

壹、研究緣起與目的

Taylor-Powell 與 Boyd (2008) 認為，當前評鑑能力建立 (evaluation capacity building, ECB) 的需求，起因於實務工作上之實證需求，並和大學所處之脈絡以及學術文化有關。為此，教育人員需將理論與實務相結合。然而，此一需求伴隨而來之內外在壓力，分別來自於教育機構外部對於績效責任及實證文件的要求，以及內部將評鑑視為內部核心功能，因而使得評鑑不但成為教育機構的責任，亦是每一個人工作的一部分。技術學院身為高等教育機構的一員，自不能置身於事外；然而，國內文獻中對於技術學院組織或個人層次上評鑑能力的討論付之闕如，同時若檢視 2006-2007 年受評的 34 所技術學院評鑑結果，行政類獲評一等的學校僅約佔三分之二，至於獲評一等的專業類系所亦僅約佔二分之一 (教育部技職司，2008)。由於評鑑能力建立在組織層次上，可以幫助組織決定所欲達成的意圖，並連結到評鑑的最終目標 (Taylor-Powell & Boyd, 2008)；再者，技術學院評鑑的目的在診斷教學品質及評核辦學成效 (曾淑惠，2008)，易言之，技術學院教職員評鑑能力之建立，是達成提升教學品質與辦學成效目的的重要途徑。鑑於技術學院評鑑結果未盡理想，顯見不僅技術學院的辦學品質有待提升，教職員的評鑑能力亦亟待加強。

若從國外對評鑑能力建立議題的討論歷程觀之，Preskill (2008) 檢視美國評鑑協會 (American Evaluation Association, AEA) 2000-2007 年的研討會議程發現，242 場研討會中，每場至少有 1 篇有關 ECB 的文章。另外，AEA 也在 2006 年成立了「組織學習與 ECB 討論小組」，14% 的 AEA 成員參與其中；同時，AEA 最近的調查發現，54% 的填答者自陳在組織中有參與 ECB 的經驗。另外，許多國家如加拿大、瑞典、英國、法國、德國、芬蘭、紐西蘭、挪威及丹麥等國家，均自 1970 年代後致力於評鑑能力建立的實務工作 (Boyle & Lemaire, 1999)。近年來，評鑑能力之建立更成為人員專業發展的重要訴求 (Manning, Sisserson, Jolliffe, Buenrostro, & Jackson, 2008)，相較之下，國內對於評鑑能力建立的討論相對稀少，多數散見於對中小學教師的倡議，如陳美如 (2002)、曾淑惠 (2006)、李俊

湖(2007)、徐昊昊、饒達欽、黃采婕與張天民(2007)等,少有對高等教育機構中評鑑能力建立的探究。

然而,以今日的國際情勢觀之,評鑑能力建立的議題仍受到廣泛的討論,國內的技術學院面對社會大眾對教育績效責任的要求,誠如林尙平(2009)所言,整體社會對評鑑結果之討論與關切比以往劇烈,對學校在國內外大學排行榜更敏感,不但追求國內的各項教育認證,亦同步追逐國外教育機構之各式認證,在在反映出大專校院有相當的壓力必須回應社會對高等教育之觀感與期待。據此,對建立我國技術學院組織及成員的評鑑能力的需求更形迫切。然個人乃組織的組成基礎,組織評鑑能力的建立有賴於個人評鑑能力的群體發揮,為探究技術學院中個人層次對評鑑能力建立的需求,爰擬定本研究之主要研究目的如下:

- 一、建構評鑑能力建立需求量表。
- 二、調查技術學院教職員對評鑑能力建立的需求程度。

貳、文獻探討

一、評鑑能力建立的意義與重要性

「評鑑能力建立」至今已有許多學者嘗試將其加以定義,但由於各學者均在各自研究的脈絡下對 ECB 下定義,因此並沒有任兩篇學術性文章的作者對 ECB 的定義是相同的(Compton & Baizerman, 2007)。然最常受到廣泛引用的定義是:

指引評鑑歷程與實務的能力,並與組織所處背景脈絡密切相關、且富含意圖性的行動;是一些平常性且持續進行的實務工作,以便於在組織或方案中,產出有品質的評鑑。(Stockdill, Baizerman, & Compton, 2002)

Naccarella、Pirkis、Kohn、Morley、Burgess 與 Blashki(2007)從許多學者對評鑑能力建立的定義歸納出一些特徵,例如:(一)強調組織中的成員擁有建構精確評鑑的技能,同時所建構的評鑑是和日常工作脈絡相結合,以便確保評鑑成為例行業務的一部分;(二)為達成將高品質評鑑置入例行性實務中,必須使組織具