

《教育行政學》

試題評析

第一題：專業教育評鑑是近年來教育行政與政策重大發展方向的主軸，只要能夠清楚理解評鑑意義，以及評鑑實施過程，相信必能掌握本題答題趨勢，本題亦在講義與課堂中一再強調！

第二題：學校效能向來為教育行政的重要考題，尤其本題在教育行政課程的申論題練習中精確命中，也讓同學親自操演過；相信只要曾經上過課程的學生，都能夠輕鬆應付！

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）

答：

教育評鑑的實施，關乎整體教育品質之維繫；尤其，自教育評鑑的動機、落實與後設，無一不與教育內涵的良窳有關。以下針對專業教育評鑑實施的特徵，以及落實推動應注意到的重要原則，說明如下：

(一)實施教育專業評鑑的特徵：

評鑑(evaluation)，意指獲得、收集、整理資料，以便提供給決策者形成決定的歷程，牽涉到價值判斷；另一名詞 assessment 指的是教學上的評量，呈現客觀的數據，但不受價值判斷。以下說明教育評鑑的實施特徵：

1.教育專業評鑑的目標在於提升教育品質

教育專業評鑑在過程中，雖然需要給定價值的階段。然而，最終目標依然在於提升教育品質；因此，教育專業評鑑仍應以全面提升教育品質為依歸。

2.教育專業評鑑的目的在於改善教育現況

教育專業評鑑的根本目的，在於針對現有教育狀況，甚至是教育場域的實際問題，由受評鑑單位反映有關問題，並嘗試提出問題解決策略或自我改善機制。

3.教育專業評鑑的本務仍應回歸教育體制

近年來雖有諸多教育改革的訴求與推動，然而教育專業仍有賴所有教育專業人員對於教育評鑑的正確認識，以及將所有教育專業評鑑議題回歸教育本質的發展。

4.教育專業評鑑的走向有待後設精神融入

教育專業評鑑的發展，歷經目標達成、助長、內部與外部效標等四大階段的發展與演化，促成各個教育評鑑階段的典範；未來，教育專業評鑑的後續發展，勢必將借助後設與研究精神融入，改善評鑑內涵。

(二)落實教育專業評鑑的重要原則

1.評鑑人員專業化

- (1)明確訂定評鑑人員的資格與遴選法令。
- (2)實施評鑑工作的領域專業分化。
- (3)遴選人才以兼具多種專長為首選。

2.評鑑單位組織化

- (1)設置專業評鑑單位。
- (2)員額編制要適量。
- (3)實施專業分工制度。
- (4)具備良好組織溝通。
- (5)溝通協調上具備內外縱橫各級層面。

3.評鑑過程民主化

- (1)尊重被評鑑者尊嚴與專業領域。
- (2)鼓勵被評鑑者參與評鑑計畫形成。
- (3)評鑑歷程堅守平等地位的信念價值。
- (4)評鑑過程公開透明且擴及家長學生與社會意見。

【版權所有，重製必究！】

高上高普特考 www.get.com.tw/goldensun 台北市開封街一段2號8樓 02-23318268

【板橋】(02)23751827 【淡水】(02)26259498 【三峽】(02)26735568 【林口】(03)3275388 【羅東】(03)9540923
 【中壢】(03)4256899 【台中】(04)22298699 【逢甲】(04)27075516 【東海】(04)26527979 【中技】(04)22033988
 【彰化】(04)22298699 【台南】(06)2235868 【高雄】(07)2358996

4.評鑑方法科學化

- (1)要有完整評鑑計畫。
- (2)要能客觀進行歷程。
- (3)重視實驗研究精神。
- (4)系統化的評鑑程序。

5.評鑑追蹤輔導化

- (1)評鑑只是手段與方法，輔導才是真正目的。
- (2)評鑑後應首重輔導被評鑑者擬定計畫。
- (3)強調評鑑人員的自我反省實踐。

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)

答：

不論公立或私立，學校的經營運作過程中，既有人的複雜多變，更有事的龐瑣專業，欲求速效，誠非易事。但為使教育資源作更具準效性的分配，並使教育產出面對變遷的社會更具廣效性與即用性，就必須系統化蒐集學校發展計畫中的規劃、執行與結果等方面的相關資料，加以客觀的分析與描述，以作為判斷學校績效或協助學校持續改進的過程。

(一)學校效能的意義

1.學校效能的基本定義

綜合學者專家看法，學校效能可以定義為：「學校效能是指學校在教育目標達成的程度」，它包括：行政溝通、環境規劃、教師工作滿意、教師教學品質、學生行為表現、學生學習表現、家長與學校關係等方面的表現與達成程度。

2.學校效能的特性

不同的專家學者的學校效能之定義雖有不同的看法，但綜合各家的觀點，學校效能具有下列的特性：

(1)整體性

效能組織各層次中雖然有不同的著眼點，但是最後都必須透過組織整體來表現，此即所謂「整體效能必須大於各分部效能之總和」，組織要能滿足環境壓力與內在目的，不是某人或某一團體所能決定的。若是目的之提出無法取得共識，在系統互動的前提下，任一部門的抵制都將導致整體效能無法提高。

(2)層次性

學校效能在執行層面上往往須面對教學與行政、職務與職掌的組織角色分際問題。T. Parsons將組織分成技術的 (technical)、管理的 (managerial) 和策略的 (strategic) 三種層次。技術層次負責組織內部任務的執行，管理層次負責協調組織內部工作作為，策略層次直接與客觀環境密切接觸；不同的層次掌理的職務各有所異，所評估的效能自能不同。

(3)複雜性

學校效能觀點的紛歧，以及學校效能指標確立的不易，這些都顯示出學校效能的複雜性。學校效能的複雜之處，在於指標需求難以齊一建立；各學者對效能觀點不一，很少見到不同學者會提出相同學校效能指標，這種高度複雜的工作，要建立共識不是一件容易之事。

(4)矛盾性

學校組織效能是一充滿矛盾的觀念，機關組織衝突管理與教育情境兩難，可從下列三個角度分析，包括：不同目的、資源分配，以及內外組成團體要求等三大矛盾。

(5)時間性

組織效能在長短不同的時間中可能有不同考量，所以與時俱進的建設、擴充與強化便是為學校效能注入活水的源頭；因此，學校效能在不同階段可能要有不同的考量。

(二)現代學校行政提升學校效能的重要策略

1.凝聚成員共識，形成具體特色發展目標

基於學校本位經營管理的發展基礎，現代的學校效能有賴初期建立具體而融入社區特色的發展目標，透過成員參與與社區發展元素，形成具有特色的學校效能目標。

2.靈活組織運作，連結行政教學雙重結構

學校本由行政與教學共組的雙重系統，學校效能的徹底彰顯，有賴於行政與教學兩大部門對於發展目標的齊心協力。

3.活化溝通管道，凝聚學校社區家長意識

現代學校行政效能與教學學習表現，如能加入社區與家長的助力，定能有效提升參與事務之尊榮感與向心力，並藉此獲得有效發展。

4.雙向正面領導，兼重倡導關懷雙重取向

學校領導者若能注入正面積極力量，並且運用多元雙向溝通管導，必能讓組織運作不僅能達成既定目標，亦能因此盡可能滿足所有成員需求。

5.建立評鑑機制，落實公平公正公開原則

透過評鑑機制與獎勵制度的確實運作，立於公平公正與公開的基礎之上，必能讓全體成員受到激勵而內化成爲具體的組織發展承諾，從而實現組織發展的效能目標。

高點·高上高普特考

【版權所有，重製必究！】

高上高普特考 www.get.com.tw/goldensun 台北市開封街一段2號8樓 02-23318268

【板橋】(02)23751827 【淡水】(02)26259498 【三峽】(02)26735568 【林口】(03)3275388 【羅東】(03)9540923
【中壢】(03)4256899 【台中】(04)22298699 【逢甲】(04)27075516 【東海】(04)26527979 【中技】(04)22033988
【彰化】(04)22298699 【台南】(06)2235868 【高雄】(07)2358996