

教師評鑑基本理念

國立台北護理學院教師發展中心

中華民國 98 年 10 月 28 日 初稿

劉介宇，蕭淑貞，曹閔程

I、文獻提要

一、「教師評鑑」之定義與目的

1. 大學法第 21 條「大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。」
2. 「教師評鑑係指根據教師專業標準，有系統地蒐集教師表現資料，並進行描述、價值判斷和決定的歷程。」(Braskamp & Ory, 1994; Iwanicki, 1990)
3. 彭森明(2006)運用這個概念來界定大學教師評鑑的意義：「大學教師評鑑係依據審慎、客觀的量化與質化規準與指標，系統化的蒐集大學教師在教學、研究和服務等方面的事實表現與資料，進行專業性價值判斷與客觀性績效評估之歷程。」
4. 孫志麟(2007):
 - (1) 「大學教師評鑑是透過評鑑者與被評鑑者之間的參與、溝通、對話與協商，在真實情境中蒐集有關教師表現的資訊，並提供回饋及改進意見，以達到相互理解的過程，進而促進教師的專業發展。」
 - (2) 「評鑑目的確立在評鑑活動中具有關鍵的作用，它影響著評鑑主體、評鑑視角和評鑑利用，也影響著整個評鑑活動的進行。評鑑最重要的意圖不是為了證明(prove)，而是為了改進(improve)。」
 - (3) 「就教師而言，評鑑目的強調大學教師的生涯發展，其所獲得的評鑑資訊將有助於教師專業表現的改進；反之，對學校而言，大學教師評鑑被視為是一種績效責任的展現，評鑑結果可作為教師升等、獎懲等人事決定之用，其所獲得的評鑑資訊代表著對機構績效的價值判斷。值得思考的是，理論上的見解是否存在於現實之中，端賴實務層面的系統規劃及有效實踐，方能檢證大學教師評鑑雙重目的之關聯。」

二、教師評鑑發展取向:

1. Redmon(1999):「從 ERIC 資料庫中搜尋有關大學教師評鑑的相關文件及期刊論文，經過評閱後歸納出兩種評鑑取向：程序取向(procedural approach)和發展取向(developmental approach)。前者係為了確保教學品質、學生滿意及機構績效；後者旨在協助教師解決問題或達成教師及行政兩方面的目標。」

2. Ramsden (2003) 的觀點，大學教育之評鑑焦點，無論就機構或個人而言，均可分為「績效及報酬」(accountability and rewards) 和「改進及學習」(improvement and learning) 兩種不同的評鑑取向。
3. Goldstein(2007)指出學者和實務工作者都認為傳統的教師評鑑是無效的，而為了解決這樣的缺失問題，必須揚棄過去偏重科層控制的評鑑方式，改採同儕協助與評鑑 (Peer Assistance and Review, PAR) 的另類途徑。
4. 孫志麟(2007)
 - (1) 「教師評鑑在台灣各大學校院的推展，無論是著名的研究型大學或傳統的師範校院，大多採取績效控制評鑑取向，造成大學教師主體性的喪失，在一定程度上不利於教師的成長與發展，甚至造成了教師專業發展的延遲或落後。但是，「績效控制評鑑取向」對於學校管理而言，是一項方便可行的「教師績效評估」工具，制度、法規容易設計，量化指標清楚。」
 - (2) 教師評鑑為一持續進行的動態歷程，經由多年多次的推展，不斷地加以檢討、修正、調整、改善，逐漸趨於周延完善。
 - (3) 各大學校院在發展教師評鑑制度時，必須以「人」為本，凸顯教師的主體地位，鼓勵教師參與評鑑的意識，傾聽教師的聲音和意見，發揮其積極性。專業發展的評鑑取向是以尊重教師主體性為前提，更多的關注大學教師的個人價值，充分考慮教師的專業發展。教師可以透過民主、開放的管道參與評鑑，理解評鑑，體現賦權增能評鑑的理念與精神。

Arreola (2000) 大學教師評鑑制度設計八步驟:

- 步驟一：決定大學教師角色模式：一般而言，「教學/研究/服務」三元模式，乃是常用的大學教師角色模式；
- 步驟二：決定大學教師角色模式的參數值：例如：在「教學/研究/服務」三元模式中，教學占「30-60%」、研究占「30-70%」、服務占「5-15%」；
- 步驟三：界定大學教師角色模式中的各項角色：進一步界定教學、研究、服務的概念及內涵，以及可能涵括的評鑑項目；
- 步驟四：決定角色成份的權重：針對教學、研究、服務各項下的角色進行加權配置；
- 步驟五：決定適切的資訊來源：從多層面的角度來蒐集教師表現的資訊；
- 步驟六：決定資訊來源的權重：分析各種資訊來源的影響並賦於相對權重；
- 步驟七：決定如何蒐集資訊：透過多元方法來蒐集資訊；
- 步驟八：完成大學教師評鑑制度：選擇或設計評鑑格式、評量表。

四、教師評鑑之主要內容

1. 陳碧祥(2001):

- (1) 教學：包括教育理念與精神、課程能力、教學能力、學科知識、教學知識、評鑑知能、學習如何教學之知識；
- (2) 研究：包括學術研究理念與精神、學術研究能力、學科專業知識、發表、欣賞及批判能力；
- (3) 服務：包括服務理念與精神、社會文化特性與知識、社會批判理念與精神。

2. 王振世和陳芃婷（2005）所提出之大學教師評鑑 3 大構面 15 次構面：

- (1) 教學：包括教學品質/學生評值、學生指導及互動、課程創新、教學準備/教材編撰、課程規劃及安排等五項。
- (2) 研究：包括國外期刊文章發表（SCI, SSCI, EI 等級）、國內期刊文章發表（國科會評選優良期刊）、專利獲得/創新作品、計畫/專案研究獲得、研究獎勵獲得等五項。
- (3) 服務及輔導：包括學校行政工作、學校基金之勸募、任職學生導師及輔導員、指導學生參加校外競賽、參與公共政策及公益團體等五項。

3. 孫志麟(2007):

- (1) 「一般而言，大學教師的主要職責與角色，包括教學、研究、服務等三大領域，此三大領域構成了教師評鑑標準的結構內容，不過，由於大學教師工作的差異及其角色輕重不同，各項評鑑標準亦應考量其相對權重，以符合實際的需要，且具其合理性。」
- (2) 「自我評鑑和同儕評鑑是教師評鑑實施過程中重要的環節。然而，我們對於自我評鑑和同儕評鑑的意義、功能及方法的瞭解仍然相當有限，甚至以為自我評鑑只是教師個人填填自評表而已，而同儕評鑑亦被誤解為僅是檢核評鑑資料的簡單操作，以致未能彰顯這兩種評鑑方式應有的功能與價值。」

五、教師評鑑結果之應用

1. Smith（1983）認為大學教師評鑑一方面具有形成性評鑑的功能，善用評鑑結果可以支持教師發展、成長與自我改進；另一方面，大學教師評鑑亦具有總結性評鑑的功能，其評鑑結果可作為教師長聘、升遷、任用、薪資核發等人事決定。
2. 孫志麟(2007):「若從發展過程的角度來看，大學教師評鑑目的通常在於提供教師表現的資訊，作為教師改進與發展的參考；若採取行政控制的立場，大學教師評鑑目的則在於進行人事決定之用，作為教師升等、聘任、續聘長聘、獎勵、懲罰之依據。」

3. 大學教師評鑑結果可應用於「績效管理/人事決定」和「專業發展/改進表現」兩方面：
 - (a) 績效控制/人事決定：著重於學校需求的滿足或組織發展的達成，藉以提升學校績效及其競爭力；
 - (b) 專業發展/改進表現：重視教師知識、能力與態度的發展，以改善教師的專業表現。

六、 總結(孫志麟(2007))

1. 大學教師評鑑不僅是理論問題，更重要的是實踐問題。專業發展評鑑取向的教師評鑑強調在一種溝通、協商、對話、探究、支持、協作的環境中發展，因此，學校決策者要淡化教師評鑑的工具性，致力於營造融洽、和諧、公平、合理的文化氛圍，特別是在各種制度設計和學校設施上得到真實的體現，把全體教師凝聚在一起，形成一種向心力，為教師評鑑的實施創造一個良好的人文環境，使學校成為教師自我實現、專業發展的平台。

II、本校教師評鑑制度理念與發展議題

- 本校之願景為「邁向優質的教學型科技大學、以卓越的健康照護及管理之教育成果，增進全民健康福祉」
- (本校2010-2013年中程發展架構)

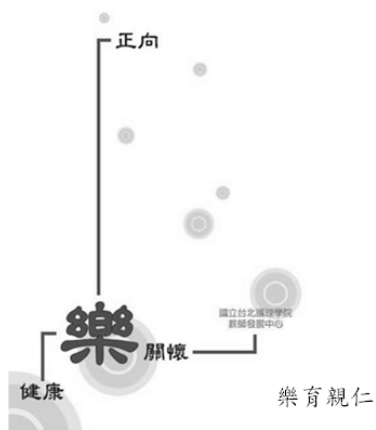
1

中心理念

基於樂育親仁之校訓、天人合一之精神，本中心理念為：

- 促進教師自我成長及激勵的文化
- 關懷性、系統性、整合性的推動機制
- 重視質與量化的教學績效

2



3



4

(一)教學成長工作坊



5

(三)教師評鑑焦點團體



6

(四)教師自我成長敘事研討會



7

國立台北護理學院教師評鑑制度發展議題

- 理念共識的重要性
- 評鑑制度的適切性
- 評鑑法規之公平性及獨特性
- 評鑑流程之可行性

8

III、參考文獻

- 彭森明 (2006)。大學教師評鑑機制之研究。新竹：國立清華大學高等教育研究中心。
- 孫志麟(2007),績效控制或專業發展？大學教師評鑑的兩難,教育實踐與研究,第20卷第2期,95-128。
- 陳碧祥 (2001)。我國大學教師升等制度與教師專業成長及學校發展定位關係之探究。國立臺北師範學院學報, 14, 163-208。
- 王振世、陳芄婷 (2005)。大學教師績效評量模型之建立：以新竹某國立大學為例。科技管理學刊, 10 (3), 121-152。
- 國立台北護理學院(2009)。「天人合一: 2001~2009 鍾聿琳校長與北護共同成長」, 台北:國利台北護理學院。
- 國立台北護理學院教師發展中心(2007), 「96 學年度成長旅程的文化」, 台北:國利台北護理學院。
- 國立台北護理學院教師發展中心(2008), 「97 學年度領導者學思歷程的文化」, 台北:國利台北護理學院。
- 國立台北護理學院教師發展中心(2008), 「教師自我成長敘事研討會論文集」, 台北:國利台北護理學院。
- Arreola, R. A. (2000). Developing a comprehensive faculty evaluation system: A handbook for college faculty and administrators on designing and operating a comprehensive faculty evaluation system. Bolton, MA: Anker Publishing Company.
- Braskamp, L. A., & Ory, J. C. (1994). Assessing faculty work: Enhancing individual and institutional performance. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Goldstein, J. (2007). Easy to dance to: Solving the problems of teacher evaluation with peer assistance and review. American Journal of Education, 113(May), 475-508.
- Iwanicki, E. F. (1990). Teacher evaluation for school improvement. In J. Millman & L. Darling-Hammond (Eds.), The new handbook of teacher Evaluation: Assessing elementary and secondary school teachers (pp.158-171). Newbury Park, CA: Sage.
- Redmon, K. D. (1999). Faculty evaluation in community colleges: A responses to competing values. (ERIC Document Reproduction Service No. ED450854)
- Ramsden, P. (2003). Learning to teach in higher education. London: Routledge Falmer.
- Smith, Al. (1983). A conceptual framework for staff evaluation. New Directions for Community Colleges, 11(1), 3-18.