

# 大學教師評鑑的爭議與解套

■ 文／張明華

日前有大學講師因當掉班上多名學生，結果教學評量時被學生評價情緒管理有問題，該名講師忍不住跳出來為自己辯駁，說自己教學認真，卻因要求嚴格而遭學生挾怨報復，導致「教學評量問卷」結果不客觀。此事件在大學引起關注，也讓不少人省思教師評鑑的本質與意義，思考該怎麼做才能真正讓教師評鑑客觀適妥，提升整體高教品質。

## 加入教師同儕互評 不以學生問卷論斷

對此，弘光科技大學校長吳聰能認為，校方不能完全只採信學生單方面說法來論斷老師教學表現。以弘光科大為例，若有教師問卷分數過低，校方會去了解背後原因，曾經就有新進教師因經驗不足導致分數偏低，學校在了解原因後，請資深老師協助輔導，提升新進同仁教學能力。曾經擔任中國醫藥大學副校長的他也以中國醫大為例提到，校方曾建立一套「預警制度」，在期中考成績出爐後，若發現多數學生分數偏低，校方就會了解該教師的教學是否出現問題，並研議改善之道，而不是等到學期末才來處理。

「老師的教學好壞，學生問卷是一項重要參考，但更完善的作法是加入同儕互評機制，進行整體考量。」國立清華大學校長賀陳弘表示，歐

美許多大學都有教師同儕互評機制，大家共同推舉一組優秀教師來推動，由優秀教師訪談任課教師、檢視教材，甚至在教室進行現場觀課，未來清大也會加強優秀同儕教師互評機制。

他認為，教師的「教學評鑑」應分開來看，「評」由優秀同儕來做、「鑑」則由學生進行，若有老師的學生評量問卷分數特別低，校方會先觀看學生的文字敘述，再由教務長與該教師訪談，了解實際情況。以清大為例，會為新進教師提供教學提升與輔導知能研習，並在保有教師隱私下進行教學輔導。

## 分析問卷結果省思教學問題 透過觀課研討提升教學功力

許多老師質疑想要在教學評量問卷得高分必須設法討好學生，但這點可能會有校際差異。國立臺灣大學教務長莊榮輝表示，從校方統計來看，學生大多不會因為老師教學太嚴格或分數給得不夠漂亮，而透過教學問卷修理老師，但如果老師教學確實不夠認真有料，學生則會透過問卷反映。而校方實地了解後，也會根據老師的教學表現給予適當輔導。

東吳大學法學院副教授成永裕認為，教學評量問卷最好能依院系所屬性不同量身設計，而非一份問卷全體適用，這樣容易喪失客觀性。當學

生評量問卷分數不佳時，老師第一時間應該要省思是不是教學哪裡出問題，導致學生聽不懂，要能虛心檢討，才能教學相長。

他建議，各大學教學資源中心可開放優良教師現場觀課、提升新進教師經驗值，亦可舉辦工作坊讓教師同儕分享教學知能。東吳法學院民法領域每學期即舉辦學術研討與教學研討會，讓教師有機會透過這場「練功大會」提升教學功力。

### 訂定多元指標 兼顧教學研究平衡

除避免將學生問卷作為單一論斷標準外，過往大學教師評鑑制度也被批評過於重視研究而輕忽教學，導致教師評鑑不夠客觀理想。

賀陳弘認為，理想的教師評鑑制度必須具備多元指標，為此，清大也做了轉變，在評鑑機制中設立傑出產學合作獎、傑出導師獎與傑出教學獎，這三個獎都與傑出研究獎等量齊觀，讓教師評鑑在研究與教學之間找到平衡。

「教師評鑑機制應依據大學不同發展特色來訂定，不同學校要有不同標準，教師升等亦是如此。」國立政治大學校長周行一表示，評鑑指標應因應大學定位與屬性來設計，而非一概而論，才能因校制宜、彰顯辦學特色。

他談到，目前大學之所以常被批評重研究而輕教學，是因為我們過度重視全球排名，一旦流於排名的迷思，就會導致大學過於重視研究，而忘記大學存在的目的。

### 勿以單一標準評鑑不同教師

台灣首府大學副校長兼教務長戴文雄表示，為讓評鑑指標因應辦學特色，台首大依校務發展、期許教師升等及專業成長等重點項目訂定指標，99年又針對教師評鑑進行改革，將教師評鑑範圍分為教學、研究、輔導與服務等項目，各

項權重之比例可由受評教師在範圍內自訂，如一般教師的教學權重占40%、研究項目占20%至40%、輔導與服務占20%至40%，擔任行政職的教師更可將「教學」及「輔導與服務」的權重各拉高到50%，研究比例則可降低到0或10%，此外，每位教師還可透過「學生經營」的加分項目爭取加分。

對此，吳聰能亦有同感。他指出，國內大學多達上百所，每所大學屬性與定位不盡相同，不能用單一評鑑標準來概括所有學校、各系教師。以弘光科大來說，是以產學合作和教學型為主的大學，評鑑標準就要依學校屬性來訂立才有意義。雖然許多創新教學是建立在研究的基礎上，但教學是教育本質，老師不能完全都投入研究而疏忽教學，無論是研究型還是教學型大學，都應努力讓教學與研究相輔相成，將成果回饋到課程上，才能帶動高教向上提升。他建議教育部也應思考教師升等機制，避免只看研究成果，才不會讓評鑑機制流於偏頗。

### 推動多元升等 勿以論文數評斷優劣

教育部高教司長黃雯玲表示，老師的職責是教學、研究及輔導學生。為讓各大學能以客觀教學評鑑機制來評量教師表現，教育部近幾年持續推動教師多元升等機制，此制度在歐、美、日等國外大學行之有年，無論是研究型或教學型大學，都有透過多元教師升等方式來落實大學辦學目標。

黃雯玲談到，藉由多元升等機制，相信將有助於大學在教學與研究間取得平衡，避免顧此失彼。她強調，教育部不會只用論文數量來評鑑學校辦學品質優劣，也鼓勵各大學能以多元指標作為教師評鑑的衡量標準，幫助大學體制朝正常化發展。🌱