

教師專業發展評鑑實徵研究之 回顧與展望

丁一顧 *

摘 要

本研究旨在進行教師專業發展評鑑實徵研究的回顧與展望，研究方法採內容分析法，分析資料為 235 篇教師專業發展評鑑之實徵性研究，包括碩博士論文 203 篇，期刊論文 32 篇。本研究之主要研究結果為：一、在研究數量上，有逐年上升的趨勢；二、在研究主題上，以「態度或認知」、「變項關係探究」、「實施成效或困境」等數量較多，其中，「關係變項探究」以「教師變項」較多，而「學生變項」較少；「實施困境」則以「時間」、「規準」、「意願」、「專業」較常被提及；三、在研究對象上，以國小較多，但相較於參與學校數而言，以高中職為研究對象之研究則可再加強；四、在研究方法上，以採取問卷調查與訪談者較多，且以使用單一種研究法者最多。最後，研究者根據結論，提出若干建議，俾供未來進行教師專業發展評鑑相關實徵研究之參考。

關鍵詞：教師專業發展評鑑、教師專業發展、內容分析法

*丁一顧，臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所副教授

電子信箱：tim@tmue.edu.tw

來稿日期：2012 年 10 月 12 日；修訂日期：2012 年 11 月 5 日；採用日期：
2012 年 12 月 20 日

Retrospect and Prospect of the Empirical Studies on Teacher Evaluation for Professional Development

Yi Ku Ting*

Abstract

This study is a reflective review of 235 empirical studies on teacher evaluation for professional development. The study analyses the contents of 203 theses and 32 journals. Followings are the main findings: 1. A gradual increase of theses and journals; 2. More studies on topics as “attitudes or perceptions”, “performances or difficulties of implementation” and “relationship research”. In this latter, more emphasis is placed on the “background variables on teachers” while less on the “background variables on students”; 3. Most studies focus on elementary schools. There is a slight improvement of researches on senior and vocational high schools; 4. Questionnaires and interviews are the most used methods of survey. Many studies just take only one of these two methods.

Keywords: teacher evaluation for professional development, teacher professional development, content analysis

*Yi Ku Ting, Associate Professor, Graduate School of Educational Administration and Evaluation

E-mail: tim@tmue.edu.tw

Manuscript received: October 12, 2012; Modified: November 5, 2012; Accepted: December 20, 2012

壹、前言

教師是教學現場的重要關係人，也是教育改革成功與否的關鍵，其角色與素質之重要性可見一般。而教師素質與學生學習是有直接相關的（Darling-Hammond & Youngs, 2002; Marzano, Pickering & Pollock, 2001; Stronge, 2002; Tucker & Stronge, 2005），此外，Sander 與 Rivers（1996）經過長期研究亦發現，高度表現教師比低度表現教師在學生學習成效上，具有更長期且高度的正向影響，顯見要提升學生的學習，則不得不關注教師素質與表現。

要提升教師專業與品質，則可透過各種不同的專業發展活動，諸如研習、進修、教學觀察、行動研究、專業學習社群、教學輔導教師等，而 Tucker 與 Stronge（2005）則認為，教師評鑑系統的實施乃是提升教師專業的重要方法之一。因為，教師評鑑可說是促進教師專業與發展的工具和過程（羅清水，1999；饒邦安，2005），其中，形成性教師評鑑更是提升教師教學表現的良方（Ribas, 2012; Stronge & Tucker, 2003）。亦即，似可藉由教師評鑑的實施，進行教師表現的檢核，提供教師表現的回饋與省思，以提升教師教學專業與素質。

準此，世界各教育先進國家莫不積極推展教師評鑑相關活動，諸如美國、英國、日本等。而揆諸我國，雖自 60 年代已有類似教師評鑑的教師成績考核，然成效不彰，且總為大家所詬病。為促進教師素質，協助教師專業成長，教育部乃自 95 年開始試辦教師專業發展評鑑，推動高級中等以下學校的教師評鑑工作，而參與試辦的中小學學校數從 95 年度的 163 校，至今 101 年度已達 1,217 校，參與教師數亦高達 35,000 人以上（教師專業發展評鑑網，2012），可見，教師專業發展評鑑似乎已逐漸在我國中小學紮根與發芽。

當然，對教育政策實務的發展，以及理論的探究，總是學術領域關注的焦點，尤其是教師專業發展評鑑乃是國家重要的教育政策活動，而且推展歷程已從試辦到正式辦理，在近 7 年的辦理，雖遭遇不少困境，但成效也顯不錯。此外，截至目前為止，相關領域學者專家以及碩博士研究生，投入教師專業發展評鑑相關議題的實徵研究亦已高達 200 多篇，實有必要進行比較、分析與討論，以作為後續相關實

徵研究的參考。

準此，本研究旨在進行教師專業發展評鑑實徵研究的回顧與展望，研究乃以內容分析法為研究方法，並以論文產出時間、研究主題、研究對象、研究方法為分析主軸，藉以探討目前以教師專業發展評鑑為主題的期刊論文與博碩士學位論文。具體而論，本研究首先闡述我國教師專業發展評鑑的發展與內涵；其次則呈現目前教師專業發展評鑑相關實徵研究資料並進行分析；最後作一結論並據以提出未來進行教師專業發展評鑑相關實徵研究之建議。

貳、我國教師專業發展評鑑之發展與內涵

我國教師專業發展評鑑的發展，最早可推及 1980 年代所倡導的臨床視導與教學視導，不過，誠如羅清水（2000）所言，早期之教學視導較偏重上對下的查看，所以，如要發揮教學視導的功能，則應強化其中有關教師專業發展的概念。

基此，國內開始推展以教師專業發展為主軸的視導或評鑑。首先，行政院於 1996 年公布「教育改革總諮議報告書」，並於該報告中提及：「提升教師專業素質、建立教育評鑑制度」。其後，臺北市政府教育局於 1998 年委託臺北市大橋國小籌組研究小組，研發與推展「發展性教學輔導系統」，並於 2002 年起於臺北市立教育大學附小開始試辦「教學輔導教師設置試辦方案」；另高雄市教育局亦於 2000 年發布《高雄市高級中等以下學校教師專業發展評鑑試行要點》。而教育部則於 2006 年 4 月 3 日以臺國（四）字第 0950039877D 號令發布公布《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《教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點》（教育部，2011），將試辦方案調整為正式辦理的作業要點，不過仍為學校自願申請與辦理。

從教育部之《教師專業發展評鑑實施要點》中可知，教育部所推展的教師專業發展評鑑乃是一種形成性教師評鑑，其與教師績效考

核、不適任教師處理機制、教師進階（分級）制度是完全脫勾的，而且實施的目的在於協助教師進行專業成長，增進教師專業素養，藉以提升教師教學品質，進而促進學生之學習成效。

其次，實施所參照之評鑑內容可包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度。而評鑑的方式則包括：一、教師自我評鑑（自評）；二、校內評鑑（他評）：可採教學觀察、教學檔案、晤談教師及蒐集學生或家長教學反應等多元方式。至於評鑑結果的應用上，則除提供學校對教師之專業表現給予肯定與回饋外，對於有成長需求之教師，則提供適當協助以及校內外任職進修的機會。

表 1

各年度參與教師專業發展評鑑各階段之學校數分析表

學年度	國小	國中	高中	高職
101	634 (23.84%)	210 (28.30%)	253 (75.30%)	120 (77.42%)
100	571 (21.47%)	164 (22.10%)	200 (59.52%)	90 (58.06%)
99	455 (17.10%)	127 (17.16%)	137 (40.90%)	64 (41.03%)
98	351 (13.21%)	115 (15.54%)	99 (30.00%)	42 (26.92%)
97	177 (6.67%)	67 (9.05%)	41 (12.77%)	16 (10.26%)
96	166 (6.26%)	48 (6.49%)	17 (5.31%)	11 (7.05%)
95	125 (4.72%)	22 (2.99%)	13 (4.09%)	3 (1.92%)

資料來源：整理自教育部教師專業發展評鑑網（2012）。取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/04_situation/00_2overview.php

而就教師專業發展評鑑推動的情形來看，從 95 學年度開始試辦至 101 學年度參加之學校數來看（詳見表 1），不管是國小、國中、高中或高職，其參與校數都是逐年遞增，其中，各年度成長幅度較高者為高中與高職，國小與國中參與校數雖亦有增加，但整體比例稍低。尤其是高中與高職到 101 學年度時，參加校數之比例都已超過全體校數七成五以上，大大超越國中小的參與校數（國中小約僅二成五）。

其實，教師評鑑乃是依據教師表現標準，進行教師表現測量的一種過程（Ribas, 2012），而依評鑑的目的加以區分，教師評鑑應可分

為總結性評鑑與形成性評鑑（Danielson & McGreal, 2000; Ribas, 2012; Stronge & Tucker, 2003），前者強調價值判斷（Ribas, 2012）、人事決定（Danielson & McGreal, 2000）與績效責任（Stronge & Tucker, 2003），而後者關注於教師教學表現改善（Ribas, 2012; Stronge & Tucker, 2003）及教師專業技巧提升（Ribas, 2012）。而揆諸我國目前所推展的教師專業發展評鑑強調的是專業成長、提升教學品質（教育部，2011），所以應是屬形成性教師評鑑，而且，其目的亦在增進學生學習成果（教育部，2011），因此，具體而論，教師專業發展評鑑應是「關注學生學習」的「形成性評鑑」。

雖然教學觀察是實際觀察與理解教師教學表現的重要方法之一，透過教學觀察，可提供教師同儕善意的另一雙眼睛，且是廣為實務界所採用的教師評鑑方式。然卻僅能蒐集到有限的教師表現、屬非自然性的教學觀察、僅限教室中教師表現、多為過程資料的觀察、較屬督導的方法等（Stronge & Tucker, 2003），所以，發展多資料來源，以便了解正確的教師教學表現（Danielson & McGreal, 2000; Peterson, 2000; Stronge & Tucker, 2003），並進行所謂教師表現的三角檢測，實有其必要性。而深究我國教師專業發展評鑑的內容發現，除兼採自評與他評外，亦鼓勵教師可採觀察、檔案、晤談教師、學生或家長意見回饋，充份展現多來源資料的三角檢核，亦是 360 度回饋與評鑑方式的彰顯。

參、教師專業發展評鑑實徵研究之分析與討論

研究者以「教師專業發展評鑑」為關鍵詞，分別進入國家教育研究院教育資料館之「教育論文全文索引資料庫」及「全國博碩士論文知識加值系統」搜尋（搜尋日期為 2012 年 8 月 10 日），結果發現，前者與「教師專業發展評鑑」相關之論文共有 83 篇，其中為實徵性之研究則有 29 篇；而後者則有 203 篇（附件一）。此外，為達資料搜尋三角檢測之效，研究者再度以「教師專業發展評鑑」為關鍵詞，從「Google 學術搜尋之進階搜尋」與「Airti Library 華藝線上圖書館」

加以搜尋，結果發現前者共有 179 篇相關論文，但僅有 3 篇有別於前述之實徵性研究；而後者共有 25 篇相關論文，其中有 12 篇是實徵性研究，卻都已於「教育論文全文索引資料庫」所搜尋出之一樣，亦即刊登於期刊或發表於研討會之實徵研究共計為 32 篇（如表 2）。不過要說明的是，以臺灣期刊論文與研討會眾多，所搜尋之結果還是有可能會有遺珠之憾。

表 2

教師專業發展評鑑期刊論文實徵研究彙整表

研究者	研究方法	研究對象
張德銳、張新仁、曾憲政 (2006)	座談	學者、中小學校長與教師、教育行政人員、教師會、家長會
張素貞、林和春(2006)	訪談	國中小教師與主任
顏國樑、洪劭品(2007)	問卷調查、訪談	國小校長、主任、教師
鄭進丁(2007)	問卷調查、訪談法	國小教師
吳金香、陳世穎(2008)	問卷調查	國小教師
林慧蓉(2008)	問卷調查	國小校長、主任、教師(參、非參與)
范慶鐘(2008)	訪談	國小校長、主任、教師
吳俊憲、林文忠(2009)	訪談、文件分析	國小主任、組長、教師
吳麗君、楊先芝(2009)	訪談、文件分析	國小、國中、高中教師與主任
呂仁禮(2009)	訪談	國中校長、主任、教師
林敏蓉、高熏芳(2009)	訪談	國中教務主任
張素貞(2009)	觀察、訪談	國中小、高中教師、行政、校長
馮莉雅(2009)	問卷調查、訪談、文件分析	國小校長、主任、教師、推動小組
過修齊、黃志龍、紀佳琪 (2009)	訪談	國小校長、行政、教師
張素貞(2010)	訪談	輔導委員
陳俊龍(2010)	問卷調查	國小教師
游象昌、陳俊龍(2010)	問卷調查	國小主任、組長、教師
馮莉雅(2010)	問卷調查	中小學教師
潘慧玲、陳文彥(2010)	訪談、文件分析、觀察	國中校長、主任、組長、教師代表
周麗華(2010)	訪談、文件分析	國小校長、主任、組長、教師
謝文英、陳秋華、陳宥均、蕭雅霖(2010)	問卷調查	高中職教師

(續下頁)

研究者	研究方法	研究對象
潘慧玲、陳文彥（2011）	問卷調查、文件分析	國中小主任、教師
吳和堂、黃翠蓮（2011）	問卷調查	國中教師
吳俊憲、吳錦惠（2011）	訪談、文件分析	國小校長、主任、教師
張德銳、周麗華、李俊達（2011）	訪談、觀察、文件分析	國小校長、主任、組長、小組帶領人、評鑑人員、未參與教師
許玉齡、吳秀清（2011）	訪談、文件分析	幼稚園教師
陳鳳如、羅文蓉（2011）	問卷調查、訪談	國小主任、組長、教師（未參與）
廖修毅、洪智倫（2011）	問卷調查	國小教師（未參與）
鄭淑惠（2011）	觀察、訪談、文件分析	校長、主任、組長、教師
謝文英、羅鴻仁、陳秋苹（2011）	問卷調查	高中職教師
王瑞璦（2012）	訪談	校長、教師
潘慧玲、高嘉卿（2012）	文件分析、訪談	國小教師

從表 2 可知，刊登於期刊或研討會之實徵論文作者大多為參與教師專業發展評鑑推動的學者專家，甚至是教育部所設置的教師專業發展評鑑各區域中心負責人，諸如：張德銳、張新仁、潘慧玲、張素貞、顏國樑、吳俊憲、馮莉雅、王瑞璦等，所以，實際進行參與推動並進行實徵研究，對於學術及實務總是有所影響。另外，各實徵研究所採用的方法包括：座談、訪談、問卷調查、文件分析、觀察等方法；研究對象則包含：一、教師（含參與與未參與教師專業發展評鑑者）：幼稚園、國小、國中、高中、高職；二、學校行政人員（含校長、主任、組長）：國小、國中、高中；三、學者專家；四、教育行政人員；五、家長。至於，有關研究方法與研究對象的詳細資料，將於本研究後面相關內容再行細部分析與比較。

準此而論，本研究所蒐集國內有關「教師專業發展評鑑」相關之實徵研究共計有 235 篇，其中，屬學位論文計 203 篇，期刊論文則 32 篇。而本研究乃以此 235 篇為內容分析之對象，採每「篇」實徵研究為分析單位，以研究之數量（產出時間）、內容（包括：研究主題、研究對象、研究方法）作為記錄單位之「類目」，並將各類目出現的次數加總後，再進行比較分析：

一、數量

從表 3 可知，國內與教師專業發展評鑑議題相關之實徵研究共計 235 篇，其中學位論文有 203 篇（博士論文有 2 篇，碩士論文則有 201 篇），期刊論文則有 32 篇。就各年度的數量而言，從 95 年度的啓始期，其後每年逐漸增多，至 98 年最高，而 99 年度至今，則數量有稍顯下降的趨勢。然而，期刊論文方面，反卻有逐年提升的現象，而且截至目前亦尚有增多的趨勢。

表 3
教師專業發展評鑑實徵研究「年度－數量」分析表

	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	合計
學位論文	12*	30	44	56	46	15	203
期刊論文	2	2	3	7	7	11*	32
合 計	14	32	47	63	53	26	235

註：1. 研究者自行整理；2.* 表示「95 年（含）以前」、「100 年（含）以後」之論文

有關學位論文與期刊論文數量發展趨勢不同的現象，研究者嘗試再上「全國博碩士論文知識加值系統」，並以「教師專業學習社群」、「教學輔導教師」為關鍵詞進行論文搜尋，結果發現，自 98 年度起，教育部於教師專業發展評鑑下另推動「教師專業學習社群」與「教學輔導教師」兩項政策活動後，部份研究生轉向研究此兩主題，所以，98、99、100 年畢業論文主題為「教師專業學習社群」者各有 10、42、12 篇，而主題為「教學輔導教師」者，則各有 1、4、1 篇，兩者合計共 11、46、13 篇，如此，則顯示整體與教師專業發展評鑑相關之實徵研究，自 95 年度（12 篇）起至 99 年度（92 篇），各年數量仍是持續增加中（100 學年度畢業論文大都還未上網公布），亦即，不管是學位論文或是期刊論文，教師專業發展評鑑相關主題（含教學輔導教師、教師專業學習社群），仍為多數研究者相繼進行研究，所以，本研究認為未來還是有賡續探討的意義和價值性。

表 4
教師專業發展評鑑實徵研究（含教專評、教輔、社群）「年度—數量」分析表

	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年 -	合計
學位論文	12*	30	44	67	92	28	273

註：1. 資料來源：研究者自行整理；2.* 表示「95 年（含）以前」、「100 年（含）以後」之論文

值得一提的是，就年度而論，目前教師專業發展評鑑已然實施近 7 年，各年度參與的人數與校數亦有逐漸增加的趨勢（詳見表 1），然而，此種成長的趨勢，其相對的辦理現況、成效、困境等，究竟變化情形為何？是否存有特殊型態？則縱貫式調查（longitudinal surveys）或許是不錯且可解答的研究方式之一。

二、內容分析

（一）主題

從表 5 可知，目前所完成的教師專業發展評鑑實徵研究中，其內容大致包括規劃、實施、檢核等部份。在規劃上，諸如政策與可行性之調查；而實施上，則包含課程培訓（教師專業發展評鑑之初階、進階與教學輔導教師等）、參與動機、對教師專業發展評鑑之認知、指標、實施歷程、實施概況等；至於，檢核上，則諸如成效與困境等。至於，未包括於此三部份則尚有：變項關係探究、個案探究、以及其他不屬前面議題者。

表 5
教師專業發展評鑑實徵研究「研究主題」分析表

	政策	可行性研究	培訓	動機意願	態度認知	指標	歷程
學位論文	7	1	3	6	72	13	7
期刊論文	0	0	2	2	6	1	1
合 計	7	1	5	8	78	14	8
	實施概況	成效困境	因應策略	變項關係探究	個案探究	其他	
學位論文	13	40	11	66	21	10	
期刊論文	3	10	2	6	3	4	
合 計	16	50	13	72	24	14	

資料來源：研究者自行整理。

整體而言，教師專業發展評鑑相關主題之研究，進行研究的主題從高至低依次為：對教師專業發展評鑑之「態度或認知」、「變項關係探究」、「實施成效或困境」等調查，不過，如單就已發表於學術期刊之文章而言，則反而是「實施成效或困境」之主題較多。

以 CIPP 模式的觀點而言，教育政策活動的推展，其實應關注脈絡、輸入、過程與輸出等，而從目前相關實徵研究來看，大致已然包括這些內容和變項；此外，Ribas（2012）指出，教師評鑑要達成成長與發展的目的，則應強調「教育、法律、政策、社會—情緒」（educational, legal, political & social-emotional）等因素，不過，因國內教師評鑑相關法令尚未立法通過，此方面研究較缺乏尚可理解，至於，有關評鑑者與受評鑑者之「社會—情緒面」之研究較不足，則是後續研究可加以強調的主題。

本研究進一步針對「變項關係探究」之研究主題進行「變項分類」（詳見表 6），在共 72 篇相關研究中，有關學校變項（如組織文化、組織健康、學校效能等）之探討有 11 篇，校長變項（如校長轉型領導、校長領導、校長權力等）有 5 篇，教師變項（如教學效能、專業成長、班級經營效能等）有 55 篇，而學生變項（學生學習滿意度）卻僅有 1 篇。

Stronge 與 Tucker（2003）、Ribas（2012）認為形成性評鑑在於關注教師教學表現改善及教師專業技巧提升，而教育部（2011）則提出教師專業發展評鑑強調的是教師專業成長、教師教學品質的提升，準此而論，目前以「教師變項」進行變項關係研究數量較多似乎是合理的。然而深入探究「教學」意涵，其實所謂的「教學」概念乃是包括「教師的教」、以及「學生的學」，而且學生的學習應該才是教學的核心，因此，未來教師專業發展評鑑實徵研究之遂行，似可以「學生變項」為主，藉以完整與充份了解教學之效果。

表 6

教師專業發展評鑑「變項關係探究」之「變項內容」分析表

	學校變項	校長變項	教師變項	學生變項
學位論文	9	5	51	1
期刊論文	2	0	4	0
合計	11	5	55	1

資料來源：研究者自行整理。

值得說明的是，校長領導是促進組織革新（Hallinger & Heck, 1996; Sergiovanni, 1996）、促使組織改進的關鍵（Keller, 1998; Portin, Shen, & Williams, 1998），此外，教學領導對學校效能（Lezotte, 1991）或政策活動的推展（丁一顧，2011）是相當重要的，而細究目前教師專業發展評鑑相關實徵研究發現，與校長有關之變項亦僅止於校長轉型領導、校長領導、校長權力等之探究，相對於校長教學領導、校長學習領導（leadership for learning）、校長教練式領導（coaching-based leadership）等概念，似乎有其探究的必要。

另外，本研究亦針對「實施困境」之內容進行統計分類（詳見表 7），從表 7 可知，於彙整相關實徵研究之結果發現：目前教師專業發展評鑑實施所遭遇之困境中，最常為研究所提及者依序為：「參與時間不足」、「規準不具體、周延、未符教師需求」、「教師參與意願不高」、「教師之評鑑專業不足」、「評鑑工作負荷過重」、「制度面缺乏配套」、「未具法源依據」，其次，「資源配合不足」、「評鑑結果未能反應教師的表現」、「未能善用評鑑結果」、「教學檔案製作複雜」等困境則共列其後。顯見，「時間」、「規準」、「意願」、「專業」、「負荷」、「配套」、「法源」等問題，實有待未來實務與理論界進一步關注與後續研究。

表 7
教師專業發展評鑑「實施困境」之「內容」分析表

問題	時間不足	規準不具體、周延、未符需求	參與意願不高	教師評鑑專業不足
數量	19	12	8	8
問題	負荷過重	缺乏配套	未具法源依據	資源配合不足
數量	6	6	5	3
問題	評鑑結果位未能反應教師表現	未能善用評鑑結果	教學檔案製作複雜	其他
數量	3	3	3	35

資料來源：研究者自行整理。

（二）研究對象

表 8 乃是教師專業發展評鑑相關實徵研究「研究對象」分析表，從表 8 可知，截至目前，教師專業發展評鑑之相關實徵研究，以國小為研究對象較多，高達 151 篇，其次則為國中，不過數量已不到國小的三分之一，較少的則為特教與幼教，分別僅有 4 篇與 1 篇，至於表中所稱的「其他」，則係指教育行政人員、家長、以及輔導委員。

就 95 學年度至今（101 學年度）參與學校數來看（詳如表 1），101 學年度各級學校參與的比例高低依序為：高職（77.42%）、高中（75.30%）、國中（28.30%）、國小（23.84%），所以，高中職參與率較高，其整體成長比率亦較高，顯示針對高中職教師參與意見與成效分析，亦應是未來進行相關實徵研究的重點。

表 8

教師專業發展評鑑實徵研究「研究對象」分析表

	國小	國中	高職	高中	特教	幼教	其他
學位論文	129	37	14	10	4	0	0
期刊論文	22	10	1	5	0	1	2
合 計	151	47	15	15	4	1	2

資料來源：研究者自行整理。

註：同一篇研究可能包括兩種以之研究對象

張素貞（2009）指出，大專院校具評鑑或教師專業發展評鑑領域專長的教授群，對辦理學校的支持與協助，有一定的功能與價值；陳鳳如、羅文蓉（2011）認為，未參與教師專業發展評鑑教師的想法，是突破推動困境的重要參考；張德銳等（2006）之研究則更進一步調查家長（會）、教師會、教育行政人員的意見，由此可理解，除了參與之教師外，未來探究教師專業發展評鑑之利害關係人（stakeholder）（諸如：家長、教育行政人員、輔導委員、未參與之教師等）的看法，應有其必要性。

（三）研究方法

從表 9 可發現，目前完成之教師專業發展評鑑相關實徵研究，其研究方法採單一種方式進行者共有 202 篇，同時採兩種方法者有 23 篇，同時採三種方法者則有 10 篇，由此可知，一般進行研究還是以

採單一種研究方法者較為普遍，尤其是碩博士生的學位論文，數量高達 185 篇，約為所有學位論文的 90%，但期刊論文則約有高達三成是採兩種以上之研究方法。王文科（1991）指出，三角檢測法是結合兩種以上不同的研究策略，其目的在找尋資料的聚合性、決定是否確有證據存在、評估資料的充分性等。因此，本研究認為，要理解受試者對教師專業發展評鑑的真正看法，甚至有關受試者深層或底層的認知，則同時採兩種方法以上的研究方法似乎是有其必要的。

表 9
教師專業發展評鑑實徵研究「研究方法採用數量」分析表

	單一研究法	兩種研究方法	三種研究方法
學位論文	185	12	6
期刊論文	17	11	4
合 計	202	23	10

資料來源：研究者自行整理。

表 10 為教師專業發展評鑑相關實徵研究「研究方法數量」分析表，從表 10 可知，目前已完成之教師專業發展評鑑相關實徵研究，以 153 篇的問卷調查法高居第一位，其次則為訪談（54 篇）、個案研究（25 篇）、以及文件分析（20 篇），僅有少數會採取行動研究、後設分析、德懷術、比較分析、後設評鑑、以及層級分析，不過篇數都是在 3 篇以內。

表 10
教師專業發展評鑑實徵研究「研究方法數量」分析表

	問卷調查	訪談	文件分析	個案研究	觀察	行動研究
學位論文	138	31	8	24	5	3
期刊論文	15	23	12	1	4	0
合 計	153	54	20	25	9	3
	後設分析	德懷術	比較分析	後設評鑑	層級分析	
學位論文	3	2	1	1	1	
期刊論文	0	0	0	0	0	
合 計	3	2	1	1	1	

* 1. 資料來源：研究者自行整理；2. 同一篇研究可能包括兩種以之研究方法

雖說，研究方法的使用主要是依據研究的主題、目的、研究問題，然而，問卷調查法乃是調查研究當中，最常使用的一種方法（黃寶園，2007），而且，如要大量、快速調查研究對象對教師專業發展評鑑的看法，問卷調查法應是可行的方式。值得分析的是，（準）實驗研究法是最科學的研究方法，其不但能清楚解釋變項間的關係，亦最能達成解釋、預測與控制行為的目的（郭生玉，1995），然而表 10 卻不見此等方法，準此，未來相關研究亦可考量（準）實驗研究法的採用。

肆、結論與建議

「專業是教育品質的保證」，而教師專業發展評鑑乃是提升教師專業與素質的重要良方，更是促進學生學習成效的關鍵機制，所以，應該是值得大力倡導與探究的重要教育政策活動。

根據對期刊論文與碩博士論文進行內容分析後，本研究之主要研究結果為：一、在研究數量上，有逐年上升的趨勢；二、在研究主題上，以「態度或認知」、「變項關係探究」、「實施成效或困境」等數量較多，其中，「變項關係探究」以「教師變項」較多，而「學生變項」較少；「實施困境」則以「時間」、「規準」、「意願」、「專業」較常被提及；三、在研究對象上，以國小較多，但相較於參與學校數而言，以高中職為研究對象之研究則可再加強；四、在研究方法上，以採取問卷調查與訪談者較多，且以使用單一種研究法者最多。

雖然，教師專業發展評鑑已推展近 7 年之久，各專家學者與研究生亦已然投入相當多的心力進行此領域之探究，然透過本研究之分析發現，似乎仍有可耕耘與發展的空間。準此，本文乃針對未來進行教師專業發展評鑑相關實徵研究提出下述建議，以就教各教育先進：

一、關注學生學習，進行學生學習相關變項之探究

本研究資料分析發現，與學生學習相關的實徵研究目前僅一篇，另從文獻探究亦可知，學生學習才是教師專業發展評鑑的核心。準此，本研究建議，未來推展教師專業發展評鑑政策活動之際，除應關

注教師教學改善外，更應強調學生學習之提升，另外，於進行教師專業發展評鑑相關實徵研究時，應可考量以學生學習變項為探究議題，據以理解教師專業發展評鑑對學生學習之影響與效益。

二、強調領導作為，遂行教學領導影響之研究

本研究發現，目前研究有關校長變項僅5篇，相對其它變項來說，其數量還是較少，此外，從文獻分析亦得知，領導作為、教學領導、學習領導、教練式領導是影響教育政策活動相當重要的變因。因此，本研究建議，未來有關實徵研究的遂行，實可加強對各種校長領導作為，諸如：教學領導、學習領導、教練式領導等，藉以驗證及理解校長或學校行政領導與教師專業發展評鑑之關連性。

三、檢視年度實施效益，進行縱貫面趨勢分析

本研究發現，目前已完成的教師專業發展評鑑實徵研究，其主題不管是現況、成效、困境、或相關概念之調查，都僅鎖定於單一年度資料，或是單一階段受試者之分析。然教師專業發展評鑑實施已近七年，其間的發展趨勢，或是不同階段類別教師觀念的異同，都是值得分析與探究。具體而言，有關教師專業發展評鑑實施之縱貫面或趨勢的比較分析，應是未來探究的重點。

四、釐析社會情緒支持因素，探究評鑑參與者內在感受

本研究發現，有關教師專業發展評鑑實徵研究，其內容與面向相當多元，包括：脈絡、輸入、過程、輸出等議題，然而對於此制度方案的法律因素，以及心理情緒因素之探討，卻尚付諸闕如。有鑑於此，探討各類評鑑者與受評鑑者、參與者與未參與者等之「專業支持、個人支持與擁有感」等支持系統的狀況，亦應是未來相關實徵研究的重點之一。

五、探究利害關係人意見，廣泛理解關鍵問題與因子

本研究發現，相關實徵研究之對象除包括參與學校的教育人員外，尚有少數以家長、教育行政人員、輔導委員、及未參與的教師作

為研究對象。然以教育現場而言，學生、家長、未參與的學校教育人員、關心中小學教育的學者專家等，都可謂是教育的利害關係人，其對教師專業發展評鑑的看法，都是不可忽略且值得探討的。因此，將各種利害關係人作為研究對象的研究，就顯得特別重要了。

六、參照參與數量成長趨勢，探究高中職推動模式

本研究分析發現，高中職參與的比例較高，此外，目前有關教師專業發展評鑑的相關實徵研究，卻以高中職為研究對象的論文則相對較少。基此，以高中職為研究對象的相關實徵研究似乎仍有成長的空間。尤其，高中職參與學校之成長速度為何較高？其間是否有重要的影響因素？其推展是否有與國中小學殊異的推動模式？相關的推動成效、困境等為何？其實都是值得進一步加以調查。

七、糾集理論與實務人力資源，探究解決策略最佳實務

本研究分析發現，學校推動教師專業發展評鑑之際，較常被提及之困境以「時間」、「規準」、「意願」、「專業」、「負荷」、「配套」、「法源」較多。為提供各校有效解決實施之困境，並擴大推展教師專業發展評鑑之活動。本研究建議，未來似可糾集教師專業發展評鑑相關理論與實務人員，透過「探究」——「實踐」——「省思」循環歷程，以協力發掘困境解決策略之最佳實務。

八、善用實驗研究與三角檢測，有效理解及印證研究資料

本研究發現，目前各相關實徵研究以問卷調查法居多，其次則為訪談法，但卻未見較科學的（準）實驗研究法；此外，目前相關實徵研究還是以採單一種研究方法居多。因此，為達有效理解實施效果，並臻於研究方法三角檢測之效益，本研究建議，未來進行相關實徵研究之際，似可將（準）實驗研究法納入思考，並透過不同資料蒐集方式，進行資料交叉檢證，以有效理解與印證研究資料。

參考文獻

- 丁一顧（2011）。臺北市校本教學輔導教師制度運作模式建構之初探。
臺北市立教育大學學報，**42**（1），1-20。〔Ting, I. K. (2011). A preliminary study on constructing a school-based operating model for mentor teacher program based on mentor teachers in Taipei. *Journal of Taipei Municipal University of Education*, 42 (1), 1-20.〕
- 王文科（1991）。**教育研究法（第二版）**。臺北市：五南。〔Wang, W. K. (1991). *Research in education. (Second edition)*. Taipei: Wu Na.〕
- 王瑞璦（2012）。凡走過必留下痕跡：教師專業發展評鑑的多元視野。**臺灣教育評鑑月刊**，**1**（7），3-9。〔Wang, R. S. (2012). Where walked will leave marks: Teacher evaluation for professional development from multiple angles. *Taiwan Educational Review Monthly*, 1 (7), 3-9.〕
- 吳和堂、黃翠蓮（2011）。國中教師專業發展評鑑態度與困境關係之研究。**教育研究月刊**，**208**，5-19。〔Wu, H. T., & Huang, T. L. (2011). A study on the relationships between teachers' attitude and the predicament of teacher evaluation for professional development in junior high schools. *Journal of Education Research*, 208, 5-19.〕
- 吳金香、陳世穎（2008）。國小教師對試辦教師專業發展評鑑態度之調查研究：以臺中縣市為例。**學校行政雙月刊**，**53**，211-253。〔Wu, K. S., & Chen, S. I. (2008). A survey study of the teachers' attitude of a pilot program of teacher evaluation for professional development in Taichung elementary schools. *School Administration*, 53, 211-253.〕
- 吳俊憲、吳錦惠（2011）。教師專業發展評鑑促進學校課程改革之研究。**中等教育**，**62**（2），36-59。〔Wu, G. S., & Wu, G. H. (2011). A case study on teacher professional development evaluation improving school curriculum reform. *Secondary Education*, 62 (2), 36-59.〕
- 吳俊憲、林文忠（2009）。**教師專業發展評鑑方案之運作與改進——以臺南市國小為例**。東海大學教育專業發展學術研討會論文集（頁 67-80），臺中市：東海大學教育研究所、師資培育中心。

- [Wu, G. S., & Lin, W. J. (2009). *Operation and improvement of teacher evaluation program for professional development in Tainan elementary schools*. Paper presented at Symposium on Professional Development of Education in Tunghai University (pp. 67-80), Taichung.]
- 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。[Wu, L. G., & Yang, S. J. (2009). The culture of teacher evaluation for professional development. *Journal of Educational Resources and Research*, 89, 89-118.]
- 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。**學校行政雙月刊**，**63**，131-153。[Lu, Z. L. (2009). The study on the effectiveness of teacher evaluation for professional development in a junior high School. *School Administration*, 63, 131-153.]
- 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. H. (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.]
- 林敏蓉、高熏芳（2009）。國中教務主任推動教師專業發展評鑑歷程之研究：教師領導的觀點。東海大學教育專業發展學術研討會論文集（頁 20-37），臺中市：東海大學教育研究所、師資培育中心。[Lin, M. Z., & Gao, S. F. (2009). *A study of director of academic affairs in implementing the process of teacher evaluation for professional development in junior high schools: The view of teacher leadership*. Paper presented at Symposium on Professional Development of Education in Tunghai University (pp. 20-37), Taichung.]
- 林慧蓉（2008）。教師專業發展評鑑監視系統之研究：地方層級之評估。**教育政策論壇**，**11**（4），127-151。[Lin, H. Z. (2008). A study on the monitoring system of teacher's professional development evaluation: Local-level appraisal. *Educational Policy Forum*, 11 (4),

127-151.]

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

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），36-58。〔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), 36-58.〕

張素貞（2009）。中小學試辦教師專業發展評鑑計畫之省思：專家夥伴的觀點。**教育資料與研究**，89，49-70。〔Chang, S. J. (2009). Reflection of a pilot program of teacher evaluation for professional development in primary and secondary schools: The view of expert partners. *Journal of Educational Resources and Research*, 89, 49-70.〕

張素貞（2010）。推動教師專業發展評鑑方案與教師專業發展之研究，**教育研究月刊**，191，55-69。〔Chang, S. J. (2010). A study on implementing a program of teacher evaluation for professional development and teacher professional development. *Journal of Educational Resources and Research*, 191, 55-69.〕

張德銳、周麗華、李俊達（2011）。推動教師專業發展評鑑方案之影響因素研究：以臺北市一所小學為例。**教育學刊**，38，1-24。S. J〔Chang, D. R., Chou, L. H., & Lin, J. D. (2011). Factors influencing formative teacher evaluation implementation: A case study in an elementary school. *Journal of Education*, 38, 1-24.〕

張德銳、張新仁、曾憲政（2006）。教育部委託「規劃教師專業發展評鑑人才培育課程」執行成果報告摘述。**師資培育專業通訊**，2，4-5。〔Chang, D. R., Chou, S. Z., & Tzeng, S. C. (2006). The report summarizes the results of the Ministry of Education commissioned planning evaluators' training curriculum of teacher evaluation

for professional development. *Teacher Education professional communication*, 2, 4-5.]

許玉齡、吳秀清（2011）。以電子專業檔案推動幼稚園教師專業發展評鑑之成效研究。**學校行政雙月刊**，**74**，120-145。〔Hsue, U. L., & Wu, S. C. (2011). A study of implementing kindergarten teacher evaluation for professional development by electric portfolios. *School Administration*, 74, 120-145.]

陳俊龍（2010）。教師專業發展評鑑下的教師專業成長之研究，**學校行政雙月刊**，**66**，188-203。〔Cheng, J. L. (2010). A study on teacher professional growth under the teacher professional development evaluation. *School Administration*, 66, 188-203.]

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.]

郭生玉（1995）。**心理與教育研究法**。臺北市：精華。〔Kuo, S. U. (1995). *Research in psychology and education*. Taipei: Jing Hwa.]

教育部（2011）。**教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點**。〔Ministry of Education. (2011). *The implementation principals of evaluation teacher for professional development*.]

教育部教師專業發展評鑑網（2012）。**辦理現況統計圖**。取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/04_situation/00_2overview.php 〔Teacher Evaluation for Profession Development. (2012). *The chart of current status*. Retrieved from http://tepd.moe.gov.tw/chinese/04_situation/00_2overview.php]

黃寶園（2007）。**心理與教育研究法**。臺北市：華立。〔Hwang, B. U. (2007). *Research in psychology and education*. Taipei: Hwa Li.]

游象昌、陳俊龍（2010）。教師專業發展評鑑與教師賦權增能關係之研究，**學校行政雙月刊**，**67**，181-202。〔Yu, S. C., & Chen, J. L. (2010). A study on the relationships between teacher professional

development evaluation and teacher empowerment. *School Administration*, 67, 181-202.]

馮莉雅（2009）。從改進性後設評鑑探討高雄市國小教師專業發展評鑑。社會變遷中師資培育應然面與實務面之探討學術研討會（頁29-46）。高雄市：文藻外語學院師資培育中心。[Feng, L. Y. (2009, November). *The study of improvement oriented meta-evaluation in teacher evaluation for professional development in Kaohsiung*. Paper presented at Symposium on Societal Changes of Teacher Education (pp 29-46), Kaohsiung.]

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），85-109。[Feng, L. Y. (2010). Implementation of teacher evaluation for professional development: Kaohsiung city primary schools cases. *Journal of Education Studies*, 44 (2), 85-109.]

過修齊、黃志龍、紀佳琪（2009）。國民小學「試辦教師專業發展評鑑」之個案研究：以臺中市一所試辦國民小學為例。東海大學教育專業發展學術研討會論文集（頁83-102），臺中市：東海大學教育研究所、師資培育中心。[Guo, S. C., Huang, C. L., & Chi, C. C. (2009, May). *A case study of teacher evaluation for professional development in Taichung city*. Paper presented at Symposium on Professional Development of Education in Tunghai University (pp. 83-102), Taichung.]

廖修毅、洪智倫（2011）。臺中市國民小學教師未參與教師專業發展評鑑之壓力感與其因應策略之研究。中臺學報（人文社會卷），22（4），83-110。[Liao, S. I., & Hung, C. L. (2011). The study of teachers' stress and coping strategies for unparticipating teacher evaluation for professional development in Taichung city. *Central Taiwan Journal of Humanities and Social Sciences*, 22 (4), 83-110.]

潘慧玲、陳文彥（2011）。中小學試辦教師專業發展評鑑全國診斷性後設評鑑之研究。中等教育，62（3），70-88。[Pan, H. L., & Cheng, W. I. (2011). A meta-evaluation of teacher evaluation pilot

program for professional development: The use of diagnostic module. *Secondary Education*, 62 (3), 70-88.]

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, C. 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.]

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.]

謝文英、陳秋萃、陳宥均、蕭雅霖（2010）。高中職辦理教師專業發展評鑑現況之研究：以雲嘉地區為例，載於「新思維、新教學」學術研討會（頁 32-41）。高雄市：文藻外語學院師資培育中心。[Shieh, W. I., Chen, C. P., Chen, Y. C., & Hsiao, Y. L. (2010). *The study of current status of implementing teacher evaluation for professional development in high schools*. Paper presented at Symposium on "New Thoughts, New Instruction" (pp. 32-41), Kaohsiung.]

謝文英、羅鴻仁、陳秋萃（2011）。以二階驗證式因素分析法考驗高

- 中職學校實施教師專業發展評鑑量表的信度與效度。**中臺學報（人文社會卷）**，23（1），135-151。〔Shieh, W. I., Lo, H. Z., & Chen, C. P. (2011). Using the second-order confirmatory factor analysis for the validity and reliability of implementing teachers professional development evaluation of secondary high school. *Central Taiwan Journal of Humanities and Social Sciences*, 23 (1), 135-151.〕
- 顏國樑、洪劭品（2007）。國民小學教師對「教育部試辦教師專業發展評鑑」意見之研究：以臺北縣為例。**學校行政雙月刊**，50，1-26。〔Yen, G. L., & Hung, C. P. (2007). The study of teachers' perceptions of implementing teachers evaluation for professional development in New Taipei city. *School Administration*, 50, 1-26.〕
- 羅清水（1999）。教師專業發展的另一種途徑：談教師評鑑制度的建立。**研習資訊**，16（1），1-10。〔Lo, C. S. (1999). The alternative approach of teachers professional development. *Educators and Professional Development*, 16 (1), 1-10.〕
- 羅清水（2000）。教學視導在教師專業發展的意義。**研習資訊**，17（2），1-9。〔Lo, C. S. (2000). The meaning of instructional supervision in teachers professional development. *Educators and Professional Development*, 17 (2), 1-9.〕
- 饒邦安（2005）。影響我國中小學教師評鑑制度實施的相關因素與推動策略。**國立編輯館館刊**，33（2），16-29。〔Yau, B. A. (2005). The influential factors and the implementation strategy of the evaluation system for elementary and secondary school teachers. *Journal of the National Institute for Compilation and Translation*, 33 (2), 16-29.〕
- Danielson, C., & McGreal, T. L. (2000). *Teacher evaluation: To enhance professional practice*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Darling-Hammond, L., & Youngs, P. (2002). Defining "highly qualified teachers": What does scientifically-based research' actually tell us? *Educational Research*, 31 (9), 13-25.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1996). Reassessing the principal's role in

- school effectiveness: A review of empirical research, 1980-1995. *Educational Administration Quarterly*, 32 (1), 5-44.
- Keller, B. (1998). Principal matters. *Education Week*, 18 (11), 25-27.
- Lezotte, L. (1991). *Correlates of effective schools: The first and second generation*. Okemos, MI: Effective Schools Products.
- Marzano, R. J., Pickering, D. J., & Pollock, J. E. (2001). *Classroom instruction that works: Research-based strategies for increasing student achievement*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Peterson, K. D. (2000). *Teacher evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Portin, B. S., Shen, J., & Williams, R. C. (1998). The changing principalship and its impact: Voice from principals. *NASSP Bulletin*, 82 (602), 1-8.
- Ribas, W. B. (2012). *Teacher supervision and evaluation that works!!: The educational, legal, public relations [political] & social-emotional [E.L.P.S.] standards & processes of effective supervision & evaluation* (3 ed.). Westwood, MA: Ribas
- Sander, W. L., & Rivers, J. C. (1996). *Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement*. Knoxville, TN: University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.
- Sergiovanni, T. J. (1996). *Building community in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stronge, J. H. (2002). *Qualities of effective teachers*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Stronge, J. H., & Tucker, P. D. (2003). *Handbook on Teacher Evaluation: Assessing and Improving Performance*. Larchmont, NY: Eye On Education.
- Tucker, P. D., & Stronge, J. H. (2005). *Linking teacher evaluation and student learning*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

附件一 教師專業發展評鑑相關碩博士論文彙整表

研究者 (出版年)	研究者 (出版年)	研究者 (出版年)	研究者 (出版年)	研究者 (出版年)	研究者 (出版年)
楊宜涓 2012	江柳枝 2011	李淑麗 2010	趙祝凌 2010	李盈純 2009	洪中明 2008
彭慧婷 2012	林欣姿 2010	石欣祥 2010	陳煥文 2010	吳東穎 2009	謝佩璇 2008
張懿林 2012	邱美真 2011	賴可歆 2010	陳玉琴 2010	吳偉全 2009	鄭正昇 2008
楊博涵 2012	徐新榮 2011	施宇謙 2010	陳莉倩 2010	游象昌 2009	吳金樹 2008
洪宗瑜 2012	許瑞娥 2011	廖修毅 2010	張瑀捷 2010	劉恬姣 2009	劉秀滿 2008
林瑾宜 2012	廖淑妙 2011	鄭翠蓉 2010	童文峯 2010	劉芷伶 2009	黃艷秋 2008
王麗惠 2012	蔡耀仁 2011	柯杏燕 2010	林國樑 2010	陳逸敬 2009	姚繼儒 2008
黃文堯 2012	鄭銘緯 2011	徐宇瑩 2010	陳玉心 2009	張涵婷 2009	蔡政良 2008
徐麗鈴 2012	黃秀茶 2011	張素女 2010	廖素梅 2009	李燕芬 2009	蔡英芳 2008
詹建華 2012	林幼鵬 2011	羅文蓉 2010	喬鳳英 2010	江惠真 2009	古秋雲 2008
洪玉庭 2012	李張鑫 2011	林文文 2010	蔣冠倫 2009	高嘉卿 2009	林秀香 2008
童雪珍 2012	洪榮志 2011	楊琬婷 2010	陳恆聰 2010	沈如富 2009	王韋程 2008
林秋美 2012	王旻昱 2011	李貞慧 2010	林麗雪 2010	陳怡帆 2009	鄧光嵐 2008
王淑敏 2012	李孟倫 2011	洪麗萍 2010	鄭佳霖 2010	楊憲勇 2008	周紋如 2008
吳春草 2011	童尚宏 2011	楊才立 2010	陳妍秀 2009	李承憲 2009	洪瑞富 2008
周麗華 2012	曾源銘 2011	魏君仲 2009	林奎宏 2009	陳光鑫 2009	林幸君 2008
王志芳 2012	王允姿 2010	陳佳伶 2009	林玉蓮 2010	廖建宇 2009	張淑芬 2008
陳淑卿 2012	張硯凱 2010	洪銘昇 2009	許庭瑋 2009	洪克遜 2008	溫雅雯 2008
陳慧蓮 2011	林億清 2010	林文忠 2009	蔡婉儀 2009	蓋玉珍 2009	蘇純儀 2008
陳俊宏 2011	全秀鳳 2011	林淑芳 2010	黃福賢 2009	王健仲 2009	張東慈 2008
莊慧華 2011	鄭淑文 2011	葉麗錦 2010	徐淑惠 2009	謝慶家 2009	馮佩玲 2008
藍玉鳳 2011	王茲右 2011	林彥妤 2010	郭景松 2009	薛宜龍 2009	陳國俊 2008
蘇秀香 2011	尤春美 2011	胡佩卿 2010	林春宏 2009	吳錫場 2009	邱秀玲 2007
林佩真 2011	林宜廷 2011	林子筠 2009	張寒菱 2009	楊正淇 2009	洪孟真 2007
涂仲遠 2010	江靜怡 2011	陳惠碧 2010	林敏蓉 2009	沈靜濤 2009	洪文芬 2007
蔡月芳 2010	莊典亮 2010	陳惠琳 2010	王詩瑜 2009	陳淑君 2009	呂玉珍 2007
林詠晟 2011	許小玲 2010	黃翠蓮 2010	謝宜蓉 2009	李泓璉 2009	李坤調 2007
曾志堅 2011	林雅玲 2010	王仁勇 2010	陳怡云 2009	柯淑惠 2008	黃怡絮 2007
陳立平 2011	白雅端 2010	吳琇彥 2010	王敬怡 2009	王毓秀 2008	羅國基 2007
陳昭雯 2011	曾麗卿 2010	李哲榮 2010	李美惠 2009	洪聖昌 2008	李昆璉 2007
林宗德 2010	王政汶 2010	林惠苗 2010	曾鴻麟 2009	楊梅麗 2008	洪劭品 2007
黃暹靖 2011	楊先芝 2010	李炳賢 2010	李建霖 2009	羅珮瑜 2008	羅春文 2007
陳秋萃 2011	陳家富 2010	陳植政 2010	翁博飛 2009	葉青青 2007	林松柏 2005
翁慧芝 2011	林桂蓉 2010	陳麗宜 2010	林純美 2009	余昆旺 2007	

資料來源：整理自臺灣博碩士論文知識加值系統（2012）。