

國立教育研究院籌備處
第 104 期國小主任儲訓班專題研究

國民小學教師評鑑的指標建構之研究

指導教授：鄭崇趁博士

組 員：莊凱杰 呂國良 余文光 程元鋒

王正信 許學政

國民小學教師評鑑的指標建構之研究

壹、緒論

一、研究動機

教育開放聲浪中，國外思潮不斷湧進，教育當局亦將自治權下放給地方教育主管機關與學校。如此，教師專業能力必受嚴格檢驗，才能成為教學工作的中堅及學校教育的導航。教育改革的成功繫於教師的專業，而教師的專業有賴於健全的專業發展，完善的評鑑方案有助於專業發展的落實，良好的評鑑指標對評鑑方案的實行將能提供具體的依據。

一般而言在整個教學歷程當中，影響教學活動實施成效的主要因素可區分為學生、環境、教師、教材、教法和目標等六項。其中學生是學習活動的起點，目標是學習活動的終點，而教師則居於學習活動的中樞，教師的引導、啟發，教與學的進行對學生學習成效具有絕對性的影響。所以當學校進行計畫與課程改革中，教師素質的增長係為教育進步的關鍵。教育改革的成功仰賴於培養教師的基本知能、能深度思考和解決學生問題的能力，還要求教師具備對其教學內容深度的瞭解。

教學為一項專業工作，教師為一個專業人員，此是無庸置疑的。然教師在社會上的地位亦非昔比。教育當局極欲建立教師專業地位，而積極推動教師進修制度。但專業能力是否應受評鑑，在傳統思想規範下，亦不無爭議之處，目前雖然有教師成績考核辦法，但並無法律授權依據，且考核多流於形式，實施了五十年的教師成績考核工作，卻未能建立一套具體可行且具公信力的教師評鑑制度。

高雄市教育局於 88 年 8 月提出「高雄市高級中等以下學校教師教學評鑑試行要點」，並確定 89 學年度起實施教師評鑑，其目的為提高教師教學效果，透過診斷、輔導等方式提供教師自我反省教學的機會，促進教師專業發展。此政策一提出，教師們莫不紛紛討論並質疑此政策若匆促實施是否會適得其反，尤其是在教師評鑑規準尚未建立之前實施，將使教師們無所適從，未蒙其利先受其害。就如張德銳（民 81）指出，一個理想的教師評鑑系統必須根據教師評鑑目的，採用適當的評鑑指標；然後根據指標，來決定適當的評鑑方法和程序。如果評鑑指標設立不當，則再好的評鑑方法、分析技術和程序，也無法蒐集到適當或者合用的教師評鑑資料。國內專家學者研究發現，實施教師評鑑對提昇教育品質能發揮相當大的功能。張德銳於民

81 年以台灣地區 2,400 位中小學學生、家長、專任教師、教師兼任行政人員、校長、教育行政人員、學者專家等七類為對象，也發現有 76.7% 的受試者很贊成或贊成目前我國中小學推行教師評鑑制度，同時也有 82.3% 的受試者認為透過教師評鑑可以促進學校革新。所以一般教師對教師評鑑多持正向支持的態度與看法。然迫於教育現場中，人力、物力與時間之限制，除非在未來提高小學教師員額編制，以及提昇小學教師之教學環境，讓教師評鑑制度擁有充裕時間實施。

盱衡目前國內已實施或將實施教師評鑑的縣市中，似乎無法將學者專家所提出之評鑑規準或指標、效標，完全運用在一般國民小學教師評鑑制度上。因此，如何在眾多評鑑規準或指標中，選用確實可行，又能為國內國民小學教師接受之教師評鑑規準，才是可行之道。

教師面對制度大幅變革的衝擊下，教育行政主管機關，必須做一個全面的評估，作為評鑑規準的依據，使教師均能認同此一制度的公平性、必要性與可行性，如此教師評鑑工作才會落實。在面對師資培育管道多元化、教育績效責任的重視，及教師在職進修等趨勢影響下，實有必要從傳統文化特性中，建立一套符合國情之教師評鑑制度，協助教師迎接新世紀的挑戰。

因此，研究者認為國小教師評鑑規準（指標）之建立除了非常重要之外，在時間上更顯得迫不及待。綜合上述之問題與需要，本研究擬以文獻之蒐集、整理、分析和歸納，並探討國內外教師評鑑之相關理論與研究，藉以歸納出適合國內國小教師評鑑之規準，藉以提昇教師素質，促進教師專業成長，並作為教師評鑑的依據。

二、研究目的

基於上述之研究背景與動機，本研究提出下列之研究目的：

探討國內外教師評鑑之相關理論與研究，建構適合我國的國小教師評鑑規準及建議教師評鑑的可行方式。

三、研究方法

本研究之研究方法採用文件分析法及實施焦點團體座談。利用本研究所蒐集的文本進行分析、萃取本研究所需資料；並以焦點團體方式，針對本研究之問題，探討出其可行的解決策略。

四、研究時程

本研究將依圖 1 所列之進度實行。

	95年7月 20日~ 95年7月 23日	95年7月 24日~ 95年7月 30日	95年7月 31日~ 95年8月 6日	95年8月 7日~ 95年8月 13日	95年8月 14日~ 95年8月 20日	95年8月 21日~ 95年8月 23日
蒐集暨閱 讀相關文 獻	—————					
擬定研究 主題架構			—————			
選定研究 方法			—————			
分析焦點 團體				—————		
論文撰寫				—————	—————	—————

圖 1 研究實施進度甘特圖

貳、現況分析

本章探討有關教師評鑑之相關文獻，共分五節，第一節為教師評鑑的意義和目的；第二節為教師評鑑的規準；第三節為教師評鑑的實施方式；第四節為國內實施教師評鑑的現況；第五節為教師評鑑的相關研究。

一、教師評鑑的意義與目的

教師評鑑是學校整體經營的一部分，為促進教師個人及學校組織之發展，所進行的一個連續性、系統化歷程。藉由公開、公正的評鑑規準，運用各種有效的方法，公正客觀的蒐集教師相關資料，並對其作價值判斷教師工作表現的動態歷程。其結果除可協助教師改善教學品質，促進專業成長外，亦可作為相關決策之參考（楊麗珠，民 94；石璧菱，民 91；施樹宏，民 92；林榮彩，民 90；陳雪琴，民 92；陳白玲，民 91；朱芳謀，民 93；陳怡君，民 91）。

教師評鑑的目的大致可分為兩項，概述如下（楊麗珠，民 94；吳政原，民 93；許明峰，民 93；陳雪琴，民 92）：

- (一)形成性目的 (formative purpose)：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，激勵教師改進教學，以提高教學效果，達成教學目標。並

且可以就教師工作表現的弱點，提供教師適當的在職進修課程和計畫，協助教師專業成長，提高教育品質。

- (二)總結性目的 (summative purpose)：教師評鑑可以判斷教師工作表現水準的優劣程度，以便作為聘用教師、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的依據，藉以促進學校人事之新陳代謝，幫助學校組織的發展與革新。

教師評鑑的目的要兼顧「形成性目的」及「總結性目的」，以形成性目的為主，總結性目的為輔，以協助教師診斷教學優劣缺失，幫助教師專業成長，提高教學品質。

二、教師評鑑的規準

評鑑規準即評鑑所使用之「工具」。一個理想的教師評鑑制度必須根據教師評鑑的目的，採用適當的評鑑規準，來決定適當的評鑑方法。公正一致性的評鑑規準，能被受評者所瞭解與接受，如此教師評鑑方可奏效，達到評鑑的真正目的。

楊麗珠（民 94）將教師評鑑規準分為六個層面：

- (一)教學專業知能：能有系統及有組織教學準備的能力；教學時活用教學方法與技巧，幫助學生瞭解教材內容，提升教學效能。
- (二)班級經營與輔導：能建立和諧互動的班級氣氛；善用班級管理與經營能力；營造安全且有助於學習的教室環境。
- (三)人際互動與溝通：熟悉教室內外與學生、家長、同事之間之互動技巧，與校方保持和諧工作關係，與學生、家長保持聯絡、溝通。
- (四)專業發展與進修：具備學科專門知識與技能；善於運用教學資源與資訊的能力；主動參與研習進修；做好自我省思及終身學習能力。
- (五)校務行政的參與及配合：參與校務的推動，對非教學任務的配合；團隊合作的精神；事病假及曠課職的情形；班級行政業務處理紀錄情形以及接受教師評鑑態度。
- (六)服務精神與熱誠：具備專業態度與素養，需有教學熱誠、敬業精神；對學生有關照與輔導之專業責任。

石璧菱（民 91）則將教師評鑑的規準歸納為七方面：

- (一)教學專業知能方面：任教科目的專業知識與技巧。
- (二)教學活動方面：以教學的歷程中，有關教學計畫、執行與評鑑學生的規準。
- (三)班級經營與輔導方面：對於學生的生活常規、獎懲或學習環境等予以注意。
- (四)校務參與方面：配合學校的校務運作程度以益增學校效能。
- (五)人際關係互動方面：對於學校、家長或教師間之溝通相處，以建立良好人際關係。
- (六)研習進修方面：不斷學習、接受新知，以提昇教學效能。
- (七)特殊表現方面：樂意參與校內外的學生指導或個人的能力表現。

陳雪琴（民 92）認為教師評鑑之規準可以歸納為八方面：

- (一)專業知能：任教科目知能、班級經營知能與輔導學生知能。
- (二)教學技巧：適當的教學規劃與準備、運用不同的教學方法和教學媒體及發問技巧來呈現教學。
- (三)專業進修成長：教師能熱心參與校內外在職進修或研習活動，不斷改進教學並積極從事教育問題的研究以提升教學知能。
- (四)校務配合：能發揮團隊精神與行政單位充分配合，積極參與校務推動，以完成學校政策。
- (五)品德與操守：具有教育愛及友善、溫暖、積極、富同情心等人格特質，且行為足堪師生之表率。
- (六)人際互動關係：熟悉教室內外與學生、學校同事、家長互動之技巧，以建立良好人際關係。且經常和學生、家長及學校同仁保持聯絡、溝通，維持和樂與相互尊重的氣氛。
- (七)勤惰記錄：在符合法令規定與不影響學生學習下，兼顧個人差勤之權利。
- (八)特殊表現：獨特之優良表現或對教學、學校事務有特殊貢獻者。

教師評鑑項目大致可歸納出下列六個領域：教學專業知能、班級經營與輔導、人際互動與溝通、專業發展與進修、校務行政的參與及配合、服務精神與熱誠。

三、教師評鑑的實施方式

教師評鑑的實施方式，以評鑑者的身分而言，教師評鑑的實施可分為教師自我評鑑、同儕評鑑、行政人員評鑑、評鑑小組評鑑、學生評鑑、校外人士評鑑和非教育人士評鑑等。概述如下（楊麗珠，民 94、施樹宏，民 92、陳雪琴，民 92）。

(一) 教師自我評鑑

教師自我評鑑係指教育行政主管機關或學校發展自我檢核表，由教師根據檢核表的內容，填寫相關資料，以了解教師自己的教學績效。

(二) 同儕評鑑

同儕評鑑係就教師的教學、輔導、研究、服務，以任教科目或年級為單位，由同事相互評定。

(三) 行政人員評鑑

行政人員評鑑是一種最傳統的評鑑方式。指由學校行政單位依據教師的公差、請假、缺課補課、上課遲到早退、命題閱卷、送成績的延誤、有無影響行政效率等，屬於一般行政範疇的項目進行評鑑。

(四) 校內評鑑小組評鑑

評鑑小組的成員大多由學校公推之行政人員代表和教師代表組成，對行政人員與教師的權力來說，有互相制衡的功用，藉由共同參與讓教師評鑑過程更公開、公平、公正。

(五) 校外人士評鑑

校外人士係指他校的教師、主任、校長或教育行政機關官員、督學，甚至是負責專門評鑑教師的專家學者及團體或國民教育輔導團體等。

(六) 學生評鑑

學生評鑑乃是由學生評估教師的教學效率，是透過一個結構性或非結構性的問卷或晤談的過程而加以制定。

(七) 非教育人士評鑑

非教育人士係指學生家長、家長會委員或其他社會人士。由非教育人士

直接評鑑教師有其不便之處，但是不排除用間接的方式涉入評鑑。

茲將上述六種評鑑方式之優缺點整理如下（陳白玲，民 91；盛宜俊，民 92）：

評鑑方式	優點	缺點
自我評鑑	<ol style="list-style-type: none"> 1.容易執行。 2.教師對自身的教學具有最深刻了解與反省。 3.可促進教師自我了解，並做必要之改進。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.容易淪為主觀，過於高估或低估自己教學表現。 2.不適任教師或缺乏安全感之教師可能高估自己的表現，而造成資料不正確或不可靠。 3.有些檢核表過於繁瑣，造成教師過度負擔，影響其效益。 4.自我評鑑之結果較難信服於他人。
同儕評鑑	<ol style="list-style-type: none"> 1.評鑑者以專家身分進行評鑑，熟悉課程且有專業經驗，易認同彼此表現，增強滿足感，獲得教學相長之效。 2.相同層級人員互相評鑑，氣氛較輕鬆溫和。 3.評鑑者較多，因此信度較高。 4.彼此交往認識較深，可提供行政人員所無法蒐集到的資訊。 5.教師間以專業觀點互相評鑑，具有促進教師專業成長的目的。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.教師可能會抗拒同儕教室觀察。 2.同儕可能有偏見，令人質疑評鑑結果之信度。 3.互評結果可能不盡真實，不適合人事聘用或獎懲目的。 4.評鑑者所蒐集到的資料往往不易互相比較。
行政人員評鑑	<ol style="list-style-type: none"> 1.管理、監督合一，便於學校之運作、經營，且較能配合教育政策之執行。 2.易於實施，資料亦方便處理。 3.從行政範疇評鑑教師，對維護學生受教權益及提高行政效能，有所助益。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.偏重行政範疇之考量，對提升教學效能較無助益。 2.易受人際關係、個人價值觀及個人對教學方法之偏好等因素影響。 3.易流於片面、主觀。 4.可能形成上級權力過大，而不當施壓於教師，造成部份教師產生恐懼，或奉承、諂媚上級之心理。
評鑑小組評鑑	<ol style="list-style-type: none"> 1.行政人員及教師代表共同參與評鑑，能相互制衡。 2.能兼顧行政及教學立場和觀點，較為客觀公正。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.小組成員之推選需經客觀公正程序，否則易導致結果之偏差。 2.行政人員與教師代表對評鑑目的須有共識並認真執行，否則易流於形式上的客觀。 3.小組成員可能存有私心，未能公正客觀的評鑑。
學生評鑑	<ol style="list-style-type: none"> 1.容易實施。 2.可以蒐集資料，作為改進教學之參考；且協助瞭解情意目標達成之情 	<ol style="list-style-type: none"> 1.評鑑工具之設計必須完善周延可行。 2.易受學生主觀情緒影響，信度令人

	<p>況。</p> <p>3.學生對教學感受直接而深刻，可以真實反映出教師之教學。</p> <p>4.低度成本且是具有高度可靠的資料來源。</p>	<p>質疑。</p> <p>3.可能有損師道。</p> <p>4.學生成熟度不高，可能無法客觀評鑑，並真正了解評鑑的意義。</p> <p>5.可能導致老師為討好學生而產生「福克斯博士效應」。</p>
校外人士評鑑	<p>1.具有教育專業素養，且從事相關性質工作，對教師評鑑能提供較寬廣意見。</p> <p>2.提供學校間觀摩學習機會。</p>	<p>1.校外人士對受評鑑學校及其教師缺乏深入了解，而有以偏蓋全等失真之憾，其評鑑效益將有所限制。</p> <p>2.需提供更多時間，幫助評鑑者了解受評鑑學校之概況，增加評鑑成本。</p>
非教育人士評鑑	<p>1.提供教師績效表現另類層面的意見。</p>	<p>1.缺乏教育專業經驗，無法確實有效反應意見。</p> <p>2.所得資訊多屬間接資料，可能無法說明事實真相。</p>

教師評鑑實施方式要多元，在評鑑者方面以教師自評、校內評鑑小組評鑑、教師同儕互評、及行政人員評鑑較能獲得認同與肯定（陳怡君，民 91）。

四、國內實施教師評鑑的現況

（一）我國現行教師考核制度（楊麗珠，民 94）：

目前國中小教師的考核是按其教學、訓導、服務、品德及處理行政之紀錄，給予甲等（四條一款）、乙等（四條二款）、丙等（四條三款）。僅訂定考核標準的大項目，並未進一步詳細規範其細目，將考核分為「勤惰」、「服務熱誠」、「品德良好」、「訓輔工作得法」、「教學成績卓著」等項目，文字敘述太過廣泛籠統，所呈現的指標過於主觀，難具真實性。所產生的問題如下：

第一：考績以甲等佔絕大部分，不能確實達到評量的功能。

第二：國小教師對「教職員成績考核辦法」瞭解程度明顯不足。

第三：教師之平時考核以及輔導改進考績欠佳者並未落實。

（二）高雄市八十九學年度開始試辦教師專業評鑑

1.評鑑目的：為提升高雄市高級中等以下學校教師教學品質，透過診斷、輔導方式提供教師自我反省教學的機會，促進教師專業發展，維護學生學習

權益。

- 2.評鑑規準：評鑑內容包括教育專業知能、學科專門知能、服務熱忱、人際互動、特殊表現等。
- 3.評鑑方式：評鑑方式包括自我評鑑及校內評鑑：
 - (1)自我評鑑係由教師根據學校的自我評鑑檢核表，填寫相關資料，逐項檢核，以瞭解自我教學工作表現。
 - (2)校內評鑑係由各校組成評鑑小組定期或不定期進行評鑑。評鑑小組由校長擔任召集人，成員包括教師代表及家長代表，教師代表應包含兼行政之教師。

(三)教育部九十五學度開始試辦教師專業發展評鑑

- 1.評鑑目的：協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質。
- 2.評鑑內容：課程設計與教學 40%、班級經營與輔導 20%、研究發展與進修 20%、敬業精神及態度 20%等，其規準由學校參照主管教育行政機關訂定之教師專業發展評鑑參考規準自行訂定之。
- 3.評鑑方式：分為教師自我評鑑、校內評鑑二種：
 - (1)教師自我評鑑：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。
 - (2)校內評鑑：由學校教師專業發展評鑑小組安排評鑑人員進行定期或不定期評鑑。評鑑實施時應兼重過程及結果，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。

五、九十五學年度開始試辦教師專業評鑑各縣市現況

標準發展者	潘慧玲等	張德銳等 (一)	張德銳等 (二)	張德銳等 (三)	張新仁等 (一)	張新仁等 (二)	呂錘卿等
標準/指標系統名稱	國民中小學教師教學專業能力指標	發展性教學輔導系統	教學專業發展系統	發展性教學檔案系統	中小學教師教室教學觀察指標	中小學教師檔案評量指標	教師專業成長指標
一.課程設計與教學	1.課程規劃 2.教學規劃 3.教材呈現 4.教學方法 5.學習評量 共 5 大項 13 條細項	A.教學清晰 B.活潑多樣 C.有效溝通 D.掌握目標 共 4 大項 13 條細項	A.掌握教學目標 B.活用教學策略 C.增進有效溝通 D.善用評量回饋 共 4 大項 11 條細項	A.精熟學科教學 B.活用教學策略 C.增進教學溝通 D.善用評量回饋 共 5 大項 16 條細項	一.精熟學科單元知識 二.清楚呈現教學內容 三.靈活運用教學策略 四.善用良好溝通技巧 五.有效引導實驗或實作活動 共 5 大項 30 條細項	一.課程教學設計與省思 二.學生學習成果評量 共 2 大項 8 條細項	A.能了解並做課程設計 B.能精通所教學科教材 C.能有效進行教學活動 D.能活用適當的教學方法 E.能善用教學媒體以輔助教學 F.能有效進行教學評量 共 6 大項 23 條細項
二.班級經營與輔導	6.班級經營 7.資源管理 共 2 大項 6 條細項	E.班級經營 共 1 大項 4 條細項	E.營造學習環境 共 1 大項 3 條細項	E.營造學習環境 共 1 大項 4 條細項	六.掌握有效班級經營 共 1 大項 5 條細項	三.班級經營與輔導 共 1 大項 5 條細項	G.能營造良好之物理和心理環境 H.能建立並維持班級常規 I.能做好學生輔導工作 J.能做好親師關係 共 4 大項 13 條細項
三.研究發展與進修	8.自我發展 9.專業成長 共 2 大項 6 條細項					四.研究發展與進修 共 1 大項 15 條細項	K.能從事研究和進修 共 1 大項 6 條細項

四、敬業精神及態度	10.專業態度 共 1 大項 2 條細項			F.善盡專業責任 共 1 大項 5 條細項		五.行政與服務 共 1 大項 5 條細項	L.具備良好的教育專業態度 共 1 大項 4 條細項
五、其他	11.課程評鑑 12.教學評鑑 共 2 大項 8 條細項					六.個人專業背景 共 1 大項 3 條細項	
試辦縣市	曾在台北縣部份學校試用，至今仍在逐步試作推廣中。	曾在台北市、宜蘭縣、台中市、台南市等部份學校試用	曾在台北市、宜蘭縣、台中市、台南市等部份學校試用	曾在台北市、宜蘭縣、台中市、台南市等部份學校試用	曾在高雄市、宜蘭縣、高雄縣、台南市部分學校試用	曾在高雄市、宜蘭縣、高雄縣、台南市、彰化市部份學校試用	曾在台中縣部份學校試用

六、教師評鑑的相關研究

- (一)教師評鑑項目：評鑑內涵應多元化，發展一套健全的評鑑規準，內涵兼顧不同職務、學校特色，表現教師專業的表現。可歸納出下列六個領域：教學專業知能、班級經營與輔導、人際互動與溝通、專業發展與進修、校務行政的參與及配合、服務精神與熱誠（林榮彩，民 90；陳白玲，民 91）。
- (二)教師評鑑實施方式：教師評鑑實施方式應採多元化的方式進行，從多角度來評鑑教師的工作表現。教師最在意評鑑制度是否公平客觀，大多數贊成教師自評或由同儕教師評鑑，對於外部評鑑較不認同（林榮彩，民 90；陳白玲，民 91）。

參、問題探討

基於維護教師教學品質及鞏固教師專業地位，建立一個自省的評鑑制度，是有其必要性，然而傳統的教師具有尊崇的地位，要教師接受專業評鑑，難免會有不少反對聲音，而且在現實面又有許多尚未克服的問題，因此教師評鑑目前也面臨一些困境，現就目前困境詳列於下：

一、教師對評鑑制度有疑慮

多數的教師認為，教師專業評鑑是對教師的不尊重與能力的懷疑，其實很多教師對於評鑑的基本精神和內涵都不清楚，加上缺乏有效的配套措施，就會產生教師疑慮與抗拒的現象。

二、欠缺公正客觀的評鑑制度

目前評鑑人員、評鑑方式，都未有完善周延配套措施。究竟誰來評鑑？評鑑者是否具備評鑑專業知能？如何評鑑？尤其華人講情面，在人情壓力或考績利害關係下，同儕教師是否能互相提出有益的專業建議？評鑑是否能公正無私？評鑑人員的代表性、評鑑方式的公正客觀性，都是許多人存疑的問題，也會對評鑑公信力產生質疑。

三、評鑑內涵不易評量教師表現

教師工作表現中，許多是行為態度等質的改變，雖然蒐集教師工作表現資料可透過自我或同儕評鑑，亦可透過觀察訪問等方式了解，但是仍無法建立一套完全量化的工具。欠缺共同認定又具體的評鑑指標與項目，無法真實評鑑出教師的工作表現。

四、教師評鑑實施缺乏人力與時間

教師評鑑是長期性的工作亦是發展性工作，需長期蒐集資料、觀摩、討論，無論實施任何評鑑，對於教師本身即有時間負擔，以目前教師員額編制及教學時數，增加許多的負擔，因此在實施教師評鑑時，就有外在條件的限制。

五、評鑑制度未能與教師發展相結合

教師評鑑是長期性的工作，與教師生涯發展及專業發展有密切關係。現階段教師考核工作只是作為教師升級與否的依據，考核結束後並未對成績不佳的教師加以輔導，或提供專業發展策略諮詢，而失去考核評鑑的意義。

六、教師評鑑缺乏法源依據

目前教育部在「教師法修正草案」已將教師評鑑列入修正條文中，但尚未通過，實施教師評鑑沒有法源依據，僅有教育部訂定的行政命令「公立學校教職員成績考核辦法」。該辦法中並無詳細的教師評鑑實施方式與評鑑規準，導致地方教育行政機關與學校不知要如何實施教師評鑑。

七、缺乏適切的評鑑工具與標準

由於教師工作具有複雜性，除了教學之外，也要輔導學生與配合校務行政工作，如果只從教學一項，要設計良好且受認同的評鑑表不容易，而且由於教育本身的特性，教育成效無法立竿見影，很難將教師的工作量化或質化，所以導致目前實施的教師評鑑的標準模糊不清。

八、評鑑結果未能善加利用

評鑑是耗費精力、浪費教師教學時間的事。以往各項評鑑花了政府大筆經費、人力、時間評鑑，最後往往是將報告置於角落，對教師改進或發展，缺乏利用的機會，尤其許多評鑑完成後，學校所有情況全部回到原點，評鑑結果對改善學校情況無益。

肆、發展策略

身為教師是否曾檢視自己，以符合教師專業特徵；是否隨時進修，以不斷提昇自我的專業智能。這些都有賴於教師評鑑制度，來協助教師了解，因此有必要妥善規劃專業的教師評鑑。

一、審慎規劃評鑑實務

在規劃評鑑實務時應針對評鑑對象、評鑑時程、評鑑內容、評鑑方式、評鑑組織、評鑑結果處理、預期效益等妥善評估。其中評鑑內容的教師效能檢核表，各項紀錄評量表，可以委請專家學者編訂，學校再依學校特殊情況，自行選擇適用的部分或做部分的修訂。

二、評鑑指標明確積極

教師評鑑的內涵應能明確指出，良好教師應具備條件及應負擔的責任工作，如何讓條件、內涵、責任及工作項目轉換成指標，是目前建立教師評鑑制度中的當務之急。有明確的指標可以讓教師在教學過程中，擁有清楚的目標或加強改進之處。而在評鑑過程中讓受評者了解評鑑要項，以利於教師評鑑的實施。

三、評鑑方法多樣彈性

教師評鑑的方法，最好能採取多樣化，如教學觀摩、教室觀察、教學錄影、學生成就（包含內在與外在表現）、日誌、檔案、問卷與面談（McColskey &

Egelson,1993)。是以教師評鑑的方法能兼顧多樣化，才能真正落實評鑑的功能。

四、評鑑方式多元自主

在實施教師評鑑應重視民主及人性的需求，而教師會排斥評鑑，其主要原因是上對下、校外人士或非教育人士的評鑑方式。因此，必須配合同儕評鑑及自我評鑑的方式，同時進行評鑑，讓教師在各種評鑑方式中，增進自我了解及改進。

五、評鑑人員專業自主

評鑑人員的專業素質決定評鑑制度的成功與否。因此，由誰來評鑑是教師所重視的。若校內的自我評鑑與同儕評鑑，則需要辦理研習以提升專業素養。並可聘請專家學者共同參與，以提升評鑑人員的素質，讓教師評鑑制度更趨完善。

六、兼顧形成性與總結性評鑑

教師評鑑主要的目的是提升教學品質，並能提高教學績效，若只重視教師總結性評鑑而忽略形成性評鑑，則容易讓評鑑淪為行政的附庸，對教師本身及教學改進並沒有實質助益，故教師評鑑應兼顧形成性評鑑與總結性評鑑，才能落實教師評鑑的目的。

七、評鑑制度與教師專業結合

教師評鑑是教師專業成長與專業發展的重要方法之一，在實施教師評鑑過程中，讓教師清楚知道專業發展中，所欠缺的能力或欠缺的知能為何，進而促成教師自我成長、自我進修。行政單位應對教師的生涯規劃，或生涯發展研擬相關的措施，才能有效發揮評鑑目的，有助於教師改進教學提昇教學效能。因此教師評鑑應與教師專業發展相結合。

八、評鑑與教師分級相配合

過去教師敘薪與學歷相結合，學校教師只為學位進修，而非與教學相結合或以改進教學為目的。為落實教師分級制並鼓勵教師在教學過程中，能有良好的改進教學之道；讓教師評鑑具有升等的依據或參考，促使教師評鑑能落實，並能促進教學品質的提升，教師分級應與教師評鑑相結合。

九、建立法源依據

在教師法中，即可訂定教師評鑑的相關法條，以立法及政策，作為改革之動力。

十、建立評鑑指標標準

爲使教師專業評鑑達成可信及有效的目標，維持評鑑的客觀與公平，最重要的是教師評鑑訂定的指標，必須顧及到正確、可靠、有效和具體，同時評鑑指標應包含質的指標與量的指標，才能使教師評鑑發揮正向功能，教師評鑑應包含下列範圍：

(一)課程設計與教學(二)班級經營與輔導(三)研究發展與進修(四)敬業精神及態度。

評鑑範圍	評鑑規準	評鑑所佔比例
一、課程設計與教學	1.能參與課程發展工作 2.能了解課程計畫架構與內容 3.能了解課程目標與分段能力指標 4.能事先規劃適切的教學目標 5.能依據教學目標設計教學活動 6.能依教學活動之需要，準備教學資料 7.能佈置教室營造有利的學習情境。 8.能引發並維持學生的注意力與學習興趣 9.教學活動能結合學生的實際生活 10.教學活動能配合學生的舊有經驗 11.能善用各種教學媒體以進行教學 12.音量足夠、發音咬字清晰生動 13.能適當運用肢體語言表達教學內容 14.能設計並提供多樣化的活動作業，以增進學生學習效果 15.能有效的安排及運用教學時間 16.能善用家長及社區資源 17.能運用適當的發問技巧來啓發學生不同層次的思考 18.能引導學生積極學習與參與並獲得成功的經驗 19.能自編或選用適當的評量工具，以了解學生的學習情形 20.能分析並解釋各種評量資料，以了解學生的學習需要 21.能檢視學生學習情形，適時調整教學的進度和難度 22.能安排合適的補救教學措施，以協助學生有效學習 23.能評估個人教學能力的優勢與弱勢 24.能根據自我評鑑結果改進教學	40%

二、班級經營與輔導	<ol style="list-style-type: none"> 1.能維持並增強學生良好的行爲 2.能關心個別學生的學習和生活 3.能公平、公正的對待學生 4.能尊重學生的意見和想法 5.能訂定適切的班級規範及獎懲制度 6.能有效運用獎懲手段 7.能有效輔導學生偏差行爲 8.能指導班級自治組織與活動 9.能建立和諧互動的師生關係 10.能保護學生隱私，尊重學生感受與想法 11.能詳實記錄班級教學日誌 12.能指導並鼓勵學生規劃舉辦各類班級活動 	20%
三、研究發展與進修	<ol style="list-style-type: none"> 1.能熟知並運用各種研究方法，以從事教學的研究與創新 2.能積極參與專業成長及進修活動 3.能從事行動研究 4.能主動蒐集教學相關資源 5.能有系統呈現教學檔案資料 6.能利用資訊科技管理教學檔案 7.能主動利用時間學習課程與教學新知 8.根據教學需求，持續進行專業進修 9.能主動分享研習心得 10.能建置個人教學網頁 11.能建立社區及家長人力資料庫 12.能從事與教育問題、教材教法相關之研究與創新 	20%
四、敬業精神及態度	<ol style="list-style-type: none"> 1.能與行政人員進行有效的溝通和合作 2.能與教師同儕進行有效的溝通和合作 3.能和家長進行有效的溝通和合作 4.能與社區成員合作並建立良好的關係 5.能支持並配合學校所安排的「非教學性工作」 (如行政工作、值日、導護等) 6.能按時上、下課、不遲到、不早退 7.有事病假，依規定尋找適合之代課人員，不罔顧學生受教之權利 8.喜歡與學生相處、對學生表示關愛，並能分享學生的成就 9.能省察、檢討自己在專業知能方面的優缺點並發現缺失，以求改進 10.能積極參與教師專業社群 11.能認同學校組織改進努力 12.能指導學校社團或團隊 	20%

十一、善用評鑑結果

學校在投入評鑑前，應先做好評鑑的規劃，確認評鑑的真正目的，在評鑑報告的出版形式上，可針對不同的評鑑讀者，評鑑報告的形式與內容應有所不同，並重視結果與意涵的解釋分析，並建議具體改善策略，協助改善現況。

伍、結語

時代環境的改變，讓社會對子女的受教權有了更多的期待和要求。身為教育界的一份子，面對如此的改革浪潮，再也無法視若無睹，迴避問題了。所以，與其受到非專業人士的評斷，不如勇於面對問題，運用制度的改善來提升自我教學的知能。如何提升自我的教學知能呢？經驗的累積、長期的進修研究、教學觀摩…等，這些都可以提升自我的專業知能，然而我們又如何得知自己專業能力的優劣勢？或許，教師評鑑可說是一個可行的方法。

評鑑教師，是爲了輔助老師提升自己專業的能力，而不是作爲教師分級制和考核的依據。教師能自覺社會的期待，便能作自我要求，改善缺失，盡心地投入教育的職場。可是，符合評鑑規準就一定是所謂的「優質教師」嗎？這不盡然吧。統一的規準並無法代表個別學校對教師的需求。舉例來說，一位木訥不善交際的體育教練，教學方式亦不突出，可是他訓練出來的體育選手卻都能獨占鰲頭。試問？他是社會所要淘汰的師資嗎！？

一位教學的高手，常常在背後批判學校的不是，挑撥同事的情誼，那他還是學校認定的優良教師嗎？！人們評論事情的成敗需要多角度去分析，而評斷一個人的教學的好與壞，是否還需要考量其在個別學校所扮演的多重角色。

教師評鑑制度已邁入試辦的階段，辦理成果發表時，應以問題呈現爲主軸，從「早發現，早治療」的解決之道，向上提升至「預防勝於治療」爲基本要求。這項教師評鑑的工作，還有許多縣市採取保留和觀望的態度，可見這項大工程並非普通一般，深怕錯誤的政策或執行引起教育體系的公憤和社會教育改革人士的批判。不是每件事都能有完美的演出，也不一定會有漂亮的結果；只是，在執行的過程中，能依循公平、公開與正義準則，相信能把傷害降到最低。

身為教育人員，無須畏懼社會的質疑，也不必害怕評鑑的制度。「你最大的敵人是你自己」，說服自己吧，接受社會和制度的考驗，相信走在這人生的大道上，依然抬得起胸膛，坦蕩蕩的跨下每一步。

參考文獻

- 石璧菱（民 91）。國民小學實施學校本位教師評鑑之研究 ~以桃園為例。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 朱芳謀（民 93）。屏東縣國小教師對「教師評鑑」態度之研究。屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 吳政原（民 93）。國小初任教師第一年教師評鑑指標之建構。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。
- 林榮彩（民 90）。高雄市國小教師專業評鑑實施意見之研究。臺南師範學院行政碩士學位班碩士論文，未出版，台南市。
- 施樹宏（民 92）。國小教師評鑑規準及實施程序之研究~以台北市為例。國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 陳白玲（民 91）。國民小學校長對教師評鑑態度之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 陳怡君（民 91）。國民小學教師評鑑之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 陳雪琴（民 92）。新竹縣國民小學實施學校本位教師評鑑之研究。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。
- 盛宜俊（民 92）。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。臺北市立師範學院課程與教學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 許明峰（民 93）。國民小學教師評鑑手冊建構之研究。國立新竹教育大學進修部學校行政碩士班碩士論文，未出版，新竹市。
- 楊麗珠（民 94）。台中市國民小學教育人員對教師評鑑意見之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

