

從大陸地區的教師評價制度看臺灣教師評鑑議題

顧翠琴/基隆市深美國民小學教師

壹、兩岸教師評價現況

- 一、大陸地區的教師以職級評聘和績效考核兩種制度進行評價，臺灣以年終成績考核進行評價（教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政）。
- 二、大陸地區的教師評價與教師薪資有關聯，臺灣的教師成績考核也與薪資的晉級、獎金有關係。大陸地區有分級制度，會給老師榮譽稱號。臺灣沒有教師分級制度。
- 三、大陸地區的學校教職工年度考核辦法由學校教職工代表大會訂定，臺灣教師年終成績考核辦法是法令訂定(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)，臺灣學校教職工因其身份不同適用其他法令。
- 四、大陸地區學校的教師需要在學期結束時提出資料進行自評(六月份各校教師呈現高度壓力)，再由考核小組測評，匯總考核結果，再召開會議，以投票方式決定考核等第。臺灣的教師不必做自評工作，考核由人事單位提供出勤資料做為評等依據，各處室主管可提出資料做為評等成績佐證。
- 五、大陸地區的學校考核小組會向不合格教師告知作出考核決定的依據及具體理由。臺灣由人事單位以書面文件通知教師考核結果，教師對於成績考核結果有疑義，可經由申訴管道提出申訴。
- 六、大陸地區有縣市級、全國性賽課活動，以公開課評定教師等級。參加教師有年齡限制，得到參加比賽資格者都是地區名師級教師，已上過非常多的公開課，獲得地區教研員及長官肯定。得到特級教師殊榮者，會有更好的工作機會(別的省份會爭相聘請)和薪酬(薪資外好的宿舍和辦公場地)。獲獎名次有名額限制，視當年參賽教師水平及個人運氣而定(學生是抽籤決定)。臺灣地區沒有以比賽或上公開課評定教師等級的方式。
- 七、大陸地區有教研制度，省市設教研員編制，協助教學的研究，主要在聽課評課。臺灣輔導團員制度是暫時性職位，組織定位不明，工作內容常是研究報告、政策宣導和行政處理，少有上公開課或是觀課評課活動的經驗。
- 八、大陸地區學校管理層也以聽課評課方式關注教師的教學成效，管理教學的領導們本人在教學業務上都是響噹噹的，具有較高的權威性。(以新小為例，教導處主任一個學期要聽 70-80 節課。)臺灣學校管理教學層未以本人教學能力為遴聘依據，平時工作通常不會有聽課評課的項目。

貳、從一所「凡」學校的運作秘密看到在績效的學校運作方式

一、教師怎麼會這麼忙

新小的教師不那麼樂意參與科研和創新活動，除了不能解決真實問題以外，還和時間有關。他們太忙了。

教師們在一起集體備課，隨意地交換意見，往往倒是能解決一些實際問題。

(學校的秘密 p120)

二、剛性管理和柔性管理是如何協調的

新小的全面質量管理並不全面實施，顯然剛性的管理與新小所推崇的人性化管理存在衝突。

那些剛性的制度和流程常常被放在了抽屜裡，需要用的時候，我才向教師公布，先不必全部向老師公布的。孫主任說。

即使是那些公布了的制度，在執行時也還是柔性的。在制度化而又人性化的管理之下，新小的教師很能適用，人們習慣於游走在制度和情理之中。

(學校的秘密 p144)

三、績效工資改革是如何得罪教師的

為了讓所有人信服，績效工資的發放必需依據令人信服的績效評價制度，而至今為止，對教師做出準確的評價是一個世界級的難題。(學校的秘密 p167-168)

四、評價到底如何實現公正性

教育最重要的是效果，而不是效率，效率不是教育應該追求的，追求效率只會導致急功近利，只會傷害教師和學生的生命質量，使他們不幸福，因此教育本質上是一種慢的藝術。(學校的秘密 p169)

五、聽課、評課是如何組織的

為了促進教師們的專業發展，新小經常組織教師學習，還要求教師寫文章。而且把參加學習和寫文章作為考核的項目之一，但是出席過了也寫過了，就會專業發展了嗎？至少目前新小未驗證。(學校的秘密 p175)

六、靜悄悄的改革

在學校，改革是不重要的，重要的是改革的方式。新小告訴我們，真正可能獲得的改革一定是合作的，尤其是管理層與教師的合作。正是合作讓教師們更充份的了解改革的目的是為了促進所有人的福祉，沒有任何人的幸福是可以被忽略，而最不能被忽略的就是教師的幸福。而這種合作的局面是由信任來做黏合劑的.....(學校的秘密 p189)

參、想法

- 一、觀課、同儕視導、學習共同體、教師專業發展評鑑、建立教師專業標準等目前進行的教師專業發展相關研究的定位和未來發展？
- 二、教師評價的成績認定由誰舉證資料，老師自評或是行政主管收集資料，是真實反應實況或只是堆疊書面資料，是否只是徒增教師工作壓力，對改進教學的實質幫助為何？

三、希望臺灣學者對於教師評鑑的議題有更多深入的研究，教育部對於教師評鑑的目的能有明確的定位，是淘汰不適任教師、提升教師專業發展、促進學生學習或是其他。若目標是淘汰不適任教師就可以落實現在的成績考核制度即可達成目標，若校長有逕核權的制度都無法淘汰不適任教師，那訂出怎樣的評鑑制度應該也是無法達成目標。若以提升教師專業發展為目標，教師上公開課與觀課的做法可能會比做研究寫專題報告的方式對於學生的學習更有實質的助益。若是以促進學生學習為目標，選擇了解孩子如何學習的實際觀察紀錄肯定能朝目標邁進。總之，有確定的目標才能依據目標規畫執行計畫。

肆、閱讀書籍與資料

- 一、研討會吳剛平教授講稿：大陸地區的教師評價制度
- 二、學校的秘密/鄭杰著，教育科學出版社 2011 年 1 月出版，記載上海嘉定區新成路小學諸多事項，以人心和人心變遷做為主要關注點。

伍、個人與大陸老師交流經驗

- 一、從 2005 年開始參加兩岸四地小學語文教師交流活動，在北京、長春、吉林、西藏、深圳，香港與澳門等地與大陸地區青年教師與教研員有許多交流機會。
- 二、臺灣小學語文教育學會在 2005、2009 和今年 2013 承辦兩岸四地小學語文教師教學研討會，從 2010 年開始，連續三年邀請大陸名師來臺灣作課。與大陸語文名師交流機會多。
- 三、連續幾年跟隨臺灣小學語文教育學會理事長帶領的臺灣教師教學團隊到杭州千島湖兒童閱讀研習營擔任講座，帶領大陸老師的 90 學時的研習活動，相處一週有更深入的交流。