

第五章 研究設計與實施

本研究旨在探討在教育變革中視導角色功能與學校行政及教師間互動關係，瞭解不同背景的高中（職）、國中、國小等之校長、主任、組長、教師與督學，對於教育視導裡之「角色體系」、「功能體系」、「互動體系」與「評鑑體系」之看法，根據研究結果提出檢討與建議，提供教育行政機關及學校參考。為達研究目的，本研究採用文獻分析及歷史研究與問卷調查法。其中以文獻分析與歷史研究探討教育視導的演進與相關理論，而問卷調查則蒐集資料，進行統計分析，以回答研究待答問題。

本章僅就研究目的及相關文獻探討的結果，提出本研究的調查研究設計與實施情形，分別加以說明。第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節實施程序；第五節資料處理。

第一節 研究架構

本研究之調查研究部份以角色體系、功能體系、互動體系及評鑑體系為研究主題，主要在探討教師、校長、督學等三者之間在角色體系、功能體系、互動體系及評鑑體系間之關係，經國內外相關文獻整理及參酌國內現況，提出研究架構詳如圖 5-1。

由圖 5-1 顯示，本研究之變項計有背景變項，其中包含不同階層、性別、擔任職務、最高學歷、服務年資及學校規模等 6 個變項；角色體系包含：一般性督導及特殊性督導；功能體系包含：校內輔導及校外諮詢協商；互動體系包含：諮詢協商、參與及督

導；而評鑑體系則包含：績效與改善、考核及行政型評鑑為指標。
茲將研究內容關係說明如下：

- 一、以背景變項為自變項，角色體系為依變項，來探討背景變項在角色體系之差異情形。
- 二、以背景變項為自變項，功能體系為依變項，來探討背景變項在角色體系之差異情形。
- 三、以背景變項為自變項，互動體系為依變項，來探討背景變項在角色體系之差異情形。
- 四、以背景變項為自變項，評鑑體系為依變項，來探討背景變項在角色體系之差異情形。

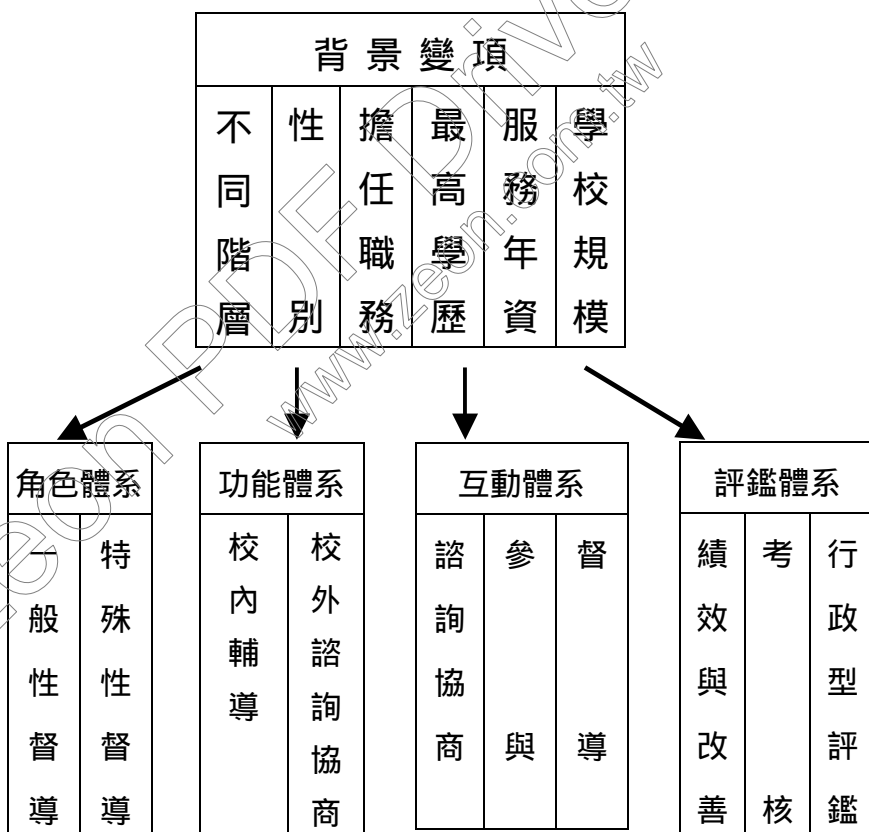


圖 5-1 教育變革中視導角色功能與學校行政及教師間互動關係之研究架構圖

第二節 研究對象

一、預試問卷研究對象

在「角色體系」、「功能體系」、「互動體系」及「評鑑體系」量表預試抽樣部份，是將台北市劃分成東、西、南、北四區，每區隨機抽取國小 15 位、國中 15、高中職 15 位教師，共計 180 位教師為本研究預試對象，共發放 180 份問卷，回收問卷 172 份，剔除資料填答不全者，合計有效樣本為 168 份，有效回收率為 93 %。「角色體系」、「功能體系」、「互動體系」及「評鑑體系」預試量表之抽樣摘要表，如表 5-1。

表 5-1 角色體系、功能體系、互動體系及評鑑體系量表預試之抽樣摘要表

學校	施測問卷	回收有效問卷	回收有效問卷率
國小	60	56	93 %
國中	60	57	95 %
高中職	60	55	92 %
總計	180	168	93 %

二、正式問卷研究對象

以台北市國民中小學及高中職之教師、組長、主任、校長及督學為本研究之母群體，分東、南、西、北區，每區以隨機分層抽選高中（職）、國中、國小等大型學校（70 班以上）四校，中型學校（09 班~30 班）、小型學校（29 班以下）等各 4 校，做為

調查分析對象；計（4區×高中（職）及國中8校）+（4區×國小8校）=64校。每校隨機抽樣行政人員4人，教師6人填答。合計抽樣對象：64校共640人。再加上督學室18人，共計發放658份問卷，回收480，回收有效問卷率為73%，如表5-2。表5-3正式樣本教師之個人基本資料。

表 5-2 角色體系、功能體系、互動體系及評鑑體系量表正式之抽樣摘要表

學 校	施 測 問 卷	回收有效問卷	回收有效問卷率
國 小	320	218	68 %
國 中	160	125	78 %
高中職	160	120	75 %
督 學	18	17	94 %
總 計	658	480	73 %

表5-3 正式樣本基本資料分析表

項目	組別	人數	百分比
學校階層	(1)小學	218	45.4 %
	(2)中學	245	51.0 %
	(3)督學	17	3.5 %
性別	(1)男	179	37.3 %
	(2)女	301	62.7 %
最高學歷	(2)碩士(含研究所四十學分班)以上	237	49.4 %
	(3)大學以下	243	50.6 %
服務年資	(1)未滿 5 年	82	17.1 %
	(2)5 年以上，未滿 10 年	59	12.3 %
	(3)10 年以上，未滿 15 年	69	14.4 %
	(4)15 年以上，未滿 20 年	78	16.3 %
	(5)20 年以上	192	40.0 %
擔任職務	(1)校長	46	9.9 %
	(2)主任	101	21.8 %
	(3)組長	104	22.5 %
	(4)教師	212	45.8 %
學校規模	(1)12 班以下	11	2.4 %
	(2)13 班 36 班	79	17.1 %
	(3)36 班 48 班	97	21.0 %
	(4)48 班 60 班	76	16.4 %
	(5)60 班以上	200	43.2 %

第三節 研究工具

在調查研究法部份本研究以自編之「教育變遷中視導角色功能與學校行政及教師間互動之研究調查問卷」為研究工具，問卷內容分為四部份，主要給教師、校長及督學填寫，第一部份為教師、校長及督學背景資料，第二部份為「角色體系」量表，第三部份為「功能體系」量表，第四部份為「互動體系」量表，第五部份為「評鑑體系」量表，茲說明如下：

本研究之背景變項，包含：不同階層、性別、擔任職務、最高學歷、服務年資及學校規模 6 個變項；依變項包含：角色體系包含：一般性督導及特殊性督導；功能體系包含：校內輔導及校外諮詢協商；互動體系包含：諮詢協商、參與及督導；而評鑑體系則包含：績效與改善、考核及行政型評鑑為指標。茲將研究內容關係說明如下：

一、教師背景資料

經相關文獻整理，研究者調查樣本之不同階層、性別、擔任職務、最高學歷、服務年資及學校規模等 6 個變項，以作為進一步分析之用。

二、角色體系量表

本研究之角色體系量表，計分方式採李克特 (Likert-type) 五點計分量表，受試者根據實際感受的同意程度填答，原量表共計 15 題，均為正向題。預試問卷回收後，隨即進行統計分析，

以考驗問卷之信度與效度。其所得結果如下所述：

(一)項目分析：本研究採用各題與總分之相關與決斷值(CR)進行項目分析，每題之相關係數須達.30以上，且t值達顯著水準值，方可使用；從表5-4分析得知，各題與總分之相關係數及決斷值均達顯著水準，故全部題目予以保留。

(二)因素分析：本研究採用主成份分析法(Principal Component Analysis)，再以最大變異法(Varimax)正交轉軸，並萃取特徵值大於1以上之因數及捨去因素負荷量.30以下之題目。從表5-5分析得知，角色體系量表轉軸後共萃取了二個因素，經檢視各因素內之題目後將其分別命名為一般性角色與特殊性角色，累積解釋變異量數為51.72%，顯示本量表具有良好的效度。

表 5-4 角色體系預試量表項目分析摘要表

題號	題 目	與總分之相關	決斷值 (CR)
1	視導是一種發展性(教育性)的歷程導向，而不是尋找錯誤的任務導向。	.77*	-9.26*
2	視導旨在增進學校效能，聚焦在教育專業成長。	.77*	-10.05*
3	視導是教育政策上的領導，透過積極宣導以傳播正確的教育理念。	.70*	-10.85*
4	視導人員本身應具備通識性專家特質，能做為學校的諮詢人員並給予相當的指導。	.71*	-7.95*
5	視導人員的方案或計劃都是在針對學校裡課程、教學與學習的促進。	.75*	-11.17*
6	視導人員要深入瞭解學校在經營上的弱點，並協助校長、主任、組長及教師們去克服解決。	.77*	-10.22*
7	視導人員應該隨時提供學校人員明白現行教育政策及相關法令規定。	.75*	-8.31*
8	視導人員要協助確保學校教學與社區教育期望的一致性。	.68*	-12.34*
9	視導人員處理控案或衝突，本公正態度仲裁，謹慎處理以維護教師專業尊嚴及學生學習權利。	.74*	-6.62*
10	視導人員要檢視學校教師會、家長會等組織間之互動，並積極去協商他們與行政間的和諧。	.73*	-10.31*
11	視導人員能夠協助教師解決他們在專業上問題，並鼓舞教師生涯士氣。	.70*	-9.45*
12	視導人員的角色是一種引導，而不依賴管理或監督角色，並做為行政、教師、家長等三者之間溝通的橋樑。	.66*	-9.56*
13	視導人員要主動透過問題解決，尋求學校人員的合作關係。	.82*	-12.40*
14	視導人員本身應具有典範性的特質，在言行與品格都須賦予更高標準。	.73*	-8.77*
15	視導人員具有行政、評鑑、學術及促進的角色義務。	.72*	-11.08*

*p < .05

表 5-5 角色體系預試量表因素分析摘要

項目	題號	一般性督導	特殊性督導
1	13	.70	
2	10	.70	
3	8	.67	
4	9	.66	
5	15	.63	
6	7	.62	
7	14	.61	
8	6	.59	
9	12	.56	
10	4	.52	.42
11	11	.47	
12	2		.84
13	1		.73
14	3		.69
15	5		.54
特徵值		4.65	3.19
解釋變異量		30.43	21.27
累積解釋變異量		30.43	51.72

4、信度分析：本研究採 Cronbach 內部一致性來考驗其信度，由表 5-6 得知，角色體系量表整體信度為 .92，分量表之一般性角色信度為 .85、特殊性角色信度為 .90，顯示本量表具有良好的信度。

表 5-6 角色體系預試量表信度分析摘要表

向度	題 目	各向度係數	總量表係數
一般性督導	視導是一種發展性(教育性)的歷程導向,而不是尋找錯誤的任務導向。	.89	.92
	視導旨在增進學校效能, 聚焦在教育專業成長。		
	視導是教育政策上的領導, 透過積極宣導以傳播正確的教育理念。		
	視導人員本身應具備通識性專家特質, 能做為學校的諮詢人員並給予相當的指導。		
	視導人員的方案或計劃都是在針對學校裡課程、教學與學習的促進。		
	視導人員要深入瞭解學校在經營上的弱點, 並協助校長、主任、組長及教師們去克服解決。		
	視導人員應該隨時提供學校人員明白現行教育政策及相關法令規定。		
	視導人員要協助確保學校教學與社區教育期望的一致性。		
	視導人員處理控案或衝突, 本公正態度仲裁, 謹慎處理以維護教師專業尊嚴及學生學習權利。		
	視導人員要檢視學校教師會、家長會等組織間之互動, 並積極去協商他們與行政間的和諧。		
視導人員能夠協助教師解決他們在專業上問題, 並鼓舞教師生涯士氣。			
特殊性督導	視導人員的角色是一種引導, 而不依賴管理或監督角色, 並做為行政、教師、家長等三者之間溝通的橋樑。	.81	
	視導人員要主動透過問題解決, 尋求學校人員的合作關係。		
	視導人員本身應具有典範性的特質, 在言行與品格都須賦予更高標準。		
	視導人員具有行政、評鑑、學術及促進的角色義務。		

*p < .05

二、功能體系量表

本研究之功能體系量表計分方式採李克特 (Likert-type) 五點計分量表，受試者根據實際感受的同意程度填答，原量表共計 15 題，均為正向題。預試問卷回收後，隨即進行統計分析，以考驗問卷之信度與效度。其所得結果如下所述：

(一) 項目分析：本研究採用各題與總分之相關與決斷值 (CR) 進行項目分析，每題之相關係數須達 .30 以上，且 t 值達顯著水準值，方可使用；從表 5-7 分析得知，各題與總分之相關係數及決斷值均達顯著水準，故全部題目予以保留。

(二) 因素分析：本研究採用主成份分析法，再以最大變異法正交轉軸，並萃取特徵值大於 1 以上之因數及捨去因素負荷量 .30 以下之題目。從表 5-8 分析得知，功能體系量表轉軸後共萃取了二個因素，經檢視各因素內之題目後將其分別命名為校內輔導與校外諮詢協商，累積解釋變異量數為 58.73%，顯示本量表具有良好的效度。

表 5-7 功能體系預試量表項目分析摘要表

題號	題 目	與總分之相關	決斷值 (CR)
1	視導人員協助校長推動學校行政，使教育政策或方案能順利施行。	.77*	-12.68*
2	視導人員與學校共同合作，致力於提昇學校最佳的品質。	.77*	-13.55*
3	視導的整體評鑑是學校績效的基本參考。	.70*	-9.89*
4	視導人員在學校發生危機或衝突時，能立即提供第一手協助。	.71*	-13.01*
5	視導人員在問題解決方面，能提供技術協助與資源。	.75*	-13.24*
6	視導人員經常走訪班級，或相關訪視中，瞭解教育政策的實踐情形。	.77*	-12.85*
7	學校從視導人員中獲得的是教育的實質問題，而不是空洞的意見。	.75*	-11.97*
8	當學校教師與家長在教學的理念或管教方式，有不同意見時，視導人員能公正的仲裁。	.68*	-13.87*
9	當學校教師會與行政單位或校長領導產生衝突時，視導人員能善用策略介入，溝通意見建立共識。	.74*	-18.86*
10	當學校家長會對學校事務觀點不一致時，視導人員肩負協商的責任。	.73*	-14.05*
11	當教師與教師發生衝突時，視導人員應本職權積極了解，並透過專業輔導能力，解決紛爭。	.70*	-9.37*
12	視導人員應針對區域的不同，對於資源較不足學校，提供詳細評鑑計劃，向教育局爭取經費預算。	.66*	-7.13*
13	視導人員應透過檢核與評鑑瞭解學校課程實施與教學效能，提供行政單位瞭解。	.82*	-10.88*
14	視導報告對於校長遴選或學校經費預算的支持，應具有決定性的參考。	.73*	-11.52*
15	視導人員應爭取家長與社區對學校教育目標與教學策略的支持。	.72*	-10.29*

*p < .05

表 5-8 功能體系預試量表預試量表因素分析摘要

項目	題號	校內輔導	校外諮詢協商
1	4	.80	
2	5	.77	
3	2	.70	
4	1	.65	
5	7	.63	
6	8	.62	
7	9	.62	
8	6	.60	
9	3	.56	
10	15		.68
11	13		.67
12	12		.67
13	11		.67
14	10		.66
15	14		.50
特徵值		4.82	3.99
解釋變異量		32.10	26.63
累積解釋變異量		32.10	58.73

4、信度分析：本研究採 Cronbach 內部一致性來考驗其信度，由表 5-9 得知，功能體系量表整體信度為 .95，分量表之校內輔導信度為 .93、校外諮詢協商信度為 .88，顯示本量表具有良好的信度。

表 5-9 功能體系預試量表信度分析摘要表

向度	題 目	各向度係數	總量表係數
校內輔導	視導人員協助校長推動學校行政，使教育政策或方案能順利施行。	.93	.95
	視導人員與學校共同合作，致力於提昇學校最佳的品質。		
	視導的整體評鑑是學校績效的基本參考。		
	視導人員在學校發生危機或衝突時，能立即提供第一手協助。		
	視導人員在問題解決方面，能提供技術協助與資源。		
	視導人員經常走訪班級，或相關訪視中，瞭解教育政策的實踐情形。		
	學校從視導人員中獲得的是教育的實質問題，而不是空洞的意見。		
	當學校教師與家長在教學的理念或管教方式，有不同意見時，視導人員能公正的仲裁。		
	當學校教師會與行政單位或校長領導產生衝突時，視導人員能善用策略介入，溝通意見建立共識。		
	校外諮詢協商		
當教師與教師發生衝突時，視導人員應本職權積極了解，並透過專業輔導能力，解決紛爭。			
視導人員應針對區域的不同，對於資源較不足學校，提供詳細評鑑計劃，向教育局爭取經費預算。			
視導人員應透過檢核與評鑑瞭解學校課程實施與教學效能，提供行政單位瞭解。			
視導報告對於校長遴選或學校經費預算的支持，應具有決定性的參考。			
視導人員應爭取家長與社區對學校教育目標與教學策略的支持。			

*p < .05

三、互動體系量表

本研究之互動體系量表計分方式採李克特 (Likert-type) 五點計分量表，受試者根據實際感受的同意程度填答，原量表共計 15 題，12、13、14、15 題為反向題，其餘均為正向題。預試問卷回收後，隨即進行統計分析，以考驗問卷之信度與效度。其所得結果如下所述：

(一) 項目分析：本研究採用各題與總分之相關與決斷值 (CR) 進行項目分析，每題之相關係數須達 .30 以上，且 t 值達顯著水準值，方可使用；從表 5-10 分析得知，各題與總分之相關係數及決斷值均達顯著水準，故全部題目予以保留。

(二) 因素分析：本研究採用主成份分析法，再以最大變異法正交轉軸，並萃取特徵值大於 1 以上之因數及捨去因素負荷量 .30 以下之題目。從表 5-11 分析得知，互動體系量表轉軸後共萃取了三個因素，經檢視各因素內之題目後將其分別命名為諮詢協商、參與及督導，累積解釋變異量數為 55.56%，顯示本量表具有良好的效度。

表 5-10 互動體系預試量表項目分析摘要表

題號	題目	與總分之相關	決斷值 (CR)
1	當您遇上問題時，不管是行政上或教學上，或與家長溝通等產生困難時，您會尋求視導人員協助。	-12.68*	-10.19*
2	在被視導的經驗中，您遇到的視導人員都是採用開放式溝通。	-13.55*	-11.71*
3	在您服務的歲月裡，您覺得視導人員在課程發展和教學上能提供良好指導。	-9.89*	-13.28*
4	在教學的歷程裡，視導人員能帶給教師有效的教學示範。	-13.01*	-10.70*
5	視導人員到學校視導時，會召集教師會議，提供新的或中肯合宜的教育方面資訊。	-13.24*	-10.92*
6	學校會針對重大教育議題或當前教育政策，商請視導人員到校擔任講座或主持研習。	-12.85*	-10.92*
7	在教學服務的歲月裡，曾接受過視導人員的協助、鼓勵與支持。	-11.97*	-13.89*
8	學校發生事情或有重大衝突，會立即向所屬的視導人員通報。	-13.87*	-10.00*
9	學校舉辦教學觀摩，會邀請視導人員參與。	-18.86*	-8.50*
10	除了重大的節慶，如校慶、運動會外，學校辦理的相關活動，都會邀請視導人員參與。	-14.05*	-8.23*
11	當發生教師衝突，師生衝突或校內人員衝突時，願意讓視導人員介入協助調解，並相信其仲裁的公正。	-9.37*	-10.34*
12	大部份教師仍然不相信視導人員具有足夠的專業知能，不太能接受視導。特別是進入班級教學的觀察。	-7.13*	-2.24*
13	大部份教師認為視導人員是行政機構監督角色，總是避免接觸。	-10.88*	-3.01*
14	視導人員經常走訪班級，主要在尋找缺點。	-11.52*	-5.13*
15	視導人員定期到學校訪視，但是大都為官僚形式，缺乏實質幫忙。	-10.29*	-9.85*

*p < .05

表 5-11 互動體系預試量表因素分析摘要

項目	題號	諮詢協商	參與	督導
1	4	.81		
2	3	.79		
3	5	.73		
4	1	.61		
5	6	.61		
6	2	.61		
7	9		.71	
8	8		.69	
9	10		.66	
10	11		.57	
11	7		.54	
12	15			.66
13	13			.65
14	14			.64
15	12			.61
特徵值		.36	.29	1.9
解釋變異量		24.06	19.10	12.40
累積解釋變異量		24.06	43.16	55.56

(三) 信度分析：本研究採 Cronbach 內部一致性來考驗其信度，由表 5-12 得知，互動體系量表整體信度為 .88，分量表之諮詢協商信度為 .90、參與信度為 .84、督導信度為 .73，顯示本量表具有良好的信度。

表 5-12 互動體系預試量表項目分析摘要表

向度	題目	各向度係數	總量表係數
諮詢協商	當您遇上問題時，不管是行政上或教學上，或與家長溝通等產生困難時，您會尋求視導人員協助。	.90	.88
	在被視導的經驗中，您遇到的視導人員都是採用開放式溝通。		
	在您服務的歲月裡，您覺得視導人員在課程發展和教學上能提供良好指導。		
	在教學的歷程裡，視導人員能帶給教師有效的教學示範。		
	視導人員到學校視導時，會召集教師會議，提供新的或中肯合宜的教育方面資訊。		
	學校會針對重大教育議題或當前教育政策，商請視導人員到校擔任講座或主持研習。		
參與	在教學服務的歲月裡，曾接受過視導人員的協助、鼓勵與支持。	.84	
	學校發生事情或有重大衝突，會立即向所屬的視導人員通報。		
	學校舉辦教學觀摩，會邀請視導人員參與。		
	除了重大的節慶，如校慶、運動會外，學校辦理的相關活動，都會邀請視導人員參與。		
	當發生教師衝突，師生衝突或校內人員衝突時，願意讓視導人員介入協助調解，並相信其仲裁的公正。		
督導	大部份教師仍然不相信視導人員具有足夠的專業知能，不太能接受視導。特別是進入班級教學的觀察。	.73	
	大部份教師認為視導人員是行政機構監督角色，總是避免接觸。		
	視導人員經常走訪班級，主要在尋找缺點。		
	視導人員定期到學校訪視，但是大都為官僚形式，缺乏實質幫忙。		

*p < .05

四、評鑑體系量表

本研究之評鑑體系量表計分方式採李克特 (Likert-type) 五點計分量表，受試者根據實際感受的同意程度填答，原量表共計 15 題，均為正向題。預試問卷回收後，隨即進行統計分析，以考驗問卷之信度與效度。其所得結果如下所述：

(一) 項目分析：本研究採用各題與總分之相關與決斷值 (CR) 進行項目分析，每題之相關係數須達 .30 以上，且 t 值達顯著水準值，方可使用；從表 5-13 分析得知，各題與總分之相關係數及決斷值均達顯著水準，故全部題目予以保留。

(二) 因素分析：本研究採用主成份分析法，再以最大變異法正交轉軸，並萃取特徵值大於 1 以上之因數及捨去因素負荷量 .30 以下之題目。從表 5-14 分析得知，功能體系量表轉軸後共萃取了三個因素，經檢視各因素內之題目後將其分別命名為績效與改善、考核及行政型評鑑，累積解釋變異量數為 41.65%，顯示本量表具有良好的效度。

表 5-13 評鑑體系預試量表項目分析摘要表

題號	題 目	與總分之相關	決斷值 (CR)
1	您贊同美國學者懷海德(A .N .whitehead) 觀點「學校事務並不是學術性事務，應該接受視察」。	.72*	-4.61*
2	貴校(您)在被視導時；視導的歷程關注在教育政策執行與目標體系的維護，強調管理的績效責任。	.75*	-5.80*
3	貴校(您)在被視導時，視導的著眼在學校的願景發展與教師專業成長，是較為領導式的輔導取向。	.81*	-7.62*
4	視導評鑑著重在資料建檔的檢核，從科層體系的觀點評估學校的行政作為與教學效能。	.72*	-7.90*
5	視導評鑑是專業知識的互動，並透過視導者的經驗分享尋求改進途徑。	.72*	-8.55*
6	視導評鑑是從事進行學校事務的真實現象反映，做為教育行政單位考核判準的參考依據。	.74*	-9.51*
7	貴校(您)被視導後，視導的評鑑報告能積極的啟發更新的教育方案或教學計劃。	.79*	-8.05*
8	視導體系應該包括學校財務及會計之檢核，才能完整的評估學校問題。	.67*	-6.28*
9	貴校(您)在被視導的經驗中，覺得視導評鑑是相當主觀性的評價，不具有客觀性的效標，有時讓您感到挫折，並不以為然。	.63*	-3.49*
10	雖然視導人員將一般性的檢核目標做明確的釐清，學校行政與教師對被視導仍感到焦慮。	.60*	-6.52*
11	目前的視導評鑑比較傾向於對校長的考核及學校行政與活動的成果評估，屬於一種「督政」的特質，而較少「督學」的實質。	.69*	-6.10*
12	視導評鑑有別於一般性的評鑑，針對學校在往年的績效評估所列出之較弱項目，做短期的改善追蹤。	.31*	-6.08*
13	視導評鑑著重在教室觀察，瞭解教師的班級經營及教學，與學生學習情形，提供協助並改善。	.32*	-7.39*
14	視導評鑑應該在一定的時間，分析及歸納學區內各校的經營特色、教學效能、優質課外活動、訓導策略等，送學區內各校做自我視導評鑑。	.42*	-5.10*
15	視導評鑑對大部分教師而言，仍認為是權威監督，難以認同做為評鑑機制。	.69*	-2.94*

*p < .05

表 5-14 評鑑體系預試量表因素分析摘要

項目	題號	績效與改善	考核	行政型評鑑
1	5	.63		
2	6	.63		
3	3	.61		
4	2	.60		
5	7	.60		
6	1	.48		
7	4	.48		
8	8	.34		
9	12		.75	
10	13		.51	
11	14		.42	
12	15			.74
13	10			.65
14	11			.57
15	9			.55
特徵值		2.68	1.80	1.78
解釋變異量		17.90	11.93	11.84
累積解釋變異量		17.90	29.82	

(三) 信度分析：本研究採 Cronbach 內部一致性來考驗其信度，由表 5-15 得知，評鑑體系量表整體信度為 .80，分量表之績效與改善信度為 .82、考核信度為 .72、行政型評鑑信度為 .63，顯示本量表具有良好的信度。

表 5-15 評鑑體系預試量表信度分析摘要表

題號	題 目	各向度係數	總量表係數
績效與改善	您贊同美國學者懷海德(A .N .Whitehead) 觀點「學校事務並不是學術性事務，應該接受視察」。	.82	.80
	貴校(您)在被視導時；視導的歷程關注在教育政策執行與目標體系的維護，強調管理的績效責任。		
	貴校(您)在被視導時，視導的著眼在學校的願景發展與教師專業成長，是較為領導式的輔導取向。		
	視導評鑑著重在資料建檔的檢核，從科層體系的觀點評估學校的行政作為與教學效能。		
	視導評鑑是專業知識的互動，並透過視導者的經驗分享尋求改進途徑。		
	視導評鑑是從事進行學校事務的真實現象反映，做為教育行政單位考核判準的參考依據。		
	貴校(您)被視導後，視導的評鑑報告能積極的啟發更新的教育方案或教學計劃。		
	視導體系應該包括學校財務及會計之檢核，才能完整的評估學校問題。		
考核	貴校(您)在被視導的經驗中，覺得視導評鑑是相當主觀性的評價，不具有客觀性的效標，有時讓您感到挫折，並不以為然。	.72	
	雖然視導人員將一般性的檢核目標做明確的釐清，學校行政與教師對被視導仍感到焦慮。		
	目前的視導評鑑比較傾向於對校長的考核及學校行政與活動的成果評估，屬於一種「督政」的特質，而較少「督學」的實質。		
	視導評鑑有別於一般性的評鑑，針對學校在往年的績效評估所列出之較弱項目，做短期的改善追蹤。		
行政型評鑑	視導評鑑著重在教室觀察，瞭解教師的班級經營及教學，與學生學習情形，提供協助並改善。	.63	
	視導評鑑應該在一定的時間，分析及歸納學區內各校的经营特色、教學效能、優質課外活動、訓導策略等，送學區內各校做自我視導評鑑。		
	視導評鑑對大部分教師而言，仍認為是權威監督，難以認同做為評鑑機制。		

*p < .05

第四節 實施程序

本研究自民國九十一年三月確定主題，便進行相關文獻之探討，並草擬研究計畫。研究計畫正式完成後，即著手文獻分析及資料蒐集，訂定研究架構和自編問卷，同年十月請專家審題，實施預試；九十二年元月修正並完成正式問卷之編製，二月進行問卷寄發，於三月底回收完畢。隨即進行原始資料轉換建立電腦資料檔，然後運用統計軟體進行統計分析與資料處理，並分析歸納結果作為撰寫第七章之依據。

第五節 資料處理

根據研究目的，茲將本研究所使用的統計方法分述如下：

- 一、描述統計（百分比、次數分配、平均數）：用來了解督學、校長、主任、組長及教師在角色體系包含；功能體系；互動體系及評鑑體系之現況及基本資料之分佈情形。
- 二、獨立樣本 t 檢定：檢定不同性別及學歷在角色體系、功能體系、互動體系及評鑑體系之差異情形。
- 三、單因子變異數分析及 scheffe'法事後比較：檢定不同階層、擔任職務、服務年資及學校規模在角色體系、功能體系、互動體系及評鑑體系之差異情形，如達顯著水準，則進行 scheffe'事後比較。

Zeon PDF Driver Trial
www.zeon.com.tw