

# 美國佛羅里達州教師專業及發展評鑑體制之引介

## An Introduction of Teachers Performance and Professional Development Evaluation System in Florida, United States of America.

中文摘要：

本文旨在初步介紹在美國佛羅里達州實行之教師專業表現及其發展之評鑑體制，主要可分為體制理論基礎介紹，及實施現況兩大部分，並於內文提供觀摩照片及英文相關資料為依據及附錄，最後研究者以台灣小學教師之身分，比較該州體制及台灣狀況，提出觀摩參訪期間之心得，並做成反省及建議供日後研究發展之用。

Abstract:

This article is aimed to be taken as a brief introduction of Teachers Performance and Professional Development Evaluation System in Florida, United States of America. The main context can be separated into two major parts, which included the basic ideas and developments of the system and the practical situations in local districts and schools.

In order to fulfill the purposes of this report, some original documents in English version and photographs of observation are attached as the appendix and the reference of this article.

In conclusion, as a formal elementary school teacher in Taiwan comparing with the oversea situation, some author's written opinions and suggestions are provided as the reflections to this research topic.

關鍵字：

教師專業及發展評鑑、佛州教師專業表現評量系統、佛州教育工作者專業實踐標準、佛州教師專業發展評鑑制度之協議標準

Keywords:

teachers professional development evaluation system; Florida Performance Measurement System; Florida Educator Accomplished Practices; Florida Professional Development Evaluation Protocol Standards

# 目錄

壹、緒論.....	1
一、研究目的與限制.....	1
二、研究方法與設計.....	1
貳、研究過程之一：佛州教師專業及發展評鑑制度之基礎介紹.....	2
一、教師專業表現評量系統(Florida Performance Measurement System)介紹.....	2
(一)主軸 1.0 訂定教學計畫(Planning).....	3
(二)主軸 2.0 學生行為的管理(Management of Student Conduct ).....	4
(三)主軸 3.0 教學過程的組織及發展 (Instructional Organization and Development).....	6
(四)主軸 4.0 學科內容之呈現( Presentation of Subject Matter).....	7
(五)主軸 5.0 言語及非言語的溝通(Communication: Verbal and Nonverbal).....	8
(六)主軸 6.0 測驗：學生準備、管理和回饋 (Testing: Student Preparation, Administration, Feedback).....	10
(七)教師專業表現評量系統之評述.....	11
二、教育工作者專業實踐標準(Educator Accomplished Practices)介紹.....	12
(一)專業培養階段(Preprofessional).....	13
(二)專業發展階段(Professional).....	17
(三)專業完備階段(Accomplished).....	22
(四)教育工作者專業實踐標準之評述.....	27
參、研究過程之二：現行佛州學區專業發展評鑑制度之協議標準介紹.....	28
(一)佛州專業發展制度評鑑協議標準.....	29
(二)學區教師專業表現評鑑制度檢核內容.....	30
(三)現行佛州學區專業發展評鑑制度之協議標準評述.....	31
肆、研究過程之三：實施現況考察.....	32
一、佛州馬丁郡教學工作人員評鑑制度.....	32
(一)無不滿意評分之長期合約與專業服務合約教師之年度審查程序.....	34
(二)年度合約教師及長期與專業服務合約未達滿意評比教師之教學全面評鑑程序.....	35
(三)教師評鑑程序之主要行事曆.....	36
(四)觀摩佛州馬丁郡教學工作人員評鑑制度之省思.....	38
(五)Hobe Sound Elementary School 參訪成果.....	39
二、佛羅里達大西洋大學附屬綜合實驗學校之教職員評鑑制度.....	40
(一)第一階段教師專業表現評鑑內容.....	42
(二)第二階段教師專業表現評鑑內容.....	45
(三)教師課堂訪察內容.....	49
(四)考察佛羅里達大西洋大學實驗學校之教職員評鑑制度之省思.....	51
(五)Florida Atlantic University and School 參訪成果.....	52
伍、結語：研究心得與建議.....	55
一、心得反省.....	55
二、建議與展望.....	56

陸、參考書目.....	58
柒、附錄.....	59
附錄一、FPMS課堂觀摩紀錄表.....	59
附錄二、EAP指標之檔案評量表-Florida Atlantic University College of Education.....	60
附錄三、EAP檔案評量實作範例 -Preprofessional Portfolio.....	67
附錄四、馬丁郡教學工作人員評鑑制度實作範例-Hobe Sound Elementary School.....	73
附錄五、Hobe Sound Elementary School教職員工一覽表.....	86

## 圖表目錄

表一：佛州專業發展制度評鑑協議標準表.....	29
表二：學區教師專業表現評鑑制度檢核表.....	30
表三：評鑑程序之主要行事表.....	36
表四：第一階段教師專業表現評鑑表.....	42
表五：第二階段教師專業表現評鑑表.....	45
表六：教師課堂訪察記錄表.....	49
圖一：無不滿意評分之長期合約與專業服務合約教師之年度審查程序圖.....	34
圖二：年度合約教師及長期與專業服務合約未達滿意評比教師之教學全面評鑑程序圖.....	35

# 壹、緒論

研究者於民國 97 年底獲教育部經費補助進行出國專題研究，項目為中小學教師專業評鑑制度，由於研究時間僅四個月，以研究者個人之力進行之資料蒐集有限，因此本報告將以準行動研究方法進行，主要之動機為增進個人及國內對美國佛州當地之教師專業評鑑制度之瞭解。首先，本文將不針對教師專業及專業發展評鑑等相關名詞進行文獻探討，又研究者以引介佛州之體制為主要目的，在研究方法上以文件檔案檢視及實際參訪觀摩為主，確無有效之信效度考驗方式，此乃本文面臨寫作及資料蒐集時間不足所致。其次，因為教育部僅提供四個月之時限也毫無任何國外支援，全靠研究者個人在異鄉單獨摸索，加上研究者身為在職教師之工作壓力，實無法力求實證科學研究水準之探討，此為本文之最大限制，但是研究者個人認為本文之貢獻應可視為引介美國評鑑體制時，在文獻探討上的前導文本，可供日後比較研究之基礎。

## 一、研究目的與限制

綜上所述，為配合教育部辦理之專題研究計畫，也因應本研究之限制，本研究之目的約可分為以下三點：

- (一) 初步了解並引介美國佛羅里達州在實施教師專業及發展評鑑之理論及制度架構基礎。
- (二) 在當地蒐集與該州評鑑體制相關之文獻資料，提供國內日後研究參考。
- (三) 透過實地訪察當地評鑑制度實施之現況，作為先導研究在理論及實踐上之對照基礎。

而由於本次出訪時間短促，研究者在當地也無足夠人脈關係，以及所居之位置為佛州中部村落，交通較不發達，以致行程安排與資料收集困難等，以上因素皆影響前述研究目的之達成，並造成本研究可能成果之限制，無法達到信效度之確實考量，然研究者以本身具備之英語溝通能力，在當地尋訪支援，力求盡量達成本研究之目的，若有不足之處，也期待後續研究能再予補足。

## 二、研究方法及設計

由於本研究受到前述限制之影響，又研究者本身為現職教師，工作壓力沉重，研究時間不足，實無法追求詳實可靠之研究設計，然而為了盡可能達成研究目的，且本研究以引介相關體制之先導研究為主，研究者決定採用文獻蒐集分析之方法，配合定期觀摩訪問，與可接觸之學者專家進行談話溝通，以利文獻內容之理解，作為本研究之實施設計，以下列舉詳述之。

- (一) 採用文獻蒐集分析方式，與佛羅里達大西洋大學教育學院連絡，並蒐集相關資料，預先取得所需文獻進行研讀。
- (二) 每週一次到該校教育學院旁聽師資培育課程，同時與任課教授討論文獻內容並釋疑。
- (三) 事先與教育學院附屬實驗學校之研究教授、實地參訪之小學校長連絡，定期討論並實地觀摩。
- (四) 依據與專家學者討論之結果，撰寫報告內容，提高研究之信度。
- (五) 配合實地參訪，蒐集實證資料，提高研究之效度。

接下來，研究者在報告中將分兩大部分，分別介紹佛州教師專業及發展評鑑制度之基礎，以及研究者進行探訪之實施狀況，最後作出簡要之反省與建議，並將相關文件附錄於後供參。

## 貳、研究過程之一：佛州教師專業及發展評鑑制度之基礎介紹

以下將介紹佛州教師專業及發展評鑑制度之兩大基礎，分別是 FPMS 與 EAP 體制，相關資料皆為研究者親自與所參訪之佛羅里達大西洋大學教育學院教授 Dr. Cross 討論及獲其同意而取得之文件資料而來：

### 一、教師專業表現評量系統(Florida Performance Measurement System)介紹

佛州長期以來持續致力於改善公立學校教育，無論經過幾年時間和更換不同執行者，這個努力改善的過程未曾改變，這個計畫首次出版時，是經由當時任職於佛州教育處教師教育、認證和成員發展辦公室的處長 Dr. Garfield (Director of Teacher Education, Certification & Staff Development for the Department of Education) 所推展，再經過許多組織及研究單位的努力，他的理念在這個最新版的系統中得以承繼和擴展。這個體制得以在州政府補助經費非常少的情況下實現，要歸功於一個由大學裡教育學程教授的理念實踐者、地方學區及教育處所共同組成的聯盟。後續州政府協助了一個信度研究、一個規範研究及五個效度預測研究，也協助數以千計佛州觀察者的訓練和認證。而在提供某些促進學校管理成效的教育程序面向上，教師的有效教學是最重要的一個，許多研究也證實了教師對學生學業成就、社會化、情緒、心理成長和發展的重要貢獻，而這些更要歸因於教師的課堂教學表現。這份 FPMS 的體制記錄了 124 個特定的、曾在研究中展現的，與增加學生學習成就及改善班級經營直接相關的教師行為。這份計劃展現了將對於有效教學的研究轉換為教師表現評量和發展的基礎，成為實際上適合教師認證及專業教育的方案。

這個系統裡的項目主軸呈現了目前所知的高效能教師課堂教學表現的理論基礎，並為了表現評量和持續專業發展提供可靠有效的基礎，該系統的評鑑項目主軸及其依據的觀察工具，已被廣泛的使用在佛州各學區，除了所有修畢教育學程並通過教師認證，想要在公立學校任教的職前教師都必須先通過這個系統的評鑑，州內所有公立學區教師也都必須參與該系統，並在各學區規定的期限內定期通過該系統的評鑑，以確定教學的穩定表現和持續的專業發展，例如棕櫚灘學區 (Palm beach county school district) 就規定所有教師每二年必須重新通過系統評鑑，以確定教師具備足夠的專業知識和實際教學能力。

這個系統是早在 1982 年，從針對教師有效教學表現的研究中整合而得，自此開始一系列透過由理論基礎所發展的 FPMS 工具所引導的研究都證實了該系統對於評鑑教師表現的信效度。

目前的系統是第二版，由前述原始版本升級而來，取自一個從 1989 到 1991 年之間，使用針對測量初期系統版本而發展的程序和標準進行研究的文獻探討，所有關於這個主題的，在 1983 到 1991 年發表在超過六種以上期刊的文獻都被納入回顧，並使用作為目前版本的參考資料，附加在每個評鑑項目主軸之後，作為理論支持和日後概念發展的依據。

原本含括在 1982 年版和 1991 年升級版的研究，同時也用於進行針對教師表現和學生成就關連的過程產出調查和實驗研究，目的是為了整理及編纂這些研究並將其轉換為可用的表單格式，好讓最新的研究理論能被用於教師培訓及成就表現上，而對於一個能用於形成性及總結性之客觀有效的教師觀察/評鑑系統的需求，更因有學者和實際參與的教師們共同的努力，才能產出這套佛羅里達教師表現評量系統。最近的相關文獻也加進了系統理論基礎中，包括從 1990 到 2000 年之間的研究，目前都放進該系統的不同項目主軸內做為參考。

這套系統包括 1) 一本手冊，呈現與教學項目主軸連結的相關研究；2) 依據相關研究編製的評量工具，其一是用來觀察教室活動細項的形成性工具，以及涵蓋五大主軸的總結性工具；3) 符合主軸要求之訪談及教學檔案製作的不同記錄方式；4) 各主軸的範例，讓有需要的教師能用來參考；5) 提供訓練者及觀察者的標準化培訓及認證程序。

發展該系統的研究組織提供了評量教學表現的六大主軸，包括 1. 計劃；2. 學生行為管理；3.

教學過程的組織及發展；4.教材內容的呈現；5.言語和非言語的溝通；6.成就測驗，涵蓋學生準備、測驗實施及回饋。每個主軸都由 3-8 個概念組成，每個概念再用更詳細的指示或特定可被觀察的教師表現指標加以描述。

這裡要強調的是，雖然這些表現指標都是針對教師行為而定，但不表示系統對於學生的行為不感興趣，或不包括教室內的互動狀況。對於教師行為的重視，能夠讓觀察教師表現者更準確針對特定狀況來介入，並具備預測此類介入之結果的能力。

此外包含在本文件中的各研究之個別變項，就是前述的學生成就和行為，雖然其他研究自我概念及態度的成果並不包含在內，但是本系統的預設是教師的有效表現能提升學生的成就，而後學生對於學校生活及學習的自我概念及喜好態度就能合併其中。

以下羅列本系統含括之所有指標，翻譯及理解過程經佛羅里達大西洋大學教授 Dr. Cross 與 Dr. Dassa 協助指正，指標內包含說明及舉例由於太過詳細，若日後相關研究有必要可再行探討。

## (一)主軸 1.0 訂定教學計畫(Planning)

**定義：教師在上課前為了發展課堂教學活動大綱而做的行為(pre-classroom teacher activities that develop schemata for classroom activities)。**

這個主軸包含了以下概念

### 1.1 教學內容範圍(Content Coverage)

**定義：教師對於在教學時間內要教的科目主題所做的決定(teacher decisions about the subject matter that is to be taught during a given segment of instruction)**

分別包含以下之指標：

- 1.1.1 教學內容的選擇/確認(Identification/Selection of Content)
- 1.1.2 分析教學內容(Analysis of Content)
- 1.1.3 評估教學內容(Evaluation of Content)
- 1.1.4 決定內容順序(Sequencing of Content)
- 1.1.5 調整教學內容的進度(Pacing of Content)

### 1.2 教材教具的利用(Utilization of Instructional Materials)

**定義：老師針對素材進行確認、選擇、審查、分析、評估或管理，以利將其用於教學(Utilization of instructional materials = teacher identification, selection, review, analysis, evaluation, or management of materials to be used for instruction)**

分別包含以下之指標：

- 1.2.1 確認/選擇所需素材 (Identification/Selection of Materials)
- 1.2.2 分析教學用之素材(Analysis of Instructional Material)
- 1.2.3 評估教學用之素材(Evaluation of Instructional Material)
- 1.2.4 管理教學用之素材(Management of Instructional Material)

### 1.3 教學活動的結構(Activity Structure)

**定義：在教學過程分段中教師擬定哪些是他/她和學生要做的事(teacher specifies what she/he and the students are to do during a segment of instruction)。**

包含以下指標：

- 1.3.1 確認/選擇教學活動(Identification/Selection of Instructional Activity )
- 1.3.2 決定教學活動順序(Sequencing of Instructional Activity )
- 1.3.3 分析教學活動(Analysis of Instructional Activity )

- 1.3.4 調整教學活動進度(Pacing of Instructional Activity )
- 1.3.5 評估教學活動(Evaluation of Instructional Activity )
- 1.3.6 規範活動方式(Specification of Activity Format )

#### **1.4 教學目標( Goal Focusing)**

**定義：教師考慮教學的一般目標或預期成果( teacher consideration of general aim or expected outcome of instruction)。**

包含以下指標：

- 1.4.1 確認所預期的學習者成果(Identification of Expected Learner Outcome )
- 1.4.2 評估目標與教學的一致性(Evaluation of Goal/Instruction Congruence )
- 1.4.3 給予教學目標合理解釋(Justification of Goals)

#### **1.5 Diagnosis 教學診斷**

**定義：教師在計畫某段教學時，著重於學生在課程上之能力或成就、背景、準備或需求的陳述 (teacher statements that focus on student ability or achievement, background, preparation, or needs in the course - of planning a segment of instruction)。**

包含以下指標：

- 1.5.1 確認學習者的狀態(Identification of Learner State )
- 1.5.2 將學習者需求與教學要素結合(Matches Learner Needs with Instructional Element(s) )
- 1.5.3 評估學習者學後狀態(Evaluation of Learner End-State )

## **(二)主軸 2.0 學生行為的管理(Management of Student Conduct )**

**定義：教師為了減少破壞性學生行為之頻率所採取的行動(teacher actions that minimize the frequency of disruptive student conduct.)**

這些行動可分為以下幾類概念：

#### **2.1 規則解釋和掌控(Rule Explication and Monitoring)**

**定義：教師規範行為規則，並加以解釋，提供實際運用上的練習，且持續以這些規則檢查學生行為(teacher specifies rules of conduct, explains them, provides practice in their use, and consistently checks student conduct by the rules.)。**

包含以下指標：

- 2.1.1/2.1.2 規定和詳細解釋規則(Rule Specification and Clarification )
- 2.1.3 規則練習(Rule Practice )
- 2.1.4 規則掌控(Rule Monitoring )

#### **2.2 教師對學生瞭若指掌(Teacher Withitness)**

**定義：教師的行為能讓學生明白教師知道他們在做什麼(teacher behavior that indicates to the students that the teacher knows what they are doing.)。**

包含以下指標：

- 2.2.1 阻止偏差行為的延續(Deviancy Spread )
- 2.2.2 停止重大偏差行為(Desist Major Deviance )
- 2.2.3 糾正並停止標的之偏差行為(Correct Target Desist )
- 2.2.4 引導其他更好的行為(Alternative Behavior )

### 2.3 以面面俱到的手法處理同時發生的情況 **Overlapping (Withitness)**

定義：教師在處理某事的同時，發生非預期情況，不會只關注單面而忽略另一情況(**teacher attends to a task situation and an extraneous situation occurring at the same time, without becoming immersed in either one alone.**)。

包含以下指標：

2.3.1 事件發生時與活動重疊，不停止進行中的活動(Task-Desist Overlap )

2.3.2 同時處理及關注兩個事件或活動 (Task-Intrusion Overlap)

### 2.4 阻止破壞行為的才能(Quality of Desist)

定義：教師展現出特定的行為以阻止學生破壞行為(**characteristics of teacher behavior emitted to stop disruptive student conduct.**)。

包含以下指標：

2.4.1 澄清及解釋(Clarity of Desist )

2.4.2 現出憤怒相(Roughness of Desist )

2.4.3 要求學生專注作業(Task-Focus Desist )

2.4.4 採取溫暖關懷方式(Approval-Focus Desist )

### 2.5 團體警示(Group Alert )

定義：教師採取讓學生以團體方式專注於課業的動作(**teacher activities that keep students, as a group, focused on the classwork during recitation.**)。

包含以下指標：

2.5.1 在挑選學生回答前先提問(Poses Question, Selects Reciter )

2.5.2 同時給予激勵以集中學生注意力(Unison Stimulus )

2.5.3 提醒沒有表現認真態度的學生(Alerts Non-Performers )

### 2.6 平順的進行活動(Movement Smoothness)

定義：教師教學時不會突然開始、停止或再次進行學生活動，或突然改變像是紙、鉛筆、書本等用具使用(**teacher actions that do not abruptly start, stop, or renew physical or psychological activities of students or abruptly change props -- paper, pencils, books, etc. -- used in class work.**)。

包含以下指標：

2.6.1 對無關主題的事物有反應或臨時插入(Reacts To or Interjects Irrelevancies )

2.6.2 臨時改變內容或擾亂次序(Flip-Flop or Dangle )

### 2.7 減慢進度( Movement Slow-Down)

定義：教師減慢課堂活動進行速率的作為(**teacher actions that reduce the rate of flow of class activities.**)。

包含以下指標：

2.7.1 討論離題導致教學過度停滯(Overdwelling )

2.7.2 將活動過度分解為個人操作而忽略團體進行(Group Fragmentation )

2.7.3 過度重視活動片段分解而忽略連貫性(Prop Fragmentation)

### 2.8 進行有效的讚賞(Effective Praise)

定義：教師採取增加可取行為之機會並消除不良行為的溝通方式(**teacher communication that**



**increases the chances that desirable conduct will be repeated and undesirable conduct is eliminated.)** ◦

包含以下指標：

- 2.8.1 只針對適當行為的特別讚揚(Specific Praise )
- 2.8.2 讚賞順服聽話的行為(Praise for Compliance )
- 2.8.3 私下給予的讚賞(Low-Key Praise )
- 2.8.4 在完成或達到要求行為後才給予讚賞(Conditional Praise )
- 2.8.5 給予真誠溫暖的讚賞(Authentic Praise )
- 2.8.6 教師為控制團體嚇阻力量所給予的讚賞(Teacher Control of Group Praise )

### **(三)主軸 3.0 教學過程的組織及發展 (Instructional Organization and Development)**

**定義：教師在提供足夠教學時間、組織和進行教學及師生互動上的表現(teacher performance that provides for conservation of class time, organization and delivery of instruction, and teacher-student interaction.)** ◦

這個主軸包含下列概念：

#### **3.1 有效的運用時間( Efficient Use of Time)**

**定義：教師盡最大限度將上課時間用於學習的作為(teacher behavior that maximizes the use of class time for learning.)** ◦

包含以下指標：

- 3.1.1 準時上課(Punctuality )
- 3.1.2 活動之間的轉銜管理(Management Transition )
- 3.1.3 避免空白時間(Wait Time Avoidance )
- 3.1.4 受控制的中斷行為(Controlled Interruptions )
- 3.1.5 良好的教室內部管理程序(Housekeeping )

#### **3.2 檢閱學科主題(Review of Subject Matter)**

**定義：教師在演練先前討論主題、疑問、單元或課程之重點或是直接練習課堂過程上的表現(teacher performance that either rehearses the main points of a previously discussed topic, problem, unit, or lesson(s) or that directly involves the class in the rehearsal.)** ◦

包含以下指標：

- 3.2.1 課前檢閱(Lesson-Initiating Review )
- 3.2.2 課程中的主題統整(Topic Summary Within Lesson )
- 3.2.3 課後檢閱評估(Lesson-End Review)

#### **3.3 課程發展(Lesson Development)**

**定義：教師為維持課程進行而採取的活動(teacher activities that keep the lesson moving forward.)** ◦

包含以下指標：

- 3.3.1 開始進行課程前說明本次上課內容(Lesson Initiation )
- 3.3.2 透過教師話語進行學習要點的轉換(Academic Transition Signals )
- 3.3.3 提供個人表現機會(Solo Performance )

- 3.3.4 確定學習內容的理解程度(Academic Comprehension Check )
- 3.3.5 提出初層次思考問題(詢問事實、定義或名詞)(Low Order Questions )
- 3.3.6 提出高層次思考問題(要求解釋、比較、評估或價值判斷)(High Order Questions )
- 3.3.7 與學習內容無關詢問個人意見和經驗的問題  
(Nonacademic Questions ask for personal opinions or personal experiences.)
- 3.3.8 學生回答內容的一致性(Congruence of Answer )
- 3.3.9 有節奏的重複練習(Choral Practice )
- 3.3.10 教師發問後暫停留白給學生思考回答時機(Pause Following a Question )

### 3.4 教師對學生話語的處理(Teacher Treatment of Student Talk)

**定義：**教師對於學生回答的反應或舉動，包括證實、深究、討論或複述(the teacher responds to or acts upon student response by acknowledging, amplifying, discussing, or restating.)。

包含以下指標：

- 3.4.1 證實並接受學生的回應(Acknowledges a Student Response )
- 3.4.2 探究或要求學生詳述回應(Probes or Amplifies Student Response )
- 3.4.3 重新複述學生的回應並加以引導(Restates Student Response )
- 3.4.4 避免題外話(Avoids Digression )

### 3.5 教師針對課業給予回饋(Teacher Academic Feedback)

**定義：**教師做出各種措辭或情感表達、姿勢動作或程序步驟以提供學生了解其回應適當性的訊息(any expression, gesture or procedure that provides information to the student about the appropriateness of his/her response.)。

包含以下指標：

- 3.5.1 簡單的積極正面回應(口頭或言語支持)(Simple Positive Response)
- 3.5.2 針對特定學業表現給予讚賞(Academic Praise )
- 3.5.3 對錯誤提出解釋以引導糾正(Correctives )
- 3.5.4 在學生回應後再次給予引導(Redirects After Student Response )

### 3.6 管理課堂作業/回家功課( Management of Seatwork/Homework)

**定義：**教師以口語或非口語的活動引發和維持學生在課堂上或回家後習寫作業(teacher activities (verbal or non-verbal) that initiate and sustain the involvement of students in work at desks or tables or at home.)。

包含以下指標：

- 3.6.1 對課堂作業或回家功課給予指導(Gives Seatwork or Homework Directions )
- 3.6.2 檢查學生是否理解課堂作業/回家功課(Checks Comprehension of Seatwork/Homework )
- 3.6.3 設定檢閱課堂作業/回家功課的時間(Sets Time for Checking Seatwork/Homework )
- 3.6.4 教師走動巡視以給予協助(Teacher Mobility )
- 3.6.5 賦予學生責任感並給予回饋(Holds Students Accountable and Gives Feedback )

## (四)主軸 4.0 學科內容之呈現( Presentation of Subject Matter)

**定義：**教師操縱教學內容以引發主題學習( manipulation of the content of instruction to induce subject matter learning.)。

這個主軸包含下列概念：

#### **4.1 陳述性(概念性)知識之呈現 Presentation of Interpretative (Conceptual) Knowledge**

**定義：教師在投入分析和介紹資料以便利概念學得上的表現( teacher performance involved in analyzing and presenting information to facilitate the acquisition of concepts.)。**

包含以下指標：

- 4.1.1 直接給予定義(Gives Definition Only )
- 4.1.2 直接給予例證(Gives Example(s) Only )
- 4.1.3 先給定義後說明例證(Tests Example (rule-example) )
- 4.1.4 以說明分類來確定屬性(Identifies Attributes )
- 4.1.5 相關概念的區別(Distinguishes Related Concepts )

#### **4.2 解釋性(定律或類定律)知識之呈現 Presentation of Explanatory (Law or Law-Like) Knowledge**

**定義：教師將產物或成果與某條件相關連，或是陳述引起或導致(帶來、產生)影響或結果的條件(teacher performance that relates an outcome or results to a condition; or teacher performance that states or elicits a statement of condition that causes or results in (brings about, produces, or other such expressions) another condition called an effect or consequence.)。**

包含以下指標：

- 4.2.1 利用連接關鍵詞來聲明因果原理(States Causal Principle, Using Linking Words )
- 4.2.2 闡述原因(Explicates the Cause )
- 4.2.3 闡述影響(Explicates the Effect )
- 4.2.4 應用因果原理(Applies a Causal Principle )

#### **4.3 呈現具備學術規範之知識(Presentation of Academic Rule Knowledge)**

**定義：教師教導有助規則學得、規則應用能力及評估解決方案的行為(teacher behavior that facilitates the acquisition of rules, the ability to apply them, and the assessment of solutions)。**

包含以下指標：

- 4.3.1 說明情況以陳述規則(Describes the Situation and States the Rule )
- 4.3.2 提供規則應用/練習 (Provides for Rule Application (Practice) )
- 4.3.3 鼓勵學生判斷合理的解決方案(Encourages Students to Estimate Reasonableness of Solution)
- 4.3.4 引導學生評估規則的應用(Engages Students in Assessing Rule Application)

#### **4.4 介紹具價值判斷的知識(Presentation of Value Knowledge)**

**定義：教師在讓學生利用判斷標準和事實證據來評估客體、事件或行動(稱為價值客體)上的表現(teacher performance that engages students in the use of criteria and factual evidence in the assessment of an object, event, or action (called the value object).)。**

包含以下指標：

- 4.4.1 陳述和探討價值問題(States and Explores a Value Question )
- 4.4.2 發展評判標準(Develops Criteria of Judgment )
- 4.4.3 蒐集用於判斷的證據(Assembles the Evidence )
- 4.4.4 檢驗價值判斷的標準(Tests the Value Judgment )

### **(五)主軸 5.0 言語及非言語的溝通(Communication: Verbal and Nonverbal)**

**定義：教師採取喚起和傳遞訊息及人際關係之言語和非言語的行為(verbal and nonverbal teacher**

**behavior that evokes and expresses information and personal relationships.)** ◦

這個主軸包含下列概念：

### **5.1 掌控話語(Control of discourse)**

**定義：教師在語言上的訊息掌控以增加學生理解的機會(Teacher verbal control of information that increases the chances that students will comprehend what is said.)** ◦

包含以下指標：

- 5.1.1 以主題連接的話語(Connected Discourse )
- 5.1.2 勉強拼湊的話語(Scrambled Discourse )
- 5.1.3 日常慣用的模糊詞語(Vagueness Words )
- 5.1.4 過長和過多的提問句(Question Overload )
- 5.1.5 每次只問單一問題(Single Questions )

### **5.2 強調重點(Emphasis)**

**定義：指示學生哪些是學科主題中應研讀之重點的教學行為(instructional behavior that indicates to the student what is important in the subject matter to be studied.)** ◦

包含以下指標：

- 5.2.1 以言語表達重點標記(Marker Expressions )
- 5.2.2 標記重點的技巧(Marker Techniques )
- 5.2.3 以重複來強調(Repetition )

### **5.3 吸引和挑戰課業(Task attraction and challenge)**

**定義：教師採取促使和激發學生參與課業的行為(teacher behavior that motivates and challenges students to become task involved.)** ◦

包含以下指標：

- 5.3.1 以熱情吸引學生參與(Task Attraction )
- 5.3.2 以提高挑戰性吸引學生投入(Challenge )

### **5.4 講話語調(Speech)**

**定義：產生聲音刺激以區分話語或訊息內容的語調特質(voice characteristics that make up the auditory stimuli as distinguished from the content or message of the discourse.)** ◦

包含以下指標：

- 5.4.1 接受喧鬧吵雜的聲音(Loud, noisy, or grating voice )
- 5.4.2 尖利、刺耳、高音調的聲音(Shrill, piercing, highly pitched voice )
- 5.4.3 單調-沒有不同強度、速率和音量大小的語調  
Monotone—fails to vary the intensity, rate, and volume of speech.
- 5.4.4 說話太溫柔幾乎聽不見(Speaks too softly, almost inaudibly )

### **5.5 肢體語言(Body Language)**

**定義：教師在表情或其他肢體行為上表示出有趣、興奮、喜悅和正面的人際關係，或無趣、悲傷、不滿或負面的人際關係，或是其他未能清楚表達訊息的作為(teacher's facial or other body behavior that expresses interest, excitement, joy, and positive personal relations or boredom, sadness, dissatisfaction, or negative personal relations, or else, no clear message at all.)** ◦

包含以下指標：

- 5.5.1 教師微笑(Teacher Smiles )

- 5.5.2 面無表情(Deadpan Expression )
- 5.5.3 教師皺眉(Teacher Frowns )
- 5.5.4 姿勢和舉止動作(Posture and Movement )
- 5.5.5 眼神接觸(Eye Contact )

## **(六)主軸 6.0 測驗：學生準備、管理和回饋 (Testing: Student Preparation, Administration, Feedback)**

**定義：發展和維持一種環境，讓學生可以有效展示他們的知識、技能等，並獲得有關他們測驗表現的足夠資訊(development and maintenance of an environment in which students can validly demonstrate their knowledge, skills, etc., and receive adequate information about the quality of their test performance.)。**

這個主軸包含下列概念：

### **6.1 準備測驗(Preparation for Testing)**

**定義：在測驗前，教師在言語上讓學生準備考試的行為和行動(teacher verbal behavior and actions, prior to testing, that ready the students for tests.)。**

包含以下指標：

- 6.1.1 指引學生考試方向(Orients Students to Test )
- 6.1.2 具體告知考試內容(Specifies Test Content )
- 6.1.3 指導學生應試技巧(Instructs Students in Test-Taking)

### **6.2 測驗管理(Test Administration)**

**定義：教師在提供有利的應試環境條件上之表現( teacher performance that provides favorable environmental conditions for test taking.)。**

包含以下指標：

- 6.2.1 佈置實際情境(Arranges Physical Setting )
- 6.2.2 積極正面的發言(Make Positive Statements )
- 6.2.3 確實監考(Monitors Examination )

### **6.3 形成回饋(Formative Feedback)**

**定義：教師採取提供考試成績資訊給學生的行為(teacher behavior that provides information to students about their test performance.)。**

包含以下指標：

- 6.3.1 檢討考卷(Reviews Tests )
- 6.3.2 給予考試成果正面積極的建議(Comments Positively on Test Results )

## (七)教師專業表現評量系統之評述

這份文件中所包含的概念及指標已被訂為所有佛州教師的代表性規範，包含一般幼稚園到國小階段的老師，無論其背景為何。但是系統中的並沒有包含規定或指示任何一種特定的教學風格或模式的指標，這表示無論教師採用規訓或啟發的教學方式，教學的有效性都必須包括如系統所要求的有效運用時間、科目教材的適當發展、清晰的教學過程等等項目。

而有關教學風格的疑慮如今引起很大的關注，正符合這幾個字在教育史上的議題發展，這個問題源自有關啟發式和規訓式教學途徑的比較，近年來則轉變為引導式和指導式教學法，以及開放式與結構式等方法的比較；部分認為指導式教學減少了學生的機會選擇、獨創性、內在動機與高層心智活動等等，而極端的比較來看，引導式教學則宣稱著重於內在動機、學生參與、創造力和自我策劃學習等等。這些宣稱尚未被證實，然而相關研究也強調以下幾個重點：

1. 對於學生課堂行為的放任，例如身體動作、團體行為及其他肢體活動顯示出對於學習和創造力有負面的影響。
2. 對於學習目標的控制，例如以技能培養作為目標比尊重學生學習自由更為有效。
3. 賦予概念構成和表達的自由對於學習成就有正面影響，然而其相關不是線性的，過於放任會造成學習結構太過簡化，會對學習成就產生負面的影響。

這些觀點在 Soar 對於可信及謹慎的研究中有很好的整理，他是這麼說的：對於教師掌控教學活動的結論，在四種行為掌控的樣本中是有所不同的，包括低年級、中年級及其中社經地位較平均高的相互比較(Soar and Soar, 1979)，結果是中年級學生在教師掌控程度越高的情況下，學習成就會越高。這就是說，如果把教師們由掌控學習目標最少到最多的加以排序，掌控較少的教師其學生學習成就較低，如果將掌控程度低的教室排序到較高的教室，其結果也是類似，而這個結果可能只與教師的排序有關，因為在某些情況下越高的教學掌控反而減低了學習成就，其間的關連不是直線的，而是類似倒 U 型的曲線，顯示最多的學習是落在教師掌控程度的中間值上。

從前述的考量可知，關於教學風格的議題在這裡討論是不切實際的，而教師對於學生在學習上的放任和掌控程度應參照教師心中的掌控目的為何，無論其目的是掌控教室行為或是學習目標，而即使是學習目標本身也不完全符應教材內容，因此該系統不應斷然規定，留待教師判斷，當學習目標是認知類型的該允許多少自由，而當目標是肢體活動、行為等等時該給予多少控制。

無庸置疑的是，這個系統即使在未來也無法徹底完成，因為人類行為不是靜態的，因此一個研究人類行為的系統一定要不斷進步和發展，當有新的研究結果顯示出系統的某方面是脆弱的，就必須將其加入系統的理論基礎，這是專業評鑑最主要之目的，也是日後研究之主要目標。

從 FPMS 的各項指標中，可以看到教育專家們對於有效教學表現之內容，作了鉅細靡遺的描述及規範，也明確的顯示出這些指標都是建立在具體的實證研究基礎上，這是一項值得肯定的作為，也是值得國內參考的方式，投入大量心力的成果，即是教師在對於有效教學行為的認知上有了非常清楚的依據。而接下來，佛州教育部更為了因應時代發展，以 FPMS 的理論架構建立了教育工作者的專業實踐標準，也讓該州的教師專業及發展評鑑之基礎更加紮實可信。

## 二、教育工作者專業實踐標準(Educator Accomplished Practices)介紹

「Educator Accomplished Practices」是一份名為「二十一世紀教師需熟練、專業、準備之能力(Accomplished, Professional, and Preprofessional Competencies for Teachers of the 21st Century)」這份文件的內容縮寫名稱，這些能力或實踐項目是在 1996 年 11 月開始由佛州教育委員會採用做為具體說明哪些是希望教師能了解或達到的事項，並作為前述佛州教師效能評鑑系統(FPMS)之修正及發展，在以下說明中將以 EAP 簡稱代替。

通過及採用這些能力是做為美國進入一個標準導向教育制度的一個部分，利用一套相互關聯之(1)概述學生應該知道和做到的知識標準，以及(2)要求學生展現所學的課業表現。在幼稚園到高中(k-12)的教育階段，立基於佛州陽光標準(Florida's Sunshine State Standards)、佛州綜合評量考試(Florida Comprehensive Assessment Test, FCAT)及佛州書寫能力測驗(Florida Writes exam)上，可見到這股趨勢的實施。

而教師專業實踐是給老師參考的標準，如同佛州陽光標準是給 k-12 學生的，兩者皆是在佛州學校改革責任制度(Florida's System for School Improvement and Accountability)中缺一不可之部分，也就是佛州 A+計畫(Florida's A+ Plan)，正如佛州責任制度是基於國家之趨勢，教師專業實踐也是如此，是由州立學校行政主席理事會(Council of Chief State School Officers)所發展的一套規則中抽取出來的，該理事會設立了州際初任教師評估和支持協會(Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium, INTASC)，並規範了全國所有教師所應該知道、能夠達到做到的事項和應具備的價值觀念。

而 EAP 這些被州政府採用的規範本身，是相當簡短的(每條只有一到四個英文字)，並涵蓋了這些如課程計畫(planning)、溝通能力(communication)、學科主題知識(knowledge of subject matter)、教師的角色(role of teacher)等等的共有 12 個主軸範圍，而其所規範的期望和基準則是在三層不同經驗階段中的每個實踐項目內以短句或短文的樣式顯現，第一層經驗階段的基準是「專業培養階段(Preprofessional)」，是指州政府期望剛獲得教師學位的教師們所應該知道與能夠做到的實踐項目，這個分類也用在參與教育學程的學生選修「有效教學實踐實習(Effective Teaching Practices Field Experience Student)」上，而其他兩層的經驗階段基準還有：

「專業發展階段(Professional)」指的是取得第一次五年長期認證(five year permanent certificate)的教師，以及達到「專業熟練階段(Accomplished)」的教師。

以下將羅列佛州「教育工作者專業實踐標準」之具體指標項目，詳細指標之說明可由佛羅里達大西洋大學教育學院編製之「有效教學專業實踐(Effect Teaching Practices)」一書中查詢。

本制度分為三個部分，針對教師階段的不同進行分類，包括專業培養階段 Preprofessional、專業發展階段 Professional、專業熟練階段 Accomplished，每階段之指標內容也隨教師專業之發展，逐步加深、提高達成之難度，以作為有效評鑑之基礎。

每個參與師資培育課程並預備成為公立小學教師者，除了必須通過教師認證考試，也須完成專業培養階段的檔案評量準備工作，而每個階段的教師都必須針對該評鑑階段的指標準備相關資料充實個人教學檔案，在師資培育期的專業培養階段，學生教師需針對每個主軸的至少三項指標準備檔案評量之證據。以下分別介紹各評鑑階段之指標內容，並於附錄以佛羅里達大西洋大學教育學院之學生在專業培養階段之教學檔案一部分為舉例說明。

## (一)專業培養階段(Preprofessional)

此階段之標準主要針對正在接受師資培育課程之職前教師或準備進入職場之初任教師。

### 1. 測驗與評量(Assessment)

處於專業培養階段的教師要能蒐集並使用由各種資源取得的資料，這些資源包括多元的評量策略，此外，教師要能編擬足以辨別並符合學生認知、社交、語言、文化、情意和生理等發展需求的教學計劃。

主要指標：

- (1) 分析個體學習需求，練習適應語言和文化上差異的技巧。
- (2) 應用所有技能以順應學生行為上的差異。
- (3) 辨別可能出現的學生破壞行為。
- (4) 確認學生在認知上、社交上、語言上、文化上、情緒上和生理上的需求，用以設計個別或團體的教學。
- (5) 採用多元的評量策略來評定學生對特定教學結果的熟習。
- (6) 引導學生製作和發展個人的學習檔案
- (7) 依學生表現調整教學
- (8) 提供學生自我學習成長的機會，協助學生規劃自我達到精熟水準的學習計畫
- (9) 以觀察和日常事件紀錄的方式來掌握學生學習發展。
- (10) 透過工具協助說明各種非正式和標準化評量過程的資料。
- (11) 檢視評量資料以確認學生學習上須加強或已熟習的部分。
- (12) 與學生、家長、學校同仁溝通個別學生的進度
- (13) 發展在長、短期上的與學生評量相關的個人和專業上的目標。

### 2. 溝通(Communication)

處於專業培養階段的教師了解在教室內需要有效的溝通，也是他們在教室裡需具備的技巧。

主要指標：

- (1) 在學習環境中運用鼓勵和結果導向來建立正面的互動關係。
- (2) 在師生之間建立專注於學習的正面互動關係。
- (3) 依據個體狀況和需求，透過各種方式(口語和非言語的)進行溝通。
- (4) 以正面的和支持的方式鼓勵學生。
- (5) 和所有學生溝通對學習應有的高度期待態度。
- (6) 在個別、合作學習和團體活動中採取良好的互動規則(如主動傾聽)。
- (7) 提供學生互相學習的機會。
- (8) 練習有助個別和團體問題探討的策略。
- (9) 提供機會讓學生接收在個別課業和行為上的積極回饋。
- (10) 辨別使用在同儕、學校/社區專業人士、行政部門、家長之間的溝通技巧。
- (11) 發展在長、短期上的與溝通技巧相關的個人和專業上的目標。

### 3. 持續成長(Continuous Improvement)

專業培養階段的教師了解自己處於終身學習過程的開端，而自我反省是這個過程的重要因素之一，由於他們關心個人內在的需求，所以同儕間和以學校為基礎的專業成長活動也會隨著時間而增加，教師的持續專業成長即是自我反省、與同儕及團隊夥伴合作，以達成個人專業成長計畫的目標。

主要指標：

- (1) 確認在教室和學校中能產生有效影響的準則和策略。



- (2) 參與並支持全校性的進步成長過程。
- (3) 運用其個人學習環境中的資料做為反省和在個人教學活動中進行嘗試的基礎。
- (4) 參與規劃個人專業發展計畫以導引自我進步。
- (5) 和學生、家長及同儕討論個人成長過程。
- (6) 對於已規劃的學習活動中的不同看法、觀念和意見展現尊重。
- (7) 支持其他學校負責持續成長方案的人員。
- (8) 持續發展個人在教學理念、學習理論、外語學習理論、趨勢和教材上的背景知識。
- (9) 在個人學習及教學活動表現上呈現出反省和成長的具體依據。
- (10) 藉由參加訓練和其他專業成長經歷，以尋求個人專業發展的提升。
- (11) 參與觀察他人的進步經歷，並應用從中學到的技巧。
- (12) 成為一個反省的實踐者並培養確認問題、研究解決方法和評估成果的技巧。
- (13) 從同儕和教學夥伴中學習，並培養專業成長關係。
- (14) 由自我專業評判中反省，並具備能向同儕、家長和合作社群表達的能力。
- (15) 發展在長、短期上的與持續專業成長相關的個人和專業上的目標。

#### 4. 批判思考(Critical Thinking)

專業培養階段的教師學習用以測量學生高層思考技巧的表現評量方法和策略，並建構實際的整套方案和問題解決活動，用來協助所有學生展現他們創造思考的能力。

主要指標：

- (1) 提供學生學習高層思考技巧的機會。
- (2) 確認會使用在擴展學生思考能力上的策略、教材和融入科技。
- (3) 具備運用討論、團體互動和書寫來鼓勵學生解決問題得相關策略。
- (4) 在課程中提出問題、兩難困境和疑問。
- (5) 在發展和使用事實規則上協助學生。
- (6) 為了教學目的和學生需求(包括言語上)，在教學過程中變換教師角色(講者、教練、師傅、擅長者、聽眾、評論者等等)。
- (7) 展現和做為運用高層思考的模範。
- (8) 為了提高對學習者創造思考能力的關注而調整課程內容。
- (9) 鼓勵學生發展開放式的方案或其他有創意且創新的活動。
- (10) 在學習環境中運用科技和其他適當工具。
- (11) 發展在短程上與批判思考相關的個人和專業上的目標。

#### 5. 多元化(Diversity)

教師建立一個接納和助長多元化的舒適環境，必須展現知識和體認多元文化和語言背景，並透過落實相關策略(如接納、包容、解決問題和調和)創造一個開放、探究和支持的氣氛。

主要指標：

- (1) 接納和重視來自不同文化和語言背景的學生，並公平對待所有學生。
- (2) 助長一個所有學生都能被公平對待的學習環境。
- (3) 體認學生在文化、語言和經驗上的多元性。
- (4) 體認學生的學習模式和文化及語言上的多元化，提供不同難度的活動。
- (5) 具備一套教學技能及策略能有效的教導所有學生。
- (6) 選擇適當的文化和語言上敏感的教材並運用在學習過程中。
- (7) 在教學活動中分析和使用學校、家庭和社區的資源。
- (8) 善用科技創造一個開放、多元尊重、支持和探究的學習氣氛。
- (9) 選擇和介紹包含多元文化的教材和資源。

- (10) 了解家庭和結構對於個別學習者的重要性。
- (11) 透過學習活動提升學生的責任感、適當的社交行為、正直、重視多元和誠實等價值。
- (12) 提供能鼓勵學生在多元社會中練習和獲得所需技能和知識的學習環境。
- (13) 發展在短程上與多元化相關的個人和專業上的目標。

## 6. 道德倫理(Ethnics)

教師需堅持佛州教育專業行為的道德倫理準則。

主要指標：

- (1) 負起保護學生遠離有害學習和/或身心健康安全條件的責任。
- (2) 不應無理地限制學生追求學習。
- (3) 不應無理的拒絕學生使用不同的觀點
- (4) 負起預防措施的責任，區分個人和其他與學生有關的教育機構或組織的觀點。
- (5) 不應直接或間接的在公開表達上，有意地曲解或誤傳關於教育議題的事實。
- (6) 不應使用職務特權獲取個人利益。
- (7) 在所有專業關係上保持誠實。
- (8) 不應基於任何種族、膚色、宗教、性別、年齡、國家或道德源由、政治利益、婚姻狀況、身心障礙條件，或社會和家庭背景等因素而拒絕任何有助專業組織之同儕在專業上的利益或益處。
- (9) 不應妨礙同儕運作政治上的或公民的權利和責任。

## 7. 人類發展和學習(Human Development and Learning)

教師計畫教學活動時應重視立基良好的人類發展和學習的理論與概念，及包含與學生有關的各種資訊。

主要指標：

- (1) 確認學生發展階段及分辨學生間的差異。
- (2) 利用先備經驗讓新的知識和觀念與原本的建立聯結。
- (3) 利用多元的活動吸引和誘使學生進入適當的發展階段。
- (4) 藉由關注學生身心發展、語言發展、文化根源、經驗背景和興趣，而與學生有效地進行溝通
- (5) 透過多樣活動以順應不同的學生學習需求、身心發展、經驗背景、文化根源和語言發展。
- (6) 確認學習理論、科目主題結構、課程發展、學生發展及第一及第二語言習得過程。
- (7) 利用不同的教學策略以發展概念和原則，並能了解採取不同方法的理論根據。
- (8) 發展在短程上與人類發展和學習相關的個人和專業上的目標。

## 8. 具備學科內容的知識(Knowledge of Subject Matter)

教師對於科目領域有基礎的理解，並能逐漸了解學科與其他訓練之關聯而將之應用在真實世界情況中。教師的完整教學技巧包括以多樣的方法幫助學生獲取新的知識和技能。

主要指標：

- (1) 以能讓學生學習的方法來傳遞學科主題的知識。
- (2) 為了結合學習活動而增加學科知識。
- (3) 利用學科領域的教材或科技以發展學生學習活動。
- (4) 習取該門學科領域的最新趨勢。
- (5) 與其他領域的同儕規劃和產出統整課程。
- (6) 發展在長短程上與學科主題知識相關的個人和專業上的目標。

## 9. 學習環境(Learning Environment)

教師具備設置有效學習環境的技能和策略，並了解其重要性，例如提供學生進入學習過程的

機會，更了解自己需要多樣的方法和努力以充實自我知識和技巧。

主要指標：

- (1) 練習各種能建立平順和有效過程的技能。
- (2) 應用已有的規範和標準在行為的持續和公平上。
- (3) 讓學生參與教學環境的管理，包括建立其行為的規範和規則。
- (4) 確認個別學生認知、語言和情感的需求，並安排能滿足這些需求的學習環境和活動。
- (5) 利用科技聯結學生需求、教學設置和活動。
- (6) 提供學生機會為自己的行為負責。
- (7) 提供足以冒險的安全處所。
- (8) 尊重學生使用非英語的母語以達到學業和社交目的之權利。
- (9) 藉由提供學生回饋和增強以掌控學習活動。
- (10) 實施能符合認知、言語和情感需求的教學活動。
- (11) 安排和管理硬體環境以促進學生學習成效。
- (12) 有效利用學習時間、維持教學動力，並有效使用掌管和組織活動的時間。
- (13) 在學習活動和常規上給予清楚的指示。
- (14) 使用多種引起動機的手段以維持學生學業專注力。
- (15) 發展在短程上與學習環境相關的個人和專業上的目標。

## 10. 教學計畫(Planning)

體認給予所有學生設定高度期望之重要性，專業培養階段的教師和其他專業者共同設計提供符合學生需求和興趣的學習經驗。教師候選者持續從適合的資源中(包括回饋)尋求建議和資訊，並適當地調整他的計畫。已計畫的教學活動應結合一個具創意的環境並運用多樣引起興趣的策略和多種資源，以提供足夠學生理解的教學。透過反省，教師也持續提升學習評量成效和學習經驗。

主要指標：

- (1) 在已計畫的課程中說明學生應表現出的成效。
- (2) 以提出的學生表現和學習成效來計畫和引導課程。
- (3) 透過一種增強和期望持續進步的氣氛，來計畫能促進學生提高標準的活動。
- (4) 基於學生在佛州公立學校中需要達到的表現標準來提供能理解的教學。
- (5) 提供能讓學生理解的，關於有效學習過程、學業技能和應試策略的教學。
- (6) 計畫能運用多種支援的活動，以充實其活動和教材。
- (7) 取得和詮釋來自多元化資源的訊息。
- (8) 協助學生利用他們可獲得的資源。
- (9) 計畫學習活動時須結合視覺和生理環境。
- (10) 計畫讓學生投入的學習活動，並運用策略讓完成其學習作業的學生能繼續參與。
- (11) 展現教學的彈性與覺知適合教導的時刻。
- (12) 計畫和教導跨學科的課程。
- (13) 透過多種方式幫助學生發展概念。
- (14) 時常反省自己的教學實踐並依此反省來調整作為。
- (15) 在計畫教學時與同儕互相合作。
- (16) 發展社區資源檔案以用於設計教學活動。
- (17) 發展在長短程上與教學計畫相關的個人和專業上的目標。

## 11. 教師的角色(Role of Teacher)

教師能和家長及同儕溝通並在工作上合作以提升在學校的教育經驗。

主要指標：

- (1) 發展和延伸能得到學生支持之角色的有效策略，並熟悉保障學生權益的法令和判例。
- (2) 對學生與學生及家長之間提供有意義的回饋，並為其個人及家長尋求協助。
- (3) 建請家長支援以強化班級管理的達成目標及標準。
- (4) 利用社區提供學生多樣的體驗。
- (5) 適當地與學校義工共事。
- (6) 能描述兒童受虐和嚴重情緒壓力的明顯徵兆，並知道發現情況該向相關單位提報。
- (7) 能描述濫用酒精和毒品的明顯徵兆，並知道發現此種情況該向相關單位提報。
- (8) 和同儕合作確認學生在教育、社交、言語、文化和情緒上的需求。
- (9) 將持續品質進步技巧(continuous quality improvement techniques)用在學校進步的努力上。
- (10) 與文化上和言語上不同背景的家長溝通。
- (11) 發展在長短程上與教師角色相關的個人和專業上的目標。

## 12. 科技運用(Technology)

教師利用可在學校獲得並適合學習者的科技，他提供學生機會去主動的利用科技，並促進學生接受使用電子化的資源，教師同時利用科技來經營、評估和改進教學。

主要指標：

- (1) 展現在佛州科技知識方案(Florida Technology Literacy Profile)中界定的第一級(Document 1)科技能力
- (2) 在個人基礎上利用科技工具。
- (3) 展現對於可接受之使用條款及著作權議題的覺知與示範。
- (4) 在電子媒體中辨別和利用符合規格的參考資料。
- (5) 在課堂和準備教材上利用科技。
- (6) 認識有助於提高學生學習管理效率的科技工具(technology productivity tools)。
- (7) 教導學生利用現有的電腦和其他形式的科技。
- (8) 構思能使用科技工具並符合真實情況的作業，並了解以學習者為中心之環境的需求。
- (9) 基於其他專家給予之評論和建議，選擇和運用教育軟體工具以達成教學需求。
- (10) 利用經由網際網路(如電子郵件和網路搜尋)所獲得的電子資訊。
- (11) 利用科技來與他人合作。
- (12) 發展關於科技整合的專業目標。
- (13) 專業培養階段的教師利用可取得和有幫助的科技來提供需要額外支援的學生得以學習課程，並能收取在每個學校網站的普通教育課程中所提供的訊息。

## (二)專業發展階段(Professional)

此階段標準主要針對已正式進入職場之新任教師或尚未通過完備階段評鑑之教師。

### 1. 測驗與評量(Assessment)

處於專業發展階段的教師持續回顧和接收從多種資源蒐集而來的資料，這些資源應該包括前測、標準化測驗、檔案評量、日常事件紀錄、個案研究、學科領域、過去累積記錄、學生服務資訊等，更不僅限於此範圍。教師發展能符合學生創造力、社交、語言、文化、情緒及生理上需求的教學計畫。

主要指標：

- (1) 確認學生的學習準備度及個別學習需求，並計畫介入策略。
- (2) 確認學生的行為問題，運用適當資源並提出解決方法。
- (3) 確認學生展現的潛在破壞行為。

- (4) 評定個別和團體表現以提供符合學生認知、社交、語言、文化、情緒、生理發展需求的教學
- (5) 實施以表現為基礎的評量策略以決定學生在特定學習成果上的成就，並調整隨後的教學。
- (6) 協助學生進行各種自我課業評量方法、引導自我評量過程、設計個人階段目標達成計畫。
- (7) 評估學生表現的結果來調整教學。
- (8) 維持觀察的及日常事件上的紀錄以掌控學生的進展。
- (9) 利用來自多種非正式和標準化工具的資料來計畫教學。
- (10) 回顧學生的評量資料以決定其先備技能、不足之處、學業和語言發展進程及個人努力。
- (11) 針對依據適當指標顯示的個別學生進度和學生、家長及同儕溝通。
- (12) 發展關於測驗評量上長短程的個人及專業目標。

## **2. 溝通(Communication)**

教師持續尋求創造一個互相接納、負責並產出學習成果的教室，他和學生溝通對他們學習上的高度期望，並對其學習努力給予支持、鼓勵及正面公平的回饋，教師示範良好的溝通技巧，並創造一個鼓勵互相尊重及珍惜多元文化、語言背景、學習風格和能力的教室氣氛。

主要指標：

- (1) 在學習環境中對學生使用激勵和結果導向方法以建立正面的互動。
- (2) 在教師和學生之間建立重視學習而非步驟和行為的正面互動關係。
- (3) 調整溝通方式以順應個人和團體的需求。
- (4) 以正面積極和支持的方式刺激學生學習。
- (5) 對所有學生表達對其學習的高度期望。
- (6) 在個人課業、合作學習及團體活動中建立互動規則。
- (7) 發展提供學生機會從反省中互相學習的課程。
- (8) 設計和教導支持個人和團體問題探究的課程。
- (9) 提供學生接收個人課業和行為上建設性回饋的機會。
- (10) 與同儕、學校、社區專業人士、行政人員和家長們進行溝通。
- (11) 發展長短程的在溝通上的個人及專業目標。

## **3. 持續進步(Continuing Improvement)**

教師了解從自我反省中加強教學的要求，並承諾進行終身學習，教師能覺知和熟悉學校成長計畫，教師的持續專業成長定位於在職參與學校/社區委員，並設計和達到專業發展計畫的目標'。

主要指標：

- (1) 主動支持可接受的規範和策略以進行有效的改變。
- (2) 參與規劃支持整體學校進步的成長計畫。
- (3) 協調支援團隊，利用自己的學習環境(如教室觀察、影音錄製、學生成績和回饋，及研究)做為反思和試驗個人教學的基礎。
- (4) 參與設計個人專業發展計畫做為個人進步的指引。
- (5) 和學生、家長及同儕溝通已計畫的學習活動和學生進展情形。
- (6) 反省並尊重對於教學活動的多元看法、觀點和意見。
- (7) 支持其他學校負責管理持續進步過程的人員。
- (8) 為了幫助學生學習，而能了解在教學方法論、學習理論、第二語學習論、心理學和社會學趨勢及學科主題上的發展。
- (9) 以教學/學習活動的表現成果，及增加有助學生學習之能力，做為反省和進步的證據。
- (10) 尋求增加個人整體專業經驗(如參與服務活動和專業協會並適當運用研究資料)。
- (11) 取得做為學校、公眾教育、國家多元文化方向傳統之服務者的能力。
- (12) 成為一個學習社群的學員及反省的實踐者。

- (13) 運用同儕間的經驗、社會地位和教育素養，及其他特別能力，並依此發展專業夥伴關係。
- (14) 善用專業判斷，未來在專業上努力並將此傳達給同儕和他人。
- (15) 發展在長、短期上的與持續專業成長相關的個人和專業上的目標。

#### 4. 批判思考(Critical Thinking)

教師能利用多種測量學生高層思考技巧的表現評量技術及策略，並提供符合實際經驗的方案及問題解決活動，讓學生能夠展現他們創造思考的能力。

主要指標：

- (1) 計畫和教導提供機會讓學生學習高層思考技巧的學習活動。
- (2) 利用能擴展學生思考能力的教學策略、教材、及科技。
- (3) 計畫能要求學生蒐集資訊和解決問題的課程活動。
- (4) 在課程中提出問題、兩難困境及疑惑。
- (5) 建立驗證法則讓學生用來分析在學習領域中的各種判斷、結論、可信的宣稱及說明。
- (6) 為了教學目的和學生需求(包括言語上)，在教學過程中變換教師角色(做為講解者、示範者、引導者、協助者、聽眾、評論者等等)。
- (7) 檢視學生的作業成果，並計畫接續的課程以建立學習者的創造思考能力。
- (8) 實施開放式方案的課程及其他具創造性和創新的活動。
- (9) 利用科技和其他適當工具以擴展學生學習環境。
- (10) 發展在長短程上與批判思考相關的個人和專業上的目標。

#### 5. 多元化(Diversity)

教師建立一個「勇於冒險」的能接納和有助多元化的環境，教師必須藉由落實如衝突解決、調和及創造開放探究與支持氣氛來展現對於多種文化的知識。

主要指標：

- (1) 接納和重視來自不同文化和語言背景的學生，並公平對待所有學生。
- (2) 助長一個所有學生都能被公平對待的學習環境。
- (3) 明瞭文化和語言的多元性及個別學生經驗，並以此充實對於整體的教學。
- (4) 實施能以學生的多種學習風格及文化和語言背景為榮的課程。
- (5) 透過多樣教學技巧和策略以有效地教導學生。
- (6) 選擇適合的教材、科技和資源，以能在學習過程中協助學生。
- (7) 分析和利用學校、家長和社區的資源以有助符合學生學習需求。
- (8) 進行能創造開放、多元尊重、支持和探究氣氛的課堂討論。
- (9) 選擇和引介肯定多元化和尊重多元觀點的教材和資源。
- (10) 了解家長和家庭結構對學習者的重要性，並在計畫個別學習時考量學生家庭狀況。
- (11) 透過角色典範和學習活動鼓勵學生的負責、適當社交行為、正直、重視多元化、誠實等特質
- (12) 提供能讓學生在多元社會中練習和獲得所需技能和知識的學習環境。
- (13) 發展在長短程上與多元化相關的個人和專業上的目標。

#### 6. 道德倫理(Ethics)

教師需堅持佛州教育專業行為的道德倫理準則。

主要指標：

- (1) 負起保護學生遠離有害學習和/或身心健康安全條件的責任。
- (2) 不應無理地限制學生追求學習。
- (3) 不應無理的拒絕學生使用不同的觀點
- (4) 負起預防措施的責任，區分個人和其他與學生有關的教育機構或組織的觀點。

- (5) 不應直接或間接的在公開表達上，有意地曲解或誤傳關於教育議題的事實。
- (6) 不應使用職務特權獲取個人利益。
- (7) 在所有專業關係上保持誠實。
- (8) 不應基於任何種族、膚色、宗教、性別、年齡、國家或道德源由、政治利益、婚姻狀況、身心障礙條件，或社會和家庭背景等因素而拒絕任何有助專業組織之同儕在專業上的利益或益處。
- (9) 不應妨礙同儕運作政治上的或公民的權利和責任。

## 7. 人類發展和學習(Human Development and Learning)

教師重視立基良好的人類發展和學習的理論與概念，及包含與學生有關的各種資訊，提供適合學生學習風格、語言和文化傳承、經驗背景和發展階段的學習機會。

主要指標：

- (1) 能透過行為觀察、書寫能力、語言描述和其他資源分辨學生間發展階段的差異。
- (2) 利用先備經驗讓新的知識和觀念與原本的建立聯結。
- (3) 建立曾有效實施之活動的檔案夾，讓學生在適合的發展階段中參與。
- (4) 針對基於學生需求和發展階段的學習風格預做準備。
- (5) 能界定、描述和辨別學習理論、學科主題結構、課程發展和學生進展過程，能在課程單元發展上加以利用並有所反省。
- (6) 能以多種方式呈現概念和準則，並能敘述這些方法如何與學習階段相關。
- (7) 發展在長短程上與人類發展和學習相關的個人和專業上的目標。

## 8. 具備學科內容的知識(Knowledge of Subject Matter)

教師對所教的學科具有基礎知識並開始了解其學科是與其他律則相關聯的，可應用在真實世界的「整合情境(integrated settings)」中，教師尋求能擴展其知識的方法和資源，對於學習新知的承諾包括兼顧能增進教學的知識，教師的整體教學技巧包括了多種協助學生獲取新知識的方法。

主要指標：

- (1) 以能讓學生學習的方法來傳遞學科主題的知識。
- (2) 利用其淵博的學科知識將該學科領域中多種面向、興趣和觀點的主題加以互相關聯。
- (3) 利用學科領域的參考資料、教材和科技，發展學生的學習活動。
- (4) 持續吸收該學科領域之趨勢。
- (5) 利用其對該學科主題的知識與其他學科領域的同儕互相合作。
- (6) 發展在長短程上與學科主題知識相關的個人和專業上的目標。

## 9. 學習環境(Learning Environment)

教師明瞭設置有效學習環境的重要性，並開始試驗多種學習環境，尋求以確認在特定情況下最適合的環境，教師透過幫助學生建立一套共用的價值和信仰、鼓勵他們想像自己喜歡的學習環境、提供反省能創造該環境之規則和其結果的場合、尊重異議等方式，提供學生投入對自己行為期望的機會。

主要指標：

- (1) 有一套整體的技術以建立平順和有效的常規，並能有機會落實。
- (2) 將學生帶入對於行為規則和標準的建立過程，並持續公平地執行。
- (3) 與學生共同分擔管理學習環境的責任，並從中得到其潛在的益處，及落實的技巧。
- (4) 能界定、描述和討論個別學生的認知和情感的需求，能將這些需求與學習環境連結，並實施配合學生需求、教學情境和活動的技巧。
- (5) 提供學生為自己行為負責的機會。
- (6) 提供一個讓學生勇於冒險的安全環境，並藉由提供學生回饋和增強以掌控學習活動。

- (7) 在個人及大小團體情境中實施適當的教學活動以達到認知、語言和情感的需求。
- (8) 安排和管理有助學生學習效果的物質環境。
- (9) 有效利用學習時間，在學習活動和常規上提供清楚的指示，維持教學的熱情，並在學習環境中有效地利用管理和組織活動的時間。
- (10) 利用各種誘導的手段維持學生對學業的專注。
- (11) 在活動交替之間努力維持教學的動力。
- (12) 發展長短期有關學習環境的在個人和專業上的目標。

## 10. 教學計畫(Planning)

教師為所有學生設定高度期望，利用來自各種範疇的概念，教師個別與學生訂定計畫，並與其他教師設計符合學生需求和興趣的學習體驗。教師持續從適當資源中(包括回饋)尋求建議/資訊，解讀這些資訊並用來調整教學計畫。在一個創造性的環境中利用多種激勵策略和多元資源，執行讓學生理解的教學。利用傳統和其他取向的評量以評估成果，教師也持續以反省來修正學習經驗。主要指標：

- (1) 為了利用學生表現成果、學習基準、應達成的進展證據等來計畫教學活動而與其他教師領導者協商。
- (2) 計畫和執行與目標、學習活動、成果和評量連結的課程單元。
- (3) 計畫透過一種增強和期盼持續進步的氣氛以提高學習標準的活動。
- (4) 基於佛州公立學校所要求的學習表現標準，提供讓學生能理解的教學。
- (5) 在有效的學習步驟、讀書技巧及應試策略上，提供讓學生能理解的教學。
- (6) 計畫善用多種支援的活動，並使活動及教材更充實。
- (7) 協助學生發展評估和解釋資訊的技巧。
- (8) 以教師所了解及建立的學生差異來協助學生利用可得資源。
- (9) 調整視覺和物理環境以適合計畫好的學習活動。
- (10) 計畫讓學生能投入參與的學習活動並應用策略讓已完成其課業的學生仍能參與。
- (11) 在課程單元進行中學習調適計畫，以得到預料之外的益處或強調非預期的問題。
- (12) 計畫和教導跨學科的課程單元，並利用其他學科領域的內容。
- (13) 透過多種方法幫助學生發展概念。
- (14) 時常反省自己的教學實踐並依此反省來調整作為。
- (15) 在計畫教學時與同儕互相合作。
- (16) 利用在校內可得的社區資源以用於教學活動。
- (17) 發展在長短程上與教學計畫相關的個人和專業上的目標。

## 11. 教師的角色(Role of Teacher)

教師建立開放的溝通管道，並與家長、教育專家及其他學生支援系統的成員共同合作，以持續改進教育經驗。

主要指標：

- (1) 為學生服務奉獻。
- (2) 和學生及家長協商，以提供關於學習進展的明確回饋並取得家長協助。
- (3) 建請家長支援以強化班級管理的達成目標及標準。
- (4) 利用社區提供學生多樣的體驗以檢視及發覺就業機會。
- (5) 與學校義工共事以支援教室活動。
- (6) 能描述兒童受虐和嚴重情緒壓力的明顯徵兆，在確認後採取適當干預、轉介及回報行動。
- (7) 能描述濫用酒精和毒品的明顯徵兆，在確認後採取適當干預、轉介及回報行動，並與同儕合作以滿足已知的學生教育、社交、語言、文化和情緒上需求。



- (8) 觀摩同儕利用持續品質進步技巧(continuous quality improvement techniques)，並協助學校社群管理其學校進步的努力成果。
- (9) 與文化上和言語上不同背景的學生家長溝通以進一步熟悉學生家庭狀況及背景。
- (10) 發展在長短程上與教師的角色相關之個人和專業上的目標。

## 12. 科技運用(Technology)

教師適當利用科技，以建立主動學習在校內可得現存和發展中科技的氛圍，提供學生使用科技蒐集資訊並和他人共享的機會，並促進使用及存取電子資源。

主要指標：

- (1) 習慣展現基礎階段的科技能力，並確保學生能有機會學到基礎科技知識的技能。
- (2) 利用科技工具增加學習機會以跟上佛州教育標準(Sunshine State Standards)。
- (3) 示範如何合乎法律和道德地使用科技。
- (4) 確認和使用合乎標準的電子媒體以提供適合學生技能階段的教學。
- (5) 使用科技建構教材和學習活動。
- (6) 使用科技工具以提高掌控和管理學生學習的效率。
- (7) 教導學生在課程活動中使用可得的電腦和其他形式的科技。
- (8) 透過使用科技工具，統整符合真實情境的作業，提供更多機會給所有學生進行獨立學習。
- (9) 評估和對教育軟體工具提出建議。
- (10) 透過內部網路及網際網路，使用和公開散佈數位資訊給重要關係人(stakeholder)
- (11) 參與科技合作以支援學習。
- (12) 將科技整合目標含括在專業發展計畫內。
- (13) 專業發展階段的教師利用可取得和有幫助的科技來提供需要額外支援的學生得以學習課程，並能收取在每個學校網站的普通教育課程中所提供的訊息。

## (三)專業完備階段(Accomplished)

此階段之標準主要針對已通過定期專業評鑑或取得長期合約之資深教師。

### 1. 測驗與評量(Assessment)

教師利用評量策略來協助學習者的持續發展。

主要指標：

- (1) 診斷學生的學習準備度及其個別的學習需求，並計畫適當的介入策略。
- (2) 用多元的面向來診斷學生行為問題並提出解決方法。
- (3) 確認學生顯現的潛在破壞行為並提出不同解決策略。
- (4) 評估個別和團體的表現，以設計符合學生目前在認知、社交、語言、文化、情緒和生理上需求的教學。
- (5) 應用以表現為主的評量取向以決定學生在特定學習成果上的表現。
- (6) 協助學生持續增添個人課業及學習進展表現成果的檔案卷內容。
- (7) 評估學生表現以調整教學。
- (8) 引導學生的自我評量，協助他們提出自己的下階段目標達成計畫。
- (9) 維持觀察的及日常事件上的紀錄以掌控學生的進展。
- (10) 選擇、施行和解釋多種非正式及標準化的學生學業表現及社交行為評估的工具。
- (11) 回顧有關個別學生的評量資料以決定其先備技能階段、缺乏處、學業上、語言上發展進程及個人能力，而能調整以教學為主的評量。
- (12) 依據適當指標以負責及有見識的態度和學生、家長及同儕溝通個別學生的進展，並使用學生

和家長能了解的用語。

(13) 發展在長短程上與測驗評量相關的個人和專業上的目標。

## 2. 溝通(Communication)

利用有效的溝通技術和學生及所有重要關係人溝通。

主要指標：

- (1) 在學習環境中建立正面的互動關係，以促進利用獎勵和成果導向的學生優異表現。
- (2) 在師生之間建立所有方面上的正面互動關係。
- (3) 在言語及非言語方式上有效地和所有學生，包括身心障礙條件及多種文化和語言背景者，溝通進展和行為。
- (4) 採取正面及支持的方式與學生溝通和提出問題。
- (5) 與所有學生談論對學習的高度期盼。
- (6) 在個別課業、合作學習和大團體活動時維持多元尊重的互動原則。
- (7) 提供所有學生能夠互相學習的機會。
- (8) 刺激、鼓勵及支持個別學生和團體的問題探究。
- (9) 鼓勵學生接受個人課業和行為之建設性回饋的意願。
- (10) 與同儕、學校及社群專家、行政者、家庭進行持續及適當地溝通。
- (11) 發展在長短程上與溝通相關的個人和專業上的目標。

## 3. 持續進展(Continuing Improvement)

為了自己和學校投入持續專業素質發展。

主要指標：

- (1) 在校內發揮促進者的功能，為了產生改變主動應用可被接受的準則和策略。
- (2) 身處一般團體但致力於與其他教育工作者及家長合作的焦點團體，以分析學校的教學有效性及發展進步策略。
- (3) 利用從學習環境(如教室觀察、影音錄製、學生成果回饋及研究)中得到的資料，做為反省和試驗個人教學實踐的基礎。
- (4) 創建和掌控一套個人專業發展計畫以做為自我成長的導引。
- (5) 與學生、家長及校內社群溝通以評估課程和學生朝向目標之進展程度的關聯。
- (6) 展現對多元面向、觀念、意見的尊重，並鼓勵任何學校及社區資源的貢獻，包括那些母語不是英語的社區。
- (7) 賦予校內人員權力以管理持續進展過程。
- (8) 參與發展支持學校整體進展(包括執行和評鑑個別效能)的進步計畫。
- (9) 為了促進學習而持續關注教學方法論、學習理論、第二語學習論、心理學及社會學趨勢和學科主題。
- (10) 在教學和學習活動的表現及增加促進學生學習之能力中具體證明自我的持續反省和進步。
- (11) 持續擴展個人整體專業經驗，如公佈和實施在職活動、以專業輔導同儕、領導專業社團及適當運用研究。
- (12) 將自己視為學校、公立教育及國家在傳承多元文化面向上的表率，並致力適當表達這些職務的狀況。
- (13) 做為一個學習社群的成員—調查有疑問的狀況、做為一個教師研究者、反省的實踐者等。
- (14) 基於經驗、地位、教育、其他特殊長處，運用策略和同儕特點，以此條整專業夥伴關係。
- (15) 致力於增進個人專業判斷，及向同儕、家長及企業社群表達此專業的能力。
- (16) 發展長短程上與持續專業發展相關的個人和專業目標。

#### 4. 批判思考(Critical Thinking)

利用能提升和增強學生批判、創造及評估思考能力的適當技術和策略。

主要指標：

- (1) 分析學生表現標準以確認相關高層思考技巧，並設計學習和表現的策略以引發這些高層技巧
- (2) 選擇多種教學策略、教材和科技以擴展學生思考能力。
- (3) 協助學生選擇能融入資訊取得和問題解決需求的方案和作業。
- (4) 在課程單元中提出融入價值認知和需要評估思考的問題、兩難困境和疑惑。
- (5) 在評估可信宣稱或研究領域中的解釋上指引學生。
- (6) 為了教學目的和學生需求(包括言語上)，在教學過程中變換教師角色  
(做為講解者、示範者、引導者、協助者、聽眾、評論者等等)。
- (7) 檢視學生的作業成果，並調整策略以回應學習者在創造思考活動上的需求和成就。
- (9) 利用科技和其他適當工具以擴展學生學習環境。
- (10) 發展在長短程上與批判思考相關的個人和專業上的目標。

#### 5. 多元化(Diversity)

利用反映出每個學生之文化、學習風格、特殊需求和社經背景的教學和學習策略。

主要指標：

- (1) 接納和重視來自不同文化和語言背景的學生，並公平對待所有學生。
- (2) 創造一個所有學生都能被公平對待的學習環境。
- (3) 善用文化和語言的多元性及個別學生經驗，並以此充實對於整體的教學。
- (4) 提供能符合學生學習風格、文化和語言背景之多樣性範圍的活動。
- (5) 使用適當的教學技術及策略以有效地教導所有學生。
- (6) 使用適當的教材、科技和資源以協助所有學生學習。
- (7) 使用適當的學校、家庭和社區資源以有助符合所有學生的學習需求。
- (8) 幫助學生發展共同的價值和期望，創造一個開放、多元尊重、支持和探究的氣氛。
- (9) 選擇和使用能反映多元文化貢獻的適當教材及資源。
- (10) 了解家庭及其結構對學習者的重要性，並利用對學生家庭狀況的認識來支援個別學習。
- (11) 透過角色模範和學習活動培養學生責任感、適當社交行為、正直、重視多元化和誠實。
- (12) 提供能讓學生練習成功做個成人之技巧和知識的學習者狀況。
- (13) 提供在長短程上與多元化相關的個人和專業目標。

#### 6. 道德倫理(Ethics)

教師需堅持佛州教育專業行為的道德倫理準則。

主要指標：

- (1) 負起保護學生遠離有害學習和/或身心健康安全條件的責任。
- (2) 鼓勵學生獨立自主追求學習的行動。
- (3) 提供學生接收多元的觀點
- (4) 負起預防措施的責任，區分個人和其他與學生有關的教育機構或組織的觀點。
- (5) 不應直接或間接的在公開表達上，有意地曲解或誤傳關於教育議題的事實。
- (6) 不應使用職務特權獲取個人利益。
- (7) 在所有專業關係上保持誠實。
- (8) 不可基於任何種族、膚色、宗教、性別、年齡、國家或道德源由、政治利益、婚姻狀況、身心障礙條件，或社會和家庭背景等因素而拒絕任何有助專業組織之同儕在專業上的利益或益處。
- (9) 支持同儕運作政治上或公民的權利和責任。

## 7. 人類發展和學習(Human Development and Learning)

主要指標：

- (1) 利用對學習和人類發展的瞭解，提供一個正面的，能支持所有學生在智識、個人和社交發展上的學習環境。
- (2) 激勵學生反省之學過的知識，並聯結新的知識和想法到已熟悉的上面。
- (3) 著重於大量已證明能成功的在適當的發展階段吸引及促使學生參與的整體活動。
- (4) 基於學生的學習風格、需求和發展階段而做適當的準備。
- (5) 發展教學用的課程，注重學習理論、科目主題結構、課程發展、學生發展及第一第二語習得過程。
- (6) 呈現不同複雜程度的概念和準則，讓各發展階段的學生都能得它們是有意義的。
- (7) 發展在長短程上與人類發展和學習相關的個人和專業目標。

## 8. 具備學科內容的知識(Knowledge of Subject Matter)

展現知識和對學科主題的瞭解。

主要指標：

- (1) 使用適合學習者的語言和方式來傳遞學科主題的知識。
- (2) 展現對學科的淵博知識讓學生能接近並將其中多種面向、興趣和觀點的主題互相關聯
- (3) 以一種適合學習者之發展階段的方式來利用學科領域的參考資料、教材和科技。
- (4) 維持對該學科領域趨勢之相關改變的瞭解。
- (5) 展現對該學科主題的淵博知識而能與其他學科領域的同儕在統整教學中互相合作。
- (6) 發展在長短程上與學科主題知識相關的個人和專業上的目標。

## 9. 學習環境(Learning Environment)

創造和維持能讓學生主動參與學習、社交互動、合作學習和自我激勵的正面學習環境。

主要指標：

- (1) 在各種學習環境中管理學生行為
  - 1-1 設置平順和有效的常規。
  - 1-2 讓學生參與行為標準的設置。
  - 1-3 總是公平地實行規矩和標準。
  - 1-4 和學生共同承擔管理學習環境的責任。
- (2) 創造正面的學習經驗
  - 2-1 設計適合個人、小組和大團體條件的教學活動以符合學生認知、語言和情緒的需求。
  - 2-2 組織教學以包含合作的、學生導向的團體。
  - 2-3 掌控學習活動、提供學生回饋和增強。
  - 2-4 安排和管理物理環境以助長學生學習成果。
  - 2-5 提供一個能讓學生得以冒險的安全環境。
- (3) 保障時間的利用
  - 3-1 有效地利用學習時間。
  - 3-2 以平順和有效的活動轉換來維持教學過程中的高潮。
  - 3-3 在學習環境中確使管理和組織活動的時間能有效利用。
  - 3-4 利用多種激勵手段維持學生對課業要點的重視。
  - 3-5 對教學活動和常規提供清楚的指示。
- (4) 發展在長短程上與學習環境有關的個人和專業目標。

## 10. 教學計劃(Planning)

在各種學習環境中計劃、執行和評估有效的教學活動。

主要指標：

- (1) 用學生表現成果、學習基準、應達成的進展證據等作為教學活動計劃的指引。
- (2) 在課程單元設計和實施策略上融入學生表現和成果。
- (3) 計畫能透過增強和期盼持續進步的氣氛以提高學習標準的活動。
- (4) 提供讓學生能理解的教學，讓每個學生都能達到佛州公立學校所要求的表現標準。
- (5) 在有效的學習步驟、讀書技巧及應試策略上，提供讓學生能理解的教學。
- (6) 計畫善用多種支援的活動，並使活動及教材更充實。
- (7) 協助學生發展評估和解釋來自多樣資源之資訊(如利用圖書館媒體和/或多元電子資源)的技巧
- (8) 協助學生能確實利用可得資源和所俱備的強項。
- (9) 調整視覺和物理環境以適合計畫好的學習活動、單元內容及所有學生需求。
- (10) 計畫讓學生能投入參與的學習活動並應用策略讓已完成其課業的學生仍能參與。
- (11) 在課程單元進行時調整計畫提供教學彈性，以得到額外的益處或處理非預期的問題。
- (12) 創造在跨學科中學習的方式，並統整多元學科領域。
- (13) 透過多種方法呈現概念，如類比、隱喻、圖表、示範和具體教材。
- (14) 基於教學實踐的反省來調整教學。
- (15) 在計畫教學時與同儕互相合作。
- (16) 計劃運用社區資源於課堂活動(如職業領域、城市的領導者和傑出藝術)。
- (17) 發展在長短程上與教學計畫相關的個人和專業上的目標。

## 11. 教師的角色(Role of Teacher)

為了關於學生之教育經驗的持續進展而與許多教育專家、家長和重要關係人共事。

主要指標：

- (1) 在校內為學生服務奉獻，同時為社區裡的社交、法律和健康機構服務。
- (2) 和學生及家長協商以提供關於學習進展的明確回饋並協助家長在學業和個人成長上指引學生
- (3) 建議幾種家長能支援的方式以強化班級管理的達成目標及標準。
- (4) 利用社區提供學生多樣的體驗以檢視及發覺就業機會。
- (5) 有效地與學校義工共事以提高學生興趣、動機和學習。
- (6) 能確認兒童受虐和嚴重情緒壓力的明顯徵兆，採取適當干預、轉介及回報行動。
- (7) 能確認濫用酒精和毒品的明顯徵兆，採取適當干預、轉介及回報行動。
- (8) 在非正式條件及正式團隊架構下與同儕及其他成人合作，以滿足學生教育、社交、語言、文化和情緒上需求。
- (9) 利用對持續品質進步技巧(continuous quality improvement techniques)的理解，幫助學校社群管理其學校進步的努力成果。
- (10) 與文化上和言語上不同背景的學生家長溝通以進一步熟悉學生家庭狀況及背景。
- (11) 發展在長短程上與教師的角色相關之個人和專業上的目標。

## 12. 科技運用(Technology)

專業完備階段的教師在教學及學習的過程中利用適當的科技。

主要指標：

- (1) 教導符合適當技巧階段的科技知識。
- (2) 評估並提供能增加學習機會以服膺佛州標準(Sunshine State Standards)與符合所有學習者需求的科技工具。
- (3) 教導合法和合乎倫理規範的使用科技。

- (4) 評估和利用廣泛的教學科技(如 CD-ROM、互動影片、錄影和電子化圖書館)以補強學科主題，並藉此確保所有學生都能理解及發展高層思考技巧。
- (5) 利用科技建構多種教材和評量活動，並用現今對科技融入的研究以計劃教學。
- (6) 讓教室管理決策基於從科技生產工具得來的資料，在科技強化的環境中掌控學生學習
- (7) 促進學生學習科技並將之與課程活動連結。
- (8) 促進並讓學生自行學習，使所有學生在科技豐富及以學習者為中心的環境中得到成為獨立學習者的權利。
- (9) 分析和評估教育軟體在學生學習上的有效性。
- (10) 發展和公佈數位內容並提供學生有透過內部網路或網際網路蒐集和分享數位訊息的機會
- (11) 透過科技合作，以超越學校的界限來支援學習。
- (12) 在專業發展計劃中編入科技統整目標，並作為學校進展計劃的重點。
- (13) 專業完備階段的教師利用可取得和有幫助的科技來提供需要額外支援的學生得以學習課程，並能接收在每個學校網站的普通教育課程中所提供的訊息。

#### (四)教育工作者專業實踐標準之評述

如今整個佛州的教師認證及研習培訓體制結構都是基於 EAP 的實踐項目上，正如所有佛州的 K-12 各級學校都必須透過佛州綜合評量考試(FCAT)及書寫能力測驗以確保學生的學習能達到佛州陽光標準的程度，教育學院/師資培育機構及學區也必須確保所有尋求專業認證的老師都能透過 EAP 實踐項目，來展現他們具備教學的基礎技能及普通知識，與教導陽光標準之內容的知能，因此教師們必須要能通過佛州教師資格考試，以及各大學及學區對 EAP 實踐項目的考評。以下再根據 EAP 的規範內容做簡短介紹。括號內的數字表示該描述句包含 EAP 的主軸項目。佛州教師知道他/她所要教導的內容(主軸 8)，並能使用適當的教學策略(主軸 8)來傳授該內容，此外如同任何活動的成功都仰賴良好的計畫(主軸 10)，而計畫始於訂立你想要達成的目標，當然最主要的目標是培養佛州的學生學會批判思考和解決問題(主軸 4)。

而教師應如所有專業人士一樣，必須總是思考如何使孩子學得更多更好，特別是在如何才能不斷提高教學成效和改善學校上(主軸 3)。因此，做為一個靈活的和反思的實踐者，當評量成績(主軸 1)顯示出學生學習超前或未達期望時，佛州的教師們早已準備好隨時重新設計教學活動。

教學是一項複雜的專業工作，有許多交錯的影響因素，而佛州的教師所在的是一個高度多元化(主軸 5)的狀況，學生們來自不同的種族、社會、經濟、語言和文化背景，而教師需要計畫滿足所有坐在教室上課學生之需求的教學活動。這不僅需要了解不同人口，包括學習障礙學生的需求，還要具備能和所有學生及家長有效溝通(主軸 2)的能力。有效能的教師與學生互動的方式是適合其個別的學業、生理、社會發展及學習模式(主軸 7)階段的，同時電腦和其他形式的科技(主軸 12)協助老師進行個別指導，並更有效的利用時間，轉而激發和讓更多學生投入學習。

學習動機是相當重要的，如果要產生學習，佛州的教師需要建立一個井然有序的學習環境(主軸 9)，讓學生覺得安全並對他們的學習任務有正面積極的感受。有時教師的角色(主軸 11)必須充當學生的權益保護者，替他們消除障礙，增加他們在家庭和社區中的學習機會，且學生和家長必須相信教師為此所作的一切責任。

由於每個國家的未來是掌握在教師的手上，也正因為如此，教師們必須堅持最高的標準，並被期待在任何時刻與所有人面前具備誠實和符合道德的行為，替人們建立一個典範，才能對學生的生活造成長期的影響。

從前述標準中，可看出 EAP 是以 21 世紀教師所需具備之能力，作為專業表現評鑑之規範，並能與師資培育課程結合，目標是訓練教師之專業能力，更隨工作表現逐步發展，所以各學區依此為基礎所訂立之評鑑制度就能確實檢覈教師表現，並達到提升及幫助教師專業發展之積極效果。

## 參、研究過程之二：現行佛州學區專業發展評鑑制度之協議標準介紹

在正式進入 21 世紀後，佛州在教育專業之發展及評鑑上，也因應開放多元的原則，經過州政府教育部多年辛苦研發之兩套系統及標準(FPMS & EAP)，開放給州內各學區應用，並讓各學區可自行發展學區內中小學之專業評鑑制度，州政府於是立法訂定了此一共同協議標準做為依循基礎，即「佛州專業發展評鑑協議標準(Florida Professional Development Evaluation Protocol Standards)」，以下將做初步之介紹，並於後續實施現況上，舉出研究者所在之學區制度為例。

西元 2000 年佛州議會立法頒布提高教育工作者專業發展之素質的法案，就是「學校專業發展法(The School Community Professional Development Act, F.S., 1012.98)」，用以要求佛州教育部設計方法讓學區可以評估和改進其專業發展制度，此為本協定標準之由來，到 2006 年更立法要求教育部與公立中學補校教育機構(public postsecondary educational institutions)、公立學校學區(Public School Districts)、公立學校(Public Schools)、州政府教育基金會(State Education Foundations)、企業團體(consortia)和專業組織(professional organizations)共同合作，建立專業發展的協調制度。

而本法案要求各學區必須做到以下事項：

1. 設計一個通過教育部同意，與州政府採用之標準一致，並符應全國教育工作者發展協會之架構標準的專業發展制度。
2. 包括經批准的提供作為在職進修活動之專家培訓計畫，給所有學區的在職員工，活動內容採用每年最新的學生成績資料和研究成果，以提高教室教學的嚴謹性與適用性。
3. 提供在職進修活動配合適當之後續支援，以達成學區及學校層級的改善目標和標準。
4. 特別為以下項目提供專業發展：
  - 4-1 學生成就測驗資料之分析
  - 4-2 正在進行的正式及非正式學生成就評量
  - 4-3 鑑定和使用已補強和可區別的教學策略，強調嚴謹、適用和內容領域的閱讀教材。
  - 4-4 加強學科主題的專門知識
  - 4-5 整合運用教室科技工具
  - 4-6 班級經營
  - 4-7 家長參與
  - 4-8 校園安全

因此擬訂出目前佛州專業發展制度評鑑之協議，而其概況主要可歸納為以下幾個標準：

1. 根據全國教育工作者發展協會(National Staff Development Council, NSDC)之標準
2. 符合「不讓一個孩子落後法案(No Child Left Behind Act)」的具體要求，追求專業發展素質。
3. 設計用於教育部(實地考察)、學區教育工作者(實地考察)及學校教職員(自我檢查)
4. 根據以下標準反映出三種層級-學區、學校和教職員的專業發展
  - 4-1 計畫(Planning)：為了組織和支持教師的專業發展而作出什麼計畫？
  - 4-2 提供傳遞(Delivery)：如何有效地替教師提供專業發展？
  - 4-3 支援(Follow-up)：提供哪些後續支援以確保教師使用從專業發展中學到的技能和知識？
  - 4-4 評鑑(Evaluation)：採取哪些評鑑以確保專業發展的直接效果是讓教師在課堂上運用及得以改善學生學習

而本協議標準之特點，在於要求教師必須提出之個人專業發展計畫(Individual Professional Development Plan, IPDP)，評鑑之要點如下：

1. 校長必須協助建立和核定所有教師的個人專業發展計畫

2. 在個人專業發展計畫中確定的培訓需求必須具備以下條件
  - 2-1 明確涉及該名教師負責之學生的具體表現資料
  - 2-2 包含明確的訓練目標及具體可測量的學生表現改善
  - 2-3 包括評鑑部分，讓校長可以衡量訓練活動完成後獲得可預測表現的程度
  - 2-4 使用學生表現資料鑑定來界定培訓需求

此外，配合佛州專業發展評鑑協議體制，州政府也提供相關技術協助和支援如下：

1. 有效運用協議內容的培訓
2. 由教育部及全國教育工作者發展協會提供的網路資源
3. 在 <http://www.teachinflorida.com> 網站上提供給學區及學校行政者的網路資源
4. 培訓議定書評論者並參與合作學區協議書審查過程
5. 針對預定領域進行培訓
6. 舉行區域技術援助會議以支持協議標準

於是州政府教育部乃研擬出以下標準，提供各學區評鑑制度做為參考基礎。

### (一)佛州專業發展制度評鑑協議標準

以下說明專業發展制度評鑑協議標準主要包含下列之層級，每層級包含四個項目，即計畫、提供傳遞、支援、評鑑，如下表所示：

表一：佛州專業發展制度評鑑協議標準表

	1. 教職員級	2. 學校級	3. 學區級
1. 計畫	1.1.1 個人需求評估 1.1.2 主管審定 1.1.3 需求優先順序 1.1.4 個人專業發展計畫 1.1.5 內容目錄 1.1.6 學習社群	2.1.1 學校需求評估 2.1.2 審定專業發展計畫 2.1.3 審定年度表現評鑑資料 2.1.4 配合學校改善計畫 2.1.5 產出校內專業發展制度 2.1.6 內容目錄 2.1.7 學習社群	3.1.1 學區需求評估 3.1.2 產出學區專業發展制度 3.1.3 內容目錄 3.1.4 提供專業訓練
2. 提供傳遞	1.2.1 與專業發展相關 1.2.2 學習策略 1.2.3 持續進修 1.2.4 利用科技 1.2.5 時間資源 1.2.6 協調記錄	2.2.1 與專業發展相關 2.2.2 學習策略 2.2.3 持續進修 2.2.4 利用科技 2.2.5 時間資源 2.2.6 經費資源 2.2.7 協調紀錄	3.2.1 與專業發展相關 3.2.2 學習策略 3.2.3 持續培訓 3.2.4 利用科技 3.2.5 時間資源 3.2.6 經費資源 3.2.7 協調紀錄 3.2.8 領導 3.2.9 組織成長
3. 支援	1.3.1 成果轉移到學生 1.3.2 指導和經驗傳承 1.3.3 網路資源和協助	2.3.1 成果轉移到學生 2.3.2 指導和經驗傳承 2.3.3 網路資源和協助	3.3.1 成果轉移到學生 3.3.2 指導和經驗傳承 3.3.3 網路資源和協助 3.3.4 協調支援
4. 評鑑	1.4.1 計畫執行	2.4.1 制度執行	3.4.1 制度執行



1.4.2 造成學生改變	2.4.2 造成學生改變	3.4.2 成果轉移到教室
1.4.3 評鑑方法	2.4.3 評鑑方法	3.4.3 造成學生改變
1.4.4 行動研究	2.4.4 成果運用	3.4.4 評鑑方法
1.4.5 成果運用	2.4.5 經費支出	3.4.5 成果運用
		3.4.6 經費支出
		3.4.7 學生學習成果

而為了提高各學區評鑑之信效度，州政府教育部也特別設計「學區教師專業表現評鑑制度檢核表(District Performance Appraisal System Checklist)」，提供設計評鑑制度時的具體參考項目。

## (二)學區教師專業表現評鑑制度檢核內容

學區效能評鑑制度之設計理念基礎在於，依據佛州政府法令第 1012.34 條，針對教學工作人員及學校行政者的評估程序，需以教室內或校內學生的表現為適當基礎，學生表現必須經過測量，通過必要的州政府測驗及所在地區之評量(若該科目或年級未被州政府所測量)，提供學區表現評鑑制度檢核表給進行教學工作者是要指引各學區發展他們的評鑑制度，而各學區所提交之待核可的制度將由幾個工作小組負責審定，其成員包括學區人事主管和大學教育學院代表，每份制度都會個別經過某個包含前述成員的工作小組來審查，各學區可依下列檢核表之項目進行準備。

表二：學區教師專業表現評鑑制度檢核表(District Performance Appraisal System Checklist)

<b>法定要求 Statutory Requirements</b>
<b>學區制度所必備之標準 Required criteria for district system</b>
提供針對每個教職員施行的年度專業表現評鑑 Provides for performance appraisal to be conducted for each employee annually
以現有之研究為基礎 Based on current research
支援學校改善計畫 Supports school improvement plan
支援持續的品質改善 Supports continuous quality improvement
重視一般教學能力 Addresses generic teaching competencies
確定其他教學領域之特殊程序和標準的需求 Determines need for special procedures and criteria for other teaching fields
提供使用評量制度和標準的培訓 Provides training in use of assessment system and criteria
必須使用學生表現的改善指標和資料--法令第 1008.22 條，通過必要的州政府測驗及所在地區之評量(若該科目或年級未被州政府所測量) Must use data & indicators of improvement in student performance student performance must be measured by state assessments required under s.1008.22 & by local assessments for subjects and grade levels not measured by the state assessment program
適當加入家長參與機制 Mechanism for parental input, when appropriate
提供滿意及不滿意度比率與成效顯著性之測定 Provides for determination of satisfactory, unsatisfactory rating, outstanding
<b>個人評鑑之必備標準 Required criteria for individual appraisals</b>
學生成就表現 Performance of students

學科主題之認知 Knowledge of subject matter
能計畫和傳遞教學，包括在教室運用科技之能力 Ability to plan and deliver instruction, including ability to use technology in the classroom
能評估教學需求 Ability to evaluate instructional needs
能維持適當紀律 Ability to maintain appropriate discipline
能與學生家庭建立和維持正面互助關係以增進學生成就 Ability to establish & maintain a positive collaborative relationship with students families to increase student achievement
其他州政府教育委員會規定及地方學校委員會決策所含之專業能力 Other professional competencies and requirements in state board of education rules and local school board policies

### (三)現行佛州學區專業發展評鑑制度之協議標準評述

本協議標準之精神在於，讓佛州各學區的專業發展活動皆以此協議標準為指引，這個評鑑模式用以評估各學區在專業發展活動上的規劃、實施、後續行動和評鑑等步驟，此標準也依循全國教職員工發展理事會(National Staff Development Council)之標準，以及配合佛羅里達州的法定要求，而此協議所包含之標準，是用以確定最佳實踐方式，同時也能檢視各學區之專業發展是否有需要改善之處。

這分在 2003 年春天開始，由佛州教育部所發起的，用以評鑑專業發展制度的協議書，是為了實現佛州法規(Florida Statutes)第 1012.98 節條文的要求。這項立法規定，其實說明了專業發展制度之目的在於提高學生學習成就，加強提升課程嚴謹性和相關性的課堂教學策略，讓學生具備升學能力與職業勞動力。此協議提供了標準，以做為評估各學區專業評鑑制度之品質的基礎，尤其將評鑑制度加以擴展，從學區到學校及每個教職員工，確定了高品質專業發展所應具備的四個基本要素或應達到的標準，分別是規劃、實施、後續支援及評估，而從前述三種評鑑層級表中，共 66 個有組織的標準，每個標準使用 4 點量表，由州政府教育部派遣之學者專家團隊，使用前述之檢核表，到各學區進行評鑑，要求各層級應至少達到平均 2.5 分之標準，且各學區之專業發展制度也需以三年為期，進行循環而持續的審定。

研究者認為，佛州採用此方式之理念相當值得國內參考，過去各縣市政府辦理之評鑑皆各行其事，也導致中央教育部掌控及資料蒐集不易，對教育品質之提升助益有限，若能改採由教育部統籌規劃教師評鑑之標準及流程，再由各縣市配合設計細部項目，可能會是又能提升評鑑效果更減少作業繁雜的方法之一。

以上種種之努力，從理論基礎之建立，到針對各學區制度之評鑑協議，皆可看出佛州政府對於教師專業之重視，接下來，研究者將從實踐之層面來看所在之學區實施狀況，而從上述之州政府教育部層級之文獻中，可看出州政府想把教師效能納入專業表現及專業發展當中進行評鑑的意圖，以下介紹之實施現況，雖以專業表現評鑑為名，其實為了符合州政府要求，各學區之公私立學校也將專業發展視為效能評鑑之重要環節，僅在此特別說明。

## 肆、研究過程之三：實施現況考察

由於研究時間不足，研究者所在之地區大眾交通系統不夠便捷，無法以多個學區之制度進行比較，因此僅針對所在地區－馬丁郡之學區制度，提出作為參考，另以佛羅里達大西洋大學附屬之綜合實驗學校之評鑑制度，做為公私立小學教育機構之初步比較，又因時間及空間因素，研究者實無力深入探討兩者之差異，僅以所掌握之文獻資料及與校長及教授口頭討論之瞭解，提出實施現況以期作為後續研究之基礎。

### 一、佛州馬丁郡教學工作人員評鑑制度

這份馬丁郡(Martin County)公立學校教學工作人員評鑑制度是設計用以有助學區發展策略計劃(District Strategic Plan)所界定目標之達成，支援學區及學校層級的改善計畫，及促進符合學區設置教學工作人員評鑑之意圖的行動，所有教學工作人員都須接受以年度為基準的評鑑，而本「教學工作人員評鑑制度(Instructional Personnel Assessment System in Martin county school district)」所指之教學工作人員，包含班級教師(classroom teacher)、學生服務(student services)、諮商師/專長師/特任教師(consultant/specialists/teachers on assignment)、圖書多媒體師(media specialists)，在馬丁郡學區部分第一級學校(Title 1 Schools)意即學生社經地位較差、獲得政府額外補助之學校，具備所謂「專長師(specialists)」或「特任教師(specialists)」，就是由聯邦政府或州政府補助提供該校在語文或數學等基礎學科領域得以聘請額外補充之教師人力，若有學校符合者，這些教師同樣需接受該郡的評鑑制度，同時各校所聘之諮商師(consultant)，包含指導顧問(Guidance)等，由於需負責學生行為問題之輔導或諮詢，皆有相關之評鑑表以評估其效能，僅在此補充說明。

由於各學區之評鑑制度皆與學校之教育工作者合約續聘問題有關，以下將先就合約等專有名詞作初步之介紹。

1. 年度合約(Annual Contract or AC)：教學團隊中的成員，未達到 FS 1012.33 所描述之要求，無長期合約或專業服務合約者。
2. 長期合約(Continuing Contract or CC)：教學團隊中的成員，在 1984 年 7 月 1 日前達到 FS 1012.33 所描述之認證要求，意即該員須在學區內連續五年期限間完成 3 年試用期，參見佛州法規 FS 1012.33。
3. 專業服務合約(Professional Services Contract or PSC)：教學團隊中的成員，在 1984 年 7 月 1 日當時或之後達到 FS 1012.33 所描述之要求(該員須在學區內連續五年期限間完成 3 年試用期)，參見佛州法規 FS 1012.33。
4. 教師改善計畫(Teacher Improvement Plan or TIP)：從事教學工作者若在一個以上之評鑑範圍或綜合不滿意比率受評為未達滿意度，則必須提交個別教師改善計畫。該計畫將進行--敘述未達滿意之表現含(目標說明 Goal Statement)及(完成證明 Evidence of Completion)、對於特定未達滿意表現(策略)之範圍做出審慎建議、在規定時限內(預計完成日與實際完成日)提供得以修正不足之處之協助(行政輔助)。

佛州馬丁郡的教學工作人員評鑑制度是由制度內指定的管理和過程評估之代表樣本共同發展而來，而本制度的發展團隊則是由馬丁郡教育協會(Martin County Education Association)及學校委員會(School Board)選出的許多個別研究者所組成。同時，在每學年度之評鑑實施前，會先透過影片、報告發表及培訓研習，針對教學工作人員進行評鑑制度和標準之步驟過程的訓練，而在評鑑教學工作人員之前，教學工作的督導者/管理者(supervisors/administrator)也會完成佛州效能評量體制(FPMS)的課堂訪察訓練及關於運用教學工作人員評鑑制度的各地區培訓。

接著，每位教職員都必須接受年度的專業表現評鑑，評估/表現(evaluation/performance)評鑑過程應當同時包含形成性和總結性的部分，形成性評鑑之內容應當由管理者進行個別成果及教學過程的訪查所組成，總結性評鑑之內容應當由數次的行前座談、個別觀察、為了蒐集查驗資料而進行之教職員與主管會議所組成，當中並包含主管及員工共同做成之意見與簽署之文件。任何不同意總結評鑑報告的書面聲明，應當說明不同意的理由，並在評鑑後座談會(post-conference)結束的 10 個工作天內交給學區督導(superintendent)。而評鑑報告之備份應在同一天繳交一份給校長並附件給受評人員。

評鑑過程設計包含兩個構成要素，年度審查過程強調法規要求的一般能力並描述員工之特徵，全面評鑑過程包含適用的年度審查表及訪查工具以確認與工作任務相關的特定指標，如課堂教師使用第 344 號表，多媒體專家使用第 348 號表，受安排指導、學生服務、諮商師、專業師及代課教師等任務的人員使用第 347 號表。所採用的這些工具都是從佛州效能測量體制(FPMS)中發展而來的，具備研究有效教學行為之基礎。一份員工效能的綜合評鑑就是使用年度審查表(Yearly Review Form)，表格中的評分項目有「表現傑出(Distinguished)」、「相當熟練(Proficient)」、「需要改善(Needs Improvement)」、「不夠滿意(Unsatisfactory)」並給予符合的評估分數，可參見適用的評鑑表格。

而評鑑之標準是用以說明工作所需之能力及職責，做為在評鑑過程中確認教師擅長和需要改善之領域的基準，所有評鑑標準是以一個以上的包含可觀察指標之教師能力所支持，教學工作人員評鑑制度包含下列六個主要的評鑑標準：

1. 班級經營與課堂紀律\*(請見第 344 號表之第一部分第 4 項)
2. 課程知識\*佛州授權評鑑標準範圍(F. S. 1012.34)(請見第 344 號表之第 1, 3 項)
3. 計畫及提供教學\*(請見第 344 號表之第 1, 2, 3 項)
4. 評估學生表現與專業發展計畫\*(請見第 344 號表之第 1, 5, 6 項)
5. 家長溝通\*(請見第 344 號表之第一部分第 7 項)
6. 專業職責/工作職掌(Professional Responsibilities/Employability Areas)

馬丁郡學區要求每年都要使用年度審查表(Yearly Review Form)以評鑑每位教師，任何授予長期合約或專業服務合約的人員，若在最近一次年度審查表中的所有面向皆被評定為「表現傑出」或「相當熟練」，那再接再厲的年度只須接受使用年度審查表的評鑑，任何授予長期合約或專業服務合約之人員若最近一次綜合評鑑為「不夠滿意」，那再接再厲的一年就須通過全面評鑑程序。若某位員工在最近一次評鑑中得到任何前述之混合評分，經過主管慎重考慮或個人要求，則可能會被要求再接再厲一年內須通過教學全面評鑑程序。

而依據校長的審慎考量下，所有授予年度合約之教師，每年都將接受至少兩次的總結性評鑑，其中一次是透過全面評鑑程序，另一次則是採用年度審查程序表，除了下列例外：

以下類別的年度合約員工必須接受兩次教學全面評鑑

1. 該校新到任，在 12 月 16 日前聘雇者(須為年度合約第一年 AC1 的新進人員)
2. 年度合約教師在馬丁郡(Martin County)服務年資少於一年者
3. 專業服務合約之候選教師，包括獲得第四年之年度合約者

以下介紹馬丁郡教學工作人員評鑑制度所包含之兩種程序，分別是「年度審查程序」及「教學全面評鑑程序」，分別如下圖所示：

## (一)無不滿意評分之長期合約與專業服務合約教師之年度審查程序

以下列舉馬丁郡學區已獲得長期合約及專業服務合約之教師，每年度需進行之評鑑審查程序。



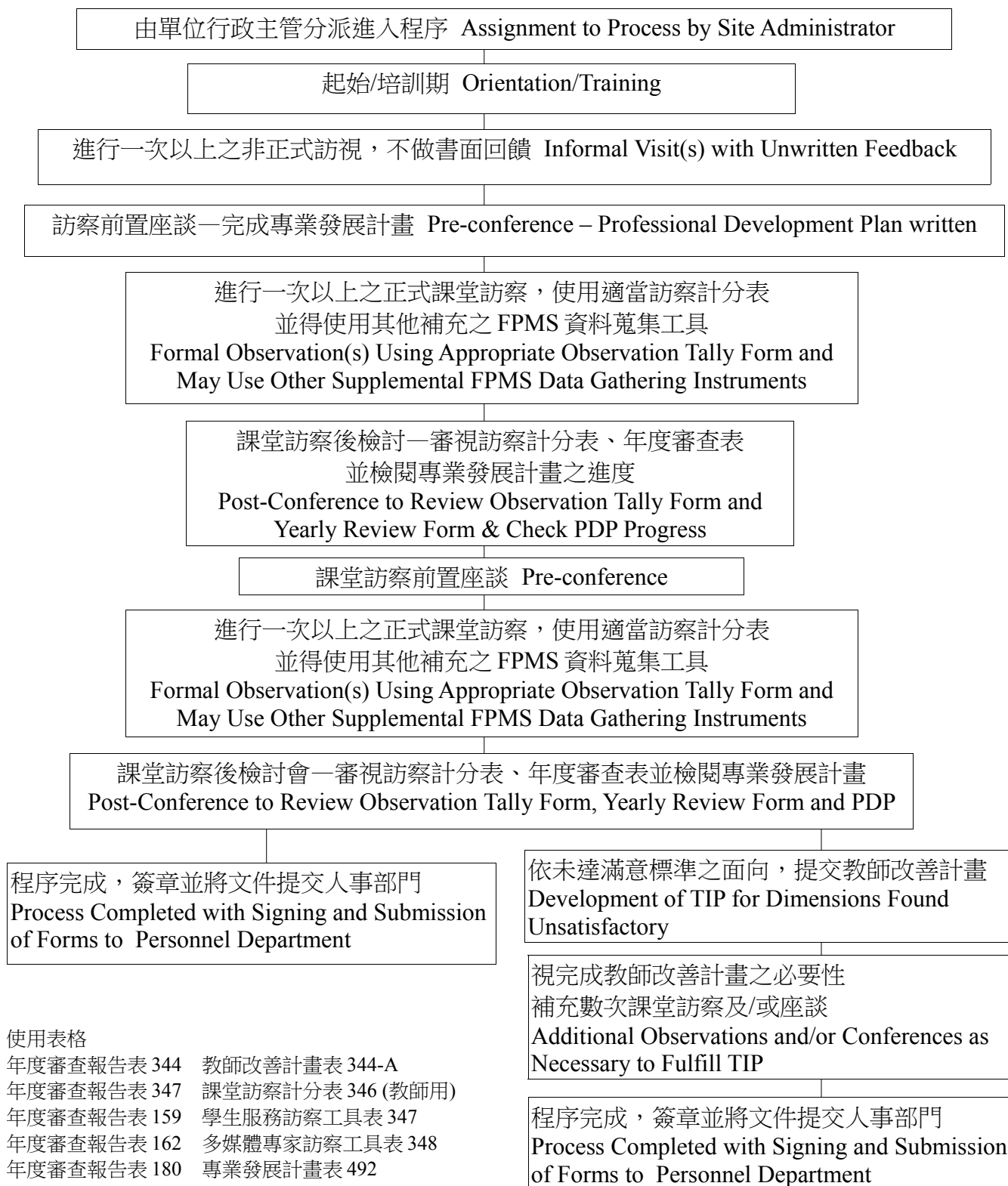
使用表單：

- 年度審查評鑑表第 344 號-班級教師
- 年度審查評鑑表第 348 號-圖書多媒體師
- 年度審查評鑑表第 180 號-指導顧問
- 年度審查評鑑表第 159 號-諮商師/專長師或特任教師
- 年度審查評鑑表第 162 號-教務主任
- 專業發展計畫表第 492 號
- 教師改善計畫第 344-A 號(若有必要)

圖一：無不滿意評分之長期合約與專業服務合約教師之年度審查程序圖  
Yearly Review Process for CC & PSC with No Unsatisfactory Rating

## (二)年度合約教師及長期與專業服務合約未達滿意評比教師之教學全面評鑑程序

以下列舉獲得年度合約及長期與專業服務合約未達滿意評比之教師，需進行之評鑑程序。



使用表格

- 年度審查報告表 344 教師改善計畫表 344-A
- 年度審查報告表 347 課堂訪察計分表 346 (教師用)
- 年度審查報告表 159 學生服務訪察工具表 347
- 年度審查報告表 162 多媒體專家訪察工具表 348
- 年度審查報告表 180 專業發展計畫表 492
- 全面/年度審查報告表 348 (多媒體專家用)

圖二：年度合約教師及長期與專業服務合約未達滿意評比教師之教學全面評鑑程序圖  
Comprehensive Evaluation Process for Annual Contract Teachers  
and CC or PSC Teachers with an Unsatisfactory Rating

### (三)教師評鑑程序之主要行事曆

而每年實施評鑑之時程表則如下表所示，學區督導仍可依年度行事進行調整。

表三：評鑑程序之主要行事表

#### ( Master Schedule of Time lines for the Evaluation Process)

時限	行事內容
進行評鑑訪察之前 Prior to Evaluation Observation	應當通知教師將進行之評鑑類型(年度審查或教學內容程序) Teacher shall be notified of evaluation strand (Yearly Review or Comprehensive) 在評鑑週期開始後才受聘之員工，應在派任工作開始前，告知其有關評鑑之標準步驟 Employees hired after the evaluation orientation shall be informed of the evaluation criteria procedure before their assignment begins.
9月15日	起始期結束，通知分派之評鑑程序類型，在9月15日後聘僱之員工，應在派任工作開始前告知有關評鑑標準/程序(MCEA 合約第六章) Deadline for orientation, notification of type of evaluation process assignment. (Employees hired after September 15 <sup>th</sup> shall be informed of the evaluation criteria/procedures before their assignment begins – Martin County Education Association Contract, Article VI).
9月22日	提交初次專業發展計畫之期限 Deadline for submitting the initial Professional Development Plan
10月31日	完成未做書面回饋之非正式訪視的期限 Deadline for completion of informal visits with unwritten feedback. (授予196日合約以下之員工應當進行一次非正式訪視。非正式訪視應當在9週內與第一次教學全面評鑑前完成) (Employees with less than 196 day contracts shall have an informal visit. An informal visit with unwritten feedback shall be made within nine weeks, but before the first Comprehensive Evaluation).
12月15日	進行全面評鑑程序者，應完成個別課堂訪察之期限，但11月3日後受聘僱者除外(deadline for completion of observations of individuals in the comprehensive Evaluation Process, excluding those hired after November 3 <sup>rd</sup> ). 後續之座談會應在寒假前完成，依據 MCEA 合約第六章 (Follow-up conference must be completed before the winter vacation, MCEA Contract, Article VI).
1月12日	針對12月1日後聘僱之教師，需完成第一次教學全面評鑑之期限 Deadline for completion of 1 <sup>st</sup> Comprehensive Evaluation for teachers hired after December 1 <sup>st</sup> .
3月30日	完成年度審查中第二次教學全面評鑑訪察之期限。而於12月15日後聘僱之員工，此日為完成第一次教學全面評鑑之期限 Deadline for completion of 2 <sup>nd</sup> Comprehensive Evaluation Observation of Yearly Review. (Employees hired after December 15 <sup>th</sup> deadline for completion of 1 <sup>st</sup> Comprehensive Evaluation).
4月30日	通知評鑑結果決議不續約者之期限(Deadline for notification to individuals whose contract is not recommended for renewal).
5月11日	完成進行年度審查程序的長期合約/專業服務合約人員評鑑之期限

	<p>Deadline for completion of evaluation of Continuing Contract/Professional Services Contract personnel assigned to Yearly Review Process.</p> <p>至少需三週以進行數次正式課堂訪察，員工可要求由同一個或不同訪評者再進行額外補充之評鑑</p> <p>Three weeks must elapse between formal observations. Employees may request additional evaluations with the same or another evaluator.</p>
<p>以上之例外 Exceptions to the above</p>	<p>期限之約束可能造成上述之條件無法遵從，任何上述期限之例外應該用書面請求人力資源主管及 MCEA 主席加以評斷(表 49)</p> <p>Time line constraints may prevent compliance with the above requirements. Any exceptions with the above time lines must be justified in writing(Form #49) to the Director of Human Resources and the President of MCEA.</p>

從一開始，評鑑步驟及標準之始業研習，由員工發展部(Department of Staff Development)協調，並在 9 月 15 日前於各校舉行，而該日期可與馬丁郡教育協會(Martin County Education Association)協調更改。所有在評鑑程序中使用之表格與文件都將在這次會議中加以介紹，並說明現有法令，而每位員工都應拿到一份教學評鑑手冊(Instructional Evaluation Handbook)。所有教學工作人員都有義務出席這場研習會議，此外在始業會議之前，員工們也會先得知評鑑要項、評鑑之步驟及標準。

依據州政府法令，學區督導應當通知州政府教育部，關於任何連續之綜合年度評鑑受評為不滿意的教學工作人員，教育部將依 S.231.29(1)(b)法進行調查並決定針對該名教師證書持有者(certificate holder)採取哪些作為。參與評鑑的校長及/或行政主管應當對每位教師，於每學年第一季(八到十月)時進行一次以上之非正式訪視，並在訪視中給予該名員工非正式無書面紀錄之回饋。

在年度審查程序中，課堂訪察前會(pre-conference)不是必要的，而在教學內容評鑑中，則須在正式課堂訪察之前，舉行座談前會以檢視一般課程規劃並預定課堂訪察時程。課堂訪察應在兩週內預定，而課程計畫書(lesson plan book)、評分手冊(the grade book)及 FPMS 1.0 與 6.0 之正式課堂訪察表，可在座談前會時做為討論課程規劃及評鑑之用。所有為達到評鑑目的之正式課堂訪察，應當公開並讓所有職員知悉其進度。評鑑座談會應當在最後一次正式課堂訪察後十個工作天內舉行，訪評者依照個別專業發展計畫表(第 492 號表)，完成該受評者適用的年度審查表(第 344、180、348、159 或 162 號表)，並在受評為「需要改善(Needs Improvement)」的各項目中做出特定的書面意見。教師若受評為「不夠滿意(Unsatisfactory)」則應當撰寫教師改善計畫以求改進及協助，教職員及訪評者也可做出其他補充意見並附於報告之後。

所有文件完成後應當簽章及提交人事辦公室，並轉副本給員工，員工之簽章不代表其同意文件內容，僅作為該員工已閱讀其評鑑表之意思知悉。在進行教學全面評鑑時，若補充適用之表格，應當經過雙方討論、簽署，與年度審查表共同提交，而所有教學工作人員每學年度都要完成一份專業發展計畫表(Professional Development Plan Form #492)以做為效能評鑑的一部分。行政主管或其指派者應當做出最終或總結之評鑑報告，校長也可與學校核心成員之主管共同進行評鑑。每位員工都能要求由同一位或不同的訪評者再進行額外補充之課堂訪察，接續之課堂訪察及正式評鑑的時間不應超過 3 週以上。派予圖書多媒體師、諮商指導顧問、學生服務、諮商師、專長師或特任教師之員工，應依照指引說明來對其評鑑。在全面評鑑程序中，擔任學生服務之人員、諮商師、專長師、特任教師或其他上班時間內主要工作為教學者，另可使用教師評鑑工具(Teacher Evaluation Instrument #344)來取代學生服務訪察表(Student Services Observation Form #347)以進行評鑑，需使用之相關表件應在訪察前座談會中決定。

而馬丁郡評鑑制度之特點，在於要求未達標準之教師需提出「教師改善計畫(Teacher Improvement Plan)」，同時以此作為本制度之後續支援活動，讓專業發展不足之教師得以改善。由於持續進行專業成長是教育過程中的一個重要元素，以此為出發點，在每個學年度的任何時間



點上，員工與主管的座談會中所完成的教師改善計畫，可視為在這個觀點上取得雙方同意之基礎。若員工受評為綜合程度上或一個以上之面向有未達滿意之評分，紀錄在第 344、348、159、162、180 或 347 號表上，那麼在座談會時就要與指定的訪評者一同研擬其教師改善計畫(Teacher Improvement Plan, TIP)以做改進之用。這個計畫必須在座談會後 10 個工作天內完成，記錄在第 344-A 表上，並建立用以改善效能的合理期程，而為了有所參照，在執行教師改善計畫的時期內，包括訪評者(evaluator)、員工及人事部門都應保留一份計畫之副本，直到完成此計畫之時程，最終之報表將會保存在員工的長期評鑑檔案由人事部門管理。

所有這些指引皆不應被解釋為阻止任何員工尋求能有助進步或加強其技能之教師改善計畫。在人事檔案中存放該表件，是針對在評鑑中一個以上之項目或綜合上未達滿意評價，需要改善之員工而已。若需更多資訊，請參照佛州教師專業表現評量制度說明書、研究手冊及影片，馬丁郡教育協會及教育委員會合約(Martin County Education Association and School Board Contract)，佛州法規第 1012.34、1008.22、1008.34、1001.11(5)、1012.56 條、佛州教育工作者專業實踐標準(Educator Accomplished Practices)、視導及課程發展協會之專業強化實踐-教學之架構(Association for Supervision and Curriculum Development-Enhancing Professional Practices: A Framework for Teaching)，以上之內容可在各校之多媒體中心、辦公室及員工發展部門取得。

#### (四)觀摩佛州馬丁郡教學工作人員評鑑制度之省思

本制度的理念是基於教師之專業發展是個終身過程這一概念，專業成長是不斷地發生在個人的教學生涯中，評鑑之整體目的是為了透過教師之效能以塑造團隊士氣及改善學生學習成就。這個目的是可達到的，透過建立一套由下列整合要素組成的評鑑制度，包括資料蒐集、資訊分享及提供專業成長經驗之機會。最新的有關有效教學實踐的研究發現，針對教學工作人員評鑑應該反映在運用於該套制度所執行的活動及技術上。對評鑑制度而言，新的要素是邀請家長提供參與評鑑過程及專業發展計畫，為了讓家長投入評鑑過程，每間學校都將在上下學期提出下列聲明放在半年度通訊中--「我們的目標是為了學生學習及成就，我們邀請您參與我們教學課程之編寫，如果您有任何有助我們教職員改善教學或服務的建議，請不要拘束地將這些意見傳達給校長」，而校長們會檢視這些從家長那邊收到的資訊/建議並適當地加以運用。

專業發展計畫是設計用以增進教學工作人員之專業發展，同時與學生和教學工作者需求之活動相連結，這些需求則透過學校改善計畫、年度學校報告、學生成就資料及教師效能評鑑資料來決定。而在教師的專業發展計畫中關於任何培訓活動的需求也必須明確地與特定的所任教之學生的表現資料相關，計畫必須包含明確地界定專業發展目標，與經由專業發展活動成果對於特定可測量之學生表現改善的期望，此為本制度最主要之設計理念，也值得台灣教育環境參考。

前述之佛州馬丁郡評鑑制度相關資料，由佛州馬丁郡 A 級小學 - Hobe Sound Elementary School 之校長 Mrs. Gibbons 及助理校長 Mrs. Harvey 慷慨提供分享，並惠賜研究者許多寶貴建議，兩位教育先進都是優秀資深之教師出身，助理校長 Mrs. Harvey 剛從印第安納州到此就職，專長為教師專業發展，她也提到應該讓教師了解評鑑目的之重要，而校長 Mrs. Gibbons 到職以來，該校累計共增加兩百多名學生，可見其辦學之用心。在此特別感謝兩位前輩之協助，以下附上參訪及校內設施之照片與簡介，該校目前有幼稚園及小學部共約 475 名學生，含導師、專長/專任教師、特教師、教師助理、行政主管等正式教職員工共約 80 人，每年級約 5-7 班，每班約 20-25 人。

此次考察過程，包括研究者利用三次放學課後時間，至校長室與兩位主管討論內容及釋疑，兩次上午課間前往教室觀摩教師上課，並均取得主管及任課老師之同意拍照與節錄談話內容，到校觀摩期間倍受禮遇，令人感動，可惜該校長事務繁忙，而研究時間倉促，實無法更具體深入探討評鑑實施之現況，也未能與個別教師詳細訪談，期待未來能有更好的時空條件配合，以落實本研究之目的。

(五)Hobe Sound Elementary School 參訪成果



與校長 Mrs. Gibbons(左)、助理校長 Mrs. Harvey(右)合照



Hobe Sound Elementary School 校門



低年級教室一景



學生活動中心(餐廳)進行課後照護活動



與曾擔任校長而現任二年級導師的 Mrs. Newman 談話



校長 Mrs. Gibbons 與秘書助理 Ms. Medley

## 二、佛羅里達大西洋大學附屬綜合實驗學校之教職員評鑑制度

該制度經過佛羅里達大西洋大學教育學院(Florida Atlantic University, College of Education)教授 Dr. John Hardman 改良，在該校之附屬綜合實驗學校 A. D. Henderson School 實施，最大的特色是加入新的觀念—由教師本身先行自評，再由校長或評鑑實施者進行評量，同時該系統也納入專業發展評鑑及校內職員的評鑑，主要概念為形成性評鑑配合年度總結評鑑，評鑑指標皆由佛州教育工作者專業實踐標準(EAP)衍伸而來，並符合佛州教育專業評鑑制度協議之標準，內容簡單，容易實施，並與學校之薪資升遷、合約續聘、獎勵加給相關聯。

此外，由於該實驗學校包含幼稚園到高中之學制，因此各學制之皆有獨立之校長，在評鑑制度中之頭銜研究者將其翻譯為「學制單位主管(Head of Sector)」，而在中學以上部分有各學科之部門教師，其主管之頭銜翻譯為「學科部門主管(Head of Department)」，同時由教育學院一位教授兼任執行督導，其頭銜翻譯為「總校長(Headmaster)」，特此加以說明。

首先，針對該校評鑑制度之基本概念及實施過程加以說明，Dr. Hardman 提到，一個有效的評鑑系統應能滿足下列清楚的指標：(1) 能讓同仁相信這評鑑足以檢驗校內的工作品質；(2) 能導致學生學習經驗的改善；(3) 能將所有校內教職員導向更高的工作滿足感。同時，評鑑是教師專業發展的重要部分，是一個機制讓我們得以：(1) 判斷我們達到之進展；(2) 在關於個人發展與學校進步上，與管理高層建立一個直接溝通管道；(3) 為了讓未來的工作更加有效率而預做計劃。

而評鑑應該是一個自然持續進行的過程，當中融入自我分析、視導和支持、同儕觀摩、團隊教學、保證品質，並應鼓勵中高層的管理者自行發展最適合其專職領域的評鑑制度。因此本制度基於以上理由，採取下列步驟及內容以進行評鑑：

- 一、準備期：

在學年初一分所有部門的評鑑期程要先經過學制單位主管(如小學部校長、幼稚園園長或中學校長)的同意，而確切的時間要經過雙方協調同意。

  - 第一階段：召開會談以討論評鑑的重點，教師會得知這份文件及其附件，並同意第一次課堂訪察(observation)的日期。
  - 第二階段：完成自我評鑑並交給訪評者。
  - 第三階段：進行第一次課堂訪察，並確定第二次觀察的時間。
  - 第四階段：進行第二次課堂訪察。
  - 第五階段：進行訪談。
  - 第六階段：訪評者完成評鑑總結表(Appraisal Summary Form)。
  - 第七階段：受評者檢討評鑑總結表。
  - 第八階段：評鑑總表交給學制單位主管/總校長(管理學校所有學制單位)加以歸檔。
  - 第九階段：適時和學制單位主管或總校長進行座談。
- 二、自我評鑑：填寫自我評鑑表，以幫助教師進行反省，並在第二次訪察前交回主管。
- 三、課堂訪察前評量表：教師填寫課堂訪察前評量表(Pre-Lesson Observation Form)，填寫完成後，在進行課堂訪察前交給訪評者。
- 四、課堂訪察：經過雙方同意的課程單元就會進行訪察，在訪察進行時，訪評者會和學生坐在一起但不會參與單元中的活動。

- 五、訪察回饋： 訪察結束後會立刻給予簡短回饋。
- 六、第二次課堂 訪察： 重覆前述三個步驟。
- 七、進行訪談： 針對自評部分與其中的議題應採取哪些行動的討論，再深入討論課堂觀察及相關主題，並設定下年度的目標，保存紀錄和符合要求的部分學生作業範例。
- 八、成果總結： 訪評者完成評鑑總結表，並於內容告知受評者後，再交給總校長及歸檔。
- 九、與主管座談： 受評者可以選擇與總校長(Headmaster )更進一步討論評鑑內容，或總校長也會要求與受評者討論。

以下列舉該校實施之兩階段評鑑表，第一階段之評鑑表是針對初任及年度合約教師，第二階段之評鑑表是提供長期合約或申請永久合約之用，分屬兩階段之教師若在評鑑後得到良好評價，則當年度可獲得薪資加給或進入申請永久合約程序。由於涉及個人隱私，教師實際完成之表格文件無法取得，以下資料經 Dr. Hardman 同意並協助修正譯文後提供。

首先在下表中，列舉接受兩階段評鑑之教師分別需提供的受評文件：

第一階段(Tier I)	第二階段(Tier II)	共同要件(Components)
初任教師(Beginning Teachers & Annual Contract Teachers)	永久合約教師 (Permanent Status Contract Teachers)	
1. 專業表現評鑑評分表 (Performance Appraisal Rating Form)	1. 擴展專業發展計畫 (Expanded Professional Development Plan)	1. 學生表現數據資料(Student Performance Data Information)
2. 課堂觀察記錄與相關文件 (Observations & Documentation)	2. 課堂觀察記錄與相關文件 (Observations & Documentation)	2. 個人最新簡歷 (Personal Up-to-Date Vita)
3. 專業發展計畫 (Professional Development Plan)		3. 與主管進行形成性與總結性評鑑座談會 (Formative and Summative Evaluation conferences with administration)
		4. 教師與/或主管之意見 (Teacher and/or Administrator Comments)

## (一)第一階段教師專業表現評鑑內容

以下列舉需進行第一階段評鑑之各教師所需提供之評鑑內容與評鑑者所依據之表格。

表四：第一階段教師專業表現評鑑表(Tier I Teacher Performance Appraisal)

形成性評鑑得分：(F) \_\_\_\_\_ (於每學年上學期中完成)

已達到最長續約條件之所有要求 (若教師未達要求，可參考意見欄)

\_\_\_\_\_  
(校長簽章)

\_\_\_\_\_  
(座談會日期)

\_\_\_\_\_  
(教師簽章)

總結性評鑑得分：(S) \_\_\_\_\_ (於每學年結束前完成)

\_\_\_\_\_  
(校長簽章)

\_\_\_\_\_  
(座談會日期)

\_\_\_\_\_  
(教師簽章)

意見回覆 於後(Comments On Back)：  有  無

形成性評分(Formative Rating)：

1. 是計算所有 15 個類別各別得分之總合
2. 用以指引專業發展方向
3. 該分數不應視為最終結果，得分可在進行形成性及總結性評鑑其間更改

總結評分(Summative Rating)：

1. 是計算所有 15 個類別各別得分之總合
  2. 用以決定教師之效能及薪資加給
  3. 獲得永久合約及持續合約之教師，在最初三年的評鑑計畫中將包括每年一次總結性評鑑
- 評分等級：            需要改進(15-28 分)            滿意(29-50 分)            傑出(51-60 分)

獲得滿意評分之員工即符合該年度表現加給之資格

獲得非常傑出評分之員工同時符合該年度表現加給與績效加給之資格

表現分類 描述	1) 測驗與學生成績表現 <b>Assessment &amp; Student Performance</b> F: _____ S: _____ 使用學生測驗結果以衡量學習成長與評量策略，協助學習者不斷發展	2) 溝通 <b>Communication</b> F: _____ S: _____ 利用有效的技巧，與學生、家長、專業人士和他人進行溝通	3) 持續專業發展 <b>Continuous Professional Development</b> F: _____ S: _____ 為了自我提升和學校改善，參與持續專業發展
足堪典範 (4)	評估個人和團體的表現以設計、調整並接續教學活動，能滿足學生目前在認知、情感和生裡面向上的需求	常常示範積極和專業的口語及書面溝通技巧	展現出應用各種專業發展活動，以支持學校改善計劃和專業發展計劃
非常有效 (3)	能有效利用從多樣化評量中得到的資料	有效地使用口語和書面溝通技巧，並與所有學生進行口語和非口語的溝通	能參與並應用專業發展，以支持學校改善計劃
已達效果 (2)	能蒐集和使用從正式評量工具中得到的資料	能使用口語和書面溝通技巧	能參與專業發展
需要改善 (1)	評量資料之使用不足或有限	不常使用口語和書面溝通之技巧	進行專業發展上之證據有限

表現分類 描述	4) 批判/高層次思維能力 <b>Critical / Higher Order Thinking</b> F: ____ S: ____ 利用適當的技巧和策略，促進和加強學生之批判、創造及評估的思維能力	5) 重視多元化 <b>Diversity</b> F: ____ S: ____ 使用能反映每個學生之文化、學習方式、特殊需要和社會經濟背景的教學和學習策略	6) 教師倫理 <b>Ethics</b> F: ____ S: ____ 堅持倫理守則和佛州教育專業者的專業操守原則
足堪典範 (4)	考驗學生使用批判/高層次的思維技巧，並選擇不同的教學策略(如 Bloom 的思維層次分類)、教材和科技，以擴大學生的高層次思維能力	推廣能幫助學生培養共同價值觀和期望的策略，創造一種開放和相互尊重的氣氛	表現出高道德標準，能區分個人和教育機構的不同看法
非常有效 (3)	有效地使用多種策略以擴大學生的批判/高層次思維技巧	有效地利用廣泛多樣化的學習策略，以強化學生的學習	在個人和集體的行為上表現出高道德標準
已達效果 (2)	利用策略以促進學生的批判/高層次思維技巧	使用認可多元化的教學和學習策略	顯示出專業和倫理操守
需要改善 (1)	在提供促進學生批判/高層次思維技巧上之證據不足	對於認可多元化的策略不夠敏感或不常使用	表現不適當或不專業的行為

表現分類 描述	7) 人類發展和學習 <b>Human Development and Learning</b> F: ____ S: ____ 利用對於學習和人類發展的了解，提供正面積極的學習環境，支持所有學生在智育、個人和社會發展上的成長	8) 學科內容知識 <b>Knowledge of Subject Matter</b> F: ____ S: ____ 展現對於學科內容的知識與理解	9) 學習環境和班級經營 <b>Learning Environments &amp; Classroom Management</b> F: ____ S: ____ 創建和管理安全積極的學習環境，讓學生積極參與學習，進行社會互動、合作學習並能自我激勵
足堪典範 (4)	開發注重學習理論、學科內容結構、課程發展、學生發展、第一和第二語言習得過程的教學課程	在發展計畫和教學作為時，顯示出對於主題和概念之先決條件間關係的理解	為個人和團體情境設計適當的教學活動，以滿足認知、語言和情感上的需求
非常有效 (3)	實施對於發展和學習理論的高度應用，為所有學生創造一個積極正面的學習環境	有效地使用學科內容的知識，以加強所有學生的學習	有效地管理和使用安全的學習環境，以提升學生行為和學業專注
已達效果 (2)	依據其學習需要和發展程度，為個別學生作出適當的規定	展現對於學科內容的知識與理解	使用適當的獎懲建立班級經營程序，以促成一個安全積極的學習環境
需要改善 (1)	在已知的人類發展/學習理論上之使用不足	對於學科內容的知識與理解有限	不在意安全積極的學習環境之經營

表現分類 描述	10) 保存教學計畫和記錄 <b>Planning/ Record Keeping</b> F: _____ S: _____ 在各種學習環境中規劃、實施和評估有效的教學，並保存適當的記錄	11) 教師的角色 <b>Role of the Teacher</b> F: _____ S: _____ 為了學生的持續改進，與專業人員、家長及其他人士建立合作關係	12) 科技 <b>Technology</b> F: _____ S: _____ 在教學和學習的過程中使用適當的科技工具
足堪典範 (4)	以有效的學習程序提供可理解的教學，採用策略讓已完成作業的學生重新參與，並保持有效的記錄	常常合作和利用現有資源，以查明和滿足學生、職前教師和同事在教育、社會、文化和情感上的需要	利用多種科技資源以規劃、教導和評估學習活動，並推廣和協助他人使用
非常有效 (3)	為能彈性和適應意外情況之教學過程有效地提供全面的計畫和記錄保存	依教學目的和學生需求之關係，在教學過程中變化他/她的角色(如講解者、示範者、協助者、觀眾、評論者等)	採用如電郵和電子化評分簿的科技來溝通，獲取現有知識的相關資料，並做為個人發展計畫的組成部分之一
已達效果 (2)	分析學生表現，以作為教學計畫的指引，並保持適當的記錄	利用資源和共同的努力以有效地協助學生	在教學和學習的過程中使用科技工具
需要改善 (1)	在規劃和記錄有效教學上的證據有限	錯失通過共同的努力/資源以滿足學生需要之機會	很少使用科技工具

表現分類 描述	13) 態度和承諾 <b>Attitude and Commitment</b> F: _____ S: _____ 顯示積極態度和專業承諾	14) 參與服務 <b>Service</b> F: _____ S: _____ 為校內外學習社群服務(如課程發展會、教師研究會)，或參與學生課後活動規劃或校外社區活動	15) 教育研究 <b>Research</b> F: _____ S: _____ 投入教育研究
足堪典範 (4)	與學生、同儕、家長和其他人士在工作上合作	在做為社群會議主席與/或協調課後活動上展現有效的領導技巧	開啟或合作進行教育研究
非常有效 (3)	對學生、同儕及家長展現出積極關注的行為	積極參與若干社群會議，以提供更多的學生支援和/或課後活動	積極支持研究和/或有參加行動研究的證據
已達效果 (2)	顯示出積極態度和專業承諾	參與校內外學習社群之工作和/或學生課後活動	參與教育研究
需要改善 (1)	不常顯示其積極態度和專業承諾	在參與委員會工作和課後活動上的證據有限	在研究參與上的證據有限

## (二)第二階段教師專業表現評鑑內容

以下列舉得以進行第二階段評鑑之教師，所需受評之內容項目及訪評者所依據之表格。

表五：第二階段教師專業表現評鑑表(Tier II teacher performance Appraisal)

使用第二階段效能評鑑的教師，需確認兩個類別，設立其目標並以三年為期來發展。進入第二階段的教師仍會被要求在所有類別的效能評鑑上保持 3-4 以上的得分，若在表現評分上有下降，則會被註記「\*」號，且專業發展評鑑也需重新撰寫以符合特定要求。

F-形成性座談會(Formative conference)  (在每學年的上學期完成)

\_\_\_\_\_ (校長簽章)                      \_\_\_\_\_ (座談會日期)                      \_\_\_\_\_ (教師簽章)

S-總結評分：\_\_\_\_\_ (在每學年結束前完成)

\_\_\_\_\_ (校長簽章)                      \_\_\_\_\_ (座談會日期)                      \_\_\_\_\_ (教師簽章)

意見回覆於後(Comments On Back)： 有     無

形成性座談會(Formative Conference)：

1. 依照已決定/審定之專業發展三年期目標
2. 教師將重點置於兩個特定類別上
3. 管理者有責任與教師聯絡，若在文件上需要補充第二階段指標以外的領域。
4. 參加第二階段方案者，需要在整個三年計畫過程中總結評分保持非常有效或足堪典範

總結評分(Summative Rating)：

1. 是計算所有 15 個類別各別得分之總合
2. 用以決定教師效能、專業發展及薪資調整
3. 獲得永久合約及持續合約之教師，在最初三年的評鑑計畫中將包括每年一次總結性評鑑

評分等級：      需要改進(15-28 分)      滿意(29-50 分)      傑出(51-60 分)

獲得滿意評分之員工即符合該年度表現加給之資格

獲得非常傑出評分之員工同時符合該年度表現加給與績效加給之資格



專業表現之分類 Performance Categories	得分 第___年	維持得分 第___年	維持得分 第___年	維持得分 第___年
1) 測驗與學生成績表現 <b>Assessment &amp; Student Performance</b> 使用學生測驗結果以衡量學習成長與評量策略，協助學習者不斷發展				
2) 溝通 <b>Communication</b> 利用有效的技巧與學生、家長、專業人士和他人進行溝通				
3) 持續專業發展 <b>Continuous Professional Development</b> 為了自我提升和學校改善，參與持續專業發展				
4) 批判/高層次思維能力 <b>Critical / Higher Order Thinking</b> 利用適當的技巧和策略，促進和加強學生之批判、創造及評估的思維能力				
5) 重視多元化 <b>Diversity</b> 使用能反映每個學生之文化、學習方式、特殊需要和社會經濟背景的教學和學習策略				
6) 教師倫理 <b>Ethics</b> 堅持倫理守則和佛州教育專業者的專業操守原則				
7) 人類發展和學習 <b>Human Development and Learning</b> 利用對於學習和人類發展的了解，提供正面積極的學習環境，支持所有學生在智育、個人和社會發展上的成長				
8) 學科內容知識 <b>Knowledge of Subject Matter</b> 展現對於學科內容的知識與理解				
9) 學習環境和班級經營 <b>Learning Environments &amp; Classroom Management</b> 創建和管理安全積極的學習環境，讓學生積極參與學習，進行社會互動、合作學習並能自我激勵				
10) 保存教學計畫和記錄 <b>Planning/ Record Keeping</b> 在各種學習環境中規劃、實施和評估有效的教學，並保存適當的記錄				
11) 教師的角色 <b>Role of the Teacher</b> 為了學生的持續改進，與專業人員、家長及其他人士建立合作關係				
12) 科技 <b>Technology</b> 在教學和學習的過程中使用適當的科技工具				
13) 態度和承諾 <b>Attitude and Commitment</b> 顯示積極態度和專業承諾				
14) 參與服務 <b>Service</b> 為校內外學習社群服務(如課程發展會、教師研究會)，或參與學生課後活動規劃或校外社區活動				
15) 教育研究 <b>Research</b> 投入教育研究或提供引導				

其他意見：

第二階段計畫(Tier II Plan)：專業表現之分類及目標(Performance Categories and goals)

表現效能之分類 Performance Categories :

目標 :

行動計畫(Action Plan)：為達成預定目標所設之程序步驟 Procedures to reach intended goal

總結之成果/行動計畫之實現 Summative (Results/Implementation of action plan) :

啟示(對行動計畫之調整)：Implications ( Adjustments to original action plan )

專業表現之分類 Performance Categories :

目標 :

行動計畫(Action Plan)：為達成預定目標所設之程序步驟 Procedures to reach intended goal

總結之成果/行動計畫之實現 Summative (Results/Implementation of action plan) :

啟示(對行動計畫之調整)：Implications ( Adjustments to original action plan )

進行狀況： \_\_\_\_\_ 目標已達成 Achieved objectives  
\_\_\_\_\_ 仍須繼續執行策略和監測成果 Continue implementing strategies and monitoring results  
\_\_\_\_\_ 明年需擴充及修改計畫 Plan extended and revised for next year

在上述兩階段之評鑑表填寫完成後，每階段之評鑑表最後仍需填寫下表之意見欄，以做為訪談之基礎。格式如下表：

形成性評鑑之意見 Formative Comments

日期：

---

---

---

---

---

---

主管簽章：

日期：

教師簽章：

日期：

總結性評鑑之意見 Summative Comments

日期：

---

---

---

---

---

---

主管簽章：

日期：

教師簽章：

日期：

### (三)教師課堂訪察內容

由於評鑑過程中需進行之課堂訪察，則以下表作為紀錄，並做為歸檔文件附於評鑑總表之後。

表六：教師課堂訪察記錄表(Teacher Observation Record)

教師姓名：

日期：

任教班級：

任教學科：

<b>教學準備 Preparation for Teaching</b>	是(Yes)	(No)否	無 N/A
1. 環境有利於教學 Environment conducive to instruction.	.....	.....	.....
2. 先讓學生注意然後再開始 Students attentive before beginning.	.....	.....	.....
3. 提出單元學習目標 Objectives of lessons presented.	.....	.....	.....
4. 提供教學動力 Motivation for instruction provided.	.....	.....	.....
5. 提出簡潔明確的指示 Clear concise instructions presented.	.....	.....	.....
<b>管理教學步驟 Management Procedures</b>	是(Yes)	(No)否	無 N/A
1. 有計畫的蒐集與分配教材 Plan for material collection and distribution.	.....	.....	.....
2. 座位表井然有序 There is an organised seating plan.	.....	.....	.....
3. 具有積極的課堂氣氛 Appears to be a positive class atmosphere.	.....	.....	.....
4. 控制學生的行為表現 Control of student behaviour is exhibited.	.....	.....	.....
<b>實施教學 Implementation of Instruction</b>	是(Yes)	(No)否	無 N/A
1. 配合學生水平 Geared to level of students.	.....	.....	.....
2. 具多種有組織的學習活動 There are varied organised activities.	.....	.....	.....
3. 所有學生都參與 All students are being involved.	.....	.....	.....
4. 所有學生都參與發言 All students are involved orally.	.....	.....	.....
5. 提供學生協助 Assistance given to students.	.....	.....	.....
6. 教師在課堂中往來走動	.....	.....	.....

Teacher exhibits mobility in class.	.....	.....	
7. 教師提供積極的增強 Teacher provides positive reinforcement.	.....	.....	
8. 教師回應學生的問題 Teacher responds to students questions.	.....	.....	
9. 教師提問清楚簡明的問題 Teacher asks clear concise questions.	.....	.....	
10. 教學次序有效地連貫 Sequence of instruction is effective.	.....	.....	
11. 教學活動組織得很好 Instructional activities are well organised.	.....	.....	
12. 口頭陳述很清楚 Oral presentation is clear.	.....	.....	
13. 教師顯示出對教材的良好認知 Teacher shows good knowledge of the material.	.....	.....	
14. 善用視聽器材 Good use of audio-visual aids.	.....	.....	
<b>教學結尾 Conclusion of Instruction</b>	是(Yes)	(No)否	無 N/A
1. 提供學習內容的簡要回顧 Brief review is provided.	.....	.....	
2. 提出後續討論 Follow up discussion presented.	.....	.....	
3. 教師掌握時間 Teacher aware of time.	.....	.....	
4. 重新整頓秩序等待下課 Class reorganised for dismissal.	.....	.....	
<b>提供學生書面作業 Written Work of Students</b>	是(Yes)	(No)否	無 N/A
1. 時常給予書面作業 Written work frequently set.	.....	.....	
2. 作業標示題目和記錄日期 Work is titled and dated.	.....	.....	
3. 作業由教師批閱 Work is marked by teacher.	.....	.....	

\_\_\_\_\_  
主管簽章

\_\_\_\_\_  
教師簽章

評論(Remarks) :

---



---



---

#### (四)考察佛羅里達大西洋大學實驗學校之教職員評鑑制度之省思

而在佛羅里達大西洋大學附屬綜合實驗學校實施之教師評鑑制度，主要在於納入薪資加給與合約提升的特點，雖然一般學區公立學校皆可運用契約權力要求所屬教師遵守相關評鑑規定，該實驗學校的做法則是從提升教師滿意度出發，以鼓勵的方式幫助教師自我提升，以下針對這個部份特別加以介紹。

首先，所有在實驗學校任職的教師都需通過以年度為基礎的評鑑，該教師專業表現評鑑程序(teacher performance appraisal process)包含依據相關評鑑工具進行教職員與行政主管在評鑑前與評鑑後的會談，之後於評鑑綜合評價達到「滿意(Satisfactory)」標準的教師就有資格獲得該年度薪資加給，而評價達到「傑出(Outstanding)」標準的教師則可同時得到年度薪資加給與額外紅利。學校的期望是所有到實驗學校任教的教師們，除了獲得「大學附屬學校教學工作層級(university school instructor level)」聘書之外，在他們任教於實驗學校滿三年(每學年至少 140 天)之後，還能具備申請永久合約(permanent status)的資格，此外，更提供已獲得永久合約的教師，能從附屬學校教學工作者晉級為學校助理教授的候選者。

當然需申請永久合約及助理教授候選人之標準有所不同，以下說明之。申請永久合約的教師需具備學士學位及適當的證明及文件，包括 a) 在教學或主要工作任務上得到效能傑出評價；b) 在教學方案(instructional program)上做出專業貢獻；c) 做為「研究發展學校(developmental research school)」之發展及宣傳功用。而要成為助理教授候選者，除了在附屬學校研究社群及學區和州政府層級之成就證明，還需具備碩士學位或全國教育委員會對於上述貢獻之證明及文件；候選者也可具備專業或更高學位，或全國教育委員會認證之碩士學位，以及於州內、地區及/或全國層及在上述領域有所貢獻之證明；另外，具備博士學位或全國教育委員會在上述領域於州、國內或國際上認證之專業學位。

良好專業表現之證據則是從許多方面得來，一位優秀的教師能展現至少一項以下之表現：對學生及其學習有責任、掌握包含特定教學方法及內容領域之知識、監測學生學習情況、運用有系統的教學方式、進行專業發展，以及與學習社群共同合作。若候選者以教學為主要任務，則需在上述每項領域展現高度有效的表現，才能獲得進行永久合約或晉級之審查，而能提供學生成績表現資料、第三者評鑑及其他關於教學效能之充實證據者更佳。

此外，候選者的研究能力、學術生產力及/或鑑別力也需提供多種證據來審定，首先必須顯示其有參與研究，指的是實踐者為了引導、修正及評估其決策或行動，嘗試有系統地研究問題；致力於研究的學術生產力及鑑別力可能包括以下方面：課程教材的發展及評估；參與編寫研究申請書(grant writing)、研究計畫、創意評審計畫(creative juried projects)；在州內、區域、國內外的研討會發表與研究領域符合之重大聲明、著作章節、文章或專題論文；肩負宣導研究發展學校之任務。若要得到更佳的評比則需要再增加複雜嚴謹的研究篇數，提高學術生產力及/或鑑別力。

而專業公共服務(professional public service)也是審查的重點，候選者必須提供文件證明其參與校內外的學習或研究社群之專業/公共服務，及機構服務(institutional service)之舉證包括支持協會、示範指導、作為委員會成員、和學生(及家長)在校外時間合作、在校內研究學習社群擔任領導、也可包括公立學校改善活動(public school improvement activities)，擔任實習生臨床視導，參加或主持課堂訪視，在校外的服務工作可包括在當地、州內、區域、國內外專業團體、教育素材官方測驗、競賽評審團等擔任領導工作，以及學生學習產出或展示之指導。若要得到更佳的評比則需要更綜合性及嚴肅的服務參與程度。

總而言之，佛羅里達大西洋大學附屬綜合實驗學校之評鑑制度，是希望鼓勵每個教師在其主要工作任務之範疇內，不但都能獲得紅利，並能受推薦成為永久合約及教授晉級之候選者，最重要的是，鼓勵教師在研究、學術生產及服務上提升，是期盼教師能在專業發展及獲得利益的同時，更能成為合格且嫻熟的專業工作者，發揮對學生及社會他人的良好影響力。

## (五)Florida Atlantic University and School 參訪成果

研究者在佛羅里達大西洋大學(FAU)教育學院(CoE)進行參訪活動，相關文件資料由該院學業及學生服務處主管 Dr. Lorraine D. Cross 及附屬實驗學校研究處主任 Dr. John Hardman 慷慨提供，另外為了解針對佛州教育工作者專業實踐標準(EAP)之師資培育內容，至指導「有效教學實踐(Effective Teaching Practices)」之教授 Dr. Lori M. Dassa 課堂上進行旁聽，特在此對幾位教授致上最深的感謝。

以下將先介紹佛羅里達大西洋大學附屬綜合實驗學校之概況，再以實地參訪照片為證。佛羅里達大西洋大學附屬實驗學校主要包括三種學制，是一所相當完備的實驗學校，分屬不同別稱：

學前教育部分為 Karen Slattery Educational Research Center for Child Development 負責所屬學前教育，提供從 6 週到 4 歲的學前兒童教育，目標是為幼小兒童及其家長、大學師資培育、研究者與外界專業社群服務，幫助兒童在其智力、社交、情感和生理上的成長，並提供教育學院學生一個培育和包容的實驗學校，促進早期兒童教育、兒童發展及相關學科的研究。

而 A. D. Henderson University School 為中小學部，另有 Florida Atlantic High School 為高中部，Henderson School 融入當地所屬學區，其任務是針對幼稚園到八年級的學生提供優秀教學的研究和展示，同時為了研究目的，學校學生特別依照美國中小學生人口統計來分配，符合性別、種族、家庭收入和學業能力之適當比例，在高中部分則追求創新教學以支援大學在師資培育及研究上的任務，為其他學校/社區提供服務，和更進一步，提供有意義的、以研究為基礎的教育改革。同時通過其在教育、藝術、科學、心理、照護等學院共同合作的師資培育功能，為大學在研究、募款及師資上提供競爭優勢，當然所有這些任務都是立基於「教育實驗學校所有學生以充分發揮他們的潛力」這個宗旨上。

此外，在週邊的聖露西郡學區(St. Lucie County School District)配合下，FAU 教育學院與 Palm Pointe Educational Research School 從 2008 年秋季開始進行專業發展合作，該校成為特許實驗學校(charter laboratory school)，由大學進行教學方案監督，給予創新的教學方法和研究提供前瞻性的機會，同時也照常進行州內的責任措施，包括監測學生成就表現、佛州學業測驗(FCAT)成績、進行有意義的研究並給予支持。教師和行政人員將得到機會和鼓勵，研究重新確定教育課程內容，教學方法和組織框架的新方式，學校也作為該郡現有和新進教師的培訓基地。

由於時間及交通限制，研究者僅參訪位於 FAU 校園內的 Henderson University School 小學部，同時旁聽有效教學實踐(Effective Teaching Practices)課程，下列照片為參訪之成果。



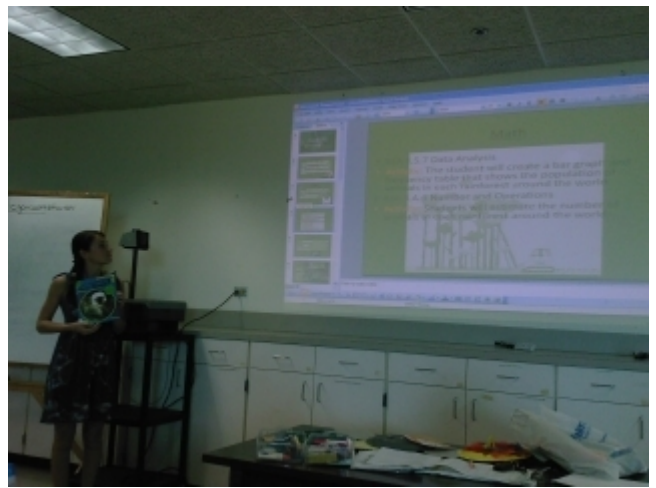
佛羅里達大西洋大學教育學院外觀



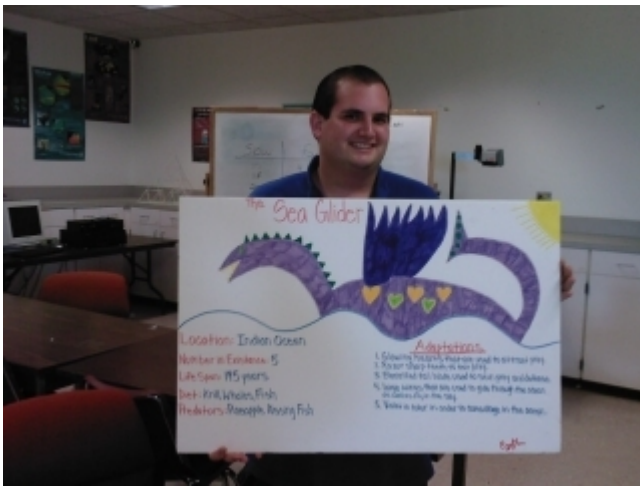
與教育學院 Dr. Lorraine Cross 及 Dr. Waters 合照



師資培育課程上課情形-1



師資培育課程上課情形-2



師資培育課程上課情形-3



指導教授 Dr. Lori Dassa 與教學檔案提供者 Yanerys 合照



與指導教授 Dr. Lori Dassa 合照



A. D. Henderson University School 入口





實驗中小學校內設施-1



實驗中小學校內設施-2



實驗中小學校內設施-3



實驗中小學校內設施-4



研討會中 Dr. John Hardman(右前)與 Broward County 學區督導 Dr. Daryl Diamond (中)及與會中小學教師合照



參與 2/20 實驗中小學教育研討會-會後熱烈討論

此次考察過程，包括每週一次之課程觀摩共 10 週，另與附屬小學研究部教授 Dr. Hardman 進行三次談話以討論該校評鑑實施之內容，及與教育學院學生服務部主管 Dr. Cross 進行三次談話以了解整體運作情形，同時參與一次研討會，期間所得之研究資料，感謝上述教授之慷慨提供並惠予釋疑，讓研究者獲益良多、倍感溫馨，可惜研究時間太短，無法更進一步選修相關課程，讓自己對評鑑體系有更深入翔實的了解，希望日後還有機會補足。

## 伍、結語：研究心得與建議

經過短短四個月奔波之後，研究者透過這次經驗，對美國佛州之教師專業及發展評鑑體制與部分學區之實施情形，有了初步的認識，其間與教授們和校長們之間的談話，更是深刻感到台灣在體制及教育文化上的許多差異，在追求國際化的同時，本土仍存在許多根深蒂固的觀念不容易加以改變，當然兩國民情不同，若要有所修正，也需建立在互相了解反省的基礎上，舉例來說，美國各州政府為了提供教師教學準備時間，多數學校早在下午兩點半即放學，學校也可是自行規劃之活動彈性調整上放學時間，雖然是否所有教師皆認真準備尚待確認，但是其立意確實值得國內教育政策制定者思考，我國長期以來追求不斷加長之授課時間，是否是造成升學壓力來源之一，對基層教師專業的不信任及教育行政機關內部的不專業，是否是教育改革成敗兩論的原因之一，仍會是未來爭執的焦點，佛州當地的某位校長認為我國長時授課確實在中小學階段提升了學生的學習成就，然而不能否認的卻是兩國在競爭力上的巨大差異，其中原因或許微妙難分，但是此行對研究者來說，正是提供了一個哲學上的反省思考機會，研究者認為，教育原屬百年樹人之事，若如國內總是講求立竿見影，恐怕日後還有漫漫長路得走，因此正確和審慎思考的政策，確實決定了國家的未來，作為掌握國際競爭軟實力的教育事業，身為教學及教育行政的工作者們，是否更應該具備遠大的眼光，做出長程與連貫的整體考量呢？

以下的反省與建議將針對研究者有限的所見所聞提出討論，不周之處尚待各方不吝指正，也希望日後還有機會，能讓未來的教師及行政工作者們有更多開拓視野的可能。

### 一、心得反省

在研究者的心得反省上，主要可分為三大部分，包括本研究實施之成果、對評鑑體制建立之感受，以及評鑑體制實施之看法，以下分述之。

#### (一)在研究成果檢討上

本報告由於前述之研究限制，以致在研究成果上的推論性不彰，在此僅以個人淺見，針對研究之目的提出以下自我檢討反省，以待日後能有機會補正。

1. 在建立關於 FPMS 及 EAP 體制之初步了解上，所蒐集到的文獻資料，可供後續研究參考。
2. 對於佛州教師專業及發展評鑑體制之基礎，可作出以下評述：
  - (1) 研究者在針對 FPMS 及 EAP 指標翻譯時，發現許多和國內用語及狀況上的相似之處，例如特別強調「學生行為管理(FPMS Domain 2)」及「教學過程的組織發展(FPMS Domain 3)」皆各有 27 及 31 個分項指標詳細說明，而 EAP 指標則更補充與時代發展關連之「教師持續專業成長」、「多元化」、「學習環境」及「科技運用」等評鑑項目。
  - (2) 從 FPMS 到 EAP 以及 FPDEPS(專業發展評鑑協議標準)的發展，可看出立於紮實基礎上的評鑑體制，從十幾年的實證研究累積教師有效行為的第一層 FPMS 指標，延伸出較抽象的第二層 EAP 指標以深入教師專業表現的核心，先以這兩項為師資培育內容及實際評鑑之標準，再由州政府統籌規劃各學區評鑑制度需具備之條件準則，使得進入該州任職的教師皆清楚明瞭評鑑的作用及運作規則。
  - (3) 對於評鑑體制建立的務實精神，以及追求確實達到評鑑目的之態度，值得國內參考。
  - (4) 部分指標內容與國內情況不同之處，例如 EAP 指標在「多元化」及「教師角色」等項目上較重視文化差異的內容，及評鑑協議標準之行政機關架構不同，應可依照國內實際需求予以修改，但建議仍需以相關實證研究為基礎。

3. 在實地訪察時，於教育學院旁聽與參觀學校所得之資料及檔案文件，皆錄於附件供參。
4. 在實施現況考察之過程中，了解該評鑑制度與教師合約升遷考核制度配合，方能落實。

## (二)在評鑑體制建立上

### 1. 一個良好且持續發展的評鑑體制需長期有目的之基礎研究配合

佛州教育部在編製 FPMS 指標時，請學者專家做過長達十幾年研究，才完成一本 FPMS 指標的理論基礎，其中詳細說明並解釋各主軸及指標內容，並持續修訂相關內容，目前台灣國內並無類似方式，多半由學者或教育主管機關直接擬定，就要求學校及教師執行，缺乏實證研究基礎、無說明及指導，評鑑標準不清，各校自行猜測教授跟教育官員想要什麼，同時評鑑內容與目標常隨當局者朝令夕改，導致評鑑容易流於表面形式。

### 2. 健全的教師專業及發展評鑑體制應從師資培育階段開始進行

佛州教育當局研發之評鑑體制皆與各大學師資培育機構及各地學區結合，各機構須派員參與體制執行培訓與研發，反觀國內師資培育機構之素質良莠不齊，教育部沒有共識要對師資培育課程內容制訂統一標準，且師資培育機構之學生在正式任教前，多半對評鑑之必要性及理論基礎認識不深，導致評鑑制度無法健全與落實。

## (三)在評鑑體制實施上

### 1. 落實評鑑體制需結合對教師薪資及升遷結構之調整

由於美國佛州之教師評鑑體制建立在其能掌控學校教師職業合約及升遷管道上，因此佛州之多數公立學校教師無不兢兢業業、認真準備評鑑內容，或追求晉級紅利等，進而達到提升教學水準之效果，相較之下，台灣之公立學校教師無升遷及薪資調整之壓力，評鑑效果自然不彰。

### 2. 評鑑體制之確實執行需各級教育體制具備全盤共識之協助

佛州各學區督導及學校行政者必須通過成為合格評鑑者之檢定，同時評鑑制度之培訓及研發小組成員皆為各大學教育學院教授、學區督導及各校校長，其成員更需是長期任教具備各地教育委員會推薦之資深優良教師轉任的教授及校長，且職前教師取得資格職照前，必須完成針對評鑑項目所做之檔案評量，全州各校皆配合審查所需相關文件。然而在國內之師資供應系統並無配套措施，以考試取代評鑑，教育行政體系更非由教育專業出身，僅需通過沒有資格限定之高普考，即成為掌控教育政策或評鑑落實之成員，同樣身為師資培育機構更負責擬訂、審查評鑑項目之教授、校長們，多半在中小學教學經驗或理論基礎上有所不足，對學校實際狀況、教師教學和學生學習過程不夠清楚，容易造成評鑑漫無目的、項目內容不知所云的狀況。

## 二、建議與展望

透過這次短期研究的機會，研究者認為其中經驗可對自身教學及專業發展產生許多影響，茲舉出下列幾點，期望能有機會協助國內體制發展與作為後續研究之參考基礎。

### (一)建立可信與常態之評鑑標準及方式

1. 期待教育部與國內有志於教育之各大學師資培育機構組成團隊，共同研發適合我國教育環境之教師評鑑體制，配合長期實證研究，以建立評鑑體制之良好基礎。
2. 期望教育部及各地方教育處能有共同體認，將評鑑制度、項目及內容等融入師資培育課程，建立完整評鑑體制之標準化流程，培訓各地區及各校之執行者，才可能落實評鑑制度。

### (二)配合國內現況落實評鑑制度之執行

1. 教師專業及發展評鑑之實踐，需靠上至中央下至地方的共識，於理論基礎及實證研究建立後，定期舉辦說明會，讓教師了解評鑑之理論背景、目的，及遠程目標乃是為了學生的學

- 習成就，配合修定法規改善現有教師薪資體系，達到鼓勵優良教師且挑選適任教師之目標。
2. 改善師資培育課程標準及教育行政者素質，整合融入評鑑體制，需配合調整現有教師年資晉級制度，鼓勵優秀教師參與評鑑過程或成為學校主管，修改教育行政國家考試標準，將教師職前訓練及證照考試流程標準化，可研擬修正為形成性職前評量與總結性甄試審查，讓真正有志從事教育者得到發揮空間。

### (三)提供後續研究之參考方向

1. 教師專業及發展評鑑理論基礎之一是基於師資培育課程及教學行為等基礎之研究，未來還可鼓勵長期從事各國師資培育課程內容之考察，以有助國內整體教育環境發展。
2. 邀請各國資深教育專家及學者，定期或長期前來觀察並比較國內教師專業及發展評鑑異同，在國內舉辦該國教師評鑑內容之基礎培訓或經驗交流座談，鼓勵教師參加以擴展視野。
3. 教育制度之比較研究需長期與深入之探討，期望各專題研究項目能組成長期研究團隊，分享資源，共同合作。

研究者在佛羅里達大西洋大學教育學院獲得諸多協助，其中讓在下印象最深的就是負責實驗學校與教育學院之間研究工作協調與評鑑制度研發的 Dr. Hardman 教授，他不僅慷慨提供許多資料，也和在下分享許多心得，其中一段話尤其讓身為教師的研究者感觸頗多，也是研究者此行最大的收穫之一，Dr. Hardman 說：「**教師專業評鑑絕對不是一個從上而下的過程，而是透過一種方式讓教師本身能自我提升，最終之目的是，能讓我們的學生學得更好、更多，為這個國家帶來更美的未來**」，這番話確實值得研究者，與國內許多自稱教育專家之學者及官員深深思考。

最後，感謝教育部提供寶貴機會促成研究者個人之專業發展，更向美國佛羅里達大西洋大學教育學院教授們、佛州馬丁郡 Hobe Sound 小學致上最深謝意，也對台中市重慶國小五年四班全體學生及家長在研究者出國期間之體諒與幫助，表達萬分感恩。

## 陸、參考書目

本研究之主要內容及文獻資料來源主要由所參訪之大學及小學的教授與行政主管提供紙本，再由研究者翻譯而得，多數已掃描成電子檔作為本報告之附錄，研究者亦保留未補充之部分紙本文獻，可供諮詢參考，其餘參考資料羅列如下。

Florida Atlantic University, College of Education. (Ed.). (2008). *Research Reflections. FAUS & COE Research Committee, vol. I*, 1-10.

Florida State Department of Education, (2002). *Domains: Knowledge Base of the Florida Performance Measurement System*. Office of the Commissioner: Tallahassee, Florida.

Florida State Department of Education, Florida Educator Accomplished Practices(2009/02/03).  
<http://www.fldoe.org/profdev/approval.asp>

Florida State Department of Education, Florida Professional Development Evaluation Protocol 2006(2009/02/03). <http://www.fldoe.org/profdev/pdstandards.asp>

Cross, Lorraine D. (Ed.). (2008). *Research and Practices in Effective Teaching*. Custom Publishing: New York.

School Board of Martin County, Florida. Instructional Personnel Assessment System(2009/02/03).  
<http://www.sbmc.org/superintendent/index.php>

Smith, David C. (Ed.). (1983). *Essential Knowledge For Beginning Educators*. ERIC Clearing House, American Association of Colleges for Teacher Education: Washington, D.C.

Soar, R.S and Soar, R.M. (1979). Emotional climate and management. In P. Peterson and H. Walberg (Eds.) *Research on Teaching*. Berkeley, CA: McCutchan Publishing Corp.,97-119.