

第一章 緒論

本章共分為四節，首先論述研究動機與目的，其次提出待答問題與名詞是釋義，接著敘述研究方法與研究步驟，最後就研究範圍與研究限制加以說明。

第一節 研究動機與目的

本研究主要是以個案研究的方式來探討臺北縣國民中學教師參與教育部推動試辦「教師專業發展評鑑」的實施情形、實施成效、遭遇的問題與因應策略等，其研究動機與目的敘述如下：

壹、研究動機

隨著社會風氣的開放與價值觀的改變，對於各項公共政策與議題的探討已漸趨多元與民主，各利害關係人或群體也都會勇於表達意見及建議，而不再漠不關心或沉默以對，以攸關百年樹人的教育改革等相關議題亦是如此。隨著家長的教育程度愈來愈高，以及家庭少子化的趨勢，日益重視子女的教育問題；對於教育品質的要求、以及孩子受教權與學習權的維護更加積極。爰此，家長對教育事務的參與意識提高，各式關心教育的家長及社會團體紛紛成立，對教育政策的訂定與制度的變革提出各項建言，形成一股推動教育改革不可忽視的力量。面對此一社會氛圍，無論是政府教育主管機關、學校或教師個人自當有所省思與行動，回應社會對教育改革的殷切期盼與要求。

近來的許多媒體報導中，校園的體罰事件、師生的衝突、教師的行為不檢、不適任教師等問題常被熱烈討論與關注。這些事件的發生都已讓人對教師的素質與專業表現產生質疑。且傳統的尊師重道、以師為尊的社會觀念已在逐漸式微，教師的社會地位亦漸趨低落。家長對學校教育活動與教師專業表現不再完全信任，隨之而來的可能是一連串的質疑與挑戰，且有目的性的透過傳播媒體強力監督。因此，在此波的教育改革議題中，教師素質與教師專業的提昇最為社會各界所關注與期待。許多學者認為教師是教育改革的關鍵性角色，教師素質與教師專業的提昇攸關教育改革的成敗（吳清山、張素偵，2002；張德銳，2004；顏國樑，2003；饒見維，1996）。面對教育環境的變遷，教師如何做好心理調適，提昇自身

的專業素養與能力，有效確立教師的專業程度，確實是目前極為重要的課題。

目前國內對於教師表現的考核機制僅有「高級中等以下學校教師成績考核辦法」的規範，然每位教師考核的結果幾乎大致相同，考核流於形式而失去真正的意義。為符合社會對教師素質與專業提昇的期待，教育主管機關與相關的教育團體普遍認為推動教師專業評鑑是改善目前教師素質與專業問題的重要利器，也是勢在必行的教育改革政策之一。張德銳和 Egelson、Howard、Sando 等學者也認為教師評鑑是有效控管教師素質及有系統提昇教師專業知能的具體措施，同時也是促進教師專業成長的一種方式（引自葉麗錦，2003）。據此，教育部於 2004 年 4 月所發布的《教育政策白皮書草案》中提到，將研議修訂教師法及相關法規，建立中小學教師專業評鑑制度及教師分級制度，以提昇教師專業形象。為取得國民中小學教師專業評鑑實施的法源依據，教育部已將《教師法》修正草案送立法院審查，其中第五十三條增列第一項：「為提昇教師專業成長及達成教學與輔導之成效，高級中學以下學校教師應接受評鑑」；第二項：「前項評鑑之類別、內容、標準、方式、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之」。期能儘速完成修法，全面推動國民中小學教師專業評鑑的工作。

教師評鑑工作在歐美各國已行之有年，如英國在 1991 年公佈的「學校教師評估」(School Teacher Appraisal)，這是英國教師評鑑制度設立的重要里程碑（楊國賜，2007）。美國到 1984 年已有 46 州設有教師評鑑的法律或行政規章；1990 年代迄今已普遍實施並建立正式的書面化。法國早於 1802 年就有教師評鑑制度的法源依據，並歷經兩百多年的改革與修訂（劉松英，2005）。加拿大的教師績效評鑑系統 (Teacher Performance Appraisal System) 等。國外行之有年的經驗是否得以完全移植，是否符合國內教育的現況，仍有討論的空間。畢竟，目前國內對全國中小學尚無全面性且長期實施教師專業評鑑制度與經驗之資料可供研究。雖然，有些縣市已開始推動教師評鑑或教學評鑑之相關工作，如臺北市從 1998 年起即有計畫、有系統地推行形成性的教師評鑑工作；高雄市則從 2000 年開始試辦教師專業評鑑制度；臺北縣則自 2005 年 2 月起試辦教師「教學專業評鑑方案」等。相關的研究與成果報告雖陸續發表，但各地區的資源、條件不同，其結論也未必能一體適用。

教育部自 95 學年度開始推動全國中小學試辦「教師專業發展評鑑」計畫，其目的應希望建立一套全國一致且具公信力的教師評鑑制度，期能全面性推動教師

評鑑工作。基於此，研究者認為確有必要深入了解試辦學校的實施情形，及參與試辦教師對教師專業發展評鑑的看法與建議，整合相關文獻資料，以做為建立教師專業發展評鑑制度的立論基礎，提供教育主管機關修訂相關計畫與辦法之參考。並可檢視試辦計畫的預期效益，歸納實施的成效廣為宣導，俾使將來全面推動教師專業發展評鑑時更為順利，此乃本研究之動機一。

教師專業發展評鑑制度必須建立在大家的共識上，教師肯定並認同評鑑制度的功能與價值，如此才能發揮評鑑的成效。傳統以來，中小學教師本屬教學權威的象徵者，評鑑的實施對部份教師而言，是一種對於權威的挑戰，心理難免產生排斥和抗拒，若涉及教師自身權益，則其反彈會更大（吳清山、張素偵，2002）。因此，這些試辦計畫或方案推動之初皆以漸進、鼓勵、和自願性為辦理原則，尤以強調評鑑的重點乃是協助教師教學的改進，以提昇教育品質，並促進教師專業成長，評鑑結果與績效考核和不適任教師處理的機制脫鉤。即便如此，仍遭致許多反彈，也造成部分教師的不安。因此，教師主動參與的意願不高，也多抱持觀望和存疑的態度。這些問題不論是心理或技術層面都應深入探究，並尋求解決之道，以期獲得基層教師廣泛地支持與認同。

面對目前的教育現況、學校的環境與資源，眼前就有許多實施評鑑亟待克服的問題，也是教師希望教育主管機關回應的幾項需求，包括：如何提供教師安全信賴的評鑑環境、教師專業成長的途徑、教學輔導機制的建置，以及評鑑人員的專業知能訓練、組織具公信力的評鑑機構等相關配套措施遲遲無法有效建立（吳清山、張素偵，2002；徐敏榮，2002；陳聖謨，1997；簡紅珠，1997）。或許有人批評這是教師抗拒實施評鑑的藉口，然面對此一瓶頸和不易改變的教育現實，教育主管機關或許應該思考，教師為什麼需要接受評鑑？評鑑在教師的專業提昇上具有什麼意義與價值？教師主動參與評鑑的動機與誘因等諸多問題。若能藉由探討教師專業發展評鑑的試辦過程而能獲得釐清與解答，或許在未來全面推動教師接受評鑑等相關工作上能更為順利，也期使教師專業發展評鑑成為提昇教師素質與專業的重要手段。爰此，乃形成本研究之動機二。

教師評鑑工作一直是引發各界爭議的話題之一，亦是值得深度關切的課題。研究者服務之陽光國民中學自 2002 年開始即自發性地推動教師評鑑工作或方案，除推動全校性教師教學觀摩，隨後又邀請全校教師進行建構學校本位教學評鑑的行動研究，並於 2004 年參與臺北縣教育局推動的教師教學專業評鑑試辦工作，至

95 學年度亦申請參與試辦教育部教師專業發展評鑑。學校雖已初具教師評鑑機制之雛形，多數教師亦具有相關評鑑概念，並普遍認同實施教師評鑑為必然之趨勢，然對於相關的制度與方法仍存有疑慮，參與教師人數亦逐年遞減。基於研究者本身對教師評鑑相關議題的興趣，擬藉由本研究來探究教師參與評鑑之動機與心路歷程。

再者，該校歷年推動教師評鑑相關工作期間，研究者時任教學組長與研發組展，實際負責學校教師教學、進修研習及專業成長相關工作之規劃與推動，深知教師對其專業成長需求與教學評鑑疑慮之所在，及學校行政單位之作為對其相關工作推展具有關鍵性的影響。因此，擬藉由本研究來瞭解教師對參與教師專業發展評鑑的動機，以及評鑑的相關制度、學校行政配套措施之看法與建議，作為教育主管機關未來全面實施之參考，並提供教師專業成長之相關訊息，協助提昇教師教學品質，促進教師專業的成長，此為本研究之動機三。

教育基本法第十三條明文規定：「政府及民間得視需要進行教育實驗，並應加強教育研究及評鑑工作，以提昇教育品質，促進教育發展。」教育部亦著手進行相關法令的修訂。社會的氛圍與教改的重點均以落實教師專業評鑑工作，提昇教育品質及促進教師專業發展為主要目標，亦是目前教育政策執行的重要工作之一。因此，規劃一套完善可行且符合教師需求之教師專業評鑑機制有其必要性。一個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模式（張德銳，1992）。教師專業發展評鑑之目的、內容、對象、方法及實施步驟等事項應如何訂定；教師專業發展評鑑是否確實能為教師帶來助益、對教師教學品質與專業的提昇具有實質成效，或只是淪為表面功夫等問題。全國各中小學校可以透過參與教師專業發展評鑑的試辦，獲得一些具體的訊息與回饋，為建立學校本位教師評鑑機制提供建設性的意見。這也是此次試辦教師專業發展評鑑之主要精神之一：「引領學校行政走向教學領導以及學校本位視導與評鑑」（教育部，2006）。期望從本研究的結果中，除瞭解個案學校發展學校本位教師評鑑機制的歷程與方式，並提供個案學校參與試辦教師專業發展評鑑的經驗與建議，做為有意建構教師專業發展評鑑機制的學校參考，以減少學校摸索和嘗試的時期，此為本研究之動機四。

貳、研究目的

根據上述之動機，本研究以臺北縣陽光國民中學為研究個案，來探討個案學校推動教師專業發展評鑑之歷程，教師參與試辦的實施情形，遭遇的問題與因應策略。期能建構學校本位教師評鑑機制，並可提供相關經驗以作為他校推動之參考。具體言之，本研究有以下四個目的：

- 一、瞭解個案學校試辦教師專業發展評鑑的實施情形。
- 二、探討個案學校試辦教師專業發展評鑑的實施成效。
- 三、探討個案學校試辦教師專業發展評鑑遭遇的問題與因應策略。
- 四、根據研究結果提供學校建構教師專業發展評鑑機制之參考。

第二節 待答問題與名詞釋義

壹、待答問題

綜合前述之研究動機與目的分析，提出下列三項待答問題，以作為資料蒐集、調查、研究與分析討論之依據。

- 一、個案學校試辦教師專業發展評鑑的實施情形為何？
 - (一) 個案學校推動教師專業發展評鑑的行政作為為何？
 - (二) 個案學校教師參與試辦教師專業發展評鑑的情形為何？
 - (三) 個案學校教師對於試辦實施計畫內容的看法為何？
- 二、個案學校試辦教師專業發展評鑑的實施成效為何？
 - (一) 個案學校在「建構教師評鑑機制」方面的成效如何？
 - (二) 個案學校在「協助教師教學改進」方面的成效如何？
 - (三) 個案學校在「增進教師專業能力」方面的成效如何？
- 三、個案學校試辦教師專業發展評鑑遭遇的問題與因應策略為何？
- 四、個案學校推動教師專業發展評鑑機制的具體建議為何？

貳、名詞釋義

本研究所使用的主要名詞意義界定如下：

一、國民中學教師

本研究所稱之國民中學教師係指臺北縣公立國民中學合格教師，不含高中國中部及私立中學之正式及代理代課教師。

二、教師專業發展評鑑

本研究所稱之教師專業發展評鑑係指教育部推動之教師專業評鑑措施。依教育部公布「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，教師專業發展評鑑是一種透過診斷、輔導方式，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，提昇教學品質。在評鑑規準上，授權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」，自行訂定評鑑規準。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、敬業精神及態度等四個領域。

第三節 研究方法與步驟

壹、研究方法

因教師專業發展評鑑現階段仍屬試辦性質，實際參與之學校及教師畢竟為少數，研究者考量樣本代表性不足與資料蒐集不易等因素，及有鑒於量化研究常擷取片段資料，無法有效呈現學校自然真實的情境脈動。故本研究採質性的個案研究法，進入學校現場對影響個案的一些相關因素作深入的探討，以了解個案的獨特性與複雜性。而具體使用的研究方法有訪談法與文件分析法。

貳、研究步驟

本研究之研究步驟如下：

一、設定研究主題

依據研究者的動機，對教師評鑑與專業成長等相關文獻概略瀏覽後，整理初步簡單的架構，經與指導教授討論，確定研究主題的範圍。

二、蒐集文獻資料

蒐集國內外相關書籍、期刊、論文等資料並加以分析，建立理論基礎、研究架構與協助研究工具之設計。

三、擬訂研究計畫

根據研究目的來草擬研究計畫，經由指導教授指正後，不斷聚焦與修正進而確定研究問題、方法，完成計畫的擬定。與指導教授討論後決定採個案研究方法，以訪談、檔案文件分析等方式進行研究。

四、進入研究場域

完成各項準備工作，即開始進入研究現場蒐集資料。本研究考量研究者的需要與資源，選擇以研究者服務之陽光國中作為研究現場，並取得相關人員同意後，進入現場進行資料蒐集的工作。

五、進行資料蒐集

採取個別訪談與檔案文件分析等方式進行資料的蒐集，並以文字、錄音機等輔助工具，記錄訪談現場的情境、事件、行動與感受。並請教師及學校提供相關檔案文件參考，進行編碼與初步分析。

六、資料的整理與分析

將蒐集到資料即進行整理並轉譯成文字資料，以三角檢驗法（triangulation）交叉檢核，檢測資料之可靠性與一致性，以增加其信效度。並將資料加以編碼分類，分析處理後以獲致研究結果。

七、撰寫完成論文

依研究進行的流程及需要，逐漸退出研究現場，歸納結論與建議，並提出研究發現，完成論文之撰寫。

茲將前述步驟整理如圖 1-1。

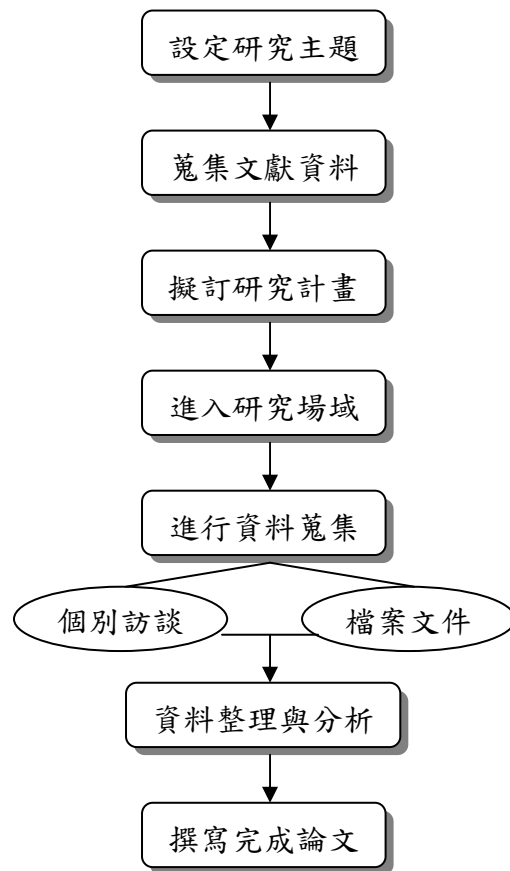


圖 1-1 研究步驟圖

資料來源：研究者自行整理。

第四節 研究範圍與限制

本研究根據前述之研究目的，將研究範圍及其限制分別敘述如下：

壹、研究範圍

本研究係針對參與教育部教師專業發展評鑑之試辦學校進行個案研究，為顧及研究之可行性與時間限制，在研究對象及內容上以有限的範圍為主。

一、就研究對象而言

本研究以臺北縣陽光國民中學為研究個案，並以該校 95 學年度參與試辦教師專業發展評鑑之教師 28 人為訪談對象之母群，採立意取樣方式，選擇國語文、英語、數學、社會、自然與生活科技、健康與體育、藝術與人文、綜合活動等八個

學科領域教師各 1 至 2 人，及實際負責推動該項計畫之學校行政人員 2 人，共 14 人。徵求其同意後，進行相關研究活動。

二、就研究內容而言

本研究係針對推動試辦教師專業發展評鑑試辦之學校，及其參與試辦之教師進行個案研究。主要探討的內容為個案學校推動試辦教師專業發展評鑑的實施情形，包括推動的策略、實施的規劃等；及個案學校試辦教師專業發展評鑑的實施成效，和遭遇的問題與因應策略。並希望瞭解學校行政單位建構學校本位教師評鑑機制的配套措施與具體作法，期能提供他校推動相關計畫之參考。

貳、研究限制

本研究之設計與實施皆力求嚴謹，但因受研究範圍所限，故仍有以下限制：

一、研究對象的限制

因目前國內有關「教師評鑑」或「教學評鑑」均屬試辦性質，且採自願方式進行，對於評鑑實施方式、評鑑指標、評鑑人員等，並無統一之標準與規定可依循。故本研究僅以臺北縣參與試辦教師專業發展評鑑之陽光國民中學為個案學校、參與試辦教師為樣本進行個案研究，並未涵蓋臺北縣或其他縣市參與試辦之國民中學及教師。且研究對象未能擴及沒有參與試辦之國民中學及教師，所得之研究結果無法反映未參與試辦學校及教師對教師專業發展評鑑的意見與想法。因此，其研究結果與發現自然無法推論到全國的國民中學教師。

二、研究內容的限制

教師的專業涵蓋多方面的專業能力，例如教學能力、行政能力、輔導能力、班級經營能力、表達溝通能力等。但本研究只著重在探討教師專業發展評鑑對教師的教學與班級經營等專業知能的提昇是否有顯著影響，以實證教師專業發展評鑑是否可協助教師教學專業成長，並尋求教師教學專業成長與增能的策略。因此，本研究尚無法涵蓋完整的教師專業成長之概念，有待後續研究的逐步充實。

三、研究方法的限制

本研究採質性的個案研究方法，以訪談和文件分析方式期能深入瞭解個案學校試辦教師專業發展評鑑的實施情形與成效。然因受到時間、空間環境及人力的限制，無法進行普遍性及全面性的訪談，研究者僅能選擇性採立意取樣方式進行

個別訪談、文件分析等蒐集資料，無法長期且有系統地進行研究。再者，目前方案仍採自願參與的試辦階段，研究的樣本與資料來源有限，無法利用問卷調查方式廣泛地蒐集資料，進行量化的處理與分析。