



評鑑觀念的轉變 ——從投入到產出

過大學評鑑習慣檢視系所或學校的投入面，所以偶爾會聽到一些值得檢討的現象。例如曾聽一位教授提起，某位評鑑委員在前往某系實地訪評時，提及該系生師比比另一系差，那一系都沒通過評鑑，該系怎能通過評鑑。個人聞訊之後頗感訝異，因為姑且不論評鑑委員不宜將評鑑做跨校比較外，用單一生師比指標做為評鑑依據也是不恰當的。

重點不在專兼任 而在滿足課程設計與授課需要

這個案例讓我聯想到評鑑時常發生的一些爭議。例如專任教師數的多寡，部分評鑑委員或許為了呼應教育部對教師人數的相關規定，因而十分在意專任教師過少、兼任教師過多的問題；但我認為專兼任的人數、比例不是重點，重點在於系所聘請的教師能不能滿足系所的課程設計與授課需要。如果系上專任教師很多，但專長卻不符合課程與授課需要，那還不如多聘一些專長符合的兼任師

資，更能提高學生的學習效果。何況現在有愈來愈多科際整合的系所，需要許多校內外兼任或合聘師資的支援，才能發揮科際整合的效果。

至於兼任教師對於教學投入的程度，則可從與學生有無良好互動或進行課後輔導、系上有無蒐集兼任教師意見以提高其參與度等面向來評估。

科際整合成新寵 勿拘泥「具本科學位才能教本科」

另外，有些委員很強調教師應具有本科博士學位，例如財務管理系應聘請財管博士任教才行。我個人則認為，重點在於教師的專長是否足以開授相關課程，而不必拘泥於非得「具本科學位才能教本科」。以管理學領域而論，它是一門應用的學科，許多知識來自於社會學、經濟學或心理學，因此，只要專長能滿足授課需要，管理學院照樣可聘請社會學、經濟學或心理學等其他領域的師

資。類似現象早已普遍存在於國際許多著名的管理學院中。

又如曾經紅極一時的暢銷書《第五項修練》，將其在臺灣管理學界發揚光大者並不是什麼管理背景出身的學者，而是一名土木工程博士。他將土木工程的系統理論應用在管理上，並引進第五項修練的精髓，成為中山大學企管系最受歡迎的授課教師之一。而物理學的熱傳導理論現在也延伸應用在財務金融上，華爾街即聘請許多物理博士從事金融商品訂價工作。凡此種種都是科際整合的現象與趨勢，不同學科的學者聚在一起，反而更能激發出學術的火花。

擺脫單一指標及形式數字 綜合考量辦學成效好壞

從上述例證可以得知，大學評鑑不應太僵化於形式與數字，而應整體評量系所的教學目標是否已經達成；換言之，應以辦學產出（output）而非辦學投入（input）做為評鑑重點。過去臺灣的評鑑過分強調辦學的投入性指標，包括圖儀數量、生師比、專兼任教師數等，實有調整的必要。然儘管現狀如此，也不應僅以單一指標論斷辦學的好壞，而應視實際情況予以綜合考量，尤其端視系所能否提出其他更周延的補救措施而定。因此，針對日前教育部就碩博士班教師人數訂出新規範，我們主張只有新規範公布後新設立的系所，於評鑑時才需受此限制，新規範公布前即已存在的系所，仍可秉持綜合考量的原則進行評鑑，勿拘泥於形式與數字的達成度。

更積極的作法則是從現在起調整評鑑方

向，改為更重視辦學的產出，也就是辦學目標是否達成。評鑑委員評鑑前應仔細研讀各系的自評報告，從中瞭解系所的辦學使命、目標與辦學成效。

調整評鑑方向 重視產出與辦學目標達成度

值得注意的是，目前許多自評報告未能清楚交代系所的辦學目標，就像寫篇作文般應付了事，這是十分可惜之處。事實上，系所辦學目標應該經過系所教師充分深入地討論，於自評報告中詳細說明，並具體指出學生應具備哪些核心能力、系所的課程設計與資源配置如何協助學生擁有核心能力、以何種機制評量學生的學習成效，以及上述措施實施之後系所的辦學成效如何，萬一無法達成預期成效時又該如何改善。這些都應在自評報告中清楚呈現，學習成效評估也應列為下一階段評鑑的重點。

因應從投入到產出的評鑑轉變，評鑑中心將於今年完成全體系所評鑑召集人與學門規劃委員的研習課程，透過實例討論與溝通來凝聚共識，明年再進一步擴大到全體評鑑委員都參加研習以進行觀念轉換，改以產出做為評鑑重點。換個角度想，如果系所的投入少但產出多，評鑑委員是否反而更應該佩服系所的生產力與創意，能在有限的資源下達成辦學目標，並培育出學習成效良好的學生，不是更好嗎？



董事長

劉維琪