

老師們，您準備好了嗎—

談教師專業發展評鑑

洪羚

東海大學教育研究所在職專班研究生

anita618@xuite.net

壹、前言

一、研究動機

教育是個人自我實現的重要關鍵，也是國家永續發展的希望工程。教育是國家發展最重要的工作，有鑑於此，教育改革成為近幾年來各國的教育發展重點。張德銳指出，國家發展的基礎在於人才的培育，人才的培育有賴健全的教育發展，教育發展成功與否的關鍵在教師，因此教師素質影響國家的未來(張德銳，2005)。在現今全球化、多元化與快速變遷的社會中，教師面臨前所未有的壓力與挑戰，教師應該，不斷精進自己的教學知能，發展自己的教學專業，才能夠與時俱進，接受不斷的考驗。教育部在「中華民國教育—邁向二十一世紀的教育願景」中提到，教育革新的成敗有賴教育專業素養的提升。教師專業發展評鑑是近年來世界先進國家用以提升教師素質的政策之一。國內對於教師專業發展評鑑的主張在1996年行政院公布的「教育改革總諮議報告書」中即提出：「提升教師專業素質、建立教育評鑑制度」。教育部於九十五學年度開始試辦「教師專業發展評鑑實施計畫」，期望以漸進性、鼓勵性、專業性、回饋性的實施原則，來協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果。教師專業發展評鑑廣受重視，有深入了解之必要，此即為本研究動機之一。探究參與試辦的教師與不參與試辦的教師，對教師專業發展評鑑的態度與觀感，是為本研究動機之二。

二、研究目的

教師專業評鑑已試辦多年，近年在社會輿論的壓力下，強迫辦理將是時勢所

趨，因此在全面實施前，了解試辦學校所面臨的困境及所有老師的觀感是有其必要性，對於後續將正式推動的教師專業發展評鑑也有助益。因此研究者決定從事本研究，希望藉此達成以下幾項目的：

目的一：瞭解教師專業發展評鑑之意涵。

目的二：瞭解教師專業發展評鑑目前試辦的狀況與困境。

目的三：瞭解教師專業發展評鑑全面實施的困難與對策。

貳、文獻探討

一、教師專業發展評鑑的意義

近年來隨著社會的開放與多元化，教育改革工作不斷地展開，其中教育品質與教師專業更是教育界與社會各階層關注的焦點。教師評鑑對教師專業發展有其功能與價值，透過教師評鑑的實施，可以讓教師了解自己的教學缺失，提供教學改進的意見，促進教師自我進修與專業成長。羅清水認為，教師的專業發展關係著教師的教學品質以及學生的學習成效，因應時代的進步，教師的專業知識、技能與情意，必須不斷的充實與提升。促進教師專業發展有許多不同的方法，但建立全面性的教師評鑑，是一種促進教師專業發展的有效途徑(羅清水，1999)。

張德銳認為，教師專業發展評鑑係透過教師自我分析、同儕教室觀察、學生的教學反應等方式，來蒐集教師的教學表現資料，然後在互信、合作的基礎上，促進教師的專業成長。因此教師專業發展評鑑具有「形成性」，「診斷性」，「發展性」，「專業性」與「服務性」等特性的教學輔導工作，教師可以在不斷的自我反省，同儕專業對話過程中，增進教師的教學專業能力(張德銳，2006)。

教師專業發展評鑑之目的在於增進教師專業發展，因此教師專業發展評鑑屬形成性評鑑，此評鑑旨在於協助教師了解自己教學之優點、缺失與原因，引導教師改進教學，以提高教學效果，達成教學目標。

二、教師專業發展評鑑的內涵

教師專業發展評鑑的內涵在於，企圖瞭解教師教學績效及特色，提供主管教育行政機關辦理教師相關研習活動或教育改革之參考，協助教師發現教學的困難與問題，與教師共同謀求可行的改進之策略方案，提升教學品質，激勵教師教學成效，強化自我成長，以創造優質的教學環境，並透過評鑑來瞭解與探索問題的緣由，以獲得解決問題的相關資訊(林進財，2008)。

三、教師專業發展評鑑的規準

張德銳認為，教師評鑑規準應包括，教師所任教科目的專業知能，教學方法的專業知識與技巧，教室管理和紀律的能力，對學生的關懷和輔導，專業成長的意願及敬業精神，與學校同仁及家長關係，品德生活的優良程度，事病假及曠課職的情形，以及行政業務處理紀錄等(張德銳，1992)。

教育部教師專業發展評鑑實施計畫中提到，教師專業發展評鑑之評鑑內容應包括以下四個層面：(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。(詳見表 1)

表 1 試辦教師專業發展評鑑計畫之評鑑向度與指標

評鑑向度	評鑑指標
A. 課程設計與教學	A-1 展現課程設計能力 A-2 研擬適切的教學計劃 A-3 精熟任教學科領域知識 A-4 清楚呈現教材內容 A-5 運用有效教學技巧 A-6 善於運用學習評量 A-7 應用良好溝通技巧
B. 班級經營與輔導	B-1 建立有助於學習的班級常規 B-2 營造積極的班級學習氣氛 B-3 促進親師溝通與合作 B-4 落實學生輔導工作
C. 研究發展與進修	C-1 參與教學研究工作 C-2 研發教材教法與教具

	C-3 參與校內外教師進修研習 C-4 反思教學並尋求專業成長
D. 敬業精神及態度	D-1 信守教育專業倫理規範 D-2 願意投入時間與精力奉獻教育社群 D-3 建立與學校同事家長及社區良好的合作關係

資料來源：研究者整理自教育部(2006)。

四、教師專業發展評鑑的模式

教育評鑑模式是指具體可行的評鑑過程與方法，做為實施評鑑的參考典範。訂定教師專業發展評鑑計畫時，應針對評鑑的目的、評鑑的對象、評鑑者與教師的關係、優點、限制、學校校務發展長期目標等因素，進行細密的規劃，以做為實施的典範，才能達成評鑑的目標(洪克遜，2008)。

教師專業發展評鑑模式，詳列如下：

- (一)學校實施教師專業發展評鑑前，應就評鑑目的、評鑑內容、評鑑規準及實施方式，做適當的宣導和訓練，協助教師於每學期開學前擬妥教學計畫，建立個人教學檔案資料。
- (二)教師專業發展評鑑方式分為，教師自我評鑑、同儕評鑑、學生評鑑、校外人士評鑑與非教育人士評鑑等。教育部試辦的教師專業發展評鑑僅限於自我評鑑與同儕評鑑二種，每位教師每年自我評鑑一次，每年進行一次校內評鑑為原則。
- (三)校內評鑑係由學校教師評鑑推動小組安排評鑑人員，進行定期或不定期評鑑，評鑑實施時應兼重過程及結果，其方式可採教學觀察、教學檔案、晤談教師、教師日誌、蒐集學生作品及訪談學生或家長之教學反應等多元途徑辦理。
- (四)學校教師評鑑推動小組應將受評教師之評鑑結果，以書面個別通知，並予以保密，非經教師本人同意，不得公開個人資料。
- (五)參與試辦之教師經評鑑，表現優異者由學校給予嘉獎一至二次之鼓勵，而經評鑑未達規準之教師，應於接獲通知一個月內，由學校教師評鑑推動小組和教學輔導教師與之共同規劃相關輔導及成長計畫，並進行複評(葉青青，2008)。

五、教師專業發展評鑑的實施精神

教育部推動試辦教師專業發展評鑑的主要目的是以增進教師專業發展，協助教師提升教學品質，進而提升學生的學習表現與成效，為預防教師對推動評鑑計畫所產生疑慮與防衛心態，因此在規劃教師專業發展評鑑時應特別關注於教師心理層面的影響(洪克遜，2008)。

教師專業發展評鑑計畫強調與教師考核、升遷、教師分級與獎金制度脫鉤，希望藉由提升教師專業成長之目的，鼓勵教師參與，教師評鑑工作能順利推展。

六、教師專業發展評鑑的實施現況

教育部專業發展評鑑邁入第七年，根據教育部「教師專業發展評鑑」網的資料顯示參與學校的狀況(詳見表 2)。由資料顯示，參與教師專業發展評鑑計畫之各級學校逐年增加，凸顯教師評鑑的議題漸受關注與重視，然而目前參加的學校僅約為全國總校數的五分之一，比例仍偏低，尤其是國高中階段參加校數較小學校數少，這也是值得探討與改進的，教育部推動的教師專業評鑑計畫只以行政命令規定，不具有法律位階。缺乏法源依據，僅能鼓勵參加評鑑，如此阻礙了評鑑計畫推動成效，此困境值得教師與教育相關單位努力解決。

表 2 各級學校參與試辦校數統計表

學年度	國小(所)	國中(所)	高中(所)	高職(所)	特殊(所)	合計(所)	參與比例(%)
97	177	68	40	16	1	302	302/3895(7.75%)
98	351	116	98	42	4	611	611/3908(15.63%)
99	455	128	136	64	6	789	789/3916(20.15%)
100	569	166	199	90	7	1031	1031/3919(26.31%)

資料來源：研究者整理自教育部(2011，2012)。

參、研究設計與實施

本研究為質性研究，主要運用訪談法蒐集資料。以下說明研究場域、研究對象以及資料蒐集方法。

一、研究場域

本研究場域為台中市優秀高中(匿名)，優秀高中是一所全方位的高級中學，設有高中部、高職部暨附設進修學校等多種學制。優秀高中辦學重點之一為，強化教師專業知能、落實教師進修研習與評鑑，以提高教學成效。該校配合教育部政策，積極辦理多場關於教師專業發展評鑑之研習，並且利用多種管道與機會鼓勵教師參加試辦計畫，自 98 學年度開始參加試辦教師專業發展評鑑計畫，100 學年度參加此計畫的教師人數為 107 人，參加率為 59.8%，參加的老師與未參加的老師比例相近，因此研究者選定此高中做為研究場域，以兼顧參加與未參加老師的意見。

二、研究對象

本研究主要是探討高中教師對教師專業發展評鑑之態度與觀感，因此採用合目標個案作為立意取樣的策略。請參加試辦的台中市優秀高中教務主任推薦，參加教師專業發展評鑑之教師三人與不參加教師專業發展評鑑之教師兩人，共五位教師為研究對象。基於研究倫理考量，本研究對象姓名將以代號方式呈現，研究對象基本資料與相關背景，如表 3 所示。

表 3 研究對象基本資料

教師代號名稱	TA	TB	TC	TD	TE
性別	女	男	女	女	女
年資	18 年	21 年	19 年	9 年	4 年
受訪時的職務	主任	主任	教師	導師	課務組
參與計畫狀況	有參加	未參加	未參加	有參加	有參加

三、資料蒐集方式

本研究以半結構式訪談法蒐集資料，研究者根據研究目的、文獻資料、自行設計訪談大綱，對研究對象進行訪問，訪談內容包括：

- (一)教師對教師專業發展評鑑之評鑑目的、方式、內容以及評鑑結果的看法。
- (二)參與試辦教師之動力以及不願意參與試辦教師之理由。
- (三)參與試辦教師之感想以及不願意參與試辦教師之對策。

肆、研究分析與結果

本研究以半結構式訪談法蒐集資料，根據四位受訪者的回答，寫成逐字稿，並進行分析，將研究結果分述如下：

一、評鑑目的

(一)提升教師專業形象

在訪談中，受訪教師提到，期盼藉由教師專業發展評鑑能夠幫助提升教師的專業形象，贏得家長與學生的認同，學校同事們的肯定，讓自己更有動力，重新點燃對教育工作的熱情。教師是一項職業，更是一種專業工作，然而近幾年來社會上尊師重道的觀念已不復見，面對這樣的改變，老師除了悲嘆師道式微外，更應該有一番積極作為，改變自己的心境，適應環境的變遷，由內而外重新打造自己，成為一位新時代的全方位教師，找到自己存在的價值，贏回社會大眾的尊重。教師專業發展評鑑能夠幫助教師提升自己的專業知能，進而塑造自己的專業形象。

(二)提升教師專業成長

在訪談中，受訪老師有四位都提到，教師專業發展評鑑最重要的目的，就是藉由公平、公正的評鑑制度施行，以提升教師的教學品質，促進教師的專業成長。台灣的師資培訓體系一直在培訓優秀的教師投身在教育工作上，尤其現在教師缺額逐年減少，考上公立學校教師甄試的都是非常傑出的優秀人才，然而許多教師

在取得正式教師資格，擔任公立學校教師後就像是領了一張永久的飯票，沒有持續參與進修的動力，也沒有提升自己專業發展的動機，因為缺乏一套好的教師評鑑制度來促進教師自我檢視，檢討教學缺失，導致教學品質下降，學生學習成效不佳。因此藉由試辦教師專業發展評鑑的推動，能夠提供給教師一個自我檢視與互相觀摩學習的機會，讓自己的專業能力得以提升。

(三)提升學校競爭力

在訪談中，受訪教師提到，藉由參與試辦教師專業發展評鑑能夠幫助提升學校的競爭力，進而達到行銷學校的目的。台灣由於生育率降低，社會少子女化的問題越來越嚴重，而此現象直接衝擊到學校教育。學校面臨招收不到學生而減班、教師將超額的窘境，因此提出因應對策以提升學校競爭力與其存在優勢是學校領導者與教師的一大挑戰。學校要追求永續成長必須創造自己的品牌，現實是殘酷的，競爭是眼前的趨勢，大家都在搶學生，家長有教育選擇權，現在教師們也認同行銷的必要性，大家共同的目標就是要把學校推銷出去，而參與試辦教師專業發展評鑑就是一個行銷學校的好方法，家長看到老師願意提升自己的教學專業並能接受專業的評鑑，就會認同學校是持續在進步的，對學校才會產生信心，才願意放心的為孩子選擇這樣的學校與教師。

二、評鑑內容

(一)教師教學能力

在訪談中，受訪教師都提到，試辦教師專業發展評鑑的主要內容或向度應該是教師教學能力的評鑑。教育部提出的試辦教師專業發展評鑑的內容包括四個層面，其中課程設計與教學是列為第一項，可見在評鑑的內容上首重教師此項能力。教師應該加強自我的課程設計能力，研究擬定教學目的與計畫，更要精熟任教科目的各種教學法，課堂上應清楚呈現教材內容，運用各種有效教學技巧，幫助學生提高學習動機與興趣，善於運用學習評量診斷學生的學習狀況，必要時也應適時加入補救教學，提升學生的學習成就，這些都是教師需要精進與成長的項

目。

(二)班級經營能力

在訪談中，多位受訪教師提到，教師的班級經營與輔導學生的能力相當重要，應該列入教師評鑑項目之一。教師的班級經營與輔導能力相當重要，有效的班級經營才能夠幫助學生建立正確的價值觀，並且達到學習成效。教師應該運用有效的班級經營策略營造一個正向積極的學習環境，激發學生的多元潛能，充實學生的在校生活，除了提升學生學習成效外，也要讓每一位學生感受到被尊重、被關愛，走入學生的心靈深處，幫助學生成長。

(三)敬業精神態度

在訪談中，受訪教師也提到，教育人員的倫理道德與敬業態度是最受社會大眾所重視的，應該列入教師評鑑項目之一。教師敬業的精神與態度確實是最重要的，因為無論是教學知能或班級經營都可以靠學習來提升能力，但是唯有良好的人品與敬業的精神是難以模仿與學習到的。教師們應該將這份職業，當成是自己一生的志業，用心投入時間與精力奉獻在教育學生身上，尊重每位學生與其家庭文化，關懷社經地位弱勢的學生，尊重與保障其受教權，信守教育人員專業倫理規範，遵守教育相關的法令規定，與學校同事維護良好與互助的關係，與家長以及社區保持良好的溝通與互動，現代社會大眾總是以放大鏡隨時在檢視教師的言行舉止，教師們應該提高自己的道德標準與敬業的精神態度，始可贏得尊重。

三、評鑑實施

(一)評鑑人員

在訪談中發現，受訪教師對教師評鑑人員這部分的想法差異很大，評鑑專家應由哪些人組成才具有代表性與客觀性，受訪教師提出不一的意見。綜合受訪教師的看法，得知教師專業發展評鑑小組的成員應該是要多元的，學者專家有豐富的學識涵養，學校行政人員可以從多方角度去評鑑老師，同領域的任教老師可以有更專業的看法，家長的意見也應該參考，畢竟家長也是教育的合夥人，因此評

鑑專家的範疇應該加大，廣納多元的看法，來評鑑教師，才具有客觀性與公平性。

(二)評鑑方法

在訪談中發現，受訪教師對評鑑方法這部分的看法大致相同，都是以校內評鑑與教師自評為主。綜合受訪教師的回答，教師評鑑可分為自評的部分，以及他評的部分，而進行的方式可以有教學觀察、教學檔案與其他文件記錄等。

(三)評鑑原則

對於評鑑原則受訪教師們有一個共同的想法，亦即評鑑教師的原則是要鼓勵老師自願參加，尊重老師的想法並且幫助老師專業成長。綜合受訪教師的看法，教師們重視的是在評鑑過程中，讓受評老師感覺受到尊重，評鑑是在幫助老師專業知能的成長，而不是用來找老師麻煩的手段，在實施教師評鑑之前，應該讓老師們充分了解並且有充足時間來準備，因為評鑑的本質不在於證明與比較，而在於瞭解與提升。

(四)評鑑結果

試辦教師專業發展評鑑的結果通常是以書面方式來呈現，或是直接溝通也是很好的方式，可以讓受評教師對評鑑結果表達意見，有為自己解釋或辯駁的機會，至於處理的原則，受訪教師均贊成結果保密，至於是否公開就要尊重當事人的意願。目前評鑑結果與教師分級或教師考績並無相關，但也有受訪者認為應該要將評鑑結果運用在教師分級或教師考績上，這樣評鑑才有真正的效益出來，否則教師評鑑將會變成只是流於形式的工作，沒有太大的意義。

四、參與的動機

(一)行政人員以身作則

受訪教師認為，學校的校長與行政人員都很肯定教師專業發展評鑑，但是目前仍採自由參加，無法強迫老師們接受，行政人員應先以身作則，做給老師們看，讓老師們去除排斥與畏懼的心態，一起來為提升學校的教學效能努力。

(二)提升教學專業成長

受訪教師認為，參與此評鑑計畫的動機，當然是希望藉由評鑑的機制，讓老師們檢視自己的教學與班級經營能力等，然後再針對自己的弱項加以修正與調整，以提升教師教學能力與提高教師的專業地位。

(三)及早參加提早適應

在訪談中發現，受訪教師認為，教師專業發展評鑑是教育部勢在必行的政策，現階段是推廣試辦，但全面強迫辦理是很有可能，所以老師們認為在試辦期間就參加，可以提早準備，才不至於到正式推動時有措手不及的情況發生，平時就將教學檔案與學生輔導檔案詳實記錄，熟悉評鑑的方式與流程，將來才不會衝擊很大，無法適應。

五位受訪教師其中有一位教師有參加試辦教師專業發展評鑑，綜合這三位教師的看法得知，參與教師評鑑最主要的動機就是想要提升自己的教學能力與專業形象，而自己是行政主管或本身是承辦此業務的組長，應當以身作則，率先參與評鑑，另外老師參加的動機，還有希望能及早參加，提早準備接受即將正式推動的教師評鑑。

五、不參與的原因

(一)工作量大無暇參加

未參與評鑑的教師並非無心提升自己的教學知能，然而平常教學與帶班的壓力已經很大，老師擔心，如果參加評鑑後，工作量一定增加，教學準備與班級經營的時間必然受到壓縮，反而無法將自己基本的工作完成，這樣將會造成沮喪與挫折的負面情緒。

(二)干預教學流於形式

受訪老師提到，教師評鑑會干預到老師的正常教學與班級教室活動，尤其是教學觀察，常常容易打擾到教學現場，而且單以一堂課的觀察就來訂定老師的教學優劣，實在有欠公允。另外受訪教師也提到教師評鑑的工作就像是學校推動的一項活動，常常勞師動眾的要求老師配合，但最後總是以勞民傷財做為收場，只

留下一堆書面的文件報告，這樣流於形式的評鑑，沒有參與的價值與意義。

(三) 宣導不夠瞭解不深

受訪老師也提到，學校雖然透過各種會議宣導教師專業發展評鑑，也極力鼓勵老師參加試辦，但是這些宣導對教師專業發展評鑑的介紹都是很表面的，以致於老師對此計畫瞭解不深，甚至誤認為是學校用來做為教師分級與處理不適任教師的手段，學校一再強調參加試辦可以申請補助經費，但老師知道學校很少專款專用，所以雖有補助款，但是否會真正回饋到老師或是學生身上，則令人懷疑，因為宣導不夠、介紹不深，導致老師對此計畫的誤會，也是老師們不想參加的重要因素。

綜合受訪教師的意見，教師不參加試辦教師專業發展評鑑計畫的原因，包括，教師工作負擔過重，沒有充足時間準備，讓老師壓力倍增，政策推廣不夠，導致老師對此計畫的知能不足，以及以往參加校務評鑑的不良印象，導致老師對教師專業發展計畫也產生排斥，缺乏信心，這些因素也是將來全面推動教師專業發展評鑑的困難與阻力。

在第四部分，針對五位受訪教師對試辦教師專業發展評鑑的評鑑目的、評鑑內容、評鑑實施、評鑑結果、參與試辦的動機與不參與試辦的原因等看法，加以歸納整理後發現，試辦教師專業發展評鑑的評鑑目的方面，五位受訪教師都認為主要目的為促進教師專業成長與幫助學校發展。而評鑑的內容，應包括教學能力、班級經營能力、輔導學生能力以及敬業精神與態度等。評鑑方式，主要以教師自評與校內評鑑，教學觀察與教學檔案審查。評鑑人員方面，受訪者的意見是希望由學者專家、學校行政人員，以及同領域的任較老師一起組成。評鑑結果的應用，受訪教師均認為應以不公開為原則，若有表現優良者，可徵求同意後公開表揚，有一位受訪教師認為，應該將評鑑結果運用在教師分級與教師考績上，才有實際的效益。

針對參加試辦教師的動機方面，受訪者認為參與此計畫確實可以提升自己的

教學專業能力與地位，而且提早開始接受評鑑是有好處的，也有行政人員提到應該自己先參與後，才鼓勵其他老師跟進。最後不參加評鑑老師的想法，也是在推行教師專業發展評鑑的阻力方面，受訪者提到，老師平日工作量大，已無暇再參加此類計畫，或是不想在試辦階段被當成實驗品，待整體規劃完善後自然會參加，也有老師提到因為心理排斥與抗拒，因此完全不想瞭解與參與，這些都是推廣試辦教師專業發展評鑑的阻力，也是將來全面辦理教師專業發展評鑑之前，必須先克服的困難點。

伍、研究結論與建議

本研究旨在針對參與試辦教師專業發展評鑑的台中市優秀高中(匿名)進行研究，根據研究動機與目的，進行文獻探討，並以自編的訪談問卷，對優秀高中教師進行半結構式訪談，研究後有所發現，進而提出以下的結論與建議。

一、結論

(一)提升專業，塑造形象

從研究中得以瞭解，教師專業發展評鑑的本質，在於提升教育人員的專業化，教師是永久的職業，具有相當獨立的自主性，也是相當自律的專業團體，工作上強調服務重於謀福，並特別注重教師在職進修與成長，而全面性的教師評鑑，就是一種促進教師專業發展的有效途徑，因此評鑑的原則為強調塑造教師專業形象，促進教師專業自主，鼓勵教師終生學習，以教師自我省思及同儕專業互動為成長手段，以教學能力與班級經營為主要成長內涵，期待藉由教師不斷的精進與成長，有效的提升學生的學習表現和成就。

(二)面臨挑戰，推行困難

本研究發現，教師們肯定教師專業發展評鑑的用意，在於提升教師教學能力與專業地位，然而因為試辦階段對此計畫宣導不周，令老師有所誤解與疑慮，又現階段仍沒有明定的評鑑指標，也令教師無所適從，尤其目前沒有法源依據，更

令老師難以認同，加上缺乏明確的評鑑機制，只會增加教師工作負擔，終將流於形式，以上都是教師專業發展評鑑面臨的挑戰與推行的困難。

(三)時勢所趨，勢在必行

從研究中得知，近年來教育改革的訴求多是強調教育品質的提升，尤其對教師專業的呼聲不斷升高，塑造教師專業形象與提升教師專業能力乃是大眾期盼，而教師專業發展評鑑即為時勢所趨。教師確實是教育改革成敗的關鍵，因應時代潮流與社會變遷，建立適切的教師評鑑制度是提升教師知能與工作成效，張顯教師專業，確保教師地位與尊嚴的最佳方法。

二、建議

(一)對教育行政機關的建議

明訂教師評鑑的法源，研擬周詳配套措施，廣徵參與試辦教師的經驗與意見，對試辦階段一些不完善與不妥當的評鑑項目與實施辦法等，進行修正與調整，並以此釐清未來發展的方向，做為規劃未來發展的依據。對試辦優良的學校持續給予經費的補助，對評鑑結果優秀的教師，給予實質的獎勵。

(二)對學校行政人員的建議

加強評鑑實施前的宣導工作，以循序漸進的方式來推動教師專業發展評鑑，加強老師們的認知，緩和老師們的恐懼，營造安全、溫暖、和諧、合作的校園氣氛。降低老師們的授課時數，減輕老師們的工作負擔，使老師們有充分的時間來準備教師評鑑，並且力求評鑑方式簡單化與多元化，進行更加客觀的評鑑，對受評老師提出真正有助於教師專業發展的建議，並持續追蹤與輔導。

(三)對教學現場老師的建議

教師專業發展評鑑是協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教師教學品質，以增進學生學習成果的方法，老師們的教學自主與專業需要捍衛，但是教學專業更需要精進與成長，雖然評鑑一定會有壓力，但是自己教學知能的成長與專業地位的提升，將會為您帶來無限喜悅。請老師們打開眼、張開耳、放開自己

心胸，去了解、去接受、去參與，讓自己蛻變成為全方位的現代教師。

(四)對後續研究方向的建議

本研究為質性研究，採取合目標立意抽樣為訪談對象，以自行編製的訪談問卷，進行半結構式訪談，以取得研究資料，但此過程花費的時間與精神實在超過負荷，再者因為無法對教師逐一訪問，蒐集到的資料無法完整呈現老師們想法與意見，建議未來研究可採用量的研究法，以問卷方式進行，一次且大量的蒐集資料，以便更加了解教師們對此計畫的看法，也可對將來全面正式推動的教師專業發展評鑑，提出更廣泛、更有效益的建議。

參考文獻

一、中文部分

- 林進財(主編)(2008)。《教學評鑑理論與實施》。台北：五南。
- 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發展研究所碩士論文，嘉義。
- 張德銳(2005)。我國中小學教師證照制度的比較與改革建議。《研習資訊》，22(1)，10-19。
- 教育部(2006)。《試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊》。台北：作者。
- 陳木金(2005)。創造專業與評鑑結合的教師進修文化。《師友月刊》，461，12-169。
- 葉青青(2008)。淺談教師專業發展評鑑與專業成長。《竹縣文教》，37，20-22。
- 顏國樑(2003)。從教師專業發展導向理論實施教師評鑑的策略。《教育資料集刊》，28，259-286。
- 羅清水(1995)。教師專業發展的另一途徑：談教師評鑑制度的建立。《研習資訊》，16(1)，1-10。

二、網路部分

- 教育部(2011)。《主要統計表-各級學校概況》。2012年4月22日。檢索自
http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8869
- 教育部(2012)。《教師專業發展評鑑網：各學年度學校類別參與學校數》。2012年4月22日。檢索自
http://tepd.moe.gov.tw/chinese/04_situation/02_01list.php