

以溝通為中心 推動中小學教師專業發展評鑑工作

長庚大學早期療育研究所。陳麗如。副教授

摘要

我國近年來在教育部政策的規劃下，擬以教師專業發展評鑑作為中小學教育改革途徑之一。作者經由研究探討及接觸幾所學校的教師專業發展評鑑工作後，提出校方在執行教師專業發展評鑑工作時之思考路徑及可行作法：包括評鑑目的，評鑑規準的建立、評鑑流程與方法，以及評鑑結果的應用。本文認為以溝通貫通評鑑工作，才能掌握評鑑的策略，也才能使評鑑工作的執行順利並發揮功能。期待本文得以做為中小學推動教師專業發展評鑑工作之參考。

關鍵詞：中小學教師、教師評鑑、專業發展

收件日期：2008/5/27 修訂日期：2008/10/17 接受日期：2008/10/17

Communication Based Teacher Evaluation for Elementary and High School Educators

Li-Ju Chen ◊ Chang Gung University, Associate Professor

Abstract

In order to approach the professional development for the elementary and high schools educators, teacher evaluation has been experimented in Taiwan since 2006. The author thought that it is the first thing to take an emphasis on communicating in the process. Which include setting the evaluation purpose, evaluation procedure, evaluation criteria and evaluation applying. With communication, it makes the teacher evaluation executed smoothly, and then get the destination of professional development in schools.

Keywords: elementary and high schools educators, professional development, teacher evaluation

Manuscript received: Mar 27, 2008; Modified: Oct 17, 2008; Accepted: Oct 17, 2008

美國在1960年代教育績效 (accountability) 不良的檢討之下，在教育界積極推動教師評鑑工作，以進行教育改革 (Desander, 2000)。今日我國在教育上面臨著同樣的質疑，於是省思教育問題之際，思考教師的教學效益，而有教師評鑑的主張。為了維護教育品質，教育部也在籌劃多年之後，於95年發佈《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計劃》，推動中小學教師評鑑工作 (教育部，2006)。然而目前教師評鑑在我國推行上仍有許多困境，包括教師評鑑制度尚未經深入地探討建立、評鑑內涵無法真正評量教師工作表現、教師評鑑未能與教師發展相結合、教師評鑑的文化尚未建立等等。而且諸多教師心理排斥教師評鑑，認為教師評鑑即是考核，致使教師評鑑制度無法落實，使得許多參與試辦的中小學數目仍不理想：95年有163所，96年有244所 (教育部教育研究委員會，2008)。這些都是我們在建立中小學教師評鑑模式時，應思考克服的 (顏國樑，2003；羅清水，1999)。依此，則為了建立教師評鑑的制度，應有適當的評鑑工作策略，視教師評鑑為專業過程，嚴謹規劃教師評鑑工作，建立教師評鑑可行之道 (吳政達，2002；張素偵，2004；劉春榮，2004；顏國樑，2003；羅清水，1999；Desander, 2000；Ribas, 2000)。

在校內初建立制度之時，因為不支持教師的反對意見，將使工作的推動遇到阻礙，如何以較柔性的方式漸進地讓教師了解而後接納，則是工作推動者的技巧。而如同全國教師會所言，教師教學上的問題有些來自於本身，也有來自外在環境限制，甚至干擾。在中小學教師專業發展評鑑工作中如何盡量避免具干擾之因素，以達教師專業發展評鑑之目的為推展評鑑工作時應正視之議題。作者因為研究的探討，及參與部分中小學教師專業發展評鑑工作的經驗，認為以溝通為中心是推動教師評鑑的重要策略，也唯有進行溝通才能化解教師的疑慮，掌握教師專業發展評鑑的精神。

在評鑑工作上，溝通的時機及面向主要有幾個：(1) 在評鑑之前，藉由溝通達成共識，並且發展評鑑中的相關工作內涵，例如評鑑規準、評鑑方法、評鑑結果應用；(2) 在評鑑之時，藉由評鑑之同時，尤其在給予教師回饋時，充分溝通受評教師在教學上的問題、需求，及可行之改進調整方法，以促進教師專業成長；(3) 在評鑑之後，藉由溝通蒐集教師們的需求，規劃校方的經營方針及輔導策略，並成為精進未來評鑑方案之依據。

壹、以溝通掌握評鑑目的

為了發揮教師評鑑應有的功能，教師評鑑實施前應充分準備，第一步就是建立普遍的共識，以掌握評鑑的目的。這些共識需藉由溝通達成。吳清山（2005）指出溝通管道越暢通，越容易建立共識，有助於政策的執行。此可以藉由辦理相關議題研討進行，包括：（1）**引導了解評鑑是時代趨勢**，例如全世界各文明國家均已推行，包括美、英、日、韓、澳、紐。而臺北市政府教育局從民國87年起已有計劃、有系統地進行形成性教師評鑑工作。高雄市政府教育局則從民國89年開始試辦教師專業發展評鑑制度（張德銳，2003）。又如臺灣高等教育各校也均在積極執行；（2）**引導教師認知有效教學工作是個人的職責，而有接受教師專業發展評鑑的需要，肯定評鑑是教育專業工作的一部份**；（3）**讓教師肯定評鑑的執行是在幫助教師，不是在挑剔教師**。在研討會中傳達教師專業發展評鑑的精神，作充分的溝通對話，使參與評鑑的成員對教師專業發展評鑑有充分的瞭解，以去除疑慮，則教師得以掌握積極正向的評鑑目的，達成教育改革之精神。

教師評鑑的目的宜具體明確，才有利於評鑑方案的規劃。一般而言，教師評鑑有許多目的，包括促進教師專業成長、評估教學績效、學校革新及遴選教師等（劉春榮，2004；顏國樑，2003；Ellett, Annunziata, & Schiavone, 2002; Hill, 1982; Iwanicki, 1990; Ribas, 2000; Sawyer, 2001）。雖然教師評鑑有多種目的或功能，但是在評鑑制度建立初期，則建議以積極協助教師專業成長為目的（Danielson, 2001）。這也是當前教育部在中小學推行評鑑的目的。這樣的目的應清楚地傳達給教師並且切實做到，才能取得教師們的信任，發展適當的教師評鑑內涵。

一旦教師評鑑的目的確認後，可在此時成立教師專業發展評鑑推動小組（以下簡稱推動小組），負責相關評鑑行政事務，引導教師評鑑團隊規劃出具專業品質的評鑑。一個理想的推動小組的成員可包括行政人員、教師代表以及家長會代表等。另外，為了使評核符合專業，建議邀請學者專家介入指導。推動小組成立之後，開始引導教師們主動參與，使教師在其中是一位發起者、積極的自評者或研究者。當教師評鑑摒除過去「教師被評鑑」的姿態後，教師可以與評鑑系統充分對話溝通，才能藉由評鑑過程反映出教師的需求狀態，真正促使教師專業成長（Danielson, 2001; Sawyer, 2001）。

貳、經由溝通後建立評鑑規準

教師專業發展評鑑指就教師專業能力和表現進行價值判斷，有計劃地蒐集教師工作表現的資料，依據評鑑前所設定的規準，透過回饋，取得資料以增進教師專業成長（吳和堂、李明堂、李清良，2002；吳清山、林天祐，2003；張素偵，2004；Davis & Thomas, 1989; Ribas, 2000）。教師專業發展評鑑中用以成為評鑑依據的準則是評鑑規準，並進而制定評鑑指標。規準是專業表現的集合，因此評鑑指標是用以評核教師的專業表現，如果不能達此目的便不適合成為評鑑指標。《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫》中乃將執行工作之細節交由各校自行規劃。並指示學校在推動教師評鑑工作時，應重視教師之參與（教育部，2008）。訂定教師專業發展評鑑規準成為各校教師評鑑工作之一。明確的教師評鑑規準，可以讓教師在教學過程中擁有努力的目標或掌握應加強改進之處，以提供教師自我檢核與教學省思。其項目及內涵應事先與教師充分溝通。

一般而言，每一個規準都是落在評鑑系統的一個領域（domain）之下。規準之下可包含要素、指標（indicator）、或檢核重點（descriptors）、評分標準等。根據諸多學者的探討，教師評鑑指標（evaluation indicators）可以包括：（1）學科的專門知識：表現適當的學科內容知識，以實現課程之目標與方針；（2）教學表現：教材的熟悉度、教學規劃與設計、課程活動的流暢度，以維持良好的教學效果；（3）學生評量與檢核：學生對教材的理解程度，此將直接反應至學生的成績表現上。因此透過評量學生的表現，了解學生是否達到學習預期的標準，將可了解教師的教學效益；（4）親師合作與人際互動；（5）班級經營；（6）教育的服務熱忱；（7）校務、行政事務的配合度；（8）專業進修與研習參與；（9）教師信念；（10）學生輔導等（張素偵，2004；張德銳，2006；簡紅珠，2006；馮莉雅，2004；McLaughlin & Thurlow, 2003; Ribas, 2000）。而教育部（2008）指出評鑑的內容得包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度，但未有檢核指標、檢核重點或評分標準。如果要訂定完整的規準可能會花費相當的工程。

許多研究主張教師評鑑規準宜依據不同受評對象進行彈性調整（吳政原、吳福源，2005；陳木金，2005；陳聖謨，1997；陳麗如、陳清溪、鐘梅菁、江麗莉，2007；Danielson, 2001; Sawyer, 2001）。不同領域教師具有不同的任務，如特教教師與一般教師、體育教師與國文教師等，又如兼職行政之教師與一般教師的經驗與任務不同，也不應以同樣的標準進行評鑑。但目前相關資料並不多，且研究中只有少數研究針對特別領域教師進行規準的探討：陳麗如、陳清溪、鐘梅菁、江麗

莉和陳惠茹（2007）發展了特殊教育教師之評鑑規準，為較具體詳盡的資料。林恩賜（2004）發展體育教師評鑑指標，但是針對大專教師而發展。而陳坤德和鍾娟兒（1999）則針對實習教師發展評鑑規準。其他研究多只是針對所有教師進行一般評鑑指標探討，較無法呈現不同課程教師的專業規準。各校推動小組便需依實務需求經溝通後發展自己的評鑑規準。

在規準數目的訂定上，大部分研究未有一致的建議。陳木金（2005）依教師任教年資提出16至19個指標，吳政原和吳福源（2005）提出36個，Hill（1982）提出30項。關於檢核重點，臺北市在2004年提出57個檢核重點進行特殊教育教師的評鑑。評鑑項目太少可能浪費評鑑的執行，太多可能造成教師評鑑工作的困擾。各校可依自己的需求及生態決定適切數目。

由於目前教育部對評鑑規準的內涵及數目不予規範，相關研究也未有一致的結論建議，因此仍建議各校與參與評鑑教師充分討論後表決確定，在討論中建議可從幾個方向思考（呂錘卿、林生傳，2001；吳政原、吳福源，2005；吳政達，2002；陳聖謨，1997）：

1. 規準具全面性：

檢視規準是否涵蓋該教育領域的全面性。其中一部分為與一般教育相同的部分，例如班級經營、學生評量、進修等等。另一部分為與一般教育不同，卻是各專科教育領域重要的工作，亦應該考量進去。如：特殊教育教師中IEP擬定與執行、化學科教師實驗課程設計等。

2. 規準間具相斥性：

檢視指標或檢核項目間相斥性是否足夠，使不同的項目不是評核同一內容，方不會因為重複評鑑而使教師評鑑工作過度繁複。

3. 評鑑規準可行性：

檢視評鑑規準是否可行，如果不可行，則建議去除。例如「掌握出國觀摩機會，增長教學知識」則對多數教師而言，機會不多，不應放入。另外，對於全校教師都會取得一樣的評鑑結果，未能為個別教師所左右改變的，也不適合成為評鑑項目。例如：「規劃無障礙校園設施」將涉及學校經費及行政政策，則不應用以評鑑教師。

4. 評分標準具體客觀：

指標評分標準若過於抽象，可能使評鑑人員在評定時無法拿捏而失去客觀性。建議建立具體的評分標準，最好有示例或說明呈現，以引導評鑑人員進行客觀的評分。

5. 區分先後評鑑指標：

如果擔心評鑑指標過多分散評鑑工作之重點，影響評鑑執行之效益或增加教師之負擔，可以區分優先及暫緩執行的指標。Danielson（2001）就指出評鑑工作可區分優先或暫緩之評鑑項目。先以部分指標引導教師檢核其中較重要的或期待先檢視的教學工作表現，而後逐年增加。

6. 符合學校風格特色：

各校在訂定規準時可依學校風格特色特別思考，如若學校內正推行協同教學措施，則此指標將成為必要的項目。

在訂定規準時，建議以多元管道來選取評鑑指標與檢核重點，除了教師之意見外，可參考其他資料，例如法令規章、學術理論、研究資料或學者意見等等，以使教師評鑑工作更符合學校需求及教師專業成長之企圖。另外也可嘗試建立發展校內評鑑指標庫（evaluation indicators pool），然後教師各自依其專業領域或依其期待他人協助檢視的部份進行彈性選擇，給予教師充分的自主。

在評鑑過程中應提昇教師被尊重與支持的感受，如此方能使教師評鑑不再只是制式的、評鑑委員的單方意見，而是彈性的、融合教師意見的、符合不同群體教師需求的評鑑內容。

參、溝通評鑑的流程與方法

有了評鑑規準之後，便可開始溝通討論後決定評鑑方法，進入評鑑程序。評鑑的可運管道很多，根據研究，教師們認同的高低程度依序為：自我評鑑表、教師教學檔案、教師訪談、教學觀察、學生學習檔案、研究與進修紀錄、家長訪談等（陳麗如，2005）。其中最常運用的一為教學檔案，二為教學觀察，一般也可以在教學檔案中呈現其他的評鑑管道：

1. 教學檔案：

教學檔案為教師就自己的專業成長和教學知能表現，做有組織、有系統、目標導向的資料收集和紀錄（顏國樑，2003）。在發展教學檔案時教師應確認資料的呈現為求佐證，而非資料的堆砌，因此如何將一堆資料轉化成具有專業成長的檔案，便是重要的技巧。而其內容取決於自己所擬定的專業成長計畫。教學檔案往往資料過於龐大，難以建檔管理和詳加評鑑，因此有時候會變質成為評核教學檔案的整理技巧，而非教師教學表現。且可能如顏國樑（2003）和Peterson、Stevens和

Mack (2001)所指出的：由於個人檔案是教師自己選擇建立的，有時難免缺乏評鑑者所要了解的教學資料和觀點。因此教學檔案往往只能成為評鑑的部分項目。

2. 教學觀察：

教學觀察可直接取得教師在教室教學技巧表現的資料，其價值是在觀察後的討論，討論的目的在引發教學新觀念，提升教師自我省思，促進教學改進（林碧珍，2001）。有時候若有外聘的評鑑人員時，很難在一定的時間內完成所有教室觀察的工作，則可以事先製作教學錄影，然後進行檢視後在幾天內給予教師回饋。

訪談教師也是常提及的作法。或進行學生訪談、家長訪談等。另外，也有學者強調從學生的學業成就評核教師的教學效能（張德銳，2006；簡紅珠，2006），從「受服務」對象的角度了解教師還可以調整的向度。評鑑的管道若多元，則教師評鑑工作將有更多彈性，而且也才能適切。不管用什麼管道，應進行充分的討論互動，找出能發現受評教師在專業表現上的正面表現及困擾之方法。

在評鑑的方法上，《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫》中，指出評鑑的方式分為教師自我評鑑與校內評鑑（教育部，2008），其中校內評鑑可以同儕評鑑或小組評鑑執行（吳和堂、李明堂、李清良，2002；吳政達，2002；顏國樑，2003；Davis & Thomas, 1989）：

1. 教師自我評鑑 (self-appraisal)：

教師自我評鑑乃教師根據檢核表內容，填寫相關資料，以檢視自己的工作績效。但教師進行自我評鑑時，容易出現的問題包括（Airasian & Gullickson, 1994）：（1）缺乏客觀性、準確性及可信度；（2）教師本身自我評鑑的能力影響評鑑的運用與執行；（3）教師常出現反對或抗拒自我評鑑的現象；（4）資料的蒐集、分析、詮釋及反省相當耗時。

2. 同儕評鑑 (peer appraisal)：

由教師互相進行評核，形成夥伴關係，透過示範教學、共同討論、教室觀察、教材分享等回饋互動方式，促進彼此學習新的教學技巧，以改進教學策略（顏國樑，2003；Davis & Thomas, 1989; Peterson, Kelly, & Caskey, 2002）。但由於同儕並非全部具有評鑑的專業技巧，因此如何藉由適當的訓練或指引，以達到評鑑的目的則為同儕評鑑時應該考量的。

3. 小組評鑑：

小組評鑑係指由學校行政人員、教師或校外教育專業人士、家長、學生等組成評鑑小組，以進行結構性的評鑑工作。其中有學者認為中小學學生與家長僅適合提供評鑑所需資料，並不適宜直接擔任評鑑人員（張素偵，2004）。小組評鑑通常被

認為是較具專業化，信效度高的評鑑形式。

作者認為評鑑執行可分為初評及複評二階段程序，初評主要以自我評鑑及同儕評鑑為主，修正回饋後進行調整再行複評。複評則以小組評鑑為主。而在評鑑中可藉由發展具體的檢核指引，以客觀的評分標準，引導教師客觀地評核，以降低非專業評鑑技巧對評鑑的影響。另也可藉由研習訓練提升教師評鑑的專業。

肆、溝通評鑑結果的應用

因為是促進專業成長的教師評鑑，則評鑑結果的應用是否得宜，便是重要的工作。建議在評鑑當天即做立即性的回饋互動，給予教師建設性建議，若教師有疑問也可以與評鑑委員當場進行討論。其結果的通知上，根據研究，以個別通知教師方面獲得大部分教師的贊同，其次才是通知學校，若要公布於大眾媒體，以擇優公布為宜（陳麗如，2005）。另建議校方印製評鑑通過的證書給予通過評鑑的教師，以資鼓勵。

評鑑後推動小組尚應整理所有受評教師之問題與需求，然後安排後續協助規劃。例如：追蹤輔導機制、進修輔導計畫、安排教學輔導教師予以協助等，落實教師專業成長之評鑑目的。教育部在發布試辦計畫時，即指示：學校應根據評鑑結果對教師表現給予肯定及回饋：（1）對於受評個別教師之成長需求，提供適當協助；（2）對於受評教師之整體性成長需求，提供校內外職進修（教育部，2008）。

教師評鑑應能忠實反應學校與教師的評鑑需求，經由溝通檢討不斷地修正改進，以保持方案的實用與敏銳。因此校方在評鑑執行結束後應做評鑑執行的檢討，成為學校的評鑑工作模式，以便未來的評鑑更順利理想。

伍、結語

教師評鑑是一件繁瑣的工作，難免會帶給教師超出過去的負荷。但是若不執行將剝奪檢視教師專業表現的機會，教師專業表現難以進展，也難以因應時代趨勢，將不是學生的福氣。如何在當中取得適當的平衡點，則是一門需要經驗累積的功課。教師評鑑可說是教師專業成長的手段，教學專業才是目標。如果因為準備教師評鑑的工作而犧牲教師準備教學的時間，影響教學效益，則為倒果為因，非適當之

方向。

因此教師評鑑工作的推展不宜急切強迫，在初發展之時建議先藉由充分溝通提高教師之接受態度，而後使教師視教師評鑑為教學專業表現中的例行工作。建議教師專業發展評鑑的執行可以溝通為中心規劃長期漸進的方式，慢慢推展工作，紮實地形成校內教師評鑑模式。表1為作者依本文所敘述的評鑑方向，發展以一年為週期的中小學教師專業發展評鑑工作執行時程，謹供各校參考。

表1 以一年為週期的中小學教師專業發展評鑑工作

	主要任務	形式	原則
第一個月	建立共識、溝通觀念、解答疑慮	辦理研討會、成立評鑑推動小組	鼓勵但不勉強教師參與，讓教師信任以掌握評鑑目的。
第二個月	草擬評鑑規準	由評鑑推動小組蒐集相關資料後建立	
第三個月	討論後確定規準；討論結果應用	座談討論	溝通評鑑規準選取原則，引導教師參與
第四個月	教師準備資料，建立教學檔案；提升教師評鑑技巧	建立檔案；請學者指導評鑑技巧及檔案製作技巧	資料過濾整理後建檔，不是將所有資料堆砌放入教學檔案中
第五個月	繼續建立教學檔案		
第六個月	執行初評	自評或同儕評鑑	提供建設性回饋
第七個月	初評後調整；必要時，充實/調整教學檔案內容	同儕互相協助、調整	
第八個月	複評	小組評鑑；可製作教學錄影檔案	提供建設性回饋
第九個月	複評後回饋；整理全校專業成長需求	發展教師個人調整計畫；座談討論	評鑑委員持續與受評教師溝通對話
第十個月	安排專業成長研習	研習	針對評鑑後校內教師之成長需求
第十一個月	頒發評鑑通過證書；檢討評鑑工作	座談討論	
第十二個月	發展未來評鑑方案，完成學校評鑑模式	座談討論；評鑑推動小組形成評鑑工作報告	

資料來源：作者自行整理

參考文獻

- 王保進(2003)。國民中小學校務評鑑現況與重要議題之省思。*現代教育論壇*, 8, 279-291。
- 吳和堂、李明堂、李清良(2002)。國小教師評鑑實施之國際比較研究。*比較教育*, 53, 29-56。
- 吳政源、吳福源(2005)。國小初任教師第一年評鑑指標之建構。*花蓮教育大學學報*, 21, 119-154。
- 吳政達(2002)。國民中小學教師評鑑政策實施之可行性評估。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告(NSC90-2413-H-032-006)。臺北縣：淡江大學教育政策與領導研究所。
- 吳清山(2005)。循序漸進推動教師換證、評鑑及進階制度。*師友*, 461, 7-11。
- 吳清山、林天佑(2003)。教育名詞：教師專業化。*教育研究月刊*, 112, 164。
- 呂錘卿、林生傳(2001)。國民小學教師專業成長指標及現況之研究。*國立高雄師範大學教育學系教育學刊*, 17, 45-64。
- 林恩賜(2004)。大專體育教學評鑑指標建構之研究。*體育學報*, 37, 253-264。
- 林碧珍(2001)。協助教師實踐學生數學學習歷程檔案之行動研究。*新竹師院學報*, 14, 163-213。
- 張素貞(2004)。教師評鑑重要議題與推動策略之探究。*現代教育論壇*, 10, 232-243。
- 張德銳(2003)。我國中小學教師評鑑的規劃與推動策略。*教育資料與研究*, 53, 1-12。
- 張德銳(2006)。結合學生學習成果的中小學教師評鑑模式。*教育行政與評鑑學刊*, 2, 59-82。
- 教育部(2006)。教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫。臺北市：教育部。
- 教育部(2008)。教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫。臺北市：教育部。
- 教育部教育研究委員會(2008)。試辦中小學教師專業發展評鑑96年試辦學校。2008年10月7日，取自<http://anws.proshine.com.tw/moe/common/index.php?z=187&zzz=187&id=176>
- 陳木金(2005)。創造專業與評鑑結合的教師進修文化。*師友*, 461, 12-16。
- 陳坤德、鍾娟兒(1999)。我國高職實習教師評鑑規準與評鑑工具發展之研究。*教育改革、師資培育與教學科技：各國經驗國際學術研討會論文集(三)*, 3, 19-41。
- 陳聖謨(1997)。國小教師對教師評鑑制度之態度研究。*初等教育學報*, 10, 417-441。
- 陳麗如(2005, 12月)。高中職教育階段特殊教育教師對教師專業評鑑意見之研究。論文發表於國立臺灣師範大學特殊教育學系舉辦之「中華民國特殊教育學會2005年年會」，臺北市。
- 陳麗如、陳清溪、鍾梅菁、江麗莉、陳惠茹(2007)。高中職特殊教育教師專業評鑑規準之意見及其選取研究。*臺東特教學報*, 9, 125-145。
- 陳麗如、陳清溪、鍾梅菁、江麗莉、陳惠茹(2007)。特殊教育教師評鑑之執行與規準之訂定。*臺東特教學報*, 25, 28-37。
- 馮莉雅(2004)。美國麻州教師評鑑制度對我國的啟示。*教育資料與研究*, 56, 67-74。
- 劉春榮(2004)。教師績效評鑑的教育品質觀點。*現代教育論壇*, 10, 244-252。
- 簡紅珠(2006)。以學習成就為主的教師效能研究與教師評鑑。*教育資料與研究*, 73, 75-90。
- 顏國傑(2003)。從教師專業發展導向論實施教師評鑑的策略。*教育資料集刊*, 28, 259-286。
- 羅清水(1999)。從教師專業發展的另一途徑—談教師評鑑制度的建立。*研習資訊*, 16(1), 1-10。
- Airasian, P. W., & Gullickson, A. (1994). Examination of teacher self-assessment. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 8(2), 195-203.
- Danielson, C. (2001). New trends in teacher evaluation. *Educational Leadership*, 58(5), 12-15.
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn & Bacon.
- Desander, M. K. (2002). Teacher evaluation and merit pay: Legal considerations, practical concerns. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 14(4), 307-317.
- Ellett, C. D., Annunziata, J., & Schiavone, S. (2002). Web-based support for teacher evaluation and

- professional growth: The professional assessment and comprehensive evaluation system (PACES). *Journal of personnel Evaluation in Education*, 16 (1), 63-74.
- Hill, D. (1982). A Content Analysis of Special Education Teacher Evaluation Forms. Illinois. (ERIC Document Reproduction Service No. ED223 697).
- Iwanicki, E. F. (1990). Teacher evaluation for school improvement. In J. Millman & L. Darling-Hammond (Eds.), *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teachers* (pp.158-174). Newbury Park, CA: Sage.
- Mclaughlin, M. J., & Thurlow, M. (2003). Educational accountability and students with disabilities issues and challenges. *Educational Policy*, 17 (4), 431-451.
- Peterson, K.D., Stevens, D., & Mack, C. (2001). Presenting complex teacher evaluation data advantages of dossier organization techniques over portfolios. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 15 (2), 121-133.
- Peterson, K.D., Kelley, P., & Caskey, M. (2002). Ethical considerations for teachers in the evaluation of other teachers. *Journal of Personnel Evaluation in Education* 16 (4), 317-324.
- Ribas, W. B. (2002). Ascending the ELPS to excellence in your district's teacher evaluation. *Phi Delta Kappan*, 81 (8), 585-589.
- Sawyer, L. (2001). Revamping a teacher evaluation system. *Educational Leadership*, 58(5), 44-47.