



如何評鑑 生師比？

教育部為了強化大學師資質量，最近根據去（98）年度公布的「大學總量發展規模與資源條件標準」，對不符規定的系所裁減100學年度招生名額。這項標準要求大學研究所設立博士班或碩士班招生名額在16人以上者，專任師資應達7人以上。但因部分獨立所當初成立時，是在總量管制的原則下調整增設，教育部並未撥給師資員額，且當時亦無此規定，如今執行這項規定，的確使部分系所對未來發展感到壓力。

生師比高低非重點 應以學生學習成效為依歸

許多學校對於評鑑是否應將教育部的師資質量規定納為評鑑標準感到疑惑，希望評鑑中心加以釐清，評鑑中心將在第二週期系所評鑑前做出決定。個人則認為，一個單位應有多少師資才合理，站在評鑑的觀點，不能只看師資的「絕對數」或「生師比數」，而應以「學生學習成效」為依歸。

換言之，一個系所的成立到底想培養什麼樣的學生？學生應具備哪些核心能力？如何透過適當的課程規劃，讓學生都能具備這

些核心能力？有無聘請適當的師資授課，讓學生可以達到這些核心能力？若無法達成這些核心能力，系所有無改善機制可以檢討課程、調整師資？若能達成這些核心能力，系所能否進一步精進核心能力，調整出更具挑戰性的課程與更堅強的師資陣容，讓學生的核心能力發展得更好？評鑑的重點應在檢視學生學習成效評估的整個過程，學校與系所是否予以落實，而不應只是將部分的量化指標抽離出來，做為評鑑標準。

也就是說，一個系所的生師比適不適當，關鍵不在於數字的高低，而應在於師資的陣容能否配合系所的教學與課程，培養出學生應具有的核心能力。

生師比互異 應配合教學成效綜合評判

我們試舉以下的例子說明。首先，生師比的標準會因不同的科系而有不同，有些名校的醫科，生師比已達1比1甚至更低，但理工科的生師比可能提高為10比1。而部分國際名校商管類科的生師比甚至高達20比1，但其教學與研究成效仍然傑出到他校難以向

背。因此，不同的科系會有不同的生師比，生師比究竟多少為佳，應該配合教學成效綜合評判，不能一概而論。

教師專長滿足學生需要 遠比博士師資結構更重要

再者，就算一個系所聘有足夠的教師人數，也要考量師資的專長是否適任。早年國內評鑑很喜歡看師資結構，尤其是博士學位占教師人數的比例。但時至今日，博士早就供過於求，博士學位占教師人數比已經不是問題，問題出在教師的專長是否符合系所必須開設的課程、教師的教學能否滿足學生的需要。過去有些系所為了增聘博士師資，而忽略教師專長是否符合開課需求，因此單看師資結構比例的量化數字，意義其實很有限。

兼任師資多 不一定不好

除了生師比與博士師資比例之外，另一個值得探究也為許多人所關心的議題是專兼任師資比例，以為兼任師資多就是不好。但我個人不以為然，因為這也有科系上的變異性。一個系所固然應擁有一定比例的專任師資，否則很難合理運作，但有些科系需要開設較多的小班教學課程，多聘請兼任師資沒有什麼不對；例如英語系的英語教學課程，理應聘請大量適合教語言的外籍教師授課，即使兼任人數超過，且不具博士學位也無妨。

再如音樂系的演奏課程，如能禮聘知名音樂家到校兼課，進行一對一教學，對學生學習成效的提升將大有助益，但此舉卻可能導致專兼任比例降低。而現在許多科系改走務

實路線，非常注重業師到校傳授職場經驗，以使理論與實務相結合，增強學生畢業後的職場適應力，凡此種種都需要倚重兼任師資授課，如此造成專兼任師資比例偏低，應該不是壞事。

無關量化數據 回歸學生學習成效才是王道

因此，無論是生師比、博士學位比，抑或專兼任師資比例，這些數字都不能以單獨抽離或整體的方式進行量化判斷，必須配合學生學習成效做進一步的綜合評估，才有意義。

換言之，系所評鑑的重點不必再強調「投入因素」，我國高等教育已發展至較成熟的階段，因此在評鑑時，應該多關心學生的「學習過程」與「學習成效」，檢視學校是否落實自我評鑑的程序，以及是否能啟動自我改善的機制。

教育部對師資質量標準訂出一體適用的規範，是因為在總量管制政策下，接獲許多反映，認為系所數增加太過浮濫，才不得不做出補充規定，目的當然亦是希望能控制系所品質。但在系所評鑑時，個人主張仍應站在以學生學習成效為依歸的基準上，對教師人數、生師比、博士學位比與專兼任師資比例進行綜合考量，才是比較務實且更符合教學品質保證精神的作法。



董事長

劉維琪