

第五章 結論與建議

本章針對本研究之結果，提出結論與建議，全章共分為三節。第一節針對主要研究發現進行論述與分析；第二節根據文獻探討、調查結果與訪談結果歸納成為結論。第三節根據研究結論，針對我國實施高等教育評鑑提出建議，以供相關單位及大學機構在實施高等教育評鑑時之參考，並進一步提出後續研究之方向。

第一節 主要研究發現

根據第四章問卷調查與訪談分析之結果與討論，歸納本研究之主要研究發現如下：

壹、大學教師對我國學術自由意涵之看法

綜合本研究調查研究之結果有以下主要研究發現：

- 一、大學教師認為我國學術自由所包括的意涵與內容，最多為教學自由，其次則為研究自由與機構自主。因此對於我國學術自由意涵之看法主要集中在三個層面上。
- 二、不同服務年資的教師的意見傾向在「研究自由」選項上達到顯著差異，服務年資五到十年的教師顯著高於服務年資二十一年以上，此外，服務年資十一到二十年的教師顯著高於服務年資二十一年以上的教師。
- 三、不同職務的教師的意見傾向只有在「機構自主」選項上達到顯著差異，副教授顯著高於教授。
- 四、是否兼服務年資行政職務的教師意見在「研究自由」、「其他」選項上達到顯著差異，兼任行政職務皆高於未兼任行政職務。
- 五、不同任教學院的教師之意見分析只有在「機構自主」選項上達到顯著差異，教育學院的教師顯著高於體育學院的教師。

貳、我國現行高等教育評鑑制度的規劃與實施現況

一、系所主管對於現行高等教育評鑑制度之看法

- (一) 面對 95 年度首度實施的系所評鑑，各系所對前置作業的準備時間

充足與否，隨著系所成立時間的長短，呈現不一樣的看法

1. 對於新成立的系所，由於檔案資料累積的數量不多，或是教職員工生人數較少，因此在準備時也較為容易。
2. 對於成立已經有一段時間的系所，由於檔案資料累積一定程度，因此在準備時，相對的必須花較多的時間來進行前置作業。

(二) 系所在進行自我評鑑作業過程中所產生的問題或執行上的困難

1. 系所過度強調外部評鑑的重要性，反而喪失評鑑的自我改善之功能。系所評鑑原本在於強調機構自我改善之功能，然而卻演變成過度強調邀請外部專業人士來協助系所評鑑，雖然評鑑制度並未硬性規定要求必須有外部專業團體先行對系所進行評鑑，對於系所主管而言，似乎認為若能先進行外部評鑑工作，對於整個評鑑會有加乘效果，這之中所產生的困擾在於系所是否有充足的經費邀請外部專業評鑑人員、足夠的時間以及是否為了評鑑而評鑑的問題。
2. 系所對於評鑑中心所規劃設計的評鑑指標內容敘述不甚瞭解。另外，系所對於高教評鑑中心的一些指標內容，無法充分理解。加上沒有太多的時間對系所進行進一步的說明，造成系所在準備評鑑資料方面，容易產生無所適從的疑慮。
3. 對於新成立的系所某些評鑑指標值得重新商榷。就新成立的系所而言，某些指標是系所無法準備資料來呈現，例如「畢業生升學與就業表現」，新成立的系所在此項指標所表現出來的分數相對的就較為弱勢。

(三) 系所對於目前的評鑑制度設計與規劃來檢驗辦學品質之看法

1. 評鑑設計加入了訪談與觀察較能反映出系所實際的運作現況。
2. 對於新成立的系所而言，尚處於探索與發展階段，無法於短時間內即反應某種程度的辦學品質與績效。

(四) 系所評鑑制度是否能完整反映出系所的辦學品質尚有疑慮

1. 系所主管對於人為因素的疑慮，造成系所憂心評鑑委員能否真實的反映出系所的品質。
2. 評鑑無法呈現真實的系所運作情況，原因可能在於評鑑與進退場機制等手段結合。由於評鑑結果將系所分為三級，包括後續的停

招、減招等措施，涉及系所未來的招生壓力，因此系所面對評鑑時，反而會憂慮真實描述系所現況會讓評鑑分數降低，進而無法真實呈現系所實際運作情況。

(五) 評鑑制度的設計與規劃在執行時所可能面臨到的困境

1. 評鑑中心所設計的評鑑指標多從系的角度考慮而發展，未考量所的發展情況。大學機構與研究所具有不同的發展特質，因此系與所的指標不宜混用，而是應該考慮系與所的不同特質與不同標，分別進行評鑑指標的設計與規劃。
2. 設計國際化指標時宜參酌各系所不同的生態，而不是全部一味的要求朝向國際化邁進。再者，在評鑑指標的設計過度偏向國際化發展，對於某些具有在地性質的系所而言，發展國際化並非必要與絕對趨勢，反而扼殺該系所的特質。
3. 畢業生升學與就業指標未能考慮到整個師範校院轉型中的生態環境。指標設計若只是從鉅觀的角度來看，從一般大學的角度考量，對於轉型中的師範校院有欠公允。由於師範校院面臨到轉型問題，轉型階段發展尚未完全成熟的情況下即面臨評鑑，無法立即反映出師範校院轉型後的績效。
4. 評鑑中心所規劃的評鑑活動在實際運作上可能產生困難。例如在實地訪評中，安排一對一的晤談活動，但是要考慮到系所是否能夠有足夠的資源配合。
5. 新設立或轉型中的系所無法立即看出其效能與表現。新設立或轉型中的系所問題在於無法於短暫的時間就得到很明確的教學績效與表現，必須經過一段期間的發展與調整，才能進行評鑑工作。

(六) 對高教評鑑中心所規劃的評鑑制度之其他建議或看法

1. 教師肯定高等教育評鑑中心的發展與評鑑功能。
2. 系所質疑評鑑委員的多元性不足。針對一些跨領域的新興系所而言，會憂慮是否能夠有足夠的跨領域的專業評鑑人員，還是從一般的傳統角度來評鑑一個新興學門，因此評鑑委員的專業度在此受到質疑。
3. 第一次評鑑應採取一個推廣性、建議性的方向來執行，而非立即配合進退場機制，對於系所而言，評鑑可能反而造成某種程度的懲罰。
4. 評鑑指標的說明應再詳盡，務必讓每一個系所能夠知道評鑑的方向與原則，也盡量使各系所的意見能夠充分地表達。比較可行的作法是先建立一套評鑑指標，這個評鑑指標必須經過各個學門的

溝通，再來執行評鑑工作

5. 受評系所與評鑑中心之間的回饋機制之建立，應該是一個雙向溝通的管道，讓受評系所能夠充分的表達自己的意見。
6. 評鑑指標過度強調國際化與移植國外經驗，但較少考量本土化發展。
7. 評鑑場地規劃的困境在於評鑑中心所設計的實地訪評，立意甚佳，但須考慮到是否每個系所都能有足夠的空間和場地來支援相關的評鑑作業。

二、大學教師對於現行高等教育評鑑制度之看法

- (一) 目前的系所評鑑指標設計無法完全反映出教師的教學品質。
 1. 評鑑指標可以反映出部分的教學成果，但無法呈現完整的教學品質全貌。
 2. 指標著重「量化」呈現，忽略隱性的「質性」資料。尤其是情意方面品質的呈現難以運用量化指標來表示，且檔案保存也有一定的困難度。
- (二) 目前的系所評鑑指標設計尚無法完全出教師的研究品質。指標雖可反應教師的研究品質，但過度偏重理工領域，對教育領域尤其不利。
- (三) 系所評鑑的指標設計與教師的課程與教學設計之關連性有待加強。指標設計未考量到學術與教學能否相符一致的實際情況，以師範校院為例，尤其是教師若是專注於師資培育領域，與其研究領域幾乎不能相符。
- (四) 系所評鑑的指標設計，與教師的研究內容（主題）之方向之關連性。系所評鑑的。評鑑指標設計可能左右教師的研究方向。
- (五) 系所評鑑的指標設計與教師的教學內容與調整之關連性
 1. 系所評鑑制度的實行及指標設計，基於學術自主的前提下，對於教師的教學內容呈現並不會造成影響。
 2. 評鑑指標對於教學方式與技術方面的影響在於，使教師重新思考教學策略的運用，由此觀之，評鑑具有正向積極的改善教學功能。
- (六) 對高教中心所規劃進行的評鑑制度的其他的建議或看法
 1. 教師持正面態度肯定並面對高等教育評鑑。
 2. 系所指標設計宜考慮師範校院目前面臨到的社會現象，例如少子

化問題。

3. 評鑑制度與進退場機制不宜作結合。
4. 對於系所評鑑的流程安排，可以再更進一步詳細規劃，重新思考實地訪評所帶來的功效以及其限制的因素為何。

參、高等教育評鑑制度可能對學術自由產生的影響

一、高等教育評鑑與教學活動

(一) 高等教育評鑑對教學活動的正向影響

1. 在全體教師意見方面：最高的前四項分別為「評鑑的實施有助於教師更投入教學活動」、「評鑑的實施有助於教師教學效能的提升」、「評鑑結果有助於改善教師的教學內容」以及「評鑑結果有助於改善教師的教學方法」。
2. 不同服務年資的教師之意見傾向在「評鑑的實施有助於教師更投入教學活動」、「評鑑的實施有助於教師教學效能的提升」與「評鑑結果能有效檢驗教師教學目標的達成」達到顯著差異。在「評鑑的實施有助於教師更投入教學活動」與「評鑑的實施有助於教師教學效能的提升」這兩個選項上，服務年資二十一年以上的教師顯著高於五到十年的教師。而在「評鑑結果能有效檢驗教師教學目標的達成」選項，服務年資在十一到二十年的教師顯著高於五到十年的教師，服務年資在二十一年以上的教師顯著高於五到十年的教師。
3. 不同職務的教師之意見傾向在「評鑑結果有助於改善教師的教學內容」與「評鑑結果有助於改善教師的教學方法」達到顯著差異。在「評鑑結果有助於改善教師的教學內容」與「評鑑結果有助於改善教師的教學方法」這兩個選項上，教授顯著高於副教授。
4. 是否兼任行政職務的教師之意見傾向在「評鑑的實施有助於教師更投入教學活動」、「評鑑結果有助於改善教師的教學方法」與「評鑑結果能有效檢驗教師教學目標的達成」三項達到顯著。在「評鑑的實施有助於教師更投入教學活動」選項上，兼任行政職務的教師顯著高於無兼任行政職務的教師。在「評鑑結果有助於改善教師的教學方法」選項上，無兼任行政職務的教師顯著高於兼任行政職務的教師。最後，在「評鑑結果能有效檢驗教師教學目標的達成」選項上，兼任行政職務的教師顯著高於無兼任行政職務的教師。

5. 不同任教學院的教師之意見傾向只有在「評鑑的實施有助於教師教學效能的提升」選項上達到顯著差異。教育學院的教師顯著高於理工與科技學院的教師。

(二) 高等教育評鑑對教學活動的負向影響

1. 在全體教師意見方面：最高的前三項分別為「教學品質無法運用明確的評鑑指標加以衡量」、「評鑑的結果促使教育內容朝向績效責任進行修正與調整」以及「評鑑結果促使教學活動與設計必須考慮市場需求」。
2. 不同服務年資的教師之間沒有顯著差異。
3. 不同職務的教師之意見傾向在「評鑑促使教學活動朝向標準化教學模式進行」、「評鑑的結果促使教師頻於調整教學內容」與「評鑑實施促使教師偏重研究工作而非教學活動」達到顯著差異，副教授皆顯著高於教授。
4. 是否兼任行政職務的教師之意見傾向在「評鑑促使教學活動朝向標準化教學模式進行」與「評鑑的結果促使教師頻於調整教學內容」達到顯著。在「評鑑促使教學活動朝向標準化教學模式進行」選項上，無兼任行政職務的教師顯著高於兼任行政職務的教師。在「評鑑的結果促使教師頻於調整教學內容」選項上，兼任行政職務的教師顯著高於無兼任行政職務的教師。
5. 不同任教學院的教師之意見傾向只有在「評鑑的結果促使教師頻於調整教學內容」達到顯著。教育學院的教師顯著高於藝術學院的教師。

二、高等教育評鑑與學術研究

(一) 高等教育評鑑對學術研究的正向影響

1. 在全體教師意見方面：最高的前三項分別為「評鑑的實施對於績效不彰的學術研究有一定的壓力」、「評鑑的實施可以明確地檢驗學術成果產出」以及「評鑑的實施有助於激勵學術研究的產出」。
2. 不同服務年資的教師之意見傾向在「評鑑的實施有助於激勵學術研究的產出」與「評鑑的實施有助於學術研究品質的提升」達到顯著差異。在「評鑑的實施有助於激勵學術研究的產出」選項上，服務年資在十一到二十年的教師顯著高於服務年資在五到十年的教師，服務年資在二十一年以上的教師顯著高於服務年資在五到十年的教師。而在「評鑑的實施有助於學術研究品質的提升」選項上，服務年資在二十一年以上的教師顯著高於服務年資在五到十年的教師。

3. 不同職務的教師之意見傾向只有在「評鑑的實施對於績效不彰的學術研究有一定的壓力」達到顯著差異較。教授顯著高於助理教授。
4. 是否兼任行政職務的教師之意見傾向並無顯著差異。
5. 不同任教學院的教師之意見傾向在「評鑑的實施有助於提升國家整體的競爭力」與「評鑑的實施對於績效不彰的學術研究有一定的壓力」兩選項上達到顯著。在「評鑑的實施有助於提升國家整體的競爭力」選項上，文學院的教師顯著高於理工與科技學院的教師。而在「評鑑的實施對於績效不彰的學術研究有一定的壓力」選項上，文學院顯著高於社會學院。

(二) 高等教育評鑑對學術研究的負向影響

1. 在全體教師意見方面：最高的前三項分別為「評鑑促使學術研究過於遷就社會現實需求」、「評鑑的實施促使學術研究的考量須兼顧市場價值而決定研究方向」以及「評鑑所採行的指標判準左右學術生產的方向」。
2. 不同服務年資的教師之意見傾向只有在「評鑑促使學術研究過於遷就社會現實需求」選項上達到顯著差異。五到十年的教師顯著高於服務年資在十一到二十年的教師。
3. 不同職務的教師之意見傾向只有在「評鑑的實施促使學術研究的考量須兼顧市場價值而非以自身的興趣為取向」選項上達到顯著差異。副教授顯著高於助理教授。
4. 是否兼任行政職務的教師之意見傾向並無顯著差異。
5. 不同任教學院的教師之意見傾向並無顯著差異。

三、高等教育評鑑與機構自主

(一) 高等教育評鑑對機構自主的正向影響

1. 在全體教師意見方面：最高的前三項分別為「評鑑結果有助於系所瞭解自身的優劣」、「評鑑的實施能夠檢驗系所的運作效能」以及「評鑑的實施能警惕系所須負起經營成敗責任」。
2. 不同服務年資的教師之意見傾向在「評鑑的實施能警惕系所須負起經營成敗責任」與「評鑑能督促系所進行有效率的資源分配」達到顯著。在「評鑑的實施能警惕系所須負起經營成敗責任」選項上，服務年資二十一年以上的教師顯著高於服務年資在五到十年的教師。而在「評鑑能督促系所進行有效率的資源分配」選項上，服務年資十一到二十年的教師顯著高於服務年資在五到十年的教師，服務年資二十一年以上的教師顯著高於服務年資在五到十年的教師。
3. 不同職務的教師之意見傾向的 F 值只有在「評鑑結果有助於系所提

- 升決策的效率」達到顯著差異。教授顯著高於助理教授。
4. 是否兼任行政職務的教師之意見傾向並無顯著差異。
 5. 不同任教學院的教師之意見傾向的 F 值只有在「評鑑結果有助於系所提升決策的效率」達到顯著。教育學院的教師顯著高於理工與科技學院的教師。

(二) 高等教育評鑑對機構自主的負向影響

1. 在全體教師意見方面：最高的前三項分別是「評鑑的實施使系所感受到大學之間相互競爭與排名的壓力」、「評鑑的實施促使大學系所以績效來衡量辦學品質」以及「大學系所必須因應評鑑的方向去調整課程設安排」。
2. 不同服務年資的教師之意見傾向在「評鑑的實施使系所感受到大學之間相互競爭與排名的壓力」與「大學系所必須因應評鑑的方向去調整課程設安排」達到顯著。在「評鑑的實施使系所感受到大學之間相互競爭與排名的壓力」選項上，服務年資五到十年的教師顯著高於服務年資在二十一年以上的教師，服務年資十一到二十年的教師顯著高於服務年資在二十一年以上的教師。而在「大學系所必須因應評鑑的方向去調整課程設計安排」選項上，服務年資十一到二十年的教師顯著高於服務年資在五到十年的教師。
3. 不同職務的教師之意見傾向只有在「評鑑能督促系所進行有效率的資源分配」達到顯著差異。助理教授顯著高於教授。
4. 是否兼任行政職務的教師之意見傾向在「評鑑的實施限制了大學系所經營的自主性」與「政府可以將評鑑作為工具來影響大學的發展與方向」兩個選項上達到顯著。此兩選項中，無兼任行政職務的教師皆顯著高於兼任行政職務的教師。
5. 不同任教學院的教師對之意見傾向在「評鑑制度過度強調大學的系所績效而忽略大學的社會服務功能」與「政府可以將評鑑作為工具來影響大學的發展與方向」此兩個選項上達到顯著。在「評鑑制度過度強調大學的系所績效而忽略大學的社會服務功能」選項上，藝術學院的教師顯著高於文學院的教師。而在「政府可以將評鑑作為工具來影響大學的發展與方向」選項上，藝術學院的教師顯著高於理工與科技學院的教師。

肆、發展高等教育評鑑制度與學術自由兩者之間的平衡策略

綜合本研究調查研究之結果有以下主要研究發現：

一、 全球化學術國際競爭與本土學術發展之平衡策略

- (一) 在全體教師方面：以「儘速發展出一套適合我國高等教育的評鑑指標」策略最高其次為「發展高等教育評鑑指標必須考慮各個學術領域間的差異性」。
- (二) 不同服務年資的教師全球化學術國際競爭與本土學術發展平衡策略意見傾向只有在「國際指標僅為參考之用，而非全盤移植與採用」和「獎勵各大學發展具有國際化特色的學校」選項上達到顯著差異，服務年資五到十年的教師知覺情形顯著高於服務年資二十一年以上的教師，另，服務年資十一到二十年的教師知覺情形顯著高於服務年資二十一年以上的教師。
- (三) 不同職務的教師對全球化學術國際競爭與本土學術發展之平衡策略意見在「完全摒除國際學術指標，僅發展本土學術文化即可」、「國際指標僅為參考之用，而非全盤移植與採用」、「發展高等教育評鑑指標必須考慮各個學術領域間的差異性」三這個選項上達到顯著差異。副教授知覺情形顯著高於教授、助理教授知覺情形顯著高於教授。
- (四) 是否兼任行政職務的教師對全球化學術國際競爭與本土學術發展之平衡策略之意見在「發展高等教育評鑑指標必須考慮各個學術領域間的差異性」、「必須儘速發展出一套適合我國高等教育的評鑑指標」選項上達顯著差異。兼任行政職務的教師者知覺情形，顯著高於無兼任行政職務的教師。
- (五) 不同任教學院的教師對全球化學術國際競爭與本土學術發展之平衡策略意見在「國際指標僅為參考之用，而非全盤移植與採用」與「其他」兩個選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現在「獎勵各大學發展具有國際化特色的學校」選項，藝術學院的教師顯著高於理工與科技學院的教師。在「其他」這個選項上，其他學院的教師顯著高於理工與科技學院、教育學院、文學院、體育學院與藝術學院的教師。

二、 評鑑結果運用與經費補助之平衡策略

- (一) 在全體教師方面：以「評鑑結果不應成為經費補助的唯一參考依據」之策略最高，其次為「評鑑結果應該進行排名，以作為經費補助之參考依據」與「評鑑結果不應該公布排名，以免造成大學的惡性競爭」。
- (二) 不同服務年資的教師對評鑑結果運用與經費補助之間的平衡策略之意見的 F 值只有在「評鑑結果不應該公布排名，以免造成大學的惡性競爭」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現服務年

- 資二十一年以上的教師顯著高於服務年資五到十年的教師。
- (三) 不同職務的教師對評鑑結果運用與經費補助的平衡策略之意見的只有在「評鑑結果應該公開給社會大眾參考」以及「其他」達到顯著差異。副教授顯著高於教授。
 - (四) 是否兼任行政職務的教師，對評鑑結果運用與經費補助之平衡策略意見在「評鑑結果應該公開給社會大眾參考」與「評鑑結果不應該公布排名，以免造成大學的惡性競爭」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，在「評鑑結果應該公開給社會大眾參考」選項中，無兼任行政職務的教師顯著高於兼任行政職務的教師者，另外，在「評鑑結果不應該公布排名，以免造成大學的惡性競爭」選項方面，兼任行政職務的教師顯著高於無兼服務年資的教師。
 - (五) 不同任教學院的教師對評鑑結果運用與經費補助之平衡策略意見的在「評鑑結果應該公開給社會大眾參考」這個選項上達到顯著差異。理工與科技學院的教師顯著高於體育學院與藝術學院之教師。

三、 市場化導向的產學合作之平衡策略

- (一) 在全體教師方面：以「高等教育援引企業管理模式的同時，應注意避免過度商業化」之策略最高；其次為「高等教育的產學合作必須有更明確的法源依據」與「高等教育引進商業行為必須同時設有監督機制」。
- (二) 不同服務年資的教師對市場化導向的產學合作平衡策略意見只有在「為避免高等教育走向學術商品化，應斷絕所有的商業行為」選項上達到顯著差異。服務年資五到十年的教師高於服務年資二十一年以上的教師。此外，服務年資二十一年以上的教師高於服務年資十一到二十年的教師。
- (三) 不同職務之教師對市場化導向的產學合作之平衡策略之意見的 F 值只有在「高等教育作為一個營利機構而從事營利事業是可以被允許的」選項上達到顯著。教授顯著高於副教授。
- (四) 是否兼任行政職務之教師對市場化導向的產學合作之平衡策略意見在「高等教育應放棄績效的考量而純粹以學術研究為發展導向」、「高等教育引進商業行為必須同時設有監督機制」與「高等教育作為一個營利機構而從事營利事業是可以被允許的」三個選項上達到顯著差異。在「高等教育應放棄績效的考量而純粹以學術研究為發展導向」選項中，兼任行政職務之教師顯著高於無兼任行政職務之教師，在「高等教育引進商業行為必須同時設有監督機制」選項中，無兼任行政職務之教師顯著高於兼任行政職務之教師，在「高等教育作為一個營利機構而從事營利事業是可以被允許的」選項中，兼任行政職務之教師顯著高於無兼任行政職務之教師。

- (五) 不同任教學院之教師對市場化導向的產學合作之平衡策略意見的只有在「其他」選項上達到顯著。發現其他學院之教師顯著高於理工與科技學院、教育學院、文學院、社會學院、體育學院、藝術學院之教師。

四、 國家在高等教育評鑑中應扮演的角色建議

- (一) 在全體教師方面：以「國家有義務維持高等教育評鑑與學術自由兩者之間的平衡」最高，其次為「高國家應與高等教育維持良好的互動關係，在必要時予以協助」與「國家有義務提供教育經費，以維持高教品質，並提昇高教水準」。
- (二) 不同服務年資之教師對於國家在高等教育評鑑中應扮演之角色建議意見只有「國家有義務提供教育經費，以維持高教品質，並提昇高教水準」這個選項上達到顯著差異。服務年資十一到二十年的教師顯著高於服務年資五到十年之教師以及服務年資二十一年以上之填答者。
- (三) 不同職務之教師對於國家在高等教育評鑑中應扮演之角色建議意見沒有顯著差異。
- (四) 是否兼任行政職務之教師，對於國家在高等教育評鑑中應扮演之角色建議意見在「國家於高等教育事業中，應扮演監督者而非管理者的角色」與「國家應與高等教育維持良好的互動關係，在必要時予以協助」選項上達到顯著差異。在「國家於高等教育事業中，應扮演監督者而非管理者的角色」選項中，兼任行政職務之教師顯著高於無兼任行政職務之教師，另外，在「國家應與高等教育維持良好的互動關係在必要時予以協助」選項中，無兼任行政職務之教師顯著高於兼任行政職務之教師。
- (五) 不同任教學院之教師對於國家在高等教育評鑑中應扮演之角色建議意見無顯著差異。

第二節 結論

本節根據文獻探討、調查研究與訪談研究主要發現，歸納本研究結論如下：

壹、教師對我國學術自由意涵的看法，主要集中在三個層面：分別為教學自由、研究自由與機構自主。

大學教師認為我國學術自由所包括之意涵，主要集中在教學自由，其

次為研究自由與機構自主。此與文獻探討中關於目前大法官會議解釋之實務見解有所出入，根據大法官會議釋字 380 號認為學術自由包含學習自由，有所出入。唯此項結論，亦有可能是受訪對象全為教師，而缺乏研究此一領域的專家學者或未針對學生的看法瞭解所致。此外，教師們對於學術自由的理解過於薄弱，也可能導致此種結果。

貳、評鑑的實施造成系所過度強調外部評鑑的重要性，而喪失評鑑的自我改善之功能

根據訪談結果瞭解，系所評鑑原本用意在於強調機構自我改善之功能，然而卻演變成過度強調邀請外部專業人士來協助系所評鑑，雖然評鑑制度並未硬性規定要求必須有外部專業團體先行對系所進行評鑑，然就系所主管而言，似乎認為若能先進行外部評鑑工作，對於整個評鑑的整體分數會有加乘效果，這之中所產生的困擾在於系所是否有充足的經費邀請外部專業評鑑人員、足夠的時間以及是否為了評鑑而評鑑的問題。

參、面對 95 年度首度實施系所評鑑，各系所對前置作業的準備時間充足與否，與系所成立時間的長短有關，歷史悠久的系所，由於資料檔案龐雜，需花較多的時間準備

面對此次首度實施之系所評鑑，在前置作業的部分，關於時間充足與否，隨著系所成立的歷史悠久與否呈現不一樣的想法。對於新成立的系所，由於檔案資料累積的數量不多，或是教職員生的人數較少，因此在準備時也較為容易。然而對於成立已經有一段時間的系所，由於檔案資料累積一定程度，因此在準備時，相對的必須花較多的時間來進行前置作業。

肆、對於新成立的系所而言，尚處於探索與發展階段，無法於短時間內即反應某種程度的辦學品質與績效。

評鑑中心所規劃的評鑑活動在實際運作上可能產生困難在於：對新設立或轉型中的系所無法立即看出其效能與表現。就新成立的系所而言，某些指標是系所無法準備資料來呈現，例如就「畢業生升學與就業表現」指標，新成立的系所在此項所表現出來的得分相對的就較為弱勢。

伍、欲以系所評鑑制完整反映出系所的辦學品質，系所主管持較為保留的態度。

主因在於系所主管對於人為因素的疑慮，憂心評鑑委員能否真實的反映出系所的品質，另外，評鑑無法呈現真實的系所運作情況，原因可能在

於評鑑與進退場機制等手段結合。

陸、評鑑制度的設計與規劃在執行時所可能面臨到的困境在於：過度強調國際化、移植國外經驗與以及未將師範校院面臨轉型發展的困境列入評鑑指標規劃時考量。

評鑑指標過度強調國際化與移植國外經驗，但較少考量本土化發展。另外在評鑑指標的設計過度偏向國際化發展，對於某些具有在地性質的系所而言，發展國際化並非必要與絕對趨勢，反而扼殺該系所的特質。因此設計國際化指標時宜參酌各系所不同的生態，而不是全部一味的要求朝向國際化邁進。

再者，以師範校院為例，畢業生升學與就業此項指標未能考慮到整個師範校院轉型中的生態環境。另，指標設計未考量到學術與教學能否相符一致的實際情況，尤其是教師若是專注於師資培育領域，相對的在研究方面的工作一定減少，若是參考教師的研究著作以此成為評鑑指標之內容，對於致力於師資培育的教師，實屬不利。

柒、高等教育評鑑進行初期不宜貿然與進退場機制作結合

根據文獻探討與訪談分析結果，第一次評鑑應採取一個推廣性、建議性的方向來執行，而非立即配合進退場機制，對於系所而言，評鑑可能反而造成某種程度的懲罰，此外，由於評鑑結果將系所分為三級，包括後續的停招、減招等措施，涉及系所未來的招生壓力，因此系所面對評鑑時，反而會憂慮真實描述系所現況會讓評鑑分數降低，進而無法真實呈現系所實際運作情況。

捌、資深的大學教師教師，就高等教育評鑑對教學活動、學術研究以及機構自主的正向影響皆給予高度肯定。

不論是教學活動、學術研究以及機構自主，資深教師對於此部分的意見傾向皆高於資淺教師，因此資深教師面對評鑑的實施是採取一個較為正向積極之看法，認為評鑑對於教學活動、學術研究有正面的助益，而在機構方面，資深教師也認為，評鑑對於敦促機構有效率的運作以及提升機構的經營績效有相當正面的回應。

玖、不同職務的教師之意見傾向在「評鑑促使教學活動朝向標準化教學模式進行」、「評鑑的結果促使教師頻於調整教學內容」與「評鑑實施促使教師偏重研究工作而非教學活動」皆達到顯著差異。

此三個選項副教授皆顯著高於教授。推論原因可能在於副教授可能面臨爭取教授長期聘任之問題，因此在進行研究工作的同時又面臨到評鑑的實施，而產生較高的較高的知覺程度。

拾、系所主管在面對高等教育評鑑制度時，其感受較一般教師來得強烈

將「是否兼任行政職務」此一變項作一比較分析，發現在表 5-1 依變項中產生了不同的看法：進一步歸納分析，兼任行政職務之教師很顯然相當在意機構自主此一層面，由於問卷發送對象，在兼任行政職務方面，大多數都是系所主管或是學校行政主管，所以可將其簡化為行政主管與教師的兩種角色來進行討論：

- 一、從應然面的角度觀察，行政主管對於高等教育機構之期許，仍然希望他是一個研究機構，只需單純的從事學術研究工作，而不應肩負太多關於機構經營的績效責任壓力，也不希望國家代為管理或是干涉機構經營與發展的方向。反映在「研究自由」與「高等教育應放棄績效的考量而純粹以學術研究為發展導向」與「國家於高等教育事業中，應扮演監督者而非管理者的角色」選項上可以看出明顯差異。
- 二、雖應然面上，行政主管認為高等教育機構應保持一個獨立自主、不受外界干擾而致力於學術研究工作，但是在實然面上反映出來的結論則是：行政主管對於績效責任仍然相當在意，尤其是當補助經費成為一個機構運作時的重要因素時，行政主管相對的會非常在意此一現象，因此若是評鑑結果一旦公布給社會大眾做為參考，行政主管明顯必須承受更多壓力，此與顧忠華（2004）提到的觀點認為，透過評鑑的公開化與透明化比較出高等教育的優劣，並對於「績效不彰」的大學或個別科系形成一種良性壓力，以改善大學的研究品質之說法相互契合。因此表現出來的選項便會落在「評鑑結果不應該公布排名，以免造成大學的惡性競爭」以及「高等教育作為一個營利機構而從事營利事業是可以被允許的」中。
- 三、由績效責任壓力延伸思考，行政主管也會比較在意系所在評鑑過程以及後續評鑑結果的表現，包括評鑑是否公允、重視評鑑的得分以及系所的個別發展與方向。表現在此方面的選項有「發展高等教育評鑑指標必須考慮各個學術領域間的差異性」、「必須儘速發展出一套適合我國高等教育的評鑑指標」，而另一方面重新檢視訪談分析之結果，發現系所主管普遍對於評鑑指標的設計規劃反映出不甚理想之結論，多數認為在設計國際化指標時宜參酌各系所不同的生態，此亦佐證系

所主管在評鑑指標這一部份相當在意，其原因仍與系所主管需面臨的績效壓力有關。

四、對於國家在高等教育評鑑中應扮演的角色，行政主管所表現出來的態度也與沒有兼任行政職務的教育成員有所不同，分析原因可能在於高等教育逐漸面臨經費短缺困境，因此行政主管也許希望藉由產官學合作帶來利基。反映出來的選項落在「高等教育作為一個營利機構而從事營利事業是可以被允許的」此與文獻探討中，伍振鷺（1997）亦指出在市場法則支配之下，各國高等教育機構均轉換成提供學術成品換取市場資金的模式，高等教育評鑑強化，尤其是在研究評鑑部分，是可以預見的趨勢。故高等教育的研究工作在進行時，可能還必須考量到學術成品是否能夠成功的換取市場資金投注，或是其他贊助者的支持，由此觀之，不難理解行政主管在「高等教育作為一個營利機構而從事營利事業是可以被允許的」選項上是相當在意。

五、相較於行政主管面對績效責任的機構運作壓力，教師對於高等教育評鑑則持較為正向的看法，並且認為政府有必要與義務扶持高等教育之發展。反映出來的意見則是傾向「國家應與高等教育維持良好的互動關係在必要時予以協助」，但另一方面，矛盾的是教師又同樣認為評鑑的實施對於大學的發展與方向產生了某種程度的影響，反映出來的意見落在「評鑑的實施限制了大學系所經營的自主性」與「政府可以將評鑑作為工具來影響大學的發展與方向」。由此結果對照文獻探討中王如哲（1998）提到評鑑制度就像考試一樣，也可能產生「評鑑領導教學」的後遺症，在績效責任的要求之下，教師對於教學結果必須負起一定的成敗責任，而教學成果的成功與否，能否建立指標來據以衡量，不無疑慮，利用教學來達到一定成效，其實是有很大的問題，關鍵在於教育活動的成效無法如同企業或商業成效立竿見影，因此運用評鑑制度要求教師應負起績效責任，對於教師的教學自由，亦有一定程度干涉，進一步有侵犯教師教學自由之疑慮，或可從此論點解釋此矛盾現象。

表 5-1 不同背景變項表現在依變項中的顯著差異對照表

依變項	背景變項	兼任行政職務之教師	無兼任行政職務之教師
「研究自由」		高	
「評鑑的實施限制了大學系所經營的自主性」			高
「政府可以將評鑑作為工具來影響大學的發展與方向」			高
「發展高等教育評鑑指標必須考慮各個學術領域間的差異性」		高	
「必須儘速發展出一套適合我國高等教育的評鑑指標」		高	
「評鑑結果應該公開給社會大眾參考」			高
「評鑑結果不應該公布排名，以免造成大學的惡性競爭」		高	
「高等教育應放棄績效的考量而純粹以學術研究為發展導向」		高	
「高等教育引進商業行為必須同時設有監督機制」			高
「高等教育作為一個營利機構而從事營利事業是可以被允許的」		高	
「國家於高等教育事業中，應扮演監督者而非管理者的角色」		高	
「國家應與高等教育維持良好的互動關係在必要時予以協助」			高

第三節 建議

本節根據研究結論，並參考相關文獻，分別針對高等教育機構、負責規劃高等教育評鑑之相關單位以及未來後續研究，提供具體建議以供參考，茲論述如下：

壹、對於大學機構面對評鑑時的運作之建議

一、高等教育機構在運作時應特別注意高等教育評鑑對於教學活動、學術研究與機構自主所帶來的影響

- (一) 在評鑑結果運用與經費補助之間，必須考慮評鑑結果不應成為經費補助的唯一參考。評鑑結果不應該公布排名，以免造成大學的惡性競爭。

高教經費的分配若是藉由評鑑成果來辨認高等教育品質優劣，長期下來，高等教育將不得不配合政策而運作，對於大學機構建立自我特色的自主發展並非有益。在評鑑的指標設計更應符合高等教育學術價值而設計，評鑑的結果公布也應注意避免引起各校排名，而評鑑更不能成為單一政府補助經費的依據，各大學可能會為了迎合評鑑而試圖改變原有的治校理念或是放棄大學自主的精神。

- (二) 高等教育機構在援引企業管理模的同時，應注意避免過度的商業化。此外，高等教育的產學合作必須有更明確的法源依據。再者，引進商業行為的同時，也必須設有一套監督的機制。

高等教育機構不僅著眼於服務社會大眾，同時也肩負知識真理的追求與傳遞，從機構經營角度而言，機構的目標 (goals) 與價值 (values) 若是受到企業需求的左右，將迫使機構在發展的同時，又必須受限於企業要求達到商業目的，而喪失某種程度決策的自主性。因此在進行產官學合作時，必須特別考慮以大學的功能為著眼而非將學術商品轉化為利潤來進行考量。

貳、對於教育主管機關之建議

- 一、在評鑑結果運用與經費補助之間，必須考慮評鑑結果不應成為經費補助的唯一參考，以及評鑑結果不應該公布排名，以免造成大學的惡性競爭。

評鑑結果之運用對於高等教育的發展與辦學，有著密不可分的關係，評鑑結果不但促使大學本身產生自我評價，更影響社會大眾對於該機構之觀感，若是決策者將評鑑結果作為經費補助之唯一依據，則對於大學的自主性將產生傷害。故教育行政機關必須特別注意，評鑑結果並非是政府對大學經費補助的唯一標準，而僅是提供經費補助的其中一項標準，唯有如

此作為，如此方可避免評鑑結果之運用，直接造成學術機構自主性之影響與傷害。

二、高等教育機構在援引企業管理模的同時，應注意避免過度的商業化。此外，高等教育的產學合作必須有更明確的法源依據。再者，引進商業行為的同時，也必須設有一套監督的機制。

商業行為導入大學經營理念，並非如同洪水猛獸令人懼怕，問題不在於商業行為本身，而是當利益衝突的價值矛盾，當學術價值與商業利益同時被併放時，大學經營也許會為了利益而放棄學術，這才是令人擔憂的問題。

三、國家有義務維持高教評鑑與學術自由兩者的平衡關係，適時的挹注高等教育經費，亦有助於提升高教品質與水準，強化整體高等教育在面對國際競爭力時之利基。

根據研究結果發現，大學教師們皆支持國家在高等教育中必須扮演扶持高教發展的角色，此乃國家基於公共服務的精神與理念。國家有義務維持高等教育評鑑與學術自由兩者之間的平衡，這也是國家必須在高等教育評鑑中扮演的角色，也即藉由評鑑制度的執行，使得公共利益的滿足前提下，亦能維持高等教育發展與持續保存學術自由之真諦。

參、對於對於規劃高等教育評鑑之相關單位的建議

一、發展建立本土性高等教育評鑑指標，並依據每個學門之個殊性適度修正評鑑指標之內容

根據調查研究及訪談研究結果指出，評鑑指標過度強調國際化與移植國外經驗，但卻對於本土化發展的指標鮮有考量。評鑑指標的設計過度偏向國際化發展，對於某些具有在地性質的系所以及特殊性質的系所，例如藝術領域而言，發展國際化並非必要與絕對趨勢，反而扼殺該系所的特質。因此設計國際化指標時宜參酌各系所不同的生態，持續研發本土化的評鑑指標，並且進一步參酌各系所之意見，綜合發展一套適合我國的高等教育評鑑準則。

二、輔導系所進一步瞭解高等教育評鑑的意義，增強系所對於高教評鑑的知能。進一步將評鑑內化於機構之中，鼓勵其自我完成改善之目標。

根據文獻探討與訪談結果發現系所評鑑原本在於強調機構自我改善之功能，然而卻演變成過度強調邀請外部專業人士來協助系所評鑑，雖然評鑑制度並未硬性規定要求必須有外部專業團體先行對系所進行評鑑，對於系所主管而言，似乎認為若能先進行外部評鑑工作，對於整個評鑑會有加乘效果，這之中所產生的困擾在於系所是否有充足的經費邀請外部專業評鑑人員、足夠的時間以及是否為了評鑑而評鑑的問題。因此高教評鑑中心或是其他相關單位應加強輔導受評系所對於高教評鑑的知能，推廣高等教育評鑑，促使評鑑機制的內部化與制度化之建立。

三、高等教育評鑑實施之初始階段，不宜貿然與進退場機制作結合

根據文獻探討訪談結果對於系所而言，進退場機制與評鑑的結合可能讓系所誤以為是某種程度的懲罰，而非輔導系所進行自我改善工作。此外，由於評鑑結果將系所分為三級，包括後續的停招、減招等措施，涉及系所未來的招生壓力，因此系所面對評鑑時，反而會憂慮真實描述系所現況會讓評鑑分數降低，進而無法真實呈現系所實際運作情況，也缺乏評鑑的瞭解問題與自我改善功能。因此建議高教評鑑中心以及相關單位在初期進行評鑑活動時，首先採取一個漸進性、推廣性以及建議性的作法來進行，而非立即結合進退場機制政策對評鑑結果不佳之系所進行制裁手段。

肆、對於後續研究之建議

本研究採用調查問卷研究與訪談研究，探討高等教育評鑑對我國學術自由之影響以及評鑑之相關問題進行探討，研究者雖詳盡地閱讀國內外文獻，盡力使其研究能臻於完整，但仍有若干因素因而未能整全，茲針對本研究提出幾點建議，以期作為未來進行相關研究之參考，本研究對於後續研究之建議如下：

一、在研究內容方面

本研究對於研究內容方面之建議有二：其一是有關高等教育評鑑或是針對學術自由所作討的文獻雖然數量充足，但是對於兩者之間的關連性卻鮮有進一步深入探討，高等教育評鑑為未來整個高等教育發展之大勢所趨，國內雖有針對高等教育評鑑進行反思，然而卻未能進一步與學術自由作結合，本研究所探討的內容範圍涵蓋過大，包括學術自由的意涵當中的學習自由是否可以再深入探討、以及各個向度的（教學自由、研究自由與

機構自主) 是否能再更緊密的與評鑑作一連結，凡此種種皆可作為未來進一步的研究發展與討論。

其二是關於實証研究的部分，本研究並無大規模的實証研究數據輔佐論點，因此多數討論皆是參考相關文獻與訪談分析進行歸納與總結，而本研究雖已初步完成之調查研究與訪談研究工作，仍有許多變項可以進一步進行研究與瞭解其差異性何在，因此值得後續進一步發展，充實本研究之深度。

二、在研究對象方面

本研究之調查與訪談對象皆是以 95 年度首次進行系所評鑑之十七所師範校院、藝術以及體育類之學校。凡此研究結論是否能推論至一般的公私立大學，尚有疑慮，而即將來到的 96 年度將針對公私立大學進行第二次系所評鑑，即為最好之研究對象，因此本研究在研究對象方面之建議為可將研究對象擴及一般公私立大學等學校，更能豐富研究內容之廣度。

再者，此次研究主要發現，系所主管在機構自主的向度上遠比無兼任任何行政職務的教師意見傾向來的高，顯見對直接面臨評鑑的第一線教育成員，產生莫大的影響。教師對於高等教育評鑑的看法較為不明顯，是否由於此次系所評鑑將績效壓力（停招、減招與經費補助的措施）加諸於系所主管之上，若是系所主管反過頭來對於教師進行評鑑，據此來檢視教師的績效責任，是否會產生不一樣的結論，建議為來若是實行全面性的大學教師評鑑制度，可將研究焦點重新置放於教師身上，檢視其對於高教評鑑之反應為何。