

教師專業發展評鑑的趨勢探討

臺北市立明德國中校長 曾美蕙

壹、前言

1990 年世界教師組織(World Confederation of Organizations of Teaching Profession, WCOTP) 在聯合國代表大會中強調「教師在其專業執行時，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」，可見教師專業發展早已是世界潮流的重點。

教育部於 2004 年高雄市實施教師專業評鑑及臺北市教學輔導教師制度的規劃內涵及實施經驗，於 2005 年 11 月 25 日發布「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，企圖以經費補助的方式鼓勵中小學申請參與試辦，由各縣市、學校、教師採自願方式參與，並於 2009 年正式將此計畫由「試辦」改為「實施要點」，大力推動教師專業發展評鑑。試辦迄今已邁入第五年，其強調增進教師專業成長能力，乃藉由評鑑機制為整體中小學教育品質的提升而努力。

此計畫強調評鑑係以一種透過診斷、輔導方式，提供教師自我反省教學的機會，並輔以教學輔導教師制度，促進教師同儕合作，進而協助教師專業成長、增進教師專業素養，提升教學品質。教師專業發展評鑑係一種以形成性為導向的教師評鑑，同時強調與教師考核脫勾，更無關教師分級制度(教育部，2009)。

臺北市公私立國中自 100 學年度起，進入校務評鑑第 2 輪，其中一評鑑向度「專業知能與發展」，包括行政人員與教師專業成長與發展的規劃與執行，著重於學校是否能展現專業的知能與態度(瞭解與實踐教育專業理念、配合教育政策發展專業知識、實踐教師專業倫理)、規劃系統的專業成長方案(規劃專業成長計畫、擬訂專業成長方案、建立評鑑回饋機制、整合專業成長資源)、執行多元的專業發展活動(實施進修成長活動、建立教育研發系統、落實教學檔案製作與分享、落實教學觀察與回饋)、表現卓越的專業成果(提升教師教學專業成果、提升學生學習表現、發展校本特色成果)等，對於學校教師的專業發展相當重視。

教師專業發展的特色：尊重教學自主、關注學生學習、強調組織改變、透過省思回饋、持續不斷過程(張德勝、施宇謙、游家盛，2009)，是影響教育成效良窳的關鍵因素，而教師的專業成長誠為教師生涯發展、教育專業

進步、以及教育改革的核心推動力。

此次參與研討會，關注教師專業成長，探討學校實施教師專業發展評鑑之問題、現況與展望，藉由與教育行政學者的積極對話及提供實務經驗分享，期許共同營造教師有利教學環境，創造學生有效學習。

貳、文獻探討

教育部規劃高級中等以下學校教師進修途徑(吳俊憲,2007),包括有:試辦教師專業發展評鑑、教師進階制度、教師換證制度及建構我國教師在職進修體系等。其中,教師專業發展評鑑之精神是以教師專業發展為主軸,鼓勵教師以自我省思及同儕專業互動為成長手段;以精進教學和班級經營為主要成長內涵,期待學生的學習表現和成效能獲得有效提升。

一、教師專業發展評鑑的內涵

根據教育部(2009)補助辦理教師專業發展評鑑實施要點,教師專業發展評鑑的內涵分析如下:

(一) 評鑑目的

依據實施要點第二點規定,我國的教師專業發展評鑑係以「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」為目的。根據教育部的計畫與相關宣導顯示,我國的教師專業發展評鑑係定位於形成性目的,以促進教師的專業成長為主,非以教師績效考核為目的之總結性評鑑,也與教師分級分開處理。

簡紅珠(1997)認為專業導向的教師評鑑目的,是提供教師有關其教學得失的意見與建議以協助教師改進教學,或提供適當的在職進修課程與計畫,協助教師的專業發展(謝傳崇、李芳茹、徐淑惠,2009)。

(二) 評鑑內容

教師專業發展涵蓋教育專業的不同層面,教師評鑑的內容即界定了對其專業角色與相關表現評估的範圍。依據實施要點第五點規定,教師專業發展評鑑的內容得包括課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神及態度等,係多方位考量教師專業發展與表現的評鑑內容。教育部授權學校得配合個別的需要,選擇一個或數個內容項目進行評鑑,也能自行決定評鑑的規準。

(三) 評鑑方法

依據實施要點第五點規定，教師專業發展評鑑的方法可分為自我評鑑與校內評鑑二種。教師自我評鑑，是由受評教師根據學校自行發展之自我評鑑檢核表，填寫相關資料，逐項檢核，以瞭解自我教學工作表現。校內評鑑則是由學校評鑑推動小組安排評鑑人員，採取如教學觀察、教學檔案、晤談教師及蒐集學生或家長教學反應等多種方式進行評鑑，凡參與評鑑的教師，每年需配合學校推動進程接受自我評鑑及校內評鑑。

(四) 評鑑人員

依據實施要點第五點規定，除了自我評鑑由教師本人辦理外，校內評鑑（他評）則由學校評鑑推動小組安排的評鑑人員執行。為了增進評鑑人員的評鑑知能，教育部規劃了相關的人才培訓（包括：推動知能研習、評鑑人員初階及進階培訓課程、教學輔導教師培訓），同時建置教師專業發展評鑑輔導支持網路，由專家學者組成輔導小組，協助參與之試辦縣市與學校（潘慧玲、鄭淑惠、陳文彥，2009）。

二、教師專業發展評鑑的意義和特性

潘慧玲（2006）認為教師專業發展評鑑對教師專業發展之意義，在於可藉此瞭解自己之不足，以及專業成長之需要和內涵。並藉由同儕觀摩、自我省思、專業對話以改進教學，系統引導教師知、情、技各方面之專業發展，以提升教學成效及學習成效；透過教師專業發展評鑑可找尋學校的特色和發展方向，促使教師專業發揮，塑造學校專業氣氛（張德勝、施宇謙、游家盛，2009）。

教師評鑑是針對教師表現所做的價值判斷和決定的歷程，以協助教師專業發展，瞭解教師教學績效，並促進學校革新。教師評鑑之目的涵蓋專業發展與績效責任兩部分：教師專業發展；教師聘任；教師續聘、停聘、解聘與長期聘任；教師證照頒授；教師生涯階梯之晉升；教師獎勵；學校革新。教師評鑑的本質不在於證明或比較，而是強調要瞭解、詮釋與提升。教師增進教學專業、提升學生學習成效，接受教師評鑑或許不是唯一方法，卻也是一個具客觀性的好方法，因其有嚴謹的實施流程、多元的方法和客觀化的工具。

吳俊憲（2007）認為教師專業發展評鑑之特性，是一種「教師專業發展導向」之評鑑，目的在協助教師專業發展為主，不同於「教師績效責任導

向」之評鑑，目的在做為晉級加薪或考績之用。教師專業發展評鑑是一種「形成性」教師評鑑，旨在發現教師教學之優劣得失及其原因，輔導教師改進教學，以提高教學效果，達成教學目標，不同於「總結性」教師評鑑，旨在考核教師表現水準的優劣程度，以便作為僱用教師、續聘教師、決定教師薪資水準、表揚優秀教師、以及處理不適任教師的依據，藉以促進學校人事之新陳代謝。

顏國樑（2009）將教師專業發展評鑑方案的特性，從六個層面分析：視教師為「專業人員」；視教師為「發展中的個體」；強調教師「自我了解」；視教師為學習者與研究者；教師專業發展包含專業知識、技能及情意的改變；教師專業發展是一種增能授能的學習歷程。因此，評鑑方案應回歸以教師為中心，強調專業的對話、分享及實踐等。

三、推動教師專業發展評鑑的必要性與重要性

任何教育革新，都要落實到教學的層面，透過以師生互動為主體的活動來達成，這需要良好的教師去實施。因此，教師居於教育改革成敗的關鍵性角色，教師必須不斷專業成長，獲取教育專業知能，提升教師專業素養，精進教學品質，才足以勝任教學工作。唯有教師具備足夠的專業能力與熱忱，教育才有前瞻性的發展。

顏國樑(2003)指出，教師透過教師評鑑制度的設計，培養其反省實踐的能力，並將自己專業知識與同儕分享與對話，透過長期性的互動與專業學習的過程，教師評鑑才能夠真正落實改善教師工作，提升教師專業知能，達到促進教師專業發展的目的；簡紅珠(2006)之「以學習成就為主的教師效能研究與教師評鑑」則指出，教師評鑑是教育改革的主要工作之一，學生在校的學習是教師績效責任最大的關照，評鑑若能同時兼顧教師教學及其對學生學習的效果，則更能提供資料去規劃專業發展以改善教學和學習的品質(張素貞，2009)。

教學、學習與評鑑三者是教育的核心，教師的教學須從學生的學習表現獲知教學成果，而教師的教學檢視則有賴於評鑑的實施；因為教師在教學情境中直接與學生互動，對學生學習成果影響最為深刻，是以，為求提升教學品質、增進教師專業素養及學習成效，實施教師專業評鑑乃成為教師邁向專業的重要途徑(張素貞，2009)。教師專業發展評鑑意即藉由評鑑方式，評估教師教學的優缺點並檢討學生學習成效，然後提供改進方案，協助達成專業發展的目標。

顏國樑（2009）認為建立適切的教師評鑑制度，可以提升教師素質與工作績效，彰顯教師的專業化，確保教師尊嚴與社會地位，亦順應社會變遷與時代潮流，確保教育改革成功。而目前正是中小學校實施教師專業發展評鑑的契機，其理由有四項：教師專業發展評鑑已是世界的潮流；教師專業發展評鑑在國內有實施的經驗；教師專業發展評鑑的法源通過教育與文化委員會審查；符應社會對教師專業化的期待。

四、推動教師專業發展評鑑的重要策略

張素貞（2007）提出校內相關人員參加研習返校後，務必召開校內會議。討論重點列舉如下：

1. 評鑑推動小組決定評鑑方式及期程，制定學校試辦行事曆。
2. 確定受評教師、評鑑教師、評鑑推動小組的角色與任務。
3. 確實了解校內該領域是否有評鑑教師或需要外聘。
4. 發展校本規準（評鑑指標）、討論參考檢核要點、決定表現水準、設計評鑑工具（蒐集資料）。
5. 熟悉輔導網絡各項介面及運用，宣佈事項須成熟、縝密再傳達。
6. 承辦主任宜多協助教師解決運用網路填寫資料的問題。
7. 試辦過程校內應有對話平台（公開化有利於一起看到問題和解決策略）。
8. 校長與行政人員應該持續關心，請輔導委員協助指導與解惑。
9. 定期紀錄試辦問題並試提解決之道，必要時得向教育局或教育部反應。
10. 研判參考檢核要點的重要性、完整性，須來自多元資訊，而非單一資訊。

顏國樑（2009）提供推動教師專業發展評鑑的有關策略：

1. 以學生學習成果與教師專業成長作為教育的本質。
2. 訂定以教師專業發展評鑑為取向的法律條文，消除外界疑慮。
3. 訂定中長程實施計畫，建立有效的組織與分工。
4. 加強和教師會與家長會團體的溝通，建立教師的評鑑文化。
5. 持續改善教師專業發展評鑑人才培育課程。
6. 繼續充實教師專業發展評鑑網的教學資源並加以運用，發揮知識管理的功能。
7. 提高參與教師專業發展評鑑人員的能力與意願。
8. 擴大參與教師專業發展評鑑的對象。
9. 推動教師專業學習社群，促進教師專業成長。
10. 建立以「學校為本位，以教師為中心」的執行模式，整合學

校資源，減輕教師工作負擔。

11. 依據評鑑結果，針對教師不同的需求擬定專業成長計畫。

五、教師專業成長的支持系統

臺北市政府教育局從 1998 年起進行兼具計劃性與系統性的形成性教師評鑑工作；教育部自 2005 年 11 月訂定「試辦中小學專業發展評鑑」實施計畫，於 2006 年開始試辦中小學教師專業發展評鑑，以緩步漸進穩紮穩打方式，採取自願與鼓勵的方式，逐步推動這項工作。該計畫精神與做法，主要以協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，及增進學生學習成果為目的。

王秀槐(2009)認為專業成長的意義係指多元化的意涵、模式、認知與情意技能改變，包括：「在職進修」、「教師發展」以及「專業發展」等相關概念。促進教師專業成長的「形成性評鑑」可以從評鑑的過程中，協助教師瞭解自己教學的優點或待改進的地方，對教師專業表現給予肯定和回饋，對於教師成長的需求，提供適當協助，以促進教師的專業成長，提升教學品質。

(一)教師專業成長的取向與模式

教師專業成長模式可分為訓練取向、發展取向，以及生態取向等三個取向。訓練取向主要強調知識技術發展，重視有效教學改善教師教學行為，以及教師的成長來自專家或同儕等外在力量的助力；發展取向則強調教師自我了解與發展，重視發展教師個人特質與彈性，以及透過自學、反省、探究教師成長來自內在的動力；生態取向著重改善教師整體學習與成長環境，以及教師成長來自內外互動，環境系統的影響，並且透過學校教學環境中與同儕互動，改善教學環境(王秀槐，2009)。

整體而言，早期的教育人員認為專業成長的課程偏重於訓練、認知理解及技能發展，教育目標與學習結果大都注重訓練取向，因此偏重在專家督導、同儕視導方面；發展取向則強調教師生活背景與自我瞭解，偏向以教師為主體的發展模式，著重在自我導向模式與反省探究模式；但是現代教育體系，學校是教育改革的主體，是教育發展的關鍵。因此結合學校內外的社會力量，共同為教育改革努力，生態取向中學校發展模式與合作行動研究模式，是符合教育改革趨勢下，國內中小學學校校園生態的模式(王秀槐，2009)。

(二)教師專業成長方案

教師必須不斷追求專業成長，才能確保本身專業服務的品質。教育部於2006年起試辦教師專業發展評鑑，評鑑同時需提供教師專業成長所需之資源，方能充分發揮評鑑之效益。基於這樣的需求，教育部依據教師專業發展理論與實務面，並參考國內外經驗，研擬具體可行的「教師專業成長支持系統」，期使我國教師師資專業性、優質化及卓越化，從而穩固教師專業永續發展（汪履維、張德銳、饒見維、林彥岑、朱冠樺、簡介文，2007）。

初期辦理對象以參與「試辦教師專業發展評鑑」的教師為主，長期則應逐步擴及全體高級中等以下學校教師。目標以倡導、激勵與要求、管制並行的策略，強化或增進教師持續追求專業成長的動能。規劃建置能因應個別教師專業成長需求的輔助平台，減少或降低教師參與專業成長的障礙或門檻。建構有利於教師專業成長的制度環境與運作環境，以提升教師專業成長的效能。以持續專業成長發展優質教師，以優質教師精進教學品質，以高品質教學提升學生學習效能。

方案辦理原則為：具有良好的適應性，能因應個別或不同發展階段教師的需求；著眼於「教師增能」，而非「補救教學」；能與現有相關資源相容與整合，且不致耗用大量經費與人力資源。其實施方式為：配合「試辦教師專業發展評鑑」計畫，規劃建置「教師專業成長輔助平台」；發展以學校為基地的學習型組織與文化，以組織文化與制度運作，支持教師持續追求專業成長；充實教師專業成長機制，充分提供教師專業成長的支援；充實教師專業成長的法令與制度，持續發展有利於教師專業成長的制度環境。

方案預期效益為：提升教師參與專業成長方案的動力，並增進教師規劃及實踐專業發展的能力；建置能因應個別教師專業成長需求的資源與支援平台，並能得到多數使用過的教師肯定，做為其擬訂教師專業成長計畫時的助力；持續改善教師專業成長的制度環境與運作環境，使教師專業成長的效能得以提升；透過常態化實施的教師專業成長方案，提升教師專業素養，精進教師教學品質，並提高學生學習成效。

教師專業成長方案的落實，是教師專業能力與表現提升的保證。這項工作需要相關財主單位或教師組織團體做廣泛而長期性的觀念溝通，並突破現存的文化及法規框架，以持續關注、長期的承諾，持續去推動。先就可行的項目付諸實施，再依實際條件逐步跟進或充實，效果可能較及時。並常態性的投入適當的資源及人力來推動相關工作，才能使成果逐步展現。

方案所列之教師專業成長途徑，包括：研讀文獻、探討案例、進行自

主研究、尋找成長夥伴、組織成長團體、尋求良師指導、聯繫專家請益、尋求網路諮詢、參加短期研習、參加長期進修等十項。教師專業成長輔助平台則可提供各項活動訊息，包含：最新教師專業發展活動(例如：研習活動，演講、進修資訊等)、相關法令政策消息、教育相關時事新聞；資料查詢區；教師專業成長方案規劃系統；團隊建構與互動討論區；其他資源連結：連結到有用的國內外網路資源，如：教育部、教研會、教師進修組織、教師研習中心等(汪履維、張德銳、饒見維、林彥岑、朱冠樺、簡介文，2007)。

參、實務探討

任何一項新的政策在推動之初，或因宣導不夠、配套不足、內涵不清及調適不及等因素，常造成民眾反對的雜音或抗拒，推動試辦教師評鑑計畫也是如此。

面對教師評鑑，許多教師可能直覺的反應是：誰來評鑑我？用什麼標準或工具來評鑑？參與評鑑對我有什麼用處？是否會增加教學外的工作負擔？評鑑工作如何有效執行？評鑑如何促進教師專業發展？評鑑如何成為學校永續發展的機制？

這些基層教師的聲音必須多被聆聽，覺察體會其意識，並提供必要的支持系統，促使教師感受到此議題切身相關，方有主動參與的意願；倘若企圖用行政力量迫使教師就範，這樣的政策終究無法走得長遠。

而教師在時代趨勢及社會壓力下，也應改變原先排斥或抗拒心態，以積極態度去瞭解或試著參與教師評鑑，藉以檢視自己是否具備足夠的教學知能，判斷自己的教學績效或學生學習成效，促進自己的教學專業，也能進一步的促進整體學校革新(吳俊憲，2007)。

一、推動教師專業發展評鑑的相關問題

吳俊憲(2007)認為教師專業發展評鑑須彰顯其正向意義，試辦並非在找成功的案例，而是建構本土化教師專業評鑑的經驗、增加教師專業評鑑的準備度，讓評鑑真正促進教師專業成長，因而，實踐面的點點滴滴都值得記錄和探討，為我國推動教師專業發展評鑑做紮根的努力。

吳俊憲(2007)提出試辦中小學教師專業發展評鑑的實施檢討，相關的問題，包括：對政策本身或目的的質疑；對評鑑工具的無所適從；對評鑑方式的不適應；對評鑑人員資格的不信任；對支援配套措施的不完整；評鑑指標的研訂須有特色、可行性、精緻性；增進教師熟稔評鑑方式並建立同儕視

導的觀念；評鑑人員的資格與其主動意願同等重要；制訂教師成長支援系統及周全的相關配套措施。

顏國樑(2009)綜合歸納教師專業發展評鑑執行成效的研究，大致包括；肯定實施以教師專業發展為目的評鑑方案、能夠省思自己的教學、積極參與教師專業成長活動、能夠運用教學檔案與教學觀察、同儕互動的增加、贏得家長的肯定、瞭解教學得失、能提高學校效能等。

二、試辦教師專業發展評鑑的經驗與建議

◎北、中、南三場

張素貞、辛政信(2007)彙整96年度北、中、南三場試辦中小學教師專業發展評鑑經驗分享與檢討會的意見，提出六點可努力的具體方針，以及五點經驗，茲分述如下：

可努力的具體方針為：試辦學校加強研訂合適的計畫和策略，才足以達到試辦之目的；應充分向教師宣導評鑑的正確訊息，以減少推動阻力；評鑑人才培訓務必落實，必要時可以透過檢測機制，以確保品質；研訂規準透過同領域教師對話成效佳，此經驗值得推廣；建置支援系統與教師專業成長系統，以落實試辦教師專業發展評鑑的目的；希冀試辦期間獲得支持，透過觀摩、分享、學習以利推動。

須再檢視、討論、深入了解的試辦經驗為：推動試辦既是著重「教師專業成長」，並非評鑑，通過校務會議的必要性需再檢討；目前參與試辦者多偏向「沒問題」的教師，真正需要成長者並未參加，無法達成評鑑促進專業成長之目的，應思考評鑑的真正目的；參與試辦教師準備評鑑實施，擔心負荷壓縮到備課，造成學生受害，應再深度了解；小型學校、部份中等以上試辦學校缺乏評鑑人員，此問題值得正視；縣市及校本評鑑規準與工具的研訂與選用疑慮多，須再澄清。

◎臺北市、基隆市、桃園縣、苗栗縣

順利推動的關鍵因素為：帶領者很重要，校長、主任的參與，對學校推動試辦是助力；學校的文化影響大，視「教師應該專業成長」，且對「評鑑能促進成長」有共識感的學校，推動較為順暢；咸認為從對話、討論反思個人教學，是參與試辦最大收穫。重點討論分析為：評鑑規準與工具的問題；評鑑任務的分工及評鑑教師的缺乏；自我評鑑的時間與方式，他評的方式選擇、次數之意義等，都值得深度討論。

◎臺中市

江志正、李建霖(2009)根據臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑學校進行研究，建議：加強宣導並持續推動教師專業發展評鑑活動；辦理有關教師專業發展評鑑之校長培訓活動；強化行政運作以協助教師進行教師專業發展評鑑；促學校領導者以身作則，營造追求專業發展的氛圍。

◎臺中縣

呂錘卿、陳植政(2009)分析臺中縣國民小學試辦教師專業發展評鑑過程，提出學校行政及教師問題。學校行政方面之問題，包括：試辦計畫宣導不足，規劃欠缺完善；須經校務會議通過，剝奪少數教師參與機會；學校規準與表格的訂定費時費力；敬業精神與態度面向的評鑑不易量化，規準訂定困難；參與會議教授講授主題內容不一，學校無所適從；要求教師建置教學檔案，成為教學資料的堆積場；教師進行對話或教學觀察時，課務代理安排困難；輔導教師功能未能落實；經費與人力不足的問題。

教師問題，包括：教師時間不足，增加教學工作負擔；教師參加初、進階研習，能力是否真有提升；評鑑過程中應填寫的資料與問卷過多；小型學校尋找夥伴教師不易；校內教師人際關係影響評鑑的正確性。

◎臺南市

吳俊憲、吳錦惠(2009)針對臺南市試辦教師專業發展評鑑學校進行分析，建議試辦學校：持續加強宣導教師專業發展評鑑觀念；尊重教師參與意願，並積極提供參加教師相關資源和協助；學校可主動尋求各種評鑑資源，透過諮詢、討論或經驗分享等方式，簡化並改進辦理教師專業發展評鑑的作法，以解決教師時間不足的問題。

◎屏東縣

孫敏芝(2009)問卷調查並訪談屏東縣參與試辦教師專業發展評鑑的12所國中小學的評鑑人員與受評教師，歸納出兩個教師關切的主題，一是確立教師專業發展評鑑的規準；二是，建立教師互信的文化，教師專業發展評鑑才能順利進行。

◎北、中、南、東四區

張素貞(2009)文獻探討並深度訪談教育部教師專業發展評鑑輔導支持網絡之北、中、南、東四區共六位輔導委員，提出對教師專業成長之分析：

自我檢視引領教師找出不足之處，進行成長；安排共同討論時間與實作觀摩機會，引導教師專業成長；教師願意將教學給他人看，就是很大的收穫與成長；教師藉系統化的整理教學檔案，重新思考和改善教學；評鑑指標對教學改善及有效教有引導性；自評後展開第一波教師專業成長，適時發揮成長的功效。融入或結合校本課程實施，達到教學精進：透過對話與省思研發規準，將「選用改成編選」融入校本課程發展的思維；結合學校現有的課程教學方案，促進專業成長。

張素貞(2009)並提出五項建議：簡化操作程序，根據校本需求轉化；重視專業對話，深化教師專業成長；教師組團參與，形成專業學習社群；漸進且長期的推動歷程：先喚醒教師重視專業發展，並激發其動機、意願，再輔導執行本方案的步驟、運用漣漪效應，漸進推動教師專業發展評鑑方案；重視並支持未參加教師專業發展評鑑方案教師群。

三、臺北市目前推動教師專業發展評鑑情形

(一)臺北市相關宣導策略

1. 辦理臺北市高級中等以下學校教師專業發展評鑑宣導會。
2. 藉由校長會議及教務主任會議進行宣導。
3. 藉由臺北市九年一貫課程中心群組學校進行宣導。
4. 藉由教學輔導團進行宣導。
5. 聘請退休校長擔任教師專業發展評鑑輔導員，並請其至校宣導及協助學校擬定計畫。
6. 召開臺北市高級中等以下學校教師專業發展評鑑辦理學校國中組及國小組聯席會議。

資料來源：卓意屏（2011）臺北市府教育局中教科

(二)臺北市參加教師專業發展評鑑現況

95-99 年度臺北市參加教師專業發展評鑑學校人數一覽表

年度	學校別	學校數	編制教師數	參與教師數	已註冊之教師數
95	國小	12	1005	309	263
	國中	2	154	110	92
	小計	14	1159	419	355
96	國小	28	1839	860	864
	國中	18	1439	683	631

	高中職	3	382	68	66
	小計	49	3660	1566	1561
97	國小	33	2653	1267	1207
	國中	28	2598	1248	1295
	高中職	13	1792	450	438
	小計	74	7043	2965	2940
98	國小	52	3828	1942	1963
	國中	41	3609	1730	1763
	高中職	25	2949	898	971
	小計	118	10386	4570	4697
99	國小	54	3232	1545	1896
	國中	43	3353	1490	1615
	高中職	33	2305	1126	1275
	小計	130	8890	4161	4786
合計		385	31138	13681	14339

資料來源：教育部教師專業發展評鑑輔導支持網路專案計畫

資料統計至：99年11月5日

(三)臺北市試辦執行成果摘要

1. 負責演講教授為教育部試辦教師專業發展評鑑方案推動成員之一，對方案內容之規劃、設計非常清楚，因此講解的內容有趣而深入，簡單而明瞭，與會者收穫良多。
2. 參與研習者認真投入，出席率高，座談時發言踴躍。
3. 整個活動雖然繁重，但結果順利而圓滿。
4. 活動進行順利，全賴事前周全規劃、長官的指導和全體工作人員的合作。

資料來源：林昇茂（2011）臺北市立信義國中

主要參考文獻

- 王秀槐、王玉麟 (2009)。結合教師專業成長的評鑑模式。2009 年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。
- 江志正、李建霖 (2009)。臺中市國民小學試辦教師專業發展評鑑實施成效與影響因素之研究。2009 年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。
- 吳俊憲 (2007) 試辦中小學教師專業發展評鑑：實施檢討與展望。專題演講 ppt，2007 年 12 月 5 日、12 日、25 日，發表於臺北市立信義國中初階研習。
- 吳俊憲、吳錦惠 (2009)。臺南市試辦教師專業發展評鑑計畫之後設評鑑分析。2009 年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。
- 呂錘卿、陳楨政 (2009) 臺中縣國民小學試辦教師專業發展評鑑之現況與問題探討。2009 年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。
- 汪履維、張德銳、饒見維、林彥岑、朱冠樺、簡介文 (2007)。規劃教師專業成長方案結案報告。教育部委辦規劃案報告。
- 孫敏芝 (2009) 教師專業發展評鑑議題探討：建立評鑑規準與信任文化。2009 年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。
- 張素貞 (2007) 推動學校試辦教師專業發展評鑑的具體策略。專題演講 ppt，2007 年 11 月 26 日，發表於臺北市立信義國中。
- 張素貞 (2009)。推動教師專業發展評鑑方案與教師專業發展初探。2009 年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。
- 張素貞、辛政信 (2007)。試辦中小學教師專業發展評鑑實踐面之探討。專題演講 ppt，發表於臺北市立信義國中。
- 張德勝、施宇謙、游家盛 (2009)。花蓮縣中小學試辦教師專業發展評鑑現況分析。2009 年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。
- 教育部 (2009)。教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點。臺北市：教育部。
- 潘慧玲、王麗雲、張素貞、鄭淑惠、林純雯 (2007)。試辦中小學教師專業發展評鑑之方案評鑑。教育部委託研究報告。臺北市：國立臺灣師範

大學教育政策與行政研究所。

潘慧玲、鄭淑惠、陳文彥（2009）。**教師專業發展評鑑的後設評鑑：以國立附設實驗小學為例**。2009年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。

顏國樑（2009）。**臺灣教師專業發展評鑑執行的問題與推動策略—政策執行的觀點**。2009年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。

謝傳崇、李芳茹、徐淑惠（2009）。**國民中小學試辦教師專業發展評鑑之研究—後設評鑑觀點**。2009年結合專業發展之教師評鑑國際研討會論文集。