

## 師資培育中心評鑑之分析

張金淑

摘要

本研究旨在評析大專院校師資培育中心評鑑的適切性，並提出建議供教育部參酌。採文獻分析、調查與訪問方法，來調查受評師培中心主任，有效問卷四十二份，回收率為71.19%；訪問八名評鑑委員與被評為一至三等的師培中心主任。

提出結果與建議為：(1)多數師培中心主任與評鑑委員認同評鑑可達成瞭解師資培育績效、建立退輔機制、檢驗多元化師資培育政策的目標，然宜更強化績效責任與改善的任務。(2)所有受訪者均認同評鑑方式，然宜改善追蹤評鑑、納入後設評鑑。(3)九成五受調查者與六成受訪者認同評鑑程序，然宜擴增實地評鑑時間為兩天、增加準備時間與作業更人性化。(4)六成受調查者與受訪者均認同評鑑委員專業與用心，然宜強化行前研習與專長符合度。(5)七成受調查者與受訪者均認同評鑑項目與配分，然宜強化學生表現、詳列評鑑指標、定義與優劣標準。(6)約六成受調查者與受訪者均不認同結果採三等第量法，宜改為四等或五等。(7)受調查者與受訪者均僅半數認同結果處理方式，宜增加等第並讓處置差別化，且不同師資培育類別處理方式應有所差異。(8)八成受調查者與近九成受訪者認同申復機制，然過程宜更透明即時。(9)六成受調查者與受訪者均認同評鑑結果公正客觀，然宜規畫兼顧認可制、績效責任制的制度。

**關鍵詞：**師資培育中心、評鑑、師資培育中心評鑑。

---

張金淑，教育部專門委員  
電子郵件：jins@mail.moe.gov.tw  
投稿日期：2006年1月26日；採用日期：2006年2月27日

## An Analysis of the Teacher Education Center Evaluation

Chin-Shu Chang

### Abstract

This study provided an overview and analysis regarding the evaluation on teacher education center, and also submitted some practical suggestions to the Ministry of Education, using literature review, interview, questionnaire survey methods.

The results and conclusions are as follows: 1. The majority of the surveyed and interviewed identify the evaluation can achieve the goal, and think it still needs to strengthen accountability and improvement further. 2. All the surveyed endorse the evaluation methodology, and think it still needs to improve the follow-up evaluations, and increase the meta-evaluations. 3. Ninety-five percent of the surveyed and 63% of the interviewed endorse the evaluation procedure, but think it should be extended to 2 days. 4. Sixty-two percent of the surveyed and 63% of the interviewed believe the evaluation committee members' capacity and efforts, but think they should be more prepared and more specialized for the evaluated center. 5. Seventy-one percent of the surveyed and 75% of the interviewed endorse the evaluation indicators and their proportions, and think it would be better to enhance the students' performance indicators and to elaborate the indicator definitions and standards. 6. Fifty-five percent of the surveyed and 63% of the interviewed prefer grading these evaluated centers by a 4 or 5-point scale rather than only 3- points. 7. Half of the surveyed and the interviewed endorse different treatments for different grades, but think the treatments need to be more differential and more elaborated. 8. Eighty-one percent of the surveyed and 88% of the interviewed endorse the opportunities to appeal for the centers, but think the procedure should be more transparent and immediate. 9. Sixty-two percent of the surveyed and 63% of the interviewed agree the evaluation is just and objective, and think it would be better to adopt both the accreditation and the accountability systems.

**Key words: teacher education center, evaluation, teacher education center evaluation.**

---

Chin-Shu Chang, Senior Executive Officer, Ministry of Education

E-mail: jins@mail.moe.gov.tw

Manuscript received: Jan. 26, 2006 Accepted: Feb. 27, 2006.

## 壹、緣起

自一九九四年實施多元化師資培育政策後，一九九五至二〇〇七年教育部實際與預估核定師資培育總數高達 194,910 人，其中師範與教育大學招生數為 95,455 人，一般大學教育學程為 64,060 人，學士後教育學分班為 35,395 人。然而，一九九七至二〇〇五年取得合格教師證書人數為 133,565 人，獲聘教師者 82,804 人（佔 62%），未獲聘之儲備教師 50,761 人（佔 38%），值得注意的是二〇〇五年獲聘教師比率大幅滑落到 16%（教育部，2005b）。另外，教育部調查各縣市二〇〇五年國中小教師甄選的獲聘率僅為 13.2%（教育部，2005a），可見，師資培育數量已呈現嚴重供需失衡現象。

由於少子化現象日益嚴重，教師編制亦隨之逐年下降，以九四學年到一一二學年推估來看，國小學生數由 1,835,914 人降到 1,062,102 人，國小教師編制由 100,431 人降到 58,021 人；國中學生數由 950,990 人降到 580,906 人，國中教師由 48,429 人降到 29,584 人；高中學生數由 801,807 人降到 547,772 人，高中教師由 49,868 人降到 41,800 人（教育部，2005b）。面對上述教師編制大幅減少趨勢，若未大幅提高教師員額編制或降低班級學生人數，未來幾年中小學將陸續出現超額教師。

教育部從八十五學年度起逐年規畫並實施師資培育單位評鑑，執行多年來評鑑結果多作為各校獎補助經費、教育學程增減班之參考依據。然因，面臨五萬名儲備教師積極想任教的挑戰，近幾年將衍生超額教師的壓力，加以待退教師無法順利退休及高等教育擴張等因素影響，使得師資培育政策不僅提出未來三年師範校院、教育學程、學士後教育學分班等三種師資培育量，將調減至少 50% 為努力目標；更不得不採取「優質適量、保優汰劣」的目標，欲貫徹上述目標，首在落實師資培育中心的評鑑（教育部，2005c）。

九十四年度進行的大學校院師資培育中心評鑑，動員四百餘人次，共有四十五所大學校院、五十九個師資類科的師資培育中心接受評鑑，於二〇〇五年九月

中旬完成。此次受評的師資類科中，其中 32.2%（十九個）師資類科獲評「一等」，59.33%（三十五個）師資類科獲評「二等」，8.47%（五個）師資類科獲評「三等」，並依據三等級依序予以維持原核定名額、減量 20%、停招之處理方式（教育部，2005c）。

由於此次師資培育中心評鑑規模為歷年之最，評鑑結果直接涉及招生減量或停招，評鑑結果公布後有些受評師資培育中心質疑評鑑不夠客觀（台灣立報，二〇〇五年十二月二十三日），因此，本研究採文獻分析、調查、訪問方法來分析九十四年度的大學校院師資培育中心評鑑，主要目的有二：(1)分析師資培育中心評鑑目標、評鑑方式、程序與委員、評鑑內容與標準及結果呈現與處理等向度的適切性。(2)向教育部提出改善評鑑的具體建議供參酌。

## 貳、文獻分析

評鑑的概念係隨著時代的變遷而發展。Stufflebeam（1983）認為「評鑑目的不在證明（prove）什麼，而在求改進（improve）」。Worthen, Sanders 與 Fitzpatrick（1997）認為評鑑是一種研究，一種測驗結果的呈現，一種目標與表現結果的比較歷程，專業的判斷、檢核與品質管控，更是一種蒐集與提供資訊做決策的歷程。黃嘉雄（2004）認為評鑑的內涵有四：(1)它是界定對象加以評鑑之活動。(2)它是系統性地深入瞭解對象或方案的探究性活動。(3)它是一種價值判斷的活動。(4)它是具教育啟蒙和引導做決定功能的活動。Adelman 與 Alexander（1982）主張教育評鑑乃對教育目標、過程與結果之價值與成效進行判斷，並分析此三者與教育投資之資源運用、計畫及執行機構間關係的活動。秦夢群（1997）認為教育評鑑是對於教育現象或活動，透過蒐集、組織、分析資料，加以描述及價值判斷的歷程。因此，評鑑目標是協助成長、自我體檢、發現潛在的優勢或問題與辦學教學困難向上反應，並協助上級主管教育機關瞭解所屬單位或人員需要什麼協助，而非批評、指責，更非純粹只是記過或懲處。

## 一、師資培育中心評鑑之目標分析

綜合張金淑（2005）、教育部（2005d）、Adelman 與 Alexander（1982）、Burke 與 Minassians（2004）、Harvey 與 Newton（2004）、Kells（1995）、Peterson（1980）、Sallis 與 Hingley（1991）、Stufflebeam（1983）等觀點，評鑑的主要目的有四，一為瞭解學校辦學現況，協助各校自我定位；二為提升學校教育品質，強化學校競爭力；三為改善學校的教學、服務、研究與行政，提升效率；四為提供社會大眾有關學校教育品質訊息，回應各界期盼。

依據教育部（2005d）提出的「九十四年度大學校院師資培育中心評鑑規畫與實施計畫」，評鑑目的有四：(1)瞭解各大學校院辦理師資培育之績效。(2)鼓勵各師資培育中心發展專業特色，提升多元師資培育之素質。(3)協助各受評師資培育類科達成發掘問題、導引方向、獎優汰劣、輔導等功能，並建立退輔機制。(4)藉由評鑑之實施辦理，檢驗多元化師資培育政策之成效。師範教育認可審議會（The Teacher Education Accreditation Council，簡稱 TEAC）旨在透過方案認可，提供專案方案的品質保證，並協助改善方案（TEAC，2000）。全國師範教育認可委員會（National Council for Accreditation of Teacher Education，簡稱 NCATE）負責美國師資養成教育學程的專業品質認可工作，其中心任務為「績效責任」與「改善」（NCATE，2001）。

九十四年度師資培育中心評鑑的目的與八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評實施計畫（教育部，1996）、八十九學年度師資培育機構訪評實施計畫（教育部，2001）、大學校院教育學程評鑑作業要點（教育部，2002）、NCATE（2001）、TEAC（2000）相較，相同者均為瞭解辦理師資培育績效，鼓勵發展專業特色，以提升多元師資培育之素質。然而，師資培育中心評鑑因應超額教師與儲備教師的壓力，更強調績效導向與建立獎優汰劣的退輔機制。

## 二、師資培育中心評鑑之評鑑方式、程序與委員分析

大學校務或學程評鑑的方式較常用者為內部自我評鑑、外部評鑑。內部自我評鑑分為外在標準的自我評鑑、改善導向（improvement-oriented）的自我評鑑。Froh（1991）、Kells（1995）、Nevo（2001）、Sallis 與 Hingley（1991）強調自我評鑑旨在大學或學程品質的改善，評鑑時應兼顧量化的表現指標與質化的標準，應同樣重視學程過程與結果，方能精確地評鑑出學程的優勢與缺失。若說自我評鑑的目的在於促使大學或學程對品質的改善，則外部評鑑的目的則著重在品質的保證與績效責任的達成。Harvey 與 Newton（2004）、Kells（1995）、Marcus（1983）指出外部評鑑的主要目的是在對學程品質的績效責任，提供一項總結性的判斷，可讓學程內部成員感受到來自外部同儕的專業壓力，而做必要的調整。

師資培育中心評鑑主辦單位為教育部，負責整體評鑑的政策與原則；承辦單位為社團法人台灣評鑑協會，負責事務性工作。評鑑工作流程分成評鑑前置作業階段、宣導階段、實地評鑑階段以及評鑑後續作業四個階段。評鑑前置作業階段工作為召開籌備會議、擬定評鑑時程及作業程序；宣導階段工作為辦理受評學校評鑑說明會、通函受評學校、編訂評鑑手冊、安排實地評鑑時程、遴聘各師資類科評鑑委員、舉辦評鑑委員行前說明會；實地評鑑階段工作為各受評師資培育類科繳交自我評鑑報告、進行實地評鑑、評鑑委員撰寫紀錄表、寄發受評學校初評報告與受理各校評鑑申復；評鑑後續作業工作為審議各校申復意見、討論確定各校評鑑等第、完成評鑑報告書（教育部，2005d）。八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評、八十九學年度師資培育機構訪評、九十一學年度大學校院教育學程評鑑與九十四年度師資培育中心評鑑的工作流程差異甚小。

NCATE（2001）認可歷程如下：(1)接受認可的教育學院或學程，主動向 NCATE 提出申請，且依據認可標準提供自我評鑑報告；(2) NCATE 再組成同儕評鑑小組訓練後展開實地訪視；(3) NCATE 提出訪視報告，受認可單位可提出答

辯供評鑑小組參考；(4) NCATE 彙整做出認可結果；(5) NCATE 將結果寄給州教育廳，並對教師專業團體與社會大眾公布結果。

TEAC (2000) 的認可程序有三，一為機構提出申請並提出簡介，內容大概包括介紹、訴求與理論基礎、評量方式、結果呈現、內部審核機制、參考文獻等，但可有不同的呈現方式。二為由二個專業評鑑人員到機構進行二至三天訪視，決定簡介是否正確以及真實性，並完成審核報告書。三為召開認可會議，由執行委員會進行認可，形成決議。

師資培育中心評鑑的評鑑方式主要分為自我評鑑、外部實地評鑑兩部分，此與國內另外三次教育學程訪視或評鑑、NCATE (2001)、TEAC (2000) 的評鑑方式相同。

八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評、八十九學年度師資培育機構訪評及九十四年度師資培育中心評鑑之實地評鑑均為一天，流程大致相同，僅呈現九十四年度師資培育中心評鑑之實地評鑑詳細行程（如表1）。

師資培育中心評鑑由教育部聘請學者、專家依各師資類科分為幼稚園組、特殊教育組、國民小學組、中等學校組等總計約四十三人組成評鑑委員會，分置召集人一人及副召集人二人，並設置分組召集人，其主要職責為於評鑑前審查受評師資類科之評鑑相關資料與進行實地評鑑、撰寫評鑑報告（教育部，2005d）。八十九學年度師資培育機構訪評的評鑑委員由教育部聘請學者、專家九至十五人組成訪評小組；必要時得分組進行，並分置召集人及副召集人一人；教育部中部辦公室及直轄市教育局各派代表一人，陪同訪評委員前往學校實地瞭解，並做必要之說明，惟不填寫訪評表（教育部，2001）。NCATE (2001) 的同儕評鑑小組人員、TEAC (2000) 專業評鑑人員主要為師資培育研究學者、師資培育單位的專業人員或師資組織代表，並無中央或地方教育行政官員參與。可見，師資培育中心評鑑的評鑑委員人數較八十九學年度師資培育機構訪評、NCATE (2001)、TEAC (2000) 為多，上述評鑑委員均無中央或地方教育行政官員。然八十九學年度師資培育機構訪評由中央或地方教育行政官員陪同瞭解與說明，但不參與評鑑的做法，或可供參酌。

表 1 九十四年度大專校院師資培育中心評鑑的評鑑程序表

| 時間          | 工作項目                            | 主持人             | 工作重點                                                                                                  |
|-------------|---------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08:30-09:00 | 評鑑委員蒞臨學校                        |                 |                                                                                                       |
| 09:00-09:40 | 業務簡報                            | 師資培育中心主任或學校相關主管 | 1.介紹學校相關人員及評鑑委員。<br>2.受評師資類科報告業務及其師資培育現況。<br>(若 2 個以上師資類科接受評鑑,則可合併簡報並酌予延長簡報時間至 9:50 分)                |
| 09:40-10:40 | 參觀教學環境與設施                       | 師資培育中心主任或學校相關主管 | 校方引導參觀受評師資類科相關設施(如圖書、教學設備、教學教室、辦公場所、教師研究室等)。<br>(各組評鑑委員參觀不同師資類科之相關設施)                                 |
| 10:40-11:00 | 休息時間                            |                 |                                                                                                       |
| 11:00-12:15 | 查閱資料<br>(分組查閱)                  | 評鑑委員            | 評鑑委員查核學校所送資料與現場展示實際資料是否相符。(受評學校依不同師資類科分別置放於二處,供各組委員查閱相關資料)                                            |
| 12:15-13:30 | 午 餐                             |                 |                                                                                                       |
| 13:30-14:15 | 與相關人員<br>晤談(依各<br>師資類科分<br>組晤談) | 評鑑委員            | 1.教師及行政人員組:包括相關任課教師、實習指導教師、實習學校輔導教師及行政人員約 10-15 人。<br>2.受評學校如無實習指導教師、實習學校輔導教師等,則免參加。(原則上由各師資類科分組進行晤談) |
| 14:15-15:00 | 與相關人員<br>晤談(依各<br>師資類科分<br>組晤談) | 評鑑委員            | 1.學生及實習教師組:包括在校生及實習教師約 15-20 人。<br>2.受評學校如無實習教師或實習教師名冊等,則免提供。(由各師資類科分組進行晤談)                           |
| 15:00-16:00 | 委員會議                            | 評鑑委員            | 評鑑委員填寫評鑑紀錄表,並提供評鑑時發現之部分優缺點及改善建議給召集人,以利綜合座談會時提出討論或予受評學校申復機會。                                           |
| 16:00-16:45 | 綜合座談                            | 評鑑委員召集人         | 與受評學校教師及相關行政人員交換意見。<br>(評鑑委員提出初評結果與建議,受評學校可申復說明)。                                                     |
| 16:45-17:30 | 評鑑委員會<br>議                      | 評鑑委員            | 1.評鑑委員填寫評鑑紀錄表及初評紀錄總表。<br>2.評鑑委員合議結論受評師資類科評鑑優缺點及建議事項。<br>3.各評鑑委員完成評鑑紀錄表及初評紀錄總表,並交由專案研究助理彙整。            |
| 17:30       | 評鑑委員離校                          |                 |                                                                                                       |

資料來源:出自教育部(2005d:4)



### 三、師資培育中心評鑑之評鑑內容、標準分析

NCATE 認可制度的核心在於認可標準的訂定，每五年修訂一次認可標準，修訂期程每次約兩年，修訂完成十八個月後生效。Basinger (2000)、Lewis (2000) 與 Wise (2000) 指出 NCATE2000 修訂的認可標準的特色有四：(1)重點放在修讀學分者的表現，強調表現本位的認可，乃師資培育的重大改革。(2)標準涵蓋輸入、過程、結果的評鑑。(3)著重師資培育單位應予實習學校建立良好合作關係。(4)建立評鑑系統，此系統可定期系統地蒐集有關學程學生、師資、課程等資料，作為評鑑與改善之用 (NCATE, 2001)。

NCATE2000 認可標準分為三部分，一為概念架構及其遵循指標，此為學程、課程、教學、修讀學分者之表現、學術、服務、培育單位的績效等提供明確的方向。二為認可標準內容，包括修讀學分者之表現、培育單位的資格兩個層面。三為每個標準要素的效標基準，計六項標準三十項要素八十六效標基準。因限於篇幅，僅扼要闡述「認可標準內容及其要素」於表 2 (NCATE, 2001)。

張瑞村與鍾任琴 (2003) 依據 CIPP 模式建構師資培育機構之績效指標，「背景評鑑指標」包括五項，較特別者為「培育師資之類 (科) 別招生班級數與該類 (科) 別師資需求量之調和程度」。「輸入評鑑指標」包括十一項，較特別者為「師資培育機構之課程規畫 (正式課程、潛在課程、教學活動及教育實習)」。「過程評鑑指標」包括十六項，較特別者為：師資培育機構配合九年一貫課程調整課程教學計畫與成效」、「師資培育機構之教育專業理論課程與教學實務課程結合程度」、「師資培育機構有無建立自我評鑑機制」。「成果評鑑指標」包括七項，較特別者為「師資培育機構學生中途輟學率」。

九十四年度師資培育中心評鑑的九大評鑑項目及各項目所佔配分百分比，詳見表 4 (教育部, 2005e)。八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評、八十九學年度師資培育機構訪評的評鑑內涵顧及背景、輸入、過程等評鑑，卻忽略成果評鑑 (王保進、王麗芬, 1998; 吳明清, 1997; 楊玉伊, 2002)，九十四年度師資培育中心評鑑不僅納入凸顯成果評鑑的「教育實習與就

表 2 NCATE2000 的認可標準內容及其要素

| 標準                                  | 內涵                                                                                                                    | 要素                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. 修讀學分者之表現 (candidate performance) |                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
| 標準 1<br>修讀學分者的知識、技能和人格特質            | 修讀學分者係指修習教育學程、準備未來在學校工作的老師或其他專業學校人員，其能瞭解並展現學生學習所需的內容、教學與專業的知識、技能和人格特質。評量指出學生須達到專業、各州的以及機構的標準。                         | 1. 準備成為教師者的內容知識。<br>2. 學校其他專業人員的內容知識。<br>3. 準備成為教師者的教育學知識。<br>4. 準備成為教師者的專業知識和技能。<br>5. 學校其他人員的專業知識和技能。<br>6. 所有修讀學分者的人格特質。<br>7. 準備成為教師者對學生學習的評量。<br>8. 學校其他專業人員對學生學習的評量。 |
| 標準 2<br>評量系統和培育單位的評鑑                | 培育單位有蒐集和分析申請人資格、學生表現、畢業生表現、培育單位運作等資料之評量系統，藉以評鑑培育單位及其學程，進而改善其工作。                                                       | 1. 評量的系統。<br>2. 蒐集、分析和評鑑資料。<br>3. 使用資料來改良方案。                                                                                                                               |
| II. 培育單位的資格 (unit capacity)         |                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
| 標準 3<br>實地經驗和臨床實習                   | 培育單位和其有夥伴關係的學校共同設計實地經驗和臨床實習，付諸實施，並加以評鑑。因此，實習教師和其他學校的人員可發展、並展現協助學生學習所必須的知識、技能和人格特質。                                    | 1. 培育單位和簽約實習學校間的合作。<br>2. 實地經驗和臨床實習的設計、執行和評鑑。<br>3. 修讀學分者的發展並證明具有協助學生學習的知識、技能、人格特質。                                                                                        |
| 標準 4<br>多樣化                         | 培育單位設計、實施並評鑑課程。課程和教學經驗包括使修讀學分者學會中小學學生學習所需的知識、技能和人格特質，並在未來的教學中能採用善用教學方法。與各種不同的對象共事而產生上述經驗，不同對象包括高等教育、學校教職人員、多樣化的中小學學生。 | 1. 課程與經驗的設計、實施和評鑑。<br>2. 和不同的教師共事的經驗。<br>3. 和不同修讀學分者共事的經驗。<br>4. 和不同中小學學生共事的經驗。                                                                                            |
| 標準 5<br>教師的資格、表現與發展                 | 教師均有足夠能力，除在學術、服務、教學不僅是專業實習典範，更精熟與教師效能有關的學生表現評量。教師與校內各科系間的同事合作。培育單位亦進行系統化地評鑑教師表現，並協助教師專業成展。                            | 1. 教師的資格。<br>2. 在教學上是最優良的專業實習模範。<br>3. 在學術上是最優良的專業實習模範。<br>4. 在服務上是最優良的專業實習模範。<br>5. 合作。<br>6. 培育單位評鑑教師教育專業表現。<br>7. 協助培育單位的專業發展。                                          |
| 標準 6<br>培育單位的管理和資源                  | 培育單位中有領導者、專家、經費、人事、設備和資源，包括協助修讀學分者達到專業、各州、機構之標準，並具備專業準備的資訊科技資源。                                                       | 1. 培育單位的領導、權威。<br>2. 培育單位的預算。<br>3. 培育單位的人員。<br>4. 培育單位的設備。<br>5. 培育單位的資源，應包括科技。                                                                                           |

資料來源：整理自 NCATE (2001)。

表 3 楊玉伊提出之師資培育機構的評鑑標準與要素

| 層面 | 評鑑標準                                                     | 要素                                                                                                                                                                                                 |
|----|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 學校 | 1.行政組織管理的有效運作<br>2.教學資源的適當分配<br>3.課程的妥善規畫<br>4.學生實習的有效落實 | 教育學程的組織定位、溝通管道的順暢、結合資訊化管理的行政系統、評鑑機制運作等 4 項要素。<br>人員配置、空間分配、教學設備、圖書期刊、資源運用、經費等 6 項要素。<br>學校特色、學理依據、選輯關係、連貫性、課程發展委員會、課程評鑑、多元化等 7 項要素。<br>與簽約學校間的合夥關係、臨床經驗的提供、實習學校的品質、輔導教師之條件、指導教授之條件、實習時間的分配等 6 項要素。 |
| 教師 | 1.授課教師的適切勝任<br>2.教學效能的優異展現<br>3.教師專業成長的積極推動              | 學經歷、研究成果、人格特質、多元化等 4 項要素。<br>教學方式、評量方式、教學評鑑等 3 項要素。<br>學術研究、實務經驗、同儕合作等 3 項要素。                                                                                                                      |
| 學生 | 1.學生資格的合宜遴選<br>2.學習過程評量的具體可行<br>3.學習成果的卓越表現              | 學業成績、人格特質、背景條件等 3 項要素。<br>學生知識的評量、學生人格特質的評量、學生實習的評量等 3 項要素。<br>教師甄試的結果、學習成果的檔案評量 2 項要素。                                                                                                            |

資料來源：整理自楊玉伊（2002）。

業輔導之成效」，亦吸取以往教育學程訪評或評鑑的經驗，新增一些相當實務的量化資料。

九十四年度師資培育中心評鑑與 NCATE（2001）、楊玉伊（2002）、張瑞村與鍾任琴（2003）的評鑑內涵均採 CIPP 模式的精神來建構，師資培育中心評鑑九項評鑑項目的要素與量化指標，雖較八十五學年度、八十九學年度師資培育機構訪評來得周延，但在學生表現部分不及 NCATE（2001）、楊玉伊（2002），設置類科班級數與其需求量的供需不及張瑞村與鍾任琴（2003）。師資培育中心評鑑雖列出一些要素的指標，但未如 NCATE（2001）、楊玉伊（2002）均針對每一項要素列出效標基準、指標名稱與操作型定義（或描述重點），更未列出認定優劣的標準，將使評定等級效度降低。

表 4 師資培育中心評鑑的九大評鑑項目與要素

| 評鑑項目                           | 要素                                                                                                                                         |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一、目標與特色 (8%)                   | (一)師資培育中心之中長程發展目標。<br>(二)整合學校資源與優勢，師資培育中心之辦學特色。<br>(三)與社區教育機構合作之情形。<br>(四)單位自評與改善計畫。                                                       |
| 二、組織、定位與人力資源 (5%)              | (一)單位名稱及所隸屬之層級。<br>(二)單位主管。<br>(三)職員(含組長)。<br>(四)工讀生。<br>(五)師資培育中心設置相關辦法與規定。<br>(六)師資培育中心教師參與校內各級委員會之情形。                                   |
| 三、學生之遴選與輔導 (15%)               | (一)師資培育中心招收之班級數及學生數。<br>(二)師資培育中心招生宣導與遴選方式。<br>(三)師資培育中心學生輔導措施。                                                                            |
| 四、圖書、儀器、設備、經費、空間等資源之運用效益 (10%) | (一)經費預算部分。<br>(二)教育類圖書部分。<br>(三)教學資源與設備部分。<br>(四)教學環境與空間部分。                                                                                |
| 五、教師員額、師資素質、教學及研發成果 (17%)      | (一)教師員額概況彙整。<br>(二)師資素質及研發成果。<br>(三)師資培育中心專任教師教學總時數(含其他系所、進修推廣部、在職學分班等之授課時數)彙整。<br>(四)師資培育中心專任教師學術研究成果彙整。<br>(五)師資培育中心專任教師提供校內外教育相關服務概況彙整。 |
| 六、課程與教學 (17%)                  | (一)師資培育中心課程規畫。<br>(二)師資培育中心課程實施。<br>(三)師資培育中心教學成效。                                                                                         |
| 七、教育實習與就業輔導之成效 (15%)           | (一)實習輔導組織與制度。<br>(二)實習指導教師。<br>(三)實習輔導之運作。<br>(四)受評中心實習教師返校座談會之內容與實施紀錄。<br>(五)師資培育中心畢業生就業與輔導。                                              |
| 八、地方教育輔導、教師在職進修之規畫與推廣 (8%)     | (一)地方教育輔導。<br>(二)辦理中等學校以下教師在職進修之活動紀錄。<br>(三)師資培育中心專任教師參與中等學校以下及幼稚園教育改善計畫(如大手攜小手、深耕計畫等)之活動紀錄。                                               |
| 九、其他相關事項 (5%)                  | (一)師資培育中心網頁建置與內容特色。<br>(二)其他。                                                                                                              |

資料來源：整理自教育部(2005e：1-26)。

#### 四、師資培育中心評鑑之結果呈現與處理分析

九十四年度師資培育中心評鑑之評鑑成績評定方法依評鑑項目之結果與計分，採三等第量法，分別為一等（八十五分以上者）、二等（七十分以上，未達八十五分者）、三等（未達七十分者）等三個等級；三級處理方式：(1)「一等」：九十五學年度維持原核定名額，並請學校依權責對相關業務承辦人員優予敘獎。(2)「二等」：自九十五學年度起減量 20%，並列入九十五年度評鑑對象。(3)「三等」：自九十五學年度起停止招生，惟現行在校生，保障其權益，學校須加強協助輔導，並訂定時程，具體改善，由教育部定期追蹤改善情形（教育部，2005d）。

八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評實施計畫之評定結果分為特優、優、良、可四個等級。八十九學年度師資培育機構訪評實施計畫之評鑑結果分為特優、優、良、可、差五等第。大學校院教育學程評鑑作業要點之評鑑結果分為特優、優、良、待改進、差五等級。NCATE 的認可決定分為「初次認可或持續認可」、「附帶條件的認可」、「監督之下的持續認可」、「否定的認可」、「撤銷認可」等五種（NCATE，1995、2001）。TEAC 認可結果包括「認可」、「暫時認可」、「事先認可」、「拒絕認可」等四種結果（TEAC，2000）。可見，九十四年度師資培育中心評鑑僅劃分為三等第最少，其餘均為四或五個等級。

九十四年度師資培育中心評鑑之評鑑結果初步確定後，評語表送各受評學校，必要時得請各校提出書面申復，評鑑委員依各校申復情形，召開會議，研商對各校總評表之修正，並確認各校評鑑成績與等第。評鑑結果報告正式確定後，依程序公告與送請各校作為改進之參考，並提供教育部做為師資培育核定招生名額、經費補助、人員獎勵、業務督導及其他行政決定之依據（教育部，2005d）。八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評、八十九學年度師資培育機構訪評、大學校院教育學程評鑑均有申復機制，然九十四年度師資培育中心評鑑不僅將評鑑結果直接作為核定招生名額與經費補助的參據，並公告評鑑

結果，乃八十五學年度開始實施師資培育機構評鑑至今的創舉。

## 參、研究設計

本研究除文獻分析外，採取調查、訪問方法來評析九十四年度的大學校院師資培育中心評鑑。

### 一、研究對象

以九十四年度大學校院師資培育中心評鑑四十五所被評鑑大學校院師資培育中心主任為調查對象。依據各校辦理師資培育類科數發予數份，計發出五十九份調查問卷，回收有效問卷四十二份，回收率為 71.19%，回收率頗佳，有效樣本分布詳見表 5。

訪問被評鑑一等、二等師資培育中心主任各二名，三等的師資培育中心主任一名。前述五名中，中等、小學學程各二名，幼稚園學程一名。中等、小學、幼稚園等學程評鑑委員各一名，計八名受訪者。

表 5 調查「被評鑑師資培育中心主任」有效樣本一覽表

| 等第 | 中等 | 小學 | 幼稚園 | 特教 | 合計 |
|----|----|----|-----|----|----|
| 一等 | 8  | 1  | 2   | 0  | 11 |
| 二等 | 15 | 5  | 7   | 1  | 28 |
| 三等 | 2  | 1  | 0   | 0  | 3  |
| 合計 | 25 | 7  | 9   | 1  | 42 |

註：94 年度接受特殊教育學程評鑑者僅一所私立大學師資培育中心。

## 二、研究工具

研究工具均為研究者自編，分調查、訪問兩部分。調查問卷為「九十四年度大學校院師資培育中心評鑑意見之調查問卷」，問卷計十七題，問卷以封閉性為主，開放性為輔，封閉性題型採四個等級的同意程度。調查問卷架構參酌「大學校院師資培育中心評鑑作業要點」（教育部，2004）與「大學校院師資培育中心評鑑規畫與實施計畫」（教育部，2005d）主要內涵，包括評鑑目標（四題）、委託辦理單位、評鑑委員、評鑑程序（二題）、評鑑項目與配分（二題）、評鑑結果等級（二題）、申復機制、評鑑結果處理方式（二題）、結果公正客觀性、其他等內涵。

訪問大綱為「九十四年度大學校院師資培育中心評鑑意見之訪問大綱」，採半結構方式，訪問大綱架構除與調查問卷架構相同者外，加入對評鑑方式的意見。

為提高研究工具效度，研究者編擬初稿後請精熟測驗編製且任教於師資培育中心的學者檢視，修正後成為正式研究工具。

## 三、研究步驟與資料分析

本研究自二〇〇五年十月著手蒐集文獻資料，十一月設計調查問卷與訪問大綱、並請學者專家審查，二〇〇五年十二月至二〇〇六年一月上中旬進行調查與訪問，一月中下旬進行統計分析與撰寫報告。

資料分析分量化分析與質化分析兩部分。封閉性調查問卷題目採量化分析，以 spss/pc+11.0 for WINDOW 版進行統計分析，以次數、百分比來瞭解受調查者在各封閉性題目的同意程度。

訪問、開放性調查問卷資料採質化分析，先將訪問錄音內容轉騰為文字稿，次以開放、客觀態度熟讀訪談稿全文並畫出重要敘述句，再次納入開放性調查問卷資料，後將訪問、調查的重要敘述句予以編碼，最後依據調查問卷架構來彙整

質化分析結果，並對照量化分析與文獻分析結果。

為易於區別訪問者或調查問卷填答者意見，及評鑑委員與受評各等師資培育中心主任的意見，編碼採四碼編列。訪問者四碼的意義：第一碼為評鑑結果等級或評鑑委員：A 表一等，B 表二等，C 表三等，D 表評鑑委員；第二碼為填寫者序號：依序為甲、乙、丙，……；第三、四碼為敘述流水編號：依序為 01、02、03，……；如 A 甲 01 表被評為一等的師資培育中心主任第一位的第一項訪問意見敘述。調查者四碼的意義：第一碼為評鑑結果等級：A 表一等，B 表二等，C 表三等；第二碼為填寫者序號：依序為 A、B、C，……；第三、四碼為敘述流水編號：依序為 01、02、03，……。

## 肆、研究結果與討論

茲綜合文獻分析、訪問與調查結果，分成下列層面呈現結果並予以討論之。

### 一、師資培育中心評鑑目標

由表 6 顯示，九十四年度師資培育中心評鑑的四項目標中，受調查者認同最能達成「瞭解各大學校院辦理師資培育之績效」的目標（非常同意與同意者合佔 73.8%），次為認為可達成協助各受評師資培育類科達成發掘問題、導引方向、獎優汰劣、輔導等功能，並建立退輔機制」的目標（佔 52.4%），再次為「藉由評鑑之實施辦理，檢驗多元化師資培育政策之成效」的目標（佔 52.4%），而以認同能達成「鼓勵各師資培育中心發展專業特色，提升多元師資培育之素質」的目標的比例最低（佔 47.6%）。

在訪問受訪者與分析調查問卷的開放性題目，亦發現下列敘述：

- 四項評鑑目的大致可以達成，因有外在的壓力促使成長。（A 戊 01）、（D 丙 01）（A 丁 01）（B 己 02）。
- 此次評鑑目的只是為政策背書，可達成瞭解績效、建立退輔機制、檢驗



表 6 受調查者（師資培育中心主任）對師資培育中心評鑑各項題目的同意程度

|                                                                                     | 非常同意 |       | 同意 |       | 不同意 |       | 非常不同 |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|----|-------|-----|-------|------|-------|
|                                                                                     | N    | %     | N  | %     | N   | %     | N    | %     |
| 一、您同意 94 年師培中心評鑑，可達成「瞭解各大學校院辦理師資培育之績效」的目標嗎？                                         | 7    | 16.7% | 24 | 57.1% | 5   | 11.9% | 6    | 14.3% |
| 二、您同意 94 年師培中心評鑑，可達成「鼓勵各師資培育中心發展專業特色，提升多元師資培育之素質」的目標嗎？                              | 6    | 14.3% | 14 | 33.3% | 17  | 40.5% | 5    | 11.9% |
| 三、您同意 94 年師培中心評鑑，可達成「協助各受評師資培育類科達成發掘問題、導引方向、獎優汰劣、輔導等功能，並建立退輔機制」的目標嗎？                | 6    | 14.3% | 16 | 38.1% | 12  | 28.6% | 8    | 19.0% |
| 四、您同意 94 年師培中心評鑑，可達成「藉由評鑑之實施辦理，檢驗多元化師資培育政策之成效」的目標嗎？                                 | 4    | 9.5%  | 18 | 42.9% | 14  | 33.3% | 6    | 14.3% |
| 五、您同意師培中心評鑑，「委託公私立大學校院或學術研究機構、團體辦理」的方式嗎？                                            | 3    | 7.1%  | 24 | 57.1% | 13  | 31.0% | 2    | 4.8%  |
| 六、您同意 94 年師培中心評鑑，評鑑委員素質佳、精熟評鑑內涵且用心嗎？                                                | 3    | 7.1%  | 23 | 54.8% | 13  | 31.0% | 3    | 7.1%  |
| 七、您同意 94 年師培中心評鑑，「評鑑程序」適切嗎？                                                         | 3    | 7.1%  | 37 | 88.1% | 2   | 4.8%  | 0    | 0%    |
| 八、您同意 94 年師培中心評鑑，「評鑑項目及各項目所佔配分百分比」適切嗎？                                              | 3    | 7.1%  | 27 | 64.3% | 10  | 23.8% | 2    | 4.8%  |
| 九、您同意 94 年師培中心評鑑，評鑑結果採三等第量法，分別為「一等（85 分以上者）、二等（70 分以上，未達 85 分者）、三等（未達 70 分者）三個等級」嗎？ | 2    | 4.8%  | 17 | 40.5% | 16  | 38.1% | 7    | 16.7% |
| 十、您同意 94 年師培中心評鑑，「寄發受評學校初評報告、受理各校評鑑申復」的做法嗎？                                         | 10   | 23.8% | 24 | 57.1% | 2   | 4.8%  | 6    | 14.3% |
| 十一、您同意 94 年師培中心評鑑結果，依三個等級的處理方式（分別予以維持原核定名額、減量 20%、停招之處理方式）嗎？                        | 3    | 7.1%  | 18 | 42.9% | 15  | 35.7% | 6    | 14.3% |
| 十二、整體而言，您同意 94 年師培中心評鑑結果「公正、客觀」嗎？                                                   | 3    | 7.1%  | 23 | 54.8% | 9   | 21.4% | 7    | 16.7% |

多元化師資培育政策目標，但在協助發展與成長的目的則較難達成，若此應將評鑑改為績效評估。(D 甲 01)

- 評鑑目的中，多元化師資培育績效、發展專業特色較看不出，其餘目的應該可以達成。(D 乙 01)
- 評鑑目的在於提升師資培育品質，而非以一套嚴苛標準去挫傷肯用心辦學的師培中心，以達師資培育減量的政策目標。(BA01)
- 評鑑目的在幫助受評者成長而非處罰，無法發展專業特色(B 庚 01) (C 辛 01)，亦無法確實瞭解績效(C 辛 01)。
- 「評鑑」的基本意義在藉由專業人員找出可以改進的地方，並提供改進的建議，使受評單位的辦學狀況更好，但教育部此次評鑑的最大用意在於淘汰辦學不佳的單位，並減少師資培育量，因此在評鑑結果的處理方式上，其實並不符合「獎勵優等，協助次等」的精神。(AB01)

本研究顯示：多數接受調查與訪問者認同九十四年度師資培育中心評鑑，已充分達成瞭解師資培育績效(調查 73.8%、訪問 87.5%)、建立退輔機制(調查 52.4%、訪問 62.5%)、檢驗多元化師資培育政策(調查 52.4%、訪問 62.5%)的目標，但在鼓勵發展專長特色則僅獲得約半數(調查 47.6%、訪問 50%)認同。尤其是，有些師培中心主任認為此次評鑑挫傷、處罰肯用心辦學的師培中心、不符合獎勵鼓勵的評鑑精神。造成有些主任認為挫傷師培中心，或許是八十五學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評(教育部，1996)、八十九學年度師資培育機構訪評(教育部，2001)、大學校院教育學程評鑑(教育部，2002)均著重瞭解辦理師資培育績效，鼓勵發展專業特色，未如此次評鑑強調績效導向與建立獎優汰劣機制，使得師培中心較難以調適。然就美國 NCATE (2001) 強調教育學程專業品質認可的中心任務已為「績效責任」與「改善」，台灣面對超額教師與大量儲備教師的壓力，未來師資培育走向績效責任與保優汰劣的趨勢，似乎已是必然的趨勢。只是，在貫徹績效責任與保優汰劣理念時，若能改善實施策略或強化理念溝通，將可降低師培中心的疑慮或抗拒。

## 二、評鑑方式、程序與委員

九十四年度師資培育中心評鑑的方式，採取兼顧自我評鑑、外部實地評鑑的方式，八名受訪問者雖均贊成此種方式，然有提出分類評鑑者（B 己 06），亦有建議納入後設評鑑者（D 乙 09）。

有 64.2% 受調查者（詳見表 6）與 62.5% 受訪者認同師資培育中心評鑑「委託公私立大學校院或學術研究機構、團體辦理」，受訪問八人中有五人（A 丁、A 戊、D 甲、D 乙、D 丙）認同此次評鑑的辦理單位，有些強調「評鑑單位應具學術地位與公信力」（A 丁 01），有些認為「台灣評鑑學會辦理較以往更為嚴謹」（D 丙 02），然亦有認為「台灣評鑑學會承辦師培評鑑，客觀有餘專業不足，不如去年由教育研究院辦理」（B 己 01）。可見，多數師資培育中心主任與評鑑委員均認同評鑑由教育部委託公私立大學校院或學術研究機構、團體辦理。

有 95.2% 受調查者（詳見表 6）與 62.5% 受訪者認同「評鑑程序」。訪問與調查中，有強調「實地評鑑時間最好有二天」（D 乙 05），「時間太趕，雙向溝通時間不足」（A 戊 05），「雙向對談時間應酌增」（D 丙 05）者；亦有提出下列敘述：

- 評鑑作業的人性化，是要加強的方向。本次評鑑本中心日期於十天前才接到電話通知，四天前才收到書面通知。要借相關場地及邀請主管參加都有困難。本中心已盡力全力配合，結果評鑑前三天又接到電話說取消延至暑假，也不知暑假那一天。過了快一個月才告知確實日期。中心教師的研究及進修都受到很大干擾。整個作業只反應評鑑程序的霸權及官僚，對評鑑單位一點不尊重。（BJ01）
- 事前準備對學校來講稍嫌匆忙，未來應可提早。評鑑時間太倉促，今年拖到七月份都放暑假了較難觀察，找學生也不好找，最好在五、六月份完成。（D 乙 08）

有 61.9% 受調查者（詳見表 6）與 62.5% 受訪者認同「評鑑委員素質佳、精

熟評鑑內涵且用心」。由訪問與調查中，有提出「委員具專業性且態度良好」（A 丁 02），「委員具專業性及互補性，能勝任評鑑工作」（A 戊 03）（D 甲 03），「委員由教授及實務工作者組成，素質與專業夠，且相當公正」（D 乙 03）。然亦有提出「部分委員不夠專業」（B 庚 02），「委員沒有把心放在評鑑之上，來去匆忙，只是為評鑑而評鑑」（C 辛 04），「委員的行前講習應再加強」（D 丙 03）（BA03），「委員應瞭解教育部的具體思考，免去與教育部政策不合的建議與批評」（BC01），「委員任職專長與評鑑學程類別不同，僅憑個人之行政歷練做評鑑欠妥」（BF01），「選擇委員宜考慮其專業、學養、人品、工作態度，以提升評鑑公信力」（BA02）（BA04）。

本研究發現，八名受訪者（師資培育中心主任與評鑑委員）均認同兼顧自我評鑑、外部實地評鑑的評鑑方式。我國以往教育學程訪視或評鑑，NCATE（2001）、TEAC（2000）的評鑑方式亦均採此評鑑方式，未來實施評鑑除仍應採取上述方式外，若能再納入後設評鑑，將使評鑑制度更完善。

本研究顯示：62.5%受訪者與 95.2%受調查者（師資培育中心主任）認同評鑑程序，然參酌 TEAC（2000）訪視二至三天的期程及受訪問與調查者意見，評鑑程序應增加委員與被評鑑單位的雙向對談時間，擴增實地評鑑為兩天，作業歷程更人性化，以便讓被評鑑單位有更長的準備期間。另外，64.2%受調查者與 62.5%受訪者認同評鑑「委託公私立大學校院或學術研究機構、團體辦理」。

本研究顯現：62.5%受訪者與 61.9%受調查者認同「評鑑委員素質佳、精熟評鑑內涵且用心」。然評鑑委員仍應持續強化委員的專業、人品、工作態度與行前研習，以及任職專長與評鑑學程類別、學校符合程度。

### 三、評鑑內容與標準

有 71.4%受調查者認同「評鑑項目及各項目所佔配分百分比」（詳見表 6）。由訪問與調查中，有認為「評鑑指標的訂定事前有與師培機構討論，且具專業度非常適切」（A 丁 03），「評鑑指標還算客觀，但要大家都滿意不可能」（A 戊 04），「評鑑指標不必有太大的更動，大致符合明確性、一致性」（D 乙 04）。

有主張「上一次評鑑改善狀況應予考慮」(BC01)，「增列：培育儲備教師專業素養與發展之措施或活動」(BH01)，「評鑑指標及配分應按學校屬性、特色酌予調整」(BA05)，「調整指標，不同類組學校應有不同評鑑標準」(B己03)，「微調評鑑項目及各項目所佔配分」(CE02)、(BH03)，更有一名評鑑委員指出：

- 評鑑指標包含內容已足夠，且經公聽會程序決定，基本上是沒什麼問題的，問題出在對指標值(即標準)的認定，採絕對標準或參照標準，怎樣才算好？如師資培育類的教育圖書及期刊數量充足標準的認定，仍有討論空間？(D甲04)

本研究發現：師資培育中心評鑑訂定評鑑指標事前已與師培機構討論，且獲得六名受訪者(75%)與71.4%受調查者認同「評鑑項目及各項目所佔配分百分比」，然有些師資培育中心主任或評鑑委員提出評鑑標準的適切性，不同師資培育類別、學校屬性應有不同評鑑標準。

彙整訪問與調查意見，參酌 NCATE (2001) 修訂的認可標準強調學生表現本位，涵蓋輸入、過程、結果的評鑑，著重與實習學校建立合作關係，並建立評鑑系統定期蒐集資料的做法，NCATE (2001) 與楊玉伊 (2002) 針對每一項要素列出效標基準、指標名稱與操作型定義(或描述重點)的做法。未來，規畫評鑑內容與標準宜詳列評鑑內容的要素、效標基準與操作型定義，依不同師資培育類別研訂不同評鑑標準，並列出認定優劣的評鑑標準。

#### 四、結果呈現與處理

由表 6 可知評鑑結果呈現與處理，有 54.8% 受調查者不認同「評鑑結果採三等第量法」，八名受訪者中亦有五名不認同三等第量法。有 50.0% 受調查者認同「評鑑結果依三個等級的處理方式」，僅四名受訪者認同此處理方式。有 80.9% 受調查者認同「寄發受評學校初評報告、受理各校評鑑申復」的做法，七名受訪者認同申復機制。從四個向度，彙整訪問與調查中發現的敘述：

### (一)結果適切性

師資培育中心主任提出對結果適切性的質疑如下：(1)「評鑑標準的認定與總分之關係不明確，有些學校很多項缺點，卻列第一等，有些學校缺點很少，卻列第二等」(C 辛 07)。(2)「本中心列有十四項優點，僅有四項缺點，而評為二等之大學；某國立大學，有十項缺點，十三項優點。今該校得評為一等，本校卻評為二等，此結果令人不解」(BK01)。(3)「師資員額均為三位專任教師，有的學校被列缺點，有的卻未被列為缺點；列為一等中心的師資員額亦有未達五位專任教師者，如此評鑑令人難以理解」(BK03)。(4)「我們很懷疑為何本中心在質上評量只有兩個小缺點，而被列為“二等”，相對的有些學校三、四個或以上的大缺點反而是一等，理由何在？質的評量與量的評量之間的不一致，理由何在？」(BJ02)

### (二)分三等第評等適切性

師資培育中心主任或評鑑委員紛紛提出對分三等第評等適切性的意見，有認為「一等要達八十五分以上太嚴苛；二等的 range 太寬」(BL02) (AB03)，「參採大學評鑑分表現較優、表現較差兩種」(CE02) (BQ01)，「一、二、三等宜改為優良、良、待改善」(B 己 05)，「一等(八十分以上者)、二等(六十五分以上，未達八十分者)、三等(未達六十五分者)」(BD04)，「一等(八十分以上者)、二等(七十分以上，未達八十分者)、三等(未達七十分者)三個等級」(AS01)。

有認為宜分為四或五等第者，如「應可改成一、二、三、四等以更加明確化，而且對一等者應有獎勵措施，亦即獎懲並重」(D 乙 06)，「建議採以前四等第量法：優、佳、良、可，優、佳即算通過評鑑」(BT03) (BR01)，「若採四或五等量法較好，等級加多可以有較明確的區分」(D 丙 06) (BJ03)，「可採五級制，八十六以上為一等、八十至八十五為二等、七十六至七十九為三等、七十至七十五為四等，六十九以下為五等」(BN01)，「宜採五級，因中間等級(二等)級距太大，應再分出等級」(AP01)，「評鑑結果建議採五等第」(BA06) (A 戊 06)。

### (三)評鑑結果之處理

師資培育中心主任或評鑑委員對評鑑結果處理的看法，有強調「三等級作為退場機制之用不很恰當」(BF02)，「以減量招生處分方式尚待商榷」(BM02)，「此次評鑑『逼退』的用意相當明顯，應回歸正常化，減少評鑑次數，讓師培中心好好經營、辦學」(BQ02)，「九十五年度評鑑一等者，回復招生名額至九十四年度標準」(AS02)，「二等範圍太大，應再細分層級，不同層級減量比例應不同」(AP02)，「列為二等者，九十五學年度如減量 20%，則九十五學年度不列入評鑑對象，讓學校全心全力做改進工作，因評鑑將浪費很多時間」(BI02)，「分成四等第，一等維持，二等減招 10%，三等減招 20%，四等停招」(BR02)，「分五級，一級可以獎勵、二級可依現況、三級減量 20%、四級減量 40%並擬定改善時程、五級停辦」(BN02)

師資培育中心主任或評鑑委員對追蹤評鑑結果的看法，如「學校停止招生後要『訂定時程，具體改善，由教育部定期追蹤改善情形』實強人所難，且為畫蛇添足之語」(BD05)，追蹤評鑑給予改善時間太短，九月底公布結果，十一、十二月來看改善情形，學校有心改善，時程上卻改善不及」(A 戊 07)，「事後追蹤於二個月後就複評，且只有一位委員及一位教育部代表，未來應更謹慎。應至少在半年後，給學校時間改善，且應由該組評鑑委員三位和一位教育部代表組成」(D 乙 08)，「追蹤評鑑應給予相當的改善時間，俾學校能確實改善，且複評應更為謹慎，僅行政人員及學者各一人似乎不夠」(D 丙 08)。

### (四)申復機制

師資培育中心主任或評鑑委員對申復機制的意見，有強調「申復的說明未被採納，徒勞無功」(C 辛 11) (BI03)，有認為「申復機制有用，小部分被採納」(A 戊 08) (D 丙 09)，亦有「雖接受各校申復，然對各校所提出之申復意見並未做出任何回應或說明，申復學校完全無法得知委員之意見，對部分申復意見何以不採納亦無從得知」(BK04)，更有提出對受理評鑑申復的建議：(1) 對受評單位申復宜作公平處理，可要求附佐證文件或資料，而非置之不理，且應

有申復結果之回覆以為公平。如本中心就九十四年度評鑑初評結果提出申復理由「完全未被採納」，評鑑委員許多建議事項根本是誤判，卻仍堅持不改，而在評鑑訪視時檢核是否改進，如何叫人心服？（BA07）(2)評鑑委員宜將心比心，設身處地為辛勞的師培工作人員設想，盡力做到公正客觀，勿因自己疏忽而抹煞別人多時的努力。若認為別人之申復是對其專業權威的挑戰而不屑顧之，豈非麻木不仁？（BA08）

本研究顯示：有 54.8%受調查者不認同評鑑結果採三等第量法，受訪者亦有 62.5%不認同。提出的其他分等建議，有提議分為二等、四等、五等者，有建議仍為三等但調整組距者，其中以建議分為四等、五等者較多。NCATE 的認可決定分五種等級（NCATE，1995、2001），TEAC 認可結果分四種結果（TEAC，2000），八十五學年度師資培育機構訪評分為四個等級，八十九學年度師資培育機構訪評分為五等第，大學校院教育學程評鑑作業要點之評鑑結果分為五等級，因此，未來評鑑結果宜採四或五等第量法。

有些師培中心主任質疑評鑑結果的結果適切性，如標準認定與與總分之關係不明確、質的評量與量的評量之間的不一致及標準不一致。為改善上述現象，未來可參酌 NCATE（2001）與楊玉伊（2002）詳列效標基準、操作型定義的做法。

評鑑結果依據三個等級處理，一等維持原核定名額，二等自九十五學年度起減量 20%並列入評鑑對象，三等自九十五學年度起停招的方式，只有半數受調查者與受訪者認同上述處理方式。有些師培中心主任與評鑑委員強調以三等級作為退場機制及減量招生的處分方式尚待商榷，不同師資培育類別處理方式應有所差異；列為二等者，如已減量 20%，九十五學年度不列入評鑑對象，應給予改善時間，或採兩年評鑑一次；評為一等者，應可適度增加招生名額；追蹤評鑑於二個月後就複評，給予改善時間太短，且只有一位委員及一位教育部代表，未來應至少在半年後，給學校時間改善，且應由該組評鑑委員三位和一位教育部代表組成。

87.5%受訪者與 80.9 %受調查者認同設置申復機制，NCATE（1995、2001）、TEAC（2000）與我國以往教育學程評鑑均有申復機制，未來規畫仍宜納入此機制。因有些受訪者認為申復有用，有些認為無用，未來應更強化申復過程的公開透明化、即時回應化。



## 五、綜合意見

有 61.9%受調查者認同評鑑結果「公正、客觀」，62.5%受訪者亦認同。受訪問與調查者，提出意見如下：教育部、評鑑委員及受評單位全成了輸家。未來在政策上應輔導協助與績效退場兼而有之」（D 甲 08），「比較九十三年、九十四年的評鑑氣氛，九十三年較具建設性，較友善；九十四年較緊張，部分師培機構士氣受挫」（D 甲 06），「整體評鑑成果被等第新聞所掩蓋，學校特色未被彰顯表揚，優秀學生因此不願再投入修習師資培育課程」（D 甲 07），「要做好師培工作，學校的全力支持非常重要」（A 丁 06），「人力結構不足無法改善，因董事會不支持」（CU01），「結果頗公正客觀，然未來應朝向認可制，通過者三年不必評鑑，待觀察者一年追蹤，不通過者一年接受複評，可則進入待觀察名單，不可則淘汰」（D 乙 06）。

本研究顯示：61.9%受調查者與 62.5%受訪者認同此次評鑑結果「公正、客觀」，未來規畫宜兼顧輔導協助與績效退場，鼓勵學校與董事會多支持師培中心，並鼓舞師培中心士氣。另外，美國師範教育採認可制度（NCATE，2001；TEAC，2000），師資培育中心評鑑若能兼採認可制與績效評鑑制，將更能確保師資培育品質。

## 伍、結論與建議

### 一、結論

依據研究結果與討論，提出結論如下：

(一)多數受調查者（師培中心主任）與受訪者（評鑑委員與師培中心主任）認同九十四年度師資培育中心評鑑，已充分達成瞭解師資培育績效、建立退輔機制、檢驗多元化師資培育政策的目標，但在鼓勵發展專長特色則僅獲得約半數認

同。宜鼓勵肯定師培中心之辦學用心，並改善實施策略或強化理念溝通。

(二)所有受訪者均認同兼顧自我評鑑、外部實地評鑑的評鑑方式；絕大多數受調查者與受訪者認同評鑑程序，六成受調查者與受訪者均認同評鑑「委託公私立大學校院或學術研究機構、團體辦理」；然宜納入後設評鑑，擴增實地評鑑與準備評鑑時間，使作業歷程更人性化。

(三)六成受調查者與受訪者均認同評鑑委員素質與用心，然應持續強化委員的專業、學養、人品、工作態度、行前研習以及任職專長與評鑑學程類別、學校符合程度。

(四)七成受調查者與受訪者認同「評鑑項目及各項目所佔配分百分比」，然宜參酌 NCATE (2001) 修訂的認可標準強調學生表現本位，詳列評鑑內容的要素、效標基準與操作型定義，依不同師資培育類別、學校屬性研訂不同評鑑標準，建構評鑑標準採 CIPP 模式的精神，並列出認定優劣的評鑑標準。

(五)約六成受調查者與受訪者不認同評鑑結果採三等第量法，參酌 NCATE (1995、2001)、TEAC (2000)、國內以往教育學程訪視或評鑑及訪問與調查發現，宜將評鑑結果改為四等或五等。

(六)受調查者與受訪者均僅半數認同評鑑結果依據三個等級的處理方式，因分三個等級已有爭議，再依此分等處理爭議難免。訪問與調查發現，教育部的追蹤評鑑兩個月就複評，給予改善時間太短，且只有一位委員及一位教育部代表，宜至少給學校半年時間改善並增加追蹤評鑑人員。

(七)八成受調查者與受訪者均認同設置申復機制，因有些受訪者認為申復有用，有些認為無用，未來應更強化申復過程的公開透明化、即時回應化。

(八)六成受調查者與受訪者認同評鑑結果「公正、客觀」，未來宜兼顧輔導協助與績效退場，鼓勵學校與董事會多支持師培中心，並參酌兼採認可制與績效評鑑制。

## 二、建議

依據研究發現與結論，提出下列建議。

### (一)對教育部的建議

1. 評鑑目標因應超額教師與儲備教師壓力，除維持原有四項目標外，更應強化績效責任與改善的任務。
2. 評鑑方式除維持原有的自我評鑑與外部實地評鑑外，宜改善追蹤評鑑，納入後設評鑑，並規畫兼顧認可制、績效責任制的評鑑方式。
3. 評鑑程序宜擴增實地評鑑時間為兩天，讓受評單位有更充分準備時間，並於評鑑作業歷程更人性化。
4. 評鑑委員宜視受評單位的類別更審慎遴聘專長、背景契合的委員，並強化行前研習引導委員更投入評鑑工作。
5. 評鑑指標的內容宜強化學生表現，詳列內容的要素、效標基準與操作型定義，標準依不同師資培育類別、學校屬性研訂，並列出認定優劣的評鑑標準。
6. 評鑑結果呈現宜採四等或五等第量法，強化質、量一致性，結果呈現凸顯各師培中心特色，引導相互觀摩。
7. 評鑑處理不宜分三等第處置，宜增加等第並讓處置差別化，且不同師資培育類別處理方式應有所差異。
8. 申復機制宜持續辦理，申復過程宜更公開透明，且即時給予具體回饋。

### (二)未來研究的建議

本研究雖力求嚴謹完善，然因時間、行政和人力之限制，疏漏之處在所難免，茲就研究經驗，提出下列未來研究方向：

1. 持續蒐集世界主要國家師資培育評鑑的資訊，供我國研訂師資培育中心評鑑參酌。
2. 調查對象擴及評鑑委員、教育部及大學校長與其他行政人員，分析師培中心主任與上述人員對評鑑意見的異同。
3. 訪問對象擴及教育部人員、大學校長與其他行政人員，分析師培中心主任、評鑑委員與上述人員對評鑑意見的異同。

## 參考書目

### 中文部分

- 王保進、王麗芬（1998）。美國「師範教育認可審議會（NCATE）」對我國師資培育評鑑的啟示。**國立嘉義師院國民教育學報**，4，1-34。
- 台灣立報（94年12月23日）。**師培中心評鑑不夠客觀？中教司：將修正指標**。2006年1月10日，取自<http://paper.udn.com/udnpaper/POF0008/89745/txt/index.txt>
- 吳明清（1997）。大學教育學程及其評鑑。載於陳漢強（主編），**大學評鑑**（頁327-368）。台北市：五南。
- 秦夢群（1997）。**教育行政：實務部分**。台北市：五南。
- 張金淑（2005）。大學校務評鑑的展望。**教育研究月刊**，138，130-141。
- 張瑞村、鍾任琴（2003）。**以CIPP模式建構師資培育機構績效指標**。第三次地方教育行政論壇論文。（主辦單位：台灣教育政策與評鑑學會）
- 教育部（1996）。**教育部85學年度師資培育機構教育學程及學士後教育學分班訪評實施計畫**。台北市：作者。
- 教育部（2001）。**教育部89學年度師資培育機構訪評實施計畫**。台北市：作者。
- 教育部（2002）。**大學校院教育學程評鑑作業要點**。台北市：作者。
- 教育部（2004）。**大學校院師資培育中心評鑑作業要點**。台北市：作者。
- 教育部（2005a）。**「94年師資培育的大學主管聯席會議」達成「優質適量、保優汰劣」的師資培育目標共識**。2005年12月22日新聞稿。2005年12月22日取自<http://epaper.edu.tw/news/941222/941222e.htm>。
- 教育部（2005b）。**師資培育數量（94年12月）**。台北市：作者。
- 教育部（2005c）。**追求卓越師資培育品質，共創未來教育願景：教育部公告94年度大學校院師資培育中心評鑑結果**。2005年9月30日新聞稿。2005年9月30日取自<http://epaper.edu.tw/news/940930/940930c.htm>

- 教育部 (2005d)。94 年度大專校院師資培育中心評鑑規畫與實施計畫。台北市：作者。
- 教育部 (2005e)。94 年度大專校院師資培育中心評鑑概況說明書。台北市：作者。
- 黃嘉雄 (2004)。課程評鑑概念分析。教育資料集刊，29，119-138。台北市：國立教育資料館。
- 楊玉伊 (2002)。師資培育機構評鑑標準建構之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文未出版，台北市。

#### 西文部分

- Adelman, C., & Alexander, R. J. (1982). *The self-evaluating institution: Practice of educational change*. London: Methuen.
- Basinger, J. (2000). Teaching accreditor issues new standards. *The Chronicle of Higher Education*, 46(46), 12-14.
- Burke, J. C., & Minassians, H. P. (2004). Implications of state performance indicators for community college assessment. *New Directions for Community Colleges*, 126, 53-64.
- Froh, R. C. (1991). Using student persistence research to strengthen the quality of teaching and institutional processes. In M. Nugent, & J. L. Ratcliff (Eds.), *Measurement of quality in higher education* (pp.54-61). Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement.
- Harvey, L., & Newton, J. (2004). Transforming quality evaluation. *Quality in Higher Education*, 10(2), 149-165.
- Kells, H. R. (1995). *Self-study processes: A guide to self-evaluation in higher education (4th ed.)*. New York: American Council.
- Lewis, A. C. (2000). Teacher standards. *The Education Digest*, 66(2), 71-72.
- Marcus, L. R. (1983). *The path to excellence: Quality assurance in higher education*. Washington, DC: National Institute of Education.

- NCATE(1995). *Standards, procedures, and policies for the accreditation of professional education*. Washington, DC: Author.
- NCATE(2001). *Standards, procedures for the accreditation schools, colleges, and departments of education*. Washington, DC: Author.
- Nevo, D. (2001). School Evaluation: Internal or External? *Studies in Educational Evaluation*, 27(2), 95-106.
- Peterson, M. W. (1980). *Improving academic management*. San Francisco: Jessey-Bass.
- Sallis, E., & Hingley, P. (1991). *College quality assurance assurances*. England, Blandon: Further Education Staff College, England.
- Stufflebeam, D. L. (1983). The CIPP model for program evaluation. In G. F., Madaus, M. S. Scriven, & D. L. Stufflebeam, (Eds.), *Evaluation models*. MA: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- TEAC(2000). *Prospectus for a new system for the accreditation of programs in teacher education*. Washington, DC: Author.
- Wise, A. E. (2000). Standards and teacher quality. *Phi Delta Kappan*, 81(8), 612-621.
- Worthen, B. R., Sanders, J. R., & Fitzpatrick, J. L. (1997). *Program evaluation: Alternative approaches and practical guidelines*. New York: Longman.