



桃園市110學年度精進國民中小學
教師教學專業與課程品質整體推動計畫

精進教學品質計畫

深化成效評估撰寫工作坊

深化成效評估倡導

深化成效評估概念

深化成效評估規劃

深化成效評估資料



桃園市國民教育輔導團

TABLE OF CONTENTS



01 精進教學品質計畫深化成效評估理念與做法

▪ 洪瑞佑校長/李永烈校長

19 精進教學品質計畫~深化成效評估實作

洪瑞佑校長/李永烈校長

39 規劃深化成效評估之行動方案計畫參考檢核表

41 深化成效評估報告摘要表

42 附錄1：評鑑教師專業成長之可行途徑

李俊湖主任

53 附錄2：教師專業發展評估工具

陳浙雲校長

精進教學品質計畫 深化成效評估理念與做法

臺中市清水區清水國小 洪瑞佑
臺中市大安區永安國小 李永烈

大綱

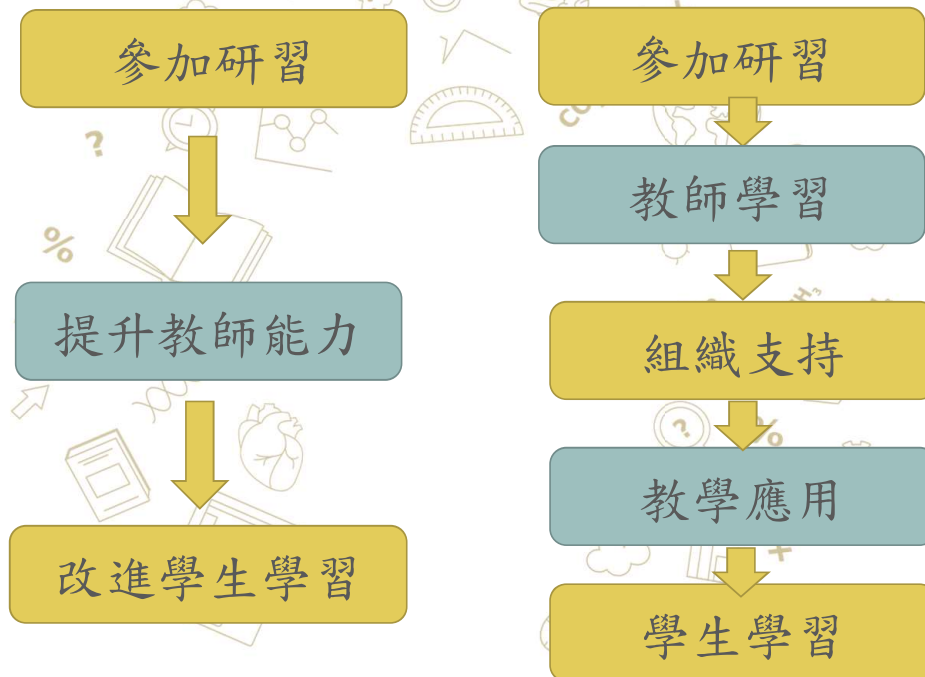
壹、深化成效評估倡導

貳、深化成效評估概念

參、深化成效評估規劃

肆、深化成效評估資料

二、思考比較研習規劃理念



三、精進教學品質要點規範

〈教育部補助直轄市縣（市）政府精進國民中學及國民小學
教師教學專業與課程品質作業要點〉109.6.18臺教授國部字
第1090048768B號令修正

五、本補補助之實施方式

(一)成立推動小組：……

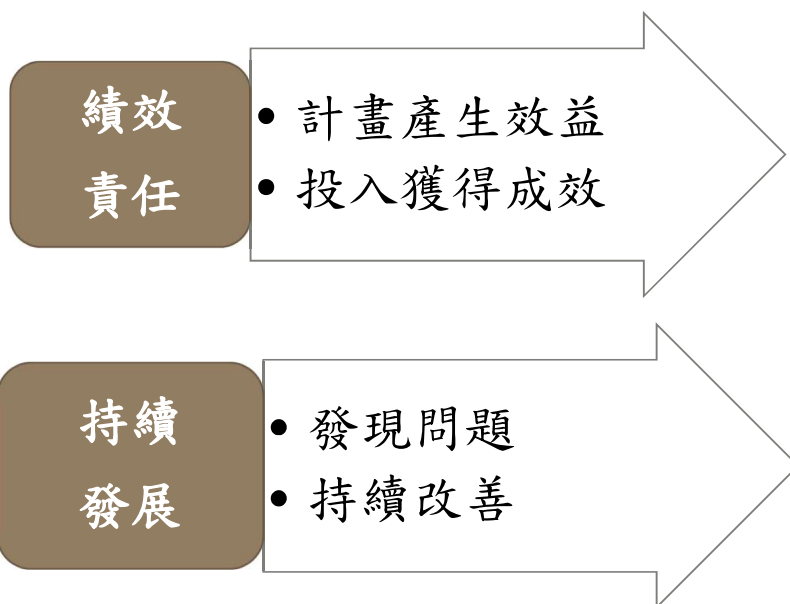
(二)擬訂整體計畫：……

7. 推動深化成效評估引導課堂實踐：規劃專業成長活動，
以漸進方式導入深化成效評估，將專業成長實踐於課堂教學。

四、深化成效評估要求

1. 教育部國民及學前教育署於110學年度起，要求各地方政府精進教學品質計畫至少5項子計畫必須實施深化成效評估，其中專業成長活動計畫應佔2件以上。
2. 精進教學計畫之各項子計畫（含輔導團計畫），如同往例均須實施類似教師專業成長成效評估「反應」層面的基本成效評估（如參與者滿意度調查），請規劃採用更深化評估層面進行成效評估（即須擴及至二個以上層面的評估，如參與者學習、參與者行為改變）。

五、成效評估功能



貳、深化成效評估概念

一、成效定義

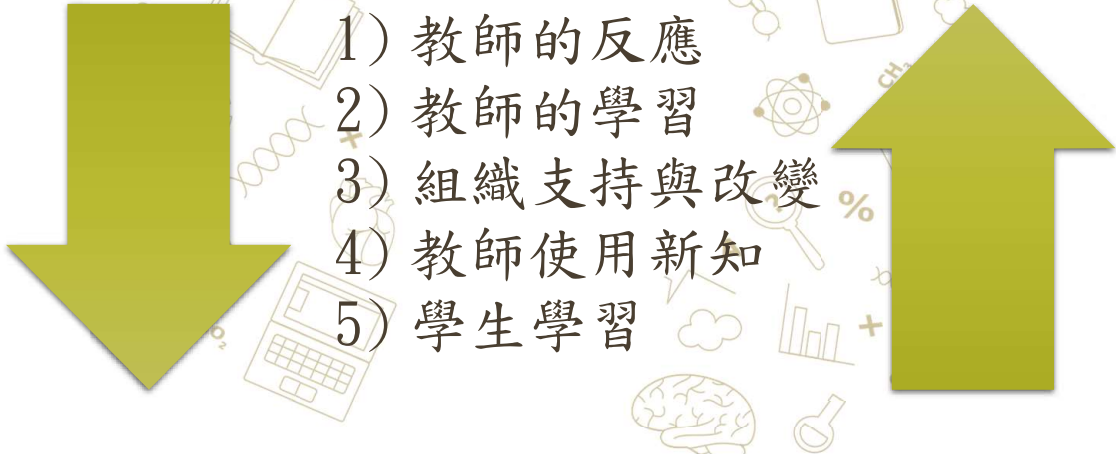
- 成果 (output)：指計畫實施後的成果，也就是執行計畫活動的總量。完成多少事，不能代表成效。
- 成效 (outcome)：指實施計畫後，能提升對象的受益程度，以服務對象的改變為主體。
- 成效層面有知識、技能、態度、認知、行為、動機等的改變。

二、成效評估定義

- 運用系統性方法，蒐集質與量的資料，進而分析資料、以客觀判斷計畫或方案之成效與影響的過程。

三、成效評估五層面

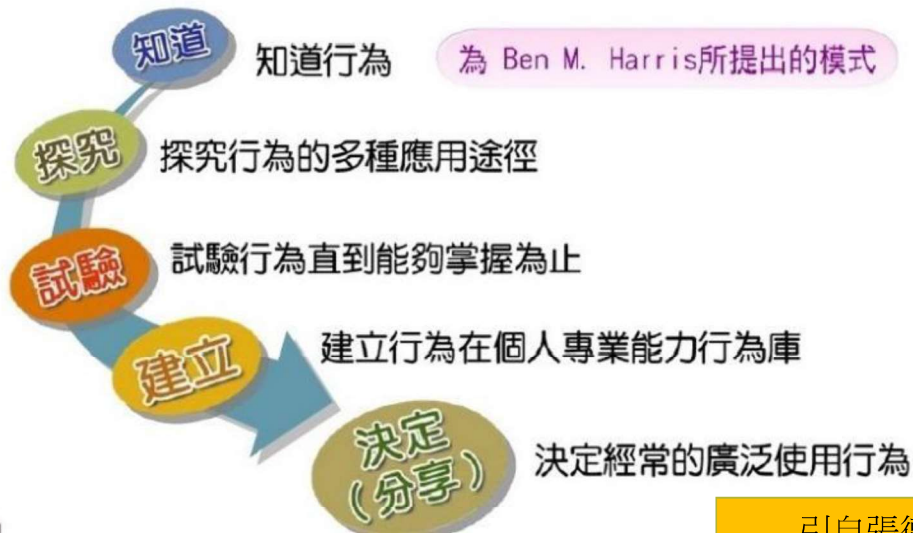
設計評估的時間順序 規劃成長方案的順序

- 
- 1) 教師的反應
 - 2) 教師的學習
 - 3) 組織支持與改變
 - 4) 教師使用新知
 - 5) 學生學習

四、『專業成長活動之發展層次』內涵

①參考Ben M. Harris 提出的專業成長活動之發展層次

專業成長活動之發展層次



五、深化成效評估是什麼？

- (一) 對象：專業成長子計畫
- (二) 計畫：個別子計畫
- (三) 層面：至少規劃兩層面以上評估
- (四) 目的：成效瞭解與後續改進

二、計畫的規劃重點

- (1) 探討現況分析
- (2) 進行需求評估
- (3) 計畫目的設定
- (4) 預期成效設定
- (5) 發展、設計、與實施課程
- (6) 規劃評估方法
- (7) 設計評估工具
- (8) 計畫執行與成效評估實施
- (9) 提出報告與回饋



17

三、計畫如何納入成效評估的元素 (計畫的構成要件)

- 依據
- 現況分析及需求評估
- 目的
- 辦理單位
- 辦理日期(時數)
- 實施對象(人數)
- 實施內容(課程表/時程及主題、講師)
- 經費(金額、來源、概算)
- 預期成效
- 成效評估實施
(方法、工具、時間)

--注意--

- 需求、目的、預期成效及活動規劃應有所連結。
- 不同計畫乃因不同需求與策略，目標及預期效益亦隨之有所差異，且課程內容設計亦應與目標、預期效益有所連結。



四、檢視計畫內涵

1. 深化成效評估計畫內涵包含兩個以上評估層面，並能納入「**現況分析與需求評估**」、「**目的**」、「**成效評估實施**」及「**預期成效**」等項目，且要檢附評估工具。
2. 「**現況分析與需求評估**」應具體說明規劃本計畫之主要思考點，如**學生學習問題**或**現有教師教學能力**之分析，並據以提出計畫之需求。



四、檢視計畫內涵

3. 「**目的**」宜敘述簡要並能對應「**預期成效**」，後者應清楚明確並具可評估性。並應依據預期效益設計評估工具，**評估工具要能具體檢核所設定的預期成效**。
4. 「**成效評估之實施**」則包括**評估時間及方法**等重點。



桃園市111學年度精進教學品質計畫
深化成效評估撰寫工作坊

二、項目要件內涵

計畫案例

- 計畫名稱：校長課程與教學領航工作坊
- 參加對象：國中小校長
- 實施方式：
 - 專業議題之概念探討
 - 分組實作與演練
 - 案例分享與討論
 - 制定對策與創新設計
 - 跨域對談與經驗轉化

場次	主題
一	1. 素養導向的教學評量實務 2. 評量設計與實踐
二	1. 探索潛能-職人教育實例 2. 教育轉型的可能-台灣DFC (Design For Change)實例
三	1. 校長公開課實務與演練 2. 學校本位的課程評鑑規劃
四	1. DFC模式的課程與教學領導方案設計 2. 企業經營與課程領導對話

考量辦理主題、次數、教學實踐與評估關係

桃園市111學年度精進教學品質計畫
深化成效評估撰寫工作坊

二、項目要件內涵

計畫案例

- 計畫名稱：國小沉浸式英語融入各領域教學工作坊
- 參加對象：英語教師（中師外師各一位）
- 實施方式：不同時間辦理四次不同領域研習

時間	內容
9:00-11:00	英語沉浸式教學的教學規劃及案例分享(生活領域)
11:00-12:00	沉浸式教學觀課
13:00-16:00	A組(中師)： 雙語融入生活領域課程教學課程設計及教案產出
	B組(外師)： 雙語融入生活領域課程教學課程設計及教案產出

考量辦理主題、次數、教學實踐與評估關係

二、項目要件內涵

目的--校長課程與教學領航工作坊計畫

- (一) 透過素養導向模式進行校長增能，使校長專業知能結合實境模擬實作，以行動體現十二年國教核心素養的精神。
- (二) 經由工作坊形式進行概念理解、課程實踐，在同儕共學歷程中精實課程與教學領導力。
- (三) 發展系統化的研習規劃模式，提供領導者典範學習，並轉化運用於學校本位之課程領導。
- (四) 提升校長對課程與教學領航角色的認知，以及多向度的跨界思考能力，開展教育多元化的可能性。

思考如何精簡

主要目的為何？

二、項目要件內涵

目的--生活課程素養導向教學工作坊

- (一) 藉由工作坊提升生活課程素養導向教學的課程設計、教學與評量。
- (二) 鼓勵教師以共備方式設計主題課程，透過研討、實作及分享的方式，設計適當之教學活動，提升學生學習成效。



二、項目要件內涵

預期成效--校長課程與教學領航工作坊計畫

1. 校長增能採素養導向模式進行，使專業知能結合實境模擬實作，以行動體現十二年國教核心素養的精神。
2. 經由工作坊形式進行概念理解、課程實踐，能在同儕共學歷程中精實課程與教學領導力。
3. 系統化研習規劃模式，提供領導者典範學習，並促使校長轉化運用於學校本位之課程領導。
4. 能提升校長對課程與教學領航角色的認知，以及多向度的跨界思考能力，開展本縣教育多元化的各種面貌。

是否明確具體？

思考如何評估

27

27

二、項目要件內涵

預期成效--生活課程素養導向教學工作坊

1. 教師能增進生活課程素養導向教學之理解。
2. 教師能設計生活課程素養導向教學的教案。
3. 教師能應用教案於公開課
4. 教師能增進學生在生活課程的學習興趣



28

三、項目要件邏輯性

目的	預期成效
一 提升領域教師運用閱讀策略引導學生進行閱讀理解所需之專業知能	1. 教師能體認到運用閱讀策略引導學生進行閱讀理解的重要性
一、提升領域教師運用閱讀策略引導學生進行閱讀理解所需之專業知能	2. 教師的閱讀教學專業知能獲得提升
二、促進領域教師將研習所學知能落實於課堂實踐	3. 教師能將研習所學運用於課堂教學

目的與預期成效的邏輯對應

29

三、項目要件邏輯性

預期成效	實施時間	實施工具
一、教師能學習閱讀理解策略。	9.9討結束	教師問卷 附件一
二、教師能應用閱讀理解策略。		
三、教師能提昇學生閱讀理解能力	11.12觀議 課中	觀議課表件 附件二
三、教師能提昇學生閱讀理解能力	11.12授課 後	學生問卷 附件三

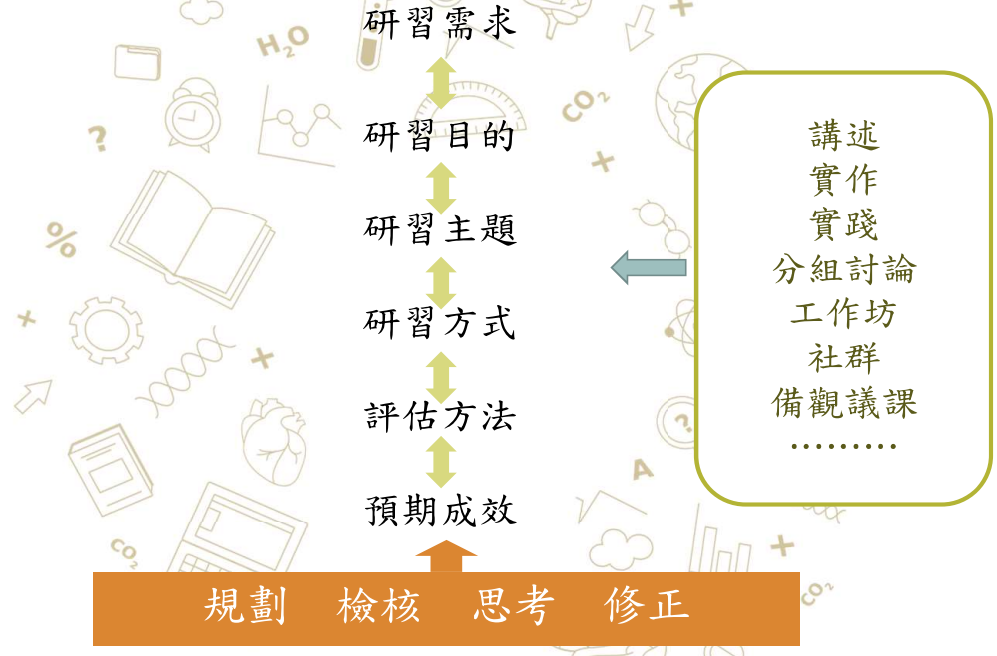
預期成效與實施工具的對應

30

三、項目要件邏輯性



四、整體思考評估規劃





肆、深化成效評估資料

一、相關參考資料

成效評估

李俊湖(2007)，評鑑教師專業成長之可行途徑。

陳浙雲(2014)，教師專業發展評估工具。
103年精進教學工作手冊，203-222

陳瓊娜、何福明(2015)，全方位精進教學—增能與實踐之第12章，縣市推動教師專業成長方案成效評估與案例分析。

精進教學品質計畫~ 深化成效評估實作

110年12月日10&111年3月4日 @ 青溪國民小學
協作者：清水國小洪瑞佑校長&永安國小李永烈校長

什麼是深化成效評估

課程大綱

- 1.深化成效評估計畫規劃重點與實做
 - 1-1.深化成效評估的意義和概念內涵
 - 1-2.深化成效評估的轉化—以 Guskey 觀點分析
- 2.深化成效評估工具的設計與實施
 - 2-1.編製評估工具的方法與步驟
 - 2-2.成效評估的規劃與實施
 - 2-3. 評估工具的編製
- 3.深化成效評估的執行與報告撰寫
 - 3-1.各組研修計畫的分享
 - 3-2完成深化成效評估的報告摘要表

1

如何編撰深化成效評估計畫

精進教學品質計畫

EFFECTIVENESS

EVALUATION RECAPITULATE

深化成效評估要點摘述

釐清成果與成效

- **成果 (output)**：指計畫實施後的成果，也就是執行計畫活動的總量。完成多少事，不能代表成效。
- **成效 (outcome)**：指實施計畫後，能提升對象的受益程度，對象主要有教育人員及學生。
- 成效層面有知識、技能、態度、認知、行為、動機等的改變。

成效評估定義

- 運用系統性、質性研究、量化研究等方法來分析資料、蒐集證據，以客觀判斷計畫或方案之成效與影響。
- 功能：成效評估兼具**績效責任**(accountability)與**改進**的功能。

深化成效評估

除在瞭解老師對學校研習的**滿意度**外，更進一步的去探究老師能否**習得新知**，並將新知**應用在課堂上**，及對**學生學習**產生了什麼**影響與變化**。

資料來源：張素貞，李俊湖（2014）

GUSKEY的教師專業成長的成效評估五層面

- 參與者反應
- 參與者學習
- 組織支持與改變
- 參與者使用新知
- 學生學習結果

資料來源：[Guskey,2000](#)；李俊湖，2007&2015

GUSKEY的教師專業成長的成效評估五層面內涵

層次	評鑑內容	資料蒐集方式	評鑑依據	資料應用
1. 參與者的反應	<ul style="list-style-type: none"> * 參與者是否喜歡課程內容？ * 時間是否妥善安排分配？ * 教材選擇是否合宜？ * 課程內容是否實用？ * 授課教師是否具備足夠知能？是否提供學員所需幫助？ * 提供的餐點是否新鮮與可口？ * 教室溫度是否合宜？ * 課桌椅是否舒適？ 	<ul style="list-style-type: none"> * 問卷調查 * 焦點團體 * 訪談 * 學習日誌 	參與者對於課程的滿意度	改善課程設計與內容

資料來源：Guskey (2000)；李俊湖(2007)

GUSKEY的教師專業成長的成效評估五層面內涵

層次	評鑑內容	資料蒐集方式	評鑑依據	資料應用
2. 參與者的學習	<ul style="list-style-type: none"> * 參與者的學習是否達到課程的預期成效？ 	<ul style="list-style-type: none"> * 紙筆測驗 * 實際模擬操作 * 反省日誌(口語表達或是寫作) * 檔案或個案分析 	參與者吸收新知與技能的情形	改進課程內容、形式、與組織

資料來源：Guskey (2000)、李俊湖(2007)

GUSKEY的教師專業成長的成效評估五層面內涵

層次	評鑑內容	資料蒐集方式	評鑑依據	資料應用
3. 組織支援與改變	<ul style="list-style-type: none"> * 對於組織有何影響？ * 是否影響組織氣氛與規範？ * 組織是否擁護、協助與支持專業發展？ * 組織的支持是否是公開與顯而易見的？ * 問題的解決是否迅速與有效率？ * 是否有足夠的可用資源？ * 組織是否認可與分享成功的範例，以利專業發展。 	<ul style="list-style-type: none"> * 學區和學校檔案紀錄 * 會議記錄 * 問卷 * 焦點團體 * 結構性面談(與學員、學校或學區行政人員) * 檔案 	組織的擁護、支持、調整、協助與認可	<ul style="list-style-type: none"> * 記錄與增進組織的支持 * 作為未來組織重整的借鏡

資料來源：Guskey (2000)、李俊湖(2007)

GUSKEY的教師專業成長的成效評估五層面內涵

層次	評鑑內容	資料蒐集方式	評鑑依據	資料應用
4. 參與者使用新知	<ul style="list-style-type: none"> * 參與者是否有效運用新知與技能？ 	<ul style="list-style-type: none"> * 問卷 * 結構性面談(與參與者與其主管) * 反省日誌(口語表達或是寫作) * 參與者檔案 * 直接觀察法 * 錄影或錄音記錄 	<ul style="list-style-type: none"> * 參與者對於新知與技能的運用程度與品質 	<ul style="list-style-type: none"> * 記錄與改進課程內容

資料來源：Guskey (2000)、李俊湖(2007)

GUSKEY的教師專業成長的成效評估五層面內涵

層次	評鑑內容	資料蒐集方式	評鑑依據	資料應用
5. 學生的學習結果	<ul style="list-style-type: none"> * 學生學習受到何影響？ * 是否影響學生學習表現或成就？ * 是否影響學生身體或情緒的健康發展？ * 學生是否成為更有自信的學習者？ * 學生出席率是否提高？ * 中輟生是否減少？ 	<ul style="list-style-type: none"> * 學生檔案紀錄 * 學校檔案紀錄 * 問卷 * 結構性面談(與學生、家長、教師、或行政人員) * 檔案 	<ul style="list-style-type: none"> * 學生學習結果：包括 <ul style="list-style-type: none"> - 認知 - 情意 - 技能 	<ul style="list-style-type: none"> * 針對課程設計與實施進行全面性改善 * 展示對專業發展整體影響

資料來源：Guskey (2000)、李俊湖(2007)

1. 現況分析

2. 需求評估

3. 設定計畫目標

4. 設定預期成效

5. 設計實施課程

6. 規劃評估方法

7. 設計評估工具

8. 進行評估實施

9. 提出報告回饋

後續計畫

成效評估的執行架構

深化成效評估計畫撰寫的 四個核心要項



現況分析與 需求評估

為提升教學品質，提出需加強、需調整或需精進的知能或作為。



預期成效

1. 預期效益是依據計畫目標延伸而來的
2. 預期效益即是在幫計畫訂定成效評估的指標



計畫目標

1. 依據現況分析與需求評估而來
2. 參與者參加專業成長後在認知、行為與態度的改變。



成效評估

1. 規劃評估方式
2. 設計評估工具

1 現況分析

● 針對中央、地方或學校現況

各項有關**提升教學品質**的政策、環境與資源等因素條件，進行探討分析。

● 能從學校課程發展經驗、老師的需求、課堂教學、及關心學生學習等面向來分析。

1 需求評估

- 依據現況分析的結果，進行需求評估
- 檢視並決定
要達到「提升教學品質」目標
所需加強、需調整、需精進的必要知能或作為。
- 考慮計畫執行的時間長短，找出最迫切需要增能的研習內容，擇定1-2個面向來敘寫即可。

2 設定計畫目標

- 根據需求評估的分析內容，清楚描述
參與者接受專業成長研習後行為與態度應產生的轉變
- 計畫目標不要寫得太高遠，建議不直接抄教育局或國教署頒布的函文或計畫目標，而是要轉化成學校做得到的目標。
- 可參考Gusky的專業成長評鑑面向導出方案計畫的目標。

釐析與撰述計畫目標

2 將需求評估轉化成計畫目標的方式

需求評估	教師已累積許多學習共同體實際操作的經驗，期望透過彼此的經驗分享、對話，相互學習，讓（學習共同體）的有效的教學策略可以在每個課堂中實踐。
評鑑面向	→第？面向
關切階段：改變的經驗	目標 教師能關切學習共同體教學策略的內涵與實施方式也能運用習得教學策略知能進行共備課，並在自己的課堂上實施。
運用階段：運用新知識	
實踐階段：改變的程度	

19

釐析與撰述計畫目標

2 將需求評估轉化成計畫目標（續）

需求評估	(二)教師操作學習共同體的歷程中會遭遇一些問題，同時也希望讓教師們能看見更成熟的操作方式，因此，將邀請專家蒞校指導，透過國內外經驗的分享讓教師有更清楚的實踐方向，並且也能透過對話解決教師遭遇到的問題。
評鑑面向	→第？面向
認知方面的學習	目標 透過共備觀議課的機制，充實老師學習共同體的知能，習得學習共同體的教學策略，並能接受學習共同體倡導的理念。
動作技能方面能的學習	
情意方面的學習	

20

3 預期成效的撰擬

- 預期成效是用來評估計畫本身成效的指標
- 預期成效是將計畫目標轉化成可進行評估的指標。
- 預期效益是一種指標，因此要符合具體(Specific)、可衡量(Measurable)、可達成(Achievable)、關聯性(Relevant)與時間限定性(Time bound)等指標特性。

資料來源：洪瑞佑(2019)。學校本位教師專業成長深化成效評估示例說明。

21

3 預期成效的撰擬（續）

- 依據計畫目標，設定量化與質性的效益評估內涵，將預期達到的成果加以具體化。
- 將計畫目標轉化為清楚、可檢核的預期成效，以利設定適當有效的評估效標。

3 將計畫目標轉化成預期成效

目標	預期成效
一、充實教師學習共同體之知能，達到相互學習、共同成長之目標。	一、有90%以上的老師能習得學習共同體的知能。
	二、有90%的老師能應用學習共同體的教學策略實施教學。
二、藉由共同備課與課堂實踐經驗分享，深化教師課程理解與設計能力，並提升教學知能。	三、全校每位教師皆能參與共備觀議課的討論。
	四、每一位教師至少能提出1份課程設計並經外部專家審核通過後實施。
三、透過社群成員觀議課、全校觀議課，精進教師教學知能，確保教育品質。	五、每一位教師在一學年中至少能辦理1次公開授課，並參與4次以上的觀、議課。
	六、教師能對自己的教學設計與教學實施做省思。

資料來源：洪瑞佑(2019)。學校本位教師專業成長深化成效評估示例說明。

23

設計實施課程

- 依據所設定的計畫目標，規劃設計課程內容與實施方法。
- 課程宜以系統化課程規劃，工作坊或系列實施確實能有助評估成果的效度。

4-1 規劃評估方式

- 依據計畫目標與課程規劃，**決定評估所需資料，設定適當的蒐集資料方式**(即**評估方式**)。
- 可運用觀察、訪談、問卷調查、測驗等工具蒐集資料。
- 設計時可考量多元方式、觀察長期改變事項、及採前後測或對照組等進行。

4-1 成效評估規劃與實施

預期成效	實施方式	實施期程	評估工具
學員能習得素養導向教學設計的能力。	以問卷調查方式，蒐集學員的意見。	第一場次、第二場次課程結束後進行	附件一：學習評估問卷
學員能應用素養導向教學策略實施教學。	1. 以問卷調查方式蒐集學員量化與質性回饋。 2. 訪談教師實際應用的情形與疑難	第三場次當天	附件一：學習評估問卷 訪談
學員能參與共備觀議課，調整課程教學。	參與者直接觀察，填寫觀課紀錄表。	第三場次當天	參與教師教學觀察表、公開授課教師省思紀錄

2

深化成效評估工具的編製

● 深化成效評估計畫要項的撰寫

4-2設計評估工具

- 整合評估架構及預期成效發展具體評估工具
- 如問卷、調查表、訪談題綱、觀察紀錄等。
- 示例說明

4-2 步驟一、確立評估層面

1 依據目標決定要做的評估是屬於那一層面

評估層面	目標
(參與者反應) 第二層面參與者學習	一、充實教師學習共同體之知能，達到相互學習、共同成長之目標。
第四層面 參與者使用新知能	二、藉由共同備課與課堂實踐經驗分享，深化教師課程理解與設計能力，並提升教學知能。 三、透過社群成員觀議課、全校觀議課，精進教師教學知能，確保教育品質。
第五層面 學生學習結果	
第三層面 組織的改變	

資料來源：洪瑞佑(2019)。【學校本位】教師專業成長深化成效評估示例說明。

29

4-2 步驟二、釐析預期成效

- 檢視預期效益與計畫目標間的對應是否相吻合。
- 預期效益是將計畫目標內容轉化成可進行評估的指標。
- 預期效益的內容是否符合具體(Specific)、可衡量(Measurable)、可達成(Achievable)、關聯性(Relevant)與時間限定性(Time bound)等指標特性。

資料來源：洪瑞佑(2019)。【學校本位】教師專業成長深化成效評估示例說明。

30

4-2步驟二、釐析預期成效

2 將計畫目標轉化成預期效益 (預期成效)

目標	預期成效
一、充實教師學習共同體之知能，達到相互學習、共同成長之目標。	一、有90%以上的老師能習得學習共同體的知能。
	二、有90%的老師能應用學習共同體的教學策略實施教學。
二、藉由共同備課與課堂實踐經驗分享，深化教師課程理解與設計能力，並提升教學知能。	三、全校每位教師皆能參與共備觀議課的討論。
	四、每一位教師至少能提出1份課程設計並經外部專家審核通過後實施。
三、透過社群成員觀議課、全校觀議課，精進教師教學知能，確保教育品質。	五、每一位教師在一學年中至少能辦理1次公開授課，並參與4次以上的觀、議課。
	六、教師能對自己的教學設計與教學實施做省思。

資料來源：洪瑞佑(2019)。【學校本位】教師專業成長深化成效評估示例說明。

31

步驟三、整合「預期成效」與「評估層面」

- 從評估層面找**動詞**，從預期效益中找**名詞**，將這兩向度組合，即能擬出具品質也具效度的題目。
- 如在表2中，評估層面（第二層）中，找到 認知 / 能理解... + 預期效益1的有90%...知能(名詞)。
- 如在表3中，評估層面（第4層）的動詞與預期效益（2）的（名詞），擬訂評估預期效益（2）的6個評核問題如表3所示。

資料來源：洪瑞佑(2019)。【學校本位】教師專業成長深化成效評估示例說明。

32

- 從評估層面找**動詞**，從預期效益中找**名詞**，將這兩向度組合，即能擬出具品質也具效度的題目。
- 如在表2中，評估層面(第二層)中，找到**認知 / 能理解... + 預期效益1**的有**90%...知能(名詞)**。
- 如在表3中，評估層面(第4層)的動詞與預期效益(2)的(名詞)，擬訂評估預期效益(2)的6個評核問題如表3所示。

資料來源：洪瑞佑(2019)。【學校本位】教師專業成長深化成效評估示例說明。

33

預期成效 1 N	老師能習得 學習共同體 的 知能 。
評估層面 (第2層) V	
認知 / 能 理解 課程內容	我能 理解 這次研習的授課 (學習共同體) 內容
技能 / 能 參與 實作並有產出	我能 參與 學習共同體的實作課程
技能 / 能進行 對話、分享	我能與同儕一起討論、分享研習的想法與心得
情意 / 能 全程參與 不缺席	我有全程參與此次學習共同體的研習課程。
情意 / 能 激發 教學熱情	此次研習主題後，我會想嚐試更多元教學策略

34

步驟三 整合「預期成效內容」與「評估層面指標架構」

預期成效 2 N	老師能應用學習共同體的策略實施教學。
評估層面 (第4層) V	
關切／認同專業	我開始蒐集學習共同體教學策略的文獻資料
關切／瞭解專業對學習重要	我已在自己班上實施學習共同體的教學策略
運用／轉化 運用新知	我能運用習得學習共同體的知能來轉化即有的教學策略
運用／調整教學	參加此次研習後，我開始嚐試應用新的教學策略
實踐／修訂新知 推廣	我會樂意將這個教學策略介紹給校內同儕
實踐／影響其他老師	我樂於和學校老師分享學共教學策略的優缺點。

步驟三 整合「預期成效內容」與「評估層面指標架構」

預期成效 4 N	友好對待同伴，主動在團隊中擔任具體任務
評估層面 (第5層) V	
情意／學生的學習興趣增加	分組合作學習的具體任務，增強我的學習興趣
	同學相互合作學習氣氛，增強我的學習興趣
動作技能的成果：技巧與行為	我樂於和同學相互解釋作法。
	我能注意別人的需要與感受
	同學發表意見時，我會專心聆聽。
	我會盡力做好我的角色任務，為小組爭取好成績

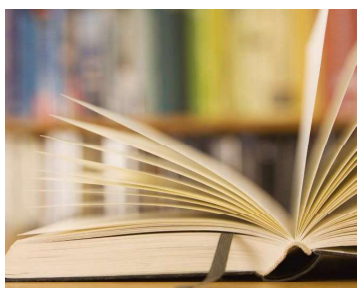
步驟四、進行組題

- 考量評估實施時間、評估層面題數、內容等，編製成效評估工具。
- 如老師的學習（第2層面）至少可擬出10個題目；在老師能使用新知（第4層）至少可擬出18個題目。
- 可分別就單一的第2層面、第4層面的題目挑選出5-7個題目，編製評估單一層面的成效評估工具。
- 或是將兩個層面的題目各挑選出5-7題，依據計畫目標的順序做組題，編製成一份兼含第2層面與第4層面的評估工具。

3

計畫研修與案例分享

報 告 完 畢
感 謝 聆 聽



規劃深化成效評估之行動方案計畫**參考**檢核表

計畫名稱： _____ (請明列計畫完整名稱及編碼)

(一)說明

1. 依據精進要點計畫研提策略：「7.推動深化成效評估引導課堂實踐：以漸進方式導入深化成效評估於教師專業發展活動規劃中，並將成效評估回饋於教學實踐。」，具體而言，係透過深化評估引導專業成長活動規劃促進課堂實踐進而提升學生學習。
2. 111學年度精進教學計畫應至少5件計畫，採用深化成效評估，其中專業成長活動計畫應占2件以上。
3. 本表提供採用深化成效評估的行動方案計畫撰寫時進行自我檢視之用。

(二)檢核項目

檢核項目	檢核說明	自我檢核 (是否達成)	備註
1.能進行現況分析並需求評估	1.計畫研擬撰寫前能進行現況分析，進而評估並提出計畫的需求。 2.透過需求評估，能檢視並提出要達到精進教學目標所需加強、調整、精進的必要知能或作為。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2.能符應需求研訂方案計畫的實施目標	1.根據評估現況分析所得的需求內容，清楚描述參與者接受專業成長後行為與態度應產生的轉變，導出專業成長方案計畫的具體目標。 2.目標的內涵應探討至少二項評估層面。 3.建議能探討至參與者使用新知的深化評估層面，以利了解返校專業實踐情形。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	● 探討深化成效評估層面有：(至少二項評估層面) 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
3.能研訂計畫實施後預定達到具體、可檢核的預期成效	1.依據計畫目標，設定量化與質性的效益評估內涵，將預期達到的結果加以具體化，即將計畫目標轉化為清楚、可檢核的預期成效。 2.預期成效能符應計畫目標，並能聚焦在本學年度計畫實施後預定能達成成長改變的具體內涵。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.能規劃設計可達成計畫目標的專業成長課程	1.能符應計畫目標與預期成效，規劃設計專業成長的適切課程內容與實施模式。 2.建議教師專業成長課程宜以系統化、中長程的規劃。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
5.能規劃適切的評估方法	1.依據計畫目標與課程規劃，決定評估所需的資料，設定適當的蒐集資料方式(即評估方式)。 2.評估方式有問卷調查、觀察、訪談、省思、檔案、實作、測驗等。 3.建議能考量多元方式。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	● 請說明採用的深化成效評估方式： (請一一列出) _____ _____
6.能設計適切的評估工具	1.能提出依據所規劃的評估方式，設計評估指標及發展具體評估工具(如問卷、調查表、訪談題綱、觀察紀錄等)。 2.評估工具的設計應能扣緊預期成效的內涵。 3.請檢附提出具體評估工具。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

檢核項目	檢核說明	自我檢核 (是否達成)	備註
7.能妥善規劃深化成效評估的執行期程與方法	1.能說明在專業成長活動課程實施時或後，如何運用先前建立的評估指標與評估工具，進行了解專業成長的實施成效。 2.能提出評估實施時機(含日期)與方法。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
8.能將深化成效評估納入方案計畫並關聯呼應	1.能將現況分析與需求評估、計畫目標、預期成效、活動課程、成效評估實施(含評估方式、評估工具及評估執行時機與方法)，確實納入計畫內容。 2.前述採用深化成效評估計畫要件能層層相連，關聯緊扣，邏輯因果。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	● 檢視計畫內容包含 1. <input type="checkbox"/> 現況分析與需求評估 2. <input type="checkbox"/> 計畫目標 3. <input type="checkbox"/> 預期成效、 4. <input type="checkbox"/> 活動課程、 5. 成效評估實施， 含 <input type="checkbox"/> 評估方式、 <input type="checkbox"/> 評估工具(檢附) <input type="checkbox"/> 評估執行時機與方法

計畫承辦人：

課程督學：

深化成效評估報告摘要表（500-1000）字

計畫名稱		
計畫目標		
計畫內容概況	辦理日期	
	辦理地點	
	研習對象	
	實施方式	
	參與總人數	
預期成效		
評估方式與工具		
結果		
結論		
建議 與解決策略		

評鑑教師專業成長之可行途徑

李俊湖¹

摘 要

教師專業成長目的在於改進學生學習成效，Guskey 提出評鑑專業成長的模式，其中包括參與者反應、學習、組織支持與改變、參與者使用新知能及學生學習結果等五層次。本研究依據 Guskey 模式，以縣市輔導團成員為對象進行調查。

依據調查結果顯示：在參與者反應部分，大部分均能實施，但是在參與者學習、組織支持與改變、參與者使用新知識及評估學生學習結果層次，則很少關注，故本文建議未來宜朝上述方向辦理，以落實評鑑專業成長的每個歷程，達成專業成長的目標。

關鍵字：評鑑、專業成長、專業發展。

¹國立教育研究院籌備處

壹、前言

教育改革與發展歷程中，教師具有舉足輕重的角色，教育成效的良窳，師資是首要關鍵，因而師資素質成爲大家關注的目標，故各國在教師進修與成長均投入許多資源，期待藉由教師專業能力之提昇，改進學生學習成就。不過，教師專業成長雖然重要，但其範圍涉及許多層面，包括專業成長的概念與定義、教師成長內涵與歷程、成長模式與成長方案的規劃實施及評鑑等領域，每一領域均潛藏複雜因素及關係，要釐清這些因素並不容易。雖然隨著各領域之研究發展，在教師專業成長概念、定義及內涵部分已逐漸形成共識，然而在專業成長模式及成長方案上則呈現多元並存的現象；至於評鑑教師專業發展之措施，卻乏善可陳，研究成果並不多見，究竟其原因爲何？如何改進？都深值教師專業成長社群關注。

教師專業成長、專業發展及在職進修在理論與實務上，強調重點稍有差異，但都有共通的意義—凡是協助教師提昇專業，有助於改善學生學習成就之歷程，均可涵蓋之，本文也不予嚴謹區分。在評鑑教師專業成長的議題中，Kirkpatrick

(1998)提出四層次，Guskey 修正成爲五階段，其區分在評鑑專業成長上具有重要意義，加上國內並無評鑑教師專業成長研究，因此參照其概念分析國內評鑑專業成長概況，作爲改進的參考。據此，本文首先探討評鑑教師專業發展的概念；其次，說明評鑑的目的與方法；最後，試著依據評鑑方法，分析國內對於評鑑教師專業發展，並提出改進之道。

貳、評鑑教師專業成長之概念

誠如 Guskey(2000)所言：「自希臘早期至今，專業發展已有漫長的時期，照理應該對其有透徹的研究，但事實並非如此」。顯然，要瞭解專業發展已經不易，如要評鑑其成效，更是難上加難；其次，大眾對評鑑印象是浪費時間、精力及資源。事實上高品質的評鑑，不一定花大錢，也無需複雜技術，只要問題正確，找到有效的方法，獲得正確的資訊，就能提供專業成長明智而深入的決定。因此，能提供利害關係人正確的資訊，才能彰顯評鑑的價值。

專業成長需要評鑑，係大家共識，但迄今缺乏成效，主要原因如下(Guskey, 2000)：

(1)只有文件記錄，沒有評鑑：目前對於專業發展成效，往往以研習辦理的場次多寡來證明，這些記錄大概呈現活動主題、主講者、參加人數及時數或學分數

等資料，雖然此類資訊能提供活動主題及經費支用上有用的訊息，然對於研習價值及成效卻無能為力。

(2)評鑑內容過於膚淺：通常只瞭解活動與課程的滿意程度，偶而會蒐集參與者知覺的態度與信念是否改變，然卻很少考慮參與者專業知能與實務技巧等更重要的成功指標，至於評鑑專業成長對於學生學習的影響程度，更是鳳毛麟角。

(3)重視立即且短期的評鑑效果：教師改變需要時間來計畫、實施、調整與修正，專業成長要投入資源、經費與時間，並非短時間即可見效，然而，多數人希望看到的是立即的效果。

(4)評鑑專業成長內涵與規準缺乏共識：評鑑內涵有強調態度改變及投入程度，也有關注技能與知識的成長，但對於最重要的學生學習目標之評鑑，則少之又少，致彼此研究缺乏共通的比較基礎。在評鑑規準上，對於規準的認知也不一致，以流於各說各話，不易客觀確認。

(5)只強調評鑑主要效果，忽略其他因素：專業成長的過程牽涉個人與組織層面的改變與發展，但是評鑑的重點僅針對評鑑目標探察，忽略許多非主要目標之訊息，以致於無法全面瞭解個人及組織發展的全貌。

參、評鑑教師專業成長之目的

Kirkpatrick (1998)認為評鑑目的主要分兩種：內部改進及外部報告。換言之即含有形成性(formative)與總結性(summative)的意義，前者在於持續改進的功能，以期止於至善；後者，則在判斷目標達成的有效程度。採用形成性評鑑者，強調評鑑是一種探究(inquire)，強調問題提出及尋求解答的歷程，以逐漸改進方案的品質；主張總結性目的者，則以評鑑其成效為著眼。Guskey(2000)則認為評鑑具有如下的目的：

(1)瞭解專業成長的動態過程：傳統上對於專業成長的認知，僅以為教師參加研習，即能發展其專業，其觀點低估專業成長的動態過程，專業成長並非單一的學習事件(event)，而係長期持續教師成長的歷程，基於瞭解、探究及測量教師成長都需要評鑑。

(2)積極提升專業成長品質：專業成長的活動並非無計畫且隨機安排，而係有意透過一系列的活動設計，讓教師有系統且積極正向的改變。因此，藉評鑑過程蒐集、分析資料，瞭解專業成長目標達成的程度，以提高專業成長的品質。

(3)基於績效要求：專業成長活動目的在於提高學生學習成效，透過評鑑過程，評估投入之經費及資源與學生學習品質產出之比例，據以說明專業成長的成效。其次，對於社會大眾也應提出明確成果報告，讓社會大眾理解專業成長之績效。

肆、教師專業成長評鑑之層面與方法

Kirkpatrick(1998)對於方案評鑑提出一序列方式，他區分為四層面，每一層面都很重要而且影響次一層面，當由上一層面轉換至次一層時，過程更困難也需要更多的時間，但獲得的資料確是更有價值。這四層面分別是：

- 第一層 ----- 反應
- 第二層 ----- 學習
- 第三層 ----- 行為
- 第四層 ----- 結果

Phillips 和 Stone(2002)就成本效益及非預期結果的觀點，依 Kirkpatrick 四層次為基礎稍做修正為：反應、學習、工作上應用、績效及整體投資報酬率五層次；Guskey 也修正 Kirkpatrick 的四層面觀點，認為組織支持與改變，對於專業成長具有重要價值，因此提出專業成長評鑑五階段，分別是參與者反應、參與者學習、組織支持與改變、參與者使用新知能及學生學習結果(Guskey,2000)。學者觀點中 Kirkpatrick 忽略組織重要，Phillips 和 Stone 強調成本效益，在教育組織中比較不適用，茲以 Guskey(2000)觀點為本文討論重點，並逐一分析如後：

(1)參與者反應

評估參與者反應是最常見也是最容易的評鑑方式，其目的在瞭解參與專業成長活動後的喜好程度，規劃者期待獲得積極的回應，因為對研習積極的態度，不但顯示活動辦理成功，後續的方案才能持續(Kirkpatrick,1998)。評估參與者反應的重點包括研習內容、過程及環境等變項，研習內容是指學習的新知識與技巧，至於研習方式與活動的類型，則屬於過程範疇，環境變項包括場地、設備等。評鑑方式可以使用李克特(Likert)四點或五點量表、開放式問卷、訪談、焦點團體或學習日誌等方式，評鑑後作為改善課程設計與內容的參照。

(2)參與者學習

參與研習不只於喜歡活動，更為重要的在是否學到課程內容，學習內容包括認知、技能與情意目標，評鑑方式可用紙筆測驗、訪談、實際模擬操作、反省日誌(口語表達或是寫作)、學習檔案及個案分析等方式。不過採學習者自我評估學習結果的方式易於高估或低估，如改採實際模擬操作比較有效。

(3)組織支持與改變

組織文化多傾向於維持現狀，改革常藉助調整組織結構，試圖影響組織文化，但改變文化比結構改變更為困難，故多不見成效，顯然組織支持是改變的因素之一。專業成長之所以效果不佳，組織可能是障礙，因此組織中重要因素如組織政策、資源、開放實驗的氣氛、同儕支持、校長領導、資源及時間等方面，均應考慮，如善加結合個人發展與組織發展，才容易達成雙贏的理想。評鑑可採用學區和學校檔案紀錄、會議記錄、問卷、焦點團體、結構性面談(與參與者、學校或學區行政人員)及檔案等方式。

(4)參與者使用新知能

一般常有錯誤觀念認為，教師學得新知識與技能後，必然會運用於教學上，但是事實不然，常見的現象是教師參加專業成長活動後，未見教學效果顯現，有可能係教師根本未在教學中應用。Kirkpatrick(1998)認為：參與者要展現新的教學行為，首先要有改變的意願；其次，必須知道新的行為及改變的方式；接著要在適當的環境氣氛才能改變；最後，要自改變中獲得內外在此的酬賞，顯然要塑造新的行為頗為不易。教師應用新行為的歷程顯然不易，要評鑑其是否使用新知能更加困難，其原因在評鑑新知能的使用，不像參與者反應與學習階段，只要在研習後評估即可，而是必須經歷一段時間，讓教師有時間在教室中嘗試調整，故可能需要在數個時間點蒐集相關資料。其次，更具挑戰的是必須確定新行為與過去有明顯差異且由研習中學習而來，並排除其他因素後才能證明。評鑑方式可採取問卷、結構性面談（與參與者與其主管）、反省日誌(口語表達或是寫作)、直接觀察法、錄影或錄音記錄等方式。

專業成長評鑑重要五層次

層次	評鑑內容	資料蒐集方式	評鑑依據	資料的應用
1. 參與者的反應	<ul style="list-style-type: none"> * 參與者是否喜歡課程內容？ * 時間是否妥善安排分配？ * 教材選擇是否合宜？ * 課程內容是否實用？ * 授課教師是否具備足夠知能？是否提供學員所需幫助？ * 提供的餐點是否新鮮與可口？ * 教室溫度是否合宜？ * 課桌椅是否舒適？ 	<ul style="list-style-type: none"> * 問卷調查 * 焦點團體 * 訪談 * 學習日誌 	參與者對於課程的滿意度	改善課程設計與內容
2. 參與者的學習	<ul style="list-style-type: none"> 參與者的學習是否達到課程的預期成效？ 	<ul style="list-style-type: none"> * 紙筆測驗 * 實際模擬操作 * 反省日誌(口語表達或是寫作) * 檔案或個案分析 	參與者吸收新知與技能的情形	改進課程內容、形式、與組織
3. 組織支援與改變	<ul style="list-style-type: none"> * 對於組織有何影響？ * 是否影響組織氣氛與規範？ * 組織是否擁護、協助與支持專業發展？ * 組織的支持是否是公開與顯而易見的？ * 問題的解決是否迅速與有效率？ * 是否有足夠的可用資源？ * 組織是否認可與分享成功的範例，以利專業發展。 	<ul style="list-style-type: none"> * 學區和學校檔案紀錄 * 會議記錄 * 問卷 * 焦點團體 * 結構性面談(與學員、學校或學區行政人員) * 檔案 	組織的擁護、支持、調整、協助與認可	<ul style="list-style-type: none"> * 記錄與增進組織的支持 * 作為未來組織重整的借鏡
4. 參與者對於新知與技能的運用	<ul style="list-style-type: none"> 參與者是否有效運用新知與技能？ 	<ul style="list-style-type: none"> * 問卷 * 結構性面談(與參與者與其主管) * 反省日誌(口語表達或是寫作) * 參與者檔案 * 直接觀察法 * 錄影或錄音記錄 	<ul style="list-style-type: none"> * 參與者對於新知與技能的運用程度與品質 * 記錄與改進課程內容 	
5. 學生的學習結果	<ul style="list-style-type: none"> * 學生的學習受到怎樣的影響？ * 是否影響學生的學習表現或成就？ * 是否影響學生身體或情緒的健康發展？ * 學生是否成為更有自信的學習者？ * 學生的出席率是否提高？ * 中輟生是否減少？ 	<ul style="list-style-type: none"> * 學生檔案紀錄 * 學校檔案紀錄 * 問卷 * 結構性面談(與學生、家長、教師、或行政人員) * 檔案 	<ul style="list-style-type: none"> * 學生學習結果：包括 - 認知 - 情意 - 技能 	<ul style="list-style-type: none"> * 針對課程設計與實施進行全面性的改善 * 展示對專業發展整體影響

資料來源：Guskey (2000)

(5) 學生學習結果

早期專業成長的研究偏重教師計畫、合作教學及專業成長模式等議題，而未將學生學習結果列入，無法正確評估成效，以評鑑學生學習結果，代表專業成長的績效，容易為社會大眾認同。不過評鑑學生學習結果涉及複雜因素，不易統計，但若將學生學習結果當作專業成長目標，則教師會隨時將之視為教學期望與行為的重要指標，也容易彰顯專業成長效果。

伍、我國實施教師專業成長評鑑現況

Guskey 提出專業成長評鑑五階段，讓教師專業成長評鑑有了明確的評鑑依據，研究者為了解國內教師專業成長評鑑的現況，故參酌五階段之區分，編制問卷，以民國 96 年 8 月 6 日至 8 月 10 日參加國立教育研究院籌備處各縣市-綜合、自然與生活科技、數學、生活及綜合活動等領域研習之國教輔導團輔導員，合計 182 人為調查對象，發出問卷 182 份，回收 141 份，其中剔除填答不全者，合計有效問卷共 139 份，問卷內容係以 Guskey 專業成長評鑑五階段為重點，每階段提出二個問題，合計十題，茲將統計結果分析如下：

(1) 參與者反應之統計結果

本階段主要調查「教師進修活動後，會調查研習課程內容滿意度及講座授課相關滿意度的次數」，依據表 1 資料顯示：研習活動後「每次」和「經常」會調查學習內容與教學方式滿意度的次數均超過八成，顯見在瞭解參與者反映意見部分，比率甚高；至於「偶而」及「不會」者總計各不到二成。顯然研習後會調查參與者反應意見之比率很高。

表 1：調查參與者反應統計表

問題	次數			
	每次(%)	經常(%)	偶而(%)	不會(%)
1.研習課程內容滿意度	81 (58%)	35 (25%)	21 (15%)	2 (2%)
2.講座授課相關滿意度	77 (55%)	38 (27%)	20 (14%)	4 (3%)

(2) 參與者學習之統計結果

本階段主要調查「教師進修活動後，會運用研習測驗檢測學習結果或以問卷評估學習目標達成程度的次數」，依據表 2 資料顯示：研習後「每次」與「經常」會以測驗檢測學習結果者合計約一成，以問卷評估學習目標達成程度者合計約三

成；但是只有「偶而」甚至「不曾」檢測或評估學習目標者，合計各約佔七或八成。顯然大部分研習，甚少檢測學習結果，並不太確定參與者是否真正達成學習目標。

表 2：調查參與者學習統計表

問題	次數			
	每次 (%)	經常 (%)	偶而 (%)	不曾 (%)
3.用測驗檢測學習結果	6 (4%)	10 (7%)	65 (47%)	58 (42%)
4.用問卷自我評估學習目標達成程度	14 (10%)	25 (18%)	66 (47%)	34 (24%)

(3)組織支持與改變之統計結果

本階段主要調查「教師進修活動後，在學校分享及實驗新方案的次數及學校會提供行政支援，推動新方案的次數」，依據表 3 資料顯示：學校「經常」會讓教師分享，並提供行政支援均約三成左右，但是只有「偶而」分享及行政支援者則約有六成左右。「不曾」分享、實驗及行政支援者則各約有一成左右。顯然少數學校行政鼓勵分享及支持，但多數學校行政仍須加強。

表 3：調查組織支持與改變統計表

問題	次數			
	每次 (%)	經常 (%)	偶而 (%)	不曾 (%)
5.學校分享及實驗新方案	2 (1%)	51 (37%)	77 (55%)	9 (6%)
6.學校會提供行政支援，推動新方案	0 (0%)	36 (26%)	89 (64%)	14 (10%)

(4)參與者使用新知能之統計結果

本階段主要調查「教師進修活動後，學校會追蹤教師使用新知能或視導教師使用新知能來教學的次數」，依據表 4 資料顯示：學校「每次」及「經常」會追蹤及視導者，合計均不到一成，但是相當明顯的，學校「偶而」及「不曾」追蹤輔導者合計均高達九成。顯然大多數學校在追蹤及視導教師使用新知能來教學方面，應該大力加強。

表 4：調查參與者使用新技能統計表

問題	次數			
	每次 (%)	經常 (%)	偶而 (%)	不會 (%)
7.學校會追蹤教師使用新技能	0 (0%)	8 (6%)	67 (48%)	64 (46%)
8.學校會視導教師使用新技能來教學	1 (1%)	11 (8%)	60 (43%)	67 (49%)

(5)學生學習結果之統計結果

本階段主要調查「教師進修活動後，學校會蒐集各項資料瞭解學生學習情形及評估研習後學生進步的次數」，依據表 5 資料顯示：學校會蒐集各項資料瞭解學生學習情形及評估學生進步者，均不到一成，但是很明顯，學校「偶而」及「不會」評估及蒐集資料者合計均高達九成。顯然大多數學校在評估研習後學生進步及蒐集各項資料瞭解學生學習情形方面，多忽略未實施。

表 5：調查學生學習結果統計表

問題	次數			
	每次 (%)	經常 (%)	偶而 (%)	不會 (%)
9.學校會蒐集各項資料瞭解學生學習情形	0 (0%)	10 (7%)	57 (41%)	72 (52%)
10.學校會評估研習後學生進步	0 (0%)	10 (7%)	57 (41%)	72 (52%)

陸、我國實施教師專業成長評鑑之改進

(1)宣導專業成長評鑑的概念

專業成長評鑑，並非僅止於對研習活動的喜好，尚有參與者學習、組織支持與改變、參與者使用新技能及學生學習結果等階段，越能強調後者，越能實現專業成長的目標。根據調查結果顯示：我國在專業成長評鑑的概念，尚需加強宣導，讓教育人員瞭解專業成長評鑑，在階段性與方法皆有不同，若對專業成長評鑑具有完整的認知，將更為容易達成專業成長的理念。

(2)加強參與者學習層次之評鑑

目前我國教師參加進修活動，大多採計研習時數，亦即只要完成規定課程時

數，即號稱為完成研習，大部分研習甚少檢測研習之學習成果，只要參加研習，不管是否認真聽講學習，人人都可獲得時數證明，然時數證明只證明確有參加研習，並不能保證學習之結果，也無法證明教師是否確實學到新知能，因此改善學習層次的評鑑有其必要。

(3)鼓勵學校在行政上支持與促進改變

教師習得新知能之後，大多想在教室內實驗新理念或方法，如學校在行政上多予倡導與配合，當能促使教師感受到學校的重視，更有意願與動機來實踐，因此鼓勵教師返校後，分享研習成果，學校除在資源及時間安排上協助外，亦應主導推動，使得新知能由研習教師擴展至其他教師，進而整合於教師日常教學行為，如此才能落實。

(4)落實教師運用專業成長所學得知識與能力

我國對於教師專業成長後的追蹤輔導，並不多見，基於落實教師運用所學得知識與能力在教學的理念，因此必須於教室教學中落實。未來可以加強教師自我評估，藉助觀察者或同儕輔導，為教師實際教學把關。使用的時機，可以在學習之初，瞭解學習前之行爲；或在學習後，確認學習結果；亦可於在學習之後一段時間，進一步追縱教師應用之情形。

(5)強調學生學習結果的重要

學生學習結果是教師專業成長之終極目標，只強調教師教學行為，並不能保證學生學習成效，雖然學生學習結果非常多元，而且不易短期內評估，但是教師務必把學生學習結果，當作是教師專業成長中最重要目標，才能在每一環節中把握其精神，逐漸落實專業成長的歷程中。

柒、參考文獻

Guskey, T. R., *Evaluating Professional Development*, Thousand Oaks, CA, Corwin Press (2000).

Kirkpatrick, D. L., *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, San Francisco, Calif., Berrett Koehler (1998).

Phillips, J. J. and R. D. Stone, *How to measure training results : a practical guide to tracking the six key indicators*, New York , McGraw-Hill (2002).

Title: The Practicable Ways of Evaluating Teachers' Professional Growth

Abstract

The ultimate worth of professional development for teachers is the essential role it plays in the improvement of students' learning. Guskey suggests a model for evaluating professional development that includes five levels of gathering information about professional development and it is hierarchically arranged from simple to complex. To explore increasing levels of sophistication in evaluating professional development from the participants' reactions to professional development, how to evaluate organizational support and change, the usage of new knowledge, skills, and the outcome of students learning. This research, according to the model of Guskey, bases on the members of county/city instructors as the research objects.

In according with the results of investigations, in the part of participants reactions, most teachers can achieve, however, on participants' learning, organizational support and change, the usage of new knowledge, skills, and the outcome of students learning that have long been neglected .

Keyword: evaluation, professional growth, professional development .

教師專業發展評估工具

陳浙雲（新北市及人國民小學校長）

壹、前言

專業發展是持續進行的過程，也是有目標、有系統的改變過程。專業發展活動實施之後，其執行成效如何？既定目標是否達成？教育單位所投資的寶貴資源與教師們的努力是否為學習品質帶來正向影響？都必須經由有效的評估才能了解，並做為調整、啟動後續活動的基礎。透過實質、準確的評估報告，提出清楚、可讓人理解的證據，不但可證明專業發展所做的是有價值、有效率的事，更可進而協助有意跟隨採行革新方案者更詳盡的參考資料。

隨著績效責任意識的提升，教師專業發展評估工作已逐漸受到教育人員的重視。但過去大家所關注的重點往往停留在了解教師對專業成長活動的滿意程度等，而未能對教師所習得的知識技能如何影響教學實務及學生學習有所探討。或許是因為教育人員常自認缺乏評估作業的專長，於是，往往刻意忽略成效評估，或是把評估工作留給所謂的「評鑑專家」。其實，教師專業發展評估工作並不需要複雜技術，只要設定正確的問題，找到有效的方法，運用適合的工具，就能提供專業成長活動有用的資訊。以下僅就學校層級教師專業發展評估工具之發展及運用加以說明，用以協助學校現場實務工作者順利進行評估工作。

貳、教師專業發展評估指標

教師專業發展評估指標是檢視、反省與改進專業發展成效的基礎，也是發展評估工具必備的要項，它不僅提供專業發展評估的參考準據，並可引導專業發展活動的方向。為能有效蒐集評估所需資料，避免資料的蒐集流於主觀或掛一漏萬，應設法建立評估指標，做為專業發展成效評估的具體項目。

Guskey(2001) 主張教育人員專業發展評鑑應包括「參與者的反應、參與者的學習、組織支援與改變、參與者對於新知與技能的運用、學生的學習結果」五層次，茲將各層次的評鑑面向及內涵整理如下表。

評鑑層次	評鑑面向	評鑑內涵
一、參與者的反應	(一)內容滿意度	主題、內容、教材……
	(二)過程滿意度	領導者、活動設計、進行方式
	(三)情境滿意度	空間、設備、器材、服務……
二、參與者的學習	(一)認知方面的學習	知識和理解
	(二)動作技能方面的學習	技能和行為
	(三)情意方面的學習	觀點和信念
三、組織支援與改變	(一)組織政策	學校、區域性或全國性的政策
	(二)資源	使用科技、提供訊息、增加時間等
	(三)干擾的防制	不受干擾的措施
	(四)開放性的實驗氣氛	支持、鼓勵、開放機制
	(五)同儕支持	同事間的專業支持與分享
	(六)主管的領導力和支持	上級的行政支持
	(七)對於成功的表彰	學生的回饋，家長、同事及長官的肯定
	(八)擁有的時間	有額外時間從事專業發展
四、參與者對於新知與技能的運用	(一)關切階段	經過改變時的個人經驗
	(二)運用階段	運用新技能與新知識
	(三)實踐階段	改變的程度
五、學生的學習結果	(一)認知成果	表現與成績
	(二)情意成果	態度與氣質
	(三)動作技能成果	技巧與行為

本文依據 Guskey 之專業成長評鑑五層次及各層次之面向內涵，參酌國內教師專業發展實務經驗，發展學校層級適用之「教師專業發展評估指標」，分為 5 個評估層次，20 個評估面向，38 項建議指標。指標架構內容如下：

層次	面向	建議指標
一、參與者的反應	(一)內容滿意度	主題符合教師需求
		內容實用
		教材的選擇新穎合宜
		課程規劃有系統並具延續性
	(二)過程滿意度	主講者能運用適合的教學技巧
		講述內容表達正確且恰當
		活動流程安排適切
	(三)情境滿意度	場地交通位置方便適中
		器材設備品質良好
周邊服務(餐飲、桌椅、空調……)良好舒適		

(續下頁)

層次	面向	建議指標
二、參與者的學習	(一)認知方面	能理解課程內容
	(二)技能方面	能參與實作並有產出
		能進行分享、批判、對話、省思
	(三)情意方面	能全程參與不缺席
能激發參與熱情與教學行動欲望		
三、組織支援與改變	(一)組織政策	符合教育政策
		結合學校課程教學發展重點
	(二)資源	掌握實施概況，適時調整活動方向
		獲得專業發展諮詢或經費協助
(三)干擾的防制	遴選參與人員之機制公正公開	參與人員符合專業發展目標設定對象
		(四)開放性的實驗氣氛
	鼓勵將研習所得於學校現場運用	
	(五)同儕支持	有相互觀摩分享的機會
		有共同合作的專業發展社群
	(六)主管的領導力和支持	主管親自參與相關專業發展活動
		主管定期了解組織成員的專業發展情形
	(七)對於成功的表彰	設置激勵專業發展成果應用或分享的機制
(八)擁有的時間	提供排課、減課等協助措施以利專業成長活動進行	
四、參與者對於新知與技能的運用	(一)關切階段	認同專業成長活動對改進本身教學的必要
		瞭解專業成長活動對學生學習的好處
	(二)運用階段	能將所學的新知與技能轉化運用於教學現場
		能依據學生學習表現，調整自己的教學
(三)實踐階段	能尋求資源幫助自己運用所學	
	能影響其他老師運用所學的新知與技能	
五、學生的學習結果	(一)認知成果	教師運用所學後，學生的學習成績提高
	(二)情意成果	教師運用所學後，學生的學習興趣增強
	(三)動作技能成果	教師運用所學後，學生的技能表現純熟

參、教師專業發展評估方法及工具

教師專業成長計畫執行後，需要搜集和分析相關的證據與資料，以客觀評估教師專業成長的成效。茲依據專業發展評估的不同層次，分別說明資料蒐集的方法及工具如下：

一、評估「參與者的反應」

評估「參與者的反應」是最常見也是最容易的評估方式，其目的在了解參與專業成長活動後的喜好程度。經由以下方法可蒐集參與者反應的相關資料。

(一)問卷調查：可使用李克特(Likert)四點或五點量表。(如附表 2-11-1)

(二)焦點團體：通常邀請數位參加專業發展活動的教師，一起蒐集他們對活動的意見，並

將所記錄的意見加以分析，以評估他們的反應。(如附表 2-11-2)

- (三)個別訪談:與參與教師一對一討論。通常訪談對象是隨機抽樣而來，非所有參與者。
- (四)學習日誌(learning log):在專業成長活動期間或一段期間後，要求教師紀錄下對所參與活動的想法和個人體會。(如附表 2-11-3)

二、評估「參與者的學習」

評估重點在了解參與者的學習是否達到課程的預期成效，包括認知、技能與情意目標。經由以下途徑可蒐集參與者學習的相關資料：

- (一)紙筆測驗：將課程內容設計為測驗卷，於專業成長活動結束時進行測驗。
- (二)評估量表：將課程目標具體化設計為量表形式，以了解參與者在各目標的達成程度(如附表 2-11-4)。評估表可用於專業成長活動結束時，也可在專業成長活動結束一段時間後再填寫一次，以比較其改變情形。
- (三)實際操作：讓參與者在模擬情境中實際操作，易觀察是否習得成長活動預設的目標。
- (四)反省日誌:要求參與者記錄其在專業成長活動期間對問題的了解及省思，也了解其學習及改變情形。(如附表 2-11-5、2-11-6)
- (五)檔案或個案分析：利用影像或蒐集個人學習資料，加以分析，了解其學習情況。

三、評估「組織支援與改變」

組織能否支持是影響教師專業成長的關鍵因素，善加結合個人發展與組織發展，才能達成雙贏。經由以下途徑可蒐集組織支援與改變之相關資料：

- (一)檢視檔案：檢視學校相關文書紀錄（政策措施、計畫、預算等）或各項會議的紀錄，並加以分析。(如附表 2-11-7)
- (二)直接觀察：觀察者或觀察小組進入學校，注意是否已實施相關活動，並記錄下觀察結果。
- (三)問卷調查：設計問卷發給相關人員填答。(如附表 2-11-8)
- (四)焦點團體：邀請與專業發展活動相關的數位人員集中在一起，蒐集他們的意見。
- (五)結構性面談（與參與者、學校行政人員）：以事先設計的結構性問題，分別詢問相關人員。

四、評估「參與者對於新知與技能的運用」

教師學得新知識與技能後，不必然會運用於教學上。要評估教師是否使用新技能，必須在研習後讓教師有時間在教室中嘗試調整，所以可能需要在數個時間點蒐集相關資料；同時必須確定新行為與過去有明顯差異，且此差異係由研習所學而來。經由以下途徑可蒐集參與者對於新知與技能運用之相關資料：

- (一)直接觀察：由觀察員或觀察小組依據觀察指標記下參與者的行為反應或事件，是最簡

單、最直接獲得參與者運用新知技能資料的方法。觀察紀錄可以直接在觀察現場書寫，或先行錄影、錄音再進行分析。透過錄影、錄音的優點是可提供永久性觀察紀錄，且可反覆回顧分析，並讓參與者看到自己的表現，注意到自己沒有察覺的行為或問題。(如附表 2-11-9)

(二)個別訪談：由訪談人員適當提問，鼓勵受訪者盡量回答。訪談通常從開放性的問題開始，再依據其回答轉移到比較核心、關鍵性的相關問題(如附表 2-11-10)。訪談對象可直接對參與者，或是和參與者一起工作、能長期觀察參與者的同事、主管，以及受直接影響的學生。

(三)問卷調查：問卷調查的對象一如訪談，也可以包括參與者、同事、主管，以及學生。(如附表 2-11-11、2-11-12)

(四)焦點團體：把幾位參與者聚集一堂，由帶領人引導討論、分享彼此的意見觀點。焦點團體允許個人深度探究其是否運用新知識、技能的原因，特別適合回答「為什麼」的問題；同時，如果有參與者提出實行困難之處，這個問題可以立即被討論並及時獲得解決。

(五)實行紀錄：讓參與者以文字描述他們所運用的新知識或技能，是一種間接測量參與者運用新知識技能的方法，不僅可記錄參與者的行為，獲得豐富的專業成長運作層面資料，也鼓勵其進行反思、批判、自我分析。(如附表 2-11-13)

(六)參與者檔案：持續蒐集一段時間參與者運用新知識技能的證據，可能包含新的課程計畫、教學方案、活動成果、使用新方法的錄影、學生作業樣本等。檔案資料提供參與者一個反思的媒介以及自我改進非常有用的工具。

五、評估「學生的學習結果」

將學生學習結果當作專業成長目標，教師會隨時把它視為教學期望與行為的重要指標，也容易彰顯專業成長的效果，容易為大眾認同，但學生學習結果的評估涉及複雜因素，較不易實施。經由以下途徑可蒐集學生的學習結果之相關資料：

(一)成就測驗：運用各縣市統一對學生實施的學習成就測驗，檢視學生在各領域學習的表現(通過率、答對率、平均分數)，找出學習問題，做為教師調整教學策略的依據。

(二)教學評量：教師在教學過程中，透過學生的作業、測驗卷，和其他觀察工具，定期檢查學生學習進度，及時掌握學生學習情形，特別具有形成性評估的價值。但教師教學評量的標準化、信度與效度較低，若能併同標準化成就測驗結果一起檢視會更佳。

(三)學習檔案：學習檔案是有目的地將學生完成的作業加以蒐集陳列，包括紙筆作業、圖畫、攝影、音樂、影像等書面、實體或數位資料，可提供有關學習成就方面最多且最好的資料。透過教學檔案，加以檢驗學生的學習是否合於學習目標，看出學生在一段時間

內的進步情形，並呈現其學習成就水準與品質。

- (四) 學校紀錄：學校的各項紀錄，如學生參加學藝競賽表現、品行表現、出席與獎懲情形、學習態度分析、參與服務組織、升學狀況等，雖然並不是直接測量學生的學習成就，但亦可反映部分的學生學習成果，可以結合其他的資料，來評定學生的學習成就。在班際、校際級不同時間的對照上，學校紀錄亦有其特別功能。
- (五) 問卷和訪談：問卷和訪談使用方便，能獲得學生、家長、教師、或行政人員對學生學習結果的普遍看法；讓老師可依據學習目標，比較學生在問卷或訪談中所呈現的反應，以了解每位學生的學習成果。但因僅呈現受訪者主觀的說法，無法從資料中看出學習全貌，只能參考運用，不能做為評估學生學習的唯一憑據。此外，對學生實施訪談時，學生可能在某些方面有所顧忌，訪談者應特別注意敏感性的問題。
- (六) 直接觀察：由一位或一群觀察員明確記錄學生表現或不應表現出來的行為舉止，可經由人為觀察或錄影後再行分析。

肆、評估工具的發展與運用

善用評估工具，可協助評估工作之進行。以下就評估指標之選用調整、評估工具之設計、現有工具資源之運用、評估方法之限制、資料之檢證分析 等加以說明。

一、選用或調整評估指標

教師專業發展的重點不同，各校進行專業發展評估時的條件也有異，所需的評估指標自然不盡相同，可依照教師、學校的條件背景脈絡、專業發展型態、活動目標重點、評估對象，選取適用之評估指標，並斟酌調整增刪。經由意義化與脈絡化的過程，擬訂合適的評估指標。評估指標決定後，即可依據所選用的評估方法，轉化設計為檢核表、問卷調查表、訪談大綱、討論題綱、觀察紀錄表等工具。

二、設計評估工具

設計評估工具時宜同時考量下列問題：

(一) 結果如何呈現

質性和量化的評估結果呈現方式各有其優點與限制，究竟應採質性或量化的方式，除了考慮執行評估人員的專業素養外，也要考量到時間因素。折衷的方式是以量化的方式為主，並留有撰寫質性評述的空間，讓評估人員自行斟酌填寫。

(二) 問題如何設計

無論是問卷、量表、觀察表等，問題儘可能設計為評量單一變項。問卷可能包含選擇、問答，或兩者兼具的題目。選擇題容易統計，且能有確實的給分標準；問答題則較難分析，並通常無法給予適當分數，但受訪在此類題中的回答則有較大彈性。

(三) 等第如何劃分

在進行量化的評定時通常會涉及等第的劃分；等地劃分越細，對於實際狀況的瞭解會越精確，但等第間的標準拿捏會比較困難；等地較粗略，評估較容易進行，但對於優劣的區隔則較模糊。等第劃分用分數或文字均可；如用分數，須註明各個分數代表的意義；如用文字，要考慮被評估者對結果的接受度（例如「待改進」或「再努力」的字樣，比「差」更能為人接受）。

三、運用現有工具資源

目前學界已研發相當多的教師專業發展評鑑、教學輔導工具，如潘慧玲等(2007)「高級中等以下學校教師專業發展評鑑手冊」、張德銳等(2004)「發展性教學輔導系統」，教育部試辦中的「教師專業發展評鑑」，亦發展出相當多的評鑑工具，這些評鑑工具之編擬過程曾邀請專家學者與實務人員進行多次座談，並經過試用，可以做為各校進行教師專業發展評估工作時運用的參考。各校選用時宜詳閱該項工具使用說明，或研究者針對該工具所發

表的相關文章，以掌握這些工具的精神及其使用要點，讓評估工作進行的更為順利。

四、瞭解評估方法之限制

蒐集資料的方法很多，但也都有其限制。例如「觀察」所獲得的是「直接資料」，具有真實性，尤其對動作技能學習、師生互動的評估最為有效，但其缺點是費時耗力，成本較高，且觀察行為容易對被觀察者造成潛在影響，使被觀察者的行為表現矯作不自然；問卷調查、訪談、焦點團體討論、實行紀錄、反省日誌的結果只能反映個人認知，不論是從參與者、學校主管或同事、學生那兒所獲得的資料，都屬於「間接資料」，因具主觀性，無法保證資料全然真實。評估人員宜瞭解各種評估方法的限制，才能在方法選擇與資料分析時做正確判斷。

五、多方資料檢證分析

由於各種評估方法都有其限制，因此資料蒐集宜多途並進。例如，要評估教師對於新知與技能的運用情形，若只依賴個人的自我陳述，可能無法全然反映此一層面的真實面貌，如能對教師、家長、學生進行訪談或問卷調查，蒐集教師的教學日誌、反省札記進行書面資料分析，加上教室內的實地觀察，所得的資料將會更為可靠。在評估工作進行前，執行評估的人員可以考量人力、物力、時間等條件因素，挑選適合的方法，並在資料蒐集後，秉持多角檢證的精神，相互比對不同的資料來源，再做分析，以得到較真實的評估結果。

附表 2-11-1

評估參與者反應的「問卷調查」示例

教師專業成長活動問卷

活動主題： _____ 主講者： _____
 日期： _____ 填表者：(參與專業發展活動之教師)

整體評價 : 非常好 很好 好 普通 不好

評估面向	評估指標	滿意或達成程度				
		滿意(達成) — 不滿意(未達成)				
		1	2	3	4	5
內容滿意度	主題符合教師需求					
	內容實用					
	教材的選擇新穎合宜					
	課程規畫有系統並具延續性					
過程滿意度	主講者能運用適合的教學技巧					
	講述內容表達正確且恰當					
	流程安排適切					
情境滿意度	場地的交通位置方便適中					
	器材設備品質良好					
	周邊服務(餐飲、桌椅、空調……)良好舒適					

* 推薦未來專業成長活動之主題及主講者：

附表 2-11-2

評估參與者反應的「焦點團體」示例

研習焦點團體討論題綱

- 一、 本次活動的內容規畫如何？是否符合原先設定的主題目標？
- 二、 本次活動的內容是否對老師們的教學有幫助？
- 三、 本次活動講師的教學技巧與表達方式如何？
- 四、 本次活動的流程安排是否適切？
- 五、 本次活動的住宿品質如何？
- 六、 本次活動的場地安排如何？
- 七、 整體而言，參與人員是否滿意本次研習活動？

附表 2-11-3

評估參與者反應的「學習日誌」示例

_____的專業成長學習日誌			
日期	參與活動 名稱	學習主題	學習心得

附表 2-11-4

評估參與者學習的「評估量表」示例

專業發展學習評估量表					
活動名稱：					
填表日期：					
以下各項是本次專業發展活動計畫要達成的學習目標，請在每一項目標中，圈選你目前的知識或技能等級，評量的結果會做為未來舉辦專業發展活動時的改進參考。					
		知識/技能等級			
主題 1：		無	不熟	熟練	精熟
目標 A	_____	(1)	(2)	(3)	(4)
目標 B	_____	(1)	(2)	(3)	(4)
目標 C	_____	(1)	(2)	(3)	(4)
主題 2:		無	不熟	熟練	精熟
目標 A	_____	(1)	(2)	(3)	(4)
目標 B	_____	(1)	(2)	(3)	(4)
目標 C	_____	(1)	(2)	(3)	(4)

(本表修改自 Evaluating Professional Development, by T. R. Guskey, 2000, Thousand Oaks, CA: Corwin.)

附表 2-11-5

評估參與者學習的「反省日誌」示例（多次式）

_____的反省日誌				
日期	參與活動	學習重點 (活動從開始到結束發生了哪些事？印象最深刻的事？)	發現問題 (有哪些內容不太懂？有什麼建議想對主講者說？)	成長與改變 (從參與活動中學習了什麼？自己想改進什麼？)

附表 2-11-6

評估參與者學習的「反省日誌」示例(單次式)

_____的反省日誌					
時間：					
地點：					
主題：					
自我檢核	學習程度(√)				
	5	4	3	2	1
一.認知的學習(能理解課程內容)					
二.技能的學習(能參與實作並有產出)					
三.情意的學習(全程參與、積極與講師同儕互動、有參與熱情或行動欲望)					
心得反省					
一.在這活動中，我期望獲得什麼？					
二.從這活動中，我獲得什麼？					
三.從這活動中，我獲得最珍貴的經驗是什麼？					
四.活動過後，我想怎麼做或運用這些經驗？					
五.如果要運用這些經驗，我需要什麼樣的支持？					

附表 2-11-7

評估的「檢視檔案」示例

(校名) 學校教師專業成長「組織支援與改變情形」檢視表				
檢視項目		檢視結果 (v)		資料來源 (註明文件名稱)
		有	無	
1. 組織政策	1-1. 符合教育政策			
	1-2 結合學校課程教學發展重點			
2. 資源	2-1 實施前和講師充分溝通討論			
	2-2 獲得專業發展諮詢或經費協助			
3. 干擾的防制	3-1 徵選參與人員之機制公正公開			
	3-2 參與人員符合專業發展目標設定對象			
4. 開放性的實驗 氣氛	4-1 研習課程規劃納入多元意見參與			
	4-2 鼓勵將研習所得於學校現場運用			
5. 同儕支持	5-1 有相互觀摩分享的機會			
	5-2 有共同合作的專業發展社群			
6. 主管的領導 力和支持	6-1 主管親自參與相關專業發展活動			
	6-2 主管定期了解組織成員的專業發展情形			
7. 對於成功的 表彰	7-1 設置激勵專業發展成果應用或分享的 機制			
8. 擁有的時間	8-1 提供排課、減課等協助措施以利專業成 長活動進行			

評估組織支援與改變的「問卷調查」示例

教師專業發展活動之組織支援情形

學校名稱：_____

專業成長計畫或活動：(如「閱讀理解能力工作坊」) _____

說明：請在以下各項表述旁的___上寫下數字，以評定你對該項表述同意的程度。1 → 非常同意

2 → 同意 3 → 稍微同意 4 → 稍微不同意 5 → 不同意 6 → 非常不同意

1. _____ 教師專業成長計畫之目標和學校的課程教學發展重點一致。
2. _____ 參與教師專業成長活動的人員符合計畫目標所設定的對象。
3. _____ 教師參與專業發展活動的管道公開而且暢通。
4. _____ 學校能提列教師專業成長的專屬經費。
5. _____ 學校能提供教師專業發展的內、外部諮詢人員。
6. _____ 學校能提供協助措施(如排課、減課、聘請指導者...)以利專業成長活動的進行。
7. _____ 學校行政人員能和教師共同討論規劃教師專業成長計畫並協同執行活動。
8. _____ 校長、主任定期了解教師專業發展活動進行情形並協助問題解決。
9. _____ 學校教師有相互觀摩分享專業成長的機會。
10. _____ 學校設有獎勵機制以鼓勵老師應用專業成長所得、嘗試新的教學策略。

附表 2-11-9

評估參與者新知與技能運用的「直接觀察」示例

教學觀察記錄表			
教學時間	00年0月0日0時0分-0時0分	科目	00
教學者	000	觀察者	000
觀察項目	教師能否將「發問技巧研習」所學運用於教學現場		
觀察面向	觀察重點	觀察紀錄(示例)	
1.能設計由淺而深的問題，考察學生是否真正了解教學內容	1-1 老師能預先準備不同層次的問題。 1-2 老師在教學時，能先提問認知層次較簡單的問題，再逐漸轉換到較高層次的問題。 1-3 老師所問的問題能切合教學目標，可以幫助教師了解學生的學習效果。	例如：四上第八單元「靜靜的淡水河」 ●老師首先問：「第八單元的名稱是什麼？」 ●接著問：「淡水河在哪裡？」 ●再問：「靜靜的淡水河的『靜靜的』是指淡水河睡著了嗎？」 ●再問：「靜靜的不是描寫睡著了，那是什麼意思？」	
2.能使用開放式問題，以激發討論，促進學生深入思考	2-1 老師能設計切合主題的開放式問題，提供學生較多角度的可能回答。 2-2 老師在學生發表各種答案時，能加以引導。 2-3 老師能注意配合教學目標，掌控問答方向。	●老師問：「淡水河為什麼生病了？」 學生回答因為人口太多、工廠廢水、樹木被大量砍伐.....。	
3.發問後待答時間適當，容許學生有思考聯想的時間	3-1 老師發問後，能有等到五秒的等待時間。 3-2 老師在發問時，能先提問題再指名學生回答。 3-3 遇到多位學生不會作答或答錯或答非所問，老師可略作誘導，避免自問自答。	●老師問：「剛才第一組報告，淡水河被工業廢水污染很嚴重！還有其他污染嗎？想想看。」老師目光從第二組掃向三、四、五、六組，再問：「第三組有沒有其他意見？」，老師問：「除了淡水河之外，台灣地區還有哪些河川受到『重度污染』？想想看？」【老師行間走動 走到有些許吵雜聲處（好像討論很熱烈且無定論），停住，然後手指慢慢指向…】 師再問：「000，你說說看！」	

(續下頁)

觀察面向	觀察重點	觀察紀錄(示例)
4.發問後能針對學生回答繼續延伸問題	4-1 老師能根據學生的回答繼續延伸問題。 4-2 對於繼續延伸問題，回答正確或有具體意見時，老師給予讚美鼓勵。	<ul style="list-style-type: none"> ● 老師問：「除了工業廢水之外，還有哪些污染物？」 ● 老師問：「高速公路有什麼用途？」 學生回答：「高速公路可以載貨，路很寬很平。」老師複述：「高速公路可以讓車輛載客運貨，除了載貨之外，還可以做什麼？」
5.聽答後能統整 理答，加深學生印象或促進概念完整。	5-1 老師能根據學生的回答，整理主要的重點。 5-2 老師能根據學生的回答，引導學生自行整理出回答的重點。	<ul style="list-style-type: none"> ● 老師問：「照你這麼說，淡水河污染原因很多，大約有五種原因…，是嗎？」
綜合評估：教學知能應用情形 <input checked="" type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 待加強 <input type="checkbox"/> 未使用		

(本表之「觀察面向、觀察重點、觀察記錄示例」內容取自李俊達彙整之「發展性教學輔導系統行為指標說明」)

表 2-11-10

評估參與者新知與技能運用的「個別訪談」示例

<p>研習後「教師運用新知與技能情形」訪談題綱</p> <p>一、 你對（研習主題）有什麼看法？</p> <p>二、 你現在所做的和沒有參加研習前所做的有何不同？</p> <p>三、 當你在教學上嘗試運用研習所學的新技巧或策略時，你最關心(擔心)的是什麼？</p>

評估參與者新知與技能運用的「問卷調查」示例(自評)

教師班級經營行為」自我評量問卷

評量者：

評量日期： 年 月 日

填表說明：請就下列各項行為，在 □ 中勾選適合自己的行為出現頻率

教師行為	從來沒有	有時	常常
1. 我有和善的表情和親切的口吻與學生互動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. 我以幽默、機智帶動班級的輕鬆愉快氣氛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我肯定學生的團體績效，並嘉許個別貢獻或表現	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我依教學活動的類型，適當安排學生座位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我的教室佈置力求整潔美觀，並富教育意義	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我配合教學單元佈置有關的圖片、圖表、標本、模型等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我充分利用教室空間，讓所有學生作品，均有展示的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我訂定、訓練並執行合理的生活公約和教室活動程序	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 實施個人與團體之榮譽制度，鼓勵學生自律	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我能有效處理教室裡的衝突行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我勤於發現學生良好行為，並立即獎勵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我能立即明確地處理學生不當行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我能理性地告知學生受罰的理由，避免情緒性反應	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我及時處理班級事務不拖延	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附表 2-11-12

評估參與者新知與技能運用的「問卷調查」示例（他評）

教師發問技巧運用情形」學生問卷

教師姓名：

任教班級：

任教科目：

調查日期：

想想看，你的老師在上課時，有沒有常常表現像句子中所說的情形？如果有，請在()打 0，
如果沒有請在()打 X。

- 1.()老師教學時會先問比較簡單的問題，再問比較難的問題，以引導我們思考。
- 2.()老師教學時會在發問後給我們一些思考時間，然後再讓我們回答問題。
- 3.()老師教學時會針對我們的回答繼續延伸相關的問題。
- 4.()老師教學時會根據我們的回答，引導我們整理或由老師歸納我們回答的重點。
- 5,()老師教學時會設計引發我們興趣的問題情境，引導我們提出問題。

(資料來源：張德銳(2000)。發展性教學輔導系統；理論與實務。臺北市：五南。)

評估參與者新知與技能運用的「反省紀錄」工具示例

教師教學反省紀錄	
教學者：	任教班級： 年 班
教學時間： 年 月 日	～ 年 月 日
教學單元（主題、名稱）：	教學節數：共 節
一、我期望在本單元（主題、活動）學生能學會：	
在認知上：	
在情意上：	
在技能上：	
二、在本單元教學中我運用哪些教學策略來達成預定的教學目標：	
三、我滿意學生學會了什麼？	
四、下次教學我會修正哪部分的教學（活動、設計...），期許自己教得更好	
五、我可以和他人分享的部分是什麼？	
六、其他	

【本文原載於：103 年度教育部國民及學前教育署十二年國民基本教育精進國民中小學教學品質計畫工作手冊，203-222】

Questionnaire



• 您的意見與建議 是我們進步的動力 •

