

教師專業發展評鑑實施成效之調查研究

秦夢群 * 陳清溪 ** 吳政達 *** 郭昭佑 ****

摘 要

臺灣的教師專業發展評鑑自 2006 年試辦至今已邁入第六年，亦已有許多研究進行探討。但至目前為止，較缺乏全面性的調查以了解此計畫的實施成效，且過去相關成效調查亦多為結果成效，較缺乏實施過程成效之調查研究，更遑論學校教師以外的意見。有鑒於此，本研究針對 100 學年度全國參與教師專業發展評鑑的 1,028 所試辦學校的 21,442 位教師，了解其在參與教師專業發展評鑑之過程成效、結果成效、整體成效、問題與建議，同時調查學校參與教師專業發展評鑑小組中之學生家長（或家長會長及副會長）意見，以網路問卷方式採取普查方式進行調查。經網路問卷回收統計，教師部分計有有效問卷 6,316 份，約 29.46%。家長部分計有 747 份，約 36.4%。主要研究結論包括：一、教師對專業發展評鑑之認同程度高，但參與意願較低；二、參與教師對實施過程成效的認同度高於實施成果成效；三、工作忙碌、對評鑑的疑慮、非全面性辦理、過於重視檔案整理、評鑑結果缺乏適切獎勵與輔導、縣市政府的經費支持與資源不足是主要困難；四、簡化評鑑流程及書面作業、評鑑結果優良獎勵及標竿學習為主要建議事項；五、家長對教師專業發展評鑑整體成效的認同程度比教師高。最後依據結論研提建議提供相關單位參考。

關鍵詞：教師評鑑、教師專業發展評鑑、評鑑

* 秦夢群，國立政治大學教育行政與政策研究所所長

** 陳清溪，教育部督學

*** 吳政達，國立政治大學教育學系主任

**** 郭昭佑，國立政治大學教育學系教授

電子信箱：mcchin@nccu.edu.tw; chen5052@mail.moe.gov.tw; chengta@nccu.edu.tw; chaoyu@nccu.edu.tw

來稿日期：2012 年 10 月 15 日；修訂日期：2012 年 11 月 19 日；採用日期：2012 年 12 月 20 日

A Study of the Effectiveness of Teacher Evaluation for Professional Development

Meng Chin Chin* Chin Hsi Chen**
Cheng Ta Wu*** Chao Yu Guo****

Abstract

The evaluation of experimental teacher professional development has been taken since 2006. However, only few researches of effectiveness of this program were conducted. Furthermore, most of these researches equalized effectiveness with results and not on the effectiveness of the practice process. This study aims to examine the effectiveness of teacher professional development evaluation and the program by analyzing the opinions of 21,442 teachers and parents in 1,028 elementary schools, junior high schools, senior high schools and vocational schools. A internet questionnaire has been sent to 21,442 teachers and parents, of which a total of 6316 questionnaires from teachers (29.46%) are valid, while 747 questionnaires from parents (36.4%) are valid. Followings are conclusions: 1. A high level of acceptance of the implementation of teacher professional development evaluation, contrast to a low willingness to participate among teachers. 2. More acceptance of the effectiveness in the practice process of teachers than the effectiveness seen in the results. 3. Main factors behind the low participation of teachers in the program were their work load, doubt of evaluation and implementation, over-emphasis on documents, a certain lack of appropriate rewards and encouragements and the insufficient supports and resources. 4. A need for a simplification of the process and paperwork of evaluation, and a good system of benchmark and

reward. 5. More acceptance of the implementation of teacher evaluation from parents than from teachers.

Keywords: teacher evaluation, teacher evaluation for professional development, evaluation

* Meng Chin Chin, Director, The Graduate Institute of Educational Administration and Policy, National Chengchi University

** Chin Hsi Chen, Inspector, Ministry of Education

*** Cheng Ta Wu, Chair, Department of Education, National Chengchi University

**** Chao Yu Guo, Professor, Department of Education, National Chengchi University

E-mail: mcchin@nccu.edu.tw; chen5052@mail.moe.gov.tw; chengta@nccu.edu.tw; chaoyu@nccu.edu.tw

Manuscript received: October 15, 2012; Modified: November 19, 2012;

Accepted: December 20, 2012

壹、前言

一九九〇年代以來，臺灣教育當局推動一連串的教育改革政策，只是多數政策最終仍須落實在課室中與學生共同學習的第一線教師身上。Danielson（2001）即直指教師為教育現場的核心人物，其專業素質直接影響教學品質與學習成效。世界教師組織聯合會（World Confederation of Organizations of the Teaching）在 1990 年的代表大會中即提出「教師在其專業執行期間應不斷精進，繼續增加其知識與經驗，不斷發展不可或缺的素質」（教育部，2002）。

由於教師的教學影響學生的學習表現，「教師素質」成為決策者、大眾、家長、學者們關心的焦點。Stronge 與 Tucker（2003）認為要了解教育現場的教師是否具備高品質與高效能的教學表現，需要一套完善的教師評鑑系統。張德銳（2004）亦指出教師評鑑制度是改善與維繫教師素質管理之核心，成為激勵教師投入專業發展、促進教師成長、追求教學卓越、以及提升學生學習成效的動力來源。

為了提升教師素質並促進專業成長，先進國家已紛紛建立教師專業能力檢核、實施教師評鑑或是教師分級制度。臺灣 1996 年「教育改革總諮議報告書」亦提出提升教師專業素質、建立教育評鑑制度的呼籲；2001 年教育改革檢討與改進會議中，更將「建立教師評鑑機制，提升教師教學績效」列為討論題綱（教育部，2002；顏國樑，2003）。

終於，臺灣自 95 學年度開始試辦教師專業發展評鑑計畫，目的在協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果。試辦學校及教師逐年增加，然從 99 學年度至 100 學年度，試辦學校雖自 789 所大幅增加至 1,028 所，但參與教師數卻幾乎未增加（從 21,123 人增至 21,442 人），其原因值得探究。因此，了解教師專業發展評鑑計畫之實施成效，有助於釐清可能的問題與困境，了解參與教師消長的原因，此為本研究動機之一。

其次，多數研究界定教師專業發展評鑑成效多為成果導向。然研究者發現，教師在實踐專業發展評鑑的過程中，從研習宣導、指標討論，到教學檔案彙整、自評、他評的過程中，也有很多的體驗與反思，

這也是成效的一個面向，因此，同時了解教師在實踐教師專業發展評鑑的過程及成果成效是本研究的動機之二。

再者，在相關調查研究中，多數的研究對象都有局限性，或受限國小、國中、高中職階段，或受限部分區域縣市，從未有全面性的調查研究，如能了解大多數試辦教師的意見，亦應能對未來政策有更多的啟發，此為研究動機之三。

最後，在過去的研究中，探究的對象多是學校中的教師，當然包括校長或是兼任行政工作的教師，但學生才是教師專業發展的最大受益者，本研究將了解學生的代理人—家長的意見，以作為研究結果之參照比對。

基於上述研究動機，本研究目的如下：

一、了解參與教師專業發展評鑑的中小學教師對試辦的過程、成果及整體成效的看法。

二、了解參與教師專業發展評鑑的中小學教師在試辦過程中所遇到的困難及可能建議。

三、了解試辦教師專業發展評鑑學校的家長代表對試辦整體成效的看法。

貳、文獻探討

一、教師評鑑的意涵

教師評鑑是確保教師教學品質，增進學生學習成效的重要手段。Shinkfield 與 Stufflebeam（1995）指出教師評鑑是對於教師表現、教師資格取得所進行系統化的評鑑歷程。吳政達（1999）則認為教師評鑑係指一種連續性的、系統化的歷程，旨在了解教師教學績效及協助教師的專業發展，而此一過程則為教師個人專業發展與學校行政革新的一部分。Al、Mike、Jim、Shelmon 和 Jennifer（2010）更直陳教師評鑑的核心研究信念包括：（一）教師對學生的學習具有重要影響作用；（二）新手教師們尚未完全成為專業人員，必須要給予持續成長

的機會；（三）教師在個人專業發展上的需要；（四）教師評鑑的政策目標必須履行相關責任；（五）教師評鑑的良好實踐將建立更優質的教職員團隊。

從上述定義可隱約理解教師評鑑之目的可歸納為形成性的專業發展及總結性的績效評核（吳清山，1994；林幸君，2008；歐陽教、張德銳，1993），評鑑結果的應用上則包括輔導改進、聘任或獎懲。教育部（2006）試辦教師專業發展評鑑的宣導手冊上列舉若干國家的教師評鑑目的如表 1：

表 1

各國教師評鑑目的比較表

評鑑目的	國 別
專業成長	加拿大、安大略、加西、澳大利亞、美國德州、奧地利、英國、德國、比利時、俄羅斯、美國加州洛杉磯、美國加州舊金山、美國馬里蘭州、法國
績效考核	日本、奧地利、德國、比利時、俄羅斯、美國加州洛杉磯、美國加州舊金山、美國馬里蘭州
不適任教師處理	奧地利、美國加州舊金山、比利時、德國、美國德州

資料來源：教育部（2006）。試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊（頁 25）。臺北市：作者。

歸納而言，教師評鑑形成性的專業成長目的旨在改善教師教學效能、建立教師專業形象、激勵教師專業發展、提供教師反省機會、評鑑未達標準教師之追蹤與輔導等，藉以提升教學品質，增進學生學習成果；在總結性的績效評核目的上，旨在藉由評鑑確認教師的教學績效責任，用於初聘遴選、續聘遷調、不適任處理等聘任及加薪晉級、優良表揚、成績考核等獎懲處置。

二、英美教師評鑑制度評析

美國自 1974 年康乃狄克州首先制定教師評鑑法令至 1998 年已全國跟進，各州、各學區雖不盡相同，但基本上分為三個階段；包括進入師資培育方案前的入學檢定（assessment）、師資培育方案結束後的初任執照由美國師資培育學院協會（American Association of

Colleges for Teacher Education, AACTE) 授照 (licensure)、及初任執照期滿由國家教學專業標準委員會 (National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS) 教師評鑑計畫的高階教師授證 (陳聖謨, 1997; 楊寧燕, 2006; NBPTS, 2005)。英國自 1970 年代起即強調教育的績效責任, 中小學教師評鑑系統主要包括初任合格教師導入輔導評鑑系統、教師升級評鑑系統、進階教師評鑑系統及督察體制的教師評鑑系統等四種; 其中含括發展取向的專業評鑑, 目的在於幫助教師教學改進及專業成長, 另一是表現取向的績效評鑑, 目的在於獎懲之用, 為教師薪資、聘任、升遷甚或解職之參考 (丁一顧、張德銳, 2004; 李奉儒, 2006)。

歸納而言, 英美兩國教師評鑑制度有若干共同點:

- (一) 均有法源依據以支持教師評鑑進行。
- (二) 對不同對象施以不同方式的區分式評鑑, 如初任、升級、資深、督察、不適任等。
- (三) 訂定完整的評鑑指標及實施時程。
- (四) 評鑑過程以教室觀察與回饋為主。
- (五) 對評鑑結果欠佳的教師, 給予申述機會或規劃教師輔導進修機制。
- (六) 教師評鑑結果有獎懲作用, 作為決定教師聘任、升遷、解聘或決定薪資參考。
- (七) 教師評鑑與師資培育及教師證照取得有密切關聯。

三、臺灣教師專業發展評鑑實施現況

如以教師評鑑目的而言, 臺灣自 1996 年教育改革總諮議報告書的呼籲, 歷經臺北 1999 年、高雄 2000 年兩市試辦, 及與教師團體長期協商後, 於 2006 年起所試辦的教師專業發展評鑑應屬形成性的專業成長目的。教育部 (2006) 即定義教師專業發展評鑑為透過診斷、輔導的方式, 提供教師自我反省的機會, 並輔以教學輔導教師制度, 促進教師同儕合作, 協助教師專業成長、增進教師專業素養, 進而提升教學品質, 增進學生學習成果。

臺灣教師專業發展評鑑的推動因修法尚未完成, 目前尚無法源

依據，主要由學校組成推動小組負責，採自願方式辦理；評鑑內容包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度四個面向；在程序上，參與教師須經教師專業發展評鑑的研習（宣導）後，學校得參考教育部提供資料自行研訂評鑑指標，透過教師自我評鑑及校內同儕教師評鑑方式進行，過程得採教學觀察、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（教育部，2011）。

教師專業發展評鑑從第一年（2006年）全國165所學校、2,754位教師參與試辦，到第六年（2011年）全國已有1,028所學校、21,442位老師參與試辦（教師專業發展評鑑網，2011），雖然參與試辦的學校及教師數逐年增加，但可看出99學年至100學年參與試辦學校數大幅增加近四成，約300所學校（自789至1,023校），但參與教師卻幾乎未見增加（詳見表2），可見在試辦規模上已遇瓶頸，有必要檢討實施成效及問題。

表 2

95 學年度 -100 學年度參與教師專業發展評鑑學校數

學年度	國小		國中		高中職		總計	
	校數	教師數	校數	教師數	校數	教師數	校數	教師數
95	123	1,830	26	457	16	467	165	2,754
96	166	3,522	49	1,450	29	1,069	244	6,041
97	177	4,088	67	2,320	57	2,380	301	8,788
98	351	7,608	116	3,811	144	5,460	611	16,879
99	454	8,129	129	3,688	206	9,306	789	21,123
100	569	9,394	166	3,961	293	8,087	1,028	21,442
合 計	1,272	25,177	387	11,726	452	18,682	2,111	55,585

資料來源：教師專業發展評鑑網（2011）。95 學年度——100 學年度參與教師專業發展評鑑學校數。取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05_download/01_list.php?fy=34

四、臺灣教師專業發展評鑑實施成效相關研究

臺灣雖試辦教師專業發展評鑑不過數年，但相關研究已相當廣泛，本研究透過國家圖書館全國博碩士論文資訊網，以教師評鑑為題論文計 89 篇，以教師專業發展評鑑為關鍵詞搜尋 2001 年至 2010 年計 41 篇學位論文，以成效為依變項者至少 5 篇；在期刊論文上的發表更是不計其數。有關實施成效、困難與建議之相關研究歸納如后（朱芳謀，2005；余昆旺，2007；李美惠，2009；李建霖，2008；林幸君，2008；林淑芳，2010；林億清，2011；洪克遜，2008；洪瑞富，2008；陳植政，2010；盛宜俊，2004；黃福賢，2009；潘慧玲等，2010；楊麗珠，2005；羅國基，2007）：

在教師專業發展評鑑實施相關實施成效或意見調查面向相當多元，除列為評鑑指標的課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度外，還包括教育理念與知能、學校組織運作、學生學習成效、教師對制度認同等層面。亦有些研究對參與評鑑過程中的自我評鑑及同儕評鑑進行意見調查。

除了偏正向的實施成效外，相關調查研究同時探究實施的困境，歸納如下：（一）在教師個人意願問題上，包括教師對評鑑的疑慮、工作忙碌沒有時間、教師群體文化不利、對學校行政不信任等；（二）在制度設計問題上，包括研習宣導不足、評鑑指標無法呈現教學品質、過於重視檔案資料整理、校內評鑑人員的專業不受信任、因人情壓力流於形式、缺乏評鑑結果的有效獎勵及適當的輔導規劃等；（三）在行政運作問題上，包括學校本身支持度不足、缺乏可學習的他校榜樣、縣市缺乏整合的專責單位、經費及資源、沒有法源依據等。

許多研究亦對教師專業發展評鑑提出相關建議，歸納如下：（一）在提升教師參與意願上，包括積極宣導消除疑慮、增加誘因等；（二）在制度設計上，包括研擬更具體的評鑑指標、簡化書面作業、建立評鑑人員專業培訓與證照、專業評鑑減少形式化情形、評鑑結果的優良獎勵、缺失輔導或不適任之處理等；（三）在行政運作上，包括經費與資源的支持、設立專職單位及人員、校際間彼此交流、分享與學習、全面試辦或取得法源依據等。

教師評鑑原本就有許多問題需要解決，中外皆然。Tuytens 與 Devos (2011) 研究顯示，教學和變革型領導在教師評鑑的發展是重要的，不僅要鼓勵學校領導者把時間和精力投入於教師評鑑，也應該要降低教師們對於教師評鑑的恐懼，並且說服教師們這樣的評鑑是有其成效存在。Kober (2011) 亦指出經費、教師編制、課程教材發展都是發展教師評鑑系統的重要挑戰。惟有面對問題，克服困難，才能在支持與信任的氛圍中達致教師專業發展評鑑之目的。

參、研究方法

本研究之研究方法為調查研究，以問卷方式調查臺灣教師專業發展評鑑的參與教師及相關家長意見，以了解試辦成效、相關問題及建議。

本研究之研究對象為全臺灣 100 學年度教師專業發展評鑑的 1,028 所試辦學校（含高中職及國中小）之校長、所有參與試辦之兼行政教師、級任（導師）教師、科任（專任）教師及參與試辦方案之家長代表等（每校 2 人，多數為家長會長及副會長），以網路問卷方式進行普查。經網路問卷回收統計，教師部分計有效問卷 6,316 份，約 29.46%；家長部分計有 747 份，約 36.4%。

本研究之研究工具為自編之教師專業發展評鑑實施成效調查問卷，分為教師版及家長版。研究工具經文獻探究、研究小組討論，擬訂初稿，經專家座談審查後定稿，進行調查（專家座談名單如表 3）。教師問卷主要題項分為過程成效（參與知能研習、規準討論理解、自我評鑑、同儕他評）、成果成效（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）、整體成效、困難與建議；家長問卷題項僅調查整體成效，填答家長多為參與學校教師專業發展評鑑小組的成員，且在問卷設計上亦詳細說明此方案的重要精神，以維繫填答效度。各題項以 Likert 五等量表呈現，分別為「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」，以 5、4、3、2、1 計分。

表 3

本研究專家座談名單

學者專家	服 務 單 位
張德銳教授	臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所
游進年教授	國立臺灣師範大學教育系
陳木金教授	政治大學教學發展中心主任
張素貞教授	國立臺灣師範大學 師資培育與就業輔導處
林偉人教授	輔仁大學師資培育中心
吳政達教授	政治大學教育行政與政策研究所
郭昭佑教授	政治大學教育系
林進山校長	國立臺北教育大學附設實驗小學
林美真校長	新北市竹圍國中
李美穗校長	新北市自強國小
吳昌期校長	新北市江翠國小
江啓昱校長	臺北市湖田國小

肆、研究結果與討論**一、參與教師對實施過程、結果、整體成效的看法**

首先，參與專業發展評鑑的試辦教師對實施過程成效四個層面的認同情形依次是他評（4.05）、自評（4.05）、參與知能研習（4.01）、評鑑規準理解（3.94），尤其是他評中的教學觀察（4.10）、相互學習（4.08）、及自評中的自評表（4.06）最受認同，整體平均得分為4.02（如表4）。由此可見，在參與教師專業發展評鑑的過程中，促使教師有機會透過自評表及準備教學檔案進行自我反思，並經由他評的教學觀察、檔案分享而有相互學習的機會，在知能研習及對評鑑規準的理解與討論中亦能對教師專業有所收益。

表 4

參與教師對實施過程成效的認同情形

題 項 內 容	平均數
(一) 我覺得參加教師專業發展評鑑知能的研習 (或宣導) 過程：	(4.01)
1. 能讓老師更認同教師專業發展評鑑的重要性	3.98
2. 能讓老師更了解教師專業發展評鑑的內涵	4.03
3. 能讓老師更了解教師專業發展評鑑的具體作法	4.01
(二) 我覺得在評鑑規準及檢核要點的理解 (或討論、或擬訂) 過程：	(3.94)
1. 能導引老師再次思考教師專業的表現方向及內涵	3.98
2. 能引發老師對這些評鑑規準及檢核要點的關心或討論	3.90
(三) 我覺得經由自我評鑑 (自評) 的過程：	(4.05)
1. 藉由「自評表」的填寫，能引發教師自我反省，思考改進教學的方向	4.06
2. 藉由「教學檔案的整理」，教師有機會將自己的教學經驗及成果做有系統的歸納，有利未來教學參考	4.04
(四) 我覺得經由專業同儕的「他評」過程：	(4.05)
1. 藉由專業同儕在「教學觀察」後的回饋意見，能讓老師更了解自己的教學過程及可改進的方向	4.10
2. 藉由專業同儕對「教學檔案」的回饋與分享，能讓老師有更多專業成長	4.02
3. 「他評」過程能讓彼此都有互相學習的機會 (包括他評者所獲得的學習經驗)	4.08

其次，參與專業發展評鑑的試辦教師對實施成果成效四個層面的認同情形依次是研究發展與進修 (3.93)、敬業精神與態度 (3.86)、課程設計與教學 (3.86)、班級經營與學生輔導 (3.76)，尤其是自我省思與成長 (3.96)、吸收新知教學創新、增加同儕討論機會、及更能清晰溝解內容 (3.95) 最受認同，整體平均得分為 3.85 (如表 5)。可見教師參與專業發展評鑑後，能促發教師吸收新知、專業成長與進修、共同討論、創新教學；而在敬業精神態度、課程與教學、班級經營與學生輔導亦有相當程度的認同。

表 5

參與教師對實施成果成效的認同情形

題 項 內 容	平均數
◎我覺得老師在參與教師專業發展評鑑之後：	
(一) 課程設計與教學	(3.86)
1. 更能設計出多元的課程內容及教學活動	3.82
2. 更能善用教科書內容及補充教材，以利學生學習	3.86
3. 更能清楚有條理的講解教學內容	3.95
4. 更能運用多元適切的教學方法，提升學生學習成效	3.92
5. 更能掌握學習原則（先備知識、生活經驗），引發學生的學習興趣	3.90
6. 更能善用校內外各種資源，豐富學生學習活動	3.82
7. 更能注意學生的個別差異，提供適性的學習機會	3.80
8. 更能進行多元適切的學習評量，鼓勵學生的多元表現	3.84
9. 更能善用評量結果（補救教學或充實教學方案）	3.80
(二) 班級經營與學生輔導	(3.76)
10. 更能建立適當的班級常規	3.79
11. 更能運用多元策略或獎懲引導學生遵守班級常規	3.78
12. 更能營造和諧友善的班級氣氛	3.79
13. 更能善用多元溝通方式經營良好親師關係	3.81
14. 更能察覺學生在生活及行為上的問題，適時予以輔導	3.76
15. 更能與輔導室密切合作，協助學生（或特教生）個別輔導需求	3.64
(三) 研究發展與進修	(3.93)
16. 更有意願吸收新知，進行教學創新（或研究）	3.95
17. 更有機會與校內教師同儕共同討論教學（研發教案或製作教具）	3.95
18. 更有意願參與教學（研究）相關會議或活動，與同儕教師分享教學心得	3.89
19. 更能積極參與校內外研習活動及在職進修，追求專業成長	3.88
20. 更能自我省思，規劃自我專業成長或進修方向	3.96
(四) 敬業精神與態度	(3.86)
21. 更能信守教育人員專業倫理規範（如權利義務、聘約）及法令規定	3.91
22. 更能注意身教及言教對學生的影響	3.91
23. 願意花更多時間和精力，投入對學生有利的教育活動	3.86
24. 更能做好自我的情緒管理，並接納他人（同儕、學生、家長……）情緒，進行理性溝通	3.85
25. 更願意與學校同儕教師、家長共同合作，為學生的學習而努力	3.90

最後在整體成效八個題項的認同情形，得分較高的分別為提升教師教學專業能力（3.92）、提升教師專業形象（3.88）、符合教育發展潮流（3.82）、對學生的學習有實質幫助（3.81）；另相對較低的為願意鼓勵未參與的老師同儕參加（3.48）及願意繼續參加（3.55）。整體得分平均為 3.75（如表 6）：

表 6

參與教師對實施整體成效的認同情形

題 項 內 容	平均數
整體而言，我覺得教師參與教師專業發展評鑑	(3.75)
1. 符合教育發展潮流	3.82
2. 符合社會大眾期待	3.77
3. 可以提升教師專業形象	3.88
4. 可以提升教師教學的專業能力	3.92
5. 對學生的學習有實質的幫助	3.81
6. 我覺得參加教師專業發展評鑑的老師會願意繼續參加	3.55
7. 我覺得參加教師專業發展評鑑的老師會願意分享參加經驗	3.73
8. 覺得參加教師專業發展評鑑的老師會願意鼓勵未參與的教師同儕參加	3.48

整體來看，參與專業發展評鑑的教師普遍認同其成效，對實施過程的成效認同高於對實施成果成效的認同，尤其在自我評鑑及同儕他評過程的認同。但在繼續參加的意願及鼓勵他人參加部分相對較低，可知在參與過程應有困難存在，造成對實施成效肯定但參與意願不足現象。

二、參與教師對實施困難與建議的看法

首先，參與專業發展評鑑試辦教師對實施困難的認同情形相對得分較高者，在教師參與意願部分依次為「教師課務繁重，工作忙碌沒有時間」（4.13）、「教師對教師評鑑存有疑慮」（3.95）、「非全面性辦理，影響參加意願」（3.60）等。可見「教師課務繁重，工作忙碌，沒有時間」應為教師認為在施行專業發展評鑑面臨的最大困難，中小學教師，除了教學課程的準備，需要花很多時間管教學生、處理班級事務，讓教師倍感壓力，而無多餘心思參與教師專業發展評

鑑。然而在 101 年度教師課稅減課後，或可使教師減輕其課程教學上的負擔，而有額外的時間可以參與專業發展評鑑。此外，「教師對評鑑概念有疑慮」、「並非全面性辦理，有些教師不參加，影響參加意願」亦為教師專業發展評鑑實施所遇到的困難，據此，教師專業發展評鑑是否應全面實施，是值得審慎研究的問題，應積極從事與教師專業發展評鑑相關成效的實驗研究或行動研究，蒐集教師在評鑑過程與結果的實證資料，如有更多立論與證據支持其成效，政策即應透過法令或鼓勵方式朝普遍實施方向辦理。

在實施制度設計上，依次為「評鑑過程重視書面檔案的整理，很繁瑣」（3.92）、「評鑑結果優良者缺乏有效獎勵措施」（3.78）、「同校的同儕互評，常礙於人情流於形式」（3.66）、「評鑑結果不佳者缺乏輔導規劃或處理流程」（3.61）。正如教師工作忙碌沒有時間一樣，教師亦沒有多餘時間進行書面檔案的整理；再者，當評鑑結果優良者缺少有效的獎勵措施以鼓勵教師繼續參與，便會漸漸的削弱教師參與之動機；反之，評鑑結果不佳者缺乏適當的介入措施與輔導機制，便失去了教師評鑑的意義和價值；另外，臺灣文化重視人情，使得學校同儕在互評時往往多給予正面的回應，而無法真正達到教學改進的成效。

在行政運作與資源上，主要為「縣市政府在經費的支持及資源提供不足」（3.57）。縣市政府應提供充足的經費支持與資源提供，應評鑑政策激發教師參與動機，提升教師參與意願（詳表 7）：

表 7

參與教師對實施困難的認同情形

題 項 內 容	平均數
我認為目前教師專業發展評鑑的實施困難在於：	
1. 並非全面性辦理，有些教師不參加，影響參加意願	3.60
2. 教師對「評鑑」概念，尤其是「教師評鑑」存有疑慮	3.95
3. 教師課務繁重，工作忙碌，沒有時間	4.13
4. 有意願教師不足，不容易通過校務會議	3.39
5. 教師文化較保守封閉，主動參加的動能不足	3.46
6. 教師對校長（或行政）的信任度不夠	3.30

（續下頁）

題 項 內 容	平均數
7. 教師專業發展評鑑的研習與宣導不足	3.21
8. 評鑑規準太籠統、不夠客觀	3.40
9. 評鑑過程太重視書面檔案的整理，很繁瑣	3.92
10. 同一學校的同儕互評，常礙於人情，評鑑流於形式	3.66
11. 教師對評鑑者（已受訓教師）的評鑑專案素養之信任不足	3.46
12. 評鑑結果優良者，缺乏有效獎勵措施	3.78
13. 評鑑結果不佳者，缺乏適切且有效的輔導規劃或處理流程	3.61
14. 校長（或行政人員）沒有意願推動或不支持	2.73
15. 辦理成效良好的學校之經驗分享不足，缺乏標竿學習機會	3.30
16. 缺乏專責單位負責協助及輔導學校參與評鑑的過程	3.39
17. 縣市政府在經費的支持及資源提供不足	3.57

其次，參與專業發展評鑑試辦教師對實施建議的認同情形相對得分較高者，依次為「應簡化教師專業發展評鑑的流程及書面作業」（4.29）、「評鑑結果優良者，應有實質有效的獎勵措施」（4.09）、「應辦理試辦成效良好學校之經驗分享，提供標竿學習機會」（4.06）、「可考量增加誘因（如減課）擴大試辦，甚至全面實施」（3.96）、「應研訂法源依據以確認實施的正當性」（3.96）、「加強評鑑人員的專業培訓強化專業能力」（3.96）等（表 8），與過去研究結果相似（朱芳謀，2005；余昆旺，2007；李美惠，2009；洪克遜，2008；洪瑞富，2008；黃福賢，2009；潘慧玲等，2010；楊麗珠，2005）：

表 8

參與教師對實施建議的認同情形

題 項 內 容	平均數
我覺得未來教師專業發展評鑑可以：	
1. 應更積極的強化宣導與說明，增進教師對教師專業發展評鑑的理解	3.87
2. 應有專職單位及人員，協助並輔導學校推動教師專業發展評鑑	3.94
3. 應研訂更明確的評鑑規準，以利教師理解應有的工作表現	3.94
4. 應簡化教師專業發展評鑑的流程及書面作業	4.29
5. 應辦理試辦成效良好學校之經驗分享，提供標竿學習機會	4.06
6. 加強評鑑人員的專業培訓，或建構證照制度，以強化專業能力	3.96
7. 在互信前提下，專業同儕互評可考慮跨校實施，減少形式化情形，讓評鑑結果更有效用	3.79

（續下頁）

題 項 內 容	平均數
8. 評鑑結果優良者，應有實質有效的獎勵措施	4.09
9. 評鑑結果不佳者，應協助學校建立適切有效的校內外輔導機制	3.90
10. 評鑑結果不佳且經輔導無效者，應協助學校建立適當處理流程	3.87
11. 可考量增加誘因（如減課）擴大試辦，甚至全面實施	3.96
12. 應研訂法源依據，以確認實施的正當性	3.96

整體來看，主要的困難仍在教師的參與意願，包括課務繁重沒有時間、對評鑑有疑慮、及非全面試辦影響；其次是制度設計，包括繁瑣的書面檔案整理、評鑑結果缺乏獎勵或輔導措施；再次是行政運作及支援，主要在經費資源提供、專責單位等問題。相關的調查建議亦圍繞在這些問題上。

三、家長對實施成效的看法

家長問卷部分主要以教師問卷中的整體成效前五題為主，加上針對家長所增列的三個題項進行調查得。分較高的分別為提升教師專業形象（4.18）、提升教師教學的專業能力（4.15）、符合教育發展潮流（4.11）、應訂定法源依據（4.11）、願意配合提供意見（4.11）等（表 9）：

表 9

家長對教師專業發展評鑑整體成效的認同情形

題 項 內 容	平均數
(一) 我認為實施教師專業發展評鑑	
1. 符合教育發展潮流	4.11
2. 符合社會大眾期待	4.05
3. 可以提升教師專業形象	4.18
4. 可以提升教師教學的專業能力	4.15
5. 對學生的學習有實質的幫助	4.02
(二) 整體來說	
6. 我贊成教師專業發展評鑑全面實施	3.99
7. 我認為教師專業發展評鑑應訂定法源依據	4.11
8. 在實施評鑑時，我願意配合提供自己孩子任教老師的教學相關意見	4.11

其次，由於教師與家長問卷中有五個題項內容相同，本研究以 t 考驗比較兩者在這五個題項上的差異，表 10 顯示家長與教師對整體成效存在顯著差異，家長的認同程度普遍比教師高。由於教師專業發展評鑑對於教師而言多少會增加壓力與負擔，而家長期望孩子能接受最好的教育，因而期盼學校能提供最優良的師資，因此，家長比教師更能認同教師專業發展評鑑是可以理解的。

表 10

教師與家長對教師專業發展評鑑整體成效看法的差異情形

題 項	家長		教師		t 值
	M	SD	M	SD	
符合教育發展潮流	4.11	0.78	3.80	0.81	7.612***
符合社會大眾期待	4.05	0.81	3.78	0.81	6.648***
可以提升教師專業形象	4.18	0.80	3.85	0.87	7.841***
可以提升教師教學的專業能力	4.15	0.83	3.89	0.86	6.060***
對學生的學習有實質幫助	4.02	0.88	3.78	0.86	5.614***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

整體來看，家長對試辦成效之認同程度相當高，幾乎都高於 4 分，顯示參與學校教師專業發展評鑑小組的家長或家長代表對此一計畫實施整體成效的認同程度很高，亦是對教師專業發展評鑑實施的肯定。

伍、結論與建議

依循上述研究結果，本研究主要結論如下：

一、教師對專業發展評鑑之認同程度高，但參與意願較低

本研究調查參與專業發展評鑑的教師在過程成效、結果成效及整體成效上的認同情形。整體來看認同程度高（3.48-4.10）；在過程成效上，教師對自評及他評的認同程度最高；在結果成效上，以研究發展與進修認同程度最高；在整體成效上，以提升教師教學的專業能力

及教師專業形象的認同程度最高。

只是在參與意願上，包括會繼續參與及會鼓勵未參與同儕參加的認同程度都相對較低，顯示參與教師專業發展評鑑的教師雖認同其成效，但參與意願明顯較低，有待了解。

二、參與教師對實施過程成效的認同度高於實施成果成效

過去教師專業發展評鑑實施成效相關研究多以實施成果成效的調查為主，本研究特別針對實施過程，包括知能研習、規準討論、自評及同儕他評進行調查。研究發現，教師對於參與專業發展評鑑的過程成效各層面，明顯高於在課程設計與教學、班級經營與學生輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度等四層面的實施成果成效。可見教師專業發展評鑑的實施過程對教師的影響可能甚於實施結果。

三、工作忙碌、對評鑑的疑慮及非全面性辦理為影響教師參與意願的主要困難

在調查研究中，「教師課務繁重，工作忙碌，沒有時間」是教師認為最主要的困難，其次是「教師對評鑑概念，尤其對教師評鑑有疑慮」、「並非全面性辦理，有些教師不參加，影響參加意願」。其中，非全面性辦理影響參加意願是相當有趣的問題，類此「非必要性」且又不討喜的教師評鑑行為，教師的從眾傾向即可能影響參與意願。

四、過於重視檔案整理、評鑑結果缺乏適切獎勵與輔導為制度層面的主要困難

在教師專業發展評鑑的制度設計實施中，「評鑑過程太重視書面檔案的整理」是教師認為最困難的，其次是評鑑結果的後續作為，包括「評鑑結果優良者，缺乏有效獎勵措施」、「評鑑結果不佳者，缺乏適切且有效的輔導規劃或處理流程」；另外「同一學校的同儕互評，常礙於人情，評鑑流於形式」也是教師認為在評鑑制度設計與實施所遇到的困難。

五、縣市政府的經費支持與資源提供不足是行政運作與推動上的主要困難

參與專業發展評鑑的教師認為在行政運作上，「縣市政府在經費的支持及資源提供不足」是最大困難。從調查研究中可知，參與教師專業發展評鑑的學校校長、推動小組及相關同仁都相當支持，但可能在縣府部分的經費提供不足，資源或諮詢平台未建置，讓學校教師覺得在行政運作上所獲得的協助不夠。

六、簡化評鑑流程及書面作業、評鑑結果優良獎勵及標竿學習為主要建議事項

參與專業發展評鑑的教師對相關的建議事項認同程度都非常高，主要為「應簡化教師專業發展評鑑的流程及書面作業」、「評鑑結果優良者，應有實質有效的獎勵措施」、及「應辦理試辦成效良好學校之經驗分享，提供標竿學習機會」。其餘依次為「可考量增加誘因（如減課），擴大試辦，甚至全面實施」、「應研訂法源依據，以確認實施的正當性」、「加強評鑑人員的專業培訓，或建構證照制度，以強化專業能力」、「應有專職單位及人員，協助並輔導學校推動教師專業發展評鑑」、「應研訂更明確的評鑑規準，以利教師理解應有的工作表現」、「評鑑結果不佳者，應協助學校建立適切有效的校內外輔導機制」、「評鑑結果不佳且經輔導無效者，應協助學校建立適當處理流程」、「應更積極的強化宣導與說明，增進教師對教師專業發展評鑑的理解」、「在互信前提下，專業同儕互評可考慮跨校實施，減少形式化情形，讓評鑑結果更有效用」。

七、家長對教師專業發展評鑑整體成效的認同程度比教師高

家長對教師專業發展評鑑整體成效的五個題項，包括「可以提升教師專業形象」、「符合教育發展潮流」、「符合社會大眾期待」、「可以提升教師教學的專業能力」、「對學生的學習有實質幫助」都有高度認同，且認同程度顯著高於教師。

依據研究結果與討論及上述結論，本研究研提建議如下：

一、宜取得法源依據，配合教師減課誘因，全面實施

本研究結果顯示教師及家長對專業發展評鑑實施成效的認同程度都相當良好，因此應持續辦理，只是因教師工作負荷重且目前尚未全面實施，影響教師參與意願。未來如能取得法源依據，使各級學校與教師在進行評鑑過程中有法律依據，配合教師課稅減課措施，減輕課程教學工作負擔，應可提升教師參與評鑑的意願，進而全面實施。

二、應簡化評鑑流程，尤其是書面作業

本研究結果發現，教師們普遍認為課務繁重，沒有太多時間進行專業發展評鑑工作，再加上評鑑繁瑣的過程與書面檔案資料的準備，使得忙碌的教師、或不善於書面工作的教師對參與專業發展評鑑倍感壓力而缺乏動力。

教師專業發展評鑑之目的應著重在教師的學習成長歷程，而非流於書面報告與資料呈現，因此評鑑實施應簡化繁瑣且不必要的程序及制式化書面作業，給予教師更多自主發揮的空間，降低教師對專業發展評鑑所感受程序上的壓力。

三、應善用評鑑結果進行有效的獎勵、輔導及後續處理協助

有效的評鑑結果應用有利於教師的參與意願。對此，學校或行政機關應善用評鑑結果，訂定有效的獎勵機制，提高教師在評鑑過程中的參與及學習動機，同時，對於評鑑結果不佳的教師，更研擬循序的機制予以適切輔導，如輔導無效時，應協助學校建立適切的處理流程，以協助教師改進教學，提升專業，並確保學生的受教權益。

四、縣市應有專責推動單位及人員，並提供更多的資源、支持與專業行政協助

政策的推動與革新，幕後的推手扮演著重要的角色。因此，中央與地方縣市政府應設有專責推動教師專業發展評鑑的單位與人員，首要目標應讓所有教師和新手教師對教師專業發展評鑑有更多的認識與接觸，可透過文宣、網路或教師研習課程等方式，對各級教師進行

宣傳與推廣。對於正在參與專業發展評鑑的教師，持續提供資源與協助，建構相關的諮詢與資源平台，協助教師解決過程中遇到的種種困難和疑慮。

五、提供標竿學習機會

本研究結果發現，教師對專業發展評鑑實施過程的成效，尤其是自評和他評，給予最大的認同和肯定；在建議上也相當認同「應辦理試辦成效良好學校之經驗分享，提供標竿學習機會」，可知，各校有不同的文化與辦理形式，除了校內教師互相學習外，更可透過校際間的合作，進行觀摩和參訪活動，一方面尋求他校優良試辦經驗以為學校辦理參考，一方面也擴大教師的學習經驗，增進其視野，幫助教師自我反思，精進專業能力表現。

六、教師評鑑專業人力培訓的持續推動

教師專業發展評鑑的推動過程，負責評鑑工作的教師同儕應接受適度的人才培訓課程，協助評鑑人員提升其在教學觀察與回饋、教學檔案製作與評量、教師專業成長計畫的擬訂與落實等面向的評鑑知能，以期有效推動評鑑工作。目前臺灣教師專業發展評鑑已有初階、進階、輔導教師及講師等培訓機制，建議應持續推動長期性的教師評鑑專業人力培訓與在職訓練，讓教師專業發展成爲一個專業動力源源不絕的力量。

參考文獻

- 丁一顧、張德銳（2004）。美英兩國教師評鑑系統比較分析及其對我國之啓示。*臺北市立師範學院學報*，35（2），85-100。〔Ting, Y. K., & Chang, D. R. (2004). The comparative research of American and English teacher evaluation systems and its revelation to Taiwan. *Journal of Taipei Municipal Teachers College*, 35 (2), 85-100.〕
- 朱芳謀（2005）。屏東縣國小教師對「教師評鑑」態度之研究（未

- 出版之碩士論文)。屏東師範大學教育行政研究所，屏東市。〔Zhu, F. M. (2005). *The research of teacher's attitude on teacher evaluation of Pingtung elementary schools* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Educational Administration, Pingtung University of Education, Pingtung.〕
- 余昆旺(2007)。教師專業發展評鑑實施意見之研究——以臺北縣市國民小學為例(未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所，臺北市。〔Yu, K. W. (2007). *A study of the opinions of professional development oriented teacher evaluation in elementary schools of Taipei county and city* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Educational Administration and Evaluation, Taipei Municipal University of Education, Taipei.〕
- 吳政達(1999)。國民小學教師評鑑指標體系建構之研究——模糊德非術、模糊層級分析法與模糊綜合評估法之應用(未出版之博士論文)。國立政治大學教育系，臺北市。〔Wu, C. T. (1999). *The study on the development of the framework for elementary school teacher appraisal indicators system: The application of fuzzy delphi, fuzzy analytic hierarchy process and fuzzy comprehensive assessment method* (Unpublished doctoral dissertation). Department of Education, National ChengChi University, Taipei.〕
- 吳清山(1994)。美國教育組織與行政。臺北市：五南。〔Wu, C. S. (1994). *Educational organization and administration in America*. Taipei: Wunan.〕
- 李建霖(2008)。臺中市國民小學推動與實施試辦教師專業發展評鑑之研究(未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學國民教育研究所，臺中市。〔Li, J. L. (2008). *A Study of the promotion and implementation of the trial on Elementary Teacher Professional Development Evaluation in Taichung City* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Education, National Taichung University of Education, Taichung.〕
- 李奉儒(2006)。國中小學教師評鑑機制規劃之芻議：英國的經驗

- 與啓示。教育研究與發展期刊，2（3），193-216。〔Li, F. R. (2006). The elementary and junior high school teacher evaluation: UK experience and revelation. *Journal of Educational Research and Development*, 2 (3), 193-216.〕
- 李美惠（2009）。雲林縣國小教師對教師專業發展評鑑實施成效及其相關因素之研究（未出版之碩士論文）。雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士班，雲林縣。〔Li, M. H. (2009). *A study of performance and related factors of implementing teachers' professional development evaluation for elementary school teachers in Yunlin County* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Technical and Vocational Education, National Yunlin University of Science and Technology, Yunlin.〕
- 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（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，臺北市。〔Ling, S. C. (2008). *A study on elementary school teachers's professional development evaluation identification* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Educational Policy and Administration, National Taipei University of Education, Taipei.〕
- 林淑芳（2010）。屏東縣國民小學教師對試辦教師專業發展評鑑看法之調查研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東市。〔Ling, C. F. (2010). *The research on inquiring Pingtung County elementary school teachers' views about the tentative teacher professional development evaluation* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Educational Administration, Pingtung University of Education, Pingtung.〕
- 林億清（2011）。臺北市國民中學教師專業發展評鑑實施成效之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學教育學系，臺北市。〔Ling, I. C. (2011). *A study of the effectiveness of professional development oriented teacher evaluation in junior high schools of Taipei* (Unpublished master's thesis). Department of Education,

National Taiwan Normal University, Taipei.]

洪克遜（2008）。**嘉義市國民中小學教師對實施教師專業發展評鑑態度調查**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學教育行政與政策研究所，嘉義市。〔Hung, K. S. (2008). *The study of the attitude on teacher professional growth and evaluation of elementary and secondary teachers in Chiayi City* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Educational Administration and Policy, National Chiayi University, Chiayi City.]

洪瑞富（2008）。**中部地區國民小學教師專業發展評鑑試辦情形及相關問題之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺中教育大學教育學系，臺中市。〔Hung, J. F. (2008). *Current implementation situation and problems of teacher professional development evaluation toward the experimental elementary school teachers in central Taiwan* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Taichung University of Education, Taichung.]

教育部（2002）。**2001年教育改革之檢討與改進會議報告書**。臺北市：作者。〔Ministry of Education. (2002). *2001 education reform and improvement conference report*. Taipei: Author.]

教育部（2006）。**試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊**。臺北市：作者。〔Ministry of Education. (2006). *Primary and secondary school teachers' professional development evaluation propaganda manual*. Taipei: Author.]

教育部（2011）。**教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點**。臺北市：作者。〔Ministry of Education. (2011). *The Ministry of Education teacher professional development evaluation points*. Taipei: Author.]

教師專業發展評鑑網（2011）。**95學年度——100學年度參與教師專業發展評鑑學校數**。取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05_download/01_list.php?fy=34 〔Teacher Professional Development Evaluation. (2000). *The participating school number of teacher professional development evaluation in 95 academic year to 100*

- academic year*. Retrieved from http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05_download/01_list.php?fy=34]
- 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，29，170-183。[Chang, D. R. (2004). The plan and strategy of profession-based teacher evaluation. *Bulletin of National Institute of Education Resources and Research*, 29, 170-183.]
- 盛宜俊 (2004)。桃園縣國民小學教育人員對實施教師評鑑態度之調查研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立師範學院課程與教學研究所，臺北市。[Sheng, I. C. (2004). *A study of educators attitudes toward teacher appraisal in Taoyuan elementary schools*. (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Curriculum and Teaching, Taipei Municipal University of Education, Taipei.]
- 陳聖謨 (1997)。國小教師對教師評鑑制度態度之研究。初等教育學報，10，417-441。[Chen, S. M. (1997). *The research of elementary school teachers' attitude toward teacher evaluation*. *Bulletin of Elementary Education*, 10, 417-441.]
- 陳植政 (2010)。臺中縣國民小學試辦教師專業發展評鑑之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學教育學系，臺中市。[Chen, H. C. (2010). *The research of trial teacher evaluation for professional development at elementary school in Taichung County* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Taichung University of Education, Taichung.]
- 黃福賢 (2009)。新竹縣國民小學教育人員參與教師專業發展評鑑試辦之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學教育學系，新竹市。[Huang, F. S. (2009). *A study of Hsinchu County elementary school educators about their participation in the tentative teacher professional development evaluation program* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Hsinchu University of Education, Hsinchu City.]
- 楊寧燕 (2006)。我國教師評價現狀分析及區分性教師評價的啓示。黑龍江教育 (高教研究與評估)，9，78-80。[Yang, N. Y. (2006).

The revelation on teacher evaluation analysis and distinguishing teacher evaluation. *Heilongjiang Education (Higher Education and Evaluation)*, 9, 78-80.]

楊麗珠 (2005) 。臺中市國民小學教育人員對教師評鑑意見之研究 (未出版之碩士論文) 。臺中師範學院國民教育研究所，臺中市。

[Yang, L. J. (2005). *The study of Taichung City elementary school educators' perspectives on teacher evaluation* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of National Education, National Taichung Educational University, Taichung.]

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。 [Ouyang, C., & Chang, D. R. (1993). The research of teacher evaluation mode. *Educational Research & Information*, 1 (2), 90-100.]

顏國樑 (2003) 。從教師專業發展導向論實施教師評鑑的策略。 **教育資料集刊**，28，259-286。 [Yen, K. L. (2003) Discuss the strategies of teacher evaluation from the viewpoints of teacher's professional devdopment. *Bulletin of National Institute of Education Resources and Research*, 28, 259-286.]

潘慧玲、王麗雲、張素貞、吳俊憲、鄭淑惠 (2010) 。 **試辦中小學教師專業發展評鑑之方案評鑑 (II)** 。教育部委託之專題研究成果報告。臺北市：國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所。

[Pan, H. L., Wang, L. Y., Chang, Z. C., Wu, J. X., & Cheng, S. H. (2010). *Pilot primary and secondary school teachers' professional development evaluation program evaluation (II)*. The research commissioned by Ministry of Education. Taipei: Graduate Institute of Education Administration and Policy, National Taiwan Normal University.]

羅國基 (2007) 。竹苗地區國小教育人員對「教師專業發展評鑑實施計畫」意見調查之研究 (未出版之碩士論文) 。國立新竹教育大學人資處學校行政所，新竹市。 [Lo, K. G. (2007). *A study of the elementary school educators' opinions on the experimental teacher*

- professional development evaluation project in Miaoli-Hsinchu area* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Human Resources School Administration, National Hsinchu University of Education, Hsinchu City.]
- Al, R., Mike, L., Jim, S., Shelmon, B., & Jennifer, P. (2010). *Teacher development and evaluation: A study of policy and practice in Colorado*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (Apr 30-May 4, 2010), 14.
- Danielson, C. (2001). New trends in teacher evaluation. *Education Leadership*, 58 (5), 12-15.
- Kober, N. (2011). States' progress and challenges in implementing common core state standards. *Center on Education Policy*, 1-14.
- National Board for Professional Teaching Standards (2005). *Standards and national board certification*. Retrieved 2011/05/04 from <http://www.nbpts.org/standards/nbcert.cfm>
- Stronge, J. H., & Tucker, P. D. (2003). *Handbook on teacher evaluation: Assessing and improving performance*. Larchmont, NY: Eye on Education
- Shinkfield, A. J., & Stufflebeam, D. (1995). *Teacher evaluation: Guide to effective practice*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Tuytens, M., & Devos, G. (2011). Stimulating professional learning through teacher evaluation: An impossible task for the school leader? *Teaching and Teacher Education*, 2011 (27), 891-899.