

## 壹、前言

面對社會急遽轉變以及少子化的衝擊，技專校院正面臨招生競爭壓力與危機，為了保障資深優秀教師的工作權以及改善辦學品質，各技專校院也積極持續進行教師評鑑工作，而「教師評鑑」(faculty evaluation)的背後意義代表的是教師品質保證與控管，更是學校當局未來人事運用的參考；國外學者(Colby, Bradshaw & Joyner, 2002; Flesher, Sommers & Brauchle, 2000; Peterson, 2000; Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 2008)研究發現，教師評鑑幾乎不影響教育品質和學生學習，反而教師效能才是影響學生學習最重要的因素；教師評鑑無法滿足預期提高教師效能的目標，可能是因為評鑑中有些錯誤方式所導致；所以若依目前國內大學法所訂之教師評鑑(faculty evaluation)內容來套用在技專校院教師身上是否適切，目前各校皆依循教育部修正通過之教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，亦作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵的重要參考。教師們皆深知教師評鑑之重要性，也應該認同其美意，但針對不同屬性的教師應該有其差異性；技職體系的實務教學與一般大學的學術研究比重是否要有所差異？都是值得深思的議題。

自教育部於2005年修正大學法，明訂出教師應接受評鑑制度實施至今，技專校院均已訂定各校教師評鑑辦法，雖然教師們不是不認同教師評鑑，而是對於評鑑內容的方式不夠滿意，縱使心裡有諸多不滿與埋怨，但礙於學校的強勢推動，導致教師都依照評鑑項目做事，凡事照表操課，對於評鑑沒有加分的範圍，總是興趣缺缺，僅針對評鑑有加分的事項積極參與，正值少子化因素招生困難之下，已有技專校院將教師評鑑的評分加入招生分數，要求老師若無法做到教學、研究、服務、輔導等評量項目時，還能以招生人數來輔助評鑑分數，讓教育主管機關對於教師評鑑的美意，反而變成阻力，能否讓技專校院中存在著不同類型的教師，例如有教學型老師或是服務型的老師等等；所以教師評鑑在技專校院的角度來看，仍有許多值得探討與思考的問題存在。

「教師」素質影響學生的學習效果，「教師」有確保教學品質的義務，而教師評鑑即是確保教學品質的重要手段，因其能有助於教師個人的專業成長與發展，提高學生學習成果，促進學校組織的發展與革新(吳和堂，2007)，「教師評鑑」既然對於教學品質保證與學校整體組織發展具有影響力，那麼如何讓教師們接受一個專業「角色」的轉換，聽取教師多方面的意見，協助教師由下而上的改變，讓教師能了解自己的需求、興趣與專業來「自我」建構，讓教師決定自己的未來。由於技專校院教師自主性程度較高，較難採取傳統從上而下的績