

100 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：三等考試

類 科：教育行政

科 目：教育行政學

一、專業教育評鑑實施的特徵為何？如欲達成評鑑的目的，並把評鑑做好，於實施評鑑時，應注意到那些原則？

【擬答】：

評鑑的目的不外是績效責任(accountability)或改進(improvement)，透過專業教育評鑑的實施可使教育品質提升，達成優質化的境界。茲針對題意，分別說明專業教育評鑑實施的特徵，以及實施評鑑時應注意的重要原則如下：

(一)專業教育評鑑實施的特徵

1. 評鑑是有用的(useful)：專業教育評鑑可以協助被評鑑對象確認其優點及缺點、問題所在之處，以及提供被評鑑者有效的改進方向。
2. 評鑑應是可行的(feasible)：評鑑所使用的程序及相關之工具，應是具體可行的，故評鑑之實施程序，應可有效的管理與控制。
3. 評鑑應是倫理的(ethical)：專業的教育評鑑應提供必要之合作，維護有關團體之權益，且評鑑人員應不受任何壓力團體(pressure group)之威脅與妥協，遵循應有的倫理與道德。
4. 評鑑應是精確的(accurate)：專業教育評鑑應該清楚描述評鑑對象之發展，顯示規劃、程序及結果等，並提供有效的研究結論與具體建議。

(二)實施評鑑應注意的原則

1. 客觀性(objective)：事物價值的判斷最易受主觀之影響，故教育評鑑應注意對事不對人，評鑑項目應有具體的規定、運用信效度較高的評量工具且評鑑過程保持審慎公平的態度。
2. 民主性(democratic)：依據 Guba 與 Lincoln 的第四代評鑑的特性，評鑑為相關利害關係人的磋商歷程，故評鑑應由有關人員共同參與，協力達成。
3. 廣泛性(comprehensive)：評鑑的範圍應面面俱到，以學校評鑑為例，應包括教學與行政、軟體與硬體、靜態與動態的資料，力求整體性與全面性。
4. 個別性(individual)：教育評鑑應注意被評鑑對象之背景、環境及歷史等，並就受評鑑者的現況與過去進行比較，力求公平。
5. 多元性(multiple)：評鑑應採用多元方式以蒐集不同的資料，如文件查閱、觀察、訪談、座談、評量表等交互運用。
6. 統整性(integrative)：教育評鑑的結果，應以量化及質性資料統整呈現，亦即評鑑的具體事實與建議，要以敘述性方式加以分析診斷，並提綱挈領的說明，以利受評鑑對象參考。
7. 動態性(dynamic)：教育評鑑不能僅止於靜態性、現況資料的查核，評鑑人員應進一步瞭解受評鑑對象的發展動態，以理解其成長及發展。
8. 繼續性(continuous)：評鑑是一繼續不斷的歷程，每次評鑑應為下次追蹤評鑑的依據和基礎，才能使問題不斷發現及不斷改進。

※參考資料：

湯志民(2005)。學校評鑑理論與實務：北桃三縣市國民中學校務評鑑之探析。載於潘慧玲主編，教育評鑑的回顧與展望(頁 251-302)。台北：心理。

二、正向領導(positive leadership)的意涵為何？教育行政領導者或人員如欲協助組織成員建立正向的工作表現，宜採行何種領導策略？請加以申論。

【擬答】：

自從 Seligman 提出「正向心理學」(positive psychology)後，引起了廣泛的討論，並應用到各領域上。並針對題意分別說明正向領導的意涵及提升成員正向工作表現宜採行的領導策略如下：

(一)正向領導的意涵

公職王歷屆試題 (100 地方政府特考)

正向領導(positive leadership)係應用正向組織學、正向心理學和正向變革理論等新興領域所產生的領導原則。正向領導者可在組織氣氛、成員關係及溝通上有效塑造，建立意義感，促進特別的正向表現，亦即「正向超越表現」，使組織成員產生顯著超越一般或預期的成效。正向領導者關注組織及成員的優勢、能力和潛能，著重在成功和興盛，而非障礙和阻礙，用正面思考的方式來引領組織及成員，使組織產生正向的結果。

(一)正向領導的可行策略

1. 塑造正向氣氛：領導者應塑造一種關心、支持和鼓勵的氛圍。在組織中展現同情、寬恕及感恩會產生正向氣氛，而正向氣氛存在時，成員工作績效將顯著提升，而組織的表現會更為亮眼。
2. 培養正向關係：正向關係不但令人滿足也受到人們的偏愛，而且它所帶來的好處遠遠超過一個愉快的經驗。領導者應形塑正向良好互動關係，如此可增進組織成員的健康與幸福。
3. 促進正向溝通：當肯定和支持的語言取代負向與批評的語言時，正向溝通就形成。溝通包含四個重要因素：正向與負向敘述的比例、探索與倡導的比例、關注他人與自我的比例、團隊連結性，依這四個因素比例的不同，決定了一個團隊高度表現、中度表現和低度表現。故領導者可採用肯定或欣賞式探詢，使成員有效溝通達成共識。
4. 賦予正向意義：正向意義指人們感到他們正在追尋遠大的目標或從事重要的工作時，便會產生顯著的正向效應。組織成員若能在工作中獲取意義感，必能超越個人利益或是取得酬賞，且有利學校效能之提升。
5. 建立正向心理資本(positive psychological capital)：正向心理資本係指個人正面的心理狀態，領導者應有效建立Luthans所稱正向心理資本，包括自我效能感(self-efficacy)、樂觀(optimism)、希望(hope)及復原力(resilience)，如此當組織面臨困境時能有效因應。

三、行政是手段，教學才是目的，課程與教學是影響學校效能及促進學校革新的重要因素，教育行政或學校領導者如欲提升教育品質，促進教學效能，可從那些層面著手，具體作法有那些？

【擬答】：

學校行政的最重要目的在協助教學，使學生學習效能得以提升，故教育行政或學效領導者應瞭解學校效能(school effectiveness)及學校革新(school innovation)的關鍵在於課程與教學，茲針對題意，說明提升教育品質，促進教學效能的著手層面及具體作法如下：

(一)提升教育品質及促進教學效能的層面

1. 校長的領導能力：教育領導是透過某些手段，達成教育目的之過程。西諺有云：「有怎樣的校長，就有怎樣的學校」，故校長的領導能力的營造與提升成為教育品質及教學效能提升的關鍵。
2. 學校的管理措施：學校經營管理措施的良窳將影響學校教職員工之運作效能及學生的學習成效，故有效能之學校應著眼於學校管理措施的改進與提升。
3. 課程與教學品質：課程的設計及教學之實施會直接影響學生的學習效果，故教學品質及效能之提升，應著重教師課程及教學品質之精進。
4. 學生的學習策略：「學會如何學習」(learn to learn)是有效學習之核心重點，故領導者應瞭解教育現場學生學習策略之學習情形，以使學生素質提升。
5. 家長社區的參與：家長及社區資源的投入，可使學校運作更為順遂，故教育領導者應特別強調家長及社區的參與程度，以提升學校品質。
6. 校園環境的規劃：環境良善與否影響潛在課程(hidden curriculum)，故優質學校應在校園環境之規劃、設備之充實及符號之型塑上力求改進。

(二)具體作法

1. 採取多元權變的領導：在多元後現代(post-modern)的社會中，已非單一領導模式可因應。故學校領導者應配合學校的情境脈絡，採取Fiedler之權變領導或Quinn的「競值架構」(CVF)領導模式，有效因應渾沌的教育環境。

公職王歷屆試題 (100 地方政府特考)

2. 運用全面品質管理：品質(quality)係指組織各方面均可達成滿意之程度，故學校行政應落實全面品質管理(total quality management, TQM)，透過團隊參與、顧客至上及不斷改進之理念，形塑良好的品質文化。
3. 建立教師專業學習社群：學校權力運作已邁向「權力分享」(power with)之趨勢，為達成課程與教學品質之提升，學校領導者應鼓勵學校教師成立「教師專業學習社群」(professional learning community, PLC)，採取「分布式領導」，由下而上發展，達成課程與教學能力之精進。
4. 培養學生正確學習策略：使學校教育人員採取「鷹架教學」或「交互教學法」等，建立學生良好的後設認知能力，涵養「核心素養」(key competence)，以具有解決問題之知能。
5. 塑造良好的社會資本：學校是一個開放系統(open system)，故學校領導者應積極與內部人員互動，營造良好的公共關係與社會資本(social capitals)，以使學校效能及品質有效提升。
6. 進行有效的空間領導：學校行政人員應在學校空間上投入心力，透過空間領導(space leadership)在校園、校舍、運動場及其他附屬設施上改善，以提升學校教職員工及學生良好的學習環境，將有助於優質校園的建構。

四、師資培育制度之良窳是影響教育品質的核心要項，亦攸關教育競爭力與國家未來發展，為培育我國優良的中小學師資，請分析當前我國師資培育，並提出未來因應和改進之道。

【擬答】：

教師素質的良窳會造成教育品質的改變，並影響國家及未來的競爭力。然我國當前在少子化及師資培育政策之開放下，師資培育出現不少問題，茲針對題意分析當前我國之師資培育，且提出未來因應及改進之道。

(一)我國當前師資培育之分析

1. 師資培育人數控制不當：在師資培育開放下，我國中小學之儲備教師數相當多，造成社會上之極大負擔，甚至被評為資源之浪費，明顯在師資培育的數量上有所失控。
2. 師資培育專業知能不足：教師專業課程只有 40 學分或 26 學分，如此的教育學分數是否足稱為專業，頗受爭議，故在專業課程規劃上應加以檢討。
3. 實習及檢定制度的不佳：我國教師實習制度僅半年，時間過短常流於形式，成效待檢討，而教師資格檢定考試僅以筆試考四科，是否足以評量出一位教師之能力，仍待檢視。
4. 偏遠地區師資明顯不足：我國雖有不少儲備教師，但偏遠地區之師資卻有不足現象，教育資源的分配與師資管控出現明顯的城鄉差距，造成另一種教育機會不均等。
5. 缺乏教師評鑑之機制：現職教師未有評鑑機制，造成教師品質有下滑之虞；另外不適任教師之淘汰機制冗長，易會影響教師專業形象。

(二)未來因應和改進之道

1. 審慎管控師資培育之數量：應針對中小學學生數進行師資培育之數量嚴格控管，對於部分評鑑不佳之師資培育中心應輔導退場或轉型，以提升師資培育生之品質。
2. 妥善規劃師資培育課程：專業教育課程應在內容與時間上增進，且在各師培中心之授課師資與課程內容上予以控管，以培育具教育專業素養之教師。
3. 改進教育實習與檢定制度的不佳：應可適時提高教育實習時間，並審慎評估實習學校及指導教師，以發揮實習功能；再者，教師資格檢定考試部分可加入口試或試教部分，確實認可教師之資格。
4. 設立教師優先區：對於偏遠或離島師資不足之地區，應設立教師優先區(teacher priority area)，給予經費或薪資之補助，並以行政契約或公費生方式，留住有意在偏遠地區服務之教師，以確保在偏遠地區學子之教育權益。
5. 儘速建立教師評鑑機制：政府應積極推動教師評鑑入法，以有效提升教師品質，建立教師專業地位，淘汰不適任教師，以達成「績效責任」(accountability)的目的。