

大（技）專院校訂定考招評量尺規之芻議

沈碩彬

靜宜大學社會企業與文化創意碩士學位學程、教育研究所、招生專業化辦公室助理教授

一、前言

教育部於 2017 年開始邀請大專校院加入「大學招生專業化發展試辦計畫」，逐年擴增試辦學校的校數規模，迄今已邁入第四年（教育部高教司，2018）。重點辦理項目之一即各校系訂定個人申請的書審評量尺規，用以建立對考生書審資料的客觀審查指標。無獨有偶，教育部亦於 2020 年對技專校院推動「選才專案辦公室計畫」，讓技專校院也開始發展招生審查評量的標準作業程序。由於筆者係大學招生專業化辦公室的專責教師，同時身兼線上評分系統開發、校務研究分析、高中課程合作的角色，對於評量尺規的推動有如下看法，供各校參考。

二、使用評量尺規的緣由與理由

使用評量尺規的緣由，其實與課堂上教師對學生學習成效的評量有關。即使是一位教師評量某課程的學生學習成效，要從頭到尾保持一致性、客觀性的評量標準並不容易，因此，透過評量尺規的訂定有助評量公正性。而評量尺規內容不外乎是等第、分數範圍、文字敘述等三個要素，評量內容則包括學生的課堂作業成品與學習歷程等（黃淑玲譯，2013）。這提示我們一個重點：除了藉由紙筆測驗去衡量學生學習成效之外，也要藉由學生的課程作品來了解學生的學習過程和結果，藉以知悉其學習態度、進步幅度、實踐程度等。換言之，學習評量不只是評定學生的學習結果（總結性評量），也要評定其學習過程（形成性評量）；教師應更突破過去單純量化的評量思維，也要兼具質性的評量思維。

若是將評量尺規運用於大學考招過程，除了沿用上述課程評量尺規的概念外，還多了「評分者信度」的課題。此時評量尺規訂定主要是為了讓審查委員彼此之間有共同的審查標準，並且將此審查標準具象化。想當然耳，產生這個共同審查標準是困難的，因為每個人心中對審查的寬鬆或嚴格的定義不一，因而即使訂定出評量尺規，如果審查委員之間沒有具體討論過如何去評？也沒有對傑出、優良、佳、尚可、不佳等不同等第的概念，去討論如何與實際學習成果或作品對應？那麼實際上評分還是會遇見許多問題，此為考招過程運用評量尺規時要特別注意之處。

三、使用評量尺規的招生管道

簡言之，大專校院是以個人申請招生管道為主，去發展校系評量尺規；目前在 110 學年度以前，都是用評量尺規去審查高三生提出的書審資料，111 學年度

之後則是用以審查高三生在學三年間上傳並勾選的學習歷程檔案項目。至於，繁星推薦管道主要是看修課紀錄，只衡量在校成績，與目前書審無關，也只與未來學習歷程檔案上的修課紀錄有關，並不涉及自述、課程學習成果、多元表現等學習歷程檔案項目；分發入學則是依據學測與分科測驗進行分發，因而與目前書審及未來學習歷程檔案都無關（大學招生專業化發展試辦計畫辦公室，2020）。因此，就大專校院而言，主要是以個人申請考招作業去發展校系評量尺規。

至於，技專校院可運用評量尺規的考招管道則包括有：四技申請入學、四技二專甄選入學、四技二專技優甄選入學等三種，此三種管道都與學習歷程檔案有關，因此都需發展評量尺規。附帶一提，技專校院是直接發展 111 學年度要使用的評量尺規，並於 110 學年度試用（技專校院招生策略發展委員會，2020），此種作法與一般大專校院逐年發展評量尺規的進程不太一樣。

四、使用評量尺規的相關建議

基於連續三年協助各系發展評量尺規的經驗，以及觀察一般及技專校院發展評量尺規的模式有些許不同，筆者提出如下建議：

（一）訂定能力取向的評量尺規，再由各系審查委員進行事前共識凝聚

評量尺規的訂定宜採用「能力取向」，而非「資料取向」，各系在訂定評量尺規時，要抓住「透過評量尺規來找到所欲特質的學生」這個方向，因而同種能力可能來自多項資料，例如：專業學習表現可能來自修課紀錄(高中職成績)或課程學習成果，甚至於自述內容（劉兆明，2018）。再者，評量尺規不能只是書面文件，必須要能實際上對選才有所幫助，才能讓招收進來的學生對系具有向心力與認同感。因此，各系審查委員務須對評量尺規進行事前的共識討論，例如：實際就學生課程學習成果或作品商議會符合何種等第，裨益對評分標準定義的聚斂。

（二）大專校院要將評量尺規修正到逐漸符合 111 學年度使用，技專校院在 110 學年度試評時則要注意有評量內容上的限制

一般大專校院是逐年修正評量尺規到 111 學年度適合的版本，但隨著是哪一年加入計畫時程的不同，而有預備程度不一的情形；而技專校院則是直接訂定 111 學年度的評量尺規，並於 110 學年度試用。整體而言，技專校院的預備時程較短，110 學年度試用時要注意，對於某些學習歷程檔案自述、多元表現等項目可能會有資料缺漏的情況，可以考慮針對 110、111 學年度各訂定不同但相仿的評量尺規版本，藉由 110 學年度的試行結果，再調整 111 學年度的運用策略。

(三) 書審與面試都可發展評量尺規，但評量的過程不同而須調整作法

以靜宜大學而言，已經一併訂定書審和面試評量尺規，而書審相關機制有：單面向等第檢核、總分差分檢核、經濟及文化不利生評分機制、多元擇優機制等，如果要將這些機制完全套用在面試或其他考招審查過程可能是不切實際的。以差分檢核而言，由於各系面試作法不一，因而無法要求各系面試時採用差分檢核。因此，在發展並實施各種考招作業評量尺規的過程中，要常常回歸到其原始精神，以能夠「藉由該評量尺規找到所欲特質的學生」為主，再去發展其他具體可行的配套措施。

(四) 須結合校務研究結果回饋評量尺規的使用情形，修正未來策略方向

由於筆者過去曾接受教育行政、心理、統計等基礎學術訓練，以及校務研究辦公室的實務研究訓練，近年亦於招生專業化辦公室實際接觸到招生議題分析，因而明白招生專業化與校務研究其實有密不可分的關係。不論是線上評分系統的規劃、試評結果分析、正式審查結果分析，或者是對大學生的高中表現、入學考試表現、大學在學表現等資料，進行串聯、分析與詮釋（沈碩彬，2020；蘇偉順、沈碩彬、葉介山、林家禎、鄭志文，2020），都在在需要具有校務研究能力的人員來操刀，以回饋各系實際執行評量尺規的情形，藉以形成未來的行動方針。

(五) 辦公室對各項事務要有專業分工與合作，並朝向永續發展

雖然招生專業化辦公室目前是依據教育部計畫而形成的任務編組，但未來可永續發展成招生策略辦公室。再者，招生專業化辦公室是一個需要專業分工的團隊，筆者從相識的幾間學校中，了解到各校聘用的人數、職稱、職務都不盡相同。例如，有學校是由招生組組長來寫計畫書、報告書，但有些學校則是聘用助理或博士後研究員來撰寫，也有學校是聘用教師來執行計畫、撰寫報告，並且與高中保持聯繫與合作。平心而論，撰寫文章是學術人員的專業，行政執行則是富有經驗的主管可以駕輕就熟的場域，光是這兩者就需要專業分工。學校若能將權責劃分清楚，讓所有人都在對的位置上做事，再加上彼此之間目標一致、合作無間，便能發揮 1+1>2 的戰力，辦公室也才能具備高績效、高產能。

最後，由於筆者常藉由觀課、課程合作、座談等方式與高中互動，深深覺得大學教師不能再閉門造車，一定要多多與高中互動，才會知道新課綱對高中的課程與教學形成多大的正面影響。許多高中已經採用多元而新穎的教學方式，大學也不能只是採用傳統守舊的教學方式，而不思改變。換言之，高中育才與大學擇才是一體兩面，評量尺規只是大學跟進新課綱的一種方式，還有許多實際上從內而外均要改變的體質，才是大學在這波新課綱改革中要致力完成的課題。

參考文獻

- 大學招生專業化發展試辦計畫辦公室（2020）。大學招生專業化工作事項。取自<https://reurl.cc/2gdYb4>
- 技專校院招生策略發展委員會（2020）。發展評量尺規參考說明。取自<https://reurl.cc/4m0jkV>
- 沈碩彬（2020）。高中、大學、就業之三位一體校務研究融合作法。台灣校務研究評鑑學會電子報，15，6。
- 教育部高教司（2018）。大學招生專業化發展試辦計畫。臺北：作者。
- 黃淑玲譯（2013）。新手也能上手的學習成效評估（B. E. Walvoord 和 T. W. Banta 原著）。臺北：高等教育。
- 劉兆明（2018）。評量尺規的概念與設計。招生專業化發展說明會演講內容。大學入學考試中心，臺北。
- 蘇偉順、沈碩彬、葉介山、林家禎、鄭志文（2020年10月）。大學個人申請網路書面審查系統之設計與建置。TANET2020台灣網際網路研討會發表之論文。國立臺灣大學，臺北。

