

建立教師專業評鑑制度 全面提升教學品質

淡江大學教育政策與領導研究所教授 / 楊國賜

壹、前言

教育的成敗，繫於師資的良窳。美國教育學者畢比(D.E. Beeby)在其所著「開發中國家的教育品質」(the Quality of Education in the Developing Countries) (轉引自楊國賜，1990：417) 一書中，曾論及：教育的品質是教師素質的反應；沒有好的教師，不會有好的教育；由於教育專業的品質提高，教育才會有所進步。由此可知，國家的富強，社會的進步，文化的傳遞和發揚，教師負有重大的責任。因此，提昇教師的專業素質，已成為當前各國教育改革的重要課題之一。

由於近年來，社會的變遷加速，政治的開放民主，經濟的迅速成長，產業結構改變，以及價值觀念多元化的衝擊，教育的傳承功能與主導地位正面臨新的挑戰，必須加快改革的步調，以因應當前與未來社會發展的需要。尤其是，教師乃是基礎的工程師，其工作績效成為影響教育品質提升的重要關鍵。在最近的教育改革過程中，社會各界對教師如何保優汰劣，要求教育當局採取專業績效評鑑，以利淘汰不適任教師的呼聲，甚囂塵上。

歐美先國家實施的教師評鑑，已經行諸多年。而我國教育部亦於2002年11月成立「公立中小學教師專業評鑑制度起草小組」規劃「教師專業評鑑」工作並從95學年度開始試辦。我們已處在越來越重視教育品質的今天，全國上下一致期待教師要擁有更高更好的素質愈加殷切，因此教師專業評鑑已然成為未來難以抵擋的時代潮流，也是世界教育發展的主流趨勢。

貳、教師專業評鑑的意涵

教師工作是否為一種專業工作？這是值得一個探討的問題。「專業」一詞，或稱「專門職業」，在英文即稱之為Profession，係指具備高度的專門知能而異

於他種職業的特殊性格而言，諸如醫師、律師、工程師、建築師…等，皆屬其範疇。因此，「專業」一詞，與祇要按照例規而無需要有高度的學理及特殊的訓練即可從事的「職業」(occupation)或「行業」，(trade)大異其趣。

「專業」的觀念，在歐洲中古時期大學興起以後，即已存在。當時歐洲大學教師的資格，以得有學位為專業證明，像早期神學、醫學、法律等科，演變到後來，稱為「專業」，是由doctor而來。那是指凡是得到博士學位的人，知識有專精，足以成為學者(scholar)，才有資格在大學任教。以後繼續演變，「專業」又具有另外一些意義。我國著名教育學者賈馥茗博士對專業的意義，曾有精湛的闡釋。茲引述如下：

「所謂專業，是指從業者具有卓越的知識和能力，他們對知識和能力的運用，關係著別人的生死或利害。例如，醫師便等於操縱病人生死的樞紐；律師便等於掌握著被辯護著的生死或得失。如果他們的知識和能力不夠，當事人立即受到影響。而且原則上，醫師以救人為目的，應該不問貧富，治病第一；律師以維護社會正義為目的，不問當事人是否付得起費用，便應當替他做合理的辯護，故而是不計酬的。這一點就和神職人員有些相像，教士傳教或替信士服務，不收任何費用，這完全是一種奉獻。所以專業的意義，一方面指精湛的學識，卓越的能力；一方面則是服務或奉獻。」(賈馥茗，1979：154)

至於教師一職是否屬於專業，依據聯合國教科文組織(Unesco)在其「關於教師地位之建議案」(Recommendation Concerning the Status of Teachers)中所提：「教職必須被視為專業。教職是一種需要有教師嚴謹地與不斷地研究，以獲得專門知識與特別技能，



而提供的公共服務；教職並要求教師對其所教導之學生的教育與福祉，負起個人與協同的責任感。」（伍振鷺譯，四）

有關專業工作特徵之分析，論者甚多，且無絕對一致看法。美國教育協會(National Education Association, 1948:18) 曾於一九四八年訂定一種「專業規律」如下：

1. 應屬高度的心智活動；
2. 應具特殊的知識領域；
3. 應有專門的職業訓練；
4. 應須不斷的在職進修；
5. 應為永久的終身事業；
6. 應自訂定應有的標準；
7. 應以服務社會為鵠的；
8. 應有健全的專業組織。

李伯曼(M. Liberman)於一九五六年出版的「教育專業」一書中，曾提出關於專業工作的八項特徵，條舉如下：

1. 提供一種獨特、明確，而必要的社會服務；
2. 高度智慧的運用重於體能技術；
3. 需要長期的專業訓練；
4. 無論從個人或職業團體而言，均具有廣泛的自主權；
5. 在自主的範圍內，專業人員對於其行為與判斷應負廣義的責任；
6. 服務的表現重於報酬的高低；
7. 有綜合性的同業自治組織；
8. 從業人員遵守明確的倫理信條。

李伯曼的剖析，至為詳盡，其後談論專業工作的學者，大多與其觀點甚為接近。

當代英國教育社會學者班克斯(O. Banks, 1968 :

157-158)以為專業的一般條件為：長期的專業訓練 確定的知識領域，具有倫理規範，服務重於利益，專業資格的限制，以及具有相當的自主權。郝爾(R. H. Hall, 1968 : 92-93)亦認為，專業有著一系列的特徵，他將這些特徵分為兩個基本的層面：

一、結構層面：

1. 是一種專任的行為；
2. 設有訓練學校；
3. 組成專業組織；
4. 訂有倫理規範。

二、態度方面：

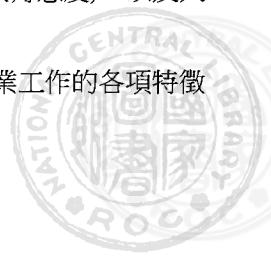
1. 以專業團體為主要參照點；
2. 服務大眾的信念；
3. 自律的信念；
4. 獻身事業；
5. 從事專業決定的自主權。

綜合以上各學者的分析，我國教育學者林清江(1972: 36-37)將專業工作的特徵，歸納如下：

1. 為公眾提供重要之服務；
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。

綜上國內外學者對教育專業特徵的觀點，主要涉及教師素質的培育，具體言之，教師應具備的基本素養，概括為普通素養(人文、科技素養)、專業知能(知識、能力)、專業態度(教育信念、教育態度)，以及人格特質等。

從上所述，學者專家所提出專業工作的各項特徵



來看，憑心而論，我國教育界能符合各項條件者尚屬鳳毛麟角，故充其量僅能稱之為邁向專業化的一門半專業而已。因此我國教育界同仁應運用各自對教育專業知能的理解，共同努力建立各項教學歷程的基本共識，形成教師們認可的教學基本表現模式，並據以建立教育人員的「專業識別系統」(CIS)。我們呼籲教育部儘速妥善規劃建立教師專業評鑑制度。

既然要建立教師專業評鑑制度，有必要先弄清楚其意義。教師專業評鑑，或稱教師評鑑在中外文獻上二者經常相互為用。歸納學者專家的看法，大體可以將教師評鑑界定為「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一切有關的訊息，以瞭解教師表現的優劣得失及其原因，其目的在協助教師改進教學和行政上決定教師任用獎懲的依據」。

簡言之，教師評鑑係指就教師的專業能力和表現進行價值判斷。詳細而言，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、測量、晤談、調查等方式，進行評鑑相關資料的蒐集，對教師個人的資格、能力及表現給予價值判斷，除瞭解其表現外，從而改進教學實務、激勵教師專業與進行適當的人事決定。

基本上，吳清山、林天佑(2002：102)認為廣義的教師評鑑應該包括下列兩部份：一是教師培育和資格檢定：注重教師的儲備及證照；一是現職教師能力和表現的評量：強調教師的績效和專業發展。若屬在職教師評鑑依其目的，可分為二種評鑑的類型：一是專業評鑑，主要目的在於幫助教師的教學改進及專業成長；另一是績效評鑑，主要目的在於獎懲之用，作為教師聘任與否，以及敘薪加給之依據。其中績效評鑑涉及教師權益甚鉅，常常構成對於教師極大的壓力。

參、教師專業評鑑時代來臨的背景

眾所周知，教師素質的提升乃是教育改革能否成功的關鍵。因此，推動教師專業化與提升教師素質，已是當前世界各國教育發展的趨勢與共識。質言之，教師評鑑成為改善與維繫教師素質的核心。中小學教師必須準備迎接教師評鑑時代的來臨。

一、知識爆增與知識半衰期的加速

人類進入二十一世紀以來，隨著各種活動的激進與不斷地演變，知識的發展，日新月異，尤其知識量的增加達到令人吃驚的程度。這種現象，美國未來學家托福勒(Alvin Toffler)稱之為「知識的爆炸」(explosion of knowledge)，在其名著「未來的衝擊」(Future Shock)中，托福勒曾以圖書資料的出版量做為具體的例證。以歐洲而言，在十五世紀古騰堡發明活字印刷以前，整個歐洲每年出版的新書約一千種。也就是說，每一世紀出版的新書也不過十萬，到了1950年，歐洲每年平均約出版新書12萬種，也就是說，過去一百年出版的新書到現在僅需時十個月。到了1960年後，這個比率又躍進一大步，過去一世紀出版的圖書，現在約七個半月就可完成。到了1965年，全世界每天出版的圖書估計已達一千種。目前全世界每年出版圖書約有56萬冊，期刊六萬種，科技論文報告一百萬種，專利報告超過三十萬（轉引自楊國賜，1994：429-430）。

此外，另一個令人吃驚的矛盾現象，亦即知識半衰期正不斷地加速。也就是說，過去我們所學習的知識很快就過時，且有不符應用的現象。因此教師有必要不斷的尋求充實新知，以應付教學上的需求。

二、終身學習的需求

為迎接知識經濟時代的來臨，強化人力素質，提升國際競爭力，乃是現代國民責無旁貸的職責。面對



這樣的時代，每個國民都必須是終身學習者，當然教師也無例外，期能擷取新知識，充實新能力，以配合新社會的動脈，才不至於被快速社會變遷所淘汰。因此，面對終身教育新思潮的衝擊，以及未來學習社會新時代的挑戰，身為教育工作者宜採因應與調適的措施，作為終身學習的示範者與實踐者，有能力調整教育內容，精熟各類教學技巧，有效提升教學品質。

三、教育品質運動的倡導

追求卓越，提升教育品質，已是當前世界先進國家教育發展的主流。教育的品質觀念，來自企業管理，是根據「國際標準組織」(The International Organization for Standardization,簡稱ISO) 9000系列的品質管理(Quality Management)及品質保證 (Quality Assurance) 標準指導綱要發展而成的。近二十年來，品質的觀念已逐漸取代「效率」(efficiency)的觀念，並成為學校教育的熱門話題。誠如格林(Green, 1994: vii)所強調：1980年代是效率的年代，而1990年代則是重視品質的年代。

其實，品質乃是一種哲學的觀念，不同的個人與社會往往會有不同的看法。因此，在民主社會中對於品質的界定更無法定於一義(Green, 1994 : 17) 早期品質的定義就是產出，服務、組織或行動的卓越(Goens & Clover, 1991 : 273)。學者穆加特依德和莫根(Murgatroyd & Morgia, 1994 : 45)認為品質有三個基本定義：即品質保證、一致性的承諾、消費者導向。再者，品質即是合適的目標，也是教學課程水準的清晰目標(Green, 1994 : 39)。品質有三個較為寬廣的觀念：目標、達成目標的過程和多久可達成目標。此目標就是指學生所獲得的知識、技能、態度和理解的能力。我們將這些理念應用在學校教育上，要能適時提供師生及社會大眾最便捷的資訊，最好的服務與高品

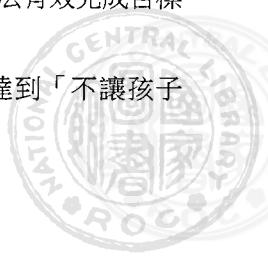
質的教育活動。

尤有進者，美國近年來更廣泛將品質管理的理念應用至學校教育，企圖運用品質管理來改進學校教育的品質。1991年4月白宮發布2000年教育揭橥了六項欲在二千年達到的國家教育目標之後，遂積極展開各項相關作業，其中一項就是援引全面品質管理(Total Quality Management, TQM)的方法至教育機構。例IBM曾於1991年10月對全美各大學提供「IBM為美國大學院校全面品質管理競賽獎」，以美國國家品質與評審標準，鼓勵大學院校以全面品質管理理念治校，這是企業界促成教育界推行TQM之開始。1993年3月，美國國會通過國家品質承諾獎(National Quality Commitment)法案，鼓勵美國大學「傳授TQM，注重程序製造之重要性及其他目的」，每年頒獎給在推廣教育、內部管理運作及與工業合作有卓越成效的大學院校。另外，美國品管學會(ASQC)發行的品質進步(Quality Progress)月刊也致函大學校院，宣示建立「品質列入教育名單」(Quality in Education Listing)的做法。至1994年9月為止，獲登列入的大學校院已達415所。尤其值得重視與借鏡的是，至今仍維持美國各高等院校的辦學品質，以達到品質保證與控制的功能，就是認可制(accreditation)。

四、教師專業素質的重視

近十年來，世界各先進國家與我國莫不積極推動各項的改革教育，以全面提升教育品質為旨歸。眾所周知，任何教育改革措施最後都會反映在教學上面，且經由師生互動為主體的活動來達成。例如目前正在實施的九年一貫課程，無論課程設計或教材編選等，如無優質的教師來實施，事實上是無法有效完成目標的。

最近美國為提升教師素質，以達到「不讓孩子



「落後法」(No Child Left Behind Act of 2001, NCLB Act)所規定2006年之前每一間教室有高素質教師的目標，美國教育部2002年6月間舉辦首次「教師素質評鑑會議」(Teacher Quality Evaluation Conference)，Rod Paige教育部長根據剛出爐的全國教師素質研究報告－「配合高素質教師之挑戰」(Meeting the Highly Qualified Teachers Challenge) 向各州提出大幅改革教師檢定制度的呼籲。即提高學科檢定考試的標準，以及降低阻礙尋求教職優秀人選的門檻。翌年(2003年)9月後依據「不讓孩子落後法」高素質教師有關之規定，提出教師素質的促進措施，如成立新的教師協助團(Teacher Assistance Corps)，巡迴各州協助其執行高素質教師有關之規定。Paige教育部長2004年4月宣布一項新的「從教師到教師計(Teacher-to-Teacher Initiative)，撮合全國最優秀的教師與教育專家，與各地來的教師分享提升學生成就的技巧。「從教師到教師計畫」將推出以下活動：「教師圓桌討論」(Teacher Roundtables)、「暑期研習」(Summer Workshop)、「從教師到教師高峰會」(Teacher-to-Teacher Sumit)及「教師快訊」(Teacher E-mail Updates)，該計畫也成立新的教師素養網站(www.Teacher quality.us)。從以上的種種措施與活動，我們可以清楚地體會到美國教育部兩年來在提升全國教師素養上所做的努力。

肆、英美國家教師評鑑制度的實施

一、英國教師評鑑制度

有鑑於英國學生在國際性的教育成就測驗中屢屢表現不佳，自1980年代中期之後，英國乃積極推動教師評鑑並建立評鑑機制。英國教育科學部和皇家督學處陸續發展相關報告書，藉以推動教師評鑑，提升教學績效，爰摘述其重要措施如下：

- (一) 1983年公佈「教學素質」(Teaching Quality)白皮書，強調要對中小學教師的教學表現實施正式的評鑑，由校長或學科主任進行班級訪視，以確保教師的專業能力可以持續提升與發展(DES, 1983 : 27)。
- (二) 1985年公佈「優質學校」(Better Schools)白皮書，要求地方教育當局必須對教師工作進行定期的正式評鑑，以提高教學的質與量(DES, 1985a)。隨後又公佈「學校中的素質：評鑑與評估」(DES, 1985b)，並成為「1986年教育法」的一部分。
- (三) 1987年修正教師的服務條件，英國政府根據「1986年教育法」將教師服務條件加以修正，要求教師必須參與評鑑，並在6個地方教育當局中進行實驗(McMahon, 1992 : 20)。
- (四) 1989出版「教師評估的發展」(Developments in the Appraisal of Teacher)的視察報告，在報告中強烈指出教育改革的有效途徑，就是對教師的評鑑(HMI, 1989)。
- (五) 1991年公佈「學校教師評估」(School Teacher Appraisal) (Circular 12/91)，這是英國教師評鑑制度設立的重要里程碑。同年9月1日起實施「全國學校教師評鑑機制」(DES, 1991a ; 1991b)。
- (六) 1995年正式要求所有在英格蘭與威爾斯公立學校的校長和教師，依據「學校教師評估」之規定都必須至少接受一次評鑑，之後每兩年為一期接受評鑑。

二、美國教師評鑑制度

美國自1980年代以來，為有效提升教學品質，講求績效責任，進行一連串的學校改革運動。尤其在



1996年之後更積極開始推動教師品質的概念。因此，如何提升教師品質已成為美國教育改革關注的焦點 (Darielso, 2001；轉引自陳世佳，2004：33)。茲根據劉慶仁(2005：205-209)所整理的「美國教育改革大事紀」(1994-2004)中所載有關教師素質之措施摘述其重點如下：

- (一) 1994年「目標兩千年教育法」(Goals 2000 : Educate America Act)，此法確立八項國家教育目標，發展挑戰性學業標準、發展評量工具，以及加強學校績效責任等。
- (二) 1996年「國家教學與美國未來委員會」(NCTAF)發表教師素質的重要報告，指陳教師素質的缺失，並提出五項改革建議。
- (三) 1997年教育部提出教師素質改革的六項目標，針對教師的招募、培育、導入、進修等提出具體措施。
- (四) 1998年國會通過「1998年高等教育修正案」，明文規定績效責任，要求今後各州及高教機構對師資培育計劃提出成果報告。
- (五) 1999年州長、企業領袖及教育主管召開全國教育高峰會，會中發表行動聲明，各州必須擬訂策略解決現狀階段三項課題：教師素質、學生達到高學業標準及教育績效責任。
- (六) 1999年國家統計中心發表「教師素質：公立學校教師培育暨檢定報告」，這是該中心首次發表兩年一次的專業報告，僅著重教師素質的幾項指標，發現只有20%的教師覺得在現代教室中工作已有充分準備。
- (七) 2000年「追求師資素質」研究報告，此由各州教育協會發表的研究報告，旨在協助各州的教育決策者改善教師的素質。
- (八) 2000年「師資培育計劃認可的新標準」，由全國師範教育認可委員會(NCATE) 發表的新標準，要求大學對其畢業生任教的表現負起責任，提供師資培育適當的支助及與中小學合作，新標準預計於2001年秋實施。
- (九) 2000年，柯林頓總統宣布就任八年的教育施政報告 (Challenging the Status Quo: The Education Record,1993-2000)，這項報告敘述柯林頓政府如何促進績效責任與學生成就，加強教師素質，擴充學校選擇，增進父母與科技使用等成就。
- (十) 2001年「全國專業發展模範獎勵辦法」，由Paige教育部長11月宣布二所學校、三個學區為該辦法的獲獎單位，獲獎的學區，學校必須展現其教師專業成長活動足以改善教師效能和學生學習。這些學校能夠作為其他教師專業成長的模範，以改善教師技能與任教學科。
- (十一) 2002年「教師素質評鑑會議」(Teacher Quality Evaluation Conference)，會議旨在提升教師素質以達到「不讓孩子落後法」的規定，教育部於6月間舉辦首次教師素質評鑑會議，向各州提出大幅改革教師檢定制度的呼籲，即提高任教學科檢定考試的標準，以及降低阻礙尋求優秀教職人選的門檻。
- (十二) 2003年「教師素質促進措施」由Paige教育部長當年九年根據「不讓孩子落後法」有關高素質教師之規定，宣布一連串教師素質促進措施，要求各州協助執行高素質教師有關之規定。
- (十三) 2004年「教師的真正價值」(The Real Value of Teachers)，由教育信託基金於二月發表重



要的研究報告，強調教師素質是影響學生學習最重的因素，只要各州立即採取評鑑及改善教師素質的措施，並安排最有效的教師給最有需要的學生。

以上所述係美國最近十年教育改革中有關教師素質的重要措施，期待經由各項措施的落實，增進教師專業的成長，有助於提升教學品質，進而促進整體教育的發展。

伍、建構我國教師專業評鑑的機制及其作法

英美先進國家辦理教師評鑑工作，已經行諸多年，而目前國內對於教師評鑑工作仍在起步階段。事實上，教師工作係屬一種專業工作，需要具有比較高深的學識和技術，也需要接受專門的教育與長期的培訓，以提高專業本身的價值與功能。近十年來，面對社會急遽變遷，社會各界對提升教學品質的要求至為殷切。由於師資培育多元化後，師資良莠不齊的現象於日漸增。因此要求教育主管部門淘汰不適任教師呼聲甚高，宜儘早建立一套合法合理的教師評鑑機制，以建立績效責任，確保教師素質。

一、建立教師專業評鑑機制

(一) 1996年(民國85年)行政院教育改革審議委員會提出「教育改革總諮詢報告書」中，具體提出：合理規劃教師檢定辦法，建立正確的專業共識與標準，以確保教師素質及建立教師進階制度，提供多元教師進修管道，不斷提升教師之教學品質。此後教育部積極研擬教師法修正草案，增列高級中等以下學校辦理教師評鑑之法源，俟完成立法程序後，將以「評鑑」取代現行「考核」，準備以一年或二年完成並建立評鑑制度。

(二) 1998年(民國87年)教育部發布「教學、訓導和輔導三合一整合實驗方案」中，特別將教師評鑑列入實施方法。這是教育行政機關首度將教師評鑑列入教育推展工作項目，並非全國普及性的工作，所以效果相當有限。

(三) 2000年(民國89年)高雄市政府教育局對於教師教學品質的關心，乃於當年二月發布「高雄市高級中等以下學校教師專業評鑑試行要點」，並於89學年度開始試辦教師評鑑，藉以提升高雄市高級中等以下學校教師的教學品質，促進教師專業成長。其他如高雄縣與台北縣也嘗試局部試辦，可見現教師專業評鑑工作已逐漸受到教育當局的重視。

(四) 2001年(民國90年)教育部認為現行的「公立學校教職員成績考核辦法」缺乏法源依據，有違行政程序法之虞，乃組成研議小組，研擬公立高級中等以下學校教師績效評量辦法，後因全國教師會有意見，認為教師績效評量制度，與過去考核打考績沒兩樣，應該以教師專業評鑑取代教師績效評量制度。整個修法又回到原點，將修法名稱修正為「公立高級中等以下學校教師服務成績考核辦法」，教師績效評鑑制度暫時擱置。

(五) 2001年教育部舉辦「教育改革之檢討與改進會議」，曾將「建立教師評鑑機制，提升教師教學績效」、「改進中小學教師現行考績制度，提高教師專業表現」列為題綱，廣徵各界意見，作為建立適切的教師評鑑制度之參考。

(六) 2003年(民國92年)公布「高級中等以下學校教師專業評鑑試辦辦法草案」，教育部根據「教育改革之檢討與改進會議」匯整各界意見，獲



得共識，認為惟有透過教師工作表現回饋機制，一方面協助教師更加瞭解自己的專業表現，進而激勵教師不斷繼續發展自己的專業能力，另方面可以督促教師表現出最起碼的專業行為，確保學生的學習權益。因此，教育部體察國內外教育界重視提升教師素質的主流趨勢，毅然重新啟動修法的決心，於當年8月公布教師專業評鑑試辦辦法草案，同時也公布「教育部補助試辦教師專業評鑑實施計畫」(草案)，採自願原則，鼓勵各縣市各級學校以申請方式辦理。待檢討實施成效，再決定是否正式擴大辦理。

二、推動教師專業評鑑的作法

教師評鑑已成為世界先進國家教育改革的重要項目之一。我國亦積極推動教師專業評鑑工作，以改善師資素質，提升教學品質。目前我國對於教師的評鑑規劃，僅止於試辦階段，仍尚無法定之教師評鑑機制與規準，宜借鏡英美國家教師評鑑機制的相關做法，消除教師疑慮，而願意全力配合政策並將評鑑措施視為教師專業發展的重要部分之一。

(一) 政府正式立法作為實施教師專業評鑑制度的依據

法令為一切措施的準繩，工作的憑藉。因此訂定一部具有時代精神的教師專業評鑑法是十分需要的。此外，亦可就現行的「教師法」加以修訂，將「教師評鑑」之相關條文列入其中，乃是最根本的作法。吳清山和張素貞(2002)以及顏國樑(2003)等皆認為修法的方向有三：其一是以教師專業發展(形成性評鑑)為考量；其二是以教師績效責任(總結性評鑑)為考量；其三是結合教師專業發展與績效責任。理想上以第三種較佳，但為顧及推動初期，教師的普遍接受程度，則

以第一種方式阻力最小也較為可行。待實行略有成效之後，可加入教師績效責任的考量。

(二) 加強教師評鑑觀念的宣導與溝通

為期教師評鑑工作的順利推展，即時的宣導與訓練活動不可或缺。因此教育主管機關應重視宣導與溝通，讓教師有正確的評鑑觀念，建立共識，獲得教師支持。同時要喚醒學校行政人員、教師會、家長會、民意代表的普遍重視與支持，才能加速教師評鑑工作的推展。

(三) 辦理教師評鑑人力的培訓

教師評鑑工作需要大量評鑑人員，且須受專業的講習方能做到客觀公正。因此教育主管機關、教師會、教師研習中心、或師資培育機構皆責無旁貸提供教師評鑑方面的課程與研習，加緊評鑑人力的培訓工作，期能順利有效地推動教師評鑑工作。

(四) 推動教師評鑑制宜採逐步漸進的策略

所謂事緩則圓，教師評鑑工作的推展，宜由小範圍到大範圍，逐步實施，適時的檢討改進，較易獲得成功。因此可採取由縣市的自願試辦學校先行實施，再逐步擴及全體學校。同時亦可由初任教師及新進教師先接受評鑑，再逐步普及自願參與的資深教師，乃至於全體教師。

陸、結語

教師是教育改革成敗的關鍵角色，因此建立適切的教師專業評鑑制度，有助於增進教師素質與工作績效，彰顯教師工作的專業化。為有效提升教師的專業地位，能受到社會的普遍認同與肯定，惟有展現教師的優良素質，以表現工作績效與學生學習成效，大幅提升教學品質，才是不二法門。

教師專業化與教師素質的提升，已成為世界先進



國家教育發展的主流趨勢，且有賴教師專業評鑑機制的建立與功能的發揮，才能有效兼具掌握教學品質與協助教師專業成長的兩大目標，進而達成有效落實教育改革的各項措施。

參考文獻

中文部分

- 伍振鶯譯（n.d.）。聯合國教科文組織關於教師地位建議案。台北：中國教育協會。
- 李奉儒（2006.9）。國中小學教師評鑑機制規劃之芻議：英國經驗與啟示。教育研究與發展，2，3。
- 吳清山、林天佑（2002.11）。教師評鑑。教育資料與研究，49，102。
- 吳清山、張素貞（2002）。教師評鑑：理念、挑戰與策略。載於中華民國師範學院主編：師資培育的政策與檢討（177-218）。台北：學富。
- 林清江（1983）。文化發展與教育革新。台北：五南。
- 陳世佳（2004.11）。以教師專業成長為目標之教師評鑑。教育研究，127。
- 張德銳（2000）。師資培育與教師評鑑。台北：師大書苑。
- 張德銳（2000.12）。專業發展導向教師評鑑的規劃與推動策略。教育資料集刊，29。
- 賈馥茗（1979）。教育概論。台北：五南。
- 楊國賜（1995）。教育專業。載於黃光雄主編：教育概論。台北：師大書苑。
- 楊國賜（1995）。現代化與教育革新（3rd. ed.）。台北：施大書苑。
- 顏國樑（2003.8）。教師評鑑的基本理念、問題與作法。教育研究，112。

劉慶仁（2005）。美國新世紀教育改革。台北：心理。

英文部分

- Banks,Olive(1968). The Sociology of Education. London: Batsford.
- Danielson,D. & T. L. McGreal(2000). Teacher evaluation to enhance professional practice. Alezandria, Virginia:ASCD.
- DES(1983). Teaching Quality. London:HMSO.
- DES(1985a). Better Schools. London: HMSO.
- DES(1985b). Quality in Schools: Evaluation and appraisal. London: HMSO.
- DES(1991a). The Education (School Teacher Appraisal) Regulations. London:HMSO.
- DES(1991b). School Teacher Appraisal (Circular 12/91). London: HMSO.
- Goens, G. A. & Clover,h.R.(1991). Martering school Reform. Massachusetts: Ally and Bacon.
- Green, Diand(ed.) (1994). What's Quality in Higher Education? Society for Rearch into Higher Education & Open University.
- Hall,R.H.P(1968). Professionalization and Bureaucratization American Sociological Review,xxxII.
- Liberman, M.(1956). Education as a Profession. N. J. Prentice-Hall.
- Murgatroyd, S. & Morgan, C.(1994). Total Quality Management and School. Philadelphia : Open University Press.

