

壹、研究背景與目的

教師專業發展，長久以來一直是教育學者所探討的重要議題，並多元的探討教學自我效能與學校組織發展之間的關係。就學校的組織發展進行觀察，它同時具有「行政」與「教學」雙重系統，彼此相互依存與成長。所以，學校行政對於教學效能的影響，一直備受學界關注（鄭新輝，2009）。學校行政對於教師教學的影響，最常在規劃教師專業發展上，透過一系列的發展活動，藉此達成彰顯學校行政績效與提升教學自我效能的雙重目的。過去的研究指出，學校行政團隊規劃教師專業發展，對於教學自我效能有正向的影響（Kruse, Louis, & Bryk, 1995）。張德銳、李俊達與周麗華（2010）認為行政服務可做為教學工作的後盾，提升教師支持的強度。Pella（2011）的研究發現，學校在教學專業上給予支持，有助於培養教師長期能力。職是之故，學校對於教師專業發展上的支持，是有助於提升教師教學的效能（蔡明學，2012）。

爲了提升教學自我效能，臺灣教育改革興起了「教師評鑑」的議題，目的即在促進教師專業發展，並提升教學自我效能。自1996年《教育改革總諮議報告書》中即提出「提升教師專業素質、建立教育評鑑制度」。2001年「教育改革檢討與改進會議」中，又進一步

指出「建立教師評鑑制度，提升教師教學績效」，藉此促進學生學習效果。直到2005年，教育部擬訂以促進教師專業發展爲目的的《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫》，於2006年開始正式推動。2009年該計畫修正爲《教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點》，刪除「試辦」兩字，並納入教育部98~101學年度教育施政計畫，改以常態性政策辦理。該要點雖然還是以試辦性質實施，但也說明未來我國教育政策的發展走向。2012年教育部長蔣偉寧於全國教育局處長會議表示，教師評鑑確定要列入《教師法》之內容，待入法後正式實施。以相關發展歷程論之，教育部對於實施教師專業發展評鑑已有相當的規劃與決心（林曉雲、胡清暉，2012；張新仁，2011；教育部，2011）。

Sergiovanni（2001）認爲，教師評鑑是對教師的教學品質控管，同時兼具專業發展、教師激勵，以及孕育教師對教學專業的承諾與動機等多重目的，是協助教師進行專業發展的方式。但我國在試辦教師專業發展評鑑的過程中，也出現反對的聲音，原因包含：教師專業發展評鑑在國內尙待法制化、教師專業發展評鑑與教師專業標準未能緊密連結、未能有良好的回饋機制、評鑑的動機「控管」大過於「激勵」、評鑑內容僅以單一資料評斷，缺乏公信力等等

(李奉儒, 2006; 林志成, 2002; 林明地, 2011; 孫志麟, 2011; 張德銳, 2004)。徐綺穗(2012)的研究直接指出, 當學校進行教師專業發展或教師專業發展評鑑規劃之時, 教師自主性未受重視, 相關內容多由行政人員安排。由於未能事先徵詢教師意見, 產生研習課程或規劃內容與教師專業需求不符的情況, 降低教師參與學校規劃的專業發展之意願。主要原因在於缺乏Leithwood, Jantzi和Steinbach(1999)等人所提出「共享決定」的概念。

學校改革與發展成功的關鍵因素在於「溝通」, 教師專業發展評鑑的推動, 亦是如此。若不能讓學校行政團隊與教師間「專業溝通」有效形成, 將直接衝擊教師教學品質與教學效能。不論如何, 學校對於教師專業發展的支持都是值得肯定的, 主要目的也是協助教師在教學上得以彰顯。倘若學校行政團隊願意與教師進行教學發展溝通, 藉以了解教師專業發展之需求, 將有助於增進教學自我效能(孫志麟, 2011; 張新仁, 2011; 蔡明學, 2012)。研究者綜合相關學者說法後認為, 教師專業發展評鑑是在學校行政體系下所運作, 其執行包含兩種意涵, 分別是給與「教師專業發展的支持」, 並能有效的「提升教學自我效能」(Smyth & Shacklock, 1998; Strong & Tucker, 2003), 而教師專業發展評鑑實施成效的關鍵, 在於專

業發展上的「溝通」(孫志麟, 2011; 張新仁, 2011)。易言之, 教學發展支持、教師教學發展溝通與教學自我效能, 三者間彼此間有正向關係存在。但過去研究多以直接效果進行分析, 缺乏探討變項間的路徑關係, 故本研究將以結構方程模式(Structural Equation Modeling, SEM)探討三者之間的關係。如此一來, 有助於吾人了解提升教師教學自我效能的關鍵因素。

職是之故, 本研究以教師專業發展評鑑為背景, 探討學校對於教師的教學發展支持、教學發展溝通對教師教學自我效能的影響, 並形成SEM進行探討。不過探討教學自我效能時, 簡玉琴(2002)的研究證實教師教學自我效能的認知可有效預測教師教學的真實效能。故本研究在探討教學自我效能時, 主要以教師教學自我效能的方向進行探討。同時, 本研究將採用多群組分析考驗教師專業發展評鑑參與的差異是否會影響本研究所探討SEM的恆等性。最後藉由本研究所探討之內容與結果, 研擬提升教師教學自我效能之有效策略, 提供教育行政機關及學校, 做為促進教師專業發展, 提升教學自我效能之參考。

貳、文獻探討

本研究文獻探討以教師專業發展評鑑的內涵進行分析, 探求教師專業發