**教師績效評鑑之制度及方法說明**

**劉承武**

**臺北市高中學生家長會聯合會總會長**

1. **法制面之依據**
2. 教師聘約準則
3. 教師法第14條
4. 教師法第17條(尤其是第4款)
5. 教育基本法第8條第一項
6. 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條
7. 現時法規明定之不適任教師項目(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項)附表四：教師法第十四條第一項第八款所稱「教學不力或不能勝任工作」情事認定參考基準

1、不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。

2、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。

3、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。

4、體罰學生，有具體事實者。

5、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。

6、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。

7、班級經營欠佳，情節嚴重者。

8、於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。

9、在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。

10、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。

11、重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。

12、有其他不適任之具體事實者。

1. **教師法中應再增訂第7章教師評鑑中之法條**：

第7章 教師評鑑

第24條 為促進教師專業成長及提升教師工作表現，教師應接受評鑑。

第25條 大學教師評鑑依大學法辦理。專科學校教師評鑑準用大學法辦理。

第26條 高級中等以下各級學校教師之評鑑，分為專業發展評鑑與績效評鑑。

教師專業發展評鑑目的係為協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果。評鑑內容、規準、方式、實施程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

教師績效評鑑係為提升教師工作表現而進行之年度績效考核。對於教師之教學、研究、輔導及服務績效進行評鑑，作為教師晉級、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之參考。通過者得晉級加薪，未通過者，應由服務學校指派專人輔導，並作為第14條第1項第8款之重要參考。評鑑方法、程序、具體措施及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

八. 教師績效評鑑建議事項：

1. 初任教師前二年為定期密集評鑑, 作好前端品管。

2. 任教三年以上資深教師以三年為一週期作績效評鑑, 落實成績考核。

3. 疑似不適任教師, 需啟動不適任教師之處理機制。

4. 依教師專業標準, 績效評鑑規準至少應有五項: 教師專業基本素養、敬業精神與態度、課程設計與教學、研究發展與進修、

九. 教育部推動「教師專業發展評鑑」已逾五年，有人認為，已有「教師專業發展評鑑」，為何還需要「教師評鑑」。二者的差異在於：「教師評鑑」係指教師教學上之績效評鑑(總結式)，而「教師專業發展評鑑」則係屬鼓勵教師採用進階、研習、梯次課程等方式推動充實其專業發展(形成式)。我們主張：中小學教師評鑑必須在半年內入法，並與校長評鑑儘速同步實施。

十. 教師評鑑之內容、指標、程序、改善機制、經費編列及其他相關事項之辦法，若由中央主管教育行政機關與全國性教師工會聯合組織協商訂定時，應與全國性家長團體及全國校長協會共同協商。

1. **教師績效評鑑之具體檢核指標**

從現時「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」考績甲等之條件具體化做起：

1. 按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。

(一)正向表列:

1. 能改進或創新教材教法，並有下列之一具體績效者，例如：

1. 於校內或校外分享至少一次；
2. 於期刊發表；
3. 獲獎紀錄。

2. 三年內接受教學觀察至少一次。

3. 依學校校務會議規定建置個人教學檔案

(二) 負向表列:

1. 作業未依教學進度表完成批改，批改錯誤經提醒而未能適時改正。
2. 未依教師請假規則規定於寒暑假到校備課。
3. 有借課情形。

4. 上課時說太多與本課程毫無關係的話題或事務。

1. 訓輔工作得法，效果良好。

(一)正向表列:

1. 積極建立親師溝通管道，例如：
2. 批閱家庭聯絡簿詳實。
3. 導師於新接班級一個月內，完成家庭訪問並有紀錄。
4. 主動積極參與訓輔工作，例如：
5. 擔任導師。
6. 擔任認輔人員。
7. 擔任輔導教師。
8. 對於校內高風險、高關懷、有中輟之虞、行為偏差或學習弱勢等學生，主動給予關懷輔導並有具體記錄。

(二) 負向表列:

1. 親師關係衝突，拒絕和家長溝通或聯繫。
2. 有體罰事件（違法處罰學生或不正當管教學生）。
3. 以言語羞辱學生，造成學生心理傷害。
4. 違反兒少法，諸如：應通報未通報、未如實通報個案。
5. 班級經營不當，受家長、學生舉證屬實。例如：
6. 完全不注意學生是否有專心上課的情形。
7. 完全未維持教室應有的秩序。
8. 服務熱誠，對校務能切實配合。

(一)正向表列:

1. 積極參與下列學校公共事務之一，例如：
2. 指導學生代表團隊或社團，引導學生適性多元發展。
3. 擔任教學召集人（如：學科領域召集人、導師、學年主任、或專業學習社群召集人等）。
4. 擔任教學輔導教師。
5. 能配合且協助學校依據課程計畫及行事曆所辦理的相關活動。
6. 能準時完成各處室交辦的事項，依時限準時完成（例如：命題、監考、閱卷、繳交成績）
7. 能主動發覺危害學生安全的事務。

(二) 負向表列:

1. 一學年進修時數未達18小時。
2. 未依規定請假，無故缺席升旗週會、校務會議、值週或導護工作等達兩次以上。
3. 無法按時繳交資料達3次以上，例如：行政簿冊、學生資料。
4. 於教學、輔導、訓導或處理行政過程中，採取消極不作為，造成學生權益受到影響。
5. 事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課。

(一)正向表列: 該教師全年之事病假併計在十四日以下，並均依照規定補課或請人代課。

(二) 負向表列:

1. 擅自作主未知會教務處便自行調課或補課達3次以上。
2. 事病假未依規定辦理手續，且未依規定安排代課。
3. 品德生活良好能為學生表率。

(一)正向表列: 品德生活良好能為學生表率

(二) 負向表列:

1. 行為表現不當，例如：
2. 涉入不正當場所。
3. 具有嫖賭事實。
4. 言行不檢。
5. 口出穢言。
6. 有性騷擾之行為，經查證屬實。
7. 假複習之名，行洩題之實。
8. 專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。

(一)正向表列: 專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。

(二) 負向表列:

1. 未經報准而擅自在校外兼課兼職。
2. 於上班時間從事私人商業行為。
3. 推銷商品、升學用參考書、測驗卷等並獲致利益者。
4. 按時上下課，無曠課、曠職紀錄。

(一)正向表列: 全年均按時上下課，無曠課、曠職紀錄。

(二) 負向表列:

1. 無故不遵守上下課時間，遲到或早退者。
2. 有曠課、曠職紀錄者。
3. 未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。

(一)正向表列: 全年未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處

(二) 負向表列: 曾受申誡記過2次以上、警告、小過等行政懲處，但功過不能相抵。

**參、教師應負起學生人格健全及適性發展的責任 – 納入評鑑指標**

教師法第十七條第四款明定：教師負有導引學生適性發展，並培養其健全人格的義務，並應積極維護學生受教之權益。可補充下列六種責任型態納入績效評鑑指標:

（一）善盡平等告知義務，以**善盡生活照顧責任**（例如：曠缺課應告知家長等即是著例）。

（二）注意學生專心情形，並高度警戒顯而易見之學生不合理行為，以**善盡傳授知識技能責任**（例如：學生不專心或犯錯之告知義務等即是著例），且教師善盡傳授知識技能責任需要的五個鼓勵指標:

1、能提供差異性教學的學習: 學習科學發現，當學生處在與他認知能力相當的環境中，他的學習效果最好。這種因材施教的理念，在有些教學實驗中，甚至已經能夠藉由教學軟體，讓一個四年級的學生可以上五年級的國文與三年級的數學。不必全班進度一致，而是根據個人學習的狀況，調整進度，考試題目、作業內容都可以更客製化。

2、能運用多元化的知識來源: 在工業時代，老師的工作就是把他所知道的傳授給學生。但在二十一世紀，知識已不再由老師壟斷，學生可從各方面，特別是網絡獲得。所以老師的工作不再只是傳授知識，更要能引導學生活用各種學習資源：網路、博物館、圖書館、線上課程，甚至電玩遊戲……。或將各種學習資源引進教室，社區工作者、專業人士都可能成為老師的教學夥伴。

3、能創造團隊合作學習的機會: 學習科學的研究指出：「有效學習不再只是透過埋頭苦讀。大腦科學發現，互動、合作、協調的過程中，才能真正建構起知識。」要創造團隊學習的機會，老師就必須從教室管理者的身分，轉型為團隊經理人的角色：設定目標、訂定策略、根據團員特質分配任務、鼓舞士氣、完成使命，就如帶領一群球員，完成一場比賽。

4、能提供深度評量:好的評量應重視學生對知識深度的了解，而非資訊、知識的儲存量。評量的方式除了傳統的標準測驗，應該透過大量的實做分享、專題報告、小組合作、專案成果分享來呈現。

5、能達到「要點燃那把熱火」，而不只是想「注滿那桶水」！要繼續當「工業時代」的灌輸者，還是要轉型成「網路時代」的引導者？在教育第一線上的老師們，已經到了不得不抉擇的關口。

（三）巧用實質正當性、程序正義原則（含行政程序法），以**善盡維持教室秩序責任**（例如：扣押物品、搜書包、採尿驗尿、檢查頭髮、罰站、罰寫作業、義務勞動服務、留校察看等作為之合法界限）

（四）定期適度巡視校園，以善**盡維護學生、校園安全責任**（例如：一群學生長期或定期不明原因聚集、攜帶課業以外之物品等即是著例）

（五）善用教師專業、倫理權責，以**善盡使學生人格適性發展責任**（例如：反映本校學生從事校外不法行為、校區交通導護督導即是著例）。

（六）依法令規定精神下**訓導、管教手段與學生基本人權之利益衡量方法**─必須證明訓導、管教手段所侵害之私人法益在「質」與「量」上均顯然小於所保護之公共利益，始屬適法、適當、可行之訓導、管教手段，並應採取自行迴避利益之正當手段（如扣押色情等一切物品應以封緘後簽名或捺指印，以確保無任何人可觀看或使用之狀態），維護公「權力」之正當性，不使之成為只是「實力」之展現甚至墮落為公「暴力」。蓋目的之正當已不能使手段因之神聖化

（1）施用訓導、管教手段應符合憲法第二十三條之執法四大目的，故必須先有相當之事證始可證明有執法四大目的之情事，蒐集證據之方法可分為七種：1.人證；2.物證；3.書證；4.間接客觀情況事證；5.邏輯推理；6.社會經驗常情；7.涉嫌人自白

（2）現今學生11種重大之法益應有正當目的、正當手段在必要時始可侵害：

1. 生命法益：最高位階法益，若學生有厭世意思或表示，有立即教育生命意義、真諦之責任，如尼釆所說：當你知道為什麼而活時，任何逆境都是順境。

2. 身體法益：第二位階法益，包含女生之貞操權，乃對體罰之主要界限。

3. 自由法益：乃人之核心自由，每人都有，包括內在隱私在內，第三位階法益，指人身自由、居住自由、遷徙自由、言論自由（即表現意見自由）、秘密通訊自由、信仰宗教自由、集會及結社自由。

4. 財產法益：可創造人之外圍自由，學生之財產幾乎為家長之財產權範圍，不可用處罰家長財產法益之方式作為管教、訓導之手段。

5. 名譽法益：即社會上之評價，可創造財產及人之外圍自由，不可使用一切明示、暗示辱罵方法足使學生社會上之評價「立即」降低或「明顯」降低，乃過當損害名譽。

6. 隱私法益：在此乃指不在上述自由法益涵蓋之外在隱私，如日記、情書、穿著等。

7. 姓名法益：直呼全名或寫全名是關係不良之證明，平日非有必要不宜直呼全名或寫全名。

8.肖像法益：拍照原則上應經學生之明示或默示同意，有學生之照片仍應合理使用。

9. 獲取資訊法益：資訊是主張權利之基礎，主張是權利之本質，現今主張民權時代已來臨。

10. 無體智慧權：如著作權、商標權、專利權等。仍應回饋社會公益而形成合理使用之法制

11.其他人格權：保障目的為有格才有局，有局才有好造化，福慧雙修，財官雙美，達心智豐富，心神安寧之境，精神寄託到心靈解脫，看破六層欲望的輪迴，沒事才是最好的事，乃從人之初，性無記，藏萬種，受薰陶，成善惡之大腦科學、哲學研發而來