

## 臺灣師資培育電子報 | Taiwan Teacher Education Epaper

第6期2010年3月

### ※師資培育小辭典※

### 教學與學習國際調查 (TALIS) 及其首次調查結果 張繼寧

(國立臺灣師範大學教育研究所博士班)

如何評估教師的教學與專業發展狀況,以提高教育品質,促進學生的學習成效,始終是困擾各國教育體制改革的瓶頸問題。有鑑於此,經濟合作暨發展組織(OECD),首次針對學生學習環境及教師工作條件,進行「教學與學習國際調查」(Teaching and Learning International Survey,簡稱 TALIS),填補國際比較上有關於教師教學現況的空白資訊,而各國可透過此次的 TALIS 調查結果進行跨國比較,期能與面臨相同教育問題的國家相互借鏡政策良方。

### 一、參與 TALIS 的國家及其主要關注議題

參與這項調查的國家,包括澳洲、奧地利、比利時、巴西、保加利亞、丹麥、愛沙尼亞、匈牙利、冰島、愛爾蘭、義大利、韓國、立陶宛、馬爾他、馬來西亞、墨西哥、荷蘭、挪威、波蘭、葡萄牙、西班牙、斯洛伐克共和國、斯洛維尼亞共和國,及土耳其等二十四國。調查的對象為中小學教師及校長,並由國際專家分別編製教師問卷及校長問卷。基本上,TALIS主要透過現場教師及校長的視角,檢視下列議題:

#### 1.學校領導與經營

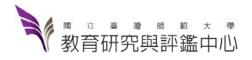
隨著教育權力的下放,教育人員的責任日益增加,此時學校領導者如何彈性運用不 同的領導策略或管理模式,以完成學校組織目標,實乃不容忽視的課題。

### 2.教師評鑑與專業發展

比方,瞭解「教學評鑑結果」如何促使教師專業成長?教師專業發展如何與考績制度彼此連結?教師評鑑制度如何贏得學校領導者的支持?其又如何對教師的課堂教學的實踐產生影響?

#### 3.教學實踐、教學活動、教學信念及教學態度

TALIS 除了探討各國教師的教學實踐、教學活動、教學信念及教學態度外,亦深究不同背景的教師在前述四者的表現。





## 臺灣師資培育電子報 | Taiwan Teacher Education Epaper https://tted.cher.ntnu.edu.tw

第6期2010年3月

### 二、TALIS 的首次調查結果

2006年9月 TALIS 首先進行前導性研究 (詳細期程如下表),並於 2007年 10月由各國隨機抽取二百間學校,每間學校抽取二十名教師,作為 TALIS 的研究樣本,接著進入正式調查階段。2009年6月16日,經濟合作暨發展組織發表第一篇研究報告:《營造有效的教學與學習環境: TALIS 的首次調查結果》(Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS),調查工作前前後後歷時將近三年。

V 12 11 12 12	20011-010-7
前導性研究	2006 年 9-10 月
完成測試	2007年 3-4月
正式調查	南半球國家 2007 年 10-11 月
	北半球國家 2008 年 2-3 月
資料分析	2008年5月至2009年3月
撰寫研究報告	2009 年 2-5 月
發表研究報告	2009年6月16日

《營造有效的教學與學習環境: TALIS 的首次調查結果》共分析了二十三個國家 (未包括荷蘭),參與調查的教師和校長總計超過七萬名。調查重點涵蓋教師專業發展、教學信念、教學態度、教學實踐、教師評鑑與回饋及學校領導等面向,所有分析結果皆以量化數據呈現,以提供各國政策制定者參考借鏡。而主要調查發現有下列十項:

- 1.大部分的國家中,多數的教師對於教學工作皆感到滿意,也曾思考如何教育自己的 學生。
- 2.多數教師從事專業發展時,會衡量自己的時間及金錢。
- 3.四分之三的教師表示,儘管提昇自己的教師素質,並且努力創新教學,也不會得到 學校同仁的讚揚或獎勵。
- 4.四分之三的老師也揭露了在自己的學校中,最具效能的教師不會獲得最多的讚揚或 獎勵,而學校領導者也不會針對表現不佳的教師給予懲罰。
- 5.大體而言,積極接受教師評鑑與教學回饋的教師,表現出持續精進教師專業的意願。 各國教師普遍認為,教師評鑑制度並非僅是教育官僚的管控機制,該制度亦能多少 促進教師在工作上的成長動機。
- 6.儘管「教師專業發展」是一種改善教師教學效能的手段,但也必須符合成本效益及 供需平衡。





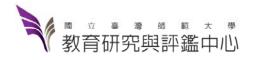
# 臺灣師資培育電子報 | Taiwan Teacher Education Epaper https://tted.cher.ntnu.edu.tw

第6期2010年3月

- 7.多數國家的教師表示,他們使用傳統的教學方法傳授書本知識,遠多於以學生需求 為中心的教學。
- 8.有效的學校領導,是促進教師從事專業發展活動的關鍵因素,由此能滋生更為融洽的師生關係,同時鼓舞教師形成協同合作的教學團隊,嗣而有利於教師在教學崗位 上從事教學創新。
- 9.正向的學校氣氛、教學信念、教師合作、教師工作滿意度、專業發展,及不同教學 技巧的應用等六者之間,彼此具有關聯性,有助於形塑有效學習的環境。
- 10.教師對本身工作的投入程度及教學信念因人而異,過去採取由上而下的單一性政策,恐怕難以滿足不同教師的需求。

### 三、TALIS 首次調查結果對我國教師工作的啟示

從TALIS首次調查結果中,可以發現到造成各國教師教學效能不彰的關鍵因素,乃在於缺乏工作上的激勵機制,包括薪資獎勵、受賞識感及升遷機會等,從而影響其內在的專業成長動機。基本上,要對教師的工作表現評等分級,有其實際的困難性,因為教育的成效,不易立竿見影,教育目標複雜而抽象,不易具體實現。所以我們常說,教職是一項無晉階(unstaged)與無生涯(careerless)的工作。以臺灣為例,目前教師的薪資制度,只以「學歷」和「年資」作為敘薪的標準,而這讓基層教師莫不汲汲於學位進修,以文憑換取加薪的權利,或者寧可靜靜等待,也不願在教學表現上有所成長,正可謂「在校表現好,不如在校待得久?」。臺灣這般缺乏「分化性」及「展望性」的教師薪資制度,加上流於形式的年終考核機制,使得教職本身缺乏讓教師不斷提升的動力,因為一切需要的,就只剩「進修」和「等待」。因此,臺灣的教育行政主管機關有必要建立一套激勵性的薪資系統,將教師的「薪資」和「表現」做一個連結,以激發彼此的良性競爭,進而對不敬業的同仁產生約束作用,讓「能者上、庸者下」,鼓舞基層教師持續成長的熱忱。只不過,怎樣才稱得上是「教師好表現」,尚須教育主政者細加斟酌、擬定情實。更重要的是,外部獎勵並非萬靈丹,如何激發教師對於本身工作的內在認同,方為提升教師教學效能的根本之道。





# 臺灣師資培育電子報 | Taiwan Teacher Education Epaper https://tted.cher.ntnu.edu.tw

第6期2010年3月

### 参考資料

- OECD (2009) . *OECD Teaching and Learning International Survey*. Retrieved January 22, 2010, from http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en\_2649\_39263231\_38052160\_ 1\_1\_1\_1,00.html
- OECD (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS. Retrieved January 22, 2010, from http://www.oecd.org/document/54/0,3343,en \_2649\_39263231\_42980662\_1\_1\_1\_1\_1,00.html

### 本文引注格式 (APA)

張繼寧(2010,3月)。教學與學習國際調查(TALIS)及其首次調查結果。臺灣師資 培育電子報,6。檢索日期,取自 https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=263(註:「檢索日 期」請依實際檢索日更改為XXXX年X月X日)

