

國科會專題研究計畫

「國民中小學教師評鑑政策實施之可行性評估」調查問卷

敬啟者：

教師評鑑在國內已開始受到關注，本研究的目的即在瞭解國中小教師評鑑政策之利害關係人，對於教師評鑑系統規劃與實施之看法，以評估國中小教師評鑑政策之可行性。

國中小教師評鑑政策需要您寶貴的意見，您所提供的意見僅供研究之用，不做個別分析，因此請您放心作答。您的支持對本學術研究的順利完成有極大的助益，懇請您在百忙中撥冗惠予填答並於一週內填妥後寄回(郵資已付)，以利研究資料之整理，再次感謝您的支持與協助。此

敬頌

時祺

淡江大學教育政策與領導研究所
專任助理教授：吳政達 博士

附記：

本問卷國內郵資已付，填答完畢後請將最後一頁三摺裝訂，直接投入郵筒即可，謝謝您！

聯絡地址：251 台北縣淡水鎮英專路 151 號 淡江大學教育政策與領導研究所(吳政達)

電話：02-2621-5656 轉分機 2114、2115 傳真：02-2629-4899

第一部分 基本資料，請於 內勾選或填答。

一、性別：男 女

二、教育程度：高中以下 專科 大學 碩士以上

三、職務身分：教育行政主管人員 國中校長 國小校長 國中主任 國小主任
國中組長 國小組長 國中教師 國小教師 國中家長 國小家長

四、服務(所屬)地區：

台北市	高雄市	金門縣	連江縣	基隆市	台北縣	桃園縣
宜蘭縣	新竹市	新竹縣	苗栗縣	台中市	台中縣	彰化縣
南投縣	雲林縣	嘉義市	嘉義縣	台南市	台南縣	高雄縣
屏東縣	花蓮縣	台東縣	澎湖縣			

(請翻下頁，繼續作答)

第二部分 教師評鑑政策可行性評估

一、教師評鑑系統之規劃

下列是有關規劃國中小教師評鑑可行性評估的問題，請您依「可行性程度」1 為極低，2 為低，3 為普通，4 為高，5 為極高，分別在 內勾選最適當的選項。

可 行 性 程 度				
5	4	3	2	1

1.1 教師評鑑的目的

1. 形成性為主

- (1) 專業成長：包括協助教師改進教材教法、辦理教師進修活動、建立教師專業形象、激勵教師成長、評鑑未達標準教師之追蹤與輔導、提供教師反省機會，藉以提昇教學品質
- (2) 促使學校持續改善教學品質和增進學生學習成果
- (3) 發展學校特色

2. 總結性為主

- (1) 績效責任
 - a. 決定教師年度成績考核
 - b. 表揚優良教師
 - c. 處理不適任教師
- (2) 教師遷調與遴選

3. 兼重形成性與總結性二者

1.2 教師評鑑的對象

1. 正式教師
2. 實習教師

1.3 參與評鑑系統之規劃人員

1. 教育行政主管機關代表，如：局長、副局長、課長、督學
2. 校長
3. 主任
4. 組長
5. 教師代表
6. 家長代表
7. 社區人士代表
8. 學生代表
9. 學者專家

1.4 評鑑工具與方式

1.41 評鑑工具

- (1) 結構性工具(評鑑指標與評定標準均明確規定，如：檢核表、評定量表)
- (2) 半結構性工具(指標內容與評定標準部份已定，部分未定)
- (3) 開放性工具(無固定指標內容與評定標準，如：開放式問卷)

(請翻下頁，繼續作答)

可 行 性 程 度				
5	4	3	2	1

1.42 評鑑資料的蒐集方法

- (4) 強調以數量表示的量化評鑑
- (5) 強調以語文描述的質化評鑑
- (6) 量化與質化兼具的評鑑

1.43 評鑑方式

(一) 形成性評鑑之評鑑方式

1. 教師自我評鑑
2. 教師同儕評鑑
3. 上級對部屬評鑑，如：校長、主任對教師的評鑑
4. 學生評鑑教師
5. 校外人士評鑑(如：他校的教師、校長、地方教育局督學或專門評鑑教師的團體)
6. 非教育人士評鑑(如：學生家長、家長會委員或其他社會人士)

(二) 總結性評鑑之評鑑方式

1. 教師自我評鑑
2. 教師同儕評鑑
3. 上級對部屬評鑑，如：校長、主任對教師的評鑑
4. 學生評鑑教師
5. 校外人士評鑑(如：他校的教師、校長、地方教育局督學或專門評鑑教師的團體)
6. 非教育人士評鑑(如：學生家長、家長會委員或其他社會人士)

1.5 評鑑委員會的組成

(一) 形成性評鑑委員

1. 教育行政主管機關代表，如：局長、副局長、課長、督學
2. 校長
3. 主任
4. 組長
5. 教師代表
6. 家長代表
7. 社區人士代表
8. 學生代表
9. 學者專家

(二) 總結性評鑑委員

1. 教育行政主管機關代表，如：局長、副局長、課長、督學
2. 校長
3. 主任
4. 組長

(請翻下頁，繼續作答)

可	行	性	程	度
5	4	3	2	1

5. 教師代表
6. 家長代表
7. 社區人士代表
8. 學生代表
9. 學者專家

二、教師評鑑系統之實施

下列是有關國中小教師評鑑實施之可行性評估的問題，請您依「可行性程度」1 為極低，2 為低，3 為普通，4 為高，5 為極高，分別在 內勾選最適當的選項。

可	行	性	程	度
5	4	3	2	1

2.1 實施的模式：評鑑實施的模式可歸納出下列九種

1. 目標達成模式：此評鑑過程係將教師專業工作表現與其事先同意的教學目標作比較，這些目標衍自工作說明書或學習者應達成的目標，評鑑則是利用測量的形式以了解有多少目標已被達成。
2. 表現指標模式：在此模式中，視教學為技巧的表現，且可用可觀察的指標或分析教學能力所構成的成分，評鑑的重點即是判斷教師是否符合指標。
3. 診斷模式：運用專業評鑑團體與訓練工作團體所同意的原則診斷出教師的「潛力」，此模式係能診斷出教師在教學上的困難，並引導他們找到指引、諮商或訓練。
4. 臨床視導模式：指密切的觀察、詳細的觀察資料分析，以及由視導人員(及評鑑人員)藉著與教師面對面的互動，來協助教師改進教學的一種歷程。
5. 目標設定模式：由評鑑者和教師共同評估教學成長的需要、共同設定目標，然後協助教師達成目標的行動計畫，最後再和教師共同評估達成目標的程度，以發展其教學知識和技能。
6. 治療模式：主要用於補救教師已被發現的教學表現弱點，然後再視教師是否改進缺失，作為其是否繼續被聘用的參考。
7. 共同法則模式：此模式是以行政人員(通常是校長)主導，教師為被動受評客體的評鑑方式，常用教室觀察為方法，運用相同的評鑑程序和指標來評鑑所有教師，評鑑的重點在強調年終考核的「總結性評鑑」。
8. 成果模式：利用學生的學業成就來評鑑教師，通常使用常模參照測驗與標準參照測驗為測量學生成就的工具。
9. 藝術或自然模式：視「教學是一種藝術」，允許表達的和未被期望的結果只要有益於學生皆可納入分析，多數的教師或視導人員可以詮釋學習過程事件的意義

(請翻下頁，繼續作答)

可 行 性 程 度				
5	4	3	2	1

2.2 教師評鑑結果運用

1. 年終考核(含獎金的發放)
2. 新聘或續聘之依據
3. 安排教師進修與訓練
4. 未達標準教師之追蹤與輔導

2.3 教師評鑑指標

1. 專業知識：包括教學內容、方法、情境及學生身心發展及輔導的知識 . . .
2. 教學準備的能力：如訂定教學計劃、準備教具、備課的能力
3. 策略與實施的能力：能引起學生動機與注意力，將教材有組織地呈現、選擇適當的教學方法、妥善運用釋例，並考量學生個別差異及時間資源調整教學，以幫助學生達成有效學習
4. 教學評量的能力：能設計營造學生成功經驗的作業，適時評量學生表現並提供回饋或作為教學改進之依據
5. 運用教學資源的能力：妥善佈置教學環境、運用多樣教學資源
6. 班級經營的能力：具有輔導學生的能力，指導學生訂定班級常規，過程中有效運用獎懲塑造學生良好行為，營造適當的學習環境
7. 專業責任：教學認真負責，關懷與瞭解學生，參與研究進修
8. 校務參與及服務績效：參與學校行政，協助校務推展、配合學校政策及特殊優良事蹟
9. 人際溝通能力：與同儕教師、家長和學生維持良好的關係

本問卷至此已全部結束，謝謝您熱心的填答。

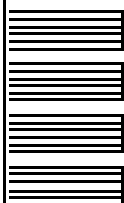
填答完畢後請翻至最後一頁三摺裝訂，直接投入郵筒，謝謝您！

..... 請沿此線三摺

廣 告 回 信
臺灣北區郵政管理局登記證
第 1 5 8 5 6 號



251
台北縣淡水鎮英專路 151 號
淡江大學教育政策與領導研究所
吳政達 教授 啟



..... 請沿此線三摺