

新竹縣興隆國小辦理教師專業發展評鑑之實踐研究

趙千惠

新竹縣興隆國小教務主任

摘要

教育部自 2006 年起推動教師專業發展評鑑計畫，以「教師為專業成長主體」的人文觀點，希望教師走上「自然發展」到「自覺發展」的專業之路。為提升教師教學品質與學生學習成效，透過評鑑方式的實施及專業社群，希望引導教師打破保守、封閉和孤立的教學型態，建立教師專業成長支持系統。本研究結合訪談和文件分析，敘寫新竹縣興隆國小參與教師專業發展評鑑的實踐歷程與教師成長。研究發現，行政的縝密規劃，能讓教師專業發展評鑑推動更順利。而社群夥伴專業支持的力量，促使同儕在信任氛圍中進行教師專業發展評鑑，透過參與夥伴的專業會談對話和自身的教學省思與改進，讓教師願意為專業成長及提升學生學習成效而努力。

關鍵詞：教師專業發展評鑑、專業成長

A Practical Study in the Plan of Teacher Evaluation for Professional Development in Hsing Lung Primary School in Hsinchu County

CHAO, CHIEN HUI

Dean of Academic Affairs in Hsing Lung Primary School in Hsinchu County

Abstract

Since the plan of Teacher Evaluation for Professional Development had been executed in 2006, the Ministry of Education hoped that teachers could go forward from “naturally developed” to “consciously developed” with the view of teachers’ professional development. In order to improve the teaching quality and learning achievement, the school led teachers to change the conservative, closed, and isolated teaching style and built the support system of teachers’ professional development by evaluation and professional learning community.

The study narrated the process and the growth of the teachers participating in Teacher Evaluation for Professional Development in Hsing Lung Primary School by interview and document analysis. The study found that deliberate administrative plans could help the plan, “Teacher Evaluation for Professional Development”, to go more smoothly. The professional support from the community partners could give trust environment to encourage the teachers participating in Teacher Evaluation for Professional Development. By professional dialogues, teaching reflections, and improvements, teachers would be willing to make efforts on teachers’ professional development and students’ learning achievement.

Keywords:Teacher Evaluation for Professional Development,
Professional Development

動念

一、研究背景與動機

近年來國內教育改革訴求，多強調塑造教師專業形象，提升教師專業能力及促進教師專業自主權，讓學校教育回歸到課程與教學的本質，協助教師教得更成功，學生學得更有效，進而提升教育品質。評鑑的目即在確保品質，因此教師評鑑成為許多國家確保學校教育品質的重要方式之一。我國也於95學年度起開始辦理「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，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(教育部，2006)。試辦三年後，從98學年度開始，將「試辦」改為「辦理」，於2009年修正公布了《教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點》(以下簡稱為教專評鑑)，企圖讓學校及教師能自發性的進行教師專業發展，以打破教育環境中普遍充斥著保守、孤立等不利於教師的專業成長的眾多因素。

興隆國小成立至今三年，三年換三個校地，歷經風風雨雨。在如此艱困的環境中，我們的老師仍積極在教學上精進成長，希望提升學生的學習成效，讓學生因獲得學習成就的喜悅而喜歡上學。我們第一年即成立教師專業學習社群，第二年開始辦理教師專業發展評鑑，希望透過不同的方式來精進本身的專業素養，以持續達成專業服務品質的提升與卓越。老師們致力於教師學習社群、參與教師專業發展評鑑，這也正好回應了家長的期望。

教育部辦理中小學教師專業發展評鑑，就是希望以專業發展為主軸，透過診斷、輔導、形成性評鑑的方式，提供教師自我反省教學的機會，並輔以教學輔導教師制度，促進教師同儕合作，進而協助教師專業成長、增進教師專業素養，提升教學品質。若以「教師為專業成長主體」的人文觀點為假設，做為一名教學實踐者，應要積極主動追求自我實現的過程。教師從對自己教學過程和經驗的省思中獲得專業成長的契機，才是一種最能讓教師成長的內在趨力與動機。在這種主動性與內在動機下，教師能透過學校行政運作的溝通與同儕的專業對話，在成長介入的支持下，引導教師自我省思、自我剖析、自我選擇、自我設計、自我實踐，從而讓教師走上「自然發展」到「自覺發展」的專業之路。

透過參與教師專業發展評鑑的過程是否能讓老師從「自然發展」邁向「自覺發展」，而行政運作的建構對教師參與教專評鑑態度的影響、後續成長計畫與支持的有效性，均為研究動機。

二、研究場域與方法

(一) 學校背景：

1. 關於學校：

本校是因應近年來竹北市學童人數激增而誕生的小學。本校從100學年度成立並開始招生，由於校舍尚未興建完成，前兩年分別寄讀於兩所不同的國中。第三年雖搬回自己學校，但學校仍有一半的工程尚在進行中。本校自101學年度開始辦理教師專業發展評鑑，101學年度申請初次辦理，102學年度申請逐年期計畫，103學年度擬申請多年期組(四年)計畫。

2. 師資結構：

本校師資結構年輕，教師年齡平均不到40歲，而教學年資平均約12年，正值教師教學生涯的黃金時期。本校教師運用資訊設備之能力高，自我進修風氣盛，其中已取得碩士學歷之教師人數佔本校教師三分之二，另並有多位教師陸續進修深造中。此外本校有四分之一教師為國民教育輔導團成員，易取得最新教育政策相關訊息，也易引進多方資源。

3. 關於家長：

家長社經背景高，大部分為園區之從業人員或公教人員。真正在地原生家庭不多，大多數為來自全省各地，因工作而在竹北落地生根之竹北新住民。在擁有這樣新環境、新社區、新住民條件所成立的新學校，老師的教學是被賦予很多期待的。

(二) 教師專業發展評鑑推動執行優勢與困境：

1. 推動執行之優勢：

興隆國小在辦理教師專業發展評鑑上是頗具有優勢的。

在行政部分：除了學校校長非常支持，經常於教師晨會時進行宣導，鼓勵參加之外，學習型導向之行政團隊，專業度高，協調性佳，更是積極提供教師教學所需資源。

在教師部分，本校教師結構年輕優秀，可塑性高，經常積極進修吸收新知；還有許多教師時常受邀至他校進行教學分享或協助縣內各項教育相關工作，教學態度認真，負責盡職；教師資訊能力強，習慣使用電腦或雲端系統進行文件處理及整理。另外，本校約有五分之一教師為國教輔導團團員，對教專評鑑之內涵概念清楚，為計畫推行時

之主要助力。教師精進社群從第一年設校時即開始推動，全校老師透過社群進行專業成長。

在學校硬體部分：學校各項資訊設備新穎，功能佳，全校建置無線網路環境，且透過校內硬碟系統將老師與行政的各項資料整合其中，讓知識得以管理、分享、應用。而學校環境優美，空間配置及設備新穎，亦有利新文化建立。

2.推動執行之困境：

興隆國小在執行推動教師專業發展評鑑所遇到的困境和其他學校所遇到的困境差不多。因無法源依據，所以仍有部分教師持觀望態度。而且因本校是逐年招生，教師人數較少，部分領域教學群呈單一教師現象，同儕互評效果較不足。另外教師課務繁忙，協調規準討論及專業對話時間不易、教學及專業對話記錄設備不足(如：攝影機、錄音筆----)、老師對教學觀察及各項表件填寫之工作負擔備感壓力，這些也都是我們有遇到的困境。

(三) 研究方法與目的：

本研究採質性研究，透過參與本校教專評鑑教師之訪談及蒐集分析學校辦理教專評鑑的相關文件（例如會議記錄和省思回饋記錄等），檢視興隆國小從101學年度推動教師專業發展評鑑計畫迄今，在實踐省思校內教師專業發展行政運作、教師實踐與成長介入三者之間的連結。文中訪談資料的編碼是依照訪談日期及教師代碼作為編碼依據。本研究訪談12位老師，分別以T1、T2、T3—依序編號。例如：10102 T1教師訪談則表示資料來源是T1教師101年2月之訪談內容。本研究的目的如下：

- 1.探究學校進行教師專業發展上行政運作之情形。
- 2.探究教師專業發展過程教師實踐與省思的情形。
- 3.了解教師專業發展成長計畫的有效性與團體支持的情形。

本文主要是以行政角度書寫學校推動教專的歷程及帶給教師成長面的影響，文中所稱「我們」指的是辦理教專業務的行政團隊。本文作者為學校的教務主任，負責帶領學校行政團隊推動學校教專業務並與學校老師共同參與教師專業發展評鑑。學校進行教師專業發展上行政如何運作與產生助力？教師專業發展過程教師的實踐與省思過程為何？有效地提升教師專業發展的成長計畫與團體支持的情形為何？是我們在推動過程中需要特別留意的。

謀定～行政面

凡事豫則立，不豫則廢。謀定而後動，事半功倍。

在一開始要推動教師專業發展評鑑時，我們即考慮到二個點：一是開始推動的難度，二是後續的持續性。

在開始推動的難度上，我們是比較不擔心的。因為興隆國小師資結構較年輕化且專業度高、進修態度積極，學校雖未辦理教專，但有許多老師在各種場合中已接受過教專評鑑相關訊息的宣導或知能研習；再加上全校老師歷經設校波折，有著風雨與共的情感與凝聚力，要邀請老師參加教師專業發展評鑑應可得到善意的回應。

我們比較擔心的反而是後面持續性的問題。從許多文獻或已辦理過教專學校的主任分享中得知，許多老師因教專要耗掉太多時間、填寫的表件過多、壓力過大等因素導致老師無意再參加教專。再加上無法源依據，許多老師參加了二、三年教專評鑑，取得初階證書後即停滯不前了，許多學校紛紛出現所謂的「三年撞牆期」。這樣的訊息也帶給我們在推動規劃上兩個層面的考量：一是評鑑程序的效率，二是參與教專的價值。

我們以下面幾個策略開始推動本校的教師專業發展評鑑工作。

一、公開宣導、個別邀請

為了能順利在101學年度開始辦理教師專業發展評鑑，我們採取了「公開宣導、個別邀請」的策略。公開宣導是為了能在校務會議中順利通過辦理教師專業發展的提案，個別邀請則是希望能增加自願參與教專的教師人數。

公開宣導的部分由本校徐校長以「人力還是人才？」的小故事鼓勵大家參加教師專業發展評鑑，透過教專評鑑，幫助自己專業成長，讓學生的學習更有成效，讓自己成為一個「被看見的人才」。各個邀請的部分則由我(教務主任)在校務會議前幾週進行，學校全體教師每位都加以個別邀請，一來是展現邀請老師參加教專的誠意，二來也趁機再次溝通教專的精神以尋求認同。

「…不是聽說很麻煩，要寫一大堆東西嗎？有幾個人要參加？如果是跟著大家一起做，我就願意試試看……」(10102 T1教師訪談)

「…如果大家要做，就試試看吧！……」(10102 T2教師訪談)

「…學校的工程很忙，好多事要處理，暫時不要好了，等到非得參加時再來參加好了。但若要舉手同意，我可以舉手……」(10102 T3教師訪談)

「…聽說會累死人，我要等到規定要參加，非參加不可時再參加…」(10102 T4教師訪談)

如同一開始我們所預測的，邀請老師參加教師專業發展評鑑應可得到善意的回應；101學年度的個別邀請成果，除兩位男老師之外，其餘老師全部參加。102學年度學校教師人數增加了一倍，我們對剛進興隆的老師也進行個別邀請的動作。

「……男老師有幾個參加？只有教務組長一個男老師？那我還是先不要參加好了……」(10107 T5教師訪談)

「……我去年已有初階證書，在之前的學校有提報我參加進階研習，我今年會繼續參加，進行進階認證……之前學校的主任怕第一年辦理就把大家嚇跑，所以之前的學校第一年做得比較簡單，要交的表件也不會太複雜，要求不高，有做就好…專業成長計畫還沒寫過，要送進階認證時聽說要寫，我到時再試試看怎麼寫…」(10107 T6教師訪談)

「……我去年已有初階證書，在之前的學校有提報我參加進階研習，但因太忙，沒有去參加研習。在辦理過程中，若有需要我幫忙的，我可以協助，但我今年先不要參加好了，因為要寫的文件、要準備的資料很多，要耗費在開會、討論的時間實在太多了，我剛到這個學校，想先把班級顧好，明年再看看好了。…對教學是一定有幫助，可以發現自己平常沒注意到的地方，但真的太累了……」(10107 T7教師訪談)

「……雖然我已經有進階教師證書了，但根據以前參加教專的經驗，實在太累、壓力太大了。要準備一大堆的文件表單、要教學觀察，還有規準討論也非常耗時，一學期要開十幾次會……所以我不想再參加教專了。我清楚教專的精神還有目的，我也知道教專對我的教學有幫助，我也會以教專的精神及規準來檢核、省思自己的教學，若有需要幫忙的我也非常願意協助，但我真的不想參加了，壓力太大了……我參加了很多年教專，但都沒寫過專業成長計畫，學校沒要求要寫。」(10107 T8教師訪談)

在這兩年邀請老師參加教專的過程，我們發現幾個現象：

(一) 輔導員對教師專業發展評鑑的認同度較高：

可能是因為輔導員較有機會參加教師專業發展評鑑的相關研習，所以認同度較高。

(二) 同儕間彼此陪伴支持的文化氛圍：

非輔導團員的教師，願意參加的理由幾乎都是「跟著大家一起做，我就參加」，可見同儕間彼此陪伴支持的文化氛圍，是支撐大家不害怕跨出第一步的重要因素，而且同性別之同儕支持強度遠高於不同性別之同儕支持強度。

(三) 以前參加過的老師大多無意再參加：

不願再參加的老師都表示同意教專可以給予教師專業成長方面的幫助，但參加過程要繳交的表單文件太多了。例如觀察前後會談表、軼事記錄表、自評表、教學觀察表、綜合報告表----不但文件表單多，學校要求書寫的內容必須有一定的分量，不可過於簡單，再加上規準討論空轉、甚至要求所有參加老師都要撰寫行動研究，老師覺得太耗時間、壓力過大，所以曾經參加過教專的老師大部分都肯定並認同教專的意義，但自己卻不願再參加。

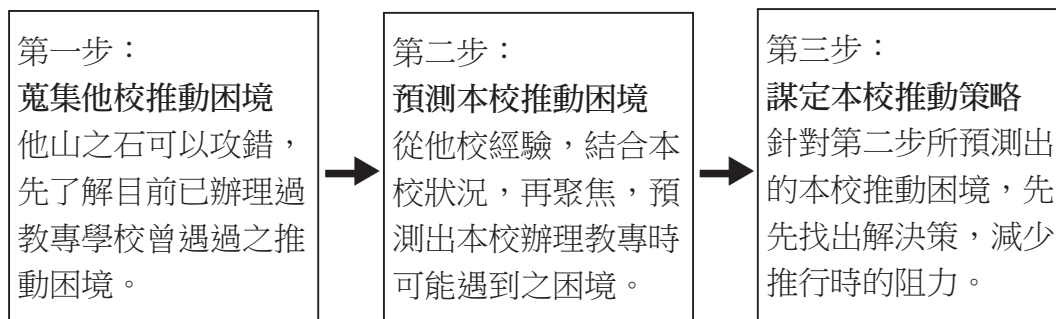
而少數願意再參加的老師則是因為過去參加教專時，承辦主任把執行標準降低----「有做就好」，例如全校所討論出來的校本評鑑指標只有二條，而這兩條中的參考檢核重點也大幅刪減，只剩一、二個檢核重點。文件部分僅繳交認證所需的表件即可，表件的書寫也不做過多要求。例如教學觀察表中關於教師表現事實記錄簡單寫幾個字即可，其餘表單例如軼事記錄表，老師可自行決定是否使用。所以老師未感覺因為參加教專增加過多負擔，而願意再參加。這些老師一樣肯定教專的意義，他們覺得在觀察前後會談時獲益良多，若要留記錄，可錄音錄影，不用寫紙本。

(四) 參加過教專評鑑的老師不曾寫過專業成長計畫：

張德銳(2009)指出，許多參與評鑑的老師們在參與評鑑後並未提出與執行成長計畫。這和我們的發現相同，以前參加過教師專業發展評鑑的老師，都不曾寫過教師專業成長計畫。

二、謀定而後動

一開始我們在規劃教專事務時，就希望透過行政細膩的運作，能讓老師覺得參加教專並不會增加太多負擔而有意願每年繼續參加；另外也希望透過實際參與老師的分享，讓未參加的老師了解，所增加的工作負擔並不如傳說中龐大，而有意願踏進來試試看，所以我們在規劃時訂了「謀定三步驟」：



(一) 謀定第一步：蒐集他校推動困境

101年9月我們開始著手規劃執行教專評鑑的細節。我們蒐集其他學校在辦理過程中遇到的困難，希望能找到解決策略不用重蹈他人覆轍；也希望從文獻中尋找專家學者及前輩的經驗，讓教師專業發展評鑑的工作推展的順利。

從許多文獻及辦理過的學校經驗分享發現，已參加過教專評鑑學校在持續推動方面的困境或問題包括(王善美，2007；金美琴，2007；范國樑，2007；張德銳，2009；顏國樑，2003；李坤調，2007；林幸君，2008；黃琇屏，2009；楊憲勇，2008；劉祐彰，2008)。

1. 在教師方面：

因評鑑內容項目太多，再加上教師課務繁忙，時間難以配合，造成教師過多的負擔與壓力，以致評鑑工作無法落實，教專評鑑變成耗時費力且流於形式的工作；另外，因專業評鑑人力不足，參加教專評鑑的老師在評鑑專業知能上亦尚在學習中，導致每個人的評鑑結果標準不一。且同儕互評，要基於同事情誼及培養信任氛圍，大多會說優點，較少提到缺點。

「……規準討論花掉太多時間，常常也討論不出一個結果……。」(10109 T8教師訪談)

2. 在學校方面：

參加教專人數多的學校，學校要排出共同討論規準或協調調課排出正式評鑑的時間實在有困難。學校辦理業務的行政人員若對教專事務不夠熟悉，也易帶給參與教專的教師認為行政支援不足的感受。除此之外，教專是自願參加的，學校教師分成參與與非參與兩大區塊，一邊忙碌，一邊觀望，也增加行政面臨學校氛圍不平衡的挑戰。另外，經費補助不足、無獎勵措施----也都是學校部分可能面臨到的問題。

(二) 謀定第二步：預測本校推動困境

我們綜合專家學者的意見及辦理過教專學校之前車之鑑，輔以學校實際的狀況，預測出本校可能會面臨的困境有以下幾項：

1. 仍有老師抱持觀望態度，裹足不前，始終不參加。
2. 評鑑工作可能造成教師過多的負擔與壓力，這幾乎是大部分學校都提出來的問題，本校在辦理時可能也會面臨同樣的問題。如何不讓評鑑工作時間虛度，運作空轉，如何在符合教師專業發展評鑑的精神下簡化表單，減輕參與教師的負擔，是一項極為重要的工作。

- 3.對話時間的安排也可能有困難。每次週三進修時間，除了學校所排定的研習，許多老師亦被遴派到外面研習。如何安排共同對話時間，也是我們在規劃時所需注意的。
- 4.我們可能也會面臨到同儕互評，多說優點，較少提到缺點的問題。如何領導出互信、溫暖的團體氛圍，讓大家願意真誠對話而非歌功頌德，也是一項重要的課題。否則，評鑑結果將流於「隱惡而揚善」，不易達到省思與成長的目的。
- 5.另外，還有可能遇到的是評鑑專業知能不足，每個人標準不一這件事。教育部規定教師完成為期三天的評鑑人才初階研習，取得研習證書者，現階段即可擔任評鑑人員。劉祐彰(2008)指出評鑑是門專業的學問，兼具嚴謹且精確的歷程，若是評鑑人員所受的專業訓練不足，專業知能不夠，都會造成認知上的落差，不利評鑑工作的推動。所以如何讓老師充分掌握評鑑規準的內涵，也是我們可能遇到的問題之一。
- 6.若評鑑人員非該門課的學科專業教師，實在很難給予受評教師正確的評鑑結果與適當的回饋。這個部分也是本校在進行評鑑時，可能會面臨的困境。

以上六項是我們在開始規劃教師專業發展評鑑執行細節前所預測本校可能面臨的問題，我們在進行行政運作時就會針對以上問題先想好解決策略，讓問題產生的機率降到最低。至於文獻中所提出的對於計畫的疑慮、擔心與教師考核結合。這一點本校倒是沒有發生問題。因為在各項的宣導說明會或研習中不斷的強調教師專業發展評鑑是形成性的評鑑，目的在促進教師專業成長，以增進學生學習，是與考績脫鉤的。這個部分老師們都非常清楚，所以並不擔心會與考核結合。

(三) 謀定第三步：謀定本校推動策略

我們針對事先預測可能面臨的問題，提出預防問題產生的幾個因應策略：

1.對未參與老師抱持觀望態度之因應策略：

希望老師改變觀望態度一起參與教專工作，在尚未有法源依據前，我們希望透過分享的方式，讓觀望的老師看到參加教專的壓力及工作負擔並不會增加太多，更希望我們的參與教專的老師能真正體會到參與教專的價值並進行深刻的分享，這是我們推動策略中比較無法有效掌握的部分。

2.對老師的負擔壓力過重、規準討論空轉、時間安排困難之因應策略：

我們希望透過縝密的行政運作與簡化表件來克服有關評鑑過程效率的問題。以下為我們的做法：

(1)預先規劃行事：

先將教師專業發展評鑑一整年的行事曆規劃出來，讓大家預先有心理準備，並將時間空出來。

(2)確定規準討論方式：

我們希望在規準討論前即先確定有效率的規準討論模式。經參與教師開會討論後，決定校本規準的討論以分組討論的方式進行，並為了讓規準內涵討論不空轉、更聚焦，化抽象為具體，我們對每項參考檢核重點都提出具體事例輔助說明。分組討論後，進行各組發表，再把意見不同的地方提出，充分討論達成共識。行政單位先設計表格，讓大家將討論的結果填寫下來，方便進一步彙整。

(3)使用教師專業成長客製化系統：

評鑑工具非常多元，有教師自評表、教學觀察表、教學檔案檢核表、綜合報告表、軼事記錄表、觀察前後會談表----，表單的選用及要繳交資料的多寡均關係到老師的負擔及壓力。由於本校教師資訊能力頗佳，且因為新學校設備較新，網路環境良好，老師平時開會就經常直接使用電腦進行會議記錄，並將資料儲存雲端。所以經教師討論之後，我們決定使用教師專業成長客製化系統，線上填寫教專表件。使用客製化系統時，工作負擔最重的人應該是承辦主任。因為承辦主任必須先將所有規準、配對----設定完成，再開放給老師使用。而後端的設定操作對不熟悉系統的人來說，會是一項負擔，但對前端老師的使用則是非常簡便。以下幾個原因吸引我們使用客製化系統：資料上傳雲端，不用紙本，環保且可隨時檢閱歷年資料；系統自動從自評與他評的評鑑表彙整出綜合報告表，老師不用自己再另外整理；系統提供豐富的成長資源供選擇，有些成長方式還可線上進行；行政人員檢核表件繳交狀況也非常方便。這些都是我們選擇專業成長客製化系統的原因。

(4) 組織信任氛圍之建立

為了讓規準討論進行順利，也為了讓他評、教學觀察時老師能不害怕打開教室，能促進專業對話及回饋，組織信任氛圍的建立是很重要的。要如何運用各種領導方式，將團隊帶領成學習型組織，是身為教務主任的我需要努力的。

行動～實踐面

一、規準討論篇

本校是以「高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準(參考版)修訂總說明」為規準討論時之參考資料，進行校本規準的討論。

(一) 促進者的角色

身為教務主任的我，在所有評鑑歷程均與老師共同參與。在帶領規準討論時，我要擔任何種角色？我的自我定位是：討論過程中是一個討論促進者，分組發表時則為總結歸納者。

在討論規準時，扮演促進者實為一大挑戰。團體中的確有一位老師因平時和大家溝通較少，個人想法比較堅持，以致和大家不太互動。當大家熱烈討論時，這位老師在討論的過程中幾乎不曾開口，要進行意見表決時也從不舉手，以致這一組的討論常常陷於尷尬的場面。於是我主動加入這一組的討論。我的處理方式是，在大家討論的過程中，「主動」請這位老師也說說自己的想法，並加以追問釐清想法。每次每位夥伴發言完都給予正向回饋，讓所有的人都有發言，充分表達自己的想法，這樣的方式，似乎有化解這一組所面臨到的尷尬場面。

(二) 深入的專業對話

在校本規準的討論過程，有一些精彩的片段。

片段一(10111會議記錄)：指標內涵的深入討論

「A-5-6透過發問技巧，引導學生思考。我們可以問小朋友為什麼從漁止祭後大家就停止捕飛魚了？」T1老師說。

「這聽起來是要學生直接給答案，沒有扣到引導學生思考的部分，而且也聽不太出來有發問的技巧。」T9老師說。

「怎樣才算有發問技巧？」T1老師說。

「我覺得問題應該是有層次性的，由淺入深。」T9老師說。

「魚止季？不就直接可以就字面理解，魚止，應該是表示魚的數量大幅減少了，所以這是停止補魚的季節。」尚在腦筋打結的我提出疑問。

「主任，你搞錯了，此「漁」非彼「魚」，此「祭」非彼「季」。」T2老師笑著說。

「這兩個名詞，飛魚季和漁止祭，哪個詞該寫魚或漁，哪個詞該寫季或祭，學生容易混淆。」T1老師說。

大家七嘴八舌的向我解釋後，我才瞭解漁止祭背後的意義。

「我們應該引導小朋友思考的是漁止祭背後的意義。」我說。

「要如何有層次的提問呢？有點困難。」T2老師說。

「T10老師，分享一下你的想法。」我刻意邀請T10老師加入討論。

「我們或許可以先從讓小朋友觀察用字的不同開始。」T10老師說。

「老師可以先問，漁止祭的『祭』和飛魚季的『季』為什麼用字不同？再問，漁止祭是什麼意思？最後才提問，為什麼從七月開始大家就約好停止捕飛魚了？」T10老師接著說。

「我覺得要在最後一個提問加上，既然飛魚還是那麼多，為什麼從七月開始大家就約好停止捕飛魚了？這樣更能引導小朋友深入思考珍惜自然資源的意義。」T1老師說。

最後大家同意以這三個提問句做為這條參考檢核重點的檢核事例。

片段二(1020306會議記錄)：參加教專意義的省思

「如果大家的評鑑結果都是打通過或是值得推薦，那表示我沒有需要改進的地方，那參加教專還有甚麼意義？」T11老師說。

T11老師的這番話引起大家一陣沉默。

「教專的目的就是要促進教師專業成長，沒有完美的教學，只有更好的教學。」我接著說。

「雖然都勾通過，但還是可以在觀察後會談給建議。」T2老師說。

「或者我們雞蛋裡挑骨頭，至少勾一樣待改進之處，這樣明年再做時才有努力改進的目標。」T2老師說。

「雖然被勾待改進，不代表說表現很差，這表示整體看下來，這個部分還可以再更好。」我說。

「不過是否勾待改進，我們最後還是尊重評鑑人員。」我接著說。

就這樣，達成共識，大家都會有待改進的部分。

片段三(1030226會議記錄)：重新定義觀察檢核重點的使用

103年是我們辦理教專評鑑的逐年期第二年，我們第二年辦理A、B兩個層面，在規準的討論部分，我們重新檢視規準，討論是否有需要增修的部分。

「我們去年在討論規準時，大部分老師無法達到的指標或參考檢核重點我們就把它拿掉。既然觀察表上可以勾未呈現，我們可以考慮不要把這些參考檢核重點拿掉，只要勾未呈現就好。」T12老師說。

「未呈現和不適用的層次好像不一樣。未呈現是表示可以用而未用，不適用則是真的不需要使用」T11老師說。

「我們的評鑑表的評鑑結果項目是不適用而非未呈現。」我補充說明。

「贊成T11老師的說法，我們可以勾選不適用，不需將一些可能會用到的參考檢核重點拿掉。」T8老師說。

就這樣，達成共識，我們A層面的參考檢核重點第一年為12條，第二年增為19條。(如附件一)

(三) 評鑑工具的選擇

在認識完各類評鑑工具後，參與教專教師共同決定之評鑑工具為觀察前後會談表，會談表之格式由我們提供；自評與他評的評鑑表則利用教師專業成長客製化系統進行線上填寫，觀察前後會談表及教案均上傳至系統中；軼事記錄表則提供教師自行使用。

二、正式評鑑篇

(一) 第一年：建立互信基礎

為了減少老師的恐懼感，建立互信基礎，第一年正式評鑑中教學觀察的評鑑人員由受評老師們自己邀約，邀約後的名單提交教專推動小組審議。而在進行教學觀察的時間部分，也是老師們主動互相調課後，再將正式評鑑時間提交我們彙整。

第一年開始進行正式評鑑前，校長忽然表示也要入班進行教學觀察。校長此舉雖是基於支持與參與的立場，但卻引起教師極大的恐慌。第一年是互信基礎的建立，校長與受評教師間的關係是否立足於互信基準，從老師們的反應即可得知。在與校長商量後，校長也決定從善如流。校長不入班，但正式觀察時需要架攝影機，校長會觀看老師的教學影片。

(二) 第二年：教學觀察加入專業人員

「……這位受評者整堂課是以遊戲方式進行課程複習，但在A-4-5澄清迷思概念、易錯誤類型及引導價值觀及A-4-7 適時歸納學習重點兩條檢核重點均被勾優良……這是學科專業素養不足所造成的認知差距……」(1020527 T9老師訪談。)

在許多研習場合每每有人問到，評鑑人員若非該科專門教師，如何擔任評鑑人員，又如何給予適當的教學回饋與診斷，這樣的問題一再的被提出。所以，我們在第二年的教專推動小組會議中決議：第二年辦理時，評鑑人員增加為二人。其中一人必須是學科專長教師，必須是任教該領域之教師或是該領域之輔導員，另一人可為非學科專長教師，協助關於班級經營部分的評鑑。

第二年要進行教學觀察前，校長表示，去年的影片都只看到老師的正面，學生的部分只看到背影。校長希望從第二年開始，攝影機能有兩部，從前、後方攝影，除了可觀察老師的教學，亦可觀察到學生的學習反應。故從第二年開始，正式觀察時，都架著兩部攝影機。

省思～成長面

我們第一年辦理教專時，為了讓老師不害怕踏進來，就只進行教學觀察一種評鑑方式，也未要求老師撰寫成長計畫。第二年，推動小組希望老師能對教學觀察的評鑑技術再熟練一點，也害怕過度加重老師負擔，所以第二年還是只進行教學觀察一種評鑑方式，但開始請老師針對評鑑結果撰寫評鑑計畫。第二年也同時對參與教師預告第三年我們要加入檔案評鑑，為了讓老師能順利製作教學檔案，從第二年開始，我們也請輔導夥伴和老師們分享如何製作專業教學檔案。

一、教師成長省思

參加教專對老師的教學到底有沒有幫助？103年9月訪談了所有本校參加教專的老師，大家都一致認為，參加教專評鑑對個人教學品質的提升有幫助。

「……透過教學觀察、觀察前後夥伴的對談，對自己的教學很有助益。……但我覺得讓自己對教學有再一次深刻省思是在製作教學檔案及撰寫行動研究報告，在整理教學檔案時，也重新對自己的教學再一次進行省思，這是我覺得比較有助於成長的地方…我們從未寫過教學成長計畫…」(10309 T8教師訪談)

「……透過自評，省思自己的教學；透過教學觀察，和評鑑者對話，發現自己看不見的盲點……在以前的學校雖然參加了很多年的教專評鑑，但一直都沒有寫教學成長計畫，學校也未規劃相關成長課程——」(10309 T6教師訪談)

「……我一直都不認為我的聲音很大。我還怕學生聽不到我的聲音而一直用麥克風。我始終認為，學生的聲音很大，我一定要比他們更大，壓住他們，學生學習才能專注……經過評鑑後我才知道這樣的處理方式可能適得其反，我在評鑑後試著調整說話音量及說話的方式，發現學生反而比較願意注意聽我在說什麼……」(10309 T2教師訪談)

「……我覺得是針對被觀察的那一堂課的課程比較有幫助。雖然說與評鑑人員觀察前後的會談能得到許多寶貴的意見，但我覺得教師專業社群帶給我的成長更多。在社群中大家針對所遇到的問題，共同討論以何種教學策略來改進，一起分享自己班級的學習狀況，一起針對學科內容進行專業討論，這些都是我覺得收穫比參加教專評鑑多的地方。但教專的教學觀察不是對我全無幫助，例如，我上課有許多贅語或是口頭禪，就像「OK，再來——」之類的，若沒有他人來進行教學觀察給我回饋，恐怕我始終不知道我整堂課居然說了30多次的OK……」(10309 T9教師訪談)

在訪談的過程中，綜合大家的看法，老師們認為幫助自己專業成長最有效的方法是參加教師社群，其次是製作專業教學檔案，最後才是教學觀察。

雖然大家都肯定參加教專能幫助自己專業成長、改善教學，但收穫有限。根據訪談結果，教學觀察是大家覺得有收穫但收穫較少的。因為所獲得的回饋就是根據觀察那一堂課的教學內容來進行會談。除非大家真的很有時間，能常常找到夥伴來幫自己進行教學觀察，持續而有系統的進行觀察與回饋，才能真正獲得有效的成長。而有參加過多年教專經驗的老師，覺得製作教學檔案反而更能幫助自己專業成長及教學省思。在製做教學檔案的過程，一方面回顧自己的教學歷程，一方面看到自己的成長，再透過教專規準的聚焦，讓自己對教學再一次深刻的省思。

大部分的老師覺得參加教師專業社群給自己的成長最多。在對話回饋部分，因教專的觀察前後會談人數只有一、二人，而社群組成老師至少有五、六人，對話的廣度與深度都比教專的會談來的豐富而專業，特別是專業學科相關知識的社群，老師覺得在社群中，不論是學科知識、一般教學知識、學科教學知識，收穫都遠比參加教專的收穫多。

過去曾有多年參加教專經驗的老師，都不曾寫過成長計畫。但教專最重要的部分應該就是專業成長。透過教專促進教師專業成長，提升學生學習成效。我們在進行教專的第二年開始請老師在評鑑完後，擬訂專業成長計畫。透過教專客製化系統，老師們可以方便的挑選成長資源，規劃成長方式。根據客製化系統對規準通過率的統計，本校各項評鑑規準的通過率幾乎是100%，僅在A-7運用學習評量評估學習成效，他評部分呈現7.1%的「有成長空間」。行政若要規劃全校共通需求的研習，可以辦理的大概就是學習評量方面的研習。

但老師個人所擬的成長計畫，希望學校辦理研習的比率卻是0%，由於個人成長需求均不同，再加上不一定找得到成長需求相同的夥伴組成社群，所以有超過80%的老師選擇的專業成長方式較傾向於個人進行的方式。例如：研讀專書、觀看線上演講、影音教學----

二、行政運作省思

歷經兩年之教專歷程，我們發現行政之運作及帶領需具備以下三個部分：完整規劃、以身作則、關懷倡導。

完整規劃包含事先規劃教專行事曆、規準討論模式規劃、建立表件格式、建置教專客製化系統。事先規劃教專行事曆，按表操課，讓老師安心；規準討論模式的規劃及有效帶領，建立檢核重點具體事例，讓規準討論不空轉。建立表件格式及教專客製化系統，方便老師使用，也方便老師整理資料或會談時不會偏離議題。另外，在每次討論或會議之後，將討論或會議的結果mail輔導夥伴，聽取建議，若有規劃或執行不是當之處也可及時修正。

以身作則是行政與老師間建立平等對話、信任關係的重要關鍵。主任以教師領頭羊身份與老師共同進行討論與教學觀察，讓老師比較不會感覺教專評鑑是一項行政命令，也讓老師感覺行政是平等又可依靠的夥伴。

關懷倡導則是教專能不能持續推動的關鍵之一。經常關心、激勵老師，讓老師感覺到學校的支持，願意持續保有對教專執行的動力。

103年9月，有位新介聘至本校的T12老師主動說要參加教師專業發展評鑑，著實令我驚訝。言談中知道T12老師已有進階研習書，在之前的學校也參加了多年的教專研習，於是我與T12老師相約於午後進行訪談。

「…您參加教專這麼多年…是什麼動力讓你想繼續參加？」

「…一開始只是試試看，後來就一直參加了…」

「教專的主要目的是在促進教師專業發展，您也是因為希望在專業上有所成長所以持續參加教專嗎？」

「…雖然教專的主要目的是在幫助老師專業成長，但我參加得這幾年，感覺大部分的人還是流於形式或是只重視評鑑流程，專業成長這個部分較少有人注意…也有些人只是為了拿一張證書。我自己則是，每年正式評鑑時間到了，就做一下…」

「…所以你認為教專對於教學成長沒有太大幫助？」

「也不是這樣說。對我而言，我要看帶領的主任。若主任很用心帶著做，我會被感染，會很想跟著大家一起精進。若主任的目的只是在『執行』一件工作，我也就跟著『單純執行』，把流程跑完就是…」(10309 T12老師訪談)

李俊湖(2007)指出，教師評鑑要能成功，則必須要行政上之支援。若有校長及主任的行政領導與支持，是成功的關鍵因素。和T12老師訪談完後，我忽然莫名感動起來。我想，一定還有其他老師和T12老師一樣，希望有人帶領，希望有團隊支持共做。剎那間在老師的需求上，看見自己的使命。

我們的足跡----代結論

興隆國小今年是第三年辦理教專，在進行教專的路上，算是起步不久。因為教師結構的關係，在一開始推動時，我們沒有如許多學校受到來自教學現場老師的阻力，沒有戲劇張力般教師抗拒的故事。我們一開始雖進行順利，但我們要擔心的是持續性的問題。三年撞牆期即將來到，要如何才能讓老師每年都願意進行教專，認為教專是一件需要且值得做的事。這二、三年來，我以教務主任身分帶領老師進行教專的過程，有一些感想。

一、轉化、簡化與內化

為了減輕老師的負擔，不讓老師覺得參加教專耗時費力，我們透過「轉化、簡化、內化」來協助老師減輕負擔，並期望老師能體會到教專的價值。

轉化：透過教師專業對話的討論，轉化抽象的規準內涵使其真正可行，並舉出檢核事例來讓規準具體化。

簡化：利用教師專業成長客製化系統來做為評鑑工具。

內化：帶領老師專業對話，期待參與教師不是「為評鑑而評鑑」。評鑑重點不在於操弄規準和填寫表格，而是讓教師透過參加教師專業發展評鑑能懂得教學反省，在教學觀察時能「見賢思齊，見不賢內自省」，主動思索如何做到專業成長、教學精進（吳俊憲，2010）。

二、教專對教師專業成長的幫助。

一般學校如果先開始進行教師專業發展評鑑，當評鑑技術熟練後，遇到推動瓶頸，會接著轉型為教師專業發社群，更精進於教師專業成長。但興隆國小是一所教師專業社群走在教專前面的學校。我們從創校第一年即開始辦理教師專業社群，第二年才進行教師專業發展評鑑。過程中，老師們都覺得參加教師專業社群對老師的專業成長比參加教專更有幫助，不論是在內容的深度或廣度上。雖說評鑑技術的熟練也是一種成長，而教專就像全身健康檢查，透過指標及檢核重點，有系統而全面的對自己的教學進行檢視。但除非促進教師專業成長部分有更顯著的因素讓老師有感，找到教專不可取代性的價值，才能有效的說服老師，要提升教學品質、促進教師專業、提升學生學習成果非參加教專不可。不然，促進教師專業成長的管道非常多，教專並非老師的必要選擇。而這樣的結論，在許多專家學者的研究中，也常被提及。評鑑內容無法符合真實的教學現場和問題，受評教師如何從一堆質性描述或量化指標來發掘自己教學上的優缺點？何況有些學習風氣及行為表現是無法量化的。教專除了要提供更多的誘因來鼓勵老師參加，也要儘量符應教學現場並協助解決教學實務問題，讓教師參與「有感」，且要是能貼近自己的成長需求(吳錦惠、張育銓、吳俊憲，2013)

三、壓縮的現代化

我們學校在推動教師專業發展評鑑時，為了推動順利且有效率，行政做了詳盡且有效率的執行規劃，讓老師在一開始接觸教專時就能按部就班、井然有序的完成所有評鑑事務。但兩年多來，我們也開始擔心，行政縝密的規劃，對教師專業發展評鑑事組力還是助力？老師會不會從評鑑中逃走？

就像佐藤學教授所說的，在經歷壓縮的現代化後，學習講求效率，學生找不到學習動機而從學習中逃走。我們規劃教專也一樣，為了推動有效率、減輕老師負擔，做了詳盡的執行規劃，這會不會反而剝奪了老師仔細思考參加教專價值的歷程，最後老師因找不到評鑑的動機，反而從評鑑中逃跑？

第一年我們如履薄冰般的開始推動教專，最大的目標在建立一個互信的氛圍。第二年我們的評鑑技術比前一年熟練了，評鑑的文化也比第一年更成熟了。雖說技術上的熟練也是一種成長，但要讓老師持續往專業成長，面向可能要更深更廣。不僅只是教學觀察，還有深入的專業對話、自我省思，讓老師感受到專業有在「發展」，才能不從教專評鑑中逃跑。若將來還有機會進行後續研究，我們希望把社群運作制度化，不管是精進計畫的社群或是

教專社群，透過深入的專業對話，讓老師體認到社群運作一定要加入教學觀察，透過教學觀察發現學生的學習契機，進而反思教師教學的有效性。如何透過深化社群的運作讓老師發現教專的珍貴價值，不會從教專評鑑中逃走，這是我們後續還要再探討注意的。

四、校本規準的盲點

顏國樑(2003)指出以學校為本位的教師專業發展評鑑模式是很重要的，而校本的評鑑模式其中就包含評鑑項目、規準及運用評鑑結果。我們從教專客製化系統的統計中看到一個有趣的現象，以102學年度來說，全校老師的評鑑結果，每一條指標全校參與教師自評部分是百分之百通過評鑑，他評部分只有A-7運用學習評量評估學習成效，呈現7.1%的「有成長空間」。這樣的結果代表我們都教得非常好，不需要再成長嗎？

我們反思，其實從校本規準的討論就有盲點存在。學校在討論校本指標時，會把老師最沒把握達成的指標先刪除，僅保留大部分老師有能力達成的指標。或許這就是參與教師幾乎百分之百通過評鑑的原因之一。若以逆向思考，被老師刪除的那些指標是老師最沒把握的部分，或許才是老師最需成長的地方，而學校若要辦理全校共通性的增能研習，若只單由老師的評鑑結果，從未通過的規準來尋找老師的成長需求，也許更可以考慮辦理和被刪除的指標相關的研習，可能更符合老師的成長需求。

五、教專客製化系統

我們從第一年就開始使用教專客製化系統，E化評鑑作業流程，減少資源浪費。教專客製化系統對我們學校老師而言，確實能減輕一些負擔。例如正式評鑑後的綜合報告表，系統會自動將自評與他評整合，老師們不用自己再重新彙整。

另外，提供豐富的教師成長資源，以利製作客製化教師專業成長計畫，也是讓老師深感方便實用的地方。而對學校行政端的好處是，檢核表件方便，全校的評鑑結果能提供學校統計數據作為整體規劃校內成長與研習之參考，且管理學校參與「教師專業發展評鑑」之歷年檔案也非常方便。

教育部最近大力推薦參與教專學校使用客製化系統。客製化系統雖有其好處，但也非每所學校都適合使用。需視學校教師對雲端系統的接受度、學校硬體設備還有系統平台是否容易操作而定。不論是紙本或E化的作業流程，都只是記錄的工具，若真要用客製化系統，就要善用其資料統計所透露出來的訊息及成長資源的部分才有意義。

教師專業發展評鑑在興隆最後會走成如何的一個風貌，我們都無法預測。但可以看到的是大家都正在進行著邁向學習型組織的各項修練。透過教專規準帶領我們進行系統性思考，透過教學觀察及會談改變原有的心智模式，透過教學檔案的製作、教學省思及教師專業社群的支持與對話，群體學習，超越自我。而我們更要帶著大家找到教專不可取代的價值，共享願景。這當中始終縈繞著我們的大家的一條線就是「信任」。我們期待因為信任，我們共學、共好而且變得更好！

參考文獻

- 王善美（2007）。屏東縣東興國小實施教師專業發展評鑑經驗分享。載於教育部主辦之「96年度中區試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會」文集(頁 75-83)，台中。
- 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。
- 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。
- 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未出版碩士論文，臺北。
- 李俊湖（2007）。從教師評鑑談教師專業發展評鑑。研習資訊，24（1），139-148。
- 林幸君(2008)。台北市國民小學教師對教師專業發展評鑑認同度之研究。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，台北市。
- 金美琴（2007）。苗栗市福星國小試辦經驗。載於教育部主辦之「96年度中區試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會」文集(頁 34-41)，台中。
- 范國樑（2007）。台中縣新興國小試辦經驗。載於教育部主辦之「96年度中區試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會」文集(頁 42-55)，台中。

- 張素貞（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，89，49-70。
- 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(2009)。中小學教師專業發展評鑑教師評鑑實施問題與解決策略。教育人力與專業發展雙月刊，26(5)，17-23。
- 教育部（2006）。試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊。教育部，台北。
- 教育部（2009）。教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點。教育部，台北。
- 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
- 楊憲勇（2008）。臺北縣國民中學試辦教師專業發展評鑑之個案研究。國立臺灣師範大學教育學系未出版碩士論文，臺北。
- 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。
- 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，28，259-285。
- 顏國樑（2003）。教師評鑑的基本理念、問題及作法。教育研究月刊，112，62-77。

【附件一】

101學年度新竹縣興隆國小校本評鑑指標檢核事例討論

A層面－課程設計與教學

(灰底字為一年級討論內容；其餘為二年級討論內容)

層面	評鑑指標	參考檢核重點	檢核事例
A 課程 設計 語 教 學	A-3 精 熟 任 教 學 科 領 域 知 識	A-3-1 正確掌握任教單元的教材內容。	1.以書面資料(教案)正確呈現預定教學之教材內容。 2.教師講述內容為正確學科知識。(例如:聖誕紅是葉子不是花、部首筆順講錯) 3.教師能夠以各種形式教案呈現預計教學概要內容，由教案中佐以教師教學活動即可歸納出教師符合該檢核重點。
		A-3-2 有效連結學生的新舊知識或技能。	1.教師教授新知識時，能複習前一堂課的教學內容。(例如：以一年級數學課為例，在教授一位數的連加時，有先複習二數相加的題目) 2.以一年級國語課為例，教授生字時，教師先讓孩子回憶相同部件的字。 3.以二年級生活課為例，在教授生活第二單元「種子找新家」時，先請學生回憶之前國語課「種子找新家」課文裡介紹的植物種子散播方式。 4.以二年級數學課為例，在教授3位數計算時，先請學生回憶2位數的計算規則，並舉例說明，藉以勾起學生回憶。
		A-3-3 教學內容結合學生的生活經驗。	1.以一年級數學課為例，教師教授日期用當月份之月曆。 2.以一年級生活課為例，介紹校園植物時以校園內出現的植物為主，而不是以課本中的植物為教材內容。 3.舉例說明以生活常見物品為主，如：玩具、餅乾、水果……等等，而避免使用生活經驗中較少接觸的物品，如：網咖、雜貨店。 4.以二年級生活課為例，舉例說明生活中常製造的垃圾，進行資源分類回收的教學。

層面	評鑑指標	參考檢核重點	檢核事例
A-4 清楚 呈現 教材 內容	A-4-4 提供學生適當的實作或練習。	1. 教師能提供練習題。(例如：以一年級數學課為例，教師在教授一位數連加後，能再重新佈題給學生練習。)	2. 以一年級國語課為例，教師教完生字後能練習造詞。 3. 以二年級數學課為例，教師先行說明並示範天平的操作方式，並請學生以身邊可取得之物品進行重量的比較 4. 以二年級體育課為例，教師先行說明並示範樂樂棒球的技巧，並請學生先從拋球、接球、兩人對傳、跑壘…等等，使學生能夠熟練之。
		A-4-5 澄清迷思概念、易錯誤類型，或引導價值觀。	
		A-4-7 適時歸納學習重點。	

層面	評鑑指標	參考檢核重點	檢核事例
A-5 運用有效教學技巧	A-5-4 教學活動轉換與銜接能順暢進行。	1. 以一年級數學課為例，老師講述佈題後，要請小朋友拿小白板出來練習題目，老師會說：「最安靜且迅速的拿出白板的那一組可以加分！」 2. 以二年級美勞課為例，老師從講述轉換到材料發放的過程中，能善用技巧（安靜的坐好可以先拿到喜歡的顏色）讓孩子守秩序的拿取材料，並且回到座位等候老師下一步的指示。	
	A-5-6 透過發問技巧，引導學生思考。	1. 以一年數學課為例：課本上有三個算式， $6+6=12$ ； $6+7=13$ ； $6+8=14$ ，課本內的佈題只是詢問學生「觀察上面的算式，你發現什麼？」教師可以透過不同層次的提問引導學生觀察算式的差異： (1) 這三則算式當中，有哪些地方是相同的？ (2) 這三則算式當中，有哪些地方是不相同的？ (3) 教師指著算式請學生觀察不一樣的數字6、7及12、13。發現當7比6多1時，13也就比12多1。 (4) 教師再佈題 $6+9=()$ 、 $6+10=()$ ，等學生算好再佈題 $6+11=()$ ，最後，教師再 $5+12=()$ ，以檢視學生是否了解當被加數固定時，加數增加，和也隨著增加。 2. 老師發問後，能夠有適當的待答時間（5--10秒）。 3. 以二年級國語課為例： (1) 教師先問：「漁止祭的『祭』和飛魚季的『季』為什麼用字不同？」 (2) 接著老師詢問：「漁止祭是什麼意思？」小朋友回答。 (3) 老師繼續提問：「既然飛魚還是那麼多，為什麼從七月開始大家就約好停止捕飛魚了？」	

層面	評鑑指標	參考檢核重點	檢核事例
		A-5-7 使用有助於學生學習的教學媒材。	1. 以一年級數學「時間」單元為例，選擇具有刻度及數字的時鐘為教具，讓學生能清楚時間概念。 2. 以二年級國語「好鄰居」為例，學生現實生活情境中無法觀察啄木鳥，教師以影片讓學生觀察啄木鳥生態，了解為什麼啄木鳥是樹醫生。
A-6 應用良好溝通技巧	A-6-2 口語清晰、音量適中。	A-6-2 口語清晰、音量適中。	1. 以能讓最遠學生聽得清楚為原則，並且不讓最近的學生感到不舒服。 2. 能夠針對不同的年段使用不同的說話速度，如高年級可使用正常談話速度，低年級則減緩談話速度。
		A-6-4 教室走動或眼神能關照多數學生。	1. 上課時學生如不專心，教師以眼神暗示。 2. 以數學課例，教師佈題後，行間巡視發現學生如有困難再從旁指導。
A-7 運用學習評量評估學習成效	A-7-1 教學過程中，適時檢視學生學習情形。	A-7-1 教學過程中，適時檢視學生學習情形。	1. 以數學課例，教師講述後再佈題，以檢視學生的學習情形。 2. 以國語課教授照樣照句為例，教師佈題讓全班先共同練習兩題，再讓學生個別完成兩題。

* 上列字體反白即為本校教專伙伴討論之後，根據校本狀況所做修正。

102學年度新竹縣興隆國小校本評鑑指標增列 A層面七個規準及增列理由表

編號	層面 A 課程設計與教學- 評鑑指標	參考檢核重點
1	A-2 研議適切的教學計畫	A-2-1 依據教學目標與學生程度編寫符合學習需求的單元教學計畫。
	決議增列原因	教學前應有教學計畫，該教學計畫由教學者與觀察者於觀察前會談討論修訂，以作教學最好準備。
2	A-2 研議適切的教學計畫	A-2-3 針對教學計畫作省思與改進。
	決議增列原因	對於教學者的教學計畫應於教學後會談討論，以提供教學者與觀察者作省思與改進，有效運用在日後適當教學情境。
3	A-4 清楚呈現教材內容	A-4-2 有組織條理呈現教材內容。
	決議增列原因	每一節課的教學應該有由簡至繁、由易至難的層次安排，教學內容有先後的適當組織和條理，有助於學習者了解與吸收。
4	A-4 清楚呈現教材內容	A-4-6 設計引發學生思考與討論的教學情境。
	決議增列原因	教師在教學過程中應多設計教學情境鼓勵學生思考並進行團體討論，此舉有效提升學生對學習的動機，並對學習有較深刻的了解。 附註：依教學者對課程的安排，可勾「不適用」。
5	A-5 運用有效教學技巧	A-5-2 教學活動或教學方法有變化。 (本檢核重點原文為：善於變化教學活動或教學方法。經討論決議改之，以適合本校需求。)
	決議增列原因	在課堂上，教學者應使用不只一種的多元化教學方式，讓不同的學習者有多種面向的學習，讓學習有趣不單調。 附註：依教學者對課程的安排，可勾「不適用」。

編號	層面 A 課程設計與教學- 評鑑指標	參考檢核重點
6	A-6 應用良好溝通技巧	A-6-1 板書正確，工整有條理。
	決議增列原因	板書為教學者和學習者之間溝通的工具，教學者應注意板書書寫時的工整和正確性，給學習者良好的示範效果，也可適用在電子白板上。
7	A-6 應用良好溝通技巧	A-6-3 運用肢體語言，增進師生互動。
	決議增列原因	肢體語言又稱身體語言，是表示使用身體運動或動作來代替或輔助聲音、口頭言語或其他交流方式進行交流的一種方式，教學者可以在教學過程中，多使用如：目光凝視、身體靠近、手勢擺動等肢體語言，以增進教學的多元和活潑性。

102學年度新竹縣興隆國小校本評鑑指標增列 A層面七個指標之檢核事例參考

A-2-1 依據教學目標與學生程度，編寫符合學習需求的單元教學計畫。

- 1.能以書面資料呈現單元教學計畫，內容能符合教學目標。
- 2.教學計畫有考量學生的先備知識和舊經驗，並符合學生程度。

A -2-3 針對教學計畫作省思與改進。

- 1.教師於教學後，依據與學生之間互動與反應，和觀課夥伴的建議，對教學計畫做修正。

A -4-2 有組織條理呈現教材內容。

- 1.以二年級數學領域<1000以內的數>為例：
先讓學生複習200以內的數，再以1、10、100逐一累加的方式，帶進千位數的概念。

A -4-6 設計引發學生思考與討論的教學情境。

- 1.以一年級生活課程<水單元>為例，先讓學生觀察水車轉動的情形，學生提出觀察到的現象和問題，再讓學生分組討論有效的問題(教師的提問應有助於學生的思考)。
- 2.以高年級閱讀課，閱讀<哥倫布發現新大陸>此書為例，教師提問，如果哥倫布沒有堅持其理想，我們現在的世界會有什麼不同？

A-5-2. 善於變化教學活動或教學方法。

以一年級數學領域<50以內的數>為例，透過買賣的活動，讓學生認識幣值，瞭解錢幣的價值，以及幣值間的轉化(1個十元可換2個五元，還可以換10個一元)

A-6-1 板書正確、工整有條理。

學生可了解老師於黑板上所書寫的文字或符號，所代表的意義。

A-6-3 運用肢體語言，增進師生互動。

- 1.教師於課堂上所表現出的肢體動作、表情或語言，可讓學生感受到教師回饋的訊息。
- 2.教師於教學時，加入適當的手勢，讓學生更了解此概念所代表的意義。
以三年級閩語課<洗喙>為例，老師可帶學生一起做出刷牙的動作，讓學生更清楚其意義。

