

100 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：教育行政、國際文教行政 (選試日文、俄文)

科 目：教育行政學

一、臺灣的師資培育已從一元化走向多元化，近年來因應主客觀環境的變化，政策反覆搖擺不定，也深深影響整個培育體系的發展。就政策評鑑的觀點，說明如何進行師資培育政策評鑑。

【擬答】：

政策評鑑(policy evaluation)是一種政策分析的程序，藉以製造有關政策結果之價值的相關資訊。而近來因主客觀環境之改變，師資培育政策反覆搖擺，影響師資培育體系之發展。為健全師培體育，政策評鑑為政策分析之必要工作，茲針對題意，由政策評鑑之觀點，說明師資培育政策之評鑑進行方式如下。

(一)確定師資培育的目的之符合度

目的的設立決定政策之規劃，師資培育政策評鑑之實施應先確立師資培育之目的，依據《師資培育法》的第二條所揭示，師資培育應著重教學知能及專業精神之培養，並加強民主、法治之涵泳與生活、品德之陶冶，是以，師資培育政策之評鑑應詳加探索是否符合目的，並由此衍生出評鑑指標。

(二)進行師資培育內涵之評估

師資培育之範圍廣義而言，應包括師資職前教育課程、實習課程、新進教師培育課程及教師在職訓練課程，師資培育政策評鑑者應就各面向進行評估與檢視。如師培機構在職前課程之運作情形、實習課程的實習教師是否真正成長與學習、新進教師有否師傅制度(mentorship)之運作、在職訓練(in-service)是否符合教學現場教師與學生之需求等，均是應詳加審視之處。

(三)運用適當之評鑑方法或模式

為瞭解師資培育之成效，評鑑機構或人員可採取 Stufflebeam 之 CIPP 評鑑模式，透過背景、輸入、過程與成果之評估，以做為政策決定與政策取捨之用；再者評鑑亦可運用形成性與總結性評鑑之方式對師資培育之執行過程與結果進行改進與檢討；而 Guba 與 Lincoln 之「第四代評鑑」典範，更可結合相關利害關係人之立場獲得各方之意見，使成效更具整體性。

(四)採行證據本位之師資培育策略

政策之實施應採「證據本位」(evidence-based)之觀點，經由實證資料與研究成果，師資培育應可運用教師換證制度、教師分級制度、教師評鑑制度等來提升教師之素質，使教師專業成長，並可淘汰不適任教師。

綜上所述，在少子女化時代下，師資培育之品質與數量控管是教育主管當局相當急迫之任務，透過政策評鑑，真實地面對問題與落實政策，方能真正達成師資培育政策之目標。

二、近年來我國發展一流國際大學的成效如何？面臨那些問題？有何改善之道？請分別說明之。

【擬答】：

發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫，是教育部撥款 5 年 500 億新臺幣用以補助重點大學成為世界一流學府、研究中心的計畫，常被稱為「五年五百億計畫」。臺灣近來發展一流國際大學之相關計畫引起極大之爭議，其成效與問題受到社會大眾之關注。茲針對題意說明我國發展一流國際大學的成效、面臨問題及改善之道如下：

(一)成效

1. 在國際評比上：依上海交大評比、英國泰晤士報評比系統、我國高等教育評鑑中心評比，計畫第一期之成效，台灣有多所大學進入全球五百大。
2. 在量化指標上：在「增加培育的碩博士研究生數量」、「論文發表數量」、「獲聘擔任國際知名學術期刊編輯委員人數」、「擔任國際知名學術機構成員人數」、「延攬教師及研究人員數量」等量化指標均已達到預期之目標值。但在「與國內外大學或學術研究

公職王歷屆試題 (100 高普考)

機構進行合作計畫件數」、「產學合作計畫金額之成長」、「技術移轉之件數與金額」等項目則與目標值稍有落後。本計畫初期成果還差強人意。

(二)問題

1. 偏重量化資料之評比：該計畫常遭致之批評有偏重自然或理工學科領域，如 SCI、EI 等系統，使許多學校偏向某些論文期刊之發表，研究人員被評為論文製造機器。而人文社會科學之領域則被忽視。
2. 經費補助之集中度過高：該計畫經費集中在某些學校，然而實施成果是否與實施目的相符合似乎未見良好之評鑑，有經費浪費之嫌。
3. 造成教育經費排擠：該計畫經費頗多，造成其他教育階段如國民教育、技職教育等教育經費不足或拮据，形成失衡現象。

(三)改善之道

1. 評估指標之重新設定：教育主管當局可重新評估並設定更適切之指標，兼顧與平衡自然與人文科學領域，避免造成學科領域之發展失衡。
2. 經費補助應符合績效責任：教育主管當局可採取形成性與總結性評鑑，經費審核與實施成效應加強評鑑，避免經費不當使用，以落實績效責任(accountability)。
3. 合理分配各教育階段經費：教育主政者應審視各教育階段之經費編列，以系統思考(system thinking)之整體觀點適當安排，以符合公平正義及適切性原則。

三、透過組織學習(organizational learning)可以產生何種變化？如何透過組織學習，創新經營學校？試根據您的所學說明之。

【擬答】：

組織學習係由 Argyris 與 Schon 於 1978 年在《組織學習：行動觀點理論》(organizational learning: A Theory of Action Perspective)一書中提出，組織學習理念之落實是達成創新學校的關鍵要素之一。茲針對題意說明透過組織學習可以產生的變化，以及依個人所學說明透過組織學習，以創新經營學校主要作為如下：

(一)組織學習產生的變化

組織學習係指組織透過持續且有效的個人學習、團隊學習、整體組織的學習，進而解決組織所面臨的問題，並提升組織創新與應變的能力，以促進組織成員與整體組織的發展。在此過程中，組織更加明顯成為學習的有機體，其變化有三個層次。

1. 單環學習(single-loop learning)：係指組織內部的適應過程，單環學習是利用「例行性學習」來完成組織目標、解決問題以維持組織生存能力。在既定的組織目標政策規範下，謀求行動與結果間之關係。
2. 雙環學習(double-loop learning)：指組織對外環境的適應。雙環學習是組織利用過去的經驗重新評估組織的目標、規範、價值與信念，並重新改變組織文化。
3. 再學習(deutero learning)：Wiersma 與 Swieronga 主張「再學習」是針對前二階段的學習過程加以批判與分析，然後加以改善。

(二)透過組織學習創新經營學校之方式

1. 建立學習型組織：可採取 Senge 在《第五項修練》所主張，運用系統思考之方式、以團隊學習、成員自我超越、改變心智模式，以建立共同願景，建構學習型組織(learning organization)，使組織不斷創新與成長。
2. 實施分布式領導：領導者可採取權力分享(power with)、教師彰權益能(teacher empowerment)理念，有效分享權力，將領導活動散布於各個成員，每個成員在其負責領域和「信任與合作」氛圍下，參與領導實務運作，擔任領導角色並承擔領導責任，以利達成組織創新及提升組織效能。
3. 建構教師專業學習社群(PLC)：學校經營者可由組織學習使成員建立共同願景，而努力不懈地以合作方式共同進行探究或問題解決，建立如 Hord 所提及之教師專業學習社群的五個特徵：1. 分享領導；2. 共享價值與遠景；3. 共同學習和應用；4. 內部支持與外部支援；5. 共享教學實務，以創新學校之經營。

公職王歷屆試題 (100 高普考)

- 4.使教師成為轉化型知識分子：領導者應協助成員由組織學習過程中瞭解學校場域中權力不公平之宰制與意識型態之壓迫，使成員具批判與創新意識，成為如 Giroux 之轉化型知識分子(transformative intellectual)。
- 5.推動世界咖啡館：學校可推動 Brown 與 Isaacs 研發之「世界咖啡館」(world café)，為體驗一種全新的學習流程，以 4-5 人為一組方式輪番對談，在各組間移動位置、交換構想，用新角度審視組織問題時，形成串聯共構與知識分享的現象。

四、社會公義(social justice)的內涵為何？具有社會公義的教育領導有那些特徵？教育領導面對社會公義時，主要的作為為何？請申述之。

【擬答】：

社會公義又譯為「社會正義」，是教育理念的重要實踐之一。茲針對題意說明社會公義之內涵、具有社會公義的教育領導的特徵及教育領導面對社會公義時主要作為如下：

(一)內涵

社會公義係指社會契約保證每個人均可公平且合理地分享社會的利益。就 Rawls 《正義論》之觀點而言，有兩個正義原則：

- 1.第一原則：為自由原則，即每個人有自由平等的權利，且可與他人相容。
- 2.第二原則：為差別原則，即社會與經濟的不平等下，必須滿足，對最弱勢的人最有利；且在公平的機會平等下，職務與地位開放給所有人。

(二)社會公義的教育領導有那些特徵

- 1.正義：社會公義的教育領導應具有正義特徵，以平等對待平等，以不平等對待不平等，兼顧水平公平與垂直公平，以達成「積極性的差別待遇」(positive discrimination)。
- 2.關懷：社會公義的教育領導應具有關懷特徵，領導者應以尊重、關懷、正向、同理之觀點及立場面對學生或成員，以互為主體性之角度，達成教育目的。
- 3.批判：社會公義的教育領導應具有批判特徵，領導者應對權力之不公平之宰制與意識型態的壓迫時，扮演社會批判之角色，以達成更為公平之情境。
- 4.轉型：社會公義的教育領導應具有轉型特徵，面對既有之思惟，應不斷之創新與想像，而不受傳統之習慣領域(habitual domains, HD)所控制而難以跳脫。

(三)主要作為

- 1.落實教育機會均等：教育領導者應積極落實教育機會均等，爭取經費推動教育優先區、外籍配偶子女之教育、補救教學等，以具體落實社會正義。
- 2.踐行道德領導：領導者可以 Sergioanni 之道德領導(moral leadership)為主軸，實施「全面品德管理」(total ethical management, TEM)，以善良與正義為基礎，透過倫理來引領部屬，則成員將以倫理來回應，成為良好的道德情境。
- 3.建構理想言談情境：為避免教育現場成為權力宰制及意識型態控制之場域，領導者應以 Habermas 之批判理論為基礎，以四個有效聲稱(claims)：真實性、真誠性、可理解性、正當性來建立「理想言談情境」(ideal speech situation)，以使成員進行無宰制之溝通。
- 4.實施轉型領導：領導者可採 Burns 之轉型領導(transformational leadership)，發揮領導者之魅力或影響力，進而激發成員動機，啟發成員知識，並針對其個別差異給予個別關懷，以達成社會正義之目標。