

《教育行政學》

一、我國高等教育所採行的是高學費還是低學費政策？試就近年來的爭論說明你對採行高學費、合理學費或低學費的看法。(25分)

試題評析	本題屬中高難度，即典型由比較教育基本理論當中的市場化理論、高教政策採卓越品質取向等觀點，延伸應用至教育行政政策的最佳題型。
考點命中	高點《教育行政102年度講義》第三回，許承之編撰，高等教育改革趨勢。

答：

(一)高等教育學費近年引發爭議之主要背景

高等教育在普及化發展的原則下，其運作必須提供能滿足民眾的服務與提升教育品質，學雜費雖對學校籌措經費以提高服務品質至為關鍵，但學生權益絕不能因此而犧牲。

- 1.政府除扮演提供必要性輔助的角色外，更重要的是維持一個公平正義的機制，除大學的財務資訊應公開透明外，也應有合理的學雜費支用規劃，更應主動向學生及家長妥為說明溝通，以確保學生所繳費用「取之於學生，用之於學生」。
- 2.大學的學費調整宜配合教育成本等相關指標，計算並提出合理的收費標準，對於經濟弱勢學生的就學措施，政府與學校則應提出完整的配套方案，使其無後顧之憂，安心就學。此外，大學如何提升教育品質以及政府對教育品質的後端監督，亦應有健全的機制。
- 3.就我國而言，平均稅收遠低於國際標準，高等教育係屬選擇性教育，非屬國民義務教育範疇，基於「受益者付費」原則，學生必須繳交學雜費，以支付部分教育成本。

(二)當前高等教育費用之問題分析

學雜費調整不僅攸關大學發展，更涉及數十萬名學生家長的觀感及經濟支出。政策利害關係人，係由本身立場與角度面對，也因此各有看法與堅持，同時也受到我國公私立大學發展有別之歷史因素影響，主要圍繞在公平正義與辦學成本結構性爭議問題上，說明如下：

- 1.反重分配現象
公立大學學生家庭社經地位平均較高，卻負擔較低的學雜費。
- 2.部分民眾要求齊一公私立學費
學校設立有公私立之別，學生就學負擔應無公私立之差異。
- 3.學校認為目前學雜費未能反映教學成本
目前學雜費調整公式重在受教者負擔能力，未反映學校教學成本。
- 4.大學配合公教調薪及每年度教師之升等晉級，須負擔人事成本增加及未來油、電與物價上漲的成本，將排擠教育經費，進而影響教學品質。
- 5.各界對學雜費調整指標及公式未有一致共識，以及私立學校要求未申請政府獎補助經費，得享學雜費自主。

(二)未來改進方向

- 1.維持且提升高教國際競爭力，並爭取更多高教資源，與主要經濟競爭國家比較，如南韓，以高等教育經費占國內生產毛額比率觀之，尚有預算增加空間，以提升我國國際競爭力。
- 2.過去以平均主義為主，強調基本需求經費，近年來，為提升大學競爭力，強調績效責任，故調整以競爭性經費挹注教學、研究或務實致用等績優大學，鼓勵學校發展特色。

(三)高等教育是我國未來社會發展之基石，但是高等教育是高投資成本的教育，需賴充足的經費支援，始易顯現辦理成效，各國收費標準即是反映其社會制度。

二、道德領導的意義與內涵為何？教育行政領導者如何實踐道德領導？請說明你的看法。(25分)

試題評析	本題屬基礎難度，為教育行政領導當中最基本的問題，屬於偏重記憶型的題型。
-------------	-------------------------------------

考點命中 高點《教育行政102年度講義》第二回，許承之編撰，150到151頁。

答：

(一)道德領導的意義

- 1.道德領導與倫理領導，係以道德權威為基礎的領導。領導者本於正義以及行善的義務感，來實施領導。也冀望成員能以行善和正義來回應。
- 2.道德領導強調「善的，就去做！」有別於互易領導外燦動機「拿多少，做多少！」以及轉型領導內隱動機的「值得的，就去做！」。教育，不僅傳授技能和知識，更應教導道德倫理。

(二)教育行政領導者實踐道德領導的應有作為

- 1.培養道德人格，以身作則。建構組織倫理環境，落實正義倫理價值，以及實踐關懷與批判倫理的行動。
- 2.主動質疑、深思檢討、捐棄不合理價值觀與重新定位價值，並且以社區規範與專業理想培養被領導。
- 3.反省實踐，同時也可以視為對於教育在以技術為基礎的實踐上，所呈現不足而應該具備的理論補強。

三、「品質管理」(quality management, QM)中有所謂PDCA循環，此種循環如何運作？在行政運作中如何透過此理念推動教育品質的改善？請申論之？(25分)

試題評析	本題屬中低難度，為教育行政領導當中最基本的問題，屬於偏重記憶型的題型；惟考生需要將品質管理延伸至TQM才能確切連結至PDCA循環圈的完整概念。
考點命中	高點《教育行政102年度講義》第一回，許承之編撰，99到100頁。

答：

(一)品質管理的基本概念

品質管理強調全面的品質保證與管理，以追求完美品質，並且充分滿足顧客需求的管理方式。

- 1.品質管理的基本意涵
兼顧全程、全員與全方位的品質管理，務必使組織達到「一次就做好」的目標與水準。
- 2.品質保證的代表意義
品質保證意指商品或服務在品質上毫無瑕疵、在流程中節省成本，以及務求零缺點的終極目標。
- 3.品管強調顧客導向
所謂的顧客導向，就是以顧客滿意為指標，兼具直接與間接滿意，並且協助創造顧客需求。
- 4.品管重視人資發展
全面品質管理對於人力資源發展，主張提升人力素質確保品質永續提升，亦即品質起於教育也終於教育。

(二)PDCA 的實際運作

- 1.品管就是做好品管循環
全面品質管理的概念，可從 PDCA 循環圈所強調的計劃(Plan)、執行(Do)、檢視(Check)與行動(Act)不斷循環概念，落實品質保證的理念。
- 2.建立回饋管道機制
品質管理相當重視顧客意見，作為未來品質管理上，得以不斷反省精進的根據，因此鼓勵顧客回饋意見與感受。
- 3.品管等同永續改進提升品質
全面品質管理對於品質發展，不論是理論的建立或論述，都一再強調改進與提升，以做為組織、商品或服務永續發展的動力。

四、教育人力資源管理是一項重要工作，如何擬定教育組織的人力資源管理改善方案？請依擬訂計畫應遵循的原則與主要內容加以說明。(25分)

試題評析	本題屬基礎難度，為教育行政領導當中最基本的問題，屬於偏重記憶型的考試題型。
-------------	---------------------------------------

考點命中 高點《教育行政102年度講義》第一回，許承之編撰，118頁。

答：

(一)人力資源管理的主要層面與兩大模式

1.人力資源管理的四大層面

人力資源管理的內涵，主要包括：人力取得、人力資源的績效管理、薪資酬勞的管理，以及維持永續發展的教育內涵等。

2.人力資源管理的兩大模式

人力資源管理，基本上可分為「策略性 HRM」與「作業性 HRM」兩種，其代表意義如下說明：

(1)「策略性」HRM 基於總體性和長期性觀點，目的在於促進 HRM 的成長與發展，與不斷提升附加價值與績效。

(2)「作業性」HRM 著重對部屬的控管與現有能力的運用，其本質上屬於例行性的人事作業本質。

(二)擬定人力資源管理改善方案的主要原則與內容：

1.人力資源的取得層面探討

人力資源管理在取得人力資源方面，策略性與作業性兩大取向的主張亦有所不同：

(1)「策略性 HRM」強調組織應重視成員的共同決策、培養成員企圖心與可開發性，以及整體規劃人才發展的需求。

(2)「作業性 HRM」則以較為短期與務實的角度，透過提供職位升遷或福利待遇，作為當前人力需求導向的有利手段。

2.人力資源的績效制度層面探討

(1)「策略性 HRM」重視雙向溝通、參與配合成員生涯規劃、多元評鑑。

(2)「作業性 HRM」偏重單向命令型態，一切多依行政命令處理。

3.人力資源的薪資酬賞制度層面探討

(1)「策略性 HRM」鼓勵成員參與發展教育、兼重物質與精神雙重酬賞。

(2)「作業性 HRM」偏重物質酬賞，不重視成員的教育與成長。

4.人力資源的永續教育發展層面探討

(1)「策略性 HRM」重視組織發展的未來性，並且協助成員生涯規劃側重領導階層與成員的共同規劃。

(2)「作業性 HRM」以熟悉成員工作環境為主，並且滿足成員短期需求，採取領導階層主導規劃的方針。