

壹、前言

一、研究背景

「教育」為提升國家整體競爭力發展最關鍵的一環，「教師素質」的良窳更是決定教育品質的核心，因此世界各國在推動教育改革之際，無不著手規劃提升教師專業素質之措施，其中擬訂「教師關鍵能力」（teacher key competence）或教師專業標準（teacher professional standards），更是近年來國際師資培育發展趨勢，希望藉之提升教師整體素質，精進教師教學品質，提升學生學習成效，達到教育革新的目的。在諸多教師專業發展的「他山之石」中，新加坡近年來所勾勒的教師關鍵能力及所推動的教師評鑑機制，相當周延完備，深受各方肯定，透過一窺究竟，當能獲得許多實務的啟示。

新加坡是一個自然資源非常欠缺的島國，但能在近幾十年快速發展並獲得全球矚目，最大的原因就是非常重視「人力資本」（human capital）的概念，換言之，「人」就是新加坡最大的優勢與資源。基於人力的開發與培養取決於教育的品質，教師又為教育之核心，故新加坡教育部（Ministry of Education, MOE）自2000年以來開始進行一連串的教師專業發展改革，其中尤以2005年全面推動以教師能力為本位（competency-based）的「提升表現管理機制」（Enhanced Performance Management System, EPMS），更是引導教師專業能力發展最主要的評鑑機制，新加坡中小學目前的教師評鑑，即是參照EPMS的架構與內涵評估與促進教師的專業表現。

新加坡過去的教師評鑑制度，對所有教師而言都是單一標準化取向，主要將評鑑焦點放在教師的領導與管理職位上（Kelly, Ang, Chong & Hu, 2008: 41）。2001年，新加坡教育部建構教師職業生涯發展三條職業軌道（career tracks），而為支援教師職業三軌的專業發展，讓評鑑內容及指標更符應不同職業軌道教師的專業角色，新加坡教育部便於2003年提出了EPMS評鑑機制，並隨即從學校行政領導人開始試辦，2005年則進一步推廣至全體教師（MOE, 2007），藉以提升學校績效表現與促進教師專業發展。EPMS從全面推動至今將近十年，對新加坡整體教育系統影響極大，不僅改變過去教師評鑑方式，也影響了職前師資培育與在職教師專業發展系統，提高新加坡整體的教師素質。新加坡與臺灣同屬東亞國家，且是以華人為主體的社會，相較於美、英、加、澳等國家，國情和教育脈絡與我國較為接近，且國家大小規模也與我國的縣市政府相似，未來我國推動教師評鑑制度必然回到各縣市政府落實，故其經驗值得我國借鏡。基於此，本文首