

## 壹、前言

「國家的未來，關鍵在教育；教育的品質，奠基於良師」（教育部，2012a）。台灣師資培育制度早期係以師範教育體系的單一途徑為主，一直到1994年《師資培育法》修正（原名稱爲《師範教育法》）公布施行與1995年《教師法》公布後，才由一元化、計畫性及分發制走向多元化、儲備性及甄選制，且利用公費與自費並行方式培育所需師資。此一轉變除能調節中等以下各級學校教學需求，也間接促進師範校院體系逐步轉型，爲師資教育注入活力，達到提升競爭力的正面效果（教育部，2011），同時亦解決過往師資培育封閉與壟斷之社會疑慮。近年來，教育部更陸續推動師資培育數量規劃或素質提升相關政策，且於2012年發布《中華民國師資培育白皮書》，更加顯示政府對師資培育的重視。

觀諸台灣數十年來的發展，由於政府政策的開放、產業結構的改變及資訊科技的發達，高等教育逐步由Trow（1973）所稱之「菁英型」（elite）發展成「大眾型」（mass）與「普及型」（universal），高等教育機構數與學生數更快速地成長。身爲高等教育其中一環的師資培育，自培育管道多元化後，辦理師資培育的大學校數於2004學年度達到高峰，總計有75所大學培育中等以下各級學校所需的師資，且該學年度所核定的師資生名額更是高達21805人（教育部，2015a）。在此情況下，龐大的教育成本讓國家財政愈來愈難以負荷，致使長期仰賴政府挹注的高等教育機構面臨資源與經費相對稀釋的問題；此外，師資生數量因培育政策改變與培育機構擴增而大幅增加，惟其素質是否隨之提升亦爲師資教育所面臨的一大挑戰。更立即性的問題是少子化、高齡化與外籍配偶的議題對師資培育之影響甚劇（王瑞璦，2008），且伴隨著教職市場的緊縮，以及各校辦理師資培育的績效良莠不齊，社會已對師資培育機構提出從嚴審查、退場機制等應變要求（張新仁、方德隆、丘愛鈴、李芊慧，2007），亦即師資培育的數

量、品質與未來發展方向等議題均成爲社會關注之焦點。

有鑑於此，教育部遂於1996年辦理《師資培育法》公布後的第一次師資培育機構評鑑，並自2005年起改變評鑑模式，將評鑑結果與退場機制結合，2005至2010年爲第一週期，2012至2017年爲第二週期，第三週期則預計自2018年啓動。希冀透過定期辦理大學校院師資培育評鑑（以下簡稱師資培育評鑑），檢視各師資培育大學的辦學績效，協助其發掘問題，並運用評鑑結果核定調整規模與經費獎補助，以確保品質及落實優質適量的師資培育政策目標。此外，《中華民國師資培育白皮書》亦述及需要規範師資培育大學應具備的基本條件以確保其品質，更說明應「落實認可評鑑以獎優汰劣，維持師資培育品質」（教育部，2012a）。誠如張德銳（1998）所言，良好的師資培育單位認可制度，可確保師資職前教育之品質，並爲往後各階段奠定良好根基。而台灣刻正如火如荼進行中的師資培育評鑑機制，即可說是師資教育品質保證與確保水準的途徑之一。

然觀諸國內探討師資培育或教育評鑑相關的學術著作，針對師資培育評鑑機制發展歷程進行釐清的文章猶如鳳毛麟角，而探究第二週期師資培育評鑑機制及其實施結果的文獻更是付之闕如；此外，目前適值新一週期師資培育評鑑機制之規劃期。有鑑於此，回顧台灣師資培育評鑑機制的發展歷程，以及針對第二週期師資培育評鑑機制及其實施結果進行檢視，實有其必要性與價值性，亦是本研究所欲梳理與分析之處。爰此，本研究以文件分析爲主要方法，首先，說明師資培育品質保證機制；其次，梳理台灣師資培育評鑑機制的發展歷程與現況；再次，比較第一週期與第二週期師資培育評鑑在評鑑機制上的差異；接著，分析第二週期師資培育評鑑實施結果；最後，綜合上述的探討與分析，提出本研究的結論與建議。具體而言，本研究之研究目的包含以下四項，分別爲：

- 一、探討台灣師資培育評鑑機制之發展歷程與現況。
- 二、比較第一與第二週期師資培育評鑑之評鑑機制。
- 三、剖析第二週期師資培育評鑑之實施結果。