中小學教師評鑑制度可行性之研究--澳洲維多利亞省的實施經驗

中文摘要

基於我國中小學教師評鑑制度改進的需求，本研究擬參考澳洲維多利亞省教師認可計畫(Professional Recognition Program, PRP)的實施經驗，做為改進我國中小學教師評鑑制度之參考。本研究採用文獻分析(literature review)與訪談(interview)方式進行。文獻分析之目的在於綜合教師教學能力指標以及探討維多利亞省的教師評鑑系統；訪談的目的則是收集該省有關教師評鑑之重要人員，包括：教師、校長、教育主管人員、以及教師會研究人員等，對該省教師評鑑系統與實施所提出的看法。本研究提出現階段澳洲維多利亞省中小學評鑑制度以及實施現況之結論，並針對我國中小學教師評鑑制度之評鑑目的、方法、程序、教師職級、教師評鑑表現憑據(evidences)、教師評鑑標準、教師評鑑委員、教師薪資、教師生涯發展、以及相關配套措施等方面提出可行性建議。

關鍵詞：教師評鑑、教師職級、教師評鑑標準、教師生涯發展、教師認可計畫

A Study of Possibility of Teacher Appraisal System in Primary and Secondary School

–The Impleamented Experience in The Victoria Australia

ABSTRACT

This study aims to innovate the teacher appraisal system in the primary and secondary school in Taiwan based on the implemented experience of the Professional Recognition Program (PRP) in the Victoria Australia. Literature review and interview was used as the main research methodologies. The findings of this study could be suggested as a feasible teacher appraisal strategy to the government of Taiwan in the field of appraisal aim, appraisal method, procedure, teacher level categories, appraisal evidences, teaching performance standards, evaluator, salary structure, teacher career development, and relevance.

Key words: teacher evaluation, teacher appraisal, teacher levels, teaching performance, teaching standard, career development, PRP

中小學教師評鑑制度可行性之研究

--澳洲維多利亞省的實施經驗

目次

中文摘要……………………………………………………………………… I

英文摘要……………………………………………………………………… I

目次………………………………………………………………………… II

圖表目次……………………………………………………………………… III

第一章、緒論

壹、 研究緣起…………………………………………………………… 1

貳、 研究目的…………………………………………………………… 4

參、 名詞解釋…………………………………………………………… 5

第二章、教師評鑑制度

壹、 教師評鑑相關文獻…………………………………………………… 7

貳、 澳洲維多利亞省教師評鑑制度…………………………………… 21

第三章、研究實施

壹、 研究過程…………………………………………………………… 35

貳、 研究方法…………………………………………………………… 38

參、 研究架構與流程…………………………………………………… 38

肆、 研究限制…………………………………………………………… 39

伍、 研究對象…………………………………………………………… 40

第四章、相關資料彙整

壹、 訪問紀錄…………………………………………………………… 41

貳、 學術研討會報告…………………………………………………… 58

參、 觀摩參觀訪問紀錄………………………………………………… 64

第五章、結論與建議

壹、 結論………………………………………………………………… 75

貳、 建議………………………………………………………………… 79

中文參考書目………………………………………………………………… 85

英文參考書目……………………………………………………………………. 87
附錄(件)
附件一、1995 年版「教師專業認可計畫」 年度審查指南(Professional Recognition Program for teachers, annual review guidelines)…………………….. 89
附件二、1996 年版「教師專業認可計畫」重新改版………………………. 89
附錄 3-1 教育人員之人力資源發展教學大綱 ……………………………… 90
附錄 3-2 成人與職業教育評量與報告教學大綱…………………………….. 93
附錄 3-3 研究計畫簡介說明………………………………………………….. 96

圖表目錄

圖 2-1 教師表現領域與資料來源的關係圖………………………………….. 14
圖 3-1 研究架構與流程圖…………………………………………………….. 39
圖 4-1 教師評鑑因素關係圖………………………………………………….. 61
圖 4-2 澳洲現階段教師職級與薪級模式圖………………………………….. 61
圖 4-3 澳洲將來教師職級與薪級模式圖…………………………………….. 61
圖 5-1 中小學教師評鑑程序圖………………………………………………. 81
表 2-1 五種評鑑目的與其相關考量因素表……………………………. 9
表 2-2 我國高中教師評鑑向度與項目表……………………………………. 15
表 2-3 我國小學教師評鑑效標表……………………………………………. 16
表 2-4 我國小學教師評鑑指標表……………………………………………. 17
表 2-5 中小學教師職級的規劃表……………………………………………. 18

中小學教師評鑑制度可行性之研究
--澳洲維多利亞省之實施經驗

第一章、緒論

壹、研究緣起

絕大多數中國人存著儒家思想及尊師重道、教師至上的理念，視教師如孔子。認為教師學識淵博、教師均能夠敬業樂群。也因此對教師的考核或要求不甚嚴苛。總認為教書是良心事業，教師一定會自我約束、自我管理與自我要求。然而，教師在實際上的教學成效，是否達到要求仍有待查證。因此，教師評鑑應有一套確切的系統流程，方能據以評核教師教學的表現。

長久以來，國內教師評鑑制度並未建立，僅以「公立學校教職員成績考核辦法」對教師實施年度績效考核，唯此項考核方式卻多流於形式且未盡實用。蘇秋永(民 85)綜合多位學者(包括：王文科，民 76；張慧淳，民 77；郭隆興，民 82；劉昊洲，民 82 等)對教師評鑑制度的意見，認為該辦法待改進之處有：1.考核條件部分陳義過高，不切實際，有待修正；2.品德生活考核的範圍與程序如何，不得而知，宜加明訂；3.教師考核等級不如職員明確，有待釐清；4.教學成效受重視的程度未盡理想；5.各校平時考核未盡落實；6.考核委員會應有的功能未能發揮等(引自蘇秋永，民 85)。

雖然「公立學校教職員成績考核辦法」於中華民國八十七年七月一日教育部臺(87)參字第八七〇七〇七七一號令修正發布全文二十四條，但是研究者發現，在品德生活考核範圍與程序仍顯得模糊不清、各校平時考核部分未明定舉證資料，仍有諸多待改進之處。此外，朱淑雅(民，87)亦認為：國內有關教師評鑑之實施，除了在考核方式以及結果的處理上有所缺失外，評鑑效標無法於實際的

執行上發揮區別教師良窳的功能，亦為評鑑功能不彰的重要原因之一。若空有教師評鑑制度而無較為切實、具體、有效的教師評鑑效標以為執行的依據，所謂的教師評鑑也只是流於形式。

以人力資源管理的觀點而言，齊德彰(1999)認為人力資源的管理之關鍵性過程就是績效管理(performance appraisal 或 performance management)，其主要環節與甄選、任用、薪給、獎懲、及異動等相互為用。而企業組織為留住人才，激發員工士氣，必須重視人力資源的維持管理(齊德彰，1999)。具體而言，要管理人員、要留住人才、要激發士氣，除了考慮員工的實質的獎勵外，還需注重員工的生涯發展。學校對教師的評鑑，有如企業對員工的績效管理，除了給予實質上的獎懲外，還需注重教師的專業生涯發展。蔡培村(2000)認為：以目前我國的教育現況，建立一套符合我國教育體系的教師專業晉升管道，不但可以強化中小學教師的專業知能與形象，以彌補因師資培育開放後所面臨的專業化程度不足的缺失；同時透過教師生涯進階的規劃，可以激勵中小學教師的成長動機。

Iwanicki (1990)指出有效的評鑑需依據：合理的評鑑目的(reasonable appraisal aim)、明確的評鑑指標或標準(explicit appraisal index/standards)、合適的評鑑過程(appropriate appraisal process)。而且評鑑目的是為了回答為何而評鑑(why doing appraisal?)；標準的訂定是為了鎖定評鑑的範圍內容(what will be evaluate?)；過程是為了給引導評鑑(how is appraisal running?) (引自吳政達，民88)。易言之，有效的教師評鑑系統應考慮評鑑的目的、教師教學表現評鑑標準、合理化與系統化的評鑑流程。且無論評鑑的目標是著重在教師的生涯發展或者是學生的成就表現，其相關的配套措施：如教師薪級、教師職級、學校教學環境等應如何設計都是重要考慮因素。

我國在近期有關教師評鑑的研究，在「教師生涯發展」以及「教師職級劃分」方面，有：林幸台(民 77)「我國國小教師生涯發展之研究」、高強華(民 77)「教師生涯發展及其影響因素之研究」、蔡培村(民 82)「國民中學教師生涯能力發展之研究」、孫國華(民 82)「國民中學教師生涯專業發展及其影響因素之研究」、陳德欽(民 82)「我國高級工業職業學校專業科目教師生涯發展及其相關因

素之研究」、蔡培村(民 83)「高級中學教師生涯能力發展之研究」、蔡培村(民 83a)「國民小學教師生涯能力發展之研究」、蔡培村、陳伯璋、蔡清華、蘇進財、孫國華(民 83b)「中小學教師生涯進階與等級劃分可行性之研究」、林慧瑜(民 83)「國小教師生涯發展階段與教師關注之研究」、曾慧瑜(民 83)「國小教師生涯發展及其工作需求、生涯關注之研究」等；

在教師「評鑑模式」方面的研究，有陳瑞榮(民 84)「工業職業學校教師評鑑模式之研究」；在「教師評鑑指標」方面則有：蘇秋永(民 85)「高中教師評鑑之研究—高中教師自我評鑑量表之發展」、朱淑雅(民 87)「國民小學教師評鑑效標之研究」、吳政達(民 88)「國民小學教師評鑑指標體系建構之研究 –模糊德菲術、模糊層級分析法與模糊綜合評估法之應用」等。渠等在教師評鑑的各點上，都有深入的研究。然而，教師評鑑必須以系統化的方式，將各個相關因素串聯起來，規劃一套完整可行的評鑑制度，方能有效執行教師評鑑工作。如何整合各相關因素、如何規劃其可行步驟、如何確實執行？是值得深思的課題。況且制度的調整或改進，不可一蹴而成，可能遭遇的困難有待克服。國外的實施經驗是最好的良方，吸取他人的經驗可以提早排除可能之瓶頸，縮短新制度執行的適應期。

澳洲維多利亞省有一套正式的中小學教師評鑑制度—專業認可計畫(The Professional Recognition Program，簡稱 PRP)。這個計畫係由維多利亞學校教育理事會(Victoria Directorate of School Education)於 1995 年發展，各公立學校同步實施。1996 年由維多利亞教育廳(Department of education Victoria)提出修訂版(Department of education Victoria, 1996a, 1996b)，該計畫由提昇教師專業為主要目的，漸而轉為著重學生的學習成果。該計畫在維多利亞省教育廳(現已改稱為教育、職業與訓練局 Department of Education, Employment and Training ，簡稱 DEET)的主導，以及澳洲教師聯盟維多利亞分會(Australia Education Union，簡稱 AEU)的督促之下，陸續的提出改進意見，將於 2001 年開始做較大幅度的修訂工作。然而，維多利亞省正式實施教師評鑑已有五年以上的經驗，其實施方式、擬定的標準、可借鏡為我國擬定系統化教師評鑑制度之參考。

基於上述緣由，本研究擬分析澳洲維多利亞省實施教師評鑑的實施經驗，

試圖提出相關心得與建議，做為提供我國實施中小學教師評鑑制度之參考。

貳、研究目的

一、研究目的

基於我國中小學教師評鑑制度改進的需求，本研究擬參考澳洲中小學教師評鑑的經驗，提出中小學教師評鑑可行性之相關建議。綜合相關文獻發現，中小學教師評鑑制度應包括：評鑑目的之擬定、系統化流程設計、評鑑標準擬定、教師職級的建立、相關配套措施的建立等。因此本研究提出具體目的如下：

1. 探討澳洲維多利亞省中小學教師評鑑制度；
2. 了解維多利亞省教師評鑑制度實施現況；
3. 提供建立中小學教師評鑑制度可行性之相關建議。

二、待答問題

依據研究目的，提出待答問題如下：

(一)針對研究目的一「探討澳洲維多利亞省中小學教師評鑑制度」，提出之問題為：

1. 維多利亞省教師評鑑制度目的、方法程序為何？
2. 維多利亞省教師評鑑的標準(或指標)為何？
3. 維多利亞省教師的背景為何？包括：教師職級(teacher levels)與薪級、教師福利、教師授課時數等相關措施或資料。

(二)為了解維多利亞省教師評鑑制度實施現況，提出之待答問題為：

1. 教師評鑑制度在目的、方法與過程方面之現況為何？
2. 教師評鑑制度中，評鑑標準、教師職級與薪級之現況為何？
3. 教師評鑑制度的相關配套措施之檢討的現況為何？
4. 教師、校長、教育行政人員對評鑑制度的接受度為何？
5. 其他教師評鑑系統的相關事項現況為何？

(三)針對提供建立中小學教師評鑑制度的相關建議方面，提出之待答問題為：

1. 評鑑目的方面的建議為何？

2. 評鑑方法與程序上的建議為何？
3. 教師職級上的建議為何？
4. 教師評鑑表現憑據(evidences)有何建議？
5. 教師評鑑標準或指標方面的建議為何？
6. 教師評鑑委員的條件與訓練部分的建議為何？
7. 教師薪資方面的建議為何？
8. 教師生涯發展方面的建議為何？
9. 相關配套措施，諸如：法令規章、教學環境、學生學習成就、評鑑制度推展上的建議為何？

參、名詞解釋

一、 **教育評鑑**(education evaluation)，指對於教育現象或活動，透過收集、組織、分析資料，加以描述與價值判斷的歷程(秦夢群，民 86)。

二、 **教師評鑑**(teacher appraisal)，係指一種連續性的、系統化的歷程，旨在了解教師教學績效及協助教師的專業發展，而此一過程則為教師個人專業發展與學校行政革新的一部份(吳政達，民 88)。

三、 **專業認可計畫**(Professional Recognition program, PRP)，係指澳洲維多利亞省自 1995 年起實施的教師評鑑制度之計畫名稱，該計劃之最初目的為提昇教師專業能力，採用同事(peer)評鑑方式，以認定教師的能力。

四、 **維多利亞省教育鑑定值**(Victorian Certificate of Education, VCE)，是澳洲維多利亞省針對十一及十二年級學生的學習成就值，採用會考的方式，其結果(out come)做為高中的成績，以及大學入學成績標準值。

五、 **課程標準架構**(Curriculum Standard Framework, CSF)，澳洲維多利亞省針對學前教育(Prep)至十年級(year 10)擬定課程標準架構，此課程標準架構並不只有擬定課程標準，而且還包括學生表現成就應達到的程度。CFS 是成就導向的課程標準，教師必須協助學生達到課程標準所描述的成就(out come)。

六、 **學校發展計畫**(school charter)，是澳洲維多利亞省中小學，每年均需提出的「三年計畫」，其目的是為了提昇教師教學成效及學生學習成果。計畫內容

包括：學校治學理念、學校現況、課程目標、預定進步目標、預定績效等。

七、 **專業代表選輯**(professional portfolios)，可視為教學過程中較具代表性的紀錄，可做為特殊目的使用，例如求職面談。代表選輯需收集有關教學的資料以協助呈現個人在教師生涯中的特別成就，且這些資料必須能詳細表達並證明確實能達成這些教學成就。

八、 **教學表現憑據**(evidence)，係指可供教師證明教學成果的各項資料，諸如：課程發展計畫、教學成果、學生成就表現、教室日誌、班級經營實務等。這些資料均需配合學校發展計畫之內容。

第二章、教師評鑑制度

壹、教師評鑑相關文獻

Nevo (1995)論及教育評鑑時指出，下列十項是評鑑的重點問題：1.評鑑的定義、2.評鑑的目標、3.資料的種類、4.評鑑的規範(criteria)、5.評鑑的功能、6.評鑑的對象、7.評鑑過程、8.調查方式、9.評鑑者的類別、10.評鑑的標準(standard)。本研究分析其重點內涵，認為上述十項中，評鑑的目標與功能，評鑑的規範與標準，評鑑對象與評鑑者，調查方式與評鑑過程可以合併敘述，此外蔡培村(2000)認為教師職級是教師生涯發展重要相關項目之一。因此，本節描述相關文獻包括：1.教師評鑑的意義、2.教師評鑑的目的、3. 教師評鑑方式與過程、4. 教師評鑑量測領域與資料來源、5.教師評鑑的標準、6.教師職級等各項，分述如後。

一、教師評鑑的意義

黃政傑(民 76)認為評鑑可視為個人對自身或周遭人事物的價值判斷，教育領域中，以家長教育子女為例，安排良好的環境，選擇優良兒童讀物或啟智玩具、採取適當的管教方式和態度、引導子女從事有益的學習活動。其中所謂的「良好」、「優良」、「適當」、「有益的」，均牽涉價值判斷（黃政傑，民 76），可稱為家長對子女的教育評鑑。Stufflebeam et al. (1971) 等人曾經分析評鑑，並歸類教育評鑑之定義有三大類，第一類：評鑑等於測驗。引用 Ebel(1965)的說法，認為評鑑是優缺點的判斷，有時完全基於測驗分數，但一般均是依據各種測驗的結果、重要事件、主觀印象和其他證據，綜合研判而得。第二類：評鑑是目標和表現一致的確認。Tyler(1950)以及 Taba(1962)均認為評鑑是目標和表現一致的程度，且必須界定清楚學生的學習目標，再根據學生學習結果來判斷目標達成的程度。第三類：評鑑是專業的判斷，視評鑑為專業領域的認可(accreditation)(引自，黃政傑 76)。秦夢群(民 86)主張：教育評鑑是對於教育現象或活動，透過收集、

組織、分析資料，加以描述與價值判斷的歷程(引自吳政達，民 88)。

至於教師評鑑，歐陽教、張德銳(民 82)則認為是對於教師表現價值判斷和決定的歷程，其步驟為根據教師表現指標，蒐集一切有關訊息，以了解教師表現的優劣得失，其目的在協助教師改進教學和行政上的決定與教師任用、獎懲的依據(引自吳政達，民 88)。吳政達(民 88)綜合多位學者的定義認為：教師評鑑係指一種連續性的、系統化的歷程，旨在了解教師教學績效及協助教師的專業發展，而此一過程則為教師個人專業發展與學校行政革新的一部份。

二、教師評鑑的目的

Beerens(2000)認為教師評鑑的主要理由有三項，1.改善教學效果，2.激勵專業成長，3.補救或排除不良教師。他認為這三項理由都與學生成就表現有關，且該三項理由也跟協助教師成長的形成性評量、決定教師身分地位、以及任用的總結性評量有關。

Beare(1989)則針對教師評鑑的特別目標、評鑑對象、評鑑者、以及評鑑本質與主要目的之間的關係，做詳盡的說明。他認為教師評鑑主要的目的有五大項，各項目標與相關考量因素之關係則如表 2-1 所示。Beare 所提出的教育評鑑五大目的為：

1. 考核教師在專業上的成長情形；
2. 決定教師合適的升遷；
3. 考核以促進學校的進步：
4. 考核以滿足職責的需求；
5. 專業回饋，考核教師的教學表現以改善學生的學習成就。

表 2-1 五種評鑑目的與其相關考量因素表

因素	一	二	三	四	五
目的	專業成長	升遷機會	學校進步	職責	專業回饋
特別目標	改進教學	比較教師教學能力	改善團隊能力	資源的有效運用	改善學生的學習成就
對象	教師	教育主管單位	學校主管	教育主管單位	專業團體
評鑑者	專業顧問或專家學者	外部評鑑人員	主管代表	稽查員(督學)	專業分析家
評鑑的本質	提供建議事項	提供主管單位教師等級的建議	對團隊提出報告	成果考察：針對某項目做有效的測量	一種研究報告，包括資料與分析

資料來源：Beare, H.(1989). The Australian Policy Context. P.15

三、教師評鑑方式與過程

評鑑有形成性(或稱為過程)評鑑(formative evaluation)與總結性評鑑(summative evaluation)，形成性的教師評鑑可依據教師所提供教學資料，提出建議改進事項，以協助或增進教師教學成效；總結性教師評鑑則較偏向於行政考核，決定教師的聘任、升遷、任期、賦予任務以及薪資的評定(Millman, 1981)。Moses(1989)也認為過程評鑑的目的在於：改善教學、改善教室氣氛、改善學校氣氛；總結性評鑑則是：確認聘任、決定薪級、升遷、以及在職教育。兩位學者對形成性與總結性評鑑的意見雷同。Nevo(1995)指出評鑑還分為內部評鑑(internal evaluation)與外部評鑑(external evaluation)，內部評鑑對形成性評量較有利，但是針對總結性評鑑則以外部評鑑較合適。內部評鑑比較能符合評鑑主旨，但是較容易存有偏差(bias)，而外部評鑑則容易對學校造成威脅，也促使教師與行政間產生防禦行為(defensive behavior)(Nevo, 1995)。

教師評鑑必須涵蓋整個學校系統的組織文化與管理，考慮團體的特質、資源、教學的成效，包括：教師個人的自治性、時間、人力與教材資源、以及學生本身的條件等(McKenna, 1981)。Beerens(2000)對評鑑策略(evaluation approach)看法認為：科技資訊越發達，教師評鑑策略更需要調整。他認為有三大理由需適時調整評鑑策略：1.為平衡科技的快速進步，教學的目標應著重在人文與藝術上；2.因應科技的進步，應注重學生的學習；3.應著重團隊學習，行政體系與教師應共同合作以達教育目標。Beerens(2000)綜合學者提出的策略發現，常用的評鑑策

略有：自我評量(self-assessment)、同事評量(peer coaching and peer evaluation) 、多向度回饋模式(multiple ways or 360 degree feedback model)。Lokan and McKenzie(1989)在所編著的教師評鑑問題與策略中提出，教師評鑑主要採用：自我評鑑(self-appraisal)、同事(儕)以及學校評鑑(peer appraisal and school appraisal)、學生參與評鑑(student input into teacher appraisal)等三種。

多位學者回顧相關文獻整理出各種不同分類的教師評鑑方式，其中 Shinkfield and Stufflebeam(1995)指出回顧評鑑教師的文獻共有十五種做法(引自吳政達，民 88)：1.傳統憑印象做法、2.透過教室觀察的臨床視導、3.研究導向的檢核表法、4.由受過訓練的評鑑者做高度推理判斷、5.面談、6.筆試、7.目標管理、8.工作分析、9.評鑑職責的責任取向、10.理論取向、11.學生學習結果、12.學生評鑑教師、13.同儕互評、14.自我評鑑、以及 15.後設評鑑。

茲將主要的教師評鑑方法有關事項以及評鑑過程簡述如下。

(一)教室觀察方面

Evertson, C., M. & Holley, E. (1981) 認為：教學是由教師、學生以及教學(教室)環境所造成複雜的交互作用過程。教師評鑑如果採用教室觀察(classroom observation)的方式進行時，不能僅考慮教師單方面的教學表現，應同時考量學生背景與環境因素。因此，在應用教室觀察時應注意老師是否能適度對環境以及不同背景的學生，做合適的反應(Evertson, C., M. & Holley, E. 1981) 。

Airasian and Gullickson(1997)也認為教師的教學頗具複雜性，渠等分析教師的教室生活(teachers’ classroom lives)，發現四項特性：1.不確定性(uncertainty)，隨時需視教學狀況調整教學決定(decision making)；2.複雜性(complexity)，許多偶發事件以及不同的情境需要在同時解決；3.實用性(practicality)，實際解決問題時，並不一定可以應用教學原理原則處理；4.獨特性(individuality)，教師教學依據教師的個別價值觀與信念進行教學活動(引自 Beerens, 2000) 。充分表達教室觀察需考量教學的複雜性。

(二)教師面談方面

Haefele (1981)認為：教師評鑑的面談(interview)部分，應注意下列事項：

1. 應避免一年只做一次總結性評量面談(summation appraisal interview)，如果只在學年結束時作一次面談，且所獲得的是負面結果時，教師在當年就沒有改進的機會。
2. 學年開始必須召開教學與評鑑目標的會議，且儘可能在期中加以安排面談機會，以促使教師朝目標邁進。
3. 儘可能安排不同的評鑑人員(evaluators)做面談。
4. 有關教師評鑑標準應有效度，必要時先找相關教師作測試。
5. 評鑑人員應有大量的資料可以做模擬訓練。
6. 有時候可採用有限的資料(limited)、或偏差(biased)的資料做為評鑑標準的效度測試。
7. 應建立評鑑人員對教學成效目標的責任感。
8. 每次面談時，最好只關注一項教學問題或一項評量標準，才不致於影響評鑑結果。
9. 如發展出對教學有幫助的改善計畫，應與所有教師分享。
10. 避免將評鑑做為揭露教師缺點的途徑。
11. 建立教師對評鑑面談的信心，避免造成教師在評鑑面談過程中的敵對心態。

(三)自我評量方面

Beerens(2000)認為自我評量是同事評量及多向度回饋模式的基礎，他引用Schlechty(1990)的話「自我評量是評鑑中最有利的方法」。Airasian and Gullickson's(1997)在西密西根大學(Western Michigan University)的職責與教師評鑑研究中心(Center for Research on Accountability and Teacher Evaluation，簡稱CREATE)發展一套「焦點-成長評鑑系統」(Growth-Focused Evaluation System)，該系統認為自我評量共有四個步驟：1.問題界定(problem identification)；2.資料收集(information gathering)；3.從回饋中做決定(reflection and decision making)；4.應用與改善(application and change)。此外，Beerens 也引用 Glasser 的觀點以強調自我評量的重要，Glasser(1992)說：「組織、單位或機構的品質只有在全體人員能夠學習評量他們自己的工作，且能信任組織的管理，個人與組織才能成功。」

自我評量除了 Airasian and Gullickson’s(1997)在 CREATE 所提的四個步驟外，亦可採用「教師個人代表選輯」(teacher portfolios)的方式協助達到評鑑的功效。教師個人代表選輯是為特別目的(purposeful collection)收集有關個人表現或成果的資料，嘗試用以呈現教師在教學上或受教學生的表現成果。然而，教師如果只想在個人代表選輯上表現得很「花俏」增加篇幅，便不符合評量的目的。此外，採用教師個人代表選輯在執行上的最大困難點為：無法建構評量標準，因為這是教師個人的卷宗資料，個別差異相當大，無法以「標準」來評量 Beerens(2000)。

(四)同事評量

同事評量(peer coaching and peer evaluation) 主要係以同事間相互協助以達到教學理想目標的評量方式，Krovetz and Cohick(1993)在「支持性團隊專業發展」(professional development support teams)計畫中，以同事評量取代傳統方式評鑑經驗教師(experience teacher)，渠等發現該方式有許多正面的優點，諸如：應增加同事間的合作性、減少孤立、相互獲得回饋、分享同事間的經驗、持續性的獲得新觀念以改進教學。目前美國 Toledo, Columbus, Cincinnati, Ohio, Rochester, New York, California 等洲多採用同事評量方式進行教師評鑑(Miller, 1998; Johnston, 1999. 引自 Beerens, 2000)。但是同事評量方式亦有其缺點，例如：此種方式非常耗時，也不容易安排時段；容易受同事間舊有的關係所影響，可能造成偏見或評量不實的現象(引自 Beerens, 2000)。然而，Peterson（2000）就同事評鑑的「同事」(peer) 的定義為：與被評鑑者從事相等的教學任務、受過相等的訓練、有相同的教學經驗、各種條件都是對等者稱之。他強調此「同事」不應該是在同一學校任教者，且不應該是在相同專業團體之下的成員。他舉例：一位三年級的數學教師，應該由其他學校的三年級數學教師，且教學情境與學校規模大略相當者，列為同事評鑑之對象。

(五)學生評量

Moses(1989)認為很多大學要求學生參與教師教學評鑑，其中包含大學一年級學生。而高中學生與大學一年級學生之差距甚小，既然大一生可以參與，高中

三年級學生也應該可以參與教師評鑑。但是 Moses 認為學生參與教師評鑑的範圍需給予限定。學生只能參與過程評鑑的內涵部分。包括：改善教學、改善教室氣氛、改善學校氣氛等部分。至於總結性評鑑部分(確認聘任、決定薪級、升遷、以及在職教育)並不適合由學生參與評鑑(Moses, 1989)。

(六)多向度綜合評量

多向度回饋模式(multiple ways or 360 degree feedback model)的觀念在於採取各種不同的回饋資訊，例如：家長、學生、同事、以及相關團體或學會(communities)，做為教師評鑑的依據。Manatt(1997)提出的三百六十度回饋模式(360 degree feedback model)是以商業化的角度來評量教師的表現，他認為回饋教師教學的資料應包括：學生、同事、家長、校長、學生成就、以及自我評量。以研究者的觀點，這三種模式(自我評量、同事評量、多向度綜合評量)並不衝突，應該相互為用，依據學校文化之需求，彈性採取適當的或融合的方式進行教師教學評鑑。

(七)教師評鑑的過程

評鑑的過程是為了引導被評鑑者與評鑑者，透過某些特定的步驟，準備有意義的資料，以達到評鑑的目的。Nevo (1995) 分析多位學者對教育評鑑的模式或過程(包括：Stake, 1967, 1975; Provus, 1971; Stufflebeam, 1971; Guba and Lincoln,1981)，認為較理想的教師評鑑過程為：1.了解評鑑的問題、2.訂定評鑑計畫、3.資料收集、4.資料分析、5.提出評鑑發現報告、6.提出建議事項。且他認為評鑑並非片段的，應是持續性的、循環性的過程。

四、教師評鑑量測的領域與資料來源

Peterson(2000)認為教師評鑑採用的相關資料來源有其特別的目的，他認為教師評鑑可以測量的領域有：開創學習的機會、學生的利益、學術品質、依據教育主管單位指示、成為學校學會的成員、保持健康與安全情況、道德感、及家長關係等。而可採用的相關資料有：學生的意見、系統化的觀察資料、學生的學習成就、同事對教材的審查、教師測驗結果、專業活動的參與、行政主管的報告、及家長的意見等。資料來源與教師表現領域的關係如圖 2-1 所示。

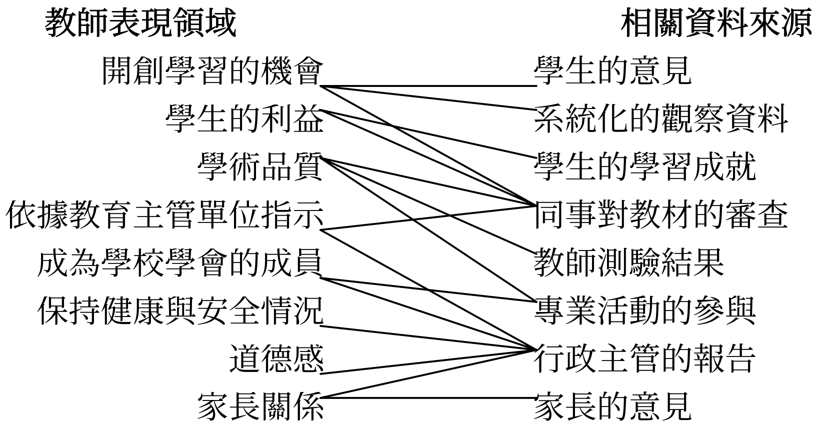

圖 2-1　教師表現領域與資料來源的關係圖

資料來源：Peterson (2000), Teacher Evaluation, A Comprehensive Guide to New Directions and Practices. P.98

五、教師評鑑的標準

有關教師評鑑標準部分, Nevo(1995)綜合多位學者以及分析許多委員會所擬定的標準，他認為 Joint Committee(1994)對教育評鑑所擬定的標準最具代表性。Joint Committee 建議 30 個教育標準，分成四個主要向度(major groups 或稱四群)：效用標準(utility standards)，以確認能提供有效的資訊；可行標準(feasibility standards)以確認評鑑之可信度與嚴謹性；規範標準(propriety standards)以確認法源性與倫理性；精確標準(accuracy standards)以確認能正確展現或傳達資訊的意義。

我國近期內在「教師評鑑指標」方面的研究，所討論的結果簡述如下：

蘇秋永(民 85)「高中教師評鑑之研究—高中教師自我評鑑量表之發展」的結論中發現，高中教師評鑑規準應可涵蓋六個向度，十九個評鑑項目，且每個子項目又可分為若干子題，該研究共獲得 133 個子題。向度與評鑑項目如表 2-2 所示。

表 2-2 我國高中教師自我評鑑向度與項目表

教師評鑑向度	教師評鑑項目
敬業精神	1. 品德操守 2. 教學態度 3. 身心狀況
教學實務	1. 教學準備 2. 教材安排 3. 教學方法 4. 教學技巧 5. 教學評量 6. 作業批改 7. 學生反映
班級經營	1. 教學氣氛 2. 教室紀律
人際關係	1. 師生關係 2. 同儕關係 3. 親師關係
專業發展	1. 專業素養 2. 研究進修
行政配合	1. 政令執行 2. 團隊精神

資料來源：整理自蘇秋永(民 85)，高中教師評鑑之研究—高中教師自我評鑑量表之發展。頁 90-91

朱淑雅(民 87)「國民小學教師評鑑效標之研究」中發現，我國國小教師評鑑所需的效標應可分為七大層面共四十六個效標。如表 2-3 所示。

表 2-3 我國小學教師評鑑效標表

效標層面	教師評鑑效標
教學規劃與準備領域	1. 能事先規劃適切的教學目標 2. 能依據教學目標設計教學活動 3. 能依教學活動之需要，準備教學資料(含教具) 4. 能充分了解教學科目的內容及相關知識 5. 教學歷程能切合教學目標
教師主動的教學實施策略領域	1. 能善用各種教學媒體以進行教學 2. 能設計並提供多樣化的活動作業，以增進學生學習效果 3. 能有效的安排及運用教學時間 4. 能自編或選用適當的評量工具，以了解學生的學習情形 5. 能分析並解釋各種評量資料，以了解學生的學習需要 6. 能檢視學生學習情形，適時調整教學的進度和難度 7. 能將學生的學習情形及學習歷程，加以紀錄並應用 8. 能安排合適的補救教學措施，以協助學生有效學習 9. 能使用適當的總結性評量以了解學生達成學習目標的情形
師生互動的學習策略領域	1. 能根據學生的個別能力，訂定不同的期望標準 2. 教學活動能配合學生的舊有經驗 3. 教學活動能結合學生的實際生活 4. 能引發並維持學生的注意力與學習興趣 5. 能運用各種教學策略與技術，指導學生理解教學的內容 6. 能因應教室情境、學生能力和需求，而運用適當的教學法 7. 能提供學生主動並積極參與學習活動的機會
班級整體營造領域	1. 能在教學過程中，提供學生適當的回饋 2. 能建立和諧互動的班級氣氛 3. 能營造安全且有助於學生學習的教室物理環境 4. 能充分了解學生身心特質以及社會關係的發展 5. 能運用適當的方式，以維持並增強學生良好的行為 6. 能關心個別學生的學習和生活 7. 能發現並珍視每位學生的優點與長處 8. 能注意自身的言行和品德，以樹立身教典範 9. 能公平、公正的對待學生 10. 能尊重學生的意見和想法
教師專業成長領域	1. 能熟知並運用各種研究方法，以從事教學的研究與創新 2. 能時常進行教學的研究，以增進教學效果 3. 能積極參與專業成長及進修活動
教師溝通與表達領域	1. 口語表達能清晰生動而有助於學生的理解和學習 2. 書面表達能清楚、適切而有助於學生的學習和理解 3. 能善用肢體語言進行教學及溝通 4. 能以適當的態度和技巧聆聽學生說話
教師的合作與配合領域	1. 能與行政人員進行有效的溝通和合作 2. 能與教師同儕進行有效的溝通和合作 3. 能和家長進行有效的溝通和合作 4. 能與社區成員合作並建立良好的關係 5. 能支持並配合學校所安排的「非教學性工作」（如行政工作、值日、導護等） 6. 能按時上、下課、不遲到、不早退

資料來源：朱淑雅(民 87)，國民小學教師評鑑效標之研究。頁 152-153

吳政達(民 88)「國民小學教師評鑑指標體系建構之研究 –模糊德菲術、模

糊層級分析法與模糊綜合評估法之應用」研究中發現，我國國小教師評鑑指標體系應包含九大類主指標、四十一項次指標。如表 2-4 所示。

表 2-4 我國小學教師評鑑指標表

主指標	次 指 標
專業知識	1. 任教科目的專門知識(含提供完整的知識架構)
	2. 教學方法的專業知識
	3. 課程與教材方面的知識
	4. 教學情境的專業知識
	5. 輔導方面的專業知識
	6. 學習與發展方面的知識
教學準備能力	1. 訂定教學計畫，妥善準備教學
	2. 根據學生學習需求及課程標準，訂定合適目標
教學策略與實施能力	1. 教導認知、情意及動作技能的學習與遷移
	2. 教材展示精確又清楚
	3. 運用適當教學方法技巧
	4. 對教學內容的解釋、舉例之能力
	5. 教學內容組織能力
	6. 引起並維持學生的學習動機與注意力
	7. 教學表達能力
	8. 傾聽兒童說話的技巧
	9. 促使學生延展其思考
教學評量能力	1. 評量兒童表現並提供回饋指導
	2. 根據評量結果改進教學歷程
	3. 適時而正確的評估學生進步情形
運用教學資源能力	1. 妥善佈置教學環境
	2. 運用多樣教學資源
班級經營能力	1. 輔導學生的能力(學業與生活輔導)
	2. 指導學生遵守生活常規，養成良好行為習慣
	3. 教師管理技巧(建立班級氣氛、常規與程序)
	4. 有效運用獎懲手段
	5. 訂定適切的班級規範
	6. 創造適當的學習環境
專業責任	1. 關懷與了解學生
	2. 工作勤惰
	3. 教學認真
	4. 教育信念
	5. 研究進修
	6. 敬業精神
校務參與及服務績效	1. 主動積極協助校務推展
	2. 配合學校行政詳建各項學生檔案
	3. 對學校活動積極參與
人際溝通能力	1. 同儕教師溝通交流分享互動之能力
	2. 和家長保持溝通互動以維持良好的親師關係
	3. 建立和維持師生關係
	4. 教師能公平、公正的對待全部學生

資料來源：吳政達(民 88)「國民小學教師評鑑指標體系建構之研究。頁 189-190

澳洲維多利亞省擬定之教師評鑑標準，依據個教師職級之不同，有不同的

要求，詳細內容下節敘述。

六、教師職級

教師職級劃分大多以教師生涯發展為主要依據，我國學者羅文基(2000)提及：目前部分國家如美國、日本等均能認同以教師生涯發展的觀點，規劃教師的生涯階梯，以提供教師個人做生涯規劃，或為教師設計進修課程之參考。配合中小學教師生涯需要規劃的教師職級，從四級到六級不等，整理如表 2-5 (羅文基, 2000)：

表 2-5 中小學教師職級的規劃表

國家、城市學區、或作者	教師職級別
美國費城 Tenple City 學區	1. 副教師(associate teacher) 2. 任用教師(staff teacher) 3. 高級教師(senior teacher) 4. 主任教師(master teacher)
美國田納西州	1. 試用教師(probationary teacher) 2. 學徒教師(apprentice teacher) 3. 生涯一階證書(career level I certification) 4. 生涯二階證書(career level II certification) 5. 生涯三階證書(career level III certification)
美國地卡羅納州 Chrlotte-Mecklenberg 學區	1. 預備教師(provisional teacher) 2. 生涯提名教師(career nominee) 3. 生涯候選教師(career candidate) 4. 生涯一階證書(career level I) 5. 生涯二階證書(career level II) 6. 生涯三階證書(career level III)
美國紐約州 Rochester city 學區	1. 實習教師(intern teacher) 2. 住校教師 3. 專業教師(professional teacher) 4. 領導教師(lead teacher)
Murphy & Weaver(1987)	1. 候選教師(teacher candidate) 2. 實習教師(intern teacher) 3. 初任教師(novice teacher) 4. 生涯教師(career teacher) 5. 生涯專業教師(career professional teacher)
中留武昭(1987)	1. 初任教師 2. 初級教師 3. 中堅教師 4. 指導級教師(主任) 5. 管理職(校長、副校長)
曾國鴻(民 81)	1. 準教師

國家、城市學區、或作者	教師職級別
	2. 初任教師 3. 基層教師 4. 中堅教師 5. 指導教師 6. 管理教師
蔡培村等(民 83)	1. 實習教師 2. 初任教師 3. 中堅教師 4. 專業教師 5. 資深教師

資料來源：羅文基(2000)，從生涯理論論教師職級制度的推展。蔡培村主編：教師生涯與職級制度。頁 19-20。

澳洲維多利亞省的教師職級分法為：第一職級教師(level I teacher)，包括兩個階級：初任教師(beginning teacher)與班級教師(classroom teacher)、第二職級教師(level II teacher)、第三職級教師(level III teacher)、副校長(assistance principal or deputy principal)、校長(principal) 等(詳見下節敘述)。

我國中小學教師職級制度在規劃的基本策略上，羅文基(2000)認為需考量下列因素：

1. 必須與教師的生涯發展需求密切結合，
2. 不能單純以年資或年齡做為職級劃分的唯一依據，應多方面考慮其他各種不同因素，
3. 教師職級的名稱設定，應考慮文化背景及一般社會大眾的接受程度，因此，所使用的名稱除本身的適宜性外，應力求本土化，
4. 應與教師績效考核及薪資管理制度相互結合，始能充分發揮其效能，
5. 必須與中小學進修體制密切配合，才能逐步建立完善的教師生涯發展制度。

貳、澳洲維多利亞省教師評鑑制度

本節描述澳洲維多利亞省有關教師評鑑制度，包括：1.教師背景分析(含：教師職級與薪級、教師福利、教師授課時數、)；2.維多利亞省教師評鑑(專業認可)計畫(包括：目的、方法與程序)；3.評鑑標準(或指標，包括：概括性的各向度指標與各職級教師指標)；4. 專業代表選輯 professional portfolios(或稱為教師卷宗，包括：定義、設計背景、用途、內容)；5. 相關措施(含：VCE and CSF)；6. 實施成效研究報告等，分述如後。

一、澳洲維多利亞省教師背景分析

(一) 教師職級(teacher levels)與薪級

澳洲維多利亞省的教師職級共分為三級，其中第一職級教師又分為兩階。各職級分別為：第一職級初任教師(the beginning teacher level I)、第一職級經驗教師(the experienced teacher level I)，第一職級教師又稱為班級教師(classroom teacher)；第二職級領導教師(the leading teacher level II)；第三職級領導教師(the leading teacher level III)。各職級教師證書由學校提報教育局，由教育局發給證書。

只要符合下列資格者，即可擔任第一職級初任教師，(教師資格，http://www.sofweb.vic.edu.au/standco/sc_qual2.htm, 2000/10/31)：

- 四年制教育學士學位；物理教育科學應用學士學位
- 雙學位畢業，其中需含教育學位
- 獲得學士學位後，接受一年以上全時制教育課程
- 獲得企業(技術能力)訓練證書且有工作經驗者，接受全時制教育課程者，可擔任技術教師。

初任教師敘薪大約在一至七薪級之間(第一職級教師共有十二薪級，一級最低，十二級最高)視學歷與經歷由校長全權核定。初任第一年為試用期(probation)，每年依據評鑑程序評鑑合格者晉升一個薪級。

初任教師表現優良者，由校長核定為第一職級經驗教師。其薪級約最低自第三至第六薪級開始，每年依據評鑑程序合格者晉升一個薪級。無論是初任或經驗教師，最高薪級為第十二薪級，已經達到十二薪級者，一直維持此薪級不再晉升。

在第一職級(level I)的教師無論屬於任何薪級或任何一階(初任或經驗教師)，只要有能力都可以晉升為第二職級(level II)或第三職級(level III)教師。其程序為：由校長公告第二或第三職級教師的缺額，並提出所需具備的條件。一般而言，該條件與教師評鑑標準(teaching performance standard)相近，但是仍會以學校實際需求稍作調整。有興趣又具備能力的教師可以提出申請，經校長依規定評定後聘任為第二職級教師或第三職級教師。易言之，初級教師只要表現良好又具有潛力者，亦可以直接晉升為第二職級甚至第三職級教師，頗具彈性。

第二職級與第三職級領導教師都有任期限制(tenure)，一任五年。五年到期後，如果不能找到新的第二或第三職級教師空缺(appointment)，或五年內無法達到評鑑標準，均需回任第一職級班級教師的第十二最高薪級。

在第二與第三職級共有五階薪級，第一年通常為聘任薪級(appointment salary scale)、第二年通過評鑑標準時獲得鑑定薪級(accreditation scale)、往後的三年依據個人表現分為三級：表現良好(fully effective)、表現特佳(superior performance)、表現特優(outstanding performance)。校長有權依據表現給予 2.5% 至 7.5%薪資的表現獎金(bonus) 。個人表現之薪級不與年資高低成等比。

維多利亞省的公立學校第二職級與第三職級教師所佔的名額約為全校教師總名額的百分之二十五。也因此有許多第一職級的教師們，沒有晉升機會，多年來都持續支領第十二薪級，造成部份教師不滿。澳洲教師聯盟維多利亞省分會(Australia Education Union, AEU, Victoria Branch)與新政府努力溝通的結果，可能在公元 2001 中，會有新的協定(New Agreement)。依據教師聯盟研究員 John Graham，北區教育局副局長 Cheryl Judd，以及教育廳教學中心計畫組主任 Andrew Ius，以及多位校長的說法，第一職級十二薪級的限制將可能在 2001 年

以後會有所調整。最可能的做法是另外再增加職級與薪級(DEET,2000).

(二)教師福利

教師福利除了下列條件外，其餘福利與一般勞工相同(SCTP,2000)：

- 每服務滿十年，有十三週的休假。
- 每年有十五天的病假，未請病假者，其病假日期可以逐年累計。
- 有十三週的產假，亦可以獲得最長七年的無薪育嬰假。
- 有一週的陪產假。
- 每服務滿四年可以請一年帶薪休假，其薪資為原支薪資的五分之四。

(三)教師授課時數

通常國小教師上課時數平均約為每週 22.5 小時；國中高中教師平均上課時數為每週 20 小時。班級教師如果需要帶團體或體育活動、或個別輔導，可以減授一至兩小時。領導教師(第二或第三職級教師)由校長核定減授時數(約一至三小時)。全校各職級教師都應負擔部分行政工作，由校長與副校長規劃分組。第二、三職級教師在薪級上所獲得只是工作加給，他們能減授的鐘點數很少，幾乎與第一職級的班級教師擔任相同的教學時數。

二、維多利亞省教師評鑑(專業認可)計畫

(一)目的

1995 年版的維多利亞省專業認可計畫(PRP)(參考本報告併呈之附件一與附件二)重點在於創造一個動態的架構以激勵與表彰優秀教師，其主要目的有(Directorate of School Education Victoria, 1995；Department of education Victoria, 1996a;1996b)：

1. 建立與改善教師的工作環境，以提昇每位學生學習成果,
2. 能採取最合適的教學方式完成教學與服務,
3. 提供獻身教育的教師們一個富有激勵性與回報性的環境,
4. 以正式的方式回饋教師的教學成果，並給予合適的教師專業生涯發展路徑。

1996 年版的 PRP 之主要目的則簡化為：在於提供獻身教育的教師們一個富

有激勵性與回報性的環境，以正式的方式回饋教師的教學成果，並給予合適的教師專業生涯發展路徑(Department of education Victoria, 1996a)。

(二)方法與程序

教師專業認可計畫的方法採用同儕評鑑方式(Peer Assessment, or Peer Appraisal)， 透過同事的相互觀摩、檢討與協助完成專業成長。其程序為：

1. 計畫開始(cycle commences)，提出年度計畫書面報告－在新學年度開始時提出年度計畫(work plan or teaching planning)，年度計畫包括教學計畫，課程發展計畫，教材設計計畫，學生輔導活動計畫，家長面談與溝通計畫等。每位老師可視情況或班級背景需求，提出適合自己任教班級之計畫。但是計畫目標與內涵必須配合學校整體發展計畫(school charter)。(本文所提之學校整體發展計畫，係一種三年期之中短程學校發展計畫，每年均需依實際執行情況提出修正。教育主管單位與學校諮詢委員會(school council)以定期或不定期方式，每年至少三次進行查核。)
2. 檢討年度計畫－依據各校規模，規模大的學校(45 位教師以上)，以教學科組為單位；規模小者則全校不分組別共同檢視年度計畫。通常由第二職級或第三職級教師協助第一職級教師檢討年度計畫。計畫獲得大多數相同學科組教師同意後，開始依計畫進行教學活動。如果大多數教師不同意教學計畫時，需修正後才可進行教學活動。
3. 依據年度計畫進行教學並準備教學表現憑據(evidence)－在教學過程中，需依據教學年度計畫，呈現佐證資料，以做為教學表現之憑據。通常教學表現憑據以「專業代表選輯」(professional portfolios)方式呈現。下節將針對 professional portfolio 的內容做較詳細之說明。
4. 期中檢核(mid cycle review)－教師依據自己的年度計畫，提出已執行之階段性的「教學表現憑據」，經由學科組的檢核討論，檢視教師是否達成教學目標以及是否配合學校發展計劃之要求。如果未能達成要求，需即時改善。
5. 繼續依據年度計畫進行教學與準備教學表現憑據。
6. 同儕開始執行評核工作(assessment)－依據個別需求採取觀摩、觀察、檢視等方式進行評核工作，如果發現某位教師可能無法通過年度檢核，必須在此刻給予檢討協助改善，並提早預知教師是否將無法通過年度檢核。校長除了書

面告知該改善的項目外，還需指派教師予以協助改善。

7. 年度總檢討以及校長裁示(principal’s decision)－年度總檢討必須依據教師們所提出的「教學表現憑據」，由同仁檢核憑據資料的真實性與實用性。最理想的方式，應該是給予教師充分的說明機會。
8. 對未通過年度總檢討的教師做特別的複檢工作－複檢工作又稱為延期晉升(defer)，通常給予每次三個月的時間，得延長為六個月。在複檢工作未完成或未通過之前，教師職級不得晉升，薪資也不得晉級。複檢工作通過日為薪資晉升開始的日期，延遲期間的薪資不得要求補發晉級差額。
9. 重新擬定(commence)新的教學計畫。進行下一年度的考核。

三、評鑑標準(或指標)

澳洲維多利亞省教師評鑑標準/指標(Department of education Victoria, 1996a)分為概括性的、以及各職級教師分別的指標。概括性與各職級教師教學指標均分為五大向度：教學與教學指導之內涵(content of teaching and learning)、教學活動(teaching practice)、學生學習評量與成績報告(assessment and reporting of student learning)、學校及社區的互動(interaction with school community)、專業表現(professional requirements)。

甲、概括性指標的各個向度之細部內容為：

(一)教學指導內涵(content of teaching and learning)方面

1. 教學課程認知，包括對教材的熟悉度與相關課程領域的結合與應用
2. 對教學課程領域方面的教育認知
3. 了解教學的原理，包括學習者的特質與教室組織與管理
4. 具有教育背景的認知，諸如：省區內課程標準架構、特殊計畫(particular initiatives)、預防計畫(early intervention program)、以及學校發展計畫(school charter)中的課程目標等。

(二)教學活動(teaching practice)方面

1. 能針對學齡層與教學主題選用合適的教學策略
2. 能依據學生的背景，個別化的安排學習單元

3. 能有效運用班級管理策略，激勵學生對學習負責

4. 能激勵學生正向學習的態度與養成良好同儕關係

5. 能在學生學習過程中有效的面對學生生理與智力的差異性

6. 能有效掌握教學時間

7. 能為學生建立清晰、具挑戰性且能達成的期望值

8. 能提供學生校外教學輔導，以及學生福利的協助

(三)學生學習評量與成績報告(assessment and reporting of student learning)方面

1. 能採用評量與成績報告策略完成或協助學生學習

2. 能精準且廣泛的維持學生進步，以及達到學習成效之紀錄

3. 能提供學生學習方面的回饋，以促進與鼓勵學生繼續表現學習成就

4. 能提供有意義的學生表現資料給學生、學生家長或監護人

(四)學校及社區(含校內各種學會)的互動(interaction with school community)方面

1. 能體認家庭在學童學習中所扮演的角色，並能慎重且合適的注重此問題

2. 能以結構性的專業方式與家長、監護人、學生，以及同事們溝通

3. 能與學生、學生家庭、同事們以團隊的方式改善學校的學習環境

4. 能協同建立廣大的社區網絡，以改善學生學習成就

(五)專業表現(professional requirements)方面

1. 在教學的專業領域上，能表現正面的價值觀與態度

2. 能與同事共同計畫與評估新的教學策略，以提昇學生學習成就

3. 教學中能應變特殊緊急狀況

4. 能加入學校團隊，共同參與學校活動並貢獻己能

5. 能從事專業的自我批判，以改善教學品質

6. 能主動的參與專業發展計畫或活動

7. 能在學校發展計畫架構、教育政策法令或規定之下從事教學工作

8. 能持續表現出進步的班級教學活動

9. 能持續的為其他老師扮演領導與管理的榜樣

乙、第一職級初任教師(the beginning teacher level I) 教學指標的各個向度之細部內容為：

(一)教學與教學指導之內涵方面

1. 教學中能在課程標準架構、維多利亞省教育鑑定值(Victorian Certificate of Education, VCE)以及學校發展計畫(school charter)目標的應用等領域上表現出基本體認
2. 能應用擬教授課程之教材、教學法、以及相關課程之連貫性
3. 了解學習者的特質，以及目前教育的趨向與策略

(二)教學活動方面

1. 能依據課程諮詢內涵，設計相符的教學活動計畫及內容給予適當的班級
2. 能針對個別需求教學，以促使所有學生均能達到學習成效
3. 能應用教學方法和教學資源，以培養學生具有各方面的能力
4. 發展結構性的教學關係，以促使班級有正面性的學習或工作環境
5. 在維護學生的福利政策與學校發展計畫目標之下, 執行合適的學生管理計畫
6. 能為學生設定明確的、具挑戰性的目標

(三)學生學習評量與成績報告方面

1. 能用合適的評量與報告方式檢視與紀錄學生學習過程
2. 能以書面或口頭的學生成績報告，提供家長或監護人合適與正面的回饋

(四)學校及社區(含校內學會)的互動方面

1. 對其他教師、學生家長、監護人或其他社區相關人士，能呈現有效的溝通技巧
2. 能以學校團隊的成員，有效的在學校活動中推動教學相關工作

(五)專業表現方面

1. 能秉持良心，努力的實現教學責任
2. 能盡力的改善自己的表現與教學技巧

3. 能以專業的方式對待同事、學生、學生家長、以及監護人
4. 能建立安全並具支持性的教室環境
5. 能配合學校發展計畫所訂定之準則進行教學
6. 了解雇主的需求，並配合學校發展計畫的政策與進度進行教學工作

丙、第一職級經驗教師(the experience teacher level I) 教學指標的各個向度之細部內容為：

除了具備上述初任教師的條件外，第一職級經驗教師應：

1. 在相關課程領域上能呈現較高層級的知能、提供學習資源、以及了解學習過程，且能應用各種資源，以增進學生學習
2. 能呈現高品質的教學技能，成功的採用彈性與合適的策略，以激發學生的潛能
3. 能考慮教學與評量的關係，並成功的應用評量與成績報告策略
4. 能推動教育計畫(educational initiatives)與針對優先次序做有效的反映
5. 與家長、監護人、學生以及同事們互動時，能呈現高層次的、專業的溝通技巧
6. 能依據廣泛的學校計畫(school chater)觀點給予成功的組織及管理
7. 能透過嚴格的專業評鑑，以呈現持續進步的教學與工作表現
8. 能對相關領域的其他教師提供高層次的專業協助

丁、第二職級領導教師(the leading teacher level II) 教學指標的各個向度之細部內容為：

除了具備上述第一職級經驗教師應具備之條件外，還應：

1. 能具有自己教學領域以外的綜合性課程相關議題之知識
2. 能呈現並能做良好的教學技巧示範
3. 能重視並實現學校社區內外之教育領導工作、能獲得社區的強力支持且能領導同仁達到學校預定目標
4. 能在課程、策略、以及對促進學生學習計畫等方面的執行與評估，從事領導的角色
5. 不但能照顧自己班級學生福利，且能擴展此項任務到其他班級學生

6. 對自己的教師專業能有持續的成長，同時也能協助同事，在專業上共同持續成長

戊、第三職級領導教師(the leading teacher level III) 教學指標的各個向度之細部內容為：

除了具備上述第二職級經驗教師應具備之條件外，還應：

1. 在教學與工作表現上能做為其他老師的榜樣
2. 在個人的領導能力上有很強的責任感
3. 在學校與社區內外能提供高層次的教育領導能力
4. 在學校或社區團體能有很優良的教學表現，且能建立與保持有效的團隊工作關係
5. 能針對教育的趨向，有效的在課程的政策、管理、規劃、發展、以及評估上適切的反映，並規劃因應方案
6. 在教育相關議題與教育願景方面，能清晰的提出個人的看法，並針對此議題與同事或其他人做有效的溝通

四、專業代表選輯(professional portfolios)

(一)在定義上：

代表選輯(portfolio)可視為教學過程中較具代表性的紀錄，可做為特殊目的使用，例如求職面談。代表選輯需收集有關教學的資料以協助呈現個人在教師生涯中的特別成就，且這些資料必須能詳細表達並證明確實達成這些教學成就。

(二)在設計背景上：

代表選輯的設計係由教學專業協調會(The Standards Council Of The Teaching Profession) 徵求所有維多利亞省的大學學者、以及各區的校長們的意見，綜合建議校長們使用這種代表選輯的方式，做為應徵工作、面談、以及教師評鑑使用。

(三)在用途上：

1. 代表選輯將是教師專業生涯中有用的資源，這些資料可以協助回饋教學經

歷、更新與鑑定專業發展目標。

2. 教師在申請新職務或在教師評鑑過程中，需以代表選輯的方式呈現合適、有意義的且正在進行的專業經驗。校長可以由此代表選輯選出人才，或由此看出老師教學的成效。易言之，這些代表選輯必須是能呈現合乎特定職務所要求的標準，而且教師需能夠有效的解釋或證明代表選輯中各項目的意義。
3. 在應徵面談或教學評鑑之前，校長可以要求應徵者或被評鑑教師以代表選輯做為教學表現憑據(evidence)，及做為校長選用人才的考量因素之重要資料。

(四)代表選輯在內容上：

代表選輯的內容範圍可以很寬廣，但是必須精簡扼要、具真實性且與應徵工作的目標或評鑑的目標相關，大致可包括下列各項：

1. 課程計畫
2. 單元發展
3. 教室教學活動或學生管理的相關照片
4. 教學或輔導個案的內容
5. 教學活動或課堂討論情形的錄音記錄
6. 十分鐘以內的教學活動錄影帶
7. 其他適時的、相關的創新教學內容

(五)在參考網站上：維多利亞省採用的代表選輯之相關重要事項可以參考 http://www.sofweb.vic.edu.au/STANDCO/pdf/profolio.pdf網站上的內容

五、相關措施

(一)教師聯盟的參與

澳洲教師聯盟(Australia Education Union, AEU)是相當強勢的教師團體，各省均設有分會。依據維多利亞省、新南威爾斯省、以及昆士蘭省的 AEU 分會描述，目前約有 65%以上的教師參與聯盟會。各省教育廳局都相當尊重教師聯盟的意見。有關教師評鑑、學生成就測驗、課程規劃、教師職級與薪級、以及各項權利義務之擬定或修訂，均邀請聯盟參與，並相當尊重教師聯盟的意見，教師聯盟所提的各項建議事項，均被視為重要考慮因素之一。平常該聯盟則是教師發表意

見或提出建議案的重要機構，各聯盟均發行簡訊與期刊。可在 http://www.sofweb.vic.edu.au 網站獲得相關資料。亦可從 http://www.cf.ac.uk/union/austral/aus.htm 或得其他各國有關教師聯盟的網站。

(二) 課程標準架構

澳洲各省均針對學前教育(Prep)至十年級(year 10)擬定課程標準架構，各省採用的名稱並不完全相同。以維多利亞省課程標準架構(Curriculum and Standards Framework，簡稱 CSF)為例，此課程標準架構並不只有擬定課程標準，而且還包括學生表現成就應達到的程度。CSF 是成就導向的課程標準，教師必須協助學生達到課程標準所描述的成就(out come)。

CSF 課程標準架構包含八個學習領域(Key Learning Areas)：藝術(Arts)、英語(English)、健康與體育教育(Health and Physical Education)、英語以外的語文(Language Other Than English，簡稱 LOTE)、數學(Mathematics)、科學(Science)、社會與環境教育(Studies of Society and Environment)、科技(Technology)等。每個學習領域還區分為不同的部分(parts)，每部份均定有一定的標準。

CSF 共有六個層級(level)，大致而言，End of Preparatory 需達到 level 1；End of the Year 2 需達到 level 2；End of the Year 4 需達到 level 3；End of the Year 6 需達到 level 4；End of the Year 8 需達到 level 5；End of the Year 10 需達到 level 6。

維多利亞省在 2000 年二月修訂了 CSF 標準(CSF II)，也同時列出 2001 年如何銜接的規定。教師必須向家長們報告學生達到 CSF 標準的情形，而且學生在 CSF 的表現情形也是教師評鑑中的重要指標之一。相關網站有：http://www.eduvic.vic.gov.au ；http://www.bos.vic.edu.au ；http://www.sofweb.vic.edu.au 等。

(三)教育鑑定值(證書)

澳洲各省均針對十一及十二年級學生的學習成就，採用會考的方式，做為高中的成績，以及大學入學成績標準。與 CSF 一樣各省採用的名稱並不完全相

同。以維多利亞省教育鑑定值(Victoria Certification Education，簡稱 VCE)為例，此教育證書共有四個單位(Unit)，在兩年內完成。部分課程有先後關係，部分課程不一定按序完成四個單位。考試有如我國的大考中心方式。但是一年有兩次機會。學生可以任選且可以挑較好成績做為入學核計成績。

高中附設職業相關類科的訓練課程(Vocational Education and Training，簡稱 VET)，亦可列為 VCE 合計的科目，以鼓勵學生參與職業訓練課程。至於省際間的成績換算，則有 Common Assessment Task，簡稱 CAT、General Achievement Test，簡稱 GAT、Equivalent National Tertiary Entrance Rank，簡稱 ENTER 等。相關網站為：http://www.bos.vic.edu.au 。

六、實施成效研究報告

Ingvarson and Chadbourne(1998)在維多利亞省實施專業認可計畫 PRP 滿一年之後(研究者並未詳細列出年份，依據 PRP 版本年份，可能為 1997 年)，針對實施的滿意情形，採用問卷的方式，以中小學校長及各級教師為對象做抽樣調查，獲得 350 份有效問卷(回收率為 70%)，其重要結果為(研究者依據該研究之統計表，所作之綜合結果)：

1. 實施 PRP 後，在教學品質的影響上，並沒有很大的幫助，但是對教學的進行，卻有點衝擊。
2. 實施 PRP 對教師們(含校長、副校長)的工作量方面，各級教師均感覺確實有點增加，但是並不影響教學準備工作。
3. 對同事間的關係部分，依據統計資料顯示，PRP 實施後對同事間的和諧有些負面的影響；且似乎增加了教師階級(hierarchical)存在的感覺，因為第二、第三職級教師考核班級教師，同時校長的「權利」(power)並未減少。
4. 對教師生涯發展方面，教師認為並沒有改善，但是卻認為 PRP 是提昇專業認知與技能的開端。從其中一項有關問題發現，教師們認為 PRP 並沒有獎勵教學成效好的教師，但是對額外工作或管理能力較強的教師有實質上(獎金 extra pay)的獎勵。
5. 對教師提昇職責方面，年度考核(annual review)對教師有很大的督促作

用，教師們會回饋並思考如何規劃與進行下一年度的教學活動。但是在考核內涵上，仍須調整，應以教學成效為主，個人管理能力為副。

6. 對考核標準的效度問題，大致都存著懷疑的態度，咸認為教師評鑑標準的信效度均有待提昇。
7. 對考核方式的效度問題，都認為考核的方式有待改進。包括：考核人員(evaluator or appraiser)、呈現資料(evidence)的方式等的效度，均不甚滿意。

第三章、研究實施

本章描述本研究的過程及採用的研究方法等，包括：研究過程、研究方法、研究架構與流程、研究限制、與研究對象等五大項目。

壹、研究過程

本節描述研究過程，包含：研究學校安排、研究主題與內容之安排、文獻分析與資料收集、訪問大綱之擬定、訪問與學術研討及觀摩訪問活動、資料分析與撰寫報告等過程。

一、研究學校安排過程

研究者經多次上網查詢澳洲各省、各大學相關系所資料後，於民國八十九年六月九日發出電子信函請新南威爾斯省，新南威爾斯大學教育學院安排研究機會，於六月十五日即獲得正式邀請函。但是，再經過詳細詢問研究相關問題時，諸如：相關研究課程、研究相關輔導、住宿生活安排等，對方即不再給予支持。繼而轉往澳洲商工辦事處澳洲教育中心請求支援。首先聯絡澳洲昆士蘭省教育局人員請求協助安排，但未獲音訊。幸得澳洲教育中心連主任瓊文惠予協助聯絡多所大學，最後獲得澳洲墨爾本皇家理工大學教育、語文、與社區服務學院，工業、專業與成人教育系(Department of Industry, Professional and Adult education, Faculty of Education, Language and Community Services, Royal Melbourne Institute of Technology University 簡稱 RMIT University)有關研究相關方面的支持，於民國八十九年七月十五日接獲邀請函，開始辦理出國簽證相關事宜。

二、研究主題與內容之安排

研究者於民國八十九年八月十一日(星期五)啟程前往澳洲，於八月十二日(星期六)早上抵達墨爾本下榻旅館。第二天(八月十三日星期日)適巧為 RMIT University 的 2001 年課程宣傳日(Opening Day)，由 Dr. David Forrest 接待前往參觀學校校園，並安排翌日與系主任 Dr. Peter Kell 會談研究事宜。

Dr. Peter Kell 對待研究者相當禮遇，安排一間研究室並提供電話與電腦一

部，給予相當良好的研究環境。經過兩小時的交換意見後，研究者與系主任均認為研究主題：「中小學教師評鑑制度可行性之研究」，在六個月期限內只能採取文獻分析與訪談做為研究方法。為了加強研究背景的了解與有效協助研究之進行，系主任建議幾項相關措施如下：

(一) 為加強訪談時的語文能力，應前往語文中心接受短期密集語文訓練課程，並安排於八月十七日(星期四)與該校語言訓練中心(RMIT Center for English Language Learning，簡稱 CELL, RMIT)主任 Elizabeth Lisners 面談。經過語文測試後，中心主任建議接受五週密集課程對研究較有助益。並安排於八月二十一日起正式上課。中心地址為：墨爾本市伊莉莎白 480 號(Elizabeth Street 480, Melbourne)。

(二) 為協助了解教師評鑑相關知識，系主任建議選兩門單一課程(single subject)： 一為教育人員之人力資源發展(UE752, Human Resource Development For Educators, 任課教師為 Ian, Mosely。 其教學大綱如附錄 3-1；另一為成人與職業教育評量與報告(FG651, Assessment and Reporting in Adult and Vocational Education, 任課教師為 Jack Keating。其教學大綱如附錄 3-2。上課地點為：RMIT city campus building 47, Swanston Street, Melbourne.

(三) 為提供學術諮詢，分別安排院、系中多位副教授(Associate Professor)，資深講師(Senior Lecturer)，講師(Lecturer)等惠予協助安排研究訪談，或解決研究相關問題。包括：Cristina Walta, Jane Perry, Gloria Latham, Stephanie Leege, Ern Reeder, Kathy Walker, Jack Keating 等。

(四) 為協助聯絡選課、參觀訪問等各項事宜，特別請系務助理 Garry Hunter, Veronica Luk, Rita Farrugia 等，協助辦理各項事務。

(五) 研究過程中，在 RMIT University 行事曆有兩個較長假期。一是春假(從九月十六日至十月一日止)；另一是暑假(自十二月二十四日起至二月十五日止) 。兩個假期中可能會影響研究進行，因此應事先規劃至其他省(或國)收集資料及安排學校或其他機構之觀摩訪問活動等相關事項。

三、文獻分析與資料收集

文獻分析是本研究採用的方法之一，研究期間由 RMIT University 的教授先

生們提供相關資訊，應用該校的圖書館藏書與網路系統搜尋可採用資料。此外，為因應資料收集之需，利用澳洲春假期間返回台灣(自八十九年九月二十二日至十月三日止，共計十二天)，至政大社會資料中心查閱我國中小學教師評鑑之相關論文，並於八十九年九月二十五日參加台北市第一屆教育行動研究成果發表會。收集之相關資料，做為本研究進行訪談時之「訪問目的及計畫簡介」初稿(如附錄 3-3)，以及擬定訪問大綱(參考第四章訪問紀錄內容)之主要參考依據。

四、訪問大綱之擬定

訪問大綱之擬定係依據「訪問目的及計畫簡介」內涵擬定初稿，經 Dr. Christina Walta chris.walta@rmit.edu.au , Dr. Peter Kell peter.kell@rmit.edu.au , Dr. Tahmi Ngwenya thams80@hotmail.com , Dr. Gloria Latham gloria.latham@rmit.edu.au , Ern Reeders, ern@rmit.edu.au , Jane Perry, jane.perry@rmit.edu.au ,以及 RMIT 博班與碩班同學們等，提供相關意見修改完成。但是，基於被訪問單位的性質不同，訪問大綱依據不同目的而稍有差異性，擬定之訪問大綱摘錄於第四章各單位訪問紀錄之第一部份。

五、訪問、學術研討與觀摩活動

(一) 訪問，本研究在澳洲維多利亞省共訪問下列單位：

1. 公立 Preston 國民小學，Preston Primary School
2. 澳洲教育聯盟，維多利亞分部 Australian Education Union, Victorian Branch. www.aeuvic.asn.au .
3. Box Hill Senior Secondary College, VET in school program
4. 維多利亞省教育廳，教育諮詢委員會(Ministerial Advisory Committee for the Victorian Institute of Teaching)
5. Mill Park Heights Primary School
6. Northern Metropolitan Region, Department of Education in Victoria

(二) 學術研討會

研究期間於八十九年十二月四日至十二月七日前往雪梨大學(The University of Sydney)，參加澳洲教育研究學會 Australia Association for Research in Education Annual Conference (簡稱 AARE) 主辦的研討會。

(三) 觀摩訪問活動，本研究前往澳洲維多利亞省以外之省區做觀摩訪問，

包括：

1. 新南威爾斯教師聯盟(New South Wales, NSW Teachers Federation)
2. Albany Creek State School, Queensland.
3. 昆士蘭教師聯盟(Queensland Teachers’ Union)
4. 南澳教師聯盟(Australian Education Union, South Australian Branch)
5. 資優教育諮詢中心(Gifted Education Consultants，兩位退休校長)

六、資料分析與撰寫報告

本研究收集相關文獻、訪問、研討會、以及觀摩訪問之資料，經過比較分析後，撰寫心得報告與建議事項。文獻資料呈現於第二章，訪問、研討會、觀摩訪問紀錄呈現於第四章，結論(心得)與建議事項則列於第五章。

貳、研究方法

本研究採用文獻分析(literature review)與訪談(interview)方式進行。文獻分析之目的在於綜合教師教學能力指標，以及探討維多利亞省的教師評鑑系統。訪談的目的則是從維多利亞省有關教師評鑑之重要人員，對該省教師評鑑系統與實施所提出的看法，藉以了解該系統的優缺得失，做為我國實施評鑑制度之參考。

參、研究架構與流程

經幾次與 RMIT 教育學院資深講師 Cristina Walta, Jane Perry 及工業、專業與成人教育系主任 Dr. Peter Kell 研討結果，訂定本研究架構與流程如圖 3-1 所示。

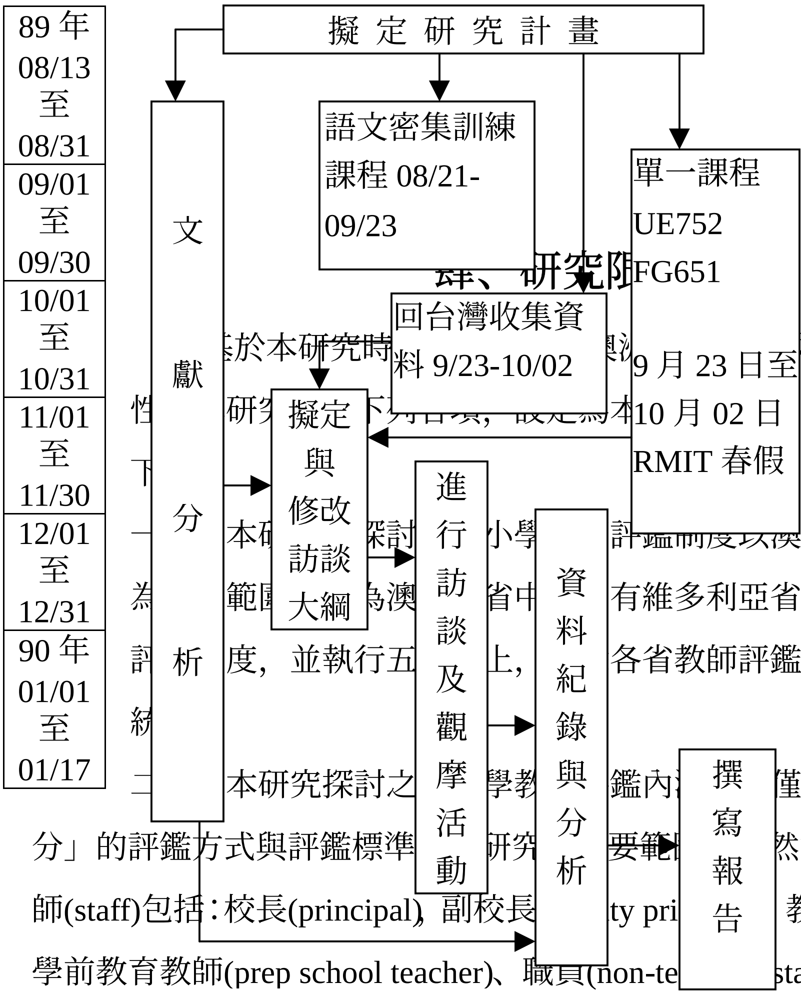

圖 3-1 研究架構與流程圖

肆、研究限…

…於本研究時…澳…育制度差異性…研究…下列各項，設定為本…(limitation)如下…

一、本…探討…小學…評鑑制度以澳洲維多利亞省為…範圍…為澳…省中…有維多利亞省有採用正式的評…度，並執行五…上，…各省教師評鑑均為非正式系統…

二、本研究探討之…學教…鑑內…僅針對「教師部分」的評鑑方式與評鑑標準…研究…要範…然澳洲中小學教師(staff)包括：校長(principal)、副校長…ty pri…教師(teacher)、學前教育教師(prep school teacher)、職員(non-te…staff)，基於本國教育體系之…學前教育教師以及職員的評鑑部份，並未包括在本研究中。

三、本研究所探討之中小學教師評鑑，因初任教師鑑定(accreditation or qualification)部分，在我國係依據「師資培育法」進行考核；而有關職級(例如：組長級、主任級、其他職級)鑑定部份，則牽涉法令規章之修訂，因此，本研究之範圍並未包括初任教師與職級晉升鑑定部分。然而，為求評鑑流程之完整性，本研究建議部份仍將職級晉升納入評鑑流程中，但不詳細討論晉級細節。

四、本研究探討之中小學教師評鑑制度以公立學校教師為主要對象，並不包括私立學校教師評鑑。

五、澳洲目前沒有職業學校(vocational high school)，只有職業訓練(vocation education and training, VET)，或中學附設職業訓練課程 (VET in school program or VET in VCE)。而我國中小學包括職業學校與綜合中學，兩

者在學制上差異甚大，澳洲的中小學教師評鑑制度，並不包含職業訓練的教師，因此，本研究並不包括職業學校教師評鑑。

伍、研究對象

本研究進行訪談或觀摩訪問之對象，以從事中小學教師評鑑直接關聯的教育人員為主，包括：

一、 中小學教師、校長或副校長

二、 教育廳、教育局的主要承辦主管或研究人員

三、 教育聯盟(教師會)的主管或主要研究人員

四、 教育領域學者、專家

第四章、相關資料彙整

本研究以維多利亞省區內深度訪問、澳洲教育研究學會年度研討會、以及澳洲其他省區的觀摩訪問做為主要研究資料來源, 本章旨在顯示上述三種資料彙整紀錄。

壹、訪問紀錄

本研究主要方法為訪問(interview)，在維多利亞省共訪問六個單位，包括兩所小學、一所附設職業類科課程的高中、教師聯盟維多利亞分會、維多利亞省教育廳、維多利亞省北區教育局等。訪問進行前由研究者寄出訪問大綱，進行中均使用錄音佐證，訪問後彙整重要紀錄。六次訪問大綱與訪問紀錄詳述如下：

訪問紀錄一、

訪問單位：公立 Preston 國民小學，Preston Primary School

安排者：Stephanie Leege

安排時間：06th Friday, October, 2000

接受訪問者： Ms. Janet Paterson (assistant principle),

訪問時間： 09th Monday, October,2000. 10:00 am.

訪問地點： Preston primary school (03-94701167)

訪問準備之資料：

(一)訪問目的及計畫簡介說明(如附錄 3-3)

(二)訪問大綱：

Some questions about Teacher evaluation in primary school

A: Teaching quality

1. How many times does the teaching quality being measured in a year?
2. How to evaluate the teaching qualities? Is there any teaching evaluation form?

3. Are there any teaching competency standards or teaching job descriptions?
4. Who is in charge of teacher evaluation?
5. Are there any conflicts between evaluator and teachers? How to confront the conflicts?

B: Differentiated teaching stuff

1. Is there any differentiated teaching stuff (teacher level) in primary school?
2. How many kinds of levels do you have? What are they? Any proportional limitation in each level?
3. Do they (different teacher level) get a certification?
4. Which organization issues the certification?
5. Is there any relevant regulation of law/act for the differentiated teaching stuff?
6. Teacher should apply a promotional level by her self /himself?
7. How much money does the teacher evaluation cost? Who charges the fee?
8. Are there any conflicts between evaluator and clients?
9. What are the different jobs/tasks between teacher levels?
10. Are the teacher levels different between states in Australia?
11. What are the conditions if a teacher wants to apply promotional level? How to prepare for it?
12. What is the main reason that there are differentiated teaching stuff in schools?
13. In general, do teachers for or against the teaching evaluation?

(三)重要意見：(錄音紀錄編號 101-A1)

1. 獲得 1995 年版「教師專業認可計畫」 年度審查指南(Professional Recognition Program for teachers, annual review guidelines)一本。(如附件一)
2. 初步了解澳洲維多利亞省中小學教師評鑑制度實施方式。
3. 針對訪問所準備之問題，副校長均做簡略回答。
4. 相關問題大多在教師專業認可計畫中獲得答案。
5. 絕大部分(90%以上)教師認同該計畫，並全力配合實施評鑑。

6. 教師評鑑由教育主管單位主辦，但仍以各校校長為評鑑之主要負責人。
7. 提出評鑑申請之教師，如不同意未通過升級之原因時，可以提出申覆。

訪問紀錄二、

訪問單位：澳洲教育聯盟，維多利亞分部 Australian Education Union, Victorian Branch. www.aeuvic.asn.au .

安排者：Ms. Stephanie Leege (RMIT University, Senior Lecturer) RMIT Bundoora Campus room

安排時間：25th Wednesday, October, 10AM.

接受訪問者：Jhon Graham, Research Officer. Tel:03-94172882, e-mail: johng@aeuvic.asn.au

訪問時間：27th Friday, October, 2000. 10:00 am,

訪問地點： 112, Trenerry Crescent. Abbotsford VIC 3067. meeting room level 2.

訪問結果：

(一)訪問大綱：

Some questions about the teacher appraisal system(PRP) in Australia:

1. When was the Professional Recognition Program (PRP) developed? Who developed the system?
2. How was the teacher appraisal system developed? What was the main methodology?
3. How many times has the PRP revised? What are the main reasons?
4. In which year had the last issue of PRP published?
5. Are there any reports about the revision history of the PRP?
6. Follow which law/act had the teacher appraisal system established?
7. How is the teacher appraisal going? Do the most of the people agree with this system?
8. Which state in Australia use this (PRP) system to appraise the teaching performance? Is there any contact about this program with other states?

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 101-A2, 101-B)

1. 在實施背景方面，澳洲政府維多利亞省教育局 Department of Education, Victoria. 於 1995 年擬定教師專業認可計畫(Professional Recognition Program for teacher, PRP for teacher)時(如附件一)，以官方及學者意見為主，並沒有邀請澳洲教育聯盟參與擬定。但是，在 1996 年七月，AEU 被邀請參加工業關係協調會 Industry Relation Communication ,教師評鑑的主題納入討論重點。此刻，AUE 的強力介入，最後決議將 PRP 之修訂納入工業協定(Industry Agreement)中，獲得 PRP 1996 年版 (如附件三)。此時，參與 PRP 修訂的單位含：維多利亞省教育局、工業關係委員會、教師聯盟、學校代表等。
2. 有關 PRP 計畫的發展及採用的方法論，需請教維多利亞省教育局，建議聯絡 Mr. Graham Marshall，據 John 的認知, PRP 是由一個國際諮詢群(International Management Consultant)，所提供諮詢而發展的。
3. 有關教師評鑑版本與新協定(new agreement)部分，目前 PRP 版本只有：1995 年版與 1996 年版。意即，只修正過一次。但是，本年度(2000)年底 AUE 將發展新的協定(new agreement)，且維多利亞省將於明年度(2001)另外成立一個教學協會(Institute of Teaching)，屬於具公信力的公家單位，對教師評鑑與教學評量將有所幫助，不久的將來會有新的 PRP 版本。就維多利亞省而言，目前 PRP 的 1996 年版本是最新版本。Jhon 會嘗試在 AUE 裡尋找相關資料，並盡可能提供相關研究報告。
4. 在相關法令規章方面，大致而言，維多利亞省法庭訂定的規章、工業協定等都有相關的法規可循(Victoria court, industry agreement and regulation)，AUE 也儘可能提供。
5. 在教師反映方面，以老師的立場而言，教師需準備教學，不但要教得好，而且還要在課餘設法提出可資證明的各種教學表現資料(performance evidences) 。工作繁重是很多老師較常反映的事項。此外，並沒有很多資料顯示：PRP 真正對教學成效有幫助。不過整體而言，AUE 傾向支持的態度，其理由是教學仍須有適度的管理，而且企業界的相關系統(繳稅單位)(industry

relevant system)認為，只要薪資有高低，就得要有評鑑系統，讓 AEU 不得不接受評鑑制度。

6. PRP 的適用性部分，PRP 只適用在維多利亞省實施，其他各省的情況都不相同。整體而言，維多利亞省採用的 PRP 系統是屬於正式的評鑑系統，而其他各省雖然有評鑑系統，但是大多為非正式系統。如果需要了解其他各省情形，建議可以到昆士蘭省及新南威爾斯省。分會間都有聯繫，可以提供接洽人員資料。
7. 其他相關問題：
   (1) 2000 年底新協定(new agreement)與 1996 年版可能有差異之處有：
      A. 廢除跳級制度(acceleration)，意即，1996 年版的 PRP 中，每年依規定時間準備資料提出審查(annual review)，通過後跳升一級，如果表現好的老師，可要求在半年後或者九個月後即提出相關證明資料，通過審查就跳升一級。基於公平性與薪資結構的考量，AEU 建議予以廢除跳級制度。
      B. 領導教師(leading teacher Level II and Level III)，有所謂的表現獎金制(performance pay, bonus)或成就加給制，依據表現情形，校長可核定 2.5%至 7.5%的表現獎金。基於學校預算問題，亦將予以廢除。
      C. 至於表現不良的教師，應給予每次三個月的延緩升級處理(deferment)，除了需提早三個月告知表現不良的教師修正教學情形外，必須提供良好的申覆管道。
   (2) 有關評鑑制度建議部分，評鑑制度與教學成效不一定成等號，但是一定有助於教學管理。評鑑中所訂定的教師教學能力指標(competencies/ teaching standards)需經常做修正，才能符合教師、家長與社會的需求。

訪問紀錄三、

訪問單位：Box Hill Senior Secondary College, VET in school program

安排者： Ms. Jane Perry (lecturer), 03-99252510, jane.perry@rmit.eud.au ,RMIT Bundoora Campus room 220.2.12

安排時間： 25th Wednesday, October, 2000. 13:30 pm,

接受訪問者：Anne Vlass, Assistant Principle, TEL:03-98900571 E-mail: vlass.anna.a@edumail.vic.gov.au

訪問時間：08th Wednesday, November, 2000. 11:20 am,

訪問地點：Dunloe Avenue, Box Hill North, 3129, Victoria. Assistant principle's office TEL: 03-98900571

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

INTERVIEW OUT LINE

A. To synthesize the teaching competency indexes/standards,

1-1 Is the three teacher level structure feasible to teacher appraisal system?

(1) How many level do we have? 3 or 4?

a. By DEET there are 3 levels: level (I) experienced teacher; level (II) leading teacher; level (III) leading teacher.

b. By SCTP there are 4 stages.

(2) How many levels will be feasible to this appraisal system?

1-2 Are the professional standards (competency indexes) suitable for each teacher level?

(1) Are the standards to each dimension being too many and too explicit?

(2) If the standards are ambiguous will it be better for teacher to prepare the evidences?

B. To explore the systematization of the teacher appraisal in Australia,

2-1 What are the main opinions to this program while this program is implementing?

(1) Is the PRP a workload program? Does it make stress to teachers?

(2) Is it complexity? Hard to running? Or lack of transparency?

(3) Is it an encouragement of individualism, if every teacher doing

their own way in order to receive their bonuses?

(4) Will there be any budget problems if every leading teacher gets the performance pay/ bonuses?

2-2 What are the main relevant systems/laws/regulations support to this PRP program?

(1) Does PRP follow some act/regulation?

(2) Is there any program to appraise teacher performance before the PRP (1995) developed? What act had it followed?

2-3 In the whole, is the PRP being satisfy to teachers, principles, staffs, and educators?

(1) What parts of PRP are teachers, staff in schools, parents, and staff in educational department satisfied with?

(2) What parts are they dissatisfied with?

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 102-A1)

1. 在執行部分,

(1) 教師評鑑進行之方式，在維多利亞省的評鑑計畫(Professional Recognition Program)中，各校仍有其不同做法。該校在校長的指示之下，採用非正式的(informal)、個別面談的方式進行。其優點為：個別面談可以深切的了解每一位教師的心聲、並從教師身上獲得許多想法及觀念(ideas)，尤其是對學校提供建設性的意見以及新的發展方向。個別面談的另一好處是，避免大部分教師在參與較大型的會議時，有不願意發言的情形發生。

(2) 每年兩次的教師成果檢視(Performance Review)，教師需準備相關的教學表現憑據(evidence)，諸如：課程發展計畫、教學成果、學生成就表現、教室日誌、班級經營或可供證明教學成果的各項資料。這些資料均需配合學校發展計畫之內容。教師並需詳述相關內容提供審核者參考。

(3) 無論是一級或二級教師等各級中的任何薪級，只要有能力以及有缺額機會，任何老師都能申請晉級(promote)至較高的教師層級。例如：從 level I 到 level II；或從 level II 晉升到 level III；甚至從 level I 晉升到 level III。

2. 在相關配套措施方面，教師評鑑制度與薪資制度是相結合的，如此才能有效

實施教師評鑑及分級制度。第一級教職師共有十二階薪級；第二職級與第三職級教師則另各有五階，其中包括：任職(appointment)、鑑定(accreditation)、三階級之薪級，且個別能夠依照表現結果獲得額外的薪資，稱為成就加給(performance pay)。

3. 在評鑑目的方面，該校教師評鑑除了獲得教師課程設計發展的結果、學生的成果表現、學校發展計畫的配合、以及教師教學的情形外，還需輔導或協助教師達到教學的標準。
4. 在評鑑委員部分，審核人員一般而言以校長與副校長為主，有時候加入第三職級教師共同審核成就表現情形。
5. 在員額編制與教師反映部分，一個學校中，只有 25%的第二及第三職級教師名額，如此名額限制造成有意願晉級的教師無法如願以償，有能力的教師只能在一級教師的最高薪餉(十二薪級)原地踏步，容易引起教師的倦怠感。
6. 其他相關意見：
   (1) 在新的協定部分，將會改變教師評鑑計畫的部分內容，例如：可能增加一個教師層級，也許稱為「職責經驗教師」(experience responsibility level)，應該在明年(2001)會完成新的計畫。
   (2) 在配套措施部分，學校發展計畫(school charter)，是一個三年計畫，主要目的是為了提昇教師教學成效、及學生學習成果。一些委員會成員(independence)，包括教育局人員、受過評鑑之專業訓練的教育學者或教師，每年到校查看約三次，以了解學校辦學成效是否達到學校發展計劃之各項目標。

訪問紀錄四、

訪問單位：維多利亞省教育廳，教育諮詢委員會(Ministerial Advisory Committee for the Victorian Institute of Teaching)

安排者： Mr. Jack Keating (senior lecturer), 0407-811071, lgibson@netspace.net.au, RMIT Building 37

安排時間： 02nd. Thursday, November, 2000.

接受訪問者：Andrew Ius, project director ius.andrew.p@edumail.vic.gov.au

03-96373340 及 Wendy Bradly, senior project officer

bradly.wdndy@edumail.vic.gov.au 03-96373341

訪問時間： 10th Friday, November, 2000. 10:00 am,

訪問地點： 2 Treasury Place East Melbourne VIC 3002

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

1. Is the three teacher level structure feasible to teacher appraisal system?

(1)How many levels do we have? 3 or 4?

a. By DEET there are 3 levels: level (I) experienced teacher; level (II) leading teacher; level (III) leading teacher.

b. By SCTP there are 4 stages.

(2)How many levels will be feasible to this appraisal system?

2. What are the main opinions to this program while this program is implementing?

(1) Is the PRP a workload program? Does it make stress to teachers?

(2) Is it complexity? Hard to running? Or lack of transparency?

(3) Is it an encouragement of individualism, if every teacher doing their own way in order to receive their bonuses?

(4) Will there be any budget problems if every leading teacher gets the performance pay/ bonuses?

3. What are the main relevant systems/laws/regulations support to this PRP program?

(1) Is PRP follows some act/regulation?

(2) Is there any program to appraise teacher performance before the PRP (1995) developed? What act had it followed?

4. In the whole, is the PRP being satisfy to teachers, principles, staffs, and educators?

(1) Which parts of PRP are teachers, staff in schools, parents, and staff in educational department satisfied with?

(2) Which parts are they dissatisfied with?

5. If Taiwan wants to improve the teacher appraisal system, what are your comments?

(1) What are the main factors influence on the teacher appraisal system in Taiwan?

(2) How should the relevant systems be settle down?

6. By the teacher appraisal system in Victoria, who are the review members/panel? Are they different from schools? Who should be involved?
7. Compare to the salary, what are the differences between the 3 levels? What will be happened if teacher stayed at a salary level for a long time? The similarity to the level I, how will it be happened when teacher who reach to the top salary level. (If the level II or III teacher does not reach the competence standard for many years, what will it being happened? Will it drop down to level I and get the salary level 12?)
8. Should all the teachers in level II and III do the administration (staff) work?
9. What is the main purpose of the new agreement to the teacher appraisal system? What is the main reason to sign a new agreement? What will be the majority differentiates between the old PRP and the new agreement?
10. How about the linkages of teacher level in statewide or between interstate?
11. In your opinion, what is the best procedure to appraise the teaching performance? Or which part of the procedure should be innovated?

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 102-B1, 103-A1)

1. 在實施背景方面，在 1994 年之前，維多利亞省教師薪級制度與台灣一樣，每年依序升一級，但是在 1994 年底，教育局對公立學校推薦使用教師專業認可計畫 Professional Recognition Program (簡稱 PRP)，該項計畫係以協助教師達到較高的教學成就為出發點。於 1995 年起，無論已有各該校獨有的教師評鑑計畫，或沒有評鑑計畫制度的各公立學校都全力支持並開始執行 PRP 制度。教師要提高薪級必須要達到該薪級的教學表現標準。
2. 在教師反映方面，許多澳洲的教師與台灣傳統教師一樣，他們都不願意自我

表現，不願意將他們為學生所付出的表現，以檢據(evidence)的方式正式提出。澳洲老師有此情形者，中學教師教小學教師為多，在該局所附的個案(case study)小冊子中，第七個個案就是很好的例子。

3. 針對評鑑委員的問題，校長是當然負責人，部分學校之教師評鑑工作以校長及副校長為主，但有些學校派任 3 至 4 位領導級教師(leading teachers)教師，包括不同領域的教師為評鑑委員。
4. 在員額編制方面，在一個學校中有多少二級及三級教師端視該校的整體經費而設置，一般而言約為 25%。如果一校中二、三級教師名額不足，或預算不足，原先聘任之二級或三級教師可轉派為兼任召集人(coordinator)例如：課程協調或課程發展召集人，視為二或三級教師。相同的，一級教師如有相當能力卻沒有二、三級教師缺額，亦可以比照上述辦法兼任召集人做協調工作。
5. 在執行情形部分，某些學校在 PRP 計畫下做得很好，有些很嚴格，但仍有些學校相當鬆散，其原因大半是學校教師人數過多(超過八十人)，需要相當多的時間執行此評鑑工作，以致無法確實執行。此外，部分教師不願意檢據(evidence)教學成就證明資料，其主要原因，係認為非但耗時且容易因為整理或安排資料而影響教學活動。
6. 在新協定(the new agreement)內容方面，政府為了在教育相關措施上作調整以求進步、教澳洲教育聯盟(Australian Education Union,AEU)為了促進其職責，建議在新協定的內容上可能調整之做法：

(1) 其一是：第一級職教師可以檢附各項其有能力擔任第二或第三職級教師的工作之證明，提出申請。經審查後，獲得第二、三職級教師的資格，也就是鑑定(accreditation)工作。新協定中，可能增設信賴及經驗教師(experience responsibility) 級，亦即經驗教師(experience teacher, in level I)只要達到教學表現標準，仍有機會進入新的等級。

(2) 其二是：教師所提出的檢據教學成就部分，必須包括真正促使學生學習進步情形的資料。但是這些條文仍在繼續研議中。

7.對台灣實施教師評鑑的建議：

(1) 教師評鑑制度需考量各國文化背景、教師聲望，以及各層級人士對教師工作的評價等相關條件，廣為徵求各界意見，包括教師、教育團體、教育學者及家長等。並強調評鑑的主要目的在於協助教師提昇教學品質，樹立教師專業形象與教師聲望。易言之，評鑑對提昇教師專業水準的需求遠超過於對教學工作與教學義務的要求。如此該系統對個人與大眾的衝擊，將可降至最少，該系統方具專業意義、具吸引力，得以周延的推廣。

(2) 政府與教師之間對教師評鑑制度觀點的一致性是決定實施成效的重要因素之一；政府的目的為了協助教師提昇教學品質，促進教師專業水準；如果教師能夠有此共同理念，願意配合政府措施，將有顯著的成效。如果教師無法體會以致意見相左，教師認為這些措施僅為了檢驗教師的教學工作是否達到績效，要求教師努力工作，教師們可能有抗拒、不合作的心態，造成教師與政府間的對立，因而使教師評鑑制度無疾而終。

(3) 系統規劃時需考量文化背景與機構組織型態，系統必須具合理性並以漸進方式推展。

(4) 有關其餘單位，如:「教師專業標準諮詢」(the standard council of the teaching profession，SCTP)，所提供的各級教師標準都屬於參考資料。政府擬定的只有一套，但是各單位的構想仍作為將來新協定的重要參考資料。此外，SCTP 所列出的成就標準表中，一階(stage 1)的準則相當於第一職級班級教師(level I class teacher)、二階(stage 2)相當於第一職級經驗教師(level I experience teacher)、三階(stage 3)相當於第二職級教師(level II)、四階(stage ４)相當於第三職級教師(level III)。

訪問紀錄五、

訪問單位：Mill Park Heights Primary School

安排者：Chistina Walta, Senior lecturer in RMIT University, chis.walta@rmit.edu.au

安排時間：30th Monday, October, 2000. 10:00am,

接受訪問者：Val Brittain and Jane Taplin, the Principle, and Val Brittain, Assistant Principle Tel: 03-94368866 Email: brittanin.valevic.m@edumail.vic.gov.au

訪問時間： 27th Friday, October, 2000. 10:00 am,

訪問地點： Pindare Ave. Mill Park, 3082

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

INTERVIEW OUTLINE (11/13/2000)

1. What are your opinions to the PRP while it is implementing in your school?
   (1) Is there any procedure should be innovated?
   (2) Is the PRP a workload program? Does it make stress to teachers?
   (3) Is it complexity? Hard to running? Or lack of transparency? How about the assessor member?
   (4) Is it an encouragement of individualism if every teacher doing their own way in order to receive their bonuses?
   (5) Is there any budget problem if every leading teacher gets the performance pay/ bonuses?

2. What are the main relevant systems/laws/regulations support to this PRP program?
   (1) Does PRP follow some act/regulation?
   (2) Is there any program to appraise teacher performance before the PRP (1995) developed? What act had it followed?

3. In the whole, are teachers, principles, staffs, and educators satisfied with the PRP?
   (1) What parts of the PRP are teachers, staff in schools, parents, and staff in educational department satisfied with?
   (2) What parts are they dissatisfied with?

4. How about the new agreement? What are the main changes to the PRP 1996?

5. If Taiwan wants to improve the teacher appraisal system what are your comments?
   (1) What are the main factors influence on the teacher appraisal system in Taiwan?
   (2) How should the relevant systems be settle down?

6. Do you have any documents about teacher appraisal that can give me as the reference information?

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 103-A2, 103-B)

1. 在評鑑的方式部分：該校是維多利亞省最大的小學，有 1050 位學生及 57 位老師。其中有 46 位 level I、 7 位 level II 和 4 位 level III 老師。該校採團隊方式運作教師評鑑制度。每位教師均隸屬於某個團隊中，例如：課程組或學生管理組；並在副校長及校長的指導與查核之下，同事們相互協助(peer review meeting)完成評鑑工作。因此，所有老師均認為同事們合作完成評鑑比校長為主的評鑑要來得理想。
2. 有關新協定部分：新協定仍在討論中尚未定案，學校獲得的訊息並不多，可能會結合 level II 和 level III 教師成為單一級的領導教師(leading teacher)，但是無論如何，需讓老師知道如何進行，與舊制有何差異性。
3. 在評鑑的程序方面：該校的做法完全依據 PRP 的程序進行教師評鑑工作，教師於開學時設計教學或工作計畫，詳述需達成 PRP 的標準。此外還需配合學校發展計畫(school charter) 。同時在期中與期末需準備相關的教學表現憑據(evidence)做為教師成果檢視(Performance Review)之用。
4. 在教師滿意度方面：因為採取團隊合作方式進行評鑑，大家相互合作以求進步，絕大部分教師都十分滿意 PRP 評鑑。但是有部分老師覺得需準備相當多的資料，其工作繁重。大體而言，教師認為這種團隊評鑑方式可信度相當高。至於是否鼓勵同事單獨表現以求取成就加給(performance payment)的顧慮並不需擔心。至於家長意見部分，通常家長並不了解教師評鑑之事。
5. 在預算方面：目前並沒有預算問題，但是將來新協定需增設「職責經驗教師」(experience responsibility level)可能會造成經費不足的現象，因為截至目前為止，明年的預算仍為未知數，如果增設教師職級可能無法支付其薪給。
6. 其他方面：在 1995 年 PRP 版本尚未建立之前，各校教師依據教學服務辦法(the teaching service order)由教育局的督學考核。

7. 對台灣改良教師評鑑制度的建議方面：受訪者認為，透明化、清楚化、標準化是相當重要的因素。

訪問紀錄六、

訪問單位：Northern Metropolitan Region, Department of Education in Victoria

安排者：Chistina Walta, Senior lecturer in RMIT University, chris.walta@rmit.edu.au

安排時間：26th Thursday, October, 2000.

接受訪問者：Cheryl Judd, Assistant Regional Director,03-94889412

judd.Cheryl.e@edumail.vic.gov.au ; and Keith Woodward, curriculum coordinator, 03-94889423 Woodward.keith.d@edumail.vic.gov.au

訪問時間： 16th Thursday, November, 2000 13:30 ,

訪問地點： 582 Heidelberg Road, Fairfield Vic 3078

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

INTERVIEW OUTLINE (11/15/2000)

1. What is the context or main reasons of developing teacher appraisal system?
2. What is the main methodology to develop the PRP?
3. What are your opinions to the PRP while it is implementing in this region?
   (1) Is there any procedure should be innovated?
   (2) Is the PRP a workload program? Does it make stress to teachers?
   (3) Is it complex? Hard to running? Or lack of transparency? How about the assessor member?
   (4) Is it an encouragement of individualism, if every teacher doing their own way in order to receive their bonuses?
   (5) Will there be any budget problem if every leading teacher gets the performance pay/ bonuses?
4. What are the main relevant systems/laws/regulations support to this PRP program?
   (1) Does PRP follow some act/regulation?
   (2) Is there any program to appraise teacher performance before the PRP (1995)

developed? What act had it followed?

5. In the whole, are teachers, principles, staffs, and educators satisfied with the PRP?
   (1) What parts of PRP are teachers, staff in schools, parents, and staff in educational department satisfied with?
   (2) What parts are they dissatisfied with?
6. How about the new agreement? What are the main changes to the PRP 1996?
7. If Taiwan wants to improve the teacher appraisal system what are your comments?
   (1) What are the main factors influence on the teacher appraisal system in Taiwan?
   (2) How should the relevant systems be settle down?
8. Do you have any documents about teacher appraisal that can give me as a reference information?

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 104-A, 104-B)

1. 教師評鑑系統發展的背景因素大致上可以分為：教師職級結構的改變、教師教學成就表現標準擬定、以及教師專業認證的建立。此外，政府機關與社會大眾均認為教師欲獲得較高薪資，就必須要呈現教學成果，這也是發展教師評鑑系統的另一原因。
2. 有關教師評鑑系統相關事項的發展，都採用專家座談(Penal Discussion)的方式擬定的。
3. 有關教師的反應部分：
   (1) 絕大部分的教師已經熟悉這種評鑑制度，因為這制度已經運作五年了，雖然各校做法仍有不同，但是執行得都不錯。評鑑對一些年紀較長的教師而言，確實有壓力存在，目前正在繼續改進當中。
   (2) 大部分教師認為 PRP 是一個很好的評鑑系統，推動雖沒有問題，但是細節上按部就班的執行仍十分繁雜。
   (3) 整體而言，對教師是雙向回饋的系統。教師不但能夠展現他們的教學成就、學生的進步情形，同時還能夠讓自己了解本身的教學能力。
   (4) 針對每年兩次的教師成果檢視(Performance Review)，教師需準備相關的教學表現憑據(evidence)而言，部分教師認為這是很吃重的工作，亦有可

能影響教學工作。

4. 有關教師評鑑最重要的法源是教師服務規定(teaching service order)。
5. 有關薪級與預算問題：
   (1) 針對教師薪資的問題，部分第一職級教師(level I，初級教師)抱怨薪級只有十二級，約服務十年就到最高薪級，有些教師已經四十五歲了，每年均拿相同的薪級(十二級)已經超過十年以上了。他們認為在薪級結構上應有所調整才能夠提昇士氣。
   (2) 我們的確有預算方面的困擾，如果每位第二職級與第三職級教師(Level II and III)都拿最高額的工作表現獎金(performance pay, bonus)，學校就會有超出預算的可能。事實上，工作表現獎金不在預算之內。部分校長只好挪用其他部分的經費支付，但是仍十分有限。
6. 在新協定(new agreement)方面：可能在薪級結構上以及工作提昇的機會(跳升第二職級與第三職級的機會)將有所改變，但仍是未知數。但是，在對學生的成就表現可能會依據新政府的目標執行。新政府的目標是：在 2005 年學生的閱讀、寫作與演算能力需達到平均值以上(維多利亞省的學生成就，在學前教育至第十年，亦即 Prep 至 year10，係以 Curriculum Standard Framework, CSF 為依據，課程結構與學生成就標準；第十一與十二年級，係以 Victoria Certification of Education, VCE 為依據，類似能力測驗或大考中心能力測驗)；在 2010 年青少年完成十二年級或相當程度的比例需達到百分之九十。
7. 有關任期的問題：第二職級與第三職級教師有五年任期的限制，如果五年到期之後未能找到另外相當的缺額，或未能找到相同等級不同工作別時，必須返回第一職級教師的最高薪級(第十二級薪級)。
8. 在家長的看法方面：一般而言，家長並不太理會教師評鑑的問題，也不清楚學校是否有「教師評鑑」的做法。
9. 有關教師評鑑制度建立的建議部分：
   (1) 任何計畫只要與薪級或經費有關，都十分不容易執行。

(2) 任何國家想要做有關教師評鑑的工作必須先擬定目標，諸如教學的技能或是學生的成就等。漸進的執行方可有效達成教師評鑑的工作。並且需考慮教育專家學者以及社區或團體的期望。以維多利亞為例，共有九個教育行政區，每個區域內的各個學校都有其個別的資料，相互間並無法直接做比較，尤其是學生的成就，並不能夠只用學生的 VCE 結果來衡量教師教學的表現是否良好。大致而言，只要是與成就表現管理或績效管理有關的計畫，都需要花費很長的時間去發展與檢討改進，教師評鑑計畫也是如此。

貳、學術研討會報告

研究期間適逢澳洲教育研究學會年度研討會，研究者前往新南威爾斯省雪梨大學參加該學術研討會，期望在研討會中收集教師評鑑相關資料。研討會相關資訊與研究者參與研討會之主要心得描述如下：

一、研討會名稱：澳洲教育研究學會年會 Australia Association for Research in Education Annual Conference (簡稱 AARE Conference)

二、主辦單位：澳洲教育研究學會 Australia Association for Research in Education (簡稱 AARE)

三、承辦單位：雪梨大學教育學院 The Faculty of Education, The University of Sydney

四、研討會日期：04^{th} Monday 至 07^{th} Thursday, December, 2000

五、發表文章可於網站上下載： http://www.wein.edu.au/aare/

六、參與研討之重要議題之簡要紀錄與心得：

1. 有關資訊科技(information technology)方面的論文，主要題目為： Successful Integration of Learning Technology in School Classroom(SILT 的應用)，主要探

討有效整合資訊科技在教室與課堂活動的應用。此類發表文章約十篇，大多探討 Self-Regulation-Learning Model (SRL) 自我調適學習模式在 SILT 的應用。尤其是 Science 及 SOSE 在學校的學習環境方面的應用。部分文章述及資訊科技在教學上有提昇學習效果的功能，相關重點如下：

(1) 部分資料顯示，不一定所有的資訊科技都可以有效達成學習目標，資訊科技仍須借助其他教學方法，建置教學情境，激勵學生學習動機，方能有效的促使學生達成學習目標。(04th December,2000)

(2) 新資訊科技在教育的應用，需注意初始計畫(initiation)、實施與持續的改進(implementation and continuous improving)。然而，在執行上可能產生的瓶頸或困難，包括：科技的設計與市場的結合、不同領域或不同專業的結合、以及資訊來源與企業目標之結合等問題(06th December,2000)。

(3) 新科技的發展促使傳統的教育受到衝擊，資訊科技發展可以改變傳統教育必須在真實情境方可學習的觀點，取而代之的則是虛擬學習情境的應用。以虛擬情境設計教學可以節省時間與空間，更重要的是可以採虛擬的實驗或實習過程，取代危險性的實際教學活動(06th December,2000)。

(4) 新資訊科技在學校的應用時，學校之校長應肩負重大的責任。其中，有關科技教學所採用之硬體、軟體或媒體等設施，均受校長對科技的認知以及設備設施的風格所影響(07th December,2000)。

2. 有關教師評鑑標準擬定、評鑑方式等方面的論文，主要心得有：

(1) 探討評鑑標準的發展與效度問題，評鑑的標準必須是具有效度的，1999 年澳洲研究諮詢中心委託 Monash University, Melbourne, Victoria 做三年的教師評鑑標準研究計劃(1999-2001)，目前仍在繼續進行中。主要重點在於「評鑑標準必須是能夠很正確的由現任教師所反應出來的項目，且能夠配合教師專業發展(亦即教師生涯發展)」 (04th December, 2000)

(2) 教師評鑑標準擬定，亦需邀請相關的協會參與，以澳洲英語科教師評鑑標準為例，澳洲英語教育協會(Australian Association for Teaching of

English)以及澳洲讀寫教育學會(Australian Literacy Educations' Association)等單位均需列為邀請參與之單位。(04th December, 2000)

(3) 教師評鑑系統的擬定方面，教師聯盟或其他教師團體扮演重要的角色(04th December, 2000)。

(4) 有關教師評鑑過程方面，需要請教師提出有關的教學表現憑據時，不應只有文書資料(documents)，也不應只問老師這一年來做了些甚麼？還需了解他們為甚麼要如此做，讓教師們提出合理化的解釋(04th December, 2000)。

(5) 維多利亞省班級教師或第二職級教師，申請第三職級教師的比例有逐漸下降的趨勢，1997 年為 5.0%；1998 年申請比例則為 2.5%，其原因可能為：申請時間太匆促、要求條件與評量標準太高、附加價值太低、投資報酬率太低、申請人怕失敗、任期不明確、審核標準不明確(05th December, 2000)。

(6) 維多利亞省將來對班級教師或第二職級教師，申請第三職級教師需考慮調整的方面有：將年度考核改為三年一次、專業領域應由專業機構(例如教學評鑑中心 center of evaluation teaching)來管理(或審核)、評鑑所需費用應由申請者支付(05th December, 2000)。

3. 教師評鑑考量的因素有管理的模式、政策命令、及專業職責。各要素之間的關係如圖 4-1 所示(05th December, 2000)：

教師評鑑的執行應介於圖 4-1 的四個象限之某一範圍內，視學校文化、教師能力、教育政策命令與教師專業職責所佔的重要比例而定。此外，教師評鑑應著重在教師的教學表現，而非著重在教師的管理能力的層面上。

4. 維多利亞省教師現階段與將來在職級與薪級的模式上，有下列各式(05th December, 2000)：

(1) 現階段班級教師(classroom teacher)逐年升級至最高薪級第十二級為止(如圖 4-2 所示)，除非有機會任職第二或第三職級以上教師，否則班級

教師之薪級不再繼續提昇。第二、第三職級以及副校長與校長有任期

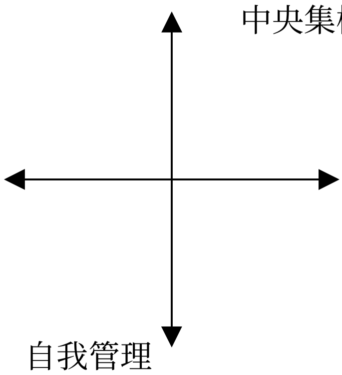

圖 4-1 教師評鑑因素關係圖

制， 一般為五年，如果五年後未找到相當職位空缺，則回任班級教師的第十二薪級。

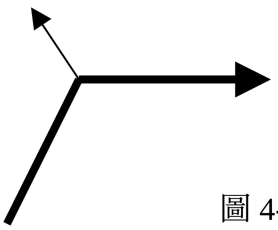

圖 4-2 澳洲現階段教師職級與薪級模式圖

(2) 將來可能調整為(如圖 4-3 所示)：班級教師達到第十二薪級之後，另增設責任級教師，給予優良的班級教師升遷的機會。同時也給予已達任

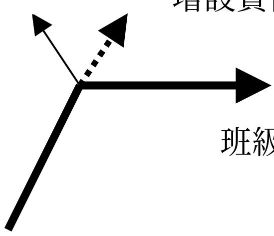

圖 4-3 澳洲將來教師職級與薪級模式圖

期，但又未能另謀出路的第二、三職級教師另一機會。

5. 有關教師終身學習方面，其議題大致有下列各項(05th December, 2000)：
   (1) 教師要繼續進修才能符合教學的要求。
   (2) 教師必須要有奉獻的精神，不應以待遇來衡量教學的價值，要為下一代而進修。
   (3) 教師應了解學生的需求(need and demand)，以做為繼續進修之考慮要項。
   (4) 為因應未來的教育，教師應隨時考慮相關事宜(agenda)有：資訊科技的應用、學生與教師及學校之間的溝通關係、校際與國際間的交流及競爭等議題。
6. 在學生學習成就方面的議題，研討學生學習成就有一定的成就標準，例如：新南威爾斯省的 HSC (NSW, Higher School Certification)中學學生成就測驗標準、維多利亞省的 VEC (Victoria Education Certification) 中學生教育標準。此議題討論教師應如何促進學生達成各省所定的教學目標，以及學生學習成就標準。同時也牽涉到教師工作內涵，教師工作隨教育政策的變動而調整。尤其是強調學生成就的結果(students outcome)，採用商業化管理的學校逐漸增加，教師的工作內涵也因為學校、家長的要求而有所改變。整體而言，有關教育政策或制度上如有調整或改革，均需注意溝通與聯繫問題。亦即，需給予各單位或人員充分的緩衝內涵或空間(06th December,2000)。
7. 有關新南威爾斯省中學生的 HSC (NSW, Higher School Certification) 與職業教育訓練(Vocational Education and Training, VET)的結合問題，是目前 NSW 的重要教育課題。學生成就表現與大學入學申請有很大的關聯性。參與職業教育訓練的學生(VET program in high schools)成績如何核計在 HSC 中，是目前 NSW 教育單位檢討與研究的重要方向。事實上，維多利亞省已經有一套措施(VET in VCE program)，大約執行兩年多(自 1999 年至 2000 年)，且在設計上已經考量新舊制的銜接問題(相關網站：*http://www.sofweb.vic.edu.au*)，有參考

的價值(07^{th} December,2000)。

8. 個人參與研討會後，發現澳洲教育研究者對研討會發表過程待改進之處：

(1) 媒體設備的應用不甚熟悉(或不太應用媒體設備)，大多數發表者只用講述的方式進行發表，應多應用 OHP 或 Power Point 的特點以協助發表文章之邏輯性。

(2) 多數發表者為女性，澳洲各級教師以及教育研究者，女性佔的比例甚高，應鼓勵男性參與教育工作或教育研究。

(3) 投稿與發表者相當踴躍(共約 170 篇文章發表)，因此場次安排較多，內容豐富，但是稍顯雜亂。應在場次規劃上或發表文章審查上予以縮減，或採用其他方式進行討論。

9. 參加場次、發表者與題目紀錄：

(1) 04^{th} Monday, December, 2000. Cuttance P. Successful Integration of Learning Technology in School Classroom.

(2) 04^{th} Monday, December, 2000. Nicholson P. Successful Integration of Learning Technology in School Classroom.

(3) 04^{th} Monday, December, 2000. Bishop A. Developing and Validating Teaching Standards for Professional Development and advance Certification.

(4) 04^{th} Monday, December, 2000. Ingvarson L. Developing and Validating Standards for Professional Certification in teaching Science.

(5) 04^{th} Monday, December, 2000. Emmitt Marie. Ownign the Standards: English Literacy Teachers and SPIRT Project.

(6) 05^{th} Tuesday, December, 2000. Chadbourne R. Can Pprfessional Portfolios Capture the Complexity of Highly Accomplished Teaching?

(7) 05^{th} Tuesday, December, 2000. Angwin J. Taking the Journal on Line: Developing Online Pedagogies in Post Graduate Programs.

(8) 05^{th} Tuesday, December, 2000. Brady L. Portfolio For Assessment and

Reporting.

(9) 05th Tuesday, December, 2000. Woodward H. Portfolio Assessment: A Student Perspective.

(10) 05th Tuesday, December, 2000. Ingvarson L. Teacher Evaluation in Australia: Current Policies and Practices.

(11) 06th Wednesday, December, 2000. Lynch J. Effective Implementation of New Technologies: Legitimising Change Strategies in Schools.

(12) 06th Wednesday, December, 2000. Ewing R. Cyber learning: The implications for Education and Curriculum.

(13) 06th Wednesday, December, 2000. Dinham S. The Role of the Faculty in Quality Teaching.

(14) 06th Wednesday, December, 2000. Seddon T. The Old and New Story of Teachers' Work: Innovative Educational Practices in a Marketised Environment.

(15) 07th Thursday, December, 2000. Schiller J. Implementation of Computing in Schools by Primary Principals: A longitudinal Perspective.

(16) 07th Thursday, December, 2000. Connell R. Policy Reform for Standards and Equity: the Implication for Vocational Education and Training of the Reformed HSC in New South Wales.

參、觀摩參觀訪問紀錄

研究進行期間為了解澳洲其他各省在教師評鑑制度上的差異性，經由維多利亞省教師聯盟以及訪問學校的建議，前往新南威爾斯教師聯盟、昆士蘭一所小學、以及昆士蘭教師聯盟、南澳省教師聯盟以及資優教育諮詢中心做觀摩訪問，

訪問前以電子郵件先行將訪問大綱寄出, 在訪問過程中儘可能採用錄音方式收集相關資訊。觀摩訪問紀錄如下：

觀摩訪問紀錄一、

訪問單位：新南威爾斯教師聯盟(New South Wales NSW Teachers Federation)

安排者：John Graham, Research Officer. Tel:03-94172882, e-mail:
johng@aeuvic.asn.au

安排時間：08th November,2000

接受訪問者： Jennifer Leete, Deputy President. Wendy Currie, Research Officer..
02-92172100, jleete@nswtf.org.au and wendy@nswtf.org.au

訪問時間： 08th Friday, December, 2000. 9:30 am,

訪問地點： 23-33 Mary Street, Surry Hill 2010, Sydney NSW

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

INTERVIEW OUTLINE (08/12/2000)

1. What kind of teacher appraisal system does your State have? Is it a formal or informal system?
2. How do the principals appraise teaching performance? Is there any standard appraisal process?
3. Is there any teaching performance standards or teaching competencies in your State?
4. Do the teachers in your State divided into levels? Which levels do you have? And how about their workload (teaching hours)?
5. Do you think teachers will happy to have an appraisal system, and glad to show what they have done in classroom?
6. In your opinion, what should be involved in teacher appraisal system?
7. Do you familiarize with the teacher appraisal system in Victoria? If you do, what are in similarity/difference between your state and Victoria?
8. Do you have any documents about teacher appraisal that can show me as reference information?

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 105-A, 105-B)

1. 有關教師評鑑系統部份,

(1) 新南威爾斯(簡稱 NSW)截至目前(December,2000)為止，並沒有正式的教師評鑑制度，NSW 政府教育廳正積極與 NSW 教師聯盟(NSW Teacher Federation,屬於澳洲教育聯盟 AEU 的分會)協商設計教師年度考核(annual review) 相關策略，包含：流程、規定、標準、及薪級等有關細節。

(2) 近十五年來，教師考核的沿革大致為：1986 至 1994 年間，NSW 的做法是：教師考核係由校長列舉全校所有教師名冊，向教育主管單位填報教師服務報表，除非有特殊不良表現需特別在名冊內加註說明外，名冊並沒有詳列教師考核之評語。1994 至 1999 年間，無論教學情形如何，幾乎所有教師均能自動按年資升級。教育主管單位、業界(industry)與教師聯盟持續性的關注與討論教師考核的相關問題，尤其是 NSW 教育廳長(Director General of Education)非常不滿意這種考核方式。因此在 2000 年五月二十四日起召開四天的討論會，徵詢教師們的意見。討論的議題卻著重在如何考核薪級與升級問題，但是初步決議為：教育主管單位要求各校需提供詳細的考核報告，並非僅列名冊而已。

(3) 有關教師評鑑的相關辦法或事項之草稿(draft)，自 2000 年五月起持續的擬定中，主要參與擬定教師年度考核計畫的成員為：教育主管單位人員、教師聯盟評鑑代表、學校校長代表等。NSW 政府教育廳希望在 2001 年完成所有的書面作業。需擬定之相關稿件為：有關教師年度考核計畫的進度、對象、教師培育與初任教師之規定、年度考核表格之設計、教師本身對年度考核表之簽認表件設計等。已完成且較詳細的初稿有：「不適任教師的處理的程序」。

(4) NSW 教育主管單位與教育聯盟共同擬定並由教育局公佈的「不適任教師手冊」(Procedures for Managing Teachers Who are Experiencing

Difficulties with Their Teaching Performance)，針對教學不力、教學有困難、身體狀況不良等各種情況，提供詳細的說明。其內容包含：校長使用的檢核表(check list)、校長使用的報告格式、教師本身使用的檢核表、有關不適任教師討論紀錄格式、協助不適任教師成長計畫檢核表、觀察紀錄表、成長計畫檢討紀錄格式、教師成長或進步情形、人事及教育主管單位相關報表與相關說明、不適任教師經協助或加入成長計畫之後的處置報告等。

2. 有關教師職級分類部份，小學教師分為：班級教師(classroom teacher)、經驗教師(exacted teacher)、助理校長(assistance principal，較大規模之學校才有編制)、副校長(deputy principal)、校長(principal)；中學教師則分為：班級教師(classroom teacher)、主任教師(head of teacher)、副校長(deputy principal)、校長(principal)，教師職級在目前沒有調整的計畫。
3. 有關教師教學時數部分，除了部分較大規模的學校之助理校長約有兩小時的減授時數；副校長有較多的減授時數(各校並無減授時數之標準可循)外，絕大部分學校內的所有教師(包含副校長)，都沒有減授時數。但是，所有教師均需分擔行政工作。
4. 有關教師評鑑標準部分，
   (1) 因為 NSW 沒有正式的評鑑制度，因此沒有所謂的評鑑標準。目前 NSW 雖然正在發展年度考核，但是亦無特別為年度考核設計或擬定明確的評鑑標準。教師聯盟表示，將來可能採用較廣泛的(較為含糊的)方式擬定一些教學目標。因為教師聯盟並不認同所謂的教學表現的標準，更無法依據學生的學習成績來衡量教師是否努力教學。
   (2) 各學科有不同的專業需求，無法採用統一標準。甚至同一學校內的相同學科之任課教師也應有不同的教學成效要求才是理想的考核制度。基於上述考核標準不易訂定之困難點，教師聯盟並不贊同擬定評鑑標準。
   (3) 至於初任教師部分的考核標準則是必要的，目前仍採用 1994 年版的「初

任教師理想的屬性」(Desirable Attribute of Beginning Teachers)所擬定的內容。該文中詳細描述有關：教學倫理、教學內容、教學活動、學生家長、學校與社區互動、個人專業發展等各項的要求。

5. 整體而言，教師聯盟與教育主管單位均贊同教師評鑑，認為教評鑑有正面的意義，適度的考核有助於教師成長與學生學習成就，至於教師本身是否願意配合實施，有賴於合理的、系統化的考核措施。

觀摩訪問紀錄二、：

訪問單位：Albany Creek State School, Queensland.

安排者：Greg Nelson, the Principal of Inniea state primary school. 07-40611537

greg.nelson@innieastss.qld.edu.au

安排時間：12th November 2000

接受訪問者： Mary Pringle, Deputy Principal, 07-32642640

mary.pringle@albacreess.qld.edu.au

訪問時間： 11th Monday, December, 2000. 09:30 am,

訪問地點： 696 Albany Creek Road, Albany Creek 4035

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

同觀摩訪問一之 INTERVIEW OUTLINE

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 106-A)

1. 昆士蘭省沒有正式的教師評鑑制度，各校各自為主，以校長個人的管理方式進行教師評鑑。
2. 大多數學校採用會議的方式進行教師評核，以該校為例，透過下列各種定期或非定期的聚會或會議方式進行：
   (1) 每一個年級，每兩週分別定期開年級會議(Year level meeting)，針對教師教學問題、學校各項措施以及學生表現情形提出討論，從會議中了解老

師的表現。

(2) 每一個月定期開全校教職員會議(regular staff meeting)。

(3) 定期或非定期各種學會或團體會議(community meeting)。例如：數學科，物理或其他各種校內學會，部分學會也邀請校外人士參加，仍可以從中查核老師的表現。

3. 昆士蘭並沒有對一般教師提出教學標準(或評鑑標準)，只有在教育廳網站上有一篇說明與教師教學標準有關：教師工作精簡程序(Diminished Work Performance-Teacher Procedures)，其網址為：http://www.qed.qld.gov.au/policies/doem/humanres/hr-04001/sections/procedure.htm 此篇內容簡述初任教師、資深教師與校長的職責，也無所謂正式的教師教學標準。

4. 有關教師職級部分，

   (1) 有第一年的試用教師(probationary teacher)，教學十年經驗以內的班級教師(classroom teacher)、十年以上稱為資深教師(senior teacher)、副校長(deputy principal)、以及校長(principal)。各職級教師的薪級有一定的標準，但是校長的薪級卻是依據學校規模而有所差異。

   (2) 至於資深教師所擔任的工作有：教導初任或新任教師、設計相關活動計畫、召開學會會議、協助不適任或有教學困難之教師。這些工作均在正常教學時數之外進行。

5. 有關教師教學時數部分，較大規模學校的副校長可以減授終點，一般而言教師含副校長均沒有減授時數，每週上課約 25 小時，但是每位教師享有兩小時的自由時間(2 hours non contact time)。亦即，所有教師上課或陪學童的時間為上午九時至下午三時，每週五天，其中有兩小時可以在校自由活動。其他任何會議均在下午三時以後召開，或相關行政工作也在下午三時以後進行，所有活動均不影響上課時間。

6. 對教師評鑑系統的重要目標上，Mary Pringle 認為提昇教學士氣是最重要的

一環, 如果教師評鑑制度無法提昇教師教學士氣, 教師評鑑便無存在的意義。

7. 澳洲各省有獨特的教學文化，通常並不主動去了解其他省的做法。因此，本人對維多利亞省的 PRP 制度並不了解。
8. 有部分相關資料可以嘗試從 School Staffing and Recruitment Unit, Human Resources Branch, Education Queensland 獲取。

觀摩訪問紀錄三、

訪問單位：昆士蘭教師聯盟(Queensland Teachers' Union)

安排者：研究者自行聯絡

安排時間：15th Wednesday, November, 2000

接受訪問者： Jim Sykes Assistant Secretary 07-33690888

訪問時間： 11th Monday, December, 2000. 14:00 pm,

訪問地點： 21 Graham Street, Milton

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

同觀摩訪問一之 INTERVIEW OUTLINE

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 106-B)

1. 昆士蘭省沒有正式的教師評鑑制度，教師聯盟正與教育廳及各主管單位進行協商中，大家都有共識認為有必要實施。實施的方式仍有待斟酌。
2. 各校對校內教師評核或年度考核方式都有獨自的方法與風格。
3. 昆士蘭目前沒有教師教學標準或評鑑標準，只針對校長與教師應扮演的角色稍有描述，在教師角色部分(Education Queensland, 1999. Diminished Work Performance- Teachers, Employee Relations Unit Human Resources Branch)：
   (1) 需督促自己在教學上的表現
   (2) 如在教學上有困難應向同事們、行政人員等尋求協助
   (3) 應共同參與所有能增進教學能力的計畫或活動

(4) 應協助有教學困難的同事解決教學困難並一同參與相關計畫或活動

4. 在校長角色部分：

   (1) 需監督老師的教學並對教師提供適度的回饋

   (2) 確定教學有困難的教師(或不適任教師)能獲得正確的回饋，並提供適當且正式的有計畫的協助

   (3) 正確的提供不適任教師系列的資料以及協助計畫

   (4) 確認教師能對相關計畫有正面的反應

   (5) 能有效的提昇教師教學成效

   (6) 能正確的評估對協助教師教學的計畫之有效性

5. 有關教師教學時數部分，大部分較大規模學校的副校長不需教學(零鐘點)，中學階段的教師有所謂的學科主任(head of teacher)可以減授約 15%的時數。一般而言，教師每週上課約 25 小時，但是每位教師享有兩小時的自由時間(2 hours non contact time)。

6. 該教師聯盟對維多利亞省的 PRP 制度並不了解。

7. 該教師聯盟將會在 2001 年展開有關教師考核的議題，屆時可以提供相關資料做為參考。

8. 有關初任教師年度考核部分，各校各自考核，以去年的資料顯示：只有約 0.5%的初任教師未通過考核。(3000 人中只有 16 人未通過)

9. 有關教師升遷與生涯發展的方面，各校如有資深教師或副校長缺額，通常以登報公開徵選方式進行，各校提出資格與應具備條件，所有教師均能參與登記甄選。

10. 昆士蘭教育相關網站 http://www.education.qld.gov.au/

觀摩訪問紀錄四、

訪問單位：南澳教師聯盟(AEU, South Australian Branch)

安排者：研究者自行聯絡

安排時間：08th Monday, January, 2001

接受訪問者： Deborah Dowsett, Library Technician 08-83731339

ddowsett@aeusa.asn.au (由新南威爾斯教師聯盟推薦之受訪者 Jenni Devereaux and Janet Giles 仍在休假中，因此臨時安排由 Debroah 代為接待)

訪問時間： 9th Tuesday, January, 2001. 13:30 pm,

訪問地點： 163 Greenhill Road, Parkside, SA 5063

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

同觀摩訪問一之 INTERVIEW OUTLINE

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 107-A1)

1. 南澳省沒有正式的教師評鑑制度，教師聯盟與教育主管單位都相當重視此問題。
2. 現階段正值休假期間，研究人員仍在休假中，該教師聯盟只能提供相關資料，如該聯盟出版之月刊，供研究者參考。事實上，在月刊內涵中，甚少提及教師評鑑制度。
3. 該聯盟提供之相關網站如下：
   (1) S.A Education Department www.learnsa.net/learnsa/
   (2) AEU SA-Branch www.aeusa.asn.au/
   (3) AEU Federal Branch www.aeufederal.org.au/

觀摩訪問紀錄五、

訪問單位：資優教育諮詢中心(GEC, Gifted Education Consultants)

安排者：研究者自行聯絡

安排時間：08th Monday, January, 2001

接受訪問者： Dennis Southern, Fran Southern, retired Principal of governmental Primary Schools 08-82918838 fsouthern@chariot.net.au (均為國小退休校長)

訪問時間： 10th Wednesday, January, 2001.

訪問地點： 50-52 Wright Street, Paradise, SA 5075

訪問結果：

(一)訪問問題大綱：

同觀摩訪問一之 INTERVIEW OUTLINE

(二)重要意見：(錄音紀錄編號 107-A2,107B)

1. 南澳省所謂的教師評鑑制度，雖然屬於非正式(informal)的系統但是仍有其模式可循。南澳省所謂非正式教師評鑑系統，係指各中小學校並非每年依據教育主管單位的安排或指定方式進行教師評鑑，各校由校長自行採用評鑑方式進行校內教師評鑑。評鑑大多採用同儕評鑑(peer appraisal)，且係由校內的同事相互評鑑。
2. 所謂南澳省的評鑑模式，則是教育主管單位(教育廳局)組成正式的教育評鑑小組(appraisal group，a kind of formal team)，各校每四年均需接受一次教師評鑑。組織成員包括教育行政主管、專家、校長代表、教師代表。(以研究者以及受訪者的觀點均認為該模式亦屬於正式的評鑑系統，該模式與維多利亞省不同之處為：南澳省每四年進行一次；而維省則每年進行一次)
3. 各校校內教師評核或年度考核方式，由校長全權規劃，大多授權以同儕評鑑為主。
4. 南澳省沒有所謂的教師教學標準或評鑑標準，但是大部分學校在校長與教師們每週一次，每次一小時的行政會議與一小時的教學專業會議中，針對教師的職責或教學目標做經常性的討論。此外，大約每五週做一次兩小時的檢討活動。
5. 南澳省教師職級可以分為：班級教師(classroom teacher)、專業教師(specualist teacher)、助理校長(assistance principal)、副校長(deputy principal)、校長(principal)等職級。
6. 大部份教師均可以接受教師評鑑制度，但是開始實施之際，仍會有教師不易

接受，受訪者認為這些問題基本上可以解決。

7. 受訪者認為，組織氣氛是教師評鑑的重要關鍵，校長如何培養良好的組織氣氛將是重要的因素。兩位校長對維多利亞省的 PRP 制度並不了解。
8. 綜合而言， 教育政策會影響教師評鑑制度，組織氣氛則是教師教學成效與教師評鑑制度的重要因素，教師評鑑制度的建立是目前重要的教育工作之一。

第五章、結論與建議

本章描述本研究綜合文獻分析與訪談之結論與建議。在結論部份分別敘述1.澳洲維多利亞省現階段中小學評鑑制度；2.澳洲維多利亞省實施現況。在建議部份則提出我國中小學教師評鑑制度可行性之建議。

壹、結論

本節分別針對澳洲維多利亞省現階段中小學評鑑制度，以及實施現況提出結論如下。

一、在澳洲維多利亞省現階段中小學教師評鑑制度方面

(一)　**在教師評鑑制度的目的部份**，維多利亞省(以下簡稱維省)1995 年版的「專業認可計畫」係以建立與提供適切的環境，促進教學成效與教師專業發展為首要目標。繼而，其次年(1996)版，在提供適切的環境之同時，並以正式的評鑑方式做為回饋教學成果之手段，漸次的加重學生學習成就。基本上，維省的教師評鑑主要目的與　Beerens(2000)以及 Beare(1989)所主張的教師評鑑目的內涵堪稱相符。實務上，則由教育主管單位與學校主動提供環境，以引導教師參與評鑑，進而促使教師主動參與評鑑，提昇學生學習成效。

(二)　**在教師評鑑的方法上**，維省兼顧形成性評鑑與總結性評鑑。形成性評鑑部份，採用同事評鑑(peer appraisal)為主要方法，應用自我評量、教室觀摩、面談等方式進行評鑑。總結性評鑑則以行政主管(絕大部份為各該校校長或副校長)執行資料審查與面談為主。無論是形成性或總結性部份，維省均採用內部評鑑方式進行教師評鑑。

(三)　**在教師評鑑程序上**，首先提出教學或工作計畫(work plan or teaching planning)，經同事正式提出檢討後，依據計畫進行教學並隨時收集資料，做為教學表現之憑證(evidences)。學期中依據計畫提出相關教學表現憑證，執行期中檢核(mid cycle review)以檢討教學成效。學期或學年進行教學期間，定期與不定期進行教師觀察以及各種有關資料收集，做為年度檢核(annual review)之面談與審查之重要憑據。維省教師評鑑程序與 Nevo (1995) 對多位學者(包括：Stake, 1967, 1975; Provus, 1971; Stufflebeam, 1971; Guba and Lincoln,1981)之綜合意見所提之教育評鑑的過程相符合，且在設計上同時考量評鑑之持續性與循環性。

(四) **在教師評鑑的標準(或指標)上**，澳洲維省對全體中小學教師訂有共同的、概括性的評鑑標準，做為基本的評鑑依據。再依據不同教師職級別另外擬定不同的標準。概括性的基本評鑑向度包含：教學與教學指導之內涵、教學活動、學生學習評量與成績報告、學校及社區的互動、專業表現等。大體而言，主要向度的內涵合乎 Joint Committee(1994)對教育評鑑所擬定的四大群標準之三群特性。亦即合乎：「效用標準」、「可行標準」、「規範標準」。但是，在另一群「精確標準」部分仍有點距離。因為，絕大部份的評鑑標準均屬含糊的描述。例如：能呈現高品質的教學技能，成功的採用彈性的、合適的策略以激發學生的潛能、能考慮教學與評量的關係，並成功的應用評量與成績報告策略。上述「高品質」、「成功的」、「合適的」…等，均可能因評鑑者的價值觀而有不同的評鑑結果。易言之，無法依據一定的標準評量老師的教學表現。

(五) **在教師職級上**，澳洲維省現階段中小學教師共分為三級(不含副校長及校長)，其中第一級教師又分為兩階，各職級分別為：第一職級初任教師、第一職級經驗教師(第一職級教師又稱為班級教師)，第二職級領導教師、第三職級領導教師。各級教師的名額依據學校規模與教學需求而編列。第一職級教師沒有任期制，但是有最高薪級限制。第二職級與第三職級有任期制，且採用公告、申請、資格審查、面談、試用、任期等程序任用。第一與第二職級教師可以申請第二、第三職級教師(及副校長)甄選；第三職級教師可參加第三職級教師(及副校長)甄選。教師分級在澳洲已實施多年，且多以教師生涯發展為主要依據。

(六) **教師評鑑相關措施方面：**

1. 維省教師薪級依據職級不同而有差異，第一職級教師薪級有十二等級，如果未晉升至第二或第三職級教師，教師薪級依年度考核結果每年晉升一級，抵達最高薪級後便無晉級的機會。第二或第三職級採用績效獎金制，除基本薪資外，另依據個人表現給予績效獎金。

2. 教師福利、學校班級數、班級人數、教師授課時數等方面，除了與各省際間(inter states)的制度上稍有差異外，維省區內的相關規定，大致能讓教師們接受：教師福利制度良好；採小校小班制；教師授課時數每週約二十二節課，每位教師均需分擔學校行政或教材發展工作。

二、澳洲維多利亞省教師評鑑制度實施現況方面

(一) **澳洲維省教師評鑑制度之「目的」部份**，經由訪談結果分析顯示，教育主管單位、學校與教師等三方面，對評鑑目的之認定有所差距。教育主管以協助提昇教師專業能力為目標；學校主管則認定評鑑之主要目的在於使學生獲得較高的成就，以提昇學校的聲望；教師以為評鑑制度的目的在於管理教師的教學活動，以及教師的個人行為表現。評鑑制度的出發點很有意義，然而在各階層間的溝通仍有鴻溝，執行上各階層容易產生部份偏見、或稍有對立氣氛產生。

(二) **在評鑑的方式方面**，絕大多數的學校採用同事評鑑與主管面談進行評鑑。基於學校作業方便起見，評鑑者都由本校第二或第三職級教師、或者是副校長擔任，亦即所謂的「內部評鑑」作業。有「過程評鑑」的優點，可以深度了解每位教師實際教學情況。但是維省各學校由同事擔任評鑑工作與Peterson（2000）就同事評鑑的「同事」(peer) 定義有所差距。而且即使是同一學校的「同事」，也應由相同背景或相同教學範圍(相同專業領域)的同事擔任主要評鑑工作，較符合教師專業化的理念。因此，本研究認為維省的評鑑方式上可以接受，但是在評鑑者的委任或選定方面仍須研究改進。

(三) **在評鑑過程上**，可能因為符合 Nevo (1995) 對多位學者(包括：Stake, 1967, 1975; Provus, 1971; Stufflebeam, 1971; Guba and Lincoln,1981)綜合意見所提之教育評鑑的過程，且絕大部分學校依據維省教育廳局所公佈的日程實施，並能夠掌握各階段的重點。因此，除了少數第二職級教師在晉升第三職級的過程上，認為準備時間不夠充足外，教師們對評鑑過程之滿意度甚高。然而，在評鑑資料準備上，因為教師平常需準備教學，而且還要在課餘設法提出可資證明的各種教學表現資料(performance evidences)，教學工作比起未實施評鑑時候來得繁重，是很多老師較常反映的事項。

(四) **維省教師評鑑制度中教師職級與薪級部份**，依據訪談結果發現，一個學校

中，只有約 25%的第二及第三職級教師名額，如此名額限制造成有意願晉級的教師無法如願以償，有教學能力的教師只能在第一職級教師的最高薪餉(十二薪級)原地踏步，易造成教師的倦怠感。同時，第二職級與第三職級教師，並不完全代表該教師在第一職級(班級教師)的教學工作很優秀，因為第二與第三職級較偏向管理能力或行政能力。另外與薪級有關的績效獎金(bonus 或表現加給 performance pay)，係由校長全權核定的，部分學校因為預算不足，而挪用其他經費發放績效獎金，造成教師的不滿；且績效獎金並非既定的年度預算，經費預算不穩定，是造成學校經費運用最大困擾的項目之一。

(五) **相關配套措施部份，**

1. 各校均需擬定並每年檢討修訂「學校發展計畫」(school charter)，且於每學年向教育主管單位提出年度報告(annual reports)。學校教師於學期初擬定之「教學計畫」必須與學校發展計畫，以及年度報告所檢討的事項相互配合。
2. 對於表現不良的教師，依該評鑑制度之規定給予每次三個月的延緩升級處理(deferment)，學校主管除了需提早三個月告知表現不良的教師，積極修正教學情形外，還須提供良好的申覆管道。而主管教育單位則需針對這些教師之需求，促請相關單位安排進修機會。
3. 教師聯盟(AEU)或公會除了提供教師充分的教師評鑑相關諮詢外，還指派研究人員進行教師評鑑制度的分析，同時設計安排相關的研習課程，邀請教師參與研習，除協助教師完成教師評鑑外，亦提昇教師的專業水準。教師聯盟針對評鑑制度的檢討結果，正式向教育廳局提出建議案，做為修訂教師評鑑辦法的重要參考意見。

(六) **整體而言**，評鑑制度需做系統化的檢討與修訂，維省教育單位實施教師評鑑五年來，積極的檢討，加以教師聯盟與企業界對該制度的重視，目前有關單位已簽訂「新協定」(new agreement)，有意在 2001 年重新修訂 PRP「教師專業認可計畫」，但是截至目前為止，並沒有公佈確切的修訂稿，各校、各個單位修訂內容仍處於猜測階段，對「新協定」存有不確定感。大體而言，「新協定」將會針對職級、薪級、以及第二與第三職級的認定方面有所調整。例如：增設職級供第一職級教師晉升，延展薪級結構，以解決第一

職級教師的「倦態感」，提昇教師士氣；調整認定過程，調整或刪除績效獎金制，以解決預算編列困境等。

(七) **省際間教師評鑑系統統整方面**，澳洲各省教育制度獨立，且教師職級與薪級核計方式也不相同，如教師有意調動或遷徙於各省際間(inter state)，常造成職級比照之困擾，省際間在職級與評鑑系統上的統整、以及是否需要標準化的作業程序有待澳洲政府深入的研究。

(八) **相關調查研究結果方面**，依據本研究訪談與 Ingvarson and Chadbourne(1998)的調查報告顯示，有關教師、校長、教育行政人員對評鑑制度的看法與接受度方面，整體而言，澳洲維省的教師評鑑制度普遍能被接受(與研究者訪談有相同之結果)，主要的原因係教師評鑑制度能夠回饋教師的教學能力與學生的學習成果，且能夠讓教師存有生涯晉級的期望。然而，教師們認為該系統仍須改善之處有：教師職級存有階級意識，對教師專業發展造成階級劃分；該系統對教師的行政與管理能力的鼓勵大於教學能力的鼓勵，獎勵制度較偏重於行政與管理階層；對考核所採用的評鑑標準之信效度存著疑慮，需再進一步的研究與修訂。

貳、建議

本節綜合澳洲維多利亞省現階段中小學評鑑制度之實施現況，提出：目的、方法與程序、職級、表現憑據、標準、評鑑者、薪級、生涯發展、配套措施、及評鑑計畫執行初期建議等十項，做為我國建立教師評鑑制度之參考如下。

一、 **評鑑目的方面**，綜合 Beare(1989) 與 Beerens(2000)兩位學者對評鑑目的之看法、澳洲維省的實際經驗、以及我國目前的教育現況，研究者認為教師評鑑的目的應著重在：促進學生學習成效、回饋教師教學能力、協助教師專業成長、提昇教師教學士氣、補救或排除不適任教師、核定教師合適的升遷、考核與改善學校教學環境對教師教學與學生學習的影響。

二、 **在評鑑方法與程序方面**，教師評鑑應兼顧形成性與總結性評鑑、內部與外部評鑑並重的方式進行。形成性評鑑部份研究者贊同 Glasser(1992)的理念，認為自我評鑑是各種評鑑方式的基礎。本研究綜合上述理念，建構中

小學教師評鑑程序如圖 5-1 所示，說明如下：

1. 無論任何職級教師，在學期初必須提出教學計畫，計畫擬定階段，教師可採用自我評鑑方式自行檢核，再與同事共同檢討相互給予建議。
2. 依據同事或主管的意見修正教學或工作計劃。
3. 依據修正之教學或工作計劃進行教學或行政工作。在進行教學或執行行政工作時，教師必須同時考量如何收集表現憑據(evidences，表現憑據部份另以專項說明)，此階段以內部評鑑方式進行教室觀摩，並從定期會議中針對教師教學心得或待改善之處提出討論。(有關評鑑者的部份，亦另闢專項說明)
4. 學年中應進行期中考核(midterm review)，此階段兼採內部與外部評鑑方式進行，內部評鑑以檢核表(check list)檢視同事評鑑之教室觀摩紀錄、教學計畫、教學日誌、教材等相關資料為主，外部評鑑以資料審查及面談為主。主要目的在於查閱教師是否按計畫進行教學或行政工作。
5. 合乎期中考核要求之教師繼續依據計畫進行教學與收集教學表現憑據；未合乎考核要求之教師，則需進行補救或調整教學方式，並隨時與同事或主管共同檢討改善。
6. 校長需對可能無法通過年度考核的教師，正式提出預警，並依據需求安排課餘研習活動，此階段宜借重內部人力，舉辦校內研習活動；亦可向教育主管機關專案申請校外專屬機構參與提昇教學能力之課外研習活動。
7. 教師繼續收集教學表現憑證。
8. 以內部與外部評鑑方式同時進行年度考核，其方式可比照期中考核。
9. 通過年度考核者，依據薪級制度晉級。如合乎晉升較高職級教師(職級部份另闢專項描述)資格且有意願晉級者，可以準備晉升職級相關資料或憑據提出晉級資格申請。依據相關法令規章之規定，經過公開的考核或審查程序取得晉級資格(accreditation)。申請之職級(例如：組長或主任)如有名額限制，則需等待機會方可晉任新職級。
10. 本教師評鑑程序，係循環系統，年度考核結束即為下一年度的開始。而循環週期，少則以一年、多則以三年為一週期，需進一步研究。

三、 **在教師職級方面**，本研究認為教師職級宜配合教師的生涯發展，以我國的教師職務結構現況，不能以教學年資或教師學歷為劃分之唯一依據。本研

究亦贊同我國學者羅文基(2000)在我國中小學教師職級制度在規劃的基本策略之看法，職級名稱應本土化，且能讓社會大眾，尤其是教師們接受，同時需考量與薪資結構配合。因此，本研究認為，我國中小學教師職級結構應可分為三個領域：班級教師(classroom teacher)、研究級教師(research teacher)、行政級教師(administration teacher)等。班級教師可以分為初任教師與專業教師；研究級教師分為初級與資深研究級教師；行政級教師則保持原教育行政體系之組長級與主任級教師。各職級教師均需擔任教學工作及各職級特有的學生輔導、行政或研究工作。

四、 **在表現憑據(evidences)部份**，表現憑據係指教師教學表現或工作表現或研究表現結果，應以個人教學具體成果、相關資料或評鑑考核紀錄等，做為

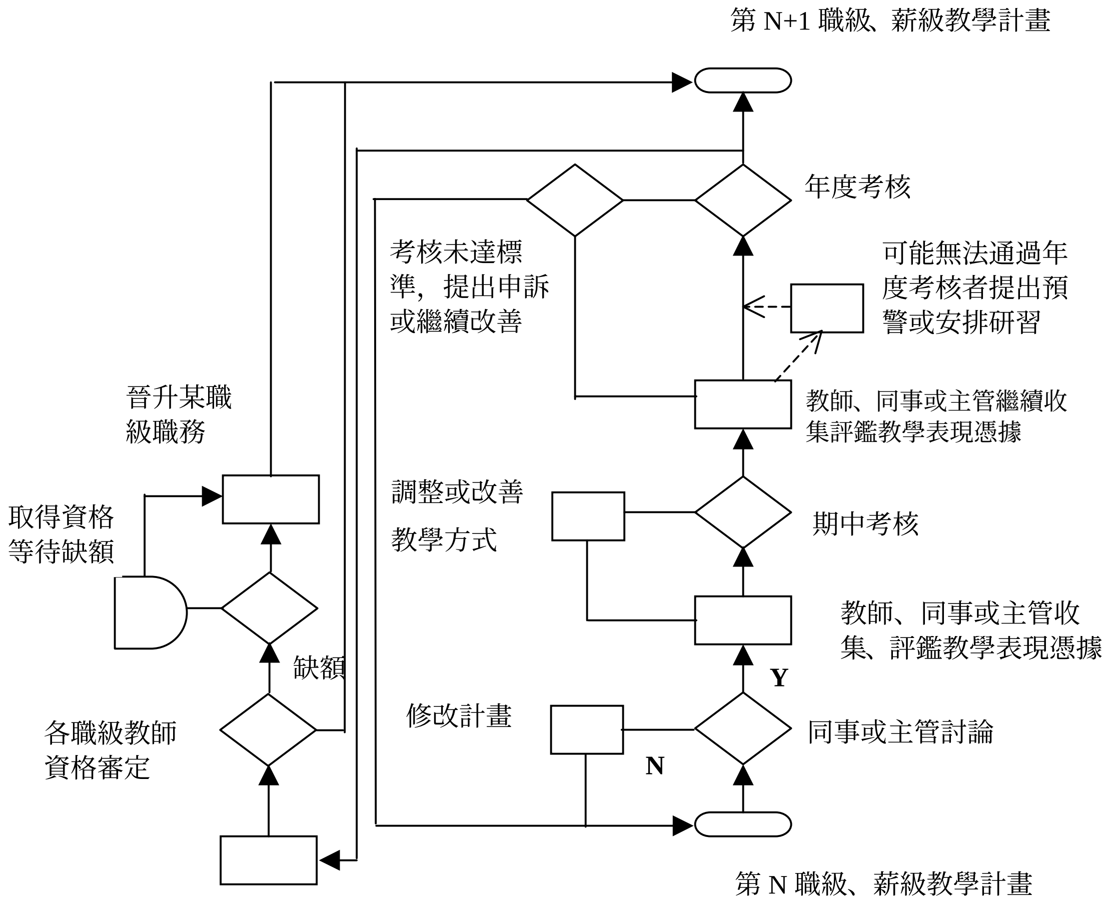

圖 5-1 中小學教師評鑑程序圖

回饋教師教學能力、薪資核定、獎懲、升遷、職級晉級等重要依據。本研究認為：理想的表現憑據資料(evidences)應是課程計畫、教學計畫、教室日誌、實驗或實習日誌、教室觀摩紀錄、教師自製教材、學生作品記錄(作

品記錄並非只呈現最後成品，應包含過程記錄)等。上述具體資料可以各種形式呈現，諸如：文件、表冊、照片、短影片、電腦多媒體、個人網站等。教師於期中或期末考核時，應用這些具體資料，發表或說明上課時的實際教學情形與計畫之間的配合關係。本研究認為，如果只是集合一些相關教材資料、相片等，未實施發表說明或面談，可能將會演變成形式化。

五、 **評鑑標準或指標方面**，可分下列幾項說明：

1. 評鑑標準之內涵部份：本研究綜合我國學者蘇秋永(民 85)、朱淑雅(民 87)、吳政達(民 88)等之研究結論發現，我國中小學教師評鑑標準或指標的向度應包含：教學準備與規劃、教學實務、班級經營、專業責任、教師溝通與表達、校務參與等六大項。而澳洲維省則以：教學與教學指導之內涵、教學活動、學生學習評量與成績報告、學校及社區的互動、專業表現等五大向度為主軸。事實上，國內學者與澳洲維省所擬定的向度，都已相互包含，大同小異。
2. 評鑑標準之內涵的檢測部份：本研究認為 Joint Committee(1994) 建議之四群(major group)：效用標準(utility standards)、可行標準(feasibility standards)、規範標準(propriety standards)、及精確標準(accuracy standards)等，不應當做評鑑標準之向度，而應視為檢測評鑑指標擬定之恰當與否的基準。易言之，以效用性、可行性、規範性、以及精確性來檢視我國學者所擬定之：教學準備與規劃、教學實務、班級經營、專業責任、教師溝通與表達、校務參與等六大項內涵是否適用。
3. 擬定評鑑標準應注意事項部份，需了解評鑑制度與教學成效不一定成等號，但是一定有助於教學管理。評鑑中所訂定的教師教學能力指標(competencies/ teaching standards)需經常做修正，才能符合教師、家長與社會的需求。
4. 教師評鑑標準與其他行業之績效評估(performance assessment or performance appraisal)有很大的差異性，尤其是企業界的成果，追求的是產品的數量，是偏向「量」 (quantity)的分析；而教育之教學成果，大多是學生學習成就，是偏向「質」 (quality)的評量，務必考量不同背景學生應有不同的評量基準 (例如：學生的進步情形，比學生參加會考之成績結果更重要) ，如此教師評鑑才具有公平性。也因此，教師評鑑標準之擬定

頗具考驗性。

5. 教師評鑑標準應是概括性的，因為教師教學必須配合學校的發展計畫(school charter)與地區的特性，因此教師評鑑標準應可具有獨特性，但是必須是能讓全校教師所接受的。

六、 **評鑑者的條件與訓練部分**，以我國的教育現況以及本研究對教師評鑑的方法與程序的建議而言，本研究建議擔任教師評鑑者，應具評鑑制度的認知，對評鑑的方法、過程、資料收集與記錄，應有深度的了解。因此，本研究提出之評鑑者以條件相當之校內、外同事(peer)，學校主管以及學者為主。基於我國目前國情，本研究建議如果在現階段實施中小學教師評鑑制度，學生與學生家長不宜列入「評鑑者」。其理由為：教師教學表現牽涉價值觀與教育哲學，以中小學學生及學生家長現階段的價值觀對教學成果良窳的判斷，恐有甚大差距。有關評鑑者訓練部份，教育主管單位以及學校應定期舉辦教師評鑑工作的研習，確實掌握評鑑者具備的能力。此外，評鑑者所負的責任應僅限於記錄與收集資料，至於核定評鑑結果應屬於校長或校長委任之評鑑專家學者的工作。

七、 **教師薪級方面**，以澳洲維省的經驗，薪資結構應具寬廣性，應有長期晉級的空間。澳洲維省教師容易有倦怠感之主要原因係薪級比較窄化，只有十二級，如果教師教學五至八年後(新任教師並不一定從第一薪級起聘)，教師開始在同一薪級「原地踏步」直至離職或退休。澳洲維省教育主管單位有鑑於此，預計在 2001 年起草擬新的薪級制度，增加薪級也增加職級，以提昇教師的士氣。我國現階段薪級制度共有三十九級，中小學教師部份約有二十四至二十五薪級可晉升，本研究以為可以保留我國現階段薪級制度。但是，可以在「職務加給」上做不同的修正，以合乎績效(merit)原則。

八、 **教師生涯發展部份**，除了上述教師職級的設置之外，教育主管單位與學校本身應主動的、積極的協助提昇教師專業水準，提供教師專業成長的環境。諸如：擴大教師研習中心的開班班別與規模、獎勵各校舉辦教學研討等教學與專業發展之相關活動。

九、 **教師評鑑相關配套措施部份**，需考量下列相關問題：

1. 配合教師職級的擬定，必須修訂相關法令規章。例如：教師聘任相關法規、教師基本鐘點相關規定、薪資系統等。

2. 實施教師評鑑制度必須提供相當條件的教學環境。諸如：學校規模、班級人數、教師教學基本時數等。
3. 有關學生學習成就，不宜採用會考成績為唯一的標準，應另外提供一套評量學生學習進步情形的核計方式，做為教師檢視教學成效的參考。
4. 對於不適任教師的再教育方案，需有完整的配套措施，包括：診斷與鑑定、成長研習、轉業輔導等。
5. 高中附設職業學校、綜合中學、以及高職專業類科教師的評鑑雖列為本研究之限制範圍，但專業類科教師仍存在於「高級中學」內，如需實施中小學教師評鑑制度，在評鑑標準內涵之教學實務部份應考量「專業知識與專業技術能力」是高職教師的特點，需列入考核項目內。

十、 **教師評鑑計畫執行初期建議**，本研究對我國中小學教師的專業成長、學生學習成效、促進學校發展，有相當重要的正面意義，本研究建議：

1. 針對教師評鑑目的、方法、程序、教師職級、評鑑標準、薪級結構、法令規章、評鑑委員等，以團隊的方式進行系統化、長期性的深入研究，並將研究獲得之初步結論，做為教師研討的重要議題，參考教師團體的意見後，再行修訂公佈試辦。
2. 在評鑑制度推展上，教師評鑑制度之初期需考量我國教育背景、教師聲望，以及各層級人士對教師工作的評價等相關條件，廣求各界意見，包括教師、教育團體、教育學者及家長等。且評鑑機構組織型態，系統須具合理性、並以漸進方式推展之。
3. 實施教師評鑑初期之主要目的應著眼於協助教師提昇教學品質，樹立教師專業形象與教師聲望。易言之，評鑑對提昇教師專業水準的需求遠超過於教學工作與教學義務的要求。如此該系統對個人與大眾的衝擊將可降至最少，該系統方具專業意義、具吸引力，而得以周延的推廣。
4. 教育主管單位與教師之間對教師評鑑制度觀點的一致性是決定實施成效的重要因素之一，政府的目的為了協助教師提昇教學品質，促進教師專業水準；如果教師能夠有此共同理念，願意配合政府措施，將有顯著的成效。反之，教師們可能有抗拒、不合作的心態，造成教師與政府間的對立，因而使教師評鑑制度無疾而終。

中文參考書目

朱淑雅(民 87), 國民小學教師評鑑效標之研究。頁 39。國立台北師範大學國民教育研究所。碩士論文。(未出版)

吳政達(民 88), 國民小學教師評鑑指標體系建構之研究 –模糊德菲術、模糊層級分析法與模糊綜合評估法之應用。國立政治大學教育系博士論文。(未出版)

林幸台(民 77), 我國國小教師生涯發展之研究。輔導學報, 12 期, 頁 165-279。

林慧瑜(民 83), 國小教師生涯發展階段與教師關注之研究。中國文化大學中小學術研究所博士論文。(未出版)

孫國華(民 82), 國民中學教師生涯專業發展及其影響因素之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。(未出版)

高強華(民 77), 教師生涯發展及其影響因素之研究。國立台灣師範大學教育研究所集刊。30 期。頁 113-133。

教育部(民 87), 公立學校教職員成績考核辦法。中華民國八十七年七月一日教育部臺(87)參字第八七〇七〇七七一號令修正發布。

陳瑞榮(民 84), 工業職業學校教師評鑑模式之研究。國立台灣師範大學工業教育系碩士論文。(未出版)

陳德欽(民 82), 我國高級工業職業學校專業科目教師生涯發展及其相關因素之研究。國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。(未出版)

曾慧瑜(民 83), 國小教師生涯發展及其工作需求、生涯關注之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。(未出版)

黃政傑(民 76), 課程評鑑。頁 3-18。台北：師大書苑。

齊德彰(1999), 人力資源管理—理論與實務。台北：三民書局。

蔡培村(2000), 我國實施中小學教師職級制度的基本構想。蔡培村主編：教師生涯與職級制度。頁 155-190。高雄：復文圖書。

蔡培村(民 82), 國民中學教師生涯能力發展之研究。教育部中教司專案研究。

蔡培村(民 83), 高級中學教師生涯能力發展之研究。教育部中教司專案研究。

蔡培村(民 83a), 國民小學教師生涯能力發展之研究。台灣省教育廳專案研究。

蔡培村、陳伯璋、蔡清華、蘇進財、孫國華(民 83b), 中小學教師生涯進階與等級劃分可行性之研究。教育部專案研究。

羅文基(2000)，從生涯理論論教師職級制度的推展。蔡培村主編：教師生涯與職級制度。頁 19-20。高雄：復文圖書。

蘇秋永(民 85)，高中教師評鑑之研究－高中教師自我評鑑量表之發展。頁 2。淡江大學教育資料科學研究所。碩士論文。(未出版)

英文參考書目

Anne M. C. (1999). Performance Appraisal of Teachers: A Victorian perspective. 1999 AARE conference paper. http://www.swin.edu.au/aare/99pap/cre99398.htm (15. Oct. 2000)

Beare, H. (1989). The Australian Policy Context. Edited by Lokan, J. and McKenzie, P., Teacher Appraisal Issues and Approaches. Australia, Victoria: the Australia Council for Educational Research Ltd.

Beerens, D., R. (2000). Evaluating Teachers for Professional Growth. PP.7-8. California: Crowin Press, Inc.

DEET. (2000). New Career Structure For Victorian Teachers. Department of education, employment and traninghttp://ww.eduvic.vic.gov.au/career.htm (10. Nov. 2000)

Department of education Victoria, (1996a). Professional Recognition Program for Teacher.Guidelines. Australia Melbourne: community information service, department of education.

Department of Education Victoria, (1996b). Professional Recognition Program for Teacher. Applying the professional standards in annual review and probation-level I. Australia Melbourne: community information service, department of education.

Directorate of School Education Victoria, (1995). Professional Recognition Program for Teacher. Annual review guidelines. Australia Melbourne: community information service, department of education.

Evertson, C., M. & Holley, E. (1981). Classroom Observation. Edited by Millman, J. Handbook of Teacher Evaluation. P.107-108. California: Sage Publication, Inc.

Haefele, D,.L. (1981). Teacher Interviews. Edited by Millman, J. Handbook of Teacher Evaluation. P.56-57. California: Sage Publication, Inc.

Ingvarson, L., and Chadbourne, R., (1998). Self-Managing Schools and Professional Community: the Professional Recognition Program in Victoria's Schools of the Future. Australian Educational Researcher. Vol. 25 (2). PP.61-93.

John, G. (1997). Performance Management in Victorian Government Schools. 1997 ACSA conference in Sydney. Sydney: Sydney University.

John, G. (2000). AEU Return to Duty Seminar, Professional Issues 2000.. Australia Melbourne: Australian education union, Victoria branch.

Lokan, J. and McKenzie, P. (1989). Teacher Appraisal Issues and Approaches. PP.62-72. Victoria: The Australia Council for Education Research Ltd.

McKenna, B. H. (1981). Context/Environment Effects in Teacher Evaluation. Edited by Millman, J. Handbook of Teacher Evaluation. P.13. California: Sage Publication, Inc.

Millman, J. (1981). Handbook of Teacher Evaluation. P.36. California: Sage Publication, Inc.

Moses, I. (1989). Student input into Teacher Appraisal. Edited by: Lokan. J. and McKenzie, P. Teacher Appraisal Issues and Approaches. PP.62-72. Victoria: The Australia Council for Education Research Ltd.

Nevo, D. (1995). School-Base Evaluation: A Dialogue for School Improvement. Great Britain: Elsevier Science Ltd.

Peterson, K., D. (2000). Teacher Evaluation: A Comprehensive Guide to New Directions and Practices. PP. 121. California: Corwin Press, Inc.

STCP, (1994). Teacher Appraisal. An information paper for teachers. Australia Melbourne: The standards council of the teaching profession.

STCP, (2000). Teaching in Victoria, (http://www.sofweb.vic.edu.au/standco/sc_qual2.htm, 2000/10/31) Australia Melbourne: The standards council of the teaching profession.

附件一、

1995 年版「教師專業認可計畫」 年度審查指南(Professional Recognition Program for teachers, annual review guidelines) (本附件隨本研究報告，併呈主管單位) 。

附件二、

1996 年版「教師專業認可計畫」重新改版(本附件隨本研究報告，併呈主管單位) 。

附錄 3-1 教育人員之人力資源發展教學大綱

UE752 Subject Guide

Human resource development for educators

Faculty Name: Education, Language & Community Services
Department Name: INDUSTRY,PROFESS'L & ADULT EDU
Subject Number: UE752
Subject Name: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR EDUCATORS
Credit Points: 24
Contact Hours (per week): 3.0
Non Contact Hours (per week)
Contact Details

Name: Andrew Scown; Ian Mosley
Email:a.scown@rmit.edu.au ian.mosley@rmit.edu.au

Mode of Delivery

Mixed mode:
16 hours (41% lectures)
15 hours (39% class sessions)
8 hours (independent supervised workplace study)

Pre-requisite Subjects
Co-requisite Subjects
Subject Description

Huam Resource Developmet will focus on the acquisition of knowledge and skills that will enable you to maximise the effective contribution of people's skills to an organisation. You will be expected to demonstrate an understanding of current policy, and organisation patterns and management strategies to improve the level of participation and effectiveness of staff within an organisation.

Objectives

At the end of this unit each student will be expected to be able to:

* identify and understand the concepts and functions of Human Resource Management.
* demonstrate knowledge and understanding of the need for well defined Human Resource Management practices in the workplace.
* apply their knowledge and understanding of Human Resource Management to situations where they manage and/or coordinate staff.
* posit the human resource function within the total managerial and

strategic focus of the workplace.

* demonstrate an awareness of trends in Human Resource Management practice and of legislative developments effecting Human Resource Management in Australia.

Planned Student Learning Experiences

This unit will be presented in Lecture mode with opportunities for class discussions and practical application of the concepts covered in the course where appropriate.

Assessment

Assessment Task 1:

An individual case study report that develops a framework linking the areas outlined in the lectures on performance management with the concepts explored regarding the functions of Human Resource Management. The 'framework' for Human Resource Management that each student presents is to be located within the current practice of the immediate (or most recent) workplace. The overall aim of this 'framework' is to provide a critique of what is the current practice in Human Resource Management in different workplaces and to suggest what is possible to develop each of these functional Human Resource areas.

Assessment Task 2:

Presentation of a report exploring an area of Human Resource Management that is of practical importance to the student as a current/future Manager. This report is to be applicable to the workplace and is to be both conceptual/theoretical and practical. In dealing with this chosen issue it is expected that the other areas of Human Resource Management outlined during the course and noted in the Framework submitted as Assignment 1 will be addressed to demonstrate clearly an understanding of the total application of Human Resource Management to workplace settings.

Total Assessment is equivalent to 6500 words and will be constructed of both Assessment Tasks with a weighting considered for Charts/Graphs etc.

University Plagiarism Statement

Students are reminded that cheating, whether by fabrication, falsification of data, or plagiarism, is an offence subject to University disciplinary procedures. Plagiarism in oral, written or visual presentations is the presentation of the work, idea or creation of another person, without appropriate referencing, as though it is one's own. Plagiarism is not acceptable. The use of another person's work or ideas must be acknowledged. Failure to do so may result in charges of academic misconduct which carry a range of penalties including cancellation of results and exclusion from your course.

Students are responsible for ensuring that their work is kept in a secure place. It is also a disciplinary offence for students to allow their work to be plagiarised by another student. Students should be aware of their rights and responsibilities regarding the use of copyright material.

Texts, References and Other Learning Resources

Prescribed References:

Recommended References:

Ainsworth, M, and Smith N. Making it Happen: Managing Performance at Work, Sydney, Prentice Hall

Clark, R., (1992) Australian Human Resource Management, Australia, McGraw Hill

Palmer, G., (Ed.) (1988) Australian Personnel Management, Australia, MacMillan

Schuler, R.S., Dowling, P.J., Smart, J.P. and Huber, V.L. (1992) Human Resource Management in Australia, Pymble, NSW. Harper Educational

Stone, R.J. (1991), Human Resource Management, Australia, John Wiley,

Asia Pacific Human Resource Management Journal

Human Resource Management Journal

Industrial Relations Journal

Teacher Learning Network Journal

附錄 3-2 成人與職業教育評量與報告教學大綱

FG651 Subject Guide

Assessment & reporting in adult & vocational educ

Faculty Name: Education, Language & Community Services
Department Name: INDUSTRY,PROFESS'L & ADULT EDU
Subject Number: FG651
Subject Name: ASSESSMENT & REPORTING IN ADULT & VOCATIONAL EDUC
Credit Points: 12
Contact Hours (per week): 3.0
Non Contact Hours (per week): three
Contact Details

Name:Veronica Volkoff
Email:volkoff@rmit.edu.au
Jack Keating
Email: j.keating@rmit.edu.au

Mode of Delivery

. Seminars
. Intensives
. Workplace practicum - assessor tasks

Pre-requisite Subjects
Co-requisite Subjects
Subject Description

While examining assessmnet broadly, this subject has an industry focus and a workplace assessment component. Learners will look at the principles of assessment and the broad contexts in which assessment takes place. The subject will also give learners the opportunity to plan asssessment procedures and implement sifferent assessment instruments as well as recording and reviewing assessment results and systems. This will be undertaken to a level that conforms with the nationally endorsed Competency Standards for Assessment.

Objectives

- describe the place of assessment in education & training
- selecet & use types & methods of assessment appropriate to the context and learners

- demonstrate an understanding of competency based assessment
- design appropriate assessment tasks for competency outcomes
- conduct assessments for competency outcomes
- use the outcomes of assessment
- be familiar with basic resaerch terms and principles
- demonstrate knowledge of a range of evaluation approaches
- use an evaluation approach appropriate to the context
- report on and use the outcomes of evaluation

Planned Student Learning Experiences

students will take part in:
- group discussion & presentations;
- class dicsussions
- seminars and lectures.

They will undertak assessments in workplace settings.

Assessment

Short presentation x 2 = 2 x 20%

Major report on workplace assessment = 60%

University Plagiarism Statement

Students are reminded that cheating, whether by fabrication, falsification of data, or plagiarism, is an offence subject to University disciplinary procedures. Plagiarism in oral, written or visual presentations is the presentation of the work, idea or creation of another person, without appropriate referencing, as though it is one's own. Plagiarism is not acceptable. The use of another person's work or ideas must be acknowledged. Failure to do so may result in charges of academic misconduct which carry a range of penalties including cancellation of results and exclusion from your course.

Students are responsible for ensuring that their work is kept in a secure place. It is also a disciplinary offence for students to allow their work to be plagiarised by another student. Students should be aware of their rights and responsibilities regarding the use of copyright material.

Texts, References and Other Learning Resources

Prescribed References:

Griffin & Nix, 1992, *Assessment & Reporting*

ANTA, *Assessor competency standards*

Recommended References:

Assessor training manual is provided.

Study Program

1. Introduction and types of assessment

2 Assessment tools

3 Reporting and moderating assessments

4 Introduction to competency based assessment

5 RPL & Credit Transfer

6 Assessor training

7 Evaluation overview

8 Basic evaluation design

Subject Guide Author Subject Guide Approval

附錄 **3-3** 研究計畫簡介說明

A Study of Teacher Appraisal System in the Primary and Secondary School

INTRODUCTION

Background:

Teaching is an art. In principle, Teachers deliver knowledge to each student by a professional instruction individually. The learning outcome will depend on intelligent and diligent of students, and teacher’s knowledge and teaching activities. Therefore, it is very hard to find a suitable way evaluating a professional teaching performance.

In Taiwan ROC, there is a teacher appraisal regulation, by which committee is the assessor. Principle and teachers elect the committee members. The teacher appraisal committee meeting normally takes place once a year, and they evaluate teacher’s performance by a non-technological approach. They do not use much evidence to evaluate teaching performance. Only if have done the teacher improper teaching and sued by parents, the committee members should collect some evidences to appraise the teacher performance and judge whether the teacher can promote to higher salary lever or not. Otherwise, all the teachers will promote to one level higher automatically. This kind of teacher appraisal regulation exit formally, but no any substantial evaluation has been done for teachers.

In Australia, there is a teacher appraisal system, The Professional Recognition Program (PRP), developed by the directorate of school education, Victoria, in 1995. And it is revised by Department of Education, Employment, and Training (DEET) recently. The PRP is the career structure for teachers in Government schools in Victoria, Australia. The PRP recognizes the vital importance of teachers in improving student learning outcomes. DEET in Victoria not only innovated PRP but implementing this system successfully for many years. The staff of the DEET, principles in government primary and secondary schools, the educators, and teachers have such a experiences, which Taiwan can take as one of the teacher evaluation experienced countries to learn from.

The central personnel administration, one of the executive bureaus of Taiwan government, recognized that teacher appraisal regulation had no real function because the Chinese traditional thought, all teachers should be treated as Confucius; Students and parents should respect teachers; Teachers are always right. By this reason, the salary level is not depends on the teacher performance but upgrading year by year automatically. The Taiwan government also finds that it is not fair to the teacher who does good teaching, has the same promotion as the teacher who does not teach in responsibility. In addition, it is not merited that the beginning teacher and the high level teacher doing the same jobs in the same school. Therefore, the Taiwan government assigned this research topic in order to take experience from Australian teacher appraisal system, and try to create a new teacher appraisal system, to encourage the primary and secondary school teachers doing more accountability and warmhearted in the future.

Purpose:

For the reasons that Taiwan government wants to improve the teacher appraisal system, this study has three main purposes as shown in bellow:

1. To synthesize the teaching competency indexes/standards as an innovation reference for Taiwan government to establish teaching competency standards.
2. To explore the systematization of the teacher appraisal in Australia in order to identify a positive and practicing teacher appraisal system for Taiwan.
3. To establish a feasible teacher appraisal strategy for Taiwan government.

Questions to This Study

In order to undertake this study, some of questions are bring up. First, to synthesize the teaching competency indexes/standards, following questions should be answered:

1-1. Is the PRP reaching to the original aims of the program?

1-2. Are the dimensions of the teaching in PRP satisfied to teachers?

1-3. Is the three teacher level structure feasible to teacher appraisal system?

1-4. Are the professional standards (competency indexes) suitable for each teacher level?

Secondary, to explore the systematization of the teacher appraisal in Australia, the following questions should be answered:

2-1. Is there any conflicts to the PRP between teachers, principles, staffs, and educators while they were developing this program? What were their main opinions?

2-2. What are the main opinions to this program while this program is implementing?

2-3. What are the main relevant systems/laws/regulations support to this PRP program?

2-4. In the whole, the PRP satisfy to teachers, principles, staffs, and educators?

Finally, to establish a feasible teacher appraisal strategy for Taiwan government, the following questions should be answered:

3-1. What are the main factors influence on the teacher appraisal system in Taiwan?

3-2. What are the relevant systems should be settle down in order to build a teacher appraisal system in Taiwan?

3-3. What will be a feasible teacher appraisal strategy to Taiwan?

LIMITATIONS

This study should be completed on the January 2001. Therefore, this study will narrow down. Therefore, there are some limitations described as bellow.

1. There are 6 states in Australia, each state has individual teacher appraisal system, this study will base on Victoria's system only.
2. There are public and private schools in Victoria, this study focus on the public school teacher appraisal system not on the private schools.
3. Due to different culture between Australia and Taiwan, this study will only collect the Australian teacher appraisal system which working in present; and some comments about this system from interviewee. The results could be a important reference to Taiwan government. It would not be duplicated and applied directly.
4. In Taiwan school system, The Teaching staff normally included Principle, Teachers, and school service officers, but this study only focuses on the teachers, not including principle and school service officers.

METHODOLOGY

This study will undertake by the methods of the literature review and interview. The scopes are as shown.

Literature review

This study use literature review as one of the methodology to synthesize the teacher competency indexes/standards, and explore the systematization of the teacher appraisal in Australia. The literature review is divided to three parts, they are: The relative influence factors to the teacher evaluation; the teacher evaluation indexes/standards; and the teacher appraisal system in the primary and secondary school in Australia.

Interview

This study use interview to analyze the conflict and consensus while the teacher appraisal system developing and implementing. And also establish a feasible teacher appraisal strategy to Taiwan government by synthesize the interviewer opinions.

Interview objects/samples:

The interview objects will be difficult to select by random, therefore it would be pick up by intended persons who are in the schools, or organizations. The interview objects would be:

1. School principles, teachers, and staffs.
2. Staffs in Education bureau, and Education Union.
3. Educators.

Schedule design:

This study started on the middle of the August, and will end by the beginning on the next February. The rough schedule shown as bellow:

1. Literature review---from Oct.2000 to Nov.2000
2. Interview---between Nov.2000 to Jan.2001(depend on the office time)

研究者個人簡歷

壹、學經歷

一、基本資料

姓名：**湯誌龍**　　出生：44.10.20　　性別：男

現職：台北市立南港高工模具科專任教師

二、學歷

高職：新竹縣私立內思高級工業職業學校　機工科(民62年畢)

大學：省立臺灣教育學院職業教育系　工場師資組機械製造組(民67)

研究所：國立台灣師範大學教育學院工業教育研究所教育碩士(民83)

　　　　國立台灣師範大學科技學院工業教育學系哲學博士(民88)

三、經歷

臺灣通用器材股份有限公司製圖兼機械技工　一年

臺北市立南港高級工業職業學校教師　二十二年

　　模具科　專任教師　五年　　模具科教師兼導師　七年

　　教師兼組長(日夜實習組長、建教組長、夜訓育組長)　共十年

德國職業教育訓練(職業暨師資訓練模具組)　十五個月(專任教師任內出國）

(Deutsch Stiftung fuer Internationale Entwicklung ; Mannheim ,Republic of Germany)

新彩企業股份有限公司　廠務兼設計部經理　五年(夜間部任教,　日間兼任)

憶中工業股份有限公司　模具部顧問　三年(兼任)

寶成企業教育訓練發展中心　模具開發訓練顧問　一年(兼任)

私立中華技術學院機械工程系　兼任講師(85年2月起)、副教授(88年11月起)

行政院人事行政局公教人員出國專題研究　半年(89年8月至90年1月)

(澳洲墨爾本皇家理工大學　RMITuniversity, Royal Melbourne Institute of Technology University, Australia)　研究主題：中小學教師評鑑制度可行性之研究

四、碩博士班論文題目

碩士論文：塑膠模具從業人員之技術內涵需求分析研究

博士論文：高工機械科學生專業創造力及其相關因素之研究