

與談：從日本教師評鑑制度 看台灣

詹政道

新北市立中正國中社會領域教師

全國教師工會總聯合會政策部副主任

日本教師評鑑制度

- 一、「教師研習」及「十年換証」
- 二、「教育職員人事考課制度」
- 二、基本上，日本沒有「類似歐美國家」那種教師評鑑制度。
(比較像台灣目前的「考核制度」)



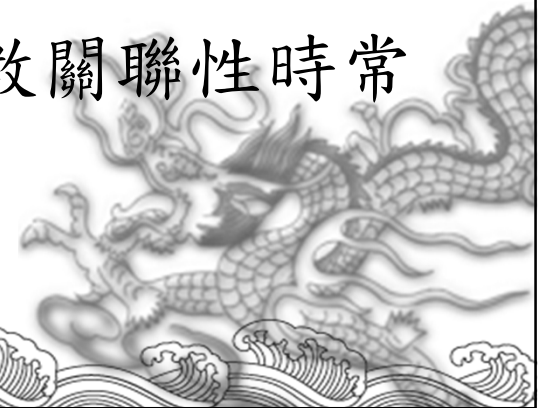
如果要建立像日本教師研習 這種教師評鑑制度

一、有關「換証制度」

台灣目前有「年度考核」，將來還宣稱要辦「教師評鑑」，使得「換証制度」變得沒有必要。

二、有關「教師研習制度」

- 1、沒有法定的研習時數規定，但各級行政單位仍辦理強制性的研習。
- 2、研習嚴重形式化，與學校課程和教關聯性時常不大相關，且炒冷飯狀況嚴重。



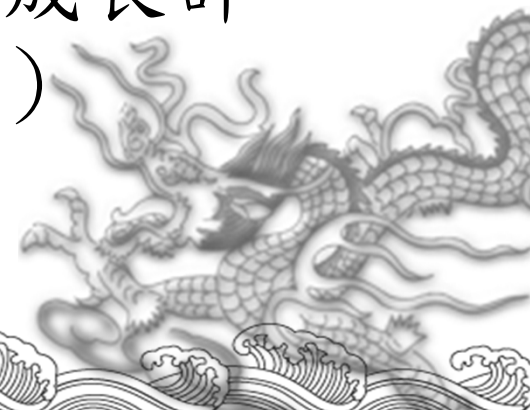
建議研習分四類及時數分配

研習分類	五年平均每學年時數	說 明
1.本國教育新近政策或措施	至少x~y小時	學校行政單位對教育政策常利用其他時間宣導，所以此部分之研習時數不宜太多。
2.專業倫理	至少x~y小時	本類研習宜加強，以因應愈來愈多的家長對教師教室語言和管教、輔導方式的不滿。大部分不適當的教室語言和管教、輔導方式，可能尚未到「疑似不適任」之地步，但卻是目前所知家長抱怨最多的狀況。
3.專業知能	至少x~y小時	有關班級經營、各科教學方法…等
4.新興社會議題	至少x~y小時	<ul style="list-style-type: none">1 本類研習目的在協助教師之教學與相關新興議題聯結，避免與社會脫節，並使課程綱要中的新興議題能融入各學習領域。2 本類研習其實也屬於教師專業知識的一部分。

教師得提交其個別之 「教師專業成長計畫」1

一、由於教師專業成長有相當強的「個別差異」，致使不論辦理單位如何用心辦理，「不符教師需求」之的批評仍不斷。

二、如果教師不願接受行政單位安排的研習，就請其自提其個別的「教師專業成長計畫」。（美國有不少學區這樣做）



教師得提交其個別之 「教師專業成長計畫」2

三、「教師專業成長計畫」，其計畫可包括以下型態之專業成長活動，只要研習類別和時數符合本制度之規定，不強迫參加校內辦理之研習。（上班時間可公假外出研習，但要自行調代課）

- 1、已由政府單位核發研習時數之研習、研討會、座談會…等。
- 2、民間NGO已取得研習時數認證之活動。
- 3、教師若於大專院校進修，抵免該類研習時數。
- 4、教師自行閱讀、觀賞各種媒材、旅行之心得寫作及分享認證。



「教師專業成長計畫」之審查

- 一、由任教學校及該校教師會（或教師工會該校分會）共組之小組。
- 二、由縣市教育局處成立之小組。
- 三、有些美國的學區，由學區教育委員會委任部分優秀教師擔任審查人。



2000年後的日本

「教育職員人事考課制度」1

一、制度規畫：

各縣市不一樣；程序上似乎相當仿東京都，但「考課」（評鑑）的使用上，則各縣市不大一樣。



2000年後的日本

「教育職員人事考課制度」2

二、法律依據

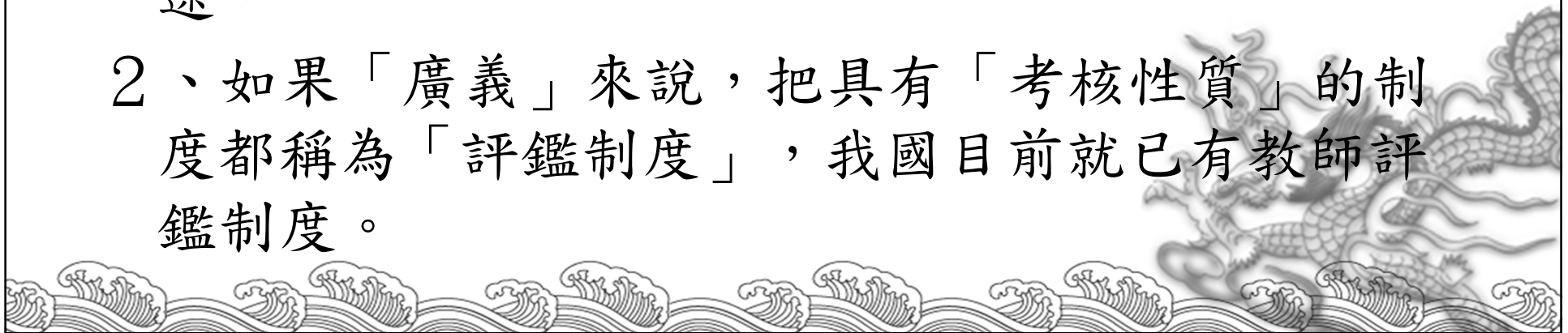
(一) 地方公務員法

(二) 地方教育行政法。

*、說明：

1、日本教師身份是公務員，所以「人事考課制度」是以類似公務員考核的型態存在。我國公教分途。

2、如果「廣義」來說，把具有「考核性質」的制度都稱為「評鑑制度」，我國目前就已有教師評鑑制度。



2000年後的日本

「教育職員人事考課制度」

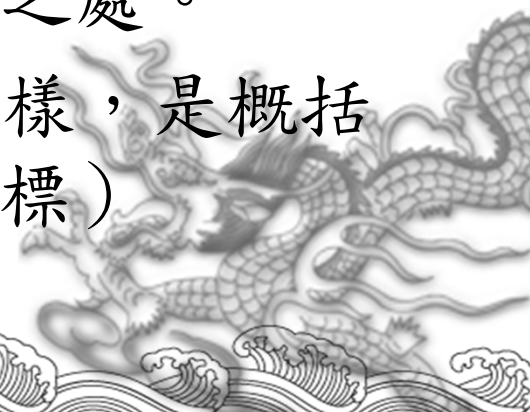
三、評鑑範圍（內容、指標）

（一）分四類：

「學習指導」、「生活教育與升學輔導」、
「學校營運」、「特別活動與其他項目」。

說明：

- 1、分類和我國教師的「成績考核辦法」不一樣，但因國情類似，可以內容有不少相似之處。
- 2、和我國教師的「成績考核辦法」一樣，是概括性描述，不是具體明確或可量化之指標）



2000年後的日本

「教育職員人事考課制度」3

四、教師自訂目標

1、教師自評：教師自訂：

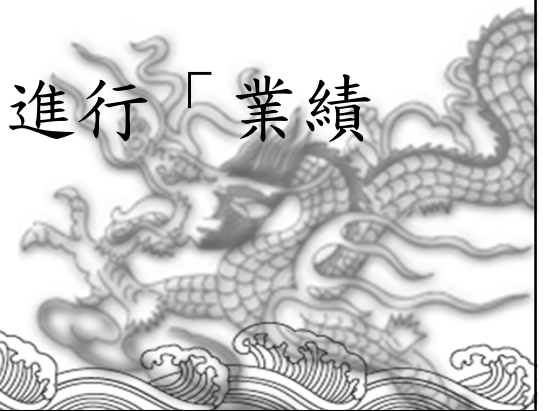
「本年度目標」、「達成目標之具體方法」、
「成果與課題」

2、與校長和教頭晤談，藉以修正目標。

說明：

1、與英國教師評鑑有類似之處，有點「受評者中心」的味道。（形成性？總結性？）

2、但校長和教頭仍依前述的四大項目進行「業績評鑑」，又和英國不一樣。



2000年後的日本

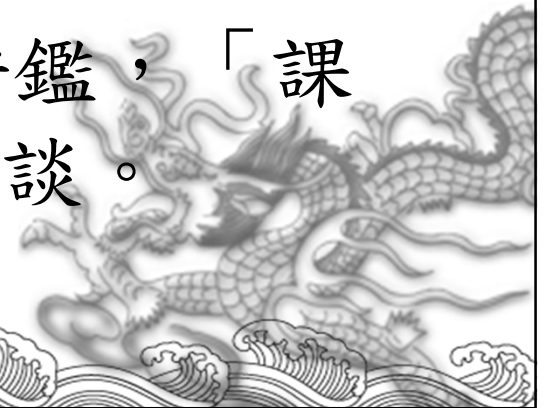
「教育職員人事考課制度」4

五、教師與校長和教頭的晤談

（目的是為了促進校內溝通，或緩和對評鑑制度的不滿）

說明：

- 1、增進校長和老師的溝通是好主意，但形式可再考量。
- 2、如果要辦理歐美型態的教師評鑑，「課室觀察」前後一定要有各一次晤談。



2000年後的日本

「教育職員人事考課制度」5

六、評鑑結果之使用

- 1、各縣市不一，大致來說，與教師待遇或續聘之關聯性程度或項目不一。
- 2、我國目前教師的「成績考核」，直接與待遇相關，嚴重者甚至危及續聘。



2000年後的日本

「教育職員人事考課制度」6

七、成效：

1、文部省委託調查東京都在內之五個府縣教師觀點：

(1)「是否促進教師提高專業能力」：74.9%否定

(2)「是否提高學校教育能力」：77.8%否定。

2、被批評「形式化」、「儀式化」嚴重。

3、「回饋」和「申訴」制度待改進。

資料來源：「100.12教師天地175期林雍智文」

