

四、學習評量

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(四)

目錄：文官行政中立訓練之研究

章節：捌、文官行政中立訓練之講座、教材編纂、持續學習機制及評量

基於向納稅人出示訓練執行成效是否達到設定之績效標準、檢討行政資源有效利用之程度、瞭解學員之學習情形，訓練者有必要對訓練過程及結果進行評量。

根據 D. L. Kirkpatrick 之意見，訓練評量可分為反應(Reaction)、學習(Learning)、行為(Behavior)、結果(Results)四個層次進行(Irwin L. Goldstein, 1986:124-129)。惟就文官行政中立訓練成效評量而言，由於：(一)訓練者與實際用人機關分離；(二)中立與否為一相對客觀概念，會因人、時、地、事件性質而異；(三)中立問題涉及公務人員個人在特定情境中之價值取向；(四)涉及公務人員個人之工作安全保障；(五)涉及外在環境的支持程度；(六)評量技術、能力的限制等限制，保訓會或培訓所很難就受訓人員行為改變之程度、對機關產生之影響加以評量。因此，就特定訓練班次而言，比較可行者為評量受訓人員對訓練活動的反應、學習的成效，以為訓練方式、教材內容、講座遴聘、課程設計、時間安排改進之參考依據。此類之評量，可簡單地透過問卷、筆試測驗、書面報告方式為之。惟就文官中立訓練對文官體制之影響而言，考試院或保訓會仍可就行為及結果層次加以評量，諸如評量人民對政府的信賴度是否增加？公務人員違反行政中立案件是否減少？公務人員之行為是否改變？社會大眾對公務人員維持行政中立之評價是否轉變？各級機關維持行政中立之文化是否有所改善？以作為檢討訓練方案之參考。

在進行反應及學習層次之評量時，保訓會或培訓所應事前建立相對客觀之評量標準，評量訓練績效及學員學習成績，而不宜全以參訓學員之人數或反應之滿意度為訓練績效良好與否之依歸。
