

壹、緒論

教學一向被視為是高度複雜的工作，誠如 Labaree (2000) 所言，教學看似簡單但卻相當困難。教師必須具組織學生學習的特定經驗，瞭解國家與學校教育目的與價值，參照社會的期待等，進行審慎的思考與規劃 (Pring, 2004)。在追求教學品質上，教師必須能在學校環境脈絡中，適切地與教室內的教學脈絡進行互動，包括關注學生的意願和努力、掌握教和學的機會、讓學生學習具有成效、符合學科知識與學生身心理發展等，才能展現教師優質的表現 (Fenstermacher & Richardson, 2005; Shulman, 1987)。因此，優質教師需具備多元的知識、技術及態度。優良教師除了應具備專業知識，也需有專業工作技能，例如班級經營、教育行政、輔導、良好師生關係及人際溝通；同時，教師也應有良好特質，包含責任感、幽默感、公平性及有彈性等特性 (Ogden, 1994; Shanoski & Hranitz, 1991; Speicher & Schurter, 1981)。

上述研究，均說明教師工作複雜程度較高，也需要有多元的能力才能勝任。因此，若能在師資培育學生（簡稱師資生）甄選階段，便使用測量工具，以檢視師資生是否有教師工作表現良好的潛能，則在師資培育的過程之中，可達到事半功倍的效能。然而，現今在國、內外的師資生甄選上，多以學業成績及認知測驗為主，例如，美國多以學生的學業平均分數 (grade points average, GPA) 作為學生申請教育學程的門檻，或是使用由美國教育測驗服務社 (Educational Testing Service, ETS) 所研發的 Praxis I (ETS, 2009) 作為性向測驗，其測驗內容包含了閱讀、數學及寫作。國內在師資生甄選上，多數也以國文、英文及教育概論作為考科，透過紙筆測驗篩選成績有較佳表現的學生。單以性向測驗或學科成就作為甄選師資生的依據，只能確保師資生在學術性向或是學科知識上較其他人優秀，然而，認知能力或成績表現較優秀的學生，是否必然在未來成為優秀的教師，勝任複雜的教學工作，值得懷疑。因此，多元的評量方式，用以遴選未來較能展現優質教學工作的師資生就更顯重要。

情境判斷測驗 (situational judgment tests, SJTs)，相對於實習或是工作試用期而言，是一種低真實度的模擬 (low-fidelity simulation) (Motowidlo, Dunnette, & Carter, 1990)，測驗形式是呈現在工作之中會遭遇到的問題，搭配幾個選項，請受測者從中選出他們會做的選項，而這些選項事前會由專家決定優劣。若受測者能在情境判斷測驗之中有良好表現，則甄選單位將假設其在未來工作之中遭遇到相同的問題，也會有較佳的作為。在近 20 年來的人事甄選上，情境判斷測驗有愈來愈熱門的趨勢。最主要的原因在於情境判斷測驗在工作表現上有更好的預測力 (Lievens & Sackett, 2006; McDaniel, Morgeson, Finnegan, Campion, & Braverman, 2001)。Chan 與 Schmitt (2002) 的研究中顯示情境判斷測驗的分數在所有工作表現中的預測能力均展現出增益效度 (incremental validity)，也就是說，當納入情境判斷測驗的分數時，可以比單純以認知能力測驗或是人格測驗提供更多的工作表現預測能力。因此，對於師資生的

甄選，若能加入情境判斷測驗，將能提升教師工作表現之預測性，且可呼應其複雜的工作情境，帶來較佳的生態效度（ecological validity）（歐宗霖、邱皓政、孫國勛，2013；Whetzel & McDaniel, 2009）。

本研究主要目的在於建置教師情境判斷測驗，並檢驗其信度及效度，使此測驗未來得以應用於師資生的甄選上。為檢驗教師情境判斷測驗之信度及效度，本研究在研究一上，利用項目分析，以及試題反應理論（item response theory, IRT）中 Rasch 模式之適配均方值（fit MNSQ）指標來進行試題檢驗，進而修正及刪除試題，並提供測驗信度及效度之證據。研究二主要在擴充研究一所建立的題庫，同時，在試題編製上，增加了資深教師的座談會次數，並將資深教師團體討論之錄音檔，轉謄為逐字稿，進行質性分析，提供試題分析之外的質化分析結果，以便更能瞭解教師情境判斷測驗結果背後所代表的內涵，為此測驗提供建構效度之證據。情境判斷測驗在實務的編製上所遭遇的困難，或是在測驗理論上的效度問題，均需要更多的研究探究之。本研究除了依實際甄選需求，編製教師情境判斷測驗，更期望此研究能帶動更多情境判斷測驗的實徵研究，使得國內更多研究團隊投入情境判斷測驗之中，除了增進情境判斷測驗的理論，也能使更多職業甄選得以加入情境判斷測驗，成為人事甄選參考的依據之一。

貳、文獻探討

一、情境判斷測驗的發展與內涵

回溯情境判斷測驗的發展，最早推及二次大戰期間公職及軍隊的選才測驗，而現代的情境判斷測驗則是由 Motowidlo 等（1990）於 1990 年代所發展。近 20 年來，情境判斷測驗應用在工作之人事甄選上有愈來愈熱門的趨勢，主要原因有三：第一，情境判斷測驗的預測效度（predictive validity）及增益效度（incremental validity）均比傳統測驗，如認知能力測驗及人格測驗來得好（Chan & Schmitt, 2002; Lievens & Sackett, 2006; McDaniel et al., 2001; Weekley & Jones, 1997）。舉例而言，McDaniel 等（2001）針對情境判斷測驗的研究進行後設分析，發現情境判斷測驗與工作表現平均來說有 .34 的相關。以增益效度來說，情境判斷測驗比其他預測工作表現的指標，像是認知能力、性格、工作知識與經驗，能夠解釋更多的變異量，換言之，情境判斷測驗有更好的預測效度（Chan & Schmitt, 2002; Clevenger, Pereira, Wiechmann, Schmitt, & Harvey, 2001; Weekley & Jones, 1997, 1999）。第二，情境判斷測驗減少了在認知能力測驗上對少數人不公平的現象（Clevenger et al., 2001; Motowidlo et al., 1990; Nguyen & McDaniel, 2003; O'Connell, Hartman, McDaniel, Grubb, & Lawrence, 2007; Olson-Buchanan et al., 1998; Weekley & Jones, 1997, 1999）。舉例而言，de Meijer、Born、van Zielst 與 van der Molen（2010）發展測量「正直性」（integrity）的情境判斷測驗，並用於警察甄選考試上，其結果顯