

106年起實施新一週期大學校院師資培育評鑑規劃與實施計畫作業說明

文／李玟婕·高等教育評鑑中心專案專員

師資培育乃教育之基礎，教師素質之良窳，關係著國家未來的發展與競爭力。優秀的師資可以確保學生的學習能力、素質提升、具備優質之核心能力。為確保師資培育之品質，教育部自2006年起每年辦理大學校院師資培育評鑑，實施方式採實地訪評，評鑑結果則分為三等第（一等、二等、三等），並依《師資培育法》規定經教育部師資培育審議會審議通過後對外公告，且將重要法令規定納入評鑑指標，檢視各大學之師資培育單位辦學績效並協助其發掘問題，以落實優質適量的師資培育政策目標。

大學校院師資培育評鑑緣起

自2006年以降的師資培育評鑑係為第一週期，而第二週期師資培育評鑑則從2012年開始實施。第二週期之評鑑旨在協助各校於學校特色上精進師資培育辦學，建立師資培育品質保證評核機制，亦期盼藉由訪評過程深入了解學生所具備教師專業表現與核心能力之程度。因此，第二週期師資培育評鑑實施方式仍採實地訪評，評鑑結果則將等第方式改採認可方式（通過、有條件通過、未通過）評定，且依評鑑項目分項認定，以鼓勵師資培育單位建立與發展其自我特色，使各校整體師資培育水準與品質持續向上提升，同時



（圖／高教評鑑中心提供）

廣續貫徹培育國家專業卓越教師之政策目的，進而提升國家整體之競爭力。

就評鑑目的而言，我國第二週期與第一週期師資培育評鑑的目的，皆是以提升辦理師資培育績效、管控師資培育品質、輔導師資培育單位為目的，第二週期則新增發展機構特色與資源整合為目的。就評鑑項目而言，第二週期將第一週期八大項目整合為六大項目。最大差異點在於評鑑結果之處理，第一週期採評鑑委員合議制，第二週期則改為認可制，調整第一週期僅實地訪評欠缺認可決定的程序。整體而言，我國師資培育評鑑傾向於標準本位評鑑模式，以評鑑標準所代表的品質概念，檢視師資培育機構在內部管理培育機制以及培育成果的展現程度。

第三週期師資培育評鑑自2018年正式開始實施，以精緻化培育、促進師資培育資源之整合、適時結合教育現場的實際需求及確保師資培育優質化為出發點，期待藉由本週期評鑑之實施，確



(圖／高教評鑑中心提供)

認每一層面之功能運作皆有助於師資培育目標宗旨之達成，以實地訪評及自我評鑑之方法，確實了解各大學校院師資培育之品質，以求未來師資培育單位能培育優質師資。近年來我國教育經歷如十二年國教、新課綱、教學翻轉與學習共同體等諸多變革及新教學方法之刺激，教學現場已逐步由過去「教師中心」轉變為「學習者中心」。面對教學現場的諸多需求及挑戰，各師資培育中心應如何即時因應亦成為重要課題之一。為此，本週期師資培育評鑑作業之啓動，將植基於過去二個週期之評鑑成功經驗，並參酌國外評鑑實務成熟國家與國內大學校院系所評鑑之經驗，以及因應國內外教育革新對優質師資之需求與條件，且為落實大學自主，將建立優質師資培育機構自我評鑑機制審查與認可之作業流程，以利辦學績優之師資培育機構推動自我評鑑作業。

本週期師培教育評鑑之特色

本週期師資培育評鑑精神在於協助各校從學校定位、系所結構及辦學條件中，持續精進師資培育機構之辦學專業、績效、特色、創新。其主軸在培育符應新時代教學現場需求之優質師資。為此，根據後設評鑑之結果和各方專家學者之建議，針對實地訪評、關鍵指標之內容及評鑑項目

與指標進行改善，並融入上述之評鑑精神與目的，加入自評機制，發展出下列評鑑特色：

1. 導入教學現場績優教師為實地訪評觀察員之機制。
2. 鼓勵各師資培育單位依學校定位與系所結構，培育特色師資。
3. 重視師資培育單位對教學現場師資專業之回應。
4. 評鑑機制之擬定採互動關係人由下而上之民主參與決策。
5. 重視證據導向之學生學習成效品質保證。
6. 引導師資培育單位進行自我評鑑，尊重專業學術自主。
7. 落實評鑑委員專業培訓，強化評鑑委員能力與專業倫理。

結語

本週期師資培育評鑑，由前兩週期「提升辦理師資培育績效、管控師資培育品質、輔導師資培育單位為目的」之精神，轉變為「協助各校從學校定位、系所結構及辦學條件中，持續精進師資培育機構之辦學專業、績效、特色、創新」。顯示我國師培教育已經朝向展現自我特色與自我提升的道路邁進。🌟