



師資培育評鑑之後設評鑑研究

呂佳霓／台北市立教育大學教育行政與評鑑研究所

東吳大學教學資源中心教學評鑑研究組約聘助理

摘要

本研究旨在以「方案評鑑標準」之「規劃與協商」、「結構與設計」、「資料蒐集與準備」、「資料分析與解釋」、「溝通與公布」、「結果的利用」六向度五十五項標準，探討師資培育評鑑的合適性，並瞭解實施概況，最後再根據評鑑結果，提出具體建議，以作為教育主管機關及師資培育評鑑之相關人員做為參考。

為達上述研究目的，本研究乃透過文獻分析與問卷調查蒐集資料，依據「評鑑研究學會標準委員會」之方案評鑑標準，編製研究工具，針對九十五年度及九十六年度受評師資培育中心及評鑑委員進行調查，共寄發233份問卷，回收有效問卷144份。統計方法採描述性統計、t考驗及單因子變異數分析與事後比較等統計方式進行資料分析。

關鍵詞：後設評鑑、師資培育評鑑

The purpose of the research was to explore the suitable of teacher education evaluation by ERS and realized implementation in accordance with the result of the research to make for improvements and future references.

Through literature review of teacher education evaluation and related meta-evaluation and referring to the evaluation standards from "Evaluation Research Society Committee", the criteria and questionnaire was formed. Besides, the target subjects were "the evaluators" and "the members of Teacher Education Center" in 2006 and

2007. There were 233 questionnaires sent and 144 valid samples back. Last, the data analysis used the descriptive statistics, t-test, one way ANOVA and Duncan post-hoc test to conduct data processing.

Keywords: meta-education, teacher education evaluation

一、緒論

（一）研究動機

我國近年來之所以能開創經濟奇蹟，其主因就在於教育蓬勃的發展，為國家培育了許多人才。人才的培養有賴於教師的指導，因此，師資的培育與素質的提升，更顯其重要性。為掌握師資培育中心的運作狀況、教師素質的要求、以及對教育品質的管控，教育部開始著手於師資培育機構的評鑑。

師資素質之優劣，牽引著國家未來的發展與競爭力（張新仁、方德隆、丘愛鈴、李芊慧，2007）。師資培育評鑑的功能在維護師資培育辦學品質；師資培育評鑑已執行數年，但卻少有一套標準或機構來檢視其執行的成效。王保進（2001）指出規劃一個評鑑模式，至少應包括五項要素：1.評鑑目的；2.評鑑內容；3.評鑑方法；4.評鑑標準及5.評鑑結果之處理與應用。因此，對於師資培育評鑑實施情形，實有必要進行「後設評鑑」研究，以了解師資培育評鑑之合適性。

綜上所言，瞭解評鑑人員與師資培育中心人員對師資培育評鑑合適性的看法，期能以後設評鑑之觀點探知評鑑工作仍須改善之處，以瞭解其評鑑設計、目的、內容、標準、



方法、結果的處理與運用等各個層面之問題，提供未來教育行政機關改善評鑑工作之要項，以建構更完善、周延之師資培育評鑑機制。

（二）研究目的

根據上述動機，本研究之研究目的如下：

1. 了解台灣目前師資培育評鑑之現況。
2. 以「方案評鑑標準」，探討師資培育評鑑之合適性。
3. 根據研究結果研擬具體建議，以為教育主管機關未來實施師資培育方案評鑑之策略參考。

二、文獻探討

（一）師資培育評鑑的理論分析

吳清山（2003）以專業為主軸，將師資培育理念分為專業素養、績效責任、公平正義、品質卓越及倫理道德。

楊百世（2000）對於師資培育職前教育理念，從心理學、哲學、及社會學的觀點探討。

饒見維（1997）分析主要國家師資培育

的理念，綜合成八個派典，分別為人本取向、師範取向、博通取向、學術取向、實務取向、技術取向、社會取向、及省思取向。

詹棟樑（1997）提出的師資培育理念包含專業的理念、多元化的理念、實習的理念、提高教學知識的理念、及提高教師素質理念。

但昭偉（1997）就英國師資養成教育的模式，依不同年代提出理性主義模式、社會市場模式及實踐理性模式等。

Zeichner（1983）將師資培育的理念分成行為主義取向、人格主義取向、傳統技藝取向及探究導向取向。

Shulman（1987）也以建構主義知識論的理念，提出專業的教師，應具備以下五種知識：學科知識、一般教學知識、課程知識、學科教學知識、有關學生的知識、有關情境的知識及有關教育目的的知識。

Feiman-Nemser（1990）則認為師資培育的概念可分為批判/社會取向、個人取向、技術取向、學術取向、及實務取向。

綜合上述，茲整理如表1。

表1 師資培育理念彙整

師資培育理念		
國內學者	饒見維	人本取向、師範取向、博通取向、學術取向、實務取向、技術取向、社會取向、省思取向。
	詹棟樑	專業的理念、多元化的理念、實習的理念、提高教學知識的理念、提高教師素質的理念。
	但昭偉	理性主義模式、社會市場模式、實踐理性模式。
	楊百世	心理學、哲學、及社會學的觀點。
	吳清山	專業素養、績效責任、公平正義、品質卓越及倫理道德。



國外學者	Shulman	學科知識、一般教學知識、課程知識、學科教學知識、有關學生的知識、有關情境的知識及有關教育目的的知識。
	Zeichner	行為主義取向、人格主義取向、傳統技藝取向及探究導向取向。
	Feiman	批判／社會取向、個人取向、技術取向、學術取向、及實務取向。
相同點	1.教師須具備豐富的學科知識。2.教師須具有熟稔的教學技巧。 3.教師人格的養成。4.教師自我反省能力的培養。	
新議題	1.公平正義 → 教育機會均等。 2.績效責任 → 師資培育機構為培育學生的工作負起責任。 師資生為自己的學習負起責任。	

資料來源：研究者整理。

（二）師資培育評鑑之現況

以下從師資培育評鑑目的、評鑑方式、評鑑指標、評鑑人員、評鑑報告及結果運用等方面作分析，並探討我國師資培育評鑑制度的問題。

1.評鑑目的

張金淑（2006）綜合多位學者的觀點，提出評鑑的主要目的有下列四項，（1）為瞭解學校辦學現況，協助各校自我定位；

（2）為提升學校教育品質，強化學校競爭力；（3）為改善學校的教學、服務、研究與行政，提昇效率；（4）為提供社會大眾有關學校教育品質訊息，回應各界期盼。

師資培育機構成員往往對評鑑目的與內涵不甚瞭解，高層主管也對評鑑工作缺乏有效的領導與承諾，未認知自我評鑑是專業實務中不可分割的一部份，因而容易形成師資培育機構進行評鑑的疑慮與抗拒，故在實施評鑑的目的上，仍有充實自我評鑑制度、發展專業特色的需要（張新仁等，2007）。

2.評鑑方式

八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評、八十九學年度師資培育機構訪評、九十一學年度大學校院教育學程評鑑、九十四學年度師資培育中心評鑑、九十五年度大學校院師資培育中心評鑑與九十六學年度大學校院師資培育評鑑的工作流程差異甚小。在評鑑的執行過程上雖然已經較過去完善，但在評鑑方式上仍是兼採自我評鑑與外部實地訪視兩種。外部實地訪視，時間以每年辦理一次為原則，實地訪視的時間為一天，顯示評鑑報告準備以及訪評時間不足，難以確實完成評鑑的內容以及各校以應付外部評鑑的心態來執行，仍是目前的主要問題所在（教育部，2005；孫志麟，2006）。

3.評鑑指標

八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評、八十九學年度師資培育機構訪評的評鑑內涵顧及背景、輸入、過程等評鑑，卻忽略成果評鑑（王保進、王麗芬，1998；吳明清，1997；楊玉伊，2002）。



九十四、九十五、九十六年度評鑑指標差異甚小。自九十四年起師資培育評鑑不僅納入突顯成果評鑑的「教育實習與就業輔導之成效」，亦吸取以往教育學程訪評或評鑑經驗，新增一些實務的量化資料。

4. 評鑑人員

評鑑人員的專業素養，深深影響到教育評鑑的實施成效。評鑑者的專業素養包含專業知識、專業技能與專業倫理（劉春榮，2004）。因此，在選擇評鑑人員時的專長與背景考量，以及訪視評鑑的行前研習是另一項重要的課題。

5. 評鑑報告及結果的運用

九十四、九十五、九十六年度師資培育中心評鑑之評鑑成績評定方法依評鑑項目之結果與計分，採三等第量法。「一等」：九十五學年度維持原核定名額，並請學校依權責對相關業務承辦人員優予敘獎；「二等」：自九十五學年度起減量20%，並列入九十五年度評鑑對象；「三等」：自九十五學年度起停止招生，惟現行在校生，應保障其授教權益，學校需加強協助輔導，並訂定時程，具體改善，由教育部定期追蹤改善情形。

評鑑結果的運用與評鑑的目的往往有著密切的關聯存在。國內師資培育機構的目的，雖然係作為改善辦學缺失的參考，但實質上則結合外部評鑑的績效考核，涉及各師資培育機構的招生名額與補助經費，將評鑑結果與政策決定相連結為主，忽略了師資培育機構評鑑強調品質改善的目的，同時也未落實後設評鑑的機制。（王保進、王麗芬，1998；孫志麟，2006；張金淑，2006）

（三）後設評鑑的理論與內涵

1. 意義

游家政（1994）認為後設評鑑標準意指評鑑專業人員共同認可的一套指引或準則，通常為最低的表現水準。這些標準可用來指

導評鑑的規劃、設計和實施，或作為判斷評鑑的價值和品質的參照架構。

林劭仁（2001）則指出後設評鑑標準就是一套能夠讓評鑑研究者普遍認同的評鑑指導原則，其對象是評鑑工作的所有過程，而最主要的功用在於指引及改進評鑑規劃、設計，並用以判斷評鑑方案的品質與價值。為進行後設評鑑所不可缺少的重要工具。

JCSEE（1981）主張標準是專業的評鑑者普遍同意的原則，可據以判斷一項評鑑的價值或品質。

ERS（1982）主張標準是一套指引，指導方案評鑑的規劃、設計和實施。

綜上所述，後設評鑑標準是評鑑專業人員共同認可的一套原則，其對象是評鑑工具本身，這些標準可以用來了解評鑑本身之合適性，作為判斷評鑑的價值與品質的參照基準。

2. 功能

聯合委員會認為良好的評鑑可以促進教育進步，而一組健全的評鑑標準至少可獲得七項助益：

- （1）提供一套共通性語言，促進評鑑的溝通與合作。
- （2）提供一組一般性規則，處理特殊的評鑑問題。
- （3）提供評鑑的概念性架構，釐清混淆的評鑑領域。
- （4）提供評鑑過程研究發展的操作性定義。
- （5）顯示教育評鑑發展的現況。
- （6）提供判斷專業評鑑人員績效的依據。
- （7）促進教育評鑑發展的公信力。

Sanders & Nafziger等人（1976）認為後設評鑑標準具有下列功能：

- （1）可協助學校評鑑人員改進評鑑的品質，排除可能發生的錯誤。
- （2）提供發展評鑑設計的架構，作為設計評鑑的基礎。



(3) 追蹤評鑑工作的進行。

(4) 訂定符合倫理的評鑑契約，防止評鑑結果的不當利用。

後設評鑑標準具有指引與判斷的作用，包括作為設計評鑑的基礎、判斷評鑑績效、改進評鑑品質、發展評鑑架構、追蹤評鑑過程、確保評鑑倫理、顯示評鑑現況、促進評鑑溝通與合作以及提昇評鑑公信力等。

3.內容

茲以「評鑑研究學會標準委員會」(ERS Standards Committee)所提出的「方案評鑑標準」(Standards for Program Evaluation)與本研究較有關聯。謹就上述方案評鑑標準內容，以作為本研究問卷設計之理論基礎。

評鑑研究學會標準委員會認為教育評鑑標準聯合委員會之評鑑標準關注於教育方案，未能涵蓋評鑑研究學會成員的需求，因此另行發展出「方案評鑑標準」，共有五十五項標準，分為規劃與協商、結構與設計、資料蒐集與準備、資料分析與解釋、溝通與公布、結果的利用等六個部分(Evaluation Research Society Standards Committee, 1982)，茲說明如下：

(1) 規劃與協商(formulation and negotiation)

在訂定評鑑計畫之前，評鑑者應先與相關的當事人進行規劃與協商的工作。對於評鑑什麼、如何評鑑和為何評鑑等問題，以及可能發生的限制與障礙，評鑑者與當事人都應有清楚的瞭解。在此階段，共有十二項評鑑標準：

- ① 正確而詳細的敘述方案目標與特質。
- ② 確認委託者、決策者及其他潛在使用者，並釐清其資訊需求與期望及方案的公共利益。
- ③ 評鑑型態必須合適、評鑑對象必須釐清、評鑑範圍必須明確。

- ④ 評鑑方案與變通方案的成本估算慎重合理，且合乎健全的會計原則。
- ⑤ 對於評鑑提供資訊的價值性、適用性與判斷性成本的潛在利用性必須在評鑑開始前達成協議。
- ⑥ 對於評鑑的可行性，必須經過非正式的正式的評鑑可行性評估。
- ⑦ 對於獲取評鑑和結果的限制，評鑑者和委託者事先必須清楚的確立並達成協議。
- ⑧ 確認潛在的利益衝突，並採取步驟以免危及評鑑歷程和結果。
- ⑨ 對於涉及評鑑的所有群體的權利與福祉之尊重與保障，必須是協商過程中的主要考慮。
- ⑩ 明確界定評鑑技術及經費管理的績效責任。
- ⑪ 在協商所達成的所有協定必需以文字詳細說明，包括程序、義務和涉入評鑑的所有群體，以及獲取資料的策略和程序。當計畫或條件改變時，這些協定應該詳細說明。
- ⑫ 對於超越評鑑者的專業限制或資源條件的要求，評鑑者不應該接受。

(2) 結構與設計(structure and design)

評鑑的設計常常會因所要求的條件狀況不一樣，而受到政治、經濟、方法論等各個不同層面的影響。因此不同性質的評鑑間多少會存在一些差異。不過還是會有一些共通性的標準，主要有下列六項：

- ① 詳細說明各種評鑑的途徑與設計，並判斷其評鑑結論和推論的合適性。
- ② 對於評鑑的影響，未處理部份的效果評估和完成此項評估的特定方法等主要評鑑設計，必須完整的描述和判斷。
- ③ 採用樣本時必須依評鑑的必要條件及其概括化詳細分析，描述及判斷樣本方法的細節。
- ④ 明確敘述評鑑方法和工具，並以受評的



母群或現象考驗其信度和效度。

- ⑤ 對評鑑程序和工具的合適性，必須提供有關的判斷。
- ⑥ 對於方案的人員、受影響的機構、有關群體的成員，以及直接涉入評鑑的人員之間必要性的合作，必須加以安排並確保合作無間。

(3) 資料蒐集與準備 (data collection and preparation)

資料蒐集過程中如果發生分析方法上或者環境改變上的困難，評鑑的設計及實施就必須隨時調整以符合實際需要。

- ① 資料蒐集的準備計畫必須在資料蒐集之前發展完成。
- ② 對背離原來設計的檢查、調解和考證必須有所準備。
- ③ 評鑑人員必須加以選擇、訓練和監督，以確保其勝任性、一致性、公平性和倫理性的措施。
- ④ 所有資料蒐集的活動必須加以整理，確保個別的權利、福祉、尊嚴和價值都能獲得尊重和保障。
- ⑤ 資料蒐集工具和程序的預測信度、效度，必須在一般的實施環境加以檢證。
- ⑥ 進行錯誤來源的分析，建立品質保證和控制的適當措施。
- ⑦ 資料蒐集和準備的程序需有保護措施，避免發現和報告受到資料蒐集者的偏見所扭曲。
- ⑧ 資料蒐集活動應在無害於受評方案的完整下進行，並在資料提供者或機構最少負擔的情形下實施。
- ⑨ 嚴格檢討可能產生反效果或危險的程序，然後僅使用受影響群體所同意的程序。
- ⑩ 管理與保管資料，以免落入未經許可者的手中，對於個別認可資料的取得，應限於有必要知道者。
- ⑪ 文件必須保存資料來源、蒐集方法、蒐

集的環境以及各項資料的準備過程。

- ⑫ 採取適當的保護措施，防止意外事件造成無法挽回的資料損失。

(4) 資料分析和解釋 (data analysis and interpretation)

在資料分析與解釋階段，評鑑者必須依據資料的性質，採取適當的分析與解釋方法，此階段需要考慮的標準共有九項：

- ① 分析的程序必須符合評鑑目的、設計和資料的蒐集。
- ② 所有的分析程序及其假定和限制必須詳細描述，選擇該程序的理由也應說明清楚。
- ③ 分析的程序必須適合所使用的評鑑特質，以及資料的質性、量性特質。
- ④ 分析的單位必須合適資料蒐集的方式和結論的型態。
- ⑤ 對於資料分析的合適性必須加以判斷。
- ⑥ 文件必須合適重複分析。
- ⑦ 若進行量的比較，必須提供有關統計和實質意義的指標。
- ⑧ 因果解釋的支持，不但要參照設計，也要確認和排除似合理的反面說明。
- ⑨ 評鑑發現的報告方式，必須能區別出客觀的發現、意見、判斷和推測。

(5) 溝通與公布 (communication and disclosure)

良好的溝通是有效規劃與實施評鑑的基本要件，同時也是有效利用評鑑結果的前提，在評鑑報告公布前，此階段需要考慮的標準共有十項：

- ① 評鑑發現必須清晰地、完整地、公正地呈現出來。
- ② 評鑑發現必須以決策者和其他聽取者能理解語言來組織和敘述，並且任何的建議必須明顯地和這些發現關聯。
- ③ 發現和建議的呈現架構，必須能指出二者間相關的重要性。



- ④ 假定必須明確地為人所認定。
- ⑤ 有關時間、資源和資料的可用性等侷限所造成的限制，必須加以說明。
- ⑥ 對於如何發現的完整描述，必須是可接受的。
- ⑦ 對於評鑑有貢獻的個人、群體和組織，必須給予適當的回饋。
- ⑧ 評鑑報告的公布，必須遵守事先同意的合法性與專屬性的理解。
- ⑨ 授權官方公布的評鑑資料，必須明確說明。
- ⑩ 完成的資料庫和相關的文件必須與使用的策略和程序相一致的方式來組織。

（6）結果的利用（use of results）

評鑑的目的在提供當事人做決策所需的資訊，因此評鑑結果必須得到利用，評鑑才有意義。為確保評鑑結果得到有效利用，需考慮的標準有六項：

- ① 評鑑結果必須在做成相關決策之前，提供合適的使用者。
- ② 評鑑人員必須預防評鑑資訊的誤解與誤用。
- ③ 評鑑人員必須提供決策者和其他相關的聽取者，注意評鑑過程中能產生的正面或負面的副作用。
- ④ 評鑑人員必須明確地區分評鑑發現和根據評鑑發現所提出的政策建議。
- ⑤ 再提出有關修正行動路線的建議時，評鑑人員必須仔細考慮和指出建議方案的可能效果和成本。
- ⑥ 評鑑人員必須在評鑑人員的角色和所選擇的支持角色之間維持明確的界線。

三、研究設計與實施

（一）研究樣本

根據研究目的，本研究問卷調查對象，包括參與由教育部主辦的九十五及九十六年度之「大學校院師資培育中心評鑑」的評鑑

委員及受評的單位（師資培育中心）為對象；九十五年度參與「大學校院師資培育中心評鑑」之公、私立學校共29校院、34個學程，評鑑人員31名；九十六年度參與評鑑之公、私立學校共32校院（包含95評鑑未達一等之15校院）、39個學程，評鑑人員25位，故本研究母群為公、私立學校46所校院，評鑑人員46位。

為使樣本具代表性，評鑑人員以普查（census）方式進行，師資培育中心的部份則以「隨機抽樣」方式進行。本研究共寄出233份問卷，共計回收有效問卷144份，回收率約為63%。

（二）研究工具

本研究問卷之編製主要是依據「評鑑研究學會標準委員會」發展之「方案評鑑標準」，分為「規劃與協商」、「結構與設計」、「資料蒐集與準備」、「資料分析與解釋」、「溝通與公布」與「結果的利用」六向度五十五項標準，另參酌游家政（1994）之「國民小學後設評鑑標準」、林劭仁（2001）之「高級中學後設評鑑標準」與所蒐集師資培育中心評鑑實施概況資料編製而成。本研究問卷之效度皆達80%，信度皆在.90以上，顯示本問卷具有良好的信效度。

（三）資料分析

本研究問卷調查所得資料，經整理後，以SPSS 12.0 for Windows版套裝軟體進行統計分析，分別以平均數、標準差、t考驗、單因子變異數分析與事後比較，以瞭解師資培育評鑑之合適性。

四、研究結果與討論

（一）師資培育評鑑之合適性符合後設評鑑標準之結果分析

本後設評鑑標準分為就六向度五十五項標準。就整體而言，其師資培育評鑑之合適



性符合程度為「相當符合」。其中以「規劃與協商」向度的平均數為最高（ $M=4.42$ $S=0.93$ ），「結果的利用」向度的平均數最低（ $M=4.04$ $S=1.06$ ）。

（二）不同身份別填答者對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之差異分析
由表2可知，整體而言，「評鑑委員」對於師資培育評鑑之合適性看法，其平均數

高於「師資培育中心人員」。經t考驗統計分析達顯著差異（ $p<.01$ ），表示不同身分別填答者對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之看法有顯著差異（ $p<.01$ ）。但在「結果的利用」向度上，「評鑑委員」與「師資培育中心人員」兩類別之填答者，對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準的程度，其看法無顯著差異。

表2 不同身分類別填答者在後設評鑑六向度之t檢定

類別	身份別	個數	平均數	標準差	t值
規劃與協商	師培人員	125	4.35	0.96	-2.458*
	評鑑人員	19	4.91	0.61	
結構與設計	師培人員	125	4.13	0.99	-2.694**
	評鑑人員	19	4.77	0.75	
資料蒐集與準備	師培人員	125	4.27	0.90	-2.928**
	評鑑人員	19	4.91	0.71	
資料分析與解釋	師培人員	125	4.09	1.11	-2.039*
	評鑑人員	19	4.63	0.83	
溝通與公布	師培人員	125	4.34	0.84	-2.404*
	評鑑人員	19	4.97	1.06	
結果的利用	師培人員	125	3.99	1.09	-1.606
	評鑑人員	19	4.40	0.82	
整體	師培人員	125	4.19	0.91	-2.604**
	評鑑人員	19	4.76	0.69	

（三）不同背景變項填答者對師資培育評鑑合適性符合後設評標準之填答差異分析

探討不同背景變項的填答者對於師資培育評鑑之合適性符合後設評鑑標準之差異性。不同背景變項分為「學校類別」、「學校性質」、「受評之學程類別」、「師資培育中心成立時間」、「工作職務」、「學校

所在地區」、「評鑑委員是否亦為師資培育中心人員」、「評定之學程類別」、「參與評鑑工作之次數」等九項。以下就不同背景變項分別進行分析說明。

1. 學校類別

由表3可知，就不同學校類別在後設評鑑符合度而言，可知一般大學之平均數為4.14，標準差為1.01，科技大專校院之平均



數4.28，標準差為0.67。經t考驗統計分析無顯著差異，其t值為-0.926，表示不同學校類

別填答者對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之程度看法沒有顯著差異。

表3 不同學校類別填答者在後設評鑑六向度之t檢定

向度	學校類別	個數	平均數	標準差	t值
規劃與協商	一般大學	84	4.29	1.01	-0.942
	科技大專校（院）	41	4.46	0.81	
結構與設計	一般大學	84	4.08	1.07	-0.582
	科技大專校（院）	41	4.20	0.82	
資料蒐集與準備	一般大學	84	4.26	0.99	-0.103
	科技大專校（院）	41	4.28	0.69	
資料分析和解釋	一般大學	84	4.02	1.21	-1.020
	科技大專校（院）	41	4.21	0.86	
溝通與公布	一般大學	84	4.27	1.19	-1.229
	科技大專校（院）	41	4.49	0.82	
結果的利用	一般大學	84	3.94	1.15	-0.690
	科技大專校（院）	41	4.07	0.92	
整體	一般大學	84	4.14	1.01	-0.926
	科技大專校（院）	41	4.28	0.67	

2. 學校性質

由表4可知，就不同學校性質在後設評鑑符合度而言，國立學校之平均數為4.23，標準差為0.90，科技大專校院之平均數4.17，

標準差為0.92。經t考驗統計分析無顯著差異，其t值為0.356，表示不同學校性質填答者對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之程度看法沒有顯著差異。

表4 不同學校性質填答者在後設評鑑六向度之t檢定

向度	學校性質	個數	平均數	標準差	t值
規劃與協商	國立學校	49	4.41	0.91	0.610
	私立學校	76	4.30	0.98	
結構與設計	國立學校	49	4.20	0.97	0.705
	私立學校	76	4.07	1.01	



資料蒐集與準備	國立學校	49	4.38	0.84	1.117
	私立學校	76	4.20	0.93	
資料分析和解釋	國立學校	49	4.12	1.13	0.281
	私立學校	76	4.06	1.06	
溝通與公布	國立學校	49	4.33	1.13	-0.048
	私立學校	76	4.34	1.06	
結果的利用	國立學校	49	3.92	1.10	-0.543
	私立學校	76	4.02	1.07	
整體	國立學校	49	4.23	0.90	0.356
	私立學校	76	4.17	0.92	

3.評鑑委員是否亦為師資培育中心人員

由表5可知，評鑑委員是否亦為師資培育中心人員，在後設評鑑符合度而言，師資培育中心人員之平均數為4.98，標準差為0.76，非師資培育中心人員之平均數4.60，

標準差為0.62。經t考驗統計分析無顯著差異，其t值為1.175，表示評鑑委員是否亦為師資培育中心人員之填答者對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之程度沒有顯著差異。

表5 是否亦為師資培育中心人員填答者在後設評鑑六向度之t檢定

向度	是否亦為師資培育中心人員	個數	平均數	標準差	t值
規劃與協商	是	8	5.01	0.622	0.639
	否	11	4.82	0.624	
結構與設計	是	8	5.03	0.70	1.360
	否	11	4.57	0.75	
資料蒐集與準備	是	8	5.12	0.74	1.154
	否	11	4.75	0.66	
資料分析與解釋	是	8	4.86	0.92	1.026
	否	11	4.46	0.75	



溝通與公布	是	8	5.21	1.00	1.088
	否	11	4.79	0.69	
結果的利用	是	8	4.635	0.88	1.060
	否	11	4.234	0.76	
整體	是	8	4.98	0.76	1.175
	否	11	4.60	0.62	

4. 受評之學程類別

整體而言，由表6、表7可知，「中等、小學教育學程」、「中等、幼教學程」、「小學、特教學程」、「國小學程」、「中等學程」、「幼教學程」、「特殊學程」之平均數分別為3.97、4.20、4.52、4.37、4.38、3.96、3.20，其中，以受評學程為「小學、特教學程」平均得分最高，「特殊學程」之平均得分最低。其七類別之標準差分別為0.84、0.97、0.43、0.54、0.98、0.73、1.01，

而整體F值為1.957，未達顯著水準，表示不同的受評學程類別對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之看法無顯著差異。

但在「向度」上，不同的受評學程類別對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑「資料蒐集與準備」、「資料分析與解釋」向度之看法有顯著差異。經事後比較發現，「中等學程」對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑「資料蒐集與準備」向度之程度高於「特殊學程」。

表6 不同受評學程類別在後設評鑑六向度之單因子變異數分析

向度	來源	SS	df	MS	F值	事後比較
規劃與協商	組間	10.938	6	1.823	2.096	
	組內	102.634	118	0.870		
結構與設計	組間	7.863	6	1.311	1.341	
	組內	115.315	118	0.977		
資料蒐集與準備	組間	11.364	6	1.894	2.498*	5>7
	組內	89.467	118	0.758		
資料分析與解釋	組間	15.310	6	2.55	2.188*	5>7
	組內	137.620	118	1.166		



溝通與公布	組間	13.259	6	2.210	1.963
	組內	132.867	118	1.126	
結果的利用	組間	9.172	6	1.529	1.316
	組內	137.061	118	1.162	
整體	組間	9.377	6	1.563	1.957
	組內	94.210	118	0.798	

* $P < .05$

受評學程類別：1.中等、小學教育學程；2.中等、幼教學程；3.小學、特教學程；4.國小學程；5.中等學程；6.幼教學程；7.特殊教育學程。

表7 不同受評學程類別在後設評鑑六向度之平均數與標準差

向度	受評的學程類別	個數	平均數	標準差
規劃與協商	中等、小學教育學程	17	4.05	0.91
	中等、幼教學程	14	4.47	1.09
	小學、特教學程	3	4.50	0.50
	國小學程	10	4.82	0.55
	中等學程	56	4.51	0.97
	幼教學程	20	3.97	0.91
	特殊學程	5	3.62	0.80
結構與設計	中等、小學教育學程	17	3.92	0.94
	中等、幼教學程	14	4.20	1.16
	小學、特教學程	3	4.50	0.45
	國小學程	10	4.55	0.77
	中等學程	56	4.24	1.06
	幼教學程	20	3.80	0.78
	特殊學程	5	3.48	0.96
資料蒐集與準備	中等、小學教育學程	17	4.03	0.81
	中等、幼教學程	14	4.17	0.99
	小學、特教學程	3	4.38	0.67
	國小學程	10	4.53	0.95
	中等學程	56	4.49	0.87
	幼教學程	20	4.03	0.75
	特殊學程	5	3.21	1.00



資料分析與解釋	中等、小學教育學程	17	3.92	0.94
	中等、幼教學程	14	4.07	1.18
	小學、特教學程	3	4.14	0.23
	國小學程	10	4.21	0.77
	中等學程	56	4.33	1.16
	幼教學程	20	3.83	1.00
	特殊學程	5	2.66	1.15
溝通與公布	中等、小學教育學程	17	4.17	1.01
	中等、幼教學程	14	4.30	0.86
	小學、特教學程	3	4.66	0.59
	國小學程	10	4.11	0.64
	中等學程	56	4.53	1.18
	幼教學程	20	4.39	0.98
	特殊學程	5	2.94	1.29
結果的利用	中等、小學教育學程	17	3.72	1.014
	中等、幼教學程	14	4.01	1.015
	小學、特教學程	3	4.91	0.71
	國小學程	10	4.03	0.60
	中等學程	56	4.15	1.14
	幼教學程	20	3.71	1.06
	特殊學程	5	3.31	1.53
整體	中等、小學教育學程	17	3.97	0.84
	中等、幼教學程	14	4.20	0.97
	小學、特教學程	3	4.52	0.43
	國小學程	10	4.37	0.54
	中等學程	56	4.38	0.98
	幼教學程	20	3.96	0.73
	特殊學程	5	3.20	1.01

5.師資培育中心成立時間之長短

由表8、表9可知，對不同師資培育中心成立時間之填答者而言，「5年以下」、「6~9年」、「10年以上」之平均數分別為、4.14、4.13、4.28，其中以「10年以上」平

均得分最高，「6~9年」之平均得分最低。其三類別之標準差分別為1.16、0.75、1.05，而整體F值為0.376，未達顯著水準，表示師資培育中心成立時間的長短對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之看法無顯著差異。



表8 不同師資培育中心成立時間在後設評鑑六向度之平均術語標準差

向度	師資培育中心成立時間	個數	平均數	標準差
規劃與協商	5年以下	10	4.30	1.24
	6~9年	65	4.29	0.78
	10年以上	50	4.43	1.12
結構與設計	5年以下	10	4.31	1.03
	6~9年	65	4.07	0.85
	10年以上	50	4.15	1.18
資料蒐集與準備	5年以下	10	4.23	0.97
	6~9年	65	4.23	0.86
	10年以上	50	4.34	0.97
資料分析與解釋	5年以下	10	3.90	1.28
	6~9年	65	4.04	0.98
	10年以上	50	4.16	1.25
溝通與公布	5年以下	10	4.30	1.52
	6~9年	65	4.26	0.99
	10年以上	50	4.43	1.13
結果的利用	5年以下	10	3.78	1.43
	6~9年	65	3.87	1.00
	10年以上	50	3.78	1.43
整體	5年以下	10	4.14	1.16
	6~9年	65	4.13	0.76
	10年以上	50	4.28	1.05



表9 不同師資培育中心成立時間在後設評鑑六向度之單因子變異數分析

向度	來源	SS	df	MS	F值
規劃與協商	組間	4.30	2	4.30	0.061
	組內	4.29	120	4.29	
結構與設計	組間	0.524	2	0.262	0.280
	組內	112.542	120	0.938	
資料蒐集與準備	組間	0.587	2	0.293	0.751
	組內	122.530	120	1.021	
資料分析與解釋	組間	0.337	2	0.169	0.202
	組內	100.398	120	0.837	
溝通與公布	組間	0.776	2	0.388	0.322
	組內	144.476	120	1.204	
結果的利用	組間	2.682	2	1.341	1.127
	組內	142.836	120	1.190	
整體	組間	0.644	2	0.322	0.376
	組內	102.699	120	0.856	

6.工作職務

由表10、表11可知，對不同工作職務之填答者而言，「主任」、「專任教師」、「兼任教師」、「一般行政人員」之平均數分別為4.29、4.22、4.27、4.00，其中以「

主任」平均得分最高，「4.00」之平均得分最低。其四類別之標準差分別為0.93、0.97、0.72、0.87，而整體F值為0.487，未達顯著水準，表示工作職務的不同對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之看法無顯著差異。



表10 不同工作職務在後設評鑑六向度之平均術語標準差

向度	工作職務	個數	平均數	標準差
規劃與協商	主任	24	4.35	0.91
	專任教師	62	4.37	1.04
	兼任教師	14	4.39	0.75
	一般行政人員	25	4.26	0.95
結構與設計	主任	24	4.26	0.92
	專任教師	62	4.19	1.08
	兼任教師	14	4.04	0.92
	一般行政人員	25	3.90	0.90
資料蒐集與準備	主任	24	4.45	0.83
	專任教師	62	4.32	0.98
	兼任教師	14	4.41	0.62
	一般行政人員	25	3.91	0.85
資料分析與解釋	主任	24	4.13	1.20
	專任教師	62	4.15	1.16
	兼任教師	14	4.25	0.86
	一般行政人員	25	3.80	1.02
溝通與公布	主任	24	4.53	1.13
	專任教師	62	4.35	1.14
	兼任教師	14	4.53	1.13
	一般行政人員	25	4.35	1.14
結果的利用	主任	24	4.00	1.19
	專任教師	62	3.93	1.11
	兼任教師	14	4.14	0.83
	一般行政人員	25	4.03	1.10
整體	主任	24	4.29	0.93
	專任教師	62	4.22	0.97
	兼任教師	14	4.27	0.72
	一般行政人員	25	4.00	0.87



表11 不同工作職務在後設評鑑六向度之單因子變異數分析

向度	來源	SS	df	MS	F值
規劃與協商	組間	0.255	3	0.085	0.091
	組內	113.317	121	0.937	
結構與設計	組間	2.088	3	0.696	0.696
	組內	121.090	121	1.001	
資料蒐集與準備	組間	4.490	3	1.497	1.880
	組內	96.341	121	0.796	
資料分析與解釋	組間	2.689	3	0.896	0.722
	組內	150.242	121	1.242	
溝通與公布	組間	2.077	3	0.692	0.582
	組內	144.049	121	1.190	
結果的利用	組間	0.587	3	0.196	0.163
	組內	145.645	121	1.204	
整體	組間	1.236	3	0.412	0.487
	組內	102.351	121	0.846	

7.學校所在地區

由表12、表13可知，對不同學校所在地區之填答者而言，「北部地區」、「中部地區」、「南部地區」、「東部地區」之平均數分別為4.12、4.18、4.30、3.56，其中以「南部地區」平均得分最高，「東部地區」

之平均得分最低。其四類別之標準差分別為1.03、1.01、0.67、2.01，而整體F值為0.611，未達顯著水準，表示不同的學校所在地區對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之看法無顯著差異。



表12 不同學校所在地區在後設評鑑六向度之平均術語標準差

向度	學校所在地區	個數	平均數	標準差
規劃與協商	北部地區	43	4.23	1.05
	中部地區	33	4.33	1.02
	南部地區	47	4.50	0.76
	東部地區	2	3.50	2.12
結構與設計	北部地區	43	4.02	1.15
	中部地區	33	4.12	1.01
	南部地區	47	4.25	0.80
	東部地區	2	3.55	1.91
資料蒐集與準備	北部地區	43	4.26	0.96
	中部地區	33	4.15	1.04
	南部地區	47	4.37	0.75
	東部地區	2	4.42	0.82
資料分析與解釋	北部地區	43	3.99	1.24
	中部地區	33	4.01	1.25
	南部地區	47	3.99	1.24
	東部地區	2	4.42	0.82
溝通與公布	北部地區	43	4.38	1.13
	中部地區	33	4.24	1.17
	南部地區	47	4.44	0.90
	東部地區	2	3.07	2.73
結果的利用	北部地區	43	3.86	1.26
	中部地區	33	4.21	1.13
	南部地區	47	3.96	0.83
	東部地區	2	3.54	2.06
整體	北部地區	43	4.12	1.03
	中部地區	33	4.18	1.01
	南部地區	47	4.30	0.67
	東部地區	2	3.56	2.01



表13 不同學校所在地區在後設評鑑六向度之單因子變異數分析

向度	來源	SS	df	MS	F值
規劃與協商	組間	3.051	3	1.017	1.114
	組內	110.521	121	0.913	
結構與設計	組間	1.830	3	0.610	0.608
	組內	121.348	121	1.003	
資料蒐集與準備	組間	0.988	3	0.329	0.399
	組內	99.842	121	0.825	
資料分析與解釋	組間	3.640	3	1.213	0.983
	組內	149.291	121	1.234	
溝通與公布	組間	4.044	3	1.348	1.148
	組內	142.083	121	1.174	
結果的利用	組間	2.690	3	0.897	0.756
	組內	143.543	121	1.186	
整體	組間	1.546	3	0.515	0.611
	組內	102.041	121	0.843	

8.評定的學程類別

整體而言，由表14、15可知，「幼教學程」、「小學學程」、「中等學程」、「特教學程」之平均數分別為4.34、4.64、5.24、4.77，其中以「中等學程」平均得分

最高，「幼教學程」之平均得分最低。其四類別之標準差分別為0.76、0.32、0.47、0.81，而整體F值為2.031，未達顯著水準，表示不同評定學程類別之填答者對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之看法無顯著差異。



表14 不同評定的學程類別在後設評鑑六向度之平均數與標準差

向度	評定的學程類別	個數	平均數	標準差
規劃與協商	幼教學程	6	4.48	0.41
	小學學程	3	4.73	0.32
	中等學程	6	4.48	0.41
	特教學程	4	4.73	0.32
結構與設計	幼教學程	6	4.27	0.82
	小學學程	3	4.63	0.38
	中等學程	6	5.28	0.50
	特教學程	4	4.85	0.83
資料蒐集與準備	幼教學程	6	4.50	0.80
	小學學程	3	4.81	0.17
	中等學程	6	5.40	0.45
	特教學程	4	4.85	0.85
資料分析與解釋	幼教學程	6	4.28	0.95
	小學學程	3	4.56	0.22
	中等學程	6	5.19	0.62
	特教學程	4	4.39	1.01
溝通與公布	幼教學程	6	4.48	1.04
	小學學程	3	4.81	0.54
	中等學程	6	5.55	0.53
	特教學程	4	4.96	0.75
結果的利用	幼教學程	6	4.06	0.77
	小學學程	3	4.31	0.59
	中等學程	6	4.86	0.74
	特教學程	4	4.31	1.09
整體	幼教學程	6	4.34	0.76
	小學學程	3	4.64	0.32
	中等學程	6	5.24	0.47
	特教學程	4	4.77	0.81



表15 不同評定的學程類別在後設評鑑六向度之單因子變異數分析

向度	來源	SS	df	MS	F值
規劃與協商	組間	2.096	3	0.699	2.243
	組內	4.673	15	0.312	
結構與設計	組間	3.183	3	1.061	2.267
	組內	7.018	15	0.468	
資料蒐集與準備	組間	2.511	3	0.837	1.943
	組內	6.460	15	0.431	
資料分析與解釋	組間	2.843	3	0.948	1.743
	組內	9.652	15	0.643	
溝通與公布	組間	3.542	3	1.181	1.939
	組內	9.134	15	0.609	
結果的利用	組間	2.045	3	0.682	1.028
	組內	9.945	15	0.663	
整體	組間	2.490	3	0.830	2.031
	組內	6.131	15	0.409	

9.評鑑委員參與師資培育評鑑之次數

由表16、表17可知，對不同參與師資培育評鑑次數之填答者而言，「第一次」、「第二次」、「第三次」、「第四次以上」之平均數分別為4.59、5.04、4.67、5.21，其中以「第四次以上」平均得分最高，「第一

次」之平均得分最低。其四類別之標準差分別為0.65、1.09、0.25、0.25，而整體F值為0.659，未達顯著水準，表示不同參與師資培育評鑑次數之填答者對於師資培育評鑑合適性符合後設評鑑標準之看法無顯著差異。



表16 不同參與師資培育評鑑次數在後設評鑑六向度之平均數與標準差

向度	參與師資培育評鑑次數	個數	平均數	標準差
規劃與協商	第一次	10	4.60	0.42
	第二次	4	5.48	0.86
	第三次	3	5.17	0.42
	第四次以上	2	4.90	0.42
結構與設計	第一次	10	4.65	0.64
	第二次	4	4.95	1.32
	第三次	3	4.63	0.38
	第四次以上	2	5.20	0.57
資料蒐集與準備	第一次	10	4.76	0.75
	第二次	4	5.15	0.94
	第三次	3	4.86	0.34
	第四次以上	2	5.25	0.59
資料分析與解釋	第一次	10	4.46	0.88
	第二次	4	4.86	1.16
	第三次	3	4.51	0.39
	第四次以上	2	5.16	0.07
溝通與公布	第一次	10	4.80	0.81
	第二次	4	5.07	1.28
	第三次	3	4.90	0.36
	第四次以上	2	5.71	0.40
結果的利用	第一次	10	4.29	0.73
	第二次	4	4.73	1.11
	第三次	3	3.94	0.82
	第四次以上	2	5.00	0.47
整體	第一次	10	4.59	0.65
	第二次	4	5.04	1.09
	第三次	3	4.67	0.25
	第四次以上	2	5.21	0.25



表17 不同參與師資培育評鑑次數在後設評鑑六向度之單因子變異數分析

向度	來源	SS	df	MS	F值
規劃與協商	組間	2.435	3	0.812	2.809
	組內	4.334	15	0.289	
結構與設計	組間	0.699	3	0.233	0.368
	組內	9.502	15	0.633	
資料蒐集與準備	組間	0.691	3	0.230	0.417
	組內	8.280	15	0.552	
資料分析與解釋	組間	1.094	3	0.365	0.480
	組內	11.401	15	0.760	
溝通與公布	組間	1.451	3	0.484	0.646
	組內	11.226	15	0.748	
結果的利用	組間	1.893	3	0.631	0.938
	組內	10.097	15	0.673	
整體	組間	1.004	3	0.335	0.659
	組內	7.616	15	0.508	

五、結論與建議

（一）結論

1. 整體而言，評鑑委員對於師資培育評鑑符合後設評鑑標準的程度持肯定、正向的看法。
2. 不同學校類別、學校性質、是否亦為師資培育中心人員、師資培育中心成立時間的長短、學校所在地區之填答者對於師資培育評鑑符合後設評鑑標準的程度持一致性的看法。
3. 受評學程為「中等學程」之填答者對於師資培育評鑑符合後設評鑑標準之「資料蒐

集與準備」、「資料分析與解釋」的程度持肯定、正向的看法。

4. 評定的學程為中等學程之填答者，對於師資培育評鑑能明確定義評鑑範圍及面向持肯定、正向的看法。
5. 評定的學程為中等學程之填答者，對於評鑑記錄表能兼顧質性與量化資料之蒐集持肯定、正向的看法。
6. 評定的學程為中等學程之填答者，對於師資培育評鑑進行教學觀察時，評鑑委員能盡量避免干擾教師上課持肯定、正向的看法。
7. 在師資培育中心擔任的職務為主任之填答



者，對於評鑑委員之派任能依受評學程的不同而進行調整持肯定、正向的看法。

- 8.非第一次參與師資培育評鑑之評鑑委員，在師資培育評鑑能引導師資培育中心決策與未來發展方向、並切合教育目標持肯定、正向的看法。

(二) 建議

1.對師資培育評鑑決策機關的建議

- (1) 善用評鑑的發現，成立優質聯盟團隊，協助師資培育中心進行改善與發展。
- (2) 建立後設評鑑機制。
- (3) 落實「追蹤評鑑」。
- (4) 重視評鑑結果之行銷。

2.對師資培育評鑑承辦執行單位建議

- (1) 廣納不同團體參與評鑑制度的研

擬，俾評鑑工作之進行。

- (2) 宜審慎遴選評鑑委員，並訂定評鑑委員之遴選資格。
- (3) 為求評鑑結果之客觀性，宜確實遵守「利益迴避」原則。
- (4) 師資培育評鑑訪評時間宜擴增為兩日。
- (5) 評鑑報告的建議宜具體可行，以作為受評師資培育中心改進的方針。

3.對於受評師資培育中心之建議

- (1) 建立自發性的自我評鑑機制。
- (2) 持續改善，發揮自我評鑑的功能。
- (3) 實施自我評鑑之後設評鑑檢核。

4.對於未來研究的建議

- (1) 充分利用「次級資料」進行研究。
- (2) 發展本土化之後設評鑑標準。

參考文獻

- 王保進(2001)。國民中小學校務評鑑模式之內涵分析。教育研究月刊，91，52-62。
- 王保進、王麗芬(1998)。美國「全國師範教育認可委員會(NCATE)」認可模式對我國師資培育評鑑的啟示。國民教育研究學報，4，1-34。
- 吳清山(2003)。為下一代選擇好老師—小學師資培育理念的分析。黃炳煌(主持人)，小學師資培育的理念分析。我國小學師資培育的回顧與前瞻學術研討會，國立台中師範學院初等教育學系。
- 吳明清(1997)。大學教育學程及其評鑑。載於陳漢強主編：大學評鑑，327-368。台北：五南。
- 但昭偉(1997)。師資培育應走的方向及關心的課題—以1960年以來英國師資培育理論的發展為例。教育資料集刊，22，27-40。
- 林劭仁(2001)。我國高級中學後設評鑑指標之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。未出版。
- 孫志麟(2006)。台灣師資培育機構評鑑：問題與展望。論文發表於2006年4月27-28日台灣師範大學教育學院主辦之「華人社會的教育發展學術研討會」，台北市。
- 游家政(1994)。國民小學後設評鑑標準之研究。國立台灣師範大學教育研究所博士論文，未出版。
- 教育部(2005)。九十四年度大學校院師資培育中心評鑑規劃與實施計畫。台北市：作者。
- 張金淑(2006)。師資培育中心評鑑之分析。當代教育研究季刊，14(1)，25-54。
- 楊百世(2000)。師資培育的理論與實際。高雄：復文。
- 楊玉伊(2002)。師資培育機構評鑑標準之研究。國立台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。未出版。



詹棟樑（1997）。師資培育的理念與目標。教育資料集刊22，41-57。

劉春榮（2004）。教育評鑑方案之建構。教育資料集刊，29（5），119-138。

Evaluation Research Society standards Committee.(1982).Evaluation Research society standards for Program Evaluation. New Directions for Program Evaluation., 15, 7-20.

Feiman-Nemser, S.(1990).Teacher Preparation: Structural and Concept Alternatives. In Houston, W. Robert (Eds.).A Project of the Association of Teacher educations. (p212-233) .New York: Macmillam.

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1981). Standards for evaluation programs, project, and materials. NY: Mc Graw-Hall.

Shulman, L. S.(1987).Knowledge and teaching: foundations of the new reform. Harvard Educational Review,57 (1),1-22.

Sanders, J. R., & Nafziger, D. H.(1976).A basis for determining the adequacy of evaluation designs. MI: Western Michigan University.



專

論

