

《教育行政學》

一、我國高教畢業生失業率偏高，試述造成的因素，以及改進的重要作法。(25分)

試題評析	本題涉及中華民國教育報告書，以及國家人才培育白皮書，屬於中低難度的考題。只要能掌握上課內容，即可作答。
考點命中	《高點·高上教育行政學正規講義》第一回，許承之編撰，第二章-教育行政計畫。

答：

人才培育攸關著國家競爭力及產業發展，高等教育則是提升人力資源、帶動國家進步的關鍵。因此世界各國紛紛將人才培育列為重要政策，以因應國際環境及產業結構的快速轉變。大學的學制設定、學科設置到資源的分配，應按照時代需要不斷調整，尤其是大學教育最基本單元—課程，必須有健全的品質管控機制，以衡量與評鑑每一門課程中，學生學到的知識及能力是否達到標準並滿足預定的要求。因此，面對高等教育失業率居高不下，教育政策制定與推動單位，必須有效因應：

(一)造成高教畢業生過高失業率的根本原因

茲就近年來我國高等教育的職業發展，所面臨的社會變遷與教育挑戰，說明如下：

1.網路發展的新時代所帶來的學習衝擊

在網路便利的時代，傳統的教學方式已受到嚴厲挑戰，當前學校系統發生重大改變；因此，未來我國學子競爭力的關鍵，不再是為了因應升學考試或取得高學歷，而是藉由人文與藝術涵養去提升創造力及生活品質，養成善用科技與網路，喜好閱讀及善用知能，懂得與人合作及分享等公民素養。

2.少子化浪潮衍生直接衝擊高教入學人數嚴重斷層

有鑑於人口少子化的趨勢，各級教育人口結構已發生重大改變，必須重新調整傳統學校系統與教育資源編列及運用，加強教師對於個別化教學之專業知識與技能，並有效進行教師評鑑與不適任教師之淘汰，藉此重建優質的教育環境。

3.全球化的國際競爭趨勢加深高教機構經營困難

從全球化時代的影響來看，知識傳播已跨越國界且研發與創新活動朝向經濟市場取向發展，使得各國高階人才的流動規模與複雜度日益增加，而人才的移動也促進了人才輸入國之知識成長並創造了經濟效益，也刺激了人才輸出國的技術累積。

4.後現代思維開啟校園環境的生態轉變

我國當前校園生態從以往較為保守、權威，但相對比較尊重倫理、有次序，轉變為重視民主法治程序、保障師生權益的環境，面對內外環境變遷與挑戰，我國需要找出對策，正視多元價值社會與全球強勢文化的挑戰。

5.學習情境不易激發學生主動學習，影響學習成效

學生一旦沒有學習動機，將無法有好的學習成果。我國的學生升上大學後，因長期累積的升學壓力獲得解放，以及過去慣於被動學習造成上大學之後學習動機不足。

(二)解決當前高等教育失業率的有效對策

就產業結構的進化與創新而言，我國是以出口為導向的海島型經濟體，對外貿易在我國經濟發展上占有舉足輕重的地位。因此，必須透過以下對策，尋思有效解決失業問題的途徑：

1.確保課程學習成效的教學評核機制

課程變革成功與否的關鍵，在於教學品質保證。教學品質保證應以教學課程為核心，以學習者的結果表現為導向，修正課程的內容為目標。學校必須建立有效機制，從課程設計、教學實施到評量方式都必須扣緊課程目標，並藉由外部評核來檢視，以保證學生在每一門課的實際學習質量達標。

2.兼顧博雅與專業教育的課程設計及彈性學制

面對未來十年的挑戰，理想的課程不只是講授專業知識內容，更應進一步培養學生從不同的、甚至衝突的角度來綜合分析問題、進行團隊合作、創意思考解決方案的能力。因此，現行大學的課程、學制及教學型態亟需制度性及系統性之變革。

3.支持學習主動權的終身學習與數位學習體制

當學生需要一個可以支持及認可其各種不同學習型態的高等教育體系時，大學就該發展並設計出更富想

像力的組織及教學，尤其是終身學習更需要這樣的思維，進一步促進學習者及工作者的流動接軌。

4.鬆綁與自我課責並重的大學治理架構及規模

推動大學管理分流，賦予績優學校辦學彈性，重新檢視《大學法》、《私立學校法》等法令妥適性，以協助大學建立完善的內控稽核制度及自我課責機制，而非僅以防弊思維建置法令制度，此係有效提升大學治理績效的最重要關鍵。

5.發展多元自主的大學評鑑及教師升等制度

提升大學評鑑的自主性及多元性，是大學品質保證的關鍵。本部應協助大學提升自我評鑑及品質保證的意識及積極性，建立完善的大學自我評鑑機制，確保學校建立自我改善的能力，並符合其績效責任的要求。

二、「教育經費編列與管理法」為我國教育財政制度的里程碑，其主要目標為何？並說明地方政府與學校執行該法的主要問題有那些？(25分)

試題評析	本題涉及教育財政基本概念、教育政策資源分配公平性，以及教育法令的演化。只要能掌握上課內容，即可作答。
考點命中	《高點·高上教育行政學正規講義》第一回，許承之編撰，第九章-教育財政制度。

答：

我國自修憲程序，將憲法原文第164條，屬於教育科學文化預算下限保障的條款予以永久凍結之後，卻衍生出可能因此違反國民教育發展機會均等之憲政危機；因此，於後續修憲中，又提出修正文的第10條第10款之國教經費優先編列原則之條款，補救可能違憲之發展；而後，才陸續於地方制度法之修法，以及另立教育經費編列與管理法等重要教育財政法規。以下針對本法之主要目標，以及當前執法的地方與學校可能面對之問題，分別析論如下：

(一) 教育經費編列與管理法的四大目標

本法因應現代社會及教育發展趨勢，增進教育績效，達成教育經費編列制度化、教育經費分配公開化、教育經費運用透明化的目標。因此，有以下四大目標：

1. 確保教育經費額度合理化

本法第3、5與10條內容，確認各年度教育經費於中央與地方政府比例、授予地方政府自治原則，以及保證與均衡地方教育發展。

2. 建立教育經費編列制度化

本法第4、5、6、7與9條，透過設置教育經費基準委員會、強調教育機會均等與國教經費優先編列，以及獎勵與鼓勵私人興學原則，建立教育經費的編列制度化。

3. 重視教育資源分配的公開化

本法第11與12條，透過教育部成立教育經費分配審議委員會，規範經費補助方式，以及地方政府與公立學校訂定中長程發展計畫及提送教育審議委員會等透明各項教育資源分配的方式。

4. 要求教育經費運用的透明化

本法第15與16條，藉由中央與地方政府的各級財政監督，以及相關教育評鑑制度的落實，成為補助經費的依據。

(二) 執行教育經費編列與管理法的主要障礙

本法於立法程序完成後，在執行層面上，不論地方政府與學校基層單位，無不面臨以下重大問題：

1. 觀念層面仍難擺脫經費優於一切的資源分配概念

現行教育經費的制訂與分配，到了地方與學校層級，卻始終無法擺脫先搶先贏，沒有經費就失去一切的窠臼。

2. 經費分配的公平與適切性依然無法達到應有水準

學校並不是缺乏經費進行教育改革，而是缺乏經費使用效率的想法。因此，應該摒棄「爭取更多的經費」或「經費的決定權」的慣性，而改以能否提升教學成效或學習效果，作為經費分配的根據。

3. 缺乏學校本位的資訊系統

地方教育行政單位賦予學校預算自主的同時，也應該建立一套健全的資訊系統。該資訊系統泛指一切與學校有關資料的蒐集，其目的不僅在透過電腦化減少學校工作人員對新預算制度的焦慮，並且可以提供

政策制定者與學校工作人員隨時了解經費使用效率、教育機會均等程度，及責任績效的考核等。

4. 學校預算自主制度無法落實

上級政府在撥給學校經費後，即應該尊重學校的專業與自主，賦予學校使用經費的自主權，學校不僅有權依據該校校務發展計畫，編製該校的經常門與資本門的各項支出，也應賦予學校自行決定人事員額編制與補助特殊需求學生或其他指定用途的專款。

三、彼得聖吉 (Peter M. Senge) 視組織為生命系統，並主張領導者的新角色應該是設計師、是教師。請分別敘述領導者這兩項新角色的內涵，及其對教育行政領導者的啟示。(25分)

試題評析	本題涉及的第五項修練，為教育行政領導領域的考古題。屬於難度值偏低的典型考題，只要能掌握上課內容，即可作答。
考點命中	《高點·高上教育行政學正規講義》第一回，許承之編撰，第五章-教育行政領導

答：

Peter M. Senge在《第五項修練》一書當中，提及領導者必須同時扮演三大角色；以下分別就領導者在設計者、僕人與教師的三大角色之扮演，以及對領導者的應有啟示，進行析論如下：

(一) 領導者應有的五大修練向度

以下分述Senge (1990) 提倡的學習型組織，有關領導者的五大修練向度，說明如下：

1. 系統思考 (systems thinking) 要素

此一要素意指組織成員皆能認清複雜系統隱含動力，又能找到正確著力點，亦即在其教育系統、學校系統、班級系統當中透過思考影響個體思考、責任與作為。因此，教師當建立批判思考、多元思考及策略思考 (Day, Peters & Race, 1999) 等系統思考能力，提升個人在工作上的預測力及反應力，以順應多變、多元的社會環境。

2. 自我精進 (personal mastery) 要素

自我精進的中心作為，包括：同時保有個人願景和明確的現實面貌，亦即發自內心的真誠理想，若獲得適當的支持與培養，就能克服人生的現實 (楊振富譯，2002)。因此，自我精進的歷程包括了解讀自我的熱情、培育探究的勇氣，以及將現實阻礙轉化為向前跨越的助力。

3. 改變心智模式 (improving mental models) 要素

心智模式是我們心中對自己、他人、組織團體，以及世界每一個層面長期持有的觀感。然而，所謂心智模式的改變是要我們敞開心胸之門，迎接一種融合了知性、道德、技藝與價值層面的知識與教育方式 (楊振富譯，2002)。

4. 建立共同願景 (building shared vision) 要素

共同願景的形成係先鼓勵個人願景的建立，再從由下而上的交流與對話中將個人願景融入組織團體，以塑造整體圖像 (Senge, 1990)，同時也為學習型組織提供了焦點與能量 (魏慧娟，2002)。

5. 團隊學習 (team learning) 要素

透過團隊學習才能發展出共同願景，深度匯談的價值以及技巧性的討論是團隊學習的工具，其用以發掘大家持有的心智模式，廣泛接納各種觀念，激發創造的潛力 (楊振富譯，2002)。

(二) 領導者的三大角色與應有啟示

有關學習型組織中，教育行政領導者的應有三大角色，以及應有啟示，說明如下：

1. 設計者

此為領導者的第一重角色；基本假設是當組織的設計不良時，任何人來當領導人，必將徒勞無功，但是卻很少有管理者在思考領導者的角色時想到這一點。設計者意即要設計使組織變成一個能幫助大家創造真心想要的結果的地方。【版權所有，重製必究！】

2. 僕人

此為領導者的第二重角色；所謂僕人，意指領導人不但要發展願景，更必須忠於願景，領導者在其內心深處都應該擁有一個所謂的「使命故事」(Purposestory)，也就是能清楚說明組織存在的理由以及組織要往何處去。

3. 教師

此為領導者的第三重角色；所謂教師，意指要幫助組織成員看清楚真相與現況，找到焦點，並且促進每

一個人都能學習。

四、組織運作過程的政治考量常令人忿忿不平，但政治也是組織在面對資源不足、利益分歧的環境時必須做決策或分配資源的現實，甚至可以作為達到崇高目的的媒介。請詳述三項達成組織理想的重要政治技能，以及三項檢測該等政治技能不致於走偏的倫理標準。（25分）

試題評析	本題涉及教育財政基本概念，以及教育政治學的運作方式；屬於中高難度的考題類型。只要能掌握上課內容，即可作答。
考點命中	《高點·高上教育行政學正規講義》第一回，許承之編撰，第九章-教育財政制度

答：

教育組織的資源分配，免不了必須面對權力掌控與資源分配的折衝；以下針對必須的三大政治技能，以及規範技能的三大倫理標準，進行說明：

(一) 三大政治技能

政治協商過程所需要的三大技能，包括：

1. 明確表達利益

由於每個團體及組成份子都具有政治利益，政治利益界定成某個人或團體在政府政策中的籌碼，即個人或團體在政府作為或不作為所獲得成損失的價值。

2. 有效匯集資源

政府絕不可能完全地滿足所有需求。只有在某些方式被匯集下，政府方能適切處理，使其不致相互抵銷，並使每個利益團體都能合理地各取所需。

3. 兼重強制與妥協

政府可以運用許多類型的制裁力量使破壞法律的就範。但一項政策的推行若只得到冷漠的、拖拉的、極少順從的回應，是不可能有效地達成的。因為支持可以補足任何政策在很多技術上的缺憾，而獲得順從的方法就是妥協。

(二) 三大倫理標準

有關重大的倫理標準，分析如下：

1. 廣泛的權威

政府擁有權威，它的權力是被承認的，可以用來制訂有約束力的決策以及發佈強迫性的命令。

2. 對強制力的合法壟斷

所有組織對破壞規則者施以處罰，但是政府與其他組織不同的是，政府擁有被授予的懲處權。而懲處權具有合法性，也就是社會成員一般認為政府制定和執行法律的權力是正當的、具有法律效力的、並應予以服從的。

3. 代價最高的賭注

政府的決策攸關國家一致的事務，而它所耗費的社會成本也遠比其它組織來得龐大，而一國的重要決策錯誤，會致使影響該國未來發展甚至波及人民。

【版權所有，重製必究！】