

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：比較教育

一、比較教育的定義為何？又比較教育是否等同於當代教育史研究？

【擬答】：

(一)比較教育的定義

比較教育之父朱利安認為比較教育定義是：「能提供更直接和更重要的應用效果的，其內容應成為歐洲各國現有主要教育機構和制度的比較，首先研究各該國興辦教育和公共教育所採取的各種不同的教育方式，學校教育全學程所包括的各種課程需要達到的教育目標，以及每一目標所包括的公費小學、古典中學、高等技術學校和特殊學校的各銜接年級；然後研究教師給青少年學生進行講授所採用的各種教學方法，他們對這些方法所逐步提出的各項改進意見以及或多或少所取得的成就。」

(二)比較教育等同於當代教育史研究：

美國比較教育學家康得爾 (I. L. Kandel) 認為，「比較教育的繼續教育史的研究，把教育史延伸到現在，闡明教育和多種文化形式之間必然存在的密切聯繫。」可見比較教育等同於當代教育史研究。茲舉例說明如下：

1. 比較教育發展史上的「借鑑時代」

在 19 世紀，歐洲民族國家制度的興起和產業革命的爆發，促使歐美各國爭先恐後地推行富國強兵的政策。當時人們相信把一個國家的教育制度移植到另一個國家是完全可行的，所以各國都積極向國外派遣專家，從教育先進的國家學習經驗，以期為我所用，比較教育因此得以產生和發展起來。但這一時期的考察大多是表面化的、百科全書式的；往往忽視別國教育與當地生活的聯繫，忽視對別國的教育經驗在本國的可行性的深入討論。本階段比較教育研究的主要目的在於介紹外國教育經驗，作為改進本國教育制度的借鑑。

在此階段，教育史亦注重各國學制的借鑑，例如：我國學制借鑑於日本，日本學制借鑑於法國便是明證。

2. 比較教育發展史上的「因素分析時代」

20 世紀上半葉是比較教育研究的第二階段，是比較教育學科的形成階段，方法上的特徵是因素分析，也被稱為因素分析時代。

要改革教育必須根據本國的具體情況，參照國際的教育經驗，作出正確的決策，因此，比較教育的研究重點，轉向分析決定各國教育制度的主要因素。

教育史亦注重本國特有的因素分析並借鑑外國的制度，例如：民國元年的教育宗旨：『注重道德教育，以實利教育、軍國民教育輔之並以美感教育完成其道德。』其中我國教育區缺乏道德教育、實利教育並且不注重軍國民教育，這些缺乏的因素，必須成為我國當時教育的重點，加上外國的美感教育，建構出民國元年的教育方向。

3. 比較教育發展史上的「社會科學方法時代」：

70 年代以來，比較教育研究的觀點發生了根本性的變化。衝突論和依附理論應運而生，出現了一些以批判性範式為題的新研究，這些研究既採用了宏觀層次又採用了微觀層次的觀點。

此外，國際教育 (International Education) 是近年來教育國際化和教育問題全球化在比較教育理論界的一種反映。

在此階段，在教育史裡頭出現了具有反動性格的批判理論、後現代主義，充滿著批判精神。

另在此時期也出現了注重微觀層次的現象學、詮釋學，在國際社會也注重全球化教育、多元文化教育，便是明證。

公職王歷屆試題 (101 地方政府特考)

二、韓國在 2012 年進入已開發國家「20-50 俱樂部」，韓國的發展過程中教育扮演重要的角色，請問韓國小學教師的培育制度為何種方式？並舉述其優缺點。

【擬答】：

(一)在國民教育階段的教師任用上，必須適應快速變遷的社會需求，同理，教師的培育也必須能夠滿足當今社會的需求。

在韓國，要成為合格的國小教師，應先行在大學院校內修畢相關師資培育課程，便可取得國小教師資格。國小師資的培訓機構有：各地區教育大學、韓國教員大學、梨花女子大學等，提供相關教育課程，此種屬於較為封閉型的師資培育機制。學生在修畢相關教育專業課程後即取得「二級教師證書」，並參加「候用教師任用考試（任用考試）後成為正式合格教師。

國小教師的任用考試分為三階段進行，第一階段為以選擇題為主的筆試；第二階段則據申論題進行；第三階段則以性向測驗、口試及評估是否能勝任教學工作。

在國小師資錄用考試，為選出品性及專業性兼具且其備外語授課能力的師資，將現行二階段考選方式，改編為第一次選擇題筆試、第二次為論述題筆試、第三次為對於師資的性向深度了解的面試和授課能力的評鑑方式。並強化外語師資選拔標準等，將現有制度在經營面出現的問題加以改善，依此來看，國小師資錄用政策是著重在授課能力、師資人格、外語能力。

(二)1. 韓國師資培育的優點分述如下：

第一、韓國目前師資的培育由特定、專責的師資培育機構進行，能夠培養堅實專業的師資團隊，對韓國日後的經濟發展，人才培育有莫大的作用。

第二、幼稚園、國小及中等學校教師只要在指定的師資培育機構修畢相關課程，即可不經考試取得教師證書，而這種教師證書終身有效。這種制度雖有人認為會降低教師素質，但給在教育工作的第一線老師有個安心的作用，使其戮力教學、心無旁騖，對教育的平穩發展有很大的作用。

第三、紙筆考試雖佔教師任用極大的比重，但對老師的教案及教材編製能力、班級經營能力，以及電腦多媒體融入教學等能力，亦非常注重，對將來教師團隊的改善與教學的提昇起了莫大的作用

2. 韓國師資培育的缺點應注意改善的方向分述如下：

(1)目的性體制和開放性體制

培育的師資必須為學生帶來正面的影響，並能讓學生發揮潛力，因此師資培育機關需有豐富的教養教育和教職專業教育，並提供專業性的教育。不管是師資培育和錄用為目的型或開放型，只要能徹底於教養科目和學問教育、教職專門教育這三個領域，並且在教師錄用前教育和錄用後的進修上，提供互動結合的定期教育發展體制來解決問題。這樣的互動體系就能解決當今在韓國師範界和非師範界所形成的對立和爭議。

(2)教師資格的驗證制度

取得教師資格後，經過一定期間需要更新，或將其連結於教師評鑑，而評鑑師資的資質及能力後，決定維持資格或撤銷資格，就是要建立定期舉行教師資格驗證的更新制度或是以定期的教師評鑑，對無法符合一定水平的師資要使其離開教職的配套措施。

(3)教師錄用考試的改善

將筆試作為評鑑的形態，做為儲備教師的性向及授課能力的評鑑方法而有效應用。將本來以背讀為主的筆試考題，改為辨識教師資質的考題來評鑑。為了進行更深層的評鑑方式，也要考慮將面試委員擴大為，在職教師的參與及學生家長和各種教育相關人士的參與。有關面試內容，可使用儲備教師提出的授課案、電腦實技能力等，來做些評鑑，舉行模擬授課的情形，也透過提出的授課方案，開發出各種評鑑方法，以確定儲備教師的資質及品性等確實為優秀教師。

資料來源：

1. 楊思偉，比較教育，2007，心理出版社

2. 金鎬城，韓國師資培育制度分析—師資培育過程、問題與改善策略，中等教育，2010，

三、教育研究與革新中心(Centre for Educational Research and Innovation)是那一個國際組織之下所設立的教育研究機構？其主要工作有那些？

【擬答】：

(一)「教育研究與革新中心」(CERI)隸屬於歐洲經濟合作暨發展組織(The Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)：

1960 年成立的經濟合作暨發展組織(The Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)，創始會員國共有奧地利(Austria)等 18 個國家，係以促進各國經濟合作與健全發展的組織，隨著新興工業國家如韓國等與東歐國家的逐漸加入，目前會員國有 30 個。OECD 是目前全世界少數能提供完整可靠的經濟與社會比較性統計數據的組織之一，其資料庫含蓋各國經費統計、經濟指標、貿易、就業、移民、教育、能源與健康等層面(OECD, 2006)。

OECD 內部負責教育研究工作的單位包括：「教育研究與革新中心」(Center for Educational and Innovation, CERI)、「教育就業勞動與社會事務處」(Directorate of Education, Employment, Labor, and Social Affairs, ELSA)、「教育委員會」(Education Committee)與「統計司」(Statistics Directorate)等(OECD, 2006)。

(二)「教育研究與革新中心」(Center for Educational and Innovation, CERI)的工作任務：

一九六八年成立的「教育研究與革新中心」(Centre for Educational Research and Innovation, 簡稱 CERI)，是教育研究的重鎮。在一九五〇、六〇年代，人們普遍認為社會科學研究，包括教育研究，能夠提供科學與理性的基礎來解決問題；知識可以用來形塑較好的公共與教育政策。社會科學研究用來產生事實(facts)，並運用知識解決問題，這樣的思考使得政策導向、量化研究獲得了堅實的正當性，而實徵研究在教育決策這是在政策領域中透過機構的設立以增進國際合作的一個好例子(OECD Secretariat, 1994)。

總之，瞭解「教育研究與革新中心」(CERI)的工作任務，有助於瞭解我國教育發展的國際位置，也可做為我國教育政策制訂的參考依據。現已有學者多方參考國際的各項教育指標系統，並參照我國的實際需求情形，努力建構我國的教育指標，以檢核現行我國教育體制的運作情形，並提供大眾瞭解我國教育的相關資訊(潘慧玲、郝永歲、游進年、葉興華、劉蔚之、洪信令，2008)。

http://140.137.120.60/sara_org/epaper5/index.php?id=140

http://ir.lib.ntnu.edu.tw/retrieve/36943/metadata_01_01_s_05_0100.pdf

四、最近我國人才培育成為熱門話題，你覺得我國與香港和新加坡在人才培育及教育上的相對優勢為何？

【擬答】：

馬總統在 2009 年元旦祝詞中提到，未來政府將全力邁向三大目標：「打造台灣為全球創新中心、亞太經貿樞紐以及台商營運總部。貫穿這三大目標的核心戰略就是人才的培育。」蕭副總統在 2010 年全國人才培育會議中提到：「在知識經濟的時代，一個國家競爭力的優劣，取決於人力資源的好壞，而人力資源的好壞，則是跟人才培育政策息息相關。」上述都指明人才培育是競爭力的關鍵要素。政府、組織、學校、企業或其他機構組織，皆以教育、訓練作為其人才培育的方式。所謂教育是指個人一般知識、能力之培養，包括專門知識、技能及生活環境的適應力，是較為長期、廣泛且較客觀之能力發展；而訓練是指為提升個人在執行某個特定職務所必要之知識、技能及態度或是培養其解決問題之能力的一切活動。

香港與新加坡目前是以移民、下一代教育機會等條件來吸引人才，台灣生活條件其實比競爭對手要好得多，譬如考慮到下一代受教育的機會，不限於各地都有的國際學校或美國學校，高等人才關心的是下一代有良好的學習中文環境，台灣在這上面是全球首屈一指的。以下就

公職王歷屆試題 (101 地方政府特考)

我國與香港與新加坡在人才培育及教育上的相對優勢說明：

(一)我國的優勢：

- 1.地理環境：據有經濟與戰略地位的優勢，包括台灣位於亞太地區的中心位置；台灣是銜接東亞與北美航線最重要的轉運站之一；台北至西太平洋七大城市(香港、新加坡、馬尼拉、上海、東京、首爾、雪梨)的平均飛行時間只需 2 小時 55 分鐘；高雄港與亞太五大港口(香港、新加坡、馬尼拉、上海、東京)的平均航行時間僅需 53 小時；是跨國企業進入中國大陸市場的跳板，具有優越的經濟與戰略位置。能善用這些優勢，塑造安居、樂業及富足的環境，對於吸引全球人才必有很大的助益。
- 2.吸引全球人才及陸生來台：全世界都在爭取優秀人才，台灣是民主、自由和開放的社會，除了吸引全球人才外，尤其是陸生來台不僅可以讓他們了解民主和自由的可貴，還可以將台灣經驗介紹給大陸。配套措施得宜，陸生來台除了傳達台灣的經驗之外，也解決大學招生不足的問題，是一舉二得的好事。
- 3.政府的支持：我國政府致力於提升全體國民素質，公務體系更扮演火車頭的角色，相關政策上多管齊下，包括運用教育政策來培育人才、進行研究人員訓練與培訓、及高階人才學者的延攬，同時也進一步加強國際人才交流的機會。我國每年用於研發的經費，占 GDP 的比率逐年提高，我們人力資源素質，在全球還占有相當的優勢。例如：2006 年，台灣的研究人力密度指標（每千就業人口之研究人員數），領先南韓、中國大陸、德國，但與美國、新加坡、日本及芬蘭相比，還有努力空間。

政府除積極強化本國的人才培育工作外，亦訂定人才延攬相關規定及計畫，取得國家所需之相關人才。包括如下：

- (1)針對國家所欲發展之重點領域，增加公費留學名額，並設計嚴謹而合理之契約，延攬更多海外留學生回台服務，藉以幫助台灣吸收並帶回國際資訊。
 - (2)以「五年五百億計畫」，協助國內學校與國際知名學校進行研究合作，以及聘請國外專業人才至台灣進行交流。
 - (3)鼓勵在職進修，避免人才資源於就業後，出現學習中斷之現象。
 - (4)配合未來台灣產業發展之目標，擬定人才資源策略之發展方向，培育切合產業需求之人才。
 - (5)設計較積極的移民政策，放寬移民法規，以吸引海外高階人才。
- 4.教育普及培育各級人才以及高等教育人口比率高：就學校教育而言，我國各級學校包含國民教育階段的國民中、小學，後期中等教育階段的高中、綜合高中、高職。我國高等教育包括普通大學及技職體系的專科、技術學院、科技大學。經由以上，因學校層級不同而有不同功能，培育各級人才，我國教育以提高教育品質，並符合國家、社會及產業所需之優質人才為範疇。另，2008 年我國高等教育學生占總人口比率高於大陸、日本、英國、法國、澳大利亞和紐西蘭，惟略遜於美國及南韓。未來台灣仍要持續培育優質人力，才能面對知識經濟時代的挑戰。
 - 5.發展彈性學制，契合產業變動需求：人才在產業結構中有其關鍵的重要性，而人才的來源則需透過正式和非正式之教育來加以培育，因應 2005 年底「大學法」修正通過，積極啟動大學規劃跨領域學程，促使教育朝務實致用發展。加強職能培訓培育，即時補充產業人才：配合重點產業發展需要，透過供需資訊適時調整與開設重點產業職能培訓班及學制外的學位專班，即時補充人才。

(二)新加坡的優勢

- 1.新加坡的政府組織：高素質的公務人力，是確保政府競爭優勢的關鍵。2010 年獲得瑞士洛桑國際管理學院(IMD)評比全球競爭力第一名，取代美國成為全球最具競爭力的國家。新加坡採取菁英治國的策略，網羅國家最優秀的人才為政府服務，人民以擔任公職為榮，政府也給予極高的待遇來吸引人才，結果是新加坡站上全球競爭力的頂端。
- 2.吸引世界人才為新加坡服務：新加坡只有三百多萬人，加上一百多萬外來人口，人才庫很小，所以新加坡的人才要來自全世界，才能維持其競爭力。新加坡提供優渥的獎學金制度，每年選取 50-70 位優秀的高中畢業生，提供獎學金去大學讀書，畢業後要在政府

公職王歷屆試題 (101 地方政府特考)

服務五年，同時也到印度和中國吸引小學資優生，許多「陪讀媽媽」也跟著來到新加坡，讓他們快速成為公民，目前光是在新加坡的中國留學生，總數就超過三萬人。新加坡的半官方人才招募機構亦曾在 2008 年前往新竹、台中、台南向台灣的科技人才招手，都是具體的例證。

3. 放寬入境政策：每年批准三萬名外國人成為新加坡永久居民。新加坡每 1000 人之中，有 49 人為移民人口。吸引外來高素質人力，是許多小國家發展的重要策略，除了新加坡之外，例如阿拉伯聯合大公國、澳門、盧森堡等，這些國家都是為了發展而積極向全球徵才。反觀台灣，每 1000 人只有 1 人是移民人口，而且台灣的移民人口還是以外籍配偶居多，企業界也常常為外籍人才招募感到困擾。

4. 新加坡吸引人才的政策，總體層面有三項因素值得說明：

第一、建立一個開放、寬容和法治的社會，讓外來人才覺得在這個地方自在舒服，同時新加坡也建立了一個透明、廉潔的政府，與值得信賴的企業體系。

第二、擁有語言的優勢，新加坡是個以英語為工作語言的國家，全世界的人才到新加坡工作都可以使用英語交流，沒有任何困難。

第三、創造誘人的經濟條件，包括高待遇與福利政策。

簡單地說，新加坡建立了一個「安居、樂業、富足」的環境，這即是它們的競爭優勢，也是台灣在吸引全球人才時要思考的方向。

(三) 香港優勢：具備發展成為區域教育樞紐的理想條件如下：

1. 香港為亞洲國際都會，有利在全球化經濟中發展。香港匯集中西文化，是國際金融和貿易中心。高度國際化是香港最強的競爭優勢。維護知識產權，加上自由流通的資訊和先進的通訊基礎設施。

2. 世界級院校：香港擁有亞洲區內最佳大學。香港三所大學躋身亞洲最佳五所大學之列，以及全球最優秀的 50 所學府；另外兩所大學位列全球二百強。商學院、職業教育也在國際間享負盛名，於亞洲區內及全世界均佔有優勢地位。但相較於其他熱門的高等教育留學地點，例如：美國、英國和加拿大，香港院校的學費較為相宜。

3. 國際認可的課程、專門知業和質素保證機制：

(1) 香港尊重學術自由和院校自主，以之作為香港高等教育體系的基石。多元化教育體系，以國際認可的課程為支撐。師資由全球招聘，與世界各地的學術界和研究團體緊密聯繫。有大量的專業及學術人材，具備國際視野，亦為國際社會認識。

(2) 香港的質素保證機制完備，按國際標準運作。所有教資會資助院校需要接受定期的教學和研究質素覆核。

4. 吸引海外和中國學生的獨特處：

(1) 對非本地學生而言，到毗鄰全球發展速度最快國家升學，就業機會處處。儘早認識中國文化環境，有助了解中國市場，開拓有用的網絡。以英語為教學語言的環境更有助融入學習，增進交流。

(2) 對中國學生而言，地理和文化差異較少的香港，同時是繁榮自由、以英語溝通的大都會，是留學的上佳選擇。中國學生在港修讀期間，可認識國際習慣和擴闊視野。不單可獲取國際認可的學歷，以便繼續在香港、中國或海外升學進修，更可在全球經濟市場尋找工作機會。

5. 香港政府的支持

(1) 香港政府自 2008 年起實施多項措施，以吸引非本地學生來港就學。措施包括提高非本地學生入讀本地院校的學額、放寬就業限制，以及成立獎學基金。政府的支持在推廣香港的教育產業上具很大的作用。

(四) 結論：

人才是國力的根本，人才的養成必須仰賴優質的教育。尤其是少子女化及知識經濟時代，人才更是創造知識不可或缺的珍貴資產，而教育的成功關鍵在於教育政策的規劃、執行與管考之落實。臺灣的產業正由高人力密集型轉為低人力高知識密集產業，進入高科技產業、資訊產業、服務業掛帥的時代，人才培育政策的掌握更加重要。我國與香港與新加坡

公職王歷屆試題（101 地方政府特考）

在人才培育及教育上的各有相對優勢，惟各個國家在不同經濟、文化、社會背景之下，在面對全球競爭的環境時，所面臨的問題也不盡相同，但他山之石，可以攻錯，我們應學習他國優越之處，整合產官學研觀點，進行人才培育及教育，以專業與實務師資安排與教材運用，教學與訓練活動、方法應走向多元化，以理論與實用專精為基礎，不斷與時俱進，尋求改進方向，透過各級學校人才之培育，以及各種在職訓練，提升人力素質，以提供產業用人和國家建設所需，提升國家之競爭力。

公 職 王