

壹、前言

臺灣師資培育單位評鑑，從1995年開始以訪視方式到現行的評鑑方式已實施十幾年，其發展、評鑑指標、實施與影響等，均有所調整與發展，同時亦有不同的批判觀點。其中，政策與實施上和美國師資培育評鑑有相近與差異之處，可進一步比較探究師資培育評鑑之特質，對於現行的評鑑方式進行反思。藉由近年創意經濟發展之觀點，強調創意價值與開放特質，重新探討臺灣與美國師資培育評鑑中可進一步發展之可能。

近年來，臺灣師資培育評鑑方面，也有不少學者提出相關批判。在評鑑訪評項目方面，過去多著重組織運作、人力與物力資源和課程規劃與實施，對於學生學習成果或學習成果之輸出方面較缺乏（高熏芳，2004）。就評鑑制度而言，有偏重績效導向忽略自我評鑑、訪評時間不足、指標界定缺具體說明、缺乏評鑑人員專業訓練制度、評鑑結果不重視追蹤改善等問題（張新仁、方德隆、丘愛鈴、李芊慧，2007a；張新仁、何希慧、方德隆、邱愛鈴，2007b）。2006年進行第一週期評鑑後，於2012年實施之第二週期評鑑採用認可制度與分項認定辦法，用以進行師資培育品質保證（吳清基、黃嘉莉、張明文，2011）。我國師資培育評鑑在不斷地調整過程中，有支持者，亦有批判者。然而，不同觀點主要目的也在於能確保師資培育機構之品質，進而期望保證甚至提升師資培育學生（以下簡稱師培生）品質和教學現場教師品質。

師資培育機構評鑑之背景可從高等教育評鑑，甚至從高等教育市場化與管理導向談起。傳統上，高等教育本身具備公共服務之特性，而這樣的公共服務導向之特質在近數十年有著相當大的轉變，主要在於新自由主義（neoliberalism）的影響，並在政策中帶來市場化與經濟導向的概念。在新自由主義影響下，許多政策均轉向開放自由競爭和市場化機制，其中教育政策更強調教育與經濟成長之關係（Roberts & Peters, 2008）。尤其1980年代之後，影響英國與美國政策層面，進而影響了全球的政策思考面向。政府公共部門與政策上也常受到「經濟理性主義」（economic rationalism）和「管理主義」（managerialism）／新公共管理（new public management, NPM）的思維所影響，強調政府放鬆管制、市場化、私有化、品質管理、績效責

任、市場競爭、策略計畫、運用評鑑和市場價格機制等（莫家豪、羅浩俊，2001；戴曉霞，2001；薛曉華、周志宏，2005；Olssen & Peters, 2005）。這樣的改變使得高等教育開始重視績效責任與評鑑機制，並追求卓越與品質管理的動力（Bok, 2003）。大學傳統的純學術走向也逐漸被績效責任與經濟考量所取代（Olssen & Peters, 2005）。國際間的開放與交流增加的同時，除學術交流外，國際競爭成為高等教育不可避免的情況（姜麗娟，2005）。

運用管理方式控制成本，亦透過產學合作、募款、推廣教育、管理研發成果等方式，增加高等教育收入，以因應有限的政府經費（郭為藩，2004）。政府在縮減經費的同時，為了確保高等教育品質，透過評鑑來進行，這樣的思維，也同樣影響了在高等教育中的師資培育機構。高等教育與師資培育評鑑皆運用教育指標（indicator）或效標（criterion）來進行，而國外（如美國或澳洲）與臺灣較大的差異在於臺灣較缺乏整體性品質改進，以及質性的判斷（王保進，2006）。以下就臺灣與美國師資培育評鑑現況、創意經濟與開放的觀點、師資培育的反思進行討論並提出結論建議。

貳、臺灣與美國師資培育評鑑現況

一、臺灣師資培育評鑑現況

教育行政主管機關若能定期對師資培育機構（以下簡稱師培機構）與相關政策進行評鑑，除了可檢視師培機構的運作績效，亦能有助於加強行政主管機關與機構之間的合作，同時對於師培機構與市場需求進行均衡的調配，並提供未來發展改進之建議（張鈿富、王世英、周文菁，2006；許玉齡，2007）。持續地評鑑、檢討與改善等作為是有效師資培育方案的要素（郭重吉，2006）。國內有關師培機構的評鑑，始自教育部於1988～1990年所辦理的「各大學校院及師範學院評鑑」，主要性質係著重在專業領域內的學門評鑑，提供各校進行自我檢討與改善的參考。我國於1994年實施《師資培育法》，教師培育轉向多元培育和儲備制度，改變過去一元化的培育制度。在師資培育邁向多元化發展後，各大學校院設立的教育學程，乃必須接受由教育部所督導的自我評鑑與實地訪評機制，自1996年教育部即開始辦理師培機