辦理評鑑知能研習、參加教師重複性過高，未能開拓新成員。在研究者所蒐集的文獻當中綜合專家學者（吳清山、江素偵，2002；呂玉珍，2006；教育研究委員會，2008；謝德全，2008）對教師專業發展評鑑的困境亦提出包括以下的意見：教師評鑑仍缺乏法源依據、學校行政支援不足與經費短缺、時間配合上有難度、評鑑資料準備繁瑣、教師不願意接受改變、對教師評鑑政策缺乏正確概念、評鑑人員專業待加強、缺乏專業對話機制。由此看來個案高職亦有專家學者提出教師專業發展評鑑實施之困境。以目前個案學校教師在參與評鑑後所遭遇問題，主要是在教學檔案的製作上有困難，對於檔案評量指標以及呈現方式均有疑問，並且認為主要的評鑑方式—教學觀摩中所使用的觀察評鑑指標也不完全適用於各科。另外各科教師對於目前評鑑人員的培訓制度不認同，

也認為評鑑人員未必能對各科的專業性有足夠的評鑑能力。個案學校每年參與的教師大多數為第一、二年就有參與的教師，在如此高比例的重複參與情形下，對個案學校總體教師的發展並不會有顯著的提升，重複參與的教師能成長的幅度也有限，有鑑於此如何開拓校內新成員的加入，著實是未來應努力的方向。

第五章 結論與建議

本研究旨在瞭解個案學校辦理教師專業發展評鑑的歷程、個案學校教師對評鑑的參與情形、參與時所遇到的困境，以及評鑑對教師所產生的影響。經過蒐集、歸納相關文獻、編制半結構式訪談大綱，從所得結果分析討論後形成結論與建議。本章共分為二節，第一節乃根據第肆章研究結果與討論歸納成結論；第二節將根據研究結果對教育主管機關及相關教師提出建議，作為省思評鑑如何協助教師專業成長的參考。

第一節 結論

一、個案學校自願參與評鑑教師人數仍稍嫌過少

現有參與評鑑教師人數共 30 位，約占個案學校教師人數 25%，研究中提到人數逐年上升，但確是緩慢上升。推論可能因校內外宣導不足、無正式法源依據，以致於無法形成同儕壓力以引導尚未參與評鑑之教師涉入外，亦無法透過做中學、逐步累積教師專業發展評鑑之經驗。

二、個案學校教師贊同以形成性評量的評鑑目的，但對於目前個案學校所實施之評鑑仍未達到滿意的程度。

個案學校教師大多能肯定評鑑的助益，認為教師專業發展評鑑計畫本身，可以讓教師透過過程專業成長；而目前個案學校在評鑑內容的實施均參照教育部頒布之教師專業發展評鑑計畫，但評鑑指標並未針對各科需求分別制訂，而個案學校教師對於評鑑計畫大多仍屬於摸索階段，也因此容易對評鑑內容產生疑慮。

三、個案學校教師可藉由評鑑增加專業對話與教學分享的機會，建立個人教學檔案，並且重新省思評鑑的概念。

個案學校教師參與評鑑計畫，可透過整個評鑑機制達到同儕專業對話與教學分享的目的，而以目前教育部所推展評鑑計畫的主要想法，即是要教師能由此重新檢視個人教學狀況，藉由同儕對話與教學觀察分享教學心得，另外透過評鑑也確實讓參與教師著手製作教學檔案，並對評鑑的概念重新省思。

四、個案學校教師對目前的教學檔案製作、評鑑指標有執行上的困難。

個案學校為一所高職，亦是一所綜合高中，校內學制多元，課程綱要則包含了高職課程綱要、高中課程綱要、特教班課程綱要...等，而各種課程綱要所要求的重點不盡相同，因此以目前評鑑計畫中，教師個人教學檔案的呈現方式並無法適切突顯各學科的教學內容與學生表現。

五、個案學校在推動評鑑計畫時，由於缺乏全校共同時間辦理研習，導致教師對評鑑的認知不足，因而造成評鑑工作逐漸流於形式。

個案學校教師對評鑑參與度低落的主要原因為教師對評鑑認知不足，行政單位表示由於相關研習並不能被列為全校教師必須參與項目，也造成行政單位與教師間缺乏有效的溝通。而個案學校中許多教師超時授課，如此一來不僅時間分配不勻，對評鑑計畫一案也缺乏專職的負責人員，加上教育部等上級單位不斷強調評鑑的自願性，卻未

能對評鑑結果建立具體有效的獎懲依據，使得原本處於觀望的教師對評鑑計畫也興趣缺缺，因此在參與教師成員重複性過高的情形下，也造對評鑑計畫流於形式辦理的窘境。

六、缺乏符合各學科需求之教師專業發展評鑑規準與評鑑工具。

個案學校缺乏一套各學科具彈性、符合學校特色的評鑑規準、也缺乏有效的資料蒐集方法論、評鑑人員未具使用特定評鑑工具的經驗、評鑑人員缺乏結果判斷與應用的能力。

第二節 建議

整合個案學校對未來因應策略的想法以及研究結果，針對教育主管機關、個案學校、教師以及未來研究提供以下建議：

壹、對教育主管機關之建議

一、應儘速、明確地訂定未來政策方向及其相關措施

首先建議相關單位應加速立法、修法流程，並公開說明教師專業發展評鑑方案未來走向，以政策引導尚未推動教師專業發展評鑑之高職學校，儘速導入教師專業發展評鑑機制。

其次成立一個專責單位並編列充足的人員，最後亦應大幅增加經費補助以支應學校推動所需之軟、硬體設施之採購。

二、教學檔案之製作、評鑑指標之擬定宜更精簡

現職教師之日常工作除授課外，尚須做好課程準備、家長溝通、及配合學校行政工作，因此若能在已經相當繁瑣的工作裡加上份量不重的事務，研究者相信教師除能維持教學品質外，也會有更多之現職教師加入評鑑以求專業成長。

貳、對個案學校之建議

一、鼓勵教師參與教師專業發展評鑑之實務與研究

目前個案學校的推動過程，最急迫需求乃缺乏評鑑推動小組與評鑑人員的教師評鑑、專業發展等相關知能，尤其是評鑑規劃人才，故個案學校應鼓勵或輔導對評鑑或相關品質管控有興趣之教師，積極涉入或參與各項評鑑專業發展之實務與研究，並在校內建構評鑑專業知識分享體系。

二、建立與教師的對話機制，增辦全校評鑑知能研習

研究結果發現，個案學校教師對評鑑的目的性與內容操作上均不瞭解，原因在於學校辦理評鑑知能研習的時間未能符合多數教師的需求，實際溝通的時間不足，且在邀請教師參與研習的部分也多以有參與評鑑的教師為主，並鼓勵有興趣的教師一同加入，因此未參與評鑑的教師多半不會主動參加研習，研究者建議，未來應將評鑑知能研習訂定為全校教師共同研習內容，並於全校教師的共同時間內辦理研習，以達全體教師對評鑑計畫的認識。

參、對個案學校教師之建議

一、正確認知接受評鑑是教師的基本職責

教師整體成效表現不僅是學校機構效能的關鍵，也是教師個人表現自我專業的基本職責，因此無論是何種評鑑目的，接受教師專業成長評鑑以進行教師自我反思、強化教師專業，亦是教師職責一項不可推卸的基本條件。

二、不斷參與評鑑實務與研究累積經驗

我國在推動教師專業發展評鑑時間並不長，急需透過實務的參與、學習、反思、辯論，才能使教師專業發展評鑑方案之真正價值彰顯，以符合預期目的。因此高職教師除應積極參與試辦外，參與者亦應保握各類教育、訓練、自我學習等活動之機會，不斷學習教師評鑑與專業發展等新知，再透過參與累積實務經驗，並對評鑑實務提出建言與批判，以求從改進中找出最適合學校目的之決策模式與途徑。透過研究、實施、改進、再實施、再研究、再修正等持續循環的過程，才能建構一套符合實用性與價值性等功能的教師專業發展評鑑機制。

肆、對未來研究之建議

一、研究對象方面

本研究對象只限個案學校中的教師，研究結果僅能反應個案教師的看法與情形，仍有不盡完善與缺失之處，因此不具有推論其他縣市或其他高職教師的意見，未來也可以加入未參與評鑑學校中教師的看法，若能擴大研究範圍至其他地區，甚至於全國的高職教師，以擴大資料蒐集的範圍，針對參與和未參與的學校進行比對，將更具有研究的代表性。

二、研究方法方面

本研究以「教師參與教師專業發展評鑑之訪談大綱」半結構訪談為研究工具，受訪教師的回應會限制於訪談問題上，對於受訪者的其它意見較無法完全呈現，且為了深入瞭解教師的參與心得，並探討出最真實的內容，除了訪談時間較長外，整理訪談逐字稿更要大量的時間，以至於無法擴展至其他學校的教師，因此若未來要延伸至其他學校甚至其他縣市的教師，則建議採問卷調查的量化資料分析，以提高研究的完整性。

三、研究內容方面

本研究訪談問題無法代表目前評鑑計畫的所有內容與細節，因此僅就研究者參考其他相關研究結果，與研究者參與評鑑計畫的心得，進行訪談題目的設計。未來研究者可進一步對高職各學科評鑑指標內容的訂定以及評鑑方式等做廣泛調查，建構出較符合需求的評鑑機制。

參考文獻

- 王茲右 (2011)。屏東縣國中教師對教師專業發展評鑑態度之研究(碩士論文)
- 吳天方、廖德昭 (2003)。國立高中職校教師成績考核現況與展望。學校行政雙月刊，24，87-93。
- 吳清山 (1994)。美國教育組織與行政。台北：五南。
- 吳清山 (1998)。解嚴以後教育改革運動之探究。教育資料集刊，23，261-276
- 吳清山、林天祐 (1999)。教育名詞解釋：教育評鑑。教育資料與研究，29，66。
- 吳清山、張素偵 (2002)。教師評鑑：理念、挑戰與策略。載於中華民國師範學院 (主編)，師資培育的政策與檢討 (177-218)。臺北：學富。
- 吳清山 (2005)。教師專業倫理準則的內涵與實踐。教育研究月刊，132，44-58
- 吳清基、黃乃熒、吳武典、高新建、周淑卿、林育璋、李大偉、黃譯瑩 (2007)。各師資類科教師專業標準之研究。載於中華民國師範教育學會主編：教師評鑑與專業成長 (頁 197-236)。台北：心理。
- 吳芝儀、李奉儒譯 (1995) (Patton, M. Q. 原著)。質的評鑑與研究。台北縣：桂冠。
- 呂玉珍 (2006)。教師專業發展評鑑之研究——以台中市為例。國立暨南大學教育政策與行政學系碩士論文，未出版，南投市。
- 呂錘卿、林生傳 (2001)。國民小學教師專業成長指標及現況之研究。教育學刊，19，45-64。
- 柯嘉興 (2004)。桃園縣國民小學科層化與教師專業化之調查研究。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 林雅玲 (2010)。高職商業與管理群教師對教師專業發展評鑑態度之研究(碩士論文)
- 林明地 (2007)。建立教師評鑑的管理系統。論文發表於教師評鑑：挑戰、因應與展望學術研討會，臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所。
- 林幸君 (2008)。臺北市國民小學教師對教師專業發展評鑑認同程度之研究。國立台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。

- 江靜怡 (2011)。國小教師專業發展評鑑對教師工作態度之影響(碩士論文)
- 洪銘昇 (2009)。我國高職教師對辦理教師專業發展評鑑意見之研究(碩士論文)
- 李坤調 (2007)。國民小學教務主任推動教師專業發展評鑑之個案研究—以台北縣試辦學校為例。國立台北教育大學課程領導與管理在職進修專班碩士論文，臺北市，未出版。
- 李奉儒 (2006)。國中小學教師評鑑機制芻議：英國的經驗與啟示。教育研究與發展期刊，2 (3)，193-126
- 行政院教育改革審議委員會第三期諮議報告書 (1996)。追求高品質的幼兒教育。http://www.sinica.edu.tw/info/edu-reform/farea2/tsy3_3-1.html
- 洪聖昌 (2008)。苗栗縣國民小學教育人員對試辦教師專業發展評鑑知認知與意見的調查研究。國立新竹教育大學教育學系碩士論文，新竹市，未出版。
- 黃琇屏 (2009)。教師專業發展評鑑試辦現況、困境與因應策略。教育資料與研究雙月刊，89，71-88。
- 高淑清 (2000)。〈現象學方法及其在教育研究上的應用〉，載於中正大學編《質的研究方法》，頁93-132，高雄：麗文文化。
- 高淑清 (2002)。教育研究 (二)：質性教育研究。載於楊國賜 (主編)，新世紀的教育學概論—科技整合導向—2002 年 (頁 517-576)。台北：學富。
- 張德銳 (1992)。國民小學教師評鑑之研究。新竹：國立新竹師範學院。
- 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。
- 張德銳、周麗華、李俊達 (2009)。國小形成性教師評鑑實施歷程與成效之個案研究。課程與教學季刊，12 (3)，265-290。
- 張德銳 (2009)。中小學教師專業發展評鑑實施問題與解決策略。研習資訊期刊，第26卷第5期，P. 20-22。
- 張春興 (1989)。張氏心裡學辭典。台北：東華書局
- 許籐繼 (2000)。我國中小學組織權力重建之探究。臺灣教育，594，24-32。
- 許瑞娥 (2011)。臺中市國民小學教師參與「教師專業發展評鑑」對班級經營效能之覺知研究(碩士論文)
- 許小玲 (2010)。南投縣高職教師對教師專業發展評鑑的態度與困難知覺的研

究(碩士論文)

謝文全(1989)。教育行政-理論與實務。台北：文景。

謝文全(1993)。教育行政學。台北市：高等教育。

謝德全(2008)。96學年度試(續)辦教師專業發展評鑑工作會議報告文稿——試(續)辦教師專業發展評鑑推動策略與作法經驗分享。2009年6月20日，取自 <http://tpde.nhcue.edu.tw>。

蘇錦麗(2004)。展望我國教育評鑑專業之發展。輯於國立台灣師範大學教育研究中心主辦，教育評鑑回顧與展望學術研討會論文集(頁24-27)。台北市：國立台灣師範大學。

楊振昇(2001)。析論當前教育評鑑之困境與前瞻—鉅觀觀點之分析。發表於國立新竹師範學院初等教育學系、國民教育研究所主辦，「第八次教育行政論壇」。

楊深坑、黃嘉莉、黃淑玲、楊洲松(2005)。從教師專業理論論各國教師專業管理機制。載於中華民國師範教育學會主編，教師的教育信念與專業標準(頁56-81)。台北市：心理陳向明(2002)。社會科學質的研究。臺北：五南

楊琬婷(2010)。臺北縣國民中學教師對實施教師專業發展評鑑意見調查研究(碩士論文)

陳立平(2011)。基隆市國小教師專業發展評鑑認知與教師專業承諾相關之研究(碩士論文)

陳麗宜(2010)。國民小學教師專業角色知覺與踐行之研究——以一所參與教師專業發展評鑑的學校為例(碩士論文)

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(碩士論文)

陳恆聰(2010)。南投縣國民中學推動與實施試辦教師專業發展評鑑之研究(碩士論文)

陳惠碧(2010)。國民中學學校組織氣氛對教師參與教師專業發展評鑑之影響(碩士論文)

馮朝霖(2005)。教育專業倫理。教育研究月刊，132，5-10。

黃光雄主譯/校閱(2001)。Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. 著。質性教育研究理

- 論與方法。嘉義：濤石。
- 黃嘉莉（2003）。教師專業及其制度化之歷史發展。國立臺灣師範大學教育學系博士論文，未出版，台北市。
- 黃翠蓮（2010）。國中教師專業發展評鑑實施與困境之研究(碩士論文)
- 黃瑞琴（1991）。質的教育研究方法。台北：心理。
- 鄭詩釗（2005）。國民中小學組織文化與教師專業發展關係之研究。國立臺灣師範大學教育學系博士論文，未出版，台北市。
- 蔡耀仁（2011）。臺中縣國小科學教師對「教師專業發展評鑑」意見之探討研究(碩士論文)
- 秦夢群（2000）。教育行政—實務部分。台北市：五南。
- 教育部中小學教師評鑑制度專案報告(2002)。
http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=930
- 教育部（2006）。試辦中小學專業發展評鑑宣導手冊。
- 教育研究委員會（2008）97年試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會手冊（97.8.11-12）。
- 教育部（2011）。教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點。
- 詹志禹（1999）。「教師進修」新思維，教育研究月刊，78（1）。
- 詹棟梁（2005）。教師的專業倫理與專業精神。教育研究月刊，132，11-19。
- 簡紅珠（1997）。專業導向的教師評鑑。北縣教育，16，19-22。
- 簡茂發、彭森明與李虎雄（1998）。小學教師基本素質之分析與評量。臺北市：教育部。
- 簡毓玲（2000）。國民小學進修現況與展望，教育資料與研究雙月刊，34，1-7
- 鍾任琴（1997）。教師權能之論證。載於國立花蓮師院舉辦之「教育學術」研討會論文集（頁317-338），花蓮
- 劉祐彰（2008）。國民中小學實施試辦教師專業發展評鑑計畫可能面臨的困境與可行途徑。教育學術彙刊，2（1），81-103。
- 甄曉蘭（2004）。課程理論與實務—解構與重建。台北市：高等教育。
- 饒見維（1996）。教師專業發展—理論與實務。臺北，五南。
- 羅國基（2007）。竹苗地區國小教育人員對「試辦中小學教師專業發展評鑑計畫」意見之研究。國立新竹教育大學教育學系碩士論文，未出版，新竹市。

- Boulmetis, J. & Dutwin, P. (2000). *The ABCs of evaluation: Timeless techniques for program and project managers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Iwanicki, E. F. (1990). Teacher evaluation for school improvement. In J. Millman & L. Darling-Hammond (Eds), *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teachers* (pp. 158-174). CA: Sage
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2 ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (2005)。質性研究資料分析 (Qualitative data analysis: An expanded sourcebook, 2nd ed.) (張芬芬譯)。台北：雙葉。
- Nevo, D. (1995). *School-based evaluation: A dialogue for school improvement*. New York: Pergamon.
- Stufflebeam, D. L. & Shinkfield, A. J. (1985). *Systematic evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Vivian, I. M. (1990). *Teacher appraisal and development—A focus on the teacher*. Dissertation, Institute of education, University of London.

附錄一

教師參與教師專業發展評鑑之訪談大綱 訪談大綱

◎研究目的一：瞭解個案高職辦理教師專業發展評鑑的實施歷程

1-1 你對於學校在推動教師專業發展評鑑的主要歷程瞭解程度如何？

1-2 以下我們要來討論本校在辦理教師專業發展評鑑，其背後的理念、行政支援、主要目的等，請就你知道的回答

1-2-1 你對於本校在推動教師專業發展評鑑的理念瞭解程度如何？

1-2-2 你知道本校辦理教師專業發展評鑑時，學校行政有給予參與教師哪些配合或支援嗎？

1-2-3 你知道本校在鼓勵教師參與教師專業發展評鑑有哪些策略？

1-2-4 你知道本校在協助教師提昇評鑑知能有哪些具體作法？

1-2-5 就你所知，請說明本校教師專業發展評鑑評鑑小組是如何產生的？

1-2-6 承上題，你認為是否需要加入校外評鑑人員？其原因為何？

1-2-7 你對於目前教師專業發展評鑑的評鑑方式瞭解程度如何？

◎研究目的二：瞭解個案高職教師參與評鑑的情形

2-1-1 截至目前為止，你對於本校辦理的教師專業發展評鑑參與程度如何？

2-1-2 就你所知，本校教師參與教師專業發展評鑑的狀況如何？

2-1-3 你在什麼情形之下決定參與教師專業發展評鑑？

2-1-4 對於教師專業發展評鑑，有哪些因素會影響你參加的意願？

2-1-5 就本校持續辦理教師專業發展評鑑，你有哪些看法？

◎研究目的三：瞭解個案高職辦理教師專業發展評鑑對參與教師的影響

3-1-1 請你簡單說明一下教學年資、參加教師專業發展評鑑年資以及本身任教的科目

3-1-2 請說明在參與教師專業發展評鑑的過程中，哪一部份使你獲得最多的助益？

3-1-3 你認為參與教師專業發展評鑑對你個人專業成長有何影響？

3-1-4 請說明本校在推動教師專業發展評鑑時，其評鑑結果是如何運用的？

3-1-5 上題，對於評鑑的結果對你產生什麼樣的影響？

3-1-6 你認為本校的教師專業發展評鑑，其機制成熟度如何？

3-1-7 承上題，你認為尚需努力的方面為何？

◎其他

3-2-1 你認為一位優秀的教師應具備甚麼條件？

3-2-2 你認為你所任教的科別應該如何被評鑑？

3-2-3 在本校評鑑制度上對貴科而言有何不足？

3-2-4 你認為本校教師彼此間互動狀況如何？

3-2-5 你認為本校同儕專業對話的情形如何？

3-2-6 你認為本校推動教師專業發展評鑑是否促進了組織學習？

3-2-7 你認為學校應該如何透過各種資源協助教師進行專業成長？

◎研究目的四：瞭解個案高職教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之
困境

4-1-1 你認為目前的評鑑方式有哪些優缺點？

4-1-2 承上題，你認為這樣的方式對貴科有何影響？

4-1-3 就你的看法而言，最合宜的評鑑方式為何？有哪些優缺點
呢？

4-1-4 就你所知，本校是如何安排教學觀摩人員？

4-1-5 請說明若非本科系教師觀摩教學對貴科而言有何差異？

4-1-6 對於教學觀察的評鑑指標內容你的看法為何？

4-1-7 你在進行教學觀察時所選擇的授課單元是否為本身專長項
目？

4-1-8 你認為本校教學觀察的期程安排與次數是否恰當？有何改進
之處？

4-1-9 你對於本校制訂之教師自評表看法為何？有無疑問或建議修
改之處？

4-1-10 你在製作「教學檔案」時有無遭遇疑問或困難？如何解決？

4-1-11 你對於檔案評量指標有無建議修改之處？

附錄二

意義單元編碼及命名（第一階段 描述一般意義性單元）

主題一 個案學校辦理教師專業發展評鑑的實施歷程

意義單元編碼	訪談實例	概念命名
T1-20120102	印象中一開始要辦都是教務主任還有教學組長他們全力在推動，因為新的東西進來大家都站在比較觀望的位置，如果沒有比較主動的人的話，是比較不可能推動	發展歷程
T2-20120106	我覺得教師評鑑好像是教育部一直想要推展的政策，之前的校長的主要目標也是要實踐教育部的政策，我會覺得是由校長來主導然後再推展	
T3-20120110	這種吃力不討好的事當然都是先從教務處開始，那我們邀請了一些一開始為了要湊足人數，我們的方式就是鼓勵新進教師、透過私交來找人，基本上用這種方式前兩年就湊足了可以開辦的 20 個人的門檻，而之後就都會有一些固定班底，也因此往後在辦理的幾年人數都不是問題	
T2-20120106	我們現在看到的，它看起來沒有所謂評鑑意涵在裡面，就是我們不用擔心說不通過了會怎麼樣之類的，它都沒有，它是在協助你改變、改善你的某些的教學專業行為	推動理念
T3-20120110	我們在宣導的時候，也是一直在跟老師們強調：這個東西是幫助老師在教學上面做一個檢驗。在做一個檢視，檢視我們的班級經營、上課時間掌握、教材的熟悉度、學生的反應...等，是要看這些，不是要比說誰比較好	
T4-20120116	我覺得學校一開始要找我加入的時候就說的蠻清楚，希望我藉由參加這個，一方面當然是要湊足人數，但是最主要	

	的還是要看看我這幾年教學下來有沒有什麼地方需要調整	
T1-20120102	校長在校務會議中說的很清楚了，教育部要推動的東西都先說是部分試辦，接著是全面試辦，最後就是全面施行，所以我想說早晚都要參加，那沒差，就來試試看好了	評鑑制度勢在必行
T5-20120120	是之前的校長跟我說的，是說這是一個趨勢啦!老師接受評鑑的話，師生這樣可以教學相長，這也不錯!	
T1-20120102	印象中，就是主任來找我阿，那時候我在教務處也有兼行政職，後來想說都同一個處室的，要拒絕也不大好意思	
T2-20120106	我跟承辦的組長剛好是同一科，一開始要辦的時候他就跑來找我，問我能不能加入也順便幫他們湊到人數	柔性勸說
T5-20120120	因為我跟承辦的組長私底下很熟，所以他來找我的時候，我就抱著幫助他人的心情來參與	
T3-20120110	就學校有成立一個推動小組，然後就要找一些人先去參加初階研習，我也是其中一位	
T4-20120116	一開始承辦的組長有來問我想不想參加，我說我也不懂那是什麼，他就有推薦我先去參加初階的研習活動，說這樣子可以更瞭解	成立工作坊
T1-20120102	要參加的時候來找我的老師就說會簽嘉獎，我想說嘉獎這種東西應該蠻不錯的	
T4-20120116	聽說有些學校早期會有經費購買文具、小筆電、資料夾...等東西給參加的老師，不過學校說現在沒經費不能這樣做了，頂多只能記功嘉獎	記功嘉獎
T2-20120106	印象中就是做學習檔案，然後填寫一些表格和教學觀摩就好	
T3-20120110	因為我會做最後的資料蒐集、統整，所以參與的同仁只要有把最後的相關資	參加即通過

	料繳交齊全就 OK 了	
T5-20120120	我有參加研習、教學演示，填寫自評表...等，但是好像這樣就會通過了，也不會再要我做什麼	
T1--20120102	我看那些評鑑的指標，許多都是針對我的教學，像是班級經營、師生互動、教材設計...等，應該透過這些多少可以看出我哪裡需要加強吧	協助教師進行教學發展
T2-20120106	當然對學生還是有好處的，畢竟主要授課的人是老師，如果老師的專業成長了，那相信受益的絕對是學生	
T3-20120110	當然我們也希望保有我們的專業，有時候看到不適任老師，心裡就會想怎麼沒有個淘汰機制，這樣好像我和他同一個等級	
T4-20120116	我覺得這個評鑑的名稱已經很明顯了，教師專業發展評鑑，主要目的就是以教師專業發展為主的評鑑	
T5-20120120	老師主要的工作是教學，如果我們能把教學掌握的更好，相信我們的專業就提升了	
T1-20120102	因為現在這個經費不多，所以教育部才會用方法把一些經費都掛在一起，他怕你不在乎	配合政策申請經費
T3-20120110	就我所知道的，上面的政策都要執行吧，不然行政很難做下去	

主題二 個案學校教師參與評鑑的情形

意義單元編碼	訪談實例	概念命名
T1-20120102	嗯，我覺得我們學校對這種事的參與度不是很高啦，不過人數是有慢慢增加的感覺，每年都有看到新面孔加入我們	參與人數逐年增加
T3-20120110	就參加人數比例來說的話，我們可能比例不是很高，但那是因為我們學校算是中大型學校，原本教師人數就比較多，	

	事情也比較雜，但是人數是慢慢增加的，我看過一開始辦理到現在的資料，每一年都有新人參加	
T5-20120120	我們學校是自願參加的，我還聽過有的學校有點半強迫老師去參加，這方面我們沒有，參與度我是不知道，不過感覺人數都一直緩慢成長中	
T1-20120102	現在都有所謂的固定班底，我就是其中一位阿，我是以經年資很久了，但我看參加的人都好年輕，我很多都不認識	教師組成以年資較淺的居多
T4-20120116	都集中在我們年輕人身上阿，我看我們科也只有我和另外一個剛進來的菜鳥在參加，其他人根本甩都不甩	
T5-20120120	雖然都說是自願的，但我看有許多都是代理老師，也沒看到半個老人，基本上他們也不是我們編制裡的人，所以大概半年、1年任期到後就會自動退出，到時候又會有新的代理老師進來	
T1-20120102	因為校務會議就有說這是教育部的政策，我想應該就算不喜歡，也還能勉強接受吧	配合學校政策
T3-20120110	大家都知道對於我們這種社區型的鄉下學校來說，爭取經費是很重要的，而若我們能把上級的政策辦理好，相信在爭取補助款的時候也會比較順利，有的老師會體諒學校這部分，就會想說自己也是學校的一份子，應該幫忙	
T2-20120106	之前承辦的組長已經有跟我說過，目前的進度是教師評鑑立法院已一讀通過，而且教育部已經有想要把教師專業發展評鑑納入教師評鑑法的一個草案	評鑑機制勢在必行
T4-20120116	教學演練跟教室觀察，那個部分就跟我們教學觀摩一樣，所以其實還好啦	評鑑內容與教師甄選類似
T5-20120120	其實對於新老師來說，他們都是經過教師甄試進來的，學習檔案也做過，試教也都經歷過，所以應該對這些都不陌生	
T3-20120110	我覺得喔，其實老師沒有很主動去理	教師認知

	解、去瞭解這個評鑑是什麼，但是參加過以後我再去邀請他們回鍋來參加，幾乎都沒什麼問題	決定參與度
T1-20120102	我認為就現況來說，我對我的教學沒有所謂的疑慮，或是說有覺得需要特別改善的地方，而且教育部把評鑑和專業發展綁在一起來講，似乎想透過專業發展「順便」評鑑我們	目的不明確，教師有疑慮
T5-20120120	目前的評鑑制度好像沒有很明確的說它到底要做什麼，而且評鑑出來的結果會怎麼樣，還是說它只是很單純的要促成一個教師成長	
T2-20120106	基本上我還是會繼續參加，但老實說意願一年比一年低，我看沒參加的也過的好好的，有參加的就是工作份量會增加，那這樣是不是該要立法，大家都參加這樣才公平	教師認為沒必要
T3-20120110	如果有立法強迫參加了，那不管大家願不願意都要接受，但今天我參加這個真的好像考試的感覺，再說我們在課堂中有時候都會遇到一些突發狀況，怎麼可能都完全照評鑑上面的指標去做	
T3-20120110	通常績效的部分只有在報出去的時候說，我們有多少人參加，最後有多少人通過認證，而隨著新進的人愈來愈少，通過的比例也愈來愈低，因為幾乎大家都拿到初階證書了	通過率逐年降低
T2-20120106	我覺得它本身是有正面的功能，第一：如果實施的好，可以找出一些不適任教師，讓他們知道這樣是不對的；第二：大家其實可以想法積極一點，透過這樣子教學相長其實是對本身、對學生都有助益的事情	實施評鑑政策可以杜絕不適任教師
T5-20120120	其實現在老師也要成長才能應付現在的學生，如果都沒精進一直用以前的老方法，可能會很辛苦，再說，有的人真的很糟糕，如果能透過評鑑確實的把他們篩選出來，相信對教育界是好事	

T1-20120102	我已經參加第二年了，第一年擔心的比較多，參加過一屆後我覺得其實也還好，在參加第二年的時候我覺得我可以更瞭解我的教學狀況	促進個人專業成長
T4：20120116	我覺得我之後還是會參加，學校辦理的這個評鑑內容我也大部分都瞭解，而且每年都做我也可以每年都去更新我的教學內容。	促進個人專業成長

主題三 個案學校辦理教師專業發展評鑑對教師的影響

意義單元編碼	訪談實例	概念命名
T2-20120210	一開始就有勾選要我參加，可是學校方面沒有對我有何要求，也沒有拿任何資料給我，那我一直在忙上課的事情，就這樣一天接著一天，到最後就沒做了，那主辦單位對我有沒有做出一個結果根本也沒有反應，就只是每年都勾選我要參加	忽略過程與結果
T4-20120217	一開始我也沒有分配什麼教學觀察人員，只是說有提醒我要做這個東西，也有說大概的時間，就是五、六月那時候，期末以前要完成教學觀察、填寫自評表等	
T1-20120208	參加這個評鑑，參加完以後雖然有獎勵（好像是哪個委員會發的獎吧），但是金額少到沒感覺，一開始說要記的嘉獎我也忘記最後有沒有提，不過無所謂了，反正我也不差那個	獎懲措施 教師無感
T2-20120210	我記得最後寫完相關表格、教學觀察完了以後就結束了，對於結果學校只說會保密，我最後也沒收到評鑑結果，所以我覺得不是很有意義	
T3-20120213	我覺得成效不是很好，很多人都是被動地參加，大部分都是年輕老師，還有些人甚至是被推派出來的，學校內要主動學習的風氣目前還上不來，所以真的參	教師專業成長風氣不彰

	加完了也是少數，無法和大家共鳴	
T4-20120217	因為科裡面參加的是少數，有時候會有這方面的話題，但通常都是茶餘飯後閒聊會講到，我覺得如果以後同一科裡面參加的人變多了，應該在專業成長這部分會有比較明顯的改善	教師成長幅度有限
T5-20120220	我們每學期都至少有 2 次教學研究會，我覺得跟評鑑比起來，開教學研究會我還覺得比較有專業成長，因為在會議裡面每個老師討論課程、分享學生個案、班級經營... 等，我覺得這樣好多了	教師成長幅度有限
T4-20120217	很好阿！大家同儕之間都會彼此尊重，也都會互相請教	增進對話機會
T1-20120208	老師要隨時調整教學內容，這樣才符合學生學習效率，這樣剛好藉著教學觀察，有同儕在旁邊幫忙看、檢視，也可以瞭解學生的反應	教學觀察刺激課程分享
T2-20120210	我覺得真的是讓自己有一個刺激，而且一個教學演示之後，其實自己也會思考過程當中有沒有哪些變化的可能	
T3-20120213	就像剛剛有提到製做教學檔案。如果有同科的人在做，和人家切磋討論應該能發現彼此要改進的地方	為完成尋求支援
T5-20120220	整個評量過程我比較喜歡和科裡面的人討論，因為教學領域相同，有些專業上是比較能夠對話的，而且和他們討論也可以提供我很多不一樣的思考模式	
T1-20120208	要有熱忱有興趣，敬業精神要好！當老師要讓別人快樂自己也要快樂	定義優良教師
T2-20120210	熱忱阿！當然還有專業知能的部分，專業知識也是要有	
T3-20120213	上課要認真，上課的態度很重要	
T4-20120217	我是覺得學生是會被我們影響的，所以我覺得好老師要能夠感染學生，以我來說我希望學生能感染我的熱情	
T5-2012220	熱忱吧，如果連熱忱都沒有怎麼能稱為一位好老師，這是基本的條件	

T1-20120208	專業很重要，擁有專業才能教給學生最好的	具備本科專業素養
T2-20120210	本科的專業知識吧，那是本行，本行顧的好，要飯要到老	
T3-20120213	除了教學的熱忱、上課的態度，本身的專業知識也是相當重要	
T4-20120217	功課要做足吧，比如說這不是個人的專長，那就應該把不足的地方強化，重點是自我充實的部分比較重要	
T5-2012220	以我們科來說，除了正課還有實習課，所以除了要會教書本的內容外，實做的部分也是很重	
T1-20120208	我覺得是檔案的部分讓成長比較多!因為我在做檔案的時候，會把上課的教材也加入	建立個人教學檔案
T2-20120210	我現在剛好處於在做檔案的階段，雖然還沒有完成，但是以目前來說，我覺得做完之後我應該會很有成就感吧!	
T4-20120217	我覺得任何有關評鑑的東西都是要會做資料，而且我看教學檔案裡面的項目好多，看得都累了，有時候會覺得有做就好	
T3-20120213	可以選的話，我會選一個我不是那麼熟悉或者專長的，我想在不是那麼有把握的環境裡更可以考驗我的基本功	選擇非專長觀摩
T5-20120220	我的話，不會想要教自己的專長項目耶，應該說我對於自己專長項目已經很有把握了，所以應該讓其他同儕來觀摩我較弱的部分	
T1-20120208	我當然選擇專長的項目進行教學觀摩，因為是評鑑嘛	選擇專長觀摩
T2-20120210	如果是目前的評鑑的方式，我可能會挑我比較有把握的班級，感覺那樣比較不會有意外狀況，上課的秩序也比較好掌握	
T4-20120217	如果可以自己選我一定選我擅長的項目，因為我比較好發揮	

主題四 個案學校教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之困境

意義單元編碼	訪談實例	概念命名
T1-20120208	我有看過教學檔案的指標，感覺有好多東西要做的感覺，而且以前沒有做過類似的事情，要做出來還真的有困難	教學檔案製作困難
T2-20120210	因為我們科每個人的教學內容沒有統一，我也不大知道我的檔案裡面要放什麼對我比較有幫助	
T3-20120213	我覺得個人檔案製作的大方向可以一樣，但細部指標還是要重新討論，跟教學觀察一樣，我還是覺得要分科作	
T5-20120220	各項指標在我當初做檔案的時候都覺得怪怪的，每個都好像可以扯的上關係，這樣似乎太籠統了	
T3-20120213	現在學校用的大部分都是室內課程的比較適用，學科的比較多，那像我們這種術科性的來說就比較不適用，在整個回饋跟評量上不會來的那麼直接	評鑑指標並不適用於各科
T4-0120217	教學評鑑是要看成效，我們科成效比較難定……到底怎麼樣才算我們教學好	
T5-0120220	像我們科只有我一個人參加，那開會的時候我就要負責定我們科的觀察指標，我覺得我個人不能代表我們科	
T1-20120208	以我的瞭解，各科的評鑑人員也都是老師，也就是我們的同事，但其他老師的專業度不見得比我們好耶，所以你說這樣評好嗎？	評鑑人員專業性待質疑
T2-20120220	我們科只有我參加評鑑，所以教學觀摩的時候是別科的老師來觀摩，那我就覺得專業度上應該是我本科比較好吧，怎麼會要別人來評	
T2-2010210	因為基本上哦！對於全體教師的部份，它還是屬於一個很自由參加的一個	缺乏共同時間辦理

	部份。沒有參加的老師，那就真的是他的個人自由意志	研習
T3-20120213	全校老師並沒有一個共同的時間，總是有少數的老師沒辦法參與.....教師對評鑑的認知上會有所落差，參與度當然也就有差	
T4-201020217	研習是有參加的人才會去注意這個部分，所以如果沒有參加的，也不會特別想知道裡面在做什麼	
T1-20120208	參加的老師普遍都有一個共同現象，就是之前就有參加，另外一個現象就是可能有兼行政職，體諒到就是說做這件事的人的辛苦，所以願意參加	參加教師重複性高
T5-20120220	感覺上參加的人都是那些人，都是重複的人，甚至有的都是從第一年就開始參加的	

意義單元編碼及命名（第二階段 群聚相關的意義單元）

主題一 個案學校辦理教師專業發展評鑑的實施歷程

類別	概念	訪談實例
個案學校教師專業發展評鑑的實施狀況	發展歷程	印象中一開始要辦都是教務主任還有教學組長他們全力在推動，因為新的東西進來大家都站在比較觀望的位置，如果沒有比較主動的人的話，是比較不可能推動
		我覺得教師評鑑好像是教育部一直想要推展的政策，之前的校長的主要目標也是要實踐教育部的政策，我會覺得是由校長來主導然後再推展
		這種吃力不討好的事當然都是先從教務處開始，那我們邀請了一些一開始為了要湊足人數，我們的方式就是鼓勵新進教師、透過私交來找人，基本上用這種方式前兩年就湊足了可以開辦的 20 個人的門檻，而之後就都會有一些固定班底，也因此往後在辦理的幾年人數都不是問題

	推動理念	我們現在看到的，它看起來沒有所謂評鑑意涵在裡面，就是我們不用擔心說不通過了會怎麼樣之類的，它都沒有，它是在協助你改變、改善你的某些的教學專業行為
		我們在宣導的時候，也是一直在跟老師們強調：這個東西是幫助老師在教學上面做一個檢驗。在做一個檢視，檢視我們的班級經營、上課時間掌握、教材的熟悉度、學生的反應...等，是要看這些，不是要比說誰比較好
		我覺得學校一開始要找我加入的時候就說的蠻清楚，希望我藉由參加這個，一方面當然是要湊足人數，但是最主要的還是要看看我這幾年教學下來有沒有什麼地方需要調整
主要目的	我看那些評鑑的指標，許多都是針對我的教學，像是班級經營、師生互動、教材設計...等，應該透過這些多少可以看出我哪裡需要加強吧	
	當然對學生還是有好處的，畢竟主要授課的人是老師，如果老師的專業成長了，那相信受益的絕對是學生	
	當然我們也希望保有我們的專業，有時候看到不適任老師，心裡就會想怎麼沒有個淘汰機制，這樣好像我和他同一個等級	
	我覺得這個評鑑的名稱已經很明顯了，教師專業發展評鑑，主要目的就是以教師專業發展為主的評鑑	
	老師主要的工作是教學，如果我們能把教學掌握的更好，相信我們的專業就提升了	
	因為現在這個經費不多，所以教育部才會用方法把一些經費都掛在一起，他怕你不在乎	
	就我所知道的，上面的政策都要執行吧，不然行政很難做下去	

主題二 個案學校教師參與評鑑的情形

類別	概念	訪談實例
----	----	------

個案學校教師參與度	參與人數逐年增加	<p>嗯，我覺得我們學校對這種事的參與度不是很高啦，不過人數是有慢慢增加的感覺，每年都有看到新面孔加入我們</p>
		<p>就參加人數比例來說的話，我們可能比例不是很高，但那是因為我們學校算是中大型學校，原本教師人數就比較多，事情也比較雜，但是人數是慢慢增加的，我看過一開始辦理到現在的資料，每一年都有新人參加</p>
		<p>我們學校是自願參加的，我還聽過有的學校有點半強迫老師去參加，這方面我們沒有，參與度我是不知道，不過感覺人數都一直緩慢成長中</p>
	教師組成年資較淺居多	<p>現在都有所謂的固定班底，我就是其中一位阿，我是以經年資很久了，但我看參加的人都好年輕，我很多都不認識</p>
		<p>都集中在我們年輕人身上阿，我看我們科也只有我和另外一個剛進來的菜鳥在參加，其他人根本甩都不甩</p>
		<p>雖然都說是自願的，但我看有許多都是代理老師，也沒看到半個老人，基本上他們也不是我們編制裡的人，所以大概半年、1年任期到後就會自動退出，到時候又會有新的代理老師進來</p>
教師參與評鑑的動機	配合學校政策	<p>因為校務會議就有說這是教育部的政策，我想應該就算不喜歡，也還能勉強接受吧</p>
		<p>大家都知道對於我們這種社區型的鄉下學校來說，爭取經費是很重要的，而若我們能把上級的政策辦理好，相信在爭取補助款的時候也會比較順利，有的老師會體諒學校這部分，就會想說自己也是學校的一份子，應該幫忙</p>
	評鑑機制勢在必行	<p>之前承辦的組長已經有跟我說過，目前的進度是教師評鑑立法院已一讀通過，而且教育部已經有想要把教師專業發展評鑑納入教師評鑑法的一個草案</p>
		<p>教學演練跟教室觀察，那個部分就跟我們教學觀摩一樣，所以其實還好啦</p>
評鑑內容與教師甄選類似	<p>其實對於新老師來說，他們都是經過教師甄試</p>	

		進來的，學習檔案也做過，試教也都經歷過，所以應該對這些都不陌生
影響教師參與評鑑的因素	教師認知決定參與度	我覺得喔，其實老師沒有很主動去理解、去瞭解這個評鑑是什麼，但是參加過以後我再去邀請他們回鍋來參加，幾乎都沒什麼問題
	目的不明確，教師有疑慮	我認為就現況來說，我對我的教學沒有所謂的疑慮，或是說有覺得需要特別改善的地方，而且教育部把評鑑和專業發展綁在一起來講，似乎想透過專業發展「順便」評鑑我們
		目前的評鑑制度好像沒有很明確的說它到底要做什麼，而且評鑑出來的結果會怎麼樣，還是說它只是很單純的要促成一個教師成長
	教師認為沒必要	基本上我還是會繼續參加，但老實說意願一年比一年低，我看沒參加的也過的好好的，有參加的就是工作份量會增加，那這樣是不是該要立法，大家都參加這樣才公平
如果有立法強迫參加了，那不管大家願不願意都要接受，但今天我參加這個真的好像考試的感覺，再說我們在課堂中有時候都會遇到一些突發狀況，怎麼可能都完全照評鑑上面的指標去做		
教師對於持續辦理評鑑看法	通過率逐年降低	通常績效的部分只有在報出去的時候說，我們有多少人參加，最後有多少人通過認證，而隨著新進的人愈來愈少，通過的比例也愈來愈低，因為幾乎大家都拿到初階證書了
	實施評鑑政策可以杜絕不適任教師	我覺得它本身是有正面的功能，第一：如果實施的好，可以找出一些不適任教師，讓他們知道這樣是不對的；第二：大家其實可以想法積極一點，透過這樣子教學相長其實是對本身、對學生都有助益的事情
		其實現在老師也要成長才能應付現在的學生，如果都沒精進一直用以前的老方法，可能會很辛苦，再說，有的人真的很糟糕，如果能透過評鑑確實的把他們篩選出來，相信對教育界是好事
促進個人專業成長	我已經參加第二年了，第一年擔心的比較多，參加過一屆後我覺得其實也還好，在參加第二年的時候我覺得我可以更瞭解我的教學狀況	

		我覺得我之後還是會參加，學校辦理的這個評鑑內容我也大部分都瞭解，而且每年都做我也可以每年都去更新我的教學內容。
--	--	---

主題三 個案學校辦理教師專業發展評鑑對教師的影響

類別	概念	訪談實例
個案學校教師專業發展評鑑機制尚未成熟	忽略過程與結果	一開始就有勾選要我參加，可是學校方面沒有對我有任何要求，也沒有拿任何資料給我，那我一直在忙上課的事情，就這樣一天接著一天，到最後就沒做了，那主辦單位對我有沒有做出一個結果根本也沒有反應，就只是每年都勾選我要參加
		一開始我也沒有分配什麼教學觀察人員，只是說有提醒我要做這個東西，也有說大概的時間，就是五、六月那時候，期末以前要完成教學觀察、填寫自評表等
	獎懲措施教師無感	參加這個評鑑，參加完以後雖然有獎勵（好像是哪個委員會發的獎吧），但是金額少到沒感覺，一開始說要記的嘉獎我也忘記最後有沒有提，不過無所謂了，反正我也不差那個
		我記得最後寫完相關表格、教學觀察完了以後就結束了，對於結果學校只說會保密，我最後也沒收到評鑑結果，所以我覺得不是很有意義
	教師專業成長風氣不彰	我覺得成效不是很好，很多人都是被動地參加，大部分都是年輕老師，還有些人甚至是被推派出來的，學校內要主動學習的風氣目前還上不來，所以真的參加完了也是少數，無法和大家共鳴
教師成長幅度有限	因為科裡面參加的是少數，有時候會有這方面的話題，但通常都是茶餘飯後閒聊會講到，我覺得如果以後同一科裡面參加的人變多了，應該在專業成長這部分會有比較明顯的改善	
促進組織內同儕專業對話	增進對話機會	很好阿！大家同儕之間都會彼此尊重，也都會互相請教
	教學觀察刺激課程分享	老師要隨時調整教學內容，這樣才符合學生學習效率，這樣剛好藉著教學觀察，有同儕在旁邊幫忙看、檢視，也可以瞭解學生的反應

		我覺得真的是讓自己有一個刺激，而且一個教學演示之後，其實自己也會思考過程當中有沒有哪些變化的可能
	為完成 尋求支援	就像剛剛有提到製做教學檔案。如果有同科的人在做，和人家切磋討論應該能發現彼此要改進的地方
		整個評量過程我比較喜歡和科裡面的人討論，因為教學領域相同，有些專業上是比較能夠對話的，而且和他們討論也可以提供我很多不一樣的思考模式
促發教師對評鑑的想法	定義優良教師	要有熱忱有興趣，敬業精神要好!當老師要讓別人快樂自己也要快樂
		熱忱阿!當然還有專業知能的部分，專業知識也是要有
		上課要認真，上課的態度很重要
		我是覺得學生是會被我們影響的，所以我覺得好老師要能夠感染學生，以我來說我希望學生能感染我的熱情
		熱忱吧，如果連熱忱都沒有怎麼能稱為一位好老師，這是基本的條件
	具備本科專業素養	專業很重要，擁有專業才能教給學生最好的
		本科的專業知識吧，那是本行，本行顧的好，要飯要到老
		除了教學的熱忱、上課的態度，本身的專業知識也是相當重要
		功課要做足吧，比如說這不是個人的專長，那就應該把不足的地方強化，重點是自我充實的部分比較重要
		以我們科來說，除了正課還有實習課，所以除了要會教書本的內容外，實做的部分也是很重 要
	建立個人教學檔案	我覺得是檔案的部分讓成長比較多!因為我在做檔案的時候，會把上課的教材也加入
		我現在剛好處於在做檔案的階段，雖然還沒有完成，但是以目前來說，我覺得做完之後我應該會很有成就感吧!

		我覺得任何有關評鑑的東西都是要會做資料，而且我看教學檔案裡面的項目好多，看得都累了，有時候會覺得有做就好
	選擇非專長觀摩	<p>可以選的話，我會選一個我不是那麼熟悉或者專長的，我想在不是那麼有把握的環境裡更可以考驗我的基本功</p> <p>我的話，不會想要教自己的專長項目耶，應該說我對於自己專長項目已經很有把握了，所以應該讓其他同儕來觀摩我較弱的部分</p>
	選擇專長觀摩	<p>我當然選擇專長的項目進行教學觀摩，因為是評鑑嘛</p> <p>如果是目前的評鑑的方式，我可能會挑我比較有把握的班級，感覺那樣比較不會有意外狀況，上課的秩序也比較好掌握</p> <p>如果可以自己選我一定選我擅長的項目，因為我比較好發揮</p>

主題四 個案學校教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之困境

類別	概念	訪談實例
個案學校教師參與評鑑所遭遇問題	教學檔案製作困難	我有看過教學檔案的指標，感覺有好多東西要做的感覺，而且以前沒有做過類似的事情，要做出來還真的有困難
		因為我們科每個人的教學內容沒有統一，我也不大知道我的檔案裡面要放什麼對我比較有幫助
		我覺得個人檔案製作的大方向可以一樣，但細部指標還是要重新討論，跟教學觀察一樣，我還是覺得要分科作
		各項指標在我當初做檔案的時候都覺得怪怪的，每個都好像可以扯的上關係，這樣似乎太籠統了
	評鑑指標並不適用於各科	現在學校用的大部分都是室內課程的比較適用，學科的比較多，那像我們這種術科性的來說就比較不適用，在整個回饋跟評量上不會來

		的那麼直接
		教學評鑑是要看成效，我們科成效比較難定……到底怎麼樣才算我們教學好
		像我們科只有我一個人參加，那開會的時候我就要負責定我們科的觀察指標，我覺得我個人不能代表我們科
	評鑑人員專業性待質疑	以我的瞭解，各科的評鑑人員也都是老師，也就是我們的同事，但其他老師的專業度不見得比我們好耶，所以你說這樣評好嗎？
		我們科只有我參加評鑑，所以教學觀摩的時候是別科的老師來觀摩，那我就覺得專業度上應該是我本科比較好吧，怎麼會要別人來評

意義單元編碼及命名（第三階段 從意義的群聚中心決定中心主題）

主題一 個案學校辦理教師專業發展評鑑的實施歷程

主題	類別	概念
個案學校辦理教師專業發展評鑑的實施歷程	個案學校教師專業發展評鑑實施狀況	發展歷程
		推動理念
		主要目的

主題二 個案學校教師參與評鑑的情形

主題	類別	概念
個案學校教師參與評鑑的情形	個案學校教師參與度	參與人數逐年增加
		教師組成年資較淺居多
	教師參與評鑑的動機	配合學校政策
		評鑑機制勢在必行
		評鑑內容與教師甄選類似
	影響教師參與評鑑的因素	教師認知決定參與度
		目的不明確，教師有疑慮
		教師認為沒必要
	教師對於持續	通過率逐年降低

	辦理評鑑看法	實施評鑑政策可以杜絕不適任教師
		促進個人專業成長

主題三 個案學校辦理教師專業發展評鑑對教師的影響

主題	類別	概念
個案學校辦理教師專業發展評鑑對教師的影響	個案學校教師專業發展評鑑機制尚未成熟	忽略過程與結果
		獎懲措施教師無感
		教師專業成長風氣不彰
		教師成長幅度有限
	促進組織內同儕專業對話	增進對話機會
		教學觀察刺激課程分享
		為完成尋求支援
	促發教師對評鑑的想法	定義優良教師
		具備本科專業素養
		建立個人教學檔案
		選擇非專長觀摩
		選擇專長觀摩

主題四 個案學校教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之困境

主題	類別	概念
個案學校教師參與教師專業發展評鑑所遭遇之困境	個案學校教師參與評鑑所遭遇問題	教學檔案製作困難
		評鑑指標並不適用於各科
		評鑑人員專業性待質疑

教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點

中華民國 95 年 4 月 3 日台國（四）字第 0950039877D 號令發布

中華民國 96 年 3 月 1 日台研字第 0960013140C 號令修正

中華民國 97 年 2 月 5 日台研字第 0970009723C 號令修正部分規定

中華民國 98 年 2 月 6 日台研字第 0970253430C 號令修正

中華民國 98 年 11 月 24 日台研字第 0980187124C 號令修正第五點、第六點、第八點

中華民國 99 年 10 月 6 日台研字第 0990152420C 號令修正第五點、第六點、第七點

中華民國 100 年 11 月 4 日台研字第 1000188606C 號令修正第五點、第六點、第七點

一、依據：依九十二年九月十三日及十四日教育部全國教育發展會議結論及建議事項辦理。

二、目的：教育部（以下簡稱本部）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，特訂定本要點。

三、補助對象：

- （一）直轄市、縣（市）政府。
- （二）國立及臺灣省私立高級中等學校。
- （三）國立大專校院附設實驗國民中小學及國科會設立之實驗國民中小學。
- （四）學術機構、全國及地方層級之教育團體（包括教師團體）等非營利型態民間團體。

四、辦理單位：

- （一）本部各單位依下列權責辦理教師專業發展評鑑事宜：
 1. 中部辦公室：負責規劃、推動及輔導全國高級中等學校辦理本要點相關事宜。
 2. 國教司：負責規劃、推動及輔導直轄市、縣（市）政府國民中、小學及國立大專校院附設實驗國民小學辦理本要點相關事宜。
- （二）直轄市、縣（市）政府：負責規劃、推動及輔導直轄市、縣（市）政府所屬高級中等以下學校辦理本要點相關事宜。
- （三）各高級中等以下學校(以下簡稱學校)：辦理學校教師專業發展評鑑事宜。
- （四）學術機構、全國及地方層級之教育團體（包括教師團體）等非營利型態民間團體：依第十點規定規劃、辦理教師專業發展評鑑事宜。

五、辦理方式：

- （一）辦理原則：
 1. 採自願辦理為原則：由學校自願申請，及學校教師自願參加之方式辦理。
 2. 評鑑推動小組於推動教師專業發展評鑑工作時，應重視教師之參與。
 3. 本要點係形成性評鑑，不得做為教師績效考核、不適任教師處理機制、教師進階（分級）制度之參據。
- （二）辦理形式：學校辦理形式分為逐年期、多年期與核心學校三種，其申請方式與內容依本部相關規定辦理。
- （三）辦理組織及成員：辦理教師專業發展評鑑之各級單位應成立下列推動組織及依下列規定執行：
 1. 組織：
 - （1）本部應成立中小學教師專業發展評鑑推動工作小組，統籌辦理相關業務。
 - （2）辦理教師專業發展評鑑之直轄市、縣（市）政府應成立高級中等以下學校教師專業發展評鑑推動會，負責審議學校研訂之教師專業發展評鑑實施計畫、申辦

- 文件、辦理輔導、考評實施成效，建立專業成長輔導機制，並規劃相關工作。
- (3) 辦理教師專業發展評鑑之學校應成立學校教師專業發展評鑑推動小組（以下簡稱評鑑推動小組），負責推動教師專業發展評鑑工作。

2. 成員：

- (1) 直轄市、縣(市)政府高級中等以下學校教師專業發展評鑑推動會之委員應包括教育行政人員、學校行政人員、學者專家、同級教師會代表及家長團體代表，且具備中小學教學經驗五年以上之委員不得少於委員總額二分之一，其組成方式及比例，由直轄市、縣(市)政府定之。
- (2) 評鑑推動小組之成員應包括校長、承辦主任、教師會代表（未成立教師會者可免列入）、家長會代表、教師或行政代表等，其人數及選出方式由校務會議決定，列入學校申請實施計畫，並由校長擔任召集人，承辦主任為執行秘書。

(四) 評鑑內容：

1. 教師專業發展評鑑內容之實施得包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等層面。
2. 申請逐年期第一年之學校依學校實際發展需求，以課程設計與教學、班級經營與輔導二個層面並重為原則，至少選一個層面進行評鑑，並於辦理期間三年內完成課程設計與教學、班級經營與輔導二個層面之評鑑；申請多年期及核心學校之學校，其評鑑內容應包括課程設計與教學、班級經營與輔導二個層面，並得依學校實際發展需求，增列研究發展與進修、敬業精神與態度等作為評鑑實施之內容。
3. 前項學校實施之評鑑內容，其評鑑規準，由學校自行參照選用本部或直轄市、縣(市)政府訂定之教師專業發展評鑑參考規準訂定，並報所屬主管教育行政機關備查。

(五) 評鑑方式：參與教師應配合學校推動進程實施自我評鑑（自評）及接受校內評鑑（他評）：

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。

(六) 評鑑實施：

1. 學校實施教師專業發展評鑑前，應就評鑑目的、評鑑內容、評鑑規準與實施方式為適當宣導及訓練。
2. 評鑑完成後，評鑑人員應將綜合報告表等資料密封，送交評鑑推動小組審議；評鑑推動小組彙整評鑑資料後，應與評鑑人員（代表）共同審議認定評鑑結果是否達到規準。
3. 評鑑推動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，非經教師本人同意，不得公開個人資料。
4. 學校應根據評鑑結果對教師專業表現給予下列支持及回饋：
 - (1) 評鑑推動小組得依據評鑑結果推薦教師進行專業分享，並協助精進其專業知能。
 - (2) 對於經認定未達規準之教師，應於接獲通知一個月內，由評鑑推動小組安排教學輔導教師或其他適當教師，以參加教師專業發展評鑑教師為優先，與其共同

規劃專業成長計畫，並於進行專業成長後，再次安排校內評鑑（複評）。

- (3) 其他受評教師於接獲評鑑結果後，得依據評鑑結果及評鑑推動小組或教學輔導教師之建議，擬定個人之專業成長計畫。

(七) 學校對教師專業成長之協助：

1. 對於受評個別教師之專業成長需求，提供適當協助及校內外在職進修資訊。
2. 對於校內教師之整體性專業成長需求，應提供教師專業學習社群及校內外在職進修資訊。
3. 學校對於一年內新進教師及初任教學三年內之教師、自願接受協助之教師或經評鑑認定未達規準之教師，得安排教學輔導教師予以協助，由本部、直轄市、縣（市）政府依教學輔導教師之資格、遴選、權利義務及輔導方式等相關規定辦理之。
4. 本部應研發專業成長之途徑，建立完整之專業成長體系，以為學校執行時之依據。

(八) 評鑑相關人才之培訓：

1. 類型：本要點之人才培育類型包括：評鑑人員初階培訓、評鑑人員進階培訓、教學輔導教師儲訓、講師儲訓等四項，並針對承辦人員辦理宣導說明會、申辦說明會、行政研習等。
2. 辦理單位：
 - (1) 國民教育階段之評鑑人員初階培訓與認證、宣導說明會、申辦說明會由直轄市、縣（市）政府辦理；高級中等教育階段由本部（中部辦公室）辦理。
 - (2) 評鑑人員進階培訓、教學輔導教師儲訓及認證、在職進修等業務，由本部辦理或委由大專院校承辦。
 - (3) 行政研習及講師儲訓得由本部委由國家教育研究院承辦。
3. 講師及教學輔導教師之資格、遴選、權利義務及運作方式等，依本部相關規定辦理。
4. 人才培育課程依本部相關規定辦理。

(九) 諮詢輔導：

1. 本部得邀請學者專家擔任輔導委員，並培訓參與本要點之校長、主任與教師擔任輔導夥伴，以提供參加本要點學校之協助及輔導。
2. 本部得委由大專院校整合該區域之輔導委員與輔導夥伴人力，以進行該區域參加學校之各項輔導及協助。
3. 本部得組成教師專業發展評鑑中央輔導群（以下簡稱中央輔導群），輔導直轄市、縣（市）政府、核心學校之推動工作與未參加直轄市、縣（市）政府及學校之宣導。中央輔導群之運作、輔導員之資格、遴選、權利義務及輔導方式等規定，依本部相關規定辦理。
4. 本部應整合輔導委員、輔導夥伴及中央輔導群等，建立完整之輔導網絡，以統籌規劃各項諮詢輔導事宜。

六、補助原則及基準：

(一) 原則：

1. 本要點為專案性計畫，補助經費用於辦理教師專業發展評鑑相關事宜，專款專用。
2. 本補助得依本部預算編列情形、地方政府財政狀況，及因應天然災害或其他特殊需要酌予調整。

(二) 基準：

1. 直轄市、縣（市）政府及學校應依本部公布之補助內容提出經費申請。
2. 有關要點經費編列基準，應依中央政府各機關單位預算執行要點、本部補助及委辦經費核撥結報作業要點、本部補助及委辦計畫經費編列基準表辦理。

- 3.業務費補助項目以出席費、講座鐘點費、輔導費、印刷費、資料收集費、膳食費、交通費或花蓮縣、臺東縣、離島地區之住宿費、減授節數所需之鐘點費或雜支等為限。
- 4.續辦學校設備補助項目資本門以攝錄影機，經常門以資料儲存媒體等相關設備為限。
- 5.教學輔導教師以輔導二名教師為限，每輔導一名教師得減一節課，跨校輔導得減二節課；各校辦理減授節數，因教學輔導教師之教學需要而無法減授節數，得改發鐘點費；教學輔導教師減授節數所需之鐘點費，得由本要點補助經費項下支應。
- 6.補助中央輔導群輔導員之所屬學校，每年每人新臺幣五萬元，用於充實該校之圖書、教學、資訊設備。另輔導群輔導員所需代課鐘點費、休假補助及不休假獎金，由本部專款補助。

七、申請及審查作業：

- (一)學校應經校務會議或課程發展委員會同意參與後，成立教師專業發展評鑑推動小組，審議學校教師專業發展評鑑實施計畫及申辦文件後，分別報請本部或直轄市、縣(市)政府申請辦理。
- (二)多年期學校與核心學校於續辦年度的校務會議做業務報告。
- (三)直轄市、縣(市)政府應依學校整體配合性、規劃內容適切性、計畫內容可行性、申請經費合理性及學校參與教師比例五項指標，審查學校教師專業發展評鑑實施計畫及申辦文件，並應研擬縣市教師專業發展評鑑申辦文件，併同學校教師專業發展評鑑申辦文件、初審結果及相關資料，報請本部複審。
- (四)本部各主管單位應組成專案小組召開複審會議，並得邀請學者專家、教師團體代表及家長團體代表參與，審查直轄市、縣(市)政府教師專業發展評鑑申辦文件、學校教師專業發展評鑑申辦文件及相關資料，依審查結果及經費狀況，經由本部擇優核定，循行政程序辦理經費補助事宜。

八、經費請撥及核銷：

- (一)經費請撥、支用、核銷結報與結餘款請依本部補助及委辦經費核撥結報作業要點規定辦理。
- (二)直轄市、縣(市)政府應於核結時限內，彙整實施成果，報請本部主管單位備查。

九、成效考核：

- (一)為檢核本要點之實施成效，由本部辦理方案評鑑，其評鑑報告作為評估全面辦理教師專業評鑑之參考依據。
- (二)為檢核直轄市、縣(市)政府及學校之實施成效，得由直轄市、縣(市)政府辦理後設評鑑或由本部辦理專案訪視，其結果作為下年度補助額度及要點推動之參考依據。
- (三)本要點補助之機關學校，未依要點及相關規定辦理者，或成效不彰者，得列為下年度不予補助之參考依據。
- (四)辦理本要點之機關學校及教師等相關人員，績效卓著者，依權責從優敘獎，或頒予獎狀、獎品。

十、學術機構、全國及地方層級之教育團體(包括教師團體)等非營利型態民間團體申辦

作業：

- (一) 為鼓勵教師發展專業知能，有助於提昇教師專業形象之學術機構、全國及地方層級之教育團體（包括教師團體）等非營利型態民間團體，得檢具與教師專業發展評鑑有關之實施計畫，報請本部申請經費補助；其計畫內容應包括實施目的、實施時程、實施內容及規準、實施方式、實施對象及參與人員、結果之應用及經費需求等，並得參酌本要點之辦理方式等相關規定研擬之。
- (二) 本部各主管單位應組成專案小組召開審查會議，並得邀請學者專家、教師團體代表及家長團體代表參與，依計畫整體配合性、計畫內容適切性與可行性、申請經費合理性及參與教師比例五項指標進行審查，依審查結果及經費狀況，經由本部擇優核定，循行政程序辦理經費補助事宜。

教師自評表（100 學年度 0000 00 科）

壹、基本資料

教師姓名：_____ 任教年級：_____ 任教科目：_____ 日期：_____

貳、填寫說明

本自評表的目的係為了協助您自我覺察教學上的優缺點，進而產生自我改善的作用。為了達到自我診斷的目的，請您在閱讀完評鑑指標後，以慎重的態度，勾選最能真實代表您表現情形的欄位，然後在後面的意見陳述中，具體補充說明您整體表現的優劣得失以及自我改善的構想。

層面	評鑑指標 / 參考檢核重點	評 量			
		符合	部分符合	不符合	不適用
A. 課程設計與教學	A-1 精熟任教學科領域知識				
	A-1-1 熟知並能統整課程單元內涵相關知識。				
	A-1-2 有效銜接學生新舊知識與生活經驗。				
	A-1-3 掌握所任教科目之專業新知與產業知識。				
	A-2 清楚呈現教材內容				
	A-2-1 讓學生了解課程單元之學習目標或學習重點。				
	A-2-2 有組織條理呈現教材內容。				
	A-2-3 強調課程單元之重要概念、原則或技能。				
	A-2-4 提供實例並詳述或加以示範之。				
	A-2-5 澄清迷思，導正學生所學之重要概念、原則或技能。				
	A-2-6 完成每個學習活動後，適時歸納學習重點。				
	A-2-7 清楚陳述實作步驟。				
	A-3 運用有效的教學方法				
	A-3-1 啟發動機並維持學習興趣。				
	A-3-2 運用適切教學方法以達成教學目標。				
	A-3-3 掌控教學活動之間的連貫性。				
	A-3-4 掌控教學活動之實施進程，有效掌握教學節奏和時間				
	A-3-5 善用教學媒體以輔助學生學習。				
	A-3-6 應用良好的溝通技巧及肢體語言，促進師生互動。				
	A-3-7 給予學生充分時間進行操作與練習，並給予適當回饋。				
A-3-8 能以清晰明確的口語表達進行教學。					

層面	評鑑指標 / 參考檢核重點	評 量			
		符合	部分符合	不符合	不適用
A. 課程設計與教學	A-4 善用學習評量				
	A-4-1 有效運用課堂練習或形成性評量。				
	A-4-2 依據課程單元內涵與教學目標，選用適切的評量方式。				
	A-4-3 依據評量結果給予學生回饋或調整教學方法及內容。				
	A-4-4 實作評量有明確的評分標準。				
	A-4-5 實作評量的結果能適當反映精熟程度或技能層次。				
	A-5 各科專業特色及培養群科專業能力之教學表現				
	A-5-1 培養學生完成生產程序之基本操作之能力。				
	A-5-2 培養學生完成污染防治的基本工作能力。				
	A-5-3 培養學生執行化學物料與器材之基本管理工作的能力。				
	A-5-4 培養學生完成品質管制的基本工作之能力。				
	A-5-5 培養學生具備敬業精神與態度。				
	A-5-6 協助學生取得專業證照。				
	A-5-7 培養學生進行實驗室的一般化學實驗之能力。				
	A-5-8 培養學生分析檢測試樣之能力(化工科)。				
	A-6 應用良好的溝通技巧				
	A-6-1 板書正確、工整有條理。				
	A-6-2 口語清晰、音量適中。				
	A-6-3 教室走動或眼神能關照多數學生。				
	A-6-4 師生互動良好。				

國立 0000-教學觀察前會議

主題：_____老師教學觀察前會議

時間：_____年_____月_____日

會議簽到：

『教學觀察前』會議記錄：

一、	受觀察教師姓名：_____ 任教年級：_____ 任教科目：_____
二、	討論項目： 1. 教案說明；設計原理（含學生程度與需求）、教學時間、補充資料、媒體使用等。 2. 觀察時間、班級、地點。 3. 希望觀察的重點：教學行為及學生學習行為。 4. 觀察後會議地點、時間 5. 其他
三、	討論結果： 1. 觀察時間：_____年_____月_____日第_____節 班級：_____ 地點：_____ 課程名稱：_____ 課程內容：_____ 2. 觀察重點：_____ 3. 決定『觀察後』會議時間：_____年_____月_____日
四、	臨時動議：

國立 0000-教學觀察後會議

主題：_____老師『教學觀察後』會議 時間：____年____月____日

會議簽到：

『教學觀察後』會議記錄：

一、	受觀察教師姓名：_____ 任教年級：_____ 任教科目：_____ 班級：_____ 地點：_____ 課程名稱：_____ 課程內容：_____ 觀察時間：____年____月____日第_____節
二、	討論項目： 1. 教學表現的回饋分析及說明。 2. 需要澄清溝通的教學問題及教學現象。 3. 建議調整的教學策略。 4. 其他
三	討論結果：
四、	<u>臨時動議</u> ：

教學觀察表（100 學年度 0000 00 科）

教師姓名：_____ 任教年級：_____ 任教科目：_____

課程名稱：_____ 課程內容：_____

觀察者：_____ 觀察日期：_____ 觀察時間：_____ 至 _____

層面	評鑑指標 / 參考檢核重點	評 量				文字敘述
		符合	部分符合	不符合	不適用	
A. 課程設計與教學	A-1 精熟任教學科領域知識					
	A-1-1 熟知並能統整課程單元內涵相關知識。					
	A-1-2 有效銜接學生新舊知識與生活經驗。					
	A-1-3 掌握所任教科目之專業新知與產業知識。					
	A-2 清楚呈現教材內容					
	A-2-1 讓學生了解課程單元之學習目標或學習重點。					
	A-2-2 有組織條理呈現教材內容。					
	A-2-3 強調課程單元之重要概念、原則或技能。					
	A-2-4 提供實例並詳述或加以示範之。					
	A-2-5 澄清迷思，導正學生所學之重要概念、原則或技能。					
	A-2-6 完成每個學習活動後，適時歸納學習重點。					
	A-2-7 清楚陳述實作步驟。					
	A-3 運用有效的教學方法					
	A-3-1 啟發動機並維持學習興趣。					
	A-3-2 運用適切教學方法以達成教學目標。					
	A-3-3 掌控教學活動之間的連貫性。					
	A-3-4 掌控教學活動之實施進程，有效掌握教學節奏和時間					
	A-3-5 善用教學媒體以輔助學生學習。					
	A-3-6 應用良好的溝通技巧及肢體語言，促進師生互動。					
	A-3-7 給予學生充分時間進行操作與練習，並給予適當回饋。					
	A-3-8 能以清晰明確的口語表達進行教學。					

層面	評鑑指標 / 參考檢核重點	評 量				文字敘述
		符合	部分符合	不符合	不適用	
A. 課程設計與教學	A-4 善用學習評量					
	A-4-1 有效運用課堂練習或形成性評量。					
	A-4-2 依據課程單元內涵與教學目標，選用適切的評量方式。					
	A-4-3 依據評量結果給予學生回饋或調整教學方法及內容。					
	A-4-4 實作評量有明確的評分標準。					
	A-4-5 實作評量的結果能適當反映精熟程度或技能層次。					
	A-5 各科專業特色及培養群科專業能力之教學表現					
	A-5-1 培養學生完成生產程序之基本操作之能力。					
	A-5-2 培養學生完成污染防治的基本工作能力。					
	A-5-3 培養學生執行化學物料與器材之基本管理工作的能力。					
	A-5-4 培養學生完成品質管制的基本工作之能力。					
	A-5-5 培養學生具備敬業精神與態度。					
	A-5-6 協助學生取得專業證照。					
	A-5-7 培養學生進行實驗室的一般化學實驗之能力。					
	A-5-8 培養學生分析檢測試樣之能力(化工科)。					
	A-6 應用良好的溝通技巧					
	A-6-1 板書正確、工整有條理。					
	A-6-2 口語清晰、音量適中。					
	A-6-3 教室走動或眼神能關照多數學生。					
	A-6-4 師生互動良好。					

受評者簽名：

觀察人員簽名：

100 學年度 0000 00 科綜合報告表

壹、基本資料

教師姓名：_____

任教年級：_____

任教科目：_____

日期：_____

貳、填寫說明

請評鑑者將「教師自評表」、「教室觀察表」、「教學檔案評量表」所得到的結果，轉錄於表中相對應欄位，然後在各項參考檢核重點上逐一判斷受評鑑教師是否需要改善，以及初步具體改進建議。

層面	評鑑指標 / 參考檢核重點	資料來源		是否需要改善
		教師自評	教學觀察	
A. 課程設計與教學	A-1 精熟任教學科領域知識			
	A-1-1 熟知並能統整課程單元內涵相關知識。			
	A-1-2 有效銜接學生新舊知識與生活經驗。			
	A-1-3 掌握所任教科目之專業新知與產業知識。			
	對專業成長計畫的具體建議：			
	A-2 清楚呈現教材內容			
	A-2-1 讓學生了解課程單元之學習目標或學習重點。			
	A-2-2 有組織條理呈現教材內容。			
	A-2-3 強調課程單元之重要概念、原則或技能。			
	A-2-4 提供實例並詳述或加以示範之。			
	A-2-5 澄清迷思，導正學生所學之重要概念、原則或技能。			
	A-2-6 完成每個學習活動後，適時歸納學習重點。			
	A-2-7 清楚陳述實作步驟。			
	對專業成長計畫的具體建議：			

註：✓代表值得推薦；○代表通過；△代表亟待改進；△代表需改善

層面	評鑑指標 / 參考檢核重點	資料來源		是否需要改善	
		教師自評	教學觀察		
A. 課程設計與教學	A-3 精熟任教學科領域知識				
	A-3-1 啟發動機並維持學習興趣。				
	A-3-2 運用適切教學方法以達成教學目標。				
	A-3-3 掌控教學活動之間的連貫性。				
	A-3-4 掌控教學活動之實施進程，有效掌握教學節奏和時間				
	A-3-5 善用教學媒體以輔助學生學習。				
	A-3-6 應用良好的溝通技巧及肢體語言，促進師生互動。				
	A-3-7 給予學生充分時間進行操作與練習，並給予適當回饋。				
	A-3-8 能以清晰明確的口語表達進行教學。				
	對專業成長計畫的具體建議：				
	A-4 善用學習評量				
	A-4-1 有效運用課堂練習或形成性評量。				
	A-4-2 依據課程單元內涵與教學目標，選用適切的評量方式。				
	A-4-3 依據評量結果給予學生回饋或調整教學方法及內容。				
	A-4-4 實作評量有明確的評分標準。				
	A-4-5 實作評量的結果能適當反映精熟程度或技能層次。				
	對專業成長計畫的具體建議：				
	A-5 各科專業特色及培養群科專業能力之教學表現				
	A-5-1 培養學生完成生產程序之基本操作之能力。				
	A-5-2 培養學生完成污染防治的基本工作能力。				
	A-5-3 培養學生執行化學物料與器材之基本管理工作的能力。				
	A-5-4 培養學生完成品質管制的基本工作之能力。				
	A-5-5 培養學生具備敬業精神與態度。				
	A-5-6 協助學生取得專業證照。				
	A-5-7 培養學生進行實驗室的一般化學實驗之能力。				
	A-5-8 培養學生分析檢測試樣之能力(化工科)。				
	對專業成長計畫的具體建議：				

註：✓代表值得推薦；○代表通過；△代表亟待改進；△代表需改善

層面	評鑑指標 / 參考檢核重點	資料來源		是否需要改善
		教師自評	教學觀察	
A. 課程設計與教學	A-6 應用良好的溝通技巧			
	A-6-1 板書正確、工整有條理。			
	A-6-2 口語清晰、音量適中。			
	A-6-3 教室走動或眼神能關照多數學生。			
	A-6-4 師生互動良好。			
	對專業成長計畫的具體建議：			
B. 級級經營與輔導	B-1 建立有助於學習的常規與環境			
	B-1-1 實施合宜之班規或實習場地使用規則。			
	B-1-2 維持良好課堂或實習場地秩序。			
	B-1-3 適時增強鼓勵學生良好表現。			
	B-1-4 妥善處理學生不當行為或課堂之偶發狀況。			
	對專業成長計畫的具體建議：			
	B-2 運用自治組織及營造積極的班級學習氣氛			
	B-2-1 運用學生自治組織。			
	B-2-2 安排適當學習或實習環境。			
	B-2-3 教師表現教學熱忱。			
	B-2-4 學生能專注於學習。			
	對專業成長計畫的具體建議：			
	B-3 落實學生輔導工作			
	B-3-1 協助輔導學生生活規範或偏差行為。			
	B-3-2 協助學生克服學習困難。			
B-3-3 善用資源協助學生之生涯發展。				
對專業成長計畫的具體建議：				

註：✓代表值得推薦；○代表通過；△代表亟待改進；△代表需改善

總評意見（請說明受評鑑教師整體表現的優劣得失以及具體改善建議，如果空白不夠填寫，請自行加頁）：

1. 受評鑑教師值得推薦的優點是：

2. 受評鑑教師需要改善的地方是：

3. 具體的改進建議是：

評鑑人員簽名： _____

日期： _____

—

附錄九 教師專業發展評鑑相關研究

年代 研究者	研究題目	研究對象	研究方法	主要研究發現
陳立平 2011	基隆市國小教師專業發展評鑑認知與教師專業承諾相關之研究	基隆市42所公立國小教師	問卷調查	<p>一、基隆市國小教師對教師專業發展評鑑認知程度良好。</p> <p>二、基隆市國小教師的專業承諾具有中上認同程度。</p> <p>三、基隆市不同「職務、學校規模、是否曾參與過教師專業發展評鑑」之國小教師，在教師專業發展評鑑的認知程度上有顯著的差異。</p> <p>四、基隆市不同背景國小教師，在教師專業承諾上並沒有顯著的差異。</p> <p>五、基隆市國小教師在教師專業發展評鑑認知與專業承諾二者之間具有顯著相關。</p>
許瑞娥 2011	臺中市國民小學教師參與「教師專業發展評鑑」對班級經營效能之覺知研究	臺中市99學年度參與教師專業發展評鑑之18所國小中，有參與教師專業發展評鑑之582位教師做為調查對象	先採調查研究法，再輔以半結構式訪談大綱	<p>一、提昇教師班級經營效能是改善校園問題的針砭。</p> <p>二、班級經營效能受內在、外在因素影響。</p> <p>三、「教師專業發展評鑑」重教學輕班級經營。</p> <p>四、專業對話是提昇班級經營效能的重要途徑。</p> <p>五、繁複的文件彙整，頻添教師工作負擔與時間壓力。</p> <p>六、提昇教師班級經營效能需要優質的輔導與人際溝通技能。</p> <p>七、「教師專業學習社群」提供教師進行專業成長。</p>
蔡耀仁 2011	臺中縣國小科學教師對「教師	以參與95、	問卷調查	<p>一、臺中縣國小科學教師對「教師專業發展評鑑」整體內涵的認</p>

	專業發展評鑑」意見之探討研究	96、97、98學年度教育部「教師專業發展評鑑」之臺中縣國小科學教師，及以「立意取樣」方式，選定相同鄉鎮同級（智、仁、勇）未參與之國小科學教師為研究對象		同度高，且會因部分背景變項之不同而有所差異。 二、臺中縣國小科學教師自覺教學效能較高者，對於評鑑整體內涵認同度也較高 三、臺中縣國小科學教師對於「教師專業發展評鑑」以專業發展為導向，或以形成性評鑑為目的是認同的。 四、臺中縣國小科學教師希望「教師專業發展評鑑」方式以教師自我評鑑、教室觀察為主。 五、臺中縣國小科學教師對於評鑑的相關配套措施，不管是主管單位提供，或者教師自身發起，甚至社區群體…等多元方式，都能接受、高度認同。
江靜怡 2011	國小教師專業發展評鑑對教師工作態度之影響	以中部國民小學教師為研究對象	問卷調查	一、教師對教師專業發展評鑑認知對教師工作滿足具有顯著影響。 二、教師對教師專業發展評鑑認知對教師組織承諾具有顯著影響。 三、教師對教師專業發展評鑑認知對教師工作投入具有顯著影響。 四、教師對教師專業發展評鑑認知對教師在工作滿足、組織承諾、工作投入之工作態度有顯著

				<p>影響。</p> <p>五、不同年齡、學校規模、服務年資的國小教師在教師專業發展評鑑認知間有顯著差異。六、不同性別、年齡、職位、服務年資的教師在工作滿足、組織承諾、工作投入之工作態度有顯著差異。</p>
陳麗宜 2010	國民小學教師專業角色知覺與踐行之研究——以一所參與教師專業發展評鑑的學校為例	一所實施教師專業發展評鑑的國民小學	個案研究	<p>一、個案學校教師對教師專業角色的看法偏向表面層次。</p> <p>二、個案學校教師對教師專業內涵的認識較侷限且不深入。</p> <p>三、個案學校教師關注教學的實踐項目。</p> <p>四、個案學校教師重視學生行為輔導。</p> <p>五、個案學校教師排斥教學以外的行政工作參與。</p> <p>六、個案學校教師不樂於參加教師專業發展評鑑活動方案。</p>
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	中部四縣市公立國民小學705位教師	問卷調查	<p>一、國小教師對學校組織文化的知覺高，且認同教師專業發展評鑑</p> <p>二、不同性別、學校規模之國小教師對學校組織文化知覺有明顯差異</p> <p>三、不同性別、學歷、服務年資、職務、學校規模之國小教師對教師專業發展評鑑認同度有明顯差異</p> <p>四、國小教師對學校組織文化知覺愈高，越認同教師專業發展評鑑</p>
陳恆聰 2010	南投縣國民中學推動與實施試辦教師專業發展評鑑之研究	南投縣96學年度2所參與試辦之	問卷調查	<p>一、南投縣國民中學參與試辦的教師大致認同教師專業發展評鑑後的實施成效。</p> <p>二、參與試辦的教師大多肯定教師專業發展評鑑後的實施成效。</p>

		國民中學教師為主要對象		<p>三、實施教師專業發展評鑑有助於「培養教學自省習慣」及「整理教學檔案」。</p> <p>四、影響教師參與「教師專業發展評鑑」的因素中，以「校長角色」及「教師表現」影響最大。</p> <p>五、影響實施教師專業發展評鑑因素項目中，以「校長角色」層面表現最為突出，其次為「教師表現」層面。</p> <p>六、不同背景變項之教師在推動與實施教師專業發展評鑑成效上有所差異。</p> <p>七、不同背景變項之教師在影響推動與實施教師專業發展評鑑因素上有所差異。</p>
楊琬婷 2010	臺北縣國民中學教師對實施教師專業發展評鑑意見調查研究	針對臺北縣公立國民中學教師進行問卷調查，以立意分層隨機抽樣抽取35所學校	問卷調查	<p>一、臺北縣國民中學教師對教師專業發展評鑑內涵之認同度達「中等」程度，其中以「評鑑結果運用」較高，「評鑑方式」較低。</p> <p>二、臺北縣國民中學教師對教師專業發展評鑑實施之認同度達「中等」以上程度，其中「評鑑配套措施」較高，「評鑑支持度」較低。</p> <p>三、臺北縣國民中學教師對教師專業發展評鑑內涵之意見因教師「性別」、「年齡」、「服務年資」、「擔任職務」等個人變項不同而有差異。</p> <p>四、臺北縣國民中學教師對教師專業發展評鑑實施之意見因教師「性別」、「年齡」、「服務年資」、「擔任職務」等個人變項不同而有差異。</p>
陳惠碧 2010	國民中學學校組織氣氛對教師參與教師專	300所 公私立 國民中	問卷調查	一、國民中學教師在開放型學校組織氣氛對教師專業發展評鑑參與度最高，其次為投入型，再次

	業發展評鑑之影響	學，每所學校發出4份問卷		<p>為離心型，最低為封閉型。</p> <p>二、不同背景變項與不同學校組織氣氛類型之國民中學教師對教師專業發展評鑑參與度無顯著交互作用，在主要效果檢定部分有顯著差異。</p> <p>三、國民中學教師在不同學校組織氣氛類型對教師專業發展評鑑參與度有顯著差異。</p> <p>四、國民中學教師在不同學校組織氣氛類型對教師專業發展評鑑參與意願有顯著差異。</p>
黃翠蓮 2010	國中教師專業發展評鑑實施與困境之研究	全國國中之學校教師為研究母群體，採分層抽樣方式，對13縣市28所國中502位教師	問卷調查	<p>一、國中教師對教師專業發展評鑑的實施看法各分層面的選項介於「部分同意」和「大部分同意」之間</p> <p>二、國中教師對教師專業發展評鑑的實施看法男性高於女性</p> <p>三、在「評鑑目的」層面教師兼任行政教師顯著高於一般教師</p> <p>四、不同區域教師在對教師專業發展評鑑的看法達顯著差異</p> <p>五、不同學校規模的國中教師對教師專業發展評鑑實施看法達顯著差異</p> <p>六、國中教師對教師專業發展評鑑實施困境各分層面的選項介於「部分同意」和「大部分同意」之間。</p> <p>七、在「心理的困境」層面達顯著水準，一般教師顯著高於教師兼任行政教師</p> <p>八、不同區域教師對教師專業發展評鑑實施困境在「心理的困境」層面達顯著差異</p> <p>九、不同學校規模的國中教師對教師專業發展評鑑實施困境達顯著差異</p>

				十、國中教師對教師專業發展評鑑實施看法各層面與國中教師對教師專業發展評鑑實施困境各層面均達顯著水準負相關
王茲右 2011	屏東縣國中教師對教師專業發展評鑑態度之研究	屏東縣九十五學年度至九十七學年度間參與教師專業發展評鑑之國中教師，共計198人	問卷調查與訪談	一、國中教師對教師專業發展評鑑「評鑑目的」、「評鑑內容」、「評鑑方法」、「資料蒐集來源」、「評鑑結果應用」的態度為中上程度 二、國中教師不同背景變項對評鑑的態度，部份有顯著差異。 三、參與試辦教師肯定教師專業發展評鑑實施成效。 四、高達七成參與試辦教師願意繼續參與。
許小玲 2010	南投縣高職教師對教師專業發展評鑑的態度與困難知覺的研究	南投縣六所公立高職學校所有教師為研究對象	問卷調查	一、高職教師對教師專業發展評鑑的態度為中上程度 二、高職教師對教師專業發展評鑑的態度會因其年齡、最高學歷、服務年資、任教科別有差異。 三、高職教師對教師專業發展評鑑的困難知覺為中上程度。 四、高職教師對教師專業發展評鑑的困難知覺會因其性別、最高學歷的不同而有差異 五、高職教師對教師專業發展評鑑的態度與知覺困難無顯著相關性。
林雅玲 2010	高職商業與管理群教師對教師專業發展評鑑態度之研究	九十八學年度全國公、私立高級職業學校設有商業與	問卷調查	一、98學年度參加辦理教師專業發展評鑑之商業與管理群教師對辦理教師專業發展評鑑之態度傾向支持。 二、不同學校所在地區、不同年齡、不同服務年資之教師在遭遇困難上有顯著差異。 三、不同職務之教師及曾否參加

		管理群之學校，參加教育部補助辦理教師專業發展評鑑計畫		教師專業發展評鑑之教師對於參與態度及評鑑內容的態度上有顯著差異。
洪銘昇 2009	我國高職教師對辦理教師專業發展評鑑意見之研究	98 學年度公立高職教師為研究對象	問卷調查	<p>一、在參與態度層面上，較關心「教師專業發展評鑑對教師自身權益的影響」，並重視「教師專業發展評鑑的意義與目的」，但較質疑「教師專業發展評鑑過程的公正性」。</p> <p>二、「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」是較受教師支持的專業發展評鑑內容。</p> <p>三、在自我評鑑方式層面上，較同意「教師根據評鑑內容及指標，進行自我省思並加以記錄」之方式。</p> <p>四、在資料蒐集方式層面以「教學檔案」、「晤談」和「教學觀察（由評鑑人員進入教室直接觀察教學過程）」較受支持。</p> <p>五、在結果告知方式層面上，較贊成「個別通知，不對外公開」。</p> <p>六、在「溝通與協調，需花費很多時間」上是被認為在施行上遭遇到最困難，也是最需被克服的地方。</p> <p>七、在政策推行層面上，較同意「評鑑結果只做提升教師專業及教學品質之用」，不希望把考績或續聘與否結合在一起。</p>

附錄十

研究同意書

為協助「高職教師專業發展評鑑對其專業成長的影響」之進行，

本人同意：

- 一、接受訪談及全程錄音，訪談過程中如有任何涉及個人隱私或違反訪談倫理之處，本人可以拒絕回答及錄音，亦保有隨時退出此研究及訪談的權力。
- 二、研究者將訪談錄音資料，轉謄為逐字稿，俾利寫作之進行。有關訪談所蒐集的資料，則僅限用於本書寫作之用，並應妥善保管。
- 三、本研究會接觸到我原始資料的人有研究者、協同研究者、和研究者的指導教授，在研究結果的呈現上，應將本人的資料隱匿或變造，以維護本人權益。
- 四、今後本人的資料若將做其他用途，需經本人同意。
- 五、在研究過程中，若有任何疑問，我有權要求研究者向我做進一步的說明。

本同意書一式兩份，一份由本人留存，一份由研究者留存。

研究參與者：_____（簽名）

研究者：_____（簽名）

中華民國 年 月 日