

國立政治大學教育行政與政策研究所

碩士論文

指導教授：陳木金 博士



國民小學教師專業發展評鑑與教師專業  
成長關係之研究

研究生：彭慧婷 撰

中華民國 一 〇 〇 年 六 月

## 謝 辭

在研究所階段，首要感謝恩師陳木金教授，從論文題目、研究方法、研究架構、問卷設計、研究分析至論文完成，始終不厭其煩的細心指導與協助，且讓學生有機會參與教育部所推動的中小學教師專業發展計畫，於學術上給予嚴謹而扎實的訓練以及培養批判反省與邏輯思考的能力。除了研究之外老師時常分享為人處事的道理，和支持學生生涯上的規劃、發展，於此獻上最深的敬意與謝意。論文口試期間承蒙口試委員李宏才主任及王素芸老師於百忙之中對本論文提供審查及諸多寶貴意見，使論文得以更加豐富完善，表達最深敬意。

在教政所修課期間，感謝秦夢群所長、劉興漢教授、吳政達教授、湯志民教授、張奕華教授等諸位老師在課業知識的傳授，讓學生豐富知識獲益良多，感謝莊玉玲助教在行政事務的協助、對學生們的細心照顧，致上最誠摯的謝意。還有感謝 98 級的全體同學們，平時學習上互相切磋討論與鼓勵扶持，更感謝淑娟、靜如、峰森，彼此生活上酸甜苦辣的分享和義氣相挺，讓我在政大的生活多采多姿、永難忘懷。感謝東大 97 級資管系凱鈞、文謙等好友們，你們默默支持和經驗分享，讓我得以順利完成碩士學位，看到你們都朝自己的目標努力邁進，值得讓我效仿學習。

最後，感謝家人無時無刻勉勵關心、經濟與精神上支持，讓我能專注於課業研究中，以及讓我有機會修習人力資源管理學程，規劃自己人生方向，如果沒有家人的支持，無法獲得碩士學位，此刻榮耀願以與家人共享，求學階段一路走來再次的感謝你們。

彭慧婷 謹誌於  
國立政治大學教育行政與政策研究所  
中華民國一〇一年六月



## 中文摘要

本研究旨在瞭解國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長關係之研究，目的在了解國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之現況、內涵，並利用線性模式探討影響模式。首先，進行廣泛地文獻搜及與探討，厚實研究之理論基礎與研究結構；其次，將編制專家效度問卷寄送給 7 位相關領域之專家學者，進行問卷內容修訂。接著，以分層隨機抽樣方式從台北市、新北市、桃園市、基隆市四縣市抽取 500 位國民小學教師抽取作為問卷調查對象，回收情形為 390 份問卷，有效問卷 384 份，問卷有效率為 78%，並利用統計套裝軟體分析兩變項現況與影響關係，本研究發現如下：

### 一、國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長關係之內涵與現況

- (一) 國民小學教師專業發展評鑑包括六個向度，包括「教師專業發展評鑑目的」、「教師專業發展評鑑規準和工具」、「教師專業發展評鑑方式」、「教師專業發展評鑑資料蒐集」、「教師專業發展評鑑結果應用」、「教師專業發展評鑑相關配套措施」，整體得分情形為高程度，以「教師專業發展評鑑目的」得分最高。
- (二) 國民小學教師專業成長包括四個向度，包括「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」、「研究發展與進修」、「敬業精神與態度」，整體得分情形為高程度、其中以「課程設計與教學」的得分最得分最高。

### 二、不同背景變項在國民小學教師參加在職進修課程與教師效能關係之差異情形

- (一) 不同背景變項在國民小學教師專業發展評鑑的得分方面：研究發現除了性別、學歷、學校規模未達顯著，在年齡、服務年資、現任職務、是否參與教師專業發展評鑑達顯著差異。

(二) 不同背景變項在教師專業成長的得分方面：研究發現除了性別、學歷、學校規模未達顯著，在年齡、服務年資、現任職務、是否參與教師專業發展評鑑達顯著差異。

### 三、國民小學教師專業發展評鑑各向度與教師專業成長之影響情形

國民小學教師專業發展評鑑之分向度對國民小學教師專業成長皆具有顯著影響力，各向度之影響情形如下：在教師專業發展評鑑目的向度中以「提升教師教學品質」最有影響；在教師專業發展評鑑規準和工具向度中以「評鑑指標重點的說明具體清晰」最有影響；在教師專業發展評鑑方式向度中以「成立校內評鑑小組評鑑的方式」最有影響；在教師專業發展評鑑資料蒐集向度中以「透過檔案製作與評量」最有影響；在專業發展評鑑結果應用向度中以「協助受評教師規劃專業成長計畫」最有影響；在教育發展評鑑相關配套措施向度中以「發展教師專業成長支持系統」最有影響。

### 四、國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長整體之影響情形

上游潛在變項「國民小學教師專業發展評鑑」對下游潛在變項「國民小學教師專業成長」具有顯著影響力，其中以「教師專業發展評鑑結果應用」對「教師專業成長」影響力最為顯著。

最後，依據研究結果與研究發現進行討論並提出建議，俾提供為國民小學教師、教育行政機關與後續研究為參考。

關鍵詞：國民小學教師、教師專業發展評鑑、教師專業成長

# **A Study of the Relationship between the Teacher Professional Growth and School Teacher Evaluation for Professional Development of Elementary School**

## **ABSTRACT**

The study aims to explore the elementary school teacher evaluation for professional and the current of teachers' professional growth. Thus, this study represents an attempt to understand the relationship between elementary school teachers' attitudes toward teacher professional development evaluation and teachers' professional growth.

The main purposes of the study are as follows:

1. To understand teachers' attitudes toward teacher professional development evaluation.
2. To appreciate the current of teachers' professional growth.
3. To explore the relationship between teacher professional development evaluation and teachers' professional growth.

Mainly, this study proceeds with literature analysis, and interview. The subjects were Keelung City, Taipei City, the New Taipei City, and Taoyuan City was involved and not involved in evaluation of teacher professional development. Descriptive statistics containing percentages, mean and standard deviation as well as t-test, one-way ANOVA and Structural Equation Models were also used to show the results. Based on the findings of this study, some conclusions and suggestions are provided for Education Administration Authority, elementary schools, teachers and future research. The findings of the study are summarized as follows:

1. Elementary school teachers with elder and seniority of employee background had better attitude of teacher evaluation for professional and teacher professional growth.
2. Duties of teacher and administrative and subject teacher background had better attitude of teacher evaluation for professional and teacher professional growth.
3. Participate in the teacher evaluation for professional had better attitude of

teacher evaluation for professional and teacher professional growth.

4. Teacher evaluation for professional for teachers of all dimensions of fit index is good.

**Keywords:** elementary school teacher, teacher professional development evaluation, teacher professional growth



# 目次

<b>第一章 緒論</b>	<b>1</b>
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究待答問題	5
第三節 重要名詞釋義	6
第四節 研究方法與步驟	8
第五節 研究範圍與研究限制	11
<b>第二章 文獻探討</b>	<b>13</b>
第一節 教師專業發展評鑑理論與研究	13
第二節 教師專業成長理論與研究	27
第三節 教師專業發展評鑑與教師專業成長相關研究	43
<b>第三章 研究設計與實施</b>	<b>47</b>
第一節 研究架構	47
第二節 研究對象	49
第三節 研究工具	52
第四節 實施程序	70
第五節 資料處理	72
<b>第四章 研究結果與討論</b>	<b>75</b>
第一節 教師專業發展評鑑與教師專業成長態度之現況	75

第二節	不同背景變項對教師專業發展評鑑與教師專業成長之差異情形---	84
第三節	探討教師專業發展評鑑與教師專業成長之適配度影響力分析-----	100
第四節	教師專業發展評鑑對教師專業成長之整體影響情形-----	122
第五節	綜合討論 -----	125
<b>第五章</b>	<b>結論與建議 -----</b>	<b>139</b>
第一節	結論 -----	139
第二節	建議 -----	145
參考文獻	-----	149
附錄一	專家效度問卷 -----	155
附錄二	正式問卷 -----	164

## 表次

表 2-1 教師專業發展評鑑定義彙整.....	15
表 2-2 教師專業發展相關研究.....	25
表 2-3 教師專業成長定義彙整.....	29
表 3-1 正式問卷回收情形統計表.....	50
表 3-2 正式問卷調查樣本基本資料.....	51
表 3-3 參與專家意見調查之專家學者名單.....	52
表 3-4 教師專業發展評鑑調查量表之專家內容效度分析.....	53
表 3-5 教師專業成長調查量表之專家內容效度分析.....	55
表 3-6 教師專業發展評鑑調查量表內容.....	58
表 3-7 教師專業發展評鑑調查量表各向度與總量表之內在相關情形.....	59
表 3-8 教師專業發展評鑑調查量表各題項與各向度及總量表之相關.....	61
表 3-9 教師專業發展評鑑調查量表內部一致性信度分析.....	63
表 3-10 教師專業成長調查量表內容.....	65
表 3-11 教師專業成長調查量表各向度與總量表之內在相關情形.....	66
表 3-12 教師專業成長調查量表各題項與各向度及總量表之相關.....	68
表 3-13 教師專業成長調查量表內部一致性信度分析.....	69
表 4-1 教師專業發展評鑑各向度與總量表之現況分析摘要表.....	76
表 4-2 教師專業發展評鑑目的各題項之平均數、標準差.....	77
表 4-3 教師專業發展評鑑規準和工具各題項之平均數、標準差.....	77
表 4-4 教師專業發展評鑑方式各題項之平均數、標準差.....	78
表 4-5 教師專業發展評鑑資料蒐集各題項之平均數、標準差.....	78
表 4-6 教師專業發展評鑑結果應用各題項之平均數、標準差.....	79
表 4-7 教師專業發展評鑑相關配套措施各題項之平均數、標準差.....	79
表 4-8 教師專業成長各向度與總量表之現況分析摘要表.....	80
表 4-9 教師在課程設計與教學各題項之平均數、標準差.....	81
表 4-10 教師在班級經營與輔導各題項之平均數、標準差.....	82
表 4-11 教師在研究發展與進修各題項之平均數、標準差.....	82
表 4-12 教師在敬業精神與態度各題項之平均數、標準差.....	83
表 4-13 國民小學教師性別在教師專業發展評鑑之 T 考驗.....	85
表 4-14 國民小學教師年齡在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析....	85
表 4-15 國民小學教師最高學歷在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析 .....	87
表 4-16 國民小學教師服務年資在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析 .....	88
表 4-17 國民小學教師現任職務在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析 .....	89

表 4-18 國民小學學校規模在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析....	90
表 4-19 國民小學教師是否參與教師專業發展評鑑在教師專業發展評鑑之 T 考驗.....	92
表 4-20 國民小學教師性別在教師專業成長之 T 考驗.....	93
表 4-21 國民小學教師年齡在教師專業成長之單因子變異數分析.....	94
表 4-22 國民小學教師最高學歷在教師專業成長之單因子變異數分析....	95
表 4-23 國民小學教師服務年資在教師專業成長之單因子變異數分析....	96
表 4-24 國民小學教師現任職務在教師專業成長之單因子變異數分析....	97
表 4-25 國民小學學校規模在教師專業成長之單因子變異數分析.....	98
表 4-26 國民小學教師是否參與教師專業發展評鑑在教師專業成長之 T 考驗.....	99
表 4-27 本研究模式採用之 LISREL 程式適配度指標之使用判斷標準.	102
表 4-28 教師專業發展評鑑目的對教師專業成長之模型假設關係 ....	103
表 4-29 教師專業發展評鑑目的與教師專業成長之參數估計結果.....	105
表 4-30 教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長之模型假設關係.....	106
表 4-31 教師專業發展評鑑規準和工具與教師專業成長之參數估計結果.....	108
表 4-32 教師專業發展評鑑方式與教師專業成長之模型假設關係.....	109
表 4-33 教師專業發展評鑑方式與教師專業成長之參數估計結果.....	111
表 4-34 教師專業發展評鑑資料蒐集與教師專業成長之模型假設關係..	112
表 4-35 教師專業發展評鑑資料蒐集與教師專業成長之參數估計結果..	114
表 4-36 教師專業發展評鑑結果應用與教師專業成長之模型假設關係..	115
表 4-37 教師專業發展評鑑結果應用與教師專業成長之參數估計結果..	117
表 4-38 教師專業發展評鑑相關配套措施與教師專業成長之模型假設關係.....	118
表 4-39 教師專業發展評鑑相關配套措施與教師專業成長之參數估計結果.....	120
表 4-40 教師專業發展評總體對教師專業成長總體之模型假設關係.....	122
表 4-41 教師專業發展評鑑總體與教師專業成長總體之參數估計結果..	124
表 4-42 不同背景變項在教師專業發展評鑑之差異結果摘要表.....	128
表 4-43 不同背景變項在教師專業成長之差異結果摘要表.....	131

## 圖次

圖 1-1 本研究實施步驟 .....	10
圖 2-1 教師專業發展評鑑流程圖。 .....	23
圖 2-2 教師的專業發展內涵體系。 .....	34
圖 2-2 教師專業成長之模式圖。 .....	40
圖 2-3 教師專業發展的循環關係。 .....	42
圖 3-1 研究架圖.....	48
圖 3-2 教師專業發展評鑑調查量表研究因素圖.....	57
圖 3-3 教師專業成長調查量表研究因素圖.....	64
圖 3-4 研究實施程序流程圖.....	71
圖 4-1 教師專業發展評鑑目的對教師專業成長之影響關係圖.....	104
圖 4-2 教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長之影響關係圖....	107
圖 4-3 教師專業發展評鑑方式對教師專業成長之影響關係圖.....	110
圖 4-4 教師專業發展評鑑資料蒐集對教師專業成長之影響關係圖.....	113
圖 4-5 教師專業發展評鑑結果應用對教師專業成長之影響關係圖.....	116
圖 4-6 教師專業發展評鑑相關配套措施對教師專業成長之影響關係圖..	119
圖 4-7 教師專業發展評鑑總體對教師專業成長總體之影響關係圖.....	123



# 第一章 緒論

近年來教育改革聲浪中，教師專業自主與彰權益能日益突顯其重要性。本研究旨在瞭解國民小學教師是否參與教師專業發展評鑑與教師專業成長之關連，進而探討國民小學教師對教師專業發展評鑑與教師專業成長之關係，並檢視教師專業發展評鑑與教師專業成長之影響，提出具體建言，俾供教育行政主管機關及國民小學在推動教師專業發展評鑑，提昇教師專業成長之參考。

本章旨在闡述本研究的基本理念與架構，其內容分為五個方面：第一節介紹研究動機與目的；第二節說明研究待答問題；第三節為名詞釋義；第四節為研究方法與步驟；第五節則說明研究範圍與限制。

## 第一節 研究動機與目的

本研究以國民小學教師為對象，旨在探討教師專業發展評鑑與教師專業成長之間的關係。茲將研究動機與目的敘述如下：

### 壹、研究動機

#### 一、教師專業自主與彰權益能及權責的建立

在二十一世紀知識經濟時代，政治、經濟、社會、文化與科技的快速發展，且全球化的影響之下，變遷與衝突加劇，各國面對新挑戰，除了在政治改革、經濟發展、文化更新、社會公平以及科技進步等方面力求改革外，對於教育改革也如火如荼進行。社會變遷快速，價值也趨於多元化，我國對於教育改革也不遺餘力。教育專業化與教師專業發展長期以來是教育發展與教育改革所努力的方向與目標，也是從事教育之工作者所追求的

目標。教師的良窳是決定教育成效的主要關鍵因素之一，而良善的教師應以確保教師素質為首要（教育部，2010）。教師是教育改革的關鍵角色，教師工作邁向專業發展，已是先進國家的共同焦點，教師應該持續不斷學習，提升自己的專業知能與教學技巧，以適應時代的脈動。換句話說，現代教師處於社會變遷快速與終身學習的時代，不僅是教學者，教師也應轉變心態，以開放之心思，接納自己也是學習者的角色，不斷的進修與研究，提升自身的專業能力（黃琇屏，2009）；有專家學者研究認為促進教師專業成長與素質的一種方式就是透過教師專業發展評鑑（張德銳、裘友善、簡紅珠、成虹飛、張美玉、高淑芳，1994；葉麗錦，2003）。

## 二、世界各國對於教師專業成長與教師素質的重視

近年許多領先的國家，在教育與師資培育體系投入相當多的資源，因各國發現到師資素質決定教育品質。1986年美國，讓教學成為一項專業之工作小組(The Task Force on Teaching as a Profession)發表「準備就緒的國家：21世紀的教師」(A Nation Prepared: Teachers for the 21st Century)報告，開始引起美國各界深切關注師資的發展，認為教育需以良好的師資培育為基礎，始能發展國家競爭力。1999年美國舉行「教師品質之大學校長高峰會」(Presidents' Summit on Teacher Quality)，討論師資培育之重要與提升素質方法。2005年美國教育學院協會(The American Association of Colleges for Teacher Education)亦提交「2005年卓越師資培育方案」(The Teacher Education Excellence Act of 2005)建議書，要求美國教師素質之提升。1998年英國提出「教師：迎接改革的挑戰」(Teacher: Meeting the Challenge of Change)之師資培育綠皮書，強調中小學教師素質的重視與管理。澳洲則是在2000年提出「高品質教師計畫」(Australian Government Quality Teacher Program，簡稱AGQTP)，用以提高教師專業地位，提高教師品質。2001年芬蘭公布「師資培育發展規劃方案」(The Teacher education development

programme 2001-2005)，強化師資培育機構之培育效能。同年韓國也公布「改善教育專業的綜合計畫」，用以提升教師工作熱情與專業能力。2003年德國公布「吸引、發展與留任有效能教師」報告，吸引優質人才擔任教職，提升教師素質。法國在2005年的「費雍法案」建立師資培育素質管理制度。日本2006年中央教育審議會也發表「今後教師養成與證照制度應有作法」之報告，全力進行師資培育與教職素質提升之改革（教育部，2010）。上述各國針對教師素質及專業提出改革，然而教師的專業有賴於健全專業成長，如何有效確立教師專業成長，則須仰賴於教師專業發展評鑑。

### 三、我國對於教師專業成長與教師效能之注重

綜觀國際教育發展趨勢，我國自1994年開始，亦有相當多的教育改革政策，教改行動中教師專業發展知能成為各界關注的焦點，期待教師能具有課程發展與設計、教學創新、班級經營、行動研究及學校行政等專業能力。根據第八次全國教育會議中心議題資料，我國於1994年修正「師範教育法」為「師資培育法」迄今15年，師資培育從一元化、計畫性、公費制、分發制改為多元化、儲備性、自費制、甄選制。教育部在1994年至2005年的11年間，修正「師資培育法」條文11次，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」，主張對國內教師專業發展評鑑的根源於此，2009年續而修正發布「中小學教師素質提升方案」，以積極回應各界對教師的期待。教育部亦積極投入教師專業成長相關措施的研究工作，以建立一套有效的教師品質保證機制。（教育部，2010；陳木金、王素芸、溫子欣、王志翔、徐蔚文、張峰森、彭慧婷，2010）；2010年第八次全國教育會議提及協助教師依據客觀教師評鑑歷程與結果進行後續專業發展，進而提升學生學習成效，也就是教師評鑑是提升教師成長的方法之一。

因應教育改革潮流，協助教師有效的專業成長與提升教學效能。在 2000 年高雄市政府教育局開始試辦，2005 年臺北縣教育局也開始試辦。目前立法院一讀通過「教師法」部分條文修正草案第 23 條之 1：「為提升教師專業成長及達成教學與輔導之成效，高級中等以下學校教師應接受評鑑。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。然而教育部根據 2003 年全國教育發展會議的結論與建議事項通過教育部補助「試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，並於 95 學年度開始試辦（教育部，2006）。為教師評鑑的施行預做準備，透過試辦學校的運作，建立合宜的評鑑規準、評鑑內容和方式，以建立教師評鑑的模式，減少教師對評鑑的疑慮。至今教師「專業發展評鑑」已進入第四年。實施階段由三年試辦進入到常態性辦理，唯其尊重教師自願參加、學校自願申請辦理的自願性原則不變，而全國參加的校數和教師人數逐年擴增且辦之類型多元化。自試辦到今研究者欲了解參與教師專業發展評鑑與教師專業成長是否關聯，畢竟教師專業成長是一項持續而多元的專業水準與專業表現，因此可以透過教師專業發展評鑑來提升教師的專業教學知能與專業能力。

綜合言之，教師專業發展評鑑在督促教師專業化，使其能更加認識自我進而捍衛自我專業（Sachs，2005），如何有效評鑑教師的專業表現，以達到提升教育品質目的，以及教師持續的發展是重要的方向。因此，本研究欲透過調查我國國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之關係。

## 貳、研究目的

基於前述之研究動機，本研究希望經由探討國民小學教師在教師專業發展評鑑與教師專業成長之間的關係，瞭解國民小學教師是否參與教師專業發展評鑑對教師專業成長之影響。本研究知研究目的歸納如下：

- 一、瞭解教師目前對教師專業發展評鑑的態度。
- 二、瞭解教師的專業成長現況。
- 三、探討不同背景變項在教師專業發展評鑑態度上之差異情形。
- 四、探討不同背景變項在教師專業成長態度上之差異情形。
- 五、探討教師專業發展評鑑與教師專業成長之間的關係。
- 六、統整以上研究結果，提出實施教師專業發展評鑑之具體建議，俾供教育行政機關、國民小學推動教師專業發展評鑑及後續之研究參考。

## 第二節 研究待答問題

根據前述研究動機與研究目的，本研究欲探討下列問題：

- 一、教師對教師專業發展評鑑實施現況的態度為何？
- 二、教師的專業成長現況為何？
- 三、探討國民小學教師性別、年齡、最高學歷、服務年資、現任職務、學校規模、是否參與教師專業發展評鑑，在教師專業發展評鑑上得分是否有差異？
- 四、探討國民小學教師性別、年齡、最高學歷、服務年資、擔任職務、學校規模、是否參與教師專業發展評鑑，在教師專業成長上得分是否有差異？
- 五、探討國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之結構方程模式關係為何？

### 第三節 重要名詞釋義

本研究為「國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長關係之研究」，目的在瞭解國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之現況及關聯，其重要名詞包括「教師專業發展評鑑」、「教師專業成長」。本節主要在使重要名詞意義更明確，以便分析其內涵，確定研究方向，茲將本研究重要名詞界定如下：

#### 壹、教師專業發展評鑑

所謂教師專業發展評鑑，係指以教師專業發展導向之評鑑，是一種形成性評鑑，其目的是以協助教師專業發展為主，有別於教師績效責任導向之評鑑的總結性評鑑。

本研究所指的教師專業發展評鑑，是以「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」為基礎，其內容對包括「評鑑目的」、「評鑑規準和工具」、「評鑑方式」、「評鑑資料蒐集」、「評鑑結果應用」、「評鑑相關配套措施」六個向度問題的態度與看法。教師專業發展評鑑是指透過評鑑方施提升教師專業成長的方式，旨在提升專業能力。換言之藉由評鑑方式，評估教師教學的優缺點，然後提供改進方案，協助達成專業發展的目標，藉以提升教師素質。教師專業發展評鑑根據教育部所提出的「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施計畫」其內涵包含六個向度如下：

(一) 評鑑目的：協助教師瞭解教學之優點、待改進之處，並進一步協助教師改進教學或提供適當的在職進修課程和計畫，以提升教學品質，促進教師的專業發展。

(二) 評鑑規準和工具：允許主管教育行政機關及學校建立因地制宜的評鑑規準，可以配合學校發展工作的重點，選擇一或數個重點領域進行

教師評鑑工作。教育部未制定全國通用的教師評鑑規準，各縣市政府教育行政機關必須自行制定參考規準。學校在訂定規準時，必須參照主管機關制定之規準外，宜考慮學校本身的條件，邀請教師共同制訂。

(三)評鑑方式：自願參與教師每年應接受自我評鑑及校內評鑑一次。

(四)評鑑資料蒐集：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、蒐集學生或家長教學反應等多元途徑辦理。

(五)評鑑結果應用：被評鑑者依據自己評鑑結果的書面報告，經由和評鑑者的專業對話和討論，瞭解自己的教學表現，並尋求適當的回饋和協助。對受評教師之評鑑結果，以書面個別通知並予以保密，並根據評鑑結果提供適當協助或校內外職進修機會。經評鑑小組認定為未達規準之教師，於接獲通知一個月內，由評鑑小組共同規劃其輔導、協助成長計畫後，並進行複評。另對初任教學二年內之教師或教學有困難之教師，得安排教學輔導教師予以協助。

(六)評鑑相關配套措施：教育部規劃推動的配套措施有六：1.發展全國性教師評鑑規準及實施手冊、2.培育教師專業評鑑的評鑑人才、3.編印教師專業發展評鑑案例分享專輯、4.建立教學輔導教師機制、5.建置教師專業發展評鑑輔導支持網、6.研擬教師專業評鑑的後設評鑑機制。

## 貳、教師專業成長

所謂教師專業成長是指教師在教學生涯歷程中，由於增進自我實現，提昇教師專業的知識與技能、態度與思考模式，進而以主動持續的參與正式、非正式的進修或研習的各種成長活動，以促進其職務與教學行為的有

效性。透過教師持續努力與改善，不僅達到個人專業的成長，且能提高學生學習的效果，提昇教育的品質，達成教育的目標。

本研究所指的教師專業成長，是指研究對象在問卷填答的得分情形，得分愈高代表教師專業成長情形愈好。教師專業發展問卷其內容包含四大部分份：「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」。以下分別加以說明：

- (一) 課程設計與教學：包括專業知能、教學實務。
- (二) 班級經營與輔導：包括班級經營、學生輔導、人際溝通。
- (三) 研究發展與進修：包括專業成長、研習進修。
- (四) 敬業精神及態度：包括敬業精神、服務熱忱、人際溝通、行政配合、品德操守。

## 第四節 研究方法與步驟

本研究旨在探討國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之關係。透過文獻分析、問卷調查、專家意見調查等方法進行研究與整理資料與資料整理，並提出具體研究步驟。本節分為研究方法與步驟兩部分說明如下：

### 壹、研究方法

#### 一、文件分析

首先蒐集相關國內政府官方與研究主題相關、國內外相關書籍、期刊、碩博士論文、電腦資料庫檢索等文獻資料、圖書館中之文件資料，並

詳細閱讀與思考，自我分析並從中獲得與研究主題相關之知能，奠定研究之基礎，並作為發展研究工具之基礎。經由探討、歸納分析國內外有關「教師專業發展評鑑」、「教師專業成長」之相關文件，作為擬定研究向度參考之一，而本研究改編自葉麗錦（2003）所編製之「國小教師專業評鑑制度」之問卷與林春宏（2009）「國小教師專業發展評鑑知覺及專業成長」之問卷為問卷之初稿。

## 二、專家意見調查

為瞭解建立本研究工具之內容效度，特別進行國民小學現場教育人員與專家學者，以期更深入瞭解目前教師專業發展評鑑之態度與看法與教師專業成長之關係。訪談的對象為國民小學教師以及專家學者共 7 位，委請被調查人員提供意見，以作為教育行政機關以及學校推動教師專業發展評鑑之參考。

## 三、問卷調查

研究者根據蒐集之參考文獻，斟酌修改自葉麗錦（2003）與林春宏（2009）之問卷，問卷之內容包含「教師專業發展教師評鑑」的態度與看法與「教師專業成長調查量表」兩部分，進行本問卷調查。

### 貳、研究步驟

本研究步驟包括建構研究理論、發展研究工具、分析研究結果、撰寫研究論文等四大部分，具體實施步驟請參圖 1-1。

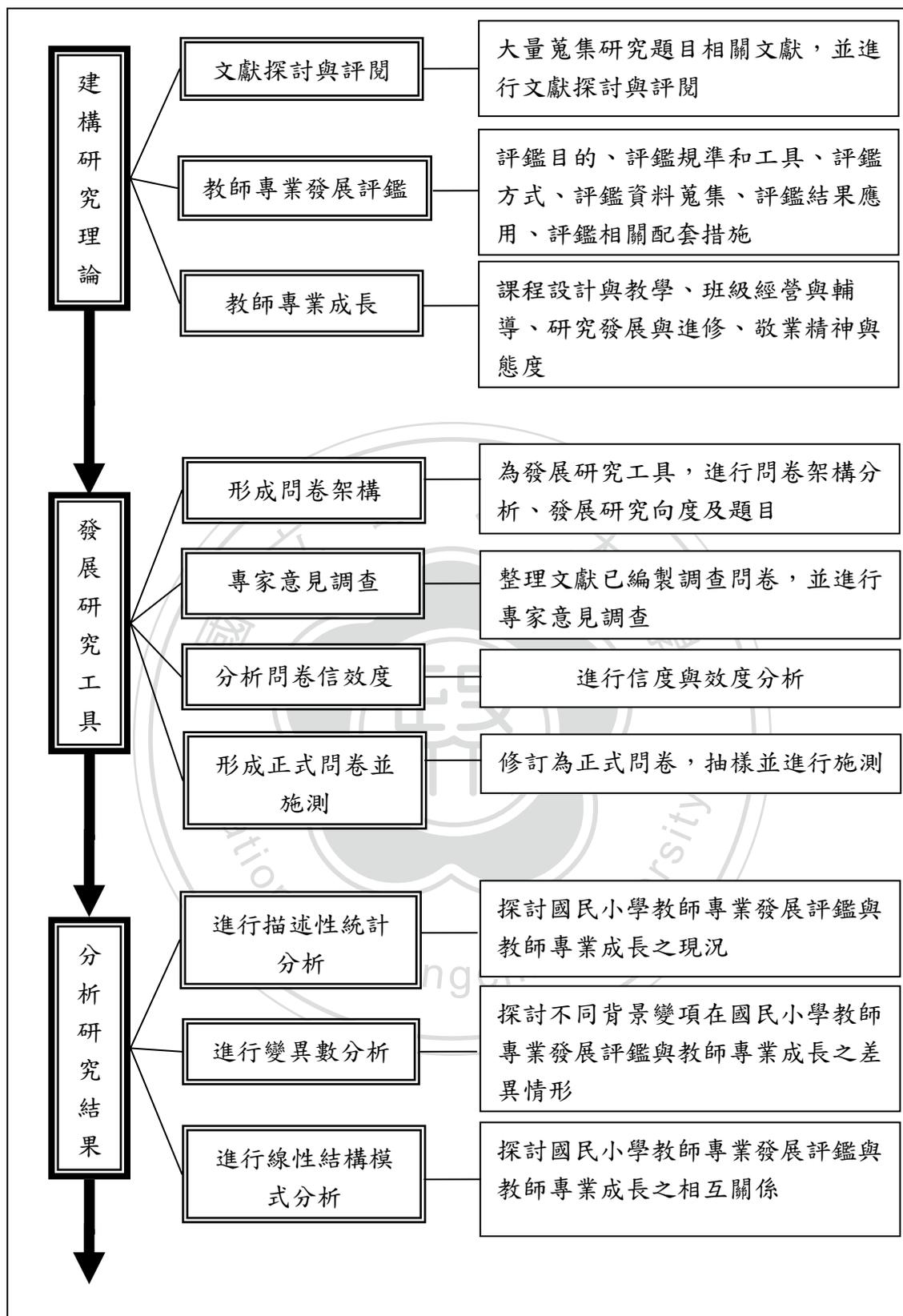
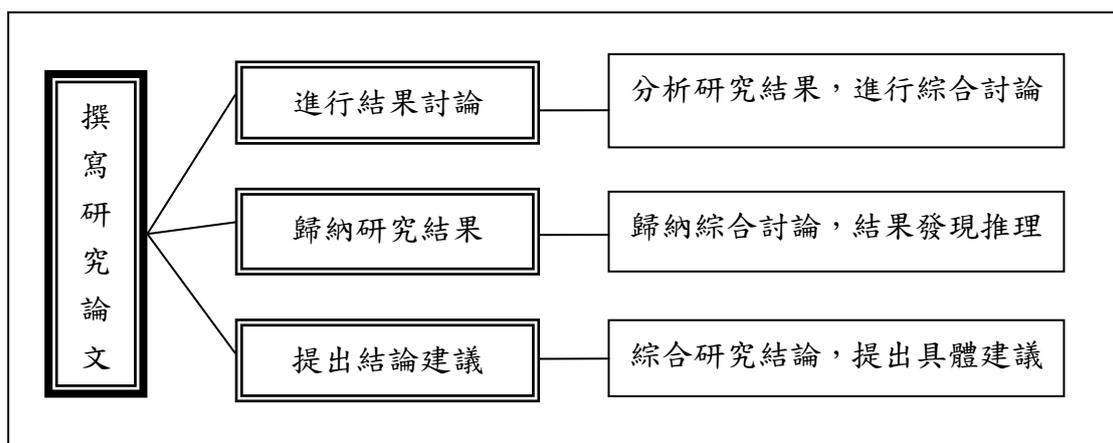


圖 1-1 本研究實施步驟



續圖 1-1 本研究實施步驟

## 第五節 研究範圍與研究限制

### 壹、研究範圍

#### 一、研究對象與區域

本研究所主要調查對象為九十九學年度基隆市、臺北市、新北市、桃園縣等 4 縣市知國民小學教師。

#### 二、研究內容

(一) 背景變項：包含國民小學教師個人背景變項之性別、年齡、最高學歷、服務年資、現任職務，以及是否參與教師專業發展評鑑，學校變項為學校規模。

(二) 教師專業發展評鑑：包括評鑑目的、評鑑規準和工具、評鑑方式、評鑑資料蒐集、評鑑結果應用、評鑑相關配套措施。

(三) 教師專業成長：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。

### 三、研究工具

以改編之「國民小學教師專業發展評鑑」態度與看法量表以及「教師專業成長量表」為本研究之研究工具。

### 貳、研究限制

本研究之研究過程力求各方考量，使研究結果趨於完整客觀，但仍未能避免主客觀人為與環境因素之使然，故研究猶有如下限制，茲分述說明如下：

#### 一、研究對象方面

由於經費與人力、物力及時間的限制，本研究僅以北部四縣市國民小學教師為主要研究對象，不宜作過度之推論。

#### 二、研究方法方面

由於時間與能力之限制，本研究主要採取問卷調查方式進行量化研究。惟受試者在填答問卷時，可能受到其主觀判斷、個人認知、情緒等因素的影響，而出現不符合實際狀況的填答。因此，在內容分析與結果的解釋上，會產生一定程度的誤差。

#### 三、研究內容方面

在探討教師專業發展評鑑與教師專業成長之關係，對影響教師專業成長的因素很多，本研究僅就學校類型、教師個人、評鑑制度等背景因素層面進行探討，無法包括所有層面如：學校次級文化、教師的生活史、教室生態、專業成長的激勵、、、等。

## 第二章 文獻探討

本研究旨在探討國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之關係，本章以相關理論與研究為文獻探討重點，廣泛蒐集國內外相關文獻，加以歸納、分析與比較，以作為本研究之理論基礎之依據。本章的文獻探討分成四節，第一節為教師專業發展評鑑理論與研究；第二節教師專業成長理論與研究；第三節教師專業發展評鑑與教師專業成長相關研究。

### 第一節 教師專業發展評鑑理論與研究

本節旨在探討教師專業發展評鑑之理論與研究，以下針對教師專業發展評鑑之定義與意涵、教師專業發展評鑑目的與功能、教師專業發展評鑑內容與方法等方面，進行探討分析。茲將本節內容分析如下：

#### 壹、教師專業發展評鑑的定義與內涵

在這知識爆炸、科技進步的知識經濟時代，且邁向多元、民主、開放的社會，美國各州從 1980 年代開始，就一直注意教師專業素質的問題，尤其在 1983 年全國教育卓越委員會(National Commission on Excellence in Education)提出「國家在危機中：改革之必要」(A Nation at Risk: The Imperative for Reform)的教育改革報告書。抨擊美國教育的失敗，意在喚起社會大眾注意改善師資培訓和提升教學品質的必要性。1986 年「卡內基任務小組」(Carnegie Task Force)提出「準備就緒的國家：21 世紀的教師」(A nation Prepared: teachers for the 21st century)，主張要建立國家教學專業標準委員會，發給教師證書以提高教師專業素質(黃瑞榮，1997)。教學和美國未來國家委員會(U. S. National Commission on Teaching and American's Future)在 1996 年的報告書中強調，教師專業素質是改善學校教

育的重點所在，學校教育的成敗繫於教師專業素質的良窳（劉慶仁，1998）。而美國教育部(U. S. Department of Education) 鑒於各級學生的學習成效不彰，更於 2005 年提出「不讓任何孩子落後法案」(No Child Left Behind: expandind the promise)以作為 2006 年的教育政策參考，內容指出從小學階段到高等教育階段，學生的學業表現並未達到預期目標，而教育品質關係著國家發展。

而我國自 1994 年教育的呼聲風起雲湧逐漸教師角色逐漸受到重視。於 1998 年擬定「教育改革行動方案」實施 12 項工作計畫，其中有關教師的專業教改工作為---健全師資培育與教師進修制度---希望能提升教師的素質。因此，教育部自 95 學年度起推動的「試辦教師專業發展評鑑」，乃以此為出發點，希望透過評鑑手段，達到教師專業成長的目的（教育部，2006）。本研究以教育部所實施的教師專業發展評鑑深入探討之。

### 一、教師專業發展評鑑的定義

評鑑的目的為改進調整與總結價值。過去的文獻中學者們探討有關「教師評鑑」、「教師專業評鑑」、「教師專業發展評鑑」、「教學評鑑」等定義，然而教育部在教師專業發展評鑑網（<http://tepd.moe.gov.tw/index.php>）的網頁中提出言簡意賅的說明，指出「教師評鑑」、「教師專業評鑑」是將教師視為專業而對其進行評鑑。皆是針對教師表現所做的價值判斷和決定的歷程，以協助教師專業發展，瞭解教師教學績效，並促進學校革新。且就評鑑目的來說，「教師專業評鑑」之類型可以分為「教師專業發展導向之評鑑」與「教師績效責任導向之評鑑」兩類。「教師專業發展評鑑」即係指「教師專業發展導向之評鑑」，是一種形成性評鑑，目的是協助教師專業發展，有別於「教師績效責任導向之評鑑」的總結性評鑑。至於「教學評鑑」，就評鑑範疇而言，較「教師評鑑」為窄，「教學評鑑」主要偏向

教師的課程設計與教學、以及班級經營與輔導（教師專業發展評鑑網，無日期；林春宏，2009；周紋如，2010）。可知教師評鑑包含在教師專業發展評鑑中。

本研究定義「教師專業發展評鑑」主要根據2005年教育部召開「高級中等以下學校教師專業評鑑」第九次座談會，將「教師專業評鑑」改為「教師專業發展評鑑」（中小學教師發展評鑑網，2009）為主要的一詞。

「教師專業發展評鑑」是以教師專業發展導向的評鑑，且以形成性評鑑為主要評鑑目的之教師評鑑（教育部，2006）。從此觀點加以探討，將中外研究對「教師專業發展評鑑」所提出的定義整理如表2-1所示。

**表 2-1**  
**教師專業發展評鑑定義彙整**

研究者	年代	教師專業發展評鑑的定義
Worthern 和 Sander（引自歐陽教、張德銳，1993）。	1987	教師專業發展評鑑為一種對教師表現做價值判斷和決定的歷程。其步驟為根據教師表現的規準，蒐集相關訊息，以了解教師表現的優劣得失及其原因，藉以達到協助教師改進教學，或提供適當的在職進修課程和計畫，甚而決定教師獎懲、任用的依據。
傅木龍	1998	教師專業發展評鑑是學校經營的一部份，透過評鑑者、被評鑑者（教師）及學校行政領導者的共同合作，經由一個連續及有系統的過程，對被評鑑者的專業表現、未來需求予以分析、評鑑與檢討。並在考量兼顧教師個人專業與學校整體發展需求下，協助被評鑑教師建立未來發展目標，並提供適時。
吳清山和林天祐	2002	教師專業發展評鑑乃是依據教學品質內涵，訂定評鑑指標及程序，由評鑑者以觀察、測驗、晤談、調查等方式，進

行評鑑相關資料的收集，對教師個人的資格、能力及表現給予價值判斷，除了解其表現外，從而改進教學實務、激勵教師專業發展與進行適當的人事決定。

李奉儒

2006

透過評鑑者、教師及學校行政領導者的共同合作，依據教師教學專業的規準，訂定評鑑指標、內涵及程序，經由連續且有系統的過程，由評鑑者以觀察、訪談、調查、測驗等方式，進行評鑑相關資料的收集，對教師個人的專業表現、未來需要及潛能予以檢討與分析，以激勵教師專業成長，從而改進教學實務，提升學生教育品質；並對教師進行聘任、晉級與敘薪的人事決定。

張德銳

2006

形成性教師評鑑係根據教師表現的標準，用多元的方法，蒐集與分析教師表現的資訊，以瞭解教師表現的優劣得失及其原因，再經由與教師的專業對話，協助教師進行教學省思，進而改進教學與促進教師的專業發展。

潘慧玲

2006

教師專業發展評鑑對教師專業發展之意義，在於可藉由教師專業發展評鑑瞭解自己專業之不足，以及專業成長之需要和內涵；教師專業發展評鑑可藉由同儕觀摩、自我省思、專業對話以改進教學，並系統引導教師知、情、技各方面之專業發展，以提升教學成效及學習成效。

教育部

2006

定義教師專業發展評鑑是一種透過診斷、輔導的方式，提供教師自我反省的機會，並輔以教學輔導教師制度，促進教師同儕合作，協助教師專業成長、增進教師專業素養，進而提升教學品質。

曾憲政	2008	教師專業發展評鑑係指針對教師專業進行形成性評鑑，企圖從評鑑的過程中，協助教師瞭解自己教學的優點或待改進的地方，對教師專業表現給予肯定和回饋，對於教師成長的需求，提供適當協助，以促進教師的專業發展，提升教學品質。
鄭淑惠	2009	教師專業發展評鑑係針對教師的專業角色及其與學校目標相關的表現，進行系統性的評估。

註：研究者整理。

綜合以上各學者專家對教師專業發展評鑑的觀點，可以看出教育部推動的教師專業發展評鑑係指形成性的評鑑，以協助教師專業成長、增進教師專業素養、提升教學品質以及增進學生學習成果為目的；評鑑者藉由客觀公平的評鑑標準，依據多元化、系統化、科學化的蒐集相關資料來檢視教師教學工作與專業發展上的各項表現，並透過專業分析、評估，判斷教師專業表現優劣，進而透過輔導與診斷方式給與教師適當的協助和計畫，達到教師專業成長、改善教學品質，是一連續性的、系統性的動態歷程。

## 二、教師專業發展評鑑的主要精神

教師專業發展評鑑應該是由「教師評鑑」加上「專業發展」內涵而來。用以管控教師整體素質作為教師專業評鑑的必要手段，更是提昇教師專業成長的方法之一，可達到教師專業發展與成長之最終目的（張德銳，1994）。教育部（2006）在試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊中提出教師專業發展評鑑六項的主要精神如下：

### (一) 以教師專業發展為主軸

世界教師組織聯合會在 1990 年代表大會中強調「教師在其專業執行時間，應不斷精進，繼續增加其知識與經驗，不斷發展其不可或缺的素質」。足見教師專業發展已是世界潮流訴求的重點。國內近來教育改革的訴求，亦多強調塑造教師專業形象、提升教師專業能力與促進教師專業自主權。

透過經費補助試辦的方式，協助試辦學校建構起教師自評以及同儕評鑑之機制，並依據評鑑後結果，提供給教師教學上的肯定與回饋，並對個別教師成長需求，提供適當協助；對於整體性教師成長需求，則提供校內外進修機會。

### (二) 鼓勵學校申請試辦，教師自願參加

教師專業評鑑的推動，必須要有實施法源的依據。因此，最根本的作法，仍是修訂「教師法」，將「教師評鑑」之相關條文列入教師法之中。目前教師評鑑相關條文在教師法修訂中僅一讀通過，尚未成為正式的法案。為了在正式全面辦理前能做好先期準備，十分有必要鼓勵學校申請試辦。

目前教師評鑑既無法源依據，並不能強迫全體學校、全體教師參加，因此在試辦教師專業發展評鑑計畫第五點第一款中明訂：「於自願原則下，鼓勵學校申請試辦；試辦學校教師亦依自願方式辦理。」

### (三) 引領學校行政走向教學領導以及學校本位視導與評鑑

試辦教師專業發展評鑑計畫希望以學校為實施主體，發揮學校本位教學視導與評鑑的幾項功能：1、透過學校行政及同儕的團隊合作，打破教師孤立狀態並產生歸屬感，鼓舞教師工作士氣。2、透過專業對話機會的增加及學校教學資源的充實，建立學校專業社群。3、拓展教師教學視野，使教師以更積極的態度學習各種教學技巧與方法。4、保持良好的教學品

質，建立教學的專業形象。5、提供教師更多機會擬定、執行與評鑑教學計畫，培養教師自我成長的能力。

#### (四) 鼓勵教師以自我省思及同儕專業互動為成長手段

試辦教師專業發展評鑑計畫在評鑑方式上首先強調教師自我評鑑。自我評鑑係一種有效的教師評鑑方式，鼓勵教師就自己的教學實務，做自我覺察以及深刻的省思。更鼓勵教師經由同儕輔導和同事做專業對話。因為在這樣「同儕輔導」的觀念之中，基層教師的主體性不但被突顯了，而且基層教師彼此之間共同學習、互相協助、提供回饋的能量被大量解放了

#### (五) 以教學和班級經營為主要成長內涵

試辦教師專業發展評鑑計畫主張評鑑的內容應以教學和班級經營為主，因為畢竟教師最主要的工作在教學和班級經營。但是由於教師的工作並不限於教學，是故教師的其他職責表現，如訓導輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度等，亦應列入考慮。

#### (六) 期待學生的學習表現和成效能獲得有效提升

一個運作良好的教師專業發展評鑑制度，不但可以營造「老師贏、家長贏、行政人員贏」的三贏現象，而且正因為教師的專業素質的普遍提升，可以促使家長所非常關心的不適任教師的存在和處理問題，有效地加以減少和舒緩。

### 貳、教師專業發展評鑑的目的

目的的選擇，攸關教師評鑑的規準及歷程的選擇，其視為教師評鑑中重要的一環（蔡怡汝，2007）。

評鑑的目的依據由美國學者 Scriven 於 1967 提出，將評鑑目的區分為「總結性目的」與「形成性目的」。其認為總結性目的是將評鑑視為績效、證明或選擇決定之用；而形成性目的是用來作為一個進行中活動或人員行

動成果的改良與發展（引自葉麗錦，2003）。而歐陽教與張德銳（1993）對教師評鑑亦以形成性目的與總結性目的這兩方面來探究。形成性目的：教師透過評鑑可以發覺教師在教學表現上之優劣得失，並探討其原因，於評鑑後提供教師適當的在職進修課程和計畫，以促進教師專業發展，利用評鑑協助教師改進教學、提高教學效果，以達成教學目標。在總結性目的：教師透過評鑑可以判斷教師表現水準的優劣程度，評鑑結果作為僱用教師、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。形成性目的強調教師評鑑可以發現教師工作之優缺點，激勵教師改進教學，以提高教學效能，達成教學目標，並且可以提供教師適當的在職進修課程和計畫，以促進教師專業發展顏國樑（2003）。

教育部 95 學年度推動之試辦教師專業發展評鑑依「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」第二點明訂：教師專業發展評鑑的目的，係協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質。可見教師專業發展評鑑是一種以增進教師專業發展為目的之教師評鑑，而不是以教師績效考核為目的之教師評鑑。換言之，教師專業發展評鑑和教師績效考核是脫勾處理的，它更和教師分級制度無關（教育部，2006）。因此教師專業發展評鑑就是透過評鑑的過程，協助教師的知識在不同的時間點上產生質變，提昇教師的省思能力，增進教師對學生學習的敏感性，有助於教師教學能力的提昇，進而幫助學生更有效的學習（林碧珍，2000）。

## 參、教師專業發展評鑑內容與方式

### 一、教師專業發展評鑑內容

教育部試辦教師專業發展專業評鑑計畫的內容中第五點第四款規定教師專業發展評鑑之規準，是教育部委託潘慧玲教授等人於2002年至2004

年間進行「發展國民中小學教師教學專業能力指標」之專案計畫，建構出一套教學專業能力指標系統，以提供新世紀教師教學專業能力之指引。教師專業發展評鑑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項，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（教育部，2006）。後續教育部於2009年修訂第五點規定，評鑑內容依然包括教師專業發展評鑑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，而規準由學校參照教育部或直轄市、縣（市）政府訂定之教師專業發展評鑑參考規準定之（中小學教師專業發展評鑑網，2010）。

教育部（2009）教師專業發展評鑑強調學校本位管理的模式，以及教師參與評鑑的歷程。教師可以參與擬定評鑑計畫與評鑑規準、備及評鑑所需的資料、討論評鑑的結果等。學校在推動教師專業發展評鑑工作時，並不一定每年就每一個領域都進行評鑑，可以配合學校發展工作的重點，選擇一或數個重點領域進行教師評鑑工作。

因此在訂定評鑑內容與指標時，需以學校本位思考而定，學校必須了解教師們的優缺點，針對欲改善該校教師專業的哪些部分來制定較為適當，如此在制定時應與校內教師一同討論訂定，才能符合教育部補助試辦教師專業發展評鑑的自願性與實際需求性（施宇謙，2010）。

## 二、教師專業發展評鑑方式

依據教育部2009年修訂計畫規定第五點第五款，教師專業發展評鑑方式：參與教師應配合學校推動進程實施自我評鑑（自評）及接受校內評鑑（他評）兩種方式，詳述如下之（教育部，2009）。

### （一）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。教師自我評鑑是一種有效的教師評鑑方式，因為指有教師本人能對自己的教學實務具有最廣泛、最深刻的瞭解，並且透過內省和實際的教學經驗，能夠對自己的表現型式和行為做一個有效的評估。但是教師也可能因為高估自己的工作表現，致使自我評鑑具有不夠客觀的缺點，必須輔以其他評鑑方式。

## （二）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，得採用教學觀察、教學檔案、晤談教師、蒐集學生或家長教學反應等多元途徑方法。

教師評鑑報告處理方式而言，教師評鑑的方式可分為封閉式評鑑（closed appraisal）和開放式評鑑（open appraisal），而「教師專業發展評鑑」應屬於開放式評鑑，也就是被評鑑者可以看到有關他們自己評鑑結果的書面報告，也可以經由和評鑑者的專業對話和討論，瞭解自己的教學表現，並尋求適當的回饋和協助。但是學校教師專業發展評鑑小組應對評鑑結果予以保密，非經受評教師本人同意，不得公開個人資料。

## 三、教師專業發展評鑑流程

依據教育部試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊（教育部，2006），評鑑流程如下圖 2-1：

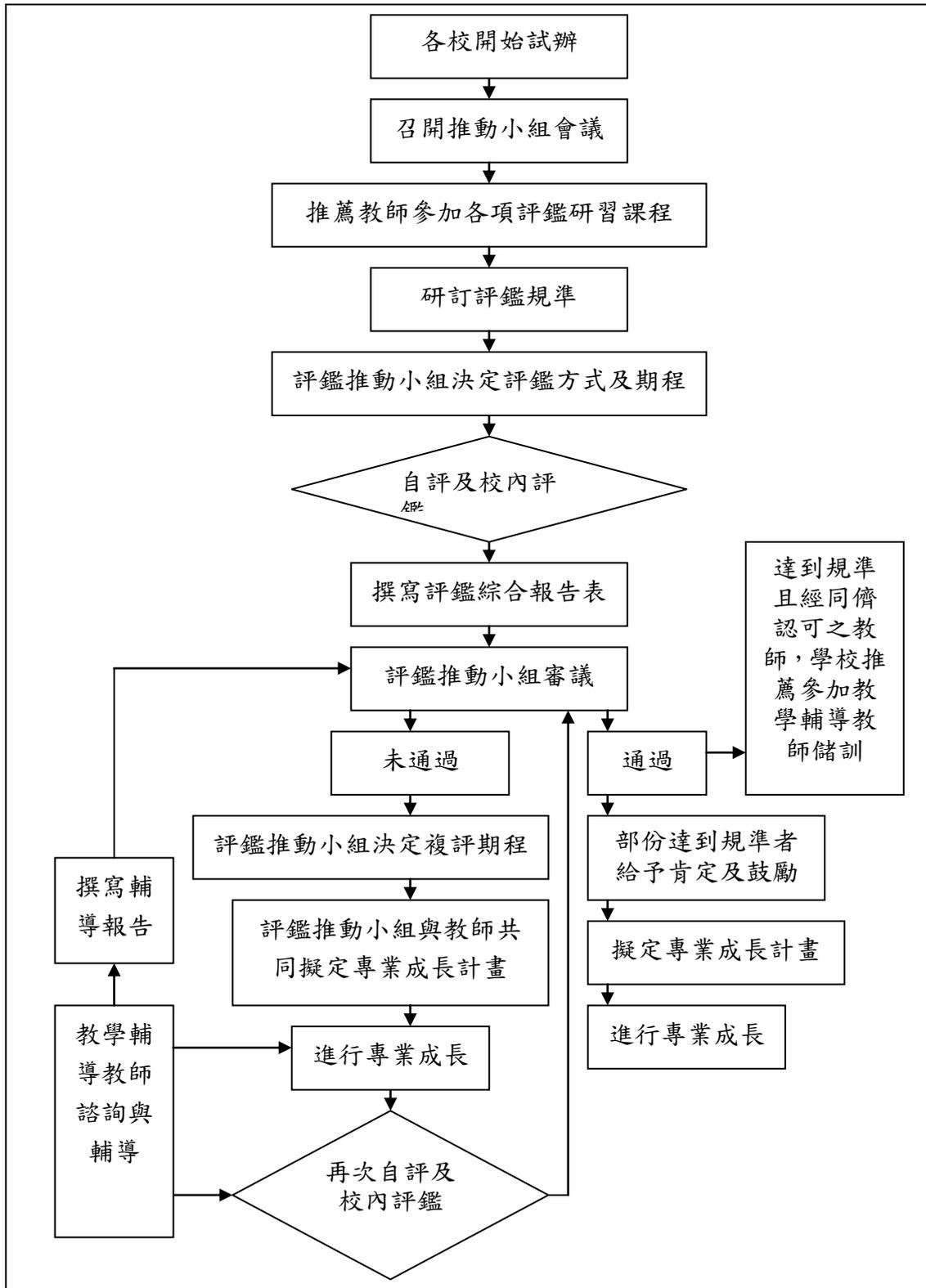


圖 2-1 教師專業發展評鑑流程圖。取自教師專業評鑑制度宣導稿 (P.6)，教育部，2008。

## 肆、教師專業發展評鑑相關研究

近年來，對於教師專業發展評鑑有越來越多的研究資料產生，在學位論文研究上，主題主要圍繞在對於教師專業發展評鑑上的態度、意見、實施現況、評鑑規準、、、等之調查，本節針對自 95 學年度實施試辦教師專業發展評鑑以來，近 5 年有關國民小學教師專業發展評鑑的相關研究作歸納統整。

### 一、個人背景變項與教師專業發展評鑑之相關

教師對於教師專業發展評鑑的看法，可能因性別、學歷、服務年資、職務和學校規模等變項的不同而有所差異。洪文芬（2007）研究發現對教師參與專業發展評鑑在態度上，因個人背景變項的不同，部分有顯著性差異。吳金樹（2008）研究發現教師參與試辦教師專業發展評鑑工作的壓力管理會因為性別、教學年資、學校規模、現任職務的不同而有所差異。另其他研究者探討教師背景變項與教師專業發展評鑑之關係，有下列研究結論：在性別上，對於教師專業發展評鑑關係，男性高於女性（羅國基，2006；黃怡絜，2006；洪瑞富，2008）；在學歷上，有研究認為有顯著差異（黃怡絜，2006）發現研究所畢業的教師最贊成推動教師專業發展評鑑，高於大學與專科學歷的教師。亦有研究認為未達顯著差異（羅國基，2006）；在服務年資上，認為達顯著差異（黃怡絜，2006），發現服務年資在 21-25 年之教師，最贊成推動教師專業發展評鑑。亦有研究認為未達顯著差異（羅國基，2006）；在職務上，認為達顯著差異（羅國基，2006；黃怡絜，2006；洪瑞富，2008），以兼任行政職務之教師最贊成推動教師專業發展評鑑。

## 二、學校背景變項與教師專業發展評鑑之相關

學校規模是本研究主要的學校變項，故以此變項加以探究。有研究認為不同學校規模之教育人員對教師專業發展評鑑項目或態度達顯著差異（羅國基，2006；黃怡絜，2006；林幸君，2008），其中認為以 24 班以下學校最同意參與教師專業發展評鑑（黃怡絜，2006），但羅國基（2006）認為 6-12 班參與度最高，而林幸君研究結果發現，大型學校（49 班以上）國民小學對於教師專業發展評鑑認同程度相對較低，最需要相關的資源協助。另鄭正昇（2008）研究發現不同學校規模對教師參與專業發展評鑑在社會支持上，未達顯著差異。綜合上述，如下表 2-2 呈現教師專業發展評鑑相關研究。

**表 2-2**  
**教師專業發展相關研究**

研究者 (年代)	研究題目	研究結論
羅國基 (2006)	竹苗地區國小教育人員對「試辦教師專業發展評鑑實施計畫」意見調查之研究	1.性別上：達顯著差異，竹苗地區國小教育人員對「試辦教師專業發展評鑑實施計畫」的態度男性高於女性。2.學歷上：未達顯著差異。3.服務年資：未達顯著差異。4.職務上：達顯著差異，學校兼任行政工作之教師的參與度大於未兼行政職之教師。5.學校規模：達顯著差異，6-12 班參與度最高；13-24 班次之；25 班以上再次之。
黃怡絜 (2006)	高雄市國民小學教師之教師專業發展評鑑知覺與教師文化之研究	1.性別上：達顯著差異，男性高於女性教師在教師專業發展評鑑的態度上；2.學歷上：達顯著差異，研究所畢業的教師高於大學與專科學歷的教師；3.服務年資：達顯著差異，服務 21 年以

上教師高於服務 10 年以下之教師；4.職務上：達顯著差異，以校長最高、依次為教師兼任主任、教師兼任組長、科任老師、級任老師最低；5.學校規模：達顯著差異，24 班以下學校對評鑑的態度高於 25-49 班及 50 班以上學校。

- 洪文芬 (2007) 雲林縣國民小學教師對教師專業發展評鑑態度之研究 國小教師對教師專業發展評鑑的態度因個人背景變項的不同，部份有顯著差異。
- 林幸君 (2008) 臺北市國民小學教師對教師專業發展評鑑認同程度之研究。 1.臺北市國民小學教師因「年齡」、「服務年資」、「學歷」、「擔任職務」及「學校規模」之不同，對教師專業發展評鑑指標和實施方式認同程度有顯著差異。2.臺北市國民小學教師因個人有無參與「教師評鑑相關研習」、「參加教師專業發展評鑑試辦」之不同，對教師專業發展評鑑指標認同程度有顯著差異。
- 鄭正昇 (2008) 花東地區國小教師專業發展評鑑試辦現況與成效評估研究 1.性別上：花東地區不同性別國小教師參與專業發展評鑑在社會支持上未達顯著差異；2.學歷上：未達顯著差異；3.服務年資：未達顯著差異；4.職務上：未達顯著差異；5.學校規模：未達顯著差異。
- 洪瑞富 (2008) 中部地區國民小學教師專業發展評鑑試辦情形及相關問題之研究 男性、評鑑推動小組成員、評鑑人員、主任、組長、研究所學歷之試辦教師在評鑑內涵整體和成效知覺認同度較高

吳金樹 (2008)	臺北縣參與試辦教師專業發展評鑑國民小學教師壓力管理與工作滿意度關係之研究	1.教師參與試辦教師專業發展評鑑工作的壓力管理會因為性別、教學年資、學校規模、現任職務的不同而有所差異。2.教師參與試辦教師專業發展評鑑工作的工作滿意度會因為性別、現任職務的不同而有所差異。
林淑芳 (2010)	屏東縣國民小學教師對試辦教師專業發展評鑑看法之調查研究	職務上：屏東縣國小參與教師專業發展評鑑之評鑑人員以主任、組長居多
王政汶 (2010)	教師專業發展評鑑成效之研究—以屏東縣一所小學為例	教師對「教師專業發展評鑑」了解的程度因職位不同而有所差異，有擔任行政工作者對該評鑑之了解較深

註：研究者整理。

## 第二節 教師專業成長理論與研究

### 壹、教師專業成長之定義與內涵

#### 一、教師專業之意義

教師是否為專業始終受到大眾的質疑，首先就「專業」(profession)一詞之定義，由 Carr-Saunders 於 1933 最早提出，他認為「所謂的專業是指一群人在從事一種需要專門技術之職業。專業是一種需要特殊智力來培養和完成的職業，其目的在於提供專門性的服務。」(引自江慧萍，2004)

而國內最早由學者林清江（1986）提出，認為專業為 1.為公眾提供之重要服務； 2.系統而明確的知識體系； 3.長期的專門訓練； 4.適度的自主權利； 5.遵守倫理信條； 6.組成自治團體； 7.選擇組成份子。

謝文全（1996）則認為專業是 1.長期專業訓練； 2.能運用專門的知識技能； 3.強調服務重於謀利； 4.視工作為永久性職業； 5.享有相當獨立自主性、建立專業團體； 6.訂立並遵守專業倫理信條； 7.需不斷接受在職進修教育。

根據 1966 年聯合國教科文組織（UNESCO）在法國巴黎召開「教師地位之政府間特別會議」(Special Intergovernmental Conference on the Status of Teachers)，會議中決議採納「關於教師地位之建議」(Recommendation Concerning the Status of Teacher)，該建議強調教師的專業性質，認為「教學應被視為專業 (Teacher Should be Regarded as a profession)：它是一種服務公眾的型態，他需要教師的專門知識和特殊才能，這些都需要經國長期持續的努力與研究，才能獲得並維持。此外，他需要從事者對於學生的教育及其福祉，產生一種個人的以及團體的責任感」(黃坤錦，2003)。

教學工作被國際公認為專業，因此教師為專業一職逐漸被大多數的人所認可。綜合上述所言，教師是一種專業的工作，而教師則是持續發展的有機體，需透過系統的學習與探究的歷程，藉以提昇教師專業的品質。

## 二、教師專業成長之定義

教師專業發展 (professional development) 教師專業成長 (professional growth) 的觀念相當接近，各學者對這些概念的看法並不一致，有的是為同義。在此將專業發展與專業成長視為不同意。蔡碧蓮（1995）認為成長較發展更著重於各人的主動意向，它是動態與積極的，在階段性的發展中，具有蛻變與突破的意義。教師專業成長涵蓋了教師在從事教學生涯

的歷程中，為增進自我實現，提昇其專業的知識與技能、態度與思考的改善，而願意主動持續的參與正式、非正式的進修或研習的各種成長活動，以促進其職務與教學行為的有效性。透過教師之努力與進步，不僅達到個人專業態度、知識、技能的成長，且能提高學生學習的效果，提昇教育的品質，達成教育的目標（林月鳳，2003）。

教師在教學的場域中，基本的責任是在傳道、授業、解惑；但是面對「典範變革」與「未來趨勢」的創新發展社會時，持續進修的文化攸關教師專業學術素養提昇與否（陳木金，1995）。教師專業成長不僅影響本身的專業能力，提昇教師對教學自主能力，也影響到了教學的品質與學生的學習，從各方面而言是相當重要。茲就針對教師專業成長之定義如表 2-2：

**表 2-3**  
**教師專業成長定義彙整**

研究者	年代	教師專業成長之定義
Phinney	1972	教師專業成長指的是活動的結果—即活動要能成功的導向更好的轉變，可分為五個階段：1.有機會參加專業成長的活動；2.確實的參加此項活動；3.在活動中確實有成長；4.參與者教學行為成長的反省；5.參與者的教學導致學生學習效果提高。
Burden（引自周崇儒，1997）	1980	教師的專業成長是指教師在教學工作上接段的轉變，分別是知識的增加、態度的轉變、能力的增加，最後導致工作績效的轉變等四階段而言。
Ellis	1984	教師專業成長是指教師不斷地經由學習、實驗、分析與自我評估努力改善自己的教學及與教學相關的各種學習活

動包括教學風格、教室管理、課程內容訊息、課程設計、教材設計及新教學法的應用等。

Duke	1990	教師專業發展不僅指專業知識的獲得，更重要的，它是一種動態的學習過去在其中能對新的事物有所瞭解，並增進對教育工作環境的熟悉，透過這種熟悉與理解能對平常的措施加以反思。
Erffermeyer & Martary	1990	專業成長是一種透過工作表現，從事與增進有關個人專業知識及技能的自我改善的態度及意願。
Guskey	2000	將專業成長定義為：設計來增進教育人員專業知識、技能和態度的一連串過程與活動。此外專業成長有三個特徵：1. 它是一個有目標的過程；2. 它是一個持續在進行的過程；3. 它是一個有系統的過程。
Sachs	2003	教師專業發展不是靜態概念，而是動態的歷程，要因應外在環境、壓力而要不斷的發展，改善專業知識和技能。
黃昆輝	1980	教師專業成長是指教師基於教學工作時，在專業知能及品德修養獲得增長的機會。
蔡碧璉	1993	教師在其教學生涯中，不斷地追求個人專業知能、技巧與態度等進步與發展的努力及意願。它涵蓋正式與非正式各種能達成其積極成長的活動，並且是由教師本人認為專業成長的必要，而又同時能獲得其機構組織的行政人員與同事等共同支持，進而不斷評估與改進的連續性的歷程。

沈翠蓮	1994	教師在教學生涯中，為提昇個人的專業知識、能力、態度和技能，主動積極參與正式和非正式的學習進修活動，使得個人在教學知能、班級經營、學生輔導和人際溝通等方面，能更為成長的歷程。
吳和堂	2000	專業成長可以說是教師在其教學生涯中，透過內在或外在的方式、正式或非正式的途徑、別人或自己的引導下，使自己教學的認知、情意與技能的專業知能不斷成長，進而促進個人的自我實現，增進教育品質，並達成教育目標的連續性的歷程。
張德銳	2000	指出教師專業成長的目的是為了加強老師的專業知識、教學技巧與態度，進而促進學生的學習所設計的一系列有組織、有系統的活動。
呂錘卿、林生傳	2001	教師專業成長是指在專業工作場所與期間，經由主動、積極參加各種提升專業的學習活動和反省思考的過程；以期在專業知識、技能與態度上達到符合教師專業的標準，而表現有效率的教學行為，做出合理的專業判斷。
林新發	2003	教師專業成長是教師在教學工作歷程中，主動、積極和持續參加各種學習活動，以促使專業知識、技能與態度的提升，以期個人需求的滿足，進而促進組織發展的一種過程。
李俊湖	2007	認為專業成長指教師從事教學工時，參加由政府、學校機關所舉辦的教育性的進修活動或自行主動參與各種非正式

的專業成長活動，以導引自我的反省與瞭解及增進教學之知識、技能及態度，其目的在促進個人的自我實現，改進學校專業文化，達成學校教育目標，增進學校的教育品質。

---

註：研究者整理。

綜合上述所知，教師專業成長之定義即教師在教學生涯歷程中，由於增進自我實現，提昇教師專業的知識與技能、態度與思考模式，進而以主動持續的參與正式、非正式的進修或研習的各種成長活動，以促進其職務與教學行為的有效性。透過教師持續努力與改善，不僅達到個人專業的成長，且能提高學生學習的效果，提昇教育的品質，達成教育的目標。

### 三、教師專業成長之內涵

單文經（1990）在「教育專業知識的初探」一文中表示：教師專業成長之內涵，應包括豐富的教育專業知識和嫻熟的教學推理能力，詳細說明下：

#### （一）教育專業知識

1. 一般的教育專業知識包括：教學知識、教育目的知識、學生身心發展的知識、教育脈絡的知識等。

2. 與教材有關的專業性知識包括：教材內容知識、教材教法的知識與課程的知識等。

#### （二）嫻熟的教學推理能力

教學推理是指教師在教學活動中，把教材知識透過轉化，使不同能力之學生亦都能適應這種教學形式，能使學生樂於接受學習且易於瞭解的過程。這種過程包括理解、轉化、教導、評鑑、省思、及新理解等六項（單文經，1990）。

李俊湖（1992）認為教師專業成長的內涵可由三個層面來談，（一）

教學發展：教學發展包括教育專業知識及嫻熟教學推理能力，如：教師有能力擬定與執行教學方案、瞭解學生、善用教學媒體及嫻熟教學方法等教學專業知識。而就教學發展的歷程而言是指教師能自動研讀教育刊物與研究教學相關問題，並能主動參與研習進修與教學觀摩等有助於教學知能提昇的活動過程。

(二) 個人發展：指教師在心理因素方面對自我概念、價值觀及專業態度上的認同，專業精神方面能熱忱服務願意為教育事業犧牲奉獻，並能自我研究進修，瞭解教師文化，使專業決定更具自主性，於教育工作領域中獲得滿足，更能充分發揮自我之潛能，並於教學生涯中培養人際關係，增進溝通的能力。所以，個人發展即是教師對專業態度，專業精神的拓展，及透過人際關係技巧訓練的自我成長，並能認同教師教學角色，肯定教師價值與教育理想。

(三) 組織發展：組織發展是指參與組織的決定與管理，透過組織成員的互動及支持，增進人際關係的拓展，凝聚專業成長的共識，確立組織目標與需求，以提昇組織運作的品質，及問題解決與組織的改進。

饒見維（1996）將教師專業成長的內涵歸類整理後，建立一個教師專業成長內涵體系教師的專業內涵，將之劃分為：（一）教師通用知能：對於各種教學情境具備的一般性知識與能力。（二）學科知能：係指教師對於任教科目具備專業知能並熟稔該科知識架構與教學技巧。（三）教育專業知能：分成教育目標與教育價值、課程與教學、心理與輔導、班經營與教育環境脈絡營造。（四）教育專業精神：係指教師對教育工作的專業承諾，善盡熱忱服務、專業成長與研究精進之職責。如圖 2-2 所示：

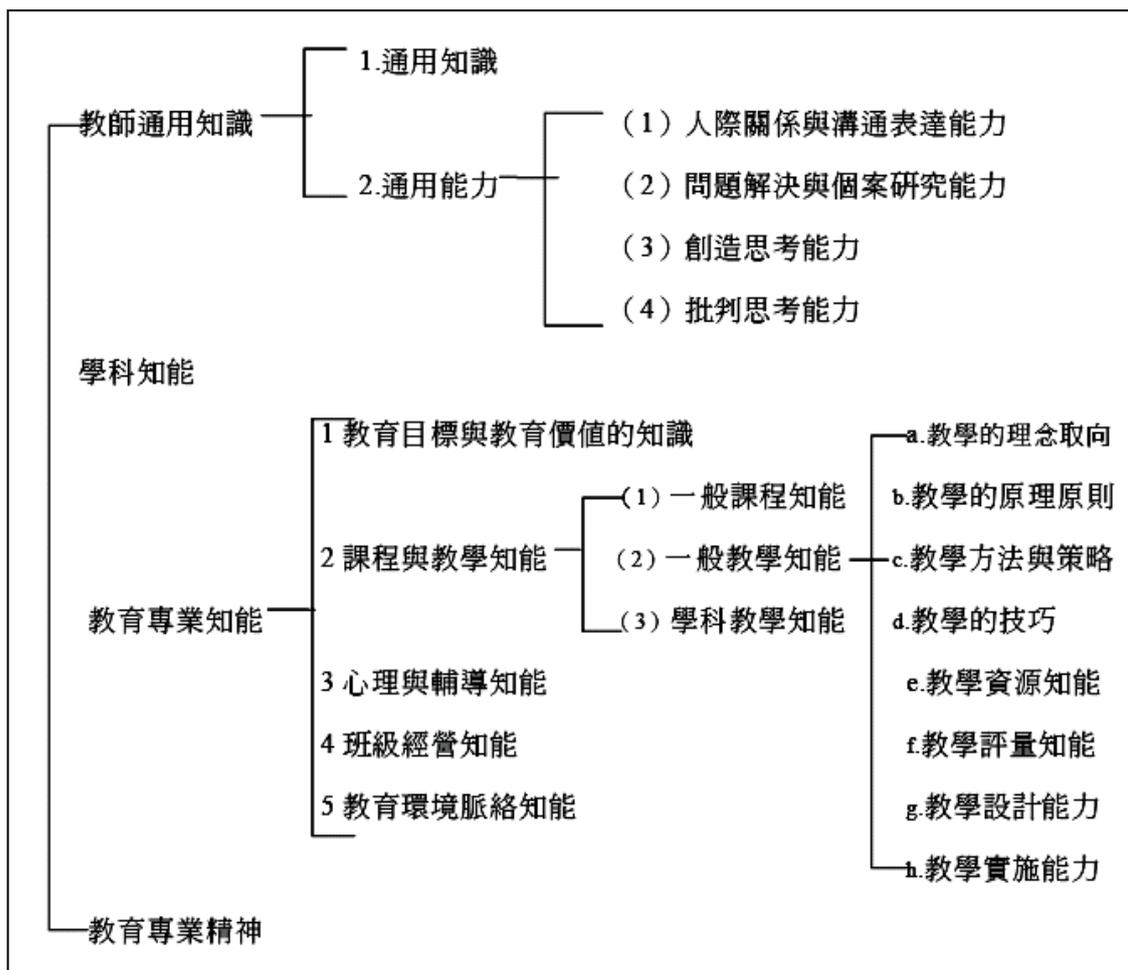


圖 2-2 教師的專業發展內涵體系。取自**教師專業發展：理論與實務** (P.173)。饒見維 (2003)。臺北市：五南。

孫國華(1997)認為專業成長內涵包含：(一)教學技術:係指於教學時，教學資源運用、教材設計與安排、教學活動與教學評鑑等各項專業知能。

(二)教育新知:係指教師是否能充分掌握教育領域的研究成果、資訊新知，並熟悉教育發展趨勢。(三)班級經營:係指教師面對教室內部人、事、物等相關問題處理能力，對班級相關事務與問題的掌握程度，確保教學活動有效進行。(四)學科知識:係指教師對於任教科目的課程規劃、教材設計、活動內容、評量方法的多元認知與運用。(五)學生輔導:係指教師具備心理學相關知識與輔導知能，對於學生在課業、感情、人際、生活適應等多種困擾能給予協助，有效處理學生問題。(六)行政知能:係指教師參

與學校校務經營與管理，認同學校願景並積極協助辦理或配合學校行政工作與政策。(七)一般知能:係指教師除了教學與教育專業知能外，亦具備人生哲學、生涯發展、衛生保健、休閒活動、家庭關係與理財知識等多方面知能。(八)專業態度:係指教師對教育工作所保持的服務熱忱、教育信念與任教承諾。

## 貳、教師專業成長之目的

教師的信念系統影響教師對課程的覺知及其對教學的態度與行動，教師信念不但左右教師的課程思考、主導教師的教學計畫，更影響到教師對現實世界的表徵方式以及教師所採用的教學方法等(甄曉蘭，2003)。教師的教學行為影響學生學習的成效，因為教師是教育實踐的主體，教師要對自己的角色有所知覺，若能省思自己的信念、態度、價值、習慣和教學信念和教學活動，哪些是需要調整或加強的，也才可以感知教師本身的內在改變和成長。換言之，教師專業成長包括教師本身所持的想法、知識內涵、技能、態度、外顯行為或是內在情意的改變，透過不種不同方式及不同的活動，促進學生學習成效。

最主要的目的也就是蔡碧璉(1993)所提出的，教師專業成長的目的在謀求個人及組織更好的改善及發展。對個人而言，藉由參與各種正式與非正式的活動後，能對教師本身的專業知識、專業技能及專業精神與態度有所改善，並在實際的教學工作歷程中有所助益，進而促進個人的自我實現。對組織發展而言，學校組織經由教師個人的尋求自我改善活動後，不僅學生的學習情況因教師的成長有所改善，學校組織的氣氛亦因教師成長的表現，而更有利於推動學校的教育理想，終而提昇教育的品質，達成學校組織發展之目標。

## 參、教師專業成長內容及方式

教師專業成長的內容相當多樣化，專業成長的方式可以透過教師發展方案、專業發展與在職進修研習等來做系統、正式的規劃，也可透過非正式的活動來促進專業成長。專業成長模式可提供教師做一種系統、連續不斷、深入的專業成長，有些學者便提出一些專業成長的模式，提供教師各種不同的成長途徑，藉以提升教師的專業成長，增進教師的教學知能和技巧，促進學校組織的發展，依據年代的演進，以下分別介紹一些重要的專業成長模式。

### 一、Wood, Mcquarrie 與 Thompson 的 RPTIM 模式

Wood, Mcquarrie 與 Thompson (1982) 提出的 RPTIM 模式，其中包括準備( readiness)、計畫(planning)、訓練(training)、執行(implementation)和維持(maintenance)等五階段的模式，此模式的基本信念是主張學校是改變的主要單位(引自李俊湖，1992：43-46，教育部中小學教師專業發展整合平臺，無日期)。

(一) 準備：準備是為改變建立有利的條件，此階段需要完成下列四個任務：1.建立改變的氣氛與提供支持。2.建立改變的期望與承諾。3.針對具體執行方案或實務達成共識。4.獲得行政人員、教師、以及社區的支持。

培養積極的學校氣氛，全體教職員合作提出符合學校需要的改進計畫，在發展活動的起步階段，校長須大力支持鼓勵與協助。

(二) 規劃：此階段的任務包括：1 界定專業發展的具體目標。2.辨識專業發展可以運用的資源。

調查教職員的需求，在計畫的歷程中，由教師與行政人員共同作決定，成長的目標需明確，且需包含態度、知識及技能發展三層面。

(三) 訓練：此階段可採用的方式包括座談會、行動研究小組、全校性小組、學習社群等，階段任務包括：1. 選擇適當的進修方式。2. 招募培訓人員。3. 發展進修時間表。4. 提供必要的行政支持。

成長活動以小組方式進行，由教師與校長共同參與，學校教師可自行選擇欲參與的目標與活動，成長活動的領導者之選擇應以經驗為主而非職務。

(四) 執行：教師在此階段是要將前一階段所學到的技能運用到班級實務，校長需要提供輔助、表揚、以及必須的資源。

(五) 維持：此階段可採行的方式包括教學輔導、同儕指導、自我反省分析、班級相互觀察、以及教師和行政人員的合作式對話，此階段的任務包括新實務的確認和更高階的運用。

## 二、Glatthorn 的合作專業成長模式

Glatthorn (1987) 提出合作專業成長模式，他認為教師可以經由五種方式來促進其專業成長的歷程（引自周崇儒，2000）。分別是：

(一) 專業對話(professional dialogue)：主要是以教師的認知為中心，目的在使教師能對實務做反省，並成為一位深思熟慮的決定者。其過程是先對專家和實證的研究做瞭解，然後透過開放、傾聽、互相討論，最後討論此一知識結果對教學上的啟示，經過這一連串的過程，參與者能把研究結果與經驗相結合，進而導致態度的轉變。

(二) 課程發展(curriculum development)：教師之間共同合作，把課程轉化成一套可行的教學計畫，其次調整教材內容，使其能適合各種特殊的學生，最後教師再為所有的學生，發展可選擇的補充教材單元，這種合作的方式，可以增加教師的凝聚力並分享教學的經驗。

(三) 同儕視導(peer supervision)：教師組成小組或小團體，以臨床視導的一些基本方式來幫助教師彼此達成專業的成長，這種方式以同事諮詢(colleague consultation)最有系統。藉由同儕臨床視導方式，來改善教師的教室工作表現，其過程是一種合作性觀察與會談的循環歷程。

(四) 同儕指導(peer coaching)：與同儕視導類似，也是一種觀察和會談的過程，較明顯的差異是在同儕指導中，教師可學得技能的理論基礎、觀察示範的技巧，並藉由回饋來練習技能。

(五) 行動研究(action research)：小組教師共同合作，確認重要的問題，發展出解決問題的途徑。

### 三、Gibbons 與Norman 的教師成長模式

Gibbons 與 Norman (1987) 認為在職人員成長的模式，已由學校以外的行政當局所決定及計畫的典範，轉而由教師本身來決定。他們主張教師是課程與學校發展的重心，其模式含有三大要素(引自李俊湖，1992)。

(一) 自我引導(self-direction)的專業成長：指教師發展的計畫和決定由教師本身決定，因為只有教師本身最了解自己的需求，教師承擔專業成長的責任，並學習讓自己向理想、卓越的境界挑戰。

(二) 課程發展：教師並非被動的課程使用者，而是課程的設計者，教師可以設計、修改、執行課程與教學，以培育學生的學習生活和態度。

(三) 團體合作(teamwork)：由教師共同設計和執行方案，並透過學校行政系統的支援，培養合作的環境，教師的專業成長才有實現的可能。

### 四、蔡碧璉的教師專業成長模式

蔡碧璉(1993)提出教師專業成長模式，認為教師的專業成長有賴於教師對於成長活動之認同，並且感受到其必要性，同時也能對於活動之實

施有所反應。此外，要能達成專業成長，還有賴相關的合作；學校中校長與教職員之間的互動，對於專業成長的有效達成，也有相當程度的影響，在認定專業成長需求，獲得充分合作以後，應採取行動計畫，以達成專業成長的目標。行動計畫之安排應尊重教師本人的意願和需求，包含各種不同形式的活動及內涵，而且可以採用團體共同決定的方式，對於所訂的計畫應經常不斷地追蹤和評鑑，最後，專業成長的目的除了能使個人在教學歷程中，不斷自我改善與更新成長外，還應兼顧整個組織的發展，以創造有助於實現教育理想的環境。其專業成長模式圖，如下圖 2-2：



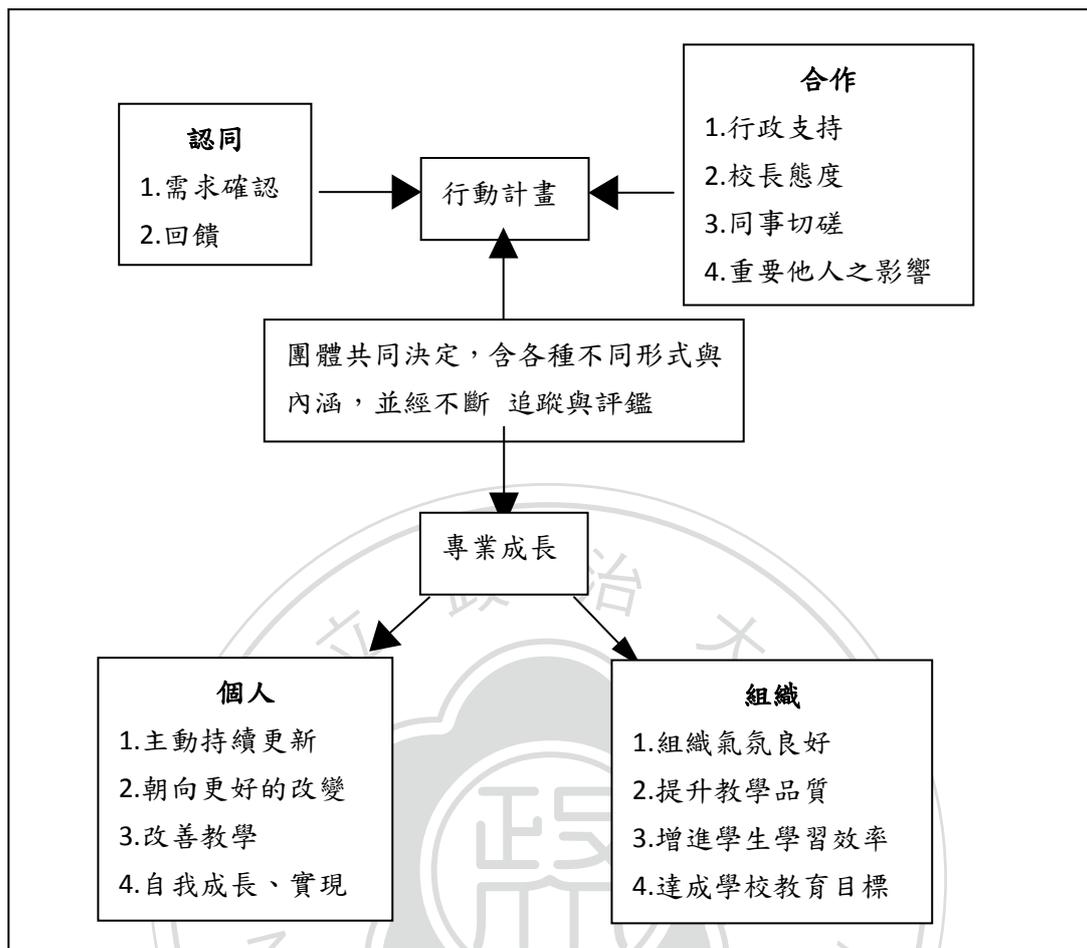


圖 2-2 教師專業成長之模式圖。取自國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究 (P.50)。蔡碧璉 (1993)。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。

### 五、李俊湖的教師專業成長模式

李俊湖 (1998) 提出教師專業成長模式有三種，強調知識與技術發展的訓練取向模式、重視教師自我發展與瞭解的發展取向模式、以及系統合作為特色的生態取向模式，三種模式各有其不同的假定、理論及程序。

(一) 訓練模式：傳統的教師進修模式即為訓練模式，重視知識的複製及一致性，期望教師參與研習後，能將所學貢獻到教學現場，藉由進修研習活動教導教師操作教具、器材，實際演練讓教師不易忘記，但是對

於教師的意願、態度及所學技術等議題，則顯得機械、缺乏彈性。

(二) 發展模式：此模式強調教師對教學專業的承諾、投入、自我研究，以及應用專業知識的重要性。教師依據學生情形找出問題並解決以形成實務知識。發展模式的目標在於教師個人具有主動、思考、反省與建構的能力，強調教師的主體性，以及內在動機使教師自我成長。將教學視為一種專業，有助於教師對專業的認同，提昇專業態度與專業形象。

(三) 生態模式：以學校系統合作的途徑及團體動力的歷程，改變教師，使教師成為主動的學習者，學校是教師反省教學的場所，也是培養教師發展教學、研究、互動的地方。結合校內外資源，經由長期有系統的規劃，兼顧學校組織目標與個人目標，教師彼此之間是合作的夥伴關係，強調集體合作、對話與分享，因此教師專業發展與學校發展有非常密切的關係。

## 六、吳清山的教師專業成長模式

吳清山（2001）提出，未來的教師專業成長模式，可朝向學校組織與教師緊密合作的方向前進，學校及教師根據各方資源及需求，採取適合的成長模式運作，共同參與策劃專業成長活動，以滿足教師專業需求，促進教師專業成長。

綜合上述各家學者所提出之教師專業成長模式，可獲知都是教師專業成長強調個人的主動意向及個別需求，校內人員共同參與，彼此相互支援、合作，共享資源；彼此之間能進行對話與反思，參考專家學者的看法，共同構築專業成長的方向，達成專業成長的目標，進而促進組織的專業發展。

從本節對教師專業成長之定義、目的、內涵及提升教師專業成長之模

式等論述，可知教師專業成長與教師專業發展評鑑是有相關的。教育部中小學教師專業發展整合平臺（無日期），「教師專業發展評鑑」與「教師專業成長」二者係相輔相成，如圖 2-3 所示。

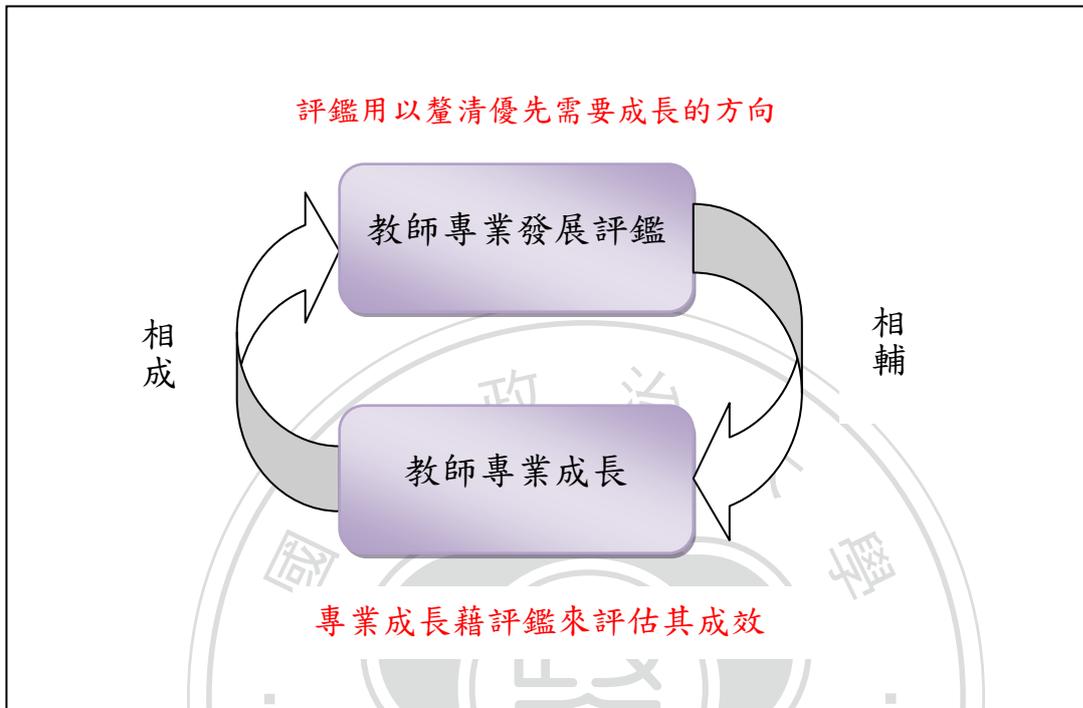


圖 2-3 教師專業發展的循環關係。取自教師專業發展評鑑與專業成長的關係。教育部中小學教師專業發展整合平臺（無日期）

<http://teachernet.moe.edu.tw/MAIN/Article/ArticleDetail.aspx?proid=A-3&aid=24>

實施「教師專業發展評鑑」，根據自評或同儕評鑑的結果，可協助教師確認優先需要成長的內容，並進行教師專業成長計畫。然而，教師專業成長計畫是否執行完成，除需要檢核外，另需要搜集和分析相關的證據與資料，包括：觀察教學表現、評量教學檔案，以及檢視學生作品、學習表現等方式，來客觀評估教師專業成長的成效。這便啟動下一輪的教師專業發展評鑑。

### 第三節 教師專業發展評鑑與教師專業成長相關研究

目前國內針對教師教業發展評鑑與教師專業成長之相關研究，在相關研究中目前有葉麗錦（2003）探討高雄市國小教師專業評鑑實施現況與教師專業成長關係的研究；周紋如（2008）探討台東縣國小試辦教師專業發展評鑑實施現況與教師專業成長關係之研究；林春宏（2009）國小教師對「試辦教師專業發展評鑑」知覺與專業成長關係之研究，以下就此三篇加以探究。

葉麗錦（2003）的研究發現：從整體與大方向的角度言，老師們大致是持肯定正向的態度，如：在評鑑制度的實施目的上，大多數老師認為是協助教師自我專業成長的；在評鑑制度的訂定程序上，也有相當比例的老師認為是經過教師充份討論，達到共識後再經學校適當會議通過訂定的。然而在評鑑制度的實際執行面上，如：具體的教室觀察規準、教學檔案評分規準、評鑑程序的有效性、可信度與評鑑的回饋等，教師就持比較質疑的態度。

教師及學校的背景因素，僅學校規模與教師專業評鑑態度有關聯（規模較小學校的教師比規模較大學校的教師持較低程度的負面態度），其他教師的背景變項，如：性別、年齡、服務年資、職務、學歷等均與教師專業評鑑的態度沒有顯著關聯。至於學校評鑑制度實施現況中，學校評鑑制度與專業成長制度的優劣、評鑑制度的目的、訂定途徑、成長配套措施的施行方式、評鑑制度的回饋品質及教師面臨困難的種類等均與教師之專業評鑑態度有關，而學校採用評鑑的方式及評鑑委員訓練的品質則與教師評鑑態度則無顯著關聯。

學校的規模與教師的性別、年齡、服務年資、職務、學歷等均與教師專業成長沒有顯著關聯。至於學校評鑑制度實施現況中，學校專業成長制度的優劣、評鑑制度的目的、訂定途徑、成長配套措施的施行方式、評鑑

採用的方式及評鑑制度的回饋品質等均與教師的專業成長有關，但評鑑委員訓練的品質及教師面臨困難的種類等均與教師的專業成長則無顯著關聯。

最終發現教師的評鑑態度與評鑑制度實施前的各項教學變項無關，但與實施後的各項教學變項及實施前後在各項教學變項上的成長有正向關聯。換言之，學校在實施評鑑制度後，教師認為在各項教學變項上皆有成長。

周紋如（2008）的研究發現：1.大多數試辦教師認為實施評鑑最大的目的，在於協助教師自我專業成長；2.多數試辦教師認為在教學之餘，準備評鑑所需資料的時間是不夠的，以及評鑑教師的教學檔案流於形式不切實際，易導致教師忽視教學品質；3.整體而論，參與試辦教師對教師評鑑持較正向認同的態度，而在教師專業成長上有些許的成長；4.不同學校類型的試辦教師，在教師專業發展評鑑態度上部份有顯著差異；5.不同學校類型的試辦教師，在教師專業成長上無顯著差異；6.不同服務年資的試辦教師，在教師專業成長上部份有顯著差異；7.不同性別、年齡、學歷的試辦教師，在教師專業發展評鑑態度及教師專業成長上皆無顯著差異；8.在學校教師評鑑制度與專業成長制度實施不同的試辦教師，於教師專業發展評鑑態度及教師專業成長上大部分有顯著差異；9.學校有無要求教師提出專業成長計畫，在教師專業發展評鑑態度及教師專業成長上皆無顯著差異；10.試辦教師專業發展評鑑態度與教師專業成長間大部分有正向相關。

林春宏（2009）的研究發現：1.國小教師對教師專業發展評鑑計畫內容能充分瞭解。2.國小教師對參與教師專業發展評鑑計畫滿意度高。3.國小教師對未來全面推動教師專業發展評鑑的可行性高。4.年紀較長、服務年資較長、學歷較高之國小教師對教師專業發展評鑑的知覺較佳。5.最高學歷研究所以上（含四十學分班）的教師，在教師專業成長的表現較佳。

6. 國小教師之教師專業發展評鑑知覺程度愈高，則教師專業成長表現有愈高趨勢。7. 國小教師之教師專業發展評鑑知覺能解釋教師專業成長表現。

由上簡述，可見教師專業發展評鑑與教師專業成長是值得深入探究並有相當大的研究空間，因此本研究將先研究出教師專業發展評鑑各現況，接著瞭解其對教師專業成長所產生之影響力為何。





## 第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討教師專業發展評鑑與教師專業成長之關係，除了現況的瞭解外，更期盼發現其他實際影響因素。為達研究目的，本研究採用問卷調查法，蒐集資料以進行統計及分析。本章分五節來闡述，第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為實施程序；第五節為資料處理與分析方法。各節內容分述如下：

### 第一節 研究架構

本研究以「國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長關係之研究」為主題進行研究。前章的文獻探討作為本研究之理論基礎，並依據研究動機與目的、待答問題，形成研究架構圖（如圖3-1）。

本研究之背景變項包括「國民小學教師個人變項」（第1至5項與第7項）及「學校背景變項」（第6項），以進行差異情形之比較，茲說明如下：

1. 性別：分別為男性、女性兩項。
2. 年齡：分為 30 歲（含）以下、31-40 歲、41-50 歲、51 歲（含）以上，共四項。
3. 最高學歷：分為博士與碩士（含 40 學分班）、大學（含師院）、專科（含師專），共三項。
4. 服務年資：分為 5 年以下、6-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年以上，共五項。
5. 現任職務：分為教師兼行政人員、級任教師（導師）、科（專）任教師，共三項。
6. 學校規模：分為 12 班（含）以下、13~24 班、25~48 班、49 班以上，

共四項。

7. 是否有參與教師專業發展評鑑制度：是、否，兩項。

本研究分析相關文獻，歸納了教師專業發展評鑑與教師專業成長作為研究之向度，教師專業發展評鑑之向度共六項；教師專業成長則共四項，詳如圖3-1所示。

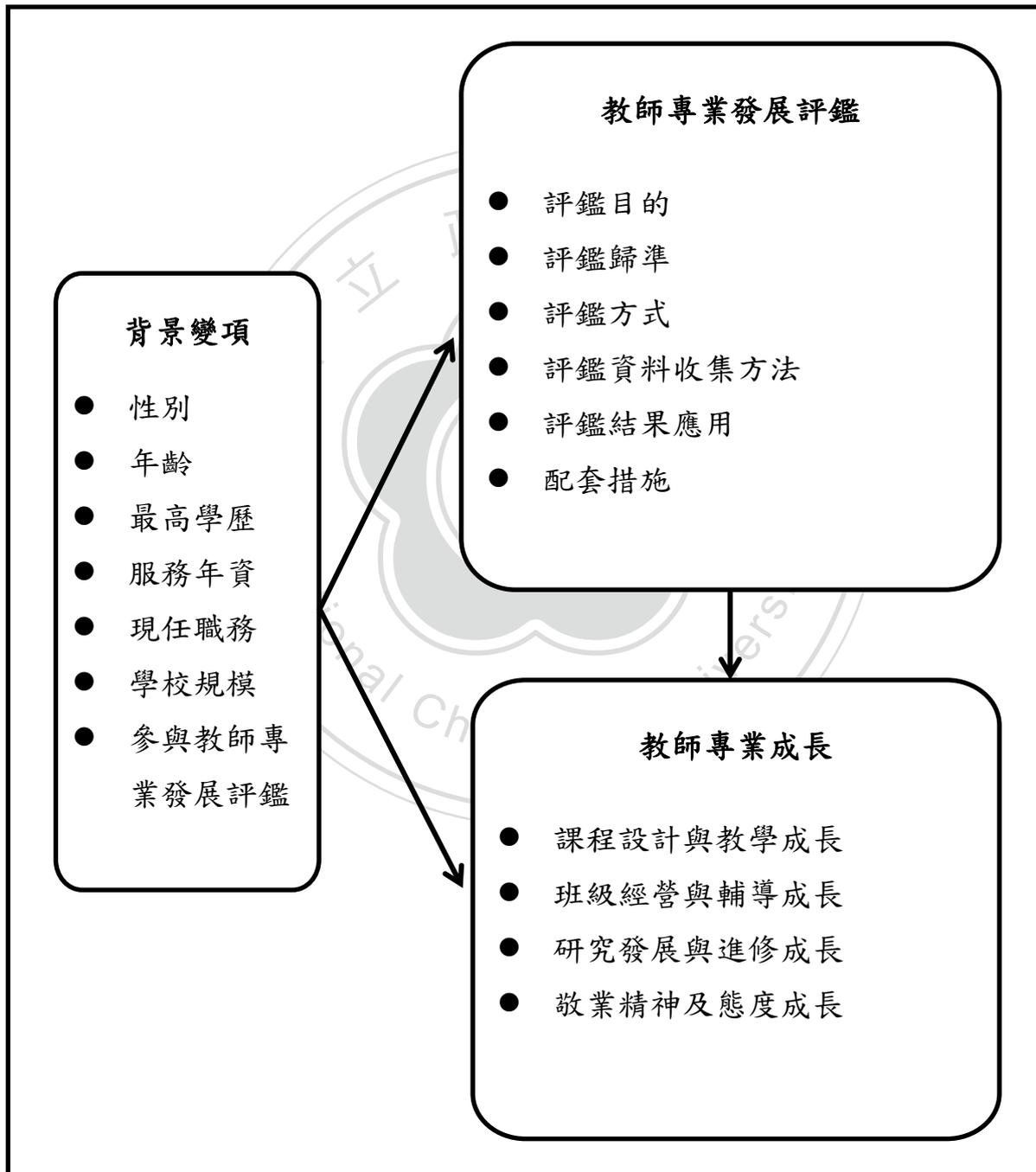


圖 3-1 研究架構圖

## 第二節 研究對象

### 壹、問卷回收情形

本研究以臺北市、新北市、基隆市、桃園縣等四個縣市之國民小學教師為研究對象。依前列四縣市政府教育局（處）編製之 99 年度國民小學名錄及教師員額統計資料，依分層隨機抽樣方式進行，按各地區國民小學佔 4 縣市國民小學教師之數量比例，抽取一定比例數量之樣本，進行問卷調查。抽取之國民小學臺北市共抽樣 145 位國民小學教師，新北市共抽樣 215 位國民小學教師，基隆市共抽樣 20 位國民小學教師，桃園縣共抽樣 120 位國民小學教師，預計抽取 500 位國民小學教師為研究樣本，進行問卷調查。

且按學校規模之大小各校抽取樣本份數不同，大型學校（25 班以上）抽取 14 份；中型學校（13-24 班）抽取 10 份問卷；小型學校（12 班以下）抽取 6 份問卷。各校抽取之樣本包括：大型學校（25 班以上）為主任 3 名，組長 3 名，級任老師 6 名，科任教師 2 名；中型學校（13-24 班）為主任 3 名，組長 3 名，級任老師 3 名，科任教師 1 名；小型學校（12 班以下）為主任 2 名，組長 1 名，級任教師 3 名。正式問卷 500 份，回收問卷數份 390 份，扣除無效問卷 6 份，共回收有效問卷 384 份，有效問卷回收率為 78 %。正式問卷回收情形詳如表 3-1。

表 3-1  
正式問卷回收情形統計表

所屬縣市	抽樣份數	回收份數	回收率	可用份數	可用率
台北市	145	113	80%	113	80%
新北市	215	140	65%	135	63%
基隆市	20	17	85%	17	85%
桃園縣	120	120	100%	119	99%
合計	500	390	78%	384	77%

## 貳、受試者背景資料統計分析

基本資料之包括：教師性別、年齡、最高學歷、服務年資、現任職務與是否參與教師專業發展評鑑，以及學校規模七項。以下將依據表 3-2 進行受試者背景資料之統計分析。

一、性別：國民小學教師女性人數較多（65.1%），而男性教師少於女性教師將近 2 倍（34.9%）。

二、年齡：從表 3-2 可知，國民小學教師之年齡，分別以 31-40 歲（45.6%）及 41-50 歲（39.1%）為數較多。研究數據顯示，本研究樣本以中年教師居多。

三、最高學歷：以碩士（含 40 學分班）、博士以及大學（含師院）為最多，分別占 50% 以及 48.7%，然而專科（含師專）人數最少（1.3%），因此接續第四章的研究分析與結果，將專科（含師專）此組別人數，合併至大學（含師院）組別。

四、服務年資：教師年資以 6-10 年居多（31.3%），其次是 11-15 年（21.6%）。就回收狀況得知，本研究以教學經驗豐富教師居多。

五、現任職務：研究樣本中，擔任教學並兼任行政的教師，占 49.5%。

六、學校規模：本研究以班級數多寡來代表學校之規模。從表 3-2 可知，

學項規模以 49 班以上 (44.5%) 占多數，而 13-24 班之學校 (5%) 為數較少。

七、參與教師專業發展評鑑：研究樣本中不曾參與教師專業發展評鑑教師占多數 (59.6%)，而曾參與教師專業發展評鑑教師 (40.4%) 相對於不曾參與過的教師而言較少。

表 3-2  
正式問卷調查樣本基本資料

背景變項	組別	人數	百分比(%)	總數
性別	(1) 男性	134	34.9	384
	(2) 女性	250	65.1	
年齡	(1) 30 歲 (含) 以下	32	8.3	384
	(2) 31-40 歲	175	45.6	
	(3) 41-50 歲	150	39.1	
	(4) 51 歲 (含) 以上	27	7	
最高學歷	(1) 碩士 (含 40 學分班)、博士	192	50	384
	(2) 大學 (含師院)	187	48.7	
	(3) 專科 (含師專)	5	1.3	
服務年資	(1) 5 年以下	28	7.3	384
	(2) 6-10 年	120	31.3	
	(3) 11-15 年	83	21.6	
	(4) 16-20 年	75	19.5	
	(5) 21 年以上	78	20.3	
現任職務	(1) 教師兼行政人員	190	49.5	384
	(2) 級任老師 (導師)	145	37.7	
	(3) 科 (專) 任教師	49	12.8	
學校規模	(1) 12 班 (含) 以下	51	13.3	384
	(2) 13-24 班	19	5	
	(3) 25-48 班	143	37.2	
	(4) 49 班以上	171	44.5	
參與教師專業發展評鑑	(1) 是	155	40.4	384
	(2) 否	229	59.6	

### 第三節 研究工具

為蒐集研究所需資料，本研究使用之研究工具為「教師專業發展評鑑與教師專業成長關係」之調查問卷，問卷內容包含基本資料外，另有兩部分調查問卷，一為「教師專業發展評鑑調查量表」；另一為「教師專業成長調查量表」。以下說明研究工具發展過程：

#### 壹、專家意見調查

本研究之專家選擇為專長領域在教師專業發展評鑑與教師專業成長之學者專家、校長與教師共 7 位作為專家意見調查對象，調查對象如表 3-3 所示。綜合專家學者的意見，藉由次數分配與百分比之統計以及修正初稿缺失並潤飾文字之後，編製成正式問卷，詳見表 3-4、3-5，以建構本量表之專家內容效度（content validity）。其次針對兩個量表的各向度，進行相關分析、信度分析，藉以探討本研究兩個分量表之適配情形，以及瞭解不同量表的向度與其總量表之適切性。

表 3-3  
參與專家意見調查之專家學者名單

姓名	現任職務
黃琇屏	台東大學教育系副教授
李俊湖	教育研究院教育人力發展中心主任
吳金樹	新北市新莊區豐年國小輔導主任
蔡文杰	新北市新莊區昌隆國小校長
林木城	新北市瑞芳區瑞柑國小校長
施碧珍	台中教育大學附設小學教師
彭六琇	桃園縣楊梅鎮大同國小教師

「教師專業發展評鑑調查量表」之初稿，共計 31 題，本量表採「適合」、「修正後適合」、「不適合」三點量表，函請 7 位專家學者填答「專家意見調查」，協助鑑定量表的題意是否適合、是否與各向度相符，並提供

修正意見。在問卷初稿中，專家認為「適合」及「修正後適合」兩者合計百分比值 80% 以上者，予以保留；低於 80% 者，予以刪除；同時根據專家所提供之意見，進行適當之修正。本量表經專家內容效度考驗後，量表之 31 題均予以保留，專家內容效度分析詳見表 3-4，從表中之次數分配與百分比結果得知，本量表之試題具有良好的內容效度。

**表 3-4**  
**教師專業發展評鑑調查量表之專家內容效度分析**

向 度	題 號	適合		修正後適合		刪除		分析結果
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	
一、 教師專業發展評鑑目的	1	7	100%	0	0	0	0	保留
	2	7	100%	0	0	0	0	保留
	3	7	100%	0	0	0	0	保留
	4	6	86%	1	14%	0	0	保留
	5	7	86%	1	14%	0	0	保留
	6	7	86%	1	14%	0	0	保留
二、 教師專業發展評鑑標準和工具	1	5	72%	2	28%	0	0	保留
	2	6	86%	1	14%	0	0	保留
	3	5	72%	2	28%	0	0	保留
	4	6	86%	1	14%	0	0	保留
	5	5	72%	2	28%	0	0	保留
三、 教師專業發展評鑑方式	1	6	86%	1	14%	0	0	保留
	2	6	86%	1	14%	0	0	保留
	3	6	86%	0	0	1	14%	保留
	4	5	72%	2	28%	0	0	保留

向 度	題 號	適合		修正後適合		刪除		分析結果
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	
四、 教師專業發展評鑑資料蒐集	1	7	100%	0	0	0	0	保留
	2	7	100%	0	0	0	0	保留
	3	7	100%	0	0	0	0	保留
	4	7	100	0	0	0	0	保留
	5	7	100%	0	0	0	0	保留
五、 教師專業發展評鑑結果應用	1	4	58%	3	42%	0	0	保留
	2	5	72%	2	28%	0	0	保留
	3	4	100%	3	42%	0	0	保留
	4	6	86%	1	14%	0	0	保留
	5	6	86%	1	14%	0	0	保留
六、 教師專業發展評鑑相關配套措施	1	6	86%	1	14%	0	0	保留
	2	6	86%	1	14%	0	0	保留
	3	6	86%	1	14%	0	0	保留
	4	6	86%	1	14%	0	0	保留
	5	6	86%	1	14%	0	0	保留
	6	6	86%	1	14%	0	0	保留

「教師專業成長調查量表」之初稿，共計 28 題，本量表採「適合」、「修正後適合」、「不適合」三點量表，函請 7 位專家學者填答「專家意見調查」，協助鑑定量表的題意是否適合、是否與各向度相符，並提供修正意見。在問卷初稿中，專家認為「適合」及「修正後適合」兩者合計百分比值 80% 以上者，予以保留；低於 80% 者，予以刪除，同時根據專家所提供之意見，進行適當之修正。本量表經專家內容效度考驗後，「課程設計與教學」向度之第 8 題「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升溝通技巧增進師生互動」予以刪除，其餘 27 題均予以保留，專家內容效度分析詳見表 3-5，從表中之次數分配與百分比結果得知，本量表之試題具有良好的內容效度。

**表 3-5**  
**教師專業成長調查量表之專家內容效度分析**

向度	題號	適合		修正後適合		刪除		分析結果
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	
一、課程設計與教學	1	6	86%	1	14%	0	0	保留
	2	5	72%	1	14%	1	14%	保留
	3	7	100%	0	0	0	0	保留
	4	6	86%	1	14%	0	0	保留
	5	6	86%	1	14%	0	0	保留
	6	6	86%	1	14%	0	0	保留
	7	6	86%	1	14%	0	0	保留
	8	5	72%	0	0	2	28	刪除
	9	6	86%	1	14%	0	0	保留

向度	題號	適合		修正後適合		刪除		分析結果
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	
二、 班級 經營 與 輔導	1	6	86%	1	14%	0	0	保留
	2	7	100%	0	0	0	0	保留
	3	6	86%	1	14%	0	0	保留
	4	6	86%	1	14%	0	0	保留
	5	6	86%	1	14%	0	0	保留
	6	5	72%	2	28%	0	0	保留
	7	6	86%	1	14%	0	0	保留
三、 研究 發展 與 進修	1	4	58%	3	42%	0	0	保留
	2	7	100%	1	14%	0	0	保留
	3	4	58%	3	43%	0	0	保留
	4	6	86%	1	14%	0	0	保留
	5	3	42%	4	58%	0	0	保留
四、 敬 業 精 神 與 態 度	1	7	100%	0	0	0	0	保留
	2	7	100%	0	0	0	0	保留
	3	7	100%	0	0	0	0	保留
	4	7	100%	0	0	0	0	保留
	5	7	100%	0	0	0	0	保留
	6	7	100%	0	0	0	0	保留
	7	1	14%	6	86%	0	0	保留

## 貳、「教師專業發展評鑑調查量表」編製過程

### 一、量表架構與內容

本研究根據文獻分析、相關研究、理論基礎以及另參酌其他研究者之問卷（葉麗錦（2003）所編製之「國小教師專業評鑑制度」之問卷與林春宏（2009）「國小教師專業發展評鑑知覺及專業成長」之問卷）歸納教師專業發展評鑑共六個向度，編製「教師專業發展評鑑調查量表」，分別為：

- 1.教師專業發展評鑑目的；
- 2.教師專業發展評鑑規準和工具；
- 3.教師專業發展評鑑方式；
- 4.教師專業發展評鑑資料蒐集；
- 5.教師專業發展評鑑結果應用；
- 6.教師專業發展評鑑相關配套措施，

調查量表架構如圖 3-2 所示。

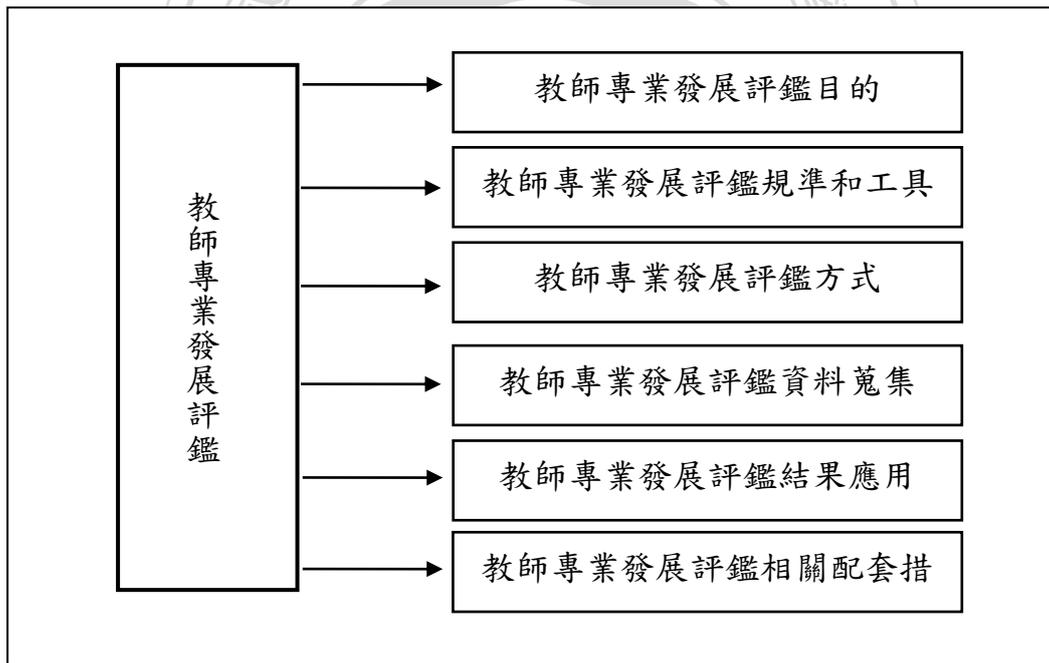


圖 3-2 教師專業發展評鑑調查量表研究因素圖

本研究在「教師專業發展評鑑」中包含六個向度，分別為：1.教師專業發展評鑑目的 6 題；2.教師專業發展評鑑規準和工具 5 題；3.教師專業發展評鑑方式 5 題；4.教師專業發展評鑑資料蒐集 5 題；5.教師專業發展

評鑑結果應用 5 題；6.教師專業發展評鑑相關配套措施 6 題，共計 32 題，各向度涵義與內容詳見表 3-6。

**表 3-6**  
**教師專業發展評鑑調查量表內容**

**向度一 教師專業發展評鑑目的**

1. 促進教師專業成長
2. 有效提升教師教學品質
3. 提供教師教學省思的機會
4. 提供教師教學改進的機會
5. 協助教師瞭解個人對專業成長的需求
6. 增進教師同儕間的良性互動

**向度二 教師專業發展評鑑規準和工具**

1. 評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之
2. 評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定
3. 評鑑指標重點的說明具體清晰
4. 教師能選擇合宜的評鑑工具
5. 評鑑工具都有適切的判斷標準

**向度三 教師專業發展評鑑方式**

1. 透過教師自我評鑑的方式
2. 透過校內同儕評鑑的方式
3. 透過成立「校內評鑑小組」評鑑的方式
4. 透過「校外專業人士」進行評鑑
5. 每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次

**向度四 教師專業發展評鑑資料蒐集**

1. 透過教師自我評鑑檢核表
2. 透過教學現場觀察紀錄
3. 透過檔案製作與評量
4. 透過與受評教師晤談
5. 蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表

**向度五 教師專業發展評鑑結果應用**

1. 提供個別教師適當的成長需求（軟硬體支援）
2. 提供整體教師校內外在职進修的機會
3. 評鑑結果提供教師改進教學的參考
4. 協助受評教師規劃專業成長計畫
5. 作為安排「教學輔導教師」之依據

## 向度六 教師專業發展評鑑相關配套措

1. 發展全國性教師評鑑規準
2. 編輯教師專業發展評鑑案例專輯
3. 培育教師專業評鑑的評鑑人才
4. 建立教學輔導教師機制
5. 建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源
6. 發展教師專業成長支持系統

### 二、研究問卷之填答與計分

本研究問卷採李克特式 (Likert-type) 六點量表，根據受試者的實際觀察與感受的同意程度填答。受試者從非常同到非常不同的 6-5-4-3-2-1 分中勾選適當答案，各項分別計分，最後計算國小教師對教師專業發展評鑑看法之各項度得分。

### 三、各向度與總量表之內在相關

考驗「教師專業發展評鑑調查量表」之內在結構相關，發現各向度與總量表之內在相關皆達.01 之顯著水準，其相關程度分別為.870、.754、.855、.844、.854、.832，；而各向度間之相關介於.495-.792 之間，可見本量表之內在結構好，詳見表 3-7 所示。

表 3-7

教師專業發展評鑑調查量表各向度與總量表之內在相關情形

向度	評鑑目的	評鑑工具	評鑑方式	資料蒐集	結果應用	配套措施	總量表
評鑑目的	1.000						
評鑑工具	.575**	1.000					
評鑑方式	.711**	.598**	1.000				
資料蒐集	.745**	.611**	.792**	1.000			
結果應用	.687**	.612**	.619**	.6731**	1.000		
配套措施	.633**	.495**	.616**	.667**	.730**	1.000	
總量表	.870**	.754**	.855**	.884**	.854**	.832**	1.000

\*\*  $p < .01$

#### 四、各題項與各向度及總量表之內在相關

本量表經專家意見調查後，進行相關分析，考驗各題與各向度及總量表之內在相關，做為正式選題之依據。從表 3-9 分析得知，在「教師專業發展評鑑調查量表」各題項與各向度及總量表之相關程度：

(一) 教師專業發展評鑑目的：第 1、2、3、4、5 題，與「教師專業發展評鑑分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.820-.917；各題與「教師專業發展評鑑總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.699-.804。

(二) 教師專業發展評鑑規準和工具：第 1、2、3、4、5 題，與「教師專業發展評鑑分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.725-.837；各題與「教師專業發展評鑑總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.455-.657。

(三) 教師專業發展評鑑方式：第 1、2、3、4、5 題，與「教師專業發展評鑑分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.561-.868；各題與「教師專業發展評鑑總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.537-.713。

(四) 教師專業發展評鑑資料蒐集：第 1、2、3、4、5 題，與「教師專業發展評鑑分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.746-.817；各題與「教師專業發展評鑑總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.687-.735。

(五) 教師專業發展評鑑結果應用：第 1、2、3、4、5 題，與「教師專業發展評鑑分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.811-.903；各題與「教師專業發展評鑑總量表」相關程度均達.01 顯著水

準，相關程度從.688-.808。

(六) 教師專業發展評鑑相關配套措施：第 1、2、3、4、5、6 題，與「教師專業發展評鑑分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.818-.888；各題與「教師專業發展評鑑總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.669-.753。

表 3-8

教師專業發展評鑑調查量表各題項與各向度及總量表之相關

題號	評鑑目的	評鑑工具	評鑑方式	資料蒐集	結果應用	配套措施	總量表
1	.894**						.794**
2	.917**						.794**
3	.907**						.802**
4	.914**						.804**
5	.901**						.770**
6	.820**						.699**
1		.725**					.657**
2		.735**					.455**
3		.807**					.605**
4		.837**					.573**
5		.818**					.654**
1			.561**				.537**
2			.780**				.700**
3			.868**				.712**
4			.760**				.598**
5			.815**				.713**
1				.746**			.687**
2				.806**			.714**
3				.810**			.735**
4				.817**			.691**
5				.813**			.706**
1					.877**		.729**
2					.883**		.724**

3	.896**	.787**
4	.903**	.808**
5	.811**	.688**
1	.836**	.669**
2	.840**	.693**
3	.884**	.722**
4	.818**	.698**
5	.888**	.747**
6	.872**	.753**

\*\* $p < .01$

### 五、信度分析

本研究之量表採用 Cronbach's  $\alpha$  (Cronbach's alpha coefficient) 係數考驗「教師專業發展評鑑量表」各向度與總量表之內部一致 (inter-item consistency) 信度分析，來衡量回收問卷所得到資料的信度。信度的內涵是指資料的一致性與穩定程度，Guilford (1965) 認為 Cronbach's  $\alpha$  值大於 0.70 屬於高信度值，具有相當高的一致性，介於 0.70 和 0.35 之間尚可，若低於 0.35 時，則應拒絕使用。

表 3-9 顯示，總量表之 Cronbach's  $\alpha$  係數達 .967，在刪除影響 Cronbach's  $\alpha$  係數較低之題目後，向度一 Cronbach's  $\alpha$  為 .944；向度二 Cronbach's  $\alpha$  達 .844；向度三 Cronbach's  $\alpha$  達 .817；向度四 Cronbach's  $\alpha$  達 .859；向度五 Cronbach's  $\alpha$  達 .923；向度六 Cronbach's  $\alpha$  達 .928。由此顯示本量表之總量表與各向度內部一致性高、信度極佳。

表 3-9

教師專業發展評鑑調查量表內部一致性信度分析

題項	項目刪除時的 Cronbach's $\alpha$ 值					
	評鑑 目的	評鑑 工具	評鑑 方式	資料 蒐集	結果 應用	配套 措施
1	.932					
2	.928					
3	.930					
4	.929					
5	.931					
6	.953					
1		.835				
2		.827				
3		.798				
4		.786				
5		.800				
1			.832			
2			.769			
3			.730			
4			.795			
5			.763			
1				.837		
2				.818		
3				.827		
4				.815		
5				.825		
1					.901	
2					.901	
3					.896	
4					.893	
5					.925	
1						.917
2						.916
3						.907
4						.918
5						.906
6						.909

題數	6	5	5	5	5	6
Cronbach's $\alpha$	.944	.844	.817	.859	.923	.928
教師專業發展評鑑調查量表總題數：32 題      總量表 $\alpha$ 值為：.967						

\*\* $p < .01$

### 參、「教師專業成長調查量表」編製過程

#### 一、量表架構與內容

本研究根據文獻分析、相關研究、理論基礎，以潘慧玲教授等人所建構出一套教學專業能力指標系統作為教師專業成長向度，以及另參酌其他研究者之問卷（葉麗錦（2003）所編製之「國小教師專業評鑑制度」之問卷與林春宏（2009）「國小教師專業發展評鑑知覺及專業成長」之問卷）歸納教師專業成長共四個向度，編製「教師專業成長調查量表」，分別為：1.課程設計與教學；2.班級經營與輔導；3.研究發展與進修；4.敬業精神與態度，調查量表架構如圖 3-3 所示。

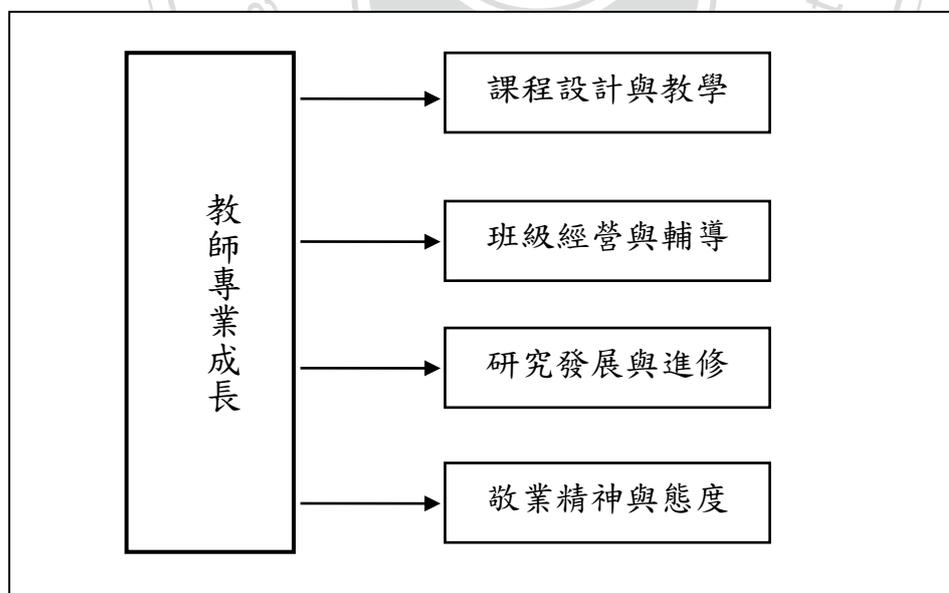


圖 3-3 教師專業成長調查量表研究因素圖

本研究在「教師專業成長」中包含四個向度，分別為：1. 課程設計與教學的 8 題；2. 班級經營與輔導 7 題；3. 研究發展與進修 5 題；4. 敬業精神與態度 7 題，共計 27 題，各向度涵義與內容詳見表 3-10。

**表 3-10**  
**教師專業成長調查量表內容**

<b>向度一 課程設計與教學</b>	
1	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我瞭解研擬教學計畫的重要
2	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升教學活動設計的能力
3	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我精熟任教學科的領域知識
4	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我掌握教材的內容
5	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我靈活運用有效的教學技巧
6	我認為教師專業發展評鑑可以幫助運用多元的學生學習評量
7	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升師生互動的溝通技巧
8	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我有效掌握教學進度
<b>向度二 班級經營與輔導</b>	
1	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我活用教室的班級經營技巧
2	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我營造積極的班級學習氣氛
3	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我培養親師溝通的能力
4	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升學生輔導工作的認知
5	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我依學生的個別差異來輔導
6	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我接納學生的意見
7	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我關心學生的問題
<b>向度三 研究發展與進修</b>	
1	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提高參與教學研究工作的意願
2	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升研發教材、教法或教具的能力
3	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提高參加校內外進修研習的意願
4	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我省思檢視自己的教學方法和態度
5	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我增進學科的相關知識與教學資源之吸收
<b>向度四 敬業精神與態度</b>	
1	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我遵守教育的專業倫理與規範
2	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我為教育投入更多的時間和精力
3	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升對教學工作的興趣
4	我認為教師專業發展評鑑可以幫助我認同教師是影響教學成敗的關

鍵人物

- 5 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我瞭解學校的各項活動與行政運作
- 6 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我建立同儕間良好的合作關係
- 7 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我與家長建立更良好的親師關係

## 二、研究問卷之填答與計分

本研究問卷採李克特式 (Likert-type) 六點量表，根據受試者的實際觀察與感受的同意程度填答。受試者從非常同到非常不同的 6-5-4-3-2-1 分中勾選適當答案，各項分別計分，最後計算國小教師教師專業成長看法之各項度得分。

## 三、各向度與總量表之內在相關

考驗「教師專業成長調查量表」之內在結構相關，發現各向度與總量表之內在相關皆達.01 之顯著水準，其相關程度分別為.945、.958、.941、.936；而各向度間之相關介於.804-.899 之間，可見本量表之內在結構良好，詳見表 3-11 所示。

**表 3-11**  
教師專業成長調查量表各向度與總量表之內在相關情形

向度	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	總量表
課程設計 與教學	1.000				
班級經營 與輔導	.899**	1.000			
研究發展 與進修	.858**	.864**	1.000		
敬業精神 與態度	.804**	.854**	.874**	1.000	
總量表	.945**	.958**	.941**	.936**	1.000

\*\* $p < .01$

#### 四、各題項與各向度及總量表之內在相關

本量表經專家意見調查後，進行相關分析，考驗各題與各向度及總量表之內在相關，做為正式選題之依據。從表 3-12 分析得知，在「教師專業成長調查量表」各題項與各向度及總量表之相關程度：

(一) 課程設計與教學：第 1、2、3、4、5、6、7、8 題，與「教師專業成長分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.889-.941；各題與「教師專業成長總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.843-.888。

(二) 教師專業發展評鑑規準和工具：第 1、2、3、4、5、6、7 題，與「教師專業成長分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.900-.933；各題與「教師專業成長總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.852-.903。

(三) 教師專業發展評鑑方式：第 1、2、3、4、5 題，與「教師專業成長分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.901-.937；各題與「教師專業成長總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.853-.887。

(四) 教師專業發展評鑑資料蒐集：第 1、2、3、4、5、6、7 題，與「教師專業成長分量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.890-.930；各題與「教師專業成長總量表」相關程度均達.01 顯著水準，相關程度從.844-.867。

表 3-12

教師專業成長調查量表各題項與各向度及總量表之相關

題號	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	總量表
1	.889**				.843**
2	.917**				.865**
3	.936**				.878**
4	.941**				.888**
5	.930**				.868**
6	.920**				.870**
7	.919**				.876**
8	.910**				.866**
1		.924**			.888**
2		.933**			.903**
3		.933**			.897**
4		.924**			.888**
5		.900**			.852**
6		.920**			.878**
7		.918**			.878**
1			.924**		.866**
2			.924**		.879**
3			.928**		.859**
4			.901**		.853**
5			.937**		.887**
1				.890**	.845**
2				.906**	.855**
3				.922**	.845**
4				.895**	.844**
5				.916**	.847**
6				.906**	.867**
7				.930**	.858**

\*\* $p < .01$

## 五、信度分析

本研究之量表採用 Cronbach's  $\alpha$  (Cronbach's alpha coefficient) 係數考驗「教師專業成長量表」各向度與總量表之內部一致(inter-item consistency) 信度分析，來衡量回收問卷所得到資料的信度。信度的內涵是指資料的一致性與穩定程度，Guilford (1965)認為 Cronbach's  $\alpha$  值大於 0.70 屬於高信度值，具有相當高的一致性，介於 0.70 和 0.35 之間尚可，若低於 0.35 時，則應拒絕使用。

表 3-13 顯示，總量表之 Cronbach's  $\alpha$  係數達 .988，在刪除影響 Cronbach's  $\alpha$  係數較低之題目後，向度一 Cronbach's  $\alpha$  為 .974；向度二 Cronbach's  $\alpha$  達 .970；向度三 Cronbach's  $\alpha$  達 .956；向度四 Cronbach's  $\alpha$  達 .965。由此顯示本量表之總量表與各向度內部一致性高、信度極佳。

**表 3-13**  
**教師專業成長調查量表內部一致性信度分析**

題項	項目刪除時的 Cronbach's $\alpha$ 值			
	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
1	.972			
2	.970			
3	.969			
4	.969			
5	.970			
6	.970			
7	.970			
8	.971			
1		.965		
2		.965		
3		.965		
4		.965		
5		.968		
6		.966		
7		.966		

1				.946
2				.945
3				.945
4				.951
5				.942
1				.961
2				.960
3				.958
4				.961
5				.959
6				.960
7				.957
題數	8	7	5	7
Cronbach's $\alpha$	.974	.970	.956	.965
教師專業成長調查量表總題數：27 題 總量表 $\alpha$ 值為：.988				

\*\* $p < .01$

#### 第四節 實施程序

本研究於初步設定研究方向與架構後，先進行相關文獻蒐集與探討，確定研究的可行與價值性，進一步確定研究主題後，再續而發展研究目的與相關待答問題。

研究計畫通過審查後，針對前面的步驟再進行修正與檢視，接著尋找專家學者意見調查進行內容效度分析，透過專家意見調查結果並與指導教授討論後形成專家意見調查量表。修改專家意見問卷後，編製正式問卷完成，隨即寄發北區基隆市、台北市、新北市、桃園縣四縣市，隨機抽樣方式選取之學校，共抽取 500 位教師進行正式問卷調查研究，並在正式問卷調查資料處理與分析後，進一步根據研究目的與問卷分析結果，以期獲得更深入之教師專業發展評鑑與專業成長關係之看法與深刻

頗析。而後撰寫研究報告，最後提出相關建議。本研究之實施程序流程圖詳如圖 3-4：

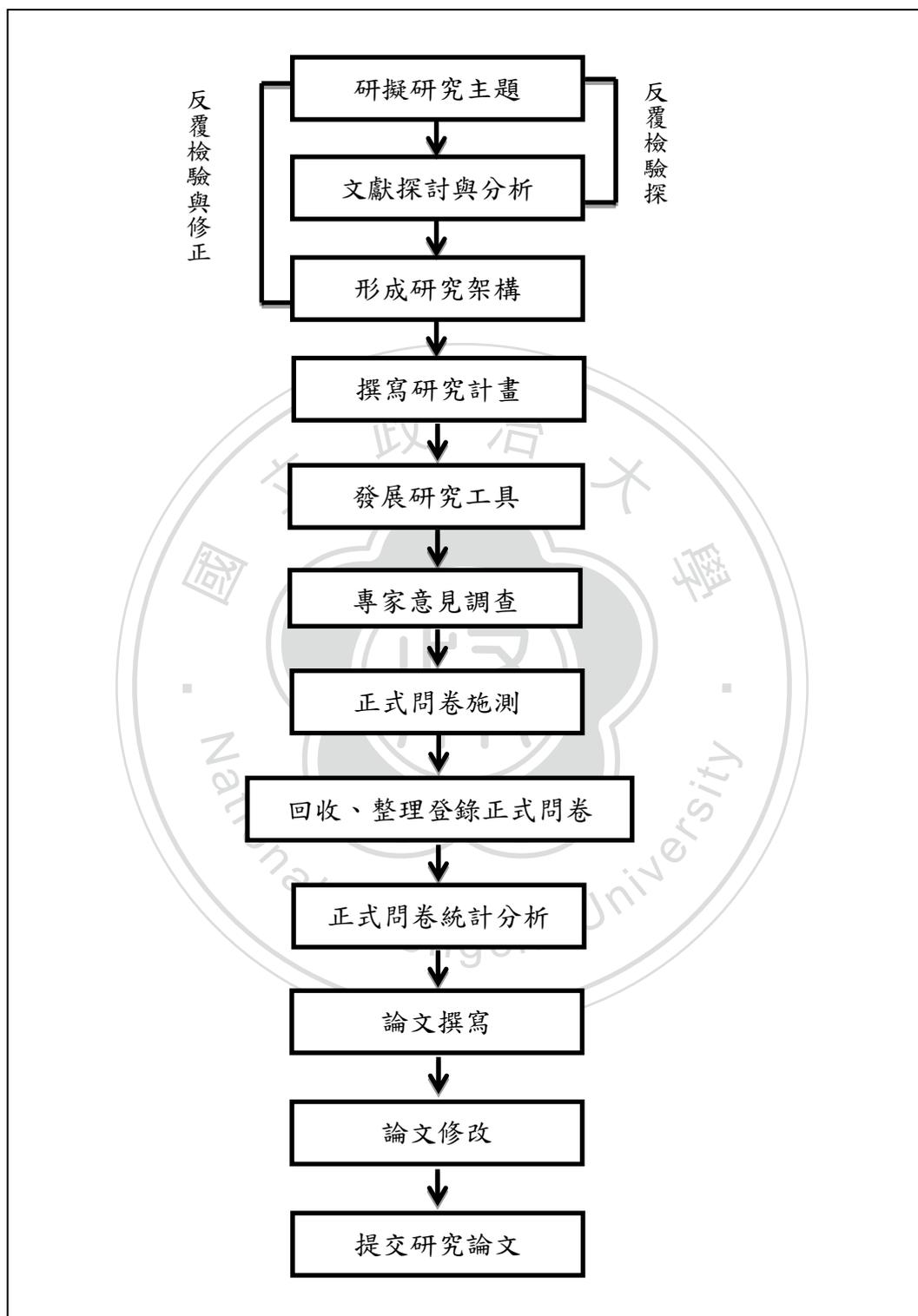


圖 3-4 研究實施程序流程圖

## 第五節 資料處理

本節主要說明研究資料的處理與分析，將問卷調查所蒐集之資料，運用 SPSS18.0 版本以及 LISREL8.75 版本統計套裝軟體進行統計分析，以下介紹資料處理的步驟以及統計處理方法：

### 壹、資料處理

本研究問卷填答方式採李克特式 (Likert-type) 六點量表，根據受試者之實際想法與現況進行填答，計分方式為 6 分、5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，調查問卷得分越高者，即代表對題目的認同及認知程度越高。

問卷回收後，立即將問卷進行編碼處理，利用統計套裝軟體 SPSS18.0 版本以及 LISREL8.75 版本進行相關統計資料之分析，並依照資料所顯示的結果了解本研究之待答問題。以下為資料整理之步驟：

- 一、資料檢核：將正式問卷回收後，逐一檢視每份問卷之填答情況，若有資料填寫不完全者，即視為廢卷。
- 二、資料編碼：資料檢核之後，對每份有效問卷進行編碼，並將每份問卷建檔，以利後續統計分析工作。
- 三、資料確認：仔細核對問卷內容與輸入資料是否相符，以避免人為錯誤的產生。

### 貳、統計分析

#### 一、描述性統計分析

求出「教師專業發展評鑑與教師專業成長」調查問卷正式施測結果之人數、平均數、標準差，以了解北部四縣市國民小學教師對教師專業發展

評鑑與教師專業成長之看法與現況。

## 二、t 考驗

以受試者的性別、學校屬性等背景變項作為自變項，分別對教師專業發展評鑑與教師專業成長各因素作 t 考驗了解各因素之間差異之比較。

## 三、單因子變異數分析與薛費法事後比較

以北部四縣市國民小學教師之背景變項為自變項，教師專業發展評鑑與教師專業成長之各因素與總量表為依變項，進行單因子變異數分析，考驗不同背景之教師在「教師專業發展評鑑與教師專業成長」調查問卷各因素與總量表之差異情形。若 F 值達到顯著水準.05，則再以薛費法進行事後比較，以了解各組平均數之間的差異。

## 四、線性結構關係分析

以 LISREL8.75 版統計套裝軟體對「教師專業發展評鑑與教師專業成長」調查問卷中之各因素進行配度及影響力分析，以及綜合整體之效果進行考驗。

## 參、研究倫理

本研究採取問卷調查法及訪談等方法進行研究，特別注意研究倫理，凡涉及個人資料及隱私的部分皆嚴格保密，因此問卷採無記名方式，以保護受試者權益。訪談時特別尊重受訪者，在受訪者的同意之下才進行全程錄音，訪談過程中採取傾聽技巧，注意受訪者的情緒反應，並隨手紀錄，適時覆述受訪者的回答重點，取得其確認，以免誤解其所表達之意義。訪談過後注意資料保密，問卷及訪談資料皆由研究者自行分析，嚴格確保資料不外流，恪遵研究倫理。



## 第四章 研究結果與討論

本章旨在依據問卷調查所得之資料進行統計分析，以瞭解國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之關係。

本章共分五節：第一節為分析教師專業發展評鑑與教師專業成長之現況；第二節為不同背景變項對國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之差異情形；第三節探討教師專業發展評鑑與教師專業成長之適配度影響力分析；第四節探究本研究建構之國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長互動模式之整體模式效果；第五節為綜合討論。

### 第一節 教師專業發展評鑑與教師專業成長

#### 態度之現況

##### 壹、國民小學教師專業發展評鑑態度之現況分析

##### 一、國民小學教師專業發展評鑑態度之整體分析

依據問卷填答之結果，國民小學教師在「教師專業發展評鑑調查量表」中的填答情形如表 4-1。

表 4-1

教師專業發展評鑑各向度與總量表之現況分析摘要表

向度名稱	題數	人數	平均數	標準差	每題平均數 (標準差)	排序
評鑑目的	6	384	28.67	5.10	4.78 (0.85)	1
評鑑工具	5	384	23.81	3.75	4.75 (0.76)	3
評鑑方式	5	384	22.08	4.20	4.42 (0.85)	6
資料蒐集	5	384	23.19	4.00	4.64 (0.81)	5
結果應用	5	384	23.87	4.10	4.78 (0.82)	2
相關配套措施	6	384	28.22	5.05	4.71 (0.86)	4
總量表	32	384	149.85	22.10	4.68 (0.69)	

由表 4-1 可知國民小學教師發展評鑑各向度中以教師專業發展評鑑目的得分最高；其次教師專業發展評鑑結果應用；第三為教師專業發展評鑑工具；最後則是教師專業發展評鑑方式。由上述可知，國民小學教師大多同意教師專業發展評鑑的目的，次為教師專業發展評鑑的結果應用，以教師專業發展評鑑的方式為最低。

## 二、國民小學教師專業發展評鑑各向度現況分析

### (一) 教師專業發展評鑑目的現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「教師專業發展評鑑目的」向度中，各題平均介於 4.38~4.96，以「提供教師教學省思的機會」得分最高；其次為「提供教師教學改進的機會」、「促進教師專業成長」；最低得分則為「增進教師同儕間的良性互動」，換言之，教師贊同教師專業發展評鑑目的是提供教師教學省思的機會。詳見表 4-2 所示。

表 4-2

教師專業發展評鑑目的各題項之平均數、標準差

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.促進教師專業成長	384	4.90	0.914	3
2.有效提升教師教學品質	384	4.76	0.997	5
3.提供教師教學省思的機會	384	4.96	0.881	1
4.提供教師教學改進的機會	384	4.90	0.878	2
5.協助教師瞭解個人對專業成長的需求	384	4.78	0.906	4
6.增進教師同儕間的良性互動	384	4.38	1.157	6

### (二) 教師專業發展評鑑規準和工具現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「教師專業發展評鑑規準和工具」向度中，各題平均介於 4.62~4.89，以「評鑑指標重點的說明具體清晰」、得分最高；其次為「教師能選擇合宜的評鑑工具」、「評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定」；最低得分則為「評鑑工具都有適切的判斷標準」，換言之，教師贊同教師專業發展評鑑規準和工具的評鑑指標重點的說明具體清晰。詳見表 4-3 所示。

表 4-3

教師專業發展評鑑規準和工具各題項之平均數、標準差

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之	384	4.71	0.993	4
2.評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定	384	4.79	0.943	3
3.評鑑指標重點的說明具體清晰	384	4.89	0.889	1
4.教師能選擇合宜的評鑑工具	384	4.79	0.904	2
5.評鑑工具都有適切的判斷標準	384	4.62	1.057	5

### (三) 教師專業發展評鑑方式現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「教師專業發展評鑑方式」向度中，各

題平均介於 4.07~4.90，以「透過教師自我評鑑的方式」、得分最高；其次為「透過校內同儕評鑑的方式」；最低得分則為「透過校外專業人士進行評鑑」。詳見表 4-4 所示。

**表 4-4**  
**教師專業發展評鑑方式各題項之平均數、標準差**

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.透過教師自我評鑑的方式	384	4.90	0.833	1
2.透過校內同儕評鑑的方式	384	4.62	0.981	2
3.透過成立「校內評鑑小組」評鑑的方式	384	4.36	1.141	3
4.透過「校外專業人士」進行評鑑	384	4.07	1.272	5
5.每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次	384	4.12	1.245	4

#### (四) 教師專業發展評鑑資料蒐集現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「教師專業發展評鑑蒐集資料」向度中，各題平均介於 4.41~4.83，以「透過教師自我評鑑檢核表」、「透過教學現場觀察紀錄」得分最高；其次為「透過與受評教師晤談」；最低得分則為「蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表」。詳見表 4-5 所示。

**表 4-5**  
**教師專業發展評鑑資料蒐集各題項之平均數、標準差**

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.透過教師自我評鑑檢核表	384	4.83	0.868	1
2.透過教學現場觀察紀錄	384	4.80	0.891	2
3.透過檔案製作與評量	384	4.45	1.132	4
4.透過與受評教師晤談	384	4.70	0.973	3
5.蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表	384	4.41	1.125	5

#### (五) 教師專業發展評鑑結果應用現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「教師專業發展評鑑結果應用」向度中，各題平均介於 4.52~4.89，以「評鑑結果提供教師改進教學的參考」得分最

高；其次為「提供個別教師適當的成長需求（軟硬體支援）」、「協助受評教師規劃專業成長計畫」；最低得分則為「作為安排教學輔導教師之依據」。詳見表 4-6 所示。

**表 4-6**

**教師專業發展評鑑結果應用各題項之平均數、標準差**

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.提供個別教師適當的成長需求 (軟硬體支援)	384	4.85	0.881	2
2.提供整體教師校內外在職進修的機會	384	4.79	0.980	4
3.評鑑結果提供教師改進教學的參考	384	4.89	0.901	1
4.協助受評教師規劃專業成長計畫	384	4.82	0.926	3
5.作為安排「教學輔導教師」之依據	384	4.52	1.009	5

(六) 教師專業發展評鑑相關配套措施現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「教師專業發展評鑑相關配套措施」向度中，各題平均介於 4.53~4.87，以「發展教師專業成長支持系統」得分最高；其次為「建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源」、「建立教學輔導教師機制」；最低得分則為「編輯教師專業發展評鑑案例專輯」。詳見表 4-7 所示。

**表 4-7**

**教師專業發展評鑑相關配套措施各題項之平均數、標準差**

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.發展全國性教師評鑑規準	384	4.56	1.068	5
2.編輯教師專業發展評鑑案例專輯	384	4.53	1.042	6
3.培育教師專業評鑑的評鑑人才	384	4.60	1.062	4
4.建立教學輔導教師機制	384	4.82	0.854	3
5.建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源	384	4.83	0.948	2
6.發展教師專業成長支持系統	384	4.87	0.918	1

## 貳、國民小學教師教師專業發展評鑑對教師專業成長之現況分析

### 一、國民小學教師專業發展評鑑對教師專業成長之整體分析

依據問卷填答之結果，國民小學教師在「教師專業成長調查量表」中的填答情形如表 4-8。

**表 4-8**  
教師專業成長各向度與總量表之現況分析摘要表

向度名稱	題數	人數	平均數	標準差	每題平均數 (標準差)	排序
課程設計與教學	8	384	35.29	8.19	4.41 (1.03)	1
班級經營與輔導	7	384	29.90	7.58	4.27 (1.09)	3
研究發展與進修	5	384	21.89	5.30	4.39 (1.07)	2
敬業精神與態度	7	384	28.92	8.26	4.15 (1.18)	4
總量表	27	384	116.00	27.73	4.30(1.03)	

由表 4-8 可知國民小學教師成長各向度中以課程設計與教學的成長層面得分最高；其次研究發展與進修的成長層面；第三為班級經營與輔導的成長層面；最後則是敬業精神與態度的成長層面。由上述可知，國民小學教師大多同意教師課程設計與教學的成長層面，次為研究發展與進修，以敬業精神與態度為最低。

### 二、國民小學教師專業發展評鑑對教師專業成長各向度現況分析

#### (一) 課程設計與教學成長的現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「課程設計與教學之成長」向度中，各題平均介於 4.29~4.46，以「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我靈活運用有效的教學技巧」得分最高；其次為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升教學活動設計的能力」；最低得分則為「我認為教師專業發展評鑑

可以幫助我有效掌握教學進度」。詳見表 4-9 所示。

表 4-9

教師對課程設計與教學各題項之平均數、標準差

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我瞭解研擬教學計畫的重要	384	4.43	1.115	4
2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升教學活動設計的能力	384	4.45	1.085	2
3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我精熟任教學科的領域知識	384	4.39	1.123	7
4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我掌握教材的內容	384	4.42	1.093	6
5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我靈活運用有效的教學技巧	384	4.46	1.078	1
6.我認為教師專業發展評鑑可以幫助運用多元的學生學習評量	384	4.43	1.084	3
7.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升師生互動的溝通技巧	384	4.43	1.138	5
8.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我有效掌握教學進度	384	4.29	1.187	8

#### (二) 班級經營與輔導成長的現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「班級經營與輔導之成長」向度中，各題平均介於 4.11~4.42，以「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我活用教室的班級經營技巧」得分最高；其次為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我營造積極的班級學習氣氛」；最低得分則為「我我認為教師專業發展評鑑可以幫助我依學生的個別差異來輔導」。詳見表 4-10 所示。

表 4-10

教師對班級經營與輔導各題項之平均數、標準差

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我活用教室的班級經營技巧	384	4.42	1.163	1
2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我營造積極的班級學習氣氛	384	4.40	1.163	2
3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我培養親師溝通的能力	384	4.31	1.174	4
4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升學生輔導工作的認知	384	4.37	1.176	3
5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我依學生的個別差異來輔導	384	4.11	1.153	7
6.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我接納學生的意見	384	4.13	1.168	6
7.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我關心學生的問題	384	4.15	1.223	5

### (三) 研究發展與進修成長的現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「研究發展與進修之成長」向度中，各題平均介於 4.20~4.64，以「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我省思檢視自己的教學方法和態度」得分最高；其次為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我增進學科的相關知識與教學資源之吸收」；最低得分則為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提高參與教學研究工作的意願」。詳見表 4-11 所示。

表 4-11

教師對研究發展與進修各題項之平均數、標準差

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提高參與教學研究工作的意願	384	4.20	1.187	5
2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升研發教材、教法或教具的能力	384	4.32	1.131	3

3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 提高參加校內外進修研習的意願	384	4.30	1.204	4
4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 省思檢視自己的教學方法和態度	384	4.64	1.098	1
5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 增進學科的相關知識與教學資源之吸收	384	4.42	1.133	2

#### (四) 敬業精神與態度成長的現況分析

本調查研究顯示，在此量表中「敬業精神與態度之成長」向度中，各題平均介於 4.01~4.23，以「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我遵守教育的專業倫理與規範」得分最高；其次為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我為教育投入更多的時間和精力」和「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我認同教師是影響教學成敗的關鍵人物」；最低得分則為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升對教學工作的興趣」。詳見表 4-12 所示。

**表 4-12**  
**教師對敬業精神與態度各題項之平均數、標準差**

題項	人數	平均數	標準差	排序
1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 遵守教育的專業倫理與規範	384	4.23	1.207	1
2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 為教育投入更多的時間和精力	384	4.20	1.287	2
3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 提升對教學工作的興趣	384	4.01	1.356	7
4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 認同教師是影響教學成敗的關鍵人物	384	4.20	1.292	3
5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 瞭解學校的各項活動與行政運作	384	4.06	1.298	5
6.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 建立同儕間良好的合作關係	384	4.18	1.321	4
7.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我 與家長建立更良好的親師關係	384	4.04	1.327	6

## 第二節 不同背景變項對國民小學教師專業發展評鑑 與教師專業成長之差異情形

本節主要探討不同背景變項，包括個人層面與學校層面，對國民小學教師在專業發展評鑑與教師專業成長上得分的差異情形。茲分析如下：

### 壹、不同背景變項在教師專業發展評鑑之差異情形分析

本段落主要討論教師不同背景變項在教師專業發展評鑑的差異情形，量表所得之分數為教師知覺其教師專業發展評鑑的情形。

本研究探討教師背景變項在教師專業發展評鑑的差異情形，乃以教師背景變項之「年齡」、「服務年資」、「現任職務」以及「學校規模」四個變項為自變項，以「教師專業發展評鑑各向度」為依變項，進行單因子變異數分析，單因子變異數分析若達.05 顯著水準，則以 Scheffé 法進行事後比較。另外以「性別」、「最高學歷」以及「參與教師專業發展評鑑」為自變項，以「教師專業發展評鑑各向度及總量表」為依變項，進行平均數差異顯著性 t 考驗，以瞭解各組間的差異情形。

#### 一、性別在教師專業發展評鑑之差異情形

表 4-13 中可得知，不同性別教師在「教師專業發展評鑑」各向度中之得分情形。在教師專業發展評鑑各向度之 t 考驗結果，教師專業發展評鑑在性別上均未達到顯著水準，因此並未有顯著差異。

表 4-13

國民小學教師性別在教師專業發展評鑑之 t 考驗

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	t值	顯著性
評鑑目的	男(1)	134	29.04	5.20	1.04	0.30
	女(2)	250	28.48	5.04		
評鑑工具	男(1)	134	24.07	3.84	0.98	0.33
	女(2)	250	23.67	3.71		
評鑑方式	男(1)	134	22.61	4.60	1.83	0.07
	女(2)	250	21.79	3.96		
資料蒐集	男(1)	134	23.41	4.24	0.79	0.43
	女(2)	250	23.07	3.86		
結果應用	男(1)	134	24.19	4.31	1.10	0.27
	女(2)	250	23.70	3.98		
配套措施	男(1)	134	28.51	5.32	0.81	0.42
	女(2)	250	28.07	4.90		

## 二、年齡在教師專業發展評鑑之差異情形

為瞭解不同年齡教師在教師專業發展評鑑各層面得分的差異情形，乃進行變異數分析(one-way ANOVA)，所得結果如表 4-14 所示。

由表 4-14 不同年齡教師在「教師專業發展評鑑目的」之變異數分析 F 值為 4.06 ( $p=0.00$ )，達顯著水準。再以事後比較發現，51 歲以上教師得分平均高於 30 歲（含）以下之教師。

而其餘向度則均未達到顯著水準，因此並未有顯著差異。

表 4-14

國民小學教師年齡在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	F值	顯著性 P-value	Scheffé 事後比較
評鑑目的	1	32	26.34	6.08	4.06	0.00*	4>1
	2	175	28.46	4.95			
	3	150	29.07	5.13			
	4	27	30.63	3.42			

評鑑工具	1	32	23.09	4.01	0.97	0.41
	2	175	23.65	3.65		
	3	150	24.03	3.96		
	4	27	24.48	2.83		
評鑑方式	1	32	21.00	5.19	1.723	0.16
	2	175	21.91	3.97		
	3	150	22.28	4.30		
	4	27	23.33	3.63		
資料蒐集	1	32	22.56	4.30	1.25	0.29
	2	175	22.97	3.66		
	3	150	23.38	4.39		
	4	27	24.30	3.17		
結果應用	1	32	22.69	5.46	1.85	0.14
	2	175	23.66	3.84		
	3	150	24.21	4.16		
	4	27	24.78	3.26		
配套措施	1	32	26.88	4.83	2.36	0.07
	2	175	28.01	5.14		
	3	150	28.39	5.08		
	4	27	30.22	3.96		

註：1：30歲（含）以下、2：31~40歲、3：41~50歲、4：51歲（含）以上。

### 三、最高學歷在教師專業發展評鑑之差異情形

由於教師填答專科（含師專）人數極少，因此在進行統計考驗將此組別移至大學（含師院）樣本中，以兩項作t考驗檢定在教師專業發展評鑑上是否有差異情形。

由表4-15顯示，不同學歷在教師專業發展評鑑各向度之得分，經單因子變異數分析，發現六個向度，均未達顯著水準（ $p > .05$ ）。亦即教師對教師專業發展評鑑，不因為最高學歷的不同而有所差異。

表 4-15

國民小學教師最高學歷在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	t值	顯著性
評鑑目的	1	192	28.99	5.30	1.23	0.22
	2	192	28.35	4.88		
評鑑工具	1	192	23.79	3.80	-0.12	0.90
	2	192	23.83	3.71		
評鑑方式	1	192	22.24	4.19	0.78	0.44
	2	192	21.91	4.22		
資料蒐集	1	192	23.49	4.13	1.50	0.14
	2	192	22.89	3.84		
結果應用	1	192	23.97	4.23	0.46	0.65
	2	192	23.78	3.97		
配套措施	1	192	28.16	5.35	-0.25	0.80
	2	192	28.29	4.73		

註：1：碩士（含40學分班）、博士、2：大學（含師院）、專科（含師專）。

#### 四、服務年資在教師專業發展評鑑之差異情形

由表 4-16 顯示，在不同服務年資在教師專業發展評鑑各向度之得分，經單因子變異數分析「教師專業發展評鑑目的」達 .00 之顯著性差異。經事後比較，發現 21 年（含）以上之年資比 5 年（含）以下之年資的教師；以及 21 年（含）以上之年資比 6~10 年之年資的教師，在「教師專業發展評鑑目的」向度上得分來的高。換言之，教師專業發展評鑑中的「教師專業發展評鑑目的」向度上，以資深教師 21 年（含）以上比 5 年（含）以下和 6~10 年的教師對教師專業發展評鑑目的來得較好。

在「教師專業發展結果應用」之變異數分析 F 值為 4.84，達 .00 顯著性差異。再以事後比較發現，21 年（含）以上教師得分高於 6~10 年之教師。

表 4-16

國民小學教師服務年資在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	F值	顯著性 P-value	Scheffé 事後比較
評鑑目的	1	28	26.54	5.87	4.06	0.00*	5 > 1
	2	120	27.74	5.53			5 > 2
	3	83	29.04	4.61			
	4	75	29.12	4.68			
	5	78	30.06	4.57			
評鑑工具	1	28	22.40	3.71	3.37	0.01*	
	2	120	23.58	3.75			
	3	83	23.22	4.02			
	4	75	24.41	3.45			
	5	78	24.73	3.53			
評鑑方式	1	28	20.82	4.24	1.75	0.14	
	2	120	21.71	4.66			
	3	83	22.01	3.72			
	4	75	22.32	3.72			
	5	78	22.94	4.29			
資料蒐集	1	28	22.54	3.20	1.88	0.11	
	2	120	22.63	4.37			
	3	83	23.07	3.63			
	4	75	23.60	3.79			
	5	78	24.03	4.09			
結果應用	1	28	22.54	4.76	4.84	0.00*	5 > 2
	2	120	22.99	4.44			
	3	83	23.78	4.18			
	4	75	24.48	3.55			
	5	78	25.22	3.24			
配套措施	1	28	26.79	4.58	3.06	.017*	
	2	120	27.28	5.78			
	3	83	28.29	4.85			
	4	75	29.24	4.28			
	5	78	29.13	4.59			

註：1：5年（含）以下、2：6~10年、3：11~15年、4：16~20年、5：21（含）以上。

## 五、現任職務在教師專業發展評鑑之差異情形

本研究以單因子變異數分析，來瞭解教師不同職務在教師專業發展評鑑各向度之差異。

由表4-17不同現任職務教師在「教師專業發展評鑑目的」之變異數分析F值為11.71 ( $p=.00$ )，達顯著性差異。再以事後比較發現，教師兼行政人員得分平均高於擔任級任老師之教師；科（專）任教師平均高於擔任級任老師之教師。

**表 4-17**  
國民小學教師現任職務在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	F值	顯著性 P-value	Scheffé 事後比較
評鑑目的	1	190	29.66	4.24	11.71	0.00*	1>2
	2	145	27.10	5.87			3>2
	3	49	29.49	4.61			
評鑑工具	1	190	23.96	3.48	0.38	0.68	
	2	145	23.72	3.98			
	3	49	23.49	4.13			
評鑑方式	1	190	22.94	3.70	9.19	0.00*	1>2
	2	145	21.00	4.47			
	3	49	21.91	4.57			
資料蒐集	1	190	23.92	3.25	9.05	0.00*	1>2
	2	145	22.11	4.58			
	3	49	23.55	4.11			
結果應用	1	190	24.31	3.62	4.63	0.01*	1>2
	2	145	23.07	4.45			
	3	49	24.55	4.46			
配套措施	1	190	28.86	4.32	4.24	0.01*	1>2
	2	145	27.28	5.51			
	3	49	28.53	5.85			

註：1：教師兼行政人員、2：級任教師（導師）、3：科（專）任教師。

## 六、學校規模在教師專業發展評鑑之差異情形

本研究以單因子變異數分析，來瞭解教師不同學校規模在教師專業發展評鑑各向度之差異。

由表4-18不同學校規模在「教師專業發展評鑑結果應用」之變異數分析F值為2.75 ( $p=.04$ )，達顯著性差異。再以事後比較發現，並無差異。而其餘向度則均未達到顯著水準，因此並未有顯著差異。

**表 4-18**

**國民小學學校規模在教師專業發展評鑑之單因子變異數分析**

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	F值	顯著性 P-value	Scheffé 事後比較
評鑑目的	1	51	27.63	4.40	2.00	0.11	
	2	19	26.89	5.86			
	3	143	28.7203	5.43256			
	4	171	29.1462	4.86243			
評鑑工具	1	51	23.2745	2.85011	0.87	0.46	
	2	19	23.5789	4.48845			
	3	143	23.6503	3.81299			
	4	171	24.1287	3.85408			
評鑑方式	1	51	21.7843	4.15843	0.20	0.89	
	2	19	22.6316	4.72829			
	3	143	22.1399	4.27011			
	4	171	22.0526	4.13345			
資料蒐集	1	51	22.9020	3.59586	0.41	0.75	
	2	19	22.4737	3.80597			
	3	143	23.1748	4.05823			
	4	171	23.3684	4.08857			
結果應用	1	51	22.8039	3.52147	2.75	0.04*	
	2	19	22.8421	5.38788			
	3	143	23.7133	4.49823			
	4	171	24.4386	3.66711			
配套措施	1	51	27.2157	4.25353	1.10	0.35	
	2	19	27.3158	6.19186			
	3	143	28.3636	5.04284			
	4	171	28.5029	5.12591			

註：1：12班（含）以下、2：13~24班、3：25~48班、4：49班（含）以上。

#### 七、教師是否參與教師專業發展評鑑在教師專業發展評鑑之差異情形

本研究以 t 考驗來瞭解教師是否參與教師專業發展評鑑——「曾參與教師專業發展評鑑」及「不曾參與教師專業發展評鑑」在教師專業發展評鑑各向度之差異。

由表4-19顯示，曾參與教師專業發展評鑑與不曾參與教師專業發展評鑑在教師專業發展評鑑各向度及得分，經 t 考驗，發現在「教師專業發展評鑑目的」t 考驗值為 7.35 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

在「教師專業發展評鑑工具」t 考驗值為 5.23 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

在「教師專業發展評鑑方式」t 考驗值為 5.85 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

在「教師專業發展評鑑資料蒐集」t 考驗值為 6.36 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

在「教師專業發展評鑑結果應用」t 考驗值為 3.63 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

在「教師專業發展評鑑相關配套措施」t 考驗值為 3.66 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高

於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

換言之，教師專業發展評鑑在「教師專業發展評鑑目的」、「教師專業發展評鑑工具」、「教師專業發展評鑑方式」、「教師專業發展評鑑資料蒐集」、「教師專業發展評鑑結果應用」與「教師專業發展評鑑相關配套措施」，六個各分向度因是否參與教師專業發展評鑑而有所異，其中曾參與教師專業發展評鑑之教師比不曾參與教師專業發展評鑑之教師認同感較高。

**表 4-19**  
國民小學教師是否參與教師專業發展評鑑在教師專業發展評鑑之 t 考驗

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	t值	顯著性
評鑑目的	是(1)	155	30.85	4.17	7.35	0.00*
	否(2)	229	27.20	5.15		
評鑑工具	是(1)	155	24.99	3.47	5.23	0.00*
	否(2)	229	23.01	3.74		
評鑑方式	是(1)	155	23.54	3.70	5.85	0.00*
	否(2)	229	21.09	4.24		
資料蒐集	是(1)	155	24.69	3.36	6.36	0.00*
	否(2)	229	22.17	4.07		
結果應用	是(1)	155	24.78	4.22	3.63	0.00*
	否(2)	229	23.26	3.91		
配套措施	是(1)	155	29.35	4.50	3.66	0.00*
	否(2)	229	27.46	5.26		

## 貳、不同背景變項在教師專業成長之差異情形分析

本段落主要討論教師不同背景變項在教師專業成長的差異情形，量表所得之分數為教師知覺其教師專業發展評鑑的情形。

本研究探討教師背景變項在教師專業成長的差異情形，乃以教師背景變項之「年齡」、「服務年資」、「現任職務」以及「學校規模」四個變項為自變項，以「教師專業成長各向度」為依變項，進行單因子變異數分析，單因子變異數分析若達.05顯著水準，則以 Scheffé 法進行事後比較。另外以「性別」、「最高學歷」以及「是否參與教師專業發展評鑑」為自變項，以「教師專業成長各向度」為依變項，進行平均數差異顯著性 t 考驗，以瞭解各組間的差異情形。

### 一、性別在教師專業成長之差異情形

表 4-20 中可得知，不同性別教師在「教師專業成長」各向度中之得分情形。在教師專業發展評鑑各向度之 t 考驗結果，教師專業成長在性別上均未達到顯著水準，因此並未有顯著差異。

**表 4-20**  
**國民小學教師性別在教師專業成長之 t 考驗**

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	t值	顯著性
課程設計與教學	男(1)	134	35.85	8.63	0.98	0.33
	女(2)	250	35.00	7.95		
班級經營與輔導	男(1)	134	30.39	8.00	0.93	0.36
	女(2)	250	29.64	7.34		
研究發展與進修	男(1)	134	22.52	5.30	1.70	0.09
	女(2)	250	21.56	5.29		
敬業精神與態度	男(1)	134	29.67	8.15	1.31	0.19
	女(2)	250	28.52	8.31		

### 二、年齡在教師專業成長之差異情形

為瞭解不同年齡教師在教師專業成長各層面得分的差異情形，乃進行變異數分析 (one-way ANOVA)，所得結果如表4-21所示。

由表4-21不同年齡教師在「課程設計與教學」之變異數分析F值為5.52

( $p=.00$ )，達顯著性差異。再以事後比較發現，51歲以上教師得分平均高於30歲（含）以下之教師；51歲以上教師得分平均高於31~40歲之教師。

在「班級經營與輔導」之變異數分析F值為3.81（ $p=.00$ ），達顯著性差異。再以事後比較發現，各年齡層並無差異。

而其餘兩個向度則均未達到顯著水準，因此並未有顯著差異。

表 4-21

國民小學教師年齡在教師專業成長之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	F值	顯著性 P-value	Scheffé 事後比較
課程設計 與教學	1	32	33.03	8.74	5.25	0.00*	4>1 4>2
	2	175	34.27	8.02			
	3	150	36.14	8.15			
	4	27	39.89	6.84			
班級經營 與輔導	1	32	28.06	9.08	3.81	0.01*	
	2	175	28.95	7.11			
	3	150	30.85	7.71			
	4	27	32.89	6.61			
研究發展 與進修	1	32	21.41	5.61	2.47	0.06	
	2	175	21.37	5.17			
	3	150	22.20	5.42			
	4	27	24.15	4.71			
敬業精神 與態度	1	32	28.56	8.75	2.24	0.08	
	2	175	27.99	8.18			
	3	150	29.44	8.27			
	4	27	32.44	7.41			

註：1：30歲（含）以下、2：31~40歲、3：41~50歲、4：51歲（含）以上。

### 三、最高學歷在教師專業成長之差異情形

由於教師填答專科（含師專）人數極少，因此在進行統計考驗將此組別移至大學（含師院）樣本中，以兩項作t考驗檢定在教師專業發展評鑑上是否有差異情形。

由表4-22顯示，不同學歷在教師專業發展評鑑各向度之得分，經單因

子變異數分析，發現六個向度，均未達顯著水準（ $p > .05$ ）。亦即教師對教師專業發展評鑑，不因為最高學歷的不同而有所差異。

表 4-22

國民小學教師最高學歷在教師專業成長之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	t值	顯著性
課程設計與教學	1	192	35.61	8.64	0.75	0.45
	2	192	34.98	7.73		
班級經營與輔導	1	192	30.27	7.70	0.96	0.34
	2	192	29.53	7.44		
研究發展與進修	1	192	22.03	5.57	0.51	0.61
	2	192	21.76	5.05		
敬業精神與態度	1	192	29.17	8.41	0.59	0.56
	2	192	28.67	8.13		

註：1：碩士（含40學分班）、博士、2：大學（含師院）、專科（含師專）。

#### 四、服務年資在教師專業成長之差異情形

由表 4-23 顯示，在不同服務年資在教師專業發展評鑑各向度之得分，經單因子變異數分析在「課程設計與教學」達.00 之顯著性差異。經事後比較，發現 21 年（含）以上之年資比 6~10 年之教師平均得分來得高。

在「班級經營與輔導」達.00 之顯著性差異。經事後比較，發現 21 年（含）以上之年資比 6~10 年之教師平均得分來得高。

在「敬業精神與態度」達.00 之顯著性差異。經事後比較，發現 21 年（含）以上之教師比 6~10 年之教師平均得分來得高。

換言之，教師專業成長量表中的「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」、「敬業精神與態度」，以資深教師 21 年（含）以上比 6~10 年之教師對教師專業成長同意度較高。

表 4-23

國民小學教師服務年資在教師專業成長之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	F值	顯著性 P-value	Scheffé 事後比較
課程設計與教學	1	28	33.64	7.79	5.01	.00*	5>2
	2	120	33.43	8.77			
	3	83	34.78	8.33			
	4	75	36.39	6.67			
	5	78	38.26	7.76			
班級經營與輔導	1	28	28.76	7.01	4.39	0.00*	5>2
	2	120	28.31	7.2			
	3	83	29.45	7.53			
	4	75	30.52	7.50			
	5	78	32.64	6.84			
研究發展與進修	1	28	21.82	4.99	3.57	0.00*	
	2	120	20.87	5.81			
	3	83	21.54	5.19			
	4	75	22.08	4.99			
	5	78	23.69	4.64			
敬業精神與態度	1	28	29.00	7.10	3.66	0.00*	5>2
	2	120	27.55	8.49			
	3	83	28.06	8.61			
	4	75	28.95	8.27			
	5	78	31.88	7.29			

註：1：5年（含）以下、2：6~10年、3：11~15年、4：16~20年、5：21（含）以上。

#### 五、現任職務在教師專業成長之差異情形

本研究以單因子變異數分析，來瞭解教師不同職務在教師專業成長各向度之差異。

由表4-24不同現任職務教師在「課程設計與教學」之變異數分析F值為9.14 ( $p=.00$ )，達顯著性差異。再以事後比較發現，教師兼行政人員得分平均高於擔任級任老師之教師。

在「班級經營與輔導」之變異數分析F值為12.53 ( $p=.00$ )，達顯著

性差異。再以事後比較發現，教師兼行政人員得分平均高於擔任級任老師之教師；科（專）任教師平均得分高於擔任級任老師之教師。

在「研究發展與進修」之變異數分析F值為10.21 ( $p=.00$ )，達顯著性差異。再以事後比較發現，教師兼行政人員得分平均高於擔任級任老師之教師；科（專）任教師平均得分高於擔任級任老師之教師。

在「敬業精神與態度」之變異數分析F值為10.37 ( $p=.00$ )，達顯著性差異。再以事後比較發現，教師兼行政人員得分平均高於擔任級任老師之教師。

換言之，在教師專業成長各向度中，教師兼行政人員與科（專）任教師比擔任級任老師之教師對專業成長之認同度較高。

**表 4-24**  
國民小學教師現任職務在教師專業成長之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	F值	顯著性 P-value	Scheffé 事後比較
課程設計與教學	1	190	36.84	7.01	9.14	.000*	1>2
	2	145	33.08	9.01			
	3	49	35.86	8.61			
班級經營與輔導	1	190	31.43	6.16	12.53	.000*	1>2 3>2
	2	145	27.49	8.67			
	3	49	31.08	7.39			
研究發展與進修	1	190	22.85	4.56	10.21	.000*	1>2 3>2
	2	145	20.36	5.84			
	3	49	22.71	5.41			
敬業精神與態度	1	190	30.56	7.17	10.37	.000*	1>2
	2	145	26.54	9.23			
	3	49	29.59	7.68			

註：1：教師兼行政人員、2：級任教師（導師）、3：科（專）任教師。

#### 六、學校規模在教師專業成長之差異情形

本研究以單因子變異數分析，來瞭解教師不同學校規模在教師專業

成長各向度之差異。

由表4-25不同學校規模在「敬業精神與態度」之變異數分析F值為3.42 ( $p=.01$ )，達顯著性差異。再以事後比較發現，各組別間並無差異。而其餘向度則均未達到顯著水準，因此並未有顯著差異。

**表 4-25**  
國民小學學校規模在教師專業成長之單因子變異數分析

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	F值	顯著性 P-value	Scheffé 事後比較
課程設計與教學	1	51	33.27	8.09	2.00	0.11	
	2	19	33.95	8.00			
	3	143	35.08	8.48			
	4	171	36.23	7.92			
班級經營與輔導	1	51	28.06	7.78	1.99	0.11	
	2	19	28.89	7.10			
	3	143	29.62	7.65			
	4	171	30.80	7.44			
研究發展與進修	1	51	20.71	5.72	2.35	0.07	
	2	19	20.84	4.27			
	3	143	21.59	5.41			
	4	171	22.62	5.13			
敬業精神與態度	1	51	26.65	9.03	3.42	0.01*	
	2	19	27.48	8.66			
	3	143	28.27	8.40			
	4	171	30.30	7.67			

註：1：12班（含）以下、2：13~24班、3：25~48班、4：49班（含）以上。

#### 七、教師是否參與教師專業發展評鑑在教師專業成長之差異情形

本研究以t考驗來瞭解教師是否參與教師專業發展評鑑—「曾參與教師專業發展評鑑」及「不曾參與教師專業發展評鑑」在教師專業成長各向度之差異。

由表4-26顯示，曾參與教師專業發展評鑑與不曾參與教師專業發展評鑑在教師專業發展評鑑各向度及得分，經t考驗，發現在「課程設計與教

學」t考驗值為5.77 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

在「班級經營與輔導」t考驗值為5.66 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

在「研究進修與發展」t考驗值為4.72 ( $p=.00$ ) 達到顯著性差異，且由平均數中可得知曾參與教師專業發展評鑑之教師得分高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

換言之，教師專業成長量表中「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」、「研究進修與發展」與「敬業精神與態度」，四個各分向度因是否參與教師專業發展評鑑而有所異，其中曾參與教師專業發展評鑑之教師比不曾參與教師專業發展評鑑之教師認同感較高。

**表 4-26**  
國民小學教師是否參與教師專業發展評鑑在教師專業成長之 t 考驗

向度名稱	組別	樣本數	平均數	標準差	t值	顯著性
課程設計與教學	是(1)	155	38.11	7.39	5.77	0.00*
	否(2)	229	33.39	8.17		
班級經營與輔導	是(1)	155	32.46	6.65	5.66	0.00*
	否(2)	229	28.17	7.68		
研究發展與進修	是(1)	155	23.41	4.72	4.72	0.00*
	否(2)	229	20.86	5.45		
敬業精神與態度	是(1)	155	31.48	7.43	5.15	0.00*
	否(2)	229	27.19	8.37		

### 第三節 探討教師專業發展評鑑與教師專業成長之適配度影響力分析

本節旨在以 LISREL 進行結構分析，將回收問卷中曾參與教師專業發展評鑑之教師 155 份進行分析，探討國民小學教師對教師專業發展評鑑各向度與教師專業成長之影響情形。教師專業發展評鑑包括六個向度：教師專業發展評鑑目的、教師專業發展評鑑規準和工具、教師專業發展評鑑方式、教師專業發展評鑑資料蒐集、教師專業發展評鑑結果應用、教師專業發展評鑑相關配套措施；以下茲就模式適配度指標之進行討論，接者以教師專業發展評鑑各向度之題項為自變數，教師專業成長四個變項為依變數建構假設模型，並分析各模型的適配度指標，分述如下。

#### 壹、本研究模式適配度指標之選擇

有關模式適配度指標的判斷標準，LISREL 程式適配指標之使用的建議判斷標準，包括整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度指標。本研究所選用之指標說明，詳見表 4-27。

##### 一、整體適配度指標

本研究在整體適配度指標的部份，選擇以 SRMR(standardized root mean square residual)、GFI(Good of Fit Index)、AGFI(Adjusted Good of Fit Index)來說明標準化假設模型的整體殘差，其判斷值SRMR須小於.05，表示殘差較小，具有良好的適配程度；GFI須大於.9，表示假設模型可以解釋觀察資料的比例，具有良好的適配度；AGFI須大於.9，修正的適配度指標，具有良好的適配度（蕭文龍，2009）。

## 二、比較適配度指標

本研究在比較適配度指標的部份，選擇以 NFI(normed fit index)來比較假設模型與獨立模型的卡方差異，其判斷值須大於.90，表示具有比較良好的適配程度；以 NNFI(non-normed fit index)來考慮模式複雜度後的 NFI，其判斷值須大於.90，表示有比較良好的適配程度；以CFI(comparative fit index)來說明假設模型與獨立模型的非中央性差異，其判斷值須大於.90，表示具有比較良好的適配程度（蕭文龍，2009）。

## 三、精簡適配度指標

本研究在精簡適配度指標部分，選擇以PNFI(parsimonious normed fit index)作為說明模式精簡性的指標，它將自由度的數量，加進預期適配程度的考量中，作為判斷模式精簡程度的一種較受歡迎的指標，其可能值域為0~1，數值較高，表示其有較為精簡的適配程度。

## 四、基本適配度指標

本研究在基本適配度指標部分，以誤差變異數、因素負荷量為考量。誤差變異數須為實數，其判斷規準為無負值，並且達顯著水準；因素負荷量必須為實數，其值介於.5~.95之間較為理想。

## 五、內在適配度指標

本研究選擇以 $R^2$ 為內在適配度指標，其值必須為正的實數，並且達顯著水準。

表 4- 27

## 本研究模式採用之 LISREL 程式適配度指標之使用判斷標準

適配指標	可能的值域	判斷規準及詮釋
<b>1. 整體適配度指標</b>		
GFI	0到1	>.90 表示具有良好的適配程度
AGFI	0到1	>.80表示具有良好的適配程度
SRMR	0 到正的實數	< .05具有良好的適配程度
<b>2. 比較適配度指標</b>		
NFI	0到1	> .90 表示有較良好的適配程度
NNFI	0到1	> .90 表示有較良好的適配程度
CFI	0到1	> .90 表示有較良好的適配程度
<b>3. 精簡適配度</b>		
PNFI	0 到 1	較高較好，表示有精簡適配度。
<b>4. 基本適配度指標</b>		
誤差變異數	實數	無負值，且達顯著水準
參數間相關的絕對值	正的實數	不能太接近 1
因素負荷量 ( $\lambda$ 值)	實數	介於.5~.95 之間為理想值
<b>5. 內在適配指標</b>		
R 平方值 ( $R^2$ )	正的實數	達顯著水準

## 貳、教師專業發展評鑑各向度對教師專業成長之影響情形

### 一、教師專業發展評鑑目的對教師專業成長之影響情形

#### (一) 模型建構與假設關係

本研究據以歸納教師專業發展評鑑目的與教師專業成長之測量指標，擬定測量指標之推力與拉力之間的假設關係，詳見表4-28、圖4-1。

表 4-28 教師專業發展評鑑目的對教師專業成長之模型假設關係

測量變項	推力 教師專業發展評鑑目的	拉力 教師專業成長
X1促進教師專業成長	+	
X2提升教師教學品質	+	
X3教師教學省思的機會	+	
X4教師教學改進的機會	+	
X5瞭解個人對專業成長的需求	+	
X6增進教師同儕間的良好互動	+	
Y1課程教學		+
Y2班級經營		+
Y3研究進修		+
Y4敬業態度		+

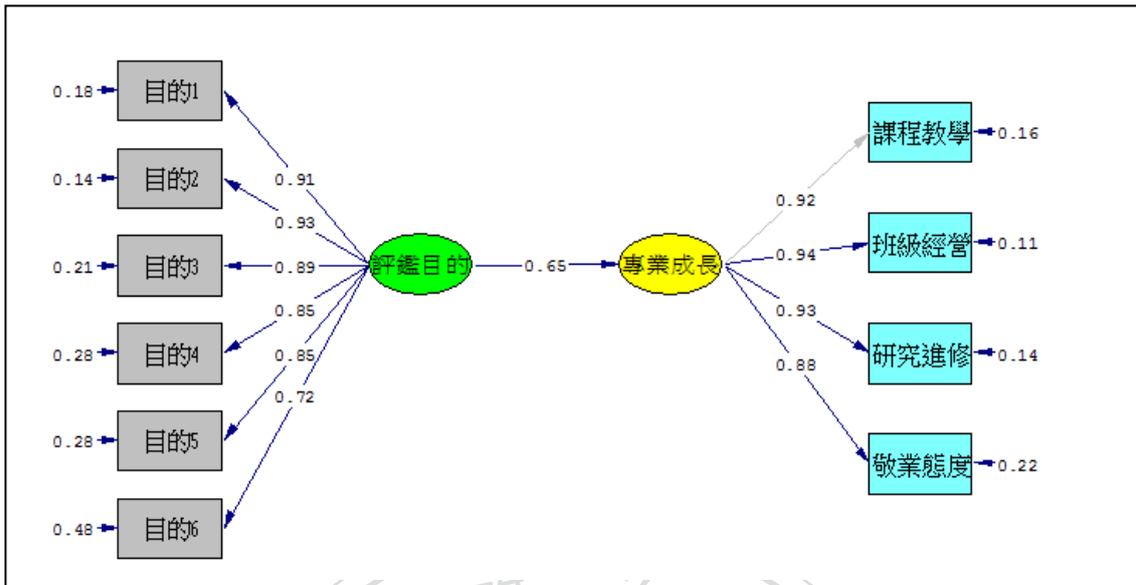


圖 4-1 教師專業發展評鑑目的對教師專業成長之影響關係圖

## (二) 適配度指標結果分析

### 1. 整體適配度指標

本向度在整體適配度指標部分，SRMR 為 0.02，符合判斷須小於.05 之標準，表示標準化後整體模式殘差小，模型適配度也高；GFI 為 0.90，以及 AGFI 為 0.84，符合判斷標準，具有良好的適配度。

### 2. 比較適配度指標

本向度在比較適配度指標部分，CFI 為 0.98，NFI 為 0.97，NNFI 為 0.98，三項指標皆符合判斷值須大於.90 之規準，因此，本向度具有良好的比較適配度

### 3. 精簡適配度指標

本向度在精簡適配度指標部分，PNFI 為 0.73，符合其質域介於 0 至 1 之判斷標準，數值越高，表示本模式越符合精簡適配度。

### 4. 基本適配度指標

由圖 4-1 可以看出，本模式因素負荷量皆達顯著水準，而且誤差直接正值， $\gamma$  值也達顯著水準，可見本模式的基本適配度良好。

## 5.內在適配度指標

本模式在內在適配度指標部分， $R^2$ 值均為正值且達顯著水準，可見本模式的內在適配度良好。詳見表4-29

**表 4-29**  
教師專業發展評鑑目的與教師專業成長之參數估計結果

參數 $\lambda$ 值	因素 負荷量	參數 $\delta$ 值	誤差 變異數	$R^2$ 值	適配度指標
$\lambda X1$ 促進教師專業成長	0.91	$\delta 1$	0.18	0.83	SRMR=0.02
$\lambda X2$ 提升教師教學品質	0.93	$\delta 2$	0.14	0.86	GFI=0.90
$\lambda X3$ 教師教學省思的機會	0.89	$\delta 3$	0.21	0.79	AGFI=0.84
$\lambda X4$ 教師教學改進的機會	0.85	$\delta 4$	0.28	0.72	NFI=0.97
$\lambda X5$ 瞭解個人對專業成長的需求	0.85	$\delta 5$	0.28	0.72	NNFI=0.98
$\lambda X6$ 增進教師同儕間的良好互動	0.72	$\delta 6$	0.48	0.52	CFI=0.98
$\lambda Y1$ 課程教學	0.92	$\epsilon 1$	0.16	0.85	PNFI=0.73
$\lambda Y2$ 班級經營	0.94	$\epsilon 2$	0.11	0.88	$\gamma=0.65$
$\lambda Y3$ 研究進修	0.93	$\epsilon 3$	0.14	0.86	
$\lambda Y4$ 敬業態度	0.88	$\epsilon 4$	0.22	0.77	

### (三)模式影響分析

由圖4-1可以看出，X1到X6六個測量指標：促進教師專業成長、提升教師教學品質、教師教學省思的機會、教師教學改進的機會、瞭解個人對專業成長的需求、增進教師同儕間的良好互動 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑目的六項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.91、0.93、0.89、0.85、0.85、0.72，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，促進教師專業成長、提升教師教學品質、教師教學省思的機會、教師教學改進的機會、瞭解個人對專業成長的需求、增進教師同儕間的良好互動之教師專業發展評鑑，則「推」教師對教師專業發展評鑑目的的力量越強。

由圖4-1可看出，教師專業發展評鑑目的對教師專業成長的直接效

果值為.65，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有65%的解釋力。其中又以「提升教師教學品質」對教師「班級經營」影響力最顯著。

## 二、教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長之影響情形

### (一) 模型建構與假設關係

本研究據以歸納教師專業發展評鑑規準和工具與教師專業成長之測量指標，擬定測量指標之推力與拉力之間的假設關係，詳見表4-30、圖4-2。

**表 4-30**  
教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長之模型假設關係

測量變項	推力 教師專業發展 評鑑規準和工具	拉力 教師專業成長
X1評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之	+	
X2評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定	+	
X3評鑑指標重點的說明具體清晰	+	
X4教師能選擇合宜的評鑑工具	+	
X5評鑑工具都有適切的判斷標準	+	
Y1課程教學		+
Y2班級經營		+
Y3研究進修		+
Y4敬業態度		+

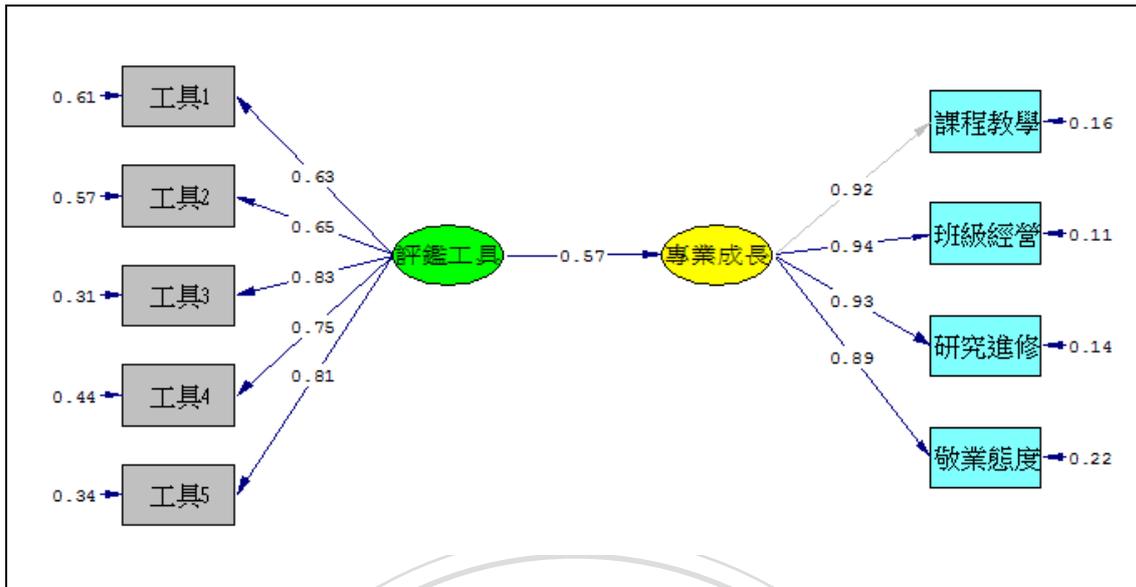


圖 4-2 教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長之影響關係圖

## (二) 適配度指標結果分析

### 1. 整體適配度指標

本向度在整體適配度指標部分，SRMR 為 0.05，符合判斷須小於.05 之標準，表示標準化後整體模式殘差小，模型適配度也高；GFI 為 0.90，以及 AGFI 為 0.85，符合判斷標準，具有良好的適配度。

### 2. 比較適配度指標

本向度在比較適配度指標部分，CFI 為 0.96，NFI 為 0.95，NNFI 為 0.95，三項指標皆符合判斷值須大於.90 之規準，因此，本向度具有良好的比較適配度

### 3. 精簡適配度指標

本向度在精簡適配度指標部分，PNFI 為 0.68，符合其質域介於 0 至 1 之判斷標準，數值越高，表示本模式越符合精簡適配度。

### 4. 基本適配度指標

由圖 4-2 可以看出，本模式因素負荷量皆達顯著水準，而且誤差直接正值， $\gamma$  值也達顯著水準，可見本模式的基本適配度良好。

### 5.內在適配度指標

本模式在內在適配度指標部分， $R^2$  值均為正值且達顯著水準，可見本模式的內在適配度良好。詳見表 4-31。

**表 4-31**  
教師專業發展評鑑規準和工具與教師專業成長之參數估計結果

參數 $\lambda$ 值	因素 負荷量	參數 $\delta$ 值	誤差變 異數	$R^2$ 值	適配度指標
$\lambda X1$ 評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之	0.63	$\delta 1$	0.61	0.40	SRMR=0.05
$\lambda X2$ 評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定	0.65	$\delta 2$	0.57	0.42	GFI=0.90
$\lambda X3$ 評鑑指標重點的說明具體清晰	0.83	$\delta 3$	0.31	0.69	AGFI=0.80
$\lambda X4$ 教師能選擇合宜的評鑑工具	0.75	$\delta 4$	0.44	0.56	NFI=0.95
$\lambda X5$ 評鑑工具都有適切的判斷標準	0.81	$\delta 5$	0.35	0.66	NNFI=0.95
$\lambda Y1$ 課程教學	0.92	$\epsilon 1$	0.16	0.85	CFI=0.96
$\lambda Y2$ 班級經營	0.94	$\epsilon 2$	0.11	0.88	PNFI=0.68
$\lambda Y3$ 研究進修	0.93	$\epsilon 3$	0.14	0.86	$\gamma=0.57$
$\lambda Y4$ 敬業態度	0.89	$\epsilon 4$	0.22	0.79	

### (三)模式影響分析

由圖4-2可以看出，X1到X5 五個測量指標：評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之、評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定、評鑑指標重點的說明具體清晰、教師能選擇合宜的評鑑工具以及評鑑工具都有適切的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑規準和工具五項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.63、0.65、0.83、0.75、0.81，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師對評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之、評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定、評鑑指標重點的說明具體清晰、教師能選擇合宜的評鑑工具以及評鑑工具都有適切的判斷標準之評鑑工具，則「推」教師對教師專業發展評鑑規準和工具的力量越強。

由圖4-2可看出，教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的直接

效果值為.57，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有57%的解釋力。其中又以「評鑑指標重點的說明具體清晰」對教師「班級經營」影響力最顯著。

### 三、教師專業發展評鑑方式對教師專業成長之影響情形

#### (一) 模型建構與假設關係

本研究據以歸納教師專業發展評鑑方式與教師專業成長之測量指標，擬定測量指標之推力與拉力之間的假設關係，詳見表4-32、圖4-3。

**表 4-32**  
教師專業發展評鑑方式對教師專業成長之模型假設關係

測量變項	推力 教師專業發展 評鑑方式	拉力 教師專業成長
X1教師自我評鑑的方式	+	
X2校內同儕評鑑的方式	+	
X3成立校內評鑑小組評鑑的方式	+	
X4校外專業人士進行評鑑	+	
X5每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次	+	
Y1課程教學		+
Y2班級經營		+
Y3研究進修		+
Y4敬業態度		+

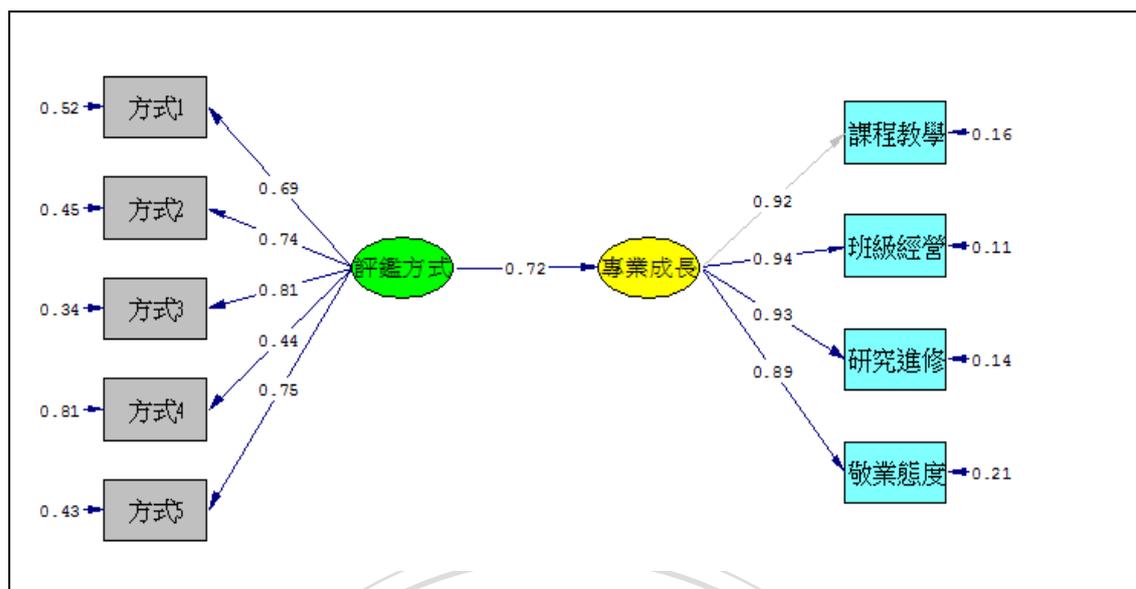


圖 4-3 教師專業發展評鑑方式對教師專業成長之影響關係圖

## (二) 適配度指標結果分析

### 1. 整體適配度指標

本向度在整體適配度指標部分，SRMR 為 0.05，符合判斷須小於.05 之標準，表示標準化後整體模式殘差小，模型適配度也高；GFI 為 0.90，以及 AGFI 為 0.80，符合判斷標準，具有良好的適配度。

### 2. 比較適配度指標

本向度在比較適配度指標部分，CFI 為 0.96，NFI 為 0.95，NNFI 為 0.95，三項指標皆符合判斷值須大於.90 之規準，因此，本向度具有良好的比較適配度

### 3. 精簡適配度指標

本向度在精簡適配度指標部分，PNFI 為 0.68，符合其質域介於 0 至 1 之判斷標準，數值越高，表示本模式越符合精簡適配度。

### 4. 基本適配度指標

由圖 4-3 可以看出，本模式因素負荷量皆達顯著水準，而且誤差直接正值， $\gamma$  值也達顯著水準，可見本模式的基本適配度良好。

## 5.內在適配度指標

本模式在內在適配度指標部分，R<sup>2</sup> 值均為正值且達顯著水準，可見本模式的內在適配度良好。詳見表 4-33。

**表 4-33**  
教師專業發展評鑑方式與教師專業成長之參數估計結果

參數 λ 值	因素 負荷量	參數 δ 值	誤差 變異數	R <sup>2</sup> 值	適配度指標
λX1教師自我評鑑的方式	0.69	δ1	0.52	0.48	SRMR=0.05
λX2校內同儕評鑑的方式	0.74	δ2	0.45	0.55	GFI=0.90
λX3成立校內評鑑小組評鑑的方式	0.81	δ3	0.34	0.66	AGFI=0.80
λX4校外專業人士進行評鑑	0.44	δ4	0.81	0.19	NFI=0.95
λX5每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次	0.75	δ5	0.43	0.56	NNFI=0.95
λY1課程教學	0.92	ε1	0.16	0.85	CFI=0.96
λY2班級經營	0.94	ε2	0.11	0.88	PNFI=0.68
λY3研究進修	0.93	ε3	0.14	0.86	γ=0.72
λY4敬業態度	0.89	ε4	0.21	0.79	

### (三)模式影響分析

由圖4-3可以看出，X1到X5 五個測量指標：教師自我評鑑的方式、校內同儕評鑑的方式、成立校內評鑑小組評鑑的方式、校外專業人士進行評鑑、每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次的判斷標準λ值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑規準和工具五項測量指標之λ值分別為0.69、0.74、0.81、0.44、0.75，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師對教師自我評鑑的方式、校內同儕評鑑的方式、成立校內評鑑小組評鑑的方式、校外專業人士進行評鑑、每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次之評鑑方式，則「推」教師對教師專業發展評鑑規方式的力量越強。

由圖4-3可看出，教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的直接效果值為.72，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有

72%的解釋力。其中又以「成立校內評鑑小組評鑑的方式」對教師「班級經營」影響力最顯著。

#### 四、教師專業發展評鑑資料蒐集對教師專業成長之影響情形

##### (一) 模型建構與假設關係

本研究據以歸納教師專業發展評鑑資料蒐集與教師專業成長之測量指標，擬定測量指標之推力與拉力之間的假設關係，詳見表4-34、圖4-4。

**表 4-34**  
教師專業發展評鑑資料蒐集對教師專業成長之模型假設關係

測量變項	推力 教師專業發展評鑑 資料蒐集	拉力 教師專業 成長
X1教師自我評鑑檢核表	+	
X2教學現場觀察紀錄	+	
X3透過檔案製作與評量	+	
X4透過與受評教師晤談	+	
X5蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表	+	
Y1課程教學		+
Y2班級經營		+
Y3研究進修		+
Y4敬業態度		+

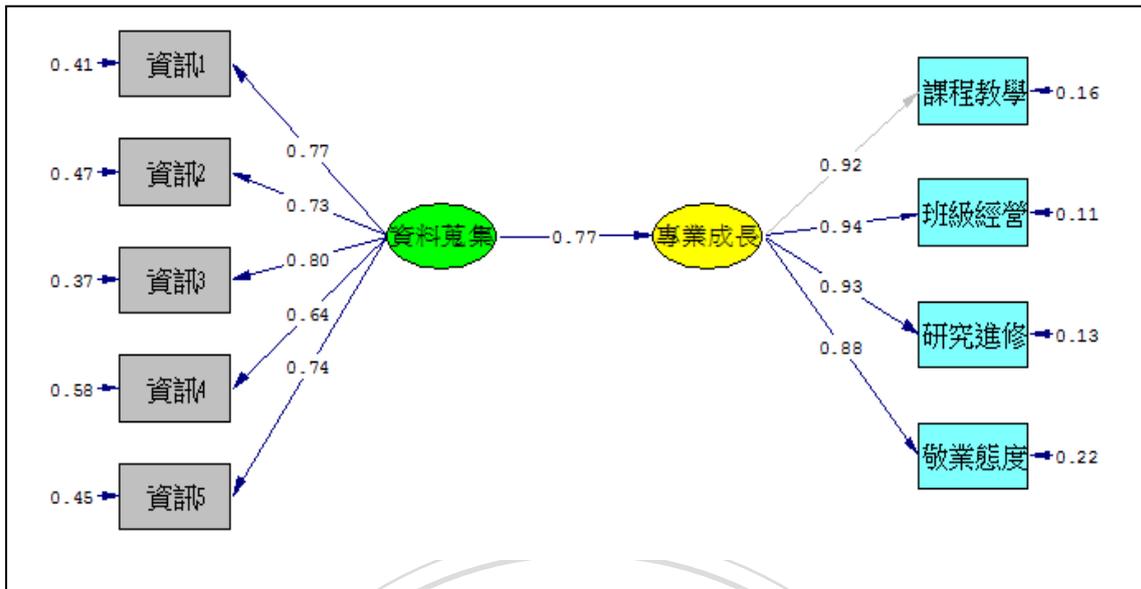


圖 4-4 教師專業發展評鑑資料蒐集對教師專業成長之影響關係圖

## (二) 適配度指標結果分析

### 1. 整體適配度指標

本向度在整體適配度指標部分，SRMR 為 0.03，符合判斷須小於 0.05 之標準，表示標準化後整體模式殘差小，模型適配度也高；GFI 為 0.94，以及 AGFI 為 0.89，符合判斷標準，具有良好的適配度。

### 2. 比較適配度指標

本向度在比較適配度指標部分，CFI 為 0.99，NFI 為 0.97，NNFI 為 0.98，三項指標皆符合判斷值須大於 0.90 之規準，因此，本向度具有良好的比較適配度

### 3. 精簡適配度指標

本向度在精簡適配度指標部分，PNFI 為 0.79，符合其質域介於 0 至 1 之判斷標準，數值越高，表示本模式越符合精簡適配度。

### 4. 基本適配度指標

由圖 4-4 可以看出，本模式因素負荷量皆達顯著水準，而且誤差直接正值， $\gamma$  值也達顯著水準，可見本模式的基本適配度良好。

### 5.內在適配度指標

本模式在內在適配度指標部分， $R^2$ 值均為正值且達顯著水準，可見本模式的內在適配度良好。詳見表 4-35。

**表 4-35**  
教師專業發展評鑑資料蒐集與教師專業成長之參數估計結果

參數 $\lambda$ 值	因素 負荷量	參數 $\delta$ 值	誤差 變異數	$R^2$ 值	適配度指標
$\lambda X1$ 教師自我評鑑檢核表	0.77	$\delta 1$	0.41	0.59	SRMR=0.03
$\lambda X2$ 教學現場觀察紀錄	0.73	$\delta 2$	0.47	0.53	GFI=0.94
$\lambda X3$ 透過檔案製作與評量	0.80	$\delta 3$	0.37	0.64	AGFI=0.89
$\lambda X4$ 透過與受評教師晤談	0.64	$\delta 4$	0.58	0.41	NFI=0.97
$\lambda X5$ 蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表	0.74	$\delta 5$	0.45	0.55	NNFI=0.98 CFI=0.99
$\lambda Y1$ 課程教學	0.92	$\varepsilon 1$	0.16	0.85	PNFI=0.79
$\lambda Y2$ 班級經營	0.94	$\varepsilon 2$	0.11	0.88	$\gamma=0.77$
$\lambda Y3$ 研究進修	0.93	$\varepsilon 3$	0.13	0.86	
$\lambda Y4$ 敬業態度	0.88	$\varepsilon 4$	0.22	0.77	

#### (三)模式影響分析

由圖4-4可以看出，X1到X5 五個測量指標：教師自我評鑑檢核表、教學現場觀察紀錄、透過檔案製作與評量、透過與受評教師晤談、蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑規準和工具五項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.77、0.73、0.80、0.64、0.74，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師對教師自我評鑑檢核表、教學現場觀察紀錄、透過檔案製作與評量、透過與受評教師晤談、蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表之評鑑資料蒐集，則「推」教師對教師專業發展資料蒐集的力量越強。

由圖4-4可看出，教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的

直接效果值為.77，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有77%的解釋力。其中又以「透過檔案製作與評量」對教師「班級經營」影響力最顯著。

## 五、教師專業發展評鑑結果應用對教師專業成長之影響情形

### (一) 模型建構與假設關係

本研究據以歸納教師專業發展評鑑結果應用與教師專業成長之測量指標，擬定測量指標之推力與拉力之間的假設關係，詳見表4-36、圖4-5。

表 4- 36

教師專業發展評鑑結果應用對教師專業成長之模型假設關係

測量變項	推力 教師專業發展 結果應用	拉力 教師專業成長
X1提供個別教師適當的成長需求	+	
X2提供整體教師校內外任職進修的機會	+	
X3評鑑結果提供教師改進教學的參考	+	
X4協助受評教師規劃專業成長計畫	+	
X5安排教學輔導教師之依據	+	
Y1課程教學		+
Y2班級經營		+
Y3研究進修		+
Y4敬業態度		+

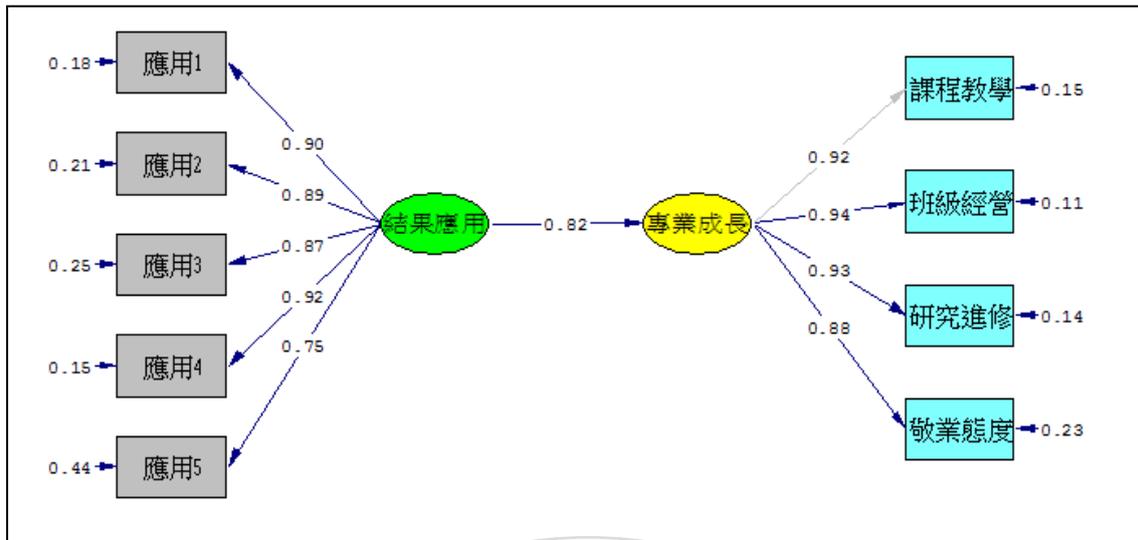


圖 4-5 教師專業發展評鑑結果應用對教師專業成長之影響關係圖

## (二) 適配度指標結果分析

### 1. 整體適配度指標

本向度在整體適配度指標部分，SRMR為0.02，符合判斷須小於.05之標準，表示標準化後整體模式殘差小，模型適配度也高；GFI為0.90，以及AGFI為0.81，符合判斷標準，具有良好的適配度。

### 2. 比較適配度指標

本向度在比較適配度指標部分，CFI為0.97，NFI為0.97，NNFI為0.96，三項指標皆符合判斷值須大於.90之規準，因此，本向度具有良好的比較適配度。

### 3. 精簡適配度指標

本向度在精簡適配度指標部分，PNFI為0.70，符合其質域介於0至1之判斷標準，數值越高，表示本模式越符合精簡適配度。

### 4. 基本適配度指標

由圖4-5可以看出，本模式因素負荷量皆達顯著水準，而且誤差直接正值， $\gamma$ 值也達顯著水準，可見本模式的基本適配度良好。

### 5. 內在適配度指標

本模式在內在適配度指標部分， $R^2$ 值均為正值且達顯著水準，可見本模式的內在適配度良好。詳見表4-37。

**表 4-37**  
**教師專業發展評鑑結果應用與教師專業成長之參數估計結果**

參數 $\lambda$ 值	因素 負荷量	參數 $\delta$ 值	誤差 變異數	$R^2$ 值	適配度指標
$\lambda X1$ 提供個別教師適當的成長需求	0.90	$\delta_1$	0.18	0.81	SRMR=0.02
$\lambda X2$ 提供整體教師校內外任職進修的機會	0.89	$\delta_2$	0.21	0.79	GFI=0.90
$\lambda X3$ 評鑑結果提供教師改進教學的參考	0.87	$\delta_3$	0.25	0.76	AGFI=0.81
$\lambda X4$ 協助受評教師規劃專業成長計畫	0.92	$\delta_4$	0.15	0.85	NFI=0.97
$\lambda X5$ 安排教學輔導教師之依據	0.75	$\delta_5$	0.44	0.56	NNFI=0.96
$\lambda Y1$ 課程教學	0.92	$\varepsilon_1$	0.15	0.85	CFI=0.97
$\lambda Y2$ 班級經營	0.94	$\varepsilon_2$	0.11	0.88	PNFI=0.70
$\lambda Y3$ 研究進修	0.93	$\varepsilon_3$	0.14	0.86	$\gamma=0.82$
$\lambda Y4$ 敬業態度	0.88	$\varepsilon_4$	0.23	0.77	

### (三)模式影響分析

由圖4-5可以看出，X1到X5 五個測量指標：提供個別教師適當的成長需求、提供整體教師校內外任職進修的機會、評鑑結果提供教師改進教學的參考、協助受評教師規劃專業成長計畫、安排教學輔導教師之依據的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑規準和工具五項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.90、0.89、0.87、0.92、0.75，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師對提供個別教師適當的成長需求、提供整體教師校內外任職進修的機會、評鑑結果提供教師改進教學的參考、協助受評教師規劃專業成長計畫、安排教學輔導教師之依據之評鑑的結果應用，則「推」教師對教師專業發展結果應用的力量越強。

由圖4-5可看出，教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的直接效果值為.82，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有82%的解釋力。其中又以「協助受評教師規劃專業成長計畫」對教師「班級經營」影響力最顯著。

## 六、教師專業發展評鑑相關配套措施對教師專業成長之影響情形

### (一) 模型建構與假設關係

本研究據以歸納教師專業發展評鑑相關配套措施與教師專業成長之測量指標，擬定測量指標之推力與拉力之間的假設關係，詳見表 4-38、圖 4-6。

**表 4-38**

**教師專業發展評鑑相關配套措施對教師專業成長之模型假設關係**

測量變項	推力 教師專業發展評鑑 相關配套措施	拉力 教師專業 成長
X1發展全國性教師評鑑規準	+	
X2編輯教師專業發展評鑑案例專輯	+	
X3培育教師專業評鑑的評鑑人才	+	
X4建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源	+	
X5瞭解個人對專業成長的需求	+	
X6發展教師專業成長支持系統	+	
Y1課程教學		+
Y2班級經營		+
Y3研究進修		+
Y4敬業態度		+

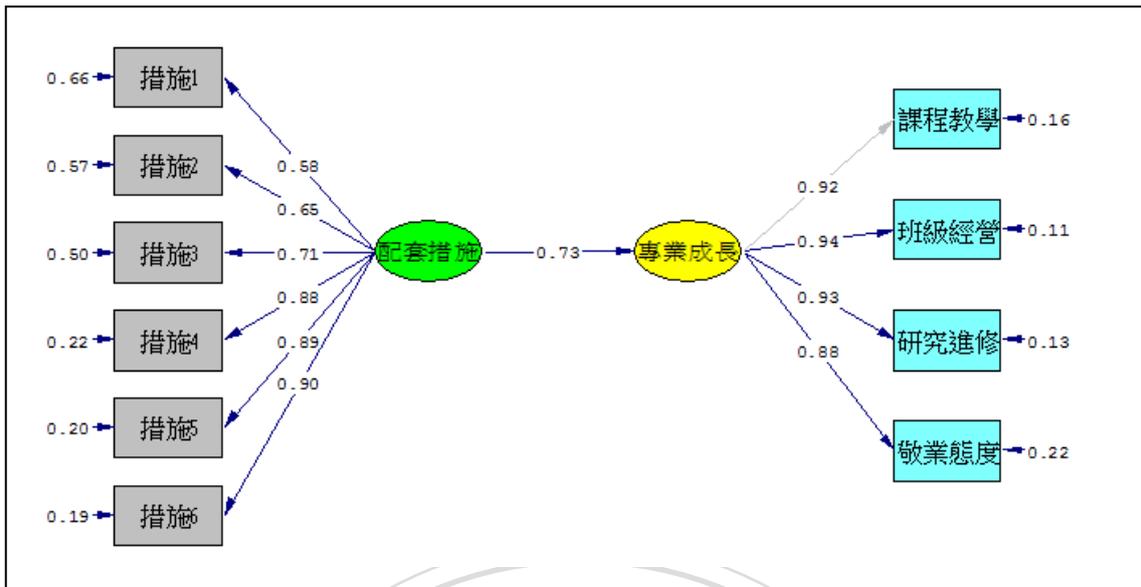


圖 4-6 教師專業發展評鑑相關配套措施對教師專業成長之影響關係圖

## (二) 適配度指標結果分析

### 1. 整體適配度指標

本向度在整體適配度指標部分，SRMR 為 0.05，符合判斷須小於.05 之標準,表示標準化後整體模式殘差小，模型適配度也高；GFI 為 0.90，以及 AGFI 為 0.80，符合判斷標準，具有良好的適配度。

### 2. 比較適配度指標

本向度在比較適配度指標部分，CFI 為 0.96，NFI 為 0.95，NNFI 為 0.94，三項指標皆符合判斷值須大於.90 之規準，因此，本向度具有良好的比較適配度。

### 3. 精簡適配度指標

本向度在精簡適配度指標部分，PNFI 為 0.71，符合其質域介於 0 至 1 之判斷標準，數值越高，表示本模式越符合精簡適配度。

### 4. 基本適配度指標

由圖 4-6 可以看出，本模式因素負荷量皆達顯著水準，而且誤差直接正值， $\gamma$  值也達顯著水準，可見本模式的基本適配度良好。

### 5. 內在適配度指標

本模式在內在適配度指標部分， $R^2$  值均為正值且達顯著水準，可見本模式的內在適配度良好。詳見表 4-39。

**表 4-39**  
教師專業發展評鑑相關配套措施與教師專業成長之參數估計結果

參數 $\lambda$ 值	因素 負荷量	參數 $\delta$ 值	誤差 變異數	$R^2$ 值	適配度指標
$\lambda X1$ 發展全國性教師評鑑規準	0.58	$\delta_1$	0.66	0.34	SRMR=0.05
$\lambda X2$ 編輯教師專業發展評鑑案例專輯	0.65	$\delta_2$	0.57	0.42	GFI=0.90
$\lambda X3$ 培育教師專業評鑑的評鑑人才	0.71	$\delta_3$	0.50	0.50	AGFI=0.80
$\lambda X4$ 建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源	0.88	$\delta_4$	0.22	0.77	NFI=0.95
$\lambda X5$ 瞭解個人對專業成長的需求	0.89	$\delta_5$	0.20	0.79	NNFI=0.94
$\lambda X6$ 發展教師專業成長支持系統	0.90	$\delta_6$	0.19	0.81	CFI=0.96
$\lambda Y1$ 課程教學	0.92	$\epsilon_1$	0.16	0.85	PNFI=0.71
$\lambda Y2$ 班級經營	0.94	$\epsilon_2$	0.11	0.88	$\gamma=0.73$
$\lambda Y3$ 研究進修	0.93	$\epsilon_3$	0.13	0.86	
$\lambda Y4$ 敬業態度	0.88	$\epsilon_4$	0.22	0.77	

### (三) 模式影響分析

由圖4-6可以看出，X1到X6六個測量指標：發展全國性教師評鑑規準、編輯教師專業發展評鑑案例專輯、培育教師專業評鑑的評鑑人才、建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源、瞭解個人對專業成長的需求、發展教師專業成長支持系統的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑目的六項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.58、0.65、0.71、0.88、0.89、0.90，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，發展全國性教師評鑑規準、編輯教師專業發展評鑑案例專輯、培育教師專業評鑑的評鑑人才、建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源、瞭解個人對專業成長的需求、發展教師專業成長支持系統之評鑑相關配套措施，則「推」教師對教師專業發展評鑑相關配套措施的力量越強。

由圖4-6可看出，教師專業發展評鑑目的對教師專業成長的直接效

果值為.73，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有73%的解釋力。其中又以「發展教師專業成長支持系統」對教師「班級經營」影響力最顯著。



## 第四節 教師專業發展評鑑對教師專業成長之整體影響情形

### 壹、本研究模式適配度指標之分析

#### 一、模型建構與假設關係

本研究據以歸納教師專業發展評鑑總體與教師專業成長總體之測量指標，擬定測量指標之推力與拉力之間的假設關係，詳見表 4-40 與圖 4-7。

**表 4-40**  
教師專業發展評總體對教師專業成長總體之模型假設關係

測量變項	推力 教師專業發展評鑑	拉力 教師專業成長
X1教師專業發展評鑑目的	+	
X2教師專業發展評鑑規準和工具	+	
X3教師專業發展評鑑方式	+	
X4教師專業發展評鑑資料蒐集	+	
X5教師專業發展評鑑結果應用	+	
X6教師專業發展評鑑相關配套措施	+	
Y1課程教學		+
Y2班級經營		+
Y3研究進修		+
Y4敬業態度		+

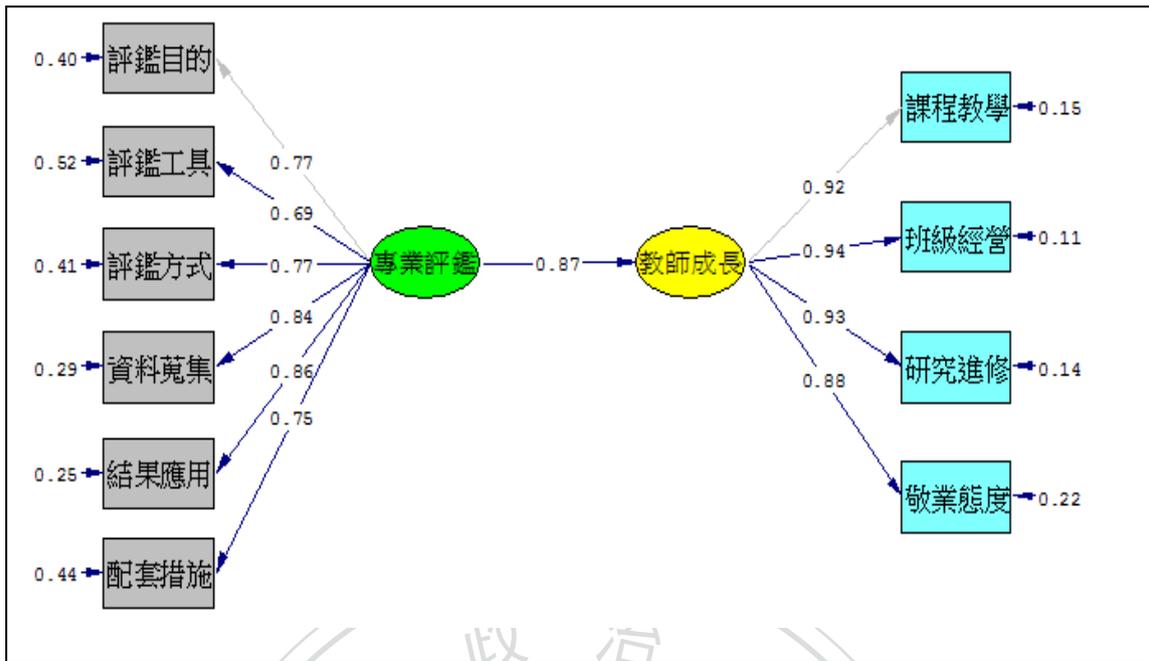


圖 4-7 教師專業發展評鑑總體對教師專業成長總體之影響關係圖

## 二、適配度指標結果分析

### (一) 整體適配度指標

本向度在整體適配度指標部分，SRMR 為 0.03，符合判斷須小於.05 之標準，表示標準化後整體模式殘差小，模型適配度也高；GFI 為 0.91，以及 AGFI 為 0.86，符合判斷標準，具有良好的適配度。

### (二) 比較適配度指標

本向度在比較適配度指標部分，CFI 為 0.99，NFI 為 0.98，NNFI 為 0.98，三項指標皆符合判斷值須大於.90 之規準，因此，本向度具有良好的比較適配度

### (三) 精簡適配度指標

本向度在精簡適配度指標部分，PNFI 為 0.74，符合其質域介於 0 至 1 之判斷標準，數值越高，表示本模式越符合精簡適配度。

### (四) 基本適配度指標

由圖 4-7 可以看出，本模式因素負荷量皆達顯著水準，而且誤差直接正值， $\gamma$  值也達顯著水準，可見本模式的基本適配度良好。

### (五) 內在適配度指標

本模式在內在適配度指標部分， $R^2$  值均為正值且達顯著水準，可見本模式的內在適配度良好。詳見表 4-41。

**表 4-41**  
教師專業發展評鑑總體與教師專業成長總體之參數估計結果

參數 $\lambda$ 值	因素 負荷量	參數 $\delta$ 值	誤差 變異數	$R^2$ 值	適配度指標
$\lambda X1$ 教師專業發展評鑑目的	0.77	$\delta 1$	0.40	0.59	SRMR=0.03
$\lambda X2$ 教師專業發展評鑑規準和工具	0.69	$\delta 2$	0.52	0.48	GFI=0.91
$\lambda X3$ 教師專業發展評鑑方式	0.77	$\delta 3$	0.41	0.59	AGFI=0.86
$\lambda X4$ 教師專業發展評鑑資料蒐集	0.84	$\delta 4$	0.29	0.71	NFI=0.98
$\lambda X5$ 教師專業發展評鑑結果應用	0.86	$\delta 5$	0.25	0.74	NNFI=0.98
$\lambda X6$ 教師專業發展評鑑相關配套措施	0.75	$\delta 6$	0.44	0.56	CFI=0.99
$\lambda Y1$ 課程教學	0.92	$\epsilon 1$	0.16	0.85	PNFI=0.74
$\lambda Y2$ 班級經營	0.94	$\epsilon 2$	0.11	0.88	$\gamma=0.87$
$\lambda Y3$ 研究進修	0.93	$\epsilon 3$	0.14	0.86	
$\lambda Y4$ 敬業態度	0.88	$\epsilon 4$	0.22	0.77	

### 三、模式影響分析

由圖4-7可以看出，X1到X6六個測量指標：教師專業發展評鑑目的、教師專業發展評鑑規準和工具、教師專業發展評鑑方式、教師專業發展評鑑資料蒐集、教師專業發展評鑑結果應用、教師專業發展評鑑相關配套措施的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑目的六項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.77、0.69、0.77、0.84、0.86、0.75，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師專業發展評鑑目的、教師專業發展評鑑規準和工具、教師專業發展評鑑方式、教師專業發展評鑑資料蒐集、教師專業發展評鑑結果應用、教師專業發展評鑑相關配套措施之評鑑，則「推」教師對教師專業發展評鑑總體的力量越強。

由圖4-7可看出，教師專業發展評鑑總體對教師專業成長總體的直接效

果值為.87，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有87%的解釋力。其中又以「教師專業發展評鑑結果應用」對教師「班級經營」影響力最顯著。

## 第五節 綜合討論

本節根據前述四節之研究結果，做進一步的分析與討論。除了由填答情形之平均數、標準差、等級，分析說明國民小學教師教師專業發展評鑑與教師專業成長的現況外，並以t檢定、變異數分析不同背景變項的對教師專業發展評鑑與教師專業成長的差異情形，亦探討教師專業發展評鑑與教師專業成長的關係；最後則以結構方程模式檢視兩者之適配度與影響力。以下將本章研究結果做綜合分析與討論：

### 壹、教師專業發展評鑑與教師專業成長之態度現況分析與討論

#### 一、國民小學教師專業發展評鑑調查量表之態度分析與討論

根據本研究發現：整體而言，國小教師專業發展評鑑調查量表的每題得分平均數為4.68，在六點量表中，換算成百分制，相當於78分（ $4.66/6*100$ ），得分的程度屬於中上，可見教師對教師專業發展評鑑抱持認可的態度。

至於「教師專業發展評鑑調查量表」六向度的得分情形依序為「評鑑目的」、「結果應用」、「評鑑工具」、「相關配套措施」、「資料蒐集」、「評鑑方式」，換算百分制後分別為79.7、79.7、79.1、78.5、77.3、73.7。

在「評鑑目的」向度之題目中可發現，得分最高為「提供教師教學省思的機會」，可知提供教師教學省思的機會是多數教師所認同，專業發展評鑑目的；相對的，最低得分為「增進教師同儕間的良性互動」，可驗證教師專業發展評鑑目的不是為了增進同儕間的互動。

「評鑑工具」向度之題目中可發現得分最高為「評鑑指標重點的說明具體清晰」，可知於此評鑑指表為教師所認同；相對的，最低得分為「評鑑工具都有適切的判斷標準」，可見教師專業發展評鑑的工具不能適切的符合教師所需求。

「評鑑方式」向度之題目中可發現，得分最高為「透過教師自我評鑑的方式」，相對的，最低分為「透過校外專業人士進行評鑑」可知教師教同意以自我評鑑的方式。

「資料蒐集」向度之題目中可發現，得分最高為「透過教師自我評鑑檢核表」；相對的，最低分為「蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表」可知教師對教師專業發展評鑑的資料蒐集方式，較贊同以自我的方式來進行，而較不同意從外界蒐集教師教學資料。

「結果應用」向度之題目中可發現，得分最高為「評鑑結果提供教師改進教學的參考」；相對的，最低分為「作為安排教學輔導教師為依據」可知教師對教師專業發展評鑑的結果應用，較贊同來改進教師教學上的缺失。

「相關配套措施」向度之題目中可發現，得分最高為「透發展教師專業成長支持系統」；可之教師希望透過成長支持系統來協助教師專業成長之進行。

## 二、國民小學教師專業成長調查量表之態度分析與討論

根據本研究發現：整體而言，國小教師專業成長調查量表的每題得分平均數為 4.30，在六點量表中，換算成百分制，相當於 71.7 分 ( $4.66/6*100$ )，得分的程度屬於中上，可見教師對教師專業成長抱持認可的態度。

至於「教師專業成長調查量表」四向度的得分情形依序為「課程設計與教學」、「研究發展與進修」、「班級經營與輔導」、「敬業精神與態

度」，換算百分制後分別為 73.5、73.2、71.2、69.2。

在「課程設計與教學」向度之題目中可發現，得分最高為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我靈活運用有效的教學技巧」，可知提供教師在教學中可以靈活應用教學技巧，來幫助學生學習；相對的，最低得分為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我有效掌握教學進度」。

「班級經營與輔導」向度之題目中可發現得分最高為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我活用教室的班級經營技巧」，可知於教師專業發展評鑑可提升教師在教室中的班級經營技巧；相對的，最低得分為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我依學生的個別差異來輔導」，可見教師教不同意評鑑可以幫助學生輔導。

「研究發展與進修」向度之題目中可發現，得分最高為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我省思檢視自己的教學方法和態度」，相對的，最低分為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提高參與教學研究工作的意願」可知教師教學發展的工作意願，並不是透過教師專業發展評鑑就可以提升。

「敬業精神與態度」向度之題目中可發現，得分最高為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我遵守教育的專業倫理與規範」；可見教師專業發展評鑑可作為檢視教育倫理與規範；相對的，最低分為「我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升對教學工作的興趣」可知教師對教學的工作興趣不同意以教師專業發展評鑑來提升。

## 貳、不同背景變項對教師專業發展評鑑與教師專業成長之差異情形分析與討論

### 一、不同背景變項在教師專業發展評鑑得分的差異情形分析

本研究發現，性別、年齡、最高學歷、服務年資、現任職務、學校規模及是否曾參與教師專業發展評鑑等七個不同背景變項，在國民小學教師專業發展評鑑得分的差異情形存在，歸納如表 4-42。說明如下：

**表 4-42**  
不同背景變項在教師專業發展評鑑之差異結果摘要表

背景變項		評鑑 目的	評鑑 工具	評鑑 方式	資料 蒐集	結果 應用	配套 措施
性別	1.男	---	---	---	---	---	---
	2.女						
年齡	1.30 歲以下	4>1	---	---	---	---	---
	2.31-40 歲						
	3.41-50 歲						
	4.51 歲以上						
最高 學歷	1.博士、碩士 (含四十學分班)	---	---	---	---	---	---
	2. 大學 (含師院) 專科 (含師專)						
服務 年資	1.5 年以下	5>1	---	---	---	5>2	---
	2.6~10 年	5>2					
	3.11~15 年						
	4.16~20 年						
	5.21 年以上						
現任 職務	1.教師兼行政	1>2	---	1>2	1>2	1>2	1>2
	2. 級任教師 (導師)	3>2					
	3.科 (專) 任教師						
學校 規模	1.12 班以下	---	---	---	---	---	---
	2.13~24 班						
	3.25~48 班						
	4.49 班以上						
參與 評鑑	1.是	1>2	1>2	1>2	1>2	1>2	1>2
	2.否						

#### (一) 性別在教師專業發展評鑑的差異分析

男性與女性國民小學教師在教師專業發展評鑑無顯著差異。在各分量表上，男性教師的得分都略高於女性教師，但各層面也都未達顯著水準。

本研究與林春宏(2009)研究發現，不同性別之教師對教師專業發展評鑑態度未達顯著差異，結果相同。但與林榮彩(2002)、羅國基(2006)、黃怡潔(2006)研究發現，不同性別之教師對教師專業發展評鑑態度上有顯著差異，男性高於女性之結果不同。

#### (二) 年齡在教師專業發展評鑑的差異分析

本研究發現，在對各層面之教師專業發展評鑑上，在「評鑑目的」層面達到顯著水準，認為年齡 51 歲以上的教師之教師專業發展評鑑知覺顯著高於 30 歲以下的教師。其餘在「評鑑工具」、「評鑑方式」、「蒐集方式」、「結果應用」、「相關配套措施」向度都未達顯著水準，表示其態度相近。

本研究與林春宏(2009)研究發現，不同性別之教師對教師專業發展評鑑態度未達顯著差異，結果相同。

#### (三) 最高學歷在教師專業發展評鑑的差異分析

不同學歷國民小學教師在教師專業發展評鑑無顯著差異。在各分量表上，碩博士教師的得分都略高於大專院校教師，但各層面也都未達顯著水準。

#### (四) 服務年資在教師專業發展評鑑的差異分析

本研究發現，不同服務年資的教師在對各層面之教師專業發展評鑑上，在「評鑑目的」向度達到顯著水準，顯示服務年資 21 年以上之教師顯著高於服務年資 5 年以內以及 6~10 年的教師。「結果應用」向度達到顯著水準，顯示服務年資 21 年以上之教師顯著高於服務年資 5 年以內的教師。與黃怡潔(2006)研究發現相同，研究顯示不同服務年資教師對

教師專業發展評鑑的態度，服務 21 年以上教師高於服務 10 年以下之教師。

本研究與林春宏（2009）研究結果不同，研究結果顯示，「評鑑資料蒐集方式」向度達到顯著水準，在服務年資 16~20 年及 6~10 年的教師顯著高於服務年資 5 年以下的教師。

#### （五）現任職務在教師專業發展評鑑的差異分析

不同現任職務之國民小學教師在「評鑑工具」未達顯著之外，其餘向度上達顯著水準。經 Scheffe 法差異比較後，發現教師兼任行政人員在「評鑑目的」、「評鑑方式」、「資料蒐集」、「結果應用」、「相關配套措施」顯著高於級任教師。此外，科（專）任教師「評鑑目的」顯著高於級任老師。此種情形可能由於級任教師忙於班級繁務，導致教師在教師專業發展評鑑上態度較低。

#### （六）學校規模在教師專業發展評鑑的差異分析

本研究發現，不同學校規模的教師在對整體教師專業發展評鑑上，未達顯著水準。在對各層面之教師專業發展評鑑知覺上，在「評鑑目的」、「評鑑工具」、「評鑑方式」、「資料蒐集」、「結果應用」、「相關配套措施」向度都未達顯著差異，表示其態度相近。

本研究與鄭正昇（2008）、林春宏（2009）研究發現，不同學校規模之教師對教師專業發展評鑑態度沒有顯著差異，結果相同。

#### （七）是否參與教師專業發展評鑑在教師專業發展評鑑的差異分析

目前文獻中，尚未有研究是否參與教師專業發展評鑑的差異，因此本研究主要發現，是否參與教師專業發展評鑑在各向度上皆有顯著性差異，且曾參與教師專業發展評鑑的教師比未曾參與教師專業發展評鑑在態度顯示上較高。研究者認為參與教師專業發展評鑑確實讓教師能省思教師自己本身。

## 二、不同背景變項在教師專業成長得分的差異情形分析

本研究發現，性別、年齡、最高學歷、服務年資、現任職務、學校規模及是否曾參與教師專業發展評鑑等七個不同背景變項，在國民小學教師專業成長得分的差異情形存在，歸納如表 4-43。說明如下：

**表 4-43**  
不同背景變項在教師專業成長之差異結果摘要表

背景變項	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
性別				
1.男	---	---	---	---
2.女				
年齡				
1.30 歲以下	4>1	---	---	---
2.31-40 歲	4>2			
3.41-50 歲				
4.51 歲以上				
最高 學歷				
1.博士、碩士 (含四十學分班)	---	---	---	---
2. 大學 (含師院) 專科 (含師專)				
服務 年資				
1.5 年以下	5>2	5>2	---	5>2
2.6~10 年				
3.11~15 年				
4.16~20 年				
5.21 年以上				
現任 職務				
1.教師兼行政	1>2	1>2	1>2	1>2
2. 級任教師 (導師)		3>2	3>2	
3.科 (專) 任教師				
學校 規模				
1.12 班以下	---	---	---	---
2.13~24 班				
3.25~48 班				
4.49 班以上				
參與 評鑑				
1.是	1>2	1>2	1>2	1>2
2.否				

#### (一) 性別在教師專業成長的差異分析

男性與女性國民小學教師在教師專業發展評鑑無顯著差異。在各分量表上，男性教師的得分都略高於女性教師，但各層面也都未達顯著水準。

本研究與林春宏（2009）、李政穎（2003）、蕭秀玉（2003）、江慧萍（2004）、陳俐君（2005）研究發現，不同性別之教師對教師專業發展評鑑態度未達顯著差異，結果相同。

#### (二) 年齡在教師專業成長的差異分析

本研究發現，在對各層面之教師專業發展評鑑上，在「課程設計與教學」層面達到顯著水準，認為年齡 51 歲以上的教師之教師專業發展評鑑知覺顯著高於 30 歲以下的教師和 31~40 歲的教師。其餘在「班級經營與輔導」、「研究發展與進修」、「敬業精神與態度」向度都未達顯著水準，表示其態度相近。

本研究與江慧萍（2004）未達顯著差異研究結果不相同，認為不同年齡之教師在教師專業成長的表現一致，並無顯著不同。

#### (三) 最高學歷在教師專業成長的差異分析

不同學歷國民小學教師在教師專業發展評鑑無顯著差異。在各分量表上，碩博士教師的得分都略高於大專院校教師，但各層面也都未達顯著水準。

本研究與江慧萍（2004）的研究指出，不同學歷的教師在對教師專業成長上未達顯著水準，與本研究相同。但與林春宏（2009）不同，其研究結果顯示高學歷研究所以上（含四十學分班）的教師，顯著高於師大或師院畢業的教師。

#### (四) 服務年資在教師專業成長的差異分析

本研究發現，不同服務年資的教師在對各層面之教師專業發展評鑑上，在「研究發展與進修」向度未達顯著性水準；而在「課程設計與教學」、

「班級經營與輔導」、「敬業精神與態度」向度達到顯著水準，顯示服務年資 21 年以上之教師顯著高於服務年資 6~10 年的教師。

本研究與林春宏（2009）研究結果不同，研究結果顯示，專業成長向度皆未達到顯著水準。

#### （五）現任職務在教師專業長長的差異分析

不同現任職務之國民小學教師在專業成長各向度上達顯著水準。經 Scheffe 法差異比較後，發現教師兼任行政人員在「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」顯著高於級任教師。此外，科（專）任教師在「班級經營與輔導」、「研究發展與進修」顯著高於級任老師。

#### （六）學校規模在教師專業成長的差異分析

本研究發現，不同學校規模的教師在對整體教師專業發展評鑑上，未達顯著水準。在對各層面之教師專業發展評鑑知覺上，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」向度都未達顯著差異，表示其態度相近。

#### （七）是否參與教師專業發展評鑑在教師專業成長的差異分析

本研究發現，是否參與教師專業成長在各向度上皆有顯著性差異，且曾參與教師專業發展評鑑的教師比未曾參與教師專業發展評鑑在專業成長的態度顯示上較高。

### 參、教師專業發展評鑑各向度對教師專業成長之影響力分析

#### 一、教師專業發展評鑑目的對教師專業成長之影響情形

由圖4-1可以看出，X1到X6教師專業發展評鑑目的六個測量指標：促進教師專業成長、提升教師教學品質、教師教學省思的機會、教師教學改進的機會、瞭解個人對專業成長的需求、增進教師同儕間的良好互動λ值

越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑目的六項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.91、0.93、0.89、0.85、0.85、0.72，其 $t$ 值皆達顯著水準。模式可解釋為，促進教師專業成長、提升教師教學品質、教師教學省思的機會、教師教學改進的機會、瞭解個人對專業成長的需求、增進教師同儕間的良好互動之教師專業發展評鑑，則「推」教師對教師專業發展評鑑目的的力量越強。

由圖4-1可看出，教師專業發展評鑑目的對教師專業成長的直接效果值為.65， $t$ 值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有65%的解釋力。

## 二、教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長之影響情形

由圖4-2可以看出，X1到X5 五個測量指標：評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之、評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定、評鑑指標重點的說明具體清晰、教師能選擇合宜的評鑑工具以及評鑑工具都有適切的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑規準和工具五項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.63、0.65、0.83、0.75、0.81，其 $t$ 值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師對評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之、評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定、評鑑指標重點的說明具體清晰、教師能選擇合宜的評鑑工具以及評鑑工具都有適切的判斷標準之評鑑工具，則「推」教師對教師專業發展評鑑規準和工具的力量越強。

由圖4-2可看出，教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的直接效果值為.57， $t$ 值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有57%的解釋力。

## 三、教師專業發展評鑑方式對教師專業成長之影響情形

由圖4-3可以看出，X1到X5 五個測量指標：教師自我評鑑的方式、

校內同儕評鑑的方式、成立校內評鑑小組評鑑的方式、校外專業人士進行評鑑、每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑規準和工具五項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.69、0.74、0.81、0.44、0.75，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師對教師自我評鑑的方式、校內同儕評鑑的方式、成立校內評鑑小組評鑑的方式、校外專業人士進行評鑑、每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次之評鑑方式，則「推」教師對教師專業發展評鑑規方式的力量越強。

由圖4-3可看出，教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的直接效果值為.72，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有72%的解釋力。

#### 四、教師專業發展評鑑資料蒐集對教師專業成長之影響情形

由圖4-4可以看出，X1到X5 五個測量指標：教師自我評鑑檢核表、教學現場觀察紀錄、透過檔案製作與評量、透過與受評教師晤談、蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑規準和工具五項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.77、0.73、0.80、0.64、0.74，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師對教師自我評鑑檢核表、教學現場觀察紀錄、透過檔案製作與評量、透過與受評教師晤談、蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表之評鑑資料蒐集，則「推」教師對教師專業發展資料蒐集的力量越強。

由圖4-4可看出，教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的直接效果值為.77，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有77%的解釋力。

#### 五、教師專業發展評鑑結果應用對教師專業成長之影響情形

由圖4-5可以看出，X1到X5 五個測量指標：提供個別教師適當的成長

需求、提供整體教師校內外在职進修的機會、評鑑結果提供教師改進教學的參考、協助受評教師規劃專業成長計畫、安排教學輔導教師之依據的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑規準和工具五項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.90、0.89、0.87、0.92、0.75，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師對提供個別教師適當的成長需求、提供整體教師校內外在职進修的機會、評鑑結果提供教師改進教學的參考、協助受評教師規劃專業成長計畫、安排教學輔導教師之依據之評鑑的結果應用，則「推」教師對教師專業發展結果應用的力量越強。

由圖4-5可看出，教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的直接效果值為.82，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有82%的解釋力。

#### 六、教師專業發展評鑑相關配套措施對教師專業成長之影響情形

由圖4-6可以看出，X1到X6六個測量指標：發展全國性教師評鑑規準、編輯教師專業發展評鑑案例專輯、培育教師專業評鑑的評鑑人才、建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源、瞭解個人對專業成長的需求、發展教師專業成長支持系統的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑目的六項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.58、0.65、0.71、0.88、0.89、0.90，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，發展全國性教師評鑑規準、編輯教師專業發展評鑑案例專輯、培育教師專業評鑑的評鑑人才、建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源、瞭解個人對專業成長的需求、發展教師專業成長支持系統之評鑑相關配套措施，則「推」教師對教師專業發展評鑑相關配套措施的力量越強。

由圖4-6可看出，教師專業發展評鑑目的對教師專業成長的直接效果值為.73，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有73%的解釋力。

#### 肆、教師專業發展評鑑整體對教師專業成長之影響力分析

由圖4-7可以看出，X1到X6六個測量指標：教師專業發展評鑑目的、教師專業發展評鑑規準和工具、教師專業發展評鑑方式、教師專業發展評鑑資料蒐集、教師專業發展評鑑結果應用、教師專業發展評鑑相關配套措施的判斷標準 $\lambda$ 值越大，則教師專業發展評鑑的「推力」越強。前因變項教師專業發展評鑑目的六項測量指標之 $\lambda$ 值分別為0.77、0.69、0.77、0.84、0.86、0.75，其t值皆達顯著水準。模式可解釋為，教師專業發展評鑑目的、教師專業發展評鑑規準和工具、教師專業發展評鑑方式、教師專業發展評鑑資料蒐集、教師專業發展評鑑結果應用、教師專業發展評鑑相關配套措施之評鑑，則「推」教師對教師專業發展評鑑總體的力量越強。

由圖4-7可看出，教師專業發展評鑑總體對教師專業成長總體的直接效果值為.87，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有87%的解釋力。

綜合而言，測量影響教師專業發展評鑑的六個測量向度，確實發揮潛在「推」的力量，而測量教師專業成長的六個向度，確實也發揮一股潛在「拉」的力量，這兩股潛在力量，將本研究之「國民小學校教師專業發展評鑑」與「國民小學教師專業成長」的關係模式與予以結構化，這個關係結構也在各指標適合度的驗證中獲得支持以成立。亦即，前因變相（教師專業發展評鑑）對效標變項（教師專業成長）具有顯著的影響力。



## 第五章 結論與建議

本研究旨在探討國民小學教師對教師專業發展評鑑與教師專業成長關係之研究，本章依據第四章之研究結果與發現，歸納結論並提出建議，以提供相關教育人員及後續研究之參考。

### 第一節 結論

#### 壹、教師專業發展評鑑與教師專業成長之現況

##### 一、教師專業發展評鑑之得分情形

##### (一) 國民小學教師對教師專業發展評鑑相較同意度高

根據本研究發現：整體而言，國小教師專業發展評鑑調查量表的每題得分平均數為中高，在六點量表中，可見教師對教師專業發展評鑑抱持同意的態度。

##### (二) 在教師專業發展評鑑各向度中，教師對評鑑目的相較其他項度同意度最高

至於「教師專業發展評鑑調查量表」六向度的得分情形換算百分制後分別依序為「評鑑目的」最高分、其次「結果應用」、再者「評鑑工具」、「評鑑方式」得分最低，換言之，教師對教師專業發展評鑑目的的贊同程度相較其他向度高。

##### 二、教師專業成長之得分情形

##### (一) 國民小學教師對教師專業成長相較同意度高

根據本研究發現：整體而言，國小教師專業成長調查量表的每題得分平均數得分的程度屬於中上，可見國小教師對教師專業發展評鑑與教

師專業成長關係抱持認可的態度。

## **(二) 在教師專業發展成長各向度中，教師對課程設計與教學相較其他項度同意度最高**

至於「教師專業成長調查量表」四向度的得分情形依序為「課程設計與教學」得分最高、「研究發展與進修」次之、再者「班級經營與輔導」、「敬業精神與態度」得分最低，可見教師在專業成長態度上敬業精神與態度得分較其他向度低。

## **貳、不同背景變項在教師專業發展評鑑與教師專業成長得分差異情形**

### **一、不同背景變項在教師專業發展評鑑得分上的差異情形**

#### **(一) 年紀較長、服務年資較長之國小教師對教師專業發展評鑑的同意度較高**

在不同變項中，以年齡 51 歲以上、服務年資 21 年以上之國小教師，在教師專業發展評鑑的贊同程度較佳。

目前參與教師專業發展評鑑的教師，皆屬於自願性質，教師的自主性高，研究者認為教師願意參與教師專業發展評鑑計畫，自然對此計畫的認同度高。年紀愈大、服務年資愈長之教師，能願意參與教師專業發展評鑑，其評鑑態度上自然高於其他同儕。

#### **(二) 教師兼行政人員與科（專）任教師對教師專業發展評鑑的同意度較高**

現任職務教師兼行政人員和科（專）任教師贊同程度顯著高於級任教師（導師）。

研究者認為教師工作繁忙，教學和備課壓力、班級經營管理，以及參與教師專業發展評鑑須耗費許多時間、精神等，導致級任教師對於教

師專業發展評鑑贊同程度相對較低。

### **(三) 參與教師專業發展評鑑之教師對教師專業發展評鑑的同意度較高**

在是否參與教師專業發展評鑑上，教師專業發展評鑑各層面皆達顯著性水準，顯示參與教師專業發展評鑑之教師贊同程度顯著高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

研究者推論參與教師專業發展評鑑，可以協助瞭解教師自己在教學上的優缺點，透過自我省思與同儕的回饋及協助，促進自己持續性的專業成長，並讓自己更能獲得專業的自信、自尊與成就感

## **二、不同背景變項在教師專業成長得分上的差異情形**

### **(一) 年紀較長、服務年資較長之國小教師對教師專業成長程的同意度較高**

尤其「課程設計與教學」上年齡 51 歲以上的教師贊同程度顯著高於 30 歲以下的教師和 31~40 歲之教師。可以得知年紀較長之教師對於課程設計與教學的成長度越高。

服務年資 21 年以上之國小教師，在教師專業成長的贊同程度較佳。換言之，資深教師對教師成長抱持同意高的態度。

### **(二) 教師兼行政人員與科（專）任教師對教師專業發展評鑑的同意度較高**

現任職務在教師專業成長各向度皆達顯著性差異，「課程設計與教學」達顯性差異，教師兼行政人員贊同程度顯著高於級任教師（導師）；「班級經營與輔導」達顯性差異，教師兼行政人員和科（專）任教師贊同程度顯著高於級任教師（導師）；「研究發展與進修」達顯性差異，教師兼行政人員和科（專）任教師贊同程度顯著高於級任教師（導師）；「敬

業精神與態度」達顯性差異，教師兼行政人員贊同程度顯著高於級任教師（導師）。

### **（三）參與教師專業發展評鑑之教師對教師專業發展評鑑的同意度較高**

在是否參與教師專業發展評鑑上，教師專業成長各層面皆達顯著性水準，顯示參與教師專業發展評鑑之教師贊同程度顯著高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。

## **參、國民小學教師專業發展評鑑各向度對教師專業成長之影響力分析**

### **一、教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有顯著解釋力**

本模式的整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度皆良好，顯示模式適配度良好。

由圖 4-1 可以看出，教師專業發展評鑑目的的六個測量指標確實發揮潛在「推」的力量，而教師專業成長四個測量指標也發揮潛在「拉」的力量，意即教師對「教師專業發展評鑑目的」與「教師專業成長」的關係模式成立，而教師專業發展評鑑目的對教師專業成長的直接效果值為.65，t 值達顯著，意即教師專業發展評鑑目的對教師專業成長有顯著解釋力。

### **二、教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長有顯著解釋力**

本模式的整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度皆良好，顯示模式適配度良好。

由圖 4-2 可以看出，教師專業發展評鑑規準和工具的五個測量指標確實發揮潛在「推」的力量，而教師專業成長四個測量指標也發揮潛在「拉」的力量，意即教師對「教師專業發展評鑑規準和工具」與「教師專業成長」的關係模式成立，而教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長的直接

效果值為.57，t 值達顯著，意即教師專業發展評鑑規準和工具對教師專業成長有顯著解釋力。

### 三、教師專業發展評鑑方式對教師專業成長有顯著解釋力

本模式的整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度皆良好，顯示模式適配度良好。

由圖 4-3 可以看出，教師專業發展評鑑方式的五個測量指標確實發揮潛在「推」的力量，而教師專業成長四個測量指標也發揮潛在「拉」的力量，意即教師對「教師專業發展評鑑方式」與「教師專業成長」的關係模式成立，而教師專業發展評鑑方式對教師專業成長的直接效果值為.72，t 值達顯著，意即教師專業發展評鑑方式對教師專業成長有顯著解釋力。

### 四、教師專業發展評鑑資料蒐集對教師專業成長有顯著解釋力

本模式的整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度皆良好，顯示模式適配度良好。

由圖 4-4 可以看出，教師專業發展評鑑資料蒐集的五個測量指標確實發揮潛在「推」的力量，而教師專業成長四個測量指標也發揮潛在「拉」的力量，意即教師對「教師專業發展評鑑資料蒐集」與「教師專業成長」的關係模式成立，而教師專業發展評鑑資料蒐集對教師專業成長的直接效果值為.77，t 值達顯著，意即教師專業發展評鑑資料蒐集對教師專業成長有顯著解釋力。

### 五、教師專業發展評鑑結果應用對教師專業成長有顯著解釋力

本模式的整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度皆良好，顯示模式適配度良好。

由圖 4-5 可以看出，教師專業發展評鑑結果應用的五個測量指標確實發揮潛在「推」的力量，而教師專業成長四個測量指標也發揮潛在「拉」

的力量，意即教師對「教師專業發展評鑑結果應用」與「教師專業成長」的關係模式成立，而教師專業發展評鑑結果應用對教師專業成長的直接效果值為.82，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑結果應用對教師專業成長有顯著解釋力。

#### 六、教師專業發展評鑑相關配套措施對教師專業成長有顯著解釋力

本模式的整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度皆良好，顯示模式適配度良好。

由圖 4-6 可以看出，教師專業發展評鑑相關配套措施的六個測量指標確實發揮潛在「推」的力量，而教師專業成長四個測量指標也發揮潛在「拉」的力量，意即教師對「教師專業發展評鑑相關配套措施」與「教師專業成長」的關係模式成立，而教師專業發展評鑑相關配套措施對教師專業成長的直接效果值為.73，t值達顯著，意即教師專業發展評鑑相關配套措施對教師專業成長有顯著解釋力。

#### 伍、國民小學教師專業發展評鑑對教師專業成長整體之影響情形

本研究模式之整體結果，發現整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度皆良好，顯示模式適配度良好。由此指標評鑑結果，可以支持本研究模式的適配情形良好。宗和而論，以下提出幾點：

- 一、影響教師專業發展評鑑的六個變項，確實發揮潛在「推」的力量。
- 二、測量影響教師專業成長的六個變項，確實也發揮一股潛在「拉」的力量。
- 三、這兩股力向將本研究之「教師專業發展評鑑」與「教師專業成長」的關係模式結構化，這個關係結構也在各指標適合度的驗證中獲得支持而

成立。

四、分析其路徑關係，教師專業發展評鑑對教師專業成長的徑路上，路徑係數為.87，t 直達顯著性水準。亦即，前因變項（教師專業發展評鑑）對後果變項（教師專業成長）具有顯著影響力。

## 第二節 建議

根據文獻分析與探討、研究結果與討論，本研究提出以下建議，以供國民小學教師、教育行政機關以及後續研究參考。

### 壹、對教育行政機關之建議

#### 一、持續進行教師專業發展評鑑計畫的宣導，讓更多教師瞭解其內容。

研究發現未參與教師專業發展評鑑之教師對於教師專業發展評鑑接受度低，因教師專業發展評鑑主要是依「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施計畫」，對教師專業評鑑制度並未依法制定，目前教師都是自願參加、學校自願申辦。對於未參與試辦之教師仍屬多數，未來應積極作全面的宣導，支持教師參與教師專業發展評鑑。

#### 二、評鑑規準與工具研發，提供更多元化選擇

評鑑規準指標規準和工具之訂定各參考系統都能依評鑑的層面明確的訂定，但沒有對評鑑對象的背景不同而有所區分，對評鑑規準的需求是不同的。建議能對評鑑規準指標細分評鑑適用之對象以及工具的研發，以提供學校方便與多元的選擇。

#### 三、規畫與執行教師專業成長方案

推動教師專業發展評鑑的目的之一，就在於提升教師自我的專業成長，教育部規劃建置之「教師專業發展評鑑網」雖能提供有關教師專業

發展評鑑之相關資源，但對進行教師專業發展、專業成長部份，目前仍缺乏一個整合的管道，可更便利的提供教師成長資訊，建議能整合目前的教師在職進修網、推動教師專業學習社群、健全教學輔導機制、建置教師專業成長支持系統整合平台，充實教師專業成長資訊，提供各類成長課程資訊，提供教師在接受評鑑後，改善並提升教學技巧之參考。

## 貳、對學校行政單位之建議

### 一、行政人員對教師專業發展評鑑之認同化

學校領導者與行政人員的角色非常重要，能夠用開闊的心胸、細微的觀察，認同每位老師不同想法與需求後，主動提供教師所需要的資源，以營造有利於教師專業發展評鑑運作的環境，再進行教師專業發展評鑑之宣導與實施，並能以身作則參與評鑑，如此能讓評鑑制度執行更落實、更符合教師的成長需求。

### 二、學校組織文化專業社群化

學校應培養友善的、平等的、溫暖的、支持的、互惠的夥伴關係，並能逐漸建立學校成員彼此間信賴與分享的組織文化，建立具專業自主、進修成長、永續學習，等價值觀的專業社群，進一步塑造專業評鑑文化，形成接納與參與教師專業發展評鑑的正向組織氛圍。

### 三、校長的專業領導提升

國民小學校長的教育專業領導，即是在扮演行政領導、教學領導與課程領導多重的角色。校長教育專業領導是以促進教師專業發展為策略，重視教學與課程的革新，進而達成學校教育目標。

## 參、對國民小學教師之建議

### 一、教師應坦然面對接受教師專業發展評鑑的相關議題

本研究結果顯示出，參與教師專業發展評鑑之教師接受程度高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。因此教師應敞開心胸，勇於接受挑戰，以正向開放的態度面對教師專業發展評鑑是勢在必行之趨勢，避免因誤解而加深對教師評鑑之負面觀感。培養視教師評鑑為促進教師專業發展手段之正面積極態度，廣納教師評鑑議題之概念，接受教師評鑑是為自己，幫助自己發現問題的癥結，並提升自己的教學品質，塑造教師的專業形象。

### 二、教師應主動積極參與教師專業發展評鑑制度

在研究結果顯示曾參與教師專業發展評鑑之教師在教師專業發展各向度的層面贊同程度大都高於不曾參與教師專業發展評鑑之教師。透過主動積極參與、溝通的機制，經大家共同制定與施行，並檢視評鑑運作的情形，由做中修正，修正後再出發，在不斷修正與改進中，達到真正協助教師自我成長的目標。

### 三、建立專業成長，有效提升教師教學品質和學生學習成效。

教師要不斷的提升專業知能，這應是教師最基本的。因教師教導學生以提升學習的成效，這是教師應努力的目標。教師專業發展評鑑透過規準，明確的說明教師該成長的內容，以做為教師專業成長之依據。

## 肆、對後續研究的建議

### 一、對於研究對象方面

本研究僅針對台北市、新北市、基隆市、桃園市四縣市共抽取500位公立學校國民小學教師作為問卷調查對象，未來如經費許可，應擴大至全國抽樣，以探討全國國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之

現況，研究結果分析將會更加明確與顯著。

此外，應增加探討私立國民小學教師為研究對象，教師參與教師專業發展評鑑自願性應該不分學校性質，因此，建議後續研究可擴大調查範圍。

## 二、對於研究方法

本研究之研究方法主要使用文獻回顧法與問卷調查法，前者用以回溯國內外類似研究與相關文獻資料，架構本研究基礎；而後者目的在於調查我國國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長之現況，但對於統計分析出來的數據，解釋上可搭配訪談法，深入訪談不同背景變項之教師，相信可以對教師專業發展評鑑與教師專業成長相關訊息，有更進一步的瞭解。

## 三、對於研究內容

教師專業發展評鑑的主要目的以協助教師專業成長，在教師透過評鑑自我省思達到專業成長，而影響教師專業成長的因素很多，且專業成長之內涵包含的層面亦很廣，本研究只對試辦學校規模、教師個人背景變項、教師專業發展評鑑實施現況與教師專業成長來探討，在專業成長層面上探討的變項有限，未來可針對不同的變項再加以探討研究。

## 參考文獻

### 壹、中文部分

- 中小學教師專業發展評鑑網 (2009)。發展沿革之 95 年度大事紀。2010 年 11 月 25 日，取自：  
<http://140.111.34.34/moe/common/index.php?z=119&zzz=119>
- 中小學教師專業發展評鑑網 (2010)。教育部補助教師專業發展評鑑實施要點第五點、第六點、第七點。2010 年 11 月 25 日，取自：  
<http://140.111.34.34/moe/common/index.php?z=578&zzz=578>
- 王政汶 (2010)。教師專業發展評鑑成效之研究—以屏東縣一所小學為例。國立臺東大學教育學系(所)學校行政碩士學位班碩士論文。未出版。
- 王毓秀 (2008)。國民小學教師對教師專業發展評鑑認知之研究—以花蓮縣為例。國立花蓮教育大學教育行政與管理學系碩士論文，未出版。
- 江慧萍 (2004)。國小教師生涯發展與專業成長需求關係之研究。屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版。
- 吳和堂 (2000)。國民中學實習教師教學反省與專業成長關係之研究。國立高雄師範大學教育學系博士論文，未出版。
- 吳清山 (2001)。知識經濟時代的教師多元進修。教師天地，115，4-13。
- 吳清山、林天祐 (2002)。校長評鑑。教育資料與研究，44，130-131。
- 呂玉珍 (2006)。教師專業發展評鑑之研究-以臺中市為例。暨南國際大學教育政策與行政學系碩士論文，未出版。
- 呂錘卿、林生傳 (2001)。國民小學教師專業成長指標及現況之研究。教

育學刊，19，45-64。

李奉儒（2006）。我國中小學教師評鑑機制規劃之芻議：英國的經驗與啟示。教育研究與發展期刊，2（3），193-216。

李俊湖（1992）。國小教師專業成長與教學效能之研究。國立臺灣師大碩士論文，臺北市，未出版。

李俊湖（1998）。教師專業成長模式之研究。國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市

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。

沈翠蓮（1994）。國民小學教師專業成長、教學承諾與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

周紋如（2008）。臺東縣國民小學試辦教師專業發展評鑑與教師專業成長關係之研究。國立臺東大學教育學系研究所，未出版。

周崇儒（1997）。國民小學教師專業成長、組織承諾與學校效能關係之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

周崇儒（2000）。促進教師專業成長策略分析。臺灣師範大學中等教育期刊，51（5），74-84。

林月鳳（1995）。教師在職進修專業成長與組織承諾相關之研究-以九年一貫課程種子教師研習為例。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

林幸君（2008）。臺北市國民小學教師對教師專業發展評鑑認同程度之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。

林春宏（2009）。國小教師對「試辦教師專業發展評鑑」知覺與專業成長關係之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。未出版。

- 林淑芳 (2010)。屏東縣國民小學教師對試辦教師專業發展評鑑看法之調查研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。未出版。
- 林清江 (1986)。教育社會學。臺北：臺灣書店。
- 林新發 (2003)。郊區型國民中小學經營創新策略及實施成效之研究研究計畫。行政院國家科學委員會專題研究成果報告 (92WFA0B00048)，未出版。
- 林碧珍 (2000)。在職教師數學教學專業發展方案的協同行動研究。國立新竹師範學院學報，13，115-148。
- 施宇謙 (2010)。教師專業發展評鑑與教師自我效能。國立東華大學國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮。
- 洪文芬 (2007)。雲林縣國民小學教師對教師專業發展評鑑態度之研究。國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版。
- 洪瑞富 (2008)。中部地區國民小學教師專業發展評鑑試辦情形及相關問題之研究。國立臺中教育大學教育學系碩士論文，未出版。
- 孫國華 (1997)。國民中小學教師生涯發展與專業成長之研究。高師大教育系博士論文。未出版。
- 張德銳 (1994)。教育行政研究。臺北市：五南。
- 張德銳 (1994)。教師自我評鑑與專業成長計畫。中等教育，57(5)，20-35。
- 張德銳 (2000)。師資培育與教師評鑑。臺北：師大書苑。
- 教育部 (2006)。試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊。臺北市；作者。
- 教育部 (2009)。教育部補助辦理教師專業發展評鑑手冊。臺北：教育部。
- 教育部 (2010)。第八次全國教育會議議題柒：師資培育與專業發展。2010年11月25日。取自：[http://www.edu.tw/files/site\\_content/B0010/教改-十大議題 07.pdf](http://www.edu.tw/files/site_content/B0010/教改-十大議題 07.pdf)
- 教育部 (2010)。網路論壇-師資培育與專業發展說明。2010年11月25日。

- 取自：[http://www.edu.tw/people\\_join\\_content2.aspx?sn=13&pages=1](http://www.edu.tw/people_join_content2.aspx?sn=13&pages=1)  
教育部中小學教師專業發展整合平臺（無日期）。教師專業發展的途徑。  
2011年1月15日，取自：  
[http://teachernet.moe.edu.tw/MAIN/Article/ArticleDetail.aspx?proid=A-2  
&aid=21](http://teachernet.moe.edu.tw/MAIN/Article/ArticleDetail.aspx?proid=A-2&aid=21)  
教育部中小學教師專業發展整合平臺（無日期）。教師專業發展評鑑與專業成長的關係。2011年1月15日，取自：  
[http://teachernet.moe.edu.tw/MAIN/Article/ArticleDetail.aspx?proid=A-3  
&aid=24](http://teachernet.moe.edu.tw/MAIN/Article/ArticleDetail.aspx?proid=A-3&aid=24)  
教師專業發展評鑑資源網（無日期）。教師專業發展評鑑計畫緣起。2011年1月15日。取自：[http://www.ntnu.edu.tw/fp/teacher/0701\\_02.htm](http://www.ntnu.edu.tw/fp/teacher/0701_02.htm)  
教師專業發展評鑑網（無日期）。下載專區之辦理計畫。2010年11月25日，取自[http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05\\_download/01\\_list.php](http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05_download/01_list.php)  
陳木金（1995）。教與學的另一種原理—認知學徒制。教育研究，45，46-53。  
陳木金、王素芸、溫子欣、王志翔、徐蔚文、張峰森、彭慧婷（2010）。  
推動中小學教師專業發展計畫期中研究報告。教育部委託專案，未出版。  
傅木龍（1998）。英國中小學教師評鑑制度研究及其對我國之啟示。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。  
單文經（1990）。教師專業知識的性質初探。中華民國師範教育學會：師範教育政策與問題。臺北：師大書苑。  
曾憲政（2006）。規劃教師專業發展評鑑人才培育進階課程。教育部委託研究專案，未出版。  
黃坤錦（2003）。教師在職進修與教師專業發展。教育資料集刊，28，241-258。  
黃昆輝（1980）。教育行政與教育問題。臺北：五南。

- 黃琇屏 (2009)。中小學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**，**89**，71-88。
- 黃瑞榮 (1997)。國民小學教師教育專業素質之研究。國立臺灣師範大學  
教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 葉麗錦 (2003)。高雄市立國小教師評鑑實施現況與教師專業成長關係之  
研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 甄曉蘭 (2003)。教師的課程意識與教學實踐。**教育研究集刊**，**49**，63-94。
- 劉慶仁 (1998)。美國教師素質現況與改進措施。**師友**，**367**，34-36。
- 歐陽教、張德銳，(1993)。教師評鑑模式之研究。**教育研究資訊**，**1** (2)，  
90-100。
- 潘慧玲 (2006)。彰權益能評鑑之探析。**當代教育季刊**，**14** (1)，1-24。
- 蔡怡汝 (2007)。國小教師的教師評鑑態度與專業成長之研究。國立屏東  
教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版。
- 蔡碧璉 (1993)。國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究。國立政治  
大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 蔡碧璉 (1993)。國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究。國立政治  
大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 蔡碧蓮 (1995)。國民中學教師專業成長與其生涯發展之探討。行政院國  
家科學委員會 (NSC 83-0301-H-004-069)。
- 鄭淑惠 (2009)。教育評鑑的效用性：促進組織學習的觀點。**新竹教育大  
學教育學報**，**26** (2)，57-88。
- 謝文全 (1996)。學校行政。臺北：五南。
- 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。
- 饒見維 (2003)。教師專業發展：理論與實務。臺北市：五南。

## 貳、外文部分

- development. In J. Millman, & L. Darling-Hammono (Eds.), *The new handbook of teacher evaluation*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Duke, R. L. (1990). Beyond minimum competence: Evaluation for professional
- Ellis, N. E. (1984). *The work-life experience of teachers and orientation toward professional growth and development*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Erffermeyer, E. S. & Martary, C. R. (1990). A quantified approach to evaluation of teacher professional growth and development professional leadership through a goal-setting process. *Journal of Personnel Evaluation in Evaluation in Education*, 3, 275-300.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, California : Corwin Press, Inc.
- Phinney, F. C. (1972) . *Professional growth opportunities for American teachers abroad*. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Sachs, J. (2003). Teacher Professional Standards : controlling or developing teaching. *Teachers and teaching : theory and practice*, 9(2) ,175-186.

# 附錄一 專家效度問卷

## 國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長關係之研究 專家效度問卷

親愛的教育先進您好：

感謝您撥冗閱讀這一份問卷。此份問卷主要目的是在了解目前國民小學教師對教師專業發展評鑑與專業成長關係之研究，問卷第一部分為「基本資料」、第二部分為教師對「教師專業發展評鑑」的看法與第三部分為教師對「教師專業成長」的態度，請依照您對每題的適用程度，在適當空格內打「V」。期盼藉由您的協助來使研究順利進行，並提出適切的建議，使本問卷的內容能更符合教育實務。

懇請 惠賜卓見，俾建立本問卷之專家效度。敬祝  
教安

國立政治大學教育行政與政策研究所  
指導教授：陳木金 博士  
研究生：彭慧婷 敬上  
中華民國 100 年 3 月

### 【第一部分】：基本資料 (請在適當的「□」中打V)

	適合	修正後適合	不適合	調整至構面
一、性別： <input type="checkbox"/> (1) 男 <input type="checkbox"/> (2) 女 修正意見_____				
二、年齡： <input type="checkbox"/> (1) 30歲以下 <input type="checkbox"/> (2) 31~40歲 <input type="checkbox"/> (3) 41~50歲 <input type="checkbox"/> (4) 51歲(含)以上 修正意見_____				
三、最高學歷： <input type="checkbox"/> (1) 碩、博士 <input type="checkbox"/> (2) 大學(含師院) <input type="checkbox"/> (3) 專科(含師專) 修正意見_____				

四、服務年資： <input type="checkbox"/> (1) 5 年以下 <input type="checkbox"/> (2) 6~10 年 <input type="checkbox"/> (3) 11~15 年 <input type="checkbox"/> (4) 16~20 年 <input type="checkbox"/> (3) 21 年以上 修正意見_____				
五、現任職務： <input type="checkbox"/> (1) 教師兼主任 <input type="checkbox"/> (2) 教師兼組長 <input type="checkbox"/> (3) 級任教師 (導師) <input type="checkbox"/> (4) 科 (專) 任教師 修正意見_____				
六、學校規模： <input type="checkbox"/> (1) 12 班 (含) 以下 <input type="checkbox"/> (2) 13~24 班 <input type="checkbox"/> (3) 25~48 班 <input type="checkbox"/> (4) 49 班以上 修正意見_____				
七、是否有參與教師專業發展評鑑制度： <input type="checkbox"/> (1) 是 <input type="checkbox"/> (2) 否 修正意見_____				

### 【第二部分】：教師專業發展評鑑調查量表

※說明：此部份的題目主要是瞭解您對教育部所推動「教師專業發展教師評鑑」的看法。

請您詳細閱讀每一題的內容，再依您目前的實際狀況與感受來回答，在下列適當選項內打「✓」。

	適合	修正後適合	不適合	調整至構面
<b>(一) 您認為教師專業發展評鑑的目的為何？</b>				
1. 促進教師專業成長。 修正意見_____				
2. 有效提升教師教學品質。 修正意見_____				
3. 提供教師教學省思的機會。 修正意見_____				
4. 提供教師教學改進的機會。 修正意見_____				
5. 了解個人對專業成長的需求。 修正意見_____				

	適合	修正後適合	不適合	調整至構面
6.增進教師同儕間的良性互動。 修正意見_____				
<b>(二) 您對教師專業發展評鑑規準和工具的看法為何？</b>				
1.評鑑規準依學校需求和特色自行訂定之。 修正意見_____				
2.評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定。 修正意見_____				
3.評鑑指標/檢核重點的說明具體清晰。 修正意見_____				
4.學校能主動提供合宜的評鑑工具。 修正意見_____				
5.評鑑工具都有適切的判斷水準。 修正意見_____				
<b>(三) 您對教師專業發展評鑑方式的看法為何？</b>				
1.教師自我評鑑。 修正意見_____				
2.校內同儕評鑑。 修正意見_____				
3.成立「校內評鑑小組」評鑑。 修正意見_____				
4.每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次。 修正意見_____				
<b>(四) 您對教師專業發展評鑑資料蒐集方法的看法為何？</b>				
1.教師自我評鑑檢核表。 修正意見_____				
2.教學現場觀察紀錄。 修正意見_____				
3.檔案製作與評量。 修正意見_____				
4.與受評教師晤談。 修正意見_____				

	適合	修正後適合	不適合	調整至構面
5.蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表。 修正意見_____				
<b>(五) 您對教師專業發展評鑑結果應用的看法為何？</b>				
1.對個別教師之成長需求，提供適當協助（軟硬體支援）。 修正意見_____				
2.屬整體性教師成長需求，提供校內外任職進修機會。 修正意見_____				
3.評鑑結果提供教師改進教學。 修正意見_____				
4.協助受評教師規劃專業成長計畫。 修正意見_____				
5.作為安排「教學輔導教師」之依據。 修正意見_____				
<b>(六) 您對教師專業發展評鑑相關配套措施的看法為何？</b>				
1.發展全國性教師評鑑規準。 修正意見_____				
2.編輯教師專業發展評鑑案例專輯。 修正意見_____				
3.培育教師專業評鑑的評鑑人才。 修正意見_____				
4.建立教學輔導教師機制。 修正意見_____				
5.建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源。 修正意見_____				
6.發展教師專業成長支持系統。 修正意見_____				

### 【第三部分】：教師專業成長調查量表

※說明：專業成長向度依據潘慧玲教授等人所建構出的一套教學專業能力指標系統。此部份的題目主要是瞭解您，無論您是否曾參與教師專業發展評鑑，教師專業發展評鑑對「教師專業成長」的調查。請您詳細閱讀每一

題的內容，再依您目前的實際狀況與感受來回答，在下列適當選項內打「✓」。

	適合	修正後適合	不適合	調整至構面
<b>(一) 您在「課程設計與教學」的成長層面</b>				
1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我清楚研擬教學計畫的重要。 修正意見_____				
2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升教學活動設計能力。 修正意見_____				
3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我精熟任教學科的領域知識。 修正意見_____				
4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我清楚掌握教材內容。 修正意見_____				
5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我靈活運用有效的教學技巧進行教學活動。 修正意見_____				
6.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我運用多元的學習評量檢核學生學習成效。 修正意見_____				
7.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升溝通技巧增進師生互動。 修正意見_____				
8.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我教學技巧多元且符合學生背景及教學。 修正意見_____				
9.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我有效掌握教學進度。 修正意見_____				
<b>(二) 您在「班級經營與輔導」的成長層面</b>				
1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我建立有助於學習的班級常規技巧。 修正意見_____				
2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我營造積極的班級學習氣氛。 修正意見_____				
3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我培養親師溝通與合作的能力 修正意見_____				

	適合	修正後適合	不適合	調整至構面
4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我重視落實學生輔導工作的認知。 修正意見_____				
5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我依學生的個別差異來輔導。 修正意見_____				
6.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我接納學生的意見並關心其問題。 修正意見_____				
7.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我活用教室的管理技巧。 修正意見_____				
<b>(三) 您在「研究發展與進修」的成長層面</b>				
1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我主動參與教學研究工作的意願。 修正意見_____				
2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升研發教材、教法或教具的能力。 修正意見_____				
3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我主動參加校內外進修研習的意願。 修正意見_____				
4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我省思檢視自己的教學方法和態度。 修正意見_____				
5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我經常吸收學科的相關知識與教學資源。 修正意見_____				
<b>(四) 您在「敬業精神及態度」的成長層面</b>				
1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我遵守教育專業倫理與規範。 修正意見_____				
2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我為教育投入更多的時間和精力。 修正意見_____				
3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我對教學工作感到興趣。 修正意見_____				

	適合	修正後適合	不適合	調整至構面
4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我確信教師是影響教學成敗的關鍵人物。 修正意見_____				
5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我主動參與學校活動與行政運作。 修正意見_____				
6.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我與同事建立了更良好的合作關係。 修正意見_____				
7.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我與社區建立了更良好的合作關係。 修正意見_____				



## 附錄二 正式問卷

### 國民小學教師專業發展評鑑與教師專業成長關係之研究問卷調查

指導教授：國立政治大學 陳木金 教授

親愛的教育先進您好：

感謝您在百忙之中抽空填答這份問卷！本問卷的主要目的是在瞭解教師專業發展評鑑對教師專業長之相關看法。問卷第一部分為「基本資料」、第二部分為教師針對「教師專業發展評鑑」的態度與看法與第三部分為「教師專業成長調查量表」。本研究所得之資料僅供學術研究使用，懇請您安心提供寶貴之意見，以使本研究能順利進行，問卷中的題目並無特定答案，希望各位先進根據自己的感受與看法填答，調查所得資料將會予以保密且只作整體分析，不做個別探究，請您放心填答。

填寫完畢後，請將問卷放入信封袋彌封後，於一週內將信封轉交貴校協助發送問卷之負責人即可。

謹對您在百忙中撥冗作答，由衷的感謝您的支持與協助。敬祝

教安

國立政治大學教育行政與政策研究所  
指導教授：陳木金 教授  
研究生：彭慧婷 敬上  
中華民國 100 年 4 月

#### 【第一部分】：基本資料（請在適當的「」中打V）

- 一、性別： (1) 男       (2) 女
- 二、年齡： (1) 30歲（含）以下       (2) 31~40歲  
 (3) 41~50歲       (4) 51歲（含）以上
- 三、最高學歷： (1) 碩士（含40學分班）、博士  
 (2) 大學（含師院）       (3) 專科（含師專）
- 四、服務年資： (1) 5年（含）以下       (2) 6~10年  
 (3) 11~15年       (4) 16~20年  
 (5) 21年以上
- 五、現任職務： (1) 教師兼行政人員       (2) 級任教師（導師）  
 (3) 科（專）任教師
- 六、學校規模： (1) 12班（含）以下       (2) 13~24班  
 (3) 25~48班       (4) 49班以上

七、是否曾經參與教師專業發展評鑑制度：□ (1) 是      □ (2) 否

**【第二部分】：教師專業發展評鑑調查量表**

※說明：此部份的題目主要是瞭解您對教育部所推動「教師專業發展教師評鑑」的看法。

請您詳細閱讀每一題的內容，再依您目前的實際狀況與感受來回答，在下列適當選項內打「✓」。

	非 常 同 意	同 意	有 點 同 意	有 點 不 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
<b>(一) 您認為教師專業發展評鑑的目的為何？</b>						
1.促進教師專業成長。.....	6	5	4	3	2	1
2.有效提升教師教學品質。.....	6	5	4	3	2	1
3.提供教師教學省思的機會。.....	6	5	4	3	2	1
4.提供教師教學改進的機會。.....	6	5	4	3	2	1
5.協助教師瞭解個人對專業成長的需求。.....	6	5	4	3	2	1
6.增進教師同儕間的良好互動。.....	6	5	4	3	2	1
<b>(二) 您對教師專業發展評鑑規準和工具的看法為何？</b>						
1.評鑑規準依學校需求或特色自行訂定之。.....	6	5	4	3	2	1
2.評鑑規準內容由全體教師共同討論訂定。.....	6	5	4	3	2	1
3.評鑑指標重點的說明具體清晰。.....	6	5	4	3	2	1
4.教師能選擇合宜的評鑑工具。.....	6	5	4	3	2	1
5.評鑑工具都有適切的判斷標準。.....	6	5	4	3	2	1
<b>(三) 您對教師專業發展評鑑方式的看法為何？</b>						
1.透過教師自我評鑑的方式。.....	6	5	4	3	2	1
2.透過校內同儕評鑑的方式。.....	6	5	4	3	2	1
3.透過成立「校內評鑑小組」評鑑的方式。.....	6	5	4	3	2	1
4.透過「校外專業人士」進行評鑑。.....	6	5	4	3	2	1
5.每年接受自我評鑑及校內評鑑至少一次。.....	6	5	4	3	2	1

	非 常 同 意	同 意	有 點 同 意	有 點 不 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
<b>(四) 您對教師專業發展評鑑資料蒐集方法的看法為何？</b>						
1. 透過教師自我評鑑檢核表。.....	6	5	4	3	2	1
2. 透過教學現場觀察紀錄。.....	6	5	4	3	2	1
3. 透過檔案製作與評量。.....	6	5	4	3	2	1
4. 透過與受評教師晤談。.....	6	5	4	3	2	1
5. 蒐集學生或家長對教師教學的回饋意見表。.....	6	5	4	3	2	1
<b>(五) 您對教師專業發展評鑑結果應用的看法為何？</b>						
1. 提供個別教師適當的成長需求（軟硬體支援）.....	6	5	4	3	2	1
2. 提供整體教師校內外在職進修的機會。.....	6	5	4	3	2	1
3. 評鑑結果提供教師改進教學的參考。.....	6	5	4	3	2	1
4. 協助受評教師規劃專業成長計畫。.....	6	5	4	3	2	1
5. 作為安排「教學輔導教師」之依據。.....	6	5	4	3	2	1
<b>(六) 您對教師專業發展評鑑相關配套措施的看法為何？</b>						
1. 發展全國性教師評鑑規準。.....	6	5	4	3	2	1
2. 編輯教師專業發展評鑑案例專輯。.....	6	5	4	3	2	1
3. 培育教師專業評鑑的評鑑人才。.....	6	5	4	3	2	1
4. 建立教學輔導教師機制。.....	6	5	4	3	2	1
5. 建置輔導支持網絡提供相關評鑑資源。.....	6	5	4	3	2	1
6. 發展教師專業成長支持系統。.....	6	5	4	3	2	1

**【第三部分】：教師專業成長調查量表**

※說明：無論您是否曾經參與教師專業發展評鑑，此部份的題目主要是瞭解您，教師專業發展評鑑對「教師專業成長」的調查。請您詳細閱讀每一題的內容，再依您目前的實際狀況與感受來回答，在下列適當選項內打「✓」。

非常不同意  
非常不同意  
非常不同意  
非常不同意  
非常不同意  
非常不同意

(一) 您在「課程設計與教學」的成長層面

1. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我瞭解研擬教學計畫的重要。  
..... 6 5 4 3 2 1
2. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升教學活動設計的能力。  
..... 6 5 4 3 2 1
3. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我精熟任教學科的領域知識。  
..... 6 5 4 3 2 1
4. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我掌握教材的內容。  
..... 6 5 4 3 2 1
5. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我靈活運用有效的教學技巧。  
..... 6 5 4 3 2 1
6. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助運用多元的學生學習評量。  
..... 6 5 4 3 2 1
7. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升師生互動的溝通技巧。  
..... 6 5 4 3 2 1
8. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我有效掌握教學進度。  
..... 6 5 4 3 2 1

(二) 您在「班級經營與輔導」的成長層面

1. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我活用教室的班級經營技巧。  
..... 6 5 4 3 2 1
2. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我營造積極的班級學習氣氛。  
..... 6 5 4 3 2 1
3. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我培養親師溝通的能力。  
..... 6 5 4 3 2 1
4. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升學生輔導工作的認知。  
..... 6 5 4 3 2 1
5. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我依學生的個別差異來輔導。  
..... 6 5 4 3 2 1
6. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我接納學生的意見。  
..... 6 5 4 3 2 1
7. 我認為教師專業發展評鑑可以幫助我關心學生的問題。  
..... 6 5 4 3 2 1

非 同 有 有 不 非  
常 同 點 點 同 常  
同 同 同 同 同 同  
意 意 意 意 意 意

**(三) 您在「研究發展與進修」的成長層面**

- 1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提高參與教學研究工作的意願。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升研發教材、教法或教具的能力。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提高參加校內外進修研習的意願。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我省思檢視自己的教學方法和態度。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我增進學科的相關知識與教學資源之吸收。  
..... 6 5 4 3 2 1

**(四) 您在「敬業精神及態度」的成長層面**

- 1.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我遵守教育的專業倫理與規範。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 2.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我為教育投入更多的時間和精力。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 3.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我提升對教學工作的興趣。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 4.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我認同教師是影響教學成敗的關鍵人物。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 5.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我瞭解學校的各項活動與行政運作。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 6.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我建立同儕間良好的合作關係。  
..... 6 5 4 3 2 1
- 7.我認為教師專業發展評鑑可以幫助我與家長建立更良好的親師關係。  
..... 6 5 4 3 2 1

本問卷到此結束，感謝您撥空填答本問卷，使本研究進行更加順利，最後請檢查是否有漏掉之題項而予以填答，在此本研究者獻上最深的謝意！