

育達商業科技大學

100 學年第一學期教學研究會紀錄

- 壹、時間：100 年 11 月 23 日（星期三）下午 13 時 20 分至 17 時 10 分
貳、地點：圖資大樓六樓國際會議廳
參、出席：本校全體專任教師，詳如簽到表。
肆、紀錄：劉怡伶

伍、校長致詞(副校長代理)

三位院長、各位主任、各位老師大家午安大家好。感謝大家今天來參加這個學期的教學研究會，教學研究會最主要的目的就是大家如何來精進教學，最終的目的要達到我們教學生學習的成效，所有的學校不論是教學為主的學校或者研究的學校，教學永遠是實作的，特別是像本校這樣的特色強調技職教育，所以老師怎麼去落實教學達到我們教育目標，這是一個非常重要的工作。我們每一個學期都會辦這樣一個活動，最主要就是除了請學者專家來給我們做專題演講，讓大家去深入了解跟教學相關的內容之外，最主要就是要透過我們教學研究會分組討論還有綜合座談，大家集思廣益來激發精進教學的方法、措施。譬如本校一向有三項實際在做的工作，第一是招生、二是教卓(教學卓越計畫)、三是評鑑。這三項工作相互之間都有相關聯，招生不好評鑑的成績會受影響，評鑑不好教學卓越計畫執行的不好可能對我們招生也有衝擊，大家都知道招生的學生來源是學校永續發展的機制，沒有學生其他都是空談，所以我想我們利用教學卓越計畫的推動希望能夠精進教學，也希望利用教學研究會的機會讓我們每一個人動腦激盪，怎麼樣讓教學工作做得更好？讓學生學習的成效更進一步提升？這樣才能夠達到教育的目標。

本校評鑑日期預定是在 101 年 5、6 日，前一段時間各單位不管行政或學術單位，都非常努力把我們過去三年教學這一方面的績效做一個整理，所以完成我們評鑑的評鑑資料表，後續在 1 月 5 日之前，我們距離 1 月 5 日大概還有一個多月的時間，是我們積極的在衝刺、努力、準備的時間，前面先代表校長、董事會來感謝大家的辛勞，校長也在董事會裡面提了一個案子，就是我們評鑑成績如果優良的話，學校會提出總金額一千一百萬的獎金來獎勵各位師長、各位同仁，所以我們大家要非常積極的去做評鑑的各項準備。我常常提醒大家其實我們做的這些工作即使是沒有計畫、獎金，這些工作還是要做，所以我們的準備不是為了獎金，獎金只是一個附加價值，只是董事會體恤大家的辛勞，所以我們期望大家在剩餘一個多月準備時間裡面，能夠更積極的完成資料的整理，特別是這些佐證資料，期望我們今年的評鑑能夠獲得非常優異的成績，最後祝大家身體健康、萬事如意，謝謝。

弘光科技大學蘇教務長，本校各位師長大家好，非常榮幸我們今天能夠邀請弘光科技大學蘇教務長來做專題演講，蘇教務長是美國紐澤西大學的化工博士，他在弘光科技大學服務有一段時間，他擔任教務長期間也在很多的研討會裡面跟大家分享，怎麼樣去推動教學品保讓教學能夠更落實、更具有成效，所以他今天來與我們談從教學評鑑這個角度怎麼落實教學達到教學品保的目的。

陸、專題講座：「教學評鑑 ~從學生學習成效評估談起~從學生、教師與課程構面-談學生學習成效評估」—蘇弘毅博士(弘光科技大學教務長)

剛才我在後台聽到一個令人很激勵的消息，就是貴校要準備評鑑，評鑑的很好的話學校提撥一千一百萬，這個讓我很羨慕，我們當年評鑑很好的話在國內旅遊一下下，本來說要出國旅遊成績真的是不錯，結果成績公佈南台沒有一個二等，我們就這樣被比下去，出國旅遊就泡湯了，所以在這個很競爭的年代裡面，非常多的事情我們要很認真很努力的來做。首先感謝學校的邀請，來這邊做演講其實還是滿荒恐，我們育達在辦學各方面也都是相當的績優，我今天能夠來做一個分享主要是針對我們弘光科技大學在執行上面的一些經驗，來跟各位宣佈，但是今天學校給我的主題是教學評鑑還有我們在學生學習成效的評估上面怎麼樣來推動，談到學生學習成效的評估，目前在我們台灣不只是我們技職校院，所有的大學都一個頭兩個大，因為學生學習成效的評估其實非常困難，怎麼評估？過去我們習慣於對於學生的表現給他一些分數，讓他從平時的表現、期中的表現、期末的表現，最後給他加總給他一個學期的成績，現在外部的壓力愈來愈大，不管是評鑑的方式或者是其它外部的觀察，他希望看到學校對學生的學習成效，不再只是給他一個分數，希望能夠看到更多面向的學習成長，這個主題來說真的非常困難，在進入主題之前剛才我聽到副校長談到說少子化的衝擊，我不知道各位對於少子化的衝擊感覺到怎麼樣，其實每一天都會有人跟我討論這個事，真的還蠻有壓力的，可是各位我們的學生孩子不是台、清、交、成的學生，如果是這樣的話我們很幸運得天下下一驕子而驕之，很多的事情你只要說一遍它可以舉一反三，但是同樣的情況發生在我們技職校院時候，要怎麼讓我們的學生表現的符合我們的期待、符合他自己的期待、符合家長的期待、最後還要符合社會的期待，讓他找到好的工作對於社會做出貢獻，這個就是我們很大的一個課題。我之前有機會跟私立的高中職的校長做一些意見交換，目前少子化衝擊來的時候，私立的高中職其實最需要做的事情叫作勤教嚴管，很多的家長把小孩送到私立的高中職，他希望學校把他管好、生活上管好，很有禮貌、態度很好，很願意彎下腰來好好的做事情，再來就是勤教，就是把他的學業教的好讓他可以考上好的大學，但是各位想想看，我們弘光或者是育達這樣一個私立學校，我們除了勤教嚴管之外，我們還要做到什麼？我自己想這個問題的時候我會覺得，我們應該要讓學生未來的出路能夠更具像化，再來他們的學習方式的確跟高教大學的學生不太一樣，舉一個很簡單的例子，剛剛我們說舉一反三，我們的學生能不能舉一反三，如果不能他們的學習模式是什麼？我多年的教學經驗，我覺得我們的學生需要具像化的學習方式，也就是說你在教導他的過程中，常常要給他體驗、體驗、再體驗，然後他也許學得比較有成就一點，所以我們的學習成效評估應該怎麼著手，等一下會藉用這個投影片來跟各位介紹一下。

在弘光我們所做的一些措施，因為資料量還蠻大的所以可能有一些部分不詳細的來講，請各位老師參閱，我們只把幾個比較重點的東西跟大家多討論些，我這邊把題目稍微修了一下，因為要談學習成效評估、要談教師評鑑，大概避不開我們在卓越計畫裡面常常要注意的三個面向，教師的面向、學生的面向以及課程的面向，所以不管你是要做教學成效評估這三個面向沒有辦法避開，做教師評鑑也沒有辦法避開，所以這邊我們可以看到我們把學生學習成效的評估，界定在要有以下幾個功能。第一個幫助學生瞭解對於教材的精熟程度，這個大概我們一般在教學上一定要做到的，你想要教給他的他是不是學習到了。第二個協助學生精熟教材內容激發學習動機，這是另外一個我們要做到的，目前我們面對的學生常常缺乏自信

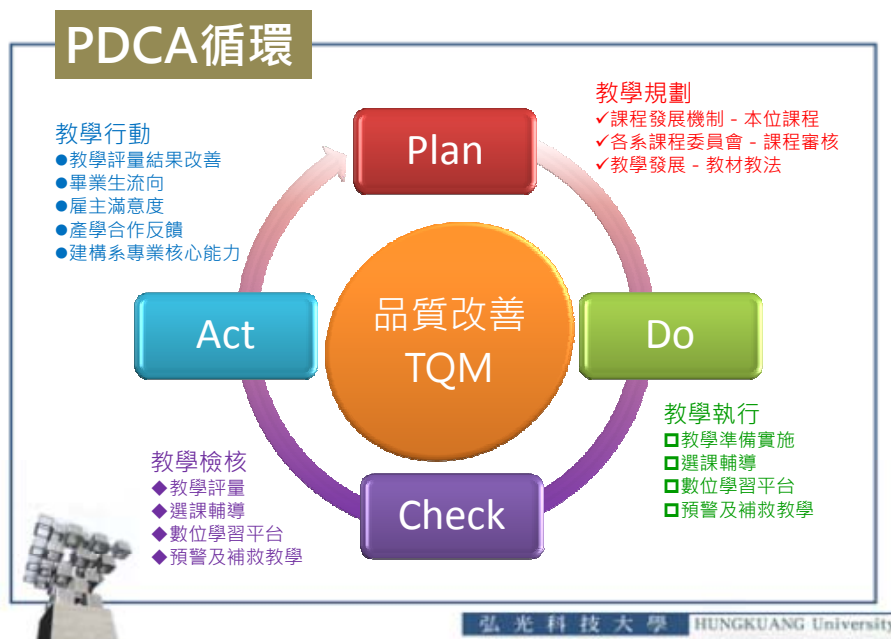
心、比較沒有學習動機，我們怎麼透過教學的活動、透過教材的改變，讓他的學習動機能夠更提升，再來對學生學習表現提供一個全面性的圖像，剛才也談到了我們不再只是你表現很好我給你八十五分，表現不太理想我給你五十五分不及格，這樣已經沒有辦法去說服現在我們從事教學活動的時候你所要做到的檢視，就是說不再只是分數來評量學生必須要更多的面向，這個學生在經過這樣的學習之後，有比較全面性的、圖像化的一個表達方式，各位應該不陌生在過去的幾個年度裡面，很多學校都推動叫做課程地圖的一個活動，就把學生的能力跟課程做了連結，所以學生在學校從一年級到四年級，畢業之前大概會看到一個雷達圖，雷達圖是不是好的工具，在那個時候是，但雷達圖也留下很多的問題，包括這些能力能不能累加，或者能力之間有沒有一些交互作用，這個事情是存在的，所以我們如果未來要再談學生學習成效評估的時候，這個雷達圖已經不夠用了，因為早期這個五年前很流行，大家也用得很愉快、很高興，學生也很滿意，因為他看到自己的表現在各方面有一個圖形、圖像化，未來這樣可能是不足夠的。

最後一點是對學生學習表現提供一個診斷性的訊息，也就是說每一個學生有不同的特點，在同一門課雖然他通通八十分，但是 A 同學跟 B 同學也許所表現出來的長項不同，表現出來他們的弱點也不一樣，所以怎麼透過一個診斷性的訊息讓每一位學生除了得到成績或者及格之外，能夠對自己的學習再做一些改善、再做一些精進，讓他們在未來的路途上他們大學畢業之後還要做非常多的學習，讓這些學習能夠更有效率，所以這個診斷性的訊息是很重要的，之外我們在校內還可以做什麼？老師自己我們對應不同的學生族群，他應該有不同的學習方式，我們不能再用同樣一樣方法來教導不同的學生，我們自己可以常比較，譬如說我同一門專業課程，有兩個班級的學生在修課，老師的迷失就是去甲班的學生比較認真，乙班的學生太活潑不太用功，我們會把他們兩個班級做比較，但是實際上不同的班級特性、不同的學生特性，他學習的方式可能不太一樣，如果我們用同樣的教材、同樣的教法，可能不適合所有的學生，所以這個時候老師的教學改進可能是必要的。之外，假設是學生在學習上沒有辦法達到我們設定的目標，補救教學又是另外一個很重要的事情，所以學習成效評估我們希望有這四個功能性的做法。

課程面-課程發展機制

接著我要介紹在我們弘光有兩個很重要的機制，這兩個機制跟剛才談的問題有相關性，也是我們執行了滿長一段時間，我們覺得可以跟各位做分享的，首先是課程發展機制，為什麼去推課程發展機制？我們認為每一個系、每一個專業，他所訂的課程必須要符合一些需求，包括我剛才談到的學生的期待、家長的期待、企業的期待，甚至社會未來就業的期待，所以一個課程的發展不再是由老師以他的所謂學術專業百分之百主導，過去我們受教育的時候，我們的老師可能告訴你，因為他的專業他覺得你要這樣念書、要學這些東西，照這樣做的話你就可以面對未來的挑戰，現在不太一樣了，更何況技職校院的學生，我們不要講他們資質不好，事實上是他的學習方式不太一樣，他要用不同的刺激來完成他的學習，所以我們在做課程發展的時候，必須要有一定的架構、機制，所以在弘光我們就建立了一個全校性課程發展機制的一個架構，再要求各系、各所依它們的屬性課程，把他的課程發展機制預定下來寫成文件，這邊要跟大家抱歉，我們在弘光凡事都要寫成程序書，不然就是工作指導書，因為我們從民國九十年到現在一直都在推動 ISO9000 的標準化系統，所以所有事情都要被記錄下來，都要可以被檢視，這個時候我們就要求各系能夠發展自己的課程發展機制，這邊我們課

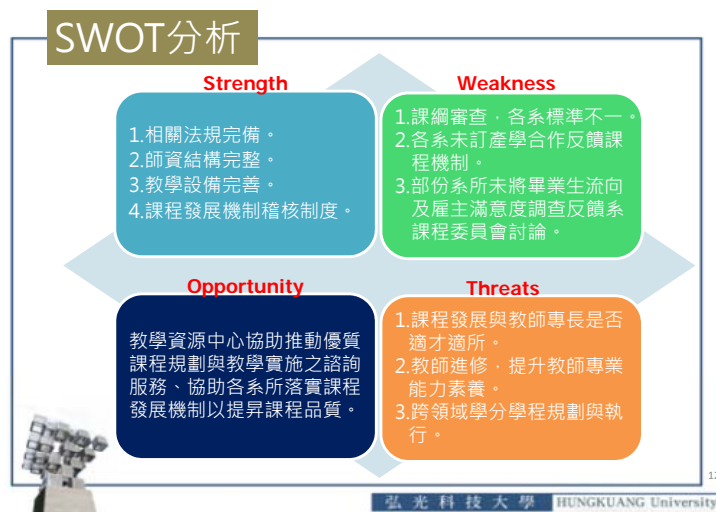
程發展機制主要有幾個目標，第一個是能力本位的課程目標，另外人文跟科技的均衡發展，再來當然就是技術層面，這些都是我們各校大家都朗朗上口，是我們要教給學生的，透過這個機制我們把一些人找進來，包括這個系的老師、校外的專家、校外的學生甚至畢業生，共同來規劃這個課程，來檢視這個課程，之後再由系上來做執行、做檢核、做各種活動，希望我們的課程是符合學生職場上的、社會上的需求，所以課程發展機制在弘光很重要，我們大概每年要定期做一次稽核，要去檢視每個系是不是依照他所寫的這個制度在發展他的課程，要去檢視每個系是不是有導入企業的概念、導入其它同儕、學者的概念、導入他的畢業生的回饋，這些東西我們在每一個年度都會去從訪談、查閱紙本等等去做稽核，我們最近才做完這個課程發展的稽核，比較可喜的就是一年一年的稽核下來，我們發現每個系在這個力量的push之下，制度愈來愈完善，但是我們並不滿足於這個，譬如說過去兩年我們主推的是所有的課程大綱必須要實質審查，我不知道各位在學校是怎麼做的，以往我們都比較尊重老師的自主性，每一個課程大綱老師覺得這個專業，這個課程應該是這樣教的他就寫出來，大致上不會有太多問題，經過系課程、校課程、院課程委員會等等，審查大概都是形式審查，那麼就通過了就這樣教，但是常常會發生一個爭議，我們做課程發展機制的時候我們有導入專家意見、畢業生意見，我們希望去建構學生的核心能力，把核心能力跟課程做個關聯，我們常常做這樣的事情，但是各位試著思考，如果我們教第一線教導課程的老師，對於剛才所談的核心能力也好、培育目標也好，他不太過問也不太希望瞭解，那麼他認為這個專業就是這樣子，他也不瞭解說我們的學生特性，他未來就業市場有什麼不同，他就照他的大學教授教給他的教給我們的學生，這樣會有什麼樣的後果，那麼老師也常常會跟我們主張，尤其是常常跟教務長反應，我們大學老師應該有特制的自主權，我的課我覺得應該要這樣教就這樣教，為什麼你要干涉？其實我們不敢干涉老師怎麼教課，但是我們希望課程委員會要發揮功用，課程委員會所訂的我們每一門課程，都是被課程委員會開出來說這個課程可以培養學生什麼能力，所以他才變課程的一環，那麼如果沒有這樣的討論，沒有這樣的課程，老師就不會去授這一門課，所以當初課程委員會都有花很多的心思，在學生的培養跟未來能力的表現上，希望利用一個個的課程去滿足，如果老師不能體認這個，他認為他知道的專業，他執著的教法是這樣，不能融入那樣課程設計的話，那最後原來課程委員會所做的規劃都是空談，所以我們在課程發展機制的部分，希望透過這樣的方式，慢慢把我們學校的課程導入到更貼近業界需求。所以前兩個年度我們各系在推課程大綱的實質審查，希望由課程委員會對於每一門課的課程大綱實際去瞭解跟能力、目標有什麼關係，有什麼地方有缺的有漏的，希望老師能夠補正、加強，那麼今年開始我們針對實習這個事情，實習在弘光已經推行了數十年，在教育部的技職再造方案裡面也強調實習，實習雖然做了這麼久，我們在前兩、三個年度要求全校的學生必須至少有一個暑假以上到一個學期到一年的實習，當然每個系都很認真的在規劃，可是有的系實習的時間很長，他對於機構的遴選、對於學生的媒合到實習過程的指導，一直到回來的經驗交流分享，跟實習機構對我們的回饋的完整性，但是有的系過去可能不重視實習，它沒有經驗，所以做起來可能會有一些問題存在，然後我們這一次課程發展機制的稽核，就針對實習的制度執行跟事後的反饋做相當的稽核，也提供各系意見。



在我們學校 PDCA 大概是一天到晚要掛在嘴巴上講，那麼教學品質我們也透過從規劃、執行、檢核到行動，這樣一個循環來提升它的品質，所以課程發展機制的部分我們在規劃面，就會談到學校一個本位課程的概念，學校各級委員會審查機制的概念，還有教學發展對教材教法發展的一個推動，那麼實際的執行面包括老師的教學準備、選課輔導、數位學習平台、預警跟補救，這個在執行面會做的一個事情，到稽核剛才談過了我們會定期去做稽核，包括學生對老師的教學評量、系上對學生的選課輔導，另外我們把數位教材紀錄在學習平台上做一些檢視，還有預警跟補救教學，行動的部分是希望把整個能力、整個制度不斷的往上提升，所以每一次稽核完畢我們會做一個經驗的分享，讓我們覺得評核下來表現比較好的系，把他的做法跟其它各系做分享，希望這樣的互動過程中一個年度一個年度稽核下來，每個系都有大幅度的成長，的確各系也互相學習、關心，也都有很好的成長。

這邊有一些大概是制度面的東西，首先是學校先完成一個叫做課程發展機制的程序書，再由教資中心做成系跟所依照學校的目標所訂的一個範本，各系所再依照它們的特質，各系所去訂相關的課程發展機制的一個程序，我們學校有設一個稽核室，稽核室就會進行跟教學資源中心配合具體來做本位課程的發展機制跟歷程查核，那個表很長但是要查的項目很多，當然也是從分析、規劃、執行到檢核跟最後的改善，這幾個面向來做查核。所以這裡面可以發現到裡面有非常多的事情是可以改善的，各系實際執行的部分還包括各種跟課務有關的做法，學生的選課的輔導、再加上我們各校都做的數位平台，讓老師們把他的教學內容放在數位平台上，除了給學生可以做預習、復習之外，我們也可以透過一些同儕做一些查核，看這樣的教材是不是合適最後有預警跟補救教學，做好的老師他在這個學期教學評量的部分得到學生的肯定，我們也把它融入到整個學校的教師評鑑裡面，在評鑑裡面有一個單項教學績優的部分單項特優的選拔，過去每年有八位的同仁、老師可以獲得教學績優這個獎項，特優的選拔，獎金有八萬元，後來我們把這四個項目今年度開始融入在一起，所以就是教師評鑑績優教師再分教學獎項、研究獎項分不同的獎項。另外我們對老師製作教材跟教學也有相關的鼓勵，教務處有一個制度就是學生在修課過程中他覺得有任何困擾，不管是行政面或者是老

師在教學或者教材上面的困擾，他都可以寫一個問題反應單，會由教務處協助來跟老師溝通，因為有時候學生會怕說他一講老師有時候可能會對他不好或者把他當掉，由教務處來談我們也是心平氣和的跟老師來談，但是比較容易被重視，所以有些事情就可以被改善。再來我們對於學生教學評量的結果，會做一些結果的處理，譬如說拿到績優教師的獎勵，但是表現不好的怎麼辦？這邊也有一些改善機制要做。另外我們也把畢業生流向調查，調查這些問卷也會回到課程委員會，這個我們把他定在課程發展機制裡面，過去我們當然被教育部要求要做這麼多的問卷，做完怎麼辦？做完有什麼用？在弘光我們把這些問題做個統計分析完之後，比較顯著的發現我們會要求課程委員會必須要做討論跟回應，我們老師做很多產學合作，在學校裡面我們也鼓勵老師把產學合作的部分內容融入到他的教材裡面，這個部份只要他做出來三個單元融入到產學合作，我們就會給他做教材的獎勵。另外更重要的在講到學生學習成效的過程目標跟他核心能力的部分，核心能力過去大家都做了，但是核心能力做出來之後，我們能做的常常只是跟課程做連結，哪個課對哪個能力有幫助，可是我們現在要評量學生的學習成效，這些能力能不能用單一的方式、單一指標就來評量，這個比較困難，所以我們在這個地方特別著重各系除了把它的培育目標、核心能力能夠訂出來，能夠跟課程做連結之外，現在有滿多的系已經完成了，把相關的核心能力他的評核指標再預訂出來，譬如說某一個能力它可能有五個指標，這五個指標是要必須可以被檢核的，那這個事情在過去幾年不斷在做，除了修訂我們的課程地圖之外，我們也是預計做未來學習成效評量使用，這個制度在規劃上面我們已經有的資源包括相關的辦法完備，包括各級的課程發展委員會，也都有一定的制度，制度很完善，那限制條件在專業科目之間的銜接還有國際接軌，這個部分我們過去沒有機制可以檢討，後來我們把他寫到檢核機制裡，我們就可以去看各系在做國際接軌怎麼做、課程銜接怎麼做。另外課程大綱的審查標準不一，很多的系它可能是包裹式的，整個系的課程大綱都來課程委員會一審全部通過，沒有對裡面的內容做檢視，那因為我們裡面有幾個系跟教育背景有關，所以他們對課程大綱的審查非常嚴謹，所以我們就請他們來分享怎麼對課程大綱做一個審查，有意見、不好的、不確定的都要求老師做一個改善，所以課程大綱的審查現在比較實質化，那有的系它沒有訂產學合作反饋，原因是這些系它可能產學合作的案量比較少，比較不知道怎麼去做產學合作，做完了之後也不知道怎麼把它做的內容回饋到教學上，所以我們也透過分享的方式讓這些比較有成果的系，跟這些其他的系做分享，缺乏資源的部分我們每年定期做課程發展機制的稽核，稽核完畢並會招開一個研習會讓各系來做分享，讓做得好的提供他的經驗，每個系我們課程委員會跟教學委員會都會定時招開，這個也是稽核的部分。



這個我們如果做 SWOT 分析，剛才那個不確定性其實是發生在這一塊，課程發展跟教師專長是不是適才適所，這個因為一個有歷史的學校常常每個系的發展它會有很長的歷史，初期老師很少，一個老師要教所有的課程，等到慢慢老師多了，這個老師我課教的有一點熟悉儘管新聘的老師比我更適合我也不放出去，所以這個部份就會造成有的老師明明是 A 專長但是他教的是 B 專長的課，由其是年輕的老師，所以這個我們在發展教學卓越計畫也會對計畫去做查核，查核完畢我們給老師一些做法、選擇，不是去壓迫老師，我們告訴老師說如果你要授這一門課，我查核完你不够具備資格的話，那你可以提出你要接受相關的進修、研習或者取得證照來補強，或者你拿你的研究計畫來證明我在這個上面琢磨很長時間有發表，那我們就會同意他在這個地方是符合的，另外老師進修專長跟專業素養，這個部分有一些在教學上跟你的專長不相符合的時候，這個相關性就是很必要的。最後一個很困擾我，相信各校都發生跨領域學分學程，這個在實施上有很多的困擾在我們學校也不例外，很多學生都跟我抱怨為什麼要做這個，然後因為我們把它訂成畢業門檻，結果學生就來抱怨說這樣害他不能畢業怎麼辦，每個系也來抱怨說做不完、做不出來，因為我們定的是九十八學年度入學的學生今年三年級，我們正在做大量的調查看看有哪些人預計是會符合的，有哪些人要我們輔導的，那我們在學校裡面的溝通希望如果沒有把事情做完，我們不能說廢就廢，一定要好好的檢討出一個機制，做出來怎麼樣做能夠做得到，哪裡有困難我們可以怎麼排除，所以這個我們還要觀察，當然這個部分我們在執行過程中覺得這是一個問題，剛才這兩段在談的是潛在風險的部分，譬如說一些課程的實施我們能不能達到我們設定的目標，其實有一些事情是很難掌握的，譬如說老師適不適合教這一門課，這個部分我們談到說我們有一些查核的方式，那如果不符合我們就會希望不然就不排這個課，不然就請他再補強調整他譬如說自修、進修、考取證照，那麼對於老師的專長跟授課就變成容易檢視，希望老師在專業上跟經驗上都能夠用到課程，這個部分透過這樣的查核就會 push 老師，往這個方向如果達不到的他就應該要去提升，所以這個是我們覺得在做課程發展機制中比較潛在的問題比較難處理的問題，那執行面我就放快一點，這各系在訂工作指導書，教學資源中心就要想辦法，因為系主任大概會說我不知道要怎麼寫、不知道要怎麼做，教學資源中心任務就重大了，他依據我們學校訂的制度去做一個範本，那這個範本盡量把能夠想到的是都想到，但是能夠彈性的轉圈圈，讓各系依照這個範本的架構去把自己課程發展機制的工作指導書做出來、把相關表單設計出來，另外資源中心接著就做一個查核的辦法，我們到底要去評估什麼？檢核什麼？就把他訂出來

這樣子各系在準備你的查核的時候也比較有方向，也比較知道整個學校的政策，對於教學品保重視什麼，所以有這樣一個查核範本，查核範本是從分析、規劃、實施跟改善這幾個面向來做，所以有非常多的問題是看不見，檢核的細項很多，另外課程委員會還有教學研討會還有相關的教務會議、課程委員會這些，都要有一定的機制跟紀錄，所以這個也是查核內容之一，那學生在選課的部分我們有訂立學生選課輔導辦法，當然各系可能初期也不瞭解，學生反正他們會自己去選，那我們這邊就有很多要求，你什麼時候開說明會？你對有問題的學生老師要怎麼輔導？系上的選課輔導老師怎麼輔導？對於他後來要加退選怎麼輔導？這邊就訂了一個制度來做，特別我們還重視誰？那些轉學生、入學生，他們對學校制度可能不清楚，或者年份之間課程改變，我們對於他們輔導強化的機制，每個系都要把這個部份百分之百的做到學生的輔導，那麼再來就是數位學習的系統，這個我相信各校都有，那我們的要求是每個課都必須要把他的數位教材放在這個上面，每到期中考前兩週就會做一個查核，沒有完成的老師我們會去跟追，到最終沒有完成的我們大概在教學評鑑上就會給他一個扣分，希望老師都能夠做得到，目的是什麼？目的我們其實是要保障學生學習的權益，因為其實有的很認真他可以先預習，或者他學了以後覺得有落後他還可以複習，老師如果不做這件事情那個課堂上完就結束了，如果他缺席那這個課就跳過去了，所以我們透過這個機制讓學生可以重複的去使用老師的教材，那老師會比較在乎的是怕不小心去侵犯到別人的智慧財產權，這個在校內也要常常做討論，怎麼做不會侵犯智慧財產學，再來老師就怕自己的智慧財產權被侵犯，他怕學生把他的講義拿去做什麼，譬如說跟高普考有關的就拿去賣，這個弄下來可以賣錢因為考試的書很多人在用，老師如果放上去被學生這樣用怎麼辦，所以有做一些限制。再來就是教學評量，那這個跟各校在做的差異不大，那我們主要談的就是教學評量完成之後，我們怎麼對老師做有效的輔導，另外學生也可以因為適性他選課的表現，有放棄修課的規定，學習預警我們現在，老師們隨時可以上網去登錄學生們在學習上的落後，這個落後一旦經過授課老師登錄之後，他會自動發一個 e-mail 給學生，你被某老師登錄學習預警，會發一個 e-mail 給導師說你班上哪一個學生哪一門課被預警，還會發一個 e-mail 給家長，那這個有什麼用，其實不是發 e-mail 的問題，是我們的系統寫在一起，老師一但登入預警接著他就要對這個學生提出這個補救教學的紀錄在那個網頁上，那導師就要有約談的紀錄在同一個網頁上，所以當一個學生學習成效落後的時候，他會同時會被導師關心、被任課老師關心，這個是我們目前大概已經做了兩、三年的做法，電腦系統的部分愈改愈人性化，一開始有一些不便慢慢的老師抱怨就減少，主要的目的是讓相關的人等老師、導師、學生、任課老師，互相關聯性結合更強一點。

那教學評量問卷我想各校也都做，我們對於表現比較好的有教學績優教師的獎勵，那教學績優教師不是填填問卷成績好而已，我們教學評鑑項目待會後面會秀，它不只是這些項目，其他還包括獎勵教材，這邊我介紹一下稽核，因為這個我們學校推了滿多年了，最近教育部因為推動了私校的內控制度，有很多的學校也來問怎麼做稽核，那稽核的做法首先我們應該要開一個稽核行前會議，到執行現場執行稽核最後一個 close meeting，這三個步驟，稽核行前會議之前要做檢核表的一個設計，我們稽核重點是什麼？主要的架構是什麼？我們要把他定下來，而且這些稽核表要讓被稽核單位事先看見、事先看過，為什麼？因為他才知道怎麼準備，不然就很冤枉，我們今天要給他考試結果你的考試範圍沒有訂，所以稽核表我們設計完會讓各系知道讓他準備，當然課程發展機制他已經實施多年，所以這個部份大概沒有太

多誤會，只是我們每年也會加重頻率，像剛剛提到的前兩年我們對課程大綱的檢視最重要，很重要、最重要，特別要看，今年我們有兩個東西覺得最重要，今年我們對於系在規劃學生培育目標核心能力的時候，有沒有跟課程做連結，每個課程能不能把它檢核學生核心能力的方式寫下來，就是課程大綱上要有這些元素，你怎麼去檢核？你的目標訂的是什麼？這個部份我們這次稽核下來大部份的系也還 OK，但是也有幾個系還不知道跟不上，另外第二個我們今年的重點是對於實習制度，因為有的系 run 的很好，剛才有幾個系新的沒有經驗，那我們透過這個稽核把這些問項放進去做檢討，完畢之後我們會開一個 close meeting 告訴大家這次稽核的發現跟未來改善的方向，之後整個案子，這個案子現在稽核由稽核室主導，他會把整個稽核結果移送到教務處來，我們教務處就會辦理一個叫做課程發展機制座談會或者是研討會，這一次我們就會選幾個稽核表現比較好的系做心得分享，那教務處就政策面我們今年度的重點，或者今年大家做的要加強的做一些宣示，最後再做綜合討論，這個是在整個流程 run 的情況，這邊秀一下我們幾個年度的稽核發現，譬如九十九學年度我們對於輔導落實輔導跟檢核執行狀況，選課輔導比較沒有，另外跨領域學程各系做的比較少，所以我們希望它們對於輔導的部分要加強，導師要協助學生瞭解他的學、選跟修的狀況，課程大綱去年我們也覺得審核機制不一致，所以我們要求核心課程要有一個範本，專兼任老師對於課程大綱要有統一的機制，另外對國際化跟強化藝文我們也覺得做得不夠好，所以這邊也有一些診斷，這些都是稽核的發現，另外剛才談到課程委員會我們在法制的修訂上我相信各校也都做到了，我們要把除了老師以外的代表包括學生、包括企業界導入到學校的課程裡面來，這個部份因為這個稽核我們也都做到了，不管是系級、校級都做到這個部份，教學評量反饋的部分，我們在老師的教師評鑑跟教學、服務、輔導、教學研究部份四個項目，那教學是由教務處來統籌辦理相關的法規的修訂是由我們提案，最後執行的成效是由我們來做檢核，那最後在四個項目統一報告到副校長室做最後老師的評鑑，那教務處評鑑我們有包括一些項次，第一個項次當然還是教學評量，學生評量老師的情況，那我們的要求是你至少要達到七十分，這個評量的結果是我們先訂七十分的標準，所有的人都要達到沒有達到會被扣分，所以教學評量成績要達到七十分以上，第二個相關的行政配合課程大綱輸入、課程名單核對、期中考成績輸入、預警輸入、期末考輸入，這幾個東西看起來是配合教務處，但是其實他背後有一個大的道理，因為我們的系統都對學生做很多的開放，所以學生常常會去查核自己表現到底如何，如果這個東西老師不去輸入，其實是影響到學生的權益，學生也會跟我們抱怨要請我們做到，甚至我們每年到期中成績輸入完常常會有一位到兩位常常來不及輸，結果學生反應很快，時間一到他就發 mail 來質問，靜宜大學已經所有學生都拿到成績單了、東華大學都拿到，為什麼學校拖那麼久？其實有的時候開學跟學期結束時間不一樣，有的時候就是像我剛剛談的 Case，這個老師一直沒有輸那怎麼辦？之後我也下了一個決定讓教務處這樣做，不管老師輸或沒有輸我們約定那一天就把系統關閉，沒有輸的老師我們就註記，因為老師成績沒有輸入對不起同學所以你查核不到，這樣的話才會搞清楚責任在哪裡？很多學生都直接怪教務處說你為什麼不公告？為什麼在我們系統看不到？那其實這中間有很多困擾，所以這幾個看起來像教務行政配合的部分，其實是老師對學生應該要做的一些公告的事項，那我們要求他要做到，另外就是教材教具的製作，我們說老師如果每一年要做一個教材可能會辛苦一點，所以我們給的年限兩年要完成一次，所以兩年的週期你只要做到，這個地方就達到標準，所以這些都是標準，這些如果沒有達到就會有扣分，再來我們授課的教材要上網，剛才談到也是為

了要讓學生可以預習、複習，那如果老師沒有做到同樣每一門課都會扣分，另外我們對老師的研習很重視，所以十六個小時以上研習，希望每一個學年都會有一次，最後就是短的专业研習，每一個學年都會有三次，看起來很容易達到七十分，但是各位知道嗎？老師們都自我要求很高，每個都想一百分，所以他們達到七十分之後不滿意都希望做更多，做更多怎麼做？指導學生專題、做補救教學、參加專題比賽、十六小時以上研習、專業研習活動，另外如果學生對他的評量成績比較高的，八十分以上加三分，用這樣的方式讓整個回歸到一個老師教學評鑑上，可以不同的面向做到之後拿到一個分數，表現最優的或者進入到門檻的老師就可以去競選教學績優教師，每年當然人很多但是會經過一些公平的機制跟外審委員來做審查，審完之後就是我剛剛說的，每年獎勵八位老師八萬元，那這邊我設計了一個東西被老師罵的半死，每個老師都想一百分，但是我們不希望很浮濫，所以我就把這個後面加分的項目用了級距表現，最必要七十不動了，七十到八十不動了，所以再做十個就八十分，但是八十到九十就把所有增加的底數乘以 0.5，也就是你要做兩倍你才會多那十分，那九十到一百就把他乘以 0.25，他要做四倍才會達到最後那裏，就像我在報稅一樣，收入高的人要多付一點稅，那這個被罵得很難看未來可能還要修正，這一章是一個重點，是我們在教學卓越執行計畫中，對老師如果被評量不加的話，或者我們在剛才教學評鑑不好的話，怎麼做呢？老師經過評鑑評鑑結果不佳的老師，被評鑑完之後他必須要提出一個書面改進方案到輔導單位，這個輔導單位因為剛才老師的評鑑有教學、服務、輔導，所以不同的問題會到不同的單位去，那教學資源中心也會通知他做這個事，完了之後我們的輔導單位有教務、學務、研發、人事，對他的問題來做輔導，輔導完畢之後教學資源中心會彙整到學校建檔，建檔完因為每個老師的資訊也是個資，不能隨便就把他公告洩漏，所以系級有關的系他會看到，院級有關的院會看到，就是各主管業務人會看到，這個輔導的流程會被建檔，我們大家都用密這個方式來保密，因為老師大概都不願意知道自己被輔導，所以這個部份我們很嚴守這樣的規範，到這裡為止是我們再推課程發展機制，這邊我跟各位再分享一下，這個東西為什麼跟學生學習成效的評估有關，我們有幾個迷失，第一個，我們常常在作的教師教學評量主要是評老師在教學上的做法，包括態度、教材、準備、是否準時出席等等，都是實施教學之後學生來感受這樣好或不好，那所謂的學生學習成效評估，就不能這樣問了對不對，應該是看學生學到什麼，所以我們做了很久，這個教師教學評鑑評量可能還是要推下去，但是我們現在在發展一個東西是針對學生是不是達到老師設定的教學目標，來做另外一個問卷，那個問卷跟這個分開，因為這個會影響到老師的考核，那個我們希望只是這幾年先做研究，就是在這個教學實施上老師訂的教學目標是不是達得到還是達不到，那哪些課程達得到哪些課程達不到，因為我們設計了另外一個 Rubric 就是另外一個打開的頁面，在這個教師評鑑後面會自動打開問學生說老師設定目標一，你覺得這個目標一你是不是做到，問學生達到目標情況，這個會跟老師對整個班級的評量，我的目標整個班達成的情況做一個比對，這樣的比對就知道說我們設定的教學目標是不是適合這樣的學生是否恰當，再來老師實施的方式跟教材有沒有辦法達到那些目標，有的時候我們把目標訂得很高，把我們的學生講的很厲害，但最後他學完沒有達到，有沒有任何一個方式可以檢討，現在我們在做這個事情，讓學生的學習也可以被評進來，當然跟這個是綁在一起的不計算，不計算在老師的教學評量成績裡面。

接著老師可以使用的工具，學生學習成效評估的部分老師可以使用的工具，我們這邊要跟各位分享的是一個工具叫做 Rubric，這個在美國他們行之有年，非常多教學方式會用

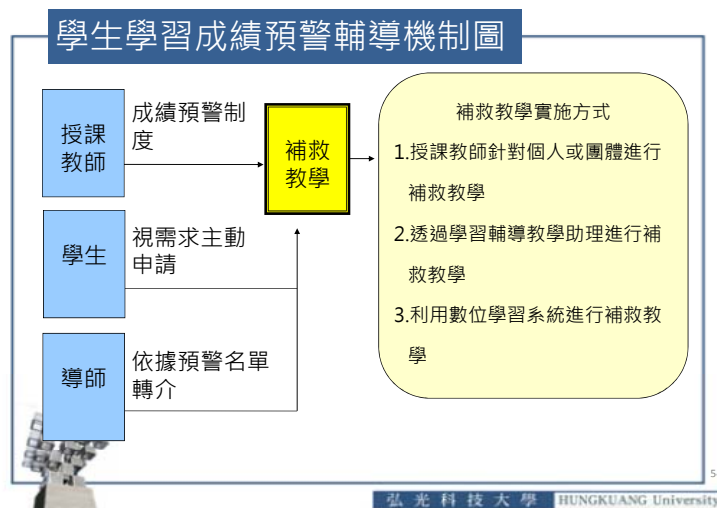
Rubric，這個 Rubric 我們這邊也簡單的分析一下，這個在教師面裡面我們希望老師做到很多的事情，教學卓越計畫裡面包含他專業的提升、彈性薪資、授課符合經驗檢視，其實我們也在推學習矩陣，我用我們學校護理系的例子來跟大家講 Rubric，Rubric 在我們弘光叫做學習矩陣，它的評核方式不是只打分數，它是一個二維矩陣，那這個矩陣裡面有什麼呢？以護理系為例，護理系的教學目標，跟他們訂的八大核心能力，教學目標與八大核心能力的課程評值，他們有一個評值，每個課的實施完畢之後要來評值，評值的方式由課程負責人統籌科目，負責的科目對各班評值，評值的結果出來之後會由老師來討論、撰寫結果，會有一個表一、表二，表一是什麼？表一是學生教學目標與核心素養的達成率，就是我實施完之後學生自我察覺，他對於系上這八個核心能力或者他對於老師這門課提的四個教學目標，他達到的情況怎麼樣？做一個自我檢視，然後把全班的調查做一個統計、報告，老師也針對這個班級的學生做教學目標跟核心能力的評值，一個是從學生的面向來看我學得怎麼樣，一個是從老師面向我教完之後他學得怎麼樣，這兩個就可以比對我們課程實施是不是有達到效果，那這是一個很簡單的 Rubric，譬如說我左邊教學目標 1、2、3、4、5 五點，右邊八大核心能力有八個核心能力，這邊是給學生的請您勾選出老師透過課程設計教學策略，你自覺能夠達到教學目標與八大核心能力的程度為何？所以學生就在這門課修完之後，他就會去勾我這門課修完認識護理人員的基本角色與功能我能夠達到四分，我對於學習基本護理知識我覺得我可以達到五分，他會這樣打，全班打完會做一個統計，上面有一個描述如果你覺得你學的學習程度全班有達到 80%以上到 100%你可以拿五分，60%到 79%你可以拿四分，這是一個描述，八大核心能力也是類似的，他們有訂了八個核心能力，這個核心能力跟這門課的關聯性另外一個交叉表，但是學生修完後他對八個核心能力自己的評量是什麼他也可以這樣打下來，老師同樣的他會對每個班做評值，評值的方式也是針對這五個目標或八個能力，然後每一般平均值、標準差，因為他有很多班，班級之間還可以做一個統計的比較，統計比較之後就知道班級特質、班級特性對某一個能力的學習有沒有什麼不同，或者是說因為八個班有不同老師在教，老師的教法會不會造成這個學生對自己達到培育目標跟核心能力有沒有什麼不同，所以教務處大概不會做這個事，因為太多太繁雜，所以系上來做這樣的事很好，因為你對於你自己所提出來的專業課程，你都有能力告訴別人我們經過這樣的教學實施，學生學習的情況到哪裡，他自己的感受在哪裡，老師對他的評量在哪裡，另外這兩個之間還有一個研究就是，他兩個會不會一致，如果一致性很高就表示整個實施沒有太大問題，因為大家的認知都一樣，因為你在教的過程告訴他這些能力應該怎麼評，這些東西你應該學什麼，他學習完覺得老師都告訴他，他都學到，兩個就一致，那如果說這個評值學生對自己看得很低老師覺得很高，這個也很奇怪，這什麼原因，或者學生覺得自己很厲害老師覺得它不夠，這個比較常發生，學生在整個學習下來他會覺得我學得很好，由其是我們在實習的時候常會這樣，學生會覺得我去都做得很棒，為什麼督導給我的成績不到那裡，這個東西我們在教務行政上、在系的發展上甚至在學術上，都可以做一些好的 study，這樣的評值能夠讓我們教學的實施有什麼好處？這個是目前我們護理系前兩個年度用的表版本，現在我前兩天才稽核完他們，他們已經把每個能力的指標都訂出來，每個指標應該怎麼評訂出來，所以可見未來很快，應該下個學年他們就可以把成效秀出來，這個就是我們拿來呈現就是說對於學生學習成效，不再只是看分數的方法，可以用不同的指標來看待學生的學習，學生教學目標的達成率，老師對這一門課，因為每個核心能力不一定跟每一門課全部相關，有的課只負責四個能力的培養，有的課

可能全面都關照到，這個時候老師會對這八個核心能力，設定他希望在這一門課學生至少有80%的程度，溝通合作30%的重要性，他評的這樣，之後每個班評下來的結果，是怎麼樣可以跟設定值比較，也就是我希望他臨床護理可以達到四分的水準，可是做出來怎麼每個人都兩分，那就表是實施上這裡有一個問題，那如果他都能夠達到甚至能夠超越，那就表示這樣的教學比較符合原來的規劃，所以這個也是一個工具，之外課程召集人還要針對這些統計資料能夠做一個解釋跟反思，所以這個資料我剛評鑑完就看了很多非常好，很多的系很少這樣做，很少對自己教的內容跟得到的結果做一些檢討，大部份都說這一班好吵，然後學得不好、不用心，所以我成績都給她們六十分，但是實際上為什麼你教的你希望他達到八十為什麼他只能達到六十，原因是什麼，我們透過這樣的統計，他們是學群的制度，負責老師就要去跟老師訪談跟學生訪談，然後把這個結果做個檢視寫在這個表上面，這都是很重要很明顯學生學習成效評估的工具。

成績預警與補救教學

最後這個機制是成績預警跟補救教學，剛才怎麼作已經跟各位報告過了就不再細說，同樣的我們也是用PDCA的循環，我們也訂了一些相關的規範指導書，那麼也同樣必須要像這個安排補救教學、導師輔導，那同時我們去分析它比較大的問題，他比較大的問題是學生被預警的原因是什麼，有的時候老師只是為了要符合教務處的要求，說我要補救學生所以我就來預警他，是這樣嗎？如果是這樣學生會很厭煩，他們會跟老師抱怨說老師為了要達到補救教學績效，就預警我就叫我去補救，那實際上老師應該不會做這個事，但是這些原因是學生常抱怨的，再來你預警他他就一定會來參加補救教學嗎？這個是老師覺得很無力的地方，所以怎麼鼓勵學生參加補救教學，再來就是激發他的學習興趣跟動機，這個是我們在推這個制度裡面覺得比較大的問題，我們最怕淪為因為學校有考核希望老師補救教學，那麼老師就把他當作一個工具，不管三七二十一補救學生，這樣就會造成一個很大的困擾，學生會不勝其煩，但是學生真的都學習得很好不需要補救嗎？不盡然，所以怎麼把他用到很恰當，這個大概是我們在這幾年覺得很重要的事情，所以這邊我們是看威脅，學生被預警並且參加補救教學，之後還是沒有辦法順利通過，這就是一個迷思，同學被捕就的時候他會心裡面想著說，老師既然要給我個機會，我就乖乖的去就坐在那裏乖乖的聽，然後我雖然沒有學會他應該不會當我，這個就是我們應該要打破的一個迷思，我們要讓學生知道，老師補救你只是針對這個單元，只是要提升你的能力，至於你最後會不會及格很難說你要更努力，老師對學生進行補救也不要有一個心理負擔，我把他抓來補救最後他還是不及格，是不是我補救教學沒有成效，不是這樣我們不會因為這樣去怪老師，但是各位也知道，你們在run教學卓越計畫，如果你去台北報告的時候講到補救教學，他就問妳補救之後有多少人會及格？多少人不及格？這件事情真的沒有相關，那如果說來補救都一定要及格，那這個學生就會很樂意來補救，但是他真的會不會好好的學就真的不知道，所以我一直跟我們的老師說這個不相關，我們努力做就好，那一定也會看到進步不可能都不進步，我們救幾個是幾個就是你的最大成就感，你不要說所有來補救的同學他一定會及格這個不可能，所以這學生可能會有一個錯覺，另外學生被預警的原因其實很多，所以補救教學只是從教學面來看，我們講一個很簡單的例子，學生成績不及格它可能是因為跟女朋友吵架，連著三、四個星期心情都很不好，沒有心情學習，這是感情問題，他可能是因為他要打很多的工，他根本沒有時間做作業，甚至不來上課，那是經濟問題，有時候是他家庭問題，爸爸媽媽吵架，所以他被預警的原因很多，但是我們只

單純從他來教室學習學得好或不好來補救他，有時候達不到那個效果，所以我們覺得為什麼把導師教學輔導連再補救教學這個地方，不管怎麼樣老師都要跟他談一談到底問題是什麼，這個也很重要，事後的追蹤很重要，其它的我就很快的跳過去，補救教學或預警學生為中心，包括授課老師、導師跟輔導中心，都應該要回報，剛才講了兩個大的問題我們也會檢討來做改變，這邊程序的發展也是教資提供他相關的架構各系去訂，訂完之後我們就做相關的實施，之後這個是我們系統畫面，補救教學我們有單獨去開發這個畫面。



所以老師只要上去登錄，他在輸成績的時候去登入誰需要被補救，完了他就跑進這裡，跑進這裡之後幾個 E-mail 就自動發出去了，那麼導師就需要到上面登入他的約談成果，任課老師就會去上面登入他的補救教學實施的方式以及相關的補救資料，這個就列為我們教師評鑑裡面的一環，所以這個系統目前 run 的還算不錯，補救教學剛剛談到，老師如果都主動要求同學補救教學，同學有時候會不是很喜歡，但其實這個機制不只是這樣，學生自己覺得學習落後他也可以要求，導師跟學生談完之後他覺得哪一些學生課程表現是落後的他也可以申請，所以幾個人可以申請補救教學，完了之後就去實施，最後再看它的成果，那補救的方式當然有個別的、有團體的、有用教學助理的、有的是在線上學習的，很多方式都可以做到，但是我們只是在提供一個機會給學生，讓他這一次落後他能夠跟上，第二個我們的機制叫補救教學跟課程發展機制，我們在一個年度裡面上學期就是走課程發展機制，下學習就是補救教學，看起來這些辦法都很簡單，但是他跟學生學習成效一定有很大的關聯，為了維護它的正常運作，我們就必須要有一個機制，讓每個系每個模式可以發展，有一個稽核的方式去查核哪些地方不夠好可以改善，透過這樣一年一年的改變，我們希望整個制度因為制度的建立而讓這個事情執行的有成效，而不是因為這個主任很棒所以他就把它做好，那個主任可能沒有經驗就做不到，我們把這個所謂機制建立好，希望達到這樣的效果。

e-portfolio

最後這個東西我相信各位也不陌生叫做 e-portfolio，那 e-portfolio 各學校也都做了，其實我們學校也很早就做了，課程地圖很早就做了，這個是為什麼要做，或者是說有什麼好處？未來我們再看學生學習成效的時候，除了剛才談得我們可以用學習矩陣 Rubric 來評他，你可以用他各種多元的表現來做佐證之外，這個 e-portfolio 也很重要，因為 e-portfolio 是讓學生把在學校所有學習的情況記錄下來，計在資訊系統裡面，資訊系統他有很多功能，轉為學生部落格讓他可以跟朋友分享他的表現、成效，他可以轉成履歷表讓他可以拿去求職，

他畢業之後還可以不斷把他新的成就記錄在這裡，一個活動的領域在這邊，我們叫雲端的概念，我以後要找工作不用再從新去打一個履歷，我只要一直往裡面塞東西，最後我轉出來就是隨時那個時間點的履歷的運用，為什麼說這個東西跟學生學習成效有關係，我跟各位報告學生學習成效很難作很難評量，但是如果用 e-portfolio 的方式，等於讓學生把自己學習大小的事情歷程、成果不斷記錄下來，這個是學生學習成效評估最具體最直接的方法，也就是說我們只要端出一個系統說他們所有的記錄都在裡面，你只要打開來看參加比賽很多成果很精彩，這個時候就是他最具體的學生學習成果、成效，所以當初為什麼我們很早就做 e-portfolio，因為我們已經知道未來教育部未來台灣大家會不斷的把學生學習成效拿出來做討論，在我們 Rubric 發展不是在每個系都適用的情況下，在其他工具沒有那麼成熟的情況下，e-portfolio 是個最直接的工具，你只要把這個建上去，之後評鑑看這個學習成效，你只要秀每個人的紀錄就發現都很精彩，每年我們也辦這一方面的比賽，每個比賽獲獎的學生都很厲害，e-portfolio 資料秀出來都會嚇死人，有的學生拿著這個去申請研究所都很成功、找工作也很棒，就看他有沒有用心在建立這些資料，裡面可以包含他相關的競賽、相關學習的反思，這裡面特別是我們留了很多反思的空間，假設他今天參加了一個調酒比賽拿到金牌，一般的做法是紀錄幾月幾日獲得什麼單位舉辦的調酒比賽金牌，那我們有給他一個空間，他可以去描述說他為什麼對調酒有興趣？他怎麼苦練？他花多少時間做這個事情？比賽裡面他覺得對手的表現、評審老師的要求等等，他可以把很多都記錄在裡面，他可以去反思自己做這件事情的收穫，這個才是學習成效最 touch 最容易動人的地方，所以我們很多那樣的位置，就是你除了放獎盃的照片放那條紀錄，要給他一個空間要他去表達這個事情，如果能夠把這個做好的學生，一般來講他們學習歷程的資料要獲獎的機會很大，未來我們要利用這個檔案，讓委員說我們在評估學生學習成效或者記錄學生一年級到四年級所有發展，這個都是一個很好的案例，最好我們還把他找來錄一段，說這個東西表現的很好能不能跟大家分享一下，e-portfolio 對你的學習有什麼幫助？他就會侃侃而談，他很喜歡這個系統因為很活潑可以做部落格，他覺得他把什麼東西都記在上面，對於升學上面的準備很好，就業也可以自動轉成履歷，只要學生幫你講這些話你把他 take 下來幾個例子就好了，任何一個評鑑委員都會覺得你做這個東西很棒，當然也有困擾，我們評鑑的那一年，我們九十八年評鑑，校務評鑑四個委員每個都要看，而且不是看他要你打開，他要你秀一兩個例子給他看，你們裡面有什麼他要看到所有的東西，其實我們已經做得很好做很細什麼都有，但一般看外表他就不相信，只要有機會評鑑的來要看，連整體發展經費訪視來的只要是學校的也想看，因為大家都想要知道裡面有什麼？可以幹嘛？裡面大概這邊就有系統架構、系統目的、功能、就業、系統成效，這邊大家看一下，那裡面我們因為更早的時間我們做了一個全校課程地圖，這個是為了要發展學生各系的核心能力做的，這個東西我們在做完之後，有一個 formal time 就是每個系都把自己的核心能力界定下來跟每個課程關係都確定也做雷達圖，但是這個就是那個部份，後來我們把他導到學生 e-portfolio 系統，學生隨時可以去整理這個東西，他可以去自己修的課達到多少學分、多少比例完成了沒有，所以對他的修課有幫助，另外我們也把雇主滿意度的資訊放進來，讓他可以知道雇主怎麼看待學生的能力，所以這個部份我們都把它整合在一起，透過學生大一、大二、大三、大四這樣，最後能夠達到就業的路，所以裡面的功能很完整，裡面可以放的各種成果、成績、實習、證照、作品等等，包括社團這些都可以放進去，我跟各位分享一個就是說，一般我們在做 e-portfolio 最怕學生不去登錄東

西，最怕這樣，所以我們早期也曾經五、六年前買了一頭豬，104 會來跟各學校推銷，說我可以做一個平台給你用一年十萬，我們真的就是想說反正我們自己來沒做好用看看，而且畫面還真的很生動就像外面的網頁、部落格，用了之後就發現問題來了學生都不去登錄，雖然看起來很好玩，學生不去登錄，為什麼學生不去登錄？因為裡面是零，裡面沒有半個東西，學生要秀給別人看自己的表現的時候，要一個字一個字一筆一筆慢慢去用，所以學生很懶反正我還沒有要找工作幹嘛玩這個，第二年我們說這樣不行花了十萬元結果這樣沒有效，我們就開始自己做，自己做的時候我們就注意到為什麼學生不去登錄，你不能讓他從零開始，所以只要學校掌握得到的資料，他在某個社團擔任什麼幹部？他在某個比賽得到什麼獎項？我們自動幫他匯入，匯入資料有兩種屬性，學校匯入的我們有個認證標章，那個資料上面就會有 mark 一個標章是學校認證過的，如果他自己 key 的就沒有那個標章，所以資料很清楚，如果他把它當履歷寄給雇主，他們就看得出來哪些東西是學校認證過的哪些是他自己打的，他要通過認證也很簡單，譬如說我這個競賽我就跟競賽的相關部門，譬如說學務處我拿給你看我有就通過了，所以這樣的情況下學生用的比例就一直高起來，但是最大的困擾還是他沒有到四年級找工作之前，他會覺得這個東西很辛苦沒有什麼用，雖然很好玩，所以後來我們有用了一些小技巧，一年級有個資訊能力的課，請老師排兩個禮拜的兩個單元，一個單元是學校所有對學生服務行政系統的電腦化有哪些功能，讓他們知道怎麼查他的成績、怎麼修課，第二個就是這個你怎麼把你的資料放進去又怎麼表現出來有什麼功能，透過這樣裡面就有作業，請大家打一個自傳放上去，這樣慢慢的讓學生熟悉慢慢用起來，所以資料是蠻豐富，這個東西就很適合來呈現學生學習的成效，另外目前教育部一直在推 UCAN，UCAN 對於部份的系很適用，對於部份的系不是麼適用，但 UCAN 有一個最大好處是他對能力分析分析得很道地，這個部份我不敢說它做得比我們自己任何老師來作做得更好，所以我很建議大家對 UCAN 的部分不要排斥，他能力分析那一段把他擷取回來就好，能力分析就是譬如說他要做護理師，他有能力分析那個是很好的參考的資料，那我們另外有課程地圖，就是把課程跟地圖做一個關聯，你想要培養什麼能力該修什麼課，要怎麼做到？所以就一般能力跟專業能力兩個能力來分，像一般能力譬如說理性思考、問題解決，你只要一點他就跑到課去了，哪些課是跟這個有關，再來就是把所有的包括家長、企業、老師、學生，通通進到 e-portfolio，所以老師的各項表現包括老師私下評量的情況都會丟進去，學生就可以看到你做什麼研究、你教哪幾門課，都會在裡面都可以查得到，利用這個讓學生提早來規劃他未來的職涯進路，因為我們開放讓校友一直用，也希望建立跟校友聯絡的管道，現在我知道就服組很辛苦聯絡不到校友，可是又要做校友問卷，我們希望透過這些機制，慢慢把這些在校生變畢業生，畢業生還跟學校一直都有互動，就是要讓這個帳戶一直開者，可是也有人分享容量愈來愈大你們那個 serve 就會掛掉，我們會努力讓他都維持著，所以一、二年我們就會給他一個更 powerful 的 serve 來服務這些學生，所以就業率其實就是升學求職就業能力，另外我們職業規劃師資的能力，還有我們職涯規劃的發展，這些都跟我們 e-portfolio 做一個很好的連結，讓學生未來在就業上會比較順暢。

最後，剛剛跟各位報告的這幾個工具是在弘光所用的工具，跟學生學習成效的評估有很好的關聯，一切我認為是要從制度面去建立，老師們也要因為現在時代的改變要慢慢做調整，個人也是一樣，我們以前學的明明就是老師這樣教我們就這樣學，那為什麼到現在變了，第一個我們的學生不太一樣，第二個他未來要面對的環境也不太一樣，再來就是少子化問題所

有的人都知道，每天都有人跟你提這幾個字，那我們做一個私立的學校、私立科技大學，我們去面對這樣的事情的時候，我們只有把我們自己的學生準備好，只有我們未來畢業的學生都能夠有成就、有發展，我們才能夠確保未來的新生會好好的乖乖的進到我們學校來念，就像我剛剛講的私校高職都勤教嚴管，那個對我們來講太低的標準，我們不能靠勤教嚴管，我們必須要把特色做出來，我們必須要很重視學生學習能不能達到那個成效，而不再是我們教我們覺得很好的我就教給你，你學得好或不好我就給你分數不及格、及格或高分、低分，那這樣不能達到那個效果，所以未來接下來下一個循環，據說我們就會碰到學生學習成效很低，那麼在高教大學的部分他們今年度已經做了，去年他們是對校，今年的話對系所，要看學生學習成效評估的一個架構、制度跟成效，所以我想這個也是讓大家做一個分享，看看未來我們要面對的事情現在要怎麼準備，以上就把我們所做的幾個努力跟大家做報告，希望這樣的分享對貴校也有一些大家來腦力激盪，那也希望各位也有一些回饋，有些東西其實我們也不斷在改變、不斷在修正，因為這個東西真的太複雜，未來如果有新的做法、新的規劃找時間再跟教務長作分享，今天就到這邊謝謝。

Q&A

副校長：教務長是不是看看大家有什麼問題可以請教，耽擱您幾分鐘的時間

蘇教務長：不知道各位有什麼要指教，因為這個東西是很繁複，這個事情很繁複，但是也不得不面對，各位老師我想應該有很多的 idea，在教務行政就是說我們盡量把事情做好、在架構裡面做好，創意我們很歡迎，有時候我們會評估說怎麼做會比較合適，不知道各位有沒有要給我指教、建議。

學務長：我們本校副校長、院長還有我們今天弘光教務長、大家師長大家好，我是學校學務長，這邊第一次發言，有一個問題想請教教務長，就是剛剛教務長有提到要讓學生來建置好像似乎不太容易，過去我們在 e-portfolio 這個系統裡面設計很多建置的機致，包括說大一的中文老師來負責這個關於中文的自傳，英文老師來負責英文的自傳，社團服務學習的反思單、社團相關的紀錄也進去，那麼甚至就我個人知道，有些學校設計還把學生大四專題或實習在進行口試的時候，必須先把 e-portfolio 系統個人履歷自傳列印出來當作是一個前提，當然甚至有的學校把它當作是能不能畢業等等相關，那想盡了這麼多的方法，除了這些方法之外我們有沒有一些更好的方式讓同學願意進去而且建置得更完善一點，讓同學喜歡上這套 e-portfolio 系統，因為我發現要建置上去基本上應該不難，但是內容要怎麼充實要怎麼真的對他未來有一些幫助，有沒有什麼樣的機制或者是獎勵或者是任督六脈怎麼去打通，這點想請教教務長。

蘇教務長：這個問題其實滿好的也滿重要的就是我剛剛談到，我們花了那麼多錢那麼多心力，因為這個東西不是你找一個軟體廠商來寫就可以，那個都是我們的智慧，就是那整個系統其實是一個智慧財產，我們怎麼去設想學生未來的出路，設想很多的功能在裡面，甚至還要設想一些吸引他們去用的一些功能，譬如剛剛講的部落格的轉換，那麼剛剛學務長談的我們都做了，譬如說中文自傳、英文自傳還有剛剛講的資訊課程，因為你修了課老師叫你交 homework，你必須要從這邊 print out 一個東西，你就勢必要做，這都是初步的，那其中最大的分立也就是剛才講到很多資料由我們認證之後轉入他可以省很多事情，這件事情在學生來說他們是歡迎的，當然我們也保留很多反思的空位，是希望他能夠把這個事情的過往的經

驗也好、學習的發現也好跟他最後的心得感想也好寫上去，用心的學生就會弄得很精彩，覺得不重要的學生他就會覺得時間還早，就像我剛剛說的我現在才一年級我擔心什麼，升學、就業他不會太有敏感度，所以我們能做的過去我也做研發長管這個就服，競賽必要的你要發一些獎品給他們，當然這會刺激一些有心的學生這是第一個，第二個就是剛剛講的用課程去連結，用任何關卡去連結，譬如說您剛剛說的跟專題連結，我們學校的確有系上這樣做，另外很重要的一個就是我們要求導師要輔導學生去使用，所以這個學務長他就要求因為我們評量有教學、服務、輔導，輔導的部份老師要做的事情很多裡面一項是這個，輔導學生使用 e-portfolio 平台，那麼導師輔導學生使用他就要稍微有紀錄丟到我們系統上，讓學務處可以查核，所以這個部份導師是有壓力的，導師如果各位學生都不用會跟他談一下，說你這個東西要不要做對你可能會比較有幫助等等，導師說的同儕一般會聽的，怕的是導師沒有特別強調這是一個，另外我們在除了專題、實習這個部份也是重要機制，因為要有履歷所以系上只要堅持說你今天要做專題，必須把這個東西 print out 出來跟老師做晤談，老師再決定收不收你，如果要實習你必須要交這個才能登錄媒合，這個部份大概會有一個很大的學生會乖乖的去完成，因為他會在乎我能不能去好的實習機構，我能不能進老師研究室做專題，這個是有，其他的到現在每個學校真的是想破頭，最怕就是人家一來看打開來怎麼這個學生是空的，還好我們做了太多努力不會是空的，但是怎麼讓它更充實更有用，這個的確是我們要深切思考，另外我剛剛談的，我們給他畢業空間讓他畢業之後還可以用，這個也是一個誘因，很多人會在四年級才想到要做，一做又怕說我做一次就不能用了，我們讓他可以一直保留這個帳戶也是一個誘因，這個部份也會有一些效果，至於說真的有沒有那麼好，跟學務長報告我們也做不到百分之百，現在我鎖兩頭，大一跟大四先鎖住，一定全面要把他管到，大二跟大三是從大一去延伸，大三也接近四年級所以大概也會切到一大塊，所以大部分出問題會在大二、大三，大一、大四我們大該幾乎已經全面把他 control 住了，他必須要去做才能夠脫的了一些關係。

莊副校長：我們就不耽誤蘇教務長太多的時間，我們下面還有程序，我們非常感謝蘇教務長從弘光科技大學在推動學生學習成效方面，由課程、教師跟學生這幾個面向來分享，弘光科技大學推動的這些經驗，我們也從他的經驗分享裡面了解，弘光科技大學在推動這一方面的績效是很值得我們學習的，以後我們可能還有很多的機會來跟弘光科技大學請教，我們也請蘇教務長能夠不吝指導，最後我們是不是大家再一次以熱烈的掌聲來謝謝蘇教務長。

柒、分組討論

分組討論議題：一個完整的教學包括教學準備、教學進行、教學評量三大部分，因此，教學評鑑的內容也包括這三部分，藉以評估教師教學準備是否充分、教學進行是否適當、教學結果是否有效。教學準備包括：了解學生準備度、分析教材以及進行教學設計；教學進行包括布置教學情境、善用教學方法、良性師生互動；教學評量包括使用多元評量以及評量結果的回饋。(林天佑，2006，評鑑雙月刊)

- 一、教師如何依據課程所要培育之核心能力，準備教材，進行教學設計？
- 二、教師如何依據課程所要培育之核心能力，布置教學情境、善用教學方法？
- 三、教師如何依據課程所要培育之核心能力，設計學習評量與評量結果的回饋？

捌、分組結論報告暨綜合座談（主持人：莊副校長）

莊副校長：

今天在弘光科大蘇教務長的演講之後我們有分組討論，分組討論重點就是說我們怎麼樣做好教學評鑑這些事情，我想剛剛討論各組也應該都有比較具體一點的結論，是不是我們先請各組來做一個綜合的報告以後再來進行綜合作談，謝謝大家。接下來我們將依序邀請各位師長上台報告。

一、分組報告

第 1 組 通識教育中心 召集人：楊錫林主任 紀錄人：陳莉玲老師 報告人：胡英麟老師

副校長、各位院長還有各位師長，通識中心這邊針對相關的議題有四點的建議，有關教材跟評量方面，我們是提出來說其實教材準備可以善用現在這種網路時代開放資源這樣的一個趨勢，譬如說教育部他有非常多數位平台，這些基本上一方面沒有版權的問題，而且是教育部目前在大量、大力推動的一個方向。再來就是我們校內有非常多的老師他有質量非常好的教材，是不是我們學校也可以提供一個教材交換的平台，然後大家可以互相觀摩學習，這是第一點。

再來就是有關教學設計這一塊，我們是認為說也許在針對學生的差異性上面可以多元一點，主要是盡量整個教學設計可以達到互動跟回饋，因為現在的學生他們是滿自我導向式的，甚至是有一點寓教於樂式的來跟他們互動，如果是一般傳統式的可能至少我的經驗，可能催眠指數增加。

再來就是我們中心有個別提出一個就是如何提高學生的出席率這一塊，我們有一個建議就是說是不是學校可以針對這個出席率比較高的班級給一些鼓勵跟獎勵，當然這個也有牽涉到經費的問題，不過這個部份是我們有提出這樣的建議。另外我們也知道有些學校為了要強制學生出席，他會在教室裡頭裝一個類似像打卡器這種東西，這有點殘忍，不過技術上跟成本上目前來講譬如說 RFID 這種非接觸式產品，都可以做得到，這樣子的話資料一蒐集進來，馬上就有資料可以做一個統計，也可能會跟我們待會兒要提到大班教學或者是教學評量在班級人數這一塊，是不是要考慮有些學生他提出來的教學意見，能夠跟他的出席率稍微做一點權衡，因為有些學生他可能一個學期只來兩次，結果他的出席率、教學評量意見就有可能對老師非常不利，那你怎麼去去除這些學生，資料如果前面蒐集不夠完整的話，你也很難去做這樣一個處理，所以我們建議學校在技術上類似至少可以實驗看看，當然我知道要實驗的話可能有些系就會反彈，那哪個系先實驗，當然我知道有些學校是這樣實驗，不敢一下大規模但是自告奮勇實驗的話就給他鼓勵一下，有關點名蒐集器這一塊。

最後就是有關這個教學評量這一塊，我們是建議說是不是應該按照班級人數的一個多寡，捉一下合理的權衡，我相信在座各位老師有很多是大班教學，當然有些這個是大到可能比較不好控制，造成教學評量還有教學效果相對來講比較差，這是我們這幾年比較明顯感覺到，是不是可以針對人數的多寡在評量方面再去設計一下合理的評量結果，因為我們學校針對教學評量這一塊，我相信每個老師都有切身的緊張感，這塊是我們提出來的以上謝謝。

第 2 組 經營管理學院 召集人：彭德保院長 紀錄人：周佳蓆老師 報告人：張世明老師

副校長、院長、多遊系張世明代表經營學院做分組結論的報告。

第一點教師如何準備教學設計與教材的部分。

老師反應關於數位學習的平台裡面還有那些課程的教材，好像沒有辦法跟我們的 e-portfolio 做一個比較完善的銜接，好像這兩個系統目前是分開的，建議學校是不是在這個方面去做一個檢視，或者是去做個銜接。

第二點教師如何佈置教學情境與善用教學方法，老師這方面的回饋還蠻豐富的。

陳基國老師：提出白癡教學法，他的意思是希望能夠針對學生因材施教，然後針對學生的程度能夠調整授課內容的難易度，必要時都可以從基礎開始教起放慢進度，也就是在態度上面對學生也要比較包容，能夠從生活上的方面多接觸然後循循善誘。

另外有老師提出，建議老師可以善用數位學習系統，將課程內容建置大量的題庫，平時就開放同學可以做自我的評量，但這些題庫的內容未來也就是考試的內容，這樣子學生經過多次的自我評量他們也比較有成就感，也知道未來考試準備的方向是在哪裡。

另外有老師用自己教學的經驗，反應出就是說如果像是理論性的課程，可以結合一些實用的器材或者是經由田野的測驗或者是一些量表，比較應用性的活動，讓學生能夠去藉由實際的互動，然後能夠對照課本上面的理論，關於上課的地點也不一定邀拘泥於教室，都可以去外面走一走。

關於情境教學的部分

老師提議情境教學基本上應該是要走出教室，走入實際的環境，譬如說職場或者是一些展覽的地點，可是曾經有老師就是跟學校提出校外教學的一些申請，可是被學校行政單位用活動不符合教學的這個理由退回，就是有老師也建議是不是以後申請的老師，能夠注意自己申請的次數或者是預先在期初的授課大綱中把這個校外教學的部分先訂定，當然這邊也跟學校建議就是當以後老師向學校提出這些申請的時候，是不是能夠評量一下是經費的問題還是說一些其他的因素，然後給予老師一些申請的建議或者是幫忙。

最後一點教師如何設計學習評量，評量結果的回饋，老師建議目前我們學校的教學評量，它的設計評量的時機點都已經在期末了，等到老師拿到的時候，他能夠改善自己的教學似乎要等到一年之後，所以是不是能夠比照之前也有老師跟學習提議能夠做兩次的評量，因為像弘光科大他們有兩次，一次是在第十週，一次是在第十八週，那曾經有老師就是他們自己乾脆在期中就自己設計一個教學評量的問卷，然後來幫助自己能夠了解學生學習的狀況跟自己的教學，可是在我們的系統上面我們目前還是只有期末那一次，希望學校是不是能夠在這個方面再作考量，另外期末評量似乎出現的都比較偏數據面的顯示，有老師建議如果有學生他填的數據是傾向於不滿意的，是不是能夠希望設計一個機制，必須具體的填報一些意見，文字上面的意見，才能把這個不滿意的數據填下去，這是我們剛剛分組討論的結果。

第 3 組 財經學院 召集人：黃金樹院長 紀錄人：顧志文老師 報告人：吳建國老師

副校長、三位院長、各位師長大家午安，我是國際商務系吳建國，今天代表財經學院在剛剛分組討論做一個簡短的結論，本院在一片祥和情況下，本著愛校、愛學生、愛老師、愛系的一個前提，提出了幾點建議，這個建議可能僅供參考，不一定做未來計畫執行的方式，因為我們有討論過，我們在討論的過程裡面有提出幾點。

第一個我們學校硬體設施是非常不錯，但是在軟體上面好像還有很大的進步空間，譬如說有學生反應我們的 e-portfolio 上網速度很慢，上網速度很慢學生一看慢吞吞的他可能就不想上去填，這個是不是我們在軟體上面還是速度上面是可以改善的部分，這個可能請學校

稍微注意的。第二個就是軟體是有的但是是獨立的，剛剛在經管學院的時候好像有提到這個，它們系統是沒有辦法相互配合的，我們不能填一份資料從各個系統裡面 copy 過來或是直接建置過來，我每次我每個系統都要建置一次，這個學生應該覺得很累老師應該也很累，這個是重複在做同樣的事情，這個可能在哪一方面有沒有辦法改善一下，因為這套軟體來講我們學校應該可以自己來開發，我們沒有增加資圖處的工作量。

第二點我們學校在某些做法上面，對老師的作法我們覺得可以更人性化一點，現在已經很人性了我希望可以更人性一點，人性就是比較理性一點，意思就是有些事情是可以很好溝通的，譬如他們舉例我們現在要影音上網，可是就是不曉得我們為什麼要影音上網，主要目的在哪裡？有什麼作用？因為我們就覺得好像學校上面一個命令下來然後我們就執行，不執行你的評鑑可能會怎麼樣，這個可能比較不喜歡看到這樣的狀況，其實按照道理講這個已經牽連到我剛剛會議紀錄、會議資料裡面還有一些製表，三頁的上課的一些規矩，在最後補充了後面那兩點上面有稍微提到一下，調補課問題或者是請假的問題，其實真的來講這個可以讓老師或系上自己來做這樣的事情就好，因為我們的感覺是可能是要針對少數的幾個老師，會去製造了很多對其他老師比較循規蹈矩的或者是我絕對不會去不負責任的做一些事情的老師，可是他要去填很多 paper work 很麻煩，因為沒有那麼多時間，而且有時候突然不是我有計畫性，計畫性那個另當別論，有些是突然性的我們要求一週前或是兩週前就要把 paper work 做好，這個有時候可以有一個可以彈性調整的空間，這個是我們有一個這樣小小的建議，還有另外一個建議是，在這裡我們一直在講因材施教的問題，因材施教我們從孔子一直講到現在，我們一直都遵行因為我們是老師，但是怎麼做？怎麼落實？照剛才講我們現在都是屬於大班制，學生來源來自各個類別，不是一般高中學生也有高職學生，高職學生裡面你推甄進來的然後聯招進來的，他是不同類別的，所以有一些科目他有修過有一些科目他沒有修過，可是他是在同一班，這個要如何因材施教，因為他們過去所受的教材根本不太一樣，可是我們一定要怎麼做，從最低的那個做起但是最高的那個怎麼辦，這個我們可以在集思廣益一下該怎麼去分配，可是這個問題又來了要分級，分級又麻煩了，學校裡面的經費分級，如果沒辦法分在這個時候我們就很麻煩，還有我們剛剛講到那個弘光科大教務長他所說的，我們技職學生應該要怎麼教，其實某些科目是可以這麼做的但是某些科目我覺得有點困難，像比較抽象的科目其實沒那麼簡單，但是有些科目可以實作操作那可以，如果是沒有辦法實作操作那一種的，我們沒有辦法有比較好的 case，剛剛經管學院他們有提出來，通識教育中心也提出來，有一個平台，這個平台建置現在已經愈來愈重要，所有老師的系統、學生的系統都可以在這個平台上面，我們就可以上網去抓下來，這樣的話操作上就會很方便。

接下來第三點就是品保，跟我們前面幾點提到的有點類似，不要獨立做，也就是我們的學習評量可不可以跟我們的教學品保，我們現在有在做教學品保，教學品保我們要填一份，學習評量可能是老師填或者是學生填都有可能，可是可不可以結合在一起變成一套來做這樣就可以了，等於說我們在系統整合上面可不可以盡量減少老師的負擔，這樣讓他有更多的時間去關懷學生，這樣可能對整個學校會比較好一點，這個是以上我們同仁的意見。

另外一個我有自己一個小小的意見，有時候常常跟一些人開玩笑，我們現在的學生少子化，我們現在收到的學生素質是怎樣，其實按照道理講各位老師都非常清楚，可是我們現在就請人家來演講看他們學校怎麼教學，其實真的來講他們收到的學生是屬於中上的，可是我

們收到的學生是屬於中下的，不要懷疑我們收到的學生是屬於中下的，我們怎麼做？其實真的來講這個才是我們真正要思考的，有時候我常常在開玩笑我們應該請國中老師來教我們，我們現在請的是一般大學的，而且還是科技大學他們是比較高階一點，講他們的學生跟我們的學生其實大致上是不一樣的，那種不一樣其實我們應該發展出自己的一套或者是請教階級差不多的，這樣的話可以互相來教學觀摩一下，這個可能會比較好一點，謝謝。

第4組 人文社會學院 召集人：何信助院長 紀錄人：許銘恩老師 報告人：黃旒濤老師

副校長、三位院長、在座的各位主任、老師大家好，我們人文社會學院因為院長議事技巧純熟，所以我們的發言非常熱烈，而且吳宜婷主任、張毓幸主任、劉玲利主任全程都參與，所以我們都幾乎沒有人先走，所以很值得肯定，我們有十位老師的發言、有十二人次書面意見、六個是都沒意見，下面就扼要的跟各位報告。

第一個是老師如何準備教學時候的教材

應英系張秋容老師：建議英語教學能夠從三級分成九級，讓學生的選擇多樣化。

院長：提示分級之後還有機會做調整。

應日系王曉青老師：應該要加強 KK 音標，因為有很多孩子從小到大都沒有學果 KK 音標。

社工系許銘恩老師：可能要思考發音的部分。

應中系老師：多用習作。

時尚系楊昌鎮老師：認為我們全校的落差比較大，所以我們要多用分組教學的方式。

第二題是教師如何佈置教學情境、善用教學方法

幼保系鄭靜辰老師她上的是全英語教學的方式，這樣非常棒，她的心得是用英語歌唱的方式，讓學生自己選教材覺得效果很好。

第三點是教師如何設計教學評量與評量結果回饋

鄭秋桂提到他原來自己發展出一套自學光碟，他最近修正了教法就是第一節上課第二節開始就讓學生來唸，唸好了就可以先下課，結果到了第三節唸不好大概只有七、八個，那這幾個就是加強輔導以及補救教學，這樣的作法獲得張秋容老師的肯定。

應日系的林盈均老師：認為教學內容的設計可以以考取證照為目標。

院長：提示可以適度輔導學生考證照。

以上到這邊謝謝各位。

感謝四個單位的代表老師作的結論跟報告，接下來我們來進行綜合討論，看大家除了剛才老師的報告之外有沒有其他的意見。

二、綜合座談

何院長：剛才建國老師提到研討會的功能是什麼？因為我剛才在我們分組討論的時候，特別提出來，我服務過的學校大概這個學校是第一個學校舉辦全校性的教師的教學研究會，討論教學問題，我覺得這是一個特色，我們這一次評鑑資料表我就把這個列為我們人文社會學院的資料表裡列為一個特色，因為別的學校沒有全校老師坐在一起，特別是演講之後各院的老師帶開坐在一起，由院長來跟院內的老師座談，我認為這個過程本身就是一個很大的特色，剛才建國老師是說到底有形成什麼政策，我覺得過程本身就是一個很大的特色，我覺得我這幾次來跟我們院內的老師，最主要是我認識我們院內的老師，院內老師彼此也都認識，因為我們發言都要報名字，彼此都認識而且提出來很多他們經驗的分享非常可貴，所以我覺得是

不是這個資料，至少評鑑過去是三年，每一學期都有一次，把這個資料整理分院，大概系不一定系要，但是院是有需要的，把這個資料都分送給我們院內做評鑑的檔案，我覺得這個是對剛剛報告的一個特色，對評鑑委員來講他眼睛一亮，以上建議。

黃院長：剛才還有一點好像吳老師他沒有提到，我們現在是強調學習導向的一個教學模式，你現在假設教這一班，這一班學生的背景這些資料可能一下要掌握比較困難，有沒可能就是像新生進來的時候背景的背景資料怎麼讓老師直接就可以參考，這樣他可能就是要認識學生的背景會比較容易，當然假設他是三、四年級的，過去他學習的一些情況如果老師也能夠去了解的話，這樣比較能夠幫助老師能夠進去做一些教學、規劃他的一些活動，這樣會比較好。

楊主任：在座的各位師長大家晚安，我用很快的速度跟大家做一個報告，剛剛各位進場的時候大概我們有工讀生發給老師一張小小的卡片，這是通識中心寄望學校在這一次的評鑑能夠很順利地達到校長跟董事會爭取到一千一百萬把他花完，大家老師能夠配合，我們就是印了一個卡片，個個卡片裡面是談到學校的一個校訓還有辦學理念、發展組合策略以及學校的教育目標，制式一點通識中心的一個教育目標，因為根據前面兩個學校的評鑑，有委員有時候會問到學生跟老師，你們貴校的教育目標還有各系的核心能力，因此我們想通識中心能為學校做一點力量，還有其他的一些卡片，我們大概會透過各系幫忙轉發給所有全校的同學，我們改天可以放到各系裡面，請有擔任導師的幫忙轉發一下，謝謝。

副校長：三位院長還有楊主任以及各位師長們，還有大概九分鐘的時間，我盡量簡短跟大家做報告，我先回應一下剛剛吳建國還有何院長所提到的一些又關教學研究會的這個目的，的確誠如何院長所說的，有教學研究會是讓全校的老師能夠大家共同在一起激盪怎麼提升我們的教學品質還有學生的學習成效，這個過程跟結果是一樣重要，在這個實施的過程裡面，老師們就相互認識、相互提供個人的心得，因為每一個老師有他的教學規劃、教學的特長，他的一些心得可以供大家最一些參考，另外一個目的就是剛才這麼多老師所提出來這些意見，這些意見對教學品質的提昇都會有所幫助，當然最後的結果形成什麼政策產生什麼樣的效果，我想這個我們可能比較難去評估，這樣的研究會最後會產生怎麼樣的效果，有些東西不是用量化的東西我們可以看得出來，這是我跟大家做說明，至於老師剛才果提的這些意見，各學院所提的結論的意見，包括教學評量實施的方式，我們學校各種系統之間相互的連結的問題，還有怎麼樣去提高學生出席率的這些鼓勵措施，或者是其他的方法，以及在教學上行政的一些措施，如何讓系去做適當的決定，這個我想我就不一一來跟大家說明，我們承辦單位會對老師所提出來的問題來看可行的程度，如果可以，不管是立刻可以做或者是說要有一段時間來做改進，我們都會來實施，當然我要跟大家誠實的報告，不是每一件事情都做得得到，因為有些意見執行的困難度還蠻高的，因為有些問題是原來就討論過，後來決定要用這種方式，舉最簡單的例子就是說上課出席率低的人是不是不讓他做教學評量，這個也真的是討論過覺得這個執行上比較困難，不過不管怎麼樣大家再提出這個問題，我們就會再去研討有沒有其他的方式可以解決這個問題，以上是對於老師們所提的問題做一個簡單的說明。剛才吳建國老師也提到我們發了一份資料單獨兩、三頁的資料給大家做提醒的部分，我再花幾分鐘的時間跟大家說明，第一個部份事有關課程大綱以及授課的計畫，我們大家都知道教育一定是有它的目標，所以我們學校訂的校的教育目標跟核心能力延伸下去院跟系都有，根據這個目標我們來設計課程，當然課程設計不是只有考慮這個教育目標，因為課程設計還包括值場的需求、學生的能力因材施教、我們學校學生的程度等等，這些來設計課程，從課程設

計完之後，老師的教學中間的銜接就是我們提示大家的兩個部份，一個部份是教學大綱一個是授課計畫，教學大綱要依據我們教學的目的，就是我們要培養學生這些核心能力所以我們設計了這些課程，這個課程是可以培養我們核心能力其中的一部份，這一門課上了要達到什麼樣的教學目標這個應該由系來訂定，當然系來訂定也不是系主任一個人在那邊做或者系的助理一個人在做，系裡面會邀集或者分配這些老師共同來擬定，但是最後形成的那個教學大綱，就是系要按照一定的程序討論或者是會議通過以後，以後系就是要達到這樣的教學目標跟裡面應該要教授的內容，所以這一門課不論是哪一個老師來教，不論是今年教或者是明年教都是按照教學大綱來教，這樣才能夠從我們的教育目標一直貫徹到教學上面，當然這個當教育大綱必須要適時的有需要去檢討的時候需要去做修正，老師才根據這個教學大綱來做授課計畫，所以教學大綱跟授課計畫有一個地方類似但是不同的地方，教學大綱訂出這一門課譬如說有十項的大綱要教，但是老師教學進度的規劃，你規劃的教學的內容可能比這十項還要多，最重要的是你要訂出你每週的進度那個才叫做授課進度，至於我們為什麼要老師們在授課計畫裡面加上語音的二至三分鐘的檔案，最主要是在學生選課的時候能夠提供學生參考，看看這個老師上課的情形可能是什麼樣增加他選課的興趣，因為我們授課計畫本來就是訂在學生選課前就要放在網路上給學生參考，很抱歉再推動這個計畫沒有跟老師做詳細的說明，但是我們是用循序式的，所以我們在 992 學期開始的時候，我們只鼓勵老師你上的課其中有一門要放影音的介紹，從這學期開始要請大家通通把語音的介紹放上去，其他的部分就請老師參考，因為我們發現在上課的時候有些老師，大部份的老師應該都是認真教學，但是終究還是有老師沒有照這樣子來做，該上課的時間不上課帶學生出去吃飯等等，不是戶外教學跟戶外教學是不一樣的，有些甚至於老師請別人來上課自己不在教室裡面說這個叫做業師授課，這些我覺得有用心，非常好但是程序上我覺得這個是可議的，因為有些人是不是適當的來授你這門課都是老師自己去找的話，可能我們在所謂的教學品保就是品質保證這個部份就會有漏洞，所以老師們如果請校外的專業人士來授課其實真的很好，要跟系做申請讓系瞭解有這樣的課，在授課的同時老師也要在教室，因為時間已經到了我就不在多延伸來說明，歡迎各位對學校教學工作改進或者提高學生學習效果的部分有寶貴的意見經常跟我們保持連繫，謝謝大家。

玖、散會（下午 17 時 10 分）