



圖/本處辦理第123期國民小學主任儲訓班結業典禮，由本處陳清溪主任秘書主持。

【文／教育人力發展中心助理研究員 李麗玲】

【圖／教育人力發展中心資訊人員 廖昂傑】

訓練評鑑是教育訓練系統中重要環節之一，國教院教育人力發展中心致力於各級教育行政、學校教育與相關教育人力素質培訓的規劃與實施，協助國內各級教育人力的培育與專業發展，尤其辦理國中小校長、主任儲訓，可說是學校領導人才培育的重要基地。隨著社會變遷及教育改革趨勢，儲訓課程需要透過評鑑以瞭解課程的成效，並與研究相結合，持續改進提升品質。本研究主要目的在探討本處 96-98 年度國中小主任儲訓成效，並將研究所得結果回饋至儲訓課程規劃，以及供相關機構辦理學校行政人員專業發展與在職進修的參考。

研究工具「國民中小學主任儲訓成效評估調查問卷」，內容包含儲訓成效的反應層面、學習層面、應用層面、及進修需求等項，其中「應用層面」進一步依據儲訓課程內涵，針對已擔任主任者評估其「教育政策與校務發展」、「學校行政管理」、「教育專業知能」、「公共關係」、及「領導素養與態度」等五個向度的專業能力。研究對象為 96-98 年國中小主任儲訓班共 11 期，合計 1310 位結訓學員，以 e-mail 發送問卷電子檔或網路問卷線上填答方式，回收問卷 638 份，其中已擔任主任者 446 位。主要研究分析簡述如下：

一、學員對整體儲訓課程滿意度頗高，在儲訓成效各層面中，以「學習層面」之成效最高，而在學習層面之成效中又以「學校參訪活動」的學習情形最好。

二、整體成效及反應、學習、行為各層面，不因性別、學歷、及是否具行政專長而有所差異，不同儲訓年度在整體成效及反應層面具有差異：整體成效及各層面均因儲訓前職務不同而有所不

同。

三、學員擔任主任之專業能力評估，以「領導素養與態度」最高，其餘依次為「教育政策與校務發展」、「學校行政管理」、「公共關係」、及「教育專業知能」。

四、學員擔任主任後之專業能力整體評估，不因性別、學歷、是否具行政專長、儲訓年度、學校規模、及主任年資的不同而有所不同；在各專業能力向度中，「學校行政管理」及「公共關係」因性別有差異；「教育專業知能」在學歷變項下有差異；「領導素養與態度」則因學校規模而有差異；而整體專業能力評估及五個向度則均因儲訓前職務不同而有所不同。

五、學員擔任主任後的在職進修需求，以「領導素養與態度」類課程的需求最高，其餘依次為「學校行政管理」、「公共關係」、「教育政策與校務發展」、及「教育專業知能」。希望的進修種類或教學方式依序為主題工作坊、教育參訪、講授課程、線上學習、讀書會。

根據研究結論提出建議，作為後續儲訓課程規劃與實施的參考，以期不斷在儲訓內容、方式上有所創新與發展，使學員結訓後，更具備擔任國中小主任角色職務的專業能力。