

學生的評價對兼任教授造成很大的影響

駐波士頓辦事處教育組

2012 年 2 月教授英文寫作的兼任教授米蘭達·馬克蓮恩(Miranda Merklein)收到會讓很多兼任教授都害怕的一封電子郵件。聖達菲藝術與設計大學(the Santa Fe University of Art and Design)文學系主任電郵中寫道：「我很遺憾地通知您，我們目前無法繼續聘任您擔任兼任教授。由學生與其他教授填寫您的課程審查評價後，決定不續聘。」馬克蓮恩回憶她當時由震驚轉為憤怒的情形。她說她不是一個非常嚴厲的老師，大部分學生說她很酷，很有趣，而且獲得學生正面的回饋。她原本的職業是一位記者和文學雜誌的編輯，並具有英語博士學位，四年來，都一直很規律地擔任兼任教授。她覺得未獲續聘主要源自她要求學生的出席率。系主任信中提到願意提供評估表的影本給她，但她說她從未看過，因此對於被解僱的原因仍毫無頭緒。

這樣的經驗讓馬克蓮恩認為，因為她是兼任，只要幾位不滿的學生就可使她遭開除，而這樣的感受對兼任教師而言並非特例。對正職教授來說，課程評價可以當作他們教學上的引導或回饋，是一種以學生角度來調整課程的方式。最糟的是學生評鑑變成對教師惱人的回饋，因為變成學生發洩自己不好拿到成績的不滿的發洩方式。對於兼任教師來說，學生評價影響很大。某種程度上，這是有道理的：大部份的兼任教師是聘來教學。但因指標與方法的缺乏，很多學校都會使用評估表作為主要或唯一考慮續聘與否的依據。這樣評鑑方式是有很大的缺陷，如課程評價差可使老師失去教職；課程評價好，卻沒有實質上的好處，例如：不會加薪，也不會提升辦公室設備，也不會換到比較大的辦公室。不禁使兼任老師與觀察者思考：有沒有一個更好的方式可以評鑑講師表現良好？

在匹茲堡附近的幾所大學教寫作課的瑪麗蓋納(Mary G. Gainer)就曾遇過對她的評價落差很大的狀況。在波茵帕克大學(Point Park University)的評價方式是由系上行政人員做課堂觀察—她認為這比她之前擔任兼任老師的社區大學使用學生評估卡的方式有用多了。但，即便是波茵帕克大學的課堂觀察評估方法，仍不甚完美，一方面是因為行政人員只看到任課教師上課的一小片段。蓋納說她不介意評量，但不認為那是評鑑任何一位教授表現的有效方法。之前在新罕布夏州與南佛蒙特州的多所學校擔任兼任教師的羅伯特·鮑姆(Robert C. Baum)表示：「最首先也最重要的是要有專門做評估的

人，然而學生既不是課程專家，也不是教學方法的專家，這樣產生的課程評價，不尊重課程內容，也不尊重專業知識。」

另外，匿名也是一個問題，匿名會讓學生有時對教授的教學風格、言行舉止，甚至對教授個人儀態發表不恰當的評論。如一名匿名的兼任教授表示，獲得如「我喜歡你的靴子」的評價，這雖然是讚美的話，但卻不算是課程評做做的評語。而網路線上課程因為學生不需到教室上課，這樣多重匿名使學生將對機構的不滿表達在對教師的評鑑上。

另外一位曾擔任兼任教師現已為正職教授的娜塔莉·多費歐（Natalie M. Dorfled）認為，本來兼任教師是害怕學生憤怒的評量而無法如實給分。多費歐說，因為兼任教師工作的不穩定，部分兼任老師感到越來越大的壓力而降低要求學生的標準，以求較少的負面評價。沒人想當壞人，通常強硬的規定代表評估表上的低分。她還指出兼任教師現在允許報告可以晚交，容忍抄襲行為，有些分數D就讓它變C或直接跳到B，不應該容忍的事現被當成陳腐觀念。因為那意謂可確保下學期的工作飯碗。

擁有許多兼職教師與非傳統的線上課程學生的馬里蘭大學，其大學部院長馬修·派瑞尼斯（Matthew Prineas）認為評估兼任教授時，最重要的步驟，是每學期都要安排系所主管進行教室訪視，先是教室訪視（包括虛擬校園和實體校園），再來就是系主任與教授之間的會議。該校仍使用學生評估的方式，但只是許多評估方式之一，而且這些評估方式從來就不會被當作是否續約兼任教師合約的依據。派瑞尼斯說：「學生評估報告最多會有課堂訪視，校方想更進一步了解是否真有學生提報疑慮的地方。」他也補充說明，學生的評估報告大部分用於課表或課程設計上的改變，而非教職人員的更動。部分兼職老師說：「雖然同儕評量比較耗時，但比較有幫助。同事不會特別想要安撫你或是讓你不開心，反倒是會給你很真誠的意見評估。我們的確需要學生真實的聲音，但我們也需要同事的回饋，因為在教學時，有時自己會看不到自己的一些優缺點。」但同儕評鑑談何容易，雖然接受學生評價，有時會感到沮喪，但評估同事同樣是件很困難的事。

翻譯：潘宜欣

參考資料：103.10.6 高等教育紀事報