

育達商業科技大學

100 學年第二學期教學研究會紀錄

壹、時間：101 年 5 月 2 日（星期三）下午 13 時 20 分至 17 時 20 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：

今天非常感謝長庚的陳教務長蒞臨指導，莊副校長彭院長、黃院長、何院長、各系主任及各位師長大家午安大家好，非常謝謝今天的與會，我們學校這幾年承蒙大家的厚愛與支持，所以校務非常蒸蒸日上，當然學校也有面臨的挑戰，招生是我們責無旁貸大家必須去共同面對的，我們今年指標要達成八成五，以我們招生人數，我們招生人數希望能突破兩千五百五十人的目標，終極目標要在 4 年內達到 1 萬人這是高難度的，但從廣意界定應該是可以達到，所謂廣義界定假如一萬人可以收回多少，如可以加強推廣教育中心與短期大陸生，我們目前努力結果在下學年第一學期會有 200 位陸生來，這些會增加學校的相關挹注與收入，一方面我們學校的相對福利，董事會也一直很愛護我們也期許各位能夠落實創辦人的三心、三嚴與三特色的情況，因為目前技專院校的競爭力非常大，如何學校在短暫 4 年裡營造特色，否則我們面臨的挑戰最大，因為全國裡面由私立最多的退學率是在苗栗地區，所以我們招學生近來如何讓好的學生留下，我們也再做一些組織變革與調整，任何過程當中難免會有一些挑戰我們也期許透過大家集體的努力，同時在教學大綱和大家呼籲，未來假如專任教師在教務處規定之教學大綱期間未繳交聘書將晚發，新聘的老師在聘任之前影音檔一定要先繳交進來後才會進入到發聘階段，因為老師的職責是以教學為目的，所以學校界定為教學實用務實的一個教學型大學，所以也期盼各位在場的老師念之在之，跟各位呼籲我們在下學年研究補助的方式會大幅改變，SSCI、EI 這部分最多可以補助到 10 萬，我們鼓勵老師在專利與產學合作多產出，因為技職教育體系與一般大學脫勾所以研究部分也是在本校未來的發展重點，教育部以這個為主要考量，而且教育部以這個為主要的考量，而且教育部在典範特色學校要求學校必須把學生實習課程做為該系發展的特色之一，在這一年當中學校內部的調整與發展方向，我們也期盼在這情況下應該也可以再上我們學校高峰，感謝教務處教學資源中心安排今天教學研討，也感謝出席人員、感謝陳教務長給我們的經驗傳承。

陸、專題講座：「如何運用教學評量結果提升學生學習成效-教學意見反應與教師社群經驗分享」—陳述之博士(長庚科技大學副教務長)

一、教學意見反應制度

我們也有教學研究會他是分組的方式，名稱相同內容不盡相同。

教學評量的做法

本校學期結束會做一個總結性的評量，在期中時由各教學單位自主的做一種尋求性的評量，由自主來做，主要是因考量課程特性的不同，教學評量放在期中進行是有些好處，可以做一調整與改變，立刻就可以做一些改變教學安排，因為到期末雖然總結性的評量有其優點，是比較屬於收集一些學生已經學習過的經驗。

評量結果運用

我們學校和各校一樣都有制定辦法，在評量結果的應用上，一方面會拿評量結果來協助使老師教學更加精進，也會請教學優良老師來做一些教學觀摩，現在教師評鑑，在教學評量成績一般也不一定會放到教師評鑑的扣分項裡，因為教學評量只是了解老師的教法之一，所以我們學校是把它放在一個加分項目，這是本校在教學評量的結果運用上。

評量方法

量性-教學評量：為即時與全面瞭解學生教學意見回饋，採紙本劃卡方式實施。會請老師於最後一堂課留 10 分鐘，請同學當場填寫，這樣對於上這門課的印象最深反應也會比較實際，不用擔心說同學上網寫一次填寫好多張的評量，回覆的是否合適或正確。

質性-教學意見回饋：結合課程資訊系統採-開發類似留言版的功能讓學生直接留言，留言內容比較鎖定在教學意見反映，一階始請學生選意見的種類-例如教材方面等等，不過管理上也不是那麼容易，有時回覆的意見不見得是教學意見反映這種需要。

評量結果運用

會請成績還需要提升的在 3.5 分以下的會進入輔機制，另外前 5%會請他來做教學觀摩，另外也會在請他教學研究會討論和分享教學經驗。

評量表除了了解學生學習狀況外，亦對學生教學本身去了解，面向主要是課程本身、教學本身、師生互動、班級經營。

教學研究會

我們學校的教學研究會比較是老師的小組，例如同樣教國文的就成為一個國文教研會，教社會相關課程變組成社會教學研究會，相近課程組成教學研究會，教學評量結果送到教學研究會，請他們於會議裡進行討論，並落實紀錄，那同儕的老師就會彼此看到對方的成績，可以彼此了解對方的教學，提到教學評量結果送到教學研究會，希望把教學評量結果與直接與教學品質做一些掛勾，最終能夠有助提申教學成效。

教學評量成績還需要提升的做法：

提出教學提升計畫：會請教學單位主管，系科主任來關切因為他對於系上最了解的，請他來做了解與協助，這樣的提升計畫由教學單位來審核與追蹤成效，最後由教務行政單位做存查，並追蹤與了解。

對老師的教學輔導與措施：

1. 要參加相關研習活動至少 12 小時。
2. 要開放教學觀摩並進行教學攝錄，就跟貴校推動微型教學一樣的精神，並去觀摩其他老師的教學，及落於紀錄。

教學輔導與教學提升紀錄

分三個環節，參與研習後的心得如何轉變成教學提升的具體做法，最後成效如何，都運用這三個環節，讓這些不管是教學觀摩或教學研習，使他的成果能夠被展示。

班級師生晤談

教學評量成績優良的前百分之五的或是成績需要協助的老師會直接與班及晤談。做法是某班某科未達3.5分會與班級約時間，安排一個小時時間直接與學生面對面的會談，出席人員除學生外，也會邀請教學單位或教務行政主管或資深老師與優良教師來出席，目前尚未請該科老師出席。

直接與學生晤談也有不少獲得，因為從教學評量上是量化的分數，透過面對面晤談可以得到很多意見，可以打破很多迷思，例如：以前都會覺得教學嚴苛的老師，是不是評量就會比較差，或實作課程的評量是不是就比較好，但經過晤談結果，發現教學其實是人與人的互動，他是很個別的不必然會有什麼樣的關聯，像教學嚴苛的老師也是可以得到很多學生的肯定，一樣對於教學評量成績有待提升老師的話，會發現每位老師都有他的做法，他的評量成績學生反應會不盡理想的話在他某些方面的做法是可以再提升的，但是他其實某些方面也是很得到學生的肯定，從量性方面只能看到一個概括，可是從座談裡面其實可以得到很多學生直接的心聲。

其實以整個去談的結果，我們每次要做晤談心理面也是滿有壓力，擔心會不會很多意見招架不住，但真的去做結果一般也是都很正向，多數的班級和同學還是會比較從學習成效與學習獲得的角度來思考老師的教學如何做對他的學習會更有利，當然也有些班級的意見是需要去開導的，例如：也會有學生提到說這學期哪科教科書很厚，有4個章節只上2章為什麼要買這麼厚，有時學生也是會提這樣的意見，我們也是需要去引導他開導他，但這樣立子還是比較少，學生大都還是能夠從關心學習的角度去思考老師的教學如何更有效，晤談的結果我們也是做成紀錄，供老師與教學研究會做參考，這是我們學校辦理的情形，每學期大約都會進行個一二十場，這學期到目前為止也進行了13場，這目前也是我們努力都在推動的師生晤談。

優良教學經驗分享

對於教學優良的老師跟其他學校一樣會有教學觀摩，或再教學研究會裡將好的經驗做分享，到目前為止也辦理10場，也是透過微縮教室攝錄下來讓更多老師來參考優良教學。

教學意見反應改進機制

教學意見反應也是持續的求精進，包括持續諮詢專家收集校內外老師與專家學者的意見來修正。把教學評量結合到學生學習成效提升，我們還是透過教學研究會組織去討論，透過討論去提升相關課程教學，讓教學評量發揮到更大的效果。

二、建置教師成長社群

主要是同儕互助，互相提升教學，老師有很好的知識與學習經驗是不是能把好的一部分傳承給學生，要推動這樣的事，我們也想要如何讓老師可以走出教室走出研究室，彼此互相合作，激盪一些火花，所以我們也相當重視老師社群的建立。

教師社群有幾種，這邊主要會報告 3 種，一種是教學研究會、一種是教師教學增能社群最後是教師傳習制度，當然老師社群不拘形式，有很多不同的組合，但希望把它做成一種機制並持續推動，去發效出一些好的效果，像貴校今日的教學研究會的組織，透過這組織能齊聚一堂，就會孕釀出很多的可能性。

1. 教學研究會

我們的教學研究會是制定一個辦法，會組成教學研究會，教學研究會比較是教授相關的課程組織在一起，目前組成 21 個教研會，每個研究會也是 10 多位老師來討論課程，並進行內部分工及推派課程負責人，負責相關授課老師間課程的規劃，召集人除了相關聯絡外也有很多事情，所以召集人一學期會核減 4 個基本鐘點，因為任務滿繁重的，要減輕他的一些重擔。

教學研究會是將兼任教師納入，所以聘任教師時也會跟他說明清楚他是要去參加這活動，就學校部分主要是每個兼任教師就有聯繫的管道，不用系主任或教務處直接去找，例如：兼任教師沒來上課無故缺課，教務處就找教學研究會無形中建立一個聯繫管道。

教學研究會的職掌：

主要是教學方面、研究方面與其他，當然教學是主要的，基本上要完成課程的文件也就是規範、大綱、教科書提報表，在我們學校同一課程的規範大綱與教科書提報，對基本課程是有一些一致性的做法，我們也知道老師在他的教學實施上有很多考慮，所以老師可以再做他的教學進度表來考量不同的教學需要，有可以討論教學設備推的購置與兼任教師的推薦。

研究方面主要是一些經驗分享，研究組合與形式是非常多。

那其他方面像教育部時常跟我們要一些資料，例如填報校務基本資料庫我們也會把這資料麻煩教研會來幫忙。

2. 教師教學增能社群

每學期由老師自己去組合一學校辦法來申請，相對於教學研究會是教授相同課程教師組成，教師教學增能社群是比較屬於跨領域的交流，也比較希望可以去推動，所以它的主題是比較廣的，包括創新教材或就一些主題做交流。

做法就是專教師 6 人以上組成社群團隊，並由一名專任教師擔任社群召集人，召集人屬於統籌的窗口協助一些行政資料的收集與彙整，我們增能社群推動是以學期為單位，學校有經費的補助，未取得教卓前由校內經費補助，取得教卓後有較多的經費可用運，當然每個社群經費也不是很多大約一萬五千至 2 萬，我們也希望多一些社群遍地開花不是只集中在某些社群上。

經費的支援上也是結合我們要推動的工作，一個是講座鐘點，希望社群可以辦一些校外專家研習、可以是工作坊或開放研習，膳食費與業務費上的運用就比較靈活，像業務費上可以買教材與書，當然每項經費都有其上限，我們也希望每年社群可以逐年成長。社

群的成果我們會要求要在部落格公開，至少有一場教學議題研習，至少3次內部社群討論，主題上也希望更扣緊教師面、學生面、課程面以及學生學習成效。

無論社群是要改進教材，對學生能有哪些幫助，會希望他多一些闡述與成果呈現，對於教師面的規劃，例如：提升教學品質與教學成效的主題部分，就會有一些教材研發與改進社群可以呼應教育部的一些主題，另外也會有一些主題性的教學增能活動，也會有提升老師實務面的部分。

學生面：透過社群請老師研究如何讓學生學習更有動機，老師如何去運用一些知能讓學生學習運用在生活上。在資源面：老師申請的社群主要多是放在一些運用數位技術上的學習，像是學習一些軟體讓教材數位化，或開發一些教具的社群，量化結果我們也希望再量化質化上有呈現並回饋到教學上。

3. 教師傳習制度

如何讓新進老師新進同仁能得到資深教師同仁的協助，來縮短新進教師同仁摸索的過程，特別是因為老師要做的事不少，例如如何去面對很多的紀錄表單、教師評鑑、更希望這些工作對教學活動更有幫助，所以需要去跟新進同仁多溝通，讓他知道這些做法學校的構想目的在哪，需要去傳承經驗，老師互動上也會去激盪出一些火花，例如研究上的一些合作機會，當然也希望薪傳制度氣氛溫馨化，營造無壓力及責任化的傳承空間。另外我們也會辦一些新進教師的研習與專訪一些資深教師做成紀錄讓更多老師可以來參考，這是我們的一個薪傳制度。

總而言之說到教學評量或是教師成長社群，我們的終極目標在於老師是學校的重要資產，在一個單位裡人材也是決定一個學校的興衰，如何將老師組織起來同儕共進也是我們的目標，一個學校裡老師和學生是最重要的組成分子，師生能否有好的互動很重要，目前的努力也是持續去提升教學評量工具讓學生意見能得到反應與及時回饋，並提供更多的教學輔導與機制，讓老師有更多的合作，這些做法落於一些體制，剛開始推也是非常辛苦，但落於機制後就可長可久，就會產生一些不同的可能性，這都是允許不同意見，校內有共識去推動就會有正面的意義。

柒、分組討論

一、如何利用教學評量結果提高教學成效？（詳見各教學小組會議紀錄表）

二、如何利用教學評量結果了解學生學習成效，進而實施補救教學。

三、如何將教學評量結果與學生學習結合，端正學生學習風氣，達到教學目標？

捌、分組結論報告暨綜合座談（主持人：由李主任秘書、黃院長、彭院長、何院長、楊主任共同主持）

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：呂承儒老師 報告人：陳莉玲老師

1. 有高年級學生到現在還不會寫報告，因此於利用補教教學的方式來提升學生的基本能力。
2. 可請學生將他們的學習心得，寫成網路上的學習歷程以做為低年級，或者學弟學妹的未來學習參考。
3. 要正視外籍生的學習反應，例如是否學不到新的東西而感到失望或是飲食差異的等等，否則會留不住學生。
另外有老師建議外籍生宜開專班上課，不與台籍生一起上課，以照應其原有的水準，或是避免外籍生的學習精神反被台籍生拖累。
4. 會寫教學評量文字的學生有 2 種，一種很混一種很認真，建議可以於下學期上課時，如中考前後當眾為學生做回應或利用適當時間回應、第二利用補救教學的時間回應、第三利用座談的方式回應。

第 2 組 經營管理學院 召集人：彭德保院長 紀錄人：黃月桂老師 報告人：吳振鋒老師

(一) 議題一的部分

陳鵬福老師建議：

1. 對當學期的教學評量因為在學期末做對當學期無實質幫助，建議做期中評量必要性。
2. 可鼓勵老師了解評量對授課老師的幫助
3. 填答的有效性可建立配套措施，來鼓勵學生做填寫。

許興家主任認為增加期中評量問題可能會加重系上作業，建議由系統完成工作。

李義祥主任認為可提供開放性的答題方式讓老師可從學生實質問答當中當做期中回饋。

李建宗老師建議可從中招考設計加分題來獲得回饋資訊。

(二) 議題二的部分

陳鵬福老師認為教學成效由考卷就可得知。

翁志成老師認為命題，需對教學評量做清楚定義，才能知道是否能經由結果進行補教教學，有待釐清。

(三) 議題三的部分

李義祥主任建議可從今天的主講人在長庚科做法舉行師生座談，針對教學評量較後段的老師的班級做師生座談。

林寶城老師認為評量問卷的設計問題涉及很多，基本上信效度公信力一些指標上若未清楚定義與釐清，做評量的意義性不大。

黃天玉老師提到由議題上發現一些問題。1. 學生對購買教科書的意願較低，終其因素可

能是價格方面與學生對筆記抄寫偏低。2. 命題方面或許不是很貼切無法做有效的連結。
3. 可從期中考分數做教學調整。

黃振誼老師提到互動性，教室課桌椅太多前幾排都沒有人坐，無法和學生做有效互動。
教學評量信效度問題也是另人家質疑，沒有清楚釐清的話做教學評量有一些疑慮。

許興家主任認為今天的演講題目與精進教師的能力沒有直接的關聯，因為今天題目是從比較行政面切入，對實質精進教師的技能沒有直間關聯。

劉典嚴老師認為學生的自我檢討能力有待加強。

陳鄔福老師認為評量結果僅供教學調整的考量，如果要移植評量結果用來當作教師的評鑑，做為解聘或續聘有欠妥當。

李義祥主任認為學生程度部分，或許我們收到的學生是比較中後段的，我們可以從方面的
方式去關懷學生，勢必在日後會有各方面的回饋。

第 3 組 財經學院 召集人：黃金樹院長 紀錄人：彭小萍老師 報告人：黃宛青老師

1. 建議評量可用動態式的方式，每週皆有評量，下周可馬上從同學的建議去做調整，希望學校能夠提供線上的平台。

2. 關於教學評量的實施，針對老師上課情況學生回饋，非常好可以了解學生學習的困難與需求，但是如果學校是以這種方式來評量老師的學習成就的話這種方式就不太妥當，因為老師覺得這樣教學變成是討好學生的教學方式，是否能真正反映出這位老師是一位認真上課的老師，所以有需去權衡考量的必要。

3. 學校要求老師 Office hour 要到位，有老師認為 Office hour 的設定是要讓學生找得到老師，但是下課會去找老師問問題的學生在育達非常少，那強制老師 Office hour 要到位，是否流於形式的做法，反而會限制到老師自由的時間，因為老師可以利用這時間去創作他的研究或教學方面。

4. 陸生被台灣同學同化的非常非常的嚴重，而且時間很短在半年或一年內被同化，讓老師認為現在陸生來台灣不是來念書，是來玩的。

那既然來玩還不如好好的規劃讓他去玩，據該位老師意思是說，因為現在陸生假日都出去玩到非常晚又累，導至隔天無法來上課，被台灣同學同化的很嚴重也不來上課，考試有作弊的情況，還有上課也開始不認真，跟一、二年前陸生差非常多。既然如此，那是否學校就安排禮拜六、日帶著陸生一方面照顧他們安全，一方面完善的規劃讓他們星期日回來有精神上禮拜一的課。

第 4 組 人文社會學院 召集人：何信助院長 紀錄人：紀志賢老師 報告人：紀志賢老師

1. 我們針對教學評量較高的老師認為是比較優秀的老師，建議教務處或各系可定期舉辦老師的教學觀摩會，觀察老師如何上課可以得到這麼高的分數。

2. 針對教學評量是否客觀與公正，有老師提出來，沒有來上課的學生缺課率太高，不知老師是如何上課，他怎麼有權力去評鑑老師這值得去思考，所以是否能請資圖處設定教

師的評鑑系統，如果有學生缺課時數太高是否要取消掉他評鑑的資格，維護教師評鑑的公平性。所以是否能提出，學校對學生成績不及格的方式和態度，若學生不來上課或成績較低時，避免他故意亂填評量的方式。

3. 教學評量的實施時間是否能增加一個期中的教學評量，讓老師可以於期中之後調整其教學方式。
4. 教學評量的題目是否需要重新的思考，順便增加學生的自我學習評量，當作是教師教學評量的輔助和參考。
5. 希望教學評量不要演變成學校對教師行政的評量，這樣老師在進行教學時才不會因為教學評量而綁手綁腳，或是因為教學評量高分而教學。

何院長:感謝以上四位代表四個分組的報告，針對以上報告整理了幾個問題:

1. 教學評量實施方式問題，包括要實施幾次，如何實施
2. 教學評量的信度效度關心的問題，是不是目前的教學評量能有效可靠的評量出老師的教學，會不會有其他負面的效果
3. 現在目前教學評量實施結果的運用，評量結果老師都可以從電腦知道，對老師自我檢討是絕對有幫助的，但教學評量仍有用到對教師評鑑的一部分，所以老師們有提出關心對教學評量的運用是不是要加以思考。

其他關於教學面的問題，如陸生或外籍生學習面的問題或 Office hour 學校執行的問題提出的建議，目前暫時無法一一回覆，請教務處先記錄下來。

二、綜合座談

綜合座談請老師們再提出一些綜合的意見:

1. 財務系 張桓 老師：教學上面遇到一些問題，教學大綱打進去，當然是按照教學大綱去走，但是若學生程度不夠，詢問過回家也沒有看書，我們進度要如何去控制，我們現在要耐心關懷學生，可是大部分學生若聽不懂回家也不看，那進度上是否能有個彈性，而不是一定要按照教學大綱，這也是個衡量的標準？
 2. 最近開始有請桂先生在外面巡堂，有一個困擾是學生到底到不到課，尤其是第一堂，實在無法去控制，即使使用分數去控制也不理會，但把這情形記錄起來說是老師不認真上課或如何，也告知學生兩遍三遍也沒用，另外在最後時做小考，沒上課的情況下，桂先生是如何去評量？
- 詢問學生聽不懂之處，學生也無回應，所以教學進度能否保持彈性？有聽學生說過有些教學評量較高的老師一本書大概只教 4-5 章，其他在唱歌或做其他事，他們覺得很愉快。我們是人與人之間的互動，他們在評量時到底有何資格來評量老師教學好不好？要看他們回家到底有沒有看書，所以教學大綱是否可保持彈性，做個調整不一定是用教學大綱去做一個教導？

3. 財務系吳宏昌老師，希望學校可以找個時間與地點，兩天一夜請全體教職員甚至學生組織代表共同參與，尤其是董事會董事長務必請他們一定要來，共同好好的討論與研究學校的整個未來展望。
4. 企管系李聖賢老師，我們知道最近學校多了一位巡堂工作夥伴非常的盡責，時時刻刻都在巡堂，聽說系上很多老師都收到那張單子要去解釋，今天系上一位外籍老師被查到，大概差了8分鐘提早下課，他的情況是，中途沒下課所以最後提早下課，結果被記錄下來，現在想問的是如果學校規定要準時上下課，那是否第一堂課下課，要準時下課，即便課程未講完也要停下，因為規定要準時下課，否則學生可以提出抱怨，繼續講也不對，也不能延後下課，因為要準時上下課，如果上課到這樣沒有彈性，那我們與國高中何異？所以想請問教務處要怎麼辦？巡堂制度用意何在？
5. 呼應李老師的看法，曾經有個很奇怪的經驗，一開始6:45上課時學生都還沒到，巡堂人員很大力的把門打開說：老師你們班上只有6個人喔，個人覺得身心受創。
6. 有學生反映三、四年級不能住宿？主秘回覆：學生住宿問題，還需在討論。
7. 交通車能否在尋找？總務處回覆：可能很難，說不定會辦理接待車到火車站。
8. 日文檢索部分，資圖處回覆：會再確認。
9. 巡堂問題，主秘回覆：巡堂因學校制度與董事會要求，所以可能無法取消，那在技術上的問題請教務處檢討後改善。

玖、散會（下午17時20分）