

高職學校評鑑人員評鑑能力與角色 之研究

徐昊杲* 曾淑惠**

摘 要

近年來，為符應社會對高職教育的要求，並講求績效責任，高職學校已有許多評鑑實務。由於評鑑人員所應具備的能力十分多元與廣泛，因此本研究之目的，即在建立高職學校評鑑人員的評鑑能力清單，並探究高職學校評鑑人員在所需扮演角色中重視的評鑑能力。為達成研究目的，本研究於文獻分析後經30位德懷術專家三回合問卷調查，以建立評鑑人員之評鑑能力內涵。而後為釐清評鑑人員的角色及其對應之能力，除分別召開高職學校行政主管及評鑑委員兩場專家座談會議，以釐清各角色之定義與獲取對研究之建議之外，並編製問卷商請24位專家學者進行問卷實施調查。

經由資料處理與分析後，本研究獲致結論如下，以提供高職學校評鑑人員評鑑能力建立後續的相關研究參考：

一、高職學校評鑑人員應重視的評鑑能力，主要可分為系統化的探究、

* 徐昊杲，國立臺灣師範大學工業教育學系教授
電子郵件：phsu@cc.ntnu.edu.tw

** 曾淑惠，國立臺北科技大學技術及職業教育研究所副教授
電子郵件：tsengsh@ntut.edu.tw

投稿日期：2008年2月21日；修正日期：2008年4月10日；接受日期：2008年6月5日

評鑑技巧，以及評鑑專業等3項主要構面，共有27項評鑑能力。

二、高職學校評鑑人員應扮演之角色有規劃者、促進者、教育訓練者、監督稽核者、調查判斷者、診斷者、諮詢者、調停／仲裁者、倡導闡明者以及資訊提供者等10種。

三、高職學校評鑑人員扮演不同角色，應具備不同之評鑑能力，其中尤以扮演診斷者、諮詢者及促進者角色者所重視之評鑑能力較多。

關鍵詞：高職學校、評鑑人員、評鑑能力、評鑑人員角色

Contemporary Educational Research Quarterly
June, 2008, Vol.16 No.2, pp. 101-131

A Study on Competence and Role-playing of Evaluating Committee for Domestic Vocational High Schools

How-Gao Hsu* Shu-Hui Tseng**

Abstract

Educational evaluation has become a popular trend since 1980's and has responded to social expectation and accountability of senior vocational education in Taiwan over the years.

Competences of evaluating staff are much diversified and this study tries to build up a list of evaluation parameters, so as to explore the role-playing of evaluating committee. To achieve the set goal, this study proceeded the literature review, questionnaire survey via Delphi method of 30 experts to build the required list. To figure out problems gained from Delphi method, this study held 2 focus-group meetings and turned the conclusions into the questionnaire. 24 experts were asked to fill in the questionnaires.

* How-Gao Hsu, Professor, Department of Industrial Education, National Taiwan Normal University

E-mail: phsu@cc.ntnu.edu.tw

** Shu-Hui Tseng, Associate Professor, Institute of Technological & Vocational Education, National Taipei University of Technology

E-mail: tsengsh@ntut.edu.tw

Manuscript received: Feb. 21, 2008; Modified: Apr. 10, 2008; Accepted: Jun. 5, 2008

The conclusions obtained include:

(a) Roles for evaluation parameters are designer, facilitator, educational trainer, inspector, investigator, diagnostician, consultant, mediator, advisory illustrator, information specialist.

(b) Items of competence for external evaluating staff are divided into 3 categories: 1.systematic inquiry-including 13 competence criteria 2.evaluation skills-including 11 competence criteria 3.evaluation profession-including 6 competence criteria.

(c) Evaluators of vocational high school have different roles and evaluation competences. Evaluation competences are much emphasized in the roles of diagnostician, consultant, and facilitator.

Keywords: senior vocational school, evaluating staff, evaluation competence, role-playing of evaluating committee

壹、緒論

一、研究緣起

近年來，由於社會價值觀念的多元發展及教育改革的思潮湧起，調整技職教育發展策略與提升教育水準，已是刻不容緩之事（教育部中部辦公室，2005）。為符應社會對高職教育的要求並講求績效責任，高職學校已有許多評鑑實務的推動與實施，且在教育行政主管機關對高職學校評鑑的重視及學者戮力從事評鑑相關研究的推動下，「評鑑」儼然成爲一門對高職教育現場實務加以批判與討論的顯學（曾淑惠、徐昊杲、饒達欽，2007）。

評鑑人員是指依據受評方案的評鑑規準，使用具有信效度且可資辨證的資訊，據以形成結論的個人或團隊（Smith, 2005）。Morabito（2002）就指出，不論是在總結性評鑑或是形成性評鑑中，評鑑人員乃扮演著不同的角色，提供組織進行系統化改變的資訊。在高職學校評鑑中，雖然包含外部評鑑與內部評鑑，期望藉由內部評鑑人員自我研究的過程，產出自我研究報告以供外部評鑑人員進行綜合評價。外部評鑑人員在現今評鑑實務上受到極大的倚重，其主因爲外部評鑑人員較爲客觀、較具有公信力與專業素養，評鑑時也較有獨立性、較爲專注且不易受學校內部的工作干擾（郭昭佑，2001）。雖然當前高職學校之評鑑成果報告，仍全部採用外部評鑑人員的質化與量化意見爲主，但不論是內部或外部評鑑人員均在學校評鑑中佔有一定的地位。由於評鑑人員所應具備的能力十分地多元與廣泛，因此建立高職學校評鑑人員的評鑑能力內涵與扮演角色，並探究不同角色之高職學校評鑑人員應重視之評鑑能力，是件重要的任務。期望透過這樣的過程，能提升評鑑本身的效益，爰進行本研究。

二、研究目的

具體而言，本研究之目的如下：

- (一) 建立高職學校評鑑人員之評鑑能力內涵。
- (二) 分析高職學校評鑑人員扮演的角色。
- (三) 分析高職學校評鑑人員扮演各種角色時較為重視的評鑑能力。

貳、文獻探討

由於能力是維繫在角色上的一種特質，個人可能因不同的角色扮演，而需要具備不同之能力，因此以下便分就評鑑人員之能力及在評鑑中評鑑人員可能扮演的角色做進一步的說明。

一、評鑑人員的評鑑能力內涵

由於評鑑人員在不同的方案或任務中皆有可能進行輪調，故對於評鑑人員所具備之能力必須通盤考慮，而非僅探討功能分組之細部能力。因此，本研究所探討之評鑑人員評鑑能力，係指接受評鑑任務時，擔任評鑑規劃、設計、實施及報告撰寫等各階段評鑑活動之團隊成員所應具備的能力。

然而，評鑑人員在不同角色之扮演或面對不同的情境及挑戰，都有其應具備相關能力的要求。國外許多學者對評鑑人員所需具備能力做了一些歸納，如Scriven（1996）認為，評鑑能力包括瞭解或應用基本的質化與量化方法論、評鑑相關理論、評鑑標準、資源取用之法律與相關規範、倫理分析、需求評估、成本分析、綜合評判的技術、評鑑相關議題以及評鑑報告的組織等10項能力；Stevens、Lawrenz與Sharp（1997）則將評鑑人員之專業能力分為具評鑑理論的知識、區別評鑑與研究、建構評鑑、資料統計分析、管理與維護資料

庫、訓練他人、建構評鑑的經驗、撰寫報告、溝通、區別資訊、執行形成性評鑑等11項。Rossi、Lipsey與Freeman（2004）也指出，評鑑人員除需具備專業領域的背景，更要能瞭解方案的議題與脈絡、社會科學理論、資料蒐集方法、統計技術等。除此之外，在國外的文獻中，針對評鑑人員能力之區分及探究最為深入的，便是King、Stevahn、Ghere與Minnema（2001）將評鑑人員所需之必備能力，進行層次性的分類，將評鑑人員之評鑑能力分為系統探究的能力、執行評鑑的能力、執行評鑑一般性的技巧以及評鑑的專業性等4大類，各大類下又分為16項次級能力及49項細項能力。

在國內學者針對校務評鑑人員能力的考量，劉智豪（2004）指出，國小外部評鑑人員所應具備之能力概可分為評鑑專業知識及評鑑專業技能兩部分，其中評鑑專業知識部分包括校務評鑑的基本概念、執行校務評鑑時所需的知識、研究方法論的知識、教育專業相關知識、對社會脈絡的瞭解以及校務評鑑運作的實作知識等6向度；評鑑專業技能部分則包括蒐集資料的技能以及分析資料的技能、撰寫評鑑報告的技能等3向度。黃曙東（2007）則以評鑑規劃人員的能力內涵為題，規劃出應具有評鑑規劃專業能力、瞭解評鑑對象的專業能力以及領導與輔導專業能力等3大項、7小項及29細項之能力。由上述國內外專家學者之論述可知，評鑑人員所需具備的能力十分廣泛，在國外的文獻中多就廣泛的領域來討論評鑑人員的能力，而國內的文獻則偏向於探究特定對象及特定任務者之能力。由於因不同之評鑑任務及情境，會需要不同之能力來因應，Patton（2003）即指出，評鑑人員在不同的情境或挑戰中，所應具備的不同評鑑能力。雖然國內對評鑑人員的能力界定多偏向於對執行外部現場訪視任務者的規範，如若以在評鑑的歷程中，從評鑑目標之擬定、評鑑方案之規劃、執行、建議之回饋、輔導受評對象等，都需要評鑑人員參與的觀點來看，評鑑人員所應具備之能力，除原應具備之專業領域知能外，更需要具備統整、溝通、

分析、設計之能力。在參酌相關研究所提出之評鑑人員應具備之評鑑能力後，遂歸納出評鑑人員所應具備之評鑑能力，以系統探究能力、評鑑技巧以及評鑑專業等3大向度最受重視。而其中在系統探究能力方面，包括能進行研究的設計、適當使用研究方法（質化、量化及混合）、瞭解評鑑相關的理論模式及其背後之意涵、進行需求評估、形成評鑑問題、設計評鑑流程、瞭解評鑑程序、發展評鑑之建議、瞭解評鑑工具架構、蒐集評鑑資料、進行評鑑資料分析、闡述評鑑資料內容以及撰寫評鑑結果報告；在評鑑技巧方面，主要包括能分析組織之政治情境、尊重不同的評鑑觀點、接受受評者的回饋、依需求改變／調整研究的方向、取得所需的資源（資訊、人力、設備）、在時限內完成任務、專案過程中能調適壓力、具備良好的談判技巧、具備化解衝突的技巧、具備團隊工作／協同運作的技巧以及瞭解不同文化的差異；在評鑑專業方面，主要有能維持評鑑的誠信、具備傳達評鑑報告給間接使用者之技巧與方法、尊重相關利害關係人的安全感、尊嚴及自我價值、意識到專業成長的需求、從實作中反省以及提升其他相關領域的知識。

二、評鑑人員的角色

對於評鑑中的角色，Stufflebeam及Shinkfield（2007）認為主要包括委託人、設計者、協調者、個案工作者、回應者、技術支援專家、溝通專家、訓練者、資訊專家、研究者、發展者、後設評鑑者等。然若僅論及評鑑者的角色，一個最基本的區別即是劃分為內部與外部，其中外部評鑑者是提供評鑑服務的機構或贊助組織所委任的獨立的顧問；內部評鑑者則是依照高階管理層指導的全職雇員，他們於所屬的組織內實施評鑑（Clarke & Dawson, 1999）。Elden與Levin（1991）也認為，外部人員是一些擁有豐富研究技術及善於理論概念的外部研究者或社會科學家，而內部人員則係指專案工作者或方案成員等，能取

得個別解決方案的第一手資訊，其對於方案的目標或問題的解決方案皆具有其獨特的觀點。

最初對於評鑑人員的角色與任務，Cronbach視評鑑人員為教育家（Greene, 2004）。而後，曾淑惠（2002）整理相關文獻後，將評鑑人員的角色分為諮商者、促進者、原因提供者、方案建構者以及受評對象的診斷者等5種。Morabito（2002）則認為評鑑人員的角色及其擔負的任務，包括教育者、諮詢者、推動者、顧問等4種角色。晚近，依據Rossi、Lipsey與Freeman（2004）的看法，認為評鑑人員是一位中立且客觀的分析家、專家證人，他只提供資訊，但並不做出任何決策；Fitzpatrick、Sanders與Worthen（2004）則指出評鑑人員最主要的角色在使用評鑑的結果，其他尚有如扮演著評論性朋友、教育者、促進者、協商者、對話者、決策者、規劃者、管理者等角色，而評鑑人員所需扮演角色則需視評鑑人員從事評鑑活動的需求而定的。

然而，上述的說法是一種綜合性的論述，當評鑑研究的理論已經發展到漸臻成熟時，在不同評鑑取向或模式中，評鑑人員所需扮演的角色逐漸受到注意。雖然扮演的角色可能依據評鑑取向而有所區隔，但依曾淑惠、徐昊杲與饒達欽（2007）的研究結果，高職評鑑利害關係人實際上存有多元的評鑑觀，雖無特定的評鑑取向偏好，但仍以參與者導向及管理導向評鑑較受關切，其他還包括專家導向及消費者導向評鑑。如果從參與者導向評鑑之評鑑人員的角色來看，Stake（1975）認為反應式評鑑（responsive evaluation）的重點在於清楚地把評鑑當成一種服務，並把評鑑者當成一個促進者。評鑑者被鼓勵應要把重心專注在方案實踐者與參與者所關心的議題，而非把焦點從實際方案的活動中，轉移至政府決策制定者所關心之處，如此，評鑑者所提供的相關資訊才能讓方案確實改善。Guba與Lincoln（1989）主張在評鑑中，評鑑者與利害關係人是主觀的合夥者，在第四代評鑑中評鑑者的角色，有一部分是在多個利害關係團

體之中促進傳達、創造，同時將他們自己的想法明確地敘述，也參與資料的蒐集、分析和解釋。若實際上不同的利害關係團體有其不同的價值系統，評鑑者要扮演調停者／仲裁者的角色，參與交涉的過程並建立共識價值，或在評鑑中建構一些基本的共識。潘慧玲（2006）認為在賦權增能評鑑中，評鑑者的角色不是指導者，而是一位訓練師、促進者、倡導者及闡明者。在評鑑過程中，評鑑者要讓參與者瞭解評鑑之意涵，並且具備評鑑實施之知能；對於弱勢之參與者，評鑑者要為其倡議。

若從管理者導向評鑑來看，**Wholey**（2001）指出，在結果本位的績效評鑑中，評鑑人員在不同階段扮演不同的重要角色，其任務包括：1.發展對目標及策略的認同：其評鑑人員應協助政策制定者及管理者確認預期的產出，建立或修正代理人或方案的目標，確認將對目標的成果產生影響的因素，以及發展出能達到目標的策略；2.績效的衡量及評鑑：評鑑人員藉由對已執行的策略及那些正進行或已達成目標的內涵提供回饋，並進一步協助績效資料的驗證以及績效衡量系統的改善；3.運用績效衡量及評鑑資訊：評鑑人員可協助代理人在內部運用績效資訊以改善服務的品質及方案的效率。在「以利用為焦點的評鑑」中，**Patton**（2003）認為，評鑑人員永遠是一位「協商者」，其餘可能扮演的角色則依意圖使用者的使用意圖而定。如果評鑑在決定方案整體的價值或優點，評鑑人員的角色就是「裁判」；如果評鑑在審視公開的績效責任，評鑑人員的角色就是「稽核員」或「調查員」；如果評鑑在改進方案，評鑑人員就扮演「勸告者」與「促進者」的角色；如果評鑑人員是評鑑設計團隊的成員，就會扮演「諮商者」的角色。同時，當評鑑是為了精密地運用社會科學的方法，以產生在方案研究中處理與結果之因果連結的一般化知識時，評鑑人員主要在扮演「方法論專家」的角色（**Patton, 2003; Stufflebeam & Shinkfield, 2007**）。另外在理論導向評鑑中，**Chen**（1990）指出外部評鑑人員在方案評鑑

過程中，當各個利害關係人因既有利益導致利害衝突或在方案中需要決定其優先順序時，外部評鑑人員必須擔任調停者／仲裁者（mediator）或創造共識者（consensus generator）的角色，且最主要的任務是利用他們豐富的經驗與專門技術，讓不同的利害關係人接納並學會欣賞彼此的觀點，得到最後一致的共識。

綜整以上學者的看法可知，評鑑人員所扮演的角色主要為規劃者、促進者、教育訓練者、監督稽核者、調查判斷者、診斷者、諮詢者、調停仲裁者、倡導闡明者、資訊提供者等。整體而言，如果將評鑑的階段分成規劃與實施兩階段，在規劃階段中，評鑑人員主要扮演規劃者、促進者、教育訓練者及資訊提供者等4種角色；而在實施階段，評鑑人員則主要扮演監督稽核者、調查判斷者、諮詢者、診斷者、調停／仲裁者及倡導闡明者等6種角色。由於評鑑人員在不同階段中，皆有不同角色扮演的可能，因此評鑑人員的角色與任務應是多元的，評鑑人員應視其所擔負的任務扮演不同的角色。

參、研究設計

本研究之設計與實施，分研究方法、資料處理及研究限制等三部分陳述如下：

一、研究方法

本研究採用下列研究方法：

（一）文獻分析

本研究在文獻分析部分，係針對評鑑人員所需具備之評鑑能力內涵與所扮演之角色進行相關文獻的蒐集、歸納與評述。

（二）德懷術

本研究採修正式德懷術，依據文獻分析結果編擬第一回合德懷術問卷，並以立意取樣的方式邀集具有高職評鑑規劃或評鑑研究經驗、擔任高職評鑑委員、具有良好之溝通表達及研究能力且能具體反映不同利害關係人之觀點的大專院校教授17人、高中職學校之校長或一級主管9人以及教育行政單位中主管高職評鑑業務之代表4人，共計30位相關專家學者（名單如附錄1），分別於2006年11月6日、11月17日及12月11日寄發3回合問卷，經3回合意見凝聚的過程，收斂不同高職學校評鑑關係人對評鑑能力內涵之意見與看法，以做為後續研究之參考。

（三）專家問卷調查

為確立不同評鑑人員的角色所應具備之評鑑能力，本研究問卷調查以立意取樣的方式分為甲、乙兩卷，其中甲卷主要之填答對象為曾具有承辦或主辦評鑑經驗之專家，目的在於瞭解各專家學者對於評鑑人員在扮演規劃者、促進者、教育訓練者及資訊提供者時，所應具備其對應之評鑑能力重要性權重。而乙卷主要則是提供給高中職學校代表中具有評鑑委員身分者、評鑑領域研究學者及大專院校教授中為資深高職評鑑委員者填答，主要在瞭解實際進行評鑑之人員，對於其在監督稽核者、調查判斷者、諮詢者、診斷者、調停／仲裁者、倡導闡明者等角色扮演上，所需具備之能力及其重要性權重。共計敦請24位不同領域之專家學者（如附錄2）給予適當之重要程度的意見，做為後續研究分析之依據。

（四）專家座談

為確認相關文獻回顧之內容、德懷術問卷對於評鑑人員評鑑角色之擔任及其能力需求所凝聚意見之對應，本研究遂自專家問卷調查的24位專家中分評鑑者與受評者兩部分，邀請具有良好之溝通、表達及研究能力且具備參與本研

究之熱忱者參與本研究專家座談。其中由評鑑者所組成之專家，主要邀集對象為曾擔任相關高職學校評鑑委員之資深專家學者5位，於2007年4月20日辦理座談會；而由受評者所組成之成員，主要乃以高中職學校校長或一級主管5位，於2007年5月3日辦理座談，期能確立評鑑人員扮演角色的定義，並補充對研究初步成果的看法，使前置研究之結論更符應於現況所需。

二、資料處理

本研究之資料處理分質化與量化兩部分，在量化資料處理方面，針對德懷術專家意見之統計，採次數分配、中數、眾數及四分位數的方式呈現；針對專家問卷調查部分，採單一樣本t檢定（檢定值設為3.66）考驗各扮演角色所需具備能力的重要程度，另採多元尺度量法呈現各扮演角色間的關係。再者，針對專家座談會中所討論的內容，本研究除全程錄音外，在會議結束後，則將專家意見以逐字稿方式呈現，並由研究小組經反覆討論後摘取關鍵的意見，納入研究結果的分析中；會議紀錄並以電子郵件傳送至與會專家確認。

三、研究限制

本研究在專家的選取上，均採立意取樣的方式，邀請高職評鑑的重要利害關係人參與。由於高職評鑑的主辦單位、承辦單位的專家有限，為考量德懷術各類專家代表意見的平衡性，以30位專家為選取的人數，再行擴大參與人數並不適切。在專家問卷調查部分，亦因考量專家所能適切回應問題的屬性、參與本研究的意願以及人數上的對應性，而無法擴增選取的數量。雖然本研究極為重視所選取專家的經驗與其代表性，但在統計分析上的結果，由於並非大量填答者的意見反映，雖然t檢定亦適合小樣本之檢定，然所提供之資訊的解釋，仍宜採較為保留的態度。再者，本研究德懷術、問卷調查及專家座談的參

與者，均為參與高職評鑑工作或被評鑑的學校工作者，雖其具備評鑑或被評鑑的經驗，但其經驗也難免失於主觀，若能有局外人員相互對照，將更具參考價值。

肆、結果與討論

本研究對研究結果的討論，分成外部評鑑人員的評鑑能力內涵、評鑑人員扮演角色之分析，以及評鑑人員扮演不同角色時應重視的能力等三部分討論之。

一、外部評鑑人員的評鑑能力內涵

針對3次德懷術問卷之專家填答結果，以SPSS v.13 for windows套裝軟體進行統計分析。將第3回合德懷術問卷填答結果之描述統計結果，進一步將各專家學者對各項內涵所認知之重要程度，參酌游家政（1994）之評定方式，以第一和第三「四分位數」（Q1、Q3）判斷全體樣本對各內涵之評定結果，其評定方式詳述如下：

（一）重要性「很高（5）」：Q1=5.00、Q3=5.00，即至少有75%的專家學者評定該內涵之重要程度為「很高」。

（二）重要性「高（4）」：Q1=4.00、Q3 \geq 4.00，即至少有75%的專家學者評定該內涵之重要程度為「高」。

（三）重要性「中等（3）」：Q1=3.00、Q3 \geq 3.00，即至少有75%的專家學者評定該內涵之重要程度為「中等」。

（四）其餘未符合上述條件者，則歸類為重要性未達「中等」的程度。

分析統計結果如表1所示。

表 1 評鑑能力內涵之第三次德懷術問卷統計結果

構面	能力內涵	次數分配 (n=30)					中 數	眾 數	四分 位數		重 要 程 度
		1	2	3	4	5			Md	Mo	
系統探 究能力	能進行研究的設計	1	1	12	16	0	4.00	4.00	3.00	4.00	3
	能適當使用研究方法(質化、量化及混合)	1	1	5	23	0	4.00	4.00	3.75	4.00	3
	能瞭解評鑑相關的理論、模式及其背後之意涵	0	1	2	22	5	4.00	4.00	4.00	4.00	4
	能進行需求評估	0	2	4	22	2	4.00	4.00	4.00	4.00	4
	能形成評鑑問題	0	1	0	27	2	4.00	4.00	4.00	4.00	4
	(一) 能設計評鑑流程	0	1	2	22	5	4.00	4.00	4.00	4.00	4
	能瞭解評鑑程序	0	0	2	15	13	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	能發展評鑑之建議	0	0	0	9	21	5.00	5.00	4.00	5.00	4
	能瞭解評鑑工具架構	0	0	2	16	12	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	能蒐集評鑑資料	0	0	1	16	13	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	能進行評鑑資料分析	0	0	1	4	25	5.00	5.00	5.00	5.00	5
	能闡述評鑑資料內容	0	0	1	2	27	5.00	5.00	5.00	5.00	5
	能撰寫評鑑結果報告	0	0	1	2	27	5.00	5.00	5.00	5.00	5
評鑑技 巧	能分析組織之政治情境	0	0	0	13	17	4.00	4.00	3.00	4.00	3
	能尊重不同的評鑑觀點	0	0	0	20	10	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	能接受受評者的回饋	0	0	0	19	11	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	能依需求改變/調整研究的方向	0	0	4	24	2	4.00	4.00	4.00	4.00	4
	(二) 能取得所需的資源(資訊、人力、設備)	1	0	2	23	4	4.00	4.00	4.00	4.00	4
	能在時限內完成任務	0	0	0	17	13	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	在專案過程中能調適壓力	0	0	2	23	5	4.00	4.00	4.00	4.00	4
	具備良好的談判技巧	0	0	0	21	9	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	具備化解衝突的技巧	0	0	0	20	10	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	具備團隊工作/協同運作的技巧	0	0	0	15	15	4.50	4.00	4.00	5.00	4
評鑑專 業	能瞭解不同文化的差異	0	0	2	22	6	4.00	4.00	4.00	4.00	4
	能維持評鑑的誠信	0	0	1	11	18	5.00	5.00	4.00	5.00	4
	能具備傳達評鑑報告給間接使用者之技巧與方法	0	0	1	17	12	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	(三) 能尊重相關利害關係人的安全感、尊嚴及自我價 值	0	0	0	17	13	4.00	4.00	4.00	5.00	4
	能意識到專業成長的需求	0	0	0	23	7	4.00	4.00	4.00	4.25	4
	能從實作中反省	0	0	1	14	15	4.50	5.00	4.00	5.00	4
	能提升其他相關領域的知識	0	1	1	28	0	4.00	4.00	4.00	4.00	4

資料來源：本研究整理。

以表1中的整體中位數及眾數來看，多數專家之意見乃甚為集中。就評定等級的離散情形而言，專家對於各題項之重要性看法大略一致（ $Qd \leq 0.50$ ）。整體而言，有27項評鑑能力的重要程度為「高」或以上，此與從文獻分析中所歸納的能力內涵大致相同。但若對照於各能力內涵之次數分配情形，則可發現仍有部分專家對若干能力內涵之重要程度的看法並不全然一致。究其原因，乃在於無法明確定位外部評鑑人員之角色及任務，因而無法針對不同任務之所需能力進行評估，此則需後續研究加以探討。

二、評鑑人員扮演角色之分析

外部評鑑人員可能扮演的角色，包括規劃者、促進者、教育訓練者、資訊提供者、監督稽核者、調查判斷者、諮詢者、診斷者、調停／仲裁者及倡導闡明者等10種角色。本研究藉由專家座談提供界定10種角色定義的修正意見，將這10種角色界定如下：1.規劃者：係指能提出專業的意見，規劃一個有效的評鑑計畫；2.促進者：係鼓勵相關利害關係人去確認自己的評鑑需求，並發展所需的技能，以便在評鑑的程序中能成為更積極的參與者，能於未來完成自我評鑑的研究；3.教育訓練者：能依據不同之評鑑任務及評鑑人員角色所需之評鑑能力，透過系統化地規劃、執行及評估，以增進評鑑人員處理評鑑任務之評鑑能力；4.資訊提供者：係指提供所有團體有興趣知道的一切有用資訊，此資訊還要能提供做出決策的力量；5.監督稽核者：係指評鑑者對學校運作及教學成效須負起監督的責任，以維持或改變現有教學目標及執行策略；6.調查判斷者：在進行評鑑任務前，乃先針對受評學校之相關背景資料進行調查、瞭解，以利後續評鑑任務及評鑑判斷之進行；7.調停／仲裁者：係指評鑑者利用他們的專門技術，鼓勵各種不同利害關係人要欣賞彼此的觀點，並且得到共識；8.倡導闡明者：係指讓相關參與者有機會一起擊劃整個評鑑的方向，對其所面臨

的問題提出較為理想的解決方案，並在促進社會性的改變上，扮演較為積極的角色；9.診斷者：根據相關評鑑表冊規準及受評學校背景資料，並參酌受評學校之內在優弱勢暨外在機會與威脅，針對受評學校之經營及改善提出具體之建議及方針；10.諮詢者：評鑑人員應藉由傾聽組織利害關係人所關注的議題，並提供一些相關的解決方案及指導方針。

為進一步確認不同角色之評鑑人員所應具備之評鑑能力差異，乃先將24位專家針對評鑑人員所應扮演之10種不同角色，所應對應之30項評鑑能力重要程度加以平均，並使用多元尺度法，以SPSS v.13 for windows進行相關統計分析，以進一步區辨有哪些角色所需之評鑑能力較為相近。因此乃將評鑑人員角色之空間圖，以圖1表之。

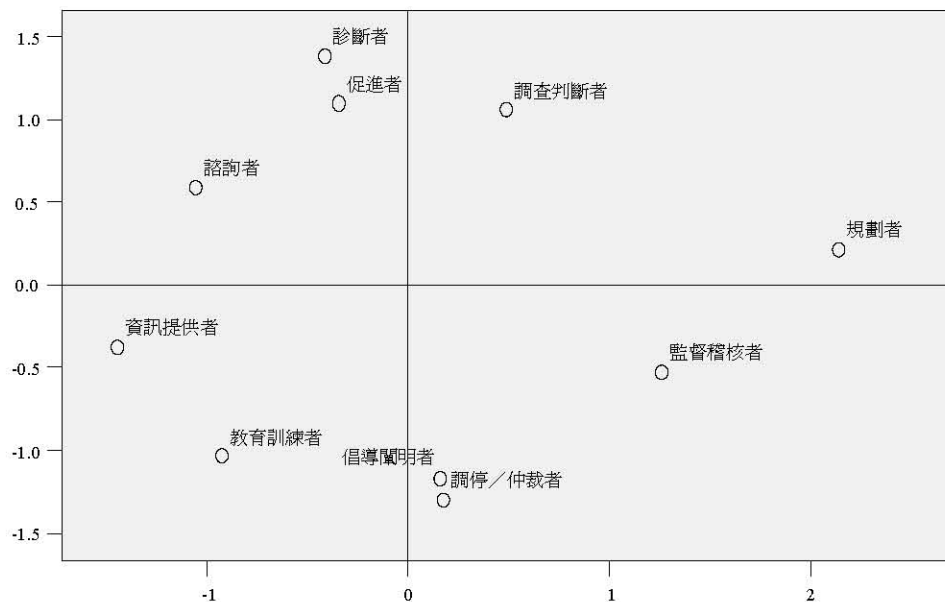


圖 1 評鑑人員角色之空間圖

由圖1可知，評鑑人員對於其所扮演角色所需之評鑑能力，可概分為四類。若將座標軸中橫向的左側命名為「輔導」、右側命名為「控制」，縱向的上側命名為「擊劃」、下側命名為「實踐」，則在「輔導－擊劃」取向中有診斷者、促進者及諮詢者，在「輔導－實踐」取向中有資訊提供者及教育訓練者，在「控制－擊劃」取向中有規劃者及調查判斷者，在「控制－實踐」取向中有監督稽核者及調停／仲裁者。換言之，在「輔導－擊劃」取向中，評鑑人員應扮演診斷者、促進者及諮詢者，主要在提供組織指導或建議，並要鼓勵相關利害關係人以確認自己的評鑑需求，使其能成為更積極的參與者並完成自我評鑑研究之人，還要能根據評鑑規準及受評學校背景資料，找出問題與困境，提出具體解決方案。而在「輔導－實踐」取向中，評鑑人員應扮演資訊提供者及教育訓練者的角色，要能蒐集一切有用資訊以供做出決策，並能透過系統化地規劃、執行及評估，教授評鑑所需之知識與技能，以增進接受教育訓練者處理評鑑任務之評鑑能力。在「控制－擊劃」取向中，評鑑人員應扮演規劃者及調查判斷者之角色，能瞭解受評者的情境脈絡並提出專業的意見，與主要關係人協商後進行系統化的探究，以規劃一個有效評鑑計畫，並能依據評鑑規準，針對受評者之相關背景資料進行調查、瞭解，並對受評者之優劣得失與價值進行判斷。在「控制－實踐」取向中，評鑑人員應扮演監督稽核者、倡導闡明者及調停／仲裁者，因此在評鑑過程中，應對學校經營及教學成效負起監督責任，能查核並確保受監督稽核者，依既定的規劃運作及提供詳實相關資訊，且要能利用自己的專門技術，鼓勵各種不同利害關係人欣賞彼此的觀點，協調各關係人間之意見，以使意見能得到共識。

從文獻中可知，在參與者導向評鑑中，評鑑人員所扮演的角色偏向「輔導」（如潘慧玲，2006；Guba & Lincoln, 1989; Stake, 1975），在管理導向評鑑中，評鑑人員所扮演的角色偏向「控制」（如Patton, 2003; Wholey, 2001）。另

外，針對評鑑人員所扮演角色的問題，兩場專家座談時的提議討論如下：

（一）評鑑者小組意見分析

1. 評鑑人員扮演的角色，需視評鑑目的而定，可能同時扮演多重角色

不同的評鑑目的會產生不同的評鑑任務，因此評鑑人員所扮演的角色就會不同，故要針對外部評鑑人員的評鑑角色進行深入探討前，首先便需針對評鑑目的加以確認，故須先將評鑑目的定義清楚，其評鑑角色才能定位。另外，由於評鑑人員在不同的方案或任務中皆有可能進行輪調，故評鑑人員所扮演的角色可能是多重的，且評鑑人員在面對不同的情境與挑戰時，其扮演的角色雖可能多元，但其每一種評鑑角色的權重與比重應是不同的。此一論點和Fitzpatrick、Sanders與Worthen（2004）的看法頗為一致。

2. 雖然評鑑人員可能扮演10種不同角色，但國內評鑑人員扮演的角色有限

雖然評鑑委員可能扮演10種不同的角色，但在當前高職學校評鑑人員角色的扮演上，仍以規劃者、促進者、教育訓練者、監督稽核者、診斷者、諮詢者為理想上主要扮演的角色。惟目前評鑑人員扮演的角色有限，在角色扮演上多以評分、訪視、考核為主，較少扮演教育訓練、促進者與諮詢者的角色。

3. 目前評鑑委員對評鑑應具備的能力與應扮演的角色認知有限

由於在評鑑的歷程中，從評鑑目標之擬定、評鑑方案之規劃、執行、建議之回饋、輔導等，都需要外部評鑑人員之參與。因此，評鑑人員所應具備之能力，除原應具備之專業領域知能外，更需要具備統整、溝通、分析、設計之能力。而評鑑人員也因不同的角色扮演，而需要具備不同之能力，但整體來看，目前評鑑委員對評鑑應具備的能力與應扮演的角色認知有限。

4. 當前考量評鑑委員的能力，「遴聘」比「培訓」更為務實，而評鑑人才庫的建立是可行且重要的方法

個人可能因不同的角色扮演，而需要具備不同之能力，倘若能把評鑑委

員所需具備的能力指標建構出來，在選擇訪視委員時就能拿此按圖索驥，以尋找適當的人。故當前在考量評鑑委員的能力時，「遴選」會比「培訓」更務實。再者，可以建立「評鑑人才庫」，以尋找評鑑人員的來源。在評鑑人才庫中可以涉及不同的層次，包含政府機關、高職學校、學術單位等。但評鑑人才庫人員的能力培養，則有賴一定程序的進修活動或培訓來加以建立。

5. 鼓勵評鑑人員建立提升能力的方法，才稱為策略

在評鑑人員能力建立之策略方面，以「鼓勵」的方式來提升評鑑人員的評鑑能力，是較為積極的作法，譬如建立評鑑證照制度等，如此評鑑人員也會較有意願自我提升其本身的能力。

(二) 受評者小組意見分析

1. 評鑑人員的組成應更多元化，才能使評鑑結果更客觀

以當前高職評鑑現場運作制度而言，目前的高職評鑑訪評委員還是以學者專家為主，只有非常少部分的業界代表來參與。但從中小學評鑑中，其訪評委員的組成有督學或其他學校的校長；在高中評鑑裡面，有家長代表與教師代表。有鑑於此，高職評鑑之評鑑人員來源應更多元化，此能讓評鑑的結果更加客觀與嚴謹。

2. 評鑑人員仍須扮演「倡導闡明者」及「調停／仲裁者」的角色，且在定義「倡導闡明者」及「促進者」二種角色時應區分清楚

在評鑑過程中，可能會遇到各個利害關係人因既有利益產生衝突，或在方案中需要決定其優先順序，評鑑人員在此時必須擔任調停／仲裁的角色，利用他們豐富的經驗與協調技巧，讓不同的利害關係人得到一致的共識。而且評鑑人員在倡導闡明的角色上，在與委託人互動時，要能倡導委託人自主權並協助委託人制定他們自己的決策，促使組織進行自我的改善。另外，Fetterman (2001) 曾說明在賦權增能評鑑時，當評鑑者扮演「促進者」的角色時，即為

協助人們執行自我評鑑，故其與傳統外部評鑑者扮演「判斷者」之角色有所不同。當評鑑者扮演「倡導闡明者」的角色時，在評鑑過程中，評鑑者要讓參與者瞭解評鑑之意涵，並具備評鑑實施之知能；對於弱勢之參與者，評鑑者要為其倡議。「促進者」跟「倡導闡明者」這二個角色都有部分類似的部分，但是如果要把它們切開來的話，可以看到「促進者」是屬於比較早期的、全盤性的角色，而「倡導闡明者」則是比較偏向於宣導說明這樣的一個角色。

3. 可從教育訓練者功能的強化來減低評鑑的不一致性

目前的評鑑委員在與受訪學校之校長、職員及學生溝通時，有時容易造成一些阻礙，因此應該要讓一些擁有教育現場背景的人來提問。在教育訓練時，並不只有訓練我們的評鑑人員而已，還應包含訓練受訪者，這個部分也是非常重要且必需的。故教育訓練的內容可包括在資料蒐集時應該注意哪些環節、抽訪學生時應該注意什麼原則等，如此所蒐集的資訊才會比較正確、有用。這些都可以去做一些教育訓練，強化受訪者與評鑑人員的能力以減少評鑑阻礙。

4. 評鑑人員能力的培訓應是一個長期的訓練過程，強化專業評鑑團體的功能為可行的方法

隨著時代的改變及教育政策的不同，評鑑人員的任務與角色定位也在不斷地修正中，因此評鑑人員能力的養成，應是一個長期的訓練過程，且需經由長期經驗的累積，才能提升評鑑人員的專業能力。藉由自我評鑑能力的提升來幫助受評對象精進，並提供受評對象相關改進的建議，以增進其效能，此為評鑑最終之目的。從現階段國內的高職評鑑來看，皆由政府委託學術單位來進行規劃與設計、實施，而相較之下，我國的專業評鑑團體所發揮的功能就顯得薄弱，因此專業評鑑團體功能的強化，如證照制度的推行、評鑑訓練課程規劃等皆能增加其功能，並且進一步增進評鑑之效能。

三、評鑑人員扮演不同角色時應重視的能力

本研究將24位專家對10種評鑑人員扮演角色時，所應重視之評鑑能力的認同程度的評分，以「1」為最低，「5」為最高，假設對某議題的意見反應呈常態分配，將常態分配曲線下之面積五等分，查表得知第三、四等分間之分界點z值為1.28（林清山，1988），經計算得該分界點之臨界值為3.66，因此以3.66為單一樣本t檢驗值，高於檢定值3.66者屬應高度重視之關鍵能力，以*註記結果，如表2所示。

表2 評鑑人員扮演角色及其應重視的評鑑能力

構面	能力內涵	監督 稽核 者	調查 判斷 者	調停 ／仲 裁者	倡導 闡明 者	諮詢 者	診斷 者	規劃 者	促進 者	教育 訓練 者	資訊 提供 者
	能進行研究的設計		*			*	*	*			
	能適當使用研究方法（質化、量化及混合）						*	**			
	能瞭解評鑑相關的理論、模式及其背後之意涵	*	*	*	*	*	*	*	*		
	能進行需求評估		*		*	*			*		
(一)	能形成評鑑問題		*			*	*		*		
系統探	能設計評鑑流程					*	*		*		
究能力	能瞭解評鑑程序	*	*	*	*	*	*	*	*		
	能發展評鑑之建議		*		*	*	*		*		
	能瞭解評鑑工具架構		*		*	*	*		*		
	能蒐集評鑑資料					*	*				*
	能進行評鑑資料分析		*	*		*	*		*		
	能闡述評鑑資料內容		*	*	*	*	*		*	*	
	能撰寫評鑑結果報告					*	*		*		
(二)	能分析組織之政治情境					*		*			
評鑑技	能尊重不同的評鑑觀點	*	*	*	*	*	*	*			
巧	能接受受評者的回饋		*	*		*	*				

表 2 評鑑人員扮演角色及其應重視的評鑑能力 (續)

構面	能力內涵	監督 稽核 者	調查 判斷 者	調停 ／仲 裁者	倡導 闡明 者	諮詢 者	診斷 者	規劃 者	促進 者	教育 訓練 者	資訊 提供 者
	能依需求改變／調整研究的方向						*	*	*		
	能取得所需的資源(資訊、人力、設備)					*	*				
	能時限內完成任務	*	*	*	*	*	*		*		
	在專案過程中能調適壓力		*	*		*	*				*
	具備良好的談判技巧			*					*		*
	具備化解衝突的技巧	*		*			*	*	*		*
	具備團隊工作／協同運作的技巧			*	*			*	*		
	能瞭解不同文化的差異		*	*		*	*		*		*
	能維持評鑑的誠信	*	*	*	*	*	*		*		
	能具備傳達評鑑報告給間接使用者之技巧與方法		*	*	*	*	*		*		
(三) 評鑑專 業	能尊重相關利害關係人的安全感、尊嚴及自我價值	*	*	*	*	*	*		*		*
	能意識到專業成長的需求			*	*	*	*	*	*		*
	能從實作中反省		*		*	*	*		*		*
	能提升其他相關領域的知識			*	*	*	*		*		*
	達顯著水準之能力項數	7	18	17	15	25	27	10	22	9	1

資料來源：本研究整理。

從表2可知，扮演診斷者、諮詢者、調查判斷者角色之評鑑人員，較重視系統化探究能力；扮演調停／仲裁者、諮詢者、促進者角色之評鑑人員，較重視評鑑技巧；扮演診斷者、調查判斷者、調停仲裁者、諮詢者、倡導闡明者、促進者與教育訓練者角色之評鑑人員，較重視評鑑專業。另外整體而言，扮演診斷者、諮詢者及促進者角色者所重視之評鑑能力較多；扮演資訊提供者所重視之評鑑能力較少。然在上表中，扮演規劃者及教育訓練者所重視的評鑑能力並不多，這是反映當前的現況或是應有的現象，頗值得再行深入探究。

伍、結論與建議

一、結論

本研究在透過相關研究程序之進行後，獲致以下結論：

(一) 高職學校評鑑人員在重要的評鑑能力項目上，主要可分為系統化的探究、評鑑技巧以及評鑑專業等三項主要構面，共有27項評鑑能力在評鑑人員之評鑑能力上，系統化的探究能力包括能瞭解評鑑相關的理論模式及其背後之意涵、能進行需求評估、能形成評鑑問題、能設計評鑑流程、能瞭解評鑑程序、能發展評鑑之建議、能瞭解評鑑工具架構、能蒐集評鑑資料、能進行評鑑資料分析、能闡述評鑑資料內容以及能撰寫評鑑結果報告等11項；評鑑技巧能力包括能尊重不同的評鑑觀點、能接受受評者的回饋、能依需求改變／調整研究的方向、能取得所需的資源、能於時限內完成任務、在專案過程中能調適壓力、具備良好的談判技巧、具備化解衝突的技巧、具備團隊工作／協同運作的技巧、能瞭解不同文化的差異等10項；評鑑專業能力包括能維持評鑑的誠信、能具備傳達評鑑報告給間接使用者之技巧與方法、能尊重相關利害關係人的安全尊嚴及自我價值、能意識到專業成長的需求、能從實作中反省、能提升其他相關領域的知識等6項。

(二) 高職學校評鑑人員應扮演之角色有規劃者、促進者、教育訓練者、監督稽核者、調查判斷者、診斷者、諮詢者、調停／仲裁者、倡導闡明者、資訊提供者等10種，可概分「輔導－擊劃」、「輔導－實踐」、「控制－擊劃」及「控制－實踐」取向等4類

本研究經相關文獻及研究方法之分析，進一步歸納出高職學校評鑑人員於不同評鑑階段，所應扮演之角色及其對應之能力項目。由於評鑑人員在不同

的評鑑階段乃應扮演不同之角色。在評鑑規劃階段，應扮演之角色有規劃者、促進者、教育訓練者及資訊提供者；而在評鑑實施階段，評鑑人員則應扮演監督稽核者、調查判斷者、諮詢者、診斷者、調停／仲裁者及倡導闡明者。另外，此10種角色所需具備之能力可區分為4個取向：1.「輔導－擊劃」取向：包含診斷者、促進者及諮詢者；2.「輔導－實踐」取向：包含資訊提供者及教育訓練者；3.「控制－擊劃」取向：包含規劃者及調查判斷者；4.「控制－實踐」取向：包含監督稽核者、倡導闡明及調停／仲裁者。位於相同取向之角色所需之能力約略相當，不同取向應具備能力亦有所不同。

（三）高職學校評鑑人員扮演不同角色，應具備不同之評鑑能力，其中尤以扮演診斷者、諮詢者及促進者角色者所重視之評鑑能力較多

在高職學校評鑑人員扮演之角色與所重視的評鑑能力方面，由表2所示研究中的30項評鑑能力，的確在扮演角色中有不同的重視程度，但每一項能力都有一或多種扮演角色的重視。同時，每一種角色所重視的評鑑能力均有不同，其中以扮演診斷者、諮詢者、調查判斷者較重視系統化探究能力；扮演調停／仲裁者、諮詢者、促進者角色者較重視評鑑技巧；扮演診斷者、調查判斷者、調停／仲裁者、諮詢者、倡導闡明者、促進者與教育訓練者較重視評鑑專業。整體而言，扮演診斷者、諮詢者及促進者角色者所重視之評鑑能力較多；扮演資訊提供者所重視之評鑑能力較少。

二、建議

經本研究針對資料之蒐集與分析後，提出如下之建議：

（一）建議依據高職學校評鑑之目的，確認評鑑中評鑑人員應扮演的角色

由於外部評鑑人員扮演的角色需視評鑑目的而定，可能同時扮演多重角色，而舉凡任何型態之評鑑，都有其欲獲致之期望或達成之目的，目的或有模

糊不清之處，便可能使後續運作之程序無法適當聚焦。高職學校評鑑亦然，在進行高職學校之評鑑時，必須確認評鑑之目的為何，是爲了稽核高職學校是否遵守相關規定，依法行政；或旨在評鑑該受評學校是否有其獨特之經營理念及特色，從而對評鑑人員所應扮演的角色加以界定，如此才能做爲選取評鑑人員或對評鑑人員行爲規範的具體建議與依據。

（二）建議加強外部評鑑人員對其所扮演角色之認知

由相關訪談內容得知，目前外部評鑑人員對評鑑應具備的能力與應扮演的角色認知有限，而在當前評鑑中，由於所擔任之角色多以在評鑑現場擔任監督稽核者或調查判斷者爲主，因此對於其他角色的認知或扮演可能並不熟悉，故而在評鑑任務的進行中，便無法提供相對積極的措施或建議，甚或無法站在學校經營的立場及角度去評估學校的現況，並藉以提供受評學校相關建議或解決方案。因此，本研究認爲評鑑人員應加強對於不同評鑑角色的認知，及其在不同評鑑階段中可積極扮演之角色。同時研究結果顯示，扮演規劃者及教育訓練者所重視的評鑑能力並不多。由於本研究問卷調查及專家座談的參與者均爲參與高職評鑑工作或被評鑑的學校工作者，因此研究的結果係反映當前的現況或是應有的現象，頗值得再行深入探究並加以釐清。

（三）應檢視評鑑能力的內涵並據以規劃培訓課程及教材

由於高職學校之評鑑任務及其評鑑目的，皆會隨著時間的變動而有所調整，而不同評鑑目的及任務便需要不同評鑑角色的扮演，其所需之評鑑能力亦不相同，進而影響到相關機制之建立與策略之擬定。因此，本研究所歸整之評鑑人員評鑑能力內涵，尚須在經過推廣後，利用相關程序之回饋，以調整不合時宜之能力項目，以避免無法與時俱進，進而降低本研究成果之實用性。同時，高職學校評鑑人員應具備之評鑑能力內涵及應扮演之角色，在實務應用上應將本研究成果中之各類評鑑能力進一步發展與定義次層能力，在次層能力中

更加重視高職學校的特性，例如高職重視課程與產業界之需求銜接，強調教學是設施、儀器、設備的更新，要求學生畢業時應具備就業能力等，用以凸顯高職評鑑的特徵，另為培訓評鑑人員具有上述必備的各項能力，尚須規劃相對應的培訓課程與教材，不僅可提供大專院校評鑑人力培育的基礎，更可做為評鑑承辦單位在培訓特定任務之評鑑人員時，培訓課程規劃的參考。

（四）評鑑人員來源應更加多元化，並採行專業認證制控管質量

過去擔任高職學校評鑑之評鑑人員，除少數專門類科之評鑑人員可能來自於業界外，餘則大多來自於教育行政主管機關、學術單位或高職學校主管，並無所謂專任之評鑑人員。此一可能，造成評鑑人員無暇從事扮演其他角色所需能力之專業成長。因此，本研究遂歸整出擔負不同評鑑任務所需具備之評鑑能力清單，建議未來若能建構一套完善的評鑑人員遴選及其相關評鑑能力教育訓練之模式，應能進一步邀集有志從事教育評鑑者，透過評鑑專業之教育訓練，以培訓個人之評鑑能力，並輔以各面向之考核活動，以認證方式控管評鑑人員之素質。而獲得認證之評鑑人員，便能擔負與其已認證能力相關之評鑑任務。在本研究所歸納出之4個角色取向中，由於相同取向之評鑑人員的角色，其所需之能力相差甚少，因此亦可規劃套裝課程，以收事半功倍之效。如此，一則可有效減緩現任評鑑人員之評鑑壓力，其次亦可使評鑑人員之能力有標準化的衡量依據，進而能做為提升評鑑人員評鑑能力及素質之參考。

致謝

本研究承國立臺灣師範大學教育評鑑與發展中心補助研究經費，研究助理為許哲男及蔡曜如，對參與研究的諸位專家學者之熱忱與貢獻，敬表謝意。對兩位匿名審查委員的肯定與修正意見，使本研究能更臻完備，敬致謝忱。

參考文獻

- 林清山 (1988)。多變量分析統計法。臺北：東華。
- 教育部中部辦公室 (2005)。臺灣省暨金馬地區第三期程職校訪評報告。臺北：教育部。
- 劉昭佑 (2001)。學校本位評鑑——內外部評鑑的差異與結合。國立政治大學學報，82，27-61。
- 黃曙東 (2007)。教育評鑑規劃人員能力內涵之研究。新竹教育大學教育學報，24 (1)，109-126。
- 曾淑惠 (2002)。教育方案評鑑。臺北：師大書苑。
- 曾淑惠、徐昊昊、饒達欽 (2007)。高職評鑑取向的氛圍：利害關係人的觀點。教育研究月刊，160，118-128。
- 游家政 (1994)。國民小學設評鑑標準之研究。國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，臺北。
- 劉智豪 (2004)。國民小學校務評鑑委員評鑑專業能力指標建構之研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮。
- 潘慧玲 (2006)。彰權益能評鑑之探析。當代教育研究，14 (1)，1-24。
- Chen, H. T. (1990). *Theory-driven evaluations*. Newbury Park, CA: Sage.
- Clarke, A., & Dawson, R. (1999). *Evaluation research: An introduction to principles, methods and practice*. Newbury Park, CA: Sage.
- Elden, M., & Levin, M. (1991). Cogenerative learning: Bringing participation into action research. In W. F. Whyte (Ed.), *Participatory action research* (pp. 127-142). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of empowerment evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Worthen, B. R. (2004). *Program evaluation: Alternative approaches and practical guidelines* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Greene, J. C. (2004). The educative evaluator: An interpretation of Lee J. Cronbach's vision of evaluation. In M. C. Alkin (Ed.), *Evaluation roots: Tracing theorists' views and influences* (pp. 169-180). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, CA:

Sage.

- King, J. A., Stevahn, L., Ghere, G., & Minnema, J. (2001). Toward a taxonomy of essential evaluator competencies. *American Journal of Evaluation, 22*(2), 229-247.
- Morabito, S. M. (2002). Evaluator roles and strategies for expanding evaluation process influence. *American Journal of Evaluation, 23*(3), 321-330.
- Patton, M. Q. (2003). Utilization-focused evaluation. In T. Kellaghan, D. L. Stufflebeam & L. A. Wingate (Eds.), *International handbook of educational evaluation* (pp. 223-243). Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E. (2004). *Evaluation: A systematic approach*, (7th ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Scriven, M. (1996). Types of evaluation and types of evaluator. *Evaluation Practice, 17*(2), 151-161.
- Smith, M. F. (2005). Evaluator. In S. Mathison (Ed.), *Encyclopedia of evaluation*. (pp. 146-147). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stake, R. (1975). *Evaluating the arts in education: A responsive approach*. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Stevens, D. F., Lawrenz, F., & Sharp, L. (1997). *User-friendly handbook for project evaluation*. Retrieved May 20, 2007, from: <http://red.www.nsf.org/Her/RED/EVAL/handbook/handbook.htm>.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models and application*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wholey, J. S. (2001). Managing for results: Roles for evaluators in a new management era. *American Journal of Evaluation, 22*(3), 343-347.

附錄 1 德懷術專家學者背景資料

姓名	服務單位	職稱	代表身分
黃贊瑾	臺北市教育局	科長	教育行政
陳修平	中部辦公室	調用人員	教育行政
徐昌慧	教育部技職司(第四科)	科長	教育行政
王進焱	高雄市教育局	科長	教育行政
馮丹白	臺灣師範大學科技學院	院長	評鑑委員
林俊彥	臺北科大技職教育研究所	副教授兼所長	評鑑委員
謝文英	雲林科技大學技術及職業教育研究所	教授兼所長	評鑑委員
黃燕飛	建國科技大學	校長	評鑑委員
陳繁興	彰化師範大學工教系	主任	評鑑委員
田振榮	景文技術學院	教授	評鑑委員
莊謙本	臺灣師範大學工教系	教授	評鑑委員
鄭慶民	臺灣師範大學工教系	副教授	評鑑委員
廖年焱	雲科大技職所	教授	評鑑委員
張嘉育	臺北科大技職所	副教授	評鑑委員
張晉昌	東南技術學院機械系	教授	評鑑委員
周錦惠	東南技術學院電機系	教授	評鑑委員
陳愷	龍華科技大學	教授	評鑑委員
韓豐年	國立臺灣藝術大學圖文傳播藝術系	副教授	評鑑委員
孫仲山	高雄師範大學工教系	教授	評鑑委員
梁滄郎	國立彰化師範大學工教系	副教授	評鑑委員
溫玲玉	國立彰化師範大學商教系	教授	評鑑委員
吳玲梅	宜蘭縣立南澳高中	校長	職校代表
陳清誥	臺北市立南港高工	校長	職校代表
楊瑞明	宜蘭高商	校長	職校代表
謝念慈	大理高中	校長	職校代表
張銘華	基隆商工	校長	職校代表
洪彩雲	樹德家商	校長	職校代表
蘇啓寅	國立華僑高中	圖書館主任	職校代表
陳貴生	木柵高工	主任	職校代表
詹義農	明德女中	主任	職校代表

附錄 2 問卷調查對象名單及其背景資料

姓名	服務單位	立意理由	卷別
田振榮	景文技術學院教授	曾承辦高職評鑑；資深高職評鑑委員	甲卷
江文雄	中華技術學院教授	具教育行政經驗；資深高職評鑑委員	甲卷
吳明雄	臺灣師範大學教授	曾承辦高職評鑑；資深高職評鑑委員	甲卷
巫銘昌	雲林科技大學教授	技術及職業教育研究中心主任	甲卷
胡茹萍	臺灣師範大學副教授	曾承辦高職評鑑；資深高職評鑑委員	甲卷
徐昊杲	臺灣師範大學教授	曾承辦高職評鑑；資深高職評鑑委員	甲卷
李大偉	臺灣師範大學教授	曾承辦高職評鑑；資深高職評鑑委員	甲卷
黃贊瑾	北市教育局職教科科長	主辦高職評鑑	甲卷
葉忠達	新竹教育大學教授	曾承辦高職評鑑；高職評鑑委員	甲卷
顏國樑	新竹教育大學教授	曾承辦高職評鑑；高職評鑑委員	甲卷
湯誌龍	中華技術學院教授	曾參與規劃高職評鑑；資深高職評鑑委員	甲卷
周錦惠	東南技術學院教授	曾承辦專科改制訪視；資深高職評鑑委員	甲卷
江文鉅	高雄師範大學教授	資深高職評鑑委員	乙卷
江惠真	光啓高中校長	校長；綜合高中訪視委員	乙卷
吳玲梅	南澳高中校長	校長；綜合高中訪視委員	乙卷
李麗花	中壢高商校長	高職校長；綜合高中訪視委員	乙卷
孟繼洛	華夏技術學院董事長	資深高職、技術學院及科大評鑑委員	乙卷
林俊彥	臺北科技大學副教授	評鑑研究學者；資深高職評鑑委員	乙卷
張世明	樹林高中校長	校長；綜合高中訪視委員	乙卷
陳清誥	南港高工校長	校長；綜合高中訪視委員	乙卷
張嘉育	臺北科技大學副教授	評鑑研究學者；資深高職評鑑委員	乙卷
劉世勳	大安高工校長	高職校長；綜合高中訪視委員	乙卷
蔡伊佑	林口高中校長	校長；綜合高中訪視委員	乙卷
鍾瑞國	彰化師範大學教授	曾任校長；資深高職評鑑委員	乙卷