

100 年特種考試地方政府公務人員考試試題

代號：31040

全一頁

等 別：三等考試

類 科：教育行政

科 目：教育行政學

考試時間：2 小時

座號：_____

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

- 一、專業教育評鑑實施的特徵為何？如欲達成評鑑的目的，並把評鑑工作做好，於實施評鑑時，應注意到那些原則？(25 分)
- 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工作表現，宜採行何種領導策略？請加以申論。(25 分)
- 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？(25 分)
- 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政策，並提出未來因應和改進之道。(25 分)

100 地特三等「教育行政學」解答

一、【擬答】

教育評鑑一向是各級學校的重要教育活動。我國的教育評鑑制度自 1960 年代從美國引進台灣後並實施以來，不論大學、中小學、甚至幼稚園托兒所，已作過多次的教育評鑑。這些評鑑的主要目的有：(1)用來作為向民意機關及納稅人報告學校經營績效的「描述」功能；(2)用來作為教育主管機關瞭解學校單位現有缺失，作為進一步提供資源補助的「改進」功能；(3)對辦學成績優異的教育機構，論績效給予經費獎補助的功能；對不按照教育計畫實施教學的機構，處予「減班、停辦」的懲處功能。

專業教育評鑑是維繫評鑑制度公信力的基石，評鑑委員具有評鑑專業，評鑑的過程與結果即能更加公正客觀，為人所信服。一個健全的評鑑機制應該包含靜態與動態二個面向；靜態面包括評鑑應有專責機構之設置和健全的評鑑實施計畫；動態面則包括受評單位落實自我評鑑機制，以及具備評鑑專業之評鑑委員，專業教育評鑑特徵自動態與靜態面觀之有八項，茲分述如下：

(一)需訂有明確的專業標準

專業的特徵之一就是訂有明確的專業標準或信條，而實施教育評鑑有經驗的先進國家，如英、美、澳等國，為建立教育評鑑的專業權威，均訂有明確的專業標準，作為評鑑規劃與實施的依據。

(二)需有具體的教育評鑑過程

由於教育評鑑的盛行，因此在教育評鑑過程裡，需發展出明確的評鑑階段以及每一階段的實施重點，例如英國教育標準署發展出之英國學校校務評鑑準則。

(三)需建立教育評鑑方法論

教育評鑑的重點在於處理複雜的資料，因此，需要有專業的方法作為後盾。教育評鑑專業團體提出文件查閱、焦點團體、個別訪談、直接觀察、問卷調查、個案研究等方法，作為蒐集資料的方法，以質性與量化的方法分析資料，強化方法的專業性。

(四)評鑑時間需長且視學校規模調整

在實用、可行、正當、準確的專業標準要求之下，教育評鑑的實施過程相當仔細也相當費時，並視評鑑對象規模的大小調整。如英國小學評鑑，學生人數少於 80 人要 7 天，80 至 300 人要 8 至 12 天，301 人以上則要 16 天，中學在 200 人以下要 19 天，201 至 1,200 人要 23 至 44 天，1,201 人以上需 48 天，日期可做為參考。

(五)評鑑過程需標準化

評鑑過程複雜而且時間長，因此，專業的評鑑建有標準化的配套，如：詳細的評鑑準則、具體的評鑑手冊、電子化的自評表、標準化的調查問卷、具體而微的評鑑表格、一致的資料蒐集分析與評估程序等，作為評鑑實施的專業規範，確保一定的專業水準。

(六)需重視評鑑倫理信條

專業的重要特徵之一是倫理，國際間知名的教育評鑑專業學術團體對於評鑑實施均有明確的倫理規範，強調尊重、公平、公正、客觀、迴避的原則，盡量不干擾受評者的正常運作，使其在自然的情境之下，接受公平的評鑑，並撰寫客觀的評鑑報告。

(七)質保證機制

在評鑑過程當中，維持品質是專業的最基本要求，在英國學校校務評鑑準則當中，特別訂定品質保證系統，分別從訂定評鑑倫理、評鑑品質標準，以及實施評鑑監督與申訴制度著手，從靜態面與動態面雙管齊下，管控教育評鑑品質，恪遵專業要求。

(八)業的訓練與練習

評鑑的內容相當繁複，使用的方法也具難度，所以評鑑人員必須熟練評鑑主題與評鑑方法，所以必須專業的訓練才能勝任愉快。教育評鑑過程相當複雜，所以專業的評鑑需要要求評鑑人員必須經過一定的練習，才可以上陣。評鑑 (valuation) 定義一般大抵從下述兩方面來瞭解：(1)工具與程序來收集資料，測定受評學校所作為之種種活動和機能，因此是一個意義建構與價值澄清的過程；(2)對某特定對象的質和量，用一種適當的尺度來衡量，判斷其所具有之整體價值的一種作法。所以常用的教育評鑑方法兼具有歷程性評鑑與總結性評鑑兩個概念。故為達成教育評鑑工作，達到目的，於實施評鑑時自上述 8 項特徵中可以得到六項原則：

1. 延長評鑑的時間，以表現專業行為：

目前我國各類教育評鑑的時間，不論學校規模，短至二小時或半天，長至二至三天，和專業評鑑比較相對太短，無法充分依據專業標準實施專業評鑑，宜考慮延長評鑑時間。

2. 標準化流程，以做為評鑑實施的依據：

我國各類教育評鑑僅有原則性的提示，作為評鑑實施的規範，因此評鑑結果的效度與信度經常遭到質疑。標準化在於詳細界定每一評鑑過程的具體行為及邏輯順利，以作為評鑑實施的依據。

3. 訂定評鑑專業倫理，作為評鑑實施的專業規範：

目前台灣各類評鑑工作，對於評鑑委員之評鑑行為均有原則性的提示，但尚未建立共識，也缺乏立論依據。未來宜由相關教育專業團體草擬專業倫理準則，經建立共識之後，作為專業規範。

4. 教育評鑑專業訓練方案，建立熟悉評鑑過程與方法的人力資源：

專業評鑑的過程相當複雜、評鑑方法相當專業，須經過一定的訓練才能勝任評鑑。國內評鑑工作大多倉促成軍，缺乏充分的專業訓練，也無實務模擬練習。宜從擴大教育評鑑訓練方案著手，充分培養所需的專業人員。

5. 與學術團體宜持續投入，發展適合國情的專業教育評鑑過程與方法：

從國外教育評鑑專業發展的過程來看，教育評鑑的專業知識與權威是長期發展而來的，非一朝一夕訂定出來的。適合國情需要的教育評鑑過程與方法，也需要政府與學界共同攜手，經過長期投入研究發展。

6. 品質保證系統納入評鑑基本要求內，持續提升教育評鑑品質：

建立品質保證機制以持續改進專業表現，是專業團體的重要特徵之一，因此，品質保證系統為專業教育評鑑的基本要求。國內教育評鑑尚在發展階段，評鑑實施的品質保證概念比較模糊，未來宜融入評鑑實施的規範當中，以維持最佳的評鑑品質，並透過自我評鑑的途徑，持續提升評鑑品質。

在「少子化議題」、「學校退場機制」日漸受到重視的今日，教育評鑑的角色、功能與實施便成為熱門的主題。教育評鑑須肩負起品質把關、存良去劣的角色，以滿足政府、學校與民眾的需要，其中關鍵在於能否展示專業度，以建立專業權威。而位居評鑑核心的評鑑過程與方法，其專業程度的高低更是決定教育評鑑專業的樞紐。展望未來，在政府以及教育學術團體持續關心與投注之下，國內教育評鑑過程與方法的專業，宜朝務實而穩健的方向邁進，逐漸「演化」出適合國情且廣受接受的一套系統，在未來的第二波教育改革浪潮中，扮演關鍵的角色。

二、【擬答】

領導者直接影響組織的氣氛，也間接影響組織的成敗。因此一位學校領導人必須具備多方面的領導能力，也具備多重身分，包括領導者、策略思考者、規劃者、評鑑者、監督者以及支持者。

正向領導 (ositive Leadership) 為美國密西根大學管理及教育教授卡梅倫所提出；他提出組織為了充分顯示要從成功到卓越，組織內領導者必須創造組織的正向環境，而正向領導者為了建員優勢，而不僅著眼於成員弱點也會注意其優點；而為營造正向氣氛，在組織中也會努力促進同情心、樂觀、感恩和寬恕等組織氣氛；也會鼓勵組織內所有成員相互支持，同時也提供個人深層的意義感與歸屬感；卡梅倫教授認為正向領導可以鼓舞和激發人們的潛能，特別是教育機構。

教育機構可分為教育行政機構與學校機構，學校機構組織相較於其他行政組織，是屬於競爭性質較低而趨於穩定及保守的組織。學校組織雖具有科層組織的特徵，不過因其特殊傳授知識的功能，也因此具有相當程度的鬆散結合 (oosely coupled) 性，學校大部分的組織往往會兼具數種類型比重不同的文化，並非只蘊育單一的文化。學校組織的具有正向領導特質的領導者必須具有高度的耐心及包容力。體察學校組織文化，即使負面文化亦應將其化為助力，借力使力運用組織文化於無形，其領導策略分述如下：

- 一、建構學習型學校的共同願景，兼採願景領導。建立共同的價值、信念和目標，來引導組織成員行為，凝聚團體共識，促進組織的進步與發展。
- 二、強化學校無形資產的知識管理。包括組織內的人力資本 (human capital)、有形的知識資本 (physical knowledge capital) 與顧客資本 (client capital)。
- 三、以服務替代領導。領導者以一種服務的精神，甚至於教育領導者不以領導者自居，為他人服務並具有為

達成組織目標而奉獻的精神。

四、創建教育夥伴關係。將教師視為夥伴，則彼此的關係是平行的，這種關係的力量是由內而外產生的，具有凝聚力的。因此能夠發揮更大的作用，對學校教育可注入相當正向的力量。

五、善用三力-權力、影響力及執行力。「三力」包括權力 (power)、影響力 (influence)、執行力 (execution)。領導者不能如往昔單憑正式的權力，而需要非正式的影響力。

六、規劃各種儀式與典禮，做組織文化薪傳工作或強化共同信念。儀式有三項特徵：第一、保存與維護生活秩序；第二、由於他們是公開的集體活動，有助於建立難以變更的社會共識。第三、由於舉辦這些活動要耗費大量資源，因此常用於表揚有助於傳播組織價值觀的優秀成員。

七、營造溫暖與友善的組織氣候。建立一種家族型組織文化，家族型文化 (clan culture) 是具有共用事物的友善地方，像是大家庭一般，具有開放、和諧、支持及信任等特性，是一種與人相關的文化，而不是以任務為導向的組織無文化。

簡而言之，採取正向領導之學校校長應發揮卓越領導者所具備的優良人格特質與卓越能力特質，愛護與激勵部屬，勇於授權與分層負責，透過溝通協調、理性態度、自我開展等方式，塑造眾望所歸的願景。

三、【擬答】

自九年一貫課程實施後，校長除了讓學校行政運作維持順暢外，學校更面臨重大的挑戰，如科目的整併、課程的統整、教學時數的調整，以及與其他教師進行協同合作等。因此，今日的校長更要突破傳統只以行政管理領導為重的舊思維，應視課程與教學領導亦為校長領導的核心任務，而非將課程與教學領導的責任僅委付予學年主任或各領域之召集人。

學校領導者，欲提升教育品質促進教學效能，應採取「課程與教學領導」以因應學校機構內特別的組織結構和機關任務；其中，課程領導 (curriculum leadership) 係指在課程發展過程中，對於教學方法、課程設計、課程實施和課程評鑑提供支持與引導、以幫助教師有效教學和提升學生學習效果。課程領導的意涵，傳統早期的看法，都將其視為建立教學目標的一系列技術工作、監控課程的實施、選用教科書、選擇適當的評量方式，這些工作教師本身已能夠作有效決定；校長本身除了對於課程應該有所了解外，也要發揮領導的功能，去塑造教師間相互溝通與對話的環境與機會，以利教師能夠進行有效的課程決定。

所謂教學領導，指的是學校領導者為提昇教師教學效能，增進學生學習效果，提供指導、資源、同時支援教師與學生在教學上所採取的有效相關措施與作為，這些措施與作為會因學校的特性而有差異性；就操作層面而言，係指校長在發展溝通教學目標、管理課程與教學、視導與評鑑教學、提昇教師專業成長、督促學生學習進步、發展支援的教學環境等六個層面上的實際行為表現。

而在領導行為的具體作法與策略上，茲分述如下：

一、落實課程發展組織與運作：

- (一)成立課程發展委員會與各學習領域課程小組，建立有效的團隊領導模式。
- (二)建立課程組織專業對話機制，協助個人或團體從事教師層級的課程設計。

二、分析課程目標與設計課程：

- (一)分析未來學生生涯發展之人力需求，形塑學校課程願景與目標。
- (二)進行學校總體課程、各領域 (學年) 課程計畫、校本課程、新興議題融入各領域課程、課程銜接及學生學習與評量的規劃與設計。

三、提升專業知能與師資結構的安排：

- (一)提供獎勵措施，透過專業進修，大幅提昇教師課程設計的專業能力。
- (二)依據課程需求調整師資結構，配合教師專長興趣編排課務，成立合作專業社群。
- (三)推動學習型組織的專業發展，塑造可討論、開放的課程決定文化。

四、建立課程實施的支持系統：

- (一)鼓勵教師行動研究，並提供必要的諮詢服務與行政支援。
- (二)進行課程策略聯盟，與大學、其他中小學合作，建立跨校性學習領域研討機制。
- (三)針對課程研發創新者，公開推薦表揚，獎勵教師參加各項課程研發成果發表。

五、推動教學視導與有效教學：

- (一)落實學生能力檢測評量，實施課程、教學評鑑，並加強補救教學。
- (二)推動伙伴學習機制，鼓勵教師擔任實習輔導教師或同儕教學視導。
- (三)安排校內外課程實施的觀摩，拓展視野、交換課程實施的意見與心得。

六、整合及應用教學相關資源：

- (一)尋求社會資源引入，適時添購及汰換教學資源與器材，豐富教學內涵。
- (二)訂定教學資源流通的標準化作業流程，統整各科教學軟、硬體資源。

課程與教學是學校經營的重要內涵，當學校領導者的領導任務已不如往昔般只侷限於行政事務便可，並需進行課程與教學領導，故學校領導者應強化本身在課程與教學領域方面的專業知能，藉由組織運作、課程規劃設計、整合應用教學相關資源，提供課程實施及有效教學的支持系統，以提升學校經營效能，方能配合教育行政機關方針，落實九年一貫課程。

四、【擬答】

為符應民主開放的社會發展，提升師資素質，我國已於 1994 年通過師資培育法，隨後 1995 年通過教師法，隨著多元化師資培育政策施行，師資儲備人員擴增，再加上當前社會面臨少子化趨勢、師資需求數量緊縮，使得原本中小學師資培育政策面臨重大的挑戰。於是教育部近年來積極展開一連串的師資培育改革政策，以期能有效改善並提升師資培育的「質」與「量」，落實「優質適量」、「保優汰劣」的目標。

美國在 2002 年公布《將每個學童帶上來法案》(No Child Left Behind)，強調「有好的教師，才有表現卓越的學生」，透過法案經費的補助，聯邦政府透過許多方案來推動教師素質的提升。英國也於 1998 年發表《教師：面對變革的挑戰》(Teachers: Meeting the challenge of change) 綠皮書，強調「要吸引優秀人才加入教師的行列，並以教師生涯發展為核心，規劃快速升遷的管道與教師分級制度」。其餘如法國、加拿大、澳大利亞等先進國家亦均有提升教師素質的配套措施。因為唯有透過教師素質的提升，才可以幫助教師進行更有效的教學活動，以及培養學生學習興趣和促進學生學業成就等目的，是以，教師素質越高，教師教學品質越佳，學生學習效果則愈好，此乃世界各國關注教師素質的原因所在。

教育部參據中華民國師範教育學會 2004 年所提《師資培育政策建議書》，並廣泛蒐集各界意見，且經師資培育審議委員會審議通過後，已於 2006 年 2 月 23 日正式發函公布「師資培育素質提升方案」，對應師資培育的五大層面分別訂定九項行動方案。

九項行動方案分別為：

(師資養成層面)

方案一：建立標準本位師資培育政策

方案二：協助師範/教育大學轉型發展

方案三：規範師資培育之大學績效評鑑與進退場機制

(教育實習層面)

方案四：增強教育實習效能

(資格檢定層面)

方案五：健全教師資格檢定制度

(教師甄選層面)

方案六：建置師資人力供需資料系統與督導機制

(教師專業成長層面)

方案七：提高高級中等以下學校師資學歷

方案八：強化教師專業能力

方案九：推動表揚優良教師與淘汰不適任教師機制

自上述九項方案對中小學師資培育政策三層面提出建議如下：

一、師資職前培育方面：

- (一)建議核給師範校院、教育大學、師資培育機構系所至少 20-30% 的公費名額，並逐年成長至總數一半，以吸引優質、清寒之學生就讀。並建議在學生大二升大三時，再透過公平、公開的評鑑機制挑選出優質的公費生。
- (二)分析有關國家地區教師專業標準及國內研究文獻、訪談資料，修訂師資培育教育專業、專門課程及規劃設計通識課程，並採校際合作方式培育師資，適度開放學生校際選課。
- (三)研議推動師資生參加九年一貫課程教學基本能力鑑定和學習護照制度，並鼓勵學生選修輔系、學位(學分)學程或雙主修，讓學生除了擁有教育的背景外，能再搭配第二個領域專長，藉以提升學生的競爭能力。
- (四)建議欲轉型之師資培育系所訂定學分學程相關設置要點，並規劃非師資培育之多元且具特色的學程，以供學生選修，使學生能具備第二專長，增強學生的職場就業能力。

二、教師資格檢定方面：

研議修正〈師資培育法〉，建議參仿德國的兩階段教師資格培育制度，師資生宜先通過國家舉辦的教師檢定考試後，再實習一年，實習期滿，須再經過第二次國家考試及格者，才由中央主管機關核發該類科的教師證書，並具合格教師身份，以期能真正達到優質適量之政策目標，確保師資品質。

三、教師在職進修方面：

- (一)建議參酌歐洲芬蘭等國家作法，將中小學的師資逐漸提升至碩士以上水準，並發展培養教師的第二專長，以提高師資素質及整體國家競爭力。
- (二)建議在師資職前教育期間推行「基本能力證照制度」，並鼓勵在職教師發展學科專長領域和培養具備教學實踐與反思能力。
- (三)建議在教育大學或師範大學設立「進修學院」或「區域教師進修中心」，負責整合教師進修研習課程，並配合教師生涯發展，有系統地提供教師在職進修，提升教師專業知能。
- (四)落實教師評鑑機制，並針對教師教學成效、班級經營、研究進修等方面進行考評，且研究規劃教師晉階制度的可行性，以促進教師生涯發展，與有效執行不適任教師的退場機制。

現今就讀教育體系校院的畢業生已無法保障就業，然而從教育體制畢業的學生也不是只能侷限在學校擔任中小學老師，其亦可以到民營企業從事相關領域的工作，諸如資訊教育、教科書設計與編輯、文教行政工作，或旅遊導覽解說人員、心理師、藝文產業人員等；師範大學與教育大學主要目標係在培養「大學生」、「教育人」，其次為「教育工作者」，假若學生在校時能積極具備有專門知能或第二專長，其畢業後的工作舞台仍然是寬廣的。如能解除社會大眾對師範體系的疑慮，繼而搭配政府完善的師培政策，雙管齊下，必能吸引優秀的學生進入師範體系校院就讀，未來我國中小學師資素質亦能有效提高，並且培育出具卓越競爭力之國家未來主人翁。