

## 拆解教師評鑑的套裝程式(下)

文・新北市教育人員產業工會 副理事長 鄭建信

### 教學對話與教學監視

學校推動會納入非教學體系之行政代表及家長代表，早已在教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點(2012)載明：

評鑑推動小組之成員，應包括校長、承辦主任、教師會代表（未成立教師會者可免列入）、家長會代表、教師或行政代表等；其人數及選出方式由校務會議或課程發展委員會決定，列入學校申請實施計畫，並由校長擔任召集人，承辦主任為執行秘書。

教育工作是一種必須面對複雜變化與獨特性的實踐過程，欲透過評鑑提升教師專業，評鑑與被評鑑者必須對教育現場熟悉，雙方應是互為主體的、共享觀點的教學實踐工作者。

教師可嘗試尋求志同道合同伴，在教學實踐脈絡中從事合作敘事的對話，彼此相互激盪檢視、對話分享；建立社群團體的對話氛圍，相互觀看，進行合作性的反省，如此方能共享從教學現場的實踐脈絡、從教師的內在觀點、從內部看教學、不只是外部看一場戲(郭木山、陳淑華，2014)。

顯然，在教師評鑑的制度設計中，教師只是這個評鑑金字塔的最底層，所有的目光凝視焦點都放在無助的教師身上(李孟倫，2011)，非教學體系之行政人員代表及家長代表納入推動會，無法對教師專業的提升有實質的助益，充其量只是發揮其監控的功能。

教師評鑑的運作，是透過一定的架構建立更多監督方式，透過標準化行為，反而抑制了教師專業發展的特性；學校的教學系統較不具有上下分明的組織性，主要是個別教師間的搭配組合…講究規章管理的行政科層恰與追求專業自主的教學部門本質上是衝突且難以相容的(陳珮琪，2007，164)。

### 專業倫理與工作規則

「專業投入」向度包括：專業責任、專業成長及協作領導，除了參考相關法源依據，明訂教師應承擔之最基礎教育專業責任及專業倫理外，並鼓勵教師透過多元管道終身學習，持續精進成長，參加專業學習社群，分享及改善教學策略(臺中教育大學教師教育研究中心，2013)

教師專業倫理涉及到教師之內在認同，透過教育專業倫理的引導和規範，能夠清楚表達教師的角色行為，不僅是專業技術層次的展現，也能對受專業服務對象的動機與意圖表達出理解、尊重、關懷與協助，進而提升其學習品質(教育部，2005，14-15)。然而，專業組織理應設定該組織成員的權利義務規範，教師之專業責任與專業倫理，本就應由教師組織訂定，若是由政府明訂，其實只是打著專業旗幟的工作規則罷了。

## 理想的教師圖像

為推動教師評鑑的標準，教育部發展出「教師專業標準及表現指標」，一般來說，教師專業標準之體系，是由一個期望的理想教師圖像轉化而來。在此，以教育部所擬國小教師專業標準及專業指標為主，輔以教師評鑑的推動方式，來了解教師評鑑下的理想教師圖像為何？

### 好老師不怕被評鑑

為提高「學校辦理教師專業發展評鑑」參與率及推動教師評鑑入法，某縣市主管機關將參加教師專業發展評鑑納入教師介聘及學校教師超額比序的加分；亦有縣市將學校教師的參與率列為補助經費的參考。但最普遍的做法卻是，營造「好老師不怕被評鑑」、「好老師應以通過評鑑證明自己」的氛圍，將不參加教專評鑑的老師歸類為「抗拒改革者」、「跟不上時代者」、「逃避檢驗者」，於是部份老師也呼應「我是好老師，我才不怕評鑑」；現階段主張推動教師評鑑入法者，不只繼續這樣的論調，更將「不適任教師處理機制」與「評鑑掛勾」，刻意地將反對「教師評鑑」者，歸類為師師相護的不適任教師同路人。

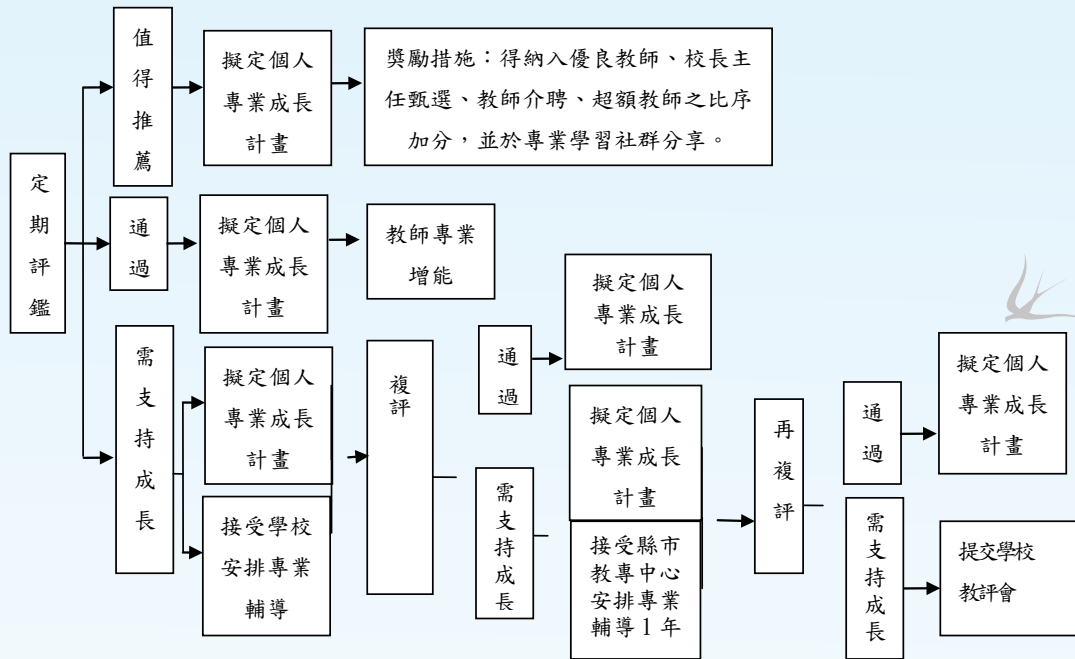
### 老師有三等二類的階級

高級中等以下學校教師評鑑辦法(草案)第十一條第一項略以，正式評鑑結果分為「值得推薦」、「通過」與「需支持成長」等三種。

分為評鑑人員與教學輔導教師二類專業評鑑人才：

1. 評鑑人員：負責自主評鑑與定期評鑑之評鑑任務，評鑑人員之產生須經甄選、研習、實作、認證等培訓歷程。
2. 教學輔導教師：負責評鑑結果為「需支持成長」之教師、初任教師以及新進教師之輔導任務。

## 好老師要為保留工作不斷努力



(資料來源：教育部，2013)

一旦實施教師評鑑，主觀抽象的教學表現，瞬間強制轉換為具體且有優劣差異的各種角色，評鑑人員、被評鑑人員，教學輔導教師、被輔導之教師，「值得推薦」、「通過」、「需支持成長」不同階級化的教師角色；位階最低的「需支持成長」教師，強制送進矯正體系，接受學校安排專業輔導(李孟倫，2011)；此外，所有教師皆須在原有的教學、班級經營、學生輔導管教…等工作之外，先參加評鑑，再「擬定個人專業成長計畫」；換言之，除了原有的工作外，每個老師將被一系列教師評鑑工作，周而復始不斷循環的持續壓迫，教師的職業生涯將不停地為「保留工作」比拼頭銜。

## 好老師是政令推動的配合者

標準1-3：教師具備教育專業所需教育行政及法令規章等素養，能熟稔各項法令與規定，並據此規劃教學活動、班級經營以及學生學習等之方向與策略。  
(臺中教育大學教師教育研究中心，2013)

「專業實踐」向度強調教師將專業知能轉化為實際的課堂教學實踐行動能力，…且能因應配合十二年國民教育之推動…(臺中教育大學教師教育研究中心，2013)

所謂「據此規劃教學活動…」是有爭議的，教師若能專業自主，除須了解行政及法令規章，教師更應具有教育工作者的反省能力與道德勇氣，省思相關的政策法令及規定，擺脫不必要的行政干擾，為維護學生受教權而努力；教師身為一般國民，其行為本該遵守國家法令，但要求教師依法令與規定規劃教學活動，會讓人以為「難道連教學活動都要依法行政？」教師對於教育政策在現場的推動狀況，應該要樂於觀察，主動提出建言才是，而不應將老師定位於政策執行者與配合者的角色。

## 好老師是優先配合校務的公關人員

此外，參照國際發展趨勢，鼓勵教師發展協作與影響力，在教育行政及課程與教學上，與同儕、家長及社區間建立良好合作夥伴關係，並積極參與校務行政工作，引導學校卓越發展與創新，提升整體教育品質。（臺中教育大學教師教育研究中心，2013）

教師尋求適當的機會展現協作與領導能力，與同事、家長及社區建立良好的合作夥伴關係，並積極參與校務工作，投入學校課程與教學方案發展，以協同的方式共同促進學生的學習及學校的卓越發展，提升整體教育品質（臺中教育大學教師教育研究中心，2013）

教師與同事保持良好的關係，能共同合作…教師能運用家長及社區資源…教師因應校務發展需求，積極主動參與校務組織運作（臺中教育大學教師教育研究中心，2013）

教育基本法第8條第1項，教育人員之工作、待遇及進修等權利義務，應以法律定之，教師之專業自主應予尊重。教師法第17條第1項，教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務；其中第7款，依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。換言之，教師法及教育基本法賦與教師專業自主權之目的，乃在於維護教師避免不當的行政工作干擾，教學與行政本來就屬不同的專業領域，且校務行政工作應是以支援教學為其主要目的，現在卻是要教學工作者積極參與校務工作，實是反客為主，角色錯亂。而與同儕、家長及社區間建立良好合作夥伴關係，與人為善本該是做人之道，但與教師這個角色的專業內容應該沒有直接關係，將其明列於教師專業標準之中，難道意指老師除教好書外，還必須走入人群，成為一個能言善道的公關人才。

## 好老師應認命接受所有角色的監督與規範

教師應實踐「教師即研究者」的教育理念，主動反思及批判自己的課程與教學活動，發掘課堂教學問題，積極進行教學研究者…教師主動參與校內外各種教師專業進修研習活動…教師參與校內外專業學習社團、成長團體、建立專業對話機制…（臺中教育大學教師教育研究中心，2013）

從前文看來，教師其實不只是研究者、還是發展課程者、課程統整者、積極進修者、參與學習社團者、參與成長團體者；原來，理想的教師，是要能符合教師專業標準中所有細目的要求，除了自己須擔任不同的角色外，還必須在不同的群體中，接受夥伴觀察是否與同事和睦相處。換言之，認命地接受全時段無所不在密集監督網的機制，便是符合專業標準的理想之教師…

## 結論

精心設計的教師評鑑，高舉提升教師專業的大纛，原來只是為了遮掩其管理權力擴張的圖謀，身為即將被改造第一線教師，對於教師評鑑制度的設計，應該要知其然，亦知其所以然。教師評鑑能否提升教師的專業？教師評鑑能否處理不適任教師？答案擺盪於「是」與「否」之間，任何嘗試以特例來支持的論點，恐怕都過於主觀而不切實際。本文，提供另一個視角觀察教師評鑑，但對於教師評鑑能否達成其宣稱的目的，仍期待讀者能自行判斷。

評鑑活動本身就是一種主觀的判斷過程，教師評鑑制度，若只是在表面上專務於美化其所宣稱的功效，而不願意在本質上放棄管理者控制的心態，一意推動執行。輕者，無法取得多數教師的信任，毀壞教師專業發展的基礎，亦不可能公正地援引其結果做為考核或是淘汰不適任教師的依據。重者崩解教育現場秩序，將教育活動異化為一場場的展示與儀式而已。

若要使教師評鑑達到其所宣稱的目的，應就其評鑑制度的設計、專業指標的內涵，在尊重教師專業自主之前提下，放棄管理控制、排除權力運作，才能使主觀的評鑑觀察轉化為具體可信的結果，進一步提升教師專業素質，優化教學品質。



## 參考資料

任懷鳴(2013)：教師的教學品質如何評鑑。競爭、品質、合作——「專業發展與團體協商」國際教育研討會手冊，28-33。

李孟倫(2011)：規訓權力的實踐—教師專業發展評鑑。南華大學公共行政與政策研究所碩士論文，未出版，臺灣嘉義。

沈珊珊(1997)：教師專業與教師自主權之社會學探討。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。

教育部(2005)：各師資類科教師專業表現之標準訂定計畫。

教育部(2013)：高級中等以下學校教師評鑑制度規劃報告草案，公聽會手冊。

郭木山、陳淑華(2014)：教師專業發展的另一條途徑—以敘事促進教師觀看及增能。教育資料與研究，112，107-131。

陳佩琪(2007)：Foucault規訓權力觀的思想在潛在課程與教育議題上的闡釋。國立新竹師範學院教育研究所碩士論文，未出版，臺灣新竹。

陳建文(2013)：績效管理的爭議觀察與正義思辨。各國集體協商經驗分享國際研討會手冊，71-90。

黃乃熒(2003)：後現代思潮與教育專業發展。教育資料集刊，28，1-24。

黃嘉莉(2013)：不適任教師的思考：社會藩籬論的觀點。臺灣教育評論月刊，2(12)，22-24。

臺中教育大學教師教育研究中心(2013)：國民小學教師專業標準(草案)團體諮詢會議手冊。

劉美慧、黃嘉莉、康玉琳(2007)：台灣教師評鑑制度之分析。當代教育研究，15(3)，37-68。

羅德水(2013)：競爭力的迷思?教師評鑑制度VS競爭力—兼談教師工會的因應策略。各國集體協商經驗分享國際研討會，91-118。