

2018年4月

第7卷 第4期

ISSN 2225-7209

本刊各篇評論均經匿名雙審通過

臺灣教育評論

月刊

Taiwan Educational Review

Monthly

本期主題 先就業，後升學

為協助青年能順利先就業、後升學，政府相關單位透過跨部會合作，自106年起推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，希冀協助學生先行體驗職場，確立人生規畫方向後再升學。雖然相關政策才推動不久，但已引發社會大眾高度關切，國內教育與產業環境對於「先就業、後升學」是否有足夠的配套措施？相關方案執行迄今遭遇到什麼問題？學生與家長對此進路選擇的擔憂為何？政策規劃與執行面如何回應？本期主題聚焦在高中職學生「先就業、後升學」議題，歡迎從相關理念、政策規劃與執行、產學環境、社會價值等各面向，提出睿智的評論與具體建議，……。



臺灣教育評論學會 出版

發行人

李隆盛（臺灣教育評論學會理事長）

總編輯

李隆盛（中臺科技大學校長）

副總編輯

李懿芳（國立臺灣師範大學工業教育學系教授）

執行編輯

潘瑛如（中臺科技大學秘書）

2018年度編輯顧問（依姓氏筆劃排序）

方志華（臺北市立大學學習與媒材設計學系教授）	張芬芬（臺北市立大學學習與媒材設計學系教授兼主任）
方德隆（國立高雄師範大學教育學系教授）	梁忠銘（國立臺東大學教育學系教授）
王振輝（靜宜大學教育研究所教授）	陳伯璋（法鼓文理學院講座教授）
白亦方（國立東華大學課程設計與潛能開發學系教授）	游自達（國立臺中教育大學教育學系副教授）
成群豪（前華梵大學總務長、助理教授）	游家政（淡江大學課程與教學研究所退休教授）
吳俊憲（國立高雄科技大學通識教育中心教授）	黃秀霜（國立臺南大學教育學系教授）
李隆盛（中臺科技大學教授及校長）	黃政傑（靜宜大學教育研究所終身榮譽教授）
胡茹萍（國立臺灣師範大學工業教育學系副教授）	楊思偉（南華大學幼兒教育系講座教授）
高新建（國立臺灣師範大學教育系退休教授）	葉興華（臺北市立大學學習與媒材設計學系教授）
翁福元（國立暨南國際大學教育政策與行政學系教授）	魏炎順（國立臺中教育大學美術系教授兼人文學院院長）

2018年度編輯委員（依姓氏筆劃排序）

王金國（國立臺中教育大學教育學系教授）	黃政傑（靜宜大學教育研究所終身榮譽教授）
王振輝（靜宜大學教育研究所教授）	曾榮華（國立臺中教育大學教育學系助理教授）
成群豪（前華梵大學總務長、助理教授）	廖年森（國立雲林科技大學技術及職業教育研究所特聘教授）
吳俊憲（國立高雄科技大學通識教育中心教授）	鄭青青（國立嘉義大學幼兒教育學系副教授兼系主任）
吳錦惠（中州科技大學行銷與流通管理系助理教授）	鄭耀男（國立臺東大學教育學系教授）
李懿芳（國立臺灣師範大學工業教育學系教授）	蔡金田（國立暨南國際大學教育政策與行政學系教授兼系主任）
林以凱（朝陽科技大學師資培育中心助理教授）	蔡逸舟（耕莘健康管理專科數位媒體設計科助理教授）
林海清（中臺科技大學文教事業經營研究所講座教授）	蕭國倉（彰化師大師資培育中心兼任助理教授）
陳易芬（國立臺中教育大學諮商與應用心理學系副教授）	謝金枝（澳門大學教育學院助理教授兼課程主任）
翁福元（國立暨南國際大學教育政策與行政學系教授）	戴建耘（國立臺灣師範大學工業教育學系教授）
張芬芬（臺北市立大學學習與媒材設計學系教授兼主任）	顏佩如（國立臺中教育大學教育學系副教授）
梁忠銘（國立臺東大學教育學系教授）	魏炎順（國立臺中教育大學美術系教授兼人文學院院長）
曹筱玥（國立臺北科技大學互動設計系專任教授）	

輪值主編

評論 文章	李懿芳（國立臺灣師範大學工業教育學系教授）	專論 文章	李懿芳（國立臺灣師範大學工業教育學系教授）
	廖年森（國立雲林科技大學技術及職業教育研究所特聘教授）		黃進和（臺灣科技大學師資培育中心兼任助理教授）

當期執編	邱欣榆（臺灣教育評論學會行政助理）
文字編輯	邱欣榆、莊雅惠、張維容、彭逸玟（臺灣教育評論學會行政助理）
美術編輯	彭逸玟（臺灣教育評論學會行政助理）
封面設計	劉宛莘（靜宜大學教學發展中心助理）

出版單位

臺灣教育評論學會
40601 臺中市北屯區廍子路 666 號
電話：04-22391647 轉 2007 FAX：04-22395751

聯絡人：莊雅惠
E-mail：ateroffice@gmail.com

出版地

臺中市

翻譯或轉載本刊文章須取得本刊書面同意

Taiwan Educational Review Monthly

Vol. 7 No. 4 April 1, 2018

Since November 1, 2011

Publisher

Lee, Lung-Sheng (President, Association for Taiwan Educational Review)

Editor-in-Chief

Lee, Lung-Sheng (President, Central Taiwan University of Science and Technology)

Deputy Editor

Lee, Yi-Fang (Professor, National Taiwan Normal University)

Executive Editor

Pan, Ying-ju (Secretary, Central Taiwan University of Science and Technology)

2018 Advisory Board

Chang, Fen-Fen (Professor, University of Taipei)
Cheng, Chun-Hao (Associate Chief Executive Officer, Professor Huang Kau-Huei Education Foundation)
Chen, Po-Chang (Chair Professor, Dharma Drum Institute of Liberal Arts)
Fang, Chih-Hua (Professor, University of Taipei)
Fang, Der-Long (Professor, National Kaohsiung Normal University)
Gau, Shin-Jiann (Retired professor , National Taiwan Normal University)
Hu, Ru-Ping (Associate Professor, National Taiwan Normal University)
Huang, Hsiu-Shuang (Professor, National University of Tainan)
Hwang, Jenq-Jye (Emeritus Professor , Providence University)
Lee, Lung-Sheng (Professor & President, Central Taiwan University of Science and Technology)

Liang, Chung-Ming (Professor, National Taitung University)
Pai, Yi-Fong (Professor, National Dong Hwa University)
Wang, Cheng-Hui (Professor, Providence University)
Wei, Yan-Shun(Professor & Dean, National Taichung University of Education)
Weng, Fwu-Yuan (Professor, National Chi Nan University)
Wu, Chun-Hsien (Professor, National Kaohsiung University of Science and Technology)
Yang, Szu-Wei (Chair Professor, Nanhua University)
Yeh, Shing-hua (Professor, University of Taipei)
Yiu, Tzu-Ta (Associate Professor, National Taichung University of Education)
Yu, Chia-Cheng (Retired Professor , Tam Kang University)

2018 Editorial Board

Chang, Fen-Fen (Professor, University of Taipei)
Cheng, Ching-Ching (Associate Professor, National Chiayi University)
Cheng, Chun-Hao (Associate Chief Executive Officer , Professor Huang Kau-Huei Education Foundation)
Cheng, Yao- Nan ((Professor, National Chi Nan University)
Chen, Yih-Fen(Associate Professor, National Taichung University of Education)
Dai, Chien-Yun(Professor, National Taiwan Normal University)
Hsiao Kuo-Chang (Assistant Professor, National Changhua University of Education)
Hwang, Jenq-Jye (Emeritus Professor , Providence University)
Lee, Yi-Fang (Professor, National Taiwan Normal University)
Liang, Chung-Ming (Professor, National Taitung University)
Lin, Hai-Ching(Chair Professor, Central Taiwan University of Science and Technology)
Lin, Yi-Kai (Assistant Professor, Chaoyang University of Technology)
Lyau, Nyan-myau(Distinguished Professor, National Yunlin University of Science and Technology)

Shieh, Jin-Jy (Assistant Professor, University of Macau)
Tsai, Chin-Tien (Professor, National Chi Nan University)
Tsai, Yi-Chou (Assistant Professor, Cardinal Tien Junior College of Healthcare and Management)
Tsau, Sai-ai-Yue(Professor, National Taipei University of Technology)
Tseng, Jung-Hua (Assistant Professor, National Taichung University of Education)
Wang, Chin-Kuo (Professor, National Taichung University of Education)
Weng, Fwu-Yuan (Professor, National Chi Nan University)
Wu, Chin-Hui (Assistant Professor, Chung Chou University of Science and Technology)
Wu, Chun-Hsien (Professor, National Kaohsiung University of Science and Technology)
Wei, Yan-Shun(Professor & Dean, National Taichung University of Education)
Yen, Pey-Ru (Associate Professor, National Taichung University of Education)

Editors

Review Articles Lee, Yi-Fang (Professor, National Taiwan Normal University)
Lyau, Nyan-myau(Distinguished Professor, National Yunlin University of Science and Technology)
Essay Articles Lee, Yi-Fang (Professor, National Taiwan Normal University)
Huang,Ching-Ho (Adjunct Assistant Professor, National Taipei University of Technology)

Managing Editor

Chiu, Hsin-Yu (Assistants, Association for Taiwan Educational Review)

Text Editors

Chiu, Hsin-Yu ; Chuang, Ya-Hui ; Chang,Wei-Jung ; Peng, Yi-Wen (Assistants, Association for Taiwan Educational Review)

Art Editor

Peng, Yi-Wen (Secretary, Central Taiwan University of Science and Technology)

Cover Designer

Liu, Wan-Pin (Assistant, Center for Teaching and Learning Development, Providence University)

Publishing Entity

Association for Taiwan Educational Review (ATER)
No.666, Buzih Road, Beitun District, Taichung City 40601, Taiwan
Tel : 04-22391647 ext 2007 FAX : 04-22395751

E-mail : ateroffice@gmail.com (Chuang, Ya-Hui)

Place of Publication

Taichung , Taiwan

All right reserved. Translation or reproduction must obtain a written permit.

主編序

臺灣高中職畢業生超過八成選擇繼續升學，間接導致產業基層技術人力的不足，為導正此一氛圍，106年起政府透過跨部會合作推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，讓年輕人先就業、或是到非政府組織擔任志工、國外壯遊等方式累積社會歷練，釐清自己的目標和方向後再做升學或其他決定，希冀直達車式的升學進路不再是臺灣高中職畢業生唯一的選項

上述政策甫推動即已引發社會大眾高度關切，國內教育與產業界對於「先就業、後升學」是否有足夠的配套措施？方案執行迄今遭遇到什麼問題？學生、家長與業界對此進路安排的擔憂為何？政策規劃與執行面如何回應？尚有許多問題值得深入探究與檢討。

基於此，本期以「先就業、後升學」為主題，廣邀產官學研訓等先進賜稿，從學校、業界、行政、職業訓練、生涯輔導等不同面向，提出睿智的評論與具體的建議。稿件經雙向匿名審查及作者再修正後，本期「主題評論」共收錄 20 篇，均針對「先就業、後升學」相關政策進行問題針砭；此外，本期也收錄「自由評論」18 篇，議題範圍相關廣泛，包括生命教育、道德教育、特殊教育、幼兒教育、技職教育、課程與教學、教育評鑑等，這些文章從不同面向探析當前國內的教育議題並提出評論見解，豐富本期內涵。

本期能順利出刊，首先感謝所有賜稿者對本刊物的支持，其次，對於審稿者、執行編輯邱欣榆助理、所有編務同仁和學會助理的付出，在此也一併致謝，因為有大家的共同參與和努力，本期方能順利完成。

李懿芳
第七卷第四期輪值主編
臺灣教育評論學會祕書長
國立臺灣師範大學工業教育學系教授

廖年淼
第七卷第四期輪值主編
國立雲林科技大學技術及職業教育研究所特聘教授

本期主題：先就業，後升學

封面

中文版權頁 / I

英文版權頁 / II

主編序 / III

目次 / IV

主題評論

- 汪書宇 升學與就業的過去、現在與未來 / 1
- 賴沛綸 先就業後升學的省思 / 5
- 陳慶龍
楊狄龍 先就業、後升學？—技術型高中的辦理經驗 / 9
- 李銘毓 先就業後升學？—學校運作實務觀點 / 17
- 紀寰緯 先就業後升學？—職業訓練的觀點 / 19
- 巫有捷
張宜菁 先就業後升學？—業界經驗與見解 / 24
- 蔡育珊 業界看先就業後升學方案—治標更要治本 / 28
- 陳斐娟 讓「先就業、後升學」的年青人成為心中最軟的那一塊—生涯輔導觀點 / 31
- 李怡穎 省思職場體驗學習對個人生涯發展之影響 / 35
- 張仁家 析論「先就業、後升學」政策—職涯準備觀點 / 39
- 廖錦文 先就業或升學？高中職生涯抉擇的新契機 / 44
- 張國保 強化先就業後升學的配套措施 / 48

徐 昊 泉	青年先就業政策之就業配套分析／ 53
張 瑞 賓	
溫 玲 玉	縮短學校到職場的最後一哩路／ 56
楊 國 湘	
張 玉 雲	先就業後升學方案之評析—青年就業輔導觀點／ 61
陳 斐 娟	
張 進 丁	先就業後升學？—SWOT 分析與建議／ 65
黃 偉 翔	青年就業儲蓄帳戶方案的問題與對策／ 68
陳 培 基	青年就業領航計畫政策探究先就業後升學／ 73
廖 年 淼	合則兩利—就業領航計畫與技職學校相輔相成之道／ 78
江 耀 宗	
林 建 佑	因應工業 4.0 之工具機產業人才培育需求—業界觀點／ 80

自由評論

林 芳 薪	幼兒托育制度之省思／ 84
熊 治 剛	打造內外兼顧的創意幼兒園／ 87
伍 嘉 琪	
張 慧 如	探索幼兒園新課綱社會領域之生命教育元素／ 92
張 玫 芳	學齡前親子共讀—愛的傳承／100
陳 玉 君	休閒教育融入國小教學—以「小二休閒趣」為例／ 104
李 嘉 燕	
李 珮 育	國小中年級教師專業學習社群推動國語文課程共備模式之省思／ 108
楊 玉 珍	
陳 香 妘	岡山農工為產業培育人才不遺餘力／ 112
郭 建 霖	

汪 成 琳	臺灣特殊教育政策之探討－高中職視覺障礙學生巡迴輔導政策之評析／
施 淑 棉	116
吳 善 揮	
黃 綺 筠	香港實施國文科差異化教學之問題及因應策略／ 123
蘇 俊 杰	
張 德 銳	以教師領導促進素養導向教學的發展／ 130
林 偉 人	
許 素 娟	以使命式學習建構核心素養能力／ 136
薛 雅 純	初探學校識別系統之內涵與可行作法／ 142
林 秋 松	淺談文化影響評鑑與系統導向評鑑在教育上運用／ 146
李 嘉 燕	以 CIPP 評析「午餐約會兒童廣播」之友善校園計畫／ 153
陳 玉 君	
沈 芳 賢	The member ! remember ! 團隊塑造活動之運用分享／ 160
李 怡 慧	生死的抉擇－道德兩難教學之設計／ 164
蔡 孟 容	生命裡的四道彩虹－生命教育終極關懷與靈性修養之教學案例／ 168
何 方 瑜	
李 婉 甄	達竿課程之省思／ 172
林 辰 芬	

本刊資訊

臺灣教育評論月刊稿約	／ 175
臺灣教育評論月刊第七卷第五期評論主題背景及撰稿重點說明	／ 178
臺灣教育評論月刊第七卷第六期評論主題背景及撰稿重點說明	／ 180
臺灣教育評論月刊 2018 年 1 月至 2018 年 12 月各期主題	／ 181
文稿刊載授權書、公開展示授權同意書	／ 182
臺灣教育評論月刊投稿資料表	／ 183

臺灣教育評論月刊撰寫體例與格式／ 184

入會說明 ／ 188

入會申請書 ／ 190

封底

升學與就業的過去、現在與未來

汪書宇

國立高雄師範大學教育學系兼任助理教授

一、前言

「先就業，後升學」這個議題，有很深刻的意義，因為這個議題牽涉過去、現在與未來。過去的傳統，讓我們往往只顧升學，而忽略了就業的目標。現在我們面對教育改革所出現的各種困境，必須強調就業的實質效用。而面對未來，我們應該拿出決心，瞭解國內教育環境在這幾年中所呈現的重要問題：教育的意義與價值，並因而對傳統與現狀提出解答。

關於教育的過去、現在與未來，我們以文化傳統、教改困境與問題解答三方面，在就業與升學之間提出一些分析與看法。在以下篇幅中，將依照這三點的次序，逐步展現本文的看法。

二、傳統文化

升學與就業之間，原來沒有什麼爭議，因為升學的目的就是就業，而就業的條件就是升學。可是，這個原本不是問題的認知，現在在事實面上，卻出現了問題。為什麼呢？這必須從傳統的儒家文化談起。

一般國人在儒家文化的影響之下，對於教育的意義從來就沒有質疑過。文化傳統一直以「萬般皆下品，唯有讀書高」的態度看待讀書升學這件事，但卻沒有人會深入探討教育的意義到底是什麼。這個問題導致下一

個其實挺有趣的連帶問題，就是接受教育的價值是什麼。

為什麼這個有關教育價值的問題會有趣呢？因為我們一直沒有針對這件事情提出過質疑，一般都會認為教育的價值是不能討論的。這是為什麼呢？因為一旦討論起這個問題，我們等於對接受教育這件事情是不是值得的引發問題。在儒家重視教育的傳統下，這個問題具有違反道德的意義，最主要的原因是，在有關教育價值的討論中，當受教育是否有用這個想法一旦被提出，這等同於是對教育的意義與價值都產生了懷疑。

因為這個思路，我們認為教育的意義與價值這兩個問題其實是連接在一起的。它們兩者之間構成一個架構，就是接受教育的意義對於每一個人而言都是對的、正面的，因此教育的價值自然也是對每一個人都是好的、是加分的。問題是，這樣的觀點是存在在過去那個教育資源非常稀少的社會中，然而在現在，這種接受愈多教育絕對是對與好的論述已經完全不存在了。

實際的情況是，現代社會中，講求教育普及的結果，作為一個讀書人或知識份子的意義，與以前不但不一樣，甚至出現革命型的反轉。以前認為受教育，讀好書，是開創人生中最重要的一部分，但現今在人人都有機會受教育的情況下，光會讀書，卻沒有

任何社會經歷的人，其實已經沒有什麼用處了，至少在大眾的眼光中，這已經不是什麼值得尊重的人了。

那麼要如何擁有社會經歷呢？答案其實只有一個，就是先就業，到社會上去磨練一下，任何人便立即會知道，符合職場中的需求才是生存的最大保障。例如，求學時被要求學習英文，學習的當下往往產生不知道學了有什麼用的質疑。然而一旦踏入職場，英文程度的好壞直接影響了薪資的高低，便馬上可以理解將英文學好的必要性。這就是就業對於受教的啟發，效果不需在此贅述，我們只要看看現狀即可明瞭。

三、現在面臨的困境

大家必須承認，過去二十年來我們所致力教育改革出現了問題，尤其在高等教育這一部分，出現了學位價值稀釋，年輕人就業環境不佳，收入日益不滿的現象。我們必須從更為深入的角度來看待這個問題。

沒有人會否認，臺灣在過去二十年間，因為教育改革的初衷，讓教育鬆綁，使得教育升學管道多元化，高中畢業進入大學的升學率在這二十年間，由不到 60% 提升至幾乎百分之百。但是伴隨著少子化的現象，近幾年更出現有學校招生名額不足的問題，導致一些成立沒有多久的學校面臨關門的宿命。同時，這個問題的惡化幾乎已經成為趨勢，讓許多大學都不得不面對相同的命運（林適湖，2011）。

講到這裡，想起當初那個讓教育鬆綁，開放多元入學的初衷，我們會發現，所有教育改革的理念與方案，皆是以系統化的方式落實這項初衷而設。例如，提倡選系不選校、廣設高中大學、五專升格改制成科技大學、從單一聯考制改成推薦甄試，到現在的繁星計畫等等。這些各式各樣的教育理念，以及每一項相對應的政策，目的都是為了要讓人民在教育上更有選擇權，讓學生在升學過程中踏入社會前，壓力能夠小一點，當學生當得開心一點（周祝瑛，2015）。然而，這些舉措的落實，隨著時間的推進，人民的教育選擇權有真的更寬更廣嗎？學生的壓力真的變小了嗎？這是我們受教育的莘莘學子們，在面對升學過程中必須面對的心理歷程。

教育改革之前，過去高職五專大學還涇渭分明。那個時候，學生對於升學與就業選擇的課題，是在國中畢業時就必須面對的。想唸書的，認為自己適合升學的，就會直接選擇參加高中聯考；不想唸書的，認為自己不適合唸書的，就會選擇參加五專或高職考試；考完試分發結束，人生的方向幾乎也就確定了一半，心也就踏實了一半，說得明白一點，就是在心理上認命了一些。

在踏入高職和五專大門之後，學生會學習到的是所謂的一技之長，也就是各行各業最基本的與最紮實的真功夫，畢了業出了社會，進入到工作職場會願意從基層做起，此後再隨著時間的推進與自身努力爬升至管理階層。而那些唸完高職專科的學生，如

果在過程中意識到自己原來也想唸書想繼續升學，他們便可以選擇參加二技或四技考試，繼續深造專業，進而完成學位。

選擇參加大學聯考也如願進入大學窄門的大學生，在經過四年的人文素養薰陶與專業思考訓練，畢業後進入職場的，是藉著自己在大學所學的思維能力，得以在職場發揮。還有的人，立定志向想往學術研究發展，便會繼續深造攻讀研究所。在這個時期的人，對於自身的工作與生命抱負，多半是比較踏實與清楚的。這是行之多年的制度，與傳統配合得還算密切，而國內的經濟發展一直也還不錯，導致我們的經濟生活曾經以「奇蹟」美譽。

然而，在教育改革鬆綁後，出現一個我們至今感到困惑的現象：國中畢業後直接選擇高職五專就讀的學生比例驟降，而選擇就讀高中，希望未來能繼續進入大學就讀的學生比例攀升；即使是從高職畢業已學得一技之長的學生，在能夠選擇的情況下，仍有多數選擇繼續升學而不馬上就業（林曉慧，2017）。這是為什麼呢？我們都很清楚，這本質上是受傳統儒家思想影響的結果。當然還是有其他因素，例如學歷高的起薪就高，動腦的比動手的高尚等等。但無論如何，其結果一樣，就是在教育改革下，有大學可唸，為什麼不唸？

結果呢？在配合民主化的教育改革中，大學窄門變寬了。無論適不適合唸書的人，都當了大學生，那誰還要認命地學習一技之長？問題是，大學生有因為這個鬆綁變得快樂嗎？相信答案非常明顯。在現在大學生滿街跑的情況下，反過頭來鼓吹先就業再升學的想法，真的可以給這些對於未來一片茫然的年輕人一點心靈的慰藉嗎？縱使政府祭出了補助，那其他相關的配套措施建立了嗎？

四、未來要如何解決問題

我們必須在現代社會的脈絡下，重新思考教育的意義與價值。在重視這個思考之前，我們應當以嶄新的態度看待儒家思想。原有的傳統文化中，處處以彰顯人的本質與教育價值之間的關連性為主，以致於出現一種認知，就是教育能夠改善人的本質。這是正確的，但是問題出在哪裡呢？

問題出在極端化的結果。受教育的意義在於創造豐富人格之外，也在增強就業競爭力。如果以價值與價格這兩個比較通俗的概念來講，受教育的價值在於提升日後就業的價格，也就是提升薪水。反之亦然，提升了價格，就有能力追求進一步的價值。受教育的價值因此是動態的，也就是說，能夠有提升價格的教育，才是有價值的教育。

現行的教育實踐中，原先經歷過的改革，完全是一種不顧現實的理想主義作法，完全沒有注意價格的提升，只一味地發展傳統價值。然而等

到大家發現，當價值與價格脫離時，任何型態的教育都變得沒有意義，也因此我們的教育不但脫離市場，學用分離的事實導致了沒有人相信教育是有用的。這是潛在的危機，但改正的方法並不是進入反智主義，不受教育。正好相反，我們要深化教育的價值，讓實用的價格產生價值。

五、結論：升學與就業之間的取捨

升學與就業這二件事，其實可說是一個人成長過程中的二件大事，而且是相互影響的大事。因為是小事，所以我們要以最嚴肅的心情看待。所以，我們在結論中，要從個人、社會與國家三個不同層級，提出建議。

第一，個人。在民主國家中，升學與就業是個人的選擇，不能夠任意剝奪。事實上，受教育的效用與價值，也都是因人而異的，關鍵是要給學生機會，自我肯定，做出適合自己的選擇。絕不可以因為政治上或各種因素的翻轉，讓就業壓過升學。

第二，社會。社會要有一個清楚的認知，就是我們的文化傳統在國際化的壓力下，已經產生實用上的轉變。原有儒家文化的價值失去發生效用的空間，徒留下的是空的價值，等於是拿古代的炊具燒飯，既難吃又無用。社會要養成風氣，尊重教育的同時，也要記得，生活的意義與生命的價值是一樣重要的。

第三，國家。國家在改變教育政策時，不可操之過急，也不能極端改造。過度激烈的國家政策，會讓人們覺得無所適從，而以前的錯誤，發生之原因在於我們對於舊傳統與新時代之間的協調不良。現在為了改變困境，我們應當從根本做起，說清楚，講明白，清楚定義我們的傳統，我們的處境以及我們的未來。

參考文獻

- 周祝瑛（2015）。請問，教育體制怎麼改？**臺灣教育評論月刊**，4（5），24-27。
- 林適湖（2011）。臺灣高等教育之發展與省思。**教育資料集刊**，52，1-22。
- 林曉慧（2017）。走訪高職科大，探技職教育現況。**科技報導**，422，4-8。



先就業後升學的省思

賴沛綸

國立台灣師範大學工業教育系博士班研究生

一、前言

台灣自 70 年代起產業結構不斷由傳統勞力工業朝向技術和知識密集工業轉變。民國 70 年代中期以來，傳統工業利益大幅逆轉，普遍面臨經營困難。傳統勞力密集工業大舉外移，使得產業結構快速調整（經濟建設委員會，2000）。台灣經濟發展的過程中，經濟成長與結構轉變同時並進。經濟不斷的發展，也使得需求結構隨之改變。而技職教育配合各階段經濟發展，培育眾多優秀的技術人才，明確的就業導向及重視實務教學的教育，才是締造經濟奇蹟的幕後英雄（張仁家，徐育芳，2015）。

技術型高中，所強調的是其職場入門工作技能與職涯學習基礎能力，以奠定潛能之適性發展基礎。因此，教育部在職涯規劃的部份有業界實習和職場體驗的相關補助；此外，更設有業師協同教學、擴充實習設備、以及業界導向專班等等。這些相關的計畫內容，都是為了讓技高生能更有效且更準確地在畢業後與業界接軌，並且引導學生有多元生涯的概念，了解升學不是唯一出路。但技職學術化的觀念已根深蒂固，技高生畢業後選擇升學已成常態。

二、先升學後就業的政策分析

（一）生涯發展區間車

教育部自 2017 年 8 月起推行「青年就業領航計畫」，即高中職的應屆畢業生可透過自行申請，進入由政府與企業媒合的 5000 份職缺工作，以正式員工的身分進行職場體驗；或者，也可經由政府做為行政橋樑，接受規劃，前往海外壯遊，擔任非營利組織的國際志工。參與者需自訂 2 至 5 年的計畫，之後學生可再選擇重返學校繼續升學，或續留職場就業。針對選擇進入職場體驗的青年學子，政府除了保障最低工資外，將為其設立「青年儲蓄帳戶」，每月由教育部補助就學、就業及創業準備金 5000 元，勞動部補助穩定就業津貼 5000 元，共提撥 1 萬元。此計畫將試辦 3 年，期滿後，學生至多可領取 36 萬元，做為就學、就業及創業準備金。在政府努力辦理多項的政策出路給技高畢業生的同時，然而在配套措施尚未完備之下，所能選擇的工作崗位有限，其工作內容也不一定符合學生的專長或興趣。政策仍須後續追蹤，才能貼近需求，政府須依學生個人的多元性向安排最適合的工作，才能發揮最好的效果。

(二) 學歷與學力

在目前技職教育的學制中，從國中技職教育到技術型高中裡的職業類科、實用技能學程、建教合作班都是教育部建立技職教育的一貫體系，且實用技能學程更是延續國中技藝教育學程，為具有技藝傾向、就業意願和想學習一技之長的學生所設計的學習環境。然而在立意良善的政策安排下，技術型高中畢業生的就業率上升有限。當然從歷年來職業類科、實用技能學程、建教合作班的畢業生就業情形便可探知一二。從少子女化效應到 12 年國教免試入學，這些都是能影響學生選擇升學的原因。這更能說明了政府鼓勵技職生畢業先就業的政策與大環境下技職學生的選擇背道而馳。(表 1、表 2，表 3)。

表 1 高中職職業科學生畢業生升學就業概況

學年度	99	100	101	102	103	104
就業率%	12.1	11.0	12.5	12.6	13.1	13.5
升學率%	81.9	83.5	81.1	81.0	80.1	79.
未升學未就業%	5.2	4.9	5.7	5.7	6.1	6.2
其他%	0.8	0.6	0.7	0.6	0.7	0.8

資料來源：整理自教育部統計處(2017a)

表 2 實用技能學程畢業生升學就業概況

學年度	99	100	101	102	103	104
就業率%	36.6	38.6	38.3	38.6	35.3	38.8
升學率%	49.3	49.2	48.7	47.1	52.2	47.0
未升學未就業%	11.8	10.5	11.7	12.8	11.1	12.8
其他	2.3	1.6	1.2	1.5	1.2	1.5

資料來源：整理自教育部統計處(2017b)

表 3 建教合作班應屆畢業生升學就業概況

學年度	100	101	102	103	104	105
就業率%	48.4	42.7	44.9	45.2	42.2	40.8
升學率%	40.9	46.8	41.5	39.8	43.3	46.5

資料來源：整理自教育部統計簡訊(2017)

一個社會中需要各種不同的人，行行都可以出狀元。社會需要白領人才、職業人才、也需要藍領人才。唯有透過專業練習中來找到自己的喜好並了解潛能所在。在一個升學主義掛帥的學習環境中，讓想習得一技之長的高職生，也容易因為同儕影響職涯的選擇與發展。學歷並不代表能力，更重要的是社會供需。有些工作所需要的是純熟技術，但往往企業所欠缺的便是這樣的人才。反觀技職教育中的建教合作班與實用技能班，以就業為導向，提供各產業培養無數專業技術人才，促進台灣經濟發展，協助弱勢家庭與學生完成學業，減少社會青少年諸多問題。雖然仍保持較高的就業率，但近年因為建教的專法的訂定、少子化效應以及 12 年國教免試入學；多元的入學選擇，讓學生有更暢通的升學管道，進而讓升學率有逐年上升的趨勢。

三、提升技高畢業生先就業的策略

目前社會升學主義瀰漫，青年寧可賦閒在家亦不願就業，企業缺工嚴重，政府祭出各種優惠方案鼓勵青年學子先就業後升學，並祭出相當多的補助與津貼來提升就業率。究其內容，仍待相關策略相互配合改善。

（一）重視技能養成

事業單位與學校合作，實施職業教育技能訓練，透過雙方共同規劃課程與實施教學，其目的在縮短學校與職場間技術、觀念與工作環境等之差距。依據教育目標，透過與事業單位的密切合作，把學生的建教實習當作學校專業技能養成的延伸，透過工作崗位的訓練，使學生能習得該行業別所需技能、知識與正確的工作態度，增強其在未來就業市場上的自信心與競爭力。

（二）軟實力的培養

除了基本的品德與正確的工作態度，在職場上更具競爭力外，學校能利用各種場合的宣導、課程及活動中融入生活學習當中，透過潛移默化的積累，培養學生隨機應變的能力、願意從經驗中學習的心來接受瞬息萬變的社會及職場。而其中軟實力更包括了合作能力、溝通協調能力、解決問題、時間管理、及領導力(Holmes, 2014)。每一項軟實力的培養都是為了在面對未來職場需求時所需要的能力，即使學科能力再優秀，最終仍須進入職場。這樣的軟實力更是以學習技能為主的技高生更須同時兼備的。

（三）擴大且平衡正向的宣導

就如同表 1 至表 3 所呈現的數據，即使是以就業為導向的學制：實用技能學程的就業率並未如想像目標亮眼，與升學率均是各半得比率。另外，建教合作班卻升學率趨上升，且

學生人數（圖 1）也因少子女化效應，高中職一年級學生數自 101 學年起轉趨減少，加上高中職免學費、對弱勢學生教育補助、產學攜手合作的推動及考量未來升學等影響，吸引部分學生回流選讀普通科及非建教班之專業群（職業）科所致（教育部，2017）。



說明：學生總數為 0 者與停招之學校不列入統計。

圖 1 高級中等學校建教合作班之學生數

由此可知，當政策不斷在鼓勵技高生先就業後升學的同時，升學主義仍舊掛帥並且瀰漫在社會環境裡。以致在面對職涯選擇時，不論是家長或是學生都仍在就業或是升學選擇中猶豫不決。就如同就業導向的學制，也因為就讀的誘因被削減再加上社會大眾、國中端師長、家長、學生對這些學制具體情形仍然一知半解，對這些非升學為主的學制觀念依舊停留在媒體大肆報導的負面印象中，顯示就業導向的學制宣導作為仍然不足且其誘因也不再引起弱勢族群的興趣。

四、結語

每個人讀書的時間是有限的，最終仍需要進入職場。在職場的時間更將遠勝在校園的時間，因此，先就業

後升學的政策的确更是符合技術型高中裡特定學制的求學目標。在提供更多元且更吸引人的政策讓學生進入職場的同時，符合就業導向的學制更應被重視。當政府一再強調就業、產學合作，事業單位高喊著缺工沒技術人才的同時，學生即便選擇了政府提供的就業媒合，但因產值有限，也僅能做基本勞力工作。職場、學校、政府三方面更應該同時站出來，一同思考並溝通了解彼此的需求與能力來提供更合適的學習環境以栽培學生在面對未來職場的挑戰時，能更快的與其接軌。

參考文獻

- 行政院(2000)。經濟建設委員會資料彙編
- 張仁家、徐育芳(2015)。技職教育學術化的省思。臺灣教育評論月刊，4(11)，18-21。

- 教育部統計處（2017a）。高中職業科學生畢業生升學就業概況。
- 教育部統計處（2017b）。實用技能學程學生畢業生升學就業概況。
- 教育部統計處（2017c）。高級中等學校建教合作班之學生數。
- 教育部統計處（2017）。建教合作班應屆畢業生升學就業概況。教育統計簡訊，71。
- Holmes, B. (2014)。 *Hone the Top 5 Soft Skills Every College Student Needs*. Retrieved May 12, 2014 from the World WideWeb:
<https://www.usnews.com/education/blogs/college-admissions-playbook/2014/05/12/hone-the-top-5-soft-skills-every-college-student-needs>



先就業、後升學？—技術型高中的辦理經驗

陳慶龍

高雄市立高雄高級工業職業學校教師兼就業輔導組長

楊狄龍

高雄市立高雄高級工業職業學校校長

一、前言

隨著大專校院大量創設與改制升格，致高等教育普及化，高級中等學校（以下簡稱高中職）學生多以升學為導向及目標。然而在教育的路上，我們不時看到為了升學而迷失自我或方向的學子，甚為可惜。因此政府自 106 年（以下簡稱 105 學年度）起推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」（以下簡稱本方案），鼓勵 18 歲的高中職應屆畢業青年透過「就業領航計畫」或「體驗學習計畫」，探索並確立人生規劃方向，在經過社會歷練之後重返校園，以期能更清楚自己所追求的目標、打破過去直接升學的觀念。

同時，高等教育也應以更開放的態度，接納這些青年學子，教育部也規劃相關配套措施吸引青年未來重返校園。另外參與本方案「就業領航計畫」的 2~3 年期間，政府提供每年 5,000 個名額之畢業青年除了公司的薪水外，更額外由教育部及勞動部提撥每月每人共 1 萬元到青年儲蓄帳戶。

本文以高雄市立高雄高工（以下簡稱本校）經驗說明推動本方案之過程及成果，並給予本政策日後推動上的建議。

二、參與本方案之意願調查

本校自 105 學年度開始推動本方案，辦理說明會後將日間部及進修部學生意願回覆整理於表 1 及表 2。

本以為 2 月底開始推動方案的時間與 5 月初的統測相近不遠，學生們會因過去各科考取國立大學升學率的機會衡量下，而全力衝刺統測大考、放棄畢業後到職場體驗或國際體驗的申請。但自辦理本方案校內說明會後，從統計表 1 中可觀察出日間部學生考取國立大學之比率與有意願參加本方案之比率，並無絕對正相關或負相關，如圖 1。其中表 1 有意願參加「就業領航計畫」的學生佔全校 17.5%，可見先就業，再升學的區間車觀念，家長和學生們仍尚在觀望中。

接著從統計表 2 中觀察進修部學生考取國立大學之比率與有意願參加本方案之比率，出現了負相關的趨勢，如圖 2。可推論進修部學生較為傾向利用職場試探來確立人生的規劃。

另由於「體驗學習計畫」之經費必須自籌，有一定之進入門檻，且此計畫適合有理想、自主規劃、要求及執行力高的青年學子進行生涯探索，計畫須經教育部審查後，再依計劃內容實踐，故參與意願普遍不高。

表 1 日間部 105 學年度高雄市立高雄高工高三學生有意願¹參加本方案人數與比率

群	科	就業領航計畫 ²	體驗學習計畫 ³	考取國立大學 ⁴
綜合高中	學術學程	7 人 / 14.0 %	1 人 / 2.0 %	37.5 %
	專門學程	15 人 / 24.6 %	2 人 / 3.3 %	68.0 %
電機與電子群	電機科	18 人 / 22.0 %	2 人 / 2.4 %	82.9 %
	電子科	2 人 / 2.5 %	0 人 / 0 %	77.0 %
	資訊科	15 人 / 19.2 %	2 人 / 2.6 %	74.3 %
	冷凍空調科	21 人 / 56.8 %	4 人 / 10.8 %	75.0 %
機械群	機械科	35 人 / 21.5 %	2 人 / 1.2 %	78.2 %
	電腦輔助機	19 人 / 23.2 %	2 人 / 2.4 %	64.4 %
	械製圖科			
化工群	化工科	0 人 / 0 %	0 人 / 0 %	87.8 %
土木與建築群	建築科	3 人 / 7.5 %	0 人 / 0 %	68.6 %
動力機械群	汽車科	20 人 / 24.4 %	2 人 / 2.4 %	42.2 %
設計群	圖文傳播科	11 人 / 13.8 %	0 人 / 0 %	25.0 %
總計	10 科	166 人 / 17.5 %	17 人 / 1.8 %	65.9 %

資料來源：本研究綜合整合

表 2 進修部 105 學年度高雄市立高雄高工高三學生有意願參加本方案人數與比率

群	科	就業領航計畫	體驗學習計畫	考取國立大學
電機與電子群	資訊科	0 人 / 0 %	1 人 / 9.1 %	9.1 %
	電子科	5 人 / 62.5 %	0 人 / 0 %	0 %
	電機科	5 人 / 29.4 %	0 人 / 0 %	0 %
機械群	機械科	6 人 / 30.0 %	0 人 / 0 %	15.0 %
	製圖科	4 人 / 21.1 %	1 人 / 5.3 %	21.1 %
化工群	化工科	1 人 / 10.0 %	0 人 / 0 %	20.0 %
總計	6 科	21 人 / 24.7 %	2 人 / 2.4 %	11.8 %

資料來源：本研究綜合整合

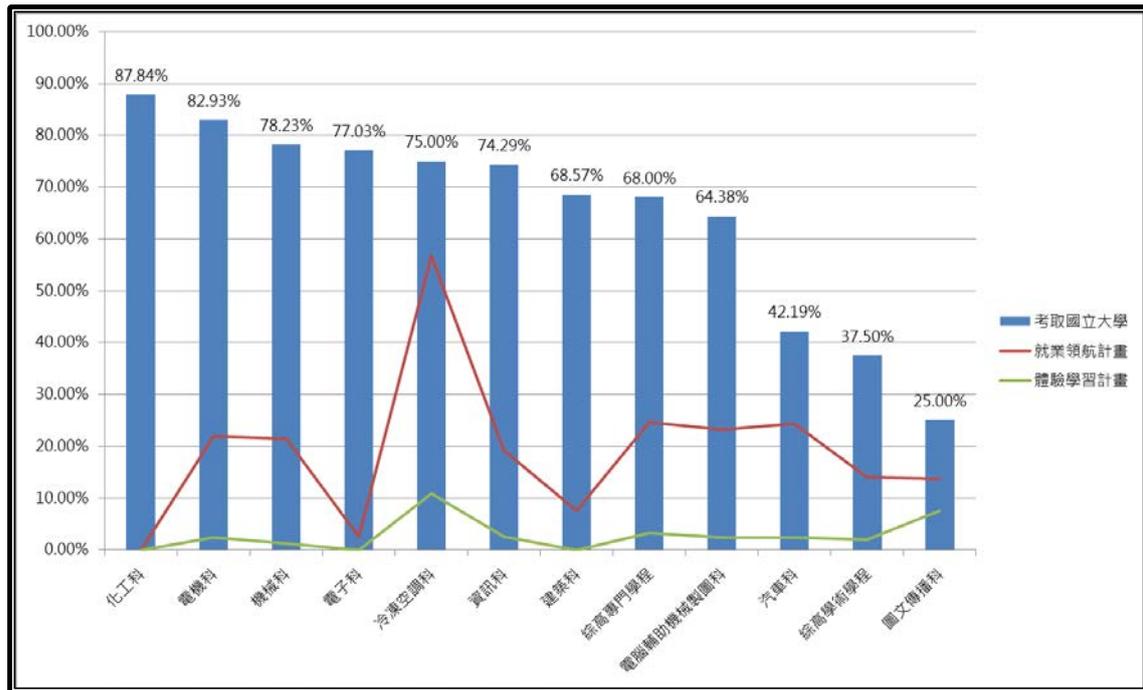


圖 1：日間部 105 學年度高雄市立高雄高工高三學生有意願參加本方案人數與比率相關圖

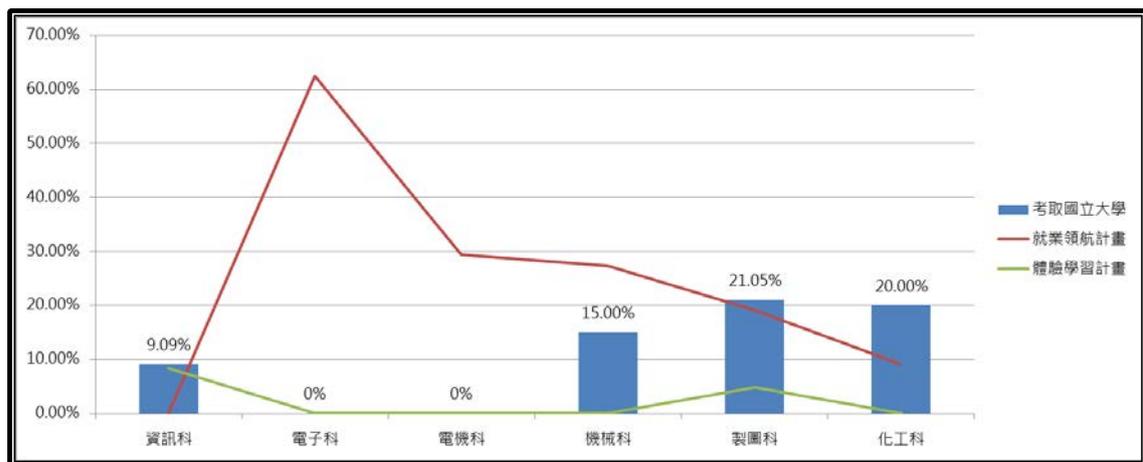


圖 2：進修部 105 學年度高雄市立高雄高工高三學生有意願參加本方案人數與比率相關圖

三、計畫申請書的撰寫

有意願參與本方案的青年學子，最重要就是要完成一份計畫申請書。雖然教育部有提供書寫範例，本校也辦理計畫書撰寫輔導座談，但針對政府尚未公告本方案職缺的情況下，學生們僅能就產業類別來規劃撰寫。

撰寫計畫申請書可說是政府第一年推動這個政策過程中，遇到最大的障礙。許多當初有意願參加本方案的學生，因為時間逼近統測、又要花時間撰寫計畫書，所以有許多人因此放棄申請。以本校為例：全校 1,000 人中有 187 人遞交意願申請書，經校內篩選排序後，通知其中 130 位繳交計畫申請書，但最後僅 52 人完成遞交計畫

申請書（表 3）進行校內執行小組初審，最後通過名單再函送教育部，教育部再聘請審查委員線上進行學生各別的計畫申請書複審。

表 3 高雄市立高雄高工推薦 105 學年度高三學生參加就業領航計畫至教育部複審人數比率

學制班別	應屆畢業人數	本校推薦人數	本校推薦比率 ⁵
綜高學術學程	50 人	1 人	2.0 %
綜高專門學程	61 人	4 人	6.6 %
日間部專業群科	798 人	39 人	4.9 %
進修部專業群科	91 人	8 人	8.8 %
總計	1,000 人	52 人	5.2 %

資料來源：本研究綜合整合

四、本校推動本方案媒合結果

（一）體驗學習計畫

從表 4 統計資料來看，在本校推薦 2 位參與「體驗學習計畫」的學生中，其中有 1 位學生考取國立大學，其家長最後不同意參與計畫；另一位則通過教育部青年署審核通過，目前正在澳洲執行計畫中。該學生亦已考

上私立大學並辦理學籍保留，學生表示希望藉由此計畫到國外精進英文能力，2 年後再回到學校，豐富大學的學涯生活。

據了解，全國僅 5 位學生成功申請體驗學習計畫，可推知目前這樣先進的體驗學習觀念對於臺灣剛從高中職畢業的 18 歲青年並不普及，家長也未能接受。

表 4 高雄市立高雄高工 105 學年度高三學生參加體驗學習計畫⁶意願、推薦及通過人數

學制班別	應屆畢業人數	意願人數	本校推薦人數	審查通過人數
綜高學術學程	50 人	1 人	0 人	0 人
綜高專門學程	61 人	1 人	0 人	0 人
日間部專業群科	798 人	15 人	2 人	1 人
進修部專業群科	91 人	2 人	0 人	0 人
總計	1,000 人	19 人	2 人	1 人

資料來源：本研究綜合整合

（二）就業領航計畫

參加就業領航計畫的學生們經教育部複審通過後，即可進入由勞動部針對本方案架構的職缺平台 (<https://youthjob.taiwanjobs.gov.tw/yout>

[hjob](#)) 尋找適合職缺，並由各區就業服務站的就業服務員，以一對一的方式協助青年學子媒合適當職缺。本校將媒合結果整理於表 5，未媒合成功後的動向整理於表 6。

表 5 高雄市立高雄高工 105 學年度高三學生參加就業領航計畫媒合成功比率

學制班別	應屆畢業人數	本校推薦人數	媒合成功人數	媒合成功比率 ⁷
綜高學術學程	50 人	1 人	0 人	0 %
綜高專門學程	61 人	4 人	1 人	25.0 %
日間部專業群科	798 人	39 人	13 人	33.3 %
進修部專業群科	91 人	8 人	4 人	50.0 %
總計	1,000 人	52 人	18 人	34.6 %

資料來源：本研究綜合整合

表 6 高雄市立高雄高工 105 學年高三學生參加就業領航計畫通過複審但未媒合成功後動向

動向 ⁸	未媒合成功人數
繼續升學中	29 人
正在就業中	5 人
總計	34 人

資料來源：本研究綜合整合

雖自表 5 統計資料來看，「就業領航計畫」媒合成功率僅三成，然各區就業服務站的就業服務員仍是相當值得肯定的。許多學生反應就業服務員很積極地協助他們媒合適當職缺，並安排參加相關就業講座。探究媒合成功率不高的原因，按參與媒合學生的反應大多是職缺過少、職缺不符規劃或需求、開發的職缺沒有符合縣市在地化、適當職缺必須跨縣市媒合、面試完未獲錄取等。而表 6 統計資料顯示，未媒合成功的學生經本校後續調查追蹤，大都直接回到升學直達車的行列中。

至於盤點本方案優質職缺一事，本應是由各目的事業主管機關（內政部、經濟部、交通部、農委會、衛福部、環保署、文化部、科技部、金管

會、原民會、客委會等相關部會）審核、篩選並推薦符合發展性、技術性、安全性、優於最低工資水準（2 萬 3 千元以上，不含加班費、各項獎金及津貼）、優良勞動條件的職缺後，最後再由勞動部彙整，放置在本方案專屬職缺平台供參與計畫的青年學子媒合，然而在職缺開發時，卻出現政府機關跨部會的認知、聯繫與整合的分歧，造成所有職缺開發是勞動部各分署的工作，增加勞動部的人力負擔，以致公親變事主。

同時值得探討的是，通過媒合成功的學生在同樣考取國、私立大學的情況下，取捨結果為何？在此整理 105 學年度本校參與本方案的應屆畢業生，通過教育部審查並媒合成功，且同時考取國、私立大學人數於表 7。

表 7 高雄市立高雄高工 105 學年度高三學生參加就業領航計畫媒合結果與考取大學人數統計

學制班別	媒合成功人數	應屆考上國立大學	應屆考上私立大學
綜高專門學程	1 人	0 人	0 人
日間部專業群科	13 人	6 人	3 人
進修部專業群科	4 人	0 人	0 人
總計	18 人	6 人	3 人

資料來源：本研究綜合整合

從表 7 統計資料來看，本校日間部共有 9 位應屆考取國、私立大學並辦理學籍保留，選擇執行本方案計畫，說明了這 9 位為顯性的先就業，經職場試探後再回學校升學；剩餘 9 位則為隱性的先就業，經職場試探後再考慮是否升學。當然教育部也已經規劃了 3 個就學配套來吸引這些參與計畫的青年學子回流大學。

五、結語與建議

在高等教育普及化下，又受到少子化的衝擊，高中職辦學都以是升學率為學校宣傳要點，也符合家長的期望。若高中職畢業後直接就業，對學校宣傳反而變成負面形象。大學學歷在目前高等教育普及的情況下，已成為社會新鮮人進入職場前之基本條件。過去歷史 5,000 年科舉下的士大夫文化觀念，加上臺灣目前具有社經地位、賢達人士大多是具有高學歷條件，這樣的氛圍造成家長對孩子期望，升大學已是必要的基本條件，使得許多不適合念大學或不想念大學的青年學子，仍湧進了大學就讀。

其次，中小學教師從事教學工作，經歷教學實習、教師檢定、教師甄試過程而取得教職，這樣的自身成

功經驗、價值觀，促使教師以升學為目標來引導學生；不諱言地說，高中職畢業後直接就業的觀念，許多導師都視其為末途。同時，在學校學習動機低弱的學生亦容易受到同儕間都升大學的影響，也盲目地跟著念大學。若畢業後要先就業，高職辦理建教合作班或大學辦理產學攜手班才是正確的規劃。

先就業再升學，這政策立意實為良善，但為了推廣這樣的理念，消耗政府大量的資源和人力來協助青年學子做生涯試探，最後卻僅是少數的青年學子願意投入計畫，實在有其調整的空間。

從企業的角度分析，在本校與企業溝通的過程中，發現多數企業都不了解政府正在推動本方案政策，對本方案內容也不清楚。再者，臺灣以中小企業居多，雇主的思維只盼用最低成本的薪資來得到最大的勞動力。這次配合本方案釋出職缺的企業，其出發點還是在於僅需付出最低工資，又可獲得政府補助企業每月每人 5,000 元的訓練指導費，就可以擁有基本勞動力。

綜合以上觀察，給予建議如下：

在撰寫計畫申請書時，才不會淪為紙上談兵。

（一）就推動面建議

1. 深植產業培育人才宣導：開設企業要資金、要技術，但要延續企業營運要的是人才。政策推動初期，必然會有溝通不良、各方了解不清之情況，建議教育部應就宣導政策一事有更完善的宣導計畫及目標，宣導的對象不僅是各學校、學生及家長，更應包括事業單位、政府相關單位，以利職缺開發、媒合成功、方案推動。
2. 特種身分考生加分模式：過去在二技的入學招生上，針對退伍軍人有額外的加分比率模式。若要推行先就業再升學的理念，教育部未來亦可在統測、學測或指考的入學招生上，加入檢具勞保資料證明相關的職場經驗，以取得加分資格回流大學教育。

3. 調整計畫申請書的內容：有意願參與本方案的學生不免是在學校學業成就中等的學生，要求其完整寫出令人驚艷的計畫申請書有其困難度。因此建議教育部改以勾選性的選項或線上影音宣導後測驗方式來取代計畫申請書。本方案重點還是在於學生對職缺是否符合生涯探索、履歷備審資料與企業面談是否完備、是否符合企業用人需求，才是能否執行計畫的關鍵。

（二）就執行面建議

1. 辦理程期必須提前：避開學測與統測的考試時間，提前規劃，讓學生有充份的時間來準備、與家長溝通並撰寫計畫申請書，本方案第1年推動時程緊湊，以致流失部份有意願的學生。
2. 職缺公告的時程必須在參與學生撰寫計畫申請書前：在推動本方案的過程中，與家長互動時最多的提問便是有多少相關職缺？有哪些公司行號？有了明確的職缺目標，

參考文獻

- 教育部青年教育與就業儲帳戶專區，取自 <https://www.edu.tw/1013/>
- 教育部青年教育與就業儲帳戶方案填系統，取自 <https://young.cloud.ncnu.edu.tw/index>
- 勞動部青年就業領航計畫職缺平台，取自 <https://youthjob.taiwanjobs.gov.tw/youthjob>

附註：

1. 意願名單必須同時具有學生及監護人雙方簽名同意，且不可同時勾選「就業領航計畫」與「體驗學習計畫」。

2. 就業領航計畫比率：
各科遞交意願書份數 / 105學年度
各科應屆畢業生人數
3. 體驗學習計畫比率：
各科遞交意願書份數 / 105學年度
各科應屆畢業生人數
4. 考取國立大學比率：
105學年度各科應屆畢業生考取國
立大學人數 / 105學年各科取得畢
業證書人數
5. 本校推薦比率：
校內執行小組初審後推薦人數 /
105學年度各學制高三應屆畢業生
人數
6. 體驗學習計畫由學生遞交計畫申
請書，經教育部青年署審核通過後
即可執行計畫。
7. 媒合成功比率：
媒合成功人數 / 本校推薦人數
8. 調查統計至106年11月底



先就業後升學？—學校運作實務觀點

李銘毓

私立達德商工輔導主任

一、前言

為提供不知該就業還是升學的學生有另一種人生規劃方式，教育部及勞動部推出「青年教育與就業儲蓄帳戶」，期待對學生透過加入本方案探索自我，從中找到個人生涯方向及目標。其中規劃「青年就業領航計畫」及「青年儲蓄儲帳戶」提供每年 5,000 名高中畢業生媒合優質職缺，每月更在薪資外補助一萬元至專款帳戶，最多三年存 36 萬，可當作升學、就業或創業基金，目標明確且立意良善。但在執行首年最終僅有 744 人完成媒合，且在 107 年度的預算也因而遭到部分減列。本文試圖從一個學校執行單位的觀點來探討，本方案在首年的執行上有何困難，而在未來有何可改進之處。

二、執行上之困難

(一) 宣導資料未能解答學生及家長最大疑慮

依本方案執行準則，宣導本方案的種子教師需利用各種公開場合及集會向導師及學生說明，而學生亦透過各項文宣及說明會瞭解方案內容，表面上所有的配套措施皆面面俱到，但在執行上的困難之處，在於有些關鍵問題是種子教師及導師們無法提供滿意的答案，如優質職缺內容、工作地點等與學生有切身關係的問題，在此前提之下，吸引學生加入本方案實屬不易。

(二) 學生擔心能力不足以應付職場需求

對於高中職畢業生來說，在畢業時能有足以應付職場需求的能力者應屬少數，而參加本方案者在做抉擇時需考量的點有：1.不確定職缺內容是否符合本身意願。2.未知自己能力是否符合職場需求。3.不清楚職場是否會教導其足夠的工作能力。4.在媒合面試時未必能順利錄取到理想的企業。而高學歷平均起薪高的社會主流觀念亦將在學校、家長的引導下引導學生走向升學之路，在學生擔心能力不足以應付職場需求及升學主流觀念，二者一推一拉的窘境下，顯然選擇升學是比較安全的。

(三) 就學配套之學校未能事先公佈，與同質性高的計畫生源重疊

就業後想升學的學生，除了原本有錄取學校的同學可返回原校之外，未來可提供配套的學校至目前仍是未定數，增添學生不確定感。相較於教育部「產學攜手合作計畫」、「雙軌訓練旗艦計畫」與「產學訓合作訓練」等計畫，在目前大專院校十分積極投入招生的情況下，對升學及就業未定向的學生可能早已加入相關計畫。再者，在家長望子成龍，望女成鳳的觀念下，提早確定升學學校亦是較佳選擇，因此在家長的引導下，部分有意願加入的學生因而打退堂鼓，更是讓加入本方案的學生數減少。

三、建議

(一) 提供完整資訊，滿足參與方案者的期待

因已有實行經驗，在未來能事先提供來年參與本方案的企業參考名單、職缺地點、成功媒合的企業名單及工作內容，讓各級宣導人員都能毫無疑慮的向親師生宣導，提高參與本方案學生及學生家長的信賴，進而提高參與人數。

(二) 縮短產學落差、充分職前訓練，提升學生自信心

以初進入職場的社會新鮮人而言，對於所學是否能符合職場需求，將是最令其擔憂的關鍵因素之一，除學校需教導學生各項符合課程規劃的基本能力之外，若能了解企業在一開始即能提供足夠職前訓練環境，且能給予所需的職場能力規劃，將會提升學生自信心，吸引更多學生加入本方案。

(三) 完成升學規劃藍圖，讓學生清楚升學目標

本方案試圖讓高中職學生對升學及就業有更長而足夠的思考時間，除安排好各項入學管道的配套之外，在執行面上若能及時清楚呈現學生可升學之校系，將讓有意願投入本方案的學生有更清晰的進路規劃藍圖，會讓參與人員能更有意願加入本方案。

四、結語

綜上所述，本方案就學校執行單位於執行過程中發現的困難及可能的解決之道而論，期待處於人生重要轉捩點的學生們，能夠在畢業前參與如此具創舉的方案，亦期盼在如此資源豐富的管道中，能讓有能力，但尚未理清人生方向的學生們有另一種學習、成長的機會。

參考文獻

- 立法院（2017）。中華民國107年度中央政府總預算案審查總報告（修正本）（第四冊）2018.02.03取自 www.president.gov.tw/File/Doc/78eca287-55ea-4bbd-b9e0-feb2964ec3fd p.1203
- 教育部（2017）。青年教育與就業儲蓄帳戶方案（核定本）2018.02.08 取自 <https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/25/relfile/0/3744/fb112139-6381-4697-a9f1-b904a555eb9b.pdf>



先就業後升學？—職業訓練的觀點

紀寰緯

國立臺灣科技大學通識教育中心兼任講師

國立臺灣師範大學教育學系博士研究生

一、前言

鑑於我國高中職應屆畢業生，大多數皆為先升學就讀大專校院，即使不確定所填志願科系或未來就業志趣，但仍會選擇這條大多數人都會選擇的管道，待進入大專校院的求學過程中，開始探索找尋未來的目標。

目前我國大專校院高達上百所，學位文憑的價值不斷貶低，大專校院的錄取率不斷攀升達九成以上，現在是「考不上」大專校院比「考上」還要難的年代，但學生對於就讀大專校院的目標卻愈趨模糊，甚至畢業後找不到人生方向的人越來越多。

有鑑於此，根據總統府公共事務室（2016年12月23日）的新聞稿提到蔡英文總統認為工作的意義比繼續升學還重要，目前臺灣社會仍以學歷作為衡量的標準，家長也都希望孩子們能大學畢業，甚至繼續深造進修研究所。總統為鼓勵高中職畢業生先就業再升學，累積下一個人生階段的基礎與方向，教育部規劃經行政院會通過，2017年提出「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，本方案進行跨部會合作，包含三項子計畫：勞動部「青年就業領航計畫」、教育部「青年儲蓄帳戶」與教育部青年發展署「青年體驗學習計畫」。

該方案從執行迄今將屆滿一年，首年核定五千位名額，辦理期間亦有許多學生表示有意願參與，但最終經過勞動部審查以及媒合職缺通過者，僅不到千人，面臨社會各界負面評價。根據聯合報記者吳佩旻（2017年11月22日）立法院的採訪報導，教育部2018年編列4.25億元，惟2017年實施成效不彰，最終立法院仍決議刪除2億元經費。今年雖然未停止執行該方案，但其規模勢必會縮減。

本文透過職業訓練的觀點進行評析，並排除該方案的「青年體驗學習計畫」，提供拙見以供各界先進指導。

二、職業訓練的定義

以下就職業訓練的定義，提出國內外機構與學者的觀點，作為後續評析的理論基礎。

（一）國內定義

我國《職業訓練法》（2015年7月1日）第3條對於職業訓練的定義，係為培養及增進工作技能而依本法實施之訓練，其目的為培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業。

行政院勞工委員會職業訓練局（無日期）出版的「勞動力發展辭典」，對於職業訓練的定義，泛指教育範疇外，對應就業者或新進員工給與就業準

備，學習職業所需專業知識與技術；對在職員工在工作適應、升遷、調換職務或準備轉業等需要，給予不同階段、不同層次的各種訓練，乃至職業生涯訓練的建立與實施；對失業者給予職業指導、轉業訓練及轉業輔導等措施。

陳聰勝（1997）對職業訓練的看法，係為中期與短期急需技術人力的培育，傾向於技術專精並注重學用配合之工作技能訓練與正確態度的培養，其目的除了職業準備之外，必須兼顧已就業者的專精、升遷、轉業等各種職業發展上的訓練，並且具備因應環境變遷與社會進步，而隨時能調適的特質。

（二）國外定義

國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）於2004年提出「教育、訓練與終身學習建議書（R195號）」，不再使用1975年R150號建議書的「職業訓練」一詞，改由「就業能力」（Employability）取代。

就業能力係指加強個人利用教育與訓練機會，獲得與保持合宜工作（Decent Work），或於企業內部與各種職務間的晉升過程中，具備適應勞動力市場條件變化的能力（ILO, 2004）。

Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) 等人提出對就業能力的看法，係指個人對某些職業進行積極的調整，直到他們能夠確定和認可工作場所現有的職業機會，就業能力也可以幫助員工適應各種變化，提高適應工作環境需要的工作能力。

三、該方案面臨的挑戰

綜上，以下提出兩項關於本方案面臨的挑戰。

（一）「優質職缺」名不符實

根據勞動部（無日期）「青年就業領航計畫」優質職缺的定義，須符合「發展性」、「技術性」、「安全性」、「優於最低工資水準」與「優良的勞動條件」等五項條件。

檢視教育部（2017a）配合勞動部公告的「青年就業領航計畫職業類別一覽表」，就製造業的積體電路與光電類別為例，提供高中畢業學歷的職缺，大多為技術員的職務。

官方對技術員職務的定義，根據勞動部勞動力發展署（無日期）建置的臺灣就業通網站的職業訊息系統，經查並無直接對應的職務，性質較接近的製程技術員，職務內容為接受製程工程師之指導，從事產品適當生產作業順序及時間配置等技術工作。

資方對於技術員職務的定義，根據臺灣積體電路製造股份有限公司（無日期）對於技術員職務內容的定義為負責機台操作、產品檢測、產品異常問題反應與品質改善活動等。

筆者過去曾任職新竹科學工業園區半導體製造業的製程工程師多年，對於生產線的技術員工作內容有深度瞭解，無論是官方或資方的定義，對於技術員職務工作內容，皆與本方案所稱優質職缺有不小的落差。

（二）辦理目標與職業訓練精神相左

根據教育部（2017b）公告本方案的內容，其目標為協助高中職應屆畢業生的生涯探索，確立未來人生目標與方向，協助青年適才適性發展，提供學生職業試探機會，建立正確職業價值觀；提升高中職畢業生就業率；儲備青年未來接受高等教育及發展經費，暢通技術人才回流就學管道。

本方案允許高中職畢業生保留當年度的學科能力測驗或統一入學測驗的成績；若已考取大學者，可以申請保留入學資格，待本方案參與期滿取得證明後，可申請恢復保留入學資格或透過特殊選才、甄選入學以及個人申請入學等管道，回到大專校院就讀。

綜上，本方案有諸多與職業訓練精神相左。根據國內外機構與學者提出的定義，可歸納為增進個人工作技能、適應勞動力市場變化能力需求、增進國家建設技術人力與促進個人就業等，但皆無回流至大專校院的教育體系的觀點，除不符合職業訓練法的精神，亦不符合企業人才培訓的常態。

為瞭解參加此方案的學生是否會考慮回到校園，根據教育廣播電臺記者林祺宏（2017年11月10日）及孫唯容（2018年1月25日）訪談參與本方案學生的新聞稿而言，國立關西高中園藝科畢業的薛益維，進入新竹縣竹東鎮雜糧產銷班就業，這份工作讓他更喜愛農業，但其表示方案結束考慮要回大專校院繼續進修；國立臺南女中普通科畢業的葉詠淇，進入臺南

市的全家便利商店就業，她對職場感到滿意且希望有機會擔任店長，但本方案結束亦考慮回到大專校院念書。

綜上，參與本方案的企業，當下即瞭解錄取的應屆畢業生，經過公司主管安排的各階段訓練與培育後，即使職場表現良好，但本方案結束後，學生大多會選擇回到大專校院就讀。就常理而言，公司不太可能浪費時間與資源，培育計畫結束就可能離職的員工。勞動部勞動力發展署中彰投分署長陳瑞嘉接受教育廣播電臺記者劉文珍（2017年12月1日）採訪對於本方案的看法，提到本方案職缺從事的不見得是專業的工作，但卻是一種工作經驗累積。基於此，本方案所稱「優質職缺」顯然名不符實。

相較於行之有年的「產學攜手合作計畫」、「雙軌旗艦訓練計畫」以及「產學訓合作訓練計畫」而言，同樣以製造業積體電路與光電類別為例，資方仍然提供技術員的職務，但因為大專校院的課程係與資方共同合作規劃，符合學生的職場能力提升需求；學生參與計畫期間，接受職場實務訓練與大專校院的理論學習，學生的專業能力會逐年增長，若工作期間感受到良好的職場環境以及福利待遇，畢業後大多會選擇續留公司，成為該公司的中、基層技術人才或管理幹部，促進國民就業並增進企業競爭力。

四、結語

本方案雖然立意良善，惟其內容與目標與有諸多相左，若為達成本方案的目標，現行已有類似相關方案。

第一項為「實習式」建教合作，根據《高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法》（2013年1月2日），學校依照各年級專業課程需求，不調整課程架構之前提下，學生於寒暑假或學期中將前往建教合作機構接受職業技能訓練。惟本法規定僅限設有職業類科或專門學程的高級中等學校參與，每學期上限兩學分，其他學校若要參與，尚須漫長過程修法。

第二項為「就業導向課程專班」，根據《教育部國民及學前教育署補助高級中等學校辦理就業導向課程專班作業要點》（2017年11月8日）的內容，該專班成立目的為鼓勵高級中等學校培育產業需求之人才，將與產業機構、訓練機構或大專校院，共同規劃推展以實務技能學習為課程核心，協助專班學生提升實務技能及就業能力，促進學生畢業即就業的意願，協助學生建立未來生（職）涯發展。該專班的學生原則上為三年級，得採全（專）班或部分學生修習方式等多元模式來實施。惟本專班的參與對象必須為在學身分，並且不得辦理於三年級畢業典禮日期之後。

最後，本方案與就業導向專班之辦理目標較為相近，教育主管部門可思考相互整合或修正計畫的可能性，避免疊床架屋之虞。

參考文獻

- 行政院勞工委員會職業訓練局。（無日期）。**勞動力發展辭典**。取自 <http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?id=E076&result=yes>
- 吳佩旻（2017年11月22日）。青年儲蓄方案首辦成效不彰 教委會刪除2億元預算。**聯合報**。取自 <https://udn.com/news/story/7266/2833822>
- 林祺宏（2017年11月10日）。青年儲蓄帳戶專案 引領南女葉詠淇看見不一樣的選擇。**教育廣播電臺**。取自 http://www.ner.gov.tw/news/?recordId=43235&_sp=detail
- 孫唯容（2018年1月25日）。薛益維勇於選擇不一樣的路 參與青年就業領航計畫讓自己更熱愛農業。**教育廣播電臺**。取自 http://www.ner.gov.tw/news/?recordId=45498&_sp=detail
- 高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法（2013年1月2日）。
- 教育部（2017a）。「青年教育與就業儲蓄帳戶方案-青年就業領航計畫」職業類別一覽表。取自 https://www.edu.tw/1013/News_Content.aspx?n=B421F3490DA27678&s=236044B09A383A6C
- 教育部（2017b）。青年教育與就業儲蓄帳戶方案。取自 https://www.edu.tw/1013/Content_List.aspx?n=D972BF5B3A15A6B5

- 教育部國民及學前教育署補助高級中等學校辦理就業導向課程專班作業要點（2017年11月8日）。
- 陳聰勝（1997）。緒論。載於陳聰勝（主編），**各國職業訓練制度**。（1-28頁）臺北市：五南。
- 勞動部（無日期）。**青年就業領航計畫**。取自<https://youthjob.taiwanjobs.gov.tw/>
- 勞動部勞動力發展署（無日期）。**Jobooks工作百科**。取自<http://occupation.taiwanjobs.gov.tw/JobSearch.aspx>
- 臺灣積體電路製造股份有限公司（無日期）。**職務對照**。取自http://www.tsmc.com/chinese/careers/job_matching.htm
- 劉文珍（2017年12月1日）。青年就業領航計畫 讓青年朋友找到不一樣的人生。**教育廣播電臺**。取自http://www.ner.gov.tw/news/?recordId=43845&_sp=detail
- 總統府公共事務室（2016年12月23日）。**推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」翻轉下一個世代對教育的看法**。總統府。取自<http://www.president.gov.tw/NEWS/20988>
- 職業訓練法（2015年7月1日）。
- Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- International Labour Organization (2004). *R195 - Human Resources Development Recommendation*. Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:1026160120404:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533

先就業後升學？—業界經驗與見解

巫有捷

盈錫精密工業股份有限公司執行副總經理

張宜菁

盈錫精密工業股份有限公司人資部經理

一、前言

盈錫精密是臺灣最大的承軸精密螺帽企業，主要產品有：軸承精密鎖定螺帽、精密小螺桿、精密機械軌道刮刷片及精密零件……等。盈錫正是臺灣典型的中小企業，產業別也是傳統的機械零組件製造業，但值得一提的是盈錫公司同仁的平均年齡只有 25 歲，是一家充滿年輕活力的公司，最多數的同仁竟然都是 18 歲到 22 歲的青年，為何在缺工嚴重的製造業，盈錫精密不但沒有人才短缺問題，更多的是許多青年希望能進入盈錫學習及就業。

說到盈錫精密獨特的人才培育觀點，可從經營者巫有崇總經理及巫有捷執行副總經理這對孿生雙胞胎兄弟介紹起；二兄弟出生於南投縣魚池鄉，為民國 61 年次，從小家境困苦，八歲時父親過世，母親獨力撫養姐姐及二兄弟，直到國中畢業時，成績優異的二兄弟為了減輕家裡的經濟負擔，也想到擁有一技之長，才能及早進入社會工作賺錢，便報考了當時勞委會職業訓練局中區職訓中心與國立彰化師範大學附屬高級工業職業學校合作的「精密機械班」，高職期間的受訓模式為，高一高二白天八小時接受機械的實務技能養成，晚上再唸彰師附工學科的理論，高三即直接進入工廠實習一年，受訓過程皆為軍事化教

育，早上先需跑操場鍛練體能……等，因為有高一高二扎实的訓練，高三進入企業實習後，二兄弟已能了解就業及實務工作的樣貌。完成三年的高職學程後，在當時大學升學率只有 40% 左右的年代，成績優異的二兄弟也很難應屆考上國立的專科或大學，故選擇了一邊準備重考，一邊半工半讀維持經濟來源，隔年二兄弟才考上位於台中太平改制國立第一年的國立勤益工專機械科，哥哥就讀夜間部，弟弟就讀日間部。就讀夜間部的雙胞胎哥哥巫有崇，因為之前已有二年的工作經驗，順利的到盈錫公司任職，當時的盈錫公司只有七位員工，哥哥再介紹弟弟巫有捷至盈錫公司擔任夜間工作的工讀生，二兄弟才因此與盈錫精密結緣，成為現任的經營者，現今盈錫精密的員工近 195 位。

回想民國 80 年的升學狀況，人人已有再辛苦也想升學的風氣，後來的幾年，臺灣政府執行教改廣設大學及科大，在民國 86 年，大學升學率一下突破 60% 關卡，直到民國 95 年，已經衝破 90% 的大學升學率，而今人人有大學唸的現況，造成企業開始無法了解大學畢業生的學歷價值及能力，更普遍抱怨大學生滿街跑，但學用落差的嚴重程度無法符合企業期待的專業知識及能力。

二、盈錫精密的人才培育思維

（一）公司育才模式

盈錫公司成立初期前幾年，同樣面臨小公司找不到員工的窘境，身為管理者的巫有崇總經理非常認同自己就讀的「精密機械班」產學模式，便招募同樣自精密機械班畢業的學弟妹們至盈錫任職，但由於民國 85 年後的高職畢業生，普遍都有希望繼續升學的意願，盈錫精密便透過提供就讀獎學金來吸引學生們可以透過白天至盈錫精密任職，晚上到專科或科大就讀，用半工半讀的模式來符合學生們的期許。

直到民國 97 年，大學錄取率已來到 90% 以上，高職學歷已無法滿足家長或學生們對於學歷的追求，原先的精密機械班也從高職學程畢業結束改變為和科大合作，改制為「3+4 產學模式」，3 便是高職三年，4 則是科大四年，就讀此產學班的學生高職畢業後，只要企業認同其在職場的工作能力及態度，產學生即可再接再軌科大，成為大學生。盈錫精密也順利成為此專班的配合企業，直至現今民國 107 年皆無間斷的提供實習機會及名額。

盈錫精密從民國 89 年起，因應公司經營規模逐步成長，所需人才也愈來愈多，有別於一般企業，較大規模的可以享有公司的品牌知名度、提供優渥的福利制度來對外招募人才；盈錫精密則是選擇了深耕產學合作模式來培育臺灣青年的職場工作能力及態度。除了原先的「3+4 產學攜手合作」

模式，更新增「1+3 產學訓」、「雙軌旗艦計畫」、「高職端三三輪調式建教合作班」、「大三生專題實務人才扎根計畫」、「大四學生校外實習」、「大學生寒暑假實習計畫」、「研發碩士人才培育計畫」……等。

（二）養魚和釣魚的差異

有感於工具機機械產業因為設備昂貴，維修保養成本高，即使是就讀本科系的學生，在校因為升學導向、經費有限、設備等級的落差…等，無論是高職或大學畢業的學生一進入職場也無法立即獨立操作工具機，盈錫精密更專注於培養願意選擇唸產學模式的臺灣青年。雖然學生進入企業後因為幾乎沒有工作經驗，盈錫的主管或訓練師需要從頭教導起，一步一腳印的來帶領學生們進入工作狀況，用時間來培育青年們慢慢從工作中可以獨立作業、解決問題、進而提升技術的涵養、經驗的傳承……等。

盈錫精密巫有崇總經理及巫有捷執行副總將這樣扎實的人才培育過程形容是「養魚」的付出，一般企業總希望招募即戰力有經驗的人才進入企業服務，我們形容是「釣魚」，但「釣魚」的模式需考量的條件因素非常多，釣到的魚也不見得符合企業的文化或背景，不小心更可能釣到「鯊魚」型員工，反觀盈錫在產學模式的付出及用心，超過 18 年的深耕投入，目前公司內所有的主管就有三分之二都是當時畢業後直接選擇留任在公司服務的優秀人才。

（三）升學？就業？現在年輕人這麼看

臺灣現今的普遍高教時代已存在多年，但造就的是大學學歷已無法證明個人的學經歷價值，近年政府開始推出先就業後升學的相關措施，盈錫精密也就目前在職的高中職生、大學在學生、剛畢業的社會新鮮人做了一項統計調查，在 35 位受訪的同仁當中，若能再重新選擇一次高中職畢業後的規畫，會選擇先就業後升學的同仁只有二位，且這二位是透過大四全學年校外實習至公司任職的同仁，原因是因為當他們真正接觸業界所需的實務能力後，發現大一到大三在科大端學校就學的風氣不是很好，大部份的科大學生只沈淪在玩樂或是為了應付考試非真心想唸書的氛圍裡，待踏入職場後才驚覺相較於選擇唸產學模式的同仁們，少了許多實務經驗。

有近 13 位的同仁一樣會選擇先升學再就業，因為在臺灣目前少子化的社會結構裡，年輕一代的學生從小在較優渥的環境中成長，許多年輕人在家中連家事都少做，對於一位高中職畢業才剛滿 18 歲的青年來說，馬上踏入職場，相信其身心靈及抗壓性都不及大學畢業生 22 歲來的穩定及成熟。更多的學生認為大學生的時間彈性許多，若需要職場經驗，在一邊就讀大學的階段時，也可利用晚上或假期的打工經驗來慢慢了解適應現今的職場，避免錯過黃金的求學階段。

而大部份接受調查的同仁，也許因為他們本身已經選擇產學模式升學，當時就已經了解產學模式是一邊

進入企業實習，一邊完成學業的學制來說，能想像其辛苦，有些同仁是因為家庭有經濟需求，有些是因為已經了解在現今一般的科大或大學模式，除了進入頂尖的大學學習風氣較好之外，若和一般升學管道比較起來，產學模式雖然較辛苦，但卻是就業和升學雙軌並行，在做中學，學中做的過程中，當完成大學四年的學業後，也同時擁有四年的工作經驗了，有些優秀的同學更是畢業後留任原企業就能擔任企業的管理職，不必和一般的大學生擔心畢業 22K 的問題。

（四）企業經營者對青年就業或升學的看法

目前臺灣大學生滿街跑的現況已是常態，對於企業而言，若應聘大學畢業生進入職場，也是從基礎開始進行職前訓練，才會造就企業目前無法定義大學畢業生的起薪或工作能力，但若大力推行高中職學生一畢業先就業後升學，我們卻認為很難獲得臺灣家長的認同及思想翻轉，且大學階段不僅是學科上的學習，更多在培養獨立自主、團隊合作、人際關係、專案報告……等也是重要的人格特質養成面向。對於企業所需的人才若是定義在學理程度關連性較高的工作職務，如研發、開發產品、設計、管理……等相關職能，也需要有大專以上的學理來結合，而非高職階段的基礎性學習就夠。

三、企業對於青年就業及升學建議

若要推行先就業後升學的概念來挽轉臺灣家長及青年對於實務工作能力的重視，期待大家可以共同推廣及支持產學模式的升學管道，透過一樣有學費的補助或是儲蓄帳戶的概念，推廣符合各產業工作型態的產學合作，當然絕非一味的鼓勵青年就讀產學，還要重視學生適性適所的相關輔導機制、重視配合企業體質的健全性，以及學生就讀產學合作後進入企業的關懷制度或退場機制。

目前像盈錫精密為了推廣產學的全方位服務，開放工廠的實務面貌讓國中生、高中職生進廠參訪，並搭配人資主管的講解向學生們說明每項工作所需的職能及學校所學的學科如何與實務職位的相關連，讓學生了解產業型態後再決定自己想就讀的科系專業，反向用工作職務內容來引導學生們專業的重要性。

透過政府或各縣市對在地產業的連結性，發展特色產學合作模式，政府對於高中職、大學科大的科系控管，避免一味的迎合熱門科系，重視臺灣產業與科系的比例性，避免工業

產業大規模缺工，臺灣大學卻是以餐飲觀光、商管類學生為多，造成長期產業人才失衡。

政府應將先就業後升學的鼓勵措施設置於大學畢業是否續攻讀碩士的階段，由於近年來碩士學歷人口也大幅增加，但產業變化快速，未來開始有 AI 人工智慧、大數據、智能設備…等來取代目前的工作性質，若以臺灣現今的高中職學科或專業科目而言，企業對於人才招募所需的職能也將不斷的改變，想必高職學歷的確實無法符合優質企業對於人才的需求構面，反觀大學畢業生先踏入職場了解實務所需的能力後，再攻讀碩士專業，才能相對成熟的來判斷自己所學如何與實務結合及擁有學習的動機。

參考文獻

■ 周祝瑛（2008）。臺灣教育怎麼辦？。臺北：心理。

■ 教育部統計處：
<https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=002F646AFF7F5492#>



業界看先就業後升學方案—治標更要治本

蔡育珊

台灣櫻花(股)公司人力資源部管理師

一、前言

蔡英文總統當選後、上任前的產業之旅曾到彰化地區與業界座談，我們的業界夥伴大吐苦水、反應傳產人力不足的困境，蔡準總統稍後即提出為 18 歲的高中職畢業生設置教育帳戶，期許他們能夠安心的到職場先工作，三年後再思考進修；相關的配套措施包含政府(勞動部與教育部)提撥基金到他們的教育帳戶，同時調整大專校院入學門檻讓這群先工作、後進修的年輕人可以無礙的進入學校系統再進修。

政府能夠面對與回應業界困境快速提出因應方案令人感佩，但站在業界(筆者在業界從事人資業務多年)的觀點，我們期待更有效能的人力供給方式、更好的人力素質，然後可以給予更好的待遇或工作條件。本文透過訪談業界夥伴的方式試圖深入了解業界夥伴對此一政策的觀點、業界如何看待高學歷高失業率，以及面對這些透過上述方案晉用的年輕人我們的憂心為何。

二、根深蒂固的升學主義才是主要癥結

依筆者於業界工作廿餘年觀察，許多投入職場的朋友利用在職進修方式不僅取得學位提升自我，更能將實務與學術結合激盪出不一樣的火花，因此頗為贊同「先就業後升學」的方

式。然「青年教育與就業儲蓄帳戶」方案有治標不治本的疑慮，此方案對象為高職畢業生希望他們能有實務經驗之後再投入大學的進修，希望能讓孩子先藉投入職場找到自己所興趣之職涯，再依自己興趣進修相關科系課程，此方案立意十分良好。然依我淺見是認為整體的教育體制與臺灣父母根深蒂固的傳統觀念讓我們無法得到高中畢業生的「就業後升學」的期望成效。臺灣的家長普遍仍存有「萬般皆下品唯有讀書高」的觀念，大學畢業為現今父母期望孩子學歷的基本門檻。除了家庭經濟較不佳之家長外，鮮少有父母只讓孩子高中畢業就投入職場，因此筆者憂心此方案推動未能達到最初的目的與成效而淪為為推動而推動的方案。

然而我們的父母對孩子的教育與過度保護觀念若不改變，未來升學與就業的環境只會更惡化。筆者服務於製造業，目前製造業普遍面臨生產現場人才斷層缺工嚴重之情況，以目前服務公司為例，我們找不到願意做現場專業技術的年輕人才投入(如：沖壓、鈹金.....等)，只因這樣的工作是勞動、勞累，年輕人不願意屈就而父母也怕孩子吃苦。以前社會大眾被輕視的「黑手」現在是「搶手」，薪資遠比大學學歷的人高出許多，由此可見專業技術比起學歷更是現在企業所重視。

三、業界的憂心

針對此方案內容筆者訪談數位業界先進了解實務界對此方案之想法亦有訪談企業主，大致歸納業界人資伙伴之憂心如下：

（一）高中生心理素質與專業不足

臺灣人口出生率低使得孩子成為家中的寶貝，父母捨不得孩子吃苦而對其保護過多。導致現在孩子的受挫能力降低與求學求知態度較差，目前臺灣社會高學歷僅有量卻沒有質，一直是業界雇主與用人主管所擔憂。這世代大學畢業的孩子已比不上前一代相同大學學歷的專業與態度，更何況高中畢業的孩子能滿足職場上雇主的要求嗎？此方案的推動這樣只是讓一些還不夠專業與成熟態度的孩子投入職場後找到容易被替代的低薪工作，企業主無法賦予重任而孩子也未能從工作中獲得成就感，更難從中找到自己的興趣而規劃未來職涯與進修方向。

（二）三年後可進修或創業，卻無鼓勵留任職場之措施

「青年教育與就業儲蓄帳戶」對學生強調三年後能有一筆儲蓄金額可供學生進修或創業用，學生自會規畫三年後運用這筆儲蓄，使得繼續留任機率自會降低。然而企業主希望優秀的員工是能長久留任，因此面對這樣方案的學生，雇主自會預設立場該員工僅可能任職三年，對其培育投入自然會降低。此對企業的任用與育才規

劃並無幫助，因此參與此方案的學生對企業的吸引力並不高。

四、結語

針對目前臺灣學校人才培育方面筆者有幾項拙見建議：

（一）減少或整併大學與科大之科系

臺灣的大學與技術大學過多又加上少子化學生數少，已經是供過於求。各大專院校為了招取學生無所不用其極，學校要求老師對學生嚴格標準需降低。曾聽一位任職於某私立大學中文系的朋友感嘆：學校於期中考時要求老師出題不能困難，以免學生分數過低無法取得學分。朋友感嘆現在的大學老師必須要討好學生，在這樣的求學環境下學生專業程度如何提升？筆者聞之感慨學校因為生存競爭而不得不以利潤為導向，導致入學簡單畢業容易而使學歷無用。減少並整併大專院校，將無用的大專院校退場轉換成社區學校型態提供一般民眾學習機會。大專院校應以教育英才為目的而非淪為學店，除提升學生的專業外亦需提升軟實力，藉由人文素養課程提升學生內涵。

（二）學校發展專屬特色培育人才，加強技職教育

學校可將資源聚焦學校的特色以培育更專業的人才。就如日本，該國家針對不同技術成立專門學校。學校若聚焦自己特色發展相關科系，更能將有限資源放在重點處，並非一味擴

充學院數成為綜合大學反而失焦。有特色科系的學校反而更吸引企業尋求所需的人才，而有特色的學校在企業眼裡也不會以公立來評定畢業生的優劣。比起求職者畢業學校是否是名校，我們更在意他的專業度與態度。

（三）「先就業後升學」方案適用對象改為大專畢業生

以臺灣目前環境高中畢業生成熟度與專業度尚未能符合企業需求，若相關方案改針對大學或五專制的畢業生進修研究所之階段，一來該學歷具有企業人才需求的基本條件門檻之外，二來學生較能獲得符合自己期望的工作。目前碩士在職專班的進修管道暢通，即使投入職場多年亦能藉由此管道讓工作與進修兼顧，企業非但不因員工的進修而損失人力，更能藉由員工的進修尋得學校理論幫助。因此建議此補助方案可針對大學畢業年數較短（約三至五年）之畢業生實施，此階段之人員經濟較不豐裕又學習力強，提供補助給畢業生更能吸引優秀人員投入在職進修提升自我。而另建議部分補助提供給企業或是搭配人才留任契約方式，鼓勵企業讓員工投入在職進修。因在職進修若無企業的支持，除非員工辭職專心進

修，否則無法真兼顧工作與學業，因此企業的支持對進修員工是很大的助益。

現今求職市場有個令人深思的現象：失業率持續不降，然而企業卻喊無人才可用。引發這現象除了普遍高學歷對工作高挑別之外，也顯示著我們學校培育的人不完全是企業所需要的。我們期望自己的下一代比我們更強，然而父母的觀念與教育環境若持續舊思維與舊模式，我們的就業市場仍會循環惡化。臺灣人口老化嚴重，為維持國家生產力除了延長退休年齡之外，也希望年輕的勞動力盡早投入職場。然而在希望年輕一代盡早投入市場的同時，我們對年輕一代的專業訓練與態度培養更不能降低標準，政府、學校等相關單位能提供機會與資源協助，相信臺灣新一代青年的未來絕對具有競爭力！

參考文獻

- 教育部(2017)。青年教育與就業儲蓄帳戶方案(核定本)。取自 <https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/25/refile/0/3744/fb112139-6381-4697-a9f1-b904a555eb9b.pdf>



讓「先就業、後升學」的年青人成為心中最軟的那一塊——生涯輔導觀點

陳斐娟

國立雲林科技大學技職教育研究所副教授

一、前言

目前政府在跨部會合作下，自 106 年起推動「青年教育與就業儲戶專案」政策（教育部青年教育與就業儲蓄專區，2018），青年生涯發展可以多一項選擇，此政策乃希望協助學生先有職場體驗，或是擔任非政府組織之志工，透過多元的探索，進一步確定生涯目標後，再決定生涯方向。此時之升學選擇當更能反映個人之志趣與學習需求，學習目標明確，學習動力必定更強大，或繼續就業其生涯目標想必是更篤定的選擇。

此理念基本上符合諸多西方的生涯理論，如 Super（1984）與 Ginzberg（1984）等強調青年期生涯探索與試驗對往後生涯發展之重要性，也能回應過往廣為流傳，十分貼切但不知確切出處的一個說法：我們的教育體制在大學之前都是升學（讀書考試）、升學、升學，而到大學之後必須同時完成「生活管理、環境探索、夢想尋找、生涯抉擇、實務能力培養」等歐美學生從學前至大專階段逐級而上、循序漸進完成的生涯發展任務。也無怪乎在大學階段的諮商輔導中，「自我瞭解」常高居學生最感困擾的議題的第一順位，因為青年生涯探索的發展任務延後至大學方才開始面對。

「先就業、後升學」政策之推出，意謂著青年必須提早進行生涯選擇，過去多數人一路直通大學，念完大學，甚至研究所再來決定人生發展方向，如今提早到高中畢業前面臨多一種選擇，青年究竟如何選擇？以生涯發展與輔導之觀點來看，學校如何協助學生做出適切選擇是本文所關心的。換言之，本文將從生涯發展與輔導專業提供若干見解或概念，讓執行本計畫或方案的相關人員可以有所依循的呵護與協助這群年輕人——我們大家心中最軟的那一塊。

二、生涯輔導觀點

筆者認為青年本身對此政策之理解、訊息從何而來、師長的想法和回應的方式，家庭支持與否，以及社會氛圍等關乎此方案能否對青年之生涯發展確實產生正面意義與影響。因此，仍需從自我知識、職業知識和生涯抉擇（金樹人，2011）等三個生涯輔導的面向，結合生態系統觀的角度著手：

（一）瞭解青年對「先就業、後升學」政策之想法

畢竟青年是此生涯選擇方案之主體，試想青年面對「先就業、後升學」政策，他該如何做選擇？是略過不看，走一條過往大家都在走的路，繼

續升學就是了，畢竟那是多數人在走的路。還是停下腳步想一想，這會不會是適合自己的一種選項？同儕、家人和師長又怎麼看？

所以，在學校進行生涯輔導的過程中，學生對此新選擇的看法是必須被理解的，唯有回到生涯實踐的主體，我們所關心的學生身上，用他的眼睛去看，才能知道此政策在他的生涯發展歷程中有何意義？欲陪伴學生成長或提供協助的師長方才有著力點。

(二) 提供高中階段青年更多的自我探索瞭解、澄清生涯價值觀與認識此政策之內涵

高中階段之各種與職業有關的探索活動並不多，因此，要做就業之選擇，除必須有某種程度之自我瞭解外，更重要的是要就什麼業？有哪些業可以就亦是關鍵，否則會是難以面對之生涯抉擇。對技術型高中學生而言，其入學前在職業類科的決定上看似已做過一次生涯選擇，但不可諱言地，仍有許多技術型高中學生以升大學為學習目標，就業並非其努力之方向，所以，若要選擇就業也可能面臨和學術型高中學生同樣的困擾。

其實即便是要升學之學生其自我探索與瞭解一樣是重要的，因其關乎科系選擇，因此，自我瞭解是生涯選擇之關鍵，透過各種正式與非正式學習活動和生涯探索活動的提供和經驗之整理，協助學生對與自我生涯發展有關之各層面有更多的認識，以及協

助學生認識其所擁有之選擇，並沙盤推演此生涯選擇後之可能發展，想像三年後可預見的未來為何，把生涯理想與現實作一結合，讓青年學子立基現在，放眼未來，則此生涯路徑才會是充滿希望的。

(三) 結合生態系統觀點，協助學生檢視自我價值信念

筆者認為，協助學生瞭解自我、探索在此政策下其所擁有之生涯選項，如職場體驗或擔任志工等，關鍵因素在如何做決定，以及做決定的勇氣。諸多影響生涯決策的因素中，「先就業、後升學」政策執行面之最大困難仍在社會的主流價值觀，以Bronfenbrenner（1979）生態系統理論（ecological systems theory）觀之，影響青少年發展的包含微觀系統、中介系統、外在系統和巨觀系統，而此巨觀系統即為主流的價值觀。此價值觀深深地影響著青少年的父母和家庭系統，以及學校系統中的人員。

近日學測放榜媒體爭相報導各校有多少學生考滿級分，多少學生可上醫學院，不難發現主流價值之不斷複製，對於沒有滿級分學生、沒有學生上醫學院的學校會是多大的壓力，更遑論鼓勵學生先就業去。因此，高中學校本身，包涵教師與行政系統對此政策之理解與支持與否亦為關鍵之一，畢竟學校教師扮演著學生生涯發展引導者與諮詢者之重要角色，學生及其家長在面臨學生生涯選擇之困惑時，諮詢的對象多半是學校教師，教師也多戰戰兢兢地扮演著這些角色。

「先就業、後升學」生涯選擇之實踐過程更是需要師長的諸多協助，除資料之準備外，當學生對生涯選擇或政策內容有困惑，尋求師長的意見時，師長的回應態度其實也是價值觀念的傳遞，師長如何協助學生檢視其價值信念、探討個人生涯選擇和主流價值觀念的關係，中立客觀地和學生對話討論，是影響學生能否正向積極看待的重要關鍵。

(四) 持續宣導多元價值觀，避免負面標籤化

一般大眾、家長及學校師長、青少年本身其及同儕如何理解此政策，為「先就業、後升學」政策能否被接受的關鍵，若被解讀成弱勢者的選項則容易使方案被標籤為弱勢學生的扶助方案（廖年焱，2017），甚為不公平和可惜！不公平的是限縮弱勢學生生涯選擇之可能性，可惜的則是並未能真正瞭解對就業充滿期待與興趣的學生其生涯選擇之初衷。

在政策推動之初，校內更多的溝通與討論，並協助學生與家長理解此政策，使積極彈性的角度看待學生不一樣的生涯選擇，鼓勵適性多元的發展成為一種校園氛圍。巨觀系統主流價值觀之鬆動有賴學生所處之微觀系統、中介系統和外系統中人的價值觀念一點一滴之改變，如此才可能使每位學生的才能得以發揮。

三、結語

過往在升學目標的追趕下，學生無暇也不被鼓勵自我探索，即便對自我志趣和生涯熱情之所在有所瞭解，但若其非主流價值之走向，也多不被鼓勵發展，此種社會價值深深影響著學生的生涯發展。因此，西方生涯發展與輔導理念遇上東方文化時，在看重學業成就和「萬般皆下品，惟有讀書高」的集體價值下，要能忠於個人真實感受和需要並非一件容易的事。

因著「先就業、後升學」政策之推出，再次提醒青年階段為生涯探索與自我瞭解的重要階段，一直以來，我們的青年不論出於自願或非自願多以升學為不二選項，缺乏多元試探之可能性。因此，從生涯發展理論來看，政策面宣示就業不失為青年生涯發展之路徑，打破過往高中直通大專之一貫生涯路徑，確實有其生涯探索與自我瞭解，形成自我概念與職業概念，為未來生涯奠基之重要意義。

實務面則有賴學校端從生涯發展與輔導之角度，結合學生的生態系統一起努力，如此方能使學生適才適所，在生涯發展的道路上善用政策資源，走出屬於自己的生涯路。

政府配合「先就業、後升學」政策推出「青年教育與就業儲蓄帳戶」方案、青年就業領航計畫及青年體驗學習計畫，除了部份解決產業缺工外，最主要就是希望這群年輕人能夠有更適性的發展，但徒法不足以自行，本文從生涯發展與輔導專業觀點提供若

干建議供相關人員參考運用，期望讓配合政策參與方案的年青人可以從中感受到他們真的是我們心中最軟的那一塊。

參考文獻

- 金樹人（2011）。**生涯諮商與輔導（重修版）**。臺北：東華書局。
- 教育部青年教育與就業儲蓄專區（2018）。「青年就業領航計畫」與「青年儲蓄帳戶」。取自 https://www.edu.tw/1013/Content_List.aspx?n=D972BF5B3A15A6B5。
- 廖年淼（2017）。美國學徒制概況與成效評估結果—兼論對「青年教育與就業儲蓄帳戶」政策之啟示。載於楊國賜、胡茹萍主編，**深耕技職教育**（頁101-126）。臺北市：技職教育學會。
- Bronfenbrenner,U.(1979).*The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge : Harvard University Press.
- Ginzberg,E.(1984). Career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.). *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D . E.(1984).Career and life development .In D .Brown, L. Brooks, and Associates,(Eds.),*Career choice and development*. San Francisco, Calif : Jossey-Bass Publishers.



省思職場體驗學習對個人生涯發展之影響

李怡穎

財團法人技專校院入學測驗中心基金會助理研究員

一、前言

為鼓勵 18 歲高級中等職業學校應屆畢業生探索自我，透過職場學習及國際體驗，累積多元經驗，更清楚自己未來目標，政府以「青年就業領航計畫」搭配「青年儲蓄帳戶」及「青年體驗學習計畫」，由教育部及勞動部每月撥付準備金至個人儲蓄帳戶，作為青年未來就業、就學或創業之用，以國內外志工、壯遊等學習類型，訓練青年企劃能力，探索並確立人生方向（教育部，2017）。雖然本計畫預估一年為 5,000 名，且已經參加教育部核定的產學攜手計畫、勞動部核定雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練，因為已有完整的就業與升學配套措施，不能申請參加職場體驗，正式提出申請職場體驗者計 2,383 人。以 2016 年度高級中等學校畢業生約 233,642 人而言，提出申請之比例確實不高，但換個角度思考，有 2 千多位的學生認同先就業再升學的職場體驗理念。

二、社會傳統觀念仍待改變

回想 2000 年首度實施替代役，設有 7 種役別，核定有 5,000 名，初期役男申請意願不高，歷經多次調整修正制度，至 2017 年，設有 16 種役別，核定有 23,900 名（役政署，2017）。替代役因服勤單位多元且融入職場，實施多年來改變社會大眾的傳統觀念，更影響就學期間已具有專長或證照者，多屬意申請對應之替代役別服

役。臺灣社會之多數家庭伴隨著經濟發展，家境歷經從貧苦到小康，普遍存在著好好讀書，考上好學校，畢業後有好工作的思潮，這些觀念非一朝一夕所能改變。在教育改革要求廣設高中大學後，人力素質提升，學校也開始面臨少子化的壓力，當高級中等職業學校學生升學機會已不再狹窄，隨之受批評的是學校與工作職場的學用落差、學生學習態度大不如前、學生素質普遍低落等等。但相對的，目前學生多會自行善用科技產品解決自己的問題、參與志工活動且熱心公益，跨學科領域的學習需求增加，在課室內的填鴨式學習逐漸式微，傳統的教學內容已逐漸被網路上的搜尋系統取代，因現代科技造成種種社會現象的改變，課室教學無法滿足莘莘學子的求知慾望。此時，有識之士呼籲推動開放式大學，讓人們需要學習時，得以終身隨進隨出，累積學分再拿學位，這將改變以往按部就班的生涯發展，政府推動的「青年體驗學習計畫」適時提出，期能改變社會大眾直達車式讀書的觀念，社會各界也在觀望首批職場體驗學習者的表現。職場體驗學習若能持續推動，亦能落實終身學習的觀念，而且，臺灣擁有充沛的高等教育資源與師資，已適合成為完整的學習型社會，可依據產業發展，透過繼續教育的開放式系統，強化職場所需的專業知識（馮靖惠，2017）。

為了提倡先就業再升學的理念，教育部已規劃青年於計畫完成後可繼續接軌升學，內政部則暫緩參與計畫者的徵兵措施至申請期間結束，勞動部則協同各部會以技術性、發展性、安全性、優良的勞動條件及優於最低工資等條件，進行優質職缺盤點與公告，並辦理媒合；雖然媒體指出各部會提報行政院 6000 多個職缺，包括家禽屠宰作業員、科技業技術員、木工、信用卡業務員等，其中許多工作薪資僅符合基本工資，大部分要輪班和做夜班（蘋果日報，2017）。顯然社會期待與實際現況依然存在落差，值得省思的是大眾非常期待政府媒合的工作職缺，當實際工作職缺公告時，與大眾的期待果真頗有落差，這並無對錯，只是價值觀念不同，也涉及到生涯發展的規劃。例如報載的作業員、技術員、木工、業務員等，都是職業，職業無分貴賤，至於工作內容才應是關注的焦點，但政府公告的工作已有考量技術性、發展性等相關層面，例如木工要刨木技巧，須具備專業知能，而操作性質的工作，也有其技術性。想想農業社會的時代，社會大眾學歷普遍不高，有技術門檻的行業，多先跟隨師傅學技術，擔任學徒時態度恭謙，認真的規劃自己的生涯發展，薪資不是重點，而是期盼哪天自己也成為師傅，能夠獨當一面、出人頭地、衣錦返鄉。

三、職場體驗有助於生涯發展

過往經驗佐證 Career Development（生涯發展）是一串由經驗、決定交互作用所組的一生發展的

過程，且由其累積能使個人具有自我生存的意志，以提供每個人實現其自我觀念於職業或一般生活之中（楊朝祥，1984）。Super 提到 14-24 歲是個人試圖瞭解自己並在工作世界中找到自己位置的時期，經由課堂、工作經驗和興趣喜好，試圖找出自己的興趣與能力及如何適應不同的職業（Gerard, G. A., & Greenhaus, J. H., 2006），高級中等學校學生正在此年齡階層間。職場體驗提供高級中等學校學生畢業時，能實際參與自己有興趣的工作場域，瞭解工作、熟悉職責，想清楚是否這是自己所期待的工作，也可知道工作的未來性，檢核自己適不適合這職業。有關職場體驗對於課堂學習、工作經驗和興趣喜好三項，在規劃生涯發展會面臨的考量與產生之影響，省思如下：

（一）課堂學習

按照教育部統計處分析之高級中等學校專業群科（高職）應屆畢業生流向概況顯示，105 學年度就業率中，動力機械群佔 29.7%；其就業者有 9 成 3 主修汽車科，家政群佔 23.0%；其就業者有 6 成 3 主修美容科（教育部統計處，2017），汽車科與美容科都強調專業技術的精熟及對應的就業市場，課堂的學習與就業緊密關連。雖然高級中等學校中的技術型高級中學分為 15 群，各有其專業性，在課堂學習外，亦有辦理職場觀摩。但透過職場體驗直接進入產業，有助於學生瞭解自我性向，探索適合的職業，政府若常態性推動職場體驗，未來的課堂學習可借重職場體驗者的經驗回饋，

親身體驗的講述比起課本內容的陳述，更有助於學生職涯的思考與規劃未來的生涯發展。

（二）工作經驗

由於國中畢業進入高中職五專就讀時開始分流，進入技職教育系統的技術型高中或專科學校的學生，有就讀日間部、進修部、實用技能學程等，由於學生多在學校接受正規的教育，專業課程的多樣性與技術精熟要求不同，雖然有實習實驗課程或職場觀摩參訪，但畢竟與踏入社會，成為上班族有所差異。工作經驗需要累積與經歷，透過職場體驗學習，提供學生畢業時，可選擇踏入自己想要的職場，獲得實際的工作經驗，並有儲蓄帳戶存有準備金，以供未來就業、就學、創業或發展之用，是良好的方向。藉由工作經驗獲得啟發，瞭解自己的強項或待補強的弱點，再回到學校來學習時，想必會有不同的學習態度，提昇自我，也將工作職場實際經驗帶回課室，促使教師提昇教學內涵與教法，間接翻轉教學，檢討自己過去的學習與未來的需求，更能妥善規劃自己的生涯發展。

（三）興趣喜好

技職學生與一般學生不同之處，在於分流時，就對準專業群別，學習時則課程內容兼顧理論與實務。倘若國中時期的學習輔導已讓學生清楚自己專長的發展方向，學生也挑選適合自己的專業群別中的科別就讀，在學三年期間之學習內涵與興趣喜好相

符，在學習的過程應能得心應手，但對懵懵懂懂的學子而言，也多能平順的完成三年學業。透過職場體驗，先就業後升學，先踏入職場當新鮮人，無論是與人互動或專業的操作，更能讓學生明白認識自己，確認自己的興趣喜好。雖然參與職場體驗後，可能因工作與原本就讀科別相關，更認同或更排斥；也可能獲得的工作是屬於自己夢想嘗試的，與原本就讀科別無關，這其實都會讓學生有收獲，認清自己，更能審慎構思未來的生涯發展。學習有興趣、有樂趣，亦有助培養正確的工作態度，能接受挑戰、面對問題，以務實致用的精神完成職場的任務。

四、代結語

教育是百年大計，也是培育各行各業需要優質人力的主要管道。以往大眾熟悉的教育，是學生到學校上課，學習既定的課程，轉化所學的知能為日後工作所需，若是興趣不符，也是到職場才知道。平順的接受教育、去考試、升學、再讀書，以直達車的方式先學完再就業，是多數人的生涯發展，並無對錯，也是一種選擇。課室的學習以課本的知識為主，進入技職教育系統的學生，畢業時需要具備熟練的專業知能，但課本內容講述的是既有的知能，產業界機具設備則面對產能不斷的推陳出新。導致產業界認為學校教學應融合產業現況才不致學用落差，學校教師則認為學校並非職業訓練所，產業應肩負職前培訓的責任；產業與教授時常有所爭論，也難以有定論，學校畢竟是學習的場

所，機具設備難以跟業界同步是事實。教育需要改變、產業需要蛻變，每個人都是獨立的個體，都可以選擇自己願意接受的學習模式，規劃自己專屬的生涯發展。適逢政府推動先就業後升學的理念，職場體驗學習有助於驗證課堂學習、增加工作經驗、確認興趣喜好，經由職場的歷練與體會，更可在日後運用儲蓄帳戶準備金進行創業、就業或升學，有助於學生規劃生涯發展。升學的窄門不再，但面臨先升學或先就業，身為學生難免舉棋不定，透過職場體驗學習是良好的歷程，期盼政府多加宣導，有毅力的持續推動。

參考文獻

- 役政署(2017)。行政院核定替代役役別核定人數統計表。民國 107 年 2 月 23 日。取自
<https://data.gov.tw/dataset/23794#r0>
- 教育部(2017)。教育部業務概況報告。民國 107 年 2 月 24 日。取自
<https://lis.ly.gov.tw/lydb/uploadn/106/1061012/05.pdf>
- 教育部統計處(2017)。高級中等學校專業群科（高職）應屆畢業生流向概況。民國 107 年 2 月 24 日。取自
[http://stats.moe.gov.tw/files/brief/高級中等學校專業群科\(高職\)應屆畢業生流向概況.pdf](http://stats.moe.gov.tw/files/brief/高級中等學校專業群科(高職)應屆畢業生流向概況.pdf)
- 馮靖惠(2017)。教育部擬推開放式大學 免筆試、無年限、有學位。民國 107 年 2 月 23 日。取自
<https://udn.com/news/story/6928/2437207>
- 楊朝祥(1984)。技術職業教育辭典。臺北：三民書局。
- 蘋果日報(2017)。政府推青年先就業再升學提供的職缺竟是這些。民國 107 年 2 月 24 日。取自
<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20170111/1032395/>
- Gerard, G. A., & Greenhaus, J. H. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. (Vols. 1-2). Thousand Oaks, Calif.: SAGA Publications, c2006.



析論「先就業、後升學」政策—職涯準備觀點

張仁家

國立臺北科技大學技術及職業教育研究所教授

一、前言

被蔡英文總統列為重要政見的「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，該方案自 105 學年度的高中職高三學生開始實施，參與的畢業青年於 106 年的 7 月進入職場，這個方案乃鼓勵高中職畢業青年先就業、探索職涯，青年可以獲得教育部每個月補助的就學、就業及創業準備金 5,000 元，與勞動部每個月補助的穩定就業津貼 5,000 元，每月共 1 萬元，存入參與青年的特約帳戶，可享最多三年補助，可累存新台幣 36 萬元。計畫期滿可全數提領，但需等計畫期滿才能提領；另對雇主提供每月指導費 5000 元，至多二年，計 12 萬元（教育部，2017）。

在這個方案裡，我們必須先釐清政府推動這個方案的主要目的。這個方案不是為了補充產業缺工人力，也不是為了不讓學生升學，而是希望在學生畢業後除了直接升學外能有另一種選擇，可以先就業後再升學，藉此引導高中職的學校除了在升學輔導之外，能夠有更多對學生進行職涯的介紹與輔導，讓人生徘徊的孩子有其他的選擇，了解升學不是唯一的出路。所以，在這個政策目的裡面有三個很重要的概念：1.讓學生有多元選擇，2.強化職涯輔導，3.間接升學（類似區間車，而非直達車）。但是，該政策於 106 年開始實施，第一年實施的成效不如預期，最終參與的人數大約只有目標值的 1/4。既然我們釐清了這個政策的

本質，接下來，我們看看第一年實施的情況，或許我們就知道問題的癥結點在哪裡了。

二、問題分析

本計畫規劃從 106 年開始試辦三年，預期每年參與人數有 5,000 人，故編列了財政支出 72 億元（教育部，2017）。但可惜的是，第一年參與的高中職學生卻不如預期。根據教育部統計，總共釋出 5,512 個職缺，辦理期間有 7,653 人表示有意願參與，其中 2,376 人正式提出申請，但最終僅有 744 人進入職場。儲蓄帳戶辦公室執秘王俊權表示，釋出職缺中有 2/3 為製造業，大多集中在桃竹苗等縣市，其他包含餐飲業、服務業、運輸業及金融業等，平均月薪 22K，加上教育部與勞動部每月合計一萬元補助，至少月領 32K，待遇算不錯；有些電子公司甚至祭出 33K，加上補助則領 43K（鴨鴨，2017）。首(2017)年上路，最終僅 744 人進入職場，難怪被立委們認為成效不彰，而大砍明年的 2 億元預算經費（黃偉翔，2017）。

開始有意願參與的人高達 7653 人，為何後來只有 2376 人提出申請？是因為高中職畢業去工作的薪資低嗎？當初勞動部在找媒合廠商的時候，就已經過濾了參與的廠商最低給薪必須要從 27K 起跳，所以，問題顯然不在薪資，而是有其他更重要的原因。我們進一步分析，當初意願調查

都需要父母及學生簽名同意，所以，這當中並非該計畫方案沒講清楚，而是整體作業的時間較慢，直至 5 月才公布職缺名額、職稱、工作內容及薪資（教育部，2017），讓家長與學生無法及早了解未來職場的狀況，加上與四技二專統一入學測驗的時間相近；到 6-8 月才完成畢業生與廠商職缺的媒合，許多畢業生早已到大專院校報到了。簡言之，由於作業期程規劃不當，導致家長及畢業生對未來的不確定而退卻。其次，教育部及勞動部曾分析，企業釋出的職缺中有 2/3 為製造業，大多集中在桃竹苗等縣市，其他包含餐飲業、服務業、運輸業及金融業等，但高中職生最想要從事的行業類別為文創、設計與企畫活動，網路程式設計等選項（鴨鴨，2017），所以，媒合的比例不高。走筆至此，要能鼓勵高中職學生及家長認同這個方案，提高學生與廠商的媒合率，答案已呼之欲出了一就是對職涯發展的不確定以及地域與產業適配度的問題。

三、精進對策

（一）落實職涯輔導與職業認識，教育局、處應與各地方的就業服務處（站）合作

各縣市政府均設有就業服務處（站）提供許多就業諮詢、就業機會、就業輔導、就業訓練等職涯服務，教育局、處應該要與各地方的就業服務處（站）充份合作，發揮職涯認識與輔導的功能。換句話說，在學學生可以透過各地的就業服務處（站）接受職業諮詢、職業測驗、與職業輔導等

協助。這樣的歷程，讓學生跟學生的家長都能夠了解目前就業的產業現況，並發掘自己的職業興趣。這一部分，以往都是透過學校的教師或輔導老師進行，但是他們對當前的職業變動及職業需求等資訊了解有限，加上職涯輔導應有其專業性。若能回歸專業，不僅可以真正有效協助學生，落實職涯輔導與職業認識，也可以讓學校的輔導老師專責於心理輔導與行為輔導，不涉及職業輔導。

（二）加強學生及家長升學管道的說明，讓家長放心、學生安心

「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」允許參與的畢業生，至少兩年後方可升學大專院校，且教育部已開闢了「特殊選才」、「個人申請和甄選入學」、「彈性選系」等新的升學管道，其用意即在方便參與者在就業兩年後得以繼續升學。以技專校院的人學管道為例，107 學年度起增設「四技二專特殊選才聯合招生」入學管道，採分組招生，其中，並訂定 108 學年度技專校院在特殊選才中增列青年儲蓄帳戶組，即招收參與青年教育與就業儲蓄帳戶方案之「青年就業領航計畫」或「青年體驗學習計畫」的考生，以提供給參與該方案的青年有升學的機會（技專校院招生委員會聯合會，2017）；在甄選入學的管道中，也是採分組招生，對該類考生升學四技二專的群類別，均不限畢業科系；另外，現在有許多技專校院採單獨招生，對這些學生更不用統測成績，以就業的工作日誌就直接錄取，以上各種優惠措施，均是針對是類考生的未來升學

鋪路。因此，教育部、教育局處、學校教師等教育工作者，都應該加強學生及家長升學對參與方案後升學管道的說明，讓家長放心、學生安心，雇主才能穩定培養公司未來的人才，而不是沒有未來的零工。

(三) 增加跨學區就業者的補助，讓跨學區業者無後顧之憂

在青年教育與就業儲蓄方案裡頭，一直忽略了一個非常重要的因素就是地域。工作地點離家遠近是重要的考量因素，在多年推動 12 年高中高職及五專免試入學的政策，加上許多學校祭出就近入學獎學金的推波助瀾之下，不斷鼓勵學區內的國中畢業生選擇在學區內的高中職就讀。政策導引的結果，讓絕大多數的高中職學生都是在住家附近完成學業。試想，如果一位 18 歲就讀台南區的高中職畢業生參與該方案，但有興趣的職缺卻是在基北區，不免產生：隻身北上就業有必要嗎？在外生活費用是否會入不敷出？能不能找住家附近的企業單位？等疑慮，都可能讓媒合的機會大幅降低。另外，企業所提供的職缺雖然分布全省，但多數仍集中在桃竹苗地區。換言之，職缺的分布與畢業生的分布是不盡相同。在這個當中，我們應該考慮到這些跨學區的畢業生，他們離鄉背井，在外租房子所增加的生活費。所以，如果我們能提高誘因，讓跨學區就業的畢業生，每個月再增加若干的生活津貼，而在同一個學區就業的畢業生，就沒有這樣的優惠。如此一來，將更有鼓勵效果，同時，也提高了媒合的機會。

(四) 提供國中學生對職場有基本認識的機會，到高中職才能更清楚職業興趣

根據技術及職業教育法第 9 條明確指出，「高級中等以下學校應開設或採融入式之職業試探、生涯輔導課程，提供學生職業試探機會，建立正確之職業價值觀。國民小學及國民中學之課程綱要，應納入職業認識與探索相關內容；高級中等學校及國民中學應安排學生至相關產業參訪。」（法務部法規資料庫，2018），該法指出中小學都應提供學生對職業有基本的認識與試探的機會。換言之，國中小、高中職的學生都應該對他有興趣的職場領域或是職場的工作世界有基本的認識（張仁家，2015）。當高中職學生在未畢業前，就對職場有所瞭解，他（她）才有辦法對本方案做更進一步的選擇。但要達到該法的目標並非一蹴可幾，可以嘗試在國中階段的課程中，安排學生進行職場參觀（註：新北市設有 12 個職業試探與體驗教育中心），讓學生知道如何找工作、職業的基本要求、就業的薪資、就業輔導資源等，對職場有初步的認識。

(五) 落實高中職暑假校外實習制度，逐步培養學生的就業力

現有的高中職教師若能在學生高一入學的時候，透過班週會和其他的形式，讓學生知道有此一方案的推行，對於某一職業有興趣或是職業性向較早定向，甚或是有經濟上亟需要的學生，都可以提早讓他們了解此方案。讓孩子及早對此方案充分的瞭解，並在畢業之

前，對職場應有的態度與倫理有初步認識，相信參與的人數定可再增加。無論高中或高職，高一升高二的暑假期間，一律提供校外實習的選修機會，得納入畢業學分，讓學生對職場有所了解，並習得某一工作世界的技能，同時，亦應遵守相關的勞動與實習法令，才能對學生加以保障。到了高二升高三的暑假，考量升學準備，普通型高中則開放選修校外實習，但技術型高中則要求必須參與，以落實技術型高中與產業連結的第一步，方能真正有效落實技職教育政策綱領的目標之一——具備就業力。

(六) 報導高中職畢業先就業再升學的成功典範，將激起更大的鼓勵作用

未來應透過媒體，多報導僅有高中職畢業的學歷，而後能在職場有所發揮並闖出一片天的事蹟與案例，讓高中職的學生及家長都能夠學習，將會引起很大的鼓勵作用。尤其，現在大專校院多達 160 間左右，學生升學已不是問題，如何能讓家長安心的讓他的子女先就業再升學，我想對父母的說明與說服是首要的工作。讓他的孩子看得到未來，讓他們覺得孩子先就業，並能夠在適當的時間再回來升學，對人生來講，在還沒大學畢業之前就能先賺進人生的第一桶金，這樣的觀念都需要透過職場成功的典範案例，加以報導。甚至，有知名的企業願意以高薪聘任擁有技術精良和工作態度良好的高中職畢業學歷的員工，也能夠晉升到主管階級，或是透過在職進修能夠不斷往上提升，成為公司的重要幹部。如此一來，家長才有可能放心讓他的孩子參與此一方案。

四、結語

「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」乃鼓勵高中職畢業生先就業、探索職涯。這個方案立意良善，或許我們可以把它當成是促使學生及家長思考未來的試金石。該方案第一年的成效不如預期，這背後是否有更根深蒂固的社會價值觀與現存的教育制度牽絆著，頗值得我們深思。常有人感嘆，許多學生讀了大學或研究所畢業後都不知道自己要做甚麼，我想主要的原因還是出在我們的教育制度過於保護孩子，太晚讓孩子接觸工作世界了。只有讓孩子在求學階段，提供多種職業試探與實習的機會，讓他了解自己的職業興趣；找自己有興趣的工作，才能做得更好，不是嗎？德國國中的學生就能寫申請書到業界申請企業實習，業界也提供有近百種的職業可以讓孩子選擇，他們在國小就不斷地接受試探與輔導，在國中與高中階段進行職業準備與專精，在高中職畢業就能就業，臺灣的教育體制是不是該檢討了呢？到高中職才開始進行職業探索與職涯輔導會不會太晚了？

參考文獻

- 技專校院招生委員會聯合會（2017）。科技校院四年制及專科學校二年制特殊選才入學聯合招生。取自 <https://www.jctv.ntut.edu.tw/enter42/s42/>
- 法務部法規資料庫（2018）。技術及職業教育法。 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAllf.aspx?PCode=H0040028>

■ 張仁家（2015）。技職教育3.0【張仁家專欄】技職教育應從小「做」起。
<http://www.tvet3.info/%E6%8A%80%E8%81%B7%E6%95%99%E8%82%B2%E6%87%89%E5%BE%9E%E5%B0%8F%E3%80%8C%E5%81%9A%E3%80%8D%E8%B5%B7/>

■ 教育部（2017）。青年教育與就業儲蓄帳戶方案（核定本）。取自
<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/25/relfile/0/3744/fb112139-6381-4697-a9f1-b904a555eb9b.pdf>

■ 黃偉翔（2017）。青年就業儲蓄方案成效不佳 立委刪2億經費。取自
<http://www.tvet3.info/20171123/>

■ 鴨鴨（2017）。大學生了沒討論區- 72億推青年儲蓄方案 5千職缺僅2千多人申請。取自
<https://university.1111.com.tw/zone/University/discussTopic.asp?cat=University&id=122285>



先就業或升學？高中職生涯抉擇的新契機

廖錦文

國立彰化師範大學工業教育與技術學系教授

一、前言

政府為鼓勵高中職畢業生累積工作經驗提出「先就業再升學」，責成教育部規劃「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」。勞動部亦配合教育部推動該方案，於 106 年 5 月 18 日公告「青年就業領航計畫」。

依方案內容，教育部鼓勵高中職學生就學階段，透過「高級中等以下學校生涯輔導計畫」進行生涯探索後，在畢業前調查有意願參與計畫之應屆畢業生，提出申請經教育部審查提供青年參加名單給勞動部，另相關部會依本方案優質指標協力開發職缺，再交由勞動部「青年就業領航計畫」進行媒合。參加計畫青年需加入「青年儲蓄帳戶」，以儲蓄帳戶方式，提供青年每人每月新臺幣 1 萬元(教育部就學、就業及創業準備金、勞動部穩定就業津貼各 5,000 元)，以作為青年未來就學、就業或創業之用。為使青年獲得有學習性之工作，勞動部「青年就業領航計畫」規劃結合雇主提供工作崗位訓練，由雇主指派專人指導青年於工作場所內進行實務訓練，雇主並得依規定申請訓練指導費（教育部，2017a）。

但是，以我國長期以來根深蒂固升學主義的影響下，如今政府對於高中職畢業後，可以先就業後升學，給予高中職畢業生、家長、校方以及企業端，提出一個新思維的學習與工作

訓練模式，成為當今教育熱烈討論之話題。

二、先就業後升學之規劃理念

青年教育與就業儲蓄帳戶方案之先就業後升學理念認為，高中職學生畢業後並不一定要馬上直接升學，可先去工作或是到非政府組織當志工進行體驗活動。其經過社會歷練之後重返校園，會更加清楚自己所追求的目標。並鼓勵高中職應屆畢業生透過職場、生活及國際等體驗，探索並確立人生規劃方向。另外，高等教育體系，亦應該以更開放的態度，珍惜這樣的年輕人，並且提供更多的誘因，吸引青年重返校園學習（教育部，2017b）。

三、青年教育與就業儲蓄帳戶方案

教育部規劃之青年教育與就業儲蓄帳戶方案，其具體架構如圖 1 所示，分為「青年就業領航計畫」搭配「青年儲蓄帳戶」及「青年體驗學習計畫」。協助青年職場、學習及國際體驗，並提供就學配套，其方案相關計畫提供高中職應屆畢業生進行生涯探索，確立未來人生目標和方向。教育部推出「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」（簡稱青年儲蓄帳戶），試辦 3 年，視辦理成效逐年滾動修正。該方案分為職場、學習及國際體驗（教育部，2017b）。



圖 1：教育部（2017b）所提出之青年教育與就業儲蓄帳戶方案具體架構圖

該內容有「職場體驗」：高中職學生在就學階段，透過「高級中等以下學校生涯輔導計畫」進行生涯探索後，在其畢業前調查有意願參與計畫之應屆畢業生，提出職場體驗申請書，經審查通過後，介接勞動部「青年就業領航計畫」媒合，並加入「青年儲蓄帳戶」，以儲蓄帳戶方式，每人每月提撥教育部之就學、就業及創業準備金、勞動部穩定就業津貼，以作為青年未來就學、就業或創業之用；學習及國際體驗－「青年體驗學習計畫」：高中職學生在就學階段，透過「高級中等以下學校生涯輔導計畫」進行生涯探索後，自行提出之「體驗學習企劃」，經審查通過後，實踐所提企劃內容（教育部，2017b）。

該方案之目標有：（一）協助青年適才適性發展，提供學生職業試探機會，以建立正確之職業價值觀；（二）培養臺灣傳統技藝及區域產業人才，提升高中職畢業生就業率；（三）拓展

青年國際體驗學習機會及多元生活體驗，提升青年國際競爭力；（四）儲備青年教育及發展經費，暢通技術人才回流就學管道（教育部，2017b）。

四、先就業或升學實施之省思評論

對於先就業後升學新政策的實施，引起學生、家長、學校與企業端討論熱烈，但是仍有不少疑慮和擔憂，其中包括了學生學習的轉銜及企業端之培育人才能力。教育部與勞動部會進行媒合學生與業界「優質職缺」是否只是從學生單純提供勞力上的功能而已，或是學生有感受到職涯發展的工作體驗？這些問題，仍須要進行調查，以釐清實際情況。

目前雖已提報 6,000 多個職缺，但是大多為基礎作業員、科技業技術員、木工、信用卡業務員等，並且有的大部分是要輪班與值夜班。這些職

缺對於學生不一定適用，有些工作對於目前高中職學生是否能夠勝任與適應，以及對於學生學習與生涯規劃有所幫助之效應，仍然抱持懷疑的態度。許多家長擔心的仍然是學歷至上的觀念和想法。現今企業主對於學歷基本要求條件為大學學歷，這些高中職學生在此方案中，會不會覺得終究還是需要完成大學學歷，而認為參加該方案會拖慢了三年影響就業時間。然而，在少子女化與高等教育膨脹等因素下，高中職學生在畢業後要求直接念完大學，唯恐家長也大多數會贊同。此外，另一種情況是本來就不升學的學生，是否會促成政府幫忙找尋工作與付薪水，變成了就業輔導的功能，反而造成了政策美意的落差。

學生最關心的另一個問題就是參加該方案之後，未來如何回去繼續升學？方案明訂有特殊選才、分組招生以及彈性選系等三項升學配套管道，學生只要在職場體驗後，想要回到學校，都可以依不同方式回歸校園。特殊選才管道，是不看統測或學測成績，而是直接用體驗資歷做為未來申請重要依據。分組招生則是循目前既有甄選入學或個人申請管道，但是採分組招生方式，特別在招生時開出名額給青年教育與就業儲蓄帳戶專案的學生，憑資歷參加第二階段的申請，而第一階段則採用畢業學年度統測或學測成績，做為二年後分發的依據。彈性選系則是第一年高三學生考上的學校可以保留學籍或是休學，在二年後憑資歷跟學校申請改分發（教育部，2017b）。我們必須要關注的重點是，這些升學配套管道是否具有其公

平性與適當性？另外，當這些學生離開學校兩三年之後，在參與方案完成計畫並且進入大學之生活與學習模式，是否應該有相關輔導措施協助因應？值得我們正視與關切。

五、結語

政府主張先就業再升學是立意良善的，方案可以幫助學生思考與學習，更能找到未來生涯內涵，社會多半肯定政府美意。然而，關注高中職學生的學習職涯發展與青少年的自我生涯探索階段是漫長而艱辛的。建議政府可再修正相關配套政策，如能增廣企業界之產業與行職業種類，並且能各別對應適合於高中與高職各類科、提升彈性薪資，以及更完善有效率的互動性媒合轉銜平台等誘因。

高中職學生畢業之後，先去工作體驗職場生活，以及到非政府組織歷練，高等教育體系也應抱持開放的態度，迎接這些青少年再重拾書本返回大學校園學習的毅力與決心。該方案的初衷，是為了鼓舞青少年能走出長久以來我國被升學綑綁的既有讀書高之士大夫觀念，若能將相關細節與配套更加細緻化，以及充份之討論與規劃，必能達到預期的成效。

參考文獻

- 教育部（2017a）。青年教育與就業儲蓄帳戶方案－18歲的探索與成長。台北市：教育部。
- 教育部（2017b）。青年教育與就業儲蓄帳戶方案（核定本）。台北市：教育部。



強化先就業後升學的配套措施

張國保
銘傳大學教育研究所所長

一、前言

學校是一個人身心成長的重要學習場所。任何人無論在學校正規教育學習多久，終歸還是得要踏入社會、進入職場，求得謀生機會。在科技發達及教育制度化之後，產業也不斷的推陳出新，傳統的學徒制及技藝能訓練，已無法滿足日新月異的產業需求。因而學校又被賦予產業人才培育的功能，成為產業菁英基礎學習不可或缺的重要歷程。國內外不少大公司行號，其用人的標準，無疑的學歷是較能被大眾接受，且較無爭議的事實。然，究竟要接受到何階段的學校教育，始能踏入職場，蔚為業界所接受？則是仁智互見的分歧見解，或許因國情、家長觀念及社會價值觀而有不同的差異現象。

民主進步黨(簡稱民進黨)於2016年重返執政之後，提出「高職畢業先就業再升學」的政見，經教育部、勞動部配合規劃「青年就業領航計畫」及「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」(教育部，2018a)，鼓勵高中職學生畢業之後，先進入職場，學習基本專業技能，三年之後，若想繼續進修，再邁向高等教育階段繼續學習，政府更以每個月一萬元的儲蓄基金，作為誘因，鼓勵青年朋友打破傳統觀念，由過去搭直達車到大學畢業再就業的模式，改變為高中職畢業先就業、後升學的區間車方式，同樣可以完成每個人理想的大學文憑。惟第一年於2017學年度正式招生，預定5,000個名額，實際上約僅招不到1,000人，就整個方案的本身，實有檢討

之處。以下就相關內涵、配套措施及其檢討等析述如後，並提出個人建議淺見，以為後續施行之參考。

二、先就業後升學的相關內涵

教育部(2018b)引述蔡英文總統表示「學生18歲畢業後不一定要急忙考大學，可以先去工作或到非政府組織(Non-Governmental Organization, NGO)當志工進行體驗等。在經過社會歷練之後重返校園，會更加清楚自己所追求的目標。」自有其創新見解與宏觀思維，本方案計畫內涵說明如下：

(一) 職場體驗

「青年就業領航計畫」及「青年儲蓄帳戶」：高中職學生在就學階段將透過「高級中等以下學校生涯輔導計畫」進行生涯探索後，在其畢業前調查有意願參與計畫之應屆畢業生，並提出職場體驗申請書，經審查通過後，介接勞動部「青年就業領航計畫」媒合，並加入「青年儲蓄帳戶」，以儲蓄帳戶方式，每人每月撥給新臺幣(下同)1萬元(教育部就學、就業及創業準備金、勞動部穩定就業津貼各5,000元)，以作為青年未來就學、就業或創業之用。

(二) 學習及國際體驗

「青年體驗學習計畫」：高中職學生在就學階段將透過「高級中等以下學校生涯輔導計畫」進行生涯探索

後，自行提出之「體驗學習企劃」，經審查通過後，實踐所提企劃內容。

由上可知，「高級中等以下學校生涯輔導計畫」政策係向下扎根，分為「青年就業領航計畫」搭配「青年儲蓄帳戶」及「青年體驗學習計畫」，協助青年職場、學習及國際體驗，並提供就學配套(教育部，2018c)。就整個政策方向與構思，也是政府關心青年發展，提撥經費協助青年完成就業體驗、再升學圓夢的利多措施。

三、方案配套之檢討

「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」之實施，在國內尚屬新創，政府雖有良法美意，在考試領導教學的舊思維下，如何翻轉成功，以下分析此方案的優點與待改進之處。

(一) 優點

1. 重視國中階段學生生涯輔導扎根

此方案的配套規劃「生涯探索向下扎根」，鼓勵各國民中學於7年級辦理社區職場參觀活動、8年級辦理社區高中職專業群科參訪、9年級辦理技藝教育課程選修(教育部，2018d)。如此，不但能夠落實《技術及職業教育法》的實踐，更能使學生及早獲得正確職業試探的學習，有助扭轉長期以來以成績為唯一選擇升學進路的陋習。

2. 確實適性輔導高中職學生

我國自2014年8月即啟動十二年國民基本教育，其三大願景中之「成就每位學生」，事實上就是十二年國民基本教育最重要的核心。依教育部(2018d)的方案顯示，「調查有意願先就業或體驗學習之高中職應屆畢業生，經學校生涯輔導，適性評估結果，協助介接職場、學習及國際體驗。」就教育的立場言，係高中職學校調查並協助學生適性評估之後的選擇，不是學生憑空自行摸索的決定。

3. 協助青年落實職場、學習及國際體驗的圓夢機會

雖然我國2017年的國民平均所得已達24,337美元，但我國家庭所得按戶數五等分位之最高與最低組分配高達6倍以上的落差(行政院主計總處，2018)，顯示中低收入家庭學生仍有升學、就業的不利因素存在。透過政府的政策規劃引導，得以讓中低收入家庭學生更有落實職場、學習及國際體驗的圓夢機會，是值得肯定之政策。

4. 提供青年就學、就業及創業準備金

我國是一個開放多元的社會，《教育基本法》第三條「教育之實施，應本有教無類、因材施教之原則，以人文精神及科學方法，尊重人性價值，致力開發個人潛能，培養群性，協助個人追求自我實現。」政府規劃「青年教育與就業儲蓄帳戶」由教育部補助青年就學、就業及創業準備金每月5,000元，三年至多18萬元；勞動部補助青年穩定就業津貼5,000元，三年

至多 18 萬元。換言之，參與「青年就業領航計畫」將設青年儲蓄帳戶，至多三年 36 萬元(教育部，2018e)。對中上家庭未必會有誘因，但對中低收入弱勢家庭學生可以兼顧就學、職場工作及創業準備基金，也是政府照顧青年，協助青年自我實現的可取之處。

(二) 待改進之處

1. 升學與就業連結不明

本計畫在生涯輔導教育的扎根，惟對興趣與性向明確的學生，其學習偏向比較顯現在技藝能科目或動手實作的體驗課程上，亦即比較不利於記憶性科目的學習。然其必須面臨二次選擇先升學或先就業再升學的抉擇。第一次，國中升高中職時，雖有十二年國民基本教育免試入學制度，但卻先經「國民中學教育會考」的信心打擊；第二次，高中職畢業，又需再一次面臨參加學科能力測驗(學測)、指定科目考試(指考)或統一入學測驗(統測)的二度傷害。因此，縱向的協助輔導欠缺整合，對有興趣先就業的學生，又擔心未來升學上的不利，恐而不敢冒然嘗試。

2. 縱向的協助輔導機制不清

高中職畢業之後，學生已經離開學校，就選擇此先就業後升學的人，已不是高中職學生身分，若沒有參加升學考試者，也尚非大專校院學生。政府雖然鼓勵其先就業，但萬一就業期間有發生職場不適應、工作不順、權益受損時，此青年人該向誰傾訴？高中職已沒有立場兼顧，大專校院端也

妾身未明，恐造成青年學生想嘗試又害怕沒有保障之因。

3. 儲蓄基金誘因不強

此方案由教育部和勞動部每個月各提撥 5,000 元作為青年未來就學、就業或創業之基金儲蓄。依據《教育部青年教育與就業儲蓄帳戶方案輔導推薦及審查作業要點》第四點第(三)款第 1 目初審程序「學校之執行小組.....辦理初審，並參考身心障礙、低收入、原住民或中低收入等特殊條件，決定推薦名單及其優先順序.....」。因此選擇此方案之青年有可能是中低收入戶家庭子女，其困難不在三年後如何，而是面臨當前生活費甚至不少係就讀高中職階段就負起養家責任者，眼前生活似難煎熬。

4. 教育宣導不足

本方案因屬新政策，許多學校、教師及家長對相關政策及內容較欠清晰，《教育部青年教育與就業儲蓄帳戶方案輔導推薦及審查作業要點》於 2017 年 4 月 6 日公布，《教育部青年儲蓄帳戶補助要點》於 2017 年 6 月 6 日公布，《教育部青年教育與就業儲蓄帳戶方案職場輔導及追蹤作業要點》於 2017 年 8 月 10 日公布，但 2017(106)學年度於 8 月 1 日開始，在招生說明、宣導、報名、資格審核等相關作業較為緊迫，致使第一年試行無法達到預期招收人數。

四、結語與建議

基於上開之分析與論述，本文提出結語與建議如下。

（一）結語

20 世紀美國最偉大的教育哲學家杜威曾說學校是社會的雛型，又說「教育即生活、生活即教育」，鼓勵高中職畢業青年先就業再升學其實就是社會生活的體驗，也是一種生活與教育學習的結合，在國外或許不是什麼新聞，但對我國長久以來都把大學當作終結教育的價值思維，想要撼動與變革的確不是易事。樂見政府有此魄力，編列大筆預算，期藉此鼓勵青年突破傳統思維，接受先就業再升學的新挑戰，未嘗不是改變社會與教育學習的創新趨勢。惟整個方案推動之始，仍有諸多待關心與檢討之處，期政府、學校與產業共同持續精進，開創我國教育學習的另一種新模式。

（二）建議

1. 強化就業與升學的連結

過去以筆試為主的考試領導教學，讓許多興趣偏向實務的學生沒有出頭的機會。先就業再升學在目前高升學率的時代，還是有家長和學生會擔心未來升學的學校和工作場所的地點，如有可能，建議此方案宜參考產學攜手計畫專班，讓國中畢業生於三年後選擇此方案時，就知道未來就學的大專校院及工作的產業場所，如此更能心安理得的在先就業時好好學習與表現，政府的德政更能發揮效益。

2. 加強青年就學、就業及創業的輔導

高中職畢業選擇此方案的青年身分不明，其已自高中職學校畢業，自非高中職學生，但又未進入大專校院端就讀，自也非大專校院的一分子，此時是一個尷尬的身分。萬一青年在就業職場發生權益受損，缺乏學校端的關懷。此外，既然是政府鼓勵青年就學、就業及創業政策，建議可讓大學一至四年級尚未畢業的學生，都有機會暫緩就學，隨時投入先就業的方案，其參與受益的對象將更多元。

3. 提供中低收入戶青年生活誘因

依據教育部 2017 年 7 月 26 日訂修之《高級中等以上學校學生就學貸款作業要點》第 12 點第 7 款之規定「中低收入戶學生貸款之範圍可包含生活費」。對於《教育部青年教育與就業儲蓄帳戶方案輔導推薦及審查作業要點》初審所定之身心障礙、低收入、原住民或中低收入等特殊條件者，其先就業雖有一萬元之儲蓄基金，但此期間已無學生身分，其在就業現場或有基本工資 22,000 元之保障，建議再思考核予生活費之補助，以提高青年參與之誘因。

4. 加強有效的多元宣導活動

此方案須有青年朋友願意接受及實際參與，方可感受政府的德政美意。因而對高中職學生積極鼓勵外，建議透過網路、新聞媒體、印製文宣海報資料等多元方式，送請家長、學校教師及學生了解，如有可能更可開放畢業三年內之非應屆生亦有選擇參

加「青年就業儲蓄帳戶」的機會，則更能凸顯政府照顧青年及鼓勵青年先就業再升學的德澤。

參考文獻

■ 行政院主計總處(2018)。國民所得統計摘要(107年2月更新)。取自

<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=33338&ctNode=3099&mp=1>

■ 技術及職業教育法(2015年 01 月 14日發布)。取自

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001405>

■ 高級中等以上學校學生就學貸款作業要點(2017 年 07 月 26 日發布)。取自

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL008654>

■ 教育部(2018a)。青年教育與就業儲蓄帳戶方案。取自

<https://www.edu.tw/1013/Default.aspx>

■ 教育部(2018b)。方案推動構想。取自

<https://www.edu.tw/1013/cp.aspx?n=1C5D5E59CFAA5073&s=716F78BC1E48682F>

■ 教育部(2018c)。方案推動總說明。取自

<https://www.edu.tw/1013/cp.aspx?n=AFEB700AAE121F2D&s=FC8367105DEE85A4>

■ 教育部(2018d)。方案配套措施。取自

<https://www.edu.tw/1013/cp.aspx?n=5940B61D782192C6&s=1C00EFF755B58900>

■ 教育部(2018e)。青年儲蓄帳戶。取自

<https://www.edu.tw/1013/cp.aspx?n=875F36DB32CAF3D8&s=0D3F36CCE6B574B6>

■ 教育部青年儲蓄帳戶補助要點(2017 年 06 月 08 日發布)。取自

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001641#lawmenu>

■ 教育部青年教育與就業儲蓄帳戶方案輔導推薦及審查作業要點(2017 年 04 月 06 日發布)。取自

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001620>

■ 教育部青年教育與就業儲蓄帳戶方案職場輔導及追蹤作業要點(2017 年 08 月 10 日發布)。取自

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001663>

■ 教育基本法(2013 年 12 月 11 日發布)。取自

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL008468>

青年先就業政策之就業配套分析

徐昊昇

龍華科技大學特聘教授

張瑞賓

臺北市立松山高級商業家事職業學校校長

一、前言

環顧世界歐美大多數先進國家中，18 歲就被視為成熟且獨立的年紀。因此，蔡英文總統提出，學生 18 歲高中職畢業後不一定要考大學，可以先工作、到非政府組織當志工等，在經過社會歷練之後重返校園，學生會更加清楚自己所要追求的目標(教育部，2017)。依據教育部教育統計查詢，105 至 103 學年度高中職應屆畢業生升學比率高中生約 95%，高職生約 80% (<https://stats.moe.gov.tw/result.aspx?qno=MwAxAA2>)，高中職應屆畢業生仍以繼續升學為主，但很多繼續升學的學生並不清楚自己的目標。

為鼓勵高中職畢業生能透過就業、生活或國際等體驗，探索並確立人生方向，106 年行政院核定「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，由教育部與勞動部共同推動，以高中職畢業生為對象，協助其適性發展、擴展國際、多元生活與職涯試探，期望為臺灣教育引進新的思維，扭轉優先升學之傳統作法，讓應屆高中職畢業生能先進入職場，使其在清楚瞭解自己的志趣、未來所學知識技能及發展方向後，再繼續求學、就業或創業，以縮短學用落差，培育青年更全面的競爭優勢。本文主要在探討青年先就業政策實施之分析及提出相關配套建議。

二、青年先就業政策實施之分析

(一) 行政院主導的跨部會政策，應屬人才培育範疇

106 年青年教育與就業儲蓄帳戶方案首度開辦，由行政院核定，希望透過媒合優質職缺，協助培養具技術性及發展性、國家產業政策發展需要及區域發展衡平性等之臺灣傳統技藝人才及在地區域產業人力。

此方案的推動，並非僅提供應屆畢業學生工作機會而已，而是結合學校生涯輔導工作的推動與執行，落實生涯輔導工作的效能，為應屆畢業學生提供生涯進路之另一選擇，同時也為國家整體的產業政策與產業人力注入新血。在全國的 519 所高中職學校有一名經過培訓的種子教師，擔任方案之校園聯絡窗口，提供學生相關諮詢及宣傳；協助學校成立執行小組，建立合宜公平之篩選原則，協助學生撰寫探索體驗申請計畫書，透過一連串縝密的規劃，希能推薦合適參與本方案之應屆畢業生。因此，本方案亦可視為國家人才培育之一環，考、選、訓、用的另一新策略，透過高中職學校的考核與選取人才，企業的培训與使用人才，再回到大專校院的培訓，再至企業的用才，能產生新的效益與模式。

（二）青年教育與就業儲蓄戶方案的職場分析

106年3月，教育部調查全國高中職應屆畢業生是否有意願參與青年教育與就業儲蓄戶方案時，吸引7,653名應屆高中職畢業生表態有意願參加，正式提出職場體驗申請書與通過教育部複審可進行媒合者2,383人。經勞動部彙整各目的事業主管機關（農委會、國防部、文化部、科技部、交通部、經濟部、衛福部等相關部會）提出5,512個優質職缺，106年6月起提供職缺媒合服務與職前訓練，舉辦大型就業博覽會、企業聯合與單一徵才，協助青年完成媒合，最後正式進入職場體驗的青年為744人。（張嘉育、徐昊泉、陳學志、林清南、張瑞賓、洪醒漢、陳家煒，2018）

依據勞動部統計，本次職缺之工作行業別多集中在餐飲與零售等服務業，其他行業別佔不到三成，其與政策標榜要提供的產業類別：傳統技藝、農業、文創、工業、商業及「五加二」創新產業(亞洲·矽谷、智慧機械、綠能科技、生技醫藥、國防、新農業及循環經濟)的職缺類別，落差頗大，且學生想投入的文創、設計及網路工作等，並無提供相應的職缺。其次，在學校端的宣導完整與綿密，但在企業端的宣導，未見整體的規劃與實施，交由各目的事業主管機關，進行邀請與溝通，大多數的廠商對於本方案的瞭解似乎不足，亦不清楚本方案的目的，仍以一般的替代性的人力提供為主。其三，政府所屬國營事業機構與單位，囿於法規的用人規定，

亦未能投入本方案提供職缺，而就人才培育的觀點，政府推動的人才培育計畫倘能結合國營事業機構與單位，較能獲得學生與家長的青睞。其四，有家長認為，所提供的職缺與學生自行打工，所能找到的工作差異不大外，職涯的發展性亦不足，認為不必冒險中斷學業，故其參與方案意願不高。其五，提供的職缺多集中在北部，在地可媒合職缺很少，無法在地工作的情形下，有些學生亦放棄職缺媒合。

因此，未來若要增加青年進入職場體驗意願，所提供的職缺應以人才培育及在地就業為主，而非解決缺工問題。

三、結語

各部會均努力提供職缺，但應納入更多的資源，讓參與青年有更多的選擇機會與參與意願。相關就業配套應從加強優質職缺的開發及人才的培育做起，在開發「五加二產業」之相關工作職缺時，政府可提供相對優惠機制，例如減稅，以增加「五加二產業」參與方案之誘因；在增加在地就業機會與對準地區性職缺時，可採由下而上方式，鼓勵並開放學校端推薦在地優良廠商及其相關職缺，提供給勞動部列為未來職缺開發清單，以縮短青年職業探索期待之落差。最後，建議增加及提供國營企業及各部會機關職缺，或可成為未來提供國家公務員與國營企業體系的人才培育或遴選的新機制，以增加家長及青年先就業的意願，達成縮短學用落差，培育青年更全面的競爭優勢，為未來人才培育及發展創造無限可能。

參考文獻

■ 教育部（2017年4月26日）。青年教育與就業儲蓄帳戶方案(核定本)。臺北市：行政院。

(<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/25/relfile/0/3744/fb112139-6381-4697-a9f1-b904a555eb9b.pdf>)

■ 張嘉育、徐昊杲、陳學志、林清南、張瑞賓、洪醒漢、陳家煒（2018）。「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」規劃與推動成效分析(第一年計畫)報告。臺北市：教育部。



縮短學校到職場的最後一哩路

溫玲玉

國立彰化師範大學教授

楊國湘

中華大學副教授

一、前言

台灣技職教育曾經在 1970-1990 年代，培育出無數實用的技術人才，造就台灣成為亞洲四小龍之首；但 2000 年教改之後，技職校院快速成長與改制升格，造成學校如雨後春筍般成立的供給面躍增，加上近年來少子化趨勢逼使招生門檻壓低，已形成技職學生素質良莠不齊乃至技職校院機構的生存危機，在大學非退場不可的困境之下，更令人擔憂的是，其中退場的校數高占五分之四的技專校院未來前景(台灣大學排名網，2016)。

教育的目的是提供學生應對未來世界的需求，而不是為了讀書而讀書，為了拿高分數而學習。有鑑於國人重視升學主義，分數決定學生的未來，技職教育已淪為次級教育。台灣目前正值 108 高職新課綱的發展與推動，尤其技職教育之技術型高中的課綱規畫備受關注。如何技職再造，重振技職校院過去務實致用、適性揚才的精神，加強產學合作以彰顯技職教育的特色，重建技職教育的風采，以符合業界人才的需求，正是目前社會大眾所關切的重要課題(溫玲玉，2015)。

芬蘭的教育舉世聞名，2016 年教改的主軸是提倡跨領域的「主題式學習」(Phenomenon Based Learning)，即是整合教育取代以前的各科獨立學科，所以老師也必須合作，採協同教學方式，朝跨領域發展課程(陳宛茜，2018)。他山之石，可以攻錯。教育部即借鏡歐美的教育經驗與趨勢，108 高職新課綱的精神即是推動「跨領域的課程設計」與「技能領域」的學習，以因應未來職場的需求(國家教育研究院，2016；田振榮、李懿芳、張嘉育，2017)。

自教改之後的弊端，即是技職學生一味重視升學，卻喪失了技職教育的核心實務技能。技職校院的畢業生未能具備符合職場需求的技能，缺乏硬實力(hard skills/professional skills)與軟實力(soft skills/common core skills)的培育，無法務實致用，更造成學用落差、學非所用之窘境(溫玲玉，2010；溫玲玉，2015)。從學校到職場 (From School to Workplace)的技職教育，學生在畢業之前如何銜接從學校到職場的最後一哩路？業界與學界如何共同規劃與合作？如何縮短學校到職場的最後一哩路，實為密切關係學生未來的生涯發展、業界人才的實際需求以及學校學生的培育成效等三方面的多贏策略。此為本文欲探討的當前技職教育之迫切相關重要課題。

二、本文

近幾年來，教育主政單位驚覺技職教育的式微，已重重影響台灣的人才培育，更凸顯人才競爭力的弱化。為了振興技職教育，培育高中職畢業生「先就業、再升學」，以習得職場經驗與興趣，教育部與勞動部 2017 共同推出「青年就業領航計畫」，高中職學生畢業生，可以先到職場工作後，再升學。然而在「萬般皆下品唯有讀書高」的傳統國人價值觀之下，致此計畫推出成效極度不彰，5,000 個名額最後媒合不到 800 名學生，「先就業、再升學」以提升技職教育特色的計畫，似乎難以吸引家長與學生的青睞與參與(教育部，2017)。

反觀歐美與澳洲先進國家，「職場經驗」已成為正式課程部分的一種教育趨勢，學校規劃其成為學生就業前或繼續升學前的必修學分。陳宛茜(2018)報導芬蘭將「職場實習」列為國中必修科目，八年級的學生即有「工作實習」(Work Practice)的課程。學校規畫至少兩周以上的時間，學生不需要到學校上課，而是去自己有興趣的職場體驗「學習工作」。不論是學生未來要往技職教育或普通教育，都必須親身體驗職場，能讓學生在年青時期接觸職場學習工作經歷，對未來的工作世界有更進一步的認識，也得以因此矯正「萬般皆下品為有讀書高」的價值觀偏見。

澳洲則是 15 歲即開始「半工半讀」的學習生涯，根據研究報告 4 成學生受雇於正式職場打工(陳宛茜，2018)。美國學生義務教育到 12 年級，高中生打工也很多，甚至念大學一般需要靠自己打工或半工半讀，才能完成學業。德國的高中生畢業後，不少學生會先進入職場工作兩、三年，探索自己未來職場的興趣，再回到學校繼續升學。如此可以將工作與學習相互結合，更確認自己的職涯發展。如此一來，青少年學生提早鍛鍊處理自己寫履歷、找工作，甚至理財作法，養成獨立個性以及提早認識工作世界，有助於學生的前瞻生涯發展。英國也採取大學生畢業後，可至所學專業相關領域工作，工作數年的成果，可抵免部分研究所的科目與學分數，縮短碩士學位的修課時間。荷蘭的鹿特丹管理學院，素有歐洲哈佛大學雅稱，提供學生在大學部與研究所亦有學校與職場相結合的無縫接軌學制，讓學生大學四年在自己主修的相關同一工作場域，進行職場實務工作與學校學習並行，不僅工作可以抵免若干學位學分，更能有效縮短並無縫接軌從學校到職場的最後一哩路之學習到工作(Learn to work)歷程。以上均係歐美國家強調「就業兼升學」、「先就業、後升學」的具體作為學習典範，值得我國借鏡。

綜觀台灣，近年來技職教育的教育政策，其實立意良好，而是配套措施不足，在執行面仍有待加強。如何從職場需求端層面，來規劃學校的供給端課程，才能無縫平衡供需市場，而產官學界的互動、互助，正是非常

重要的關鍵因素(溫玲玉、楊國湘，2017)。以實施數十年的建教生學制，大多高職生仍流為合作廠商的勞力工或邊陲人力，高職三年在技術面所學有限；而產學攜手計畫的技專端，仍所學有限，部分成為打工的性質較多，殊極可惜。

面對勞動經濟市場需求，定制勞動力大約在 18 歲到 65 歲。在教育人才的觀點，允宜積極充分結合理論與實務。學生不一定要搭「直達車」完成學業後，才能進入就業市場。其實，「零存整付」或是「邊做邊學」的方式，更務實致用；越晚進入勞動市場，相形減少個人的工作時間，對整體勞動市場的貢獻也受侷限影響。從另一個角度來看，「就業兼升學」者之學生年齡較大且有工作經驗，相對比起直升的學生成熟度高，更會珍惜任何回學校學習的機會，並可以從工作中遭遇到的實務問題，拿回到學校課堂中補足理論學習，與老師討論所遭遇問題，並尋求解決對策，即是理論與實務的深度對話與無縫結合。

為增強學生的實務能力，縮短學校到職場的最後一哩路，若課程設計在大一、大二，先上共同核心課程(common core/soft skills)與專業基礎課程(professional skills/hard skills)，大三、大四進入職場實習或工作方式，學習職場的實務技能，並將其實習工作為大學四年的學分。由產學合作的企業主管與學校老師共同為學生規劃課程與職涯發展，每個學生有自己客製化的學習地圖，且兼具理論與實務的結合。學習評量則以學生在職場產

學合作機構主管依其工作表現給予成績，加上學校老師的輔導訪視，共同指導與輔導學生在職場實習工作。學生可以提早了解企業經營理念、融入企業文化，以及學習工作與生活的態度。

換言之，企業雇主、在學學生與學校老師都必須導正對產學合作的理念與心態。

1. 企業以培育正式員工的理念—員工即是企業最重要的資產，在員工就學時，即提供足夠的支持與資源，不但可以增加員工的專業知能與忠誠度；企業亦可藉此挑選符合職業性向的學生，賦予相對的職務以進一步培育企業所需的人才。
2. 學生以正式員工的工作心態—學生於職場實習工作時，應以正式員工的責任感與任事態度，認識工作世界，進入產業轉換「從工作到職涯」(From Job to Career)的正確觀念，提早確認自己未來的職涯規劃與發展。
3. 老師以輔導學生就業的職責—學校老師不再以升學、考試取得高分為教學目標，而是以適性揚才、務實致用的教學策略，更重要以職場的需求為導向，協助學生具備就業力，成功邁向職場。

如果企業雇主、在學學生與學校老師都能有正確理念，互相合作並落實具體作為，即可順利協助學生從學校銜接進入職場，弭補學用落差，並有效縮短並無縫接軌從學校到職場的最後一哩路。

三、結語

職場人才斷崖(Talent Cliffs)的現況是指學校培育的人才無法符合職場需求，亦是從學校到職場的最後一哩路的銜接不足，已深深影響國家的競爭力，實有賴產官學界共同策劃的必要性，方能提出具體可行的因應策略，以政府、業界、學校、以及學生與家長方面，具體策略分別建議如下：

1. 對政府而言，主管機關必須跨部會研商，協力制定相關獎勵措施，鼓勵企業雇主投入學校人才培育計畫的意願與實際參與的行動。
2. 對企業而言，並非只是協助學校提供學生實習或工作的機會，從產學合作的計畫中，可以提早培育自己的正式員工，並節省培訓未來員工的責任成本，增加學生員工對企業的向心力，更能提升企業的形象。
3. 對學校而言，可行銷學校的特色，提供產業實務經驗的實習工作與人才媒合的機會，吸引學生就讀的意願，彰顯技職校院辦學的績效。
4. 對學生與家長而言，學生的生涯規劃不再是只憑考試分數定終身，如能結合業界雇主、學校老師的輔導，加上學生自行在產業實習工作的職場試探與學習，可以提早了解產業的需求，弭補自身的不足，並確認是否符合自己的興趣，更可激勵學生繼續強化自己的共同核心能力、專業職能與實務技術。

有效縮短並無縫接軌學校到職場的最後一哩路絕非僅是口號而已，必須結合產官學界的共識，才能共同締造多贏的局勢，冀望本文建議能提供給政府相關主管單位、業界領導者、以及學校領導者作為產學合作的參考依據。

參考文獻

- 田振榮、李懿芳、張嘉育 (2017)。技術型高級中等學校課程綱要—技術型高中群科課程修訂。臺北市：國立臺灣師範大學。
- 國家教育研究院 (2016)。十二年國民基本教育—技術型高級中等學校群科課程綱要-商業與管理群課程綱要草案。臺北市：國家教育研究院。
- 台灣大學排名網(2016)。台灣面臨少子化衝擊！50所大學消失即將消失...你的學校還在嗎？取自 <https://topnews8.com/10067/>
- 教育部(2017)。「青年就業領航計畫」。台北：作者。
- 溫玲玉 (2015)。技術型高級中等學校商管群105新課程綱要修訂特色與重點。商業職業季刊，137，7-16。
- 溫玲玉(2010)。商業溝通。台北：前程文化。

- 溫玲玉、楊國湘(2017)。商業技職教育的創新課程與翻轉教學之探討。海峽兩岸暨香港職業教育論壇，上海：中華職業教育學會。
- 溫玲玉(2017)。新世代技職教育的社會認知形象再造工程。台灣教育雙月刊，709，31-38。
- 溫玲玉(2017)。技職學生的激勵及價值觀的重建。技職育才，產業躍升—當前臺灣技術與職業教育問題與對策研討會。台北：財團法人黃昆輝教授教育基金會。
- 陳宛茜(2018/02/21)。當台灣人高中畢業不想工作 北歐把「職場」列國中必修。聯合報。
<https://udn.com/news/story/7269/2991841>



先就業後升學方案之評析—青年就業輔導觀點

張玉雲

新北市政府職業訓練中心副主任

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所博士班研究生

陳斐娟

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所副教授

一、前言

國內高等教育普及化後，高中職學生畢業後都以升學為導向，因而忽略個人性向與個人的專長。依據教育部統計處(106年)發布「104學年度高級中等學校應屆畢業生升學就業概況調查報告」：104學年高級中等學校畢業生總數為250,172人，已升學占畢業生82.54%；已就業占畢業生11.55%；未就業未升學占5.18%(教育部統計處，2017)。從數據顯示高中職畢業生多數以升學為主要進路，僅有一成多的學生投入就業市場。據此教育部極力推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」以鼓勵學生「先就業後升學」，其配套措施中之「青年就業領航計畫」即為促進就業方案，可稱為是「先就業後升學」的精髓所在。

「先就業後升學」策略目的係為消弭高等教育普及後所產生的學用落差及青年失業的情況。作法是在高中職畢業生直升大專校院的路徑之外，鼓勵畢業生先就業後升學，參與「青年就業領航計畫」，透過政府提供的優質職缺，媒合畢業生從事有酬性的職場工作體驗機會，參與計畫者每月由政府提撥升學、就業或創業基金等項誘因，引導畢業生選擇先就業後升學的生涯發展方向，藉以扭轉社會大眾奉升學為高中職畢業學生唯一選擇的傳統思維。本項政策制定目標是為協

助國家產業政策發展需要，培養具技術性及發展性的人才，同時協助青年適才適性發展，建立正確的職業價值觀，以提升高中職畢業生的就業率。由此可歸納出「青年就業領航計畫」所欲達成三項任務為：協助產業發展；輔導青年適才適性的發展；提升青年的就業率，此三項任務都與青年就業息息相關。本文擬聚焦「先就業後升學」對青年就業之影響，並提出其對促進青年就業之淺見。

二、先就業後升學對青年就業之影響

青年就業力與國家經濟發展息息相關，各國都將促進青年就業議題納入重要施政重點。國內青年失業率也是居高不下，而各界將主要原因歸咎於高等教育的擴張，因而「先就業後升學」政策則應運而生，此一政策係依青年失業的態樣規劃推動，對於高中職畢業生就業率提升具有一定的功效。

(一) 青年失業及產業空缺概況

依勞動部105年15至24歲青少年勞動統計分析顯示：105年青少年就業人數中教育程度以大學以上所占比率最高；就業行業以「製造業」最多，「批發及零售業」次之。青年失業率為12.12%高於全國失業率，失業人數

較 104 年增加 3.02%，主要原因有：青少年初入職場仍處於探索及學習階段；工作經驗與技能較為不足；就業市場現況與其工作期望存有差距；青年大多不須負擔家計等因素，造成工作不穩定轉換頻率高。四成五的失業或待業青少年在尋職過程中遇有工作機會但因待遇太低而不願就業。五成四的青年因技能不合、找不到想要的工作及待遇不符期望等原因，導致未遇工作機會。104 年初入職場的青少年 12.17% 有轉職情形且以自願離職為主，工作轉換率高於全體就業者之 5.81%，其轉職或離職原因為「待遇不好」、「想換工作地點」及「工作環境不良」（勞動部，2016）。另據主計總處 106 年「事業人力僱用狀況調查」統計結果 106 年 8 月底工業及服務業廠商空缺數 21.8 萬個，各職缺之學歷條件以高中(職)者占 30.8% 最多，教育程度不拘者占 28.4% 居次，大學及以上者亦占近四分之一。對工作經驗的要求不拘者則有 64.4% 最多，需要工作經驗之職缺中，以 1 年至未滿 3 年稍具經驗者僅占 24.8% (主計總處，2017)。

從官方調查資料可看出時下青年人就業的學歷基礎為大學畢業，但不代表是必要或需要之就業條件；就業的行業別則為國內主要產業「製造業」及「批發及零售業」，似與就業市場工業及服務業「空缺」數有關，因「製造業」及「批發及零售業」「空缺」數隨著經濟環境回溫而逐年增加，同時呈現人力需求狀況及高度的就業機會；且工作職缺學歷條件及工作經驗的要求不高。簡單的說就業市場工作

機會十分充裕，學歷及工作經驗限制不多，只要想工作的青年人，尋職應不是難事。歸納青少年失業或就業不穩定之原因有：1. 工作經驗與技能較為不足；2. 薪資待遇差；3. 找不到合適的工作；4. 初入職場仍處於探索及學習階段；5. 專業職能不足；6. 就業市場現況不符工作期望；7. 無負擔家計之責。

這些原因則是從政者必須想方設法解決後才能提升或消除青少年失業問題。

(二) 先就業後升學為青年就業之良方？

為促進高中職畢業生「先就業再就學」政府傾力排除青年就業的困境，施行「青年就業領航計畫」，堪稱為促進青年就業的一帖良方，何以稱之為良方？本文從青年就業面向探析，認為下列幾項為其主要原因：

1. 提供優質職缺，媒合畢業生進入職場，降低初次尋職的困難度，解決剛出校門之學生找不到工作的困擾。
2. 輔導畢業生透過職場工作體驗，消除畢業生專長技能不合及專業職能不足的情況，並了解職場生態，增進職場倫理以及培養工作責任感。
3. 協助畢業生從做中學探索個人興趣與特性，助其尋找合適的工作或適合就讀的科系，縮短畢業生初入職場學習摸索階段。

4. 培養畢業生對產業的敏感度，以利其為日後職業發展的道路奠基。
5. 協助畢業生累積工作經驗，有助其提升日後就業之薪資待遇及就業的穩定性。
6. 提供就學、就業及創業準備金，提升畢業生先就業再就學的誘因並消弭低薪之虞。

「先就業再就學」雖稱為是促進青年就業的良方，但良藥苦口，且必須對症下藥方可見效。此一方案立意甚佳，但無法面面俱到，本文依促進就業面向，對於方案施行限制及負面影響提出以下之淺見：

1. 優質職缺太理想化，無法真正落實：依計畫所界定優質職缺乃指符合具發展性、技術性、安全性、優於最低工資水準、優良的勞動條件等。此一方案既是提供青年職場工作體驗，職缺應以普遍性工作為主，才能引領各項產業參與計畫提供更多職缺，提供不同需求的青年選擇，方可提高青年的參與度。
2. 提供就學、就業及創業準備金為變相加薪，擾亂就業市場之薪資結構，對高中畢業生而言，當計畫結束回復原本薪資收入，可能產生期望薪資與實際的落差而造成失業情況。依本項方案「先就業後升學」的精神若將其準備金納入日後就學的減免學費或創業時的補助，以及日後穩定就業一定期間的獎勵金，會比較確實且不會引起一份工作兩樣薪資的情形。

三、結論

教育、就業與產業發展有著密不可分的关系。教育是百年大計，改變教育方針非短期即成，何況升學觀念已經根深蒂固在國人的心理，想靠單一計畫破除此觀念並不容易。反觀產業界為因應全球化及高科技極速發展的競爭壓力下，無不以最快速的腳步跟進世界潮流，以獲取產業競爭的優勢。因此，產業結構的快速移動調整及變化是必然的。學校教育雖努力與產業連結，但教育侷限於過多的程序與制度，很難第一時間跟上的產業變動速度，即使跟上了產業現況，但等學生畢業時又真能符合當下的產業需求？所以學用落差應被視為是一種常態現象。正因如此推動「先就業再就學」政策是可解決高等教育擴張所延伸的高學歷高失業率的窘態。初期推動成效可能不如預期，但我們期待假以時日「先就業再就學」成為每位高中職畢業生之首選，更成為開啟青年就業第一扇門的重要策略。

參考文獻

- 行政院全球資訊網。青年教育與就業儲蓄帳戶方案—為青年儲蓄未來。取自：
www.ey.gov.tw/hot_topic.aspx?n=AFC2A9E39735E433
- 行政院主計總處(2017)。106年事業人力僱用狀況調查。取自：
<https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/815154410RP3UP4RX.pdf>

■ 教育部統計處(2017)。**104 學年度高級中等學校應屆畢業生升學就業概況調查報告**。取自：
http://stats.moe.gov.tw/files/investigate/high_graduate/104/104_graduate.pdf

■ 勞動部(2017)。**105年青少年勞動統計分析**。取自：
<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/32391/>



先就業後升學？—SWOT 分析與建議

張進丁

勞動部勞動力發展署中彰投分署自辦訓練科長
國立雲林科技大學技術教育研究所博士班研究生

一、前言

學用落差和青年失業問題由來已久，也一直都存在，這是產官學無法逃避的共同責任(林俊彥，2017)。事實上，政府的經濟、教育或勞政單位都百般設法要解決這些問題，也曾推出許多因應的計畫，例如：獎勵技專院校卓越計畫、技職教育再造計畫、產學攜手合作計畫、雙軌訓練旗艦計畫、明師高徒計畫、產學訓合作訓練計畫等。

同樣地，為解決學用落差問題、青年就業問題，或為解決技術人力短缺問題，政府推出「青年就業領航計畫」，讓學生在十八歲高中／職畢業後不一定要急忙考大學，可以先去工作或到非政府組織當志工做職場體驗。政府為增加計畫誘因，同時提出「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，提供學生做為未來就業或創業的基金。先姑且不論好壞或成敗，這計畫是對青年學子們提供了另一條就學與就業的管道，也給家長們、教育單位、產業和職訓單位等提供了另一個思考與因應的方向-高中／職後，先就業再升學。

「青年就業領航計畫」和前面的幾個因應計畫，有些相似的，也有其獨特的不同之處。本文嚐試著依個人參與職業訓練多年的經驗，並以SWOT(優劣勢／機會與威脅)比較分析本計畫，希望能提出若干討論與建議拙見，做為後續執行的參考。

二、「青年就業領航」的 SWOT 分析

本計畫和其他計畫同樣都是在學生階段，讓學生有到職場實際實習工作的機會，也同樣有政府協助找企業提供實習工作的機制；最大的不同則是在於高中／職畢業後，會先中斷學業二~三年，但也有獲得一筆最高 36 萬元的基金機會。然而，以一個高中／職畢業生而言，若他是家境富裕或是很會讀書者，大多已有自己升學的規劃，不需要參加這些產學相關的計畫；若他是非讀書型的或是因為家境因素，需要投入產學相關計畫者，目前即有一邊工作、一邊上班的雙軌計畫，亦有先經訓練、再工作，同時又可就學的「產學訓計畫」，這些都可不用中斷求學時間。

以其中的「產學訓計畫」而言，是在學生保有學藉之下，第一年先至勞動力發展署的分署(原訓練中心)訓練一年，其間除有紮實的訓練之外，亦提供輔導考取技術士證，隨後再至企業實習工作。這樣的設計是不希望學生在沒有受訓之下就去企業實習，以免不受業界青睞，亦免被視為廉價勞工。該計畫推行至今已逾 10 年，受到學生、家長及企業高度的肯定，這即是主要原因之一。

以上述類似計畫的經驗，分析本計畫的特性，整理其 SWOT 如下表：

SWOT 分析	
優勢(strength)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 先實際體驗職場後再升大學，讓學生可以更切實際的選擇就讀科系。 2. 實際體驗職場二~三年，可以讓學生先提前累積自己的工作能量-增加溝通協調與管理的能力，以及建立自己職場人脈等。 3. 學生可以累積一筆經費，不必依賴家人的經濟支援，這尤其對弱勢家庭子弟，更有助益。 4. 可以讓企業增加年輕的人力資源應用機會，對勞動市場具有正面意義。 	
弱勢(weakness)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生因此中斷求學的連續性，在少子化的現況之下，除非有特殊原因或誘因，一般家庭會偏向連續升學。 2. 先去就業，學生有被視為廉價勞工的可能，尤其是在未先施予訓練的設計之下，職場的在職學習成效相當有限。 3. 書面申請程序以及所謂優良廠商的遴選，後續的媒合、訪查、審核等程序，往往因為是公部門繁瑣的程序規定，會讓學生、家長及企業等卻步。 4. 理念未成熟，在社會大眾觀念未接受之下，在其他多數同學持續升學之下，會造成學生及家長們有同儕不同路線的壓力。 	
機會(opportunity)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 對家庭經濟較不富裕，且不具學術傾向的學子，具有一定的吸引力。 2. 若能更精準的針對特定職類科別，選定可能的學生群，先做出典範，應會更具說服力及吸引力。 3. 若有具指標性優質企業的參與與帶動，並提供一定水準的「在職 	

實習訓練」，以及後續就學或就業機會的提供，應會增加學生及家長們的參與興趣。

4. 若能先輔予訓練機構的專長訓練，並提供相關職類的技能檢定，讓學生可以利用此期間獲得相關的技能檢定證照，這也是提昇本計畫成功的機會。

威脅(threat):

1. 可能變調的劣幣效應，若徒有型式的符合，而實際卻以獲取計畫補助為目的，例如：實務實習未能落實、學生仍在學校修習學分等，都會使本計畫失去其原有美意。
2. 其他計畫的競爭效應，產學携手、雙軌及產學訓計畫等，都是同樣可以有實習且工作的機會，而且是在校生身分同時進行，不必中斷學業，尤其是產學訓更先提供免費的職業訓練及技術士證的輔導考照，這些計畫都對本計畫具實際的競爭威脅。
3. 政治、企業和環境的不確定性，國內政治和企業都具有某程度的不確定性，就整體學習的大環境，包括經濟的發展狀況也隨時在變，投入某一職類的職場實習，未必是未來可發展的方向，這對未來仍要升學的學生，是一個風險，也是本計畫的另一威脅。

三、結語與建議

一個政策或計畫的推行之初，難免有各種不同的聲音，從前面的 SWOT 分析，就優勢與機會部份建議提供強化作為，就弱勢與威脅部份做審慎修調，綜合建議如下：

- (一) 減化相關文書的作業程序。
- (二) 依適合本計畫的類科與地區產業發展做出區隔。
- (三) 落實優良企業的實務實習與審核。
- (四) 做出具指標性的典範。
- (五) 考量提供參加職業訓練與輔導檢定的機制。
- (六) 提供後續就學就業的保障機制。

青年學子們是未來的主要勞動力來源，期許未來的學子們有更好的就學就業選擇機會，尤其對弱勢族群子弟，能有更多脫貧、提昇經濟的可行方案，也同時能更切合企業人力資源的需求。為解決學用落差和青年失業的問題，在產官學研各界的共同努力之下，更期望本計畫能共創多贏的局面。

參考文獻

- 林俊彥(2017)。縮小「學用落差」是產官學共同的責任。臺灣教育評論月刊，6(8)，45-48。
- 教育部青年教育與就業儲蓄專區(2016)。「青年就業領航計畫」與「青年儲蓄帳戶」。取自 <https://www.edu.tw/1013/News.aspx?n=D18DFBC44D6A0F64&sms=BC35F9E560578584>



青年就業儲蓄帳戶方案的問題與對策

黃偉翔

財團法人中華工業教育研究發展基金會《技職 3.0》執行長
行政院青年諮詢委員會委員

一、方案目標與首年推動成果

總統蔡英文的重點教育政見「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，是富有理想的新政策，鼓勵青年先累積職場經驗，有需要再升學。但首年推出即踢鐵板，不只方案目標達成率低於 15%，政府強調的「優質職缺」更以製造業居多，還夾輪班、夜班等性質職缺，即使最後教育部與勞動部共同協調與調整職缺，以及保障最低薪資 25k，都為這透過補貼強硬打破自由市場行情的方案，宣告了難以推動的開局。

「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，投入 72 億經費，其中 45 億來自於勞動部就業安定基金、27 億來自於教育部本部經費，提供每年 5000 名高中應屆畢業生媒合優質職缺，月薪至少 25k 且廠商近三年內無違反《勞基法》，政府再額外補助每月 1 萬元至專款帳戶，最多三年存 36 萬，可當作升學、就業或創業基金，不只如此，該方案還在大學就學、兵役、入學資格、抵免學分及輔導創業面向提供配套，另外，該方案在升學管道還有專屬名額，不須經過入學考試即可在計畫結束後升學。

很少看見一個教育政策，不只投入大量經費，有這麼多配套，基層更是勞師動眾。這是一個政治考量居多，還是教育專業考量更多的政策？值得所有教育工作者深思。

方案試行第一年有 7653 人表示有意願參與，其中 2383 人正式申請，經過媒合階段，最終僅 744 人進入職場，目標達成率不到 15%。在 2017 年末的立法院教育文化委員會中，被包含蔣乃辛、柯志恩等數名立法委員認為方案成效不彰，由召委張廖萬堅決議刪除 107 年度 4.25 億經費中的 2 億。另外，根據筆者掌握消息，立法院社會福利及衛生環境委員會也刪除了勞動部配合款經費（黃偉翔，2017）。

不過，「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」的推動並非全然沒意義。回顧歷史，1994 年時，公立大學 27 所、公立技職校院 5 所、公立專科學校 13 所、私立大學 25 所、私立技職校院 1 所、私立專科學校 59 所，到了 2015 年，公立大學 34 所、公立技職校院 15 所、公立專科學校 2 所、私立大學 37 所、私立技職校院 59 所、私立專科學校 11 所，主要趨勢為過去私立專科皆升格為科技大學，再加上少子化、私校財源困境等，導致技職生盲目升學的結構性問題。

不只如此，2016 年立法院教育文化委員會發起的高等教育改革論壇中的資料顯示，教育部委託資策會對 2010 至 2014 年間，大專校院畢業生所進行的調查資料，關於工作內容與在校所學課程符合程度統計。結果令人訝異，技專校院對比一般大學畢業生，沒有覺得所學更貼近職場，雖然

有部分原因在於臺灣整體教育制度並非全然為德國模式（黃偉翔，2017a），但仍顯示整體社會盲目拼升學現象，嚴重拖垮了青年的競爭力。

由於過去社會大眾求職與企業徵才的依賴路徑仍以學歷為最大指標，社會如何跟學校競逐「青年的青春」，並透過政策工具導引至職場或生活體驗，成為一個重要的課題。

站在這樣的思考脈絡之下，回頭審視眼前的「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」（以下簡稱青年就業儲蓄方案）並分析相關因素，將成為重要的經驗。在政府大力倡導「先就業，後升學」理念過程，青年就業儲蓄方案推動為何困難重重？改進的對策又是什麼？我們還可以從過程中學到什麼經驗？將在本文試著用不同觀點切入討論。

二、方案推動困境分析

（一）職缺吸引力不足

根據筆者掌握資料顯示，職缺比例以製造業、餐飲最高，近 7 成，這些職缺與青年就業儲蓄方案原先設定，要包括傳統技藝、文創、工商業、「五加二」產業（括物聯網或稱亞洲·矽谷計畫、生物醫學、綠能科技、智慧機械、國防產業、新農業與循環經濟）職缺內容差異太大，而且並非每個職缺起薪都足夠吸引人，即使後來行政院政務委員林萬億要求勞動部統整各部會提供的職缺至少 25k，仍然對青年吸引力、家長說服力不足。對此，

專案辦公室告知筆者，「青年希望更多文創、行銷等有發展性的職缺。」

另外，首年調查意願仍以學校本位的文、法、商、理工等分類調查青年意願，但這與勞動部職缺以職業類別分類難以對準。而且職缺是勞動部匯整各部會提供職缺，實務上單靠勞動部也難以請各部會認真開發職缺。

尷尬的是，即使青年有意願，首年上路職缺以北中南東等大區域分類，導致申請青年要離鄉背井，更增加減低參與方案意願，好在，據筆者瞭解，次年將改為各縣市的職缺調查，預計能大幅減少同樣的狀況發生。

最後，筆者曾在行政院青年諮詢委員會中提案，要求國營事業提供職缺以增加方案吸引力，但礙於《國營事業管理法》第 31 條規定：「國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方式行之。前項甄試，以筆試為原則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取標準等事項，由國營事業主管機關定之。…」很明顯的，國營事業正式員額不能提供給限定應屆畢業高中職生之職缺的方案。不過在行政院會討論後，當時經濟部次長則表示，可以提供定期契約，也就是約聘，但對此，勞動部認為約聘工作屬於非典型勞動工作，不符合優質職缺定義，因而不接受，目前此案仍在持續協調中。

由於本方案非調整教育體制結構，而是體制外的誘因補貼。職缺雖然要看各部會與廠商的配合程度，但卻是本方案達到政策目的的關鍵，建議除了國營事業職缺的爭取，更要多開發五加二創新產業職缺。

（二）方案理想過高，替代選擇多

雖然很多新聞把青年就業儲蓄方案說成是為了提升高職（技術型高中）就業率，但事實上，本方案並非專為技職生而設計，更不是為了彌補缺工，而是希望在青年升學過程中，支撐出一個累積職場經驗的空間，即使方案結束後繼續升學，也是帶著職場經驗，更知道自己更適合哪種高等教育與領域（黃偉翔，2017b）。

本方案目標是幫助那些「對自己要升學、就業還不清楚的學生。」

理想雖高，但仍然要看整個誘因結構。首先，方案排除了就業導向專班、產學攜手專班...等，已經大大減少潛在願意放棄直接升學選擇意願的學生，再者，許多人也把此方案跟弱勢議題連結，盼多透過這筆資源支持弱勢生先就業，但事實上，東部職校校長則對筆者說，當地弱勢學生都直接當志願役軍人，現在營區還有在職專班可念，同樣可以邊當軍人、邊完成大學學業。

最後，因為少子化趨勢，許多高中職需要榜單以增加對家長的吸引力，長期生涯輔導淪為升學輔導，高等教育端則有許多私立學校，更祭出

獎學金攻勢，再加上方案首年執行時，申請時程與升學考試時程重疊，導致更多人退縮。

在上述誘因結構下，學生願意參與此方案的意願高嗎？筆者悲觀看待

三、方案應多參考過去經驗

（一）方案目標對象應務實調整

一直以來，本方案從來都不是彌補缺工政策，目標是幫助那些「對自己要升學、就業還不清楚的學生。」但根據本文討論，目前推動起來仍有許多難處。

事實上青年就業儲蓄方案主要由「高中職生涯輔導計畫」、「青年就業領航計畫」、「青年體驗學習計畫」及相關升學、兵役與創業補助配套組成，其中「青年體驗學習計畫」是到海外當志工、壯遊等，不在本文討論範圍內。而我們很清楚地發現，「高中職生涯輔導計畫」屬於強化職業試探，「青年就業領航計畫」則是強化職缺與就業面向。

筆者曾參與跨部會討論，兩年多前，教育部技職司與勞動部勞動力發展署原本要共同提出「再現技職尊榮推動計畫」，但最後胎死腹中。該計畫其中兩部分，正好對應到青年就業儲蓄方案，認為應當成為方案轉型方向的參考。

第一部分是職業技能深耕，勞動力發展署北基宜花金馬分署負責「未來工廠」，包括物聯網、傳統工廠結合自動化工程、雲端運算應用等；桃竹苗分署及高屏彭東分署負責「時尚生活」，包括服裝走秀、精緻美食、精緻工藝等；中彰投分署與雲嘉南分署則是「智慧家園」，包括智慧、綠能及自動化居家環境等。透過分署轄區分配，可以強化在地職缺開發、高中職及國中小對職業與職場的認識。

第二部分則是技優人才孕育，除了鼓勵勞動部勞動力發展署各分署舉辦校內技能競賽，擴大青年參與技能學習，並透過國際技能組織（WorldSkills International）所舉辦國際技能競賽（WorldSkills Competitions）作為誘因，垂直往下吸引更多青年參與技能學習。

另外，在技優人才結束技能賽事後，除了以往的升學管道外，還可以參加再現技職尊榮推動計畫中，由勞動部就業安定基金跟教育部技職司共同出經費所開設產業學士專班，不只完成學業，在學期間更可獲得企業崗位培訓 30k 薪水，畢業後即雇用 45k，並將競賽 6 大類群對應典範科大相關系所，進行獨立招生作業。若技優人才不升學，也能參加所開發的優質工作薪資，在當時的計畫中保障 40k，部分經費來自於政府補貼，可惜本計畫隨著長官換人而未真正規劃執行。

這樣的內容，筆者也在行政院青年諮詢委員會提案，前院長林全責成政委、勞動部與教育部執行規劃中。

筆者建議青年就業儲蓄方案目標，應更以務實面為設定標準，「再現技職尊榮推動計畫」即是可參考的依據之一

（二）參考《職業訓練金條例》

培育人才，企業應該扮演更多角色。

《職業訓練金條例》是臺灣第一條職業訓練法規，依照規定，企業每月應繳納職業訓練金約員工薪資總合 5%，由「全國職業訓練金監理委員會」來統籌，負責該職業訓練金的收繳、保管與運用，讓企業申請辦理訓練費用（當初尚未有勞動部，主管機關為內政部，執行單位為內政部勞工司）。

筆者正好有接觸過當年訓練金監理委員會委員，根據他表示，職業訓練金共收繳了 7 億 5 千多萬（該制度實施了 21 個月），最後因相關制度設計不適當、企業端持續反彈，以及民國 63 年面臨的石油危機這引爆點，才暫時全面停止收繳企業的職業訓練金，當然，一但停之後就沒再恢復收繳了。當年職業訓練金監理委員會將職業訓練金剩餘款項建置了遠東地區最大的中區職訓中心，也就是現在的勞動部勞動力發展署中彰投分署。《職業訓練金條例》在民國 72 年《職業訓練法》發布後廢止。

當然，青年就業儲蓄方案想改變的目標，其背後的臺灣勞政資關係與角力，勞動法規、勞動條件與產業薪資待遇，才是問題本質。

現行的《職業訓練法》第五章「事業機構辦理訓練之費用」中，第 27 條即要求業界應負擔員工訓練費用，第 27 條第 2 項的施行細則也規範「職業訓練基金設置管理運用辦法」，或許是目前法規可突破之處。

參考文獻

■ 黃偉翔（2017）。青年就業儲蓄方案成效不佳 立委刪2億經費。《技職 3.0》，2017.11.23。取自 <http://www.tvet3.info/20171123/>

■ 黃偉翔（2017a）。都是「美國模式」的錯？台灣技職教育學用落差如何反轉。聯合新聞網《鳴人堂》專欄，2017.4.12。取自

<https://opinion.udn.com/opinion/story/9899/2398916>

■ 黃偉翔（2017b）。專訪／教育儲蓄帳戶辦公室執秘：用升學、就業的單一觀點，無法理解計畫精神。《技職 3.0》，2017.2.17。取自

<http://www.tvet3.info/18-year-old-first-employment-policy-3/>



青年就業領航計畫政策探究先就業後升學

陳培基

台北市內湖高工冷凍空調科科主任

一、前言

教育部與勞動部共同推出的「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，106 年首辦吸引約 744 名高中職畢業生投入就業市場。「青年就業領航計畫」，讓高中職畢業生，可以先到職場工作再升學。第一年，超過 7600 名學生到全國各區公聽會場聽取說明後，媒合不到 800 名學生「先就業」。媒合率不到一成，教育部與勞動部的職能分工與輔導行銷學生就業能力不及格。探討其原因，不外乎宣導時間不足，與學生及家長的說明不夠明確，讓大多數想就業的學生因心生恐懼而望之卻步。然而反觀國外，他山之石可以攻錯，北歐的學校，八年級中學生（約 14 歲）便有「工作實習（Work Practice）」的課程。學校必須規劃出兩週以上時間，讓學生離開學校、前往自己感興趣的職場去「學習工作」。

在臺灣，國中、高中學生若要「半工半讀」，往往被視為是「家境清寒」的不得已選擇；但在北歐、澳洲，卻是學生的必修科目與趨勢潮流。旅澳作家陳之華，因陳之華先生工作之故，他帶著兩個女兒先後定居芬蘭、澳洲，期間還曾短暫返台居住，見證三地對於職場和讀書的迥異觀念。

在他新書《預習世代》中，分享孩子在青春時期接觸職場的教養觀察。在臺灣，13 歲的孩子下課後忙著上補習班、寫作業準備考試。陳之華

的兩個女兒卻從 13 歲開始寫履歷、參加面試、每周兼兩、三份工作。念大學前，她們的職場經歷包括果汁店、保養品專櫃、珠寶品牌店和中文保母，小小年紀便開始累積人生經歷與履歷。

然而在芬蘭，早在國中生階段便將「職場實習」列為必修科目。陳之華指出，包括芬蘭在內的北歐學校，八年級中學生（約 14 歲）便有「工作實習（Work Practice）」的課程。學校必須規劃出兩週以上時間，讓學生不用到學校上任何課、讀任何書，而是前往自己感興趣的職場去「學習工作」。在芬蘭這門必修課中，不論你是不是資優生，未來想當職業技工或想念升學名校，都必須離開學校進入社會，體驗真正的職場。陳之華認為，這種教育讓孩子在青春時期便接觸實際職場，不將職場與課業涇渭分明，也不會有「唯有讀書高」的偏見。

至於澳洲，學生多半在 15 歲便開啟「半工半讀」的生涯。根據 2016 年澳洲一份研究報告（2009 楊尚華，鍾尚澄），澳洲 15 到 19 歲的中學生，近 4 成受雇於正式職場打工。值得注意的是，以 15 歲的孩子來說，1966 年於職場打工的比率僅 1 成，但到了 2001 年卻暴增到近 4 成。國家愈進步，學生愈早開始獨立打工。

澳洲有各種形式的學生工作網，讓學生家長和老師職員分享孩子如何平衡學業與工作、如何從工作中找到自信、獨立、友誼與技能。澳洲各州政府的官網上，也詳載打工法規、工作時數等職場規範等，並針對青少年的實際打工狀況，量身打造適合法規。在澳洲大型銀行網站上，都有「青少年找工作技巧」的指導建議，分享寫履歷 ...等基本技巧；接著教找到工作的青少年開設人生第一個銀行帳戶、申請稅務帳號、看打工薪資單等。這些華人社會以為大學畢業後才要學的「大人的事」，澳洲人早在青少年便開始「預習」。

教育部推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，首批高中職畢業生已投入職場，並經近六個月歷練，表現漸入佳境。教育部政務次長姚立德和主任秘書朱楠賢日前走訪工作現場，實地了解畢業生們工作情形，不少青年均篤定方向，甚至有人立志未來創業。

新北市三民高中畢業生林家余連學測也沒參加，一心想先朝職場發展，還說就算讀完大學，很可能自己還不知道想要什麼，認為自己先進職場，反而「比別人多贏四年時間」。(聯合電子報)

當其他同學都在衝刺升學，林家余已篤定心志，賺第一桶金後想創業開一家婚禮顧問公司。林家余說，自己不愛讀書，讀完大學可能還是不知道自己什麼，趁此機會先體會職場人生，未來若想念大學，隨時都能回去讀，認為「比起專精在某個科系，

我學到的更多」。(聯合電子報)

新北市立三重商工畢業生楊曉青也決定暫時放下書本，她選擇保留實踐大學風險管理與保險學系學籍，媒合婚禮企畫工作。她認為，先知道將來需要什麼能力，再來努力學習，比直接升學更有用。投入媒合婚禮企畫職場之後，她也自認變得更有責任感，做事更細心謹慎。(聯合電子報)

身為企業主的巧克科技共同創辦人暨執行長劉于遜表示，學生時代他曾在台灣微軟實習，當時的工作經驗使他受益良多，學生若能提早看到市場及職場現況，了解業界發展，會得到很好的啟發。

近來產業界缺工嚴重瀕臨斷層，因此工商界大老給蔡總統建言，認為學生十八歲畢業後不一定要急著考大學，可以先去工作或到非政府組織當志工體驗。教育部為落實總統政策，2017年初立即展開工作，二月宣導，四月提出「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，五月高三應屆畢業生開始提出申請，方案包括兩個計畫，其中之一「青年就業領航計畫」必須在八月底之前，將申請學生與職缺媒合完成。

此方案已執行一年，目前已邁入第二年，依據立委柯志恩質詢的數據，2017年申請「青年就業領航計畫」人數為二三八三人，媒合工作成功者七四四人；雖然職缺數有五五二二個，製造業占三分之二，且多集中在北部，但學生想投入的是文創、設計與網路工作，沒有相對應職缺。筆者

認為，「青年就業領航計畫」仍有數項待討論之處。（聯合電子報）

（一）時間倉促，未即時提供配套

以往教育部政策的推動，皆在公告之後一年開始執行，以有效傳達方案至利害關係人。然此方案在二月公告後，五月一日欲申請的學生便需上線填報完成申請作業。因為方案倉促上路，在學生申請前，職缺與就學兩大重要配套措施均未公告。

首先，教育部與勞動部僅公布規畫的職缺產業類別，分別是傳統技藝、農業、文創、工業、商業，以及五加二創新產業，然學生在考量是否提出申請時，完全不知道實際職缺為何，教育部僅保證職缺必定多於五千個；但如果不是申請者有意從事的職缺，再多也是枉然。2017年九月起繼續推行第二屆，十二月起學生必須上網填寫參加意願，至今不僅仍未見職缺訊息，即使去年已開出的職缺清單，也未釋出以供學生參考，在訊息缺乏的前提下，學生如何做出理性與適性的選擇？

其次，就學配套措施僅敘述必須完成兩年方案者，方可提出經由特殊選才、甄選入學或個人申請，以及彈性選系三種就學方式，重新選擇校系（若不重新選擇，則向原錄取校系辦理入學）。

然而，計畫已邁入第二年，至今仍未見就學配套的規畫，例如彈性選系的次數、願意提供外加機會的校系

等，故訊息缺乏，不利學生做出理性與適性的選擇。

（二）疊床架屋，有損效率

教育部與勞動部針對技職體系學生，已設有「產學攜手合作計畫」、「雙軌訓練旗艦計畫」與「產學訓合作訓練」，其目的也在於提供學生職場經驗，與理論相互驗證，同時也提供經濟弱勢學生一個籌措就學經費的管道。「青年就業領航計畫」目的與這三者相似，且又提供高於這三者一萬元津貼，既然如此，何不在原有架構下，納入有意願職場體驗的應屆高中生參與，而非疊床架屋，造成人力與經費的浪費？

二、結語

家長望子成龍望女成鳳價值觀壟罩當前社會環境，大學生滿街跑、產業界嚴重缺工的時代，失業率未減少、產業人力又供給失衡的問題，並非區區就業領航計畫所能處理，目前政府必須面對少子化下國家安全與人口紅利越來越嚴峻的問題，與廣設高中大學的惡果後，如何加速啟動大學退場機制，讓高中職畢業生，可以先到職場工作再升學。待青年學子藉由工作職場體驗中發掘自我性向與興趣，便可跨出邁向光明前景的下一步。

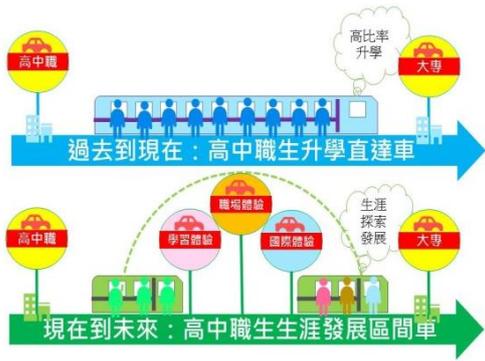


圖 1 青年教育與就業儲蓄帳戶方案構想圖



圖 2 青年教育與就業儲蓄帳戶方案具體架構圖

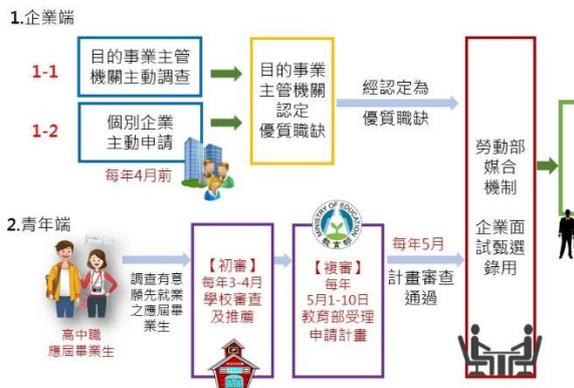


圖 3 青年就業領航計畫申請途徑圖

參考文獻

■ 教育部 「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」
<https://youthjob.taiwanjobs.gov.tw/youthjob/Home/Download>

■ 勞動部勞動力發展署 「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」
<https://youthjob.taiwanjobs.gov.tw/youthjob/Home/Download>

■ 勞動部勞動力發展署青年就業領航計畫
<https://youthjob.taiwanjobs.gov.tw/youthjob/Home/Youthplan>

■ 教育部 「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」
<https://www.edu.tw/1013/>

■ 教育部 「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」影片
https://www.edu.tw/1013/News_Content.aspx?n=B421F3490DA27678&s=7A76DE1D9538AC70

■ 聯合電子報
<http://paper.udn.com/#list01>

■ 楊尚華、鍾尚澄(2009)。台灣之澳洲工作假期參與者之動機、歷程與利益。
<http://ir.lib.pccu.edu.tw/handle/987654321/27226>。中國文化大學觀光事業研究所碩士論文

■ 蔡珮芸(2009)，失業不怕！赴澳洲打工[線上資料]，來源：
<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/090315/8/1g3mj.html> [2009, March 15]。

■ 胡利亞，邱瀚萱(2008)，開始到澳洲打工度假。台北：太雅生活館。

- 柴松林(1996)，休閒時代，學習社會。北縣教育，14，33-38。

- 李淑媛(2000)，派外人員特質與其家庭特質對海外適應之影響，國立交通大學經營管理研究所未出版碩士論文。

- 日本交流協會台北事務所(2009)，打度假制度[線上資料]，來源：http://www.koryu.or.jp/taipei-tw/ez3_contents.nsf/12 [2009, June10]。



合則兩利—就業領航計畫與技職學校相輔相成之道

廖年淼

國立雲林科技大學技職教育研究所特聘教授

江耀宗

台中市立霧峰農業工業高級中等學校校長

一、前言

2016 年蔡英文總統就任後為回應產業人力不足之聲音，跨部會推動「青年教育與就業儲蓄帳戶」方案(本文以下以【方案】簡稱之)，積極鼓勵高中職畢業生先工作、後就業，工資期間由勞動部與教育部每個月分別補助五千元、補助三年，期滿即有三十六萬元第一桶金，可做為創業或升學之用，全案從 2017 年 8 月正式開辦。

行政院主計總處調查也發現，依教育程度別看 104 年青年失業率，20 歲至 24 歲的大專以上畢業青年失業率有 14.34%，高於 15 歲至 19 歲高中職畢業生的 10.72%，顯見青年雖升學至大專校院，不僅畢業後有學用落差情況，失業率也高於高中職畢業生。

因此本方案如果能夠奏效的話，或能稍解高中職畢業生升讀大專校院之熱潮及降低大專畢業生失業率。最近每年有平均高達 86% 高中職畢業生升讀大專校院，但行政院主計總處 2015 年的資料卻顯示，大專畢業生(20~24 歲青年)失業率 14.34%，遠高於 15 至 19 歲高中職畢業生的 10.72%，因此如果能夠鼓勵高中職畢業生先就業、再(評估)升學的話，或能減緩升讀大專校院熱潮與降低大專畢業生之失業率，可謂一舉兩得。

從教育部「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」參與意願調查表可以看出，本方案如果學生選擇進入職場的話則銜接青年就業領航計畫，如果選擇學習及國際體驗的話，則由青年體驗學習計畫銜接給予協助。由於本文作者均任職於技職體系學校，因此以下擬聚焦探討該方案可以如何給予技術型高中(以下簡稱技高)應屆畢業生擬進入職場者(青年就業領航計畫)更完善的配套或協助。

二、可以讓本方案和技職學校相輔相成的三支箭

首先，本方案與就業領航計畫之規畫應該以中等技職學校學制學生(以下簡稱技職學生)優先提供進入職場工作或體驗的機會。所謂中等技職學校學制包含技術型高級中等學校及普通高中設有專業群、科(含進修學校、實用技能學程以及實驗教育)或綜合型高級中等學校專門學程，目前方案的運作與遴選過程並未明顯考量學生的學習背景，但根據第一階段的書面申請資料而言，普通高中學生的書面撰述與準備能力往往高於技職學生，如果沒有特殊考量技職學生已經具備相關職場基礎知能的優勢背景的話，很難指望技職學生能在遴選或媒合過程中獲得就業領航計畫篩選出的優質職缺，遑論可以脫穎而出或是有著比普通高中/學術學程學生更高的勝算機會。

第二，本方案不宜是隔絕、獨立的方案，特別是就業領航計畫應該考量學生先前的學習脈絡，俾能銜接其學習經驗。教育部國民及學前教育署數年前根據第二期技職教育再造策略七--提升學生就業能力之目標，於 2015 年 7 月 6 日發布「教育部國民及學前教育署補助高級中等學校提升學生實習實作能力計畫經費作業要點」補助技職學生業界實習與職場體驗所需經費，因此，就業領航計畫在篩選時，應該充分考量已經參與業界實習與職場體驗的技職學生，給予更多權重分數，讓本方案與技職學生的背景、學習經驗能夠一脈相承、有所銜接，此一作法其實更貼切本方案所楊彙的第一點目標：協助青年適才適性發展，提供學生職業試探機會，以建立正確之職業價值觀。

第三，本方案在媒合學生到相關職缺時，宜兼顧學生就讀學校曾有合作關係之產業、鼓勵學生進入在地、區域型之產業聚落。「青年教育與就業儲蓄帳戶」方案楊彙的第二個目標是「培養臺灣傳統技藝及區域產業人才、提升高中職畢業生就業率」，目前各技職學校多少都有與鄰近產業交流或互動(例如產攜專班、就業專班.....)，宜珍惜與深化此些經驗，媒合職缺時優先考量選擇在家鄉(特別是非都會型區域)附近產業聚落就職之技職學生，讓他(她)們可以就近就業，不但可以減少

青壯人口流失，也可因為離家近、減少租屋與交通費用，讓參與本方案的年青人可以減少花費、融入在地社群，共創區域經濟之榮景，此一作為若得以落實，也將有助於第二線的技職學校吸引更多在地學生就近就讀。

三、結語

初階技術人力的養成技高或技職學校責無旁貸，然而，長久以來升學(文憑)主義與廣設大學的教改政策，導致高中職畢業生一窩蜂搶先升學、大專畢業生失業率高居不下，因此學校端樂於見到政府能夠俯察民意聆聽業界聲音並積極回應做成行動方案與適時推動；然而，這個沉痾宿疾(升學主義)遠遠超過七年之病，單求三年之艾(本方案)何能治之，因此本文建議本方案能夠搭配技職學校學生的專業背景與業界學習經驗，給予更好的機會進入職場，本文建議如果得以落實，則該方案、技職學校、學生與業界均能獲益，可謂一舉四得。



因應工業 4.0 之工具機產業人才培育需求—業界觀點

林建佑

永詮機器工業股份有限公司總經理

修平科技大學機械系講師

台北科技大學博士生

一、前言

臺灣產業經濟的發展與技職教育人才培育有密不可分的關係，先期產業的需求環境較為平穩及相對的國際市場競爭區隔也較為明顯，因此產業界運用技職教育提供基礎的人才進行產業需求產品開發與設計技術的發展，並整合從產品行銷及品牌建立到作業管理及產品服務系所需的技術及整合人才培育，建構一個獲利的營運模式。石化能源產業為目前主體產業，其帶動相關產業的技術發展及達到經濟營規模的價值，但隨著產業技

術的普及其競爭越加的激烈，近年替代能源技術逐漸的成熟，也帶動相關新的產業技術發展其經濟的規模也逐漸成長。隨著主體能源產業多元化的發展，單一專業的技職教育人才模式已無法滿足相關產業發展需求，因此如何在產業營運系統架構下掌握產業變動趨勢，規劃產業新技術所需之產業技術人力永續培育方式，筆者投入工具機產業多年，擬從業界經驗提供若干觀點供相關單位參考。

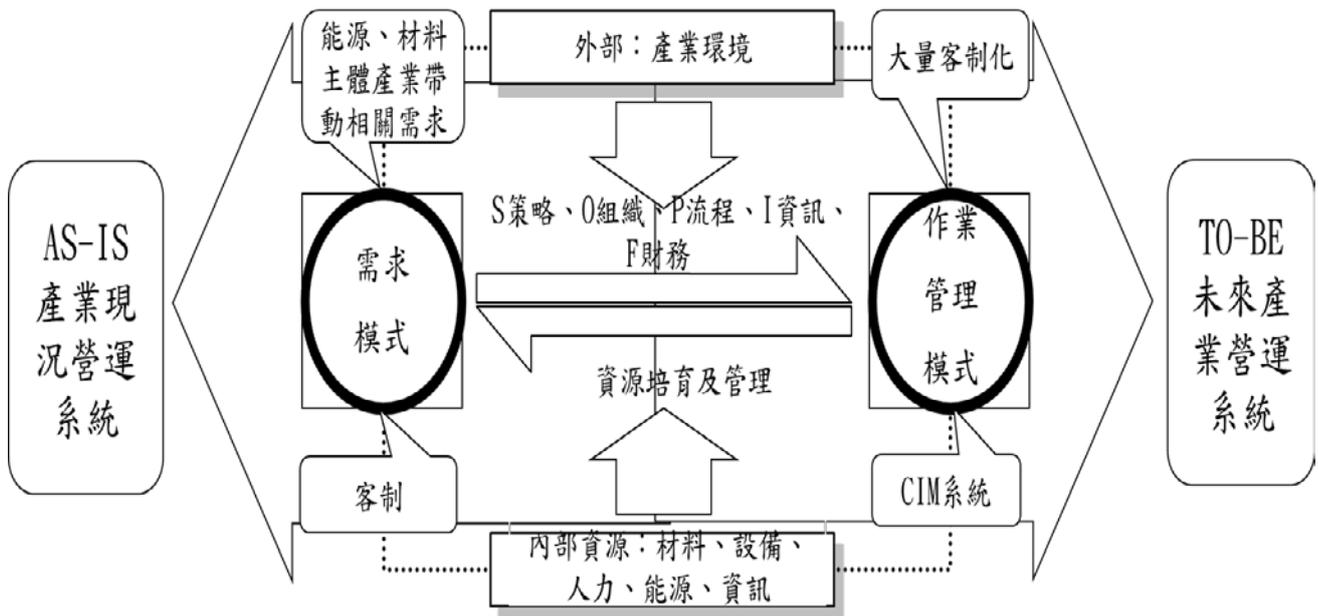


圖 1 企業營運架構模式 (林建佑)

二、工具機產品設計與開發 CIM(Computer-Integrated Manufacturing)

工具機產品設計與開發由機構設計、工件及加工應用技術等相關因子

整合而成，機構的設計由旋轉軸(角度軸或速度軸)及線性軸所構成，能確保軸向的同動精度及可靠度。而工件本身也是一種產品的設計組件，此組件也是由幾何、曲面、螺旋等形狀構成

的，加工應用技術需掌握工件材料特性搭配適當的夾具減少材料的應力應變對工件精度影響，其工件幾何的形狀與刀具幾何形狀移動路徑的規劃可達到二次加工精度及表面粗造度。產品設計開發程序中最重要需確保設計功能與需求特性的一致性，設計圖能滿足業務與客戶端的溝通需求，設計圖能提供協助結構剛性及應力應變的計算，設計圖能提供控制迴路機電整

合規劃，設計圖能提供物料需求規劃、物料加工資訊規劃、物料組裝驗證的規劃，設計圖能提供設備使用者操作說明規劃、能提供產品生命週期服務經濟規劃，因此工具機產品設計規劃流程架構與作業資訊整合管理對產品產出的品質、時間、成本重要性。

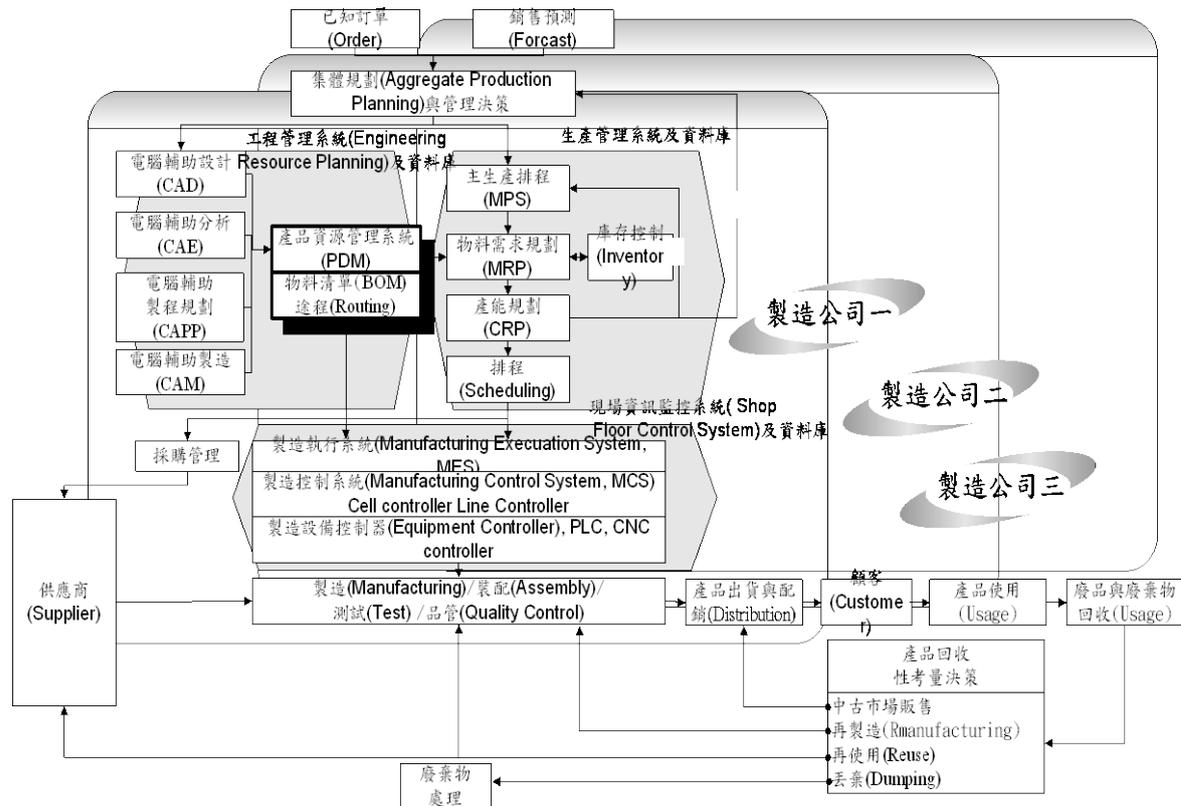


圖 2 電腦整合製造之系統架構圖(曾懷恩)

三、產品生命週期資訊平台 PLM(Product Lifecycle Management)

工業 4.0 是德國政府推進的「高科技戰略」(High-Tech Strategy) 之一，高科技戰略始於 2006 年 8 月「高科技戰略 2020」(High-Tech Strategy 2020) 「氣候/能源」、「健康/營養」、「交通工具」、「安全」、「交流」五個產業領域，

德國 Industry 4.0 計畫採取「雙策略」，1：產品策略企業需要具備的快速「投放市場的時間」(Time-to-market)，應對客戶多樣化需求的靈活性，從產品設計開發、生產、服務的現場要通過軟體數位化和網路進行交流，2：生產策略企業能提供產品快速少量多樣的客制化生產模式，建構整合產品生命週期相關軟體資訊平台，達成德國全球主體產業技術的領先地位。

PLM 產品生命週期資訊平台系統整合了企業營運流程與電腦整合製造流程的相關的軟體，而平台的核心從產品設計的 CAD 軟體展開，CAD 具有參數設計、3D 建模、協同開發的能力，製商整合將產品 3D 設計圖透過 VR/AR 軟體轉換為虛擬工具機，提供商業展覽行銷、生產規劃、生產工程、生產及服務運用。3D 設計圖機透過 CAE 等軟體提供設計虛擬試製、試

驗、優化數據資料。虛實整合 3D 設計圖及 BOM 與生產制造管理 CAM、MPS、ERP、MES 軟體資訊整合，結合 P.D.S.A 管理循環模式與全面品質管理 TQM，進行圖文檔案管理、變更管理，專案管理、投資組合管理、需求管理、系統工程管理、協同整合設計、整合製造規劃、生產模擬、供應商整合、整合測試、服務規劃與維修管理等，確保營運管理 KPI 績效。

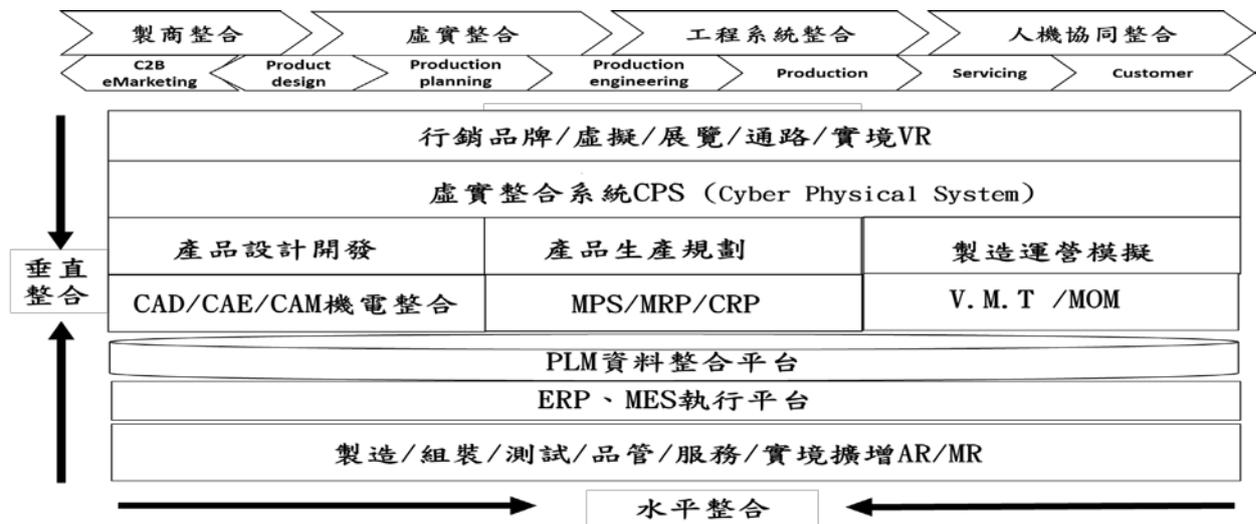


圖 3 企業營運架構整合（林建佑）

四、培育現代產業所需技術人才之政策—永續發展觀點

政府的產業政策引領產業經濟的規模及產業技術的發展與人力資源的培育，從策略到執行架構與政府組織的結合，從政策的宣導到廠商的認知與產業的升級執行，最重要的關鍵在於技術與人力資源的培育，工業 4.0 重點在於有需求才有生產的經濟概念，其核心基礎在於產品生命週期平台軟體導入，有效整合現有產品設計開發 CAD 軟體製圖工具提升到系統建模 3D CAD 軟體，落實設計驗證分析基礎技術的軟體運用，調整為大量客制化

的生產模式所需軟體的應用技術，到虛擬行銷及虛擬工具機建構與虛擬實境 VR 及實境擴增 AR 等創新軟體的應用技術等。以工具機產業導入工業 4.0 為核心的智慧設計、智慧機械、智慧製造所需的系統整合、虛實整合、製商整合及人機整合都需要建構在共通的平台，從底層的作業層、製造層到管理層所需的平台及軟體的資訊共享及流通整合，這些所需軟體運用人才與技術：

- (一) 具有市場行銷及設計與生產與服務等應用軟體基礎技術人才。
- (二) 具有創新整合虛擬行銷、設計、生產及服務軟體開發核心技術人才。
- (三) 整合現有科技能量建構前瞻軟體的技術與人才。

期待政府能整合現有部門組織與公協會建立人才培育與技術開發管理平台，從經濟部與所屬的法人單位，針對產業政策的規劃與應用技術的導入，科技部與高教體系學校開發前瞻技術與人才培育，勞動部與技職體系學校培育產業基礎人才及整合應用技術開發。臺灣正站在全球產業創新及轉型的十字路口，期待能在這場全球競賽中順時針而逆轉勝。

參考文獻

- 林金賢、張瑞元（2013）。運用類神經模糊模型探索策略配適與企業績效之關係。《商略學報》2013年5卷4期。
- 張書文譯（2012）。產品設計與開發(Product Design and Development,5e)。普林斯頓國際有限公司。
- 張瑞元（2011）。策略配適與企業績效之多元關係探討。國立中興大學企業管理學系博士論文。
- 曾懷恩（2000）。電腦整合製造。大葉大學工業工程研究所課程講義。
- 曾懷恩（2005）。企業資源規劃。勤益技術學院生產系統工程與管理研究所。
- Final_report__Industrie_4.0_accessible(April 2013)。Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0。



幼兒托育制度之省思

林芳薪

國立臺中教育大學教育系博士班博士候選人

一、前言

幼托整合係指幼稚園和托兒所加以整合為幼兒園，使二歲至六歲幼兒能在幼稚園接受教育（吳清山、林天佑，2005）。本文試以多國實行幼兒托育的原因、發展及得到的啟示進行探究，期以此檢視我國幼托整合作為。

二、幼兒托育的原因

日本在相關議題上，提出「幼保一元」方案，融合了教育和養護的功能，但此法似乎係以便利家長為出發點而設計。在德國方面，吳蘭若（2000）指出，德國幼教實施混齡編班多為解決無人照管兒童問題的應急措施，而不是有意識的教育構想。由此可見，德國幼教的「混齡編班」是由於空間不足且收容兒童過多而形成，多為解決無人照管兒童的應急措施。另外，劉毓秀（2011）指出：「丹麥和瑞典是北歐模式托育制度的代表」，在丹麥和瑞典，政府為了孩童平等普及的托育、支持父母（尤其是母親）就業、實現男女平等，推行了完整的托育制度。陳怡君（2006）曾提出：「這三項政策目標的最重要因素，無疑是北歐國家／社會的基本價值：平等精神」。

我國幼托整合之前的托兒所與幼稚園教育，皆在促進兒童身心健全發展及增進兒童生活適應能力為依歸，而幼托整合的目標為，站在提升幼教品質、確保幼兒權利、健全學前幼兒

幼托機構的觀點建構「公共托教體系」。由此看來，我國在此方面的目的，較上述國家更為單純、更以兒童為中心。

三、幼兒托育的發展

李駱遜（2007）曾提及，Korea Institute of Child Care and Education（KICCE）2006年指出韓國政府因重視兒童的教保，將原先附屬於該國教育開發院的兒童照顧與教育研究所，特別獨立出來，於2005年合併了韓國婦女發展院及韓國健康與社會事務研究院，成立了韓國兒童照顧與教育研究院。此機構的主要任務包括：研擬幼教政策、進行課程發展的研究、辦理幼教的師資訓練、從事合格托育機構的認定、推動國內外學術交流及跨國合作研究等多元發展。德國幼教機構多由教會團體設立，其次為地方政府，其素質並不因開辦者不同而有太大差異，可說相當整齊，且以「情境為導向」原則設計課程。丹麥自1950年代便展開托育福利服務，堪稱是托育福利的領頭羊；而瑞典則在1960年代開始投資大量資源於公共托育制度，進行大規模的推展，它在公部門扮演很重要的角色，公共托育服務數量龐大，且注重品質和普及性。

反觀我國，幼托整合之構想1997年始提出，但直至2009年才正式上路，於時程上較韓國（2006）德國（2001）、丹麥（1950年代）、瑞典（1960

年代)等國皆晚；且相較於上述國家，我國的統籌機構、教育素質與課程內容等層面，皆有待加強。

四、幼兒托育的借鏡

(一) 正面啟示

由日本「幼保一元」發展可得到「民營化」與「效率化」的啟示。而丹麥和瑞典部分，劉毓秀（2011）曾指出：「其托育制度不是單純的福利政策，而是福利政策與勞動政策的結合體，這使得這兩國的托育福利服務同時具有「紅蘿蔔」和「棍子」的雙面特質，從這項特質我們可以看到北歐模式福利國家的務實本質，他們將「享受福利」和「工作／納稅」兩件事緊緊地綁在一起，讓兩者互相支撐，相輔相成。」德國以零至六歲兒童為「小混齡組」幼托對象，相較之下，我國以兩歲至六歲兒童為幼托教育的對象，實為不足。另外，國家教育訊息電子報（2017）指出，英國幼托政策隨地方政府規定而有所不同，大致說來，5歲以下的小孩沒有法定義務接受正式教育，但英國全境所有家庭都享有免稅托育服務（tax-free childcare），這項服務是權利，不具強制性。「幼托權」概念在臺灣實需進一步推廣。

(二) 反向啟示

要確實達到相關制度的成效，除了要建立完善的制度，更需要確切落實執行措施，芬蘭為例，其幼兒照顧制度由政府建制，一度達到十分普及

的程度，不過，在1980年代開始，芬蘭公部門提供的托育作為竟逐年退步，探究其原因發現，芬蘭的托育相關經費被挪移至他途，以致在經費不足的情況下，影響芬蘭的托育機制，著實可惜。另外，劉毓秀（2011）曾指出：「冰島的托育（Broddadottir et al., 1997）可以說是歐陸型態和北歐模式的（不良）結合，其特色為：（一）幼教專業取向，側重教育功能及幼教跟國小的銜接，而忽略照顧功能；（二）多數公辦托育服務每日僅提供4-6小時托育，小孩必須奔波於數個托育場所之間；（三）提供量不足，而且公辦托育以弱勢家庭為優先，以致一般父母不易得到服務。」由上可知，政治力的介入、「教育與照護」功能的平衡、托育時間、公平性等概念都是我國應注意之處。

五、結論

(一) 釐清政府對幼托教育角色

臺灣存有許多雙薪家庭，幼兒托育的需求確實存在，因此，政府建造公立幼兒園，以解決幼兒教育問題，但因義務教育並未向下延伸、經濟壓力等原因，臺灣的公立幼兒園供不應求，許多私立幼兒園應運而生，在排除名額限制因素之下，家長在幼兒教育領域可充分實行教育選擇權，依其教育理念、軟硬體設備等考量而讓子女就讀。在公立幼兒園數量較私立幼兒園少的情況下，私立幼兒園系屬於菁英教育、基本教育或特殊教育，均賴政府的介入方式、監督程度等掌握度而成，因此，政府系監督者、執事

者，或是協同者，實應釐清，以正幼托教育的走向。

（二）省思幼托教育的屬性

以現行法律而言，幼托教育非屬義務教育，但若其確實重要，我們可進一步省思將其納入義務教育的必要性，亦或是，幼托教育屬社會服務的一環，為國民享用資源的權力？現今臺灣的幼兒，就讀幼托教育機構的比例極高，但其價格與品質落差極大，形成臺灣的幼托教育，似義務教育重要而成長，卻又無法像社會服務制度一樣具有品質保障，因而陷入東方華人社會慣有的「中庸」之道的泥沼中，無法自拔。

（三）確立幼托教育的角色與功能

臺灣的義務教育重點在培養國人基本能力，而在非義務教育範疇中的幼托教育，究竟該單純地負起照顧幼兒的功能，或是該擔起銜接國小教育的擔子呢？若為前者，是否幼兒園便不需要「教師」，僅安排保育員即可？若為後者，幼托教育是否該納入義務教育？若幼托教育兼具此二者之功能，那麼其分配比例與課綱標準在哪裡呢？若能確立其角色與功能，相信上述問題便能迎刃而解，將幼托教育發展得更符合臺灣的需求。

參考文獻

- 吳清山、林天佑（2005）幼托整合。《教育資料與研究雙月刊》，66，146。
- 吳蘭若（2000）。德國的幼托合一教育政策-以北萊茵威斯特法倫邦的小混齡組為例。《比較教育》，48，42-55。
- 李駱遜（2007）。幼托整合的現況與未來發展。《研習資訊》，24（3），113-126。
- 國家教育訊息電子報（2017）。英國公立幼托政策現況。取自 http://fepaper.naer.edu.tw/paper_view.php?edm_no=133&content_no=6562&pre_view
- 陳怡君（2006）。從北歐的家庭福利政策談起—反觀我國家庭福利政策。《網路社會學通訊期刊》，52。
- 劉毓秀（2011）。北歐托育制度。取自 http://www.360doc.com/content/11/0627/22/2452135_130002797.shtml



打造內外兼顧的創意幼兒園

熊治剛

國立屏東大學教育行政研究所博士班研究生

伍嘉琪

國立屏東大學教育行政研究所博士班研究生

一、前言

行政院 2017 年公佈「前瞻基礎建設計畫—因應少子化友善育兒空間建設」，預計至 109 學年度補助 50 校，設立公共幼兒園約 200 班，增加約 5,800 名幼兒就讀機會；教育部遂配合前瞻基礎建設訂定「城鄉建設—校園社區化改造計畫」之「營造友善育兒空間—新建幼兒園園舍」工作項目，投入相關規模的經費，以高雄市為例，初期新建 10 所獨立幼兒園，獲得國教署補助 85% 的興建經費約 5 億 6 仟餘萬元，設園後將朝向「非營利」經營模式，委託相關法人機構經營（高雄市政府教育局，2017）。

為符應 2016 年教育部修正頒布之「幼兒園教保活動課程大綱」（教育部，2016）所強調的二大重點即「幼兒的發展」和「社會文化的期待」；除強調幼兒核心素養的培養，也重視社會文化與幼兒學習發展的關係。這些核心素養的養成，需在安全的空間場域，並且必須回歸社會生活脈絡的素材與底蘊，才能相得益彰。

而嶄新的幼兒園於外在提供優質的境教功能，內在保障優質的幼兒師資教學，二者建立的生活實作探索情境，再輔以創新經營的理念，遂形塑了未來創意幼兒園的圖像。

二、優質的境教，開始於合宜的學習環境

前英國首相邱吉爾曾言：「我們塑造建築物；而建築物也形塑了我們。」可以看出教學空間與教師、學生間的相互影響。因此建構一個外在合宜的學習環境，是新一代創意幼兒園首要的工作。其重點如下：

（一）建構安全友善場域

幼兒入園接受服務，每天將近八小時在幼兒園內進行教保活動，因此建構一個教與學的友善安全場域是首要工作。

1. 園區規劃應以幼兒需求為主體，兼顧教保服務人員、家長及社區民眾等不同的多元需求。亦即，以幼兒觀點、活動動線及生活便利為基礎的多樣化環境建築及空間設計。
2. 促進幼兒身心發展的環境場域，如教室基本設置，室外教學場域等應以安全空曠、引發學習動機的學習步道或教材園地為主，鼓勵幼兒進行大肌肉的訓練，並適度保留親師與幼兒的共同參與與共同創作的特色情境空間，營造處處是學習的創意幼兒環境。

（二）融入永續樂活因子

幼兒園空間設計與設備，除依相關建築、消防、衛生法令規定辦理外，更須符合安全性、信賴度、機能性、舒適性、便利性及效率性。然而，新一代創意幼兒園建築更可朝向以下作為：

1. 導入綠建築、e 化校園規劃、防震防災需求，以永續校園的理念，在真實的環境中進行教育，達成校園設施節能、循環再利用等理念，並型塑幼兒對環境教育的雛型。
2. 提供幼兒從遊戲中學習的機會，幼兒園空間設計結合建築物本體與創意遊戲設施規劃，形成室內及室外完整的幼兒活動與生活學習空間，協助幼兒身心發展、促進社會互動。幼兒園室、內外教學設備及遊戲設施，朝向環保且結合在地素材，適度保留基地自然地形地貌，兼顧環境因子，降低「罐頭遊具」的使用，發展更親和的創意遊具。
3. 融入生態校園理念，讓自然棲地與人文棲地連結，提供幼兒體驗及實踐生態與自我生活共生的場域。結合在地自然條件規劃農園或教材園，提供幼兒親近、體驗及接觸自然生態機會，並鏈結了幼兒的日常生活，以落實食農或生態教育。

當學校提供了優質的外在環境與設備後，教師的優質教學更是永續經營創意幼兒園的核心重點。

三、優質的幼教，點亮於創意的遊戲教學

幼兒天性喜愛遊戲，對其身處環境中的一切事物有著滿盈的好奇心與探究動力，皮亞傑認為孩童能從遊戲同化環境刺激，調和原有認知結構的方式，幼兒在遊戲中不是學習一項新的技巧，而是透過操作與發現，逐步建立基模和建構新知識（引自李平滙，1989）。本文試圖以源自中國、倡導於歐美的「安吉遊戲」，以及「桌上遊戲」的實施，來闡述以遊戲於真實情境中的學習：

（一）參酌「安吉遊戲」，運用具體生活素材進行遊戲

1. 安吉遊戲中所指的幼兒學習材料，都是日常生活中容易搜集的素材，例如：水、泥土、木頭、磚塊、水管、輪胎等，這些素材能引發幼兒在生活環境中自主遊戲的動力，建立與生活環境和諧的互動關係，並從自我探索中攫獲知識。「安吉遊戲材料多是隨處可見的日常物件，沒有教師設計的理念和創設的環境，幼兒可自行選擇和操作材料，按照自己的意願賦予自己的故事。他們根據自己想法，自由組合著材料，玩具材料在幼兒手中是多變和開放的，完全體現出幼兒自主學習的精神」（區耀輝，2016，頁 11）。

2. 在幼兒遊戲的過程中，教師在旁給予協助，並運用相機、攝影機等器材，觀察記錄孩子的表現，至一段落，幼兒園可辦理幼兒說遊戲故事活動，藉由幼兒的「敘說」來幫助教師由「看」到「看懂」孩子在遊戲中所要傳達的訊息，最終能建構並強化孩子的學習經驗。

(二) 課堂上運用「桌上遊戲」萌發抽象思考能力

進行運用「桌上遊戲」教學時，教師是小團體的引導者與示範者，示範桌上遊戲的機制規則，讓幼兒在操作上可以更加明確。幼兒在遊戲中有充分的發揮空間，即能引起學習動機，主動思考以進行桌上遊戲，遊戲過後可以花點時間討論遊戲心得與使用策略，或是統整進行遊戲時，大家遇到的疑惑，期望能達到寓教於樂的學習目標。

教育部「幼兒園教保活動課程大綱」，架構出各領域課程規劃與實踐，於學習中培育幼兒六大核心素養，即「覺知辨識」、「表達溝通」、「關懷合作」、「推理賞析」、「想像創造」、「自主管理」等（教育部，2016，頁 6），明示了學前教育之核心目標非單向式教授知識，而是透過課程規劃與教學設計涵養幼兒素養。幼兒的能力在遊戲中展現，教師的創意教學更應善用遊戲，其功效不可小覷。

環境及教學有了保障，更應該發揮永續及創意經營的模式。

四、獨到的經營，塑造新世代的創意幼兒園

在前瞻基礎建設中打造的幼兒園，朝向委託「非營利」機構來進行公私協力的經營模式，學校單位與受託機構必須合作，建議朝以下作為，讓創意幼兒園得以有效經營：

(一) 創「議」的行政氛圍：擴大參「議」層面

學校可成立設園經營需求小組，透過正式與非正式會議，進行幼兒教保公共化未來發展之討論，以凝聚共識，如：會議中可聚焦於建園評估及建築空間（規畫室內、室外及展演活動空間與動線）等議題進行研究與討論。同時，學校行政應研擬非營利幼兒園設園之相關計畫，以利精確闡述經營願景、模式、管理等細節，以提供精緻化的教保服務。

(二) 創「易」的行政團隊：尋求知易行「易」的行政作為

國小部各行政處組支援幼教體系運作，加乘教育推動成效，提供優質多元教保服務，嘉惠親師生；並建議於幼兒園設園後，在學校原有的教務處增置一位兼辦幼教行政助理人員，作為學校與非營利幼兒園間溝通與聯繫的橋樑。

(三) 創「異」的教學環境：創見獨特，有差「異」的幼教園所

於幼兒園教學環境之設計，宜以激發、培養幼兒六大核心能力為設計主軸，可透過親師生、專家學者及地方耆老對話與激盪，蒐羅廣泛意見，型塑特色、創意及教育意義兼具的學習園地。同時亦可尋求專業支持，參酌國外創意設計巧思及他校經驗作法，建構非營利幼兒園學習場域之獨特風格及亮點。

(四) 創「藝」的教師專業：強化教師的多才多「藝」

有良好的教師素質，才有良好的教育品質，學校行政應定期辦理幼兒教育教學增能研習，鼓勵幼教師及教保員等積極參與進修活動，以創新、活化教學設計；同時，亦鼓勵幼教師、教保員參與幼教學習社群，共組學習共同體，研究發展教材教法，並於園內進行行動研究，讓教學方案可隨時代潮流不斷創新，迎合新世代幼兒教育發展。

(五) 創「益」的資源整合：資源增「益」最佳化

幼兒園成立後，學校行政端可藉由申請教育局等單位經費補助，以新增、改善教學軟硬體需求，以提升幼兒學習成效；在強化資源挹注方面，行政人員宜募集社區資源，爭取產、官、學各方合作，強化幼兒園發展助力。同時，學校行政應持續向社區家長、民眾等闡釋學校非營利幼兒園經營理念，行銷辦學績效，並與社區建立共好關係。

(六) 創「義」的檢核回饋：反思教育作為完成後的公「義」

學校行政可定期於學期末透過家長班親會或紙本問卷進行幼兒園滿意成效之調查，更嚴謹一點，可藉由 360 度回饋，進行分享交流檢視成效，真正落實行政三聯制「計畫、執行、考核」。同時，亦建議縣市政府規劃外部評鑑、年度考核等，協助學校審視階段性、系統化規劃實施期程等，檢視教育成效之展現。

五、結語

面對少子化趨勢，幼兒的教育、照顧及支持是提升家長育兒環境重要關鍵。身為教育工作者當積極配合教育政策，盤整校內外資源，從外在環境、內在經營來創造有利的幼兒教育環境，為打造內外兼顧的創意幼兒園而努力。

參考文獻

- 李平滙（譯）（1989）。**愛彌兒**（原作者：J.J. Rousseau）。臺北市：五南。（原著出版年：1762）
- 高雄市政府教育局（2017）。**前瞻幼兒園 打造未來世代學習空間**。高雄市：高雄市政府教育局。
- 區耀輝（2016）。「真遊戲」與幼兒自主學習—「安吉遊戲教育」經驗初探。**教師中心傳真**，90，10-11。

- 教育部（2016）。*幼兒園教保活動課程大綱*。臺北市：教育部。



探索幼兒園新課綱社會領域之生命教育元素

張慧如

國立臺北教育大學生命教育研究所在職專班研究生

一、前言

生命是什麼？生命的意義何在？近年來教育部積極推動生命教育具體方案，從教育方面開啟學童思考與體認生命價值與意義。學前幼兒正值生命中建立人生方向的開展時期，是初次接受學校教育，建立自我概念與認識周遭人事物的關鍵時刻，更是思考、理解行為價值的奠基階段。教育部（2017）當前推動生命教育的課程重點是發展生命教育核心內涵及多元教學實施模式，並落實生命教育課程設計與實施。多元化的統整學習正符合幼兒階段的學習需求，幼兒園教師必須自課程設計中，思考如何引導孩子觀察、體驗與學習身體動作與健康、認知、語文、社會、情緒與美感各領域的學習課程。教育部（2016）頒訂的「幼兒園教保活動課程大綱」（以下稱新課綱），各領域課程皆能發展融入生命教育元素，其中社會領域的課程學習目標旨在培養幼兒關懷人己、尊重生命與愛惜環境；與發展生命教育層面高度相關，故嘗試探索幼兒社會學習領域中的生命教育之元素內涵。

二、探索生命教育元素

（一）生命教育核心元素

我國生命教育方案從小學到大學開始，涵蓋層面逐漸延伸學前到成人終身發展，其宗旨在於培養具健康身心、理性頭腦和美麗靈魂之人，具備道德實踐與公民意識（社會我）、藝術涵養與美感素養（美學我）、系統思考

與解決問題（知識我）、身心健全發展（體能我）以及探詢生命意義、內化價值觀、追求至善（超越我）等核心素養（教育部，2015）。

學術界對生命教育內涵或核心元素的探討著述非常多元，其界定角度也各自不同。孫效智（2014）針對學前及國小階段歸納出生命教育核心素養架構，以「人學」的探究為基礎，參考現行高中課綱的「人生三問」理念，與國內「兒童哲學」與「靈性教育」學者意見，從方法與基礎、人生三問之下，建構了哲學思考、人學圖像、終極關懷、價值思辨及靈性修養五個向度，如表 1 所示：

表 1 生命教育核心素養架構表

向度	層面	項目
方法與基礎	哲學思考	後設思考 思考技巧與能力 思考情意與態度
	人學圖像	人是什麼？ 我是誰？ 在關係中的人
人生三問	終極關懷	人生目的與意義 生死關懷與實踐 終極信念與宗教
	價值思辨	道德哲學（moral philosophy） 道德思辨及其應用 美感素養與生活美學
	靈性修養	至善與人格修養 幸福與人格統整 靈性自覺與發展

資料來源：孫效智（2014）

陳錫琦（2016）認為生命可從生命現象與生命本體來體證，本體與現象為一體兩面，人世現象生老病死，生滅變化交錯流轉，惟自性本體常住不動，鄭重探索、體證生命為人生首要之事，透過生命教育乃為體證生命之途徑。其核心內容，可分為生命智慧、生命關懷及生命實踐三項。在人生經歷中，不斷的淬煉生命智慧，發起生命關懷，精進生命實踐，活出生命意義來。陳錫琦（2016）解析三項核心內容：生命智慧者，使人產生終極關懷，在變化萬千的生命現象中，關懷何為生命本體？進而悟證、安住生命本體，找出生命存在之根本與生命意義。生命關懷者，以生命一體之同體感受，發起生命關懷幫助所有的生命，在生命現象中得以離苦得樂，體證生命本體及各自的生命意義。生命實踐，乃透過心之覺醒與實踐，不困於生命現象流轉，使生命智慧、生命關懷相生且融合為一，付諸行動以發散生命光輝。陳錫琦（2013）主編的生命教育相關內容分析類目表中，將生命教育相關內容分析與統整後分為三大領域與七大類目：

1. 終極關懷與實踐－生命智慧

分為哲學與人生、宗教與人生、生死關懷三類目，涵蓋了解人生哲學價值、自我探索、宗教文化與意義、生命意義與理念等。

2. 倫理思考與反省－生命關懷

共分道德思考與抉擇、性、愛與婚姻倫理、生命與科技倫理三類目，

包含道德規範思考判斷、社會文化、人學倫理、生態環境的關懷態度等。

3. 人格統整與靈性發展－生命實踐

其類目為人格統整與靈性發展一項，內容蘊含統整人格提升自我、培養同理體察力、實踐高貴情操等。

試就以上論述以教育學習之認知、情意、技能層面與幼兒新課綱目標分析如表 2：

表 2 生命教育核心素養分析表

層面	認知	情意	技能
學者			
教育部	身心健全發展（體能我）	藝術涵養與美感素養（美學我）	探詢生命意義、內化價值觀、追求至善（超越我）
	系統思考與解決問題（知識我）	道德實踐與公民意識（社會我）	
孫效智	哲學思考價值思辨	人學圖像終極關懷	靈性修養
陳錫琦	生命智慧	生命關懷	生命實踐
幼兒園新課綱總目標	維護幼兒身心健康 養成幼兒良好習慣 豐富幼兒生活經驗	增進幼兒倫理觀念 培養幼兒合群習性 拓展幼兒美感經驗	發展幼兒創意思維 建構幼兒文化認同 啟發幼兒關懷環境

資料來源：筆者自行整理

新課綱修訂背景陳述幼兒的學習的圖像已轉化為「自信、主動、能與人合作、對生活環境關心、有勇氣面對問題、有能力解決問題」，強調以全球視野發展在地化，認同本土與傳統

文化價值。其宗旨乃立基於「仁」的教育觀，培養幼兒具有關愛人、己、環境，迎接挑戰及實踐文化的素養，奠定終身學習的基礎。針對身體動作與健康、認知、語文、社會、情緒和美感六大領域規劃課程架構，雖未明確指出生命教育的意涵，惟對照「教育部生命教育推動方案（103－106年）」的宗旨與目標，顯示其在培養學生身心健康與道德實踐等具有相同的發展方向，其中應已蘊藏生命教育的內涵。其中「社會」領域教學關注幼兒肯定自己並照顧自己、關愛親人、樂於與他人相處並展現友愛情懷、樂於體驗文化的多元現象、親近自然並尊重生命五項目標，期望幼兒透過積極人際與社會參與，以正向情緒感受建立好的自我概念，人際關係獲得和諧的發展，安住心靈的健康個體，著重幼兒察覺自己、他人和生活環境的狀況，反思人我的需求，培養愛人惜物之良好態度並開展多元視野，平等和諧對待不同種族性別與特質的人，對人我及自然生命了解彼此依存的關係，發展「探索與覺察」、「協商與調整」、「愛護與尊重」三項重要社會能力，期望幼兒好奇探索人己與生活環境中的事物，覺察、理解其特質和內容；在人際互動中，學習正確溝通及同理他人方式與人協商，合宜的調整自己回應文化價值和規範；幼兒需具備主動關注與愛護人、己與自然生命的態度，並培養尊重、和諧共處的關係。

綜上所述，筆者試以陳錫琦（2012）生命教育發展之生命智慧、生命關懷及生命實踐三項核心概念，

對照新課綱教學指標認知、情意、技能三層面，據以分析探索新課綱社會領域中的生命教育相關元素，俾便幼兒園教師釐清概念，以為生命教育融入課程設計之參考及幼兒園推動生命教育多元活動的理念目標。

（二）社會領域中的生命教育元素

新課綱社會領域的學習面向分為對自己、人與人以及人與環境三項，根據此三面向訂定五項領域目標並擬定課程目標與學習面向如下所示：

1. 肯定自己並照顧他人
2. 關愛親人
3. 樂於與他人相處展現友愛情懷
4. 樂於體驗文化的多元現象
5. 親近自然並尊重生命

此五項目標與學習面向內容與前述生命教育核心元素所涵蓋的範圍互相重疊，筆者逐條審視新課綱社會領域學習指標，並依據個人的教學經驗，對新課綱社會領域的內容依據陳錫琦（2012）生命教育內涵與核心元素三面向為分類依據，並參考陳錫琦（2013）所編製生命教育相關內容分析類目表加以探索，分析其中之生命教育內涵。並歸類統計在三大核心概念領域項下之分布情形。如表 4、表 5、圖 1 所示：

表 3 課程目標與學習面向關係表

學習面向 領域能力	自己	人與人	人與環境
探索與覺察	社-1-1 認識自己	社-1-2 覺察自己與他人內在想法的不同 社-1-3 覺察生活規範與活動規則	社-1-4 覺察家的重要 社-1-5 探索自己與生活環境中人事物的關係 社-1-6 認識生活環境中文化的多元現象
協商與調整	社-2-1 發展自我概念	社-2-2 同理他人，並與他人互動 社-2-3 調整自己的行動，遵守生活規範與活動規則	
愛護與尊重	社-3-1 喜歡自己，肯定自己 社-3-2 保護自己	社-3-3 關懷與尊重生活環境中的他人 社-3-4 尊重他人的身體自主權	社-3-5 尊重生活環境中文化的多元現象 社-3-6 關懷生活環境，尊重生命

參考資料：教育部，2016

表 4 新課綱社會領域生命教育元素分析表

教學層面	生命教育元素	新課綱課程目標	新課綱學習指標
認知	生命智慧	社-1-1認識自己	社-幼小-1-1-1覺察自己身體的部位、功能及其特徵 社-中大-1-1-2探索自己的興趣與長處 社-中-1-1-1覺察自己的外型 and 性別 社-中大-1-1-2探索自己的興趣與長處 社-幼小-1-1-2探索自己喜歡做的事
		1-2覺察自己與他人內在想法的不同	社-小-1-2-1覺察他人的想法 社-中大-1-2-1覺察自己和他人有不同的想法、感受、需求
		社-1-5探索自己與生活環境中人事物的關係	社-幼-1-5-1知道生活環境中常接觸的人事物 社-小-1-5-1認出生活環境中常接觸的人事物 社-大-1-5-1探索社區中的人事物、活動、場所及其與自己的關係 社-中大-1-5-2 覺察不同性別的人可以有多元的職業及角色活動

教學層面	生命教育元素	新課綱課程目標	新課綱學習指標
		社-1-6認識生活環境中文化的多元現象	社-小中-1-6-1嘗試參與各種活動 社-小中-1-6-3參與節慶活動 社-中-1-6-2知道自己與他人相同或不同的生活方式 社-大-1-6-1樂於參與各種活動 社-大-1-6-2認識生活環境中不同族群的文化特色 社-大-1-6-3樂於參與多元文化的活動
		社-2-1發展自我概念	社-幼-2-1-1表達自己身體的基本需要 社-小-2-1-1表達自己基本的身體或心理需要 社-中-2-1-1表達自己身體的狀況與需要 社-大-2-1-1表達自己的身體狀況及其發生的原因 社-幼小-2-1-2學習日常的生活自理行為 社-中大-2-1-2調整與建立合宜的自我照顧行為 社-中-2-1-3調整自己的想法去行動 社-大-2-1-3適時調整自己的想法與行動，嘗試完成規劃的目標
情意	生命關懷	社-1-1認識自己	社-大-1-1-1辨認自己與他人的身體特徵與性別
		社-1-4覺察家的重要	社-幼小-1-4-1感受家人對自己的照顧與關愛 社-中大-1-4-1覺察自己及與家人間的相互照顧關係
		社-1-5 探索自己與生活環境中人事物的關係	社-中-1-5-1參與和探訪社區中的人事務 社-小-1-5-2覺察不同性別的人都可做各種的家務分工 社-大-1-5-3 辨識生活環境中的危險，維護自身的安全 社-小中-1-5-3 覺察自身的安全，避開危險的人事務
		社-2-2同理他人，並與他人互動	社-小-2-2-1表達自己的想法 社-中-2-2-1表達自己並願意聆聽他想法 社-大-2-2-1聆聽他人並正向回應 社-小中-2-2-3依據活動的程序與他人共同進行活動 社-幼小-2-2-4尋求成人協助以解決同儕衝突
		社-2-3 調整自己的行動，遵守生活規範與活動則	社-幼小-2-3-1在生活情境中學習合宜的人際禮儀 社-中-2-3-1理解自己和互動對象的關係，表現合宜的生活禮儀 社-大-2-3-1因應情境，表現合宜的生活禮儀 社-小-2-3-2聽從成人指示，遵守生活規範 社-中大-2-3-2理解生活規範訂定的理由，並調整自己的行動

教學層面	生命教育元素	新課綱課程目標	新課綱學習指標
			社-大-2-3-3與他人共同訂定活動規則，遵守共同協議
		社-3-2保護自己	社-小-3-2-1愛護自己的身體 社-中大-3-2-1保護自己身體的隱私部位，並適時尋求協助
		社-3-3關懷與尊重生活環境中的他人	社-幼小-3-3-1樂於與友伴一起遊戲和活動 社-幼小中大-3-3-2尊敬長輩，喜愛與感謝家人 社-幼小中大-3-3-3尊重與自己不同性別、年齡、身心狀態的人
		社-3-4尊重他人的身體自主權	社-中大-3-4-1尊重他人身體的隱私部位
		社-3-5尊重生活環境中文化的多元現象	社-中大-3-5-1尊重他人所進行的各種活動 社-大-3-5-2尊重與欣賞他人的語言與生活習俗
		社-3-6關懷生活環境，尊重生命	社-幼小-3-6-1關懷愛護動植物 社-中-3-6-1維護生活環境的整潔 社-大-3-6-1樂於親近自然、愛護生命 社-中大-3-6-2節約資源
技能	生命實踐	社-2-2同理他人，並與他人互動	社-大-2-2-3考量自己與他人的能力和興趣，和他人分工合作 社-小-2-2-2理解他人的感受，展現關懷的行動 社-中大-2-2-2理解他人的感受和需要，展現同理或關懷的行動
		社-3-1喜歡自己，肯定自己	社-幼小中-3-1-1自己能做的事情自己做 社-幼小-3-1-2對自己完成的工作感高興 社-中-3-1-2欣賞自己的長處，喜歡自己 社-大-3-1-1建立肯做事、負責任的態度與行為 社-大-3-1-2欣賞自己的特質，喜歡自己
		社-3-3關懷與尊重生活環境中的他人	社-中大-3-3-1主動關懷並樂於與他人分享

資料來源：筆者自行整理

*字體標示說明：標楷體字-學習指標領域-年齡層-能力-指標編號

表 5 新課綱社會領域生命教育元素分析統計表

生命教育領域	合計	占生命教育領域百分比
終極關懷與實踐：生命智慧	24	約 37%
倫理思考與反省：生命關懷	29	約 45%
人格統整與靈性發展：生命實踐	12	約 18%

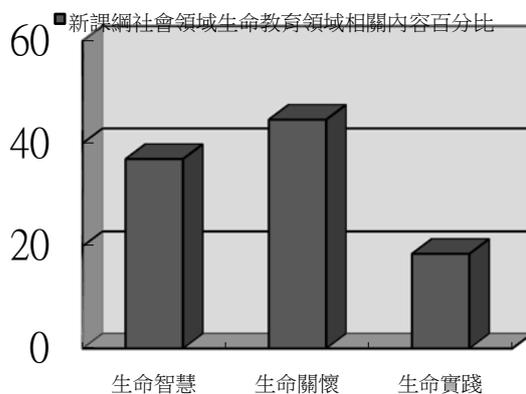


圖 1 幼兒園新課綱生命教育元素百分比長條圖

(三) 分析結果與討論

由表 4 中統計結果發現，由於幼兒年齡在 6 歲以下，許多發展層面尚處於啟蒙狀態，因此課程學習指標多以基礎面為設定標準，再者，因研究面向設定於幼兒社會領域方面，故其在生命教育核心內涵中一些項目未能發現：「生命智慧」領域下的人生哲學--生命尊嚴、終極關懷；宗教與人生--宗教類別、宗教文化傳統、宗教文學藝術；生死關懷--失落與悲傷，「生命關懷」領域下的道德思考與抉擇--倫理道德、道德判斷；生命與科技倫理--資訊倫理，「生命實踐」領域下的人格統整與靈性發展--靈性發展等，與其說未達該領域核心內涵，更有可能是筆

者未將教師課程設計的面向進一步加以考慮進去，分析方式也較為簡略不夠嚴謹，另外在新課綱的其他五大領域中應能發掘其他生命教育相關內容，有待日後再進一步探討。

從圖 1 可看出在生命智慧與生命關懷方面的學習指標比例較高，筆者判斷可能是因幼兒年紀較小，在生命實踐方面仍需從學習自我察覺和關懷人、己、物方面基本能力開始，高層次的靈性自覺能力對幼兒發展來說太抽象，故學習指標設定偏向幼兒實際能夠了解的領域。

三、結語

在了解生命教育相關論述之後，深感生命教育的重要，簡單進行幼兒新課綱中社會領域的生命教育相關內容初步探討，藉此將生命教育內容融入於教學活動設計之參考，在教學活動之安排與設計上，依據新課綱的學習指標，清楚的將生命教育核心元素融入教學，培育幼兒具備正確的人生態度與價值觀。設計教學活動時，在認知層面，幫助幼兒透過各種學習主題認識生命中之身、心、自然與人文環境之樣貌與現象；在情意層面，引導幼兒覺察周遭人、事、物，產生關懷與同理之良性互動態度；在技能層面，協助幼兒實際體驗生活，強化思考與創造力，建立自信並實踐自我期望。此外，更期望拋磚引玉，待專家學者及有識之士，參考國際現況，配合時代潮流趨勢，開發精闢實用的幼兒生命教育教材，讓生命教育的種子從學前開始紮根，教學現場的教師除

了平日教學之外，必定樂於融入生命教育，引導學生認識生命、關懷生命及探索生命。

生命教育是重要的，透過生命教育才能淬煉生命智慧，發起生命關懷，精進生命實踐，活出各階段的生命意義來（陳錫琦，2012）。生命的本體是抽象的，其現象可從許多具體層面加以探討，借助教育淬鍊使本體、現象達到一體兩面，圓融不二之境界。

身為教育現場的教師，充實自我對生命認知、提升人格與靈性覺察的素養，隨時精進自身的生命智慧，才能用正確的生命態度引導學生學習。再者，若能透過親師溝通，傳達教育者對生命教育的意念和態度，家庭教育與學校教育相互配合，經由教育的方式紮根，以追求自我心性成長為目標發展課程，運用多樣化的學習策略引導學生覺察與思考，開啟對生命智慧、生命關懷與生命實踐的學習進路，培養學生追求身、心、靈合一的情操，活出健康圓融的生命價值。

參考文獻

- 孫效智（2014）。**生命教育融入12年國民基本教育課程之研究**。國家教育研究院專題研究計劃成果報告（102-8-1）。臺北市：臺灣大學生命教育研發育成中心。
- 教育部（2014）。**教育部生命教育推動方案（103至106年度）**。104.9修訂版。臺北市：教育部。

- 教育部（2016）。**幼兒園教保活動課程大綱**。臺北市：教育部。

- 教育部（2017）。**107年度施政目標與重點**。臺北市：教育部。

- 陳錫琦（2012）。**東方人文、正念與生命教育**。2012生命教育學術研討會手冊論文集序。臺北市：國立臺北教育大學。

- 陳錫琦（2013）。十二年國教生命教育課程概觀與反思。**國民教育**，53（3），1-6。

- 陳錫琦（2016）。**生命教育---核心概念與教學融入**。國立臺北教育大學生命教育碩士學位在職專班課程講義。



學齡前親子共讀—愛的傳承

張玫芳

銘傳大學教育研究所在職專班研究生

一、前言

閱讀能力是終身學習的基石，我們透過閱讀將文字、符號轉換成知識，傳承作者的經驗與智慧，並由讀者將這些經驗應用於生活中，將知識轉化成自己的省思與感悟，閱讀一本書猶如進入另一個世界，藉由作者的文筆帶領讀者直接或間接體驗，拓展視野、增進想像力，並達到自我反思，產生價值觀與同理心。

未識字的學齡前幼兒，該如何閱讀呢？筆者認為父母應首重身教，洪蘭、蔡穎卿（2014）曾指出閱讀教育並非只是父母花錢買書給孩子，一味的要求孩子讀，實際上父母應重視身教和示範，注重閱讀品質更甚於閱讀數量。幼兒發展是成長的重要基礎，家庭是人一生中最初的教育場所，父母的優質陪伴會引領孩子培養良好的閱讀習慣，即是最好的閱讀啟蒙。

林怡伶、張鑑如（2016）表示當家長有良好的閱讀習慣，認為閱讀是一項具有價值的活動，並願意提供適切的閱讀環境，例如定時閱讀、和孩子一同到圖書館借書和查資料，或到書局採購合適圖書，以上種種方式，對孩子的閱讀興趣，皆能帶來好的影響。

以筆者經歷為例，因家母喜愛閱讀，家中有成套的圖畫書、小百科知識類書籍和故事錄音帶，母親也會定期帶筆者到圖書館借書，筆者小時候在房間

獨處時，捧著幾本書、聽著故事錄音帶，一頭栽進書香世界，細細品味閱讀的樂趣，體會到閱讀的好處。自筆者投入教育現場，面臨的家庭間差異卻讓人擔憂，在國小附幼任教的第一年，開學第一週當老師打開繪本坐下說故事，零星幾個孩子馬上被吸引過來，卻有部分孩子似乎不知繪本為何物，依舊我行我素到處遊走，詢問後才知道這些孩子根本沒有看過繪本，甚至不曾聽大人說故事，觀察發現這些孩子的專注力、語言表達能力、創造力、思考理解能力相對弱於有閱讀習慣家庭的孩子，讓筆者省思自己能為這些孩子做什麼？如何讓孩子喜歡上閱讀？又該如何帶動家長一同進行親子共讀，並體會之中的樂趣與優點呢？

二、學齡前親子共讀推行三階段

（一）第一階段：圖畫書與共讀學習單

「親子共讀」指的是家長與孩子以一本書籍為媒介，共同閱讀此書，並且透過說故事、提問、對話等方式分享彼此的想法（張鑑如、劉惠美，2011）。因幼兒能力之侷限，學齡前的親子共讀大多由成人為主導，但並非代表只能由家長單方面針對書中內容進行敘述，子女也能表達自己的看法，是雙向的互動。洪蘭、蔡穎卿（2014）提到良好的書籍對孩子才是有助益的，才能讓孩子獲得正向的楷模，並從中模仿學習。說明了成人有責任為孩子挑選好書、預備閱讀之環境。

親子共讀之首要條件為「適合幼兒閱讀之圖畫書」，但因每個家庭經濟考量不同，故較難要求每位幼兒家中皆有適當的圖畫書，由學校添購豐富多元且適合幼兒的圖書，第一階段選擇圖畫鮮明、文字量適中、故事主旨明確且具備幼兒觀點的圖書，一本好的圖畫書，應使用孩子能夠理解的字句，並能與其生活經驗或是心理需求產生連結，更能幫助孩子理解故事內容，如此一來才能真正讓孩子產生共鳴，吸引孩子的興趣。選定好繪本後，由老師每日為孩子們說一本圖畫書，開放時間讓孩子發表自己的想法，並將這些圖書放到書架上，每天說一本故事書，一個半月下來累積了三十本，有基礎後，再鼓勵孩子每週五借書回家，利用週末假期和父母親一同閱讀。簡碧瑱、涂妙如（2012）建議父母可以選一個時段說故事給孩子聽，例如：忙碌一天後、睡覺前營造溫馨的床邊故事時間，鼓勵家人們一同建立共讀的默契。除了父母與孩子共讀，祖孫共讀、兄弟姊妹一起共讀，也都是很好的選擇，盡可能給予較多次數的共讀機會，對幼兒的語言發展都是有所幫助的。

（二）第二階段：遇到困境轉個彎

在第一階段中希望能以每週一次借閱圖書結合學習單之形式推廣親子共讀活動，達到養成各家庭均有閱讀習慣之成效，但有少部分幼兒無法如期完成，原因有三，一是孩子對繪本沒有興趣或是不會畫畫，所以無法完成閱讀學習單。二是時間不夠，家長因工作繁忙沒有辦法每一個週末假日

都帶著孩子一同共讀，只能把作業交付給安親班或是幼兒之兄姊，甚至有家庭連書本都未曾打開，交回空白的學習單。三是家長本身未具有閱讀習慣或是不知道該如何說故事、不知道該如何用圖畫書與孩子進行互動。

第一階段的學習單單純是記錄書名、共讀者，並畫下最喜歡的畫面，較為淺白，未探究到故事主軸，為的是先吸引孩子們的興趣，但有部分幼兒因不擅長畫圖，反而更加抗拒閱讀，故第二階段調整了三個方向；首先，針對閱讀學習單之內容進行修改，林敏宜、簡淑真（2010）表示家長與子女之間的共讀歷程是相當重要的，藉由共讀活動，親子可以一起進行文本分析，討論故事中某一角色、事件或是畫面，甚至嘗試預測故事的情節、感受角色情緒，對於故事有更多層面的認識與體會，藉此活動幫助幼兒發展其理解、思考及表達能力。於是學習單部分加入了家長與幼兒之間問題討論紀錄，閱讀紀錄的呈現方式多元，繪畫只是其中一種，可以從故事中延伸唱歌活動、體能遊戲、藝術創作、問題討論、肢體表達……等，並鼓勵孩子隔週上學時以口語表達、作品或是圖畫呈現，也可以展示照片、影片，運用多元的方式和大家分享自己的想法，不再是單一的圖畫紀錄，讓孩子有上台表達的機會，提升自信心，從中建立成就感。

其次，宜顧及幼兒進行適性教育。簡碧瑱、涂妙如（2012）建議若想要大幅提升幼兒之語言能力，首先得從圖書文本著手，應選擇適齡、適

性之圖畫書，成人不能完全以自己的權威主導選書，應讓幼兒感受到自己被尊重，有自主權可以依自己的興趣、喜好選擇圖畫書。再者，親子共讀的互動方式，不應以上對下的形式灌輸觀念給孩子，而是以問答、對話的模式。故第二階段調整的第二項目是借閱的圖畫書種類及方向，由幼兒自己提出想閱讀哪一類主題的圖畫書，教師進行蒐集與採購，提升幼兒閱讀之興趣。

最後，針對「家長不知道該如何和孩子進行共讀」此點，則由教師提供與「閱讀」相關的文章，並進行重點摘要，鼓勵家長在共讀時可先和孩子一起欣賞書本封面和書中圖畫，以圖像引發孩子的閱讀意願。避免強迫孩子認字、學習注音符號，嘗試將日常生活經驗與故事做連結，引導孩子理解書中文字或圖像代表的意義，再提出問題進行討論。提問方法舉例如下：分享最喜歡的角色、思考自己如果是故事中的角色，會怎麼做？針對故事某段內容發表感受、改編故事內容……等等。

調整過後，全班幼兒皆能完成閱讀學習單任務，也相當熱衷於每週一次的親子共讀分享時段，逐漸養成閱讀之習慣，藉由親子共讀與分享，發現大部分孩子到了大班時，能有很好的口語表達能力，甚至在分享時段開始看圖說故事，說出故事大意，在台下聽故事的孩子可能也借過同一本書，所以能向台上發表的小朋友提問或給予正向回饋，教師亦會適當的拋出問題，帶領全班幼兒一起討論，除

此之外還吸引了其他孩子有興趣急著去借閱，成功藉由彼此的分享與討論，引發其他孩子們想一探究竟的閱讀動機。

(三) 第三階段：小小說書人

除了閱讀、分享故事內容、討論故事內容以外，第三階段期望幼兒能和家人一起進行更高層次的活動，從讀者變身為作者，除了照本宣科的看圖說故事，還可以自己設計四格連續圖畫來看圖說故事，或是進行故事改編，甚至自編故事、圖畫書繪製、戲劇演出，讓幼兒從聽故事的被動角色，接著到分享、討論故事的中介角色，最後能夠成為編故事、說故事的主動角色。

教師宜先從簡單的看圖畫書說故事開始引導，接著延伸到自編四格圖畫故事、運用詞語接龍的方式自創故事劇本，由教師給予簡單線索，引導幼兒完成故事，在學校先進行小組編故事、說故事，有了成功的經驗後，再依照每位幼兒不同能力，給予適當難度之目標，引導幼兒回家後與家人一同邊故事，並在家練習演說故事內容，並鼓勵家長與幼兒一同準備適當的道具，例如：手偶、自製圖畫書，最後在學校進行發表，透過一起籌備說演故事的活動，激發家長與幼兒對於閱讀之熱忱與樂趣。

三、結語：「閱讀」是一生受用的傳家寶

在教育現場推行親子共讀，會發現孩子們對於書本的喜愛程度提高，專注能力提升，享受自編故事與說演故事的樂趣，每當架上放入新的書本時，孩子們總是躍躍欲試，不難發現孩子越來越喜歡閱讀，家長參與親子共讀，賦予孩子一雙徜徉書香世界的翅膀，若能一起翱翔在浩瀚的書海中，對於子女的影響更大。

親子共讀不僅是由父母親與子女一起進行的閱讀行為，其對象範圍可以拓展到家中的每一位家人，可由多位家庭成員一同閱讀討論，共同分享閱讀的樂趣，以閱讀材料為媒介，藉由探討某一文本的過程，與彼此進行對話，產生心靈的互動，親子共讀不只是知識的交換，更是心理層面的交流，凝聚家人間的力量，在這互動過程中，能傳達彼此的想法，進行溝通討論，是一種價值觀的傳遞過程，更是一種愛的傳承，將生命的能量世代延續。孩子在父母薰陶下，自小體悟閱讀之樂趣，養成了閱讀的習慣，即使父母不在身邊，孩子也能藉由閱讀生成力量，使自己具備解決問題的能力，藉由閱讀培養勇氣，面對人生種種困境，透過閱讀累積智慧，彌補、豐富了心靈。故「閱讀」是父母送給孩子極具意義的珍寶，是一生受用的傳家寶，為我們的生命開啟更多的可能。

參考文獻

- 林怡伶、張鑑如（2016）。學步兒氣質、家庭閱讀環境與閱讀興趣之關係初探。*人類發展與家庭學報*，**17**，67-90。
- 林敏宜、簡淑真（2010）。親子共讀中幼兒母親的心智言談分析。*人類發展與家庭學報*，**12**，78-103。
- 洪蘭、蔡穎卿（2014）。從收穫問耕耘，腳踏實地談教育。臺北市：遠見天下文化。
- 張鑑如、劉惠美（2011）。親子共讀研究文獻回顧與展望。*教育心理學報*，**43(S)**，315-336。
- 簡碧瑱、涂妙如（2012）。參與親子共讀課程家長的閱讀信念、共讀行為及幼兒語言能力之初探。*人類發展與家庭學報*，**14**，125-153。



休閒教育融入國小教學—以「小二休閒趣」為例

陳玉君

臺北市私立中山小學教師

李嘉燕

臺北市私立中山小學教師

一、前言

玩與休閒是人類共同的基本需求，也是個體生存與生活重要的一部份。現代孩子的休閒技能、態度與行為多來自於家庭與學校，不過，在升學主義掛帥與重視學科分數的臺灣社會，學校教育卻常犧牲孩子們遊憩活動的時間來加強其聽、說、讀、寫、算的能力，即便是遊憩技能，也未必能從學校教育中學到，更別提休閒態度與行為的教導了。

設身處地同理現代父母，實難奢求他們全心去負起孩子休閒教育的責任，致使許多孩子的休閒發展只限於懵懂的摸索。而在探討休閒社會化的現象時發現，期初的休閒經驗將影響個體後來的休閒態度與休閒行為發展。Neulinger（1981；引自吳忠宏，2003）認為兒童時期的經驗，乃是建立休閒態度的基礎階段。這喚起身為導師的我們，檢視過去忽略休閒教育或只提供遊憩活動教育的缺失，進而深入去了解休閒教育的本質、內容與重要性，並將休閒教育適時融入於各領域之教學中。

二、教學設計理念

休閒是新衍生的人權之一，也是後現代社會，民眾生命週期中不可或缺的重要元素。為了提升休閒生活的

品質，同時落實九年一貫課程發展以「人的生活」為中心、實現十二年課綱以「自發、互動、共好」之理念，應及早將休閒教育融入於以生活教育及品格教育為重心的中小學課程之中。如何在孩子們的小二學習之旅，於各領域教學融入休閒教育？

休閒教育最基本的意思是「為休閒而教育」。更具體的說法，休閒教育可以協助我們認識休閒的意義、善用休閒的時間、學習休閒的活動技巧以及養成休閒的選擇能力（呂建政，1994）。余嬪（2000）指出休閒教育的實施應根據休閒教育目標來設計實施策略與期望的經驗，而休閒教育工作者亦須因時因地制宜，要考慮對象的背景與生活方式，期望參與者能有深度的休閒學習。

而從事休閒教育的教師是扮演促進者的角色，與學習者或參與者之間應建立相互信任、接納與尊重的良好關係。休閒教育的內容要豐富，實施方式要有彈性、有創意，是啟發式的，是寓教於樂、寓學於樂的，是教學相長及資源與經驗共享的。

休閒教育在於使學習者認識休閒活動的價值，發展其參與休閒活動的能力；能夠學會「自由」、「負責」的選擇，安排休閒活動及評鑑休閒生活；創新的從事以發揮自己的潛能，

能珍惜休閒的機會並維護良好的休閒環境；願意發展良好的社會互動關係，進而擁有快樂滿足的休閒生活，促進身心健康，培育健全人格與社會安樂。由上述可知，休閒教育是一種價值教育、一種生命教育、一種行動教育、一種整合的教育，同時也是一種終身學習的教育。

九年一貫課程綱要中明定：國民中小學之課程理念應以「生活」為中心，配合學生身心能力發展歷程；尊重個性發展，激發個人潛能；涵泳民生素養，尊重多元文化價值；培養科學知能，適應現代生活需要（教育部，2001）。

十二年國教課綱以「成就每一個孩子—適性揚才、終身學習」為願景，以開展生命主體為起點，透過適性教育，激發學生生命的喜悅與生活的自信，提升學生學習的渴望與創新的勇氣，展現共生智慧，成為具適應力與應變力的終身學習者（教育部，2018）。此外，課程發展的主軸為「核心素養」，即適應生活及面對挑戰所應具備的知識、能力與態度。為使學生透過實踐力行而能將課堂所學習到的知識與技能靈活運用於生活之中，課程設計應統整領域或科目。

休閒教育與九年一貫的「生活」、十二年國教課綱的「核心素養」不謀而合。為達成此原則，筆者閱讀相關書籍與文獻，與學群夥伴溝通討論，共同進行資料蒐集與統整，並以「做中學」來落實。

三、教學活動設計

1970 年代以來，已有許多休閒教育模式被提出，根據 Mundy（1998；引自吳忠宏，2003）的看法，這些模式主要可歸類為兩大類：一、課程或學校本位模式（curriculum or school-base model）或廣度與序列模式（the scope and sequence model），其二、系統規劃模式（systems planning approach）。

本方案主要依據 Mundy(1998)提出的「系統規劃休閒教育模式」，設計休閒教育融入各領域之教學活動。另參考吳忠宏（2003）彙整出的休閒教育模式（如圖 1）進行課程設計。

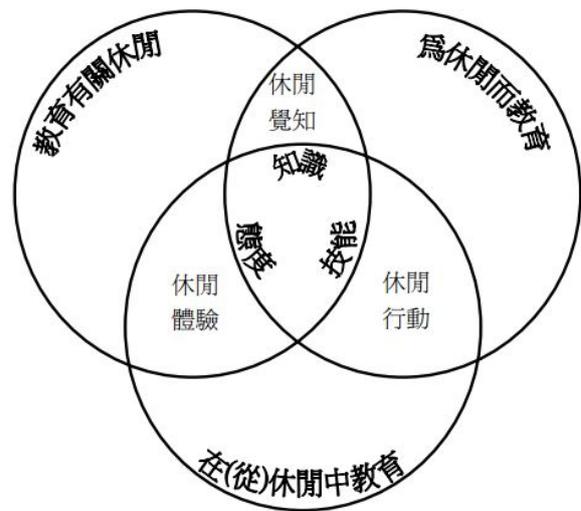


圖 1 休閒教育模式

依休閒模式進行課程設計，將休閒教育融入各領域教學，課程架構如圖 2。



圖 2 休閒教育課程架構

(一) 全員採購王

1. 融入領域：數學、綜合。
2. 休閒教育欲培養之能力：使學生能具備規劃、組織與實踐休閒抉擇的能力。
3. 核心素養：「自主學習」面向，「系統思考與解決問題」、「規劃執行與創新應變」項目。
4. 教學流程：尋找休閒夥伴→討論採買計畫→賣場購物趣→平分樂融融。
5. 策略：討論教學、實作、體驗。

(二) 傳統偶戲初體驗

1. 融入領域：語文、綜合、生活。
2. 休閒教育欲培養之能力：培養有關休閒感受、鑑賞、審美、表現等能力，敢於嘗試新的休閒活動來表現自我特質，以提升休閒生活品質。
3. 核心素養：「溝通互動」面向，「藝術涵養與美感素養」項目。
4. 教學重點：以臺灣本土偶戲為主軸，結合優良戲苑場地，透過欣賞

傳統偶戲藝術表演、戲偶 DIY、或博物館導覽，培養對藝術作品的感受力、對傳統偶戲及其歷史具備基本認知。

5. 策略：導覽、討論、實作、體驗。

(三) 中正紀念堂多元體驗趣

1. 融入領域：語文、綜合、生活、健體。
2. 休閒教育欲培養之能力：鼓勵學生主動參與休閒活動並將個人休閒經驗與休閒覺知精緻化。學習團體互助與合作，享受戶外活動的樂趣。
3. 核心素養：「自主學習」面向，「身心素質與自我精進」項目。「溝通互動」面向，「藝術涵養與美感素養」項目。「社會參與」面向，「人際關係與團隊合作」項目。
4. 教學重點：提供藝術刺激，透過欣賞作品培養對藝術的感受力、鑑賞能力。
5. 策略：導覽、討論、體驗、分享、實作。

四、結語

課程設計強調個體從體驗活動與實作過程中，體會、省思進而尋求意義與價值。本方案在課程內容編排上，強調與小二學生生活經驗相結合，希望透過教學歷程，讓學生習得解決問題之能力，此設計亦符合綜合活動學習領域中體驗、省思與實踐的精神，即讓學生在有意義的學習情境

中樂於主動求知探索，在良善的學習氛圍分享心得與收穫，與他人共同合作，達到休閒教育融入各領域教學之目標。此外，規劃休閒教育之內容還應包含「休閒倫理」，方能使休閒教育的課程設計更臻完整，即師生在教學與體驗的過程中，要共同了解「休閒自由之界限」與「休閒的禁忌」，避免在從事休閒活動時造成資源的浪費、生態的破壞、個人健康的損害或任何不當的示範等。如此，才能開展互動能力，應用所學產生共好，落實「自發」、「互動」、「共好」之十二年國教理念。

參考文獻

- 余嬪（2000）。休閒教育的實施與發展。**大葉學報**，**9**（2），1-13。
- 林裕強、何嘉琦（2013）。家庭參與生態旅遊之動機與阻礙－不同家庭生命週期之探討。**戶外遊憩研究**，**26**（4），1-30。
- 吳忠宏、范莉雯（2003）。以九年一貫課程為架構之休閒教育模式與內容。**戶外遊憩研究**，**16**（1），1-23。
- 葉子明、謝佩伶、黃美卿（2014）。壓力與休閒！補習學童休閒阻礙與休閒參與類型關聯之研究。**運動休閒餐旅研究**，**9**（4），36-65。
- 曹勝雄、戴友榆（2015）。如何從事一趟低碳旅遊？低碳旅遊量表之發展與驗證。**戶外遊憩研究**，**29**（2），27-53。



國小中年級教師專業學習社群推動國語文課程共備 模式之省思

李珮育

桃園市八德國民小學教師

楊玉珍

新北市板橋國民小學教師

一、「教師專業學習社群」形成背景

近年來，「翻轉教育」一詞席卷全臺，在教育界掀起一波波改革浪潮，「以學習者為主體」的理念，逐漸取代傳統單向式由上而下的填鴨式教學，強調誘發學生的學習動機，培養學生自主學習的能力，並鼓勵教師實施多元評量，發掘學生多元的獨特性與價值。

至今，「翻轉教育」的魅力仍持續延燒當中，許多教育現場的教師紛紛掀起草根運動，落實「翻轉」的精神，將創新教學模式吸收、轉化之後，以班上孩子最能夠接受的方式呈現，讓孩子成為教室裡的主人，同時也使臺灣教學現場呈現百花齊放的美麗景象。

在「翻轉教育」的理念之下，教師的定位即將轉型。臺北市中山女高張輝誠老師認為教師應轉型為知識的引導者，協助學生透過自學、思考、表達等歷程主動建構知識地圖，而非僅讓學生被動吸收知識。臺灣大學電機系葉丙成教授主張未來的老師應該將自己定位成製作人的角色，必須具備設計課程與活動的能力，並藉由一次次對話的過程刺激學生思考。這些前輩無疑為改革的領頭羊，有了前輩

的號召，再加上受到許多優秀教師成功經驗的鼓舞，現場教師們開始躍躍欲試，嘗試不一樣的教學。

俗話說：「一個人走，走得快，但是一群人走，走得遠。」如果有志同道合的夥伴並肩作戰，互相交流、分享教學實務經驗，定能加速教師專業成長，進而提升學生的學習成效。現今多數在教育現場表現活躍的教師也極力支持教師們跨出舒適圈，多參加社群或研習活動，汲取其他教師的教學經驗，吸收轉化之後發展出一套適合自己，也適合班上學生的教學模式。除了實體社群與研習之外，Facebook(臉書)上也成立了無數個備課或教學的分享社群，可以突破時間與空間限制，提供很多資源與支持。在這樣的時空背景下，「教師專業學習社群」的雛形便自然而然誕生了。

二、「教師專業學習社群」之相關政策及組成運作方式

(一)「教師專業學習社群」相關政策

教育部(2014, 頁 34)於「十二年國民基本教育課程綱要總綱」實施要點五—教師專業發展中，明文規定教師的專業發展需要精益求精，不斷追求專業成長，協助學生提升學習成效。教師應自發性組成專業學習社群，透過

協同合作、對話交流、參與校內外進修與研習、運用社會資源等方式，精進設計課程、教學策略和學習評量的能力。此外，在實施內涵中也說明教師可自發組成多元形式的學習社群，進行各種教師專業發展活動，致力於提升自身專業知能及學生的學習成效。

隨後，教育部國民及學前教育署（2017，頁 1）發布了「補助辦理十二年國民基本教育精進國民中學及國民小學教學品質要點」，詳述教師專業發展的目的、實施原則，以及地方政府之推動重點，希望建立教師專業成長支持系統，成為推動教師專業學習社群的重要推手。

由此可見，我國未來教育政策對教師的期許與翻轉教育的理念不謀而合。

（二）「教師專業學習社群」組成及運作方式

雖然教育部公布了教師專業發展政策及實施內容，但是對於教師專業學習社群的組成及運作方式給予了不少空間。社群組成可採取兩種方式：

1. 自發性組成：由成員自主隨機安排。
2. 學校倡導組成：可由成員自主隨機安排，或者依照專業能力或經驗進行異質分組。社群主題範圍包含教學、課程、學習評量、學生輔導、班級經營，以及與教育或教學專業發展相關事務。社群運作以多元專業活動進行，方式包含社群成員共同備課、研發新課程與教材教法、進行課室觀察與回

饋分享、參加研習工作坊或專題講座、設定主題進行專業對話、實地參訪其他專業社群運作方式吸收成功經驗、搜尋網路平臺的資源進行學習、公開分享與交流等。另外，必要時可申請校內外各項資源的支持，希望在支持性情境下，教師專業學習社群的成員們能建立共同願景，善用合作、對話、分享、省思、探究、集體學習……等方式，提升教師專業知能與學生學習成效，達到「共好」的願景。

三、國語文共備社群運作歷程與省思

筆者在目前任教的學校有幸結識一群志同道合的學年夥伴，從三年級開始便自發性組成了國語文共同備課的社群，在課餘時間進行課程討論與教學實務分享，並積極參加相關知能研習和工作坊，購買相同的教學書籍研讀，添購教具融入課程中實作，最後透過成員交流對話、省思，並詢問資深專業教師的意見進行調整。以下為國語文共備社群各階段發展內容，分述如下：

（一）國語文共備社群運作歷程

1. 自發性組成國語文領域學習社群

剛接任三年級導師時，與學年同事話題投機，一聊到翻轉教學，大家的眼神皆閃閃發光，躍躍欲試，於是起心動念自行組成國語文共同備課學習社群。

2. 申請教師專業學習社群計畫

後來輾轉從主任口中得知，學年共備活動可以申請社群計畫，獲得校內外經費、資源等支援，因此推選一位熱心與熱忱兼具的同事擔任社群召集人，負責計畫撰寫、與行政縱向溝通、與社群成員橫向聯繫等事宜。計畫通過之後，「語文共構 GO」共備社群正式產生。

3. 利用課餘時間進行課程探究

社群教師們固定利用週三或週五下午的空堂時光齊聚進行課程共備，時間急迫之下，再利用共同空堂課或放學後部分時間討論。

4. 國語文共備課程內容

(1) 以國語課本內容為中心，設計課文學習單，重點放在「花瓣造字、詞、句」、「提問與思考」和「心智繪圖」的學習。

(2) 配合國語課本相關課文製作各式小書，並進行文章創作。

5. 參加校外教學知能研習及工作坊

為了增進教學專業知能及提升學生的學習成效，社群教師會一同參加校外教學專業知能研習與工作坊，聆聽專業教師分享教學策略與技巧，甚至現場實際操作一次流程，從「做中學」親身領會教學脈絡，例如：南投縣爽文國民中學王政忠老師的 MAPS 教學法研習工作坊、南大附小溫美玉老師的五卡融入語文教學研習、新北市修德國小陳麗雲老師的從閱讀寫作形塑語文素養研習……等等。

6. 邀請資深專業教師到校分享與指導

請學校行政教師協助辦理教學知能研習，邀請資深專業教師到校分享教學實務經驗，並指導修正社群學習單的設計方向，例如：新北市修德國小陳麗雲老師。

7. 添購教學書籍、教具輔助教學

研習後，社群教師們會集體購買教學書籍，研讀講師的教學理念並實踐教學策略，再互相分享閱讀和教學心得，如：溫美玉老師的備課與教學系列書籍、陳麗雲老師的《寫作有妙招 閱讀一把罩》。另外，也會購買教具輔助教學，例如：五卡寶盒、小白板等。

(二) 社群運作成效之省思

1. 教師自我成長

由於從三年級至四年級長時間與社群夥伴進行腦力激盪，藉由不斷對話交流、共同探究、分享實務、進修研習，調整自己的教學策略，大家逐漸發展出適合自己班上的教學模式，也更了解學生的學習程度與潛能。如今備課時，大家能拋出更多元的想法與意見，激盪出更豐富的火花，使課文學習單內容修正得更為精緻，更符合學童需要學會的語文能力。

此外，透過長時間的互動與相處，社群教師彼此建立了良好的夥伴關係，除了共同備課之外，也會分享班級經營策略、學生輔導技巧、學校與日常生活瑣事、提供情感支持，宛如一個小家庭，是個意料之外的收穫。

2. 學生學習成效

由於社群夥伴長期在語文教學領域耕耘，使學生從繪製心智圖習得文章組織與統整的能力，製作小書提升寫作能力，日積月累後，學生已逐漸掌握閱讀與寫作技巧，作品表現漸趨成熟與精緻。此外，教師在課堂運用提問策略引起學生學習動機，使學生更能專注在所學課程，練習獨立思考與表達能力；透過小組合作學習模式也學習到團隊精神與溝通能力，師生、同儕之間不斷對話互動的景象，是教室最美的風景。

四、結語

經過一年半以來的合作，社群夥伴之間逐漸培養出凝聚力與默契，不但更加了解彼此的教學理念，也建立了信任感。以往社群討論的重點著重在課程學習單設計的部分，期許未來能逐步朝向精進教學的目標而努力。除了透過教學觀察與正向回饋，學習彼此的教學法寶之外，亦可以到其他學校實地參訪，了解其共備社群運作模式，進行校際交流與共學，相信更能提升教師的教學專業知能與自信，嘉惠更多的莘莘學子。

「教師專業學習社群」的產生，希冀將學校組織轉型成學習型組織，由第一線教師發起由下而上的教育改革力量，持續不斷地追求專業成長與進步，為提升學生學習成效而努力。筆者實際參與後覺得獲益良多，在此拋磚引玉，希望有更多熱血教師共襄盛舉，為臺灣的教育付出一份心力。

參考文獻

- 教育部（2014）。十二年國民基本教育課程綱要總綱(頁14)。臺北市：教育部。
- 教育部（2017）。教育部國民及學前教育署補助辦理十二年國民基本教育精進國民中小學教學品質要點(頁1)。臺北市：教育部。



岡山農工為產業培育人才不遺餘力

陳香妘

國立岡山農工校長

國立彰化師範大學科學教育研究所博士生

郭建霖

國立岡山農工實習處建教組組長

一、前言

國立岡山農工(以下簡稱本校)鄰近路竹科學園區、永安工業區、本洲工業區、楠梓加工區、仁大工業區若擴及大高雄地區鄰近鳳山工業區、大發工業園區、前鎮工業區、鳳山工業區，本校可說位於各大工業區之樞紐位置，因此學校發展與地方產業密切結合，培育無數優秀產業人才。配合教育政策，辦理『產學攜手合作專班』及『就業導向課程專班』多年，本文提出本校之辦理經驗，期能與各界交流，為技職教育貢獻一份力量。

二、本文

(一) 辦理產學攜手專班—緊密整合學校及產業資源，使人才培育更具連貫與實效

教育部辦理『產學攜手合作專班』是以兼顧學生就學與就業為基礎，提供家庭經濟弱勢學生優先就學機會，結合在學職業訓練及產業界實務實習，透過高職及技專校院彈性學制與課程，兼顧學生升學、就業目的，緊密整合學校及產業資源，使人才培育具連貫與實效。

本校積極配合企業需求及人才培養與傳承，歷年來辦理過階梯式、輪調式與實習式之建教班、產學攜手專

班、就業導向專班、重點產業等專班如表 1 所示；民國 61 年 88 年共開辦 38 班輪調式建教班，學生人數計 1575 人，民國 92 年起開辦階梯式建教班，共辦理 5 班，學生人數計約 200 人，加上教育部自 95 學年度開始試辦產學攜手計畫，本校即積極參與本項計畫，到 105 學年度為止重未間斷持續辦理辦理產學攜手計畫，辦理經驗豐富；本校共辦理精密扣件專班、精密機械專班、遊艇木工專班、機電整合自動控制專班、食品科學專班、中餐產業專班與半導體封裝產業專班等七大類專班；本校機械科與國立高雄應用科技大學機械系合作，分別於 96、97、99、101、103、104 學年度，共辦理六個班次之精密機械專班，參與之合作機構計有：晟田公司、油機公司、川湖公司、川益公司、長亨公司等，參與專班之學生人數約有 240 名。長期且深度合作之計畫執行，使得本校與鄰近國立科技大學及在地合作廠商，儼然成為培育基礎機械產業技術人才之黃金三角；在產學端共同努力輔導下，本專班學生於高職畢業後，除升讀科大持續精進專業職能，並能在各合作廠商中實踐學以致用，優異的學涯與職涯規劃，使得畢業生均有 8 成以上之留廠率，本校產學攜手專班辦學績效卓越獲報章媒體報導，近年精密機械專班留廠率統計表如表 2 所示，其中 96 學年度產學攜手精密機械專班(長亨班)，現已自科大畢業，學生

大四畢業時之業界留廠率更高達 90.63%，充分達到專業技術長期深耕與產業人才永續培育之預定目標。

表 1 岡山農工歷年來辦理產學攜手精密機械專班、建教合作班、重點產業專班、就業導向專班統計表

開班年度	班別	
93	螺絲螺帽班	建教
94	螺絲螺帽班	建教
95	螺絲螺帽班	重點產業
95	螺絲螺帽班	建教
95	遊艇木工班	產攜
96	螺絲螺帽班	重點產業
96	遊艇木工班	產攜
96	精密機械專班	產攜
97	螺絲螺帽班	產攜
97	精密機械專班	產攜
98	精密扣件專班	產攜
99	精密機械專班	產攜
100	機電整合自動控制專班	產攜
101	機電整合自動控制專班	產攜
101	精密機械專班	產攜
101	食品科學專班	產攜
102	食品科學專班	產攜
102	中餐產業專班	產攜
103	精密機械專班	產攜
103	建築科(中鋼班)	就導班
104	精密機械專班	產攜
104	建築科(中鋼班)	就導班
105	半導體封裝產業專班	產攜
106	航太精密機械加工(漢翔班)	就導班

資料來源：國立岡山農工實習處提供

表 2 岡山農工歷年來辦理產學攜手精密機械專班留廠率統計表

辦理年度及專班名稱	留廠率
96 年 (長亨一班)	90.63%
97 年 (晟田一班)	89.66%
99 年 (油機一班)	83.33%
101 年 (晟田二班)	87.88%

資料來源：國立岡山農工實習處提供

(二) 辦理就業導向課程專班，結合社區產業發展，落實產業鏈結人才培育

由於 22K 低薪陰影籠罩，不少年輕學子都擔心出社會找不到工作，教育部國民及學前教育署鼓勵高級中等學校培育產業需求之人才，與產業機構、訓練機構或大專校院，共同規劃推展以實務技能學習為課程核心之『就業導向課程專班』，以協助學生實務技能及就業能力，並提升學生就業意願及比率，協助學生未來生(職)涯發展。就業導向專班課程規劃乃依業界實務實習、檢定、就業三大領域規劃，課程內容足以使學生成為具有科培育目標之基層技術人力，及其所需的專業實務與技術能力。

本校為了結合學校實務實習與業界職業訓練，與合作廠商規劃各實務課程或實習，強化學生實作能力，滿足產業界人才需求，提升學生就業率，穩定產業人力，提升員工素質，促進產業轉型與升級，進而提升國際競爭力，增加國家 GDP 生產總值，103 及 104 學年度與中國鋼鐵股份有限公司合作辦理建築科就業導向專班。

中國鋼鐵股份有限公司是一家歷史悠久的優質公司，也是許多人嚮往的工作地方。辦理第一屆就業導向課程專班，參與學生人數為 7 人，畢業後全部錄取為中鋼公司的正式員工，進用率(留廠率)為 100%，最低每月薪資達 31K 以上。這 7 位同學當中就有 3 位女生，打破傳統產業少有女性投入產業的刻板印象，她們 3 位均通過工業砌磚證照考試，及中鋼公司盛鋼桶砌磚之專業訓練，這 3 位女同學在公司的表現甚至比男生還優秀。其中薛同學積極協助公司製作實習手冊及技術簡報內容豐富且字跡端正，深獲中鋼公司好評，目前擔任爐修技術員負責爐修監工工作，另兩位女同學擔任爐修技術員，她們的表現，讓中鋼公司對於這些女生刮目相看；工作所在高爐溫度非常的高，砌磚要求的品質除了要求品質也講求速度，女生雖然體力不若男生，但是她們仍然咬牙撐過考驗，可謂巾幗不讓鬚眉，現在他們均成為中鋼公司正式員工，除了優渥的薪資，公司也有完善優渥的幼托制度，相信她們未來必能兼顧工作與家庭，成為女性之光。

第二屆就業導向課程專班參與學生人數有 10 人，畢業生也有 9 人留廠，本校就業導向專班辦學績效卓越。就業導向課程專的學生就業後並未立即升學，但是公司未來會提供進修機會。

(三) 與產業和機構緊密合作，將學生推向幸福企業

本校在 103 及 104 學年度與中國鋼鐵股份有限公司合作辦理建築科就業導向專班(中鋼班)之後，於 106 學年度起本校與漢翔航空工業股份有限公司合作辦理航太精密機械就業導向課程專班(漢翔班)，漢翔公司(AIDC)為臺灣航太產業領導者，擁有軍用飛機之研發製造、全機系統整合、民用飛機之區段研發、零組件製造與組裝、後勤支援與飛航服務等能量，為亞太地區少數為航太精密零組件製造產業大廠，漢翔公司距離本校不到 5 公里，在岡山地區約有 2000 名員工，需要許多在地專業技術新血來傳承，本校結合地區產業發展，針對航太產業技術人力的需求辦理航太精密機械就業導向課程專班(漢翔班)。

本專班不但落實地區產業鏈結人才培育，同時提供本校機械群學生多一種適性的選擇，也讓學生可提早進入就業市場，在產業界取得工作機會，習得一技之長兼顧就業保障。透過企業參訪活動、遴聘業界專家進行協同教學、業界實習規劃，使學生對於合作產業機構漢翔航工業股份有限公司的產業屬性與公司願景及制度有初步的認識，並讓學生對於未來工作場域環境如工廠製程及工作場所設備有更深一層的體認，體會「做中學、學中做」的道理，以達成與產業接軌和學用合一之目標，本專班學生修業期滿及格者畢業進入漢翔公司後以技術生身分任用，任用期間通過公司甄選門檻，通過後已正式員工任用。在

未來 4 年，每年將會與漢翔公司共同辦理就業導向課程專班，同時也期待與台鐵合作辦理產學專班，給本校學生有機會到台鐵實習，讓更多學生留在業界，將學生推向幸福企業，也使企業技術人力能夠繼續傳承。

三、結語

辦理各種班別多年，歸納其成功因素，僅提供各校先進參考如下：

- 一、事先辦理學生及家長說明會，讓廠商代表說明工廠詳細內容及未來發展，讓學生及家長明瞭。
- 二、辦理學生及家長入廠參觀，實地了解工廠狀況。
- 三、落實畢業前進廠實習體驗，並由教師實地訪視，降低適應不量情形。
- 四、與廠商充分溝通需求，瞭解業界需求，配合開設相關課程，減少學用落差。
- 五、採用甄選方式，考量學生及家長意願，並進行面試及採計學業成績，增加學生錄用機會及留廠率。
- 六、學校不宜餘力訪詢鄰近優良廠商或科技大學合作意願，並多次溝通，大幅提升辦理班別成功機會。
- 七、入廠後繼續追蹤學生動向，保持密切聯繫，積極輔導及協助解決相關問題。

本校積極培育技職人才，強化各專業實務課程或實習，分段教學由淺至深，厚實學生專業素養，鼓勵學生參加技藝(能)競賽、專題製作比賽、智慧鐵人競賽等。配合技術士檢定，專業知識課程與實習技能課程均能適切整合，以輔導取得證照滿足專業技能的需求。與企業界辦理「企業參訪」、「業師協同教學」、「業界實習」，學校教學與業界技術需求，力求緊密接合，無縫接軌。結合國內優質廠商，依公司技術、人力及經驗傳承需要，透過本位課程規劃，加強實務本位課程設計，增加實務技能學習，縮短學用落差；培養兼具工業砌磚專業領域之基礎技術人才，期能符合公司用人需求，滿足業界人力傳承的需要，進而提升國家 GDP。

參考文獻

- 教育部推動產學攜手合作計畫資訊網。<https://iacp.me.ntnu.edu.tw/>。
- 就業導向專班推動網站。<http://163.23.184.56/>



臺灣特殊教育政策之探討－高中職視覺障礙學生巡迴輔導政策之評析

汪成琳

國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士候選人

施淑棉

國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士候選人

一、前言

1966 年臺灣推動國中小視覺障礙混合教育計畫，為臺灣視覺障礙巡迴輔導教育政策之濫觴。1997 年教育廳指示臺中啟明學校（以下簡稱臺中啟明）成立「視覺障礙學生巡迴輔導班」，負責規劃實施高中職視覺障礙巡迴輔導教育，服務全臺公私立高中職的視覺障礙學生（以下簡稱視障生），亦包含其相關教師及家長。2006 年擴大編制並更名「視覺障礙資源中心」，2008 年因修法再度更名為「視覺障礙服務中心」。二十年來，協助視障生能順利於融合教育環境中，排除可能遭遇的學習困境，勇敢地迎向更璀璨的人生。

二、臺灣高中職視覺障礙巡迴輔導政策的緣起與演變

（一）臺灣視障混合教育－巡迴輔導政策的緣起與發展

1. 第一階段（1966-1969）：從引進美國混合教育到全面試辦

1966 年美國海外盲人基金會協助教育廳推展「視障兒童混合教育計畫」，於臺南師範專科學校（臺南大學的前身），設立「臺灣省盲生就讀國校計畫師資訓練班」，並招收第 1 期學

員。1967 年教育廳公布「臺灣省試辦盲生就讀國民學校計畫」，開始實施視障兒童混合教育。

2. 第二階段（1970-1976）：國中小全面實施混合教育並將高中職納入

1970 年教育廳公布「臺灣省盲生就讀國民小學計畫師資訓練班」實施計畫，於國小全面實施視障混合教育，又於 1973 年為擴展至國中階段，公布「臺灣省視覺障礙兒童混合教育計畫實施要點」。1976 年教育廳委託臺南師範學院辦理「臺灣省視覺障礙國中畢業生升高中甄試」，開始將高中職視障生納入混合教育，為高中職推動視障生混合教育開啟紀元。

3. 第三階段（1995-1997）：高中職以下全面實施視障生巡迴輔導政策

1997 年教育部中部辦公室（前身為教育廳）為使就讀高中職的視障生，能受到適性安置與輔導，於臺中啟明設置視障巡迴輔導班。

（二）當前臺灣高中職視障巡迴輔導政策

為因應就讀高中職視障生就學輔導之需求，教育部於 1997 年指示臺中啟明承辦視障生巡迴輔導業務，分別經歷「視覺障礙學生巡迴輔導班」、「視

障資源中心」及「視障服務中心」等三階段，茲說明如下：

1. 1997 年成立「視覺障礙學生巡迴輔導班」：教育部於 1997 年指示臺中啟明成立「視覺障礙學生巡迴輔導班」，負責規劃並執行巡迴輔導工作，特別是輔導透過十二年就學安置逐漸增加的高中職視障生，以延續九年國民教育，不因本身的障礙程度或障礙類別而中斷學習（金慶瑞、王家玲，2003）。
2. 2007 年更名「視障資源中心」：2001 年教育部實施「身心障礙學生十二年就學安置計畫」，身心障礙學生（以下簡稱身障生）選讀普通高中職的視障生逐年增加，為提供視障生更多特教服務，於 2007 年將「視覺障礙學生巡迴輔導班」更名為「視障資源中心」。
3. 2008 年再更名為「視障服務中心」：依據「教育部中部辦公室身心障礙教育資源中心設置原則」（以下簡稱身障資源中心設置原則）修訂規定，自 2008 年起編制縮小，更名為「視障服務中心」，回歸以提升招收視障生學校教師之視障專業知能為主之服務模式。中心設主任，由校長兼任，執行秘書由校長指派主任兼任，輔導員核給 1-3 名負責中心業務，服務的方式則採「需求制」。

三、影響高中職視障巡迴輔導政策轉型之因素分析

（一）教育部推動視障生高中職彈性多元安置及就近入學政策

1. 視障生的安置型態：臺灣視障教育大多以「融合教育」（inclusive education）為主。美國 Barrage 和 Erin（1992）認為視障生的五種教育安置之型態，即巡迴輔導模式、自足式特教班、資源教室、特殊學校及私立學校等，與臺灣相類似。
2. 特殊教育彈性多元安置及就近入學政策，使高中職視障生人數驟增：自 2001 年起，因十二年就學安置政策實施，使就讀高中職之視障生逐年成長，全臺灣每年均超過 100 名視障生就近入學高中職。

（二）高中職視障生家長及學生去標籤化之迷思

胡永崇（2012）研究表示，由於鑑定及安置皆涉及標籤化作用（labeling），許多家長常存有諸多疑慮，甚至拒絕其子女接受鑑定與安置。根據學者研究（胡永崇，2012；鄭麗蘭，2012）及多年參加身障生十二年就學安置唱名分發的經驗，在唱名分發的現場，身障生家長通常選擇高中職就讀，而有不選讀特教學校的迷思，以免孩子被標籤化。

(三) 科技輔具之普及提升視障生就讀普通高中職之意願

鄭儒鴻（2001）研究指出輔具科技（assistive technology）可以改善視障者障礙環境，且可增進視障教育的品質（蔡佳茹，2003）。另根據林士堯（2010）研究發現普通學校特教教師，對視障科技輔具認知程度良好且正向積極，有助於視障生選讀普通高中職。

(四) 高中職建置特教專業支持服務系統日趨完善

鄭麗蘭（2012）研究指出學校支持服務系統的重要性，普通教師多數認為身障生在教學或班級經營上，並不會造成困擾，所以贊同身障生融合於普通班級。所以，日趨完善的特教專業支持服務系統，確為吸引身障生選擇普通高中職就讀的原因之一，亦為影響高中職視障巡迴輔導政策轉型主要因素之一。

(五) 高中職教師視障專業知能普遍提升

特殊教育法（2014）規定各校承辦特殊教育業務人員、教師及特教學校之主管人員，均應修習特殊教育學分三學分以上，此規定使視障生選讀高中職意願大大增加，此亦為影響視障巡迴輔導政策轉型因素之一。

四、臺灣高中職視障巡迴輔導政策之評析

(一) 組織編制層面

依據「身障資源中心設置原則」規定，中心設置主任、執行秘書各 1 名、輔導員（即巡迴輔導教師）1-3 名、幹事 1 名，卻要負責全省高中職 300 名視障生，服務的縣市約 20 個，服務的校數約 130 所，路途遙遠，幅員廣大，備極艱辛。

(二) 師資層面

1. 視障巡迴輔導師資培訓不足：視覺障礙教育的師資問題，國內外都有質量不足的類似情形（Silberman, Ambrose-Zaken, Corn & Trief, 2004），雖視障巡迴輔導教師（以下簡稱視巡教師）的培訓單位有臺南大學視障師資訓練中心，及各師範院校的特教系所，然而視巡教師的質與量問題卻一直困擾著國內視障教育的推展（教育部，2002），可見視巡教師人數不足的問題，存在許久（王亦榮，1997；張弘昌，2002）。
2. 視障巡迴輔導師缺乏進修管道：張弘昌（2005）研究發現，視巡教師所面臨最大的問題，是視障生的障礙程度差異太大，而視障師訓班無法有效地因應弱視及中度視障生之所需，也缺乏藝能科方面之訓練，如體育和美術的課程，更常忽略專業團隊合作的概念及間接教學的技巧和重要性。因此，增加視巡教師專業知能，實乃當務之急。

（三）教學層面

依據「身障資源中心設置原則」，高中職視巡教師工作不包含教授學科，其主要教導點字及定向行動技能，提供大字、點字體課本、試卷、補充教材，及運用科技輔助等技巧，各科教學工作仍由原任課教師負責。

由於視障資源中心的視巡教師縮編為 3 名，服務模式由「責任制」改為「需求制」，輔導人力不足，教學方式大多採用直接教學，少間接諮詢與示範指導等方式，也是最主要的問題（王亦榮，1997；李永昌，1999）。招收視障生的普通學校教師對視障生缺乏理解且專業不足，太依賴視巡教師的協助，加上負責視障生業務的行政人員經常更換，常有視障生未能受到視障專業服務，導致學習成績不佳。

（四）行政層面

巡迴輔導行政層面包含視巡教師工作本身衍生的行政工作，及視障生就讀學校的行政支援與配合工作等二方面。早期由於視巡教師兼辦教育局行政業務，造成人力不足、服務時數不夠的問題（王亦榮，1997）。其後教師因交通問題或兼任學校行政工作，影響學生輔導成效的問題仍然存在（莊慶文，2001）。高中職視巡教師，依規定雖編制 1 名幹事，負責執行服務中心工作計畫與相關業務，然仍需視巡教師協助辦理相關行政工作，實因行政工作量大且多。

（五）學生層面

融合教育已是特教的趨勢。根據研究（黃國晏，2010；Gilles & Ashman, 2000；Weiner, 2007）顯示，接受融合教育的特教生，比接受隔離教育的特教生，在學業及社會化兩方面有更好的表現，特別是與人互動及解決問題的能力。而視巡教師扮演極為重要的角色，針對視障生的需求及能力，提供不同的處遇，不僅聯結教師、行政及家長的協助，必要時也會向相關單申請支持服務，使視障生在普通高中職的環境中，順利完成學業。

五、結論與建議

（一）持續且多元培訓視障巡迴輔導師資

目前臺灣培養視巡教師的單位仍以臺南大學為主，以因應視障專業教師不足之窘境。依現況之需要，辦理研習是最直接且簡便的進修方式，內容可參考教師需求及家長的建議，擬訂不同的主題，強調各教育階段的教學、各種實務技巧及新進輔具和知識的討論（陳明德，2005）。如能由教育部發文提供各校教師報名參加，以利參加者請假及課務安排等，實為提升視巡教師專業知能最有效的方法之一。

（二）修法規定資源班或資源教室教師應具備視障專業知能

依據「臺灣省公私立高級中等學校身心障礙分散式資源班實施計畫」

規定，高中職校普通班身心障礙學生 21 人以上者，應申請設立資源班，置專任教師 1 人至 3 人；若身障生 20 人以下者，應設立資源教室。依筆者從事視障教育多年經驗，落實資源班或資源教室教師應具備視障專業知能，實為解決視巡教師不足之不二法門，需要視巡教師協助的業務，以補充教材的掃描辨識或電子檔製作等為主，其餘皆可由資源班教師教導，包含點字、定向行動及輔具的使用等。

(三) 加強招收視障生學校落實行政支援與配合

賴怡君（2006）以全國不分類視巡教師為調查對象，發現影響巡迴輔導成效的主要因素之一，即為接受巡迴輔導學校，對到校進行輔導的教師所給的支持不足，且配合度不夠。推測可能是承辦人不熟悉新接工作，或過於忙碌，更甚者有誤以為此乃視障生和視巡教師之間的事，以致視巡教師常從未見過學校中的任何人，反與視障生及其家長建立良好的互動關係。建請教育部加強宣導，例如發文重申，或於每年校長會議宣導，以強化校長的認知與支持等。

(四) 提供視障巡迴輔導教師更多的行政支持

廖永堃、蔣明珊、何雅玲、胡軒瑜、黃子容（2006）研究指出，針對巡迴輔導教師實際的需求，行政單位可考慮下列重點支援，如為教師加保交通意外險、加強改善巡迴教學地點及設備、將諮詢時間納入教學鐘點，

明確規定諮詢服務的內涵與實施方式、辦理小型的巡迴輔導教師成長團體、重新考量巡迴輔導教師個案的服務區域及範圍、調整專業團隊服務的形式等。如此，透過上開建議改善工作，保障教師的職業安全及給予適度的獎勵與體恤，提升教師的工作滿意度，減少流動的問題，以提升視巡教師的服務品質。

視障巡迴輔導教育政策的制定與執行，影響巡迴輔導教師的質、量問題，也影響接受巡迴輔導視障生的學習成效，更甚者將影響視障教育未來的發展。為視障教育的長遠發展願景，應更妥善規劃以發揮視障巡迴輔導之功能，避免虛耗巡迴輔導資源，以達實質幫助視障生為目標，期望透過本研究能更深入了解視障巡迴輔導政策的問題所在，並提出解決之道，期能真正發揮高中職視障巡迴輔導政策設置的初衷。

參考文獻

- 王亦榮（1997）。臺灣省視覺障礙兒童混合教育計畫巡迴輔導問題及其因應之研究-視障教育巡迴輔導員的觀點。**特殊教育與復健學報**，5，97-124。
- 李永昌（1999）。視障教育教師工作壓力之研究。**特殊教育與復健學報**，7，219-244。
- 金慶瑞、王家玲（2003）。身心障礙學生十二年就學安置及面臨的問題。**特教園丁**，18（3），20-23。

- 胡永崇（2012）。如何促進家長同意其障礙子女接受特殊教育之鑑定與安置。*雲嘉特教*，16，1-5。
- 林士堯（2010）。特教教師對點字輔助性科技認知與態度之研究。高雄師範大學工業教育研究所碩士論文。
- 張弘昌（2002）。啟明巡迴班教師的工作壓力與解壓之道，*特教園丁*，17（3），11-12。
- 張弘昌（2005）。視障巡迴輔導教師工作滿意度研究。彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
- 陳明德（2005）。視障巡迴輔導教師的養成教育及其服務現況之探討。*啟明苑通訊*，52，32-41。
- 莊慶文（2001）。臺南縣國民中小學視覺障礙混合教育計畫實施現況之調查研究。嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
- 教育部（2002）。師資培育法。臺北：教育部。
- 教育部（2009）。臺灣省暨金馬地區身心障礙生升學公私立高級中等學校十二年就學安置實施計畫。
- 教育部（2014）。特殊教育法。
- 黃國晏（2010）。臺北市視障學生生涯教育與融合教育之研究。*新竹教育大學教育學報*，27（2），75-102。
- 廖永堃、蔣明珊、何雅玲、胡軒瑜、黃子容（2006）。花蓮縣巡迴式資源班辦理成效探討。*東臺灣特殊教育學報*，8，123-152。
- 蔡佳茹（2003）。視覺障礙教育教師電腦素養研究。高雄師範大學特殊教育研究所碩士論文。
- 鄭儒鴻（2001）。視障電腦輔具軟硬體製作研究。淡江大學電機工程學系電子電路組碩士班碩士論文。
- 鄭麗蘭（2012）。十二年就學安置之高中職學習障礙學生學校適應研究—以新北市為例。臺灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士班學位論文。
- 賴怡君（2006）。國小不分類巡迴輔導教師服務現況、期待及滿意度調查研究。花蓮教育大學身心障礙與輔助科技研究所碩士論文。
- Barrage & Erin(1992). *Visual handicap and learning*(3^d.ed). Austin, Tx: pro-ed.O'Brien, 1973.
- Gilles, R. M., & Ashman, A. F. (2000). The effects of cooperative learning on students with learning difficulties in the lower elementary school. *The Journal of Special Education*, 34(1), 19-27.

■ Silberman, R.K., Ambrose-Zaken, G., Corn, A.L., & Trief, E.(2004). Profile of personnel preparation programs in visual impairments and their faculty: A status report. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 98, 741-756.

■ Weiner, R. (2007). *Impact on Schools*. Washington, D. C.: Capital Publishing.



香港實施國文科差異化教學之問題及因應策略

吳善揮

香港明愛元朗陳震夏中學教師

黃綺筠

香港明愛元朗陳震夏中學教師

蘇俊杰

香港明愛元朗陳震夏中學教師

一、前言

自 1970 年代開始，香港由過往的篩選教育發展至義務普及教育，即所有孩子都需要接受學校教育，這個轉變擴大了學習差異的問題（韓孝述、李文浩、黃顯華，2011）。而在 1997 年，香港更全面實施融合教育政策，而這個轉變使到香港各級的普通學校都需要錄取不同類型的特教學生（他們的學習能力一般較普通學生薄弱）。在這樣的背景下，一般生及特教生在同一班級內學習，學生的學習差異問題更為擴大。而香港普通學校的教師更是無法避免需要處理學生學習多樣性的問題，即如何才能夠拉近學習能力較強學生與學習能力較弱學生之間的距離，並讓不同能力的學生都能夠達到基本的學習水平。面對這樣的情況，香港教師不應該只運用相同的方法來教導所有班級內的學生，相反，應根據不同能力學生的情況，於學習內容、過程、成果、環境等各方面進行適當的調整，讓他們都能夠一步一步地達至學習目標，而當中的成功經驗將會大大提升他們的學習動機（香港教育局，2014）。事實上，若教師仍然只沿用相同的教材教法，那就必定會形成教師難教、學生難學之困局，並且有違教育機會均等的理念（周玉霜，2006）。由此可見，學習差異是香港融合教育政策關心的議題，也是

各級學校必須優先處理的問題，這是因為這關乎到學生的學習效能，而且教與學是學校最為核心的工作，故此，香港教師應思考採取何等教學策略，才能夠解決教室內的學習差異問題，以使每一名孩子都能夠建構成功的學習經驗。

針對上述的情況，差異化教學無疑是最好的解決良方。所謂差異化教學，就是指教師懷著尊重個體差異之精神，並以學生為學習的主體，按照他們不同的能力、需要，主動地對課程、教學、活動及教材進行調整，以使每一名學生都能夠發揮自己內在的潛能，讓他們能夠從中實現自己的價值（游自達、林素卿，2014）。而最重要的，就是差異化教學能夠達到因材施教、有教無類的教育理想，成就每一位具有獨特性的學生，使他們能夠建構成功的經驗，並且提升他們應有的自信心（連婉珍，2013）。同時，如果教師希望為每一位學生提供公平的學習機會，使他們都能夠成為「最好的自己」，差異化教學無疑是一個必然採取的行動（唐淑華，2016）。由是觀之，差異化教學體現了融合教育政策的核心精神—因材施教，即透過循序漸進的學習過程，讓每一名站在不同起點的學生可以一步一步地達到學習的要求，並且從成功的學習經驗之中找到自己的價值，那麼不但能力較佳

的學生可以在學習方面更上一層，而能力較薄弱的學生也能夠穩步向前，最終使到整體學生的學習水平得以提升。

事實上，面對著學習差異而造成的問題，香港政府亦要求國文科（香港稱為中文科）教師施行差異化教學。香港課程發展議會、香港考試及評核局（2015）亦指出教師應珍惜每一名學生的獨特天賦，並在語文教育政策之指導及要求下，因應不同學生的能力、情況及需要而施教，務求讓每一名學生都能夠發揮潛能，並提升語文能力及水平。然而，差異化教學卻未能夠成功地於學校環境之中實施，這就是說學校未能夠有效地照顧每一名學生的學習差異，而香港教育局單從發放政策文件、提出教學建議，以為這樣便能夠解決當前由學習差異所造成的困境，實在只是一個過於理想化的願望（林智中、陳健生，2011）。從中可見，雖然香港全面推動融合教育，並於語文教育政策之中加入差異化教學的指引，試圖從政策層面解決學習差異的問題，可是香港依然面對著差異化教學難以落實的困境。

由是之故，本文旨在以香港國文科之情況為例，探討香港的差異化教學政策、香港實施國文科差異化教學之問題，以及其因應策略，以為熱心推動差異化教學的教育同仁作為參考。

二、香港的國文科差異化教學政策

早在 2005 年，香港教育統籌局（2005）便指出教育的目標就是讓所有學生，都能夠發揮自己的內在潛能，並且全面地發展自己的個性，讓不同的學生都能夠展現才能，因此各級學校都需要為學生提供更為多樣化的課程，而教師亦需要運用多元化的教學方法，以使學生的學習需要得到滿足。而要有效地照顧學習差異，學校便需要為具備不同才能及性向的學生建構多元化的成功路徑，使他們都能夠培養出積極向上的態度，並建構出正面的自我形象，那麼他們的學習動機便能夠得以提升，並願意為著不同的學習階段而投入更多的努力（香港課程發展議會，2001）。此外，香港政府的融合教育政策亦規定各級學校採取「適異教學」（臺灣稱為「差異化教學」）去照顧學生的學習需要，並賦予學科領導人及教師調整課程內容的權力，即他們可按照自己的專業判斷，自行為任教班級的學生調整學習內容及設計校本課程（香港教育局，2014）。由此可見，香港教育當局明白到照顧學習差異的重要性及價值，並向所有學校提倡相關的理念，要求各級學校以照顧學習差異為發展方向，進而逐步落實相關的措施，以讓不同的學生也能夠得到成功的機會，使他們成為懷自信、願意學習的人。

為了協助學校進一步照顧學生在國文科上的學習差異，香港課程發展議會（2017）修訂了《中國語文教育學習領域課程指引（小一至中六）》，

並再次強調由於學生有著不同的性向、才能、智能、社經地位，所以他們在學習能力、學習興趣、學習方式等各方面都有所不同，因此學校需要利用課程的彈性，為學生創設不同的選擇、發展空間，讓他們都能夠在已有之學習基礎上，繼續全面地發展自己的人生。同時，香港課程發展議會（2017）亦進一步提出照顧學習多樣性的措施，包括：設置適當的課程（按照學生的表現及需要，調整教學內容及學習材料）、運用靈活多變的教學法（以遊戲、提問、戲劇、討論、分組、辯論等方法，提升學生對學習過程之參與）、設置合理的評量方法（讓學生了解自己的學習進程，並使他們的學習能夠得到肯定）、善用資訊科技教學（激發學生的學習興趣，以提升他們的學習效能）、特別的教學安排（以個別化輔導、小組教學、協作教學、分層教學、同儕互學等方法，扶助不同的學生）、善用教學資源（結合校內、外的資源，以全面支援學生的學習）。由此可見，實施國文科的差異化教學是具有法理基礎，這不但是學校不能夠忽略的重要一環，而且更是教師對學生應有的責任。

三、香港實施國文科差異化教學之問題

根據筆者的經驗和當前研究結果，現時香港各級學校在實施國文科差異化教學時，皆存在以下的問題：

（一）加重教師的工作負擔

香港國文科教師缺乏空間進行差異化教學之設計及實施。香港教育工作者聯會（2014）的研究發現，現時香港教師工作負擔極為沉重，超過百分之六十三的教師每周工作超過 51 小時，而達到百分之七十的教師更表示自己的壓力過大，超過百分之八十四的教師更認為自己感到疲乏，可見香港教師的工作壓力已經達到臨界點。而葉建源（2013）指出，相對中國大陸、臺灣、澳門，香港教師的教學節數為 26 節，可謂華人地區之冠，而且還要擔當行政工作、主持課外活動、推動訓導輔導工作、安排備課、跟進課後工作，這些工作都導致到教師須大量加班，並缺乏充足的休息時間。由此可見，在這樣高工作量的環境下，香港國文科教師根本無力承擔差異化教學之設計及實施，若強行為之，這不但影響到國文科教師的身心靈健康，而且更會影響到他們的教學質素及表現。

（二）教師欠缺相關的專業知能

香港國文科教師欠缺專業的知能進行差異化教學之設計。由於香港國文科教師欠缺足夠的專業培訓，所以他們未能夠為不同類型的學生調整課程的內容，使到不同類型的學生未能夠從學習之中獲益（吳善揮，2014a）。事實上，差異化教學是實施融合教育的重要手段之一，而要達至成功，那麼主流教育的教師便須兼備特殊教育的知能，當然，要他們能夠具備相應的知識，那麼師資培訓實在是必須的

條件（鄭燕祥，2013）。由此可見，差異化教學涉及到課程內容、教學方法、評量方法之調整，若國文科教師欠缺特殊教育的專業知識，那麼他們便未能夠按照當前教育現場的情況，以及學生的學習需要，來調整課程的發展及實施方向，那麼學生便未能夠從差異化教學之中有所獲益。

（三）欠缺推動差異化教學之意願

香港學校內的教師欠缺推動融合教育之意願，差異化教學的實施自然遙遙無期。由於學校的人力資源不足、工作繁重、欠缺對融合教育理念的認知，這些因素都使到校長、教師不太認同融合教育的核心理念，並且也不太願意接受具特殊教育需要的學生（下稱特教學生），最終他們便欠缺支援這些能力稍遜學生的積極態度（冼權鋒、呂明、晏子、何福全、區美蘭、霍艾蓮，2013）。由此可見，差異化教學為推動融合教育政策落實的重要措施，可是基於客觀條件的限制，學校教師都欠缺推動融合教育的意願，在這樣的情況下，差異化教學自然被國文科教師視為苦事，並且不能夠有系統地成功落實。

（四）產生負面的標籤效應

社會對特教學生的負面標籤，也使到差異化教學難以落實。在融合教育的制度下，部分特教學生的家長害怕子女不被接納，更害怕子女受到負面的標籤，因此他們都不肯配合學校的支援工作，並且不願向學校提供與其子女相關的特別學習需要之診斷報

告，由是學校便不能夠有效地實施個別化的支援工作（香港平等機會委員會，2012）。由是觀之，若要成功實施國文科差異化教學，那麼學校便需要全面掌握不同學生的學習情況及特殊教育需要，可是基於負面的標籤效應，家長都害怕特教子女受到不公平的待遇，進而不願意與學校通力合作，結果差異化教學之內容便未能夠針對不同學生的真正需要。而最重要的，就是他們不明白差異化教學的意義，並為此而不讓孩子接受差異化教學及其評量，以免孩子被標籤為能力較差的一群。因此，差異化教學便無法有效地展開。

（五）評量方法未能作出配合

評量方法未能夠與差異化教學互相配合，結果能力稍弱的學生依然未能夠從中建構學業成就。首先，雖然香港教育當局在政策上容許教師按照實際情況調整課程的內容，可是香港的主流學校並未給予教師調整評量方法的彈性，結果在差異化教學與評量方法不配合的情況下，能力較弱的特教學生自然未能夠建構成功的學習經驗（吳善揮，2014b）。此外，綜觀現行香港的考試制度，其依然著重紙筆評估，這根本無助消除特教學生的學習困境，也未能夠讓他們得到公平的學習環境（余玉珍、尹弘飈，2016）。事實上，差異化教學須與評量方法相互配合，才能夠讓不同能力的學生展現才能，讓他們得到公平教育的機會，可是基於不同原因，例如：人力資源有限、專業知識不足、各相關人士不願參與等，都使到香港學校仍然

只著重紙筆考試，未能夠引入多元評量的概念及作法，在這樣的背景下，評量與學習並不能夠進行有效的連結，而香港國文科的差異化教學自然難以有效地實施。

四、香港實施國文科差異化教學之因應策略

（一）增聘教學人員

為了保持香港教師的教學質素及表現，筆者建議增聘教學人員。香港教師的平均教學節數為 26 節，而國文科教師在任教國文科以外，通常被編配兼教中國歷史科、通識教育科、閱讀科等不同科目，而增聘教學人員便可為之分擔課節，這便使到國文教師只需任教國文科，避免他們需要兼任多於一個科組的行政工作，真正做到「專科專教」。同時，減輕課外活動、學校大型活動等工作，如：外聘專職技術人員教授課外活動，減輕教師在國文科教學以外的輪值工作，避免過多於平日課後留校，或是假日回校主持活動，為他們提供足夠的休息時間。筆者相信照顧國文科教師的身心靈健康能釋放他們的勞動力，以全心承擔差異化教學之設計及實施。

（二）與大學教育學系進行合作

主流教育的教師具備專業的差異化教學設計知識，是推動融合教育的必然手段。因此，筆者建議香港主流中學與大學教育學系進行合作，推行並參與差異化教學課程。學校領導人可根據學校的實際情況，循多方面安

排差異化教學課程，如：在每年各個教師發展日，安排大學教育學系的教授到校進行專門課題講座；容許工作期間外出進修，鼓勵國文科教師參加大學教育系或其他教育專業機構舉辦的講座、工作坊、座談會等；批准為期數星期至數月不等的有薪工作期間進修，妥善安排代課，讓國文科教師能專門而系統地學習差異化教學。當國文科教師全方位了解課程內容、教學方法，評量方法等，就能在校內實施差異化教學，並讓國文科教師得到個人專業的成長。

（三）設立家長分享會

在實施差異化教學的過程中，學校能全面掌握不同學生的學習情況及特殊教育需要至為重要，然而，社會對特教學生的負面標籤，使到家長不願意配合學校的支援工作。由此，筆者建議設立家長分享會，如：邀請校外差異化教學專家，於家長日當日到校舉辦講座，專門講解差異化教學方法及評量方法等議題；由校內相關教務主任及教師主持家長座談會，增加學校行政及教學工作的透明度；學校經常與家長保持聯絡，讓家長了解學校差異化教學的理念、各項教學及評估調適的目的。當家長了解差異化教學對子女的助益後，就能逐步消除子女被負面標籤的顧慮，並配合校方的教學需要提供診斷報告、作出和衷的溝通交流，從而達至家校合作。

（四）以循序漸進的方式推動

基於各種客觀條件的限制，學校以至教師都缺乏推動差異化教學的意願，大規模改革原有教學策略可能會使教師百上加斤，出現教學無力感並影響教學質素。因此，筆者建議以循序漸進的方式推動差異化教學，推行之初以科組為本，先試行並展現差異化教學之成效，其後則更容易推動至全校參與。如：學校可安排行政管理人員進修與融合教育相關之課程，提高他們對融合教育理念的認知，以便規劃學校整體的教學理念及措施。同時，安排教師進修與差異化教學相關課程，其中國文科是學生學習每一門科目的基礎，若國文科表現稍遜，會窒礙其他科目的學習果效。因此，學校領導人可先安排先由國文科著手，讓國文科教師自行決定進修時數及時期，並加以適當的人力資源配合，那麼差異化教學將能一步步擴展至全校參與。

（五）成立教育研究委員會

當學校積極推動及支持差異化教學進修，學校自然會積儲到一批專門的教學人才。為推動教師在同儕間的專業交流，筆者建議學校成立專門的教育研究委員會，讓教師凝聚力量，共同推動差異化教學。學習社群可舉辦學術研討會、教學研究分享會等，根據校內學生及教學的具體情況，討論差異化教學的實際施行策略，如：適合學生的評量方法，設立各科考試調適卷的可行性及執行方法等。筆者相信，若教育研究委員會成員都明白每

個學生都是獨特而有不同的教育需要，並應享有平等學習機會，那就能有策略地實施具有效能的差異化教學。

五、結語

最後，國文科差異化教學的實施關係到不同能力學生是否得到公平的教育機會。因此，香港教育當局及各級學校的領導人應從教師培訓、行政支持、給予補助、家長教育等方面出發，著力推動國文科差異化教學之實施，以達到「適性揚才」的美好教育理想。其實，孩子是我們社會未來的棟樑，作為教育工作者的我們，理應多花時間、精神及努力扶助他們，許孩子們一個美好的未來，只要我們堅信「沒有孩子不可教」的理念，那麼國文科差異化教學定必可以取得成功。

參考文獻

- 余玉珍、尹弘飈（2016）。香港新高中課程改革下的融合教育實踐困境。**教育學報**，44（2），183-217。
- 吳善揮（2014a）。淺論香港現行融合教育制度實施的問題。**臺灣教育評論月刊**，3（1），106-111。
- 吳善揮（2014b）。從前線教師的角度去看香港融合教育下的學與教問題。**南屏特殊教育**，5，1-12。

- 冼權鋒、呂明、晏子、何福全、區美蘭、霍艾蓮（2013）。「融合教育制度下殘疾學生的平等學習機會研究」的啟示。香港特殊教育論壇，15，106-110。
- 周玉霜（2006）。成功的教學從尊重學生的個別差異學習開始。學校行政雙月刊，44，110-123。
- 林智中、陳健生（2011）。香港新高中課程處理學習差異的策略及實施。教育研究與發展期刊，7（2），189-212。
- 香港平等機會委員會（2012）。融合教育制度下殘疾學生的平等學習機會研究。香港：作者。
- 香港教育工作者聯會（2014）。2014「香港教師的壓力與快樂感」問卷調查。香港：作者。
- 香港教育局（2014）。全校參與模式融合教育運作指南。香港：作者。
- 香港教育統籌局（2005）。高中及高等教育新學制—投資香港未來的行動方案。香港：作者。
- 香港課程發展議會（2001）。學會學習—課程發展路向。香港：作者。
- 香港課程發展議會（2017）。中國語文教育學習領域課程指引（小一至中六）。香港：作者。
- 香港課程發展議會、香港考試及評核局（2015）。中國語文課程及評估指引（中四至中六）。香港：作者。
- 唐淑華（2016）。差異化教學的迷思與再探。中等教育，67（4），1-6。
- 連婉珍（2013）。差異化教學應用於體育課之策略。學校體育，139，108-113。
- 游自達、林素卿（2014）。整合學習共同體於差異化教學的改革。師資培育與教師專業發展期刊，7（1），23-46。
- 葉建源（2013）。〈從速制訂合理教節，改善學校教師編制〉（立法會CB(4)717/12-13(01)號文件）。擷取自<http://www.legco.gov.hk/yr12-13/chinese/panels/ed/papers/ed0530cb4-717-1-c.pdf>
- 鄭燕祥（2013）。融合教育的效能：可融合性、教育公平與師資培訓。香港特殊教育論壇，15，68-78。
- 韓孝述、李文浩、黃顯華（2011）。學習差異的理解及處理：教師的視角。教育學報，39（1-2），67-94。

誌謝

在香港明愛元朗陳震夏中學歐陽麗琼校長的帶領下，筆者才得此機會，開展國文科差異化教學之研究。因此，本論文之寫成實在有賴她的全力支持，筆者謹此致謝。

以教師領導促進素養導向教學的發展

張德銳

輔仁大學師資培育中心教授

林偉人

輔仁大學師資培育中心副教授

一、素養導向教學的重要性

我國行將於 108 學年度實施十二年國民基本教育，而十二年國教之成功與否，事關我國國民競爭力的提升，係我國教育界目前最重要的教育改革與發展政策。

在教育改革與發展工作中，「課程與教學」實居於核心的地位，這是因為老師教什麼、如何教，很大程度地決定了學生學什麼、如何學，也就是說要推動教育改革和發展工作必須從教育的內容和方法去著手，才是最直接有效的。

教育部（2014）在《十二年國民基本教育課程綱要總綱》中便揭櫫，十二年國教的課程綱要係以「自發、互動、共好」為理念，以「成就每一個孩子一適性揚才、終身學習」為願景，以「啟發生命潛能、陶養生活知能、促進生涯發展、涵育公民責任」為目標，以「實踐素養導向的課程與教學」，以期落實適性揚才之教育，培育具有終身學習力、社會關懷力以及國際視野的現代優質國民。可見，「素養導向教學」是此次課程改革的核心作為，將主導未來中小學的教學型態，其重要性不言可喻。

二、素養導向教學的意涵

何謂「素養導向教學」？這裡有必要先對「素養」加以理解。蔡清田與陳延興（2013）指出「素養」係指知識、技能與態度的群集整合能力，係在特定情境下能有效行動的能力或潛力。可見「素養」不僅強調知識，亦強調技能與態度，以及這三種要素的整合，用以解決現在及未來的諸多問題。

一個人一生中要培養的素養極多，學校教育要把握的是「核心素養」。教育部（2014）復指出「核心素養」是指學生為適應現在生活及面對未來挑戰，所應具備的知識、能力與態度，它所強調的學習不宜以學科知識及技能為限，而應關注學習與生活的結合，透過實踐力行而彰顯學習者的全人發展。要言之，核心素養指的就是「自主行動」、「溝通互動」、「社會參與」三大面向下所細分的「身心素質與自我精進」、「系統思考與解決問題」、「規劃執行與應變創新」、「符號運用與溝通表達」、「科技資訊與媒體素養」、「藝術涵養與美感教育」、「道德實踐與公民意識」、「人際關係與團隊合作」、「多元文化與國際理解」等九項（教育部，2014）。葉興華（2017）把這九項核心素養和九年一貫課程強調的十大基本能力做比較，發現並沒有太大的差異性。

葉興華（2017）指出素養導向課程與教學的設計，主要有三種型態：(1) 領域的素養導向課程與教學設計，(2) 跨領域/科目的素養導向課程與教學設計，(3) 主題式的素養導向課程與教學設計。葉氏認為在上述的三種型態中，領域內的素養導向課程與教學設計必須由各科目的授課教師在平日教學中落實，份量仍最大。跨領域的素養導向課程與教學設計、主題式的素養導向課程與教學設計則可以配合學校的活動、彈性學習課程等，設計學校本位的素養導向課程與教學，而其所占的份量相對較少。

葉興華（2017）復指出素養導向教學設計之關鍵，係現今教育界所強調的課程活化與教學創新之方向，而教師宜把握「教對」、「教會」、「教好」等三個關鍵，才能使學生「學對」、「學會」、「學好」。葉氏認為所謂「教對」就是「用正確的方法教正確的內容」；所謂「教會」就是「教導學生懂得如何學習」；所謂「教好」就是「在學生學會正確內容和學習方法後，能運用所學解決問題、分析和評鑑事務，進而有所創造發明」（葉興華，2117，頁 1-2）。

筆者以為教師要「教對」，則宜先把握有效教學中的「清晰授課」、「多樣化教學」、「任務取向教學」、「引導學生投入學習過程」、「確保學生成功率」等關鍵性教學行為（Borich, 2004）。教師沒有這些教學基本功，是很難「教對」學生，進而「教會」、「教好」學生。在有效教學的基礎下，教師宜持續學習與運用「差異化教學」、

「學習共同體」、「翻轉教學」、「分組合作學習」、「學思達」、「建構式教學」、「多元智慧教學」、「問題導向學習」……等以學生學習為中心的課程與教學策略，來帶好每一位學生，有效地培養學生的核心素養，這應是現今教育界對中小學教師活化課程與教學創新的深切期許。

惟筆者要強調的是，教學既是科學，亦是藝術，不宜定於一尊，這是因為中小學教學現場複雜多變，學生的學習需求亦常有差異，是故為了達成學習目標，宜尊重教師的教學專業自主權，允許教師依其對學習目標、學習內容以及學習情境的理解，在多元開放的基礎下，決定最適合學生學習的教學策略或模式（張德銳，2016）。換言之，教學的多元優選確是比較符合教學原理的。

另外，在學習評量上，吳璧純（2017）則指出素養係發展而來的，而不是灌輸而來的，亦即素養是要透過一次次的實際表現、反思和調整，逐步深化累加而成的。是故在評量上，吳氏指出教師可以用各種「表現評量」方式，例如作品、報告、學習檔案、表演、紙筆測驗……等來檢視學生的學習表現。當然「多元評量」、「實作評量」、「標準本位評量」、「診斷性評量」、「形成性評量」、「總結性評量」等，還是學習評量的主流觀念。

三、以教師領導促進素養導向教學

筆者以為素養導向教學立意相當良好，也能符應本土需求與國際趨勢，但是中小學教師對於此次迫在眉睫的課程與教學改革是否已經準備好？答案恐不令人樂觀。須知在教育改革的行動中，學校是「現場」，教師是「關鍵」，故唯有學校教師具備足夠的專業能力與熱忱，才能有效執行並創新教育改革措施。教師如果沒有準備好，培育或發展出足夠的素養導向教學能力，將使十二年國教課程與教學的實施成效難以彰顯。

對於近一、二十年來的教育改革，臺灣教育界的經驗實在太豐富了。君不見流行於教育界的一個順口溜：「教育改革像月亮，初一十五不一樣，管它一樣不一樣，反正到時都一樣」。由於改革舉措太豐富了，一方面缺乏統整，另一方面常常政策一變再變，缺乏持續性，常讓有心改革者眼花撩亂、應接不暇，無心改革者持續抱持觀望、以不變應萬變的態度。例如教育部所實施十年的「教師專業發展評鑑」，近來在民粹的壓力下，更改為「教師專業發展實踐方案」便是一例。

我國教育的另一個大問題係教育改革常係「由上而下」(top down)的改革，而不是由「由下而上」(bottom up)的改革，也就是說教育改革常是由教育行政機關發動的，而不是由基層教師自發產生的，而基層教師常是「被改革者」，而不是改革的「領導

者」。從歐美先進國家以及我國的教育改革經驗不難發現：沒有教師的參與、支持與投入，教育改革是不可能成功的，而教師領導者擁有巨大的改革能量，很可惜在幾波的教育改革浪潮中，都沒有被充分的發掘和運用，這可以說是一個亟待喚醒的沈睡巨人（張德銳，2010；Katzenmeyer & Moller, 2009）。

有鑑及此，筆者強調此次課程與教學改革要能成功，務必要發揮教師領導的力量。「教師領導」係指：「教師依其正式職位或以非正式的方式，在教室內，特別是超越教室之外，貢獻於既是學習者也是領導者的社群，影響他人一同改進教育實務，進而提升學生學習的歷程」（張德銳，2010，頁 85）。其相關的領導理論基礎係分布式領導、平行領導、建構式領導、參與式領導、教師彰權益能等（張德銳，2010）。

筆者相信在我國中小學裡每一位教師，只要用心學習，都可以成為專業型教師，皆有極大的潛能可以成為教師領導者。教師領導者除了會把自己的班級和學生教對、教會、教好之外，更可以在教育行政機關以及學校積極協助、支持與鼓勵下，在教師同儕之間扮演專業發展促進者的角色，而有益於我國中小學素養導向教學的早日實踐。茲從下列四個方面論述，如何以教師領導促進素養導向教學的發展：

（一）大量培植教師領導者

誠如哈佛大學教育學者巴斯（R. S. Barth）所說的：「學校是學習者與領導者的社群，每位教師都可以成為領導者」（引自張德銳，2016，頁 136），學校中可以鼓勵教師擔任的教師領導角色相當繁多，例如：隨時隨地對同事提供諮詢、擔任實習輔導教師、教學輔導教師、研究教師、學年主任、學習領域召集人、專業學習社群領頭羊等。在校外的層面，教師領導者若行有餘力，便可從事更專業性的服務，例如：編寫教科書或補充教材、擔任各縣市國民教育輔導團團員或者中央課程與教學輔導諮詢教師等。教育行政機關或學校若能用心培植這些教師領導者，並給予足夠的工作誘因和能力發展的舞台，則不但可以發揮教育改革的正向影響力，而且對於形塑合作分享、專業精進的校園文化有莫大的助益。

（二）把握「自發、互動、共好」的理念

「自發、互動、共好」的理念，不但適用於學生的學習，更適用於教師的發展和學習。在「自發」方面，宜提高教師的工作待遇與福利，肯定教師工作表現，才能激勵教師莫忘初衷，引發與維持教師專業熱忱與使命感，關注學生的學習需求，反思自己的專業實踐，持續精益求精，實踐教學專業自主。在「互動」方面，宜利用各種機制，強化教師間專業對話，增進教師同仁間的專業合作，共同解決教育專業問題，進而提出課程與教

學改進策略。在「共好」方面，宜鼓勵教師善盡「我好、你好、大家好」的專業責任，展現協作與領導能力，同心協力，致力於學校本位課程的發展與革新。

（三）實施同儕輔導與教師專業學習社群的策略

張德銳（2001）指出「同儕輔導」（peer coaching，或譯為同儕教練）是一種教師同儕間形成夥伴關係，運用共同閱讀與討論、示範教學，特別是有系統的教學觀察與專業回饋等方式，來彼此改進既有的教學策略，或者學習創新的教學模式，進而提升學生學習成效的歷程。筆者以為同儕輔導所強調的教師同儕平等互動關係是中小學教師頗能接受的，它可以引領教師們以小組方式（原則上以同學年或同領域為主，但可以允許跨年級、領域或跨校）共同研讀、討論素養導向教學模式或技巧，然後透過示範教學或教室觀察與回饋，實施共同備課、觀課和議課，落實素養導向教學的實踐。

和同儕輔導非常近似的一個專業發展策略便是「教師專業學習社群」。可以這麼說：同儕輔導可以是一對一的個別輔導，也可以是多對多的團隊輔導，而後者便和目前中小學非常盛行的教師專業學習社群相當地雷同。為配合十二年國教的實施，筆者建議各學校可以鼓勵教師以組成社群的方式，落實素養導向教學的學習與實踐，亦即這幾年各社群應盡量將專業發展的主題聚焦在素養導向課程、教

學與評量。另外，教師專業學習社群宜從同學年或同學科領域做起，先發揮學年會議或學科領域會議的功能，再由教師依自己的成長需求或學校課程發展的需要，參與跨學年或跨學科領域的學習社群，甚至跨校或跨縣市的學習社群。

（四）善用教學觀察與回饋、教學檔案、行動研究之利器

十二年國教課程綱要總綱規定：「為持續提升教學品質與學生學習成效，形塑同儕共學的教學文化，校長及每位教師每學年應在學校或社群整體規劃下，至少公開授課一次，並進行專業回饋」（教育部，2014，頁 34）。由此可見，課室的教學觀察與回饋行將成為中小學教師教學現場的常態，如何善用教學觀察與回饋這一個利器而有益於中小學的「教」與「學」，而不要流於行禮如儀的形式或者對教師心理具有威脅性的總結性教師評鑑，係筆者非常關心的議題。

現在中小學流行「共同備課、觀課、議課」活動，其實便相應於教學觀察與回饋的三步曲－觀察前會談、教學觀察、回饋會談（張德銳，2017）。換言之，觀察前會談可以將教學者與觀察者的會談轉型成為共同備課活動，在共同備課活動中，進行公開授課的教師可以和教師同儕共同討論一節課或一個單元的素養導向教學活動設計；在觀課時，可以根據授課教師的成長需求，使用「教學觀察表」、「軼事記錄」、「錄影錄音」、「語言流動」、「在工作中」等質性或量化觀察工

具，或者自行研發其他更適合的工具，而對教師的教，特別是學生的學，做具體客觀的紀錄；在議課（回饋會談）中，主持議課者，首先宜營造溫暖和諧的氣氛，讓教學者充分表達此次素養導向教學的經驗和心得，其次觀察者才就教師的教、學生的學，提出具體客觀的記錄，然後儘量以不作價值判斷的態度，回饋給教學者，並且鼓勵教學者就教師的教、學生的學，提出改進目標、方法及策略。

除了教學觀察與回饋之外，教學檔案的製作與分享，應該也是教師們在素養導向教學的成長利器之一，這是因為「凡是走過的必應留下足跡」，而教學檔案便是最能代表教師在教學現場實踐素養導向教學的完整歷程。透過教學檔案製作，教師可以反思自己在素養導向教學的過程與結果；經由教學檔案的交流、分享與討論，教師可以傳承素養導向教學的經驗，並建構素養導向教學的集體智慧。

此外，行動研究亦可以是素養導向教學專業成長的利器之一。在中小學現場裏，有愈來愈多教師獲得碩博士學位，他們具有行動研究的能力，若能在政策鼓勵下，當可以樂見教師帶領著教師，善用行動研究工具，一方面解決素養導向教學的實施問題，另一方面做為解決問題後，自我更新個人及集體教學實務智慧，這對於教師個人、學校以及教師專業而言，可以營造三者皆贏的現象。

參考文獻

- 吳璧純（2017）。素養導向教學之學習評量。臺灣教育評論月刊，6（3），30-34。
- 張德銳（2001）。共譜教師專業成長的新樂章—談同儕教練。中等教育，52（2），134-143。
- 張德銳（2010）。喚醒沈睡的巨人—論教師領導在我國中小學發展。臺北市立教育大學學報教育類，41（2），81-110。
- 張德銳（2016）。教師專業：教師的生存發展之道。臺北市：五南。
- 張德銳（2017）。教學觀察與回饋三部曲--備課、觀課、議課。師友月刊，597，40-44。
- 教育部（2014）。十二年國民基本教育課程綱要總綱。臺北市：教育部。
- 葉興華（2017）。談素養導向之課程與教學設計—從《十二年國民基本教育課程綱要總綱》談起。載於臺北市府教育局主編，臺北市國小共同備課手冊—社會領域篇（頁1-9）。臺北市：臺北市府教育局。
- 蔡清田、陳延興（2013）。國民核心素養之課程轉化。課程與教學季刊，16（3），59-78。
- Borich, G. D. (2004). *Effective teaching methods* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Katzenmeyer, M. & G. Moller (2009). *Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders* (3rd ed.). Newbury Park, CA: Corwin Press.



以使命式學習建構核心素養能力

許素娟

花蓮縣卓楓國民小學總務主任

一、前言

隨著邁入二十一世紀新知識經濟，全球資訊變遷的時代裡，教育的體制與理念，也將被重新改造與管理，而學生的學習方式，也更趨於多元且豐富化，現行的創新教學十二年國教課程裡，是以核心素養為導向主軸，核心素養是現代公民在生活處事中，應該具備的一般涵養與能力，其面向包含基本的讀寫算能力、運用心智思考判斷、解決問題能力及社會參與互動能力（陳聖謨，2013），其目的都在培養學生能在日常生活裡，具備必需的基本能力和技能，未來國民中小學的新課程，應該要培養學生具備隨時可以帶著走的知識能力及學習經驗；並能拋掉背不動的課業書包，與學習繁雜的知識教材壓力。因此，為達成此教育改革的目標，學校必需提供學生真實且實際的學習經驗及內涵，以進一步協助學生達到學習的目標。

面對這樣有別於傳統的學習模式時，教師必須創新自己的教學方式，這樣才能有效協助學生達到學習的目標，在新近的教學典範中，主張教師的角色，不應只是單向的知識傳遞者，而是學習的促進者、引導者、諮詢者，學生的角色，也必需從被動的吸收、等待填充的容器，轉為主動的學習者（江文慈，2006）。所以，國外學者 Chan（2001）對此提出了一個具體的概念，也就是主動社會學習模式

（Active Social Learning），這種學習方式可以幫助學生，學習如何從經驗中獲取知識（Learning from experience），希望讓學生從學習生手（Novice Learner），變成具有學習能力的終身學習者（Active & Retrospective Lifelong Learner）（陳德懷、黃亮華，2003）。在此學習模式下，也同時要求學生主動探索新知識及自我建構知識，並且能夠運用方法，完成一項具有特定使命的任務或課程，像這樣的使命式學習活動，就是要讓學生對此目標產生高度的使命感，學生需用有別於傳統學習認知的思考模式，在面對重重困難與挑戰時，能用批判性思考、創新思惟能力、合作精神、及積極主動的態度和方法去解決問題，同時發揮師生潛能，讓學生能在時代不斷變革的潮流中，適應未來世界的多元與變化。

二、使命式學習之基本概念、關鍵要素、核心素養價值

（一）使命式學習的基本概念

傳統的中國文化中，父母都會鼓勵學生儘量避免失敗和犯錯，對於學生在學業上的失敗和挫折，都會給予指責甚至是處罰，這也導致了學生日後習慣逃避承擔風險，以及挑戰創新的學習方式，以免落入失敗的情境，但是，相對的這也使得學生喪失了許多良好的學習機會（廖祐宏，2002）。一般而言，沒有人希望失敗，其實失敗這件事情並非如此的可怕，儘管中

國傳統文化觀念裡非常抗拒失敗或是承認失敗，但卻仍有其積極的一面，我們常會說「從失敗中記取教訓」、「失敗為成功之母」、「勝不驕、敗不餒」、「不經一番寒徹骨，焉得梅花撲鼻香」等話語，這就是中國人較為積極的「失敗觀」，來鼓勵失敗者再站起來（石岳峻、沈瑞棋，2006）。且失敗的經驗是學生在求知的過程中，不可避免的一環，所以，學生更應該學習如何面對失敗，能從失敗的過程中，學習一些寶貴的經驗，來增長自己的求知能力，這樣才能隨時隨地迎戰這個多變且競爭劇烈的環境，儲備自己的能力，勇敢的迎接未來，及面對各種挑戰的勇氣。

因此，我們要教導學生如何學習面對失敗，從失敗的經驗中學習成長，惟有從教育本身來著手，使命式學習模式就是一項很好的教育典範模式，藉此學習活動，希望在未知結果的環境下，給學生在限定的時間範圍內，及有限的資源下，提高使命的困難度，學生能勇敢面對，挑戰這項特定使命任務，不管結果是成功或失敗，都能竭盡所能，發揮其潛能，全力以赴，完成這項艱鉅的目標，因此，我們可以將使命式學習定義為：「使命式學習活動」就是設計一項特定的使命任務，讓學生對此使命產生高度的使命感，並願意冒著使命失敗的結果，且在有限的資源及時間的壓力下，以相互合作的方式，活用所學的知識及常識，克服萬難，堅持到底，完成使命任務，達到特定的學習目標（Shih & Chen, 2003）。

（二）使命式學習的關鍵要素

依據上述對使命式學習之定義為基礎，從中可以建構出「使命式學習活動之模式」來，學習之初，學生從未知的情境下學習，經由找尋適合的研究目標開始，在發展出策略行為之後，就開始行動找尋解答，在這過程中還要不斷的反省、解決問題的答案是否合理及正確，如果發現有誤或無法解決問題時，則應從頭檢討，重新做過才對，另外，在這個尋找適合答案的問題過程中，也同時會受到一些外界的控制變量所影響（如：困難的使命任務、許多困難的工作、多樣化的技能、時間的限制、資源的支持等），直到學生找到已知的答案為止（石岳峻、沈瑞棋，2006）。茲將四項控制變項分述如下：

1. 任務工作的數量（Numbers of Task）

使命式學習活動會給予學生一定數量的使命子任務，每一項子任務都很類似但不重覆，再藉由控制給予的子任務數量來決定難度。

2. 多樣化的技能（Skill Variety）

指使命式學習活動可以激發學生統整其既有的技能知識，且在整個學習活動中，並非一昧彰顯個別的某項單一能力，也不比較個別能力的高低。

3. 時間的限制 (Time Limit)

在使命式學習活動過程中給予時間的限制，目的是要讓學生瞭解對時間壓力的認知，親身體驗時間壓力下的學習，以激發其學習的潛能。

4. 資源的支持 (Resource Support)

限制學生在使命式學習活動過程中的資源支持，意在引發學生能採取不同或有創意的策略與方法來解決問題。

(三) 使命式學習的核心素養價值

經濟合作與發展組織

(Organization for Economic

Co-operation and Development, OECD)

提出核心素養是「可透過教育加以引導」、「可透過教學加以培養」、「可透過學習獲得」，強調各種核心素養的培養，都是終身學習與發展的歷程

(OECD, 2005)。綜合言之，核心素養是個體在特定情境中，透過自我的特質、思考、選擇以及行動，滿足情境中的要求與挑戰，成功完成任務，以獲致美好生活的理想結果 (Rychen & Salganik, 2003)。學者 Shih 和 Chen (2002, 2003) 根據使命式學習的定義與精神，發展出其活動之核心素養價值，分別詳述如下：

1. 激發動機，捨我其誰 (Commitment)

使命式學習活動希望首先能引起學生的注意，並激發學生的內在潛力之動機，使其能對完成使命具備高度的成功期望 (Success Expectations)，以及達成使命的自我許諾 (Shih & Chen,

2003)。學生一旦對於活動的內容有了一份承諾，自然會產生一股動力驅使他產生使命感，並積極運用所學的知能來達成使命。

2. 願意冒險，挑戰使命 (Risk-taking)

使命式學習活動並不意味著所有的學生都能夠順利的完成目標，因為，學生必需在給定時間的限制下，全力以赴、盡其所能、努力不懈地接受使命任務挑戰，所以，需要激起其克服困難的冒險動機，如此才能順利完成使命任務學習活動。

3. 堅持到底，達成使命 (Persistence)

當學生具備前述兩項特質後，還必須要對完成使命學習任務，能有堅持到底的決心和毅力，才有可能在充滿挑戰與難度的活動中，冷靜面對內在團隊及外在環境的衝突；所以，學生必須隨時調整自己的學習態度和想法，在使命式學習活動的過程中，能包容大家的提出的不同意見和看法、遵守團隊之規範，以便發揮團隊合作的精神，消除團隊內的矛盾與磨擦，堅持克服困難以完成使命任務。

4. 自我接納，正向歸因 (Positive Self-talk)

使命式學習活動屬於學習目標導向 (learning goal orientation) 之學習結構，不論結果及成敗如何，都希望協助學生能自我接納，創造正向的歸因 (Shih & Chen, 2003)。並能永於面對一切的學習結論，再接再厲地接受下一個使命任務之挑戰。

5. 自我反省，檢討過程 (Self-reflection)

使命式學習活動之進行，不論其結果如何，都希望學生能達到預期的學習目標，因此，會藉由活動結果的分享，引導學生自我檢討（Shih & Chen, 2003）。從整個使命學習過程中，自我發現問題癥結，並做自我反思的動作。

6. 自我改進，提出方案 (Self-improvement)

在使命式學習活動中，希望學生能在參與活動後，朝向「努力導向」(effort-focused)目標前進，並鼓勵自我指導與自我改進，學生能從經驗中學習及思考策略的細節，並以具體的因應對策，幫助完成未來的目標（Shih & Chen, 2002）。

因此，由上述論點可以知道，整個使命式學習歷程中，其最終的核心素養理念價值，也是希望學生能藉由這樣的學習模式，能促進自我的成長與學習，並將學習的主流中心真實地落在學生的身上，讓學生的學習變得有趣與活潑，同時，能藉由這樣的學習活動，學生會變得更樂意的接受學習。

三、實施使命式學習之建議

能給學生安排一個適當的學習環境、適當的引導方式，確實能讓學生的學習產生變化與成長，並能培養學生解決問題的能力，以因應二十一世紀多變及多元的未來生活環境，期望

能供未來欲實施使命式學習研究者的建議，以及做為欲運用使命式學習進行教育改革者的借鏡及參考：

(一) 實施使命式學習於教學中，宜加深加廣

未來的研究建議，可針對不同階段的學生如：低、中、高年級的學生進行施教學習探討，或是將使命式學習的策略運用於不同領域科目內，亦或設計更有難度的課程內容，讓使命式的學習能夠加深其學習的內涵，並能加廣其學習的範圍，以期將使命式的學習能真正落實於教學中，讓學生能多發現一些學習的樂趣。

(二) 鼓勵重視「教師即行動研究者」之推行，讓教師的專業得以成長

面對新時代的變遷，教育工作的地位與角色，正面臨著許多方面的質疑與考驗，身為教育第一現場之人員，應思考如何在這一片喧嘩的浪聲中脫困而出，真正展現教師之專業與威權，唯有不斷地自我精進、改變教學模式或創造出適合學生的教學方法，才能引領學生正確的學習。

為了要引導學生學習，教師和學生需要一起教學相長，而教師從事教學行動研究將可以獲得改善，因為，教師是最瞭解教學情境的人，教師經由行動與研究結合的過程中，會不斷的省思、修正與再思考，在教學中無形地提昇了自我專業的教學能力，其實，教師每天都在面臨問題，解決學生之困難，只是教師通常會被自己忽

略是位行動研究者，每天站在教室的舞台上，唱演著不受學生歡迎的舞臺戲而無自覺，試想而之，這是多麼令人覺得可惜的一件事，能夠演出精彩的戲碼，卻沒有好好把握，即使再亮麗的舞臺，也顯現不出美麗的光彩。

如果，每位教師都能重視自己是位教學行動研究者，都能夠熟悉行動研究的方法和步驟，且能抱著不斷自我反省的精神，那麼，每位教師都將是一位很好的行動研究者，這不但可以增加自我的教學技巧，在教學專業的表現上，也能得到亮眼的成績。

總而言之，教學是一種不斷累積與發展的過程，適合學生的教學方法與技巧，是需要靠老師不斷的思索與學習才能發現的，沒有一個人天生就註定是一位好老師，所以，老師也必需經過培養與自我精進才能有所得。

現今的社會架構，對於老師這一個角色看法和觀念，都有相當程度的期許要求和定義，唯有具有行動研究教學能力，和不斷自我挑戰精進成長的老師，才能正確引領學生的學習，也才能在教育的工作崗位上屹立不搖。

(三) 提供學生實際行動之生活經驗，
從生活中落實學習的本質及歷程

從學生學習使命式的課程中發現，學生的運思流暢性與生活經驗學習相關，學生的認知知識若能與熟悉之生活經驗相結合，學生對於學習的反應較好也不容易遺忘，也可讓學生習得面對真實問題的應變能力，而不

至於只讓學習淪為紙上遊戲而已，同時，也可以幫助學生對於日後在新知識之獲取上，奠定更好、更有效率的學習基礎，讓學生的學習像日常生活一樣簡單，總之，能提供學生真切的生活經驗之學習行動，是較符合教學目標與本質的。

四、結語

十二年國教課程綱要以「成就每一個孩子—適性揚才、終身學習」為願景，本著全人教育精神，並以「自發」、「互動」、「共好」為理念，強調學生是主動的學習者，透過適性教育，提升學生主動學習動機，成為具社會適應力與應變力的終身學習者（教育部，2014）。所以，使命式學習模式所強調的精神與學習目標，對學生而言是很重要的，而且，此種學習模式也與現行十二年國教課程中，以核心素養為導向之基本理念相符合，這樣的學習模式，並不侷限於課程內容，而是強調透過體驗學習，從日常生活中體驗現代社會的課題，培養學生健全的人格，體察自己週遭切實的問題，活用知識並會獨立思考判斷，最後付諸於自我實踐的行動，且對行動後的結果負責任，因此，將使命式學習精神融入課程的核心素養中，學生就能夠活化知識脈絡，將呆板的知識內容轉化成靈活的知識經驗法則，學過的知識也能充分應用在日常生活中，總之，使命式學習正好可以幫助學生學習，學生體會到學習後成長的喜悅，成為生活中自發性學習的原動力，學習所得的內容，也將會內化成為自己學習基礎的一部份。

參考文獻

- 石岳峻、沈瑞棋 (2006)。通識課程中「逆境教育」之活動設計。高餐通識教育學刊，3，27-48。
- 江文慈 (2006)。把學習的主體找回來。師友，468，65-70。
- 教育部(2014)。十二年國民基本教育課程綱要總綱。臺北：作者。
- 陳聖謨 (2013)。國民核心素養與小學課程發展。課程研究，8(1)，41-63。
- 陳德懷、黃亮華 (2003)。邁向數位學習社會。臺北：遠流。
- Chan, T. W. (2001). Learning companion systems, social learning systems, and intelligent virtual classroom. Invited Talk, World Conference on Artificial Intelligence in Education, Washington, DC, USA. *Journal of Artificial Intelligence in Education*, 7, 125-159.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2005). The definition and selection of key competencies. Paris, France: Author.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2003). Key competencies for a successful life and a well functioning society. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber.
- Shih, Y. C. ,& Chen, N. S. (2002). *Mission-Based Learning Model and Its Instructional Activity Design*. ICCE2002. Dec.
- Shih, Y. C. ,& Chen, N.S. (2003). *Theoretical Analysis of Mission-Based Learning Model*. ICALT2003.



初探學校識別系統之內涵與可行作法

薛雅純

屏東縣隘寮國小教師

一、前言

隨著社會時局與教育趨勢的演變，學校經營更見特色作為與在地價值，而愈加彰顯學校本位發展與品牌建立的重要性（林志成，2011；蔡清田、陳幸仁，2013）。如今，有越來越多的教育單位設計學校標誌、開發特色課程、統一相關學用品、打造文創小物等，無一不是建立自我能見度與辨識度的可行作法，例如國內各大專院校常有的校徽與校歌及其所指意涵、商業週刊之百大特色小學的多元教學課程（商業周刊，2018）、國外高等學校較常見的品牌文創設計用品（Arcadia university, 2014）。實際上，這些做法是在建立顯明的學校識別系統（school identity system, SIS），本文希冀透過相關文獻探討，初探教育單位執行學校識別系統之可行作法，以提供學校更多經營方針及思考。

二、學校識別系統之內涵

學校識別系統引自於企業界之企業識別系統（corporate identity system, CIS）的概念。諸多耳熟能詳的 logo 讓我們即刻想起該間企業，使用（消費）者便可立即辨認，談起 iPhone 手機就知道被咬一口的蘋果商標；麥當勞的黃色 M 字商標；NIKE 球鞋的勾勾；臉書軟體的藍底白字 facebook 等。此外有些公部門亦設計合適的識別表徵以強化願景共識，如南投縣水里鄉上安社區（陳美心、顏怡璇，2009）、

國立臺灣科學教育館（維基百科，2018）等。以下即整理學校識別系統之意涵與要素，提供後續可行做法的基礎。吳清山與林天祐（2005）認為學校識別系統係指一套傳達學校獨特經營理念的文字、活動與符號，目的在透過上述途徑突顯學校的獨特性與優越性，以建立學校成員與社會大眾對學校的認同感，並建構學校新形象及促進永續經營與發展。黃齡萱（2008）則指出學校在參酌文化、環境等內外部條件後，確立學校的辦學理念、學校願景、經營策略，以發展出長期性、系統性、標準化、個性化之傳播方式，期建立辨識與產生認同之支持作為。而蔡金田（2009）提出藉由不同識別要素來塑造學校特有的個性化與專有化，以建立學校品牌作為與區別他校的識別依據。施又瑀與張東晃（2017）認為是以校徽、精神標語、象徵圖形等基本要素，以及事務用品系統、建物環境系統、標識指標系統等應用系統為內容的一套系統，藉以樹立學校特色，彰顯學校優質形象。綜上說明可知，學校識別系統可突顯學校獨特的價值性表徵，能建立內外部之認同感並進一步促進永續經營的可能。

進一步歸納分析相關文獻之學校識別系統的要素後，發現仍不脫離企業識別系統的範疇，以下列三者為主（林慶川，2003；張金年，2002）：理念識別（mind identity, MI）、視覺識別（visual identity, VI）以及行為識別

(behavior identity, BI)。理念識別可包含學校發展的共識願景、經營哲思、方針口號等，是學校經營的基本理念與原動力所在（核心價值）。視覺識別可包含各式各樣之獨到的視覺表現形式來呈現具有辨識性的識別標誌，並以標準化系統連貫整體視覺設計內涵（靜態表象）。相關形式可以有校徽、圖案、造型、字體、顏色、用品等。行為識別為學校經營的具體實踐，以確切表現學校對內經營的共識性與對外經營的重視性（動態活動）。相關形式可以有特色教學課程、優良典章制度、公共服務活動、特色動態展演等。另按學校經營發展的邏輯性，應先確立理念識別後再逐步發展視覺識別與行為識別較宜。

三、可行作法之分析

承上，學校識別系統可協助建立鮮明的學校形象，使內外部利益關係者成為學校品牌的最佳代言人。筆者參酌學校識別系統的三要素內涵與策略管理的程序（確認使命⇨內外分析⇨形成策略⇨執行評估）（林孟彥、林均妍，2014），提出下述可行作法，以供學校經營之參酌運用。

（一）識別探尋：綜整分析&特質定位

學校識別系統貴在整合學校條件、在地資源與師生需求，可藉著綜整性的 SWOT 分析技術，建構學校理想的亮點／特質，使整體校園經營更顯一致與效率。此階段的主要任務乃創造與強化學校核心形象，故應經由充分性訪談、溝通、蒐集來掌握具共

識性的形象訴求。學校團隊透過以上分析較能具體擬出理念識別的內涵，這些內涵有助於界定出學校專屬的特質與定位，供後續深化成校長的辦學理念與經營方略，成為未來學校品牌表現的卓越基礎。

（二）識別表現：通盤設計&特色飛揚

本階段任務主要對應在視覺識別要素，因此需發展出一系列相符的基本要素與應用項目（張百清、羅文坤、許俊基、程春，2003）。基本要素可為代表標誌、標準字體與顏色或圖案等，搭配各項學用品之輸出，即成為應用項目（如事務用品、學校制服、文創小物、校園環境等）。就現況來說，各層級學校中尤以大專院校在識別表現上最為普及，多數以制定特定意涵的校徽、系徽或符號為主，此些標誌泛見諸多字母與圖案的結合，然後成為其他應用項目的主要元素，甚而推出特色文創用品而帶起學校名聲。

（三）識別行動：動態產出&特點行銷

識別行動階段以各式彰顯學校特色的行動為主，對內應產出動態活動，包含學校經營發展的典章制度、校園文化建設與創新、創新教學與特色課程、多元社團與才藝展演等；對外應行銷學校亮點／特質，包含學校公共關係的經營、特殊優良學生的宣揚、社會公益服務活動、社區聯合運動大會等。在進行各項活動時，可擴大參與層面（如社區人士、家長團體）並配合視覺識別元素，呈現有靜有動

與有裡有外的多元豐富，共同增進公共關係，促使社區民眾對學校的理解，從而建立良善之友好形象。

(四) 識別再造：策略管理&永續發展

學校識別系統要突顯策略管理的思維程序，故在實際運作上更需重視評估反思以求永續發展，對照校內教學與行政事務之計畫、執行、評鑑為主要程序，可發現兩者皆在企求精進學校績效品質的共同目標。因此，在推動學校識別系統的各项運作時，建立定期蒐集相關回饋資訊的程序，藉由不斷修正、檢討與評估，而兼顧理念識別、視覺識別與行為識別之三要素的有效配合，可加強建立學校優質卓越的識別形象。

四、結語

近來，建立學校發展特色一直是學校經營中深具巧思的區塊，也是牽動校務發展興衰的奇特吸引子(strange attractor)，學校識別系統提供整體性架構，使學校特色透過理念、視覺、行動等識別元素，搭建對內的向心認同與對外的優質形象，一連串的識別元素導入過程中(探尋⇒表現⇒行動⇒再造)，學校領導者應盱衡一切、多方考量。成功的學校識別系統應有益於實踐學校經營的理念、提升學校形象的地位、發揚學校特色的功效，期許在淬鍊揉合相關要素的行動過程中，學校的形象價值能與時俱進、歷久彌新。

參考文獻

- 吳清山、林天祐（2005）。學校識別系統。《教育研究月刊》，131，156。
- 林志成（主編）（2011）。《特色學校理論、實務與案例》。臺北市，高等教育。
- 林孟彥、林均妍（譯）（2014）。《管理學》（原作者：S. P. Robbins & M. Coulter）。臺北市：華泰文化。
- 林慶川（2003），學校識別系統之初探，《南投文教》，19，55-58。
- 施又瑀、張東晃（2017）。國民小學學校識別系統之規劃設計—以彰化縣一所小學為例。《學校行政》，107，105-129。
- 商業周刊（2018.02.20）。《關於特色小學》。百大特色小學。取自 http://www1.businessweekly.com.tw/event/2009/school/about_taipei.php。
- 張百清、羅文坤、許俊基、程春（2003）。《CIS發展與國別模式：超值企業形象設計》。臺北市：巨流。
- 張金年（2002）。企業識別系在國民小學應用之探討。《國教新知》，48（4），22-29
- 陳美心、顏怡璇（2009）。以企業識別系統加值地區形象塑造—南投縣水里鄉上安社區案例探討。《水保技術》，4（4），252-260。

- 黃齡萱（2008）。一所國小學校識別系統之研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 蔡清田、陳幸仁（2013）。特色學校的課程領導：微觀政治取向。教育研究月刊，225，23-38。
- 維基百科（2018）。國立臺灣科學教育館。維基百科。取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/國立臺灣科學教育館>。
- Arcadia university（2014）。Brand and identity system. Retrieved from <https://www.arcadia.edu/file/14p7985-brand-identity-systempdf>
- 蔡金田（2009）。學校品牌建構與形象管理之探究。國民教育研究學報，23，139-160。



淺談文化影響評鑑與系統導向評鑑在教育上運用

林秋松

國立臺北教育大學教育經營與管理學系博士生

宜蘭縣順安國小教師

一、前言

文化影響評鑑（CRE）和系統導向評鑑（SOE）都是相對較新的評鑑方法，在教育評鑑上應能受到越來越多的重視。過去從傳統教育評鑑的典範實施上，往往可能限制了評鑑者發現教育未發現及有待解釋的部分。雖然 CRE 和 SOE 代表了兩個不同的思考方式來進行評鑑，但在教育上採用聯合 CRE-SOE 方法，興許可以提供教育評鑑的另一個觀點。

廣義而言，「文化是一個特定群體或社會共同的學習和共同行為，價值觀，習俗和信仰的累積體」（Frierson et al., 2010, p. 75）。文化不是外界影響他們行為的東西；相反，它是「世界被認識、創造和經驗的主體間現實」（Miller, 1997, p.10）。文化是了解個人態度、動機和行為的關鍵因素。對於學校文化而言，學校文化是一個學校內特定群體（此包含教職員工生）共同的學習、行為、價值觀、習性及理念的聚合體。學校文化不是外界影響他們行為的東西；相反，它是存在於創造和經驗的真實世界中。

二、教育 CRE 方法

筆者參考學者(Yarbrough, Shulha, Hopson, & Caruthers, 2011)觀點，認為教育 CRE 採用基於實力的評鑑設計方法(a strength-based approach)，強調可

以做甚麼而不是無法做到的。使用基於實力的典範，學校文化影響評鑑者參與發現和認可教師和教師社群對評鑑的學校文化優勢。這種方法能使學校評鑑反映擺脫了究責教師個人或學校文化問題的不足觀點，認識到問題往往在於社會對個人或學校組織文化社群的影響。在教育 CRE 中，學校多元化被看作是一種實力，可以用來擴大，豐富和最大化流程，發現和影響的重要資源。

筆者參考學者 (AEA, 2011; Thomas, 2011)觀點，認為教育 CRE 評鑑員應該尋求創建一個有效和可靠的知識庫並促進學校公平正義。促進學校公平正義需要嚴格審查學校在校務整體設計，評價與學校文化有關但往往被忽視的變數。例如，評鑑者可能會造成學校參與計劃的障礙和限制。因此，教育 CRE 評鑑者須記錄參與者在計劃執行對學校文化脈絡的影響，深切意識到學校有一個「共享的生活經驗」，並且了解這種情況如何影響教師個人在計畫中的行為。

三、增加教育文化影響的策略

教育 CRE 處於在特定的價值體系或框架中，為評鑑人員在整個評鑑中應該考慮的問題類型提供指導。筆者參考學者(Frierson, Hood, Hughes, & Thomas, 2010; Thomas, 2009)觀點，提出教育文化影響的策略：

- (一) 在教育評鑑過程開始前，教育 CRE 評鑑人員必須認真分析當前的學校文化背景和社會政策脈絡，以幫助確定評鑑工作進行。
- (二) 考慮到教育 CRE 評鑑組員資能，應慎選其成員。評鑑組員應能對學校執行計畫所依據的學校文化脈絡做出適當回應。
- (三) 教育 CRE 評鑑人員在設計具有文化影響能力的評鑑工作時，應重視識別利害關係人。通常，確定的利益相關者是在整個評鑑過程中呼聲最高、最可見和最容易合作的利益相關者。如果忽視其他相關利益相關者，教育評鑑團隊可能無法判斷和結論。
- (四) 必須認真面對學校評鑑中評鑑本身問題，並對來自不同學校群體的評鑑關鍵問題進行選擇和優先順序。
- (五) 教育 CRE 評鑑人員根據學校文化脈絡和評鑑問題，使用數據收集的多種方法。除量化數據方法外，CRE 還經常使用質性評鑑技術。透過觀察，訪談和焦點小組收集的數據對於獲取關於校務計畫或學校組織團體的文化脈絡的豐富資料也很重要。
- (六) 教育 CRE 評鑑人員必須認真考慮公平和社會正義問題。例如，對參與者沒有造成傷害。教育 CRE 評鑑人員功用在於學校組織學習及成長而不是判斷及評核等第，

評鑑結果是學校多元文化所創造對教育意義性，並從中作出可靠的決策。

與 Symonette (2004, 2009) 相同認知，筆者認為，學校在培養教育 CRE 評鑑卓越文化，需要兼顧學校內外面向。在學校內面向，教育 CRE 評鑑者應進入學校特定情境內審視關係、空間、文化地理脈絡的優勢、劣勢以及感知、概念化和詮釋學校整體情境。教育 CRE 評鑑者在學校外面向，則擴展並豐富相關多樣性。教育 CRE 評鑑中的文化影響性需要多元概念化和方法適應性，也需將教師個人、學校計劃實施者及教師社群的文化注入探索過程。

四、教育 SOE 方法

系統理論來自生物學、物理科學、工程學、哲學、廣泛的社會科學等。這些理論越來越多地應用於相關領域。

系統導向是西方科學觀念從簡化論轉向整體論的根本轉變 (Capra, 1997; Eoyang, 1997; Jackson, 2003)。部分研究置於整體研究之前。採用系統評鑑方法不能被描述為單一的方法。由於系統領域對系統有多元方向性，因此已經產生了多種考慮應用程序，進行評鑑的方法。

教育 SOE 方法係學校當作一整體的觀念。系統評鑑學校方法擁有多元方向性，在教育評鑑上採取更具彈性作法。

五、系統定義

Donella Meadows 的「思考系統」（2008）系統不僅僅是任何舊的東西集合。一個系統是一組相互連接的元素，它們以一種實現某種方式相互組織的方式組合起來。系統必須由三種事物組成：元素、關聯和功能或目的。

系統導向強調整體方法。根據系統理論，重要的是首先了解整體，然後，這些部分與整體的關係得到更好的理解(Jackson, 2003; Meadows, 2008)。SOE 評鑑者透過與可能影響計劃的活動和/或預期結果的其他因素的系統連接來考慮評鑑的脈絡。儘管一個系統「做某事」，正如 Meadows 所說，它所做的一切可能或不是我們所期望的。

學校系統是一個學校組織內系統所相互連接的元素，彼此為實現教育願景相互組織的方式組合起來。此系統有三種組成元素(包含學校相關的人、事、時、地、物)、組成元素間的關聯性和教育功能性或教育目的。教育系統導向強調整體方法。首先了解整體，然後理解部分與整體的關係以及教育的功能性及目的性。

有組織的動態學是指系統內穩定，可預測的運動模式。他們通常與系統中的常規功能和高度的一致性相關聯(Stacey, 1996)。教育組織的動態學是指學校系統內穩定，有可預測的教育運作模式。在教育系統中的教育功能和目的有一致相關聯性。需要靠著正確評鑑扶助，各教育層次成熟並穩定的運作。

複雜性科學引起了極端情況的注重(Miller & Page, 2007; Zimmerman et al., 2001)。核心思想是在複雜的適應性系統中，能夠以不可預測的方式行事的起因，不斷互相交流。他們正在相互適應整個環境。創造出有影響力的系統範圍的模式。這種自組織的動態在考慮改變社會制度方面尤其重要，因為它具有靈活性和運動性，可以幫助整個系統的轉移。同樣學校核心思想也是在複雜的適應性組織系統中，能夠以不可預測的方式不斷交互作用、相互適應和影響整個教學環境。在教育影響力的系統範圍的模式學校組織的動態，考慮社會變遷中靈活性和變動性，可以幫助整個教育系統的正向遷移。

從教育評鑑的角度來看，重要的是要了解哪些教育系統動態與所使用的教育評鑑方法一致性，哪些提供在教育上特定方向移動的槓桿點。這些槓桿點通常是評鑑者正在尋求識別和理解。應用教育複雜適應性系統的理論，教育 SOE 評鑑者可調查一個完全不同的結果及複雜教育系統理論的反饋循環及共同演化。

六、將系統概念應用於教育評鑑

各種系統思想家和評鑑者將許多系統概念連貫一致，實際應用於工作上。同樣的，系統幹念也可以藉由教育學者和評鑑專家者開發，運用在教育上。根據在 ECLIPS 中使用，由學者(Williams & Hummelbrunner)總結系統概念圍繞在：(一) 相互關係的理解，(二) 對邊界的意識，(三) 對多個觀

點的承諾。在教育系統評鑑的方向則圍繞（四）教育評鑑者與被評鑑者間相互關係的理解，（五）對教育範圍的意義理解，（六）對教育評鑑多元觀點的接納。筆者參考上述二位學者觀點，認為 SOE 教育評鑑方向在於：

（一）學校元素間相互關係的理解

教育系統評鑑者應該著眼於學校的人、事、時、地、物間相互關係上，包含元素內彼此關係、跨元素間關係和教育意義、目的及價值。整合系統規畫評鑑，找到優勢評鑑項目，以扶助繼續發展，帶動劣勢評鑑項目，統整協助整個學校往優質學校邁進。

（二）對教育範圍的認知與意義理解

學校整體運作相關的人事時地物皆為教育範圍，以人為範圍，包括學校內校長、主任、組長、幹事及工友等行政人員，教師及學生，旁及家長、社區等人士；以事為範圍，包含學校所運作的教學、行政及庶務；以時為範圍，包含學生在校時間及非在校時間（夜間、寒暑假）；以地點為範圍，分為學校內（教學活動進行）及學校外教育活動（參訪及校外教學）；以物為範圍，泛指學校因教育所使用的軟硬體設備皆屬之。總而言之，對教育評鑑範圍及教育意義理解，有助於符應教育評鑑施行意義。

（三）教育多元化觀點的接納

教育評鑑的內容多元化，評鑑的範圍包含學生多元成就、教師多元化教學、行政多元化績效、校務多元化計畫、學校多元化發展及學校與社區多元化互助合作。

（四）教育評鑑者與被評鑑者間相互關係的協作

打破教育評鑑者上位者觀念與被評鑑者間相互協作，彼此為提升整體教育品質而努力。

七、教育 CRE 與 SOE 的關係

筆者認為教育 CRE 和 SOE 各自代表著對學校校務計畫和執行計畫進行另一思考，規劃和評鑑的框架。透過參考 CRE 和 SOE 的主要目的和核心實踐，教育評鑑者可以設計出更為合適的教育評鑑，增加評鑑助益者參與教育評鑑過程，提高教育評鑑結果的有用性。考慮到學校的文化脈絡及其系統性質，引入了評鑑過程。提高了評鑑者實踐的能力，並將評鑑結果用於幫助學校持續的系統性進步。

CRE 和 SOE 通過明確地將計畫置於社會文化，歷史，政治和組織環境中，力圖深入了解評鑑與組織間的聯繫。CRE 和 SOE 都認為評鑑可能影響組職計畫設計方向，評鑑實施和結果的影響界線以外的因素，就更為重要。這兩種方法都認為關係或聯繫和交流的重要性，並將利益相關者視為評鑑過程的積極參與者。此外，CRE

和 SOE 都重視多樣性，擁抱多個觀點，並努力確保代表不太強勢或被邊緣化的觀點。而教育 CRE 和 SOE 也需透過明確地將教育計畫置於學校、社區文化，歷史，地方政策和學校組織環境中，了解影響措施與成果之間的關聯。教育 CRE 和 SOE 應認為評鑑可能影響學校校務計畫設計方向，教育評鑑在實施上，就更加需要謹慎。

教育 CRE 和 SOE 方法都可能使用量化、質性或混合的方法技術。教育 CRE 和 SOE 都傾向於使用混合的方法，因為正確獲取觀點的範圍，才是最重要的。在這方向上，教育評鑑人員應仔細考慮利益相關者如何參與教育評鑑過程。為了確保公正，教育 CRE 和 SOE 評鑑員在尋求廣泛的聲音時，都可能使用參與式和更謹慎的方法技術。

在教育評鑑過程中，教育 CRE 和 SOE 有很多方面是可以互補。選擇教育評鑑問題是評鑑計劃中最重要步驟之一。問題有助於教育評鑑者掌握評鑑的關鍵部分，並聚焦評鑑和整體系統關聯。放大和縮小視野有助於教育評鑑者闡述將要檢驗的內容。最後，建構良好的教育問題並催生解決方案，確保幫助教育評鑑者服務於多樣化教育現場。

八、結語

本文探索如何將教育文化回應和系統導向整合到一個單一的評鑑中。首先，它需要關注教育 CRE 和 SOE 評鑑者的典範轉變。另一方面，教育 SOE

評鑑員面臨的挑戰是考慮學校制度和結構間差異及不同學校文化、教師社群與評鑑的關係和影響結果。

有越來越多注重教育文化影響和系統導向評鑑，將其納入單一計畫評鑑及整合兩種方法。驅使教育評鑑人員更加周到和慎重地將 CRE 和 SOE 納入其工作，實現更大效益。

在教育上融合 CRE 和 SOE，筆者建議未來評鑑規劃與趨勢，提供實施評鑑者參考：

(一) 尊重學校文化脈絡

不同學校有不同組織文化，學校規模大小、組織模式、校長領導風格、性別比例、教師成員、學生性質、家長參與及社區特性等，會形成不同的學校組織文化，每一個學校文化間，有其相同點及歧異處，不同學校文化在評鑑時，評鑑者應尊重其學校個殊文化。

(二) 系統整合教育評鑑方向

分多層次與多向度系統整合概念進行評鑑。

(三) 教育評鑑應重視過程及後設評鑑

教育評鑑目的在於促進學校成長，教育評鑑過程的協助及評鑑過後追蹤輔導應為教育評鑑最為重要部分，進行教育評鑑應該朝向永續經營。

(四) 強化教育評鑑支持系統誘因

教師評鑑一直成效不彰主因在於誘因不足，創造教師願意評鑑、學校願意評鑑誘因，讓學校及教師組成評鑑支持系統，正向促進教育發展。

(五) 針對個殊學校發展不同教育評鑑指標

每個學校有其個殊文化脈絡，不同學校應發展適應當地文化脈絡評鑑指標發展，因時因地制宜，方能事半功倍。

(六) 回饋及改善機制

教育評鑑應轉化為輔助學校進步關鍵，其教育評鑑回饋及改善機制更形重要。除了教育主管支持外，妥善計畫與施行，落實評鑑回饋及改善輔導支持系統建置，永續經營輔導，才可使教育評鑑具有意義和價值。

參考文獻

- Capra, F. (1997). *The web of life: A new scientific understanding of living systems*. New York, NY: Anchor Books.
- Eoyang, G. (1997). *Coping with chaos: Seven simple tools*. Circle Pines, MN: Lagumo.
- Frierson, H. T., Hood, S., Hughes, G., & Thomas, V. G. (2010). A guide to conducting culturally responsive evaluations. In *The 2010 User-friendly*

Handbook for Project Evaluation.

Arlington, VA: National Science Foundation. Retrieved from <http://www.westat.com/Westat/pdf/projects/2010UFHB.pdf> Greene, J. C. (1988). Communication of results and utilization in participatory program evaluation.

- Jackson, M. C. (2003). *Systems thinking: Creative holism for managers*. West Sussex, England: John Wiley and Sons Ltd.

- Meadows, D. H. (2008). *Thinking in systems*. White River Junction, VT: Chelsea Green Publishing.

- Miller, J. G. (1997). Theoretical issues in cultural psychology. In J. W. Berry, Y. H. Poortinga, & J. Pandey (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Theory and method* (pp. 85 — 128). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

- Miller, J. H., & Page, S. E. (2007). Complex adaptive systems: An introduction to computational models of social life. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Stacey, R. (1996). *Strategic management and organisational dynamics* (2nd ed.). London, England: Pitman Publishing.

- Symonette, H. (2004). Walking pathways toward becoming a culturally competent evaluator: Boundaries, borderlands, and border crossings. *New directions for evaluation*, 2004(102), 95-109.
- Symonette, H. (2009). Cultivating self as responsive instrument: Working the boundaries and borderlands for ethical border crossing. In D. M. Mertens & P. E. Ginsberg (Eds.), *The handbook of social research ethics* (pp. 279—294). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Thomas, V. G., & Parsons, B. A. (2017). Culturally Responsive Evaluation Meets Systems-Oriented Evaluation. *American Journal of Evaluation*, 38(1), 7-28.
- Thomas, V. G. (2009). Critical race theory: Ethics and dimensions of diversity in research. In D. M. Mertens & P. E. Ginsberg (Eds.), *The handbook of social research ethics* (pp. 54—68). Thousand Oak, CA: Sage.
- Thomas, V. G. (2011). Cultural issues in evaluation: From margin toward center. *American Journal of Evaluation*, 34, 578—582.
- Williams, B., & Hummelbrunner, R. (2011). *System concepts in action: A practitioners' toolkit*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Yarbrough, D. B., Shulha, L. M., Hopson, R. K., & Caruthers, F. A. (2011). *The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Zimmerman, B., Lindberg, C., & Plsek, P. (2001). *Edgeware: Insights from complexity science for health care leaders*. Irving, TX: VHA.



以 CIPP 評析「午餐約會兒童廣播」之友善校園計畫

李嘉燕

臺北市私立中山小學教師

陳玉君

臺北市私立中山小學教師

一、前言

把每個學生帶上來係近十年來教育發展首要目標。教育部「友善校園」計畫乃立基於學校本位管理之觀點，強調任何教育活動均可建立在「友善校園」上發展，其主要內涵包括性別平等教育、學生輔導體制、人權教育與公民教育及生命教育等。

教育部「友善校園」計畫自民國 93 年起實施，除持續落實推動「性別平等教育法」外，並訂頒「教育部推動校園學生憂鬱與自我傷害三級預防工作計畫」，修訂「品德教育促進方案」、「人權教育與公民教育實踐方案」等，期能創造性別平等的教育環境，改善校園人權狀況，形塑尊重生命與品德的友善校園文化。該計畫之目標：一、體現生命價值的安全校園。二、建立多元開放的平等校園。三、建構和諧關懷的溫馨校園。四、營造尊重人權的法治校園（教育部，2012）。

研究者服務學校自民國 47 年創校至今，便致力於營造溫馨、安全的友善校園環境，並發展「優質品格、自主學習、快樂合群、宏觀視野」之學校願景，讓每位學子能在溫暖的校園氛圍中快樂、安心的學習。

為培養學生欣賞及尊重他人的態度，提供學童抒發情感與想法的管

道，以營造溫馨、平等、法治、安全之友善校園，學校輔導室規劃了每週二的「午餐約會兒童廣播」時間，希望藉由每週約五至十分鐘多元化的潛在學習，擴展學童的視野，宣導正向、積極的道德觀及正確的健康觀念，並提供學童展現多元智能的舞臺。

然而一個有效的教育計畫，是否能符合政府政策目標、學校特色、經費預算、計畫目標、學童興趣等，則需藉由評鑑來檢視計畫的實施成效與延續性，進行有效的改進及調整。CIPP 評鑑模式包含四種主要評鑑：背景、輸入、過程、成果評鑑，且具有效能、穩定性、可轉移性等評鑑之擴展，能有效提升教育計畫之推展效能（蘇錦麗，2005）。

二、CIPP 評鑑模式之應用

教育評鑑係提供教育客體資訊以為決策的歷程，而決策的方向有二：績效責任及發展與改進，也就是教育評鑑的兩個目的（郭昭佑，2007）。

Stufflebeam 認為評鑑是一種歷程，將評鑑設計與教育計畫相連接，從教育目標的選擇、決定、到教育活動進行時會運用到的資源、實際進行狀況，以及最後的成效等，每一部分都加以評鑑，且前後又可相互提供修正、調整與回饋。

本文藉由臺北市某私立小學(簡稱 Z 校)之午餐約會兒童廣播計畫做為教育計畫評鑑對象，以 CIPP 評鑑模式進行背景、輸入、過程與成果評鑑，探討 Z 校「午餐約會兒童廣播」友善校園計畫實際執行情況，發現實際執行面與整體成效，並依據結果，提出具體建議，作為學校未來在推動「午餐約會兒童廣播」計畫之參考，提供計畫改進與建議之具體方向，以期達到有效的學習目的。

曾淑惠(2004)提到 CIPP 四類評鑑環繞著核心價值來運作，呈現出 CIPP 評鑑模式圖，本研究應用此 CIPP 評鑑模式圖，做為 Z 校「午餐約會兒童廣播」計畫之評鑑架構。

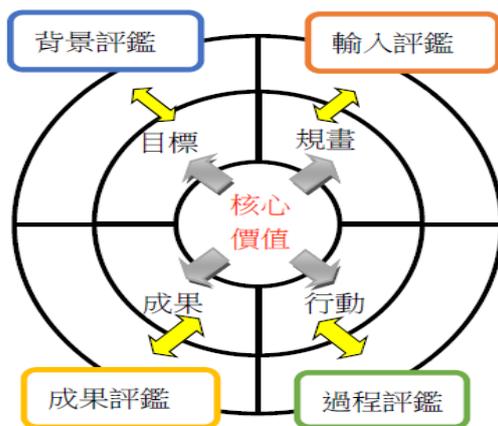


圖 1 CIPP 評鑑模式圖

資料來源：教育評鑑模式(頁 86)，曾淑惠，2004。臺北市：高等教育。

三、CIPP 評鑑歷程與發現

以 CIPP 評鑑模式進行背景、輸入、過程及成果四種評鑑模式收集資料，分析午餐約會兒童廣播計畫於評鑑系統中的各種面向，並就其所屬面向選定研究對象及進行資訊蒐集。

(一) 核心價值

「午餐約會兒童廣播」計畫於 Z 校之規劃乃依據「臺北市友善校園學生事務與輔導工作計畫」，目的在提供學生抒發情感與想法的管道；發掘學生潛能，提供學童展現的舞台；培養學生欣賞他人、尊重他人的態度；了解孩童想法，預防學童憂鬱與自我傷害；營造溫馨、平等、法治、安全之友善校園。

透過歷年計畫書之文件分析及訪問 Z 校輔導組長對「午餐約會兒童廣播」計畫核心價值的看法，認為負責廣播的學童可透過資料閱讀和發表的過程，增進對品格教育、各項輔導宣導，如特殊教育、性平教育、家庭教育、生命教育等議題及新聞時事的了解；收看短片及收聽廣播的師生也能增進對各項宣導事項的認知，建立正向、積極的價值觀，學習欣賞、尊重他人的態度，進而營造溫馨、平等的友善校園環境。

Z 校的學校願景為「優質品格、自主學習、快樂合群、宏觀視野」，在午餐約會兒童廣播計畫撰寫中亦融入學校之願景理念，並統整學童發展與興趣，彰顯整體午餐約會兒童廣播計畫之核心價值，透過圖 2 歸納整理 Z 校所呈現午餐約會兒童廣播計畫之核心價值。



圖 2 Z 校午餐約會兒童廣播計畫核心價值

(二) 背景評鑑

依據午餐約會兒童廣播計畫的核心價值，計畫的規劃需考量學校目前的背景與環境資源。背景評鑑主要評鑑計畫所處環境中的需求、問題、資源及機會，是規劃設計計畫的主要考量因素，可藉由學校的發展背景、文件檔案、輔導室輔導計畫書進行分析。

1. 學校背景分析計畫發展背景

Z 校為臺北市文山區一所私立小學，成立於民國 47 年，小學部目前有十八個班級，每個學年三班，是一所小而美，小而溫馨，小而優質的學校。近年榮獲「臺北教育 111 標竿學校」、「國際安全學校認證」，在臺北市優質學校評選中獲得「校園營造」、「學生學習」、「教師教學」、「課程發展」、「學校領導」、「資源統整」、「專業發展」優質獎及其他多項殊榮。

在校長與全體親師生攜手合作下，用心打造一個「校長全心、行政同心、教師用心、學生歡心、家長安心、社區關心、大家齊心」的七心級友善校園，故能在位處多所私立名校、新建公立小學環伺的學區，仍獲得學生家長的青睞。為持續營造優質

的友善校園，Z 校小學部自 93 年起便積極配合教育部「友善校園總體營造計畫」及「臺北市友善校園學生事務與輔導工作計畫」。由於教育政策上並未安排具體的教學時數，故 Z 校藉由中午的彈性時間，規劃「午餐約會兒童廣播計畫」以推展品格教育、性別平等教育、生命教育及各項輔導宣導任務。

2. Z 校發展午餐約會兒童廣播計畫的優勢與劣勢

優勢方面，Z 校歷任輔導組長均認真、負責，並具備指導學生參與廣播活動的經驗及熱忱，能盡力推展午餐約會兒童廣播計畫；加上多數學童樂於擔任午餐約會的小主播，且各班教師亦能配合推薦主播人選，協助指導班級學生收看、收聽廣播節目，促使午餐約會兒童廣播計畫能順利推展。

劣勢方面，Z 校創校至今已 58 年，校內廣播系統線路老舊，有時會影響播出及接收的品質；部分班級的投影設備尚待更新，否則無法收看到清晰的畫面。須解決學校硬體設備老舊及不足的問題。

3. 午餐約會兒童廣播計畫的目標

該計畫的核心價值為讓學童透過品格故事及影片，學習優質品格；藉由各項輔導宣導議題的學習，增進快樂合群；提供學童展現的舞臺、抒發情感想法的管道，培養自主學習；經由新聞時事之學習，擴展宏觀視野。

輔導室依據計畫，訂定午餐約會兒童廣播計畫之目標，並依學童的發展與興趣，蒐集適切的内容、設計有趣的廣播節目，達到：(1)提供學生抒發情感與想法的管道。(2)發掘學生潛能，提供學童展現的舞台。(3)培養學生欣賞他人、尊重他人的態度。(4)了解孩童想法，預防學童憂鬱與自我傷害。(5)營造溫馨、平等、法治、安全之友善校園目標。

綜合上述相關資料分析，Z校計畫背景評鑑結果顯示午餐約會兒童廣播計畫發展有其優勢及劣勢，Z校校長及各處室能支持該計畫之推動，輔導室亦能用心規劃、設計午餐約會的活動內容，各班師生多能配合廣播活動，營造該計畫的有利條件。

(三) 輸入評鑑

輸入評鑑是依據廣播內容的設計、投入計畫的人力與資源進行評鑑。Z校所發展的午餐約會兒童廣播由輔導組長規劃及設計出各次的廣播節目內容。可藉由各次廣播內容書面文件、影音檔案紀錄，瞭解輔導室如何運用相關資源輸入於廣播節目的設計及廣播活動的推動中。

1. 投入預算與廣播活動資源準備

籌畫午餐約會兒童廣播計畫全學年(兩個學期)所需經費，由輔導室該年度活動預算下支付。廣播活動所需資源，由輔導組向設備組借用錄影器材，在校內諮商室進行節目預錄，器材及場地費用為零。

廣播内容由輔導組長蒐集各次宣導主題的相關資訊，編寫廣播稿。小主播人選請三、四、五、六年級導師推薦，輔導組長、導師及家長協同訓練，再由輔導組長指導學童參與錄音，完成最後的預錄影片，於一週前提供導師，請導師配合於每週二的午餐時間播放。以上整體活動所需之經費、人力及物力資源，皆在Z校輔導室年度預算之規畫下。

2. 廣播議題規劃與內容設計

輔導組長依據「臺北市友善校園學生事務與輔導工作計畫」及「臺北市國民小學推動生命教育四年(103-106)工作計畫」，於開學前，先規劃出該年度所需宣導的各項重要議題，再依學童興趣與認知發展，蒐集相關書面資料及影音檔案，設計出各次的廣播節目內容。

宣導內容包含：學校品格中心德目—友愛、勤學、負責、節儉、誠信、孝敬、守法、寬恕、生命教育、性別平等教育、多元文化教育、人口教育、特殊教育家庭教育及生活 NEWS 新鮮事之時事分享等；期藉由34週，每週約五~十分鐘的兒童廣播活動，達到午餐約會兒童廣播計畫之預期目標。

(四) 過程評鑑

過程評鑑是在計畫運作中，持續利用歷程文件進行計畫執行中的檢核，主要以教室觀察、巡堂紀錄及教師訪談進行分析評鑑，以檢視活動計畫之缺失，改進廣播內容與執行方式。

1. 計畫實施上面臨的問題

以往午餐約會兒童廣播的內容，由導師依輔導室的年度規畫表各自蒐集相關的資料，再推派及指導班上二~三位學童練習念稿，各班輪到的小主播於廣播當日至輔導室，在輔導組長的協助下，透過麥克風進行全校廣播。在實施過程中，發現有導師無法確實編寫出符合宣導主題的廣播內容，或未能指導學童熟練廣播稿，或因各班用餐情況不一，如再遇到不時出現狀況的廣播系統，則大大影響收聽及實施成效。

透過輔導室期末檢討會議及報告書之建議，104 學年度起，即調整午餐約會兒童廣播的內容編輯及播出方式。廣播內容改由輔導組依年度規畫表事先蒐集資料，廣播前協助訓練學童讀稿及製作各次的節目預錄影音檔，解決廣播內容不切題、現場廣播突發狀況難料等困擾。導師只要提前存取當週午餐約會的影音檔，於週二中午視班級情形自行播放即可，改善全校統一廣播時部分班級無法配合收聽的問題。

不過，從行政人員的巡堂紀錄中也發現，少數導師會因忙於午餐時間的管理而忘了播放廣播的影音檔，而影響該班學童的學習成效。行政人員如於巡堂中發現，會適時提醒導師或協助維護該班的用餐秩序，以利午餐約會兒童廣播活動的推行。

2. 廣播實施中學生學習歷程

從班級導師的教室觀察、教師訪談及行政人員的巡堂紀錄中評鑑，午餐約會兒童廣播內容符合友善校園計畫之主要內涵，包括性別平等教育、學生輔導、人權教育、公民教育及生命教育等主要宣導議題，透過教師及輔導組的觀察紀錄省思學童學習與實施策略，以達到最佳的學習成效。

(五) 成果評鑑

成果評鑑之目的在於評鑑實施計畫成果的成效、判斷計畫的價值與詮釋計畫的整體。計畫的成果評鑑包含從學生問卷了解學習者對於廣播內容的感知及收穫、參加臺北市教育局生命教育績優學校評選的成果考評等進行成果評鑑分析。

1. 分析學生感知的學習目標

第一學期結束，輔導組依計畫目標設計「午餐約會活動問卷調查」學生版，經輔導主任及校長審核通過，於第二學期開學初印製三至六年級學生人數之紙本問卷，請各班老師於開學初協助發放問卷，並指導學生填答及回收問卷。輔導組共獲得 311 份有效問卷，問卷回收率為 99.36%。問卷分量化資料和質性資料兩大區塊，問卷題目包括：活動內容、活動頻率、時間安排、主持人安排、學習助益、整體滿意度等，共 6 題圈選題、1 題問答題。圈選題為單選題，採 Likert scale 五點量表評量，「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」；問答題採開放式題型，讓學童自由作答。

從學生的回饋資料中分析中、高年級學童感知的午餐約會兒童廣播活動目標是否符合預期之計畫目標。從學生的回饋資料中發現，88.42%的學童喜歡午餐約會兒童廣播活動，感知的學習成果符合計畫之預期目標。

從量化統計資料發現，「我覺得午餐約會對我在吸收其他知識方面有幫助」得分最高，因午餐約會活動內容包括：品格教育小故事、性平教育宣導、生命教育宣導、家庭教育宣導、認識多元文化等，並在每月的月底結合最新時事，帶給孩子們不一樣的啟發，擴展學習之宏觀視野。

由開放式問題「在午餐約會活動中，你最大的收穫是什麼？」每班皆有孩子表示「午餐約會讓我學許多課外知識」、「我在午餐約會學到好品格的意義」，代表利用學校彈性時間進行的教育宣導，潛移默化中在孩子心中發酵與紮根。

2. 午餐約會兒童廣播計畫教育局成果考評

Z 校參加臺北市國民小學生命教育績優學校評選榮獲特優之成果。而午餐約會兒童廣播活動為 Z 校推展友善校園計畫及生命教育所規劃的系列活動之一，可視為午餐約會兒童廣播計畫之成效符合預期目標向度之一。

四、結論與建議

(一) 廣播方式與軟硬體設備規劃

每間學校的環境空間及軟硬體設備齊備度各異，實施全校性的兒童廣播直播活動，廣播內容是否讓全校師生皆聽得清晰，又不影響校舍周遭社區鄰居午間的安寧，是必須考量的問題之一，建議可預先錄音或錄影，再經由學校廣播系統播放或由各班老師透過班級的多媒體設備播出等方式，以符合各校環境及需求。

(二) 多元的人力資源與學習資源

配合教育局友善校園及生命教育政策，各校需於學期間規劃多項宣導議題和活動，僅靠執行業務的輔導組單打獨鬥，並非長久之計，因此可成立學生廣播社團或組織愛心家長志工團隊，結合有熱忱、有能力的學生及家長之力，共同協助廣播內容的資料蒐集與設計，一同參與廣播活動的朗讀訓練與錄音、錄影工作。藉由集思廣益、分工合作、教學相長，促使午餐約會兒童廣播內容的取材更多元，人力更充足、廣播活動的業務推展更加順利。

(三) 廣播內容的資料與教材彙整

輔導室每年度需配合教育政策落實多項教育宣導議題，各年度於廣播活動宣導的內容及教材應做有系統的整理及編輯，除了避免題材重複，且可考量建立紙本資料、影音教材、線上連結等多元的資料庫，做為校內、外教師在宣導相關議題之教學資源，讓資源得以有效被續用。

(四) 教師於課程中的銜接與延續

從教師的訪談分享中，每週約五~十分鐘新鮮有趣的廣播內容雖多能引起學童的興趣，但片段式的內容是否造成學生一知半解，性平教育、生命教育、人權教育等各類議題，僅透過一學期一至二次的廣播活動宣導，欠缺系統性的連貫且深度不足。故應尋求各班導師及各領域任課老師共同配合，結合當週兒童廣播的宣導內容，善用導師時間進一步延伸討論，或融入相關課程中進行加深加廣，進而增進學習成效，讓師生齊心營造溫馨、平等、法治、安全之友善校園。

參考文獻

- 林建良、黃台珠、莊雪華、趙大衛（2013）。發展一延伸性CIPP課程評鑑模式運用於高瞻計畫課程-以高中機器人課程為例。《科學教育學刊》，21(3)，237-261。
- 郭昭佑（2007）。《教育評鑑研究：原罪與解放》。臺北：五南。
- 曾淑惠（2004）。《教育評鑑模式》。臺北市：五南。
- 臺北市教育局（2015）。臺北市104年度友善校園學生事務與輔導工作總計畫。查詢日期：2017年1月2日，檢自 www.ssvs.tp.edu.tw/ezfiles/0/1000/img/12/ss0212.docx。

■ 蘇錦麗（2005）。《評鑑模式-教育及人力服務的評鑑觀點》。臺北市：高等教育。

■ Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F., & Kellaghan, T. (2000). *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation*. Boston: Kluwer Academic Publishers.



The member ! remember ! 團隊塑造活動之運用分享

沈芳賢
國中輔導教師

一、學期初的第一堂課能做些什麼？

記得大學教授曾出一個問題給大家思考，在每學期初的第一堂課，教師可以做些什麼？通常第一節課不會直接進入正式課程，而是銜接的功能，讓學生提升上課的心理準備度。初見面的課堂，需要把握機會，在之中營造出想要的風格形象與班級氣氛，除了聲明規則界線外，也能透過特別的自我介紹讓學生更認識你，以作為建立關係的基礎。

在期初的幾節課，我還會進行分組，期待透過分組任務的進行，能在輔導活動課中體驗人際互動的歷程，像是如何與人合作、處理衝突並體認尊重。由於多半採取隨機分組，孩子們常有諸多抱怨，這時會設計一些團隊塑造的活動，來加深彼此的連結。

二、何謂團隊塑造？體驗教育？

團隊塑造亦即團體形成時，如何從一開始的陌生不安到熟悉、認同的凝聚過程。而體驗教育就是之中最好的媒介，Kraft&Sakofs 認為體驗教育是學生主動參加一個真正的學習經驗，在當中得到益處和影響，他們是以個人的知識去直接發現和體驗，而不是聆聽或閱讀他人的經驗談，學生能自省自己的經驗、加深學習印象，而後開放新的技能，新的態度、新的理論和思考方式(引自中華體驗學習發展協

會，2003)。它在運用上較為廣泛，且通常會被當成一種學習過程而非內容(中華體驗學習發展協會，2003)；可以是課堂內的實作，或是戶外課程。根據余紫英(2000)認為探索活動的類型，大致可分為以下幾種：破冰活動(暖身活動)、觸發活動(合作活動)、信任同理活動、溝通活動、問題解決活動、個人責任活動、社會責任活動等。若在教室內可以根據課程目標設計相關活動，觀察他們的團體動力，當為了完成任務或取得勝利時，彼此是如何衝撞與統合、如何練習溝通討論，進而取得共識與默契。

以下整理三個體驗教育運用於團隊塑造活動，並分享相關操作心得，讀者們可依不同情況調整：

三、團隊塑造活動分享

(一) 七年級：蛇來蛇去

1. 情境催化：小白蛇在樹叢中被浣熊追逐，牠橫衝直撞的躲避著，該如何以最快速度逃離危險呢？
2. 進行方式與教具準備：教師可採各組輪流進行。捆好的童軍繩 x1、碼表 x1。
3. 規則：
 - (1) 繩子要經過每個人的手。
 - (2) 同時間不能有兩人以上的手

碰到繩子(不含兩人)。

- (3) 最後傳到的人舉手，時間停止，看哪一組的秒數最少。

4. 問題討論參考：

- (1) 進步、退步的原因？
- (2) 說明教師觀察到的現象、發生何種困難？感受為何？做了哪些調整？
- (3) 有何體悟？你認為團隊成功的關鍵、要素是什麼？
- (4) 學校裡有哪些活動需要彼此的合作？可能遭遇的難題？
- (5) 未來若遇到類似情境，可以嘗試哪些改變以打破僵局？

(二) 八年級：寶石傳說

- 1. 情境催化：探險家到礦坑裡去採集寶石，需要將洞穴裡的寶物運送到外面。
- 2. 進行方式與教具準備：第一階段可共同進行，第二、三階段可輪流進行。

第一階段	第二階段	第三階段
水管 x4 段	粗吸管 x7 根	細吸管 x8 根
藍寶石(彈珠)x10 顆	白珍珠(彩珠)x15 顆	綠翡翠(BB彈)x30 顆
杯子 x1 個	杯子 x1 個	杯子 x1 個
碼表 x1 個		
進行時間：8 秒	進行時間：10 秒	進行時間：15 秒

- 3. 規則：每個人都要有任務，依據專

長指派工作，每個道具皆使用到，共分成三個階段的任務，需要在時間內完成。以下為角色說明：

- (1) 投寶石的人。
- (2) 接管子的同學：要用手包住管子與管子間的縫隙，不可相互穿插或卡住；連接的管子需在水平平面上，最後的管子不可抵住杯底。
- (3) 收寶石者：需算數量，彈跳出來的不算。

4. 問題討論參考

- (1) 詢問輸與贏的組別發生何種事件？失敗或成功？策略？
- (2) 是否願意改變方法、角色分配？原因為何？
- (3) 活動中發生那些人際衝突、困難？為什麼？
- (4) 當組內有人跟不上腳步、不願配合、積極時，感受到甚麼樣的團體氛圍？彼此感受為何？有何感想？後果為何？
- (5) 對於此活動，什麼叫做成功？挑戰能完成的關鍵？未來當彼此無法建立共識而產生衝突時，可以怎麼做？

(三) 九年級：新兵週記

1. 情境催化：大家是保家衛國的士兵，分為三種角色，偵查兵、傳遞兵、執行兵。偵查兵要眺望遠方以判斷敵軍走向，傳遞兵是傳達消息給後面的人知道，而執行兵則需要做出準確而快速的行動。
2. 進行方式與教具準備：兩組兩組競賽。一枚手掌大的錢幣(正反兩面)、三顆方便抓握的玩具軟球。
3. 規則

- (1) 過程中不可說話或發出聲音。
- (2) 每個人都要傳到電流。
- (3) 全體閉眼睛，只有排頭(偵查兵)能張眼，當看到老師舉手時，將此訊號讓下一位同學知道，直到最後一人(執行兵)傳到訊號時，再睜眼去搶球，拿到球的組別舉高，勝利的組加分。

第一階段	第二階段	第三階段
讓同學們熟悉基本規則，給予其討論與練習時間，在正式競賽。	將舉手的信號改為大錢幣，將大錢幣平放在手掌上，若是正面拿到球則加分，背面拿到球則扣分。	調整組別位置，讓強者與強者PK，弱者與弱者PK。

4. 引導討論

- (1) 過程中發生了甚麼事情？

- (2) 嘗試過哪些策略？如何克服難關？
- (3) 該怎麼達成共識？
- (4) 當和組員的距離靠近時，感受與想法為何？
- (5) 未來是否願意跨出舒適圈和不一樣的人相處與接觸？

四、引導討論的 4F 原則

中華體驗學習發展協會(2003)認為進行體驗活動時，大部分應提供成功的經驗，但也要有失敗機會的經歷，以正向的想法去接受「不完美」而不是以「失敗」的否定想法去看待人生的體驗。看見過程中自己與組員願意去嘗試、挑戰的勇氣。

其實，活動只是一個開關，開啟學生的好奇與參與的動機，真正重要的是引導討論後的反思與自省，教師如何問一個好問題呢？可參考英國學者 Roger Greenaway 提出動感回顧循環(Active Reviewing Cycle)的引導技巧，他歸納出四個「F」的提問重點：Facts(事實)、Feeling(感受)、Findings(發現)、Future(將來)(引自洪中夫，2010)。

- (一) 事實：剛才發生了什麼？你做了什麼？遇到何種困難？……
- (二) 感受：你的感受如何？為何選擇這樣的表達方式？常出現何種感覺？……

(三) 發現：為何這件事會發生？你從中學習到什麼？生活中是否有類似經驗？……

(四) 將來：這件事對你未來有何影響？你的期待是什麼？將來想嘗試何種改變？

五、結語

帶領團隊塑造活動時，教師須在旁仔細觀察記錄與感受當下，以利後續討論，並依照團體氛圍、學生反應、課程目的而臨機應變。在不違反班級與活動規則的前提下，教師多半是不主動介入為原則，讓孩子能發揮更多自主權，靈活創造出解決問題與合作的方法。當發現組內衝突過於嚴重或組員不願參與時，則需要適時出面了解狀況並處理；若感受到大家興趣缺缺、團體停滯或一頭霧水時，可暫停活動以釐清原因，並再次說明規則或給予提示，讓學生得到成就感，增加嘗試的動力；過程中適時反映觀察到的行為與改變，可有效鼓舞同學，並激盪出更多的創意，有時透過競賽意識或用加碼的方式，能催化出更多積極的參與和向心力。會發現只要在過程中帶來一些小轉變，可能是規則變

化或教師回饋，就會營造出全新的氣象。在教學現場實際操作後的結果，發現學生藉由這些活動更加認識與認同自己的組員，或許競賽結果不如預期、得硬著頭皮與不熟悉的組員互動，但這也能夠學習妥協的智慧、練習鼓勵彼此，明白凡事不該輕易以先人為主的觀點作判斷。此外，更能提升孩子對日後課程的投入與好奇。最重要的是，在活動中教師若能帶領好的討論、抓出提示與重點，就可以讓學生留下深刻的印象，將學習效果延長與加乘，應用於生活之中。

參考資料

■ 余紫瑛(2000)。探索教育活動對國中學生自我概念及人際關係影響之實驗研究(未出版的碩士論文)。國立台灣師範大學公民訓育研究所，台北市。

■ 中華體驗學習發展協會(2003)。探索教育與體驗教育淺釋。高雄市：作者。取自

<http://www.pataiwan.org.tw/page/exploration-EX.php>。

■ 洪中夫(2010)。玩出反思力。新北市：校園書房。



生死的抉擇—道德兩難教學之設計

李怡慧

國立臺北教育大學生命教育研究所在職專班研究生

一、前言

周新富（2009）指出道德教育教學的方法分為直接教學與間接教學二種。直接教學是以老師為中心，主導整個教學歷程，較偏重老師的信念傳遞；間接教學是以學生為中心，塑造親切的道德情境來使學生推理和判斷，常見的有討論法、合作學習法、角色扮演法、價值澄清法，道德兩難教學法是其中一種建構教學方式。

在現行教材中，較為缺乏對於生死道德的兩難描述。而且筆者觀察學生常以忽略的態度看待此類議題，又恐直接教學會造成學生放空不想思考，甚至排斥去看待這類議題。因此，筆者嘗試用新聞案例引起動機，並分組進行小組角色扮演與對話，藉由不斷澄清與討論，筆者設計一系列的問題進行道德兩難教學法，教學目標如下：

- (一) 培養學生思辨生命之價值、評估遇到困境的突破性
- (二) 增進學生語言表達能力
- (三) 激發學生的道德關懷與同理心

二、案例簡介

根據報章媒體報導，台北市 44 歲男子何父於 2015 年 3 月親手掐死當時 21 歲、罹患腦性麻痺的兒子何男。當

時他將車停在河濱僻靜處詢問兒子：「我殺了你好不好？」聽到兒子回答「好」便下手。何父被臺北地院依殺人罪起訴。

何父表示，那天原本也沒有預謀下手，是因為何男從椅子上滑落，何父偶然問了一句「爸爸很壞，想要殺死你，你說好不好？」沒想到他竟說「好」，何父才下手，而兒子在過程中也都沒有反抗。「我兒子真的有說『好』，我可以測謊」。

何父還說：「我看他很累！我跟他說如果死後有鬼，我可以去陪他！我覺得他現在一定過得比以前好，不用別人照顧，想去哪裡就去哪裡！」

何男出生時因臍帶繞頸缺氧窒息，3 歲時被發現罹患腦性麻痺，四肢無法自主活動，必須乘坐輪椅，生活也無法自理，而且情緒不穩時還會雙腳亂踢，曾經踢傷照顧他的阿公、阿嬤，自己也曾有撞牆企圖自殺的行為。

何母補充，何男可以講話表達自己的想法，只是陌生人可能聽不懂他的發音，但是他們家人都聽得懂，知道他可以想得很遠。何男知道自己與正常人不同，他感覺得到社會排擠他這種腦麻小孩，因為陌生人看到他就嘲笑他流口水，還說這麼嚴重怎麼不死一死。

何母還當庭控訴啟智學校、臺北市政府社會局照護人員有不當行為，導致他出現自殘、攻擊人的情緒問題，突顯國家對重殘家庭的照護支援不足。何家辯護律師表示，何母對國家制度的批評不是片面之詞，而是長照議題中許多專家學者都有提出的批評，今天發生這個案件，就是國家提供的支援不足，「導致這個家庭從社會安全網掉落」，請求法官從輕量刑。

三、道德兩難教學程序

道德議題極其複雜，牽涉動機、原則、習俗文化等，道德教育施行並不容易，道德兩難的教學法即是利用難以抉擇或進退兩難的困境情節，以多元化的設計，來引導學生做自己價值的思辨與判斷。

依據謝明昆（1994）說法，其流程有以下程序：

- (一) 引起動機：可用與該故事有關的問題做前導式的暖身討論。
- (二) 教材呈現：使用學習單、影像等。
- (三) 澄清教材內容：確認同學了解內容且能引發道德兩極之爭議。老師再提出討論之問題。
- (四) 提出主張：每位學生個別判斷這些問題「該」或「不該」的主張、並提出「理由」支持想法。
- (五) 分組討論：分享看法並刺激個人之思維，之後各組綜合討論結果。

(六) 全班討論：各組推選代表上台報告，同學可再相互補充或論辯。

四、「生死的抉擇」教學流程與設計

本活動名稱為「生死的抉擇」，共進行三節課。

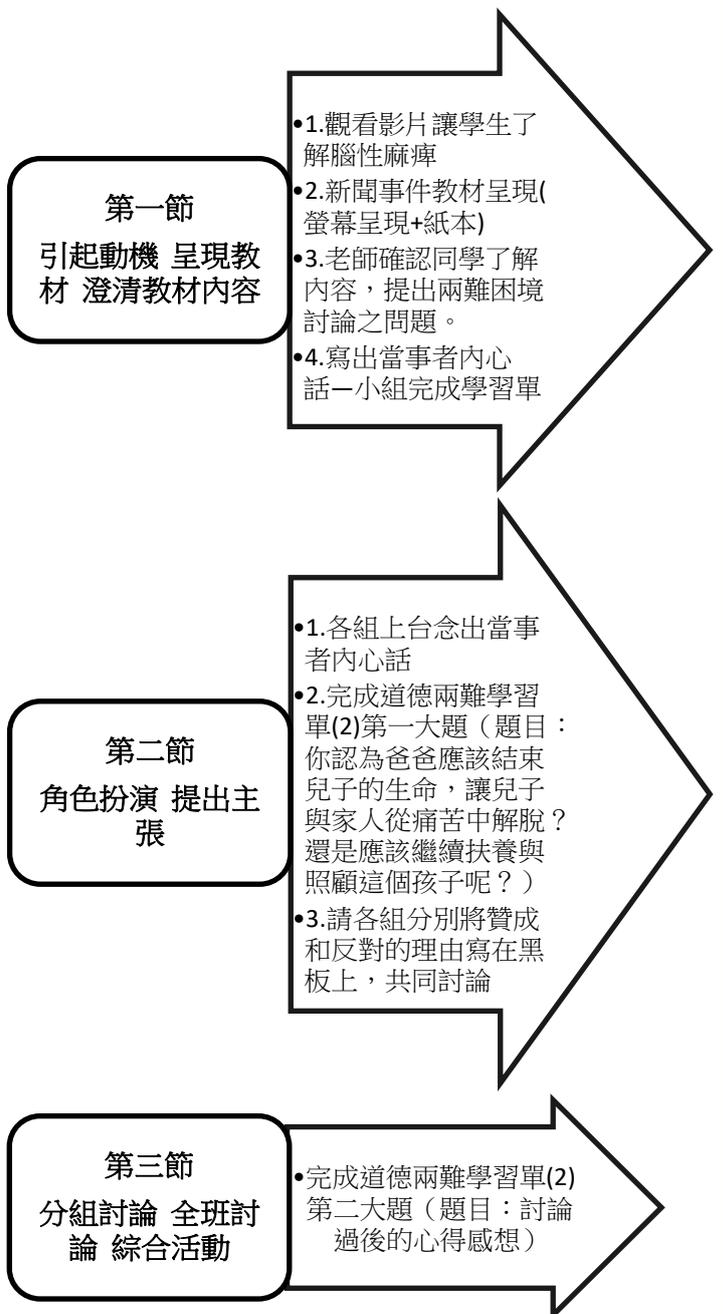


圖 1 教學流程圖

五、教學結果

(一) 透過讓學生討論新聞人物的內心話，鼓勵他們發揮同理心，才能明瞭當事人的想法和行為，對整件事情有全面和深入的思考。

1. 扮演爸爸的小組，能表達出遺憾和內疚。
2. 扮演媽媽的組別提出會對他負責任，孩子被爸爸殺死了會很傷心，生命很寶貴，也是寶貝，願意照顧他一輩子。
3. 扮演兒子的表示能同理爸爸照顧我壓力很大，所以答應被殺死，自己也能擺脫痛苦獲得自由

(二) 透過贊成或反對的兩難思考，將自己的主張及理由寫下來，藉由書寫的沉澱及公開的討論，讓學生發揮理性思考與批判能力，做出最適切的抉擇。

1. 贊成理由：這樣就不會被取笑、可以讓爸爸、媽媽和自己解脫、可以自由自在的生活、不會讓爸爸和媽媽每天煩惱、老師不肯收留他、他自己也答應被殺死。
2. 反對理由：生命很寶貴，爸爸不應該殺他、兒子是媽媽懷他十個月生下來，如果結束生命，一切就白費了、應該努力照顧他，不要放棄、有家人的愛，兒子應該會振作、兒子死了，所有家人都會很傷心、殺死兒子，爸爸會一輩子後悔、殺親生兒子他也是不對的、兒子答應，爸爸也不能殺他、既然生下來就要愛他照顧他。

六、教學省思

原本在設計課程時，擔心對孩子而言，這個生死道德的兩難議題太困難，無法真正理解，而且，一開始有近九成的學生，就選擇「生命很珍貴，無論如何都不可以將之殺害」，筆者曾疑惑，學生真的明白這其中的兩難困境嗎？

經過沉澱後，筆者認為，希望傳達幾個很重要的信念，就是「沒有人可以因為任何原因奪走別人的生命，縱使是賦予生命的父母也不可以，生命是非常寶貴的」、「生命中遇到困境時，多正向思考、尋求協助」、「要接受生命它原始的樣貌，一個人的各項特質都有他活在世上的使命和意義」這些正面想法應該像其他好品德一樣深烙學生心中，最後學習單的回饋中，學生都有相同的感受。

原先以為從未上過這類課程的學生，會排斥或不想認真思考，沒想到，全班興致盎然，認真的思考正反兩方的立場，進而理性思辯和對話，最後對道德兩難處境，做適切的抉擇。

課程進行中，筆者一直強調，請聰明的他們仔細想想，選擇一個最好的方法，就是希望他們是真正思考後的主張，不是被某些框架或老師的權威影響，而做出言不由衷的決定。筆者也很驚訝一開始贊成父親應該殺死兒子的四個學生，經由討論與澄清後，最終改變想法，認為殺人是不對的。

全班討論完後，綜合活動時，筆者帶著學生想一想，首先，自己是否也曾被同學嘲笑或批評，覺得自己心情低落，這時，應該用何種心情來看待和面對；新聞事件中患腦性麻痺的主角，若身邊多一些包容他、鼓勵他、幫助他的小天使，也許他就不會活得這麼痛苦，而想要用死來解脫，我們平時也應該多注意，不要因為無心的言語或行為而傷害別人，若是故意取笑別人、排擠別人，更是不應該。將議題拉近孩子的身邊，除了道德兩難的思考，也從助人和學生「自己的」生命教育做連結。

未來，筆者會更常用這樣的方式來討論道德兩難的課程，因為討論的過程中，不但可以營造活潑的學習氣氛、提升學生語言的表達能力，更可以澄清道德的價值、激發行為實踐的意願及行動，並進行倫理的關懷與反思。筆者相信引出孩子參與解決困境的好奇心，並予衡量推理後，所做的選擇，才是理性並融入生命的選擇。學生也會珍視自己的判斷並作為未來生活的原則與準繩。

七、結語

透過本案例不僅讓學生認知生命之可貴，更可培養理性因應困境的能力。固然表面上大家都可以不再那麼累，似乎對大家都好，但是這狀況是否只成為何父短暫得到肉體上的解脫，而在心靈上卻因罪惡感或遺憾有

更多禁錮無法感到長遠的快樂。何父究竟是為兒子好，還是只把何家綸當作實現自我目的（逃避照顧者心理壓力）工具，都是可以深入再討論的思考點。

道德是個繁複的議題，道德教育之施行更不容易。透過道德兩難問題情境，經由充分的角色扮演和討論，可以教導學生正確的判斷能力，提升學生的道德認知水平，收到良好的教學效果。「立德樹人」，激發學生高尚情感，培養本真之心，「內化於心，外化於行」，從而在課堂中落實價值性教育，在實際生活中塑造學生健全人格之目的。

參考文獻

- 周新富（2009）。**直接教學法：教學原理**。臺北市：心理出版社。
- 謝明昆（1994）。**道德教學法**。臺北市：心理出版社。
- 簡銘柱、黃彥傑、張君豪（2015年3月23日）。人間至悲 父掐死腦麻兒。**蘋果日報**。2015年3月23日，取自：<https://tw.appledaily.com/headline/daily/20150323/36452086>



生命裡的四道彩虹－生命教育終極關懷與靈性修養之教學案例

蔡孟容

臺北市立大安國民中學輔導教師

何方瑜

臺北市立萬芳國民小學教師

一、終極關懷與靈性修養

林火旺（2015）曾說，使現代人不快樂最根本的問題是「不知道要怎麼活、活錯了方向」。哈佛大學開設的「正向心理學」課程修課人數，從 2002 年起三年內從 6 名攀升至近 800 名，且課內課後媒體皆爭相採訪，人們似乎越來越渴望能從心理學中找到能活得快樂的方法（Sharhar,2012）。在《更快樂》一書中，作者分享了在哈佛課堂中教授學生更快樂的秘訣，其中一個練習是鼓勵人們「誠實面對自我」檢視自己的生活，了解自己的價值觀與現在生活的型態是否一致。而孫效智（2017）在〈生命教育核心素養與十二年國教〉一文中，闡述終極關懷所探討之內容即為回應何謂幸福有意義的人生，而靈性修養是為幫助自我更能知行合一，實踐幸福有意義的人生。綜上所述，倘若要活得更幸福，人們首先必須知道靈性對人的重要性，並能自覺自己正處於什麼狀態、哪裡可以更好，進而能夠將重視的價值想法加以實踐，也因此知與行的一致性，對人的靈性發展，扮演十分重要的角色。

筆者們任教於國中小，觀察發現國中九年級學生會考後生活頓失重心，經常陷於糜爛、茫然，國中只是為了往高中前進，畢業僅是另一人生

階段的結束，但學生似乎沒有機會沉澱自己在過往三年的得與失。

為回應以上觀察，筆者設計了一系列課程，可於國中教育會考後進行，引導學生肯定自己的價值，珍惜我「是」，亦能沉澱回顧過往，把握當下，展望未來。

二、「生命裡的四道彩虹」教案

本課程之教學目標如下：1.引導學生回顧國中三年生活，統整重要、印象深刻的經歷、看見自己的獨特之處，學習自我肯定。2.對國中畢業前的自己道愛、道謝、道歉、道別，透過自我對話，覺察自我在生理、心理及靈性照顧的不足與努力之處，作為生命成長的養分與基石。3.了解生命的有限與可貴，把握當下說出夢想，激發追尋夢想的勇氣。教學架構圖如圖 1：



圖 1 教學架構圖。

(一) 第一節課「無可取代」課程內容如下

1. 暖身活動：國中大事紀

(1) 引導學生舉出國中三年經歷了哪些大事：願景操比賽、跳繩比賽、母語歌唱比賽、班際排球籃球比賽、優良學生競選、運動會、園遊會、隔宿露營、畢業旅行、社區高職參訪、包高中活動、導師生氣、同學吵架……

(2) 哪一個最令你印象深刻，為什麼？

2. 發展活動：無可取代

(1) 覺察自己的獨特故事活動規則：每個人輪流上台說出自己獨特的經驗，若全班沒有人有此經驗，所有人都須給他點數。

(2) 老師示範：我從沒罵過髒話、我曾把一隻死掉的鴿子埋起來、我每天都跟桶餐廠商阿姨說午安、我幾乎每天都自己煮早餐。

(3) 每個人需專心聆聽，給予尊重及信任。有相同的經驗者，可以有重複上台直到找到獨特之處的機會。

(4) 進行活動

(5) 引導反思：你認為自己獨特嗎？為什麼？如果給你一整天的時間，列出你無可取代的經驗，你可以寫多少？

3. 綜合活動：珍惜我所有

每個人每一天所經歷的都不同，國中三年看似每天都一樣，透過剛剛的分享，每個人的生命其實都各有特

別、無可取代之處，只是我們很少把它說出來，也不太知道原來自己如此特別、沒有人可以取代。也許別人很少給我們肯定、鼓勵，我們都能練習看見、肯定自己的生命的無可取代。

(二) 第二節課「四道彩虹」課程內容如下：

1. 暖身活動：我的行李箱

(1) 畢業，代表一個階段的結束，以及即將進入下一段新生活的開始，旅行以前，人都會整理行李，現在我想邀請各位，在畢業以前，幫自己整理過去三年的成長歷程。

(2) 你曾經跟自己對話過嗎？如果要對國中這三年的自己道愛、道歉、道謝、道別，你會說些甚麼？

2. 發展活動：四道彩虹

(1) 活動說明

道謝：謝謝自己過去的努力，國中三年我做了甚麼？成就了現在的我？

道歉：我有沒有照顧、管理好自己的身體健康？哪裡沒做好？哪部分做得很好？

道愛：我有沒有疼惜自己、珍惜自己有的獨特價值？我知道自己哪裡很可愛、值得被愛嗎？

道別：如果要跟國中三年以前的自己道別，你會怎麼說？你想告別甚麼樣的自己？期許自己再與自己相見的未來時，會有甚麼改變及發展？

- (2) 教師分享自己寫給自己的彩虹信
- (3) 同學寫彩虹信件給自己（播放輕音樂）寫完以後將信件裝進信封袋裡

3. 綜合活動：送給自己的禮物

- (1) 書寫的過程中有沒有發現自己對不起的人、事、物？有沒有想感謝的人錯過了現在就無法再重新回到上一秒，鼓勵大家也能用這四道人生把握活著的當下，如果有遺憾，就努力把握現在彌補、修正，讓每天的我都能超越昨日的我。
- (2) 所寫的內容都將成為你很重要的成長養分，祝福各位整理好行李箱，都能踏實的往未來前進。

(三) 第三節課「做夢的勇氣」課程內容如下：

1. 暖身活動：人生清單

- (1) 播放「蒼蠅一分鐘的生命」影片
- (2) 反思：你有屬於自己的人生清單嗎？你開始往自己的夢想前進了嗎？

2. 發展活動：做夢的勇氣

- (1) 播放「不老騎士-歐兜邁環台日記」預告片
- (2) 討論與反思
 - a. 影片中的老人，為什麼要冒著身體健康的風險騎機車環島？

- b. 你有夢想嗎？影片最後”當你 80 歲，還有多少做夢的勇氣”，現在 15 歲的你，有多少做夢的勇氣？甚麼讓你不敢作夢？甚麼讓你願意勇敢實踐夢想？

(3) 夢想滿滿

- a. 播放包高中活動，夢想影片。
- b. 用夢想把黑板填滿：包高中活動前，許多同學在鏡頭前說出了自己的夢想，無論是大聲、小聲、靦腆、興奮、害羞地說，每個人都有做夢的權利，不管你有沒有機會拍影片，邀請你最後一次在輔導課，上台把自己的夢想寫在黑板上。

3. 綜合活動：夢想之路我們出發吧！

祝福：回顧、整理完過去，期許了未來，國中最後一年很高興與各位有機會相遇，不要小看自己，要知道自己是無可取代的，祝福各位都能勇敢出發，實踐夢想！

三、結語

終極關懷與靈性修養皆為生命教育的五大核心素養，十二年國教推動在即，課綱中要融入的議題甚多，但以上教學示例或許可以做為國中小教師推動生命教育的一個參考，在實施運用以前，教師本身甚至也能透過這三節課的內容，進行自我探究與實踐，將自身的體驗、領悟與學生分享，以達教學相長。

參考文獻

- 林火旺（2009）。**基本倫理學**。台北：三民。
- 孫效智（2017）。**生命教育核心素養與十二年國教**。未出版手稿。
- 譚家瑜譯（2008）。**更快樂：哈佛最受歡迎的一堂課**（Tal Ben-Shahar 原著，2007年出版）。台北：天下雜誌。



達竿課程之省思

李婉甄

國立臺北教育大學生命教育系研究生

林辰芬

國立臺北教育大學生命教育系研究生

一、達竿課程

(一) 達竿課程的產生

教育部在民國 87 年時公佈「國民教育階段九年一貫課綱總綱綱要」後，課綱內對於學校本位課程發展、學生基本能力的培養日漸重視，108 年即將正式實施的十二年國教，以「成就每一個孩子—適性揚才、終身學習」為願景，以開展生命主體為起點，透過適性教育以激發學生生活的自信，進而提升學生學習的渴望與創新的勇氣，使其成為具有社會適應力與應變力的終身學習者。（教育部，2017）現今的學校著重以學校為本位及教師自主的統整課程設計，如何援助第一線教學現場的老師迎接挑戰，協助教師自行開發及設計課程一直是歷年許多學者進行研究與探索的主題，張世宗教授透過在教學現場時與教師接觸後的經驗後發現，教師在教學上無法有更多的突破與創新，是因為教師在課程設計與統整方面，長時間都處於養尊處優的情境下，教師極少被賦予課程設計或教材開發的角色，導致教師面對單一版本的教材，無法有效跳脫出思考的框架。因此衍伸出一套達竿課程以協助教師在教學現場上能有多一種的教學方式。

(二) 達竿課程的定義

根據張世宗（2004）研究，達竿模式即一套包含五個步驟的統整課程設計模式：

1. 「主題」(Theme)：先以學生興趣能力為主軸做主題思考，接著再考慮教師的專長及當地的資源等各層面，最後再將以上要素統合成學校欲朝向的願景。
2. 「分析」(Analysis)：主學者及教學主題內容之擴散分析，找出主概念後，緊接著延伸出更細的子概念。
3. 「概念」(Concepts)：依照學生和地域性篩選出最適切的教學概念內容。
4. 「活動」(Activities)：依概念內容選擇出合適的學科學習活動。
5. 「教材」(Materials)：依學習活動的需求選出適合的開發媒材與教材。

依每階段步驟名稱之英文字母合組成「TACAM」，稱為「達竿五階段統整課程設計模式」，簡稱「達竿模式」。

二、跳出舊有框架

教改爭議不斷，現今的教育推崇所謂的多元思考，若教師本身無法先培育出多元的思考模式，又如何引導學生跳脫出舊有的框架展現創意呢？若想要成功發展十二年國教，首要之務應在於教師在教學上能有所突破及改變。自古至今有許多研究學提出了許多創新教學法或是教學模式，無論是哪種教學模式，只要能依據其模式發展出一套自我風格的教學法就是好方法，像是張世宗的文章中提及模式應用之原則即「法無法」與「跟、破、離」。

根據張世宗（2004）的研究顯示，「法無法」的第一個「法」是動詞；第二個「法」是名詞。由實際應用的層面來看，一開始起步進行自主式教學系統設計時，有適當的方法原則（即「法」）來幫助是必要的，但上手後，就應該突破「法」的框限。

「跟、破、離」的「跟」指的是仿作階段，先依一套可行模式揣摩出一套屬於自己的課程方法；「破」即改作階段，當有了一套屬於自己的課程方法時，則應該開始設法突破舊規，找出新路；「離」則屬創作階段，當設計者已有自己的模式及思慮時，則可開始開發屬於自己的新道路。

三、達竿模式的激發

「給學生吃魚，不如教學生如何釣魚」是現今教育上的一個趨勢，在教學現場上若只有教師單獨講述，是

無法帶給學生更大的學習刺激與興趣的，反之可能造成學生對學習動力的急速下降，倘若教師能有一套屬於自我風格的教學模式，懂得自我善加調整變化，即能將方法發揮至最大功效，提升學生學習動機。任何原則都會有其可模仿學習的地方，當教師運用某種適當方法及原則進行自主性的教學設計，剛開始都必定需先檢驗其可用性，才能透過模仿的方式進行教學設計，等到方法原則能靈活運用時則應該突破舊規，另闢新道路，讓教師在一本教科書的架構下依舊能做到課程多元且生動的有效課程。達竿課程用主題式的教學法，讓教師能透過逐步發想達到自主設計課程的理想境界，有時孩子經由主題式的架構學習知識，反而不用刻意記憶課本知識就能在無形之中學到了知識。

四、結語

前陣子讀到天下雜誌裡的某篇文章，文章中提及在新北市永和的某間小學教師自編教材，發覺教科書中的知識對孩子而言太過陌生，連自己看教材內容時都深感無趣，教師因此開始對關渡淡水河口的生態進行調查，並調查了永和的燕子生態，甚至親自拜訪附近的廟宇，透過自寫自畫設計出一套符合學生需求的統整教材，此舉深受學生與家長的青睞。

達竿課程至今還未被大肆推廣，但這當中的理念其實已迅速幫助教學現場的教師做統整歸納，讓教師能有清楚的步驟及程序執行教學目標。現今的課程教材讓學生感到乏味，有大

多數都是因為對於課本裡提及的內容沒有相關的親身體驗，導致興致缺缺，倘若學校在發展本位課程時能搭配各領域課程的內容，學生不僅能夠透過生活經驗聯結知識，一連貫的體系脈絡更是讓學校能有新的展現及突破，學生也方能在知識上有機會做延伸。

當今中小學的教師並非基本素質出問題，而是教師們缺乏一套有系統的教學體系協助教師全面性的思考，除此之外，教師本身也應追求自我專業成長，積極參與相關研習及進修，方能為孩子們帶來更多無盡的知識寶藏。

參考文獻

- 張世宗（2004）。「達竿」統整課程設計模式初探。國立臺北師範學院學報，第十七卷第二期，頁79-104。
- 龍玉珊（2008）。應用達竿統整課程設計模式於國小特色課程發展：以臺北市潭美國小低年級陶藝教學為例。國立臺北教育大學教育所碩士論文。
- 教育部（2017）。十二年國民基本教育課程綱要總綱。發布版。



臺灣教育評論月刊稿約

2011 年 10 月 01 日訂定

2013 年 10 月 31 日編輯會議修正通過

2015 年 09 月 01 日修訂

壹、本刊宗旨

本刊為「臺灣教育評論學會」刊物，旨在評論教育政策與實務，促進教育改革。本刊採電子期刊方式，每月一日發行一期。刊物內容分成「評論文章」、「專論文章」、「交流與回應」與「學術動態報導」等四專區。

貳、刊物投稿說明

各專區分類說明如下：

- 一、**評論文章**：內含「主題評論」和「自由評論」。前者由作者依各期主題撰稿，並由主編約稿和公開徵稿；後者不限題目，由作者自由發揮，亦兼採約稿和徵稿方式。
- 二、**專論文章**：不限題目，凡與教育相關之量化及質性實徵研究、理論論述之文章均可，內容須具評論見解與建議，採徵稿方式。
- 三、**交流與回應**：係由作者針對過往於本刊發表之文章，提出回應、見解或看法，採徵稿方式。
- 四、**學術動態報導**：針對國內外學術動態之報導文章，採徵稿方式。

同一期刊物中，相同之第一作者投稿至各專區之文章數量至多以一篇為限，全數專區之投稿文章數量加總不得超過兩篇以上，前述投稿者另列為第二作者之文章數量至多可再增加一篇為限。

參、文章長度及格式

- 一、本刊刊登文章，「評論文章」、「交流與回應」、「學術動態報導」文長一般在 1,000 到 3,000 字內之間，長文

則以不超過 6,000 字為原則。如有附註及參考文獻，請依照 APA 格式撰寫。

- 二、「專論文章」字數：中文稿字數以每篇 10,000 至 15,000 字為原則，最長請勿超過 20,000 字；英文稿字數每篇以 10,000 字以內為原則。字數計算包含中英文摘要、參考書目與圖表。如有附註及參考文獻，請依照 APA 格式撰寫。

肆、「專論文章」投稿費用與刊登

- 一、「專論文章」投稿經本刊形式審查通過後，即進行實質審查，採匿名雙審方式，審查通過者自 2014 年 1 月 1 日起安排刊登。

- 二、費用說明：為促進本刊永續經營與維護學術品質之需要，「專論文章」每篇投稿須繳交稿件處理費及實質審查費合計 3,500 元。

(一) 稿件處理費：1,500 元（含形式審查費 500 元和行政處理費 1,000 元）。

(二) 實質審查費：2,000 元。

- 三、退費說明：凡形式審查未通過者，本刊不再進行實質審查，將退還行政處理費 1,000 元和實質審查費 2,000 元。

- 四、匯款資訊：專論文章之投稿人請於投稿同時，將費用 3,500 元（手續費自付）匯款至本學會，以利啟動各項審稿作業：

中華郵政代號：700 帳號：0001222-0571072

戶名：「臺灣教育評論學會 李隆盛」。

其匯款收據（註明「投稿篇名」與「審查費用」字樣），以下列方式提供於本學會：

(一) 傳真：(04) 2239-5751

(二) 掃描或照相檔案 E-mail：ateroffice@gmail.com。

- 五、收據如需抬頭以及統一編號，請一併註明。

- 六、如有費用問題事宜，歡迎來信洽詢。

伍、審查及文責

- 一、本刊發表的文稿均安排雙向匿名學術審查，稿件隨到隨審，通過後即安排儘速刊登。本刊提供社會各界教育評論之平台，所有刊登文稿均不另致稿酬。本刊發表的評論，屬於作者自己的觀點，不代表本刊立場。
- 二、所有投稿皆須經過形式審查，字數或格式不符者，先退請作者修正後，才送出審查。
- 三、請勿一稿多投（同時投至兩種以上刊物，或文稿已於其他刊物發表，卻又投至本刊者）。凡一稿多投者，一律不予刊登。
- 四、本刊委員對刊登文章有刪改權（僅限於文字及格式，不涉及內容語意的修改）
- 五、請勿抄襲或侵犯他人著作權。凡涉及著作權或言論責任糾紛者，悉由作者自負法律責任。

陸、文稿刊載及公開展示授權同意書

投稿本刊經由審查同意刊載者，請由本學會網站 (<http://www.ater.org.tw>) 或各期刊物下載填寫「臺灣教育評論月刊文稿刊載授權書、公開展示授權同意書」，寄送下列地址：

40601 臺中市北屯區廍子路 666 號

中臺科技大學校長室【臺灣教育評論會】

莊雅惠 助理收

柒、投稿及其它連絡

投稿或相關事項聯繫請Email至 ateroffice@gmail.com 【臺灣教育評論學會】。

臺灣教育評論月刊第七卷第五期

評論主題背景及撰稿重點說明

一、本期主題

「教師會與教師產業工會」

二、截稿及發行日期

截稿及發行日期：本刊第七卷第五期將於 2018 年 5 月 1 日發行，截稿日為 2018 年 3 月 25 日。

三、本期評論主題及撰稿重點說明

我國 1994 年 8 月 9 日總統公布的《教師法》，提供成立各級教師會的法源依據，使教師組織活躍起來。1999 年「中華民國全國教師會」的成立，不僅成為我國現今最重要、也最具代表性的教師組織之一，更是我國教師組織發展的里程碑。可是，教師會成立迄今，一直有著定位與功能的爭議。例如，不少人認為現今的教師會和過去之「財團法人台灣省中小學校教職員福利文教基金會」及「臺灣省公立中小學校教職員福利金籌集管理委員會」，在功能的發揮和角色的扮演上，事實上沒有太大的差別；甚至也認為和在 2015 年 12 月 16 日由上述兩會整併成的「財團法人教職員福利基金會」，在角色和功能上也無甚差異。

2010 年 6 月 23 日總統修正公布《工會法》，提供教師組織工會的依據，賦予教師組織更大的權限與職能，因而成立全國性的「全國教育產業總工會」與「全國教師工會總聯合會」，惟相關法規對此等教師產業工會仍有相當程度的限制。甚至於有些人對於教師會與教師產業工會所扮演的角色功能與所持的態度立場，有相當程度的質疑。不論就教師專業發展、專業地位、及權益爭取維護來看，教師會與教師產業工會都是必要且重要的。然而，此等教師組織自成立迄今，即面臨各種挑戰與風風雨雨，著實非吾人所樂見，亦非教育之福。今而後，政府相關部門應如何看待教師會與教師產業工會？教師會與教師產業工會應維持怎麼樣的關係？教師會與教師產業工會將來應如何發展？教師法第八章對於教師組織內容的規定是否需要修訂？賦予教師組織工會之工會法第二章第 6 條的規定有否需要修訂？輿論對教師產業工會仍有誤解，要如何化解？都是值得關注的議題。

本期主題「教師會與教師產業工會」，主要是希望教育及相關領域、教師組織、學術團體、專業組織，民意機關及政府相關部門等專家學者與社會大眾，從不同利害關係人的角度評論我國當前教師會與教師產業工會之方方面面的議題與挑戰，以及應興應革之處。

第七卷第五期輪值主編

翁福元

暨南國際大學教育政策與行政學系教授

陳易芬

臺中教育大學諮商與應用心理學系副教授

蕭國倉

國立彰化師範大學師資培育中心兼任助理教授

臺灣教育評論月刊第七卷第六期

評論主題背景及撰稿重點說明

一、本期主題

「特色課程與招生」

二、截稿及發行日期

截稿及發行日期：本刊第七卷第六期將於 2018 年 6 月 1 日發行，截稿日為 2018 年 4 月 25 日。

三、本期評論主題及撰稿重點說明

本月刊第 6 卷 12 期出刊的主題是「高級中等學校特色招生」，所對應的教育政策乃是 103 學年實施高中職「免試入學」及「特色招生」兩種入學管道，後者規定具有特色課程的學校始得申請特色招生。然而，特色課程之特色招生實施後面臨許多問題，故廣邀各界方家撰文以針砭政策問題並研提改進之方。本期以「特色課程與招生」做為主題，邀請教育同好針對議題撰文評論，撰稿人可以針對以下三個方向撰文：其一，為高中職特色課程之特色招生提供政策或實務評析意見。其二，面對少子化並因應十二年國教改革趨勢，各教育階段的學校如何發展特色課程、創建學校特色，雖說學校特色課程不一定有助於招生，但是要招生就一定要有特色課程，才能增進學校的能見度及品牌行銷，提升家長和學生選校就讀意願，故撰稿人可以針對特色課程與招生之關聯性做為方向。其三，撰稿人亦可引介並評析學校的特色課程或特色藝才班級(或社團等)的相關問題，或是學校課程如何輔導學生發展具學術或職業技能傾向的潛能表現。

第七卷第六期輪值主編

吳俊憲

國立高雄科技大學通識教育中心教授

臺灣教育評論學會第四屆理事

吳錦惠

中州科技大學行銷與流通管理系助理教授兼職涯發展中心主任

臺灣教育評論月刊第七卷各期主題

第七卷第一期：**實驗教育如何實驗**

出版日期：2018 年 01 月 01 日

第七卷第二期：**Maker 教育**

出版日期：2018 年 02 月 01 日

第七卷第三期：**幼兒園師資培育**

出版日期：2018 年 03 月 01 日

第七卷第四期：**先就業，後升學**

出版日期：2018 年 04 月 01 日

第七卷第五期：**教師會與教師產業工會**

出版日期：2018 年 05 月 01 日

第七卷第六期：**特色課程與招生**

出版日期：2018 年 06 月 01 日

第七卷第七期：**營利與非營利私校類型**

出版日期：2018 年 07 月 01 日

第七卷第八期：**翻轉教學**

出版日期：2018 年 08 月 01 日

第七卷第九期：**程式設計入課綱**

出版日期：2018 年 09 月 01 日

第七卷第十期：**中小學輔導機制與人員**

出版日期：2018 年 10 月 01 日

第七卷第十一期：**議題融入課程**

出版日期：2018 年 11 月 01 日

第七卷第十二期：**高教深耕計畫**

出版日期：2018 年 12 月 01 日

文稿刊載非專屬¹授權書、公開展示授權同意書

101年01月06日第1次編輯會議修正通過
102年02月26日第1次臺評學會秘書處會議修正通過

本人（即撰稿人）於《臺灣教育評論月刊》發表之書面或數位形式文章。

壹、立同意書人（以下簡稱「立書人」）謹此同意將本人著作之文稿全文資料，非專屬、無償授權予臺灣教育評論學會做下述利用，以提升臺灣教育評論月刊研究產出之能見度與使用率：

- 一、將立書人之文稿摘要或全文，公開展示、重複刊載於臺灣教育評論學會之網頁。
- 二、如立書人文稿接受刊載，同意以書面或是數位方式出版。
- 三、進行數位化典藏、重製、透過網路公開傳輸，提供讀者基於個人非營利性質，合理使用線上檢索、閱覽、下載、列印等資料庫銷售或提供服務之行為。
- 四、為符合各資料庫之系統需求，並得進行格式之變更。
- 五、將立書人之文稿授權於第三方資料庫系統，進行數位化典藏、重製、透過網路公開傳輸、授權讀者線上檢索、閱覽、下載及列印等行為，且為符合各資料庫之系統需求，得進行格式之變更。
- 六、如上述資料庫業者所製作之衍生性產品涉及商業性使用時，立書人同意將衍生之權利金全數捐贈臺灣教育評論學會會務及出版基金使用。

貳、立書人保證本文稿為其所自行創作，有權為本同意書之各項授權，且授權著作未侵害任何第三人之智慧財產權、隱私權之情事。若有任何第三人對立書人之作品或相關說明文件主張侵害其權利或涉及侵權之爭議，立書人願自行擔負所有賠償及法律責任，與臺灣教育評論學會無涉。本同意書為非專屬授權，立書人簽約對授權著作仍擁有著作權。

此致 臺灣教育評論學會

立同意書人(主要作者)姓名：_____ (敬請親筆簽名²)

所屬機構：無 有：_____

職稱：

身分證統一編號：

電話號碼(公/私/手機)：() / () /

電子郵件信箱：

戶籍地址： 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰
路(街) 段 巷 弄 號 樓

基於上述主要作者的簽署，他/她代表其他共同作者（如有）謹此聲明：

- 一、擁有代表其他共同作者的權利簽署本授權同意書。
- 二、本文稿的作者（或作者們）及專利權持有者。
- 三、保證文稿不會導致臺灣教育評論學會牽涉或承受任何因違反版權或專利權的法律訴訟、追討或索償。

中 華 民 國 年 月 日

¹ 非專屬授權：係指作者將上列著作之著作財產權之部分權利非獨家授權臺評月刊。本刊物所採取的是「非專屬授權」，以保障作者對上列著作之著作權及衍生著作權。

² 為避免授權爭議，敬請作者填寫本文件，並於姓名處以親筆簽名後，以下列方式提供授權書。(1)傳真，傳真號碼：(04)2239-5751(請註明莊雅惠助理收)。(2)掃描或攝影，電郵地址：ateroffice@gmail.com。(3)郵寄：40601 臺中市北屯區廬子路 666 號中臺科技大學校長室[臺灣教育評論學會]莊雅惠助理收。

《臺灣教育評論月刊》撰寫體例與格式

壹、章節層次

壹、

一、

(一) 括號為全形新明細體

1.

(1) 括號為全形新明細體

貳、標點符號

請用新式標點符號。「」用於平常引號；『』用於引號中的引號；《》用於書名；〈〉用於篇名或論文名。惟正文中，古籍書名與篇名連用時，可省略篇名符號，如《淮南子·天文篇》。

參、凡人名、專有名詞之外來語，請以括弧（）加註原文。凡引註的年代一律標以公元。

肆、圖表呈現方式

以全文為單位編號，編號以阿拉伯數字撰寫，之後空一格加上圖表標題。表之編號與標題在表「上方」，圖之編號與標題在圖「下方」。圖表一律用黑白圖檔，不可用彩色圖檔。

伍、參考文獻標註格式

依APA手冊--American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American Psychological Association (6th ed)*. Washington, DC: Author--所訂格式。

一、文中簡註格式

本節「引用」一詞係指參考(reference)，作者、年代之後「不必」加註頁碼(參見下文說明)。倘係直接引用(quotation)，則直接引用部分需加引號(40字以內時)，或全段縮入兩格(40字以上時)，並在作者、年代之後加註頁碼，如：(艾偉，2005，頁3)，或(Watson, 1918, p.44)。

(一) 引用論文時

- 1.根據艾偉(1995)的研究.....
- 2.根據以往中國學者(艾偉，1995)的研究.....
- 3.根據Watson(1913)的研究.....200

(二) 引用專書時

- 1.艾偉(1995)曾指出.....
- 2.有的學者(艾偉，1995)認為.....
- 3.Watson(1925)曾指出.....
- 4.有的學者(Watson, 1925)認為.....

(三) 如同一作者在同年度有兩本書或兩篇文章出版時，請在年代後用a、b、c等符號標明，例如：(艾偉，1995a)，或(Watson, 1918a)。文末參考文獻寫法亦同。

(四) 如引用同一作者在不同年度的作品時

1. 學者黃政傑（1987、1989、1991）認為……

2. 學者Apple（1979, 1986, 1996）曾指出……

（五）一位以上五位（含）以下作者時，第一次引用請列出所有作者，之後僅列出第一作者，六位（含）作者以上，僅需列出第一作者：

1. 有的學者（譚光鼎、劉美慧、游美惠，2001）認為……（譚光鼎等，2001）……

2. (Bowe, Ball, & Gold, 1992) …… (Bowe et al., 1992) ……

二、文末列註格式

（一）如中英文資料都有，中文在前，英文（或其他外文）在後。

（二）中文資料之排列以著者姓氏筆劃為序，英文則按姓氏之字母先後為準。

（三）請在中文書名、中文期刊論文名稱及卷數採用黑體。請參閱(八)實例1.(1)、2.(1)和3.(1)。

（四）外文書名與論文名稱，其全名之第一字母須大寫外，其餘皆小寫。請參閱(八)實例1.(2)和2.(2)。

（五）請將外文書名排印成斜體字。請參閱(九)實例1.(2)，和2.(2)。

（六）外文期刊須寫全名，重要字母均須大寫，並請將期刊名稱及卷數排印成斜體字。請參閱(八)實例3.(2)和3.(3)。

（七）關於編輯、翻譯的書籍，及學位論文、網路資料之列註體例，請參考(八)實例4、5、6、7、8。

（八）實例

1. 書籍的作者僅一人時

蘇薌雨（1960）。**心理學新論**。臺北：大中國。

Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York, NY: McGraw-Hill.

2. 書籍的作者為二人(含)以上時

楊國樞、文崇一、吳聰賢、李亦園（1978）。**社會及行為科學研究法**。臺北：東華。

Mussen, P. H., Conger, J. J., & Kagan, J. (1974). *Child development and personality*. New York, NY: Harper & Row.

3. 期刊論文

蘇建文（1978）。親子間態度一致性與青少年生活適應。**師大教育心理學報**，**11**，25-35。

Watson, J. B. (1913). Psychology as the behaviorist views it. *Psychological Review*, *5*(20), 158-177.

Lehman, I. J., & Phillips, S. E. (1987). A survey of state teacher-competency examination programs. *Educational Measurement: Issues and Practice*, *7*(1), 14-18.

4. 編輯的書籍

林清江主編（1981）。**比較教育**。臺北：五南。

Letheridge, S., & Cannon, C. R. (Eds.). (1980). *Bilingual education: Teaching English as a second language*. New York, NY: Praeger.

5. 編輯書籍中之一章/篇

黃政傑、張嘉育（2005）。社會價值重建課程理念與改革途徑。載於中華民國課程與教學學會主編，**社會價值重建的課程與教學**（頁1-19）。高雄市：復文。

Kahn, J. V. (1984). Cognitive training and its relationship to the language of profoundly retarded

children. In J. M. Berg (Ed.), *Perspectives and progress in mental retardation* (pp. 211-219).
Baltimore, MD: University Park.

6.翻譯的書籍

黃光雄編譯(1989)。教育評鑑的模式(D. L. Stufflebeam和A. J. Shinkfield原著, 1985年出版)。
臺北:師大書苑。

Habermas, J. (1984). *The theory of communicative action* (T. McCarthy, Trans.). Boston, MA: Beacon
Press. (Original work published 1981)

7.學位論文

(1) 中文學位論文格式(來自收取費用之資料庫)

歐用生(1990)。我國國民小學社會科「潛在課程」分析(國立臺灣師範大學教育研究所博士論
文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號078NTNU2331019)

(2) 中文學位論文格式(來自學校資料庫)

王玉麟(2008)。邁向全球化頂尖大學政策規劃指標建構之研究(臺北市立教育大學教育學系博
士論文)。取自

<http://163.21.239.2.autorpa.tmu.edu.tw:81/cgi-bin/cdrfb3/tmctgsweb.cgi?o=dtmtccdr>

(3) 中文學位論文格式(未出版之個別學位論文)

歐用生(1990)。我國國民小學社會科「潛在課程」分析(未出版之博士論文)。國立臺灣師範
大學教育研究所, 臺北。

(4) 英文學位論文格式(來自收取費用之資料庫)

McNiel, D. S. (2006). *Meaning through narrative: A personal narrative discussing growing up with an
alcoholic mother*(Master's thesis). Available from ProQuest Dissertation and Theses database.
(UMI No. 1434728)

(5) 英文學位論文格式(來自學校資料庫)

Adams, R. J. (1973). *Building a foundation for evaluation of instruction in higher education and
continuing education* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.ohiolink.edu/etd>

(6) 英文學位論文格式(DAI 論文摘要)

Applebaum, L. G. (2005). *Three studies of human information processing: Texture amplification,
motion representation, and figure-ground segregation*. Dissertation Abstracts International:
Section B. *Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

(7) 英文學位論文格式(美國國內, 未出版之個別學位論文)

Wilfley, D. E. (1989). *Interpersonal analyses of bulimia: Norma-weight and obese* (Unpublished
doctoral dissertation). University of Missouri, Columbia.

(8) 英文學位論文格式(美國以外之地區, 未出版之個別學位論文)

Almeida, D. M. (1990). *Fathers' participation in family work: Consequences for fathers' stress and
father-child relations* (Unpublished master's thesis). University of Victoria, Victoria, British
Columbia, Canada.

8.網路資料: 當不知出版年代時, 中文以(無日期)英文以(n.d.)標示:

林清江(無日期)。國民教育九年一貫課程規劃專案報告。取自<http://www.mihjh.cyc.edu.tw/ww>

wsearch/%E4%B9%9D%E5%B9%B4%E4%B8%80%E8%B2%AB/9class.htm

Newman, K. (n.d.). *A pilot systematic review and meta-analysis of the effectiveness of problem based learning, learning, teaching support network-01 special report 2*. Retrieved from http://www.ltsn-01.ac.uk/docs/pbl_report.pdf

謝誌：本撰寫體例與格式微修自〈課程與教學季刊撰寫體例及格式〉，感謝該季刊授權。

【臺灣教育評論學會】會員入會說明

本會經內政部中華民國九十九年十月二日臺內社字第 1000008763 號函准予立案，茲公開徵求會員。

壹、臺評學會宗旨

本會依法成立、非以營利為目的的社會團體，以從事教育政策與實務之評析、研究與建言，提升本領域之學術地位為宗旨。本會任務如下：

- 一、 從事教育政策與實務評論之學術研究。
- 二、 辦理教育政策與實務評論之座談及研討。
- 三、 發表教育政策與實務評論，提供改革之建言。
- 四、 建立教育政策與實務評論之對話平臺。

貳、臺評學會入會資格

- 一、 個人會員：凡贊同本會宗旨、年滿二十歲、填具入會申請書，並繳交會費後，經理事會通過後為個人會員。
- 二、 贊助會員：長期贊助本會工作之個人。

參、會費繳交標準：

- 一、 入會費：個人會員新臺幣壹仟元。第一年僅須繳入會費，免常年會費。
- 二、 常年會費：個人會員新臺幣壹仟元。個人會員一次達壹萬元以上者，得永久保有本會會員資格。

肆、入會及繳交會費方式

一、入會申請：請填寫入會申請書，入會申請書可至本會網站下載 (<http://www.ater.org.tw/>)

1. 郵寄：40601 臺中市北屯區廬子路 666 號 中臺科技大學校長室【臺灣教育評論學會】莊雅惠 助理收
2. 傳真：(04) 2239-5751 (請註明莊雅惠助理收)
3. 電郵：ateroffice@gmail.com (主旨請寫：「申請加入臺評學會」)。

二、會費繳交方式：

1. 匯款：局號 0001222 帳號 0571072
戶名：臺灣教育評論學會 李隆盛
2. 轉帳：中華郵政代號 700 帳號 0001222-0571072

伍、臺評學會連繫資訊

電郵：ateroffice@gmail.com

電話：(04)2239-1647 轉 2007 傳真：(04)2239-5751

會址：40601 臺中市北屯區廬子路 666 號

中臺科技大學校長室【臺灣教育評論學會】



教育，國之根本

評論，止於至善

ISSN 2225-7209



977222572000



www.ater.org.tw