

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

結構化教師甄試口試之相關系列研究(1)

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC93-2413-H-004-006-

執行期間：93年08月01日至94年07月31日

執行單位：國立政治大學教育學系

計畫主持人：胡悅倫

報告類型：精簡報告

報告附件：出席國際會議研究心得報告及發表論文

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 94 年 7 月 27 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 成果報告
 期中進度報告

結構化教師甄試口試之相關系列研究 (I)

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫
計畫編號：NSC 93-2413-H-004-006-
執行期間：93 年 8 月 1 日至 94 年 7 月 31 日

計畫主持人：胡悅倫
共同主持人：無
計畫參與人員：無

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢
 涉及專利或其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

執行單位：國立政治大學

中 華 民 國 九 十 三 年 七 月 二 十 七 日

結構化教師甄試口試之相關系列研究 (I)

壹、第一年計畫執行過程

一、時間及樣本選取的困難度

由於樣本散布在全國各縣市，且各縣市教育局舉辦之教師聯合甄選或學校自辦的教師甄選都於七月十日至二十日之間舉行，甚至有六個縣市的甄選集中於七月十七、十八兩日，如台北縣、高雄縣、台南縣等。在同一時間內欲蒐集到所有樣本的資料，實非易事，且需耗費極大的人力、物力，因此在最短的時間、最精簡的人力、物力及金錢下，並兼顧南北樣本的平衡性，本研究選取台北縣、台南縣、高雄縣教育局舉辦之中等教師聯合甄選作為本研究的施測樣本。目前台北縣的資料搜集最完整，全部的口試委員及應試者，均予以施測。而因天候、場地及人員配合度問題，台南縣完全沒有資料，高雄縣有部份資料。所以目前的報告結果是以台北縣為主。

二、場地及天候問題

在台北縣部分，因報名人數眾多，所以考場分散於五所學校舉行，如中和國中、錦和高中、永平高中、福和國中、永和國中。然而，考試當日上午參加筆試者約一千五百人，缺考率達 65%，因此，各校於午餐會報時緊急更動下午口試會場的人員安排與口試場地，連帶影響本研究預定回收的口試委員與應試者人數。

在高雄縣部分，報名人數為 1808 人，考試場地分散在鳳山高中、青年國中、中山國小，但考試當日，高雄下起滂沱大雨，有些場地進水，連帶影響應試者填答問卷的意願，有些應試者在考完之後便匆忙地離去。在台南縣部分，如同高雄縣，一場午後大雨使得部分場地嚴重進水，協助人員忙於尋找新的場地與搬運口試資料，無暇顧及問卷施測事宜，以致於問卷淋濕，且亦忘了發放問卷。

三、人員配合的困難度

在高雄縣部分，研究者在與高雄縣教育局承辦人員聯繫後，高雄縣教育局願意派員全力配合，但在第一線上的主辦單位委員卻認為甄選委員會無法配合問卷作業，且問卷施測會干擾應試者的心情與表現，經教育局局長及相關人員多次與主辦單位多方聯繫之後，採取折衷措施，即口試結束後再請口試委員領取問卷回去填答，利用回郵寄回教育局。然而，當日的一場滂沱大雨，不僅影響應試者的填答意願，且主辦單位委員亦無告知口試委員必須填答問卷，及在哪裡領取問卷。後經教育局採取補救措施後，研究者方順利完成樣本資料的收集。

在本次問卷施測過程中，與相關人員聯繫，並請相關人員給予協助是本研究最大的困難點。因為若由研究者聘請工讀生進行施測，恐會干擾口試人員的試務工作，且成效不佳。然而，近年來參加教師甄選人數眾多，試務工作相當繁重且敏感，若請求相關人員在試務當中協助問卷施測，試務人員則需付出更多的時間精力去規劃填答問卷的路線與方式。因此，此次徵得台北縣、台南縣及高雄縣給予全力的協助與配合，使本研究順利進行，實屬難能可貴。

貳、第一年計畫執行結果

教師甄試攸關教師的品質良莠，以及千萬學子的學習生涯。本研究旨在瞭解目前國內教師甄選口試的結構化程度。受試者為九十三年學年度台北縣教育局辦理之中等教師聯合甄選之口試委員，有效樣本217人，其中男性132人，約佔61%，女性85人，約佔39%。

在服務學校與職稱方面，今年度台北縣教育局辦理之中等教師聯合甄選中，有99%的口試委員任職於台北縣，僅有2位(0.9%)任職於台北市。且大部分的口試委員是學校中的校長、主任、組長，如64.5%的口試委員是學校主任，校長與組長約佔29%，僅有少部分的口試委員(約4%)是學校教師。

在教學資歷與行政資歷方面，今年度擔任教師甄選的口試委員，99%的人具有教學與行政資歷，其中更有35%的人教學年資已達21年以上，屬於資深教師。另外，行政資歷在10年以上的人亦達50%以上，可見口試委員大部分屬於教學與行政資歷豐富的人。

在擔任口試委員之經驗方面，除了教學與行政資歷之外，此次聘請的口試委員中，不曾

擔任校內自辦教師甄選口試委員者僅有19.4%，大部分的人（約80%）皆曾經擔任過校內自辦教師甄選的口試委員，其中67.2%的人更擔任過口試委員1-5次。

研究工具為自編之「現階段中等學校教師甄選口試現況調查預試問卷」。

在信度方面，預試問卷信度以再測信度為主，兩次施測間隔14天。由於本問卷為現況調查表，並非態度或成就量表，因此各題得分無法加總，故再測信度方面，刪除問答題、多重選擇題、排序題型後，選取24題單選題分別求出兩次施測結果的Person相關，其中Person相關係數約在0.5左右，達.05顯著水準，顯示問卷題目在時間方面的穩定性令人滿意。

在效度方面，以專家效度為主。從口試效度的文獻分析中所歸納出的十五項議題（口試問題的形成、應試者的詢問、即興問題或後續追問的處理、問題的形式與內容、口試的時間與題數、輔助訊息的控制、應試者發問的處理、立即或總結的評量、定錨量表的使用、筆記的運用、多重的口試委員、相同的口試委員、口試委員的問題討論、口試的訓練、事先設定的計分方式等），依專家建議可歸納成四個層面，分別為口試內容、口試流程、口試計分、口試滿意度，且問卷內容大部分屬於口試實務經驗的反應題型。經由三次專家小組的焦點團體晤談，徵詢目前任教於中學之資深教師、主任及曾擔任學校教評會委員教師、校長、大學教授等，請其針對預試問卷加以修正，以求符合研究目的，並能確實反應教師甄選口試的現況以及口試結構化的程度。經由多次修改，內容已能展現理論與實務的效益，可謂具專家效度。

從研究的結果發現：教師甄試結構化分「口試的內容」及「問題的評分方式」兩大部分。前者包含「由工作分析建立口試題目」、「每一位應試者均被問及相同的問題」、「即興問題或後續問題的處理」、「問題形式與內容」、「口試的時間與題數」、「輔助訊息的控制」及「應試者發問的處理」。後者包括「立即且多次的評量」、「定錨量表的使用」、「筆記的運用」、「多重口試委員」、「應試者均能接受相同口試委員的口試」、「口試期間，口試委員的問題討論」、「口試訓練」及「計分方式」。

目前，教師甄試（以台北縣為例），仍處於「低結構化」的狀態。由工作手冊觀之，筆者認為其他縣市大致也是大同小異，因為國內對於「結構化口試」的定義及運用，仍是十分生疏的。

結構化口試的十五個細項中，以「定錨評分」的問題最為嚴重，一般而言，大家對此一無所知。就狹義的觀點，所謂結構化口試，僅侷限在建立一套口試評分工具及標準。因此，定錨評分的疏漏為降低口試結構化的要害。口試的結構化程度，攸關口試效度的高低。結構化程度低，效度也就低。這是最令人堪慮的事情。而在實際研究過程中，研究者赫然發現從預試到正式施測，參與此次研究又具多年主辦口試的校長們，告訴研究者：他們從來不知道會有這麼多因素影響學生的口試成績。這真是一件嚴重的事情。

除了口試結構化的議題外，本研究另外有關於現況的報導。茲分述如下：

- (1) 近八成七以上的口試委員覺得口試能挑選出優秀的老師，認為口試無法挑選出優秀的教師者僅佔 3.1%。另外，不同的行政資歷、教學資歷、職稱的口試委員在口試是否能選出優秀的教師方面的統計考驗均未達.05 顯著水準。亦即對不同的性別、行政資歷、教學資歷、職稱的口試委員而言，其共識為口試可以挑選出優秀的教師。
- (2) 有六成五的口試委員認為經由口試結果甄選上的教師，其日後表現大致符合在口試時的預期結果，持反對意見的僅有 3.1%。值得注意的是，有三成的口試委員表達無意見或不知道，可能是因為許多口試委員對於甄選上的教師，在日後並無接觸或瞭解，因此無從瞭解教師的日後表現。
- (3) 亦即對不同的性別、教學資歷、職稱的口試委員而言，其共識為認為經由口試結果甄選上的教師，其日後表現大致符合在口試時的預期結果。
- (4) 不同行政資歷的口試委員在此項的意見並不一致，達統計顯著水準 ($F=2.59, P<.05$)，進行事後比較發現，無行政資歷與 5 年以下行政資歷者比具有 11 年以上行政資歷者較「不同意經由口試結果甄選上的教師，其日後表現符合在口試時的預期結果」。
- (5) 近七成的口試委員認為口試成績佔總成績百分比 21~40% 較為適當，但有二成的人認為口試成績佔總成績百分比 20% 以下較為適當，而一成的人認為口試成績佔總成績百分比 41~60% 較為適當，可見全部的口試委員皆認為口試並非決定一個人錄取與否的關鍵，口試僅是總成績的一部分。

- (6) 最適合擔任口試委員的是主任與校長，約有九成左右的口試委員認為主任適合擔任口試委員，有七成五的口試委員認為校長適合擔任口試委員。值得注意的是，並未有許多口試委員支持教育局人員與家長代表擔任口試委員。
- (7) 有五成左右的口試委員人選是主辦單位決定的，另外，亦有四成左右的口試委員是由教評會或教務處提供名單，再由校長圈選決定。僅有少數的口試委員分別是由校長自行決定、各校依比例推薦、開會決定的。
- (8) 五成的人都是口試前三天才被告知需擔任口試委員，其次，有三成五的人是口試前七天被告知需擔任口試委員。值得注意的是，有少數的人是在口試前一天或臨時被告知需擔任口試委員，此種情形是否會影響到口試工作的品質，或影響到應試者的權益，值得關注。
- (9) 有八成八的口試委員咸認為大部分的口試委員詢問的問題是適合的，僅有1.6%的人認為大部分的口試委員詢問的問題是不適合的。
- (10) 有七成的口試委員咸認為口試工作最困難的部分為口試問題的應答評分，其次，有近四成的口試委員認為口試題目的擬定與輔助資料的評分（如自傳履歷、教學檔案、成長檔案等）也是口試工作中最困難的部分。至於，最為應試者關注的人情壓力，僅有3.6%的口試委員提及此項。
- (11) 有五成以上的口試委員咸認為口試工作最需加強的部分為口試問題的擬定，其次，也有四成五的口試委員認為必須加強口試的計分標準，至於口試委員的訓練也有近四成的口試委員認為有待加強。這些資料亦反應了結構化的口試首要關鍵「由工作分析建立題庫」的必要性與重要性。

參、結論

理論與實務上最大的共識如下：在檢視國中教師結構化的程度中，最缺乏的部分是「工作分析」及「定錨評分」，而口試委員最感困擾的部分也是「口試問題的擬定」及「計分標準的定訂」。因此，教育部應該聚集人力，戮力從事對教師職業進行工作分析，並建立定錨評分的機制。

理論與實務上最大的歧見如下：由理論上，研究者認為目前的國中教師之甄選在口試的部分，其結構化程度偏低，是故，其效度應該也是低的。由過去的研究證實，口試的效度大約只有.14到.30，而，一旦面談結構化後，其效度方可增加至0.35至.62（Campion, Palmer, & Campion, 1997； Huffcutt & Arthur, 1994； Hunter & Hunter, 1984； McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer, 1994； Wiesner & Cronshaw, 1988； Wright, Lichtenfels, & Pursell, 1989； Marchese & Muchinsky, 1993）。但是，有八成七的口試委員自認為能挑選出優秀的教師。這個比例相對於理論上的數值可謂相當高。但，這個數值是一個感覺而不是事實（truth）。真正的效度，仍然必須經過效度的驗證方可得知。由此可知，教師甄試效度的議題是一項艱鉅的任務，期待未來研究者能朝此方向繼續進行。

參考文獻

- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology, 50*, 655-702.
- Huffcutt, A., & Arthur, W. Jr. (1994). Hunter and Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level jobs. *Journal of Applied Psychology, 79*, 184-190.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). The validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin, 96*, 72-98.
- Marchese, M. C., & Muchinsky, P. M. (1993). The validity of the employment interview: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment, 1*, 18-26.
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 79*, 599-616.
- Wiesner, W. H., & Cronshaw, S. F. (1988) . The moderating impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology, 61*, 275-290.
- Wright, P. M., Lichtenfels, P. A., & Pursell, E. D. (1989). The structured interview: Additional studies and a meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology, 62*, 191-199.

計劃成果自評

- 一、本研究根據原研究計劃進行，執行過程中雖面臨了許多挑戰，但仍盡力排除萬難，再加上縣市教育局及試務人員全力協助與配合，使本研究順利進行，研究結果豐碩。
- 二、本研究旨在瞭解目前國內教師甄試口試之結構化情況，主要從主試委員的觀點來進行現況分析。除此之外，亦陸續深入探討其他面向，如：從應試者的觀點來瞭解教師甄試口試之結構化情況等。期以較周全、客觀的方式來呈現國內教師甄試口試結構化的現況，並據此提出有力的建議。
- 三、本研究因信、效度嚴謹，故預計將現況研究結果進一步發展成教師甄選口試的指標與評分規準，並在測驗年刊等相關學術性刊物上發表。
- 四、本研究由宏觀與微觀的角度，瞭解國內教師甄試結構化的程度，並提出台灣教師甄試之可行性決策模式，對於提昇國內教師素質與效度可謂助益良多。
- 五、本研究目前已帶動六個研究生從事主題下的相關研究，其中一篇「國中教師甄選口試決策歷程之研究」已經發表，並積極投稿國際學術研討會。未來將會持續研究其他相關領域，並將研究內容集結成書，希望能提供教育實務界具體可行的建議方案，以解決當前國內迫切的議題。