

## 99 年公務人員特種考試身心障礙人員考試試題

等 別：四等考試

類 科：教育行政

科 目：教育概要

一、請說明「進步主義」的教育觀點，並試述其對於教育實施的啟示。

【擬答】：

(一)進步主義」的教育觀點

1. 進步主義是 20 世紀上半期盛行於美國的一種教育哲學思潮，對當時的美國學校教育產生相當大的影響。起源自反對傳統教育的形式主義。
2. 被稱為進步教育之父的帕克爾 (Francis Wayland Parker, 1837-1902) 受歐洲自然主義思想影響，1870 年代首先引進新教學方法的實驗，提出「教育要使學校適應兒童，而不是使兒童適應學校的」的原則。
3. 人們逐漸意識到進步主義的教育並不能提高知識水準，進步主義教育運動遂漸次衰退，1955 年進步教育協會解散，宣告了這個時代的結束；但是進步主義的思想至今對美國教育仍有影響。(張芬芬，2000：249-250)。

(二)進步主義對於教育實施的啟示

1. 課程的生活化與活動化

重建與改造指的是個體在與環境進行交互作用時所產生的經驗之重組、重建與改造，同時，這裡的重組、重建與改造所強調的都是進行中的 (-ing) 動態歷程。選擇符合學生實際生活經驗之教材、強調學生的親自參與及動手操作、進行動態的教學活動等，這便是杜威經驗學習實施的重點—活動式的課程設計

2. 實作教材教法

在經驗學習的教學上，「杜威主張教育歷程應該從『做中學』開始。『做中學』不僅指涉肢體感官的活動與工作，更重要的是行動與思考，尤其思考是連結實作與學習的必要媒介，缺少主動的反省思考，實作只是勞動，不具有啟發智慧的教育意義。」(林秀珍，1999：107-108)

3. 問題教材教法

它包括五個階段 (Dewey, 1998：107-115)：(1)從生活中發現疑難或問題，(2)確定問題之性質，(3)思考或提出許多假設性的解決方案，(4)推演觀念或假設的涵義及尋找其適用的事例，(5)經過觀察和試驗，以檢證假設的解決方案之正誤。這五個反省思考的階段，其實也就是問題解決的五個步驟。

4. 教師的指導者角色

杜威經驗學習中教師角色之難為以及對教師角色的高度要求，是對教師教學能力的挑戰。在實施經驗學習時，教師必須謹守自己乃是從旁的協助者而不是代勞者之分寸，明確認知到教師的角色必須從傳統之知識的提供者轉換成兒童經驗的指導者，並輔以教學反省以及專業能力之琢磨，如此才能有效實踐杜威之經驗學習理論

儘管杜威之經驗哲學在課程設計與教學實施上面，存在著有些難以避免的限制，但是其主張學生在學習過程中的主體作用；調和知識傳授與能力培養之某些缺失；轉變傳統以教師為中心的教學型態；加強教師對教材教法的深入鑽研；促使教師認真設計與安排課堂的教學程序；強調學習內容必須貼近學生的生活經驗；激發學生的學習興趣；提高學生解決問題的邏輯思考能力等，在現今的教育環境中，依然深具啟發及指導的作用。

參考資料：臺北市立教育大學學報 民 98，第 40 卷第一期 35-54 頁

二、請說明「社會變遷」的意義，並試述其對於教育行政工作者的啟示。

【擬答】：

(一)社會變遷的意義

社會變遷是社會結構、制度與文化的重大變化。社會變遷是一種恆久存在的事實，不過傳統

社會的變遷速率較慢，現代社會的變遷速率則較快。一、二百年來人類社會的急劇變遷時期，則常成為現代化的重要研究階段。人類社會過去、現在與未來的變遷，與教育發展具有密切的關係。討論教育改革，自宜了解教育與社會變遷的關係。

歸納而言，教育與社會變遷的關係，共有三種：第一，教育反映社會變遷的事實；第二，教育成為社會變遷的條件；第三，教育成為社會變遷的動因。

(二)社會變遷對於教育行政工作者的啟示

1. 了解社會變遷中教育問題的形成原因

在社會變遷過程中，教育問題一定會產生。世界上尚無沒有教育問題的現代社會。一個社會因某些社會需要，形成相關的價值觀念與行為型態，經過制度化的過程後，便建立各種社會制度。教育制度的形成也不例外。問題是現在的制度往往是過去的需要、價值觀念與行為型態的產物。在社會變遷急劇的時期，新的需要與價值賡續產生，便形成制度與需要脫節的現象，因而衍生問題，需要改革。

正像其他社會問題一樣，教育問題的形成原因共有三種社會因素：一是新社會需要造成社會解組 (social disorganization) 的現象，使原有的教育制度失去平衡，無法滿足新的需要，形成問題。二是在變遷過程中，滿足新社會需要的價值觀念分歧，未能統整，形成價值衝突的現象，因而產生問題。三是變遷過程中，社會成員的個人行為偏差，產生問題。社會解組、價值衝突及個人行為偏差，是社會變遷過程中教育問題的形成原因。在社會變遷過程中，教育問題的存在是必然的；很多教育問題則值得從上述三方面予以觀察分析。

2. 探究教育問題與教育改革的性質

從上述觀點分析，教育問題本質上是一種社會問題；教育的改革是一種社會行動，教育改革也是一種社會運動。教育問題與教育改革都有明顯的社會特性。

教育改革永遠面臨兩項問題：一是如何了解與掌握非教育的外在因素；二是如何診斷與改變教育的內在因素。政治制度與政治文化、經濟制度與經濟文化、家庭制度與家庭文化、宗教制度與宗教文化等，對於教育制度與學校文化的影響，屬於第一項問題。教育宗旨與目標、教育組織與行政、學校系統與型態、教學內容與方法、教育數量與品質、教育選擇與評鑑等，對於人才培育的影響，則屬於第二項問題。有些教育問題可從教育內部的因素探討，予以解決。大部分嚴重的社會問題，則須從非教育的外在因素探討，才能釐清問題的關鍵因素，尋求合理的解決途徑。僅從教育本身解決此類問題，無異緣木求魚。兼顧非教育的外在因素與教育的內在因素，並以持續的社會努力及行動，配合其他社會改革，從事教育改革，才能達成改革的終極目標。

3. 了解與掌握教育改革的外在因素

在學術研究中，常有許多非教育專業的學者提出創新的教育理念，影響深遠。最早將教育視為一種消費，也是一種投資的觀念，來自經濟學家。這種理念衍生人力資本、人力投資及人力規劃的觀念，影響很多教育決策與教育措施。約二十年來，部分學者提出新課程、教學法及評鑑理念，以求打破文化霸權 (cultural hegemony)，希望享有較多經濟財者不一定享有較多文化財，人人機會均等在教育過程中充分發展潛能，形成真正的社會平等。這種觀念來自社會學家，使課程、教學法及評量方式的改進等，有其嶄新的發展方向。其他例子很多，這只不過是兩項例證而已。整理科學家、經濟學家、社會學家、政治學家創新的理念及學說，在教育方面評析其應用過程之利弊得失，可以了解與掌握教育改革的外在因素。

在實務運作中，教育決策的訂定及教育措施的推動，並不全部由教育專業人員決定或負責。不同國家或社會的傳統文化價值、不同政黨的教育主張、立法過程的辯論協調、不同社會背景家長的期望要求，財政決策人員的教育理念……等，都會形成或大或小的教育影響。分析這類影響及其與教育改革的關係，必會獲得重要的改革靈機。

在實際教學工作中，教師有其獲得成就感的一面，也有其產生無力感的一面。教師產生無力感、無法予以解決問題，常是非教育的外在因素所形成的問題。教育對這種問題的解決，常有其限度。如果對教師具有無力感的層面，進行客觀地抽樣分析，當可掌握教育改



革的某些外在因素。

總之，了解與掌握教育改革的外在因素，可循三種途徑進行：一是彙整科學家、經濟學家、社會學家、政治學家在教育方面的創新理念或學說；二是分析在實務運作中，影響教育政策及措施的各種文化價值、政黨主張、立法過程、家長期望、財政決策人員的教育理念；三是探討形成教師無力感的教育問題，藉以了解若干教育的外在因素。

#### 4. 了解與掌握教育改革的內在因素

教育學者長期在教育領域的研究，無論是教育制度、學校型態、教育內容、教學方法、考試制度、教育行政、教育問題、教育資源等方面，都有研究結論。其中部分為國外的資料，部分則為國內的資料。彙整此類研究結果，對於了解與掌握教育改革的內在因素，有其助益。

從事各項教育實務工作的行政人員及教師，對於實際教育問題，具有長期參與的經驗；對於教育改革應有的重點及關鍵因素，也有直接的觀察。他們的感受與意見，常反映於各種會議與報告書中。例如，教育改革審議委員會上次所報導的屏東中小學教育實務意見，就屬於這種寶貴的意見。這類意見的彙整，極有利於了解與掌握教育改革的內在因素。

家長及社會大眾對於教育制度及其他層面的觀察、感受與批評，也常反映教育問題的內在因素。教育改革審議委員會所舉辦的『教育大家談』及其他意見反映工作，各類意見雖然瑣細，但是歸納整理，也可了解很多教育的真相及形成因素。

總之，了解與掌握教育改革的內在因素，可循三種途徑進行：一是彙整教育學者長期廣泛的學術研究結論；二是彙整教育行政人員及教師觀察參與教育工作的經驗性意見；三是蒐集家長及社會大眾具有參考價值的教育意見。

#### 5. 分析教育現代化的殊異部分

在上述共通部分以外，每一國家的教育現代化仍有其個別殊異部分。例如，義務教育年限的長短、教育計畫的方式、各級教育數量的多寡、教育內容的採擇、教育方式的採用、考試制度的型態……等，都有其個別的層面。各國教育現代化過程的個別殊異部分，往往是其教育理念與文化傳統的產物。例如精英主義與大眾教育主義的不同理念及傳統，會決定一個社會大學生人數的多寡。不同的學術自由理念及傳統，也形成英美大學文化與德國大學文化的差異。從事教育改革，一定要從文化傳統及教育理念方面，去了解自己國家教育發展的社會背景，並思考原有的文化傳統及理念，是否需要調整以滿足新社會需要。

#### 6. 成功的教育改革所應有的做法

應用以上各種論點分析，成功的教育改革必須符合下列各項條件：

- (1) 科學地確定社會變遷中教育問題的領域；
- (2) 適當地診斷形成教育問題的社會需要、價值衝突、及個人偏差行為事實；
- (3) 兼重教育改革所需了解及掌握的非教育外在因素及教育內在因素；
- (4) 參酌開發國家及接近開發國家教育現代化的共同發展趨勢及我國社會的個別殊異事實；
- (5) 提出可以形成教育決策並化為實際行為的成熟教育改革建議；
- (6) 確實建立教育改革制度化的管道，以保證教育改革的持續推動；
- (7) 制度化的教育改革融入全面的社會改革。

教育改革在社會變遷過程中所應扮演的角色是：導引社會變遷於正途。變遷是一種事實，也是一種價值。教育改革不僅在了解、反映社會變遷事實，也不僅在形成某種社會變遷，更應導引社會變遷方向，創造新的價值，形成真正的進步。這才是成功教育改革的終極目標！

參考資料：<http://www.sinica.edu.tw/info/edu-reform/farea8/j03/5.html>

三、請說明「學校本位管理」的意義，並試述其對於學校行政工作者的啟示。

【擬答】：

(一) 學校本位管理的意義

學校本位管理又稱為學校本位領導 (school-based leadership)，是指政府將經營的權力與責任下放到各學校，也就是學校在政府規定的教育目標、政策、標準、績效責任等範圍內，自主決定學校資源的分配，包括課程知識、教學技能、決定權力、教材教具、人事配置、時

## 公職王歷屆試題 (99 身心障礙特考)

間分配、評量方法、科技資訊、以及經費財務等之自主決定或分配（轉引自陳伯璋、許添明，民 91：39）。而學校須負擔成敗責任的一種教育行政管理方式。

這個定義包括下列四項內涵：

第一、將有關學校決定的權力下放到學校。其用意在使學校成為授能學校（empowered school），有權力來依學校的需要做出適合學校的決定。因係將學校有關的決定交由學校本身來做，故又稱為學校本位決定（school-based decision making）。

第二、以學校的情境需要為基礎來發展出學校的決定。這是學校本位管理的最主要精神，其用意在讓決定能適應學校師生的需要。

第三、學校決定權與績效由主要利害相關人員分享與分擔。這些利害相關人員包括校長、教師、家長、學生與其他社區人士。這使得學校的利害關係人不再是過去被改革的對象，而成為學校改革的主體，因此學校利害關係人也須一起承擔學校經營成敗的責任。

第四、目的在追求學校的高表現與卓越。企圖透過以學校情境為基礎做決定，與透過利害相關人員的共同集思廣益，來發展出最適合師生需要的教育方式與措施，進而能提升學校的表現，師生教學品質不斷提升，終能達到卓越的境界。

(二)學校本位管理的意義對於學校行政工作者的啟示如下。

### 1. 應掌握學校自主決定的核心項目與精神

即課程與教學、人事、預算等。因此在學校本位管理之下，分別被冠以學校本位課程與教學(school-based curriculum and instruction)、學校本位人事(school-based personnel)、學校本位預算(school-based budgeting)之稱謂。再如學校本位預算而言，政府應賦予學校相當的預算自主權，如給予學校年度預算總額，讓學校自行規劃使用細目與優先順序；未使用完之年度預算，亦容許學校保留至下年度使用，而不必年年繳庫。

（張弘勳，民 86：35-38）學校在做預算決定時，也應由學校成員一起參與考量學校的情境與需求之後，再做確定。做決定時應以追求學校的卓越為目標，執行後也同樣要負起績效責任。

### 2. 應有追求高表現或卓越的心態並有策略性的達成

(1)營造溫和而開放的學校氣氛：氣氛讓人感到安全舒適、可自由表達、敢於挑戰創新、決策過程開放參與。

(2)促進和諧的人際關係：師生、生生、師師、家長教師之間的關係和諧，彼此相互瞭解、認同、欣賞、回饋。

(3)建立良好的組織與溝通：成員權責明確、制度健全而有彈性、兼顧穩定與革新、重視政策宣導、傾聽各界聲音。

(4)肯定成就：鼓勵追求成就、人人有平等機會受到肯定、獎勵的機會遠大過懲罰。

(5)緊密聯繫家庭與學校：學校與家長經常聯繫、輔導家長對子女的學習扮演積極角色、家長的問題能受到重視與回饋、學生的進步情形能定期告知家長。

(6)重視並支持教與學：建立尊重專業的學校文化、給予教師經常互動與對話機會、給予教師自主性、提供專業進修、規劃出有系統有順序的教學、肯定學習成就、提供充分的經費與設備。

### 3. 領導策略及成員角色應由控制改為分享及由消極改為積極

就在實施校本管理時，校長應採權力分享策略為主，權力誘發策略為次，行政人員為落實權力分享的精神，可考慮以成為「非領導者」(becoming an

(1)主動積極的領導者 (leader)：從執行上級命令或目標的管理者 (manager)，轉變為主動積極的領導者。

(2)發展學校的策略性計畫 (strategic plan for school)：依據上級的策略性計畫，領導師生及家長根據學校背景分析 (context analysis) 結果，訂定適應學校需要的學校策略性計畫。

(3)進行合作式計畫歷程 (collaborative planning process)：領導學校社區的利害相關人員，包括教師、職工、家長、學生等，一起研訂學校有關計畫，一則集思廣益，一則贏取支持與認同。



## 公職王歷屆試題 (99 身心障礙特考)

- (4) 領導發展多樣化課程 (diverse curriculum)：領導教師了解學生的多元需要，並協調相關人員發展出多樣化的課程，以滿足學生的需要。
  - (5) 領導學生學習成果的評鑑 (evaluation based on student outcomes)：領導學校成員發展出以學生學習成果為導向的評量系統，而不是傳統的以投入為導向的評量方式。
  - (6) 領導教職員專業發展活動 (needs assessment for staff development)：教職員需不斷進修成長，才能做好校本管理。因此校長應領導成員評估進修的需要，並進而設計出專業發展方案。
4. 應建立家長與學生參與校務的機制
- 一般說來，學校得讓家長透過家長會、家長諮詢委員會 (parent advisory council)、擔任其他學校相關委員會成員等方式，來參與學校的相關決定。原則上，家長代表最好由學生家長相互推選產生，並提供適當的職前教育與在職教育，使代表們熟知其職權責任與如何有效行使職責。
5. 培養能合作的專業人員及具學校本位管理能力的校長
- 學校本位管理是由學校成員共同做學校的決定，而要共同做好決定就須有能共同合作的成員 (collaborative professionals)。這樣的成員須具有合作能力 (collaborative competency)，包括了解合作的意義與重要性、能遵守合作的倫理與規定、有溝通協調與分享的能力、具團體動力知能 (group process and dynamics)、能善處文化多元性之問題、有授能別人之能力 (competence in empowering others) 等等 (Knapp, et al. 1998:35-53)。別人、願意求變、願意承認自己的錯誤、願意做行動研究。
6. 依學校本位管理精神增修相關教育法令與調整教育組織
- 首先應依學校本位管理的內涵增修相關法令，如在教育基本法或各級學校法中放入有關學校本位管理的文字，並重新調整中央、地方與學校等三層級的權責。調整權責時，依專業能力、其次，學校為推動本位管理，宜成立管委會或校委會 (governing council or school council)，負決策或建議諮詢之責，以集思廣益。
7. 實施學校本位視導發揮校本自治精神
- 所謂學校本位視導 (school-based supervision)，也就是以學校人員做為主要的視導人員，來進行學校教師的視導工作。學校本位管理與學校本位視導視一體之兩面，彼此息息相關。因為學校在本位管理之下獲得自我管理的權力，就須負起學校教育成敗的績效責任。而確保績效責任的方式之一就是加強視導功能，使表現良好者獲得鼓勵而變得更好，讓表現不好者獲得輔導而不斷改善。

參考資料：學校本位管理的實施與困境  
國立台灣師範大學教育學系教授 謝文全

<http://tw.myblog.yahoo.com/jw!Am.2ViWaBRkSgd75pS7j.STEbdeqvw--/article?mid=365>

四、請說明「精緻教育」的意義，並試述其對於教師課程教學實施的啟示。

【擬答】：

(一) 精緻教育的意涵

1. 卓越性：精緻教育一向強調的活動發展目標為：追求卓越、提升品質，教育目標是以有教無類為基準，採行因材施教的策略，使所有的學生都能獲得最大機會的自我實現。其次，精緻教育的卓越性是質量並重的原則，一方面強調提供更多的教育機會；另一方面則重視課程內涵的適切、教師士氣的提振及學生素質的提高等質的提昇。
2. 績效性：精緻教育強調高品質的教育產出，重視教育內容的附加價值，以及教學活動的過程績效。而過程績效則是強調教育工作者在推動教育活動時，要能講求過程、方法或教學技巧，並能感動對方進而獲得較好的教學效果。
3. 科技性：為達到提昇高品質的教育產出，結合尖端科技，採用電腦輔助教學及運用視聽媒體等，已然為不可或缺的利器。
4. 創新性：知識與資訊是創意的工具與素材，而創新則是創意的產品。創新也是一種組織化、系統化和理想化的工作，必須靠嚴謹的分析與持續不斷的鑽研與改善，才能使教育內

## 公職王歷屆試題 (99 身心障礙特考)

涵及方式推陳出新、突破現狀，提高學生的學習興趣與效果。

### (二)教師課程教學實施的啟示

1. 學校行政主管的領導與支持，學校行政主管必須親自參與並身體力行，賦予學校組織建立品質文化的動力。
2. 訂定學校組織實施全面品質管理制度的推動計畫。
3. 形塑以顧客為導向的學校行政文化，重視學校師生的需求。
4. 重視教育訓練工作，建立以學習型組織為基礎的專業成長制度。
5. 採取團隊合作措施，突破處室界限，加強分工與合作。
6. 加強事前預防措施，培養憂患意識，進一步掌握機先。
7. 分析與整理相關資訊，建立易於存取的資料庫，並據以作為持續改進的依據。
8. 參考 ISO 認證程序將學校行政業務之作業流程手冊化或表單化，以有效掌握學校行政品質。
9. 運用六標準差之管理哲學及作業程序，提昇學校經營的效率與品質。
10. 參考六標準差之人力資源管理，改善學校組織同仁之工作態度與士氣。
11. 研發學校行政運作之創新經營思維，符應師生的教學需求。

參考資料：精緻教育在臺北精緻教育在臺北——精緻學校經營的理念與實務精緻學校經營的理念與實務張明輝

公  
職  
王