

* 師資培育文獻回顧 *

美國基層教師甄選工具的效度分析

鄭景澤

(國立臺灣師範大學教育研究所博士班)

陳威霖

(國立臺灣師範大學教育研究所碩士班)

美國蓋洛普調查機構，為了協助基層學校從教師勞力市場中，快速篩選優質教師，在過去三十年裡，發展出一系列的教師甄選工具，其中又以「教師知覺者面試工具」(Teacher Perceiver Interview, 簡稱 TPI) 最為著名。截至目前為止，美國境內共有 2000 個學區的學校行政人員，曾運用 TPI 聘任新進教師。然而，即便 TPI 廣泛使用，卻少有研究者探討其工具效度。有鑑於此，本文作者乃針對 24 個研究 TPI 效度的文獻進行後設分析，檢查其與教師素質指標之間的相關。結果發現，其實教甄考生在 TPI 上的得分，與教師素質之間存在弱相關，因為 TPI 的施測，往往受到校長偏好及應徵者答題策略的影響，而有所偏誤。另外，TPI 忽略教師的學科知識，只偏重抽象價值信念的問答，難以準確測量出教職應徵者的教學素質。因此，TPI 如果真要作為教師甄選的依據，勢必要進行大幅度的改版編修才行。

教育研究者和學校行政人員對教師本身懷有的信念、態度和價值，感到異常興趣。因為前者常探討教師行為背後的動機，後者則傾向於雇用高教學效能的新手教師。當一位教師具有正確的信念和態度時，他容易產出高效能的教學表現，此稱為「教育價值假設」(educational-values hypothesis)。過去對「教師效能」的假設，集中在探討教師在學校社群中的教學信念與態度，但是關於教師價值、態度與信念的定義卻是非常模糊。雖然找出好的教學績效指標，是個潛力績優股，但其效度究竟是高還是低？我們又該如何挑選出有著強烈教學熱忱的老師？這些問題的答案仍是個未知數。美國目前各州學區普遍採用的「商業性教師甄選工具」(commercial teacher hiring instrument)，實際上鮮少有人關注其工具效度。有鑑於此，作者在本文中檢視了當前美國境內最倡行的「蓋洛普教師知覺者訪談工具」(Gallup Organization's Teacher Perceiver Interview, 簡稱 TPI)，以辨別其是否真的能夠準確預測教師素質。在美國，TPI 扮演一個教育專業的守門員角色，因為有將

近 2000 個學區曾應用它在招募教師上，是故瞭解其效度格外重要。

本文分三個部分，作者一開始先介紹 TPI 的發展背景，接著述及本文進行後設分析的研究取材，最後說明 TPI 在預測效度上的缺點及實際應用時的缺陷，並提出相關的改進建議，分述於下。

一、TPI 的研發背景

蓋洛普 TPI 工具研發至今，已超過三十年的歷史。TPI 最早是由美國篩選研究公司 (Selection Research, Inc.) 在 1970 年代所研發，該公司在 1988 年併購蓋洛普機構後，將 TPI 命名為「蓋洛普教師知覺者訪談工具」(Gallup Organization's Teacher Perceiver Interview)。當時的 TPI 甄選工具，是由 60 個開放性訪談問題所組成，旨在瞭解教職應徵者在下列十二項主題的態度與反應。TPI 的施測者從傾聽應徵者所表達的意見與觀念來給分。

- (1) 任務 (mission)：教師的教學目標，在於促進學生的身心成長。
- (2) 同理心 (empathy)：教師需回應個別學生的想法與感受。
- (3) 親和力 (rapport drive)：教師必須喜歡學生，並發展溫馨的師生關係。
- (4) 尊重個別差異 (individualized perception)：教師需考量每一位學生的興趣與需求。
- (5) 傾聽 (listening)：教師需傾聽並接納學生們的感受。
- (6) 投入 (investment)：教師的工作滿足感，是來自於學生的回饋，而非教師本身的表現。
- (7) 求知力 (input drive)：教師需持續累積新知和經驗，並樂於和學生分享。
- (8) 引導能力 (activation)：教師需引導學生進行思考、反應和學習。
- (9) 創新力 (innovation)：教師需持續落實新觀念與新技巧。
- (10) 完形 (gestalt)：教師需持續追求完美，並透過協同合作的力量來達成。
- (11) 客觀 (objectivity)：教師需具有審慎評估問題的能力，而非靠衝動來解決問題。
- (12) 聚焦 (focus)：教師需具有聚斂思考的能力，即綜合客觀已知的資訊，產生各種解決方法、步驟與方案。

隨著網路的普及，TPI 工具從過去面對面的面試，到現在則已發展成「教師天賦線上評估」(TeacherInsight) 的網路系統，其使用 5 點李克特量表、多重選擇題，及一部分的開放性問題來篩選教職應徵者，從而檢測這些應徵者的信念、態度與



價值，時間大約 40 分鐘，成績也能馬上反應給相關的基層學校。「快速雇用最棒的老師」(hire the best teacher fast) 是現今蓋洛普機構所喊出的口號。

二、對「TPI 效度研究」進行後設分析

作者搜尋文獻後發現，過去對於 TPI 的效度，曾有多篇博士論文研究，但是關於效度檢核研究 (validation study)，卻僅有一篇出版在有審查制度的期刊。而在多篇博士論文中，也只剩一篇發現 TPI 與教師效能之間存在顯著相關。因此，在本文中，作者打算從後設分析的角度，來分析 TPI 與教師效能指標之間的關係。

本文作者的研究取材，排除了 TeacherInsight 的網路系統，因為蓋洛普機構從未提出任何的效度研究。此外，不是採用「相關性研究」的 TPI 效度研究，作者也將其排除在外。只有那些探討「TPI 得分」與「教師素質指標」兩者關係的相關研究，才納入本文的分析。於此，「教師素質指標」指的是校長評分 (principal ratings)、學生評分 (student ratings)、教室觀察者評分 (observer ratings)、學生成績 (student gain scores) 及教師出席率 (teacher attendance)。最後，本文進行後設分析的文獻，計有 16 篇博士論文、1 篇期刊文章及 7 篇蓋洛普機構所提供的 TPI 效度報告。

三、對「TPI 效度研究」進行後設分析的結果

作者發現，「TPI 得分」與「教師素質指標」之間的相關為.28，相關係數的中位數是.22，顯示僅有少數的研究報導 TPI 能對教師的雇用產生正面影響，TPI 分數與教師素質指標之間，存在弱相關。

而在教師素質指標的不同面向中，與「TPI 得分」相關最高的是「校長評分」與「教師出席率」，其相關強度高於另外三個面向——「學生評分」、「教室觀察者評分」與「學生成績」。這顯示「符合校長期望」的教職應徵者，比較容易被錄取。換言之，TPI 的施測結果，突顯的是教師的「工作倫理」，而非教師的「教學能力」。此外，「TPI 得分」與「校長評分」之間的相關係數，還高於「TPI 得分」與「教師出席率」之間的相關係數。這代表 TPI 得分高的教職應徵者，其實際的工作表現，不見得比較好，我們只能說，該位應徵者的想法，比較符合學校行政人員的期待。

作者分析兩份使用迴歸研究 TPI 效度的文獻，發現在控制「教師特質」與「學生特質」之後，「TPI 分數」與「學生成績」之間的相關，沒有達到顯著。

四、TPI 的缺陷與改進建議

作者在分析「TPI 工具效度」的相關研究後，有五個重要發現。首先，在教師聘用的過程中，決定錄取與否的關鍵人物是校長，以致於「TPI 得分」和「校長期望」之間存在高度相關。然而，「校長期望」只不過是「教師素質指標」的一面，教育研究者、教師與家長對「教師教學信念」皆有不同的關注點，如今只憑校長一言，就決定新手教師的去留，未免有失公允。畢竟當下是在選拔教師，而不是在錄用學校行政人員。

其次，TPI 的研發與施測，忽略重要的教育脈絡。不同教育階段的教師，可能需具備不一樣的教育信念。若將同一套 TPI 工具，應用在不同教育年段的教職應徵者身上，容易產生問題。再次，教職應徵者的言行，也有可能不一致，讓 TPI 失去原有的效度；在應徵時，教師表現自己最好的一面，但是實際任教之後，卻展現出自己的另一面。

此外，作者也指出，大部分的教師喜歡離家近的學校，或是在自己的故鄉任教，這造成教師素質分佈不均，影響學校擇師的過程，從而降低 TPI 的工具效度。最後，TPI 在研發當初，即未將教師的「學科知識」列入題目的編纂，這大幅降低「學科知識」在教師聘僱過程的決定力，此為日後編修 TPI 時，應特別強調改進的部份。

導讀文章

Metzger, S. A., & Wu, M.-J. (2008). Commercial teacher selection instruments: The validity of selecting teachers through beliefs, attitudes, and values. *Review of Educational Research*, 78(4), 921-940.

本文引注格式 (APA)

鄭景澤、陳威霖 (2011, 12 月)。美國基層教師甄選工具的效度分析。臺灣師資培育電子報，26。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=444> (註：「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)

