

內湖高中推動教師專業發展評鑑心得分享

臺北市內湖高中校長 吳正東

壹、教師專業發展評鑑已經是必須的走向

一、時代趨勢

在儒家文化思潮下，我國教育界當中「老師」一直是最受敬重的人物，鮮少被質疑。然而東西文化交流，地球村形成後，人類觀點轉移之間，老師不再有神聖不可冒犯的地位。

「老師是怎麼教的？孩子愈來愈學不好。」、「老師的能力是不是夠資格當一個老師」、「這是一個專業證照的時代，老師夠不夠專業？」……許多聲音在多元快速變化的時代要求老師必須是專業人士。

二、老師的自覺與價值認同

身為老師常常會自問：「怎麼樣才是稱職受學生歡迎的老師？」，老師也會認同：「教學是促進學生認知、技能與情意的發展，同時能幫助學生充實心靈與探索生命。教學是建立在良好的互動關係之上。」

教師自我省思是目前世界各先進國家促進教師專業成長的主要途徑之一。且為因應少子化的來臨，建立教師專業形象，提昇教師專業能力以及促進教師專業自主，也能夠符合社會大眾及家長對教師的期許。

三、教然後知困

禮記學記上說：「學然後知不足，教然後知困」。以專業的觀點來看，教師的責任與地位隨著時代改變以及科技日新月異，學生價值觀多元等因素，更加凸顯師資素質良窳的重要。身為教師，需具備生涯發展、自我成長的觀念，才能在教師工作上發揮成效，成為經師、人師。

四、教育政策的實施

教育部自 95 學年度開始試辦教師專業發展評鑑，經歷三年試辦（95~98），於試辦期之後，刪除「試辦」二字，並列入教育部 98 至 101 的重點政策。教師專業發展評鑑透過自評與校內他評的評鑑方式，協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果。

貳、本校教師專業發展評鑑的開啟

我國教師法對教師有相當完善的保障，亦有人說『教育乃良心事業』，因此，教師只要不犯法，準時上下課，就無法論斷其教學品質之好壞，學生只能被動的

接受教師所給予的，倘若碰到循循善誘的好老師，得到適性的發展與自我實現，終身受用不盡；倘若碰到教學效能不好的老師，對學生學習所產生的負面影響甚鉅。

教師是教學情境中直接與學生互動的，為促使一流學生之養成，需仰賴一流之師資，因此本校為提升教師專業素養，培育優良教師人才，申請參加 97 學年度試辦教師專業發展評鑑，透過教師持續進修，專業持續成長，經驗相互交流和合作，使得教學品質能夠具體提昇。

本校自 96 學年度期初校務會議宣導以來，得到學生家長及校內同仁的肯定，乃決定積極參與試辦 97 學年度教師專業發展評鑑，且校內參與教師多達 54 人。98、99 學年度續辦教師專業發展評鑑，依據教育部「補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」訂定本校「辦理教師專業發展評鑑實施計畫」，使教師透過自我評鑑、校內評鑑的機制，透過教師專業成長社群的組成，進行教師專業對話及分享機制，持續進修與專業成長，使得教學品質能夠具體提昇，產出高品質的教學成效來因應教育環境的改變，造福學生。

本校辦理教師專業發展評鑑的目標如下：

- 一、增進教師專業知能，協助教師專業成長，提昇教師課程規劃實施的能力。
- 二、引導教學反思與改善，透過紙筆評量的命題與分析，提升教學品質。
- 三、促進教師同儕觀摩與對話、專題演講、戶外實察等方式，培養教師專業。

參、推展過程及執行進度內容

本校教師專業發展評鑑計畫的推行期程自 97 學年度至 99 學年度已將屆 3 年，共分為四期：宣傳期、發展期、實施期、檢討回饋期。

一、宣傳期：

辦理校內教師專業發展評鑑計畫宣導：在期初校務會議中，邀請美聲學專家周震宇先生蒞臨演講，讓全體教師感受到擅用言語的技巧，可以使教師教學的魅力增益良多，給予教師另類的專業成長，自覺專業發展之必要。校長再以自身多年教學經驗累積的智慧結晶向全校教師分享專業的可貴，評鑑是未來的趨向，強調學生多元、民主、自由的發展外，更清楚地讓教師們了解自我成長的重要性，團隊合作的教學更是未來必要的策略。而專業學習社群能使教學有更佳的成效，當教師教學與學生學習都漸入佳境時，民主、自由、專業、優質、典範的學校願景就在不遠處！

行政提供資源及支持：為了引起教師參與的強烈欲望，學校更允諾以多項資源或資金提供作為誘因，例如舉辦學術性講座、圖書雜誌等資料訂購等。

校務會議中全體教師共同討論：是否續辦教師專業發展評鑑實施計畫、是否辦理教學輔導教師實施計畫，回顧過往辦理成果，讓全體教師感受到教師教學專業成長之重要性，教師是學校的主體，專業是教師自主的。

校長與行政團隊以身作則：校長於各項教師聚會，如課程發展委員會、教學研究會、召集人會議、各年級任課教師會議、實習輔導會議、行政會報等，詳述教師專業成長的必要，進而引領各科教師共同朝向專業成長社群目標發展。99年8月2日~3日由校長、教務主任、教學組長、教學協助行政等4人參與「教育部99年度教師專業發展評鑑工作坊 I(初級)」，工作坊由美國麻州波士頓工作團隊林遊嵐、黃伯勳、張可仁、何少華教授等進行分享。

二、發展期：

(一) 籌組校內教師專業發展評鑑推動小組：

以校長為召集人，教務主任為執行祕書，家長代表、教師代表及教學組長，共19人組成一推動小組，期初召開推動小組會議，進行審議學校教師專業發展評鑑計畫、建立專業成長輔導機制、規劃教師專業發展評鑑相關工作、其他教師專業發展評鑑相關工作。

(二) 召開相關會議：

每學期固定召開兩次教學研究會，由各科教師進行專業對話及分享，視需要邀請學術講座或舉辦研習，朝向專業成長社群目標發展。不定期舉辦教學觀察綜合座談會，一旦合作的伙伴學校提出到校觀摩教師教學時，校內教師以專業成長社群方式，針對學生問題、教學問題、班級管理等做同儕對話討論，往最佳教學實務邁進(best teaching practice)。

(三) 規劃教師專業成長課程：

「課程、教學、評量」為教學命脈，而如何製作檔案、有效評量與多元應用才能讓教學有系統、有方法地達到教學目標？由教學研究會討論並規劃學期間學術講座或研習之主題、主講者、時間、地點、參與對象，由行政單位提供經費及場地支援等以全力支持教師專業成長課程的辦理。

(四) 薦派教師參與評鑑人員初階或進階培訓：

本校已取得初階研習證明之教師共48位，約占全校教師人數三分之一；其中進階研習認證中的教師共10位。鼓勵未取得初階培訓之教師參與他校研習，並請召集人協助轉知科內教師，增加薦派參與評鑑之教師人數。

(五) 研討評鑑規準：

98學年度評鑑實施方式是由評鑑人員對受評教師就規準之表現，進行評鑑，包含教學課室觀察及教學檔案評量。因應本學期教學檔案自評或他評，校本評鑑規準於期初推動小組會議中適時地增刪修改。科本評鑑規準指標依據校本評鑑規準適時地增刪修改。

三、實施期：

(一) 辦理教師自評：

由 97 學年度試辦教師專業發展評鑑之經驗累積，教師在進行教學觀察前，先以自評來檢視自我的課程優點或特色、困難或挑戰、預定的成長計畫等。98 學年度增加教學檔案製作、評量與應用之評鑑規準，於第 2 學期期初教學研究會發給教師檔案製作之相關文具，提供參與計畫之教師進行教學觀察及教學檔案自評。

(二) 辦理教師校內他評：

由 97 學年度試辦教師專業發展評鑑及 98 學年度辦理教師專業發展評鑑之經驗累積，教師在進行教學觀察時，邀請校內同科(領域)並具初階認證的教師，協助了解本身教學上的優缺點，進而產生自我改善的作用。99 學年度第 1 學期採教師自由意願方式來進行教學觀察。

(三) 辦理教師專業成長課程：

為了提升教學成效並配合校內 98 學年度續辦教師專業發展評鑑主要重點之一：教學檔案製作、評量與應用。於是第一學期舉辦了兩場相關研習，邀請丁一顧教授到校給予演講與指教。另外，各科藉由學術講座或辦理研習，提升專業與學習，例如：資訊科藉由師範大學資訊系之教學觀摩座談會進行教學研討、數學及物理科藉由數學資優班成果發表會進行跨理工領域之交流、美術國文聯展—童顏童語進行協同教學，夥伴學習群公民科輔導團研習活動、自由軟體研習等。

99 學年度續辦教師專業發展評鑑，除了延續 98 學年度之教學檔案製作、評量與應用之外，主要推動的重點在於專業成長社群的成立與運作。

英文科：目標為使教師由同儕討論，反思教學成效；藉由專題講座方式，使教師增進專業性知能，運用於教學上。

場次	實施內容	實施方式
1	英文科教學研究會一	同儕對話
2	國外語言教學之探討	專題講座
3	新進教師座談與對話	專題講座
4	英文科教學研究會二	同儕對話

數學科：目標為使教師了解模擬考命題趨勢；使教師依大學指定考試方式共同完成模擬考試卷及解析一份。

場次	實施內容	實施方式
1	工作分配，提出試題	小組討論
2	一～二冊試題討論	小組討論
3	三～四冊試題討論	小組討論

4	綜合討論 I	小組討論
5	綜合討論 I I	小組討論
6	試題評量結果檢討 I	小組討論
7	試題評量結果檢討 II	小組討論

歷史科：目標為討論學期用書教學內容是否適合本校學生的程度需求；教學內容的精進與段考出題的方向。

場次	實施內容	實施方式
1	期初第一次教學研討會	研究討論
2	校外研習參觀歷史特展討論	研習參觀
3	期中第二次教學研討會	研究討論
4	期末第三次教學研討會	研究討論

地理科：目標為專題演講主題結合地理教學單元，製作適切的學習教材和教學資源；地理教師共同協作，設計地理教學與評量活動。

場次	實施內容	實施方式
1	99 年指考試題分析	主題經驗分享
2	衛星影像在教學上的應用	專題演講
3	八八水災成因分析與實地考察紀錄	專題演講
4	網路 GIS 教學平台實作模式設計(一)	教學方法創新
5	網路 GIS 教學平台實作模式設計(二)	教學方法創新
6	基隆地區海蝕地形考察	野外考察
7	海岸地形、河流地形教學模組	教學模組設計

物理科：目標為使教師由同儕討論 99 課程，反思教學成效；藉由專題講座方式，使教師增進專業性知能，運用於教學上。

場次	實施內容	實施方式
1	規劃教師專業成長社群方向	同儕對話
2	討論 99 課程方向	同儕對話
3	基本粒子簡介一	專題講座
4	基本粒子簡介二	專題講座
5	教學經驗分享	同儕對話

資訊科：目標為完成 99 學年度資訊科教學活動設計；促進同儕省思對話。

場次	實施內容	實施方式
1	討論年度計畫大綱	會議討論
2	資訊科教學活動設計內容分享與討論	會議討論
3	專題演講	專題演講
4	資訊科教學活動設計內容分享與討論	會議討論
5	資訊科教學活動設計內容分享與討論	會議討論

此外，各科仍藉由學術講座或研習的辦理提升專業與學習，例如藝能科蘇妍穎教師的「華語電影的聲影從無聲到有聲」、夥伴學習群公民科研習、數學科「與內中數學大師紹正老師有約」等。

四、檢討或回饋期：

校內教師專業發展評鑑推動小組於每期期末召開推動小組會議，並邀請丁一顧教授蒞臨給予輔導。檢討前一學期教師專業發展評鑑的實施現況，確認下一學期教師專業發展評鑑實施細項，討論及確定學年度教師專業發展評鑑推動方向。

肆、困境與挫折

- 一、教師有各自整理教學資料的習慣，若依評鑑規準要求之固定格式來整理教學檔案並應用，短時間內對於教學檔案的檢視易產成恐懼，造成短時間內的推行不易。
- 二、教師經教學評鑑後，種種教學中的問題該如何解決？欲安排研習或活動卻因經費不足導致學校行政單位在推動上難度大幅增加。
- 三、教師因應課綱更迭致使備課時間大幅增加，各科平均每班授課時數降低，在基本鐘點數維持固定之下，教師授課班級數增加，需因應的班級差異性隨之增加；要再找到共同研討時間就更加不容易了。
- 四、仍有老師心存觀望，甚至於潑冷水。

伍、解決策略

- 一、採循序漸進一步一腳印的方式施行各項教師專業發展評鑑計畫，勿因求好心切或好高騖遠而反增推動的難度。提供辦理專業成長社群之相關經費，增進校際之間交流成長。
- 二、提供專業成長社群的經費予以更多的教師主動自發性成長；或合併舉辦研習，例如以社區型態共同辦理成長課程或學科輔導團跨校之專業性研討會等，以降低整體成本，提升專業成長效益。另由政府單位提供網路平台，使全國各

科教師能打破地域性限制進行專業對話與討論，擴展學術交流。

三、建議規劃小班教學，縮減班級人數至 30 人以下，減少班級差異，提升教學效能；另外，增加教學輔導教師減授鐘點數或減少專業成長社群推動者之教師基本授課節數，使教師有更多課餘時間可規劃或給予同儕專業研討。

四、提高參與教師專業發展評鑑者的獎勵。

陸、實施成效

在教師生涯中，面對教學工作的複雜性、變動性與不確定性，教師唯有藉由教育現場的實踐、反省與探究，不斷持續追求成長，才能精進教師的專業表現，同時改進教學的品質。

一、97 學年度：

校內參與教師人數共計 52 人，取得初階評鑑資格共計 46 人，而取得初階評鑑人員資格需密集受訓充實評鑑知能，造成代課經費支出龐大，以及耗費交通往返時間，故申請於校內自辦是項研習，使得校內參與教師專業發展評鑑的教師，都能順利在校內取得初階評鑑人員的資格。

與輔導教授的多次對談中，推動小組成員更加瞭解到教師專業發展評鑑的意涵及目的，而校內參與的教師也排除了不確定性及恐懼感，而能夠樂在期中的參與這項自我省思以及自我成長的評鑑活動。

二、98 學年度：

校內參與本計畫的教師人數共計 57 人，約占全校教師人數三分之一，另外持續有教師參加初階、進階認證研習，本學年取得初階評鑑資格共計 4 人，本學年取得進階資格共計 10 人。順利取得評鑑人員資格者，能夠確實自我評鑑及協助進行他評，提升了參與教師之榮譽感及使命感。全校教師共同參與計畫之氛圍，營造許多正向且積極的動力，98 學年度優質學校之教師教學通過複審，獲得肯定。

(三)99 學年度第一學期：

校內參與本計畫的教師人數共計 51 人，約占全校教師人數三分之一，持續有教師參加初階或進階認證或教學輔導教師等相關認證評鑑，本學年取得初階評鑑資格共計 2 人，本學年取得進階資格共計 7 人，本學年取得教學輔導教師共計 3 人，使得參與教師專業發展評鑑的教師人數不斷增加。專業成長社群有英文、數學、歷史、地理、物理及資訊等六大專業社群成立，各社群以專題演講、同儕對話、野外考查或校外參訪等方式朝著各自的目標邁進，團隊合作的氛圍也越來越濃厚。專業學習社群能使教學有更佳的功效，當教師教授與學生學習都漸入佳境時，民主、自由、專業、優質、典範的學校願景就在不遠處！