

第九期

雙月刊
BIMONTHLY

教育資料與研究

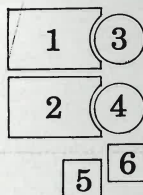
EDUCATIONAL RESOURCES
AND RESEARCH

國立教育資料館編印

中華民國八十五年三月廿八日出版



1. 本年元月九日澳洲雪梨大學教育學院，院長 Kenneth John Eltis 博士率領訪問團一行八人來館參觀訪問，由毛館長連塹親自接待。
2. 毛館長陪同來賓參觀本館教育電子看板，來賓紛紛拿起相機拍攝看板中所呈現歡迎字句予之留念。
3. 該院院長代表全體團員致贈紀念品予毛館長。
4. 來賓聽取毛館長所做簡報。
5. 沙國費瑟國王研究中心秘書長Zaid Ai-Husain 於本年三月十日來訪，由毛館長連塹親自接待，圖為賓主交談愉悅畫面。
6. 本年三月九日國立台灣師範大學教育學系師生一行三十六人至館參觀，資料組熊編輯宗樺對來訪同學解說相關業務。



目 錄

教育論壇

選擇與控制：學校教育改革的理念爭議	吳明清	2
學校教育的選擇與控制	宋豐雄	11
教育選擇與控制理念的另類思考	沈姍姍	14
從教育行政決策觀點	周燦德	16
學校教育改革的途徑	邱錦昌	20
學校教育改革的理念與統合	林新發	22
教育選擇的問題與智慧	高強華	28

教育研究

教育財務制度之檢討與調整	劉三錡	30
美國學校募款制度之研究	李然堯	36
實作評量：理論與實際	彭森明	44
資訊時代的教學新模式	李勝富	49
美國教師組織與教育改革	劉安彥	55
再驗性格症—他心理真有問題嗎？	林天德	61
符號學與認知學習、科際整合、 教育研究的關係	曾月紅	66
混沌現象Chaos對學校行政的啟示	陳木金	69
淺談學校效能的概念與研究取向	陳幸仁	76
校長選舉任期制之意見調查與可行性之探討	王逸茶	82
國民小學校長培育制度之探討	王玉麟	96
國民教育的檢討與改進	張世平	103
國小教科書評選制度的探討 模糊綜合評選FME的應用	閻自安	109

焦點話題

視聽媒體與教學改進	田耐青	120
視聽媒體與教學改進	朱則剛	121
視聽媒體與教學改進	林妙璘	123
教師自製電腦視聽媒體之我見	楊尚青	124
視聽媒體與教學運用	吳金蘭	126
視障用立體圖文媒體新材料之介紹與應用	呂克一	127

教育名詞

社區學院、終身教育·····	吳清山、林天祐	131
----------------	---------	-----

教育資料

書類資料·····	徐月鳳	133
非書類資料·····	陳麗卿	134

教育法令·····	邱森波	136
-----------	-----	-----

(一)修正「高級中學數學及自然學科資賦優異學生輔導要點」。	136
(二)函頒「高級中學課程標準實施要點」。	137
(三)修正「國民小學與國民中學班級編制及教職員工員額編制標準」 第三條、第四條修正條文。	138
(四)修正「學校教職員退休條例施行細則」。	139
(五)修正「學校教職員撫卹條例施行細則」。	150
(六)修正「學校教職員退休條例」部分條文；暨修正「學校教職員撫卹條例」 部分條文。	153
(七)修正「教育部設置學術獎辦法」第二條條文。	153

教育訊息

地方教育訊息·····	卓麗卿	154
台南縣教育點滴·····	鐘騰	158
國內教育輿情·····	段懿真	160
國外教育訊息·····	熊宗樺	163

文教交流

心智之旅計劃·····	洛杉磯文化組	171
-------------	--------	-----

資訊服務

贈送書目、教摘光碟啟事·····	國立台灣師範大學圖書館	172
------------------	-------------	-----

稿約·····		173
---------	--	-----

本刊已自第六期起，提供讀者價購服務。欲訂閱者，請詳如內文末頁版權頁，謹此說明。又本刊因經費有限，固定贈閱單位以一本為限，請廣為流傳，善加運用。又欲取得本刊所有資訊者，可經由國際學術網路汲取，希讀者多加利用此一便捷資訊服務。

教育論壇

編者按：在多元的社會裡，如何營造良好的教育環境並規劃良善的教育制度及充實教育內涵，以提昇國民素質，進而讓人生更豐富更圓滿，向為社會各界所關注。本館有鑑於此，於八十三年十一月起分別委請國內師範院校舉辦教育論壇。同時，亦針對現行國內教育制度因時空轉換所衍生諸多教育問題，邀集各界學者專家進行研討尋求解決途徑，以因應社會需求。

日期：中華民國八十四年十一月十五日

地點：國立臺北市立師範學院學生活動中心四樓

主題：選擇與控制：學校教育改革的理念爭議

主持人：毛連塢（國立教育資料館館長）

歐用生（國立台北師範學院院長）

引言資料

引言人

吳清山（國立臺北師範學院初等教育研究所所長）

討論資料

討論人

宋豐雄（臺北市興雅國民小學校長）

沈姍姍（國立新竹師範學院初等教育學系教授）

周燦德（教育部國民教育司副司長）

邱錦昌（國立政治大學教育系所主任）

林新發（國立台北師範學院初等教育學系教授）

高強華（國立臺灣師範大學教育系所副教授）

主辦單位：國立教育資料館

承辦單位：國立臺北師範學院

選擇與控制： 學校教育改革的理念爭議

吳明清

國立台北師範學院初等教育研究所所長

教育改革首重理念的建立，然後才能規劃具體的實踐策略和方法，最近一、二年來，國內的教育改革運動，在民間教育改革團體的熱忱推動、以及行政院教育改革審議委員會的用心構思之下，已經相當成功地推銷了「鬆綁」與「現代化」的基本理念，成為教育改革的主軸。但是，由於教育及其改革的複雜性，在「鬆綁」與「現代化」之間，仍有若干重要的概念猶待討論與澄清，以求社會共識。有鑑於此，在國立教育資料館委託國立台北師範學院初等教育研究所舉辦的「現代教育論壇」第一場引言報告中，本文擬以「選擇」與「控制」兩個涉及教育權力分配與運作的概念為主題，闡釋其意涵與性質，並據以申論學校教育改革的策略和做法，以供中小學教育同仁暨關心學校教育改革的各界人士參考。全文分為五個部分：首先解釋「選擇」與「控制」的概念意涵，其次分析學校組織的控制機制，接著討論教育選擇的對象與形式，最後再提示學校教育改革的策略與做法。

一、選擇與控制的概念涵義

作為一個通俗的用語，「選擇」是個體（或群體）基於適當考慮，而在多項或多數之中取其一項或部分的行動。但是作為一個討論和思考的概念，我們則要強調，「選擇」是一種「做決定」的行為。因此，當我們討論「選擇」這個概念時，必須想到「做決定」的主體、對象，與方法。換言之，當我們討論「選擇」這個概念時，必須關心：（一）誰來選擇？（二）選擇什麼？以及（三）如何選擇？這三個問題可以作為我們討論「教育選擇」的基本架構。

「教育選擇」（educational choice）是美國及部分西方國家在一九八〇年代的熱門教育論題。當時的爭議焦點在於：父母有無為其子女選擇教育的權力。論者大多主張：父母基於子女最佳教育利益之考量，可以選擇子女受教的機構和方式。目前教育文獻中有關「教育選擇」的討論，仍以父母的選擇權，以及教育當局的回應制度和措施為主。不過，我們認為，「教育選擇」是一個涉及教育權力分配的複雜問題，故須從學校的整體組織和範圍來分析，才不致於偏蔽。因此，本文討論「選擇」的教育理念時，將跳出以父母教育選擇權為主的概念框架，而兼及教師、行政人員，以及其他學校教育相關人員之選擇權力的分析。

跟「選擇」有關，而且常被視為「對立」的概念是「控制」（control）。在組織理論中，「控制」一詞通常有兩種意義：一指「行為的限制」，二指「決定的參與」。

如果將「控制」視為「行為的限制」，則凡能限制他人行為者，即具有控制的能力或權力。這種意義比較接近「鬆綁」理念中的「綁」或「管制」的作用，強調組織層級中「上」對「下」的要求與約束。但是，若將「控制」解釋為「決定的參與」，那麼在組織結構與歷程中，凡能參與組織事務之「決定」、而影響其結果者，即具有控制的能力或權力。換言之，在組織結構中，任何層級都有機會參與並影響組織決策，因而擁有「控制」的權力。照這樣解釋，則「控制」即非「上」對「下」的特權，也沒有「反民主」或「反開放」的意涵。本文討論「控制」的概念時，即採第二義，強調學校教育事務的「決定權」。

由上述的概念涵義可知，若將「控制」作為「上級」的管制，而將「選擇」作為「下級」的自主性行為，那麼很顯然的，「控制」與「選擇」就成為對立而不相容的行動。換言之，上級的控制權愈大，則下級的選擇權就愈小；反之，若上級的控制權縮小，則下級的選擇權就擴大。這樣的觀點大致是合理的，「鬆綁」的教改理念似乎是以這種觀點為基礎。不過，如果從「決定參與」的角度來看，選擇與控制的本質都是「做決定」，因此這兩個概念就不會對立，更不會衝突。具體言之，「選擇」是「控制」的一種形式，具有選擇權即具有控制權。這樣的觀點或許可以協助我們擴大教育改革的視野，從學校組織的控制機制來思考教育改革的問題和對策。下一節的說明將進一步闡釋這種看法。

二、學校組織的控制機制

誰能控制學校教育？這是一個頗為重要、卻不易回答的問題。在傳統的集權體制下，我們自然會想到，控制學校教育的是教育部或省市教育廳局。但是，如果我們想突破集權控制（centralized control）的束縛，釋放學校教育的控制權力，以促進學校教育的發展，那麼我們就必須從學校組織中，參與並影響教育決策的情形，來思考不同的控制來源，並規劃適切的控制設計。關於這一點，美國密西根大學（University of Michigan）教育行政學者魏斯（Janet A. Weiss）教授的論述可供參考。

魏斯教授指出，學校組織中有五種共存而且互動的「控制」，包括：「專業控制」（professional control）、「行政控制」（administrative control）、「政治控制」（political control）、「市場控制」（market control）、以及「價值與觀念控制」（control through values and ideas）。這五種控制各有其權力來源與主要代理人，也各有不同的目標和功能，因此在具體的實踐層面也各有不同的優點和限制，茲簡述如下：

（一）專業控制

在學校組織中，發揮專業控制是「教師」及其所屬的「專業組織」。蓋學校教師係經教育專業訓練、具有教學專業資格的專業人員，故在教學工作中，理應依照教育專業的知能與倫理，考量學生的學習需求與利益，以決定適切的教學活動內容與方法。我們相信，教師在教學活動中基於專業考慮所做的任何「決定」，都會影響學校教育的形式和品質，這就是一種「專業控制」。不過，這種控制權力的大小，端視教師自主程度的高低而定。專業自主性愈高，則專業控制愈強；反之亦反。這樣說來，專業控制在學校組織中不僅是「必然」，也是「應然」。唯有教師及其專業組織具有專業自主性，而能

充分發揮專業控制時，才比較容易抗拒「非教育」因素對學校教育的干擾與迫害。但是，值得注意的是，專業控制也可能被「誤用」或「濫用」。當學校教師以擁有專業自主性為由，而規避必要的視導與監督時，即屬「誤用」；若教師藉專業控制的程序，以推諉教育責任，或謀取私人利益時，即屬「濫用」。因此，為發揮學校組織中專業控制的積極性功能，應加強教師之間的「同儕評鑑」(peer evaluation)，並強化教師專業組織對個別教師的專業規範。

(二)行政控制

就學校組織而言，行政控制是指行政人員及行政體系對學校教育活動所做的決策與影響，包括：組織目標的評定、工作與資源的分配、工作方法與程序的設計、以及工作績效的評鑑等，均具有控制學校組織運作及教育發展的作用。

一般說來，行政控制是我們最熟悉的控制型式，也是目前影響學校教育最大的控制權力。不過，學校組織中過於膨脹的行政控制，卻也招來不少批評，而成為教育改革的對象。平心而論，行政控制重視資源之有效分配，強調組織的秩序與預測性，並且力圖在可評量的結果方面表現好的成就，可說是維持組織正常運作的主要力量。但是，行政控制過份強組織活動的一致性與可預測性，因而降低了專業工作所需的變通性、多樣性、與選擇性，以致學校教育逐漸僵化，乃是不利教育發展的缺失。再者，行政控制偏重「行政目標」與「過程管制」，傾向於具體而且可以測量的事務性成果，而忽視不易測量的教育目標之是否實現。此外，行政控制亦可能被誤用及濫用，成為行政人員掩飾過失或謀取私利的工具。因此，在學校組織中，不可完全依賴行政控制。

(三)政治控制

教育是一種公共事務，故學校必須接受社會大眾的關心與監督。而所謂「政治控制」，就是社會大眾透過民選的公職人員，來表達並實踐他們對學校教育的關心與監督。因此，政治控制的基礎，源自選擇的合法性，以及政治機構對社會大眾的責任。

一般說來，政治控制的運作透過幾個主要管理：一是審查預算，二是議定法案，三是規定程序，四是私人關說。當然，政治控制的層面與內容會因政治機構的層級而不同。層級較高之政治控制以教育的基本法制為主，而層級較低的政治控制則涉及較多、也較瑣碎的學校事務。

學校組織中的政治控制可以促進學校重視社會大眾的教育需求和目標，以及公共財源的使用績效，並且可以對抗科層行政體系較為狹窄的自我目的，因而擴大學校教育的服務範圍。但是，政治控制也顯示幾項缺點：其一，政治控制來自學校外部，具有明顯的多元傾向，各種政治勢力常有不一致、甚或衝突的意見和主張，影響學校教育的穩定發展；其二，外來的政治控制未必符合教育專業的標準與需求，故常不易獲得教師的支持與認同，徒增學校行政領導的困擾，並侵犯教師的專業自主性；其三，政治控制常由少數有組織的利益團體或個人（尤其是中產階級）所利用，無法反映全民的需求和意見；其四，政治控制可能影響學校人事的任用與升遷，以致忽略相關人員的功績與表現，不僅侵犯行政權，也打擊學校組織的士氣。因此，學校組織中的政治控制必須受到適當的制衡與規範，以免政治勢力戕害了學校教育的專業性與行政權力的正當性。

(四)市場控制

「市場」的基本特徵，是在充分自主的條件下，不同的個人或群體，透過資源的交換，以追求自我的利益。因此，所謂「市場控制」，乃是透過自主性的資源交換與利益追求之互動行為，形成對學校組織決策與發展的影響。在學校組織中，具有市場控制權力者包括社區民衆、家長、教師、和學生。在自主的條件下，如果社區民衆願意資助學校、優秀教師願意留校服務、家長願意送子女入學、而且學生願意就學，則學校教育的發展大有前途；反之，則學校的生存就汲汲可危。

一般說來，市場控制具有刺激競爭、帶動進步的作用，但也有以下的缺失：(一)市場機能的運作係以主觀的選擇為基礎，唯如家長由於信息的不足或不正確，以致有關教育事務的選擇不盡合理時，即不利於學校教育的正常發展。(二)市場的需求常是多元、且未必相容，因此不易預測與掌握，以致學校難以因應市場需求而作調整與改進。(三)市場交易常以資源豐富者較為有利，故如學校組織過分強調並運用市場控制，將使中上階級蒙受較多教育選擇的利益，以致擴大社會資源分配的差距，有違社會公義。據此以觀，在學校組織中運用市場控制時，必須相當審慎，尤須規劃適切的配合條件和措施。

(五)價值與觀念控制

人的內在價值與觀念是影響外在行為的主要因素，因此有關學校教育事務的參與與決定，也難免受到價值與觀念的影響。這種影響即為「價值與觀念控制」。具體地說，學校組織情境中的行政人員、教師、家長，以及民選公職人員，不僅各有不同的角色和立場，也有不同的教育價值和觀念，因此對學校教育的目標、內容、方法，以及活動形式等，就有不同的主張和意見。這些不同的主張和意見反映在學校教育事務的決策上，即成為一種控制權力。據此可知，社會普遍接受的教育價值和流行的教育觀念，對學校教育具有一定程度的控制作用。如果我們致力於改變相關人員的教育價值和觀念，即可改變控制的導向，而發揮教育革新的效果。不過，由於價值建立與觀念形成的過程緩慢，故價值與觀念控制的變革也不易形成。再者，由於價值與觀念的改變不具強制性，並且教育方面的價值與觀念也難有絕對標準，故在學校組織中，價值與觀念的控制有其限制。

綜合上述有關「控制」概念及其種類的說明，歸納以下四個要點：(一)「控制」是學校組織的必要機制、無法排斥，也不必排斥。(二)學校組織的控制機制是多元共存，而且彼此互動，絕非「零一和」的對立。(三)學校組織中的各種控制雖具特殊性，但也有相輔相成的作用，故不須執著於特定的控制形式，尤不可任令單一的控制權力過於膨脹。(四)控制的本質是「參與並影響決定」，故容納多元的控制權力即可擴大參與機會，既符民主化的精神，也不違自由化的趨向。有了這幾點認識，再來討論教育選擇的對象與形式，就比較客觀了。

三、教育選擇的對象與形式

「選擇」是一種「做決定」的行為，因此有關「教育選擇」的分析，即可從學校教育的相關事務中，「做決定」的情形著手。以下將參酌前節有關「控制」概念與種類的說明，從兩個方向來討論教育選擇的問題。其一是：不同的人能做那些選擇？其二是：不同的事該如何選擇？

(一)不同的人能做那些選擇？

與學校教育相關的人包括：行政人員、教師、學生、家長，以及社區民衆。理論上，這些人在學校組織的控制機制中，都具有參與並影響決定的權力，因此在學校教育事務中，也都應有選擇權。

一般而言，組織中的事務可以分爲三類，也可看作三個層級。一是政策性事務，二是管理性事務，三是技術性事務。所謂「政治性事務」是指與組織生存與發展有重大關係的決策，包括發目標的設定，資源的取得與分配，以及人力的規劃與進用等。所謂「管理性事務」是指維持組織有效運作，以達成組織目標的各種活動，包括工作的分配，時間的安排、設備的充實、士氣的激勵、品質的管制等。而所謂「技術性事務」則是與「生產」直接關聯的操作。如就學校組織而言，校務發展的規劃、經費的預算，以及教師的聘用等，都屬於「政策性事務」；學校作息時間的安排、教師班級的分配、儀器設備的配置等，都屬於「管理性事務」；而教學活動本身即屬於「技術性事務」。以下我們將採用這個事務分類的架構，來看看行政人員、教師、學生、家長，以及社區民衆究竟能做那些選擇。

1. 行政人員的選擇權

所謂行政人員，通常是包含了教育行政人員與學校行政人員。在「集權」的體制下，各級教育行政機關擁有較的行政權力，因此學校行政人員大都「依」上級行政機關之「法」、「聽」上級行政人員之「命」行事即可，談不上有選擇權。但是，當「鬆綁」的教育改革理念逐漸實踐，因而釋出原為教育行政機關壟斷或把持的權力之後，學校將成為權力中心，而學校行政人員的決定與選擇權力也將相對增加。

學校行政人員係以校長及各處室主任為主。校長主持校務發展大計，是學校的領航員，也對學校教育的成敗有最大的責任。因此，有關學校組織的「政策性事務」，應由校長選擇和決定。至於各處室主任，位屬管理層級，故在「管理性事務」方面，應有選擇和決定權。不過，有關管理事務的選擇和決定，要以支持和協助教學活動為基礎。

2. 教師的選擇權

如果我們肯定「教學」是一種「專業」(profession)，而教師又是適格的專業人員，那麼就應該賦予教師「專業自主權」，而在教學活動相關的「技術性事務」有所選擇和決定。一般說來，教學活動的範圍很廣，項目也多，因此教師在技術性事務的選擇權也頗為寬裕。舉凡教學的內容、方和、和環境等，均屬專業的範圍，故教師都有選擇權。唯一例外的是：教師不可以選學生。再者，教學的專業活動中，有些是個別教師可以依其專業知能與判斷而表現獨特教學風格者；有些則須求其一致，以確保學生學習機會之均等者。因此，教師的選擇固然可以個別行使，唯必要時則應集體行之。前者如班級教學的方法與技術之採用，後者如教科書之選擇與教學進度之訂定。

3. 學生的選擇權

如果學生是學校教育的主體，就應該具有選擇權。但是，由於國民中小學是義務教育，而且學生的身心發展尚未成熟，因此學生的選擇權也要受到限制。一般說來，學校教育活動的安排，應基於學生的學習性向與需求，提供較多選擇學習活動的機會。譬如選修課程、補充教材、聯課活動，以及班級生活等，都應該尊重學生的選擇。至於其他涉及教育機會與教育品質之重大問題，則要由學生家長或監護人代為行使選擇權。

4. 家長的選擇權

作為學校教育的利害關係人，家長的地位與意願是不容忽視的。在觀念上，家長應具有教育選擇權，幾乎已成為社會共識，不必質疑；但是在實踐上，家長能選擇什麼，以及如何選擇，則仍有爭議而無定論。理論上，家長有權為其子女選擇最適合，或最好的教育機構和方式，以謀求子女的幸福。通常，這種選擇係透過「市場機能」來實現。因此，教育行政機關必須解除「學區」的管制，並准許私立學校的設立，家長才有選擇的機會。但是我們都了解，市場機能有其先天性的缺點，應用在教育上自亦有其限制。因此我們必須從學校組織事務的參與方面，來思考家長的教育選擇權。換言之，在家長不能為其子女選擇就讀學校的情況下，應容許家長適度參與學校組織事務的決定，以尊重家長的教育選擇權。不過，當家長參與校務時，應以「政策性事務」為主，加上部分與學生之學習有關的「管理性事務」，而不應及於「技術性事務」；再者，家長參與校務政策與管理時，須以「集體意志」表達，而不宜進行個別的干涉。據此而言，家長可以參與訂定有關編班及分配教師之政策，但不應為自己的子女選擇班級和老師。

5. 社區民衆的選擇權

一般說來，家長都是社區的人，因此家長的教育選擇權也可以看作是社區民衆的選擇權。不過，在心態和立場上，家長著眼於自己子女的教育利益與權利，但其他社區民衆則關心整個社區的發展與福祉。如果教育是公共事務，而且學校又處在社區之內，那麼讓社區民衆也有參與並影響學校事務的權力，自屬合理。通常，社區民衆大都透過政治途徑，由各級民意代表反映他們對學校事務的關心和參與。不過，如為擴大社區民衆對學校事務的參與，以爭取社區認同和支持，也可以考慮在學校成立校務發展委員會或類似小組，納入社區成員，以實現社區民衆的教育選擇權。但是，我們認為，社區民衆的選擇權宜以學校政策性及管理性事務為主，且須與社區發展及資源流通有關者。切莫讓社區民衆干涉教師的教學。

以上分別說明行政人員、教師、學生、家長，以及社區民衆的教育選擇權。表面上看起來，每一類人都有參與並決定學校事務的權力，而且都能分別發揮積極的作用。但是，究諸學校組織的實際運作狀況，學校事務鮮有個別選擇或決定者。何況，在現代化與民主化的改革趨向中，我們也不希望讓某一類人的教育選擇權來主宰學校教育的重大事務。因此，我們必須進一步分析不同的事該如何選擇。

(二) 不同的事該如何選擇？

在教育改革的潮流中，民心多有改變舊制的傾向。由於「鬆綁」理念的影響，以及「教師法」的施行，目前已經蓄勢待發，卻又爭議不休的熱門改革論題包括：校長的遴選、教師的聘任、教科書的選用，以及學習評量的方式等。這些論題都涉及選擇權的概念與運作，茲分析如下：

1. 如何遴選校長？

目前國民中小學校長的遴派與調動均由省市教育廳局依法辦理。換言之，選校長的「權」在省市教育行政機關。這樣的制度有何利弊，本文不擬討論。但是，我們想從學校組織的控制機制，以及教育選擇的概念，來提示較合理的變革方式。

據新聞報導，台北市教育局擬革新國民中小學校長的遴選制度（但先從小學做起）。研議中的新制是：（一）由教育局辦理校長甄選與儲訓，錄取候用校長。（二）公布校長出缺之學校名單，並通知候用校長填選志願服務學校。（三）校長出缺之學校成立校長遴選委員

會，由該校校務代理人（通常是教務主任）擔任召集人，並由教師代表、家長代表、教育行政機關代表，以及學者專家代表擔任遴選委員。(四)遴選委員會投票選出志願該校之候用校長人數的三分之一為候選校長。(五)將候選校長名單送交教育局轉陳市長核定其中一人為校長。(六)校長採任期制，任期屆滿後之連任或調動採相同程序辦理。這樣的構想使校長遴選的權力分散了，看起來比較符合「民主化」的精神。但是我們必須進一步思考，依據學校組織及其控制機制的性質，由學校教師與家長來遴選校長是否合理適切。我們認為：要讓教師享有專業自主權，但未必要讓教師治校；要讓家長選擇適合其子女的教育，但未必要讓家長選校長。我們的基本觀點是：遴選校長是行政權，是行政機關的選擇權。因此，校長遴選制度的改進應側重甄選與儲訓功能的發揮。在儲訓過程中的淘汰，應比學校遴選委員會的淘汰更具意義和效果。如為尊重教師與家長作為學校社區成員的權利，可以考慮在派任校長時，徵求學校教師及學生家長的同意。或者考慮在派任校長並服務一年後，由教師及家長就校長的辦學情形行使續任的同意權。這樣的想法仍屬粗略，有待進一步細部規劃。

2.如何遴選教師？

在性質上，教師的遴選比校長的遴選單純多了。由於教師的工作是教學，而教學又是一種專業，因此教師的遴選應著重專業的考量。基於這樣的觀點，由學校現任教師來遴選新任教師，應該是很合理、而且會是較有效的做法。照這樣的看法，新頒「新師法」有關學校應組織人事評審會來遴聘新任教師的規定，應可得到認同與支持。不過，人事評審會的組成，以及評審程序的規範，都要掌握教學專業的特性，否則徒具形式，就可能成為循私舞弊的制度庇護。必要時，可以延聘校外學科專家和教育學者參與遴選，提高遴選的效度。再者，在遴選程序和標準中，也要留給校長適當的考量空間。畢竟新進教師不僅是現任教師的專業同僚和工作伙伴，也是校長領導的對象，如果在遴選過程中校長毫無置喙餘地，似乎有點過分了。

3.如何選擇教科書？

民國八十五學年度起，國民小學的教科書即將全面開放為審定本。有人戲稱，兩年後將進入小學教科書的戰國時代，而學校則成為主戰場。當教科書的版本多了之後，學校就要面臨如何選擇教科書的難題。誰來選教科書？論者意見並不一致。有人主張由縣市教育局來選擇，以求縣市內之一致性；有人主張由各校自行選定，以貫徹「分權化」(decentralization)的精神；也有人主張由授課教師自行選擇，或由教師自行協商選定，以尊重教師的專業自主權。我們認為，選擇教科書是一項高度專業性的行為，故應尊重專業選擇。但顧及教科書內容複雜、評鑑不易，集數人之力可以比個人之單打獨鬥做得更好，故不宜由個別的教師自行選擇。具體的做法是：由學校教師按教學科目成立「教科書選用小組」，審慎分析各版本教科書之優缺點後，共同商定適用的教科書，並提報校務會議通過後採行。如此做法較能兼顧專業與防弊。

以上舉了三個例子，說明學校組織中不同事務的不同選擇結構與形式。我們想強調的是：在趨向開放、多元，與民主化的社會中，與學校教育相關的每一類人，都有參與學校組織事務，並影響決定的權力。但這並不意味著學校組織的每一樣事務都必須由各類人員參與決定。過分強調「全民參與」，不僅可能阻礙專業的效率，也可能不利於教育的公道。因此，我們必須從效率與公道兩方面來考慮並設計「決策參與」的形式，讓適當的人發揮適當的選擇權。

四、學校教育改革的策略與做法

「選擇」與「控制」都是以「權力」為基礎、而表現於「參與並影響決定」的行為，因此這兩個概念看似對立，實則相容。如果「選擇」與「控制」的概念都涉及組織中的權力，我們似乎可以從這兩個概念來思考學校教育改革的方向，然後透過適當的設計，以改變學校組織的控制機制與選擇結構。以下三項，是以「控制」與「選擇」的概念為基礎所構思的學校教育改革策略與做法，選不是很成熟，請大家指正和參考：

(一)調整學校組織型態

組織的控制機制與選擇結構隨著組織型態之不同而異。因此，若欲重建學校組織的控制機制與選擇結構，以符合自由化與民主化的教改目標，就必須調整學校組織型態。

一般說來，學校作為一種組織時，大約有三種型態：一是科層組織，二是專業組織，三是社區組織。科層組織重視法定職權與工作規則，並強調層級之間的正式關係。專業組織重視工作的自主性，並強調同僚關係。社區組織重視生活中非正式的互賴關係，並強調社區意識（共存共榮）之培養。這三項組織在結構、目標，與功能上都有顯著不同，因此就有不同的控制機制與選擇結構。如果將學校塑造成典型的科層組織，則將以「行政控制」為主，而由行政人員主宰選擇權。如果將學校塑造為純粹的專業組織，則必以「專業控制」為主，而由教師掌握選擇權。如果將學校當作社區來經營，則行政控制與專業控制將無用武之地，而政治控制與市場控制就會抬頭，因此「一人一票」的共同決定亦將成為主要的選擇結構。

由上述三種組織型態的說明可知，任何一種「純粹型式」的組織均不適於學校組織。未來學校教育的改革的方向，必須試圖融合三種組織型態，使學校組織既保留了科層結構的優點，也具有專業特色，更能發揮社區精神。唯其如此，才能在「鬆綁」之後，建立一個多元開放的控制機制與選擇結構。

(二)強化學校組織的控制機制

學校組織的發展有賴健全的控制機制，前節已有所闡論。在「鬆綁」之後，學校將獲得由教育行政機關釋放出來的「控制權」（decentralized control），因此必須強化控制機制，以促進教育發展。以下幾個策略可供參考：

1.均衡控制權力

學校教育是專業活動，也是公共事務，因此學校兼具專業性、科層科、社區性，與政治性。如果學校的性質如此，則有關學校組織事務與教育活動的決策和選擇，就應該讓教師、行政人員、學生、家長，以及社區民衆各就其角色與立場共同參與。換言之，學校組織的控制機制是多元而且均衡的。

2.確定控制範圍

在學校組織中，當各種控制權力並駕齊驅時，自然容易產生競爭與排擠的現象，以致破壞必要的「均衡」，影響學校組織決策的合理性與適切性。因此，有必要確定各種控制權力的對象與範圍，讓專業的歸專業，行政的歸行政，而政治與市場控制也各有其適當的介入與影響。

3.建立控制規範

基本上，學校組織的各種控制權力都應以促進教育發展為共同目標。然而，由於各

種控制權力的代理人各具有不同的立場和利益偏向，故在控制的過程中，難免產生「以私害公」的情形，扭曲了學校組織控制機制的本質，因而阻礙學校教育的發展。因此，在強化學校組織的控制機制時，一定要建立適當的控制規範，將私欲和偏見引入教育理想和社會公義中，發揮各種控制的積極功能。

4. 提昇控制品質

如果「控制」是一種參與並影響決策的行為，那麼控制的品質就會影響決策的品質。由於學校教育有其豐富而且複雜的內涵，因此有關學校教育的決策必須審慎規劃與設計。具體地說，執行各種「控制」的代理人，都必須深入了解學校教育的目標，然後用心構思達成學校教育目標的方法。唯有提昇控制品質，方能促進學校教育的革新。

(三) 發揮教育選擇的效率與公道

在追求卓越的教育改革行動中，「效率」與「公道」是兩個必須遵循的軌道，也是評定教育改革成敗的標準。有「效率」是指花費最少但收益最大；而「公道」是指教育機會均等，而且性向發展獲得支持。反過來說，無效率就是浪費資源，而不公道就是圖利特權，兩者均為教育改革之大忌。

「選擇」是一種自主性的參與和決定，故尊重人在學校組織中的選擇權，即尊重其自主性，也尊重其參與和決定的機會。因此，以「選擇」作為學校教育改革的核心概念，而以選擇權的重新分配和設計作為學校教育改革的手段，應屬合理、適切，而且符合教育改革的潮流。但是，在建構新的選擇機制時，必須能發揮效率，並符合公道。以下三點做法可供參考。

1. 選擇對象法制化

雖然我們強調，學校組織中的每一類人都應該擁有教育事務的選擇權；但我們更強調，無須讓每一類人在每一類教育事務上都有選擇權。唯有讓適當的人，在適當的事務上參與決定，才能有效率，也不會違反公道。因此，學校組織中不同的人該具有那些選擇權，以及不同的事該由那些人選擇，必須明確規定。換言之，重建學校組織的選擇機制時，須將選擇主體與選擇對象的關係法制化。

2. 選擇標準專業化

由於學校組織中各類人員各有不同的角色與立場，也有不同的興趣偏好與利益取向，因此在參與學校教育事務之決定時，就可能有循私的情形，以致不利於學校教育的改革與發展。為避免此弊，應明定各類選擇的標準，並以教育專業的理想與目標為依據，使不同人員的選擇行為有所依循，藉以化解彼此的競爭與對立，進而發揮教育選擇的效率與公道。

3. 選擇程民主化

學校組織中的選擇不僅是一個概念，更是一種行動。由於行動的方式會影響選擇的結果和品質，因此在重建學校組織的選擇機制時，必須適當規範選擇的程序，讓參與選擇的各類人員能在民主的運作程序中獲得尊重與發揮。這也是促進學校組織效率與公道的途徑。

以上分別從「控制」與「選擇」的觀念提示學校教育改革的策略與做法。雖然學校教育改革經緯萬端，十分複雜，但是我們相信，從學校組織型態的調整，以及控制與選擇體制的重建與強化，應可以發揮改革的效果。以上的討論大體仍停留在理念的層次，有待大家繼續發展精緻的具體做法。

學校教育的選擇與控制

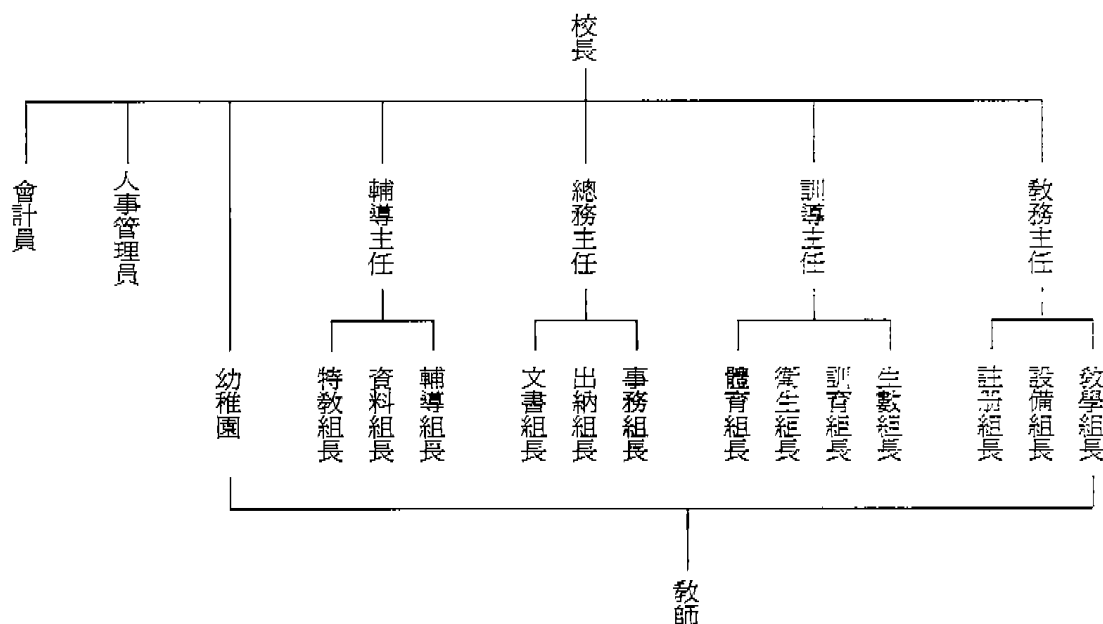
宋豐雄

台北市興雅國小校長

一、從學校的定位與組織談起：

依據憲法規定，人民有受國民教育、服兵役的義務，義務乃屬必須強制負起的責任，因此政府相對必須負起廣設學校供國民履行受國民教育的場所，由此觀之國民小學是受政府控制執行公權力之場所。若依學校功能看，則是依照法令規定，遵照教育政策傳遞民族文化，擬定適切之教學目標，考量社會發展需要，學生發展需求，據此遴聘具備教育專業的知能教師，編撰適切教材，採行合宜教學方法，輔導兒童開發潛能，助其自我實現；因此學校依林清江先生之看法是為一個文化的社區。若以受教者（學生）及其家長立場言之，學校是其履行其受國民教育義務之場所，同時學校是充實其具備生活基本知能以適應社會生活，因此學校理應滿足其基本需求，家長與學生有權要求學校提供合宜的課程、教學法、軟硬體設備…等，由此觀之，學校應是服務的機構。

歷年來國民教育可以由教育宗旨、目標、課程、教材、人員、設備…概由中央統一制定規範，地方政府、社會人士少有置喙餘地，因此國民學校可視為執行公權力之機構。其組織形態則屬直線組織（Line Organization）是一種最簡單之組織。此種組織系統如下：



其運作則類採科層體制（Bureaucratic Model）各點：1.管理者對於工作須有徹底了解。2.不良工作者必須排除。3.管理者與部屬必須互助了解工作之方式及目的。4.管理者必須以身作則。5.此種組織必要時用組織表檢核工作。實是學校缺少自主，無法享有太多的自主性的權力，無法滿足受教者彈性的需求。

二、學校教育的控制（Control）機制

所謂控制，就是在推動各項工作時，得隨時隨地加以監督考查使其能遵照計劃根據進度，符合標準，以免違反目標、延誤進度、不合標準、造成浪費、控制屬於管理工作最後一個過程之活動。在學校教育的控制舉凡師生的勤惰、教材內容、教學進度、教學方法、評量方式、生活常規、金錢收支、物料的購用、工作進度、學習的效率、無不在控制之列。其控制的主要依據，共有下列數項。

1.目標政策（Objectives and Policy）2.計劃（Plan）3.預算（Budget）4.規章（Regulations and Rules）

其基本過程主要步驟：

1.設定控制基準；2.測定工作成果；3.糾正偏差。

其控制具體方法不外1.調查（Investigation）2.報告（Report）3.分析（Analysis）4.調整（Adjustment）5.獎懲（Reward）。

校長應用具體控制方法，實際上就是實施了控制工作的具體步驟以引導學校順暢運作，實現教育政策。

三、選擇權的對象與範圍

受教育改革浪潮的衝擊，學校的定位愈來愈模糊，是執行公權力的機構耶？是文化社區？服務機構耶？定位不清，導致功能不彰。因此誰具有選擇權？是學校行政人員服膺教育政策？是教師爭取教育專業自主權？是家長爭取教育選擇權？三者之爭以何者為尊？均有特長者；依個人看來學校行政人員在服膺教育政策之前，勢必先考量教師之專業自主權，家長之教育選擇權；教師在爭取教育專業自主權必得先尊重教育行政之政策決定權與事務管理權，並明確了解家長教育選擇權；家長在爭取教育選擇權時亦應瞭解可選擇範圍及尊重其選擇是否合乎沈默多數家長之意願與需求？質是之故吳明清教授在論文中所臚列闡述之行政人員、教師、學生、家長及社區民衆可作之選擇有如下：1.行政人員的選擇權。2.教師的選擇權。3.學生的選擇權。4.家長的選擇權。5.社區民衆的選擇權。等均已蘊涵其要旨。

四、教育選擇的效率與公道：

多元化的社會，產生多元化的價值觀；民主是多元文化的產物，民主的方式為多數人所服膺；效率、公道未必是民主的必然產物或追求的目的，因此效率與公道亦未必然會因民主程度而成正比。民主方式的選擇只是接納多數人的要求（甚或只是少數較積極人士），一切的決議必須透過不斷的溝通協調才能產生共識，由於必須透過溝通協調，必然延宕時日，而遷延效率；且必須符合多數人的認可，但多數人的認可卻未必能尊重少數人的需求，因為多數人常可能忽視少數人的需要，因此多數決議常違背了公平與正義的原則。菁英政治與威權體制常較有效率，卻又常違背了「民之所欲」，因此在教育選擇的浪潮下如何保障效率與公道，自應早謀因應之道。

五、對學校教改策政的建議：其策略可仿企業管理擬定其控制方式。

1、目標之訂定——因為目標無法如營利機構有利潤之具體單一的標準，可資應用於訂定目標，但如何將較廣泛與抽象文字描述之目的轉換為一定期間內所應達成的具體

目標，據此發展為客觀而具體之衡量標準。

2、組織權責系統之調整——直線式之組織，科層體制之運作，權責關係及其系統乃是決定組織結構之主要成分，學校行政層級模式若不能更迭，必無法滿足成員，外界及政治因素之干擾

3、重視管理控制問題——學校行政人員可藉由此一程序以保證能夠有效地（含效果和效率）取得資源以達成組織目標，亦即分別建立一套有效的控制系統，分別責任中心，在資訊處理上能盱衡各中心之成本績效，同時在激勵制度方面能顧慮個別管理者和組織目標之相符（Goal congruence），亦即如何調適教師團體與家長會功能發揮及其運作順暢。

4、成本衡量與控制問題——學校為教育機構；其目的在於「化民成俗」「為國育才」，並非營利事業，自不應斤斤計較金錢支出，但兼顧組織的精神及教學服務品質自應了解成本會計觀念與方法落實於教學活動歷程中。

5、組織人員士氣之激勵——激勵為管理上重要問題，藉此以鼓舞士氣、激發工作熱情、提高工作效率，但學校為非營利事業機構而有下列之限制：(1)績效如何評量——工作所提供者常屬於無形的服務。(2)接受評估的意願——教師為專業人員有其專業自主權，心理上願否接受評估。(3)無昇遷的動機——主任、校長的甄選並非單以服務的績效為主要條件。

雖然時代浪潮，導引教育改革，但改革並非一蹴可成，因此教改的非僅改革某單一因素可奏功，必須從教育目標、組織的結構、課程的改變、教師角色定位、家長會功能的發揮…等因素的配合改革，方能期望有所進展。

敬與靜

宋儒自二程以後，多說「涵養須用敬，進學則在致知」兩句話。致知一方面，程朱一派與陸王一派大不相同，紛爭不了。但主敬一方面，無論是程朱，是陸王，總沒有人敢公然出來否認的。顏李之學始大聲疾呼地指出宋儒的主敬只是佛家打坐的變相；指出離事而說敬，至多不過做到禪門的惺惺寂寂，毫無用處。李塨說：「宋儒講主敬，皆主靜也。主一無適，乃靜之訓，非敬之訓也」。他又引一位潘用微（寧波人，與黃宗羲萬斯同同時，著有求仁錄等書。）的話道：「必有事之謂敬，非心無一事之謂敬」。他又說：「聖門不空言敬。『敬其事』，『執事敬』，『行篤敬』，『修己以敬』，孟子所謂必有事也」。（以上皆見傳注問）當日一班排斥陸王而擁護程朱的人，如張伯行之流，都說陸王主靜而不主敬，所以入於禪。

李塨指出宋儒主敬都只是主靜。「主靜立人極，周子之教也。靜坐雪深尺餘，程朱之學也。半日靜坐，半日讀書，朱子之功課也。然則主靜正宋儒學也。」

～摘自胡適語粹

教育選擇與控制理念的另類思考

沈姍姍

國立新竹師範學院初教系教授

試著從另一度思考Choice及control在教育改革中的意義。選擇意謂「根據自己的意志或判斷所做的，有目的或刻意的行為，而在兩個或兩個以上的對象中選擇最喜歡者」；選擇也是「一種自由抉擇、挑選及決定的權利（rights及priviledge）、機會（opportunity）或能力」。由此，選擇包含了幾個概念：即「個人的意志、價值觀及偏好」、「抉擇的權利、機會與自由」、以及「被選擇的對象至少兩個（含）以上」。因之，若以選擇做為任何改革的理念，意涵其強調的是選擇者的權利、自由及意願，以及提供多樣選項的機會。

通常以選擇的概念做為教育改革的標的，往往是建立在教育市場化及自由化的理念下，以「消費者導向」為主要考量。教育市場中的消費者名義上是學生，其背後則是負責實際支出的家長，而各個學校（及內涵之知識）即成為商品，消費者（學生及家長）即依據其意願及偏好在眾多商品中選擇其最喜歡者。這其中，由於消費者導向的前題確立，所以選擇者（學生及家長）從事選擇的「權利」與「自由」係本質屬性，無庸辯論。

教改會諮議報告書解釋「鬆綁」理念的提出時，不諱言係取自經濟學「自由化」之概念，以「教育市場」做為教育供給與需求的場所。由於其以「解除管制」之理念落實在具體的教育改改革措施，故較多著力於教育權力的轉移與分散，而對於「教育市場」提供消費者選擇之機會則較少強調。若在近來的教育改革（包括教育部的政策）中勉強找尋「提供選擇機會」的實際，或可從「鼓勵及開放民間興學」、「開放教科書審定」、「高中學年學分之選修」以及「綜合高中實驗」看出家長及學生在選擇就讀學校及課程上擁有較多的機會與較大的自由。

控制則是意謂「一種領導或限制的權力」，而教育鬆綁的訴求即在「解除、轉移或分散原有對教育事務的控制權力」。「鬆綁」字義之負面性質，意涵了對現存中央「領導」的不滿與行動策略。所以大自「大學自主」、「師資培育多元」，小至「國小課程留白」、「退學生得提起訴願」等均顯示教育改革企圖自中央控制機制中解放的努力。然而或許由於「教育鬆綁」的口號過於聳動，也或許是社會大眾誤把「鬆綁」此行動手段誤為改革標的，使得關係「控制權力」之爭的「教育鬆綁」的改革，憑添許多政治紛爭。

具體言之，「教育鬆綁」或「解除管制」或「減少中央的控制」係限定在權力的歸屬與權力擁有者多寡之層面上。除了家長的教育權力係自然擁有無庸置疑外，一旦家長將教育權利委託國家代為行使，則國家是將權力集中於中央政府，或分散予各地方政府，或分擔於民間，各種情況的優缺點不一，是以各國教育行政系統有中央集權、地方分權之分；而各國私人教育也有興衰之別。正因為權力之集中或分散、公立及私人教育各

有優缺點，是以各國的教育改革並不以權力歸屬為在意的考量，而係以權力之行使是否有助於實現普遍為當時社會所接受的教育理念為依據。如英國以撥款要脅大學須多配合工商業需求而限定了其一部份自主權；美國教師在針對學生成就低落的教育改革浪潮中必須接受較多在教學內容及方法上自主權之限制。如是思考，則在台灣的大學自主中，校長遴選（或普選）及教授治校不應成為改革之焦點；而台北市教育局長由教師同意產生的適宜性也不應僅自民主參與，權力分享於教師做為考量。教育改革中的「鬆綁」所在意的控制權力的歸屬及行使，應以教育的效果、目標與理念之實現為依歸，否則徒然流於權力的爭奪與形式的「主權在民」獲得的空洞滿足而已。

由是思量，開放民間興學、開放教科書的審定、大學自主、師資培育多元、教師會的形成與運作均應以獲得更好的教育品質為考量。否則民間興學可能造就學店、教科書開放可能造成內容鬆散與學生成就懸殊、而大學自主也易流於派系教師的權力角逐、師資培育開放只是提供普通大學生另一就業選擇；而教師會的運作也易成為對抗校長領導及科層體制的集結。

雖是主張「鬆綁」理念的「解除管制」、「擺脫控制」應回歸本質的「行動策略」定位，以「教育品質與效果」為依歸，且反對凡教育事項「解除中央控制」即為善的簡單思考邏輯。但在考量做為台灣教育事務長期受控的偏失現象的矯正作用時，肯定有其具有即時的意義及價值。

女子教育

吾自識吾友韋女士以來，生平對於女子之見解為之大變，對於男女交際之關係亦為之大變。女子教育，吾向所深信者也。惟昔所注意，乃在為國人造成良妻賢母以為家庭教育之預備，今始知女子教育之最上目的，乃在造成一種能自由能獨立之女子。國有能自由獨立之女子，然後可以增進其國人之道德，高尚其人格。蓋女子有一種感化力，善用之可以振衰起弊，可以化民成俗，愛國者不可不知所以保存發揚之，不可不知所以因勢利用之。（摘自「胡適留學日記」）

～胡 適

從教育行政決策觀點

周燦德

教育部國民教育司副司長

壹、前言

緣於個人從事教育行政工作十多年，在行政決策形成的歷程中，誠然常涉身政策「選擇」與「控制」間如何找到適當平衡點的思辨與權衡中，尤以近年來，以尊重教育選擇權為主軸的所謂「教育鬆綁」理念快速傳播，且已引發熱切論爭。因此，本文希從教育行政決策的觀點，分別就選擇與控制的教育意涵、選擇與控制在教育行政決策中重要議題的思辨、教育決策選擇的特性三個層面，析論個人的一些想法。

貳、選擇與控制的教育意涵

選擇應是個人在兩個以上的選項機會中，基於主觀意志的自由判斷和決擇；亦即個人源於其價值觀、衡酌其當時的關係立場，以及對未來發展影響等因素後所做成的決定，其在教育決定上所代表的是學生教育機會、型態、內容的選擇權，教師、學校或家長團體代表對教育發展取向、內涵、資源分配、或特色建立等，擁有多少專業自主的決定空間？又其分際為何？

而控制應是選擇空間受到環境制度或他人決定的限制情形。亦即對自由意志行使的一種干預。其在教育決策上所代表的是：誰有權作決定？決策在完全「自由開放」和「計畫控制」線上，定位在那一點是最有效益且符合眾意的？教育的實施又如何在「個人潛能開發」與「最符社會利益」間找到平衡點？

由於個人主觀的意願如未能獲得滿足，常易形成內在的挫折，並對相關影響因素的限制表現不滿；因之，一般人對「選擇」的認知輒賦予「對個人尊重的」、「開放自由的」積極性意涵；而「控制」則常被認為是「威權支配」、「封閉保守」的消極性作。

事實上，選擇與控制應是一種相對性的概念，選擇決定的背後代表的是一種承受和責任，而選擇的結果對選擇者而言，即是一種控制。譬如：教師選擇教學內容的完全自主，那麼他就必須自己選擇教材，安排教學程序，並且對教學效果負更大的責任。可見選擇與控制並非是對立衝突的，而是一體之兩面，選擇愈多，相關限制亦必然隨之增加。因之，從教育行政決策的觀點而言，應著眼於「自由選擇」與「計畫控制」線上合理平衡點該如何界定的思辨。

參、選擇與控制在教育行政決策中重要議題的思辨

一、選擇與控制的教育哲學理念思辨

選擇是一種人文主義教育精神的趨向，是以學生為主體性、目的性的教育考量，因此，著重的是依循學生能力、性向和興趣，尊重其自由意願的決定，施以適性教育，俾充分開發其潛能。而控制則是一種以社會主義教育為趨向的工具性或經濟功能性考量，著眼於社會公正與資源使用效益、人才培育與社會供需、學用一致的追求。因之，較注重教育的經濟性功能，希能從資源的合理規劃和分配，達到效益最大化的社會性功能目標。

惟衡諸事實，社會是無數個人的組合體，離卻社會，個人將失去其生存的積極意義。因為，個人經由教育而開發個己潛能，其終極目標乃在追求自我實現，而適當合宜的社會環境，才能蘊育優良種子的茁壯成長與開花結果，才能長成一棵耀眼的生命樹。因此，教育行政決策必須考量我們有什麼樣的社會土壤，適度的規劃與控制育種的過程，這是一種無可必避免的選擇歷程。也唯有如此兼籌並顧的以整體國家社會發展背景為考量的教育決策，才能確保個人教育的自由選擇空間與社會需要之間，能平衡地永續發展，進而相輔形成地發展為個人與社會的共生共榮關係體。

二、人力開發與社會供需的選擇與控制

從教育決策面來看，政府一方面得儘其所能地擴大民衆受教的選擇機會和空間，使其能依其能力和意願，完全自由地獲得潛能的開展；另方面得考慮提高受教者學有所用的一致性，俾其能有自我實現的空間。前者乃著眼於人民選擇受教的權益，其功能是人文性的；而後者則是基於教育資源使用的公平性與效益性，其功能是工具性的。雖然，近年來主張完全自由開放的教育制度，尤其是高等教育，以更少的質與量控制，任主市場機能的回溯控制作為社會人力供需自然調整的呼籲甚囂雲上，惟考諸我國過去社會經濟發展的根脈乃植基在豐沛的人力資源上，而人才培育的質與量與社會供需間的縝密記合，乃是創造我國低失業率與安定社會的重要條件，也是我國教育資源效益最大化的成果。因此，當我們眼見如美國等先進國家已由較多個人選擇自由的教育行政管理體制中漸次調整為更有效的資源控制與規劃，如何持續舊有經驗，並因應社會開放腳步而穩步釋放「規劃控制性」體制，至最符合我國整體國家社會發展點上，以避免盲目鬆綁而致教育功能失序，此一決策選擇，則應為奠基在我國民衆求知意願與社會環境條件限制下的規劃與控制。

三、教育資源分配的選擇與控制

在個人自主意識高漲的社會中，選擇者常假設資源是無限的，自己的問題是最重要的，也是最優先要解決的。因此，每個人都以本位的觀點提出對決策者的要求。事實上，決策者擁有用於解決問題的資源卻是有限的，而紛雜繁冗的問題群中，其重要程度何者為先？何者為後？又因個人價值認知、決策立場的利害關係、及資源分配的公平、正義與效益性考量而取捨有異。以近幾年來我國中央教育經費在各級教育間的比例結構變化分析，七十七會計年度時，高等教育經費約佔七四%，而補助地方國教則僅約佔四·六%（十八億元）。而後大幅提升對地方國教補助經費，由七十八會計年度的一八九億元，約佔中央教育總預算的二三·六%，逐年提高到目前（八十五會計）的二八五億元，約佔二八·九%，而相對的高教經費比例則逐年降低至目前約僅佔三八%。此一教育資

源分配的調整，即為教育決策在各級教育投資輕重緩急的選擇，而此一選擇的背景，事實上乃是教育經費資源大餅是有限性的控制。若以教育問題的解決而言，如民間教改團體提出廣設高中大學、國中小學實施小班小校的教改「選擇」，惟決策單位以近幾年來高教受教人口已逐年提升，如完全依民衆意願大幅擴增，可能形成資源無法負荷及高級人力高失業率的社會問題，因而在教育資源有限及人力供需平衡的「控制」下，未予採納；致於小班小校之主張，經評估一次解決約需五〇〇〇億元，在地方財力拮据，而中央教育總經費每年亦僅約一〇〇〇餘億元之限制；且考量教育問題優先性與最適學校與班級規模教學效果要求下，目前只能選擇逐年降低班級人數，分階段於八十七學年度降至每班四〇人以下，九十學年度再降至三十五人。並以「最適規模學校經營」替代「小校」策略。此亦為決策須立基於主客觀條件「控制」下的「較佳選擇」。

四、教育決策的專業性與政治性的選擇與控制

決策的「專業性」乃立基在「最大效益」的考量；而「政治性」則以「最符合衆人意願」為依歸。美國耶魯大學社會暨政策研究所所長林布隆（Charles E. Lindblom）在其「政策制定過程」一書中即曾指山：公共政策解決公共問題的模式有二：一為靠知識思考，另一為靠社會互動；林氏以為人們的「知識能力」如不足以發現真理以解決公共問題時，就得依大眾的「意願」來解決問題。（張世賢，民七十五），此亦即所謂「以民意為施政依歸」之意。剖釋之，前者即為「專業決策」，而後者則為「政治決策」。事實上，「衆人的意願」或「民意」乃由無數個人而形塑，決策者應予尊重和重視；惟其形成的過程是否符合公開、自由、民主的程序原則；或其「量要多少」才具有「衆意」的表徵？均應相對地置於客觀、理性的權衡中，以避免民意的被濫用而造成決策「泛政治化」的迷失，失卻決策與資源使用的公正性、效益性規準。

然而，決策選擇無可避免地須受到決策者主觀意識的影響而形成所謂「主觀決策」，惟如能鼓舞相關人員的參與，使決策過程中能同時涵融「專業諮詢意見」與「衆人意願取向」，並藉此「參與決策」的過程，有效地影響「決策選擇」，此亦可形成「控制」的效應。可見，唯有在決策歷程中，建立公開、民主、自由的意見參與管道，經由客觀考驗與控制後的主觀決策選擇（決策者須負決策責任），才是既符專業又合乎民意的民主理性決策行為。

肆、教育決策選擇的特性

由於教育作用對社會的廣博與深遠影響性，教育政策的變革又攸關社會的每個人，每個家庭。因此，教育決策會倍受社會大眾關注與矚目。乃勢所必然。惟教育專業又與一般公共行政事務不盡相同，其形之於決策選擇上自亦有異。如概括比較，個人以為，教育決策選擇具有以下四項特性：

- (一)非立即性：教育決策選擇的回饋檢證時間較長，成效應不易立即顯現。
- (二)非完全具體性：教育決策中涉及較多教育哲學價值認知理念，有些並無具體量化數據可資為憑，如作用在人身上的「德操」、「品質」……概念，確然不易評量。
- (三)非營利性：教育投資觀念雖已普遍被接受，惟教育本質上是一種「人的改造」工程，非屬商業營利取向的投資，而係一種「社會公益性」的投資，兩者性質不同。
- (四)非絕對性：教育決策事實上須涉入複雜的教育實際情境中對各種不同主張需求作權衡

，而教育決策又常是眾人關切且仁智互見的議題。因此，選擇的結果，常亦只能獲得大部分人而非全部人的支持。因之，如何在主觀中力求理性、客觀與公正，作出「較佳」決策的抉擇，常是教育決策者無可避免的無奈，卻也是必須接受的現實。

伍、結語

總之，選擇從個人層面而言是一種主觀意願的需求；而從決策層面而言，選擇必須奠基在歷程中講求「民主的」、「公正的」原則下，以「最大效益」為決策權衡的理性、客觀選擇，而此一歷程本身即形成對「決策選擇」的「控制」。因之，如能將「決策選擇」的歷程轉化為「法制化」制度，亦即藉由「法制化歷程」來控制決策選擇，而將所有企圖對決策造成影響的作用力（如民意代表、利益團體、壓力團體、專業團體……等）導入制度化的歷程中予以有效地規範，一方面提供參與決策管道，另方面避免非理性的激化行為扭曲了決策選擇的理性與客觀性，此或亦為另一個教育決策的「選擇」與「控制」的議題吧！

參考書目

- 王政彥（民八十三）。團體式教育決策參與。臺北：五南。
- 田弘茂主編，竺乾威，胡君芳譯（民八十）。決策過程，臺北：五南。
- 林鍾沂撰（民六十八），美國官僚制度在政策形成過程中如何爭取政治支持，國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 林水波、張世賢（民七十三）。公共政策，臺北：五南。
- 周燦德（民八十三）。影響教育決策的政治作為——法制化歷程初探。師鐸，第十期頁7—11，中國教育學會研究出版委員會編輯。
- 周燦德（民八十二）。社會多元發展中我國教育決策的省思。師鐸，第九期，頁1—10，中國教育學會研究出版委員會編輯。
- 吳明清（民八十四）。選擇與控制：學校教育改革的理念爭議、現代教育論壇（）研討會資料、國立臺北師範學院。
- 陳忠信（民七十九）。國家政策與批判的公共論述，國家政策研究資料中心編印。
- 楊泰順等（民八十二）。建立遊說活動管理制度之研究，行政院研究發展考核委員會。

求 知

胡適

求知是人類天生的一種精神上的最大要求。東方的舊文明對於這個要求，不但不能滿足他，並且常想裁制他，斷絕他。所以東方古聖人勸人要「無知」，要「絕聖棄智」，要「斷思惟」，要「不識不知，順帝之則。」這是畏難，這是懶惰。這種文明，還能自誇可以滿足心靈上的要求嗎？

～摘自胡適語粹

選擇與控制： 學校教育改革的途徑

邱錦昌

國立政治大學教育系所主任

長久以來各國教育改革都圍繞著兩個理念在進行：其一，就是均等（教育機會立足點的平等）；其二，就是效能（也就是因材施教，適性教育的實現）。爲了達成上述之目標，在過去各國之做法有採行由國家集體控制之方式，亦有採行完全放任不管之方式。在強調威權統治的社會，其教育的決策和管理模式必然是傾向於控制的特色；而在強調民主分權的社會，其教育的決策和管理模式必然是傾向於有更多的地方特色和選擇性。

選擇可說是市場經濟和民主社會的主要原則和信念。在一個集權和威權體制下的社會是很少有選擇的自由。因此，選擇權可視爲一個人或社會是否自由的重要指標。而選擇權的擴充似乎也被視爲較理想的社會所支持與爭取的目標。至於控制可說是一種影響力，也就是要藉著行政行爲的歷程來塑造或改變個體或團體既有的行爲模式與特質。控制的運作在屬威權體制下的社會較爲突顯。在一個社會裡選擇與控制可說交互存在並相互影響，進而形成錯綜複雜的情形。

學校教育不同於傳統的科層體制，它是屬於專業性的鬆散科層體制。因此，學校並不適合以純粹管理控制的方式來運作。專業性鬆散的科層體制是應具有充分分權的特徵，因爲基本上我們都承認並肯定學校的教師都受過專業的訓練，並經過檢定的，他們都被視爲教育的專業人員。

今天我們在追求教育改革的過程中，就控制與選擇的理念如何做適當的調整，以個人之淺見如下：

一、加強教師的專業自主權。

所謂教師專業自主權，乃指能透過學校組織結構的改革，以提升教師在學校教育事務上，較傳統具有更大的參與決策的影響力。採取此途徑可增進教師努力追求提升其對課程和教學方面的知能的意願和動機。同時也能提升其對學生學習水準的信心。此外，也能增進教師工作滿足感，以吸引及留住具好教學能力的教師在教學的工作上。至於增進教師自主權的途徑有三：

- (一)組成地區性的教師聯合委員會組織（或教師會），可以審查相關的教育重大政策及事務，如課程的設計、教科用書的選擇、教育事件的調查與仲裁等。
- (二)推動實施學校本位的管理模式，在學校內可成立許多相關的小組或委員會，分別賦予適當的職責，除使之能參與決定更多學校相關事務的機會外（尤其有關教學方面），並賦予對相關學校事務更多的督導權力。
- (三)確立專業的自我規範準則，建立教師生涯階梯的制度，也就是建立中小學教師等級制

- 度，使教師在其教學生涯中，有激勵其持續不斷的追求專業成長之努力目標。
- 二、推動民主式的社區意識，透過民主式的選舉，可讓地方上熱心教育的家長和社區人士進入學校的校務會議相關組織中，參與瞭解學校的各種事務。
- 三、建立理性運作的遊戲規則，以均衡控制權力。每個具有權力的單位或個人均會為自己的利益儘量去擴大自己的控制權力。因此在整個教育決策的過程上就須有相互制衡之規範和力量，例如，對於學校辦學及教師的教學績效，可建立客觀的績效衡量指標。至於績效的衡量不委由個人來承擔完全的責任，而由委員會或校外的專業學會組織來負責。

文化交流

胡適

所以我們說，一百四十年的輪船，一百二十年的火車，一百年的電報，三十年的汽車，四十年的飛機，三十年的無線電報——這些重要的交通工具，在區區一百年之內，把地面更縮小，把種種自然的阻隔物都打破了，使各地的貨物可以流通，使東西南北的人可以往來交通，使各色各樣的風俗習慣，信仰思想，都可以彼此接觸，彼此了解，彼此交換。這一百多年，民族交通，文化交流的結果，已經漸漸的造成了一種混同的世界文化。

以我們中國來說：無論在都市、在鄉村，都免不了這個世界文化的影響。電燈、電話、自來水、公路上的汽車、鐵路上的火車、電報、無線電廣播、電影、空中飛來飛去的飛機，這都是世界文化的一部份。不用說了，紙煙捲裡的煙草，機器織的布，機器織的毛巾，計算時間的鐘表，也都是世界文化的一部份。甚至於我們人人家裡自己園地的大豆、老玉米，也都是世界文化的一部份。大豆是中國的土產，現在已成為世界上最有用的——一種植物了。老玉米是美洲的土產，在四五百年當中，傳遍了全世界，久已成為世界公用品，很少人知道他是從北美來的。

反過來看，在世界別的角落裡，在歐洲、美洲的都市與鄉村裡，我們也可以隨地看見許多中國的東西變成了世界文化的一部份。中國的磁器，中國的銅器，中國畫，中國雕刻，中國蠶絲，中國刺繡，是隨地可以看見的。茶葉是中國去的，橘子，菊花是中國去的，桐油是全世界工業必不可少的。中國春天最早開的迎春花，現在已成了西方都市與鄉村最常見的花了。西方女人最喜歡的白菊花、梔子花，都是中國去的。西方家園裡，公園裡，我們常看見的藤蘿花、芍藥花、丁香花、玉蘭花，也都是中國去的。

文化的交流，文化的交通，都是自由挑選的，這裡面有一個大原則，就是「以其所有，易其所無，交易而退，各得其所」。翻成白話是「我要什麼，我挑什麼來，他要什麼，他挑什麼去。」老玉米現在傳遍世界，難道是洋槍大砲逼我們種的麼？桐油，茶葉傳遍了世界，也不是洋槍大砲來搶去的。小時小到一朵花一個豆，大的大到經濟政治學術思想都逃不了這個文化自由選擇，自由流通的大趨向，三四百年的世界交通，使各色各樣的文化有個互相接近的機會。互相接近了，才可以自由挑選，自由採用。（摘自胡適語粹「眼前世界文化的趨向」）

選擇與控制： 學校教育改革的理念與統合

林新發

國立台北師範學院初教系教授

近幾年來，民間教育改革的呼聲日高，政府順應政經社會之改變，亦提出了各種教育改革的方案，其中較引人注意的有大學法、師資培育法和教師法等，雖然這些改革方案有的正在推動實施，有的尚在規劃相關的施行細則或子辦法，各項教育改革的實際成效目前尚不得而知，但可以肯定的一項事實是：我們的教育體制中，的確存在一些不甚合理的現象，必須藉改革加以合理轉化（rational transformation），使未來的教育能夠更加合理，透過教育改革的策略和作法，使更臻於合理完善的境界。

改革基本上代表一種事務狀態的改變。依耶塔巴克（Altabach, 1991, p.261）的看法，所謂教育改革是指教育基本結構、組織或課程本質的改變，它包含教育目的的適當修正，以及創新措施的提出。由上可知，教育改革是指一種教育狀態的改變，它包含教育目的或目標的改變、教育結構的重組、學校組織的變更、選擇控制權的調整、以及課程與教學的改變等。教育改革不僅是教育形式的改變，同時也可能是教育本質的改變。教育改革往往源自於對不合理現象的問題意識或危機意識，然後經由新的、更合理的觀念、行動或方案的提出，改變原有不合理的事務狀態，以解決問題或化解危機（胡夢鯨，民82，頁22）。就教育改革而言，在有限的資源和條件下，學校提供太多的選擇和參與的權力，意味著控制力的降低，最後亦可能造成實質上或個人選擇機會的減少。同樣的，在有限的資源和條件下，學校提供較少的選擇和參與的權力，意味著學校控制力的加強，群體或個人亦有可能在某方面形成實質上選擇機會的增加（以學校運作、教師法、教師分級或道路系統使用為例加以說明）。由於教育發展的歷程，是一種辯証衝突而非直線演進的歷程。主客觀環境不斷的變化，原本合理的教育觀念、行動或制度，有可能因為事過境遷或時空改變而變得不再合理；也有可能受到非教育因素的支配和影響，在合理的教育狀態中，可能會產生許多不合理的狀態。這些不合理的教育現象，必須予以合理轉化，否則將影響教育的正常運作和理想目標的實現。所以教育改革可以視作為教育本質、教育目的、結構與方法合理轉化的一個長期歷程，只要教育實踐歷程中存在不合理的現象，教育改革就有進行的必要。

目前台灣地區學校教育體系相當龐大，依83年郭部長為藩於行政院教育改革審議委員會簡報資料，包含有210餘萬國小學生、110餘萬國中生、20餘萬高中生、50餘萬高職生、36萬左右專科生、32萬左右大學院校生，平均每一個家庭就有一人以上在學校教育體系中，接受對其一生影響深遠的教育歷程。而在學校任教之教師，國民小學有專任教師8萬餘名，國民中學有教師5萬餘名，高中、高職、專科及大學院校亦各有專任教師1萬餘名（郭為藩，民83，頁5）。在學校教育改革的過程中，改革工作之推動能否順利

，學校成員中教師和學生實扮演著重要的角色。

任何教育改革，必須奠定在二種合理性的基礎之上：其一是實踐合理性（practical rationality）；其二是溝通合理性（communicative rationality）。根據哈伯瑪斯（Habermas, 1984, p.168）的看法，所謂「實踐合理性」，指的是行動主體學習控制環境時所依據的一些標準。以目的的選擇言，手段是合理、有效的，目的也必須根據某些價值而做合理的選擇。手段的合理選擇是工具合理性，目的的合理選擇是選擇合理性，二者結合在一起，就成了形式合理性。所以形式合理性的行動，是同時考量手段與目的如何選擇的行動。而實質合理性是根據行動者的終極信仰或價值取向來衡量，行動如果符合主觀的價值信念才是合理的，就此意義來看，行動的手段和目的，必須能夠經由行動者理性的選擇，才是合理的；凡受情感或傳統支配、無個人選擇餘地的行動都是不合理的。實踐合理性是一種使用方法、設定目的、朝向價值的合理性，在此一合理性中，融合了手段、目的、後果和價值諸方面的通盤考量；表現在外的，就是一種講求方法、合理的生活行為。如果行動者只根據其興趣或偏好，設定某些目的，選擇適當手段，卻罔顧行動後果或價值信念，這種形式上合理的行動當然很可能與某些價值相衝突。但是，如果在手段與目的的合理考慮之外，還能同時衡量行動後果，參照某些價值標準，則此種行動就能兼具形式與實質上的合理性，提高其合理性的程度，超越「形式上合理、實質上不合理」的辯證困境（胡夢鯨，民82，頁24—28）。教育改革不能僅就教育的形式手段講求變革，而不顧教育的終極目的和實質意義；也不能為堅持某種教育信念而不計成本或代價的去達成此一目的。換言之，任何教育改革均必須同時謀求形式手段或工具效果的改進，以及謀求實質意義和價值的提昇。能夠同時兼顧形式與實質合理性的教育改革，亦即符合實踐合理性的改革，才是真正合理的改革。其次，教育改革還必須建立在溝通合理性的基礎之上。任何教育改革方案或行動，無論在形成之前、規劃之中，或實施之後，均須提供充分溝通的機會，讓與改革行動有關的人，能理性參與溝通和論辯，讓改革的觀念、措施或行動，公開接受批判，使改革的理由能經過論辯而形成共識，進而為各方所接受。教育改革如果能建立在溝通的合理性基礎之上，則一方面可免流於主觀性、獨斷或命令式的改革；另一方面可經由凝聚共識而形成更為主觀性的改革動力，加速教育的完成。

教育問題錯綜複雜，教育改革工程浩大。雖然目前政府所推動的教育改革，多屬局部性改革。但是，即使是某個部份的改革，牽涉的範圍亦極為廣泛，教育改革如欲獲致成效，則至少需從教育觀念、計畫行動、法令執行、組織制度等幾個層面，同時進行改革，否則將使改革成效大打折扣。

教育觀念的合理轉化，必須是全盤的轉化，否則，任何單方面的努力均難收效。無論傳統或現代、政府或民間、學校或社會、正式課程或潛在課程，任何部門的教育觀念若屬非理性教育觀念，均須進行合理轉化。教育觀念的合理轉化，是一件費時而龐大的教育工程。全面性的觀念轉化雖非易事，但仍有一定的步驟可循。同時，由於觀念對計畫行動、法令執行、組織制度等，均有原發性的影響教育觀念的合理轉化，仍然是必須而且是首要的（以師資培育法加以說明）。整齊劃一的學校組織和制度，原本有其特殊功能和實用上的方便，例如：受教者不論居住地區、家庭背景或天賦資質，均能在公平的機會下接受一樣的教育內容，享受有教無類的待遇。人事與經費標準的齊一化，方便行政上的計算和分配。統一命題的聯考制度，具有高度客觀公平性，可以控制不同學校教育的差異，並使學生減輕多次入學考試的負擔。這些齊一化學校制度的優點，實不容

抹煞，但也造成一些不合理的影響（以聯考制度加以說明）。

教育機會均等與教育品質是教育改革必須考慮或解決的兩大問題，也是在構想改革策略或調整時，應予正視的課題。有人常把兩者絕對地對立起來，強調要犧牲教育機會均等換取教育品質，要犧牲教育品質以實現教育機會均等。其實，教育機會均等與教育品質如同選擇和控制一樣是對立統一的關係，機會均等的實現有利於教育品質，而教育品質的提高則反過來提高機會均等的水準。因此，片面強調教育品質第一，忽視機會均等的重要性是錯誤的；片面強調機會均等第一，忽視教育品質的提高也是錯誤的。在現實的社會中，選擇和控制以及教育機會均等與教育品質二者的權衡尺度，應隨時間、空間的變化而有所不同，在不同時期、不同領域應有不同的作法（吳以國，1991，頁20）。

是故，社會生活中應在促進教育品質提高的前提下，體現教育機會均等。提出教育機會均等優先，無視教育品質的決定作用是錯誤的。但是強調教育品質絕對第一，忽視機會均等的反作用，勢必要流於偏頗。因為在一定時期、一定領域，教育機會均等也會被提到優先地位。可見，不能籠統地用誰先誰後單一的尺度，指導複雜的教育改革。在教育規劃或改革調整中，應尋求教育機會均等與教育品質之間的動態、立體的結合。所謂動態，指對兩者的權衡尺度應隨時間的變化而變化。所謂立體，指這種權衡尺度應隨空間、地點、領域的不同而不同（吳以國，1991，頁22）。也就是說，不同的時期、不同的領域、同一時期的不同領域和同一領域的不同時期都應有不同的尺度。

教育機會均等或公平反映了一個社會穩定性參數，教育品質和效率則反映了該社會的發展性參數。從理論上分析，一個社會運行不僅要有發展機制，且要有可靠的穩定機制，所以必須兼顧教育機會均等與教育品質。在現實中，如何尋求教育機會均等與教育品質之間的最佳平衡點，走出一條機會均等與教育品質兼得、穩定與發展並舉的現實之路？關鍵在於目標調整與機制轉換，在教育機會均等與教育品質這兩大類目標中，亦可嘗試改變以往教育機會均等與教育品質的交替系列，兼顧兩者，並尋求兩大目標的協調，即在保證最必要的教育機會均等或公平的同時，最大限度的提高教育品質或效率（鍾堅，1991，頁10）。要實現教育機會均等與教育品質的雙重目標，就必須逐步建立和完善幾個環節的教育機制——教育競爭機制、教育控制機制、教育調節機制，或採取次優策略，以下提出幾點意見和作法供參考。

一、民主社會如欲追求教育品質，就必須實行差別待遇

民主社會提供較多選擇以及發揮能力與創意的機會，相對地，民主社會趨向劣質粗俗的可能性也較大。與極權社會相比較，民主社會較缺乏外在權威的控制，自我管理或自我縱容的機會均大，由於民主社會不斷面臨走下坡，喪失品質，附庸庸俗等威脅，因此健全民主社會需不斷強調和控制教育品質，設定教育應達成的標準，實行差別待遇。欲區分等級優劣，必須培養判斷力。根據研究結果切題且公開的判斷各種形式的教育成就或品質。此外，追求教育品質就得放棄舒適與安逸，善用人力物力，以發揮最大的功效。

二、差別待遇應與當事人的真正差異相符合

分析教育機會均等就涉及不同智能、性向兒童的待遇。大多數人談教育機會均等不是指給予一致的教育措施。我們可以慎重地主張給予不同學生不同待遇以增加教育機會

均等，而且升級能真正代表學生的表現並與其能力相等。有謂依據學生的興趣提供不同課程亦能增加教育機會均等，但我們能提供到何種程度？此種作法是否會增加更多不合理的現象。有些機構在入學甄試（選）作業上，就採取差別待遇，這些學校可能為延續學校傳統、爭取家長支持，發展學校特色等原因而選擇他們所要的學生，其作法標準不完全符合機會均等的要求，但其教育結果或品質仍值得衡量其價值。此即學生差異明顯，且十分重要，所以給予不同待遇，而且差別待遇的程度必須與相關方面的差異程度相稱，其程度也必須能加以評量與批判（Nash, 1966, pp.167-210）。

三、差別待遇所依據的規準必須公開且一致

欲提高教育品質，追求個人傑出成就，國家或政府須適度干預教育，有計畫的推展教育或予經費補助。支持弱者且培養強者，而非採取劃一一味控制的模式，因此宜賦予教師與學校較多選擇或參與決定權，我們並不希望所有的人在各方面都受到平等待遇。例如：我們希望依據性別、能力給予不同教育與訓練，又如我們並不希望一位合格教師對所有學生採取同樣教法與教材。人們要求的平等是政治與法律的平等，不是資質的平等或一致的待遇。也就是享有合法的權利，並不表示就擁有真正機會，仍要看社會及經濟狀況而定。教育措施初始所倡導的選擇或機會均等若沒有實際作法支持選擇或機會均等的觀念，最後很可能導致更大的不平等。機會均等並不表示給予所有人一致的待遇，大多數人希望在某種情形下給予不同人不同的待遇。任何補償性待遇，必須投資在文化不利團體的子女身上，給予他們成就發展的機會。

受教育的平等權利與受平等教育的權利兩者意義不同，前者係源於相稱的原則以對抗量的平等。教我們必須區分結果的平等與程度的平等，教育的過程必須公正、公平，差別待遇必須公開、一致，我們不能毫不考慮地一味追求機會均等，也不能為去除所有不平等現象而安排一致的教育程度。實施差別待遇所依據的規準必須公開，了解差別待遇的程度。才能進行預測及計畫。凡是合於某種標準的個人或團體就應該接受相同的待遇。若發生特殊案例，顯示既定的標準不公平，就必須修改原訂的標準，以示合理對待該特殊個案。欲兼顧教育機會均等與教育品質，我們不主張更大的平等待遇，而主張在改變差別待遇的種類情況下維持不平等。某些不平等現象所以不合理、不恰當，原因在於其運用不切題、不相稱、秘密進行或執行不一致，故應設法讓差別待遇更為合理。

四、在提高教育品質的原則下，促進教育機會的均等

為兼顧教育機會均等與教育品質，以下三種標準在進行教育規劃或改革時，應予以考慮（黃昆輝，民61，頁106）：

（一）生產力的標準（Criterion of productivity）

就學生的選擇而言，學生的學習能力互有高低，性向各異，何種學生應接受更進一步的學校教育，應以其能預測到潛能發展為主要參照。就社會全面發展而言，何種職業人力可能將來最重要的，何種類型的教育最有利社會的發展，應先加考慮。就經費而言，何種決定為可能獲致的經費所能支持，亦應行注意。

（二）優先的標準（Criterion of priority）

學校教育的提供，應以教育的投資能激發最大的反應的地區或次級團體為主要或第一對象。換句話說，對於學校教育愈熱心的次級團體或地區，對於學校的支持愈強烈，在基本教育之上，學校的設置與辦理應以上述地區或團體為優先。有人認為此一標準似

有違教育機會的均等原則。但是，由於教育的費用日在提高，政府的財力的確有限，地方的力量與支持勢將不可或缺。因此，在「均等」與「品質」之間，宜有適當的選擇。

(三)經濟的標準 (Criterion of Economy)

經濟的標準也就是績效責任 (accountability) 的標準。更清楚地說，學校教育的提供，應以其最具利潤的等級 (level)、種類及地區為最需要，也就是說，以教育的收益超過教育的費用為進行決定的準則。

齊一化學校制度所造成最明顯的問題是：組織結構缺乏彈性；組織功能刻板僵化；經費分配形式上合理、實質上不合理；中小學師生對教學內容沒有足夠選擇的自由；過度重視標準答案的記憶，限制創新思考的可能性，齊一化制度實施的結果，學校難以建立特色，師生難以發揮潛能。故在應有的規範或秩序中，給予學校適度的彈性和自主，在合理的標準下，給予師生適度的選擇和自由，使學校或師生能依理想或需要；適時調整其制度措施或教學行動（以大學法之精神加以說明）。

此外，為配合我國今日民主法治和多元開放的社會，教育法令的規範系統，實有必要進行下列的合理改革：(一)將過多的限制性轉化為適度的激勵性，以法令規定激勵教育的正常發展；(二)將明顯的支配性轉化為適宜的支援性，以法令規定支援教育的健全發展；(三)將過高的統一性轉化為適當的開放性，在法令規定範圍內，給予各校適度的自主性；(四)將繁瑣的細節性轉化為基本的原則性，法令僅做原則性規定，部分細節授權學校自行訂定（胡夢鯨，民82，頁34—39）（以兩岸教育改革實例加以說明）。為增進教育改革的合理性，實有必要透過理性思考的加強，建立主體理性批判的能力；透過符號、溝通系統的調整和建立，轉化教育價值觀念；透過媒體宣導和法令的修訂，形成團體改革的動力。

參考文獻

1. 中華民國八十四年七月十三日立法院第二屆第五會期第三十七次會議通過，八十四年八月九日華總(一)義字第5890號令公布之「教師法」。
2. 吳明清（民84），選擇與控制：學校教育改革的理念爭議。現代教育論壇，引言資料。頁1—12。
3. 吳以國（1990），淺析公平與效率的結合。東北師大學報（哲學社會科學版），第4期。
4. 林新發（民84），教育與學校行政研究—原理和實務分析。台北：師大書苑。
5. 林新發（民84），兩岸中小學教師在職進修制度之比較。八十四年兩岸師範教育學術研討會發表之論文。
6. 胡夢鯨（民82），論教育改革的合理性基礎與實踐方向。教育研究：第29期，頁21—40。
7. 胡夢鯨（民80），從教育合理性的詮釋與批判論教育的合理轉化。國立台灣師範大學教育研究所博士論文。
8. 郭為藩（民83），教育改革的重要課題。教改通訊，第1期，頁5—6。
9. 教育部（民84），中華民國教育報告書—邁向二十一世紀的教育遠景。台北：編者。
10. 黃昆輝（民61），論教育機會均等。載於方炳林、賈馥茗主編：教育論叢。台北：

文景。

- 11.鄭淑玲整理紀錄（民83），教育改革何去何從？（一）。師說，第73期，頁1—9。
- 12.鄭淑玲整理紀錄（民83），教育改革何去何從？（二）。師說，第74期，頁1—11。
- 13.鍾堅（1991），調整與轉換：尋求公平與效率兼得的現實之路。華中師範大學學報（哲社版），第6期。
- 14.謝文全、林新發、張德銳、張明輝（民84），教育行政學。台北：國立空中大學。
- 15.總統八十三年二月七日華總（一）義字第0694號令公布之「師資培育法」及行政院八十四年一月二十五日台八十四教字第03089號函核備之「師資培育法施行細則」。
- 16.Altabach, P.G. (Ed.). (1991). International higher education: An encyclopedia. Chicago: St. James Press.
- 17.Habermas, J. (1984). The theory of communicative action: Reason and the rationalization of society (T. McCarthy, Trans). Boston: Beacon Press (Original work published 1981).
- 18.Nash, P. (1966). Authority and freedom in education. N. Y. : John Wiley & Sons, Inc.

淨掃塵埃
惜爾蒼苔
任門前紅葉鋪階
也堪圖畫
還有奇哉
有數株松
 數竿竹
 數枝梅

O sweep thy yard, but spare the mossy spots!
Let petals bedeck thy steps with purple dots.
As in a painting! What's more wonderful:
 Some pine trees—
 And bamboos—
 And apricots!

——林語堂譯

教育選擇的問題與智慧

高強華

國立台灣師範大學教育系副教授

吳所長明清博士的專論，結構良好，理清辭明。吳所長從選擇與控制概念，意涵的探討，說明學校組織的控制機制，分析教育選擇的對象和形式，進而介紹學校教育改革的策略。包括學校組織型態的調整，學校組織控制機制的強化，教育選擇效率與公道之發揮等，可謂中肯平實，穩健切要。與民間教改口號式的熱情訴求，官方教改審議拼盤式的虛應故事，恰成明顯的對照。

事實上教育的選擇或控制關連的因素非常複雜，個人的認知和權利義務觀，制度上的設計，政策的整體考量，民衆的價值觀念和期望水準，以及現實的法律道德等錯綜的因素或層面，均必須要審慎的思慮。當前的教育選擇絕非囿限於學校內部組織有關的事務。在多元開放，自由民主而又人文的、彈性的、鬆綁的社會，教育選擇與控制的議題應該擴展為學校與學校之間的、學校與非學校之間的各種選擇。簡言之，在同性質的城鄉學校之間，公立與私立學校之間，學校和家庭之間，甚至不同國家之間的學校教育等，其實都存在選擇與控制的空間。民衆是否接受聯招與升學主義？官員、學者和家長是否接受「自學方案」、「五育均衡」、「教育革新」、「母語教育」等問題，本質上都是挑揀選擇的結果，當然亦是大家智慧的表現。

在當前混亂宣囂，重現實而輕理想，尚利害虛矯與浮誇門面的社會，期望教育的選擇與控制能夠超越政經社會和民族文化的積弊，確確實實根據事實是非和原則理想，規畫誠信公平的制度，發展客觀合理的選擇技術或控制程序，誠然是陳義高遠，切中時弊。不過刻不容緩的重要選擇被緩不濟急的折衷策略羈絆糾纏的事例不勝枚舉。見怪不怪，委屈抑鬱，自省自思，自求多福，似乎是教育專業人士無法逃避的必然選擇。

教育專業成員們選拔人才，造就人才，同時也從事著淘汰不適者，篩選或夭折人才的工作嗎？

多數人競逐明星學校和熱門科系，無論選擇的標準或程序如何，本質上就是一場優勝劣敗的競爭嗎？

高中高職的學生，是否經過客觀嚴謹的分類（sorting）或鑑別？是否能讓不同性向和能力的學生，接受不同類型的教育，發展不同型式的知識與技能？

教育的選擇與控制，是否發揮分配（distribute）的作用，使得不同知能的學生都能夠達成人盡其才，才盡其用的目標，從而進社會的多元分化？

此外諸如校長的選任，師資的培育，教科書的開放，學校教育的成就或卓越指標，校園暴力或常規紀律的討論、聯招改良的設計等，均是教育選擇與控制論述中的重要議題。其中最關鍵的核心課題是：個人在學校組織和教育制度中的種種選擇，究竟是自主自由的決定？或者竟然是不由自主不得不然的「被選擇」或「被決定」？

如果可以重新選擇，在場的各位會選擇公立學校或私立學校？會不會考慮教會學校？各位的第二外語會不會考慮選擇德文？法文？阿拉伯文或電腦語言？各位的母語是從小自願或自由選擇的語言嗎？

如果真能夠重新選擇，我們要選擇學歷或證書掛帥，文憑導向的社會？或者要選擇創造一個學歷無用，專業能力或知識取勝的社會？大家對博士內閣，學者政客和拒絕聯考的小子，能否重新瞭解與評估？

今天的新新人類學生朋友們，在背不背英文史地，要不要打工或飆舞，頭髮長短制服有無和校規寬嚴之間的選擇，究竟是外在制約的結果或者是內在省思覺識的表現？今天的選或不選，是不是決定了明天的成敗得失？

廿一世紀的社會瞬息萬變，學校教育的目標、課程教學和評鑑活動，勢需更加的彈性多元與活潑創新，方能培育與社會分工所需的嶄新人才。今天的教育專業成員如果對於當前琳琅滿目的教育報告書、改革建議案和層出不窮的教育議題感到眼花撩亂，無所適從，如何而能從事正確的教育？又如果今天的教育不能明辨黨派競逐過程中的是非對錯，不能超越時代潮流中浮誇膚淺的議論紛紜，不能堅持專業的理想原則與自主精神，則現行教育體制與歷程中的種種選擇或控制，豈不都是徒具形式的，自我安慰式的，不由自主的枉然動作？

總之，當前的教室危機是師生間的選擇不足，互動太少。當前的校園危機是辦學與教學的限制太多，選擇有限。當前教育改革的危機則是可能的選擇過多，而緩急先後的控制不足。吳所長明清博士從選擇與控制均衡的觀點，強調效率與公道兼顧的原則與作法，圓融週備，切實可行，值得所有關心教育興革人士的參考研閱。

四字訣

胡適

你曾看見我寫給王重民的一封信嗎？（曾登在抗戰時期的圖書季刊新五卷一期）。我在那篇短文裡，曾用古人論從政（做官）的四字訣來說明「治學方法」那四字是勤、謹、和、緩。

勤即是眼勤，手勤——即是「上窮碧落下黃泉」的勤求材料、勤求事實、勤求證據。

謹即是一絲一毫不苟且，不潦草，舉一例、立一證、下一結論，都不苟且，即是謹，即是「謹慎」。

其餘兩字，同樣重要，你好像不大注意到。「和」我解作「心平氣和」、解作「平心靜氣」、解作「虛心體察」。（西方宗教所謂Humility），其實並不十分humble平心考查一切不合理的事實與證據，拋開成見，跟着證據走，服從證據，捨己從人，「和」之至也！

「緩」字在治學方法上也十分重要。其意義只是從容研究，莫急於下結論。證據不充分時，姑且懸而不斷（Suspending one's judgment）。

所以我中年以來，常用這四字訣教人，常說：「科學方法不是科學家獨得或獨佔的治學方法，只是人類的常識加上良好的訓練，養成或良好的工作習慣，養成了勤、謹、和、緩等等良好習慣，治學自然有好成績」。（摘自胡適語粹「致陳之藩」）

教育財務制度之檢討與調整

劉三錡

教育部會計長

任何組織機構，無論公立或私立，營利或非營利，隨時均須面臨財務問題。一個機構財務健全與否，胥視其財務制度是否適切有效、嚴密。所謂財務制度，係指以會計制度為中心，包括預算編製、資金調度、資產及負債管理，並能適時提供正確、有用財務資訊的運作系統。財務制度之於機構，如同消化、循環系統之於人，一個人如果消化系統或循環系統出了毛病，即使三餐飲食無缺，海味山珍，可能仍然營養不良，或是部份機能發生障礙；一個機構如果財務制度出了問題，則即使業務鼎盛，財源充裕，亦可能週轉不靈，經費短絀，或組織功能畸型發展。一套適切而嚴密的財務制度，可以協助機構管理當局，以有效率的方法，分配、運用有限資源，發揮最高財務效果，並達成或超越機構預定目標。建立優良的財務制度，誠為攸關機構永續發展的大事。

我國政府播遷台灣四十餘年，在自然資源極為匱乏之下，經濟能夠長期維持高度成長，政治、社會順利轉型，其所賴者，乃人力素質之不斷提升。而人力素質之提升，則歸功於國人及政府對教育的重視，以及教育工作者的長期努力。早期，政府財政困難，教育經費短絀，如何使有限教育資源充分支持教育發展，既存的教育財務制度，有其貢獻與功能。惟近年來，國內財經情況已大異往昔，民主自由思潮交相激盪，政治、社會急劇變化，目前所提供的教育服務，已無法滿足國人的需要，教育改革成為民意抗爭標的，也成為政府重要政策。以往因為財政困窘狀況，所建立的保守型財務制度，能否適應急劇變遷的教育事業要求，殊值研究。

根據統計資料顯示，我國八十三會計年度公私教育經費總額為4,404億元，除其中百分之十一，約485億元，係屬各級教育行政機關行政業務費用外，其餘幾乎全屬各級學校、博物館、圖書館等教育機構直接運用之經費。由於我國各級公、私立教育機構所採行之財務制度，係分別由各級政府相關機關或教育行政主管機關制訂，該等規定屬政府行政法規，訂定程序相當繁複，不易隨著外在環境變遷而調整，故財務制度如有缺失，即可能長期影響教育經費之運用效率。再者，我國公立教育機構之財務，向由政府納為整體財政收支之一部份，並且採行公務預算制度，適用政府行政機關所遵循的各項財務法規，然而教育機構與行政機關之性質及業務內容，存在明顯差異，教育機構能否適應公務預算制度及法規？值得探究。尤其公立教育機構使用之經費，占我國整體教育經費總額比重甚高，採行的財務制度如有欠妥，對教育資源之分配、運用，影響至鉅，吾人更是不可不慎。

壹、我國教育機構財務制度概況

為機構設計財務制度，首應考慮該機構之組織架構、規模及業務性質。依理，業務性質相同，組織架構、規模略有差異的機構，應適用相同類型及運作方式的財務制度（

制度之內容及作業流程，因組織文化之不同，或有差異）。惟依照現況，影響我國教育財務制度最主要的因素，係教育機構的設立主體，教育機構究為公立、抑為私立，所採用的財務制度類型及運作方式，即有完全不同的設計。至於機構之組織、規模或業務性質，與財務制度幾無關係。

我國教育機構，凡公立者，不論隸屬中央政府或各級地方政府；不論為大專院校、中小學，抑為博物館、圖書館，財務制度一律比照一般行政機關，採行公務預算制度。此項制度的特色，大體如下：

一、公立教育機構均不具法人資格，亦非獨立財務會計個體，財務收支為其隸屬政府財政體系之一部份，教育機構所有收入，須悉數繳交政府公庫；所有支出，則由政府依照規定程序編列預算，再由公庫撥應。

二、因為非屬獨立財務會計個體，公立教育機構定期產生之財務或會計報表，無法表達該機構之財務全貌。

三、為維護所編列的預算，公立教育機構之校長或首長，必須赴立法院或議會備詢。

四、機構經核定的各項支出預算，必須依照原定計畫用途支用，變更用途之程序相當繁複，限制條件亦多；支出如有節餘或預算餘額未經保留者，須一律繳還公庫；如有不足須追加時，則甚為困難。

五、公立教育機構無須負責財務調度，未經權責機關核准，不得與外界發生借貸或資金融通關係。

私立教育機構大致可分為，依據私立學校法設立的各級私立學校，以及依據民法財團法人相關規定設立的博物館、圖書館等社會機構。兩者之設立，雖然法源不同，主管機關對該二類機構，亦分別設計財務制度，惟制度類型及所採用的運作方法，大體上並無多大差異。其主要特色如下：

一、個別私立教育機構均具法人資格，為獨立財務會計個體，依法得為權利義務主體，可自行獨立收支、運作、調度，甚至借貸。惟主管教育行政機關對於私立學校之基金存管，融資借貸以及重大投資等事項，訂有較為嚴格的規範。

二、個別私立教育機構定期編製之財務報表，如經合格會計師查核簽證通過，應可充分允當表達該機構一定期間之收支情況，及一定時點之財務狀況。目前私立大專院校年度財務報表，一律須經會計師查核簽證，私立中小學等則尚未普遍實施。

三、私立教育機構之財務，由該機構董事會及行政主管負主要責任，政府主管機關僅負監督之責。

四、私立教育機構亦須編列預算，惟該項預算由董事會審核通過後，僅報主管教育行政機關備查，在執行上有較大的彈性。

五、私立教育機構財務運作及經費支出，除依循主管機關所定之原則性規定外，主要作業程序係由各機構自行訂定內規辦理。

貳、現行教育財務制度之檢討

綜上概況，我們可以清楚瞭解，我國公、私立教育機構所採用的財務制度，呈兩極化發展，其設計之基本原則，亦趨於保守。如前所述，形成如此制度設計，年代相當久遠，在當時政治、社會環境，以及政府財務困窘情形下，這種設計有其階段性的貢獻與

功能。惟衡諸現時情況，教育自由化、多元化，已成為一股力不可擋的時代潮流，公立教育機構採行的公務預算制度，其保守、僵化的作業方式與規定，能否適應這股潮流所推動的教育發展需求，殊值懷疑。另一方面，目前教育行政機關對私立教育機構的監督方式，亦值商榷，以往少數私立學校董事會改組，一再發生的爭執、衝突，以及利益輸送，挪用公款、超收學費等問題，經過媒體報導，嚴重打擊社會大眾對私立學校的信心。此外，兩極化的制度結構，亦造成教育行政機關於制訂與教育資源有關政策時，經常陷入顧此失彼的兩難窘境。茲就現制對公、私立教育機構及整體教育資源分配、運用，所產生之負面影響，分別析述如次：

一、公立教育機構方面

(一)現制造成機構管理當局缺乏整體經營理念

在公務預算制度之下，公立教育機構非屬獨立財務個體，機構管理當局僅是政府預算體系中，一小部門預算的執行者，對於該機構的整體可用資源，管理當局無法也無能從財務觀點加以充分運用，渠等無須亦無從瞭解機構之全盤財務狀況。而財務乃機構經營管理的主要基礎，管理者欠缺對機構財務之瞭解，自然影響其對機構之整體經營管理。

(二)政治介入公立教育機構

公立教育機構辦理的學校教育或社會教育，就政府而言，並不涉及政策層面，更與政治無關，惟因政府將公立教育機構視同行政機關，編列公務預算，民意代表便能以審議預算為由，要求校長或首長列度備詢，藉詞杯葛。因此，議員在議堂上辱罵校長者有之；操練教官者有之；臨場測試教師學識者亦有之，形成嚴重的負面教育效果。而議員包攬學校工程、強銷文具書籍、干涉人事、甚至關說學生成績者，更是不勝枚舉。每屆選舉之期，公立學校相關人員熱心參與，或置身其中者，亦時有所聞，顯示政治已深深介入公立教育機構。究其原因，公立教育機構採行公務預算制度，應為關鍵。

(三)財務效率低落

依照公務預算制度規定，各機關（學校）一切收入，應悉數繳交公庫，所需經費，概由政府編列預算撥給，並依原定用途支用，各機關不得逕行收支作抵，亦不得挪移墊用，而且年度預算賸餘，尚須繳還公庫，支用未達一定比例，則須接受議處。各公立教育機構為了符合以上規定，支用經費時，效益已非決策重點，消化預算則屬常態，其財務效率之低落，可想而知。由於我國各級政府所轄公立教育機構，一律採行公務預算制度，每年政府教育經費約3,600億元中，且絕大部份撥交公立教育機構運用，長此以往，此種效率低落現象可能產生之影響，實難估計。

二、私立教育機構方面

(一)主管機關未能有效監督

國內各級私立學校、博物館、圖書館，絕大部分為公益性財團法人，享有國家免稅待遇，清算時，其財產依法歸屬地方政府所有，故政府主管機關對於私立教育機構之監督方法，與對一般民間營利機構之監督方法，應有所不同。惟歷年來，國內少數私立學校所發生的財務相關事件，如董事會紛爭、學校人員挪用公款、帳目交代不清、涉及利益輸送、苛待師生等，顯示政府目前對私立教育機構的監督方法，尤其在財務監督方面，仍有待加強。

(二)營運限制過多

由於缺乏有效監督，少數私立學校在經營者居心不良，或學校內部控制制度失當之情形下，屢有財務弊端發生，影響社會對整體私立學校之形象。另一方面，辦學績優，制度健全，運作正常之私立學校，卻不再反映，政府對私立學校營運，限制條件太多，學校缺乏運作空間，如：學校資金除了存放銀行，購買定期存單或政府公債外，別無其他選擇；學校收費，必須完全依照主管教育行政機關所定項目、標準，不得逾越。此外，大部份國家對於公私立大學得以附帶經營的事業範圍，均相當寬鬆，相較之下，我國的限制條件則極為嚴格。究其原因，除了私立學校以往發生之弊端，形成教育行政機關保守心態外，公、私立學校在制度上兩極化差距，而公立大學的運作空間，原本即甚為有限，連帶形成對私立大學之限制，亦為可能之影響因素。

三、整體教育資源方面

(一)教育資源調整困難

根據關心教育人士及社會輿論普遍的看法，我國教育資源分配，長期以來存有公私不均，城鄉差距，以及重高教、輕國教等缺失。政府主管機關體察此種現象，理應於編列各年度預算時，迅即反映，惟吾人觀察近十年來教育部主管預算及各級教育經費結構之變化情形，雖尚能針對該等現象逐年調整，但在成效上，似乎仍難令人滿意，而且調整過程相當漫長、艱辛。某一年度，多所國立大學預算，在教育部資源調整政策下，遭到較大幅度刪減，各大學校長立即發表聯合聲明，表達對政府之不滿。由於國立大學經費，悉數仰賴中央政府編列算撥給，別無其他來源，為了學校的發展，各大學校長之反彈，應可理解。如果公立學校有其他方法可以籌措財源，教育資源調整工作，應可減少許多困擾。

(二)政府投資效益不彰，民間資源難以投入

政府投資興建學校，其中若干設施，如體育館、活動中心、游泳、池停車場等，在特定時段或期間提供外界使用，應不致影響學校教學、研究，而可提升政府投資效益，減輕重複投資壓力。惟據瞭解，目前公立學校對此普遍意願不高，其主要理之一，即在公務預算制度之下，學校設施提供外界使用所取得的收入，依規定須悉數繳庫，因提供外界使用所需之管理及維護，卻須由學校有限的預算及人力，自行吸收，此舉對於學校既是有損無益，自非學校管理當局所願為。另一方面，民間企業或私人，有財力且有意願捐款給公立學校者，於瞭解所捐款項必須由學校先行繳交公庫，俟以後年度編列預算撥還學校運用時，其捐款意願能否繼續維持，實值懷疑。此外，捐款給私立學校，雖然不會發生類似公立學校的情形，惟因大部份私立學校財務仍未建立其社會公信力，卻向外界募款，亦是困難重重。

(三)政府監督、輔導困難

各級學校、博物館或圖書館，無論是公立或私立，其同級同類機構，業務性質並無不同，政府訂定規範各該等機構組織及業務之相關法規，亦不因其公立或私立，而有所差異，唯獨財務制度之相關規定，卻因公、私立之不同，而呈兩極化發展，如此設計，必然產生諸多矛盾現象，亦造成主管機關監督、輔導上的困難。此外，目前公、私立學校隱然形兩個不同立場之團體，此與兩極化的財務制度設計，並不無關聯。

(四)會計素質低落，影響決策品質

會計最主要的功能為提供及時、正確、有用的財務資訊，以供管理者決策之參據。

非營利機構會計並非會計學界的主流，長期以來，未受到足夠的重視，實務上非營利機構會計的功能，亦不彰顯。近年來，國際間對於此一現象已有體認，並逐步加強改善之中，惟觀諸國內各界，有關非營利機構會計之理論及實務，迄今似未稍加重視，與國際比較，已然落後。國內教育機構處此大環境之下，會計素質之低落，應可想見。公立學校依照現制所產生之會計報告及財務數據，及時性、妥適性、有用性均值斟酌，私立學校情況雖較良好，惟距理想仍遠，就主管教育行政機關而言，根據素質低落的財務資訊所為之決策，其品質不免令人擔心。

叁、對未來調整方向之建議

財務制度的功能在於提供良好的作業環境，促進資源使用效率，以協助政事或業務正常發展。綜上評析，我國現行教育財務制度在適應公、私立教育機構經營管理方面，以及適應整體教育事業推展方面，均感困窘，遑論即將面對「多元、自主、彈性、開放」的未來教育發展趨勢。教育財務制度的全盤改革，已屬刻不容緩。茲就觀察研究所得，提出對未來調整方向之建議意見如次：

一、公立大專院校設置校務基金，應儘速全面實施

設置校務基金可使公立大專院校脫離公務預算制度，而成為獨立財務及會計個體，除經費運用將較具彈性，較能適應高等教育發展需要外，並可提昇資源使用效率，促進學校經營理念。國立大專院校設置校務基金，僅需行政院同意，編列預算，並經立法院審議通過即可，程序相當便捷，而所收成效最大。八十五會計年度已有台大、清大、交大、成大、及工技學院等五所國立大學設置校務基金，普遍反映良好，教育部應積極推動，儘速全面實施。此外，配合校務基金之設置，教育部亦應檢討現行高等教育行政之相關法規，逐步修正放寬；學校方面則應本自治精神，檢討修正內部管理控制規定，並加強稽核，以防範弊端之發生。

二、檢討改進公立中小學財務制度

中小學的性質及教育目標與大專院校有相當差異，惟現行公務預算制度對校務運作不盡適應之處，卻大體相似。公立中小學可否比照設置校務基金，頗值商榷。如不宜設置，則教育部應協調相關機關，在現行法令規定之下，為公立中小學制訂一套適合學校發展需要的會計制度。該制度應秉持適度監督及權責明確劃分之原則，使學校可以同時接受不同財源（各級政府機關撥款或社會捐助）之補助，並賦予學校適度自主使用經費之彈性，且應設法摒除政府及行政對學校的過度干預。

三、公立大專院校法人化

民國八十二年間，立法院審議大學法修正草案時，曾有增列「公立大學為公法人」之提議，惟當時可能條件尚未成熟或因其他因素，未獲通過。根據調查，世界主要國家之公立大學，幾乎均具法人資格，類似我國未賦予公立大學法人資格者，並不多見。公立大學如具法人資格，在法令限制內，得為權利義務主體，有關校務、財務運作，將更具自主性，更符合當前教育自由化的發展趨勢。公立大學在校務基金制度運作純熟後，法人化應是下一階段的改革目標，惟未來有關法人董事、監察人之組成及遴選方式，宜

考慮其代表性，妥慎規劃。至於公立專科學校，如政策有將其導向技術學院或社區學院發展之趨勢，似可考慮於適當時機一併賦予法人資格。

四、加強對私立學校財務監督

私立學校每遇問題發生，均是媒體矚目，聳動社會的大新聞，影響教育發展至鉅。而私立學校所發生的問題，幾乎與財務脫離不了關係，因此，加強對私立學校之財務監督，應是各級主管教育行政機關必須持之以恆的重要課題。近年來，教育部推動的若干改進措施，如全面委請會計師查核簽證專科以上私立學校財務報表；修訂「私立學校建立會計制度實施辦法」；制定「私立學校會計制度一致規定」等，實施結果頗具成效，各私立學校的反映，亦稱良好。惟目前這些措施僅及於專科以上私立學校，效果仍屬有限，相關主管機關應積極推動，於短期內將之擴及所有私立中小學。此外，教育行政機關亦應輔導私立學校，健全內部控制及內部稽核制度，並加強財務稽察，俾防範問題於未然，提昇私立學校財務公信力。

五、推動設置大學撥款委員會，及地方教育委員會

由於資源有限，爭取經費原本即是學校辦學的重要工作，在教育自由化，學校自主性提高之後，此項工作將更為困難，競爭更為激烈。為數龐大的政府教育經費，究竟如何分配？亦將成為教育行政機關與學校間的敏感問題。教育行政機關直接主導分配政府教育經費給各個學校，由於受到決策模式的限制，其客觀性、公正性、合理性，均難以面對學校的質疑。因此，參照歐、美國家先例，推動設置大學撥款委員及地方教育委員會，應有必要。未來有關政府分配給學校的教育經費，即可由委員會根據教育行政機關之政策、方針，擬訂合理的經費分配標準及分配公式，並據以分配。由於委員會的成員可涵蓋各方，較具代表性，其決定係採合議制，具有相當的客觀性與公正性，故可減少外界質疑。該等委員會亦可承擔學校評鑑，以及議決與學校有關的重要事項等工作。委員會的設置，且可作為學校與議會及行政機關間之橋樑，減少議會及行政機關對學校可能的不良干預。至於有關各該委員會之定位、成員及組織、運作方式等，當另行研議。

六、研究實施「教育券」之可行性

有關政府教育經費，除補助學校外，部份先進國家亦發行「教育券」，直接補助學生，學生持券可用以向學校抵繳部分學費。採行「教育券」制度，其可能的優點包括：尊重受教育者之選擇；增進教育機會均等；促進學校良性競爭；以及減輕教育資源在分配補助學校過程中，因為人為因素而可能遭受之扭曲現象。惟實施「教育券」制度，亦須在教育市場之質、量、價格均達到適當均衡的前提下，始能獲致上述成效。衡酌我國現時情況，應尚未具備可以實施「教育券」之條件，惟教育行政機關仍應積極研究，俟時機成熟，即可順利推動實施。

現行教育財務制度應與應革事項甚多，內容亦極繁瑣，以上六點，係舉其關係制度結構，影響層面深廣，而亟待檢討改進之重大事項，提出建議意見，以供決策當局修法及制訂相關政策之參考，至於其他作業細節部分，當賴主管機關再行廣續檢討改進，以期教育財務制度再臻完善。

美國學校募款制度之研究

李然堯

教育部技職司專門委員

一、前言

台灣地區學校教育經費來源，公立學校主要來自政府預算，私立學校則是依賴學雜費收入。無論公私立學校，自行募集辦學經費的能力與成果都甚為有限。近年來，教育經費資源分配是否均衡的問題，甚受各界重視。一般咸以為：(1)既往政府教育經費使用於高等教育之比例偏高；政府應有責任將有限資源優先發展義務教育及照顧弱勢族群，如原住民學生及殘障學生。(2)教育經費過度仰賴政府經費，民間投注於教育之經費偏低，應加強鼓勵民間參與。(3)私立學校過度仰賴學雜費收入，學生負擔太重，尤其是大專校院，應鼓勵爭取其他經費來源。(4)公私立學校享受政府資源過於懸殊，應讓公立學校成立循環作業基金，爭取其他經費來源，並提高經營績效。

基於上述教育資源分配新趨勢，教育部近年來積極鼓勵各公私立大學加強對外募款，業於七十九年七月、八十一年六月、八十二年十二月及八十三年三月辦理多次有關大學募款作業的研討會，並自七十九年起即編列「輔導大學校院建立募款能力」專案經費。專科學校及職業學校方面，私立學校所佔比例更高，依賴學雜費之情形更為嚴重，私校學生抗議之聲時有所聞，但是限於客觀環境尚未成熟，至今尚未有積極的募款行動。至於其他私立中小學，雖然亦是幾乎完全仰賴學雜費，但是大多是自願就讀，比較沒有異議，因此也尚未見有對外募款之呼籲。

其實，學校對外募款之意義，不僅在於募集金額之多寡，更是藉助募款之過程，展現辦學之理念及未來發展之方向，對內凝聚同仁共識，對外拉近與校友及相關企業之關係，並須以健全學校財務制度之基礎，可加速全校整體之健全發展。可惜國人傳統風氣，無論財團或個人，如有能力捐資興學，大多喜歡自行開辦學校或設置獎學金，資助現有學校辦學經費者較為少見。一般校友例行回饋母校的風氣也未見形成。另外，學校行政組織及運作對於募款作業之支持尚未見形成制度，政府財稅法規對於捐贈者之鼓勵也尚有待改進之處。反觀美國學校募款制度形之久遠，頗有可借鏡之處。去（八十四）年三月至八月間，筆者得有機會赴美專題研究，本文即以蒐集所得有關美國學校募款制度資料，彙整以供國內學校辦理募款作業之參考。

二、美國學校募款制度溯源

考諸美國大學創校歷史，早期知名大學大多係由私人捐資而設立，募款活動之歷史幾與大學成立之歷史同時存在。1641年William Hibbens, Hugh Peter和Thomas Weld聯袂自波士頓赴倫敦尋求資助，以返美教育異教的印地安人，一年後僅有Hibbens攜帶五百英鎊回來創建了Harvard College，一般認為此乃最早募款興學之案

例。隨後由於學校的創立，大多來自教會或個人的捐贈，政府鮮少介入；學校經費的籌措，自然與募款關係密切。1643年，哈佛畢業的校友開始回饋母校，可說是第一個有組織的募款計畫。及至1800年代，校友會組織逐漸成立，校友終身回饋母校的概念逐漸形成。但是第一個革命性的募款案例卻是發生在學校之外，1902年Lyman L. Pierce發動一專案募款，為YMCA在Washington D.C.建一新館，預定募集三十萬美元。他成功的向John D. Rockefeller募到五萬元，至1905年他共募集了八萬元。他的一位同事Charles SummerWard開始講究募款方法，自1914年起為the University of Pittsburg募集三百萬美元，成為第一位學校專業募款人。及至今日，美國的大學校院幾乎都有專責單位及專職人員負責募款工作，捐贈款成為學校主要收入之一（Worth, 1993）。

根據Steven Muller的看法，美國的學校募款制度所以能如此發展，乃有其傳統背景：(1)早期興學得自教會及私人的資助，不受政府干預。(2)美國社會重商之習性使大學重視實務，不認為接受政府支助有何益處。(3)傳統慈善捐贈形成風氣，學校經費來自捐贈較無困難。(4)傳統個人主義興盛，希望儘量減少政府控制。（Worth, 1993）由此可見，國情不同，國內要發展募款制度，尚需鼓動風潮，轉移觀念，方有可為。不過，近年來大學自治之理念甚囂塵上，國人生活水準提高，捐贈予宗教團體及慈善機構之風氣漸盛，兩者相輔相成，應可帶動風氣。

三、美國學校募款的類型

早期的募款活動主要是教會或私人的捐贈、校友的回饋及附近居民的捐獻等。及至今日，隨著社會的日趨複雜多元，募款的型式亦日趨多樣化。目前美國常見的方式，大致有下列數種：

1. 例行年度募款（Annual Fund, or Annual Gifts）

所謂例行年度募款一般是指學校每年例行的向勸募對象進行的募款活動。勸募的對象一般包括：董事會、校友、在校生、目前或過去的家長、相關企業、基金會、教會或朋友。所謂朋友是指學校附近的民衆，常借用學校設施者，或是贊同學校理念的人士。一般例行年度募款金額多不大，八〇年代以前常認為僅佔募款總額的20%，到了九〇年代則被認為只佔10%，甚至有人認為只佔5%而已（Worth, 1993）；不過各校區別差異甚大，小型社區學院可能所佔比例甚高。筆者訪視之一所明星高中，其例行年度募款高達募款總額的50%，另一所著名大學卻只佔4%。但是，無論其所佔例多寡，各校對此類小額捐贈仍很慎重。因為此類捐贈，一般多是即時可用（非屬延時支付），且不限用途；更重要的是，將這些小額捐贈者的資料納入檔案詳加分析，找出可能對象，逐漸建立關係，常可成為將來大額捐贈或專案募款的主要來源。

此類例行募款，還有一種稱之為配合捐贈（Matching Gifts），此乃有些公司會配合其所屬員工對學校之捐贈，相對的捐出對等的金額給學校。

2. 大額募款（Major Gifts）

相對於例行年度募款的小額捐贈，大額募款是非例行性的大數額的捐贈。多少金額以上的捐贈才叫大額募款，各校定義不一，視其規模而定。此類捐贈者常會指定特別的用途，所以也稱之為特別捐贈（Special Gifts）。有的捐贈者不是一次給付，而是依雙方約定的計畫，逐次給付，因此稱之為計畫給付（Planned Gifts）。有的捐贈以增加學校資本門為主，稱之為資本捐贈（Capital Gifts）。有的捐贈者只是承諾未來某一時

間才發生捐贈作用，因此稱之為延遲捐贈（Deferred Gifts）。有的捐贈者之捐贈，已是他最大範圍的捐贈，以後再也不可能有捐贈了，此稱之為終極捐贈（Ultimate Gifts）。此類大額捐贈通常是學校募款所得之主要來源，而且近年來所佔比率，愈形增加。此類大額捐贈所捐出是金錢，也可能是不動產、股票、債券、古物、書籍、甚至遊艇，林林總總，不一而足。

3. 對企業（Corporate）之募款

這是指學校向相關企業之勸募或企業對學校之捐贈。一般企業為達成其經營目的、推動其理念、建立良好形象、回饋社會或節稅等目的，願意捐贈學校。此類捐贈也有例行的捐贈，或是配合員工之捐贈而作之對等捐贈，但是更重要的是大額的捐贈。大型企業常有其既定的捐贈計畫及預算，不一定是金錢，也可能是儀器設備或專業服務；此類預算也常受經濟景氣之影響。學校必需了解企業可能捐助的目的及性質，配合提出申請或進行勸募。

4. 對基金會（Foundation）之募款

對基金會之募款與對企業之募款類似。一般基金會之成立，有其既定的目的，所能提供的捐贈亦有其既定的計畫與預算，學校也必需配合其需求提出申請，才容易成功。

5. 專案募款（Campaign）

美國之大學常會因特殊之目的，擬定特別的計畫，預定擬達成的目標，進行專案的募款活動，一般即稱之為Campaign。此類募款常需由校長及董事們帶頭，全校總動員，擴大宣導，希望在特定期限內達到預懸的目標。此類募款預定的目標都極龐大。1960年代100 million就被認為是極大的目標。1970年代末期Stanford University創下了300 million的新記錄，隨後卻有數校進行400~500 million的專案募款，1987年Stanford University又創下1.1 billion的新記錄，但是Harvard University卻正進行一項高達2.1 billion的專案募款活動。

四、美國學校募款作業組織

美國早期之募款，主要是校長及董事會的責任。及至今日，雖有專任的組織編制，募款仍是校長及董事們的主要工作之一。甚至一般對校長或董事之遴選，其募款之能力是一項重要的考慮因素。

至於募款之專責單位，美國早期的大學大抵以成立校友基金（Alumni Fund）進行募款工作，一九三〇、四〇年代，美國大學設有校友基金者不及半數（Pray, 1981）。此一時期多數大學的專案募款大多委由校外專業公司辦理。隨後逐漸盛行設發展部門以涵蓋募款工作，據調查1949年時，僅有兩所大學設有發展部主任（Director of Development），及至1952年已有十三校設置。1958年福特基金會（Ford Foundation）贊助全美校友會（American Alumni Council）和美國大學公共關係協會（American College Public Relations Association）在Greenbrier開會，與會者一致主張大學設置一位協調者（Administrative Coordinator）直接協助校長，統籌校友關係、募款及公共關係等工作（Worth, 1993）。因此多數大學都紛紛設置負責此等功能之部門，並有專職的主管負責。至今，據周逸衡（1992）抽樣調查六十二所美國大學發現全部設有永久性的專責組織。近年來，甚至部分大學更擴大此一功能，稱之為「Institutional Advancement」，其工作尚包涵學生招募及其他任何與大學行銷有關的活動。據筆者

所拜訪的數所著名大學，此一部門皆屬一級單位，且由一位副校長負責，其手下之專職工作人員多達一二百人，另有兼職人員及工讀生尚未包括在內。其職掌包括校友關係、公共關係及募款等工作；前兩項工作雖然不是與募款工作直接相關，卻影響募款績效頗為深遠。募款工作更依例行年度募款、大額捐贈、公司捐贈及基金會捐贈等分組，分別有專人負責。此外尚有人事、資訊服務及研究部門以支援上述工作。各校組織編制不盡一致。今日的募款工作必需結合最新科技與行政藝術，發揮團隊精神，才能克盡其功。其各部門之功能概述如下：

校友關係部門：主要是為校友服務，包括為校友會及其分散各地的分會服務。平時寄送各種刊物，甚至錄影帶，讓校友經常了解母校現況。經常辦理Reunion活動，邀請校友每五年回母校聚會一次。為校友辦理推廣教育、就業輔導、甚至旅遊服務，以強化對學校之向心力。校友一向是捐款的最主要來源。據研究：校友是否參加校友會，影響其捐款行為甚大。麻省理工學院曾有一項研究發現：參加校友會者捐贈的機率是沒參加校友會者的三倍。俄亥俄州立大學也發現：三分之二的捐贈者有參加校友會，其所捐金額佔總金額的85~90%（Webb, 1993）。

公共關係部門：主要是負責建立學校對外之良好關係，包括對附近居民、媒體、地方政府、社區的相關單位等；甚至有的學校還派有專人駐守華府，以負責與中央政府及國會之聯繫。

例行年度募款部門：一般是對可能捐款的對象寄發勸募信函，或以義工進行電話勸募；以及事後的致謝、統計分析等工作。較具規模的學校，所寄發的信函尚依據對象捐款的可能性及可能的金額大小，設計出不同等級的信函（措詞及要求的金額不同），並作不同層級的追蹤，以節約經費，提高效率。事後的統計分析則對往後的募款極有助益。較具規模的學校，此一部門還細分為對校友、家長、在校生、朋友等，各有專人負責。

大額募款部門：負責對大額募款的可能對象進行拜訪、溝通，培養感情，以準備「放長線釣大魚」。由於美國此類大額捐贈的型式有很多種，選擇何種方式對捐贈者及學校最有利，可能頗為複雜。工作者必需有能力為可能的捐贈者說明各種捐贈的方法、減稅的方式及學校對捐款的處理情形。因此，此一部門的工作者不但須具有良好的溝通技巧，且須具有投資、理財及稅法方面的知識。不過真正有巨額捐贈可能時，在關鍵時刻，往往需要請校長或相關的董事出面與捐贈者接觸，使捐贈者感受到被尊重的榮耀。

對企業或基金會的募款部門：平時積極蒐集相關的企業及基金會的訊息，了解其最近發展的方向，作為勸募或申請捐助之參考。平常也需要與這些機構維持良好的關係。有機會提出申請時，申請計畫的撰寫則是一項很重要的工作，此二部門的人員需精通計畫的寫作技巧。

以上所述這些部門，有些學校（例如Johns Hopkins University）雖有設置，卻不是直接面對校友、企業或基金會作業，而是採取所謂“Decentralize”的作法，由各學院自行向其校友及相關的企業與基金會勸募。這些部門則負責統籌協調、行政支援及諮詢管理的工作。各學院尚負責此類工作的專職人員。這些學校認為各學院性質差異甚大，由學院向其校友勸募，較易得到認同，對相關企業及基金會爭取經費也較容易溝通。

除了上述之募款單位，部份規模較大的學校尚有一些支援性質的單位。例如The

Chicago University設有資訊服務（Information Services）單位，建有所有校友捐贈者之完整的資料，包括個人興趣、既往捐贈記錄，甚至包括其親友與學校之關係，其對其他基金會或慈善機構捐贈之記錄等，都被認為有助於判斷往後大額募款之可能對象，因此都有詳細的記載，供作全校各部門辦理募款業務之參考。Johns Hopkins University也設有類似的單位“Development Information System”利用電腦系統記載了252,000筆的資料以供參考，而且目前正在更新電腦系統。使用電腦系統於募款作業已是不可避免的發展趨勢。另外有的學校設有研究部門利用所蒐集的資訊，進行可能捐贈對象之研究分析。Johns Hopkins University就設有一單位負責研究可能大額捐贈的對象，包括校友、基金會、企業及慈善機構等，供各單位進行勸募之參考。該單位每個月要閱讀二十種期刊，完成七十五件研究報告，其中75%是對可能之個人研究，其餘25%則是對可能捐贈之企業或基金會進行研究。設立研究部門也是未來的趨勢。Siegel（1993）就建議募款目標每10 million宜設置一名專職的研究人員。另外尚有學校設有人事單位負責人員的在職訓練，所有參與募款的人員，包括兼職人員及義工，都必需在職訓練，訓練內容包括溝通的技巧、學校最近的發展、專案募款的相關細節等。

另外，在美國跨校之間有一個由各校發展部門（Institutional Advancement）的專業人員聯合組成的組織，稱為：Council for Advancement and Support of Education（CASE），是於1974年由the American Alumni Council（AAC）及the American College Public Relations Associations兩個團體聯合重組而成，專門進行相關的研究，並辦有專業刊物供會員彼此交換心得，可促進專業人員的成長，對募款作業亦甚有助益。

五、影響募款成功的因素

根據文獻分析及參考訪視學校心得，個人歸納下列數項影響募款成功的因素以供參考：

1. 學校的形像：捐贈者喜歡「錦上添花」，不喜歡「雪中送炭」。因為捐贈者總希望自己捐出的錢能真正被充份利用，辦學績效良好、形象佳的學校，容易取得信賴，自然較容易募到款項。此外，大額捐贈者（包括個人、企業及基金會）常希望藉捐贈來博得一點聲名，對形像佳的著名學校捐贈，比較容易滿足此一虛榮。因此，愈是出名的大學愈容易募得經費，而名不見經傳的社區學院所能募得的款額還不如明星高中。現在，美國一些著名大學都把募款成就視為攸關學校形像的一項重要因素，無不全力以赴。因此，原本辦學未盡理想的學校更需加倍努力，健全財務制度，規劃完善的發展計畫，以取得捐贈者的信任，才能打開惡性循環的僵局，逐漸募得捐款，幫助學校良性發展。

2. 校長的領導：一九九一年三月的紐約時報報導Neil Rudenstein被選任為哈佛大學校長時，提到他的一項重要任務就是執行高達2.1 billion的巨額專案募款（McGouldrick, 1993）。募款的能力已被視為選任校長時一項重要的考慮因素。擔任校長必需形像良好，對外關係極佳，容易爭取捐贈，對內又能鼓勵同仁積極募款，領導全校募款業務得以蒸蒸日上。

3. 董事會的支持：董事會的支持也被視為協助學校推動募款業務的一項主要助力。董事們本身要有遠大的教育理想，及有足夠的財才，以身作則，率先捐助學校；還要有良好的社會關係，以幫助學校積極爭取各界的捐贈。

4.專業的組織：募款工作在今日已是一項專業，每一學校都設有專職的人員以擔負此項工作，其組織與職掌大抵如前節所述，其員額編制必需與學校規模及募款額度成正比，辦理專案募款時更須視需要機動擴增，必要時尚需商請專業募款顧問公司指導規劃。

5.完善的發展計畫：每一個捐贈者都會關心捐贈對象未來的發展潛能。學校必需提出完善的未來發展計畫以告訴捐贈者學校需要他的捐贈，而且學校必需能夠證明有能力善用捐贈者的捐贈。因此，學校訂定發展計畫，不能憑空描繪海市蜃樓，而是必需提出既往的成就及現有的資源，然後規劃在現有的基礎上，有何理想抱負，以及預計在何種程度的支援下，可以達成怎樣的成就；如此才能打動欲捐贈者的心。

6.明確的募款計畫：筆者所拜訪過的學校都有明確的募款計畫；包括例行年度募款計畫及專案募款計畫。例行年度募款雖是例行工作，但是仍須訂定年度工作重點、年度總目標及各部門的子目標，甚至每一部門尚需訂定自己的分計畫；如此，才能凝聚共識，為大家認同的目標共同努力。專案募款計畫如同前述之學校發展計畫，需有完善的發展計畫，讓捐贈者相信學校有需要捐贈，而且有能力、有意願善用捐贈款。專案募款計畫必需比學校發展計畫更具體且明確，例如：要建一圖書館、或更新全校電腦設備等；此一計畫必須能獲得全校的了解與認同。專案募款也如同例行年度募款，必需各部門協調出各部門需負擔的募款目標及專案總目標，大家共同努力以達成目標。

7.校友會的合作：校友的支持與否攸關募款成效已如前節所述。中國人傳統重視「關係」，校友會當比歐美社會更具有影響力。美國一些學校的作法可供我們參考，例如：邀請校友每五年回學校團聚（稱為Reunion）；每班都有一位代表負責聯絡工作；國內外各地設有分會，除負擔聯絡工作，還辦理聚會、推廣教育、旅遊服務等，以服務校友；這些作法無非是要增進校友的認同感與凝聚力。另外有些學校對在校生也進行募款，其目的不在金額的大小，而是藉機教育學生了解捐款對學校發展的重要性，培養學生捐款的習慣。

8.員工的訓練：參與募款工作的職員，無論專兼任，還有前來幫忙的義工或二讀生，都需要職前訓練及在職訓練。無論利用電話或面對面的對話，溝通的技巧都很重要。此外，對學校全盤狀況的認識、對募款專案的深入了解、對各種捐款方式的性質及相關減稅規定的認識等，都有助於提昇募款的效率。因此配合募款工作的推動，及時予以必要的訓練是不可減免的。

9.現代科技的應用：現代的專業募款工作是科技與藝術的結合，除了講究溝通的藝術之外，很多行政作業需仰賴新科技的採用，例如：校友及可能捐贈者之資料，用電腦建立完整的資料庫，以供寄發傳單、篩選可能捐贈者、統計分析募款所得等作業之需；利用學術網路與校友聯絡，增進認同，鼓勵捐獻；辦理校友活動時應有所準備，讓捐款者可以用金融卡捐贈；與金融機構合作發行認同卡，讓持卡者每有消費就可附帶捐贈一定比例金額給學校等。

10.企業與基金會的支持：除了對個人之募款，不能忽略了企業與基金會可能對學校之貢獻。平時辦理建教合作或推廣教育時，就應盡心盡力，使其了解學校發展計畫及執行的能力，廣結善緣，提昇對學校捐贈之意願。

以上所述係從學校自身的立場來說明，除此之外，整體社會之配合也很重要。國人對學校募款尚未形成風氣，學校內外均未將募款視為辦學必要的工作，使得募款工作事倍功半。國家財稅制度的配合也是一項重要因素，國內對捐贈給私立學校之金額，不能

比照公立學校全部都可免稅，影響捐贈意願甚巨。公立學校受限於會計制度，募款所得無法完全留在學校自行支用，學校也不需自行籌措辦學費用，導致募款意願不高。這些都會影響募款的成效，有待改進。

六、結論與建議

根據以上之分析可以發現，在美國的大專校院、甚至明星高中或私立中小學，都已將募款工作視為學校正規工作的一部份，認為募款活動不但可募集經費有助學校支用，而且對內可凝聚共識，對外可提昇學校形象，對學校整體發展極有助益。因此各校都置有專職人員，編列專項預算辦理此項業務；而且愈趨專業化。反觀國內，則僅有少數數所大學剛展開募款工作，一切尚屬草創階段；一般社會大眾尚未能普遍形成風氣，政府的財稅制度也未盡配合，甚至校內同仁也尚未能普遍認同，致使學校募款工作常感事倍功半，因此美國的一些作法可能頗有參考的價值。以下根據此次研習所得試做建議如下：

(一)對政府方面

1.教育部宜積極推動學校募款風氣，並訂定各項獎勵措施以輔導各校進行募款活動；此一鼓勵措施不僅限於私立大學，尚宜擴及各級學校，以形成風氣。

2.教育部宜公開宣導捐資興學之新義，強調捐助已設立之學校提昇辦學品質，而不必非得自行新辦學校不可。並宜訂定鼓勵辦法，促進對學校之捐贈，以培養有利學校募款之社會環境。

3.財政部在稅捐減免方面宜配合社會變遷有所調整，以鼓勵對學校之捐贈，並可減輕學校對政府之依賴。如果對私立學校信心不夠，則似可責成私立學校聯合成類似日本「私學振興財團」之組織，審查各校募款計畫及捐款用途，並經手對私立學校之募款，以昭公信。

4.近年來教育部積極推動讓國立大學成立循環作業基金，自籌部份財源的作法值得鼓勵，目前僅有五所大學及學院試辦，宜視試辦成效儘快擴大至所有國立大學及學院，將來如時機成熟亦可擴大至國立專科學校。

5.教育部宜鼓勵各校成立募款專責單位，並編制專業人員以從事此項工作。教育部並宜鼓勵各校募款專業人員成立類似美國CASE之組織，加強相關之研究，以促使國內教育資源籌募環境能有持續之開拓與改善。

(二)對學校方面：

1.各校應訂定完善的發展計畫，藉助各種傳播媒體將學校之現況及發展遠景公諸大眾，以塑造學校良好形象。學校並應配合教育主管當局，宣導捐資興學之新義，改善社會對募款之觀念，提昇一般大眾之捐贈意願。

2.各大專校院宜成立常久性的募款專責單位，賦予正式編制員額及經費預算，指定專人負責規劃及執行募款工作。此一組織應由校長親自負起督導之責，並應積極爭取學校董事會之支持。

3.各校應加強健全校友會組織，平時即應透過校友刊物或辦理各種活動增進對校友之服務，促進校友對學校之了解，增進校友對學校之認同。

4.各校宜對可能捐贈之對象，包括校友、過去及現在的學生家長、朋友、企業、基金會等都予以建立完整之資料庫，加強研究分析，以探求可能捐贈之資源，提昇募款之

效率。

5.各校宜加強建教合作與推廣教育，擴大與企業界、基金會及社區人士之接觸，指定適當人員經常與其保持聯絡，並廣泛收集可能之捐贈者過去捐贈的記錄，納入資料庫，作為研究分析捐贈可能性之參考。

6.學校應從學生在校時即利用各項教學與輔導活動培養學生對學校之認同感及對捐款回饋母校之正確認識。

7.各校應重視對募款人員之培養與訓練，鼓勵其與其他學校募款專業人員之聯繫，並組成類似美國CASE之專業協會，以互相交換經驗，增強學校募款之能力。

參考文獻

周逸衡（1992）大學募款之相關研究。教育部高司委託。

教育部高教司（1993 a）大學校院募款策略。

教育部高教司（1993 b）大學校院募款作業實務研討會實錄。

楊啓棟（1994）私立學校董事會及募捐制度之研究。

Altbach, Philip G. & Johnstone, D. Bruce (Ed.) 1993 The funding of Higher Education – International Perspectives. Graland Publishing, Inc., New York.

Bauer, David G. 1993 The Fund – Raising Primer. Scholastic Inc., New York.

Duronio, Margaret A. & Loessin, Bruce A. (1991) Effective Fund Raising in Higher Education – Ten Success Stories. Jossey – Bass Publishers, San Francisco.

McGoldrick, William P. (1993) Campaigning in the Nineties. Worth, Michael J. (Ed.) pp.143 – 158.

Pray, Francis C. (Ed.) (1981)Handbook for Educational Fund Raising – A Guide to Successful Principles and Practices for Colleges, Universities, and Schools. Jossey – Bass Publishers, London.

Siegel, Eric (1993) Operating a Donor Research Office. In: Worth, Michael J. (Ed.) 1993 pp.251 – 264.

Terrell, Melvin & Gold, James A. (1993) New Roles for Educational Fund – raising and Institutional Advancement. Jossey – Bass Publishers, San Francisco.

Webb, Charles H. (1993) The Role of Alumni Affairs in Fund Raising. In Wotrth. Michael J. (Ed.) 1993 pp.303 – 310.

Williams, Gareth (1992) Changing Patterns of Finance in Higher Education. The Society for Ressearch into Higher Education & Open University Press, Bristol, PA.

Worth, Michael J. (Ed.) 1993 Educational Fund Raising Principles and Practice. American Council on Education and The Oryx Press, Phoenix, AZ.

實作評量(Performance Assessment)

理論與實際

彭森明

美國聯邦教育部

一、前言

近些年來，美國積極推展教育改革。其中一項是改進教學成果評量方式。一般人認為目前傳統式測驗方式，如是非及選擇類，偏重在一些片斷，不連接的知識與技能的認知與瞭解，缺乏對整體知識的組合與應用，以及實際應用的考量。長久下來，影響教學不正常的發展，使學習和日常生活脫節，使學生無法有效地將所學所知運用到解決實際問題上，也使學生缺乏高度思考、分析、判斷，與組合能力的訓練與培育。

針對這些問題，測驗學者所提出實作評量方式(Performance assessment或稱authentic assessment)。此種方式，目前甚受重視。有許多州已全面推展此種評量。我國也和馬利蘭州合作，在國內進行一些試驗。另外在許多有關測驗的學術會議中，也是熱門的討論項目。本人相信此項評量方式的理念與推展，對未來教育發展會有很大影響，特此將此項評量方式的理念以及一些問題，扼要敘述如下，供做參考及國內教育研究發展之用。

二、何謂實作評量？

何謂實作評量？它與傳統式測驗有何不同？顧名思意，實作評量與實際製作、運用，與行為有關，著重於將所學所知表現在具體的成果以及應用過程上，如考駕照時的筆試，與傳統性測驗，而路試與實作評量。另外如應用幾何原理製作模型，利用相當器材做科學實驗與報告，對某一社會問題做研究報告，以及進行社區調查報告等，都是實作評量的方式。

除了製作與應用之外，實作評量方式也著重高層次能力如思考、分析、組合、判斷，以及表達能力的啟發，以及思考過程和邏輯推演的程序的考量。因此實作評量的試卷往往與一些狀況，一連串相關問題，或一種事件，可以自由發揮，提供說明、引證、看法與答案。

由上可見，實作評量與傳統式測驗有很明顯的差別：

(一)它要求學生「自做」答案，而不是「選擇」答案，所以對某一問題正確的答案，可能不只一種；

(二)評量不單看成果(答案或成品)，而且也考量過程(如數學演算程序及對問題的

推理引證等），所以能瞭解學生造成錯誤的原因以及學生對某一問題考量的層面、思路過程，以及邏輯方式；

(-)評量的內容，往往不只限於單一學科知識（如代數方程式），而是同時考量多項知識或技能，如容積測量、比率換算、應用某些物理或化學原理，以及報告實作等能力，在同一測驗中同時評量；

(四)評量問題的取材常與實際生活問題有關，以促進學生能運用所學所知去解決與真實生活有關的問題，真正能學以致用；

(五)評量時間有彈性，有些評量，像傳統式測驗一樣，要求在一定時間內完成（如作文及解答程式），但有些評量，時間由學生自訂支配，如在一學期之內完成報告。

另外實作評量與實際教學過程有相當密切的關係，往往可以成為教學過程的一部份，或是教學成果的收集（portfolio），所以有人認為此項評量比較實際，稱之為「實務性評量」（authentic assessment），這也說明了此項評量的一個重要理念：評量是教學的一部份；它的目的在促進教師教學與學生學習。

從以上觀點，可以看出實作評量，其實並非一項新理念。遠自我國古代科舉所採用的方式，如文科的作文及武科的兵器操作，近至目前的駕照路試，醫科臨床實驗，藝能表演以及科技方面的模擬操作等，都是實作評量，它之所以在學科成果評量上被忽略，沒有被研發主要是因為傳統性測驗方式比較容易實施，計分快速、客觀，可以用在大規模的評鑑上。但演變至今，發現傳統性測驗，不管如何改進，都不能盡善盡美，有其侷限。所以實作評量之優點，才重新受到重視，才被做為改進評量之措施。

三、實作評量的好處有那些？

實作評量，如上所述，是針對改進傳統式測驗而提出的辦法，因此它的主要優點，就是沒有傳統式測驗的缺點，這些優點有些在前節已提過，但為加強說明，總結如下：

(-)實作評量不僅考量學生「所知」多少，而且也考量學生是否能「應用」所知，以及運用的程度與技巧。

(二)實作評量能有效地考量學生思考分析、研究、判斷等高層次能力。

(三)實作評量對學生思考過程與學習方式等能做深入考量，尋求學生學習差異的癥結，供改進教學之用。

(四)實作評量由於出題多與實際生活有關，使學生更能體會學習之重要性與實用性。

另外有些學者認為推展實作評量也可以促進課程與教學策略的改進，加強應用與思考能力的訓練，並時時將科學新知，工商需求之技能加入在課程裡。還有教師在此種評量方式中，負有更重要的職責，提高他所對學生考核、診斷，與判斷的重要性，也增進他們與學生之間的師生關係（如教學常需指導學生做專題研究），使教師工作更與挑戰性，能提高教師地位與士氣。除此之外，此種評量方式，常由學生自己選擇研究題材，自己支配時間，因此學生對學習工作比較積極與主動。學習的興趣與熱誠會相對提高。同時也會養成學生自治，自律與自學的精神。

總之實作評量的優點與功能受到許多學者、專家與教師們的肯定。尤其是對課堂教學成果評量，最為適用。不過此項評量方式與學習成果的提高，真正成效如何，目前文獻有限，尚待進一步研判，另外如何推展成為全國性大規模評量的方式，如大專入學考試，在技術上也有待進一步研發。一些常見問題，擇述如下。

四、推展實作評量有何困難？

實作評量雖然有許多好處，但實施起來也有許多困難。

(一)試題很難製作，雖然實作評量的方式很多，但若要大幅度等用來鑑定學生能力與學習成果，如全國性會考或升學考，試題的製作是一項很困難的工作，因為理想的考題應是難易適中。應俱有挑戰性，但不至於難到無從作答的地步。它不僅要能引發不同的思路，而且也能確切評量所要鑑定的知識或能力。因此試題內容教材與評量目的，必須慎重考慮，必須很明確，以免吃力又不討好，沒能達成應有的效果。

(二)正確、客觀的評分規範也常有困難。前面說過，實作評量是要求學生創作答案，而不是選擇答案。因此往往有不同層次的答案，與不同的邏輯過程。但對這些不同的答案，如何給予評分標準，尤其是有許多不同的人參與評分時，如何達成客觀、公平與一致性，是很費思考的問題。假如沒有很明確規範，評分往往會受到一些主觀思想的影響。

(三)很費功夫與時間。實作評量所需的時間比較長。一來製作時需費神去思考與設計，二來在實施時也需較長時間完成。另外評分時也需要更多的人力。因此實作評量要比傳統測驗方式費功夫與時間。時間就是金錢，所以實作評量要比傳統性評量需要更多的經費。

(四)測驗信度與穩定度的評估尚待進一步研發，有些人認為信度 (Validity) 可以依測驗與教學與學習目標之相關程度來衡量，只要是測其所應測的東西，則信度高。但穩定度 (reliability) 的評估卻甚為困難，因為相關因素較多。比如不同的取材內容，即可能會影響學生不同的表現。

另外因為許多教師對此種評量方式不甚瞭解，需要重新接受訓練。教師必先了深刻瞭解之後，方能積極參與，方能推展此種評量，方會有信心與心得，才能有效地向學生家長們說明。所以要推展實作評量方式，許多教師要重新接受在職訓練，當然職前教師也應加強這方面的學習與訓練，這些都是花功夫的工作，而在教師們來做好準備之前，推展實作評量會有困難。

五、結語

總之，實作評量能補傳統式評量方式的不足，加強對高層次能力、思考過程、學習方式，以及運用能力的考量，使教學與學習與實際生活及社會環境有更密切的關係，也使學生對學習更有主動性。但由於此項評量方式，最近幾年才廣受注意，所以在實施上，尚有一些問題，需要進一步研發，例如計分標準，測驗信度與穩定度的評估與提昇方法，以及試題的製作等，都有尚待討論之處。不過許多學者們都相信這些問題遲早會有答案的，會解決的。所以推展實作評量，以提昇教學效能，應是未來教育發展正確的方向。

不過實作評量方式的發展，並不是完全否定傳統式評量的重要性與實用性。其實傳統的評量與實作評量各有千秋。採用何種方式，應依所需評量的知識或技能的性質而定。比如要知學生會不會做乘除的計算，用傳統式評量即可達到此目標，但若要知學生是否能應用乘除計算，去解決日常生活問題，則需用實作評量方式。另外許多知識與技

能的評量，如駕車常識與技術，宜採混合方式，即筆試與路試兼用。

無可否認，教師對實作評量方式的推展佔極重要的角色，因為實作評量最適合教學成果評量，也與實際教學活動有密切關係。因此除了加強教師對這項評量方式的瞭解之外，也應輔助與鼓勵教師推展此項評量。比如：

(一)輔助教師會作研製實作評量的試題，以減輕教師獨自研製試題的困難與負擔。

(二)社會學科可多要求學生做專題研究報告，教師從旁給予指導。

(三)語文科可加重作文，並多提供討論、演說、辯論，與口頭報告的機會，以培育並考量高層次語文能力。

(四)數學能力或學習成果評量，要兼顧演算過程與最終答案；要多出應用題，而題目內容應儘量和生活狀況或問題有關。

(五)理工科應要求學生做實務研究及報告。

(六)要求學生有系統地收集、整理學習成果、成品，及作業 (performance portfolios)，做為學期結束時整體評量之依據。

(七)在大規模的評量，如升學考試，可增加應用題及問答題，亦可增加專題作文或短文寫作的份量，以考核並藉此培育學生思考、分析、組合與表達能力。目前美國的SAT測驗，即採此種方式。

總之，實作評量是值得推展的評量方式，也是良好的教學策略。期望在學者專家及教師們共同努力下實作評量能在國內推展，提昇教學成果，使我國教育成為國際典範。

參考文獻

- Airasian, P. W. (1988). Measurement driven instruction: A closer look. Educational Measurement: Issue and Practice, 7 (4), 6-11.
- Baker, E. L., O Neil, H. F., & Linn, R. L. (1993). Policy and validity prospects for performance-based assessment. American Psychologist, 48, 1210-1218.
- Dunbar, S. B., Koretz, D., & Hoover, H. D. (1991). Quality control in the development and use of performance assessments. Applied Measurement in Education, 4, 289-302.
- Frederiksen, J. R., & Collins, A. (1989). A systems approach to educational testing. Educational Researcher, 18, (9), 27-32.
- Haney, W., & Madaus, G. (1989). Searching for alternatives to standardized tests: Whys, whats, and whithers. Phi Delta Kappan, 70 (9), 683-687.
- Herman, J. L., Gearhart, M. G., & Baker, E. L. (1993). Assessing writing portfolios: Issues in the validity and meaning of scores. Educational Assessment, 1, 201-224.
- Herman, J. L., Golan, S. (1993). The effect of standardized testing on teaching and schools. Educational Measurement: Issues and Practice, 12 (4), 20-25, 41-42.
- Institute on Education and the Economy (1993). Authentic assessment in secondary education. IEE Brief, 6, 1-4.
- Linn, R. L., Baker, E. L., & Dunbar, S. B. (1991). Complex, performance-based

- assessment: Expectations and validation criteria. Educational Researcher, 20 (8), 15 – 21.
- Messick, S. (1994). The interplay of evidence and consequences in the validation of performance assessments. Educational Researcher, 23 (3), 13 – 23.
- National Council on Education Standards and Testing. (1992). Raising standards for American education. Washington, DC: Author.
- Newmann, F. (1991). Linking restructuring to authentic student achievement. Phi Delta Kappan, 72 (2), 458 – 463.
- Resnick, L. (1987). Education and learning to think. Washington, DC: National Academy Press.
- Shepard, L. A. (1991). Will national tests improve student learning? Phi Delta Kappan, 72 (2), 231 – 238.
- Swanson, D. B., Norman, G. R., Linn, R. L. (1995). Performance – based assessment: Lessons from the health professions. Educational Researcher, 24 (5), 5 – 11, 35.
- Wiggins. G. (1989). A true test: Toward more authentic and equitable assessment. Phi Delta Kappan, 70, 703 – 713.

水竹之居
吾愛吾廬
石磷磷亂砌階除
軒窗隨意
小巧規模
卻也清幽
也瀟灑
也寬舒

I love my bamboo hut, by water included,
Where rockery o'er stone steps protruded;
A quiet, peaceful study, small but fine:
Which is so cozy,
So delightful,
So secluded.

資訊時代的教學新模式

李勝富

駐休士頓文化組秘書

過去十年間，教育工作者與企業負責人對於運用電腦作為教育、訓練工具（Computer-Based Education and Training，簡稱CBET）之前景發展一直寄予厚望，結果卻不得不承認效果未如預期；各級學校及商業界在電腦軟硬體上所投下之鉅額資金結果並未獲得合理的投資報酬。學習訓練僅在程序自動化上有所進展，然而新的學習模式則並未建立。現在，在新一代科技紛紛切入各學校與訓練中心之際，情勢已經有所改變。唯讀光碟機（CD-ROM Drives）、區域網路（Local Area Network, LAN）、國際網際網路（Internet）、多媒體（Multimedia）、以及合作軟體環境（Collaborative Software Environment）等的爆炸性成長已孕育出新一波更優越的學習工具。不僅在教育的生產力上有所提升，學習本身更將發生革命性之質變。

這些新的教學構想來得可謂正是時候。當此各公司紛紛進行大規模的裁縮（Downsizing）以因應資訊時代的經濟體制之際，企業要求員工們必須更具彈性，訓練更為充分，尤其更須能善用新科技。同時，企業界也希望學校教育出來的學生能夠具備新一代的技能，而在訓練自己員工時亦紛紛採用新的教學科技。他們把訓練與生產相連結，揚棄過去先訓練、再分派工作的做法，這種觀念稱為「及時學習」（Just-in-time Learning，或譯「現學現用」）。

這種新的教學模式也反映出電腦界本身發生的重大變革——過去的大型中央電腦系統已由無數的分散式網路系統所取代。另一方面，也反映在新的教育理論思潮上——資訊傳播已由過去的單向流動方式改成如同國際網路一樣之雙向式、團隊合作式、跨領域（Interdisciplinary）的教學方式。

過去十年來，資訊科技之運用，不論是電腦輔助教學（Computer-aided Instruction）、資訊網路化（Networked Information）、或遠距教學（Distance Learning）等，都問題叢生，問題即在這些科技雖新，惟其框架卻仍屬舊的教學模式。如今，新一代科技與新的教學架構相結合，終而突破舊有模式，二者更且交互影響、相生相成。同時，課堂上新科技的引進也使教師與學生間之關係判然丕變。教師由傳統的權威導師變為資訊領域內的領航者，教材亦由僵硬的教材書換成靈活百變的軟體；資訊隨時唾手可得，並且人人可以自定學習內容。因之，教育軟體業者預言，現學教育（Education on demand）不論是在家庭內抑或在職場上，都將會較選娛樂（Entertainment on demand）擁有更大的商業機會。

學校電腦設施日益茁長

教育誠然早已是一筆鉅額的生意。據華府軟體出版協會（Software Publishers Association，簡稱SPA）之資料，美國全國各中小學每年在教育的開支是二千七百五十億美元，約為全國生產毛額的百分之五。其中，花在教育科技上者每年約為二十四億美元。同時，全美至少有一門課使用到電腦之中小學佔一半以上，校內至少有一台電腦

者佔百分之九十九。不過，只有三分之一的學校能做到每十個學生一台電腦，全國平均數字是每十二名學生一台電腦（1994年七月資料），較之1989年時每二十二名學生一台電腦之情形已有相當進步。

高等教育界在科技上的花費則較難估算，不過，據IBM估計，1994年大約花費60多億美元，過去十五年間之總經費則約為700多億美元；其中，花在教學科技上的約為二百多億。企業界之花費則更為龐大，全美有一百位員工以上的公司，其1994年之訓練預算約為五百一十億美元，整個企業界之預算則在九百億至一千億美元之間。

新一代教學理念（註）

學校與企業界有一共通之處，即皆同樣面臨財務壓力，並均在為提高投資報酬率而奮鬥。北卡羅來納大學副教務長Bill graves表示：「花在教育科技上的經費不斷增加，但多數陷入既有的財務結構中，亟需運用新的科技，尤其是網路技術以樽節開支，並增進資訊之流通。」學校與企業界也運用同樣的科技來處理同樣的問題，證據顯示：科技運用得當的話，有助於提高學生就學率、減少學習時之枯燥感、及大幅降低成本；而在學習績效上，學生之成就感、學習態度、自我認識、及師生間關係等均有大幅改善。

新式教學科技中特具發展力者計有互動式錄影（Interactive Video）、網路技術（Networking）、團隊合作工具軟體（Collaborative Tools）等。加州的軟體開發業者Davidson & Associates公司總裁Jan Davidson稱：電腦是最有耐心的好老師，能夠激發創造性思考、提高企圖心、引燃好奇心。然而，研究亦顯示：單憑科技並不足以解決所有問題。欲其奏功，首先仍須廣泛培訓師資、重編新式教材，最重要者，整個教育模式須作大幅修改。建構新一代教育理念的教育學者如瑞士心理學家Jean Piaget，麻省理工學院學者Seymour Papert，以及俄國心理學家Lev S. Vygotsky等人曾提出新式教育的幾個重點：個別的、實務上的訓練學習、團隊合作、以及學習者由有經驗者引導下在資訊領域內自由探索等。這些理念不僅與科技輔助學習之構想相契合，即由經濟觀點來看，亦正如一位企業訓練新聞雜誌Learning Enterprise編輯Britton Manasco所言：「員工之教育與訓練理當個別量身裁衣，然而若非藉助於電腦則無實現之可能。」

今日之教育尚有另一問題：由於教學多半係在多人集合下進行，然而社會上之文化使人怯於發言，因恐在人前出錯丟醜。西北大學學習科學研究所教授Roger Schank認為：電腦的最大好處則在讓人免於此一憂慮，而可放手盡量學習。同時，電腦又可看成為一位電子導師，可以隨時在線上提供各種專家備詢，並能引導學生們前瞻遠望。未來的教學模式和現有的教學模式相反，將不再是由一位導師在課堂內面對眾人講課，而由常駐於電腦內的專家們隨時候教。這種模式乃使古時的教育方式——學徒制度（Apprenticeship）得以恢復，並且經濟可行。學徒制一直被公認為是最好的一種教育方式，然在現實生活中之若干領域容或不易實施，如外科手術或駕駛飛機等，但有了電腦之助，一切遂得迎刃而解。

這些變革也使師生關係之內涵發生變化，教師將愈來愈像教練，學生則在知識大海內自行探索。方今知識爆炸，教師們已不得不倚仗科技之佐助；教師的角色乃一變而成知識的運用者、分工者、仲介者；網路上儲存著各種知識，學生們則需仰賴教師之引導與領航。

新興科技

這些促使教育訓練方法發生革命性變化的新興科技大抵可歸為三大類別：網路系

統、多媒體技術、以及機動化科技（Mobility）等。諸如區域網路、廣域網路（Wide Area Network, WAN）、線上服務（On-line Services，尤其是國際網際網路）、以及各種有關應用軟體，如聲訊會議（Audio Conferencing）、視訊會議（Videoconferencing）、電子郵遞（E-mail）、合作軟體（Collaborative Software）、教學管理（Instructional Management）等，均屬網路系統之範疇。喬治華盛頓大學教授Greg Kearsley謂建構網路之電子通訊技術（Telecommunications）在未來將對教師與學生們產生深遠之影響，未來之電訊將不再只是一項運用工具而已，而將是生活中不可或缺的基本建設之一環。網路應用軟體涵蓋範圍至廣，國際網際網路上之課程、及以蓮花公司（Lotus Development）的著名團隊合作軟體Notes建構公司網路等均為其例。麻州North Reading的一所公立學校教導學生用國際網際網路尋找資料，指導老師Tom Hashen說，學生藉之可取得圖書館內尚無法提供之最新知識。亞利桑那州一高中，其課程則直接與人類學資料庫相連結，學生不時會由不同來源取得互相抵觸之知識理論，教師Dr. Maryanne Wolff認為，此正好教導他們學習如何慎思明辨與追根究底。加州大學洛杉磯分校管理學院開設一門網際網路及線上服務的商業課程，介紹國際網際網路之各種服務功能及全球資訊網（World Wide Web，簡稱WWW）等，所有課程均在電腦上進行，學生由實際操作中學習。教授Arthur M. Geoffrion稱，在將來，使用電腦網路的能力將成為衡量專業能力的一項新指標，並稱具備這項技能將可使創造力、生產力、工作品質、以及靈活應變能力等大為提高。

在各大學及訓練中心間風行諾威爾電腦公司（Novell, Inc.）的NetWare網路系統軟體，其好處在使師生之間可享資訊、教材流通之便，並可提高通訊之績效。工作站則為各大學廣用的另一種電腦網路系統，德拉瓦大學在其昇陽（Sun Microsystem, Inc.）電腦工作站上儲存各種藝術、歷史、和生物等課程之彩色掃描圖片，廣受學生之歡迎，謂其品質遠勝於教科書上之黑白圖片，學生們可以隨時從容欣賞，無需受時空之限制。

當學生在網路上使用諸如蓮花公司之NOTES等合作軟體之時，實際上就已經展開了一種新的學習模式。這類的軟體使課堂上之學習得延伸，學生們可以互相觀摩、切磋討論；其又可支援多種類型之資料、且具安全性、並以物件型互連（Object-link），功能較網際網路更為豐富；其最具發展潛力之處則在課程發展上。課程發展之過程往往不易獲得效率，藉助於合作軟體則可使校內教授們，乃至世界各地的同業之間均能互相討論研商，合作設計出新的課程；更有一些公司之用戶服務部門已在其訓練課程中廣泛使用此種軟體。

在國際網際網路上，則師生間可利用電子郵件互相通訊、討論交換各種課程工具及內容、向線上的專家請教、乃至到遠地的資料庫上攫取資訊等。這些都是網際網路所能提供給教育界的一些服務功能。總之，整個教育界對於全面接受網際網路的洗禮已有充分之準備，其所運用之工具則為諸如馬賽克（Mosaic）等之全球資訊網瀏覽程式（Browser）。

多媒體魅力無窮

多媒體對於教育人員想像力之激發可說超過任何科技，且對於沉痾已深的教育市場不啻如一劑強心針。多媒體正如其名，可以涵括多種不同資料型態，諸如類比與數位訊號、二維與三維動畫、聲音、以至超媒體影像連結等；其傳載設備則包括唯讀光碟、光碟機、各種圖形顯示硬體、音效卡等。同時，其他如數位訊號處理器（Digital Signal Processor）等之新銳技術不斷推陳出新，這些新技術在未來之教育訓練上嶄露頭角將

可預期。

據丹佛精緻教育資料公司（Quality Education Data，簡稱QED）之統計，1994年有25%的學校軟體預算係用在多媒體光碟上，而隨著個人電腦之日益普及，多媒體未來勢將扮演家庭與學校間的橋樑角色。多媒體之功效雖然尚未完全彰顯，唯其強大威力早已稍露端倪。SPA之1994年科技成效報告稱多媒體之運用已產生可觀之效益。卡內基美隆大學之研究顯示：人類知識來源有80%由視覺而來，但僅能保存11%；來自聽覺之部份較少，唯存留比例較大。兩者綜合運用之時，則保存率可提高至50%。

多媒體之應用軟體種類繁多，包括由Broderbund、Scholastic、Davidson & Associates、及加州山景城的視算電腦公司（Silicon Grapics）等公司出品的各種教育及娛樂磁碟、光碟軟體。蘋果電腦公司（Apple Computer）副總裁Dr. Terry Crane稱：運用多媒體將可創造出更活潑生動的教科書。該公司之麥金塔（Macintosh）電腦上即有一極有趣之多媒體應用軟體，稱為CamMotion，係由麻州劍橋一家研發公司TERC所發展，並曾獲國家科學基金會之補助，其內容係用視覺模擬來學習、分析各種物理學原理。孩子們可利用一架錄影攝影機（Video Camera）捕捉各種動作，再由電腦上來分析。舉例來說，有一群學生即利用Cam Motion來研究籃球落下及進籃時其加速度之變化情形，微積分教本絕不可能這麼有趣的方式來教導學生。

機動化出擊

機動化科技在某種意義下可說是網路的另一項成果，也是「輕薄短小」趨勢下的一種結果。當今，全國各地的學校和訓練中心正嚐試讓生攜帶筆記型電腦回家，希望由此而建立瞬時虛擬團隊（Instant Virtual Workgroups）式、共同合作的無線區域網，讓學生得以在任何時地隨時上線、取得教材、並與同學討論。藉由網路及機動式上線，時空所加諸於人之限制遂得消除。多年來，表現教育科技潛能的遠程教學，亦由網路及機動上線之綜合運用而獲益，在以往，接受遠程教學的學生們必需收看現場錄影節目或錄影帶內容作為課程學習之方式；新的教學方式則讓學生們可以隨時隨地上課受教，彼等雖無法齊聚一堂，但切磋討論的機會卻因此種雙向式溝通之教學方式而大增。

紐約大學推廣教育學院利用以Notes為基礎的遠程教學軟體實行一項名為虛擬大學（Virtual University）的先導計劃，其他各州亦不甘示弱，加州理工學院、新澤西理工大學、德州Plano市的科林邵社區學院等均有類似計劃在進行之中。此等虛擬大學之構想係讓校外學生由各大學之研究生處學習課程，師生間之討論溝通則藉助於國際網際網路上之電子郵件遞等工具。

教育訓練新猷

不過，教育領域內成長最快者反倒是在工業界之內，工業界必須面對訓練其員工、以跟上時代之課題。一項解決方案即為稱為“需要時訓練”（Training on demand）之訓練方案，其方式乃由企業為員工們遍裝電腦網路工作站，而用這些設施隨時向員工灌輸新知識、新技術。相形之下，讓員工們聚於一堂上課的方式極不可行，既耗費資力，且效率奇差。著名的惠普電腦公司（Hewlett-Packard）採用此法之後，其年度銷售訓練成本由每年200萬美元劇降至20萬。以往，公司常在全國12個城市巡迴授課，往往每季耗時4-5週。現在透過雙向衛星網路，訓練課程僅需二天，且免去勞師動眾之苦。並且，資訊之傳送更具一貫性，授課與實際運用間之時差也大為縮短。另一例為德州Fort Worth之Burlington北方鐵道公司，該公司利用電腦模擬器作為訓練之工具，結果，每年在訓練上之生產力提升15%，工作品質亦大為改善。過去，新進工程師之訓

練大半均在機車內進行，既耗物力，學習效果又小。現在，利用視算電腦公司之工作站與休斯電子公司（Hughes Electronics）之影像軟體，工程師們得以身臨各種臨場狀況，學習危機處理、掌握天候變化。職是之故，一些教育訓練軟體公司如Manasco, Schanks, 及Johansen等均同聲表示傳統之訓練方式早已不合時宜，其分難式、中央集權式的陳舊訓練模式已告死亡，新的訓練模式乃是由員工在實際工作中學習技能。同時，企業界亦在進行訓練作業之分散，將訓練之權責直接下放給基層員工。然而，仍有幾個因素須加考慮。首先，在裁員之時，訓練部門往往以其非直接產銷單位而最先遭殃。然而，今日員工們之多樣化與多變性又使彼等需要時時接受各種新的訓練；員工在地域分佈更廣、而公司、員工間之相互忠誠度亦遠遜往昔、工作團隊異動頻仍、科技發展日新月異之際，時時接受新的教育訓練已不可免；同時，各公司亦不再如以往般教授員工基礎技術，而改弦易轍，將員工之訓練學習與其工作直接相連；一個可行的方式是在員工之工作設施或手提電腦內裝入專家系統，而以無線方式和大型資料庫相連繫。多媒體廠商則建議將可由員工自行控制之訓練教材存入網路伺服器內，供其自行學習，而不再印發訓練手冊。

西北大學Schank教授為「及時學習」（Just-in-time learning）理念的熱烈鼓吹者，彼稱學習僅在有所需要時去學才有效用，所學者亦須針對其所需，試以學騎腳踏車為例，當跌倒之時，所欲學者當是如何能夠保持平衡，而去上一堂物理學運動理論則並無裨益。

新時代的新技術

教育模式之改變何以發生在此時，而非在更早些時？加州教育廳教育科技室主管Donavan Merole的說法是：「早幾年時我不認為教育界已經可以接受此一變革；在那時，學校推行電腦化的動力係來自學區當局以及電腦專家們，教師們則多不以為然。現在，在各級電腦不斷降價、網路之運用更為普遍的情形之下，已使此一變革成為可行；而各式教學軟體品質之不斷提升，也對此起了推波助瀾之作用。如今，反倒是那些學校教師們回過頭來向各學區爭取新式教材之提供。原先由下而上的接納，充分顯示了教師們在接受新型教育科技洗禮之心態上，產生極大之變化。」

另一個重要因素是教室以外急速變化的電腦環境。很多學生家長們在公司裡上班自然接觸到日新月異的電腦科技，因此難免質疑學校何以獨獨落後，並進而希望孩子們能在學校內學到最新的電腦科技，這些壓力乃使學區委員們不得不增加電腦等科技方面之預算。不過，在學校與公司能夠成功推行教學科技改革之前，仍有不少問題尚待解決。一些持懷疑論者指出新的學習模式遠於信任學生們的好奇心、自動自發、以及團隊合作之精神。還有，目前許多教師所見到的一些學習行為上的問題，以及許多公司所亟待填補的若干知識差距，均顯示有更基本的問題存在。Schank教授即批評許多公司之投資過於偏重在遠程教學與合作軟體上，根本偏離了教育科技之重點所在。「這些做法規避了真正的核心問題；核心問題應在於創造讓人們自由自在學習而無需顧慮出錯丟醜的學習環境，並且應由專家指導，幫助學習者前瞻遠望。」

另一個問題則是科技可能擴大資訊擁有者及匱乏者間之社經差距；同時，缺乏強有力的易學易用的課程工具也會壓縮教育科技的應用空間以及未來的發展潛能。總之，如欲在市場上獲得成功，教育科技領域必須大量培養能自己撰寫程式的基層程式人員。喬治華盛頓大學的Kearsley教授則認為全球資訊網可能成為一個突破點，他稱之為「網路上的Hyper Card」。又根據軟體廠商表示，購買多媒體寫作軟體如Tool Book者之中有50-70%會用以編製課程軟體。然而，不幸的是，這樣做的成本很高，一項1994年電

腦訓練研究報告顯示平均每製作一小時的課程軟體需費228小時。若每小時費率以\$100美元來計算，則每小時課程軟體之製作成本平均高達\$20,000美元以上。

另一方面，這樣做卻又有其經濟的一面。傳統上把員工集中於某處，支付其旅館費，再加上生產上的損失，而所教授者只是一些學過即忘的課程；相形下新法顯然更為經濟。蓋因新法只需負責分發教材，而後即放手讓學生們自行學習。如此，在撙節開支、提升學生在學率、減少學習時間等方面之投資報酬相當可觀。教育專家謂，今日軟體開發工具已極為完備，教師們無需具備撰寫程式之基礎亦能自製教材。唯此處有另一問題：在以往，老師們都知道如何寫作，然而卻不表示會自己編寫教材書，若以此類推，將來又何能期待新一代的老師們都會自己撰寫超媒體軟體（Hypermedia Software）？IBM的一份報告亦證實鼓勵教師們做額外努力的誘因實在太少；南加大1993年對一千所學校所作的調查亦顯示：其中86%的學校根本毫無任何相關獎勵辦法，65%的學校則完全沒有製作教學軟體之計劃。

群策群力、止於至善

這些問題之克服有賴於政府、民間、及非營利機構等各方面之共同努力。位於奧勒崗州的國際教育科技協會（International Society for Technology in Education，簡稱ISTE）曾提出一套準則，對於各校院開設教育科技相關課程所需設備、講授課程等均有若干規定。同時，並已著手制訂指導各中小學運用教育科技之準則；其先導研究已在進行之中，全套標準則待數年後完成。而在公共政策上，為利於教育科技進一步之推展，仍需立法及制訂相關條例上之配合。位於華府之高等教育推廣機構EDUCOM正率先推動一項有關國民學習的基本方案，旨在確保重大的教育興革能被納入當前方興未艾的全國資訊高速公路建設計劃之中。

為使所有各校均能普沾教育科技發展之惠澤，而非僅限於若干明星樣板學校獨蒙其惠，業內廠商已促請各州檢討相關之採購政策法令，俾軟體之採購預算得以獨立編列，而無需再依附於教科書之預算項下。同時為使全國各學校均能與資訊高速公路相連，亦當由聯邦政府籌措80至90億美元之建設經費。美國教育部長特別顧問兼教育科技室主任Dr. Linda Roberts稱該部刻正進行若干計劃，以補助教育科技之發展，同時資助各州科技規劃方面之經費。渠表示目前之科技預算雖曰不多，對於廠商之軟體開發計劃卻也不無小補；惟教育在整體軟體市場上所佔比例仍屬太小，有賴政府部門加把勁來推動；渠並以一公民合營之範例說明努力之向，此即由洛杉磯教育局與Davidson & Associates及Addison Wesley出版公司合作，針對英文能力不足學童教授美國歷史課程而設計之Vital Links方案。另一方面，為期建立教育軟體之市場，加州、佛羅里達、及德州等各州教育廳已各集資四十萬美金成立發展基金，推動版權授受等事宜；加州並另籌措資今以資助當地廠商之軟體開發計劃。

教育科技之最大推動力量應屬資訊高速公路。加州Jostens教學軟體公司指出，將來學童在家與在校可使用同一教材學習，此中商機無限，該公司已擬與有線電視或電話公司合作開發產品。的確，當前各種家用、商用多媒體產品盛行、國際網際網路甚器塵上、企業與個人均面臨訓練與進修之壓力等，在在均使教育科技廠商個個磨拳擦掌、躍躍欲試。完美境界雖或一時尚未能至，困難障礙也依舊存在，然而教師、訓練機構人員、企業經理、廠商等無不士氣昂揚，共矢為推動教育科技進一步之發展，期使更臻於美善而努力。

美國教師組織與教育改革

劉安彥

美國密西西比州傑克森州立大學心理學系教授

國立教育資料館所編印發行的「教育資料與研究」雙月刊，其第八期(民85元月)的「教育論壇」和「焦點話題」都以「教師組織」為主題，學者、專家以及教育同仁們以相當大的篇幅，各述己見，議論紛紛，除了凸顯該一主題之廣受重視外，亦充份地表現了教師組織問題的複雜性。事有湊巧，最近美國各界對其中、小學校教師組織在教育改革上缺乏貢獻，甚或造成阻礙，頗多微詞譴責。本文之作，旨在介紹一些有關的發展，並探討因應之道。

一、美國中、小學教師組織簡介

美國的整個教育制度，乃是建立在完全的地方分權之架構上，這與我國的中央集權制度是迥然不同的；聯邦教育部以及各州之教育廳，其所擁有之職權，較之我國的教育部和省教育廳之職權，不只是遜色許多、許多，而且簡直是不可同日而語。因此，美國沒有類似國內教師法的頒行，也沒有相關細則的規範，其中，小學教師組織完全不受教育行政當局的管制或操縱，此等組織之運作以其自訂之組織規程為依據，由會員自行選舉之領導者和幹部執行之。

全國教育協會(National Education Association，簡稱NEA)和美國教師聯盟(American Federation of Teachers，簡稱AFT)乃是兩個全國性的教師組織(許多美國人把這些組織稱為教師工會，Teachers Union)，這兩個全國性的組織在各州和不同學區(美國全國有將近一萬六千個不同的學區)設有大小不同的分支，而這些地方性的組織並不直接由全國性的總部來指揮運作，而是依各地方的不同需求，藉由總部的支援和協助來自行運作。

美國全國教育協會(NEA)早在1857年於美國費城成立，這是美國目前最大的一個教師組織(工會)，全國會員總人數超過兩百十萬人，分屬一萬三千兩百多個地方分支(以學區school district為準)，此一協會在1995年的預算將近兩億美元，其收入主要是靠會員的會費，在1857年剛成立時，年費是一元美金，目前每個會員則需繳交\$104的年會費。此一組織的經費，有一部份是被用為政治獻金，捐贈給公職參選人(包括國會議員在內)做為競選費用，NEA主要是民主黨的支持者，在1993和1994年給民主黨參選人的捐款達三百五十萬美元，而捐給共和黨的總金額卻不到四萬元；在1995年，密西根州的三位聯邦眾議員各獲得美金五千元的捐款，而民主黨的聯邦眾議院黨魁也在1995年得到NEA的三千五百元獻金。

美國教師聯盟(AFT)成立較晚，是於1916年在伊利諾州成立的，目前會員總數約八十八萬人，而以紐約州和紐約市的會員最多，全國各地的分支有兩千五百個，1996年的預算為七千八百萬美元。從1989年到1995年的政治獻金達五百萬元，也是以民主黨的參

選人或議員為主要的支持對象。此一聯盟因是美國全國總工會和工業組織聯盟(AFL / -CIC)的一個成員，其工會色彩遠比NEA來得濃厚，過去多以罷教為抗爭的重要手段，也因此遭到許多人的誹議。該聯盟所支持的第一次地方性罷教於1946年在明州的聖保羅市發生，但是最激烈的罷教抗爭則以六十和七十年代在紐約市所發生者為最有名，這些抗爭當初的領導人物乃是目前的AFT總裁善克先生(Albert Shanker)，這在後面將有較多的介紹。

五十年代的紐約市，各種不同的中、小學教師組織總數高達106個，其中最激進的一個組織(紐約教師公會，New York Teachers Guild)早於1917年成立，早期我國教育界所熟識的杜威博士(Gohn Dewey)，還是此一組織的創始會員之一，該組織後來整合其他的組織，而於1960年成立了紐約市的United Federation of Teachers (UFT)，此一組織又於1961年經由大多數會員的投票同意，明訂以集體談判(Collective bargaining)的方式來爭取較佳的薪資和教學環境。但是，此一理念在當時是為另一組織(NEA)所堅決反對的。

美國教師聯盟(AFT)的另一個出名的會員是舉世聞名的科學家愛因斯坦(Albert Einstein)，而早年的韓福瑞副總統(H.Humphrey)也是該聯盟的會員。NEA和AFT的會員當然主要是各學區的中、小學校之教師，但是也有許多大專院校的教師和其他教育工作人員也是這些組織的會員。不過，這些全國性教師組織的日常運作，並不是擔任全時教職的學校教師，NEA每年要花費將近四千萬美元來僱用一千五百名組織人員(field organizer)，深入地方學區去遊說學區的董事會，去為會員提出訴怨，以及從事其他提昇工會權益的相關活動。

美國的教師組織由於組織嚴密，會員人數眾多，挾其雄厚的財力(NEA在1991年至少花了五千兩百萬元去整修其在華府的總部)，以政治獻金以及為特定對象拉票助選方式，大規模地企圖影響全國的以及州級的政治生態，目前柯林頓總統競選連任，也期望NEA能夠再度為他抬轎助選。除了影響政治生態外，美國教師組織又以訴訟的方式，對一些州訂的不利於教師組織的法律，進行廢法的抗爭。另外，又以大量的經費來進行公關活動，塑造有利的形象。

二、罷教的壓力與威力

加州第二大學區——聖地牙哥聯合學區(僅次於洛杉磯學區)的中、小學教師於今年二月一日開始罷教，為其薪資和學校管理權(School-governance authority)進行抗爭，這是今年到目前為止算是最大規模的教師組織所支持的抗爭活動。現在我們就以此為例做一簡要報告，來見識一下罷教的壓力與威力。

聖地牙哥學區的中、小學學生人數約十三萬人，而該學區的教師協會(San Diego Teachers Association，為NEA的一個地方分支，隸屬加州教師協會CTA)的會員有五千八百二十五人，根據該協會的估計，有百分之九十的會員參與罷教。不過，罷教期間所有的中、小學校仍然開放上課，這主要是依賴代課教師以及小部份未參與罷教的正規教師來維持，其他也有行政人員和義工人士來幫忙。教師罷教期間，學生的出席率大減，罷教的最後一天，約有百分之三十五的學生缺席，而有些高中，高達三分之二的學生未到校上學。罷教為時一周，於二月八日雙方達成協議後隨即恢復正常上課。

此次抗爭的主要問題仍以教師薪資為首，在罷教之前，學區董事會曾建議加薪百分

之十一，而教師要的是百分之十五；協議後則以加薪百分之十四點七成交，並分三年來實施。目前該學區中、小學教師的年薪平均數為四萬五百美元，他(她)們將回溯到去年七月一日起獲得百分之五加薪，另外自今年三月起又加百分之二，1997年三月起再加百分之二，然後到1998年二月又另加百分之五。這些所謂的生活開支加薪(cost-of-living raises)是在一般因進修學分或依年資晉薪外的額外加薪。而且因為約有半數的教師的年薪已達薪資等級的最高級，為這一些教師又訂了額外的加薪，年資在19到22年者每年可得一千五百元額外加薪，那些服務超過23年者則可得到三千美元的額外加薪。除了例行的晉級及進修加薪外，此次的生活開支加薪乃是過去五年來的第一次，而且教師的聘書也自去夏後一直懸而未決。

自從去年夏天以來，教師組織與行政當局就一直就新的教師聘約進行談判，但一直未能達成協議，而其協商其談判過程中，還借助州的仲裁人士未果，另談又由州的公職關係董事會(state public-employment-relations board)指派一位真象調查員(fact finder)做一公平的調查，但該一調查報告卻未為學區校董會接受，而導致罷教發生。

教師組織在新聘約中並未獲得擴大其學校管理權力的款項。該學區所屬的一百六十個學校，原都有其管理小組，小組成員除教師外，還包括行政人員、家長以及職員，教師組織在談判中要求此一小組應享有安排學校經費、人事、排課、學生分班、校風以及教學等方面的權力，而且還要求教師在此一決策小組中應佔有多數席位。其他的要求是成立一個由學區和教師組織共同組成的專案小組，來評鑑各個學校的教學成果，並幫助那些需要改進的學校。教師組織還要求在新的聘約中明訂成立一永久性的教職人員發展委員會(Staff-development Council)來主掌專業發展(professional development)事宜。最後的協議是在學區中成立一決策分擔工作小組(Shared-decisionmaking task force)來對各校自行管理的權力分配進行覆審。

三、為何教師們不教

“Why teachers don't teach”這是今年二月二十六日出版的美國新聞周刊(U. S. NEWS WORLD REPORT)封面上的大標題，而在這個大標題下的副標題是：“How teacher unions are wrecking our schools”(教師工會是如何在破壞我們的學校)八大頁的專題報導，對於目前美國教師組織的運作頗多譴責不滿之辭，問題及其癥結是在何處，底下是一些簡單的轉述。

根據該篇報導，美國的教師組織逼走好的教師，為不好(壞的)的教師護短並加縱容，而且阻礙高品質教育的實現。自從三十四年前紐約市的中、小學校教師(公立學校)第一次以集團談判方式簽訂聘約以來，教師組織乃是公立學校教育最具影響力的一個勢力，但是教師工會的許多為保護一般教師權益的聘約規定，卻造成許多不合理的怪現象：

1. 優越的教學表現並不一定能夠保位好教師的職位，此一問題導因於「後聘先遣」(Last-hired, first-fired)的工會任聘原則，當一個學區因經費或是其他原因需要裁減教師時，最高的決定原則乃是教師年資的深淺，再好的教師，如果是年資最淺，也一定是第一位被解聘。一位擁有博士學位的歷史教師(在明州首府郊區的高中任教)，又曾被表揚為最優秀的教師，而且已有十五年的教學經驗，仍然受到「後聘先遣」的規

定而遭遇過四度被解聘的惡運，而終於在1990年放棄了當教師的志願。這種聘約使很多學校的校長在人事安排上幾乎沒有掌控的權力；而學區爲了安排資深的教師繼續任教，往往無法以教師的專長排定任教的學科，此一問題的嚴重程度可由美國教育部所公佈的下列統計略見一斑：三分之一的高中數學教師、將近四分之一的高中英文教師以及約五分之一的科學教師，並非主修或輔修其所任教的科目。NEA對非自願的非專長任課安排，持堅決反對的立場，但對自願的非專長任課安排，卻又當另一回事而不予干預。

2.學區和校長往往對不適任的教師束手無策，解聘一位擁有終身職(Tenure)身份的教師，則更是難上加難。而且在解聘教師之後，常被教師組織強力支持的被解聘者告進法院，纏訟多年，花費大筆的訴訟費用(在紐約州的平均訴訟費用每件高達二十萬美元)。中、小學教師終身職制定的目的旨在保護勝任的教師不受到無理的解聘和待遇(如學區校董會或行政人員因政治因素或是個人恩怨而解聘某些教師)，但是一旦某一教師在獲得終身職地位(Tenure)之後(通常見在同一學區任教三年之後得申請此一地位)，如果這個教師變得不適任，不好好教學生，甚或被控有違法失職之處，行政當局也往往無法將之開刀解聘。有些學區爲預防這種頭疼事，有意廢除終身教職制度，也因此而遭控告(目前紐約州的一個學區就因學區董事會拒絕授予兩位教師終身職身份而被告到法院，也因終身職制度早已立法成立，學區因而被判違法)。中、小學教師是否應該享有終身職的工作保障，目前在美國已引起不少爭議。

3.教師資格的認定和教師執照的核定授予，有欠合理，而且又是繁冗僵硬的手續，令有志教職者望而怯步；但此一歷程卻又未能真正確認合格者之能否適任、勝任。不過，教師組織(工會)對提高教師素質的努力並不夠積極，而且也相當有限。另外，以加薪的方式來鼓勵教師不斷進修的作法，也不一定能夠發揮提高師資的效用，因爲有很多教師並沒有選修與個人任課直接有關的課程，只爲增加進修學分數以得加薪而努力。而對於那些教學優異的教師，又礙於薪資等級(pay scale)的硬性規定，並不能獲得加薪或晉升的鼓勵。有些教師爲了充實自己，願意無酬接受額外的訓練，卻又遭到其他教師以「無酬工作」違反工會規定，而橫加阻撓制止。有些教學優秀，深受學生愛戴的教師，又因選修他(她)的課的學生人數超過法定人數而招嫉，受到教師工會的壓力而去職，加州洛杉磯學區一位墨裔數學教師的遭遇即是如此，而令人嘆息不解。

教育改革的一個重要環節乃是師資以及教學成效方面的改革，美國教師組織和工會過去在這方面的參與和努力，不但有欠積極和建設性，而且因其極力保護教師權益的運作方式和行事原則，有很多人認爲這些組織乃是教育改革的一大阻力而非助力。不過最近美國保守勢力逐漸抬頭，反教師組織的聲浪也隨之增高，教師組織的一些領導人物對於這些反對的壓力之感受也漸深，其因應的方針與作爲或將有較大的改變。

四、1994-1995的相關改革

伊利諾州議會爲了改革芝加哥市的公立中、小學教育，特於1994年立法限制芝加哥教師工會的許多權力，除了薪資談判外，該工會被限制不得以集體談判的方式，與行政當局談判班級學生人數的大小、教師人事安排、學年行事曆、教學的場所與時數、考核學生的政策、私人化的服務事項、以及專案學校(charter school)核准與設立事宜等等相關決策；而且該工會也被禁止在一年半內從事罷教活動。

由於許多教師工會設法阻撓州的以及地方性的教育改革，教師工會的運作與活動，

近來受到較多的注意和挑戰。有很多學區董事會，立法單位以及州長都在宣示各種政策和提出相關法案，來廢棄終身職制度，重新界定中、小學教師的集體談判權力，撤回“公平負擔”(fair-share)的協定，或是其他削減教師權益的新政策。

所謂“公平負擔”的協定是授權教師工會可以從那些非工會會員的教師薪資中扣取某些費用，以做為工會為他(她)們所做服務的報酬，不管這些非工會會員的教師是否要那些服務。由於是集體談判，談判達成的聘約適用於學區內的所有教師(不單是工會會員而已)。另外，印州立法單位也特別針對該州首府印市學區，通過一項教師改革法案，限制教師工會集體談判的權力只限於教師薪資之談判，這對印州教師協會自是一大打擊。而緊鄰的密西根州，州當局也設法限制教師組織的集體談判權力，並對參與罷教的教師處以重大的罰金，而且禁止教師工會在未經明文核准下直接從教師薪資中扣繳政治獻金。

教師人事安排措施(staffing policy)，教師組織一向堅持「年資至上」原則，反對以教師之教學表現為調校或是任課安排的依據。在「年資至上」的牽制下，學校的校長根本無法營造一個理念、見地相當的教師陣容；有些年資高深的工會成員，雖其教學不力，甚或遭到學生與家長的抗議、反對，校長限於工會的壓力，以及可能因調換該等教師而引起教師工會的集體抵制和為難，也大都無能為力，興革無道。紐約市教育當局雖得到AFT的同意，允許高中校長(只有很小的一部份)在絕大多數(75%)的學校教師贊成下，自行聘任教師而不受「年資至上」的牽制，但其正面影響迄今甚微。

美國教育改革中一個頗富爭議性的改革措施是「自由選校」的推行。學生與家長對個自學區內的中、小學校(公立的)，一般並不享有自由選擇的權利，這與國內公立小學和國中之學生入學，以學生家長居住區域為依據，不得越區就讀者頗多類似處。在這種安排下，如果居住處附近的公立中(國中)、小學，不能為其附近居民的子弟提供良好的教育，家長和學生並沒有權利去轉學他校。在美國，有很多家長因為公立學校不好而自費進入私立學校或教會學校就讀，有錢人家自掏腰包付學費可能不太難，但窮人家的子弟，因付不起「非公立學校」的學費而別無選擇，只好繼續留在「壞」學校(公立學校很多因經費和管理上的不善辦學成績很差)受罪。於是有人提出「自由選校」的改革建議。

「自由選校」的改革建議也因受到很多阻力而仍在起步階段，而這許多阻力主要來自教師組織(全國性的NEA和AFT)者為最大，教師組織反對此一改革建議的基本原因是在維護公立學校的繼續存在，如果大部份的學生都因有政府的補助(Voucher)而轉入私校或教會學校，那麼有很多所謂「壞」學校將因沒有足夠的學生就讀而只好關門大吉，而政府因需補助學生進非公立學校(每名學生約需三千元美金一年)，公立學校的經費必受不良影響，而可能越辦越差。保守派人士則認為教師工會為了壟斷自身利益，害怕「非公立學校」的強烈競爭，因此強烈反對此一改革措施，運用其強大的政治影響力多方阻撓此一改革措施的立法與推行。

三月初美國參議院的一項相關表決，明顯地反應了此一抗爭的全面性與嚴重性，也再度充份地顯示了政治勢力在教育改革上的深遠影響力。美國的民主黨一向是由自由派人士把持，由此對於一般社會福利和救濟貧困人民的政府經費，大多贊成支付。這一次的表決主要是給瀕臨破產的哥倫比亞特區(華府所在地)提供聯邦補助款，以助其渡過財政上的難關，但是因為該一法案中之部份補助款是為該特區內之家長提供兩千一百萬美元(為期五年之總數)之自由選校補助款，而遭民主黨參議員的強力杯葛而擱置。

根據華盛頓郵報和美國新聞周刊的報導，民主黨籍參議員們之所以如此團結一致，一反其過去「花錢濟貧困」的一貫作風，而擱置此一補助法案，乃是受到柯林頓總統的直接書面干預，而白宮之所以會強烈反對此一法案之通過，則是因NEA的壓力和遊說所造成。大家都知道今年是美國總統大選年，而政黨全國代表大會的進行與決定，直接影響到候選人的推舉與支持，上次民主黨全國代表大會的參與代表，每八個人之中就有一位是NEA的會員，其在競選中的舉足輕重，競選連任的柯林頓總統知之甚詳，其深受NEA之影響而強力干預民主黨籍參議員在上述補助法案的運作，可想而知。

五、結語

國內已通過教師法，而此法之施行細則也在各方之密切關注下進行研訂，過去國內的教師缺乏專業性的組織，這在保障其本身之正當權益上往往缺少有力的影響力，今後中、小學教師當可依法成立其專業組織來彌補上項缺陷，不過組織之架構與實際運作，則有賴相關人士(包括教師在內)的高度智慧，共同努力來追求完美卓越，在公正、公平、合理、有效的基本原則上，為下一代接受最佳的教育為終極目標，秉承大公無私的崇高信念，互信、互助、同濟而共榮，筆者在此預祝圓滿成功。

參考資料

1. Education Week, Feb. 7, 1996, P.3.
2. Education Week, Feb. 14, 1996, P.3.
3. U. S. News World Report, Feb. 26, 1996, PP.61-71.
4. U. S. News World Report, March 11, 1996, P.17
5. Finn, Chester E. Jr. and D. Ravitch, (1995). Education Reform, 1994-1995. Indianapolis: Hudson Institute.

There is only one success——

to be able to spend life in your own way.

——Christopher Morley

人生只有一件事算得是成功的——

能夠依照你自己的方式去生活。

——摩爾利(美國詩人、小說家及散文家，1890-1957)

再驗性格症—— 他心理真有問題嗎？

林天德

台北市立師範學院兼任教授

日常言談間，不時聽到人們說某某心理有問題，也不時聽到人們以「神經病」或「發瘋」等詞句罵人，聽起來，確實真有心理變態這回事，然在政大教研所暑修班「變態心理學研究」課上，學生卻常問我「什麼是變態」或「你我是否都有點變態」？這些問話聽起來，又好像可能沒心理變態這回事，更微妙的是，人們常說真正心理有變態的人，他自己本身不曉得有變態，這種說話聽起來，又好像心理變態是那麼主觀或難捉摸的東西！

俗語心理變態，在專業上叫做心症（mental disorders）。它象徵著一個人在生理、思考、情緒、或行為等層面上的功能失常（林天德，1995a）。發生在行為上的最易被人察覺，如失眠、厭食、陽萎、或過動等；發生在生理、思考、與情緒上的不易被觀察，但人們還是可以由其所引發的行為去推測。譬如說一個情緒憂鬱的人，外人可從其飲食無常、語言低沉、音調拖拉、或沒趣參加活動等外在行為去推測。所以說，每一心症都有其主觀的症狀（symptoms）與客觀的徵兆（signs）存在。

要了解一個人，多半從其性格開始。性格既然含蓋動機指向、人際行為、與認知模式（Millon, T., 1995），那麼人關技能、緣信念、以及道統堅持等均可說性格的一部份。當性格以一特定形態突顯出眾，以致造成適應困難時，專業上稱之患上性格症（Personality disorders）。它總共有十一個：妄想（Paranoid），分裂性（Schizoid），分裂型（Schizotypal），強迫（Obsessive-Compulsive），演戲（Histrionic），依賴（Dependent），反社會（Antisocial），自戀（Narcissistic），逃避（Avoidant），邊緣（Borderline），明跑暗打（Passive-Agressive）。

這十一性格症被發覺與社會行為有關，Marchall and Barbaree（1984）以不正當自我肯定、人際厭惡、操控與屈服、社交認知失常、社交焦慮、關係失常、不正當\不穩定\有限的情感、緊迫、與反社會行為等九項失常社會行為說明之。林天德（1995b）更發現它們幾全部與人關技能負相關，只反社會與自戀兩性格症除外。

性格上的心症算是輕微的心症，美國精神醫學會診斷手冊（DSM-IV）還沒把它們列屬臨床症狀的第一軸，然患第一軸心症的人，或多或少有性格上的瑕疵。這十一個性格症並未如臨床工作者所說，具有怪異特質，戲劇特質，與憂慮特質等三種不同性質的組合，其因素結構被發覺有二因素（林天德，1995b）。

既然性格症是屬輕微的心症，那麼被人指認為心理有問題的人是否與眾不同呢？本研究的第一旨趣就在檢驗那些被說心理有問題的人，在性格（人關技能、緣、道統）與性格症上是否真的與指認他的人之間存有差異？在回答此問題後，接著以這「心理有問

題」者為樣本，複驗過去之研究（林天德，1995b），並同時檢驗緣與道統與性格症之間的關係。

方法

工具

本研究採用四問卷：成人生活問卷（林天德，1994），緣問卷（楊國樞，1989），個人感受問卷（余德慧，1991），與做人處事問卷（林天德，1995），成人生活問卷測量人際關係技能。高分數者表示自信、進取、與自我肯定。緣問卷測量人際間有緣存在的相信程度。高分數表示信緣存在。個人感受問卷測量對傳統人際互動準則的堅持，高分數表示衛道。做人處事問卷測量十一個性格症，高分數表示其症狀愈顯著。

樣本

一九九五年，國立政大教研所有兩個暑修班上「變態心理學研究」，總共六十九人。第一堂課前，我給「做人處事問卷」，取得六十四份可用答卷。在終了前，給「成人生活問卷」、「緣問卷」、「個人感受問卷」，取得六十二份可用問卷，稱之為「學生組」（男=20，女=42；平均年齡=45.68，SD=3.99；已婚=62；未婚=1）。他們都是現任中學老師。

這學生組的每一人被要求寫一個案報告並對之施測上面四問卷，對象是在自己生活圈內找一位「心理有問題」的成年人。所謂「心理有問題」只簡單地要學生自己界定他在心理、思考、情緒、或行為上與眾不同就可。取得可用答案七十三份（有幾個多給），稱之為「問題個案組」。因完全匿名，有些答案沒給背景資訊，只五十二人給性別（男=17，女=29），四十八人給年齡（ $M=42.02$ ， $SD=12.30$ ），四十六人給婚姻狀況（已婚=32，未婚=11，離婚=3）。除了婚姻狀況外，學生組與問題個案組很類似，彼此可說是生活圈內人。

資料分析

學生組第一次測驗匿名，資料無法配對，因此在檢驗第一研究旨趣時，多變項變異數分析兩次進行。第一次以性格症為依變項，得 $Rao\ R(11/125)=4.83046$ ， $p=.00000$ ，達顯著水準。第二次以人關技能、緣、道統為依變項，取得 $Rao\ R(3/130)=15.5075$ ， $P=.00000$ ，也達顯著水準。遂再進行單變項變異數分析，取得結果於表一：

表一、單變項變異數分析

依變項	妄想	分裂性	分裂型	強迫	演戲	依賴	反社會	自戀
F	19.33	14.88	15.08	10.55	7.34	16.40	17.03	7.76
P	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
依變項	逃避	邊緣	明跑暗打	人關技能	緣	道統		
F	7.24	.77	18.36	29.89	30.35	4.99		
p	.00	.38	.00	.00	.00	.02		

註：df=1/135（各性格症），df=1/132（人關技能、緣、道統）

為便於討論，茲將兩組在各依變項的平均數與標準差列於表二。

表二、兩組在各依變項的平均數與標準差

依變項	題目	問題個案組		學生組	
		平均數	標準差	平均數	標準差
妄想	7	12.42	3.49	10.18	2.16
分裂性	7	12.24	3.43	10.34	2.01
分裂型	8	12.58	3.26	10.79	1.77
強迫	8	14.68	2.85	13.26	2.10
演戲	8	11.39	2.86	10.28	1.68
依賴	8	13.20	3.29	11.28	1.96
反社會	7	10.09	2.61	8.59	1.31
自戀	9	12.68	3.24	11.42	1.65
逃避	7	12.72	3.72	11.15	2.94
邊緣	8	13.27	3.36	12.82	2.35
明跑暗打	7	10.90	2.89	9.09	1.80
人關技能	26	14.12	5.46	18.72	3.85
緣	5	15.78	4.69	11.57	3.93
道統	25	71.58	12.85	66.88	11.50

為複檢過去的研究，先以「問題個案」組的各性格症做因素分析，取得Eigenvalues高於一者有兩因素，分別為7.37, 1.13。經Varimax轉軸取得因素結構如表三。為便於討論，也順便將每一性格症的內部一致信度（Cronbach's α ），以及其與人關技能、緣、與道統三變項的相關係數，一併列入。

表三、十一性格症的因素結構、信度、及其與三變項之相關

(N=73)

性格症	常態化因素負荷量		信度	人關技能	緣	道統
	I	II				
妄想	.69	.55	.82	-.56**	.07	-.39**
分裂性	.46	.75	.79	-.61**	.18	-.37**
分裂型	.67	.55	.72	-.48**	.06	-.44**
強迫	.18	.78	.56	-.43**	.22	.04
演戲	.81	.33	.75	-.38**	.04	-.36**
依賴	.36	.77	.73	-.47**	.09	-.18
反社會	.82	.27	.67	-.40**	-.09	-.35**
自戀	.81	.08	.76	-.47**	-.14	-.36**
逃避	.18	.89	.85	-.49**	.20	-.21
邊緣	.66	.58	.73	-.44**	.05	-.29*
明跑暗打	.73	.53	.75	-.59**	.00	-.42**

**p<.01 *p<.05

結果

表一指出學生組與問題個案組幾乎在所有依變項上，均有顯著差異存在，只有邊緣性格症除外。表二中的平均數指明，問題個案組在具顯著差異的各依變項上均高過學生組，在人關技能上遠低於學生組。

表三指出十一個性格症的因素結構是二因素，而且均與人關技能呈高顯著負相關，而卻與緣一點相關都沒有。更有趣的是，道統與性格症也呈顯著負相關，雖不如人關技能那麼強烈，但道統與強迫、依賴、逃避等症卻沒關係。此外，所有變項的內部一致信度均高在.67-.85之間，只強迫性格症具.56，略嫌低些。

討論

問題個案組與學生組比較起來，前者不僅在性格上較偏差，在性格症狀上也較嚴重。他們較信緣、較銜道、較沒人關技能；較猜疑、孤獨、退縮、緊迫、反社會、依賴、誇強、自戀、逃避、與迂迴。問題個案是學生私自認定，但答案卻來自個案本身，再加以學生本身不知本研究的用意，因此，本研究間接證實，在互不指罵與互不知情的情況下，當周遭人說某某心理有問題時，他的確是有問題，至少比說他的人性格上或性格症狀上表現得更有問題。

有趣的是，學生組與問題個案組只在邊緣性格症上沒差異存在，這可能由於問題個案組不像真正患者那麼嚴重之故。因此症算是較嚴重的性格症，其症狀是「盡力不被人拋棄」、「感情不穩但強烈」、「不知自己是誰」、「用錢、性交、吸毒、開車、與吃喝上至少兩樣過度」、「有過自殺行為或意念」、「常感空虛」、「常怒打」、「想法與現實脫節」。Miller (1994) 說這些臨床界定症狀，不同於患者所說的「與眾疏遠、自感不足、與絕望」。因此，兩組之所以沒差別是否也可能由於這個原因，不得而知，此發現有待另一研究之復驗。

本研究雖以心理有問題者為樣本，然其性格症的因素結構與前研究很相近，都是二因素、「因素一」以反社會、自戀、演戲三性格症為主，帶有自我膨漲的意味。「因素二」以逃避、強迫、依賴等三性格症為主，帶有隱藏屈服的意味。這兩個因素與臨床界所劃分之第二組（反社會、邊緣、演戲、自戀）與第三組（逃避、依賴、強迫、明跑暗打）很相像（林天德，1995b）。所以，本研究比前研究（林天德，1995b）容易解釋得多。可能是題目比較適合本研究的樣本，使得內部一致信度普遍較前研究者高，因此，使本研究之因素結構更可靠。妄想、分裂性、分裂型、邊緣、與明跑暗打等症均腳踏兩條船，同時在第一與第二兩因素上有高負荷量（complexity），指明了這四性格症的古怪奇異症狀，足以前兩素來說明。

但嚴格說來，十一個性格症還是個單因素結構。「因素一」的eigenvalue遠高於「因素二」（7.37對1.13），本研究再度支持前研究的發現（林天德，1995b）。此外，人關技能千篇一律地與十一個性格症間呈顯著負相關，更進一步旁証這單因說法（Marshall and Barbaree, 1984），也支持人關技能訓練在性格症預防上的重要性。

緣與道統兩依變項在學生組與問題個案組上，扮演不同的角色。在學生組上，人關

技能與緣和道統兩變項是負相關的，在過去如此（林天德，1995c），在本研究再度證實（ $-.48, -.26, p < .05$ ）。然在問題個案組上，人關技能雖仍與緣保持負相關（ $-.28, p < .05$ ），但與道統卻反變為正相關（ $.28, p < .05$ ），而二者卻同時與性格症負相關。這是否表示人關技能與道統在性格症的形成上，有相輔相成的作用，有待進一步的驗證。因道統與強迫、依賴、逃避等「因素二」的三主要性格症無相關，與其他性格症呈負相關，證實余德慧（1991）違者失調，順者適應的說法。我們知道儒家的五倫除朋友一倫外、其他君臣、父子、夫婦、與長幼等四倫都注重上下之序。上者操控，下者屈服。所以在中國傳統社會裡，違是病態，順是常態，難怪道統與「因素二」無關。我的人關技能訓練重你我平等互動，不重違順反重分享。它把打（違）與跑（順）都看成不正常的運作，只有（說）才是雙贏的策略（林天德，1990, 1995d），所以它與所有性格症都呈負相關。我認為這個發現很有意義，它分別證實「個人感受問卷」與「成人生活問卷」兩工具的建構效度（construct validity），更進來區分出【成人生活問卷】在預測性格症上的優越性。至於緣這一概念乃命定不動的東西，其與性格症無關，自可理解。

參考書目

- 林天德（1990），贏在你我之間。台北：遠流圖書出版公司。
- 林天德（1994），人關技能訓練法對增強人關技能與減弱緣觀念的功效。教育研究雙月刊，第三十九期，頁50－59。
- 林天德（1995a），變態心理學。台北：心理出版社，再版。
- 林天德（1995b），性格症的真相。教育資料與研究，第六期，頁18－23。
- 林天德（1995c），低年齡與高人關技能者較不守傳統。教育資料與研究，第七期，頁49－51。
- 林天德（1995d），你我都贏才是贏。台北：慧眾文化出版社。
- 余德慧（1991），中國社會的人際苦痛及其分析。在楊中芳與高尚仁合編：中國人，中國心（人格與社會篇）。台北：遠流出版社，頁291－362。
- 楊國樞（1989），中國人的蛻變。台北：桂冠圖書股份有限公司，頁1－30。
- Marshall, W.L., and Barbaree, H.E. (1984). Disorders of personality, impulse, and adjustment. in Turner, S.M., and Hersen, M. (ed.). Adult Psychopathology and Diagnosis. New York: John Wiley and Sons, pp.406－448.
- Miller, S. G. (1994). Borderline personality disorder from the patient's perspective. Hospital and Community Psychiatry, 45, 12, 1215－1219.
- Millon, T. (1995). Millon index of Personality Styles (MIPS). The Psychological Corporation. San Antonio, Texas: Harcourt Brace & Company.

教育養生如再造，資訊片刻不能離。

——資深教授駱建人提供

符號學與認知學習、科際整合、 教育研究的關係

曾月紅

國立花蓮師範學院語文系副教授

故事：

我在寫有關語文博士論文時，常遭遇到瓶頸，因常有很大的挫折與壓力，向人訴苦往往成爲一發洩的工具。因此常常打電話給我當時也在美國唸書的弟弟，有一次向他狠狠抱怨一陣子後，我弟弟緊張兮兮想幫我解決問題，他寄了一本同學的論文，希望我能得到一些靈感，突破難關。我收到包裹之後，打開一看，朋友的論文題目是：“Modeling an Impact for Urban Water Demand.”（都市供水量的模式）我真的啼笑皆非，至今我還不知道我可以得到什麼心得。除了弟弟我也不放過任何一個人，我也向媽媽訴苦一番，我媽媽說：“月紅，你就是沒有很多報紙，若你看很多報紙，有很多知識，你論文就可很快完成了”。

如果我的博士是符號的話，我弟弟和媽媽正對這個符號下不同定義。在此，我所指的符號學是記號學（semiotics）。以下將簡述記號學、記號學與行爲主義之比較、記號學與科際整合之關係、教學方法之改進、教育研究。

記號學簡介

記號學是研究符號（Sign）所代表的意義。但記號學因爲研究範圍不同，而有不同學派。就研究的範圍來說，有人研究周遭環境符號所代表的意義。換句話說，探討文化和詮釋的互動關係。例如說：一幅藝術作品、一幢建築物所代表的意義（meaning），或者是從美國住屋建築格局中，探討美國家庭關係。這種學派代表的人物是巴斯（Roland Barth）。另一種學派則是研究人類認知符號的過程。這其中又分爲各種學派例如索須（Sassure）、波爾斯（Peirce）和艾可（Eco），我今天只提波爾斯（Charles Sander Prirce）和艾可（Umberto Eco）。Peirce是十九世紀末、初的美國哲學家，他的理論直到二十世紀末才受到重視。他提到認知學習的模式如下：

Sign（符號）

△

Object Select

（主體） （選擇的意義）

Peirce的理論重點如下：

1.人與環境交相互動而對符號產生意義與詮釋。符號是一個社會產物，爲了使信息

暢行無阻，同一社會的人必須對相同符號產生共識，因此符號必須是集體的創作。符號使用的目的是與人溝通，互換訊息，因此任何一個使用符號的行為都是社會互動的過程。

2.雖然詮釋是受社會制約，相同環境對符號會產生一些共識。但是詮釋是因人而異，每個人皆因自己經驗不同，而做不同詮釋。我剛開始舉例的故事就是一個例子。我弟弟常與他的朋友接觸，由他朋友中得知論文的定義，因此就應用在我身上，我媽媽看報紙，因此就用此經驗於我身上。另舉一例，我們對「樹」有共識否則我們無法與人溝通、或談「樹」。但對「樹」這個符號的理念是因人而異，小孩子可能想成樹是可盪鞦韆，大人或許想成進口的木材，由於經驗不同，而產生不同定義。

3.我們永遠也無法看到真理（truth），我們只能看到符號（signs）。

Eco是特別強調社會對認知符號的影響。人的符號是社會產物，他又提倡閱讀是一種作者、讀者、本文（text）互動過程，這種打破了以本文為主的閱讀觀念。

以上所介紹的記號學與行為主義的認知理論有很大不同，簡述如下。

記號學與行為主義之比較

古典行為主義主張環境塑造人的認知行為，因此必須利用制約方式讓學習者學到新的而且正確的行為。所以人的認知是刺激反應聯結。學習就是模仿正確行為。目前的教育方式大都如此。例如：學生反應是模仿老師的文字，老師糾正學生的錯字，學生可學到正確的字。

1.這種刺激—反應聯結的教學方法否定了記號認知學習的實際動態，因為符號應用包含整個情境與個人背景。

2.刺激反應的終極目標就是達到一個正確的詮釋，行為主義有絕對，唯一的意義，而記號學認為人有各種不同的詮釋。

3.行為主義強調個人只是訊息的接收器，而沒有自主思考的能力。而記號學則認為每個人都對符號積極詮釋。

4.行為主義的認知學習是強調個人，而否定社會學習，更否定記號使用的社會層面。

記號學與科際整合的關係

記號學主張科際整合。我們用符號做為一種經驗的表徵，藉由符號，我們便可以溝通。我們最常用的符號是語文，而事實上符號包括各種不同符號系統，例如：音樂、美術、戲劇、舞蹈等。當Peirce講到sign是包含各種不同符號，而非只有語文。但語文之外的符號往往被忽略或者視為微不足道溝通工具，而事實上各種符號系統是相通而且是相輔相成，理由如下：

1.語文和其他符號系統一樣都有自成一套文法、意義與功用，也是表徵的工具。若你能熟悉一種或多種符號系統，將會對其他種有助益。

2.Harste、Woodward和Burke（1984）做的研究中發現三歲小孩子交替使用寫與畫來表達己意。他們已知道繪畫與語文同樣都是溝通工具。

3.每一符號系統交互使用各類不同知識。例如我在美國的同學研究小孩子繪畫，他們畫一個可吃的squash（如絲瓜狀），他們應用了各種不同、食物知識。我們畫靜物

要有數學知識（因為比例要用數學）和物理知識（例如光線）等。

4.想一想我們用語文表達時，是否常用其他符號幫助我們了解，形容房子—房子的樣子是否浮現在我們腦海。

教學方法之改進

記號學對教學方法有很大影響，主張：

1.人的認知學習與智慧始於對符號的不斷詮釋。老師的角色將會是一個提供學生一個詮釋機會的學習環境，而不是一個權威詮釋者（此種角色將扼殺學習的機會）。

2.提倡社會學習，讓同學有機會聽到不同詮釋。例如讓學生讀一篇文章，寫摘要再共同分享。或學生可以寫作文，然後再分享。

3.由於每個詮釋不同，因此重視每個人的詮釋，不要糾正學生詮釋。而這種不同個人詮釋提供了不同的觀點，促進學習。

4.應用多種符號系統於學習上。由於各種符號系統可以相輔相成，我們在學習時應使用不同符號系統，例如閱讀完後，用其他符號系統表達。在美國的時候，我們曾讀一篇文章，用不同符號系統表達。有人帶雕刻，有人畫畫。這不同符號系統帶來了對文本不同的詮釋、看法。

教育研究

記號學強調人類的任何活動都是符號詮釋，因此研究者必須去了解詮釋以及詮釋過程。此種理論有幾個重點：

1.由於詮釋是因人而異。因此最好的了解方法是透過對話—就是研究者與被研究者共同研究。而研究的內容是過程而非結果。

2.研究本身及結果永遠也不是真理：符號定義是隨人而定，因此研究者並無法尋到真理。研究者不是要找一個真理，而是了解一個狀況。

3.語文研究的範圍是包括不同符號系統。

（曾副教授月紅為花蓮師院學院語教系副教授）

參考目錄：

- Eco, Umberto. (1979). A Theory of Semiotics. Bloomington, Indiana: Indiana University Press.
- Harste, Jerome C., Virginia A. Woodward, and Carolyn L. Burke. (1984). Language Stories & Literacy Lessons. Portsmouth, New Hampshire: Heinemann Educational Books Inc.
- Houser, Nathan and Christian Kloesel. (Eds.). (1992). The Essential Peirce: Selected Philosophical Writings (Vol. 1, 1867—1893). Bloomington, Indiana: Indiana University Press.
- Peirce, Charles S. (1991) In James Hoopes (Ed.). Peirce On Signs. Caphel Hill: The University of North Carolian Press.

「混沌現象 (Chaos) 對學校行政的啟示」

陳木金

國立政治大學教育研究所博士候選人

壹、前言

混沌 (Chaos) 是目前學術界一個重要的專有名詞，它已經被應用於氣象學、物理學的研究。混沌現象的相關研究普遍地受到它的第一個研究——羅倫斯的氣象學理論研究：天氣系統 (weather systems) 和地球氣壓 (earth atmosphere) 的混沌之影響，並嘗試建立混沌現象的發展模式，引起各界廣泛的注意 (林和，民81)。

混沌理論 (Chaos theory) 這個名詞，乃是由於考慮了太多雜亂隨機因素而被誤稱形成的，例如所謂的「混沌理論」和「混沌科學」，並非是這個專門領域研究者們慣用的名稱，他們比較喜愛命他們的領域為「非線性動力學」(nonlinear dynamics)、「動力系統理論」(dynamical systems theory)，或更謹慎地命名為「動力系統的方法」(dynamical systems method)，對他們而言，使用「混沌理論」或「混沌科學」象徵一種非專業外行人的外語而非專家術語。雖然如此，著名學者 Hayles (1990) 仍以「混沌」這個名詞遍及於他的整個研究討論，因為他的部份研究發現，使用「混沌」這個名詞，可以出現一種神話的和文學豐富傳統的賦與，並藉由科學給予一種適當的和特別的意義 (Hayles, 1990)。

學校是一種動態的開放系統，而學校行政乃是學校機關依據教育原理原則，運用有效的科學方法，對於學校人、事、財、物等業務，作最妥善而適當的處理，以促進教育進步，達成教育目標的一種歷程 (吳清山，民80)。因此，從學校行政研究的觀點而言，學校行政的職責範圍包羅龐雜廣泛，且經常隨機遭遇政府政策、政治生態、社會環境、經濟因素、學校首長變動及許多原因不明的因素而造成的學校行政變革，在仔細思考歸納這些變革情境後，發現如何因應此種變革的處理方法，可以引用混沌現象的原理來作為推動學校行政與改革的理論基礎，「混沌現象」這個理論是非常值得引進教育領域來深入探討與研究。以下，我們首先探討混沌 (Chaos) 的現象，瞭解混沌的涵義；其次，分析探討混沌現象的特徵；復次，探討分析潛藏在學校行政上的混沌現象；最後，應用混沌現象對學校行政上的啟示，提出因應學校變革的策略。

貳、混沌現象 (Chaos) 的涵義

因於 Hayles 所謂的「神話」和「文學」的傳統，「混沌」的意義是相當地朦朧

的 (obscured)，Curtis (1990) 強調當我們使用混沌理論或混沌科學時，或多或少已隱含著雜亂隨機 (randomness) 現象的意思 (Curtis, 1990)。以下針對學者所稱「混沌現象」涵義的兩種觀點加以探討：

一、「混沌」是規律秩序的預兆

混沌是規律秩序的預兆，當各種事件在一個系統中進行時，規律秩序開始出現，但觀察者也注意到相對一面「驅散結構」(dissipative structure) 的雜亂現象在自然出現。假使這個系統在「熱力函數」上有足夠熱度，則它的結果將使「驅散結構」的雜亂現象成為確切明白的秩序 (Prigogine & Stenger, 1984)。這種規律秩序的預兆，Gleick (1987) 稱之為介於熱力學與動力系統間，以高度個體化和關聯化的哲學觀點「規律秩序之外的秩序」，稱之為「混沌」(Gleick, 1987)。

二、「混沌」是強調存在於雜亂現象之內的潛藏的規律秩序結構

雜亂現象之內隱含有「奇異吸子」(strange attractors)，進而啟動運作「混沌系統」(Hayles, 1990)。由此看來，當我們將「混沌」應用到許多領域時會比前一種觀點產生更美好的結果，受到此一觀點影響，許多研究者進而發展出「力的性質」，吸引一個系統的元素，產生了混沌系統的模式特徵 (Curtis, 1990)。

叁、混沌現象 (Chaos) 的特徵

Hayles (1990) 在混沌領域 (chaos bound) 的討論中指出：一般而言，在混沌現象包括以下五個特徵，(1)非線性 (nonlinearity)、(2)複雜的形成 (complex forms)、(3)介於量尺間的遞迴對稱現象 (recursive symmetries between scale levels)、(4)對於初始要件的敏銳程度 (sensitivity to initial conditions)、(5)回饋的機制 (feedback mechanisms)。以下分別加以說明 (Hayles, 1990)：

一、非線性 (nonlinearity)

「線性關係」是我們最熟悉的概念，是在圖形上的成一直線，易於思考，它是由一些原因產生一些結果；「非線性關係」則是與線性關係相對的，其意謂著一個系統中各種關係的呈現並非嚴格地成比例的，它是由一些原因產生很大的結果。藉由線性方程式通常是不可解的，它的問題相當地困難，而且事實上，在某個問題通常無法解決。因此，混沌現象的第一個特徵即指出「非線性關係」才是自然的法則。

二、複雜的形式 (complex forms)

在古典的科學裡，目的物通常被假定為可以量尺獨立選擇的測量他們。但是，在這個假定的規則圖下運作，卻不能測量出不規則形狀 (irregular shapes) 的複雜形式，譬如海岸線的長度。因為測量時，當測量工具的量尺縮小，這形狀的測量就會產生「量的變化」，當我們把這測量結果視為理所當然時，則產生了「質的變化」；當測量向度增加時，碎形 (fragment) 就形成了；當加大不規則的形狀，並加多向度時則碎形就愈加明顯。如Mandelbrot (1983) 就以混沌現象所發展的碎形幾何學理論 (fragment geometry)，用來解決許多複雜形式的問題 (林和，民81)。

三、介於量尺間的遞迴對稱（recursive symmetries between scale levels）

在混沌現象裡，不管測量量尺的如何改變，其複雜形式在不同量尺標準間的迴路遞移線路仍是對稱的，而且，從各種角度看不同量尺標準間仍是相互連接的。

四、對初始要件的敏銳度（sensitivity to initial conditions）

混沌現象指出要對初始要件保持敏銳度，不然的話，混沌現象是很難加以輪廓圖像化（mapping），並且由於在初始資料的輕微不同，可能就很明顯地影響到後來產生的結果，形成「失之毫厘，差之千里」的現象。

五、回饋機制（feedback mechanisms）

回饋機制是要評鑑每一個要件的正確性，使得輸出項（output）回饋返回到系統裡如同輸入項（input）一樣，都是正確的反應。

肆、潛藏在學校行政上的混沌現象

在傳統和非傳統的行政領域，有大量的行政工作層面不能被當代的行政理論所描述、解釋、預測。當代的行政學者們相當地懊惱，有一些看起來似乎是相當細微、無害的小事件，在表面上很快就被遺忘之後，卻演變成爲日後的行政救濟主要控訴、煩人的示威活動、嚴厲的抗爭，甚至罷工，這些事件的出現並無關於行政人員的能力、先見之明（foresight）、智力、知識和敏銳度（sensitivity）的高低。因爲這些事件與原來行政工作的特性並無直接的關聯，它們的形成象徵著一種混亂狀態的發生，但是它們的再出現似乎是有規則性和週期性，產生混沌的系統（Chaotic systems）。譬如許多學校行政工作者，他們在過去幾十年來，處理行政事務都接受一種隨機且不能說明的原型（typical form），寧願成爲一種混亂，而不願探究這些事件在原型背後的混沌系統，以致於無法產生較高效率（efficiency）和較高效能（effectiveness）的行政工作產能（products）。因此，許多混沌理論的倡導者，認爲應該將工作複雜、現象多變的行政事務模式化，但這些模型代表著非線性的型態，如Hayles（1990）發現在分解結構的潛藏脈絡，進而建立「混沌系統」是相當重要（Hayles, 1990）。

許多教育行政學者Griffiths, Hart, 及Blair（1991）指出混沌理論應該可以應用到學校行政的研究上，他們強烈地感受到混沌理論可以統整過去學校行政研究的其他領域，及從學校行政學者的觀點上產生很大的回響（Griffiths, Hart, & Blair, 1991）。以下從潛藏在學校行政上的混沌現象加以探討：

一、蝴蝶效應（butterfly effect）

這個概念是混沌理論的中心主題，它「假設今天巴西有一隻蝴蝶展翅拍動，其對空氣造成擾動將可能觸發下個月美國德州的暴風雨。」只要在初始條件小小的差異，就可能造成巨大的不同結果，藉以指出對初始條件的敏感依賴。在複雜的動力系統裡，可能出現幾處不穩定的點，只要輕輕一推就會翻越造成後果嚴重的臨界點，若干微小的變化都可能造成巨大的影響，牽一髮而動全身。在人的生活社會裡，人人都知道一連串事件裡有一刻契機會扭轉全局，但是如何掌握契機並非人人可以達成，在學校行政裡的蝴蝶

效應啓示；學校行政工作者應經常地分析主要問題不能被解決的初始衍生條件，進而去解決問題，甚至應該對不同時間、不同地點出現的微小事件、暗示、線索保持相當程度的敏銳度，及時去解決，不要讓「看起來似乎很小的事件，發展成爲難以解決的大事件」。在學校事務管理裡，如教務、訓導、總務、輔導、人事、會計管理的初始規畫、做法及情境等的設計都相當的重要，也就是掌握初始條件的正確度，進而控制全局。

二、混亂的起源（onset of turbulence）

混亂的起源是混沌理論的第二個重要概念，所有的學校行政工作者必須瞭解更多有關混亂的起源，因爲他們都曾經經歷過一個穩定的情境中，突然間發生一個事件而造成一片混亂的經驗。譬如，在學校裡學生突然地全身發疹（erupts）、社區人士的權力突然高漲、教師或學生被野狗野貓攻擊、學校家長委員會四分五裂意見分歧，原本有規律秩序的狀態崩潰，進入一種混亂、無秩序、無規則的動亂情況之中。Friedrich（1988）建議學校行政工作者處於此種情境，應該採取自我反省和回想有關過去混亂的處理經驗，創造解決方法、尋找可行的處理模式，和檢討自我世界觀，相信必能將無秩序引導進入一種新秩序（Friedrich, 1988）。

三、驅散結構（dissipative structure）

Radzicki提出一個數學證明：學校組織的驅散結構系統是一種非線性模式，他明確地指出學校系統裡表現出許多的驅散結構，如熱力函數（entropy）到達一定之臨界關鍵點時，驅散結構於是產生一定的波動，因此研究波動理論（Fluctuation theory）對學校行政工作者而言是相當地有用的。例如Curtis（1990）指出：學校行政工作者可以應用波動理論研究學區都市化所衍生的問題，瞭解其驅散結構的系統（Curtis, 1990）。非線性關係的發展是學校行政管理的特色，也即是學校裡的大小事件都必須要特別的注意，如何能有效地運用波動理論使學校行政管理產出高的效能，對學校行政工作是一件相當重要的工作，譬如如何以微小的教育經費投入而產生很大的教育成果。

四、隨機龐雜的震撼（random shock）

所有混沌系統的出現都指向隨機龐雜的震撼。假如系統是穩定的，則震撼的影響將是微小的，且系統很快就恢復平衡；換言之，假如系統是非線性的，則僅僅一個微小的震撼就能夠造成很大的變動，而且系統將無法再回到它原始的條件。混沌理論的熱衷學者也討論學校組織的複雜社會系統，它涉及了非常多的變項是自然非線性的，因此學校行政工作者必須深入去思考和注意這些隨機龐雜變項的來龍去脈，並注意其演變的情形，掌握先機。

五、奇異吸子（strange attractor）

存在混沌系統中規律秩序的線索是奇異吸子，它是混沌理論的另一個重要概念。奇異吸子是某些元素或力量浮現出來成爲一個中心的組成部份環繞著事件運轉循環，模式型態是環繞著奇異吸子潛藏在混沌系統裡發展。鐘擺的振動是經常被慣用來作說明的實例，一個觀察者可以依照鐘擺來回擺動的軌跡，畫出它運動情形的模式圖，假如我們在這個系統增加一些力量，則這個模式型態將會更複雜，奇異吸子的改變可以根據這個系

統行為改變的情形描繪出來。基於此因，在一個學校組織裡，學校行政工作者應該去找出系統出現的變化點改變導向，以備將來它再出現時能夠掌握住發展方向。學校行政管理看似龐雜混沌，但是從各類事務處理情形的軌跡，大都可以畫出它們處理運作情形的模式圖。譬如，從事務性質大概可以用奇異吸子原理分為公關、教務、總務、訓導、人事、會計等幾個運作系統，根據這個系統行為變化的情形去描繪出模式發展圖，如此將能夠幫助我們去及時預測或解決問題。

六、迴路遞移對稱 (recursive symmetries)

在單純的模式中，追蹤數量隨時間的變化就只需要找到起點，然後不斷地應用函數的關係。如生態學家使用史邁爾的方法，推估吉卜賽蛾的族群數量，將所有上年度數量和次年度數量之間的關係規則，作為一種函數關係 $X_{next} = F(X)$ ，如此一來，任何特定的函數皆可以畫在圖上，並立刻提供了形狀全貌的意義。因此，若想求得第三年的數量，只要運用函數到第二年結果就可以了，此後一再如法炮製。完整的數量歷史經由這種函數疊代過程依次推演，稱之為迴路遞移，每年的結果就是下一年的輸入資料（林和，民81）。在學校行政管理上，可以應用前一年度成果作為第二年度的基礎，進行規畫、發展、執行必能有更佳的績效。並且在整個學校行政管理上，形成以既有經驗為基礎，不斷地追求進步與成長。

七、回饋機制 (feedback mechanisms)

在混沌系統循環裡的回饋機制，使得輸出項 (output) 回饋返回到系統裡如同輸入項 (input) 一樣。例如，在一個學區裡，學生的學習成就 (output)、學習結果，最後仍是回饋到學區 (input) 的各項成就之中，因為學生學習成就的結果促進學區變化、進步、發展的動力，更進而增強此一學區的各項能力。在學校行政管理上形成一套循環的系統，組成一種不斷求進步發展的動力系統，相信必能使學校系統產生高的效率和高的效能。

伍、混沌現象對因應學校變革策略的啟示

由於急速的改變是現代社會的事實，因此我們對於改變必須加以導引或控制。為達到這個目的，學校行政工作者必須學校對變革做更好計畫及控制的技能。在學校系統中，這意味在團體及組織中激發、診斷、實施，及維持一個新的層次或良好的表現。因應變革是一種在混沌理論系統中，對能力優先順序的轉變，藉著掃除一些過時的，陳舊的作法，及對創新、未知的實驗，變革的推動保證組織的存活及發展，這是學校行政工作者幫助教育革新，並創造一個新的心理環境，使得學校行政能更有效率及效能。為預防變革對學校組織衝擊或減緩其衝盪，學校行政工作者必須發展較正面的態度，以有準備的或開放的來面對必要的變革，在學校系統中成立專責機構以做連續的、有計畫的改革，並傾聽不同的聲音以從教師、員工、學生、家長、社會大眾獲得更多的訊息，並進一步領導革新，鼓勵學校成員創新及表達不同意見與觀點，獎勵研究及發展的活動。以下分別從混沌現象對學校行政工作者因應變革的策略加以探討：

一、對心理物理環境的覺察

以「蝴蝶效應」的啓示，注意初始條件的覺察，保持對學校心理、物理環境的敏銳度，注意存在個體或組織生活空間中的各種因素，洞察其可能促進或阻礙變革計畫的推動。

二、檢查溝通系統

以「混亂的起源」之啓示，注意檢查溝通系統。身為學校或組織溝通系統中的推動者，學校行政工作者必須評估自己的溝通風格。如果是開放的、雙向的、循環的、及參與的風格，則已具有推動改革的準備。如果是封閉的、單向的、專制的風格，則在改革發生之前必須先開放溝通系統。

三、鼓勵參與變革的計畫過程

以「驅散結構」的啓示，注意變革的契機與臨界關鍵點的掌握。對於變革計畫的開放對象，及一旦變革被採用時必須執行此變革計畫者，應將其納入變革的設計小組中。

四、發展一個變革成功的案例

以「隨機龐雜的震撼」之啓示，深入瞭解變革之來龍去脈，掌握先機。藉著研究為什麼變革是必須的背景因素，蒐集有關變革的好處之資料，建立一個變革計畫的檔案，並在適當時機對參與變革計畫者介紹此一成功變革的案例。

五、尋找變革推動者的吸力系統

以「奇異吸子」的啓示，注意找出變革混沌之中規律秩序的線索。為避免變革與個人或個人的人格太過相同，可尋求一些合作者，由他們扮演促動改革的表現領導者，形成一種變革的吸力系統，利於改革的推動。

六、對有關變革的正反力量敏感

以「迴路遞移對稱」的啓示，注意各種正反力量的資訊。例如，對已計畫好的變革的改變有心理準備，並接受對最初計畫的改變的回饋、修飾、增加及修正意見。另一方面，也注意存在個人或系統中的可能促進或阻礙變革的不同力量，並評估這些驅動或抗組的力量。

七、解除目前的平衡狀態備冒險

以「回饋機制」的啓示，注意評鑑每一個要件的正确性。例如，藉著解除目前的平衡狀態，排除或減弱抗拒力及增強驅動力，進而能夠打破現狀。另一方面，學校行政工作者也要準備冒險，因為變革的推動者必須準備去冒明智的、計畫好的危險，使變革成為事實，並承擔變革執行的後果，因為改革進步是不可能有一定安全的保證之下獲得。因此，學校行政工作者本身都應該要有心理準備。

陸、結論

混沌現象的研究進步是有目共睹的，應用範圍日漸廣泛，已漸成為許多科學倚重的工具，因此瞭解混沌現象，有效利用混沌系統的原理提高工作效率與效能，是現代從事

任何行業人員所應具備的素養。因此，學校行政工作人員如果能有效的利用前述混沌理論的主要概念，如蝴蝶效應、混亂的起源、驅散結構、隨機龐雜震撼、奇異吸子、迴路遞移對稱、回饋機制等原理，應用到處理學校行政與教育改革工作上，必能節省時間與精力，並且促進達到有效能和有效率學校行政管理功能。誠如克伯樂（Joseph Goebbels）說：『誰能夠掌握先機誰就夠掌握全局』（He who runs the information runs the show.）清楚地道出了現代學校行政工作與混沌系統理論的密切關係。

柒、參考書目

- 林 和（民81釋）混沌。台北：天下文化。
- 吳清山（民80）。學校行政。台北：心理出版社。
- 黃振球（民79）。學校管理與績效。台北：師大書苑。
- 張清濱（民77）。學校行政。台北：台灣書店。
- Curtis, R. K. (1990). Complexity and predicatability: The application of chaos theory to economic forecasting. Futures Research Quarterly, 6 (4), 57-70.
- Czikó, G. A. (1989). Unpredictability and indeterminism in human behavior: Arguments and implications for education research. Educational Researcher, 28, 17-25.
- Friedrich, P. (1988). Eerie chaos and eerier order. Journal of Anthropological Research, 44, 435-444.
- Gleick, J. (1987). Chaos: Making a new science. New York: Penguin.
- Griffiths, D. E., Hart, A. W., & Blair, B. G. (1991). Still another approach to administration: Chaos theory. Educational Administration Quarterly, 27 (3), 430-451.
- Hayles, N. K. (1990). Chaos bound: Orderly disorder in contemporary literature and science. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Prigogine, I., & stengers, I. (1984). Order out of chaos: Man's new dialogue with nature. New York: Bantam.
- Sterman, J. D. (1988). Deterministic chaos in models of human behavior: Methodological issues and experimental results. System Dynamics Review, 4, 148-178.
- Sungaila, H. (1990). Organization alive: Have we at last found the key to a science of educational administration? Studies of Educational Administration, 52,3-26.

善自校園親雅範，
樂從媒體汲新知。

——資深教授駱建人提供

淺談學校效能的概念與研究取向

陳幸仁

國立高雄師範大學教育研究所碩士班研究生

壹、前言

一、問題的敘述

學校是社會中的一種組織型態，它是由許多個人所產生的集合體，其成員包括校長、教師、行政人員（職員）和學生。我們可以了解到，不論那一類型的組織（如學校、工廠、企業等），其組織運作的核心所在，或最令人關切的焦點之一者，莫過於組織效能（organizational effectiveness）能否達成。（吳璧如，民79）因此，就學校本身而言，就是學校效能（school effectiveness）的關注。筆者以為，學校雖是社會上的一種組織型態，然其所致力達成的效能內涵，終究有與其社會組織或團體機構有所不同。Weik就指出學校乃是一種「鬆散聯結系統」（loosely coupled system），在此系統中，各成員彼此有關係存在，但又保持一定的身份與獨立性（Hoy & Miskel, 1982），也就是說學校的成員之間保有相當的自主性。（秦夢群，民77）又謝文全（民79）認為學校此種組織有其五項特徵：(1)功能最複雜根本而重大；(2)任務最艱難且成效最慢；(3)目標複雜抽象而難以評鑑；(4)屬於服務性組織，以服務為目的；(5)顯明性大且敏感度高，極易招致批評。職是之故，學校的運作與其他社會組織或團體有其差別之處，有其面臨到的對內整合與對外調適的問題。究竟學校效能的概念為何？又學校效能這方面的研究取向，呈現出什麼面貌？這便是引發筆者研究的動機所在。

二、研究目的與方法

如上所述，學校本身的特性，不論是在它的目標、功能或任務上，都顯示出其複雜、抽象、籠統的特徵。根據上述的研究動機，本文欲來探討學校效能的概念及其研究取向，期能借此一研究主題，喚起人們對學校效能的重視。

就研究方法而言，本研究係採文獻調查（literature survey），將有關探討學校效能的論文、資料及書目，作為本研究立論闡述的依據。

貳、學校效能的發展與意義

一、學校效能運動的發展背景

學校運作的興敗，如何予以有效的評鑑，這就牽涉到學校效能的問題上。關於學校效能的研究，最早可追溯到1960年代。就美國而言，當時所提的法案及報告書，如1965

年初等及中等教育法案（1965 Elementary and Secondary Education Act），1966年Coleman等人所提出的教育機會均等報告書，皆可視為研究學校效能的濫觴。（Miller, 1983）美國自1970年代以來，社會大眾對美國學校辦學績效非常關切，遂發起「學校績效責任運動」（Movement of School Accountability）。（邱兆偉，民77）近來我國不少學者專家及教育行政人員，紛紛就「如何提升學校教育品質」、「如何建立有效能的學校」等主題發表論著，企圖喚起國人對學校辦學績效的重視。（張德銳，民80）

自1960年代起，學校效能運動的發展，約可分成三個時期：第一階段是因素的認定時期，此期採用因素分析（factor analysis）的方式，設法找出影響學校效能的因素，然後歸類成一些重要的因素。第二階段是概念架構發展時期，此期以發展學校效能的概念性架構為要務，並具體化成方案 and 政策的行動。第三階段是模式建立時期，目前仍在續勢發展中。但由於學校效能的定義相當分歧，未見統合較圓滿的理論架構，多數研究仍偏重於學校效能因素的描述。（Murphy et al., 1985）

二、有關效能與效率的界定

效率（efficiency）係指輸入（input）和產出（output）兩者之間的比率，是以最少的投入，獲得最大的產出。陳明璋（民68）認為效能與效率有如下的關係存在：(1)有效率不一定有效能，效率僅是效能的必需而非充要條件。(2)效能較效率來得重要，效能是組織成功的基礎，效率則是組織成功之後，其生存所需之最條件。(3)效率注重短期成果，效能則強調長期的發展。(4)效率只考慮到輸入與產出的關係，效能則衡量輸入—過程—產出的整體脈絡（context），著重組織與生存環境的互動關係。然而，效率與效能是相輔相成的，不可偏廢，如此對組織的獲益才能盡到最大的成就。識是之故，學校本身亦要兼顧效率與效能的考量，如此才能發揮學校效能的極致。

三、學校效能定義的闡述

學校效能是學校辦學的核心，如Goodman和Pennings（1977）所稱，學校效能是與學校成員關係最密切，但確是極少被闡述的構念（construct）。然而構念是無法從現實世界的具體事件中接觸而來，必須經過高層次的抽象化的推演得知。（張竺雲，民75）Cameron（1984）亦認為構念是賦予觀念或心靈意象的抽象物，它本身並沒有客觀的實體（reality）存在。學校效能的定義，因而人言言殊；又學校為非營利性的組織，其目標要比一般營利組織的目標來得抽象、籠統。因此，關於學校效能的定義，莫衷一是。（吳清山，民78）筆者試從靜態（static）、動態（dynamic）、心態（psychological）及生態（ecological）四種不同的觀點，來說明學校效能的意義。現分述如下：

(一)就靜態的觀點而言，學校效能就是學校達成教育目標的程度。Etzioni（1960）認為學校活動中可觀察的結果符合或超過學校教育目標，則學校便視為有效能的學校。將學校效能界定成學校教育目標的達成，是最通俗的說法。然此一觀點在衡量上，缺乏周延的闡釋，對我們了解學校效能的概念，其助益有限。

(二)就動態的觀點而言，學校被視作成一自然系統（nature system），是個有機體（organism）。它並考量到學校內外環境，注重內部的整合。它也顧及外部公共關係（public relation）的建立，爭取大眾對學校的關心與參與。（陳慧玲，民76）此種觀

點使學校效能的意義更加擴大。

(三)就心態的觀點而言，學校效能著重於滿足學校成員的心理需求。Zammuto (1982) 主張有效能的學校必須符合其組成份子的需求。Keely (1984) 則認定學校效能應公平地反應學校參與者各種利益需求的程度。此種觀點將學校效能的焦點移轉到學校成員的心理層面，固然有其可取之處，但對學校效能的看法，是有失偏頗，而忽略學校教育目標的存在性。

(四)就生態的觀點而言，學校效能是在衡量時間層面、學校組織層次、學校成員及評鑑學校效能的規準 (criteria) 等因素下，學校組織發揮適應、目標達成、統整及潛能等功能的程度。(Hoy & Miskel, 1982) 此種觀點綜合前三種看法，是一較為圓滿的解釋。

叁、學校效能的研究取向

對於學校效能的研究取向，各學者的看法有所不同。Rowan (1985) 曾就學校效能的研究，分成目標中心取向 (goal-centered approach) 與自然系統取向 (nature system approach)。Cameron (1978) 提出另一種研究取向－成員滿意取向 (participant-satisfaction approach)。Steers (1977) 則指出前兩種取向－目標中心與自然系統－是可相輔相成的，而提出了綜合性取向 (synthetic approach)。以下我們分別闡述說明之，茲說明如后：

一、目標中心取向

一般而言，學校效能是被視為學校教育目標的達成的程度。簡言之，只要目標達成，就算得上是學校效能的發揮。陳明璋 (民70) 認為目標中心取向有三種主要的研究模式：

(一)官方性的目標模式 (official goal model)

此模式強調學校教育的最高指導原則，具有期待性和無時間性的特徵，它具無具體的、可操作的定義在內。例如《國民小學課程標準》中，規定國民小學的教育目標是：「國民道德的培養，身心健康的鍛鍊，以增進生活必需之基本知能。」

(二)工作或實際目標模式 (operative or acture goal model)

此模式著重將官方性目標予以實際體現，顯示出學校組織中所做的實際工作和活動。例如為維護國小上下學的安全，成立交通導護隊的具體措施。

(三)目標階層模式 (goal hierarchy model)

此模式乃假定學校組織在追求多種目標，以「手段－目標連鎖」(means-ends chain) 的方式，由上層目標來指導下層目標，彼此間密切配合，形成一階層體系。

採用目標中心取向來研究學校效能，雖有其功能存在，但常招致如下的批評：(1) 過份重視官方性目標或行政人員的目標，忽視學校成員及社會性目標。(2) 忽略潛在、非正式的歷程和目標。(3) 忽略環境對學校的影響。(4) 忽略學校組織追求多重且相互衝突的目標。(5) 要為目標中心取向此一研究途徑，來設計明確的規準以測量學校效能是相當困難的。(Hoy & Miskel, 1982; Hoy & Ferguson, 1985; Cameron, 1978; 方德隆, 民75)

由於目標中心取向遭致莫大的爭議與批評，因此遂產生其他的研究取向，以彌補其

缺失。

二、自然系統取向

由於目標中心取向將學校組織視為一種理性的封閉系統（closed system），忽視學校組織的動態面，所以Yuchtman & Seashore（1967）乃提出自然系統取向。此取向認為學校與外在環境是相互依存的，此種關係的建立是來自於學校與外在環境資源和資訊交換而來的。（Seashore，1983）此取向乃是假定學校是一開放系統（open system），強調學校的健康和生存，因此士氣、共識、革新、適應力等成為評鑑學校效能的重要指標。

自然系統取向雖有其優點存在，然其應用到學校組織上，卻有其限制及可議之處：(1)自然系統取向太強調資源輸入，使得學校為爭取資源與耗費資源時，其他的功能可能就被忽略了。(2)爭取資源可說是學校本身一種運作用目標，因此，自然系統取向實際上是目標中心取向的一種模式。(3)此取向視效能即效率，窄化效能的內涵。(4)學校獲取資源的過程難加以定義和測量。（吳璧如，民79）

三、成員滿意取向

本取向是從另個角度來界定學校效能，其認定學校效能在於能否滿足成員的心理需求，不再視學校成員為經濟人或唯利人，特別強調成員是社會人。換言之，學校效能的規準採擇，不再以目標中心，著重學校發展為務，而把重心擺在關照成員的心理層面。本取向可依成員的不同層次，按個人、成員及社會三層面，區分成三種模式：（陳明璋，民71）

（一）誘因—奉獻模式（inducement—contribution model）

Barnard（1938）認為個人為學校組織工作（奉獻），乃是換取報酬（誘因），且唯有個人動機獲得滿足，學校方能繼續運作。學校效能的發揮是端賴它能否提供成員足夠的獎賞，以誘使成員能努力奉獻。

（二）人際關係模式（interpersonal relationship model）

此模式乃假定學校與成員是一體的，學校提供支持的環境，成員因得激勵而做出最大的奉獻，雙方相得益彰，達成最佳的組合。學校達成目標，成員獲得成長與滿足，是一種雙贏的模式。因此，此種模式乃是以學校和成員達成融合一體的程度，來衡量學校效能的高低。

（三）大眾哲學模式（public philosophy model）

此模式強調學對社會大眾的貢獻程度作為衡量學校效能的依據；換言之，學校效能的良，乃取決於社會大眾（如教育局官員、社區人士、學生家長等）對學校打分數的高低。

綜合上述的解說，我們對成員滿意取向，提出幾點批評：(1)此取向明顯地以成員主觀的評估來做為學校效能的依據，缺乏客觀的評鑑。(2)以成員滿意為效能參照，忽視學校組織真正達到目標的水準。(3)以成員滿意做為考量，究竟應以量的方式，或質的方式來評定成員滿意程度？是要訂出絕對的或者是相對的標準來衡量成員滿意度，有其爭議存在。

四、綜合性取向

Steers (1977) 指出：學校效能的研究取向，各家或執一端。因此，或許採擇更具彈性與綜合性的研究取向，是更較為切合實際。他並認為目標中心及自然系統兩取向是可互補的 (complementary)，透過兩者的整合來確定學校效能的架構是可行的。此取向最重要的關注點，乃認為有效能的學校，是能兼顧學校與成員的需求，亦能兼顧過程與結果。本取向認為學校效能是採用多樣化規準 (multiple criteria)，且以為沒有一種單一的、永久的規準 (例如學生的學業成就) 能衡鑑出學校效能。(Hoy & Miskel, 1982) 至於多樣化規準的認定，Parsons (1966) 提供了一個很好的衡鑑架構，分別有下列四種規準：(1) 適應 (adaption)：指學校本身能成功的調適內外環境壓力。(2) 目標達成 (goal achievement)：學校能有效地達到教育目標或者是工作目標。(3) 統合 (integration)：是指學校內的社會團結，也就是學校成員的凝聚力或是向心力。(4) 潛能 (latency)：是指在於維繫學校所特有的文化價值體系和成員心理動機體系的完整性。

肆、結語

追求學校辦學績效的提升，不僅是教育人員所關注的焦點，也是社會大眾所殷切期望見到的，這就是學校效能之發揮所在。

本文首先說明學校效能發展的歷史背景，藉以闡述學校效能被重視的來龍去脈。其次，針對學校效能的定義，從靜態、動態、心態、生態等這四個層面，來對學校效能做一番概念性的分析。最後，提出研究學校效能的四種取向——目標中心取向、自然系統取向、成員滿意取向及綜合性取向。結果我們發現：綜合性取向最能結予研究學校效能此一課題最佳的詮釋。

總之，期望藉這篇文章的介紹，一則能擴展學校效能這方面的研究，能夠蓬勃發展；一則能給予教育人員重視學校效能的提升。

伍、參考書目

一、中文部分

- 方德隆 (民75)：國民中學組織結構與組織效能關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 吳清山 (民78)：國民小學管理模式與學校效能關係之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。
- 吳璧如 (民79)：國民小學組織文化與組織效能關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 邱兆偉 (民77)：教育績效責任在美國。教育文粹，17期，頁1-22。
- 秦夢群 (民77)：教育行政理論與應用。台北：五南。
- 張竺雲 (民75)：組織社會學。台北：三民。
- 張德銳 (民80)：台灣省國民中小學組織效能與工作滿意、組織氣氛、校長行政能力與敬業精神之調查。新竹師院學報，5期，頁99-148。
- 陳明璋 (民68)：組織效能的研究途徑及其衡量。中國行政，29期，頁48-71。

陳明璋（民70）：企業結構設計與組織效能之關係——機械、電子、石化三種產業之實徵研究。中國行政，32期，頁65－96。

陳明璋（民71）：組織效能及其決定因素關係之研究。政大學報，45期，頁117－149。

陳慧玲（民76）：國民小學推展學校公共關係之理論與實務研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

二、西文部分

Cameron, K. S. (1978). Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education. *Administrative Science Quarterly*, 23, 604－633.

Cameron, K. S. (1984). The Effectiveness of Ineffectiveness. *Research in Organizational Behavior*, 6, 235－285.

Etzioni, A. (1960). Two Approach of Organizational Analysis: A Critique and A Suggestion. *Administrative Science Quarterly*, 5, 157－178.

Goodman, P. S. & Pennings, J. M. (1977). New Perspective on Organizational Effectiveness. San Francisco: Jessey－Bass.

Hoy, W. K. & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness of School. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117-134.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1982). Educational Administration. New York: Random House, Inc.。

Keely, M. (1984). Impartiality and Participant－Interest Theories of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 29, 1－25.

Miller, S. K. (1983). The History of Effective School Research: A Critical Overview. Lansing: Dept Education, Michigan State.

Murphy et al. (1985). School Effectiveness: A Conceptual Framework. *The Educational Forum*, 49(3), 361－374.

Parsons. T. (1966). Structure and Process in Modern Societies. New York: Free Press.

Rowan, B. (1985). The Assessment of School Effectiveness. In Regina, M. J. (ed.). Reaching of Excellence An Effective Schools Sourcebook. Washington: U. S. Government Printing Office.

Seashore, S. E. (1983). A Framwork for An Integrated Model of Organizational Effectiveness. In Cameron, K. S. & Whetton, D. A. (ed.): Organizational Effectiveness: A comparison of Multiple Model. New York: Academic Press.

Steers. R. M. (1977). Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Santa Monica, California: Goodyear.

Yutchman. E. & Seashore, S. E. (1967). A System Resource Approach to Organizational Effectiveness. *American Sociological Review*, 32, 891－903.

Zammuto, R. F. (1982). Assessing Organizational Effectiveness. New York: State University of New York Press.

校長選舉任期制之意見調查 與可行性之探討

王逸榮

國立高雄師範大學教育研究所研究生

壹、諸論：

一、問題敘述：

自從八十三年八月二十六日，教育部公布〈大學法施行細則〉並廢止〈大學規程〉後（教育部公報1994：3-5），公立大學校長之產生，起了重大的變革，不禁讓筆者想到，在教育改革聲浪中，行之已久的小學校長甄選制度，是不是也應隨著學校民主、自治的潮流而有所變革？

回顧教育史上，各國小學校長的產生少有使用選舉制的，但並不是少被採用的制度就不值得用，特別是現行制度產生問題時，目前的校長甄選制度在“公平”的煙幕掩護下隱藏著不少不符合人情及理論上的缺失。本文將從教師本身的需求（調動因素及意見的反應）、探討現今甄選制度的缺失，研擬校長選舉任期制的可行性，對構想中的制度作個人的建議。

環顧小學安定的教學環境，仍然潛伏著一些促使教師想離開所任職學校的因素，校長，尤其是現今制度下的「萬年校長」，是不是也是造成小學教師高流動率的因素之一？如果是，則選舉制是不是可以漸漸消彌這項人為因素？而教師們對此構想又是如何看待它呢？是否想改變現況呢？而想改變現況的原因又是什麼呢？對新制度的理想圖又是什麼樣子呢？選後又有什麼問題……一連串假設性的問題，有待一一由現實解答，筆者只有經由不斷的研究及驗證，才能逐漸釐清各方利弊，本文僅就筆者的構想做初步的試探。

二、研究目的：

根據上述的研究問題，本研究的研究目的可臚列如下：

(一)綜覽有關文獻，對現今國小校長甄選任用制度作分析，探討現今制度須改革的因素。

(二)實施問卷以了解：

- 1.國小教師因不滿校長而調動的比例
- 2.國小教師對校長選舉、任期制的看法

(三)綜觀個人構想及教師意見，研擬校長選舉任期制之可行性。

貳、文獻探討：

本研究之文獻探討包括三部份：

- 一、甄選儲訓制度之檢討
 - 二、現行制度的弊病
 - 三、教育改革的趨勢
 - 四、未經行政經歷之教師擔任校長的可行性
- 以下就各部分一一探討。

一、校長甄選、儲訓制度之檢討：

(一)甄選資格

教育人員任用條例第四條規定，國小校長應具有下列資格之一（鄭英敏1993：10－13）：

- 1.師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業，或其他院、系畢業曾修習規定之教育學科及學分，並曾任國民小學主任二年以上，成績優良者。
- 2.師範專科學校或大學、獨立學院教育專修科畢業，並曾任國小主任三年以上，成績優良者。
- 3.具有第一、第二款學歷之一，並曾任國民小學教師二年及分類職位第七職等或與其相當之荐任職務三年以上，成績優良者。

其中規定只有具備主任資格者才能參加校長甄試，此點頗被爭議，在82年〈教育人員任用條例〉修正草案中才規定只要任教七年以上而積分足夠，經校長甄試合格即能擔任校長，雖擔任校長須具備同級教師資格（許錦文1993：24－25），84年5月9日公布的〈中小學教育人員甄選儲訓及遷調辦法〉中規定教師只要符合任教年資和行政資歷的條件，都可以參加主任、校長甄選（聯合晚報1995：4）。雖然開放給老師參加甄試是項美意，然而只會助長教師更不務正業、爭取積分、猛「K」考試用書的惡習，徒增競爭風氣而已，反倒容易耽誤教學工作，再說老師要爭取積分，恐怕再怎麼爭也比不上擁有行政權的主任們，在初選名額上一定吃虧的。其實徵結在於整個校長甄試的架構有問題，且看下面說明。

(二)甄選程序

以臺灣省為例：初選由縣市政府負責，依教育廳核定名額之四倍列冊，不得多報，複選則由教育廳甄試。

可見第一關全由積分決定，等於說教育人員若得不到高的“資積”就無法升遷為校長（就是主任也同樣的道理），那積分到底能不能說明一個人能否適合當校長？這問題就有待思量了，且看“資積”的內容。

(三)資積計算

以臺灣省為例：學歷40分、經歷40分、服務成績20（最近五年考核10分、最近五年

獎懲加減10分），以上合記100分。唯高考及格者另加5分，經國小主任甄選及格取得證書者另加3分。

各項積分的細目具細靡夷，是科學化的表格，但就是無法從裡頭得知這位參加初選者是否受老師們喜歡，還是只是個汲汲營利者？是會唸書？年資高？參加比賽易得獎？這種表格設計似乎完全違背那些專家以往所學的領導理論。而這種設計卻又行之多年，理由只有一個，那就是「公平」，但是真的公平嗎？那些認真教學沒時間搞活動的人、人際技巧佳、協調能力好、領導力強的人……同樣沒辦法在初選、複選中脫穎而出。

(四)甄選成績：

經過資積的初選，在複選中加上筆試及口試，以臺灣省為例：資績佔20%，筆試佔50%，口試佔30%。

可見筆試佔的份量很重，是決定性的一項，而筆試的內容不外乎教育及行政之理論與實務，因此上班時間抽空研讀理論書籍因而擔誤工作的事情也時有所聞，最重要的是懂得理論和能夠執行的差距是何其大？絕對是無法從考卷中判斷出誰是好的領導者，如果可以，那總統也來用考試的比較「公平」。

再來看口試問些什麼：「您最近看些什麼書？」（陳漢強1984：23）；「您覺得勞作教材用成品或半成品哪一種好？」（徐紹林1984：25）……這和筆試有何不同？同樣無法看出這個人的性格面，只能看出一時的反應及儀表等片段的第一印象，未經長期相處，恐怕和算命的效果相差無幾。

(五)候用成績：

儲訓十週，成績考核：專業知識50%、品德與領導才能佔40%、健康儀態佔10%。在這才真正強調品德與領導能力，但為時已晚，因為不管成績高低，他們都將成為校長，只差別在分發到大學校或小學校而已（名次在結業總人數之15%以前者得派任為仁類學校，其餘一筆派為勇類），但是筆者要強調的是，儲訓制度立意良好，將來不管是否改為選舉制皆應保留。

其實甄選制度也多有學者提出質疑，例如鄭英敏先生曾說：「筆試以申論紙筆考試；口試內容以一般教育見解、儀容談吐為主，且時間五至十分鐘左右，關於校長應具備的品質，如領導能力、品德操守等素養在短時間難以鑑別……。」（鄭英敏1993：13）。

二、現行制度的弊病：

除了上述甄選制度無法選出真正的領導人才外，筆者認為現行制度已產生以下的弊病：

(一)任期問題：

目前現行的校長制度是一旦考上校長，除非犯重大的行政疏失，否則終身都可以成為校長，頂多在一校界滿四（或3）年可申請調動，因此，小學老師對校長沒有牽制的力量，遇到「倒行逆施」的校長，只能大呼遇人不淑，嚴重者老師只好自己調校，因此造成老師的流動率高，在調動的時候也往往對於因家庭因素想調動的人造成「排擠效果」，而且長期擁有領導的權力，難免不造成「權力使人腐化」的現象，因此在筆者構

想的選舉制中，期盼能對未來校長的任期加以界定。

(二)調動問題：

陳吉雄先生對國小主任「任期輪調制度」做過問卷調查：實施任期輪調制度後的缺點以「造成主任生活不便」的比率最高（陳吉雄1986：40），依筆者看此辦法對校長們也是造成生活不便的主因，因此校長上任後大多想往靠近居家的學校調動，當然也有部分爲了聲名或成就感而想往大學校調動的，不管什麼理由要調，不能對現任的學校有一種長遠的經營計劃，每個主管只把它當成過客、跳板，那並非學校之福，更違背教育原理，這種「人去政亡」的問題應是選舉制所能克服的，畢竟選舉制後學校是由當地老師主導的，學校的長程規劃也將不會因「外來的空降校長」而無法銜接，校長也由本校老師產生，不但校長免除居家問題，鄉里地方的認同也因而加強，老師對校長也有了監督及牽制的力量，校務才會蒸蒸日上。

蔡水良先生曾研究「臺灣地區小學校長遷調辦法與服務士氣之相關」（蔡水良1992：155－178），其指出大多數小校長認爲目前國小調動權操縱在地方首長手中，且大多數對調動作業不滿意。大多數校長希望能像主任、教師一樣公開作業調動或透過「遷調審查小組」來處理調動，同時研究中也指出，絕大多數校長認爲調動作業與服士氣具有絕對相關性。

除上述調動的研究外，亦有人指出：校長的調動權在縣市政府，因此校長的任免調動須奔競鑽營及受地方派系的支配（臺灣時報1977：2），更甚者選舉、黨派界入調動更是衆所皆知，在這種民主時代仍由縣府黑箱控制，實在倒開民主列車，您說時時受制於縣府、政治的校長會行政中立嗎？會心無掛念的經營學校嗎？依筆者的理想，縣政府是應公開且把調動這件事交由校長去協調，當然如果是選舉制，如果只限定由原校老師產生校長，則應無調動問題。

(三)授課問題：

老師授課時數過多、工作負擔太重，常久以來就存在小學的問題，而校長在我國的小學行政制度中似乎擁有較大的特權，在歐洲部份的國家校長也要擔任自己的教學工作（王朝明1993：61），這樣或許可減輕教部分教學負擔，校長也較能體諒教師及瞭解教學現況，因此筆者在問卷中也增列了授課的問題，筆者希望未來小學行政能走向教師與行政人員平等權力（平權）的方向，如此才會留住優秀的教師繼續執教，而不會人人搶著要考主任、校長。

三、教育改革的趨勢：

(一)學校人事自主：

大學法的修訂，使大學自主法制化，而大學自主包括：1.人事自主2.財物自主3.課程自主（郭爲藩1994：7），我們不能說小學也來財物自主，而課程開放審編後，是否能各小學自主課程也利弊互見。校長的產生在大學已能自主，爲何小學就不能自主？教育部在考慮教育民主化的過程中，應該不會有學校等級之分才對，農民都有權來選舉農會負責人了（臺灣時報1986：2），又怎能說小學教師無權來決定他們的主管呢？

(二)大學法施行細則：

大學法施行細則第四條：各校遴選委員會依本法第六條第二項規定遴選校長……（大學法施行細則1994：3），雖然學校遴選的二至三人校長名單仍須透過教育部核准聘任之而飽受爭議（教育部仍不放最後決定權），但在整體大學法的開放精神已大幅度的提升了。

四、未經行政經歷教師擔任校長的可行性：

若改成選舉制後，此問題會因校長候選人由一般教師產生時而突顯，筆者願在此討論之。

（一）八十年教育人員任用條例修正：

指出各級學校校長任用資格中，增列須具備該級學校教師資格，使校長於任期屆滿後可回任為教師（謝安宏1993：51），此法立意良好，使中小學不再有「萬年校長」（Ibid），草案中規定「未具行政資歷」的優秀教師可遴用擔任校長，且有建議「由全校教師普選產生校長」的制度建立（Ibid），此草案正符合筆者立意，而有關未具行政資歷的教師，則於84年5月9日的新修訂的〈國民中小學教育人員甄選儲訓及遷調辦法〉中詳細規定，只要有組長的行政經歷，打破年齡限制，皆可參加主任、校長甄試。

叁、研究設計與實施：

一、名詞釋義：

（一）校長選舉任期制：是指經由教師採投票等民主方式選出心目中理想之校長人選，而校長並非終身職。

（二）教師調動：是指教師在期末提出調校之申請，且調成的老師。

二、有關校長選舉任期制所探討的範圍包括：

（一）任期（二）連任與否及連任方式（三）候選人條件（四）授課問題（五）改制時機……等。

筆者根據此範圍，編定十三題問卷，選取臺灣省教師為對象來探究，以瞭解實施校長選舉任期制需求及可行性。

三、研究工具：

本研究採筆者自編之「國小校長選舉任期制意見調查表」來實施問卷調查。

（一）研究樣本：

本研究以臺灣省公立小學教師為對象，以隨機抽樣方式，抽取樣本共500人。

（二）研究程序：以郵寄方式發出問卷，回收後加以統計，對於開放式問題也加以歸納整理。

1.問卷發出時間及數目：民國84年3月28日，共發出500份問卷。

2.問卷回收時間及數目：民國84年4月28日，收回393份，有效問卷384份。

3.回收率：78.6%；有效問卷回收率：76.8%

肆、研究結果與討論：

經問卷統計結果，筆者逐題分析及討論：

第一題：您最近五年內有調動過嗎？

結果384個受訪的教師中（29.2%），近三成的教師五年內有調動過（尤其是服務1—10年的年輕老師，若以這群年輕而言，年輕教師五年內的調動率超過50%，不能說不高了）。

第二題：造成您調動的主要原因是：

回答	家庭因素	不滿校長	同事相處 教學問題	交通不便	家長壓力	其他	總計
人數	28	14	3	54	0	13	112
百分比	25%	12.5%	2.7%	48.2%	0	11.6%	100%

由統計結果可以看出，112個五年中有調動過的老師他們常因交通不便而調動，值得注意的是有12.5%的老師會因不滿校長的作為而調校（這還不包括因畏懼填答或忍耐而不調動者），這是現行校長制度中應重視的因素，是不是校園中潛藏著體制下無法讓老師改變他的校長，而只好選擇離開，而老師異動也間接會影響學童，這是筆者憂心之處。

第三題：您滿意現行的校長產生制度嗎？

回答	滿意	無意見	不滿意		總計
人數	77	199	108		384
百分比	20%	51.8%	28.2%		100%

由統計結果看出，有近三成（28.2%）的老師對現行的校長產生制度感到不滿意，只有五分之一的老師滿意現行制度，而大部份的老師沒意見。

第四題：如果校長的產生採選舉制（透過全校老師選舉產生），您贊成嗎？

您贊成的原因是：_____

回答	贊成	無意見	不贊成		總計
人數	216	114	54		384
百分比	56.3%	29.7%	14%		100%

由統計結果可看出，超過半數（56.3%）的老師贊成透過選舉產生校長，而贊成的原因依人數的多寡排列如下（此題後半部為開放性作答，共有114人回答，筆者將雷同的答案歸納，由其中可看出老師不為人知的心聲及理念）：

1.民主	26人
2.行事較會考慮教師立場，不會為所欲為或專制獨大	15人
3.有民意基礎	14人
4.能了解其辦學理念及行事風格	11人
5.學校較有向心力，校長可獲老師認同、支持、配合	10人
6.較公平、客觀	8人
7.較容易溝通	6人
8.提升教師地位、尊重教師	6人
9.選賢舉能	4人
10.教師有選擇權	3人
11.因才適任	3人
12.校長較會用心治校	3人
13.官派難免有政治因素介入	3人
14.解決不適任校長的問題	2人
15.依各校不同的訴求及需要選才，發展各校特色	2人
16.應有選舉的條件（如：教師成為專業之前題下進行）	2人
17.有競爭才有進步	2人
18.透過選舉表達老師意見	2人
19.教師比教育廳更了解校長平日的作為	2人
20.現行制度流弊太多	2人
21.避免校長一切以「行政」為優先	2人
22.如此校長就不會收紅包了	1人
23.學校自主權較大	1人
24.不會外行領導內行	1人
25.有彈性	1人
26.不是只會考試即成為校長	1人
27.教育不是「作官」	1人
28.時代潮流所需	1人
29.絕對權力，令人絕對腐化	1人
30.人事、社會經驗公開	1人
31.避免教育局的任務比學校發展重要	1人
32.避免「一旦校長，終生校長」的陋規	1人
33.校長能以德服眾，以服務為先	1人

- | | |
|-----------------------|----|
| 34.改善教育環境及品質 | 1人 |
| 35.不會因求積分而辦活動，造成教學不正常 | 1人 |
| 36.符合教育理念 | 1人 |
| 37.以免造成公關校長而無教學理念 | 1人 |

第五題：如果校長選舉任期制真的實施，您認為校長須要有任期嗎？

此題超過百分之九十九受調查的老師認為校長需要有任期。

第六題：您認為任期應幾年？（見第七題之統計表）

第七題：可連任嗎？

回答	可連任	無意見	不可連任		人數	百分比
1-3年	105	8	11		124	32.3%
4年	155	17	14		186	48.4%
5年	51	7	5		63	16.4%
6年以上	10	0	1		11	2.9%
人數	321	32	31		384	
百分比	83.6%	8.3%	8.1%			100%

從統計表中可看出近半數的老師（48.4%）認為任期應四年，而八成的受調查者（83.6%）認為可連任，其中又以贊成任期四年且可連任的人最多（155人）。

第八題：連任時

回答	仍須透過選舉產生	由審議單位決定	其他		總計
人數	293	72	19		384
百分比	76.3%	18.8%	4.9%		100%

由統計表可看出76.3%的受訪老師認為若連任則仍須透過選舉產生，更有一些老師還熱心的註明只能連任一次，可見大家對領導者更新不斷的心態是很清楚的，或許是這種理念才會想對現今「萬年校長」的制度有所改革吧！

第九題：校長的選舉需要教育當局審核嗎？

回答	需要	無意見	不需要		總計
人數	235	72	77		384
百分比	61.2%	18.8%	20.1%		100%

從統計表中可看出超過半數的老師認為校長的選舉仍需經教育當局的審核。

第十題：校長候選人的資格，您認為：

回答	老師認為適合即可	考試產生候選人	法令定訂標準	教育當局推薦	教師家長團體推薦	其他	總計
人數	91	31	82	11	112	57	384
百分比	23.8%	8.1%	21.4%	2.9%	29.2%	14.6%	100%

從統計表看來，教師及家長團體推薦佔29.2%，有23.8%的教師認為只要老師認為適合即可推舉出，也有21.4%的教師認為要以法令定訂候選人參選資格（如：年資、特殊成就……等），可見大家意見仍相當分歧，更值得一提的是，有許多人（超過10%）是複選的，而筆者將它們歸在其他項中計算，也就是說仍有為數不少的老師認為要對候選人的資格加以設限，可能是怕沒有團體或法令牽制，未來校長的素質無法掌握，當然也可能意味著：老師對自己的選擇能力不夠有信心。（同第九題：以至於有教育局的審核才覺得安心）

第十一題：選後校長需要授課嗎？

回答	需要，但節數少些	無意見	不需要		總計
人數	201	99	84		384
百分比	52.3%	25.8%	21.9%		100%

從統計表中可看出，有超過一半（52.3%）的受訪老師認為校長應授課，此題後半部亦為開放性作答，贊成授課的理由如下：（回答者共142人）

- | | |
|----------------------|-----|
| 1.可與學生、老師多接近，以了解教學現況 | 78人 |
| 2.了解授課甘苦，繼而體恤教師情緒 | 21人 |
| 3.不和教學脫節，行政才能配合教學 | 16人 |
| 4.不忘本行，校長亦具教師身份 | 11人 |
| 5.可在教學間實現教學理念 | 3人 |
| 6.分攤教師工作 | 3人 |
| 7.增加校長親和力 | 3人 |
| 8.可教些生活教育的課（如：生活與倫理） | 2人 |
| 9.每週朝會由校長主持，並精神談話 | 1人 |
| 10.行政會客觀些 | 1人 |

- 11.每一學期或每一學年至各班指導（採巡迴性質，非固定節次） 1人
 12.避免官僚作風 1人
 13.才不致因愛辦活動而枉顧學生上課權力 1人

校長不需要授課的理由：（共有37人回答）

- 1.業務繁忙，可能影響行政品質 25人
 2.行政與教學分開，專職校長 8人
 3.公務繁忙，不易掌握上課時間 3人
 4.十二班以下需要授課，十二班以上不需要 1人
 5.遇會時精神講話，或透過室內廣播即可 1人

由上面資料隱約可看出教師與校長間「平權」的觀念及現實中教學時數超載的壓力，不管未來是否要改制，教育當局亦應重視此問題。

第十二題：如果要改成選舉制，您認為應：

回答	馬上全面更換	逐步依年資更換	全面依年度更換		總計
人數	36	177	171		384
百分比	9.4%	46.1%	44.5%		100%

從統計表可看出認為如果要改成選舉制應逐步依年資更換的最多（佔46.1%），其次依年度更換（如：從90年度起全面更換）佔44.5%，可見老師們仍很為現任的校長著想。

第十三題：您認為改採選舉制後最大的優點是：_____

缺點是：_____

對現任校長的安排方法是：_____

此題為開放式作答，筆者整理歸納如下：（共227人填答）

選舉制最大的優點：

- 1.民主 23人
 2.解決不適任校長問題，讓有實力的人勝任之 21人
 3.校長不會專制、官僚或權威、獨才（亦有老師形為霸權、自大） 19人
 4.教師較會配合校長，有利校務運作 19人
 5.較會尊重教師意見與福利，較能溝通、採建言 14人
 6.符合眾望，有民意基礎 13人
 7.學校有自主權，教師治校 11人
 8.人事公開，不僵化 11人
 9.可選出理想中的校長，有治學理念者 11人
 10.教師與校長較能互動，關係較和諧 8人

11.較能重視教師及學生需求	8人
12.人人有機會，優秀人才不必受限於考試	8人
13.可提升校長治校水準，革新教育	7人
14.避免產生政治校長及其弊端，減少校長外務	6人
15.行政配合教學，才不會行政領導教學，而以教學領導學校	6人
16.客觀、公平、務實、切實	6人
17.校長不會淪為政令工具，背負上層的壓力與包袱， 不必遷就地方派系而欺上壓下	4人
18.不必為爭取校長而汲汲營利	3人
19.有選民壓力而能對政策及理念負責	3人
20.有任期，不致於腐敗	3人
21.可發展學校特色	2人
22.提升教師地位	2人
23.教師比較了解校長	2人
24.取消校長終身制，沒有所謂萬年校長	2人
25.有競爭才有進步	2人
26.人性化的制度	2人
27.教師工作壓力會減輕	2人
28.不再是上對下命令的方式	1人
29.領導人會才德兼具	1人
30.校長較具親和力	1人
40.使教育主導者年輕化	1人
41.避免貪污	1人
42.不易產生派系	1人
43.校長不因求高升、表現而增加老師的工作負擔	1人
44.校園才有朝氣及活力	1人
選舉制最大的缺點：（共110人填答）	
1.易形成派系	23人
2.易受人情壓力	18人
3.可能有賄選產生	11人
4.校長較缺乏行政經驗	11人
5.選舉文化之弊端可能侵入校園	8人
6.教師自主性高，不易管理，或命令不易施行	5人
7.難以認定誰是最好的校長	5人
8.校長為爭取選票、迎合眾人需要而失去原則	3人
9.校長變得較無權威	2人
10.被選出者不一定符合社會國家需要，或適合行政工作	2人

11.學校人數少可能推舉無人	2人
12.常換校長，校務無法有系統推行	2人
13.可能有特權產生	2人
14.教師與校長共同商討的時間較長	1人
15.可能無法完全配合縣府行政	1人
16.交際應酬增多	1人
17.可能有人為壟斷	1人
18.產生政治校長，只會做人不肯做事	1人
19.要考慮被選出的校長意願高不高	1人
20.需要複雜及巧思的制度設計	1人
21.開始時會較混亂	1人
22.過程變數多	1人
23.有任期壓力	1人
24.對現任校長不公平	1人
25.有交際手腕者易當選	1人
26.可能埋沒一些人際關係較差的人才	1人
27.主任也應改內閣聘任制，以示負責，校長也較好領導	1人
28.教師認為最好的，不一定是最好的校長	1人
29.目前女老師多，會造成小學女校長居多	1人
30.可能有金錢或暴力介入	1人
對現任校長的安排方法：（共89人填答）	
1.卸任後可參選	29人
2.恢復教師職位	19人
3.改派主任	6人
4.轉任其他行政職務	6人
5.退休	6人
6.尊重其個人意願	4人
7.退休的人才改用票選	3人
8.卸任校長成立督導團，監督各校	3人
9.任顧問一職，輔助新任校長執掌校務	2人
10.先予續任	1人
11.留任至期滿	1人
12.由教育局推選為候選人	1人
13.進輔導團	1人
14.去教育局	1人
15.成為專任教師	1人
16.明訂現任者為當然候選人	1人

17.給予緩衝期（如：自90年度起改制）	1人
18.法令定訂補償條例	1人
19.不夠公平	1人
20.由縣政府安排出處	1人

伍、結論與建議：

經過筆者文獻之探討與意見調查之結果，大致可勾畫出一個未來實施校長選舉任期制的藍圖，筆者對本研究結果及未來作幾點建議及期許：

- 一、因不滿校長而造成老師調動，是除了交通、家庭因素外最重要的因素，因此，現今校長產生制度需不需要改變已到了教育當局該正視的時候了。
- 二、根據老師們的意見調查，他們理想中的校長產生制度，大致是：由老師普選產生，具有任期限制，但是可連任，連任時仍需透過選舉產生，而且希望今後校長也能夠授課。至於需不需要透過教育當局的審核，以及參選資格較具爭議性。
- 三、此次筆者只以小學教師為調查對象，未來後續研究應朝向現職的校長與主任，以他們的立場看此制度，相信會有不同於教師們的角度來看問題。
- 四、大部分的受訪教師贊同此制度，或許可反應出現行制度令老師們不甚滿意而心想改革，雖然對大部分優秀的現任校長有欠公允，但是教師的心聲仍是值得教育當局重視的。
- 五、教師們對選舉任期制的看法，大多是假設性的，如果未來真的實施了，可能也有我們意想不到的效果，但是未來校長走向任期制（不管是否是選舉制或現制）、尊重教師、減輕師授課負擔……等等人性化作法，仍應是我們未來努力的方向。

「萬年校長」的問題，最近在立法院法制、教育聯席會引發激辯，決議各級校長任期均為四年，得連任一次，任期屆滿後由教育行政主管機關組成委員會進行評估，不適任者「得」回任教職（中央日報1994：4）。其爭議的地方也大多在公平性及政策主導校園機制，而且生怕現任校長反彈，其實如果能像筆者這次調查中，逐步依年資換或依年度全面更換，這種反彈應會減少。其次在教育部的構想當中希望由學審議委員或遴選小組來挑選校長，筆者認為這就像國代選總統一樣，是一種間接民意，例不如開放給老師普選，不但選舉惡勢力較不易在多數人中運作，也如同開放總統直選一樣，容易得到真正民意，如此才合乎民主的真義。

筆者在此教育改革掛在嘴邊的時期，提出小學教育中最為敏感的變革，深怕落人「為改革而改革」的口實，其實筆者只是想為常久以來沉默的弱勢團體——教師，尋求一個更合理、更人性化的制度，在較少壓力、權力義務平衡的工作環境中教學，這就是本研究的最終目的，期待未來校長選舉任期制有施行的一天。

（作者為高雄師範大學教育研究所研究生）

參考書目：

大學法施行細則

1994 教育部公報。第二三八期，民八十三年，3-5。

王朝明

1993 歐洲小學學校的管理結構。研習資訊，第十卷，第4期，民國82年，61。

中央日報

1995 各級校長任期四年，得連任一次。文教版，民國84年6月13日。

徐紹林

1984 一切為教育。臺灣教育輔導月刊，34卷，二期，民國73年2月，25。

陳漢強

1984 如何使口試順利通過。臺灣教育輔導月刊，34卷，二期，民國73年2月，23。

陳吉雄

1986 國民小學主任實施任期輪調制度之調查研究。臺灣教育，426期，民國75年，38-43。

郭為藩

1994 現階段國內教育改革的課題。師說，第69期，民國83年5月，1-5。

許錦文

1993 欣見「教育人員任用條例」修正草案的完成。師說，民國82年2月。

蔡水良

1992 臺灣地區小學校長遷調辦法與服務士氣之相關。教育資料文摘，29卷，3期，155-178。

臺灣時報

1977 從國中國小人事超然的擬議說起。二版社論，民國66年5月26日。

臺灣時報

1986 大學學術主管應由選舉產生。二版社論，民國75年8月12日。

鄭英敏

1993 中小學校長甄選制度之探討。教師天地，第64期，民國82年6月，7-13。

聯合晚報

1995 國中小教育人才大突破。四版，民國84年5月9日。

謝安宏

1993 「未具行政經歷教師」擔任國小校長可行性分析探討。研考報導，22期，民國82年1月，50-55。

國民小學校長培育制度可行之探討

王玉麟

台北市立師範學院初等教育研究所研究生

壹、前言

西諺云：「有什麼樣的校長，就有什麼樣的學校。」〔As is the principal, so is the school〕, Baltzell and Dentler〔1985〕美國教育研究院，發表一篇有關於校長遴選與選拔的文章時，也說「只有優秀的校長，才能營造出優良的學府。」〔Good principals make good schools〕

校長是學校的領導者，學校的校風、氣氛與成敗，校長皆具有重大且決定性的影響。校長是教育行政單位，正式權威的代表者，更為學校教學的專業權威。校長一方面要負起教育行政單位所授予之責任，推動教育政策與目標；另一方面他要負起學校教學的運作協助，以提高教師與學生的教學效果。〔黃國彥，民77〕

學校行政是教育行政的基礎工作，教育的功能能否發揮，端賴學校行政的健全運作。

校長是學校的靈魂人物，學校教育工作的推行，其成敗決定於校長一人之領導。〔許坤明，民74〕因為校長決定學校的各式各樣的教學活動，以致影響學校氣氛與師生態度。

教育是一個國家立國的根本，關係著國家的發展，民族的生存和文化的傳承。教育是這一切建設的基本，學校更是引導社會進步的原動力，因此教育之健全發展與教育行政的配合，有其關聯性。〔林哲雄，民73〕

由此可想而知，校長的責任十分重要。國內近年來一直熱烈得在教育改革上努力，由於政治、經濟與其他諸多原因，依然不見成效，只換來全體國民的無所適從。

貳、昔日的校長官派方式

學校校長的官派制，所引發出的後遺症，例如：萬年校長、黑金校長、政治校長，等等名稱。教育學者專家與諸多大眾，對於校長培育、任用、遴選、資格之方式，皆產生懷疑和爭議，對於此類問題，亦深感興趣。

校長角色的重要性，在國內因教育改革、經濟繁榮、國民的自覺意識抬頭，已經受到肯定，進而大學也有「教授治校」的遴選模式。但是，關於國民教育最重要的小學校長，其有關校長培育、任用、遴選、資格之方式的研究，卻幾乎沒有，頗令人難以理解學者專家、社會大眾對於國民教育的心態，是否「輕視指責」遠超過「重視關切」？

民國六十九年教育行政當局將「臺灣省國民中小學教育人員遴用、遷調辦法」作第五次修正，此辦法對於國民中小學校長的派任、儲訓、甄選方式皆有明文規定，但是教

育專業人員的激增，時代的變化多端，這一套制度恐怕已經不合時宜。

以往由主任到校長的漫長階段，必須經歷過不同職務之歷練，以及積分的增加，才能參加國小校長的考試，受訓數週完畢，在學年度開始之前，由地方首長與地方教育單位給予分發任用。其遴選、培育、任用過程的一元化與呆板化，已經無法適用於現代民主以民意為主的時代。為消除原有制度下的弊病，以及提升教育品質與改革之成果，使我們國家真正邁向民主進步的文明之國，是有必要提出一套良好的制度及模式。

我國學校行政人員的培養教育〔培育〕政策見於民國八十三年二月七日公佈施行的「師資培育法」。「師資培育法」第一條規定：「師資培育，以培育健全師資及其他專業人員…為宗旨。第二條規定：「其他教育專業人員」是指「從事教育行政、學校行政、心理輔導及社會等。」故而學校行政人員應該加以培育是理所當然，且因應時代民主、進步之所需。但是在此法中，卻沒有任何政策與條文，以供培育制度之實施與說明。

叁、培育制度的意義與重要性

(一)培育制度的涵義

國民教育是一切教育的基石，國民小學校長更是扮演掌舵的主要關鍵。在這民主潮流日益湧起的現代，國民小學校長在政府與人民的迫切要求之下，將力求民主化、自由化、與多元化，使「學校本位」〔Site-based〕的管理，能夠落實於學校中，這是未來的國民小學校長所需具有的第一個能力。

而且，隨著師資培育多元化的實施，教師進修的義務發展，教師素質及學養的再次提升，教師專業化的證照與分級制度，皆會因教師法的三讀通過與施行細則之公佈，甚至有代表教師法定地位的自治組織，而使得教師生態和以往大不相同。這是未來的國民小學校長所需具有的第二個能力。

再者，教育消費者的權利，也日漸受到家長與大眾的重視。學校教育走入社區化，與社區配合形成專業性的學校教育服務，並且妥善運用社區資源，利用既有的人力物力。這是未來的國民小學校長所需具有的第三個能力。

要能夠培養教育出繼往開來，而且具備以上能力未來的國民小學校長，健全的培育、任用及考核制度是必須的。有效的培育過程是國民小學校長專業知能的基礎，客觀公正的任用是可以達到適才適用的效果，公平公開的考核方式更能提升其專業知能與地位。健全的專業培育制度是優秀國民小學校長的搖籃，此三者皆是唇齒相依，環環相扣，十分重要。

(二)培育制度的取向

一、專門培育與概括培育

專門培育是指在大學成立教育行政或學校行政系、所，或者是教育系、所中設置教育行政或學校行政組，以學校行政工作為主要生涯規劃。概括培育則不另外設置教育行政或學校行政組，不限定學生將來擔任學校行政工作。

二、學士級培育或學士後培育

研究所與大學部的目標各異，研究所重視專才培育，大學部強調基本能力與健全人

格的培養。故國民小學校長應該由何階段培育，是值得討論。

三、學歷本位或能力本位

以學歷本位為主，則學位、證書，是主要參照點，完成某些學分，即為完成職前準備。能力本位則以階段認證方式為主，給予各階段歷程不同之證書，以公正的客觀方式來檢定。

四、理論取向或實務取向

理論取向是以培育具有豐富學養的學者行政人員為目標，實務取向以培養善於處理學校事務之人員為目標，此兩者有融合之傾向。

五、一元培育與多元培育

一元培育是以有關學科融入教育學科的課程設計方式，多元培育以教育為核心，進而探討非教育學科之領域，在返回教育學科的課程設計方式。

肆、美國的國小校長培育制度

(一)美國任用制度的緣起

美國是以五十州所組成的國家，教育的權力在於州而非聯邦政府，所以校長的培養、訓練、教育與任用制度，是由各州自行辦理訂定，其辦理各州不同。

各州皆有校長的任用制度，有其資格的基本限制，同一州各學區因其需求不同，其所訂定之條件亦各不相同。由於尊崇民主精神與民意導向，這樣的規定是我們所應加以學習與效法的地方。

(二)美國幾州制度的介紹

一、亞利桑那州：在亞利桑那州欲取得校長證書必須有下列資格：

- 1、學歷：獲得被認可院校之碩士或以上的學位。
- 2、經歷：最少三年的成功教學經驗，並取得教師證書。
- 3、專業訓練：最少五十四小時的研究所課程，這包括：

A、在被認可院校修習教育行政的課程，或是在研究所修習三十小時的教育行政課程，這些教育行政課程有：組織計畫〔Organizational planning〕計畫發展〔Program development〕員工發展和評鑑〔Staff development and evaluation〕視導和評鑑計畫〔Monitoring and evaluating program〕。

B、校長須實習或具有二年成功的校長或副校長之實際教育行政經驗。

二、密蘇里州：在密蘇里州欲取得校長證書必須有下列資格：

- 1、學歷：碩士學位。
- 2、經歷：要有兩年之教學經驗，並取得教師證書。
- 3、專業訓練：

A、修畢特殊兒童心理與教育課程。

B、要有各種教育課程的學分，而且在二學分以上。例如：教育行政學基礎、初等教育、學校視導、教學管理、教育測量與評鑑等，不同之領域。

三、紐澤西州：在紐澤西州欲取得校長證書必須有下列資格：

- 1、學歷：碩士學位。
- 2、經歷：要有三年之教學經驗，並取得教師證書。
- 3、專業訓練：修習研究所二十四學分，包括：教育行政學基礎、初等教育、學校視導、教學管理、教育測量與評鑑等，不同之領域。

四、紐約州：在紐約州欲取得校長證書必須有下列資格：

- 1、學歷：碩士學位或學士學位。
- 2、經歷：要有一年之教學經驗，並取得教師證書。
- 3、專業訓練：修習研究所三十小時，其中必須包括：教育行政學、學校行政、初等教育、學校視導之課程。

五、懷俄明州：在懷俄明州欲取得校長證書必須有下列資格：

- 1、學歷：碩士學位，並有修習研究所十五學分，包括：教育行政學、初等教育、學校視導、教學管理、學校課程和教學。
- 2、經歷：要有三年之教學經驗，並取得教師證書。

六、肯塔基州：在肯塔基州欲取得校長證書必須有下列資格：

- 1、學歷：碩士學位，並有修習研究所十五學分。
- 2、經歷：要有三年之教學經驗，並取得教師證書。
- 3、專業訓練：修習研究所四十五學分，其中必須包括：教育行政學、學校行政、初等教育、學校視導之課程。

七、佛羅里達州：在佛羅里達州欲取得校長證書必須有下列資格：

- 1、學歷：碩士學位。
- 2、經歷：要有三年之教學經驗，並取得教師證書。
- 3、專業訓練：修習研究所九小時行政課程，其中必須包括：三小時視導與六小時課程。

八、喬治亞州：在喬治亞州欲取得校長證書必須有下列資格：

- 1、學歷：碩士學位。
- 2、經歷：要有三年之教學經驗，並取得教師證書。
- 3、專業訓練：通過教育行政的測驗。

伍、我國現行之國小校長任用制度

(一)我國國民小學校長任用資格

- 一、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系或畢業其他院、系畢業曾修習教育學科及學分，並曾任國民小學主任二年以上，成績優良者。
- 二、師範專科學校、大學、獨立學院教育專科畢業，並曾任國民小學主任二年以上，成績優良者。
- 三、具前面所列之條件，並曾任國民小學教師二年及教育行政薦任職務或分類職位第七職等三年以上，成績優良者。

(二)我國國民小學校長任用程序

- 一、縣〔市〕立國民小學校長，由縣〔市〕政府遴選合格人員，報請省政府核准後任用之。
- 二、直轄市立國民小學校長，由教育局遴選合格人員，報請市政府核准後任用之。
- 三、國立實驗國民小學校長，由教育部任用之。
- 四、師範校、院及設有教育院、系之大學所設附屬國民小學校長，由各校、院長就各校、院教師中遴選合格人員，報請主管行政機關核准後任用之。

陸、培育制度相關的問題

因此，透過國外有關校長遴選、培育、任用過程的研究及文獻，歸納出其特色及要點，並且經由國內的教育人員及學者專家，以問卷調查方式，找出適合於我國國小校長的培育制度與遴選方式。以作為對於教育行政單位的建議，希望建立更公正、更公平、更公開的國民小學校長培育制度，使教育專業地位更上一層樓，使教育改革邁向更成功之境界。

關於國民小學校長培育的重點與相關問題如下：

(一)培育的重點

- 一、探討現行國民小學校長遴選、培育、任用的方式。
- 二、探討美國對於國民小學校長遴選、培育、任用的制度、方式。
- 三、瞭解目前我國教育人員及學者專家對於現行國民小學校長培育的制度、方式的看法及改進意見。
- 四、根據以上的研究發現，發展出另一套國民小學校長培育的制度及方式，並對教育行政單位提出改進的建議。

(二)相關問題

- 一、國民小學校長的職務定位問題：
〔公務人員或教育人員，亦或兩者兼具〕
- 二、國民小學校長應具備之能力：
〔行政能力、專業學術素養、品德人格特質〕
- 三、國民小學校長培育單位：
〔一般行政系所、教育行政系所，或是管理學系所〕
- 四、國民小學校長培育取向：
〔實務經驗、學術理念、亦或實習〕
- 五、國民小學校長培育層級：
〔大學、研究所、或教育團體〕
- 六、國民小學校長培育課程內容：
〔通識課程、行政管理、教學領導〕

(三)其中內容

- 一、培育者方面：培育者的年齡、學歷、經歷、專業訓練。
- 二、培育程序方面：任用年限時間、任用程序、實習階段制度、實習時間。

三、培育單位方面：大學、研究所碩士班或研究所博士班、或是其他。

四、培育內容方面：實務、學術或實習導向。行政領導、課程教學或企業管理為主。

柒、美國培育制度的省思

由美國各州對於國民小學校長的任用制度上，可以發現下列各項特色與啓示：

(一)四點特色及要點：

- 一、須要有專業知能的證書。
- 二、須要有優良的教學與行政工作經驗。
- 三、須要有碩士或相當碩士之學歷。
- 四、不斷參與教育的在職進修。

(二)三點普遍的情況：

- 一、具有碩士以上學歷之教育人員是普遍的。
- 二、美國的教育人員皆有利利用工作之餘，從事在職進修。
- 三、皆熱心參加專業團體與研習活動。

(三)三點對於我國的啟示：

- 一、確立教育人員的專業證照制度是必須的。
- 二、在職進修制度是必須切實實施的。
- 三、定期換證制度是可以提昇教育品質。

捌、結語與感想

校長是學校的領導者，學校的校風、氣氛與成敗，校長皆具有重大且決定性的影響。校長是教育行政單位，正式權威的代表者，更為學校教學的專業權威。校長一方面要負起教育行政單位所授予之責任，推動教育政策與目標；另一方面他要負起學校教學的運作協助，以提高教師與學生的教學效果。

學校行政是教育行政的基礎工作，教育的功能能否發揮，端賴學校行政的健全運作。

校長是學校的靈魂人物，學校教育工作的推行，其成敗決定於校長一人之領導。因為校長決定學校的各式各樣的教學活動，以致影響學校氣氛與師生態度。

要能夠培養教育出繼往開來，而且具備未來的能力的國民小學校長，健全的培育制度是必須的。有效的培育過程是國民小學校長專業知能的基礎，客觀公正的任用是可以達到適才適用的效果，公平公開的考核方式更能提升其專業知能與地位。健全的專業培育制度是優秀國民小學校長的搖籃，皆是唇齒相依，環環相扣，對於教育改革品質的提昇，具有劃時代的重要性，教育行政當局應該隨著時代的潮流，將國民小學校長的培育制度正式明文規定，則教育改革的里程碑又向前邁進一步。

參考書目

一、中文部份

- 吳清山〔民83〕。美國教育組織與行政。臺北：五南。
- 呂正雄、王力行〔民83〕。教育革新。臺北：五南。
- 林哲雄〔民73〕。國中校長行政決定之實際運行。師大教育研究所碩士論文，未出版。
- 柯平順、林天祐〔民84〕。我國中小學校長主任培育制育之研究。行政院教改會委託研究「學校改革」研討會，未出版。
- 教育部〔民85〕。教師法施行細則草案分區座談會資料。臺北：作者。
- 教育廳〔民69〕。臺灣省國民中小學教育人員遴用遷調辦法。南投：作者。
- 許坤明〔民74〕。高級職業學校校長任用資格之探討研究。師大工業教育研究所碩士論文，未出版。
- 黃國彥等〔民77〕。臺灣省公立各級學校校長遴用制度之研究。臺灣省政府教育廳，未出版。
- 黃政傑〔民83〕。邁向校長之路。臺北：師大書苑。
- 張清良〔民82〕。臺灣省立高級中等學校校長甄選制度之研究。政大教育研究所碩士論文，未出版。
- 顏慧萍〔民81〕。國民中學校長甄選制度之研究。師大教育研究所碩士論文，未出版。

二、英文部份

- Baltzell, D.C. & Dentler, R.A. (1983). Selecting American school principals. Washington, DC.: U.S. Department of Education, National Institute of Education.
- United states Department of Education, office of Educational Reasearch and Improvement, (1987). Principal Selection Guide.

涓流積至滄海水，
拳石崇成泰華岑。

——資深教授駱建人提供

國民教育的檢討與改進

張世平

台北市立師範學院初等教育系講師

壹、前言

國民教育一詞首由梁啟超提出。因感於甲午戰後，列強日益進迫中國，非全國上下群策群力不足以對抗，而此又非國人皆具抵抗的知識與技能無以竟其功，梁氏乃要求國人一改昔日少數人才主義的教育錯誤觀念，並進而提倡全國國民主義的教育。梁氏之國民教育主義有兩項要義：一是要使全國國民皆受教育；一是要訓練全國國民皆有國家思想。此非謂中國往昔未有國民教育之設施，唯此後國民教育一詞始為人使用而見諸文獻也。

余書麟教授曾依據法令並參酌各家論點而認為，國民教育是根據國家理念，培養民族意識、國家觀念、國民道德，訓練自衛能力，加強國際友好合作，發展健全身心及授與生活必需知能之全民的基本教育。田培林教授則進一步指出國民教育的四種特徵如下：

- 第一、執行國民教育的學校一定要是國民學校。
- 第二、國民教育必須是義務教育和強迫教育。
- 第三、國民教育中的主要課程必須是國語訓練。
- 第四、國民教育必須是一種普遍的基本教育。

就中外國民教育的發展過程觀之，無論自發揚民族意識，以爭取國家民族的獨立自由；或提高國民文化水準，以奠定全民政治基礎；或充實國民生產知能，以促進經濟建設等方面而言，國民教育皆有其重要的意義。自普魯士推行義務教育制度以後，世界各國均相繼採行，可見各國對國民教育重視的程度。

既然國民教育如此重要，其實施成效自不容忽視。我國自民國十一年實施新學制起，即已有國民教育之事實；民國二十九年教育部公布「國民教育實施綱領」後，國民教育一詞為全國所通用；民國五十七年起，國民教育由六年延長為九年。政府在國民教育方面所作的努力，不可謂不多，成就不可謂不大，然仍有若干值得檢討改進之處，茲分別討論於次。

貳、教育機會均等的問題

教育機會均等是二次世界大戰後民主化運動所興起的社會理想，其含義衆說紛云，綜括之後可歸結為兩方面：

- (一)全國兒童，不論其種族、階級、宗教、性別或貧富的差別，都要在同類的學校接

受相同年限的基本或義務教育。這是屬於共同性的，其目的在培養現代國民必須具備的基本知能和陶鑄國民統一的意識，其性質正與國民教育若合符節。

(二)全國兒童和青年不論其種族、階級、宗教、性別或貧富的差別，都有均等的機會和權利，接受符合其智力和性向發展的教育。這是屬於分化性的，其目的在充分發展個體的普通能力和特殊能力，以期人盡其才，造福社會，並達成個人的自我實現。這種教育也就是人才教育。

我國國民之教育機會在性別、宗教、種族、社會階層等方面，尚能符合均等之精神。但是地區間、學校間、班級間教育條件的差異，以及各種行政措施上的不當，往往導致教育機會不均的現象。

一、城市與鄉村國民教育品質不同

城鄉之間，無論是設備、師資、經費、學校規模等都顯現相當的差距。在設備方面，大型學校的設備較小型學校充實，而山地與離島的學校缺乏設備的情形最為嚴重。在師資素質方面，省縣轄市為最高，山地鄉教師的學歷最低。在經費方面，反而是離島與山地鄉的情況較好，缺乏經費的情形最輕，縣轄市經費不足的情形最嚴重；台北市學校的經費則比台灣省高出許多。

二、規模不同的學校之教育品質不同

通常小型學校教學的社會情境較好；師生間的社會互動情況亦較好；教師在教學上處理較好；學生的學習資源、環境、及學習狀況皆較佳；此外，學生擁有的平均校地空間、專科教室、及圖書設備都較多。這些都是大型學校所不及的。然而，大型學校的課程則較為廣博，視聽設備、大型體育設施、禮堂、小動物園等亦較小型學校為充足。

根據民國七十六年與八十三年教育統計資料，國中的班級教育少於十三級的，也有超過九十六班的；國小的班級數有不足七班的，也有多於六十班的。甚至有若干國中及國小之規模竟然超過一百個班級。其間教育品質之差異是無所爭議的。

三、不同的班級間的教育品質有所不同

依據有關教師期望方面的研究，已經証實了教師對學生的態度、期望，都會影響學生的學習結果與行為表現。

由於教師的背景與學歷的不同，有的接受過完整的專業養成教育，有的則為師範系統外的專科學校或大學院校畢業者，甚至有高中、職校畢業的代課教師，彼此間素質的差異極大，教學的過程與品質當然不同。學生身處不同的班級，遇到不同的教師，所獲得的教育條件也就大不相同。

四、行政措施所導致的教育品質差別

師範生的分發制度，造成都市學校教師的一般素質優於偏遠地區的教師。教師的調動制度容易造成都市學校教師年齡的老化現象。不當的編班方式與不當的教師配置，如能力分班之下，將負責盡職的教師安排到前段班，而工作不力的教師則被安排到後段班，學生勢必由於其本身條件的因素而遭到不同的教育待遇。此外，由於實施學區制，禁止學童越區就讀，然而各學區學校教育的條件並不相若，此亦教育機會不公的來源之一。

叁、教育制度的問題

教育制度是社會為了達到其教育目標所建立的一種架構，因此其存在須以有效的達

成教育目標為前提，否則便有重行檢視與評估的必要。準此，我國國民教育在制度方面較大的缺失有三：其一是國小的教育型態與其師資來源的師院學校型態無法配合；其二是國民教育有單軌制之名，而有雙軌之實；其三是國中小師資來源有別且任用方式不一。

首就第一方面而言，目前國小是採包班制的型態進行其教育活動，擔任教學之教師理應足以勝任國小各年級各學科的教學任務；由於新制師院自民國七十六年成立之初即分系設校，以到有非音樂教育系畢業者不願擔任音樂科教師，或亦有只願擔任所修科系的有關科目之教學工作者，徒增國小教務行政工作之困擾，形成不利於國小教育的影響。

次就第二方面言之，國民中、小學雖以政府設立為原則，且絕大多數為政府所設，但是由於私立中、小學之存在，其教育條件又有別於一般公立學校，事實上就有雙軌的影子。尤其，森林小學在未經政府立案核准的情況下，以每學期將近十萬元之單位學生收費標準逕行招生經營，學生學籍則註冊於其他學校。這種違法的反教育作為經人檢舉，法院居然判決有關負責人無罪，此無異在法治社會中，單軌學制下，對雙軌制的一大宣示；此等現象皆有違民主社會中單軌學制教育的基本精神。

最後就第三方面而言，在師專改制為師院之前，國中師資由師大及師院培育，國小師資由師專培育。師專改制後，國小師資由原師專改制之師院培育，國中師資則由三所師大培育。同樣具學士學位的人，只因其出身自師大便擔任中學教職，而出身自師院者則只能擔任小學教職。一方面小學工作較中學繁重；一方面在養成教育階段，雖所修學分數相同（同為128學分），但師院課程中若干藝能學科之學分數僅授課時數之半（上兩小時課，僅一學分），顯為制度上的不公平現象，極易影響小學教師的士氣，形成不安於位，如轉業或進修後高升的一大原因。此外，國小教師之任用為派任制，國中則為聘任制，小學教師受到尊重的程度自然不及國中教師。然而反觀之，國小教師工作之保障似乎較優於國中教師。此乃另一制度上的不公平待遇。再者，由於中小學師資分由不同的機構培育，致中學教師不懂小學教育，小學教師又不懂中學教育，形成教育銜接上的瓶頸，無論是課程的銜接、教學方法的銜接，抑或行為輔導的銜接皆然，實有礙國民教育的整體發展。

肆、課程的問題

課程是通往教育目標的途徑與手段，如果課程規劃不當，勢必影響教育理想的實現。我國國民教育的課程，多年來已有許多改革，然而仍有若干值得檢討之處。

一、有關課程類型方面的問題

由於偏重分科課程、合科課程名實不符、專家取向的課程設計，以及對於潛在課程的忽視，致使教育成效不盡理想。分科課程固然可使學生獲得系統的知識，但教材的實用性較差；且因各科之間壁壘分明，彼此缺乏聯繫，學生無法獲得較為統整的知識。分科課程以教師及知識為中心，容易造成學生被動的學習並缺乏興趣，尤有進者，由於升學考試的關係，無形中使各科目有了「主科」與「副科」之分，學生的學習亦因而偏頗失衡。

就合科課程的精神而言，應以科學的核心概念，或活動的主題為中心來組合教材，而不應有分科的形式。但是目前國民中學所實施的「自然科學」，並無合科之實，至多

只是相關課程的設計；因此其弊端自與分科課程類似。

分科課程的設計，易著重於知識體系的完整及學科知識的邏輯結構，因而必須仰賴學科專家參與其事。如此，難免忽視學生的興趣和需要。

課程內容中隱含的意識型態，無論涉及文化、種族、政治，或性別方面的偏見；或是正式課程實施過程中所牽連的教師態度、同儕關係，或學校文化等，在在都會影響到教育的內涵與績效。以往的課程對此每多有所疏忽，經常導致非預期或非計劃的學習結果。

二、課程銜接的問題

我國國民教育為九年一貫制，但在教科書的編寫方面，似乎尚未充分發揮九年一貫的精神。例如國一與國二的英語課本，因編寫的人不同，以致內容不能前後連貫，充分銜接；一年級只教了簡單句，二年級即出現複雜的複合句，而且主動式還沒學會，就教被動式，又如，理化用數學公式呈現。但數學公式卻未教到，學生不知如何應用。

目前我國國中與國小各科教材的組織是採「圓周式」的設計，雖然強調後一階段是前一階段的加深與加廣，但由於教材重覆出現，導致學生學習興趣的喪失。此一情形宜加重視。

此外，國中與國小在學科方面亦出現內容的斷層現象。例如國小畢業生學習國中既有深度又有廣度的教學內容，的確難有令人滿意的表現。

伍、國民教育問題之改進

一、教育機會不均的改進

我國的國民教育在實現教育機會均等的理想上，已有許多相應的措施，諸如延長國民教育的年限；均衡各地區的教育發展；積極推行輔導工作與特殊教育；加強免費措施；降低班級人數；加強實施親職教育等。若能再就下述三方面去努力，當可進一步改善教育機會不均的現象。

(一)加強教育人員的養成教育和在職教育

根據研究，校長的領導方式與教師的教學品質也是造成教育機會不均的因素。如果能透過有效的養成教育與在職進修，提高教育人員的素質，使校長能採正確的領導方式，而教師則有高度的服務精神、純熟的教學技能、適當的教學態度，當可提升教育品質，降低教育機會不均的程度。

(二)縮小學校間在規模、師資以及學生單位經費的差距

學校規模既與教育品質有關，縮小學校規模並力求各校規模的差距減小，應有利於教育機會的均等。

現行師範生畢業分發與教師調動的辦法必須徹底檢討改進；偏遠地區學校教師的待遇必須大幅提高，教育當局應多方面努力，促使地區間以及學校間教師素質的差距儘量減小。

教育經費也會影響到教育的品質，中央對地方雖時有教育經費之補助，此治標性質的經費補助，很難徹底解決地方教育經費不足的問題。故應統籌規劃，依據客觀指標，編訂各地教育經費預算，期使學生的單位教育經費趨於一致，各地教育得以均衡發展。若能由中央統籌國民教育財政，將更易達到此一理想。

二、教育制度問題之改進

就國民教育制度方面之改進，似可自下列幾方面著手：

(一)師院的養成教育應配合國小教育的實際需要

國小既採包班制，國小教師就應該各年級各學科的教學工作皆能勝任。欲達此境界，師範學院設置若干學系的制度便應廢止，而採行以往師專時期的方式培育師資，或可採教師分系學生不分系的方式進行之，即學生依規定修習應修之課程並達一定之學分數，而各課程之開設則悉依規定由有關之學系負責規劃並安排教師授課。如此一來，學生在校期間皆能修畢與小學教學工作密切配合的一定課程與學分，爾後在小學服務時，自無藉口拒絕任何課務的安排。

(二)配合多元社會迅速立法發揚單軌精神

私人興學原應鼓勵，然有營利目的、政治目的，或造成社會中人為的不公平現象時，則另當別論。多元社會中，有教育理想者欲自行辦學遠福學子，本屬善舉。唯政府亦有其監督與導引之責，故應考察社會潮流與人民需求，妥為立法規範，一則可滿足私人興學之需求，二則可對私人辦學之作爲加以規範，以免造成教育機會不公的雙軌制的國民教育之現象，甚或形成當前違法的反教育現象。

(三)師資培育機構一元化

爲免國中與國小教育銜接的困難，或教師地位懸殊，或工作負擔不一等問題，應速立法實施由同一教育機構培育國中與國小之師資制度，在師資養成教育階段，學生一律修習全部課程，畢業後可依個人興趣參加國中或國小之教師甄試。唯國中與國小教師的薪俸、福利，與工作量等，亦皆應立法求其一致。

三、有關課程問題之改進

有關國民教育課程類型與銜接問題之解決，根本之道在於做好課程設計的工作。理想的課程設計，應由各方面的專家與人士組成多元性的編輯小組，經過民主參與的編輯過程而達成的。在參與的成員方面，除了學科專家外，還應包括教育理論、教學媒體、教學評鑑方面的學者專家，以及有關學科的任教教師、學校行政人員、教育行政人員，和一般社會人士。至於在編輯過程中，必須符合民主參與的精神，所有成員皆有暢通的管道，充分表達個人的看法，藉收集思廣益之效。而且在此編輯過程中，尤須經主謹慎的計劃、修正、試用、評鑑等步驟，再斟酌前述各步驟的回饋意見進行統整，最後才完成編輯的工作。如此，方可免除內容偏頗之弊，又可收知識結構合理，符合學生身心發展與利於教師教學之效。

陸、結語

教育是國家建設與社會發展的根本，而國民教育更是根本中的根本，國民教育著有成效，國家社會前途光明、希望無窮，否則前景堪虞，是故吾人對於國民教育自不可輕忽之。然而，國民教育千頭萬緒，所涉因素繁多，難以一一把握，唯若能就宏觀角度自政策與制度方面，爲之立正確之方向，定運作之正道，再輔以微觀角度之有效教學與良好之師生互動，教育目標之實現當非難事。然而，教育對象之人是多變的，教育活動所在的社會情境也是多變的，因此教育的問題也層出不窮。只有不斷的發現並解決問題，才能逐漸朝向教育的理想境界邁進。

本文僅就國民教育中有關教育機會均等的理想、制度，以及課程等方面的問題作一初步的檢討，並提出可能的改進意見；未涉與不足之處尙有待進一步探討。

參考文獻

- 余書麟（民56）。國民教育原理。台北市：國立台灣師範大學出版組。
- 孫邦正（民61）。九年國民教育的展望。台北市：台灣商務印書館。
- 莊懷義等（民79）。教育問題研究。台北蘆洲：國立空中大學。
- 莊懷義等（民83）。教育概論。台北蘆洲：國立空中大學。
- 王家通等（民73）。中等教育。高雄市：復文圖書出版社。
- 呂愛珍（民76）。初等教育。台北市：五南圖書出版公司。
- 台北市立師範學院（民77）。國民教育的回顧與前瞻學術研討會會議實錄。
- 陳秀才（民75）。國民小學規模與教學環境之關係。師大教育研究所集刊第28輯。
- 林文達（民72）。教育機會公平性之研究政大學報第48期。
- 教育部（民76）。中華民國教育統計。
- 教育部（民83）。中華民國教育統計。
- 教育部（民84）。中華民國教育報告書。

比較的研究

胡適

向來的學者誤認『國學』的『國』字是國界的表示，所以不承認『比較的研究』的功用。最淺陋的是用『附會』來代替『比較』：他們說基督教是墨教的緒餘，墨家的『巨子』即是『矩子』，而『矩子』即是十字架！……附會是我們應該排斥的，但比較的研究是我們應該提倡的。有許多現象，孤立的說來說去，總說不通，總說不明白；一有了比較，竟不須解釋，自然明白了。例如一個『之』字，古人說來說去，總不明白；現在我們懂得西洋文法學上的術語，只須說某種『之』字是內動詞（由是而之焉），某種是介詞（賊夫人之子），某種是指物形容詞（之子于歸），某種是代名詞的第三身用在目的位（愛之能勿勞乎），就都明白分明了。又如封建制度，向來被那方塊頭的分封說欺騙了，所以說來說去，總不明白；現在我們用歐洲中古的封建制度和日本的封建制度來比較，就容易明白了。音韻學上，比較的研究最有功效。用廣東音可以考侵覃各韻的古音，可以考古代入聲各韻的區別。近時西洋學者如Karlgren，如Baron von Stael-Holstein，用梵文原本來對照漢文譯音的文字，很可以幫助我們解決古音學上的許多困難問題。不但如此：日本語裡，朝鮮語裡，安南語裡，都保存有中國古音可以供我們的參考比較。西藏文自唐望以來，音讀雖變了，而文字的拼法不會變，更可以供我們的參考比較，也許可以幫助我們發現中國古音裡有許多古怪的複輔音呢。制度史上，這種比較的材料也極重要。懂得了西洋的議會制度史，我們更可以了解中國御史制度的性質與價值；懂得了歐、美高等教育制度史，我們更能了解中國近一千年來的書院制度的性質與價值。哲學史上，這種比較的材料已發生很大的助力了。墨子裡的經上下諸篇，若沒有印度因明學和歐洲哲學作參考，恐怕至今還是幾篇無人能解的奇書。韓非，王莽，王安石，李贄，……一班人，若沒有西洋思想作比較，恐怕至今還是沉冤莫白。看慣了近世國家注重財政的趨勢，自然不覺得李觀、王安石的政治思想的可怪了。懂得了近世社會主義的政策，自然不能不佩服王莽、王安石的見解和魄力了。易繫辭傳裡『易者，象也』的理論，得柏拉圖的『法象論』的比較而更明白；荀卿書裡『類不悖，雖久同理』的理論，得亞里士多德的『類不變論』的參考而更易懂。這都是明顯的例。至於文學史上，小說戲曲近年忽然受學者的看重，民間俗歌近年漸漸引起學者的注意，都是和西洋文學接觸比較的功效，更不消說了。此外，如宗教的研究，民俗的研究，美術的研究，也都是不能不利用參考比較的材料。

摘自胡適語粹（「國學季刊發刊宣言」）

國小教科書評選制度的探討 模糊綜合評選(FME)的應用

閻自安

國立政治大學教育研究所碩士班研究生

壹、前言

民國57年起，實施九年國民義務教育，教科書開始改為統編本，但是在政治、社會環境的急遽轉變下，教育自由化的呼聲四起，教育部因而自民國七十八年起，逐年開放中小學藝能科、活動科、和國高中選修科目，由民間書局編輯，送經國立編譯館審定，並核定書價後，使得發行，其餘科目仍為統編本（曾濟群，民78；方稚芳，民81）。

另外，在民間教育改革團體的敦促，與立法團體的質詢下，民國八十三年六月召開了第七次全國教育會議，並於結論報告中揭示「慎重研究中小學教科書之開放政策，儘速規劃審定制度」（教育部，民83，23頁）。民國八十四年二月教育部公佈之「中華民國教育報告書」，第三章明文指出「開放民間編輯教科書，提供學生多元選擇機會」（教育部，民84，45頁）。種種跡象顯示，教科書開放審定已成為大勢之所趨，不可抗拒。因此，教育部宣布自民國八十五學年度起，國民小學教科書的供應制度，將由國立編譯館的「統編制」開放為民間自編送審的「審定制」，希望透過市場機能來促進教科書多元化，進而提昇品質（趙鎮洲，民84；何福田，民84；蔡駿暉，民84；李毓娟，民84）。日後，教科書市場必定為百家爭鳴的時代。

有鑑於此，本文嘗試以課程選擇的觀點，結合量化技術——模糊綜合評估（Fuzzy Mutiple Evaluation）和階層分析法（The Analytic Hierarchy Process, AHP），探討國小教科書評選問題，以杜絕政黨、書商等利益團體的介入，建立客觀、公正、無偏見的教科書評選制度。

貳、教科書的評選

教科書的評選制度牽涉到教科書的評鑑與選擇，有完善的教科書評鑑與選擇作業，才能確保教科書評選制度的健全，因此有必要對教科書的評鑑與選擇做進一步探討。Stufflebeam（黃政傑，民82，114頁）在反省評鑑的標準時，曾經認為評鑑研究要講究公用性（utility）、可行性（feasibility）、適當性（propriety）與精確性（accuracy）。同樣地，教科書的評鑑與選擇也應顧及這四項要求，方能評選出最佳的教科書，以適應學生的興趣與需求。

黃政傑（民80）在探討課程選擇時，特別強調理性選擇的重要性，在選擇課程時應先瞭解兩項原則，分別為（1）優先（priority）：何種知識最有價值，應放置最優先地

位；(2)均衡 (balance)：如同均衡飲食均衡營養一樣，應均衡地分配課程內容，均衡地學習，一方面符合共同需求（一般均衡），另一方面適合個別需求（特殊均衡）。否則在「應學的總比能學的多」的時代裡，常產生課程逐漸累加的現象，使學生不勝負荷，最後「教得愈多反而學得愈少」。茲將教科書評選應注意的問題，說明如下：

一、教科書評選的層級

決定教科書版本的權責單位，層級愈高者，集權化色彩愈濃，僅由少數人來做決定，參與面不廣，支持者的理由包括：(1)選用狀況較嚴謹，以確保教科書品質；(2)教科書價格較為低廉；(3)可以節省時間與人力成本；(4)利於學生轉學課業的銜接及教師彼此的討論研究；層級愈低者，分權化特色愈明顯，參與層面愈廣，支持者的理由包括：(1)選用過程的政治性與商業性較低；(2)可維持教科書市場的多樣性；(3)教師享有專業自主的空間；(4)強調「學校為主的課程發展」(school-based curriculum development)（張祝芬，民83）。

一般常見的選用層級可以分為國家教育部門、省市教育部門、縣市教育局、鄉鎮市區、學校與個別教師。各層級的利弊互見，如何同時兼顧集權化與分權化的優缺點，保持教科書的品質，減少政治商業的干擾，將是教科書評選的重要課題。

二、教科書評選的程序

有良好的評選程序，可以使教科書決定者能有具體、明確的指引，有效達成評選教科書的任務；另外可使評選過程公開化、正常化，進而避免書商的壓力或政治力量的介入。曾火城（民82）認為理想的程序至少包括七個步驟，分別是：

- (1)確定需求及教科書的理想條件：選用時考量課程與教學的需求，一方面找出現行教科書的缺失，加以表列，便於瞭解；另一方面描述理想教科書的各種特徵或條件，作為選用教科書的歸準。
- (2)界定課程及媒體專家的角色：請專家扮演諮詢角色，協助蒐集資料以發現舊本教科書的缺失，或進行先前分析，解答各項有關教科書的問題。
- (3)決定經費：編列所需經費，像是出席費、差旅費、郵資等。
- (4)成立選用委員會：成員包括任課教師、課程或媒體專家、家長或社區人士、行政人員、學生等，期望減少個人的獨斷與偏見。
- (5)分析、比較與評價：將現有版本加以分析、比較與評價，最後作為決定的參考。
- (6)教科書採用的決定：在提供足夠資訊的前提下，採用充份討論以建立共識，若無共識可以表決方式產生。
- (7)說明選用過程、原因及使用方法：公佈過程可取信於大眾，辦理在職訓練或研習會，可使教師瞭解新課程。

張祝芬（民83）歸納學者的看法，將系統的選用流程包括為(1)選用教科書前：瞭解相關法令（符合課程標準的要求）、確認需求（瞭解現有版本的優缺點、師生意見）、蒐集備選教科書（力求多樣、齊全）。(2)選用教科書時：評鑑教科書（成立教科書選用委員會，依任務分組，各司所職）。(3)選用教科書後：實施與檢討（辦理研習、對實施成效做長期持續性評鑑）。

綜合而言，訂定公開的評選程序，關係評選制度的成敗。評選前，力求申請手續簡便，樣本也應公開展示，廣納各方意見，並訂有明確的評選標準。評選時，參與人員應多元化，並客觀地明定代表比例，給予出版社充份說明或答辯的機會，並盡量減少行政干擾。評選後，說明評選結果的理由，並給予申覆機會。

三、教科書評選的標準

評選的良莠取決於評選的標準，標準精確、可行、有用、適切，所選的教科書較為適用，否則缺乏信度與效度的評選標準，將使評選出的教科書缺乏公信力。Abt（1972）將課程材料檢核項目，分為三大類34標準，分別是(1)範圍：符合國家、州、學院的標準；(2)適切性：難度適中，符合學生需求、教學時間要求，圖表解說；(3)動機效果：激發教師教學動機、學生學習動機。

Young和Riegeluth（1988）提出五項教科書選擇標準，分別是(1)學科內容（subject-matter content）：期望學生具備的學科知識與技能；(2)社會內容（social content）：社會家庭對學生所產生的影響；(3)教學設計（instructional design）：幫助學生閱讀、記憶、理解與學習。(4)可讀性（readability）：考慮教科書的合適性、結構、圖表、標題。(5)生產品質（production quality）：考慮教科書的包裝、紙張、色彩、字體。Sprinks和Wells（1993）也針對「可讀性」做個別研究，發現教科書的可讀性與學生的跳課有關，假若某教科書的可讀性水準超過使用者的年級水平，將導致較高的跳課比例，因此「可讀性」的確是選擇教科書的一項重要標準。

黃政傑（民76）將課程材料評鑑的歸準分為八大類，分別為發行、外表、內容、教學、效果、學生、教師、其他。張祝芬（民83）將教科書評鑑歸準分為四大類20項，分別為(1)內容：範圍與順序、正確性、難度、實用性、組織與結構、社會內容；(2)教學設計：教學目標、先備能力、教學活動、教學時間、教學媒體、學習評鑑、學生自學及學生角色、教師手冊及教師角色；(3)物理屬性：美感、耐用；(4)發行：作者、費用、容易取得、接近管道。

上述標準極為詳細，但是在運用時，仍應開放大眾充份地討論，嘗試以實證研究，建立本土化評鑑標準，以符合現有環境的要求，所有標準也應予以書面化，製成詳盡的評鑑手冊，進而達到教育宣傳的功效，評鑑手冊也應定期修訂，以因應社會的變遷，另外，使用時，也應根據地方特性，予以不同程度的加權，以符合當地的需求。

四、教科書評選的組織

評選組織應維持超然立場，以公正、客觀的態度獨立運作，避免政黨、書商的介入與賄賂，方能確保評選的公信力與嚴正性。一般將評選的組織劃分為三部分，分別是(1)審定組織：專司審定教科書，並將審可的教科書予以公佈，非公佈認可之教科書不得採用。(2)選用組織：選用單位就審定認可的教科書中，選擇合乎當地特殊用途的教科書。(3)評鑑組織：屬於專業評鑑組織，就該領域定期發表追蹤評鑑的訊息，供審定與選用組織參考，立場較為客觀、立正。

關於組織內部的成員，歐用生教授（蔡駿暉，民84）認為教科書審定委員會的組成應強調多元參與，提供教師、家長表達建言的機會。劉昭宏（民82）亦認為評量與選擇教科書的優劣時，最好各種不同領域的專家共同參與評鑑，以便正確與準確地找到合適的教科書。一般將評選人員分為下列幾類(1)教師：對學生特性較為瞭解，有助於評選出符合學生興趣與需求的教科書，缺點為易有從眾行為，而選出較熟悉的教科書。(2)行政人員：對行政庶務較為瞭解，有助於取得所需的行政資源，缺點為因公共關係而選出特定教科書。(3)各領域學者專家：對學科知能較為瞭解，有助於扮演專業諮詢、指導和評鑑的角色，缺點為與特定地區的需求有落差。(4)家長或社區人士：多元參與，符合民主與包容特性，有助於化解教科書爭議（張祝芬，民83）。

關於如何防止書商賄賂與政黨介入，黃炳煌教授（李慧賢，民84）認為可以分層方

式嚴密篩選，先由學校選書委員會（包括行政人員、教師、家長、學生、專家）選出滿意的教科書，再派代表至學區選書委員會參與投票，學區所選的教科書到了縣市選書委員會再行投票，以決定該縣市的教科書。除此之外，對於評選人員也應予以專業知能訓練，給予充足的時間討論，增加參與的意願，方能發揮團體共識的功能，避免個人的獨斷偏見或外力的干擾。

五、教科書評選的工具

除了具備明確的目標外，也要有精確的工具，因為工具是達成目標的手段，假如只有理想的目標，而無精準的工具，將會事倍而功半，如果同時兼具明確的目標與精確的工具，將會事半功倍。黃政傑（民82）認為課程評鑑應針對各個面相，就意圖、背景、過程與結果加以評鑑，並依評鑑項目的特性選擇適當的方法，兼顧質化與量化資料的分析。

另外，黃政傑（民76）、陳伯璋（民79）、吳清基（民79）也曾經舉出多種課程評鑑方法，供作選用的參考，大致可歸納為(1)專家判斷法：運用專家的知識與專長，提供意見和判斷，此法頗具權威性、中立性及說服力。(2)觀察法：用於了解課程運作的過程、實施的程度、實施的困難、達成目標的情形。(3)實驗法：將課程當作實驗處理，並加以操縱，測量結果並與控制組比較。(4)調查法：受調查者自我報告，以蒐集資料，適合大樣本。(5)自然探究法：包括人種誌研究、個案研究與實地研究，主要以理解、詮釋、語言分析等方式，探索生活情境裡的脈絡與結構關係。

綜合而言，評選教科書時，最常用的方法是專家判斷法，常組成委員會來審查教科書的優劣，其缺點為代表性不足，常流於形式或主觀。因此，評選教科書時，應兼顧各種面相，以量化工具呈現結果、評定等級，以質化工具呈現過程，改進缺失。如此方能彌補一種方法所造成的缺失，使評選結果較為多元而客觀。

六、教科書評選的追蹤

教科書經過仔細評選後，除了舉辦新教科書研習外，還要針對使用情形做「用後評估」，以瞭解教科書是否符合教師的教學需求與學生的學習興趣。

一般而言，可以委託立場較為公正、客觀的專業課程評鑑組織來進行，其目的為分析研究各選用層級所選擇的教科書，在教師與學生使用上，是否有不理想的地方，並將此資訊提供選用單位參考，作為下次評選時考量。或者由教育行政單位，設置課程、教材、教科書研究中心，定期調查教師與學生使用新教科書的滿意度，刊登於教學研究的刊物上，供選用單位決策或供書商改進。也可由各校訂定教科書評鑑表，發至教師與學生，調查使用的情形，作為該校教學研究或下次評選的參考（黃振球，民78）。

綜合而言，任何教科書評選的過程，都無法保證百分之百精確無誤，因此，為了彌補過程的缺失，有必要進行追蹤評估，以便隨時改進教科書不合時宜的地方，使教科書維持最佳品質。

七、教科書評選的後設評鑑

各層級選用教科書的程序、標準、組織與工具，必定有所不同，所建立的評選制度也不盡一致，但是對客觀、公正的要求卻是不容置疑的，因此，有必要對各個層級所採用的評選方式做後設評鑑（meta-evaluation），以便了解採用的評選制度是否有疏失，進而達到改進的目的。

Scriven強調評鑑者富有專業的職責，去確定他們提出的或完成的評鑑，是個適當

的評鑑。他指出後設評鑑可能是形成性的，協助評鑑者設計並執行一項好的評鑑；也可以是總結性的，提供當事人有關初評者的專業能力考評。在方法上，他主張用「主要評鑑檢核表」以成果的名義評估評鑑，意即以「最佳評鑑」的檢核要項，評估「評鑑」的本身是否有疏失（黃光雄譯，民78）。

總之，教科書評選是個不斷求進步的過程，評選規劃者在進行評鑑時，若能不斷地思考，所訂定的程序是否公開？所包含的標準是否正確？所使用的工具是否精準？所聘用的人員是否公正？則教科書評選的品質必然有所提昇。

叁、現行教科書評選制度

現行國小教科書制度，屬於「統編制」與「審定制」並行。統編制的情形為國立編譯館主編，各校統一使用，教師無自主選擇的權利；審定制的情形為各書局或出版社編輯，國立編譯館審定後發給審定執照，各校自由使用（謝福生，民79）。

綜觀現行教科書制度，在統編制方面，因為屬於全國統一版本，並無開放評選，所以較少評選的問題，其他的主要問題為(1)中央過於集權：無法自主發展地方的特色；(2)一元壟斷：內容千篇一律，缺乏多元發展，違背課程發展原理原則；(3)政治工具化：教科書成為政治控制工具，充滿僵化的意識型態，學生缺少獨立思考判斷；(4)創新與更新不易：缺乏競爭而趨於保守，無法即時更新；(5)參與層面不廣，教科書編審多為少數代表，基層教師參與機會不多(6)升學主義箝制：假升學考試負擔沈重，限制開放審定的範圍，被評為保守封閉（歐用生，民77；王煥琛，民78；石計生等著，民82；曾哲明，民83；李慧賢採訪，民84）。

在審定制方面，主要由學校組成教學研究會，就坊間審定過的版本，加以選擇採購，其主要問題為(1)冷門科目乏人問津：少數不暢銷或特殊科目引不起業者興趣；(2)審查人員的比例仍有爭議：學科性質各異，各種人才所佔比例不易界定。(3)審查標準不盡客觀：審查標準依專家主觀判斷為之，難免有所偏差。(4)市場寡佔：市場佔有比例過高，引來「民間統編本」的批評；(5)因競爭而有舞弊情事：選用層級以學校為主，但是各校尚未建立完善評選制度（目前教學研究會功能不彰，教師資訊不足，常以外觀來評價），賄賂情事時有所聞。(6)定期追蹤評鑑不確實：審定執照期滿，未確實要求修訂與更新（國立編譯館中學教科用書編輯研究小組，民77；吳正牧，民82；張祝芬，民83）。

綜合而言，在多元與卓越的呼聲中，統編本教科書存在的問題，將嘗試以審定本教科書來解決，雖然在開放初期，審定制有許多問題亟待解決，但是在開放的過程中，只要面對問題予以克服，相信教科書的品質必有所提昇。

肆、教科書模糊綜合評選

模糊數學是1965年美國加州大學柏克萊分校控制論專家Zadeh首先提出，其目的為解決現象界模糊不清的問題，打破傳統二元邏輯（電腦0與1的運算）的侷限，以隸屬函數代替現象界模糊的程度，使我們在描述不明確事物時，有清楚的輪廓（吳政達，民84）例如：告訴你「這本教科書很好」，這句話不易瞭解好的程度到底為何，如果告訴你「這本教科書好的程度為80%」，相信你會有清楚的輪廓。

模糊綜合評鑑是模糊數學的應用，適合用於評鑑不明確的事物，將評鑑的結果以清楚的訊息呈現，尤其當評鑑者非一人時，模糊綜合評鑑有助於整合每個個體的意見，以

較客觀的方式呈現評鑑過程中的訊息。因此，面對社會科學界語意化敘述與主觀評鑑，模糊綜合評鑑有助於處理這個灰色地帶。

先前談到教科書評鑑標準應客觀有效，並且予以書面化，使用工具應量化與質化方法兼具，參與層面應多元開放，評選程序應公開公正。現在以縣市為評選層級提出一套模糊綜合評估的方法，供作評選教科書的參考。

一、校內初選

學校「各科教學研究會」負責籌劃教科書評選事宜，組成教科書選用委員會，並與專家合作舉辦教科書評選知能研習，再根據國家認可或專家研究的「教科書評鑑標準」（本篇暫時以張祝芬碩士論文所定標準為例），進行模糊綜合評估，將其步驟說明如下（闕頌廉，民80）：

（一）建立客觀因素集（標準）

此步驟主要是從國家認可的評鑑標準或學者專家研究成果中，選擇並確定該校教科書評鑑的標準，以便評鑑教科書是否適合該科師生的需求。以張祝芬（民83）所歸納的評選標準為例，建立標準的層級（如表二）。

表二：教科書評選標準表

標 準	子 標 準	優	甲	乙	丙	丁
內 容	1 範圍	☐	☐	☐	☐	☐
	2 順序	☐	☐	☐	☐	☐
	3 正確性	☐	☐	☐	☐	☐
	4 難度	☐	☐	☐	☐	☐
	5 實用性	☐	☐	☐	☐	☐
	6 組織結構	☐	☐	☐	☐	☐
	7 社會內容	☐	☐	☐	☐	☐
教學設計	1 教學目標	☐	☐	☐	☐	☐
	2 先備能力	☐	☐	☐	☐	☐
	3 教學活動	☐	☐	☐	☐	☐
	4 教學時間	☐	☐	☐	☐	☐
	5 教學媒體	☐	☐	☐	☐	☐
	6 學習評鑑	☐	☐	☐	☐	☐
	7 學生自學與學生角色	☐	☐	☐	☐	☐
	8 教師手冊與教師角色	☐	☐	☐	☐	☐
物理屬性	1 美感	☐	☐	☐	☐	☐
	2 耐用	☐	☐	☐	☐	☐
發 行	1 作者	☐	☐	☐	☐	☐
	2 費用	☐	☐	☐	☐	☐
	3 容易取得	☐	☐	☐	☐	☐
	4 接近管道	☐	☐	☐	☐	☐

上表僅屬於評選簡表，評選前應有完整的「評選手冊」，供評選人員研習使用，如此方能發揮專業評選的水準。

(二)建立符合該校需求的權重集

此步驟主要是請評選人員就因素集的項目，利用階層分析法（AHP）建立加權比重（運算方式參見燕壚，民80，172頁）。因為全國的標準不完全符合該校特殊需求，所以請該學評選人員就當地情形，求得各個標準或子標準的權重（如表三）。

表三：某校教科書評選標準的權重

標準 內容	權 重	子 標 準	權 重
	.42	1 範圍	.1
		2 順序	.05
		3 正確性	.3
		4 難度	.1
		5 實用性	.2
		6 組織結構	.05
		7 社會內容	.2
教學設計	.33	1 教學目標	.2
		2 先備能力	.15
		3 教學活動	.09
		4 教學時間	.12
		5 教學媒體	.1
		6 學習評鑑	.35
		7 學生自學與學生角色	.65
		8 教師手冊與教師角色	.22
物理屬性	.12	1 美感	.35
		2 耐用	.65
發 行	.13	1 作者	.22
		2 費用	.32
		3 容易取得	.18
		4 接近管道	.28

(三)建立評價集

根據受評教科書建立評價等級。例如：表二的「優、甲、乙、丙、丁」共計五等第。

(四)進行單因素模糊評選

先發評鑑表給評選者，請他們就各個項目進行評選，接著統計「優等」有多少人，「甲等」有多少人，其餘類推。最後以人數除以評選委員數，即獲得相對應的隸屬函數，再將各個項目集成單項目評選矩陣（如表四）。

表四：教科書物理屬性評選人數表

標 準	子標準	優	甲	乙	丙	丁	計
物理屬性	1 美感	2	5	3	0	0	10 人
	2 耐用	0	5	4	1	0	10 人

物理屬性的隸屬函數

$$R = \begin{pmatrix} .2 & .5 & .3 & .0 & .0 \\ .0 & .5 & .4 & .1 & .0 \end{pmatrix}$$

(五)進行多因素模糊評選

1.一級模糊綜合評選

利用查德運算子 (M(max, min))，實數加法改為取較大值 (max)，實數乘法改為取較小值 (min)，將步驟二算出的權重值，與步驟四的單因素評判矩陣做運算 (模糊轉換)，就可以獲得教科書物理屬性的隸屬度。

$$\begin{aligned} B_3 &= A_3 \odot R_3 \\ &= (.35, .65) \odot \begin{pmatrix} .2 & .5 & .3 & .0 & .0 \\ .0 & .5 & .4 & .1 & .0 \end{pmatrix} \\ &= (.2, .5, .4, .1, 0) \text{ 總和 } 1.2 > 1 \text{ 必須歸一化} \\ &= (.2 / 1.2, .5 / 1.2, .4 / 1.2, .1 / 1.2, 0 / 1.2) \\ &= (.17, .42, .33, .08, 0) \text{ 歸一化} \end{aligned}$$

2.多級模糊綜合評選

只算出「物理屬性」的隸屬度，是無法瞭解整本教科書的評價到底為何，因此，必須針對「內容」、「教學設計」、「物理屬性」、「發行」做多層級模糊綜合評選，方法如同前步驟的運算。

$$\begin{aligned} B &= A \odot R \\ &= (.42, .33, .12, .13) \odot \begin{pmatrix} .07 & .52 & .33 & .08 & 0 \\ .11 & .42 & .36 & .11 & 0 \\ .17 & .42 & .33 & .08 & 0 \\ .11 & .49 & .23 & .18 & 0 \end{pmatrix} \\ &= (.12, .42, .33, .13, 0) \text{ 歸一化} \end{aligned}$$

(六)評選指標的處理 (簡茂發、劉湘川，民81；李名昌，民81)

上步驟所得的評選指標，可根據(1)最大隸屬法(2)加權平均法(3)模糊分佈法運算(4)百分法，這裡只介紹加權平均法，供做教科書總結性評選參考。

$$\begin{aligned} V &= B' * VT \\ &= (.12, .42, .33, .13, 0) * \begin{pmatrix} 5 \\ 4 \\ 3 \\ 2 \\ 1 \end{pmatrix} \\ &= 3.53 \end{aligned}$$

上述加權平均法，求得3.53，表示教科書介於甲、乙等之間，若用百分法求得70.6，表示教科書得70.6分。

$$\begin{aligned} V &= B' * VT \\ &= (.12, .42, .33, .13, 0) * \begin{pmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{pmatrix} \\ &= 70.6 \end{aligned}$$

(七)各種版本決選

將所蒐集的教科書版本，經過模糊綜合評選後，可以選得一較佳版本，作為該選出的教科書，例如：評選六種教科書版本，以「笛韋」所獲分數84.4最高，可作為該校教科書 (見表五)。

表五：六種教科書版本的評選結果比較

版 本	隸 屬 函 數	得 分	等 第	名 次
文華	(.12, .42, .33, .13, 0)	70.6	甲~乙	2
大加	(.08, .45, .21, .18, .08)	65.4	甲~乙	3
信恆	(.02, .20, .45, .21, .12)	55.8	乙~丙	6
笛韋	(.45, .36, .15, .04, 0)	84.4	優~甲	※1
水紋	(.04, .25, .35, .20, .16)	56.2	乙~丙	5
光耀	(.05, .35, .21, .25, .14)	58.4	乙~丙	4

二、縣內複選

各校由於所處地區的背景不一致，使用階層分析法（AHP）所建立的權重值必定不同（甲校位於鄉間，教科書教學活動的比重可能較高；乙校為於市區，教科書教學媒體的比重可能較高），所獲得模糊綜合評選隸屬函數也不盡相同。到了縣市之後，為了選用最適合縣市需求的教科書，可以將隸屬函數轉換為百分法得分，求全縣平均值，即可獲得各種版本的得分與名次，最高者為該縣市最適合的教科書（如表六）。表中「※」代表各校評選的最佳教科書，但是經過全縣市綜合評選後，全縣市所選定的教科書並不一定與該校相同，這時縣內教科書選用委員會，可以針對該校地理情況做深度訪談，以決定是否允許該校特別處理（如表六：乙校與最後決選不同）。

表六：某縣市六種版本教科書的百分比平均與名次

版 本	各校得分	平均	名次	結 果
文華	甲70.6 乙69.8 丙72.5	70.97	2	
大加	甲65.4 ※乙70.5 丙64.2	66.7	1	
信恆	甲55.8 乙51.3 丙56.8	54.63	5	
笛韋	※甲84.4 乙69.9 ※丙76.9	77.07	1	建議選用
水紋	甲56.2 乙49.3 丙50.5	52	6	
光耀	甲58.4 乙56.4 丙50.2	55	4	

整體而言，利用模糊綜合評選法評選教科書的目的，主要為避免主觀評選的不確定性與偏差，現今電腦科技已相當進步，模糊數學在人工智慧上的應用也常常有所聞，並且已有統計套裝軟體可用（Fuzi Ware, 1992），如果能結合此項科技，運用於教科書評選，相信可以避免人為的疏忽，達到整合眾人意見的目的。

伍、結論

教科書評選制度的建立，是為了公正、客觀、無偏見地評選出高品質的教科書，以符合教師的教學，使教師能專業自主地選材，進而適應學生的個別差異，幫助學生學習。因此，若能選擇適宜的評選層級，訂定公開的評選程序，建立明確評選標準，組織公正評選組織，採用精確的評選工具，定期做評選後追蹤，常思考評鑑本身的缺失，以力求精益求精，相信教科書的評選制度必定更為健全。

參考書目

1. 方稚芳（民81）。我國中小學教科書審查制度之研究。臺北：國立編譯館。
2. 王煥琛（民78）。目前中小學教科書幾個重要課題之研討。現代教育，4(1)，8-17。
3. 石計生等著（民82）。意識形態與臺灣教科書。臺北：前衛。
4. 何福田（民84）。教育改革與國小教科書開放。國立編譯館通訊，8(2)，19-22。
5. 吳正牧（民82）。我國中小學教科書供應品質及其影響因素之分析。國立政治大學教育研究所碩士論文。
6. 吳政達（民84）。階層分析法與模糊評估法在學前教育指標系統之應用。國立政治大學教育研究所碩士論文。
7. 吳清基（民79）。國小課程的發展與評鑑。現代教育，5(3)，95-116。
8. 李名昌（民81）。中央警官學校警政研究所交通組研究生畢業後工作滿足之研究——AHP法與模糊綜合評判法之應用。中央警官學校警學叢刊，23(2)，171-187。
9. 李毓娟採訪（民84）。教科書開放民間編製之相關議題與未來發展：專訪國立編譯館趙麗雲館長。教育研究，42，13-17。
10. 李慧賢採訪（民84）。當前課程改革問題之探討：專訪黃炳煌教授。教育研究，42，4-7。
11. 國立編譯館中小學教科書編輯研究小組（民77）。中小學教科用書編輯制度研究。臺北：正中。
12. 張祝芬（民83）。國中教科書選用制度之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。
13. 教育部編（民83）。第七次全國教育會議分組研討結論報告。（未出版）
14. 教育部編（民84）。中華民國教育報告書：邁向二十一世紀的教育遠景。臺北：編者。
15. 陳伯璋（民79）。課程評鑑的新典範：「自然探究法」模式淺介。現代教育，5(3)，79-94。
16. 曾火城（民82）。教科書選用及其評鑑歸準初探。社會科學學報，1，121-38。

- 17.曾哲明(民83)。小學教科書編輯制度之體檢。載於吳宗察，江文瑜編：體檢國小教科書(209-215頁)。臺北：前衛。
- 18.曾濟群(民78)。我國國立編譯館之功能探討。載於中華國比較教育學會編：各國教科書比較研究(105-138頁)。臺北：臺灣書店。
- 19.黃光雄譯(民78)。教育評鑑的模式。臺北：師大書苑。
- 20.黃政傑(民76)。課程評鑑。臺北：師大書苑。
- 21.黃政傑(民80)。課程設計。臺北：東華。
- 22.黃政傑(民82)。課程教學之變革。台北：師大書苑。
- 23.黃振球(民78)。學校如何評選教科書。載於中華民國比較教育學會編：各國教科書比較研究(93-104頁)。臺北：臺灣書店。
- 24.趙鎮洲(民84)。國民小學教科書開放審定之探究。邁向二十一世紀我國中小學課程革新與發展趨勢學術研討會。(未出版)
- 27.劉昭宏(民82)。教科書的選擇與設計。國立編譯館通訊，7(1)，28-37。
- 28.歐用生(民77)。教科書政策自由化的途徑。中國論壇，26(12)，21-23。
- 29.蔡駿暉採訪(民84)。八十五學年度中小學課程改革趨勢：專訪國立臺北師院歐用生院長。教育研究，42，8-9。
- 30.謝福生(民79)。我國中小學教科書選材內容之檢討與改進。國立編譯館通訊，4(1)，1-15。
- 31.簡茂發、劉湘川(民81)。模糊綜合評判法及其在教學觀摩評鑑上之應用。測驗年刊，39，269-283。
- 33.闕頌廉(民80)。應用模糊數學。臺北：科技圖書。
- 34.蔘蘆(民80)。實用模糊數學。臺北：亞東。
- 36.Abt, C. C. (1972). An evaluation model: How to compare curriculum materials. In Heidenreich, R. R. (Ed.), Improvements in curriculum (pp.336-349). Virginia: College Readings.
- 37.FuziWare, Inc. (1992). FuziCalc: User's guide. USA: Author.
- 38.Spinks, N., & Wells, B.(1993, November / December). Readability: A textbook selection criterion. Journal of Education for Business, pp. 83-88.
- 39.Young, M. J., & Riegeluth, C. M. (1988). Improving the textbook selection process. Phi Delta Kappan Educational Foundation. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 299 699)

中國急需之三術

胡適

今日吾國之急需，不在新奇之學說，高深之哲理，而在所以求學論事觀物經國之術。以吾所見言之，有三術焉，皆起死之神丹也：

- 一曰歸納的理論，
- 二曰歷史的眼光，
- 三曰進化的觀念。

摘自(「胡適留學日記」)

焦點話題

視聽媒體與教學改進

田耐青

國立台北師範學院副教授

筆者對本期的焦點話題「視聽媒體與教學改進」這一命題覺得甚為有趣，便編了一個問題，自問自答，供大家參考。

問題：是人在改進教學還是媒體在改進教學？

在工業革命時代，工廠引進機器，加入生廠的行列；機器較人工的確擁有許多優點與方便。於是，有許多老闆以為從此可以不用再請工人；有許多工人害怕自己被機器取代，丟了飯碗。時間證明，現今絕大多數的工廠內還是工人。機器的引進，並沒有取代(replace)工人，而是重新定位(re-place)了工人的角色。機器被用來執行以前工人們引以為苦的工作，如性質單調、重複、骯髒、粗重或危險性高的工作；工人則由這些勞務中被解放出來，擔任比較需要有智慧的工作，如管理。

在二〇年代、五〇年代及八〇年代，當教育電影、教育電視及電腦輔助教學盛行之時，媒體取代老師的說法喧囂塵上。我們有過「假如教室像電影院」的聯考作文考題，聽過「在家看電視就可以拿學位」的招生文宣，更看過「電腦小家教，教你千遍也不厭倦」的商品廣告。一時之間，媒體似乎有取代老師的跡像，有些教師也因此心生驚慌。時間證明，媒體並沒有取代老師，隨著時代邁入一九九六年，老師仍然存在。老師們過去存在、現在存在、將來還會繼續存在。其實，老師與媒體之間的關係就像工人與機器的關係；媒體無法取代老師。因為媒體是工具，老師引進媒體來改進教學品質。你看過哪一隻釘鏈取代了木匠嗎？但是老師的角色會因媒體的引進而重新定位，老師將成為各種媒體資源的管理者。有智慧的老師會善於運用媒體，以激發學習動機、豐富學習經驗、實施補救教學、提供進階學習等嘉惠莘莘學子。

我的答案：老師藉著媒體改進教學品質。

諺曰：「積財千萬，不如薄伎在身。」

伎之易習而可貴者，無過讀書也。

——顏氏家訓

視聽媒體與教學改進

朱則剛

國立台灣師範大學視聽教育館研究員

衆多形式的視聽媒體在二十世紀先後發展，對一般民衆的生活以及知識的傳佈產生重大的影響。從而許多的傳播及教育學者也對視聽媒體在學校教育上的應用有很深切的期望，著名的發明家愛迪生早在本世紀初期，即曾預言電影的發明將全面改變我們的學校教育的方式。但是一個世紀已將過去，許多的新媒體不斷的推陳出新，許多人也不斷的對新的媒體科技做出類似當年愛迪生所做的預言與期望。但是視聽媒體似乎並未能在學校教育中扮演其預期的角色，學校的教學也一直仍以粉筆板與教科書爲最主要的教學媒體，而以講授爲主要的教學方式，此等情形即便是較爲先進的美國亦是如此。

如要推究視聽媒體未在學校中普及到其應有程度的原因，由民國八十年國立教育資料館所進行的「全國教育行政機關及全國高中(職)國民中小學推廣實施視聽教育現況調查研究報告」中可得到一些線索，其中「缺乏使用視聽教材場所」、「缺乏適當教材」、「缺乏適當器材」等因素高列爲各級學校教師不使用媒體教學的主要原因。此等障礙在近幾年教育部、廳、局全面在全省各中小學教室裝設視聽設備，及全面推展教學軟體的製作的政策下可說已全面排除。

然而值得我們憂心的另一項因素則是教師對視聽媒體的認知與態度。前述的研究中另反應出，「教學進度不容許」、「升學壓力之影響」等二項原因在國中及高中而言，亦高列爲此二級學校教師不使用媒體教學的主要原因。事實上，此乃基於教師們對視聽媒體的角色與功能的誤解。受到一般傳播媒體在生活中主要扮演休閒角色的影響，教師們以及學生們多少不免的會將視聽媒體，尤其是教學錄影帶等視爲一種課餘或課業進度超前時，才用來酬備自己的工具。

事實上，各種不同形式的視聽媒體因其媒體屬性的不同，可以在教學上扮演各種不同的角色，而其共通性則是可以用來增進教學的效率與效果。具體而言，視聽媒體在教學上可以扮演的角色可以歸納爲(一)輔助工具；(二)訊息承載者；(三)個別化學習；(四)補救教學；及(五)教學管理等五種，以下即簡要的分別說明：

(一)輔助工具：此爲視聽媒體最傳統與最普遍的應用方式，例如各種的圖片、幻燈片、投影片、錄音帶等均可用做爲教師上課講解時的輔助工具，用來使教學的內容更爲具體、更充實更易於學生的理解。

(二)訊息承載者：幻燈媒體配合錄音媒體的共同使用，或是錄影媒體的使用，所設計製作的教學節目中可以完整的呈現教學的內容，承載教學的訊息，讓學生從觀看及聆聽教學節目中學習。

(三)個別化學習：前述的教學節目也可設計成讓學生於課堂中或課餘個別觀看，以便於學生能因應各別的程度控制觀看速度或次數，達到個別化學習的目的。設計良好的電腦輔助教學軟體更能因應學生的程度，而達到適性教學的效果。

(四)補救教學：教學節目的內容也可設計爲補救教學之用，讓無法適應班級的團體教

學程度之學生，得以從觀看教學節目中，補救其原先不足之學習。

(五)教學管理：設計良好的電腦補助教學軟體不僅能呈現教學的訊息，並能測驗學生，並能統計學生的表現與記錄學生學習所經歷的途徑與花費的時間長短，以幫助教師評量學生的學習。

整體而言，視聽媒體可以在教學上扮演多種的角色，從而改進教學，提升教學效果，使教學更為多樣化，更為生動化，並更為正常化。要達到此等目標，除了充實學校的軟體硬體設備之外，更重要的是要讓教師們充份的理解視聽媒體的功能，並掌握視聽媒體的設計、製作、與應用。

西洋近代文明的特色

胡適

西洋近代文明的特色便是充分承認這個物質的享受的重要。依我的鄙見看來，是建築在三個基本觀念之上：

第一、人生的目的是求幸福。

第二、所以貧窮是一樁罪惡。

第三、所以衰病是一樁罪惡。

借用一句東方古話，這就是一種『利用厚生』的文明。因為貧窮是一樁罪惡，所以要開發富源，獎勵生產，改良製造，擴張商業。因為衰病是一樁罪惡，所以要研究醫藥，提倡衛生，講求體育，防止傳染的疾病，改善人種的遺傳。因為人生的目的是求幸福，所以要經營安適的起居，便利的交通，潔淨的城市，優美的藝術，安全的社會，清明的政治。縱觀西洋近代的一切工藝，科學，法制，固然其中，不少殺人的利器與侵略掠奪的制度，我們終不能不承認那利用厚生的基本精神。

（摘自胡適語粹「我們對於西洋近代文明的態度」）

視聽媒體與教學改進

林妙璘

新莊國中教師

傳統教學過程中，老師就是主角，這時候講台上的老師也許風趣談諧，讓學生如沐春風。也有可能如催眠般效果，使人昏昏欲睡。隨著資訊時代的來臨、科技的進步，老師在上課時有更多元化的選擇。這些教學媒體的使用，被認為是現代教育中不可或缺的配角。我們也相信，學生在學習過程中，除了老師這張熟悉的臉孔外，不時加入一些具有吸引力的視聽媒體，這種“驚艷”的感覺，的確有如強心劑一般，有令人振奮的效果。因此現代教師，除了具備教學的基本知識、技能外，更要有能力來選擇合適的視聽媒體，這樣子的教學當然就更具有可看性了。

目前常用的視聽媒體包括：透明片、幻燈片、錄音帶、錄影帶等。不管鄉村城市、大型或小型學校，多多少少都有軟體或硬體設施。根據筆者個人的經驗，常使用視聽媒體的老師，似乎就固定這些人，那不使用的老師又是什麼原因？答案不外是：不習慣、太麻煩了，不知道有這些東西可以用等，所以如要視聽媒體更廣泛的運用於教學上，必須具備以下的條件：

- (一)使用方便：各科有各科的專科教室，不僅有足夠的硬體，軟體也必須隨手可得。
- (二)操作簡便：詳細明示各操作步驟，只要按步就班，一切OK。
- (三)專人管理：能夠隨時發現問題，解決問題，才能延長軟、硬體的壽命。

大多數學校在經費充足情況下，多半會願意充實教學的硬體設施。對教師而言，使用教學媒體的困擾之一，來自於軟體的取得。就透明片、幻燈片而言，也許教師可根據個人教學需求自行製作，但錄音帶、錄影帶的製作，恐怕就非個人的能力所能完成的了，坊間也販售各式各樣的視聽媒體，但其品質良莠不齊，售價也頗高。如何選擇質優、適宜教學需要的，對教師也是一大考驗。有些科目，如國文，坊間的視聽媒體少之又少。本校曾經組成一個「媒體製作小組」，製作了一些自然科的錄影帶，從寫腳本、審核、到拍攝完成，我們才體會到原來這是一件不簡單的工作，不要小看短短十幾分鐘的錄影帶，可是花了多少人力、物力才完成的呢！其間也曾因老師要兼顧教學的進度及影片的拍攝，而時有衝突。因此，由學校自行拍攝所須的錄影帶，實在還有許多現實的因素必須考量。

如何善用視聽媒體已是當前每位教師應重視的課題，而我們更希望在各校硬體設備相繼充實之後，也能在每一地區都能成立一個視聽媒體的資源中心，在這裡可以很方便找到一個適合教學的媒體，視需要來借用或拷貝，有了這些條件之後，教師會更樂意利用視聽媒體來改善教品質，提高學生的學習效率。

教師自製電腦視聽媒體之我見

楊尚青

台北縣三民國中補校教務組長

日新月異的傳播技術，使得傳統的口述教學顯得單調而缺乏變化，繼之而起的是『如果教室能像電影院』的呼聲，視聽教育之實施是時勢之所趨。

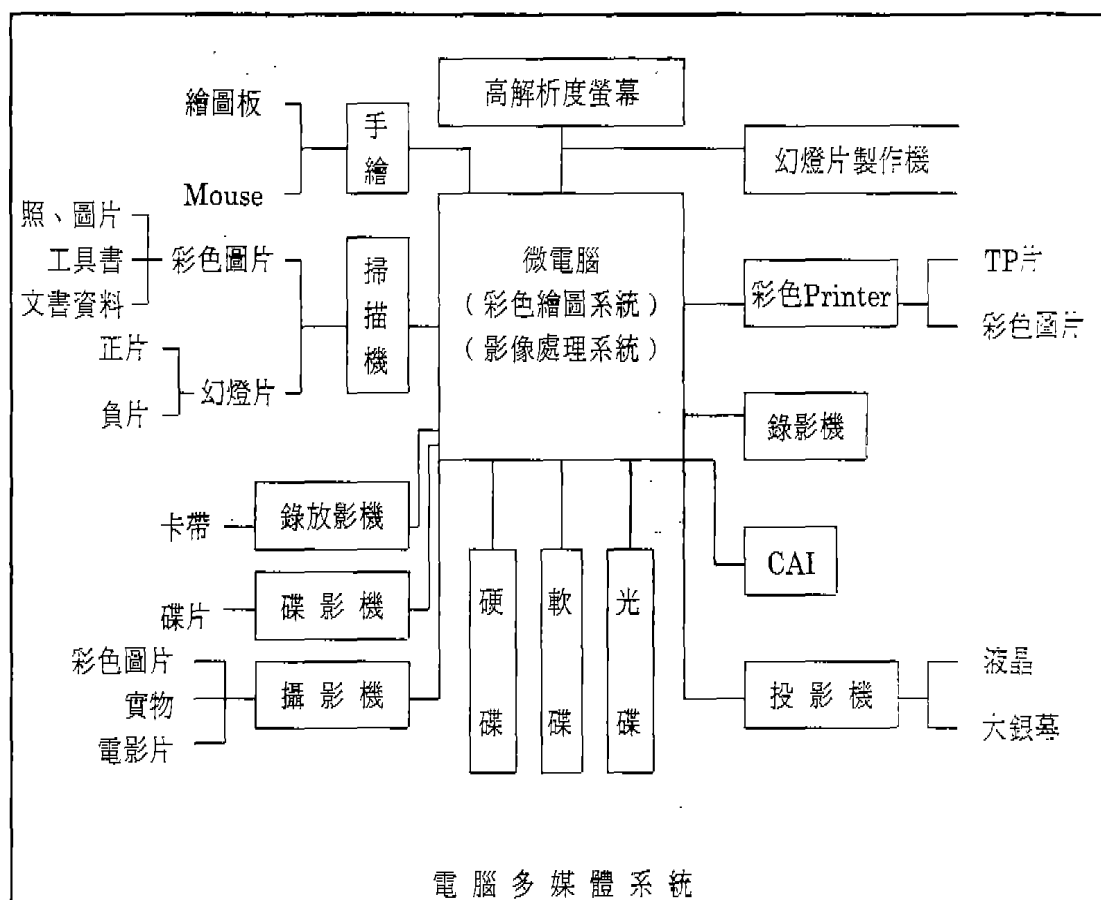
但是我國視聽教育的教學環境遲遲未能上軌道，很多國中小的視聽器材常常淪為觀賞娛樂影片或卡拉OK聯誼之用途；歸納其原因不外其二：可使用的媒體太少或者內容不貼切以及教師本身對教學媒體之認知不足。

個人認為根本改善之道應該是要從教師自製視聽媒體的基本能力作起，唯有透過媒體自製的過程才能將外來的素材經過適當的篩選與重組，配合自己的教學策略，將視聽教育之功效做最好的發揮。

就以往之創作環境而言，往往受限於專業器材與技術，教師無法編製一份符合個人需求的視聽軟體，但是自從微電腦開發後，一般個人電腦設備或者學校工作站就可以完成相當良好的視聽軟體。

以下僅提出個人利用電腦多媒體來處理視聽軟體之心得與大家分享如下：我們可以將各種型式的媒體資料不論是圖片，文字畫面，錄影帶，影碟片，甚至於實體物質，都可以透過電腦軟體的整合連線，輸入為資訊資料庫，再利用電腦的優異儲存及編輯功能，組成有意義的教學單元。

彰化師大黃世傑主任在發展電腦多媒體系統時，研發出電腦多媒體系統流程圖。（請詳見次頁附圖）



在上述電腦多媒體系統之構思下，教師就能夠隨心所欲的將自己想要使用的資訊素材轉化成幻燈片，投影片，圖片，甚而錄影帶，cai系統，如此一來，教師就能在自己的教學策略下完成符合個人教學設計的視聽軟體。

透過微電腦之處理，教師自製多媒體視聽軟體之時代已經來臨，唯有教師能自行創作視聽教育才能發揮出最大之功效，創造出最佳之教學效果。

非知之難，行之惟難，終之斯難。

(貞觀政要)

視聽媒體與教學運用

吳金蘭

台北市舊莊國小校長

視聽媒體在學校教學上佔重要的輔助地位，不但可提高學生學習興趣，更可減輕教師教學負擔。視聽媒體的使用與製作在國民小學常呈對比的反應，也就是愈常使用者愈會去製作，也愈能掌握其使用要訣。反之，則效果不彰。

視聽媒體運用除了教師本身之素養之外，學校行政支援亦扮演對等重要角色，如何讓教師喜歡製作並樂於使用，往往是考驗學校行政人員智慧，一般說來，在製作上很難人人有共識，但只要各科目培養幾位菁英，即可造福校內多數同仁。在使用方面，教師們常主觀的認為麻煩，但就現代的設備而言，只要教師們肯用就會用，只要會用就會常用，也就能達到預期效果。所以，促使教師善用視聽媒體是學校行政支援重要的一環，簡單的方法提供參考：

一、教室視聽化：視聽設備一般人常認為要有專科教室才可，其實學校專科教室少，普通教室多，將適用之視聽設備放置一般教室中，例如：投影機、幻燈機、電視機、錄影機…等，方便教師隨時可用，不失是個好方法。

二、媒體分類管理：不論是校內自製或教育機關統籌配發，均有科目及單元之配合，只要教務處能妥善分類管理，並製成手冊給校內同仁人手一冊，主動推廣應用，就能引發教師使用的意願。

三、舉辦進修研習：視聽器材與教學媒體使用是同步一體的，缺一不可，但是教師們往往覺得製作麻煩，如能舉辦校內製作研習，化整為零，每人製作一小部份後合為一體，可增加教師的成就感。每年度開始將新採購之設備器材或媒體，讓教師們操作或觀看一遍，臨教學時，就知道那一些影片或器材可提供單元使用，教師們要知用才會想用，也才能教學合一。

四、定時作維護說明：設備維護常為人疏忽，其實定期配合教師進修維護說明，不但可定期檢視使用情形，亦可延長教具使用壽命，更可讓教師有初步的維護概念，利己又利校。一舉數得。

五、以鼓勵代替命令：人都有從眾的心理，校內大多數同仁都愛用教學媒體，可以讓它發揮最大效益。人人愛用才能使少數人也都利用。因此擬一套鼓勵的方法，是活用教學媒體的不二法門，聰明的行政人員會因校制宜，訂定合理的辦法，提高使用頻率。

視聽媒體使用是減輕教師教學負擔及提高學生學習興趣的重要法則，如能在校內建立共識，則教與學將是輕鬆活潑又趣的，如此，教學效果將是學生終身難忘的知識。

視障用立體圖文媒體新材料之介紹與應用

呂克一

國立高雄師範大學工業教育研究所研究生

壹、前言

教學媒體非常重視具體的經驗，特別是在視障兒童的學習上，除了依賴視覺的(visual)或殘有視力和聽覺的(auditory)之外，兼用運動感覺(kinesthetic)和觸覺的(tactile)學習。而許多生產工具及材料因科技的發展、產業技術的提昇而不斷地改進。以網版印刷而言，不同的印刷方式及材料不斷地推出；但不管印刷方式如何改變，仍然大多應用油墨來呈現色彩，油墨的演進也可由平面而達立體之效果，而其中間直接製版法其膜厚及添加物對發泡製印後厚度所產生的影響，是掌握製作視障用圖文媒體立體效果的關鍵因素。

視障學生其缺乏立體感及細部觀察力，必須靠聽覺接收外來訊息，靠觸覺來探索外界事物，藉手指觸覺摸讀點字、圖文；儘量提供探索機會，以避免影響辨識能力的發展。以現代科技的方法製作凸體圖文視觸媒體，配合師生互動，以達到溝通的目的，並利用立體圖文媒體來改善教學。科技的不斷創新，以及新產品不斷的開發，已使教學設備日新月異的發展，配合有效的媒體教學，已使教育面臨巨濤駭浪的變革更新。

只要聽讀材料製作適當，弱視兒童和正常兒童便不會有太大的差距了，視障教育家都主張讓盲人多用殘存視力來學習，尤不可讓弱視兒童養成摸讀點字的能力和習慣，否則一經養成，將來讀寫國字、注意將愈形困難。對於統整經驗方面，可以藉模型和凸起的圖片來了解(毛連塏，民81)。總之，視障兒童的學習應該是多種感官並用的，尤其視聽和觸覺的合併使用，更可發揮最大的功能。

貳、立體圖文媒體應用之理論基礎與實證研究

一、視、聽、動、觸的教學

本文雖然主要介紹立體圖文媒體在視障教育上之應用，但在實證研究上，國外學者傅娜女士(Grace Fernal)在臨床實驗中使用指觸法，因取英文之視、聽、動、觸四感官之首一字字母而被稱為VAKT教學法。

另外在發展C.P兒童的書寫能力應用方面，C.P兒童依其障礙程度之深淺或多或少皆伴有四肢抖顫及大小肌肉無力之現象，因此若要指導C.P兒童發展書寫能力，幫助其

控制小肌肉的抖顫，設計中空的立體圖文以利其學習，實為發展其書寫能力之重要方法，特別是在筆順教學更見實用。

立體圖文媒體使用者為弱視者時，以立體圖畫配合文字運用，根據Bruner(1966)曾將學習分成符號表徵、影像表徵及動作表徵等時期，因此首先須提供具體的經驗，而實物所能提供的經驗最具體，文字所提供的經驗最抽象，依此法則，教師在媒體教學時，應循序漸進，不可逾越。視障者所使用的媒體點字外，資源實在有限，因而建立視障者圖文媒體實有其迫切性。

視覺障礙可分為全盲、弱視與色盲等。視覺障礙閱讀一般文字受到很大的限制，他們特別關心辨認文字的科技發展(張勝成，民82)，以現在的科技水準要製作出多樣的視覺障礙者的立體圖文輔助閱讀媒體並不是不可能。視覺障礙者無法以視覺閱讀及書寫國字。但是如果運用高厚膜製版及發泡方法把圖文立體化就可以觸讀了。觸讀點字必須利用手指頭觸覺來認知，但中途失明者有些雖接受點字訓練，但還是無法觸讀點字，點字只是以發音來標記，也有開發出以點字來表達漢字的方法，但要學好需耗費很大的功夫，目前幾乎無人使用。

二、媒體教學需求與效果評估

教學環境有賴輔助教具之充實，而這些教具必須密切配合教學過程，藉著各種輔助教具，如圖片、圖表、標本、模型、實物……及各種視聽電子器材，如幻燈機、電影機……等，投入教學過程之中，則可增廣學生視、聽、觸之領域，並增加學習之經驗，如此的學習效果才能發揮。因此新穎有效的教學方法均需賴輔助教具之助。網版印刷技術是一項工業上廣用之技術，配合高厚膜間直接底片法、發泡印墨應用於教材教具設計製作，可達到上述視、觸效果。

本階段運用製作視障用立體圖文，將之用來進行各科教學，用以探討教師在教學時對立體圖文媒體的需求。有關立體圖文媒體製作與新材料的應用，筆者曾於八十四年十月間於台北啟明學校立體媒體研習會示範操作方法，並經改良製作程序後於八十五年元月十七日於台中啟明研習會中發表，教師經操作後隨之進行需求與效果評估。

叁、立體圖文媒體新材料的介紹與製作方法

直間接底片解析高度並具耐刷力，但只能用於油性或uv油墨，製版完成後配合發泡劑的使用，一則使平面轉化成立體，製成的教具教材對視障者而言，無異是將大世界的一舉一物濃縮其中，體認到真實世界的實物與抽象化的文字、符號……等。

一、發泡劑之特性

溫度對導熱系數之重要性，對於高沸點之發泡劑需要仔細的測試，以決定其在操作條件下的性能(Biesmans G,1994)影響發泡的主要因素為發泡之組成，其次為製版時膜厚控制，溫度則控制在150℃

二、製作的方法與步驟

其製作步驟之流程圖如下：

張網→設計→轉換黑白稿→前處理→水洗→乾燥→…高厚膜製版…→間直接底片塗

佈感光液→乾燥→感光→水洗→乾燥→貼膠紙→油墨調配→發泡印刷→發泡乾燥

在此流程圖中，與過去工業上及一般印刷所不同之點，即為改進以直間接底片取代一般感光劑塗布，並以「發泡乾燥」之完成整個過程。

三、製版操作

製版前須先製框，大小視所設計之圖案而定，間直接底片視所要求之膜厚決定，一般如採用35u厚之底片，發泡後可達2mm之厚度，適合製作地圖，至於印製於壓克力材料之工具用尺，則以不超過2mm為理想。

製版用糊料甚多，有Casein(感光慢)、Gelatin、P.V.A(感光快)等等，採用間直接底片法另須配製油性感光液備用。

肆、網版印刷技術配合發泡劑的特殊運用

一、適用製作範圍

傳統立體影印機除了單價過高、僅限特殊紙可複製外，其它如工具用尺、量具等之製作都受到種種限制；目前視障者之教學，除用點字外，其他如模型之製作等，對擴展視障者生活領域之認識之教具其為缺乏，而且模型製作不但量有限，對教師亦是一項沈重的負擔，本法優點即為可擴大製作範圍。

二、教材教具設計

1.凸體國文讀本：

弱視學生具有殘存視力，原則上要盡量活用殘存視力，學習文字閱讀。視覺效能差而無法訓練視讀的弱視學生才需要學習摸讀點字(黃德業，民83)。利用網版發泡製作字體較大的凸體國文讀本，並充分運用放大鏡眼鏡、錄音帶，或請人直接讀報，弱視學生可以模糊看到東西，再配合觸覺摸讀，將給視障學生在閱讀和寫作上有所助益。

2.盲人地圖：

地理是一種空間靜態的課程，從中國地圖一直到生活環境中的區域地圖，若無實際遊歷過，很難體會它們的真實性，目前盲人地圖在印刷方面，採用熱印紙，其最大的缺點為地形的意念無法正確表示，更何況以網版發泡法製作，其時間與金錢較熱印式節省。

3.度量標示：

利用觸覺培養科學能力，如在長度能力培養方面，可由立體的刻劃記號做為長度的分辨，容量基本能力的培養方面，可製一推筒，在推筒上刻記號吸收十公撮(10c.c)的水，再慢慢推出，即可瞭解十公撮的容量有多少，天平指針立體的刻度，再配合法碼盒裡不同法碼位置與大小，即可稱重量。

伍、結論：

綜論立體印刷教學媒體在教學層面可歸納以下諸項：

一、以感官訓練的教育代替描寫與其它符號的訓練，對視障、學障、C.P等特殊學生或

一般正常幼兒而言，是促進知動感官及突破生活領域的重要方法。

二、就藝術的實用性而言，今日的繪畫、雕塑、建築、圖案，及至工業設計要滿足人類物質和精神兩方面的需求，都必須具有獨創性和建設性，故美術教育也應以社會的時代需要為基礎，從廣泛的造形學習活動中，發展其創造能力；網版發泡方法是使用新的材料，做為表現的媒介，求新求變的需求日增。

三、就網版印刷方法配合發泡印墨製作之立體圖文媒體教材教具應用於視障之教學言，其最大特性，在於製造過程簡單，且可大量複製。如何發揮其長處，使之得到最大效果，乃在於教師是否能靈活運用。

就網版之特性而言，在印製海報、立體地圖、標示等，最能發揮其功能。

四、就網版印刷印製的材料而言：

複合材料係結合兩種以上的原料，形成一種新材料。而「高分子複合材料」俗稱塑鋼(林清安，民83)，發展使用碳纖維強化塑膠類之複合材料做為網版印刷的添加劑，是未來研究發展的主題，特別是使用在金屬類的材料製作上。

參考書目：

一、中文部份：

張勝成(民82)：提昇視覺障礙者溝通能力的高技科。特教園丁季刊，9(1)，5-9。

林惠芬(民82)：非正式的閱讀能力評量方法。特教園丁季刊，9(2)，1-5。

毛連塏(民81)：視覺障礙兒童輔導手冊。台北市：教育部第二次全國特殊教育普查工作執行小組。

杞昭安(民77)：視覺障礙學生點字速讀教學之研究。特殊教育季刊，27，17-22。

劉達江(民73)：發泡劑。化工技術，8(3)，16-23。

洪大誠(民73)：PS發泡原料儲存時間對成品性質之影響。化工技術，8(4)，52-54。

林宗華(民76)：聚氨基甲酸脂麂面濕式人造皮其網版印花上色效果之研究。界面科學會誌，10(3)，38-43。

葉文俊(民68)：網版彩色印刷之研討。印刷雜誌，29，46-48。

單文經(民83)：教學科技與媒體在師資培育上的應用。教學科技與媒體，12月號，3-12。

二、外文部份：

Knirk, F. G. and Gustafson, K. L (1986). Instructional Technology: A Systematic Approach of Education. N. Y.: Holt Rinehart and Winston.

Shwalb, B. J (1989). Instructional technology in American and Japanese schools: A meta-analysis of achievement findings. (Doctoral Dissertation, The University of Michigan, 1987). University Microfilms International. U. M. I. Document NO: AAC8712208.

U.S. Education Department (1987): Access to Information Technology by User with Disabilities - Initial Guidelines. Education Department.

教育名詞——

社區學院

吳清山、林天祐

台北市立師範學院教授、副教授

社區學院(Community College)，它可視為高等教育和終身教育的一環，提供有志學習者自我充實或繼續接受高等教育機會。

社區學院的發展，可說以美國最具典型，最早可追溯於1901年由布朗先生(J. Stanley Brown)在伊利諾州(Illinois)喬立特(Joliet)所設立的初級學院(Junior College)，招收高中畢業生修習大學課程，不收學費，最初發展很慢，直到一九二〇年代以後，才逐漸增加。

在一九三〇年代、一九四〇年代之間，初級學院很重視技藝職業訓練。到了一九六〇年代以後，很多初級學院轉型為社區學院。事實上，初級學院和社區學院是可以互換的，都是屬於同樣性質的機構，只不過是社區學院所提供之教育活動要比初級學院為廣，例如：技藝訓練、社區服務、沒有學分的繼續教育等等。

基本上，社區學院具有其獨特性，不完全是高等教育，但又具有繼續教育的功能，它主要目的有下列七項：1.提供學生進入四年制大學的學術計畫，2.提供中學後期學生的技藝和專業預備計畫，3.提供所有學生的通職教育，4.提供成一般、文化和職業方面的繼續教育，5.實施部份時間制，6.協助社區服務，7.提供學生諮商與輔導。故其課程具有多樣性、實用性，但亦不忽視學術性課程。一般而言，凡是具有高中文憑或同等學歷，或者是十八歲以上能夠從教學獲益者，都可申請入學。由於社區學院頗能符合民衆需求，故目前美國社區學院之發展極為迅速。

隨之世界教育潮流、以及適應未來社會需要，並提供民衆終身學習的機會，我國發展社區學院，是有其需要性和迫切性。因此，行政院教育改革教育審議委員會在第二期諮議報告書即明確建議成立社區學院，提供社區民衆進修機會，可謂具有時代性和前瞻性。



終身教育

吳清山、林天祐

台北市立師範學院教授、副教授

終身教育(life long education)是指每個人從出生到死亡，終其一生都有機會接受教育，以使個人具備適應社會變遷，並促成個人潛能的充分發揮之意。俗語所說的「活到老、學到老」，最足以代表終身教育的精神。

聯合國教育科學文化組織(Unesco)自1965年推展終身教育的理念以來，已陸續引起各先進國家的回響。最近，日本及歐美等國相繼把終身教育列為教育改革的重點，終身教育已成為世界教育的一股重要潮流。教育學者在推動此一理念時，引申出幾個不同的名詞，有人稱為繼續教育(continue education)、也有人稱為終身學習(life long learning)、或生涯學習(career learning)，這些名詞雖異，實質內涵卻都一致，目的均在建立一個學習社會(learning society)，使每個人除了在學校中學習之外，也在家庭、社會這個「大學校」中願意主動、積極的學習。

為配合學習社會的理想，我國目前正由教育部積極建構終身教育體制。除把今(85)年定為「終身教育年」作為推動終身教育的基礎外，擬議中的終身教育體制以「終身教育法」為最高指導原則，從縱剖面統整家庭教育、幼身教育、學校教育、及社會教育體系的終身教育功能，從橫切面聯結家庭、社區、工作場所、和學校的學習體系。

在此一終身教育體系構想下，家庭教育、空中教育、藝術教育、成人教育、以及圖書館教育部份均有待規劃建立。家庭是兒童的第一個、最基本、也是最長久的學習場所；空中教育可透過科技媒體深入家庭、學校、以及社會的各個角落；藝術教育在豐裕個人的精神生活；成人教育提供成人特定需要的生活化課程；圖書館教育提供普遍而實用的生活及文化資訊，這些都是終身學習環境中不可或缺的部份。至於正規教育方面，則從對象更廣汎、課程更生活化、制度更彈性化等方面著手，舉凡社區學院的設立，回流教育制度的建立，綜合高中的規劃、實驗，學校社區化、社區學校化的推動，偏遠及弱勢族群的成人教育規劃等，都是計畫中的一部份。

終身教育已成為我國教育改革的重點工作之一，展望未來，在建立起民衆的普遍共識，完成綿密的運作體系，有效的執行既定計畫，並不斷的評估執行成果之後，學習社會的形成將是引領我國邁進二十一世紀的重要基石。

教育資料

壹、書類資料

教育資料組 徐月鳳 編輯

中文圖書：

(一)書 名：國立教育資料館出版品目錄

作 者：國立教育資料館教育資料組編輯

出版者：國立教育資料館

出版年：民85

書 碼：014.33 / 4039

有鑑於本館出版品逐年遞增，民國八十年編印之出版品目錄已不敷使用，因此本組特將本館之出版品資料予以重新整理，增加近五年來新出版的資料，同時將本館書庫中已無藏書之舊有出版品資料刪除，以方便讀者查詢。本年版之出版品目錄內容分成普通教育叢書、視聽教育叢書、國民教育科學教學資料叢書、教育叢刊、教育文摘月刊、教育資料目錄、教育專題研究報告、教育問題座談會專輯、教育輿情資料專輯、教育資料集刊、教育論文索引、道路交通安全教育資訊年刊、國立教育資料館館訊（教育資料與研究）等十三大類，總計有六六二種圖書資料，歡迎各界人士參考運用。同時為推廣本館之出版品，特將近年來新出版的資料標上定價，以方便讀者個人的蒐集及利用，有興趣的讀者可逕向教育部員工消費合作社購買。

(二)書 名：教育學術講座專輯·第七輯

作 者：國立教育資料館編

出版者：國立教育資料館

出版年：民85

書 碼：520.7 / 4039 V.7

本輯是蒐錄八十二學年度下學期至八十三學年度下學期於各地舉辦之教育學術講座的講演內容，各場之講演題目及主講者如下：

- 1.我故鄉——中華台灣 / 石再添教授
- 2.人類活動對地球環境之衝擊 / 王秋原教授
- 3.嘉義區域的氣象簡介 / 曲建華教授
- 4.台灣之經濟發展與環境生態保育 / 薛益忠教授
- 5.教師環境教育哲學之建立 / 王 鑫教授
- 6.生活教育與本土教材 / 黃春明
- 7.青少年自殺問題之探討 / 何東墀副校長
- 8.環境教育與實踐活動 / 王佩蓮教授
- 9.從班級經營談創造力訓練 / 陳龍安教授

- 10.教師生涯發展之探討 / 吳清山教授
- 11.台灣多元文化的形成與教育 / 王漢源館長
- 12.台灣自然生態保育之現況與展望 / 余秀琴教授
- 13.環境生態與環保教育 / 江火明教授
- 14.當前教育政策及教育改革的重要課題 / 李建興次長
- 15.台灣府城文化與府城人 / 張麗堂局長
- 16.天然災害之防治 / 洪如江教授
- 17.台灣歷史與鄉土教育 / 戴寶村教授

(三)書 名：**該如何教導——學齡前視障兒童父母手冊**

作 者：周伶姮、陳慧娟編譯

出版者：台灣盲人重建院

出版年：民85

書 碼：529.51 / 7794

本書主要是為父母及老師所預備的，書中所牽涉到的內容對學齡前視障兒童的成長與發展有很大的幫助，尤其是活動與遊戲的部份，更可讓孩童依次達到不同層次的目標。第一章：成長與學習的指南，從出生開始之五年內如何按步就班的教導視障兒童；第二章：自我概念的形成，如何幫助視障兒童明白自己、別人和物體間的關係；第三章：學習如何移動，教導兒童如何移動身體的運動與活動；第四章：遊戲與學習，教導不同成長階段的孩童怎麼去玩玩具，如何從中學習；第五章：日常生活技能，教導父母如何利用描述的方法，形容一些動作，並且引導兒童實際操作，以學習一些日常的生活技能，幫助他們獨立；第六章：觸覺、聽覺與視覺，建議一些活動幫助視障兒童發展他們的感官能力；第七章：學習如何使用視力，對於未全盲的兒童，幫助他如何使用殘餘的視力，及訓練他們用一些光學輔助工具看清物體。

貳、非書類資料

視聽教育組 陳麗卿 編輯

國小新課程教學媒體

(一)國語科低年級生字新詞教學法

(錄影帶，片長27分鐘，適用國小國語科)

讀書先得識字。在低年級國語科混合教學中，教學生字新詞是重要的教學活動之一。本影帶提供生動且有效的教學法。

低年級國語科生字新詞的教學，是採用「比對」的方式，由課文的語句中比對出語詞，再由語詞中比對出生字。教學的過程是：教師輔導兒童認念句子，並且了解句子的意思；接著由句子中對出語詞，先讀語詞，辨認字音，再共同研討語詞的意思；最後從語詞中對出生字，作字音、字形、字義的指導。

字音以本音為準；字形指導筆畫名稱和筆順；對字詞義則予以適當的解釋。解釋字詞義的方法很多，常用的有實物示意、圖畫示意、動作示意、表情示意、舉例說明、造句說明、解釋說明、問答說明、情境示意、比喻說明、部首說明及音系解析等方法，教師加以適當選擇應用於教學，可增進學生識字、寫字及應用能力，奠定良好的國語文基礎。

(二)低年級國語科混合教學影帶

(錄影帶，片長28分鐘，適用國小國語科)

國語科是一切學科的基礎，依據國民小學課程標準的規定，國語科在學生入學學習了十週的注音符號之後，以採用混合教學為原則。

什麼是混合教學呢？混合教學的特色是根據單元目標，設計語文教學活動過程，而單元的教學要以讀書為核心，同時與說話、作文、寫字各項教學密切聯絡。

本教學影帶以國立編譯館編輯的國語第二冊第四課「種樹」為範例，配合「習作」及「教學指引」，安排混合教學過程：透過「引起動機」、「概覽課文」、「教學生字新詞」、「深究課文」、「朗讀指導」、「作文指導」的教學演示，讓教師了解混合教學精神，充分掌握教學技巧，使教學活動從「讀書」、「說話」一直到「寫作」、「應用」，都能連貫而完整。實施國語科混合教學，能讓教師的教學和學生的學習相得益彰，順利達成國語科的教學目標。

(三)朗讀教學指導錄音教材

(錄影帶，二卷90分鐘，適用國小國語科)

朗讀是一種藝術，透過聲音的傳達，不但可以表現文氣，更可以適切的表達情意，鼓舞學習語文的興趣。因此指導朗讀課文，就成了國語科教學中的重要活動。

不同的課文有不同的表達技巧。本「朗讀教學指導」錄音教材，針對朗讀方法，從第二冊課文中，選出具有代表性的課文，透過師生對話方式，先研討全課課文氣勢，再從課文中選出特殊語句，揣摩作者感情，以抑揚頓挫的語調，詮釋課文，再由教師範讀，充分表達課文的情意，提供教師朗讀教學的參考，也提昇學生對課文欣賞的層次。

另外，並錄製「課文範讀」錄音帶，針對教師需要，範讀第二冊第一課到第二十課全冊課文，作為朗讀教學的輔助教材。「範讀時，除注意咬字清晰、語調自然外，也應將課文中國字注本調的音，改為口語化，讀起來更生動自然。」

(四)輕鬆愉快的教與學第二集

(錄影帶，片長25分鐘，適用國小自然科)

本影帶介紹自然科新課程第二冊各單元的主要精神，並以實地進行「吹泡泡」單元教學為例，說明教師應如何以關鍵性問語，引導兒童作更深入的觀察；及如何安排情境，培養兒童能靈活的思考，以解決問題。

(五)水晶宮遊記

(錄影帶，片長25分鐘，適用國小自然科)

自然界裡的生物形形色色、多彩多姿。各種動物的形態、大小與運動的方式都不一樣，故而小動物為材料是培養兒童運用五官進行『變動現象觀察』的好方法。

『水晶宮遊記』是二位小朋友想像自己幻化成大肚魚的故事。透過他們遨遊水底世界時與水中小動物的對話，配合攝影鏡頭的安排，兒童可藉此覺察小動物的形態、大小、運動方式各有不同，同時藉著對魚→螺→蝦→蟹→泥鰍等的拜訪，一次又一次的使兒童發現同類生物之間的大同與小異之處，進而培養他們歸類與辨認的能力。

教師可將本影帶使用於教學活動中以此作補充教材；或於課程結束後做綜合整理之用。使用時教師可隨時停機與兒童討論，或引導兒童注意觀察小動物運動的情形，透過暫停與重覆放映的方式，可使本影帶發揮最佳教學效果。

教育法令

推廣組 邱森波 編輯

(一)高級中學數學及自然學科資賦優異學生輔導要點

中華民國八十四年十一月十五日

教育部臺(84)中字第○五五九九一號函修正

- 一、為輔導高級中學數學及自然學科資賦優異學生，繼續發展專長，並鼓勵攻讀基礎科學系科，以達適性教育，培植科學人才之目的，特依「特殊教育學生入學年齡修業年限及保送甄試升學辦法」第十三條之規定訂定本要點。
- 二、本要點以公私立高級中學數學及自然學科資賦優異之應屆畢業生為輔導對象（不含附設職業類科及進修補習學校之學生）。
- 三、數學及自然學科資賦優異學生之發掘與鑑定，採左列方式審慎辦理：

(一)初選：由高級中學遴選符合左列條件之一者，並依規定程序辦理推薦。

- 1.高級中學學生經由任課輔導教師平時之觀察、評量、認定具有優異推理、創造力，且其數學或自然學科（物理、化學、生物、地球科學等四科中之一科以上）之各年級（地球科學至少二學期以上）成績居全年級（指修習該科人數）成績百分之三以上，同時上述各科均及格者，由就讀學校依表格切實詳填具體事實，報由主管教育行政機關彙轉教育部。
- 2.參加主管教育行政機關主辦或委託辦理之高級中學數學及自然學科學習成就優異學生輔導、研習活動，有特殊表現者，由主辦單位列舉具體事實檢附有關資料逕送教育部。
- 3.最近二年內曾參加國際性或主管教育行政機關主辦或委託辦理之全國性數學、物理、化學、生物、地球科學等學科競賽及展覽活動表現特別優異者，經主辦單位書面推薦，由就讀學校列舉具體事實檢附推薦書、表等有關資料，報由主管教育行政機關彙轉教育部（經本部專案核准者得由主辦單位逕報教育部）。
- 4.曾有數學或自然學科學術性研究，並有具體成果，經公開發表且經就讀學校聘請該科大學教授二人以上審查推薦者。
- 5.經主管教育行政機關核定有案之數理資優班，其數學或自然學科（物理、化學、生物、地球科學等四科中之一科以上）之各年級成績均居資優班前三分之一者。

(二)複選：

- 1.由教育部聘請專家及有關人員組成鑑定小組，就上開初選名單之推薦資料及實施智力、性向等必要之測驗（性向明確表現特別優異經鑑定小組資料審查通過者得免參加測驗）結果進行研判，選拔能力特優學生參加科學研習營或直接保

送參加升學甄試。

2.透過科學研習營教學及甄選活動，由專家學者以觀察、面談、筆試實驗操作等評量方式所得之資料，並參考鑑定小組所舉辦之各項能力或性向測驗之客觀資料，經予綜合研判後甄選推薦優異學生，再送鑑定小組遴選資賦優異學生輔導升學。

3.前項科學研習營教育部委託有關大學辦理。

- 四、經遴選合格之資賦優異學生按其專長、性向及志願（以填報數學及自然學科之科系為限）分發保送大學數學及自然學科系就讀。
- 五、經錄取分發之資賦優異學生，除非以書面向錄取之大學及就讀之高中聲明放棄錄取資格，否則一律不得報考當年度高一級學校入學考試。若違反上述規定，註銷其保送升學資格，並追究學校有關人員行政責任。
- 六、資賦優異學生入學後，因特殊原故申請轉系者，經原就讀學系及申請轉入學系同意後，應依規定辦理。
- 七、資賦優異學生經本要點升入大學數學及自然學科之科系者，由教育部給予獎勵以資鼓勵。獎勵辦法由教育部另定之。
- 八、資賦優異學生在學期間，學校應確實予以有計畫之個別輔導，俾其身心有正常之發展。
- 九、資賦優異學生之個案資料，各有關校應切實整理、紀錄、相互銜接以便長期追蹤輔導。
- 十、各有關學校每學年應將資賦優異學生在校及追蹤輔導情形，函報各主管教育行政機關備查。
- 十一、鑑定所需之智力、性向等測驗，由教育部視需要聘請專家編製。
- 十二、各校個別輔導本案之資賦優異學生所需經費，教育部得依其輔導計畫，酌予補助。每年舉辦本案科學研習營，辦理入學甄試及編製各項測驗所需經費，由教育部編列專款予以支應。
- 十三、本要點奉核定後實施。

(二)高級中學課程標準實施要點

中華民國八十四年十二月二十一日
教育部臺(84)中字第○六三二三三號函頒

- 一、高級中學課程標準於民國八十四年十月十九日修訂發布，依照修訂課程標準（以下簡稱本課程標準）所編輯之教科用書，自八十七學年度起由一年級逐年試用修訂實施。
- 二、高級中學教科用書包括教科書、教師手冊、學生活動手冊、紀錄簿等，由國立編譯館依照課程標準之規定，分別編定或審定之。
- 三、各學科教科用書之編輯規定如左：
 - (一)各學科教科用書應確實依照本課程標準編輯。
 - (二)各學科需編輯教師手冊者，應與教科書同時編輯，均由國立編譯館編定或審定之。
 - (三)國文、三民主義、公民、歷史、地理等五科教科用書由國立編譯館負責編輯，軍訓教科用書由教育部軍訓處負責編輯，其餘各學科教科用書，由國立編譯館編輯。

或由各書局編輯送請國立編譯館審定之。

(四)各學科教科書份量及難度，需配合各該學科教學節數，及學生能力，並預留部分教學時間，供教師使用補充教材或善用其他教學資源。

(五)各學科教材之組織應循中小學課程一貫發展之精神設計，內容應顧及國中課程銜接，並與相近學科聯繫及統整；同時應與學生生活相結合。

(六)凡有教學節數彈性規定之科目，其教材均照該課程標準所規定之節數及學校教學實際需要編輯之。

四、高級中學教學媒體由國立教育資料館製作或審定之。

五、主管教育行政機關應編列專款，購置本課程標準分送各教師人手一冊，以作為提昇教學品質之參考。

六、主管教育行政機關應配合新課程標準之實施，逐年編列預算，辦理公、私立高級中學新課程研習會，俾利高中校長、主任、教師及相關人員充分瞭解課程標準修訂之精神與內涵。

七、主管教育行政機關應配合本課程標準，及早寬列年度預算，充實所屬公、私立高級中學新課程研習會，俾利高中校長、主任、教師及相關高級中學教學設備，以利教師教學。

八、本課程標準實施時，主管教育行政機關應考量課程及教學實際需要之師資，給予充分之協助。

九、本要點奉核定後實施。

(三)國民小學與國民中學班級編制及教職員工員額編制標準第三條、第四條修正條文

中 華 民 國 八 十 四 年 十 一 月 二 十 日
行 政 院 台 八 十 四 人 政 力 字 第 三 九 八 八 八 號 核 定
中 華 民 國 八 十 五 年 一 月 十 日
教 育 部 台 (85)參 字 第 八 五 五 〇 〇 二 〇 二 號 令 修 正 發 布 第 三 條、第 四 條 條 文

第 三 條 國民小學教職員工員額編制如左：

一、校長：每校置校長一人，專任。

二、主任：各處、室及分校置主任一人，均由教師兼任。

三、組長：各組置組長一人，均由教師兼任。

四、教師：每班置教師一·五人為原則，全校未達九班者，得增置教師一人。

但財政困難之地區，得由省（市）政府另訂實施年度。辦理實驗之學校得視需要增置教師；其增置標準，視實驗性質訂定之。

五、輔導教師：二十四班以下者，置輔導教師一人，二十五班以上者，每二十四班增置一人，均由教師兼任。

六、幹事：（含各處、室職員及圖書館、教具室、實驗室管理員等，不含人事、主計專任人員）七十二班以下者，置一人至三人；七十三班以上者，置三人至五人。

七、護士或護理師：七十二班以下者，得置一人；七十三班以上者，得置二人，並得置兼任醫師。辦理醫療實驗之學校，得視需要增置護士或護理

師。

八、住宿生輔導員：山地及偏遠地區學校，學生宿舍有十二人以上住宿者，得置住宿生輔導員一人，五十人以上住宿生者，得置二人。

九、營養師：自行辦理學校午餐者，每校得置營養師或特約營養師。但採聯合辦理者，其人員設置，由省（市）政府另訂之。

十、工友：十二班以下者，置一人至三人；十三班至三十六班者，置三人至六人（含技工一人）；三十七班至七十二班者，置六人至八人（含技工二人）；七十三班以上者，置八人至十三人（含技工三人）。

十一、人事及主計人員之設置，依人事、主計人員設置標準辦理。

前項第七款護士或護理師之進用，其具有護士資格者，以護士任用；具有護理師資格者，以護理師任用。

第四條 國民中學教職員工員額編制如左：

一、校長：每校置校長一人，專任。

二、主任：各處、室及分校置主任一人，均由教師兼任。

三、組長、副組長：各組置組長一人，除文書、出納、事務三組組長得專任外，餘均由教師兼任。六十一班以上者，訓導處及輔導室得共置副組長一人至三人，均由教師兼任。

四、教師：每班置教師二人，每九班得增置教師一人；全校未達九班者，得增置教師一人。但財政困難之地區，得由省（市）政府另訂實施年度。辦理實驗之學校得視需要增置教師；其增置標準，視實驗性質訂定之。

五、輔導教師：十五班以下者，置輔導教師一人；十六班以上者，每十五班增置一人，均占教師名額。

六、幹事：（含各處、室職員及圖書館、教具室、實驗室、家政教室管理員、工藝工廠雜工等，不含人事、主計專任人員）三十六班以下者，置二人至九人；三十七班至七十二班者，置三人至十三人；七十三班以上者，置五人至二十人。

七、護士或護理師：七十二班以下者，得置一人；七十三班以上者，得置二人，並得置兼任醫師。辦理醫療實驗之學校，得視需要增置護士或護理師。

八、住宿生輔導員：山地及偏遠地區學校，學生宿舍有十二人以上住宿生者，得置住宿生輔導員一人，五十人以上住宿生者，得置二人。

九、營養師：自行辦理學校午餐者，每校得置營養師或特約營養師。但採聯合辦理者，其人員設置，由省（市）政府另訂之。

十、工友：十二班以下者，置一人至四人；十三班至三十六班者，置四人至八人（含技工一人）；三十七班至七十二班者，置八人至十三人（含技工二人）；七十三班以上者，置十三人至十五人（含技工三人）。

十一、人事及主計人員之設置，依人事、主計人員設置標準辦理。

前項第七款護士或護理師之進用，其具有護士資格者，以護士任用；具有護理師資格者，以護理師任用。

(四)學校教職員退休條例施行細則

中華民國八十五年一月三十日（補登）
教育部台(85)參字第八五〇〇八六一八號令修正

第一章 總 則

- 第一條 本細則依學校教職員退休條例（以下簡稱本條例）第二十二條規定訂定之。
- 第二條 本條例第二條所稱各級公立學校，係指國、省（市）、縣（市）立學校而言。
同條所稱教職員，係指依教育人員任用條例規定資格聘派任，並經審定合格之校長、教師、助教；及在教育人員任用條例施行前進用不需辦理公務人員或技術人員改任換銜，其職稱列入所服務學校或其附屬機構之編制，經主管教育行政機關核准有案之職員。
前項所稱教職員，以編制內有給專任者為限。
- 第三條 本條例第三條第二項所稱所任職務有體能上之限制者，係指退休時，實際擔任體育、唱遊教師等職務連續滿三年以上者而言；其他有體能上限制之職務，經教育部核准者亦同。
- 第四條 學校教職員退休及自願離職年齡之認定，依戶籍記載。
依本條例第四條第一項第一款規定，應即退休之學校職員，其限齡在八月一日至次年元月三十一日間，最遲以次年二月一日為退休生效日；其限齡在二月一日至七月三十一日間，最遲以八月一日為退休生效日。
- 第五條 本條例第四條第一項第二款所稱心神喪失或身體殘廢，其認定之標準，均以公務人員保險殘廢給付標準表所定之全殘或半殘為準。所稱不堪勝任職務，係指不能從事本職工作，亦無其他職務可調任或有其他職務可調任，而無能力擔任者。
- 第六條 本條例第四條第二項所稱服務學校仍需其任職，而自願繼續服務者，除專科以上學校教授、副教授之延長服務，由教育部另行規定外，其餘教職員之延長服務條件、期限，比照公務人員有關規定辦理。
- 第七條 本條例所稱本薪，為教職員依規定實領本薪或年功薪。
領月退休金者，遇有臨時加發薪金時，月退休金亦得按比率支給。
- 第八條 本條例第五條第二項規定一次退休金基數；第三項規定月退休金百分比，其支給標準均依附表一規定計算之。
本條例第五條所稱在職同薪級人員之本薪，係指退休教職員，退休生效日應支之本薪或年功薪而言。
- 第九條 本條例第五條第四項所稱具有工作能力，係指申請退休時無下列不堪勝任工作情事之一，並經服務學校出具證明者而言：
一、符合公務人員保險殘廢給付標準表所定之全殘廢或半殘廢，經公立醫療機構證明者。
二、領有殘障手冊者。
三、精神耗弱，經公立醫院證明者。
四、因疾病或傷害，連續請假逾六個月而無法銷假上班者。

學校教職員退休金支給標準表

年資 種類	一次退休金		月退休金	註記
	基數	百分比		
一	(1.5)	(2)		一、一次退休金： (一)任職未滿五年者不發，自滿五年起，以退休生效日在職同薪級人員之本薪加一倍為基數，每任職一年給與一個半基數，最高三十五年給與五十三個基數。 (二)校及教師合於本條例第六條之規定增加退休給與者，最高採計至四十年，給與六十個基數。 (三)尾數不滿六個月者給與一個基數，滿六個月以上者，以一年計。
二	(3)	(4)		
三	(4.5)	(6)		
四	(6)	(8)		
五	7.5	(10)		
六	9	(12)		
七	10.5	(14)		
八	12	(16)		
九	13.5	(18)		
一〇	15	(20)		
一一	16.5	(22)		二、月退休金： (一)以在職同薪級人員之本薪加一倍為基數，每任職一年照基數百分之二給與，最高三十五年，給與百分之七十為限。 (二)校長及教師合於本條例第六條之規定增加退休給與者，自第三十六年起，每年增加百分之一，最高採計四十年，增至百分之七十五。 (三)尾數不滿半年者，加發百分之一。滿半年以上，未滿一年者，以一年計。
一二	18	(24)		
一三	19.5	(26)		
一四	21	(28)		
一五	22.5	30		
一六	24	32		
一七	25.5	34		
一八	27	36		
一九	28.5	38		
二〇	30	40		
二一	31.5	42		三、兼領一次退休金與月退休金者，註記一、二規定應領之退休給與，分別予以二分之一之一次退休金與二分之一之月退休金，或三分之一之一次退休金與三分之二之月退休金，或四分之一之一次退休金與四分之三之月退休金，按比例計算。 四、心神喪失或身體殘廢係因公傷病所致者： (一)一次退休金依註記一、規定處理，任職未滿五年，以五年計算。 (二)月退休金任職未滿二十年，以二十年計，至於超過二十年者依一般規定處理。 (三)兼領一次退休金與月退休金者，其一次退休金與月退休金，比照前述之比例計算。
二二	33	44		
二三	34.5	46		
二四	36	48		
二五	37.5	50		
二六	39	52		
二七	40.5	54		
二八	42	56		
二九	43.5	58		
三〇	45	60		
三一	46.5	62		五、教、職員於年滿五十五歲時自願提前退休者，一次加發五個基數之一次退休金。 六、支領一次退休金或月退休金或兼領一次退休金與月退休金，由退休人員擇一支領之。 七、退休金以元為計算單位，不足一元者，以一元計。 八、括弧部分係指本條例修正施行後，具有新舊制年資辦理退休者，其新制年資得按註記一、二規定計算其基數或百分比之。
三二	48	64		
三三	49.5	66		
三四	51	68		
三五	53	70		
三六	54.5	71		
三七	56	72		
三八	57.5	73		
三九	59	74		
四〇	60	75		

第十條 本條例第五條第四項所稱在教學、研究上有優異表現著有學術聲望之專科以上學校教授，係指符合下列條件之一，並依公立專科以上學校教授延長服務之相關規定，經核准延長服務者：

- 一、擔任中央研究院院士者。
- 二、曾獲有教育部學術獎者。
- 三、曾獲行政院國家科學委員會傑出研究獎勵三次以上者。
- 四、最近三年內有個人著作出版，對學術確有貢獻者。

第十一條 本條例第六條所稱教職，係指在公立學校擔任專任教師或校長職務而言。

同條所稱連續任教師或校長五年以上，係指連續在公立學校擔任專任教師或校長職務未曾間斷者。但在不同之公立學校所任教師、校長職務年資得合併計算。

同條所稱成績優異，係指依公立學校教職員成績考核辦法或公立學校校長成績考核辦法考核結果，最近五年均晉支薪給或發給獎金者。不適用前開成績考核辦法者，應由最後服務學校開列申請退休人員成績優異之具體事實，報由主管教育行政機關審定之。

前項最近五年考核結果，如有一年留支原薪，而其原因確係患重病請假超過規定所致，經准假機關學校出具證明者，得視同成績優異。

最近五年考核結果如有二年留支原薪，而其原因確係患重病請假超過規定所致者，除第二次考列留支原薪及以後之年資，不得視為成績優異增核退休金基數或百分比外，其餘超過三十五年之年資，仍得增核退休金基數或百分比。但以第一次考列留支原薪時曾提出退休申請，而主管機關因財政困難未能核准者為限。

第十二條 本條例第七條所稱因公傷病，係指具有下列情形之一者而言：

- 一、因執行職務所生之危險以致傷病。
- 二、因辦公往返或在學校範圍內遇意外危險以致傷病。
- 三、非常時期在任所遇意外危險以致傷病。
- 四、因盡力職務積勞過度以致傷病。

因公傷病，應提出服務學校證明書，並繳驗公立醫院證明書。

第十三條 本條例第五條第二項所稱教職員於年滿五十五歲時得自願提前退休，係指任職滿二十五年以上，並於年滿五十五歲之日起一年內申請自願提前退休生效者而言。

本條例第八條第五項所稱教職員於年滿三十五歲時或年滿四十五歲時自願離職，係指於年滿三十五歲或年滿四十五歲之日起一年內申請自願離職生效者而言。

第十四條 依本條例第八條第一項規定，政府與教職員共同撥繳費用，建立退休無卹基金（以下簡稱退撫基金），政府撥繳部分，由各級政府、支給機關或服務學校編列年度預算，按月撥繳公務人員退休撫卹基金管理機關（以下簡稱基金管理機關）。教職員繳付部分，由服務學校於每月發薪時扣收，並即彙繳基金管理機關。

第十五條 本條例第八條第四項、第五項及第六項所定不符增核退休金基數規定、

自願離職、中途離職及因案免職者，申請發還繳付之基金費用加計之利息，計算至離職之前一日止。

第十六條 依本條例退休人員，在本條例修正施行後之任職年資，除本條例另有規定外，應以依法繳付退撫基金之實際月數計算。未依法繳付退撫基金之任職年資或曾經申請發還離職、免職退費或曾經核給退休金、資遣給與之任職年資，均不得採計。

公立學校校長、教師、助教在本條例修正施行後，曾任政務人員、公務人員或軍職人員之年資，應於轉任時，將其原繳未曾領取之基金費用之本息移撥退撫基金帳戶，始得併計其任職年資。

公立學校校長、教師、助教在本條例修正施行後，曾任其他公職或公營事業人員之年資，應於轉任時，由基金管理機關按其任職年資、等級對照教職員繳費標準換算複利終值之總和，通知服務學校轉知一次繳入退撫基金帳戶，始得併計其任職年資。

公立學校校長、教師、助教在本條例修正施行後，曾任經僑務委員會立案之海外僑校專任教職員年資，未核給退休金或資遣費，經原服務學校核實出具證明，並經僑務委員會驗印證明者，應於轉任時，由基金管理機關按其任職年資及所具學歷核敘薪級，對照教職員繳費標準換算複利終值之總和，通知服務學校轉知一次繳入退撫基金帳戶，始得併計其任職年資。

第十七條 在本條例施行前退休，支領年退休金者，仍適用舊條例，但在教職員之待遇有調整時，其年退休金額，得參照待遇調整後比率予以調整。

第十八條 本條例第十條請領退休金時效之計算，於月退休金自當期應發放之日起算。

第十九條 已領退休（職、伍）給與或資遣給與者再任或轉任公立學校教職員，其重行退休之年資，應自再任或轉任之日起，另行計算。

前項人員重行退休時，其退休金基數或百分比連同以前退休（職、伍）基數或百分比或資遣給與合併計算，以不超過本條例第五條及第二十一條之一第一項所定最高標準為限，其以前退休（職、伍）或資遣已達最高限額者，不再增給，未達最高限額者，補足其差額。

退休人員不得同時再任原服務學校教職員。

第二十條 本條例第十四條之一第一項所稱遺族之範圍及順序，依民法第一千一百三十八條之規定。

本條例第十四條之一及本條例第二十一條之一規定領受撫慰金遺族，如有本條例第十二條各款情形之一者，喪失領受權利。

領受月撫慰金遺族，經褫奪公權者，自褫奪公權之日起停止領受月撫慰金之權利，至其復權時回復。

第二十一條 學校教職員退休時，其繳納基金費用未予併計退休之年資，除本條例第八條第四項規定者外，依其本人繳付基金費用之本息，按年資比例計算，由基金管理機關一次發還。

再任或轉任學校教職員以前所領退休（職、伍）金基數或百分比已達最高限額者，其再任或轉任期間本人繳付基金費用之本息，應於重行退休或離職時，一次發還。如再任或轉任以前所領退休（職、伍）金基數或百分比未

達最高限額者，除依規定補足其差額外，如有剩餘年資，應以其再任或轉任期間本人繳付基金費之本息，按年資比例計算，由基金管理機關一次發還。

第二十二條 第十六條所稱基金費用之本息，係指本人及政府撥繳之基金費用，及依公務人員退休撫卹基金管理條例運用收益之孳息收入而言。

第二十一所稱基金費用之本息，係指本人撥繳之基金費用，及依公務人員退休撫卹基金管理條例運用收益之孳息收入而言。

第二十三條 本條例第十八條有關公立社會教育及學術機關，其服務人員準用本條例規定退休者，由各該主管機關審定並辦理之。

同條但書所稱具公務人員身分者，係指依各該機關組織法規規定，須按公務人員任用法律任用，並經銓敘有案之人員而言。

第二十四條 本條例第二十一條之一第五項規定加發之一次補償金或月補償金及第六項規定加發之一次補償金，均依附表二規定計算之。

兼領一次退休金與月退休金人員，依前項規定加發之補償金標準，按其兼領比例計算之。

第二十五條 私立國民中小學校如係比照公立國民中小學校由政府劃分學區，分發學生入學，學生免納學費且學校人事及辦公經費由政府編列預算支應者，其教職人員之退休準用本條例之規定辦理。

第 二 章 辦理退休之程序

第二十六條 國立學校教職員之退休案，由教育部審定，省（市）立學校由省（市）政府教育廳（局）審定，縣（市）立學校由縣（市）政府審定。

第二十七條 申請或應即退休人員，應於退休三個月前，填具退休事實表二份，檢同本人最近一寸半身相片四張，本條例修正施行前之任職證件及有關證明文件，報請服務學校彙轉主管教育行政機關審定。

應即退休人員未依前項規定辦理者，應由服務學校代為填具退休事實表，檢同有關證明文件，彙轉主管教育行政機關審定。

因心神喪失或身體殘廢應即退休者，服務學校應證明其不堪勝任職務，並應附繳醫院殘廢證明書。

第二十八條 退休事實表、任職證件及有關證明文件，應先由原服務學校人事主管人員切實審核，如與事實不符、程序不合或證件不足者，應分別駁回或通知補正。

第二十九條 應即退休人員，服務學校未代報請退休或未報請延長服務者，經主管教育行政機關查明後，應即通知其服務學校依法辦理，其不依法辦理者，即通知審計機關，不予核銷所支薪給待遇。

第 三十 條 退休教職員對於退休案審定之結果，如有異議，得於退休案審定函到達服務學校之次日起三個月內，提出證明文件或理由，由服務學校轉送主管教育行政機關復審。對復審之決定如有不服，得於復審決定書到達服務學校之次日起三個月內提出再復審。再復審以一次為限。

附表二

學校教職員退休條例第二十一條之一第五項及第六項加發補償金計算標準表

新制年資		舊制年資		一 二 三 四 五 六 七 八 九 十 十一 十二 十三 十四 十五 十六 十七 十八 十九																
數	基	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
一	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
二	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
三	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
四	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
五	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
六	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
七	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
八	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
九	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十一	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十二	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十三	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十四	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十五	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十六	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十七	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十八	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
十九	再	月	補	發	一	或	%	加	次	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金

註記：一、本表依學校教職員退休條例第二十一條之一第五項及第六項之規定訂定。

二、月補償金併月退休金發放，一次補償金於教職員工退休時一次發給。

三、兼領一次退休金與月退休金者，其補償金依其支領比例計算。

第三章 退休金之發給

第三十一條 退休人員或遺族依本條例擇領退休金、撫慰金及補償金之種類，均應於辦理時審慎決定，經主管教育行政機關審定並領取退休給與後，不得以任何理由請求變更。

第三十二條 退休人員經審定給與退休金者，由主管教育行政機關填發退休金證書，函送服務學校發交退休人員，並以副本送審計機關、支給機關及基金管理機關。

第三十三條 教職員在本條例修正施行前任職年資之退休金、撫慰金與依法應由各級政府編列預算支付之各項加發之退休金及本條例第二十一條之一第五項之補償金，依其最後服務學校，屬於國立者，由國庫支出，以教育部為支給機關；屬於省（市）立者，由省（市）庫支出，以省（市）政府財政廳（局）為支給機關；屬於縣（市）立者，由縣（市）庫支出，以縣（市）政府為支給機關。

本條例修正施行後任職年資之退休金、撫慰金、離職、免職退費及本條例第二十一條之一第六項之補償金，由退撫基金支付，以基金管理機關為支給機關。

學校教職員依本條例第七條辦理因公退休，其一次退休金或月退休金，依繳付基金費用年資佔核定退休年資之比例，由退撫基金支付，其餘由各級政府編列預算支付。

第三十四條 一次退休金及第一次月退休金於退休案審定後，即通知支給機關核實簽發支票，連同退休金計算單及領據，函送原服務學校轉發，並應於退休人員簽收支票時，同時辦妥退休金領據簽章手續後，立即檢還支給機關。

月退休金之發給，第一次由支給機關核轉服務學校轉發，其後每六個月發給一次，其定期如下：

- 一、一至六月份退休金於一月十六日發給。
- 二、七至十二月份退休金於七月十六日發給。

前項月退休金之發放作業程序由各支給機關定之。

月退休金發給後，如遇教職員待遇調整時，應於下次發給月退休金時補發。

第三十五條 申請或應即退休人員之退休案，均自主管教育行政機關審定之退休生效日生效，但申請退休案件之生效日期，不得追溯。其有預領生效後薪給者，服務學校應就支給機關函送核轉之一次退休金或第一次月退休金核實收回。

第三十六條 本條例施行前退休者，請領年退休金，應於每年五月前，將退休金證書，送支給機關，七月起一次發給，其申請手續，適用第三十四條請領月退休金之規定。

第三十七條 退休金、撫慰金、補償金及離職、免職退費之報銷程序如下：

- 一、國庫支出者，教育部於發訖後檢同領據送審計部核銷。
- 二、省（市）庫支出者，省（市）政府財政廳（局）於發訖後檢同領據送審計處核銷。
- 三、縣（市）庫支出者，縣（市）政府於發訖後檢同領據送審計處（室）核

銷。

四、基金管理機關支出者，於發訖後，檢同領據送審計部核銷。

第三十八條 本條例修正施行前任職年資，依本條例修正施行前原規定標準核發之一次退休金，自願儲存時，得由政府金融機關受理優惠儲存，其辦法由教育部會同財政部定之。

再任由公庫支給薪俸、待遇或公費之職務者，應停止原儲存之優惠存款，俟再任原因消滅後回復。但再任之工作報酬每月未達公務人員委任第一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額者，不在此限。

第 四 章 撫慰金之發給

第三十九條 依本條例支領或兼領退休金人員死亡時，其撫慰金之申請程序如下：

- 一、由其遺族檢具原月退休金證書、全戶戶籍謄本及死亡證明書，選擇改領月撫慰金者並應檢具自願改領月撫慰金申請書，向原服務學校申請，轉送主管教育行政機關審定後，通知支給機關發給。
- 二、無遺族者，以退休人員生前所立之合法遺囑指定人，檢具合法遺囑、原月退休金證書、戶籍謄本、死亡證明書及遺囑指定人身分證明，向原服務學校申請，轉送主管教育行政機關審定後，通知支給機關發給。
- 三、無遺族而於生前立有合法遺囑，指定其應領撫慰金用途者，由退休人員原服務學校依程序具領後，依其遺囑辦理之。
- 四、無遺族或無遺囑指定用途者，由退休人員原服務學校檢具原月退休金證書死亡證明書，向主管教育行政機關申請審定後，通知支給機關發給，作其喪葬費之用，如有剩餘，歸屬國庫。

前項當序遺族有數人時，應由其遺族平均領受。

第 四 十 條 本條例第十四條之一第二項所稱計算其應領之一次退休金為標準，指依退休人員之任職年資，計算其應發給一次退休金基數，按其死亡時同薪級現職人員之本薪或年功薪加一倍計算。但退休人員在本條例修正施行前後均有任職年資者，依退休人員經核定之本條例修正施行前後退休年資，按各該標準及基數內涵計算之。

所稱扣除已領之月退休金，應包含退休人員依核定百分比所領之退休給與。

所稱補發其餘額，指退休人員依第一項規定計算應領之一次退休金，扣除依第二項規定已領之月退休金總數，其有餘額者，補發其餘額。

所稱發給相當於同薪級之現職人員六個基數之撫慰金，其基數應依退休人員死亡時同薪級現職人員本薪或年功薪加一倍計算一次發給。

前項六個基數之一次撫慰金，依其於本條例修正施行後之核定年資佔施行前後合計年資之比例，由退撫基金支付，其餘由各級政府編列預算支付。

兼領一次退休金與月退休金者，以其支領之比例，依第一項至第四項之規定辦理。

兼領月退休金人員死亡時，所發給相當於同薪級現職人員六個基數之撫慰金，依其兼領月退休金比例計算。

第四十一條 月撫慰金之發給，比照月退休金，自退休人員死亡時之次一個定期起，

每六個月發給一次。遺族如未於退休人員死亡後依第三十九條規定申請，致溢領退休人員死亡當期以後之月退休金，應由服務學校通知支給機關就其應領之撫慰金核實收回。

第四十二條 領受月撫慰金之遺族如為父母或配偶，給與終身。但配偶以未再婚者為限；如為未成年子女，以給與至成年為止。

第四十三條 請領撫慰金之權利，以支（兼）領月退休金人員之遺族或遺囑指定人為限，其請求權自支（兼）領月退休金人員死亡日起，經過五年不行使而消滅。但因不可抗力因素致不能行使者，自該請求權可行使時起算。

支領月撫慰金人員於支領期間，其各期請求權自各期發放之日起算。

第四十四條 依本條例退休支（兼）領月退休金人員再任有給公職，於再任期間死亡，其撫慰金給與依本條例之規定辦理。

第 五 章 退休金及撫慰金之停發及續發

第四十五條 本條例第十三條第二款所稱再任有給之公職，係指再任由公庫支給薪俸、待遇或公費之職務者而言。但再任之工作報酬每月未達公務人員委任第一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額者，不在此限。

第四十六條 本條例第十四條所稱之再任公教人員，指所任職務由公庫支給薪俸人員而言。

第四十七條 退休人員如有本條例第十二條各款及第十三條第一款情事之一，或領受月撫慰金遺族如有本條例第十二條各款情事之一或不符合本細則第四十二條規定時，應主動通知原服務學校轉報支給機關，終止或停止支給退休金或月撫慰金。但依本條例第十三條及本細則第二十條第三項停止支給者，得於復權或再任原因消滅後，提出證明文件，由原服務學校報請支給機關繼續發給。

第四十八條 退休人員退休金領受權及遺族月撫慰金領受權喪失或停止後，如有續領，應由支給機關追繳。

退休人員如有本條例第十三條第二款情事時，應主動通知再任機關學校轉報支給機關，並繳還原領退休金證書，如有違反者，除依前項規定辦理外，並依法懲處。

第四十九條 退休人員擇領月退休金者，如有死亡情事，均發給該月所屬之當期退休金。

第 六 章 附則

第 五十 條 依本條例退休者，發給學校教職員退休證。

依本條例擇領月撫慰金者，發給遺族月撫慰金證書。

第五十一條 學校教職員退休證、退休金證書及遺族月撫慰金證書如有遺失或污損時，應檢同本人一寸半身相片一張向主管教育行政機關申請補發或換發。

第五十二條 經費出自公庫而非由各級主管教育行政機關編列預算之學校教職員，其資格經教育部審定者，其退休得由各該主管機關比照本條例之規定自行辦理。

第五十三條 教職員在本條例修正施行之年資併計及退休金、撫慰金基數內涵，仍適用本細則修正前規定。其退休金支給標準，依附表三規定辦理。

學校教職員在本條例修正施行前任職年資退休金支給標準表				註	記
年資	基數	一次退休金	月退休金		
一	(1)	(5)		一、一次退休金： (一)任職未滿五年者不發，滿五年者，發給九個基數，爾後每增加半年加發一個基數，滿第十五年後另行加發兩個基數，但最高總數以六十一個基數為限。 (二)未滿半年者以半年計。	
二	(3)	(10)			
三	(5)	(15)			
四	(7)	(20)			
五	9	(25)			
六	11	(30)			
七	13	(35)			
八	15	(40)			
九	17	(45)			
一〇	19	(50)			
一一	21	(55)		二、月退休金： 任職滿十五年者給與薪額百分之七十五，爾後每增一年加發百分之一，但以增至百分之九十為限。 三、兼領一次退休金與月退休金者，依註記一、二項規定額之退休給與，分別予以二分之一之一次退休金與二分之一之月退休金，或三分之一之一次退休金與三分之二之月退休金，或四分之一之一次退休金與四分之三之月退休金，按比例計算。	
一二	23	(60)			
一三	25	(65)			
一四	27	(70)			
一五	29	75			
一六	33	76			
一七	35	77			
一八	37	78			
一九	39	79			
二〇	41	80			
二一	43	81		四、心神喪失或身體殘廢係因公傷病所致者： (一)一次退休金依一般規定另加給百分之二十。 (二)月退休金一律按月薪額百分之九十給與。 (三)兼領一次退休金與月退休金者，其一次退休金與月退休金，比照前述之比例計算。 (四)任職未滿五年者以五年計。	
二二	45	82			
二三	47	83			
二四	49	84			
二五	51	85			
二六	53	86			
二七	55	87			
二八	55	88			
二九	59	89			
三〇	61	90			
三一	61	90	91	五、支領一次退休金或月退休金或兼領一次退休金與月退休金，由退休人員擇一支領之。 六、退休金以元為計算單位，不足一元者，以一元計。 七、括弧部分係指本條例修正施行後，具有新舊制年資辦理退休者，其舊制年資得按註記一、二規定計算其基數或百分之比。	
三二	61	90	92		
三三	61	90	93		
三四	61	90	94		
三五	61	90	95		
三六	61	90	95		
三七	61	90	95		
三八	61	90	95		
三九	61	90	95		
四〇	61	90	95		
四一	61	90	95		
四二	61	90	95		
四三	61	90	95		
四四	81	90	95		

本條例第五條第一項第二款所稱執行職務發生危險以致死亡者，係指於執行職務時因遭受暴力或意外危險以致死亡者。或於辦公往返途中遇意外危險以致死亡者。

本條例第五條第一項第三款所稱因公差遇險或罹病以致死亡者，係指教職員經服務學校指派，執行一定之任務，其時程之計算係自出發以迄完成指派任務返回辦公場所或住（居）所止，且其遭遇危險或罹病，必須與公差具有因果關係者。

本條例第五條第一項第四款所稱在辦公場所發生意外以致死亡者，係指在處理公務之場所，於辦公時間內或指定之工作時間內，因處理公務而發生意外事故或猝發疾病，且由該意外事故或疾病直接使之當場死亡者，或自該場所直接送醫途中死亡者，或自該場所直接送醫繼續住院不治死亡者。

第七條 本條例第六條第一項及第九條第三項所稱遺囑，依民法之規定。

第八條 本條例第七條所稱勳章，係指依勳章條例所授予者；所稱特殊功績，係指下列情形之一者：

一、經總統明令褒揚，並將生平事蹟宣付國史館者。

二、經主管教育行政機關審定從優議卹者。

第九條 本條例第九條第一項第三款，所稱已成年不能謀生之兄弟姊妹，係指心神喪失或身體殘廢，經醫院證明者。

本條例第九條第一項第四款，所稱無人扶養者，係指依民法規定無互負扶養義務之親屬，且該遺族不能維持生活，又無謀生能力，經鄉（鎮、市、區）公所證明者。

第十條 本條例修正施行前死亡之撫卹案，仍依原規定辦理。但遺族於領卹期間具有本條例第十條第二項、第三項規定之情形者，得依本條例修正施行前給卹標準繼續給卹終身，或至遺族成年或大學畢業為止。

第十一條 本條例第十五條所稱殮葬補助費，應由各級政府編列預算支給之。

第十二條 本條例第十八條有關公立社會教育及學術機關，其服務人員準用本條例規定撫卹者，由各該主管機關審定並辦理之。

第二章 辦理撫卹之程序

第十三條 教職員之撫卹案由服務學校轉報主管教育行政機關審定，國立學校由教育部審定，省（市）立學校由省（市）政府教育廳（局）審定，縣（市）立學校由縣（市）政府審定。

第十四條 遺族申請撫卹，應填具撫卹事實表二份，連同死亡證明書、全部任職證件、全戶籍謄本，由該教職員死亡時之服務學校彙轉主管教育行政機關審定。

本條例第九條第一項各款遺族，應於撫卹事實表內依次詳細填列。

第十五條 本條例第九條第一項第一款至第三款遺族之撫卹金領受權，如因死亡或拋棄或法定事由而喪失時，其撫卹金應勻給同一順序其他有領受權之人，同一順序無人領受時，由次一順序遺族領受。

第三章 撫卹金之發給

第十六條 教職員之一次撫卹金及第一年年撫卹金於審定後，依其請領之薪給標準

發給，以後薪給調整，其年撫卹金應於次年補發差額。

第十七條 本條例第九條第二項遺族同一順序有數人時，得由領受人之同意推一代表具領。

前項同意除須出具同意書外，並得由同意人之申請變更之。

第十八條 遺族申請撫卹經審定後，由審定機關填發撫卹金證書，連同原送證件，函送原服務學校轉交領受人，並以副本送審計機關、支給機關及基金管理機關。

第十九條 教職員在本條例修正施行前後均有任職年資者，應前後合併計算。但本條例修正施行前之任職年資，仍依本條例修正施行前原規定最高採計三十年。本條例修正施行後之任職年資，可連同累計，最高採計三十五年。

第二十條 教職員在本條例修正施行前之任職年資，其撫卹金由各級政府編列預算支付，並以本條例修正施行後規定之標準給卹。

教職員在本條例修正施行後之任職年資，依第三條規定採計者，其撫卹金由退撫基金支付，並以本條例修正施行後規定之標準給卹。

前二項任職年資之撫卹金，按本條例施行前後任職年資比例計算，分別由各級政府編列預算及退撫基金支付。任職年資合計逾三十五年者，應優先採計本條例修正施行後之年資。

學校教職員依本條例第五條第三項辦理因公撫卹，其一次撫卹金及年撫卹金，按繳付基金費用年資佔核定撫卹年資之比例，由退撫基金支付，其餘由各級政府編列預算支付。

第二十一條 教職員在本條例修正施行前任職年資之撫卹金及因公死亡加發之撫卹金，依其最後服務學校屬於國立者，由國庫支出，以教育部為支給機關；屬於省（市）立者，由省（市）庫支出，以省（市）政府財政廳（局）為支給機關；屬於縣（市）立者，由縣（市）庫支出，以縣（市）政府為支給機關。

第二十二條 遺族依本條例第六條規定，擇領一次撫卹金者，應於辦理時審慎決定，經主管教育行政機關審定並領取撫卹金後，不得以任何理由請求變更。

第二十三條 一次撫卹金及第一年年撫卹金於撫卹案審定後，即通知支給機關核實簽發支票，連同撫卹金計算單及領據，函送原服務學校轉發，並應於撫卹金領受人簽收支票時，同時辦妥撫卹金領據簽章手續後，立即檢還支給機關。

第二十四條 教職員遺族請領年撫卹金，應於每年五月前檢具年撫卹金證書、戶籍登記資料及遺族代表人姓名、指定之郵局或銀行存款帳戶資料，送交支給機關。

支給機關應將年撫卹金撥入遺族指定之郵局或銀行存款帳戶，於每年七月十六日一次發給。

前項年撫卹金之發放作業程，由各支給機關定之。

第二十五條 教職員撫卹金之報銷程序如下：

- 一、國庫支出者，教育部於發訖後，檢同領據送審計部核銷。
- 二、省（市）庫支出者，省（市）政府財政廳（局）於發訖後，檢同領據送審計處核銷。
- 三、縣（市）庫支出者，縣（市）政府於發訖後，檢同領據送審計處（室）核銷。

四、基金管理機關支出者，於發訖後，檢同領據送審計部核銷。

第二十六條 遺族撫卹金領受人領受權喪失或停止時，應主動通知原服務學校轉報主管教育行政機關及支給機關終止或停止支給撫卹金，如有續領，由支給機關追繳，並移送司法機關辦理。

第四章 附則

第二十七條 年撫卹金領受人如有變更時，應由其他有領受權人依下列規定檢具證明連同原領撫卹金證書，報由服務學校轉送主管教育行政機關註銷或更正後副知支給機關：

- 一、領受人死亡或配偶及寡媳再婚者，檢具戶籍謄本。
- 二、已有謀生能力或已有親屬扶養者，檢具鄉（鎮、市、區）公所證明文件。

第二十八條 撫卹金證書，如有遺失或污損時，應向主管教育行政機關申請補發或換發。

第二十九條 遺族居住不能領受撫卹金地區者，服務學校應將亡故教職員之死亡時間、所任職稱與薪級、任職年資、遺族姓名，列冊函報主管教育行政機關申請保留其遺族領卹權。

第三十條 教職員在本條例修正施行前之年資併計，仍適用本細則修正前第二條規定。

第三十一條 本細則所適用各種書表格式，由教育部定之。

第三十二條 本細則施行日期以命令定之。

(六) 行政院令 考試院

中華民國八十五年二月十日
台八十五人政給字第○四六三二號
(85)考台組貳二字第○○八六五號

「學校教職員退休條例」增訂第四條之一、第五條之一及第二十一條之一，刪除第十九條；並修正第五條至第九條、第十四條之一、第二十條及第二十三條條文；暨「學校教職員撫卹條例」增訂第四條之一，刪除第八條及第十九條；並修正第四條至第六條、第十條、第十六條、第二十二條及第二十三條條文，自中華民國八十五年二月一日起施行。

院長 連戰
院長 邱創煥

(七) 教育部設置學術獎辦法第二條條文

中華民國八十五年二月二十八日
教育部台(85)參字第八五五○○二○五號令修正

第二條 學術獎分置三民主義、教育、文、法、理、工、農、商、醫等九科，每科獎額各一名，評審未達標準時得從缺，其缺額經評審通過可由其他科別增加獎額一名。但合計獎額不得超過九名。

教育廳重要訊息

卓麗卿

台灣省政府教育廳股長

八十四學年度第一學期視導工作會議

省教育廳一月二十七日在該廳舉行八十四學年度第一學期視導工作會報，由陳廳長英豪主持，各駐區視導人員、國教輔導團長、教育廳各科室主管均列席參加。

陳廳長於會中表示，過去的視導人員給人的印象是不夠積極、主動，對於視導區內的狀況不能掌握；但事實上大多數同仁對縣市教育局、學校的偶發事件均能主動了解，前往查證，協助教育局及學校處理。今後的工作重點如校園安全、飲水、便當、兒童遭受不當照顧等問題，希望視導人員轉達各級學校特別加以重視。

會中，督學室主任許志銘提出下列相關業務報告：

- 為因應省縣自治法之頒布，視導工作也作了若干調適。其中較大的差別，乃將國中部分由全面視導改為重點視導；私立高中職部分，則全由省督學視導，縣市不再參與。少部分縣市或因視導人力不足，或因對縣市自治精神認識不清，間有享權卸責現象，凡此皆相對加重教育廳駐區視導人員負擔及協調工作難度，企盼視導同仁運用行政智慧，和諧公共關係，做好省縣視導聯絡工作，以促進教學品質之提升。
- 教師法於八十四年八月公布，施行細則亦將於近期頒行，學校行政生態將產生極大的變化，教師勢必抬頭，因此深盼視導工作人員勤於巡訪學校，了解教師之反應；並對可能衍生之爭端洞悉機先，洽請校長、學校主管、社區人士及時化解，或洽教育廳業務主管科室適時妥處，以協助維護校園和諧氣氛。
- 為加強防治青少年心理疾病，從八十三學年度起，將原有四個心理衛生諮詢服務中心擴增為十二處，洽請當地醫療機構精神科醫師協助處理心理疾病之個案，本（八十四）學年度起另在基隆市（基隆高中）、雲林縣（斗六家商）、臺南縣（曾文家商）、澎湖縣（澎湖海事）等四縣市增設諮詢服務中心，目前共設有十六處。請視導人員協助學校宣導，充分運用此輔導資源，防治學生心理疾病；尤應促請學校加強輔導有自我傷害傾向之對象，以防範不幸事故。
- 由於社會風氣影響，學校教育效果日受衝擊，情色雜誌、媒體污染青少年身心；暴力與他類欺凌行為倣效於校園，造成師生心理不安。請加強宣導青少年法治教育，期幫助學校師生建立「法律無圍牆」、「校園不享有法律豁免權」、「法律是最基本的道德」等共識，共同營造更溫馨、更有文化理想的校園氣氛。
- 兒童遭受不當照顧，或被利用為社會抗爭工具進行罷課事件，間有所聞。請視導人員加強宣導維護青少年、兒童「教育人權」，並提醒各校普遍告知教師，對「兒童福利法」中如知悉兒童受害，教師賦有應予舉發之法律責任。

陳廳長於會議最後並提出五項工作重點，請各視導人員積極落實：

- 一、發揚人文精神，加強督導維護師生校園生活安全。
- 二、結合社區力量，督導防制校園暴力。
- 三、勤訪學校，加強聯繫教育行政主管單位促進教學正常化。
- 四、發揚人本精神，重視人性尊嚴。
- 五、教師法暨其施行細則頒布後，教師將有更多參與校務的機會，學校行政決策機制(尤其是人事權)之改變，將影響校長既有之尊嚴，請視導人員妥予疏導，並鼓勵校長積極輔導較有正義感之多數教師主動參與，組成教師會，以協助推動校務。

臺灣省八十四學年度協助國民中小學推展教育工作有功人員名單

省教育廳為表揚協助學校推展教育之績優義工，以鼓勵其士氣，並激勵社會人士投入義工行列，於今年二月二十九日假臺中市中山堂舉辦臺灣省八十四學年度協助國民中小學推展教育工作有功人員表揚大會。

榮獲表揚的各縣市績優義工，大多數是長期的投入愛心，秉持「助人為快樂之本」，懷著「幼吾幼以及人之幼」的心情，不求名利、樂在其中，做一位「快樂的志工」。如維護學童上下學安全；指導圖書管理與利用；協助輔導學生行為；設立愛心基金，濟助清寒學生；辦理青少年育樂營；熱心召集家長會、義工隊，充實學校人力、物力資源……等，不勝枚舉。其中不乏事業有成，回饋教育的，亦有生活儉樸、熱誠有嘉的；尚有七十一高齡的愛心奶奶、七十三歲的愛心爺爺。受獎人員來自士農工商、民意代表，各獻所長，共同參與。

台灣省表揚協助國民中小學推展教育工作有功人員表揚名單如下：

- 宜蘭縣：南安國中游金山、礁溪國小蕭陳有春、蘇澳國小吳秀蓮。
- 臺北縣：三民國中莊武壽、碧華國中何振綸、德音國小張鳳珠、莒光國小廖龍安。
- 桃園縣：富岡國中徐永鋒、私立振聲中學吳正宗、龍壽國小陳偉三、菓林國小范錦燈。
- 新竹縣：新豐國中謝美惠、新社國小葉永發。
- 苗栗縣：通宵國小周玉滿。
- 臺中縣：建平國小李燈城、潭陽國小賴玉香、東勢國小陳乙升。
- 彰化縣：彰安國中義工團陳大錡、南興國小尤月娥、平和國小王平忠。
- 南投縣：南投國小劉同源、延平國小許瑞珍、新民國小釋致中。
- 雲林縣：石榴國中蔡啓成、和平國小施林麗玉。
- 嘉義縣：新港國中邱晉煌、三和國小簡泰河、和睦國小何火獅。
- 臺南縣：新東國中徐清華、佳里國小鄭民鋒、德南國小劉石崇、北寮國小鄧進發。
- 高雄縣：忠孝國中蔡森郎、五甲國中黃太春、中正國小黃福昌。
- 屏東縣：九如國中陳清讚、內埔國小傅繼雍、麟洛國小吳鴻增、和平國小錢建成。
- 臺東縣：新生國中劉框漳、東海國中蔡明欽、新生國小廖武明。
- 花蓮縣：玉里國中鄒九貴、北埔國小傅朝明。
- 澎湖縣：馬公國中王柄富、中正國小劉崇保。
- 基隆市：教育局高登崑、百福國中陳移山。
- 新竹市：富禮國中蕭燧榮、東園國小彭連芳。
- 臺中市：漢口國中鄭嫦娥、私立東大附小陳媛媛。
- 嘉義市：民生國中蔡永豐、興安國小陳定陽。

臺南市：安平國中孫山景、日新國小曹德安。

臺灣省第八十三期國小校長候用人員甄試錄取名單

省教育廳一月二十九日公布臺灣省國民小學校長主任儲訓班第八十三期校長候用人員甄試錄取名單如下，計錄取一般地區七十二名、偏遠地區六十三名、特殊偏遠地區二十名，合計一百五十五名。

臺北縣：(偏遠)張秋鶯、蕭美智、王明玲、何建漳、鍾明盛

宜蘭縣：(一般)陳香英、黃振興、(偏遠)黃清權、游通安、陳銘裕

桃園縣：(偏遠)賴進麟、陳正賢、徐松芳、王英雄、趙灌蓉、唐隆森、徐永國、涂有燈、張明德、葉煥棠、范揚達

新竹縣：(偏遠)曾俊賢、趙淑芝、彭維添

苗栗縣：(一般)范永來、葉瓊枝、張淑蓉、(偏遠)謝玉枝、劉丁財、孫源煌、莊勝隆、吳蘇蘭、黃振森、古永源、李肇榮、鍾學青、張至人、(特偏)曾鴻文、郭茂山

臺中縣：(一段)呂秋花、江志斌、陳美珠、翁春派、吳鼎坤、葉勝旺

彰化縣：(一般)侯宏仁、顏士程、吳秀貞、陳煌儀、蘇進興、陳嘉鴻、陳婕妤、王瑞欽、陳信福、洪天註、蔡月秋、吳慶堂、李隆吉、陳四謀、陳耀鐘、廖進森

南投縣：(一般)吳明雄、賴春福、(偏遠)林景徽、洪春滿、鍾美月、詹子杰、李正夫、林茂生、張月玲、葉東發

雲林縣：(一般)陳鎮成、陳發來、吳瑞榮、陳淑綢、(偏遠)丁福慶、張宏昇、李榮進、黃宇立

嘉義縣：(偏遠)陳淑暖、李永山、簡素枝、劉英森、(特偏)浦忠勇、杜春松、林清池、張均洲、郭坤池、蕭義峰

臺南縣：(一般)吳三寶、楊玉盆、黃南慶、王文德、黃杏花、張耀中、陳秀容、黃輝玉、曾寶明、張吉山

高雄縣：(偏遠)黃金葉、邱善輝、張添財、黃泓清、翁俊山、(特偏)劉慶勳、李明村、李水秋、王右誠、蘇智宏、邱永昌、范織欽、林榮進、劉士麒、洪國富

屏東縣：(一般)江國樑、陳玉真、陳麗莉、陳賢德、黃淑貞、楊國信、林坤富、陳造城、李文和、施珠娟、李明一、歸鴻吉

臺東縣：(偏遠)林月蕊、陳玉枝、鄭國文、林政隆、林幸福、李連春、蔡美月、郭端鎮、張文凱、朱開明

花蓮縣：(一般)楊源誠、賴東明、戴恭鐘、李俊宏、張瓊茹、黃建城、楊屏靖、林夏盛

澎湖縣：(特偏)柯仲甫、高美淳

基隆市：(一般)孫火亮、錢彩雲

新竹市：(一般)孫瑞鉅、林碧霞

臺中市：(一般)陳添成、蘇桂美、陳淑貞

臺南市：(一般)陳群雄、楊振禮

人事動態

一、省府元月三十一日核定：彰化縣政府教育局局長戴明國調任省立溪湖高中籌備處主任。

戴明國，民國四十年生，臺灣省臺中縣人，美國堪薩斯大學職業技術教育碩士。民

國六十八年高考教育行政及格，曾任省立高職教師，教育廳科員、股長、視察、督學，國教輔導團團長等職。

二、省府二月十四日核定：教育廳督學郭添財調任彰化縣教育局局長。

郭添財，民國五十一年生，臺灣省臺南縣人。高雄師範大學教育研究所畢業，政治大學教育研究所博士候選人。七十六年全國公務人員教育行政高考及格，曾任國小教師、臺南縣政府督學、教育廳股長、視察、祕書等職。

三、省府二月十六日核定：國立臺灣科學教育館展覽組主任劉文通派任臺東縣政府教育局局長，原任局長杜俊英調任臺東縣政府祕書。

劉文通，民國四十五年生，臺灣省臺東縣人，國立臺灣師範大學教育研究所碩士，民國六十八年公務人員高考教育行政及格。曾任國小教師、臺中師院、臺北師院、新竹師院、空中大學講師、基隆市教育局督學，新竹市、臺北縣教育局主任督學、教育廳駐區督學、臺北縣教育局代理局長等職。

四、省府二月十六日核定：教育廳督學劉源明調升該廳第二科科長，原任科長林海清調升省訓團主任祕書。

劉源明，民國三十九年生，臺灣省臺中縣人。國立臺灣師範大學教育研究所碩士，七十九年公費赴英國進修三年。七十二年全國公務人員高考教育行政及格，曾任國中、高職、高中教師、教育廳科員、彰化縣立文化中心藝術組長、教育廳股長、視察等職。

白鹿洞

胡適

白鹿洞本無洞；正德中，南康太守王濬開後山作洞，知府何濬鑿石鹿置洞中。這兩人真是大笨伯！

白鹿洞在歷史上佔一個特殊地位，有兩個原因。第一，因為白鹿洞書院是最早的一個書院。南唐昇元中（九三七—九四二）建為廬山國學，置田聚徒，以李善道為洞主。宋初因置為書院，與睢陽石鼓嶽麓三書院並稱為『四大書院』，為書院的四個祖宗。第二，因為朱子重建白鹿洞書院，明定學規，遂成後世幾百年『講學式』的書院的規模。宋末以至清初的書院皆屬於這一種。到乾隆以後，樸學之風氣已成，方才有一種新式的書院起來；阮元所創的詁經精舍、學海堂，可算是這種新式書院的代表。南宋的書院祀北宋周、邵、程諸先生；元、明的書院祀程、朱；晚明的書院多祀陽明；王學衰後，書院多祀程、朱。乾、嘉以後的書院乃不祀理學家而改祀許慎、鄭玄等。所祀的不同便是這兩大派書院的根本不同。

摘自胡適語粹——（「廬山遊記」）

台南縣教育點滴

鍾 騰

台南縣安定鄉南興國小校長

一、開辦兒童文學研習營 散播文學家種子

為提供兒童寒假學習機會，增進兒童對兒童文學的認識，並且鼓勵兒童懂得欣賞兒童文學，進而參與兒童文學創作，於本年元月底假風光明媚的珊瑚潭畔——童軍露營中心思源樓，舉辦國小學生兒童文學研習營，參加學生極為踴躍。

這一項研習本來預定招收六十位高年級學生，結果在盛情難卻情形下，多收了二十幾位，還推辭掉達十幾位之多呢，可見小朋友們對該項研習是如何喜愛。他們和一般幼童軍舍營一樣，在室內使用睡袋，也藉看大自然風光體驗「開放式教育」之生活情趣，三天下來意猶未盡，滿載而歸。

三天的研習課程包括：記敘文和論說文的寫作、童詩和童話、說話的技巧、語文遊戲、台灣民俗介紹、台灣俚語、習作、聯歡會等，多彩多姿，內容豐富。

二、編輯分區鄉土教材 落實鄉土教學

台南縣為了加強鄉土教育，已經陸續編了幾本鄉土教材，惟均為全縣性教材，今後為了使鄉土教學更加落實，決定分五個區，各編寫地區性鄉土教材一種，以符實際需要。

三月間教育局邀請台南師院輔導教授八位，以及縣內對編寫該項教材富有經驗及熱誠的校長、主任、教師六十幾位，經討論研究後，已開始著手編寫分區鄉土教材，分鄉土歷史、鄉土地理、鄉土自然、鄉土音樂、鄉土美術等數單元，初稿撰成後，再由兒童文學作家謄寫，並經三年級教師試教，看小朋友反應如何，極為慎重，務期編出一本適合小學生程度閱讀的鄉土教材，這項教材預定在六月中出版。

三、舉辦道安講習會 加強交通安全教育

本縣自今年元旦在縣立文化中心，舉辦一場「珍惜生命—為道安祈福」大型活動後，又在二月間於道教聖地寶光堂舉辦道安講習會，參加人員多為國中、小學校長或主任。

本縣在去年（八十四年）一年裡頭，共發生交通事故八十四次，死亡九十一人，受傷五十六人，確實數字可能還超過警局統計數字。生命誠可貴，大家要珍惜！

陳縣長在講習前致詞指出：美、日等先進國家都在致力減少車禍傷亡，而其國民遵守交通規則觀念強，因此在美、日公路上開車壓力小，反過來看台灣，簡直是處處皆如虎口，一不小心，危險即在眼前，一方面需要政府改善路況，一方面要靠教育單位多多加強交通安全教育，徹底要求學生遵守路規，進而影響家庭每一個成員都能遵守，如此才能提昇我們的國家形象，促進國民生命安全。

四、台灣省師生排球賽 92支勁旅在南縣鏖戰

八十五年度台灣省國小師生排球錦標賽，於三月七日起在本縣學甲國中等場地鏖戰三天，這九十二支勁旅來自全省各縣市，縣教育局長吳延齡在揭幕典禮中致詞，期勉各隊本諸運動精神，勝不驕敗不餒，相互切磋球技，建立友誼。

經三天力拚，甚至在晚間亦挑燈夜戰，方分出勝負，其成績如下：

一、男教師六人制甲組：①台北縣②台南縣③彰化縣④南投縣。

二、男教師六人制乙組：①南投縣②高雄縣。

三、女教師六人制組：①台北縣②彰化縣③屏東縣。

四、男教師九人制組：①台北縣②屏東縣玉泉③屏東縣民和。

五、男教師長青組：①台南縣②嘉義縣③高雄縣。

六、行政組：①彰化縣②屏東縣③高雄縣④南投縣。

七、男童六人制組：①雲林縣北辰②高雄縣林園③屏東縣勝利④桃園縣大成。

八、女童六人制組：①桃園縣大成②台北縣莒光③雲林縣北辰④彰化縣培英⑤高雄縣林園。

九、男童四人制組：①台北縣文林②高雄縣中庄③高雄縣龍目④屏東縣勝利⑤高雄縣林園。

十、女童四人制組：①台北縣三峽②台北縣文林③台中縣內埔④新竹市載熙⑤彰化縣洛津。

*Keep on open mind and be
receptive to modern ideas.*

Jawaharlal Nehru

保持一種開闊的心胸，
並且能接受新的思想。

——尼赫魯（印度總理，1889—1964）

國內教育輿情

教育資料組 段懿真 編輯

問題類別及意見

輿情來源

性質

一、高等教育：

- | | | |
|----------------------------|---------------|------|
| 1.特殊情形下，交大允許女生留宿男舍。 | 中時85.1.22(3) | 報導 |
| 2.實習互惠系統建立，開設教育學程大學解困。 | 中央85.1.22(7) | 報導 |
| 3.大學評鑑，傾向以學院為單位。 | 聯合85.1.22(11) | 報導 |
| 4.培育特教師資，首度打破正規學制。 | 中央85.1.27(7) | 報導 |
| 5.重視大學宿舍的管理問題。 | 台日85.1.23(2) | 社論 |
| 6.大學評鑑以校院雙軌進行為宜。 | 大成85.1.29(15) | 社論 |
| 7.高等教育的期許。 | 自晚85.1.4(3) | 社論 |
| 8.新大學施行兩年來的省思。 | 自晚85.1.14(16) | 社論 |
| 9.院系排行榜，評鑑見真章。 | 中央85.1.2(7) | 專題報導 |
| 10.公立大學，尋覓財源。 | 中時85.1.30(33) | 專題報導 |
| 11.市場導向，商學碩士班門檻最擠。 | 中央85.2.11(7) | 報導 |
| 12.十二系所、三個學院，辦學績優學院，可改制大學。 | 聯合85.2.15(6) | 報導 |
| 13.教授升等，大學自主。 | 中央85.2.27(7) | 報導 |
| 14.技術學院可改制為科技大學。 | 中晚85.2.29(4) | 報導 |

二、國民教育：

- | | | |
|------------------------------------|---------------|------|
| 1.法治教育，將向國中小校園扎根。 | 民生85.1.4(1) | 報導 |
| 2.三年內全面改善中小學照明設備。 | 中晚85.1.4(1) | 報導 |
| 3.地理教科書改用大陸現行地名，編譯館決編入八十五學年度新國中課程。 | 國語85.1.16(1) | 報導 |
| 4.國中小學課桌椅，下學期起汰換。 | 中時85.1.31(7) | 報導 |
| 5.中小學生近視的幫凶。 | 聯合85.1.5(2) | 社論 |
| 6.成淵國中案的法律問題。 | 民生85.1.4(2) | 專論 |
| 7.教科書編寫問題比總統隨意批評的還嚴重。 | 自早85.1.6(3) | 專論 |
| 8.正視校園猥褻橫行現象。 | 民生85.1.6(2) | 專論 |
| 9.國中新教材只是披上本土的外衣。 | 中時85.1.20(11) | 專論 |
| 10.國中生法律知識大會，百萬國中生以身“試法”。 | 民生85.1.14(17) | 專題報導 |

問題類別及意見

輿情來源

性質

11.小學生單位成本，縣市差距大。	聯合85.2.6(6)	報導
12.教科書大餅，嚴禁非法介入。	中央85.2.8(7)	報導
13.審查未通過教科書，無“法”申覆。	中央85.2.13(7)	報導
14.國小、幼稚園教師進修管道大開。	中央85.2.14(7)	報導
15.九年國教，養成四眼田雞？	大成85.2.26(18)	報導
16.台省可能出現加盟連鎖國中小學。	國語85.2.26(1)	報導
17.120億，補助教育資源落後地區。	中央85.2.28(7)	報導
18.我將成蛀牙非常嚴重國家，小學生書包強制必備牙刷。	中央85.2.29(7)	報導
19.開放政策不應打折扣——從民間業者參與教科書市場談起。	工商85.2.16(3)	社論
20.教科書為誰開放？	自早85.2.23(7)	專論
三、招生與考試：		
1.88學年大學聯招分兩階段考三回合。	中晚85.1.6(1)	報導
2.新聯招基礎科目，每年考二次。	中晚85.1.6(3)	報導
3.改良式聯招，部分校長質疑，窄化高三教學。	聯合85.1.7(11)	報導
4.大學聯招，三民主義只考選擇題。	大成85.1.20(15)	報導
5.夜大聯招，三民主義改為五十分。	中央85.1.23(7)	報導
6.大學聯招的改良方案。	台日85.1.9(2)	社論
7.推動大學聯招新制首須加強宣導工作。	中央85.1.9(2)	社論
8.大學校園考試舞弊問題之探討。	中央85.1.15(3)	社論
9.論大學改良式聯招。	民生85.1.12(2)	專論
10.三民主義又縮水了。	民生85.1.30(2)	專論
11.改良式聯招通通考，衝擊高一生。	中晚85.1.6(3)	特稿
12.高中教學配合亟待規劃。	中央85.1.7(7)	特稿
13.改良式聯招，勢必影響教學。	中央85.2.13(7)	報導
14.提高教師學位，開辦大學先讀後考。	中央85.2.24(7)	報導
15.19所綜合高中，今年首度招生。	中晚85.2.28(5)	報導
16.以多元化的方式評量學生。	中時85.2.9(11)	社論
17.大學推薦甄試首日，作文別樹一格，文采需融會後再生。	中央85.2.3(7)	特稿
四、教育改革		
1.教改會該起而行了！	中央85.1.23(7)	報導
2.教育資源的“現況”分配與“未來”開發。	聯合85.1.24(14)	報導
3.教改應不分黨派。	民生85.1.28(2)	報導
4.教改列車腳步愈來愈快。	中華85.1.2(12)	特稿

問題類別及意見

輿情來源

性質

- 5.當老師成爲一校之主後…，教育改革撼動校園。
- 6.教改循序漸進，已見成效。
- 7.教改革必須穩健踏實。
- 8.教育要改革，管制先解除。

中時85.1.1(25)

專題報導

台日85.1.4(3)

專題報導

台時85.2.27(2)

社論

自早85.2.15(7)

專論

五、綜合教育

- 1.留學市場快速萎縮。
- 2.身心障礙教育預算，將大幅調升。
- 3.兩岸大學校長，共簽世紀宣言。
- 4.夫子不長進，當心炒魷魚。
- 5.高職設二專，台省擬試辦。
- 6.法規大鬆綁，地方教育邁向多元化。
- 7.實施退撫新制，教職員退休金水漲船高。
- 8.改善原住民生活應從教育扎根。
- 9.對新會期、新科立委的期許——宜制定教育基本法。
- 10.升學壓力，郭爲藩決逐一化解。
- 11.求新求變中，教育部衝力足，後勁乏力。
- 12.生涯抉擇，校長退路少。
- 13.替高中入學多元化“打開問號”。
- 14.中國大陸追求新知，需要專才，報考碩士生逾廿萬人。
- 15.加強特教，政府決提高經費補助。
- 16.就讀空大，管道多元化。
- 17.教育品質要有指標，省建議建立「教育痛苦指數」。
- 18.中共將大幅放寬台生就讀中醫。
- 19.高中第二外語選修，法語搶第一。
- 20.教育廳核定下學年各縣市特教班班級數，身心障礙類班級大幅增加。
- 21.資優生不一定高人一等。
- 22.加強原住民教育，多管齊下。
- 23.對“完全中學”的展望與期許。
- 24.推動“教育優先區”公平分配教育資源。
- 25.盼新年開創教育文化的新契機。
- 26.建立“教育痛苦指數”制度。
- 27.論師範校院何去何從？
- 28.校長與教師的地位。
- 29.女賓不願意止步，大學男舍春天關不住。

中時85.1.2(3)

報導

中央85.1.4(7)

報導

聯合85.1.13(5)

報導

中央85.1.17(7)

報導

聯合85.1.24(1)

報導

中央85.1.26(7)

報導

中央85.1.27(7)

報導

新生85.1.15(3)

社論

台時85.1.19(3)

專論

中央85.1.1(7)

特稿

中央85.1.2(7)

特稿

中日85.1.30(7)

特稿

中時85.1.29(14)

專題報導

星島85.2.2(3)

報導

中央85.2.8(7)

報導

聯合85.2.15(6)

報導

聯合85.2.16(6)

報導

聯合85.2.26(9)

報導

中央85.2.26(7)

報導

國語85.2.27(15)

報導

中央85.2.27(7)

報導

中央85.2.28(7)

報導

中央85.2.4(2)

社論

中央85.2.9(2)

社論

聯合85.2.22(2)

社論

民生85.2.24(2)

專論

自晚85.2.25(16)

專論

國語85.2.6(2)

專欄

中時85.2.6(33)

深度報導

國外教育訊息

編者按：本期國外教育訊息，承駐休士頓台北經濟文化辦事處文化組、駐舊金山台北經濟文化辦事處文化組、駐加拿大代表處文化組、駐德國代表處文化組、台北駐日經濟文化代表處文化組、台北駐大阪經濟文化辦事處等提供，謹此致謝，敬請參考。

教育資料組 熊宗樺 編輯

美國

高等教育

駐舊金山文化組提供

教育市場競爭，大學降低學費

(舊金山世界日報85.1.25)

儘管大家都以為高等教育費用將一直往上漲，可是最近美國的大學卻出現一個不可思議的現象，那就是削減學費。

雖然大部份宣佈降低學費的大學都是比較小型和區域性的大學，希冀在競爭日劇的市場佔上風，可是一些知名學府，如普林斯頓大學宣佈的學費上漲額度百分之四·六，是廿八年來最小的一次，李海大學(Lehigh)和羅徹斯特大學近兩年來也降低學費或是提供其他新辦法。

儘管高等教育的專家們仍預測大學學費不會下降太多，尤其是那些菁英學府；可是他們也認為，現在發生的減價現象是一種趨勢之始，有助於壓低學費。大學學費有很長一段時間都比通貨膨脹高出一倍的速度在增長。

學費現在開始壓低的原因是，大學之間的彼此競爭，全美民衆變得比較注重成本效益，以及大眾對於大學繼續提高學費，卻又流行用獎學金與其他形式的補助來「打折」學費的作法感到沮喪。

雖然去年四年制私立大學的學費平均是一萬八千元左右，可是學生靠著不同形式的補助方法平均只付了一半的費用。有些專家說，「打折」的作法非常普遍，因此現在削減學費只是將大學目前的定價方式公開化、正式化而已。

根據大學理事的年度報告，平均來說，今年的大學部學生所付的學費和費用比一年前增加百分之六，這個增加的幅度比近幾年小了很多；公立大學在一九九一至九二學年度的漲額高達百分之十二，私立大學在一九八八學年和一九八九學年都上漲了百分之九。

甚至有幾所大學在最近幾個月宣佈明年削減學費。麻州公立大學有九所州立大學和十五所社區學院上週削減百分之五到十的學費，可是目前不清楚麻州大學系統是否將降低它的費用。

俄亥俄州的馬斯馬金學院(Muskingum)最近降低學費達百分之廿九，北卡羅來納衛斯理學院減價百分之廿三。

去年羅徹斯特大學宣佈減少州民和校友子女的學費達五千元，就是爲了與較便宜的州立學校競爭，爲的是爭取還算富裕的學生入學，結果羅徹斯特大學的收入反而有增無減，而且就成績而言，進入該校的學生素質也提高了。羅大副校長史坎納說，「父母都知道我們的學校教育有價值，可是如果我們的學費比其他學校高出一萬五千元的話，家長就寧可將子女送往其他學校；如果我們的學費只多出一萬元的話，他們選擇我們的機會就增加了。」

結果，申請入學的本州學生增加了百分之廿一，有更多的中產階級學生可以負擔全部的費用，因此大學更可以精挑細選地選擇學生，學費的收入也比前年增加十五萬元。

特殊教育

駐休士頓文化組提供

修訂中之美國殘障者教育法案

(江樹人撰)

目前討論修訂中的殘障者教育法案(Individuals with Disabilities Education Act 簡稱IDEA)，將提供所有學童包含殘障學童在內的一種教育革新契機。配合州及地方教育改革計畫加以修訂之殘障者教育法案，可使殘障學童享有高品質的特殊教育內容以及相關服務措施，這些均在使殘障學童們經由此一途徑可獲致高學業標準之學習內容，並獲得比以往更多的學習內涵。

(一)法案之宗旨：

殘障者教育法案制訂於一九七五年十一月，係目前之殘障者教育法案修正案之基礎，其條文內容業已根據時代環境之演變作一修正。殘障者教育法案之宗旨有四：

- 1、保證讓殘障學童們享有基於在特殊教育及相關服務性措施之下，符合其等特殊需求之充分適當地之公共教育。
- 2、保證讓殘障學童及其家長或監護人們之權利受到保障。
- 3、協助各州及地方當局對所有之殘障學童們提供教育機會。
- 4、從事對殘障教育之評鑑，及保證當局致力於殘障教育之有效性。

(二)殘障者教育法案修正案修訂原則：

自一九七五年國會制訂此項法案以來，此次修訂爲首次對此一法案作大幅度之修訂，累積近二十年的經驗與研究，我們選取此一法案B部份與H部份之改革進行修訂，並對法案中從C到G部份從新設計，這些修訂將可強化此一法律在因應殘障學童及其家庭方面需求之能力。以下次第說明法案修訂之原則：

【原則一】配合州及地方教育改革計畫加以調整殘障者教育法案，使殘障學生能夠獲益。

目前全國各州及學區從事之教育改革，正朝向提升學童之學業標準、激發學童努力以達致上述標準、改進教學方法以及加強家長參與等方面邁進，其中殘障學生亦屬前項

教育改革努力範圍之內。為保證殘障學生亦可受惠於前項之教育改革，必須建立一項教育體系以幫助包含殘障學生在內的所有學生，努力學習以達成高學業標準，殘障者教育法案有助此一教育體系之建立。

殘障學生之需求將被視作州及地方當局正規教育計畫的一部份，而不僅僅只是單純的屬於特殊教育之責任，所有從事殘障學生教學工作的老師將接受教導殘障生獲致高學業標準之訓練，教室將會是安全且有紀律的，學校將促成老師與家長之溝通，而學生亦將透過家庭、學校及其他公共機構等之合作獲得其所需之健康及社會服務，甚且當州修改其老師所需之執照資格時、當州教育當局改革其管理措施時、當學校動員家長參與時，以及當社區為所有學童改進教學措施時都會把所有殘障學生之需求考慮在內。

以上所談及的各項策略都對前面所說的教育體系之建立有所助益。

【原則二】經由高期望標準以及傳授一般課程以改進殘障學生之學習成果。

我們知道當某人對你期望愈高時，你會更加努力做好，殘障學生亦是如此，當我們一方面對殘障學生有高期望標準時，另一方面則保證其可接受一般課程之教導、提供他們適當的硬體措施及輔助性服務，則可預期他們可達到為社會所期望之高學業標準。然而教育體系不但未能為殘障生提供高學業標準，並對他們學業是否進步漠不關心，在許多個案中教育體系提供給殘障學生不合適的課程，也沒有為他們訂定有意義的教育目標，甚至將其排除在州及地方學區之學業評鑑標準之外。

因此教育體系擬提出三項高期望標準之策略如下：

- (1)將殘障生納入州及地方之學業評鑑標準之內。
- (2)改進個別化教育計畫(IEP)之程序，將其重點放在使殘障學生接受學校一般課程及學業成就改進之目標上。
- (3)要求各州為殘障生之學業表現建立目標，以及定期報告他們達成目標之進度。

【原則三】為殘障學生解決無障礙環境中的個別需要。

殘障者教育法案的一項主要目的在於保證一個有效且人性化教育目標之實現，也就是在無障礙環境中顧及殘障者之特殊需求，欲達此目標之策略如後：

- (1)起始的評估以及每三年一次的評估將重點放在個別學生之教育需求，以及資源之有效運用。
- (2)州將有彈性使用檢定標準，同時確保目前符合殘障標準的學生仍然符合資格。
- (3)程序性保護及發掘殘障學童之要件將續予維持。
- (4)各州將賦予更大的彈性以決定如何分配聯邦之特殊教育經費以符合地方之需求及目標。
- (5)在沒有過度之文書作業以追蹤其經費運用之狀況下，學校將能在一般教室內服務學生。

【原則四】提供與殘障學生關係密切之家庭及老師知識及訓練，以期有效支持學生們之學習。

如欲達成前述原則一至原則三之目的，如果沒有改進老師及學校行政人員之運作以及老師與學生家庭間之溝通，則亦是徒勞無功，因此以下策略之運用將可達成前述三原則之實現。

- (1)採行五項新的支持性計畫以取代目前所使用之十四項支持性計畫，以推動更為廣泛性及有效性之努力以改進殘障者教育法案之執行成果。

- (2)前述新的支持性計畫將可專業性之發展及家庭參與，保證將有關研究及最好的實務性知識傳達給家長、老師學校行政人員們，以及支持州之努力以改進殘障學生之學業成就。
- (3)家長們將獲致更多有關他們權利之有用資訊。
- (4)家長們對其子女之安置有更多發言機會。
- (5)在解決家庭與學校間之歧見時，調解將是一項選擇，期減少訴諸法律過程之需要。
- (6)將支持一種社區性夥伴關係之發展，以符合學童及其家庭之教育、身心健康、及社會服務方面之需求。

【原則五】著重教與學。

基本上，每天在學校教室裡發生的事情，將是殘障者教育法案是否成功之主要問題，因此儘可能將不必要的約束或困擾之事排除於教學之外，將可使學生、父母、老師及學校行政人員將其注意力集中於改進學生之學習成果上。

如果州及地方當局沒有將重點放在其資源注意與運用之改變上，則很難使前四項原則獲得發展。殘障者教育法案條正案必須擴大特殊教育之資源並運用到殘障學生身上，必須強調學習成果之品質上，同時減少不相關之活動和不必要之文書作業。

所採用之策略如下：

- (1)減少學校及學區之文書作業，將更多的資源放在學業目標上。
- (2)簡化行政計畫，而計畫成本將因有效率之資料收集而降低。
- (3)將對學生之學業表現負起責任，非僅是書面文字之敷衍。
- (4)學校行政人員將有他們所須之有用工具，以保證一個安全與有紀律之學校環境，同時殘障學生之權利將得以維繫。

以上係就目前殘障者教育法案之修訂理念與原則作一敘述，除此之外，該修正案亦就父母對於殘障學童之認定、評估、安置等方面之事前通知之權利及程序作了重新調整，此將使殘障學生及其父母之權利獲致更具體有效之保障。(資料來源：Individuals with Disabilities Education Act Amendments of 1995, U. S. Dept. of Education)

加拿大

教育行政

轉載自駐加拿大代表處文化組編印之
「加拿大文教輯要」(85年1月份)(王蘭菁編輯)

一、安大略省教育廳提出新法案，九七年將成立教師會負責教師專業資格

安大略省將提出教師會法案，於九七年成立一個名為「安省教師會」專業組織，把教育廳監管教師專業水準的責任，包括取消教師專業資格的職權，全面交予教師會組織，教育廳同時將強制要求省內所有合格教師必須加入新成立的教師會。

九七年成立的教師會，將是一個自資的獨立組織，預定九六年九月先成立一個三十一人的管理委員會，負責統籌策劃。所有持有教師證書者，以及在公立學校系統工作的教育人士(包括教師、校長、督學人員、學校輔導顧問、教育局董事)等，都會強制成為會員，至於管理委員會的具體架構，則尚在研議中。此外，教師會也將有一套機制，評估海外教師的專業水準，具體的運作和準則，將是未來新教師會的職權。

安省教師聯盟則傾向接受省府的決定，但對教師會是否能提高教師專業有所保留。該聯盟對新教師會的管理委員會三十一名成員中，只有十四個名額將由教師代表出任，感到憂心，希望教師的比例可佔大多數，同時也增加法語人士的名額。部份教育人士認為，上屆省府已經花費百萬元做了足夠的公眾諮詢，只是希望教育廳在考慮新教師會組織架構的成員時，必須設有公眾代表名額。

安大略省教育廳預擬的教師會工作範圍大綱包括：

- 訂定專業教師的教學標準。
- 制定強迫在職專業訓練的架構。
- 管制教師的資格。
- 發出教師證書給予完成安省職前訓練計劃的畢業生和安省以外擁有符合教學水準的人士。
- 負責調查有關違反教師專業守則的投訴，並執行紀律程序。
- 審核並批准「職前」和「在職」教師教育計劃，同時提供這些教育計劃機構相關資料。
- 訂定會員資格、招募會員、訂定一個全省合格教師的註冊制度和收會費。
- 每年向安省教育廳提出教師供需情況和建議。
- 每年向會員和省議會進行彙報。

參考資料：Ontario Ministry of Education, November 23, 1995; The Globe and Mail, November 23 & 24, 1995

二、魁北克省教育廳擬訂三大準則，發布師資培育施政方針。

魁北克省教育廳認為，今後的教育挑戰，在於對教師專業更新的呼求，以及對教師工作的進一步肯定，此時正是政府與教育專業之間重新商討集體合約的重要時機，必須確定合約內容、建立行動步驟，以使雙方受益。教育廳表示今後擬從三大主題著手：自主性與責任、教師訓練、進入教師專業與生涯展望。茲分別簡述於下。

(一)在自主性與責任方面，教育廳再次確認幾個基本理念與施行原則：

- 教學是一項專業活動、具有專業工作所有的特性、也是一種公共服務。
- 教學是一項具法律特性的專業活動，教師的權利和義務須受「教育法」規範。
- 教育廳必須確保教師能在適宜的環境中，運用其專業自主權。學校的領導權之運作，宜朝向由同事之間合作領導及協商的型態，以增加教師的受重視感。
- 調整教師的工作量，使教師更能參與多樣化的專業活動、小組工作、以及更多責任。在推動新方案和做決定時專業的事項，鼓勵教師扮演主動角色。
- 鼓勵並確保中小學校校長和行政人員，接納教師參與當地及該校的決策。
- 教育廳將設立一個「教師訓練入門委員會」，提供教師對全省性教師專業問題參與的機會。
- 增加教師在各項教學課程發展上的參與程度。教師的參與範圍，可分學區性、區域性、全省性等不同層面。

(二)在教師訓練方面，幾個主要原則和施行方針是：

- 透過高品質訓練，更新教師專業，藉由教師經驗，在專業發展進修活動的內容上，謀求平衡，亦即，兼重專業課程內容，以及心理上或教學心理上適應問題實況。

- 檢討新入門教師的訓練標準。教育廳正在重寫有關的訓練步驟與準則，以決定未來教師接受訓練後該有的能力。
- 設立一個委員會，專責批准教師訓練課程。預定經由學校系統的代表、大學教授等合作，發展並審核教師訓練課程，同時對教師證書提供意見。
- 重新評估教師證書標準。魁省教育廳將引進教師試用和證書系統，以改進現行制度。
- 調整教師發展與進修活動。教育廳將出一份政策文件，提供新的範例。
- 對教師進行評估，以決定其專業發展的需求。教育廳計畫發展並測試一項教師評鑑機制以及教師評鑑工具。

(二)有關進入教師專業與生涯展望方面，魁省教育廳的施政方面將朝：

- 確保教師對其未來專業，有正確認知以及安定感。據統計，魁省約20%教師對其專業未來感到迷惑。
- 提供有關就業情況的資訊。未來十五年，魁省教師人事變動，將達一半比例(即三千人)。同時期，如果師資培育課程的比率和人數不變，將有六萬名學生就讀教師訓練課程，因此對未來就業資訊、市場、專業課程的規劃，是魁省教育廳的重點施政。
- 接受並支援新入行的教師。試用教師制度的改革中，教育廳、教師、工會等將合作，設立協助新入行教師，進入此項專業。
- 改善教師專業生涯的動力，提供教師多重機會，例如：支源課程教學、提供諮商輔導、督導學生、協助實習教師及新進教師，此外也提供教育局顧問或校長等職位的相關訓練。
- 協助有困難的教師。據統計，約有19.2%魁省教師表示，在其教學或個人問題上遇有困難。
- 提升教學專業。未來五年，教育當局將擴大宣導教師的社會角色，以及他們對該省革新的貢獻。
- 肯定教師對教育的優異貢獻。教育廳將公開肯定個別或小組教師為提升教育成果、改善學校生活、創造一個既豐富又刺激的學習環境所盡的心力。

參考資料：Ministère de l'Éducation, Gouvernement du Québec

德國

教育行政

駐德國代表處文化組提供

德國各邦文化(教育)廳長會議對高中畢業會考(Abitur)之改革達成協議

近兩年來各邦文化廳對高中畢業會考之改革爭論不休；兩大政黨因意見相左而無法達成改革協議。較保守之執政黨所治理之各邦要求增加考試科目及減少考試科目之選擇性，俾提高畢業學生水準。在野黨所執政之各邦則主張增加跨科目綜合課程之鐘點數。

一九九五年十二月間各邦文化(教育)廳長會議對該會考之改革達成協議，並決定最早於一九九六年秋付諸實施。其中所達成之協議如後：

※一九七二年文科中學高年級(十一至十三年級Oberstufe)改革所引進之課程系統繼續保留，惟日後德文、數學及一個外國語則直至會考前須列為必修科目，且其成績列入會考總成績計算。

※有關文科中學畢業參加會考應為十三或十二年級畢業問題獲致如下之協議：

德東地區文科中學十二年級畢業比照德西地區十三年級畢業即可參加會考之過渡條例截至公元二千年止仍有效。德西各邦則亦可將文科中學之畢業年級縮短為十二年(參閱註)，惟不論十二年或十三年畢業，學生均須修滿各科所規定之鐘點數方可獲得成績。

※畢業會考之考試科目仍維持四科，惟學生參加各科競試之成績亦可列入會考總成績計算。此外，宜對開設跨科目之綜合課程給予較多之空間。

總括來說，此次文化教育廳長會議所達成之高中畢業會考改革協議強化了各邦該會考規定之異質性；其優點為，學校在課程之制定上有較大之空間，亦較能適應學生及家長之要求。其缺點則為，該會考之規定因各邦不同而持續有爭議，日後來自何邦之會考及格生最優秀之爭論亦在所難免。(摘譯自德國鏡報週刊一九九五年十二月四日)

※※註：據德國通訊社一九九六年一月八日文化政策報導稱，在各邦文化教育廳長對文科中學十二或十三年級畢業達成由各邦自行訂定之協議後，德西各邦均無意將文科中學之畢業年級縮短為十二年。德東地區則有Mecklenburg - Vorpommern Sachsen - Anhalt等兩邦擬將畢業年級延長為十三年。

日本

高等教育

台北駐大阪經濟文化辦事處提供

一、一九九五年春季國立大學師資培育課程畢業生任職概況

根據日本文部省統計，一九九五年春季國立大學師資培育課程之畢業生中立即成為教師者占該畢業生之四七·六%，創一九七〇年開始調查以來任教比率最低記錄，且亦出現畢業生中只有三〇%任教職之大學。文部省認為今後教養課程畢業生任教職之比率將再降低。據推測，可能因學童、學生人數減少導致任用幅度減少所致。

另，文部省表示，一九九五年國立大學教養部畢業生一萬六千七十九人中任教職者有七千六百四十七人，就職於一般公司者占二〇·五%，進入大學研究所等研究者為九·二%，「其他」包括等待就業者占二二·七%。

教員就職率以一九七九年為最高占七八·五%，其後持續降低，一九九三年為五三·九%，一九九四年為五二·七%。

二、文部省一九九五年大學及短大就業內定率調查概況

根據文部省一九九五年十二月一日就業內定率調查之推算一九九五年三月畢業之大學及短大學生，希望就業者中未被內定者較一九九四年同期增加二萬二千人，為十五萬三千人，其中大學男生為三萬四千人，大學女生為三萬五千人，短大(全部是女生)為八萬四千人。特別以女生為嚴重，約占未內定者全體之八〇%。由內定者占希望就業者的比率觀之，大學為八二·〇%，短大為五六·五%，也較上年同期低。

上述統計是由日本全國公私立大學六十二校、短大二十校、專科六校、專修學校二十校之在校學生中任意選出約六千人所做之調查。根據該調查結果，大學之內定率較上年同期減少三·四%，短大減少六·八%，就業內定率，男、女分別為，大學男生八五·

九%，大學女生七三·七%，尤其短大(全部女生)，幾乎兩個人中就有一個人尚未內定。

三、日本國立大學之學費概況

日本國立大學之學費與入學費均每二年提高乙次。根據文部省一九九五年十二月二十三日發表，一九九七年度國立大學入學者之學費為四十六萬九千二百圓，較一九九五年之四十四萬七千六百圓提高二萬一千六百圓。至於入學費決定自一九九六年度之入學者起提高一萬圓為二十七萬圓。

文部省表示，一九九五年度私立大學之平均學費較國立大學高一·六倍，而入學費則高一·一倍。

台北駐日經濟文化代表處文化組提供

四、東京都內三所私立理工科大學開放研究所免試推薦升學

(讀賣新聞，85.1.27)

東京都內設有校本部的芝浦工業大學、東京電機大學及武藏野工業大學之三所理工科私立大學，將原僅限定於校內之間的研究所免試推薦升學，開放至原是競爭對象之大學，各大學之間揭櫫「個性化」方針，故其升學考試也各自富有創意，校園內之間的大學界限也逐漸消弭。

武藏野工業大學「企畫調查室長」佐藤三祿先生表示，這是因為「僅如往昔，互相敵視，將被時代潮流所淘汰」，因此，這三所大學於一月十日簽訂了一份「協定書」，協定今後有關各大學之教育及研究內容將竭誠公開，以此因應高度化科學技術的細分專門化的理工科研究範疇。

交流的發軔，肇始於互相開放各大學研究所，提供研究生不亞於綜合大學的多元性教育課程；如此一來，學生可以自由選擇；「半導體及氫氣推動器的專攻以武藏野工業大學為主」，「電腦則選東京電機大學」，選擇各大學中聞名的研究領域。

研究所的各專攻課程，於一九九七年度各大學各開放二名學生，三所大學的研究所之專攻課程共有24門，合計48名學生可以幸運地接受推薦升學。

研究所的開放政策之外，各大學學部早已開放承認校外聽課，「學分互換」的教育制度。

文部省大學課指出「學生們有了廣度的選擇對象，應是可以更加促進日後大學、研究所水準的攜手前進。」

舊學商量加邃密，
新知培養轉深沉。

——資深教授駱建人提供

文教交流

心智之旅計劃

編者按：本館依據教育部教育研究委員會於八十五年三月十四日以台(85)研字第八五〇一七五四七號函轉駐洛杉磯文化組檢送旅美僑胞馬懿君女士所提供之心智之旅計劃相關資料，期藉由本刊之刊載，而有助於推廣是項計劃。放眼前瞻，本館有鑑於未來社會發展所趨，國民素質應具有優質化特質，即開朗成熟的人格特質、清澄而豐富的心靈、負責穩健的任事態度及面對任何環境的挑戰與應變能力。因此之故，乃樂於將此一計劃做簡要介紹，請詳見駐美洛杉磯文化組致教育部函全文如后。對於提供是項訊息之有關單位及個人，本刊於此表示衷心感謝，敬請先進多加參考。

駐洛杉磯台北經濟文化辦事處文化組函

主旨：旅美華僑馬懿君女士轉來美國非營利性教育協會Odyssey of the Mind Association, Inc. (OM)副會長Linda Foster擬請在我國推廣該項訓練活動並加入該協會成為會員案，請鑒查參考。

說明：

- 一、依據在美華僑馬懿君女士來函及轉來資料辦理。
- 二、OM協會相關活動簡介如次：OM協會成立於一九七八年，其創會人為美國紐澤西州退休教授Dr. Sam Micklus。OM協會所推廣的「心智之旅計畫」(OM School Program)是以從幼稚園至大專及軍事學校學生為對象，目的在培養學生全方位思考及發展解決問題能力的一項教育計畫。計畫訓練的方法是以五至七人為一組的參加學生，在教師的指導下，用創意的思考、腦力激盪，合作解決一些挑戰性的問題，並且在有限時間及經費限制下，把答案表現在公眾面前；問題範圍極廣，包括科學、人文社會學與音樂、藝術等等，問題的設計每年換新，參加者分為四組，前三組是以年齡分類，第四組則專供大專學生參加。參賽者先從地方、區域、州級開始比起，勝利者可參加每年五月底或六月的世界比賽，與其他國內及國際獲勝隊伍比賽。
- 三、「心智之旅計畫」推廣至今已有數百萬名參加者，會員遍及全美及澳洲、巴西、加拿大、中國大陸、英國、德國、日本等等。該計畫可培養學生在面臨未來世界的不定性時，具有不懼挑戰、建立自信心、有創造力、管理能力及群體合作的能力，可補書本教育之不足，並且因其限制活動費用，器材、設備必須自行設計或就地取材，可訓練學生顧及經濟效益及時效的優點，非常適合推廣作為學生課堂或課外活動，對未來人力資源素質的提高助益極大，也可從事國際文教交流，本組謹建議鈞部研議推廣該項訓練計畫（如可刊載於「教育資料與研究」上加以介紹，本年度派選人員來美觀摩等），並輔導各級學校或相關團體加入該協會成為會員國。
- 四、檢附相關資料全份，請參考。

教育資料與研究（雙月刊）

第九期

發行者：國立教育資料館

發行人：毛連塏

主編：黃小齡

編輯委員：毛連塏（召集人）、何昆泉、吳明清、吳清山、黃炳煌、單文經、駱建人、魏明通、楊永慶、洪文向、朱煥興、許明忠、陳木子、余英照、葉民雄、鍾萬梅、黃小齡

編輯小組：許明忠（召集人）、黃小齡、熊宗樺、段懿真、陳麗卿、邱森波、徐月鳳、王秉倫、李秀月、謝沛花

封面設計：陳木子

發行地址：台北市南海路四十三號

電話：（〇二）三七一〇一〇九

承印：邦迪設計印刷有限公司

電話：（〇二）三〇二九六一一

售價：每期新台幣六〇元，全年六期新台幣三五〇元。

零售處：教育部員工消費合作社

政府出版品展售中心（北區、中區）

地址：台北市中山南路五號

台北市衡陽路二十號正中書局三樓

台中市中山路二號五南文化廣場

電話：（〇二）三五六六〇五四

（〇二）三八二一一五三轉

（〇四）二二六〇三三〇

訂閱：有限責任國立教育資料館員工消費合作社

劃撥帳號：一四〇〇一七〇八號

電話：（〇二）三七一〇一〇九轉一一七

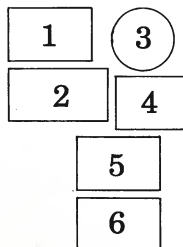
傳真電話：（〇二）三七五一四四六

中華民國八十三年十一月二十八日創刊

出版登記：行政院新聞局台誌字第一一四二二號

中華郵政北台字第5187號執照登記為雜誌類交寄

1. 本
本
，
2. 記
3. 記
中
4. 本
主
5. 本
仁
6. 本
農
長
。



本年二月二日南海學園文化之旅活動記者會由本館主辦，圖為毛館長連塹致詞時所攝。另外，友館負責人亦出席此一盛會如圖。

記者會中特邀請中華國樂團演奏樂曲迎賓。記者會後，館長陪同與會來賓參觀本館設置之中華民國教育資料展示中心。

本年二月二十三日本館舉行春節團拜，由館長主持，來賓為人指會負責人劉真先生如圖。本年春節團拜退休同仁熱烈參與，圖為全體同仁於團拜後舉行抽獎活動助興。

本年三月五日日本館館務會報假台北市立松山工農職校舉行，康校長宗虎親自接待。圖為毛館長率同一級主管及相關人員與康校長合影留念。



統一編號

006338850012



52
國立教