

# 臺灣教師專業發展評鑑 實施之省思與展望

丁一顧\*

## 摘要

臺灣教育部為促進教師素質，協助教師專業成長，乃於 2006 年開始於中小學試辦《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫》，並自 2009 年起正式推動教師專業發展評鑑。本文採文獻與文件分析方法，發現教師專業發展評鑑的實施對制度、教師、學校、及學生等方面都有所助益，不過，「政策走向不明確、缺乏多軌道評鑑系統、輔導與獎勵機制不足、時間不足且無有效之資料分析與管理、負向教師文化」等是仍有待解決之困境。準此，本文於省思教師專業發展評鑑之成效與困境後，對未來規劃與實施教師專業發展評鑑提出如下展望：（1）賡續推展專業發展評鑑；（2）推動專業發展實踐方案；（3）兼重學生與教師之學習；（4）建構差異化專業發展支持系統；（5）整合相關教育政策與資源；（6）強化過程與資料資訊化；（7）加強學生學習成效關係研究。

**關鍵詞：**教師專業發展評鑑、專業發展實踐方案、差異化專業發展

---

\* 丁一顧，臺北市立大學教育學院院長

電子郵件：tim@utapei.edu.tw

來稿日期：2017 年 1 月 31 日；修訂日期：2017 年 2 月 16 日；採用日期：2017 年 4 月 7 日

# Reflections and Prospect on the Implementation of Teacher Evaluation for Professional Development in Taiwan

Yi Ku Ting\*

## Abstract

The Ministry of Education of ROC (Taiwan) launched a pilot program of teacher evaluation for professional development in primary and secondary schools in 2006, followed by full implementation in 2009. Literature review and document analysis are used in this study to find the benefits the policy brought to the education system, the participating teachers, schools, and students. However, there are also problems found that have to be dealt with—obscure policies, inflexible evaluation criteria and systems, needs for effective rewards, insufficient time, improper data analysis and management, and gloomy teacher culture. Some reflections are made and the following suggestions are proposed: (1) to continuously implement teacher evaluation for professional development, (2) to promote practice-based teacher professional development programs, (3) to give unbiased support to the growth of both the teachers and the students, (4) to construct differentiated supporting systems for professional development, (5) to integrate resources and related educational policies, (6) to enhance the evaluation procedure and information management, and (7) to enhance empirical research of evaluation on student achievement.

**Keywords:** differentiated teacher professional development, practice-based teacher professional development program, teacher evaluation for professional development

---

\* Yi Ku Ting, Dean, College of Education, University of Taipei

E-mail: tim@utapei.edu.tw

Manuscript received: January 31, 2017; Modified: February 16, 2017; Accepted: April 7, 2017

## 壹、前言

學生學習乃是教育最基本的任務（Hu, 2015），因此，總為各國教育政策所關注。美國從 1983 年的「國家在危機中」（A nation at risk）、1980 年代後期及 1990 年代初期的「標準本位改革」（standards-based reform）、2001 年倡導的《不讓孩子落後法案》（No Child Left Behind Act）、以及 2015 年簽署的《讓每個學生成功法案》（Every Student Succeeds Act），都在在顯示美國政府對於提升學生學習的努力。

教師素質對於學生學習及成效的提升扮演關鍵角色（Hu, 2015）。相關研究（Rivkin, Hanushek, & Kain, 2005; Thum, 2003）亦指出，有效能的教師乃學校相關因素中提高學生學習最重要的關鍵，因此，確認教師是否具備高品質與效能就顯得特別重要。Danielson 與 McGreal（2000）、Shinkfield 與 Stufflebeam（1995）亦提及，教師評鑑可確認及評估教師教學對於學生學習的影響情形，Stronge 與 Tucker（2003）也認為，實施教師評鑑系統可以有效了解教師是否具有專業與素質。顯見教師評鑑對於教師專業素質提升的重要性。

就教師評鑑之目的而言，有強調表現改善目的（performance improvement purpose）的形成性評鑑（formative evaluation）、以及績效責任目的（accountability purpose）的總結性評鑑（summative evaluation）（McGahie, 1991; Stronge & Tucker, 2003）。臺灣教育部為協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，乃於 2005 年起推動並實施教師專業發展評鑑，根據《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫》以及《教育部補助辦理師專業發展評鑑實施要點》所指，教師專業發展評鑑乃是一種形成性教師評鑑，其實施結果與教師績效考核、不適任教師處理機制、教師進階（分級）制度脫勾，所以，就教師評鑑之目的而言，臺灣所實施的教師專業發展評鑑應該是一種強調專業學習與表現改善的形成性教師評鑑系統。

教師專業發展評鑑從 2005 年度開始試辦，2009 年正式推動至今

(2016年)，已超過10年，對於中小學產生不少效益，諸如：營造正向學校氛圍(鄭進丁，2007)、提升教師教學省思(潘慧玲、高嘉卿，2012)、提高教師教學效能(張德銳、李俊達、周麗華，2010)與提高學生學習成效(曾嘉業，2010)；然而，也對評鑑制度、教育行政、學校、以及教師等方面，衍生些許問題(丁一顧、丁儒徵，2014)，有待進一步改善。

所謂「十年法則」，乃指經過十年的努力，必然會累積一定的成果或成功(張笑顏，2016)，不過亦存在值得省思之處，臺灣教師專業發展評鑑的實施亦復如是。準此，本文以文獻與文件分析方法，省思教師專業發展評鑑實施成效與困境，並提出未來規劃與推動之展望。具體而言，本文首先說明教師專業發展評鑑之發展與現況；其次，分析教師專業發展評鑑實施的成效與困境；再者，針對教師專業發展評鑑實施進行省思；最後，作出結論並提出未來實施教師專業發展評鑑之展望。

## 貳、教師專業發展評鑑之發展與現況

### 一、發展歷程

臺灣自1980年代所倡導的臨床視導與教學視導，可說是教師專業發展評鑑的濫觴，不過，真正以「評鑑」一詞為主的教師專業發展評鑑相關概念，則出現於1996年行政院公布的《教育改革總諮議報告書》：「提升教師專業素質、建立教育評鑑制度」(丁一顧，2013：34)。

高雄市自1999年8月擬定《高雄市國民小學推行教師教學評鑑實施計畫草案》開始，先協助各校依據發展特色，建立校內教師教學評鑑指標，並辦理說明會，經過研商後，89學年度依據高雄市政府教育局2000年8月21日高市教三字第5139號函發布之《高雄市立高級中等以下學校教師專業評鑑試行要點》全面實施教師專業發展評鑑試行一年後，於2001年8月召開高雄市教師專業評鑑檢討會。

臺北市政府教育局則自 1999 年起，著手規劃教學輔導教師制度，並於 2000 年委託臺北市立師範學院（今臺北市立大學）國民教育研究所完成規劃，並擬定試辦要點草案。其後，臺北市政府教育局依據試辦要點草案，於 90 學年度擇定臺北市立師範學院附設實驗小學，進行第一年試辦工作。臺北市教育局更於 2006 年全面訂定《臺北市立高級中等以下學校教學輔導教師設置方案》（臺北市立高級中等以下學校教學輔導教師設置方案，2015），正式實施教師專業發展方案。

教育部依據 2003 年 9 月 13、14 日教育部全國教育發展會議結論與建議事項，於 2004 年 2 月提出《高級中等以下學校教師專業評鑑試辦辦法》（草案），唯因乏法源基礎，加上當時進行教師課程改革，遂暫緩實施。至 2005 年 7 月教育部才決定繼續推動「試辦教師專業評鑑實施計畫」，並於 2006 年 4 月 3 日，以臺國（四）字第 0950039877D 號令發布《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫》，採自願原則，鼓勵學校及教師參與試辦；且於 2009 年起正式推動《教育部補助辦理師專業發展評鑑實施要點》（教育部，2016），將試辦方案調整為正式辦理的作業要點，不過仍維持學校自願申請參與。

整體而言，臺灣教師專業發展評鑑之發展歷程應該可分為萌芽期、創發期、成長期、及成熟期。其中，高雄市 2000 年所試辦的教師專業評鑑與臺北市 2001 年所試辦的教學輔導教師制度，可說是教育部教師專業發展評鑑試辦的「萌芽期」，此階段的實施奠定教育部推展教師專業發展評鑑之基礎，進而形成氛圍，且於 2006 年試辦教師專業發展評鑑，因此，2006 年的試辦即「創發期」，此期開始進行教師專業發展評鑑試辦計畫制定、政策與活動規劃等；自 2009 年正式辦理教師專業發展評鑑後即進入「成長期」，此期除公布教師專業發展評鑑實施要點外，參與校數也逐漸增加與成長。自 2016 年開始，教師專業發展評鑑進入辦理第十年，整個制度說逐漸邁向「成熟初期」，至於完全進入成熟期則依據此期教師專業發展評鑑之實施加以調整並修正。

## 二、實施現況

### (一) 參與學校數

教師專業發展評鑑自 95 學年度到 105 學年度間各教育階段別之參與校數與比例如表 1 所示：

表 1

各教育階段別參與教師專業發展評鑑校數及比例一覽表

學年度	高中職		國中		國小		合計	
	校數	比例	校數	比例	校數	比例	校數	比例
95	19	4.01%	18	2.45%	109	4.12%	146	3.79%
96	30	6.30%	45	6.09%	151	5.70%	226	5.85%
97	59	12.37%	66	8.92%	172	6.48%	297	7.67%
98	145	29.84%	112	15.14%	351	13.21%	608	15.65%
99	177	36.05%	110	14.86%	447	16.80%	734	18.86%
100	224	45.53%	120	16.17%	472	17.75%	816	20.96%
101	379	76.57%	207	27.97%	627	23.60%	1,213	31.17%
102	428	85.77%	312	42.28%	812	30.64%	1,552	39.93%
103	477	94.83%	398	53.93%	1,116	42.21%	1,991	51.25%
104	496	98.02%	499	68.08%	1,439	54.65%	2,434	62.86%
105	494	97.62%	520	70.94%	1,465	55.64%	2,479	64.02%

#### 1. 就整體參與校數來看

95 學年度是第一年試辦，參與校數不高，參與總校數為個位數；96-97 學年度也緩慢成長（每學年成長校數約 80 校），不過，參與比例還是個位數，此可能因為試辦初期，各校採觀望心態所致。然而，到了 98 學年度，參與校數則倍數增加，即參與校數從 297 校增為 608 校，深入了解可知，98 學年度是教師專業發展評鑑從「試辦」轉為「正式辦理」，所以，整體參與校數呈現倍數成長。

99-104 學年度是參與校數另一個成長階段，其中 100 到 104 學年

度間，每學年約增加 300 至 400 所；102 到 103 學年度增加 439 校；103 到 104 學年度又增加 443 校，此期間乃增加校數及比例較多的兩個學年度。此種狀況可能是因為此制度推動將近十年，整體效果逐漸顯現，並於中小學現場中營造出此制度是未來的趨勢，且產生勢必要參與的磁吸效應；另外，103 年度起，於各縣市開始設置「校長及教師專業發展中心」，採縣市本位之方式推動教師專業發展評鑑，也可能是參與校數增加之因。

## 2. 就各階段別參與校數來看

就參與教師專業發展評鑑的各級學校（包括國小、國中、高中職）來看，從 95 學年度開始試辦至 105 學年度，國小之成長比例較為緩慢，而且截至 105 學年度，國小之參與比例約僅為 55.64%，其他階段學校參與比例則是相對較高，由學校參與度低到高依序為：國中（70.94%）、高中職（97.62%）。

從各學校階段別之參與校數來看，不管國小、國中或高中職，從 95 學年度至 97 學年度之參與校數增加比例都較緩慢；自 98 增加校數及成長比例較明顯，到了 105 學年度已近 98%，是參與比例最高者。高中職參與校數較高的原因，與教育部將教師專業發展（評鑑）列為高中職優質化補助計畫的重要考核項目有關（教育部，2014）。另外，優質化方案乃從 96 學年度開始推動，各校為積極爭取補助，所以引導教師參與教師專業發展評鑑，不過，從引導形成共識到參與申辦教師專業發展評鑑也有 1 年至 2 年，因此，到 98 學年度整體高中參與校數較為明顯。

## （二）人才培育與認證

從表 2 可知，截至 104 學年度為止，參與初階評鑑人員研習的教師數約 6 萬 5,000 名、進階評鑑人員的教師數約 1 萬 3,000 名、教學輔導教師則約有 2,000 名，總計已近 8 萬名教師參與教師專業發展評鑑之研習。然教師專業發展評鑑於經歷 10 年的耕耘後，約計有 50% 的中小學教師參與教師專業發展評鑑之研習，即約每 2 人即有 1 人教師曾參與教師專業發展評鑑相關課程之研習。

表 2

104 學年度止參與教師專業發展評鑑研習與認證人數一覽表

研習類別	初階評鑑人員	進階評鑑人員	教學輔導教師	合計
參與研習數	65,059	13,696	2,099	80,854
參與認證數	47,892	9,005	1,503	58,400

就參與認證研習之教師數而言，至 104 學年度為止，中小學教師近 6 萬人參與各類教師專業發展評鑑之認證並取得各類評鑑與輔導證書，其中，取得初階評鑑人員證書者約有 4 萬 7,000 人、進階評鑑人員證書者約有 9,000 人、教學輔導教師證書者約 1,500 人。以此數量來看，目前中小學教師取得教師專業發展評鑑各類評鑑與輔導人才相關證書約 30%。然而，不管參與教師專業發展評鑑各類評鑑與輔導人才之研習或認證，不但可提升參與者的信心、評鑑知能與專業外，也可讓參與者有機會更了解教師專業發展評鑑之意義、目的、規準、流程與實施方式。更重要的，中小學有更多教師因了解而更願意協助推動教師專業發展評鑑計畫，進而對該校與其他學校推動教師專業發展評鑑之效果產生正向影響（馮莉雅，2014）。

### （三）相關出版品

相關出版品彙整如表 3 所示：

表 3

2006-2016 年教育部出版教師專業發展評鑑之名稱及型式

出版年	出版品名稱	型式	備註
2006	教師的話：中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗	紙本	
2007	教師專業發展評鑑案例專輯	紙本	
2008	教師專業發展評鑑案例專輯（II）	紙本	
2009	中小學教師專業學習社群手冊	紙本	
2009	中小學教師專業學習社群手冊 - 再版	紙本	

（續下頁）



出版年	出版品名稱	型式	備註
2009	中小學教師專業發展評鑑人員參考手冊	紙本	
2011	另一雙善意的眼睛：教學觀察與會談手冊	紙本	
2011	教師專業學習社群：領頭羊葵花寶典	紙本	
2011	走著：教育部教師專業發展評鑑案例專輯四：教師敘事	紙本	
2011	教育專業成長方案自主規劃系統：使用手冊	紙本	
2016	教師專業發展評鑑案例專輯：攜手走向專業-教學輔導教師的故事	紙本	
2016	2016 教師專業發展評鑑十週年回顧 - 共好歲月	紙本	教專十年相關資料
2013	教師專業發展評鑑評鑑人員初階線上課程 - 包括「教師專業發展評鑑基本概念」等五種課程。	CD	
2013	教師專業發展評鑑教學輔導教師線上課程，包括「教學觀察與會談技術 (III)」等五種課程	CD	
2016	教師專業發展評鑑評鑑人員初階線上課程 - 包括「教師專業發展評鑑基本概念」等七種課程。	CD	
2016	教師專業發展評鑑教學輔導教師線上課程，包括「教學觀察與會談技術 (III)」等五種課程。	CD	
2016	薪傳	CD	教專十年相關影片
2016	傳心薪傳	CD	教專十年相關影片
2016	我在	CD	教專十年相關影片
2016	共好歲月	CD	教專十年相關影片

從表 3 可知，截至 2016 年為止，教育部所發行教師專業發展評鑑相關出版品共計 20 項，紙本類者有 12 項，CD 類（或線上類）有 8 項。在此 20 項出版品當中，大致可細分為三部份：其一為教師專業發展評鑑制度推動相關資料，共計 10 項；其二為提供各校推動之典範學習相關資料，共計 5 項；第三類為教師專業發展評鑑推動十年之成果彙整相關資料，共計 5 項。就教師專業發展評鑑制度推動相關資料來看，「教師專業發展評鑑人員參考手冊」是推動教師專業發展評鑑必要的工具書；為引導教師進行評鑑，也發行「教學觀察」相關手

冊；另外，評鑑之後的專業成長更是重要，所以，相關出版品中也包含《教育專業成長方案自主規劃系統：使用手冊》以及教師專業學習社群相關內容。

就提供各校推動之典範學習相關資料來說，教師專業發展評鑑從2006年開始推展後，2007、2008、2011、2016年都有案例專集，將辦理成效較佳的學校或個人推動模式提供參考。再彙整教師專業發展評鑑推動10年之成果的相關資料來看，2016年相關出版品包括紙本資料一項及CD四項，是教師專業發展評鑑推動10年的成果。

綜上可知，教育部為引導教師參與教師專業發展評鑑，並提升辦理成效，乃致力於各種出版品的出版與發行，而此與秦夢群、陳清溪、吳政達、郭昭佑（2013）之看法相似：透過文宣、網路或教師研習課程等方式，可讓更多教師認識與接觸教師專業發展評鑑；藉由辦理成效良好學校之經驗分享，提供標竿學習機會，以為各校教師學習與辦理之參考。

#### （四）評鑑規準修訂

教師專業發展評鑑自2006年度開始試辦後，為了提供中小學教師辦理自評與校內評鑑之參考，教育部乃於2007年公布《高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準》（2007參考版），其內容包括四個層面：課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修，以及敬業精神與態度；各個層面又各包括3-5個指標，共計18個指標；每個指標又各包括5-8項檢核重點，合計73項，作為實際進行他評（如教學觀察、檔案評量等）之具體檢核項目（詳如表4）。

表4

教師專業發展評鑑規準修訂一覽表

	層面	指標	檢核重點
教育部參考版（2007年版）	4	18	73
教育部參考版（2012年版）	4	18	69
教育部參考版（2016年版）	3	10	28

教育部於辦理教師專業發展評鑑 6 年後，經檢討各項成效，了解評鑑歷程應以學生學習為角度，乃於 2012 年修訂評鑑規準。而是次評鑑規準修訂除修訂 4 個評鑑指標文字外，也將原 73 項檢核重點調整為 69 項。其內容仍維持四個層面；各個層面下則調整為各包括 3-7 個指標，共計 18 個指標；每個指標下也調整為各包括 2-8 項檢核重點，合計 69 項（詳如表 4）。值得一提的是，是次修正雖以「學生學習」為依歸，但考量部份檢核重點具同質性與高關聯性，乃進行合併或刪除，以減少檢核重點數量，因此，相較於 2007 年之參考版，2012 年參考版之檢核重點數量計減少 5 項。

有鑑於教育專業不斷精進，評鑑規準也與時俱進，因此，教育部於 2014 年起，以「專業、簡明、可行」為原則，進行評鑑規準的再次修訂，並於 2016 年公布《高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準》（簡稱 2016 年版）。此次修定重點有二：其一為調整評鑑規準層面，即將原第三、第四層面合併為「專業精進與責任」；其二為減少評鑑指標與檢核重點的數量，將原 18 個指標調整為 10 個，並將原 69 項檢核重點調整為 28 項，其中又包括 3 項是「選用」的檢核重點（詳如表 4）。

整體而言，2016 年版規準之內容包括三個層面：課程設計與教學、班級經營與輔導、以及專業精進與責任；各個層面下各包括 2-4 個指標，計 10 個指標；每個指標下又各包括 2-4 項檢核重點，合計 28 項。就此次大量降低評鑑指標與檢核重點數量言之，除考量的建言有效教學之學理觀點，讓評鑑指標能更有效檢視出教師教學效能，也回應教學現場對評鑑指標與檢核重點數量過多；又考量進行評鑑資料蒐集與評鑑對話之際，耗費更多額外教學時間，可能降低教師持續參與的意願。故此次評鑑指標與檢核重點之減量，不管對教師未來持續參與或對尚未參與之教師而言，都具有正向效果。

# 參、教師專業發展評鑑實施成效與困境

## 一、實施成效分析

### (一) 制度實施效果

教師專業發展評鑑推展至今已超過 10 年，在此 10 年內，有不少研究，發現在制度、學校、教師、及學生上都有不錯的成效：

#### 1. 對制度的認同

從 2006 年教師專業發展評鑑開始試辦起，大多數教師對於參與教師專業發展評鑑都持正向態度，而且認為參與試辦計畫、申請及執行試辦過程，具有凝聚教師對專業評鑑之共識（鄭進丁，2007）。

其後，2009 年正式辦理教師專業發展評鑑後，教師對教師專業發展評鑑模式持肯定態度（馮莉雅，2010）；對於方案執行的各面向大多持正面態度（潘慧玲，2010）；也都肯定評鑑規準四個面向的重要性（陳鳳如、黃文蓉，2011），而且，參與教師專業發展評鑑者比未參與者對評鑑目的、標準、方式、方法與應用有較佳的理解（孫志麟，2007）；參與教師專業發展評鑑的教師普遍認同其成效，對實施過程的認同度高於對實施結果的認同度，尤其在自我評鑑及同儕他評過程的認同（秦夢群等，2013）。

另外，宣導資訊充份、培訓課程內容符合目的及具效益，也是教師專業發展評鑑推動的成效（鄭淑惠、潘慧玲，2013）；張民杰（2015）的研究發現，參加評鑑人員參與進階培訓後，以「了解教專評鑑的意義」最高，顯示受試者對制度實施的意義有高度認知。

#### 2. 提升教學效能

教師專業發展評鑑的推動能有效提升教師之教學效能，如能解決教學問題（張德銳、周麗華、李俊達，2009）、提升教學效能（呂仁禮，2009；周麗華，2010；張素貞、吳俊憲，2011；張德銳等，2010；潘慧玲、高嘉卿，2012），尤其更能提升初任教師之班級經營效能與教學技巧（呂仁禮，2009；周麗華，2010；張素貞、吳俊憲，2011；張

德銳等，2010；潘慧玲、高嘉卿，2012）。另外，張民杰（2015）曾以參與進階培訓教師為對象，探究其參加教師專業發展評鑑之進階人才培訓後的效果發現，教學能力提升的成效較為顯著。

### 3. 促進教學省思

教師專業發展評鑑之實施能否促發教師教學省思？有關此方面之研究結果大致是正向的：如能促進專業對話，激發教學省思記錄評鑑歷程，產出行動研究作品（張德銳等，2009）；能夠協助教師進行反思，尤其是實施自評能有相似的增進教師對教學表現優缺點之了解以及教學的看法，且有助於習得其他教師的教學技巧（潘慧玲，2010），並能有系統地檢視自己的教學（張民杰，2015；潘慧玲，2010）。其他相關研究也發現：有助於反省教學（呂仁禮，2009；吳錦惠、張育銓、吳俊憲，2013；周麗華，2010；張素貞、吳俊憲，2011；張德銳等，2010；潘慧玲、高嘉卿，2012）、提供自我省思、了解教學優缺點、發現教學問題並提供支援（趙志揚、楊寶琴、鄭郁霖、黃新發，2010）。

### 4. 提升專業成長

推動教師專業發展評鑑能促進教師的專業成長，包括有助於促進教師專業發展（陳鳳如、黃文蓉，2011）及協助教師專業成長（潘慧玲，2010）。雖然「專業發展」與「專業成長」概念有差異，卻經常交互使用（周淑卿，2004）。本文也認為教師專業發展評鑑能提升教師專業成長。此外，潘慧玲（2010）的研究則發現，實施他評能增進教師對教學表現的了解、教學的看法、知道如何改進教學。

### 5. 營造正向組織氛圍

教師專業發展評鑑的推動能營造學校正向組織氛圍，諸如，實施教師專業發展評鑑，有助於形塑互助的教師文化（周麗華，2010）、具有形成同儕輔導組織文化的作用（鄭進丁，2007）、營造學校優質評鑑文化與氣氛、於群體教師間建立教學分享與回饋機制（潘慧玲、陳文彥，2010；張素貞、吳俊憲，2011；鄭淑惠，2011）。此外，陳鳳如、黃文蓉（2011）則調查未參與教師專業發展評鑑之國小教師後發現，教師專業發展評鑑的推動也有助於促進教師專業發展及共同營

造積極、快樂的學習環境。然而其他之研究對象不但包括國小（周麗華，2010；張素貞、吳俊憲，2011；鄭進丁，2007等）、國中（鄭淑惠，2011），亦有高中（潘慧玲、陳文彥，2010），所以，整體而言，教師專業發展評鑑的推動應有助於營造學校正向組織氛圍。

#### 6. 提高學生學習

推動教師專業發展評鑑對學生學習成效的提升也是正向的。以學生為研究對象之相關研究如：參與教師專業發展評鑑3到4年比參與1到2年的教師，其學生之學習態度與數學成績表現均較佳（曾嘉業，2010）。至於以教師為調查對象，則藉由教師知覺學習成效之相關研究為重點。

#### （二）碩博士論文數成效

本文於2016年12月31日，以「教師專業發展評鑑」為題，至臺灣碩博士論文知識加值系統搜尋碩博士論文後發現，自2005至2016年間，計有350篇論文，其中博士論文計4篇，碩士論文計346篇；以英文撰寫者有1篇，餘349篇皆為中文論文（詳如表5）。

進一步分析也發現，林松柏（2005）採德懷術（Delphi technique）、層級分析法（Analytic Hierarchy Process, AHP）與深度訪談法（in-depth interview）等方法，進行臺灣地區國民中小學教師專業發展評鑑指標建構之研究，是自2005年10月試辦教師專業發展評鑑的第一篇碩士論文；至2009年，葉麗錦（2010）（出版年）以名義群體技術法（Nominal Group Technique, NGT），完成第一篇以教師專業發展評鑑為主題的博士論文。另外，以學生學業成就分析者，則僅有柯嘉敏（2013年）一篇，而研究結果則發現，國中教師參與教師專業發展評鑑者，其教學效能越高，學生學習成就也越高。由此可知，教師專業發展評鑑之倡導與推動，對碩博士論文之發展具有引導與啟發作用。

表 5

94-105 學年度以「教師專業發展評鑑」為題之碩博士論文數量

學年 類別	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
碩士	1	10	30	44	54	43	43	36	39	27	17	2
博士	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0
合計	1	10	30	44	55	43	44	36	39	29	17	2

值得一提的是，在 350 篇論文中，有 12 篇之研究主題與參與教師專業發展評鑑意願有關，而深入分析也發現：（1）國小教師目前之參與意願為中高度，而國中教師參與意願則較不一致；（2）參與教師專業發展評鑑者，其後續再參與意願比例偏高；（3）參與教師工會組織者，其參與教師專業發展評鑑的意願較低；（4）教師對教師專業發展評鑑規準之認知、教師組織信任、教師教學效能對參與教師專業發展評鑑之意願具預測力；（5）「這是時代與潮流趨勢，未來將會全面實施」，是教師願意參與教師專業發展評鑑的最大因素；（6）「增加教師工作負擔，排擠家庭時間」，是教師不願意參與的最大因素。

綜此，教師專業發展評鑑之辦理，對碩博士論文主題發展有所啓發，尤其自 2006 年試辦開始，即有碩博士研究生投入此議題之研究，自 96、97 學年起，此議題之碩博士論文數逐漸增加，101 學年之後，其數量則些微下降，其可能的原因或許是因為部份研究生從事與教師專業發展評鑑相關配套議題之研究，如：教學輔導教師制度、教師專業學習社群等。然而，在教師專業發展評鑑主題之碩博士論文直接與學生學業成就相關的論文仍是少數，對於此政策之實施是否真能有效提升學生學習，仍有待後續相關實徵研究含碩博士論文。

## 二、制度推動之困境

雖說教師專業發展評鑑之推動有不少的成效，但也遭遇困境，本文認為，教師專業發展評鑑實施的困境大致可分為：（1）評鑑制度；

(2) 教育行政；(3) 學校；及(4) 教師方面，茲分別說明如后：

#### (一) 評鑑制度方面

有關教師專業發展評鑑制度方面的相關困境包括：評鑑制度定位不明（劉美慧、黃嘉莉、康玉琳，2007）、對評鑑制度疑慮或不信任（吳俊憲，2012；張德銳，2013；秦夢群等，2013；劉美慧等，2007）、評鑑概念待釐清（劉美慧等，2007）、教師年資與評鑑標準的區隔、缺乏多軌道評鑑系統（張德銳，2013；劉美慧等，2007；潘慧玲等，2010）、同儕評鑑的可信度、評鑑指標版本的選取或僅侷限一套評鑑指標（劉美慧等，2007；鄭進丁，2007）、評鑑指標無法呈現教學品質（秦夢群等，2013）、評鑑人員的專業不受信任（許籐繼等，2009；秦夢群等，2013）、過度注重檔案資料（陳幸仁，2012；秦夢群等，2013；吳俊憲，2012）、不必要的重複性資料、無法提供受評鑑教師完整評鑑報告（許籐繼等，2009）、資料分析與管理（張德銳，2013；許籐繼等人，2009）、無法精確分析評鑑資料所代表的意義（許籐繼等，2009）、缺乏獎勵或輔導機制（吳俊憲，2012；秦夢群等，2013；張德銳，2013）、評鑑時間不足（吳俊憲，2012；吳偉全，2009；秦夢群等，2013；張德銳，2013）。

#### (二) 教育行政方面

相關的困境包括：未建立法源（秦夢群等，2013；馮莉雅、蘇雅慧、楊昭景、徐昌慧，2011；張德銳，2013；范慶鐘，2008）、政策走向不明確、宣導溝通不足、對辦理學校的支援不足、缺乏教師評鑑的管理系統（張德銳，2013）、縣市政府經費支持與經費不夠充裕（秦夢群等，2013；潘慧玲、王麗雲、張素貞、鄭淑惠、林純雯，2007）、缺少有效的獎勵制度（馮莉雅，2010；秦夢群等，2013）、缺乏專責輔導單位、輔導人力來協助學校參與評鑑（秦夢群等，2013；馮莉雅，2013）、教育主管機關未能整合出一套專業成長支援系統（吳俊憲，2010）、研習宣導不足、缺乏可學習的典範學校（秦夢群等，2013）等。

#### (三) 學校方面

依學者研究得知相關的困境，如校長對評鑑計畫不熟悉（馮莉雅



等，2011）、行政人員對評鑑制度不了解（許籐繼等，2009）、宣導溝通不足（張德銳，2013；張德銳等，2009）、研習宣導不足（秦夢群等，2013）、行政負擔增加（張德銳，2013）、學校行政的協助與支援不足（馮莉雅，2010；秦夢群等，2013）、學校未能整合出一套專業成長支援系統（吳俊憲，2010）、評鑑小組未發揮功能、未建立教學輔導機制、對教師教學成長支持度不足（張德銳，2013）。

#### （四）教師方面

此制度之推動對教師產生之困境包括：未充分明白教師專業發展評鑑之目的（馮莉雅，2010）、教師評鑑相關知能不足（馮莉雅，2007；張素貞、林和春，2006；張德銳，2013；張德銳等，2009）、教師對評鑑規準及工具的選擇與應用無所適從（吳俊憲，2010）、參與評鑑有時間壓力（馮莉雅，2007、2010；秦夢群等，2013；張素貞、林和春，2006；張德銳，2013；張德銳等，2009；鄭進丁 2007）、人情壓力使評鑑流於形式（秦夢群等，2013）、負向或孤立教師文化不利同儕互動成長（秦夢群等，2013；張德銳，2013）、對計畫之疑慮與不信任（秦夢群等，2013；張德銳，2013）、對學校不信任（秦夢群等，2013）、對教育行政機關的不信任（張德銳，2013）。

綜上所述，部份困境環環相扣，如，政策走向不明可能導致制度定位不明；宣導不易，也會讓教師對制度產生不信任感；而單一套評鑑規準（缺乏多軌道評鑑系統）也可能衍生評鑑規準版本與工具選擇不易、評鑑指標無法呈現教學品質；其次，缺乏獎勵與輔導機制、缺乏專業成長支持系統、缺乏行政與教學輔導機制等，則有關聯性；另外，缺乏資料分析與管理系統則會產生填寫過量及重複性資料，進而導致時間不足，也無法精確分析評鑑資料與結果、以及無法提供完整的評鑑報告；最後，負向教師文化可能衍生教師對行政機關、計畫、以及評鑑人員的不信任。準此，本文認為，當前教師專業發展評鑑較亟待解決之困境包括：政策走向不明、缺乏多軌道評鑑系統、欠缺獎勵、輔導與支持系統、缺乏資料分析與管理系統、及負向教師文化等問題。

## 肆、教師專業發展評鑑實施之省思

本文發現，目前以教師專業發展評鑑為主題之相關實徵研究大多以教師為研究對象，透過教師感受教師專業發展評鑑實施是否影響學生學習成效；而以學生為研究對象或直接以學生學業成就作為分析之研究，則僅曾嘉業（2010）一篇有正向之結果。另外，本文彙整以教師專業發展評鑑為主題之 350 篇碩博士論文，亦僅柯嘉敏（2013）之研究與學生學習成就有關。然而，學生學習乃教育最基本的任務（Hu, 2015），且從《教育部補助辦理師專業發展評鑑實施要點》中亦了解，教師專業發展評鑑推展之終極目標旨在提高學生學習，因此，未來不管教師專業發展評鑑之實務推動或實徵研究，都應更關注學生學習成效，而此亦誠如賴卉青（2014）所言，比較教師專業發展評鑑對學生學業表現的影響尚待進一步驗證。

本文發現，高中職參與教師專業發展評鑑的校數比例最高，其次為國中，國小則最低。而本文也發現，高中職參與校數比例較高之現象與高中職申請優質化方案相關。此外，高中職優質化方案之補助也挹注教師專業發展經費，所以，也是近似獎勵與補助的雙重效應，因而也能間接解決教師專業發展評鑑之「欠缺獎勵、輔導與支持系統」的困境。顯見與其他重要政策的整合，並提供必要的獎勵與經費支持，應是未來推展教師專業發展評鑑可再思考的方向。

本文發現，教師專業發展評鑑指標內容從 2006 年的 4 層面、18 個指標、73 項檢核重點，經過 2012 年的 4 層面、18 個指標、69 項檢核重點，再至 2016 年的 3 層面、10 個指標、28 項檢核重點，其內容由繁而簡，並從強調教師教學到關注學生學習。這樣的改變或許可逐步解決評鑑指標無法呈現教學品質的問題，而且，檢核重點大量減少近 2/3，適量的檢核重點數量也可免除「評鑑指標版本的選取」的困擾。然而，評鑑涉及不同對象（包括年資、授課科目、生涯發展等），理應提供不同對象不同的評鑑標準（丁一顧，2009；張德銳，2012），否則，「侷限一套評鑑指標」、「教師年資與評鑑標準的區

隔、缺乏多軌道評鑑系統」等困境終將無法改善。

本文發現，不必要的重複性資料、無法提供受評鑑教師完整評鑑報告、資料分析與管理、無法精確分析評鑑資料所代表的意義等，也是教師專業發展評鑑所衍生的問題。教育部雖於 2016 年之前已建置「教師專業發展評鑑網」，但也無法解決此等問題，準此，教育部更於 2016 年重新建置「精緻教師專業發展評鑑網」，試圖解決此等困境，不過，效益如何，仍待時間考驗。而由此也可理解，提供教師評鑑過程與資料之輸入、管理與分析是重要的，即資訊化、數位化應是未來推展教師專業發展評鑑必須加以關注的。

本文發現，負向教師文化乃教師專業發展評鑑推動的重要困境，而且，教師專業發展評鑑從推動以來，因教師負向文化進而導致教師對評鑑制度產生疑慮或不信任感，當然，部份是因為教師專業發展評鑑名稱的問題，即教師較認同「專業發展」，卻不喜歡「評鑑」一詞，即制度本身的名稱讓中小學教師產生「聞評色變」之效應。然而，教師專業發展評鑑之政策走向應是一種形成性教師評鑑，而非總結性教師評鑑系統，其目的在於提升教師專業成長與素養，其核心概念更在於「探究、實踐與省思」，而此也與張德銳（2013）所言，應可從實踐本位教師學習的觀點來推展教師專業發展評鑑。因此，如果能正本清源，將教師專業發展評鑑之名稱稍作調整，讓中小學教師更清楚確認政策走向，以提升其對政策推動的信任感，應該也是未來可思考的方向。

再就 Guskey（2000）之教師專業發展成效評估模式分析可知，教師專業發展評鑑的實施，教師能對制度產生認同（參與者反應）、能促進教師教學省思、提升教師專業成長（參與者學習）、提高教學效能（參與者行爲）、及營造正向組織氛圍（組織支持），然有關提高學生學習成效（學生學習結果）、欠缺獎勵、輔導與支持系統、負向教師文化（組織支持）卻較顯不足，顯見教師專業發展評鑑實施已有一定成效，但有關組織支持與學生學習方面的成效，仍有待未來實施之際加以關注。

## 伍、結論與展望

### 一、結論

教師專業素質乃是教育品質與價值的起點，而教師專業發展評鑑則是提升教師專業素質的良方與機制，是相當值得倡導的教育政策。了解臺灣教師專業發展評鑑的發展歷程，從最初臺北市與高雄市試辦教師專業發展評鑑的「萌芽期」，其後經歷教師專業發展評鑑規劃與推展的「創發期」與「成長期」，迄今已達十年，已然進入教師專業發展評鑑推動的「成熟初期」。

本文發現，臺灣已達 65% 之中小學已參與，且呈現逐年增加趨勢，其中，高中職因《高中優職化輔助方案》的補助，所以，參與校數比例又比國中小高。而參與教師專業發展評鑑相關人才培訓研習之教師數已達全體中小學教師數的 1/2，其中，獲得認證之教師數則達全體中小學教師數的 1/3。另教師專業發展評鑑的評鑑規準從最初的四層面、18 個指標、73 項檢核重點，已精簡為三層面、10 個指標，28 項檢核重點，而修正重點則強調「學生學習」、「有效教學」、「簡化指標」等觀點。

此外，臺灣實施教師專業發展評鑑 10 年，所產生的效益如：能對制度本身有所認同、能提升教師教學效能、能促進教師教學省思、能提升教師專業成長、能營造正向組織氛圍，以及能提高學生學習等。其次，此專業發展政策活動的推展也引導不少實徵研究投入，其中，與此主題有關之碩博士論文約 350 篇，不過，與學生學習成就有關者僅 1 篇。當然，此政策之推動也衍生若干困境，如：政策走向不明；缺乏多軌道評鑑系統；缺乏獎勵、輔導機制與支持系統；缺乏資料分析與管理系統；負向教師文化等問題。

### 二、展望

基於檢討過去，策進未來，本文乃於分析與省思教師專業發展評鑑之實施歷程、現況、成效與困境後，據以提出如下之建議，作為未

來推動之參考：

#### （一）賡續推展專業發展評鑑

雖說教師專業發展評鑑是形成性教師評鑑系統，旨在提升教師專業學習與表現改善。且實施 10 年來，不管是制度、學校、教師、以及學生都有不錯效益，所以，賡續推展教師專業發展評鑑實有必要性。然本文也發現，政策走向不明乃是教師專業發展評鑑實施的重要困境。因此，為引導更多中小學教師參與教師專業發展評鑑，並穩定已參與教師之感受與情緒，教育行政機構應透過政策宣導與說明，持續強調此政策制度之實施方向為形成性教師評鑑，其乃提升教師教學效能與學生學習成效。

#### （二）推動專業發展實踐方案

教師專業發展評鑑之目的在協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果。然而，沒有實踐的知識或理論是空談，也終將無法成為智慧，因此，強調實踐應是未來專業發展之核心。因而，未來宜引導教師於實施專業發展評鑑之際，運用「探究、實踐與省思」、「備課、觀課與議課」、或「教學行動研究」等實踐本位之專業成長。當然，如果要避免教師聞評色變，可將教師專業發展評鑑中之「評鑑」一詞拿掉，並可修改為諸如「教師專業發展實踐方案」。

#### （三）兼重學生與教師之學習

未來要推展教師專業發展評鑑，除評鑑規準要更貼近學生學習外，不管是教學觀察（包括觀察及前後會談）、檔案製作（包括製作與評量）、專業學習社群、以及各種專業成長活動之進行，更宜從學生學習（成效）之觀點加以思考，藉以達到增進學生學習成效之終極目標。

#### （四）建構差異化專業發展支持系統

為解決「教師年資與評鑑標準的區隔、缺乏多軌道評鑑系統」等困境，實有必要針對不同對象，規劃不同的評鑑系統，即未來可針對初任教師、資深教師、以及教學有困難教師提供不同的評鑑系統，以符應不同教師之成長需求。再者，也可因教師成長之不同需求，提供

各種差異化的專業成長活動，如教師專業發展評鑑、教師專業學習社群、教學輔導教師、學習共同體、翻轉教學、學思達等，藉以發展出整全的差異化教師專業發展支持系統。

#### （五）整合相關教育政策與資源

資源的整合與應用應是教育政策成功與否的重要關鍵。準此，未來教師專業發展評鑑推動之際，教育行政機構應將各項相關的重要教育政策（如 107 年課綱實施、高中職優職化、或校務評鑑等）進行整合與連結，建立互為實施之配套，且善用觀課與專業回饋，以提高學校參與數與效益。此外，也可整合各相關經費與資源，以提供學校辦理教師專業發展評鑑之經費與支持，更重要的是，也可藉由大量經費與資源的挹注，讓中小學教師能感受到政府對其推動方案的獎勵、支持與鼓勵。

#### （六）強化過程與資料資訊化

不必要的重複性資料、無法提供受評鑑教師完整評鑑報告、資料分析與管理、無法精確分析評鑑資料所代表的意義等，是當前所遭遇的困難。因此，建置線上精緻化資訊系統，提供教師評鑑過程、成效、成長等資料之輸入、管理、分析、及報告輸出等機制，減少不必要之重複性資料的填寫，並降低因需花費額外時間進行資料填寫、整理與處理，導致參與意願減低，也是未來教師專業發展評鑑實施須改善之處。

#### （七）加強學生學習成效關係研究

迄今以教師專業發展評鑑為主題的碩博士論文有 350 篇，然以學生學習（成效）為主題者卻屈指可數，顯見此方面的實徵研究仍有待開發。準此，為了解並支持教師專業發展評鑑之實施，本文建議，未來相關實徵研究宜以學生學習成效（包括行為、學習態度、學業成就等）為主題，深入分析教師專業發展評鑑究竟對學習相關成效有何種程度之影響，並將研究成果回饋給教師、學校及教育行政機關，俾為推動之參考。

## 參考文獻

- 丁一顧（2009）。區分化教師評鑑及對我國教師專業發展評鑑的啓示。**中等教育**，**62**（2），8-19。〔Ting, Y. K. (2009). The concept of differentiated teacher valuation and its implication. *Secondary Education*, 62(2), 8-19.〕
- 丁一顧（2013）。教師專業發展評鑑實徵研究之回顧與展望。**教育資料與研究**，**108**，31-56。〔Ting, Y. K. (2013). Retrospect and prospect of the empirical studies on teacher evaluation for professional development. *Journal of Educational Resources and Research*, 108, 31-56.〕
- 丁一顧、丁儒徵（2014）。學校層級教師專業發展評鑑之「社會——情緒」支持系統建構初探。**教育資料與研究**，**114**，203-227。〔Ting, Y. K., & Ting, R. J. (2014). A preliminary study on the construction of social-emotional support system for school teachers' evaluation for professional development. *Journal of Educational Resources and Research*, 114, 203-227.〕
- 吳俊憲（2010）。**教師專業發展評鑑：三化取向理念與實務**。臺北市：五南。〔Wu, C. H. (2010). *Teacher evaluation for professional development: Three approaches about practice and theory*. Taipei, Taiwan: Wunan.〕
- 吳俊憲（2012）。縣市層級推動教師專業發展評鑑的困境與策略。**臺灣教育評論月刊**，**1**（7），10-13。〔Wu, C. H. (2012). Difficulties and strategies on the implementation of teacher evaluation for professional development about county-level. *Taiwan Educational Review*, 1(7), 10-13.〕
- 吳偉全（2009）。**國民小學教師專業發展評鑑試辦之個案研究**（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，臺北市。〔Wu, W. C. (2009). *A study of evaluating teachers'*

*professional development test in elementary schools* (Unpublished master's thesis). National Taipei University of Education, Taipei, Taiwan.]

吳錦惠、張育銓、吳俊憲（2013）。影響教師參與教師專業發展評鑑意願的原因。《臺灣教育評論月刊》，2（4），80-85。〔Wu, J. H., Chang, Y. C., & Wu, C. H. (2013). Factors that affect teachers' willingness to participate in teacher evaluation for professional development. *Taiwan Educational Review*, 2(4), 80-85.〕

呂仁禮（2009）。教師專業發展評鑑試辦成效之研究：以一所國民中學為例。《學校行政》，63，131-153。〔Lu, R. L. (2009). The study on the effectiveness of teacher appraisal for professional development in a junior high school. *School Administration*, 63, 131-153.〕

周淑卿（2004）。《課程發展與教師專業》。臺北市：高等教育。〔Chou, S. C. (2004). *Curriculum development and teacher profession*. Taipei Taiwan: Higher Education.〕

周麗華（2010）。臺北市國小教師專業發展評鑑實施效應之研究。《臺北市立教育大學教育學刊》，37，103-125。〔Zhou, L. W. (2010). A study of the effect of teacher evaluation for professional development in Taipei elementary schools. *Journal of Taipei Municipal University of Education*, 37, 103-125.〕

林松柏（2005）。《臺灣地區國民中小學教師專業發展評鑑指標建構之研究》（未出版之碩士論文）。國立暨南國際大學教育政策與行政學系，南投縣。〔Lin, S. B. (2005). *A study of the construct of professional development evaluation indicators for compulsory education teachers in Taiwan* (Unpublished master's thesis), National Chi Nan University, Nantou County, Taiwan.〕

柯嘉敏（2013）。《國中教師參與教師專業發展評鑑對知覺教學效能與學生學習成就關係之研究——以嘉南地區為例》（未出版之碩士論文）。國立雲林科技大學技術及職業教育研究所，雲林縣。〔Ke, J. M. (2013). *Relationship between teachers' perception*



*of teaching effectiveness and students' learning achievement after participating the professional development in junior high schools* (Unpublished master's thesis). National Yunlin University of Science and Technology, Yunlin County, Taiwan.]

孫志麟 (2007, 12月)。理解與回應：教師評鑑試辦政策的實施。論文發表於臺灣教育政策與評鑑學會、中華民國教育行政學會、財團法人高等教育評鑑中心基金會、臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所聯合舉辦之「教師評鑑：挑戰、因應與展望」學術研討會，臺北市。〔Suen, J. L. (2007, December). *Understanding and response: The implementation of teacher evaluation for professional development pilot policy*. Paper presented at the meeting of Taiwanese Educational Policy & Evaluation Association, Educational Administration Association, R.O.C., Higher Education Evaluation & Accreditation Council of Taiwan and Graduate Institute of Educational Administration and Evaluation, Taipei Municipal University of Education, Taipei, Taiwan.〕

張民杰 (2015)。「教師專業發展評鑑」培力教師專業成長之探討。**T&D 飛訊**，**210**，1-18。〔Chang, M. J. (2015). Teacher evaluation for professional development: To enhance Teachers' professional growth. *T&D Fashion*, *210*, 1-18.〕

張笑顏 (2016)。**一萬小時定律**。臺北市：菁品文化。〔Chang, S. Y. (2016). *The 10,000 hour rule*. Taipei, Taiwan: Culture.〕

張素貞、林和春 (2006)。「面對教師專業發展評鑑試辦計畫：提升中小學教師參與誘因之研究」。**中等教育**，**57** (5)，37-58。〔Chang, S. J., & Lin, H.C. (2006). An evaluation plan for teachers' professional development: Enhancing participation incentives for elementary and junior high school teachers. *Secondary Education*, *57*(5), 37-58.〕

張素貞、吳俊憲 (2011)。「教師專業發展評鑑與教學精進之個案研究」。**教育行政與評鑑學刊**，**11**，89-112。〔Chang, S. J., & Wu,

C. H. (2011). A case study of teacher evaluation for professional development and teaching mastery. *Journal of Educational Administration and Evaluation*, 11, 89-112.]

張德銳 (2012)。區別化教師評鑑的規劃與實施策略。《**臺北市立教育大學學報**》，43 (1)，121-144。〔Chang, D. R. (2012). The planning and implementation strategies of differentiated teacher evaluation system in Taiwan. *Journal of Taipei Municipal University of Education*, 43 (1), 121-144.〕

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**》，118，1-31。〔Chang, D. R. (2013). Prospects of teacher evaluation for professional development in Taiwan: View from the perspective of practice-based teacher learning. *Journal of Educational Resources and Research*, 118, 1-31.〕

張德銳、李俊達、周麗華 (2010)。國民中學形成性教師評鑑實施歷程及影響因素之個案研究。《**教育實踐與研究**》，23 (2)，65-93。〔Chang, D. R., Li, C. T., & Chou, L. H. (2012). A case research of the practicing progress and influencing factors on formative teacher evaluation in a junior high school. *Journal of Education Practice and Research*, 23 (2), 65-93.〕

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。〔Chang, D. R., Chou, L. H., & Li, C. T. (2009). A case research of the practicing progress and effects on formative teacher evaluation in an elementary school. *Curriculum & Instruction Quarterly*, 12 (3), 265-290.〕

范慶鐘 (2008)。一所參與教師專業發展評鑑試辦計畫學校的微觀政治分析。《**教育科學期刊**》，7 (2)，45-67。〔Fan, C. C. (2008). An experimental scheme of teacher appraisal for professional development: A micro-political analysis. *The Journal of Educational Science*, 7(2),45-67.〕

- 教育部 (2016)。教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點。  
〔Ministry of Education. (2016). *The implementation principals of evaluation teacher for professional development.*〕
- 教育部 (2011)。教育部補助高中優質化補助方案經費審查原則。取自 [http://www.tpde.edu.tw/files/common\\_unit/9e921e9d-d0d34e16-aa05-b3fed650cf2f/doc/1011.doc](http://www.tpde.edu.tw/files/common_unit/9e921e9d-d0d34e16-aa05-b3fed650cf2f/doc/1011.doc) 〔Ministry of Education. (2011). *Fund examination principle for senior high schools applying for high-quality transformation program.* Retrieved from [http://www.tpde.edu.tw/files/common\\_unit/9e921e9d-d0d3-4e16-aa05b3fed650cf2f/doc/1011.doc](http://www.tpde.edu.tw/files/common_unit/9e921e9d-d0d3-4e16-aa05b3fed650cf2f/doc/1011.doc)〕
- 秦夢群、陳清溪、吳政達、郭昭佑 (2013)。教師專業發展評鑑實施成效之調查研究。**教育資料與研究**，**118**，57-84。〔Chin, M. C., Chen, C. H., Wu, C. T., & Guo, C. Y. (2013). A study of the effectiveness of teacher evaluation for professional development. *Journal of Educational Resources and Research*, *118*, 57-84.〕
- 陳幸仁 (2012)。以微觀政治觀點探討教師專業發展評鑑之推動。**臺灣教育評論月刊**，**1** (7)，14-16。〔Chen, H. J. (2012). The implementation of teacher evaluation for professional development: View from micro-political concepts. *Taiwan Educational Review*, *1*(7), 14-16.〕
- 陳幸仁 (2014)。臺灣高中職教師專業發展評鑑之評析。**教育資料集刊**，**62**，1-18。〔Chen, H. J. (2014). A critique of teacher professional development evaluation program for senior high school teachers in Taiwan. *Bulletin of Educational Resources and Research*, *62*, 1-18.〕
- 陳鳳如、羅文蓉 (2011)。中部地區國小教師未參與教師專業發展評鑑之探究。**教育研究月刊**，**208**，20-34。〔Cheng, F. R., & Lo, W. Z. (2011). A study of unparticipating teacher evaluation for professional development in the central section elementary schools of Taiwan. *Journal of Education Research*, *208*, 20-34.〕

- 許籐繼、李美穗、吳昌期、林忠仁、賴金河、洪中明、范城瑜、丁澤民（2009）。臺北縣高級中等以下學校辦理教師專業發展評鑑之後設評鑑。新北市：新北市政府教育局。〔Sheu, T. J., Li, M. S., Wu, C. Q., Lin, Z. R., Lai, J. H., Hong, Z. M., Fan, C. Y., & Ding, Z. M. (2009). *The meta evaluation of teacher evaluation for professional development of primary and high schools in New Taipei City*. New Taipei City, Taiwan: Department of Education, New Taipei City Government.〕
- 曾嘉業（2010）。教師專業發展評鑑對學生學習成效影響之研究。臺北市：臺北市教師研習中心。〔Tseng, J. Y. (2010). *The impact of teacher evaluation for professional development on student outcome*. Taipei, Taiwan: Center for Teacher Training in Taipei City.〕
- 趙志揚、楊寶琴、鄭郁霖、黃新發（2010）。高級中學教師對教師評鑑認知之研究。**教育政策論壇**，13（2），77-128。〔Chao, C.Y., Yang, P.C., Cheng, Y.L., & Huang, C. F. (2010). A study of senior high school teachers perceptions of teacher evaluation. *Educational Policy Forum*, 13(2), 77-128.〕
- 馮莉雅（2007）。教師專業發展評鑑系統試驗研究：以高雄市為例。**國民教育學報**，4（2），241-277。〔Feng L.Y. (2007). A pilot study of teacher developmental evaluation system: An example of Kaohsiung City. *Journal of Research on Elementary Education*, 4(2), 241-277.〕
- 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），1-25。〔Feng, L. Y. (2010). Implementation of teacher evaluation for professional development: Kaohsiung city primary schools cases. *Journal of Education Studies*, 44 (2), 1-25.〕
- 馮莉雅（2013）。從教師專業發展評鑑探究國中教師專業學習社群之成效：以高雄市為例。**師資培育與教師專業發展期刊**，6（2），65-90。〔Feng, L.Y. (2013). A study of the development of teacher

professional learning communities from the perception of teacher evaluation for professional development: Take Kaohsiung City junior high schools as examples. *Journal of Teacher Education and Professional Development*, 6(2), 65-90.]

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。 [Feng, L.Y. (2014). School-strategy of participation in the teacher evaluation for professional development. *Journal of Educational Resources and Research*, 114, 61-94.]

馮莉雅、蘇雅慧、楊昭景、徐昌慧（2011）。從政治學觀點評析中小學教師專業發展評鑑。 **國民教育學報**，8，163-182。 [Feng, L.Y., Su, Y. H., Yang, C. C., & Hsu C. H. (2011). A study on the development of teacher evaluation for professional development in Taiwan: The view of politics. *Journal of Research on Elementary Education*, 8, 163-182.]

葉麗錦（2010）。 **國小教師專業發展評鑑指標建構之研究——以儒家教育思想為核心**（未出版之博士論文）。國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東市。 [Yeh, L. J. (2010). *The study on constructing the indicator of professional development evaluation of elementary school teacher --Confucian's educational thought as the core spirit* (Unpublished doctoral dissertation). National Pingtung University of Education, Pingtung, Taiwan.]

潘慧玲（2010）。 **試辦中小學教師專業發展評鑑之方案評鑑（II）**。取自 [http://163.23.155.4/tp/teacher/..%5Cteacher%5C302%5C%E7%8F%AD%E7%B4%9A%E7%B6%93%E7%87%9F%5C%E8%A9%A6%E8%BE%A6%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%B0%88%E6%A5%AD%E7%99%BC%E5%B1%95%E8%A9%95%E9%91%91%E4%B9%8B%E6%96%B9%E6%A1%88%E8%A9%95%E9%91%91\(%E2%85%A1\).pdf](http://163.23.155.4/tp/teacher/..%5Cteacher%5C302%5C%E7%8F%AD%E7%B4%9A%E7%B6%93%E7%87%9F%5C%E8%A9%A6%E8%BE%A6%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%B0%88%E6%A5%AD%E7%99%BC%E5%B1%95%E8%A9%95%E9%91%91%E4%B9%8B%E6%96%B9%E6%A1%88%E8%A9%95%E9%91%91(%E2%85%A1).pdf) [Pan, H. L. (2010). *The evaluation on the pilot program of implementation on teacher evaluation for professional development.*

Retrieved from [http://163.23.155.4/tp/teacher/..%5Cteacher%5C302%5C%E7%8F%AD%E7%B4%9A%E7%B6%93%E7%87%9F%5C%E8%A9%A6%E8%BE%A6%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%B0%88%E6%A5%AD%E7%99%BC%E5%B1%95%E8%A9%95%E9%91%91%E4%B9%8B%E6%96%B9%E6%A1%88%E8%A9%95%E9%91%91\(%E2%85%A1\).pdf](http://163.23.155.4/tp/teacher/..%5Cteacher%5C302%5C%E7%8F%AD%E7%B4%9A%E7%B6%93%E7%87%9F%5C%E8%A9%A6%E8%BE%A6%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%B0%88%E6%A5%AD%E7%99%BC%E5%B1%95%E8%A9%95%E9%91%91%E4%B9%8B%E6%96%B9%E6%A1%88%E8%A9%95%E9%91%91(%E2%85%A1).pdf)]

潘慧玲、高嘉卿（2012）。臺北市國民小學試辦教師專業發展評鑑之成效分析：理論導向評鑑取徑之應用，**教育政策論壇**，**15**（3），133-165。〔Pan, H. L., & Kao, J. C. (2012). Assessment of a pilot program of teacher evaluation for professional development in Taipei elementary schools: Application of theory-driven evaluation approach. *Educational Policy Forum*, 15(3), 133-165.〕

潘慧玲、陳文彥（2010）。教師專業發展評鑑促進組織學習之個案研究。**教育研究集刊**，**56**（3），29-65。〔Pan, H. L., & Cheng, W. I. (2010). A case study of organizational learning prompted by teacher evaluation for professional development. *Bulletin of Educational Research*, 56(3), 29-65.〕

賴卉青（2014）。一所私立高中教師對於教師專業發展評鑑之認知（未出版之碩士論文），國立中興大學教師專業發展研究所，臺中市。〔Lai, H. C. (2014). *A private high school teachers' cognition of teacher evaluation for professional development* (Unpublished master's thesis). National Chung Hsing University, Taichung, Taiwan.〕

鄭進丁（2007）。應用方案理論進行評鑑之研究：以高雄市試辦教師專業發展評鑑為例。**國民教育研究學報**，**19**，29-58。〔Cheng, C. T. (2007). Applying program theory in evaluation: Teachers' professional development in Kaohsiung City. *Journal of Research on Elementary and Secondary Education*, 19, 29-58.〕

鄭淑惠（2011）。教師專業發展評鑑之個案研究：促進組織學習的觀

- 點。教育研究與發展期刊，7（3），37-68。〔Cheng, S. H. (2011). Evaluation facilitates organizational learning: A case study of teacher evaluation for professional development. *Journal of Educational Research and Development*, 7(3), 37-68.〕
- 鄭淑惠、潘慧玲（2013）。全國試辦性方案之過程與成果評鑑：以中小學教師專業發展評鑑為例。中等教育，64（2），78-97。〔Cheng, S. H., & Pan, H. L. (2013). Process and outcome evaluation on a national pilot program: A case of secondary school teacher evaluation for professional development. *Secondary Education*, 64(2), 78-97.〕
- 劉美慧、黃嘉莉、康玉琳（2007）。臺灣教師評鑑制度之分析。當代教育研究，15（3），37-68。〔Liu, M. H., Huang, C. L., & Kang, Y. L. (2007). An analysis of teacher evaluation system in Taiwan. *Contemporary Educational Research Quarterly*, 15 (3), 37-68.〕
- 臺北市政府教育局（2015）。臺北市立高級中等以下學校教學輔導教師設置方案。取自 file:///C:/Users/tim/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/TYDYSAO6/8079.pdf〔Department of Education, Taipei City Government. (2015). *The mentor teacher program about schools at the senior secondary level and below*. Retrieved from file:///C:/Users/tim/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/TYDYSAO6/8079.pdf〕
- Danielson, C., & McGreal, T. L. (2000). *Teacher evaluation to enhance professional practice*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Hu, J. (2015). *Teacher evaluation based on an aspect of classroom practice and on student achievement: A relational analysis between student learning objectives and value-added modeling*. (Unpublished doctoral dissertation). Boston College, Boston: MA.

- McGahie, W. C. (1991). Professional competence evaluation. *Educational Researcher*, 20, 3-9.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.
- Shinkfield, A. J., & Stufflebeam, D. L. (1995). *Teacher evaluation: Guide to effective practice*. Kalamazoo, MI: Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation.
- Stronge, J. H., & Tucker, P. D. (2003). *Handbook on teacher evaluation: Assessing and improving performance*. Larchmont, NY: Eye On Education.
- Thum, Y. M. (2003). Measuring progress towards a goal: Estimating teacher productivity using a multivariate multilevel model for value-added analysis. *Sociological Methods and Research*, 32(2), 153-207.