

97 年公務人員特種考試原住民族考試試題

等 別：三等考試
類 科：教育行政
科 目：教育行政學

一、請就研究典範、人性觀、領導觀、生態觀、目標觀、激勵觀，比較教育行政理論科學實證時期、行為科學時期、系統途徑時期之理論要旨的不同。

【擬答】：

(一)研究典範

1. 科學實證時期：理性典範 (Rationalistic Paradigm) 是本著理性主義的研究典範，主張世界存在客觀實體，即量化研究只對特定變項進行研究，以演繹方式進行資料，精確地測量研究結果。亦即對於組織特徵採用邏輯實證態度進行分析，又稱自然科學研究或量性研究。
2. 行為科學時期：自然典範 (Naturalistic Paradigm) 即質性研究強調整體進行研究，以歸納方式進行資料分析，研究過程中主要係從現象學觀點作為理論概念依據，特別注重人類行為的主觀意義、當事者的內在觀點、自然情境脈絡與人們解釋經驗過程。
3. 系統途徑時期：整合典範 (Integrative Paradigm) 基礎來自系統理論，強調以綜觀研究了解事實真相；主張系統內任何子系統彼此均相輔相成，重視子系統發展與價值，且研究並無唯一最佳途徑，每一個典範都有其價值，最好整合各典範兼容並蓄。

(二)人性觀

1. 科學實證時期：悲觀的性惡論 (即X理論)，主張論點包括(1)員工天性不喜歡工作，故儘可能避免工作；(2)為達成組織目標，必須用強迫、控制、懲罰的手段；(3)認為人寧願接受他領導，傾向於規避責任；(4)認為人只追求生活保障與安定。
2. 行為科學時期：樂觀的性善論 (Y理論)，主張論點包括(1)認為人不但願意工作，而且樂於追求責任；(2)如果賦予責任或目標，員工會自我要求、自我督促及自我控制，以達成目標；(3)人能夠運用想像力與創造力，解決組織問題；(4)管理者必須用啟發式方式去激發部屬的想像力與創造力，此可滿足員工高層次需求，並有助於目標達成；(5)認為員工的潛在智慧與能力，僅做小部分的發揮。
3. 系統途徑時期：綜合權變的Z理論，由西斯克 (M. Sisk) 與麥格里 (J. Megley) 於1961年和1970年分別提出。此針對X及Y理論兩極端之偏失，而提出之綜合性系統化的管理概念，此理論乃主要在建立部屬對組織的信任，使每位員工了解組織的利益，亦為員工個人的利益，相互依存，透過各種提高士氣的手段，以努力達成組織的目標。

(三)領導觀

1. 科學實證時期：領導者採用科層方式進行領導，領導者重視制度化、次序化、標準化、計畫化、效率化。
2. 行為科學時期：社會學研究取向又稱情境研究取向，主張領導必須考量環境因素對領導行為的影響，領導取決於影響部屬行為模式，採用社會學角色理論，探討領導者在情境中應扮演角色。
3. 系統途徑時期：權變研究取向綜合心理學與社會學研究取向，主張領導必須考量人與情境交互作用，不只重視領導者性格行為，也應考量員工期望態度與工作情境。領導理論的「情境理論」即此一研究取向。

(四)生態觀

1. 科學實證時期：強調封閉系統模式，強調目標設定並無視外在環境的變化，組織很容易走向敗亡，組織內只存在正式組織。
2. 行為科學時期：強調封閉系統模式，組織內存在正式組織與非正式組織。
3. 系統途徑時期：強調開放系統模式，注重環境的限制與可以完成任務，主張各次系統與環境之協調必須視情況而制定是當政策而非標準答案。

(五)目標觀

公職王歷屆試題 (97 原住民特考)

1. 科學實證時期：強調確立目標與正式化做為決策參考依據，使成員清楚熟悉組織目標，同時藉由制度與結構化的正式化，使員工朝目標努力邁進。
2. 行為科學時期：強調組織無法達成最佳目標，指決策者只追求滿意或足夠好的決策，同時必須考量員工能力與意願。
3. 系統途徑時期：目標達成必須考量環境因素，強調組織成員均有不同價值觀與動機，無法一味迎合組織目標，因此必須採用權變策略達成目標。

(六) 激勵觀

1. 科學實證時期：將員工視為機器，偏重物質性獎懲、生理性需求，假設人只受金錢激勵，且願受指揮而行事，例如保健因子、生理需求、安全需求的滿足。
2. 行為科學時期：重視員工心理性需求、精神性酬賞，給予員工高層次需求滿足，例如激勵因子、自尊需要、自我實現的滿足。
3. 系統途徑時期：生理及心理兩方面的需要，均應重視，因此除金錢與物質獎勵外，主張採取民主參與式管理，有效溝通和激勵，以期能使部屬成為快樂的工作人員。

二、知識領導 (Knowledge leadership) 的意涵為何？如欲運用知識領導以引領教育與學校發展，提高教育品質，應採行那些具體的策略？請加以申論。

【擬答】：

(一) 知識領導 (Knowledge leadership) 的意涵

林新發、黃秋鑾 (2008) 認為知識領導為領導者因應組織內外環境變革，發揮領導影響力，扮演專家典範角色，並提供適切信賴支持環境、文化和組織結構，以利知識建構、分享、發展和創新的過程與行為，以達成組織創新與永續發展之目標。徐昌男 (2007) 指出知識領導意指組織領導人，運用個人影響力來支持知識發展的過程，並與知識管理的革新計畫進行統整，以達到組織願景中的未來目標。

(二) 運用知識領導應採行那些具體的策略

運用知識領導提升學校競爭優勢之策略，共包含個人層面、制度層面與文化層面共三部份，茲詳述如下：

1. 個人層面

- (1) 典範角色策略：學校領導者以身做則，持續不斷進修，強化專業知識與地位，以自身為知識管理與知識領導的最佳典範，讓組織成員有所學習倣效；主管教育行政單位也可以建立明確的校長知識領導指標，成立跨校性的校長知識領導研習管道，建構標竿的領導典範。
- (2) 終身學習策略：快速變遷時代與全球化來臨，知識領導者絕對需要秉持終身學習的態度，學習目前各種採行的策略內涵，進而研討如何從課程、教學、行政或資訊等策略提升競爭優勢，充實專業知能，以培養自身對外界環境的敏感認知。林慶順 (2007) 歸納相關學者研究指出，建立知識社群也是知識領導的可行策略之一。

2. 制度層面：

- (1) 資訊設施策略：王如哲 (2000) 曾指出知識管理主要區分為兩大觀點，主要分為「資訊管理」與「人員管理」。知識領導本身具備發展知識管理的功能，利用資訊與網路科技的運用使訊息傳遞，更具即時性、方便性、選擇性，透過電腦寬頻網路下載功能，使文字、圖檔、影像傳輸更方便。
- (2) 成效評估策略：設計專業評量機制，培養評量人才，以定期評量知識管理成效，持續檢討改進；在知識領導的推行過程中，績效評量的機制相當重要，對於整體方案的改進與事後檢討具有引導的效果。

3. 文化層面：

(1) 信任分享策略：

知識領導者必須建構組織願景，讓組織成員產生明確努力的目標，給予成員適切的支持氣氛，鼓勵彼此信任與分享，建立公平個人的獎勵制度外，更應重視團隊績效。

(2) 組織創新策略

公職王歷屆試題 (97 原住民特考)

知識領導者應有開放的信念，鼓勵成員創新想像，針對學校課程設計、教學、環境、設備與行政流程等，提出正向的改進建議；同時鼓勵成員不斷彼此激盪想法，引進創新策略與設備，透過公開會議或網際網路，形塑創新學習楷模，引發創新元素的激盪。

吳宗立、張順發（民91）指出面對知識、資訊科技爆炸性成長的知識經濟時代，學校領導者應體認知識管理與教育革新的重要，應發揮知識領導的功能，採取全方位的、有效的知識管理策略，善用資訊科技、精簡組織結構、創新學校文化，將學校塑造成以知識為導向的學習型組織。

【本文參考書目】：

- 1.張文權、范熾文、張臺隆（2008）。提升學校競爭優勢的關鍵—知識領導。東華大學教育行政與政策學術研討會。
- 2.徐昌男（2007）。國民小學校長知識領導與教師知識管理效能之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 3.林新發、黃秋鑾（2008）。臺灣地區國民中學校長知識領導、學習社群與學校創新經營效能關係之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所博士先修班課程講義，未出版，臺北市。
- 4.吳宗立、張順發（民91）。學校組織知識管理與學校效能。國民教育研究集刊，10，P91—107。

三、試從中小學教科書的編輯、審定、選擇、使用階段，評述教科書採「一綱多本」與「一綱一本」政策的立論基礎，並提出有效調和及解決之道。

【擬答】：

(一)編輯

- 1.教科書一直是由國立編譯館依據教育部統一規定的課程標準編寫、印刷及分配，這種稱為「統編本」的教科書制度；教育部宣布自民國八十五學年度起，國小教科書全面開放為「審定本」，教科書採一綱多本政策。
- 2.有效調和及解決之道：過去統編本教科書時代，長期嚴格審查制度，使教科書保持一定品質，現今九年一貫課程倉促上路，導致現行教科書錯誤百出爭議不斷，應儘速成立公正公開教科書爭議審查委員會，針對教科書進行客觀中立裁決，確保教科書完善品質，使教科書開放政策執行順利。建立編選各領域教材的共同基本規範，減輕國中小學生書包日益沉重問題

(二)審定

- 1.過去統編本教科書時代，長期嚴格審查制度，使教科書內容比較嚴謹；國民教育法第八條規定國民小學及國民中學之教科圖書，由教育部審定，必要時得編定之。
- 2.有效調和及解決之道：應儘速成立公正公開教科書爭議審查委員會，針對教科書進行客觀中立裁決，確保教科書完善品質，使教科書開放政策執行順利；「一綱多本」的課程政策實施後，不僅民間的教科書商需要大量的編輯人才；教科書的審查作業也需要大量的新血注入；教育現場教師的課程專業知能也需要配合提昇，故如何積極培養課程人才也是未來問題。。

(三)選擇

- 1.國民教育法第八條規定國民小學及國民中學之教科圖書，由學校校務會議訂定辦法公開選用之。
- 2.有效調和及解決之道：蘇進茶（2006）配合學校教科書評選作業，提早送審的時間，才能避免以舊版本來決定未來新學期的教科書；宜以較大的行政區域選擇教科書，可減少轉學時教材銜接困難問題；學生是學習中的主體，但學生的學習必須透過教師有效的加以引導；最關鍵就在教師專業知識，應重新調整師資培育政策，研擬妥善教師進修與分級制度，有效提昇教師專業知識、強化教師評選教材能力、定期舉辦課程研習會等，進而提昇教科書開放政策執行的成就。

(四)使用階段

公職王歷屆試題 (97 原住民特考)

1. 係指九年一貫課程以培養學生十大基本能力為目標，教科書之編寫遵循一定的課程綱要，各出版商依據所解讀的能力指標的意涵編寫教材，可允許各種版本教科書的呈現；亦即課程綱要是統一的，而教科書版本具有多樣性。
2. 有效調和及解決之道：蘇進茶（2006）應以年段或學習領域選教科書，避免教材版本更動太過頻繁，造成有些教材內容未教與重複；研議免試入高中職或讓考試科目內容趨向一致性，有助減少學生的焦慮；宜對九年一貫課程與高中課程銜接問題進行研究，填補其間的斷層；國小應建立課程評鑑機制，確保教學品質。

【本文參考】：

- (1) 吳清山，林天祐（民 95）。一網多本。教育資料與研究雙月刊，68，241
- (2) 葉興華（民 94）。談國中小學課程「一網多本」的現在與未來。研習資訊，22（3），P54—620
- (3) 蘇進茶（2006）。九年一貫「一網多本」教科書政策衍生問題與因應策略教育研究與發展期刊，2（3）。

四、請列出當前臺灣國民教育階段的主要兩種政策為何？實施後產生那些成效和問題？如何加以改進？請提出具體建議。

【擬答】：

(一)十二年國民教育政策

1. 實施後產生成效包括提昇國民素質與國家競爭力、符應世界各國教育趨勢、促進教育機會均等、紓解學生升學壓力、增進學生適性發展。（吳清山、高家斌，民 94）
2. 十二年國民教育政策問題包括「國民教育」名詞定義模糊、公私立學校教育資源差距懸殊、都會與偏遠地區學生升學機會不均、社會大眾對明星學校光環的迷思、課程規劃與師資培育缺乏完善規劃、教育經費估算與籌措困難。（吳清山、高家斌，民 94）
3. 推展十二年國民教育政策具體做法
吳清山、高家斌（民 94）提出推展十二年國民教育政策具體做法如下：
 - (1) 確立十二年國民教育定位與目標，作為規劃政策基礎：
十二年國民教育政策推行過程，遭遇正反二方強烈爭議，主要原因在於十二年國民教育定位和目標模糊。基於教育潮流的發展，以及考慮國民教育原有的特性，未來宜將十二年國民教育定位在「免試」、「免費」和「非強制」上，始較具可行性，並作為規劃政策的基礎。
 - (2) 均衡化與優質化高中（職）教育，以減少政策制定阻力：
教育部實施「高中職社區化實施計畫」，主要目的在促進高中職教育多元化與社區化發展，均衡高中職城鄉教育資源，努力朝向均衡化與優質化高中（職）教育，以減少推行十二年國民教育政策的阻力。
 - (3) 編列教育券款，補助學費差異：
我國公私立高中職收取學雜費用差異懸殊，考量教育券補助就讀較貴學校差額方式，以減少推行十二年國教阻力，因此寬列教育券經費雖造成財政負擔加重，然而學校有公私立之別，人才則無公私立之分。
 - (4) 鼓勵高中職教師第二專長進修，以因應課程調整需求：
未來推行十二年國教政策，部分高中職會面臨轉型要求，因而學校課程勢必進行調整，有些教師會面臨授課不足現象，因應此一現象，應鼓勵高中職教師第二專長進修，以配合十二年國教政策需求及未來高中職新課程需求，進行系統完整性規劃。
 - (5) 檢視教育法規，修訂相關法令：
推行十二年國教政策應配合修訂相關法令規章，釐清高中職未來發展定調問題，如高中職教育為國民教育、學區劃分方式入學、主管機關事權統一等，使政策推行依法行政，相關人員執行方能有效達成既定目標。
 - (6) 爭取編列預算，滿足教育需求：
實施十二年國民教育，需要龐大教育經費，如何精算所需經費，必須教育部與財政單位

公職王歷屆試題 (97 原住民特考)

溝通與協調，在不排擠目前各級教育經費下，爭取必須經費編列，才能真正落實教育品質提昇。

【本文參考】：

吳清山、高家斌（民 94）。十二年國民教育政策發展的回顧與展望。教育資料與研究雙月刊，63，P53—66。

(二)師資培育政策

師資培育法是我國培育中小學師資根本大法，自民國 83 年 2 月 7 日師資培育法公布實施，我國師範教育政策由「封閉、公費、計畫管制」政策轉為「開放、公自費、市場機能」。

1. 實施後產生成效包括順應社會發展需求、師資培育品質管制、確立實習教師身分、解決多年困擾問題包括代理代課折抵教育實習、實習教育制度不明、合格偏遠教師權益、國外學歷認證等。
2. 師資培育政策問題師資培育政策變動不明、師資供需失調、師資培育機構之審定不夠嚴謹、合流培育窒礙難行、師資培育中心定位不清素質不一、師資養成課程設計欠佳、未能有效嚴格篩選修習學生。
3. 具體改進意見包括
 - (1) 在維持多元及開放精神下，兼顧計畫性培育，以適度調節供需量：
 - (2) 建立「專業標準本位」師資生篩檢機制，確保教師素質：
 - (3) 建立「專業標準本位」政策，修訂現行師資養成課程：
 - (4) 廣設獎助學金，吸引優秀清寒學生加入師資培育行列：
 - (5) 建立合理的師資培育機構進退場機制，並確保專業化：
 - (6) 協助師範校院轉型，以充分運用其資源，並提昇其競爭力：
 - (7) 確立中小學教師分流培育制度，以增進師資專業化及教學品質：