



# 中小學教師專業發展評鑑實施問題與解決策略

張德銳／臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所教授

## 一、前言

讓學校教育回歸課程與教學的本質，協助教師教得更成功，學生學得更有效，進而提升教育的品質，是社會大眾以及教育工作者的共同期待（楊振昇，2003）。教育部依據民國92年全國教育發展會議結論及建議事項，訂定「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」（教育部，2006），於95學年度起鼓勵全國中小學參與試辦。試辦三年後，教育部於98學年度將試辦之字眼改為辦理，並開始另一個為期四年之實施計畫，但其本質、內容與作法維持不變，亦即教師專業發展評鑑係一種形成性評鑑，目的在協助教師瞭解教學之優點、待改進之處，並進一步協助教師改進教學或提供適當的在職進修課程和計畫，以提升教學品質，促進教師的專業發展；它和教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度脫勾處理，並無關聯（教育部，2008）。

教師專業發展評鑑方案的立意良好，實施以來是有些成效。張德銳、周麗華、李俊達（2009）以臺北市一所國小為研究對象，發現個案學校實施形成性教師評鑑的成效，包括：（1）促進專業對話，激發教學省思；（2）解決教學問題，提升教學效能；（3）記錄評鑑歷程，產出行動研究作品。李昆璉（2007）以新竹縣一所國小為研究對象，發現個案學校的實施成效為：（1）強化專業社群關係，形成追求專業之組織文化；（2）建立以學校為本位之視導機制與教學輔導體系；（3）促進「教學績效、學習成效、辦學效能」三效合一；（4）教師因專業發展之成

就感而持續參與專業發展評鑑；（5）教師因主體覺知而能建構教師專業發展評鑑之意義。可見教師專業發展評鑑如果確實執行的話，會對教師的教學有實質上的幫助。

惟一個立意良好的政策，在執行上難免會有問題需要克服。問題並不可怕，可怕的是缺乏解決問題的意志和能力。協助呈現教師專業發展評鑑的實施問題，以策勵未來的發展方向，是本文撰稿的目的。為利讀者瞭解教師專業發展評鑑自95學年度實施以來的主要問題，本文作者擬從教師、學校、教育行政主管機關三個角度來探討，然後分就這三個層面，各提出若干改進策略。

## 二、教師專業發展評鑑的實施問題

### （一）在教師方面

#### 1. 對試辦計畫疑慮和不信任

教師專業發展評鑑試辦三年以來，教師會因參與而瞭解教師專業發展評鑑的本質在「改善」（improve）教學品質，而不是在「證明」（not to prove）教學績效（李昆璉，2007）。惟仍有非常多的基層教師會「談評色變」，擔心教師專業發展評鑑現在或者未來會和教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度掛勾處理，是實施教師評鑑的最大隱憂（石璧菱，2003；鄭進丁，2007；劉祐彰，2008）。

#### 2. 評鑑專業知能不足

教育部補助試辦計畫中規定具三年以上正式教學年資，並完成為期三天的評鑑人才初階研習，取得研習證書者，現階段即可擔



任評鑑人員。惟劉祐彰（2008）指出評鑑是門專業的學問，兼具嚴謹且精確的歷程，若是評鑑人員所受的专业訓練不足，專業知能不夠，都會造成認知上的落差，不利評鑑工作的推動。張德銳等（2009）發現，個案學校教師的評鑑知能不足，對於評鑑規準以及評鑑實施方式仍難以充分掌握。黃琇屏（2009）亦指出，評鑑人員的儲訓人數不足、評鑑人員的專業性待加強，亦是當前教師專業發展評鑑的實施困境。

### 3. 教師工作負擔過重，時間難以配合

黃琇屏（2009）指出：依現行授課時數標準規定，沒有兼任行政工作與導師之教師，每週授課時數至少為22節，教師忙於教學備課與班級級務，雖有意願提升教師專業，參與教師評鑑工作，惟礙於時間因素難以配合。許多研究（林幸君，2008；吳金香、陳世穎，2008；張德銳等，2009；羅國基，2007）亦指出：試辦教師專業發展評鑑會增加教師工作負擔，影響教學時間，耗費時間心力如又得不到回饋，會影響教師的參與意願。

## （二）在學校方面

### 1. 宣導溝通不足

李坤調（2007）、羅國基（2007）的研究皆發現學校在試辦教師專業發展評鑑時，若溝通宣導不足或溝通方式不適當，會造成教師排斥多於接受，而無法在校務會議時通過試辦計畫。張德銳等（2009）亦發現：個案學校在申請試辦教師專業發展評鑑的初期，由於申請的時間緊迫，試辦計畫與推動策略的研擬缺乏教師的參與，造成教師的質疑。再者，學校在試辦計畫內定校內教學輔導教師與夥伴教師一定要加入評鑑方案，致使部分教師覺得「半強迫參與」。另外，有些教師在上學期仍不知試辦計畫的詳細期程，以致參與教師仍不知道評鑑要做什麼。

### 2. 教師分成參與與非參與兩大區塊，增加行

### 政負荷與挑戰

張德銳等（2009）發現：個案國小利用週三進修時間，同時進行參與評鑑教師的專業成長和非參與評鑑教師的自主成長活動，教師隱約分成兩大區塊，由於一校兩制，對於行政人員以及非參與評鑑的教師雙方都產生壓力。對於行政人員而言，會增加原本既已沈重的行政負荷和困難度；對於未參與評鑑的教師自主成長團體而言，雖然在過程中壓力較小，但成長帶領人對於必須在專業成長後開檢討會，也必須在期末發表會上報告成長內容，感到頭痛、壓力大。李坤調（2007）的研究亦發現：試辦階段採教師自由意願參加立意甚佳，惟同一學校內的教師被分成試辦與非試辦兩大族群，導致週三教師進修的課程難以規劃出符合全校教師的課程，造成教務主任的困擾與負擔。

### 3. 對教師教學成長支援不足

參與試辦教師專業發展評鑑的教師，平日忙於教學工作，要額外找時間討論評鑑規準、實施教學觀察或者建構與分享教學檔案，在在都需要行政人員的協助與支持，如果行政人員無法在空堂時間的調配上、以及互動空間和互動設備的提供上，充分支援實際擔任評鑑與被評鑑工作的教師，將使得評鑑計畫無法順利進行（洪聖昌，2008；劉祐彰，2008）。

其次，教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫規定：被評鑑教師在評鑑後，宜就教學診斷出來後需要改進成長的地方，提出專業成長計畫。學校則根據評鑑結果對教師專業表現給予肯定和回饋；對於個別教師成長需求，提供適當協助；對於整體性教師成長需求，提供校內外職進修機會（教育部，2006）。然而依據本文作者三年來在大臺北地區各試辦中小學的訪視輔導經驗，發現許多參與評鑑的教師們在評鑑後並未提出與執行專業成長計畫，而學校對於個別性或



整體性教師專業成長需求的回應與支援亦相當不足。而依李坤調（2007）的研究則發現：個案學校申請試辦時的經費預算是15萬元，結果核准下來的是3萬元，落差太多，學校實無足夠的經費為教師辦理評鑑後在職成長研習，加上教師共同成長時間難覓、研習指導教授不足等因素所限，評鑑後教師專業成長活動的計畫、執行、與追蹤考核這一個失落的環節，是試辦方案中亟待加強的部份。

#### 4.教學輔導機制尚未建立

教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫亦規定：初任教學二年內之教師（不含實習教師，但含長期代理代課教師）、教學有困難之教師、以及評鑑後自願成長之教師，應提供教學輔導教師在教學上的協助、支持與輔導（教育部，2006）。然而，楊憲勇（2008）的研究發現：個案學校在評鑑後在下列三方面仍未建立教學輔導系統：其一是教師欠缺專業成長計畫編擬的指導；其二是學校無法提供教師改進缺失的輔導與協助；其三是缺乏專業教學輔導人力。洪聖昌（2008）亦發現：在完成評鑑後，對於評鑑結果處理遭遇的最大困難依序為：（1）評鑑結果之處理無明確輔導作為與適當獎勵方式；（2）輔導機制不完備，教學輔導教師不易選取；（3）評鑑資料不易保密；（4）評鑑結果易影響教師同儕間和諧氣氛；（5）教師對評鑑結果不在乎。

#### （三）在教育主管機關方面

##### 1.缺乏法源依據

在制度方面，研究者最常提出的問題即是在實施「教師專業發展評鑑」尚無法源依據，對教師無拘束力，導致基層教師對評鑑採觀望態度，在政策推動上形成相當的阻力（李坤調，2007；吳金香、陳世穎，2008；林幸君，2008；黃琇屏，2009；楊憲勇，2008；劉祐彰，2008）。

##### 2.缺乏多軌道的教師評鑑設計

教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫並未對不同階段的受評教師分類、分軌道處理，提供中小學教師區別化的評鑑方案，以滿足不同階段教師的成長需求，以致部份教師覺得教學成長有限，影響其後續參與的意願（劉祐彰，2008）。有鑑及此，我國中小學教師評鑑的實施，可考慮美國中小學行之有年的多軌道評鑑方案之設計。在這一方面，Danielson 和 McGreal（2000）便認為一個完整的教師評鑑制度應包含三個系統（tracks，或譯為路徑或軌道）。第一個系統係適合評鑑初任教師的「初任教師方案」（Track I — The Beginning Teacher Program），第二個系統係適合評鑑資深教師的「專業發展方案」（Track II — The Professional Development Track），而第三個系統係適合處理不適任教師的「教師協助方案」（Track III — The Teacher Assistance Track）。其立論基礎是：初任教師、資深教師以及不適任教師，各具有不同的需求，因此其評鑑目的、方式及時間均須有所差異，才能真正達到公平公正的原則。

##### 3.溝通宣導仍不足

教師專業發展評鑑現行推動上的一個困難，仍在於教師團體的反對或消極抵制。由於教育部在規劃教師專業發展評鑑制度時，教師團體和基層教師的參與便相當不足（張德銳，2004），加上教師團體與教育行政機關的信任基礎並未建立，教師團體迄今對教師專業發展評鑑政策，仍持消極反對或保留的態度，這是教師專業發展評鑑未能在國內中小學順利、有效、普及推動的關鍵因素之一。由於與基層教師或教師團體的溝通宣導不足，某教師會網站（2005）更是質疑教育部的試辦，主要是「請君入甕」，先「評鑑」再「分級」後「處理」不適任教師的策略。



#### 4. 缺乏對試辦學校的支援與協助

此外，政府補助經費亦不足（李坤調，2007；韓繼成，2008；羅國基，2007），在經費不足的情況下，有可能會造成講師無法充分聘請，教師們發展的歷程、專業的對話沒有經費彙集成冊，以作為傳承（李坤調，2007）。另外，教育部、教育局對於各試辦學校在評鑑人力、輔導人力、專業成長資源平台的整合與支援上仍有待加強（李坤調，2007；楊憲勇，2008）。

#### 5. 教師評鑑管理系統仍有待建立

林明地（2007）指出，目前正在推動試辦的教師專業發展評鑑，雖然試辦過的老師會認同，而且協助教師專業發展的評鑑也是「對」的方向，但如果「做不好」，可能是「管理不足」（undermanaged）的問題，換言之，林氏認為目前國內的各項教育評鑑工作，最欠缺的是一套可以排除教育評鑑所產生的問題與來自學校教育人員之抗拒的評鑑管理系統或配套措施，包括資料蒐集、分析與運用等重要內容，重點應放在如何協助學校與教師「做好」教育評鑑工作。

### 三、教師專業發展評鑑的解決策略

針對上述試辦教師專業發展評鑑所遭遇的問題及困難，茲依序就教師、學校、教育主管機關等面向，提出解決策略如下：

#### （一）在教師方面

##### 1. 認同專業，永續發展專業

誠如大前研一（2006）在《專業－你的唯一生存之道》中所說的：「如果沒有專業的實力，資格只不過一張紙罷了」（p. 24）。任何專業的從業人員必然會接受某種形式的評鑑，而身為專業的教師實可以運用「評鑑」這一個工具，來發展自己的專業，厚植自己專業的實力，以便對自己的專業以及顧客－學生負責。

教師們與其擔心教師專業發展評鑑會和教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度掛勾處理，不如透過參與教師專業發展評鑑，體認教師專業發展評鑑的唯一目的在促進教師專業發展，並督促教育行政機關不要讓本制度變樣或走調。因為唯有參與，才能主宰教師專業發展評鑑的走向，才能確保教師在教學專業中的主體性。

##### 2. 善用教師評鑑促進教學省思

現代教師最需要培養的習慣和能力應是教學省思；具有省思能力的教師，現在教學表現即使不盡理想，但他成長和成熟速度會較為快速，會有極佳的潛能成為明日卓越的教師。在教師專業發展評鑑實務中，作者深信「自評即省思」，是故建議教師善用自評工具，瞭解自己教學的優點和特色以及待成長和改進的空間，然後提出與落實專業成長的構想。

##### 3. 善用教師評鑑促進專業對話

教師這個行業相當的自主，但也相當的孤立。因為孤立，所以少有和同事互動和學習的機會。在教師專業發展評鑑實務中，作者亦深信「他評即對話」，是故建議教師善用同儕互評，互相加油打氣，互相學習教學技巧，一方面增進同事間的情誼，另一方面也協助建構了專業的學習社群。

##### 4. 善用時間管理，主動參與培訓

教師工作負擔過重，時間難以配合，確實是影響教師參與教師專業發展評鑑的意願和成效。建議一方面提高教師編制減少教師授課節數，提高教師參與意願（李坤調，2006），以及簡化教師評鑑的工作和程序之外，另一方面建議從教師時間管理的角度去思考，教師亦可善用課餘零碎時間，進行自我省思以及與同事簡潔有效的對話。其次，教師評鑑專業知能不足亦影響教師參與的成效，是故建議學校及教育行政機關要依教師需求加強辦理相關成長研習，而教師們宜主



動積極地加以配合參與，以厚植教師在評鑑與專業發展方面的知能。

## （二）在學校方面

### 1. 善用多元管道，宣導評鑑意涵

學校需藉各種機會、各種管道不斷地與教師溝通說明教師專業發展評鑑的機制、精神與內涵，加強宣導試辦教師專業發展評鑑計畫之政策，形塑教師專業發展評鑑氛圍與文化，鼓勵教師勇於接受評鑑，展現教師的專業認同與專業主體性（李坤調，2007；羅國基，2007）。學校實不宜以威脅利誘之方式推動教師評鑑工作，或者對教師專業發展評鑑的意涵說明不清，引起教師們反彈或者引發教師們對專業發展評鑑與教師績效考核、教師分級做不當的聯想。

### 2. 採用民主參與的方式，以建構學校本位評鑑方案

教師專業發展評鑑基本上是屬於校本的評鑑方案。辦理學校祇要在原則、方向上恪遵教育部所設立的指導方針，而在評鑑標準、實施方式以及結果處理上有很大的自主和彈性空間。因此，建議學校行政人員採民主參與的方式，將教學領導與決策權與親、師、生共享，特別是邀請教師以及教師團體的參與決策。學校藉由評鑑相關工作小組，能有效規劃與落實學校本位的教師專業發展評鑑內涵。而這個校本評鑑方案，宜儘量簡單可行，讓教師們在「簡單做、愉快做、分享著做」的三原則下，能對教師的教學有實質上的成長和幫助。當然教師們能真實的省思和互動，是遠比要求教師繳交評鑑書面報告，要有意義多了。

### 3. 注重教學陪伴與支持，以提升教師專業

「紮實的教學」、「專業的教師」，是中小學教師認同與願意推動教師專業發展評鑑方案的主要原因（張德銳等，2009）。當然，教師在專業發展評鑑過程中，更需要學校行政的陪伴與支持，才能更有意願與動

力，不斷地走下去。因此，建議學校領導者應在教師參與培訓過程中，帶頭參與培訓。另外，在實施評鑑過程中，宜整合與運用校內外資源，在心理上給予參與教師肯定，在時間上、空間上、以及設備上，給予參與教師充分的支援。

### 4. 倡導教師領導，建構教學輔導機制

教師領導（teacher leader）已是當前教育理論與實務的重要議題。教師在學校裏可以承擔起帶領學校同事提升教與學之領導者此一理念，一方面符應了「教師增權賦能」（teacher empowerment）之理念，另一方面帶給學校同儕互動、建構專業學習社群的新力量。因此，建議辦理教師專業發展評鑑的學校，宜妥適遴選、培訓、配對教學輔導教師與夥伴教師（夥伴教師可以是初任教師、教學困難教師、或自願同儕成長的教師），讓校內資深優良教師經由個人經驗傳承與同儕團體互動等多元輔導方式，承擔起教師領導的新角色。

## （三）在教育主管機關方面

### 1. 確立教師專業發展評鑑法源

最重要的就是教育行政主管機關應制定教師專業發展評鑑的法源依據，逐步全面性、全校性辦理，有了法源依據，一方面可免除教師觀望和抗拒的心態，另一方面可避免學校教師分成參與和非參與「一校兩制」的運作，減低行政人員的熱忱（李坤調，2007；林幸君，2008；洪聖昌，2008；劉祐彰，2008；韓繼成，2008）。唯為取信於已參與實施的中小學教師們，在修正的《教師法》所建構的教師評鑑制度，建議宜保持教師專業發展評鑑與教師績效考核、不適任教師處理、教師分級制度脫勾處理的一貫政策。否則，教師們對教育行政機構的信任基礎，將受到非常嚴重的傷害。另外，為了提供中小學教師區別化的教師評鑑方案，以滿足不同階段教師的成長需求，可採行多軌道



的教師評鑑設計，例如初任教師每年接受評鑑並接受教學輔導教師的輔導；資深教師則每四年接受評鑑一次，在非評鑑的三年之中，每年祇要提出與執行專業成長計畫即可。

#### 2. 加強評鑑方案的溝通宣導，喚起教師追求專業精進的意識

教師評鑑的推動，首重實施法源的取得，次重教師評鑑的宣導及訓練工作（張德銳，2004）。教師評鑑的溝通工作甚為重要，而如何取得教師團體的接受和參與，更是本方案成敗的關鍵。另張德銳等（2009）的研究發現，學校與學校教師願意參與教師專業發展評鑑方案的動機之一，乃是符應社會對教師的專業期許。是故建議教育行政機關仍需加強評鑑方案的宣導，強調社會對教師專業與品質的期許，教師應以教育專業贏得社會的信賴，教師唯有不斷追求專業精進，才能增強專業的競爭力。

#### 3. 強化配套措施的建置，落實教師專業發展的協助

張德銳等（2009）的研究亦發現，人才培訓、相關研習，以及專家學者定期的訪視，對於學校人員理解教師專業發展評鑑方案的內涵有實質的幫助，應該持續進行。因此在人才培訓上，如何鼓勵參與人才培育初階研習的教師，廣續參與進階研習以及教學輔導教師培訓，亦是非常迫切需要推動的工作。其次，教育行政機關必須建置與培養更多的訪視輔導教授，特別是有成功實施經驗的中小學教學現場人員，擔任新辦理學校經驗傳承與疑難問題解答的諮詢者，亦是必要的。

#### 4. 整合與提供辦理學校足夠的人物力資源

經費不足、資源與業務無法整合亦是很重要的問題。補助經費不足，影響學校推動教師專業發展評鑑的意願與效果（李坤調，2007）；資源無法整合，造成資源浪費（黃

琇屏，2009）。因此，建議教育部與各縣市政府教育局必須給予辦理學校足夠的經費與人力支援。另外，教師專業發展評鑑宜整合現有的國教輔導團、教育部精進教學計畫等方案，一方面使教師專業發展評鑑計畫更趨完善，另方面提供給學校更有效週延的人力與物力支持系統。

#### 5. 建立教師專業發展評鑑管理系統

誠如林明地（2007）所言，教育行政機關同時肩負教育評鑑的領導與管理任務時，建立教育評鑑管理系統就變得很重要。為利教師專業發展評鑑的決策參考以及學校實施教師專業發展評鑑的溝通交流平台，此一評鑑管理系統確有建立的必要性。此一評鑑管理系統宜由某一專責單位或者委由國立教育資料館統一由專人有系統、有組織地蒐集、分析與運用學校與教育行政機關在教師專業發展評鑑的投入、過程、成果（產出）的各類資料。

## 四、結語

教師專業發展評鑑制度在我國中小學的推動，仍有相當漫長的一段路要走。教師專業發展評鑑試辦三年以來，固然展現了一些實質的成效，但也遭遇到許多問題。在教師方面，主要的問題為：教師對對試辦計畫疑慮和不信任、教師缺乏評鑑的時間、以及教師在評鑑方面的知能不足。在學校方面，主要的問題為：宣導溝通不足、增加行政的負荷、對教師教學成長的支持不足、以及未建立教學輔導機制。在教育主管機關方面，主要的問題為：評鑑法源未建立、缺乏多軌道的評鑑設計、宣導溝通仍不足、對辦理學校的支援不足、缺乏教師評鑑的管理系統。

為了解決上述問題，本文建議在教師方面，宜認同專業嘗試參與評鑑方案、善用評鑑進行教學省思、善用評鑑進行專業對話、善用時間管理主動參與培訓。在學校方面，



宜善用多元管道，宣導評鑑意涵、採用民主參與的方式，以建構學校本位評鑑方案、加強對教師的陪伴與支持、加強建構教學輔導機制。在教育主管機關方面，宜建立評鑑法源、加強溝通宣導、加強培訓等配套措施、強化對辦理學校的支援、建立教師評鑑管理系統等。

教師專業化與教師素質的提升既是當前

社會各界的共識，那麼教師專業發展評鑑的推動更需要教育界每一個人的共同努力才能成事。無論您是教師、行政人員、學者專家、學生或者家長，每一個人都是教師專業發展的共同利益關係人。如果大家能共同體認臺灣的教育界是一塊值得耕耘的美麗土地，那麼大家祇要能用心，便能成事，因為您我共同的合作，便是教育界巨大的力量。

## 參考文獻

- 大前研一（2006）。專業－你的唯一生存之道（呂美女譯）。臺北市：天下文化。（原著出版年：2005）。
- 石壁菱（2003）。國民小學實施學校本位教師評鑑之研究－以桃園為例。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林明地（2007）。建立教師評鑑的管理系統。論文發表於教師評鑑：挑戰、因應與展望學術研討會，臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所。
- 林幸君（2008）。臺北市國民小學教師對教師專業發展評鑑認同程度之研究。國立台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 李坤調（2007）。國民小學教務主任推動教師專業發展評鑑之個案研究－以台北縣試辦學校為例。國立台北教育大學課程領導與管理在職進修專班碩士論文，臺北市，未出版。
- 李昆璉（2007）。國小教師專業發展評鑑歷程之個案研究－石頭坑的故事。國立新竹教育大學教育系碩士論文，新竹市，未出版。
- 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－以台中縣市為例。學校行政雙月刊，53，211-253。
- 洪聖昌（2008）。苗栗縣國民小學教育人員對試辦教師專業發展評鑑知認知與意見的調查研究。國立新竹教育大學教育學系碩士論文，新竹市，未出版。
- 黃琇屏（2009）。教師專業發展評鑑試辦現況、困境與因應策略。教育資料與研究雙月刊，89，71-88。
- 教育部（2006）。試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊。臺北市：作者。
- 教育部（2008）。教師專業發展評鑑工作參考手冊。臺北市：作者。
- 教師會網站專論（2005）。失守的防線。2007年1月8日取自<http://naturallybread.yam.org.tw/0928subject/2005SUPER/20050928-04.htm#top>。
- 張德銳（2004）。專業發展導向教師評鑑的規劃與推動策略。教育資料集刊，29，169-193。
- 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。
- 楊振昇（2003）。教學領導與教師專業發展。教育資料集刊，28，287-318。
- 楊憲勇（2008）。臺北縣國民中學試辦教師專業發展評鑑之個案研究。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，未出版，臺北市。



- 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。
- 劉祐彰（2008）。國民中小學實施試辦教師專業發展評鑑計畫可能面臨的困境與可行途徑。教育學術彙刊，2（1），81-103。
- 韓繼成（2008）。論試辦教師專業發展評鑑及改進策略。學校行政雙月刊，55，169-189。
- 羅國基（2007）。竹苗地區國小教育人員對「試辦中小學教師專業發展評鑑計畫」意見之研究。國立新竹教育大學教育學系碩士論文，未出版，新竹市。
- Danielson, D., & T. L. McGreal (2000). Teacher evaluation to enhance professional practice. Alexandria, Virginia: ASCD.