

師資培育評鑑的回顧與展望

■ 文／王保進·中原大學教育研究所教授兼校務研究與評鑑中心主任

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成效，進而具備優質之教師專業核心能力。為確保師資培育之品質，教育部自民國94年起每年辦理大學校院師資培育評鑑，實施方式採自我評鑑、實地訪評與追蹤評鑑三種方法。

第二週期師培評鑑全面完成

此一評鑑機制一直持續到101年度，配合大學校院系所評鑑第二週期之正式啟動，並為使評鑑能確實評核各校師資培育辦學品質，強化輔導學生修習師資職前教育課程之輔導，同時獎勵辦學績優之培育單位，且建立培育單位退場與輔導機制，促進各校校內師資培育資源之整合，協助其建立自我發展特色，乃依師資培育審議委員會98年10月20日第72次及100年1月27日第77次委員會議決議，評鑑機制應先進行試評後，在正式評鑑前一年公告，以使各校有充分時間因應，及依《大學法》規定辦理自我評鑑。

101年度起之新一週期師資培育評鑑，除奠基於過往之傳統與精神外，評鑑目的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，亦期盼藉由訪視過程深入了

解學生所具備教師專業表現與核心能力之程度。實施方式仍採實地訪評，評鑑結果則配合系所評鑑認可制之精神，由以往之等第式改採以認可式（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，進而提升國家整體競爭力。

本週期之師資培育評鑑已在105年度上半年完成所有師資培育機構各師資類科之評鑑，結果也公布在高等教育評鑑中心網頁。

啟動第二週期師培評鑑後設評鑑機制

我國新一週期師資培育評鑑作業之啟動，將植基於過去二個週期評鑑成功之優勢經驗，並參酌國外評鑑實務成熟國家，及因應國內外教育革新對優質師資之需求與條件；且為落實尊重大學自主，參酌國內大學校院推動系所自我評鑑作業，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。

為確保新一週期之師資培育評鑑作業之啟動將植基於過去二個週期之評鑑成功經驗，高等教育評鑑中心從評鑑機制規劃、評鑑目的、評鑑項

表一 受評單位專任教師對師資培育評鑑機制肯定之作業項目

	標準	受評單位	整體
效用性	實地訪評對象能涵蓋受評單位重要互動關係人（包括教職員生與實習學校指導老師）	4.04	4.11
	評鑑委員能接受受評單位對待釐清問題所提供之資訊說明	4.05	4.09
	評鑑目的在實施前能明確告知受評單位	4.10	4.17
	評鑑委員能確實執行實地訪評之內容與程序	4.23	4.29
可行性	實地訪評時受評單位有充分的簡報時間	4.07	4.13
	評鑑委員之迴避申請制度能保障受評單位權益	4.09	4.18
	實地訪評委員五名足以充分檢視受評單位實況	4.11	4.20
適切性	評鑑委員能保護受評單位及人員之隱私	4.01	4.09
	評鑑結果之申復制度可以避免出現誤解受評單位實況	4.05	4.15
	評鑑委員能與受評單位協商確認實地訪評流程	4.10	4.18
	評鑑委員簽署評鑑倫理與利益迴避書，可以避免利益衝突	4.18	4.26
	評鑑委員能確實做到不接受餽贈與招待	4.38	4.43
精確性	受評單位能尊重評鑑委員之職權行使	4.40	4.44
	實地訪評之簡報能讓受評單位充分做辦學實況展現	4.08	4.12

目與標準、實地訪評、評鑑結果審議，以及評鑑委員專業等六個向度，根據美國教育評鑑標準聯合委員會（Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, JCSEE）後設評鑑機制之效用性、可行性、適切性，以及精確性等四個構面，共設計71道題目，以評鑑委員與所有受評機構之專任師資共680名為樣本，調查樣本對整個評鑑機制之意見。

此外，為了解樣本對新一週期師資培育評鑑在評鑑目的、評鑑項目與規準、評鑑結果處理，以及師資質量和教檢通過率等議題之意見，評鑑中心同時設計了七道題目，以作為規劃新週期評鑑機制之依據，確保評鑑機制能落實由下而上之受評者中心取向。最後，在調查結果完成分析後，進一步邀請學者專家與受評單位之主管進行三場

焦點團體座談，以確保後設評鑑結果之效度。

意見調查係以Likert五點量表進行，若以受評單位意見反應平均數在4.0以上為樣本表示肯定之作業項目，而以平均數3.5以下為受評單位認為應予改善之作業項目為基準，則表一為受評單位專任教師對師資培育評鑑機制肯定之作業項目，表二為受評單位專任教師對師資培育評鑑機制認為應改善之作業項目。根據表一及表二，茲分別說明如下。

後設評鑑結果一： 評鑑機制規劃

師資培育評鑑機制係教育部委託學者專家進行規劃，正式實施前並經過辦理工聽會與試評鑑之過程，應能充分了解評鑑機制之可行性。由受評單

位之意見反應可知，其中「評鑑委員之迴避申請制度能保障受評單位權益」受到肯定，但「評鑑機制能顧及受評單位之獨特性與背景脈絡」、「評鑑規劃能邀請受評單位代表參與討論」，以及「評鑑對象分為師範（教育）大學與一般大學師資培育中心／學系二類可以反映受評單位背景脈絡之差異」等三項，則是受評單位認為有待改善之作業方式，顯示在評鑑機制規劃過程，受評單位認為獲得參與機制之規劃較不足，且評鑑委員所設計之評鑑機制，尚無法充分滿足受評單位之獨特性與背景脈絡。

後設評鑑結果二：評鑑目的

對於師資培育評鑑之目的，受評單位肯定「評鑑目的在實施前能明確告知受評單位」，顯示公

表二 受評單位專任教師對師資培育評鑑機制
認為應改善之作業項目

標準		受評單位	整體
效用性	評鑑結果能確保師資生之學習成效	2.79	3.00
	評鑑機制能顧及受評單位之獨特性與背景脈絡	2.85	3.05
	評鑑委員不會有先入為主觀念來檢視受評單位	2.99	3.21
	政府依據評鑑結果核定招生名額符合績效責任之精神	2.99	3.24
	政府依評鑑結果分通過、有條件通過、未通過，以作為核定招生名額之目的，符合當前之師資培育政策需求	3.39	3.52
可行性	實地訪評時受評單位有充分時間回應待釐清問題	3.33	3.59
	評鑑流程之設計是合理可行的	3.42	3.79
適切性	關鍵指標具有缺失該項目就不能列為通過是適當的	2.85	3.05
	評鑑機制分師範（教育）大學與一般大學師資培育中心／學系二類差異，評鑑標準設計清楚且合理	2.99	3.14
	要求受評單位聘足法令規定之師資人數是適當的	3.27	3.53
	評鑑規劃能邀請受評單位代表參與討論	3.46	3.67
精確性	實地訪評之教學現場訪視可以確保評鑑委員了解受評單位教師教學品質	2.73	2.76
	評鑑報告內容具公正性，不會有評鑑委員主觀意識	2.97	3.21
	評鑑委員所提待釐清問題確實是受評單位自評報告的疏漏	3.29	3.57
	評鑑報告中評鑑委員都能對每一個缺失提出具體之改善建議	3.36	3.61
	評鑑對象分為師範（教育）大學與一般大學師資培育中心／學系二類可以反映受評單位背景脈絡之差異	3.45	3.51

聽會與實施計畫說明會的辦理，能充分說明評鑑目的。

然而，受評單位對於「政府依評鑑結果分通過、有條件通過、未通過，以作為核定招生名額之目的，符合當前師資培育政策之需求」與「政府依據評鑑結果核定招生名額符合績效責任之精神」認為需要改善，表示此一以績效為取向之評鑑目的，因涉及招生名額決定，涉及受評單位生存權益之議題，若以評鑑結果為唯一之處理標準，將難以獲得受評單位認同。

後設評鑑結果三： 評鑑項目與標準

「工欲善其事，必先利其器」，評鑑項目與標準是整個評鑑機制效度之核心，從調查結果可知，對於評鑑項目與標準，受評單位沒有特別肯定之部分，但對於「評鑑結果能確保師資生之學習成效」、「關鍵指標具有缺失，該項目就不能列為通過是適當的」、「評鑑機制分師範（教育）大學與一般大學師資培育中心／學系二類差異，評鑑標準設計清楚且合理」，以及「要求受評單位聘足法令規定之師資人數是適當的」等四項則認為需要改善。

以上顯示這個週期之評鑑，每一評鑑項目關鍵指標未達到則評鑑結果不得列為通過，以及對師資員額之硬性規定，一直無法被受評單位接受；此外，學生學習成效之確保是這個週期評鑑項目與標準之重要主軸，但實施之結果，受評單位仍認為未能有效達成確保學生學習成效之目標。

後設評鑑結果四：實地訪評

實地訪評之主要目的在確認受評單位自我評鑑之效度，並提供受評單位發展特色與改善缺失之具體建議。由調查結果可知，受評單位對於「實地訪評對象能涵蓋受評單位重要互動關係人」、「評鑑委員能確實執行實地訪評之內容與程序」、「實地訪評時受評單位有充分的簡報時間」、「實地訪評之簡報能讓受評單位充分做辦學實況展現」、「實地訪評委員五名足以充分檢視受評單位實況」、「評鑑委員能與受評單位協

商確認實地訪評流程」，以及「受評單位能尊重評鑑委員之職權行使」等七項評鑑作業均表示肯定，但對於「實地訪評時受評單位有充分時間回應待釐清問題」、「評鑑流程之設計是合理可行的」、「實地訪評之教學現場訪視可以確保評鑑委員了解受評單位教師教學品質」，以及「評鑑委員所提待釐清問題確實是受評單位自評報告的疏漏」則認為需要進一步改善。

以上顯示整個師資培育之實地訪評機制，大抵已能在評鑑委員與受評單位基於對等之原則下進行，不再是過去上對下之辦學檢核，但由於進行教學現場訪視之功能不大，以及與互動關係人互動不足，造成受評單位認為整個評鑑流程之設計還有改善空間。至於待釐清問題時間之設計，本在確保評鑑委員不致對受評單位之辦學有所誤解，但可能因為少數評鑑委員未能掌握評鑑機制之核心精神，導致所提出之問題偏離評鑑項目與標準內涵。

後設評鑑結果五：評鑑結果審議與處理

對於評鑑結果之處理與審議，評鑑中心設計了二級審議機制，包括實地訪評委員在現場決定之認可結果建議，以及評鑑結果認可審議委員會之審議；同時，在進入認可結果審議前，受評單位可對評鑑報告之內容提出申復，而若對評鑑結果有疑慮，最後還有申訴之機制以保護受評單位權益，整個評鑑結果審議與處理之機制，可謂相當完善。

此一機制之嚴謹性也反映在受評單位之調查結果，受評單位對於「評鑑結果之申復制度可以避免出現誤解受評單位實況」表示肯定，同時認為評鑑結果審議與處理機制，並無需要再改善之處，顯示從評鑑中心設立以來所建立之大學校務評鑑、系所評鑑與師資培育評鑑之評鑑結果審議

與處理機制，已經獲得受評單位之認同。此可從本週期評鑑有一受評單位對評鑑結果提出申訴，獲得「重新進行評鑑」之審議，並經評鑑中心重新評鑑，評鑑結果獲得「通過」，改變了整個評鑑結果，顯示出評鑑結果與審議機制之嚴謹性。

後設評鑑結果六：評鑑委員專業

由於國內學術市場不大，以及評鑑在學術市場一直是「一種技術但非專業」，因此，評鑑委員之專業性一直是各類事件爭議與衝突之來源，而相關互動關係人對提升評鑑委員專業能力之努力也從未停止。

本次師資培育評鑑，受評單位對於「評鑑委員能接受受評單位對待釐清問題所提供之資訊說明」、「評鑑委員能保護受評單位及人員之隱私」、「評鑑委員簽署評鑑倫理與利益迴避書，可以避免利益衝突」，以及「評鑑委員能確實做到不接受餽贈與招待」等四項表示肯定，但對於「評鑑報告內容具公正性，不會有評鑑委員主觀意識」、「評鑑委員不會有先入為主觀念來檢視受評單位」，以及「評鑑報告中評鑑委員都能對每一個缺失提出具體之改善建議」等三項則認為仍待加強。

由調查結果可知，涉及評鑑專業倫理的事項，評鑑委員都已能潔身自處，受評單位也表示肯定；至於涉及評鑑專業能力的部分，多數委員的表現已受肯定，只有少數委員之專業能力受到質疑。此也顯示對於我國之相關評鑑實務而言，提升評鑑委員專業能力與國外專業評鑑機構一樣，是一項永無止境之工作。

新週期師培評鑑於107年度啟動

教育部計畫於107年度正式啟動五個年度的新一週期師資培育評鑑，目前正由評鑑中心所組成

之團隊進行評鑑機制規劃工作。而此同時適逢新政府上台，對於簡化各項評鑑工作以減輕受評單位負擔，已成為教育部之重要政策，並修訂《大學評鑑辦法》第8條，不得再以評鑑結果作為核定經費與招生之依據。準此，新一週期之師資培育評鑑自當依據教育部新的評鑑政策進行規劃。

綜合對前一週期師資培育評鑑之後設評鑑結果，除繼續採用受評單位肯定之作業事項外，針對受評單位對於評鑑機制規劃參與不夠、評鑑結果與招生結合、評鑑結果未能落實學生學習成效確保、教檢通過率與師資質量計算爭議、關鍵指標之設計、實地訪評過程與受評單位互動不足及教學現場訪視不合宜，以及評鑑委員專業能力不足等之要求改善，新週期之師資培育評鑑也應妥善具體回應。

美國2016新版師資培育認可標準

美國對於師資培育之認可工作，自1954年起即由「美國師資培育認可委員會」（National Council for Accreditation of Teacher Education, NCATE）負責，於1997年又成立另一個師資培育認可機構「師資培育認證協會」（Teacher Education Accreditation Council, TEAC），開啓了師資培育機構多元認可之競爭，但此一多元認可之方式，卻因二個機構認可標準不同，導致師資培育單位對優質教師專業能力之混淆。因此，二個機構董事會在2009年共同任命組成一個設計團隊（Design Team），對於二個機構之整合進行研議，並在2010年正式提出結論報告，建議二個機構重組成「師資培育認可評議會」（Council for the Accreditation of Educator Preparation, CAEP）。

CAEP在2014年獲得美國高等教育認可審議會（Council for Higher Education Accreditation, CHEA）正任認證，成為美國師資培育唯一的認

可機構，新的認可標準並自2016年起開始實施。CAEP的師資培育認可標準以「師資培育卓越」（Excellence in educator preparation）為願景，並強調透過證據本位（evidence-based）以確保學生學習成效品質，並落實自我改善機制。

新一週期的認可標準共有五項，分別是「標準1：內容和教育知識」；「標準2：實習合作夥伴與實踐」；「標準3：師資素質、招募和選擇性」；「標準4：學程影響力」；及「標準5：提供素質保證和持續改進」。五項評鑑標準在凸顯三個師資培育重點：(1)師資培育單位對符合教學現場需求之學生學習成效的品質保證；(2)師資培育單位對優質師資培育的承諾與努力；及(3)師資培育單位本身之專業成長（Council for the Accreditation of Educator Preparation[CAEP], 2016）。由於美國之認可機制被公認是全世界大學評鑑最成熟之機制，因此CAEP在2016即將實施之認可標準，應可作為我國規劃新一週期評鑑機制之參考。

我國新一週期師培評鑑核心主軸

近幾年教師專業發展已成為各主要國家對教學現場教師持續成長的重要政策，我國教育部亦嘗試透過七個主要途徑：「研習進修」、「數位學習資源」、「標竿典範」、「教學實務與研究」、「專業學習社群」、「專業支持系統」、「教師專業成長方案自主規劃系統」，建構教師專業發展平台，結合「教師專業發展支持系統」的教師專業發展，著眼於所有學科領域教師皆應具備之共同教學表現（common teaching performance）或教學實務核心能力（core competence of teaching practice），如課程設計、一般或學科教學策略、班級經營、學習評量、學習輔導等，以便能達成有效教學，提升學生學習成效。準此，在師資培育階段亦需掌握此一政策趨勢，在修讀



◀大學師資培育應能符合教學現場的需求。
(教育部提供)

師資培育學程時期培育未來的教師具備教學現場所需之專業知能。

評鑑中心對新一週期師資培育評鑑機制之規劃，將基於上述對前一週期後設評鑑之結果、我國當前大學評鑑政策、美國CAEP優質師資培育之標準，以及當前教學現場對教師專業發展與成長之需求為基礎，透過學者專家與實務工作者訪談、問卷調查、焦點團體座談、辦理公聽會等方式進行。在透過對所有師資培育單位專任師資之問卷調查，並辦理師資培育單位主管之焦點團體座談，以及與教學現場優質教師座談後，正式提出新一週期師資培育評鑑之核心主軸為「符應新時代教學現場需求之優質師資」，並正式揭櫫優質師資之圖像包括：

(1)課程規劃能力；(2)教學設計與有效教學能力；(3)運用多元評量能力；(4)班級經營與管理能力；(5)課程與教學評鑑之能力；(6)科技運用與融入能力；(7)自我發展與專業成長能力；(8)恪守專業倫理之能力；(9)新興議題掌握與融入之能力。此九項能力恰與教育部最近公布之「中華民國教師專業標準指引」（教育部，2016）內容相一致，顯示師資培育單位與教學現場優質教師對教師專業

能力之內涵及國際標準，與政府政策相當一致，評鑑項目與標準之設計只要能吻合優質師資之圖像，應該可以確保學生學習成效，培育未來的教師具備教學現場所需之專業知能。

新一週期師培評鑑機制

根據初步研究結果，茲將新一週期師資培育評鑑機制說明如下：

1. 評鑑機制

在掌握政府之評鑑政策，並考慮受評單位之辦學特色與背景脈絡下，新週期之師資培育評鑑機制將在尊重大學自主與政府推動系所專業評鑑之政策趨勢下，採漸進方式導入師資培育自我評鑑機制，讓辦學績優之師資培育單位得以研訂自我評鑑實施計畫，在ISO「說你所做、做你所寫、寫你所說」之精神，與系所評鑑進行整合，一方面減輕受評單位之評鑑負擔，另一方面確保師資培育能在符合自我辦學脈絡與背景下，落實品質保證PDCA（Plan, Do, Check, Act）之內涵，確保學生學習成效。

2. 評鑑目的

落實《大學評鑑辦法》第8條之規定，不再以

評鑑結果作為核定招生名額之依據，但在師資培育員額總量管制之精神下，能達到獎優汰劣之目標，並引導師資培育單位建立以學生學習為本位之持續品質改善機制。

3. 評鑑項目與標準

評鑑項目包括「教育目標與核心能力」、「行政運作與自我改善」、「學生遴選及學習支持」、「教師質量與課程教學」、「學生學習成效」，以及「實習與夥伴學校關係」等六個項目，每一項目強調在校務研究之證據本位基礎下，展現受評單位確保學生學習成效、師資培育單位對優質師資培育之承諾與努力，以及師資培育單位本身之持續專業成長等三項符應國際師資培育評鑑之潮流。

最後，對於爭議之教檢通過率、師資質量，以及關鍵指標等議題，則將考量受評單位之辦學條件背景脈絡設計較具彈性之指標，以能同時確保受評單位之辦學成效，並兼顧受評單位之獨特性。

4. 實地訪評

在師資培育評鑑與系所評鑑整合之政策下，減輕受評單位行政負擔；同時在實地訪評期間，增加與受評單位教師、學生、畢業生之互動時間，並強化評鑑委員專業知能，以確保實地訪評能達到檢證受評單位自我評鑑效度、提供辦學特色與品質改善具體建議之目標。

5. 評鑑委員專業

廣續強化評鑑委員專業知能已是當前各類評鑑之共識，新一週期之師資培育評鑑將導入「問題

導向個案研討」之研習方式，針對證據本位學生學習成效評估、評鑑報告撰寫、評鑑專業能力與倫理等議題，透過討論互動以建立對評鑑標準之共同尺規（rubric），確保實地訪評效度，並建立評鑑委員專業形象。最後，為確保受評單位之師資培育能符應教學現場需求，新週期之師資培育評鑑將導入K-12（幼兒園至高中）之優質教師擔任觀察員，以能從實務角度提供建議，供評鑑委員參考。

年底辦理實施計畫說明會 反映受評者中心之規劃取向

新一週期師資培育評鑑之規劃，歷經對前一週期評鑑之後設評鑑結果，以及參照國際師資培育評鑑成熟經驗與國內對教學現場優質師資之要求，目前已近完成階段，在經相關行政作業程序並報請教育部核定後，預計今（2016）年12月辦理實施計畫說明會，提供受評單位作為進行自我評鑑之依據。

新一週期之師資培育評鑑已讓受評單位有充分參與表達意見之管道，包括問卷調查、訪談、焦點團體座談及公聽會，都是以受評單位為核心，以確保整個評鑑機制能充分反映受評者中心之規劃取向。

最後，配合政府推動自我評鑑之政策，師資培育評鑑也採漸進方式，讓師資培育辦學績優單位能自訂自我評鑑計畫，研擬適合本身辦學特色與背景脈絡之評鑑標準，以落實學生學習成效評估。🌟

◎參考資料

教育部(2016)。中華民國教師專業標準指引。取自 <http://ws.moe.edu.tw/001/Upload/8/refile/7834/45668/d4f269e3-96cf-4eac-b038-9a9cda8912f2.pdf>

Council for the Accreditation of Educator Preparation (CAEP). (2016). *The CAEP standards*. Retrieved from <http://www.caepnet.org/standards/introduction>