

台湾地区中小学教师专业发展评估标准评析

李艳辉, 任天舒

(沈阳师范大学教育科学学院)

摘要: 教师专业发展程度影响着学生的学习成效, 鉴于教师角色的重要性, 对教师专业发展的评估就变得尤为重要。台湾地区在推行教师专业发展评估的过程中, 虽取得一些成效, 但在评估推行的过程中仍存在评估政策行政制度面的缺失、专业发展评估计划缺乏严谨性、评估人员不足且评估缺乏专业性、教师教学工作负担重且态度不端等问题。因此, 在实施教师专业发展评估时, 应建立教师评估约束制度, 整合相关资源; 强化评估计划的信度效度, 加大灵活度; 整合多元化的人才, 增强评估专业训练; 建立专业对话机制, 转变教师参评观念。

关键词: 教师专业发展; 评估指标; 教师评估; 评估转型

教育是提升国家(地区)竞争力的重要基石。教师是国家(地区)教育质量提升的重要因素之一, 影响着学生未来的发展。因此, 教师必须了解自身专业发展能力与学生的需求, 逐步提升教学能力与自我专业能力。为确保教师的教育教学品质、促进教师的专业发展, 台湾地区积极推行相关的教师专业发展评估系统和评估指标, 然而, 在其评估系统推行过程中尽管取得了一些成效, 但在实施过程中仍存在许多困境。基于此, 本文旨在以教师专业发展评估为基础, 对台湾地区教师专业发展评估体系进行评析, 从而提出一系列适应教师专业发展评估推行的解决对策。

一、教师专业发展评估的内涵

近年来, 世界各国(地区)都在大力推进教育改革, 提高

教育质量, 促进教师发展, 保证学生的学习效果。因此, 教师专业发展一直是全球教育关注的焦点。台湾地区于1996年公布的《教育改革总咨议报告书》中提出要“提升教师专业素质、建立教育评鉴制度”, 由此, 评估以及教师专业发展评估等相关概念开始受到重视。教师专业发展评估一时间成为教育改革中的热门话题, 不同专家学者对其纷纷提出不同的见解与认识。

本研究基于对不同学者见解的相关分析并结合自身对教师专业发展评估的认识, 将教师专业发展评估界定为: 教师专业发展评估是教师反省以及改善自我专业能力的一个重要过程, 应根据客观的评估指标和评估系统, 借助多元系统的资料收集, 通过参与、互

作者简介: 李艳辉, 沈阳师范大学教育科学学院、俄罗斯教育研究中心副教授, 教育学博士, 主要从事比较高等教育、俄罗斯教育研究。任天舒, 沈阳师范大学高等教育专业硕士研究生, 研究方向为高等教育基本理论。

课题项目: 本文系辽宁省教育科学“十三五”规划2018年度重点课题“俄罗斯高等学校评估制度研究”(JG18DA002)的研究成果之一。

动与沟通培训等方式,了解教师教学工作存在的问题,为教师提供进修机会,从而将教师培养成为专业技能扎实、专业水平过硬、反思能力与自我诊断能力增强的高水平教师。这样能够满足教师专业发展与专业成长的迫切需求,提升教学质量与教学效率,实现教育目标的最优化。

教师专业素养和专业技能的提升是教师专业发展评估的主要目的。通过观察教师的教学表现,并依据具体、客观的评估体系和评估标准,引起教师的自我省思,同时透过教师观察、教学档案、家长或学生调查表以及各项回馈资料,了解教师自我在教学工作中的相关表现,并与同事合作进行系统性的分析与接受训练和辅导等,促使教师明确专业发展的需求,为教师改进教学或提升教学质量提供依据。评估的根本目的在于着力提升教师专业发展质量,促进教育教学水平提高,深化教育教学改革。

二、教师专业发展评估标准的发展沿革与实施

(一) 教师专业发展的表现指标

成功的教师专业发展评估,除了定义怎样才是好教师之外,还应制定明确的教师专业发展标准。教师专业发展标准是指评估教师专业素质的准则,用来检验教师专业表现,是教师需要知道以及应具备的职能和素养,有利于教师反思自我教学,促进教师专业发展,具有指导教师专业绩效的功能。随着教师教育的不断发展,教师专业发展的指标体系和评估标准已然成为教育改革与发展的重要议题。对教师专业发展指标体系的研究有利于教师专业成长,而对教师专业评估标准的研究则有利于教师专业发展评估的顺利实施与运作。

台湾地区自2010年起,逐步重视对教师专业标准的研究。经过长期的实践与规划,2016年正式发布了教师专业标准指引的相关文件。如表1所示,教师专

台湾地区教师专业发展的表现指标

专业标准		专业表现指标
1	具备教育专业知识并掌握重要教育议题	具备教育专业知识与涵养
		了解学生身心特质与学习发展
		了解教育阶段目标与教育发展趋势,掌握重要教育议题
2	具备领域/学科知识及相关教学知识、技能	具备任教领域/学科专门知识
		具备任教领域/学科教学知识与技能
3	具备课程与教学设计能力	参照课程纲要与学生特质明确教学目标,进行课程与教学计划
		依据学生学习进程与需求,弹性调整教学设计及教材
		整合知识和生活经验,激活教学内容
4	善用教学策略进行有效教学	运用适切教学策略与沟通互动技巧,帮助学生在学习
		运用多元教学媒介、信息科技与资源辅助教学
		根据学生的学习表现采取补救措施,或提供更密集的学习
5	运用适切方法进行学习评价	采用适切评价工具与多元信息,评估学生能力与学习状况
		运用评价结果,提供学生学习反馈,并改进教学
		调和学生身心发展的特殊需求,完善评价方法
6	发挥班级经营效能并营造支持性学习环境	建立班级常规,营造有助学习的班级气氛
		安排有助于师生互动的学习情境,营造关怀友善的班级气氛
		掌握课堂学习状况,适当处理班级事件

专业标准		专业表现指标
7	掌握学生差异进行相关辅导	了解学生背景差异与兴趣, 引导学生适性学习与发展
		了解学生文化, 引导学生建立积极正向的社会学习
		回应不同类型学生的需求, 提供必要的支持与辅导
8	具有教育专业责任	体现教育积极性, 关心学生的学习权利和发展
		遵守教师专业伦理及相关法律法规规范
		关心学校发展, 参与学校事务与会议
9	致力于教师专业成长	反思专业实践, 尝试探索并解决问题
		参与教学研究/进修研习, 持续精进教学, 以促进学生学习
		参加专业学习社群、专业发展组织, 促进专业成长
10	展现协作与领导能力	参与教师间的互动, 共同探讨课程与教学方案, 展现协作与领导能力
		创建家、校、社区多主体的沟通环境
		满足学校需求, 参与学校组织与发展工作, 展现领导能力

表1

业标准指引的相关文件中共包含10项教师专业标准, 以及29项教师专业表现指标, 包括教育专业、学科教学、教学设计、教学实施、学习评量、班级经营、学生辅导、专业成长、专业责任及协作领导等方面, 作为引导教师专业化历程与精进各阶段教师表现的依据。教师专业标准被认为是教师专业发展评价的上位概念, 专业标准的确立不仅是教师专业发展的风向标, 也是教师评价的重要依据。实施科学化、系统化的教师专业标准, 对实现教师教学的有效性和教师地位的不断提升有着深远的意义。

(二) 教师专业评估标准的沿革

在开展教师专业发展评估以前, 一方面要制定教师专业发展的外在指标体系, 另一方面还要甄别恰当的评估方法和评估手段。然而, 这一切的工作都要建立在有详细的教师专业发展评估标准或指标体系之上。评估标准不仅是教师专业发展评价的重要依据, 亦能促进教师个人对自身教学工作的反思, 使教师有衡量、评判自身的价值导向标, 从而促进教师的自我成长。

台湾地区鼓励学校注重发展特色, 在评估标准上, 不以既定的指标、规则作为统一的评估版本, 只在教育主管部门网站上提供各学者研发的评估标

准, 供学校参考, 这种做法既满足了因地制宜、发展学校特色的需要, 又满足了弹性、可行性、适切性、实用性与多元性的需要。目前, 专家学者研发的教师专业发展评估标准, 如表2所示, 主要包括七大类, 时间跨度则是自2000年至2012年。可见, 一套完备的教师专业发展评估标准的建立, 不仅需要长期的规划, 也需要在实践过程中逐步修订、完善, 使其明确可行且具客观性。教师专业发展评估标准不仅要兼顾学校的特性、政策与发展计划, 内容要详细, 而且要经过多方的沟通、讨论, 共同建构, 进而提高评估制度实施的公信力, 避免教师专业发展评估流于形式。只有在实践中不断积累经验, 同时把握教师专业发展评估的历史沿革, 才能使教师评估标准不断得到完善, 才能使教师能够信服标准并依据此标准查找改进自身不足, 促进教育教学质量的提升和教师专业能力的发展。

(三) 教师专业评估标准的修订

一套完备、适用的教师专业发展评估标准必然要历经实践后进行多次的修订与完善, 对于台湾地区而言, 教师专业发展评估标准较具代表性的修订分别是在其实施教师发展评估标准后的第5年和第10年。2011年即教师发展评估实施后的第5年, 参与学

台湾地区学者研发教师专业发展评估标准比较一览表

评估标准/指标系统名称	发展学者/年代	适用对象	标准层面
发展性教学辅助系统	张德锐等 (2000)	小学教师	教学明了、活动形式多样、沟通良好、班级和谐、目标明确
发展性教学档案系统	张德锐等 (2002)	中小学教师	理解教学目标、灵活运用教学方法、实现有效沟通、经常自我反思、创设良好学习氛围
中小学教师教学观摩标准	张新仁等 (2002)	中小学教师	熟练掌握学科知识架构、清晰呈现教学材料、熟练运用教学方法、拥有科学的班级管理方法
中小学教师档案评价指标	张新仁等 (2004)	中小学教师	档案目录、个人专业背景、课程教学设计与省思、学生成果评价、班级经营与辅导、教师专业成长
高级中等以下学校教师专业发展评估手册	潘慧玲等 (2004)	中小学教师	规划、教学、管理、评估、专业
试办中小学教师专业发展评估之评估标准(参考版)	曾宪政等 (2007)	中小学教师	课程设计与教学、班级经营与辅导、研究发展与进修、敬业精神及态度
高级中等以下学校教师专业发展评估标准(参考版)	教育主管部门 (2012)	中小学教师	课程设计与教学、班级管理与辅导、研究发展与进修、敬业精神及态度

表2

校以及专家学者对教师专业发展评估标准的修订工作提出了建议。一方面,基于教学是教师教与学生学之间的持续互动过程,故将同质性且关联性较高的参考检核重点加以合并;另一方面,对学生个别差异、学生学习效果、学生受教育权利以及教育伙伴关系的建立等重点内容加以强化。经过多次讨论与修改,修订了4项评估指标文字,原有的73项参考检核重点修订为69项,同时增加了69项检核重点的内涵说明与相应的修订理由,于2012年公布其修订版。

在实施教师专业发展评估标准10年后,为回应基层教师的需求,协助教师专业成长,提升学生学习成效,台湾地区于2016年再次修订评估标准,并以简单明了、容易理解、符合逻辑、切合实际、有利实施为特色。2016年评估指标和检核重点主要包括课程发展与设计、有效教学、差异化教学、多元评量、适性辅导、班级经营、亲师沟通、教育研究、专业发展、教师领导、教师专业学习社群、学校行政等方面。2016年对教师专业发展评估标准的修订相较于2011年修订版而言,由原标准的4个层面、18

项指标、69个检核重点减少到3个层面、10项指标、28个检核重点。评估指标与检核重点的减少,使其评估标准更加简明扼要,易于理解。2016年评估标准以学生学习为核心,加强融合有效教学与教师评估研究,以期发挥教师评估的真正效用,提升教师的专业影响力。

(四) 教师专业评估的实施方式

校内评估和教师的自我评估是台湾地区教师专业发展评估的两种主要方式。

教师自我评估,主要是指教师依据学校发展的评估标准以及教师专业发展的表现指标,主动检验教学表现与教学行为,完成教师自评表,目的在于提高教师自我省思与觉察能力,发现自身的教学问题并积极改善教学,进而实现专业成长。

2016年公布的教师专业发展评估标准中提供了教师自评的参考工具(教师自评表),内容主要包括三大部分:第一部分为基本资料,包括教师姓名、教学班级、教学科目和完成日期;第二部分为填写说明以及自我检核表,包括说明填写的目的、方式,并针对评估指标与检核重点自我评估,勾选出符合

情况的选项；第三部分是其他意见陈述，包括受评教师填写自身的优势与特色、教师专业领域内优先从事的活动以及成长的途径。

校内评估由学校教师专业发展评估小组安排评估人员进行定期或不定期评估，评估实施方式采取教学观察、教学档案、教师访谈、搜集学生或家长对教师教学反映意见等多种途径，注重评估过程与结果相结合。

教学观察的实施分为预观察、教学观察和后观察三个阶段。第一阶段的目的在于了解教师及学生的背景资料，确认观察重点、使用工具以及教学设计、教学进度；第二阶段的目的在于以检核标准以及表现指标为依据，对教师教学进行观察、记录以及评判；第三阶段的目的在于整理观察记录，与教学者讨论并引导其了解教学优缺点及改进方向。而教学档案是对教师教学成就、学生学习成效以及教师教学活动反思等相关资料的记录，是教师反思与增进教学能力的媒介。此外，通过教师访谈可了解受评教师的教学理念、价值观念、专业表现情形等，为教学观察和教学档案提供参考资料。最后，通过问卷调查搜集学生或家长对教师教学的反映意见，可快速推断出教师教学是否有成效。

教师自评与校内评估两种方式的有效结合，目的在于获得教师教学表现的真正情形与结果，使教师专业发展评估避免流于形式。这在提高教师素质、调动教师反思积极性、提高教学质量等方面发挥了重要的作用。

三、教师专业发展评估的实施困境

(一) 教师评估政策行政制度层面的缺失

第一，教师专业发展评估政策是以教育主管部门发布的相关实施要点为依据推行的，而实施要点是行政命令，不具有法律效力，缺乏强制性和约束力，对教师是否接受评估并无约束力，影响教师的评估态度以及实施评估的成效。

第二，除教育主管部门实施教师专业发展评估计划外，部分县市更早推动教师评估方案，但并未善用于整合原有计划，对于学习共同体、专业学习社群等资源也并未整合利用，造成资源浪费，导致教师对评

估产生排斥感。

第三，地方教育行政人员更换频繁，行政支援方面的措施和观念无法传承，缺乏推行评估计划的系统性规划，影响教师专业发展评估方案的推动。

第四，学校行政单位由于缺乏教师专业发展评估的经验，缺乏对行政资源的统整，难以对教师评估进行大力支持。此外，学校经费亦无法满足教师进修、研习以及采买相关的教学设备的需求，使得教师对参与教师专业发展评估缺乏积极性。

(二) 教师专业发展评估计划缺乏严谨性

一方面，教师发展评估标准是以传统的教师讲授法为基础，无法鼓励教师进行多元化、差异化教学，导致教学质量提升缓慢，无法呈现最优效果。此外，评估标准过于重视档案资料，既无法做到检验学生的学习行为和学习效果，又忽视了教师对于教学策略的运用，导致教师专业发展评估标准缺乏信度与效度。

另一方面，教师专业发展评估计划缺乏弹性，申请教师专业发展评估计划的流程十分繁杂。学校需要先申请参加教师专业发展评估，通过后启动校内资料的相关评估程序，教师参加线上及实体课程，完成相关的认证后，再通过校内推动委员会的审查，然后完成上报、抽查、补充资料等程序，若忽略任一环节，评估的进程都将受到延误，甚至有可能需要等到下一学年度重新申请参与。

(三) 评估人员数量不足且专业性缺乏

首先，对于教师专业发展评估而言，评估人员的数量极其不足。多数资深的教师未能加入专业的评估团队之中，加入团队但工作经历少于5年的教师，即使完成了相应的初级培训，仍不能担任评估者，造成评估者人员不足。其次，有关教师在完成初级培训后，能够晋级的人员比例不足，导致学校教师质疑评估者是否能够胜任评估工作。最后，部分参与教师专业发展评估计划的评估人员，专业训练不足，欠缺评估知识与经验技能，对教师专业发展评估计划的精神、内容与运作模式都没有充分的了解，无法高质量完成评估工作，导致教师对评估缺乏信任。

评估人员的数量以及评估人员的专业能力关系着评估结果的信度与效度，关系着评估过程的科学

性和合理性,关系着教师能否积极参加教师专业发展的评估以及教师对评估过程以及评估结果的信任度。因此,为确保教师专业发展评估的顺利实施,评估人员数量不足以及评估人员专业性受到质疑的问题亟待解决。

(四) 教师负担过重且缺乏正确的评估观念

教师教学工作的压力大、负担重。一方面,未兼任行政工作的教师每周授课时数不少于22节,教师大部分时间都忙于教学与班级事务。因此,教师无论是参与研习课程,还是参与教师评估工作,都需要事先协调安排好教学等相关事宜,不仅时间难以配合,而且需准备大量的评估材料等,额外增加了教师的工作负担,致使教师对评估工作无法认同并积极参与。另一方面,教师教学工作和行政事务繁忙,不易安排教师讨论、研习的时间,教师与其他专家学者的经验交流更是由于时间上的限制少之又少,这导致校内难以妥善建立教师专业对话机制,也无法有效地通过校外资源帮助教师的专业成长。

此外,教师职业的传统地位不容挑战,教师的自我防御心理较强,部分教师较少反思自身的教学方法和教学行为,不愿接受评估进而改变自身。同时,教师对于教师专业发展评估缺乏正确的认识,对评估的公平性和目的性心存质疑,认为其增加负担,视其为“麻烦事”。

四、教师专业发展评估的实施对策

(一) 建立教师评估约束制度,整合相关资源

学校行政制度层面对教师专业发展评估的支持是教师专业发展评估推行的重要保障。对于教师专业发展评估而言,评估的政策、行政体制及资源整合等问题亟待解决。

第一,教师专业发展评估的最终目的是提升教师教学专业能力,因此,为保障教师专业发展评估的顺利进行,应着力建立具备法律效力的相关法律制度和约束政策,以保障教师能够接受相应的教育评估,而不是采取观望的态度。

第二,为减轻教师的行政负担,台湾地区相关单位应积极思考并整合同质性较高的教师评估计划、教育行政资源、教学辅导资源以及相关的咨询人员、评

估人员等,提升资源的利用率,建立自上而下完善的配套措施。学校要制定教师的专业发展计划,以适应教师发展和学校发展,地方政府要制定一个符合教师专业发展需要的评估方案,使得学校、政府以及社会组织三者有机结合,共同制定出适合教师专业发展的评估标准和评估计划。

第三,学校行政单位间应加强交流和沟通,建立资源共享机制。尽管评估经验不足,但可以建立共同的对话沟通机制,借助“智囊团”的力量,在一定程度上可以使学校行政系统对教师专业发展评估的支持效果达到最大化。

第四,实施教师专业发展评估必然需要评估经费的支持,这就要求学校能够合理规划经费的使用范围,正确认识“以评促改、以评促建、以评促管”的重要性,增加评估经费的支持力度,积极保障教师专业发展评估计划的顺利实施。

(二) 强化评估计划的信度和效度,保证弹性

一方面,由于科技的发展和社会的不断进步,教师能够充分利用多种教学策略及教学资源实施多元化、差异化以及特色化的教学活动。教师教学方法的转变要求以传统讲授法为基础而制定的评估标准亟待修订,应在征集多方建议的基础上,包括试行的过程中积极寻找被试样本,从而在实际推行中不断完善评估标准及评估计划,使得教师专业发展评估计划的制定能够更具有有效性和可信度,使评估计划的设计既能评量教师对于教学方法的使用、教学资源的整合,又能针对课堂教学的设计及其产生的教学行为效果做出相应的评判;同时,评估计划还应加强对学生学习行为的评估、学习效果的检测以及课堂教学对学生产生的实际影响。只有评估计划设计得更符合当下教学模式的实际需要,更具全面性、多样性、准确性,才能充分保证评估计划的信度和效度。

另一方面,对于教师专业发展评估而言,应适当简化申办审核程序,避免因申请流程的复杂化影响学校以及教师参与评估的热情。相关部门可建立相应的申请评估流程简化平台,在精简审批流程的同时,减少各类评估材料和文件的填写,减少教师的行政负

担,避免教师对评估产生反感。此外,应保证教师专业发展评估计划的弹性评估,无论对于主动参加评估的学校还是教师,都应在申请流程环节制定相应的补救措施,避免其因申请评估的时间延误而造成的参评失败。反之,应加大评估计划及申请评估流程的灵活度,积极鼓励学校以及教师参加评估,从而提升教育教学质量。

(三) 整合多元化人才, 定期进行专业训练

教师专业发展评估对于促进教师的专业成长具有十分重要的作用。在评估中,要特别注重评估的客观性和科学性。

首先,评估团队应充分整合多元化人才,应融合多领域、多学科的资深教师,不仅要确保评估团队的评估人员数量,而且更要确保评估人员的质量。要求评估人员既要具备教育教学的实际能力,又能掌握教师教学行为的心理依据,不仅要熟知不同课程的培养目标,而且应在了解培养目标的基础上能够有针对性地对教师的教学行为和教学设计进行评估。学科课程的多样化以及教学方法、培养目标的差异化,要求评估团队应整合多元化的人才,使评估实现全覆盖,且评估的各个维度都有专业的评估人员施行监督。

其次,对于评估人员的选拔,应采取弹性原则,在评估人员参加初级培训后,应给予其评估专业性方面的认可或以实际测验展现其培训后的当下评估水平,使得参评教师能够真正信服评估结果,避免教师对评估人员的专业性产生质疑。

最后,对于评估人员来讲,必须进行定期和不定期的专业训练。评估人员的评估水平是否专业,关系着教师专业发展评估过程和评估结果是否值得信赖。评估人员不仅要评估本身的知识、技能有全面的了解,而且要对教师评估计划的各项指标能够烂熟于心,对评估模式有充分的把握。与此同时,除了对评估人员进行必要的专业训练外,还应充分实现不同评估团体和评估组织间的有效交流,并积极取得参评学校和参评教师的评估反馈,在实现评估经验和评估技巧共享的基础上,完善评估体系,实现有效评估。

(四) 建立专业对话机制, 转变教师参评观念

一方面,教师评估工作势必在一定程度上耗费教师心力,尽管教学工作是教师工作的重心,但学校应对教师教学工作的安排和要求进行合理规划,在保证教学质量的同时,尽可能减轻教师的工作负担。只有教师的教学工作负担减轻,拥有一定的精力,才能促使教师有时间进行自我反思,追求自我提升。学校应着力构建教师专业对话机制,促使不同学科、不同学校的教师进行良性互动,还应妥善安排教师的讨论时间和研习时间,促进教师间的经验分享和专业交流,提升教师的自我反思能力,进而提高教师的教学工作效率和教学质量。

另一方面,教师专业成长及专业发展水平关系着教学质量、学生学习成效甚至学校的办学质量,因此,唤醒教师的自我提升和自我反思意识对学校的发展至关重要。教师应转变心态,对教师专业发展评估秉持正确的观念,充分认识到“以评促改、以评促建、以评促管”的重要性,积极主动地参与到教师评估行列之中。

此外,教师还应准确了解教师专业发展评估的真正目的,把握评估的内涵。教师作为学生的表率,应坚持终身学习、提升自我的习惯,正视评估结果,接受自身应对教学做出的改变和完善,在保障教学质量的同时满足学生全面发展的需要。

参考文献:

- [1]周丽华,张德锐.教师专业发展评鉴推动模式与策略之行动研究[J].教育资料与研究,2014(114):1-38.
- [2]潘慧玲.教师评鉴理论与实务[M].台北:师大教评中心,2008:46.
- [3]张华龙,刘新华.中小学教师评价研究的梳理与反思[J].现代教育科学,2010(02):125-128.
- [4]陆道坤.斯坦福大学教师专业发展研究与启示[J].中国高教研究,2014(03):48-54.
- [5]何阅雄,李茂森,高鸾.教师发展视域下的教师评价机制的思考与实践[J].高等工程教育研究,2016(01):107-112.

(责任编辑:赵静)