

# 育達商業科技大學

## 九十九學年第二學期教學研究會紀錄

壹、時間：100年5月4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

值得我們欣慰也值得我們來共同來分享，從改大後大家也疲於奔命的在進行相關的準備工作，而我們也獲得教學卓越獎，這是新竹跟苗栗地區不管私立跟公立方面，我們唯一獲得連續四年的教學卓越，這是大家共同努力的成果。除此之外我們也可以看到在這兩年當中，我更欣慰的是我們學校師長很多都升等，不管是教授、副教授、助理教授，大概我們創校以來這兩年是開花結果，當然有一些師長的研究成果也相當卓越，有三位老師不僅獲得國科會方面獎勵的方案，每個月金額大概從三萬元到兩萬元不等。本校也有編列在教學卓越裡面，應用經費我們要延聘優良的師資包括鼓勵既有的師長團隊，所以在這個方面完全歸諸於老師的成果。那第二部份是我們學生的成就也讓我們感覺與日俱增，我們學生的證照不僅是原來一千六百多張到目前突破三千張，同學參加校外的競賽甚至在國際競賽也獲得金牌，這種成果也是要歸功於老師平時的努力。在教學的部份我們也對於教學卓越的老師我們再更深入的去做一些變革，也希望能夠把老師在教學研究面展現出來。

除此之外當然我們也面對著一些挑戰，這個挑戰是我們今年要面臨評鑑，所以評鑑還有賴各系共同努力，我們也希望各位在座的師長能夠共同參與整個評鑑裡面所有的細部工作，因為評鑑好壞將影響到這個系未來的發展，我們也希望能夠再造九十五年的評鑑績效。再過來是少子化的衝擊，我們有少數的系招生方面有待我們共同努力，有一些系的流失率相對也相對的高，如何保住各系方面的正常運作，因此招生的工作我們也念之在之也希望大家共同努力。學生招進來以後我們如何發揮創辦人的三心：關心、愛心、耐心讓學生能夠留得住，所以這一點我要提醒各位在座師長我們要共同努力，因為外部環境的衝擊非常的大，在105年的時候，整個大學的學生人數會銳減大概超過五萬人，所以這五萬人方面的話國內大概會是一個分水嶺，假如在104年以前各個學校沒有把招生人數往上衝起來的話，我個人預測大概會至少有一分之三學校大概會有被震垮掉的情況，這個絕對不是危言聳聽所以我們在這一波裡面如何積極的面對，因此我們在開拓外籍生、陸生的部分我們很積極去推動，那我們在這一波裡面招收一位研究生、十七位的大陸學生這個是正規學制，對於一般的陸生短期延修目前本校的在校學生一共有四十八位，外籍生的話我們差不多有五十幾位，我們也希望暑假能夠招一些短期的專班，在下學期預計大概可能有兩百位的陸生會在我們學校進行短期的延修，所以開拓我們外來方面的資源也是學校積極在努力。

當然我希望學校在大家共同努力之下能夠永續經營，當然教師主要的職務方面還是

以教學為主，教學的情況我們現在技專院校跟一般大學大概有所區隔，老師除了教學、研究、服務、輔導之外教學是首要的，教學如何贏得學生方面的認同。我們今天真的非常高興能夠邀請到我們林哲彥林博士、林教授、林教務長，他個人在逢甲當中貢獻非常的多，所以在上一波的評鑑裡面最好的就是逢甲大學，也可以看到他們這一次陸生所分配的人數，也是在一般大學裡面名列前茅，緊接著他們各方面的績效，所以今天我們再度感謝我們林教務長特別撥空，我們相信以他個人的實務跟學理方面，可以讓我們在座的師長包括我可以收穫良多，所以我們以最熱烈的掌聲來恭請我們林教務長幫我們進行一場專題演講，謝謝。

## **陸、專題講座：「教學品保制度之推動策略」—林哲彥博士(逢甲大學副教務長兼教學品保中心主任)**

副校長、各位先進還有我們剛才幾位優良的數位教材製作的教師們，非常榮幸今天有這個機會在這裡做一個工作經驗上面的分享。因為現在行政工作的需要，要思考的一些業務方向其實還蠻龐大的，大概在三年前接副教務長的工作跟品保中心的業務，當初主要也是在推動整個系所評鑑的角度，當然剛才校長給逢甲大學一個蠻大肯定，其實系所評鑑通過倒不是哪一個人的一個奉獻，絕大部分都是整個行政體系的推動，教學單位所有老師學生的認知的投入所以才會有一個成果，當然緊接著貴校今年又要評鑑，逢甲大概兩年後緊接著第二輪的系所評鑑又開始，所以壓力還蠻大嗎？我覺得平常心，今天大概一個小時的互動分享，我也沒有特別說要講得很細很多，我想如果有時間的話我們做最後的開放性的互動或許會有比較細節的角度。

### **一、認證評鑑配合**

其實在我的認知來講，因為逢甲現在有一部分現在進入第一期程的第二個部份的商管的國際認證 AACSB，所有的大工科的科系，在上一期程就是 IEET 的認證，那麼這個第二週期是包括大工科的所有的學位學程，我們進行第二期程的推動，當然我們還有系所評鑑，有時候要分享的是貴校是以商業發展的特色為準，逢甲是因為傳統本來就是工商起家那麼再加上人文社會，大工科又分成建設學院的方向、資電學院的方向、傳統的工業的工學院方向、理學院方向，所以整個推動其實有三個不同的角度，這幾年看下來其實這三個包括國際認證，其實這三個還蠻接近的，我目前的推動是要把這三個東西的共同點全部推出來那麼只推共同的部份，因為差異性在後端，不過我相信如果我們走過這未來的五、六年第二週期的評鑑，我想第三週期大概就一模一樣，整個國際的走勢跟系所評鑑的走勢大致上最後應該會一樣。

我會希望先分享某方面，因我們的工作重心還是在教學，當然老師的自我成長還會有自己研究上面的一個追求突破，那重點我們會擺在教學上面，所以其實整個工作不是為評鑑為認證而作業其實是為自己的教育，教育學生讓學生有學習的機會有他更大的成長機會去作業，也就是平常心平常就在作業，因為我們上一次的經驗，因為突然間的系所評鑑也不過提早個兩年知道，突然間你要去追溯四、五年的資料那其實蠻辛苦的，因大家走了一圈了以後，會知道平常就能夠累積你自己的成果那就比較容易，所以這是最主要跟各位分享的一個角度，雖然說綜合大學的系所評鑑的五大項目跟技職體系的評鑑其實雷同，有時候用字用詞不太一樣但是方向其實雷同，只是先分享一下 AACSB 其實也是一樣，從學習目標或許 IEET 所謂的核心能力。

## 國際認證 & 系所評鑑

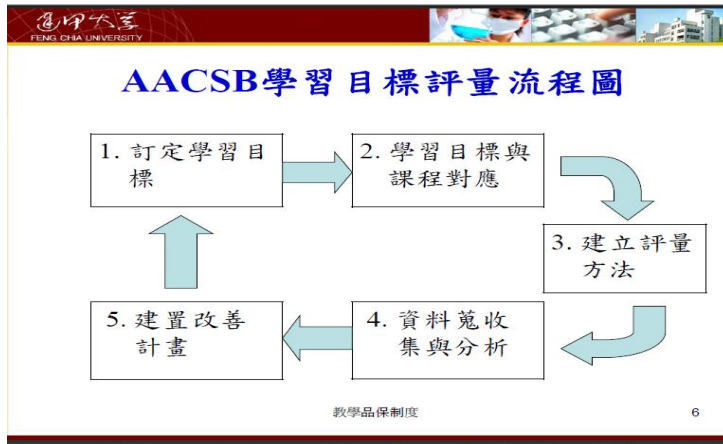


教學品質制度

5

### 二、AACSB 學習目標評量流程

現在系所評鑑也是用核心能力這個字眼，AACSB 也是一樣是從所謂的學習目標、核心能力到課程的對應，再到你竟然有課程的對應那課程可能 AACSB，現在商管學院在做的是比較精密一點的就是在評量方法，你規劃以後如何呈現學生學習的評量成果，當然不見得是成績的表現而是你教材內容的實質內容的一個深度，然後學生能夠跟上的深度裡面去發覺或許學生有跟不上的一些角度，那些跟不上的角度那我們在下一次的上課怎麼樣去變動，那是在下一回的下個學年度如何去找出補救的或者強化某一個學生跟不上弱點的地方，所以在 AACSB 上面來講其實評量方法是他們強調非常重的部份，這個是跟 IEET 目前一樣有要求，但是沒有要求到太細，那麼系所評鑑也沒有要求到很細，但是商管的 AACSB 這一塊是目前逢甲最大的挑戰，因為我們進行了這兩年第一期程 AACSB 的第二個階段的報告修正，如果這個修正 OK 的話就今年年底第二階段的報告再修正，然後它的指導委員目前還在指導委員三人身上，如果指導委員覺得 OK 那就是明年的實地訪評，那個壓力才大，會來個十四個到二十個國外的學者，我們都在想到時候是英文溝通還是中文溝通當然也可以自備翻譯人才，最少我們請教師，要不然老師會嚇死、學生會嚇暈，其實船到橋頭自然直反正走到最後英文都還能通，懂十個字也能通我倒不覺得有太大的困難，當然它後面因為這個評量方法，就要佐證資料不管名詞叫什麼，但是其實跟整個評鑑或認證或者是說，我想不管有沒有評鑑、認證學校的一個推動教學的角度，其實從這邊最後看出來你如何提升改善，一個循環一個循環一直做，我想最大的精神應該是在如何找出可以提升改善的部份。



有時候我會自己打一個問號，認證評鑑就等於教學品質還是等於教學品保，其實我們學校是稱之為教學品保中心，當初我接這個中心的時候我一直希望不要用這個名詞，品質保證壓力何其重，我想辦法做個人的分享是品質要提升，我盡量就在教材裡面去設計跟學生的互動其實是滿重要的，但是說實在我沒有保證這個學生在畢業後他一定發展會一等一的，不管是賺錢還是學術研究還是上下兩代之間的互動一定一等一的嗎？我一直不太敢去談這個，所以我其實不太敢用品質保證這兩個字 assurance，我一直不太敢用，我有時候開玩笑的講其實我那是品質保全中心，把所有的佐證資料收一收鎖在我的保險庫裡面以備外部委員來評量，當然半開玩笑不是這個意思，我們現在佐證資料都在各系所，學校裡面能夠收的是計劃書而不是在佐證資料上面，因為何其龐大，當然能夠電子化就電子化。那麼這邊相等嗎？就請教各位先進，我不認為它是相等的但是應該還滿接近的。

### 三、自我定位與改善建議追蹤

每個系所會依據它特色發展的文化會去檢驗他自己的角度，綜合大學的經驗我也不認為等同於技職體系的經驗，但是應該是相互可以參考的一個角度，所以其實這裡面的重點是，我們後面會持續去分享一下課程規劃的機制、持續改善思考的機制，未來還有一個重點是自我評鑑的機制，或者有時候我比較喜歡用的名詞不是評鑑，我叫自我檢視的機制，但有這些機制就會產生滿龐大的工作壓力，如何把它融入變成持續性的、經常性的業務，不管是在行政面、教師面，我記得早期我們剛回來學校教書的時候，PHD 剛念完剛投入教育這個工作上面的時候，今年教完教材往旁邊一丟明年再教的時候忘了教材在哪裡又重新製作，那時候 push 我這樣子是因為我如果看舊教材我就不願意再去做，我就照那個照本宣科，唯一的方法是找不到教材再做一份總會不一樣三年後把所有的教材同一門課拿出來一看，其實蠻多立即的想法不一樣再綜合成一份，然後第四年教完再教同一門課換書了，因為換了書只好逼自己在去看不一定是最新的書，因為每個作者有他不一樣的思維，你如果這樣一直挑戰去教學還蠻辛苦的，我覺得教學比研究還難，其實我覺得最難就是導師課輔導真是難，如果你要很好的投入跟學生互動，我真的很佩服一些老師在教學研究跟輔導上面都可以全面兼顧，當然我相信我十根手指頭屈指去算大概差不多不太容易可以兼顧兩項已經不錯了，當然整個評鑑或認證或自我檢視的角度，基本上現在我盡量依據的是系所評鑑的角度，大家都會希望是 practice do check 到 action PDCA 的一個品質保證或品質提升，從計劃就是大概所謂從學校的或系所的教育目標定位到課程的規劃，後面大概會再做一個介紹，到底規劃以後的課程安排，你的執行面你的學生學習的輔導面到最後你檢核他的成果面，成果面最後會進入總檢討的部份，



你會做到你整個修正自我提升的行動面，整個稍微這樣介紹自我定位、學習資源、教學與學習成效最後持續改善的機制。

這邊來講似乎會去談到學校的自我定位，這個名詞是很早就有但是很像整個被落實是在這次校務評鑑，學校必須設定他自己的定位你是要教學研究並重還是優質研究大學還是教學為主研究為輔凡各校有自己的定位，當然院的教育目標或系的教育目標基本上應該會需要結合到學校的定位發展，中長程發展的一個規劃的方向，當然到系的細節裡面，我這邊到不是說目標上面就要有這些東西這是最近比較新的東西，有時候是教育部推的有時候是國際認證期望要的，那麼既然期望要的或教育部推的，站在我們是被評量的一個角度來講，多少我們需要去重視去呈現某一些細節，當然不是每一個系都需要每一項都要有，只是稍為列出來，當然我想各系本來就有目標，有教育目標、有核心能力，我不曉得貴校有沒有學位學程，現在學位學程我也把它當作一個實質的教學體制，只是他比較辛苦因為教師在其他各系所，所以學位學程的主任通常是最辛苦的，因為他手下只有一個職員其他沒人，其他是拜託來的，這邊的分享也是在如何協助學位學程的主管們，系所因為有自己的組織架構，學位學程勢必由上而下去推動某一個工作小組去作業，要不然主任真的很辛苦相當辛苦。

另外一個角度就是剛才在談的，課程的一個規劃是非常重要的，如何持續課程的檢視，當然我說你要用評鑑兩個字眼也可以 assessment 也可以你要做 evaluation 只是一個字眼上面，並不一定要 fellow 一個系所評鑑的一個名詞，但是一定有那個精神面在裡面，所以需要由課程來檢視核心能力的達成狀況，在逢甲我稱他為課程目標，在 IEET 稱為達成指標，在 AACSB 稱為所謂的 course of objectives 大約也是課程目標，其實我剛才在講的不同的認證、不同的評鑑其實在滿前端的東西，在中間大概三分之二其實是一致的，只是用字用詞有點不太一樣，那麼剛才在講的是多元評量的方式，我想這是綜合大學最近被逼得很嚴的一個部份，包括剛才校長有在報告的貴校有一個非常好的學生證照的一個學習成果，那我有時候會打一個問號就是說，對逢甲我打一個問號，對綜合大學打一個問號，綜合大學需要多少證照金控銀行體系、保險公司體系臨櫃的證照，綜合大學需要推嗎？我們最近內部也在檢討，當然學習有那個證照是一個蠻不錯的對學生很好我們還是鼓勵，但是證照的獎勵我們分了一些 ABC 級出來只獎勵 A 級，所以綜合大學要不要推證照在早期，以我來講證照本來就是學生會去追求的，如果我要走那個證照的方向我就會去追求證照，現在證照何其多所以證照的量如何再提升，但我不認為整個評鑑或國際認證會把證照當作審核的標準，但是它卻是某一些系的特色發展也不是每一個系都會有那麼多的證照去追求，我自己在統計系服務，國外是有那國內有幾個統計證照，大概如果說廣義的走向我們的學生一定會考金鑽的證照何其難，也會去考證券公司的證照，雖然我統計的也算，只是他還要去跨領域多修一些第二專長的輔助學程，這是不一樣的一個角度，那麼在這邊分享都不是說每個系所每個學校都應該走一樣，學校是有它的定位，系有你的教育目標，但是不是每個學生都達成所有的角度，他只是達成基本角度也不是每個學生都需要去被訓練到考上研究所各有不同的角度，這個是說為什麼我覺得現在教學上面的挑戰非常的大，我需要兼顧前三分之一去考更高階的一個學習在 economic 上面，但是我得兼顧另外三分之一的，他只想好好學習一些東西畢業，然後他直接進職場那你如何訓練他。

#### 四、課程規劃雙迴圈檢視機制

我現在一直在覺得最大的挑戰是教學上面如何兼顧，剛才在車上跟課務組組長的一個互

動也分享一下，貴校也有蠻不錯的互訪兩岸的陸生，我想每個學校都有，你有沒有發覺如果你那一班有那麼兩個大陸來的訪問學生一待是一學期或一年，當然我們九月以後有正式的修學位的學生，你有沒有發現那些學生的素質還蠻高的，學習態度大概跟我這個年紀那時候在唸大學的學習態度大概差不多，老師說一你會唸一老師教零的部份你會自己去追加零點五，那教學上的挑戰你就有了，因為你怎麼教他都覺得還太淺但是你教深入一點他可以學更多，那我自己 Local 自己的學生怎麼追上來可能只剩四分之一，這個才是真正的挑戰，因為其實他們現在送出來的學生還蠻強的真的蠻強的，四十六天重點科大一年給我們就要算不要精算，一年新生收一萬個一個學校了不起五十萬個其實它大概收四千到五千，五十萬個是在他所謂的高考、大學聯考，第一本再加個十個百分比一本也不過三十五萬個學生那是前十百分比的學生，然後再送出來是學校裡面的前五百分比所以大約是前五百分比，我們說個良心話我們不要找大陸，我們在台灣找前五百分比的學生來我自己班上混在一起，那教學的挑戰真的很大，在研究所上面的課挑戰還比較小但是在大學部那個衝擊壓力會非常大，對老師而言真的非常大你需要兼顧，因為我前年的經驗是大學部的訪問學生我乾脆給他另外一本書，我說兩個禮拜 meeting 一次，你會發現你還額外投入一些時間，要不然那個互動之間陸生會 complain 他在你這裡學不到太多東西，那哪個老師班上有一位你就需要奉獻，學校絕對感激但那個感激是兩個字謝謝，接著明年繼續投入所以走到後面你會覺得我最好班上不要有陸生、最好不要有國際生，因為進來變成英文上課到後面本地生英文沒跟上到最後你要加課只談中文，所以基本上都有挑戰，我覺得現在的教學挑戰是因為學生的管道來源多元化，造成教學上面的壓力還蠻強需要有調整的一個角度，剛才在講的如何提升一定有一些改善建議的追蹤，上一次評鑑改善的追蹤，包括其實我的廣義定義是包括內部自己辦的任何檢視，最後結果不是寫個報告擺在那邊，那個報告如何追蹤裡面的內部自己的建議或外部自己的建議，沒有所謂外部建議就要照辦，但是一定需要檢視我能辦什麼？我能對我的課程對我的教學能夠有什麼樣幫助，研究所當然可以講的是對我的研究有什麼樣的幫助，這個是一個廣義的或許有一些會重複，這是王保進教授剛提的系所評鑑的說明會當然是高教體系的，技職體系他沒有提供不過我想大同小異，我一直認為最重要的是最後一項改進機制、改善機制，其實我不喜歡改善這兩個字很像我以前做的都錯，沒有，以前做的都對只是我如何再提升或我如何去找到我需要加強學生學習的某一些小的角度，每一次出來都會分享這個雙迴圈的一個角度，我想各校都有各校自己的雙迴圈，一定有自己的雙迴圈，不盡然都是一樣但是精神面都不會差異太大，我只怕我們學校是李副校長在推這個教學計畫、教學卓越計畫走的太快，因為我們的內涵他大概走在我的行政系統的大概要快個三到五年，所以通常他拋出一個策略我就得想辦法去把它縮小一點，縮到我能執行的部份，因為丟到系的時候不同系的文化不一樣，你要推到可以推所以需要花很多心血，那剩下時間什麼時候寫 paper 禮拜六，如果禮拜六沒有開會的話，晚上坐在沙發就自動睡著了醒來以後想看兩篇 paper 結果怎麼看也看不懂因為體力不夠，接著想睡睡不著了，現在有另外一個層別年輕人在笑他們不會接受的，我五年前也拒絕承認這樣現在我都承認了，想睡的時候睡不著不想睡的時候睡得好棒，東西還是要做所以週末對我而言蠻重要的，這個給各位參考。

## 五、核心能力、課程目標及評量

我比較重視的一個東西，從教育目標到核心能力或者所謂學習目標，裡面有一個核心重點其實是課程，整個雙迴圈是從你的目標政策一直到細節都可以在雙迴圈，那我蠻重視的是

課程，課程檢視的機制當然我們須要有外部的意見回饋，或外部的不管是畢業校友還是產業界代表還是研究上面的互動的其他學者，或教學上面互動的其他學者的諮詢委員，因為我如果記得沒有錯現在高教評鑑中心來講對所有的綜合大學來講，這次的校務評鑑應該今年年底結束，大家在追的是校務評鑑最好是全部過關，因為那個過關再加上系所評鑑通過接著就免評鑑六年，那大家會輕鬆一點把時間全部執著在教學加上研究與輔導，但是我很想看年底的結果會怎麼樣，有學校會拿到全部嗎？這是一直我在思考的一個角度我想何其難？所以這邊來講那裡面的法規有規定應該是技職體系先推的，高教體系如果年底九月可以公告，未來系的自我評鑑委員必須是高教評鑑中心任何的委員，Business to Business B to B 那個壓力就會很大，當然不是每年你內部的自我檢視都需要是那邊的委員，但是你自己的委員應該對你有一些實質上的一個建議，當然這邊似乎只寫外部委員、外部的意見，內部的意見其實現在最重要是在課程規劃是學生的代表溝通，借助各種的管道跟學生的互動讓他了解你的課程規劃，整個腳步，不管是等一下會談的一個名詞課程地圖還是職涯地圖，還是結合在一起的課程職涯地圖，基本上你的課程一定跟學生學習、想訓練他的學生學習的最終目的他的成果會有關係，這個呈現是整合的一個形式，那麼這個概念是劉曼君博士的，IIEET 劉曼君博士那剛才分享的 AACSB 其實是一樣的，一樣的一個角度從課程目標到評量，那課程目標是要評量核心能力，每一門課一定會對應核心能力，當然你透過怎麼樣的方式，課程目標是直接去對應還是怎麼樣對應，各校各系有自己推動的一套方式，沒有所謂一個標準準則誰都要照哪一個標準，只是申請國際認證你是要照它的規範來作業，這是在逢甲推動行政最難的，這邊一個國際認證那邊另外一個國際認證，中間還有一部分是在系所評鑑，那你還有一些共同教學組的你要怎麼樣去提升那又是另外一塊，所以剛才在講的我們在逢甲來講我想很多學校都會有，你教育目標系院的一個對照當然這只是一個角度，其實我後來去請教不同的教育學者並沒有說一定要用矩陣來對照，用文字來說明質化的文字來說明可能比較容易，沒有被要求一定要矩陣的一個角度，整個系的核心能力跟教育目標的關連性也需要有所說明重點是課程，一門課跟核心能力之間的或者學習目標之間的對應狀況，因為主要精神剛才在講你後面會有多元評量方法，真正的精神面我們在 AACSB 被要求的，現在 IIEET 上面我也同樣要求，因為我知道第三期程絕對會有，但是細緻沒有做到那麼細緻，任何一門課一個普通物理學它會對應 ABF，那你用什麼東西來檢核這門課可以達成 A，你總不能用總平均吧，當然可以還是你要用某一個報告某一個作業的測驗，去說明這個學生這門課可以達到核心能力 A，所以我中間會透過課程目標來說明，基本上整個直接評量會希望某一門課的某個老師他要提供某個作業報告來說明，尤其現在來講如果以國際認證來講，有一個東西 IIEET 我剛才說去年要求加入計畫管理，那麼我們現在被要求加入某一些軟能力的角度，一門課如何呈現一個管理哲學的學習成果其實蠻難的，時常我們會寫訓練學生必備溝通能力請問溝通能力怎麼呈現？這真的很難所以你需要有一些課程可以去規劃怎麼樣衡量溝通能力，那你用什麼證明你有衡量學生可以跟上，大部份那都是在比較專題報告因為你會叫他口頭報告，一些焦點座談你用座談的方式，但是你一定有一個作業的評量方式來評量那些學生的表達是怎麼樣評量，那這是蠻細緻的做到這個地步是真的蠻細緻的，那在整個國際認證其實會做到這個角度。

## 六、課程設計與教學檢視

這是最近跟各位分享最近把過去在逢甲幾位前輩包括我們請外部委員的意見，最近這一年才開始正式推動課程的初步評鑑還不到內涵評鑑，我們內涵評鑑很重因為要看到教學內涵

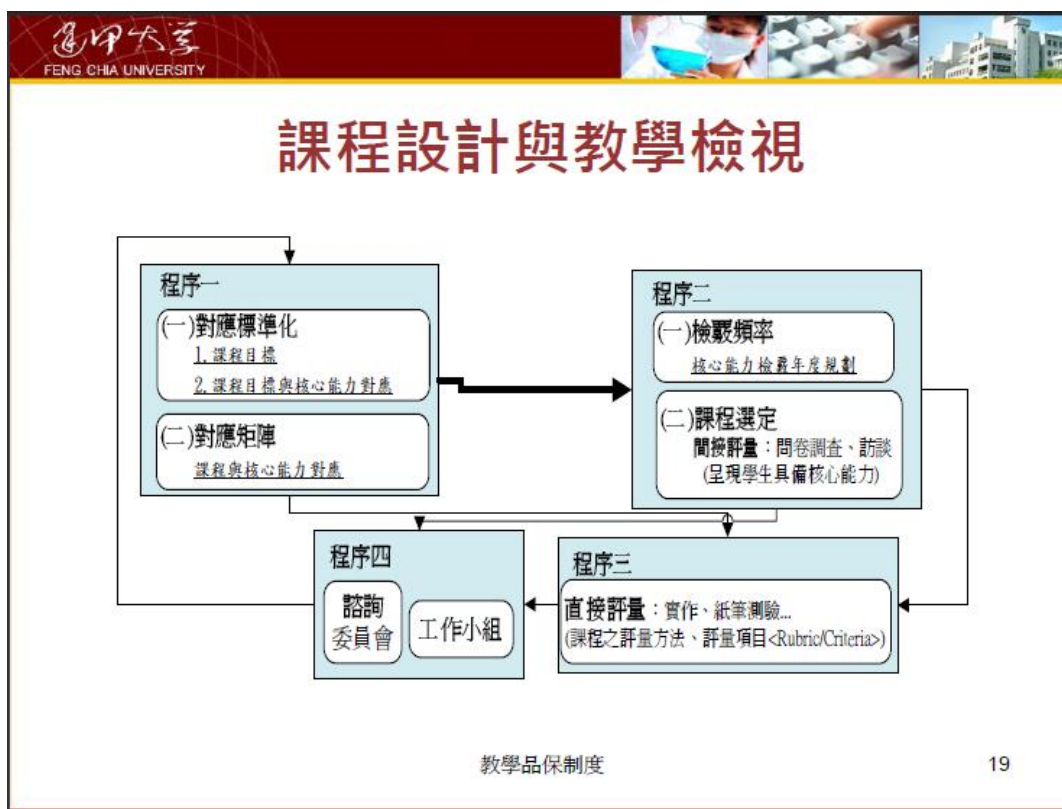
你要有內容，整個教材所有教材的檢視那還沒有推到那個地步，大概這個工作還在這個位置上三年後我就會推，因為這是校長的交辦，我說：「這三年內千萬不要推。」因為三年後我要系所評鑑，你現在給我推一個大的變動，到最後會變成一個成果會亂掉，第二個是可能師生之間互動都會有一些強調、一些掙扎、一些衝突，所以在時間點細節會在後面，只是每一次的推動我都以院為單位，當然會需要花蠻多時間跟院長做一些推動的一些精神面的報告，基本上就是推動的兩個角度，一個就是剛才每一個課程對應核心能力到底是怎麼對的，依據什麼東西去對出來的標準化，一個角度是如果這樣子做那一個系如果有三十門課，不要講多少必修課，三十門課每年做那老師的負荷量何其沉重，學生為了這個老師因為想要做這個叫學生要繳的報告又何其沉重，最後有沒有學習效果就會出問題，所以我們這個思考頻率化的角度也就是，不是每一個核心能力我每年都要做，也不是每一門課每年要做，我們做一個比較精緻的一個推動，意思也就是說所謂的頻率就是說這個核心能力在某個年度要檢查幾個，如果要檢查三個那這三個就在這個年度檢查不是每年檢查，舉例來講這邊一百年要檢查，第二個 B 這個核心能力你有哪些課對照在這個核心能力，對照到核心能力的部份，這裡面搞不好有十門課會對應到核心能力第二個核心能力，那十門課都做嗎？不用，只做二、三門課，那另外七門課什麼時候做，下一次的頻率出現的時候再選個二、三門課做，所以其實每個老師的課以課來講，他在五、六年的檢核期程裡面大概只會碰到最多兩次通常一次而已，除非那個課是很特殊的，剛才講的計畫管理、溝通能力那可能只有幾門課可以呈現，他可能三年就碰上兩年就碰上，所以那些課程的老師其實是比較辛苦，本來你教一門課是以書寫的測驗、筆式為主的課程，你一定要把溝通能力拉近來你一定有另外一個衡量方式，那個角度就會比較辛苦，這個是一個角度的一個分享，所以剛才在講課程的目標對應學習評量的方式，那為什麼會去選說兩到三、四門課就好，主要是我們希望我在校內的互動的溝通上面老師也能接受，我們會希望你最少會有一門課是屬於比較管理面的衡量計畫管理軟能力的課有多元評量的方式，如果你有所謂的我講在技職體系很重要的一個部分是如何實習？一個課程的一個實習面，實習面一定有一個實習的報告、實習的心得，所以我們會希望有多元評量那兩、三門課是有筆試的、有口頭報告的或書面報告的甚至有參訪的互動報告，那你就很容易可以去呈現在核心能力上面檢視的角度，但有某一些核心能力是因為你只是設定他是學習訓練這個專業知識，某一些基本專業知識，那大概那個所謂大一、大二的課大致上都是筆試，可能大三、大四或碩士班來講，是為了某一些專題的課程他才有其他的呈現，那就要看這個整個規劃設計而不是給老師找太多需要準備的行政壓力，因為整個國際認證、系所評鑑大概大家最覺得頭痛的是它需要準備很多資料，老師、職員也好、學校在策略推動上面也好，一直需要蒐集很多佐證資料，甚至為了那個優點自己要寫一個檢討報告，基本上增加蠻多的工作量，我們只想把這個工作量做一些分擔，一年裡面做某一個部份，那個部份做某一、兩個課大家把工作量稍微分擔，每五年總檢討一次自己帶的課如果你的課沒變，這樣子一個五到六年的一個角度，那麼所謂這個實務就是指剛才談的，你可能有為了輔導學生的證照，強化他能獲得證照的一些課程的內涵，如何去說明？有一些實驗的課程、在外部實習的課程、參訪的一些課程，這是比較實務面的角度。

在教學評量方面會打個問號，有的人稱為教學評鑑，其實真的名詞是教學評量所謂的 evaluation，每一門課上完學期結束每一個學校都有不一樣的教學評量，調查學生跟老師之間的有時候稱為滿意度，那是比較態度互動的滿意度，不一定是檢視老師的所謂的授課內容，當然依據題目的設計，多少會回饋到那門課的檢視，要跟各位分享是這部分的一個參考，要



運用所謂教學評量從統計的眼光是教育專家更重視的，但它不是一個絕對標準它是一個參考標準，例如：如果學生給我這門課評的低，顯然我再某一個互動角度上面這些學生不喜歡，那我能否私底下找三、四個同學做一點互動的焦點訪談，或許我可以得到比較好的一個答案，那在下一次的課程上面我或許會有一些不同的呈現在互動上。另外有位老師提到，一學期十八週他有十次作業、小考還有兩次期中考、期末考，他說：「我就是訓練學生。」我說：「對阿。」我說：「學生作業不會的部份，你找什麼時間跟學生討論。」他說：「哪有空，我就是考阿，考愈多他愈知道他應該要學什麼？」我說：「對。」，「但是你只要沒跟學生講你哪邊不會學生下一次還是不會」，那這是我們私底下交換經驗，我作業一定要一堆嗎？我有時候每個禮拜都有作業但一次作業只一題，我只是收起來麻煩我還要改作業，愈少愈好，但是都沒作業我會覺得學生打混我也不知道，所以這是老師自行去設計的角度，做為一個分享。

另外一個所謂的教師的成長，教師的成長基本上不只是教學，凡學校在教學體系上面、教學中心上面會辦很多的演講或研習，包括今天這一場也算，聽聽別人的看法都是算教學成長，所以教學成長包括研究上面結合的互動也算，但如何提升自己？其實整個課程內部自己帶的課的檢視也是教學成長，跟其他 mental 的交換意見也是，只是有時候不得已的講是，既然我平常跟其他的老師都有互動、有交換經驗，我只是沒紀錄怎麼會說我沒有教學成長所以只好拜託學校多辦幾場，最少我會來聽聽看也算教學成長雖然有一點無奈，我跟其他老師的分享在於，起碼要協助學校去提升，因為學校不存在、系就不存在、系不存在老師在哪裡？當然也不存在，所以只要系成長系穩定，那我這個教師就一定在，這是跟其他老師的迴圈僅做一個參考，那麼這是現在推的直接評量，完全在直接評量上面，但是最後一定要有一個院級的工作小組來檢視那些直接評量的看法，然後在列出未來這三年後還是這門課在什麼時候一定要在檢視一下他投入的角度，所以這是目前正在推的一個角度。



## 七、持續改善-提昇學習導向

剛才在講課程設計最後的呈現會用課程地圖，但每個學校課程地圖的呈現方式都不太一樣，但是一定會有課程地圖，當然能夠結合到職涯地圖那更好，我記得技職體系還有職涯的規劃那個叫 U-CAN 之複雜之細，弄到最後實在不知道它跟課有什麼關係因為指標有一千多個，一千多個你如何讓老師說我這門課跟它有關的有四十個，四十個如何去對應會有一些問題，我們現在都希望學生學習是能夠輔助他第二專長，所以會提供一些跨領域的學程，如果有跨領域的學程，那我們思考在逢甲推動的一個經驗分享，我們每三年會評鑑一次，如果該學程收不到跨領域的學生，那麼再觀察三年我們就請他停辦，這也是課程的檢視，因為你既然推一個學程他就會有一個學程的作用，當然會有他的挑戰其實在過去幾年的經驗那一些院長非常的辛苦，從學分學程如果走的非常順，那對跨領域學生的吸引力也非常好最後就走到學位學程，因為我們這種 case 已經有三個，從學分學程提升到學位學程，當然一但學位學程就是系所評鑑，所以他照樣課程的規劃要更精緻，從學位學程到目前為止再提升到成立獨立系所目前是一個 case，因為那個挑戰更大，因為正式招生的時候學位學程也對外招生，但是因為規模小然後你可以三年、五年、六年覺得整個大環境改變學位學程就可以考慮不招生了，等到學生都沒有就撤除它，有一些彈性，系所它的一個整併其實是一個蠻大的挑戰，但學位學程因為老師在其它系所，所以比較單純可以去做的一個角度，但剛才也講過學位學程的行政推動是很辛苦的，因為老師分散在其它系所。最後在談回來這個部份只是再把它整理一下，你的 Plan 是在核心能力、課程目標、課程規劃，你的執行面應該在哪裡？你整個執行面的教學評量輔導跟資源的一個呈現，包括圖與期刊…等等。




## 課程設計 - 以選課地圖為平台

### 結合學生學習歷程 Portfolio，指引學生發展方向

電學碩士學位學程就業導向之課程地圖



教學品保制度

以選課地圖協助學生了解學系、學程之課程規劃與職涯選擇之關連；

便利學生自我學涯規劃，導引學生的學習成就與提升學習興趣。

當然只要有這一個那你最後就要去檢視，不管內外部意見自己會議裡面的意見外部的意見，你需要去檢視各方向，老師也會自我檢視自己的專業表現，我倒不是說專業表現就是純研究的方向，當然研究的方向會提升自己的升等的一個騰補，甚至於剛才 貴校校長有提到的，我們也有部分的老師會在因為研究的方向，再得到更高額的一些彈性薪資的獎勵，這個專業表現包括教學成果個案的一個建立都算，剛才的數位教材不算嗎？也算，只是當然能夠三、四個老師合作出版一個本土化的一個教材專書，可能會更漂亮那就看各位的看法，那當然還是回歸機制，這個在把剛才學習導向，我其實要強調的是過去的評鑑是以課程的規劃、

教師的投入為主去規劃，那大家也都規劃的不錯，但你有你收到的學生，我有我收到入學管道的學生，不同的學校有不同的 level，那麼台大有台大它的壓力、逢甲有逢甲的壓力，我想貴校也會有貴校的整個校務經營的一個壓力，這個都不一樣，那這一頁投影片我主要還是在談的是學習導向的一個角度，也就是說我們第二期程一定是由學習導向來檢視你的課程是不是合適，其實我相信課程的規劃都合適而是它有沒有落實，如果以一個貴校來講裡面的某四個系特色發展就是證照為主，那課程如何跟證照結合，課程內容有沒有談到證照所需要的內容，如果我們把某個系的自我定位是這樣子訂，你的課程規劃就一定要能結合，那特色文化就出現了，我相信那個系一定會有它的角度只是老師會辛苦一點，我如果上課都教證照方向的東西，那我研究上面我要怎麼做，跟其他老師結合還是可以做，我一直覺得現在的大學教育除非你在台、清、交、成大、政大，要不然研究都是找老師結合然後去突破，當然有研究所，但現在的碩士生能夠幫你多少？老實講有限，真的有限，但是一定可以協助你的一個角度，另外一個角度是畢業生的回饋，我想現在每一個學校都有畢業生不管資深的學校還是像貴校是一個非常年輕有衝勁、有活力，有它的一個更彈性的可塑性的一個發展，畢業生的回饋不是只有畢業生的聯繫機制，而是你如何邀請畢業生提供建議給你？包括他以前學習他現在工作上面有很好的表現他的看法，當然不是任何一個外部意見還是強調這個，不是任何一個外部意見包括評鑑委員的意見都照單全收，因為我的環境不是那樣我就是做不到，但是你一定有一個評估為什麼我不這麼做我要做另外一個角度，這是我跟各系的一個互動上面有個老師說：「人家這麼寫我們就要這樣做。」我說：「可以，你在多聘十個老師就做到了。」那十個老師哪裡來你自己去跟校長溝通，何況十個老師兩年內都聘進來，那個系未來發展一定有問題，因為聯名結構會出問題十年後就會出問題，所以事實上要漸進的去增聘所以在那個角度他中間要怎麼樣彈性去調整他需要去思考，所以也不是說一個外部委員的意見就一定得照辦，也不是畢業生的意見、學生意見一定照辦，但你一定會去蒐集那個意見如何融入你課程規劃裡面的呈現，因為我想主體是在課程規劃，那什麼意見會到課程規劃，我從不建議說教育目標隨時可以改的不太可能，教育目標一定五年、十年之內除非微調，文字的微調不會有什麼太大的改變，核心能力在五年之內因為大環境的改變，你可能在某一小部份會有一些微調有一些修正你不可能變太多，核心能力變一個、刪一個、加一個，課程規劃整個就變了，那能夠對應到教育目標那都是很大的挑戰，所以我現在把它落實在就在課程上面如何相互的互動的一個角度，所以剛才講到課程地圖請各位參考一下。

## 八、工作認知-掌握現況

最後分享的是其實任何一個大方向，這邊不太敢講因為校長在這裡校長思考的是更大層面，那麼在座各位先進也一定有人分享某一些行政上面的工作，所以通常我在教務處協助各學院去推動的時候，我在推出一個計畫之前那個計畫的大方向是整個行政會議去決定，推出一個計畫之前我都跟院長慢慢談，這個院可以這樣做嗎？那個院可以這樣做嗎？那我把不能做的當作一個特殊的特色發展由各院去決定，但是都可以做的就納入計畫裡面全面推動，所以這邊會去談的不管你是內部的檢視還是為了評鑑而評鑑，Never mind 反正都是為了教學學習，尤其我們現在的學生你要教到他能學習到你的目標你的期望其實那個挑戰蠻大的，所以在這邊來講的話就是說系所需要知道它自己應該平時要做什麼，如果課程要蒐集資料平時就要收，而不要等到學校通令說：「明年我們要評鑑請你建構六年的資料。」，我們去哪邊找六年的資料這會很辛苦，國際認證一拿就是六年的資料、五年的資料，系所評鑑最少三年的資

料，那請問往前追三年下一任主任一接手說前面兩年沒做，那我怎麼去做三年的資料，我們為所有的人著想的話您現在每年有去做的不管主管是誰他都會知道，現在有什麼東西他也得因為前人種樹，我現在也得種一棵小樹苗，後人不是乘涼那個後人他未來也會接那個業務，所以基本上是一個系的一個執行的部分，那院當然不會說系所評鑑院就沒事這是當初我碰到的困難。系所評鑑是以系為主跟我們院部有什麼關係，那我很想講跟我教務處有什麼關係跟我教學品保中心也沒有關係，我只是保全你們做什麼我就收什麼你沒做我就沒收，那其實不是院一定有它整體要規劃它所有的系裡面應該要一定要做的部份或者需要支援的部份，行政單位的支援，資料都收了要放哪裡還是我們要電子化、光碟化，那有時候我們也會有一個挑戰我什麼東西都資訊化到最後委員來他問我紙本在哪裡我還是得搬出來，這也是為什麼我剛才在講，課程的資料要推動不是每一門課，只是某一兩門課，那蒐集的資料才容易去擺，甚至於推一個計畫我連系的計畫書的檢視報告書都替院長先規劃一個草稿，因為他依據他的特色去修正，當然教務處的工作量就會蠻龐大的，那整個資訊化平台量化、質化你的資料要擺哪裡，量化當然擺在整個電腦裡面不管學校電腦、個人的電腦，但是行政單位當然需要要去協助他們怎麼樣做一個系統化、標準化，要不然各收各的然後到最後到學校要整合的時候也會出問題，所以大家為同一件事情我最近的經驗就是，同一件事情其實我們為了不同的一個小指標可以連續做好幾回，下面組員會抱怨到最後他的熱忱就不見了，他就把 repeat 的工作做完真的熱忱就不見了，所以我們協助他可以比較容易的保存那個資料或蒐集資料，那熱忱就會永續，其實整體性還是在永續發展的一個角度。

不好意思拉拉雜雜的談了一些，個人在行政參與的經驗不盡然是一個標準、一個最美麗的，他只是在過程裡面不斷的修正，包括別人的意見，也並不一定是院長、校長的意見，有時候是老師的意見，我反而會重視因為他說他做不到，那我得需要去了解為什麼推到最後這兩個老師做不到，可能他那種課是有特別的狀況，那我也沒考慮到那我會臨時為那門課做一點小修正讓他可以呈現，也就是還是會保留一些彈性的、客製化的東西，但是整體上面還是要有一個標準化的動作，要不然整個學校整合在我負責的業務上面我會非常的困難，何況逢甲有三個體系要推動那真的會有蠻大的衝突，所以這是未來在我的業務上面是未來三年非常大的挑戰，我相信只要每個系，如果這些業務變成經常性的話，不管哪一年說要系所評鑑，我相信在差在差待觀察然後再追蹤一次絕對會過，在差在差拿個二等我絕對有，我絕對不會拿到三、四等，因為我什麼都有可能，不是評鑑委員認知的那麼高的標準而已最少我有沒有在檢視，那麼這是基本上我在推動行政上面的一個承上面的意旨然後在推動上面的細節而去做的方向，那不大好意思在各位先輩之前稍微班門弄斧一下，最主要只是分享一下經驗，謝謝校長、謝謝各位前輩。

### 莊副校長

各位老師大家好，我們非常感謝林教務長今天對整個教學品保的工作，從大的方向上給我們指導，從聆聽他今天做的演講我個人心得如下，教學品保的工作其實在核心的部分有兩塊，一個部份就是課程的規劃另外一個部份就是教學，在核心的這一塊裡面的上游，上游就是我們怎麼樣去訂定目標核心能力等等，然後把它轉換成我們的課程規劃，下游的部份就是在我們完成這個教學或者是實施教學的過程裡面，我們還有檢核、還有回饋的機制，這樣才能夠讓我們整個教學品保在這個循環裡面，剛才這個林教務長特別提到的一個雙循環，這個機制裡面讓教學的品質不斷的提高，我們今天在林教務長給我們的專題演講裡面得到很多的收穫，接下來就是我們要去落實去執行，我想今天因為時間非常有限教務長也沒有時間跟我



們談細節的部份，那細節這個部份的推動我想本校的教務處不管是教學資源中心或者是課務組，我們都會再來請教林教務長看看他在推動的過程裡面哪些關鍵的因素要掌握，能夠讓教學品保的工作能做得更好，最後我們今天再一次以熱烈的掌聲來感謝林教務長今天的專題演講，謝謝。

各位老師在我們接下來的活動開始之前，我跟大家做個報告或者是跟大家做一個提示，今天我們除了這個聽林教務長所給我們做的專題演講之外，在教學研究會裡面我們比較重視我們在實際上在落實教學方面，怎麼樣讓我們的教學工作做得更好，因此我們訂定了兩個議題來請大家共同貢獻大家的智慧，看看讓我們在這兩方面怎麼能夠做得好一點，第一個部份就是教學方法的部份；第二個部份就是學生學習意願的部份，在教學方法的這個部份，我有個人的淺見是不是大家可以朝這幾個方向去思考怎麼樣來精進我們的教學，第一個部份就是我覺得你在要去上課、教這門課之前，你當然要做一些怎麼樣去教這一門課的授課規劃，所以這個授課的規劃最後會產生你的教學計畫，你要怎麼樣去教這一門課要達成什麼目標這是非常重要的，這件事情我們怎麼把它做好，我覺得這個大家可以提供各位的卓見，第二個當然就是有了課程規劃完了以後，你準備上這一門課那怎麼去做教學準備，如何做這個教學準備包括教材、教具或者是教學方法的規劃等等，這個都是教學的準備，我們在這一方面怎麼樣把它做的更好一點，所以當我們站在課堂準備去授課的時候，學生就覺得這個老師已經準備得非常充分了；第三個部份最重要的就是教學的實施，教學的實施包括你怎麼樣去營造班裡面的學習氣氛，因為有些同學珊珊來遲、常常缺曠課等等這些問題，還有包括老師我們自己，我們自己上課的態度，因為我們也從很多的學生那裡接到這樣的訊息，有些老師在教學上並沒有非常認真的去實施，也就是說可能有時候老師上課也是自己珊珊來遲，或者是說老師有時候沒有來上課那可能找別人來代課，甚至於找跟他這個課程沒有什麼相關的不是本校的老師來上課這種情形，這種情形都是不好的，不是好的情形，那麼我也接到一個這樣的訊息，我覺得這個部分如果我們老師有時候也會犯這樣的疏忽的話也應該要特別的注意，就是像期中、期末考考試的時候，老師沒有自己親自來監考就找別人來監考，如果說你找的是我們的同仁老師們來監考，大概對學生來講他們會覺得還能夠接受，特別是最近接到學生反應說老師沒有來監考，他本來是在考前，學生有一些問題他想要請教老師，看看可不可以早一點找到老師，然後在考試之前有一些答案，考試可不可以進行比較順利，結果真正考試時間到的時候老師沒有來監考，他派了一個學生來監考，那那個學生更不平衡的是，他說我是三年級的學生老師居然找一個二年級的同學來監考，所以對學生來講心理的感受真的叫做情何以堪，所以我想這個也許是非常少數的老師會有這樣的疏忽，但是我覺得我們為什麼這一次的議題裡面有說：「怎麼樣去實踐我們老師教學上的責任。」其實我想在這一方面大概是值得我們大家去思考，怎麼樣去讓教學的實施能夠做的更好，當然那個只是先程序後實質的問題，那些程序做得好不見得教學的內容就一定能夠提升學生，但是最基本的就是基本上這些東西我們應該要做得好，再來就是教學實施裡面，當然就是用所謂方法能夠提高學生的學習興趣，我覺得這是相當重要的，那麼第四個我覺得在教學精進教學方面對學生的輔導是很重要的，除了課堂上的講授之外根據學生學習的狀況是不是可以提供在課後的一些輔導，不管是用哪一種方式或者是哪一種工具，有些老師可能會用教學的網站或者是其他教學平台，甚至於把老師自己的一些相關的補助教材 mail 給學生，或者是另外再找時間給學生一些個別的輔導等等，這些都是很多種方法，我想很多老師在這一方面也做得非常的認真，我想在這個部份是不是等一下討論的時候，大家可以發揮一下大家的智慧看看我們用什麼方式把這個工作能夠



做得更好一點。

那麼有關學生學習意願的部份，我覺得我們可以朝兩個方向去思考，第一個方向就是提高學生的學習興趣，你有什麼誘因能夠讓學生真的有這樣的學習興趣，我想這裡面可能真的是有很多值得我們努力的地方，當然包括學生在上這一門課，他覺得上你的課聽你的課的確有收穫，因為我最近也接到學生們到了七、八週以後要退選，我們的加退選是在第四週前就辦理完畢，後面只能用停修也不能退選只能用停修的方式，那他最後只好被迫停修我問他為什麼這個時候停修呢？現在已經到了十幾週了還幾週就結束了，他說我覺得上這個課我學不到東西我浪費時間，與其這樣我還不如不要修算了所以我想提高學生的學習興趣這個部份，可能是我們在授課的內容方面要去思考，怎麼樣讓學生在這個科目裡面，真正的能夠學到我們原來預期要教學能夠達到的目標，這個是誘因的部份，再來就是我們約束的這個部份，老師用什麼方式可以約束學生不要常常缺曠課，作業等等應該要學生提出來的東西學生能夠做的有一定程度，你認為不錯的一個成果出來，我想這個是我們在進行分組討論之前，我給大家提示是不是大家能夠朝這個方向讓我們的教學能夠更好一點，這樣子也達到我們要叫教學品保，品質保證的這個部份其實真正要落實在教學這一塊才能夠達到我們的目的，這是以上我給大家做的提示，等一下分組的時候我們就分成以學院為單位包括通識教育中心也是算一個學院的單位，那分組的地點在我們會議資料裡面已經有了所以我就不跟大家做詳細的報告，以上是教務處這邊給大家的提醒，感謝大家。

## 柒、分組討論

### 一、分組討論議題：

#### (一)教師教學方法精進 (詳見各教學小組會議紀錄表)

1. 教師如何執行學校所賦予之教學責任？
2. 教師如何設計適當的教學情境與教材，充實教學內容？
3. 教師如何採用合適的教學方式與教學技巧，提升教學效果？

#### (二)學生學習意願提升

1. 如何提升學生上課之出席率？
2. 如何增加學生之學習誘因，使學生專注精神於課堂？
3. 如何培養學生主動探索學習的習慣，激發求知慾望？

## 捌、分組結論報告暨綜合座談 (主持人：唐彥博校長)

### 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：徐暄景老師 報告人：胡英麟老師

(一)希望學校對學生加退選期間之規範明確，或縮短退選期，以免影響教學順暢也避免學生有僥倖的心態，在退選前他們可能不會認真面對課程。

(二)有關教師精進的部份，我們認為現在是資訊時代老師或許也需要自我增長、自我學習，當然如果是透過學校安排也是非常好，不過有些老師他可能在時

間還有各方面不能夠統一到這邊來，是不是學校也可以允許有些老師他可以透過一些不錯的教學網站，它其實也提供很好的教學平台，如果老師在上面透過自我學習的方式，學校是不是也可以進一步去認證，他有一個自我提升增加有關教學方法等等這樣的一個機制，譬如像這個教育部的數位學習平台本身就有很好的這樣機制，甚至於有一些國外的網站也有很好的機制，老師必須註冊然後也會留下學習紀錄，這一個部份是不是也可以請學校考慮，讓老師在沒辦法到學校參加研習，但他實際上也可以有這個非同步的一個學習機會。

**第 2 組** 經營管理學院 召集人：陳基國院長 紀錄人：許竹筌老師 報告人：許竹筌老師

學生學習意願提升的部分：1. 在上課的時候提供有獎徵答，然後透過加分提高學生的學習意願。2. 運用一些時事案例，例如說現在有一些 java 的一些小遊戲的設計，然後引起學生上課的興趣。3. 鼓勵學生不論對錯勇於發言，而且會去特別針對那些出席狀況不好的學生，透過點名然後鼓勵他發言來溫暖跟關心這些缺課的同學。4. 日夜間部的學生因為狀況跟資源不同所以要因材施教，不能說兩個部份的學生用同樣的一個方法，還有要努力引起學生的興趣讓他希望能夠進來教室或是進來學校上課。5. 資管系的馮教授分享大三學生參與國科會專題計畫的經驗，這個學生他有潛力發表兩篇的國際研討會論文，如何激發學生的潛能跟潛力呢？也是我們討論當中一個很重要的議題。6. 上課的時候會利用課堂上的討論、講解例題，然後隨即進行考試以及點名來進行驗收成果，這樣來加強學生上課的進入狀況以及加強學生的印象，而我們主任也鼓勵本系的老師，因為她自己的教學評鑑成績是系上最低的，所以她鼓勵老師就憑著教學理念繼續教書無須擔心作為老師的後盾。7. 用英文分享她跟學生的上課互動的經驗。8. 在電腦教室應該要加上大螢幕，這樣可以增加教學效果。

**第 3 組** 財經學院 召集人：黃金樹院長 紀錄人：林東昌老師 報告人：林東昌老師

- (一) 教師教學方法精進部分：1. 在討論的時候特別重視業師的運用，業師確實是非常具有專業經驗但是我們相信每一位老師都知道，我們要聘請一位業師來幫我們一起上課提升學生的學習效果，可是補助實在是太低，如果學校方面能夠有專款的補助，我相信我們能夠找到更多的業師來幫我們大家提升學習效果跟教學效果，這個也是我們技職院校應該要努力的方向。
- (二) 學生學習意願提升的部分：1. 關於明確教學責任這個部份，老師們認為學校方面應該非常明確的說明，這樣可以幫助老師來執行最重要是有助於提升學生的出席率，我們用點名來做例子校方如果明確規定，每一位老師都必須嚴格每堂點名，否則可能影響老師的評比還有學校對他的考核甚至於還可能不續聘，這樣子的話學生就可以知道，不是老師對於學生有一種所謂的作對的感

覺，因此每一位學生他都會自然的會來提高他的出席率，他不會認為老師是故意做對。2. 關於利用情境跟教學方面，我們的老師認為譬如說我們可以利用電腦教室把學生的成就也可以送上 e-portfolio，這樣可以彰顯教學成果也可以顯示教學的內容，甚至於在教學過程中可以充分了解學生學習的效果跟成就，還有可以利用錄影帶，錄影帶當然是要跟課程相關的錄影帶這樣是可以提升學生的學習興趣，這個也跟我們的第二個主題提升學生的意願有關。3. 關於提升學生意願除了剛才提到的部份以外，我們也認為應該要多辦參訪，參訪確實有利於學生的出席率以及學習效果，我們幾位老師的經驗只要是參訪出席率百分之九十九點九，但是平時的出席率百分之三十，這樣子確實反過來講可以知道參訪它的效用。4. 有關於老師每一個學年都要接受學生的教學評量，可是完全沒有出席的學生一樣讓他來教學評量，那非常的不公平而且不能顯示出他真正的意涵，所以我想這一方面應該也可以再加以檢討，另外大法官會議解釋六百八十四號解釋的結果，大家似乎都對於學生的受教權非常的重視，但是很可能對於它的主旨有一些認識不足之處，我們舉一個例子來說我們在討論過程中曾經提到這一個我們規定二十個人以下不開班，這樣子的一種不開班的限制式不是限制了學生的受教權，這個跟大法官會議解釋是相關的。5. 最後一點報告是有關於我們在教學為了提升他的意願，大部分的老師都覺得如果可能的話，盡量運用所謂的寓教於樂或者是寓教於遊戲這樣的一個方法來處理。

**第 3 組 人文社會學院 召集人：何信助院長 紀錄人：賴佳菁老師 報告人：黃玉梅老師**

- (一) 教師教學方法精進部分：1 在教師如何執行學校所賦予的教學責任這一方面，除了說要完成學校指定的作業就是一般教務處會要求我們上網或者是檢查、繳交各種相關資料之外，我們有老師提到每個老師要定期檢視自己教學進度，是否符合學期初對學生說明的這個課程內容，然後對照教學大綱上面的進度的一個週次，讓同學明白是按照這個進度在上課的。2. 在這個設計設定適當教學情境與材料方面如何充實教學內容，老師相互之間平常要互相交流，譬如說像剛才也有老師談到可以舉辦校外參訪，能夠讓學生把教學內容實際應用在上面，教學如何採用合適的教材方式與教學技巧提升教學的效果，這相關的服務工作也舉辦一些競賽，能夠提升學生他們的一些學習意願還有教學的一些技巧。
- (二) 學生學習意願提升的部分：1. 如何提升學生上課的出席率，當然包括點名、小考還有作業，可以不用每次點名，然後用小考或作業可以替代點名的方式，還有應中系有老師還不定期舉辦抽獎與吃早餐方式吸引學生來上課，我想這也是一個方法不過要準備一筆資金。2. 如何增加學生之學習誘因使學生能夠專注精神於課堂，有應英系與幼保系老師都同時提到所謂的加分卡，在上課的時候提問問題然後也給他們鼓勵，答對了有老師甚至是不管有沒有對只要

你願意回應就給予加分。3. 如何培養學生探索學習的習慣激發求知的慾望，有老師提到增加網路的作業、查詢相關的網頁回答問題，參閱圖書館的一些書籍，每人列出譬如說參考書目幾本規定他們幾本，全班有多少人就可以羅列出更多的大家就可以互相參考。

## 二、綜合座談

### 唐彥博校長：

我們非常感謝剛剛四位師長分別就該組的討論事項總結，剛剛有提到一些建議事項或相關政策的建議，我就先請我們莊副校長也是教務長來做回應一下。

### 莊謙亮副校長兼教務長：

校長各位師長非常感謝各位老師們能夠全程參加我們今天的教學研究會，包括分組討論在內剛才所提出來的這些意見，屬於各組所提出來的報告給老師參考的這個部分我就不做說明。那麼有部份跟學校在推行這些工作不管是在制度上，或者是在學校採取的這些措施方面有部分我來跟大家做報告。

一、胡英麟老師有提到學校的制度雖然在鼓勵學生踴躍出席，可是學校的制度上訂定有很多學生可以利用學校的這些相關規定來波及教學的環境，這個我跟大家報告的就是，學生能不能完成這一門課看學生個人的興趣之外，我們也要考慮學生學習的狀況，所以我們目前設計有加退選是在第三、四階段，最後面是開學第二週第四階段結束就不能再退選了，那麼停修的這個部份是在期中考之後如果學生覺得這一門課他已經修不下去了，不管是興趣的問題、能力的問題等等方面，所以我們設計有停修的這個規定，現在這些作法都是參考很多學校共同的作法提供學生有這樣的機會，倒不是我們要求學生就是不能退選、不能停修，學生就會在那邊乖乖的修這一門課，因為我們以前觀察很多的結果，學生到最後他放棄的時候他就都不來上課，你即使當掉他他一樣不來上課，那有很多的同學因為這樣成績非常的不好，對老師來講也造成很多的困擾特別是老師在打分數的時候，我們要考量全班的平均分數有多少要打多少分以上，那麼對於這些同學如果他還要繼續修習那基本上他已經放棄了，我們還是把他留在這個班裡面可能造成很多其它負面的影響，所以說制度上的這個設計我們是同時考量學生的學習以及老師的教學，如果在這一方面有更嚴格的要求我們也來考慮它效果是如何，目前我們建議這個部份暫時還是維持現在的做法，那麼至於學生退學的規定我們現在已經有現在已經在學則上已經做了修正了，就是學生連續兩學期三分之二以上不及格的話那就會遭到退學這樣的處置，所以這個是對學生成績如果是真的是非常不佳我們學校應該採取相關的措施，這也是教育部在今年年初的時候，行文各學校要求學校能夠對於學生成績不佳的做適當的處理，我們也參考很多學校的這個做法，因為教育部發的文給的學校都是那些學校沒有退學的成績不及格被退學的規定，所以大概我們也徵詢那些學校它們採取的作法，所以最後在學者的修正裡面是用採取這種方式來修正的，那另外胡老師也提到教師的精進的實施，可不可以實施數位的或者是遠距的或者是其它的這個學習管道獲得的這個認證，那就可以承認有實施教師精進的這些課程，我想這個部分我們可以來研究一下怎麼來採

認這個部份，我想胡老師的這個建議非常的好。

二、財金學院的林教授有提到幾個問題，第一個就是老師的這個教學的責任學校明確的規定，譬如林老師所舉的例子就是是不是上課一定要點名，不點名的話就會有什麼樣的結果？我想在教師評鑑的這個部份，我們對於老師的上課情形不管是優良或者是不佳的這種情形，我們都會提供給各系做教師評鑑的參考，對於老師上課情形不好如果在查堂裡面發現這種情形，我們也會通知系同時我們也通知各位老師，至於要不要這麼明確的說如果不照這樣做就會怎麼樣，我想這個部份我們可能要再來討論，我們會請教財法系的老師對於有關教師的權益學生權益的這個部份，我們怎麼樣來推動這樣的工作會比較適當一點，就是要達到它適當的效果但是不要引起其它的副作用。

那麼對於學生的成就能夠把它放在 e-portfolio 的這個部份，這個部份是我們大力在推動的工作，因為我們從去年建立的 e-portfolio 以後，我們就非常的鼓勵老師在上課的時候也能夠協助宣導，把學生的各種作品包括他的證照甚至於我們很希望學生將來能夠比較容易去謀職，所以他個人的自我的介紹中、英文版的自我介紹都應該放在 e-portfolio 裡面，其它的各項成就也應該放在那上面，將來他要去謀職可以從 e-portfolio 裡面製作他的個人簡介，所以剛才林教授所提到的這一點是非常好，我想這個部份除了我們行政單位要來配合推動之外，我也拜託各位老師能夠在上課的時候跟學生做宣導。

那麼有關業師方面的運用，我不太了解林教授所提到說我們現在補助的經費太少是怎麼樣，因為我們在申請教育部的這個補助款來推動業師的授課，現在以教育部的規定它可以申請補助的是我們現在老師的百分之十，那麼除了我們向教育部補助申請的補助款之外，另外我們自己學校也提撥配合款，我們的配合款是教育部補助款的百分之五十八，超過教育部補助款的一半以上提供給這些業師，每個小時有一千六百元的這個授課鐘點費，所以他如果上三個小時的話就是四千八百元另外還有八百元的交通費，所以對於業師的這個部份我們目前是採取這樣的方式，那麼甚至於有些各系在我們希望各系能夠提出業師的邀請，規劃我們來授課的業師有些系都顯得有些困難，這個在執行上也有些困難，所以說我目前在考量的這個部分我們也希望目前以現在這樣用百分之十教師的數量，然後我們看各系的這個老師的數量還有班級數，來分配我們總共跟教育部申請的經費以及本校的這個配合款。

另外林教授也提到這個我們在教學評量裡面，對於完全沒有出席上課的這個學生可以參與教學評量，這個部分我們上次在做教學評量的改進的時候也有討論到，那麼在教學評量的問卷我們也做了一些設計，目前的實施方式對於學生我們還是沒有排除，不過林教授提到這個問題我們再來討論看看，要怎麼樣去實施會比較容易比較方便，就像有缺席率超過多少以上，是不是就可以限制他就不能來參加教學評量，這個我們會再來討論這個問題，但是要做這件事情首先也要請老師能夠協助幫忙點名，你要確實點名你沒有點名的資料我們學務處、教務處這邊都不知道學生的缺席情形到底是怎麼樣，所以有關教學評量的部分跟大家做一個這樣的報告。

另外就是有關大法官的六八四號的解釋條文的這個部份，有關學生的權益是



不是二十人以下不開課就是影響學生的權益，這個部分我們除了這個之外當然還有其它的，其它的有關學生權益的這個部份，我們現在各行政單位都在檢討我們現在相關的這個法令我們的這些規章，那麼這邊我們也會再請教財法系的老師來指導，哪一些部分我們應該做適當的修正，因為有些是牽涉到要維持教學聚力不得不做的採取的措施，這是以上對剛才老師所提到有關行政方面的部分跟大家做報告，謝謝。

#### 唐彥博校長：

我們非常感謝莊副校長的回覆，那在座的院長跟楊主任還有馬副校長有沒有哪些是要回應的，剛剛莊副校長所提的情況之下我在補充幾點，第一個我也建議一下以後像教學研究會綜合座談的時候，我們邀請一下我們行政單位的主管列席一下，因為牽扯面是相對的多譬如剛剛我們通識單位老師所建議的環境清潔，我上次也在相關會議裡面特別提出來，我們向教務處跟總務處尤其總務處可以落實一個所謂的一分鐘環保運動，我在先前服務的學校當然我們希望上課前一分鐘下課前一分鐘老師呼籲同學把週遭的環境撿好，但是我們有配套機制包括做獎勵方面、評比方面的方式，這個我覺得是一個方式，第二個方面有時候黑板或白版比較髒，因為我們課雖然有所屬的專業教室，但是往往工讀生沒有盡責的情況之下就感覺黑板或白板比較髒，所以這一點我想我會督促一下我們行政單位，如何去落實教室清潔但也要拜託各位師長我們共同去做，譬如說我們這邊結束之後，我也拜託你桌上的杯子跟寶特瓶方面我們順手就把它帶到外面，我們以身作則，這個是對於環境清潔方面覺得我們大家共同來維護一下。

第二個部份對剛剛幾個分組在談到教學如何精進教材跟教法的部份，我覺得這個是很重要的，當然不同的領域有不同的一些方式，今年我們在所謂的選拔優良教學教師的時候我們制度也改變了，以往大概就是前百分之五十都可以參與，然後再透過一個委員機制投票以後產生這個教學優良教師，我們今年特別引進外評的機制，我們會找三位外面委員然後配合學校面，會去實際看老師的教學環境互動情況，這個我們才有辦法真正是拔尖的情形，假如這個選拔出來以後我也希望我們教務處教學資源中心，如何借重這些老師把他的一些教法跟學生互動方面可以做成一個專欄，像是我們 DVD 方面還有 VCD 方面還是數位方面，可以把這個萃取以後大家就可以共通，剛剛有一個好的建議我也覺得我們可以去評估一下，因為畢竟現在數位網路方面的數位平台，我們可以怎麼樣去減免老師相對的他自我進修的情況，包括國外很多知名學校 MID 或哈佛很多教材它已經透過網路平台提供給全球，我們國內有一些學者專家負責做翻譯的動作，我覺得這個訊息可以不斷的告知老師，讓老師可以能夠個別的利用他空檔的時間可以去做改善，再過來我跟各位報告我們在這兩年當中其實挹注老師教學方面資源比以前多，我們在教學助理這個比例我們全校達到十七點八以上以前基本根本就個位數字，那我看到有一些申請一開始有一些我們感覺不是真正需要教學助理這個老師也相對申請，後來教務處有一些基本規範再過來我們雙業師，假如各位仔細再去看一下我們學校投入到雙業師的相對的也不少，可是我自己比較好奇這個可能教務處要幫忙去探討一下，我們反而沒有減少流失率，就是我們挹注這麼多經費下去也協助老師教學也有教學助理，為什麼學生的出席率還那麼低？那相對的流失率又那麼



氣那我還是用這個方法效果是有出來，本來他連 US 都不會唸、The 都不會唸到了半年之後他會唸了，那我考試我是以個人客觀的講夜間部真的很難教，當然我們也不能放棄，不能放棄那就自己要想辦法怎麼樣讓他對這個課程很有興趣，那還有另外一個原則就是給教英文老師做個參考，就是我們上課的時候一定要把這八個字就是「老師要少講，學生要多說。」因此在基本上如果三節課的話，大概一節課我講完以後剩下兩節就開始每一個學生都過來，就順便去點名所以幾乎每個禮拜學生都要被我測驗一次，就這樣「老師少講，學生多做。」，謝謝。

校長；我們非常感謝鄭老師剛剛的一個建議，我們今天在開有關轉學生方面的簡章，我看了一個數據也有一點訝異，就是我們三年級要轉學的去去年大概有五十六位學生報名，他們選擇在報考的科目其中國文是必考，另外一個是英文包括管理學、心理學方面相關的科目，那選擇英文的只有個位數字兩位我很訝異，就是英文的落實跟普及相對普遍還是偏低，這個是我覺得我們應英系老師非常辛苦，畢竟我們進來學生方面還是在這方面相對比較弱一點，我們請教務處、研發處相關單位研擬一下，我們因為今天逢甲大學的教務長提到，證照也許量多但是質的情況我們要探討，但是我現在下一波要去做一個對老師的鼓勵，就是說你輔導的學生參加校外的競賽獲獎的跟國際競賽獲獎的我們要對老師獎勵，另一方面有一些特別難的譬如說高普考或是會計師畢業以後或是我們的書記官，我們要培養菁英的部份，所謂這個菁英方面我們會個別的輔導，甚至我們學校出錢讓他進一步去補習都可以，所以這一點是我們在下一波裡面我想努力的重點，因為未來的結果是以學生面學習的成效為你老師教的好不好，所以對這一批比較好的同學如果透過競賽創意方面的部份那我們會獎勵到老師，我們財金方面的潘老師也輔導很多同學，然後他們得到很多好的競賽，最近電視方面也主動找我們要去拍攝錄影，因為它覺得我們在這方面的競賽成績相對不錯，所以剛剛提的跟各位報告一下，老師的努力成果在學生展現的方面，我們一併獎勵，創辦人曾經說假如我們可以輔導一個學生考上律師或會計師，老師就給獎勵十萬元，這個大概是創辦人也看到老師的辛苦是事實，我們在請一位老師我們林燦都林教授給各建議。

林燦都：講一句話就好了，就是剛剛我們副校長有提到一個事情，我們學校各單位都有針對大法官釋憲六百八十四號解釋在做因應，可是我剛剛我們在我們討論的那個場合裡頭，我請教一下我們教務處一個主任他們在座老師，他們老師都不了解六八四的所謂六八四在講什麼東西，那我現在就是一個善意提醒，學校花很大的心力要來改包括學者、各項的規章辦法，我們並沒有弄對方向所以我會建議就是說，我們包括我自己在內包括老師在內還有教職員都應該盡快的去了解什麼叫六八四，相對的我們這樣做的一個修正一些做法可能才會比較符合，也因為這樣才能夠營造一個友善的、和諧的校園，謝謝。

校長：林老師剛剛的一個寶貴建議，當時教育部在因應有關大法官釋憲相關的一些配套措施也舉辦了座談，我當時特別請莊副校長也代表學校去出席這樣的會議，代表我們非常重視回來以後也在行政會議，特別對於學術單位跟行政單位的主管有進行一些相關的說明，那也請韓主任方便在現場做一些表達但這樣的一個面向還不夠，剛剛林燦都林老師所提的我們如何讓更多的老師包括行政同仁了解一下，所以我覺得我們再適度的場合規劃一、兩場來做這樣的一個，讓全校的

教職員都能夠了解一下，我們在所有的擬定相關配套措施的時候才不會在法規面有它的遺落地方，這一點我想我們會落實。

各位在座還有沒有還要再提問，假如沒有我們真的非常感謝今天各位所有與會的相關師長，我們也提醒各位平時假如有任何建言，隨時我們都歡迎各位賜教我們預祝各位在座師長，我們學校校運昌隆各位身體健康事事如意，謝謝各位。

**玖、散會（下午 17 時 10 分）**