

101 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、當前我國教育的關鍵策略目標為何？在國民教育階段有那些實施成效？產生那些問題？請提出因應對策？

【擬答】：

教育部依據行政院施政方針，配合中程施政計畫及核定預算額度，並針對當前社會狀況與未來發展需要，定出八項我國教育的關鍵策略目標。茲依題意說明此八大目標，並分析在國民教育階段的實施成效、產生問題及因應對策略如下：

(一)我國教育的關鍵策略目標

1. 加強校園基礎建設、提升教學研究品質，建構優質學習環境。
2. 建構良好升學制度、強化教師教學能力，落實學生適性發展。
3. 提供教育資源，關懷弱勢學生。
4. 增進國際與兩岸間學術交流，提升國際競爭力。
5. 促進校園環境永續發展，落實教育永續核心價值。
6. 提升各項重要業務行政效率。
7. 活化運用資產空間及加強預算執行效能。
8. 強化教育專業、人文藝術涵養及國際觀。

(二)在國民教育階段實施成效

1. 落實教育優先區政策：我國自民國 84 年起推動教育優先區計畫，建立教育優先區之指標，參考英國《Plowden 報告書》之精神，針對國民教育階段之中小學文化不利之地區，提供教育資源，並關懷弱勢學生。
2. 推動教師專業發展評鑑：為促進教師專業成長，提升教師專業素養，進而確保學生學習品質，中小學推動教師專業發展評鑑，以形成性評鑑及自願參與方式，針對課程設計與教學、班級經營與輔導、敬業精神與態度及研究發展與進修四面向，強化教師專業能力。
3. 補強改善中小學校舍設施設備：為強化校園基礎建設，建構優質學習環境，積極補強及改善中小學校舍，包括「新校園運動」、「永續校園計畫」、「耐震補強計畫」等，提供學生及教育工作者良好的學習及教學空間。

(三)產生問題

1. 少子女化問題嚴峻：近來我國人口結構發生「少子女化」、「高齡化」和「異質化」等變化，衝擊教育發展。生源不足勢必影響各級學校的運作與生存，造成中小學教師超額與資源閒置，學校裁併廢校、新移民子女比例增加。
2. 教育 M 型化的影響：隨著社會結構改變，出現資源分配不均、城鄉效果兩極化現象。居於教育 M 型化中的「弱勢學生」，因長期處於貧窮與犯罪邊緣，缺乏文化刺激與良好照顧的學生，進入學校可能就需面對教育 M 型化的嚴峻挑戰。
3. 校園生態環境的轉變：隨著法令的修訂，在學校中成立「教師會、教評會及家長會」三種組織，校長行政管理與專業權威受到挑戰。此外，複雜的青少年問題，教師出現教學及管教上的困境，影響校園和諧與安定。

(四)因應對策

1. 有效資源的配置：教育行政當局應秉持公平正義的精神，對於教育資源進行有效的配置及應用，例如空間活化，教師員額的調整及解決代理代課教師比例偏高問題，保障學生的學習權。
2. 強化補救教學：針對學習弱勢學生，提供適性及差異化教學(differentiated instruction)。教育行政機關可規劃學習品質的監控機制，針對學習落後者，進行診斷評估，以提升學習效能。

公職王歷屆試題 (101 地方政府特考)

3. 提升校長領導效能：針對校園生態的轉變，校長應積極發揮領導效能。建議校長培育及進修制度應再強化，建構校長專業證照制度，並改進目前的遴選機制，以處理校園對立衝突問題。

二、教育政策推動之「計畫目標」與「實際執行」之間常會有落差存在，請以我師資培育政策為例，說明其落差之原因，並提出未來我國師資培育和教師教育應行改進之建議。

【擬答】：

政策推動常見理論與實務之落差，造成實際執行與計畫目標之間產生鴻溝。茲針對題意，以我國師資培育政策為例，說明產生落差之原因，並提出我國師資培育及教師教育的改進建議如下：

(一)我國師資培育政策產生落差原因之分析

1. 師資培育人數控制不當：在師資培育開放下，原為促進教師培育多元，但因我國中小學之儲備教師數相當多，過分開放之結果，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：師資培育目的是培育專業素養之教師，但是我國教師專業課程僅有 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：實習及檢定制度的目的在管制教師品質，然而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)未來改進建議

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：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。

三、領導影響力的重要來源之一即為權力，教育行政人員的權力基礎與類型有那些？如欲運用權力以有效達成組織目標，應把握那些原則？

【擬答】：

權力(power)就是使別人接受控制或影響的力量，而領導影響力的重要來源之一即為權力。茲依題意，先說明 French 與 Raven 的權力基礎(power bases)與類型，接著再說明有效運用權力達成目標的原則如下：

(一)權力的基礎與類型

1. 獎賞權(reward power)：教育行政人員從法令規定中獲得可以對部屬或是民眾控制獎賞或激勵之能力。
2. 強制權(coercive power)：教育行政人員從法規或行政慣例中得到制裁學生或是教師或

公職王歷屆試題 (101 地方政府特考)

民眾的能力。如教育行政人員的請假若不依規定則可由其年終考績中處理。

- 3.法職權(legitimate power)：教育行政人員因為法規賦予而具有擔任某一教育行政機關的要職之權力。例如教育部長是教育部賦與統合國家教育政策的權力。
- 4.參照權(reference power)：即教育行政人員因為有某些的特殊才能、信仰或魅力，而對相關成員產生規範影響之權力。
- 5.專家權(expert power)：係指教育行政人員依其專業而建構出來之能力，如教育行政人員不斷進修成長，將所習得的教育行政與管理的知識加應運用，以提升教育行政效能。

(二)有效權力運用之原則

- 1.各種權力與策略可多元運用：各種權力與策略的利弊，並非絕對而是相對的，因此具有相輔相成的效果，如能多元使用，效果更佳。
- 2.宜優先運用正面的權力與策略：權力與運用策略可分正面與負面二種，法職權、專家權、參照權即屬正面，這些正面策略宜優先使用，無效後再用負面策略。
- 3.知己知彼以善選權力與策略：人有個別差異，領導者所擁有的權力基礎並不同。在選定擬用的權力類型與策略之前，領導者應先瞭解自己所長與所短，也要瞭解成員的個性之後，再來做決定。
- 4.儘量採用雙邊性的權力策略：雙邊性的策略讓雙方有互動，如說服、談判、結盟，此策略對被領導者有尊重，又能容納其意見，效果會更顯著，但所花時間會較長。
- 5.應積極培養各種權力的基礎與運用的能力：領導者應不斷充實自己，針對各種權力基礎做準備，也針對各種權力策略的運用知能強化，以深化運用權力的潛能。
- 6.適時兼用權力的間接性策略：權力的運用除用直接性策略外，也可適時採用間接性策略。直接性是使用明顯的方法去影響他人，如威脅、要求等；間接性策略則是隱蔽的處理，如暗示等，有時間接性策略反而更能發揮效果。
- 7.適度授權以充分發揮權力的影響力：一個人的能力有限，領導者倘能授權或彰權益能(empowerment)，讓成員有權進行自主工作，發揮每個人特有才能，則行政效能會加倍。(謝文全，2003)

※參考文獻：

謝文全(2003)。教育行政學。台北市：高等教育。

四、教育行政倫理的意義為何？其可分為那些層面？並請研擬教育與學校行政人員應遵守的倫理信條。

【擬答】：

Hudson認為，若領導是政策決定的心，則倫理領導則是政策決定的靈魂。而教育行政是有意識的實踐，行政工作背後涉及倫理及價值觀，值得深入探索。茲針對題意說明教育行政倫理的意義、教育行政倫理的個人及情境層面，並研擬教育與學校行政人員應遵守的倫理信條如下：

(一)教育行政倫理的意義

倫就是類、理就是紋理，倫理(ethics)引申為一切有條貫有脈絡可尋的條理。倫理有二義，一是指人與人或人群之間合理正當的關係，二是指這些人際關係所應遵守的規範，或做人處事的規範。因此教育行政倫理(又稱教育公務道德)則是指教育行政體系中，教育行政人員在執行專業過程中待人處事所應遵守的規範。

(二)教育行政倫理的個人層面

- 1.行政人員的品格：教育行政人員應擁有良好品格，並以此作為招募與選擇新成員的標準，或由成員所制定的規範性期望，以作為評鑑行政人員的標準。
- 2.行政人員行動的正確性：道德推理(moral reasoning)是教育行政人員可用來確認與分析兩難情境中道德面向的工具，並能達到該採取什麼樣行動的結論。道德兩難是教育行政人員必須決定哪個價值優於其他價值，行動決定正確性須有判斷的標準。
- 3.行政人員道德權威的運用：教育行政人員應進行倫理領導，透過道德權威的運用，以影響其他人朝向特定觀點或行動方向。

公職王歷屆試題 (101 地方政府特考)

(三)教育行政倫理的情境層面

1. 批判倫理(ethic of critique)：應對教育制度中不合理的現象，依理性的方式加以批判。批判倫理，正是學校對社會服務的道德義務所應具備的。
2. 正義倫理(ethic of justice)：正義倫理要求必須對學校中的利益及個人利益同時尊重。正義的倫理所強調的除了私人權益的保障，並重視公益的維持。
3. 關懷倫理(ethic of caring)：關懷倫理強調的就是對關係的要求，乃站在絕對關懷立場。關懷倫理是尊重每一個人的尊嚴與價值，並給予人性化的待遇。

(四)教育與學校行政人員應遵守的倫理信條(吳清山、黃旭鈞，1999)

1. 所有決定都應該以謀取學生福祉為依據。
2. 應表現清廉、正直、誠實等特質，以贏取大眾對行政人員的信賴與尊重。
3. 行政人員應該秉持正當的程序原則，並保障所有人之權益。
4. 應避免利用職權謀取不當的個人私利。
5. 在面臨利益衝突與價值選擇的情況下，仍然秉持公平正義的原則。
6. 應努力充實個人的專業卓越能力，並鼓勵各種教育行政的專業成長。
7. 應妥善應用道德權威，並與成員發展合適的關係。
8. 應在合理、合法、正確、公平與正義的前提下表現忠誠。
9. 要能夠自尊自重、並保守業務上的機密。
10. 有責任批判不合理的教育現象，並提出改進之道。
11. 應積極創造合乎倫理的教育情境。
12. 應主動關懷他人，並使每個人都享有內在的價值與尊嚴。

※參考文獻：

吳清山、黃旭鈞(1999)。「教育行政人員專業倫理準則」初步建構。教育行政論壇第四次研討會。台北市：國立台灣師範大學

職
王