

我國教師自我評鑑實徵研究結果 綜合性分析

張 德 銳

臺北市立大學教育行政與評鑑研究所退休教授

摘要

教師自我評鑑係教師評鑑的重要方法之一，用以促進教學省思與教師專業發展。然國內在這一方面研究結果相當的有限，亟待加強研究。為未來的研究計，很有必要將國內已累積的研究成果做綜合性分析並與國外的研究成果做比較，以策勵未來的研究方向。本研究主要採「研究綜合性分析」中的敘述性評論和計數方式，搜錄了 17 篇國內有關教師自我評鑑的實徵研究，並從研究對象與研究方法、以及教師自我評鑑的規準、策略、評鑑結果與準確度、實施成效、實施困境與影響因素等六個部份，加以探討分析既有研究發現，然後與國外研究結果做比較，最後做出結論並就未來研究與實務推動等方面提出建議。研究結論如下：（1）國內教師自我評鑑之研究，以問卷調查和訪談為主。（2）在評鑑規準上，除課程與教學、班級經營之外，國內的規準較強調教師品格、敬業精神與態度、校務參與，而與國外所強調的教育科技、教師領導、學校和社區合作等有所不同。（3）在評鑑策略上，國內多以教師自評表為主，較乏國外所重視的第三者協助之策略。（4）在評鑑結果上，國內外的教師對於自己的專業表現的評價，皆處於良好的程度，惟教師自我評鑑容易出現評分寬鬆現象，以致影響其準確度。（5）在評鑑成效上，國內外研究皆支持教師自我評鑑對於教學省思、教師專業成長、教學效能、學校效能皆有效益。（6）

在評鑑困境上，國內的實施困境主要在於缺乏準確有效的規準和工具、時間的缺乏、教育資源的不足，而國外的困境主要在作為總結性評鑑所帶來的緊張和壓力。（7）教師自我評鑑的實施和結果會受到教師個人因素、學校情境因素、社會文化因素的影響。

關鍵詞：教師自我評鑑、教師專業成長、教師評鑑、教學省思、綜合性分析

壹、前言

在形成性教師評鑑實務中，教師自我評鑑（teacher self-evaluation）是一個非常重要的評鑑方式。透過教師自我評鑑，可以鼓勵教師進行教學省思，然後依據省思結果，一方面自我肯定，另一方面就教學上的缺失，進行專業成長活動；缺乏教師自我評鑑，形成性教師評鑑將失去其主要意義和價值，這也是為什麼在「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」第五點中，明訂教師自我評鑑係教師專業發展評鑑的兩個主要評鑑方式之一。

另外，在總結性教師評鑑的實務運作中，教師自我評鑑的結果在判斷教師的績效表現時還是有一些參考的價值。例如，在新加坡的「提升表現管理系統」（Enhanced Performance Management System [EPMS]）中，除了督導者評鑑和檢核者評鑑之外，亦採教師自我評鑑做為三種評鑑方式之一（許宛琪、甄曉蘭，2015）。

其次，由於教師自我評鑑重要性，在教師評鑑的研究上，教師自我評鑑應有一席之地，但是很可惜的是，國內教育界對教師自我評鑑的研究之重視度不夠，以致目前國內在此一領域研究結果的累積還是相當的有限，亟待加強研究。另外，國內目前並無教師自我評鑑的綜合性分析，以致對於教師自我評鑑既有研究結果的全貌缺乏整體性的掌握與瞭解，無法對我國教師自我評鑑有哪些研究缺口，做為補強的建議。是故，為未來的研究計，很有必要將國內已累積的研究成果做綜合分析，了解其不足之處，以策勵未來的研究方向。

再者，「他山之石，可以攻錯。」瞭解國外在教師自我評鑑的研究成果並與國內發現做比較，也可以提供我國未來進行相關研究的參考。是故，本文擬將國內研究結果與國外研究發現做比較，了解其異同之處，並從中發掘我國也許可以改善和努力的地方。

有鑑及此，本文在文獻探討上，先簡要說明教師自我評鑑的意義、目的和限制、規準、策略、影響因素等主要概念。其次，說明研究方法，然後就國內在教師自我評鑑的相關實徵性研究結果做一個綜合性分析，並與國外做比較，最後再做結論並提出我國在教師自我評鑑的未來研究建議。

貳、文獻探討

一、教師自我評鑑的意義

本文綜合國內外學者（黃宗顯，2004；張賴妙理，1998；張德銳，2006；蔡惠青，2017；Airasian & Gullickson, 1997a; Bailey, 1981; Barber, 1990）的觀點，將教師自我評鑑定義為「教師運用各種評鑑策略或工具，針對自己的專業知識、表現和信念，蒐集資訊並加以深刻反省，決定自己專業表現的優劣得失，藉以發展和改善自我專業表現的歷程。」。

以上定義含有下列五個要點：第一，教師自我評鑑是以教師本身做為評鑑者和被評鑑者，既是評鑑主體，亦是評鑑客體。第二，教師自我評鑑的對象係針對自己的專業知識、技能和情意，既重視教師表現的過程，亦重視表現的結果。第三，教師自我評鑑的資料來源有自我檢核表、同儕回饋資料、學生或家長反應等，而這些資料可以運用多元的工具加以搜集。第四，資料蒐集後，必須歷經深思熟慮，以判斷專業表現的優點和缺失，決定改善計畫、以及後續追蹤改善成效的連續歷程。第五，教師自我評鑑的主要目的在自我發展和成長，而不在於作為僱用教師、決定教師薪資水準、以及處理不適任教師的依據。

二、教師自我評鑑的目的與限制

（一）教師自我評鑑的目的

Barber（1990）主張教師自我評鑑的目的在於增進教師對於自己優缺

點的掌握和瞭解，進而改善教學效果。

Airasian 與 Gullickson (1997a, 1997b) 強調教師自我評鑑旨在藉由協助教師對自己本身的實務工作表現的優點和缺點的覺察和作決定，進而產生自我改善的功能。

蘇秋永 (1995)、馮莉雅 (2001) 皆主張教師自我評鑑的目的在於促進教師教學省思，提升教學效果，增進教師專業發展。

黃宗顯 (2004) 指出，對於教師所服務的學校而言，教師自我評鑑尚具有以下功能：(1) 可以在顧及教師個別差異的情況下，促進學校教師的專業發展；(2) 將之作為一種學校的團體性方案，有助於持續提升全體教師的專業知能；(3) 可以增進教師評鑑的合作性與參與性；(4) 可以減少行政管理評鑑的需要與爭議，彰顯教師評鑑的主動積極與專業自主性。

綜合以上所述，教師自我評鑑的目的在於促進教師教學省思，促進教師專業發展，提升教學效能，進而提升學生的學習成效。同時，對於學校而言，在進行教師自我評鑑的歷程中，不但可以增進全體教師的專業發展，而且可以增進教師評鑑的合作性與參與性，減少行政管理評鑑的需要與爭議，營造和諧的評鑑氛圍，彰顯教師在教師評鑑的主動積極與專業自主性。

(二) 教師自我評鑑的限制

惟 Barber (1990) 指出，教師自我評鑑有下列諸多問題或限制：

1. 缺乏客觀性。
2. 缺乏準確性和信度；所以並不是能力或績效表現有意義的測量。
3. 由於個人多有自我感覺良好的傾向，乃肇致誠實或客觀評鑑的困難度，甚至不可能。
4. 評鑑也許會成為一種自我辯護的形式（例如，一位不適任教師無法認知自己的表現係在一種無法令人滿意的水準）。
5. 平庸教師比起優秀的教師，其自評結果較不準確。平庸的教師，往往會高估自己的教學表現；而那些優秀的教師則會低估自己的教學表現，因

而造成了教師自我評鑑資料的不正確性。

6. 假如評鑑結果用於總結性評鑑，會有自證其罪的不利效應。

7. 評鑑結果難以量化。

張新仁（2004）亦指出，教師自我評鑑雖然對教師的壓力較小，但是因為教師自我評鑑容易出現評分寬鬆現象，因此和其他評鑑方式比較，較容易缺乏準確性、客觀性及可信度。

綜上所述，由於教師自我評鑑缺乏客觀性、準確性、信度、難以量化等種種問題與限制，所以教師自我評鑑一般被認為較不適合運用於績效考核和人事決定之總結性評鑑上，但是比較適合運用於形成性教師評鑑上，甚至 McColskey 與 Egelson（1993）更認為教師自我評鑑純是一種形成性評鑑歷程，而不是總結性評鑑活動。

三、教師自我評鑑的規準

黃宗顯（2004）指出，教師自我評鑑要評鑑什麼？這涉及到教師評鑑規準的問題。黃宗顯認為教師可以參考學術上的研究結果、服務單位上級的基本要求、別人已採用的評鑑指標架構、以及自己的特殊需求，來擬訂較具綜合性和全面性的評鑑規準，據以自我評鑑。

在當代的教師評鑑理論與實務中，教師評鑑（含教師自我評鑑）的規準通常是依據教師專業標準來建立，而這些標準通常反應了有效教學或卓越教學應有的知能與表現。在這方面，潘慧玲（2008）指出，目前美國已有兩套全國性專業標準，一套適用於任教年資達三年以上的教師（National Board for Professional Teaching Standards [NBPTS]），另一則適用於任教年資三年以下的初任教師（Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium [INTASC]）。

在國內，教育部曾於 2011 年委託國立臺灣師範大學教育學系（甄曉蘭等人，2014）以及國立臺中教育大學教師教育研究中心（楊思偉，2014）進行為期三年的中學及小學教師專業標準之研訂，提出具備教育專業知識

並掌握重要教育議題、具備學科/領域知識及相關教學知能、具備課程與教學設計能力等 10 個教師專業標準。另依據「中華民國教師專業標準指引」，教育部於民國 105 年 4 月 25 日以臺教師（三）字第 1050040254 號函發布「高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準（105 年版）」，其主要內涵共有 3 個層面（課程設計與教學、班級經營與輔導、專業精進與責任）、10 項指標、28 個檢核重點（張德銳，2017）。

此外，教育部為達成師資培育之目標並推動教師專業發展，乃以「終身學習的教師圖像」作為整體教師專業發展藍圖，並據以研訂「中華民國教師專業素養指引」，期許教師在「教育愛」、「專業力」、「未來力」三個向度下，持續精進熱忱與關懷、倫理與責任、多元與尊重、專業與實踐、溝通與合作、探究與批判思考、創新與挑戰、文化與美感、跨域與國際視野等九項核心內涵（教育部，無日期）。

另，教師專業素養指引—師資職前教育階段，包含 5 項教師專業素養及 17 項教師專業素養指標，這 5 項教師專業素養係：（1）了解教育發展的理念與實務，（2）了解並尊重學習者的發展與學習需求，（3）規劃適切的課程、教學及多元評量，（4）建立正向學習環境並適性輔導，（5）認同並實踐教師專業倫理。師資培育之大學應依據師資培育法所揭櫫培育教師具博雅及教育志業精神之共同課程上，規劃教育專業與專門課程，以培養符合各項教師專業素養及其指標（教育部，2012）。

綜上所述，教師自我評鑑由於係在進行自我省思與自我發展，所以在評鑑規準的選擇上甚具有彈性，教師可以依自我的需求、服務單位的要求、教育政策，自訂或選擇適合的評鑑規準，而這些規準通常出自於教學效能或教學專業標準的範疇。

四、教師自我評鑑的策略

在教師自我評鑑歷程中，教師可採用的自我評鑑策略，大約可分為「自評表」、「自評報告」、「省思札記」、「錄影錄音與分析」、「第三者

協助」、「學生回饋與表現資料」、「教學檔案」、「同儕分享與對話」等 8 種策略（吳和堂，2007；高曉婷，2004；張賴妙理，1998；張德銳，2006；Airasian & Gullickson，1997a，1997b），茲敘述如下：

- （一）自評表：包括量表（scale）與檢核表（checklist）。
- （二）自評報告：自評報告常使用與教學相關的開放式問題要求教師回答，例如：「我的優點或特色是什麼？」、「我的教學關注或目前遇到的挑戰是什麼？」
- （三）省思札記：教師以日誌或省思札記方式，記錄重要的教學事件、成果、發現、困難和感受，以提供教師省思本身的工作和觀念思想。
- （四）錄影錄音與分析：透過錄影、錄音方式記錄「微型教學」（microteaching）或者一整堂課的教學事件，可以讓教師清楚地檢視自己的教學，係最有力的自我評鑑方式。
- （五）第三者協助：第三者可以顧問、專家，更可以是同事，他們的角色不是評鑑者，而是提供「另一雙善意的眼睛」（another kindly set of eyes），對被觀察者進行系統化觀察，然後再將客觀具體的觀察資料交給教師自我分析，並不涉及評鑑。
- （六）學生回饋與表現：教師可以用問卷調查或晤談的方式來取得學生的回饋，作為自我評鑑的資料，教師亦可蒐集學生表現的資料，來確認教學上需要改變或加強的地方。
- （七）教學檔案：教學檔案係指有目的、有系統地收集（collect）、選擇（select）和省思（reflect）各項教師教學的資料而組成的一套文件或紀錄，以提供教師有關於自己教學目標、信念、知識、技能、專業發展的證據。
- （八）同儕分享與對話：同儕的對話、經驗分享和聯合的問題解決，一方面能培養教師間的信任合作關係，另一方面是教師反思和改變的有效策略。

以上各種策略皆有其優點與限制，例如自評表最為簡便可行，但精準性較低；省思札記頗具有深度性，但經常寫下來，相當費力耗時，常不為資深教師所喜用。但就評鑑原則而言，多元併用是一個較佳的方式，可以有效提升評鑑的完整性與精準度。

五、教師自我評鑑的影響因素

有效的教師自我評鑑並不是一件容易的事。首先，在個人因素方面，教師個人要有意願接受自我評鑑的挑戰；要有能力承擔和主導教師自我評鑑的歷程；對教學實務要有察覺的意識；要有自我效能感；要有冒險的容忍度（Airasian & Gullickson, 1997a）。

在情境因素方面，教師自我評鑑和其他形成性評鑑一樣，都需要時間的安排與專業的培訓。Darling-Hammond（2013）指出，美國教師評鑑系統存在有六個主要缺失，其中之一便是能執行有效評鑑的時間不夠充分且人員不能適任。同樣的，我國中小學教師教學與行政負擔沈重，如何安排足夠的時間讓教師進自我評鑑以及在評鑑前接受適當的專業訓練，是推動教師自我評鑑必須考量的因素。

其次，教師自我評鑑非常需要同事的支持以及合作性、持續學習的學校文化（Danielson, 2011; Darling-Hammond, 2013; Nolan & Hoover, 2008; Whitlock, 2020）。同事的信任與支持，會使教師有意願分享實務與嘗試教學新方法，以及更為成功地經由自我察覺與反思，解決既有的教學問題與缺失（Darling-Hammond, 2013）。而有利於形成性教師評鑑推動的教師文化係屬於合作、探究、持續學習的學校文化（Glatthorn, 1997）；反之，孤立、保守、平庸的文化將使得形成性教師評鑑的推動步履維艱（王瑞璦，2009；方朝郁，2012；吳麗君、楊先芝，2009）。

此外，教師自我評鑑的實施必須端賴學校行政人員的付出，才能建立起一個支持的結構。在這一點上，Airasian 與 Gullickson（1997b）認為行政人員可以做的事情有五項：（1）覺察教師自我評鑑的重要性，並鼓勵教

師進行自我評鑑；（2）協助教師學習相關自我評鑑的知識和方法，確保教師會使用適當的自我評鑑規準、方法、及資源；（3）將教師自我評鑑列為學校的重要政策之一，並且貫徹執行；（4）提供教師時間、設備、人力、同儕互動機會等支援，便利教師進行教學省思與專業對話；（5）保護教師在自我評鑑歷程中，免於受到偏見資訊、暴露自我弱點、與總結性評鑑結合或掛鉤，所可能產生的負面影響或傷害。

參、研究方法

在研究方法上，本文主要採用「研究綜合性分析」（research synthesis）中的敘述性評論和計數。Gall 等人（1996）、McMillan（2000）指出要綜合歸納既有研究發現，提出結論的方法可採下列四種方式：（1）敘述性的評論（narrative review），（2）計數（vote counting），（3）卡方分析（Chi-Square Method），（4）後設分析（Meta Analysis）。也就是說，對於既有研究發現可以加以統整並做文字上描述；對於相同的研究發現可以加以計數，表示在數量上的差異；對於兩個變項的關係，可以做卡方分析或者後設分析，並在後設分析中，以效果值（effect size）做統計上的考驗。由於國內教師自我評鑑的量化研究數量明顯不足，只能採前兩種方式，加以綜合分析。

本研究的實際執程序是：（1）確定研究主題—教師自我評鑑，（2）至國家圖書館蒐集國內有關教師自我評鑑的期刊論文，（3）詳細閱讀每一篇文章，確認是否係實徵性研究，若發現非實徵性研究者予以割愛；（4）將各研究的研究結果或結論依教師自我評鑑的規準、策略、評鑑結果與準確度、實施成效、實施困境與影響因素等五個部份，分門別類加以整理並製表處理；（5）合併和比較各類別的細項研究結果，對於能夠量化的研究結果作計數處理；（6）對於無法量化的研究結果則比照質性研究，將相同性質之概念歸納成一個更高層級之概念之作法，找出具有共通性的研究結果，加以歸類，並給予適當的命名；（7）根據研究發現，理解與詮釋各研

究結果的意義與價值；（8）撰寫研究報告。

本文作者於 2024 年 1 月以「教師自我評鑑」為主題，查詢國家圖書館「期刊文獻資訊網」以及「臺灣碩博士論文知識加值系統」進行查詢，發現以國內各級學校為研究對象的教師自我評鑑之實徵性期刊論文有 7 篇，另碩士論文有 10 篇。

經閱讀後，本研究採這 17 篇教師自我評鑑實徵性期刊論文與碩士論文的研究結果做綜合性分析。這 17 篇實徵性研究的研究者、研究題目、研究對象、研究方法整理如表 1。

表 1
教師自我評鑑之研究對象及研究方法一覽表

研究者	研究題目	研究對象	研究方法
蘇秋永 (1995)	高中教師評鑑之研究： 高中教師自我評鑑量表 之發展	德懷術專家小組包括教育學者、教 育行政人員及高中優良教師三者	德懷術
馮莉雅 (2003)	三種國中教師教學效能 評鑑方式之關係研究— 教師自評、教室觀察、 學生評鑑	第一階段問卷調查對象為南部五 縣市抽樣 56 所學校之國中數學教 師和國文教師進行教師自評，共 395 人。 第二階段數學科教師 14 人及國文 教師 16 人，共 30 人，及任教之一 個二年級班級學生全體。	問卷調查法 課室觀察
高曉婷 (2004)	我國國民小學教師自我 評鑑效能感之研究—以 桃園縣國小為例	問卷調查對象為桃園縣國民小學 教師，共 351 人。	問卷調查法
侯富莘 (2006)	新竹縣國民中學教師自 我評鑑之認知研究	問卷調查對象為新竹縣 29 所公立 國民中學教師，共計 525 人。 訪談對象為參與問卷調查之教 師，隨機抽取有意願接受訪談的 5 名現職教師。	問卷調查法 訪談法

（續下頁）

表 1
教師自我評鑑之研究對象及研究方法一覽表（續）

研究者	研究題目	研究對象	研究方法
葉又慈 吳和堂 (2007)	國民小學教師自我評鑑 與教學效能關係之研究	問卷調查對象為高雄市國小正式 教師，共計 576 人。 訪談對象為高雄市公立國小正式 教師，共 6 人。	問卷調查法 訪談法
柯汝穎 (2007)	國小教師自我評鑑與教 學省思之質性研究	訪談對象為參與「試辦中小學教師 專業發展評鑑實施計畫」之教師與 行政人員，共 9 人。	訪談法
陳小玲 林益洲 張春秀 (2007)	國小特教教師教學自我 評鑑之個案研究—以啟 聰班適應體育教學為例	研究對象為特教教師 1 人，及啟聰 班高年級學生，男生 6 名，女生 3 名，共 9 人。	個案研究
徐雅惠 (2008)	彰化縣國民小學教師自 我評鑑與學校效能關係 之研究	問卷調查對象為彰化縣國民小學 教師，共 251 位。	問卷調查法
鄭友超 曾信榮 (2010)	高職（中）工業類科學 校教師自評與學生評鑑 之教學效能比較	問卷調查對象為 97 學年度設有工 業類科之職業學校及附設工業類 科之高級中學現職教師共 548 人， 及學生共 658 人。	問卷調查法
徐宇瑩 (2010)	國民中學教師自我效 能、幸福感與教師專業 發展評鑑態度關係之研 究—以桃園縣為例	問卷調查對象為桃園縣公立國民 中學之教師共 557 人。	問卷調查法
張藝馨 (2010)	國小學生實施網路化教 學評鑑與教師自評比較 之研究—以台灣閩南語 課程為例	問卷調查對象為 98 學年度第二學 期就讀彰化縣國民小學五、六年級 學生共 1125 人，及任教該班之閩 南語教師，教師共 16 人。	問卷調查法
徐秀曼 (2012)	高職商業類學校教師自 我評鑑認知與教師效能 感關係之研究	問卷調查對象為參與 101 年度教師 專業發展評鑑之高職商業類學校 教師，共計 922 人。	問卷調查法
許小微 (2013)	台中市國小已婚教師婚 姻滿意度與教師自評教 學效能關係之研究	問卷調查對象為台中市公立國民 小學教師，共計 325 人。	問卷調查法

（續下頁）

表 1
教師自我評鑑之研究對象及研究方法一覽表（續）

研究者	研究題目	研究對象	研究方法
鍾榮進 (2015)	國小教師教學效能自評	問卷調查對象為新北市公立國小教師共 948 人。 訪談對象為主任、組長、教師共 9 人。	問卷調查法 訪談法
蔡喬育 (2016)	華語教師自評教學效能之研究	問卷調查對象為全臺華語教師 438 人。 訪談對象為華語教師共 7 人。	問卷調查法 訪談法
趙子嘉 (2016)	臺灣英語非母語之英語教師跨文化溝通教學力自評初探	問卷調查對象為幼兒園到大學的教師共 356 人。訪談對象為 22 名 NNET 的志工。	問卷調查法 訪談法
程鈺菁 (2019)	學前融合教育教師自評融合教育實施成效之研究	問卷調查對象為 2014~2018 年連續五年都有收托特殊幼兒的公立幼兒園，共 602 份，及學前特教巡輔教師，共 51 位。 訪談對象為回收問卷中最高及最低得分且有意願接收訪談之學前普通班教師 2 人，及學前特教巡輔教師 2 人。	問卷調查法 半結構式訪談

肆、研究結果與討論

一、研究對象與研究方法

表 1 顯示在研究對象上，以教師為對象有 12 篇（70%）；以教師和學生為對象有 2 篇（12%）；以教師和行政人員為對象有 2 篇（12%）；以教師、行政人員和教育學者為對象有 1 篇（6%）。由上可見，教師自我評鑑的最重要利害關係人—教師的意見有獲得足夠的重視，唯其他重要利害關係人—行政人員、學生、家長為對象之研究仍相當少見。教師自我評鑑的研究固然應以教師為主要對象，但是教師自我評鑑的進行與結果，與行

政人員、學生、家長息息相關，是故亦應徵求其想法與意見。

在教育階段別上，以國小為對象有 7 篇（41%），以國中為對象有 3 篇（18%），以高中職為對象有 3 篇（18%），以中小學為對象有 2 篇（12%），以幼兒園為對象有 1 篇（6%），以特殊教育為對象有 1 篇（6%）。可見，教師自我評鑑的研究對象以小學、國中、高中職為大宗，職前教育階段、幼兒園及特殊教育階段，實有必要加強教師自我評鑑的研究。

在研究方法上，問卷調查有 7 篇（41%），問卷調查加訪談法有 6 篇（35%），問卷調查加觀察法有 1 篇（6%），訪談法有 1 篇（6%），德懷術有 1 篇（6%），個案研究有 1 篇（6%）。可見國內教師自我評鑑的研究以問卷調查、訪談研究為主，其他研究方法仍有進一步加強使用的必要。

二、教師自我評鑑的規準

（一）國內研究

國內教師自我評鑑規準的研究發現整理如表 2。由表 2 可知，國內教師自我評鑑的規準強調教學知識、課程設計、教學策略、教室管理、校務參與、人際關係、專業成長、教師品格、敬業精神等。

表 2
教師自我評鑑規準的研究發現

研究者	研 究 發 現
蘇秋永 (1995)	高中教師自我評鑑規準包括敬業精神、教學實務、教室經營、人際關係、專業發展、行政配合等 6 個向度，向度之下共有品德操守、教學態度、教學準備等 19 個評鑑項目。
高曉婷 (2004)	國民小學教師自我評鑑的規準包含教學前之規劃與準備、教師實施教學的策略、教師教學評量、班級整體營造、教師品格及態度、教師專業發展、教師人際溝通與合作、校務參與及服務等 9 個面向，面向之下共 49 個評鑑項目。

（續下頁）

表 2
教師自我評鑑規準的研究發現（續）

研究者	研 究 發 現
侯富莘 (2006)	國中教師自我評鑑的規準計有 3 個構面、5 個項目、22 個指標：第一構面「教學管理能力」包括「課程計畫與教學設計」及「教學活動與評量」2 項目、8 個指標；第二構面「專業發展能力」包括「教師專業倫理與規範」及「思考學習與發展能力」2 項目、10 個指標；第三構面「人際關係與服務」為其項目，有 4 個指標。
徐雅惠 (2008)	沿用曾憲政等人(2007)所建構的教師專業發展評鑑規準，內含課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度等 4 個層面，層面之下共 18 項評鑑指標、69 個參考檢核重點。
陳小玲等 人(2007)	國小特殊教育教師自我評鑑規準計有教學技巧、行為管理、溝通方式、行為回饋等 4 個構面。

（二）與國外研究的比較

Morin (1995) 指出，為了讓未來的教師有機會反思自己的專業能力，展示自己的教學效果和成長，加州州立大學洛杉磯分校的師資培育方案要求師資生製作檔案，而檔案應符合加州教師資格認證委員會 (Commission on Teacher Credentialing [CTC]) 的專業標準。CTC 的標準涵蓋了多個面向，包括教學知識、課程設計、教學方法、教育技術、學生評估、教師領導、學校和社區合作等。

Eder (2000) 的研究使用基於評鑑和專業成長框架的「實習教師教學評鑑」工具，該框架已被田納西州教育廳採用作為評鑑 K-12 公立學校教師的程序，內含六個領域：教學規劃、教學策略、教學評量和評鑑、學習環境、專業成長、人際溝通。

Ingersoll 與 Kinman (2002) 的研究目的是開發一種篩選工具，以評鑑實習教師和初任教師的自我認知知識和能力，其評鑑規準大致符合

INTASC 的原則，包含評鑑教師的四種通用能力，分別是教學技能、課堂管理技能、兒童知識和技術技能。

Kyrgiridis 等人（2014）的研究的旨在發展一份可靠有效的體育教師效能自我評鑑問卷，透過三階段的問卷調查，發展出包含 25 個項目，評鑑體育教學的 6 個領域：體育內容的應用、課程執行、學習環境、教學策略、學生和教師評估、科技的使用。

由以上國內研究發現，國內以教師專業標準所發展出來的教師評鑑規準來進行研究的實徵性研究仍付諸闕如，除了徐雅惠（2008）係根據曾憲政等人（2007）所建構的教師專業發展評鑑規準來進行研究外，其餘四篇研究多以教師效能（主要為教學效能）作為自我評鑑的標的。

另外從國內外研究發現之比較可見，國內外教師自我評鑑的規準皆強調教學知識、課程設計、教學策略、教室管理、人際關係、專業成長等，而不同的是，國內的規準較強調教師品格、敬業精神與態度、校務參與，而國外的規準則較強調教育科技、學習評量、教師領導、學校和社區合作等。此外，國外的研究亦研發了專為職前教師、初任教師、以及學科領域（如體育）教師所設的自我評鑑規準，而這些都是我國所欠缺的。

三、教師自我評鑑的策略

（一）國內研究

國內教師自我評鑑策略的研究發現整理如表 3。由表 3 可知，國內教師自我評鑑的策略，以自我評鑑檢核表為主，以教師檔案、教學錄影為輔。

表 3
教師自我評鑑策略的研究發現

研究者	研 究 發 現
柯汝穎 (2007)	晴空國小推行教師自我評鑑的過程，以自我評鑑檢核表之內容為主要依據，但為完成自我評鑑工作，教師會依據自己所選擇的標準，進行多元的資料蒐集，包括教學省思札記、教師檔案、學生回饋資料、教學錄影等。
侯富莘 (2006)	教師自我評鑑蒐集評鑑資料方式以「教師檔案」為主，且隨職務、任教年資和年齡等變項而有部分差異。
陳小玲 等人 (2007)	教師針對啟聰班學生的排球教學與羽球教學的適應體育課程，教學過程全程錄音錄影，分析教師行為與學生行為，然後將其結果提供教師教學自我評鑑之參考。

（二）與國外研究的比較

Faiola (1975) 的研究對 16 名職業教育教師製作了課程錄影，其中 15 名教師選擇將課程錄影納入年度教學自我評鑑中。結果發現，教學錄影是增加教師自我評鑑意識和能力的有效工具。

在 Ford (1994) 的研究中，三位師資生被要求完成一個學習歷程檔案作為一門為期 14 週的閱讀課程的自我評鑑文件。師資生基於自我評鑑確定目標，根據所選擇的證據記錄學習進展，並根據共同構建的標準和所提出的證據確定師資生的最終學習成績。

Morin (1995) 指出，加州州立大學洛杉磯分校的師資培育方案，係以教學檔案作為一個由未來教師使用的有效工具，來鼓勵自我評鑑和改進。檔案格式範例包括介紹和有關課堂環境、教學規劃與實施、多樣化策略與教材、自我評鑑與反思、專業發展和社區參與的資訊。

Brame (2004) 的研究的目的是探討資深教師參與數位錄影支援的引導式自我評鑑專業發展方法的經驗。三位參與研究的資深教師都參加了錄製前會談、數位教學錄影課程呈現、以及會後指導自我評鑑的過程。

Capizzi 等人（2010）的研究透過結構化專家諮詢和自我評鑑來分析教學影片中教學的有效性，以提高實習教師的教學品質。由實習教師對教學進行錄影後，會見教學顧問並評鑑課程中所包含的教學內容，評鑑中獲得教學顧問的回饋和指導，並確定後續教學的目標。

在 Koutsoupidou（2010）的研究中，100 名參與自我評鑑的師資生被要求為幼稚園進行教學設計和提供三節音樂課教學錄影，然後準備一份簡短的反思性檔案，做為自我評鑑的策略。

由以上國內外的研究結果可見，國內在教師自我評鑑策略這一方面的研究相對地貧瘠，且以現職教師為研究對象，並未對師資生或實習教師的自我評鑑策略進行研究。此外，國內教師自我評鑑多以教師自評表為主，以教師檔案、教學錄影、學生回饋資料等為輔，而國外的教師自我評鑑則非常強調教學檔案、教學錄影以及第三者協助（如專家諮詢與回饋），企圖透過此等策略，有效促進教師教學省思及專業成長。

四、教師自我評鑑結果與準確度

（一）國內研究

1. 教師自我評鑑結果

國內教師自我評鑑結果的研究發現整理如表 4。由表 4 可知，國內教師對教學效能的自我評鑑，多持良好或中上的自我肯定。

表 4
教師自我評鑑結果的研究發現

研究者	研 究 發 現
葉又慈、 吳和堂 (2007)	國小教師在自我評鑑及教學效能上偏向自我肯定。
徐雅惠 (2008)	彰化縣國民小學教師對課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度之自我評鑑結果皆在中等之上，其中以「敬業精神與態度」層面表現為最高。
徐宇瑩 (2010)	桃園縣國中教師自我效能、幸福感及教師專業發展評鑑態度之現況屬中上程度。
張藝馨 (2010)	國民小學閩南語教師在教學上的「學生評鑑」與「教師自評」之結果均達中等以上的滿意程度。
鄭友超、 曾信榮 (2010)	高職（中）工業類科學校教師自評教學效能的現況良好。
徐秀曼 (2012)	高職商業類學校教師對教師自我評鑑認知以及教師效能感均持肯定、認同態度。
許小微 (2013)	臺中市國小已婚教師自評教學效能現況屬中上水準；在自評教學效能各構面以「教學氣氛」傾向較其他構面高，「自我效能信念」相對較低。
鍾榮進 (2015)	新北市國小教師自評教學效能良好，尤其在「教室管理」方面表現最佳，而在「教學效果」方面得分最低。

2. 教師自我評鑑的準確度

馮莉雅（2003）的研究發現，教師自評的結果與教室觀察和學生評鑑兩者的結果有較大的差異，而教室觀察與學生評鑑的結果則有顯著相關。由此可見，「教學效能教師自評表」雖然可以協助教師自我檢討與反省，但是自評表與其他評鑑工具的結果一致性較低，可能會出現評分寬鬆的現象。

另外，鄭友超與曾信榮（2010）、張藝馨（2010）皆是對教師自評與學生評鑑之教學效能的差異性作比較，但是得到不一致的結果。張藝馨發現，國民小學閩南語教師對自己教學評價顯著高於學生的感受。鄭友超與曾信榮則發現，高職（中）工業類科學校教師在整體教學效能及其 6 個因素上，學生評鑑之結果皆顯著高於教師自評。

（二）與國外研究的比較

1. 教師自我評鑑結果

在自我評鑑規準上的表現程度方面，Crisp（1968）的研究發現，中學英語教師認為他們在英語知識和英語教學知識與技能方面的專業能力是「良好」的。

Singh 等人（2023）發現，馬來西亞中學 ESL（English as a Second Language）教師對在寫作教學中運用高階思維技能實踐的自我評鑑的總體平均得分處於較高水準。

Sahin 與 Yelken（2023）發現，英語教師自我評鑑的技術能力處於高水平，且在職業資歷、教師學術工作水平、參加技術課程和使用 eTwinning、Web 2.0 等平台方面，其自我效能沒有顯著差異。

2. 教師自我評鑑的準確度

Ostrander（1996）發現，教師效能最高的評分來自校長評鑑，第二高的評分是來自教師自我評鑑，但是，這兩組評分之間的一致性很低。家長和學生對教師效能的評分雖然也相當高，但都低於教師和校長的評分。

Eder（2000）發現，實習教師的自我反思績效與實習評鑑小組所做的績效評鑑結果之間存在統計上顯著的關係，但是這種關係在實質意義上，相關性相當低。

Stiffler（2004）發現，與訓練有素的觀察者對受試者表現的評鑑相比，教師自我評鑑大約高出 12%。

Sroczyński（2012）發現，教師的自我評鑑與學生在數學與閱讀這兩學

科的成績之間呈負相關，另外，校長對教師效能的評鑑與教師自我評鑑之間的分析得出了微弱的負相關。

Maderick（2013）研究職前教師科技教學內容知識（*technological pedagogical content knowledge*）數位能力的七個領域的主觀自我評鑑和客觀評鑑結果的比較。結果發現，所有參與者群體對自己的數位能力的自我評鑑並不準確。

Kyrgiridis 等人（2014）發現，其所發展的體育教師效能自我評鑑問卷，是評估體育教師教學效能的有效、可靠的工具。此外，該工具可能會增強教師的知識、理解、動機和教學態度。

Hu 等人（2014）發現，中國幼兒園教師對課程品質的堅定信念轉化為對自己課堂的正面評價。然而，與訓練有素的評鑑人員的評鑑相比，教師們被發現高估了自己的表現。

Max 等人（2022）發現：教師自我評鑑和績效測試顯示，師資生在「科技、教學和內容相關知識（*technological, pedagogical and content-related knowledge [TPACK]*）上，都高估自己的知識，而低表現的師資生高估自己的程度比高表現的學生更多。

由以上國內外研究結果可見，在教師自我評鑑結果上，國內外的教師對於自己的專業表現的評價，皆處於滿意、良好或高度的水平。顯示國內外中小學教師對自我評鑑認知及教師效能感均持肯定、認同態度。

但是教師自我評鑑是否為一個準確有效的工具，則國內外的研究皆顯示了不同的結論，少數研究（Eder, 2000; Kyrgiridis, et al., 2014）認為教師自我評鑑是有效、可靠的工具；惟多數研究（馮莉雅, 2003; Maderick, 2013; Ostrander, 1996; Sroczyński, 2012; Stiffler, 2004）則認為教師自我評鑑並不是一個非常準確的評量工具。

另外，在教師自我評鑑結果與其他評鑑方式所得的結果比較上，少數研究（鄭友超、曾信榮, 2010）認為教師自我評鑑比起其他評鑑（如學生

評鑑) 所得的結果為低；惟多數的研究（張藝馨，2010；Ostrander, 1996; Stiffler, 2004）則發現，教師自我評鑑比起其他評鑑（如學生評鑑、教學觀察）所得的結果為高。

最後，諸多國內外研究(如馮莉雅，2003；Hu et al., 2014; Max et al., 2022; Stiffler, 2004) 皆指出教師自我評鑑容易出現評分寬鬆現象，也就是會高估自我表現，特別是平庸的教師比起優秀的教師，其自評結果更不準確（Max et al., 2022）。

五、教師自我評鑑的成效

(一) 國內研究

國內教師自我評鑑成效的研究發現整理如表 5。由表 5 可知，教師自我評鑑可以促進教學省思、專業成長、教學效能、教學效能。

表 5
教師自我評鑑結果的研究發現

研究者	研 究 發 現
柯汝穎 (2007)	教師自我評鑑能夠增強教師教學省思的態度;教師自我評鑑讓教師彈性化選擇教學省思策略;教師自我評鑑引導教師教學省思的內容。
侯富莘 (2006)	教師自我評鑑的目的應著重於「教師自我反省因而改進」，且隨職務、任教年資和年齡等變項而有部分差異。
高曉婷 (2004)	學校可以鼓勵教師透過自我評鑑，來協助教師專業的發展。
葉又慈、 吳和堂 (2007)	教師自我評鑑與教學效能有顯著正相關;教師自我評鑑能有效預測教學效能；教師自我評鑑與教學效能有典型相關存在。
徐秀曼 (2012)	高職商業學校教師自我評鑑項目認知程度與教師效能感具有正相關。
徐雅惠 (2008)	教師自我評鑑向度之「敬業精神與態度」、「研究發展與進修」、「課程設計與教學」三個層面對學校效能有顯著預測力。

（二）與國外研究的比較

在教學省思上，Ericson（1996）發現，使用教學檔案自我評鑑可促進幼兒教育職前教師候選人批判性地思考他們的課程作業、所學習的策略和技術、所教授的內容以及他們在實地實習活動的有效執行。

McKinney（1998）發現，創建電子化檔案使參與者能夠反思，這是因為檔案開發過程內建了反思的本質。師資生們發現這一經驗是積極而有用的。

Beck 等人（2005）發現，與總結性教學檔案相比，注重教師發展的形成性教學檔案能更好地支援專業成果，包括反思技能的增進。

Cheung（2009）的研究發現，師資生在自我評鑑過程中增強了他們在教學實踐中的學習，特別是在反思性思考方面。

van Diggelen 等人（2013）發現：教師可以從自我評鑑程序中受益，提高他們自己以及在指導學生反思技能方面的能力。

Chand Dayal 與 Alpana（2020）的研究結果顯示，在進行自我評鑑時，職前教師往往更注重自我認識、自我反思。

在教師專業成長上，Ford（1994）發現，經由學習歷程檔案的自我評鑑，三名師資生都已經將他們的學習情境化，並參與了一個如何成為獨立終身學習者的過程。

Kroehl（1995）發現，基於教師自我評鑑、觀察和與教師的諮詢，實施了一個持續的在職培訓計畫後，結果顯示，教師發展適宜的教學實踐有所增加，以及其他積極的變化。

Ericson（1996）發現，在教學檔案自我評鑑中，有助於職前教師的個人成長，特別是在自信、培養反思心態和時間管理方面。

Roskos 等人（2000）發現，反覆參與三個階段的自我評鑑活動可以提供了一種自我幫助，促進了教師對支援教學對話的話語策略的理解和使用。

Brame (2004) 發現，資深教師認為使用數位錄影來引導自我評鑑是有用的專業發展方法，包括對具體教學行為的關注、數位影片的便利性和效率以及其他專業人士所提供的觀點的價值。

Beck 等人 (2005) 發現，電子化檔案的自我評鑑，對職前教師和新教師的專業發展有顯著的效益，包括評鑑作用的理解、對逆向教學設計的理解、分析學生作業的益處等。

Ross 與 Bruce (2007) 發現，提供自我評鑑工具有助於教師的成長，具體展現在以下兩方面：(1) 影響教師對卓越教學的定義，增強其識別精湛經驗的能力；(2) 通過提供清晰的教學標準，讓教師找到期望與實際實踐之間的差距，並據以選擇改善的目標和行動。

Chand Dayal 與 Alpana (2020) 發現，職前教師認為同儕回饋和講師回饋都有助於職前教師發現自己的優缺點，並激勵自己不斷改進。

在提升教學效能上，Faiola (1975) 發現，教學錄影是增加教師自我評鑑意識和教學效能力的有效工具。

McGregor (1991) 發現，根據學生的需求、認知和學習風格來調整教學內容和模式是有效的教學方法，但這需要教師發展自我評鑑技能和對學習者需求和目標的敏感性。

Keller 等人 (2005) 的研究探討以錄音做為自我評鑑介入方式對三位實習教師在不同發展障礙學生教室中的教學行為所產生的影響。研究使用了多基線設計來評鑑介入的效果。結果顯示，對所有實習教師在特定社交讚美使用量產生了積極的影響。

Capizzi 等人 (2010) 發現，透過結構化專家諮詢和自我評鑑來分析教學影片中教學的有效性，可以增加實習教師在課程內容的數量以及在教學過程中針對學生具體行為的表揚數量。

Lynes (2012) 發現，教學錄影的自我評鑑維持或增加了教學策略的使用，加上專家的指導實踐，帶來了教學基線值的持續改進。

Gungoren 等人（2020）發現，教師自我評鑑有助於職前教師更有效地規劃教學過程。

在提升學校效能上，Graham（2004）發現，使用自我評鑑過程的教師不但能了解自己的優勢和劣勢，尋求知識來提高自己的教學技能，而且這個過程增加了他們與行政人員的工作或聯繫，促進教師與校長之間的夥伴協作關係。

Beck 等人（2005）發現，電子化檔案的自我評鑑，對職前教師和新教師在教師同儕協作上有明顯的效益。

Ross 與 Bruce（2007）發現，提供自我評鑑工具有助於：（1）促進與同儕的溝通；（2）增強外部變革代理人對教師實踐的影響。

在促進學生學習成效上，Chen 與 Liu（2018）研究兩種類型的線上教學自我評鑑。類型一採用學期末的口試，類型二採用每週的討論。講師們進行了自我評鑑，並在此基礎上重新設計了課程內容和活動。結果顯示，在這兩種類型下，重新設計的內容和活動都提高了學生的學習效果。

由以上國內外研究可見，國外對教師自我評鑑成效的研究有更紮實豐富的研究結果，國內則相對貧瘠許多。但是無論是國內或國外研究皆支持教師自我評鑑對於教學省思、教師專業成長、教學效能、學校效能皆有顯著的效益。其次，國內並無教師自我評鑑對學生學習影響的研究，而國外在這一方面雖已有一篇研究顯示正向的影響，但是研究的數量和證據還是相當的不足。

六、教師自我評鑑實施困境與影響因素

（一）國內研究

1. 教師自我評鑑的實施困境

侯富莘（2006）發現，實施教師自我評鑑最可能遭遇的問題及困難為：「教師自我評鑑難以訂定客觀的評鑑指標及量尺」，且均不隨背景變項而

有差異。

高曉婷（2004）發現，在實施教師自我評鑑時，受限於時間與教育資源有限的情況下，可依據自我評鑑面向與項目重要性之順序，分成多年循環來實施之。

2. 教師自我評鑑的影響因素

趙子嘉（2016）發現，非母語英語教師在自我評鑑的跨文化溝通能力與跨文化溝通為導向的教學實踐之間存在明顯的不一致。進一步的質性訪談顯示，個人因素（例如受培訓不足、生活經驗不足）和社會文化因素（例如學校、父母、入學考試和社會規範帶來的壓力）可能解釋了調查結果。

蔡喬育（2016）在「華語教師自評教學效能之研究」中發現，（1）修過華語師資培訓課程者的教學效能顯著高於無修過相關課程者；（2）華語教學經驗豐者之教學效能顯著高於資淺者；（3）具海外華語教學經驗者的自我效能顯著高於無此經驗者。

程鈺菁（2019）發現，學歷高的學前特教巡輔教師、有修習較多特教相關學分及豐富融合教育經驗的學前教師對融合教育的專業知能較有自信。

（二）與國外研究的比較

1. 教師自我評鑑的實施困境

Faiola（1975）發現，教學錄影固然是增加教師自我評鑑意識和能力的有效工具，但以自我評鑑作為教師考評的一部份引起了教師對於評鑑的高度擔憂。

2. 教師自我評鑑的影響因素

Crisp（1968）發現：（1）教學經驗豐富的教師往往比經驗較少的教師對自己的評價更高。（2）擁有碩士學位的教師普遍認為自己的專業能力「良好」。

Cooperative Educational Research Laboratory (1969) 發現，有參與教師自我評鑑研討會的教師在教學態度、語言交流和學生認知方面的變化與對照組教師有顯著差異，且差異符合預期。

Travers 與 Knifong (1971) 發現，從師資生任教前到任教後分數的變化可能是由於教學培訓，或對能力的自我評鑑更有洞察力，或這些因素和其他因素的綜合作用。

Smylie (1985) 發現，一項員工發展計畫未能使教師自評的準確度有效改善的原因可能是由於下列四個因素：(1) 自我評鑑工具可能不夠敏感，無法評估教師對自己表現效果的更微妙層次的感知；(2) 員工發展計畫中所提供的特定的反饋、個人實踐討論以及有效教學研究發現的呈現可能改變教師的參照框架，使他們對自己的行為表現更加自我批判；(3) 在研討會期間，教師雖然在評估自己的表現方面更加準確，但是這些評估可能與他們個人課堂的具體情境相關，而不是與一般性的教學效能規準相關聯；(4) 即使員工發展計畫提供了大量關於個人實踐和表現的具體反饋，但它並沒有提供一套系統性的支持策略，供教師用來持續評估自己的表現。

Tirri (1995) 的研究調查了美國和芬蘭小學教師對其課堂教學行為評鑑的跨文化差異。結果顯示，美國教師最明顯的特點是動態教學，體現在激勵性和靈活的教學行為中，將外部資源和專案融入以教師為中心的常規課堂教學中，而這個特徵可以在美國的教學傳統背景下得到解釋，包括 John Dewey 的進步主義及對做中學的強調。芬蘭教師的評鑑則顯示出對學術學習時間、「任務時間」行為的重視。芬蘭教師希望學生掌握課程中為他們設定的學術目標，而這一特點可能是由於芬蘭的教學傳統和國家課程的要求。

由以上國內外研究顯示，國內教師自我評鑑的實施困境主要在於缺乏準確有效的規準和工具、時間的缺乏、教育資源的不足，而國外的研究則發現教師自我評鑑如果作為總結性評鑑將帶來的緊張和壓力。

另外，在教師自我評鑑的個人影響因素上，國內外研究皆發現教師的教學經驗、學歷和生活經驗會影響評鑑的結果。在學校情境因素上，國內外研究皆發現學校實施教師自我評鑑與教學效能的培訓係成功推動教師自我評鑑工作的關鍵。此外，國外研究亦發現，學校需要能提供具有敏銳性、準確度、以及與受評教師具體教學情境相關聯的評鑑工具，而校長和教師同儕則要能提供系統性的支持與資源。最後，在教師自我評鑑的社會文化因素上，國內外研究皆發現，一個國家的教學傳統或社會文化規範皆可能解釋了不同的教師自我評鑑結果。

伍、結論與建議

一、結論

根據以上國內教師自我評鑑結果的綜合性分析以及與國外研究的比較，可以獲得下列幾點結論：

- （一）國內教師自我評鑑之研究，主要以教師為研究對象；在教育階段別上，以小學、國中、高中職為大宗；在研究方法上，以問卷調查、訪談研究為主。
- （二）在教師自我評鑑的規準上，國內外教師自我評鑑的規準皆強調教學知識、課程設計、教學策略、班級經營、人際關係、專業成長等，而不同的是，國內的規準較強調教師品格、敬業精神與態度、校務參與，而國外的規準則較強調教育科技、教師領導、學校和社區合作等。
- （三）在教師自我評鑑的策略上，國內多以教師自評表為主，以教師檔案、教學錄影、學生回饋資料等為輔，而國外的教師自我評鑑則非常強調教學檔案、教學錄影以及第三者協助（如專家諮詢與回饋）。

- (四) 在教師自我評鑑結果上，國內外的教師對於自己的專業表現的評價，皆處於滿意、良好或高度的水平，惟教師自我評鑑容易出現評分寬鬆現象，以致影響其準確度。
- (五) 在教師自我評鑑的成效上，國內外研究皆支持教師自我評鑑對於教學省思、教師專業成長、教學效能、學校效能皆有顯著的效益，但對學生學習影響的研究，並無充足的證據。
- (六) 在教師自我評鑑的困境上，國內的實施困境主要在於缺乏準確有效的規準和工具、時間的缺乏、教育資源的不足，而國外的困境主要在作為總結性評鑑所帶來的緊張和壓力。
- (七) 在教師自我評鑑的影響因素上，教師自我評鑑的實施和結果會受到教師個人因素、學校情境因素、社會文化因素的影響。

二、對未來研究的建議

根據國內教師自我評鑑實徵性研究之探析以及與國外研究結果的比較，本研究提出下列未來發展方向的建議如后，供國內教育研究者所參酌：

(一) 在研究主題及內容方面

1. 整體而言，國內在教師自我評鑑研究的整體數量上相當不足，亟待教育界加以重視。
2. 在研究主題上，國內以教師自我評鑑的規準、評鑑結果、成效的研究較多，而在教師自我評鑑的策略、評鑑結果的準確度、實施困境與影響因素的研究頗為不足，今後宜加強實施此等方面的研究。
3. 在研究內容上，教師自我評鑑的規準除了宜重視如何將教師專業標準轉換為教師自我評鑑的規準之外，宜專為職前教師、初任教師、以及各學科領域的教師發展出符合其特定教學情境與成長需求的自我評鑑規準。
4. 在教師自我評鑑策略上，國內多以現職教師為研究對象，並未對師資生或實習教師的自我評鑑策略進行研究。此外，國內教師自我評鑑的策略

多以教師自評表為主，今後宜多加強研究教學檔案、教學錄影錄音、第三者協助、省思札記等策略在教師自我評鑑上的應用。

5. 在教師自我評鑑結果的準確度上，由於教師自我評鑑有較強的主觀性，而在客觀性和準確性上較為人所疑慮，是故如何加強教師自我評鑑的信度（如再測信度）與效度（如對學生學習結果的預測效度）研究，也是一個可以努力的方向。
6. 在教師自我評鑑的成效上，國內除了還是要加強教師自我評鑑對教學省思、教師專業成長、教學效能、學校效能的影響之外，對於學生學習結果的成效之研究，更宜加以重視。
7. 在教師自我評鑑的困境上，目前僅知道國內教師自我評鑑的實施困境主要在於缺乏準確有效的規準和工具、時間的缺乏、教育資源的不足，對於其他困境或限制，諸如缺乏教學實踐的外部證據、教師的先入為主的觀念等，亟需加以研究。
8. 在教師自我評鑑的影響因素上，國內的研究偏於教師個人因素的研究，對於學校情境因素以及社會文化因素的研究有待加強。

（二）在研究對象方面

1. 國內教師自我評鑑的研究對象，絕大多數是以教師為主，對於教師評鑑的其他重要利害關係人—學校行政人員、學生、家長的觀點並沒有獲得足夠的重視。是故未來的研究對象應儘量包含教師以外的參與人員，讓教師以外的利害關係人能就教師自我評鑑的現象，從他者的角度提供客觀具體的觀察與建議。
2. 在教育階段別上，教師自我評鑑的研究對象，多集中於小學、國中和高中職，對於幼兒教育和特殊教育學校所做的研究，仍相當的欠缺，這是有待加以補強的地方。另外，有鑑於師資職前教育的重要性，將來有必要加強職前教師自我評鑑的相關研究。

（三）在研究方法方面

1. 國內教師自我評鑑的研究多侷限於問卷調查和訪談法，其他研究方法實有進一步加強使用的必要。其中，比較需要加強的是準實驗設計、觀察法、行動研究、個案研究等研究方法的運用。準實驗設計可以確認教師自我評鑑的因果關係；觀察法能深入描述與詮釋教師自我評鑑的模式與歷程；行動研究可以瞭解學校或教師在推動教師自我評鑑所採行的行動策略及修正歷程；個案研究可以針對某一學校或教師個案，對教師自我評鑑的運作狀況、成效與困境等有深入的瞭解。
2. 如果要實施問卷調查的話，建議宜研究三個以上變項的關係，以利探索教師自我評鑑的實施或實施成效之中介變項與調節變項。

三、對實務推動的建議

- （一）教育行政機關與各級學校應體認教師自我評鑑的重要性，倡導並鼓勵教師進行自我評鑑，例如將教師自我評鑑列入「教師專業發展實踐方案」中的一個重要教師專業發展途徑，又如修訂「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」，將教師自我評鑑列入教師年度成績考核的要項之一。
- （二）提供教師自我評鑑方面的專業訓練：教師有了此一方面的專業知能，便可透過各種自我評鑑策略，而不是僅限於教師自評表，這樣方能有助於教師的專業成長。
- （三）提供教師準確有效的規準和工具：規準要有彈性、工具宜多元化，讓教師能依自我成長的需求，選擇適當的規準和工具，進行有效的自我評鑑。
- （四）安排適當的時間：讓教師在繁重的教學與行政負擔之餘，能有時間進行自我評鑑工作，例如安排在段考之後的一個下午時段為教師自我評鑑的時段，讓教師安心做自我評鑑的工作。
- （五）將教師自我評鑑與個人專業成長計畫做連結：教師自我評鑑只是工

具，而評鑑後教師個人專業成長計畫的規劃、執行與落實，才是教師自我評鑑的重點工作，這樣才能真正有益於教師的專業成長。

(六) 鼓勵教師與同儕互動：教師經由與同儕的夥伴協作關係，一方面形塑合作的教師文化，另方面經由同儕教學觀察或者同儕式行動研究等，進行更多元化的教師自我評鑑策略。

(七) 提供強而有力的行政支持系統：教師自我評鑑的有效執行，有賴強而有力的支持系統。如果在學校組織與行政上，以及縣市政府的經費支持與學校行政資源的提供不足，則將使教師自我評鑑與專業成長計畫的推動產生困難。

參考文獻

- 方朝郁（2012）。六年之後－教師專業發展評鑑的成效、問題與展望。**臺灣教育**，**678**，38-41。
- 王瑞璦（2009）。第一年參與試辦教師專業發展評鑑之歷史回顧。**教師之友**，**50**（4），16-29。
- 吳和堂（2007）。**教師評鑑：理論與實務**。高等教育。
- 吳麗君、楊先芝（2009）。教師專業發展評鑑的文化故事。**教育資料與研究**，**89**，89-118。
- 柯汝穎（2007）。國小教師自我評鑑與教學省思之質性研究〔未出版之碩士論文〕。臺北市立教育大學。
- 侯富莘（2006）。新竹縣國民中學教師自我評鑑之認知研究〔未出版之碩士論文〕。國立新竹教育大學。
- 徐宇瑩（2010）。國民中學教師自我效能、幸福感與教師專業發展評鑑態度關係之研究－以桃園縣為例〔未出版之碩士論文〕。中原大學。
- 徐雅惠（2008）。彰化縣國民小學教師自我評鑑與學校效能關係之研究〔未出版之碩士論文〕。國立彰化師範大學。
- 徐秀曼（2012）。高職商業類學校教師自我評鑑認知與教師效能感關係之研究〔未出版之碩士論文〕。國立台北科技大學。
- 高曉婷（2004）。我國國民小學教師自我評鑑效能感之研究－以桃園縣國民小

- 學為例〔未出版之碩士論文〕。中原大學。
- 許小薇（2013）。台中市國小已婚教師婚姻滿意度與教師自評教學效能關係之研究〔未出版之碩士論文〕。靜宜大學。
- 許宛琪、甄曉蘭（2015）。促進教師表現與專業能力發展之評鑑機制：新加坡經驗。學校行政雙月刊，96，118-142。
- 陳小玲、林益洲、張春秀（2007）。國小特教教師教學自我評鑑之個案研究—以啟聰班適應體育教學為例。特教論壇，（3），59-75。
- 黃宗顯（2004）。應用教師自我評鑑促進教師專業發展。教育研究，127，45-54。
- 曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡（2007）。高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準（教育部委託專案研究報告）。國立新竹教育大學。
- 馮莉雅（2001）。國中教師教學效能評鑑之研究〔未出版之博士論文〕。國立高雄師範大學。
- 馮莉雅（2003）。三種國中教師教學效能評鑑方式之關係研究—教師自評、教室觀察、學生評鑑。國立臺北師範學院學報，16（1），201-228。
- 張新仁（2004）。中小學教師教學評鑑工具之發展編製。載於國立臺灣師範大學教育研究中心（編），「教育評鑑回顧與展望學術研討會」會議手冊（頁41-55）。國立臺灣師範大學教育研究中心。
- 張賴妙理（1998）。科學教師自我評鑑的概念與方法。科學教育，213，2-13。
- 張德銳（2006）。教師自我評鑑與專業成長計畫。中等教育，57（5），20-35。
- 張德銳（2017）。教師專業標準與教師評鑑規準。載於張德銳、李俊達（主編），專業發展導向教師評鑑—理論與實務（頁13-28）。五南。
- 張德銳（2021）。教學輔導教師與教師領導之研究。高教。
- 張藝馨（2010）。國小學生實施網路化教學評鑑與教師自評比教之研究—以台灣閩南語課程為例〔未出版之碩士論文〕。中華大學。
- 教育部（無日期）。中華民國教師專業素養指引。2024年12月20日，取自<https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CC76BC32152664296C93E3291CE3729ECBF3BF4578CA8EC202AAD89CC3133DAAEB347D2CFD89395B29B72D3A355B29A6B65C7C50F9B083C7D0430F0E9D2C1FAAE&n=70FF865D5FF4A15C9E19C921E9396A8B9BD226539EB7FD2A126897A6CFA92E1A5DFF81A38D319FDC9B2DE09A86169EEE&icon=.pdf>
- 教育部（2012）。中華民國教師專業素養指引—師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準修正規定。作者。
- 程鈺菁（2019）。學前融合教育教師自評融合教育實施成效之研究〔未出版之碩士論文〕。國立高雄師範大學。
- 甄曉蘭、陳佩英、胡茹萍、楊世瑞、陳清誥（2014）。103年度中等學校教師

- 類組（含特殊教育類組）專業標準及專業表現指標相關內涵暨配套措施計畫。（教育部委託專案研究報告）。國立臺灣師範大學教育學系。
- 楊思偉（2014）。高級中等以下學校教師標準手冊。國立臺中教育大學教師教育研究中心。
- 葉又慈、吳和堂（2007）。國民小學教師自我評鑑與教學效能關係之研究。**教育行政與評鑑學刊**，4，25-48。
- 趙子嘉（2016）。臺灣英語非母語之英語教師跨文化溝通教學力自評初探。**臺灣英語教學期刊**，13（1），71-103。
- 鄭友超、曾信榮（2010）。高職（中）工業類科學校教師自評與學生評鑑之教學效能比較。**課程與教學**，13（3），163-191。
- 蔡喬育（2016）。華語教師自評教學效能之研究。**教育研究與發展期刊**，12（1）105-146。
- 蔡惠青（2017）。教師自我評鑑。載於張德銳、李俊達（編），**專業發展導向教師評鑑－理論與實務**（頁 29-44）。五南。
- 潘慧玲（2008）。緒論。載於潘慧玲（主編），**教師評鑑理論與實務**（頁 3-17）。國立臺灣師範大學教育評鑑與發展研究中心。
- 鍾榮進（2015）。國小教師教學效能自評之研究。**師資培育與教師專業發展期刊**，8（1），69-104。
- 蘇秋永（1995）。高中教師評鑑之研究－高中教師自我評鑑量表之發展〔未出版之碩士論文〕。淡江大學。
- Airasian, B., & Gullickson, A. R. (1997a). *Teacher self-evaluation tool kit*. Corwin.
- Airasian, B., & Gullickson, A. R. (1997b). Teacher self-evaluation. In J. H. Stronge (Ed.), *Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice* (pp. 215-241). Corwin.
- Bailey, G. D. (1981). *Teacher self-assessment: A means for improving classroom instruction*. National Education Association.
- Barber, L. W. (1990). Self-assessment. In J. Millman & L. Darling-Hammond (Eds.), *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teachers* (pp. 216-228). Corwin.
- Beck, R. J., Livne, N. L. & Bear, S. L. (2005). Teachers' self-assessment of the effects of formative and summative electronic portfolios on professional development. *European Journal of Teacher Education*, 28(3), 221-244.
- Brame, J. K. (2004). *Veteran teacher continuing professional growth through guided self-evaluation using digital video* [Unpublished doctoral dissertation]. East Carolina University

- Capizzi, A. M., Wehby, J. H. & Sandmel, K. N. (2010). Enhancing mentoring of teacher candidates through consultative feedback and self-evaluation of instructional delivery. *Teacher Education and Special Education*, 33(3), 191-212.
- Chand Dayal, H., & Alpana, R. (2020). Secondary pre-service teachers' reflections on their micro-teaching: Feedback and self-evaluation. *Waikato Journal of Education*, 25(1), 73-83.
- Chen, L., & Liu, L. (2018). Instructor's self-assessment of content design in online courses. *International Journal of Technology in Teaching and Learning*, 14 (1), 24-41.
- Cheung, R. H. P. (2009). The use of self-assessment to foster students' learning in teacher education: An experience in Teaching practice. *Action in Teacher Education*, 31(1). 49-58.
- Crisp, R. D. (1968). *The professional competency of Illinois secondary school English teachers: A report of the self-evaluations of experienced Illinois secondary school English teachers. Interim Report.* Bureau of Research. University of Illinois Urbana, Illinois
- Cooperative Educational Research Laboratory (1969). *Self-assessment groups as a means for improving teacher behavior* (ED034706). ERIC.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED034706.pdf>
- Danielson, C. (2011). Evaluations that help teachers learn. *Educational Leadership*, 68(4), 35-39.
- Darling-Hammond, L. (2013). *Getting teacher evaluation right: What really matters for effectiveness and improvement.* Teachers College Press.
- Eder, B. P. (2000). *The relationship between the student teachers' self-reflection of performance and the student teachers' performance evaluation as viewed by their evaluation team* [Unpublished doctoral dissertation]. The University of Tennessee, Knoxville.
- Ericson, J. H. (1996). *Portfolio self assessment a process for facilitating personal and professional growth of early childhood education preservice teacher candidates* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Maryland at College Park.
- Faiola, T. (1975). Teacher self-assessment via videotaped minilessons in the Marin County regional occupational program. [Unpublished doctoral dissertation]. Nova University.
- Ford, M. P. (1994). Portfolios and rubrics: Teachers' close encounters with self-evaluation as learners in teacher education courses. [Paper presentation]. *Annual Meeting of the National Reading Conference*. San Diego, CA, United States.
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (1996). *Educational research: An*

- introduction* (6th ed.). Longman Publisher.
- Glatthorn, A. A. (1997). *Differentiated supervision*. (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- Graham, J. W. (2004). *Teacher self-evaluation and its effect on professional growth and teacher principal-relationships* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Idaho
- Güngören, S. Ç., Hasançebi, F. Y., & Mesci, G. (2020). The effect of teacher evaluation and self-evaluation on pre-service teachers' inquiry-based 5E lesson plan design and teaching practice. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*,15(4), 367-388.
- Hu, B. Y., Zhou, Y. & Li, K. (2014). Pinpointing Chinese early childhood teachers' professional development needs through self-evaluation and external observation of classroom quality. *Journal of Early Childhood Teacher Education*,35(1), 54-78.
- Ingersoll, G. M. & Kinman, D. (2002). Development of a teacher candidate performance self-assessment instrument. *Action in Teacher Education*, 23(4), 4-9.
- Keller, C. L., Brady, M. P. & Taylor, R. L. (2005). Using self evaluation to improve student teacher interns' use of specific praise. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 40(4), 368-376.
- Koutsoupidou, T. (2010). Self-assessment in generalist preservice kindergarten teachers' education: Insights on training, ability, environments, and policies. *Arts Education Policy Review*, 111(3), 105-111.
- Kroehl, C. O. (1995). *Increasing the use of developmentally appropriate practices by teachers and assistants in an early childhood center through self-assessment, inservice training and peer support*. [Unpublished doctoral dissertation]. Nova Southeastern University.
- Kyrgiridis, P., Derri, V., Emmanouilidou, K., Chlapoutaki, E. & Kioumourtzoglou, E. (2014). Development of a questionnaire for self-evaluation of teacher effectiveness in physical education (SETEQ-PE). *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 18, 73-90.
- Kuhn, D. (1991). *The skill of argument*. Cambridge University Press.
- Lynes, M. J. (2012). *The effects of self-evaluation with video on the use of oral language development strategies by preschool teachers* [Unpublished doctoral dissertation]. The University of Utah
- Maderick, J. A. (2013). *Validity of subjective self-assessment of digital competence among undergraduate preservice teachers* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Nevada, Las Vegas.
- Max, A.-L., Lukas, S. & Weitzet, H. (2022). The relationship between self-assessment

- and performance in learning TPACK: Are self-assessments a good way to support preservice teachers' learning? *Journal of Computer Assisted Learning*, 38(4), 1160-1172.
- McColskey, W., & Egelson, P. (1993). *Developing teacher evaluation systems that support professional growth*. SouthEastern Regional Vision for Education, University of North Carolina at Greensboro.
- McGregor, A. L. (1991). The development of self assessment skills in TESOL teacher preparation (ED367154). ERIC.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED367154.pdf>
- McKinney, M. (1998). Preservice teachers' electronic portfolios: Integrating technology, self-assessment, and reflection. *Teacher Education Quarterly*, 25(1), 85-103.
- McMillan (2000). *Educational research: Fundamentals for the consumer* (3rd ed.). Addison Wesley Longman.
- Morin, J. A. (1995). *Portfolios: An effective tool used by prospective teachers to encourage self-evaluation and improvement*. [Paper presentation]. Annual Meeting of the National Evaluation Institute. Kalamazoo, MI, United States.
- Nolan, J. F., & Hoover, L. A. (2008). *Teacher supervision and evaluation: Theory into practice* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Ostrander, L. R. (1996). *Multiple judges of teacher effectiveness: Comparing teacher self-assessments with the perceptions of principals, students, and parents*. [Paper presentation]. Annual Meeting of the American Educational Research Association, New York, NY, United States.
- Roskos, K., Boehlen, S. & Walker, B. J. (2000). Learning the art of instructional conversation: The influence of self-assessment on teachers' instructional discourse in a reading clinic. *The Elementary School Journal*. 100(3). 229-252.
- Ross, J. A., & Bruce, C. D. (2007). Teacher self-assessment: A mechanism for facilitating professional growth. *Teaching and Teacher Education*, 23, 146-159.
- Sahin, K. & Yelken, T. (2023). An investigation on the technological competency self-evaluation levels of English language teachers. *Shanlax International Journal of Education*, 11 (1), 126-142.
- Smylie, M. (1985). *Improving the accuracy of teacher self-evaluation through staff development*. [Paper presentation]. Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL, United States.
- Sroczyński, T. L. (2012). *The Relationship between Student Achievement and the Predictors of Principals Evaluation of Teachers and Teachers Self-Evaluation* [Unpublished doctoral dissertation]. Roosevelt University.
- Stiffler, B. D. (2004). *The effects of conducting and non-conducting contexts on teacher self-evaluation and musical error detection* [Unpublished doctoral dissertation]. The University of Illinois at Urbana-Champaign

- Tirri, K. (1995). *Cross-cultural differences in the self-evaluations of American and Finnish elementary teachers*. [Paper presentation]. Annual Meeting of the American Educational Research Association. San Francisco, CA, United States.
- Travers, K. J. & Knifong, J. D. (1971). *Mathematics student teachers' self-assessment of teaching competencies*. [Paper presentation]. Annual Meeting of the National Council of Teachers of Mathematics, Anaheim, CA, United States.
- van Diggelen, M., den Brok, P. Beijaard, D. (2013). Teachers' use of a self-assessment procedure: The role of criteria, standards, feedback and reflection. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 19(2), 115-134.
- Whitlock, D. (2020). *Teacher evaluation as a growth process*. AuthorHouse. Kindle 版本.

A Synthetic Analysis of Research Results of Teacher Self-evaluation in Taiwan, ROC

Derray Chang

Retired Professor, Institute of Educational Administration and Evaluation, University of Taipei

Abstract

Teacher self-evaluation is a vital component of teacher evaluation, designed to enhance instructional reflection and promote professional development. However, empirical research on this topic in Taiwan remains limited, indicating a pressing need for further investigation. To inform future research and practice, this study conducts a synthetic analysis of existing domestic studies and compares them with international findings. Adopting narrative review and vote counting methods, this study analyzes 17 empirical studies on teacher self-evaluation in Taiwan. The analysis focuses on six key areas: research subjects and methods, evaluation criteria, strategies, results and accuracy, effectiveness, and implementation challenges and influencing factors. The results show that: (1) domestic studies primarily use questionnaires and interviews; (2) evaluation criteria in Taiwan emphasize teacher character, professional commitment, and school participation, whereas international standards focus more on educational technology, teacher leadership, and school-community collaboration; (3) Taiwanese studies tend to rely on self-report forms, with less emphasis on third-party support strategies commonly used abroad; (4) both domestic and international teachers rate their performance positively, though scoring leniency may compromise accuracy; (5) studies consistently affirm that self-evaluation supports instructional reflection, professional growth, teaching effectiveness, and school performance; (6) implementation challenges in Taiwan include lack of valid tools, limited

time, and insufficient resources, while international challenges are often related to stress from summative evaluation; (7) the implementation and outcomes of teacher self-evaluation are influenced by individual, institutional, and sociocultural factors. Recommendations for future research and practice are provided accordingly.

Keywords: teacher self-evaluation, teacher professional development, teacher evaluation, teaching reflection, synthetic analysis