

中小學教師專業發展評鑑方案之評估 ——學校層級與縣市區域之差異分析

潘慧玲* 吳俊憲** 張素貞***

摘要

本研究針對全國推動中小學教師專業發展評鑑試辦方案，以問卷調查法探討不同學校層級及縣市區域在評鑑支持系統、方案活動及方案成果之差異。研究結果顯示：在學校層級，以高中職參與評鑑的成長率最高；各層級學校教師所感受到的支持系統差異不大，但方案成果以高中職學校的肯定度最高。在縣市區域，呈現各區教師對於評鑑支持系統、方案活動及方案成果之知覺有差異，其中高高屏、北北基在上述三層面均有高於其他縣市區域得分之情形，顯示此二區域教師對於評鑑，有較為正向的感受。另本研究進行之區別分析，確認了宣導培訓、諮詢輔導、教師研討與自評、教師他評與成長之落實程度，能有效區辨高、中、低方案成果表現之縣市。至於各學校層級與縣市區域教師認為支持系統、方案活動與方案成果之執行，多僅達中高標，故評鑑執行面尚須加強，以促進結果面之提升。

關鍵詞：教師評鑑、專業發展、教師專業發展評鑑

* 潘慧玲，淡江大學教育政策與領導研究所教授（通訊作者）

** 吳俊憲，靜宜大學教育研究所暨師資培育中心教授

*** 張素貞，國立臺灣師範大學師資培育與輔導處副教授

電子信箱：panhlw@gmail.com; chwu3chwu3@gmail.com; hn12735832@gmail.com

來稿日期：2014年3月1日；修訂日期：2014年4月28日；採用日期：2014年6月16日

An Assessment of the Plan of Teacher Evaluation for Professional Development: Analysis of the Difference of School-Levels and City-County

Hui-Ling Wendy Pan* Chun-Hsien Wu**
Su-Chen Chang***

Abstract

Using the pilot program of teacher evaluation for professional development, this study investigates the implementation and effects of the program in different school levels and city/county areas. A survey using a national sample of primary and secondary schools has been conducted. The findings indicate that the highest growth rate of program participation was found in the upper secondary schools. There was no significant difference of teacher perceptions toward program supporting system and activities among various school levels. However, teachers in upper secondary schools had the most positive perception toward program outcomes. In the city/county areas, “Kaohsiung City, Kaohsiung County and Pingtung County” and “Taipei City, Taipei County and Keelung City”, each scores higher than the other areas in three dimensions of program supporting system, activities and outcomes measured. And “communication and training”, “guidance”, “teacher discussion and self-assessment”, “peer assessment and professional growth” could validly distinguish the cities/counties with different program outcomes. Moreover, teachers in different school levels and city/county areas gave moderately high feedbacks

concerning how well the program supporting system, activities and outcomes were. It reveals that more efforts of implementation need to be made in order to enhance the program outcomes.

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

* Hui-Ling Wendy Pan, Professor, Graduate Institute of Educational Policy and Leadership, Tamkang University (Corresponding Author)

** Chun-Hsien Wu, Professor, Graduate Institute of Education & Center for Teacher Education, Providence University

*** Su-Chen Chang, Associate Professor, Office of Teacher Education and Careers Service, National Taiwan Normal University

E-mail: panhlw@gmail.com; chwu3chwu3@gmail.com; hn12735832@gmail.com

Manuscript received: March 1, 2014; Modified: April 28, 2014; Accepted: June 16, 2014

壹、緒論

在國外，教師評鑑向來被視為促進教師專業發展的重要途徑，希冀藉以提升教師教學品質。然而，國內推動教師評鑑的進程卻是相當緩慢，一直都只是停留在學術研究或政策規劃上。後來，行政院教育改革審議委員會（1995）在第一期的諮議報告書中，針對「中小學師資素質」之發展提出改革建議，希冀推動教師考核與評鑑，並納入教師在職進修之成果與教學績效。1998 年教育部推動「建立學生輔導新體制：教訓輔三合一整合實驗方案」，「進行教學視導及教師評鑑」成爲實施策略之一，明確將教師評鑑列爲重要的教育革新工作。

九年一貫課程改革於 2001 年推動，根據課程綱要規定各校應成立課程發展委員會，負責課程與教學評鑑，足見「評鑑」已成爲確保教學品質的重要途徑。同年，教育部舉辦教育改革檢討與改進會議，會中將「建立教師評鑑機制，提升教師教學績效」、「改進中小學教師現行考績制度，提高教師專業表現」列入討論題綱。2002 年教育部召開「公立高級中等以下學校教師考核、專業評鑑與績效獎金制度改進方向」工作小組會議，其後鑒於各方協商討論已有初步共識，在 11 月成立「公立中小學教師專業評鑑制度起草小組」。2003 年召開「全國教育發展會議」，會中提出結論與建議：研訂教師專業評鑑辦法，促進教師專業成長。歷經多次會議討論及各方協商下，終於在 2005 年形成「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」之方案，希冀藉以建構本土性教師專業發展評鑑（以下簡稱教專評鑑）的經驗，達成促進教師專業成長，增進教師專業素養，及提升教學品質之目的（教育部，2006）。

教專評鑑之試辦，自 2005 年底至 2006 年 7 月作爲計畫的籌辦階段，其後接續分爲三年（2006 至 2008 學年度）進行試辦，2009 學年度起取消試辦方式而改採實施要點持續推動。爲遂行此方案，採學校及教師自願參加之原則。爲有效推動計畫，建置支持系統，展開宣導培訓及諮詢輔導工作。主要項目有針對承辦人員辦理宣導說明會、申辦說明會及行政研習等；辦理評鑑人員初階培訓、進階培訓、教學

輔導教師儲訓及講師儲訓等；架設輔導網絡，並建立輔導委員及輔導夥伴人力資料庫，提供學校輔導協助及經驗分享。而在評鑑方案活動的實施，試辦學校除了邀集參與教師研討評鑑規準及工具外，每年須進行自評、他評及專業成長。有鑒於一項政策方案的推動，其能否落實，與標的團體的分殊性有很大的關聯（顏國樑，1997；Sabatier & Mazmanian, 1980）。教專評鑑在屬性不同的學校階段及配套條件不同的縣市區域實施，涉及執行人員的能力與意願、執行機關的特性與態度，是否會產生不同的成效，值得探討。觀諸過去相關研究，或為個案研究（如：張德銳、李俊達、周麗華，2010）；或為單一縣市、學校層級研究（如：周麗華，2010；馮莉雅，2010；鄭進丁，2007），縱有全國性調查者，亦多未能全面探討教專評鑑的支持系統、方案活動及方案成果（如：秦夢群、陳清溪、吳政達、郭昭佑，2013；鄭淑惠、潘慧玲，2013）。因之，本研究擬針對試辦期間國小、國中、高中職以及全國六個縣市區域【北北基、桃竹苗、中彰投、雲嘉南（含澎湖）、高高屏】¹進行探究，且同時觀照教專評鑑的支持系統、方案活動及方案成果等部分。

教專評鑑之推動成功與否，以縣市為主體性的推動立場甚為重要，畢竟中央所欲推動的教育政策與中小學的連結，無法直接到位，端賴縣市的承轉。爰此，本研究除探討試辦方案運作的現場（不同層級學校）參與教專評鑑情形與成效外，亦欲了解縣市推動方案的成效及其足以區別執行成效的因素，期以研究結果作為未來類似方案推動的參考。

基於上述，本研究針對試辦教專評鑑進行方案評估（program evaluation），以學校層級、縣市區域為範疇，進行全國性之樣本調查，蒐集資料提供實施過程與成果等訊息的回饋，以利後續方案的發展與改進（Patton, 2000; Stufflebeam, 2000），研究目的如下：

- 一、分析不同學校層級在教專評鑑的參與率。
- 二、探討不同學校層級在教專評鑑的支持系統、方案活動及方案

¹ 1 本研究六個縣市區域之劃分，係依據教育部推動教專評鑑所設立之區域中心所屬縣市。

成果的差異情形。

三、了解不同縣市區域在教專評鑑的支持系統、方案活動及方案成果的差異情形。

四、探究有效區別縣市教專評鑑方案成果的因素。

貳、文獻探討

為鋪陳本研究之學術研究脈絡，以下分就教專評鑑試辦方案及相關研究進行闡釋。

一、教專評鑑試辦方案的內涵與實施

近年來，社會日趨多元化與開放，教育改革工作紛至沓來，不論是九年一貫課程、創新教學及建立學生輔導新機制等，其成功關鍵要素，常繫於教師能否展現教學專業知能，教師素質將影響一個國家的競爭力。因此，教師身為一項專業人員，必須不斷的追求專業發展與成長，並有效發揮專業知識與技能。教師評鑑常被視為促進教師專業發展的重要途徑，透過教師評鑑，可以反映出教師在教學上的優缺點，進而改進教學並提升教學品質（Danielson & McGreal, 2000; Peterson, 2000）。

我國自 2006 學年度起推動全國性的「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，一方面培育評鑑人員具有評鑑知能與素養外，也希冀藉以提升教師教學素養及效能，增進學生學習成效，進一步建立完善的教專評鑑機制。以下針對評鑑目的、內容、方法、人員及結果應用加以說明。

評鑑目的方面，屬於形成性而非總結性，是專業導向而非績效導向，因為依據試辦實施計畫第二點規定，教專評鑑是以「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」為目的（教育部，2007）。評鑑內容方面，依據試辦實施計畫第五點規定，教專評鑑的內容得包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等四個層面，學校得配合個別需要，

彈性選擇一個或數個層面內容進行評鑑，然後可參考主管教育行政機關訂定之教專評鑑參考規準自行研訂適切的評鑑規準。

評鑑方式方面，依據試辦實施計畫第五點規定，教專評鑑的方法可分為教師自我評鑑與校內評鑑（他評）二種。教師自我評鑑，是由受評教師根據學校自行發展之自我評鑑檢核表，填寫相關資料並逐項檢核，以了解自我在教學工作上的表現。校內評鑑（他評）是由學校評鑑推動小組安排評鑑人員，採取教學觀察、教學檔案、晤談教師及蒐集學生或家長教學反應等多種方式進行評鑑，參與教師每年需接受自我評鑑及校內評鑑至少一次。

評鑑人員方面，依據試辦實施計畫第五點規定，由評鑑推動小組安排評鑑人員進行定期或不定期評鑑。評鑑結果應用方面，依據試辦實施計畫第五點規定，一方面針對教師專業表現給予肯定與回饋，對於個別和整體的教師成長需求，提供校內外職進修機會與適當協助；另一方面，對於未達規準之教師，協助其發展教師專業成長計畫，對於初任教學二年內之教師、自願接受輔導或未達規準之教師，並得安排教學輔導教師予以協助。

綜言之，教師專業發展評鑑是指針對教師教學表現做價值判斷並促進教學專業知能成長的連續歷程，實施方式是根據預先設立的教師教學表現指標，採取自我檢核、教學觀察、教學檔案、晤談教師等多種方式，蒐集教師在課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度等層面的相關訊息，藉以了解教師表現的優劣得失及原因，藉以改善教學品質、提升教學效能。

二、教專評鑑試辦方案之相關研究

教專評鑑的試辦工作歷經三年，學校教師的意見迥異，有的教師「談評色變」，認為評鑑造成教師額外的教學負擔和壓力；不過，也有教師抱持正面看法，認為進行教師評鑑有其必要性，有助於反省教學、專業成長（吳錦惠、張育銓、吳俊憲，2013；張德銳等，2010）。秦夢群等（2013）針對100學年度全國參與教專評鑑的1,028所學校和參與教師進行問卷調查，研究結果發現教師認同度高，但參與意願低落，其中原因耐人尋味。

有關教育方案之評鑑，要素分析（component analysis）是可進行歷程探討的一項作法（Bickman, 1985），本研究從「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」及推動之配套措施，歸納出試辦方案包括支持系統（包括宣導培訓、諮詢輔導）及方案活動（包括教師研討、自評、他評、專業成長）等要素，可作為本研究進行之依據。以下即就方案支持系統及方案活動討論教專評鑑試辦的執行情形，另亦針對方案成果，分析相關文獻所呈現之方案試辦成效。

支持系統方面，在以下數項全國性調查中，分別指陳宣導培訓及諮詢輔導之現況。在鄭淑惠、潘慧玲（2013）的研究中，發現 7 至 9 成的受訪者對於宣導資訊充分、培訓課程內容符合目的及具效益有正向之知覺。惟在諮詢輔導上，馮莉雅（2013）在分析 20 個縣市政府推動教專評鑑成效後，提出諮詢輔導系統未能有效運作，例如有的縣市沒有每年召開推動工作會議，有的縣市沒有主動安排輔導人力來協助學校，或提供差異化的協助給新辦理或未辦理的學校。而縣市政府經費支持和資源不夠充裕（秦夢群等，2013；潘慧玲、王麗雲、張素貞、鄭淑惠、林純雯，2007）、缺乏專責單位輔導學校參與評鑑、未能有效獎勵及輔導評鑑不佳者的規劃與處理（秦夢群等，2013），亦造成教專評鑑推動的困難。

方案活動方面，可以從教師研討評鑑規準、實施自評、校內評鑑（他評）及專業成長四個向度來說明。吳俊憲（2010）指出許多教師對評鑑規準及工具的選擇及應用無所適從，對評鑑方式不容易適應，教師接受評鑑後，教育主管機關和學校未能整合制定出一套專業成長支援系統，導致教師在參與期間面臨困境。馮莉雅（2010）探討高雄市參與教專評鑑的國小，結果顯示教師越了解評鑑指標、辦理流程及參與過程和結果的公平性，就越能有效預測教師專業發展對教學的影響，但受到時間不足和缺少有效獎勵而影響到教師參與率。多數研究指出，評鑑規準要能提供信效度，訂定評鑑規準時最好能經過校內參與教師與學者專家共同討論，並能依據學校本位發展、教師授課領域及職務加以彈性調整，以切合教師專業成長需求（潘文福，2012；劉祐彰，2008）。

方案成果方面，可以從對教師教學的影響、對教師評鑑認知的影

響及對學校生態的影響三向度來說明。對教師教學的影響方面，不少研究結果顯示，中小學教師參與教專評鑑對可以促進教學省思、增進專業對話、提升教學效能、建立專業成長態度、提升專業形象等，尤其對於新任教師的班級經營與教學技巧助益最大（呂仁禮，2009；周麗華，2010；張素貞，2010；張素貞、吳俊憲，2011；張德銳、李俊達、周麗華，2010；潘慧玲、高嘉卿，2012）。

對教師評鑑認知影響方面，鄭進丁（2007）以 95 學年度高雄市參與試辦方案教師為對象，研究發現大多數教師對於教師評鑑能持正向態度，能依循試辦計畫執行，包括參加知能研習、討論評鑑規準並形成教師同儕輔導機制。趙志揚、楊寶琴、鄭郁霖和黃新發（2010）探討高級中學教師對教師評鑑的認知，研究發現教師對於「提供自我省思、了解教學優缺點、發現教學問題並提供支援、促進學校革新和教學品質」評鑑目的之認同度比較高。孫志麟（2007）針對臺北縣國小所做的調查研究，發現參與試辦教師較之未參與試辦教師，對於評鑑目的、標準、方式、方法與利用，有較佳之理解。不過，馮莉雅（2010）的研究顯示，高雄市部分國小教師仍未充分明白教專評鑑之目的。

對學校生態影響方面，周麗華（2010），探討臺北市實施教專評鑑對學校組織有助於形塑互助的教師文化，並獲得部分家長的肯定，但因為學校分成參與和非參與試辦兩個團體而產生不同的同儕壓力。另外，不少研究也有相同發現，透過教師評鑑結果與過程能牽動個人、團隊與組織層次的學習，能營造學校優質評鑑文化與氣氛，並能在群體教師間建立教學分享和回饋機制（潘慧玲、陳文彥，2010；張素貞、吳俊憲，2011；鄭淑惠，2011）。

綜觀過去相關研究，發現教專評鑑方案試辦期間教師感受到的宣導支持有差異；多數教師對於評鑑規準編訂、同儕觀察、教學檔案的評鑑方式尚在練習適應。不過，試辦方案對教師教學有正向的影響，有助於增進教師的教學能力與評鑑認知，也有助於形成互助的教師文化及組織學習氣氛。只是上述的研究，未能進行不同學校層級及縣市區域的比較分析，故本研究欲致力於此方面的探討。

參、研究方法

為進行不同學校層級及縣市區域推動中小學教專評鑑試辦方案的評估，本研究採問卷調查法，以下分別說明研究對象、研究工具與資料分析。

一、研究對象

本研究問卷調查施測之母群體為參與 97 學年度教專評鑑之全國高中職（含特殊學校）、國民中小學教師及學校行政人員（組長、主任）。在國民中小學部分，依據學校規模於每一縣市抽取參與試辦學校二分之一的校數，亦即自 174 所試辦國小抽取 88 所學校，67 所試辦國中抽取 34 所學校。在高中職部分，考量校數較少，全部參與調查，計有高中 40 所、高職 17 所學校接受施測。整體樣本涵蓋 153 所學校、4,556 名教師，經電腦線上系統施測後，回收 2,316 份教師問卷，回收率為 51%。

二、研究工具

本研究編製的問卷工具，除基本資料外，涵蓋三大層面：「支持系統」、「方案活動」與「方案成果」。其中的「支持系統」，從教育部推動教專評鑑的配套措施中歸納出「宣導培訓」與「諮詢輔導」兩項方案要素。此外，依據「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」歸納出教專評鑑試辦「方案活動」，包括「教師研討」、「教師自評」、「校內評鑑（他評）」、及「專業成長」。而「方案成果」則參酌相關研究（孫志麟，2007；潘慧玲等，2007），採用「進行反思」、「增長能力」、「獲得共識」、「改變生態」等四面向進行測量。答案選項以李克特式四點量表設計，分為「非常不符合」（1分）、「不符合」（2分）、「符合」（3分）及「非常符合」（4分），反向題進行反向計分。問卷初稿在經專家研討審題後，邀請 6 位實務工作者，含國小、國中及高中 3 所學校各 2 人，協助問卷試填，並作後續問卷之修正。

在工具的信效度建立上，首先進行項目分析，採用遺漏檢驗、偏

態檢視、極端檢定、項目相關係數以及去除項目後因素負荷分析等方法刪除 9 題。後以 59 題進行探索性因素分析，透過主成分直交（最大變異法）轉軸（KMO 為 .984，球形檢定達 .001 顯著水準），結果獲得七個共同因素，特徵值各為 9.37、7.68、6.24、5.97、5.75、4.16、2.40，相對應的解釋變異量為 15.87%、13.02%、10.57%、10.12%、9.74%、7.04%、4.07%，累積解釋的總變異量為 70.44%。刪題後，將原有三大層面下的因素做部分之整併與調整，結果如下：（一）支持系統：含宣導培訓、諮詢輔導；（二）方案活動：含教師研討與自評、教師他評與專業成長；（三）方案成果：含教學能力提升、評鑑認知增進、學校生態改變。此外，在信度考驗部分，得到三大層面 Cronbach α 係數各為 .94、.96 及 .98；七個因素面向 Cronbach α 係數介於 .91 及 .96 之間；整體問卷 Cronbach α 係數為 .99。

三、資料分析

為進行不同學校層級與縣市區域教專評鑑試辦方案之評估，首先以次數分配及百分比統計來描述 95-97 學年度不同學校層級參與率，包含學校參與率及教師參與率，以了解學校及教師參與試辦方案的現況。其次採單因子變異數分析，以了解不同學校層級及縣市區域教師在支持系統、方案活動、方案成果之知覺差異情形。最後進行區別分析，將參與試辦縣市區分為高、中、低表現三組，檢視能有效區別三組成效的方案要素。

肆、研究發現與討論

以下針對不同學校層級與縣市區域進行分析，除分別呈現方案支持系統、方案活動、方案成果之情形外，學校層級之分析亦涵蓋學校與教師之參與率，而縣市部分，則進一步檢視能有效區辨方案成效高低之方案要素。

一、不同學校層級在教專評鑑之參與率

(一) 學校參與率

整體而言，95-97 學年度各層級學校在參與校數上，皆呈現成長現象（詳表 1）。細分來看，國小由 126 所增加到 174 所，占全國總校數比率由 4.7% 成長至 6.6%；國中由 31 所增加到 67 所，比率由 4.1% 成長至 9.0%。高中職（含特殊學校）由 16 所增加到 54 所，比率由 3.1% 成長至 10.3%，在 97 學年度出現大幅成長。三年來，以高中職參與校數的成長比率最高，增加的參與率各為 7.2%，其次為國中的 4.9%，再次為國小的 1.9%，可見高中職在各層級學校中參與校數的成長比率是最為顯著的。

表 1

不同學校層級參與教專評鑑試辦學校數

學校層級		學年度		
		95	96	97
國小	參與學校數	126(附小 6)	163(附小 8)	174(附小 9)
	(所占比率)	(4.7%)	(6.1%)	(6.6%)
國中	參與學校數	31	49	67
	(所占比率)	(4.1%)	(6.6%)	(9.0%)
高中職 (含特殊學校)	參與學校數	16	29	54
	(所占比率)	(3.1%)	(5.6%)	(10.3%)
總計	參與學校數	173	241	295
	(所占比率)	(4.4%)	(6.2%)	(7.6%)

資料來源：資料取自 2014 年教師專業發展評鑑網 (<http://tepd.moe.gov.tw/>)。

(二) 教師參與率

整體而言，95-97 學年度各層級學校在參與教師人數上，皆有穩定成長（詳表 2）。細分來看，國小由 2,313 人增加至 4,124 人，占全國總教師數比率由 2.3% 成長至 4.1%；國中由 605 人增加至 2,271 人，比率由 1.2% 成長至 4.4%；高中職（含特殊學校）由 527 人增加至 2,305 人，比率由 1.0% 成長至 4.5%。三年來，以高中職參與教師數之成長比率最高，增加的參與率為 3.5%，其次為國中的 3.2% 及國小的 1.8%。

表 2

不同學校層級參與教專評鑑試辦教師數

學校層級		學年度		
		95	96	97
國小	參與教師數	2,313	3,514	4,124
	(所占比率)	(2.3%)	(3.5%)	(4.1%)
國中	參與教師數	605	1,484	2,271
	(所占比率)	(1.2%)	(2.9%)	(4.4%)
高中職 (含特殊學校)	參與教師數	527	1,097	2,305
	(所占比率)	(1.0%)	(2.1%)	(4.5%)
總計	參與教師數	3,445	6,095	8,700
	(所占比率)	(1.6%)	(3%)	(4.3%)

資料來源：資料取自 2014 年教師專業發展評鑑網 (<http://tepd.moe.gov.tw/>)。

(三) 小結

綜觀各層級學校的參與率，三年來均有小幅成長，但速度不快，參與率最高只有 10.3%（97 學年度的高中職），教師方面亦同，參與率最高只有 4.5%（97 學年度的高中職）。究其原因，應與教育部推行「自願參加」原則有關，對於引發教師主動參與的效果是有限的。另不同學校層級中，參與教專評鑑的成長率以高中職為最高，此現象與教育部推動高中職優質化計畫的鼓勵措施有關，顯示一項政策之推動，相關鼓勵誘因有其促進作用。在潘慧玲等（2007）、秦夢群等（2013）之研究中，受訪者即表示經費補助、成長資源提供、及有效獎勵措施是有助於評鑑方案推動的重要因素。

二、不同學校層級在問卷各層面之差異情形

本研究問卷之施測，採李克特式四點量表，為區別受試者之知覺程度，以四個區段得分作界定：當平均得分為 3.25 以上時，表示達高標程度；當平均得分為 2.51 分 -3.24 分時，表示達中高標程度；當平均得分為 1.76 分 -2.50 分時，表示達中標程度；而當平均得分為 1.75 分以下時，表示達低標程度。

(一) 不同學校層級支持系統之差異分析

根據表 3，「支持系統」中的「宣導培訓」面向，不同學校層級教師得分差異未達顯著水準 ($F=.33, p>.05$)。在「諮詢輔導」面向，不同學校層級教師得分差異未達顯著水準 ($F=2.15, p>.05$)。以整體「支持系統」而言，在各層級學校得分並無顯著差異 ($F=1.09, p>.05$)。可見在宣導培訓、諮詢輔導和整體支持系統上，國小、國中和高中職不同層級的教師感受到獲得的支持無顯著差別，但這並不代表所有教師在參與期間都有獲得高度支持的感受，教師反應得分介於 2.96-3.18 之間，屬中高標程度。

表 3

不同學校層級在支持系統之差異分析

支持系統面向	組別	N	平均數	標準差	F 檢定
宣導培訓	國小 【A】	1129	3.17	0.60	.33
	國中 【B】	462	3.16	0.56	
	高中職 【C】	724	3.18	0.60	
諮詢輔導	國小 【A】	1128	3.02	0.66	2.15
	國中 【B】	462	2.96	0.63	
	高中職 【C】	723	3.04	0.64	
整體支持系統	國小 【A】	1129	3.11	0.58	1.09
	國中 【B】	462	3.07	0.54	
	高中職 【C】	724	3.12	0.57	

(二) 不同學校層級方案活動之差異分析

根據表 4，在「方案活動」中的「教師研討與自評」面向，不同學校層級教師得分差異未達顯著水準 ($F=1.74, p>.05$)。在「教師他評與成長」面向，不同學校層級教師得分差異達顯著水準 ($F=3.40, p<.05$)，經 Scheffe 進行事後考驗發現，高中職的平均得分表現明顯高於國中。以整體「方案活動」而言，在各層級學校得分並無顯著差異 ($F=2.78, p>.05$)。可見高中職教師參與他評與專業成長這兩項活動，相較於國小和國中教師來說，是比較踴躍的。而受訪者得分介於 3.06-3.15 之間，顯示教師在方案活動上知覺的落實程度屬中高標。

表 4

不同學校層級在方案活動之差異分析

方案活動 面向	組別	N	平均數	標準差	F 檢定	事後 比較
教師研討 與自評	國小 【A】	1129	3.08	0.61	1.74	
	國中 【B】	460	3.07	0.61		
	高中職 【C】	723	3.13	0.60		
教師他評 與成長	國小 【A】	1127	3.09	0.62	3.40*	C > B
	國中 【B】	456	3.06	0.58		
	高中職 【C】	718	3.15	0.59		
整體方案 活動	國小 【A】	1129	3.08	0.59	2.78	
	國中 【B】	460	3.06	0.57		
	高中職 【C】	723	3.14	0.57		

* $p < .05$

(三) 不同學校層級方案成果之差異分析

根據表 5，在方案成果中的「教學能力提升」面向，不同學校層級教師得分差異達顯著水準 ($F=4.98, p<.01$)，經 Scheffe 進行事後考驗發現，高中職平均得分表現高於國中，且高於國小。在「評鑑認知增進」面向，不同學校層級教師得分差異未達顯著水準 ($F= 2.89, p>.05$)。在「學校生態改變」面向，不同學校層級教師得分差異達顯著水準 ($F= 7.45, p<.01$)，經 Scheffe 進行事後考驗發現，高中職平均得分表現高於國中，且高於國小。以整體「方案成果」得分而言，各層級學校得分達顯著差異 ($F=6.23, p<.01$)，且高中職平均得分最高。可知高中職教師對於方案成果有較佳的評價，認為自己的教學能力相較於以往來說是有提升的，而且學校生態也正在改變，教師變得比較樂於開放教室進行同儕觀課，也比以前有更多的教師專業對話與教學經驗交流。

再者，各學校層級在不同面向的得分，除高中職知覺到教學能力提升 (3.29) 屬高標程度外，餘介於 2.96-3.20 之間，屬中高標程度。

表 5

不同學校層級在方案成果之差異分析

方案成果面向	組別	N	平均數	標準差	F 檢定	事後比較
教學能力提升	國小 【A】	1129	3.20	0.64	4.98**	C > B
	國中 【B】	462	3.19	0.61		C > A
	高中職 【C】	723	3.29	0.62		
評鑑認知增進	國小 【A】	1129	3.09	0.69	2.89	
	國中 【B】	462	3.09	0.65		
	高中職 【C】	724	3.17	0.67		
學校生態改變	國小 【A】	1129	3.01	0.63	7.45**	C > B
	國中 【B】	461	2.96	0.61		C > A
	高中職 【C】	722	3.03	0.63		
整體方案成果	國小 【A】	1129	3.11	0.60	6.23**	C > B
	國中 【B】	462	3.08	0.56		C > A
	高中職 【C】	724	3.19	0.59		

** $p < .01$

(四) 小結

由以上所述，可知參與教師對於教專評鑑支持系統的知覺，不因學校層級而有顯著的差異，惟在方案成果上，高中職教師都較國中、國小教師為正面。此情形可能由於高中職教師面對教學精進的相關變革，在自我專業的期許下，有較為開放的態度。另在不同面向的得分上，除高中職在「教師能力提升」的面向上，有高標程度的知覺，其餘不管是宣導培訓、諮詢輔導等支持系統，或是教師研討與自評、教師他評與成長等方案活動，甚而是評鑑認知增進及學校生態改變等方案成果，教師所知覺到的落實程度都僅在中高標，顯示教專評鑑之推動尚有努力之空間。

三、不同縣市區域在問卷各層面之差異情形

(一) 不同縣市區域支持系統之差異分析

根據表 6 顯示，「宣導培訓」面向的平均數得分，以北北基 (3.21) 得分最高，中彰投 (3.03) 得分最低。本研究發現，不同縣市區域之

宣導培訓有差異，且差異達顯著水準（ $F=3.89, p<.01$ ），經 Scheffe 法進行事後考驗發現，北北基平均得分大於中彰投。

「諮詢輔導」面向的平均數得分，以雲嘉南（含澎湖）（3.05）最高，中彰投（2.86）最低。本研究發現，不同縣市區域之諮詢輔導有差異，且差異達顯著水準（ $F=3.65, p<.01$ ），經 Scheffe 法進行事後考驗發現，其差異未達顯著水準。

「支持系統」涵蓋「宣導培訓」和「諮詢輔導」兩面向，綜合來看「支持系統」的得分，以北北基、高高屏平均數（3.14）最高，其次為宜花東（3.12），中彰投（2.96）最低；各縣市區域之差異達顯著水準（ $F=4.05, p<.01$ ），經 Scheffe 法進行事後考驗發現，北北基、高高屏平均得分均大於中彰投。

由上可知，在宣導培訓上，北北基教師相較於其他縣市區域所感受到獲得的支持程度最高；在整體支持系統上，北北基和高高屏相較於其他縣市區域所感受到獲得的整體支持程度最高。而在各縣市區域之得分上，介於 2.86-3.21 之間，顯示各縣市區域教師肯定支持系統之程度屬中高標。

表 6
不同縣市區域在支持系統之差異分析

支持系統面向	組別	N	平均數	標準差	F 檢定	事後比較
宣 導 培 訓	北北基 【A】	789	3.21	0.60	3.89**	A > C
	桃竹苗 【B】	287	3.11	0.62		
	中彰投 【C】	166	3.03	0.59		
	雲嘉南澎 【D】	446	3.16	0.56		
	高高屏 【E】	408	3.20	0.58		
	宜花東 【F】	219	3.17	0.60		
諮 詢 輔 導	北北基 【A】	789	3.03	0.67	3.65**	
	桃竹苗 【B】	287	2.93	0.68		
	中彰投 【C】	166	2.86	0.64		
	雲嘉南澎 【D】	445	3.05	0.61		
	高高屏 【E】	408	3.04	0.62		
	宜花東 【F】	219	2.99	0.63		

（續下頁）

支持系統面向	組別	N	平均數	標準差	F 檢定	事後比較
整體 支持 系統	北北基 【A】	789	3.14	0.58	4.05**	A > C
	桃竹苗 【B】	287	3.04	0.60		E > C
	中彰投 【C】	166	2.96	0.57		
	雲嘉南澎 【D】	446	3.11	0.54		
	高高屏 【E】	408	3.14	0.55		
	宜花東 【F】	219	3.12	0.56		

** $p < .01$

(二) 不同縣市區域方案活動之差異分析

根據表 7 顯示，「教師研討與自評」面向的得分，以高高屏 (3.15) 得分最高，桃竹苗 (2.94) 與中彰投 (2.95) 得分最低。本研究發現，不同縣市區域教師有差異，且差異達顯著水準 ($F=7.00, p<.001$)，經 Scheffe 法進行事後考驗發現，北北基平均得分顯著大於桃竹苗及中彰投；雲嘉南 (含澎湖) 平均得分顯著大於桃竹苗；高高屏平均得分顯著大於桃竹苗、中彰投。

「教師他評與成長」面向的得分，以高高屏 (3.15) 最高，中彰投 (2.94) 得分最低。本研究發現，不同縣市區域教師有差異，且差異達顯著水準 ($F=5.60, p<.001$)，經 Scheffe 法進行事後考驗發現，北北基及高高屏，其平均得分均顯著大於桃竹苗、中彰投；雲嘉南 (含澎湖) 平均得分顯著大於中彰投。

整體「方案活動」的得分，以高高屏 (3.15) 最高，中彰投 (2.94) 得分最低。本研究發現，不同縣市區域教師有差異，且差異達顯著水準 ($F=6.47, p<.001$)，經 Scheffe 法進行事後考驗發現，北北基、雲嘉南 (含澎湖)、高高屏三縣市區域，其平均得分皆顯著大於桃竹苗、中彰投。

由上可見，在教師研討與自評、教師他評與成長，高高屏教師相較於其他縣市區域參與這四項方案活動是最踴躍的；整體方案活動來看，也有一樣的結果。而各縣市區域在方案活動的得分上，介於 2.94~3.15 之間，顯示受訪者認為教師研討、自評、他評、專業成長等活動的落實程度為中高標。

表 7

不同縣市區域在方案活動之差異分析

方案活動面向	組別	N	平均數	標準差	F 檢定	事後比較
教師研討與 自評	北北基 【A】	786	3.13	0.63	7.00***	A > B
	桃竹苗 【B】	287	2.94	0.62		A > C
	中彰投 【C】	166	2.95	0.54		D > B
	雲嘉南澎【D】	446	3.11	0.58		E > B
	高高屏 【E】	408	3.15	0.59		E > C
	宜花東 【F】	219	3.10	0.58		
教師他評與 成長	北北基 【A】	782	3.13	0.63	5.60***	A > B
	桃竹苗 【B】	287	2.99	0.64		A > C
	中彰投 【C】	166	2.94	0.59		D > C
	雲嘉南澎【D】	443	3.13	0.56		E > B
	高高屏 【E】	405	3.15	0.56		E > C
	宜花東 【F】	218	3.13	0.60		
整體方案活動	北北基 【A】	786	3.13	0.61	6.47***	A>B
	桃竹苗 【B】	287	2.97	0.61		A>C
	中彰投 【C】	166	2.94	0.54		D>B
	雲嘉南澎【D】	446	3.12	0.54		D>C
	高高屏 【E】	408	3.15	0.55		E>B
	宜花東 【F】	219	3.12	0.57		E>C

*** $p < .001$

(三) 不同縣市區域方案成果之差異分析

根據表 8 顯示，在「教學能力提升」面向的得分，以宜花東 (3.28) 得分最高，中彰投 (3.05) 得分最低。本研究發現，不同縣市區域教師有差異，且差異達顯著水準 ($F=3.57, p<.01$)，經 Scheffe 法進行事後考驗發現，北北基、雲嘉南 (含澎湖)、高高屏、宜花東四縣市區域，其平均得分顯著大於中彰投。

「評鑑認知增進」面向的得分，以北北基 (3.14) 得分最高，中彰投 (2.99) 得分最低，不同縣市區域教師得分未有顯著差異 ($F=1.53, p>.05$)。

「學校生態改變」面向的得分，以雲嘉南（含澎湖）（3.07）和高高屏（3.07）得分最高，中彰投（2.83）得分最低。本研究發現，不同縣市區域教師有差異，且差異達顯著水準（ $F=4.79, p<.001$ ），經 Scheffe 法進行事後考驗發現，與「教學能力提升」面向的結果相同，北北基、雲嘉南（含澎湖）、高高屏、宜花東四縣市區域，其平均得分顯著大於中彰投。而在整體「方案成果」的得分，以高高屏（3.16）與宜花東（3.16）最高，中彰投（2.95）得分最低。本研究發現，不同縣市區域教師有差異，且差異達顯著水準（ $F=4.21, p<.01$ ），Scheffe 法事後考驗的結果，縣市區域的差異情形與在「教學能力提升」及「學校生態改變」二面向相同。

由上可見，在教學能力提升上，宜花東教師相較於其他縣市區域所感受到的提升程度是最高的；在學校生態改變上，雲嘉南（含澎湖）和高高屏教師相較於其他縣市區域所感受到的改變程度是最高的；在評鑑認知影響上，各縣市區域沒有太大的差別；在整體方案成果上，高高屏與宜花東的表現結果最佳。另在各項得分的間距上，可發現除了雲嘉南（含澎湖）（3.25）、高高屏（3.26）和宜花東（3.28）在教學能力提升的成果上，教師肯定程度達高標，其餘得分介於 2.83~3.24，不同縣市區域教師對於方案成果的感受僅達中高標。

表 8

不同縣市區域在方案成果之差異分析

方案成果面向	組別	N	平均數	標準差	F 檢定	事後比較
教學能力提升	北北基 【A】	788	3.24	0.63	3.57**	A>C
	桃竹苗 【B】	287	3.18	0.60		D>C
	中彰投 【C】	166	3.05	0.70		E>C
	雲嘉南澎 【D】	446	3.25	0.59		F>C
	高高屏 【E】	408	3.26	0.67		
	宜花東 【F】	219	3.28	0.58		

（續下頁）

方案成果面向	組別	N	平均數	標準差	F 檢定	事後比較
評鑑認知增進	北北基 【A】	789	3.14	0.68	1.53	
	桃竹苗 【B】	287	3.11	0.67		
	中彰投 【C】	166	2.99	0.72		
	雲嘉南澎 【D】	446	3.11	0.65		
	高高屏 【E】	408	3.13	0.69		
	宜花東 【F】	219	3.12	0.44		
學校生態改變	北北基 【A】	787	3.04	0.66	4.79***	A>C
	桃竹苗 【B】	287	2.95	0.64		D>C
	中彰投 【C】	166	2.83	0.65		E>C
	雲嘉南澎 【D】	446	3.07	0.57		F>C
	高高屏 【E】	407	3.07	0.62		
	宜花東 【F】	219	3.05	0.59		
整體方案成果	北北基 【A】	676	3.12	0.58	4.21**	A>C
	桃竹苗 【B】	234	3.07	0.55		D>C
	中彰投 【C】	146	2.95	0.60		E>C
	雲嘉南澎 【D】	389	3.13	0.51		F>C
	高高屏 【E】	357	3.16	0.57		
	宜花東 【F】	172	3.16	0.51		

** $p < .01$, *** $p < .001$

(四) 小結

綜合上述不同縣市區域在試辦評鑑方案各層面的得分情形，可知各縣市除了對於教學能力提升的知覺，雲嘉南（含澎湖）、高高屏和宜花東教師都持有高程度的肯定，其他在支持系統（宣導培訓、諮詢輔導）與方案活動（教師研討與自評、教師他評與成長）及方案成果

（評鑑認知增進、學校生態改變）上，受訪教師僅知覺到中高標的落實程度，顯示各縣市區域教專評鑑需要加強各項執行面，以增進方案之成效。

再者，在「支持系統」層面上，北北基、高高屏的教師均有顯著高於中彰投教師的感受度，該二區域均涵蓋了擁有較多資源的大都會，故讓教師知覺到較佳的支持。而在「方案活動」層面上，北北基、高高屏及雲嘉南（含澎湖）三縣市區域，皆呈現高於桃竹苗、中彰投之得分。方案活動之得分反映了教師在學校現場落實教師研討、自評、他評及專業成長之情形，本研究發現除了獲有較多資源支持的北北基、高高屏外，在支持系統有不錯得分的雲嘉南（含澎湖），在方案活動上的執行，亦顯得較為積極。最後，在「方案成果」上，北北基、高高屏、宜花東及雲嘉南（含澎湖）四縣市區域之得分均高於中彰投，顯見評鑑支持系統之良窳及方案活動之落實程度會關連到方案之成果。有關中彰投的調查結果顯示，其在支持系統、方案活動和方案成果的表現皆較弱，推估問題原因在於教育部推動教專評鑑試辦階段，該區域縣市政府未能積極推動，地方教師會也抱持諸多疑慮而未予支持，導致參加的學校和教師數量少，加上當時未有教育大學的學者專家參與教專評鑑，因此無法提供充足的支持系統。2009年方案試辦結束且轉型為常態性的教育政策後，因為縣市政府和地方教師會對於方案實施目的愈來愈了解，加上教育大學成為區域人才培育中心後成立支持系統，此一問題獲得疏解。

因之，縣市層級未來應持續加強宣導培訓，並提供足夠的諮詢輔導人力，才能讓學校和教師感受到充分的支持協助，實施期間也要鼓勵學校和教師致力於共同研討評鑑規準，並進行自評、他評和教師成長工作，如此教專評鑑的推動成效方較易顯現出來。馮莉雅（2013）在其研究中發現，教專評鑑方案推動六年多後，縣市政府的推動組織已大致健全，整體性的宣導機制也已建立，但是諮詢輔導系統仍尚未有效運作，完善的人才培育機制也尚未建立。而秦夢群等（2013）亦指出，縣市政府未來要做好宣導推廣工作，繼續提供必要的經費支持、資源協助和專業行政協助，評鑑專業人力培訓工作也要持續推動。故本研究所發現之縣市區域差異，適可提供地方層級未來努力可

參考之方向。

四、區別縣市執行成效差異的因素

由前面的分析中，可看出評鑑的支持系統、方案活動此二重要要素，與方案成果有所關連，為驗證此連結關係，本研究進一步採取區別分析。首先將不同縣市受試者在方案成果量表上的題項平均得分依高低排列，刪除樣本數較少之縣市。在全部 22 個縣市中，以平均數最高的前 27% 和最低的後 27% 做為高低分組界限，計分高、中、低表現三組，並考驗方案要素—支持系統（宣導培訓、諮詢輔導）、方案活動（教師研討與自評、教師他評與成長），對高、中、低表現三組方案實施成效的區辨度。

區別分析的結果，呈現宣導培訓、諮詢輔導、教師研討與自評、教師他評與成長四個變項在方案成果低表現與方案成果中表現二組的平均數差異均達顯著水準，其中以教師他評與成長（ $F = 25.06$ ， $p < .001$ ）及諮詢輔導（ $F = 24.15$ ， $p < .001$ ）的平均數差異最大。方案成果中表現與高表現二組的比較上，僅宣導培訓一變項的平均數差異達顯著水準（ $F = 7.39$ ， $p < .05$ ）。而方案成果低表現與高表現二組的比較上，宣導培訓、諮詢輔導、教師研討與自評、教師他評與成長四個變項的平均數差異均達顯著水準，其中以宣導培訓（ $F = 46.21$ ， $p < .001$ ）的平均數差異最大（詳表 9）。由上可知，宣導培訓、諮詢輔導、教師研討與自評、教師他評與成長確實是影響縣市層級推動教專評鑑成功與否的重要因素。

表 9

高、中、低方案成果表現之區別分析

	N1	N2	Wilks' Λ	F	df1	df2	Sig.
低表現 vs 中表現	6	10					
宣導培訓			.39	21.57	1	14	.000
諮詢輔導			.37	24.15	1	14	.000
研討自評			.39	22.11	1	14	.000
他評成長			.36	25.06	1	14	.000

（續下頁）

	N1	N2	Wilks' Λ	F	df1	df2	Sig.
中表現 vs 高表現	10	6					
宣導培訓			.65	7.39	1	14	.017
低表現 vs 高表現	6	6					
宣導培訓			.18	46.21	1	10	.000
諮詢輔導			.39	15.39	1	10	.003

由表 10 可知，宣導培訓、諮詢輔導、教師研討與自評、教師他評與成長四個變項，可以有效區別方案實施成效高、中、低三個組別，僅一個區別函數達到顯著，其 Wilks' Λ 值為 .22 ($p < .01$)。從結構係數與標準化典型區別係數來看，與第一個區別函數相關較密切者為「宣導培訓」，亦即第一個區別函數主要藉由「宣導培訓」而有效區別不同方案實施成效組的縣市。由上可知，宣導培訓做得愈佳的縣市，其方案實施成效也愈佳，因為當學校和教師愈明瞭教專評鑑之目的在於幫助自己了解教學優缺點和專業成長，實施過程中也能透過人才培訓來幫教師增能，當教師感受到高度支持，自然就愈認同和支持教專評鑑。

表 10

宣導培訓、諮詢輔導、研討自評、與他評成長對不同方案成果效能縣市之區別分

	標準化典型區別係數		結構係數		未標準化區別函數	
	第一函數	第二函數	第一函數	第二函數	第一函數	第二函數
宣導培訓	.86	-1.61	.93	-.14	11.27	-21.24
諮詢輔導	-.21	.93	.67	.36	-1.88	8.53
研討自評	.49	-.18	.81	.44	5.11	-1.87
他評成長	-.06	1.19	.86	.45	-.64	12.83
截距					-43.69	7.56
第一個區別函數： $\lambda = 2.74$ Wilks' $\Lambda = .22$ $\chi^2 = 26.37^{**}$						
第二個區別函數： $\lambda = .21$ Wilks' $\Lambda = .83$ $\chi^2 = 3.27$						

** $p < .001$

伍、結論與建議

根據上述研究結果分析，歸納研究結論並提出建議。

一、結論

(一) 參與教專評鑑之試辦以高中職成長比率最高

教專評鑑試辦三年，各層級學校中參與校數的成長比率，以高中職（含特殊學校）最為顯著，為 7.2%，其次為國中的 4.9% 及國小的 1.9%；而教師數之成長比率，亦以高中職最高，為 3.5%，其次為國中及國小，各為 3.2%、1.8%。

(二) 各學校層級與縣市區域對於支持系統、方案活動及方案成果多僅知覺到中高標之落實程度

在學校層級部分，除了「教師能力提升」面向，高中職教師給予高標程度的肯定，其餘面向，包括宣導培訓、諮詢輔導等支持系統；教師研討與自評、教師他評與成長等方案活動；以及評鑑認知增進及學校生態改變等方案成果，各級教師僅給予中高標的肯定程度。而在縣市區域部分，類似地，也在「教師能力提升」的面向上，有三個縣市區域【雲嘉南（含澎湖）、高高屏和宜花東】教師感受為高標，其餘對於方案成果中的評鑑認知增進及學校生態改變，以及支持系統（宣導培訓、諮詢輔導）與方案活動（教師研討與自評、教師他評與成長），教師僅有中高標程度之知覺。顯示各學校層級、縣市區域需要加強執行面，以促進成果面的獲得。

(三) 各層級學校教師在支持系統與方案活動上的知覺差異不大，在方案成果上則以高中職教師知覺最為正面

各層級學校教師所感受到的支持系統與方案活動差異不大，但方案成果則是各層級學校中差異最大者，且高中職學校對方案成果的肯定度最高。試辦方案在支持系統層面，不同學校層級之差異未達顯著水準。在方案活動層面，全國在「教師他評與成長」面向，高中職略高於國中。在方案成果層面，以全國而言，高中職都較國小與國中為高。細言之，在方案成果中的「教學能力提升」、「學校生態改變」

面向，高中職教師較之國小、國中教師，有較為正面之知覺。

(四) 不同縣市區域教師對於支持系統、方案活動與方案成果的知覺有差異，高高屏及北北基在上述三層面之得分均有高於其他縣市區域之情形

以六個縣市區域作比較，首先，在整體的「支持系統」層面，以北北基、高高屏得分最高，其次為宜花東、雲嘉南（含澎湖），得分最低的為中彰投，且北北基、高高屏平均得分顯著大於中彰投。其中的「宣導培訓」與「諮詢輔導」面向，各以北北基、雲嘉南（含澎湖）得分最高，中彰投得分皆最低。其次，在整體的「方案活動」層面，以高高屏得分最高，中彰投最低，且北北基、雲嘉南（含澎湖）、高高屏三縣市區域平均得分顯著大於桃竹苗、中彰投。其中，在「教師研討與自評」與「教師他評與成長」面向，高高屏得分均最高，中彰投得分皆為最低者之一，另桃竹苗則在「教師研討與自評」面向，與中彰投並列得分最低者。最後，在整體的「方案成果」層面，高高屏與宜花東最高，中彰投最低，且北北基、雲嘉南（含澎湖）、高高屏、宜花東四縣市區域平均得分顯著大於中彰投。其中在「教學能力提升」、「評鑑認知增進」及「學校生態改變」面向，中彰投得分皆最低，最高者各為宜花東，北北基，以及雲嘉南（含澎湖）和高高屏。綜觀各縣市區域教師之知覺反應，可發現高高屏、北北基在「支持系統」、「方案活動」與「方案成果」上，均有高於其他縣市之情形。

(五) 宣導培訓、諮詢輔導、教師研討與自評、教師他評與成長之執行情形能有效區別縣市試辦方案成效之差異，其中以宣導培訓最為關鍵

為了解能夠區別縣市在教專評鑑上執行成效差異的因素，本研究以 22 個縣市為範圍，依方案成果得分將縣市分為高、中、低三組。經區別分析後發現，宣導培訓、諮詢輔導、教師研討與自評、教師他評與成長四個面向能有效區別低、中表現組以及低、高表現組；而中、高表現組，以宣導培訓為區別之關鍵。另由區別函數觀之，顯著的區別函數主要藉由宣導培訓有效區辨不同方案實施成效組的縣市，可見宣導培訓在縣市成效差異上，扮演最關鍵之角色。申言之，若縣市的宣導培訓及諮詢輔導工作做得愈好，愈能增進方案之成效；若縣市的

教師愈能與同儕進行評鑑規準、工具、方式與及結果的研討，以及確實執行自評、他評及專業成長，愈能提升教學能力與評鑑認知，並促進學校生態朝正向發展。

二、建議

（一）宜策略性規劃教專評鑑之推動以擴增參與率

本研究發現不管是學校參與的成長率或是教師參與的成長率，均以高中職為最高，不過若就參與率而言，則各級學校仍偏低。因之，為讓國民中小學得以提升參與率，需要提供相關激勵措施，而為讓不同階段的每所學校，都能了解且能實施教專評鑑，需要進行策略性規劃，例如可先規範所有初任教師參與，再逐步擴大；可採不同年分的評鑑週期，例如初任教師每年接受評鑑，資深教師每三至四年接受評鑑，以因應不同生涯發展階段教師之需求。

（二）宜有效落實教專評鑑的諮詢輔導與宣導培訓

教育部推行試辦方案具有理想性，希冀引導教師省思自身教學的優缺點，藉以提升教學品質。本研究問卷調查顯示，各層級學校教師所感受到的支持系統差異不大，但諮詢輔導得分較之宣導培訓為低，且從文獻探討得知，試辦期間多數教師感受到諮詢輔導所提供的資源不足，容易造成教師怯步或抗拒，足見一項政策試辦方案宜有周詳的配套支援。再者，從本研究之區別分析得知，宣導培訓對於縣市執行教專評鑑之成效差異，具有關鍵之區辨力，因之，如何在目前基礎上，力求宣導培訓量與質的提升，是需著力之處。

（三）宜結合學校脈絡及本位發展，形塑學習型組織的專業文化

本研究問卷調查顯示，在方案成果方面，全國以高中職的表現最高。特別的是，在方案成果中「教學能力提升」、「學校生態改變」面向，國中的得分均最低。雖然從文獻探討獲知，參與試辦教專評鑑對於教師教學有正向的影響，有助於增進教師評鑑認知，也有助於形成互助的教師文化及組織學習氣氛，但對照於不同學校層級在方案成果的表現差異性，表示學校在參與過程宜因應辦學的脈絡特性擬定不同的推動策略，並逐步將教專評鑑融入學校平日的運作中，以發揮參與試辦方案的正向的影響作用，並促使學校成為學習型組織，帶領群

體教師共同追求專業發展。

(四) 宜強化縣市執行中央政策之條件環境

教專評鑑的推動一直以來尚缺乏法源基礎而只有試辦計畫或實施要點，因之縣市政府做為中央政策承轉的中介，其態度積極與否以及執行政策的條件環境會決定教專評鑑的實施成效。本研究因有縣市政府未能抱持積極態度推動試辦工作，致使在方案的各方面表現較不理想，後因區域人才培育中心成立，以及縣市政府愈趨主動，教專評鑑辦理情形方有所改變。因之，未來需要促進縣市政府與區域人才培育中心之合作，除要持續宣導推廣和健全推動組織之外，亦須建置諮詢輔導系統，提供足夠的人力、經費和資源協助，蒐集學校辦理的困難處，運用策略聯盟和交流跨縣市及學校的推動經驗，並提供適當的獎勵誘因。另在人才培育方面，目前初階人才培育工作已由高雄餐旅大學統籌辦理，進階人才培育和教學輔導教師培育由各區域人才培育中心負責，縣市政府則必須在人才遴選和推薦審核機制加以強化。

參考文獻

- 行政院教育改革審議委員會（1995）。**第一期諮議報告書**。臺北市：作者。〔Committee for Educational Reform Review, Executive Yuan (1995). *First-stage consultation report*. Taipei: Author.〕
- 吳俊憲（2010）。**教師專業發展評鑑：三化取向理念與實務**。臺北市：五南。〔Wu, C. H. (2010). *Teacher evaluation for professional development: Theory and practices of triple transformation*. Taipei: Wu-Nan.〕
- 吳錦惠、張育銓、吳俊憲（2013）。影響教師參與教師專業發展評鑑意願的原因。**臺灣教育評論月刊**，2（4），80-85。〔Wu, J. H., Chang, Y. C., & Wu, C. H. (2013). Factors that affect teachers' willingness to participate in teacher evaluation for professional development. *Taiwan Educational Review*, 2(4), 80-85.〕
- 呂仁禮（2009）。**教師專業發展評鑑試辦成效之研究：以一所國民中**

- 學為例。**學校行政**，**63**，131-153。〔Lu, R. L. (2009). The study on the effectiveness of teacher appraisal for professional development in a junior high school. *School Administration*, 63, 131-153.〕
- 周麗華（2010）。臺北市國小教師專業發展評鑑實施效應之研究。**市北教育學刊**，**37**，103-125。〔Cho, L. H. (2010). A study of the effect of teacher evaluation for professional development in Taipei elementary schools. *Journal of Education of Taipei Municipal University of Education*, 37, 103-125.〕
- 孫志麟（2007）。理解與回應：教師評鑑試辦政策的實施。「**教師評鑑：挑戰、因應與展望學術研討會**」發表之論文，臺北市。〔Suen, J. L. (2007). Understanding and responses: The practice of experimental teacher evaluation for professional development. Paper presented at the *Teacher evaluation: Challenges, corresponding measures, and prospects*, Taipei.〕
- 秦夢群、陳清溪、吳政達、郭昭佑（2013）。教師專業發展評鑑實施成效之調查研究。**教育資料與研究**，**108**，57-84。〔Chin, M. C., Chen, C. H., Wu, C. T., & Guo, C. Y. (2013). A study of the effectiveness of teacher evaluation for professional development. *Journal of Educational Resources & Research*, 108, 57-84.〕
- 張素貞（2010）。推動教師專業發展評鑑方案與教師專業發展之研究。**教育研究**，**191**，55-69。〔Chang, S. C. (2010). A study of the promotion of teacher evaluation for professional development program and teacher professional development. *Journal of Education Research*, 191, 55-69.〕
- 張素貞、吳俊憲（2011）。教師專業發展評鑑與教學精進之個案研究。**教育行政與評鑑學刊**，**11**，89-112。〔Chang, S. J., & Wu, C. H. (2011). A case study of teacher evaluation for professional development and teaching mastery. *Journal of Educational Administration and Evaluation*, 11, 89-112.〕
- 張德銳、李俊達、周麗華（2010）。國民中學形成性教師評鑑實施歷程及影響因素之個案研究。**教育實踐與研究**，**23**（2），65-

93。〔Chang, D., Lee, C. D., & Chou, L. H. (2010). A case study on formative teacher evaluation process and its impacts and influencing factors in a junior high school. *Journal of Educational Practice and Research*, 23(2), 65-93.〕

教育部（2006）。教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫，2006年4月3日臺國（四）字第0950039877D號令訂定。〔Ministry of Education. (2006). *MOE implementation direction for subsidy programs assessing the professional development of teachers*. Established by the Order of Tai-Kuo (IV) No. 0950039877D in April 3, 2006.〕

教育部（2007）。教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫，2007年3月1日臺研字第0960013140C號令修正。〔Ministry of Education. (2007). *MOE implementation direction for subsidy programs assessing the professional development of teachers*. Amended by the Order of Tai-Yen No. 0960013140C in March 1, 2007.〕

馮莉雅（2010）。教師專業發展評鑑的實施與成效：以高雄市國小為例。教育研究學報，44（2），85-109。〔Feng, L. Y. (2010). Implementation of teacher evaluation for professional development: Kaohsiung City primary schools cases. *Journal of Education Studies*, 44(2), 85-09.〕

馮莉雅（2013）。縣市政府推動教師專業發展評鑑成效之研究。載於李隆盛（主編），教師評鑑（頁173-180）。臺北市：五南。〔Feng, L. Y. (2013). A study of the promotion of teacher evaluation for professional development by city/county governments. In Lee, L. S. (Ed.), *Teacher evaluation* (pp.173-180). Taipei: Wu-Nan.〕

趙志揚、楊寶琴、鄭郁霖、黃新發（2010）。高級中學教師對教師評鑑認知之研究。教育政策論壇，13（2），77-128。〔Chao, C. Y., Yang, P. C., Cheng, Y. L., & Huang, C. F. (2010). A study of senior high school teachers' perceptions of teacher evaluation. *Educational Policy Forum*, 13(2), 77-128.〕

- 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。〔Liou, Y. C. (2008). A difficulty and reflection of analyzing Ministry of Education financing proposal concerning teachers' professional development evaluation. *Bulletin of Education Research*, 2(1), 81-103.〕
- 潘文福（2012）。一個學校本位教師專業發展評鑑規準選擇的發展案例。**師資培育與教師專業發展期刊**，**5**（1），75-98。〔Pan, W. F. (2012). Case study on choice of school-based teacher evaluation criteria for professional development. *Journal of Teacher Education and Professional Development*, 5(1), 75-98.〕
- 潘慧玲、王麗雲、張素貞、鄭淑惠、林純雯（2007）。**試辦中小學教師專業發展評鑑之方案評鑑（I）**。教育部委託專案報告。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. W., Chang, S. J., Cheng, S. H., & Lin, C. W. (2007). *Experimental teacher evaluation for professional development in elementary and junior high schools (I)*. Commissioned paper for MOE. Taipei: Department of Education, National Taiwan Normal University.〕
- 潘慧玲、高嘉卿（2012）。臺北市國民小學試辦教師專業發展評鑑之成效分析：理論導向評鑑取徑之應用。**教育政策論壇**，**15**（3），133-156。〔Pan, H. L., & Kao, J. C. (2012). Assessment of a pilot program of teacher evaluation for professional development in Taipei elementary schools: Application of theory-driven evaluation approach. *Educational Policy Forum*, 15(3), 133-166.〕
- 潘慧玲、陳文彥（2010）。教師專業發展評鑑促進組織學習之個案研究。**教育研究集刊**，**56**（3），29-65。〔Pan, H. L., & Chen, W. Y. (2010). A case study of organizational learning prompted by teacher evaluation for professional development. *Bulletin of Educational Research*, 56(3), 29-65.〕
- 鄭淑惠（2011）。教師專業發展評鑑之個案研究：促進組織學習的觀點。**教育研究與發展期刊**，**7**（3），37-68。〔Cheng, S. H. (2011).

- Evaluation facilitates organizational learning: A case study of teacher evaluation for professional development. *Journal of Educational Research and Development*, 7(3), 37-68.]
- 鄭淑惠、潘慧玲 (2013)。全國性試辦方案實施之過程與成果評鑑：以中小學教師專業發展評鑑為例。 *中等教育*，64 (2)，78-97。 [Cheng, S. H., & Pan, H. L. (2013). Process and outcome evaluation on a national pilot program: A case of secondary school teacher evaluation for professional development. *Secondary Education*, 64(2), 78-97.]
- 鄭進丁 (2007)。應用方案理論進行評鑑之研究：以高雄市試辦教師專業發展評鑑為例。 *國民教育研究學報*，19，29-58。 [Cheng, C. T. (2007). Applying program theory in evaluation: Teachers' professional development in Kaohsiung City. *Journal of Research on Elementary and Secondary Education*, 19, 29-58.]
- 顏國樑 (1997)。 *教育政策執行理論與應用*。臺北市：師大書苑。 [Yen, K. L. (1997). *Theory and application of educational policy implementation*. Taipei: NTNU Book.]
- Bickman, L. (1985). Improving established statewide programs: A component theory of evaluation. *Evaluation Review*, 9(2), 189-208.
- Danielson, C., & McGreal, T. L. (2000). *Teacher evaluation to enhance professional practice*. Alexandria, NJ: ETS.
- Peterson, K. D. (2000). *Teacher evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Patton, M. Q. (2000). Utilization-focused evaluation, In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan (Eds.), *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation* (pp.425-438). Boston: Kluwer Academic.
- Sabatier, P., & Mazmanian, D. (1980). The implementation of public policy: A framework of analysis. *Policy Studies Journal*, 8, 538-560.
- Stufflebeam, D. L. (2000). Foundational models for 21st century program evaluation, In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan (Eds.),

Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation (pp.33-83). Boston: Kluwer Academic.