

* 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。



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。

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。





- 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。



參考資料

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_1,00.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)

