

# 成績考核辦法多了檢核指標 問題就解決了嗎？

51

NEW TAIPEI CITY TEACHERS' ASSOCIATION

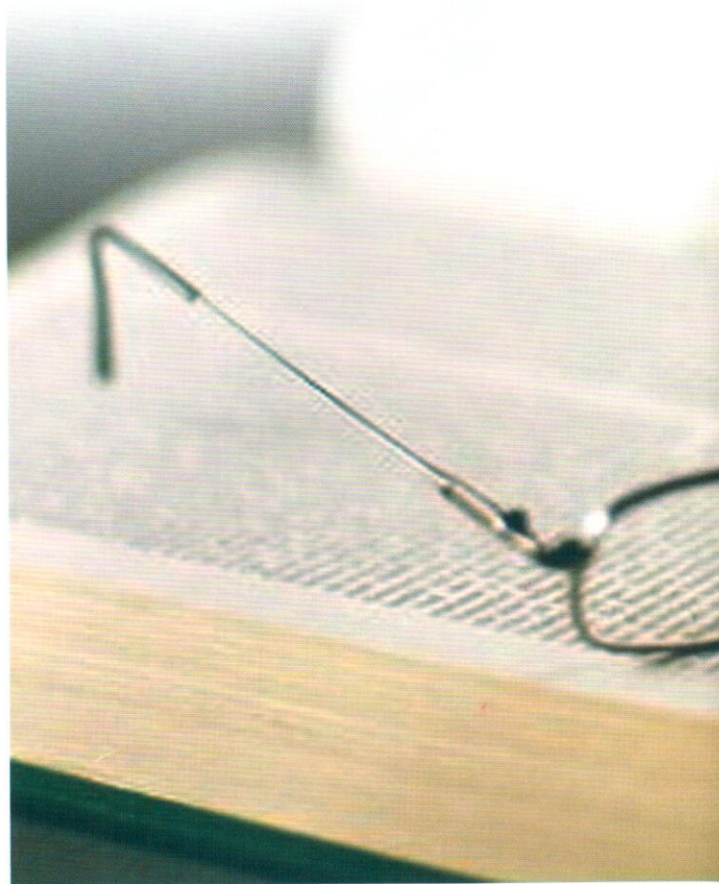
權益與法規

文 台北市教師會理事 陳崇弘

**目**前教育部邀集全加盟、全國校長協會、全教會、各縣市人事主管代表迅速召開「公立高級中等學校以下成績考核辦法第4條修正諮詢會議」，針對考核辦法第4條，訂定「檢核表」及修正相關「修正條文」。教育部試圖解決教師考績長期多數被評為第4條第1款及外界批評教師考績難以落實之相關問題。

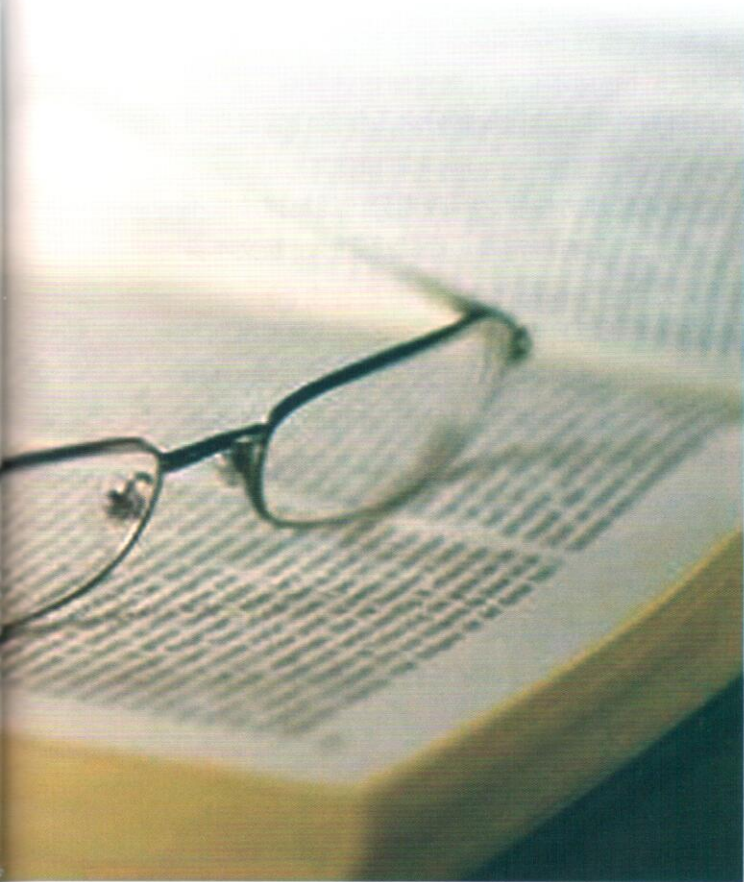
長期以來，「教師成績考核辦法」及「落實考核」方面經常被外界批評，包括：考核項目不夠標準化、品德生活考核範圍和程序模糊不清、未能深切體認各項考核標準之意義、各校平時考核不落實、考核委員會應有的功能未能發揮、未能深切體認各項考核標準之意義（王文科，1987；郭隆興，1993；黃裕城，1983）等問題。

上述問題真的能透過成績考核辦法增訂的檢核表解決嗎？這答案對於許多教師而言是否定的，其關鍵在於教師從事教育工作的績效很難以量化方式呈現一切。因此「考核條文語意不清楚」及「考核不夠標準化」便成為許多擔任成績考核委員在考核時的原罪。教師工作內容經常是難以量化，舉例來說：學生之學習成果及品格陶冶就必須經過長期觀察，才能顯現其績效，因此考核委員很難藉由某個單一時間點的評核就能代表一切。況且教師工作績效不能忽略以質性敘述方式呈現，因此考核委員必須受過嚴謹的訓練，其本質學能必須有深厚的社會學背景以及豐富的教師經驗，方能從一個教師的工作表現做出合理且正確的價值判斷。因此即使有檢核表之內容，也難以解決上述問題。況且檢核表中的指標具有一刀兩面刃的作用，它相對窄化了對於原有條文的意義，限縮了教師呈現工作績效的可能性。



教師成績考核另一個核心問題在於：教師成績考核表事涉教師工作內容。教育部應比照歐美各國以「團體協約方式」訂定之，但教育部仍執意以檢核表方式加入，成為教師之考核事項。顯示教育部看待教師與教師的勞雇關係仍然停留在以雇用「長工」、極右且保守的思維模式。不論是「教學檔案」、「親師聯絡」、「導護、值週」、「朝會」、「週會」……等，無論書寫於「正向事項」或「負向項目」，不僅實際執行仍有待討論，且多數牽涉教師工作內容之規範，分項而列似乎個個都可找到必要的理由，但問題根





源還是教師整體工作量和 work 環境條件，需作整體考量。

檢核表中許多條文都要老師作記錄，美其名是說給老師方便，其實是弄得老師什麼事都要記錄，也不知如何記載，校長才會認可。最後弄得教師耗費更多時間在作形式上的記錄。此作法既無法從記錄資料中呈現出教師從事教育工作時完整的原貌，況又導致教師陷入「做資料比賽」的漩渦中。

目前的成績考核辦法，法律位階雖為「法規命令」，無須立法院三讀通過，但「考核具體指標」只是「教師成績考核辦法」的一個「附表」，連「法律授權訂定的子法」位階都不到，卻在條文中規定了不少無法律依據的規定，如：教師教學檔案、教師、研習時數、導護……等。依行政程序法，實不宜以一個「附表」將就行事。因此教育部應針對「教師考核具體指標」逐條談清楚其規定目的、執行方式、配套措施，並且透過法律修正或團體協約規定的方式訂定，不宜以「法規命令的附表」來規定。教育部應本著教育專業，重新思考這份所謂「教師考核具體指標」，在中小學會引起什麼樣的效應。

因此，依現行的教師考核制度，考核能否落實，其關鍵全繫於學校行政主管的作為。沒有「很具體的指標」，反而是留給學校行政主管最大的判斷彈性。這考驗著學校行政主管的素質和擔當；反之，即使有了「具體指標」，若學校行政主管無法以身作則、有為有守以及擁有考核的專業能力，還是無法落實考核制度，因此不應該把責任歸咎於「缺乏具體指標」。

參考文獻：

王文科（1987）「公立學校教職員成績考核辦法」簡評。現代教育，6，21-26。

郭隆興（1993）學校組織目標與結構對現行公立學校人員成績考核辦法之啟示。現代教育，8（1），48-71。

黃裕城（1983）國民小學教師成績考核之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

本文轉載自台北市教師會訊第70期