

育達商業技術學院

九十七學年第二學期教學研究會紀錄

壹、時間：98年5月20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：黃馨儀

伍、校長致詞

今天要感謝靜宜大學呂文惠教授特別對教學評量專題進行演講，王副校長、教務長、各位師長以及各位夥伴，大家午安、大家好！

各單位都馬不停蹄的從上次改大訪視一直到現在，教務處其實非常辛苦，我也趁這個機會和大家報告佳音。

第一、本校今年在各項體育表現、大專運動會獲得二金四銀二銅，在技術學院裡面排名第一，所有的技專院校排名第六名，全國參加的162所大專院校裡面排名第三十二名，非常難能可貴。

第二、本校今年升等副教授的比例比以往更高，最近有二位副教授已升等成功，在這裡恭禧他們。

第三、在學術方面的成就，本校國科會也特別展現成果，去年十件，今年二十一件，因為今年六月份國科會有機會再申請，在這裡勉勵各位師長多申請，就目前對政策的了解應該會放寬，錄取的比例會相對的增加。

第四、本校向教育部申請三個研究所，雖然審查非常嚴格，但就目前了解，今年休閒事業管理系應可獲得通過。

以上是我們在這段時間所獲得的成果，在此特別感謝，當然改大訪視過程中，委員給予我們很多的肯定，最後結果雖然還不確定，仍感謝各位師長共同的努力。

呂教授為國外知名大學教育心理學博士，教務長特別借重她這方面的專長，特別邀請靜宜大學呂文惠教授進行教學評量的專題演講，從教學評量再到教師評鑑，其實很多是要從心理層面去協助，政策在推動之餘會有些不同的聲音，國內某所科技大學落實教師評鑑，但是績效和獎金方面有很大的落差，所以那所學校將近有二十位教師申訴教師評鑑。從教育部裡面所了解，他們也希望學校在獎懲方面能夠明確化，而不應以全校老師都通過評鑑表示好事。以目前我們從很多訪視委員方面了解，一個學校在正規運作，一定會有差異化的情況，我們學校是希望以協助和輔導角度的立場協助各位。

如果各位最近有看到一些相關的報紙，教育部的政策會愈來愈嚴，以高教體系來看，假設系連續三年報到率不足七成將進行減招；對老師專長方面，最後的學歷和任教的系是否相符，包括個人是否有專業證照。在行政會議中也向各系主任請託，希望協助老師調到適當系所，再協助老師取得專業方面的相關證照，如果大家有任何寶貴意見我都願意虛心接受。

這次有某位老師也向我提到，教學評量是否對指標面適度調整，今天教務處選擇在這重大的教學研究會集思廣益，作為下一波政策的推動，我們感謝教務處這次安排的活動，也感謝各位師長的參與，更感謝呂教授的指導，預祝今天的會議成功，謝謝各位！

陸、專題講座：「如何精進教學評量提升教學品質」—呂文惠 靜宜大學教育研究所暨師資培育中心專任副教授

唐校長、王副校長、莊教務長及在座各位老師大家午安！真的很高興能到貴校來，因為我本身也是苗栗縣人，我妹妹曾在貴校設立的第一年在教務處擔任職員，服務了一年半左右的時間，我對貴校當時印象中只有一棟大樓，沒想到隔了十年再來，發現學校進步的非常快。

今天想和各位分享靜宜大學在實施教學評量的經驗，以及教學評量的結果該怎麼解釋。

一、為什麼要做教師評鑑

我從八十五年進入靜宜大學，當時教務處課務組組長找我，希望我能提供一些做老師教學評量建議，至今已執行了十多年，但是當時的教學評量在我們學校沒有引起任何的反彈和反應，每學期學校都會把教學評量結果送給每位老師，有些老師可能連看都不看，因為當時學校對教學評量的結果並沒有做任何的處置，所以老師對評量的結果完全不在乎。

後來學校開始遴選教學優良教師，要求教學優良教師教學評量成績需達到系平均值以上，當時優良教師每系選一名有三萬元獎金，老師可能差 0.5 分或當學期有一門課分數較低，沒有達到平均值而不能參加優良教師遴選，所以當時老師開始有點在意，但是對於評量不佳的老師，他們認為不可能得到還是不在意。

直到二年前學校開始進行教師評鑑，本校的教師評鑑可由老師自訂比例，但是教學至少佔 40%，其中有 60%來自學生的教學評量成績，所以在這情形之下，老師開始很在意評量的成績。事實上早在我們打算把教學評量拿來作為教師評鑑的其中一項依據之前，我們就開始思考教學評量本身應該有它的信度和效度，所以稍後跟各位報告我們如何制定。

很多老師開始詢問為什麼要做教師評鑑？有些老師教了二、三十年了，他們覺得過去二、三十年一樣教，教育部要做教師評鑑目的是什麼？有老師認為是找麻煩。但是我們應該從積極、正面的角度來看，教師評鑑有一個很重要的功能是幫助老師的專業成長，當學校訂出指標的時候，指標應該是符合學校發展目標。像我們學校自己定位為教學型大學，所以我們在教學比例上選擇三配套，在教學佔 40%、研究 40%、服務 20%或教學佔更高的比例，研究甚至可以降至 10%以下；有的老師表示長期在幫學校做行政工作，所以可以把服務分數調高，但是還是需維持教學至少 40%的要求。

剛剛與副校長交換過意見，表示這幾年的學生愈來愈難教，大學生愈來愈像高中生，很多東西都必須從頭教起，我想在座很多老師也都有發現，明明是大學生、有投票權了，但是很多時候和小孩子一樣，很多時候需要老師幫他們設想。記得去年第一次教大一通識心理學，發現很多學生上課不會做筆記，書包擺在桌上就坐著開始聽課，在上課的過程中都一直點頭表示知道在說什麼，但是回頭再來問問題時學生卻都忘光了，因此我只好從學生如何做筆記開始教起，這就是我們現在的學生。

因此老師就必須精進自己的教學，而不是抱怨學生愈來愈難教，隨著出生率的下降，前二年的統計，18-21 歲的青少年 90% 是大學生，前陣子教育部長所提到的是 70%，但不管如何，相較於各位老師求學的年代 10% 的大學生，一方面是出生率下降、一方面是大學愈來愈多，在這種情形下，現在老師的責任和過去不一樣。

所以在教師評鑑這個部份很重要的就是學校根據自己的發展目標來訂定指標，老師根據學校發展目標來做自己的專業成長，當然一個大學老師教學、服務、研究三方面缺一不可，所以我們目前沒有一個學校的教師評鑑敢把這其中一個項目訂為 0 分，因為即使研究做的再少，大學老師的研究還是必要的，我想這是教學評鑑很積極、正面的部份；當然教師評鑑有另外一個功用，是用來鞭策老師使得極少部份能夠有所警惕，等一下會跟各位老師分享我們學校這幾年輔導幾位教學較差的老師他們的改變。

二、評鑑教師的方法

教師評鑑方式包含下列幾種：

(一) 召開評鑑會議

(二) 學生評鑑

也就是教學評量，看了一些文獻，國外也是採這個方法。

(三) 自我評鑑

(四) 同儕互評

我們曾經想過要做，但是很難執行，以靜宜大學教師評鑑為例，第一年實施讓各系自行訂定評鑑標準，所以有些系標準訂的非常鬆，結果評鑑後，教學、研究、服務三個部分的分數超過 100 分。在教學的部份教學評量滿分 5 分，有些老師評量成績非常差在 3.0 左右，但是系上給他的分數是 80 多分，同儕之間大家會因為同事，不好意思讓對方不好看，所以分數就會稍微鬆一點，我們就發現同儕互評有很大的缺點；所以第二年之後我們就重新訂定標準，教學評量幾分以下的換算成教學成績不得超過幾分，以避免同儕之間不好意思互評。

同儕互評不好的另一個原因，是同科系的老師，專長領域不同，很難評斷別人的教學方式是不對的，所以這也是我們認為同儕互評比較困難的一點。

最近我協助慈濟大學針對醫學系的老師評量，學校協助老師上課情形錄影，之後把錄影帶寄給有教育專長的老師幫授課的醫生評分，除了評分之外，還必須寫書面的意見，給這些醫生上課方式建議，由外校專家評分比較沒有人情包袱，但是因為經費的關係，目前只有醫學系在做。

三、好的評量條件

既然教師評鑑有那麼大的部份是依賴教學，另外一方面是因為研究、服務能有具體證據，但是教學這個部份是最不容易有具體證據的，若要看學生畢業後的表現也不準確，一個學生畢業後的表現是依賴那麼多的老師並非一個老師，所以這時候教學評量就必須是一個好的教學評量。

(一) 符合評量的目的

1. 教學評量是評量教學的品質，題目本身是否涵蓋教學的重要內容及品質。

2. 評量的內容是否為學生有能力評估的。

(二) 信度

信度是指結果可不可相信，相似的問題是否產生不同的結果。

(三)效度

評量的內容是否能夠真正的反映教師的教學品質，或是只是學生對老師的情緒反應。

(四)評量結果的使用

一個好的評量工作應具有的特質，使用也是很重要，好的工具被誤用不如不用。

四、教學評量的目的

教學評量的目的是提升教師教學品質及激勵教師的專業成長，所以老師本身是否能從教學評量題目及結果來改善自己的教學，這是非常重要的。

靜宜大學教學評量改進方案

一、教學評量改進過程

(一)題目的訂定：

1. 挑選評量分為二部份：內容重要性、題目適切性。適切性是指學生是否有能力評量老師。
2. 分為四向度：課程準備、上課過程、評分公平性、師生互動。
3. 學生填寫部份：
上學期：學生每學期第 14 週進行下一學期課程預選前必須完成教學評量，因此教學評量完成率為 100%。
下學期：畢業生不須選課，於課程後查詢成績前必須先完成才可查詢，因此回收率約為 60~70%。
4. 選出 17 題目後參考其他學校之後，共找到 42 題目，讓各學院教師挑選，挑出各學院版本，因考慮學生所修課程全部需填寫，因此每份題目不宜過多，最後各學院版本約題目為 11~12 題。
5. 為避免學生問卷皆填同一數字，因此設計二題測謊題，分別讓學院自行選擇一題，測謊題：1. 課程上課時間 2. 課程學分數，若學生測謊題填錯或全部皆選同一選項，此份問卷列為無效問卷，本校雖為 100% 填答率，但有效問卷約為 70%，這學期本校討論可能再修改教學評量題目及新的實施方法或是回歸到最原始的紙本問卷。
6. 本校在題目訂定的過程：
 - (1) 請各系助理協助發給老師一份「靜宜大學教師評鑑內容調查表」，詢問本校老師一位好的老師應有的特質，每系至少回收五份，共列出 30 特質。
 - (2) 再由老師勾選重要的特質，選出平均分數 4 分以上的題目，製作第二份 5 分問卷「靜宜大學教師教學評量調查表」，於本校校務會議（因每系至少三至四位代表出席）發給各教師填寫，扣除職員外，老師代表約為 80 多位，回收了約 60 份問卷，是讓老師評估所列之特質在教學上是否重要，以及一般老師是否可做到。
 - (3) 從重要性及是否做到兩部份找到平均分 4 分以上的題目共有 17 題，再由其他學校及國外文獻的題目，共找出 42 題及 2 題測謊題作為題庫，供各系討論、挑選，再經學院訂定各院版本，並要求各學院每領域（課程準備、上課流程、評分方式、師生互動）至少挑選 2 題，題目全部最多不超過

12 題，因此，各學院評量題目共 10~12 題，外加 1 題測謊題，我們認為這是在制定測驗很重要的內容效度，因為我們認為內容可以反應老師的教學。

(二)信度評估

學生填寫同一位老師評量是否有一致的概念須看重測信度，靜宜大學曾經在 96 學年第一學期執行一次，由教務處發函致選擇班級之老師與學生，請老師協助宣導，學生上網預填教學評量(同一名學生可同時填寫多門課程老師評量)，共有 375 學生參與，回收 2691 筆資料。

於 2~4 周後同學再參加全校性的教學評量，同一份問卷實施二次，從重測信度看教學評量信度，同一學生所填評量之所有教師分數相同之問卷不列計，計算二次的相關係數得到的結果，重測信度在 0.67~0.78，算是不錯的重測信度，尤其樣本數非常大且間隔時間於二週以上，這表示學生並非亂填，對老師態度蠻一致。

(三)因素分析

內部一致性是指每題填答之間相關程度，得到的結果非常高，幾乎代表學生每題答案差不多，評量填寫共分為四個向度，學生是否按照四個向度在填寫，答案是否定的。

做了因素分析，發現除了理學院的學生找到二個因素，其他學院只有一個因素，這個因素可以解釋 64%~76% 左右學生填寫老師評量是因為某單一的原因，雖然分為四個向度(課前準備、課堂講解、師生互動、評量公平性)，可能表示老師在各個面向表現都很一致，或許很好的老師在這四方面都做的很好，也可能不好的老師在這四方面都沒做好，學生本身沒有能力區別 12 題的四個向度，而是以整體觀感來評量老師教學；整體觀感反應師生關係，這是我們學校最多老師反彈的，認為對學生嚴格與否會影響學生對老師的評量結果。

但是學生反應，報告、作業最多是師資培育中心，但是全校平均分數最高的也是師資培育中心，平均分數約為 4.5 左右；本校自六年前修訂教學優良教師辦法，由系推選(由原辦法有獎金修改為只有獎狀)後經學院，再由校組成之委員會參考教師上課情況及教學檔案進行遴選，選出校優良教師三名(每名可獲得獎金 12 萬)，師資培育中心已連四年皆有老師獲選為全校教學優良教師。

師生關係該如何界定？曾經訪問多位學生，給分寬鬆的老師評量分數並沒有特別高，但是確實老師給的分數和評量的結果有關，是因、是果其實很難判斷；老師評量好，表示會教書，學生自然學的好；但是有老師認為給分較嚴格，才會造成教學評量不好，因此老師認為給分嚴是因，教學評量是果，這個部份其實到目前為止還沒辦法完全釐清。

(四)教學評量是否真的反應教學品質

教學評量是否真的反應教學品質？是否會受無關因素影響？從文獻裡發現，影響教學評量的成績為不及格率、學分數、上課次數(師生關係建立)、老師給分的寬鬆、班級人數(人數少師生關係建立較容易)、上課時間。

最近學校教學發展中心主任做了訪談研究，發現被二一的學生最大的問題往往都是時間管理的問題；學生不喜歡週一早上和週五下午的課程。因此想知

道早上、下午、晚上是否有影響？週一～五的教學評量間是否有影響？因此做了一個研究。

找出每系教學評量極端值出現的頻率，所謂極端值是指低於三個標準差以下，分數特別低之極端值出現的頻率(高於三個標準差將接近滿分)，發現每系極端值出現的頻率差異非常大，從 0.7%~1.8%，計算極端值出現頻率和各系不及格率之間的相關係數。以我們學校 22 系為例，r 值並不算高，但有到達顯著性，相關係數為 0.563，似乎系學生不及格率愈高，學生愈有可能把老師的教學評量成績打的非常低，但因為靜宜大學教學評量採匿名方式填寫，無法得知是否因老師給分特別低，學生給不好之教學評量分數。

今年我在夏威夷國際研討會發表的部份結果，是以迴歸分析方法逐步迴歸分析去分析不及格率、班級人數及學分數三個因素對教學評量的影響，逐步迴歸分析最重要的因素進去後再加一個因素是不是會讓相關係數再增加，所以各位會看到每個學院加入的因素及步驟都不太一樣，結果告訴我們教學評量確實會受到不及格率、班級人數、學分數及學期成績的影響。

不及格率以理學院最有影響，理學院在靜宜大學裡不及格率是最高的學院，因為理學院包括了數學系、應用化學系，這兩系不及格率非常高，其他系學期成績都是一個很重要的指標，學分數愈高，老師的教學評量成績也會愈高，學分數高的課程大部份為必修課程，必修課是由學生所屬系老師授課，所以師生關係會比較好，也可能因為為必修課程，學生上課比較認真，學生上課認真通常會覺得老師教的好。

目前靜宜大學教授都以研究所課程為主，學校近兩年在推動正教授及講座教授教授大學部必修學科，讓大學部學生了解所謂的大師在這個領域學有專長的人。班級人數毫無疑問的與學期成績成負相關。

R^2 是指所謂因素影響教學評量成績所佔比例，通識教育影響因素最多，一方面也反應通識教育的學生與老師互動最少，這些因素雖會影響評量成績，但並非 100%影響，目前我們想做的是根據這些因素(各個條件相同的情況之下)，教學評量成績與實際的成績換算為一個標準分數，再以統計學上的標準差，看出老師評量比預期的分數多幾個標準差，利用這種方式算出迴歸分數，本校目前正在提案階段。變異數分析後，上課時間及時段，並沒有因為授課時段(早上、下午、晚上)而有差別，評量結果也沒有受到影響。

學校正在進行第二次教學評量改版，目前完成問卷調查，請老師評量題目以及應如何實施，廣泛蒐集老師意見後，再提到教務會議討論，避免完成迴歸公式但結果不採用。

(五)結果告訴我們什麼

學生在填寫教學評量時，可能不是根據題目逐一評分，而是根據這個教師授課的整體印象來評量，如果學生對於教學評量都只是師生關係，我們是否該重新界定師生關係。老師、學生最大的關係都是發生在教室裡，老師給學生的整體感覺是否就是師生關係，過去認為一個好的老師是傳道、授業、解惑，要有好口才、講的詳細，老師最好可以和補習班老師一樣風趣，但是很少有人會懷念補習班老師，補習班裡面應該沒有師生關係。

相反的，新的教育觀念認為學習過程裡面，有很多是要靠學生自己，老師是否能啟發學生，讓學生願意多花時間在課業中，是否讓學生感受到老師對教學的熱忱、對課程的熱愛，這應該就是師生關係。老師讓學生覺得有學、沒學差不多，我想老師和學生的距離就會很遙遠，老師表現出來是這門學科真的很有用、很重要，對於學生有幫助，學生應該會有意願花多點時間於課業上，而老師如何傳遞這個訊息就是師生關係的建立。

所以師生關係並非是不好的，師生關係應建立在老師上課中的過程，如果反應出來是這種師生關係，反而覺得教學評量有一定的可信度，但是我們還是要注意，教學評量可能會受教學品質無關因素的影響，因此該如何利用？影響的因素和課程性質有關，所以不同的學院有不同的影響因素，影響的大小和課程的性質有關，就如同各位看到的，理學院的影響最少從5%到通識教育中心最大為25%。

(六)教學評量結果能做什麼

教學評量的目的是幫助老師改善教學，既然如此應該讓它變成一個正面的工具，因此靜宜大學訂定「靜宜大學教學評量實施辦法」、「靜宜大學優良教學品質促進辦法」，在實施辦法中明訂，教學評量不佳老師須接受輔導，正面的讓學校教學品質能夠更好。

明訂教學評量不佳老師的輔導流程，編纂老師教學成長計畫書，在靜宜大學教學評量實施辦法中，教師教學評量單科平均值在3.0以下就須接受輔導，各學系應於次學年依辦法辦理，另有懲罰措施，例如不得開暑修課程、需調整授課等。辦法明訂由教學發展中心協助老師填寫成長計畫書、實施成長計畫及參加教學知能研習活動。

靜宜大學輔導方式，可依受輔教師意願安排接受輔導的方式，和各位分享目前的作法，流程及教學成長計畫書說明如下：

1. 課前準備：讓老師自行評量是否了解學生先備經驗？
2. 上課過程：學生是否認為上課內容難度適中？（這題發現最多老師認為上課太難以致於教學評量成績不好，這個部份老師可以考慮修改內容及計畫）
3. 師生互動：當我發問問題預期學生可以答得出來。（這也是很多老師會勾選「否」的選項，改善的方式老師應自行評估可做到的方法有哪些？或者有其他方法改善。）
4. 評量方式：學生認為我的評量內容符合課程內容，這個與上述的相同。
5. 讓老師勾選應如何增進自己教學知能，包含：
 - (1)一學期至少舉辦二場之教學發展中心舉辦之教學知能研習活動。
 - (2)教學發展中心安排諮詢人員個別諮詢（特聘三位輔導老師，來自於師資培育中心老師，擔任教學顧問協助評量不佳老師進行雙向溝通、了解原因，並提供必要之協助）。
 - (3)參加教學發展中心安排之教學工作坊。
 - (4)其他。由老師自己選擇接受輔導之方式。

靜宜大學96學年下學期專任教師共有五位單科平均值於3.0以下（僅輔導

專任教師，兼任教師則不續聘)，五名老師皆有回覆成長計畫書，其中二名老師要求個別諮詢；一名老師要求協助課堂錄影，再由一位老師看完錄影帶後進行討論；二名老師表示將參加教學知能研習活動，一名確實有參加，一名沒參加，沒參加之教師 97 學年上學期平均值仍在 3.0 以下，此位教師連續兩年平均值於 3.0 以下，由系主任約談。本校辦法明訂連續兩次皆不參加者將送教評會討論。

(七)結論

教學評量的確反映學生對老師的看法，當然無法 100%反映老師的教學品質，但的確可反映老師和學生之間的某種關係，教學評量結果受到其他非教學品質因素的影響，確實也是我們在使用結果時應特別注意的。

所以行政單位在利用教學評量成績評鑑教師表現時，應參酌其他證據，不可只依賴教學評量成績，我想包含同儕、甚至建議對學生進行訪談，以了解學生對老師不滿意之原因。以我個人經驗，只要不被任課教師知道，讓學生感覺安全，學生蠻願意說明原因。

國外有個研究對希伯來文上課老師錄製第一節上課錄影帶，給一群不懂希伯來的學生看，評量老師和善程度、是否受學生歡迎等，雖然學生無法了解授課內容，只聽得到上課語氣、看得懂老師的表情，再與老師學期末的成績，發現兩者是有關係的。因此，似乎老師上課不經意的動作、表情，皆會影響學生先入為主的觀念，我想老師應該可以注意自己的言行舉止是否讓學生覺得不舒服，以上是今天與各位分享的部份，謝謝各位！

柒、分組討論

(詳見各教學小組會議紀錄表)

捌、分組結論報告暨綜合座談

再一次感謝各位師長，經過分組討論應該收穫非常多，有些不見得有答案，但是我們創造不可能的任務，再次感謝各分組召集人：通識教育委員會王遠嘉執行長、經營管理學群謝尚行群長、人文社會學群陳東榮群長、財經學群傅群長代理人吳建國主任。

為了節省時間，我會先將各分組的建議記錄下來，最後再做回應。各位若有更多寶貴意見，或是有需要指導的地方，我會留下來為大家解答，只要各位能夠對學校、對我有任何指導，我都非常感激，我們希望學校會更好，接下來我們就按照原來的程序進行，謝謝！

分組討論議題：

一、主題：如何使評量反映實際教學成效

討論題綱：

- (一)教學評量問卷是否分類？如何分類？
- (二)評量項目為何？
- (三)如何提升學生填寫率？
- (四)評量成績計算原則為何？

二、參考資料：

(一)本校現行教學評量問卷

問 卷 內 容		非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
教材內容	1. 老師於學期初能提供並說明教學計畫					
	2. 老師課程進度合宜					
	3. 老師所用教材符合教學目標					
	4. 老師所用教材難易適中					
教學方法	5. 老師上課方式能啟發我的學習動機					
	6. 老師上課條理清晰，易於瞭解					
	7. 老師能應用講義或教學媒體輔助教學					
	8. 老師能注意學生反應，並調整教學					
教學態度	9. 老師課前充份準備，教學態度熱誠					
	10. 老師能準時上課，很少調課或缺課					
	11. 老師對學生提出之問題，能適時合宜回應					
	12. 老師教學重視啟發，引導學生獨立思考					
成績評量	13. 老師能事先告知評量方式與標準					
	14. 老師評分標準公平客觀					
	15. 老師能藉作業或考試，評量學生學習情形					
	16. 老師重視學生課程參與及平時考核					
自我評量	17. 我對本課程的興趣逐漸增加（不計分）					
	18. 我對本課程的出席率很高（不計分）					
	19. 我在本課程獲益良多（不計分）					
	20. 我願向同學或學弟妹推薦本課程（不計分）					

一、分組結論報告

第 1 組 通識教育委員會 召集人：王遠嘉執行長 紀錄人：胡英麟老師 報告人：陳莉玲老師

通識教育針對題目向各位報告：

(一)可否針對通識另設評量表，因為通識課程沒有本科系課程，師生互動少，會影響評量的分數。

(二)評量項目

1. 可增列整體評量項目，整體評量項目重要性比其他因素更為重要。
2. 自我評量項目可否增列課堂氛圍感受的項目。
3. 不計分項目，是否可改為計分較為妥當。

(三)提升填寫效率。

1. 針對畢業班作業時程應該提早。
2. 可以利用紙本輔助，利用時間來統一填寫，譬如：利用期末考週由非授課教

師，或可請教務處來協助發卷填寫。

(四)計算原則。

1. 缺課過多的學生是否仍能接受該生的評量、意見。
2. 統計上出現兩個極端值是否應該不列入計算，譬如：極滿意與極不滿意的3%至5%。

(五)其他綜合意見。

1. 不續聘的標準是否能有較多元的依據，而非只依據本評鑑表。
2. 日、夜間部的評量用語稍為不同，譬如：夜間部的用語比較緩和、友善，此是否會影響老師的評量成績。
3. 應該減少學生以情緒作答，譬如：利用重測方式或測謊題型來提高問卷信度。
4. 可否增加受評老師針對學生意見給與回覆的機會。

第2組 經營管理學群 召集人：謝尚行群長 紀錄人：陳斐雲老師 報告人：范興宜老師

- (一)少數學生會利用開放式問卷對老師做惡意的人身攻擊，有抒發管道很好，但在教育的立場上，希望教導並約束學生。
- (二)學生表達意見非常好，但是要能夠真實反應當時的情況，所以希望學生能夠具名，才能夠對自己的言行負責任，才能夠追求到真正的事實。
- (三)希望不讓缺席過多的學生填寫問卷，因為他們所填的問卷效度較有問題。
- (四)本校現行教學評量問卷第十七題到第二十題非常不恰當。
- (五)評量是非常重要的考核依據，希望有反向題、測謊題及交叉題項，教育學生表達意見時，也要讓學生學習負責，所以認為常缺席的學生不可以填寫問卷。
- (六)本校現行教學評量問卷第十題要求老師要準時上課，可是學生是不是也相對要準時。
- (七)本校現行教學評量問卷第三大題學生的填答率過低，不是沒有填寫問卷就不能選課？
- (八)若同學不填答問卷，就讓學生延遲選課，選不到熱門的課程。
- (十)學生可能覺得問卷太多懶得填，所以他們不太願意填。第三題，老師也希望進度能夠達到一定目標，可是可能做不到。第十六題，問起來太空洞。
- (十)有些同學常常在開放式問卷請老師回答一些問題，是不是可以雙向溝通，讓老師有回應的窗口。
- (十一)填答率過低，建議整班帶到電腦教室直接作答，第一可以幫學生省時間，增加學生填寫意願。
- (十二)只以評量成績評量老師不適宜，是否可增加其他的評量項目。

第3組 財經學群 召集人：吳建國主任(代理) 紀錄人：區國強老師 報告人：曾聖文老師

- (一)有關現有評量機制，提供技術性建議。
 1. 如果學生出席率很低，甚至達到扣考的標準，是否考慮一定要讓學生填評量？若不要剝奪學生填寫教學評量的權利，建議有另外一種評量的問卷方式讓學生填寫，我們也可以了解同學出席率低的原因為何？
 2. 增加測謊題或反向題確認學生是否認真填寫教學評量。

3. 有關專題演講中所提之不同標準的評量，包含必修、選修的分類，或是本系、外系老師，是否需要不同的標準評量，以上是有關現有評量問卷部份。
- (二) 建議以下兩部份可加入現有評量。
1. 同學在課堂參與的程度，例如：發問率。
 2. 老師對學生是否關心，老師與學生互動程度。
- (三) 應如何鼓勵同學填答教學評量？以我們了解有部份國立大學期中及期末皆有一次教學評量，不要所有問題等到期末才反應出來。在學校預算許可情況下利用禮券或者是用其他方式獎勵，讓學生達到訂定之填答率，例如超過 80% 或 90% 以上，提供禮券為該班班費的鼓勵方式，獎勵學生達到訂定之填答率的班級。
- (四) 我們可以理解教學評量是否真的可以反應教學評量品質這樣根本的問題，但是從主辦單位教務處來說，要衡量一個標準讓大家滿意其實非常困難，我們建議由個別的研究計畫去討論，依本校同學的特性，需要的評量的方式，能反應教學品質，以及同學學習情況，同時感謝教務長以及教務處同仁的辛苦，謝謝！

第 4 組 人文社會學群 召集人：陳東榮群長 紀錄人：張玉萍老師 報告人：賴燕珍老師

- (一) 在評量當中加入測謊題的項目，可以得到較大的公平性。
- (二) 同意如果同學的出席率太低，應該不足以代表一個正確的評量成效。
- (三) 評量的文字內容是一個非常大的程度反應，其實是可以設限同學怎樣去回應這樣子的評量。
- (二) 在一個大項目當中，有五個項目：非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意，建議不要一個這樣文字敘述，而是以星星來做代表是一個符號，例如五顆星、四顆星、三顆星、二顆星、至少還有一顆星，會是一個比較正向的代表，讓同學在做評量或老師在看評量過程，感覺會比較好。
- (三) 在整個評量的設計，希望能夠人性化，讓學生可以透過評量知道學校怎麼樣去評斷一個老師，所以在這樣一個過程當中，學校在處理這部份的時候（包括學生的評量結果），能夠小心謹慎。同時我覺得在老師為人師表當中的尊嚴，基本上應該要被尊重，否則大家會漸漸覺得，完全是一個主顧的關係，就是他們是顧客，然後學生需要提供什麼東西時，顧客最大、永遠是對的這樣子一個思維。因為教育到底不同於一般的事業，同時我們也覺得學校在整體策略上如果很人性化的話，它其實會帶動一個比較好的效果。
- (四) 學生缺課率方面沒有積極處理，對學生非常寬大，使素質較差的學生個人的狀況透過評量反映到老師身上，學校再對評量結果不佳老師進行輔導，這樣方式循環並不是良性的過程。
- (五) 效度方面也與其他組有相同的意見，老師不在場為前提，我們建議以紙本方式進行，可能請助教甚至於在班會的時候進行，讓同學可以暢所欲言，同時在整個過程中，我們也同意在期中先進行前測，不要等到期末一切結束就為時已晚。
- (六) 希望在評量的最後能加強文字的部份，文字回應其實很重要，因為文字其實會反應同學直接的思維。

(七)評量成績計算建議以科目平均、系平均、群平均、校平均一起綜合比較。

二、綜合座談

唐校長彥博：

沒有一個學校的教學評量讓全部的老師滿意，從靜宜大學第一波到現在的第二波他們稱之為革命的部份，基本上我們希望好中求好。

第一、何時是評量填寫的最佳時間？

第二、評量填寫的次數。

第三、評量的題數多少才適合？封閉型或開放型。

第四、評量方式、有效問卷及結果的採計。缺課率是否與評量相互結合？採紙本或網路問卷。

以上是幾個關鍵的題目。

填寫時間方面，目前有少數的學校進行兩次的評量，譬如中國科技大學，一個學期就兩次教學評量，期中之前讓老師知道學生的反應，這是慢慢形成的一個趨勢。

學校在提升學生教學評量就如靜宜大學呂教授所提的，選課時必須有這樣的機制，完成教學評量之後才可以選課，若以紙本、成本、人力及輸入所需的時間以及錯誤率發生的機會，所以建議成本效益考量還是以電腦方式、紙本或訪談為輔。財經學群曾老師提到的獎勵機制，隨機抽樣方式給予完成的同學小獎品，教務處可以研擬如何提升。

缺課率方面以我了解，沒有一所學校是採具名的方式，但是有些數據可以分析，我們學校學生成績不佳與教學評量中間和其他學校的差異性。我同意有三組提到的，出席率太低教學評量不該納入，提供一個建議，在評量開放之前老師可以提供缺課率低的學生名單(但應有一定比率)，須由老師提出佐證給教務處，名單事前可先剔除，但是也不能剝奪學生填寫的權利，或是學生給老師的分數都一樣，應表示學生沒有用心答題，填寫的結果應剔除，在技術上應可做事先的克服及統計的篩選。

導師方面，當學生缺課率稍微提高，就要啟動雙軌制度關懷機制，要讓導師知道，為什麼他缺課率這麼高，老師應適度去關心學生，所以我們就要啟動另外一個機制。前一段時間我跟學生密集的座談，也希望系主任安排導師在導師班一定要授課，導師與學生互動才會更密切。

題數的部份，題目可以適度精簡，不記分題可以剔除，題目應適度減少，並增加一至兩題測謊題。通識與其他系所評量題目是否應有所差異是可以討論的，因為以靜宜大學來說，各學院不同命題，如何徵詢各教師的意見，尤其要讓每個人不一定對每題都滿意，可以從過程當中先提二十題，請每位老師排列二十題的優先順序，以各學院、各系先了解，才可能有差異化的問卷進行調查，針對各位師生提出的部份，先做初步的回應。

莊教務長謙亮：

教學評量是大家都很關心的，不論是被評的好或是被評的比較不好的老師都蠻關心的。特別是開放性的部份，有很多的學生對於老師上課的情形給的評語有好有壞，甚至有些學生的用語看起來是讓人覺得非常的不舒服，所以在分組討論時老師們提出

來要學生具名負責任，不要亂說話。剛剛針對具名的部份，校長也已經說明過了，那我就不再做深入的說明。

這一次教學研究會把這個議題拿出來討論，是基於過去的時間，大家對於教學評量都非常的關心，尤其是要改名大學的這個時候，的確值得我們深切的去檢討，好好的把教學評量做好。我們在下年度的教學卓越計畫中也把教學評量列為其中一個重要的計畫去推動。因此，怎樣把教學評量整個過程包括問卷的設計、實施方式、結果的運用，一直到最後的輔導，與教師的輔導連成一塊，是需要花一點時間，並請學校有教育專長的老師共同參與、精進的工作。

剛才靜宜大學呂教授也提到，這個過程有多是需徵詢系或學院及學群的意見，都是很值得參考的。如何把整個系統串聯起來做的好也需要花一點時間，就針對各學群座談的結果，提出來的結論，就現在這個學期馬上可以做的只有少數的幾項，其他可能要花一點時間來做研擬。

- (一)學生缺課超過一定比率，學生的評量結果不列入計算，這部分要請資圖處看如何去克服，意即學生仍需上網填答評量，但是不列入計算，這個部分建議我們這學期就可以做。
- (二)學生文字建議讓老師回覆，也可以提供老師回應的部份，讓學生了解所提的問題事實的真相，我們也不希望造成兩邊不愉快的相對立的情形，這個也是值得顧慮的。
- (三)為了要讓學生填答，而以先填答即可優先選課，這學期我們就可以執行了。為了鼓勵學生填答，我們也可以用獎勵的方式給填答率比較高的班級一些適當的獎勵，我想這個部份也是我們這個學期可以做的。
- (四)對於所列的二十項問題可以進行適度的精簡，把測謊題的部份加進去，我想這個部份也是目前我們可以去執行的。至於期中、期末各做一次，可是因為這學期期中已經過了，所以這個部分我們會列入下一次，我們精進教學評量時候把它列入考慮，是不是要做期中的這個評量。

其他的部份，都列入我們長期規劃的參考，準備在下學期完成，98學年期末就應該有一個新的教學評量實施的方式，當然也需要很多專業的老師來共同參與，過程中也可能會採取徵詢各系或各學群意見的方式，讓問卷更切合我們所需要達到的目的。

王副校長育文：

在經驗、意見分享前，是否先把時間留給在座的師長提問。

唐校長彥博：

希望與在座師長互動，各位師長對學校任何寶貴建議都可以提出來。針對教學評量感謝教務長第一時間就回應在這學期就可以推動的部份，行政單位就是希望能夠重視老師，透過今天的研擬，我相信每一次的變動、更改絕對沒有辦法滿足所有老師個人的希望，但是我們如果取得最大公約數，教務處可以用點心。

輔導機制聽到的比較少，這部份希望可以多著墨，畢竟所有老師不太可能都達到讓學生滿意的程度，相信我們應該有一些可以協助老師的地方。所以從另外一個面向，透過這樣的機制之後，怎麼協助老師可以更精進，希望下學期可以推動精進護照。

以南台科技大學為例，在所有的科技大學裡面獲得教學卓越計劃評鑑是最佳，三年當中獲得二億三千萬，老師的教學輔導的部份，挑選一些好的、稍微要補強的同時進入到輔導的機制，也就是讓老師感覺有尊嚴，不是進入輔導制度都是不好的，透過專家教導，相信站在一個輔導和協助的立場，該怎麼讓每一個老師有更卓越的表現，這一點是特別期許教務處可以貢獻更多的力量，師長們有好的寶貴意見也可以提供給教務處。

現在有一些學校已經在做這個動作，也就是必須尊重學生，學生來學校就是希望能獲得知識，所以有些學校一開始教學大綱方面就有一分鐘的錄影，先有一分鐘的課程自我介紹，介紹方式已經由靜態到動態，希望我們學校也推動這個部份。

今天靜宜大學呂教授有特別提到，希伯來文上課老師，在座學生不一定聽得懂她所講授的內容，但從她的肢體語言、授課內容，讓學生覺得是不是該挑這門課，希望下學期慢慢建立這樣一個機制協助老師，也協助老師與學生在供需方面能夠相互結合，以上是我的補充說明，希望在座各位的師長能提供寶貴意見。

林建信老師：

我研究範圍是顧客關係管理，其實所有研究都可以互相移植的。因為呂教授今天跟我們所做的分享是以她的研究為背景所做的，所以她提供比較多的資料，靜宜大學這些教學評鑑是怎麼出來的，讓我有機會去檢視他們的過程。

先講結論，就是說他們這些過程得到的分數是非常不可信的，我先下這個結論，我會現在提出來是因為每位老師討論的非常熱烈，我希望學校以後推動的時候可以克服這些問題。

- (一)我們一直要強迫學生完全百分之百的填答，以我自己做的心理量測的趨勢、經驗來看，應該要尊重沒有意見學生的意見，就是說他沒有意見而不填答也是一種意見的表達。
- (二)我們一直在討論教學評量，如果以我的觀念來看學生，也就是我們的消費者、顧客，一直在討論從靜宜大學擬定的題目也是從教師去提出來，大家一直忽略消費者是顧客，其實所有的量測都是從受測者的觀念來擬定這些問卷題目到底該問什麼？或許填卷率這麼低、填出來的效果這麼低，是因為以同學的觀點來看教學評量根本不是應該我們要衡量的，他們在意的根本不是我們教師自認為在意的這件事情，或許我們去問了他們做了這一類的研究以後會發現，同學認為的教學跟我們自己認知的是可能大異其趣。所以，他們的內容效度根本是不夠的，這是靜宜大學的部份。
- (三)靜宜大學有四個向度，他一直強調四個向度事實上量測後只有一個，所以她一直質疑是不是可以問一題就好了。現在的問題，到底填測者是教學衡量影響他如何填這份問卷，還是他如何填這份問卷會影響最後整體教師教學評量的總成績，這個問題如果沒有辦法去解決，所有後面做的我覺得都是會受到質疑的。還有就是說這四個向度是沒有區別效度的，就是從她給我們的統計數字看起來是沒有區別效度的，這個為什麼沒有區別效度可能又回歸到內容效度，是不是從學生的觀點來做這件事，是學生在填這份問卷。
- (四)靜宜大學的作法，他們有很多其他非教學因素做迴歸分析，可是看起來他的迴歸

非常低，沒有什麼不妥，用來解釋是可以，可是用來預測或調整，計算每位教師在這個情況下，應該得多少分數，如果低於他應該得的分數就是評鑑不好，其實這是有風險的。

(五)從他的統計數據看起來，以因素分析只萃取一個因素。即使有加入測謊題，靜宜大學把測謊題沒過和全部相同的問卷刪除掉，在這些情況之下他還是只萃取出一個因素，只有一系有兩個因素，這代表背後有一個更大的因素在驅使這些同學做這些問題，這個理論我們叫做共同方法的變異，會造成這個變異的因素有很多，可是結論是表示這些資料是不能用的。

我想他們是故意忽略這個問題，即使同學沒有在問卷裡從頭到尾填相同的數字，他後面還是有一很大的價值觀，很多因素影響學生的填答。靜宜大學他們測量到的並不是他所期待測到的四個面向，他測到應該不是教學評量，而是教學評量更後面的東西。

針對缺曠課比率更高的同學，我自己的看法是，可以讓他們填，有很多多變量分析的技巧，可以知道到底同學在意的教學評量是什麼因素會受影響，而這個基本假設就是每個同學不一樣，分析完以後其實是可以為同學做分群，甚至以前有種能力分班，應該不需強迫學生填，所填的每一筆資料都非常珍貴，只是我們如何運用。

唐校長彥博：

非常感謝林老師，教務長可否提供呂教授的聯絡方式給林老師，夏威夷發表的文章是否有更周全的部份，今天的內容可能沒有辦法看到論文的全貌，剛從學術的角度提供了寶貴的意見，林老師的學術功力相當不錯值得肯定。

在四組報告過程中，也有師長建議我們可以針對學校做有關、相關的研究，其實在研發處有編列相關研究計畫的申請，我們也期盼林老師可以更精進學校教學評量的部份，這一點教務長可以跟老師共同研究成為學校的一個特色。

沒有一個方案是適合任何一個學校，建議教務長找幾個龍頭的科技大學的教學評量問卷，綜合大學跟科技大學不一樣，技職體系強調的是實務面，問卷內容是有差異性的。

我們不得不去考量教育部訪視委員針對學生問卷方面的填答率問題，如果填答率太低訪視委員會認為不足以採信。我們當然沒有辦法每一方面去兼顧，但就以我了解填答率這個部份儘可能由選課方面去驅使，有誘因適度的規範，否則同學填寫的意願會越來越低，我特別提醒，教育部從教學評量來看學校老師是否認真。

問卷方面，可以找一些成績比較好的學生請教，但是我跟學生座談得到幾個主要的問題，教學評量填了以後學校如何處置？譬如老師教不好的，學校會怎麼處置？當同學將學校老師不適任教學的資料交給我們，然後老師還在課堂上興師問罪，學生在意老師教不好學校有沒有一個機制，所以我們要啟動一個協助的機制。

兼任老師方面我們很容易要求，但對於專任老師的出發點完全是在協助，所以剛剛林老師所提到的我完全同意，我們要在乎學生的感受，學生的意見我們要重視，否則會口耳相傳，在進修推廣部的學生跟我反應部份老師上課遲到、不按教材教學、講一些不關課堂的事情，學生感覺沒有收獲，已與系主任反應，基本上老師都有更改上課態度。所以林老師所說的部份我認同，學生面的部份我們也要注重，但是教學評量

我們還是應以大部分老師的意見為意見，這是我特別對林老師所提的部份回應。

王副校長育文：

剛剛老師對於研究方法信度與效度方面幫我們上了一課，育達是非常有感情的，所以我們沒有在當下演講人講完就問他，這個也是高度的一個待客之道，所以，剛剛教授離開的時候我覺得有一點可惜，因為我相信我們有些老師會提問，希望能借助呂教授的經驗。

我個人的看法，就問卷的部份可能也不太成熟，跟各位請教，這麼多年來教育部各級的評量非常的風行，不管是評鑑或是其他的訪視，我們沒辦法掌控的時候就沒有辦法去量化，現在教學評量其實是消極的作法，但是我們應該思考，做教學評量希望達到的目的是什麼？在座的老師都非常的清楚。

題目要如何訂定？學生的想法是什麼？沒有問卷可以百分之百符合所有的對象，但是可以就不同的面向提出一些題庫，在學期開始第一次系教評的時候列入議程裡讓老師提出來討論。學生的意見呢？老師能不能設身處地告訴我，學生在這個部份的想法是什麼？基本上我們考量的是對老師的教學評量，建議題目來製作問卷，其實是希望在這個評量的制度之下，結果對老師是有利的。

以老師的立場、看法一起來參與問卷的製作，設身處地的想學生需要的是什麼、想要什麼。了解學生要什麼不管是教學、師生的關係都好，我覺得那是一個拉近的力量，雖然是消極的問卷，但是我們應該想想，我們需要達到的目的。

剛有很多老師提到出席率低的學生不可以填問卷。創辦人說 333：三心、三嚴、三特色；三心：愛心、耐心、關心，我們老師做到了。三嚴其實也不是嚴在對學生上面，也不要學校對老師嚴，其實這三嚴應該是我們一個教育人員對自己的要求，上課的時候要守時，如果老師十分鐘之內沒有進教室，那要期待學生的出席率是怎麼樣？老師在這個部分應做何種示範？

所以在教學評量作法制度我們應如何建立？其實評量由學生來填，問卷量表適用的是對在座任教職的老師，大家都一視同仁，如果我們的成績真的是比較低，校方要提供協助的是一個輔導的機制，我今天問了呂教授，如果教學評量成績非常差是何種職級？呂教授表示各職級都有可能，都是以一樣的方式輔導！所以，沒有因為評量一次很差，校方就一次將老師否決掉，我們有一個輔導的機制，我想那是更重要的。

既然學校是用心辦學，在教導學生時應鼓勵學生建立自信，希望老師拿出三心來教導我們學生，我們學生真的是潛力無窮，但是看我們怎樣去啟發他。這個校內的制度，雖然是消極的作法，但是我們強調的是後面的輔導措施，我相信比考核或者退場機制重要，我想這個部分先把校方的立場講清楚，至於老師怎麼樣可以接受，我們可以用書面的方式讓教務處知道。再次感謝各位老師，改大也感謝各位老師的支持與努力，沒有各位的努力很多部份都沒有辦法達到標準，我們希望有個好的結果，大家拭目以待，謝謝。

唐校長彥博：

再次感謝各位，原本希望聆聽各位老師寶貴的意見，但林建信教授真的非常精闢就學理方面也提供很多寶貴的意見，副校長也做一些感性方面的發言，我想創辦人一

直希望秉持關心、愛心、耐心，我們對學生方面能夠秉持這樣的基本理念，我個人感覺我們應正面思考，任何一個人不可能十美十美，但是凡事應正面思考，學生對老師有任何的負面評價，有則改之，無則嘉勉，教學評量是否有開放題型，請教務處整體的考量，同時感謝師長有始有終，還是要靠各位師長共同打拚，讓學校更好，謝謝各位！

玖、散會（下午 17 時 20 分）