

專題介紹（一）試辦中小學教師專業發展評鑑的回顧與前瞻

會議時間：97年8月11日10:00~10:50

演講主題：試辦中小學教師專業發展評鑑的回顧與前瞻

主持人：教育部教育研究委員會柯執行秘書正峯

主講人：國立新竹教育大學曾校長憲政

紀錄：吳佳玲

壹、開幕式

一、主持人致詞：

主持人：柯執行秘書正峯

陳縣長、曾校長、汪教授，我們中辦林主任，國教司的楊司長，還有我們參與的各位夥伴，部裡的各位同仁，今天這個開幕典禮本來是呂次要來主持，他臨時在部裡處理一件事情，等一下會趕過來。

我們九十七年試辦中小學教師專業發展評鑑，今天很榮幸也很高興在嘉義縣的創新學院來舉行。首先非常感謝陳縣長，提供這麼好的場所，還有他們的工作團隊一大早就在這邊招呼各位，事實上，前一陣子他們就開始動起來，我們以熱烈掌聲先謝謝縣長的團隊，還有我們洪處長和教育處，謝謝他們的團隊。

談到我們今天的經驗分享和檢討會，試辦三年來，今年是進入到第三年，我們每一年都有一些經驗的分享跟檢討，去年我們還把國外的一些做法引薦進來，我們部裡也好，局裡面也好，還有各個學校也好，試辦這個教師專業發展評鑑的目的，是提升教師自己專業成長，把素質提高，這是唯一的目的，也是我們最主要的目的。

當然，延伸下來的我們一些做法，我在這邊再慎重的強調，這不是拿來做總結性的評鑑，拿來做大家所想像的教師評鑑，拿來做大家以前會覺得是不是要淘汰不適任教師的評鑑，目前的階段根本不是這樣，往後我們可預見的將來也不是，唯一的目的、主要的目的就是提升教師的專業素質，這一點再跟各位做個說明、再強調一下。每一年、每一次的檢討會也好、會議也好，大家都會提到說，我們試辦了，會不會用這個來做為淘汰不適任教師，目前這個機制不是。當然，淘汰不適任教師也好，或者是教師評鑑也好，那一部分很重要，那一部分另外去做，這是第一點跟各位說明的。

這兩天總共有三場的經驗分享，三場的專題報告，最後還有綜合討論和閉幕，明天我們主秘也會來，再度謝謝各位這一兩年來，今年進入到第三年，在座的試辦學校願意來辦理。現在是鼓勵自動自發，我看到的數據也是在成長，辦的過程還是維持透過校務會議來進行，為什麼呢？因為這是學校的一件大事，如果沒有經過校務會議，大家做起來會礙手

礙腳，我們不願意少數的老師自己願意去做就做起來，因為這是要團隊進行，靠大家共同努力，可預見的未來，我們還是會透過這個機制，由處來支持，我們今天也有全國家長聯盟，還有教師會的代表，也謝謝他們這一、兩年來，大家漸漸的溝通，也漸漸的瞭解，共同的來促進這一件事情。

在今年，我們部裡面，尤其是呂次也特別支持。我們也甄選了十五位的老師到美國波士頓去考察，各位應該可以接收到這個訊息，這個考察是去吸收人家的長處，我們特別請汪校長帶隊去，在九月成行，以後也會有機會請各位熱心去辦理，吸收人家的長處。這林林總總，總括來講就是希望把這個試辦儘量推動得更好。潘慧玲教授明天也會來分享，因為我接教研會的執秘將近一年，我就請教她說：「我們現在是試辦，那以後呢？」各位，我們從經驗的分享可以瞭解，國外對教師的發展評鑑也是經過很長的一段時間才正式把它制度化，明年七月以後我們也是會繼續試辦，所以你今年去辦、明年去辦、後年去辦都可以，在這邊拜託各位朝這個方向去做。

接下來我就把今天坐在這邊的幾位跟各位介紹一下：新竹教大的曾憲政校長，他也會跟各位做專題分享；接下來是台東大學的汪履維教授，左手邊是陳明文縣長，等一下我們會請他說幾句話；接下來是中辦的林樹全主任，國教司的楊昌裕司長，在座還有我們部裡的相關同仁，今、明兩天也會跟各位在這裡做研討，再度的代表教育部謝謝各位的參與，謝謝教授來跟我們分享，謝謝嘉義縣政府陳縣長跟他們的團隊提供我們這麼好的場所、這麼好的服務，再熱烈掌聲給陳縣長，謝謝各位！

二、縣長致詞：

我們今天的主持人柯執行秘書、教育部的各位長官、各位校長、各位主任、各位教育界的夥伴大家早安、大家好！

非常歡迎大家來自全國各地，我相信大家都是坐高鐵到嘉義來，尤其是高鐵太保站離縣府最近，所以選擇這個地方是有道理的。我想很多人都認為現在到縣府怎麼這麼方便，其實高鐵本來是要跟台鐵共構的，後來經過新市鎮就到這個地方，所以等於在為我們嘉義縣政府開一條高鐵一樣，非常方便，從這裡到高鐵站只要七分鐘，所以今天結束後要回去的，或者是明天才要回去的，只要十分鐘內到就沒有問題，這是先為大家報告的。

過去嘉義縣分治之前這裡是甘蔗園一片，現在因為縣市分治了，所以這裡現在是個新的都會。這個地區現在有縣治所在區，有高鐵太保站，也有故宮南院，還有長庚醫療專區，以及很多的學校，所以這裡等於是五大中心，交通中心、行政中心、醫療中心、文化中心，包括縣治中心，所以過去嘉義市是嘉義縣的中心，現在嘉義市都要到嘉義縣的太保來坐高鐵，所以這裡變成了它的中心了。以前嘉義市是嘉義縣十八鄉鎮要去的地方，現在整個環

境改變了，很多人到嘉義來都會感到很舒服，不會有塞車的情況，我們唯一一次塞車是幾年前辦的一次雙十國慶，塞得很嚴重，我跟他們講說，數百年來才第一次塞車，所以塞車在這裡來講是很難得的一件事情，到嘉義來不用怕會塞車。

嘉義縣是很典型的農業縣，慢慢在轉型，我們現在嘉義縣從農業轉型觀光、文化，現在阿里山整個觀光景點在交通部觀光局阿里山國家風景管理處的打造下，嘉義縣的山區很漂亮，海區也很漂亮，布袋、東石現在也很漂亮，所以我們非常歡迎各位到嘉義來參加這個研習，也可以利用一點時間來瞭解嘉義。

我想，很多人對嘉義縣都有一個很刻板的印象：嘉義縣是草地縣，嘉義人是草地人，嘉義是文化沙漠。很多人對嘉義都有負面的反感，其實不然，嘉義經過這幾年，我們都非常的努力、認真，尤其我們認為教育文化是嘉義改變的一個非常重要的根源，所以在二十一世紀投資教育文化是我們著力最深的，如何來提升我們的教育，不管是硬體、不管是人才，各方面我們都非常的用心，文化向下紮根的工作我們也做得很多。當然，我相信大家都是教育界的前輩，今天到嘉義對教師專業發展評鑑來做一個經驗分享，我們相信今天大家到這個創新學院來開會、做研討，一定有利大家研討會議的進行。

這個地方本來名字叫做嘉義縣公教研習中心，覺得這個名字太硬，所以把它更名叫做創新學院，也就是希望嘉義縣有一些新的思維，會產生一些新的價值、新的動力，創新就是不斷的創新研發，老師也是一樣，在教育工作上不斷的創新。今天，我相信教育部所主辦的這個研習活動一定可以帶給大家更多對教育工作的瞭解，也希望大家從這個研討會瞭解自己怎麼去做修正，不斷的提昇，培育更優秀的學生。

我們非常高興各位到嘉義來，也敬祝本研討會能圓滿、順利，非常感謝大家，有空到嘉義來走走、看看，瞭解嘉義，謝謝大家！謝謝！

三、主持人致詞：

我們謝謝縣長給我們這麼美好的嘉義，再度謝謝縣長！再跟各位借一些時間，這邊有兩位其實是我們部裡辦理教師專業發展評鑑重要的推手，一個是我們中辦，中辦負責高中職的部分，國中小的部分是國教司，兩位一級主管都到這邊來了，我們利用這難得的機會請他們講幾句話，我們先請中辦林主任。

四、中辦林主任致詞：

首先對各位在座的老師表示感謝，因為你們的志願參加讓我們的教育有更多無限的可能，培育更多國家的人才。像小學的部分，從 127 所進展到 164 所，今年更多，我們中辦轄屬的公私立高中職，從 16 校到 29 校到今年的 54 校。即便我們曾經跟曾校長報告過，即使有校務會議通過，還是有一些人是有戒心的，不像各位是自願參加，是這麼樣的有熱誠。

既然選擇教育這個工作為你終生的志業，所以很多人都是很熱意，既然不跟聘書、不跟工作畫上等號，那麼何樂而不為？為什麼不能讓更專業的人來協助我們成長？所以我非常高興，也非常感謝各位參與，今天我們全國家長會也都派員，還有全國教師會也都蒞臨來指導，在這邊要表示感謝。

據我所知，不管台北市、高雄市，或我們臺灣省的學校，有一些主任為了校務會議通過，他是技巧性的運作，所以人數逐步在增加。他先由校務會議表決通過，說我們來辦教師專業成長評鑑好不好？就通過了，因為大家沒有戒心，是張三、李四或某某老師，等通過了以後，主任再很用心的去跟各處室相關各科的老師遊說，說我們共同來成長好不好？他們很多學校就因為這樣就順利的通過。先通過再去找人才，大家人數逐步的在增加當中，我在這邊對各位表示最誠摯的謝意，希望我們教育更進步，為我們提供更好的服務，讓我們學生的受教權益得到更大的保障。感謝各位，謝謝！

五、主持人致詞：

我們謝謝林主任，請楊司長。

六、楊司長致詞：

主秘、曾校長、汪教授、中辦林主任、各位夥伴大家早安！

我有兩個部分要來跟各位報告，第一個部分是，我在上個禮拜前奉命回到國教司來。我回到國教司最常聽到的一句話叫做少子女化，少子女化的是量的問題，但是討論到最後都直接指向品質的問題，也就是如何來提升教師教學與輔導的能力，這一個部分部長有做一個指示，要中教司為主軸，結合各部會相關的單位，要在年底之前，提出一個有關提升教師素質的方案。也就是說，在面對少子女化的前提裡頭，有關於如何提升教師品質的部分，逐漸逐漸的受到大家的關切，在這個部分特別要感謝也要跟大家表示敬佩，各位很有勇氣加入試辦的團隊，試辦就好像試用品，總是有一點冒險，總是會有一些擔心，所以能夠有這樣的勇氣加入，我特別要表示感謝的意思。

第二個部分是，其實試辦在某一個程度上各位是走在最前面的，也就是過去沒有人在一塊領域裡面呢，除了研究之外，沒有真正去實踐過，所以各位都是走在前端的一群，不要忘記各位已經比還沒有參與的人領先一步了，但是因為沒有經驗，所以會非常的需要第一個引導，第一個支持，引導的層面在我們目前的架構裡頭，由曾校長所帶領的這些國內所有的教授群都是來協助、來幫忙各位的，各位千千萬萬要記得有這一個資源的存在，除了定期的去做一些協助之外，各位也應該碰到什麼樣問題的時候，可以來跟他們互相討論。第二個部分是支持，其實我覺得今天的場合就是，各位不知道現在做的狀況如何，不知道自己做得對不對，然後過程中也有一些議題、問題，在這個場合裡頭，每一個學校可

以把自己作業的經驗跟心得跟大家分享，互相打氣，我想這是我們繼續往前走很重要的一個力量。

因此，藉這個機會，也要跟所有在座的夥伴，期盼這兩天的研討、分享過程之中，各位都能很投入的把你目前作業的狀況跟大家一起來分享，也能夠把目前所看到的問題都提出來，讓我們來思考怎麼從行政的作業、從專業的角度來讓這個試辦的工作，在未來可能有第二層試辦的工作能走得更穩定，謝謝各位！

七、主持人致詞：

好，我們謝謝兩位。時間的關係，我們接著就會進行專題介紹。

這個第一場的專題介紹本來也是呂次，呂次會在第二場的時候到這邊來，那我們就把握時間進入到第一場。我就先介紹一下曾校長，我們曾校長目前是新竹教育大學的校長，他之前在高雄市政府教育局當局長，當時我們還沒有試辦教師專業發展評鑑，高雄市就在積極的推動，在部裡的會議裡，他曾經提到，我們試辦、不試辦，或者是能不能鼓勵學校願意站出來辦，主管很重要，首長很重要；當時他就講，他在局長會議裡也好，或是校長會議裡也好，他用鼓勵的話、用讓學校有信心的話，使高雄市的試辦走在全國的最前端，而且效果也非常好。

這過程裡面，這幾年我也聽到有一些反應就是說，學校要辦理，校長也好，主任也好，他們的心態很想去辦，可能方法也不是很好，就提到校務會議裡面，也沒有好好溝通；或者是提出去以後就說，我們能不能趕快來通過，引起老師會質疑、會反彈。當然，漸漸這種狀況會愈來愈少，前幾年確實有這種狀況，那我們曾校長在這一部分很有經驗，也處理得很好。

那目前在我們教育部，我們教研會是負責窗口，中辦跟國教司是共同辦理的單位，我們也組了一個推動的小組，包括曾校長、汪校長還有下午來的潘教授等等，他們幾位教授幫部裡來規劃、來推動也很有經驗。

那接下來我們就把握時間，剛剛跟校長借了十五分鐘了，我們要急起直追，接下來就請曾校長來跟我們專題介紹，後面也會留時間讓大家發問，我們熱烈掌聲來歡迎曾校長！

貳、試辦中小學教師專業發展評鑑的回顧與前瞻

主講人：曾校長

前言

各位教育界的夥伴們大家早安、大家好！

非常高興有個機會來跟大家分享關於教師發展評鑑這幾年來所做的一些事情，也很高興今天教育界的幾位主要的負責人都在現場，從教育部的教研會柯執秘，到中辦林主任，

還有國教司司長，我們在地嘉義縣教育處的洪處長都在現場，表示大家其實對這個議題都非常的關心，那也非常謝謝各位教育現場的工作夥伴們，今年一共有 296 所學校參與試辦，每一所學校今天都各有一個代表到現場來，你們都是願意來嘗試這樣一個工作的教育夥伴，接著我就跟大家說明一下我們整個試辦計畫的一些回顧跟前瞻。

發展背景

首先我會先講到這個計畫的發展背景，然後談談計畫的核心概念是什麼，教育部推動這個有什麼配套措施，以及未來發展到底是什麼樣的情形。

首先要提到高雄市，我是在民國八十八年一月到高雄市擔任教育局長。去的時候就想到我們的老師其實是全世界各國都非常羨慕的，為什麼我們能夠吸引到一批非常優秀的教育工作者投入教書的工作？

因為早期像我在念初中的時候，我們初中畢業考高中、考師範學校，我們那一班考上台南一中的、考上台南師範學校的都有，同時考上兩個的也很多，但是大部分是放棄去台南一中，到台南師範學校去念書，我的那些同學後來發展也都非常好，也就是那時候我們是吸引了相當優秀的人才投入教師這樣一個行業。一直到今天，即使是少子化的關係，就業情形相當嚴重的情形之下，想要從事教書工作的人還是非常的多，很多優秀的人還是以教書做為他第一個職志。

那國外是很羨慕的，為什麼你們可以吸引優秀的人才？但是我也很疑惑就是，當國外找不到那麼優秀的人進來，我們有優秀的人從事教書工作，可是為什麼經過了五年、十年以後，我們去看我們的老師，在報紙上你常常會看到怎麼會有這樣的老師？做出這樣的班級管理的行為？

前一陣子有老師體罰，因為小孩子講話；我在高雄也碰到有老師把小孩子請到教室外面，塞一顆石頭請他跪在花臺前面寫「我上課不講話」。這麼優秀的人他沒有辦法，要用這樣一個讓家長非常焦慮、非常反對的一些處理方式。

但是國外一開始沒有那麼優秀的人，為什麼他們卻能夠做出讓我們覺得羨慕的，比如說我去美國的學校參觀，我看到他們的老師針對每一個學生的成績紀錄，它是真正的成績紀錄簿，一整本厚厚的，每一個學生有一頁到兩頁；但是我們的成績紀錄簿，其實只有一張紙，就是一個表，學生姓名，然後右邊就是他的分數。但是他們是針對每一個學生要寫他的，不是評語，是描寫他求學，在這個學期裡面碰到的一些事情，老師有些什麼樣的措施；在我來解釋，那就是我們現在特殊教育裡面用到的，要求老師做的「IEP一個別的教育計畫」。他們對一般生都可以做到，但是我們只有特殊教育裡面的身心障礙學生才有，連資優班都很少做到，這差異到底在哪裡？

所以有一次我很好奇就去問了美國學校的校長，問他對教師的專業成長，他一進來不那麼優秀，但是為什麼後面持續的在進步？

這情形就有點像龜兔賽跑，我們就是那隻睡著的兔子，慢慢被人家趕過來。那今天我們推動教師專業發展評鑑有沒有可能讓沉睡中的兔子醒過來，繼續持續的來做教師專業成長，不要被人家追過去？

所以我到高雄市，民國八十八年去的時候，我對這一點非常的重視，就找了一些校長跟他們討論，有沒有可能把美國那一套轉過來？因為那一套不可能直接移植，臺灣不可能直接用，那這轉的過程需要有人來投入。

那我也非常謝謝一些高雄市的教育界的朋友，他們很努力，經過一年之後，我們八十九年的二月訂了教師專業評鑑的施行要點，我們叫做「教師專業評鑑」。公布之後，在八十九年的九月開始全面試辦，每一所高中、高職、國中、國小都是全面試辦，每一個老師都參加。

那天我也常常碰到高雄市的夥伴們在譏笑我：「你當時八十九年可以全高雄市全面試辦，但是當你幫教育部規劃的時候，怎麼就退縮了？要自由參加。」

自由參加就引起很多的困擾，因為有些學校就不參加，參加的學校裡面也有一些老師就不參加。所以我離開高雄經過五、六年，現在高雄也慢慢從全面試辦退回到學校裡面一部分試辦，他們覺得一部分試辦其實是非常辛苦的。

但是我想，因為教師法還沒有通過，教師評鑑大學法已經通過了，所有的大學老師都要接受評鑑，但是國中小、中小學的老師還沒有，既然這個沒有通過，我們要去做評鑑，依法無據。雖然有很多人講，我們可以用教育實驗法，但那是對於教育方案的評鑑，對於人的評鑑目前是沒有，還沒有法源。我們也知道目前立法院正在審查這個案子，但是沒有通過之前，我們就是要以試辦的方式來進行。

台北市是在八十八年，他們非常聰明，切入點非常好，他們叫做「教學輔導教師設置辦法」，他們不去進行評鑑，那麼大家一聽評鑑就開始焦慮、就開始抗拒，他們不用評鑑這兩個字，在八十九年開始試辦。但是因為不是叫做評鑑，是一個設置教學輔導老師，當然可以不設置，所以推動的範圍也是有限。

目前要修的教師法第五條修正條文就講到，教師受聘以後，有下列的義務，什麼樣的義務呢？第七點就講：依主管機關或學校的規定接受評鑑。所以如果教師法通過，那麼教師評鑑就有法源可以來推。

教育部因為也擔心這個法案通過之後措手不及，所以就開始來討論怎麼樣做教師評鑑，跟大家講一下這發展的背景，其實是在九十二年的時候，教育部人事處他們召集了國

內幾位教授、教師代表、家長代表等等一起開會，談什麼呢？談「教師績效獎金發給辦法」，但是那個會議名稱叫做「教師專業評鑑制度起草小組」。他們開始講的就是教師專業評鑑，要起草一個評鑑辦法，找我們去談，因為那時候教育部受到很大的壓力，這壓力怎麼來的呢？

全國的公務人員考績百分之七十甲等，如果這個單位表現特別好，有記大功就可以加一個 percent，一條一條加，最多最多加到百分之七十五，就是全國最優秀的公務機關的公務人員百分之七十五，一般公務機關百分之七十甲等。

但是教師不管你校務評鑑好壞，不管教育部什麼的，不分，也沒有設 quarter，根據統計，全國老師的甲等是百分之九十八點二，比百分之七十高很多，所以人事行政局對這個很有意見，為什麼你們教育單位就比行政單位要高出這麼多？

我們都講，因為教師水準很高，我們都有至少學士以上，甚至現在碩士上都占百分之二十五以上，這麼優秀的人當然甲等要多啊！可是我們雖然這樣講，內心也是很虛的，為什麼？因為學歷高不表示工作績效就一定好；但是我們又講，如果老師考績考乙等，那家長會來抗議我的小孩為什麼給乙等的老師教呢？都要給甲等老師教，那如果我們全國也是只有百分之七十甲等的話，另外那百分之三十，校長們排課都會出問題啊！但是人事行政局說，難道你去辦公務的時候都要給甲等的公務員，乙等的公務員你就不給他做嗎？

就在這樣一個討論裡面，教育部也知道，再怎麼撐，遲早會被要求要訂一個上限，那他們就找大家來訂。為什麼找我？因為他說那時我剛好高雄教育局長卸任，「你以前當高雄市教育局長，你們有做教師專業評鑑，那個非常好，就把那個拿來做考績最好用。」所以就開會問我說可不可以把這個用來做考績？

我心裡想：「你找錯人了。」因為如果把教師專業評鑑拿來做考績的話，專業評鑑的整個精神就不見了，為什麼？有誰會那麼放心的把我教書的全部資料全部讓你看呢？我一定遮遮掩掩做一些包裝，不會讓你看到我的缺點。

但是教師專業評鑑目的是找到老師教書的缺點，什麼地方還需要改進，協助他做改進；就像我們去看醫生，做身體檢查，我們都恨不得把全身的毛病一五一十都告訴醫生，但是如果身體檢查的後果是：你不能做公職，你不能教書，不能做什麼。我們一定是檢查之前先做好身體訓練，把身體都遮掩得好好的，不讓你看到缺點，那這樣對身體檢查，我們想要改進身體健康的目的絕對達不到。

所以我也建議說這個要切開，不能用教師專業評鑑來做考績。現在考績有困難，另外想辦法。結果我們花了四、五次的時間，好不容易教育部的人事處、教研會，所有參與的教育部官員們，慢慢的接受兩個不能混為一談。

在這種情形之下，人事處就講說：「我原來召集的目的不是要做教師專業評鑑，我是要做考績，既然你們來了，我們就來訂一下考績怎麼辦，如果人事行政局要求我們百分之七十那我們怎麼辦。」

所以後來到九十二年二月二十一日第九次的會議訂稿，訂了「教師績效獎金發給辦法」，但是那個辦法後來人事行政局壓力就不再談了，所以後來那個辦法就擺在那裡沒有再處理，我今天也不講那個，那也是蠻有趣的一個設計。

這個談完以後，家長代表有意見，家長代表說：「我們來參加這個會議就是因為我們覺得不適任老師太多了，處理的機制都一直不讓我們家長滿意，我們家長把小孩子送出去也不放心。結果談了半天，你們去談教師績效獎金九次，至少第十次開始，你不能再談教師專業評鑑，你應該談不適任老師。」

所以我們那個小組真的是掛羊頭賣狗肉，名稱是「教師專業制度起草小組」，但是實際上花了九個禮拜談績效獎金，後來又談了好久，從二月以後談到五月三十日，談了不適任教師的應行注意事項，把各校處理不適任老師，過去處理完了以後，被教師去申訴、去走行政法院，校長們都非常的擔心，因為他一處理完以後後面就沒完沒了。所以透過這個機制，發布了一個處理不適任老師的注意事項，讓每一個學校有不適任老師的時候，在處理程序上不會錯，而且以後即使這個老師去申訴也比較站得住腳，所以這個在九十二年的時候函辦出去了。

之後人事處就覺得說任務完成了，這個小組後來就交給教育部的教研會來接手。因為如果要做教師專業評鑑的話，教研會也覺得很重要，因為這個草案在立法院可能已經會通過，一通過就要實施，不能措手不及，所以開始討論。

教育部的教研會到了九十四年的十月，從九十二年的五月到九十四年的十月，討論了快接近一年半。在這一年半裡，通過了「教師專業發展評鑑實施計畫」，然後在九十五年開始試辦。目前是由國教司負責各縣市的國中、國小，中部辦公室負責全國的高中職以及特殊學校，分工是這樣，那今天兩位全部都在場。

核心概念

那麼我們辦這個的核心概念是什麼呢？因為各位都已經參與試辦了，我就不去談那個計畫的詳細情形，但是設計這個有一些核心的概念在這裡跟大家做一個說明：

一、這是一個形成性的評鑑，不是總結性的評鑑：

我剛已經講過它跟我們教師考績、不適任教師或者以後的教師分級都脫勾，完全脫勾。這樣的話，老師才會坦然地接受評鑑，把他一五一十的教學情形都讓評鑑者知道，評鑑者可以根據這個去設計一個讓老師繼續成長的計畫。

我常常喜歡舉身體檢查為例子，我們做身體檢查就是要看得非常清楚，如果有人作假就看不到真相。在早期，三、四十年前，我還念書的時候，那時候沒有什麼身體檢查的概念，有的大概就是很簡單的量身高體重、量視力、量血壓，那個是不是身體檢查呢？在三、四十年前，在我來看，已經算是還不錯的身體檢查，在今天來看，它根本就不能算，是很稀鬆平常的事情。

就像我們談教師評鑑，我們的教師評鑑目前還停留在以前做身高體重檢查、量血壓的階段，不太能夠做得非常深入；現在的身體檢查已經可以做到抽血，以前一聽到抽血大家會怕，現在抽血去檢驗大家已經可以接受，雖然有的眼睛不敢看，但是還是會去抽血。現在還有人不太敢做胃鏡檢查，那根東西伸到裡面去做直腸鏡，這種侵入式的身體檢查大概一半一半，有人就是要做，有人就是不敢做。

所以我們教師專業發展評鑑裡面有很多可以去瞭解老師的，目前我們大概都還沒有辦法做，我們做的都是非常簡單。這也是我們要求各校做的時候，教育部也非常有這樣一個善意說，我們不要一開始就把大家嚇走，各校要做，你看那四個層面，你可以選擇一個做、兩個做、全部做都可以，很有彈性；你選擇一個層面，如果它底下的評鑑指標有二十個，你選其中的六個做也可以，十個做也可以，你選其中的五個、四個做都沒有關係。

你只要做，就像身體檢查的項目現在可能上百種，但是只要你願意來做身體檢查，做幾項都可以，讓你養成做身體檢查的習慣。就像我剛開始做身體檢查，也沒有照胃鏡，但是去幾次後我看我隔壁的人，他做完也沒怎樣嘛！所以第二次他問我，我就說：「好啊！我來做！」

我們的教師專業評鑑我也希望說，教學觀察很多老師他一開始很排斥，「我不要做，如果你一開始要教學觀察，那我不要來，上課這是我的教室，你不要進來」；但是也有一些老師覺得：「我教這麼好，如果同事來看看，我也可以讓他們瞭解一下，我看起來其貌不揚，但是講課還蠻受學生歡迎。」

就像我們照鏡子一樣，長得醜的人要照鏡子，長得漂亮的也要照鏡子，長得再漂亮照鏡子還是有一些地方修修補補，這個修補、化妝花得時間最多的常常是那些長得很漂亮的；教學教得好的，他反而對自己的品牌非常在意，他總覺得說「我什麼地方還教得不好。」，參加什麼研習，看到人家有一個很好的教學方案，他就想拿回來自己用，就會覺得「我這方面還不如他。」，就會一直做改變。

所以我常講，教得好的人要接受評鑑，不好的當然也要接受評鑑，這評鑑就是提供你改進的空間；教得不好的要改進，教得好還要再更好，A變成A+。

在這樣一個觀念之下，我們做的就是形成性評鑑，如果是總結性評鑑，一下子就跟你

講你是幾分，你的考績就根據這個來排序，沒有人會把真相給評鑑員看。所以我們覺得臺灣要做、要開始做，就是要避開總結性評鑑。

二、先建立受評的觀念，再逐步追求精準與完備：

有些人願意來做評鑑，不要想說你這個不做、那個不做就不行，我們給他一點彈性、給他一點適應的時間，我相信他只要做了，就會覺得有幫助。

就像這幾年推動下來，在座有一些推動三年的、兩年的，你們大概也會體認到，我跟這些學校的團隊談，他們都會很高興的說，即使教育部這個停掉他們也會繼續做，為什麼？因為他們從這裡面感受到真正對老師的幫助。

比如說教學觀察，以前我們做教學觀摩就是按照一個模式去操演，常常就是變成演戲一樣，大家在外面看，慢慢大家就覺得不太想做了，都是找一個菜鳥老師上場去做，資深老師都不做了。可是真正來講，教學觀摩應該是資深的老師他教得很好的，跟大家分享他的教學技巧。

那現在我們改為教學觀察，跟教學觀摩不一樣，每一個參與評鑑的，如果你們選教學觀察的話都要被觀察，觀察不是隨便進去看看、寫寫評語就好，教學觀察也有它的方式、步驟，也事先要跟老師做面談、討論，觀察之後跟老師一起討論觀察以後有什麼想法，這樣對老師才有幫助。

所以我也接收到很多團隊表達說，他們參與各種研習進步很多，尤其是檔案的製作以及教學觀察，讓他們提升能力。檔案製作一開始很多人覺得還不簡單，我有什麼檔案就把它丟進去，裝訂成冊加一個目錄就好。但是真正學過檔案製作就知道，檔案其實還有很多講究的地方。

但是如果學校老師參加，我的作法就是鼓勵他把檔案資料先收集齊再說，先求有再來求精，至少不要把資料散遍各地，你讓他知道說這學期教書的資料整理起來，下學期在教的時候就可以用。即使你下學期不教這門課了，別人教你也可以給他用，他可以在你的基礎之上再去逐步改善，等到兩、三年後你回來再教，你可以把他的資料拿回來看，你又可以再繼續進步，所以可以從七十分變八十分，八十分變九十分，所以這種知識的累積要有方法，透過教師專業評鑑的各種研習、培訓，我們讓教師都覺得他有學習到。

三、穩紮穩打、小規模的試辦，不追求業績：

教育單位經常有一種過去的習性就是追求業績。

「輸人不輸陣」，教育處長稍微暗示一下：「你們學校不錯啊！校長辦學績效也不錯，你們學校要不要來辦一辦啊？」就想說好好好，可是怎麼辦呢？學校老師好像又不太支持，那校長們就開始想辦法怎麼樣怎麼樣的。

但是我跟各位講，不要勉強。因為這個不是只辦一次研討會，或辦一個什麼活動，勉強老師做一下就過了，這是一年、兩年這樣做下來，如果老師不是真心真意覺得這是對他有幫助，那麼這個參與絕對不可能實踐。

在座有好多是新參加的，我會建議你們放慢腳步、穩紮穩打，先把基礎做好，不要求快、求多。當你基礎打好了以後，長久的做下去，才真正對學校老師會有幫助。

四、要建立教學跟行政間的互信基礎：

這整個試辦、承辦跟互信基礎非常有關係，如果學校的校長、主任跟老師之間互信基礎非常好，主任一句話、校長一句話，大家賣命的在做，毫不懷疑。

但是如果互信基礎不夠，任何一個小的措施都會被質疑是不是後面有什麼動作，「你不知道是在設計我什麼？」開始想東想西，做一些掩飾；互信基礎不好的時候，在學校推是非常困難的。

與其那樣把學校的氣氛搞壞，不如先把學校的文化經營好再來開始試辦。我們再強調一次，不要去勉強。

但是等到教師法通過以後，很多老師、校長主任都覺得「好啊！趕快通過，通過我們就可以全面來試辦。」我覺得即使有法源了，也不是一下子全國百分之百下來做，那個會天下大亂，還是要有一個逐步的準備。

當然，那個準備可以比現在快很多。那做法也會不一樣，假設法通過之後，學校如果辦，就是全校老師都參加，你不能說：「我不參加。」因為這個制度試辦以來，被詬病最多的，尤其是家長團體不滿意的就是：「你們辦這個都是自願，自願來的都對自己有信心，教得都很好；那些我們覺得不適任的老師，教得不好的都不來，你們都照顧不到他，永遠都沒有辦法讓他們改善，這個制度沒有效啦！」

我常常講說，我們這個制度一開始在沒有法源之下，我們至少讓校內的老師有這個氣氛說「我要改善我的缺點，我要求進步。」所以那些願意求進步的人開始有這樣一個氣氛起來以後，那些教得不好的會感受到壓力，等到法通過之後，那些原來不參加的，依法一定要參加，就是要求他要接受評鑑。

只是現在我們暫時不去動他，因為我們先把辦法、流程弄得非常熟，等到法通過以後，再全面來做，沒有問題。全面做不表示每一個學校全部百分之百，每一個縣市的學校全部百分之百都做，那個也會有問題，等一下我會講為什麼。

配套措施

教育部的配套措施包括評鑑規準，因為學校的人力也不足，老師也不是這方面的專長，要有發展評鑑的規準其實很困難，所以我們用選用的方式，那學者專家已經都有一些資料

我們可以選用。

接著就是有關人才的培訓，還有設置輔導支持網絡，我分別跟大家說明一下。

評鑑規準之選用

一、參考資料：

教育部花了相當多的心思提了非常完整的資料，進到教育部的網頁裡面找到「單位介紹」，這一定要講，因為不講沒有人想到找資料要從「單位介紹」去找，然後找到「教研會」，這是教育研究委員會，點進去以後會看到一個電子公告欄，電子公告欄就公告了所有教研會的資料，跟教師專業評鑑有關的資料也在這裡面。

除了這個以外，教育部有設了一個網頁叫「教師專業發展評鑑網」，是由我們新竹教育大學幫忙維護，進入這個網頁以後，在首頁上你會看到「資源專區」，在「資源專區」底下你就可以找到「評鑑規準及評鑑工具」，都可以下載。

二、參考版本：

參考的版本有好幾個版本，一個是「張德銳版本」，一個是「張新仁版本」，還有「潘慧玲版本」、「呂鍾卿版本」這四個版本，後來我們幫教育部把這四個版本綜合起來，有一個「綜合版」。任何一個版本你們想用都可以從裡面去選用，目前我知道各校大概都是，我把它叫做「雞尾酒版本」，東邊一個這個教授寫的因為你覺得符合你們學校的現況，或者你覺得文字容易懂，你們也喜歡就用，無所謂。

當然教授都很心痛，每一個人設計都有一個完整的理念，結果被弄得七零八落，我說沒有關係，這個在試辦初期、試驗過程中，大家各自去發展。但是這方面也促成了很多的研究，這些研究經過一段時間沉澱下來，好的東西會留下來，不適用的東西慢慢就會被淘汰。

三、評鑑內容：

評鑑內容一共有四個層面大家也都清楚了，你可以選擇一個或數個來試辦。好多學校搞不清楚，以為四個層面全部來做，這樣你會累死。

因為這些層面裡面的指標，你到底要選哪一個，一定是大家討論以後，對這個指標有認識再來用，如果都用別人所訂的，你不是很瞭解，那光是這些指標的解釋就是五花八門，每一個人解釋得都不一樣，那你在學校實施起來就很困難。

所以我們建議說，如果學校人力夠，可以四個層面全部做當然很好；但是如果人力確實有困難的話，我會建議先從少數一、兩個開始做，甚至只做一個都可以。

實施到現在，就我們所知，大概「課程設計與教學」，還有「班級經營與輔導」這兩個層面使用得最廣；研究發展還有敬業精神本來也就不好做，比較不容易有指標也不容易有

客觀的標準，所以用的學校比較少。但是慢慢到了第三年，有一些學校也開始考慮要加上。

相關人才培訓

人才培訓也是教育部一個單一的計畫裡面做得最完整的一個計畫。包括「推動知能研習」，一開始參加，我們希望縣市教育處的承辦人、學校主要負責人至少參加「推動知能研習」，對整個理念有所瞭解，對怎麼去推動、策略有所瞭解，這個只有一天。

比較多天的是「初階培訓」，其實就是評鑑人員的培訓，經過這個「初階培訓」以後才能當評鑑員，當然，培訓完不一定就能當培訓人員，因為我們還有一些其他的要求，比方說：服務、年資等等，要看各校自己的，像他有沒有實際評鑑過等等。

那麼，培訓這三天之後如果還有興趣或成長的話呢！分兩條路，一條就是做教學輔導老師，那這個培訓花的時間比較多一點，將近十天的課程；另外一個就是講師的培訓，大概四到六天的培訓，講師培訓主要就是培養未來我們希望從基層，高中、國中、國小的老師們、校長們、主任們願意，希望他們也可以到全國各地去做講師，就像我今天來做報告，全國這麼多不能老是那些教授來講，這樣不夠的，我們希望基層的老師們，講得好的，比我們講得好的非常多，希望他們也盡一份心力來做。

推動知能研習主要是瞭解實施計畫，然後怎麼去推動。實施的方式有講解跟問答，很簡單。我們希望教育處的承辦人員，各縣市的推動委員參加。

因為各縣市的推動委員裡面有些是家長代表，有些是老師代表，那麼老師代表也不一定參加過試辦，不見得有參加過訓練，所以對於整個「教師專業發展評鑑」的精神是什麼不是很清楚，很可能他在這個委員會裡面有很多自己的主張；甚至有些教授他也覺得對於評鑑的觀點就是要總結性的評鑑，那也是評鑑，卻不知道我們推的是形成性的評鑑；那家長團體可能就覺得「我們是要處理不適任教師，你們這些評鑑結果，跟不適任教師都脫勾，不行！」就要求這樣；甚至縣長也說：「不行！考績甲等比率太高，你們有在做教師專業評鑑就用這個來評啊！」如果我們的推動委員會有參加「推動知能研習」，瞭解我們的用意，在會議裡面就比較不會又討論了半天。

學校的評鑑推動小組成員當然要參加，尤其是學校的推動小組裡面也有教師代表，那個教師代表可能是教師會推派的，他也可能沒有參加試辦，所以他至少來參加「推動知能研習」瞭解一下。

再來就是教學年資三年以下的試辦老師，試辦老師本來就去參加試辦的三天了，那初階的三天我們有講過，他未來要擔任評鑑員，評鑑人員最好是資深老師，有三年以上的教學年資；如果他是新進老師，沒有辦法參加初階的，就來參加這個「推動知能研習」也可以，至少瞭解一下。

如果還有餘額的話，非試辦學校的老師願意來聽個一、兩場的演講，瞭解一下以後他們學校要怎麼推動也可以。

推動知能研習課程包括基本概念以及參考規準，以及運作的參考策略，一共有三場演講，各兩個小時，全程參與就可以給研習時數。

評鑑人員初階培訓就是要培訓可擔任評鑑的基本人才，研習時間共三天，18小時，除了講解、研討之外，還有實作跟演練，所以參加的人我們希望以60個人為止，不要超過。承辦學校也稍微注意一下，因為有實際的演練，所以不要安排一個一百多人的，那到時候實際演練會無法進行的。參加對象也是跟剛剛一樣，有空歡迎大家盡量來參加，如果還有餘額的話，年資淺的老師要參加當然也歡迎。

如果有參加過「推動知能研習」，以後又想來參加「初階培訓」，這兩門一樣的課是可以抵免的，就是至少有半天的時間可以不要來。當然如果你覺得再聽一遍，這次聽曾憲政教授講，下次可以聽潘慧玲教授講，說不定有不同的啟發也不一定。但是如果你不想就不要來，我們最怕的就是你來了，上次是聽曾憲政講，這又是聽曾憲政講，然後你坐在底下說，怎麼又講老一套，這樣不好。我們是講給新的人聽，舊的人可以不要來。

教學觀察系統有九個小時，這個最受老師們歡迎，因為他們比較生疏。再來就是教學檔案製作，因為是有實作，所以就會有實作的一些評量。評量合格了才有證書，有這個證書才能擔任學校裡面的評鑑人員。沒有全程參加的只給研習時數。

講師的培訓我就很快的帶過去，因為這個資料我還是照印給大家，你們會後可以仔細來看，基本上就是希望他能夠去各地幫忙講，參加的對象就比剛剛的限制稍微嚴一點，比較有一些要求。

參加人數又更少，每一期只有三十個人，我們分A群和B群來做培訓，A群比較偏行政方面，就是對概念瞭解，對參考規準有一點點初步的認識，以及運作的策略等等；B群的話就比較偏教學，教師的自評跟成長計畫、教室的觀察系統還有檔案製作這三門課。如果參加A群，以後去講就講A群的那三門課，參加B群就講B群這三門課。各位以後推薦講師的話，也可以看看這個被推薦的人要來受訓比較有興趣講哪些課，就去選擇哪一群；選擇每一群基本上就是有三門課以後可以去講。

教學輔導老師當然就是要輔導那些被輔導的老師，對象、資格也是比較嚴格一點，參加人數每一期是四十個人，額滿為止，有十天，研習的課這裡面都有列出來，你可以看到非常豐富，都比原來初階的時數要多，這個評量也是因為有實作所以就更講究一點。

教育部目前正在委託我做一個進階的研習，就是初階之後，有講師、有教學輔導老師，在這中間，初階到講師之間，他可能沒有被推薦當講師，可是他初階之後還有興趣繼續再

這方面繼續成長，怎麼辦呢？

於是我們就規劃一些課程，他不需要去六天啦、十天那麼久，時間短一點，比初階又稍微進步一點，我們現在正在幫忙做這個規劃，到這個月底我們會規劃出來，也許這個學年度開始我們就可以推出來。

輔導支持網絡

接著跟大家介紹一個輔導支持網絡，這個目前是由我們新竹教育大學、由我在幫忙建立這個支持網絡。

這個支持網絡第一個包括我們盡量去找有這方面專長的教授們來擔任輔導委員，目前我們已經找到 52 位教授願意擔任輔導委員。輔導委員主要是到各縣市輔導為主，因為他們的時間也是很有限，我們光是縣市就有二十五個，所以現在目前有一、兩個縣市沒有人參加，但是他們的量也是蠻大的。

基本上他們是輔導縣市為主，但如果學校跟教授很熟，是你的老師，是你的朋友的朋友，他也願意來講，我們當然更高興，所以他們到學校也可以。所以各位如果你找到這些輔導委員，他願意去你學校，當然很好，我們沒有限制說一定不能找。但是縣市輔導委員我們希望他以縣市輔導，把這個縣市的試辦學校都找來，跟輔導教授做一些規劃、討論。

我們除了輔導委員以外，也培訓了一些輔導夥伴，這輔導夥伴就是各位的夥伴，高中、國中、國小的老師、主任、校長，他們可能有試辦的經驗，可能有受過講師的培訓、受過教學輔導老師的培訓等等，我們都覺得他是可以陪伴各位成長的，所以你們要盡量利用這個輔導夥伴的機制。

但是我也知道在心態上大家比較不能夠突破，總是覺得找教授來比較壓得住陣腳，找外校一個老師來，講得下面的老師也還是沒有辦法，但是我還是覺得不要太注重教授們的權威，因為我們這個計畫是實務型的，推動的經驗反而更重要。學校老師的課怎麼排，你去觀察的時候回來怎麼跟這個老師進行溝通，有很多老師他有非常好的經驗，你去聽聽看他來跟你們做分享。

這種夥伴的要求教育部在第三年試辦裡面，讓各校也有機會，所以應該都沒有問題了。輔導夥伴就是到學校輔導為主。

剛剛前面是兩種人在幫忙，人的資源來支持大家，另外就是有一個評鑑網，我們有一個網頁提供各種資訊來協助大家。

試辦現況

目前的試辦，九十七年總共有國小 174 所，國中 67 所，高中職跟特殊學校 55 所，這個資料請大家稍微改一下，國小少了兩所，國中要減一所，總共是 296 所，因為最近又有

兩所國小退出，一所國中退出。這也是我講不要勉強，如果它實在是不好做，那就早早退出，不要在那邊拖，拖到後來也很辛苦。

這裡面到底佔比例多少？以學校來講，全國有 3867 所學校，九十七年試辦 296 所，佔的比例是 7.7%，坦白講，如果以教育部過去推動一個重要政策來講，推動三年 7.7% 他們會覺得不及格，怎麼這麼少？但是在我們來看，7.7% 其實是還不錯的，因為這些都是非常厚實的基礎，以後要去推動會比較容易；如果一開始很多，那有大部分是虛的，在全面推動的時候很可能會亂掉。

參加的老師比例又更低了，總共有 7968 個老師上網登錄他的個人資料，佔的比率是 3.9%，我們全國有二十萬個老師，所以比例還是很低。

續試辦的情形怎樣呢？試辦三年，從一開始就一直做到現在的，國小有 53 所、國中 14 所、高中職 11 所，這個很不錯，他們連續做了三年都繼續做，表示這個學校慢慢的做出一點興趣來了，就是他們覺得真的對他們有幫助，而且他們參與的人數也逐漸在增加當中；那麼續辦兩年的有 118 所，佔的比例 39.5%，所有試辦裡面有四成是續辦，有四分之一是續辦三年。

那麼輔導委員坦白講，我們現在分工還不是很均勻，受到地域性的關係，我們儘量安排到每一個縣市至少有一個輔導委員；比如說基隆市我們安排了兩個輔導委員，這兩個委員的名字我們在各縣市的網絡上都會有，並不表示你是基隆市你只能找這兩個，如果你在委員名單裡有更熟的，你覺得你更願意去找他的，都很歡迎沒有關係。

但是我們列了兩個委員在這裡是預防說萬一你們找委員找不到的時候，這兩個至少有承諾說只要是基隆市找他，原則上他會接受。所以如果有困難請你再來找我，我來協調。

台北市試辦的學校有 72 所，所以委員人數稍微多了一點，我們是按照這樣來做安排；像澎湖我原來寫 0，現在有一個，找到一個願意去澎湖，三個學校試辦；連江今年是沒有人試辦，但是他們有意思要試辦時我們也安排了一個教授要去，但那邊確實很難，我去過一次，去了就回不來，所以有的就不大敢去，霧一大飛機不飛就沒辦法，真的把我搞得很慘，有些教授也是有點擔心。

輔導夥伴的分布更是不均勻，目前基隆市的輔導夥伴，那不是我們安排的，是基隆市自己那邊的輔導夥伴有 3 個；台北市 16 個、台北縣 16 個，像彰化縣、雲林縣是 0，目前還沒有，因為他們是第一年試辦、第二年試辦都沒有；目前嘉義縣也沒有輔導夥伴。

在這裡我要跟各位強調的是，你們自己的縣市可能沒有輔導夥伴，沒有關係，你可以找鄰近縣市的輔導夥伴來幫忙，當時輔導夥伴沒有特別分責任學校，就是我們覺得夥伴就好像我們不能指腹為婚，一定要談談戀愛，就是你們自己去找附近的，找來覺得很合用了，

你就請他繼續來嘛！久了變成最清楚你們試辦問題的，這種對你們幫助最大，不見得要找自己縣市的，反而有些學校說：「我不要找我們自己縣市的，都是自己縣市的，找他們來好像有點不好意思，為什麼我就矮人一截」，他寧願找外縣市來分享，我覺得都沒有關係，心態上，你覺得找哪一個，你跟他比較熟的，你願意跟他做互動都很歡迎，只要在這個名單上都是可以的。

找來只有一個要求就是每一次輔導完後，我們有設計一個簡單的輔導表，就是這個輔導委員今天來主要是看了哪些事情，比方說：來參加開會、來提供什麼資料、主題是什麼、發現了什麼。這個蒐集下來做為教育部以後調整政策的參考，瞭解各學校辦理的進度情形，所以務必要填寫。不要等到最後期末報告要交了，教育處說你核銷經費，你有十人次的輔導，但是沒有一次的記錄，到時又要再請人家來補就很難。我的習慣是，我如果去了，我就一邊講到什麼就一邊在那寫，輔導完了我就交回去就解決了；等到輔導之後，你打個電話說：「曾教授，請你寫一下。」我看過那麼多學校，早就忘掉了。所以最好你們記得，請人來學校、來縣市輔導，馬上把這一張紀錄表交給他，請他幫忙填寫。

教師專業發展評鑑網

我們的評鑑網網址在各位的資料上都有：tpde 就是教師專業發展評鑑，nhcue 是我們新竹教育大學的網域，.edu.tw。

這個網頁分三大區塊，一個是系統登入，你要登入的地方；第二個是頁面功能，功能我們除了左邊有一大塊功能以外，我們也在上面弄了一個，看你喜歡用哪一個地方都可以；然後我們有一個最新消息擺在最上面，教育部或者各縣市的各種最新消息都可以看得到，歡迎大家上來使用。

系統登入在這裡你需要一個身分、一個密碼，各校我請我們負責的助理都有主動給各位，密碼你收到以後就趕快把它改掉，如果你密碼忘記的話，我們也有提供密碼查詢，你可以給我們寫 E-Mail，也可以打電話，跟我們的助理聯繫。

進來以後也有一些委員的更新資料，如果是輔導委員的話，我們都設置了這些功能。這個頁面功能包括了最新消息、資源專區、試辦現況、問題與解答、討論區、相關網站、聯絡我們等等。歡迎大家到討論區來，目前討論區不是那麼熱烈，但是我們很歡迎你有任何問題上來跟大家一起來討論，你會發現有些學校如果雞婆一點，他會告訴你「這個不是問題，我們都解決了。」這是大家的網站大家一起來用。

最新消息大概在這個地方你可以看到；資源專區你可以看到我們提供各校、各縣市上傳資料，也可以下載資料，整個學校的試辦計畫、評鑑規準、評鑑工具、評鑑手冊、研習課程規劃、輔導諮詢人力資源、資料交流區等等，也是歡迎大家一起來使用。

未來國教司或者中辦這邊可能會給大家一些要求，就是你們在試辦過程中，有哪些資料一定要上傳的，做為下一次繼續試辦的一個審查參考，那我們這邊就是提供一個很方便讓你上傳資料、下載資料的專區。

試辦現況點進去以後可以瞭解目前試辦的情形，有些學校希望有統計資料，新年度開始的試辦現況，我們會做得更完整。討論區我們有分一些試辦規準討論、評鑑工具討論、一般問題討論、教學輔導教師討論、輔導委員及夥伴討論等等，就是你看你喜歡去哪裡。

未來發展

未來到底怎麼發展，大家也很好奇，這是我個人的意見，不代表部裡的意見，試辦這三年，目前從各種跡象看來，試辦的情形還算不錯，所以應該會繼續往下走，但是如果教師法三讀通過，這個新會期立法院如果積極一點，三讀通過的話，我會建議教育部不要急著全面試辦，還是要逐步來。為什麼？

剛剛各位看到，我們輔導委員、輔導夥伴的量都還是非常不足，我們過去從完全沒有評鑑的作法到要全面來做，這中間有很多很多需要準備的工作，這幾年有一些準備工作了，在法通過之後，我想教育部會更積極來辦，但是不要急著一下子全面來做，到時候會亂了陣腳。

一定要跟教師考績區隔，很多人說，如果法通過了，我們就來跟考績聯結，我覺得那個是不好的做法，因為本身我們這一套是不適合，因為這一套是診斷式的，你要診斷就要讓被診斷的人放心給你看他的資料，所以如果要做考績應該是另外來考慮。我們這個教師專業發展是以教師成長作為主軸的。

結語

很抱歉佔用大家一點時間，因為剛剛晚了十五分鐘，就稍微超過了一點，最後跟大家分享我非常喜歡的一首歌，這首歌是我的朋友—鄭智仁鄭醫師所寫的，講的其實就是我們的心聲，因為我們都在從事春風化雨的工作，我到新竹教育大學去服務，新竹是個風城，我常常自己問：「風城的風應該是什麼風？」我希望它是溫柔的、是慈愛的，所以我到了新竹教育大學，我常常以這首歌來跟我們學校的老師互勉，我希望如果我們的學生是風鈴的話，我們的教授們就是那陣春風，吹響這些風鈴，那我們的學生畢業以後，到臺灣各地去服務，他們也可以扮演更多更多的春風，吹響更多的風鈴。

今天我們有緣在這裡結緣，我也希望你們過去一直在扮演春風的角色，經過今天我們相處兩天之後，大家回去各個崗位，扮演更溫柔、更慈愛的春風，讓悅耳的風鈴聲不但在我們新竹教育大學響起，也在全臺灣響起。

溫柔的風吹響了風鈴

如果說 我們的孩子像風鈴 那麼親愛的爸爸媽媽們

你們就是那溫柔的 你們就是那慈愛的春風

如果說 迷惘的孩子像風鈴 掛在角落邊沈默與不言

孩子需要是你的愛 孩子需要是你的愛

就像風

一陣風 輕輕吹過來 帶給風鈴一份愛

一陣風 吹過來 帶著滿滿的關懷

陽光般的風鈴聲 充滿希望在心頭

微風 風鈴 聲響

讓我們攜手 扮演那陣春風 吹響各地的風鈴

讓悅耳的風鈴聲 響遍全臺灣

各位時間的關係就聽到這裡，如果不過癮的，我跟鄭醫師今年教師節在衛武營還有一場演唱會，歡迎大家，謝謝大家！