

國小教師對教師專業發展支持系統看法之探究

黃文瑞¹、黃琇屏^{2*}

¹臺東大學教育學系博士生

²臺東大學教育學系教授

摘 要

本研究旨在探討國小教師對教師專業發展支持系統看法，採訪談法進行資料蒐集，個案對象為六名國小教師。研究發現如下：個案教師都能理解且認同「教師專業發展評鑑」是有系統、有脈絡、有規準的專業成長機制，也願意接受轉型後的「教師專業發展支持系統」，除消除「評鑑」的不良觀感，真正能做到調整專業發展的視角，改以「由下而上」、「以教師自我成長」的需求為出發點，更強調以形成性評鑑為目的作法。受訪教師同時也期待，支持系統後續能做好更完善的資源與支援，以克服教專評鑑偏重績效行政、教學技能與政策評估的三大難題。最後，本研究提出相關建議，期待可以提供教育行政機關、學校教育人員與後續相關研究之參考。

關鍵詞：教師專業發展、教師專業發展評鑑、教師專業發展支持系統

*通訊作者：黃琇屏 Email: hphuang3000@gmail.com

臺東大學教育學系

臺東市大學路二段 369 號

A Study of the Views of Teacher on Professional Development Support System for Primary School Teachers

Wen-Jui Huang¹, Hsiu-Ping Huang^{2*}

¹Doctoral Student, Department of Education, National Taitung University

²Department of Education, National Taitung University

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the views of the teachers of primary school on the teacher professional development support system. Six primary school teachers had been interviewed respectively to collect data. The findings are as follows: The case teachers had understood and approved that the "Teacher Professional Development Evaluation" is a systematic, structured and standardized professional growth mechanism. Furthermore, they had been willing to accept the transformed "Teacher Professional Development Support System" which except for dispelling the bad perception of "evaluation", could truly adjust the professional development perspective and change the demand from "bottom up" and "teacher self-growth" as the starting point, still more could highlight the practice for purpose of formative assessment. The interviewed teachers had been also expected that the support system can provide better and more comprehensive resources and support afterwards in order to overcome the three major problems on administration performance, performance skills and policy evaluation. Finally, based on the research results and discussion, this study had made conclusions and put forward relevant suggestions as reference for educational administrative organs, school educators and follow-up related research.

Keywords: teacher professional development, teacher professional development evaluation, teacher professional development support system

壹、緒論

一、研究動機

隨著社會日趨開放與多元，國民知識日益提高，學校教育績效與教師的教學品質漸受重視，提升教師素質與促進教師專業化，保障學生受教的權益，漸成為社會大眾關注的議題（Huang & Shih, 2017）。具體而言，教師的專業將影響教育的成敗（Cotton, 2000），因應時代的變遷與教育改革的潮流，教師專業成長與學生學習成效成為社會各界專注的議題，教師必須持續學習教學專業與知能，以提升教師專業教學成效。

日本學者村田俊明（2011）指出，影響各國教師評鑑政策的發展，源自於西方經濟受新右派改革和新自由主義政策的興起，從 1970 年代開始一股崇尚自由發展與自由競爭市場機制的觀念與浪潮，間接影響教育逐漸走向自由與開放，逐引起各國對於掌握學校教育品質與提升學生競爭力的極度重視，於是以提升教師素質為導向的教師評鑑成為維繫教育品質不可或缺的一環。

張德銳、周麗華、李俊達（2009）指出教育改革可分為教育發展與教育革新二個部份，而教育改革成功的關鍵則在教師專業化。教師持續在職進修已成為專業的基本要求，教師必須具備終身學習的理念與能力，與時增益新的知識與教學技能，亦即持續教師專業發展，是教師基本的職責（張素貞、李俊湖，2014）。有增無減的教師工作壓力與責任，隨著時代變遷教師角色多元化是一種趨勢，教師本身就是自我期許較高的族群，除了教學工作、行政職務還有參與進修研習，班級經營事務更夾雜親師溝通等，教師工作的量只會日益繁重（黃琇屏，2016）。資訊化的時代講求速度快（數量）又要求準確（品質），就教育樹人的工作，不能以快速（數量）解決問題，應當以準確（品質）為基準，亦即要做到「質量並重」，有優良的師資才能教育出優秀的學生，所以，持續的教師專業發展是身為教師必走的一條康莊大道。

教育部自 95 學年度起推動「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，即著眼於培育教師具備持續專業發展的素養，以提升教師教學與學生學習的成效。由於基層教師對於「評鑑」的諸多質疑如：評鑑者專業、評鑑指標、評鑑方式等，教師始終抱持觀望的態度，以致教師專業發展評鑑計畫雖然投注了龐大的人力、物力、資源與時間，也有部份的成果，但教師參與的比例一直無法有效提升。王素貞（2012）指出學校在推動教師專業發展評鑑常面臨許多困境，種種問題有待深入探究，尋求解決之道。

教育部在 106 學年度推出「教師專業發展支持系統」取代原有的教師專業發

展評鑑，乃有鑑於「教師專業發展評鑑」推動多年來成效需評估，且中小學不斷反映太多與教學無關之行政工作、訪視及研習過量，造成學校行政及教師負擔過重的聲音有增無減，於是進行通盤檢視相關政策與計畫。教育部推動教師專業發展支持系統，是以更積極的態度與策略，採用系統思考的概念，整合並減輕學校教師與行政之負擔，從支持與協助的角度，改為由下而上的專業成長設計，提供更符合教師專業成長的實質需求（李美雀，2018）。

黃新民（2019）的研究則擔心教師參與率一樣不高，雖然教師專業發展支持系統的推動主要在回應十二年國教課綱、減化行政程序以減輕行政負擔、提供教師自動自發與多元成長的模式，但仍維持教師自願參加為原則與處理不適任教師和教師考績分離。教育部雖以尊重教師專業自主權，教師皆能自動自發專業成長的基礎上做政策的轉變，但如何啟動或驅動老師自動自發的原動力，是值得深入探討的問題（許籐繼，2019）。

臺灣的教師專業發展評鑑推行 11 年，有其歷史定位，如今教師專業發展支持系統的推動，希望藉由教師專業發展評鑑的良好基礎上，能有更完善的政策，希冀教師專業的發展更符合教與學的需求。

二、研究目的

- （一）探討個案教師對於推動教師專業發展評鑑的看法。
- （二）探討個案教師對於推動教師專業發展支持系統的看法。
- （三）探討個案教師認為推動教師專業發展支持系統的關鍵因素。

貳、文獻探討

一、教師專業發展評鑑的意義與內涵

教師專業發展評鑑（teacher evaluation for professional development）係針對教師的專業表現，進行系統性的評估與回饋，以促進專業發展的過程（吳和堂，2007），亦是協助教師知識的探究，讓教師產生教師知能和自我持續不斷的學習能力（Smith, Hofer, Gillespie, Solomon, & Rowe, 2003）。

教育部（2006）認為教師專業發展評鑑是一種經由診斷、輔導的方式，增進教師專業成長、提升專業能力與素養，進而提升教學品質。透過擬定規劃符合自身需求的專業成長計畫，並藉由評鑑的方式，了解自己教學專業可以再成長之處，以重建教師專業的價值觀與態度，即是教師專業發展評鑑（潘慧玲，2007）。黃

琇屏（2009）指出教師專業發展評鑑在協助教師專業成長，增進教師的專業熱忱與知識，以提升教學成效的目的，持續的進行同儕專業互動、交流、合作及自我省察教學的專業訓練。

劉乙儀和張瑞村（2014）主張教師專業發展評鑑是教師在自我生涯階段，藉由專業知識、技能與態度，能主動且持續參與正式或非正式活動，透過學習與更新的過程，改善、增進自我教學品質，促使教師自我實現，達成教育目標的歷程。教師專業發展評鑑是透過診斷、輔導方式，提供教師自我反省教學的機會，輔以教學輔導教師制度，促進教師的同儕合作，協助教師專業成長、增進教師專業素養，提升教學品質（馮莉雅，2010、2014）。

綜合上述，本研究認為教師專業發展評鑑的意義，是運用公正客觀、審慎的評估並透過系統性分析與形成性診斷的結果，擬定規劃提升教師專業發展與教學知能成長的改善歷程，增進教師專業成長需求、專業能力與教育素養，進而提升教學知能與教學品質，達成教育目標。

而教師專業發展評鑑主要的內涵包含「評鑑目的」、「規準和範圍」、「評鑑實施程序」以及「宣導和諮詢輔導」四個部分（游宗輝、黃琇屏，2016）。在「評鑑目的」上可分為形成性及總結性兩大類，教師專業發展評鑑以形成性目的為主（黃琇屏，2009；陳俊龍，2010）。在「規準和範圍」方面，包括「課程設計與教學」、「班級經營與輔導」、「敬業精神及態度」和「研究發展與進修」四層面（教育部，2009）。在「評鑑實施程序」上規定學校辦理教師專業發展評鑑，需先成立專責推動的小組或委員會，採自我評鑑或校內同儕評鑑為主，方法包括教學檔案、教學研討或觀摩、蒐集家長和學生教學反應等（游宗輝、黃琇屏，2016）。在「宣導和諮詢輔導」方面，則由教育主管機關規劃宣導和諮詢輔導的相關管道，負責處理並協助解決學校及教師在過程中反應的問題（張德銳、周麗華、李俊達，2009；游宗輝、黃琇屏，2016）。

教師專業發展評鑑，主要在提升教師的品質，透過同儕專業互動、交流、合作過程，教師自我省察教學，持續接受教師專業訓練，增進教師的專業熱忱，同時對教師專業知識作更新，以提升專業知能與教學成效，達成教師專業成長的目的。

二、教師專業發展支持系統推動的源由

教育部於2006年開始推行的教師專業發展評鑑政策，其最終目的是以提升教師教學專業能力為主軸，建立以學校為本位的教師專業發展支持系統（張新仁，2012）。教師需持續不斷追求專業成長，才能確保自身專業教學與服務的品質。評鑑同時需提供教師專業成長所需的資源，方能發揮評鑑的充分效益。

教育部於 2006 年（95 學年度）開始試辦教師專業發展評鑑實施計畫，藉此協助教師專業成長，提升教學效能與品質（黃琇屏，2009）。更於 2009 年（98 學年度）起將「試辦」改為「辦理」，目的在藉由常態性辦理教師專業發展評鑑來促進中小學教師的專業發展（張媛甯，2016）。從 2006 年試辦開始推動至 2016 年，都採自願性的方式，從教育部資料顯示，已有 21 個縣市、2,483 校、75,676 名教師參與，佔全國教師人數比例為 37.24%（教育部，2016a）。

雖然以提升教師專業成長為出發點立意良善，卻因為「評鑑」還牽涉到評鑑人員專業、專業對話機制與受評者心態等因素，顯然很難讓教師放下心防，加上教師工作壓力等，是教師專業發展評鑑始終無法讓教師普遍接受的重大因素（黃琇屏，2017）。而鄭毓霖（2012）的研究指出教師專業發展評鑑無法全面落實，歸因屬於形成性導向，試辦、自願參與。

為了符應現場教師專業成長需求，自 2017 年（106 學年度）起，中小學教師專業發展評鑑將成為「由下而上」、「專業自主」的教師專業發展支持系統，藉由共同備課、觀課、議課的機制，鼓勵教師對話、合作、分享與省思等方式，並帶動新進同儕教師專業成長（教育部，2016a；黃琇屏，2017）。

全國教師工會總聯合會（簡稱全教總）也在教育部公布教師專業發展支持系統後，提出教師專業評鑑、減輕教師行政壓力、鼓勵教師專業社群等有關教師專業成長機制的問題，一直是國際教育組織（Education International，簡稱 EI）和全教總共同關切與關注的重要議題（全教總，2016.10.05）。

教育部（2016a）在推動教師專業發展支持系統，簡化、數位化所有相關行政流程、表件、報告等，以減輕教師行政負擔；同時減少評鑑規準，使教師公開備課、觀課、議課更易上手，此外，讓評鑑結果與教師成績考核及不適任教師處理機制脫鉤。

綜上所述，教育部依據教師專業發展理論與實務面，參考國內外評鑑經驗，研擬具體可行的「教師專業成長支持系統」，期使我國教師師資能越趨專業、優質以及卓越化，進而穩固教師專業永續發展（汪履維等人，2007）。

三、教師專業發展支持系統的探討

為減輕與教學無關的行政、訪視、評鑑以及研習等，讓教師回歸教學專業，教育部以系統思考、整合概念，規劃於 106 學年度起建立「教師專業發展支持系統」，提供實質協助，提升教師教學品質。根據「教育部辦理中小學教師專業發展支持系統規劃重點（草案）」，教育部初步規劃教師專業發展支持系統，其重點簡述如下（教育部，2016d、2016e；黃琇屏，2017a、2017b）：

1. 修訂「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」：
 - (1)刪除「評鑑」二字，以「反思回饋」或「反饋與專業發展」代替。
 - (2)簡化申辦審核程序，精簡校務會議、課發會等會議紀錄。
 - (3)降低參加教專的門檻，推廣虛擬學校概念。
 - (4)強化教學輔導教師任務落實。
 - (5)初階及進階評鑑人員研習減量或整合。
2. 建構系統化之教學領導教師機制：
 - (1)開放多元人才成為教學領導教師。
 - (2)規劃系統化之教學領導教師機制。
3. 提高教師多元專業發展模式補助比例。
4. 落實十二年國教新課綱措施：
 - (1)培養教師理解與認識十二年國教新課綱。
 - (2)善用教學觀察以及數位化記錄，以教學觀察前會談、教學觀察、回饋會談以及教專精緻網的教學觀察、觀課紀錄數位化的功能，協助學校落實十二年國教新課綱總綱規範的「校長及每位教師每學年應在學校或社群整體規劃下，至少公開授課一次，並進行專業回饋」。
 - (3)培訓教師具備培育學生核心素養導向的課程、教學與評量等能力。
 - (4)協助教師運用專業學習社群、教學觀察、檔案評量進行校訂課程設計。
5. 辦理中小學校長課程教學與領導知能培訓。
6. 針對師資職前培育階段積極培育社群領導人才、教學領導教師。
7. 整合教師專業發展組織架構與工作內容。
8. 整合教師專業發展支持系統內涵。

教師專業發展支持系統之目的，是在提升教師專業能力，協助教師改善教學，提升學生學習成效，藉由學校校本精神與目標，達成教師個人的專業需求成長的目標。簡言之，教師專業發展是教師自我承諾與責任的實踐，不需要透過外在政策控制與支配強迫教師參與。期待教師專業發展支持系統讓教師自行運用多元方式，達到專業成長與教學精進之目的（黃琇屏，2017b）。教師專業發展支持系統實施，除了精簡（減）化、數位化行政作業外，特別倚重「公開授課與學習社群」的教師自主專業成長之課程實踐（李美雀，2019）。

Bell（1988）認為教育政策的推動過程，應該是教育政策制定者（或決策者）與執行者（教師）間，透過「互動」或「批判」的方式，將彼此理念的價值體系（意識形態）交流論述，尋求執行者（教師）願意接受的價值體系（意識形態），教育政策的規劃與執行，必能取得執行者（教師）正向的支持與認同，執行的效果一定比由上而下傳遞權威與制度的方式，來得順利且能獲得較佳成果。張德銳（2013）認為評鑑應該採取多元開放的態度與方式，只要掌握評鑑的精神，並取得教師的信任與合作，另一方面強化評鑑人員專業培訓，便可建構教師、學校與

教育行政機關間的多元、開放與互信的成長機制，實踐教師專業發展的目標。

綜合言之，教育部透過教師專業發展評鑑的轉型推動教師專業發支持系統，調整專業發展的視角，改以「由下而上」、「以教師自我成長」的需求為出發點，以達到教師專業發展的目標。

參、研究設計與實施

本研究以質性研究為基礎，運用訪談法蒐集個案教師的看法，以下說明研究對象、資料蒐集方法、資料處理與分析以及研究倫理部分。

一、研究對象

本研究以六位在國小（3 位服務於高雄市前鎮區甲國小、3 位服務於高雄市三民區乙國小）曾參與或未曾參與教師專業發展評鑑計畫的教師為對象，基於研究倫理考量，本研究出現之人名，以代號方式呈現（依序分別為 A、B、C、D、E、F），研究對象基本資料與相關背景如表 1 所示。

本研究之甲國小係教師專業發展評鑑和教師專業發展支持系統前導學校，也是高雄市推動教專評鑑的指標學校，高雄市教師專業發展中心即附設於甲校；乙國小則為參加教師專業發展評鑑多年期學校，教師對於教專評鑑有一定程度的了解。此外，研究參與者有擔任不同職務者（主任、組長、級任或科任），方便從行政與教學等不同的角度省視分析；較特別的是 B 師服務年資較淺，調入甲國小只有二年，沒有參加過教專評鑑，其受訪意見更值得參考。

二、資料蒐集方法

本研究以半結構式訪談法蒐集資料，研究者根據研究目的、文獻資料，自行設計訪談大綱，訪談內容包括：（一）教師對參與（或未參與）教專評鑑的看法；（二）教師對教專支持系統內容、推動現況與看法；（三）教師對於推動教專評鑑與教專支持系統看法的差異。

三、資料處理與分析

鈕文英（2017）指出，藉由研究者與研究參與者透過雙方互動平等對話的歷程，取得研究參與者對某一主題表達其個人的見解、想法與報持的態度，試圖從對話資料中蒐集、彙整、分析，以進一步知道研究參與者背後的動機或看法。

為方便資料的分析，本研究首先將訪談資料加以編碼整理，以利資料的紀錄

與解讀，例如：「訪談 A 師」，即代表研究對象 A 老師接受訪談的紀錄。資料分析部分，研究者將蒐集的訪談資料，轉譯為文字稿，作初步的分析歸類。研究者藉由重複閱讀組織歸納資料的過程，將全部資料中具相似的內容歸為一類。最後，將這些類別加以歸納、組織，根據結果撰寫本研究。

四、研究信實度

本研究採成員（個別）檢核的方式，由研究參與者檢視聲音檔轉成之文字紀錄，進一步確認內容正確性與完整性，並於紙本簽名以減少誤差。研究者再從研究參與者的回饋進行深入追問的方式取得原始資料，藉由資料的分類、比較與分析，並進行交叉比對，以取得研究的信實度，增添本研究「信效度」的說服力。

表 1 研究對象基本資料

教師代號	A 師	B 師	C 師	D 師	E 師	F 師
受訪日期	108.04.11	108.04.12	108.04.11	108.04.15	108.04.15	108.04.16
學校行政區	前鎮區甲校	前鎮區甲校	前鎮區甲校	三民區乙校	三民區乙校	三民區乙校
性別	男	女	女	女	女	男
年齡區間	41-45 歲	30 歲（含）以下	41-45 歲	36-40 歲	51 歲（含）以上	31-35 歲
服務年資區間	16-20 年	5 年（含）以下	16-20 年	11-15 年	26 年（含）以上	11-15 年
擔任職務	主任	組長	組長	主任	級任	科任
學校規模	13~24 班	13~24 班	13~24 班	49 班以上	49 班以上	49 班以上
曾經兼任行政職務	是	是	是	是	否	否
曾經參加教專評鑑	是	否	是	是	是	是

五、研究倫理

基於研究倫理的考量，本研究在研究初期即讓研究對象其充分了解研究目的、方法與研究角色與權利等。為保障研究參與者的權利與隱私，本研究嚴格遵守保密處理原則，在進行研究前，充分告知研究對象，其提供的訪談資料都將予以保密，有關個人姓名資料，都經過代號與隱匿的方式處理。研究結束後一年，研究者將銷毀所有錄音、錄影等相關資料，徹底執行保密處理原則。

肆、研究結果與討論

教師專業發展評鑑從 2006 年（95 學年度）實施，到 2017 年（106 學年度）轉型為教師專業發展支持系統至今（2019），已有兩年，對於這樣的轉變教學現

場的老師看法如何？是本研究即探究的主題。本研究之研究對象來自高雄市前鎮區和三民區的教師，透過個別訪談的方式了解個案教師對於推動教師專業發展支持系統的看法。

一、個案教師對推動教師專業發展評鑑的看法

（一）有系統有脈絡有規準的專業成長機制

教師專業發展評鑑其主要的內涵包含「評鑑目的」、「規準和範圍」、「評鑑實施程序」以及「宣導和諮詢輔導」四個部分（游宗輝、黃琇屏，2016）。教育部推動教師專業發展評鑑計畫的用意，在協助教師從教學過程中找到自信與成長的空間，並建構教師專業成長所需管道與資源，以提升教師專業發展為最終目標，以教學品質與學習效果為潛在標的（教育部，2009）。

教師專業發展評鑑是一套有系統有脈絡有規準的專業成長機制，在推動 11 年以後個案教師是否已經具備對教專普遍的認知？受訪教師分享其看法：

A 師：甲國小是多年的教專試辦學校，所以老師們都比我更知道，如何進行這一套評鑑。...

教師專業發展評鑑有嚴謹的三部曲。

B 師：我任教的學校（甲國小）一直都很精實的參加教專評鑑，但是在我進來的第二年正好遇到教專轉型，所以沒有參加。我認為教師專業發展評鑑能讓老師有脈絡的進行觀議課，也讓評鑑能依據參考指標，更具體化。

E 師：參加國小教師專業發展評鑑是基於想了解何謂發展評鑑---，覺得以後如果需要全面的教師評鑑可以比較容易上手以及符合評鑑標準。

F 師：教師評鑑可以自我省思自己的教學，可以讓其他老師看出自己不足的地方，作為調整而改變。

受訪教師對於教師專業發展評鑑，普遍認知其是有系統、有脈絡、有規準可依據的專業成長機制，連沒有參加過的教專評鑑且服務年資 5 年以下的 B 師，對教師專業發展評鑑的內涵與執行都有一定的了解。

（二）又愛又怕受傷害的心理矛盾情節

A 師：雖然表格簡化再簡化，但是仍要花很多時間去進行討論，前、中、後等三階段，雖然格外的有意義，但對於新的課程仍必須要進行，在學期中進行這件事，的確是沈重的負擔。全面鼓勵參與同仁提升自己的專業能力，仍有許多配套措施需要搭配。...教學觀察前中後表件等需要紀錄與完成且檢視評鑑意味濃厚，讓沒有參與過之師望之卻步。

B 師：因為有許多繁複的紙上作業，如果學校還有額外的工作，會加重老師的負擔，如果沒有充裕的時間和獲得教師的認可，很淪為紙上作業，降低它的效益。

C 師：可以考評個人的績效，為升遷獎懲的基礎，可以提升個人專業素質。耗時費力，效益不大。

D 師：我覺得教師專業發展評鑑的推動，對於自己的幫助有限。

E 師：評鑑指標相當的多，---要完成教學教專評鑑，還是花許多時間整理資料。不要做過多的資料。

F 師：研習的時間，資料的整合，盡量減少，多給一些教師可以互相討論社群的時間。...過程中可以引進專業人士，幫助教師自我成長，也讓教育專業人員幫忙協助與解惑。

受訪教師對於教師專業發展評鑑有一定程度的理解，也能提出個人對於教專評鑑實施可以改善的看法，希望能包括希望能減少紙上作業、研習的量、資料的堆疊，不要有被評鑑的感覺；希望引進專業人士幫忙找出盲點與協助解惑，更希望教師專業發展執行之前須獲得教師的認可，並有充裕的時間實施。足見個案教師又愛成長又怕被評鑑傷害的心理矛盾現象。

綜合以上受訪教師對於教師專業發展評鑑的看法，其有系統有脈絡有規準的專業成長機制是受肯定的，比較受到個案教師們排拒的即是耗費時力、效益不太、被檢視、被評鑑的不好感覺。表示教師專業發展評鑑推動以來，並未解除教師的憂慮與取得教師的信任。

二、個案教師對推動教師專業發展支持系統的看法

教師專業發展評鑑自 2017 年（106 學年度）轉型教師專業發展支持系統以來已經二年，「評鑑」轉型「支持系統」後的差異有什麼不同？受訪教師分享其看法：

（一）就心理面的認知

A 師：以教師專業發展支持為名，規劃貼近教師現場需求，容易有共鳴！論調比較溫暖，符合自發、互動、共好的精神，有共同面對的感覺。

B 師：感覺更貼近老師的需求，讓老師比較沒有壓迫感，以研習代替評鑑，不像是上對下的行政作業，而是輔助老師的支持系統，感覺比較親切。雖然教專精神在，但比較開放、不強迫、鼓勵性質，比為現場教師所接受。

C 師：為支持協助教師之系統，包含教師專業發展評鑑。

D 師：拿掉了教師專業發展評鑑的框架，主要是以支持老師、校長們的教學發展為主體，這樣才能更有效的提升老師的教學能力。

E 師：可以跟評鑑脫勾，是很好的作法。是自動自發，能夠符合大家教學的需求。

F 師：就教學和課程方面，有共同的夥伴參與教學討論、備課，我覺得是非常棒的一件事。

（二）就內涵面的認知

- A 師：透過教專建立的大數據，較容易辦理貼近老師現場需求之研習參考。專業支持系統是會依據對象來做調整。
- B 師：發展縣市及學校特色的專業成長機制，並分享辦理經驗與心得。運用數位化平台，以服務為導向的增進教師。
- C 師：整合教師專業發展相關計畫與資源；以教師、學校為本位，由縣市規劃教師專業發展支持方案；研習減量、規劃共同備課時間；提供不同職涯階段教師的多元專業發展支持系統；強化師資培育大學之地方教育輔導；「教師專業發展評鑑計畫」轉型為「教師專業發展實踐方案」；協助校長落實課程與教學領導。
- D 師：主要是以老師還有學校為本位，由縣市來規劃教師專業發展支持方案，研習減量，共同備課時間，由下而上自發性揪團進修…。
- E 師：想給老師專業支持、情感支持吧！對一些共同的問題可以一起聊一起面對，比較多屬於老師們自己主發現問題想尋求解答。比較像是客製化的一個學習團體。

由受訪教師的分享其教師專業發展支持系統的看法，就心理面的認知和內涵面的認知，除了強化師資培育大學之地方教育輔導執行與國小階段教師雖然比較少觸及，其他部份由於推動教師專業發展評鑑多年，大家普遍能了解轉型後的目的、內涵與作法。

教育部將「教師專業發展評鑑」轉型為「推動教師專業發展支持系統」，除了一改「評鑑」二字給予教師不好的看法以外，真正調整專業發展的視角，改以「由下而上」、「以教師自我成長」的需求為出發點，更強調形成性評鑑為目的，以達到教師專業發展的目標，如本研究整理其精神與內涵之精髓：「承先啟後、精簡整合、專業成長、自發學習、輔導支持」。

綜合以上，受訪教師普遍知道教師專業發展支持系統的作法，其實比教師專業發展評鑑的涵蓋面更大更廣，也因為這樣的調整、更加彈性、更能貼近教師的需求，並真正落實到教師專業發展與成長的教學日常，加上教育部（2009）強調與教師考核、升遷、教師分級與獎金制度脫勾的宣言，才順利的讓教師們調整心態並卸下心防去接受（或妥協）與認可。

三、個案教師對教師專業發展支持系統的關鍵因素

根據鄭毓霖（2012）的研究，日本青森縣新式教師評鑑制度為結果導向性質，加上有完善的支持資源系統規劃，使得教師評鑑制度可以正式全面實施。如今已轉型教師專業發展支持系統，正是補足教師專業評鑑缺憾的最佳時機。受訪教師

分享其看法：

（一）推動教師專業發展支持系統的現況與助益

A 師：以社群方式辦理貼近教學現場之研習，利用資訊平台，進行全校公開授課，簡化表件，降低疑慮，落實專業回饋及教學效能之精進。

B 師：我們學校延續多年實施教專的經驗，根據十二年國教的新走向成立教師社群，建立全校公開授課平台，讓老師能參考與討論彼此的教學，建立開放的教室。

C 師：規劃社群、共同備課發展課程；舉辦研習；教師專業發展評鑑-備課、觀課、議課。

D 師：學校每一年都讓老師們自發性地提出社群的申請。可以採學年或領域或專長為主的社群。另外，教專中心也提供了初階進階教學輔導老師的認證。教務處也會鼓勵老師能夠去參加相關的認證。另外，教務處在週三進修的研習規劃方面，也減少了很多的必要研習，主要增加了讓老師能夠以社群方式進行，共備觀議課的方式進行研討。

E 師：我們學校的教師專業發展支持系統，我所知道的是有讓同事們自願申請成立學習團體以及對 108 課綱也成立以課發專業學習團體。

F 師：利用研習、公開授課的方式，來幫助老師自我成長。

以上受訪教師學校普遍能掌握並做到由下而上、自發學習社群同儕學習、共備發展課程、教室開放備觀議課、減少研習、建立平台、簡化行政作業等教師專業發展支持系統的元素。

A 師：對內:透過回饋檢視自己的教學技巧，精進教學專業知能。對外:打開教學視野，接觸新知，提高研習的參與與滿意度。

B 師：能提升教學能力，建立開放教室的氛圍，讓教學不再是單打獨鬥，而是大家一起努力的工作。

C 師：提升專業素質，落實教學，提升學生學習成效

D 師：我以學校研習減量，規劃共同備課時間這一點來說明，我覺得以往週三進修，可能就是老師改本子的時間，可是後來改成社群的時間，大家會以同樣的興趣構成一個社群，按照自己要的進度來深化自己的學習，這樣子的社群安排，比較符合自己的需求，也更能有收穫，提高學習的興趣。

E 師：參加專業發展支持系統可以讓自己的教學不孤單、有對話、有學習楷模，如果有問題，可以在支持系統裡面尋求協助。讓教學不再單打獨鬥。

F 師：我覺得幫助非常大，可以認識一群有共同目標以及熱血又專業的夥伴，做起事來非常有活力，會不斷省思自我教學。

綜合上述，受訪教師看教師專業發展支持系統最有幫助且最有感的部分有：開放教室、教學回饋、研習減量、共享共備（不再單打獨鬥）、同儕學習。

（二）推動教師專業發展支持系統的困難與挑戰

受訪教師認為推動最大的困難，分享其看法：

- A 師：動向未明:規劃與支持到何程度--是否有公信力?持續未定:每個政策的持續與發展，都需要有嚴謹的規劃...。
- B 師：學校教師工作繁忙，現在又面臨十二年國教改革，較無心於教專發展區塊。
- C 師：行政的規劃與教師的認同
- D 師：老師對於支持系統的不了解，以為跟以往的評鑑是一樣的，因此應該透過更多的宣導實作，讓老師能夠了解系統能夠對自己的幫忙。
- E 師：支持系統的運作，有足夠的信任感，才能夠把教室內真正發生的問題互動分享，願意共同對與學習。
- F 師：共備的時間，尤其是術科項目的教師，很少有時間坐下來共同討論，教師也常因為個人私事，選擇不想參與。

受訪教師針對支持系統的缺點，分享其看法：

- B 師：恐淪為口號，可能因為上位者的更換又變動實施方向，宣導較少，教師仍不太了解。
- C 師：規劃整合不易。
- D 師：可能就是共備課之後的表格，是不是有比較簡便的線上方式，造成行政的負擔。
- E 師：支持系統如有一個好的帶領者，會讓整體提升的更快。
- F 師：教師因為沒有時間討論共備課程，造成教學又回歸到以往單槍匹馬作戰的時代，我覺得非常可惜。

綜合受訪教師的意見，如 C 師提到行政的規劃與教師的認同；E 師擔心沒有好的帶領者；而 E 師談到有足夠的信任感，才能夠把教室內真正發生的問題互動分享，願意共同對與學習；F 師談到時間討論共備課程，受訪教師認為透過互動、分享、學習是提升教學技術重要的方式，也是提升教師專業的基本。次外，A 師提到規劃與支持到何程度，否有公信力？B 師認為上位者的更換又變動實施方向；受訪教師擔心政策的評估不夠周全與不夠嚴謹。

（三）推動教師專業發展支持系統成功的關鍵因素

教育部推動教師專業發展評鑑，因為「評鑑」還牽涉到評鑑人員專業、專業對話機制與受評者心態等因素，導致許多教師仍然存在諸多疑慮，加上教師工作壓力等，是教師專業發展評鑑始終無法讓教師普遍接受的重大因素（黃琇屏，2017）。如今轉型教師專業發展支持系統，看似獲得大多數教師的支持，但受訪

教師的看法又是如何呢？

A 師：以學生學習為出發點，貼近教師現場需求。適宜之配套措施：校長領導發展之決心，給予適宜的減授課，協助調課支援資訊設備等雜務事宜，行政協調安排讓老師有支持的感覺。

B 師：學校行政與教師互相配合。

C 師：政策的規畫與教師的認同。

D 師：老師願意接受改變，願意讓自己變得更好，願意先打開內心的窗，願意去接受教學不斷的增進的概念，才能夠參與系統。讓自己變得更好。

E 師：應該是信任吧！

E 師：一個值得信賴的領導者。

F 師：成立專業的社群團隊，制定的共備學習時間，落實的學生學習成效百分比，引進專家學者協助與解惑。

受訪教師認為推動教師專業發展支持系統最關鍵的因素，如：有一顆願意改變的心、共識、信任感、配套措施、信賴的領導者、政策的規畫、共備時間、專家協助等，值得在支持系統的推動上，更用心且用力的做到完善支持的準備。

肆、結論與建議

根據結果與討論，本研究提出下列結論：

一、教師對教師專業發展評鑑的看法

受訪教師對於教師專業發展評鑑有一定程度的理解，並肯定專業成長機制，但部份教師由於研習過多、資料的堆疊、耗費時力以及被檢視的心態，對於教專評鑑仍存在質疑。

二、教師對於推動教師專業發展支持系統的看法

教師普遍能了解轉型後的目的、內涵與作法，受訪教師認為教師專業發展支持系統的推動最有助益的部分包括開放教室、教學回饋、研習減量、共享共備（教師不再單打獨鬥）、同儕學習。

三、教師認為推動教師專業發展支持系統最關鍵的因素

受訪教師認為推動教師專業發展支持系統最關鍵的因素，包括教師願意改變的心、共識、信任感、配套措施、信賴的領導者、政策的規畫、共備時間、專家協助等。此外，教師專業發展支持系統後續若能做好更完善與更周全的資源與支援，將能克服教專評鑑偏重績效行政、教學技能與政策評估的三大難題。

本研究針對推動教師專業發展支持系統，提出以下建議：

一、建構物聯網式的教專發展支持系統平台，減化行政作業並提供更完善的服務

當工業 4.0 已經再升級，推動教育的思維也必須連帶提升，教師專業發展支持系統可以 AI 物聯網的思維出發，建構整合多元、多工、互動、便利的雲端系統平台，達到行政與教學雙雙簡化（表單、程序、工作）及全面資訊化的目的，一來方便教師登錄以及反應相關資訊，二來更方便全面取得即時資訊，做為研究改善並即時提供完整服務的支持網絡。

二、重新打造客製化專業成長模式，兼顧教師專業成長的必要、需要與想要原則

現有教師進修模式可兼顧「必要、需要與想要」的原則，延伸打造調整為多元及不受空間限制的客製化進修模式，保留法令規定及學校必須辦理之成長必要的進修以外，應由下而上的讓教師根據教學與專業成長的需要面，自行規劃打造客製化的成長進修，透過多元管道與方式滿足專業成長的想要面，達到教師專業成長由被動安排轉化為主動成長的自我學習模式。

三、構思以形成性為主總結性為輔的績效檢核機制，成為隨時與即時成長的良方

現階段教師專業發展支持系統實施已超過兩年，是形成性導向（自主參與）、部份有規範性（限公開授課）、有績效目標（有做就好）、有支持系統（有待完善），但事實上仍缺乏明確的成效檢核機制。所以，教師專業發展支持系統仍須考慮「規範與檢核」的配套，構思以形成性目的為主總結性目的為輔的績效檢核機制，成為教師專業發展隨時與即時成長的良方，是相當重要的。

參考文獻

- 王素貞（2012）。國民小學教師專業發展評鑑的實施現況、困境與因應之道。**學校行政雙月刊**，77，182-215。
- 全教總（2016.10.05）。世界教師日前要求尊重教師專業自主停止教師專業發展評鑑。公民行動影音紀錄資料庫。取自 <http://www.civilmedia.tw/archives/54738>。
- 吳和堂（2007）。**教師評鑑理論與實務**。臺北：高等教育。
- 李美雀（2018）。教師專業發展支持系統之探究：一位技術型高中教師的觀點。**臺灣教育評論月刊**，8（2），46-49。
- 村田俊明（2011）。教員評価問題と學校経営改革。**摂南大學教育研究**，7，33-45。
- 汪履維、張德銳、饒見維、林彥岑、朱冠樺、簡介文（2007）。**規劃教師專業成長方案結案報告**。教育部委託之專題研究成果報告，未出版。取自 http://ptpdc.hcc.edu.tw/ezfiles/148/1148/attach/27/pta_76184_199887_85430.pdf

f

- 張素貞、李俊湖（2014）。教師專業發展評鑑方案成效評估之研究。**教育資料與研究**，114，95-124。
- 張媛甯（2016）。教師專業發展評鑑支持系統之實施、困境與建議。**臺灣教育**，697，35-41。
- 張德銳（2008）。認知教練及其在教師專業發展評鑑上的應用。**初等教育學刊**，29，1-12。
- 張德銳（2013）。教師專業發展評鑑的檢討與展望實踐本位教師學習的觀點。**教育資料與研究**，108，1-30。
- 張德銳、周麗華、李俊達（2009）。國小形成性教師評鑑實施歷程與成效之個案研究。**課程與教學季刊**，12（3），265-290。
- 教育部（2006）。**試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊**。臺北：作者。
- 教育部（2009）。**教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點**。臺北：作者。
- 教育部（2016a）。**教師專業發展評鑑將於 106 學年度起轉型為教師專業發展支持系統**。教育部全球資訊網即時新聞。取自 http://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=55BD57743E88E277
- 教育部（2016b）。**教育部中小學教師專業發展支持系統規劃方向說明書**。取自 <https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/8/relfile/7844/51815/be4db826-d04a-4c5a-8820-91c7991a4cde.pdf>
- 教育部（2016c）。**教育部辦理中小學教師專業發展支持系統規劃重點(草案)**。取自 <http://www.littletree.ndhu.edu.tw/files/16-1084-105195.ph>
- 教育部（2016d）。**教師專業十年有成：發展專業力、教出未來力**。取自 http://ptpdc.hcc.edu.tw/ezfiles/148/1148/attach/27/pta_76184_199887_85430.pdf
- 許籐繼（2019）。中小學教師專業發展支持系統架構的探究：規範與自主交織的觀點。**臺灣教育評論月刊**，8（2），01-06。
- 陳俊龍（2010）。教師專業發展評鑑下的教師專業成長之研究。**學校行政雙月刊**，66，188-207。
- 游宗輝、黃琇屏（2016）。屏東縣國小推動教師專業發展評鑑之個案研究。**育達科大學報**，42，1-14。
- 鈕文英（2017）。**質性研究方法與論文寫作（二版）**。臺北：雙葉書廊。
- 馮莉雅（2010）。教師專業發展評鑑的實施與成效：以高雄市國小為例。**教育研究學報**，44（2），85-110。
- 馮莉雅（2014）。中小學長期推動教師專業發展評鑑之策略研究。**教育資料與研究**，114，61-94。
- 黃琇屏（2009）。中小學教師發展評鑑現況、困境與因應策略。**教育資料與研究**，89，71-88。
- 黃琇屏（2016）。教師對教師專業發展評鑑看法與壓力因應之個案研究。**休閒與**

社會研究，13，113-133。

黃琇屏（2017a）。教師專業發展支持系統規劃與建議。臺灣教育，706，50-51。

黃琇屏（2017b）。教師專業發展支持系統的建構—以教師專業發展評鑑為基礎。臺北：五南。

黃新民（2019）。推動教師專業發展支持系統之省思與策略。臺灣教育評論月刊，8（2），15-21。

劉乙儀、張瑞村（2014）。幼兒園教師評鑑與教師專業發展之探討。學校行政雙月刊，91，118-137。

潘慧玲（2007）。試辦中小學教師專業發展評鑑之方案評鑑。教育部教育研究委員會委託專題研究計畫。臺北：國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所。

鄭毓霖（2012）。日本青森縣中小學教師評鑑制度之探討。嘉大教育研究學刊，29，69-97。

Bell, D. (1988). *The end of ideology: On the exhaustion of political ideas in the fifties*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Cotton, K. (2000). *The schooling practices that matter most*. Alexandria, VA: Association.

Huang, H. P. & Shih, Y. H. (2017). A Study of Primary School Teachers' Attitudes toward Teacher Evaluation for Professional Development and Teaching Effectiveness in the Remote Districts. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13 (8), 5949-5960.

Smith, C., Hofer, J., Gillespie, M., Solomon, M., & Rowe, K. (2003). A Study of Professional Development in Adult Education. *NCSALL REPORT*, 25, 1-4. Retrieved from [http:// www.ncsall.gse. harvard.edu](http://www.ncsall.gse.harvard.edu)