

## 第貳章 文獻探討：教育評鑑

本章擬從各種教育評鑑理論基礎的研究，探討評鑑系統的內涵，做為後設評鑑的背景基礎。

### 第一節 教育評鑑的理論基礎

無法實踐的理論是空洞的，沒有理論的活動，更是盲目的。因此教育評鑑活動需要有哲學、心理學、教育學、管理學等方向的理論為基礎，才不至於盲目的進行活動。

#### 壹、教育評鑑的哲學基礎

教育評鑑是價值判斷的活動，任何評鑑都與評鑑者的價值選擇有關，也與被評者的認知有關。因此，教育評鑑的哲學基礎包含價值論基礎與認知論基礎兩方面。

##### 一、價值論基礎

教育評鑑的本質就是在了解教育價值的本質，但「價值」是什麼？不同的人對同一問題有不同的解答，然而「價值」產生於外在事務滿足人們需求的一種關係，透過主體與客體的相互關係而呈現，只有當主體具有某種需要，而客體也具有滿足主體需要的價值對象時，價值才能呈現(李志林，范宗盛，1988)。缺乏主體的需要，或客體沒有滿足這種需要的價值對象性時就無法談論價值。

價值是由客體滿足主體需要的程度而定，當主體在某方面具有某種需要時，而客體又在某種程度上，滿足了主體的需要，就形成了客體對主體的價值。由此可知，離開了主體的需要談客體的價值是沒有意義的。教育價值來自於教育滿足人們需要的程度而定，個人對教育的需要形成了個人教育價值，社會對

教育的需要形成了社會教育價值。當個人因才能或社會因人才不足時，透過教育活動來加以滿足，此種滿足個人或社會需要的程度，就形成了教育的價值。

從學校評鑑而言，由於主體不同、主體的需要不同，人們的價值觀念也不同，對同一客體，人們可能會得到不同的評鑑結論，唯有評鑑團體具有正確的教育價值觀，才能使評鑑具有正確的導向作用。

## 二、認知論基礎

評鑑本質上是一種認知活動，當主體對客體本身某方面的本質或規律得以反映揭示時，認知活動才得以順利進行；學校評鑑的客體對象包含有學校的實體屬性，如人員、設施、經費等，亦包含學校非實體的價值對象性，如目標、理念、氣氛等，然而進行評鑑和認知的主體都是人，對於實體屬性的認知較能客觀衡量，然而對於非實體價值屬性的對象，主體在從事評鑑時，總是把客觀的屬性與自身的需要緊密聯繫著，主體的需要不能排除在評鑑的內容之外，「在認知活動中，主客體之間的關係是外在的，在評鑑活動中，主客體之間的關係是內在的。」（陳新漢，1995），從這意義上，我們可知評鑑較認知更具主體性。

同時，認知常以理性的、抽象的思維形式反映客體的本質與規律，而「評鑑只有在主體的需要和興趣的關係中，才能得到實現的特殊反映」（李志林，盛忠范，1988）因此，評鑑是一種價值判斷，並以意識的認識、情感的交流、意志的表現等形式，反映客體與主體需要的關係（李達科，1985）。

認知是評鑑的基礎，只有對存在物或存在現象有一定的認知之後，才能加以評鑑，透過評鑑又得到更深一層的認知，從上述分析，評鑑與價值、認知具有著緊密的關係。

## 貳、教育評鑑的教育學基礎

教育評鑑如以促進教育品質為目的，就必須研究教育活動中的規律，教育

評鑑的教育學基礎，包括教育與社會的關係，教育與學生的關係，教育與學校課程的關係，換言之，教育評鑑必須考慮：1.反映社會的客觀需要；2.符合學生發展的需要；3.考慮學校課程的內在邏輯。

什麼學校才是好學校？什麼老師才是好老師？什麼學生才是好學生？有人說一流的學校要有一流的校長，有人說一流的學校要有一流的師資與辦學條件。也有人說一流的學校是能培養出一流學生的學校，因此從校長、老師、辦學條件或學生作為衡量學校的主要量尺，雖有一定的道理，但無法全面又過於抽象，造成難以測量的狀況。

從教育學的觀點，學校辦學的好壞，學生素質的高低，不能與社會或學生發展的需求脫離，以學校論學校或以學生論學生，很可能什麼問題也不能說明。只有正確的了解教育與社會發展，學生未來發展以及學校課程自身的邏輯關係，在這些基礎上，才能正確地把握一流學校及一流學生的特徵。

另外，教育管理學，教育測量學，教育統計學等均能提供教育評鑑的理論基礎。

## 參、教育評鑑的管理學基礎

管理學理論主要經歷的階段有三：

- X 理論（又稱古典管理理論）：強調組織和紀律的重要性，忽視人的主觀能動性和積極性。
- Y 理論（以行為科學理論為代表）：認為影響工作效率，最重要的因素是在工作中發展起來的人際關係，而不只是待遇，強調工作效率不僅受物質的因素，而且受社會和心理因素影響，提高人的成就期望是激勵人動力的重要途徑。
- Z 理論（又稱權變理論）：要求管理人員必須根據不同的情況，因機制宜，因人因事的不同情況，採取不同的管理措施。

在教育評鑑中，總結性評鑑是一種基於 X 理論基礎的評鑑，它強調教學效

能的評定和教育責任制，並和 X 理論有著共同的人性消極假設（人就其本性而言是本惡的，只要有適當機會，他們就會偷懶），它通過總結性評鑑所具有的威攝力，造成被評人員心理上和其他方面的壓力，從而推動管理活動的展開。並使用行政命令和教育資源的分配，做為啓動評鑑的基本手段。

至於形成性評鑑，是一種基於 Y 理論基礎的評鑑，它強調自我改進，並和 Y 理論有著共同的理論假設，以被評者的高責任感和工作熱情為基礎，透過被評者的成就期望，視為評鑑的動機力量。

根據現代管理理論，管理者面對千變萬化，各不相同的對象，採用千篇一律的管理方法和管理手段是很難收到預期效果的，對於教育評鑑而言，片面強調行政措施和資源分配的作用，或片面強調成就期望的作用，均難收其預期效果。

## 肆、教育評鑑的心理學研究

評鑑在設計之初，都具有很高的理想目標，但在過程結束後，正如有一些老師感受到，就像一場儀式，評鑑快到時大家行禮如儀大忙一場，必要時還可以粉飾門面一番，結束之後各自散場回去，恢復慣常作息，並等待下次評鑑的來臨，而這次的評鑑很快就會被淡忘；如此重視外表形式而不探究實質成效的評鑑，真能發揮效果嗎？又如評鑑委員臨時接受應聘，倉促組成評鑑小組，不論在評鑑過程、方法或基本概念上，均難於一時之間獲得具體共識，加以評鑑間時有限，評鑑內容繁雜，匆匆來去難求確實深入，往往僅能在形式上做到如期完成，受評學校殊少見到具體改進，評鑑成績往往也只是代表評鑑者的寬嚴尺度而已，很難代表學校的實際品質；為何如此？問題在於我們的評鑑理論基礎太薄弱亦或評鑑系統架構中出了差錯？筆者以為這其中影響的因素很多，但以牽涉其中「人」的因素影響最大，人的心理現象雖能透過行為加以觀察，但仍很難掌握。

### 一、教育評鑑的心理學基礎

教育評鑑的過程中無論評鑑者與被評者都有可能出現各種心理狀況，這一切也決定了整個評鑑活動的進行，這裡我們僅就激勵理論和消極心理（李田樹譯，民 76），對教育評鑑的影響，提出說明。

### 激勵理論

從心理學的觀點，人的行為背後都有一定的動機，動機來自於人的「需要」，而「需要」則是由於缺乏而引起一種攝取狀態，這種攝取狀態是人們生存和發展的客觀根據和各種積極形式的來源（李達科，1985），也就是說「需要」是人類行為的動機力量。然而，需要並不是單方面屬於人的主觀界定，而是與人們周遭環境之間的一種必然聯繫，缺乏了這種聯繫，「需要」就難以存在。人在社會成長中創造自己，也創造自身的「需要」，這種需要又進一步推動自己往前創造活動，追求進一步的「需要」（張添洲，民 89）。

教育評鑑是因人需要而推動的一種活動，其中有評鑑者（或評鑑組織）的「需要」，也有被評者的「需要」，評鑑者的「需要」我們可從評鑑的目的加以得知，而被評者的「需要」，約可從下列數項中加以說明。

#### 1. 資源的需要：

教育是一項社會投資活動，在有限的資源中，教育工作者為爭取各方面的投資，證明自己是最佳的投資標的，將產生最大的投資效益，此種因資源的需要遂產生評鑑的動機。

#### 2. 屈服權威：

屈服權威是一種特殊的安全需要，評鑑一般是上級對下級的檢查，拒絕評鑑往往被視為對上級權威的挑戰，自身安全將受到威脅，迫於安全的需要勉強接受評鑑。

#### 3. 認同的需要：

教育對國家政治、經濟、文化的發展具有深遠的影響，教育工作者期望自己努力的成果能夠得到社會的認同，謀求社會的尊重，此種自尊

而後人尊的現象，形成了認同的需要。

#### 4.成就期望：

教育工作者希望評鑑者協助找出問題，提出改進意見，從而使工作盡善盡美，獲得更大的績效，是一種較高層次的需要。

#### 消極心理

激勵的需要，使人願意全心投注於教育評鑑工作，相反地，消極抵制評鑑活動也是某種需要所激發造成的（許滕繼，民 84）。

此種需要約有下列數項：

##### 1.安全的需要：

評鑑具有一定程度的鑑別功能，績效卓著者，可得到社會的認可；績效低劣者，形成社會負面的評價，面臨主管機關各項不利的措施，對學校造成威脅，影響學校的安全，產生安全需要的「防衛心理」，以公開的反對評鑑、採不合作態度或隱蔽的抵制，提供假資料、假信息、拉關係、宴客送禮，造成評鑑結果不準確，過程處理不公正，更強化人們的防衛心理，增強人們的抵抗情緒。

##### 2.自尊的需要：

評鑑過程評鑑者「居高臨下」的姿態，造成被評者，產生一種消極「被審判」、「被侮辱」的感覺，挫傷了被評者的自尊心，產生了不滿情緒（李紹珠等，1990）。此種狀況，不僅被評為劣等學校反對評鑑，被評為優等學校亦然；此外由於教師工作性質特殊，在學生面前始終是一位教育者的角色，十分在意自己的形象，自尊心也特別強烈；評鑑如果有損於自身的形象，造成自尊心受損，各種形式的評鑑都有可能遭受到反對或抵制。

##### 3.心理壓力：

評鑑帶來了額外工作負擔，顯在的負擔有資料的準備、表格的填寫、設備設施的維護、訪評委員的接待等等；潛在的負擔有時間的壓力、

心理的壓力、應變的壓力等等。在整個評鑑的程當中，被評者承受著顯在與潛在的雙重負擔，必然期待評鑑有所收穫，一旦評鑑結果使他們的期望落空，對評鑑的抵制心理更形加強。

## 二、教育評鑑過程的心理現象

它主要包括三個方面，1.即訪評者對被評者的態度；2.被評者對訪評者的態度；3.參與評鑑人員（包括訪評者與被評者）對評鑑活動本身的態度。這都直接間接影響資料收集的真偽，也會造成評鑑的是否偏差？（彭泗清，1997）；例如有人在同一時空條件下的集體評鑑，在發表意見時為顧及人際關係而隨波逐流，往往容易造成人在江湖身不由己「一致性」行爲，也就是說，某些人的意見和行爲，出於各種原因與他人的行爲、意志呈現相符合現象；又如有人根據集體中持意見人數的多少，做出符合大多數人意見的評鑑；又有人爲了保持與別人的融洽關係，表現出服從別人的行爲；也有人屈服於某種權威人士的意見；也有人因缺乏自信而遵從他人的評鑑結論；此種人云亦云，追隨意見領袖的現象，造成不同意見不能充分發表，不合理的結論無法適時修正，自然影響評鑑的準確性。筆者有幸曾經多次隨隊以研究員身份參加高職評鑑作業，據觀察與文獻分析整理如下。

### 訪評人員人際影響的心理現象

一般而言，評鑑都是由多人組成，評鑑過程中需要經常闡述自己的觀點和意見，此時人際關係的影響如：1.服從多數；2.順從要求；3.暗示；4.感染等皆會造成評鑑的干擾（彭泗清，1997）。

#### 1.服從多數現象

服從多數是指在群體影響下，放棄個人意見與多數人保持一致的社會行爲。乃是由於實際存在的或自感的群體壓力所造成。分析這種心理的原因，有人是由於缺乏自信，對多數人無條件的信任或依賴；有人是由於因爲相對地位較低（包括學術地位或職位等），發表意見時，盡可

能遵從地位較高者的意見，不願堅持自己正確的觀點；有人喜歡參照條件類似於自己人的態度；作出彼此接近的評鑑；有人則出於群體內部關係融洽為考慮，此種都是在集體意見和輿論壓力之下，自願或不自願地放棄了自己的觀點。

一般而言，多數人的意見，其正確的可能性較高，認真考慮多數人的意見也是十分必要的，經分析思考，確認自己的觀點不合理時，及時放棄自己的意見，對於正確的結論是有助益的。但是，如果凡事不經思索，人云亦云，或明知他人的觀點有誤，不提出異議進行認真討論，更易造成評鑑的偏差。

## 2. 順從要求現象

包含順從社會要求、群體規範或他人意志而行事的心理現象，順從約可分為服從多數與服從權威兩種，在教育評鑑中，影響評鑑準確性的是後一種，一般約可分為兩類，一類是無庸置疑的相信權威人物，另一類是迫於權勢或人情壓力的順從，如職位的原因、利益的因素等。就順從者的個性分析而言約有：(1)重視社會壓力和個人行為的社會價值；(2)善於壓抑個人的情緒；(3)思考方法簡單，常對事物進行絕對性的思考與評鑑；(4)刻板印象影響；(5)好追求權位；(6)習慣性絕對服從上級等。

一般而言，社會的要求、群體的意識或權威的意見，在多數情況下都是合理的，評鑑者參照這些意見較能做出集體結論；但缺乏原則或迫於壓力的順從，揣摩上意，淪為一言堂；常失去集體評鑑的民主常軌，甚至正確的意見和建議得不到採納，不當的評鑑得不到更正，造成評鑑的偏差。

## 3. 暗示現象

暗示是在無壓力條件下，通過語言、表情行動等，對他人的心理和行為發生影響，使他人接受某種觀點或依照一定方式活動的心理現象。常以含蓄的、間接的方式使人相信、接受，並產生一致的行為。在集體

評鑑時，也常出現暗示現象，一般而言，在下列狀況較易發生：(1)德高望眾、見多識廣、地位高、權力大的人，在評鑑過程中的言行，易使人受到暗示。(2)多數人的意見和行為觀點易形成暗示。(3)先發表的意見，先入為主的印象，容易產生暗示作用。(4)順從型的人，較易受到暗示的影響。有效的集體評鑑，為集思廣益，發揮群體優勢，應注意暗示現象的不良影響。

#### 4. 感染現象

感染是在語言、表情、動作等的影響下，使他人產生相同情緒和行為的一種心理現象，與暗示同樣都是在無壓力條件下產生的，是一種無意識的屈從。與暗示不同的是，感染更偏重在情緒上的影響，在集體評鑑時，有些評鑑者的情緒會感染別人，尤其是對價值觀或性格傾向相近的人，較容易發生作用，如有些訪評者常表現出憐憫同情寬慰的情緒時，他的意見較容易受到感染而得到一定的支持；如921大地震災區學校的評鑑易生感染現象。

一般而言，通過感染可以使評鑑更和諧的展開，但在高強度的感染下，有些不同的意見，容易自行湮滅，影響正常的爭辯和討論，造成評鑑結果的失真。

另外在集體評鑑時，除上述四種訪評人員的心理現象外，模仿心理、對被評學校的偏見、對人不對事的態度，無法全程參與評鑑等現象，評鑑管理者都須事前特別注意，以排除其不良的干擾。

#### 訪評人員個人的心理行為

訪評人員個人的心理行為影響較大的有下列幾個現象。

##### 1. 順序效應現象

順序效應是指被評對象進入訪評人員知覺領域的先後順序不同，而影響到整體印象和評鑑結果的一種心理現象。以評閱試卷為例，同一份試卷，從頭、從中間或從後面開始評分，得分常有差異，常見的現象是

開始時因掌握標準不夠熟練，評閱仔細而呈現嚴格標準，一經熟悉後，速度加快，不拘小節而呈現較放鬆，在評鑑中因長時間的工作，精神不濟，注意力分散或急於時間內完成工作，造成在無意中放鬆標準。

## 2.光環效應現象

光環效應是指訪評人員受到先入為主的印象影響，干擾了對受評對象的認識與使評鑑標準掌握受到影響的一種心理現象，約有兩種情形：一種被評對象平常據報導表現特別好或特別差，訪評人員心中刻板印象，在評鑑時容易忽略對具體要素的認識，以整體的印象取代了局部知覺。另一種是感知的遷移，如受評對象的外貌儀表、態度、社經背景等，常使訪評人員產生好感或厭惡感，形成干擾而影響對其做深入的了解。

## 3.對比效應現象

對比效應是指某些評鑑對象的情況直接影響訪評人員對認識其他對象與評鑑的心理現象。如評閱試卷時，一份試卷相對於前面幾份特別好或特別差試卷具有明顯差異時，往往會造成評卷人員對標準掌握的偏差，此點在作文評分中表現尤為明顯；訪評委員在完成多所優等學校後再評較差學校時，往往因對比效應而使該校明顯受到影響，反之亦然。

## 4.個性傾向與情緒偏好

例如訪評人員的工作態度性格特點，氣質類型，有人表現耐心細緻，認真負責；有人時寬時嚴，草率了事；有人評分寬容，有人挑剔嚴格，有人喜歡分數距離較寬，有人喜歡分數偏高或偏低，有人喜歡書面資料越多越好，有人喜歡平實穩健的行動為佳，這些都會影響評鑑結果的客觀性。

## 被評人員的消極心理現象

被評人員的消極心理活動和表現，直接影響評鑑的可靠性和有效性 (Simons, 1992)。

## 防衛心理現象

其表現的方式有以下三種：

掩飾表現：找一些不合理的理由爲自己辯護，但不正視自己的不足，自欺欺人，干擾真實可靠信息流通，使被評者不能通過評鑑正確地認識自己也失去評鑑的作用。

投射表現：對本身的缺點與目標相差太遠時，便投射到別人也是如此，大家相安，只要演完一場大拜拜即可散場。

迴避表現：設法掩蓋缺點，迴避問題，態度曖昧使評鑑流於形式。

#### 迎合、應付與對抗心理

迎合是爲了取得較好結論而表現出來反常態卑躬屈膝配合的心理狀態。對訪評人員過分殷勤接待，投其所好，使其受到感染，產生同情心得出偏高的評鑑結論。

應付心理來自於主事者認爲評鑑是徒勞無益，是一種人力、物力、時間的浪費，對評鑑的各項工作草率應付，使評鑑產生偏差，相對於迎合心理、對抗心理也是來自於對評鑑的偏見，是一種對評鑑標準、人員及整個評鑑活動的否定性與排斥性的做法，受評者滿腹牢騷，到處散布不滿情緒，甚至故意挑剔，造成混亂，阻礙評鑑正常運作。

#### 焦慮與不安現象

一般而言，痛苦的刺激都會導致害怕，對未來不可期的害怕形成焦慮，臨場的表現造成不安，均來自於對評鑑的意義、目的認識不足，或是以往評鑑的痛苦經驗，過分擔心評鑑結果，造成大腦皮層控制興奮與抑制無法正常交替，處於高度抑制與優勢興奮的狀態，是一種受評者過度緊張，或是學生時期考試焦慮的長期延續。

#### 中國人的行爲特質

中國人的行爲具有相當高的「關係取向」，親近的可以多說點，多幫忙點；疏遠的就少說點，少幫忙點（文崇一、蕭新煌，民 77）；沒有關係的外人或生人則依規定行事。中國人往往運用不同的方式來對待關係網

內的「自己人」和關係網外的「一般人」。對於「自己人」，必須特別「照顧」、「法外施仁」，盡力幫忙；對於「一般人」，則是「一視同仁」、「公事公辦」，不講情面。也就是說倫理行為的厚薄，建立在關係親疏遠近的基礎之上（文崇一，民 78）。在教育評鑑中由於評鑑標準的認定與給分取捨的自由度，均來自於訪評委員，所以學校往往必須設法「拉關係」、「套交情」用種種方法，請對方多加「照拂」。人情泛濫的社會，往往是沒有是非的社會，在人情的壓力之下，許多人考慮的是對方「面子」、「權力」的大小以及自身的利害關係，而不是事情的是非曲直（彭邁克，民 77）。假設評鑑結果是「教育資源」分配的重要依據，而這些依據又操控在一些人手裡，這些人便可以拿這種「資源」來「賣面子、做人情」，結果便造成評鑑中「人情泛濫、是非不明」的現象，奧林匹亞案即為其中一例。唯有在評鑑體系中建立真正的理性制衡力量，在評鑑標準之外建立公正客觀透明的是非標準，才能杜絕人情泛濫的現象，多元入學高中職三等親應試教師須迴避，即為其防弊措施。

### 三、對 策

依前面敘述，如何在評鑑過程中降低人為的心理干擾，產生人性積極面的評鑑功能，約可從下列三方面著。

#### 降低評鑑過程消極心理的作用方面

如何降低消極心理的負面作用，有下列幾項。

提高評鑑者的素質和道德修養，以輔導的角度，平等謙和的態度對待被評者，尤其在人格上要完全尊重被評者，強調評鑑的公正性，避免人際關係的影響。

講求實效的評鑑目的，評鑑的結果與建議能發揮準確有效功能，讓被評者感到收穫，評鑑工作才能產生促進教育的作用。

簡化評鑑實施流程，減少評鑑工作量，使被評者能以最少的投入，獲得最大的幫助。

## 提高訪評人員的素質方面

由於教育評鑑具有導向鑑定和激勵等功能，這些功能除來自於方案的正確合理外，訪評人員的素質要求更是成敗的關鍵，訪評人員的素質要求有以下幾項應加以注意。

訪評人員要依據客觀標準，對被評學校作出符合實際的評鑑，就必須熱愛教育、態度認真、評鑑公正，為評鑑負責。

訪評人員須具有一定的評鑑知識與實際工作能力，包括評鑑的組織方法，指標體系的建立，訊息收集能力和處理訊息的方法，數據的統計，評鑑結果的解釋和分析等。

訪評人員應具有一定的自我意識，自我評鑑和自我控制的能力，要對評鑑組織負責，大公無私，注意他人心目中自己的形象，不斷在他人對自己的評價中認識自己，也由評鑑中認識他人。

## 做好被評人員的心理調適方面

被評人員在評鑑中的心理表現，來自於對評鑑的認識與體驗所決定，為了克服上述被評者消極心理的影響，一方面促使評鑑能公正、客觀，結果使用合理外，一方面也要做好以下幾項工作，使被評者有較好的認識與體驗：1.確定評鑑目的，是以協助學校發展為主要功能。2.評鑑過程要能深入實務，發現問題，解決問題。3.對評鑑內容、方式或人員如有疑問時，能充分解答。4.增強評鑑工作的透明化從計劃到步驟到結果，都能讓被評者心中有數避免突兀。5.隨時聽取被評者合理的意見，做必要的修正(Alvik, 1995)。

根據心理學的研究，尊重的需要與成就的需要是一個人榮譽感、勝任感和成就感得到滿足，激發上進的重要因素。因此，為了發揮評鑑功效，評鑑的方法和結果的回饋方式均須參照國人行為特質注意評鑑者與被評者的心理需要，以誠相待，彼此尊重，尤其對評鑑結果較差的學校，更須恰當運用回饋，使其建立榮譽感與激發勝任感；對於優良學校，適時

的獎勵產生成就滿足感，如此才能發揮最大的評鑑效益。

## 第二節 教育評鑑系統

所謂系統，是由許多相互關係的要素如本質、意義、目的、功能所構成，具有特定架構的有機體。任何一個系統，都是高一級系統的一個要素，任何一個要素通常又是低一級的一個系統，教育評鑑是教育系統中的一個子系統，具有其一定的要素，包含本質、意義、目的、功能和構架（胡中鋒、李方，1999）。

### 臺、教育評鑑系統的要素

#### 一、教育評鑑的本質

從本質而言，評鑑是一種價值描述判斷的活動，是教育活動滿足社會或個人需要程度的判斷，評鑑以表格內容的描述和系統的調查為基礎，配合現場的勘察和討論，對顯在的（已取得的）或潛在的（有可能取得的）價值作出判斷，以期得到價值的確定或價值的提升。

由上所述，約可從以下三項加以說明：

教育評鑑一方面要對教育活動進行描述，也要對育活動進行判斷，如格朗蘭德(Gronlund, N.E., 1971)所述，評鑑=測量（量的描述）或非測量（質的描述）+價值判斷。

教育評鑑是依一定目的，標準和程序來進行的描述和調查，是環繞在特定範圍內的行為。

教育評鑑的目的在於提高教育品質，教育評鑑本身並非目的，而是手段，無法提升教育品質的評鑑，為評鑑而評鑑的作法，往往造成浪費教育工作者的精力，使大家更難把主力投注於學校的教育與教學的改善。

另外，如克龍巴赫(Cronbach, L.) 對評鑑的定義，認為「作出教育方案的決策，搜集和使用有用的信息」（陳玉琨等，1983）。史賓塞。(Stufflebeam,

D.L.) 1969 年對評鑑提出一種定義：「為決策提供有用信息的過程」(Stufflebeam, 1985)。

1981 年美國教育評鑑標準委員會(Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) 對評鑑的定義為：「評鑑是對某些現象的價值，如優缺點的系統調查。」(Jcsee, 1981)(Jcsee, 1994)(黃光雄，1989)，Nevo(1995)認為評鑑是「蒐集有關教育目標本質和品質方面系統化的資訊之行動。」(House, 1995)。以上幾種定義，均採用「非判斷性」的評鑑定義，如「為決策提供信息」和上面所述價值判斷屬「判斷性」的定義，有很大的區別，有些學者認為，教育是個人自我實現的過程，個人就是自己生活的創造者，因此，用統一的價值標準去限制各學校的發展，評鑑教育的結果，根本上是令人難以接受的，因此，也有學者主張以描述性的評鑑定義取代判斷性的評鑑定義。

## 二、教育評鑑的意義

教育評鑑是教育管理的一部分，教育管理的各部分，都需要評鑑，沒有評鑑的管理是一種開放式的管理系統，缺乏反饋機制容易造成誤差擴大；有了評鑑的管理，能及時反饋信息，及時發現問題，解決問題，是一種閉回路的管理系統，也是健全的管理系統。當我們進行一項教育改革，首先要進行改革方案的可行性評鑑；在改革進行中，必須加強形成性評鑑，在改革達到一個階段時，必須進行總結性評鑑，只有如此，才能修正誤差，避免誤差，確保教育改革沿著正確方向開展。

## 三、教育評鑑的目的

評鑑的目的通常可分為形成性評鑑與總結性評鑑兩類：

形成性評鑑(formative evaluation)是通過診斷教育方案計畫，教育過程與活動中存在的問題，為正在進行的教育活動提供反饋信息，以提高正在進行教育活動的品質。如stufflebeam (1983)說到「評鑑的目的不在證明而在改進」。

總結性評鑑(summative evaluation)是在教育活動發生後，關於教育效果的

判斷，進行區分評鑑對象的優良程度，鑑定分出等級，並與教育資源分配的決策，優先順序的抉擇提供依據(Bloom，1971)。

其中前者是在過程進行中的評鑑屬內部導向的，主要供正在進行活動的工作者參考，後者是全部過程的檢驗，在結束後進行，屬外部導向，主要供政策決策者採取行政措施的依據。另外 Guba 和 Lincoln 在「第四代評鑑」(Fourth Generation Evaluation)一書中，提及評鑑的目的在「說明各有關人員，認同其評鑑結果及建議」(盧增緒，1995)。

#### 四、教育評鑑的功能

歸納學者陳漢強(民83)；Cronbach(1982)；House(1993)；Patton(1978)；Weiss(1983)；Nevo(1995)各家觀點，約可得出以下功能：

導向功能：透過評鑑目標與評鑑標準的引導，可以為學校指出辦學方向，為教師與學生指出教與學的正確目標；透過現狀與目標之差距，有效地促進被評對象不斷導向接近預定目標。

監督檢查功能：教師要對學生的學習，進行監督和協助；學校本身也要對師生的教學活動進行監督和管理；教育主管機關要對學校工作進行評鑑與視導；社會各界要對教育的發展進行監督與考察，因此以教育評鑑的形式和活動，提供有效的科學依據。

激勵功能：透過教育評鑑，激發被評者爭取榮譽的慾望，創造一種競爭的環境，產生激勵先進，鞭策後進，使評鑑目標得以實現。

擇優追蹤或認證功能：將眾多對象，根據一定的標準衡量，何者優等？何者一等？甚至何者通過評鑑給予認證？何者須追蹤輔導？

診斷改進功能：透過評鑑，可以發現教育或教學過程中存在的問題，提出改進措施。

### 貳、教育評鑑系統的架構

#### 一、目標和標準

## 教育評鑑的目標

評鑑係一種「作決定」、「促進改進」、「達成教育目標」之過程，因此教育評鑑的主體，應為各學校本身（陳漢強，民 74），而以學校主體當作評鑑目標時依評鑑策略，又可分為：1.學校校務評鑑與；2.學校效能評鑑。以校務評鑑為目標，會從學校各行政處室的角度出發，如教務、實習、訓導、輔導、總務、人事、會計，一般行政及校長領導。以效能評鑑為目標，焦點會集中在學生學習表現、教學品質、環境規劃、校長領導、家長參與、教師工作滿足感、課程安排以及學校組織氣氛、溝通協調、學校發展等等（張鈿富，2001）。目前高職評鑑是採行各職校校務評鑑為目標分為四大範疇。

## 教育評鑑的標準

標準（standard）是指「要求優良或完成的程度或水準」，因此標準是表示合於要求的程度或達於優良的臨界點，我們通常會製作量表或規準加以轉化。教育評鑑是一種社會現象的評鑑，此一標準必須以對學校教育工作者的總體認知為基礎，約可分為兩種情況。

相對標準：加里（Gary, L.M）和安德生（Anderson, B.A）指出「主要以數據資料為基礎，即標準的製訂與參照組的成績有關。」即建立在同一參考組數據資料之上（Anderson, 1991）。

絕對標準：它的標準不以某一特定的評鑑對象而變動，而與教育目的有關，如學生考試，60 分及格線，鑑定學位授予應有的標準等均為絕對標準。

由上所述，相對標準較易確定，而絕對標準的制定較為複雜，因為當我們在制定絕對評鑑標準時，我們必須知道那些是屬於合格的單位，那些是屬於不合格的單位，然後從中抽出標準，制定標準，以做為判斷被評對象的依據基礎，此一制定是透過一個不斷修正的過程才能達到完善的境地。

## 評鑑標準的編寫方法

評鑑標準的編製，是診斷學校成效的重要依據，具有決定評鑑效度良窳的關鍵。(余民寧，民 84)。其編寫方法如下：

### 期望語評鑑標準

是根據理想的要求，將評鑑標準分為若干分項，再將各分項分為若干參照準則，每個參照準則編寫相應的期望語(張勝成，陳勝祥，民85)。如下表：

表 2-2-1 期望語評鑑標準

分項	參照準則(評鑑標準)
校長領導效能	1.校長能保握學校重要目標，並利用機會圖謀解決。 2.校長盡力參加各種會議，並提供資料確實指導。 3.校長親自負責特殊學生的指導，或協助相關教師予以指導。 4.校長常巡視教室和辦公室，對新進教職員加以指導。 5.校長對教職員的服勤狀況、健康情形能加已注意，必要時加以協助。 6.校長對日常公文及收支帳冊，能確實批閱，並能給予適當的批示。 7.校長對學生或教職員並不壓制，也不屈服於不當的壓力。 8.校長對學生的學業、健康、升學、就業等給予密切注意，必要時又給予適當的指導或協助。 9.其它

資料來源：採自張勝成、陳勝祥，日本學校評量標準

### 等分積分評鑑標準

表 2-2-2 等分積分評鑑標準

分項	分值	參照準則(評鑑標準)
教學活動	5	1.教學準備 1分 2.實際教學 1分 3.學習活動 1分 4.習習環境 1分 5.學習評量及應用 1分

資料來源：採自周海華，周煦 教育評價及評價體系

這種寫法的特點是分項指標，分解成若干評鑑標準的標度都相等（周海華、周煦，1984）。

### 累積分評鑑標準

表 2-2-3 累積分評鑑標準

分項	參照準則（評鑑標準）	計分
衛生保健	衛生保健工作項目	
	1 訂有校園整潔計劃。	70分
	2 訂有學生保健計畫。	10分
	3 學生每年進行一次身體檢查。	10分
	4 建立學生健康檔案。	10分
	5 做好眼睛保護體操鍛鍊、傳染病控制。	5分
	6 教室採光、照明、通風良好、桌椅合適。	15分
	7 與家長配合規定學生每天充足睡眠時間，執行有效。	15分
8 其他	5分	

資料來源：採自周海華、周煦，教育評價及評價體系

這種寫法的特點是將分項指標，分解成若干評鑑標準的標度不相等，按評鑑標準累計相加。（周海華等，1984）。

### 隸屬度分段式評鑑標準

表 2-2-4 隸屬度分段式評鑑標準

分項	A	B	C	D	E
師資	師資員額符合學校需求	師資員額符合需求 師資學經歷符合需求	師資員額符合需求 師資學經歷符合需求 師資服務狀況良好	師資員額符合需求 師資學經歷符合需求 師資服務狀況良好 師資在職進修良好	師資員額符合需求 師資學經歷符合需求 師資服務狀況良好 師資在職進修良好 教職員組織良好

隸屬度	0-0.20	0.21-0.40	0.41-0.60	0.61-0.80	0.80-1.0
-----	--------	-----------	-----------	-----------	----------

資料來源：採自周海華、周煦，教育評價及評價體系

### 隸屬度全域式評鑑標準

表 2-2-5 隸屬度全域式評鑑標準

分 項	評 鑑 標 準	隸 屬 度
校地與校舍管理	校地的適合性	0-1
	校舍的適合性	0-1
	校舍的利用與管理	0-1
	設備的合適性	0-1

資料來源：採自周海華、周煦，教育評價及評價體系

### 量尺式評鑑標準

表 2-2-6 量尺式評鑑標準

分 項	因 素	評 鑑 標 準						
各科成績	國文	-3	-2	-1	0	1	2	3
	英文	-3	-2	-1	0	1	2	3
	數學	-3	-2	-1	0	1	2	3
	專一	-3	-2	-1	0	1	2	3
	專二	-3	-2	-1	0	1	2	3

資料來源：張勝成等日本學校評量標準

是以平均分數為零點標準，分作為刻度的量尺，評鑑時要將各科原始分數轉換成標準分數，然後在每科的標準量尺上標示出來，並將各科標準分數連接，形成折線（張勝成、陳勝祥，民 85）。

## 二、教育評鑑的組織與實施

教育評鑑工作的開展，必須要有適當的組織，來進行實施工作。

### 教育評鑑的組織與管理

教育評鑑的組織，可從兩方面加以解釋，一是從工作機構方面，另一是從工作管理方面來加以說明。

就工作機構而言，教育評鑑機構，首先要有明確的工作目標，規定評鑑工作方向、任務和期限等，一般具有層級結構，在總目標之下分幾個層次的分目標或次目標，以便在工作中有所依循。其次；為實現組織目標，必須依靠不同的層次的分工合作，明確劃分成員的權責，協調各評鑑部門或小組的工作，使成爲一個井然有序的工作機體，尤其在如何做好評鑑尺度的統一，更是影響公正客觀的結論；另外評鑑組織不應是一個封閉系統，而是一個開放系統，不斷的與外界環境信息交流，以適應環境變化的要求。教育評鑑機構的組織結構主要有兩種形式，即直線式或矩陣式結構。

#### 直線式評鑑組織結構

這種組織結構的指揮與管理皆由機構負責人執行，組織由7至13人組成，成員直接由負責人指揮（侯光文，1996），如圖2-2-1

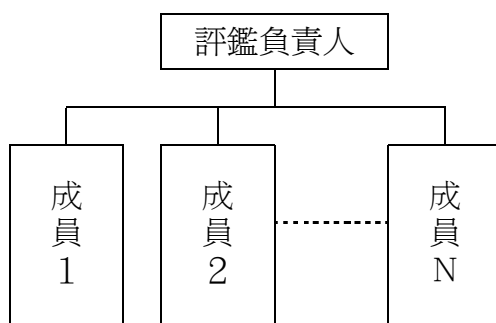
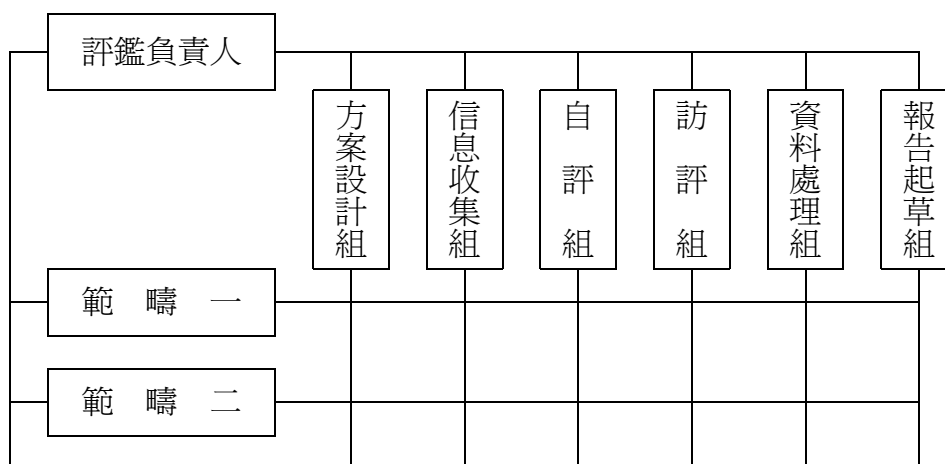


圖 2-2-1 直線式評鑑組織結構

#### 矩陣式評鑑組織結構

又稱爲系統式或多維式組織結構，如圖2-2-2。



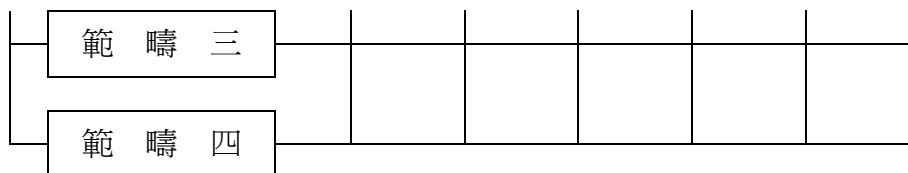


圖 2-2-2 矩陣式評鑑組織結構

無論是縱向或橫向，各組都有組長負責，並接受評鑑負責人的指揮，形成一種矩陣形式，充分發揮各種人員的專業特長，適合大型評鑑工作，是一種暫時性的兼職組織。

就工作管理而言，教育評鑑的組織管理工作，在確定工作目標，依職責要求，應做好以下工作：

做好教育評鑑宣導工作，可採用專題報告，舉辦講座，評鑑說明會等形式進行，使訪評委員與受評學校都能瞭解評鑑的計劃、目的、組織、程序、標準和結果的應用等。

做好單位間的協調工作，在評鑑期間，各種矛盾與利害衝突，加上傳統觀念的影響或業務的不熟悉等狀況，評鑑有時會偏離方向，甚至產生負面效應，因此即時發現問題，採取對策，做好訪評者與受評者的協調工作，以保證評鑑活動的順利開展。

制定必要的規律，如訪評委員的職責，評鑑組織工作條例，評鑑資料管理制度，後設評鑑制度等。

做好申覆制度，受評學校有機會提出補充說明，通過一定程序進行修訂，適時提出總報告。

做好追蹤評鑑，協助改善，並完成後設評鑑。

### 教育評鑑的實施

教育評鑑的實施包括自我評鑑、訪問評鑑與追蹤評鑑（侯光文，1996）：

自我評鑑：被評學校依據評鑑標準，對自身所做的評定和價值做出判斷；學校有效的自我評鑑，可以提高自我認識和自我評鑑的能力，具有以下 3 項功能：有利於被評學校的角色內化。因學校和外界的關係是

一種不斷改進的動態平衡過程，這種動態平衡的維持主要在於社會對學校的要求及學校內化了社會要求的理解程度，在進行自我評鑑時，可以加深領會客觀的評鑑標準，並依據標準要求自我的行為或工作，使自我與社會更協調。有利於激勵被評學校的內在動機。無論是個體的發展或單位的進步，都離不開動機因素，自我評鑑通過自我教育，使個體或群體在動態發展中，不斷激勵自我內在的動機，這種自我激勵的產生，在於自我評鑑得出的差距和由差距所產生的自我要求動力，促使自我不斷的改善。形成了自我檢查與自我回饋機制，對未達標準的工作內容，自我內在動機進行要求改善，而符合標準的得到一定程度的自我強化作用，使自己逐步朝向目標發展。

有效的自我評鑑，有助於提高教育評鑑客觀準確的結論，這是因為，學校教育活動的設計與實施細節，學校內部最清楚，學校根據自身特殊的感受和體驗，所產生出的一些想法和努力，外人有時難以理解，這種情況下的外部評鑑容易忽視學校的意圖和初衷，而自我評鑑則可以充分闡述自身的觀點和依據，分析成效與想法之間的關係，從而使評鑑更加準確，也更容易被受評學校所接受。

進行自我評鑑，首先要有明確的規準，由於學校內部在認識上的不一致和片面性，容易產生成績的偏高或偏低或因人而異或因時而異的傾向，表現出學校內部主要心態的主觀性，因此統一的標準就不可免，其次，自我評鑑與校內向上評鑑，向下評鑑，同僚互評等他人評鑑相結合，以克服評鑑中的主觀隨意性，使被評對象更準確的認識自己。此外，教育評鑑在評鑑標準之外，應設置「其他」項目，使受評學校能根據所處的特殊環境和條件，發揮特長，取得良好效果。

自我評鑑一方面配合定期的總結性評鑑，一方面配合平時教育工作的改善，認真規劃和實施教育方案，根據學生的反應和教育效果，判斷教育目標和教育方法的合理性，發現問題，認識自我才能不斷地改進學

校的教育工作。

訪問評鑑：訪問評鑑又稱為外部評鑑，是指受評學校以外的組織或個人依據評鑑標準所實施的評鑑活動，可分為專家訪評或校外同僚互評兩類；專家訪評有如教師對學生的知識能力，思想品德，中肯的分析，合理的評鑑，可以使學生更清楚的認識自己，促使其不斷的改善，另外校外同僚互評，可使用校際間同僚互評，相互學習了解他人的優點，學習別人的長處，改進自己的缺點。

進行訪問評鑑，有幾點需加以注意：訪評者態度要中肯、見解要深入，評鑑態度是一種內在的心理傾向，決定於評鑑中的心理價值取向，直接影響評鑑者與被評者參與評鑑活動的表現態度與評鑑效能的發揮，譬如評鑑時雙方彼此有成見、互不信賴、相互猜忌、過高的期望、澆冷水的受挫、大拜拜的心理、人情關說、對人不對事等（彭泗清，1997），皆會造成評鑑的效度大為降低。因此評鑑的主事者，要特別注意，如何引導雙方正確的評鑑態度，使評鑑者達到認真、公平、負責、實事求是、堅持原則，並加強訪評者的評鑑知識、評鑑原理、評鑑方法、測量程序、數據處理、結果解釋等技能、才能達到一個有效的評鑑。訪評者要注意克服各種偏見，如先入為主，避免以過往的對象或了解不多的情況妄下結論，如過度類化，避免僅憑表面或某一現象，便急於得出結論，如隨意聯繫，避免甲校出現的情況，誤以為乙校也必然存在等等。偏見無法產生公正的評鑑，唯有尊重事實，認真分析，客觀判斷，才能創造有效能的評鑑。被評者要做好心理調適，做好一位忠實待檢查的病人，讓評鑑過程可靠而有效。

追蹤評鑑：在評鑑結果公佈後，評鑑的工作並未完成，因為評鑑的真正目的是希望各校能依據評鑑結果做出一些改進，以提高辦學的品質，只有落實追蹤評鑑，評鑑報告才不致流於形式，教育品質才得以確保。

目前我國高職評鑑的實施，仍未設置專門組織與人員，從評鑑的需要性而

言，爾後應可從學校內部有關教師、行政人員，以自我評鑑的形式，加上外部相對應的組織與機構，融合外部評鑑的形式，共同參與評鑑，才能發揮其最大功效。

### 三 教育評鑑的方法

包括各種教育評鑑收集資料的方法與分析結果的方法。

#### 教育評鑑收集資料的方法

教育評鑑實際上是依據評鑑的目的進行資料收集、處理、分析並作出解釋的歷程。缺乏或收集不到真實的評鑑資料很難對其作出準確合理的評鑑結論。因此，如何準確客觀地收集評鑑資料，是一項很重要的工作。一般而言，收集評鑑資料的方法有：1.聽簡報；2.觀察法；3.訪談法；4.問卷法；5.查閱資料法；6.座談會；7.測驗法，簡單的分述如下：

**聽簡報：**聽簡報的目的是通過聽取被評者的工作簡報和情況反映來收集評鑑信息。這種方法收集信息應注意以下幾點：

在聽簡報前，應將聽簡報的目的內容和要求通知簡報者，並要求做好簡報內容得充分準備，以免簡報時想到什麼說什麼。

善於引導簡報者，能客觀地簡報學校情況。

做好筆記、錄音或錄影，盡可能地將簡報的主要內容紀錄下來。

**觀察法：**觀察法是訪評者有目的，有計劃地對評鑑對象的場地、設施、活動、資料進行有系統，並深入觀察以收集資料的方法，如教學的氣氛、師生的互動、空間的安排等等，通過實地的觀察，提供可靠的依據。依觀察條件的控制情況，可分為自然觀察法與實驗觀察法；依評鑑人員是否參與被評者所從事的活動，可分為局外觀察與局內觀察；依據觀察內容的範圍來區分，可分為完全觀察與取樣觀察。另外還有定性觀察與定量觀察、有結構的觀察與無結構的觀察等。教育評鑑為了收集有一定結構的觀察項目，一般均採用有結構的觀察。

觀察法的實施主要包括三個工作，即：(1)觀察的準備；(2)觀察資料的獲取，以及(3)觀察資料的分析整理。分別敘述如下：

觀察準備：主要在確定觀察具體內容與觀察對象，選擇觀察方式與工具，訓練觀察人員等。

獲取觀察資料：觀察者依事先確定的方式進行觀察，並作出準確的紀錄，可使用觀察評量表，分為好、中、差三等第或優、良、中、差、劣五等第或七等第或九等第，視實際情況加以運用。

依觀察評量表，對應觀察紀錄事件或以一種行為單元代碼與一個數字相對應紀錄，加以統計計算，完成觀察過程。

運用觀察法收集評鑑資料，一般而言具有準確、可靠、直接和完整的特性，可提供評鑑有力的佐證資料，但受制於觀察者的能力、熱忱和時間，有其明顯的局限性。

訪談法：訪談法是評鑑人員通過有目的，有計劃地與被評者進行交談收集資料的方法，是一種雙向信息的交流。依訪談提問的規範情況及程序，可分為標準化訪談與非標準化訪談；標準化訪談從問題的設計到結果的統計分析，都有嚴格的要求，提出什麼問題？怎樣向被評者提出這些這些問題？按照什麼順序提問？怎樣紀錄？各種條件如何控制？都有一定的標準。而非標準化訪談，要求較寬鬆，一般準備一個訪談提綱，大致列出所提的問題和具體的要求即可實施，顯然地，前者由於要求一定的標準，結果較易於統計具有可比性，但不夠機動，而後者具靈活性，遇到特殊情況，更能深入收集資料；在量化程度要求不高的情況下，教育評鑑可選用兩者交互應用。

依訪談人數，可分為個別訪談與集體訪談；教育評鑑因時間短暫，一般均採用集體訪談的方式，其缺點是被訪人員容易受到彼此的干擾，較無法暢所欲言，而個別訪談，由於費時費力，一般用於較具有隱蔽性質的情況。

依接觸的情形區分，可分成直接訪談與間接訪談，直接訪談透過表情、動作、氣質獲得訊息，間接訪談如電話訪談透過其他工具進行交談，不必面對面接觸，可減少相互間的影響，對於不便當面說明的事件較為

可行。

在教育評鑑訪談設計前，訪談者可從評鑑指標，所列的各項目中，選取能獲得評鑑訊息的內容，設計訪談問題。約可分為封閉性問題與開放性問題；封閉性問題，是在設計時以預定好可供選擇的答案，被訪者只能從中選答，具有容易組織，便於紀錄和統計的特質；而開放性問題，可以自由應答，充分表達自己意見的特質，但較不易於紀錄分析和統計。

在進行訪談時，一般應從簡單到複雜再到難以回答的順序編排，開始時應避免複雜敏感緊張的問題，盡量提一些簡單，便於聯絡感情、激發興趣的問題，使氣氛融洽和諧避免造成僵局，對於關鍵性的重要問題，應安排在訪談中間，訪談者興致高的時候；其次，應善於掌握訪談過程，做好下列幾項工作：(1)熟悉訪談所編制的問題，把握分寸，採取適當的訪談方式；(2)訪談開始前讓被訪者了解訪談目的，消除他不必要的顧慮；(3)事先擬定提出問題的順序，圍繞著訪談提綱問話；(4)訪談時遇到障礙時，以一些過渡性非調查問題，作為插話、調整氣氛、打破僵局；(5)談話偏離主題時，應及時不生硬地拉回主題；(6)要有禮貌地，掌握追問技巧；(7)做好紀錄工作。

教育評鑑運用訪談法收集資料，具有靈活、反饋、深入、即時的優點，不過由於雙方互相影響較大；訪談者的知識、能力、價值觀都會直接影響訪談的效果，資料整理的難度也較大；對不願當面回答的問題，更會造成得不到真實資料的狀況。

問卷法：問卷法是訪評人員通過書面形式向被調查者，提出經過設計的問題，從而獲得評鑑信息的方法；這種方法是通過書面形式的提問與作答交流信息，無需當面接觸，具有一定的隱蔽性，適用於一些不宜當面交談，不願透露姓名的調查活動；也適合在短時間內，大規模樣本調查而不受局限，具有高效率的特性。問卷依所設計可分為開放性和封閉性問題；封閉性問題是指不僅提出問題，而且提供可選擇的答案，被調查

者，僅從選項中作出選擇，常見的方式有：(1)是否式：作答者僅在「是」與「否」中擇一；(2)多項選擇式：作答者在多選項中選擇；(3)排序式：作答者依一定的要求，對選答進行排序；(4)填空式：作答者在設置的括號中，填寫意見；開放式問題，是對答案不作限定，被調查者可自由作答。問卷依所設計的內容而言，可分為事實性問題與態度性問題，事實性問題如性別、年齡、年資、學歷等等，而態度性問題是對事物、活動、行為的看法。

一般編制問卷可分為以下幾個步驟：(1)收集資料；(2)設計問題；(3)形成問卷初稿；(4)進行預試；(5)修改問卷；(6)發放問卷；(7)回收問卷；(8)統計分析，其中統計分析在教育評鑑中主要有A.項目選答百分比B.所得平均數C.排序法。

運用問卷法收集教育評鑑信息有以下優點：(1)取樣廣泛，效率高；(2)答案便於統計分析；(3)操作方便；(4)便於訪談對象，反映實際想法。查閱資料：所查閱的資料應包含兩部分，一部份是由被評學校提供的評鑑資料，另一部份則是由有關單位提供與被評學校有關的評鑑資料。約可分為七 大類：

計劃性資料，如各種工作計劃、教學計劃、學習計劃、進修計劃等。

制度性資料如各種會議規章、獎懲規定。

業務工作性資料，如教室日誌、實習日誌、課表教案、成績紀錄表、學生保健資料、學生作業、試卷等。

獎懲性資料，如各種獎狀、獎盃、獎懲紀錄等。

總結性資料，如各種工作總結、自評報告、書面簡報等。

外來資料，如家長來信、報載有關被評鑑學校的報導、其他各方面提供關於被評學校的評鑑材料。

基本的統計報表，如各類人數統計表、成績統計表、升學就業統計表、財物收支統計等。

查閱資料要盡量齊全，注意去偽存真，並針對評鑑指標進行分類整理，讓各類資料與評鑑指標相互驗證。

座談會：座談會是邀請少數有關人員，聚集在一起交談，以獲取評鑑的信息，說明如下：

(1)座談會的種類：

- A.學生座談會。
- B.教師座談會。
- C.行政人員座談會。
- D.師生人員座談會。
- E.行政人員和師生座談會。
- F.校外有關人員座談會。

(2)召開座談會的基本要求：

- A.根據評鑑內容的要求和實際情況，選擇座談會的種類。
- B.注意座談會人員的代表性。
- C.做好準備工作，包括事先準備好會議的調查提綱、議程、內容、時間、地點、參加會議人員、會議要求等事項。
- D.座談會上，以自由發言的形式為宜，主持人要善於引導圍繞在評鑑內容上討論。
- E.做好紀錄工作。

測驗法：測驗是通過書面測驗或考驗實際操作、口頭詢問、活動考察等形式，收集評鑑信息的方法，包括各種測驗和考試。

教育評鑑分析結果的方法

可分為質的分析與量的分析兩部分（簡茂發，民 76）。

教育評鑑結果『質』的分析(qualitative analysis)描述法：質的分析描述法有等級評判法、評語結論法和描述分析法。（胡中鋒、李方，1999）。

等級評判法；約可分為以下幾種形式：A.五等第法：優等、一等、

二等、三等、四等。B.四等第法：高級、一級、二級、三級。C.三等第法：上、中、下。D.二等第法：合格、不合格。等級評判法常用於學生評鑑、教師評鑑、學校評鑑。

評語結論法：就是用簡單的評語來表述評鑑結果的方法，如教學評語、業務考核評語、導師評語、作文評語等，而學校評鑑則有：A.專家群評語（即由校外有經驗的專家群，對學校進行的評鑑）。B.社會評語（即由教育系統以外的人，對學校進行的評鑑）。C.視導評語（即由教育行政主管，對學校進行的評鑑）。其優點是，簡單易行，結論一目了然，但其缺點則是對評鑑對象不能逐一排出優劣順序，比較難以作具體的比較分析，作結論時容易流於主觀因素，難以做到準確客觀，其具有信度和效度較低的特性。

描述分析法：是根據評鑑目標，對受評對象的情況，進行較為詳細的描述，並做出評鑑結論，其做法為：A.收集事實資料；包括觀察學生表現、教師訪談、學校簡報、家長意見等。B.依事實資料進行整理和描述，包括資料過濾、分類、整理和描述。C.分析評鑑，包括分析主要問題和一般性問題，其特點是以客觀事實為依據，信度較高，然而全面收集資料十分困難，樣本數目很大時相當耗費時間。教育評鑑結果「量」的分析(quantitative analysis)判斷法：量的分析評判法有統計分析評斷法和模糊綜合評判法。

統計分析評判法：常用的統計分析有平均數、標準差、標準分數、T分數、參數估計和統計檢驗等（謝廣全，民85）。

平均數：算術平均數是由各個變量相加再除以變量總數  $M = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n}{N}$  簡寫為  $M = \frac{\sum X_i}{N}$ ，其中 M 為平均數， $\sum X_i$  為成績總和，N 為總校(科)數。利用平均數來描述評鑑對象的一般水準，也可對各個樣本與總體間進行比較，分析教育現象間的依存關係。

加權平均數：考慮各範疇評鑑結果的重要程度，給於一定的權數，得出  $M_w = \frac{\sum W_i X_i}{\sum w_i}$  其中  $M_w$  為加權平均數， $W_i$  為權數  $\sum W_i X_i$  為加權總分。

標準差：標準差是各觀察值與算術平均數差數之平方和的平均數的平方根，以  $S$  表示  $S = \sqrt{\frac{\sum (X - M)^2}{N}}$  其中  $S$  為標準差， $N$  為校（科）數， $X$  為各觀察值， $M$  為各觀察值的平均數。

標準分數：是以標準差為單位。計算原始分數距離平均數的大小，表示原始分數在團體中所處的相對位置，以平均數之上或之下多少個標準差的位置。 $Z = \frac{X - M}{S} = \frac{d}{S}$  其中  $Z$  為標準分數， $X$  為原始分數， $M$  為原始分數的平均數， $S$  為原始分數的標準差， $d$  為原始分數與其平均數的差數。其特點為平均數的標準分數為零，以標準差為單位，而相對於零點的等距量數，具有可比性和可加性，如果原始分數的分佈是常態分配，則標準分數的範圍大致分佈於+4 到-4 之間。

T 分數：將標準分數乘以 10，再加 50 得到 T 分數，由於一般標準分數在+4 到-4 的範圍，T 分數就會落在 90 到 10 的範圍之內，比較接近百分制。 $T = 10Z + 50$  其涵義與原始分數不同，其平均數為 50，標準差為 10 是一種相對位置量數。

標準九：標準九(stanine)，其全名為標準化九級分制(standard nine)，是以 0.5 個標準差為單位，將常態分配下的橫軸分為九段，最低一段為一分，最高一數為九分，中央為五分，其計算公式為：標準九分數=2Z+5，其中  $Z$  為標準分數。

CEEB 分數：是美國大學入學考試委員會(College Entrance Examination Board)所採用的一種標準化分數，其計算公式為：CEEB 分數=100Z+500，其平均數為 500，標準差為 100，在常態分配下 CEEB 分數從 900 分到 100 分。『托福』考試也是採用這

一種分數。

百分等級分數：百分等級分數是一種相對地位量數，它把全體人數以一百份來計算，使某一原始分數換算出其在全體中所佔的地位。 $P_R=100-(100R-50)/N$  其中， $P_R$  為百分等級分數， $R$  為全體分數，按大小排列，給某一原始分數所佔的名次， $N$  為數據個數。例如，某生測驗成績為 70 分，經百分等級計算為 65，則表示參加測驗中有 65%的人低於 70 分，即超過 70 分的僅有 35%。

(2)模糊綜合評判法是利用模糊數學應用在教育評鑑，以解決多因素數據，進行綜合判斷（章岩，1991），其步驟如下：

A.確定評判的因素集U：

根據評鑑標準的需要來確定，如高職評鑑標準4-6教學成效，可將教學成效分解為教學計劃，教材編選、教學活動、教學評量、教學成果等五個分項，這五個分項構成一個評判教學成效的因素集U。

B.確定因素權重：

就是確定每個分項的權重，權重的分配可採用經驗法、德懷術法、討論法、運算法等，如上述教學成效五個分項，權重分配分別為1.5，2.5，4，3，3，經百分比調整為0.11，0.18，0.29，0.21，0.21。

C.確定評鑑等級：

一般以五等評分，分別為5、4、3、2、1。

D.建立因素集的模糊矩陣：

$$\begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & L & L & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & L & L & a_{2n} \\ M & M & & & \\ a_{m1} & a_{m2} & L & L & a_{mn} \end{bmatrix} \text{ 爲 } m \text{ 行} \times n \text{ 列矩陣}$$

矩陣中每一行稱為一個模糊子集，表示一個評鑑因素的每個

等級的隸屬度，將所有的模糊子集組合而成模糊矩陣，其中隸屬度是模糊數學中用來量度事物對集合的隸屬程度，可以把模糊的教育現象數量化。

#### E. 選擇評判模型：

常見的評判模型有以下四種：

$$a. M(\wedge, V): b_j = \bigvee_{i=1}^n (a_i \wedge \gamma_{ij})$$

$$b. M(\cdot, V): b_j = \bigvee_{i=1}^n (a_i \cdot \gamma_{ij})$$

$$c. M(\wedge, \oplus): b_j = \sum_{i=1}^n \oplus (a_i \wedge \gamma_{ij})$$

$$d. M(\cdot, \oplus): b_j = \sum_{i=1}^n \oplus (a_i \cdot \gamma_{ij})$$

其中 $b_j$ 為每個指標的綜合評判值； $V$ 為取大運算； $\wedge$ 為取小運算； $(V, \wedge)$ 為扎德運算(L.A. Zadeh)，如 $5 \vee 3=5$ ， $6 \wedge 4=4$ ； $\cdot$ 為相乘運算； $\oplus$ 為相加運算； $\Sigma \oplus$ 為有界和。

#### F. 計算綜合評判值：

例如，50位評鑑者對某校教學成效進行綜合評分，方法如下，因素集 $U$  = 【教學計劃、教材編選、教學活動、教學評量、教學成果】，五個分項權重分配為0.11，0.18，0.29，0.21，0.21。  $W=(0.11, 0.18, 0.29, 0.21, 0.21)$ 。

對每個分項的評鑑分數為5、4、3、2、1分。假設50位評鑑者中對教學計劃的評鑑，選5分者14人佔28%，選4分者者25人佔50%，選3分者5人佔10%，沒人選2分，選1分者6人佔12%，於是可得到一個數列 0.28，0.5，0.1，0，0.12。

類似假設對教材編選的評鑑，得到的數列設為0.6，0.3，0.1，0，0。

對教學活動的評鑑，得到的數列設為 0.1，0.2，0.6，0.1，0。

對教學評量的評鑑，得到的數列設為 0.1，0.2，0.5，0.18，0.02

對教學成果的評鑑，得到的數列設為 0.3，0.3，0.2，0.18，0.02

如此，可得到模糊矩陣R：

$$R = \begin{bmatrix} 0.28 & 0.5 & 0.1 & 0 & 0.12 \\ 0.6 & 0.3 & 0.1 & 0 & 0 \\ 0.1 & 0.2 & 0.6 & 0.1 & 0 \\ 0.1 & 0.2 & 0.5 & 0.18 & 0.02 \\ 0.3 & 0.3 & 0.2 & 0.18 & 0.02 \end{bmatrix}$$

假設選擇模型 a.  $M(A, V): b_j = \bigvee_{i=1}^n (a_i \wedge \gamma_{ij})$  則可得模糊綜合評判：

$$B = W \circ R = (0.11, 0.18, 0.29, 0.21, 0.21) \cdot \begin{bmatrix} 0.28 & 0.5 & 0.1 & 0 & 0.12 \\ 0.6 & 0.3 & 0.1 & 0 & 0 \\ 0.1 & 0.2 & 0.6 & 0.1 & 0 \\ 0.1 & 0.2 & 0.5 & 0.18 & 0.02 \\ 0.3 & 0.3 & 0.2 & 0.18 & 0.02 \end{bmatrix}$$

。表示W和R合成；扎德運算(L.A. Zadeh)先兩兩取小後在所得結果中保留最大的一個，判結果B共有五個因素，分別為：

$$b_1 = (0.11 \wedge 0.28) \vee (0.18 \wedge 0.6) \vee (0.29 \wedge 0.1) \vee (0.21 \wedge 0.1) \vee (0.21 \wedge 0.3) \\ = (0.11 \vee 0.18 \vee 0.1 \vee 0.1 \vee 0.21) = 0.21$$

$$b_2 = (0.11 \wedge 0.5) \vee (0.18 \wedge 0.6) \vee (0.29 \wedge 0.2) \vee (0.21 \wedge 0.2) \vee (0.21 \wedge 0.3) \\ = 0.11 \vee 0.18 \vee 0.2 \vee 0.2 \vee 0.21 = 0.21$$

$$b_3 = (0.11 \wedge 0.1) \vee (0.18 \wedge 0.1) \vee (0.29 \wedge 0.6) \vee (0.21 \wedge 0.5) \vee (0.21 \wedge 0.2) \\ = 0.1 \vee 0.1 \vee 0.29 \vee 0.21 \vee 0.2 = 0.29$$

$$b_4 = (0.11 \wedge 0) \vee (0.18 \wedge 0) \vee (0.29 \wedge 0.1) \vee (0.21 \wedge 0.18) \vee (0.21 \wedge 0.18) \\ = 0 \vee 0 \vee 0.1 \vee 0.18 \vee 0.18 = 0.18$$

$$b_5 = (0.11 \wedge 0) \vee (0.18 \wedge 0) \vee (0.29 \wedge 0) \vee (0.21 \wedge 0.02) \vee (0.21 \wedge 0.02) \\ = 0.11 \vee 0 \vee 0 \vee 0.02 \vee 0.02 = 0.11$$

$$B = W \circ R = (0.21, 0.21, 0.29, 0.18, 0.11)。$$

結果表示，50位評鑑者對某學校教學成效綜合評判是21%的評鑑者認為得5分，21%認為得4分，29%認為得3分，18%認為得2分，11%認為得1分，根據最大隸屬原則，評鑑的綜合評判結論為得3分。採用 $M(A, V)$ 模型有時可能出現全部隸屬相同的現象，造成扎德運算( $\wedge, \vee$ )的合同失效，而無法評判。

例2：如果將上例改用模型 d.  $M(\cdot, \oplus)$  計算學校教學成效的綜合評判值。

$$\text{模型 d. } M(\cdot, \oplus): b_j = \sum_{i=1}^n \oplus (a_i \cdot \gamma_{ij})$$

$$B=W \cdot R=(0.11, 0.18, 0.29, 0.21, 0.21) \cdot \begin{bmatrix} 0.28 & 0.5 & 0.1 & 0 & 0.12 \\ 0.6 & 0.3 & 0.1 & 0 & 0 \\ 0.1 & 0.2 & 0.6 & 0.1 & 0 \\ 0.1 & 0.2 & 0.5 & 0.18 & 0.02 \\ 0.3 & 0.3 & 0.2 & 0.18 & 0.02 \end{bmatrix}$$

得到

$$b_1=0.11 \times 0.28 + 0.18 \times 0.6 + 0.29 \times 0.1 + 0.21 \times 0.1 + 0.21 \times 0.3 = 0.2518 \approx 0.25$$

$$b_2=0.11 \times 0.5 + 0.18 \times 0.3 + 0.29 \times 0.2 + 0.21 \times 0.2 + 0.21 \times 0.3 = 0.272 \approx 0.27$$

$$b_3=0.11 \times 0.1 + 0.18 \times 0.1 + 0.29 \times 0.6 + 0.21 \times 0.5 + 0.21 \times 0.2 = 0.35 \approx 0.35$$

$$b_4=0.11 \times 0 + 0.18 \times 0 + 0.29 \times 0.1 + 0.21 \times 0.18 + 0.21 \times 0.18 = 0.1046 \approx 0.11$$

$$b_5=0.11 \times 0.12 + 0.18 \times 0 + 0.29 \times 0 + 0.21 \times 0.02 + 0.21 \times 0.02 = 0.0216 \approx 0.02$$

故  $b$  可表示為：

$$B=W \cdot R=(0.25, 0.27, 0.35, 0.11, 0.02)$$

結果表示，50位評鑑者對學校教學成效的綜合評判是25%的評鑑者認為得5分，27%認為得4分，35%認為得3分，11%認為得2分，2%認為得1分，根據最大隸屬原，則評鑑的綜合評判結論為得3分。

教育評鑑結果的組合

分數合理組合的意義

教育評鑑的結果通常是由許多範疇或標準或量表，分別進行量測產出的結果，每個量表都有自己的分數；因評鑑目的需要，有時需將其組合成一個合成分數，才能對受評對象作出綜合的評鑑，以決定相對應的選擇(章岩，1991)。

組合的方法

A.直覺判斷法

是指評鑑者憑直覺經驗，主觀地將各種因素加權而作出的結論。它能考慮各個因素的相對重要性後，再進行整體綜合組合。例如，教師或家長在協助學生寫填升學志願時，必須考慮學生的成績、興趣、專長、家庭條件綜合分析判斷，如果具有豐富經驗，又受過專門訓練，且能擺脫個人偏見，則可算是一種實用又普遍

的方法。

## B.加權求和

是指各變量在總量中所占的比例的大小，依一定的權重相加，所得結果加以判斷，約可分為下列3種情況

a.等權相加：是將各變量的得分直接相加，所得到的合成分數；各變量權重均為1。

$$X_c = X_1 + X_2 + \dots + X_n$$

其中； $X_c$  為合成分數， $X_i (i=1, 2, \dots, n)$  為各變量的分數

b.加權總數： $X_c = W_1 X_1 + W_2 X_2 + \dots + W_n X_n$

其中； $W_i (i=1, 2, \dots, n)$  為各變量的權重， $X_i (i=1, 2, \dots, n)$  為各變量的得分。

c.多項分數加權平均的標準化：直接加權總數會造成，不等值的分數未經轉換直接相加，亦欠缺考慮各範疇間可能存在的相關情況，造成結果沒有標準化而缺乏統一的解釋標準。故在多範疇的總分數運算應進行加權平均的標準化。

$$\bar{Z} = \sum W_i Z_i / \sqrt{\sum_{rij} W_i W_j}$$

其中  $Z_i$  是第  $i$  範疇標準分數變量， $W_i$  是依標準分數加權計算總數時第  $i$  範疇的權重， $r_{ij}$  是第  $i$  範疇與第  $j$  範疇間的相關係數， $i, j=1, 2, \dots, n$ ， $n$  為範疇數。通過公式計算出來的  $\bar{Z}$  值，具有標準常態分配，平均數為 0，標準差為 1，因此具有統一的參照點和單位。

## C.多重回歸

在某些情況，人的某種能力可以補償其它方面的不足時，如有些學生的學習靠勤勞努力，有些靠思考敏銳，有些靠記憶力強，但都能得到同樣好成績，在此情況下各評量間具有互相彌補作用時，多重回歸是最常用的組合分數的模式。

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+\dots\dots\dots+b_nx_n$$

其中，Y 為預測的效標分數；Xi 為第 i 個評量分數(i=1、2.....n)，  
bi 為第 i 個評量分數的加權數；a 為一個常數；用來校正之用。

教育評鑑結果的合成

#### A.單純數據的合成方法

是指使用加權平均法，逐級向上運算，直到歸併為一個合成的分數為止。

例如：高職評鑑每一標準的計分公式為：評鑑標準總分=【每一參照準則之得分\*加權】之總合+加分/【每一參照準則之滿分\*加權】之總合\*該標準之配分。

將各範疇各項標準加總後即得各範疇之總合，各範疇中，第壹與第肆範疇各佔30%，第貳與第參範疇各為20%，專業類科若包括兩類科以上，則先求其平均數後，再行加總即得該校評鑑之得分，高職評鑑即採行此法。

#### B.單純模糊數據的合成方法

a.多級模糊綜合評判法：以高職評鑑指標為例，其步驟如下：

(a)對評鑑標準進行第一次綜合評判（即將各評鑑標準之各分項評分所行成的模糊矩陣與各標準自身權重向量合成），獲得各分項對各標準形成的第一次綜合評判結果。

(b)將各標準所形成的若干綜合評判結果（即第一次綜合評判結果）組成一個新的模糊矩陣。

(c)將新組成的模糊矩陣與各範疇權重向量合成，形成第二次模糊綜合評判，計算綜合評判結果。

b.二維加權綜合合成法：二維加數是指縱項加權和橫向加權。縱向加權是指不同信息來源間的加權，橫向加權是指對同一層級各因素間的加權，其作法如下：

(a)縱向加權綜合：以高職評鑑標準4-6教學成效為例，此標準下轄教學計劃、教材編選、教學活動、教學評量、教學成果五個分項，評鑑單位組織了三個評鑑組，分別為行政人員組、同僚教師組、學生組對其進行單項標準評鑑，這三個評鑑組的縱向權重如下表2-2-8：

表 2-2-8 教學成效評鑑縱向權重

組 別	教學計劃	教材編選	教學活動	教學評量	教學成果
行政人員	0.4	0.3	0.2	0.3	0.4
同僚教師	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4
學生	0.2	0.3	0.4	0.2	0.2

三個評鑑組對某校教學成效作單項評定後，得表2-2-9：

表 2-2-9 教學成效的評定結果

分 項	組 別	優(5)	良(4)	中(3)	差(2)	劣(1)
教學計劃	行政人員組	0.5	0.3	0.1	0.1	0
	同僚教師組	0.5	0.4	0.1	0	0
	學生組	0.4	0.3	0.2	0.1	0
教材編選	行政人員組	0.5	0.3	0.2	0	0
	同僚教師組	0.5	0.3	0.1	0.1	0
	學生組	0.4	0.4	0.1	0.1	0

續表 2-2-9 教學成效的評定結果

分 項	組 別	優(5)	良(4)	中(3)	差(2)	劣(1)
教學活動	行政人員組	0.3	0.2	0.3	0.2	0
	同僚教師組	0.4	0.4	0.1	0.1	0
	學生組	0.4	0.4	0.1	0.1	0
教學評量	行政人員組	0.4	0.4	0.2	0	0
	同僚教師組	0.5	0.3	0.1	0.1	0
	學生組	0.3	0.3	0.3	0.1	0
教學成果	行政人員組	0.4	0.3	0.2	0.1	0
	同僚教師組	0.4	0.4	0.1	0.1	0
	學生組	0.3	0.3	0.2	0.2	0

三個評鑑組對教學計劃的綜合評判是：

$$B1=(0.4,0.4,0.2) \cdot \begin{bmatrix} 0.5 & 0.3 & 0.1 & 0.1 & 0 \\ 0.5 & 0.4 & 0.1 & 0 & 0 \\ 0.4 & 0.3 & 0.2 & 0.1 & 0 \end{bmatrix}$$

$$=(0.48, 0.34, 0.12, 0.06, 0)$$

三個評鑑組對教材編選的綜合評判是 $B2=(0.47,0.3,0.16,0.07,0)$

三個評鑑組對教學活動的綜合評判是 $B3=(0.38,0.36,0.14,0.12,0)$

三個評鑑組對教學評量的綜合評判是 $B4=(0.43,0.33,0.17,0.07,0)$

三個評鑑組對教學成果的綜合評判是 $B5=(0.38,0.34,0.16,0.12,0)$

將 B1, B2, B3, B4, B5 組成模糊矩陣

$$R= \begin{bmatrix} 0.48 & 0.34 & 0.12 & 0.06 & 0 \\ 0.47 & 0.3 & 0.16 & 0.07 & 0 \\ 0.38 & 0.36 & 0.14 & 0.12 & 0 \\ 0.43 & 0.33 & 0.17 & 0.07 & 0 \\ 0.38 & 0.34 & 0.16 & 0.12 & 0 \end{bmatrix}$$

(b)橫向加權綜合：根據高職評鑑教學成效標準，各分項教學計劃、教材編選、教學活動、教學評量、教學成果加權分別為 1.5, 2.5, 4, 3, 3，經歸一化後,組成權重向量為

$w = (0.11, 0.18, 0.29, 0.21, 0.21)$ ，進行橫向加權綜合為：

$$W \cdot R=(0.11, 0.18, 0.29, 0.21, 0.21) \cdot \begin{bmatrix} 0.48 & 0.34 & 0.12 & 0.06 & 0 \\ 0.47 & 0.3 & 0.16 & 0.07 & 0 \\ 0.38 & 0.36 & 0.14 & 0.12 & 0 \\ 0.43 & 0.33 & 0.17 & 0.07 & 0 \\ 0.38 & 0.34 & 0.16 & 0.12 & 0 \end{bmatrix}$$

$$=[ 0.4177, 0.3365, 0.1519, 0.0939 ]$$

即完成二維加權綜合合成。

### c.混合數據的合成方法

是指一指標中既有模糊數據，也有普通數據，將此兩種不

同性質的數據混合一起，必須先進行同質化處理。

(a)普通數據轉換成模糊數據的方法：根據集合論，對於普通子集論域中的每一元素，對子集的隸屬程度為 1（屬於子集）或為 0（不屬於子集），而模糊子集的隸屬函數若只取 0.1 兩個數時，就轉換成爲普通集合的特徵函數。換言之，普通集合是模糊集合的特殊型態。

設某指標測量值爲 S，劃分區間的尺度爲：

當  $S \in (0.8, 1)$  時，對「很好」的隸屬度爲 1。

當  $S \in (0.6, 0.8)$  時，對「好」的隸屬度爲 1。

當  $S \in (0.4, 0.6)$  時，對「一般」的隸屬度爲 1。

當  $S \in (0.2, 0.4)$  時，對「不好」的隸屬度爲 1。

當  $S \in (0, 0.2)$  時，對「差」的隸屬度爲 1。

上述尺度除規定隸屬度爲 1 的等級外，對其餘的隸屬度均爲 0。假設指標測量分數爲 72 分，轉化爲小數是 0.72，依上述分區間的尺度可轉換成： $B = (0, 1, 0, 0, 0)$

(b)模糊數據轉換成普通數據的方法此種方法是把模糊隸屬度轉化爲分數。例如，某指標的評鑑結論爲  $B=(0.4, 0.3, 0.3, 0, 0)$  設「很好」是 100 分，「好」是 80 分，「一般」是 60 分，「不好」是 40 分，「差」是 20 分。得矩陣 R。

$$R = \begin{bmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{bmatrix}$$

則可將模糊數據轉換成普通數據。分數爲 S

$$S = (0.4, 0.3, 0.3, 0, 0) \circ \begin{bmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{bmatrix}$$

60

40

20

$$=0.4 \times 100 + 0.3 \times 80 + 0.3 \times 60 + 0 \times 40 + 0 \times 20$$

$$=82 \text{ 分}$$

### 第三節 職業學校與教育評鑑

#### 壹、職業學校教育評鑑的發展

一、職業教育評鑑在我國的發展由下表 2-3-1 簡述說明之

表 2-3-1 歷年高職評鑑實概況

學年度	教 育 廳	台北市教育局	高雄市教育局	教育部
65	高職工業、商業類科評鑑	高職工科評鑑		
67		高職評鑑		
68		高職評鑑	分類科逐年 各類科評鑑	
70	機械類追蹤評鑑	設備評鑑		
71	商科，電機類評鑑	高職評鑑		
72	動力機械類評鑑	教學評鑑		
73		教學評鑑		

續表 2-3-1 歷年高職評鑑實概況

學年度	教 育 廳	台北市教育局	高雄市教育局	教育部
75	營建類評鑑			
77		高職評鑑		
78	美容科、機械群評鑑			
79	第三期工職教育改進計畫或績效評估			
81	訓輔評鑑			
82			資訊教育評鑑	
84		工科教學與發展評鑑		
87	高職學校綜合評鑑			

資料來源：研究者整理。

二、歷年高職評鑑評鑑的內容，台灣省從 70 學年度起至 78 學年度止如表 2-3-2，台北市 67 度至 84 學年度如表 2-3-3，高雄市從 68 學年度至 73 學年度如表 2-3-4

表 2-3-2 台灣省中等學校工（商）科評鑑項目表

學年度 科類別 評鑑項目	70	71	72	75	78
	工 科 機械類	商科與 電機類	工 科 動力機械	工 科 營建類	機 械 群 設備整合
師資					
學歷	✓	✓			✓
教師證書	✓	✓			✓
工廠經歷	✓				✓
教學經歷	✓	✓			✓
進修	✓				✓
技能檢定	✓				✓
教育學分	✓				✓
優良事蹟	✓	✓			✓
研究成果	✓				✓
專兼任比例		✓			

續表 2-3-2 台灣省中等學校工（商）科評鑑項目表

評鑑項目	學年度	70	71	72	75	78
	科類別	工 科 機械類	商科與 電機類	工 科 動力機械	工 科 營建類	機 械 群 設備整合
課程與教學						
能力本位教學		√	√	√		
教學資源		√	√	√	√	
課程計畫		√	√	√	√	
教學實習		√	√	√		
教學研究			√		√	
教學實施、評量					√	
教學與師資整合					√	
維護與管理						
機器設備安置		√				
學習環境整潔		√				
工場建築的健全		√				
工場安全與意外		√				
工作台佈置		√				
工具設備維護管理		√				
學生人事組織		√				
材料的存放管理		√				
設備與環境						
工場面積		√	√	√		
實習設備		√	√	√		
採光、通風		√				
動力配置		√				
汰舊更新		√	√			
場房與設備整合						√
技能抽測						
筆試		√				
實作		√				
精度、方法、安全				√		

續表 2-3-2 台灣省中等學校工（商）科評鑑項目表

評鑑項目	學年度	70	71	72	75	78
	科類別	工 科 機械類	商科與 電機類	工 科 動力機械	工 科 營建類	機 械 群 設備整合
輔導						
輔導計畫					√	
輔導內容					√	
輔導工作檢討					√	
行政措施						
校、科務發展計畫與執行			√			√
建教合作、工商界連繫			√			
畢業生追蹤			√			
學生輔導與服務			√			
行政支援				√		
協調實施情形						√

資料來源：王乃仁，民 85:58-60。

表 2-3-3 台北市中等學校工科評鑑項目表

評鑑項目	學年度	67	68	70	71	72	73	77	84
	師資								
合格專任教師人數		√	√		√			√	√
合格兼任教師人數			√		√				
本科系畢業教師人數			√					√	√
參加進修教師人數			√		√			√	√
教師技能檢定合格人數			√		√				
專任教師在本校平均年資			√		√				
教師平均經驗年資			√		√				√
學歷		√			√			√	√
課程與教學									
教學計畫			√		√	√	√	√	√
教學實施		√	√			√	√	√	√
教學評量			√			√	√	√	√
教學研究						√	√	√	√
教育媒體					√	√	√	√	

續表 2-3-3 台北市中等學校工科評鑑項目表

評鑑項目	學年度								
	67	68	70	71	72	73	77	84	
教學資源	✓	✓		✓			✓	✓	
教學實習		✓		✓					
維護與管理									
教學設備之運用及維護	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
工場佈置管理及安全衛生	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
實習工場維護與管理	✓	✓	✓			✓	✓	✓	
材料之存放與管理	✓	✓	✓	✓			✓		
機具之存放與管理		✓	✓	✓			✓	✓	
設備與環境									
實習工場面積	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
實習工場之採光與通風	✓	✓	✓	✓			✓	✓	
實習工場之動力配置	✓	✓	✓	✓					
設備之汰舊更新	✓	✓	✓	✓					
訂定短、中、長程計畫	✓	✓	✓	✓			✓		
特殊表現									
定期舉行教學研討會	✓	✓					✓		
長期發展計畫	✓	✓		✓					
與工業界保持連繫		✓		✓				✓	
舉辦觀摩教學		✓	✓	✓			✓		
技能競賽之舉辦及參與		✓		✓					
舉辦職業訓練		✓							
輔導									
輔導組織與人員					✓	✓	✓		
輔導目標與計畫					✓	✓	✓		
輔導資源					✓	✓	✓		
生活輔導					✓	✓	✓		
職業輔導			✓		✓	✓	✓		
輔導工作檢討					✓	✓			
行政措施									
行政組織及職掌			✓						
校務會議			✓						
行事曆之執行			✓						
教職員考核			✓						
經費運用			✓			✓			

資料來源：王乃仁，民 85。

表 2-3-4 高雄市中等學校工科評鑑項目表

評 鑑 項 目	68學年度	70學年度	71學年度	72學年度	73學年度
師資					
專兼任教師人數	✓	✓	✓	✓	✓
學經歷	✓	✓	✓	✓	✓
技能水準	✓	✓	✓	✓	✓
教學					
課程計畫	✓	✓	✓	✓	✓
教學法	✓	✓	✓	✓	✓
圖書資料	✓	✓	✓	✓	✓
技能教學成果	✓	✓	✓	✓	✓
管理					
工場設備機具管理與實施	✓	✓	✓	✓	✓
工場安全與衛生計畫之推動	✓	✓	✓	✓	✓
設備					
工場之間數、面積及使用	✓	✓	✓	✓	✓
長期更新計畫	✓	✓	✓	✓	✓
特色					
特殊表現		✓			
建教合作		✓			
畢業生輔導		✓			
技能實作(抽測)		✓	✓	✓	

資料來源：王乃仁，民 85。

## 貳、職業學校歷年教育評鑑的內涵討論

總括高職評鑑歷年評鑑項目，大抵可分為以下八大項目：

### 一、師資：

包括學經歷，教師證書，專兼任人員，技能水準，進修研究及優良事蹟等項目下轄有若干標準如圖 2-3-1。

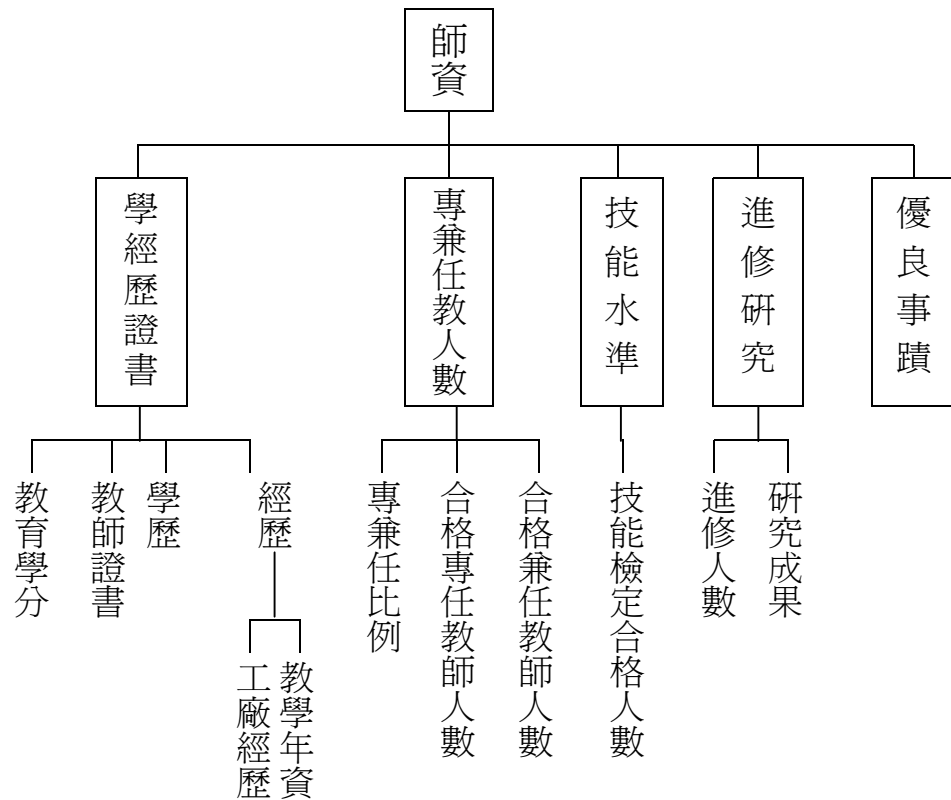


圖 2-3-1 師 資

## 二、課程與教學：

包括課程教學、成效等項目下轄有若干標準如課程計畫，教學計畫，教學實施與評量，教學資源，技能教學成果及師資排配等如圖 2-3-2。

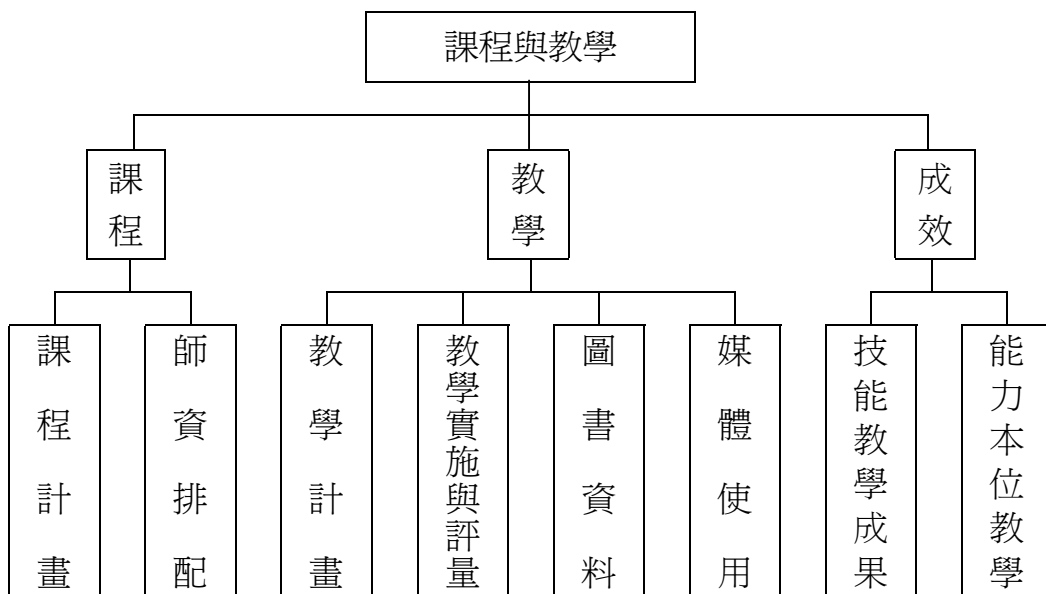


圖 2-3-2 課程與教學

### 三、實習設備與環境：

包括環境與設備兩項目下轄有工場建築的健全，工場間數、面積與使用，場房與設備整合，實習設備與汰舊更新計畫，學習環境整潔，採光、通風與動力配置，如表圖 2-3-3。

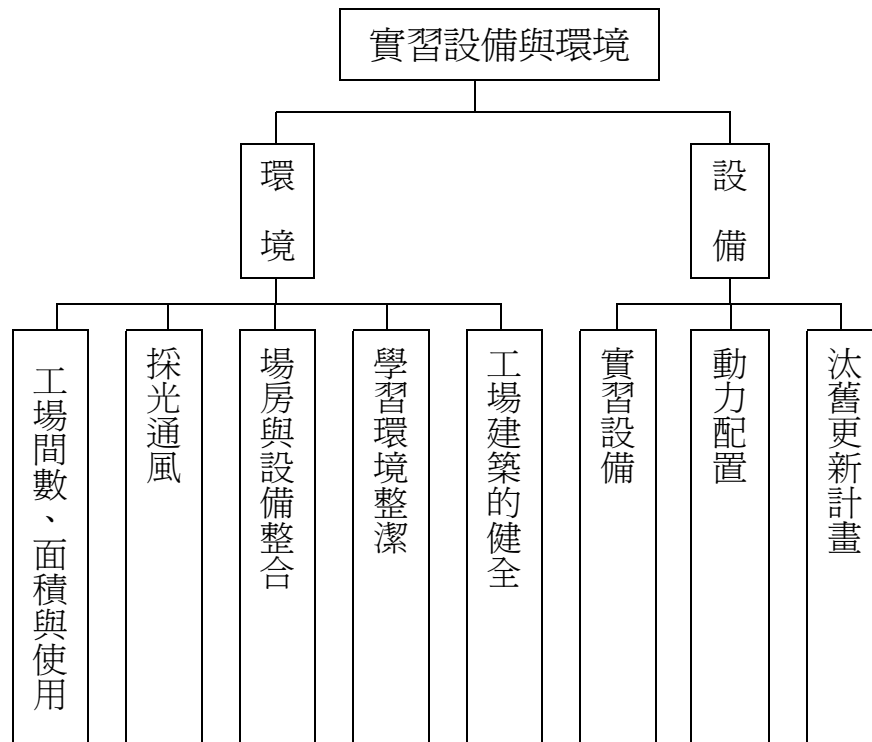


圖 2-3-3 實習設備與環境

### 四、工場管理與維護：

包括工場佈置（機器設備存放與管理、工作台佈置、材料存放與管理），工場管理（工場設備維護管理與運用、材料存放與管理、安全衛生管理、學生人事組織），如圖 2-3-4。

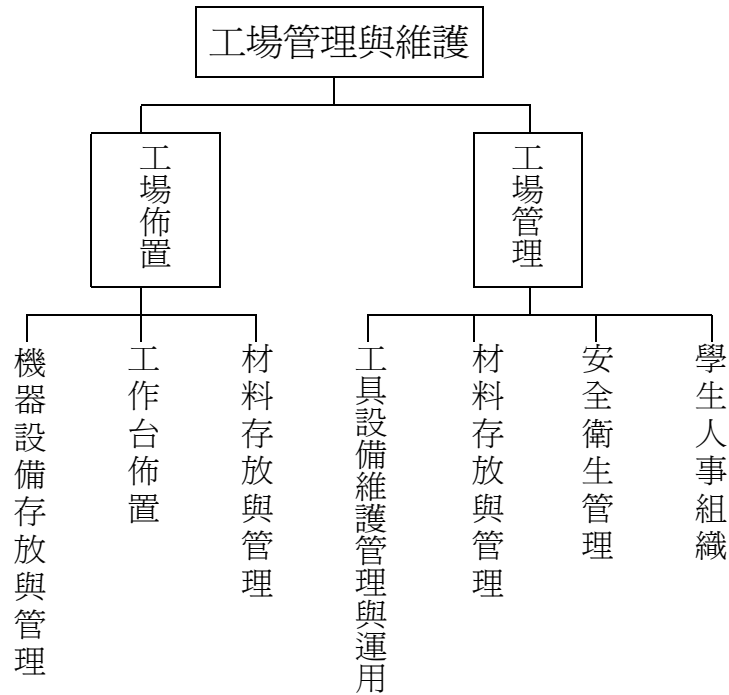


圖 2-3-4 工場管理與維護

## 五、行政措施：

抱括行政組織與職掌，校、科務發展計畫與執行，校務會議，行政支援與協調實施情形，經費運用，行事歷，教職員考核，學生輔導與服務，畢業生追蹤，建教合作與工商界連繫等，如圖 2-3-5。

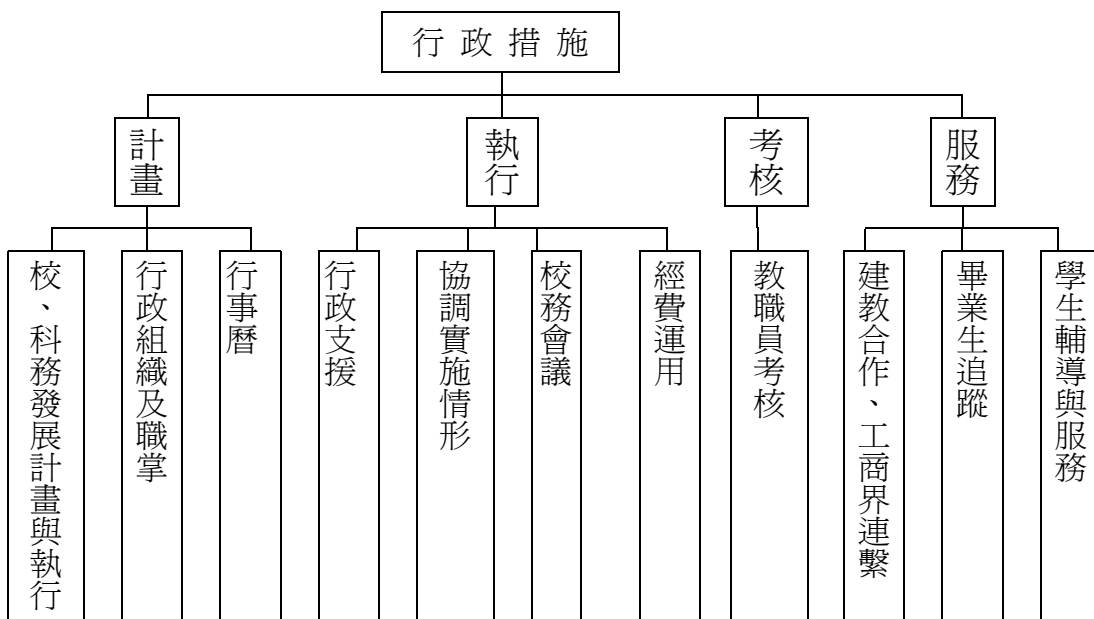


圖 2-3-5 行政措施

## 六、輔導：

包括計畫、執行、考核三項目下轄有輔導目標與計畫，輔導組織與人員，輔導工作檢討，生活輔導，職業輔導，輔導資源運用等，如圖 2-3-6。

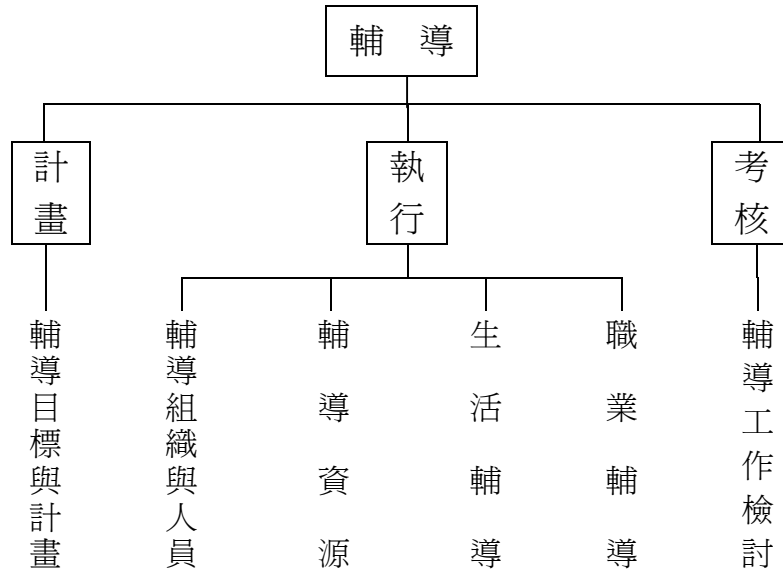


圖 2-3-6 輔導

## 七、特殊表現：

例如定期舉行教學研討會，長期發展計畫，舉辦觀摩教學，技能競賽之舉辦與參與，舉辦職業訓練，畢業生輔導，與工商界保持聯繫，特殊表現等，如圖 2-3-7。

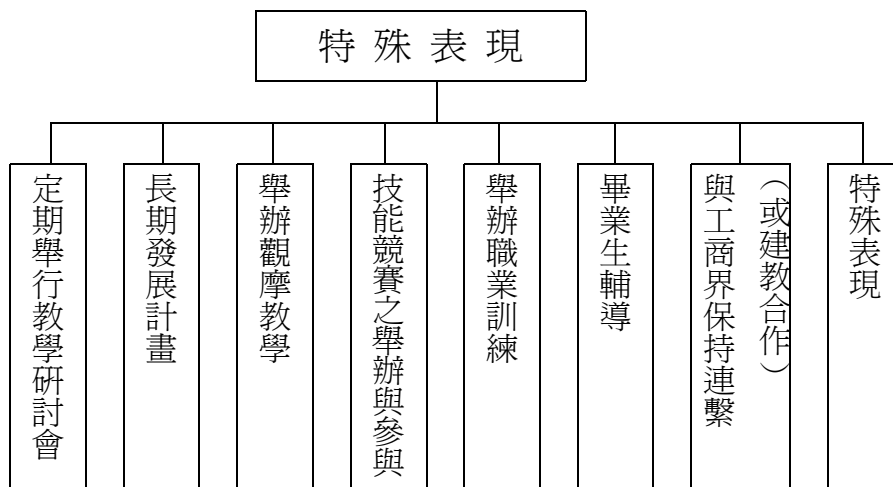


圖 2-3-7 特殊表現

## 八、技能抽測：

包括筆試、實作、口試等三項，如圖 2-3-8。

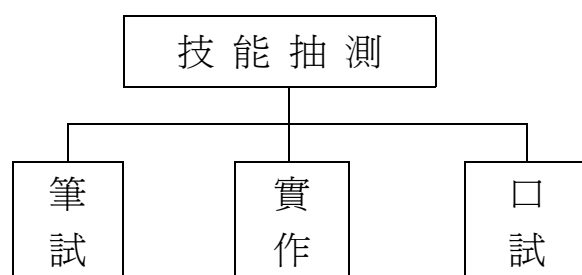


圖 2-3-8 技能抽測

縱觀歷年高職評鑑內涵，主要分為：師資；課程與教學；實習設備與環境；工場管理與維護；行政措施；輔導；特殊表現；技能抽測八大項目，八大項目下轄若干中項目和小項目，不論內涵與比重，均以技職學校主要教育活動功能為評鑑導向，強調技能教學，要求實習環境，做好職業輔導，加強技能表現，實施技能抽測等，此與目前高職實施綜合評鑑，以行政單位群劃分四個範疇為基礎發展評鑑標準，分別得到各範疇成績和總得分數界定單位群責任清楚，是以單位群績效為主要考量，在學校主要活動功能上和技職教育的特殊屬性上，與歷年評鑑顯現出很大的差異性；就評鑑為求「改進」與「績效責任」雙重任務而言，依行政群為主要範疇發展模式，「績效責任」界定學校行政單位責任清楚追蹤考核方便，但在學校主要教育活動評鑑重點出現模糊重疊，故在協助「改進」功效上有助於各行政單位考核評比而對學校整體教育活動評估可能助益有限。

## 參、世界主要國家技職學校評鑑標準之比較

學校評鑑的目的的在評估學校的教育品質，以作為改進的參考，它具有診斷與處方的作用（馬信行，民 82）。醫生診斷時，所用診斷儀器如果不準確，導致判斷錯誤延誤病情，下錯處方更會危害健康。學校教育診斷不致於如此立竿見影，但不準確的評鑑不但徒增人力財力的浪費，無法使用的評鑑結果更容易顛倒是非，使好學校受到打擊，壞學校受到姑息，影響辦學士氣甚巨。故學

校教育評鑑不可不慎。

「學校評鑑標準」係指據以檢核學校教育各層面重要表現績效成果規範、法則或原則（黃攻傑，民 81），經由評鑑標準（包含評鑑的實施方式、人員編組及評鑑項目的設定、結果的應用）的檢核，可以具體的描述、分析、解讀或判斷學校經營之績效。美國、日本、中國大陸與我國由於歷史傳統與文化背景的不同，其所採用的技職學校評鑑標準自然不盡相同。美國學校評鑑分為兩大類，一般性學校評鑑及專業性學門評鑑（陳漢強，民 86）。本文擬以美國西部評鑑學會為例，介紹一般性學校評鑑，以馬康包立茲國家品質獎（教育類標準）瞭解專業性學門評鑑，並以柏金斯法案，了解美國職業教育績效責任的依據概況；至於日本對其職業高等學校，訂有學校評鑑標準；中國大陸對其職業高中評估亦訂有評估條件，對這些家評鑑標準的研究，或可提供我國參考。本段敘述擬就美國、日本、大陸與我國有關技職學校評鑑標準加以比較分析，借由他山之石可以攻錯，提供我國技職學校評鑑實施之參考。

## 一、美國學校評鑑標準（以西部評鑑學會為例）

### 美國學校評鑑概述

美國學校評鑑係由民間組織之評鑑團體，根據其訂定之評鑑標準與過程，來評鑑受評學校的各項設施與活動，最後提出評鑑「認可」資格與期限，並對受評學校之優點及可資依循改進之處提出建議（蘇錦麗，民 82），其主要的目的有：

透過自我評鑑的過程，發揮學校自主，自我管理，促進全校成員共同參與，改進校務，提升學校品質。

向社會大眾確認學校教育活動水準是否達到預定的標準(Kearney, 1992)。

美國學校評鑑,皆訂有評鑑標準(standards for accreditation)做為評鑑之評估工具，各評鑑團體所訂定的評鑑標準雖不盡相同，但一般而言，皆包括學校之一般教學與行政等有關活動，且偏重「質的評鑑」，採概括性

敘述，而不用「量的規定」來評估各評鑑標準達成之情況。

美國學校評鑑的過程，包括：自我評鑑；訪問評鑑；追蹤改進三個階段。自我評鑑由校長組成一「執行委員會」(Steering Committee)負責規劃，針對評鑑標準所規定之項目，設置若干工作委員會，分別進行有關項目之評鑑，如過程、學程、資源、學生、學科、家長與社區等工作委員會，以西部評鑑學會訂定的評鑑標準，共分為 辦學理念；

宗旨與目標；組織；學生服務；一般課程；共同課程；職員；設備與經費共八項，分別包含於 6 個工作委員會，如過程委員會包括學校辦學宗旨與組織兩組；學程委員會包括學生服務、圖書館、一般課程、共同課程四組；學科委員會包括基本實用術科、美術、體能教育、語文、數學、科學、社會科學、特殊教育等八種科目；資源委員會；學生委員會；家長與社區委員會，亦各自有其評鑑標準。

#### 美國學校評鑑內容

各委員成立後隨即展開自評工作，撰寫自評報告，最後由「執行委員會」統整成爲該校的自我評鑑報告，自我評鑑報告共分為：學校基本資料；改進報告；執行委員會報告；過程委員會報告；學程委員會報告；資源委員會報告；學生委員會報告；家長與社區委員會報告；學科委員會報告；附錄等共十章，各章內容下：

學校基本資料：包括最初獲得認可資格之年代、學生人數、市區總人數、學區裡之學校數、過程（學生種族分佈、家庭社經地位、學校組織架構、職員過去一年中在職進修統計）、學程（男女學生之註冊人數、學生之學習測驗成果、過去三年學生就學與轉學情況）、資源（學校之人事資料、學校之經費來源與額度）。

改進報告：乃針對上一次評鑑所提之改進建議，說明改進之情形，包括使用之步驟、負責執行之單位與人員、實施之情形與成效。

執行委員會報告：包括學校的優點及待改進的項目與範圍，並對待改進之項目，研擬改進之實施方案。

過程委員會報告：包括 1.辦學宗旨（學校須有教育主管單位所核准的辦學宗旨）學校據此自訂目標，並說明如何結合當地社區及各方代表，共同擬定符合社會需要之辦學宗旨，並與評鑑學會訂標準加以比較分析，評估其達成程度。2.組織報告，如前述分析並列出有關的優點及待改進事項。

學程委員會報告：包括四個子報告（一般課程、共同課程、圖書館及學生服務），其撰寫架構與上述之過程委員會報告類似，並列舉學校學程的特色與待改進事項，並評估學校自訂之學程目標符合西部評鑑學會所訂定標準的程度。

資源委員會報告：包括學校之職員、設備及財政等方面的改進情形，再將學校人力與用地方面的主要特色及待改進事項，分別說明。

學生委員會報告：包括 1.對學生實施問卷調查的結果；2.學校與學生代表座談之結果；3.學校辦學成果符合學校宗旨與目標之程度。其中問卷包括對教學、學習理論與實用技巧、學生服務、圖書館與共同課程，以及對學校校務等五項之評估，並分別說明學校表現之特色與待改進項目。

家長與社區委員會報告：包括 1.學校對家長實施的問卷調查結果；2.學校代表與家長代表、教育行政人員和學校敦聘之協調者討論的結果。其中問卷包括課程與學生服務（課程方面）、學校的辦學宗旨與目標（學校風氣方面）、學校改進過程與行政組織等三項目的評估，並分別說明其評估結果、學校有關之優點與待改進之項目。

學科委員會報告：包括基本實用術科、美術、體能教育、語文、數學、科學、社會科學、特殊教育等八科目之報告，包含各科之課程改進建議、各科對學生學習成果之評估、各科自訂之目標符合評鑑學會訂定標準的程度、各科主要特色與待改進事項，以及對待改進事項所提出之改進實施方案。

附錄：包括教師職掌表、作息課程表、學籍統計表、曠缺課統計表、經費開支表，以及縮寫索引表。

#### 美國學校評鑑報告

評鑑報告共分十章： 學校基本資料； 改進報告； 執行委員會之總評報告； 學校之主要優點與待改進之建議； 過程委員會報告； 學程委員會報告； 資源委員會報告； 學生委員會報告； 家長與社區委員會報告； 學科委員會報告。

學校基本資料：包對學校的位置、學生與教職員之組成、人數與種族分布、學生家庭背景與學校生活做一說明。

改進報告：包括上一次評鑑所提出之改進建議，評鑑委員評估學校已達成之程度與成效。

執行委員會之總評報告：係評鑑委員依執行委員會自評結果，針對自評之優點與待改進建議事項，逐項評估其是否符合學校自評結果。

學校之主要優點與待改進之建議：包括學校一般性之優點與待改進事項之結果，評鑑委員依據晤談結果、觀察相關活動、法規、學會標準、學校自訂之實施辦法與課程表、自評報告、問卷調查結果、評鑑委員的討論等，決定評鑑結果。

、 、 、 、 、 之評鑑報告，皆如上述以學校優點與待改進建議兩部分，每部分皆分別說明其評鑑結果，並列舉評估方法與證據來源，唯 另包括八種科目之子報告。

#### 美國學校訪問評鑑行程

我們可訪問評鑑行程表更加解美國評鑑實施狀況。

表 2-3-5 美國學校評鑑訪問評鑑行程

時 間	工作項目	主 持 人	說 明
第 一 天	13:00~13:45	相互介紹	評鑑委員共計 6 人  與家長、社區委員會代表(約 10-15 人)晤談。 與學校工作委員會全體成員晤談。 實地觀察，私下與教職員、學生晤談。
	13:45~14:30	參觀校園	
	14:30~15:30	歡迎會	
	15:30~16:30	晤談一 晤談二 晤談三	
	16:30~18:00	委員商談	
第 二 天	每次晤談 30 分鐘至一小時	分場次座談會	委員  召集人
	19:00~22:00	委員商談	
第 三 天	每次晤談 30 分鐘至一小時	分場次座談會	委員  召集人
	19:00~22:00	委員商談	
第 四 天	08:00~09:00	1.訪問學區 教育局長 2.約談老師	校長 召集人與一位委員 其餘委員
	09:00~11:45	完成初稿	召集人
	11:45~12:45	1.口頭報告 2.接受發問 3.修改初稿	召集人
	12:45~15:30	委員討論	召集人
	15:30~16:30	1.評鑑結果離校報告  2.兩份改進實施方 案討論	召集人  召集人
			請教育局提供支援  1.約談老師 2.整理報告  全體委員，最後討論完成評鑑報告初稿  參加人員有校長、「執行委員會」全體成員、 教育主管代表、家長、社區、學生代表。  1.完成評鑑報告定稿。 2.決定認可資格與其年限多久。 3.«執行委員會»全體成員從五項待改進建議 事項中任選兩項，研擬改進實施方案，並在 評鑑委員離校前獲得同意。  1.全體教職員參加 2.不接受任何問題  協助學校完成改進實施方案

續表 2-3-5 美國學校評鑑訪問評鑑行程

時 間	工作項目	主 持 人	說 明
16:30~	離別會	校長	1.校長、「執行委員會」召集人致謝辭。 2.致贈紀念品。 3.評鑑報告由學校派員做最後打字、編排、完成定稿。
第五天	取回評鑑報告	召集人	1.召集人至學校取回評鑑報告。 2.一週內將報告及相關資料、表格寄給評鑑學會。 3.評鑑學會將評鑑報告交教育主管機關追蹤與輔導。

資料來源：整理自蘇錦麗，民 83。

整個訪問評鑑內容包括：

學校基本資料； 改進報告； 執行委員會報告； 過程委員會報告； 學程委員會報告； 資源委員會報告； 學生委員會報告； 家長與社區委員會報告； 學科委員報告； 附錄等共十章。

從訪問評鑑整個行程與內容觀之，評鑑委員利用四天的時間，盡量溶入學校的實況，就像一面鏡子，照出學校的樣子(reflects what you are)，善用同理心，「立即反映」(coming into view)真實情況，才能發揮效用（陳漢強，民 86）。

馬康包立茲國家品質獎（教育類標準）

美國藉由馬康包立茲國家品質獎的鼓勵措施，幫助學校從教育理念落實於實際運作，策激學校追求高品質的教育，建立「國家教育品質獎」，鼓勵研究教育的各項標準（閻自安，民 85），其標準表 2-3-6。

表 2-3-6 馬康包立茲國家品質獎（教育類標準）

項目	指 標	比分	項 目	比分	百分比
1	領導	110	領導系統 公共責任與公民關係	80 30	11
2	策略性計畫	80	策略發展過程 學校策略	40 40	8
3	學生與學校成員的焦點	80	學生需求與期望的知識 學生滿意與關係加強	40 40	8

續表 2-3-6 馬康包立茲國家品質獎（教育類標準）

項目	指 標	比分	項 目	比分	百分比
4	訊息與分析	80	資料的選擇與使用 資料的比較與使用 學校績效的分析與回顧	25 15 40	8
5	教職員的焦點	100	工作系統 教職員教育、訓練與發展 教職員工作滿意度	40 30 30	10
6	教育、支持管理	100	教育設計與傳達 教育提供過程	60 40	10
7	學校績效成果	450	學生學習成果 學生與家長滿意度 教職員成果 學校特殊成果	150 100 100 100	45
總 分		1000		1000	100

資料來源：Maclcome Baldrige National Quality Award 1998 Education Criteria for Performance Excellen

如果將 策略性計畫 學生與學校成員的焦點 教職員的焦點三項視為輸入評鑑， 領導 訊息與分析 教育、支持管理三項視為過程評鑑， 學校績效成果視為結果評鑑，在此 7 個審核基準架構輸入評鑑佔 26%，過程評鑑佔 29%，結果評鑑佔 45%的比例分配。歸納整理如下表 2-3-7：

表 2-3-7 1996 年版馬康包立茲國家品質獎（教育類標準）

背景評鑑：(8%)	策略性計畫	(8%)
輸入評鑑(18%)	學生與學校成員的焦點	(8%)
	教職員的焦點	(10%)
過程評鑑(29%)	領導	(11%)
	訊息與分析	(8%)
	教育、支持管理	(10%)
結果評鑑(45%)	學校績效成果	(45%)

一九九八年柏金斯職業與應用科技教育法案

該法案於 1998 年美國參議院通過的第 102 條法案，列舉了七個中等及後中等職業教育表現的核心標準為： 學生的學業技能成就(student

attainment of academic skills)；學生的職業預備度技能成就(student attainment of job readiness skills)；職業學程學生的職業技能熟練度(student attainment of vocational skill proficiencies for students in vocational education programs)；受領後中等程度學位或證書(Receipt of a post secondary degree or certificate)；在中等學校教育留校及完成，在後中等教育安置、留校及完成，就業或從軍(Retention in, and Completion of, Secondary school education, placement in, retention in, and completion of postsecondary education, employment or military service)；參與及完成非傳統性就業預備的職業教育學程(Participation in and completion of vocational education programs that lead to nontraditional employment)。(Senate 1998, Sec.102)，做為推動職業教育績效責任表現水準的依據（邱兆偉，民 88）

## 二、日本高等學校評鑑標準

### 日本高等學校評量概述

日本高等學校相當於我國的高中或高職，分為職業高等學校與普通高等學校，修業年限為三年，其學校評量約可為四個階段（張勝成、陳騰祥譯，民 85）：自我評量；訪問委員共同評量；訪問委員提出報告；學校的發展計畫（事後計劃）。

自我評量：學校成員皆須熟悉評量作業標準，並延請精通學校評量的專家，共同協調有關學校評量的具體方法，全體教職員都須參加。

共同評量：由學校聘請專家學者或同儕校長組成訪問委員會，學校認為訪問委員是來協助學校改善，甚至被視為是具有同情的協助者，而非查案或監督者。

提出報告：報告會主要報告學校優點和待改進事項外，更要提供建設性的批評，不宜妄予同情，學校必須以虛心的態度接受。

學校的發展計畫：評鑑後必須擬定事後計畫，其作法乃是對照評量結

果，以學生需要出發，將表現良好事項、表現欠佳事項，必須做而未做事項、未做而不可能實現的事項逐一擬定改進計畫，或改變條件，讓優點更加發揮，缺點得到改善（田叡一，1995）。

#### 日本高等學校評量評分作法

採用五分評量，5分為最優秀，比其他學校特別具有優異的地方，約有1成的學校能像這個程度；4分為優秀約有2成的學校能達到這個程度；3分為普通，約有4成的學校能達到這個程度；2分為須努力，約有2成的學校在此一程度；1分為須檢討，是最低劣的學校，約有1成的學校處於這個程度。

評鑑項目可分為九個大項目，每個大項目又設有若干中項目及小項目，其評分統計之範例如下圖。每個大項目以100分為滿分，但不求出學校總評分，因為其被認為已超越正當的信度，更要避免過於重視評分的流弊。學校評量的評分，往往會缺乏客觀性，分數不是絕對的，應由評分瞭解學校的優劣點，並且參照建議事項，得知其優劣原因所在，且經過一段時間對同一學校比較其評分的高低，瞭解進步概況這樣的評分，才有價值。

#### 圖書館活動

中項目	小項目評分					計	除數	中項目得分	配分	(積)
81 圖書館資料	811 4	812 4	813 2	814 3		13	4	3.3	4	13.2
82 建築設備	821 2	822 3				5	2	2.5	3	7.5
83 經費	831 4	832 2				6	2	3.0	3	9.0
84 組織	841 3	842 4	843 3			10	3	3.3	3	9.9
85 管理與應用	851 3	852 2	853 3	854 4	855 3	15	3	3.0	4	12.0
86 圖書館教育	861 3	862 2				5	2	2.5	3	7.5
								大項目分		59

圖 2-3-9 評分的統計圖示

日本學校評量標準（以日本文部省評量項目為例）

可分為： 教育課程； 各科教學； 學生指導； 教職員； 設備； 管理； 學生活動； 圖書館活動； 成果九大項目（張勝成，陳騰祥譯，民 85），其內容與權重如下：

教育課程：	(10%)
計畫與編製	(3.5%)
內容	(5%)
評量與改進	(1.5%)
各科教學：	(16%)
教學的準備	(2.5%)
實際教學	(5%)
學習活動	(3.5%)
學習的環境	(2.5%)
學習的評量及其運用	(2.5%)
學生輔導：	(10%)
認識與態度	(2%)
指導組織	(2%)
資料	(2%)
指導的計畫與實施	(4%)
教職人員：	(10%)
名額的妥適性	(1%)
資格與素質	(2.5%)
服勤狀況	(2.5%)
在職教育	(2%)
教職員的組織	(2%)
設備：	(10%)
校地	(3%)

校舍的教育必需條件	(3%)
校舍的利用與經濟	(3%)
設備	(2.5%)
管理：	(9%)
管理組織	(1.5%)
管理計畫與活動	(1.5%)
教學的管理	(1.5%)
辦公室的功能	(1.5%)
保健的管理	(1.5%)
社區的關係	(1.5%)
學生活動：	(10%)
家庭教室	(3%)
學生會的性質	(2.5%)
學生評議會各種委員會、學生集會	(2%)
俱樂部活動	(2.5%)
圖書館活動：	(10%)
圖書館資料	(2%)
建築設備	(1.5%)
經費	(1.5%)
組織	(1.5%)
管理與應用	(2%)
圖書館教育	(1.5%)
成果：	(10%)
學習進度（語文、社會、理科、數學、音樂、圖畫、書法、保健體育）	(4%)
個人及社會發展的評量	(2.5%)
身體發展的評量	(2%)
職業發展的評量	(1.5%)

歸納整理如下表 2-3-8。

表 2-3-8 日本學校評量標準

輸入評鑑 (30%)	教職員	(10%)
	設備	(10%)
	圖書館	(10%)
過程評鑑 (55%)	教育課程	(10%)
	各科教學	(16%)
	學生輔導	(10%)
	管理	(9%)
	學生活動	(10%)
結果評鑑(15%)	成果	(10%)
	其他	(5%)

日本學校評量共同評量日程的說明：

日本學校評量其分 9 大項目，每大項由 2 位委員，另外加主委員所組成的訪問委員會，評量委員人數及日程，可視學校的大小而有所不同。

第 1 日

08:30~10:00 預備會議。

10:00~14:00 參觀教室（各委員依各科而分別參觀）。

14:00~15:00 各科評量委員協調會議。

15:00~17:00 巡視，晤談，會商，調查資料等（依大項目而分擔，此部份的時間表，宜事先詳細訂定。）

第 2 日

08:30~10:00 巡視，晤談，會商，調查資料等。

10:00~12:00 大項目分別舉行協調會議。

12:40~14:30 訪問委員總會。

14:30~17:00 報告會。

日本學校評量說明

評量委員會的組織

委員的聘請，由受評學校決定，大部分由他校的校長、教師或大學教授所組成，主旨乃在協助受評學校。

## 籌備會議

在評量日前一天召開，與會人員包括評鑑委員、校長及校方代表。主旨乃在促進委員與學校當局的認識，共同謀求建設性意見。

## 收集資料的方法

參觀教室：參觀教學活動，瞭解教室的佈置與管理。

個別晤談：利用課間適當機會或休息時間可在走廊、運動場或其他場地進行個別晤談。

巡視：包括設備或學生活動情形。

一般教師的晤談：放學後儘量和般教師晤談，也可使用預先準備好的問卷，請老師填答。

學生集體晤談：可任選一班，或任意組合40至50位學生，利用午休或放學後進行晤談或問卷施測。

學生家長晤談：排定1-2時，設有晤談室晤談。

問卷的應用：對於自己所評量項目，必須詳加研究，視需要編制問卷，以便在短時間內獲得大多數學生的資料。

## 三、中國大陸國家級重點職業高中評估

### 國家級重點職業高中的基本條件

大陸國級重點職業高中的評估認定條件為（閻金童，1996）：

堅持為經濟建設和社會發展服務的辦學方向，有與市場經濟體制相適應的辦學機制，社會效益、經濟效益顯著，且已被國家教委評估認定為省級重點職業高中者。

學校管理和教學有職教特色，教育教學質量高且成績顯著，對同一類職業學校教育有示範作用。

在校生在 1,200 人以上，其中接受職業高中學歷教育的不少於 1,000 人者。

校地面積，城市學校不少於 3.3 萬平方米，鄉村學校不少於 6.7 萬平方

米校舍建築面積不少於 2 萬平方米。

每年每生平均經費達到全國職業高中生平均預算教育費的二倍以上，校辦產業年收入 50 萬元以上。

教學設施完備，各類專業的學生進行教學實習時，要做到每生一個工作崗位；以農、林、牧、漁等專業為主的學校要有相對應的農、林、牧、漁場，總面積不少於 6.7 萬平方米。

國家級重點職業高中評估的指標體系說明：

該指標體系是根據黨和國家的教育方針、政策、法規為根據，結合國情和建設的實際情況制定的。

職業高中評估指標，包括一級指標、二級指標、評估要素等。一級指標共 10 個，包括辦學方向、規模與設施、學校領導、師資隊伍、教育經費與校辦產業、教學工作、行政工作、思想政治工作、政府重視與社會參與、質量效益；二級指標 45 個，分設於 10 個一級指標之下，每個二級指又細分為若干個評估要素。

整個指標體系以 1,000 分計算，評分時以 A、B、C、D 四個評分等級（A 級系數為 1，B 級為 0.8，C 級為 0.6，D 級為 0.4），評估時先根據評估要素，劃定每個二級指標的等級（A、B、C、D），然後以其等級系數乘以該指標的權重，即為得分。

評估力求全面、客觀、科學地評估，把學校評估工作與學校常規管理結合起來，促進學校提高辦學水平與效益，推動學校健康持續發展。

大陸國家級重點職業高中指標體系設計的主要特點：

可操作性強。

確定評鑑對象和評鑑目標。

分解整體目標，具體化分成一級指標、二級指標、評估要素等。

篩選合併指標，減少指標數目。

確定指標權重，主要的指標權重大，次要的指標權重相對較小，通過加大權重，選擇評鑑的導向作用。

規定指標的評估要素與評分標準，說明該指標由那些主要因素構成，從那些方面進行評鑑，同時對每項主要因素具體內容及在質與量方面的要求作出規定。

“說明”欄表明評鑑指標的特點，使用的評鑑技術與方法的注意事項。

中國大陸國家級重點職業高級中學評估指標體系可分為：

辦學方向(40分)： 辦學指導思想(15分)； 培養目標(10分)； 辦學模式(15分)。

規模與設施(240分)： 在校生數量(30分)； 校園佔地面積(30分)； 校舍建築面積(40分)； 實際基地(40分)； 圖書館設施(15分)； 圖書館藏及管理人員(10分)； 實驗室、電化教室(40分)； 體育運動設施(20分)； 學生生活用房(15分)。

學校領導(60分)： 領導職權與結構(20分)； 基本素質(20分)； 群體功能(20分)。

師資隊伍(120分)： 教師配備(25分)； 教師結構(25分)； 教師基本素質(25分)； 教師進修培訓和達標率(25分)； 教師隊伍穩定情況(20分)。

教育經費與校辦產業(120分)： 學校教育事業費(25分)； 年生均經費(25分)； 基本建設備投資(15分)； 校辦產業規模(15分)； 校辦產業管理(15分)； 校辦產業效益(25分)。

教學工作(120分)： 教育文件(10分)； 文化、專業理論教學(30分)； 實際教學(30分)； 教學常規管理(30分)； 教學研究與改革(20分)。

行政工作(70分)： 學校內部管理體制(20分)； 規章制度與執行情況(20分)； 校容校風(20分)； 學校發展規劃與實施(10分)。

思想政治工作(60分)： 思想政治工作隊伍建設(15分)； 德育(15分)； 教職工思想政治工作(15分)； 思想政治工作管理(15分)。

政府重視與社會參與(60分)： 統籌協調(35分)； 社會參與(25分)。

質量效益(90分)： 學生質量(40分)； 經驗成果(20分)； 社會效益(30分)。

其他(20分)：歸納整理如下表-2-3-9。

表-2-3-9 大陸國家級重點職業高級中學評估指標體系

背景評鑑(4%)	辦學方向	(4%)
輸入評鑑(48%)	規模與設施	(24%)
	師資隊伍	(12%)
	教育經費與校辦產業	(12%)
過程評鑑(55%)	學校領導	(6%)
	教學工作	(12%)
	行政工作	(7%)
	思想政治工作	(6%)
	學生活動	(10%)
結果評鑑(15%)	政府重視與社會參與	(6%)
	質量效益	(9%)
	其他	(2%)

#### 四、各國比較

以 CIPP 模式比較上述各國評鑑項目與權重如下表-2-3-10：

表-2-3-10 國內外學校評鑑指標以 CIPP 模式整理

以 CIPP 區分	背景評鑑	輸入評鑑	過程評鑑	結果評鑑
美國馬康包立茲國家品質獎	策略性計畫(8%)	1.學生與學校成員的焦點(8%) 2.教職員的焦點(10%) 合計(18%)	1.領導(11%) 2.訊息與分析(8%) 3.教育、支持管理(10%) 合計(29%)	學校績效成果(45%)
日本學校評量標準		1.教職員(10%) 2.設備(10%) 3.圖書館(10%) 合計(30%)	1.教育課程(10%) 2.各科教學(16%) 3.學生輔導(10%) 4.管理(9%) 5.學生活動(10%) 合計(55%)	1.成果(10%) 2.其他(5%) 合計(15%)
大陸國家級重點職業高級中學評估指標	辦學方向(4%)	1.規模與設施(24%) 2.師資隊伍(12%) 3.教育經費與校辦產業(12%) 合計(48%)	1.學校領導(6%) 2.教學工作(12%) 3.行政工作(7%) 4.思想政治工作(6%) 合計(31%)	1.政府重視與社會參與(6%) 2.質量效益(9%) 3.其他(2%)
84年台北市工科評鑑標準	類科目標	1.教學設施 2.師資素質	1.課程教材 2.教學實施	教學績效
87年高職評鑑各參照準則以 CIPP 區分所佔權重	C=13.15%	I=20.41%	P=58.99%	P=7.44%

資料來源：研究者整理

經以 CIPP 模式整理歸納可得：

各國均非常重視結果評鑑，我國是其中較特異者。

各國均以學校主要功能為主要評鑑指標，再往下發展次級指標，但仍不離學校功能考量；而我國此次高職評鑑以行政單位群，發展評鑑指標，不僅異於各國，同時在歷次的高職評鑑中亦是完全打破傳統。

美、日兩國較重視形成性評量，重在協助尋求改進之道，我國與大陸的評鑑標準，較重視總結性評量，特別重視成績等第的評比，此一現象可能與民族性有關。

各國比較上述各國評鑑標準如下表 2-3-11：

表 2-3-11 中、美、日、大陸學校評鑑標準（技職學校）之比較

評鑑標準		台灣地區	美國	日本	大陸
實施方式	主辦單位	教育部或教育局	公正客觀的民間組織評鑑團體	教育委員會（相當於我國的教育局）	國家教育委員會 簡稱國家教委
	經費	政府負擔	申請評鑑者付費	由學校付費	政府負擔
	評鑑對象	具有受評資格者主動申請接受評鑑為主，安排指定受評為輔	所參與評鑑學會之會員自願提出申請	由學校提出申請與教育委員會共同安排籌劃	由國家教委安排
	自評與訪評時間	自我評鑑約三個月，訪問評鑑為一天	自我評鑑時間約 9~12 個月，訪問評鑑約 3~4 天	自我評鑑時間為 1~3 個月，訪問評鑑為 2~4 天	自我評鑑約數個月，訪問評鑑為一天
	評鑑循環期	訂三年為一循環	三年一期，過期失效，須重新申請	三年至四年反覆一次為宜	
	追蹤評鑑	訂評鑑後一年內實施	學校從五項待改進事項中，選擇兩項研擬改進實施方案	依訪評報告提出學校發展計劃	由受評學校提出檢討報告
人員編組	自評小組	由校長擔任召集人，聘請校內相關教職員代表組成	由校長組成「執行委員會」下設「過程委員會」「學程委員會」「學科委員會」「學生委員會」「家長與社區委員會」6 個工作委員會	全體教職員都須參加分「計劃組」「資料組」教師再分為「課程」「教學」「成果」三組。	由學校相關人員組成自評小組
	訪評小組	退休高職校長、學者、專家、企業界或政府機關人士；由委辦學校聘請	聘請資深且受過評鑑訓練的專家組成；由評鑑學會聘請	大部分由其他學校校長、教師或教授、指導部主任所組成；由學校聘請	由國家教委指派學者、專家、行政人員組成

續表 2-3-11 中、美、日、大陸學校評鑑標準（技職學校）之比較

評鑑標準		台灣地區	美國	日本	大陸
評鑑項目	評鑑項目 項目權重	1.教務與實習(30%) 2.訓導與輔導(20%) 3.行政支援(20%) 4.專業類科(30%)	學校評鑑 1.辦學理念 2.宗旨與目標 3.組織 4.學生服務 5.一般課程 6.共同課程 7.職員 8.設備與經費 馬康包立茲國家 品質獎（教育類 標準） 1.領導(11%) 2.策略性計劃 (8%) 3.學生與學校成 員的焦點(8%) 4.訊息與分析 (8%) 5.教職員的焦點 (10%) 6.教育、支持管理 (10%) 7.學校績效成果 (45%)	1.教育課程(10%) 2.各科教學(16%) 3.學生指導(10%) 4.教職員(10%) 5.設備(10%) 6.管理(9%) 7.學生活動(10%) 8.圖書館活動(10%) 9.成果(10%) 10.其他(5%)	1.辦學方向(4%) 2.規模與設施(24%) 3.學校領導(6%) 4.師資隊伍(12%) 5.教育經費與校辦 產業(12%) 6.教學工作(12%) 7.行政工作(7%) 8.思想政治工作 (6%) 9.政府重視與社會 參與(6%) 10.質量效益(9%) 11.其他(2%)
結果應用	結果應用	1.重視成績評比 2.對於成績不佳者 建議追蹤輔導	1.提供認可資格與 認可期限 2.協助研擬改進實 施方案並加強追 蹤輔導	1.由學校依評鑑報 告,詳列各項優缺 點,缺點逐項檢討 改進,優點再加 強,無法改善者, 調整方向或水準 2.實施認可	3.提供主管當局考 核 1.提供學校改進 2.提供家長參考 3.據以為列入國家 重點職業高中之 參考

綜合上述國家與地區學校評鑑之實施概況，吾人可歸納以下評鑑標準的共同與相異點，茲分別說明如下：

共同點：

不論各國發展學校評鑑之背景因素為何（如政府或人民的要求；學校自發性的改進需求；成本效益的考量等），亦不論評鑑係由政府、民間或教育研究機構所發起，學校評鑑均被視為評估學校教育活動的重要措施。

上述各國，由於全球民主化趨勢，除增加各學校自主權利外，亦要求學校機構能對其品質保證負起責任。

評鑑標準所援用的實施方式與步驟，亦先實施自我評鑑，接著再由外部同僚至受評機構實施訪問評鑑。惟各國在實施細節上，有若干不盡相同之處，如自我評鑑與訪問評鑑的實施期間，及訪評委員的組成方式不同的做法，直接影響各國的評鑑特色與成效。

各國均有自訂的整套評鑑標準，如實施的方式，人員的組成，評鑑項目的設定，結果的處理等。

評鑑項目力求完整描述學校活動，以具體指標，詳述評鑑標準，並對其重要性加以適當加權，突顯指標的重要程度。

相異點：

上述各國對學校評鑑標準之作法大致包括：四國均有品質評鑑的功能；美國、日本、大陸另設有一認可的制度。

上述各國對學校評鑑目的導向包括：四國均有改進學校教育品質的導向；我國、美國、大陸另有績效責任的導向。

上述各國對學校評鑑對象的做法除日本只強調學校機構評鑑（綜合評鑑）外，其餘三國亦有專業類科領域的評鑑。

對評鑑發展的狀況，我國係以外部強迫性與外部自願性評鑑為主，內部自我評鑑為輔；美國係以內部自我評鑑為主，外部強迫性評鑑為輔；日本係以內部評鑑為主，以自我管制為未來發展目標負責為輔；大陸則以外部強迫性評鑑為宗旨。

訪評委員的組成；我國係由官方組織委託教育機構，依法辦理；美國係由民間團體自辦；日本係由各學校籌辦；大陸與我國相似，依法由官方組織辦理。

評鑑項目的標準；美國，偏重「屬質」指標；我國與日本綜合採用「屬質」與「屬量」的評鑑標準；大陸則強調量化標準。

評鑑報告的處理標準，我國與大陸採用完全對外公佈並排出優劣等第；美國與日本採用選擇性公佈方式，並沒有排出優劣等第。

評鑑結果的運用，四國均有據以作為各學校改進的依據，我國與美

國並作為經費補助之參考，我國另有作為增減科班之依據；美國、日本、大陸，則可作為認可之依據；至於作為學生選校之參考，各國由學校自行運用。

經上述共同與相異點之描述可知，各國因國情不一，區域各異，背景差別，皆已自成不同的評鑑標準，且實施有年，經由配合時代潮流不斷的改進，加諸後設評鑑的實施，在可見的未來，「評鑑標準」的比較改進與借鑑將更能建構理想的「標準評鑑」。

## 第四節 （八十七學年度）職業學校評鑑

### 壹、（八十七學年度）職業學校評鑑設計與實施

#### 一、評鑑設計與實施

評鑑依據：

教育部擬定「職業學校評鑑實施要點」（如附錄一）

評鑑目的：

瞭解職業學校的困難及問題，謀求改進策略，提昇教學品質。

導引職業學校朝精緻化、特色化發展，回應社會對職業教育改革的期望。

瞭解職業學校辦學績效與發展方向，提供教育行政機關推動教育改革之參考。

瞭解職業學校配合執行教育政策情形，促進國家教育目標的達成。

激發職業學校教育人員士氣，強化自我評鑑，促進專業成長。

評鑑對象與範圍

職業學校及高級中學附設職業類科學校，包含日間部、夜間部、建教合作班及實用技能班等學制。

評鑑模式

採CIPP模式(Context, Input, Process, Product)

就評鑑工作實施的活動，可分為以下四部分：

「背景」評鑑：召開受評學校座談會，並要求自我評鑑，將結果彙送至規劃小組，以供評鑑者參考。

「輸入」評鑑：組成評鑑計畫諮詢會議，規劃小組遴聘訪評委員（人力），編列預算（財力），通知受評學校準備所需資料（物力）。

「過程」評鑑：評鑑委員進行訪視評鑑。

「成果」評鑑：整理並彙集訪視評鑑資料，撰寫評鑑報告，並公佈評鑑報告與建議事項。

採用CIPP模式評鑑依文獻參考（江文雄，民71），有以下優點：

提供決策者，有關執行計畫的資料，並加以選擇修正。

教育計畫的每一個階段裡，都有評鑑之實施。

能對教育計畫做整體性的評鑑，即不偏於某個階段。

此次高職實施綜合評鑑工作實施的活動已盡力追求程序的完整，但仍有其不足之處，舉凡如：學生的背景資料與學生的成就結果；量表均由行政人員填答，往往隱惡揚善，無法一窺真正面目；評鑑報告發給各校，若不要求其提出改善方案日期，無異只是「證明」一些事實，卻未盡改善之責。

#### 評鑑範疇與內容

將學校主要行政單位分為四個範疇，包括：教務與實習、訓導與輔導、行政支援以及專業類科，每一範疇下轄若干標準，每一標準之下再定出若干評鑑分項與參照準則。此外，為強調學校校務進步情形，每項標準皆列有「進步情形」分項，再者，受評學校若有顯著特色，則視需要，自行增加參照準則，列為「其他分項」。

本次評鑑總計包括四個範疇、23 個標準、83（醫護類科 84）個分項（不含「進步情形」與「其他」）及公立學校有 136（私立學校有 146、醫護類科有 149）個參照準則。

評鑑指標：整體評鑑內容如圖 2-4-1、圖 2-4-2、圖 2-4-3、圖 2-4-4、圖 2-4-5、圖 2-4-6。

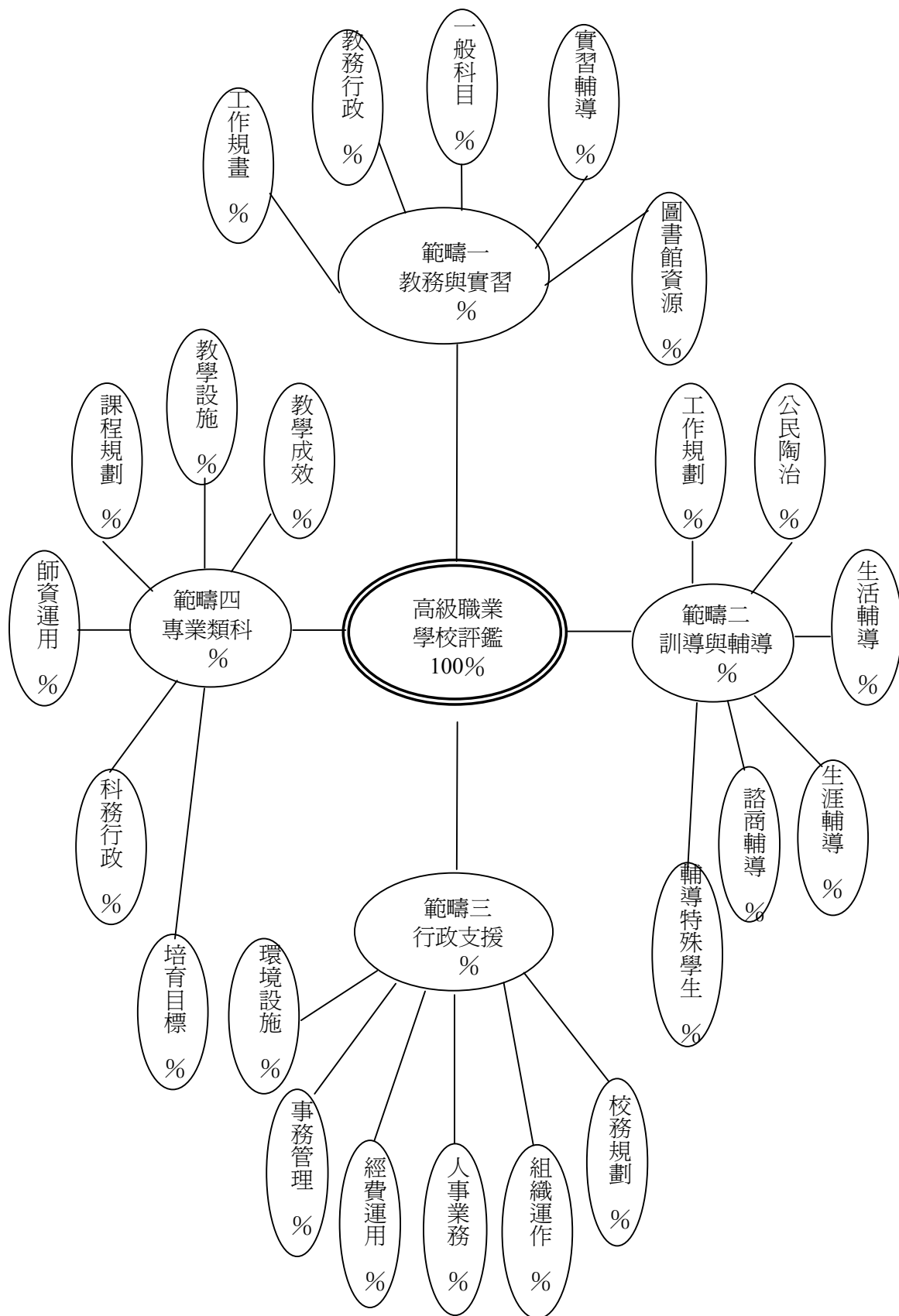


圖 2-4-1 高職評鑑四大範疇標準與權重

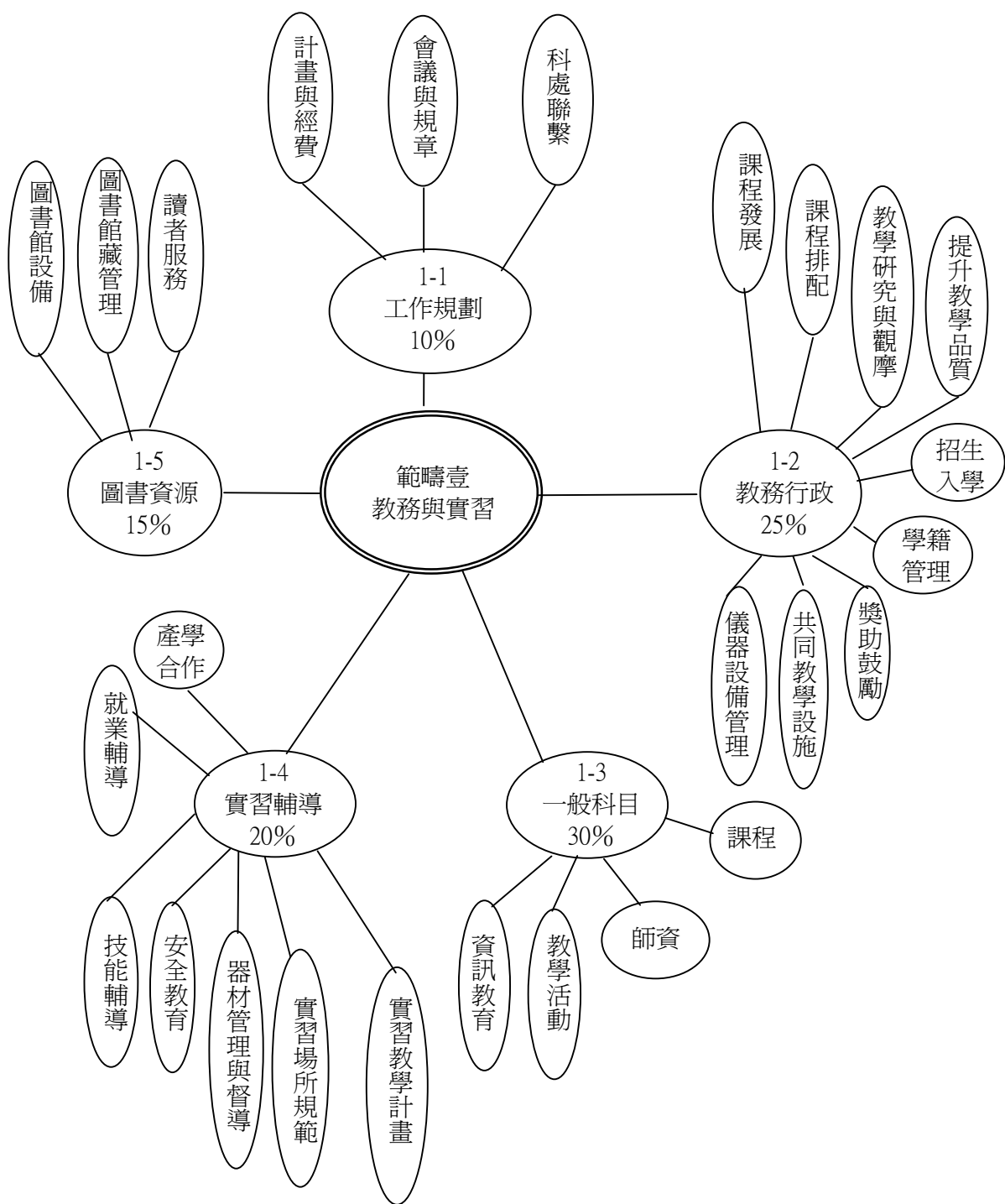


圖 2-4-2 範疇壹所含各項標準權重與分項

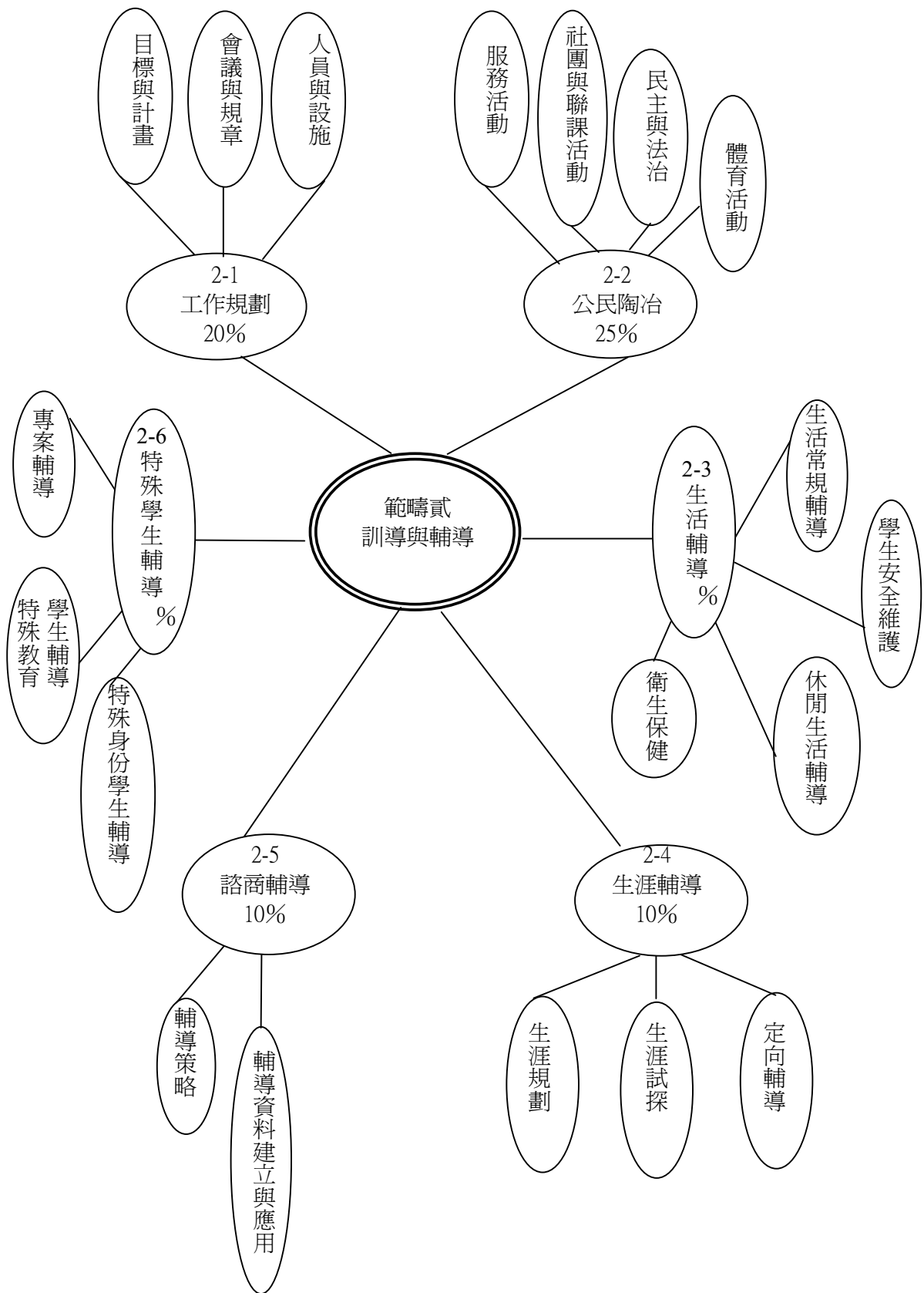


圖 2-4-3 範疇貳所含各項標準權重與分項

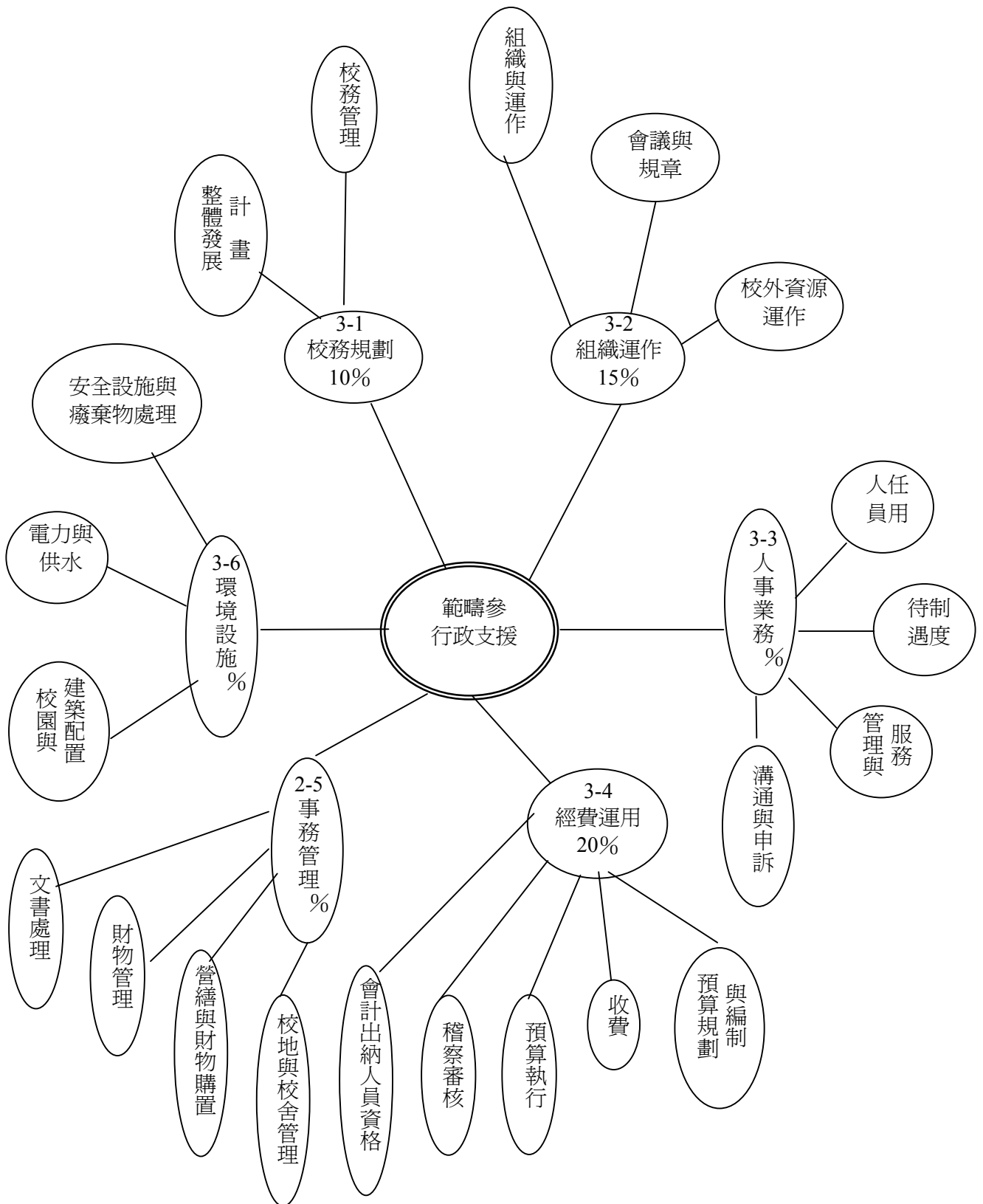


圖 2-4-4 範疇參所含各項標準權重與分項

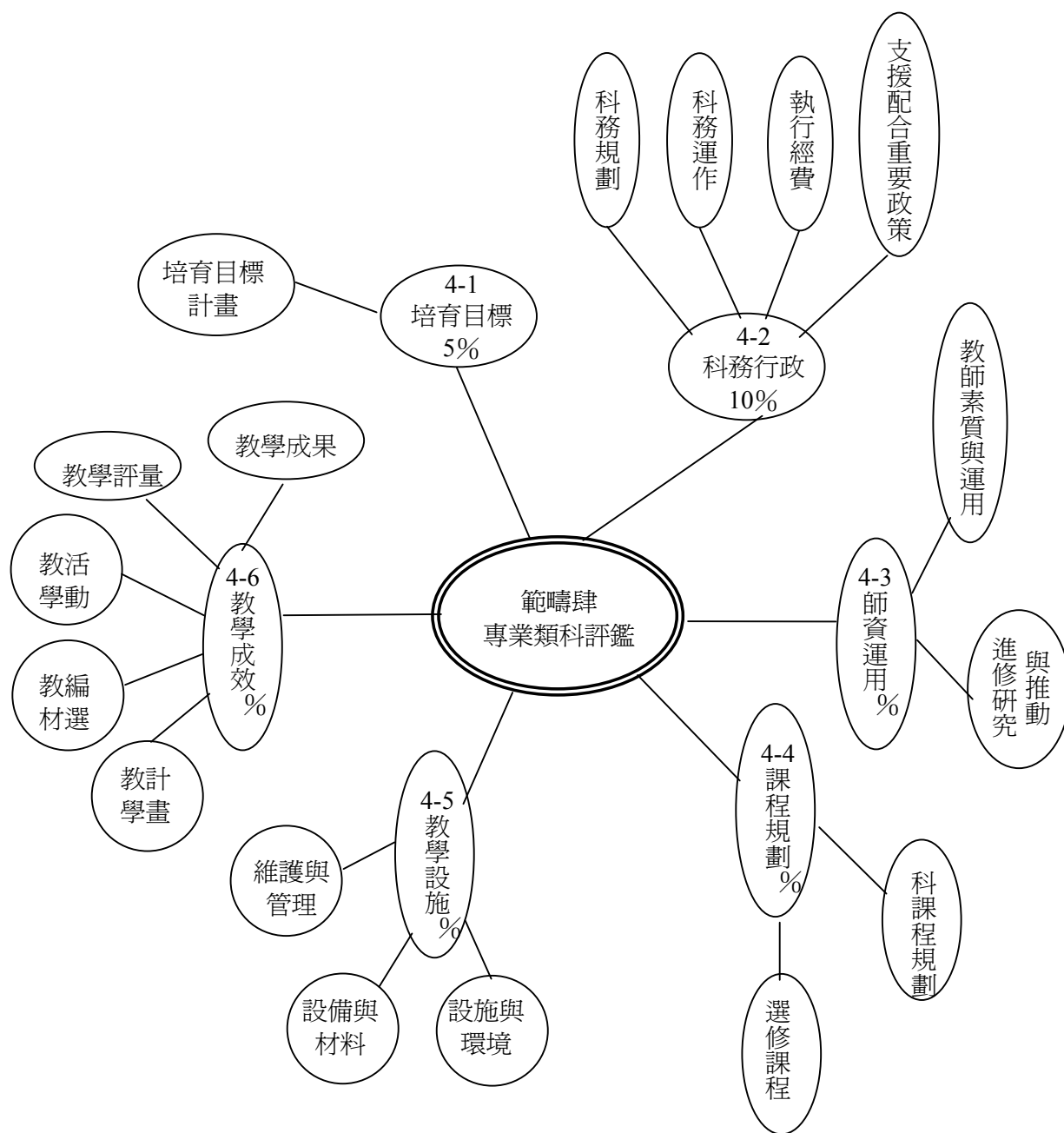


圖 2-4-5 範疇肆所含各項標準權重與分項

資料來源：

包括：法令規章、實施辦法、會議記錄、公文、活動照片、訪談結果、實地操作結果、設備與場地實況、上課情形、學生各項成績、實作成品、問卷以及其他檔案與文件。



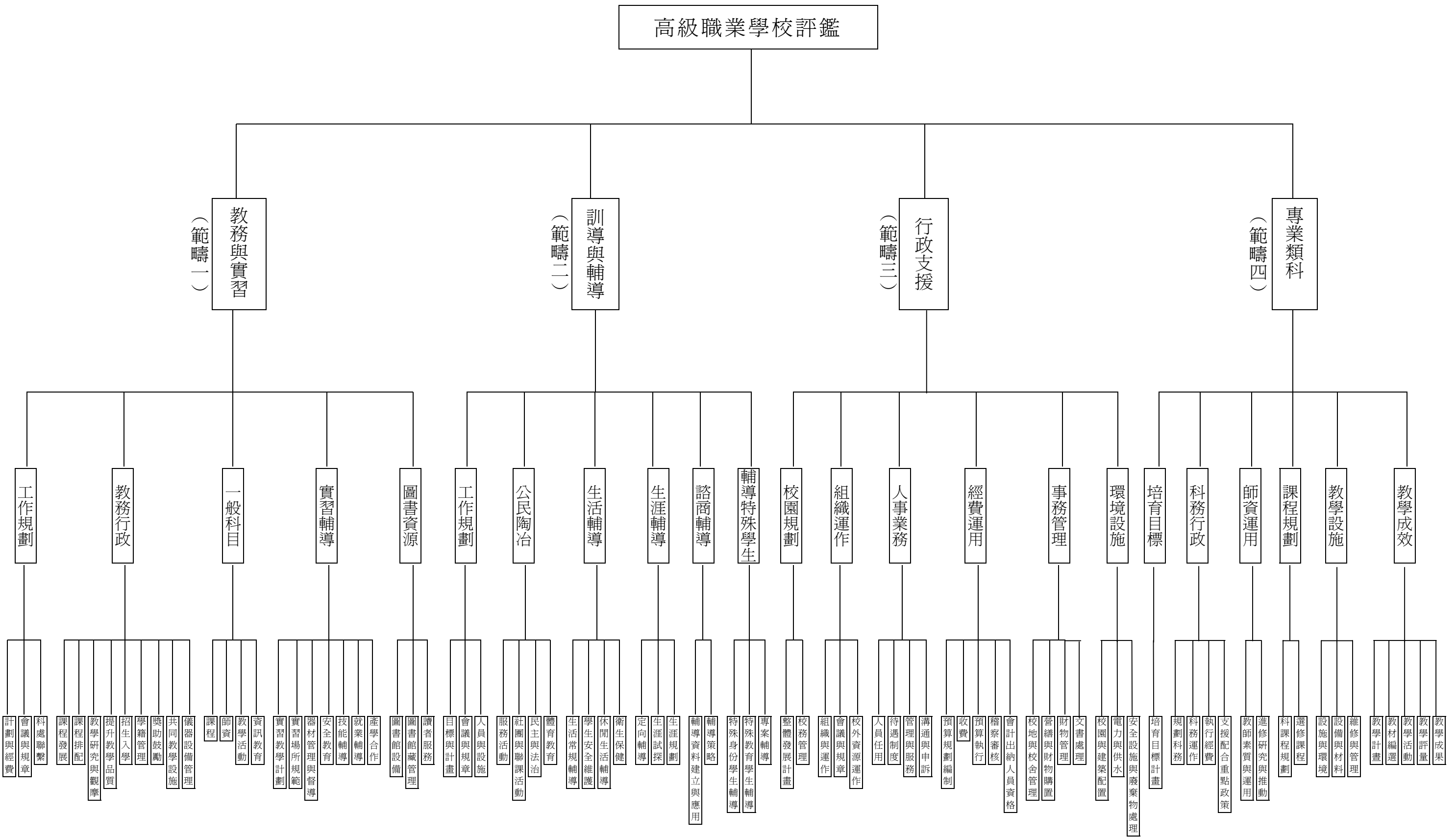


圖 2-4-6 高級職業學校評鑑內容



## 評鑑方式

自我評鑑方式有：

- 觀察相關活動；
- 查閱相關檔案資料；
- 檢視設備場地；
- 與教職員、學生代表討論；
- 訪談師生；
- 分析相關資料；
- 問卷調查；
- 其他方式。

實地訪問評鑑方式有：

- 觀察相關活動；
- 訪談相關人員；
- 查閱相關檔案資料；
- 檢視設備與場地；
- 分析相關資料；
- 校內外相關人員討論或訪評委員互相討論。

量的結果判斷：

以配分 5,4,3,2,1,為準,5 係指「絕大部分達到」;4 係指「大部分達到」;  
3 係指「部分達到」;2 係指「少部分達到」;1 係指「極少部分達到」。

加權：

依每一參照準則之重要性，由各類組統籌決定加權比重，比重介於  
0.5~5 之間。

## 二、我國高級職業學校評鑑制度之現況

## 評鑑之精神與設計

### 1. 評鑑之精神

自八十七學年度教育部採用新竹師院所設計之評鑑方案與標準，全面實施高職評鑑，至今已完成第一階段的三年。綜觀現行制度之設計，其評鑑精神乃在致力於協助學校自我發展Self-development與教學研究之改進(improvement)。

筆者以為一個學校若能借由教學研究或是行政研究，來發展或改進教學與校務是整個評鑑工作之核心所在，學校自發性的研究其功用有幫助學校增進效能 提供未來發展之參考基礎 適應變革 刺激政策、實務、程序、記錄之重新檢查 強化學校成員間之溝通 提供校內成員對組織了解與成長的機會(Kells, 1983)。高職學校若能透過評鑑工作定期對自己學校的行政理念、教學活動、環境設施作一充分檢討與分析，則必能幫助學校有效經營，思索未來發展方向，增進內部成員彼此溝通與向心力，其效能與教育品質之提昇，必指日可待。然而欲達成上述功用，學校應該本著自我研究、自我改進的內在動機，自願接受評鑑，而且校長應對評鑑表示支持與承諾，全校同心協力，在有效的領導與分工下，對學校教育目標、運作現況、資源分配、課程教學、學生輔導、學生成就、學校成效、滿意度等事項加以檢討並提出改進建議。若能如此，真正的評鑑目的、評鑑效果才能充分發揮。誠如Kirkwood(1978)所言，評鑑過程中，學校的五個責任是：承諾、坦承、協調、研究、參與。沒有了這些剩下的將是敷衍、虛為、應付、捉迷藏、逃避，評鑑將沒有任何意義可言。

### 2. 評鑑之設計

高職評鑑工作之設計對學校而言強調 自我評鑑 訪問評鑑及三年一輪的 追蹤評鑑，三項程序循環的一個流程系統，充分反映協助高職學校自求改善教育品質與負起績效的社會責任。茲分別說明如下：

## 自我評鑑

學校應本著自我改進的內在動機主動自願申請評鑑，學校可依評鑑標準各分項與參照準則，將學校運作實況與準則逐項比對其吻合情形，並作深入的分析與檢討，其次，爲了讓學校能充分檢討與改進並明列評鑑方式、對照表件、查閱資料、檢視事務內容等。例如：查閱會議記錄、訪談相關人員、檢視設備等。並在訪評前通知學校及早準備，目的就在於希望學校藉受訪機會，審視評鑑標準，確實檢討改進，整個制度之設計完全是站在協助高職學校自求改進的立場，並非突襲、抽查、監督之視導角色。

學校自求改進是高職評鑑的重心工作，此種協助高職學校成長、進步的健康檢查，在現行規定至少三年做一次，實應做得詳細徹底才是，尤其在訪問評鑑時，學校應本著坦誠、開放與專業人員合作，提供有關簿冊資料，俾利正確之診斷與經驗之交換。

## 訪問評鑑

自我評鑑如同病症之初診，而訪問評鑑如同專業的醫護人員運用其專業知能到校診治。基本上，醫護人員是站在專業協助的立場，訪評委員也是一樣，扮演一個專業同僚(*professional peer*)的角色。

一個好品質的評鑑團隊應具有 自主判斷力，不屈於政治壓力或其他形式的影響 公正適當的評鑑程序 公開化活動及對社會負責的態度(Chambers, 1983)。訪評當天訪評委員更應秉持專業同僚精神，持親和性原則(*Amiability*)來進行訪評工作，而不是以一個非難式調查員或高高在上監督者的姿態出現在現場，破壞了「協助改進」的評鑑精神。基本上，訪評委員將學校自評資料與實際運作情形做一比對後，將結果在評鑑表上的辦理情形中，圈選最適宜描述學校的敘述，或加註說明，如果能詳盡的加註各項判斷依據，將能形成一本完整的評鑑報告。

## 追蹤評鑑

評鑑如健康檢查一樣，經過詳細澈底的自我檢討與改進，再經學有專精、經驗豐富，且經訓練有素的評鑑委員實地訪評後，學校可依據委員所提出之評鑑報告，再進行檢討與改進，三年一次，如此周而復始，循環不已，將使職學校永保健康。

## 高職評鑑評析

由以上分析顯示，高職評鑑實施以來，一直是教育行政機關負責規劃與實施，而學校只是處於被動的位置，消極地應付上級的評鑑。這種遵循由上而下的評鑑模式，不論在評鑑設計上，或實際的運作情形，都存在許多的問題。

評鑑的目的偏重在績效考核，對於學校的發展與問題改進缺少實質的助益。此次高職評鑑由教育部主辦，雖然在評鑑目的上訂有協助學校問題的診斷與改進，但實際的評鑑設計與實施仍以績效考核為核心。學校評鑑的角色，除了「總結性評鑑」和「形成性評鑑」之外，還要顧及學校的「發展」(Kopkins, 1989)。這種以考核為目的的高職評鑑，學校經常是被動地應付上級的評鑑，對於學校問題的解決與發展需求少有助益。評鑑內容偏重輸入與過程的層面，忽略背景和成果的評鑑。由於學校教育現象錯綜複雜，有校內和校外的因素，有靜態的與動態的層面，有外顯的與潛存的作用，也有短期的和長期的效應，因此，學校評鑑的範圍甚為廣闊。基本上，無論是整體校務的評鑑，或重點項目的評鑑，都應包含背景、輸入、過程或成果等層面（新竹師院，民 81）。

評鑑方式流於形式，評鑑結果缺乏公信。高職實施綜合評鑑分為學校自我評鑑和訪問評鑑兩個步驟，但自我評鑑角色僅居於配角，訪問評鑑才是主角。實際運作之後，學校為求績效而造假或隱瞞缺點，對於客觀條件的限制，非本身能作主負責的項目，如經費、校舍、設備……等多自評為較差，對於學校能夠或該負責的項目則多自評優良（王朝茂等，民

74)。至於訪問評鑑，每校一天的訪問限於人力、物力與時間，經常是走馬看花，流為靜態資料的查閱與檢核（黃政傑等，民 81，頁 37）未能深入觀察和蒐集動態過程和實質表現的資料。這種流於形式的評鑑，以表象資料代替實質內涵，評鑑結果的可信度自然頗受質疑。

量化的評鑑方法與技術，簡化了複雜的學校現象。歷來以至目前的高職評鑑，基於考核績效的需求，經常採用量的評鑑以示客觀與公正。量的評鑑便於分析和比較，不易量化的資料往往被棄置一旁，淪為數字遊戲，往往扭曲教育真象，也限制了對問題真象的了解。

採取統一的評鑑表格，未注意學校的個別差異。高職評鑑是由教育部委託新竹師院所設計的標準和評鑑表，評鑑所有的學校。但是，由於學校的背景條件不一，可用的資源互異，以規格化的統一表格，容易忽略學校的個別差異與發展特色。

評鑑人員角色模糊，專業素養有待加強。由於評鑑須要動員大批人力，當中固然不乏學有專長的評鑑專家學者，但也有不少缺乏專業素養者，未能扮演的評鑑者的角色，甚至有斷章取義有利用學生或教師對學校的不滿進行對學校的批判者。

評鑑結果未有效利用，評鑑報告淪為裝飾品。評鑑幾乎只談「績效」而不談「責任」，只求了解「問題與困難」而未見「改進的決策」（盧增緒，民 74，民 79）。評鑑結果並未有效利用，評鑑報告淪為裝飾品束之高閣，有時甚至成為教育行政機關合法化其政策或控制學校的機器，對於學校的發展與問題改進少有助益。

後設評鑑未受重視，缺乏客觀的後設評鑑標準。由於後設評鑑標準尚未建立，評鑑品質的判斷缺乏客觀的、系統的依據。

## 貳、（八十七學年）度職業學校評鑑內容參照 CIPP 模式之探討

### 一、CIPP 模式參照 89 年國科會教育指標系統整合型研究（簡茂發等，民

89) 分類標準如下：

C 部分（背景評鑑）包含：

人口背景－ 人口相關因素 學生比率  
社經背景－ 勞動力參與 失業人口 平均所得  
教育環境與政策－法規的制定與執行。

I 部分（輸入評鑑）包含：

教育經費  
人力資源  
學生特性  
物力－ 圖書 電腦 空間－校地、校舍

P 部分（過程評鑑）包含：

行政運作－ 行政管理 決定參與  
課程與教學 教師的教導行爲 學生的學習與成長  
組織氣氛  
家長的參與

P（或 output、outcome）成果評鑑包含：

人力市場結果  
學生的學習成果（教育目標的達成程度、教育政策的配合）  
系統結果 畢業率 輟學率 升學率 就業率 滿意度 學生適應力

## 二、八十七學年度職業學校評鑑內容和 CIPP 評鑑模式對照

### 背景評鑑

依據高職評鑑標準，四大評鑑範疇，主要係評估受評學校的教育目標是否符合教育理念和學校特色，以及工作規畫的內容，從制定過程到實施情形是否合理有效？在評鑑重點方面，旨在透過各校所擬訂的具體目標，評鑑四大範疇工作目標與工作計畫的訂定與執行情形，而評鑑的具

體目標有以下二項：

工作目標、計畫、規章、制度、課程標準是否依據上級教育政策與法令？

工作目標、計畫、規章、制度、課程標準能否發展學校特色？

各校在實施背景評鑑時，即依據上述二項具體目標進行自我評鑑，並應就學校現況、具體作法、遭遇的困難與待加強事項，分別提出說明。除此之外，為因應各校的差異與特色，各增列「其他欄」，提供開放式的自我評鑑。

輸入評鑑

包括人員與編組，設備與場地，經費與預算，其餘如網路系統，安全防护設施等。在評鑑重點方面，旨在瞭解四大範疇人員與編組，設備與場地，經費預算與使用，具體目標方面則有以下三項：

各範疇人員素質是否良好？編組是否妥當？

環境、設施、設備是否良好？

預算與工作計畫是否配合執行妥當？

至於各校在輸入評鑑的自我評鑑實施方面，與上述背景評鑑的做法完全相同。

過程評鑑

評鑑的設計分別針對四大範疇主要業務，進行日常工作表現的評鑑，以協助受評學校重新整理日常工作，瞭解各項工作實施的優缺點，據以調整工作方向。四大範疇針對各行政單位所轄工作進行過程評鑑，分別透過所指定的標準分項與參照準則，進行過程評鑑，內容包括：思考（指揮）過程：如考量、規劃、會議、核辦等用語。運作過程：如辦法、措施、佈置、保管登記、記錄、建檔、管理維護、服務、執行、推展、推行、推動活動、互動、訂定、擬定、建置、安排、運作、運用（有效運用）、辦理（依規定辦理，依辦法成立）、追求、培養、編列、收費、

程序、時間表、課表等用語。 協調過程：如溝通、討論、協調、配合、支援等用語。 事前回饋過程：如檢討、評估會議成效、考量成效、有效提供、提升成效、提升效果、滿足需求、符合需求、因應需求、教學需求等用語。各項在評鑑重點上無法一一列述者，可以用「其他」欄予陳述，但應符合評鑑表所規定的填寫格式。

### 結果評鑑

結果評鑑在評估受評學校教育目標達成的情形，如學生學習成就，學校執行成效，配合國家政策與培養出優良學生等用語，這是學校評鑑的重點之一。各受評學校根據結果評鑑作成循環性的決定，以做為各項工作目標達成程度的回饋參照。

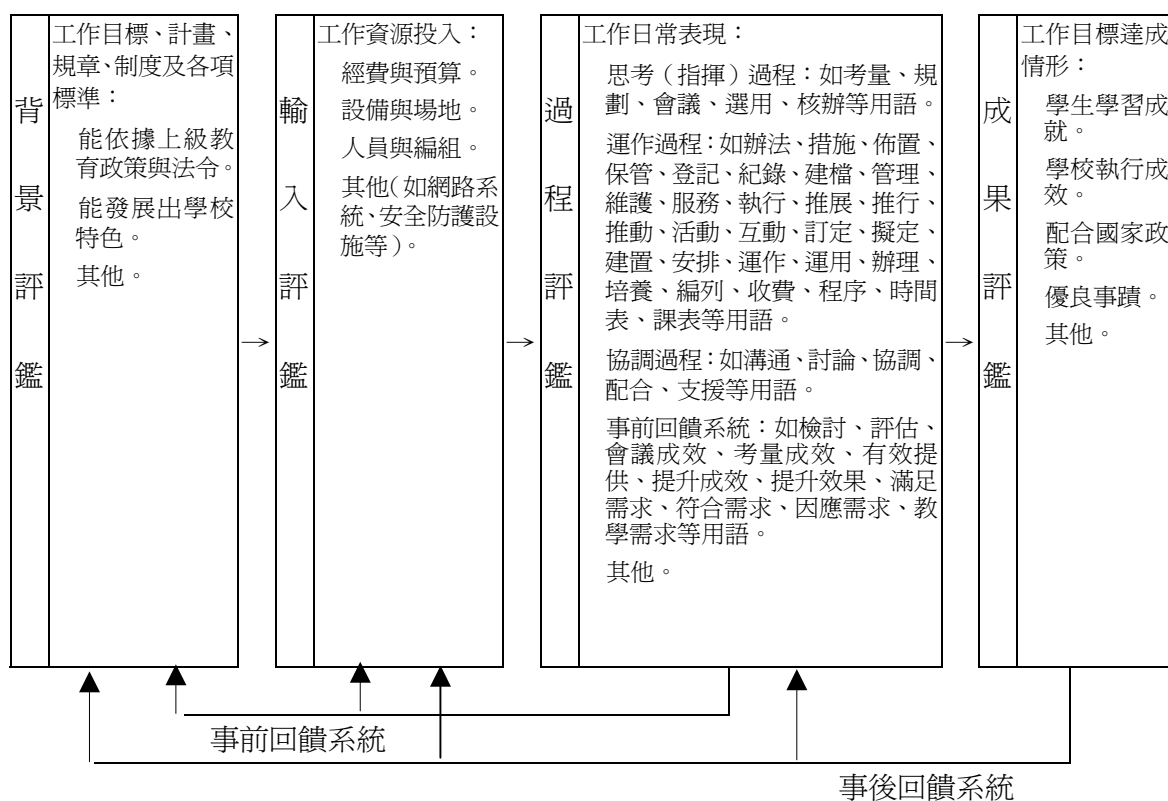
### 三、檢討

綜上所述，高職評鑑的評鑑標準，係採用 CIPP 模式，並配合評鑑內容進行各種評鑑。就評鑑標準的建立、分項以及參照準則的穩定性，大致符合 CIPP 模式的基本觀點。易言之，評鑑的目的主重任務應該是不在證明而在改進，能提供有用資訊，指導學校作成決定，重視評鑑的過程，以四種評鑑方式在四大範疇中規劃目標計畫，投入組織或資源，呈現日常表現與目標達成情形，分別經由背景輸入，過程與結果來進行評鑑，協助作成四種評鑑決定。但在高職評鑑中，涉及輸入評鑑(20.41%)與過程評鑑(58.97%)的比重較高，背景評鑑(13.15%)與結果評鑑(7.44%)的比重則仍有待充實。至於評鑑的內容架構，乃借由過程評鑑能協助作成實施性的決策，透過過程評鑑包含： 思考過程； 運作過程； 協調過程； 事前回饋過程來評鑑日常工作表現，可以瞭解影響工作執行的因素，提供輸入與背景評鑑項目回饋的作用，以徹底發掘其問題，然後根據問題的屬性對目標計畫與組織或資源投入，進行評鑑或追蹤以確實解決這些實施上所遭遇的問題，因為這樣的回饋環線是在目標達成以前進行，主要在解決工作實施過程所面臨的問題，其所涉及者僅止於工作環境背景與資源輸入，

因此稱為事前回饋系統。(如圖 2-4-7)

相對地，結果評鑑所提供的回饋作用，是針對工作目標達成情形進行評鑑之後所形成的，其目的在驗證那些協助達成預定目標的配合因素，即依據背景、輸入與過程評鑑所作成的計畫性、結構性與實施性決定是否妥當？並協助作成循環性決定，以確保評鑑能週而復始不斷的進行。因此，此一回饋系統便稱之為事後回饋系統。

借由事前與事後雙回饋環線，提供形成性與總結性的校正功能，以確保評鑑工作的持續進行與促成學校自我改進的目的。這樣的設計大抵已符合 CIPP 模式的評鑑精神，至於其實施效果如何？是否能符合高職學校的需求，則存待實證資料的檢驗。



資料來源：研究者整理。

圖 2-4-7 高職評鑑雙回饋系統

參、(八十七)學年度職業學校評鑑標準及其各參照準則參照 CIPP 模式與比重之研究

一、各範疇評鑑標準及其各參照準則參CIPP模式與比重，如下表2-4-1、表2-4-2、表2-4-3、表2-4-4。其中C代表背景評鑑，I代表輸入評鑑，P代表過程評鑑，P代表成果評鑑；負責單位為學校行政權責主管單位；主要教育活動功能（吳清山，民87）及其代碼如下表2-4-1。

表 2-4-1 學校主要教育活動功能代碼對照表

主要評鑑功能	英 文	代 碼
目標	Goal	(G)
學生	Student	(S)
教師（含行政人員）	Teacher	(T)
設施	Facilities	(F)
課程	Curriculum	(C)
教學	Teaching	(Te)
學生輔導	Student Counseling	(S、C)
管理	Manage	(M)
學生成就	Student Achievement	(S、A)
學校成效	School Achievement	(Sc、A)
滿意度	Satisfaction	(Sa)

表 2-4-2 範疇(壹)教務與實習  
評鑑標準及其各參照準則和 CIPP 評鑑模式、比重負責位與主要教育功能對照表

2-4-2-1 工作規畫：10%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
計畫與經費 G	訂有明確周詳之重點工作計畫與行事曆，能確實執行。(G)	1	√ 0.5		√ 0.5		教務/實習
	依據教務與實習各項工作計畫編列預算，且經費運用適當，有利於教務與實習工作之推行。(F)	3	√ 1.5		√ 1.5		教務/實習
會議與規章 G	定期召開教務與實習會議，能依決議確實執行，並具成效。(G)	2			√ 2		教務/實習
	教務、實習規章與表件依實際需要適時訂定或修訂，並依程序公布實施，且確實執行。(G)	1.5	√ 0.75		√ 0.75		教務/實習
科處聯繫 M	處室及科際之間充分溝通聯繫、協調合作，成效良好。(M)	1			√ 1		教務/實習
合 計		8.5	2.75	2	5.75		5% , 5%

2-4-2-2 教務行政：25%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
課程發展 C	訂有全校性課程發展策略潛在課程、科際聯繫、共同科目與專業科目之配合)及工作計畫，執行成效良好。(C)	2	√ 1			√ 1	教務處
	訂有適切的課程選修辦法，並能切實執行。(C)	2			√ 2		教務處
課程排配 C	訂有全校性排課策略，依教師專長排課，符合各科基本授課節數，並有效達成教學目標。(C)	1	√ 0.5		√ 0.5		教務處
	能依教師差假辦法處理調課、代課、補課事宜，並留有完整紀錄。(M)	1			√ 1		教務處
	班級課表排配符合學習原理，確實考量學習成效。(C)	2			√ 2		教務處
教學觀摩 (Te)	定期召開並督導各科辦理教學研究會或教學觀摩會，切實討論相關議題，並能提昇教學成效。(Te)	1.5			√ 1.5		教務處
	督導各科目訂有教學計畫含實習計畫)與進度表，教學日誌與實習(驗)日誌填寫清楚，紀錄完整，能提昇教學績效。(Te)	1.5	√ 0.75		√ 0.75		教務處

續 2-4-2-2 教務行政：25%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
提昇教學品質 (Te)	訂有全校性學習輔導辦法(升學輔導、補救教學、學藝競賽、學科抽測、作業抽查及課業輔導辦法)，能確實督導或執行。(S.C)	3			√ 3		教務處
	訂有各種學業考試計畫與改進各科命題及評量辦法，並依計畫與辦法執行，成效良好。(Te)	2			√ 2		教務處
	訂有適切合理之教科書選購辦法，且能切實執行。(Te)	1			√ 1		教務處
入招學生 (M)	招生策略與宣導資料能符合政府政策、配合學校需求。(M)	1.5	√ 0.75		√ 0.75		教務處
學管籍理 (M)	學籍與成績資料能利用電腦建檔，各類資料完整有序，調閱方便，並依規定按時陳報各項表冊，且核發學生各種證件手續簡便。(M)	2			√ 2		教務處
獎鼓助勵 (M)	依規定辦理學生公費、獎助學金申請及學費減免，並訂有各種鼓勵辦法。(M)	1			√ 1		教務處
共同設教施 (F)	一般教室、特別教室及運動場地等，整體教學空間之配置、佈置，均能符合教學需要，且訂有各種教室管理、使用辦法，妥善管理。(F)	1		√ 0.5	√ 0.5		教務處
儀備器管理 (M)	儀器設備之申購、驗收、借用、維修、報廢建有制度，與有辦法，並執行良好。(M)	1	√ 0.5		√ 0.5		教務處
合 計		23.5	3.5	0.5	18.5	1	25%

2-4-2-3 一般科目：30%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
課程 (C)	各一般科目教學目標，能兼顧學校類科發展之需求，並培養學生具有人文素養、基本學力。(C)	2	√ 1			√ 1	教務處
師資 (T)	教師員額數量符合學校需求。(T)	1.5		√ 1.5			教務處
	教師學經歷及專長能符合課程與教學之需求。(T)	2.5		√ 2.5			教務處
	一般科目教師能參與進修、研究及各項專業活動，成效良好。(T)	1			√ 1		教務處
教學活動 (Te)	各科目教學計畫進度與教學活動符合學生需求，並能公布實施與適時修訂。(Te)	1	√ 0.5		√ 0.5		教務處
	一般科目教師能充分運用與製作各式教學媒體或補充教材，以利教學進行。(Te)	1			√ 1		教務處

續 2-4-2-3 一般科目：30%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
教學活動 (Te)	教師能有效實施教學評量，並有效運用教學評量結果，實施增廣或補救教學，提昇學生學習結果。(Te)	1			√ 1		教務處
資訊教育 (Te)	訂有資訊科目之推動與教學計畫，實施全校性的資訊教學，課程內容能配合學生程度與需求，並能培養學生具有基礎之資訊素養。(Te)	1	√ 0.5		√ 0.5		教務處
	資訊教室空間規劃合理，符合教學需要，訂有管理辦法，維修良好並留有紀錄。(F)	1		√ 0.5	√ 0.5		教務處
	硬體設備、軟體設施，符合教學需要，使用情形良好。(F)	1		√ 0.5	√ 0.5		教務處
合 計		13	2	5	5	1	30

#### 2-4-2-4 實習輔導：20%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
實習 教學計畫 (驗) (Te)	配合校務發展，訂有全校實習(驗)計畫，並依計畫切實執行。(G)	1	√ 0.5		√ 0.5		實習處
	教師能有效實施教學評量，並能有效運用教學評量結果，實施增廣或補救教學，提升學生學習效果。(Te)	1			√ 1		實習處
實習 場所規範 (驗) (M)	訂有巡視、檢查、維護及保養辦法，各項督導紀錄完整，並能定期協助缺點改善。(M)	2			√ 2		實習處
器材 督導 (M)	配合教學需要，訂有工具、材料及儀器設備之申購、保管、庫存及管理辦法，領用、供用及盤點等工作督導管理適切，紀錄完整。(M)	2			√ 2		實習處
安全 教育 (C)	實習(驗)安全教育與宣導確實，危險設備具有警示，切實標示安全工作範圍與操作步驟，意外事故處理妥善，緊急處理程序正確且紀錄完整，執行成效良好。(C)	1			√ 1		實習處
技輔 能導 (Te)	訂有習(驗)成果展覽與適切合理之校內外技能(藝)競賽辦法與培訓計畫，督導各科有效執行，成果良好。(Te)	1			√ 1		實習處
就輔 業導 (M)	訂有學生職就業與業安置等輔導措施，並有效執行。(M)	1			√ 1		實習處
產合 學作 (M)	產學合作發展計畫，滿足教學需求，且產學互動成效良好。(M)	4	√ 2		√ 2		實習處
合 計		13	2.5		10.5		20%

#### 2-4-2-5 圖書資源：15%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
圖書館舍設備 (F)	館內空間配置適切，書庫、期刊、閱報、工具書、檢索、閱覽等分區使用，規劃適當，動線流暢，方便師生利用。(F)	1.5		√ 0.75	√ 0.75		圖書館
	閱覽室空間配置適切良好，能有效提供師生閱覽與查閱圖書資料。(F)	1		√ 0.5	√ 0.5		圖書館
圖藏書館理 (M)	館藏發展規劃適切，保存有方、成長有序、淘汰有則，能滿足教學、研究及自我學習之需求。(M)	2			√ 2		圖書館
讀者服務 (M)	提供閱讀、諮詢、檢索等服務，並能因應需求調整開放時間；能指導師生利用圖書資源之技能，培養終生學習之動機。(M)	1			√ 1		圖書館
合 計		5.5		1.25	4.25		15%

### 範疇一、教務與實習計

$$C(\text{背景})\text{部分} : 10 \times \frac{2.75}{8.5} + 25 \times \frac{3.5}{23.5} + 30 \times \frac{2}{13} + 20 \times \frac{2.5}{13} + 15 \times 0 = 15.42$$

$$I(\text{輸入})\text{部分} : 10 \times \frac{0}{8.5} + 25 \times \frac{0.5}{23.5} + 30 \times \frac{5}{13} + 20 \times 0 + 15 \times \frac{1.25}{5.5} = 15.48$$

$$P(\text{過程})\text{部分} : 10 \times \frac{5.75}{8.5} + 25 \times \frac{18.5}{23.5} + 30 \times \frac{5}{13} + 20 \times \frac{10.5}{13} + 15 \times \frac{4.25}{5.5} = 65.73$$

$$P(\text{成果})\text{部分} : 10 \times 0 + 25 \times \frac{1}{23.5} + 30 \times \frac{1}{13} + 20 \times 0 + 15 \times 0 = 3.37$$

$$\text{負責單位教務處} = (1-1=5) + (1-2=25) + (1-3=30) = 60$$

$$\text{負責單位實習處} = (1-1=5) + (1-4=20) = 25$$

$$\text{負責單位圖書館處} = (1-5) = 15$$

合計有 13 項背景(C)指標

合計有 8 項輸入(I)指標

合計有 37 項過程(P)指標

合計有 2 項成果(P)指標

主要教育功能：

目標(G) 4 項佔 2.0%

設施與經費(F) 6 項佔 4.8%

管理(M) 12 項佔 9.0%

課程(C) 6 項佔 4.1%

學生輔導(S、C) 1 項佔 1.0%

教師與行政人員(T) 3 項佔 3.5%

教學(Te) 10 項佔 5.6%

表 2-4-3 範疇(貳)訓導與輔導

評鑑標準及其各參照準則和 CIPP 評鑑模式、比重負責單位與主要教育功能對照表

### 2-4-3-1 工作規畫：20%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
目標與計畫 (G)	能配合政府政與訓輔規定，訂定適切且具學校特質的訓輔目標。(G)	2	√ 2				訓導/輔導
	.依據目標訂有明確周詳之年度重點工作計畫與行事曆，落實執行，成效良好。(G)	2	√ 1		√ 1		訓導/輔導
會議與規章 (G)	.定期召開訓輔相關會議，溝通協調各項訓輔觀念與事項，落實訓輔合一，達成確實輔導學生之功能。(G)	1			√ 1		訓導/輔導
	依實際需要適時新訂或修訂各項訓輔規章，依程序公布，依程序公布，並落實實行。(G)	1	√ 0.5		√ 0.5		訓導/輔導
人員與設施 (F)	設有訓輔組織，配置有專業素養之專任人員，職掌明確，員額符合規定，並能充分運用校內外訓輔機構與人員，以建構訓輔輔導網。(T)	2		√ 2			訓導/輔導
	有健全導師制度，學生之事務與問題，能依其性質，由導師或各處室負責或支援處理。(S、C)	3		√ 3			訓導/輔導
	訂有辦理或鼓勵教師參與訓輔知能研習計畫、辦法，鼓勵教師參與訓輔知能研習，提升教師訓輔知能。(M)	1	√ 1				訓導/輔導
	設有專用之輔導場地與設施，位置適中，設備齊全，空間配置妥當。(F)	1		√ 1			訓導/輔導
合 計		13	4.5	6	2.5		10%，10%

### 2-4-3-2 公民陶冶：25%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
服活動 (S、C)	訂有各項服務活動計畫，成立各項服務團隊，推展學生各項服務工作，培養學生服務熱忱與團隊精神。(S、C)	3	√ 1.5		√ 1.5		訓導處
社聯團課 活動與 (S、C)	訂有社團與聯課活動辦法，積極推展社團活動，並能定期評鑑與輔導。(S、C)	3			√ 3		訓導處
民法 主與治 (S、C)	訂有各項法治教育計畫，推展相關活動；輔導成立各項學生組織，以發揮自治自律功能。(S、C)	2	√ 1		√ 1		訓導處
	訂有學生申訴辦法，開設通暢申訴與意見反應管道，以促進校園和諧。(S、C)	1			√ 1		訓導處

續 2-4-3-2 公民陶冶：25%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
活動體育 (Te)	訂有各項運動競賽辦法，規劃舉辦各項運動競賽與活動，強健學生體魄，培養運動精神。(Te)	1			√ 1		訓導處
	訂有各項運動團隊的組訓計畫，組訓各項運動團隊，積極參與重點體育活動與校外各項體育活動，培養學生運動興趣，增進團體榮譽。(Te)	1	√ 0.5		√ 0.5		訓導處
合 計		11	3		8		25%

2-4-3-3 生活輔導：25%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
生活常規輔導 (S、C)	導師能指導班級建立各項班級常規與公約，訓練級自治，營造良好班風。(S、C)	2			√ 2		訓導處
	訂有生活輔導的相關辦法與輔導措施，養成學生自律的良好生活習慣。(S、C)	3			√ 3		訓導處
	學生獎懲及退學之人數與比例適當合理，對受懲與退學學生，訂有輔導及預警制度。(S、C)	2			√ 2		訓導處
	訂有學生校外生活輔導措施，輔導學生正常生活，維護學生安全。(S、C)	1			√ 1		訓導處
學生安全維護 (S、C)	訂有各項學生安全維護計畫，舉辦學生安全育活動，並成立學生偶發事件處理小組，即時有效處理學生偶發事件。(S、C)	2	√ 1		√ 1		訓導處
	加強安全維護組織，防範校園力與幫派滲入校園，維護學生安全。(M)	1			√ 1		訓導處
休活 閒輔 生導 (S、C)	訂有各項休閒活動實施計畫，倡導並舉辦各項休閒活動，培養學生多元興與技能，提升人文素養與生活品質。(S、C)	2	√ 1		√ 1		訓導處
衛保 生健 (S、C)	訂有校園整潔維護及環保教育措施，培養學生環保觀念及整潔習慣。(S、C)	2			√ 2		訓導處
	訂有各項保健教育實施計畫，維護學生健康。(S、C)	2	√ 1		√ 1		訓導處
合 計		17	3		14		25%

#### 2-4-3-4 生涯輔導：10%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
定向輔導 (S、C)	辦理學生定向輔導活動，輔導學生認識自我，進而適應學校生活，確定發展目標。(S、C)	1.5			√ 1.5		輔導室
生涯試探 (S、C)	訂有生涯試探活動相關計畫，舉辦生涯試探活動，提供類科資訊網絡，輔導學生做好生涯準備。(S、C)	2	√ 1		√ 1		輔導室
生涯規劃 (S、C)	訂有生涯規劃活動計畫，辦理相關生涯規劃活動，提升學生生涯規劃能力，協助選擇適性進路，確立生涯目標。(S、C)	2.5	√ 1.25		√ 1.25		輔導室
合 計		6	2.25		3.75		10%

#### 2-4-3-5 諮商輔導：10%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
輔導建立與應用資料 (S、C)	輔導相資料建立完整，妥善應用，能適時更新。(S、C)	1.5			√ 1.5		輔導室
輔導策略 (S、C)	訂有各項團體與個別輔導計畫，實施團體與個別輔導活動，協助學生解決問題，以引導身心正向發展。(S、C)	3.5	√ 1.75		√ 1.75		輔導室
	建置順暢之輔導溝通管道及資源系統，提供各項輔導資源及宣導活動，使師生及家長能充分運用學校的諮詢輔導服務。(S、C)	1			√ 1		輔導室
合 計		6	1.75		4.25		10%

#### 2-4-3-6 特殊學生輔導：10%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
特殊學生身份輔導 (S、C)	能按學生特殊身分之個別情況，設計或訂定各項輔導措施，協助學生發展。(S、C)	1			√ 1		輔導室
特殊學生教育輔導 (S、C)	能按各類特殊學生需求，設特殊教育資源教室或特教師資，給予適當輔導，協助成長。(醫事與護理類科免填)。(S、C)	2		√ 1	√ 1		輔導室
專案輔導 (S、C)	能按學生個別特殊行為，給予專案輔導或轉介其他輔導機構，協助矯正不當行為。(S、C)	1			√ 1		輔導室
合 計		4		1	3		10%

## 範疇二、訓導與輔導

$$C(\text{背景})\text{部分} : 20 \times \frac{4.5}{13} + 25 \times \frac{3}{11} + 25 \times \frac{3}{17} + 10 \times \frac{2.25}{6} + 10 \times \frac{1.75}{6} + 10 \times 0 = 24.82$$

$$I(\text{輸入})\text{部分} : 20 \times \frac{6}{13} + 25 \times 0 + 25 \times 0 + 10 \times 0 + 10 \times 0 + 10 \times \frac{1}{4} = 11.73$$

$$P(\text{過程})\text{部分} : 20 \times \frac{2.5}{13} + 25 \times \frac{8}{11} + 25 \times \frac{14}{17} + 10 \times \frac{3.75}{6} + 10 \times \frac{4.25}{6} + 10 \times \frac{3}{4} = 63.45$$

$$P(\text{成果})\text{部分} : 20 \times 0 + 25 \times 0 + 25 \times 0 + 10 \times 0 + 10 \times 0 + 10 \times 0 = 0$$

$$\text{負責單位訓導處} = (2-1=10) + (2-2=25) + (2-3=25) = 60$$

$$\text{負責單位輔導室} = (2-1=10) + (2-4=10) + (2-5=10) + (2-6=10) = 40$$

合計有 13 項背景(C)指標

合計有 4 項輸入(I)指標

合計有 27 項過程(P)指標

合計有 0 項成果(P)指標

主要教育功能：

目標(G)4 項佔 1.8%

設施與經費(F)1 項佔 0.3%

管理(M)2 項佔 0.6%

學生輔導(S、C)22 項佔 15.8%

教師與行政人員(T)1 項佔 0.6%

教學(Te)2 項佔 0.9%

表 2-4-4 範疇(參)行政支援

評鑑標準及其各參照準則和 CIPP 評鑑模式、比重負責單位與主要教育功能對照表

### 2-4-4-1 校務規畫：10%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
整體發展計畫(G)	校長及全體教職員辦學理念清晰學校整體校務發展目標具體明確，執行成效良好並有具體之成果。(G)	5	√ 2.5		√ 2.5		校長/總務 人事/會計
	學校目前訂有具體可行的中(長)程整體校務發展計畫，且能有效執行，具體提升教學品質。(G)	1.5	√ 0.75		√ 0.75		校長/總務 人事/會計
校管務理(M)	校務行政管理電腦化，校園網路系統完整，並有專責組織辦理與推動，執行成效良好。(M)	3		√ 1.5	√ 1.5		校長/總務 人事/會計
合 計		9.5	3.25	1.5	4.75		10%

2-4-4-2 組織運作：15%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
組織與運作 (M)	行政組織架構與任務編組適切，依相關規定與編制辦理，能充分發揮行政效能。(M)	3		√ 1.5	√ 1.5		校長室
	學校行政運作分層負責適切與明確，各室溝通與協調良好，組織運作順利。(M)	2			√ 2		校長室
	私立學校財團法人之設立及變更依規定辦理，並完成財產增減變更登記。(私校適用)(M)	1.5			√ 1.5		校長室
	私立學校董事會依相關法令規定組成及改選，並經核准。(私校適用)(M)	1.5			√ 1.5		校長室
會議與規章 (G)	各項全校性會議定期召開，議題均充分討論，決議事項能確實執行，成效良好。(G)	1			√ 1		校長室
	私立學校董事會定期召開（每學期至少一次），能執行法定職權，並尊重學校之行政權。(私校適用)(G)	3			√ 3		校長室
校外運作 (M)	家長會及校友會組織完整，與學校充分配合，發揮協助校務推動之功能，執行成效良好。(M)	1			√ 1		校長室
合 計		公 7 私 13		1.5 1.5	5.5 11.5		15%

2-4-4-3 人事業務：20%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
人員任用 (T)	教職員工之進用，均依規定程序遴選適當人員，能確實發揮教學與業務推動之功能。(T)	1.5		√ 0.75	√ 0.75		人事室
	學校聘用合格之各級行政主管，且聘用制度合理。(私校適用)(T)	2	√ 1	√ 1			人事室
	私立學校校長任用與資格符合規定，並報主管機關核准。(私校適用)(T)	4		√ 2	√ 2		人事室
待遇制度 (F)	學校教職員工之待遇薪給等，均能依有關法令規定核辦，成效良好。(私校適用)(F)	3		√ 1.5	√ 1.5		人事室
	私立學校訂有教職員工之薪給支給制度，薪資制度合理，並能合理按時支給，另各項部、廳及局委辦業務之鐘點費等能依規定核發。(私校適用)(M)	3	√ 1.5		√ 1.5		人事室

續 2-4-4-3 人事業務：20%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
管理與服務 (M)	依教職員工管理、基假及獎懲等辦法規定，公開與公平地辦理考核與升遷，執行成效良好。(M)	1			√ 1		人事室
	各項教職員工之人事資料登記詳實，保管完整，成效良好。(T)	0.5			√ 0.5		人事室
	訂有教職員工福利制度與獎助措施，並能確實辦理教職員工聯誼、文康及休閒活動，成效良好。(M)	1	√ 0.5		√ 0.5		人事室
	主辦、協辦教職員工進修，成效良好。(T)	1			√ 1		人事室
	依相關規定辦理教職員工之退休、撫卹及保險等業務，執行成效良好。(私校訂有退休與撫卹辦法)(T)	1.5			√ 1.5		人事室
溝通與訴 (M)	教職員工溝通及申訴管道暢通，並有效運用，執行成效良好。(M)	1			√ 1		人事室
合 計		公 7.5 私 19.5	0.5 3	0.75 5.25	6.25 11.25		20%

2-4-4-4 經費運用：20%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
預算規劃 編制 (F)	預算經費編列符合各處室業務推動與教學需求，並能共同參與編列，執行成效良好。(F)	4			√ 4		會計室
	學校能配合校務運作，依經費來源之比率，合理分配編列經常門（人事、業務、材料費等）與資本門（圖書、設備、建築費等）。(F)	3		√ 3			會計室
收費 (M)	依規定收取各項費用，學生學雜費外之各項費用收費合理。(私校適用)(M)	4			√ 4		會計室
	依規定存放各項收費，使用用途符合規定。(私校適用)(M)	2			√ 2		會計室
預算執行 (F)	會計、出納人員執行業務，能主動配合協助學校支援各項業務推動與教學需求，成效良好。(F)	1			√ 1		會計室
	部、廳、局獎助補助款動支執行情況良好。(若有委辦業務辦理良好者，列入其他分項加分)(F)	3			√ 3		會計室

續 2-4-4-4 經費運用：20%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
稽 審 察 核 (M)	學校經費執行嚴謹，私立學校經費稽核制度良好，切合需求，並有效執行。(M)	2			√ 2		會計室
會 人 員 出 資 格 (T)	私立學校會計、出納人員之任用符合私校法有關規定，並報主管機關核准。(私校適用)(T)	1		√ 1			會計室
合 計		公 13 私 20		3 4	10 16		20%

2-4-4-5 事務管理：15%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
校 舍 地 管 理 (M)	校地領有合格權狀登記證，並辦理完整之產權登記。(M)	4			√ 4		總務處
	校舍領有使用執照，管理符合相關法令規定。(M)	4			√ 4		總務處
營 財 物 購 置 (M)	學校營繕與財物購置切合需要，办理流程嚴謹，並能配合使用時效，執行成效良好。(私校依私校法訂有規章)(M)	4			√ 4		總務處
財 管 物 理 (M)	學校財物之登錄、保管及報廢等業務辦理確實，維護管理成效良好。(M)	1.5			√ 1.5		總務處
文 管 書 理 (M)	學校文書檔案管理、公文稽催及銷毀等業務，辦理確實成效良好。(M)	1.5			√ 1.5		總務處
合 計		15			15		15%

2-4-4-6 環境設施：20%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
校園與建築配置 (F)	學校校園符合教學需要，且擁有足夠之單位面積，足以支援教學活動。(F)	3		√ 3			總務處
	配合教學需要規劃各類教室與場地，其數量符合基本標準，設施完整能充分支援教學活動。(F)	4		√ 2	√ 2		總務處
	學校建築物與環境為一無障礙安全空間，校園通道與停車空間等配置適切，校園美化確實完整。(F)	1.5		√ 1.5			總務處
	學校師生生活活動空間及員生社(有宿舍、餐廳者併入)等規劃適切，環境良好。(F)	1		√ 0.5	√ 0.5		總務處
	學校盥洗室(廁所)空間規劃配置適切，環境衛生良好，管理維護妥善。(F)	3		√ 1.5	√ 1.5		總務處
電力與水 (F)	具有充足且符合安全標準的電力系統。(F)	2		√ 2			總務處
	具有充足且符合安全衛生標準的供水系統，水質檢驗合格。(F)	2.5		√ 2.5			總務處
安廢全棄設施處理 (F)	校園各項全防災與逃生措施規劃設置完備，維護管理成效良好。(F)	3		√ 1.5	√ 1.5		總務處
	學校廢棄物處理及資源回收確實，成效良好。(M)	1.5			√ 1.5		總務處
合 計		21.5		14.5	7		20%

範疇三、行政支援

$$C(\text{背景})\text{部分}: 10 \times \frac{3.25}{9.5} + 20 \times \frac{0.5}{7.5} + 20 \times 0 + 15 \times 0 + 20 \times 0 = 4.75$$

$$I(\text{輸入})\text{部分}: 10 \times \frac{1.5}{9.5} + 15 \times \frac{1.5}{7} + 20 \times \frac{0.75}{7.5} + 20 \times \frac{3}{13} + 15 \times 0 + 20 \times \frac{14.5}{21.5} = 24.9$$

$$P(\text{過程})\text{部分}: 10 \times \frac{4.75}{9.5} + 15 \times \frac{5.5}{7} + 20 \times \frac{6.25}{7.5} + 15 \times 0 + 20 \times \frac{7}{21.5} = 55.35$$

$$P(\text{成果})\text{部分}: 10 \times 0 + 15 \times 0 + 20 \times 0 + 20 \times 0 + 15 \times 1 + 20 \times 0 = 15$$

私立學校

$$C(\text{背景})\text{部分}: 10 \times \frac{3.25}{9.5} + 15 \times 0 + 20 \times \frac{3}{19.5} + 20 \times 0 + 15 \times 0 + 20 \times 0 = 6.5$$

$$I(\text{輸入})\text{部分}: 10 \times \frac{1.5}{9.5} + 15 \times \frac{1.5}{13} + 20 \times \frac{5.25}{19.5} + 20 \times \frac{4}{20} + 15 \times 0 + 20 \times \frac{14.5}{21.5} = 21.18$$

$$P(\text{過程})\text{部分}: 10 \times \frac{4.75}{9.5} + 15 \times \frac{11.5}{13} + 20 \times \frac{11.25}{19.5} + 20 \times \frac{16}{20} + 15 \times 1 + 20 \times \frac{9}{21.5} = 67.32$$

$$P(\text{成果})\text{部分}: 10 \times 0 + 15 \times 0 + 20 \times 0 + 20 \times 0 + 15 \times 0 + 20 \times 0 = 0$$

負責單位校長室=(3-1=10)+(3-2=15)=25

負責單位總務處=(3-5=15)+(3-6=20)=35

負責單位人事室=(3-3=20)=20

負責單位會計室=(3-4=20)=20

合計有 5 項背景(C)指標

合計有 16 項輸入(I)指標

合計有 36 項過程(P)指標

合計有 0 項成果(P)指標

主要教育能：

目標(G)3 項佔 1.8% (私立 4 項佔 2.3%)

設施與經費(F)12 項佔 7.1% (私立 13 項佔 6.5%)

管理(M)14 項佔 8.7% (私立 19 項佔 8.8%)

教師(T)4 項佔 2.4% (私立 7 項佔 2.4%)

表 2-4-5 範疇(肆)專業類科

評鑑標準及其各參照準則和 CIPP 評鑑模式、比重、負責單位與主要教育功能對照表

#### 2-4-5-1 培育目標：5%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
(G)	科培育目標明確且為師生之共識，並為努力追求的方向。(G)	1	√ 0.5		√ 0.5		各科
	科培育目標符合學生之能力、性向、興趣及需求，並兼重基礎知能、專業知識、技術能力之習得及職業道德之培養。(G)	2	√ 1		√ 1		各科
	科培育目標能配合未來社會變動趨勢或地方發展需求，且有特色。(G)	1	√ 0.5		√ 0.5		各科
合 計		4	2		2		5%

#### 2-4-5-2 科務行政：10%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
科規 務劃 (M)	科務規劃配合本科培育目標與學校特色，由科全體教師共同參與擬定，並能確實執行。(M)	1			√ 1		各科
科 務 運 作 (M)	科內管理制度完善，且科主任具有科務規劃與發展之專業素養，並能有效溝通與領導。(單一科設校未設科主任者，科主任部份免評)。(M)	2		√ 1	√ 1		各科
	科務會議定期召開，議題充分討論，並有效溝通與執行。(單一科設校之科務會議即校務會議或教務會議、實習會議)(G)	1			√ 1		各科

續 2-4-5-2 科務行政：10%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
經執費行 (F)	科可參與預算經費編列，所編列預算符合科內需求，且執行成效良好。(F)	1		√ 0.5	√ 0.5		各科
支重援點配政合策 (Sc.A)	科能配合學校辦理國家重點教育政策，並能有效擇項執行。(Sc、A)	5				√ 5	各科
合 計		10		1.5	3.5	5	10%

2-4-5-3 師資運用：20%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
教師素質與運用 (T)	專任專業教師員額數配合學校需要。(特殊類科除外) (T)	1		√ 1			各科
	本科及他科支援教師之師資學歷與專長符合現在與未來課程與教學需求。(T)	3		√ 3			各科
	兼任教師學經歷與專長，符合課程與教學需求，且為合格教師。(無則免填) (T)	1		√ 1			各科
	科課程安排依據本科及他科支援教師之專長，且顧及教師教學負擔。(C)	3		√ 1.5	√ 1.5		各科
進與修研推究動 (M)	能有效鼓勵教師進修、研究及參與各項專業服務活動(如：學術活動、產學合作活動、技能評鑑、檢定或相關競賽)，且實施成效良好。(M)	2			√ 1		各科
合 計		10		6.5	3.5		20%

2-4-5-4 課程規劃：10%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
科課程規劃 (C)	科課程規劃符合培育目標，並能有效執行。(C)	1			√ 1		各科
	課程規劃兼顧垂直與橫向的統整與連貫，且一般基礎課程、專業基礎課程及專業課程調配適切。(C)	1			√ 1		各科
課程選修 (C)	有完善之學生修課輔導計畫，且開設選修課程能因應不同屬性之學生自選讀。(C)	3	√ 1.5		√ 1.5		各科
合 計		5	1.5		3.5		10%

2-4-5-5 教學設施：25%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
設施與環境 (F)	實習(驗)場所/專業教室數量與單位面積容量足夠教學需求,其佈置適切,且能提高教學成效。(F)	2		√ 1	√ 1		各科
	實習(驗)場所/專業教室採光、通風、照明及動力配置之質與量能符合教學之需要。(F)	2		√ 1	√ 1		各科
設備與材料 (F)	實習(驗)儀器、設備及材料之質與量能滿足教學之需求。(F)	2		√ 1	√ 1		各科
	科提供教師足夠的教學與研究設施(包括電腦、學術網路及實習材料等),且教師能有效運用。(F)	1.5		√ 0.75	√ 0.75		各科
維護與管理 (M)	實習(驗)場所/專業教室之消防、安全衛生、意外防護及廢棄物處理等事項,能符合安全與整潔原則,且相關場所之設備與材料,管理維護良好。(M)	2			√ 2		各科
合 計		9.5		3.75	5.75		25%

2-4-5-6 教學成效：30%

分項	參 照 準 則	加權	C	I	P	P	負責單位
教學計畫 (Te)	各科訂有完整教學與實習(驗)計畫,且定期有效評估與檢討。(Te)	1.5	√ 1.5				各科
教材編選 (Te)	各科教科書與教材之選用均符合規定,且能配合學生程度。(Te)	1			√ 1		各科
	有質量均佳的教學媒體,且教師能充分運用各科教材與教學輔助媒體。(Te)	1.5		√ 0.75	√ 0.75		各科
教學活動 (Te)	師生能充分運用實習儀器、機具等相關設備,以利教學之進行。(F)	1			√ 1		各科
	教師能有效營造學習氣氛,且師生互動良好。(Te)	2			√ 2		各科
	技士與(或)技佐員額與素質符合教學需求,能發揮輔助教學功能。(醫護類科無技士與技佐,其評鑑對象為實習指導員與[或]技術教師)。(T)	1			√ 1		各科
教學評量 (Te)	教師能有效實施教學評量,並有效運用教學評量,實施增廣或補救教學,提升學生學習效果。(Te)	3			√ 3		各科
教學成果 (S、A)	學生的學習成就符合科培育目標,且生涯進路充分發展。(S、A)	3				√ 3	各科
合 計		14	1.5	1.75	7.75	3	30%

## 範疇四、專業類科

$$C(\text{背景})\text{部分} : 5 \times \frac{2}{4} + 10 \times 0 + 20 \times 0 + 10 \times \frac{1.5}{5} + 25 \times 0 + 30 \times \frac{1.5}{14} = 8.71$$

$$I(\text{輸入})\text{部分} : 5 \times 0 + 10 \times \frac{1.5}{10} + 20 \times \frac{6.5}{10} + 10 \times 0 + 25 \times \frac{3.75}{9.5} + 30 \times \frac{1.75}{14} = 28.12$$

$$P(\text{過程})\text{部分} : 5 \times \frac{2}{4} + 10 \times \frac{3.5}{10} + 20 \times \frac{3.5}{10} + 10 \times \frac{3.5}{5} + 25 \times \frac{5.75}{9.5} + 30 \times \frac{7.75}{12} = 51.74$$

$$P(\text{成果})\text{部分} : 5 \times 0 + 10 \times \frac{5}{10} + 20 \times 0 + 10 \times 0 + 25 \times 0 + 30 \times \frac{3}{14} = 11.43$$

負責單位各科 = (4-1=5) + (4-2=10) + (4-3=20) + (4-4=10) + (4-5=25) + (4-6=30) = 100

合計有 5 項背景(C)指標

合計有 12 項輸入(I)指標

合計有 22 項過程(P)指標

合計有 2 項成果(P)指標

主要教育功能：

目標(G)4 項佔 1.8%

設施與經費(F)6 項佔 6.9%

管理(M)4 項佔 3.7%

課程(C)4 項佔 4.8%

教師與行政人員(T)4 項佔 3.6%

教學(Te)5 項佔 5.8%

學生成效(Sc、A)1 項佔 1.5%

學生成就(S、A)1 項佔 1.9%

## 二、歸納合併各範疇 CIPP 所佔權重：如表 2-4-6

表 2-4-6 各範疇 CIPP 所佔權重

範疇	加權	背景評鑑 C	輸入評鑑 I	過程評鑑 P	成果評鑑 P	合計
範疇一、教務與實習	30%	4.63	4.64	19.71	1.01	30
範疇二、訓導與輔導	20%	4.96	2.35	12.69	0	20
範疇三、行政支援	20%	0.95(公) 1.3	4.98(公) 4.24	11.07(公) 13.46	3(公) 0	20
範疇四、專業類科	30%	2.61	8.44	15.52	3.43	30
合計	100%	13.15(公) 13.5	20.41(公) 19.67	58.79(公) 61.38	7.44(公) 4.44	100

公立學校：1.背景評鑑 = 13.15% 2.輸入評鑑 = 20.41% 3.過程評鑑 = 58.99%  
4.成果評鑑 = 7.44%

私立學校：1.背景評鑑 = 13.5% 2.輸入評鑑 = 19.67% 3.過程評鑑 = 61.38%  
4.成果評鑑 = 4.44%

三、歸納合併各範疇參照準則各負責單位所佔權重：如表 2-4-7

表 2-4-7 各負責單位所佔權重

比重 範疇	負責單位	各範疇各項權重	合計	合計×加權
範疇一 30%	教務處	1-1=5, 1-2=25, 1-3=30	60	60×0.3=18
	實習處	1-1=5, 1-4=20	25	25×0.3=7.5
	圖書館	1-5=15	15	15×0.3=4.5
範疇二 20%	訓導處	2-1=10, 2-2=25, 2-3=25	60	60×0.2=12
	輔導室	2-1=10, 2-4=10, 2-5=10, 2-6=10	40	40×0.2=8
範疇三 20%	總務處	3-5=15, 3-6=20	35	35×0.2=7
	校長室	3-1=10 3-2=15	25	25×0.2=5
	人事室	3-3=20	20	20×0.2=4
	會計室	3-4=20	20	20×0.2=4
範疇四 30%	各科	4-1=5, 4-2=10, 4-3=20, 4-4=10, 4-5=25, 4-6=30	100	100×0.3=30

各負責單位依所佔比重計算排序為：1.各專業類科 30%。2.教務處 18%。3.訓導處 12%。4.輔導室 8%。5.實習處 7.5%。6.總務處 7%。7.校長室 5%。8.圖書館 4.5%。9.人事室 4%。10.會計室 4%。

四、歸納表 2-4-2、表 2-4-3、表 2-4-4、表 2-4-5 結果可得目前教育部實施高職評鑑參照 CIPP 模式指標架構權重如下表 2-4-8、表 2-4-9、表 2-4-10：

表 2-4-8 公立學校各參照準則以 CIPP 區分所佔權重

公立學校							
範疇一、二、三、四							
C		I		P		P	
13.15%		20.41%		58.99%		7.44%	

範疇一 30%				範疇二 20%				範疇三 20%				範疇四 30%			
C		I		P		P		C		I		P		P	
4.63%		4.64%		19.71%		1.01%		4.96%		2.35%		12.69%		0%	
0.95%		4.98%		11.07%		3%		2.61%		8.44%		15.52%		3.43%	

表 2-4-9 私立學校各參照準則以 CIPP 區分所佔權重

私立學校							
範疇一、二、三、四							
C		I		P		P	
13.5%		19.67%		61.38%		4.44%	

範疇一 %				範疇二 %				範疇三 %				範疇四 %			
C	I	P	P	C	I	P	P	C	I	P	P	C	I	P	P
4.63%	4.64%	19.71%	1.01%	4.96%	2.35%	12.69%	0%	1.3%	4.24%	13.46%	0%	2.61%	8.44%	15.52%	3.43%

表 2-4-10 各參照準則以行政單位區分所佔權重

高職評鑑 100%												
範疇一 30%			範疇二 20%			範疇三 20%				範疇四 30%		
教務處	實習處	圖書館	訓導處	輔導室	總務處	校長室	人事室	會計室	各類科			
18%	7.5%	4.5%	12%	8%	7%	5%	4%	4%	30%			

五、依教育活動功能的實質內容,劃分為背景評鑑：目標；輸入評鑑：學生、教師、設施與經費；過程評鑑：課程、教學、管理、學輔；結果評鑑：學生成就、學校成效、滿意度等四類評鑑大項標準，可得高職評鑑在教育活動實質內容的評鑑項目與權重比值。

以四大範疇所含各項標準區分如下圖 2-4-8：

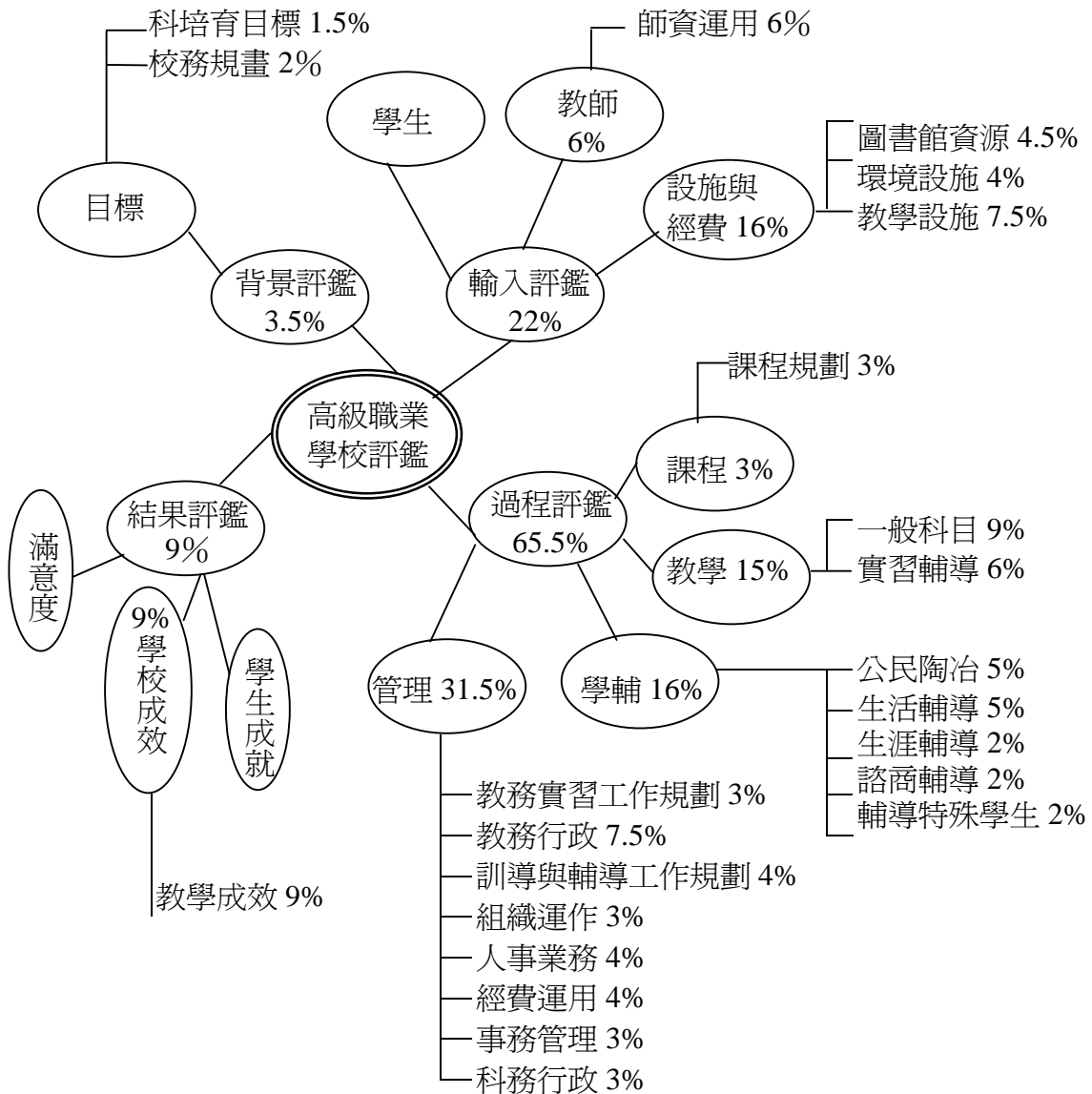


圖 2-4-8 四大範疇所含各項標準以主要功能區分比重統計

以四大範疇下轄各項標準區分可得：(1)目標 2 項，權重佔 3.5%；(2)教師 1 項，權重佔 6%；(3)設施 3 項，權重佔 16%；(4)課程 1 項，權重佔 3%；(5)教學 2 項，權重佔 15%；(6)學輔 5 項，權重佔 16%；(7)管理 8 項，權重 31.5%；(8)學校成效 1 項，權重佔 9%，總計標準有 23 項，權重佔 100%。

以各項標準下轄各分項區分如下圖 2-4-9、2-4-10、2-4-11、2-4-12：

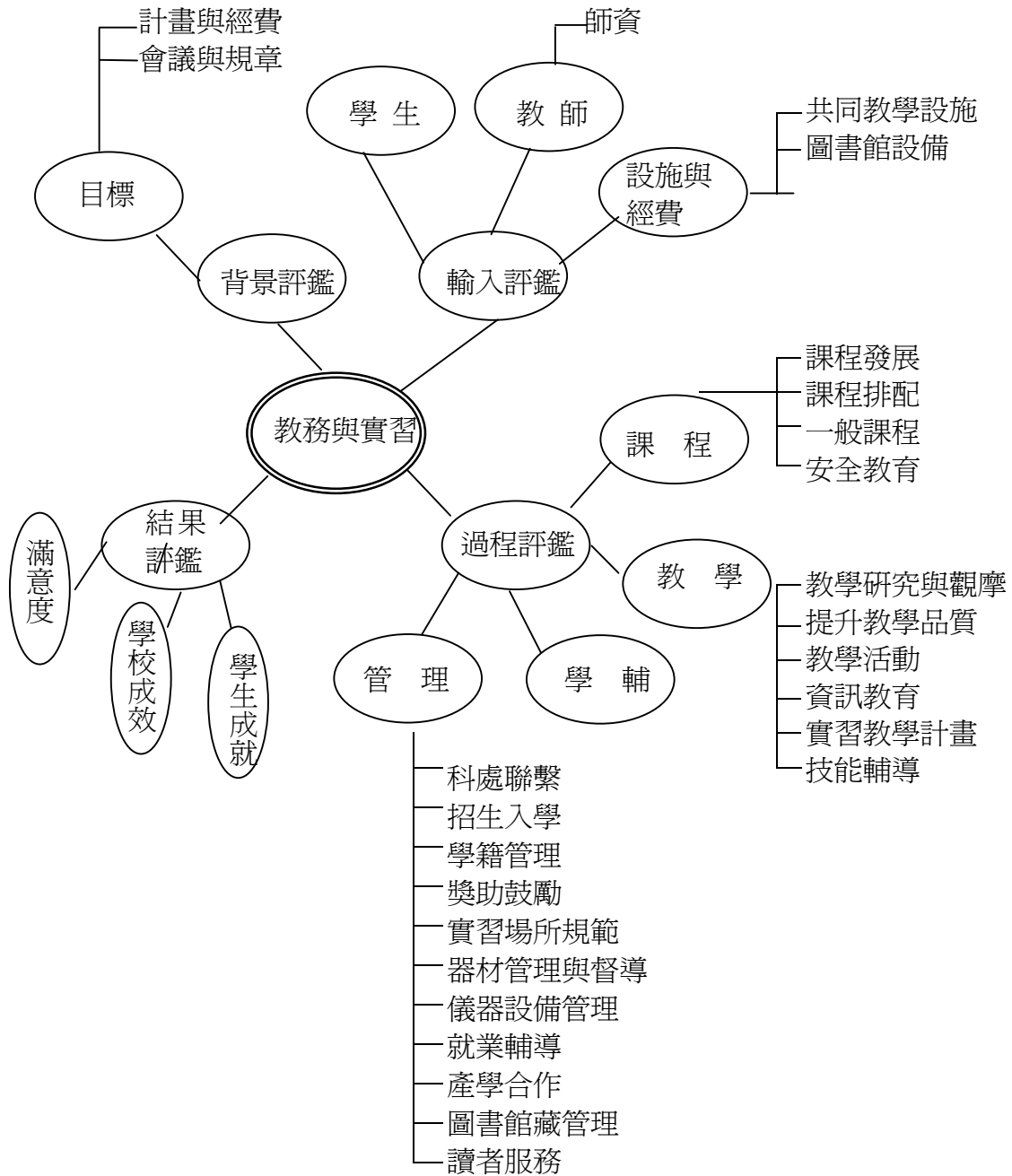


圖 2-4-9 教務與實習範疇各標準所含各分項分佈狀況

教務與實習範疇各標準下轄各分項分佈狀況管理 11 項、課程 4 項、教學 6 項、設施與經費 2 項、目標 2 項，教師 1 項合計 26 項。

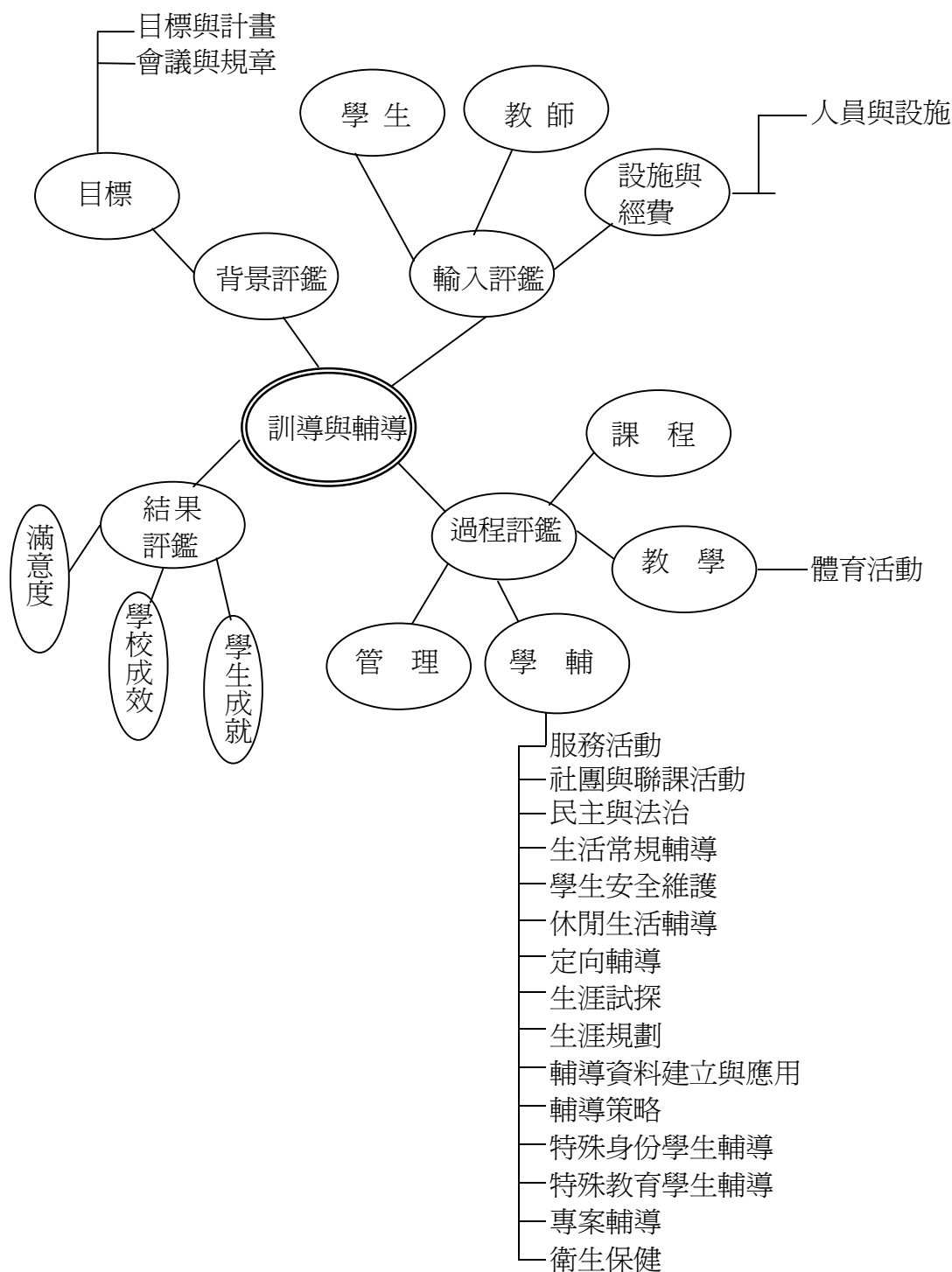


圖 2-4-10 訓導與輔導範疇各標準下轄各分項分佈狀況

訓導與輔導範疇各標準下轄各分項分佈狀況學輔 15 項、目標 2 項、設施與經費 1 項、教學 1 項合計 19 項。

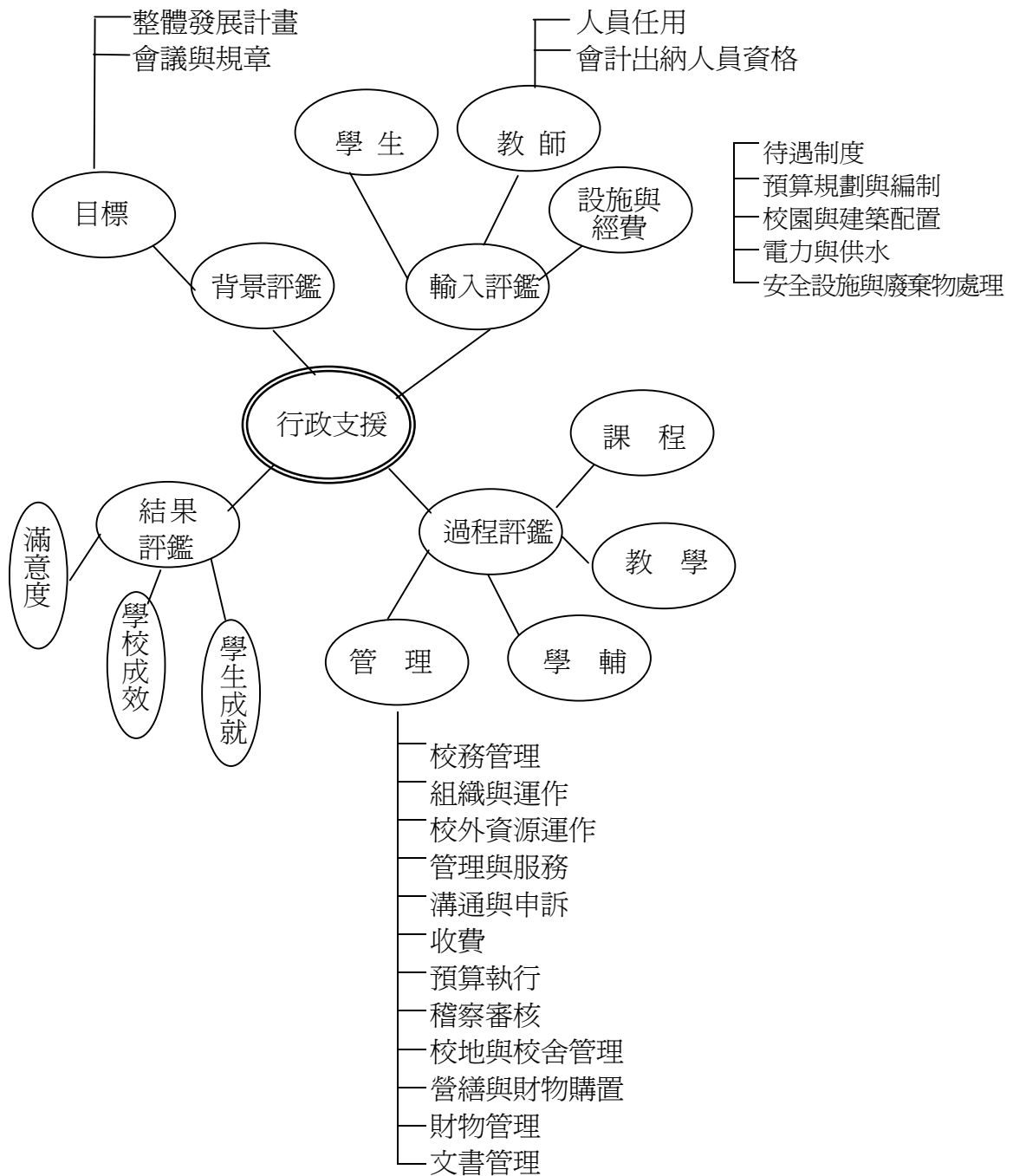


圖 2-4-11 行政支援範疇各標準下轄各分項分佈狀況

行政支援範疇各標準下轄各分項分佈狀況管理 12 次、設施與經費 5 項、目標 2 項，教師 2 項合計 21 項。

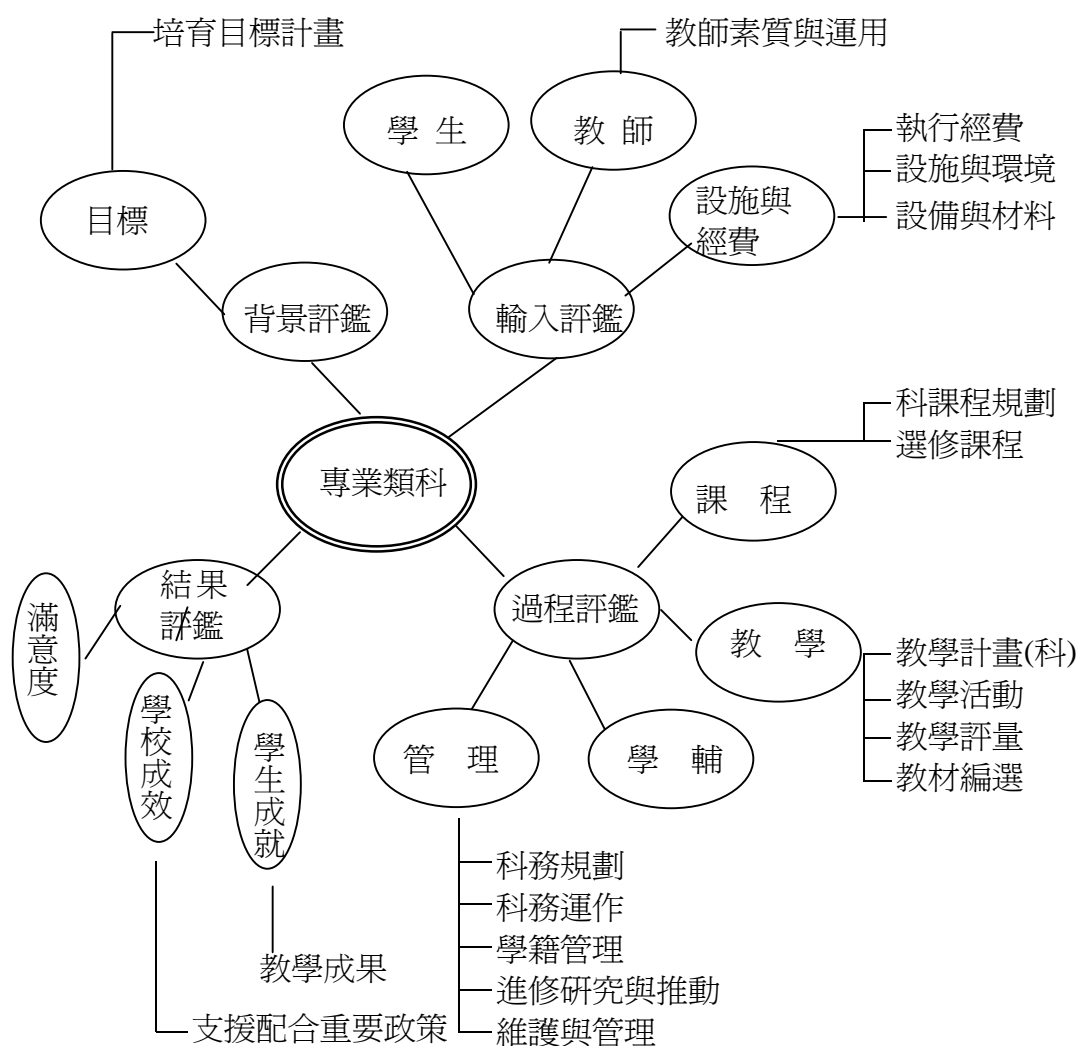


圖 2-4-12 專業類科範疇各標準下轄各分項分佈狀況

專業類科範疇各標準下轄各分項分佈狀況管理 4 項、設施與經費 3 項、課程 2 項、教學 4 項、目標 1 項，教師 1 項、學生成就 1 項、學校成效 1 項合計 17 項。

以分項區分學校教育活動的實質內容，綜合圖 2-4-8、2-4-9、2-4-10、2-4-11 可得目標 7 項、教師 4 項、設施與經費 11 項、課程 6 項、教學 11 項、學輔 15 項、管理 27 項、學生成就 1 項、學校成效 1 項合計 83 項，如下表 2-4-11：

表 2-4-11 分項綜合分析比重統計

主要教育功能	以分項區分	比 重	
目標(G)	1.計畫與經費(教務與實習)	$\frac{4}{8.5} \times 0.1 \times 0.3$	
	2.會議與規章(教務與實習)	$\frac{3.5}{8.5} \times 0.1 \times 0.3$	
	3.目標與計畫(訓導與輔導)	$\frac{4}{13} \times 0.2 \times 0.2$	
	4.會議與規章(訓導與輔導)	$\frac{2}{13} \times 0.2 \times 0.2$	
	5.整體發展計畫	$\frac{6.5}{9.5} \times 0.1 \times 0.2$	
	6.會議與規章(行政支援)	公立= $\frac{1}{7} \times 0.15 \times 0.2$	私立= $\frac{4}{13} \times 0.15 \times 0.2$
	7.培育目標計畫(專業類科)	$1 \times 0.05 \times 0.3$	
小 計	7 項	公立=6.91%	私立=8.28%
教師(T) (含行政人員)	1.師資(一般科目)	$\frac{5}{13} \times 0.3 \times 0.3$	
	2.人員任用	公立= $\frac{1.5}{7.5} \times 0.2 \times 0.2$	私立= $\frac{7.5}{19.5} \times 0.2 \times 0.2$
	3.會計出納人員資格	公立= 0	私立= $\frac{1}{20} \times 0.2 \times 0.2$
	4.教師素質與運用(專業類科)	$\frac{8}{10} \times 0.2 \times 0.3$	
小 計	4 項	公立=9.1%	私立=10%
設施與經費 (F)	1.共同教學設施	$\frac{1}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$	
	2.圖書館設備	$\frac{2.5}{5.5} \times 0.15 \times 0.3$	
	3.人員與設施	$\frac{7}{13} \times 0.2 \times 0.2$	
	4.待遇制度	公立= 0	私立= $\frac{6}{19.5} \times 0.2 \times 0.2$
	5.預算規劃與編制	公立= $\frac{7}{13} \times 0.2 \times 0.2$	私立= $\frac{7}{20} \times 0.2 \times 0.2$
	6.校園與建築配置	$\frac{12.5}{21.5} \times 0.2 \times 0.2$	
	7.電力與供水	$\frac{4.5}{21.5} \times 0.2 \times 0.2$	
	8.安全設施與廢棄處理	$\frac{4.5}{21.5} \times 0.2 \times 0.2$	
	9.執行經費	公立= $\frac{4}{13} \times 0.2 \times 0.2$	私立= $\frac{4}{20} \times 0.2 \times 0.2$
	10.設施與環境	$\frac{4}{9.5} \times 0.25 \times 0.3$	
	11.設備與材料	$\frac{3.5}{9.5} \times 0.25 \times 0.3$	
小 計	11 項	公立= 17.82%	私立= 17.77%

續表 2-4-11 分項綜合分析比重統計

主要教育功能	以分項區分	比 重
課程(C)	1.課程發展	$\frac{4}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$
	2.課程排配	$\frac{4}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$
	3.一般課程	$\frac{2}{13} \times 0.3 \times 0.3$
	4.安全教育	$\frac{1}{13} \times 0.2 \times 0.3$
	5.科課程規劃	$\frac{2}{5} \times 0.1 \times 0.3$
	6.選修課程	$\frac{3}{5} \times 0.1 \times 0.3$
小 計	6 項	8.58%
教學(Te)	1.教學研究與觀摩	$\frac{1.5}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$
	2.提升教學品質	$\frac{7.5}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$
	3.教學活動	$\frac{3}{13} \times 0.3 \times 0.3$
	4.資訊教育	$\frac{3}{13} \times 0.3 \times 0.3$
	5.實習教學計畫	$\frac{2}{13} \times 0.2 \times 0.3$
	6.教學計畫（專業類科）	$\frac{1.5}{14} \times 0.3 \times 0.3$
	7.教學活動	$\frac{4}{14} \times 0.3 \times 0.3$
	8.教學評量	$\frac{3}{14} \times 0.3 \times 0.3$
	9.教材編選	$\frac{2.5}{14} \times 0.3 \times 0.3$
	10.技能輔導	$\frac{1}{13} \times 0.3 \times 0.3$
	11.體育活動	$\frac{2}{11} \times 0.2 \times 0.2$
小 計	11 項	15.03%
學輔(S.C)	1.服務活動	$\frac{3}{11} \times 0.25 \times 0.2$
	2.社團與聯課活動	$\frac{3}{11} \times 0.25 \times 0.2$
	3.民主與法治	$\frac{3}{11} \times 0.25 \times 0.2$
	4.生活常規輔導	$\frac{8}{17} \times 0.25 \times 0.2$
	5.學生安全維護	$\frac{3}{17} \times 0.25 \times 0.2$
	6.休閒生活輔導	$\frac{2}{17} \times 0.25 \times 0.2$

續表 2-4-11 分項綜合分析比重統計

主要教育功能	以分項區分	比 重
學輔(S.C)	7.衛生保健	$\frac{4}{17} \times 0.25 \times 0.2$
	8.定向輔導	$\frac{1.5}{6} \times 0.1 \times 0.2$
	9.生涯試探	$\frac{2}{6} \times 0.1 \times 0.2$
	10.生涯規劃	$\frac{2.5}{6} \times 0.1 \times 0.2$
	11.輔導資料建立與應用	$\frac{1.5}{6} \times 0.1 \times 0.2$
	12.輔導策略	$\frac{4.5}{6} \times 0.1 \times 0.2$
	13.特殊身份學生輔導	$\frac{1}{4} \times 0.2 \times 0.2$
	14.特殊教育學生輔導	$\frac{2}{4} \times 0.2 \times 0.2$
	15.專案輔導	$\frac{1}{4} \times 0.2 \times 0.2$
小 計	15 項	17.09%
管理(M)	1.科處聯繫	$\frac{1}{8.5} \times 0.1 \times 0.3$
	2.招生入學	$\frac{1.5}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$
	3.學籍管理	$\frac{2}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$
	4.獎助鼓勵	$\frac{1}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$
	5.實習場所規範	$\frac{2}{13} \times 0.2 \times 0.3$
	6.器材管理與督導	$\frac{2}{13} \times 0.2 \times 0.3$
	7.就業輔導	$\frac{1}{13} \times 0.2 \times 0.3$
	8.產學合作	$\frac{4}{13} \times 0.2 \times 0.3$
	9.圖書館藏管理	$\frac{2}{5.5} \times 0.15 \times 0.3$
	10.讀者服務	$\frac{1}{5.5} \times 0.15 \times 0.3$
	11.校務管理	$\frac{3}{9.5} \times 0.1 \times 0.2$
	12.組織與運作	公立= $\frac{5}{7} \times 0.15 \times 0.2$ 私立= $\frac{8}{13} \times 0.15 \times 0.2$
	13.校外資源運作	公立= $\frac{1}{7} \times 0.15 \times 0.2$ 私立= $\frac{1}{13} \times 0.15 \times 0.2$
	14.管理與服務	公立= $\frac{3.5}{7.5} \times 0.2 \times 0.2$ 私立= $\frac{5}{19.5} \times 0.2 \times 0.2$

續表 2-4-11 分項綜合分析比重統計

主要教育功能	以分項區分	比 重	
管理(M)	15.溝通與申訴	公立= $\frac{1}{7.5} \times 0.2 \times 0.2$	私立= $\frac{1}{19.5} \times 0.2 \times 0.2$
	16.收費	公立= 0	私立= $\frac{6}{20} \times 0.2 \times 0.2$
	17.稽察審核	公立= $\frac{2}{13} \times 0.2 \times 0.2$	私立= $\frac{2}{20} \times 0.2 \times 0.2$
	18.校地與校舍管理	$\frac{8}{15} \times 0.15 \times 0.2$	
	19.營繕與財物購置	$\frac{4}{15} \times 0.15 \times 0.2$	
	20.財物管理	$\frac{1.5}{15} \times 0.15 \times 0.2$	
	21.文書管理	$\frac{1.5}{15} \times 0.15 \times 0.2$	
	22.科務規劃	$\frac{1}{10} \times 0.1 \times 0.3$	
	23.科務運作	$\frac{3}{10} \times 0.1 \times 0.3$	
	24.預算執行	$\frac{1}{10} \times 0.1 \times 0.3$	
	25.進研究與推動	$\frac{2}{10} \times 0.2 \times 0.3$	
	26.維護與管理	$\frac{2}{9.5} \times 0.25 \times 0.3$	
	27.儀器設備管理	$\frac{1}{23.5} \times 0.25 \times 0.3$	
小 計	27 項	公立=22.09%	私立=19.92%
學生成就 (SA)	1.教學成果	$\frac{3}{14} \times 0.3 \times 0.3$	
小 計	1 項		1.9%
學校成效	1.支援配合重要政策	$\frac{5}{10} \times 0.1 \times 0.3$	
小 計	1 項		1.5%

資料來源：研究者整理。

以分項綜合分析比重統計得目標 6.91% (私立 8.28%)、教師 9.1% (私立 10%)、設施與經費 17.82% (私立 17.77%)、課程 8.58%、教學 15.03%、學輔 17.09%、管理 22.09% (私立 19.92%)、學生成就 1.93%、學校成效 1.5%，其中：背景評鑑含目標佔 6.91% (私立 8.28%)。輸入評鑑含教師、設施與經費、學生佔 26.92% (私立 27.77%)。過程評鑑含課程、教學、管理、學輔佔 62.79% (私立 60.62%)。結果評鑑含學生成就、學校成效、滿意度佔 3.43%，如下表

7-17 :

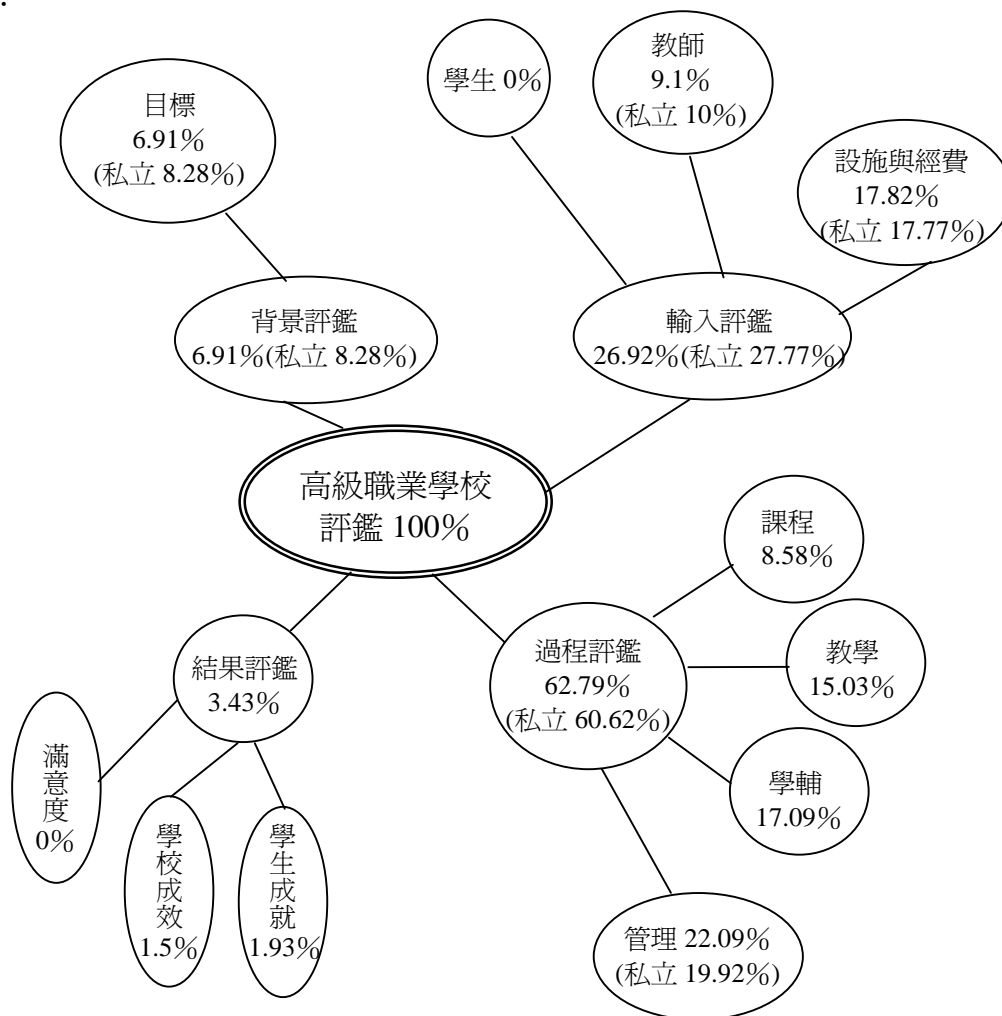


圖 2-4-13 分項以主要功能區分分析比重統計

以各參照準則區分，可從表 2-4-1、2-4-2、2-4-3、2-4-4 加以計算整理可得：

目標 15 項、權重佔 7.4% (私立 16 項佔 7.9%)； 教師 12 項，權重佔 10.1% (私立 15 項佔 10.1%)； 設施 25 項，權重佔 19.1% (私立 26 項佔 18.5%)； 課程 10 項，權重佔 8.9%； 教學 17 項，權重佔 12.3%； 學輔 23 項，權佔 16.8%； 管理 32 項，權重佔 22% (私立 37 項佔 22.1%)； 學校成效 1 項，權重佔 1.5%； 學生成就 1 項，權重佔 1.9%，總計參照準則有 136 項 (私立 146 項)，權重佔 100%，其中背景評鑑含目標佔 7.4% (私立 7.9%)；輸入評鑑含教師、設施與經費、學生佔 29.2% (私立 28.6%)；過程評鑑含課程、教學、管理、學輔佔 60% (私立 60.1%)

%)；結果評鑑含學生成就、學校成效、滿意度佔 3.4%，如下圖 2-4-14：

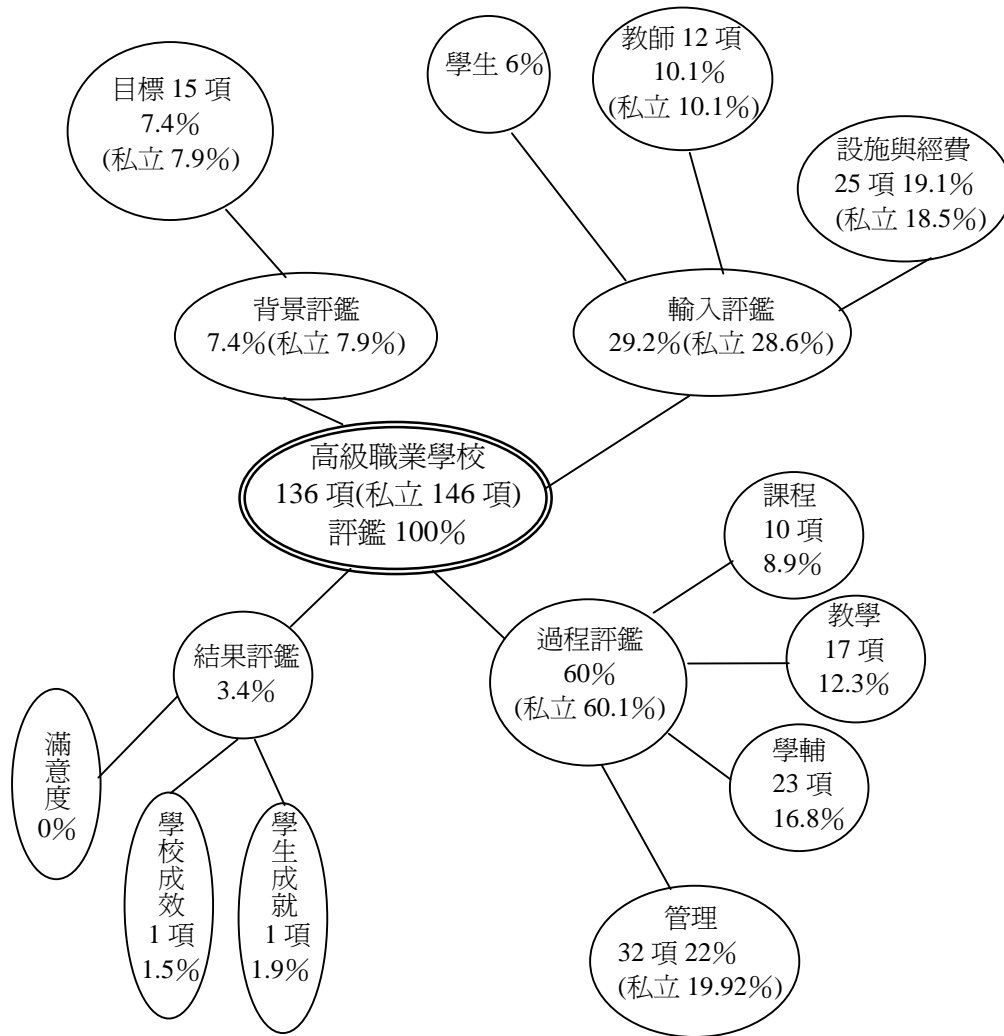


圖 2-4-14 參照準則以主要功能區分分析比重統計

