

教師評鑑

臺灣教育評論學會 策劃

李隆盛 主編

黃政傑 楊瑩 鄭夙珍 吳俊憲 吳錦惠 林劭仁 林佳靜 林容萱 曾淑惠

劉世閔 何慧群 仲宗根良治 周淑卿 陳幸仁 陳得文 徐超聖 張芬芬

張德銳 黃嘉雄 蔡麗華 林新發 王瑞璦 王滿馨 陳政吉 馮莉雅 潘瑛如 合著

本書各文均經匿名雙審通過



教師評鑑

臺灣教育評論學會 策劃
李隆盛 主編

黃政傑	楊 瑩	鄭夙珍	吳俊憲
吳錦惠	林劭仁	林佳靜	林容萱
曾淑惠	劉世閔	何慧群	仲宗根良治
周淑卿	陳幸仁	陳得文	徐超聖
張芬芬	張德銳	黃嘉雄	蔡麗華
林新發	王瑞堦	王滿馨	陳政吉
馮莉雅	潘瑛如	合著	

五南圖書出版公司 印行

國家圖書館出版品預行編目資料

教師評鑑／李隆盛主編。——初版。——臺北

市：五南，2013.01

面：公分

ISBN 978-957-11-6947-7 (平裝)

1. 教師評鑑

522.29

101026220



11XG

教師評鑑

策 劃 — 臺灣教育評論學會

主 編 — 李隆盛 (85.7)

作 者 — 黃政傑 楊 瑩 鄭夙珍 吳俊憲 吳錦惠
林劭仁 林佳靜 林容萱 曾淑惠 劉世閔
何慧群 仲宗根良治 周淑卿 陳幸仁
陳得文 徐超聖 張芬芳 張德銳 黃嘉雄
蔡麗華 林新發 王瑞璦 王滿馨 陳政吉
馮莉雅 潘瑛如

發行人 — 楊榮川

總編輯 — 王翠華

主 編 — 陳念祖

責任編輯 — 李敏華

封面設計 — 陳卿璋

出版者 — 五南圖書出版股份有限公司

地 址：106 台北市大安區和平東路二段339號4樓

電 話：(02)2705-5066 傳 真：(02)2706-6100

網 址：<http://www.wunan.com.tw>

電子郵件：wunan@wunan.com.tw

劃撥帳號：01068953

戶 名：五南圖書出版股份有限公司

台中市駐區辦公室/台中市區中山路6號

電 話：(04)2223-0891 傳 真：(04)2223-3549

高雄市駐區辦公室/高雄市新興區中山一路290號

電 話：(07)2358-702 傳 真：(07)2350-236

法律顧問 元貞聯合法律事務所 張澤平律師

出版日期 2013年1月初版一刷

定 價 新臺幣320元



理事長序

自從評鑑風潮興起以來，各行各業把評鑑學理和方法加以應用的情況十分普遍，教育領域自不例外，期待藉由評鑑以瞭解現象、判別績效、尋找問題、建議改進，讓教育辦得更為有聲有色。

教育領域的評鑑一開始是以機構為對象，後來進到以教師為焦點，但教師評鑑遇到傳統的尊師重道觀念，常被排斥而無法實施，好在經過多年努力，運用立法和經費補助雙管齊下，終於在各大學推動起來。

中小學教師評鑑則沒有那麼順利，一則修法遇到阻力，政策推動缺乏法源。再則中小學教師未建立分級制，對教師參與評鑑不具誘因，所以近年來都以「教師專業發展評鑑」之名試辦之，名不正，言不順，言不順則事不成，與理想的教師評鑑尚有大段距離。目前教師評鑑納入法律規定在行政機關已有突破，相關修法送到立法院完成法制程序後，便可依法實施之。

只是徒法不足以自行，教師評鑑一定要有完備的規劃及配套，才能實施成功。大學教師評鑑已有相當豐富的實施經驗，其中之方法、成效、問題及改革方向，值得檢討，而中小學教師評鑑的推動更要引以為鑑。不過，教師評鑑可以為善也可以為惡，其中的利弊得失必須深入探究，以求精益求精。

有鑑於教師評鑑的重要性，本學會訂為2013年的年度專書的主題，

邀請李隆盛教授主編，向各方俊彥約稿，另又公開徵稿。目前專書文稿已全，書中內容充實，各文見解精闢，屢有獨到觀點，頗具參考價值。

本書之完成，除感謝各文作者的辛勞外，特別要感謝李隆盛教授在百忙中拔刀相助，準時完成很有價值的專書主編工作。其次要感謝莊雅惠小姐擔任專書主編助理，順利完成使命。還要感謝五南圖書出版公司應允出版本書，謝謝李敏華責編和相關同仁的精緻編輯。最後要感謝本學會全體理監事及秘書處同仁在年度專書上的投入，尤其要謝謝蔡玉卿和盧宜芬兩位助理的用心協助。

臺灣教育評論學會理事長
靜宜大學教育研究所講座教授

黃政傑



主編序

《大學法》第21條規定：大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。因此國內大學校院，已普遍訂定校、院、系、所的教師評鑑相關辦法並付諸實施，以符應法規要求。

中小學階段和前述大學階段教師評鑑制度對應部分，則是高級中等以下學校根據〈教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點〉、〈教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫〉和〈高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準（參考版）〉等文件，所設計和實施的教師專業發展評鑑。目前尚屬部分學校及校內全部或部分教師參與狀態，因此進一步將中小學教師評鑑正式入法的主張或呼籲也常見諸媒體。

臺灣教育評論學會關心前述各級各類學校教師評鑑課題（issue）或問題（problem）的釐清與解決，乃以《教師評鑑》為2013年度專書名稱，委請本人主編本書。

本書採邀稿和徵稿並用方式，請作者採〈哈佛商業評論〉（Harvard Business Review, HBR）風格，以我國各級各類學校教師評鑑制度的評論為範圍，就各級各類學校之單一、跨越或整體的教師評鑑的意義、範圍、目的、模式、準則、方式、結果的呈現、結果的應用、法規、學理、實務等課題，進行評論和撰稿（含釐清問題和提出對策）。稿件均

經同儕匿名審查，再送請作者參考及做必要修改的程序。最後共採編22篇，彙編成本書。目錄的呈現大致依前述課題的順序編排。

本書之完成，除感佩臺灣教育評論學會關心教育課題、感謝作者踴躍撰稿和審查者義務審稿之外，謝謝莊雅惠小姐和盧宜芬小姐費心協助聯絡和編排等重要事宜，誌此申謝。

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系教授／
借調財團法人高等教育評鑑中心基金會執行長

李隆盛 謹識

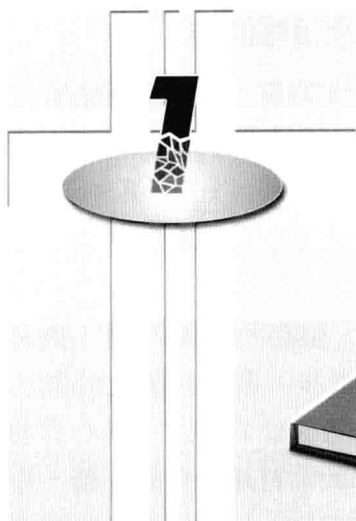
2013年1月



目錄

Ch1	大學教師評鑑的問題與改進（黃政傑）	1
Ch2	我國大學教師評鑑制度之檢視（楊瑩）	13
Ch3	兼顧學校整體與個人發展－教師評鑑之不可能任務？ （鄭夙珍）	21
Ch4	學生評鑑教師教學，怎樣做會更完善？（吳俊憲、吳錦惠）	29
Ch5	大學教師評鑑的下一步？提升教學與專業發展（林劭仁）	41
Ch6	私立科大教師評鑑宜落實教師自評和融入教師自學 （林佳靜）	49
Ch7	科技大學教師評鑑對象之探討（林容萱）	55
Ch8	啟動科技校院教師評鑑制度的引擎——教師評鑑政策的 制定（曾淑惠）	65
Ch9	當政治碰上教育：從一則大學的學生教學意見調查與臺北 市一則「不適任」教師案談學校教師評鑑制度（劉世閔）	73

Ch10	中小學教師專業發展評鑑，究竟是形成性評鑑，抑或是總結性評鑑？—教師評鑑何以無法上路探究 (何慧群、仲宗根良治)	79
Ch11	期待「真實的」教師評鑑(周淑卿)	89
Ch12	從教師專業發展評鑑之實施論教師專業主義內涵之變遷 (陳幸仁)	95
Ch13	教師評鑑的獨特性—教師重視的專業和形象(陳得文)	103
Ch14	中小學教師專業發展評鑑基本問題的再深思(徐超聖)	111
Ch15	且讓「評鑑」與「教師專業發展」分手：論目的、手段、人性之相稱(張芬芬)	119
Ch16	宏觀我國中小學教師評鑑的推動(張德銳)	129
Ch17	以激勵型教師進階認證評鑑推展中小學教師評鑑(黃嘉雄)	137
Ch18	國民小學教師評鑑後設評鑑標準與權重體系之建構 (蔡麗華、林新發)	145
Ch19	教師組織在教師專業發展的行動—以「教師專業發展評鑑」結合「教師專業學習社群」為例(王瑞璦)	157
Ch20	教師專業發展評鑑的夥伴關係與信任之探討(王滿馨、陳政吉)	165
Ch21	縣市政府推動教師專業發展評鑑成效之研究(馮莉雅)	173
Ch22	軍訓教官專業發展評鑑規劃及實施策略(潘瑛如)	181



大學教師評鑑的問題與改進

黃政傑

靜宜大學教育研究所講座教授

一 前言

國內各大學實施教師評鑑已有十年左右，在大學自主、教授治校、學生自治的氛圍下，原本大學及教育部推動教師評鑑有其難度。但適值全球經濟不景氣，大學學費調漲受到學生和家長的嚴厲挑戰而停擺，做為大學主要收入來源的學費不得增加，加上物價飛漲，大學節衣縮食，其教育品質及經營運作都受到嚴重衝擊。為了提高大學品質，教育主管機關推動頂尖大學（即五年五百億計畫）及教學卓越政策，也推行大學校務評鑑及系所評鑑，藉由這些機制補助經費，並要求大學配合建立教師評鑑制度。各大學為了爭取經費補助，也為了提升辦學成績，總算順利地在校內把教師評鑑制度建立起來。大學教師評鑑制度運作的起始時間各校不一，幾年下來固有其效果，但也發現不少問題需要檢討和改進。本文特別針對評鑑項目分類及指標問題、以教師評鑑淘汰教師的問題、免評鑑問題、學生給老師打分數的問題等加以探討，提出討論和建議。

二 大學教師評鑑項目分類及指標問題

教師評鑑項目及指標的分類和配分是很重要的事，為教師評鑑實施成敗關鍵之所繫。教師評鑑的項目大致可分成教學、研究、服務三大類（彭森明，2006），但新的大學法（2005年12月13日修正）第5條加列了輔導、校務行政及學生參與等評鑑事項，各大學教師評鑑在分類上可能依法條上的事項訂定評鑑類目。

有的大學就把評鑑項目分為教學、研究、服務及輔導四類（孫志麟，2007），有的大學的教師評鑑項目分類更多，各類都配置分數，這會造成有的大學教師在某類中沒有分數或分數偏低的情況，擔心受怕評鑑不通過。例如，輔導、校務行政不是大學教師普遍履行的任務，該兩類項目中配分最高的是導師及行政主管，有不少人沒有這些兼職機會，硬加上這兩類對於這些教師是不公平的。

實際上，輔導在教學類中可以涵蓋，而校務行政本來就在服務類，學生參與可視情形配置於教學、研究或服務類下。大學法單獨提出並列的事項，都是為了彰顯及提醒其重要性，或許為了擴展新增事項的影響力，始料未及反而造成教師評鑑實際運作的困擾。大學法第五條規定評鑑事項的範圍，但如何分類是大學自己的事。為了理念邏輯一致，採用教學、研究、服務三分法，把輔導、校務行政及學生參與分別納入相關類別中，是較為方便可行的。

教學、研究、服務的配分在不同大學中常會出現爭議。大學對教師的任務如何看待，教師要如何配置這三方面的任務比重，教師的任務配置是否需要配合大學屬性，而大學是否有必要硬性要求每位教師完全相同，都是值得討論的問題。

研究導向的大學重視研究，所以在研究上的配分較重，主要是期待教師實行大學的研究目標，開展大學的研究力，若不這麼做，大學的研究目標就不能實現。研究導向的大學重研究，在聘用教師時也是以研究為導向，研究較強的教師才可能被錄取，造成系所教師在研究強項上產生趨同現象。



社會上對這類大學常見的批評是教師重研究輕教學和服務，尤其是教學面更是嚴重。教師輕忽教學的結果是降低學生學習成效，所以研究導向的大學在這方面需要重視教學類目的配分比重。但因為研究對這類大學的教師太重要了，即便評鑑時要把研究類的配分降低，但也不可能低到多少，因研究導向的教師本身在研究上就是強項，很喜愛做研究，勉強他們少做研究很困難，也不該這樣。要改善這個現象，應該把做好教學工作當成是教師評鑑的必要項，要求每個教師都做到，而不是當作教師評鑑的選擇項。

教學導向的大學則不同，這類大學一向重視教學，教學工作甚致成為多數教師任務的唯一，以致研究被輕忽。同時這類大學的系所在聘用教師時也是以教學服務能力為主，對研究成果的要求不會很嚴格。當研究能力很強的教師被這類大學錄取，進來以後要應付沈重的教學工作，研究成果的質量難免受到限制。在教學導向的大學中，部分研究能量高的教師即使拼出優異的研究成績，在原來的大學內總是待不住，最後很可能被研究導向的大學挖角，以致各大學在研究導向或教學導向的身分劃分益加確定。

教學導向大學進行教師評鑑時常存在著一種迷思，認為教師不可能把教學、研究及服務三件事都做得好，事實上他們也沒有那麼多時間做，既然是教學型大學，那麼教師只要把教學和服務做好便可。還有一種迷思是做為教學型大學的教師不必做研究沒關係，因為不做研究也可以把教學工作做好。若把這個想法應用於研究導向大學的教師評鑑，就會出現教師的教學不用評鑑沒關係，因為研究對這類大學特別重要，實際上研究型大學的教師不可能三頭六臂什麼都會，什麼都評鑑的話會造成什麼都做不好，到時連研究的功能都無法發揮。顯然這個思維是把大學的三大功能挑選來做，這是很有問題的。

做為一個大學，要兼顧教學、研究、服務三大功能，這些功能的實現有賴於全體教師做好這三方面的工作。若大學教師只重其中之一、二類工作，則大學的功能缺了一角或二角，大學的三大功能一定落空。

以學術服務而言，大學教師的研究不夠紮實的話，他就不易於發揮

學術服務功能，例如論文審查、專題演講、學術諮詢、期刊主編、學會治理等，更不可能爭取到專題研究或產學合作經費補助。大學教師現階段的研究成績，影響到他未來繼續得到研究資源或增進研究成果的機會。

就教學而言，教學不只是教導學生知識，更重要的是教導求知能力，其中包含做研究的方法和過程、對研究文獻的探討，及對研究結果的解釋、批判與應用。一個不做研究的老師，只能讀讀別人的研究成果，教導給學生，對學生沒有研究的示範作用，對研究的詮釋和批判尚欠深刻，他的教學對學生的吸引力也就有限了。因此，每一個大學教師都要做研究，其研究方向配合所屬大學的發展方針，有的大學重基礎研究，有的大學重應用研究，有的大學則重技術實務及成品設計，才能眾志成城，促成其服務的大學實現發展目標。各大學因其屬性不同而在研究重點上有所分工，教師則配合大學發展自己的研究方向。

大學教師評鑑該關注的，不在於教學、研究、服務是否可以放棄其中一項的問題，而在於三者必須兼具但到底要擺多少比重的心力在各類項目的問題。由於每個教師狀況不同，若能兼顧基準和彈性，讓大學教師可在彈性比重的範圍內自由決定自己的方向，一則保障大學發展的需要，二則顧及教師自身發展的倚輕倚重，是較為合理可行的。

各類教師評鑑項目的規劃迭有爭議，其中爭議較大的是在研究方面。國科會推動加強英文國際學術期刊及中文學術期刊資料庫論文發表的政策，舉凡論文發表於知名期刊資料庫者，如國際的SCI、SSCI、EI、AHCI，國內的TSSCI、THCI，可得到研究成就的高分，但發表於國際的得分高於國內的得分。其中期刊論文還區分等級，又以自然、科學兩種期刊發表的論文最受重視，至於其他有審查的期刊論文、無審查的期刊論文，都不被置於表現優良的著作之列。以這種標準評比學術表現，決定專題研究計畫補助與否，並以此標準選擇專題研究計畫補助的學門召集人、複審委員，更造成英文期刊論文支配整個臺灣學術的現象，這是十分荒謬的。此外，人文社會教育藝術及科學著作中，專書的價值大大貶值，造成國內幾千位學者連署要求政府改進，以免國內學術



受到期刊論文宰制而走偏方向。

教育部主管的業務中，有關競爭性計畫的補助，包含頂尖大學計畫、教學卓越計畫的申請、審查，都受到英文期刊資料庫及臺灣人文社會期刊資料庫發表論文數的影響。而大學碩、博士班的申請及教師的升等著作，當然也沒有例外。此外在大學教師評鑑及校內外教師的學術獎勵中，學術著作的評比亦受到期刊資料庫論文的支配。這種重視學術期刊論文，看輕其他著作的作法，窄化學術範疇，誤導學術價值，降低學術品質，造成學術發展的畸形現象，當然會受到學界譴責。主管機關雖回應已經有所改進，但錯誤卻已發生而無法彌補。由於相關的評比標準仍深嵌於各大學和教育部、國科會的學術評比標準中，若不趕快調整改變，對國內整體學術發展的衝擊就更嚴重了。

三 以教師評鑑淘汰教師的問題

在績效掛帥的時代，社會上有許多人期許大學教師評鑑的實施，最終應出現淘汰教師的作為，才是好的教師評鑑。有的大學採取標準比較方式，凡未達成既定標準的教師，在一定期間若未有所改善，便要求其走路。有的大學採取相對比較方式，設定最後幾個百分比的教師屬於成績欠佳的一群，經一段期間緩衝，若沒有改善，便予以淘汰。由於各校師資水準和校園文化不一，各校大都就自身的狀況，選擇如何淘汰教師的模式和基準。

有的大學為了爭取「頂尖大學計畫」的補助，可能採取相對比較的教師評鑑模式，劃定最後幾個百分比的教師做為成績不及格的群體，進行處置。有的大學雖只拿到「教學卓越計畫」補助，但設定研究導向大學做為標竿，也會採取固定比例淘汰的做法（林容萱，2011）。這類大學認為，教師評鑑的推行，一定要產生淘汰教師的結果，否則即等於教師評鑑績效不彰，做了只是白做。採行標準比較的教師評鑑制度，只要教師合乎規定的標準，便不至於被淘汰，在理念上較合理而人性化，但實際運作起來還是有教師落在不及格的群體中，最後遭到淘汰。其中之關鍵在於所設定的標準為何，若標準是每一教師都有機會通

過的，接下來便是有無足夠的時間改善，有無意願改善，否則就會產生淘汰的後果。

曾經有某些大學評鑑委員及競爭型計畫審查委員，針對大學教師評鑑的淘汰制度提出批評，認為某大學的教師評鑑在制度上不可能淘汰教師，實際上也未淘汰教師，是不恰當的，也是不好的制度。這些委員認為惟有實際上能淘汰教師的評鑑制度，才是優良的教師評鑑制度。可是被批評的學校卻認為，大學教師是很特殊的群體，要進到大學擔任教職，都經過千挑萬選，一個制度要能激勵大學教師積極向上努力就是好的制度，若一定要把人淘汰下來，反而是為淘汰而淘汰，才是不恰當的事。再則，做為教育機構的大學，對於校內教師也要有教育的心，讓校內教師在評鑑制度中把握學習機會，持續不斷精進做為大學教師必備的學養和行事。好的教師評鑑不在於它能淘汰幾個老師，而在於它能淘汰不積極改善的老師。

相對比較方式以教師互相評比，會造成校內教師彼此的惡性競爭，且有不少教師會很快發現自己高高在上，就算不再努力也不會輸給別人，反而停頓下來。有的教師則不論怎麼努力都是墊底，為了不被淘汰，就到處去找可得分的工作做，以便累積分數。大學教師評鑑確實造成教師追分數的效果，但光有分數，不見得就有做為大學教師的品質。

四 免評鑑問題

大學教師評鑑的規劃，會遭遇到該把那些教師列為免評鑑的問題。講究平頭主義的想法是，只要是教師，不論是什麼人都要接受評鑑才公平，但講究卓越主義的想法卻是為了鼓勵卓越，對於表現優良的教師應該有特例。一開始實施教師評鑑時，為求阻力最小，大學對於學術上具有特殊卓越表現的教師予以免評鑑，這包含諾貝爾獎得主、中央研究院院士、教育部學術獎及國家獎座得主、國科會傑出研究獎得主及程度相當的國內外學術卓越表現等。其中也有不少大學對於曾任或現任大學校長者，實施免評鑑的禮遇。後來許多大學訂定講座教授審查辦法，遴聘



講座教授的標準大體類似，因而對於所聘講座教授亦採取免評鑑的同等禮遇。

這些免評鑑者位於學術尖端，取得優異的學術成績相當不容易，就算硬要其接受評鑑，他們在各校應可取得研究和學術服務的最高分，結果一定會通過。由於強化研究乃是各大學雷厲風行的改革，以研究卓越訂出免評鑑的禮遇，大都能被接受。這些免評鑑的特例，或許在少數研究導向的大學會有較多個案，但不論如何，各大學校內總加起來也沒幾個人。由於這些免評鑑的禮遇，各大學實際上很少人受惠，乃被批評為有訂等於沒訂。

為了讓校內學術卓越教師真的能得到激勵，有的學校開始放寬免評鑑的規定，納入連續或累積拿到國科會計畫（或含研究獎勵）幾次，便可免評鑑。既然研究卓越可免評鑑，那麼教學卓越可否免評鑑呢？有的老師雖然研究不夠傑出，但教學表現優異，為何教學優良不得免評鑑呢？因而有的學校又將教學成績優良獎得主列為免評鑑的對象。後來又有教師憤憤不平地說，為何其他表現優良不得免評鑑，這不是不公平嗎？例如招生、指導學生校外競賽、產學合作、教學輔導等項目，都有優良表現的教師，於是有的大學又訂出特殊優良表現的標準，凡達標準者皆免評鑑。

在大學裡，行政和學術常是對立的，雙方互說壞話，不過有不少大學的行政人員在權力上大於學術人員。既然單做學術工作的教師因卓越而得免除評鑑，為何辛苦的行政主管還要被評鑑呢？由這種想法衍生的另一種迷思，是行政主管還要忙著應付評鑑的話，他們不專心於行政，無法把行政工作做好，或者會出現行政主管沒有人要做的情形。因而有的大學真的就實施行政主管免評鑑的作法。一開始先是一級主管，後來再納入二級主管，有的大學規定二級主管免評鑑必須具備一定的服務年限，有的大學則對一、二級主管都要求。

但是行政主管免評鑑的問題也很大。主管忙於行政，確實在教學和研究上分心，或者有心無力，若不予評鑑，這些兼主管者的教學和研究可能真的會跨掉。行政工作是一種服務，有些行政事務很緊急，若

主管不致力於行政，則影響到整個大學的良性運作，也會影響到師生的權益。以180名教師的小型大學而言，麻雀雖小、五臟俱全，兼職行政主管的教師約在60名左右，占約三分之一，若其研究著作停頓下來，則對整個大學的平均成績影響很大。且若不做研究的人當主管，或主管做久了不做研究，便不會從研究的立場經營校務，對於研究的看重和支持便往下墜，整個學校的研究風氣和研究成績恐就愈來愈差。若行政主管的研究項目不做評鑑，則其研究會疏忽掉，幾年行政做下來，回頭一看沒有什麼研究成果，到時又要戀棧行政工作，一則行政不能培養新血，二則行政容易老化，三則行政變成壟斷，阻礙大學創新。

從教學的角度來看，不努力研究的大學教師，其教學只能引用他人著作，甚致可能與現有的研究成果脫節，或可能背離於社會及產業的現狀、問題、改革和發展，亦無法深入理解他人的研究成果，教學內容貧瘠和落伍，學生抱怨連連。若行政主管的教學不予評鑑，行政主管對教學可能更不在意學生的意見，教學的問題可能每況愈下。加上，兼任行政主管的教師，會議開不完，行政工作很多具有時效性，一不小心就耽誤了教學的事，不是遲到就是早退，或者要調課，學生的學習受到不利影響，當然不會滿意，最終只好選擇轉學。

五 學生給老師打分數的問題

學生評鑑教師教學源於政治解嚴最後的教育鬆綁，當時大學自主、教授治校、學生自治的改革風潮盛行，大學不要教育部多管，教授要參與校務治理，而學生要自己管自己，還要對教師的教學表示意見，或給老師的教學打打成績。

一開始學生評鑑教師教學的結果，經過學生會處理後，公布在學校大樓門口，讓師生都看得見。後來大學遴選教學優良教師，是以學生評鑑教學的成績做為基準，或以之做為門檻。為了尊重教師，各大學大都把此項評鑑的名稱改為「學生教學意見調查」，調查表中主要是量化的評定，訂定科目教學相關的問卷項目，學生在五點量尺或四點量尺上鉤

8，選每一題意見的位置，各題項評定的分數加總平均，即為教師該科目教