

改了教師成績考核辦法 也做不到的事



文 陳崇弘
台北市教師會理事、芳和國中教師

我國目前對於教師表現的良窳，判斷標準是根據「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」而來。嚴格說來，「教師成績考核辦法」即為我國目前的教師評鑑制度。外界經常對於教師成績考核多所非難，認為考核結果為九成以上教師考列甲等，已喪失實質考核的實意，因此欲以教師績效評鑑來取代成績考核辦法。根據美國各州教師評鑑結果統計，教師通過率高達九成以上；若未來我國教師績效評鑑通過率如同美國，某些教育團體是否又會再次批評這是個無效的評鑑？

本國教師成績考核反映出我國承襲儒家文化思想，對於教師行業有著特殊的期待與尊重，因此社會民眾不只期望教師做好「經師」，也期待教師扮演「人師」的角色。在教師聘任制度付之闕如的年代，我國對於教師工作內容的要求，可由1947年臺灣省行政長官之令訂頒「臺灣省各級學校教職員成績考核辦法」初步了解；公教分途後，依「國民教育法」、「高級中學法」以及「職業學校法」等三法中所授權訂定之法規命令—「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」，其內容

多沿用過去成績考核辦法—教師成績考核之內容按其教學、訓導、服務、品德生活及處理行政等方面（高啟順，2006）。

- (一) 教學方面：教學為教師重要職責之一，有教無類帶好每位學生，是教師自我期許的目標。
- (二) 訓導方面：讓學童養成良好生活習慣並輔導學生做好生涯規劃，希望每位教師都能發揮自己的功能，做好訓輔工作。
- (三) 服務方面：教師除教學工作外，學生的生活教育、個案輔導、親師互動，都會影響整體教學績效。
- (四) 品德方面：「師者所以傳道、授業、解惑也！」品德教育是教育第一要務，教師的身教影響大於言教，因此教師品德考核也就格外重要。
- (五) 行政方面：今日的教育不是單打獨鬥的教育方式，而是行政與教學相互支援配合的教育體系。



各校教師成績考核之辦理方式，由各校成立教師成績考核委員會進行考核，其考核委員會之組成：當然委員應含教務、學務（訓導）、輔導、人事之業務單位主管及教師會代表各一人，其餘由校內教師票選產生；除限制單一性別須超過三分之一外，每三人應有一人為未兼任行政職之教師。按其成績考核委員會成員組成精神，包含考核教師之教學、訓輔、服務、品德、行政層面，一方面考量學校各處室考核教師工作表現，同時兼顧教師教學上專業考量，納入非兼任行政職之教師。

理論上，教師之成績考核為全方位衡酌教師在工作上的表現；但就實務而言，教師工作品質難以量化，並非所有考核委員皆有素質及涵養能進行質性敘述。因此教師成績考核被外界批評為「師師相護」及「照章行事」，除請假天數有客觀標準參採外，其餘需質性敘述其工作品質者均窒礙難行。以下就教師考核辦法中臚列有關教學層面、訓輔層面、行政層面所面臨實務上之瓶頸分述如下：

一、教學方面

成績考核委員會應於每年度針對教師教學進行考核，惟教師教學內容均屬高度專業，若非相同科目出身之專業教師否則很難評鑑教師教學之良窳。教師教學的考核內容不只外界所敘述的教室管理、學生參與度（如：學生是否打瞌睡、不專心……）、教師教學教材呈現的方式……等，更重要的是針對教師教學內容、準確度、是否合宜……等，進行價值判斷；因此，

考核者的本質學能就變得相當重要。學校要聘任國文科教師，校方多半聘任教學優良之國文教師進行試教評審委員，教師成績考核理應以如此慎重的態度來判斷教師教學的好壞。綜上，教師在教學上的考核理應比照上述模式進行，考核次數與時間皆須達到一定的量，其考核才有意義。在分科教學的中等學校，現行考核制度之考核委員由於本科學能不盡相同，很難針對別科教師就教學上提出價值判斷，更遑論執行教師教學的年終考核或評鑑。

二、訓輔方面

由於我國儒家傳統文化及國家發展脈絡，我國教師須肩負學生品格教養、人格陶冶之重要職責；不同於教師評鑑盛行的國家（如：英、美、澳等國），教師角色以教學為主要任務。訓輔工作往往需要細水長流方得見其成效，且某些學生品格的呈現很難全然歸責於教師訓輔之成效。輔導學生與家長溝通之工作無時無刻、不受時空影響，因此考核委員要落實教師訓輔方面之考核是窒礙難行的，除非有足夠證據顯示學生訓輔之成效可歸責於教師個人。一般而言，教師訓輔之成效往往難以量化呈現。倘若考核委員僅以量化數據來呈現教師訓輔成效，如：認輔紀錄、學生輔導相關紀錄（B卡）等，便淪為資料堆砌，亦難從資料中呈現出教師訓輔之成效。



三、行政方面

目前教師成績考核辦法中有關教師行政服務方面，僅就教師對校務配合的部分進行考核，一般來說，教師大抵會配合學校校務行事工作。中小學校園文化無公務機關之科層體制，即便是兼任行政工作的主任、組長，在校園文化中是工作任務上的主從關係，而非身分上的上下關係。因此，考績委員針對教師行政配合方面較無一致的價值判斷標準。至於教師兼任行政職務之意願，涉及主管之任用權、教師個人生涯規劃、行政團隊之工作默契、下屬對主管之工作配合度……等，非屬教師成績考核之內容。

綜上，教師成績考核屬高度專業之範疇，某些教育團體期望以教師績效考核評鑑來取代現有的考核制度，恐怕只是心理上的另一種寄望。況且依目前教師考績辦法，校長仍握有教師成績考核上之「逕核權」，仍有考核不確實之虞，不知是校長自願自廢武功，還是校長抵不過校園文化的洪流。

上述根本的問題，換了考核的條文仍無法解決，包括：華人文化「集體主義」不易確實考核；評鑑者素養不足，無法進行質性觀察，反而以「有沒有做到」等簡單的量化層次勾選，量化表單不足以呈現教師工作績效；校內考核委員為兼任職，很難有空餘之時間及精力；考核內容包含教學、訓輔、服務，受限於時空限制，評鑑者無法完整考核。

更重要的經費問題，以被美國公認為極佳的教師評鑑—俄亥俄州（Ohio）之托利多計畫（Toledo Plan）為例，平均每年花在每位教師的評鑑成本約為5000美元（包括評鑑者的訓練、薪資、庶務……等費用）（Toch, T. & Rothman, R., 2008）。若考量兩國之國民所得，以我國約20萬之中小學教師之數量而言，我國每年花在教師之評鑑成本大約需新台幣150億元。筆者著實在心中打上問號，教育部到底要花多少錢辦理教師評鑑？難道教育部想創造個不花很多錢就可以辦得好的教師評鑑計畫？

參考文獻：

高啟順（2006）。小學教師成績考核制度實施現況與改進意見調查研究。

國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。

Toch, T. & Rothman, R. (2008). Rush to Judgement—

Teacher evaluation in public education. EDUCATIONSECTOR REPORTS