

發展國民中小學教師教學專業 能力指標之研究 (普及版)

研究主持人：潘慧玲

協同主持人：王麗雲

研究員：簡茂發、孫志麟、張素貞、張錫勳、陳順和

研究助理：陳淑敏、蔡濱如

研究單位：國立臺灣師範大學教育研究中心

委託單位：教育部

中 華 民 國 九 十 三 年 六 月

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究目的	2
第三節 名詞釋義	3
第四節 研究範圍	3
第二章 指標系統之發展	5
第一節 研究方法與過程	5
第二節 指標系統發展之理念	12
第三節 指標系統規劃之架構	19
第四節 指標系統層面之建構	22
第三章 指標系統之內容	37
第一節 規劃能力層面	37
第二節 教學能力層面	41
第三節 管理能力層面	46
第四節 評鑑能力層面	50
第五節 專業發展能力層面	55
第四章 指標系統之應用與展望	61
第一節 指標系統之應用與配套措施	61
第二節 指標系統之展望	67
參考文獻	70
附錄	73
附錄一 國民中小學教師教學專業能力指標調查問卷	74
附錄二 評鑑試作手冊	85
附錄三 指標系統實地試作之規劃	107

表次

表 2-1 指標系統架構.....	19
表 2-2 層面與向度之對應關係.....	19
表 2-3 層面、向度與指標之對應關係.....	20
表 2-4 國民中小學教師教學專業能力指標系統.....	31
表 3-1 規劃能力表現水準例釋.....	41
表 3-2 教學能力表現水準例釋.....	46
表 3-3 管理能力表現水準例釋.....	50
表 3-4 評鑑能力表現水準例釋.....	54
表 3-5 專業發展能力表現水準例釋.....	59

圖 次

圖 2-1 研究流程圖.....	7
圖 2-2 國民中小學教師專業能力指標系統概念架構.....	15
圖 2-3 教師專業發展向度示意圖.....	30

第一章 緒論

第一節 研究背景

國內這一波的教育改革符應了世界主要國家走向分權化的趨勢，近年來所推動的重要政策中，有一項與教師的教室生活息息相關的，就是九年一貫課程。九年一貫課程將部分的課程決定權下放到學校，學校本位課程開始受到重視，教師專業自主與彰權益能（empowerment）在這次課程改革中日益突顯其重要性（潘慧玲，2002）。

九年一貫課程的實施，象徵著教師專業步入了另一里程，現今教師所需具備的能力明顯與過去有所不同。為在這變革的年代中，提供一新世紀專業教師的指引，國立臺灣師範大學教育研究中心乃接受教育部國民中小學九年一貫課程推動工作小組研究發展中心之委託，以二年的時間（九十一年七月一日至九十三年六月三十日）進行「發展國民中小學教師教學專業能力指標」之專題研究。這項研究係九年一貫課程推動工作小組所推動諸多計畫中的一項，以教師教學專業能力為探究焦點，以下即分述進行這項計畫的理由：

壹、教師是課程改革的主要執行者，教師教學專業能力內涵亟需釐清

所有的教育改革最後的檢驗成果是學生的表現，而對學生影響最大的教育工作者莫過於承擔教學工作且與學生密切接觸的教師，如果教師不具備落實教育改革，特別是課程改革的意願與能力，改革的努力恐將白費，成果也很難顯現。為了確保教師有能力且有意願進行這波的課程改革，對於執行改革所需具備的教師教學專業能力，有必要清楚地加以說明，以供教師及學校自我檢核之用，並根據不足之處，規劃改進的方法。這套教學專業能力內涵除了可以作為自我檢核及專業成長的依據外，在稍作修正與規劃適當配套措施下，還可以作為教師評鑑的基礎。最重要的是有了清楚界定的教學專業能力內涵，就有對教師專業能力表現期望的共同架構，可以作為共同討論與修正的依據，不至於令教師無所適從，缺乏改進的明確起點與方向。

貳、課程改革變動劇烈，教師教學專業能力內涵需與時俱進

我國過去並不缺乏對教師教學專業能力所進行的相關研究，其中最多的是針對各科教師教學能力所做的研究，如美術科教師的教學專業能力（王麗菱，

1999)，或是資優教育師資的教學專業能力（林佩瑩、王振德，1998）。不過此次課程改革為因應社會快速變遷與國人對於教育宿疾（如主智主義、標準管制等）的反省，所以課程上有較大幅度的變動，在這種情況下，教師教學專業能力的內涵與強調重點應該也有所不同，有必要重新檢討，以因應課程改革的需要。然而這並不是說教師需放棄現有的能力，學習全新的能力，而是在新的課程改革背景下，需特別強調某些教學專業能力（如合作能力），或是重視過去不被納入或甚少受到重視的能力（如資訊能力），以使教師能在這套教學專業能力系統的指引下，與時俱進，為培育未來社會的成員作好準備。

參、透過教師教學專業能力指標的建立，有助於提升教學專業

專業工作要能得到社會的認可，專業社群本身需要有共識，保證專業的基本執業水準，淘汰不適任的執業者，讓外界對教師工作有一定的信心，也肯認教師是專業人員，準此，教師教學專業能力指標的建立將有助於教學專業與教師地位的提升。這套指標除了可以成為對教師專業表現的共識，建立教師的形象外，也可作為專業對話與討論的依據以及修正專業表現的基礎。當需要進行專業或法律的檢核時，也可透過教師教學專業能力指標系統提供證據，以供外界檢核。總而言之，能夠具體提出專業表現的內涵，作為內部與外部溝通的依據，並作為提供證據的架構以為檢核，乃專業文化與專業表現的基礎（Association for Supervision and Curriculum Development, 2000），因此，教師教學專業能力指標的建立實有其必要。

第二節 研究目的

依據上述研究背景，本研究之目的如下：

壹、探討教師教學專業能力的內涵

瞭解教師教學專業能力的內涵是本研究的第一項目的，不論是教學理論、學習理論、實務經驗等資料來源，都可以指出教師教學專業能力的內涵。此外，因應社會變化，對於教師教學專業能力的期望也與時俱進，致使某些能力會更加重要，新的能力也會補強。本研究的目的即在透過各類管道瞭解新世紀教師教學專業能力的內涵，以作為建構指標系統的依據。

貳、建構教師教學專業能力指標系統

本研究的第二個目的是根據研究目的一所討論的教師教學專業能力內容，建立教師教學專業能力指標系統。

參、說明本指標系統可能的應用方式

針對本指標系統可能的應用方式，也將提供說明，以使本指標系統能被應用，並發揮提升教師教學專業能力的功能。

第三節 名詞釋義

壹、教學專業能力

教師從事教學工作時所需具備的專業能力，涉及與教學有關的認知、技能及情意，透過這些能力的作用，從而勝任此項教學工作，以展現教師的專業水準。

貳、指標系統

指標系統包括層面、向度及指標三個層次，用以說明教師教學專業能力的具體內涵。層面是指教師教學專業能力的主要領域，向度是指各層面下的主要內容，指標則是對該向度之具體知識、行為、態度內涵的確切說明。本指標系統尚包括供參考之檢核重點及表現水準，供參考之檢核重點為對指標系統更具體的說明，以協助使用者掌握指標的意涵以及努力的方向，此僅供參考，並非對指標所作的窮盡說明，故因應應用目的與應用對象的不同，可加調整。表現水準則分成優異、良好、尚可、待改進四個層次，亦供作參考。

第四節 研究範圍

有關本研究之範圍說明如下：

壹、以國小及國中階段為主

因為委託單位主要關心九年一貫課程改革下國民小學與國民中學教師應具之教學專業能力，所以本研究乃將研究階段界定在國民小學與國民中學階段。

貳、以共同、重要及核心能力為主

本研究不在針對各年級、各學科或領域、各生涯發展階段教師教學應具備之教學專業能力分別規劃，而以共同、重要及核心的能力為主，適用於不同年級、不同學科或領域教師。換句話說，這些指標具全面適用性，至於因應學科領域、年級或職業生涯發展階段不同所需具備的能力內涵，則由使用者彈性調整指標項目或參考檢核重點，以滿足不同目的與不同對象的需求。

參、以廣義的能力定義為範圍

本指標系統之研擬，乃由廣義層面解釋「能力（competence）」，亦即涵蓋認知、情意、技能等範圍，舉凡教師專業知識與專業態度皆體現於指標，以補充行為導向指標系統設計的不足。

肆、不以九年一貫課程下教師所需具備之教學專業能力為限

本專案雖為教育部推動九年一貫課程工作小組下的一項研究案，不過在建構教師教學專業能力指標時，不以九年一貫課程下教師應具備的教學專業能力為限，而是以作為一個國民中小學教師所需具備的教學專業能力為整體範圍。九年一貫課程變革對教師教學的衝擊與挑戰是重要的考量與討論重點，不過作為一個好教師，除了九年一貫課程變革所帶來新的或更重要的能力需求外，教師所需具備的一般或基礎能力也不應偏廢。九年一貫課程變革也不代表教師需全盤抹煞舊能力，接受一套全新的能力。舉例來說，如果過度強調九年一貫課程所需的特定教學能力，如一般人常提及的協同教學能力，可能忽略了協同教學只是眾多教學方法中的一種，雖然在九年一貫課程改革下日趨重要，卻不應只強調此教學方法，忽略了其他教學方法。

第二章 指標系統之發展

第一節 研究方法與過程

本指標建構透過多種研究方法，以使指標建構更周全，包含文獻分析、小組研討、專家座談及諮詢、問卷調查、指標系統實地試作等方法，分述如下：

壹、 研究方法

一、 文獻分析

文獻搜集的重點包括我國教育改革的重點(特別是九年一貫課程部份)、國內外教師教學專業能力指標系統、教師效能、教師素質、教學反思、彰權益能、專業發展、績效責任等相關文獻，作為本指標建構之參考。

二、 小組研討

本專案研究小組針對不同研究階段之需求，召開 23 次之研究小組會議，期透過團隊合作的方式，多方研議指標系統。研究小組會議研討的重點包括：文獻資料之分析、研究方法之採擇、初步指標之建構、調查問卷之實施、指標系統實地試作之規劃與研究報告之撰寫等。

三、 專家座談及諮詢

本案於指標系統將進行問卷調查之前，為了集思廣益，邀請了國中小校長與教師、專家學者等約 40 人，召開專家座談會以修正初步建構的指標系統。由於教育部九年一貫教育部國民中小學九年一貫課程推動工作小組研究發展中心成立之初即有諮詢委員小組的編制，故本案於指標系統實地試作展開後，邀請諮詢委員召開專家諮詢會議，進一步提供本案全面性之建議。

四、 問卷調查

本案為了瞭解實務界教育人員對指標系統可行性與重要性的看法和意見，研擬調查問卷。在編製問卷之前，本專案工作小組採立意取樣方法，小規模地調查教師對指標內容之重要性與可行性的意見，考量其實務之意見，進一步修正指標的內容並編製正式的問題。調查問卷採選擇題與開放題的方式瞭解全國

中小學教師對指標的意見，以提供指標系統之修正參考。共計發出國民小學 1,128 份，回收 797 份；國民中學 1,000 份，回收 726 份。

五、 實地試作

本研究小組採立意取樣法，邀請全國中小學共 18 所學校，144 位教師參與指標系統的試作，以對本指標系統提供修正意見，尤其希望瞭解試作學校應用指標於教師評鑑之可行性。試作之實施步驟為依北、中、南、東各區聯繫試作學校後，進行試作領域及教師之協調，由研究小組分別展開北區及南區的試作說明會，各參與試作之國民中小學即刻展開指標系統之試作，研究小組將試作結果進行各類意見之整理及回應，並且召開各試作學校檢討會議，加強本指標系統理論與實務之統整。

貳、研究流程

本研究案進行之研究流程圖示如下：

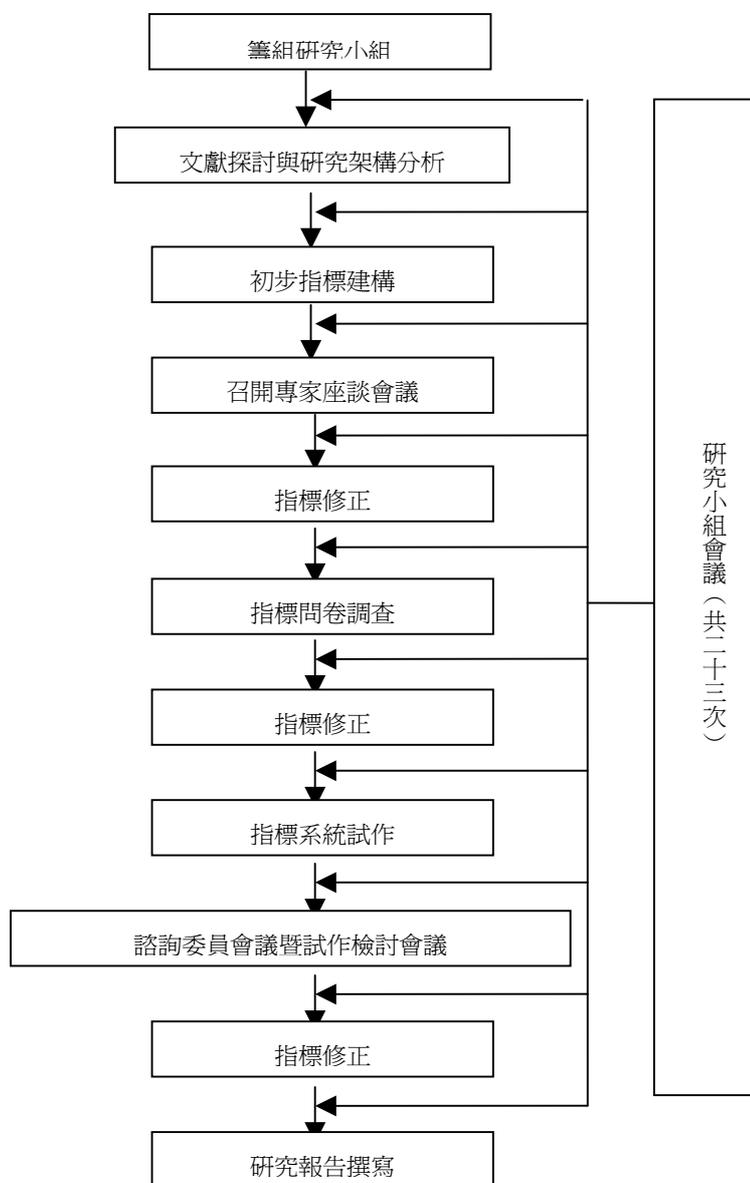


圖 2-1 研究流程圖

本研究計畫的期程為九十一年七月至九十三年六月，各年度的重要研究工作說明如下：

貳、 研究階段

一、 九十一年度

(一) 籌組研究小組

延攬對此計畫具有專長的專家學者，參與計劃的推動，並規劃研究期程。

(二) 蒐集與分析文獻

本專案係於九年一貫課程推動之背景下，展開對教師基本教學專業的探討，透過指標的建立以達到對教師專業能力的整體瞭解與進展，職是之故，本階段首要為針對「九年一貫課程」、「教師專業發展」、「評鑑」、「能力指標」和「研究方法」等國內外重要文獻與政策方針，加以蒐集與掌握，並召開研究小組會議針對文獻論述之種種觀點與資料，加以研析與統合各方意見。

(三) 建構初步指標

召開研究小組會議，確認指標內容分為五個層面，分別是：1.規劃能力：課程規劃、教學計畫、教學準備；2.管理能力：班級管理（經營）、資源管理；3.教學能力：教材呈現、教學策略、教學技巧、學習評量；4.評鑑能力：教學評鑑、課程評鑑；5.專業表現能力：自我發展、專業成長、專業態度等，另並討論敘寫五種能力指標的細項。

二、 九十二年度

(一) 召開專家座談會

於九十三年一月二十四日上午及下午分別召開兩場次專家座談會並彙整兩場專家座談會的意見，並據以修正本案之指標內容，會議討論大綱包括：本專案規劃之目的；指標系統內容之合宜性；檢核重點內容之敘寫；研究成果之應用；研究報告之推廣策略等，逐一進行討論。歸納專家座談會議所提供之相關意見如下：

1.就指標內容而言

- (1) 有些指標內容的意義太過廣泛，如：「瞭解學校課程在各年段各領域所欲達成之課程目標與能力指標」此項。
- (2) 少數指標語意不夠具體，例如「充分待答時間」，若語意不具體，容易產生困擾。
- (3) 部分指標內容稍有重複，如「善用校內圖書館及軟硬體教學設施」與「善用各種網路及媒體教學資源」有所重複。

2.就指標執行而言

本指標系統未預設高標或低標的分數，而是適用於一般的教師，也非只有九年一貫課程的教師才可以用，以後的課程若有更動，其基本精神仍然一致。指標系統不宜和績效過度掛勾，而應作為自我改進的基礎和根據。

(二) 進行指標問卷調查

1.編製指標問卷及預試

為瞭解各項指標內容之可行性及重要性，特針對全國國中小學教育人員進行調查，以瞭解各項指標是否需調整之。在研擬與確認問卷過程中，研究小組先小規模地針對指標內容之重要性與可行性，以中小學教師為對象，發出約 120 份問卷，進行預試調查，以瞭解填答者對本問卷內容的意見，作為修正問卷的依據。研究工具為四點量表之問卷，針對各項指標之「可行性」及「重要性」進行調查，問卷內容詳如附錄一。

2.進行正式問卷調查

問卷調查目的在瞭解教師對所建構之教師教學專業能力指標適當性與可行性看法，預試完畢問卷定稿後，即進行正式問卷調查。以臺灣地區公立國民中、小學為母群，抽樣方式先以全國教師總數與各縣市教師數回推各縣市教師樣本數，再進一步據以決定學校數，共計發出國民小學問卷 1,128 份，回收 797 份；國民中學共計發出 1,000 份，回收 726 份，總回收率約為七成六（76.3%），將回收之問卷逐一編碼、建檔與輸入，進行問卷資料之統計分析，包括次數分配、卡分檢定等分析。

問卷調查結果發現，教師在本指標系統之重要性及可行性上所評定的分數多高於 3 分，顯現其對於本指標系統之肯定，唯其中教師在可行性上的評價較重要性為低，可見教師們雖同意本指標系統內容的重要性，但對於其應用，則

持較為保守之態度。

3. 試作指標系統

(1) 選取試作對象

確認指標系統試作的學校，本研究邀請學校的範圍分為南、北、東三區，分別邀請南區和北區各 4 所國中與 4 所國小，及東區 1 所國中與 1 所國小參與，共計 18 校，每校進行兩個領域之試作，因本國語文與外國語文分開進行試作，故共 8 個領域參與試作。計有校長 18 人、教務主任 18 人，受評者 36 人，同校同領域評鑑者 36 人，他校同領域評鑑者 36 人，共計 144 人參與。

(2) 召開試作說明會

進行指標系統實際試作前，分別於九十二年十月二十九日與九十二年十月三十一日召開北區與南區試評說明會。針對參與試作之 16 所學校分別檢送「預定試作人員日期及名錄表」、「評鑑試作手冊」、「評鑑檢討報告表」等檔案，而東部 2 所學校則派研究小組成員親自說明。有關評鑑試作手冊內容詳附錄二；指標系統實地試作之規劃詳附錄三。

(3) 試作學校進行試評

於試作說明會後，聯絡學校主任確定各校評鑑日期。各校於預定日期進行自評、他評等項目，而研究小組亦進入該校參與他評之進行。

透過試作，研究小組搜集到了許多修正指標系統的參考意見，並得以再度評估指標系統實際操作上的困難，試作經驗對研究之進行提供了相當之幫助。

三、九十三年度

(一) 召開諮詢委員與研究小組委員會

本案於九十三年一月二日召開諮詢委員暨第十七次研究小組會議，進一步討論指標內容及本案指標內容作為教師評鑑之可能性與注意事項，會議所提修正意見包括：

指標內容方面：指標系統應建立評鑑教師的原則，自評和他評之間需相互配合以達到公正的評鑑；初期指標系統目的以作為教師形成性評量之用為先；指標系統乃基於九年一貫課程之精神，涉及學校層面和教師層面的指標可再斟酌，以免將教師無法參與之專案，納入指標系統中；指標系統用詞可稍加修訂，例如可考慮將評鑑試作手冊改成「專業發展手冊」、「受評教師」改為

「教師」、「教學評鑑小組」改成「教師評鑑小組」、「參考資料」改成「佐證資料」；量尺的文字說明：目前僅採取「亟需改進」與「表現優異」兩種辭彙，應進一步詳加說明評分的根據，以建立齊一的標準。

指標系統推廣方面：在教育行政上，可將試作的經驗提供給主管教育行政機關參考；在教學應用上，指標內容可做師資培育機構開課之參考；在結案報告撰述方面，可將其分為基礎的與進階的兩種階段，以符合不同使用對象之需求。

（二）召開試作學校評鑑檢討會議

本案於九十三年一月十二日召開 18 所南北區參與試作之國民中小學之檢討會議，以作為進一步修正本案指標專案與表格呈現之參考。會中所提意見歸納如下：

指標系統內容方面：指標的內容及數量可再行斟酌，必須考量教師能瞭解指標的意涵以及教師是否皆有機會參與指標項目；指標內容宜考慮級任老師和科任老師之差異且指標用語應加強一致性，例如「同事」、「同儕」、「同僚」等可統一；量尺標準上，其兩端為「亟待改進」與「表現優異」具有價值判斷的傾向，或可改用「完成的程度」之中性描述。

評鑑實施方面：評鑑人員上，他評教師的選擇要考慮迴避原則，且應重視評鑑之公平性問題；另，外校他評教師可能對受評學校之運作過於生疏，無法進行深入之評鑑，可考慮由國教輔導員擔任之；評鑑時間上，教師評鑑的時間點為何？一次評鑑需時多久？新進教師的受評週期和資深教師的受評週期是否相同？需加以考慮；評鑑資料上，該如何準備與取得評鑑資料？如何佐證？評鑑前需先行討論欲檢視之資料，以便檢閱；評鑑的配套措施上，推廣教師評鑑前需要加強宣導，讓教師參與研習進修，瞭解評鑑實施的理念與作法。

評鑑結果運用方面：設若評鑑結果不良，教師是否就停止授課？評鑑的結果是否與考績有關？在指標建構中需多加考慮此層面的問題；評鑑需重視實質效果，避免流於形式，應該設法讓評鑑的實施，可以達到教師專業成長的目標。

（三）討論指標系統之意見並回應

研究小組針對諮詢委員及試作學校提出之修訂意見，召開會議商討並加以回應。

（四）撰寫報告

確認本案指標系統之規劃，將歷時兩年之研究成果，撰寫成研究成果報告。

第二節 指標系統發展之理念

研究小組在進行本指標系統之發展時，一方面從文獻閱讀中汲取相關學術理論與研究之資糧，一方面則從本土教學實踐中，分析重要可行之想法，據以釐清指標系統規擬之理念，以下分從基本立場、概念架構、重要假定、建構規準及預期目標進行說明。

壹、基本立場

建構指標系統時，首要確認的是基本立場，經由多次的小組研討，本研究提出以下的六項基本立場：

一、本指標系統建構的是新世紀教師所應具備之教學專業能力

本研究中教學專業能力的建構，雖以九年一貫課程政策為背景，唯所根據的並非僅是九年一貫課程之名，而是這一波教育改革所推動的學校本位課程、教師專業自主與教師彰權益能等舉措。易言之，即使未來的課程不以九年一貫課程為名，教師所需發展之能力，也不可能回歸過去，抹煞課程與教學之規劃、評鑑等新能力，故而，本指標系統所致力的是建構在這新世紀中，教師所必需具備的教學專業能力。

二、本指標系統融攝學術理論與本土實務

本指標系統之發展，參酌了教師效能、教師素質、教學反思、彰權益能、專業發展及績效責任等相關理論與研究，除此外，並根據國民中小學實際教學情況作設計，以符合理論與實務的雙重要求，並能貼近本土的教學脈絡。

三、本指標系統涵蓋教師認知、技能與情意面向之能力

本指標系統中所指涉之教師教學專業能力，係以廣義解，亦即不僅是偏於知識與技能之面向。教學是一門科學，也是一門藝術，故優質教學所涉及的除了教學專業知識，以及將專業知識化成行為表現外，更涉及了情意面向。教師專業的發揮需要情意作為支撐點，一位身心均衡、願意積極投入、樂於追求進步的教師，方能善用其專業知識，表現其專業技能。因之，本指標系統所指涉之教師專業能力涵蓋了認知、技能與情意之面向。

四、本指標系統反映動態循環的教學歷程

本指標系統指涉教師之規劃、教學、管理、評鑑及專業發展等五大教學專業能力層面，此五大層面彼此之間息息相關，相輔相成，交互串連，成為一個動態循環的歷程，構成了教師教學專業能力的內涵。

五、本指標系統適用於國民中小學教師共同能力之評量

本指標系統針對教師教學專業能力進行全面性的考量，指出從事教職者所需具備的教學專業能力，強調的是教師共同、核心能力的測量。易言之，本指標系統旨在說明由國小到國中，各年級、各學科或領域的教師應該具備的教學能力，故屬於各學科或領域的能力指標不在此考量範圍內。透過此整合性之指標系統，可以協助教師作全面的專業成長與發展，而不致偏於學科知識教學的過度注重，而忽略學校其他課程與教學事務或專業社群的發展。

六、本指標系統強調過程而非結果導向

教師教學專業能力有以學生表現作為衡鑑者，唯此作法是眾多教師評鑑方式中最具爭議的一種。就接受度而言，這類作法較易引起教師的反彈，對校園文化也易有負面的影響；就公平性而言，當眾多變項無法控制的情況下，以學生表現作為評量教師教學專業能力的依據，不易令人心服口服。另就教育目的而言，以產出作為評量教師教學專業能力的依據，除非產出的指標周全且符合教育目的，否則反將妨害教育發展。考量上述因素，本指標系統之建立，決定不以學生表現做為教師專業能力指標之建構依據，故其結果導向之作法，而以教師專業能力表現為主進行評量，教師只要具備本指標系統所指陳之條件，即為成功的教師。

貳、概念架構

教學為一多樣態的複雜過程，涉及的因素很多，實在很難以單一指標來描述或解釋教師教學表現的特性。然而，教學專業能力指標的選擇，並非憑個人主觀的判斷，而是基於理論與實務基礎所建構的。在本研究中，指標系統之建構所參照之理論基礎有六項：一、教師效能論幫助吾人瞭解有效能教師在認知、情意與行為上的能力表現。二、教師素質論指陳衡量教師素質的層面，提供探究教師教學專業能力的不同視域。三、教學反思論側重教師在教學過程中不斷反思，提昇專業。四、彰權益能論強調教師在教學歷程中要力求權能的增長，亦即經由學校事務的參與，增進能力，並藉由能力的增進，擴大學校參與的深度與廣度。如此透過權與能的辯證發展，從個人的彰權益能，進而促進學校社群的彰權益能。五、專業發展論重視教學即專業學習，教師效能之提昇，必需透過不斷的專業成長。六、績效責任論在促使個人承擔教學表現之責任，此是學校組織之激勵、更新與發展之重要機制。

綜言之，本指標系統係在九年一貫課程政策的背景下，考量本土的教學脈絡，以教師效能論、教師素質論、教學反思論、彰權益能論、專業發展論及績效責任論為理論基礎，整合教學理論與研究成果、教育政策與法令規範以及教學實務而進行規劃，特以圖 2-2 呈現本研究發展國民中小學教師教學專業能力指標系統的概念架構。

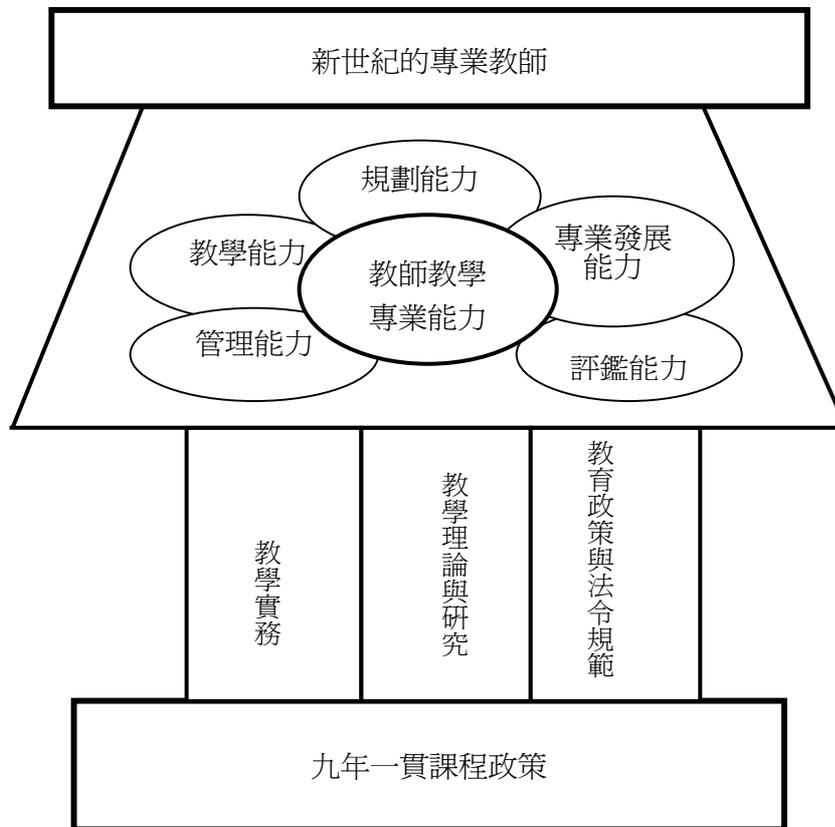


圖 2-2 國民中小學教師專業能力指標系統概念架構

參、重要假定

本指標系統之建構有以下之假定：

一、教學是一項專業，而教學專業能力是可以培養的

一位適任的教師必須具備一定水準的專業能力，才能達到有效教學，以增進學生的學習成就與表現。當然，這種專業能力可以不斷成長與茁壯，透過自我的檢視與外在的支持，教師不但能夠得到學習及實踐的動力，更得以省察自己的信念與態度，培養更為成熟園融的教學藝術。

二、教學是由一組可以分析的複雜活動所組成，且可以概念化為幾個核心工作

教學涉及的範圍及內容頗為廣泛，其活動歷程亦相當複雜多樣，但是，透過系統分析，從中仍可找到數個教學領域或層面，據以判斷教師所需具備的專業能力。

三、教師的教學專業能力與學生的學習成就及表現有關

教師若能展現教學專業能力，實踐某些有效的教學層面、教學向度和教學指標，則學生的學習成就及表現將可跟著提昇。

四、教學能力可以評量，並轉化為指標形式

教學雖兼具智識與情緒、理性與感性的特性，但可透過多元方法，如問卷調查、訪談、教學檔案等加以評量，並以量化指標和質性指標來代表教師的教學專業能力。

參、建構規準

建構本指標系統所依據之規準有下列六項：

一、全面性

全面性規準所指涉的意涵有多重：（一）指標系統不僅包括因應課程改革所需的新能力，亦包括原本教師即需具備的舊能力；（二）指標系統涵括了所有教師教學專業能力的重要面向；（三）指標系統所評量之能力，不僅著重教師的知識與技能，亦著重教師的情意態度面向。

二、共通性

本指標系統不是為特定年級、特定領域或學科教學所設計的指標系統，而是以國民小學及國民中學之不同年級及不同領域的教師，其共同需具備的能力為設計的基礎，即本指標系統所列的能力是每一位國民中小學教師都需具備的能力。

三、引導性

本指標系統的建構希望能具有引導性，突顯目前一般教師教學專業能力討論中較容易被忽略，但對於提升教師專業卻又相當重要的部份。故不只集中在一般人所關心的教室教學層面或是技能及知識層面，尚包括教師參與課程規劃、課程評鑑、教學評鑑，以及教室外影響教學專業能力面向的討論（如社區資源的運用），或如情意部份的指標（如對專業社群的參與及貢獻）。

四、效用性

本指標系統不論用於教師自我成長、師資培育課程檢核，或是教師評鑑、教師認證，均希望具有效用性，亦即在完成指標系統之使用後，能產生實際效用。欲達此功能，指標系統之內容須適當、重要、簡明及有效。

五、可行性

為落實本指標系統，可行性是一重要規準。使用者必需覺得指標系統容易實施，資料蒐集不困難、繁複，且指標系統能夠反映教學表現的多元特性，同時適用於實際的教學情境而非僅是高懸理想。因之，本研究除在用字上斟酌外，也透過專家座談、問卷調查、實地試作等方法，搜集第一線教師的意見以為修正，以提升本指標系統之可行性。

六、彈性

本指標系統可因應使用目的之不同，提供使用者彈性之選擇。指標項目的「內涵」（質）與「多寡」（量），以及指標項目的檢核重點與表現水準的要求，均可由使用之教師或學校，依據實施目的而作調整。因此，本指標系統給予使用者彈性，由使用者決定比較或進行價值判斷的重點。

肆、預期目標

教師教學專業能力指標系統所預期達成之目標如下：

一、培養教師教學反思

教學是複雜多元的動態歷程，教師必須不斷從專業實踐中進行自我反思與自我調整，方有助於教學實務的改進與精進。本研究所建構的教師專業能力指標，可作為國民中小學教師自我檢核與省思之參考。

二、增長教師專業權能

教學專業能力的概念，隨著時空背景的遞移而有不同的詮釋，教師在教育發展與改革趨勢下，可以針對教師新能力的發展，重新審視教師專業及教學問題。此外，值此新世紀，強調教師走出教室參與和課程、教學相關之全校性事務，因之，教師參與課程和教學的規劃、評鑑等事宜，將有助於專業權能的增長。

三、提升教師專業發展

教師是專業人員，必須具備一定的專業能力，才能勝任其任務。本研究所建構的教師專業能力指標，經由教師之自我檢視或形成性教師評鑑的實施與推動，可以改進國民中小學教師的教學品質，進而促進其專業發展。

四、增進教師績效責任

本指標系統之建構著重於新專業主義之實踐，提供教師進行自我反思、追求專業成長的機會，唯身處學校本位管理的教育改革脈絡下，績效責任成爲一項對於學校的重要要求，故而，在以專業發展爲導向使用本指標系統時，須逐步強化教師績效責任之觀念，並逐步建立教學績效責任制度。

五、促進學校發展

使用本指標系統，誠如上述，可培養教師教學反思、增長教師專業權能及提升教師專業發展，這些教師個人之成長，可進一步與學校發展作連結。易言之，教師成長應當成爲學校改進與發展中的一部份，透過本指標系統的運用，冀使學校成爲一個彰權益能的社群。

六、完善教學專業

教師專業能力指標之發展，一方面有助於對專業表現建立共識，以進行專業的對話與討論，另一方面則透過教師認證有助於專業品質的保證，以及建立教學專業的績效責任。本指標系統提供了專業教學的新定義，對於教學專業，將有其正面之提升作用。

第三節 指標系統規劃之架構

本指標系統之架構共分成層面、向度、指標三個層次；爲了具體說明指標的內涵，協助受評者準備，另加上各指標供參考的檢核重點。最後，爲了協助使用此指標系統者利用評鑑進行價值判斷，了解不同層次的表現水準，所以每一個層面及向度下各挑一個指標描述其表現水準。表 2-1 說明指標系統的架構與邏輯順序，本節中先說明指標系統架構，至於發展之基礎依據則於文後說明。

表 2-1 指標系統架構

架構	層面	→	向度	→	指標	→	檢核重點	→	表現水準舉例
功能	架構第一層次		架構第二層次		架構第三層次		供參考		供參考

壹、層面

層面乃指涉教師教學專業能力的主要領域或面向，本指標系統共包括了五大層面：

- 一、規劃能力
- 二、教學能力
- 三、管理能力
- 四、評鑑能力
- 五、專業發展能力

貳、向度

各個層面所包涵的主要內容以向度表示，共計十二個向度，其對應關係如表 2-2 所示。

表 2-2 層面與向度之對應關係

層面	向度
第一層面：規劃能力	1. 課程規劃
	2. 教學規劃
第二層面：教學能力	1. 教材呈現
	2. 教學方法
	3. 學習評量

表 2-2 層面與向度之對應關係（續）

第三層面：管理能力	1. 班級經營
	2. 資源管理
第四層面：評鑑能力	1. 課程評鑑
	2. 教學評鑑
第五層面：專業發展能力	1. 自我發展
	2. 專業成長
	3. 專業態度

參、指標

每個向度下具體列出該向度所包括的指標，評鑑乃是以指標為單位，對每一項指標進行評分。總表共有 35 個評鑑指標項目，層面、向度與指標之對應關係詳表 2-3。

表 2-3 層面、向度與指標之對應關係

層面	向度	指標
第一層面： 規劃能力	1. 課程規劃	1-1 瞭解學校課程計畫的理念與架構
		1-2 參與學校課程的發展
	2. 教學規劃	2-1 研擬適切的教學計畫
		2-2 規劃適切的學習評量
第二層面： 教學能力	1. 教材呈現	1-1 適切呈現教材內容
		1-2 善用教科用書
		1-3 清楚講解教學內容
	2. 教學方法	2-1 運用有效的教學方法
		2-2 掌握學習原則進行教學
		2-3 善用教學資源輔助教學
	3. 學習評量	3-1 適當說明學習評量的實施
		3-2 適切實施學習評量
		3-3 善用學習評量結果
第三層面： 管理能力	1. 班級經營	1-1 營造良好互動的班級氣氛
		1-2 營造安全且有助於學習的情境
		1-3 建立有助於學生學習的班級常規
	2. 資源管理	2-1 有效管理個人時間
		2-2 有效運用教學資源
		2-3 有效管理教學檔案

表 2-3 層面、向度與指標之對應關係（續）

層面	向度	指標
第四層面： 評鑑能力	1. 課程評鑑	1-1 具備課程評鑑的基本概念
		1-2 參與教科用書的選用與評鑑
		1-3 參與學校課程評鑑的規劃與實施
		1-4 運用學校課程評鑑結果改進課程品質
	2. 教學評鑑	2-1 具備教學評鑑的基本概念
		2-2 參與學校教學評鑑的規劃與實施
		2-3 進行教學自我評鑑
		2-4 運用教學評鑑結果改進教學品質
第五層面： 專業發展能力	1. 自我發展	1-1 維持成熟穩定的情緒
		1-2 反省與悅納自我
		1-3 善於與他人溝通合作
	2. 專業成長	2-1 追求專業成長
		2-2 與同儕分享專業工作心得
		2-3 因應教育變革
	3. 專業態度	3-1 積極投入時間與精力
		3-2 信守教育專業倫理

肆、供參考之檢核重點

爲了協助受評者瞭解指標下面的具體內容，故於每個指標下面列出僅供參考的檢核重點。評鑑是針對指標進行，不是針對個別的檢核重點進行，這些參考資料有助於受評者進行評鑑的準備，評鑑者不應將這些供參考的檢核重點視爲周全或完整的，而應該持開放的態度，掌握指標內涵精神，依據評鑑目的與機構需求，添加、修改或忽略供參考的檢核重點。

以專業發展層面下的專業成長指標而言，表中所列的參考檢核重點包括追求專業成長、因應教育變革、與同儕分享專業工作心得。如果是用在初任教師的續聘評鑑時，可以考慮強調更切實際的檢核重點，例如以「主動觀摩他人教學」、「能接受他人觀摩以改進教學」，作爲檢核的參考重點。如果是專家教師的認證，可以考慮加入「擔任教育專業講座」、「參與研究計畫進行教育研究」、「專業學位或學分的修習」等，作爲評鑑的參考檢核重點，只要是與指標內容一致，能彰顯指標精神者，皆可列爲檢核重點。本指標系統所列之檢核重點僅供參考，並非供一一核對評分。

伍、供參考之表現水準

為判斷教師專業能力指標的達成情形，須發展表現水準（performance level）作為判斷的依據，如此可避免評斷流於主觀。表現水準的等級，依吳和堂（2002）所整理之教師專業評鑑相關文獻，有二級法（是、否），三級法（完全做到、部分做到、有待努力）、四級法（傑出、滿意、有待改進、無法觀察）、五級法（傑出、非常好、好、尚可、差）、六級法（非常好、好、有點好、有點糟、很糟、非常糟）等分級方式；張新仁、邱上真、馮莉雅（2004）所發展的中小學班級教師教學觀察表，將表現水準的等級分為優良、滿意、待努力三等級並外加「不能顯現」（NP: not present）和「不適用」（NA: not applicable）；而 Stronge（2002）針對有效能的教師應具備之特質所發展的檢核表則分為四等級，並外加未能顯現，分別是：熟練精通、專業、見習、無效四級。

無論是作為教師了解自己教學或是評鑑優劣與符合的程度，等級應只有參照的定義，故本研究將表現水準的等級定為四級，係因考量教師使用的便利性以及三級或五級易產生趨中的現象。本研究進一步將四等級，依廣度、頻度、熟練度、深度、品質等五向度，並涵蓋認知、技能、情意三面向加以定義，說明如下：

- 一、優異：能深入了解指標之意義，掌握涵蓋面向，並能主動積極表現出來。
- 二、良好：能大致瞭解指標之意義，清楚涵蓋面向，且願意表現出來。
- 三、尚可：能粗略了解指標之意義，但對涵蓋面向不完全清楚，只能被動有限的表現。
- 四、待改進：對指標之意義和涵蓋面向了解不足，且未能表現出來。

第四節 指標系統層面之建構

為說明本指標系統之發展，以下先就五大層面的研訂作論說，再分別就五大層面中的規劃、教學、管理、評鑑與專業發展層面作敘述。

壹、五大層面之建構

探討教師教學專業能力指標系統建構時，首先面臨的問題是教師教學專業能力指標的內涵。一方面此指標系統不能太瑣碎，以免在應用上造成困難，也不能發揮方向指引的功能，另一方面，要能涵括教師教學專業能力的面向。因之，可行性與完備性是設計這項指標系統的兩項要務。

一般發展教師教學專業能力的作法可分為五種，首先是觀察教師在做什麼，或是問教師他們在做什麼？由這個角度思考教師的能力指標，有一基本假設是老師的確知道他們在做什麼，也能夠清楚的說出。不過因受到傳統與積習的限制，或囿於教師個人過去經驗背景的限制，此種作法較欠缺發展性。第二個方式是由行政人員說出他們期望老師做什麼？不過行政人員的觀點往往要求標準化或齊一化，未必適合個別的教學情境。由行政人員決定，也傷害了教師專業自主權。第三個方式是透過研究發現決定教師應有的表現，不過在因果關係的連結上，其確定性較容易受到質疑。同時也可能犯了過度推論的毛病。第四個方式是根據教學理論說明教師應做什麼？由這個觀點建構教師教學專業能力，最大的問題是理論有流派之別，目前「當道」的教學理論未必是指引教師教學周全的理論基礎，不同的教學理論會由不同角度強調教學的原則，光由幾個名詞所引發的聯想即可知，如建構論、認知心理學等，乃是由特定角度說明教師教學的思考面向，單取一理論恐以偏概全。第五種作法是由教學的結果來決定教師教學內涵，不過如果對於結果的定義過於狹礙，在反推時，也就容易忽略教師教學能力的重要面向，同時以結果作為基礎，也比較忽略教師教學的過程變項，且在操作上也很難確定教師的哪些行為對學生產生了哪一些影響，因為學生不只是由一位教師所教。另外，也忽略了每一位教師所面臨的教學挑戰不同，不應齊一要求。第六種作法是由教師的角色與責任出發，不過靠外部系統的規定作為教師教學能力的範圍不但過於靜態，也過於狹礙（Wheeler & Scriven, 1997: 41-43）。

上述六種作法沒有一個是十全十美的，建構教師教學專業能力指標比較好的方式應該是儘量採納不同作法的優點。本指標系統在建構，由理論、研究成果、以及政策與法令期望出發，尤其因應九年一貫課程改革之精神，接著搜集教師與行政人員的意見，配合實作與教室觀察，修正所建構的指標系統。整體而言，本指標系統不以教學結果為考量，一方面是因為本指標系統比較關心國中小階段不同科目教師共同的教學能力，以結果取向作為建構依據較為困難，

另一方面教學結果與教師教學專業能力的因果關係建立也比較困難，恐非短時間內可達成。

本研究在整體指標系統之發展上，係參採前述之教師效能、教師素質、教學反思、彰權益能、專業發展及績效責任之理論觀點，而在層面的建構上，則以 Peacock 和 Rawson (2001) 以及 Scriven (1994) 之相關主張為主要之參考依據。首先，Peacock 和 Rawson (2001) 將教師基本教學專業能力指標分成四大層面，分別是規劃能力；溝通、展現與教學能力；管理能力；評鑑能力，這四大層面的指標是透過教師彰權益能與協同參與所發展的。參與這項計畫的教師與訓練者共同訂定教師的能力規準，以作為瞭解教師專業發展能力之用。Peacock 和 Rawson 顯然是比較由能力指標的角度設計教師專業能力的面向，所以也比較重視行為方面的指標，在情意部份較為缺乏。Peacock 和 Rawson (2001) 所建立的指標系統另一特色是清楚地說明每一個層面的四種水準，指出教師專業發展的層次性，不過在層面下只有一層向度，就直接進入表現程度的說明，這樣的設計方式除非對各層面與向度的內容有很清楚的瞭解，否則對於教師而言，恐怕不容易用來做為專業發展的工具。

另 Scriven (1994) 在談論教師的工作 (duties) 時，將其內容分成五個部份，分別是學科內容知識、教學能力、評量能力、專業主義、以及對學校及社群的工作。這個分法的特色是對專業主義以及對學校及社群工作的強調，不過在範疇的分類上似較為不清楚，也忽略了其他重要面向，如管理或經營能力。

研究小組試圖在以上分類架構中找出共同點，同時考量國內目前教育革新方向，進行指標層面之研訂。易言之，研究小組主要根據 Peacock 和 Rawson (2001) 的架構修正，但是顧及該取向過於重視行為表現，忽略了 Scriven 所強調的專業主義，故指標共分成五個層面：規劃能力、教學能力、管理能力、評鑑能力、專業發展能力。前面四個與教師的教學工作直接相關，規劃能力是指教師在授課前的所有規劃準備工作，這點在學校本位課程的脈絡下特別重要，教師不能只是照表操課，依賴統一的教科書完成教學的工作，而必須根據學生的起點行為、學校的願景與特色、學習能力指標的規定，完成教學工作的規劃。教學能力則是教師的重要關鍵能力，考驗教師如何能在教學現場完整清楚地將學習內容轉化為學生能夠理解吸收的知識與能力。管理能力與教學的脈絡經營有關，包括可見（如學習材料、經費、時間）與不可見（如班級文化、師生互動、親師關係）的資源經營，經營的好，教學工作可以事半功倍，經營不

好則有害教學。評鑑能力是指教師根據某些規準進行價值判斷的能力，教師必須知道如何對自己的教學進行評鑑，以協助學生改進，同時也應知道如何參與課程評鑑協助自身以及學校進行改進。專業發展能力一般而言較受忽視，比較指涉教師教學的情意層面，也就是對專業的要求、投入與認同。以下說明這五個層面的要旨。

貳、規劃能力層面之建構

規劃能力層面包含「課程規劃」與「教學規劃」兩個向度。課程與教學關係密切，Glatthorn（2000）曾對課程與教學作界定：課程是指學習的內容（what is learned）；教學是指這些內容如何被教導（what is taught）。一般而言，過去比較強調教學，現在則兩者兼重。另有學者（歐用生，2004）認為課程與教學的問題，不再是技術的問題，即如何教的問題，而是「為什麼」的問題。換言之，課程的理念為何？目標為何？……等課程問題，比教學更受到重視。教育部（2000）及李坤崇（2003），分別針對教師實踐新課程改革應具備的基本能力進行專案研究，也有同樣的發現。

依教育部九十二年一月十五日頒佈之國民中小學九年一貫課程綱要規定，顯現這波課程改革下教師亦需具備課程與教學的規劃能力：

- 一、學習領域之實施，應掌握統整之精神，並視學習內容之性質，實施協同教學。
- 二、「彈性學習節數」由學校自行規劃辦理全校性和全年級活動，執行依學校所設計的課程或活動。
- 三、課程計畫應充分考量學校條件、社區特性、家長期望、學生需要等相關因素，結合全體教師和社區資源，發展學校本位課程，並審慎規劃全校課程計畫。
- 四、學校得因地區特性、學生特質與需求，選擇或自行編輯合適的教材。
- 五、學生之學習評量，應參照學生成績評量準則之相關規定辦理。

誠然，面對這樣的課程改革，教師教學專業的規劃能力必須再提升。在觀念上，不能只留意教學的內容與技術，而忽略上位課程與教學規劃能力的增進；在行動上，應積極瞭解學校願景與課程目標，課程計畫的內容與架構，領

域能力指標的重點、銜接、連結等問題，親身投入參與課程發展組織，研擬適切的教學與評量計劃，才能有效回應對教師教學專業高標準期許的挑戰。

參、教學能力層面之建構

教學能力層面共分成三個向度，分別是教材呈現、教學方法及學習評量。教學工作是一專業化的活動，惟有受過專業訓練的教師方能勝任此一工作（王文科等，2003）。教學活動是教師在實際職場中的主體，而教學活動進行時，師生互動過程及課程實踐之「教學能力」自然是考驗一位教師教學專業能力的重要層面之一。因此，要評鑑一位教師的教學專業能力，就必須檢視其是否具備一定水準之專門、專業知識及技能。

教學的主體是教師與學生，在正式教育活動中包含有兩種成分，即「教什麼」（what to teach）和「如何教」（how to teach）。前者屬課程領域的範疇，後者則是教學領域所要探討的範圍。課程可以界定為一種內容或學習經驗，教學則是一種手段或方法，可以使學生獲得學習經驗以達到預期教育目標的方式（洪志成等，2002）。

課程包括「課程目標」及「課程內容」兩個要素。「課程目標」與教學活動所預期要學生獲得的學習成果有密切關係，可以透過實施「學習評量」來檢視。「課程內容」則是用以達成學習成果的各種有系統、有組織的學習經驗，換言之，是教師的教學活動中所要呈現給學生的各種學習材料，即通稱的「教材」或「教學內容」，通常要透過「教學傳遞系統」來傳遞給學習者，此一系統的組成要素包括師生、教材和教學方法。

教學是教師指導學生的學習活動。「教」與「學」的活動與「教材」、「教學方法」和「學習評量」等都有密切的關係。在這種活動中，教師必須依據學習的原理原則，運用適當的方法技術，刺激、指導和鼓勵學生自動學習，以達成教學目標（方炳林，1992）。因此，本研究發展之「國民中小學教師教學專業能力指標」，在「教學能力」層面即涵蓋了「教材呈現」、「教學方法」及「學習評量」三個能力向度。

肆、管理能力層面之建構

教學包含兩類主要的活動，即「教學性的活動」和「管理性的活動」。教學性的活動主要是促進學生直接獲得教學的目的，如計畫教學、呈現教材、發

問、討論、操作等；管理性的活動主要是建立和維持有效教學的各種教室情境和條件，如立即獎賞、發展師生關係、建立班級常規等。因而，教師教學除應具備教學能力外，管理能力是不可或缺的。

「班級經營」的良窳和班級教學效能的提升與否息息相關。學生是教師教學的主體，「班級」是學生從事學習活動的主要場所，也是構成學校的基本單位。依學者 Froyen (1993) 的看法，班級經營的內涵包括：內容經營 (content management)：以教學為主體；行為管理 (conduct management)：以學生問題行為為焦點；及情境管理 (context management)：重視團體動力學的應用，關係的建立，並以學生的心理福祉為優先，營造人性化的班級情境。綜合而言，班級經營涵蓋的範圍廣但最主要包含教學、行為及情境三項。

「班級經營」(classroom management) 亦稱「班級管理」、「教室管理」或「教室經營」等。內涵包括教室內的經營 (含環境、教學活動的實施、學生才能啟發、分組編排、親師溝通、親師互動、行政工作推動與轉達等) 和管理 (含學生常規、禮儀、環境維護與使用活的角色扮演與指導) 為主要內容 (鄭玉疊、郭慶發，1994)。

本專案教師教學專業能力之管理能力層面涵蓋「班級經營」和「資源管理」兩個向度。其中「班級經營」向度，係期望教師營造良好互動的班級氣氛、安全且有助於學習的情境，並致力建立有助於學生學習的班級常規，使學生表現適當的行為，專注於學習活動，促進班級事務順利的進行，以提升教學效能，達成教學目標。

至於「資源管理」向度，係因應新的時代以及課程的變革，良好的教學品質有賴資源的支持，是否有效掌握和運用資源，關係教學品質的良窳 (白亦方，2002)。所謂「資源」涵蓋時間和教學資源，時間資源舉凡：教學時間、課程準備時間、作業批閱時間、專業成長時間以及個人的時間都是，教學資源則包含：任教班級學生興趣與專長、教師同儕興趣與專長、家長及社區資源之資源，以及網路、圖書館及媒體的資源，對於這些資源的有效管理和運用，將有助於教師面對新的課程變革，進行發展學校本位課程或設計課程等，獲得支持。至於「有效管理教學檔案」，係指教學計畫、歷程、成果的蒐集、組織和呈現之有效管理。「教學檔案」的建立並無一定的格式，Shulman (1992) 指出檔案的特性為：檔案是依據教學專業規準及個人成長目標來組織、來建構的；

檔案應選擇學生及教師作品樣本，並用以展示教師教學的特徵者；每一檔案文件盡量有「標題」、「註解」和「省思評語」用以說明內容。

教學檔案應是一個被輔導或被教導的經驗，亦是教師用來自我反省並與同儕教師進行專業對話的基礎。內涵包含：一、描述自己：自我簡介教育信念教學理念專業背景；二、課程設計與教學：課程計畫、單元設計、實施教學；三、班級經營：包含班級經營計畫、常規管理策略、師生互動、親師關係經營等；四、教學觀察：包含教學現場觀察、同儕互動的回饋；五、學習評量：包含多元評量以及評量結果的運用；六、省思與運用：包含於每個過程的反省札記，以及透過同儕互動所得到的成長經驗。教師能以系統的方式建立教學檔案，並利用資訊科技管理教學檔案，將有助於教學檔案發揮預期的功能，展現教學效能。

伍、評鑑能力層面之建構

長期以來，教師一直擁有對學生學習的評量權力，卻較少考慮到教師也可能是課程與教學的評鑑者，但隨著學校本位管理（school-based management）、學校本位評鑑（school-based management）、授能評鑑（empowerment evaluation）等概念的盛行與提倡，如何提昇教師評鑑能力的問題，便逐漸受到學者們的關注與重視（Nevo, 1995；孫志麟，2003，2004；陳美如，2001；郭昭佑，2000）。

從教育改革與發展的變遷來看，教師在課程與教學評鑑中，不再是一個被動的角色，而是基於實際需要所以必須參與評鑑的主動者。教師和評鑑的距離並不那麼遠，評鑑應是教師的教學專業能力之一，但除了應用在學生學習的評量外，在擔負起課程發展責任的同時，有關課程與教學的評鑑則顯得相當重要（陳美如，2001）。評鑑是教學的一部分，好的教學需要好的評鑑。而有效的教學評鑑，其關鍵則在於教師的評鑑能力。教師從事課程與教學評鑑，其主要的目的在於協助教師從評鑑中檢視並傳播訊息，同時也發展工具，為教師進行評鑑提供服務，其研究取向以情境及問題為中心，要求對評鑑的結果作反應，並作適當運用與處理（Davis, 1981）。

其實，強調教師要參與評鑑的主張，並非全新的概念。早在 1977 年澳洲課程發展中心即主持一個《教師即評鑑者》（Teachers as Evaluators）的研究計畫，該研究計畫的基本信念是：假如改進學生的學習經驗是真實且重要的話，

評鑑是需要被關心的，而站在教育第一線的教師，在課程與教學評鑑中應扮演重要的角色（Davis, 1981）。教師應該有系統地蒐集有用的資訊，瞭解課程與教學的實際問題，同時謀求改進課程與教學品質的有效策略。從改進導向的評鑑目的來看，教師參與課程與教學評鑑，最大的受益者便是教師及學生。

再把場景拉回到台灣的教育脈絡，過去，教師所從事的評鑑只限於學生學習的評鑑，學生的學習成效代表了教學成果，對於教學設計、教學實施等並未進一步評估。到了 1993 年教科書開放審定，教師的評鑑工作除了學生學習的評鑑之外，亦加入教材的評鑑，教師開始要對民間出版商的教材進行瞭解，並加以選用與評鑑。而 2001 年開始推動九年一貫課程政策，根據「國民中小學九年一貫課程暫行綱要」之規定，學校必須負責課程與教學的評鑑，並進行學習評鑑（教育部，1998，2000）。於是，學校教師除了從事教材的選用與評鑑外，更須負起教學及課程評鑑工作，以因應課程改革與教學創新之需求。而教師在課程與教學評鑑方面所應具備的能力，亦已成為一種新能力的要求。由此可知，台灣這一波的課程改革，重視教師對於課程與教學評鑑的參與，與前述澳洲主張「教師即評鑑者」的理念與行動頗為一致。

由此可知，如果把課程與教學分開來看，教師的評鑑能力則可分為課程評鑑能力和教學評鑑能力兩個向度。課程評鑑能力偏重於教師從事學校課程評鑑所需之專業知識與技術的要求；而教學評鑑能力則指教師在教學評鑑方面所需之專業知識與技術。此兩個向度所需具備的評鑑能力，因課程和教學指涉內涵的差異而有所差異，但二者彼此息息相關，相輔相成，共同發展為教師的評鑑能力。從評鑑的角度來分析，無論課程評鑑能力或教學評鑑能力，教師都必須瞭解評鑑的目的、內容與方法等基本要素，並能運用評鑑的技術來蒐集資料，參與評鑑工作的規劃與與實施，同時善用評鑑結果，以發揮評鑑促進教學專業發展的功能。所以，教師必須同時具備課程評鑑與教學評鑑能力，才能在教學專業上不斷反省、檢討、更新、進步、成長與發展。

陸、專業發展能力層面之建構

教師教學專業發展能力共分成三個向度，分別是自己發展、專業成長與專業態度。教師的專業發展能力是使教學工作能夠日新月異，發揚專業精神的動力，包含了教學相關知識的成長，技能的創新與對教學工作負責與投入的態度。前面四項能力都是教師教學專業能力重要部份，不過即使具備了前面四項

能力，但缺乏第五層面的專業發展能力，仍然不容易成爲一與時俱進、敬業樂業的專業教師。

專業發展能力所包含的三個向度先由對人的基本要求出發（見圖 2-3），「自我發展」向度期望教師先成爲成熟、穩重、能反省、能溝通合作的個人，較偏教師的情意部份。「專業成長」向度則包括了對知識技能與情意三方面的要求，一個具備專業成長能力的教師會不斷把握正式與非正式管道，更新課程與教學新知，與同事分享與交換專業工作心得，並針對教育上的變革，作好準備。「專業態度」則指教師對教學工作投入與負責的程度，包括了能不能積極投入時間與精力完成教學工作，以及是否能信守對學生、學校與專業社群的責任與倫理。要言之，專業發展能力由教師從事這項工作所需具備的個人根本必備特質出發，再期望教師能在教學工作上不斷更新，與時俱進，並且能以積極的態度投入工作，也信守教師的倫理責任。

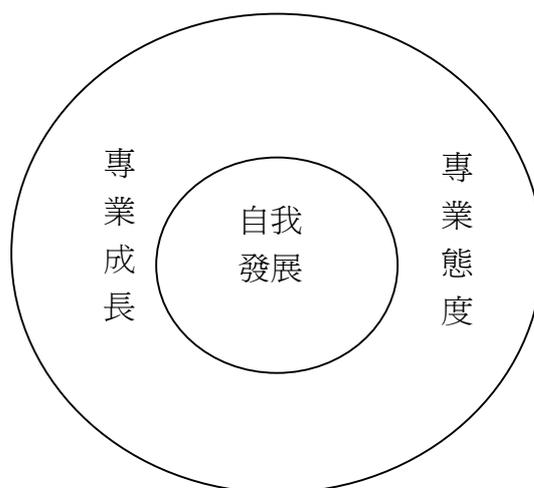


圖 2-3 教師專業發展向度示意圖

綜言之，本研究所建構之指標系統，包含五個層面、十二個向度及 35 項指標，詳細內容彙整表格如 2-4，以下各節就指標系統的五個層面，分別說明其定義、內涵與表現水準例釋。

表 2-4 國民中小學教師教學專業能力指標系統

※本指標系統可依使用目的加以調整，如進行他評時，則可加入他評之勾選欄。

第一層面 規劃能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	表現	參考資料
			優良尚待 異好可改 進	檔訪觀其 案談察他
1 課程 規劃	1-1 瞭解學校課程計畫的理念與架構	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解學校願景與學校課程目標 ●瞭解學校課程計畫與內容 ●瞭解領域之課程目標與分段能力指標 ●瞭解學校課程的縱向銜接與橫向連結 	□□□□	□□□□
	1-2 參與學校課程的發展	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解學校課程發展組織與運作方式 ●參與學校課程發展工作 	□□□□	□□□□
2 教學 規劃	2-1 研擬適切的教學計畫	<ul style="list-style-type: none"> ●教學計畫符合學校課程目標 ●依分段能力指標研擬教學計畫 ●依學生先備條件研擬教學計畫 ●規劃適切的教材來源 ●規劃適切的教學活動與進程 	□□□□	□□□□
	2-2 規劃適切的學習評量	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解學習評量的相關規定 ●訂定適切的學習評量標準 ●編選有效的學習評量工具 	□□□□	□□□□

第二層面 教學能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	表現	參考資料
			優良尚待 異好可改 進	檔訪觀其 案談察他
1 教材 呈現	1-1 適切呈現教材內容	<ul style="list-style-type: none"> ●正確清楚呈現教材 ●完整呈現教學內容 ●由淺入深、具邏輯性呈現教材 	□□□□	□□□□
	1-2 善用教科用書	<ul style="list-style-type: none"> ●依學生學習表現適切調整教學內容 ●依學生學習表現提供必要的補充教材 	□□□□	□□□□
	1-3 清楚講解教學內容	<ul style="list-style-type: none"> ●音量足夠、發音咬字清楚、清晰生動 ●適當運用肢體語言表達教學內容 ●適時歸納教學重點 	□□□□	□□□□
2 教學 方法	2-1 運用有效的教學方法	<ul style="list-style-type: none"> ●教學進程允當適中 ●善用問答技巧 ●依教材性質選擇適切的教學方法 ●依學生學習特性選擇適切的教學方法 	□□□□	□□□□
	2-2 掌握學習原則進行教學	<ul style="list-style-type: none"> ●教學活動能引發學生的學習興趣 ●教學活動能結合學生的生活經驗 ●提供學生適切的練習 ●依學生不同的需求實施補救或充實教學 	□□□□	□□□□
	2-3 善用教學資源輔助教學	<ul style="list-style-type: none"> ●善用校內圖書館及軟硬體教學設施 ●善用各種網路及媒體教學資源 ●善用家長及社區資源 	□□□□	□□□□

第二層面 教學能力（續）

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	表現	參考資料
			優良尚待 異好可改 進	檔訪觀其 案談察他
3 學習 評量	3-1 適當說明學習評量的實施	<ul style="list-style-type: none"> ●向學生與家長清楚說明學習評量的理念與實施方式 ●適時提供學生與家長學習評量的訊息 	□□□□	□□□□
	3-2 適切實施學習評量	<ul style="list-style-type: none"> ●正確批改作業 ●依實際需要選擇適切的評量方式 ●適切實施學習評量，發揮診斷性與安置性功能 ●兼顧形成性與總結性的學習評量 ●學習評量兼顧認知、情意與技能目標 ●適時檢視學生的學習情形 	□□□□	□□□□
	3-3 善用學習評量結果	<ul style="list-style-type: none"> ●向學生與家長解釋評量結果與意義 ●對學生學習的表現提供適時的回饋建議 ●依學習評量的結果改進教學 	□□□□	□□□□

第三層面 管理能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	表現	參考資料
			優良尚待 異好可改 進	檔訪觀其 案談察他
1 班級經營	1-1 營造良好互動的班級氣氛	<ul style="list-style-type: none"> ●建立任教班級共同的願景與目標 ●激發任教班級榮譽感與凝聚力 ●建立任教班級良好的溝通方式 	□□□□	□□□□
	1-2 營造安全且有助於學習的情境	<ul style="list-style-type: none"> ●布置適當的學習環境 ●妥適處理任教班級偶發事件 ●營造適當的學習情境 ●保護學生隱私 ●尊重學生感受與想法 ●依學生不同學習條件給予學生期望 	□□□□	□□□□
	1-3 建立有助於學生學習的班級常規	<ul style="list-style-type: none"> ●學生參與訂定任教班級常規 ●明訂合理的任教班級自治公約，並公平執行 ●有效輔導學生偏差行為 ●適時養成學生基本禮貌與生活規範 	□□□□	□□□□
2 資源管理	2-1 有效管理個人時間	<ul style="list-style-type: none"> ●妥善安排課堂教學時間 ●有效管理個人課程準備時間 ●及時完成作業批閱 ●適切安排個人專業學習成長時間 ●有效分配個人時間 	□□□□	□□□□
	2-2 有效運用教學資源	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解任教班級學生興趣與專長 ●瞭解教師同儕興趣與專長 ●善用家長及社區資源之資源 ●善用網路、媒體及圖書館資源 	□□□□	□□□□
	2-3 有效管理教學檔案	<ul style="list-style-type: none"> ●有系統建立教學檔案 ●利用資訊科技管理教學檔案 	□□□□	□□□□

第四層面 評鑑能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	表現	參考資料
			優良尚待 異好可改 進	檔訪觀其 案談察他
1 課程 評鑑	1-1 具備課程評鑑的基本概念	<ul style="list-style-type: none"> ●參與課程評鑑工作坊或研討會等相關活動 ●主動充實課程評鑑相關知能 ●瞭解課程評鑑的目的與內容項目 	□□□□	□□□□
	1-2 參與教科書的選用與評鑑	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解教學評鑑的目的與內容項目 ●參與教科書選用與評鑑相關會議 ●比較不同版本教科書內容的異同 ●瞭解選用教科書內容的優缺點 ●參與自編教材 	□□□□	□□□□
	1-3 參與學校課程評鑑的規劃與實施	<ul style="list-style-type: none"> ●提供課程評鑑所需訊息 ●提供課程評鑑的回饋意見 	□□□□	□□□□
	1-4 運用學校課程評鑑結果改進課程品質	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解學校課程評鑑的結果與意義 ●根據學校課程評鑑結果改進課程 	□□□□	□□□□
2 教學 評鑑	2-1 具備教學評鑑的基本概念	<ul style="list-style-type: none"> ●參與教學評鑑工作坊或研討會等相關活動 ●主動充實教學評鑑相關知能 ●瞭解教學評鑑的目的與內容項目 	□□□□	□□□□
	2-2 參與學校教學評鑑的規劃與實施	<ul style="list-style-type: none"> ●參與教學評鑑規劃或實施 ●提供教學評鑑的回饋意見 	□□□□	□□□□
	2-3 進行教學自我評鑑	<ul style="list-style-type: none"> ●評估個人教學計畫的實施成效 ●發展個人教學檔案進行反思 ●評估個人教學能力的優勢與弱勢 ●根據教學自我評鑑結果改進教學 	□□□□	□□□□
	2-4 運用教學評鑑結果改進教學品質	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解教學評鑑的結果與意義 ●根據教學評鑑結果改進教學 	□□□□	□□□□

第五層面 專業發展能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	表現	參考資料
			優良尚待 異好可改 進	檔訪觀其 案談察他
1 自我 發展	1-1 維持成熟穩定的情緒	<ul style="list-style-type: none"> ●適當調整自己情緒，不遷怒學生 ●適當接納他人情緒，達成良好溝通 	□□□□	□□□□
	1-2 反省與悅納自我	<ul style="list-style-type: none"> ●經常自我反省，察納雅言 ●瞭解並肯定自我的長處 ●欣賞他人長處，見賢思齊 	□□□□	□□□□
	1-3 善於與他人溝通合作	<ul style="list-style-type: none"> ●與學生、同事及家長保持良好的互動 ●與他人密切合作完成教育工作 	□□□□	□□□□
2 專業 成長	2-1 追求專業成長	<ul style="list-style-type: none"> ●主動利用時間學習課程與教學新知 ●根據教學需求，持續進行專業進修 ●對重要教育相關問題進行蒐集，改進現況 ●適切應用專業成長成果於教育工作 	□□□□	□□□□
	2-2 與同儕分享專業工作心得	<ul style="list-style-type: none"> ●把握正式或非正式的管道，與校內同事分享交換專業工作心得 ●把握正式或非正式的管道，與校外同事分享交換專業工作心得 	□□□□	□□□□
	2-3 因應教育變革	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解教育變革的理念及重點 ●瞭解教育變革對教學與學習產生的影響 ●因應教育變革，完成教學準備 	□□□□	□□□□
3 專業 態度	3-1 願意投入時間與精力	<ul style="list-style-type: none"> ●適當利用課餘時間，進行與教學相關的學習、研究或準備 ●了解教育為專業，願以工作完成為導向 ●願意花時間指導學生積極參加校內、外活動或競賽 	□□□□	□□□□
	3-2 信守教育專業倫理	<ul style="list-style-type: none"> ●瞭解並實踐自己對學生的職責 ●認同學校，為組織改進而努力 ●積極參與「教師專業社群」 ●遵守教育法令相關規定 	□□□□	□□□□

第三章 指標系統之內容

第一節 規劃能力層面

壹、定義

教師教學的「規劃能力」是指教師能針對課程與教學進行規劃的能力。在國民中小學九年一貫課程實施以後，強調課程鬆綁及學校課程的發展，使教師在課程發展上由過去的執行者及被動接受者的角色，轉變為研究者、詮釋者、規劃者及評鑑者等更豐富多元之角色。這是對教師專業的肯定，也是對教育專業工作者賦予較高的要求。教師在參與學校課程發展的過程中，需瞭解學校課程計畫的理念與架構，積極參與課程發展組織的運作，並針對自己所擔任的年級及所任教的領域，研擬適切的教學與評量計畫。

貳、內涵

課程規劃、教學規劃構成教師教學專業規劃能力的二個向度，二向度的內涵如下：

一、課程規劃

課程規劃不是個別孤立的工作，教師也不可能自己關起門來發展學校課程；課程規劃是一個連續的、參與的、合作的、慎思的、整體的歷程。重視教師在課程規劃上的角色，意在彰顯教師對課程與教學決定的主體性，不過也不能無限上綱。學校層級的課程規劃需要整體考慮，特別是課程規劃的運作，應回歸學校課程發展組織如：「課程發展委員會」、「各學習領域課程小組」、專案研究小組……等。無論是學校單獨成立或跨校合作課程組織，這些組織負責學校課程計畫的整合與審議。「課程規劃」向度包括兩項指標，說明如下：

（一）瞭解學校課程計畫的理念與架構

課程計畫是指課程規劃人員根據社會文化價值、學科知識、學生興趣，對課程目標、內容、方法、活動與評鑑等因素所做的一系列選擇、組織、安排和規劃（黃光雄、蔡清田，2003）。王文科（2003）認為「課程計畫」包含課程

目標、學習對象、課程設計、教學活動、評量實施、課程評鑑等，通常是在課程實施前所先預擬的，是以文件方式呈現。依九年一貫課程實施要點中規定，學校課程計畫應含各領域課程計畫和彈性學習節數課程計畫，內容包涵：「學年/學期學習目標、能力指標、對應能力指標之單元名稱、節數、評量方式、備註」等項目。要言之，學校課程計畫的項目約可歸納如下：

1. 學校背景分析
2. 課程發展組織
3. 學校願景與目的
4. 學校課程的基本架構（基本課程與彈性學習節數）
5. 學校課程總表
6. 各課程的年度教學計畫
7. 推動策略
8. 相關資源
9. 課程評鑑

教師在瞭解學校課程計畫時，應把握下列課題：

1. 學校願景、教育目標的核心概念，在規劃課程時，必須掌握目標的連結與一致性。
2. 精熟自己擔任領域課程的基本理念與目標，掌握分段能力指標的核心概念、主要的學習方式。
3. 對於自己擔任領課程的銜接與連結點，要有問題意識。

學校層級的課程計畫是九一貫課程推動的核心工作之一，是教師團隊協同合作下的產品，更是課程發展組織能否有效運作的試金石，兩者互為因果，教師參與實踐反省，讓學校課程發展更為健全。

（二）參與學校課程的發展

課程是發展形成的，沒有討論、沒有參與，就不會有學校課程發展。依據國民中小學九年一貫課程綱要實施要點之規定，各校於課程實施時，應成立「課程發展委員會」，下設「各學習領域課程小組」，於學期上課前完成學校課程計畫之規劃，決定各年級各學習領域學習節數，審查自編教科用書，設計教學主題與教學活動，並負責課程與教學評鑑。學校亦得考量地區、學校規

模、及國中小之連貫性，聯合成立校際之課程發展委員會。小型學校亦得配合實際需要，合併數個領域小組，成爲一個跨領域課程小組。

就學校課程發展實務運作而言，無論學校大小或人員多寡，每一位教師或多或少都會參與學校課程發展組織之運作。換言之，也許課發會之委員並非人人有機會、有意願、有能力參加，但各學習領域課程小組，是每一位教師依自己所任教的年級或領域，都必然會加入參與的，教師若能關心其運作，定期參加開會，要了解工作概況並無困難。

有關課程發展委員會部分，是學校課程發展與實施的核心，課發會運作重點列舉如下：

1. 編擬學校重要行事曆（含各處室、各學年）。
2. 決定各領域各年級學習節數。
3. 審查自編教材。
4. 共識、發展推動學校特色課程。
5. 討論各領域課程小組彙整之意見。
6. 審議學校課程計畫之規劃、並於開學前完成。
7. 促動各項課程研究。
8. 彙整會議決議、分發全校教師知悉。

二、教學規劃

在教學規劃方面，又可分爲研擬教學計畫與評量計畫兩個指標。

（一）研擬適切的教學計畫

教學計畫是屬於教師個人或群組教師，爲達成教學目的，增進學習效果所擬定的計畫，它的功能是設計、溝通、管理。教學計畫不是教學活動設計，不需要包括詳盡且巨細靡遺之教學活動設計，而教材並不等於教科書，凡教科書與自編、改編、選編教材均可做爲教材。

教學計畫依課程計畫而訂，教學計畫的內容有：領域或主題、能力指標、學習目標、教材來源、學習活動、教學時間、評量方式和重點、資源運用（社區、家長）、情境佈置與學習活動場所（全班教學、分組教學、個別教學）、教師教學型態。一個可行能連貫的教學計畫，應符合下列要件：

1. 符合課程目標，注意課程的統整性與脈絡性。
2. 依據階段能力指標撰寫，教學目標清楚可觀察。
3. 能針對學生需求，選擇教學模式。
4. 依目標、指標規劃教材或補充教材。
5. 擬訂明確的學習活動或流程。
6. 重視個別差異，反應於教學計畫中。

（二）規劃適切的學習評量

「學習評量」方面，最重要的課題還是圍繞在評量目標必須與學習目標相結合。在規劃學習評量時，宜針對不同領域、不同發展階段的學童，選取合理的評量規準；選編有效的工具；安排合宜的時間；運用多元的方法，取得學生學習真實情形的資料；做正確的判斷解釋，以做為進一步改善課程與教學的依據。

參、表現水準例釋

以下就課程規劃、教學規劃向度，舉例說明教師規劃能力層面的表現水準。

表 3-1 規劃能力表現水準例釋

向度	指標	表 現 水 準			
		優 異	良 好	尚 可	待 改 進
課程 規劃	參與學校課程的發展	在學校課程發展組織（課發會、年級、領域、專案小組……），主動扮演帶領者、推動者角色，積極參與開會研發並有具體表現者，如規劃課程、發展教材、設計活動……等。	能具體說明學校課程發展組織運作概況。在條件許可下，積極參與課程發展組織的運作，定期開會，貢獻意見，協助學校推動課程發展。	在學校要求下，能參與學校課程發展組織的相關活動。對學校課程發展組織研討的重要課題，能約略說明之。	極少參與學校課程發展組織的相關活動，不知學校課程發展組織研討的課題，態度消極。
教學 規劃	研擬適切的教學計畫	教學計畫能符應課程目標，計畫項目完整，教學模式能因應學生個別差異，教材來源穩定可行，教學流程順暢且有創意，學生能有效學習。	教學計畫大致能符應課程目標，項目完整，教材適切，教學活動與進程規劃具體可行。	能粗略呈現教學計畫，配合課程目標選擇教材，有教學活動與進程之規劃，但流暢性與創意不足。	教學計畫與課程目標不配合，計畫項目有所疏漏，缺乏教材與教學活動之規劃設計，可行性不足。

第二節 教學能力層面

壹、定義

所謂「教學能力」意指教師擁有與教學相關的知識、技能與理念，可以因應不同教學情境妥適處理以達成教學目標的能力。教師的教學成效，與教師的教學能力有密切的關係，而要達成教學效能，必須考量教師的課程準備、學習情境佈置、教學技巧、學習活動的進行及學生的學習結果等。本研究定義教師的「教學能力」為協助學生進行有意義的學習活動時，師生互動過程及課程實踐的能力，其內涵包括教材呈現的方式、教學方法的展現及學習評量的實施三部分。

貳、內涵

教材呈現的方式、教學方法的展現及學習評量的實施構成教學能力層面的三個能力向度，各個向度的內涵如下：

一、教材呈現

教學能力層面下的第一個向度是教材呈現，共有三個指標，分別是適切呈現教材內容、善用教科用書、講解清楚教學內容。教材係指教師用以協助學生學習的各種材料（林寶山，1988），例如教科書、補充材料或自編教材等。教材的形式、材質和呈現方式有很多種類，教科書只是眾多教材當中的一種，故教科書應是教材的一部分而非全部（教育部，2003）。九年一貫課程綱要（教育部，2000）留給學校因應地區和學生差異自編教材或調整教科書內容的空間，教師也可以自編彈性學習時數所需的課程教材。不論是教科書或是教師上課的講解，如果所學習的資訊能夠前後連貫，學習起來就會比較容易。換言之，如果教師對教學內容有完整的概念與了解，能考量學生的知識認知情形，掌握學習的原則，將教材做有系統的呈現，以使學生能將新材料的學習與先備知識連結，則學生比較容易達到預期的學習效果。

（一）適切呈現教材內容

當教師指導學生理解教材知識時，其教學方式會因學生的先備知識不同而有所差異。因此，教師在進行教材內容呈現時，若能顧及學生的經驗背景，特別是其先備知識，有組織有條理、正確清楚、完整、由淺入深、具邏輯性，可以讓學生學習得更具意義；反之，零碎分立、斷斷續續的資訊，就只能透過機械式的記誦等較低層次的方式來學習（林寶山，1998；單文經，2001；洪志成等，2002）。

（二）善用教科用書

教科用書包括學生用課本、學生習作或手冊、教師指引或手冊、實驗手冊或紀錄簿等。國內學者柯華葳（1995）、周祝瑛（1995）的研究指出，國民中小學的教室活動中，大部份的活動仍是和教科書相關的講述、考試、問答、和作業（引自周珮儀，2000）。教科書雖是教師在課堂教學的重要依據，但不應是唯一的教材，教科書中的知識必須經過師生主動的詮釋、轉化和互為文本的

解讀（周珮儀，2000）。因此，教師在教學時，仍然需要視學生的學習表現提供必要的補充教材以增進教學內容；教師也不宜將教科書的內容全盤接收並灌輸給學生，必須對其內容仔細斟酌、過濾，依學生學習表現適切地調整教學內容。

（三）清楚講解教學內容

雖然真正的學習應出自於學習者本身的心智活動，但教師的「講解」仍是教學進行中不可缺少的活動。方炳林（1992）曾指出講述清晰、有系統及生動是成功講述的三項基本條件。當教師運用講述教學時除要注重上述三條件外，還必須掌握下列幾個要項（林寶山，1998；單文經，2001；洪志成等，2002）：用字遣詞恰當，沒有語病、口頭禪或傷害性語詞；音量足夠，後排及角落位置的學生都可以聽到；發音咬字清楚、清晰生動、音調自然、說話速度快慢得宜；適當運用肢體語言表達教學內容；適時歸納教學重點等。

二、教學方法

教學能力層面下的第二個向度是教學方法，共有三個指標，分別是運用有效的教學方法、掌握學習原則進行教學、善用教學資源輔助教學。教學是一個多樣態且複雜的問題解決歷程，各種教學方法的運用存乎教學者的巧妙安排。隨著教育改革的浪潮與教學科技的進展，教學已邁入一個新紀元，面對自由、開放、多元與知識經濟的時代，現代教師不僅必須熟爛教學原則，更要靈活運用各種教學方法，才能達到有效的教學（王文科，2003）。

（一）運用有效的教學方法

一個教學活動不可能只包含一種教學方法，而是許多教學方法或技術的交互使用，教師的教學是否達成預定的教學目標，與其教學方法的運用有密切的關係。教師的教學品質可從下列幾個層面來分析：學生是否理解一個主題或單元、教學過程是否涵蓋課程中重要的內容、學生是否參與課堂的教學、學生的學習成效良好等（洪志成等，2002）。因此，教師要達到有效的教學，除了必須依教材性質及學生學習特性選擇適切的教學方法，在教學進程的掌握方面也要允當適中；在教學技術方面，更要善用問答技巧以激發學習動機，增進學生積極參與學習活動。

（二）掌握學習原則進行教學

所謂學習原則係依據學習的理論、學說以及教學的經驗和事實等，加以綜合歸納應用於教學上，以獲致最佳之教學效果（洪志成等，2002）。教師在進行教學活動時，必須掌握下列的學習原則：教學活動能引發學生的學習興趣、教學活動能結合學生的生活經驗、提供學生適切的練習、依學生不同的需求實施補救或充實教學。

（三）善用教學資源輔助教學

隨著教學媒體科技的日新月異，以及教育改革聲浪的風起雲湧，傳統的「一隻粉筆、一塊黑板、一張嘴」的教學型態早已跟不上時代潮流，甚至引發諸多教育問題（洪志成等，2002）。因此，具有教學專業能力的教師必須具備正確使用各種教學資源的觀念、態度及能力，能依據學生的特質、學習內容的需要、學習目標和教學資源的特性，善用各種教學資源輔助教學以提昇學生的學習成效。教學資源的運用包括善用校內圖書館及軟硬體教學設施、善用各種網路及媒體教學資源、善用家長及社區資源等。

三、學習評量

教學能力層面下的第三個向度是學習評量，共有三個指標，分別是適當說明學習評量的實施、適切實施學習評量、善用學習評量結果。評量係指教師收集、綜合、解釋有關學生的各種資料，以協助教師進行各種「教」與「學」決定的歷程（李坤崇，1999）。依據「國民中小學學生成績評量準則」第二條揭示的精神：「國民中小學學生成績評量旨在了解學生學習情形，激發學生多元潛能，促進學生適性發展，肯定個別學習成就，並作為教師教學改進及學生學習輔導之依據」。學習評量一方面可提供學生的學習回饋，幫助教師了解學生學習的困難，以提供學生適性的學習輔導；另一方面則可提供教師教學成效的訊息，以作為教師修正課程設計、改進教學的參考。

（一）適當說明學習評量的實施

依據「國民中小學學生成績評量準則」第六條的精神：「有關學習評量方式，由任課教師依教學計畫在學期初向學生及家長說明，並負責評量」。因

此，教師在實施評量前，應向學生及家長清楚說明有關評量的理念與實施方式，並能適時提供學生及家長相關的訊息。

（二）適切實施學習評量

依據「國民中小學學生成績評量準則」第四條及第六條的精神：

「國民中小學學生成績評量應本適性化、多元化之原則，兼顧形成性評量、總結性評量，必要時應實施診斷性評量及安置性評量」以及「國民中小學學生成績評量，應視學生身心發展及個別差異，依各學習領域內容及活動性質，採取筆試、口試、表演、實作、作業、報告、資料蒐集整理、鑑賞、晤談、實踐等適當之多元評量方式，並得視實際需要，參酌學生自評、同儕互評辦理之」。

在整個教學歷程中，因各階段屬性與重點有別，預期評量發揮的功能也不相同，是故不同時機適用不同型態的評量方式。適當地運用學習評量可成為教學歷程的助力，但倘使用不當，則不僅徒勞無功，更可能有礙教學活動的進行。因此，教師唯有適切實施學習評量方能有效地促進教學，例如：正確批改學生作業、依實際需要選擇適當的評量方式、適切實施學習評量以發揮診斷性與安置性功能，並能兼顧形成性與總結性的學習評量、學習評量的實施能兼顧認知、情意與技能目標，並適時檢視學生的學習情形等（林寶山，1998；洪志成等，2002）。

（三）善用學習評量結果

依據「國民中小學學生成績評量準則」第七條的精神：「國民中小學學生成績評量紀錄應兼顧文字描述及量化紀錄。文字描述應依評量內涵與結果詳加說明，並提供具體建議。」學習評量結果的呈現宜多元化、全人化及適時化。學習評量的結果為教學的起點而非終點（李坤崇，1999），教師應善用學習評量的結果。例如，向學生及家長解釋學習評量的結果與意義、對學生學習的表現提供適時的回饋建議、依學習評量的結果改進教學等。

參、表現水準例釋

以下就教學方法、教材呈現向度，舉例說明教師教學能力層面的表現水準。

表 3-2 教學能力表現水準例釋

向度	指標	表現水準			
		優異	良好	尚可	待改進
教學方法	善用教學資源輔助教學	深入了解各種教學資源輔助教學之意涵及重要性，具備正確的使用觀念、態度及能力，積極主動運用於教學歷程中，以提昇學生學習成效。	大致瞭解各種教學資源輔助教學之意涵及重要性，具備良好的使用觀念、態度及能力，在一般的情況下願意運用於教學歷程中，以提昇學生學習成效。	對於各種教學資源輔助教學之意涵、重要性的瞭解，及使用觀念、態度和能力差強人意，只在被要求或必要的情况下願意運用於教學歷程中。	極少瞭解各種教學資源輔助教學之意涵及重要性，對於正確的使用觀念、態度及能力並不足，亦極少運用於教學歷程中。
教材呈現	善用教科用書	深入瞭解教科用書之意涵，具備正確的使用觀念、態度及能力，積極主動依學生學習表現適切調整教學內容及提供必要的補充教材。	瞭解教科用書之意涵，具備良好的使用觀念、態度及能力，在一般的情況下願意依學生學習表現調整教學內容及提供必要的補充教材。	大致瞭解教科用書之意涵，對於使用觀念、態度及能力差強人意，只在被要求或必要的情况下願意依學生學習表現調整教學內容及提供必要的補充教材。	極少瞭解教科用書之意涵，對於使用觀念、態度及能力不足，亦極少依學生學習表現調整教學內容及提供必要的補充教材。

第三節 管理能力層面

壹、定義

所謂「管理」(management)是將教學相關的人、事、物和時間等要件加以規劃、執行、處理和管制稱之。而「管理能力」在本研究意指，教師為營造良好的學習環境、達成教學效能，而將相關的人、事、物和時間等要件加以規劃、執行、處理和管制的的能力，包含班級經營(classroom management)、資源管理(resources management)兩向度。

貳、內涵

教師之管理能力，包含「班級經營」和「資源管理」兩個向度（以及六項能力指標。本研究之指標系統，在能力指標之下將達成指標的檢核重點逐項列出，檢核重點一方面作為「詮釋指標的內涵」之用，另一方面則「提供檢核的參考依據」。指標系統主要是根據「班級經營」和「資源管理」的內涵所發展的，其範疇包含班級的目標、學習的環境、常規的建立、行為的指導、榮譽感的激發、時間的安排、人力的規劃、資源的運用以及檔案的管理等，各向度之具體內涵如下：

一、班級經營

班級經營亦稱教室管理或班級管理，意指教師為達有效教學的目標，在教學過程中引導學生學習而對學習情境所做的處理。涵蓋營造良好互動的班級氣氛、營造安全且有助於學習的情境、建立有助於學生學習的班級常規，其目的在營造良好、合宜而有效的班級學習氣氛，以促進學習效能的提升。教師是否具備班級經營的能力，可藉由下列三項指標檢核加以了解。

（一）營造良好互動的班級氣氛

班級氣氛是指班級團體的社會體系，由師生與學生同儕之間交互作用所自然形成的一種獨特氣氛，這種氣氛足以影響每位成員的思想、觀念、態度、期望及行為模式（陳奎熹，1987；Froyen,1993）。

班級有良好互動的氣氛，有助於師生和學生同儕的人際互動，並影響學生在教室的學習，本指標之檢核參考的重點，分別是：「建立任教班級共同的願景與目標」、「激發任教班級榮譽感與凝聚力」和「建立任教班級良好的溝通方式」。

為促使班級組織的運作順暢，應以建立班級共同的願景和目標出發，唯有引領的藍圖和達成的目標清楚，方能使班級內相關的成員有所依循；相關成員對班級有榮譽感和凝聚力，才有助於班級共識的形成；教師能致力建立任教班級良好的溝通方式，對良好氣氛的營造有積極正向的功能。

（二）營造安全且有助於學習的情境

教室環境包含物理環境、社會環境與教育環境，教師需要組織這些環境因素進行教學，提供學生有效的學習（郭明德，1999）。另林進材（1997）將班級環境經營分為心理環境和物理環境，心理環境通常指班級氣氛或班級學習環境、班級心理社會環境，是一種無形的心理環境，由班級學生同儕、師生關係、學生與課程教學及學習活動，以及對班級組織特性的知覺所構成；物理環境是指班級教室和其他可供學習的場所和教學設施。

本指標檢核重點包含六項，分別是：「布置適當的學習環境」、「妥適處理任教班級偶發事件」、「營造適當的學習情境」、「保護學生隱私」、「尊重學生感受與想法」、「依學生不同學習條件給予學生期望」，係以班級有適當的布置、學習有妥適的情境、教師能保護學生隱私、尊重學生感受與想法並依學生不同學習條件給予期望，作為了解指標達成的參考點。

（三）建立有助於學生學習的班級常規

教室若無班級常規管理，教學活動將難以進行，學生容易產生偏差行為；常規若管理得當，學生不當行為出現機率會降低，教學效能則大為提升（吳明隆，1998）。班級常規管理是有效班級經營的首要工作，教師應引導學生公開參與制定，建立班級的規則和程序，用以養成學生自發性、合宜的行為並激發良好學習的習慣，過程則兼顧基本禮貌和生活規範的養成，至於行為偏差的學生則應積極設法自行或請求協助進行輔導，透過常規的約束引導合宜的行為規範，同時亦能使班級管理的問題減少。

本檢核指標重點包含四項，分別是：「學生參與訂定任教班級常規」、「明訂合理的任教班級自治公約，並公平執行」、「有效輔導學生偏差行為」、「適時養成學生基本禮貌與生活規範」，係以教師能引導學生參與訂定班級常規，並養成基本禮貌與生活規範、明訂合理並公平執行班級自治公約、有效輔導學生偏差行為，作為檢核指標達成的參考點。

二、資源管理

指教師將教學相關的資源有效運用，涵蓋：個人時間的分配規劃、教學資源的了解善用以及教學檔案的建立管理等，其主要目的係在促進教師勝任專業任務。

（一）有效管理個人時間

新的課程變革改變教師的教學重心，過去以教學為主要工作，現在亦強調課程的規劃設計，教師個人、教學準備、專業成長時間，以及教師的工作項目之優先性必須有不同權重和調整才得以因應。

檢核重點包含五項，分別是：「善用學校安排的備課時間」、「有效管理個人課程準備時間」、「及時完成作業批閱」、「適切安排個人專業學習成長時間」、「有效分配個人時間」。係以教師能有效分配個人時間、安排備課、及時完成作業批閱，以及適切安排專業學習成長時間，作為檢核指標達成的參考點。

（二）有效運用教學資源

教學資源提供豐富、多元的教學內涵，包含學生、教師的專長和興趣，家長和社區的支持和資源，以及可以獲取資源的類型和場所等，都是教師教學前、教學中和教學後應該加以規劃運用的，能有效運用，教學將可獲得事半功倍之效。

檢核重點包含四項，分別是：「瞭解任教班級學生興趣與專長」、「瞭解教師同儕興趣與專長」、「善用家長及社區資源之資源」、「善用網路、圖書館及媒體資源」，係以教師能瞭解班級學生興趣與專長、教師同儕興趣與專長、善用家長及社區資源之資源、善用網路、圖書館及媒體資源，作為檢核指標達成的參考點。

（三）有效管理教學檔案

教學檔案具有規劃教學準備、紀錄教學歷程、促進教學省思以及促進教師專業成長的功能。教師必須加以歸類、整理並善用資訊科技管理，方能快速、便捷的運用，發揮教學檔案預期的功能。

本指標檢核重點包含二項，分別是：「有系統建立教學檔案」、「利用資訊科技管理教學檔案」，係以教師能系統地建置，並善用資訊科技管理教學檔案，作為檢核指標達成的參考點。

參、表現水準例釋

以下就班級經營、資源管理向度，舉例說明教師管理能力層面的表現水準。

表 3-3 管理能力表現水準例釋

向度	指標	表現水準			
		優異	良好	尚可	待改進
班級經營	營造良好互動的班級氣氛	能引導任教班級學生共同建立明確的願景和目標作為努力的方針，且善用有效策略激發班級的榮譽感和凝聚力，同時，班級的溝通管道維持暢通且方式多元。	班級有願景和目標，並致力激發班級的榮譽感和凝聚力，且設法暢通班級溝通管道。	建立班級的願景和目標尚在起步中，亦設法建立班級的溝通方式和管道，對激發班級的榮譽感和凝聚力則可以再加油。	對班級的願景和目標理解不足、建立困難，且班級溝通管道並未暢通式，難以激發班級的榮譽感和凝聚力。
資源管理	有效管理教學檔案	將主動建立教學檔案內化為習慣，並運用資訊科技系統化管理，發揮教學省思的功能。	大致了解教學檔案的功能，並定期運用資訊科技系統化建立和管理教學檔案。	初略了解教學檔案之功能、但應付式的建立和管理教學檔案。	教學檔案之功能理解不足，且無建立和管理教學檔案的表現。

第四節 評鑑能力層面

壹、定義

教師教學專業中的「評鑑能力」意指教師從事課程及教學評鑑所應具備的能力，特別涉及教師對課程及教學評鑑之基本概念、實施過程及結果運用等方面的表現。此項能力強調教師參與以「學校課程」和「教師教學」為評鑑範圍的能力展現，而有別於第二向度「教學能力」中的「學習評量能力」，偏重於

「學生學習」之評量。換句話說，評鑑能力屬於學習評量能力之外的另類能力，包括了課程評鑑能力和教學評鑑能力兩部分。相較之下，教學評鑑能力遠比課程評鑑能力更觸及到教師教學專業能力的核心，直接攸關教師的教學品質與水準；然而，課程評鑑能力的形成與發展，亦對教學專業能力的提昇具有加乘的效果。

貳、內涵

「評鑑能力」共分為兩個向度，分別是「課程評鑑能力」和「教學評鑑能力」，其內涵如下：

一、課程評鑑能力

簡單而言，課程評鑑能力是指教師從事課程評鑑所應具備的能力，然而，由於課程評鑑涉及中央、地方及學校等三個不同的層次，其範圍也相當廣泛，從學校組織及班級體系兩個角度來看，教師的課程評鑑能力則可聚焦於學校層次的課程評鑑，著重於對課程評鑑基本概念的瞭解、參與教科書的選用與評鑑、以及如何運用學校課程評鑑結果來改進課程品質等方面的表現。

（一）具備課程評鑑的基本概念

關於課程評鑑的概念，各專家學者的界說並不一致，且眾說紛云。教師欲參與課程評鑑，必須瞭解課程評鑑的基本概念，包括課程評鑑的目的、內容、方法等問題。教師除了主動充實有關課程評鑑的專業知識外，亦可參與評鑑研討會或工作坊，以發展教師課程評鑑能力的基礎。當教師具備了課程評鑑的基本概念，將更能參與學校課程評鑑工作之推行。

（二）參與教科書的選用與評鑑

教科書是具體的教育內容，與一般出版品性質不同，其不僅是師生賴以教與學的重要依據，更是政府藉以達成教育目標的重要途徑。因此，有關教科書的選用及評鑑，便成為課程評鑑中相當重要的一環。由於政府已實施國民中小學教科書開放政策，將選用教科書的權力下放至學校，學校教師必須負起選用教科書的責任。那麼，學校教師要如何選用適合的教科書呢？選用標準為何？選用的程序如何呢？教師在選用教科書時，對於不同版本的教科書是否瞭解其優缺點？對於教科書內容的主要差異是否進行比進？此外，教師如何評鑑學校

自編教材的品質及其適用性呢？這些有關教科書選用及評鑑能力的培養，對於教師教學專業的要求，都是一種新的挑戰。

（三）參與學校課程評鑑的規劃與實施

學校課程評鑑是一項必須整合各學年、各學科或領域教師的重大工程，而非單靠少數幾位學校行政人員所能獨立完成的。因此，教師是否主動參與學校課程評鑑工作，便成為課程評鑑中的關鍵所在。學校要推動課程評鑑工作，除了尋求課程及評鑑專家學者的支持與協助，更重要的是培養教師參與課程評鑑的能力及意願。教師對於課程評鑑的參與，有時是著重於規劃層面，有時則側重於實施層面；有時在提供課程評鑑所需訊息，如填寫問卷、接受訪談，提供回饋意見，作為改進學校課程品質。

（四）運用學校課程評鑑結果改進課程品質

學校課程評鑑結果的運用，為課程評鑑中不可忽視的環節。學校課程評鑑的功能，在於促進課程品質的提昇，增進教師課程設計能力，進而強化其教學專業。因此，教師必須正確解讀課程評鑑的結果與意義，進而有效運用評鑑結果來改進課程品質。此刻，課程評鑑剛起步萌芽，教師要做到此項要求尚屬不易，但仍值得努力往前邁進。所以，不妨從比較簡單的課程設計心得分享、鼓勵教師自我檢討做起，再逐漸進入整個學校課程評鑑的應用層次。

二、教學評鑑能力

評鑑能力層面下的第二個向度是「教學評鑑能力」，意指教師從事教學評鑑所應具備的能力，包括了四項評估指標：具備教學評鑑的基本概念、參與學校教學評鑑的規劃與實施、進行教學自我評鑑、運用教學評鑑結果改進教學品質。教學評鑑能力著重於教師本身教學的檢討與反省，以及對於學校實施教學評鑑的參與，更重要的是如何運用教學評鑑結果來改進教學品質。

（一）具備教學評鑑的基本概念

教師對於教學評鑑的理念、態度與觀點，往往會影響到評鑑活動的進行與運作，進而左右了評鑑的品質。教學評鑑的概念涉及評鑑目的、內容、方法等課題，教師除了對這些課題有初步的認識外，也應進一步力求深入理解。因此，瞭解教學評鑑的基本概念，可說是實施教學評鑑的第一步，更是發展教師

教學評鑑能力的基礎。即使是如此，教師要具備教學評鑑的基本概念，並非易事。教師可透過個人自我導向的學習，以及參與評鑑研討會或工作坊，充實教學評鑑的知能。如果教師欠缺教學評鑑的基本概念，卻又不願意進修學習，恐怕很難參與教學評鑑活動，以致難以透過教學評鑑來提升教學品質，其教學專業能力亦將大打折扣。反之，教師如果具備教學評鑑的基本概念，最起碼可以建立教學評鑑的一般共識，作為參與教學評鑑的基礎。

（二）參與學校教學評鑑的規劃與實施

當教師有了教學評鑑的基本概念，接下來的問題是：「他們願意參與學校教學評鑑的規劃與實施？」、「他們會提供教學評鑑的回饋意見？」等一連串的實踐問題。學校要推動教學評鑑工作，需要投入的人力、時間、經費等資源相當多，若沒有教師的支持、協助與參與，恐怕很難進行，要往前邁進更是困難重重。因此，身為教學評鑑最重要的利益關係人—教師，必須參與學校教學評鑑的規劃與實施，並提供教學評鑑的回饋意見，以協助學校建立健全的教學評鑑制度。

（三）進行教學自我評鑑

教師的自我評鑑是教學評鑑中相當重要的一環，透過自我評鑑的推動，不但可以培養教師成為實務的反思者，更有利於整個教學評鑑制度的建立。教師自我評鑑的目的，在於改進教學品質，以保障學生的學習權益。自我評鑑雖然是一種個人的活動，但亦可透過與同事間的協同合作來進行（Buckanan & Jackson, 1997）。因此，教師可針對自己的教學成效進行檢討與評估，瞭解教學能力的優勢與弱勢，同時發展教學檔案進行反思，並根據自我評鑑結果來改進教學。

為了有效地實施教學自我評鑑，學校應提供各種協助與支持，而教師如何調整、改變自我防衛、抗拒與排斥評鑑的心理，亦是關鍵中的關鍵。

（四）運用教學評鑑結果改進教學品質

教學評鑑的目的在於改進教學品質，協助教師專業發展與成長，必要時亦可供作學校和教育行政機關決策之參考。因此，如何正確解讀教學評鑑的結果與意義，進而有效運用評鑑結果來改進教學品質，則是相當重要的一環。也就

是說，將評鑑結果加以妥善運用，才是評鑑能否發揮功能與影響力的具體展現。

評鑑報告的使用，基本上涉及評鑑報告的所有權、處理方式，以及結果運用等問題。教師是教學評鑑報告最主要的利害關係人，必須清楚理解教學評鑑的結果與意義，以及有效運用評鑑結果，以提昇其專業水準。

參、表現水準例釋

以下就課程評鑑、教學評鑑向度，舉例說明教師評鑑能力層面的表現水準。

表 3-4 評鑑能力表現水準例釋

向度	指標	表現水準			
		優異	良好	尚可	待改進
課程評鑑	參與教科書的選用與評鑑	完全瞭解教科書選用與評鑑標準，參加教科書選用與評鑑相關會議，並能比較不同版本教科書內容的異同，同時指出所選用教科書之特點。	大致瞭解教科書選用與評鑑標準，願意參加教科書選用與評鑑相關會議，並對不同版本教科書的異同有初步的瞭解，同時亦能指出所選用教科書之特點。	願意去瞭解教科書選用與評鑑標準，雖不一定能夠參加教科書選用與評鑑相關會議，但亦能簡單指出所選用教科書之特點。	不瞭解教科書選用與評鑑標準，也不能指出所選用的教科書之特點。
教學評鑑	進行教學自我評鑑	主動評估個人教學實施的成效，並利用教學檔案進行反思，完全瞭解自己教學能力的優勢與弱勢，同時也會根據自我評鑑結果來改進教學品質。	大致瞭解個人教學實施的成效，並利用教學檔案進行反思，瞭解自己教學能力的優勢與弱勢，同時也會參酌自我評鑑結果來改進教學品質。	雖不完全瞭解個人教學實施的成效，但能利用教學檔案進行反思。	不瞭解個人教學實施的成效，也極少利用教學檔案進行反思。

第五節 專業發展能力層面

壹、定義

教師教學的專業發展能力是指教師表現符合專業精神與專業要求的能力，偏重在個人成熟、專業投入與專業倫理部份，而非指一般教學行為的表現，屬於對教師從事教育工作較高層次的要求，也貼近專業工作的核心要義，有別於朝九晚五，照表操課的行為表現，代表對教學工作品質的注重。包括了自我發展、專業成長、專業態度三向度。

貳、內涵

自我發展、專業成長與專業態度構成了教師專業發展能力三個向度，各個向度的內涵如下：

一、自我發展

教師工作人的面向相當重要，過去所談的人師與經師，就代表對教師知識面向與行為面向的重視。不過無限的道德上綱，可能不切實際，也非學生之福，所以自我發展部份只規範作為一個教師最根本的要求，包括了維持成熟穩定的情緒，反省與悅納自我，善於與他人溝通合作。

（一）維持成熟穩定的情緒

教師維持成熟與穩定的情緒是與學生、同事與家長互動的基本要求，教師在工作上與他人互動的過程中要能不遷怒，運用成熟的智慧，允直平和的處理學生學習與行為相關問題，才能使得學生由老師的教導中受惠。和同事家長的互動亦然，有成熟穩定的教師才能塑造和諧優質的校園文化。作為教師，也要有接納他人情緒的能力，特別是針對未成熟的學生，如果在情緒表現上不恰當時，教師也要能接納他的情緒，並適當地加以輔導。

（二）反省與悅納自我

反省悅納自我是指教師能自我反省學習，並由不斷進步中肯定自我在教育工作上的價值。「反省實踐者」(reflective practitioner)是教師重要的角色(Schon, 1983, 1986, 1991)，教師如果將自己矮化，只將自己視為教書的技匠

或是政策的執行者，在從事教育之前、過程中、或工作完成時，無法對自己的行動反省（reflection for action, in action, and on action）（引自 Norlander-Case, Reagan, & Case, 1999），檢視自己行動所本的理性基礎，反省自己工作對服務對象的意義，就不算是一個專業教師（professional teacher）。反省可以讓教師瞭解自己的長處，也能欣賞並學習他人的長處。悅納自我則代表個人的自我滿足與自我實現，教師如果對自己的工作滿意，覺得自己是一個有效能，也受到尊重的教師，自然會悅納自我。相反的，如果教師對自己的工作缺乏方向感與無力感，不認為自己受到尊重，也不認為自己能發揮任何的影響力，自然較難以自我肯定，也不會有積極的專業施為。

（三）善於與他人溝通合作

善於與他人溝通合作是指教師能樂意與他人藉由充份的互動、分享與討論，達成教學的目的。學校的組織因為具有鬆散連結的特徵（Weick, 1976），使得教育工作者習於獨自工作，讓老師之間的經驗與專業知識難以分享，無法給學生帶來更大的學習機會。教育組織的隔閡情況對於教師文化的影響很大，教師習慣將教室視為自己的領土，對於進入者抱持不歡迎的態度，同樣的對於他人的「領土」也抱持著「尊重」的態度，不願瞭解或干涉，這種情況讓教師之間的溝通與互動往往只限於非教學相關的事項，十分可惜。九年一貫課程改革鼓勵教師之間進行協同教學，將班級劃分為班群，就是希望教師能敞開教室大門，與其他教師作專業上的互動與合作，截長補短，互通有無，透過集體智慧，創造優質教育。因此，善於與他人溝通合作就成為專業教師的重要條件。學校教師能否成功地創造出一集體共享的教學專業文化，積極主動與同僚進行密切的互動與溝通，實為專業素養重要的部份。

教師的工作雖然以教學為主，不過部份行政工作最後需要學校教師加以落實，所以教師能不能配合行政，與行政達成良好的溝通與合作關係，也是專業教師的重要特徵。隨著家長對教育工作關心的提升，教師亦需有能力與家長溝通，協助家長瞭解教育理念，促成良好的親師合作。如果只想「獨善其身」，怯於、不樂於、或缺乏能力與同事或家長溝通，爭取理解與合作，推動教育工作，在專業工作的表現上便有不足。總而言之，溝通與合作能力是專業教師需具備的基本能力。

二、專業成長

專業發展能力層面下的第二個向度是專業成長，共有三個指標，分別是追求專業成長、主動與同儕分享專業工作心得、主動因應教育變革。追求專業成長著重在教師對個人發展的經營，與同儕分享專業工作心得著重在教師對專業社群發展的經營，主動因應教育變革著重在處理教育環境變化，是對教育工作發展的經營。

（一）追求專業成長

專業成長是指教師能否在專業知識、專業技能與專業精神上日新月異，以追求教學工作的卓越。根據 Lee Shulman (1987) 的看法，成功且具反省性的教學措施應顧及以下主要領域的知識基礎，包括了：

1. 學科知識 (content knowledge)
2. 一般教學知識 (general pedagogical knowledge)：是指能夠轉化科目內容的教室管理與組織的原則與策略。
3. 課程知識 (curriculum knowledge)
4. 學科教學知識 (pedagogical content knowledge)：屬於教師本身獨特的內容與教學，是較為個人化的專業部份。
5. 對學習者及其特徵的知識 (knowledge of learners and their characteristics)
6. 對教育脈絡的知識 (knowledge of educational contexts)：包括對學區的財務及管理狀況等等的瞭解。
7. 對教育目的、目標、價值之知識以及專業學歷。

Shulman 的討論提供教師專業發展的方向，時代不斷變化，教育內容不斷更新，教師也個人專業發階段也因教學年資不同而有異，必須能不斷日新月異，才能保障學生的學習權，一個專業教師應該定期檢核自己在這些面向上是否能與時俱進，追求成長。

（二）與同儕分享專業工作心得

專業發展可以以同儕為師，不一定只限於學位或學分進修達成，學校教師週三進修的安排，校內外教學觀摩活動，年級或領域對話，都是教師可以獲得成長的機會，教師應把握正式與非正式的機會，與同儕分享工作心得。這類的專業成長活動因為較貼近教師工作的現場，所討論的問題與交換的資訊，對於

教師而言較具相關性，透過研討分享或行動研究，教師較能將所學到的知識技能或態度，應用在教育現場中。

（三）因應教育變革

主動因應教育變革，調整課程與教學實施，也是專業成長的一部份，只是這類成長主要是由外誘發，教師工作面臨挑戰，必須積極調整，重新定位。

社會因素、政策、組織等因素都可能帶來教育變革，對於這些變革的理由、內容及其對教育的影響，教育工作者除了應深入了解外，也應主動評估因應。如果改革是正向的，教師應作好準備，將改革在教室層次實踐，如果改革是無效甚至是負面的，教師應清楚說明其理由，並且將意見反映給上級瞭解，作為改進的依據，不宜盲目地推行政策。任何政策或變革，如果不能在教室層次實踐，必然是空的，而教師則是重要的轉化者。如果對於教育變革內容不積極了解評估，也不作好因應措施，「數十年如一日」的教學，便有虧專業人員的職份。

三、專業態度

專業態度是專業的重要特徵，教師工作具有倫理與道德面向，秉持敬業精神，遵守專業倫理，乃是專業要件之一。

（一）願意投入時間與精力

教師除了一般的教學工作外，願不願意投入更多的時間與精力從事專業發展與專業服務的工作，成為專業態度的重要部份。如果教師過度計較個人需花在專業發展上的時間，不願意在正常的教學工作外，花時間與精力進行教材更新與安排，指導學生參加各項比賽，就不具備專業的態度。律師如果不願意多花時間研究條文，醫師如果在非值班時間見死不救，警察如果在輪休期間對犯罪行為袖手旁觀，都會受到社會大眾的譴責，影響其專業形象，教師如果認為自己所從事的是專業工作，就不能將自己的工作看成是朝九晚五的工作，而應該以達成專業工作目的作為指導原則，進行必要之成長活動，提供專業服務，以服務對象（學生）的福祉為最高考量（Norlander-Case, Reagan, & Case, 1999）。

(二) 信守教育專業倫理

專業工作的特徵之一是具有專業倫理守則，這些倫理規範有些是原則式的，例如法律的規定，專業社群的信條，或是道德哲學上所談的美德。有些倫理規範則是作為一種觀點，作為個人或團體知覺與行動的參考（Beck & Murphy, 1994），例如對於教育目的與教育精神的理解。對於這兩種專業倫理觀，教師都應努力遵守與經營，一方面遵守教育法令與專業社群的規定，另一方面也應積極瞭解教育工作的目的與本質，瞭解自己工作的政治與道德面向，信守對學生與家長的專業承諾，改變教育工作中違反教育本質，不正義與不公平的事，發揮關懷倫理的精神，實踐專業工作的特徵。

參、表現水準例釋

以下就自我發展、專業成長、專業態度向度，舉例說明教師專業發展能力層面的表現水準。

表 3-5 專業發展能力表現水準例釋

向度	指標	表現水準			
		優異	良好	尚可	待改進
自我發展	善於與他人溝通合作	重視溝通合作，並具備優異溝通能力及積極溝通之意願，即使在困難的情況下，亦能透過與家長、行政與學生之溝通合作達成教育目標。	大致瞭解教師溝通合作之重要性，並具備良好之溝通及合作的能力與意願，在一般的情況下，皆能透過溝通合作達成教育目標。	只在被要求或必要的情況下願意溝通或合作，其他時候極少主動溝通合作，或是雖然願溝通合作，但因能力不足，無法達成教育目標。	不瞭解溝通之重要性，與家長、同事或學生間亦極少進行必要之溝通與合作。

表 3-5 專業發展能力表現水準例釋（續）

面向	指標	表現水準			
		優異	良好	尚可	待改進
專業成長	追求專業成長	不斷反省檢討教育專業的形貌以及教師個人做好現代教育工作不足之處，積極規劃個人成長課程或進行行動研究，並致力將學習結果用於教學工作。	大致瞭解個人專業不足之處，並主動利用校內外資源，針對不足處進行專業成長，並將部份成長成果應用於教學上。	認真參加學校或教育主管機關所舉辦的專業成長課程，不過對於個人專業不足之處，專業課程的目的以及與教學工作的相關性並沒有清楚的認識，也未積極應用。	極少瞭解或思考個人教學專業不足之處，刻意逃避或意興闌珊地參與校內外專業成長課程，不知學習目的為何，也缺乏動機及能力將學習所得應用於教學上。
專業態度	信守教育專業倫理	具專業職志，以學生福祉為主要考量，積極投入時間與精力提升學生學習機會，信守專業倫理與專業責任，著有事蹟，足為楷模者。	在本份之外，積極主動做好教學相關工作，瞭解教育法令或倫理守則，並積極遵守。	一般情況下能盡基本義務，並未曾違反教育法令或組織規定、破壞校譽、或妨礙學生學生權益。惟對於學校與學生學習改進並不熱衷，多置身事外。	怠忽職守，妨礙學生或學校權益，或違反教育法令，情節重大。

第四章 指標系統之應用與展望

第一節 指標系統之應用與配套措施

本指標系統之設計，係由學術研究之角度出發，參酌實際教學情境，研擬國民中小學教師教學專業所需之能力指標，所以在設計上求其完整周全，涵蓋教師教學專業所需表現的面向。不過在實際應用上，卻可能因為應用目的不同，而必須修正，如果企望這套指標系統能一體適用，乃是忽略了應用情境的目的性與複雜性。為了使這套指標系統能對實務有所貢獻，本章說明其應用方式與配套措施。

壹、本指標系統的可能應用方式與應用說明

一、教師自我發展

(一) 應用指標系統協助教師自我發展

本指標系統第一個可能應用的方式是協助教師自我成長，不論是那一個階段的教師，都可以應用此指標系統檢核個人的教學專業能力，評估個人的優點與待改進的部份，並加以反思，為自己規劃專業發展的路徑。「教然後知困」的前提是教師具有反省能力，如果教師自滿，或缺乏自我反省檢核的能力，自然不知道自己不足之處，以及需要改進的空間，即使持續進修，也未必知道進修的意義，亦難以應用進修的成果於教學上。為了協助教師自我成長，教師個人或學校都可以利用本指標系統作為檢核的依據。

(二) 應用說明

在應用本指標系統作為教師自我成長工具時，教師可考慮自己的背景與教學經驗，在反思與專業發展的優先順序或重點上也會有所不同，所以指標下的檢核重點也應有所調整。以初任教師而言，在專業發展能力下的專業成長部份，要求自己如專家教師般從事教學研究，毋寧要求太過。相反的，資深的教師如果不願意或不能與別人分享專業心得，或仍無法透過研究解決教學上的問題或改進教學，便是個較嚴重的問題。簡單來說，應用本指標系統作為檢核工

具時，必須考慮教師不同背景與生涯發展階段的要求差異。有些檢核重點是共同的，有些檢核重點則有程度的差異。

(三) 配套措施

教師如果要應用這套指標系統作為自我成長的工具，應有如下配套作法：

1. 瞭解個人專業發展的階段，訂定合理的自我評鑑標準。

教師的專業發展有其階段性，不宜好高騖遠，初任教師與資深教師在自我評鑑時，如果都採用相同的標準，事實上是很有問題的。教師依其發展階段，可以分為生手期，成長期與專家期，不同階段有不同的任務，應隨階段不同而調整之。

2. 具備評鑑知識，作好自我評鑑的工作

進行自我評鑑，如果不具備正確充份的評鑑知識，可能不利自我評鑑的進行，例如不知道如何向家長搜集對個人教學的意見，或不知道如何評估同事對個人表現的看法，誤以為搜集到的資料都是正確的證據，這會造成錯誤的評鑑結果。

3. 傾聽他人的意見

自我評鑑最大的問題是個人的盲點，如果教師能有真誠且具評鑑知識的朋友或同事對自我評鑑的結果提供建議，相信更能提高教師進行自我評鑑的能力，也有助於改進個人的教學。

二、師資培育課程檢核

(一) 應用本指標系統作為師資培育課程檢核的依據

本指標系統因求其完備性，可以作為師資培育課程檢核的依據。目前師資培育課程的設計，仍以科目導向為主，學生學習教育哲學、教育社會學、教育心理學、課程與教學等課程，以成為一名準教師，這些師資培育課程雖然體系完整，卻未必統整，以讓學生有能力擔任第一線上的好老師。本指標系統所建構的教學能力，可以讓師資培育機構應用，以輔導準教師轉為正式教師。

(二) 應用說明

師資培育中心的課程大部份是依教育學下的科目而設，雖然如此，各授課教師仍可參考本指標系統，思考如何將這些能力指標融入課程中。例如開設教育心理學的教師可以針對教學能力中與教育心理學相關的部份，協助學生瞭解這部份指標系統的教育心理學意涵，以及如何在這部份作自我檢核。開設教育社會學的教師可以協助學生瞭解教育變革的社會背景，並針對教育變革對教育可能帶來的影響作社會學的評估。這份指標對擔任教學實習的教授與教師亦有甚大之助益，在指導學生教學實習時，可以以此為藍本，與學生共同反省檢討其在教學上的表現，這時的指導已跨過學科的疆界，學生必須能夠將所學的內內容統整應用，這份指標系統正試圖以教師教學工作實際為出發點，應用重要的教育理論與方法，達成教學的目的。師資培育機構如果能重視這部份統整的工作，對於學生成為優秀教師可以有很大的幫助。

(三) 配套措施

師資培育機構應用此指標系統改進師資培育，須注意如下的事項：

1. 實習輔導教授與實習輔導教師扮演關鍵性的角色

如前所述，師資培育機構的課程安排多以教育專業與教學專業為主，這些都是學科導向的課程，只是幫助教師準備一部份的教學專業能力，真正到教學現場時，有賴教師將分割的知識統整，運用純熟的教學技能，達成教育目標。實習輔導教授與實習輔導教師在協助實習教師統整上便扮演相當重要的角色，以協助實習教師應用此指標系統反省修正個人的教學表現，所以對於這套指標系統必須先有清楚的瞭解。

2. 師資培育機構任課教師應瞭解教師專業能力指標系統的內涵

實習輔導教師及實習輔導教授固然扮演重要的角色，師資培育機構其他授課教師也應瞭解教師專業能力指標系統的內涵，以在課程上進行調整，將這些專業能力內涵納入說明強調。

3. 對師資培育機構要求認可，確保能培育一定素質之教師

美國 NCATE 負責對教育學院等師資培育機構進行認可，以確保這些機構所培育出的教師具有相當的水準擔任教師，國內教育學程開設日多，但是各師

資培育機構的水準卻不一，建立一套完善檢核機制，可以作為各師資培育機構改進的依據，進一步亦可作為品質控制的基礎。

三、教師評鑑

（一）應用本指標系統作為教師評鑑的依據

教師評鑑依其功能可分成形成性與總結性教師評鑑，亦可分成專業發展導向與績效責任導向教師評鑑。如果學校運用教師評鑑來協助教師專業發展，雖然不具績效責任的目的，但是為了真正落實協助教師專業發展，促成專業成長的目的，必須有系統的辦理，以使教師信服。應該注意的作法包括清楚地向老師們溝通專業發展的目標與期望，建立形成性評鑑的制度，使形成性評鑑的過程能夠系統化，客觀廣泛的搜集資料，並將評鑑結果向老師清楚的溝通，與教師共同訂定計畫，擬定個人專業成長的項目與作法，並持續追蹤評鑑，確定改變的確發生（Ulfer, 2004）。專業發展導向的教師評鑑不等於隨意評鑑，如果是組織常態運作中的一部份，就應認真規劃，以達成原先預期的目的。

教師評鑑除了上面所提的專業發展目的之外，還有以績效責任為導向的評鑑制度。以績效責任為導向的教師評鑑通常涉及較為重大的決定，例如不適任教師的評鑑，教師終身聘的評鑑，或是初任教師續聘的評鑑，這些都是與教師工作權有關係的決定，其他重大的決定還包括敘薪等。至於初任教師的評鑑因為作業較為複雜，需同時評鑑的教師較多，在時間與人力上都較為耗費，應用本指標系統時較有困難，本研究並不建議作這方面的用途。

如果是以績效責任為目的進行教師評鑑，可採擇其他工具配合本指標系統之使用（如教師班級教學觀察表），或再加上質性評鑑項目，以作為教師教學表現的評量依據。

（二）應用說明

1. 依據評鑑目的修改指標系統的檢核重點與優先順序

評鑑目的不同，評鑑的指標也應有所不同，如果是為了處理不適任教師的問題，評鑑指標下的檢核系統應包括法令與規定對教師角色與表現的規範，另應包括對教師教學專業能力最起碼的要求。如果教師連最起碼的教學專業能力都無法順利展現，或有明顯違反法令規定的事項，自然應加積極的輔導或作必要之處置。如果評鑑的目的是為了長期聘任，則在檢核規準上可以挑一些較成

熟能幹教師所應該表現出來的行為內容，例如與教育專業社群的互動與貢獻，或是課程與教材的研發，以彰顯不同階段教師所應具備的成長任務。

2. 避免任意進行評鑑工作

績效評鑑之舉辦如果過於頻繁，容易對教師的工作造成過大的壓力，甚至干擾教師的教學。教師績效責任導向評鑑工作之進行，應考慮評鑑需求、時間、評鑑人力與資源的條件，不宜過度頻繁，或為評鑑而評鑑，以免造成更多的困擾，使評鑑的效果適得其反。透過形成性的、非正式的、或是內部的自我評鑑方式應用本指標系統，依然可以在最小的成本下，獲得協助教師教學改進的效果。績效責任的評鑑應在考慮重要性、可行性、準備度與成本效益的情況下進行。

3. 清楚溝通評鑑內容、方式與表現水準期望

進行績效導向的評鑑前應清楚地向老師溝通評鑑的期望，包括了評鑑的內容、評鑑的方式、以及評鑑指標的表現水準，並且給予老師充份的時間準備，否則對於評鑑的不確定感可能造成老師們的挫折感，也不符合公平正義。

4. 妥善規劃評鑑工作

形成性或專業發展導向的評鑑規劃工作需妥善完備，總結性或績效導向的評鑑工作更需如此，舉凡評鑑流程、評鑑人力的佈置安排、評鑑結果的報告與應用方式，都應詳加規劃，以使評鑑能儘量客觀公正。此外，評鑑應儘量搜集長期性的資料，避免蜻蜓點水式的作法，以使評鑑的結果能說服社會大眾。

5. 應用多種資料來源進行判斷

評鑑判斷的資料來源應求多元（Peterson, 2000），例如同儕評鑑的資料、行政人員的報告、教師學習檔案、學生表現資料等，至於搜集資料的方法也應多元，包括了訪談、座談、觀察、書面資料等，由多種角度多種方法搜集教師表現相關的資料，綜合判斷，才能做好評鑑工作。

（三）配套措施

應用此指標系統作為教師評鑑，應有如下配套措施：

1. 組成評鑑小組，負責規劃與溝通評鑑工作

不論是改良導向或績效責任導向的評鑑都應組成評鑑小組，負責規劃與溝通評鑑的工作，提升評鑑工作的系統性與接受度。規劃的內容包括評鑑的目的，評鑑結果的應用，指標之檢核重點與表現水準的設定、評鑑流程的規劃等；溝通旨在讓受評者瞭解評鑑的目的與作法，協助其作好接受評鑑的準備，澄清受評者對於評鑑的疑慮。

2. 慎選評鑑成員，以增加評鑑的公正客觀性

進行評鑑的人未必是評鑑小組，不過實地進行評鑑之成員必須具備專業的評鑑知識，以取得受評者的信任。

四、教師認證

（一）應用本指標系統作為教師認證的參考

認證制度在國內目前尚未實施，不過認證制度有助於創造教師以功績而非年資導向為主的職業階梯，給予教師發展的動力，是未來值得努力的方向。本指標系統亦可作為教師認證的參考工具。

（二）應用說明

1. 依照教師證照等級修改評鑑指標系統

教師證照也有不同的等級，例如初任教師、師傅教師、專家教師等，等級不同，在檢核重點與表現水準的期望上，也應該有所區別，以使教師進階與發展的方向明確。例如對於專家教師，可能在課程規劃上要發揮更多領導者的角色，也較有獨立能力進行教材研發或教育問題的研究。各向度下的指標是每一位教師都應該具備的共同教學專業能力，但在進行檢核時，關注的表現內涵應有層次上的差異。

2. 配合其他資料，參考本指標系統作成認證決定

一些客觀的事實，如服務年資、獲獎紀錄、進修狀況，可以與本指標系統的檢核結果共同作為教師分級的參考。這些原本可以作為教師評鑑的一部份，不必另外列出，不過如果為了加強其在認證上的比重，是可以另外列出，或作為申請認證的基本門檻，再應用本指標系統作為認證的依據。

認證時在程序、方法上與前面績效責任導向的評鑑大致相同，也應該採用多元的資料，進行較長期的資料搜集，應用多種評鑑方法，以達成教師認證的任務。

（三）配套措施

1. 建立公正客觀的認證機構

我國目前尚無教師認證機制，未來如果建立教師的認證制度，首要之務是建立公正客觀的認證專責機構，這個機構可以設於政府之內，也可以是獨立的認證機構，負責認證的相關事項。

2. 規劃認證種類與內容

教師認證可以分學科，可以分級、可以分能力，對於這部份應詳細的規劃，證照的種類不宜過於複雜，以免增加理解與實行的困難，不同證照的定位應該清楚，以使證照發揮導引教師專業發展的功能，此可以藉由修正本指標系統的檢核重點與表現水準而達成。同時表現水準部份也應該清楚說明，作為證照發放的依據。最重要的是符合認證標準的教師，其教學的確能對學生產生實質正面的影響。

3. 提供相對應的獎賞制度

教師獲得證照後應有相對應的獎賞系統，不論是物質或精神的酬賞都可以成為教師專業發展的趨力。如果空有證照設計，卻沒有獎賞措施，證照制度對教師的影響力必然有限。

第二節 指標系統之展望

有關教學專業能力指標的未來展望，本研究分別從指標發展與指標應用兩個主軸來思考，試圖提出下列建議，以供後續研究之參考：

壹、完備本指標系統之「表現水準」的建構

教學專業能力指標的發展，是一種創造的過程，也是一項紮根的基礎工作。對於國民中小學教師教學專業能力指標的發展，本研究是以「層面一向度一指標」作為分析架構，並於研究結果中列舉各層面部分指標之「表現水準」的判斷，本指標系統在各項指標已列舉具體的「表現水準」，以提供充分的範例，未來的研究可在本指標系統的基礎下，因應應用目的與應用對象的不同，增加各指標項下「表現水準」之建構，使本指標系統更趨於完善。

貳、根據不同的使用對象分別建構適切的檢核重點與表現水準

本研究所發展的教學專業能力指標，基本上是以國民中小學教師為主要的使用者，所強調的是共同、重要與核心的專業能力，唯因教師任教學科或領域，以及教學年資的差異，可能有其特別的需求與考量。因此，基於教師任教學科或領域的差異，未來亦可針對不同學科或領域的知識體系及專門屬性，分別建構適切的表現水準與檢核重點，以符合其實際需求，並能更深入瞭解其專業發展。而對於初任教師和資深教師，亦可透過實際調查與分析，發展出更適合不同生涯發展階段的教師之指標系統。

參、評量國民中小學教師教學專業水準

發展指標與應用指標是兩件事，其中存在許多的差異。本研究的重點在於發展指標系統，並未涉及教師教學專業水準的評量。為了有效連結指標發展與指標應用，在本指標系統完成之後，接下來要考慮的是指標系統之應用問題。因此，未來可將本指標系統轉化為檢核表或評鑑表，透過多元的評量方法，探討國民中小學教師的教學專業水準，一方面瞭解其專業表現及其差異，另一方面亦可藉此評估本指標系統之實際效用。

肆、探討教師教學專業能力與學生學習成就的關聯

對於教師教學專業能力指標的建構，考量學生學習成就的全面評估較為不易，且如僅以學生學業成績作為學習成就之評量依據，恐引發教學的副作用，故本研究乃從「教師做什麼？」的投入面（inputs）著手，而不考慮「學生獲得什麼？」的產出面（outputs）。唯在理論上，教師的「教」與學生的「學」存

有著密切的關係，但二者之間的關聯在經驗上究竟有多少？此一問題，實有進一步探討的必要。未來的研究可探討教師教學專業能力與學生學習成就的關聯，以瞭解教師有效教學的效應，進而尋找影響學生學習的關鍵因素，作為改進教學之參考。

伍、評估本指標系統應用於教師評鑑的可行性

本指標系統可應用之範圍，包括教師自我成長、師資培育課程檢核、教師評鑑、教師認證等，其中，以教師評鑑的應用可能引發較大的爭議，尤其在教師評鑑 f 相關配套措施尚未完善建立之前，冒然引用本指標系統作為績效責任導向教師評鑑之依據，恐怕造成更多傷害，以及難以彌補的後遺症。因此，未來的研究可針對本指標系統應用於教師評鑑之可行性，進行有系統且審慎的評估，並研擬評鑑實施之配套措施，以作為決策單位推動教師評鑑之參考。

陸、從事教師教學專業能力指標制度研究

教育指標的研究雖有愈來愈受重視的趨勢，但教育指標制度的不健全，卻使得指標的應用受到教師的懷疑與抗拒。其結果是政府、教師與家長三輸的局面，政府無法建立一套教師公平獎懲制度，符應大眾對績效責任的要求，家長無法去除不適任教師，保障子女的受教權益，教師無法瞭解自己的教學表現，分析教學能力與學生學習表現的關係，建立教師專業表現水準與專業地位。有關教師教學專業能力指標制度研究應是後續研究可以著力之處。然而，教師教學專業能力指標制度的建立，涉及的層面相當廣泛，包括指標制度的目的、內容、資料蒐集、分析與詮釋，指標的報導、溝通與應用，以及如何發展完善的指標管理系統等等，需要不同學術社群、政府、學校與研究機構的資源及力量，共同投入與努力，加以完成。

參考文獻

- 方炳林（1992）。**教學原理**（第十版）。台北市：教育文物。
- 王文科（2003）。**課程與教學論**。台北市：五南。
- 王文科、吳清山、徐宗林、郭秋勳、陳奎熹、陳聰文、黃政傑、黃德祥、詹棟樑、雷國鼎（2003）。**教育概論**。台北市：五南。
- 王麗菱（1999）。中學美術教師專業專門學科能力指標之研究。**台南女子技術學院學報**，**18**，114-136。
- 白亦方（2002）。教學資源之探究。載於黃炳煌（主編），**社會學習領域課程設計與教學策略**（頁 309-326）。台北市：師大書苑。
- 吳和堂、李明堂、李清良（2002）。國小教師評鑑實施之國際比較研究。**比較教育**，**53**，29-56。
- 吳明隆（1998）。班級經營中常規管理模式的探究與因應。**訓育研究**，**37**（2），19-28。
- 李坤崇（1999）。**多元化教學評量**。台北市：心理。
- 李坤崇（2003）。國中實施九年一貫課程教師專業、學校經營問題與因應策略之研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（NSC91-2413-H006-001）。台北市：國立成功大學教育學系。
- 林佩瑩、王振德（1998）。國小資優教育教師專業能力之分析研究。**特殊教育研究學刊**，**16**，443-462
- 林進材（1997）。有效的班級經營策略。**中等教育**，**48**（2），89-94。
- 林寶山（1988）。**教學原理**。台北市：五南。
- 林寶山（1998）。**教學原理與技巧**。台北市：五南。
- 周珮儀（2001）。教學創新了嗎？文本權威的省思。載於國立高雄師範大學主辦「九年一貫課程改革下創新教學研討會」論文集（頁 78-89），台北市。
- 洪志成、王千倬、林海清、葉郁菁、甄曉蘭、方德隆、蔡克容、陳春蓮、李聲吼、許健將、楊坤原、林佩璇、李麗君、黃譯瑩、楊惠琴、陳木金（2003）。**教學原理**。高雄市：麗文文化。
- 孫志麟（2003）。學校本位觀點的教師評鑑，載於國立台南師範學院（編），「九十二學年度師範學院教育學術論文集（行政類－8-11）」（頁 1-28）。台南市：編者。

- 張新仁（2004）。中小學教師教學評鑑工具之發展編製。載於國立台灣師範大學教育研究中心舉辦之「教育評鑑回顧與展望」學術研討會論文集（頁 41-55），台北市。
- 教育部（1998）。國民教育階段九年一貫課程總綱綱要。台北市：教育部。
- 教育部（2000）。國民中小學九年一貫課程暫行綱要。台北市：教育部。
- 教育部（2003）。教科書評鑑指標。台北市：教育部。
- 郭明德（1999）。國小教師班級經營實務及有效策略之探討。初等教育學報，**12**，169-204。
- 郭昭佑（2000）。學校本位評鑑。台北：五南。
- 陳奎熹（1987）。有效教學的社會學基礎。載於中國教育學會（主編），有效教學研究（頁 109-154）。台北市：台灣書店。
- 陳美如（2001）。教師作為課程評鑑者--從理念到實踐。課程與教學季刊，**4**(4)，93-112。
- 單文經（2001）。教學引論。台北市：學富文化。
- 黃光雄、蔡清田（2003）。課程設計的理論與實際。台北市：五南。
- 歐用生（2004）。校長的課程領導和專業成長。國立教育研究院籌備處—研習資訊，**21**（2），60-70。
- 潘慧玲（2002）緒論：學校革新的脈動。載於潘慧玲（主編），學校革新：理念與實踐（頁 1-47）。台北市：學富。
- 鄭玉壘、郭慶發（1994）。班級經營——做個稱職的教師。台北市：心理。
- Association for Supervision and Curriculum Development (2000). *Teacher evaluation: To enhance professional practice*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Beck, L. G. & Murphy, J. (1994). *Ethics in educational leadership program: An expanding role*. Thousand Oaks, CA.: Corwin Press.
- Buckanan, D., & Jackson, S.(1997). *Self-evaluation for teachers and student teachers: A framework for professional development*. London: Kogan Page.
- Davis, E. D. (1981). *Teachers as curriculum evaluators*. London: George Allen & UNWIN.
- Froyen, L. A. (1993). *Classroom management: The reflective teacher-leader* (2nd ed.). New York: Merrill.

- Peacock, A., & Rawson, B.(2001). Helping teachers to develop competence criteria for evaluating: Their professional development. *International Journal of Educational Development, 21*, 79-92.
- Peterson, K. (2000). *Teacher evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices*. Thousand Oaks, CA.: Corwin Press.
- Schon, D. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Schon, D. (Ed.). (1991). *The reflective turn: Cases studies in and on educational practice*. New York: Teachers College Press.
- Scriven, M. (1994). Duties of the teacher. *Journal of Personnel Evaluation in Education, 8*, 151-184.
- Shulman, L. S. (1992). *Portfolios for teacher education: A component of reflective teacher education*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.
- Stronge, J. H. (2002). Effective teachers: Qualities that influence successful student learning. In D. Marcia, B. M.Charles, & Q. Virginia (Eds.), *Virginia association for supervision and curriculum development professional development institute*. (pp.75-90). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Weick, K. E. (1976). Educational organization as a loosely coupled system. *Administrative Science Quarterly, 21*, 1-19.
- Wheeler, P. H., & Scriven, M. (1997). Building the foundation: Teacher roles and responsibilities. In J. H. Stronge (Ed.), *Evaluating teaching* (pp. 27-58). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Ulfers, M. (2004 , May). Taipei American School professional growth and evaluation system of Teachers.載於台灣師範大學教育研究中心舉辦之「教育評鑑回顧與展望」學術研討會論文集（頁 56-60），台北市。

附 錄

國民中小學教師教學專業能力指標調查問卷

親愛的教育先進，您好：

國立臺灣師範大學教育研究中心接受教育部九年一貫課程研究發展中心的委託，進行「國民中小學教師教學專業能力指標」專案研究，這份問卷是希望瞭解您對本專案研究小組初步規劃的「國民中小學教師教學專業能力指標」的意見，以作為修訂指標之參考依據。

國民中小學教師教學專業能力指標共分為五個「層面」，各層面之下包含若干「向度」，以及所對應的「指標」，為了幫助您在填答時，有更精確的依據，以了解指標的具體內涵，我們列舉與各指標相關的「檢核重點」，供您參考。

懇請 您協助本問卷之填答，感謝您的協助！如果有任何問題，請與本中心助理研究員陳淑敏小姐聯絡（Tel：02-23415992 轉 16；[e-mail：amy@cer.ntnu.edu.tw](mailto:amy@cer.ntnu.edu.tw)）。

敬祝

教安

國立臺灣師範大學教育研究中心 謹上
中華民國九十二年五月

研究小組成員

主 持 人：潘慧玲（臺灣師範大學教育研究中心主任）

協同主持人：王麗雲（臺灣師範大學教育學系助理教授）

研 究 員：簡茂發（臺灣師範大學校長）、孫志麟（臺北師範學院初教系助理教授）、張素貞（教育部督學）、張錫勳（台北縣坪林國中校長）、陳順和（台北市健康國小校長）

第一部分：基本資料

填答說明：請您在下列適當的 中打「V」。

1. 性 別：

(1)男 (2)女

2. 服務學校層級：

(1)國小 (2)國中

(3)其他（請說明）

3. 職務（請單選）：

(1)校長 (2)教務主任
(3)其他處室主任 (4)組長或副組長
(5)導師或級任老師 (6)專任老師或科任老師
(7)其他（請說明）

4. 目前兼任職務（可複選）：

(1)學年主任或級導師
(2)領域召集人（請說明領域）
(3)課程發展委員會委員 (4)以上均無

5. 服務年資：

(1)4 年以下（含 4 年） (2)超過 4 年至 15 年（含 15 年）
(3)超過 15 年至 25 年（含 25 年） (4)超過 25 年

【請翻下頁繼續填答】

6.專長領域（可複選）：

- | | |
|-----------------|--------------|
| (1)本國語文領域 | (2)外國語文領域 |
| (3)數學領域 | (4)社會領域 |
| (5)健康與體育領域 | (6)藝術與人文領域 |
| (7)綜合活動 | (8)自然與生活科技領域 |
| (9)其他（請說明）_____ | |

第二部分：教學專業能力指標評鑑進行方式

填答說明：請您在下列適當的 中打「V」。

1. 您認為教師教學專業能力評鑑，除自評外，應多久進行一次？

- | | |
|-----------------|-------|
| (1)一年 | (2)二年 |
| (3)三年 | (4)四年 |
| (5)五年 | |
| (6)其他（請說明）_____ | |

非常
不同
同意

不同
同意

非常
同意

2. 教師教學專業能力的評鑑作以下之用途，您以為如何？

- | | | | | |
|---------------------|-----|-----|-----|-----|
| (1) 作為教師教學改進之參考依據 | (1) | (2) | (3) | (4) |
| (2) 作為教師考績之參考依據 | | | | |
| (3) 作為續聘 / 不續聘之參考依據 | | | | |
| (4) 作為長期聘任之參考依據 | | | | |
| (5) 做為教師分級之參考依據 | | | | |
| (6) 其他（請說明）_____ | | | | |

非常
不同
同意

不同
同意

非常
同意

3. 教師教學專業能力評鑑，如採他評方式進行，
由以下之機關或團體主導，您以為如何？

- | | | | | |
|--------------------------|-----|-----|-----|-----|
| (1)主管教育行政機關 | (1) | (2) | (3) | (4) |
| (2)師資培育機構 | | | | |
| (3)教育學術團體（如：中華民國師範教育學會等） | | | | |
| (4)教師組織（如：全國教師會等） | | | | |
| (5)學校 | | | | |
| (6)其他（請說明）_____ | | | | |

非常
不同
同意

不同
同意

非常
同意

非常
不同
同意

不同
同意

非常
同意

【請翻下頁繼續填答】

第三部分：教學專業能力指標之評估

填答說明：本教學專業能力指標將透過自評與他評方式實施，請您分別就各項指標的重要性及可行性，在適當的 中打「V」。

- 1.重要性：重要性係指該項指標作為九年一貫課程下國民中小學教師教學專業能力的標準是否必要。愈屬必要的指標，其重要性愈高。
- 2.可行性：可行性係指該項指標作為九年一貫課程下國民中小學教師教學專業能力的標準時，在評鑑的實施上，是否會因評鑑方式、客觀條件或執行技術而遭遇困難。愈無困難的指標，其可行性愈高。

第一層面 規劃能力

向度	指標	重要性	可行性	各指標供參考之檢核重點
		不 太 重 要	有 大 致 可 行	
1 課程 規劃	1-1 瞭解學校課程計畫的理念與架構	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-1-1 瞭解學校願景與學校課程目標
				1-1-2 瞭解學校課程計畫架構與內容
				1-1-3 瞭解領域之課程目標與分段能力指標
				1-1-4 瞭解學校課程的縱向銜接與橫向連結
	1-2 參與學校課程的發展	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-2-1 瞭解學校課程發展組織與運作方式
				1-2-2 參與學校課程發展工作
2 教學 規劃	2-1 研擬適切的教學計畫	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-1-1 教學計畫符合學校課程目標
				2-1-2 依分段能力指標研擬教學計畫
				2-1-3 依學生先備條件研擬教學計畫
				2-1-4 規劃適切的教材來源
				2-1-5 規劃適切的教學活動與進程
	2-2 規劃適切的學習評量	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-2-1 瞭解學習評量的相關規定
				2-2-2 訂定適切的學習評量標準
				2-2-3 編選有效的學習評量工具

若您對本層面各向度及其指標還有其他意見，請於下方空白說明：

第二層面 教學能力

向度	指標	重要性	可行性	各指標供參考之檢核重點
		不 太 重 要	有 大 致 可 行	
1 教材 呈現	1-1 適切 呈現教材	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-1-1 正確清楚呈現教材
				1-1-2 完整呈現教學內容
				1-1-3 由淺入深、具邏輯性呈現教材
	1-2 善用 教科用 書	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-2-1 依學生學習表現適切調整教學內容
				1-2-2 依學生學習表現提供必要的補充教材
	1-3 教學 內容講 解清楚	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-3-1 音量足夠、發音咬字清楚、清晰生動
				1-3-2 適當運用肢體語言表達教學內容
				1-3-3 適時歸納教學重點
	2 教學 方法	2-1 運用 有效的 教學方法	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)
2-1-2 善用問答技巧				
2-1-3 依教材性質選擇適切的教學方法				
2-1-4 依學生學習特性選擇適切的教學方法				
2-2 善用 學習原 則進行 教學		(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-2-1 教學活動能引發學生的學習興趣
				2-2-2 教學活動能結合學生的生活經驗
				2-2-3 提供學生適切的練習
				2-2-4 依學生不同的需求實施補救或充實教學
2-3 善用 教學資 源輔助 教學		(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-3-1 善用校內圖書館及軟硬體教學設施
				2-3-2 善用各種網路及媒體教學資源
				2-3-3 善用家長及社區資源

【請翻下頁繼續填答】

向度	指標	重要性	可行性	各指標供參考之檢核重點			
		不 太 重 要	有 點 重 要		大 致 重 要	非 常 重 要	不 太 可 行
3 學習 評 量	3-1 適當說明學習評量的實施	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	3-1-1 向學生與家長適當說明學習評量的理念與實施方式			
				3-1-2 適時提供學生與家長學習評量的訊息			
	3-2 適切實施學習評量	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	3-2-1 依實際需要選擇多元化的評量方式			
				3-2-2 適切實施學習評量，發揮診斷性與安置性功能			
				3-2-3 兼顧形成性與總結性的學習評量			
				3-2-4 學習評量兼顧認知、情意與技能目標			
				3-2-5 適時檢視學生的學習情形			
	3-3 善用學習評量結果	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	3-3-1 向學生與家長解釋評量結果的意義			
				3-3-2 對學生學習的表現提供適時的回饋建議			
				3-3-3 依學習評量的結果改進教學			

若您對本層面各向度及其指標還有其他意見，請於下方空白說明：

第三層面 管理能力

向度	指標	重要性	可行性	各指標供參考之檢核重點	
		不 太 重 要	有 點 重 要		大 致 可 行
1 班級 管理	1-1 營造 良好互動 的班級氣 氛	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-1-1 建立班級共同的願景與目標	
				1-1-2 激發班級榮譽感與凝聚力	
				1-1-3 建立良好的班級溝通方式	
	1-2 建立 並維持和 諧的師生 關係	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-2-1 師生彼此相互了解	
				1-2-2 師生間互動良好	
				1-2-3 有效化解師生間的衝突	
	1-3 營造 安全且有 助於學習 的情境	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-3-1 布置適當的學習環境	
				1-3-2 營造適當的學習情境	
				1-3-3 保護學生隱私	
				1-3-4 尊重學生感受與想法	
				1-3-5 依學生不同學習條件給予學生期望	
	1-4 建立 有助於學 生學習的 班級常規	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-4-1 學生參與訂定班級公約	
				1-4-2 明訂合理的班級賞罰原則，並公平執行	
				1-4-3 有效輔導學生偏差行為	
	2 資源 管理	2-1 有效 管理個人 時間	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-1-1 有效管理個人課程準備時間
					2-1-2 適切安排個人專業學習成長時間
2-2 有效 管理教學 資源		(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-2-1 瞭解班級學生興趣與專長	
				2-2-2 瞭解教師同僚興趣與專長	
				2-2-3 掌握家長及社區資源之資源	
				2-2-4 掌握網路、圖書館及媒體資源	
2-3 有效 管理個人 教學檔案		(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-3-1 有系統呈現教學檔案資料	
	2-3-2 利用資訊科技管理教學檔案				

若您對本層面各向度及其指標還有其他意見，請於下方空白說明：

【請翻下頁繼續填答】

第四層面 評鑑能力

向度	指標	重要性				可行性				各指標供參考之檢核重點
		不 太 重 要	有 點 重 要	大 致 重 要	非 常 重 要	不 太 可 行	有 點 可 行	大 致 可 行	非 常 可 行	
1 課程 評鑑	1-1 具備課程評鑑的基本概念	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-1-1 參與課程評鑑工作坊或研討會等相關活動	
									1-1-2 瞭解課程評鑑的目的與內容項目	
	1-2 參與學校課程評鑑的規劃與實施	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-2-1 參與學校課程評鑑規劃或實施	
									1-2-2 提供學校課程評鑑的回饋意見	
	1-3 參與教科書的選用與評鑑	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-3-1 瞭解學校教科書選用與評鑑標準	
									1-3-2 參與教科書選用與評鑑相關會議	
									1-3-3 瞭解不同版本教科書內容的異同與優缺點	
	1-4 評估學校課程的銜接與改進情形	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-4-1 瞭解學校課程縱向銜接與橫向連結情形	
									1-4-2 改進學校課程縱向銜接與橫向連結問題	
	1-5 運用課程評鑑結果改進課程品質	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-5-1 瞭解學校課程評鑑結果	
1-5-2 根據學校課程評鑑結果改進課程										
2 教學 評鑑	2-1 具備教學評鑑的基本概念	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-1-1 參與教學評鑑工作坊或研討會等相關活動		
								2-1-2 瞭解教學評鑑的目的與內容項目		
	2-2 參與學校教學評鑑的規劃與實施	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-2-1 參與教學評鑑規劃或實施	
									2-2-2 提供教學評鑑的回饋意見	
	2-3 進行教學自我評鑑	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-3-1 評估個人教學計畫的實施成效	
									2-3-2 發展個人教學檔案進行反思	
									2-3-3 評估個人教學能力的優勢與弱勢	
									2-3-4 根據教學自我評鑑結果改進教學	
2-4 運用教學評鑑結果改進教學品質	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-4-1 瞭解教學評鑑結果		
								2-4-2 根據教學評鑑結果改進教學		

若您對本層面各向度及其指標還有其他意見，請於下方空白說明：

第五層面 專業發展能力

向度	指標	重要性	可行性	各指標供參考之檢核重點
		不 太 重 要	有 大 重 要	
1 自我 發展	1-1 維持成熟穩定的情緒	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-1-1 適當處理自己情緒，不遷怒學生
				1-1-2 適當接納他人情緒，達成良好溝通
	1-2 反省與悅納自我	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-2-1 經常自我反省，察納雅言
				1-2-2 瞭解並肯定自我的長處，貢獻教育
				1-2-3 欣賞他人長處，見賢思齊
	1-3 樂於與他人溝通合作	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	1-3-1 與學生、同事及家長保持良好的互動
1-3-2 與他人密切合作完成教育工作				
2 專業 成長	2-1 追求專業成長	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-1-1 主動利用時間學習課程與教學新知
				2-1-2 根據教學需求，持續進行專業成長
				2-1-3 適切應用專業成長成果於教育工作
	2-2 主動因應教育變革	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-2-1 瞭解教育變革的理由及重點
				2-2-2 瞭解教育變革對教學與學習產生的影響
				2-2-3 因應教育變革，作好教學準備
	2-3 主動進行教育研究	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-3-1 研發教材教法，增進教學效能
				2-3-2 對重要教育問題進行研究，改進現況
	2-4 主動與同僚分享專業工作心得	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	2-4-1 把握正式或非正式的管道，與校內同事分享交換專業工作心得
				2-4-2 把握正式或非正式的管道，與校外同事分享交換專業工作心得

【請翻下頁繼續填答】

向度	指標	重要性	可行性	各指標供參考之檢核重點
		不 太 重 要	有 點 重 要	
3 專 業 態 度	3-1 願意多 投入時間 與精力	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	3-1-1 適當利用課餘時間，進行與教學相關的學習、研究或準備
				3-1-2 投入心力，積極獲取教學相關資源
				3-1-3 了解教育為專業，願以工作完成為導向
	3-2 遵守教 育法令相 關規定	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	3-2-1 瞭解教育相關法令規定與精神
				3-2-2 掌握教育相關法令新知
				3-2-3 確實遵守教育法令相關規定
	3-3 信守教 育專業倫 理	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4)	3-3-1 瞭解並實踐自己對學生的職責
				3-3-2 認同學校，為組織改進努力
				3-3-3 積極參與教師專業社群

若您對本層面各向度及其指標還有其他意見，請於下方空白說明：

～非常謝謝您的填答～

請於五月二十三日前填寫完成；

填寫後，請您繳回 貴校校長或聯絡人，統一寄回。

(一)、受評教師基本資料

填答說明：請您在下列適當的□中打「V」。

1. 性別	<input type="checkbox"/> (1)男 <input type="checkbox"/> (2)女
2. 服務年資	<input type="checkbox"/> (1)3 年以下(含 3 年) <input type="checkbox"/> (2)超過 3 年至 15 年(含 15 年) <input type="checkbox"/> (3)超過 15 年
3. 學歷	專科： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填寫學校)
	大學： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填寫學校)
	研究所： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填寫學校)
	相關進修： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填寫名稱)
4. 教學經歷	民國__年__月至__年__月於_____服務，職務為 民國__年__月至__年__月於_____服務，職務為 民國__年__月至__年__月於_____服務，職務為 民國__年__月至__年__月於_____服務，職務為 民國__年__月至__年__月於_____服務，職務為

5. 獲獎經驗 (請註明時間內容)	
6. 教學理念 (請以 400 字敘述)	
7. 生涯規劃 (請以 400 字敘述)	

(二)、評鑑表
第一層面 規劃能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟 需 改 進	表 現 優 異	亟 需 改 進	表 現 優 異	
1 課 程 規 劃	1-1 瞭解學校課程計畫的理念與架構	1-1-1 瞭解學校願景與學校課程目標	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□
		1-1-2 瞭解學校課程計畫架構與內容					
		1-1-3 瞭解領域之課程目標與分段能力指標					
		1-1-4 瞭解學校課程的縱向銜接與橫向連結					
	1-2 參與學校課程的發展	1-2-1 瞭解學校課程發展組織與運作方式	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□
		1-2-2 參與學校課程發展工作					
2 教 學 規 劃	2-1 研擬適切的教學計畫	2-1-1 教學計畫符合學校課程目標	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□
		2-1-2 依分段能力指標研擬教學計畫					
		2-1-3 依學生先備條件研擬教學計畫					
		2-1-4 規劃適切的教材來源					
		2-1-5 規劃適切的教學活動與進程					
	2-2 規劃適切的學習評量	2-2-1 瞭解學習評量的相關規定	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□
		2-2-2 訂定適切的學習評量標準					
		2-2-3 編選有效的學習評量工具					

第二層面 教學能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟需改進	↔	表現優異	亟需改進	
1 教材 呈現	1-1 適切呈現教材	1-1-1 正確清楚呈現教材	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□
		1-1-2 完整呈現教學內容					
		1-1-3 由淺入深、具邏輯性呈現教材					
	1-2 善用教科用書	1-2-1 依學生學習表現適切調整教學內容	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□
		1-2-2 依學生學習表現提供必要的補充教材					
	1-3 教學內容講解清楚	1-3-1 音量足夠、發音咬字清楚、清晰生動	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□
		1-3-2 適當運用肢體語言表達教學內容					
		1-3-3 適時歸納教學重點					

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟需改進	↔ 表現優異	亟需改進	↔ 表現優異	
2 教學 方法	2-1 運用有效的教學方法	2-1-1 教學進程允當適中	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 案談察他
		2-1-2 善用問答技巧					
		2-1-3 依教材性質選擇適切的教學方法					
		2-1-4 依學生學習特性選擇適切的教學方法					
	2-2 善用學習原則進行教學	2-2-1 教學活動能引發學生的學習興趣	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 案談察他
		2-2-2 教學活動能結合學生的生活經驗					
		2-2-3 提供學生適切的練習					
		2-2-4 依學生不同的需求實施補救或充實教學					
	2-3 善用教學資源輔助教學	2-3-1 善用校內圖書館及軟硬體教學設施	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 案談察他
		2-3-2 善用各種網路及媒體教學資源					
		2-3-3 善用家長及社區資源					

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟需改進	表現優異	亟需改進	表現優異	
3 學 習 評 量	3-1 適當說明學習評量的實施	3-1-1 向學生與家長適當說明學習評量的理念與實施方式	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)		□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)		□□□
		3-1-2 適時提供學生與家長學習評量的訊息					
	3-2 適切實施學習評量	3-2-1 依實際需要選擇多元化的評量方式	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)		□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)		□□□
		3-2-2 適切實施學習評量，發揮診斷性與安置性功能					
		3-2-3 兼顧形成性與總結性的學習評量					
		3-2-4 學習評量兼顧認知、情意與技能目標					
		3-2-5 適時檢視學生的學習情形					
	3-3 善用學習評量結果	3-3-1 向學生與家長解釋評量結果的意義	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)		□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)		□□□
		3-3-2 對學生學習的表現提供適時的回饋建議					
		3-3-3 依學習評量的結果改進教學					

第二層面綜合敘述

自評綜合敘述

他評綜合敘述

第三層面 管理能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟需改進	↔	表現優異	亟需改進	
1 班級 管理	1-1 營造良好互動的班級氣氛	1-1-1 建立班級共同的願景與目標	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	□□□	
		1-1-2 激發班級榮譽感與凝聚力					
		1-1-3 建立良好的班級溝通方式					
	1-2 建立並維持和諧的師生關係	1-2-1 師生彼此相互了解	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	□□□	
		1-2-2 師生間互動良好					
		1-2-3 有效化解師生間的衝突					
	1-3 營造安全且有助於學習的情境	1-3-1 布置適當的學習環境	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	□□□	
		1-3-2 營造適當的學習情境					
		1-3-3 保護學生隱私					
		1-3-4 尊重學生感受與想法					
		1-3-5 依學生不同學習條件給予學生期望					
	1-4 建立有助於學生學習的班級常規	1-4-1 學生參與訂定班級公約	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	□□□	
		1-4-2 明訂合理的班級賞罰原則，並公平執行					
		1-4-3 有效輔導學生偏差行為					

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟 需 改 進	↔ 表 現 優 異	亟 需 改 進	↔ 表 現 優 異	
2 資 源 管 理	2-1 有效管理個人時間	2-1-1 有效管理個人課程準備時間	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	(1) (2) (3) (4) (5) (6)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	(1) (2) (3) (4) (5) (6)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		2-1-2 適切安排個人專業學習成長時間					
	2-2 有效管理教學資源	2-2-1 瞭解班級學生興趣與專長	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
		2-2-2 瞭解教師同僚興趣與專長					
		2-2-3 掌握家長及社區資源之資源					
		2-2-4 掌握網路、圖書館及媒體資源					
	2-3 有效管理個人教學檔案	2-3-1 有系統呈現教學檔案資料	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	(1) (2) (3) (4) (5) (6)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	(1) (2) (3) (4) (5) (6)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		2-3-2 利用資訊科技管理教學檔案					

第三層面綜合敘述

自評綜合敘述

他評綜合敘述

第四層面 評鑑能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他	
			亟需改進 ←	→ 表現優異	亟需改進 ←	→ 表現優異		
1 課程 評鑑	1-1 具備課程評鑑的基本概念	1-1-1 主動蒐集課程評鑑相關資料	<input type="checkbox"/>					
		1-1-2 瞭解課程評鑑的目的與內容項目	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	1-2 參與教科書的選用與評鑑	1-2-1 瞭解學校教科書選用與評鑑標準	<input type="checkbox"/>					
		1-2-2 參與教科書選用與評鑑相關會議	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		1-2-3 瞭解不同版本教科書內容的異同與優缺點	<input type="checkbox"/>					
	1-3 評估學校課程的銜接與改進情形	1-3-1 瞭解學校課程縱向銜接與橫向連結情形	<input type="checkbox"/>					
		1-3-2 改進學校課程縱向銜接與橫向連結問題	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	1-4 運用課程評鑑結果改進課程品質	1-4-1 瞭解學校課程評鑑結果	<input type="checkbox"/>					
		1-4-2 根據學校課程評鑑結果改進課程	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟需改進	←→ 表現優異	亟需改進	←→ 表現優異	
2 教學 評鑑	2-1 具備教學評鑑的基本概念	2-1-1 參與教學評鑑工作坊或研討會等相關活動	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		2-1-2 瞭解教學評鑑的目的與內容項目	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		
	2-2 參與學校教學評鑑的規劃與實施	2-2-1 參與教學評鑑規劃或實施	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		2-2-2 提供教學評鑑的回饋意見	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		
	2-3 進行教學自我評鑑	2-3-1 評估個人教學計畫的實施成效	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (1) (2) (3) (4) (5) (6)		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		2-3-2 發展個人教學檔案進行反思					
		2-3-3 評估個人教學能力的優勢與弱勢					
		2-3-4 根據教學自我評鑑結果改進教學					
	2-4 運用教學評鑑結果改進教學品質	2-4-1 瞭解教學評鑑結果	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		2-4-2 根據教學評鑑結果改進教學	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		

第四層面綜合敘述

自評綜合敘述

他評綜合敘述

第五層面 專業發展能力

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟需改進 ←	表現優異 →	亟需改進 ←	表現優異 →	
1 自我 發展	1-1 維持成熟穩定的情緒	1-1-1 適當處理自己情緒，不遷怒學生	□□□□□		□□□□□		□□□
		1-1-2 適當接納他人情緒，達成良好溝通	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		
	1-2 反省與悅納自我	1-2-1 經常自我反省，察納雅言	□□□□□		□□□□□		□□□
		1-2-2 瞭解並肯定自我的長處，貢獻教育	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		
		1-2-3 欣賞他人長處，見賢思齊					
	1-3 樂於與他人溝通合作	1-3-1 與學生、同事及家長保持良好的互動	□□□□□		□□□□□		□□□
		1-3-2 與他人密切合作完成教育工作	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟需改進	↔	表現優異	亟需改進	
2 專業 成長	2-1 追求專業成長	2-1-1 主動利用時間學習課程與教學新知	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	□□□	
		2-1-2 根據教學需求，持續進行專業進修					
		2-1-3 對重要教育相關問題進行蒐集，改進現況					
		2-1-4 適切應用專業成長成果於教育工作					
	2-2 主動因應教育變革	2-2-1 瞭解教育變革的理由及重點	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	□□□	
		2-2-2 瞭解教育變革對教學與學習產生的影響					
		2-2-3 因應教育變革，作好教學準備					
	2-3 主動與同僚分享專業工作心得	2-3-1 把握正式或非正式的管道，與校內同事分享交換專業工作心得	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	↔	□□□□□ (1) (2) (3) (4) (5) (6)	□□□	
		2-3-2 把握正式或非正式的管道，與校外同事分享交換專業工作心得					

向度	指標	各指標供參考之檢核重點	自評		他評		參考資料 檔訪觀其 案談察他
			亟需改進	↔	表現優異	亟需改進	
3 專業 態度	3-1 願意多投入時間與精力	3-1-1 適當利用課餘時間，進行與教學相關的學習、研究或準備	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		3-1-2 投入心力，積極獲取教學相關資源	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		
		3-1-3 了解教育為專業，願以工作完成為導向					
	3-2 遵守教育法令相關規定	3-2-1 瞭解教育相關法令規定與精神	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		3-2-2 掌握教育相關法令新知	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		
		3-2-3 確實遵守教育法令相關規定					
	3-3 信守教育專業倫理	3-3-1 瞭解並實踐自己對學生的職責	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		3-3-2 認同學校，為組織改進努力	(1) (2) (3) (4) (5) (6)		(1) (2) (3) (4) (5) (6)		
		3-3-3 積極參與教師專業社群					

第五層面綜合敘述

自評綜合敘述

他評綜合敘述

整體綜合評述

綜合自評

綜合他評

(三)、評鑑檢討報告表

➤ 學校名稱：

➤ 領域名稱：

➤ 會議時間：

➤ 出席人員：

壹、對評鑑指標之意見（請說明指標項目及問題）
一、 規劃能力層面
二、 教學能力層面
三、 管理能力層面
四、 評鑑能力層面
五、 專業發展能力層面
六、 其他
貳、對評鑑實施之意見（請說明問題及改進建議）
一、評鑑人員方面（可就人員編制、人員資料等進行說明）

二、評鑑時間方面（可就評鑑所需花費之時間進行說明）

三、評鑑週期方面（可就多久做一次評鑑進行說明）

四、評鑑資料方面（可就評鑑所需準備之資料進行說明）

五、其他

參、對評鑑成效之意見

一、評鑑結果之解釋與應用方面

二、評鑑對教學改進之幫助方面

三、其他

◆ 填報人簽名：

指標系統實地試作之規劃

爲了進一步檢核本指標系統實作上的妥切情形，研究小組特規劃實地試作指標系統之程序，以瞭解指標系統對教學現場教師而言，本指標系統尚可進一步完善之處。有關試作目的、試作人員、評鑑方式、評鑑工具、評鑑途徑、各校教師評鑑小組工作要項，說明如下。

一、試作目的

- (一) 透過試作，瞭解「發展國民中小學教師教學專業能力指標」計畫之適當性與可行性。
- (二) 搜集實務經驗意見，作為修正「發展國民中小學教師教學專業能力指標」計畫的參考。
- (三) 建構適當可行的「發展國民中小學教師教學專業能力指標」，以作為教師改進教學的參考。

二、試作人員

- (一) 根據「國中/國小」、「七大學習領域」（將語文學習領域分爲國文、英文兩部分，成爲八領域）和「北部（8所）/南部（8所）/東部（2所）」等三項標準，共邀請 36 位國民中小學教師受評，36 位老師分屬於 18 所國民中小學。
- (二) 各校組成「教師評鑑小組」，成員包括校長、教務主任、受評教師、同領域他評教師，由校長擔任召集人，教務主任擔任執行秘書。
- (三) 每一位受評老師分別由該校教務主任一位（共 18 位）、該校領域教師一位（共 36 位）、同領域之外部評鑑人員一位（共 36 位）擔任試評委員。
- (四) 外校評鑑委員請各校自行邀請外校同領域教學成效卓著，且具評鑑知識的教師擔任。
- (五) 研究小組成員將視情況參與各校之評鑑，以外部評鑑成員的角色進行試評，瞭解評鑑過程中可能遭遇之問題。

三、評鑑方式

- (一) 本評鑑包含內部評鑑與外部評鑑。
- (二) 內部評鑑由受評者進行自評，再由同校教師及行政人員進行他評。
- (三) 外部評鑑邀請校外人士（同領域專家、學者專家）對受評教師進行評鑑工作。

四、評鑑工具

- (一) 根據研究小組所編之「發展國民中小學教師教學專業能力指標」計畫評鑑試作手冊進行評鑑。
- (二) 除了實地應用此指標對受評教師進行評鑑外，另請自評者及他評者對評鑑指標、評鑑實施（評鑑人員、評鑑時間、評鑑週期、評鑑資料等）與評鑑成效（評鑑結果之解釋與應用、評鑑對教學改進之幫助）等部份提供意見。

五、評鑑途徑

- (一) 根據研究小組所編之「發展國民中小學教師教學專業能力指標」計畫評鑑試作手冊進行評鑑。
- (二) 評鑑委員可利用觀察、訪談、檔案閱讀、座談、問卷調查等方式搜集受評教師在相關評鑑指標上的表現資料。評鑑方法務求多元，評分請有所據。
- (三) 自評於平常時間進行；他評則以一天為原則（可拆成兩個半天進行）。學校人員可以利用一天之外的彈性時間進行觀察、檔案資料閱讀、隨機訪談，如涉及與學生及家長之座談，請內外部評鑑人員儘量共同進行，以避免造成重覆座談。

六、各校教師評鑑小組工作要項

- (一) 召開學校「教師評鑑小組」會議。
- (二) 確認評鑑工作進行之相關細節，如人員分工、評鑑流程、時程掌控等。邀請外校同領域之評鑑教師。
- (三) 回報評鑑人員名單、日程與聯絡方式給研究小組。

- (四) 會同受評教師、他評教師一起研商評鑑指標所需檢核之參考資料（詳「發展國民中小學教師教學專業能力指標」計畫評鑑試作手冊）。
- (五) 規擬外校他評人員進行評鑑之時程（以一天為原則，可拆成兩個半天）。
- (六) 安排他評人員共同商討評鑑報告之填寫。
- (七) 決議評鑑報告之彙整方式與人員。
- (八) 針對評鑑指標、評鑑實施與評鑑成效提供意見，並填寫「發展國民中小學教師教學專業能力指標」計畫評鑑檢討報告表。
- (九) 推派一名代表參加研究小組召開之檢討會議。

