DOI:10.19789/j.1004-9398.2015.06.008

我国台湾地区教师评鉴研究述评*

张 宇 王晶莹
(首都师范大学物理系,北京 100048)

摘 要

随着国内外教育改革浪潮的不断推进,教师评鉴工作逐渐进入了人们的视野,旨在协助教师更加了解自己的专业表现,进而鼓励教师不断提升专业能力,督促教师以敬业、乐业、专业的行为表现确保学生的学习权益. 本文围绕"为何评鉴(why)"? "要评鉴什么(what)"? "以及如何评鉴(how)"? 等问题进行了探讨,并阐述我国台湾地区推动教师专业发展评鉴计划的病症,最后提出几点启示,以期对国内各地区未来修正、落实教师评鉴制度有所裨益.

关键词: 教师评鉴,评鉴目的,评鉴内容,评鉴方式.
中图分类号: G40-058.1

1 问题的提出

近年来,随着国内外教育改革的浪潮不断推进,教师的工作出现了新的转变和挑战. 毫无疑问,在任何教育改革中,教师都扮演着非常重要的角色,教师是教育改革的执行者,其对教育改革的成败起着至关重要的作用,因而由此引来的有关教师专业性的讨论也是愈来愈多. 为确保教学质量的提升,人们不再仅仅诊断和评价学生的学习成果,而是将目光转向了教师的专业素质,希望能够通过对教师的评鉴,促进教师专业发展,提高教学质量. 然而我国教师评鉴工作多采取授权各校自订办法的方式进行,这样的做法则导致学校重绩效考核,轻专业发展,并没有使教师评鉴真正达到改良教学质量的预期效果. 因此,构建一套完善、合理的教师评鉴制度首先要回答这些问题:到底教师评鉴的目的是什么? 要评鉴什么? 怎样评鉴? 这些问题的探索势必会为当代教育改革提供一个明确的指导方向.

收稿日期:2014-12-04
* 本文系北京市教委"北京高等学校青年英才计划"(YETP1627)和首都师范大学"哲学社会科学青年学者拔尖人才培养计划"的阶段研究成果.

2 台湾教师评鉴制度之发展

20世纪90年代,教师专业发展成为各主要国家和地区教育改革的重点之一,随之国内台湾地区也将其反映在了教育政策上. 1995年台湾教育改革审议委员会出台的《第一期咨议报告书》主张各校设置教师审议委员会以处理教师任用、考核与评鉴,其项目可以包括教师在职进修之成果与教学绩效,并将评鉴结果与薪资、退职、分级与换证之制度相结合,以维持师资素质(台湾教育改革审议委员会,1955). 随后台湾地区出台了一系列推动政策来确保教师评鉴工作的有效发展,包括"建立学生辅导新体制——教学、训导和辅导三合一整合实验方案"、学校教师专业评鉴试行要点、"教学辅导教师"制度、"高级中等以下学校教师专业评鉴试办办法"、"公立高级中等以下学校教师服务成绩考核办法"、《中小学教师素质提升方案》、中小学教师评鉴制度(草案)、台湾补助办理教师专业发展评鉴实施要点、推动教师评鉴纳入"教师法"等. 截至2013年1月台湾地区发布《师资培育白皮——发扬师道 百年育人》,于第五章再次提出9项发展策略,再次重申"激励专业教师与推动教师评鉴制度",主张"先行构建以形成性教师评鉴为主、总结性评鉴为辅,亦即教师专业发展评鉴和教师成绩考核二者相辅相成的教师评鉴完整体制"[1]. 可见,我国台湾地区对于

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

在职教师评鉴的倡导正处于发展阶段. 教师评鉴机制的建立与实施是新世纪教育改革中的重中之重，基础教师势必要迎接教师评鉴时代的来临. 在这样一个时代背景下，我们势必要对过往的经验的进行梳理，为教育改革提供一个可参考的方向.

3　台湾教师评鉴之探讨

台湾教师工会(2013) 指出，教师评鉴是一件具有高度专业意涵的公共政策，讨论教师评鉴至少应包含三个层次: 为何评鉴(why) ? 要评鉴什么(what) ? 以及如何评鉴(how) ? 等. 下面笔者将简要论述以上三个问题以期对今后的教育研究或教育改革有所裨益.

3.1　评鉴目的

随着国内师资培育的多元化，社会上有越来越多的声音去质疑教师的专业能力与角色，因此有必要提出一种教师评鉴制度或评鉴机制去保证教师的专业品质. 这种教师评鉴制度同时也是教师重新构建形象以及赢得社会大众的尊重与信任的良好契机. 教师评鉴(teacher appraisal) 旨在通过教师工作表现资料的搜集与回馈机制，协助教师更加了解自己的专业表现，进而鼓励教师不断提升专业能力，督促教师以敬业、乐业、专业的行为表现确保学生的学习权益[2]. 教师评鉴分为形成性评鉴和总结性评鉴[3]. 也有学者(申晓佳，2007) 将其分为发展性评价和奖惩性评价. 实则两种分类大同小异，所谓总结性评监(或称奖惩性评鉴) 就是通过对教师工作表现和工作绩效进行评鉴来检查教师的资格和能力，区分优劣，从而为教师的聘任、晋升、加薪、解聘等人事决策提供依据. 而形成性评鉴(即发展性评鉴) 则是通过教师评鉴给予教师工作表现一个回馈，来协助教师了解教学的优略及其成因，从而引导教师改进教学，提高教学效果.

评鉴(Appraisal) 是社会体系中的重要元素，它是人类经由适当的方法，对实现或增进目标所作的决定及协助改善体系的资料[4]. Montgomery 和 Hadfied 指出: Appraisal 包括 Evaluation 和 Enhancement 的意义，其中 Evaluation 指监视、评定等级、分析、测量、评估等; 而 Enhancement 则指改善、强化、发展等.[5] 也就是说，评鉴包括绩效考量和扩大专业成长. 此外，台湾学者谢文全亦认为评鉴是对事象加以审慎的评析，以量定其得失及原因，据以决定如何改造或革新计划的过程[3]. 由此我们不难发现教师评鉴可以达到以下四个目的: (1) 效绩——确保有效能的教师在教室中教学; (2) 专业成长——促进新进教师与现任教师的专业成长; (3) 学校革新——促使学校改善教学品质和增进学生学习效果; (4) 遴选教师——确保雇佣品质最佳的教师(Duke，1995 年; Iw anicki，1990 年) . 至此，我们回答了“为何评鉴(why) ”的问题. 不难发现，台湾地区的教师评鉴与内陆地区的教师评价意义大同小异，只是两岸用语存在一些差异罢了.

但近年来，我国中小学教师评鉴在实践中多存在着“重评鉴结果，轻评鉴过程’; ‘重评鉴的甄别和奖惩功能，轻促进教师专业发展”的现象. 显然，这样的做法已经偏离了评鉴的真实意图，并没有给予教师积极的反馈，反而使得被评教师产生了一种极强的抵触心理，他们担心评鉴结果会影响他们的工作甚至未来的前途. 因此，教育改革还需要进一步推行，使教师评鉴真正成为教师发展和成长的动力.

3.2　评鉴内容

教师评鉴的主要内容是教师在“德’、“能”、“职’、‘勤”等四个方面的表现. 然而，不同学校对于这四个方面的诠释可能不尽相同，但大体而言“德”指的是教师的职业道德，即要求教师具有端正的教学思想. “能”指的是教师能够按时完成教学任务，完成学校的各项工作，如备课充分细致、批改作业认真、听课、家访、辅导及各业务工作记录齐备、确保期末考试学区排名等. 部分学校把教师的科研文章及各项比赛的奖项均列入其中. “勤”是最简单的一项，指的是有没有迟到、早退、缺课等纪录. “绩”则指各公开试成绩、学区统考、高考成绩等等，部分学校把学生各类竞赛得奖也列入其中[6]. 无疑，教师评鉴的内容应以教师的专业表现为主要的重点，基于此笔者将国内学者提出的教师评鉴标准(也称评鉴规准) 进行了如下梳理.

张德锐等(2000) 提出适用于国小教师的发展性教学辅导系统，其中包含 5 个领域(包括教学清晰、活泼多样、有效沟通、班级经营、掌握目标) 、17 项教学行为、50 个行为指标. 这一评鉴规准的提出为早期教师评鉴发展提供了可靠的参考.

张德锐等(2004) 又提出适用于中学教师的教学专业发展系统，其中也包含 5 个领域(包括掌握教学目标、活用教学策略、增进有效沟通、营造学习环境、善用评量回馈) 、14 项教学行为、40 个行为指标.

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

次年张德锐等(2005)将以上两种系统进行合并,提出适用于中小学教师的发展性教学档案系统.该系统涉及 6 领域、25 个行为指标.其中 6 个领域分别是精熟学科、活泼多样、有效沟通、班级经营、掌握目标、专业责任.这 6 个领域能与教学观察相互衔接搭配.

张新仁等(2004)以有效教学为基础提出中小学教师通用的中小学教师教室教学观察指标,其包含 5 个层面和 30 个指标.其中 5 个层面分别是精熟学科知识内容、清楚呈现教学内容、灵活运用教学策略、掌握有效班级经营、善用良好沟通技巧.此外各个领域的教师还可根据特定的教材性质增加合适的评鉴项目,如能有效的进行实验或实作活动.

同年张新仁等(2004)又提出适用于中小学教师的中小学教师档案评量指标.该档案评量规准包括六向度即档案目录、个人专业背景、课程教学设计与反思、学生成果评价、班级经营辅导、教师专业成长,并且每个向度下又有各自使用的参考检核重点,共分为 36 细项.

潘慧玲等(2004)提出中小学教师适用的教师教学专业能力指标,共五大层面、12 个向度、35 个能力指标.其中的五大层面如下图所示.

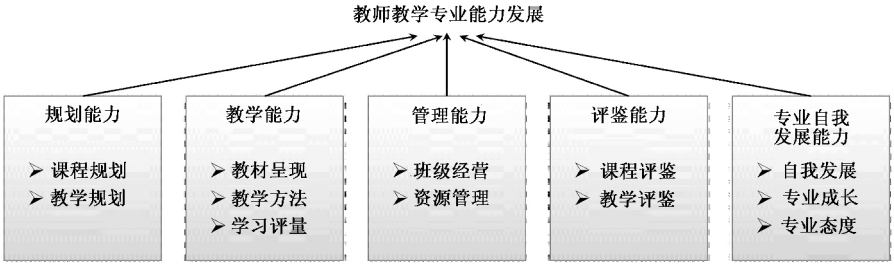


图 1 教师教学将专业能力发展五大层面

张德锐、张新仁、潘慧玲(2008)构建了台湾中小学教师评鉴标准并通过德怀术的方法即采用匿名同心和反复征求意见的形式,使专家们在互不知晓、彼此隔离的情况下交换意见,并通过技术处理后得出预测的结果)进行分析,最终得出三个层面、9 个标准、30 个指标.这三个层面分别是课程设计与教学、班级经营辅导、专业发展与责任,而每一个具体层面又再分,如表 1.

表 1 台湾中小学教师评鉴标准的三大层面

三大层面	A. 课程设计与教学	A-1 教师掌握学科知识、学科教学知识,以及学生学习发展与学习知识(此标准与美国针对初任或教学三年以上教师应具备的教学标准一致);
		A-2 教师有效规划课程和设计学习活动(该标准是教学计量的重点);
		A-3 教师运用适当的教学策略资源,提升学生的学习成效(该标准旨在运用多远教学策略与教学资源,发展学生不同层面的学习结果);
		A-4 教师适当评量学生学习情形,并分析结果,从而调整教学;
	B. 班级经营与辅导	B-1 教师营造有助于学习的环境;
		B-2 教师妥善运用资源对学生进行辅导;
	C. 专业发展责任	C-1 教师致力于反思与专业成长;
		C-2 教师与学校同事、家长建立良好的互动关系;
		C-3 教师善尽教师专业责任

早年,吕锤青卿(2001)曾提出教师专业成长指标,包含 4 个侧面,12 个向度,48 项指标.其中四个层面分别是能了解并做课程设计、能精通所教学科教材、能有效进行教学活动、能活用适当的教学方法.

此外,台湾师范教育学会依据不同的教育阶段提出了涵盖 11 项指标(包括课程设计、教学实施、学科知识、教学评量、班级经营、辅导知能、进修成长、创新研究、敬业精神、敬业态度、专业基本素养)的台湾中小学教师表现标准.

由上述梳理可知,台湾地区教师评鉴的内容主要以教师的专业表现为主,并且在众多的评鉴规准中最被认同的两项内容是“教师专业知能”及“班级经营”.换言之,教师评鉴的内容要注重专业和学生层面,专业层面中应以教学专业知能及班级经营两项为先,因为教师不仅是授业者,更是传道者.当前教师评鉴的规准、项目、内容与指标要以与学生学习息息相关的课程、教学、班级经营与辅导为主要评鉴

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

内容,这一点在提出理论的基础上,更需要实证经验的支持.

3.3　评鉴方式

随着教育政策的不断推行,国内学者对于教师评鉴方式的研究也逐渐兴起. 刘美慧、黄佳莉与康玉琳(2008)强调,教师评鉴标准应考量不同年资的教师来拟定不同的表现水准,这样才能促进不同阶段教师的专业发展. 此外,张德锐(2013)建议教师评鉴工作应设立区别化(又称多轨道)教师评鉴制度即采用区别化的方法,针对不同阶段的教师,运用不同的评鉴规准、评鉴者、活动、程序、时程等实施评鉴[7]. 综上所述,依照不同发展阶段订立不同的评鉴标准或以相同的标准,拟定不同的表现水准,将成为国内教师评鉴规划的方向. 至于发展阶段教师的分类与界定,也将促使教师分级制度正式进入下一步规划进程.

4　启　示

本文围绕"为何评鉴(why)"?　"要评鉴什么(what)"?　"以及如何评鉴(how)"?等问题进行了探讨,并在其间简述国内推动教师专业发展评鉴计划的病症,最后提出几点启示,以期对国内各个地区未来修正、落实教师评鉴制度有所裨益.

4.1　借鉴国外教师评鉴优点,建立合乎国情的教师评鉴制度

在欧美国家,教师评鉴工作已经行诸多年,国外研发教师专业标准大致分为两类,一类是针对不同发展阶段教师研制不同的标准; 另一类是采用相同的标准,但为不同阶段的教师研制不同的表现水准. 如,美国有很多的州级学区实行三轨制教师评鉴系统,为初任教师、资深教师、不适任教师等不同发展阶段的教师设计不同的评鉴计划内容来协助教师专业成长(Danielson & McGreal,2000); 澳洲维多利亚省的教师评鉴标准有五大领域指标、29 项表现指标,各级教师的教学经验与能力不同,故初任教师、经验教师乃至领导教师,依其职级循序增加评鉴指标的项目(汤志龙,2001); 英国自 2007 年起实施新的教师专业标准架构,为各个生涯阶段的教师提供不同的专业标准,作为晋级认证以及各职级教师评鉴的标准(Training and Development Agency for Schools,2007).

未来,我国教育行政机关应纠正重"评鉴的甄别和奖惩功能",轻"促进教师专业发展"的错误观念,将教师评鉴定位为协助教师专业发展,确保教学品质,并取法上述国外教师评鉴模式的优点,加快推进教师评鉴立法并建立一套公正、具体且客观的评鉴标准(简单适切、公平易行、高效能、高鉴别度、精确客观、多元参与、成本效益),建立后,定期检讨、适时修订.

4.2　建立科学化及专业化的教师考绩,教师升级等相关法制

研究显示(张德锐,2012; 叶丽锦,2010; 蔡丽华,2010),早期对于教师评鉴的态度大多抱有持正且肯定的看法,但近年来虽有赞成者但比例却越来越低,其原因主要在于虽然形成性评鉴可以提升教师专业发展和教学品质,但表现好的受评者却无奖励,表现不佳者也未曾受到惩罚,这无疑使的教师参与教师评鉴的积极性大打折扣. 因此,教育部应重新检讨教师的考绩制度,运用教师评鉴与教师职级进行配套整合,并订有完整的评鉴计划、标准及辅导改进方案等内涵,从而促进教师专业发展.

4.3　加强研拟推动教师专业发展及评鉴制度的相关配套措施

教育行政机关应加强研拟推动教师评鉴制度的相关配套措施,如设立"高级中等以下学校教师评鉴推动会"等专责单位,发挥高级中等以下学校教师转专业发展中心的功能(台湾教育部,2013); 明确教师专业标准、构建教师专业发展支持系统及去分化教师评鉴系统; 提供教师评鉴手册买手册中详列教师评鉴的项目、指标、阶段、方式、人员、结果解释及应用从而协助教师精进教学、提升学生学习成效等等.

参　考　文　献

[1]　李奉儒. 推动中小学教师专业发展评鉴之考察: 新专业主义的省思[J]. 当代教育与文化,2013,04: 57 - 66.

[2]　吴清山,张素侦. 教师评鉴: 理念、挑战与策略[M]//台湾师范教育学会. 师资培育的政策与检讨. 台北: 学富文化出版有限公司,2002.

[3]　张德锐. 国民小学教师评鉴之研究[Z]. 新竹师范学院,1992.

(下转第 59 页)

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

reached with different condition. From the data, the relationship of ignition condition of the polyester fiber were elicited. The results demonstrated that the larger potential of electroslag welding, the smaller distance between electroslag welding, the easilier it was ignited. The results of this passage provide useful resources for fire investigation, which is meaningful for our future work.

Key words: the polyester fiber, ignition condition, electroslag welding.

(上接第 39 页)

[4] 关启佳. 澳门实施教师评鉴制度之教师倾向性研究[D]. 华南师范大学,2002.
[5] 罗清水. 国小教师评鉴的概念与方法[J]. 国教学报第十一期,1999.
[6] 黎万红,卢乃桂,乔雪峰. 规限的专业性: 香港及中国内地教师评鉴工作比较[J]. 教育发展研究,2012,Z2: 44 – 50.
[7] 张德锐. 多轨道教师评鉴制度的规划与推动[J]. 湛江师范学院学报,2013,05: 12 – 16.

The Research Review of Teacher Appraisal in Taiwan

Zhang Yu　Wang Jingying

(Capital Normal University, Department of Physics, Beijing　100048)

Abstract

With the continuous advance of appraisal reform at home and abroad, the work of teacher appraisal gradually enters into people´s vision, which aims to assist teachers to make better understanding on their own professional performance and encourage teachers to improve professional ability, supervising and urging teachers to ensure the students´ learning rights and interests according to professional behaviors. This paper focuses on the "why appraisal (why)"? "What to appraisal (what)"? "And how to appraisal (how)"? In addition, this article also briefly describes the symptoms of teacher professional development appraisal in our country. Finally this article puts forward several suggestions which is beneficial to fix and carry out the teacher appraisal system for the domestic various regions in the future.

Key words: teacher appraisal, the purpose of appraisal, the content of appraisal, the way of appraisal.

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net