



科技大學評鑑工作改進建議

文／谷家恆

中國科技大學校長

高等教育評鑑中心董事

近年來由於大學校院之快速擴充，以及少子化現象所帶來之供需失衡，造成學校經營困難，而隨著社會多元化發展，如何強化技職校院經營體質，並採取有效、積極的策略與作為，以提升技職教育品質，實為科技大學評鑑之主要目的。

98年教育部將再次啟動每四年一個循環之科技大學評鑑，各校無不全力動員所有資源投入準備工作。目前各界對於現行科技大學評鑑所採用之作法有若干疑慮，主要係源於對其作業方式不甚瞭解所產生之誤解，但也有部分是因評鑑作業尚未臻完善。因此，個人特針對98年科技大學評鑑工作提出以下幾點建議。

一、應強調學校整體發展定位、目標與策略之擬訂及落實

自廣設高中大學之開放政策實施以來，高等教育環境生態丕變，大學校院經營面臨前所未有的嚴峻挑戰，尤其出生人口下降所造成生源不足問題，已讓不少學校處於危急存亡之秋。事實上，人口結構改

變並非一朝一夕所形成，只不過這些警訊未能及早提供教育政策制訂者作為決策參考，也未能讓校務經營者知悉及早因應。

故各校首要之工作，應該是重新檢視本身條件、環境之機會與挑戰，擬定合宜之整體校務發展定位、目標與策略，而各學院、系所亦應有相呼應之發展定位、策略與目標，並研提具體落實之行動方案。

二、應以受評學校自評機制之落實與否為查核重點

科技大學評鑑之目的是藉由外部專家客觀之評鑑，使受評單位能有所精進，而不在於做校際之比較，因為各校校齡、規模、專長領域、地理區位、資源等發展條件皆有不同，不宜做相互間之評比。

因此，評鑑查核重點應該是看受評學校是否能真正落實其自評機制，並邀請校外專家進行後續之輔導與諮詢，擬訂改善計畫，並定期追蹤考核，逐年進步；期能由「他律」提升為「自律」，以達到大學評鑑真正之目的。

三、應增設有利於各校呈現 發展特色之評鑑指標

科技大學評鑑現採用四年一個循環，評鑑工作包括評鑑程序、評鑑指標、實地訪評……等。過去為強調同一循環中各年標準之一致性，在評鑑循環之週期內，評鑑方式並未做任何過大之變動。

惟由於各校差異性大，系所成立時間長短、發展的主軸與重點特色均有所不同，因此建議98年科技大學評鑑可考量增設能呈現各校特色之質性指標，使各校能依其發展重點及現況，來展現特色；或是允許各校在不同評估指標上能自行選擇配分權重，進而讓各校能據此逐步建立特色。

四、應慎選瞭解技職教育特性與 兼具評鑑倫理之評鑑委員

評鑑最吃重之工作，即在於實地訪評作業，而整體評鑑品質之良窳，則繫乎評鑑委員對技職教育特性之瞭解及其評鑑倫理。受限於國家規模，我國各領域學術圈資深學者不多，且學界之互動密切，而歷年來科大評鑑工作所需要之評鑑委員人數相當龐大，如何維護委員與受評對象之良性互動，並把握評鑑品質之齊一性，實係評鑑工作能否發揮提升教育品質功能之重要挑戰。

現行在評鑑實施前辦理之委員工作坊，對評鑑品質已產生了良好之作用，未來可考慮加強對初任與續任委員之交流切磋，使彼此之評鑑知能得以持續提升。

五、應考慮整合各類評鑑並 調整評鑑工作之時程安排

近年來由於評鑑提升品質之效果已逐漸為各界所接受而被普遍採用，大學校院被要求接受之各類單位評鑑或專案訪視逐漸增加，各校在配合上已漸感不勝負荷。建議教育部各司處間能妥為協調，設法整合各類評鑑與訪視，並將小型之單項評鑑儘量併入科大評鑑中。

此外，由延聘評鑑委員之角度觀察，造成科大評鑑委員年度需求人數高峰之原因，乃係現行科大評鑑作業，安排各年受評校數起伏頗大：94年有17所受評，其後三年則分別僅有5、7、3所學校。如此分布不均使得各年評鑑委員人數落差極大，每年由兩百多位至六百多位不等，亦會造成業務承辦單位人力配置之困擾，故建議重新安排各校訪評順序，讓每年被評鑑之校數較為均衡。同時，科大評鑑四年之週期亦可研議是否略予拉長，以減低評鑑執行單位與受評單位之負荷。

建立能形塑學校特色之 科大評鑑制度

推動評鑑工作旨在協助各校釐訂整體目標與定位，檢視發展策略以建立特色，並進而提出自我改善機制，期能透過此一持續性之作業循環，凝聚各界對評鑑工作之共識，並促進各校辦學經驗交流，達到相互觀摩與學習效果。前次第一循環之科大評鑑在各界之積極投入下已獲致良好結果，期盼未來能集思廣益，持續精進，建構出一套能協助各校逐步形塑特色之評鑑制度，使評鑑所投入之努力能發揮更重大的效益。

