

壹、緒論

臺灣的師資教育自1979年的《師範教育法》到1994年的《師資培育法》，師資培育體制從一元、封閉模式走向多元、開放模式，改變了大學與中小學，也改變了整個教育系統（孫志麟，2012）。我國自公布施行《師資培育法》後，委實促成了師資多元化的目的，但與此同時，由於缺乏長遠規劃的結果，導致了許多後遺症的產生，其中包括至2005年為止，即已修正了九次《師資培育法》的內容，加上流浪教師的隱憂，以及教師超額時計算年資的問題，在在突顯了關於師資培育政策的弊病，現今雖已經修正師資培育資格的檢定，讓師資在培育上從源頭就給予專業的『上綁』策略，以維護教師最基本之素質，然而，在教師取得教師證並考取教師之後，並未給予任何的約束力使得教師能夠持續維持其素質，為了教師素質的提升，除了有賴於職前教育和在職進修外，推動教師評鑑亦是很好的策略（吳清山，2010）。

然而，教師專業發展評鑑之推動因缺乏各方各界的共識，尤其為最大利益關係人的教師反對最烈，原因紛雜，目前國內專家學者紛紛投入研究，亦釐出許多問題並提出解決之道。惟教師專業發展評鑑辦法並未正式入法，是以在缺少法源依據下，各縣市在推動上迭遇困難，或遲遲不肯推動；或推動了無法持久，少見能持之以恆，並成為全國模範者。如何降低評鑑困境，提升教師參與意願，在做法上，部分學者建議評鑑時應減低教師負擔、建構相關配套措施，甚至設置獎勵制度、建立輔導辦法（吳和堂、黃翠蓮，2012）。

十二年國教將於103學年度正式上路，高中職教師勢必面臨挑戰，以往九年一貫的課程體制下，國中小在做銜接上已出現不少問題，高中職端亦可預見類似情況。而鑑於以往由於學生在國中畢業後分流，並且參加基本學力測驗，因此形成了成績好的學生進入公立明星高中，成績不好的學生大部分選擇高職就讀，這種制度在推行十二年國教後將面臨崩解的可能性，為因應學生可能因超額比序入學產生良莠不齊的問題，高中職端的教師自不能再穩坐象牙塔內，勢必要做進一步的提升，而教師專業發展評鑑恰好可以符應這種需求，讓教師得以精進其教學方法與課程設計，以因應學生素質之常態化。

面對二十一世紀知識經濟時代的挑戰，教師自身必須不斷地作專業發展，獲取教育專業知識，並應用在教師工作上，以提高教師本身的專業能力。再加上目前社會大眾對於教師工作績效的要求，教師要如何告訴外界，教育人員是具有主動積極不斷的提升專業知能的態度，以及展現良好工作績效。實施以專業發展的教師評鑑是一種好的途徑，而且目前推動教師評鑑正是時候（顏國樑，2003）。