

## 美國教師評鑑制度概況—以維州費郡學區為例

駐美國臺北經濟文化代表處文化組

美國教育權限主要歸屬地方，尤其是學區，聯邦則透過計畫、經費補助等誘因影響之。有關教師評鑑之實施，聯邦於2009年2月17日《美國振興及再投資法案》(American Recovery and Reinvestment Act, ARRA)支持之「奔向顛峰」(Race to the Top, RttT)計畫鼓勵各州將「招募、發展及獎勵、留任有效能的教師及校長」納入重點工作；2011年9月23日「沒有孩子落後彈性計畫」(No Child Left Behind Flexibility)鼓勵各州「創造優質校長及教師評鑑方案的嚴謹績效責任系統」；2012年2月15日「尊敬教師專業 (RESPECT, Recognizing Educational Success, Professional Excellence and Collaborative Teaching)」計畫並規劃責成地方「建立多元的教師評鑑機制」。地方教師評鑑之實施，多由州公布政策方針或參考指標概覽，並由各學區建立制度及訂定實施計畫據以執行。茲舉維吉尼亞州費郡學區(Fairfax County Public Schools, FCPS)為例，說明該學區2012年新修正實施之教師評鑑制度。

維州費郡學區(FCPS)教師評鑑制度：「教師表現評鑑」(Teacher Performance Evaluation)，係依據維吉尼亞州教育委員會(Virginia Board of Education)2011年通過之「維吉尼亞州共同的教師表現標準與評鑑指標指引」(Guidelines for Uniform Performance Standards and Evaluation Criteria for Teachers)所規劃，並頒定「2012-2013年教師表現評鑑手冊」(Teacher Performance Evaluation program Handbook 2012-2013)作為執行依據，原則上該學區初任前3年教師每年評鑑，之後每3年一次(FCPS, 2013)。其規劃如下(FCPS, 2013; Stronge, 2012)：

### 一、評鑑目的與特色：

1. 落實表現本位的評鑑系統、支持營造正向工作環境、重視教師與評鑑者之溝通，以持續促進專業發展與提升學生成就；
2. 透過多元的途徑，包括目標設定、教師自我省察、行動研究、專業發展計畫等，提升教學效能及專業表現；
3. 提供即時的、結構性的回饋，以改進教學品質及確保教室表現及教師效能的績效責任制度；
4. 透過評鑑支持入門指導、教職員發展、領導者發展、表揚、留任及選用等機制；
5. 支持合作團隊及合作過程，協助達成學區教育政策計畫目標之成

功實現。

二、評鑑架構:維州費郡學區(FCPS)「教師表現評鑑」包含二階段途徑、七項表現標準、多元關鍵要素及一個表現矩陣:

1. 二階段途徑:包括教師自評及正式評鑑。每學期初,須接受評鑑的教師將會收到一份自我評鑑表,教師並得在「教師自我評鑑及目標設定會議」與評鑑者分享其觀點,教師自我評鑑表並不納入評鑑,但是在評鑑會議上,評鑑員依據教師自我省察、溝通所做成的書面記錄則是評鑑資料之一。
2. 七項表現標準(performance standards):界定教師主要職責表現所應具備之標準條件,也是評鑑的七項標準(如下)。
3. 多元關鍵要素(Key elements):每一個表現標準之下都有數個對應的關鍵要素,亦即表現標準之指標(indicators)。
4. 一個表現矩陣(Performance matrix):教師評鑑的表現矩陣包括對應七個表現標準之評分、質性描述。表現情形分為四個等級:「高效能」(Highly effective)、「有效能」(Effective)、「發展中或待改進」(Developing OR needs improvement)、「無效能」(Ineffective)。

三、評鑑標準(亦即七項表現標準, performance standards):

1. 專業知識(Professional Knowledge):教師能足證其對課程、學科內容、學生發展需求的了解與專業知識;
2. 教學計畫(Instructional Planning):教師能依據及善用「維吉尼亞州學習標準」(Virginia Standards of Learning)、學區目標、學校課程、有效策略、相關資源及數據資料,規劃教學,以符合學生學習需求;
3. 教學傳授(Instructional Delivery):教師能有效地運用不同教學策略,迎合個別學生之學習需求,以強化學生的投入;
4. 學生學習的評量與診斷(Assessment of and for Student Learning):教師能系統性地蒐集、分析、運用相關數據評估學生學業進步情形、調整教學方式及內容,並提供學生及家長即時回饋;
5. 學習環境(Learning Environment ):教師能運用資源、活動作息與流程規劃等,提供學生尊重的、正向的、安全的、學生為中心的學習環境;
6. 專業精神(Professionalism):教師能嚴守對專業道德、有效溝通的投入,並對學生的學習成長負責任,以及參與專業成長活動;
7. 學生學術進步表現(Student Academic Progress ):學生接受教師

教導後的成就表現。

#### 四、評鑑資料蒐集；包括以下 6 項：

1. 觀察(Observations): 由評鑑者根據表現標準(performance standards)進行教室及非教室環境之正式與非正式觀察；
2. 文件日誌(Documentation Log): 包括規定的記載事項及教師自行記載的足證符合表現標準(performance standards)事項；
3. 學生意見調查(Student Opinion Surveys): 教師評鑑並包括進行學生意見調查，2012 學年度係針對 9-12 年級生(高中教師部分)調查；
4. 結構性訪談(Structured Interview): 針對七項表現標準進行訪談，了解教師的表現；
5. 其他相關資訊(Other Relevant Information): 評鑑還可能蒐集相關資料，包括教師書面調查、規定之訂定與執行落實情形、學生安置或輔導作業之規劃、相關會議紀錄等資料；
6. 學生進步評估(Measures of Student Progress): 包括州或學區的標準化測驗、學生達成教師所設定之目標情形、以及其他成就表現等。

#### 五、評鑑評分(表現矩陣):

表現矩陣評分系統係依據七項表現標準分別給分，「高效能」為 4 分、「有效能」為 3 分、「發展中或待改進」2 分、「無效能」1 分。表現標準第 1 至第 6 項佔 60%、第 7 項佔 40%。最後總分，得分在 35 - 40 者列為「高效能」、得分在 26 - 34 者列為「有效能」、得分在 20 - 25 者列為「發展中或待改進」、得分在 10 - 19 者列為「無效能」。

#### 六、評鑑後續追蹤:

評鑑結果將作為學區及學校、教師後續提升教學品質之依據，學區並規劃「改進專業表現計畫」(Improving Professional Performance)進行評鑑的後續追蹤，將視需要提供教師三種支持方案：支持對話(Support Dialogue)、表現改進計畫(Performance Improvement Plan)、中介協助方案(Intervention Program)。

撰稿人: 張佳琳

#### 參考文獻:

- FCPS (2013). Teacher Performance Evaluation (website). Retrieved January 4, 2013 from <http://www.fcps.edu/hr/epd/evaluations/teacher.shtml>
- Stronge, J. (2012). Teacher Performance Evaluation program Handbook 2012-2013. US:FCPS. Retrieved January 4, 2013 from <http://www.fcps.edu/hr/epd/evaluations/teacher/PDF/TeacherHB2012-13.pdf>