

第二章 文獻探討

本章主要是透過文獻的探討來了解學校自我評鑑意涵、實施方式及應用，並且透過文獻的分析來了解國內學校實施自我評鑑指標建構方式，因此本章分為三小節，第一節為學校自我評鑑意涵，說明學校自我評鑑的意義、性質及重要性，第二節為學校自我評鑑的實施方式、應用及現況，第三節為學校實施自我評鑑指標及評鑑規準建構的方式。

第一節 學校自我評鑑之意涵

壹、學校自我評鑑之意義

Kells (1995) 認為，自我評鑑是由機構內全體人員在其環境中所進行的評鑑過程，其動機是內發的，性質是自主的、自願的，目的是為促進機構進一步發展與改進。

Cress (1996) 認為自我評鑑之目的在於改進教學、支持增進學生成就計畫，而非全國性比較，並且評鑑活動應將學生在文化、種族、宗教、言語上之差異考量在內。

陳漢強 (1997) 題出自我評鑑的看法：就是學校自訂較為具體的目標來自我檢討、自我調整、自我改進，是學校教職員對自己學校的潛力與效能所做的自我分析，是學校評鑑過程中的核心工作。

王保進 (2002) 提出所謂的自我評鑑意涵，依其性質可分為 self-study 與 self-evaluation，前者是一種自發性、本位性的自我評鑑，由內部自行訂定較為具體的目標與標準，並由其成員進行對教育品質的檢討與分析，期達成自我改善的目的；後者則指外部機構引發評鑑，並訂定相關的標準與指標，內部並配合組成工作小組，對教育績效、現況等作敘述或分析，先行自找檢討目標達成程度，並提供自我評鑑相關資料，作為後續外部評鑑參考。

梁暖榮 (2002) 歸納學校自我評鑑的涵義如下：學校自我評鑑係指學校全體人員，包括學校的相關社群 (community)，根據學校組織情境與需求所診斷的結果為本位，在自發、自主的內在動機下，發揮自身的潛能，確其優勢，以解決問題與缺失，促進改

善；並在所面臨的外在環境可能擁有的機會下，發揮學校最大效能，以發展內、外部評鑑的比較特色的一種學校評鑑的歷程。

丁文玲（2003）認為學校自我評鑑是學校內發的、自我改進的歷程，必須考量學校外部情境與內部情境之影響因素，並視評鑑目的選用適當的評鑑方法，目的在於提升教育品質，展現教育績效責任。

綜合上述國內外學者的論述，自我評鑑的意義歸納如下：學校自我評鑑係指學校全體人員，包括學校的相關社群，根據學校組織情境與需求所診斷的結果為本位，在自發、自主的內在動機下，發揮自身的潛能，確其優勢，以解決問題與缺失，促進改善；並在所面臨的外在環境可能擁有的機會下，發揮學校最大效能，以發展其特色的一種學校評鑑的歷程。

貳、學校自我評鑑之特質

梁暖榮（2002）綜合分析學校自我評鑑的涵義，歸納出以下幾點特質：

- 一、自我評鑑的結果必須能協助學校自我改善與發展。
- 二、自我評鑑必須是一種自發性、主動性的內在檢核動機。
- 三、自我評鑑乃以學校為本位發展具特色的設計系統。
- 四、自我評鑑運用SWOT分析的方法。
- 五、自我評鑑須學全體人員參與。
- 六、自我評鑑含有全面品質管制（TQM）的精神。
- 七、自我評鑑是一種日標管理的歷程。
- 八、自我評鑑是一種自我實現的表現。
- 九、自我評鑑能強化組織機能。
- 十、自我評鑑是促成組織變革的重要機制。

參、學校自我評鑑之重要性

Marcus等人（1984）則認為學校自我評鑑之要素必須也括計畫目標和組織、可使用之財政資源和設備、所提供之課程、全體教職員資源、學生特色、當前話題、適當的量化資料和外部公正顧問之輔導等。

吳清山（1992）認為良好的學校管理，可提高學生成就及教師士氣，增加家長和社會大眾的信心，反降低教育成本，其要素包括人員政策、管理結構和過程、表現的訊息等。良好的學校管理至少應將行政評鑑、教師評鑑、課程評鑑納入於學校自我評鑑項目中。

Cress(1996)認為自我評鑑之目的在於改進教學、支持增進學生成就計畫，而非全國性比較，並且評鑑活動應將學生在文化、種族、宗教、言語上之差異考量在內，雖然教育行政機關提供外在酬償以鼓勵學校之評鑑活動。但是只有當學校在具體任務中清楚敘述評鑑的重點而且強調評鑑是保證學生成就的措施時，評鑑活動才能真正成為學校不可或缺的一部分。

Mathison（1996）藉由學校評鑑可引導所有相關人員，包括學生、家長、名師、行政管理者、社區、政府等之實質參與判斷學校經營上之優劣以提升教育品質。

陳漢強（1997）指出所謂自我評鑑就是學校自訂較為具體的目標來自我檢討、自我調整、自我改進，是學校教職員對自己學校的潛力與效能所做的自我分析，是學校評鑑過程中的核心工作。

徐鳳禎（2002）認為學校自我評鑑、因具有較瞭解學校脈絡與問題等特色，已成為外部評鑑之外的新典範。

第二節 學校自我評鑑實施與應用

壹、學校自我評鑑之實施方式

Kells (1995/2002) 認為學校自我評鑑之方法應配合評鑑之目的，評鑑之目的主要有「改善」、「品質保證」、「品質管制」、「功能重新設計」、「資源分配」和「規模合理化與縮減」等，在以「改善」為目的的評鑑過程中，下列方法是必須的運用參與式的評鑑過程讓具有責任感的人參與評鑑，使用邊際誘因激勵對評鑑不表關切的中階主管參與評鑑，運用趨勢資訊和重要的外在意見來闡明組織的需求和問題，善用公正、專業的同儕之補強和批評意見；而在以「規模合理化與縮減」為目的的評鑑過程中，採用表現指標和產出的比較測量與效率的資料，同時善用威脅及誘因，並納入同儕及外在意見，是達成目的的有效力法。

Cress (1996) 指出學校可開的自我評鑑方法和技術，分折能力本位模式 (competency-based models)、自我報告 (self-reports)、第三人報告 (third-party reports)、焦點團體 (Focus groups)、深度訪談 (in-depth interviews)、參與者觀察 (participant observations)、個案研究 (case studies)、校外調查 (exit surveys)、校友調查 (alumni surveys) 等。

陳劍賢 (2002) 則建議學校自我評鑑應彈性應用質化與量化之評鑑方法。

根據 Kells (1988) 的研究顯示，自我評鑑成功的三要素為：領導、內在動機以及設計。因此學校自我評鑑實施的一般方法與程序可分為幾個循環階段：

一、第一個階段：準備與設計階段

首先，由行政主管與人員、教師、家長、受評單位的主管、對受評單位有充分了解的專業人員等學校相關社群組成「前置評鑑規劃小組」檢視學校問題與需求；其在建立領導者的支持、評鑑專業技術、評鑑所需資源以及引發與維持評鑑的尚在動機等必要條件；最後著手自我評鑑的設計，並提出自我評鑑計畫。

二、第二階段：自我評鑑組織形成階段

由前置評鑑規劃小組自然地轉型成「指導小組」。指導小組在評鑑組織形成與執行評鑑兩階段印的角色十分重要，是整個自我評鑑過程中最核心且不可或缺的組織。

三、第三階段：執行自我評鑑階段

參與評鑑的人員依據所設計的評鑑目標與議題、評鑑的標準及評鑑的方式，進行自我評鑑。

四、第四階段：協商與確認評鑑報告階段

各工作小組必須針對蒐集到的量化與質化資料，與有關人員充分討論，彼此交換意見，經由公開地溝通與透明化的過程，確定受評學校各項有關的優勢、缺失，評估兩三個或更多需要關切的焦點範疇，列出待改進事項，商研具體可行之改進實施方案，然後由各工作小組代表成員加以檢核、討論、協商，提出初步的自評報告。

五、第五階段：提出評鑑報告階段

指導小組統整初步報告後，撰寫一份完整且有用的學校自評報告。

六、第六階段：規劃學校改善發展的行動計畫

依據學校自評報告，規劃學校改善的發展計畫，執行學校改善。

上述方法與階段如下圖說明。

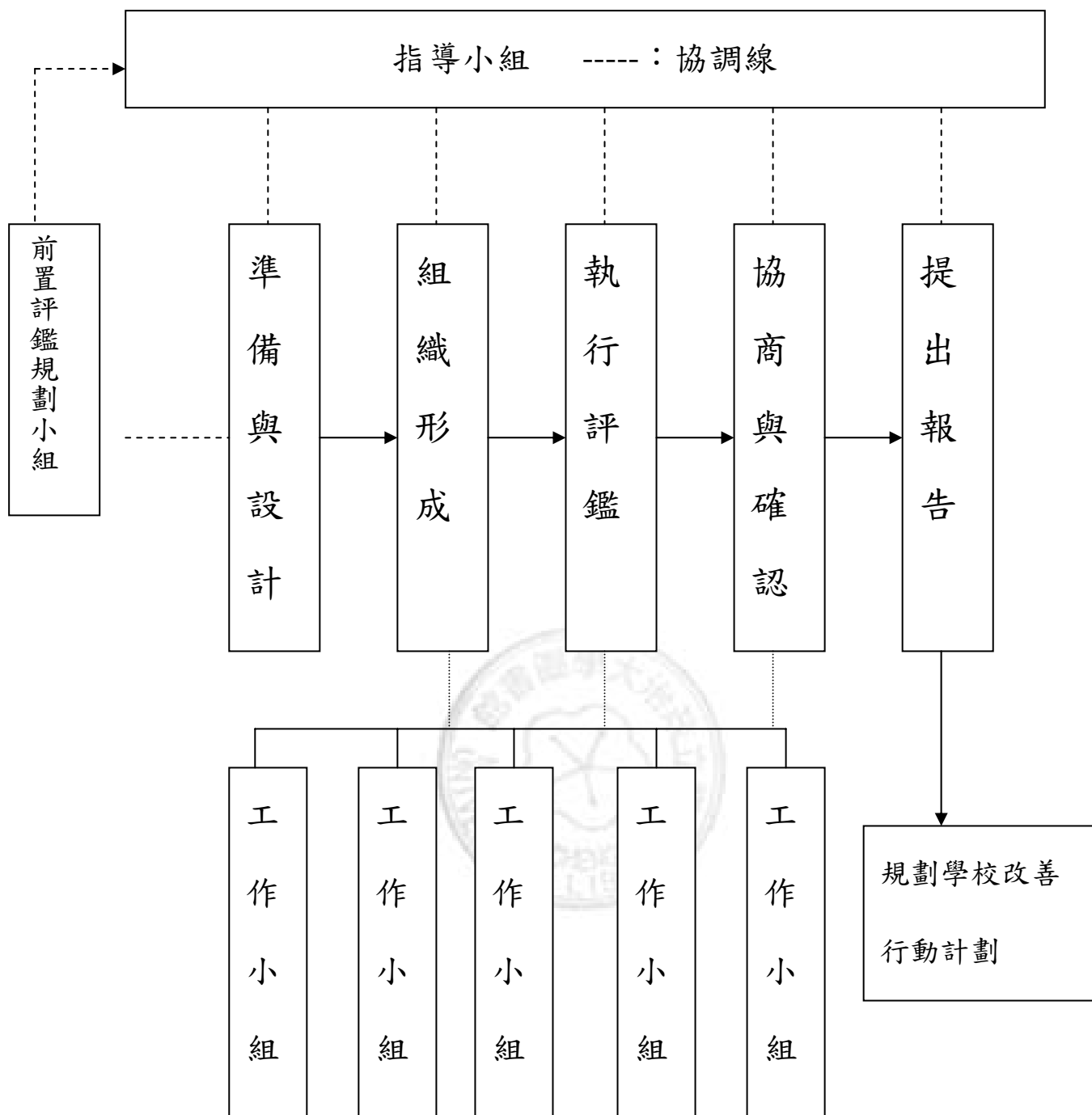


圖 1 自我評鑑流程圖

資料來源：王保進譯（2002）。大學自我評鑑，頁 61。台北。

根據 Nevo (1995) 的觀點：學校自我評鑑的實施，主要分為：

- 一、基本訓練
- 二、建立學校評鑑團隊並實施內部評鑑
- 三、學校評鑑的制度化
- 四、建立內外評鑑的對話機制

且必須以學校本位為主軸的校務評鑑。其實施程序與步驟必須放在學校主體脈絡下進行設計，分為準備、規劃、執行與回饋等四個階段，各階段則包含若干步驟，可供學校規劃及實施校務自我評鑑之參考。

- 一、準備階段：分析學校的背景與脈絡，評估自我評鑑的需求，擴大教育人員參與校務自我評鑑，進行溝通與協調，加強宣導評鑑的意義與功能，使學校成員瞭解評鑑內涵，並建立共識，並辦理自我評鑑研習或工作坊，以提升教育人員自我評鑑的專業知能。
- 二、規劃階段：成立自我評鑑規劃小組，決定評鑑委員，研擬評鑑實施要點或計劃，設計自我評鑑規準與指標項目並召開自我評鑑說明會。
- 三、執行階段：採取多元方式蒐集有效的校務實施資料，並進行系統化資料分析與有價值的詮釋，同時完成評鑑報告。此階段的執行計劃，可依評鑑實際需要加以調整，一般而言，主要包括學校自我評鑑與評鑑小組外部評鑑兩部分，以對評鑑資料作出客觀、精確的判斷，獲得有意義的評鑑結果。
- 四、回饋階段：評鑑報告的運用與評鑑目的有關，而評鑑結果的回饋則是評鑑歷程中相當重要的一環。在教學報告評鑑完成之後，基於教學改進之需要，應該將評鑑報告送交受評人員參考，並根據評鑑結果規劃及辦理教育人員專業成長活動。必要時，評鑑結果亦可供學校績效及各單位職務分配之參考。此外，在此階段亦需舉行評鑑檢討會議或進行後設評鑑，瞭解學校自我評鑑實施過程的優劣及缺失，以改進校務自我評鑑的品質。

郭昭佑(1999；2000)說明以色列國家推動方案，強調透過協助學校發展自我評鑑系統，試圖連結內、外部評鑑，以互補而非牴觸的途徑，可提供學校內外部決策增進對話機制。其實施步驟為：

- 一、舉辦跨校、區域性在職研討會，進行評鑑專業知能訓練與討論，內容可包括評鑑、測驗工具、資料收集及分析等議題。
- 二、成員受訓後返校後組成內部評鑑小組，選擇自我評鑑主題，進行實地評鑑演練與反省。
- 三、評鑑過程中評鑑成員應做適度更換，提供不同觀點。
- 四、進行學校內部評鑑同時或之後，引進外部評鑑除對學校事物進行了解外，並與學校內部評鑑成員對話。

譚以敬（2004）綜合國、內外自我評鑑推動過程，強調評鑑準備、計畫擬定、人員組成、實施執行、結果報告撰寫等階段，提出教育評鑑原則，歸納出自我評鑑實施之可行途徑，如下表說明：

表1 自我評鑑實施之可行途徑

階段	原則	步驟	建議策略
準備階段	◎實施過程民主化 ◎關係平等互信化 ◎人員培訓專業化	1.溝通、宣導自我評鑑的理念。 2.營造利於自我評鑑實施的環境，凝聚評鑑共識。 3.選擇成員，組成內部評鑑小組。 4.人員接受評鑑專業知能訓練及必要的評量。	◎舉辦關於評鑑各種方式的說明或宣導活動。 ◎提供公開訊息，透過校內各種如校務、行政會議、教學研究會等，充分進行討論，讓決策過程透明化。 ◎尊重參與意願與代表性

			<p>多元（如行政、親師生等），確立成員，釐清分工與權責。</p> <p>◎ 評鑑小組成員參與結合理論、實務及行動等專業訓練，並透過模擬演練、回饋及評量等方式，從中了解參與者是否具有足夠知能及技巧</p>
計 畫 階 段	<p>◎ 評鑑方法科學化</p> <p>◎ 設計相關整體化</p> <p>◎ 實施過程民主化</p>	<p>5.研擬自我評鑑計畫</p> <p>6.公布自我評鑑計畫草案並進行修正、前測及定案工作</p>	<p>◎評鑑小組回到校內開始配合整體教育評鑑目的及內部實際情形，擬定內部自評計畫（依據、目的、對象、組織、實施方式、期程、工作要項、經費等）。並對教育評鑑規準達成清楚認知與共識。</p> <p>◎公布整體草案並再次向學校行政、親師生說明，另可進行前測檢視，再適時修正改進。最後將定案自我評鑑計畫公告週知。</p>
實	<p>◎ 評鑑方法</p> <p>◎ 規準多元彈性化</p>	<p>7.進行正式之自我評鑑。</p>	<p>◎依評鑑計畫及規準，採多元方式如文件分析、觀</p>

施 階 段	◎ 歷程結果系統化	8.分析解釋結果。	察、問卷、訪談及內容分析等進行資料蒐集。 ◎檢視資料信／效度，進行資料結果分析、彙整及詮釋
報 告 階 段	◎ 過程民主化 ◎ 歷程結果系統化 ◎ 內外評鑑互補化	9.撰寫自我評鑑報告。 10.報告公布，提供自我檢視改進與外部績效評鑑後續參考。	◎依規劃格式撰寫自評報告，遵守評鑑倫理，注意報告可讀性及正／反面陳述用語，研提改進建議。 ◎擇期對內／外作部份或全部評鑑結果的發布與說明。另可展開後續自我改進或外部評鑑的規劃工作。

資料來源：譚以敬（2004）。學校自我評鑑可行途徑。中等教育，55（2），16-27。

綜合上述學者專家針對學校自我評鑑的實施方式，大致分為準備、規劃、執行、回饋等四個階段，歸納整理出學校自我評鑑施行的方法模式：

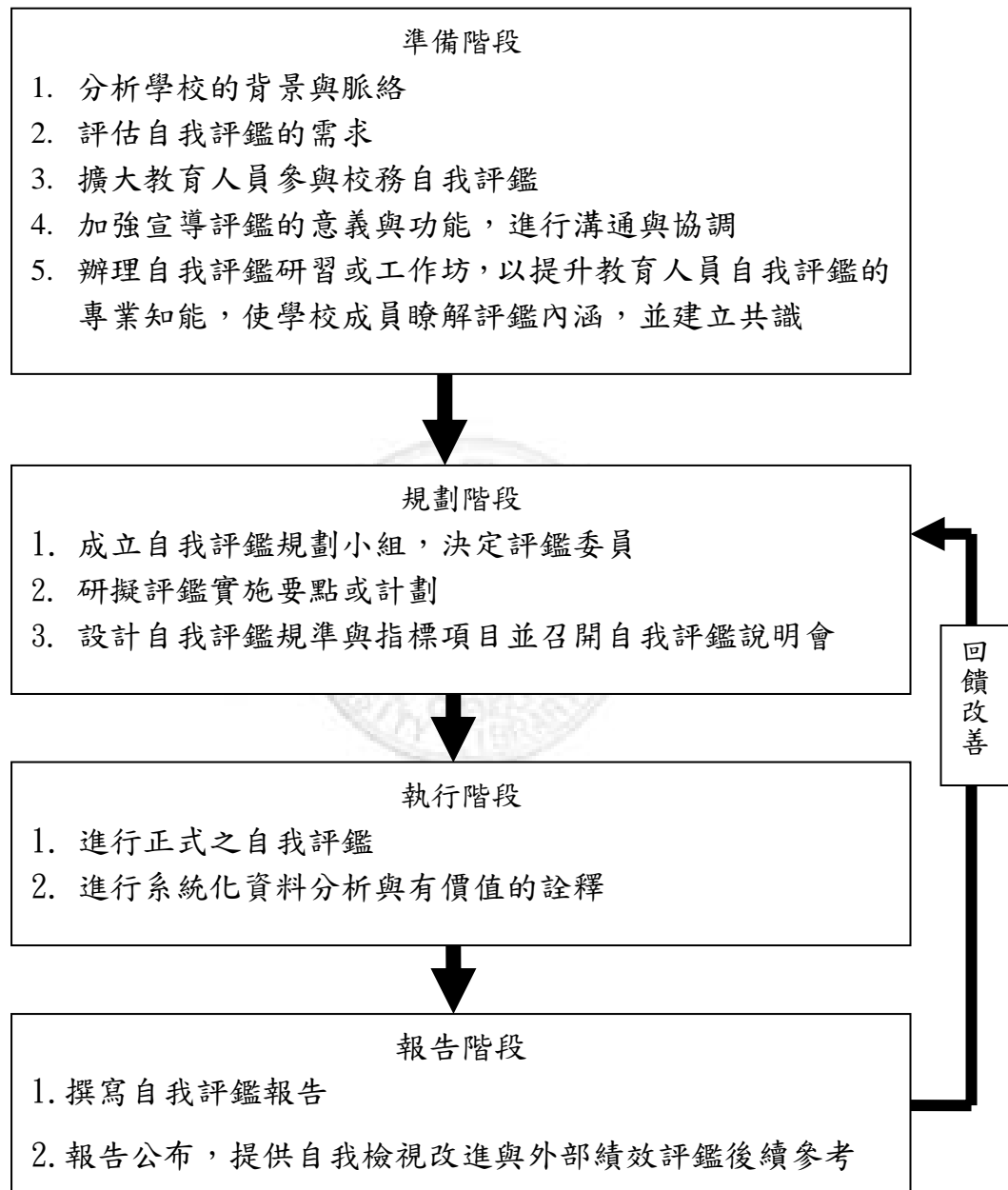


圖 2 學校自我評鑑施行的方法模式

資料來源：研究者自行整理

貳、學校自我評鑑之應用機制

Peter (2001) 提出透過學校自我評鑑達成學校改善的有效指導的方式如下

- 一、進行分析績效，以瞭解執行狀況
- 二、在同層級學校中設定標竿，進行比較
- 三、設定目標，以為達成的範圍
- 四、確認可採取的行動，使行動有所依循
- 五、確認負面的要素，停止作為
- 六、確認正面的要素，持續作為
- 七、設定優先次序，優先行動。

因此學校自我評鑑是學校評鑑工作的核心，其目的為：

- 一、診斷：瞭解學校教育困難、問題以及學校教育的缺失
- 二、決策：確認學校發展的需求，建立並界定學校教育目標
- 三、改善與發展：藉不斷地自我研究與再計劃，促進學校進步與改善教學計畫，鼓勵學校發展特色，完成其獨特的任務。

自我評鑑的應用機制，是在學校提出自評報告後，建立自我管制相關資訊與基礎結構，作為規劃學校改善與發展計劃，使得自我評鑑與學校改善發展計畫形成一個循環。

其學校改善發展規劃循環的模式如下說明：

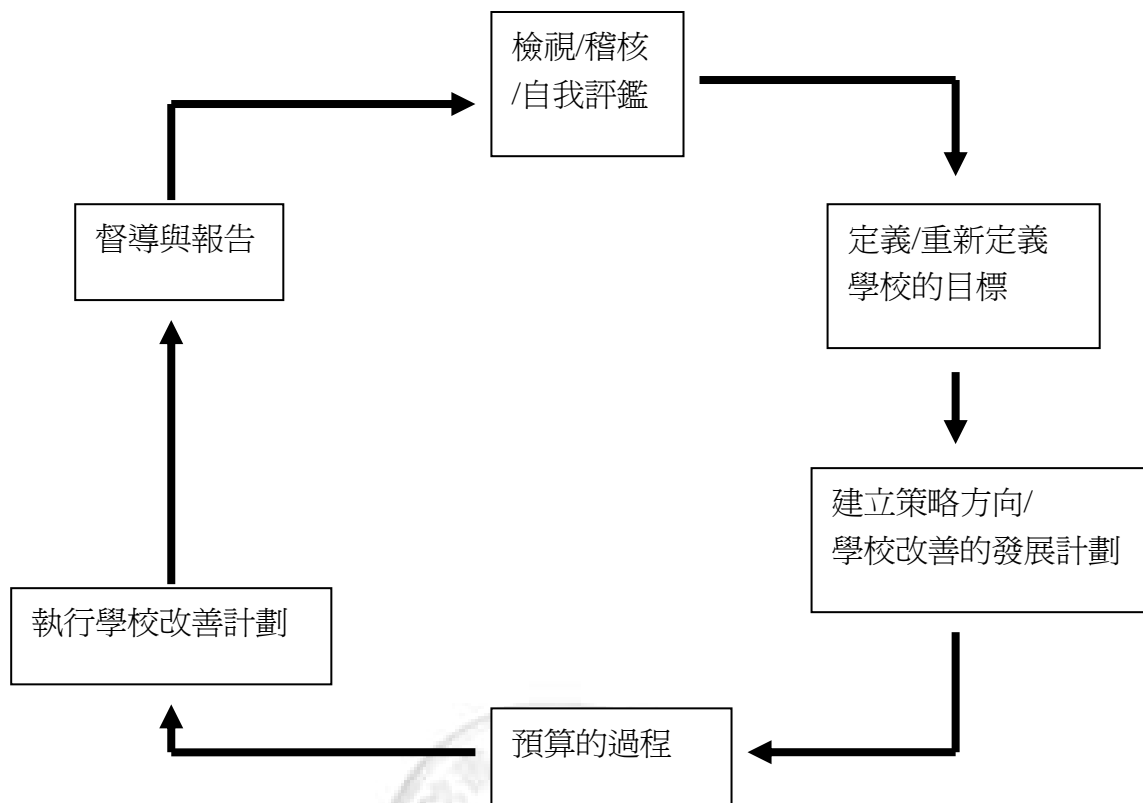


圖3 學校改善發展規劃循環

資料來源：Peter(2001), Self-evaluation for school improvement.(www document).

<http://www.isasa.org/resourcws/self-valuation>.

綜合學校自我評鑑的實施方式內容，可以將學校自我評鑑的應用機制歸納為下列幾點說明：

一、就學校內部而言

- (一) 學校透過評鑑的過程瞭解自我的狀況，包括優點與缺失，並進一步尋求學校成員的支持與努力，改善缺失、並主動發展學校特色，增進學校效能。

- (二) 透過學校自我評鑑的過程，讓所有校務參與人共同研討，增進團體的有效溝通，在民主、合作的分工下，進行有效的互動，營造良好的學校組織氣氛。
- (三) 藉由學校自我評鑑的實施，激勵學校成員持續不斷的提出自我反省與檢討，並透過教育專業評鑑研討，增進所有評鑑小組成員的能力，保持改善的動力，並了解學校的特色及問題，建立品質管制的方式。

二、就學校外部而言

- (一) 學校自我評鑑的結果會形成一份專案報告書，報告書內容會呈現學校辦學各方面的特色、優點或有待解決的問題，在教育行政主管機關或外部機構人士進行學校評鑑時，可做為最有效溝通瞭解。
- (二) 學校自我評鑑的結果有助於外賓、參訪團、訪問團對學校的瞭解，提供上述團體對學校的了解。
- (三) 學校自我評鑑的過程可以讓學校學生、家長了解學校的特色及優勢，亦可擴大參與人的成果讓家長及社區了解學校，進而支持學校。
- (四) 學校自我評鑑可以建立學校個別的評鑑模式及準則，以免因學校不同文化、地區或成員所產生的不同狀況，而無法符合外部評鑑的標準。

由上述所知，學校自我評鑑的應用首在於診斷學校各方的問題，進而提供改善的決策，並確定學校發展的需求，建立並界定學校教育目標，並可藉不斷地自我研究與再計劃，促進學校進步與改善教學計畫，鼓勵學校發展特色。

參、國內學校自我評鑑之研究狀況

依據彭玉宜（2005）研究整理資料及研究者收集 2006 學校自我評鑑相關論文及期刊資料，可以分析出：

(一)就研究對象而言：研究對象以大專院校為研對象的有 5 篇，以高中(職)學校為研究對象的有 3 篇，以國民校小學為研究對象的有 3 篇，以幼稚園為研究對象的有 1 篇，因此國內而言學校自我評鑑的研究還是以大專院校居多，高級中學部分尚少。

(二)就研究方法而言：綜合歸納上述學校自我評鑑之研究方法，可發現採用文獻分析法5篇，問卷調查法9篇，半結構式訪談法4篇，訪談及焦點團法1篇，未發現針對學校自我評鑑之行動研究。因此，未來之研究方式應朝向更多元方式實施，方能對學校實施自我評鑑方面提供有效之參考與建議。

(三)就研究結果而言：

1. 學校自我評鑑可促進校務行政品質的改善。
2. 評鑑課程訓練的經驗影響評鑑的品質與結果。
3. 有效的校務自我評鑑能讓校務發展獲得動力、方向和支持，幫助校務順利發展。
4. 學校自我評鑑的動機與目的、溝通、參與人員與建立機制、項目與標準、流程、結果的運用與全校教育人員充分溝通，建立自我評鑑的共識，才能落實自我評鑑，發揮自我診斷的功效。

表2 校務自我評鑑國內相關研究

項目 研究者、 年代與論文題目	研究對象	研究方法	研究結果
卓意屏（2006）臺北市國民小學校務自我評鑑之研究	臺北市國民小學	問卷調查方式	<ul style="list-style-type: none"> 一、臺北市國民小學實施校務自我評鑑遭遇之主要困難是成員擔心增加額外工作負擔。 二、實施國民小學校務自我評鑑學校的首要任務是舉行評鑑說明會讓校內成員了解自我評鑑的目的、辦法與標準。 三、主管國民小學校務自我評鑑教育行政機關的首要任務是安排觀摩辦理校務自我評鑑成效良好之學校。
曾淑惠（2006）高職教職員對學校自我評鑑能力建立之知覺	43 所高職學校教職員	問卷調查方式	<ul style="list-style-type: none"> 一、高職學校建立評鑑能力程序共有八項循環程序。 二、高職學校人員建立評鑑能力的知覺具有高等程度的傾向。 三、高職學校人員建立評鑑能力的知覺可區分為「前提-實務」、「自我-環境」兩向度。 四、高職學校人員建立評鑑能力的知覺以設立目標為先。
陳海雄（2006）學校自我評鑑之研究～以一所高職為例	以一所高職為例	參與觀察、文件分析及自我評鑑人員的訪談	<ul style="list-style-type: none"> 一、自我評鑑的時機，應融入行政運作中，加強行政運作的自我省思，並架構校內自我評鑑的機制。 二、在評鑑人員方面，校內行政人員均屬專業人員，必須對自我的行政工作進行反思、檢核工作，同時有機會來評估同儕的行政績效。

			<p>三、爲了永續發展，聘請相關科系教授擔任諮詢等服務工作，建立夥伴關係，有利雙方面的發展。</p> <p>四、評鑑制度化的建立，是否取法英國的視導制度，應該有專責的評鑑機構。</p>
郭昭佑（2005）台灣省校務自我評鑑可行性探究	台灣省國民小學（以執行過自我評鑑者）	訪談及焦點團法	<p>一、學校成員對評鑑存有焦慮。</p> <p>二、教師的學習需要安全的環境。</p> <p>三、課程是目前學校進行自我評鑑最適當的第一個媒介。</p> <p>四、調整行政的評鑑認知與作法。</p> <p>五、學校自我評鑑的多元形式-因應學校需求不同產生不同形式的自我評鑑方式。</p>
李惠美（2004）大台北地區私立大學自我評鑑政策執行影響因素研究	十所大台北地區私立大學的主管及職員	問卷調查方式	<p>一、影響私立大學執行自我評鑑政策的因素可分爲四大類：環境支持因素、個人理念因素、個人權益因素及環境驅動因素。其中，影響力最高的爲個人心理因素。</p> <p>二、大學自我評鑑的執行情形可分爲五類：對大學自我評鑑目的、學校達成度的兩種看法，以及三種執行行爲期：動員行爲期、真正執行行爲期及制度化行爲期。</p> <p>三、接受過大學評鑑課程訓練的人數比例不高，且會因性別、年齡、年資、職務、職稱背景的不同而有差異。</p> <p>四、對「大學自我評鑑之目的」與「學校達成目的之程度」的看法達顯著差異。</p>

			<p>五、是否受過評鑑課程訓練的經驗與四類影響因素皆達顯著差異。</p> <p>六、性別、年齡、職務、職稱、是否受過評鑑課程訓練以及是否擔任過評鑑委員，與五類執行情形間皆達到顯著差異。</p> <p>七、對大學自我評鑑目的的認同度會因環境驅動因素、個人理念因素、環境支持因素影響性的增強而提高。</p>
蔡惠如（2003）大學教師對系所自我評鑑之調查研究-以淡江大學為例	淡江大學教師	文獻分析與問卷調查方式	<p>一、淡江大學系所自我評鑑實施現況</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.自我評鑑制度的整體評價極高。 2.「評鑑組織與運作」構面評價最佳，而「學校評鑑結果運用」與「評鑑報告格式處理」兩構面評價較差。 <p>二、淡江大學系所自我評鑑各構面達成度</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.教師對於學校在自我評鑑制度規劃與設計部分具有高的滿意度。 2.教師對於系所在實施與評鑑結果運用部分具有高的滿意度。 3.教師對於評鑑工作的參與以及評鑑方式的適用性評價較低。 4.教師對於學校在實施與評鑑結果處理與運用評價較低。 <p>三、不同背景之差異情形</p>

			<p>1.在整體達成度方面，不同年資的教師有不同的意見，年資5 年以下教師的同意度高於年資20 年以上的教師。</p> <p>2.在單一構面達成度方面，皆無因背景變項不同而有顯著差異。</p>
莊文靜（2003）大學校院的自我評鑑、ISO 認證制度與行政改革之研究—以國立台東師範學院為例	台東師院教育人員	問卷調查與半結構式訪談	<p>一、行政服務滿意度調查是作為學校改善之用。</p> <p>二、知識經濟時代大學校院行政福物應往顧客滿意導向思維發展較佳。</p> <p>三、學校未落實推動ISO-9002 認證制度是無助於行政品質提升。</p> <p>四、實施自我評鑑制度較能契合學校組織行政改革。</p> <p>五、學校行政服務反映方式仍受科層體制影響。</p> <p>六、學校領導者再推動提升行政服務品質政策時仍應事先多溝通再制定。</p>
梁暖榮（2003）高級中等學校自我評鑑現況之研究	高級中等學校教育人員	文獻分析與問卷調查方式	<p>高級中等學校自我評鑑應考量的實施內涵，包含：學校自我評鑑的動機與目的、溝通、參與人員、項目與標準、流程、結果的運用以及實施困難等。</p>
徐慧晴（2003）幼稚園自我評鑑之研究	台北市公私立幼稚園	文獻分析與問卷調查	<p>一、幼稚園曾實施過的自我評鑑範圍以教學與保育為多數。</p> <p>二、園長和教師認同實施自我評鑑前先備知覺的重要性。</p> <p>三、台北市幼稚園自我評鑑各階段知覺表現良好。</p>

<p>徐鳳禎（2002）大學校院主管推動學校自我評鑑態度之探討－以高屏地區大學校院為例</p>	<p>高屏地區二十所公、私立大學校院一、二級學術及行政主管</p>	<p>問卷調查法及半結構訪談法</p>	<p>一、態度面向－大學校院應推動學校自我評鑑獲主管的高度肯定與重視。</p> <p>二、特色面向－學校自我評鑑因具有較瞭解學校脈絡與問題等特色，已成為外部評鑑之外的新典範。</p> <p>三、目的面向－「檢視學校現況，改進校務品質」應為推動學校自我評鑑的主要目的。</p> <p>四、配套措施面向－「高層主管有效的領導與承諾」是推動學校自我評鑑方案過程順利與成功的催化劑。</p> <p>五、推動應注意事項面向－「學校辦理自我評鑑不應影響正常的教學活動」是推動學校自我評鑑之基本原則。</p> <p>六、評鑑結果運用面向－「應追蹤評鑑結果的改進情形及進度，以作為未來評鑑之參考」是為推動學校自我評鑑良性循環的開始。</p> <p>七、大學校院必須盡力排除及化解評鑑結果未追蹤、報告書淪為裝飾品、產生造假及自我誇大的不良風氣（上有政策，下有對策）等推動學校自我評鑑的負作用。</p> <p>八、主管對擔任推動學校自我評鑑指導委員會的委員意願有待提昇，而「工作量太重」則是主管不願意擔任推動學校自我評鑑委員的主因。</p>
---	-----------------------------------	---------------------	--

<p>王麗芬（1998）大學校院教育學程自我評鑑模式之研究</p>	<p>大學教育學程評鑑中心主任及老師</p>	<p>文獻分析與半結構式訪談</p>	<p>主要研究發現：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、大學評鑑是改善大學教學、研究及管理等品質的一種手段。 二、教育學程評鑑是整個師資培育不可分割之一部分。 三、自我評鑑是整個評鑑過程的核心工作。
<p>許藤繼（1994）臺北市國民小學學校自我評鑑之研究</p>	<p>臺北市國民小學教育人員</p>	<p>文獻分析與問卷調查</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一、學校自我評鑑是解決實際問題提升辦學績效的重要途徑。 二、學校自主空間影響學校自我評鑑落實的程度。 三、學校自我評鑑各校普遍實施，然整體而言缺乏主動性與主體性。 四、學校自我評鑑的實施對辦學績效確有幫助，然無特別彰顯功能。 五、目前落實學校自我評鑑的條件仍不足有待改善。

資料來源：彭玉宜（2005）。桃園縣國民小學校務自我評鑑之研究。新竹師範學院學校行政碩士班論文，未出版，台北。

第三節 學校自我評鑑指標

本節主要探討的內容為學校實施自我評鑑時，評鑑指標如何建構產出，以及評鑑規準如何建立，以供評鑑人員進行評鑑，本節分成二部分來說明。

壹、自我評鑑指標的建構方式

指標系統建構方法的選擇需考量下列兩點(郭昭佑，2000)：

一、指標系統建構方法之比較分析

各指標的建構方式，其主要參與者、指標收集方式及指標資料分析方式有部分的差異，學校應考量學校本位評鑑客體的特質、評鑑目的及學校所有的人力資源一併考慮後，選擇適當的指標建構方法。

二、指標系統建構方法選用考量

指標系統建構方式相當多樣化，並無所謂最好，必須考量客觀條件與使用者需求所定，一般而言，建構指標系統應考量：

- (一) 典範考量
- (二) 指標建構專業能力
- (三) 參與者的考量
- (四) 資源考量
- (五) 資料與工具的限制
- (六) 評鑑功能的考量
- (七) 使用者與適用範圍

指標建構方法並不一定要最科學或最嚴謹，應考量各種不同的因素，例如研究典範、指標建構專業能力、專業資源。參與者除專家、評鑑群外，亦應考慮厲害關係人的意見，而人力、時間、經費及資料與工具限制的考量亦須考慮。此外，評鑑的功能、使用者與指標適用範圍亦是選擇指標建構方法應考量的因素。

研究者參考郭昭佑（2000）指標系統建構方法搜集分類比較表，以及學校自我評鑑的內部意涵：

- 一、學校透過評鑑的過程瞭解自我的狀況
- 二、透過學校自我評鑑的過程，讓所有校務參與人共同研討
- 三、藉由學校自我評鑑的實施，激勵學校成員持續不斷的提出自我反省與檢討

因此在思考選擇指標系統建構方法，考量複合式概念構圖法是結合所有學校自我評鑑的利害關係人或校務參與人，以腦力激盪的方式產出學校自我評鑑指標，並以權重判斷指標的重要性，並以統計分析的觀念，將所產生的指標分類，以利評鑑細目的產出，對於本研究而言是相當合適的方式。

表 3 主要指標系統建構方法比較表

	建構屬性	功能	主要參與者	指標資料收集方式	指標資料分析方式	備註
文獻探討法	質化	指標建構	研究者	文獻	文獻分析	
專家判斷法	質化	指標建構	專家	專家討論	專家討論	
腦力激盪法	質化	指標建構	專家	腦力激盪	意見分析	
專業團體模式	質化	指標建構	專家	專家意見	專家討論 實地測試 公聽會	時間需求高
提名小組	質化	指標建構	專家	書面觀點	討論 表決	
焦點團體法	質化	指標建構	同質性成員	團體討論	訪談資料 分析	
德懷術	屬質	指標建構	專家	問卷	問卷意見 彙整分析	時間需求高
問卷調查法	屬量	指標建構	專家	文獻 問卷調查	問卷分析	
迴歸分析法	量化	探究指標間 關係	研究者	文件資料 問卷調查	問卷分析	統計套裝軟體

因素分析法	量化	指標建構	研究者	文獻 文件資料	問卷分析	統計套裝軟體
主成分分析法	量化	指標建構	研究者	文獻 文件資料	問卷分析	統計套裝軟體
階層分析法	屬量	指標建構 指標加權	研究者	文獻 問卷	專家意見 問卷分析	AHP 軟體
精釋研究法	複合	指標建構 指標加權	研究群 專家	研究群彙 整檢核表	專家討論 統計判斷	統計套裝軟體
概念構圖法	複合	指標建構 指標加權	研究者 利害關係人	腦力激盪 權重判斷	統計分析	概念構圖軟體

資料來源：郭昭佑（2000）。學校本位評鑑（第15章，頁 274）。臺北：五南。



貳、高級中學校務評鑑指標

依據國內校務自我評鑑相關的研究，一般以表3所呈現的指標系統建構方法進行，無論是採用何種方式進行指標的討論，產出學校自我評鑑指標，相關研究的指標依據是重要的參考，因此需輔以相關的評鑑指標參考說明進行，是重要此必須的。本研究是以一所高級中學進行研究，因此指標在建構的過程中，是以符合高級中學評鑑的指標為主要參考依據。

現行高級中學評鑑方面，由教育部中部辦公室（2007）委託國立高雄師範大學蔡培村教授、鄭彩鳳副教授編製「國立暨台灣省私立後期中等學校校務評鑑手冊」，並於九十五學年度開始實施，其評鑑指標是作為本研究的主要參考依據，以下就以校務評鑑表之編製過程、特色及指標領域作介紹。

此國立暨台灣省私立後期中等學校校務評鑑表之編製過程如下：

- 一、依據相關評鑑與學校經營之學理，編製者實務經驗外，並參酌包括九十三學年度高中評鑑辦法等現有各級學校評鑑辦法，編製成草案。
- 二、分成北區與南區三區召開專家學者(含高中職實務人員、教育行政人員、大學相關領域學者)意見諮詢，並據以修正草案。
- 三、再將前述草案委請高中職實務人員、教育行政人員、大學相關領域學者進行個別意見諮詢。
- 四、最後再委請具評鑑實務之學者提供整體性意見。
- 五、各階段進行過程中並提交「後期中等教育評鑑指導委員會」審議與提供修正意見。

此評鑑之特色為：

- 一、統整性：整合高中、高職、綜合高中校務運作中之核心主題予以統整性規劃；同時適應公私立學校之特性整體考量，故可適用於不同學制之評鑑上。此外，本評鑑在進行時不以現有學校行政組織為主體，改採統整之觀點進行指標建構，有導引與促進學校整體發展之作用。
- 二、完整性：就評鑑的範圍而言，本評鑑指標具有 IPP（Input, Process, Product）之理論基礎，校長領導為輸入，透過行政管理、課程教學、學生訓輔、環境設備、及社群互動之過程，產生學校的績效表現。
- 三、創新性：本評鑑之內容兼具理論與實務，以符合高中職教育發展及學校經營之發展趨勢，與高中職教育之預期目標與實際現況一致。此外，將校長領導及社群發展列入，彰顯目前學校生態之特性，並強調學校之績效責任，針對最後之績效表現作整體評鑑。
- 四、導向性：具有引導受評學校自我檢校及導引高中職教育發展之作用，並將當前教育發展之措施融入，以激勵學校開展與創新。
- 五、多樣性：本評鑑之方法兼採查閱、觀察、晤談、及檢視等，以增加評鑑之正確性。評鑑結果之呈現，除了量的分數呈現外，更重要的是應提供質的敘述，使受評學校瞭解現況並據以改進。

此評鑑指標可分為 7 大評鑑領域、44 層面及 139 評鑑指標分別如下說明：

一、校長領導領域

(一)辦學理念

1. 具有正確的教育理念與辦學方針。
2. 將現行教育政策融入辦學重點。
3. 建構具體可行之校務發展願景，且能切合學校的需要與特色。

(二)專業素養

1. 熟悉教育法規、新知與實務。
2. 對於學校經營，有專業的管理知能。
3. 辦學相當專注、投入，並經常自我導向學習與研究。

(三)領導作為

1. 領導方式人性化並能作適度專業堅持。
2. 用人適當，領導行政團隊提高行政效能。
3. 善用領導知能，激勵教職員工熱誠服務，並鼓勵創新發展。
4. 辦理學校行銷活動並建立良好公共關係。
5. 適時進行課程與教學發展之專業視導。

(四)形象風格

1. 對校務處理能公平、公正、公開。
2. 探詢與接納師生意見，藉以擬定學校發展策略。
3. 積極參與師生活動，並建立和諧的互動關係。
4. 校長為人正直，品德操守獲得肯定。

二、行政管理

(一)校務計畫

1. 依學校願景訂有校務發展計畫，並列出實施進度(長、中、短程計畫)。
2. 各處室年度工作計畫列有進度控管、考核方式。

3. 學校計畫與各處室計畫彼此連貫。

(二)行政運作

1. 適時訂(修)定各項校務法規與制度。
2. 法定會議能夠定期召開與確實執行。
3. 各處室行政運作皆能相互合作與支援。
4. 行政效率佳且品質控管良好。

(三)危機管理

1. 訂有各種危機預防措施，並確實監控。
2. 訂有各項緊急應變機制，處理各種緊急事故的檢測與執行。
3. 結合醫療、家長會、警政、心理機構及民間組織，建立學校安全處理聯絡網。
4. 對於危機事故處理得宜，並有事後輔導的相關措施。

(四)財務管理

1. 訂定週詳的財務管理要點，並確實執行。
2. 學校預算能適切配合發展需求。
3. 各項補助經費和校外資源能妥切適用。

(五)資訊管理

1. 學校能建置網頁，做為對內外行銷溝通的管道。
2. 學校能建置網路平台，並強化行政與教學效能。
3. 學校重視電腦化,並適時訓練，以提升使用能力。
4. 文書處理流程明確，檔案管理適切，且能e化。

(六)人事業務

1. 依規定辦理教師甄選，教評會依規定參與運作。
2. 人事甄選、聘用獎懲、遷調、考核，依規定辦理。
3. 訂有教職員的福利措施，以提升工作士氣。

(七)實習輔導 (職校填列)

1. 能積極鼓勵與培訓學生參加技能競賽。
2. 有效輔導學生參加證照檢定。
3. 建教合作發展計畫，滿足教學需求，且產學互動成效良好。
4. 積極辦理學生成果展覽，並有效檢討。
5. 積極推動就業輔導，並具成效。

(八)董事會組織(私校適用)

1. 董事會組織健全成員符合規定。
2. 董事會與學校行政人員互動良好並尊重各自職權。
3. 董事會定期開會，聽取校務發展報告。
4. 董事會重視教職員工待遇、退撫、福利，並訂有相關激勵措施。
5. 董事會對私校的財務訂有合法的稽核制度。
6. 設有校長遴選要點，並依程序遴選校長。

三、課程教學

(一)課程設計

1. 設有課程發展委員會，並能有效整合運作。
2. 依學校發展特色，開設相關之選修課程。
3. 課程、教材能兼顧科際整合，並發展學校特色。

(三)多元學習

1. 規劃多元文化活動與教材，培養族群融合的態度。
2. 善用各種教學活動，增進國際文化的認識與學習。
3. 學校重視英語教學，並有開設第二外語學習課程。
4. 教師能將學科相關社會議題融入教學。
5. 強化資訊教學，增進學生網路知能。

(四)教學活動

1. 教師教學活動多元且適性化，並能引發學生學習興趣。
2. 教師善用現代資訊科技及媒體，教學活潑、生動。
3. 各科教學能配合需要，進行實驗、實作。

(五)專業精進

1. 成立教學研究會，定期召開會議，加強教師教學專業知能。
2. 各科社群訂有專業成長機制，增進教學創新、團隊分享。
3. 教師積極參與各項專業成長活動。
4. 教師能善用資訊平台建立教學檔案。

(六)班級經營

1. 導師或任課教師與學生互動良好且能激發學生學習動力。
2. 班級凝聚力佳，並能形成同儕互助與激勵的學習風氣。
3. 課堂學習呈現多元活力且有效學習。

(七)教學評量

1. 評量方式多樣化並兼顧教材特質與學生學習特性。
2. 教師能善用形成性與總結性評量，增進教學效能。
3. 教師能將評量結果質化、量化，並加以建檔和輔導學生。

(八)補救教學

1. 訂定補救教學計畫，並能確實實施。
2. 對學習不佳或重、補修學生進行補救教學。
3. 設立各科補救教學人力資源系統(含教師與志工)。

(九)技能教學（職校填寫）

1. 各科技能訂有完整教學與實習（驗）計畫，且定期有效評估與檢討。
2. 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。
3. 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。

(十)特殊教育 (有特殊學生之學校填列)

1. 依規定組成特殊教育推行委員會，並能有效運作，確實發揮特殊教育效能。
2. 依據學生特殊教育需求，擬定個別化教育計畫，切實實施，並定期檢討。
3. 確實分析特教學生優勢能力，規劃適切課程與輔導措施(包括轉銜輔導)。
4. 建立校內特教學生與教師各項教學與輔導支持體系
5. 衡酌特教學生之學習優勢管道，彈性調整其評量方式。
6. 建構完善之無障礙校園學習環境 (包括師生與身心障礙學生間的接納與互動)
7. 定期辦理身心障礙學生家長座談會，並提供其特殊教育諮詢及相關資訊服務。
8. 定期辦理教師特教知能研習，並鼓勵教師進修特教知能。

四、學生訓輔

(一)生活教育

1. 重視生活常規，學生表現良好生活習慣。
2. 重視安全防災教育的實施，並加強演練。
3. 積極推動品格教育，並培養學生倫理與公德心。
4. 建立學生校外輔導機制，並落實執行。
5. 學生住宿與餐飲、安置管理良好。(有學生宿舍者填答)

(二)活動競賽

1. 提供學生多元競賽活動，引導潛能發展，促進良性競爭。
2. 鼓勵師生參與校外競賽，增加學習機會，及追求成就。
3. 學校能成立多元社團，提供學生參與及選擇的機會

(三)人權自治

1. 學生能參與學校重要會議及相關法規之訂定。
2. 學生成立自治會，並辦理各項活動，以培養民主參與能力。

3. 獎懲措施能促進學生養成自律之良好行爲，並設有申訴制度。

(四)體育衛生

1. 推動永續校園活動、強化學生環境保護知能。
2. 重視衛生教育，並能確保飲用水、盥洗、餐飲、宿舍清潔衛生。
3. 體育教學正常化，並能培養學生運動休閒技能。
4. 能夠辦理健康促進活動，如體適能、運動會等，以強化身心健康。

(五)學習輔導

1. 能夠辦理各種增進學習效能的輔導，以提升學習成效。
2. 對特殊才能學生有具體輔導辦法，並實施之。
3. 對背景相對不利學生訂有專案輔導計畫，並積極執行。

(六)生涯輔導

1. 訂有生涯輔導計畫並實施之。
2. 能夠依學生性向(興趣)測驗結果，爲學生辦理進路輔導。
3. 舉辦升學及就業輔導相關的講座。

(七)個案諮商

1. 對於個案或求助學生，都能積極輔導與諮商。
2. 學生檔案及輔導資料建立完備，並有效運用。
3. 能整合校內外專業人力參與認輔工作。
4. 家暴、高風險家庭個案之通報與輔導措施良好。
5. 篩選憂鬱傾向及高危險群之學生進行輔導與追蹤。

(八)生命教育

1. 教師能依照課程性質將生命教育議題融入教學。
2. 對生命教育的推動有具體措施，並有教學資源，供師生使用。
3. 對於高危險群（如暴力、憂鬱、吸毒…）有預防措施與處理機制。

(九)性別教育

1. 依法設置性別平等教育委員會，擬訂年度計畫。
2. 訂定學校性騷擾、性侵害及性別歧視防治相關規定及危機處理流程，並進行宣導。
3. 校辦理性別教育相關研習，提升教師教學與輔導知能。

五、環境設備

(一)校園環境

1. 校園環境美化綠化良好，並具有生態教育意義。
2. 校園情境布置活潑多樣，具有教育功能。
3. 重視節能、減廢、永續校園之營造。

(二)空間配置

1. 普通教室與專科教室符合教學需求。
2. 體育、運動空間充足，且有安全措施。
3. 設有無障礙空間，且動線規劃適當。

(三)儀器設備

1. 各種教學器材符合規定，並有安全管理措施。
2. 水電設施與運用符合法令規定與需求。
3. 學校設備能充分使用與適時更新。
4. 定期檢修各項設備並補充。

(四)圖書館舍

1. 設有專用圖書館，其設備與空間皆適切。
2. 設有教學資源中心，並能推動教學資源之應用與分享。
3. 線上資訊檢索使用方便，並有館際合作服務。

(五)圖書設備

1. 館藏圖書種類與數量充足，並符合師生需求。
2. 圖書編目索引明確、查閱方便，師生使用率高。

3. 每年編列經費增購圖書，並鼓勵師生借閱。
4. 有效推展圖書館利用教育。

(六)安全維護

1. 學校各項設施皆有安全及操作說明，以確保教學的順暢與安全。
2. 設備定期安檢與維修，記錄完備。
3. 訂有修繕要點，且流程簡便，快速維修。

(七)資源整合

1. 訂有校際合作及開放場地借用要點，增進資源效益。
2. 整合社區的人力、物力等相關資源，作為教學與校務發展之用。
3. 籌募基金，供充實與改善教學設備之用。
4. 訂有各科教學設備及空間相互支援機制。

(八)實習工廠（職校填寫）

1. 實習（驗）場所／專業教室數量與容量足夠教學需求、佈置適切，且能提高教學成效。
2. 各科提供實習設備與材料能滿足教學的需求，且教師能有效運用。
3. 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，能符合安全與整潔，且管理維護良好。
4. 實習工廠與設備能配合產業需求，適時充實與更新。

六、社群互動

(一)教師組織(學校若無教師會，則以教師與學校行政之互動、對學校的向心力、對教學、行政之配合、參與教學研究會及專業成長等方面為評鑑範圍。)

1. 學校教師會與教師積極參與促進同仁專業成長的活動。
2. 教師會能提出對學校發展的建言，並能協調教師與行政間之和諧。
3. 教師會對教師權益會適切維護並建立教育專業服務形象。

(二)家長參與

1. 學校透過各種方式與家長溝通，並依規定邀請參與學校重要決策與活動。
2. 學校協助家長成立志工組織，並提供協助專業成長之活動。
3. 積極建立親師合作互動機制，發揮教育合夥人的功能。

(三)學校氛圍

1. 學校重大措施能透過民主歷程作成決策，並獲得教職員工的認同。
2. 教職員工重視學校倫理，並相處和諧。
3. 教職員工能積極主動推動校務。

(四)社區關係

1. 學校與社區機構互動良好，並支持學校發展。
2. 學校有社區服務活動頗獲地方好評。
3. 學校能結合社區人士、家長共同推動校務發展。

(五)策略聯盟

1. 能提出與不同類型、層級學校具體合作計畫，並落實運作。
2. 學校會與他校共同規劃相互支援事宜，如：進行校際選(開)課、交換教師、學生或場地借用。
3. 學校能與民間、產業機構合作，並能獲取支持。

(六)校友服務

1. 校友資料能建檔、更新，並提供聯絡與諮詢服務。
2. 成立校友會，辦理校友服務活動，以凝聚向心力。
3. 善用校友資源，協助學校興革與發展。

七、績效表現

(一)學校聲望

1. 學校發展具有特色，並有創新作為。
2. 學校行政團隊表現佳，外界對學校發展予以肯定與支持。
3. 學校各項軟硬體設施明顯改善，頗獲好評。

(二)教師專業

1. 教師專業素養獲得肯定。
2. 教師教學表現獲得好評。
3. 教師教學有創新表現及研發成果。
4. 教師指導學生參與各項活動並有績效。

(三)學生表現

1. 學生整體學習風氣佳，且成績明顯進步。
2. 學生參與各種競賽成績優異。
3. 學生的常規與品行獲家長與社區肯定。
4. 學生能參與公共服務，並獲好評。
5. 校友表現優異，獲得各界肯定。

(四)社區認同

1. 家長對學校辦學的滿意度高。
2. 各界對學校發展高度肯定。
3. 學校能獲致適切的社區資源。
4. 社區會主動支持學校活動。

由此可知，教育部中部辦公室所進行的教育評鑑，嚴格說起來是屬於外部評鑑的方式，依其所訂定的各項指標來審查各校辦學績效，往往各校行政人員面對準備評鑑的資料及報告，都望而卻步，造成行政人員及教師的恐懼，這種形式的評鑑是否符合各校的需求，是否能改善學校的校務發展及計劃，都值得我們去討論的。

學校自我評鑑參與人員應考量學校自我特色、優勢及環境，參考相關評鑑指標內容，進行討論研究提出最適合學校自我發展評鑑的指標內容。

參、評鑑指標規準

學校自我評鑑規準的建立亦是一件重要的工作，規準的建立完成可以讓評鑑員依其說明敘述進行各項指標的評鑑，否則評鑑往往成爲一種主觀的看法，本小節就評鑑規準的概念，評鑑規準的意義、評鑑規準的性質和建立的原則等三個部分進行說明。

一、評鑑規準的意義

「規準」(criterion)一詞有多種不同的用法。就字義而言，原本就有「判斷」(to judge)、「區分」(to separate)和「決定」(to decide)的意思，係指「一種標準，以供做決定或判斷的基礎」。一般人會將評鑑的指標(indicator)、規準(criterion)混爲一談，因此，在探究校務評鑑規準之前，必須先釐清「規準」的意義及內涵，以幫助我們對教師評鑑規準的探討。Valentine(1992)認爲，界定與工作表現相關之期望者，即爲「規準」。研究者更進一步將指標領域(indicator area)、指標(indicator)、規準(criterion)等三個概念加以比較分析：

(一) 指標領域(indicator area)

指標領域通常是由一組性質相近的指標群聚而成，所以是指標的上位概念。換言之，在概念的層次上，指標領域係屬較具普遍性以及概括性的描述。在評鑑歷程的實務上，指標領域不似指標般具體且對於評鑑的實務有所具體的幫助，但卻可以提供教師評鑑所據以建構指標的評鑑領域，而有助於評鑑者以及被評鑑者對於所欲評鑑概念之內涵的理解。

(二) 指標(indicator)

郭昭佑(2007)提出「指標」較屬於評鑑的指引(index)，即評鑑應觀注什麼問題，常用的指標系統則爲指標間的組合，如某評鑑有六大項32個指標，即是指標系統的用法。

(三) 規準(criterion)

郭昭佑(2007)亦提出「規準」的詮釋爲「在判斷或決定時可依據的標準」，原文爲「a standard on which a judgment or decision may be based」，可

解釋為「在判斷或決定教育客體表現如何可依據或參照的標準」，像是優、良、可、劣等評等的內容，在什麼條件下為優，什麼條件下為劣，諸如此在判斷時所依據或參照的條件內容標準以規準稱之。此概念的呈現以下圖來說明：

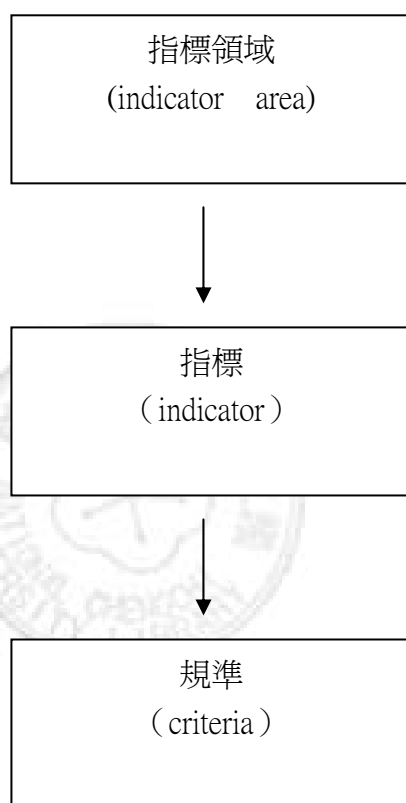


圖 4：指標領域、指標、規準之名詞概念圖

資料來源：研究者自行整理

由上圖而言，表現領域是屬於較普遍性且概括性的描述，而且通常係由一組性質相似的規準組合而成。在下一層級的概念即為規準，而在最下層的概念即為行為描述。

二、評鑑規準的性質

由於評鑑是一種價值判斷，而規準就是據以判斷價值的標準。根據前述課程評鑑規準的定義，評鑑規準具有以下四種特質：

- (1)它是一種「榜樣」，可做為設計者模仿或學習的對象。
- (2)它是一種「規範」，說明判斷價值的原則，
- (3)它是意圖達成的目標或期望水準，可做為檢測成品或實施成果的依據。
- (4)它是一種量性的指標，也可是一種質性的描述，亦或二者兼具。

三、評鑑規準的建立原則

「評鑑」系一種價值判斷的專業活動，或是一種社會評價的過程。由於評鑑的結果往往會影響受評者的利益。因此，評鑑規準的內容最受大家的矚目。

(一)民主共同參與

由於評鑑規準是課程評鑑最關鍵的部分，影響受評對象最大。因此，評鑑規準的建立或選擇，必須經由利害相關者共同討論後決定。一則可以讓受評者了解的努力方向與目標，凝聚受評者的共識；另一則亦可藉由參與而消除受評者的疑慮或抗拒。

(二)符合學校情境

課程評鑑的範圍很廣，因而所需的評鑑規準自然項目繁多，而且不同研究所研發的評鑑規準項目亦有簡繁之別。但是，沒有一套標準可以做到完全適用各種不同的使用者。

(三)提昇學習品質

學校評鑑有許多不同目的和功能，但最終要能有助於改進學校的課程與教學，提昇學習的品質。因此，學校評鑑規準的項目和內容必須能有助於學校品質的改善。

(四)多元與彈性

評鑑規準的建立可區為三個層面。

1. 擴散面向 (divergent phase)，儘可能從各種不同的來源蒐集資料，包括：確認利

害相關者的問題與關心，整合各種不同評鑑途徑或模式，應用教育或評鑑文獻所提出的顯著議題，利用研究文獻所提出的知識，利用專業團體所發展的工具或標準，諮詢學者專家，利用評鑑專家的專業判斷等，加以綜合歸納出規準清單。

2. 聚斂層面 (convergent phase)，經由慎思和對話的過程，從規準清單中選出最重要的、最迫切的、具有可行性的項目。
3. 最後，在評鑑的過程中還要保持適度的彈性，允許增加新的標準 (Worthen & Sanders, 1987, 211-225)。

由上述可知，評鑑規準的建立需所有決策者的民主共同參與，並透過民主討論的方式建立共識，並考量擴散面向及聚斂層面的內容，建構出最適用的指標規準。

