

## 美國新教師考評制度實施獲好評

駐美國臺北經濟文化代表處文化組

美國康乃狄克州新海文市 (New Haven) 於 2009 年由新海文市教師工會與新海文公立學校局簽署教師契約，於 2010-2011 學年度開始實施新的「教師評鑑與成長」系統 (Teacher Evaluation & Development; TEVAL)，此項措施樹立了教師考評之新里程碑，紐約時報曾以「新海文模式」為題報導並讚揚。此制實施後，已有顯著成效。

美國中小學教師考評最大詬病處在幾乎全部過關，即使在表現很差之學校亦然，不見對表現不良教師之輔導與處理。通常每年僅一兩次有行政者觀察教學，考評徒具形式。等成為常聘後，更難辭退。

新海市新的教考評系統特色強調教育部鼓勵之重點。校長或副校長要與教師討論教學目標，雙方要經常溝通回饋；考評內容重視學生成績表現，增加實地考評次數，增加長官到課堂巡課次數；提供建議和改善教學的輔導。該至於學期結束時以一至五分的標準幫老師打分；對好教師要肯定，對表現不佳教師要協助或處理。

新海文市的「教師評鑑與成長」系統是市長帝斯法諾 (John DeStefano Jr.) 的構想，他利用 2009 年教師合約到期，要換新約的契機，要求納入這套新辦法。「教師評鑑與成長」系統希望以新的學校評鑑系統、教師評鑑標準和擴大學校管理方式三管齊下，改善新海文市長期師資不良的問題。在這個體系下，校長、助理校長或其他教師長官必須加強到課上巡視，每學年至少需要和教師會面三次，個別討論教課表現，總結教師教學的長處和短處，並提供改善建議。

該系統首次實施以來，已經有了顯著的成效。該學年度在全市 1850 名教師中，有 73% 的年度評鑑在一至五分制度 (一分最低，五分最高) 中被評為三分以上。有 75 名教師因評分過低而教職不保，其中 34 位已經離職，其餘留下來的教師都積極改進，教學評分也有長足的進步。

這個新系統最難能可貴的是獲得該市教師工會的支持。工會表示，市民對教學沒效率且表現糟糕的老師已經忍耐很久了，教師品質的確應該提升，也到了應該大刀闊斧進行改革的時候了。

資料提供時間：2011. 11. 25

譯稿人：張曉菁

資料來源：1. "The New Haven Model", May 2, 2010. The New York Time

2. "Contract Yields New Teacher-Evaluation System", November 15, 2011, Education Week.