



# 臺灣中小學教師專業發展的推動策略

張新仁／國立高雄師範大學教育學系教授

## 一、前言—教師專業發展的內涵

為何謂教師專業發展？教師「專業發展」(professional development)與「專業成長」(professional growth)多數時候用語同義，在相關文獻中常交替使用，前者凸顯持續性，後者則強調改進性。世界教師組織聯合會(World Confederation of Organizations of the Teaching Profession, WCOTP)在1990年代代表大會中強調「教師在其專業執行時間，應不斷精進，繼續增加其知識與經驗，不斷發展其不可或缺的素質」(引自許嘉倩，2006)。可見教師職業是一種專業性工作，教師專業發展的本質就是學習(professional development is learning)，而且是永無止境的終生學習，這已為世界潮流的訴求重點。

美國全國教育人員發展協會(National Staff Development Council, NSDC)於2007年制訂教育人員發展的新目標：「每一位教育人員每天從事有效的專業發展，使得每一位學生達到學習成就目標。」(Mizell, 2007, p. 1)換言之，教師在學校工作的每一天，都是專業發展日，關注的焦點在於：學習如何促進學生有效學習。

究竟教師在專業發展過程中，持續不斷學習的內涵為何？首先，由於學科知識日新月異，授課教師必須不斷與時俱進，因此，“學科專業”是教師在職進修的一項重要內涵。其次，基於學生學習的個別差異性，如何帶好每一個孩子，涉及到教學實踐(或稱教學實務, teaching practice)能力，主要包括課程設計、教學策略、班級經營與學習

評量等核心能力，又統稱為“教學專業”(teaching profession)。然而，在職前師資培育課程所學到的“教學專業”，是一體適用的規律，和實際教學情境仍有差距，需要教師在實際的任教學校與班級中，從做中學(learning by doing)、從經驗中學習(learning by experience)，不斷經由反思作修正與精進，進而積累成為個人的“教學實務智慧”(wisdom of practice)(shulman, 1987)。因此，以學校為本位，不斷精進教師的教學專業或改善教學實務能力，更是教師專業發展的核心內涵。

## 二、臺灣中小學教師專業發展的進展軌跡

臺灣長期以來的教師專業發展，偏向於以學位、學分為主的在職進修，以及參加校內外的主題研習等。直到1996年教育部《教育改革總諮議報告書》，針對「改革中小學教育」部分，提出「提升教師專業素質、建立教育評鑑制度」的主張，開始出現轉變的契機。1999年台北市教育局率先辦理《教學輔導教師設置試辦方案》，2000年高雄市教育局發佈並全面試辦《高雄市高級中等以下學校教師專業評鑑試行要點》，2005年臺北縣教育局徵求15所國中小，試辦《推動『教學精進、專業昇華』方案—以試辦學校形成性導向之教學專業評鑑工作試辦計畫》(張新仁，2011)。

2001年教育部召開「教育改革檢討與改進會議」，進一步提出「建立教師評鑑機制，提升教師教學績效」政策，希望能促進學生的學習成效。2002年11月至2003年8月期



間，教育部邀集全園教師會、全園家長團體聯盟，以及學者專家等籌組「公立中小學教師專業評鑑制度起草小組」，擬訂《高級中等以下學校教師專業評鑑試辦辦法〈草案〉》，由於全園教師會與全園家長團體聯盟兩團體始終對於教師專業評鑑之實施有歧見，前後總共召開25次會議，直至2005年11月，才達成初步共識，先行試辦以促進教師專業發展為目的之形成性評鑑，並修正計畫名稱為《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫》。

2006年起，教育部正式推動形成性的教師專業發展評鑑，這是臺灣百年教師專業發展演變上的一項重大突破，使教師的專業成長不再侷限於學分學位與研習的在職進修，開始重視以同儕評鑑與輔導方式，促進中小學教師教學專業的提昇。為積極推動教師專業發展評鑑，同年教育部研發供試辦學校參考的「教師專業發展評鑑規準」，並開始培育評鑑相關人才；2007年起建構「教師專業發展評鑑輔導支持網絡」，協助教師專業發展評鑑的人才培訓與輔導機制，並建立學校本位的「教學輔導教師」制度，以輔導新進教師並協助教師專業成長；2010年正式推動學校本位的「教師專業學習社群」制度，以同儕合作方式提升教學專業；同年建置完成並啟動「中小學教師專業發展整合平台」，以提供評鑑後續性的多元專業成長途徑與資源。此外，教育部陸續委託編印10多本協助評鑑和專業成長的相關手冊與影音資料。這些多元化的配套措施，目的在建立以學校為本位的「教師專業發展支持系統」，促使臺灣的教師專業發展進入新的里程碑，強調以提升教師的教學專業能力為主軸。

2009年教育部修正發布《中小學教師素質提升方案》，其中層面三為「促進教師專業發展，提升教師專業知能」，包含「進修及進階」和「評鑑」兩大方案重點。前者的

執行策略為：「建構中央、地方、學校教師進修整合體系」、「提升校長及教師專業能力」、「建立多元進修制度」、「建立教師進階制度」；後者的執行策略，即為推動中小學教師專業發展評鑑。顯見教師在職進修與專業發展同步受到重視。2010年8月教育部召開第八次全國教育會議，將「師資培育與專業發展」列為十大中心議題之一，其中「深耕教師進修機制，促進教師專業發展」併列為重要的主題（教育部，2010a），也是針對此作積極回應。此外，與會人士對於積極擴大辦理「中小學教師專業發展評鑑」與推動「中小學教師績效評鑑」具有高度共識，並列入2011年《中華民國教育報告書》行動方案「陸：優質教師專業發展方案」（教育部，2011a）。

近日教育部完成「中小學教師評鑑制度規劃研究」草案之規劃，包括：提出《教師法》中教師評鑑文字內容的修法建議，提供教師成績考核具體檢核指標與檢核工具之建議，並規劃出涵蓋「教師專業發展評鑑」與「教師績效評鑑」兩者的「中小學教師評鑑制度」草案（吳清山、曾憲政、張德銳、張新仁、陳榮政、洪詠善、廖耘慧，2011）。至此，完整的台灣「中小學教師評鑑制度」略見雛形。

以下本文將簡要說明台灣學校層級的中小學教師專業發展的推動策略。

### 三、臺灣學校層級的中小學教師專業發展的推動策略

#### （一）推動教師專業發展評鑑，提昇以教學實務為核心的教學專業能力

2005年11月，教育部頒佈《教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫》，定位為促進教師專業發展為主軸的形成性評鑑，鼓勵教師以自我省思與同儕專業互動為成長手段，以精進教學和班級經營為主要內涵，聚



焦在如何改善教師的教學專業能力，期待學生的學習表現和成效能獲得有效提升。其實施方式採用校內同儕評鑑，根據教學觀察、教學檔案、晤談教師、學生與家長意見，以及檢視學生作品、學習成效等多元途徑，來客觀評量教師的教學表現，包括教學優點和待改進之處。其辦理方式為教師自願參加，並經由校務會議同意，評鑑的結果不得作為教師成績考核、教師分級制度及不適任教師處理之參據（教育部，2006c）。

為順利推動教師專業發展評鑑，教育部於2006年委託專家學者研發「高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準」，乃涵蓋「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」等四個層面、18個評鑑指標、73個參考檢核重點（曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡、馮莉雅、陳順和、柯汝穎，2007）。前兩個層面聚焦在如何改善教師的課程設計、教學策略、班級經營、學習評量等教學實務，後兩個層面涉及教師專業發展與責任。此外，提供5種評鑑工具：教師自評表、教學觀察表、檔案評表、綜合報告表及專業成長計畫表。有鑑於高中職教師的差異性需求，教育部又於2009年公布高中22學科的教師專業發展評鑑規準（趙志揚、楊寶琴、江惠真、黃曙東、賴虹霖，2008），以及高職15群科的教師專業發展評鑑規準（宋耀廷、張新仁、吳參鏡、張天庸、陳玉玲，2008）。其主要差異，是在共通性評鑑規準「A.課程設計與

教學」層面下，分別新增A-8呈現學科專業能力或群科專業能力之教學表現。

「教師專業發展評鑑」正式於2006年開始試辦，2009年試辦期滿3年，納入教育部2009-2012年施政計畫重點，改以常態性政策辦理，刪除「試辦」二字，並修正名稱為《教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點》（教育部，2010c）。實施至今，其申請模式多樣化，包括「逐年申請」及「多年期申請」兩類。多年期申請可包括2年期、3年期和4年期，其辦理方式在尊重學校本位，以及「教師專業發展評鑑」與「教師專業成長」相輔相成的原則下（見圖3），可採多元模式進行，包括「漸進強化模式」（逐年增加評鑑層面，逐年改變評鑑方式），以及「多年循環模式」（評鑑與專業成長的不同組合方式）（詳見張新仁、馮莉雅、潘道仁、林美惠、王美惠、王俊哲、張翠倫，2010）。

由於參與教師專業發展評鑑的學校，必須尊重教師的自願性，以及通過校務會議同意（2011年11月4日修訂為增加通過學校課發會同意），因此，參與的比率較低。推動「教師專業發展評鑑」至今已邁入第六年，參加的學校數、教師人數與比率有逐年增加的趨勢（見表1），截至100學年度，計有1,028校數參加，超過全國校數的25%，參與的教師人數共24,961人，超過全國中小學教師人數的10%。

表1 95-100年學年度教師專業發展評鑑參與情形

項目		國小		國中		高中職		總計	
年度	分類	數量	比例	數量	比例	數量	比例	數量	比例
95	學校數	126	4.7%	31	4.1%	16	3.4%	173	4.4%
	教師數	2,313	2.3%	605	1.2%	527	1%	3,445	1.6%
96	學校數	163	6.1%	49	6.6%	29	6%	241	6.23%
	教師數	3,514	3.5%	1,484	2.9%	1,097	2.1%	6,095	3%
97	學校數	174	6.6%	67	9%	54	7.20%	295	7.62%
	教師數	4,124	4.1%	2,271	4.4%	2,305	4.5%	8,700	7.28%
98	學校數	354	13.3%	116	15.7%	144	30%	614	15.86%
	教師數	7,349	7.4%	3,629	7.0%	4,622	9.0%	15,600	7.68%
99	學校數	455	17.29%	129	17.67%	206	30.75%	790	19.60%
	教師數	8,718	8.83%	3,688	7.14%	9,306	17.33%	21,712	10.64%
100	學校數	568	21.5%	168	22.72%	293	57%	1,028	26.43%
	教師數	9,936	10%	4,182	8%	10,843	20%	24,961	12.13%

備註：100學年資料統計時間係截至100年10月7日止（資料來源：教師專業發展評鑑輔導網絡網站）

2010年8月底，教育部召開「第8次全國教育會議」，對於積極擴大辦理「中小學教師專業發展評鑑」與推動「中小學教師績效評鑑」具有高度共識，並列入2011年《中華民國教育報告書》行動方案「陸：優質教師專業發展方案」中，其中明確指出四項具體措施，包括：「2-2-3持續推動教師專業發展評鑑，並研議相關機制（含評鑑工具與評鑑人員等事項）」、「3-1-1委請學術機構就教師評鑑制度之規劃及推動進行專案研究，並邀請相關教育團體提供意見」、「3-1-2依據教師評鑑制度之規劃及推動研究結論修正《教師法》，賦予教師評鑑法源基礎」、「3-1-3依據『教師專業標準』及『教師專業表現指標』發展教師評鑑檢核指標，培訓教師評鑑專業人員，評選適當教師評鑑機

構」。（教育部，2011a）

2011年9月，教育部委託國家教育研究院完成「中小學教師評鑑制度規劃研究」草案之規劃，包括：（1）提出教師法中關於教師評鑑文字內容之修法建議，（2）規劃涵蓋形成性「教師專業發展評鑑」與總結性「教師績效評鑑」的完整「中小學教師評鑑制度」草案，包括評鑑方式、程序、結果處理、標準作業流程，（3）「教師績效評鑑」在尚未納入教師法之前，先以落實「教師成績考核」作為重點，並提出教師成績考核檢核指標與檢核工具之建議。其年終考核結果，作為教師是否晉級及發給獎金之依據；必要時，並作為教師法第14條第1項第8款之重要參考。教師評鑑如納入《教師法》之後，則依法訂定相關辦法，將教師成績考



核辦法轉為教師績效評鑑辦法（吳清山、曾憲政、張德銳、張新仁、陳榮政、洪詠善、廖耘慧，2011）。至此，完成規劃台灣完整的「中小學教師評鑑制度」雛形。

教育部自2006年推動中小學教師專業發展評鑑以來，陸續完成相關重要配套措施，不斷促進教師專業發展。茲摘述如下：

#### 1. 培育教師專業發展評鑑人才

有鑑於推動教師專業發展評鑑，需要大量的宣導，以及培訓專業評鑑與輔導人員，教育部陸續委託學術單位規劃一系列評鑑人才培育課程。2005年11月規劃4類評鑑相關課程：「推動知能研習」、「評鑑人員初階研習」、「教學輔導教師培訓研習」及「講師培訓研習」；2008年6月有鑑於評鑑人才課程深化之必要，再規劃出「評鑑人員進階研習」課程；2009年3月為擴大辦理初階評鑑人員研習，委請學術單位規劃部分評鑑人員初階研習課程遠距教學製作，並於2010年

7月正式線上運作（<http://olc.moe.gov.tw>）；截至目前為止，完成部分教學輔導教師線上課程。

為擴大辦理評鑑人才培育，2009年6月15日，教育部成立北北基、桃竹苗、中彰投、雲嘉南澎、高高屏、花宜東等7個區域人才培育中心，主辦下列研習：（1）評鑑人員進階研習，（2）教學輔導教師研習，（3）進階講師研習。歷年各評鑑人才培育數量，見表2。其中，初階研習、進階研習、教學輔導教師研習課程，均事前規劃完整的課程內涵（[http://tepd.moe.gov.tw/chinese/02\\_curriculum/00\\_overview.php](http://tepd.moe.gov.tw/chinese/02_curriculum/00_overview.php)）、授課方式與補充資料，培訓課程需全程參與，缺課需補課。進階與教學輔導教師參加完培訓課程，僅能給研習時數，需完成實作，繳交學習檔案後，經過審查認證通過者，方能授予證書。

表2 歷年各評鑑人才培育數量統計

類別 年度	評鑑人才培育人數						
	初階 研習	初階 證書	進階 研習	教學輔 導教師	講師	輔導 夥伴	輔導 委員
95高中職	未統計	未統計	未規劃	未培育	規劃中	未培育	22
95國中	未統計	未統計	未規劃	未培育	規劃中	未培育	
95國小	未統計	未統計	未規劃	未培育	規劃中	未培育	
96高中職	未統計	未發出	未規劃	8	11	3	33
96國中	未統計	未統計	未規劃	11	13	4	
96國小	未統計	未統計	未規劃	63	45	25	
97高中職	762	150	0	100	14	29	59
97國中	1900	1900	0	29	8	23	
97國小	3500	3500	0	186	54	136	



97高中職	742	150	0	100	14	29	59
97國中	1900	1900	0	29	8	23	
97國小	3500	3500	0	186	54	136	
98高中職	837	0	193	87	0	32	128
98國中	3023	1798	141	61	0	23	
98國小	7552	4586	516	247	0	121	
99高中職	2200	1667	397	50	初階14	29	135
99國中	3000	2106	192	22	初階19	52	
99國小	5500	5118	614	95	初階90	247	

資料來源：教師專業發展評鑑輔導支持網絡網站

## 2. 編印各種評鑑相關參考資料

為順利推動教師專業發展評鑑，教育部逐年委託相關學術單位編製以下的書籍與影音資料，並可於相關網站下載（<http://tepd.moe.gov.tw/>, <http://teachernet.moe.edu.tw/>）：

- (1) 與政策宣導有關的《試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊》。
- (2) 協助學校工作推動的《教師專業發展評鑑工作參考手冊》。
- (3) 收錄學校辦理案例、以及採訪參與教師、輔導委員與夥伴觀點與故事的《中小學教師專業發展評鑑案例專輯》，共4本。
- (4) 拍攝教學觀察與回饋系列篇/教學檔案與評量系列篇。
- (5) 提供初次與續辦學校多元評鑑與成長模式的《推動中小學教師專業發展評鑑參考手冊》。
- (6) 協助評鑑人員如何進行教學觀察與回饋、教學檔案評量、撰寫綜合報告的《中小學教師專業發展評鑑人員參考手冊》。
- (7) 聚焦於如何教學觀察與回饋的《中小學教師專業發展評鑑人員

參考手冊—教學觀察分析與回饋》。

## 3. 辦理教師專業發展評鑑國際交流活動

### (1) 辦理國際性研討活動

2006至2008年期間，每年邀請英國、美國波士頓、馬里蘭及德州等專家學者來臺，辦理為期1至2天的國際性研討會，以介紹國外的教師評鑑制度，分享辦理的實務運作經驗，並進行現場實作指導。2009年起，為深化評鑑人才之評鑑知能，改以工作坊形式，每年調訓參與教師專業發展評鑑的學校團隊（含校長、主任、教師共4人）、7個區域人才培育中心負責人。2011年持續辦理的工作坊，更擴大邀請教師專業發展評鑑講師、教師會及家長會代表等參與研習活動，以期建立推動中小學教師專業發展評鑑之共識（教育部，2011b）。

### (2) 參訪國外推動實務情形

2008年起，首度由教育部教育研究委員會規劃，選派續辦教師專



業發展評鑑的高中職、國中小校長、主任及教師，由教育部率團前往美國麻州，由波士頓教育局協助安排參觀當地學校的教師評鑑實務與專業學習社群的運作，以深化研習評鑑理念、強化評鑑能力，每梯次7-11天（教育部，2012）。該海外研習至今已持續辦理四年，其多數成員返台後經由甄選，成為「教育部教師專業發展評鑑中央輔導群」團員，赴各縣市積極推動教師專業發展評鑑，並協助辦理7個區域人才培育中心的輔導委員與夥伴研習，藉以轉達教育部政策與配套措施，並適時反映各地的困難以研提解決策略。

#### 4. 檢討中小學教師專業發展評鑑實施成效

教育部為瞭解教師專業發展評鑑實施成效，分別委託研究成效評估與後設評鑑，包括2008年「高級中等學校試辦教師專業發展評鑑之成效評估」報告（趙志揚、黃曙東、楊寶琴、賴虹霖，2008），以及2010年「試辦中小學教師專業發展評鑑之方案評鑑（II）」報告（潘慧玲、王麗雲、張素貞、吳俊憲、鄭淑惠，2010）。根據上述教育部方案調查結果顯示，約有八成以上表示滿意方案實施成效，惟只有五成以上認為達成方案目的，六成左右認為未來正式實施方案具可行性。受訪者對於計畫內容具有相當高的瞭解度與接受度，也都肯定能協助教師專業成長。惟縣市層級的承辦人力與講師人力不足，學校未完全依照計畫流程實施，時間不足為最大困難，最需要的配套措施為教師評鑑的法源，以及教師專業發展系統。不同縣市所屬學校的參與率、支持系統、方案活動與方案成果不同，不同層級學校的方案活動

與方案成果也有差異。

#### （二）建立「教學輔導教師」制度，發展教師領導能力，協助新進與個別需求教師

國外推動「教學輔導教師」（mentor teacher）制度，旨在由獲得專業訓練認證的資深優良教師，輔以減課配套措施，協助校內教師提升教學專業與改善班級教學。教育部於2007年起，針對參與「教師專業發展評鑑」之學校培訓教學輔導教師，作為協助評鑑後續性專業成長的配套措施之一。其推薦資格為：1. 5年以上正式教師之年資，並有5年以上實際教學經驗，2. 具學科或學習領域教學相關知能，3. 有擔任教學輔導教師之意願，4. 能進行教學示範，並能輔導其他教師教學，提供相關教育諮詢服務，協助教師解決問題，5. 具有評鑑人員初階證書，並有自評及校內評鑑的實際經驗。甄選參考標準如下：1. 具有豐富的任教學科專門知識，2. 具有課程設計的能力，3. 具有良好的教學能力，4. 經常且願意做教學示範，5. 具有人際溝通的技巧，6. 具有開放、包容的心胸與人格特質，7. 其他教學輔導知能。培訓的內涵包括：教學輔導理論與實務、人際關係與溝通、課程教學與班級經營、教學觀察與會談技術、教學行動研究等共計七天42小時之研習課程，經由認證後仍須參加12小時的在職成長課程。事實上，接受教學輔導教師培訓之前，學員均已完成18-20小時的評鑑人員初階研習，以及三天18小時的評鑑人員進階研習。

教學輔導教師的主要職責，是協助初任教學3年內之正式教師、新調校服務第1年教師、1學年以上之長期代課教師、自願追求精進需要協助之教師、經評鑑認定未達規準之教師。教學輔導教師以輔導二名教師為限，每輔導一名教師得減一節課，跨校輔導得減二節課；如無法減授節數，得改發鐘



點費。其工作內容為：1.協助服務對象了解與適應班級（群）、學校、社區及教職之環境，2.進行示範教學，3.觀察服務對象之教學，提供回饋與建議，4.與服務對象共同審視教學內容，協助服務對象建立教學檔案，5.在其他教學事務提供建議與協助，例如分享教學資源與材料、協助設計課程，6.撰寫輔導報告。

臺灣推動教學輔導教師至今，其功能受限於減授時數過少，教學或行政工作負擔沉重，缺乏與夥伴教師進行互動和共同討論的時間（許籐繼、張德銳、張新仁、謝寶梅、丁一顧、黃嘉莉、張民杰，2010），且目前侷限於參與教師專業發展評鑑之學校。未來建議視少子化教師超額趨勢，全面普遍設置教學輔導教師，逐步邁向教學輔導教師專職化，增加減授時數，並可擴及至各校、各學習領域/學科，成為協助個別教師課程規劃、教學設計、班級經營與減輕教師同儕工作心理壓力的重要支持系統，並可進一步鼓勵教學輔導教師帶領專業學習社群，以發展教師領導能力。目前受少子化影響新進教師員額急遽縮減，教學輔導教師以其嚴謹的培訓內容與認證過程，應足以擔任實習輔導教師的工作。此外，未來教育部即將研擬的實習學校認證機制，或是專業發展學校（professional development school）建置標準，建議可將校內受過評鑑人員進階研習、教學輔導教師培訓的人數，以及實施教學輔導成效等，作為重要考量依據（張新仁，2010）。

### （三）推動中小學專業學習社群，以同儕合作方式集體探究與學習，提升教學專業

根據國外研究指出，高品質的教師專業成長內涵應以教學實務為主軸，並與實際任教的班級與學校的教學脈絡相連接，進行長期持續性學習，符合這些要素

的最有效運作模式則為「教師專業學習社群」（professional learning community）（Masters, 2003），其主要特徵，是指由一群具有共同信念、願景或目標的教育工作者，經由協同合作方式，進行專業對話與分享，共同探究學習與問題解決，並持續致力於促進學生獲得更佳的學習成效（張新仁、王瓊珠、馮莉雅，2010）。

2009年，教育部委託學術單位撰寫《中小學教師專業學習社群手冊》，並於2010年起，大力推動以學校為本位，由志同道合的教師自發性組成「專業學習社群」，希望改變長期以來教學研究會、課程發展委員會流於形式與效果不彰的困擾。「教師專業學習社群」可採取年級、學科（群科）/學習領域、學校發展任務，或專業發展主題等多元組成形式，並可多元運用下列方式進行，包括：協同備課、教學觀察與回饋、同儕省思對話、建立專業檔案、案例分析、主題經驗分享、主題探討（含專書、影帶）、新課程發展、教學媒材研發、教學方法創新、標竿楷模學習、新進教師輔導、專題講座等多元組合進行（張新仁、王瓊珠、馮莉雅，2010）。

為推動「教師專業學習社群」，教育部陸續提供以下配套措施與資源：1.編印《中小學教師專業學習社群手冊》，2.提供社群成功案例，3.訂定實施計畫與經費補助，4.分區辦理計畫宣導與經驗分享說明會，5.鼓勵與學校向其他教育部門申請之計畫結合，6.編印《教師專業學習社群~領頭羊葵花寶典》，7.培訓社群召集人。此外，教育部將補助參加「教師專業發展評鑑」學校辦理的教師專業成長經費，變更為補助辦理教師專業發展社群之經費，希望「教師專業學習社群」能有效結合評鑑前的「討論校本專業發展評鑑規準」、評鑑中的「教學觀察」、「教學檔案」，以及評鑑後的「專業



成長計畫與執行」，以便建構完整的「教師專業發展循環系統」。

兩年來申請核准的「教師專業學習社群」逐年擴增（見表3），2010年度國中小

學校申請專業學習社群數，國中計有73所學校、187個社群；國小計有256所學校、616個社群。2011年度，國中計有85所學校、227個社群；國小計有366所學校、828個社

表3 99/100年度參加教師專業發展評鑑學校獲核准之教師專業學習社群統計

縣市	學校數				社群數目				參加社群人數			
	99年		100年		99年		100年		99年		100年	
	國小	國中	國小	國中	國小	國中	國小	國中	國小	國中	國小	國中
基隆市	0	0	4	2	0	0	7	4	0	0	73	32
台北市	30	16	44	27	100	30	125	71	981	265	1153	661
新北市	10	3	24	4	31	8	59	6	276	63	557	51
桃園縣	3	1	5	1	5	3	11	5	40	13	70	56
新竹市	5	4	6	7	16	13	16	20	190	77	145	161
新竹縣	9	1	19	2	12	2	27	3	75	12	206	23
苗栗縣	11	4	27	3	20	5	32	4	163	29	276	44
台中市	26	2	35	2	78	8	111	11	737	62	1118	81
南投縣	0	1	6	3	0	1	11	6	0	16	81	69
彰化縣	22	1	32	1	39	1	40	1	316	5	5	344
雲林縣	12	0	10	0	28	0	27	0	200	0	214	0
嘉義市	2	0	2	0	5	0	8	0	30	0	46	0
嘉義縣	5	4	4	4	11	8	7	8	81	50	41	82
台南市	22	0	23	1	57	0	73	1	627	0	673	10
高雄市	18	18	27	13	44	65	61	47	453	599	663	521
屏東縣	46	12	51	10	98	32	116	34	673	246	828	342
台東縣	8	2	14	1	15	3	29		1	114	22	228
花蓮縣	8	2	12	4	17	4	23	5	105	34	158	37
宜蘭縣	16	2	21	0	37	4	45	0	278	27	318	0
澎湖縣	3	0	0	0	4	0	0	0	36	0	0	0
合計	256	73	366	85	616	187	828	227	5375	1520	6853	2524
核定經費（元）	國99年教專計畫：國小：12,786,657元；國中：3,254,145元 100年教專計畫：國小：18,890,217元；國中：4,939,502元											

資料來源：根據教育部資料作整理。



#### (四) 建置教師專業發展輔助平台，提供教師評鑑與專業發展網路資源

##### 1. 建構「教師專業發展評鑑輔導支持網絡」

為協助教師參與專業發展評鑑，教育部委託學術機構於2007年建構「教師專業發展評鑑輔導支持網絡」，其功能主要為人力輔導與網站輔導（教育部，2012）。在人力輔導部分，包含中央輔導群、輔導委員及輔導夥伴，各有不同輔導對象與分工。此外，協助7個區域人才培育中心召開聯席會議，協商培育課程內涵、方式，以及其他辦理之問題。

在網站輔導部分（<http://tepd.moe.gov.tw/>），主要協助各縣市教育局/處、學校與教師瞭解「教師專業發展評鑑」的實施，網站主要提供輔導諮詢人力、研習課程與活動、資源專區、最新資訊、實施現況統計資料等專區，蒐集各縣市教育局處與學校遭遇之問題，並提供解答服務。2011年並單獨設立線上課程學習平台（<http://olc.moe.gov.tw/>），提供評鑑人才的線上研習課程。

##### 2. 建置「中小學教師專業發展整合平台」

教育部長期以來，委託不同學術單位建置許多有助於教師專業發展的相關資源網站，然而缺乏整合平台，且部分專業團隊並未能持續長久經營，對教師專業發展之推動，恐無法發揮功能整合之效益。因此，教育部自2006年起委託學術單位詳細規劃「中小學教師專業發展整合體系與認證機制」，並於2010年8月4日「99年度第二次全國教育局處長會議」中正式啟用「中小學教師專業發展整合平台」（<http://teachernet.moe.edu.tw/>）。此平台以促進教師教學專業為核心，網羅公部門與民間將近270多個中小學專業成長資源，旨在締造高品質中小學教師專業成長資源集散中心，希冀成20萬中小學

教師專業成長的「單一窗口」。該平台建有六個子網站，主要功能如下：

- (1) 提供中小學教師線上專屬圖書網站，協助教師精進教學專業核心能力。
- (2) 提供中小學各領域課程資源與教學實務影帶，增進教師教材教法知能。
- (3) 提供國內教師專業學習社群知識庫，以及成功社群案例經驗分享影片，協助教師參與社群以落實校內專業成長。
- (4) 建立中小學教師標竿典範學習網頁，網羅近年來全國教育界的個人及團隊楷模標竿，如教學卓越團隊、Greatech、優良教材、領導卓越校長、師鐸獎、Innoschool等，以達成知識管理，典範經驗傳承之功能。
- (5) 建置智慧型線上教師自主規劃系統，提供教師專業成長客製化診斷與處方。
- (6) 提供線上網路演講廳，幫助教師進行專業發展評鑑與後續性專業成長。
- (7) 提供專家人才資料庫搜尋，促進專業成長對話與互動。

#### 四、結語—臺灣教師專業發展的未來展望跡

臺灣目前「教學輔導教師」、「教師專業學習社群」等制度的建立，侷限於參與教師專業發展評鑑之學校，尚未全面普遍設置，其主要功能為教師專業成長的配套措施，彼此相輔相成，形成「教師專業發展評鑑系統」。兩者均可促進教師的專業成長，改善學生的學習成效，但前者以協助校內新進教師、個別需求之教師為主要功能；後者



則以同儕合作方式，共同探索、學習、分享和解決教學實務問題。由於教師評鑑與專業成長是一循環系統，因此「教學輔導教師」、「教師專業學習社群」，可穿插運用於任何一過程。至於「教師專業發展評鑑網」、「教師專業發展整合平台」，則為協助「教師專業發展評鑑系統」順利進行的網路資源平台。顯見臺灣教師專業發展已不再侷限於早期的教師在職進修，而是邁向多元而優質的專業發展里程碑。

未來臺灣教師專業發展提出新的展望，應優先促使教師專業發展評鑑制度儘速法制化，並建置完整的教師評鑑機制，重視評鑑專業人才的培訓與認證。然而，根據調查，現有教師工作負荷重且內容繁雜（吳忠泰、薛宗煌、楊超雲、于居正、吳靜宜、蘇宗賢、楊文錠、王愛君、黃俊斌、任懷民，

2006），不利於投入專業成長，學校也不易安排教師共同不排課的專業成長時間。教育部在加速教師進修和教師評鑑法制化，使教師專業發展成為教師應盡的職責和應有的權利之時，應正視教師專業發展時間與備課、教學、班級經營、學生輔導、參與學校行政事務時間產生競合的困擾，檢討及調整教師工作量，使教師得以兼顧專業發展及本職工作。

「國家的未來在教育，教育的品質在良師」。國外實證研究發現：教師素質是預測學生成就的最重要因素（Kaplan & Owings, 2001; Rowe, 2003; Whitehurst, 2002），因此，教師素質的高低攸關教育的成敗。教育部門應大力投資，提供優質的支持系統，推動並激勵教師持續不斷專業成長。

## 參考文獻

- 行政院教育改革審議委員會（1996）。**教育改革總諮議報告書**。台北：作者。
- 吳清山、曾憲政、張德銳、張新仁、陳榮政、洪詠善、廖耘慧（2011）。**中小學教師評鑑制度（草案）規劃**。教育部委託專案計畫期末報告。
- 宋耀廷、張新仁、吳參鏡、張天庸、陳玉玲（2008）。**規劃高職各群科教師專業發展評鑑標準**。教育部委託專案計畫成果報告。
- 張新仁（2010）。深耕教師進修機制，促進教師專業發展。載於**第八次全國教育會議手冊一師資培育與專業發展（十大中心議題-柒）（61-76）**。台北：教育部。
- 張新仁（2011）。台灣百年教師專業發展與評鑑之演變。載於**中國教育學會（主編）百年教育的回顧—傳承與創新（201-256）**。台北：學富。
- 張新仁、王瓊珠、馮莉雅編（2010）。**中小學教師專業學習社群手冊一再版**。台北：教育部。
- 張新仁、馮莉雅、潘道仁、林美惠、王美惠、王俊哲、張翠倫（2010）。**推動中小學教師專業發展評鑑參考手冊**。台北：教育部。
- 張新仁、馮莉雅、潘道仁編（2011）。**教師專業學習社群領頭羊葵花寶典**。台北：教育部。
- 教育部（1996）。**教育改革總諮議報告書**。取自[www.sinica.edu.tw/info/edu-reform/farea2/](http://www.sinica.edu.tw/info/edu-reform/farea2/)。
- 教育部（2006）。**教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫（民95年4月3日）**。



- 教育部 (2009a)。中小學教師素質提升方案。取自[http://www.edu.tw/files/site\\_content/B0036/%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E7%B4%A0%E8%B3%AA%E6%8F%90%E5%8D%87%E6%96%B9%E6%A1%880910%E5%87%BD%E9%A0%92%E7%89%88.pdf](http://www.edu.tw/files/site_content/B0036/%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E5%AD%B8%E6%95%99%E5%B8%AB%E7%B4%A0%E8%B3%AA%E6%8F%90%E5%8D%87%E6%96%B9%E6%A1%880910%E5%87%BD%E9%A0%92%E7%89%88.pdf)。
- 教育部 (2009b)。中小學教師專業發展評鑑人員參考手冊。台北：教育部。
- 教育部 (2010a)。第八次全國教育會議手冊。台北：教育部。取自[http://www.edu.tw/content.aspx?site\\_content\\_sn=21831http://pubs.nioerar.edu.tw/](http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=21831http://pubs.nioerar.edu.tw/)。
- 教育部 (2010b)。教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點。取自<http://140.111.34.34/docdb/files/dma7da0a07101419086.pdf>。
- 教育部 (2011a)。中華民國教育報告書—黃金十年百年樹人。台北：作者。
- 教育部 (2012)。第七次中華民國教育年鑑。台北：作者。
- 許嘉倩 (2006)。我國教師組織立法之研究。國立台北市教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
- 許籐繼、張德銳、張新仁、謝寶梅、丁一顧、黃嘉莉、張民杰 (2010)。中小學教學輔導教師制 規劃與推動策略之研究。教育部委託專案研究成果報告。
- 曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡、馮莉雅、陳順和、柯汝穎著 (2007) 規劃高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準之研究。教育部委託專案計畫成果報告。
- 趙志揚、黃曙東、楊寶琴、賴虹霖 (2008)。我國高級中等學校試辦教師專業發展評鑑之成效評估。教育部中部辦公室委託專案研究成果報告。
- 趙志揚、楊寶琴、江惠真、黃曙東、賴虹霖 (2008)。高中各學科教師專業發展評鑑規準。潘慧玲、王麗雲、張素貞、吳俊憲、鄭淑惠 (2010)。試辦中小學教師專業發展評鑑之方案評鑑 (II)。教育部委託之專案研究成果報告。
- Kaplan, L. S., & Owings, W. A. (2001). Enhancing teacher and teacher quality: Recommendations for principals. *NASSP Bulletin*, 85(628), 64-73.
- Masters, G. N. (2003). *Using research to advance professional practice in Building teacher quality: What does the research tell us?* Research Conference Proceedings, Camberwell, Australian Council for Educational Research, p.46-48.
- Mizell, H. (2007). *NSDC has a brand-new purpose*. Available:<http://www.nsd.org/news/system/sys9-07mizell.pdf>
- Rowe, K. J. (2003). *The importance of teacher quality as a key determinant of student's experiences and outcomes of schooling*. Paper to Keynote Address presented at the AER Research Conference 2003, Available: [http://www.acer.edu.au/research/programs/documents/Rowe\\_ACER\\_Research\\_Conf\\_2003\\_Paper.pdf](http://www.acer.edu.au/research/programs/documents/Rowe_ACER_Research_Conf_2003_Paper.pdf), Accessed May 2005.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Education Review*, 57(1), 1-22.
- Whitehurst, G. J. (March, 2002). *Scientifically based research on teacher quality: Research on teacher preparation and professional development*. Paper presented to White House Conference on Preparing Tomorrow's Teacher.