

第二十五期 亞洲大學 教師增能專刊

TEACHER EMPOWERMENT HIGHLIGHTS

Teaching Resources And Faculty Development Center

發行所:亞洲大學

發行單位:教學資源暨教師專業發展中心

總編輯:卓播英

編輯:張筱敏、林玟忻

設計:吳佩芬

願景：
邁向國際一流的綜合型大學

現階段：重視研究與服務品質教學型大學
中程階段：重視教學與服務品質的研究型大學
未來階段：國際一流的綜合型大學

創辦人蔡長海希望全體教職員群策群力追求卓越



亞洲大學共識營，創辦人蔡長海希望明年校務評鑑優等，教學卓越目標為前5名，追求卓越，要國際化。本校9月8日起舉辦為期兩天的校務發展共識營，亞洲大學創辦人蔡長海、校長蔡進發不約而同將「塑造優質的校園文化」列為首要工作，蔡創辦人宣示，希望全體教職員群策群力，繼續獲得教育部教學卓越計畫前5名，明年的校務評鑑5項全部優等，加上產學合作每項進入前10名，7年內進入世界900大，17年內進入世界500大，推動校辦企業，目前亞洲大學是一所注重研究及教學、服務品質的教學型大學，長遠願景是發展為世界一流的綜合大學。

蔡進發校長指出，未來3年，亞洲大學首要建立優良的校園文化，他期許同仁注重效率和執行力，追求創新和卓越、利他和人文關懷的精神。其次，加強學生教學與輔導，尤其有不少來自社經地位較為弱勢的族群、不一樣特質的學生，必須集思廣益、發揮創意，思考如何增強這些孩子的自信心，激發潛能，同時推展並落實三品教育、志工大學及志工人力銀行的理念，持續加強人文關懷和社會服務。

此次校務發展共識營，除了創辦人蔡長海、校長蔡進發致詞，也邀請中國醫藥大學附設醫療體系總執行長許重義、中國醫藥大學副校長陳偉德及亞洲大學講座教授、前校長張紘炬等人發表專題演講；重點工作則是討論百年校務評鑑，從簡報、分組討論到綜合座談，希望取得共識，立即展開執行。

活動花絮

亞洲大學舉辦百年校務評鑑說明會

「亞洲大學邁向新境界，需要你！」本校於9月23日上午舉辦百年大學校務評鑑說明會，蔡進發校長親自說明亞洲大學的願景、定位及辦校理念，蔡校長指出，亞洲大學目前是重視研究與服務品質的教學型大學，中程目標是重視教學與服務品質的研究型大學，未來將邁向國際一流的綜合型大學；創辦人蔡長海也到場鼓勵，除了董事會全力支持，也將提供1000萬元獎金，希望明年校務評鑑5項全部優等。

蔡校長強調，現階段自我評鑑機制很重要，校方將訂定自我評鑑辦法，包括內部自我評鑑與外部評鑑，外部評鑑委員全部是校外專家學者進行單位簡報、資料檢視、場地與設備檢視、人員晤談，校內參與人員則要參加評鑑課程或研習，然後再設評鑑機制，最終目標是所有校務評鑑項目統統通過。

負責評鑑業務的副校長李培齊說，全校各行政、學術單位都要進行自評，一級主管人員都是自評委員，各單位務請依照P D C A的評鑑架構、工作計畫目標等執行，自10月18日起，每天會有3個單位進行自評，每個單位有2次的自評。

「全校總動員，辦好百年校務評鑑工作！」創辦人蔡長海也到場鼓勵所有與會的教職員，蔡創辦人喊話說，針對百年校務評鑑，很多學校都已在進行自評，希望大家全力以赴，除了一級單位自評外，各項校務評鑑也要持續努力，董事會將全力支持，也決定提撥1000萬元獎金，只要校務評鑑5項全部優等，就校發這筆獎金獎勵。



教學心得分享

善用學習張力，成為知識工作者

數位媒體設計學系 助理教授張榮吉

羅勃·弗利慈(Robert Fritz) [1]在《阻力最小之路》(The Path of Least Resistance: Learning to Become the Creative)一書中提到Structural tension，我們稱之為「結構化張力」。

這個張力來自於人們渴望由目前的現況，達到理想中目標的一個差距，類似這樣的張力，可有效地運用於創造的過程中。創作的過程就是將概念轉化為事實。在創作過程之初，所創造的東西只是一個概念或想法而已，與現況有一段差距，這個差距就形成了張力。一旦對事物創作的需求形成結構化張力，自然需要尋找解決之道，其方法有二，一是朝完成願景的方向邁進，促其實現；二為保持現狀，不做任何改變。例如，在學校課堂上，老師指定學生完成程式設計課程的作業，通常會對學生產生相當大的張力(壓力)；大部分同學會努力將其完成，但有少數同學做不出來，選擇放棄。不過，放棄後會成績不佳，將害怕被當，影響學習的學分；這樣又產生一個很大的張力，迫使學生還是必須努力學習或是想辦法完成作業。如此的張力(壓力)將成為創造過程的骨幹，也是一股動力；假使善用結構性張力於教學中，老師與學生形成一個學習的張力網，將會在不斷地學習與創作的過程中成長與進步。

管理大師彼得·杜拉克在其著作中提出「知識工作者」的想法。這是在過去勞力密集的環境背景因素下，一個劃時代的想法與概念。他認為「知識工作者」有一個很重要的特質就是必須不斷地主動學習。在現今知識爆炸的時代裡，計畫永遠趕不上變化，教育制度與教學型式改革的速度，也趕不上時代進步的腳步。所以訓練學生成為一位「知識工作者」，使得學生能夠不斷主動地學習，將有助於提升學習成效與培養自我學習的習慣。

彼得·杜拉克認為評價一位「知識工作者」的價值高低，可以由他的「生產力」來決定，其中主要有六個因素，分別為：

1. 要能夠掌握每份工作的最終任務。
2. 必須自己管理自己的生產力，同時要有自主性。
3. 要不斷地創新。
4. 要不斷學習和不斷教導。
5. 要同時注重問題的質與量。
6. 要能促使在不同的機會中為這個組織工作。

由上述6點因素可以了解，第1、2、5項目表示生產力的品質，第3、4項為貢獻的型態，第6項更可以視「生產力」為對此組織(單位)的貢獻。

一位知識工作者生產力的高低往往會決定其未來的成就。有生產力的知識工作者所具備的特質，包含了能夠實現自我的承諾，負起該負的責任，能不斷學習與創新、不斷教導與服務。若是將這些具體的特質加諸於教學系統的個體行為時，可以訓練學生在教學活動中藉由「做中學」，潛移默化中逐步建立起信心，不僅可以增加學習成效，促進學生主動學習的能力，更可養成「終身學習」的習慣。

台積電董事長張忠謀先生曾經以「一生可帶走的饗宴」為題，進行演講。他個人的經驗發現，一個人在學校學的東西，大學畢業後，前5年大約用得到學校所學的20%，以後便絕少用得到。他說：『大文豪海明威說：「年輕時住過巴黎，它會一生跟著你，有如一場可帶走的盛宴。」這句話用來形容我前後21年的學校學習生涯，算是十分適當。』因此，學校是培養「求知心」及「學習的習慣」；再者，是培養「思考能力」。求知心及學習習慣是兩項基本能力，在學校裡若沒能培養前兩項，便完全是浪費時間。至於思考的能力，是內化及整理的能力，讓你往後可做些與他人不同的事。另外張忠謀先生也談到終身學習絕非僅是「活到老，學到老」的概念而已；而是必須具備「有目標」、「有紀律」、「有計畫」等三項要素。他認為在學校生活可以帶走的最大饗宴並不是指知識本身，而是學習的習慣，也就是終身學習的習慣。這個概念意味著從小到大的各種學習環境，都是終身學習的每一個環節，而且環環相扣。每一個環節的學習不僅在學到知識的層面上，更訓練學生能在「有目標」、「有紀律」、「有計畫」等三項要素上進行學習，讓學生除了獲得知識外，也將學習的方法內化成自己的能力，提升學習的效率。

[1] 羅勃·弗利慈(Robert Fritz), 阻力最小之路:用創造力尋找生命出口, 天下文化, 1996



學習評量資訊

大學校院如何推展學生學習成果評量(3/3)續本刊第二十四期

長程計畫

當然，最終目標是建立完善的評量機制，提供豐富的評量資訊，引領學校達成高峰卓越之目標。此評量機制應包含永續性長程計畫。下列是主要計畫範例：

各學門每年定期舉行畢業生綜合性學識與能力評量（capstone assessment）

除了以標準測驗直接評量學生的學識與能力之外，學校各系、所宜開授並要求本科學生必修總結性課程（capstone course），以專題研究報告或其他成品方式，進行總結性評量，以檢視各學門主修學生之程度。研究報告或其他成品除了用來考核專業學門知識與技能之外，也可以藉此考核學生之核心能力，如批判思考能力、解決問題能力，以及語文能力等。此項評量適用於每一屆學生，學校可要求學生通過此種評量才能畢業，以確保學生素質。

為了達到評審研究報告或其他成品的客觀、公平與正確性，除了評審者事先得參與講習會、討論評量規範之外，一般都需要先制定評分手冊，詳列評量項目與計分標準，做為評量準則。總結性評量計分，除總分之外，亦可以針對評量細項分別計分。比如語文能力，可分詞彙、文法、表達方式、思路組織與邏輯等細項，分別給分數，然後加總成為總分。比較各細項的分數即可知道個人之強項與弱項，具診斷性功能，所以用此方式計分可增加評量之資訊，使評量更有價值。

定期實施全校學生核心能力評量

學校可針對某些核心能力，如寫作溝通能力、批判思考能力、論證分析能力，以及解決問題能力等，設計測驗卷，或以成品集，檢測學生之程度與成長。雖然這些能力不容易評量，但卻是大學教育極為重要的成果，受到國際重視。

目前許多美國大學推展此種評量，其中常見的測驗有「教育測驗服務中心」（Educational Testing Service）研製的「學術技能程度評量」（Measures of Academic Proficiency and Progress）；美國大專校院考試中心（American College Testing）研製的「大學學習成果評量」（College Outcome Measures Program）；以及「美國教育補助委員會」（Council for Aid to Education, CAE）所研製的「大學生學習評量」（Collegiate Learning Assessment）。可惜國內目前尚無此種測驗，有待政府或學術專業機構輔助研發。

此項評量，可依學校情況，對每屆學生在大一及大四時實施，檢視學生之成長，或每隔三、四年進行一次；也可以採用抽樣方式，只推估群體學生之能力。

定期實施間接性評量

依據過去許多研究發現，知道一些學生行為，例如積極投入學習活動，以及在校學習態度與行為表現（如準時交作業、上課不遲到、不缺席、積極參與討論、熱心學校活動等），與學習成果有高度相關（Pascarella & Terenzini, 2005）。因此可以用評量這些行為之結果來間接地推測學生學習成果（簡稱間接性評量）。比如美國印第安納大學（Indiana University, Bloomington）所推動之「全國性學生學習投入程度調查」（National Survey of Student Engagement），即常被用來間接地推估學生學習成果。這種方式亦可幫助學校及教師找出學習過程缺陷，做為改進教學或學習之依據，因此目前被美國大學校院廣泛使用，值得借鏡。

畢業生之成就與表現是學校素質之一項良好表徵，因此學校應定期實施畢業生追蹤問卷調查，由學生自行報告在校學習行為及畢業後之表現等，或表達個人思想與態度等心理意識，以及對自己各種知識與能力的認知。我國自2004年以來，在國科會及教育部贊助下，已建置大學畢業生流向平台，定期收集資料，可供各校院分析使用。資料內容豐富，除就業與進修狀況與表現之外，亦有對學校各方面的回饋意見。各校可自行分析自己學校之資料，進行校內各學院或科系間之比較，也可參照全國各類型學校之資料，進行同儕學校之比較。詳情請參閱國立臺灣師範大學「全國高等教育資料庫整合計畫」網站（<http://www.cher.ntnu.edu.tw>）。

建置評量資料庫及網站

為永續發展，學校應建置評量資料庫及網站，以倉儲並傳播評量資訊，供教師參考。許多美國大學校院都有評量網站，傳播評量資訊給教師，增進教師評量知識與能力。有些網站一方面報導學校評量動態，一方面提供校內不同學院、系、所以及教師使用的學生學習評量實例，供教師參考或取用。有些網站則列述各種資訊與工具，以超連結方式，提供教師做為課堂或系所評量之參考或使用，包括評量架構與標準，以及標準與能力指標。這些網站值得借鏡。

化繁為簡 發揮評量功能

以上是一些經驗的整合，若能依序遵循，相信學校能有效地推展全面性完善的評量，達成評量之目標。但也許有些學校受限於人力與資源，無力獨自規劃與執行廣泛完善的方案，得將評量方案簡單化，化繁為簡，但盡量保持評量的精神與價值，以發揮評量功能。下列是簡化之方針：

1. 要求各授課教師將適當的評量融入課堂教學，以多元方式評量多元成果，並以改進教學為重心及方針，對未達標準的學生提供輔導。各科教師須制定明確的教學目標與評量標準及計分方式，做為教學及學生學習指引。
2. 與同儕校院結盟，結合人力與資源，或分工合作方式，共同推展評量設計與執行工作。同時鼓勵教師及各級教學主管參與政府或友校提供之評量研習會，增加對各類評量方法之認知與實際運用經驗。
3. 學校設置校級評量委員會，由各學院及系所推選之委員或代表組成，負責定期推展校級評量方案，並配合政府認證與績效評量需求，協助各學院及系、所推動各級相關教學績效評量工作。
4. 改進學生對教師課堂教學之評量方式，將以教師素質與教學方法為重心之傳統評量方式，改成以學生學習成果為導向的評量。
5. 學校應鼓勵各級教學主管帶領教師應用評量結果，改進教學，並設置獎勵辦法，獎勵有卓越成效之人員。
6. 另外，學校應將學習成果評量納入學校改進方案，依據評量結果提出具體方案，進行改革。只有在決策者積極徵詢實徵評量資訊做為決策依據的情況下，評量才最有可能引導改進。

總而言之，推展大學生學習成果評量，不僅顯示政府與學校對學生學習成果的關心與重視，而且也將提升以實徵資料做為決策依據的文化與精神，應是一項良好措施。上述建議之措施與方案，若能一一落實，將為全面推展學習成果評量奠定堅實之基礎，進一步促進國內大學教學卓越化與提升學生素質。

主要參考文獻

彭森明 (2010)。大學生學習成果評量：理論、實務與應用。臺北市：財團法人高等教育評鑑中心基金會。

Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005). How college affects students. A third decade of research (Vol. 2). San Francisco: Jossey-Bass.

Shavelson, R. J. (2007). Assessing student learning responsibly: From history to an audacious proposal. Change, 26-33.

Wolf, R. A. (2009). Future directions for American higher education accreditation. In T. W. Bigalke & D/ E. Neubauer (Eds.), Public good and quality in higher education in Asia Pacific. New York: Palgrave, MacMillan Press.

活動快訊

九十九學年度第一學期新進教師研習會

活動日期：99/10/05 (二) 09:00-12:00
主辦單位：教學資源計教師專業發展中心
活動地點：行政大樓亞洲講堂 A115

「飛雁領航：大學教育與教學法專題」研習系列

1. 活動日期：99/10/12 (二) 14:00-17:00
講題名稱：「21世紀大學理念的新發展」
主講人：楊國賜講座教授
活動地點：管理大樓 M627

2. 活動日期：99/10/26 (二) 14:00-17:00
講題名稱：「大學教學卓越計畫之探討」
主講人：教育部 何卓飛司長
活動地點：管理大樓 M627

九十九年度中區通識課程教師研習營

活動日期：99/10/15 (五) 09:00-17:00
主辦單位：通識教育中心
活動地點：行政大樓國際會議中心 A101

好書推薦

世界一流大學之卓越與創新

作者：戴曉霞

出版社：高等教育出版社

出版日期：2006年03月01日

【內容簡介】

1980年代以降，知識經濟的深化加速了生產模式的改變、全球化驅動了新型態的國際競爭，新自由主義逐漸取代福利國家政策，效率和效能成為政策的新訴求。本書針對後福特生產模式的普及、全球化、高等教育的整併、國際化及學術卓越政策、世界一流大學特質等多個面向深入探究外部脈絡及高教政策之轉變，對於高等教育研究者及決策者極具參考價值。

傑出教師介紹

99學年度教學獎獲獎教師

* 「傑出教學獎」獲獎教師計6名：

生科系姚雅莉副教授、經管系蔡碩倉助理教授、
視傳系鄭建華助理教授、資工系黃惠藩副教授、
社工系陳竹上助理教授、通識教育中心黃淑貞助理教授。

* 「優良教學獎」獲獎教師計18名：

保健系謝有諒助理教授、保健系蒙美津助理教授、
健管系蔡仲弘教授、休憩系張曼玲助理教授、
休憩系曾喜鵬助理教授、財金系張衆卓助理教授、
財金系林盈利助理教授、會資系黃瓊瑤助理教授、
商設系劉芃均講師、光通系陳榮榮助理教授、
資傳系陳士農副教授、生資系蕭震緯副教授、
資應系劉兆樑助理教授、生資系李正宇助理教授、
社工系羅幼瓊副教授、外文系簡政珍教授、
心理系吳秀碧教授、體育室王秀瑾講師。

教學補給站

歡迎使用「資深教師駐點服務」

在撰寫或是投稿期刊過程中，遇到難解之題時，總希望有人能指點迷津；若遇到困惑之處，也希望能有共同討論的對象。教學資源暨教師專業發展中心努力推展教學諮詢服務，分別於不同時段提供資深教師駐點諮詢服務，以期提昇本校教師研究能力並帶動教學能力之增進。



服務時間：星期一至星期五（寒暑假暫不供服務）。

服務對象：全校教師。

服務地點：教學資源暨教師專業發展中心。

預約方式：採線上預約。

預約方法：諮詢者請先至教師專業發展中心“網路報名”區塊選擇時段（每星期最多可預約 2次諮詢時段），本預約單會直接傳送至中心，完全保密，敬請安心填寫。

注意事項：

1. 完成預約後，請於預約之時段準時接受諮詢，預約後若無法出席，請務必在前1日取消預約；若為當天臨時急事，請致電：(04) 2332-3456#5442、5444說明原因，完成取消預約。

2. 線上預約處理時間為3-4個工作天，請注意您所提出申請之時間。

服務項目：

1. 中／英文論文修飾建議

2. 中／英語口頭報告指導

3. 寫作學術論著技巧建議

4. 使用研究方法上的諮詢

5. 編修學生中／英文報告修改討論

6. 班級經營

7. 課程設計

8. 教學方法諮詢

9. 教學歷程討論

10. 學習輔導