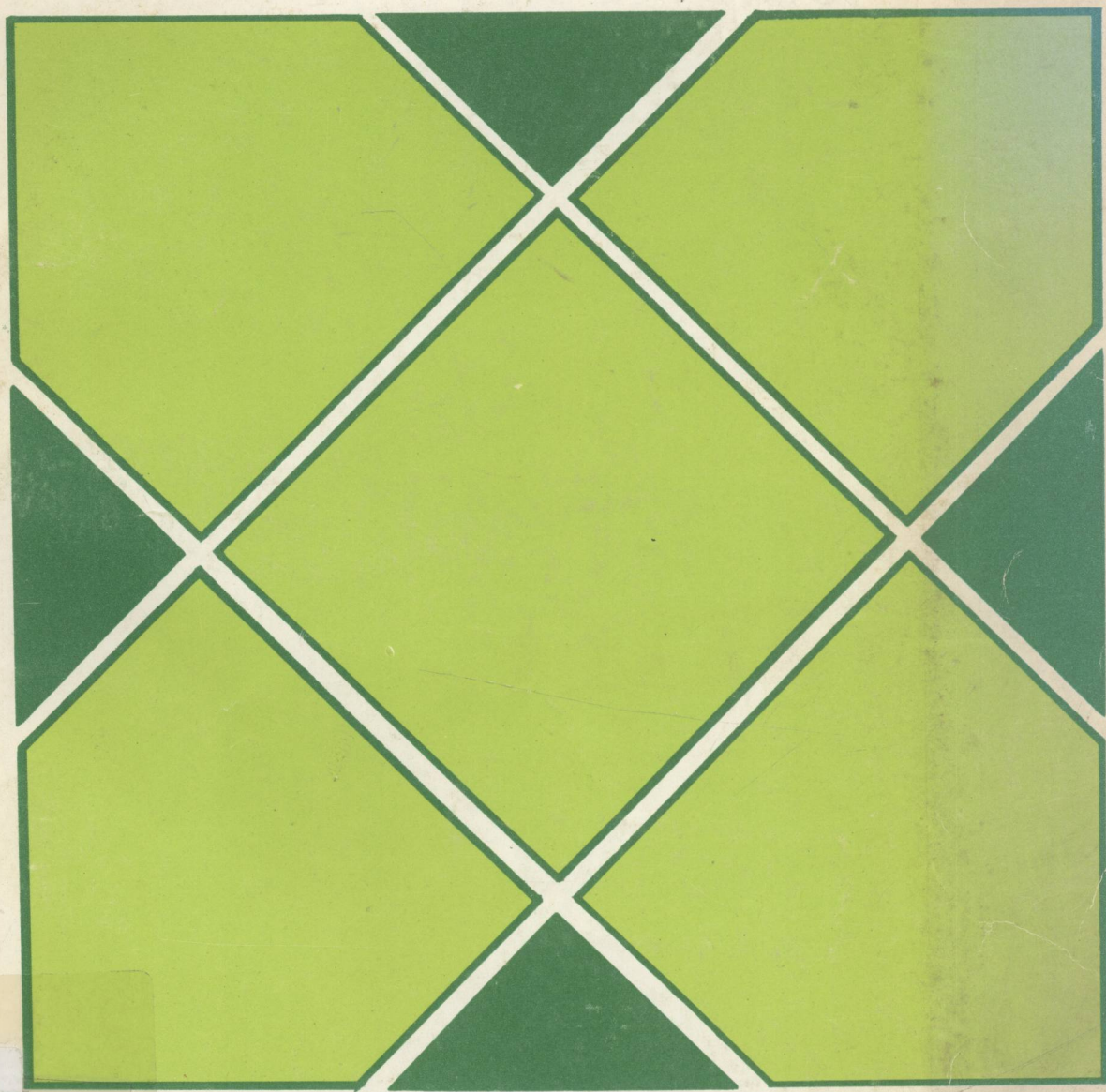


教學與行政革新叢書①

淡江大學教學評鑑之研究

學生評鑑教師教學



教育科學研究室

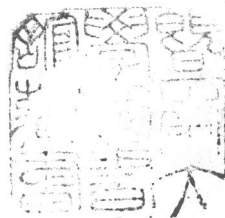
G642.5
881

S017386

教學與行政革新叢書①

淡江大學教學評鑑之研究

學生評鑑教師教學



教育科學研究室

石景宜先生贈書

年 月 日



S9000419

淡江大學出版部出版

教學與行政革新叢書之一
中華民國七十二年六月初版

淡江大學教學評鑑之研究

學生評鑑教師教學

版權所有・翻印必究

編著者：淡江大學教育科學研究室

發行人：張 建 邦

出版者：淡江大學出版部

台北市金華街 199 巷 5 號

電 話：3916915

總經銷：驚聲文物供應公司

台北市永康街 12 號之 1

電 話：3217610

郵政劃撥 14675 號

印刷者：耀煌印刷企業有限公司

電 話：7609210-1

定 價：新臺幣 150 元整

校長序



國家社會對學校的評價，基於學生在校時，學習風氣的良窳，步入社會後，服務成績的高低，二者乃教學品質的具體表現，是則學校的評價，取決於學校的教學品質無疑。我淡江為謀學校的發展，於是首先於民國五十六年起，辦理教學評鑑，為使評鑑確有益於教學品質的改進，乃有教學評鑑之研究。現教學評鑑的工作，在國內已引起教育界之重視，特將本校實施十四年的經驗，編著成書，公諸於世，對研究教育評估、藉作鉅萬之獻。

教學品質的優良與否，其因素是多方面的，照說教學的評鑑也應當從多方面進行，才能窺其全貌。因而學者對教學評鑑的主張，見仁見智，也就各有不同。其項目有的多至十餘種。在各種評鑑之中，我以為學生的評鑑最為重要，於是決定先從此著手。

教育的本身，是教導者與學習者的交互行為，教學品質的優良與否，不僅決定於教師的教，也決定於學生的學。國人講師道，多據韓愈的「師者傳道、授業、解惑也」，加以說明。「傳道」、「授業」發自教者，「解惑」則發自學者無疑。再往前追溯，言教育者，則多取義於易經的蒙卦，其卦辭云「蒙亨匪我求童蒙。童蒙求我。初筮告，再三瀆，瀆則不告。」孔子彖辭、解釋「童蒙求我」，為「志應」，其義當為依童蒙之志而應，實際與近代「兒童中心教育」的主張相合，高等教育，更應注重學生的個性發展與自由活動，因是先辦理學生意見調查，作教師的參考，不但是順應世界思潮，也不違背傳統思想。

基於此一觀點，我在大學院校綜合預算制度一文中，擬定一個教學品質評鑑的標準，我把「學生對課程、教師與整體教育計劃的評估」列為第一項。把「畢業生對教育計劃品質之意見」列為第二項。把「對教育計劃的責任心與關心程度」列為第五項。其中以第五項最為廣泛，其中的重點是「學生輔導之效果」、「按教師等級之教學工作負荷的分配」、「對教育計劃變動需要之反應」、「促進教學品質之教師獎勵制度」、「對學生態度的估計與反應」。本書雖以「教學評鑑之研究」為名，實際尚非教學評鑑的全部，本書之作亦可視為研究教學評鑑之發軔。

國父在上李鴻章陳救國大計書說：「自古教養之道，莫備於中華、惜日久廢弛，庠序亦僅存其名而已。」祇是古人所言教學之法，多散見於篇章，與近代教育學說吻合者至多。例如：禮記學記，論教學就是從教與學的交互行為立言。其論教學相長的道理說，「雖有嘉肴，弗食，不知其旨也，雖有至道，弗學不知其善也。是故學然後知不足，教然後知困。知不足，然後能自反也，知困，然後能自強也。故曰：教學相長也。」據此以觀，學生的評鑑提出學生對教師的構想，得益最多的應當是教師。而學生由於填寫調查意見後，或已轉修其他科目，甚或畢業離校，即使教師改弦更張，受益已非本人。

學記並強調「君子既知教之所由興，又知教之所由廢，然後可以為人師也。」並列舉「教興」之道四、「教廢」之道六，而加以反覆說明。并認教之功用，在「長善而教失」，復認為「學者有四失，教者必知之」，這些都可用以說明評鑑的需要和根據。

記得在淡江改制為大學時，我曾發表一篇紀念性的文章：「在知識社會裡，淡江扮演的角色」文中曾說：「在我的心目中，淡江最大的資產，並非校地、校舍和花巨額經費所購置的圖書設備，而是三十年來精誠團結的董事會諸先生，同甘苦、共榮辱、同休戚的一千餘位教職員同仁，及站在國內各種崗位，散布於世界各地區，使中華文化宏揚於世界，肩負『以建民國，以進大同』大責重任的三萬五千餘校友，和孜孜矻矻從事研究的萬餘同學。有這些人的共同努力，才贏得了社會的支持，贏得了國家的重視，贏得了政府的扶持。」我們若是進一步分析，校友是曾受「教師」教的，在校同學，是正在受「教師」教的，其他人員都是支援教學的。於是，有人說：「有偉大的教師，才有偉大的學校」，這也是我淡江推展校務，向來是「教師第一」的主要因素。由於學校重視教師、尊敬教師，因而有求於教師的，也就特別多、特別嚴。

從教育的觀點看：偉大的教師，不僅是教師本人在學術上的權威性、在技術上的專門性、在社會上的影響力。由於教育的最大目的，在於變化學生的氣質，須加上教師的教導行為、對學生學習態度的影響，因此，我們不但需要「經師」、更需要「人師」，記得當本校初辦評鑑，校外人士認為有損師道，而加以非議，而本校的教師，却容許學校首先實施，對學生人格的形成有很大的影響。回溯往事，使本校能在我國開教學評鑑的先河，不能不欽佩本校教師的過人識見，謹在此致誠懇的謝意！

張建邦

中華民國七十二年五月四日於淡江大學

何 序

1.大學的主要功能在教學 大學的功能有三：即研究、教學與服務。考大學本為學者聚而論道之所，故其原始功能為「研究」甚明。後以聚衆愈多，學說愈雜，各派大師乃開館授徒，大學遂又兼具「教學」功能。迨至國家管理教育事業，明定甄選生徒之法，「教學」遂成大學之法定職責。近來學者復多以服務社區為大學之新功能，是故，大學又有「服務」的功能。雖然如此，三者之中，仍以教學功能為最重要，此固不僅當前我國之大學如是，教育先進國家之大學亦復如此。

2.有效教學的觀念受重視 既然教學為大學之最重要功能，則大學教育之成敗亦當以教學之成敗為其最主要之衡鑑標準。人類自有教育事業以來，似不曾鼓勵「無效的教學」。要求教學結果之有效性，古今中外如出一轍。雖然在時效上，古今或有差異：如昔者以教學為「十年樹木，百年樹人」之舉，不求急功，但看後益；然今日「績效責任」之觀念甚囂塵上，教育事業，既重遠利，更求近功。在教育經費遠趕不上學生人數正比增加之時，在衆多合格人員深感教職難求之際，苟有求職教師對校長曰：「某之教學也，一二日不見其效，三五年亦不見其功，必待十年、百年而後可。」校長或將以「待十年、百年而後聘」對之。

3.評鑑教學效果的方式多 有效教學的觀念既受重視，而且「教過便會」的效能更受歡迎，是故，學期或學年結束之前實施教學評鑑乃順理成章之事。然而何謂有效之教學？如何評鑑教學？何人可以評鑑教學？諸如此種問題，均予教學評鑑增添了許多困難。究竟有效之教學係指符合各種因時因地制宜之需要或理想（包含學生、家長、教師、社會、國家，乃至學校主管等等之需要與理想）之程度而言？抑或另有自外於上述之需要或理想，而獨自有一放諸四海而皆準之標準呢？如為後者，則問題較為單純，吾人只要尋得公認之準則即可；如為前者，則必見仁見智，且隨時空之變異而有遷移。實則，評鑑乃聽話之僕人，全為主事者服務，自身無目的。至於如何評鑑的問題，則方式甚多，卡耐基組織的分類即有系主任評鑑、學生評鑑、同事評鑑、校友評鑑、自我評鑑等十五種。或謂學生實無資格評鑑教師教學。然經研究結果，學生評鑑乃各種教學評鑑中最具效力之方式。職是之故，吾人似無強烈反對學生評鑑教師教學之理由。唯有效之教學自不能以一種方式評定其結果，設若學生之評鑑態度不夠認真，則其結果更需加以審慎斟酌。

4.評鑑的措施有益也有害 假設評鑑的工具擁有令人滿意的信度與效度，評鑑的結果確能反映事實的真象，是否即對教授之教學具有積極的助益呢？未必。評鑑結果優良之教授，固多能亦多願繼續維持得來不易之良好風評；評鑑結果不如人意之教授，究有幾人能心悅誠服，積極改善其教學者？「文人相輕，自古而然」、「天下文章自己的好」、「敝帚自珍」的心理在教授群中極為普遍。吾人若告訴某教授之教學尚有商榷之處，則其內心之反射性質問必為「你又高明到那裏？」唯此種情形，並非盡人如此。大凡心理健康之教授，譽之不驕，貶之不餒，教學評鑑不論結果如何，對其有益無害；反之，少數教授無法承受評鑑之打擊，評鑑之舉對其少益而多害。教學評鑑，究竟宜取宜捨，決之於主事者之主觀價值判斷可也。

何 福 田

七十二年四月五日

目次

校長序	i
何 序	iii
第一章 緒 論	1
第一節 評鑑的意義	3
第二節 教學評鑑的意涵	4
第三節 教學評鑑的效益	5
第四節 實施教學評鑑應注意事項	6
第二章 文獻探討	9
第一節 教學評鑑發展的動力	11
第二節 教學評鑑的實施與研究	15
第三章 淡江實施教學評鑑的經過	29
第一節 教學評鑑策劃小組的成立	31
第二節 教學評鑑量表的編製與修訂	35
第三節 實施過程所遭遇的難題	40
第四章 教學評鑑的結果與分析	43
第一節 歷年評鑑結果及其分析	45
第二節 七十學年度的評鑑結果	48
第三節 現存的困難問題	64
第五章 結論與建議	67
第一節 結論	69
第二節 建議	70
參考書目	73
附 錄	75

圖表目次

圖四之一	全校性教學反應評估結果側面圖.....	48
圖四之二	本校各院教學反應評估結果比較.....	49
表一之一	評鑑教學績效現行與理想訊息來源的重要性等級.....	4
表二之一	評鑑方式與學生成就的相關.....	16
表二之二	四種評鑑方式的相關矩陣.....	16
表二之三	大學生評定教師教學之特徵順序表.....	18
表二之四	評鑑教師教學的測量架構表.....	19
表二之五	普度教學評定量表(一).....	20
表二之六	普度教學評定量表(二).....	21
表二之七	學生對教師描述問卷.....	23
表四之一	全校性教學反應評估結果平均值.....	48
表四之二	本校各院教學反應評估結果之均值與等第(供行政人員參考).....	49
表四之三	文學院各系教學反應評估結果之均值與等第.....	50
表四之四	商學院各系教學反應評估結果之均值與等第.....	51
表四之五	工學院各系教學反應評估結果之均值與等第.....	51
表四之六	管理學院各系教學反應評估結果之均值與等第.....	52
表四之七	夜間部各系教學反應評估結果之均值與等第.....	53
表四之八	理學院各系教學反應評估結果之均值與等第.....	54
表四之九	文學院各系教師教導行為均值比較.....	55
表四之一〇	工學院各系教師教導行為均值比較.....	55
表四之一一	商學院各系教師教導行為均值比較.....	56
表四之一二	理學院各系教師教導行為均值比較.....	56
表四之一三	管理學院各系教師教導行為均值比較.....	56
表四之一四	夜間部各系教師教導行為均值比較.....	57
表四之一五	文學院各系學生學習態度之均值比較.....	58
表四之一六	工學院各系學生學習態度之均值比較.....	58
表四之一七	商學院各系學生學習態度之均值比較.....	59
表四之一八	理學院各系學生學習態度之均值比較.....	59
表四之一九	管理學院各系學生學習態度之均值比較.....	59
表四之二〇	夜間部各系學生學習態度之均值比較.....	60
表四之二一	文學院各系學生學習結果之均值比較.....	61
表四之二二	工學院各系學生學習結果之均值比較.....	61
表四之二三	商學院各系學生學習結果之均值比較.....	62
表四之二四	理學院各系學生學習結果之均值比較.....	62
表四之二五	管理學院各系學生學習結果之均值比較.....	62
表四之二六	夜間部各系學生學習結果之均值比較.....	63

第一章 緒 論

第一節 評鑑的意義

第二節 教學評鑑的意涵

第三節 教學評鑑的效益

第四節 實施教學評鑑應注意事項

大學教育的對象是人，且以培育英才為主旨，因此「教學」乃大學的基本功能之一，亦可稱為第一功能。其他功能可能喪失，教學功能必予維持，不可或缺。西班牙大哲學家歐塔伽（Y. G. Ortega）在其專著「大學的使命」中強調：大學的使命在於青年的教養，使平凡人成為文化人，並指示其在混沌世界中的目標（註一）。美國學者羅賓斯（Lord Robbins）亦主張，培養一般思想與思辨能力，養成文明社會成員的心智和道德習慣（註二）。鑑此，現代大學莫不以提高教學品質、強化教學功能為其努力的重心，並且冀望能充分發揮培養國家建設與社會發展人才的神聖使命。

教學評鑑是提高大學教學品質、強化教學功能的重要策略之一，其目的乃是透過教學活動去檢視教學得失、激勵教學動機以及改進教學計劃與方法。倘能善加利用，對大學教學功能的發揮定有相當大的助益。然而，在今日大學中，評鑑常被誤解為行政人員或管理者為伸張行政控制（control）而採取的措施，以致效益不如預期的顯著。為促使評鑑作業能充分發揮效益，本章特從評鑑的意義之闡釋，說明教學評鑑的意涵與功能，進而提出大學實施教學評鑑應注意事項，以期建立評鑑正確的觀念與作業，而有助於評鑑活動的推展。

第一節 評鑑的意義

評鑑（evaluation）一詞依照韋氏字典的解釋乃是「判定某事某物的價值或品質」“Evaluation is to determine the value or worth of (a thing)”。這種說法雖然簡明扼要，卻無法完全反映評鑑的真正意涵，也無法讓人充分瞭解。吾人認為評鑑乃是依據某一單位目標、運用科學的方法，獲取各種資料，來判定某一系統的價值，以作為改進與決策參考的歷程。或言之，它是在判斷某個系統或單位目標是否達成的歷程。林德孟（R. Lindeman）認為評鑑必須包括下列三個成份：

1. 所陳述的系統目標或單位目標的成就，必須能加以測量。
2. 必須獲得某些證明，以為判斷的根據。
3. 利用得到的證明去組成最後的判斷。（註三）

同時林氏還強調任何判斷並非靠單一的結論形成，它必須依賴清楚而特殊的目標，在特定的時空情境中形成一系列的判斷。國內學者黃炳煌博士亦曾為評鑑下一定義。彼謂評鑑乃指一種有系統地去界定其標準，獲取各種有關可行途徑之正確資料，以供從中作一最佳選擇的努力而言。（註四）

評鑑與測驗、測量常因意義相近而被混用。事實上，三者實有不同之處。測驗（testing）是指使用作業（tasks）來觀察被試者的作業表現，以衡量其教育或心理屬性。其所用的作業：通常被稱為測驗（tests）或量表（scales）。測量（measurement）乃泛指依特定法則，將所觀察的事物，予以量化以代表其屬性者。而評鑑則指依測量或測驗所得，加上觀察者對事物的經驗，對事物的屬性賦予意義或給予價值判斷的歷程。由此可見，三者確實不同。基本上測量與測驗均是在精確地反應被觀察對象的屬性，不涉及價值的判定。而評鑑除了正確反應被觀察對象外，尚加上該屬性的優劣、好壞或價值的高低。若再進一步分析：測驗或

測量重在數量的測定、客觀事實的呈現，並且是單一的行動，而評鑑則重於對事實的主客觀的衡定，尤其重在事實的解釋、診斷與價值的判定，並且它是一系列的活動。此外評鑑與評等（grading）亦有區別，評等僅是對某事某物賦予等級、標次價值而已，其重點在於個別性，並無法審視全體活動或力謀改進的積極性之意涵。總之，評鑑與測驗或測量並不是在同一水準下的兩種不同的方法，評鑑包含了測驗、測量，但在以高層次的水準去從事價值判斷的活動。

第二節 教學評鑑的意涵

教學活動正如電腦處理的過程，它有輸入（input）、媒介體（processor）、輸出（output）和回饋（feedback）。所謂輸入包括學生、材料、設備及目標、方法等資訊。而輸出則係指學習的成果或行為改變的結果。至於媒介體則意指行政人員與教師等把輸入轉換成理想輸出之人士。而教學評鑑正是判斷教學活動成效的一個歷程。或言之，教學評鑑乃是在解答「教學成效如何」的一種努力作業。如果詳細的敘述，教學評鑑乃是依據教學目標，運用科學方法，蒐集有關資料，來判斷教學成效，以供教師改進教學與學校行政決策之參考。

通常教學活動包涵了教師的教與學生的學，所以教學評鑑實際上是包括了教師的教學評鑑與學生的學習評鑑，前者專為評鑑教師教學成效的一種活動或歷程，尤重於教學的檢討。後者則是考量學生的學習結果，以衡量達成目標的程度。本報告所言的教學評鑑，乃指前者。教學評鑑最普遍的型式是學生的評量、系主任的評鑑與同事的評鑑，其次是班級教學的錄影評鑑、學生表現的長期追蹤、校友的評量、同事的教室訪視評量與學生的考試表現等等。下表則顯示不同教學評鑑，依現在的重要性與應該具有的重要性加以排列等級（註五）。其中頗值得一提的是學生評等的重要性目前是居於第二與第三之間，可是理想上應該是居於第一重要地位，可見學生評等確實是教學評鑑重要的代表性措施，也頗值得提倡。

表一之一 評鑑教學績效現行與理想訊息來源的重要性等級（卡耐基組織的分類）

	現在的重要性				理想的重要性			
	全部 N=458	甲 N=158	乙 N=122	丙 N=173	全部	甲	乙	丙
系主任評鑑	1	3	1	1	2	2	2	1
同事的意見	2.5	1	3	2	3	3	3	4
系統化學生評等	2.5	2	2	4	1	1	1	2
委員會評鑑	4	4	4	3	4	4	4	3
非正式學生意見	5	5	5	6	6	6	7	7.5
院長評鑑	6	8	6	5	8	11	9	6
課程大綱內容與考試	7	7	8	7	5	5	5	5
選課受歡迎程度	8	6	7	10	13	10	14	13
自我評鑑或報告	9	10	9	8.5	11	14	10	10
教學改進活動（研討會、在職進修等等）	10	11	11	8.5	10	12.5	11	7.5
學生考試表現	11	9	12	11	12	9	13	12
教室訪視之同事評鑑	12	12	10	12	7	7	6	9
校友意見與評等	13	13	13	14	14	12.5	12	14
學生長期表現	14	14	14	13	9	8	8	11
教室教學錄影	15	15	15	15	15	15	15	15

大學分成三類 甲：研究大學 乙：授予博士學位的大學 丙：綜合大學

此外，教學評鑑的內容或者有效教學的特徵是什麼？1975年Wotruba and Wright摘錄了二十一個研究，研究中敘述了不同團體對有效教學特質的認定，其中最為重要的特質為：

1. 溝通技巧——清楚解說抽象的觀念與理論。
2. 喜愛學生。
3. 主科知識。
4. 良好的課程與教材組織。
5. 熱愛任教科目。
6. 考試與評等公平。
7. 願意去試驗——富有彈性。
8. 鼓勵學生自我思考。
9. 有趣的講演者——良好的說話能力。（註六）

至於教學評鑑的內容，淡江大學積多年實施經驗將其歸納為五個向度：1.教師的專業知識與人格特質；2.教學技巧；3.教材安排；4.師生關係；5.教學評量與回饋。這與美國大學教學評鑑的內容大致相同，而上述有效教學的特質，依據淡江大學的調查分析亦大致雷同。

第三節 教學評鑑的效益

教學評鑑有多種不同的功能，可從理論與實際來加以說明，就理論而言，教學評鑑有下列五種功能：

1. motivation——激勵，激勵教學的動機、提高教學興趣。
2. merit rating——評定等第，判斷教學的好壞與衡量教學成果的高下。
3. monitoring——監督或檢視教學得失以作為改進教學的依據。
4. improving——改進教學缺失、提昇教學品質以符合預懸的標準。
5. communication——溝通，與行政人員、學生、家長溝通以說明評鑑結果代表的意涵及闡明多方面配合的需求。

若就實際而言，可從教師的立場與行政效益加以分析。（本報告重點在於教師教學的評鑑，故學生與家長方面暫不討論）。

1. 激勵教師教學的動機：評鑑的結果若反映了教師優良的教學，不管是一種獎賞、一種鼓勵，更能產生內發性教學動機（intrinsic motivation for teaching），進而強化了教師教學的行為。評鑑的結果若反映了教師教學的弱點，也可激勵教師追求更好的教學，以求自我能力受到尊重與肯定。

2. 促使教師調整教學步調：教師可利用教學評鑑結果，瞭解課程是否有所偏倚、教材是否充份、教材編排是否合理、難易度是否適中、教法是否得宜……等以作為調整教學步調的依據，進而促使教學能真正發揮其充分的功能。尤其對於考試的客觀性、公平性更應注意，以免努力教學的結果，無法測知學生努力的程度。

3. 改進教學缺失提高教學能力：評鑑結果反映了教師教學上的缺失，教師可以自謀改善，亦可透過研討會（workshop）或進修來發展教師能力。近年來教師發展（faculty development）已逐漸被重視，教學評鑑正是提供教師專業知能發展方向的依據。教師可透過評鑑的反映瞭解自我能力的弱點，進而產生積極改善與發展的動力，以期建立自我能力的信心。

與其實質的效力。

4. 提供品質管制 (quality control) 維持教學品質：評鑑具有監督的功能，可隨時檢視教學的得失，進而謀求改善，以維持大學教學功能的高度運作。或言之，行政人員可依預懸的標準，檢視教師教學的成效，倘有不符預期水準，可提供教師謀求改善的協助，以期教學水準能符合要求。

5. 提供衡訂薪給和判定升等的參考：教學是大學的第一功能，其是否充分發揮效益，對大學的發展有密切的關係。因此，教學效益必須評鑑，才能瞭解其效益如何。然而若不論教學效益如何，教師的薪給一律相同，或者升等不把教學成效列入評審，那是不合邏輯也是不合道理的。評鑑是唯一對教學作一客觀衡定的作業，其結果可提供決策人員衡訂薪水和判定升等的參考。其功能可激勵教師戮力教學，因此，教學評鑑實有提供行政人員做成決定的功能。

第四節 實施教學評鑑應注意事項

一、要有良好的評鑑工具

實施教學評鑑，首先要有良好的工具，否則不僅徒勞無功，甚至不見其利反受其害，不可不慎。所謂「工欲善其事，必先利其器」，其理甚明。

要考驗教學評鑑工具的好壞，可視其是否有令人滿意的信度 (reliability) 與效度 (validity) 以爲定。信度高的工具評鑑的內涵具有穩定性；而效度好的工具說明評鑑的項目可以反映所要評鑑的特質。或言之，以同一評鑑工具施於教師的教學，今日與明日所評估結果相近或相同，則是信度高的工具，反之則是信度差的工具。然若前後結果極爲接近，卻無法把真正教學成功的教師評得高分，反把教學素質差的教師評得高分，則此工具就缺乏良好效度。是故，教學評鑑的成敗首先決之於是否具有良好的評鑑工具。

二、建立正確的評鑑觀念

教學評鑑的實施，倘無正確的觀念，可能會使其功效降低，而造成付出勞力、財力、心力而無法獲得預期的效果。下列分別就行政人員、教師、學生敘述評鑑應有的正確觀念。

(一)、就行政人員而言，評鑑固然有提供行政決定參考的功能，然最主要的乃是激勵教師努力教學，協助教師改善教學。尤其應鼓勵教師發展自我能力以獲取教學成功的報償，千萬不可視評鑑爲增加行政控制的手段。或言之，要積極地發揮「服務」的功能，不可消極地增加「控制」或「監督」的力量。如此學校才會充滿和諧愉快或活力的氣氛，也才能增長教學功能的發揮。

(二)、就教師而言，評鑑教師的教學就如同評鑑學生的學習一樣本應理所當然，而且學生也無時不在私下以籠統的印象評鑑教師的教學。因此，將學生評鑑教師教學的事實具體化、正式化，乃是順理成章的事，更何況評鑑的目的乃是在檢視教學得失、改善教學措施、調整教學步調，進而激勵教學動機，以發揮教學的功能。因此教師應以積極的態度來參與評鑑，而不是以消極的態度抗拒評鑑措施。尤其不可以評鑑破壞「尊師重道」的理由，來藐視評鑑作業。事實上，學生若真正反映了教學的優劣，才是尊重了教師的角色，否則好壞不分、虛假以報實失去了教育的功效，也無法提昇教學的品質，而使學生與教師無法蒙受其利。鑑此，教師應以積極的態度去參與評鑑，以期充分發揮自我教學能力。

(三)、就學生而言，教學評鑑對學生而言受益最大，教師若能從評鑑中增長教學的能力，則學生必能從教學中學習到更多知能與態度。因此，學生應以認真、虔誠的心態去參與評鑑，切不可馬虎行事，草率了之。同時也應建立評鑑是幫助教師瞭解教學得失，幫助學生自己表達意見的觀念，方能真實地反映教學的品質。

三、要有適切的實施程序

(一)、詳細說明評鑑的目的與作答的方式：評鑑應讓施測者與學生充分瞭解評鑑的目的，以期認真作答，同時亦應詳細說明作答方式，以免產生錯誤的評等。

(二)、適當的評鑑時間：評鑑的實施應選擇適當時間，切勿在最後一堂課實施，也不應在期中考前後實施，最好的時間應是在期中考與期末考之間。此外，實施時間切勿超過十分鐘，以五～十分鐘為宜。

(三)、要有良好的氣氛：評鑑的實施應在良好的氣氛下進行，不要選擇忙碌或緊張的時刻，尤其不可由教師自行實施，因為在授課教師的監視下實施，學生可能無法以開放的態度去真實的作答，而且嚴肅與無形的壓力都讓學生作答不自在，甚至虛偽作假。是故，評鑑實施應有良好的氣氛才會顯彰評鑑的效益。

四、要有完整的回饋系統

教學評鑑的實施並不是將結果提呈主管人員而已，最重要的是要主動協助或要求教師能改善缺失、發展自我能力，而對於教學績優者更應予以適當的鼓勵。因此完整的回饋系統之建立有其必要性。第一回饋路徑是學術行政（系主任）能將結果的運用知照教師，以激勵教師重視評鑑工作，提昇教學品質，當然其結果的運用或納入升等或公開給予表揚等等。第二回饋路徑是學校行政，學校除將結果的運用通知教師外（例如提升薪給等），更應主動提供支援，協助教師改善缺失，提昇能力。例如，提供教學諮詢服務，提供進修機會等等。第三回饋路徑是教師自己，教師應自我診斷優缺、好壞的所在，積極地透過研究改進或進修提昇，倘有存疑更可提出質疑，以便探求問題癥結。

五、評鑑應是連續的、長期的歷程

評鑑的實施應是長期的、連續的才可真正發揮效益，教師與行政人員、甚至於學生才能知曉評鑑所產生的效益，也才能知曉個人在教學能力進步的情形。尤其績效（accountability）觀念已對學校產生很大衝擊的今日，學校更能對經費的使用，提出合理的說明，進而提昇學校的信譽與地位。同時教師在繼續評鑑中，進行自我比較、自我改善、自我提昇向預懸水準邁進，這才真正發揮了評鑑應有的效益。

附 註

註一 Y. Grasset Ortega, Mission of University (N. J.: Princeton Press, 1944), p. 95, 引自林生傳, 我國高等教育革新途徑之研究 (碩士論文, 師大教研所集刊第十五輯, 民國六十二年), 頁八。

註二 Lord Robbins, The University in Modern World (London: Macmillan & Co., Limited, 1966), p. 14。

註三 P. G. Mortensen & A. M. Schumuller, Guidance in Today's Schools, 3rd ed. (N.Y.

8 淡江大學教學評鑑之研究：學生評鑑教師教學

: John Wiley & Sons Inc., 1976), p.510.

註四 黃炳煌，「教育評價概念的分析及其發展」，昨日今日與明日的教育，龔寶善主編（台北：台灣開明書店，民國六十六年七月初版），頁六八五。

註五 J. A. Centra, Determining Faculty Effectiveness(San Francisco:Jossey-Bass,Publishers,1979),p.8.

註六： Ibid., pp.18-19.

第二章 文獻探討

第一節 教學評鑑發展的動力

- 一、教學評鑑發展的外在因素
- 二、教學評鑑發展的內在因素

第二節 教學評鑑的實施與研究

- 一、教學評鑑實施的基本類型
- 二、學生評定教師教學的意涵與實施
- 三、有關學生評定教學的研究