

教師專業發展評鑑之後設評鑑～

以一所新北市案例學校為例

洪中明

新北市新泰國小校長

摘要

本研究旨在探討個案學校教師專業發展評鑑系統符合後設評鑑的情形，主要目的有二：(一) 評鑑案例學校教師專業發展評鑑符合後設評鑑指標的情形；(二) 依據後設評鑑之結果檢討及省思案例學校的教師專業發展評鑑。

本研究以文件分析、問卷調查及訪談做為主要之研究方法，文件分析主要以個案學校教師專業發展評鑑的各項計畫、評鑑報告及會議紀錄為主，問卷調查則參考 JCSEE(2006)之人員評鑑標準，依照我國國情修改與編制問卷題目，最後研究者依照所設定的評鑑標準作深入的訪談。研究結果如下：

一、在妥適性方面：案例學校能依照教育部的政策並考量學校本位管理妥善規劃評鑑行程，但由於評鑑指標僅有一種導致無法針對不同職務進行評鑑，建議依照不同職務擬定適當的評鑑指標。

二、在效用性方面：評鑑系統的規劃與實施能提升教師的專業發展，但對於受評者的追蹤輔導，仍須有努力的空間，建議將受評者適當的分組和規劃專業對談時間。

三、在可行性方面：案例學校能參考不同團體的看法，讓評鑑系統有利於推動，但僅止於表面溝通，未能深入討論，建議需安排固定時間和不同團體作深入的對談。

四、在正確性方面：案例學校能利用不同的資料蒐集工具來判斷受評者的表現，讓評鑑報告具有公信力，但卻沒有設置申訴系統，建議報告多採取質性敘述，並設置適當的申訴機制。

最後，再根據研究結論，提出本研究對學校及未來研究的若干建議，以作為案例學校推動教師專業發展評鑑之參考。

中文關鍵詞：教師專業發展評鑑、後設評鑑、人員評鑑標準

Meta-evaluation of the Teacher's Professional Development Evaluation ~ In one case, New Taipei City School

Hung Chung-Ming

Abstract

The study is exploring meta-evaluation of the teacher's professional development evaluation system. It is a case study. There are two purposes on this study. One is to evaluating the consistency between teacher's professional development evaluation and meta-evaluation criteria. The other is to reflecting on the teacher's professional development evaluation in terms of the result of the meta-evaluation.

The research methods include documental analysis, questionnaire-survey and semi-structured interview. The documental analysis is based on the plans, cahiers and reports of teacher's professional development evaluation. The questionnaire-survey is based on the personnel evaluation standards JCSEE(2006) and our nation's conditions. At last, according to the evaluation standards, researcher interviews teachers in depth. The main results are as follows.

一、Propriety: The case school can implement the policies from the Ministry of Education, take school-based management into consideration and plan the schedule of evaluation properly.

However, evaluational criteria are insufficient as it is only one kind, so the designers of the evaluation system should plan some kinds evaluational criteria to different degrees of teachers.

二、Utility: Teachers can trust the evaluation system as it can promote teacher's professional development, but it is time-limited to cluster together for professional dialogue among teachers. 三、Feasibility: The case school can consult different views of groups and make the evaluation process known to the public, so that it is helpful to implementing teacher's professional development. Even if teachers also can not discuss deeply, administrators of school should arrange fixed time to have a conversation with different groups.

四、Accuracy: The case school can collect different data to judge the evaluatees's performance, and make the report of evaluation fair and accurate. By the way, the report of evaluation also can be made by quality and quantity statement and the appeal system should be set for evaluatees.

According to the conclusions, researcher proposes some suggestions to schools and further studies for implementing teacher's professional development evaluation.

外文關鍵詞: teacher's professional development evaluation、meta-evaluation、personnel evaluation standards

壹、前言

自二十世紀以來教育改革主張「以學生為中心，建構親師生三方和諧、共同努力的教育環境」，學校不再只是單純的知識來源，更是全人教育的推行者，這就是教育品質的主張。既然教育活動講究品質，教育消費者不再只是單純的接受，而是更進一步需要教育單位能提供更多的教育服務，因此現今的教師所從事的工作不是單純的教學而是肩負著更多社會的期望。

近年來國民教育界受到教育改革及企業品質觀念的影響，家長、學生與教師的角色重新再定義，傳統教育的模式在教改中受到很大的挑戰，企業管理的理念也廣為教育行政與學校行政所接納與採行，例如像戴明（Deming）指出的品質管理（Quality Control）、全面品質管理（Total Quality Management, TQM）等概念，便頗受到教育界重視，期待以「品質保證」、「持續改進」、「追求卓越」的方式提升整體的教育滿意度。因此在此思潮下，現今的教師必須具備多樣的教學知能才能有效的符合社會大眾的期望，而要有專業的知能，教師的專業成長與發展便成為不可或缺的歷程。

基於上述內容，教育部為使高級中學以下的學校能早日適應教師評鑑時代的來臨及發展出最適合各級學校推動教師評鑑的模式，自九十五學年度開始邀集全省各縣市高中職以下學校，以自願申辦的方式試辦教師專業發展評鑑，且將評鑑的目的由監督促進轉為協助成長，增進教師專業素養，提升教學品質，其立論基礎為透過教師工作表現回饋機制，一方面協助教師更加瞭解自己的專業表現，進而鼓勵教師不斷繼續發展自己的專業能力，另一方面藉以督促教師表現出最起碼的專業行為，確保學生學習權益。

本研究案例學校透過教師專業發展評鑑的實施，所提供的回饋訊息及此套系統是否符合後設評鑑所設定的妥適性、效用性、可行性及正確性四大標準是研究者想深入探討的，同時研究者也想將案例學校符合後設評鑑標準程度的多寡作為建議，提供案例學校作為下一階段實施教師專業發展評鑑的規劃改進方向，基於上述動機，因此本研究之目的有：

一、評鑑案例學校教師專業發展評鑑符合後設評鑑指標的情形。

- （一）符合妥適性的情形
- （二）符合效用性的情形
- （三）符合可行性的情形
- （四）符合正確性的情形

二、依據後設評鑑之結果檢討及省思案例學校的教師專業發展評鑑，俾作為案例學校改善及未來持續推動教師專業發展評鑑之參考。

貳、後設評鑑之意義與功能

一、後設評鑑之概念分析

（一）後設評鑑的意義：

後設評鑑的最主要意義即在於，經由資料的蒐集及運用，針對原有方案評鑑進行效

用性、可行性、妥適性及正確性的描述，以確保評鑑工作能維持一定的品質。同時自後設評鑑此一觀念提出以來，後設評鑑的意義也因不同學者而有不同的界定，茲將其整理如下表 2-1。

表 2-1 國內外學者對後設評鑑之定義

年代	學者	定義
1972	Scriven	後設評鑑就是第二層次評鑑（second-order evaluation），意指評鑑的評鑑，它涉及評鑑角色的方法論評估，關注對某特定評鑑各種表現的評鑑。
1974	Cook	後設評鑑就是第二級評鑑（secondary evaluation），原評鑑則稱為「原級評鑑」（primary evaluation）。其定義為： （一）試圖經由檢核研究資料及其解釋和含義，重新評估特定評鑑研究與潛在政策的相關性。 （二）試圖利用基礎研究或評鑑的現有資料，評估當前措施或變通方案的主要假定及對未來政策變通方案之實證性支持程度。
1983	Nilsson、Hogben	後設評鑑不僅涉及特定評鑑研究的評鑑而且同時也對評鑑本身的實務與功能加以評鑑。
1990	Straw、Cook	後設評鑑乃對一項評鑑或一組評鑑的技術品質及其結果進行評鑑的各種活動。
2001	Stufflebeam	針對一評鑑的效用性、可行性、妥適性和正確性，以及系統性、能力性、公平性、可敬重性和社會責任等，進行描述、獲得、和使用敘述性及判斷性資料的過程，以引導評鑑之實施，並公開報告其優點與缺點。
1996	曾淑惠	後設評鑑是一種對評鑑工作加以評鑑的藝術與科學，由於這些評鑑的指引，提供了評鑑工作的品質保證及評鑑的可靠性，並且可以用來改進後續繼起的評鑑。

（續後頁）

(接前頁)。表 2-1 國內外學者對後設評鑑之定義

年代	學者	定義
2001	蘇錦麗	綜合各學者定義提出：後設評鑑是一種對評鑑工作加以評鑑的藝術與科學，由於這些後設評鑑的指引，提供了評鑑工作的品質保證及評鑑的可靠性，並且可以用來改進後續實施的評鑑，其詳細意義如下： (一)就發生時機而言：它可能是形成性的後設評鑑，也可能是總結性的後設評鑑。 (二)就歷程而言：後設評鑑是一種系統地描述、獲取及使用敘述性與判斷性資訊的過程，具體地說，後設評鑑是一種價值判斷的過程。 (三)就功能而言：後設評鑑主要在重新評估評鑑計畫之設計、執行及結果運用之績效，並據以做出判斷、提出評論，作為改進評鑑實施的決策參考。
2006	黃嘉雄	後設評鑑乃針對某一項評鑑、評鑑系統或評鑑設計採系統方法蒐集、分析和運用此評鑑的描述性和判斷性資料，以瞭解和判斷該評鑑的優劣程度，進而提升評鑑品質之過程。

資料來源：研究者自行整理

綜合以上學者對後設評鑑的定義：後設評鑑乃是去評鑑一項正規劃實施或已經完成的評鑑，也就是說，後設評鑑將原來的評鑑變成受評者，而對該項評鑑活動及評鑑的表現進行價值的判斷，以提昇評鑑的可靠性和品質，且可做為後續評鑑改進或判斷其品質的依據。

(二) 後設評鑑的目的：

後設評鑑的主要目的在於透過對原來評鑑方案再評鑑，藉以檢驗和強化評鑑的規劃、運作和結果的實施。國內外學者對此概念也有諸多論述，茲整理如下：

根據 Cook(1974)對於政策與評鑑研究的關係發現，提出實施後設評鑑的八項理由與目的，分別是：

- 1、降低評鑑結果的不確定性。
- 2、用以獲得另一種觀點和評鑑獨立的精神。
- 3、突破學術本位的限制，建立科技整合的研究。
- 4、提供多層面的訓練功能。
- 5、整體評估各種原始評鑑的效果。
- 6、促成知識的累積和多元資料的應用。
- 7、對傳統知識的質疑。
- 8、增進專業的能力。

根據 Smith(1981)研究發現，認為實施後設評鑑的主要目的在於了解及改進評鑑工作本身的理論與實務，其目的包含如下：

- 1、評估評鑑工作的品質、影響及利用。
- 2、探討評鑑過程的性質。
- 3、糾正可能發生對評鑑的誤用。
- 4、提供並確保評鑑的績效責任。
- 5、說明及控制評鑑實施時的偏差。
- 6、評估新的評鑑取向之實用性。

根據 Cook 和 Straw (1990) 的研究發現，後設評鑑之目的在於確認評鑑過程中任何型態的偏差，並使用各種方法和統計方法去評估評鑑的重要性。

根據游家政 (1994) 的研究發現，則認為後設評鑑的功能有三：

- 1、為做決定服務的 formed 後設評鑑，旨在協助評鑑者改進評鑑的實施或確保評鑑的正確進行，提高評鑑的可行性。
- 2、為績效責任服務的總結性後設評鑑，旨在判斷已完成的評鑑活動之優缺點，確認評鑑品質、影響和利用。
- 3、為評鑑研究服務的啟發性後設評鑑，旨在突破學術本位的限制，建立資料多元使用和科技整合的研究途徑，發現新的觀點與知識。

根據曾淑惠(2002)研究發現，指出傳統上後設評鑑用以描述有關如何評鑑某評鑑活動的技術品質與結論的各項活動，目的在提供主要的評鑑者評鑑技術的回饋，並透視其工作限制。

根據黃嘉雄(2010)研究發現，則認為後設評鑑的目的乃在確保並提升評鑑之品質。

綜合上述多位學者之論述，後設評鑑的目的在確保評鑑實施前、實施中、實施後的品質控管和信、效度的維持，並提供實用性資料作為評鑑改進的方向，以提升評鑑的價值性與可行性。其內容可以區分如下：

(一) 作為評鑑實施前的決定方向，旨在提供多層面的看法，確保評鑑的正確實施，糾正可能發生的誤用，降低評鑑結果的不確定。

(二) 作為評鑑實施中的回饋機制，旨在提供多面向的資料應用，說明及控制評鑑實施時的偏差，以提高評鑑的整體效用和正確性。

(三) 作為評鑑實施後的績效責任服務，旨在評估評鑑之優劣程度，以提升評鑑的品質。

二、後設評鑑實施之程序與步驟

評鑑計畫的實施需要有確實可行的程序或步驟，同樣的，後設評鑑也是需要規畫良善的實施步驟才能達到預期效果，茲將國內學者所提出後設評鑑實施步驟整理如下：

根據蘇錦麗(1995)研究發現，將後設評鑑研究分成十個步驟：

- 1、說明評鑑對象。
- 2、界定評鑑方案的目的與問題。
- 3、選擇評鑑模式。
- 4、指出資料蒐集來源。
- 5、選擇資料蒐集方法與發展工具。
- 6、說明資料分析方法。

- 7、設定評鑑標準。
- 8、訂定評鑑程序與時間表。
- 9、決定評鑑人員與經費。
- 10、規劃評鑑報告之撰寫。

根據游家政、曾祥榕（2005）研究發現，則認為後設評鑑有下列步驟：

- 1、確認後設評鑑對象和理由
- 2、成立後設評鑑小組
- 3、釐清後設評鑑的目的與問題
- 4、選擇後設評鑑系統或模式
- 5、選擇或建立後設評鑑標準
- 6、協商及訂定後設評鑑的契約
- 7、確認後設評鑑資訊需求和來源
- 8、選擇或發展後設評鑑方法與工具
- 9、說明後設評鑑資料分析方法與步驟
- 10、編列後設評鑑經費
- 11、訂定後設評鑑程序和時間表
- 12、蒐集及檢證資訊的可靠性和正確性
- 13、分析結果並判斷評鑑符合所選定評鑑標準程度
- 14、撰寫後設評鑑報告
- 15、協助委託者及其他利害關係人解釋及應用後設評鑑結論
- 16、檢討與回饋

根據黃嘉雄（2010）研究發現，指出後設評鑑本身就是做一次評鑑探究，因此其參照 Stufflebeam（2001）所建議之下述後設評鑑方法與過程，認為其實是和一般評鑑歷程與步驟是相類似的：

- 1、界定並安排與後設評鑑關係人的互動。
- 2、成立一或多位專業評鑑者的後設評鑑團隊。
- 3、定義後設評鑑的問題。
- 4、磋商研議出判斷評鑑系統或特定評鑑價值的標準原則或規準。
- 5、發展引導和控管後設評鑑的合約或協商的備忘錄。
- 6、蒐集並檢視適切有效的資訊。
- 7、必要時以現場訪談、觀察、調查等方式蒐集所需的新資訊。
- 8、分析質化與量化的資訊，並依所選的評鑑標準判斷評鑑的特質。
- 9、依據適切的標準原則或規準，判斷評鑑合適性。
- 10、經由報告、回應、發表等途徑，傳播後設評鑑的發現。
- 11、在必要且可行的情況下，協助評鑑委託人及其他的關係人解釋並應用評鑑的發現。

研究者認為就後設評鑑的歷程而言，後設評鑑本身就是再做一次評鑑的探究，因此綜合上述學者對於後設評鑑實施步驟的論述後，提出下列實施程序步驟：

- 1、界定並確認後設評鑑對象和目的。

- 2、成立一或多位專業評鑑者的後設評鑑團隊。
- 3、定義後設評鑑的問題。
- 4、磋商研議出判斷評鑑系統或特定評鑑價值的標準原則或規準。
- 5、發展引導和控管後設評鑑的合約或協商的備忘錄。
- 6、蒐集並確認適切有效的資訊。
- 7、選擇或發展後設評鑑方法與工具。
- 8、說明後設評鑑資料分析方法與步驟
- 9、編列後設評鑑經費
- 10、訂定後設評鑑程序和時間表
- 11、分析質化與量化的資訊，並依所選的評鑑標準判斷評鑑的特質。
- 12、依據適切的標準原則或規準，判斷評鑑合適性。
- 13、經由報告、回應、發表等途徑，傳播後設評鑑的發現。
- 14、在必要且可行的情況下，協助評鑑委託人及其他的關係人解釋並應用評鑑的發現。
- 15、檢討、修正與回饋

三、後設評鑑的標準

評鑑是一種判斷，因此其必須有一種專業的標準或規範，確保受評者不會受到不當的待遇，保障評鑑制度的公信力，而這些標準或規範通常是由這些領域中傑出的成員來訂定。

（一）後設評鑑標準的意義與觀念

北美教育評鑑標準聯合委員會（The Joint Committee on Standards for Education Evaluation, 1981，以下簡稱 JCSEE）主張評鑑標準是專業的評鑑者普遍同意的一般原則，可據以判斷一項評鑑的價值或品質。評鑑研究學會的標準委員會（ERS Standards Committee, 1982）則主張評鑑標準是一套指引，以指導方案評鑑的規劃、設計和實施。

根據國內學者游家政（1994）研究發現認為後設評鑑標準意指評鑑專業人員共同認可的一套指引或準則，通常為最低的表現水準。這些標準可用來指導評鑑的規劃、設計和實施，或作為判斷評鑑的價值和品質的參照架構。

曾淑惠(1996)認為評鑑標準是一套專業評鑑者普遍同意的原則或指引，通常代表該領域內的最低表現水準，其作用為指導評鑑的規劃、設計實施，或做為判斷評鑑品質與價值的依據。

根據林劭仁（2001）研究發現，則指出後設評鑑標準就是一套能夠讓評鑑研究者普遍認同的評鑑指導原則，其對象是評鑑工作的所有過程，而最主要的功用在於指引及改進評鑑規劃、設計，並用以判斷評鑑方案的品質與價值。

綜合上述學者論述，後設評鑑標準是經由一群專家學者所共同制訂且認可來判斷評鑑實施後的品質標準，是指引後設評鑑實施與價值判斷工作進行的準繩。

（二）後設評鑑專業標準

Bayless、Cahalan 及 Stufflebeam 等人於 1990 年時歸納近代的評鑑文獻資料，彙整出七項後設評鑑之規範，分別是：國家教育統計中心的標準與政策(Standards and Policies)、

能源資訊系統的標準手冊(Standards Manual)、美國主計局政府審計標準(Government Auditing Standards)、國家健康統計中心的环境對健康影響的資訊與統計指導原則(Draft Guidelines for Statistics And Information on Effects of the Environment on Health)、JCSEE 的「教育方案、計畫與教材評鑑標準」(Standards for Evaluation Programs,Projects, and Materials)、聯合委員會的教育和心理測驗標準(Standards for Educational Testing)及評鑑研究學會的方案評鑑標準(Standards for Program Evaluation)(賴志峰，1997)。

本研究之「教師專業發展評鑑」之後設評鑑標準，主要以美國「教育評鑑標準聯合委員會」(JCSEE)在2006年所發展的「教育人員評鑑標準」(The Personnel Evaluation Standards (2nd Ed.))為基準，其分為四大類27項標準244條指引，包括：1.妥適性標準：有七個次標準，66條指引；2.效用性標準：有六個次標準，49條指引；3.可行性標準：有三個次標準，24條指引；4.正確性標準：有十一個次標準，105條指引。以下僅將四大類27項標準分別就其：(一)次標準；(二)定義等方面加以說明(JCSEE，2006)

1.妥適性標準(propriety standards)：

用以確信評鑑之實施合於法律、倫理，並對評鑑所涉及和受其結果所影響者之福祉善盡責任，包含7項細目標準：P1服務取向；P2適當的評鑑指引；P3管制評鑑資料；P4與受評者的互動；P5優缺點需完整、公平評估；P6以公開和誠實的態度面對利害衝突；P7法令上的可行性。

P1 服務取向

定義：評鑑應能促進健全的教育，達成學術機構的目標，即有效率的表現以滿足學生、社區及社會的需求

P2 適當的評鑑指引

定義：評鑑應該提供給受評者書面的專業評鑑標準和實施程序以確保評鑑的實施是公平一致的。

P3 管制評鑑資料

定義：對受評者的評鑑資訊之取得應受到控管，評鑑發現應公開給受評者與其他具有合法權力了解結果者，但評鑑資料的保存是列為機密的，個人隱私是受到保護的。

P4 與受評者的互動

定義：評鑑者應尊重人性的尊嚴，在與受評者互動時，應表現出專業、審慎有禮的態度，俾使受評者對於人員評鑑能持正面的看法。

P5 優缺點需完整、公平評估

定義：評鑑面向需完整，完全公平地評估和紀錄人員的優點和缺點，俾使優點被延續而問題被陳述。

P6 以公開和誠實的態度面對利害衝突

定義：確認已存在或潛在的利益衝突，並公開且公正的處理，以免對評鑑的程序及結果造成威脅

P7 法令上的可行性

定義：人員評鑑需符合所有的聯邦法、州政府法、地方政府法、合約、弱勢團體保

護法；董事會方針等，以確保評鑑者能有效的做到公平有效率及合理的人員評鑑

2.效用性標準 (utility standards)：

用以確信一項評鑑能對其意圖之利用者，服務其資訊需要，內含下列6項細目標準：
U1 建設性的導向；U2 明確的用途；U3 評鑑是可以信賴的；U4 明確的價值判斷標準和理由；U5 評鑑報告具功能性；U6 評鑑能促進專業發展

U1 建設性的導向

定義：標準化的個人評鑑必須是有建設性的，因此這評鑑不僅是提供資料給人員部門，最主要的是提供受評者如何提昇自己的服務，進而達成組織所設定使命和目標

U2 明確的用途

定義：教師專業發展評鑑應確認與評鑑工作有關或受其影響的個人，以便於能夠注意與滿足其需求

U3 評鑑是可以信賴的

定義：教師專業發展評鑑系統的規劃與實施應由具專業資格與技能者負責，且評鑑委員應該是值得信賴的，並且有能力擔任此評鑑工作，使評鑑結果能達到最大信度與接受度

U4 明確的價值判斷標準和理由

定義：用來解釋評鑑發現的觀點、程序和緣由，必須十分明確，以確保評鑑價值判斷的根據是可驗證的

U5 評鑑報告具功能性

定義：報告需清楚、適時、準確和恰當，如此才可以成為有使用價值的報告

U6 評鑑能促進專業發展

定義：人員評鑑應讓評鑑者和受評者瞭解需要加強的地方，如此所有的教職人員皆能達到機構的使命和目標，扮演好其角色和責任並滿足學生的需求

3.可行性標準 (feasibility standards)：

用以確信評鑑是實際可行的、審慎的、有策略的、節約的，內含3項細目標準：F1 務實性的程序；F2 政治上的可行性；F3 財務上的可行性

F1 務實性的程序

定義：人員評鑑應是實用的，如此才能以有效率，不具破壞性的方式取得所需資訊。

F2 政治上的可行性

定義：評鑑計畫與實施須考慮各種利益團體的不同觀點，以獲得其共同參與合作來完成。

F3 財務上的可行性

定義：評鑑工作的規劃與實施必須有效的提供足夠的時間、資源與經費，俾使評鑑能有效率的實施，並能確保後續的活動

4.正確性標準 (accuracy standards)：

用以確信評鑑能在技術上展現和採用適當、有效的資料來決定受評方案之品質或價值，包含 11 項細目標準：A1 有效性的導向；A2 確切的目標；A3 內容分析；A4 記錄下目的與程序；A5 可辯護的資訊；A6 可靠的資訊；A7 系統式的控管資訊；A8 識別與管理偏袒；A9 資料分析；A10 評鑑結果需具有可驗證性；A11 後設評鑑

A1 有效性導向

定義：人員評鑑的選擇；發展與執行需確認對受評者的表現能正確無誤的詮釋，沒有曲解的空間

A2 確切的目標

定義：資料蒐集應依所描述的教師角色與目的進行，以便對受評者表現的詮釋能被清楚的確認

A3 內容分析

定義：認明、描述並記錄下任何會影響表現的相關變數，以列入分析受評者表現之考量

A4 記錄下目的與程序

定義：評鑑目的不論是預期的或是實際的都應記錄下來，才能清楚的解釋和證實

A5 可辯護的資訊

定義：人員評鑑所蒐集的資訊應是可以辯護和信賴的

A6 可靠的資訊

定義：人員評鑑的程序應以建立可信度為準，俾使所取得的資訊能夠一致性的評估受評者的表現

A7 系統式的控管資訊

定義：蒐集到，處理完成和採訪到有關受評者的資訊應系統的複查，適當的修正並安全存放，如此才能給予公正的評量並保存一定程度的隱私

A8 識別與管理偏袒

定義：人員評鑑應無偏袒情形才能有效的呈現受評者的表現

A9 資料分析

定義：人員評鑑所蒐集的資訊應經過有系統與正確的分析，如此才能有效率的達到評鑑的目的

A10 評鑑結果需具有可驗證性

定義：受評教師的評鑑結果應明確合理，如此才具有公信力，也才能取得受評者和評鑑報告閱聽人的信賴

A11 後設評鑑

定義：定期檢查人員評鑑系統，以防止、發現或改善任何錯誤，久而久之建立一套完整的評鑑程序

參、研究設計與實施

本研究旨在探究案例學校推動教師專業發展評鑑符合後設評鑑妥適性、效用性、可行性及正確性四大標準的程度，進而歸納具體結論與建議，提供案例學校改進教師專業發展評鑑之參考。以下以研究對象、研究工具與蒐集方法、資料處理進行說明。

一、研究對象

本研究的調查範圍，以新北市案例學校接受教師專業發展評鑑的教育人員為對象進行研究，判斷此次案例學校推動教師專業發展評鑑的成效。案例學校刻共有學生 400 人，共計普通班 14 班、幼稚園 1 班，編制校長 1 人、教務、學務、總務處及幼稚園等四處，教師編制 21 人，另有職工 5 人，組成案例學校這個溫馨和諧的大家庭。教師平均年齡 30.4 歲，正是充滿教育熱忱與理想的新生代教師。

本研究案例學校參與的受訪樣本計有 19 人，謹就 19 份樣本實施分析，就身分別而言，由表 3-1 中可以看出，行政人員佔 47.37%(9 人)，非行政人員佔 52.63%(10 人)；就性別而言，男性佔 47.37%(9 人)，女性佔 52.63%(10 人)。就教學年資而言 5 年以下佔 15.79%(3 人)，6-10 年佔 63.16%(12 人)，11 年以上佔 21.05%(4 人)。

表 3-1 全體樣本結構

類別		人數	百分比%
職務變項	行政人員	9	47.37
	非行政人員	10	52.63
性別變項	男性	9	47.37
	女性	10	52.63
教學年資變項	5 年以下	3	15.79
	6-10 年	12	63.16
	11 年以上	4	21.05

二、研究工具與蒐集方法

為達成上述研究目的，本研究一方面採用文件分析法進行探究，據以歸納整理出案例學校在推動教師專業發展評鑑的過程中符合後設評鑑的程度；另一方面，為了提高本研究的正確性，特別透過問卷調查與訪談蒐集資料。簡言之，本研究透過文件分析、問卷調查及訪談之研究研究工具與蒐集方法來求得研究結果的內容。茲針對各種方法說明其內容如下：

(一) 文件分析法：

此種研究方法係依據研究主題，經由收集、歸納與分析案例學校教師專業發展評鑑實施計畫和活動相關會議記錄等實作資料，藉以瞭解案例學校教師專業發展評鑑的實施情形和品質。本研究文件分析方式說明如下：

1、教師專業發展評鑑計畫部分：

研究者將案例學校教師專業發展評鑑計畫與後設評鑑之妥適性、效用性、可行性和正確性之標準互相比對以發現事件的關係與結構，並藉此進行檢核。

2、教師專業發展評鑑會議記錄部分

研究者依會議日期作為分類架構，並將其編碼分類。將同類別資料與後設評鑑之妥適性、效用性、可行性和正確性之標準進行比對與連結，最後歸納出其符合後設評鑑之標準的程度。

3、教師專業發展評鑑工具部分

研究者將案例學校教師專業發展評鑑工具（教師自我檢核表、教師同儕觀察表、教學檔案評量表）與後設評鑑之妥適性、效用性、可行性和正確性之標準互相比較，以取得案例學校試辦教師專業發展評鑑的優缺點。

（二）問卷調查：

此種研究方法係依據文獻探討所得之理論分析，參考 JCSEE 於 2006 年所編輯的教育人員評鑑標準作為編訂調查問卷之依據，復以研究者改編之「國小教師專業發展評鑑問卷調查表」為工具，針對案例學校校長、主任、組長及受評教師為對象進行調查研究，採用四等第計分方式，為一連續性的尺度，蒐集其評估教師專業發展評鑑之後設評鑑指標重要性的意見，以作為本研究量化分析計算權重值的基本資料。藉以瞭解案例學校教師專業發展評鑑之成效並彙整各研究對象之改進意見。

（三）訪談：

針對各層面的評鑑規準必須做深入瞭解的部分，如教師對評鑑的看法，評鑑是否符合規準等方面，進行訪談。訪談後的資料進行整理、歸納及詮釋，同時也作為教師專業發展評鑑符合後設評鑑規準的資料補充及三角校正的參考。本研究針對文件分析和問卷調查彼此不符的部分及問卷調查中平均數低於該項後設評鑑標準的平均數，擬定訪談大綱。訪談的對象以案例學校試辦教師專業發展評鑑的受評教師（行政 1 名、各學年教師 1 名，採抽樣方式）及評鑑委員（校長、主任及評鑑小組教師各 1 名，評鑑教師採抽樣方式）為主，針對教師專業發展評鑑的後設評鑑做深入的瞭解，但為了獲得更完整的資料，訪談期間可接受受訪者自由談論相關看法與意見，彈性調整訪談的內容，同時也印證問卷調查的信度和效度。

三、資料處理

（一）文件資料的分析

文件資料按照來源、受評對象、建立日期以流水號進行編碼，茲說明如下：

1、學校文件：包含教師專業發展評鑑計畫及會議記錄，以 A 為開頭，第二層為建立日期，第三層為文件編號，例如：A-1010601-001 代表學校文件，101 年 6 月 1 日建立，編號第一件。

2、教師文件：包含教師專業發展評鑑之工具（教師自我檢核表、教師同儕觀察表、教學檔案評量表），以 B 為開頭，第二層為建立日期，第三層為文件編號，例如：B-1010601-001 代表教師文件，101 年 6 月 1 日建立，編號第一件。

經建立文件資料後，接著進行文件分析，其所採用的步驟：1、資料整理，也就是將我們蒐集到的資料加以分類、組織、形成一套資料系統。2、資料濃縮，根據我們的焦點，將所蒐集的資料加以去蕪存菁，製成摘要表。3、資料呈現，將濃縮後的資料，加以陳列展現出來，並和後設評鑑之妥適性、效用性、可行性和正確性之標準比較分析形成初步的結論。4、描述性結論／檢証性結論，將所得的許多初步結論，做描述及檢証後，以歸納法整合出結論。

（二）訪談資料的分析：

本研究所有訪談資料，採用先錄音後再進行文字的轉譯，並進行分析。本項資料按照訪問的群體以 E 為開頭，第二層為建立日期，第三層為訪談編號，例如 EA-1010601-001 代表教師群中的行政，建立日期 101 年 6 月 1 日，編號第一件。所採取的處理步驟如下：

- 1、將每位受訪者的資料製成逐字稿
- 2、將訪談問題依照後設評鑑四大標準為分類架構，將受訪者的回答有系統的納入各架構中
- 3、閱讀每位受訪者對各訪談問題的關鍵性概念，並加以整理。
- 4、綜合分析每位受訪者的訪談問題意見，歸納所獲得的發現與結論。

（三）問卷資料的分析：

1、平均數與標準差：

本次問卷的對象為案例學校所有受評教師，因此屬於普查的方式，所以在作問卷的資料分析時以平均數和標準差來了解填答者在各項標準上選填「4 等第」的情形，並依此結果結合訪談資料及文件分析資料做出有效的分析。

（四）資料之整合與三角校正

編碼後的資料經登錄後，依據後設評鑑標準做初步的分類，將每一標準所對應的資料分為一類，當類別分完後，在試著從中找出相關聯的地方，並進行分析與討論，最後做出本研究的結果。

然而為了避免資料的判斷太主觀性，研究者運用三角量法來進行資料交叉分析，研究者採用的三角量法包含下列三項：

- 1、研究方法的三角驗證：針對同一問題，運用不同的研究方法，例如問卷調查法、文件分析法、訪談等。
- 2、資料來源的三角驗證：利用不同時間，藉由問卷、訪談等相同方式來檢驗資料的真實性。
- 3、人員的三角驗證：針對同一問題，藉由訪談、問卷調查等方法，以驗證不同人員對同一問題是否看法相同。

肆、研究結果分析與討論

本節旨在根據案例學校推動教師專業發展評鑑實施結果，進行結果分析後，將上述結果做綜合討論。以下將以文件分析、問卷調查及訪談做研究結果分許討論。

一、文件資料分析

研究者綜合文件分析後，將案例學校符合後設評鑑標準的情形歸納如下表 4-1：

表 4-1 文件分析符合後設評鑑表

類別	評鑑標準	教師專業發展評鑑計畫	教師專業發展評鑑會議記錄	教師專業發展評鑑工具
妥 適 性	P1.服務取向	符合	符合	符合
	P2.適當的評鑑指引	符合	符合	符合
	P3.管制評鑑資料	符合	符合	未符合
	P4.與受評者的互動	符合	符合	符合
	P5.優缺點評估	符合	符合	符合
	P6.利害衝突	未符合	未符合	未符合
	P7.法令上的可行性	符合	符合	未符合
效 用 性	U1.建設性的導向	未符合	符合	未符合
	U2.明確的用途	符合	符合	未符合
	U3.評鑑是可以信賴的	符合	符合	未符合
	U4.明確的標準	符合	符合	未符合
	U5.評鑑報告具功能性	符合	符合	未符合
	U6.專業成長	符合	符合	未符合
可 行 性	F1.務實性的程序	符合	符合	符合
	F2.政治的可行性	符合	符合	未符合
	F3.財務的可行性	符合	符合	符合
正 確 性	A1.有效性的導向	符合	符合	未符合
	A2.明確的目標	未符合	未符合	符合
	A3.內容的分析	未符合	未符合	未符合
	A4.記錄實施程序	符合	符合	未符合
	A5.可辯護的資訊	符合	符合	符合
	A6.可靠的資訊	符合	符合	未符合
	A7.有系統的資料控制	未符合	未符合	符合
	A8.識別偏見與管理	未符合	未符合	未符合
	A9.資料分析	符合	符合	符合
	A10.可驗證性結果	未符合	未符合	未符合
	A11.後設評鑑	符合	符合	符合

二、問卷調查資料分析

研究者整理案例學校問卷調查資料分析如下表 4-2：

表 4-2 案例學校推動教師專業發展評鑑之後設評鑑問卷資料分析表

類別	標準	問卷調查結果	
		平均數	標準差
妥 適 性	P1 服務取向	2.9	0.398
	P2 適當的評鑑指引	2.81	0.359
	P3 管制評鑑資料	3.13	0.465
	P4 與受評者的互動	2.97	0.287
	P5 優缺點評估	2.75	0.365
	P6 利害衝突	2.78	0.482
	P7 法令上的可行性	3	0.316
效 用 性	U1 建設性的導向	2.69	0.443
	U2 明確的用途	2.88	0.5
	U3 評鑑是可以信賴的	2.94	0.512
	U4 明確的標準	2.91	0.272
	U5 評鑑報告具功能性	2.84	0.625
	U6 專業成長	2.69	0.479
可 行 性	F1 務實性的程序	2.91	0.491
	F2 政治上的可行性	2.81	0.359
	F3 財政的可行性	2.88	0.387
正 確 性	A1 有效性的導向	2.97	0.386
	A2 確切的目標	2.72	0.446
	A3 內容分析	2.88	0.619
	A4 記錄下目的與程序	2.63	0.619
	A5 可辯護的資訊	2.97	0.287
	A6 可靠的資訊	3	0.516
	A7 系統式的控管資訊	3.16	0.352
	A8 識別與管理偏袒	2.97	0.34
	A9 資料分析	2.88	0.619
	A10 評鑑結果需具有可 驗證性	2.84	0.473
	A11 後設評鑑	2.94	0.574

從上述表格中，研究者發現案例學校的受評者對教師專業發展評鑑系統，均普遍認為相當符合「整體後設評鑑標準」（總平均數2.88 > 四點量表平均數2.5）。其中「正確性標準」的平均數高於「妥適性標準」、「可行性標準」與「效用性標準」，可見受評者對教師專業發展評鑑的後設評鑑標準的符合度依序為：「正確性標準」、「妥適性標準」、

「可行性標準」與「效用性標準」，從中可以知道案例學校的受評者對於教師專業發展評鑑的規劃與實施，認為最能符合的是：該評鑑系統所蒐集的資料能有效的來決定受評方案之品質或價值；其次是該評鑑系統是否符合評鑑的正當和倫理性；再其次教師專業發展評鑑是否容易實施，有可行的策略、經費、時間與資源；最後則是該評鑑系統能對受評者提供適時而有助益的成長。

三、訪談資料分析

研究者將文件分析結果及問卷調查結果相比較之後，顯示案例學校所推動的教師專業發展評鑑在擬訂的計畫和會議紀錄上有相當的符合後設評鑑標準且受評者在問卷調查方面，均普遍的認為案例學校在推動的過程中能符合後設評鑑標準。

但進一步分析比較後，研究者發現在妥適性標準方面，「P6利害衝突」在文件分析上是屬於未符合的標準，但在問卷調查上其平均數為2.78，標準差為0.482，兩者有明顯的差異性；在效用性標準方面，「U1建設性的導向」在文件分析上是屬於未符合的標準，但在問卷調查上其平均數為2.69，標準差為0.443，兩者有明顯的差異性；「U6專業成長」方面，在文件分析上是屬於符合的標準，但在問卷調查上其平均數為2.69，標準差為0.479，在整個效用性的平均數中屬於最低的一項，因此研究者認為有深入探討的必要；在可行性標準方面，文件分析和問卷調查所顯示的結果則是相符合；在正確性標準方面，「A2確切的目標」在文件分析上是屬於未符合的標準，但在問卷調查上其平均數為2.72，標準差為0.446，兩者有明顯的差異性；「A3內容分析」在文件分析上是屬於未符合的標準，但在問卷調查上其平均數為2.88，標準差為0.619，兩者有明顯的差異性；「A7系統式的控管資訊」在文件分析上是屬於未符合的標準，但在問卷調查上其平均數為3.16，標準差為0.352，兩者有明顯的差異性；「A8識別與管理偏袒」在文件分析上是屬於未符合的標準，但在問卷調查上其平均數為2.97，標準差為0.34，兩者有明顯的差異性；「A10評鑑結果需具有可驗證性」在文件分析上是屬於未符合的標準，但在問卷調查上其平均數為2.84，標準差為0.473，兩者有明顯的差異性；但在「A4記錄下目的與程序」後設評鑑標準上，在文件分析上是屬於符合的標準，但在問卷調查上其平均數為2.63，標準差為0.619，在整個正確性的平均數中屬於最低的一項，因此研究者認為有深入探討的必要。並依此擬定訪談問題如表4-3。

表 4-3 案例學校教師專業發展評鑑訪談問題

後設評鑑標準	訪談問題
P6 利害衝突	你認為在這次試辦教師專業發展評鑑過程中，評鑑委員與受評者有利益迴避？為什麼？
U1 建設性的導向	你認為這次試辦教師專業發展評鑑的目的有達到麼？為什麼？
U6 專業成長	你認為在這次試辦教師專業發展評鑑過程中，是否有助於教師教學品質的改善？為什麼？
A2 確切的目標	你認為在這次試辦教師專業發展評鑑過程中，訪評委員對於受評者的意見及表現情形有多方蒐集，以取得有效的資料？為什麼？
A3 內容分析	你認為在這次試辦教師專業發展評鑑過程中，評鑑委員在進行評鑑時有考量影響受評教師表現的各種因素？為什麼？
A4 記錄下目的與程序	你認為在這次試辦教師專業發展評鑑過程中，評鑑推動小組有定期的召開會議，聽取評鑑相關人員的意見並詳實的紀錄？為什麼？
A7 系統式的控管資訊	你認為在這次試辦教師專業發展評鑑過程中，評鑑委員對於所蒐集的資料都有保管完善？為什麼？
A8 識別與管理偏袒	你認為在這次試辦教師專業發展評鑑過程中，評鑑委員有因為個人之偏見（例如：種族、性別、宗教等），讓受評者受到不公平的對待？為什麼？
A10 評鑑結果需具有可驗證性	你認為在這次試辦教師專業發展評鑑過程中，評鑑報告確實做到經得起驗證且是可以信賴的？為什麼？

四、研究結果綜合討論

研究者結合文件分析、問卷調查和訪談分析，則案例學校在規劃與實施教師專業發展評鑑系統上，亦可以從後設評鑑的標準上，獲得下列幾項結論，其內容分為：一、案例學校推動教師專業發展評鑑的妥適性討論。二、案例學校推動教師專業發展評鑑的效用性討論。三、案例學校推動教師專業發展評鑑的可行性討論。四、案例學校推動教師專業發展評鑑的正確性討論。

（一）案例學校推動教師專業發展評鑑的妥適性討論：

研究者綜合比較分析後發現，案例學校在後設評鑑妥適性標準上有以下特色：

- 1、評鑑以提升教師教學品質為目的。
- 2、評鑑的規劃與實施均嚴謹與客觀。
- 3、對於評鑑資料均能有效的管理和監控。
- 4、以尊重的態度進行評鑑並和受評者保持良好的互動。
- 5、評鑑的面向多元化，公平的記錄受評者的表現。
- 6、評鑑的過程符合相關教育法規並與教師考核脫鉤。

（二）案例學校推動教師專業發展評鑑的效用性討論：

研究者綜合比較分析後發現，案例學校在後設評鑑效用性標準上有以下特色：
1、評鑑能提升教師的教學品質。2、有明確的評鑑目的和用途說明。3、評鑑的結果清楚明確，能提供具體的建議。

（三）案例學校推動教師專業發展評鑑的可行性討論：

研究者綜合比較分析後發現，案例學校在後設評鑑可行性標準上有以下特色：
評鑑過程公開化，且參與評鑑的利害關係人皆能提供意見，因此推動上具有務實性。

（四）案例學校推動教師專業發展評鑑的正確性討論：

研究者綜合比較分析後發現，案例學校在後設評鑑正確性標準上有以下特色：
1、採用多元的評鑑方法來做資料蒐集，以確保資料的正確性與一致性。2、所蒐集的資料皆能有系統的整理與保管。3、評鑑的過程中皆能公平的對待每一位受評者。4、蒐集的資料能進行有系統的統計分析，以做出正確的判斷。5、進行後設評鑑以檢視評鑑系統。

伍、結論與建議

一、對案例學校進行教師專業發展評鑑之建議

（一）蒐集相關的教師專業發展評鑑系統的文獻，作為規劃設計完整的教師專業發展評鑑系統的參考

案例學校參與教育部教師專業發展評鑑雖然已有三年的經驗，但是在規劃上仍然有許多待加強的地方，研究者經由文獻探討與實證研究中發現，美國在實施教師專業發展評鑑上有許多可以參考的地方，若能配合北美教育評鑑標準聯合委員會（The Joint Committee on Standards for Education Evaluation, 2006）之「教育人員評鑑標準」來妥善規劃，相信可以設計出完善的教師專業發展評鑑系統。

（二）成立教師專業發展評鑑之專責單位，審慎規劃完善的教師專業發展評鑑系統

由研究中可以發現，教育部推動的教師專業發展評鑑強調需要成立推動小組來審慎規劃，但由研究者的實證中顯示出案例學校雖然有成立推動小組來規劃評鑑的事宜，可是參與的評鑑利害關係人皆不清楚會議時間及推動小組的功能，因此建議案立學校應由校長與其他推動小組成員共同擬訂實施計畫，建立共識，以發揮積極性的功用。

（三）應明確制定教師專業發展評鑑手冊，以引導教師專業發展評鑑的實施

研究者從實證研究中發現，案例學校雖然有製作教師專業發展評鑑實施計畫，但此計畫僅有說明實施目的、方法、時程及各項評鑑工具的應用，因此稍顯陽春。

綜觀國外推動教師專業發展評鑑系統均會編集使用手冊，其內容包含實施目的、評鑑原則、評鑑對象、評鑑組織、評鑑人員資格、評鑑人員的倫理守則、評鑑內容設計、評鑑報告設計、評鑑資料處理、教師專業發展評鑑改善計畫、評鑑結果運用及申訴程序等，並會辦理講習。

因此案例學校在試辦教師專業發展評鑑前，應積極制定完整的評鑑手冊作為實施的參考。

(四)對於評鑑人員須有計劃的進行專業的訓練與研習

研究者從文獻探討及實證研究中發現，評鑑者的專業能力是整個評鑑過程中運行是否順暢的重要關鍵。案例學校的評鑑者雖然都有參加教育部所辦理的初階研習，但是對於評鑑者進一步的專業知能訓練，例如進階研習、教學輔導教師研習並沒有適當的規劃或送訓的程序，如此對於案例學校未來要進一步推動教學輔導制度則有捉襟見拙之感。因此案例學校須制定一套評鑑人員的培訓計畫，並建立人力資料庫，如此才能確保評鑑的品質。

(五)對於受評者不同的環境背景，應適時調整評鑑的標準

研究者從研究實證中發現受評者會因不同的工作環境而有不同的表現，案例學校的評鑑利害關係人也一致認為評鑑應考量受評者不同的工作環境，設定彈性的評鑑指標與表現水準，甚至以自己認可的標準來做努力程度評比，如此所獲得的評鑑結果也較為客觀，受評者也較能心服口服。

(六)資料蒐集方法應增加晤談的方式，以強化資料的正當性

研究者從實證研究中發現，雖然大部分的受評者對於案例學校進行評鑑資料蒐集的方法皆普遍認同是採取多元化，但對於評鑑結果仍然存有一些疑慮，其最大問題在於評鑑資料只有量的呈現，並沒有針對受評者表現不理想的部分進行訪談，以求得公平的報導。因此建議案例學校最好能建立經常性的訪談資料蒐集的機制，以提升評鑑的適切性和正確性。

(七)評鑑報告應強化每項標準的達到程度並以具體的文字描述

研究者從實證研究中發現，受評者對於案例學校所提供的評鑑報告雖然普遍上是認同但對於若能針對每項評鑑指標具體的描述其優缺點和改進建議，則認為更能協助其專業成長的需要。因此評鑑報告應能具體的以文字敘述並提供各個指標不同的表現層次。

(八)應建立明確的申訴程序，確保教師專業發展評鑑系統的正當性

研究者從實證研究中發現，案例學校對於教師專業發展評鑑系統並沒有設置申訴的機制，然而受評者均普遍認為基於保護受評者的利益和維持評鑑的正當性，案例學校在處理評鑑的過程中，應建立明確的規範，提供申訴的機會，以避免評鑑的偏頗。

(九)對於評鑑的結果需進行及時性的回饋和追蹤輔導

研究者從文獻探討和實證研究中發現，對於實施教師專業發展評鑑最難進行的部分就是對於評鑑的結果做到積極性的回饋和追蹤輔導。因此案例學校在做教師專業發展評鑑系統的規劃時需將積極性的回饋和追蹤輔導納入務實性的考量，讓受評者能得到及時性的協助及改善教學品質的依據。

(十)對於教師專業發展評鑑系統，應進行後設評鑑，並依此結果進行調整

從文獻探討中瞭解，完善的教師專業發展評鑑系統需進行後設評鑑，才能保障其評鑑的品質，本研究在提供案例學校經由後設評鑑所得到的結論和建議，以提供案例學校試辦教育部第二期教師專業發展評鑑時能有所修正，俾使未來推動時能符合妥適性、效用性、可行性及正確性標準。

參考文獻

一、中文部分

- 林劭仁(2001)：我國高級中學後設評鑑指標之研究。國立政治大學博士論文，未出版。
- 曾淑惠(1996)：我國專科學校後設評鑑之研究。國立台灣師範大學博士論文，未出版。
- 游家政(1994)：國民小學後設評鑑標準之研究。國立台灣師範大學博士論文，未出版。
- 游家政、曾祥榕(2005)：評鑑模式教育及人力服務的評鑑觀點。台北：高等教育文化事業公司。
- 黃嘉雄(2010)：課程評鑑。台北：心理出版社。
- 賴志峰(1997)：台北市幼稚園後設評鑑之研究。國立政治大學碩士論文，未出版。
- 蘇錦麗(1995)：大學學門評鑑試辦計畫成效評估之研究。台北：師大書苑。
- 蘇錦麗、楊瑩、王偉中、呂鴻德、詹惠雪(2001)：八十六學年度大學綜合評鑑試辦計畫成效評估之研究。新竹師院學報，14，127-162。

二、英文部分

- Cook, T. D. (1974) . *The potential and limitations of secondary evaluation*. In Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (2006). *The Personnel Evaluation Standards 2nd Edition. How to Assess Personnel Evaluations and Personnel Evaluation Systems.*. Arlen R. Gullickson Chair.
- Nilsson, N & Hogben, D.(1983). *Metaevaluation*. In E. R. House(Eds.), *Philosophy of Evaluation*,13.San Francisco: Jossey-Bass.
- Scriven, M (1972). *An Introduction to Meta-Evaluation*. In P. A. Taylor & D. M.Cowley (Eds.)*Readings in Curriculum Evaluation*.Dubuque, Iowa:Brown.
- Stufflebeam, D. L.(2001).*Meta-evaluation: Concept, Standards, and Uses*.InR.A.Berk(Eds.),*Educational Evaluation Methodology: The State of The Art*
- Straw, R. B. & Cook, T. D.(1990). *Meta-evaluation*. In H. J. Walberg & G. D. Haertel (Eds.), *International encyclopedia of educational evaluation*. NY : Pergmon Press.