

2013年9月

第2卷 第9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 同儕審查

同儕審查是為了確保學術品質及教育成效所普遍採行的作法。從個人的期刊及升等著作、研究計畫及報告、教師評鑑及優良教師選拔，到新增系所及研討會補助，乃至於系所評鑑及校務評鑑等，無一不見同儕審查的蹤跡...



臺灣教育評論學會 出版

43301 台中市沙鹿區臺灣大道七段200號第二研究大樓402室

發行人

黃政傑（靜宜大學教育研究所講座教授）

總編輯

黃政傑（靜宜大學教育研究所講座教授）

副總編輯

鄭青青（靜宜大學教育研究所副教授）

2013年度編輯顧問（依姓氏筆劃排序）

王振輝（靜宜大學教育研究所教授兼人文暨社會科學院院長）

李隆盛（國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系教授／財團法人高等教育評鑑中心基金會執行長）

林天祐（臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所教授）

林明地（國立中正大學教育學研究所教授）

林新發（國立臺北教育大學教育經營與管理學系教授）

梁忠銘（國立臺東大學教育學系教授）

郭昭佑（國立政治大學教育學系教授）

陳伯璋（國立臺南大學教育學系講座教授）

游自達（國立臺中教育大學教育學系教授）

黃秀霜（國立臺南大學校長）

2013年度編輯委員（依姓氏筆劃排序）

方志華（臺北市立教育大學學習與媒材設計學系副教授兼系主任）

方德隆（國立高雄師範大學教育學系教授）

王金國（靜宜大學師資培育中心副教授兼主任；教育研究所所長）

王為國（朝陽科技大學師資培育中心副教授）

王麗雲（國立臺灣師範大學教育學系副教授）

田耐青（國立臺北教育大學教育學系暨教育創新與評鑑碩士班副教授）

白亦方（國立東華大學課程設計與潛能開發學系教授兼教務長）

成群豪（華梵大學秘書兼助理教授）

李懿芳（國立臺灣師範大學工業教育學系副教授）

吳麗君（國立臺北教育大學教育學系暨教育創新與評鑑碩士班教授）

林亞娟（中州科技大學通識教育中心助理教授）

胡茹萍（國立臺灣師範大學工業教育學系副教授）

高新建（國立臺灣師範大學教育學系教授）

張芬芬（臺北市立教育大學學習與媒材設計學系教授）

陳世聰（屏東縣長榮百合國小校長）

陳麗珠（國立高雄師範大學教育學系教授兼系主任）

陳麗華（臺北市立教育大學學習與媒材設計學系教授）

黃明月（國立臺灣師範大學社會教育系教授）

潘文福（國立東華大學教育行政與管理學系副教授）

潘慧玲（淡江大學教育政策與領導研究所教授）

鄭淑惠（國立臺灣師範大學教育學系助理教授）

輪值主編

高新建（國立臺灣師範大學教育學系教授）

李懿芳（國立臺灣師範大學工業教育學系副教授）

執行編輯

蔡玉卿（臺灣教育評論學會行政助理）

文字編輯

蔡玉卿（臺灣教育評論學會行政助理）

美術編輯

紀岳錡（臺中市大肚區山陽國小教師）

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

43301 臺中市沙鹿區臺灣大道7段200號

第二研究大樓402室

電話：04-26333588 FAX：04-26336101

聯絡人：蔡玉卿

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. 2 No.9, Sep. 1, 2013

Since November 1, 2011

Publisher

Hwang, Jenq-Jye (Chair Professor, Providence University)

Editor-in-Chief

Hwang, Jenq-Jye (Chair Professor, Providence University)

Deputy Editor

Cheng, Ching-Ching (Associate Professor, Providence University)

2013 Advisory Board

Chen, Po-Chang (Chair Professor, National University of Tainan)

Guo, Chao-Yu (Professor, National Chengchi University)

Huang, Hsiu-Shuang (President & Professor, National University of Tainan)

Lee, Lung-Sheng (Professor, National Taiwan Normal University / President, Higher Education Evaluation & Accreditation Council of Taiwan)

Liang, Chung-Ming (Professor, National Taitung University)

Lin, Hsin-Fa (Professor, National Taipei University of Education)

Lin, Ming-Dih (Professor, National Chung Cheng University)

Lin, Tien-Yu (Professor, Taipei Municipal University of Education)

Wang, Cheng-Hui (Professor, Providence University)

Yiu, Tzu-Ta (Associate professor, National Taichung University of Education)

2013 Editorial Board

Chang, Fen-Fen (Professor, Taipei Municipal University of Education)

Chen, Li-Hua (Professor, Taipei Municipal University of Education)

Chen, Li-Ju (Professor, National Kaohsiung Normal University)

Chen, Shih-Tsung (Principal, Pingtung County Evergreen Lily Elementary School)

Cheng, Chun-Hao (Secretary & Assistant Professor, Huafan University)

Cheng, Shu-Huei (Assistant Professor, National Taiwan Normal University)

Fang, Chih-Hua (Associate Professor, Taipei Municipal University of Education)

Fang, Der-Long (Professor, National Kaohsiung Normal University)

Gau, Shin-Jiann (Professor, National Taiwan Normal University)

Hu, Ru-Ping (Associate Professor, National Taiwan Normal University)

Hwang, Ming-Yueh (Professor, National Taiwan Normal University)

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

Lin, Ya-Chuan (Assistant Professor, Chung Chou University of Science and Technology)

Pai, Yi-Fong (Provost & Professor, National Dong Hwa University)

Pan, Hui-Ling (Professor, Tamkang University)

Pan, Wen-Fu (Associate Professor, National Dong Hwa University)

Tyan, Nay-Ching (Associate Professor, National Taipei University of Education)

Wang, Chin-Kuo (Associate Professor, Providence University)

Wang, Li-Yun (Associate Professor, National Taiwan Normal University)

Wang, Wei-Kuo (Associate Professor, Chaoyang University of Technology)

Wu, Li-Juing (Professor, National Taipei University of Education)

Editors

Gau, Shin-Jiann (Professor, National Taiwan Normal University)

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

Managing Editors

Tsai, Yu-Ching (Assistant, Association for Taiwan Educational Review)

Art Editor

Chi, Yueh-Chi (Teacher, Shan Yang Elementary School)

Text Editor

Tsai, Yu-Ching (Assistant, Association for Taiwan Educational Review)

Cover Designer

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

Publishing Entity

Association for Taiwan Educational Review

No. 200, Sec. 7, Taiwan Boulevard, Shalu Dist., Taichung City 43301 Taiwan

Tel : +886-4-26333588 FAX : 04-26336101

E-mail : ateroffice@gmail.com (Tsai, Yu-Ching)

Publication

Taichung, Taiwan

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

主編序

同儕審查是為了確保學術品質及教育成效所普遍採行的作法。從個人的期刊及升等著作、研究計畫及報告、教師評鑑及優良教師選拔，到新增系所及研討會補助，乃至於系所評鑑及校務評鑑等，無一不見同儕審查的蹤跡。中小學的教師專業發展評鑑，以及未來的教師評鑑，也是採用同儕審查。這些同儕審查有匿名、也有未匿名者。然而，其審查的標準是否明確、人員是否適切、過程是否公允、品質是否無虞、目標是否達成、是否造成未預期的問題、審查本身如何接受審查及加以改善等，均值得深思及探討。

本期的評論主題為《同儕審查》，收錄十篇來自大學教授、專家及研究生的深刻評論，分別從同儕審查制度的應然面及實然面進行剖析。前者包括探討審查人員應有的倫理守則、良善審查制度應具備的條件，以及如何建立可以提供具建設性意見及相互尊重的審查制度等，以勾勒出理想同儕審查制度的樣貌。另一方面，多位作者檢視國內的實際運作情形，分析目前學術界及教育社群在進行同儕審查時，經常出現的亂象與問題，並且進一步提出可行的因應之道，以期落實同儕審查制度，以達成其應有的目標與成效。

在自由評論方面，本期刊登十篇優秀的作品。其探討的主題相當廣泛，包括中小學的課程與教學、班級經營、學生事務及學校行政，大學治理、學生事務與輔導，以及成人的打工度假等。這些作品的類型相當多元，有從學術角度論述教育議題，亦有從作者在教學或行政上的體驗，分享實務經驗並提供改進之道。凡此，均具有很高的啟發性與可讀性。此外，本期也收錄一篇針對上期主題《宗教在學校》所提出的交流與回應，非常值得閱讀與省思。

高新建

第二卷第九期輪值主編

臺灣教育評論學會理事

國立臺灣師範大學課程與教學研究所教授

李懿芳

第二卷第九期輪值主編

國立臺灣師範大學工業教育學系教授

本期主題：同儕審查

主題評論

- 李隆盛
林芳羽
李怡禎
黃政傑
卯靜儒
翁福元
郭俊呈
江芳盛
楊宏琪
劉世閔
馮丰儀
許振家
- 期刊文稿同儕審查者該有的倫理守則 / 1
- 建立「有禮」且「建設性」的同儕審查制度—人力資源管理學報之教練精神 / 4
- 學術同儕審查的問題與改進 / 8
- 學術期刊的同儕審查為哪樁？維持品質？鼓勵創新？ / 13
- 同儕審查：學術社群共犯結構，抑或清流砥礪 / 17
- 邁向良善的同儕審查 / 20
- 國內學術研究期刊同儕審查之我思 / 23
- 獨學不如共學：學習共同體對同儕審查的啟示 / 24
- 同儕審查、人情與馬太效應 / 27
- 教師評鑑的同儕審查與中小學教師互學關係 / 33

自由評論

- 許懿卿
謝榮芝
張瀨云
柯至芸
吳俊憲
曾連珠
陳俞秀
- 當「課文本位閱讀理解教學」遇上「學習共同體」 / 38
- 國小教師於博物館參觀之課程規畫及角色定位探討 / 42
- 校園生命教育之重要性 / 49
- 多元智能與正向管教在班級經營上的應用 / 52
- 學生事務處對正向管教的因應策略之我見 / 55
- 師生角力，開始！ / 58

- 郭 信 志 從混沌理論看學校行政 / 61
- 詹 盛 如 大學的內部治理：同僚管理與共享治理 / 65
- 潘 瑛 如 高等教育學生事務與輔導的新發展方向 / 71
- 楊 郁 玲 打工度假者之休閒效益探討 / 76
- 黃 靖 淑

交流與回應

- 林 進 山 學校實施宗教教育的觀點與策略之探究 / 83

本刊資訊

- 臺灣教育評論月刊稿約 / 89
- 臺灣教育評論月刊第二卷第十期評論主題背景及撰稿重點說明 / 90
- 臺灣教育評論月刊第二卷第十一期評論主題背景及撰稿重點說明 / 91
- 臺灣教育評論月刊第二卷各期主題 / 92
- 文稿刊載授權書、公開展示授權同意書 / 93
- 臺灣教育評論月刊投稿資料表 / 94
- 入會說明 / 95
- 入會申請書 / 96
- 封底

期刊文稿同儕審查者該有的倫理守則

李隆盛

國立臺灣師範大學科技系教授

林芳羽

國立臺灣師範大學科技系研究生

期刊文稿的審查常採匿名雙審制，即文稿委由兩、三名同儕專家透過匿名方式審查以判定其是否值得刊登。由於通得過編輯人員和審查者集體意見的文稿才會被刊登，所以這種同儕審查對期刊及文章的品質具有高度的影響力。同儕審查嚴謹的期刊，學術聲望高。

在文稿作者與編輯之間擔任第三方審查者的同儕專家，被期望針對文稿以開放心胸，提出客觀公平和見解深刻的建設性批判。但是，不是所有的同儕審查者都能符合這些期望，恣意批評、利益衝突、過於主觀和延誤時間等等都是不當表現。因此，諸如顏崑陽（2006）等人有感於國內審查品質及倫理疑慮，提出建立適當審查倫理與規範的呼籲。

有鑑於此，本文參酌 Spigta 和 Arts（2010）、Rockwell（2007, 2012）以及 Moher 和 Jadad（2003）等人的見解，提出期刊文稿同儕審查者的倫理守則如下：

一、答應審查之前，需確認下列事項：

（一）本身要有文稿方面的專長

審查者的專長需足以客觀和公平地判斷文稿的品質和重要性。學術專長可從下列五個面向加以檢視：（1）

學歷；（2）專業證照；（3）工作經驗；（4）研究計畫，和（5）學術發表。就同一領域符合愈多面向，專長程度愈高。有學術發表的同儕尤其會受到編輯人員的青睞，但在答應擔任同儕審查者之前要向編輯人員取得足夠的文稿資訊（通常是題目和摘要，有時也會提供作者資訊），以判定本身是否有文稿方面的專長。

（二）能認同期刊政策與指引

審查者雖然該是作者的諍友（critical friend），但在答應審稿後更屬期刊的顧問（consultant）和代理人（agent），所以要能認同期刊政策與指引。例如，某期刊政策明示只刊登量化研究論文時，審查者答應協助審稿前需能認同此一政策。

（三）文稿和自己的準作品不致太接近

審查者發現文稿和自己發展中的作品太接近時，不宜答應審查。因為審查中的文稿屬機密文件，無論審查者從文稿審查中攫取作者見解給自己的作品，或將自己醞釀中或待發表的見解提供給作者，均有違法理情。

（四）和作者無實質或明顯的利益衝突

編輯人員通常會避免找和作者有利益衝突的審查者以免審查失之客

觀，例如曾是共同作者、計畫團隊夥伴或曾協助文稿完成者，但審查者比編輯人員更了解本身和文稿作者與內容的關係，須謹守利益衝突迴避守則。其他常須迴避審查的利益衝突如下：作者之一是審查者本身或親屬服務單位的同事、審查者正應徵作者之一的服務單位之職位或剛由該單位離職、審查者和作者（或文稿內容，如內容涉及審查者個人偏好或厭惡的人、事、物）之間存在其他會影響審查者客觀性的關係。

(五) 能按時完成審查

審查者在答應審查時須確認自己有時間可按時完成文稿審查。審查時間通常是兩、三週，遲延審回對作者和編輯不公平，草率審查則有負所託。對有經驗的審查者而言，每篇文稿的審查需時約兩小時。

二、接到文稿之後，需遵守下列事項：

(一) 再次確認本身專長和利益衝突程度

由於文稿全文會提供較完整的資訊，審查者收到全文時需再次考量本身專長和利益衝突等課題，並在有所顧慮時盡快告知編輯人員做及時處理。

(二) 以密件處理文稿

須以密件妥善保管和傳送文稿，不能讓其他人知道或閱讀，更不能引用在自己的作品上面。在未經編輯人

員許可下，也不得將文稿交付他人共同參與審查。如果有局部的內容（如資料的特定統計分析）超越本身專長，可在審查中或在審查表上告訴編輯人員，以利編輯人員留意其他審查者是否已關切該局部內容或另加審查者。

(三) 不得在審查期間和作者提及文稿或有關資訊

如果需作者提供補充資料，必須透過編輯人員當橋樑。審查者未經編輯人員許可，不得和作者聯繫文稿或有關事宜。

三、在撰寫審查意見時，需遵守下列事項：

(一) 從期刊和專業領域的觀點提供意見

審查者要做好把關者的角色，不要推薦編輯人員刊登品質不佳（含剽竊或違反受試者權益等）的文稿而誤導作者和傷害期刊，但也要在可能範圍提供建設性意見以利作者修妥文稿獲得刊登。審查者的拿捏要從期刊託付和專業領域發展的觀點出發，嚴謹而客觀。

(二) 提供科學評論意見而非重在指陳編輯細節

審查意見的比重宜著重在評論文稿的價值、重要性、時宜性以及刊登在期刊的適切性。編輯細節（例如排版或文字上的疏漏）只該是審查意見

中的配角而非主角。

(三) 提供簡明和精確意見

審查意見需以編輯人員和作者都能明瞭為原則，既簡單、扼要、精準、明確、客觀，又兼具建設性、詳實性和親善性。也要把握：建議修訂或刊登後再審的意見需兼具宏觀和微觀，建議不予刊登的意見可較宏觀但要讓人信服。審查者所做接受文稿與否的建議對象是編輯人員，所以不要在給作者的意見中包含接受與否的建議。

期刊文稿同儕審查被認為是學術貢獻的一種，審查者可透過同儕審查貢獻所長，提供作者建設性意見和為期刊建立篩選標準，而促進專業領域的鞏固與繁榮。而如前所述，有學術發表的同儕特別會受到編輯人員邀請參與同儕審查，因此審查者有時是作者，有時是審查者，大家謹守同儕審查倫理守則既利人也利己。此外，本文前述的守則也適用於書稿、研究計畫和升等論文等學術著作的同儕審查者。所以值得大家多加思索和落實遵守。

參考文獻

■ 顏崑陽 (2006)。我們必須建立適當的學術審查倫理與規範。《淡江中文學報》，14，275-280。

■ Moher, D. & Jadad, A. R. (2003). How to peer review a manuscript. In F. Godlee & T. Jefferson (Eds.). *Peer review in health sciences (2nd ed.)* (pp. 183-190). London: BMJ Books.

■ Rockwell, S. (2007). Ethics of peer review: A guide for manuscript reviewers. *Yale University School of Medicine Reports*, 157(2), 1-19.

■ Rockwell, S. (2012). *Ethics of peer review: A guide for manuscript reviewers case studies—Guide for the Discussion Leader*. Retrieved from: <http://ori.dhhs.gov/sites/default/files/guide.pdf>

■ Spigta, M. & Arts, I. C. W. (2010). How to review a manuscript. *Journal of Clinical Epidemiology*, 63, pp. 1385-1390.



建立「有禮」且「建設性」的同儕審查制度 —人力資源管理學報之教練精神

李怡禎

長庚大學工商管理學系助理教授

一、前言

同儕審查 (peer review) 是學術期刊為確保文章出版品質而採用的制度。然而，由於投稿者文章被接受與否，取決於審稿人 (reviewer) 的評價，因此，雖名為「同儕」(應是不分高低輩份)，但投稿者與審稿人之間儼然存在權力不對等關係，審稿人無形中是投稿者需「取悅」的對象，對審稿人的評論，投稿者總需卯足全力詳細回覆，並「遵照」審查意見進行修改，以求審稿人的認可，獲得被刊登出版的同意。

投稿文章能獲得 R & R (Revise and Review) 機會，已可讓投稿者雀躍不已。更常出現的情況是第一輪初審即收到對投稿文章的諸多批評，遂直接退稿，連 R & R 的門票也未取得。投稿者閱讀審稿人滿滿的批評、即使文章確有審稿人點出的缺失，但仍不知該如何修改，才能使此文更加分？最後不是沮喪地將文章束之高閣，就是原文不動 (或小作修改) 換本期刊重新投稿程序...這是一種常態嗎？是否有更好的同儕審查制度，得以創造投稿者和審稿人雙贏局面？

在諸多期刊「稿約」中，常見對投稿者諸多規則說明，但對於審稿人呢？在邀請審稿人著手進行審查，並寫下評論意見之前，各期刊是否對審

稿人也曾給予提醒或規範呢？

二、審稿人對投稿者：指導原則

《人力資源管理學報》(ISBN:1026-5309) 為國內人力資源領域最具代表性的學術刊物，亦是臺灣唯一以人力資源為主題之學術期刊，在歷任主編用心經營下，於 2012 年正式被「臺灣社會科學引文索引」(TSSCI) 收錄。筆者有幸在 2010—2011 年間投稿該期刊、並參與該期刊的同儕審查程序，對該期刊前主編蔡維奇教授在當年對審稿人提倡的「教練」精神深感敬佩，期分享蔡教授之理念，提供同儕審查另一種新思維。

筆者當年接受《人力資源管理學報》邀請，擔任文章審查工作，在收到待審文章之前，卻先收到主編蔡維奇教授的一封信，內容載明：「...本刊期望您扮演一個教練的角色，藉由提供具體、明確的建議，協助並帶領每一位文章作者逐步成長。我們認為，學術論文緒論部分的撰寫，更會左右文章的可讀性。因此，除了關注假設推導、研究方法等議題外，本刊建議審稿人特別參考美國管理學會 (AoM¹) 審稿要點，引導作者強化研究問題重要性、研究貢獻等相關的論述，進而提升文章品質...」(人力資源管理學報，個人通訊，2010 年 8 月 24 日)，隨著信件開啟附檔，則看到整

整兩頁從 2010 AoM 年會的「Reviewer Guidelines」

（<http://annualmeeting.aonline.org/2010/mainmenu-callforsubmissions/mainmenu-reviewerguidelines>），第一頁開頭便提醒審稿人在進行審查工作之前，應注意以下事項：

- (一) 請提供具有建設性的評論。
- (二) 最佳的審查服務就是讓作者得以因為你的建議而使這篇文章變得更好，因此，在指出文章缺點同時，也請明確告訴作者應該如何修改。
- (三) 無論你對此文評價為何，作者都應該被尊敬地對待。
- (四) 請在心中牢記學術圈的成員來自各種多元研究理論或方法的訓練背景，請秉持開放心胸看待不同的理論架構，並試圖將評論重點放在如何激發作者有更好的思維與討論。

第二頁則詳列審查文章應注意的事項，提醒審稿人從緒論、理論、方法、結果、貢獻等五個項目進行審查，每一大項再細分需要審稿人給予評論建議的內容。

這樣一封信，不僅讓審稿人在下筆寫評論時「更加謹慎」，更重要的是提醒審稿人抱持「教練」精神進行審稿，除點出文章缺失外，亦需提出具體修改的建議，讓投稿者能從審稿人「具體且有建設性的」審查意見中，

學習到如何修改文章，而非僅收到含糊不清的批評、甚至被不尊重的言詞攻擊。相對的，審稿人在撰寫審查意見時，也可同時自我訓練、培養教練精神，假想是自己的文章被點出此缺失時，應該如何修改？這種教練式的同儕審查精神，值得借鏡。

至於 AoM 在自行出版的期刊 Academy of Management Journal(AMJ, 2012 IF=5.91) Reviewer Guidelines 載明審稿人進行撰寫審查建議的要點（<http://aom.org/Publications/AMJ/Reviewer-Resources.aspx>）：

- (一) 有建設性。
- (二) 言簡意賅。
- (三) 有禮貌且對話式的語氣（用「您（you）」，而不是「作者（the author）」）。
- (四) 在批評缺點前，先明確指出該文章的優點所在。
- (五) 切忌當雙面人，給作者和主編不同的評論資訊。
- (六) 若遇到非以英語為母語的作者文章，請釐清研究主題（idea）與語文表達的差異，即使英文寫作不甚通順，研究主題也可能是有趣的，勿將兩者混為一談。
- (七) 請準時繳交審查意見。

由此內容可知，AoM 仍繼續堅持

「有禮貌」及「有建設性」的審查精神，更進一步要求審稿人必須找出每篇文章值得欣賞的優點為何，再開始進入缺失評論。此外，由於該學會出版的期刊稿源來自全球，秉持尊重多元背景的精神，新版本特別提醒審稿人應獨立看待研究主題與英文表達二事，避免非英語系國家的投稿者受到不公平對待。最後，同儕審查過程中，投稿者為了爭取出版機會，通常會「如期」或「提前」在主編要求的期限內完成修改並回覆審查意見，但另一方的審稿人則常因工作繁忙，不易將審稿工作準時完成，因此，AoM 在指導原則中要求審稿人需「準時」完成審查任務，不但提醒審稿人時間管理的責任，亦可避免耽誤投稿者及期刊承辦單位的出版進度。「準時」，對審稿人和投稿者而言，都應是同儕審查制度中該具備的基本禮貌及敬業態度。

無論何種類型的同儕審查制度，凡此種種針對審稿人執行文章審查工作的準則與所應抱持的態度，主編都應有所主張並以白紙黑字詳實記載，透過主編的信件提醒每一次即將執行審查工作的學術同儕，依循相同的精神與標準進行審查，才得以盡量讓每位審稿人的審查水準趨近一致。

三、投稿者也可評論審稿人

除了給審稿人指導原則外，AoM 在每年八月的研討會同儕審查制度中，另可讓投稿者表達意見。針對每一位審稿人給予的評論，線上投稿系統會自動在審稿人的審查意見旁邊欄位列出兩個問題：「你覺得此審稿人給

你的評論對於你提升文章水準的幫助為何？」及「你覺得這位審稿人評論文章的語調建設性如何？」，每題均以五點尺度（1：沒幫助／建設性；2：有些幫助／建設性；3：還算有幫助／建設性；4：有幫助／建設性；5：非常有幫助／建設性）提供投稿者回答，AoM 再參考此調查結果，於大會中頒發「年度最佳審查人獎」，對於認真審稿給予具體建設性的獲獎審稿人而言，就像投稿者得到年度最佳論文獎一樣，都是一種莫大的殊榮。而這種投稿者亦可反向評論審稿人的機制，打破審稿人單向對投稿者給予評論的慣例，淡化雙方權力不對等的階級感，達到名符其實「同儕互評」交流，亦可作為國內各項同儕審查制度之最佳實務（Best Practice）參考。

四、結語：「有禮」且「建設性」的教練式審稿人是 TSSCI 的關鍵推手

不可諱言，《人力資源管理學報》在被收錄 TSSCI 之前，曾歷經文章水準努力向上轉型階段，為此，蔡維奇教授亦在給審稿人的信中強調「...為協助投稿人之研究更臻完善，請您在進行審查結果勾選時，除非該篇論文的品質確實已達到相當高的水準，否則，在初審階段請您盡量不要選擇『修改後接受』或『接受』的選項，讓這篇論文能夠有後續再次審查與修改的機會，以確保論文品質...」（人力資源管理學報，個人通訊，2010 年 8 月 24 日），該期刊不但透過向審稿人傳遞教練審查的精神，亦強調給予「有禮」且「建設性」的意見，期透過審稿人

的教練角色，盡量給投稿者修改機會，讓投稿者藉由審稿人的建議，學習修改文章、精進寫作能力，最後獲得出版機會，同時也逐漸讓該期刊的

整體文章水準得以提升，最終躋身 TSSCI 之列，教練式審稿人的精神，在此過程中功不可沒，提供其他期刊執行同儕審查制度之參考。

-
- ¹ AoM：Academy of Management (美國管理學會)，為全球組織管理領域頗具規模聲望之學術社群，每年八月初例行在美國舉辦管理年會，為國科會管理學門重點補助的研討會之一。2013 年 8 月 9-13 日為 AoM 第 73 屆年會。學會期刊出版品如 AMJ(Academy of Management Journal), AMR(Academy of Management Review)等亦為 SSCI 頂尖期刊。

學術同儕審查的問題與改進

黃政傑

靜宜大學教育研究所講座教授

臺灣教育評論學會理事長

一、前言

學術同儕審查是指藉由學術領域具有專精研究的學者，對於同行的學術計畫或著作加以審視，找出利弊得失，供作者參考改進，或供學術相關決策單位作決定之用，以提升學術品質之謂。同儕審查方式在大學及研究機構使用得很普遍，舉凡教師或研究人員升等、教師或研究人員評鑑、論文專書和作品審查、專題研究計畫審查、學術獎項審查等，都可見到同儕審查的蹤影。

二、學術同儕審查的問題

同儕審查是很複雜的事。學術的同儕審查，對象是學術計畫和著作，包含論文、專書、技術、作品、專利、展演等，其原則是客觀公正地審查學術品質，不要摻雜人情因素，這樣才能確實促進學術進步。為了達成這個目的，必須避免人情干擾，同儕審查乃訂出一些規則，例如具親近的親屬關係、近期師生關係者迴避審查，同校或同系所的同事之間迴避審查等。由於大學教師具有職階關係，由低階教師審查高階教師的學術，所謂高階低審，也要加以避免。為了讓審查者只針對學術計畫或著作，不論誰是作者，都採用匿名審查的設計，普遍用於期刊論文的審查作業，其中審查者和被審者均匿名，又稱雙盲審查，最受重視。但研究計畫、教師升等、教

師評鑑、專書、學術獎項等審查，則大都仍採行單匿名審查方式，即審查者匿名但被審者非匿名，主因為匿名審查的作業困難，或不具意義，但審查者匿名可避免後遺症，讓審查者可放心客觀公正地審查。主觀性比較強的領域，常需要較多審查者；學術領域常有典範爭議，在審查者的遴選上也要注意。雖然同儕審查乃學術界之不得不然，學術界也為了做好同儕審查，採取具體改進措施，但施行起來，仍有不少問題出現。

（一） 審查者專長問題

國內學界各領域的學術十分多元，但整體學術規模不大，學術的同儕審查又十分專精，熱門領域在提名審查人上較為容易，但遇到冷門領域，相關學術人才本就有限，再加上各種迴避審查的限制，找不到人可以審查的情形屢見不鮮。愈來愈專精的學術和科際整合或新興學術，也都難以找到合適的審查人選。量化研究和質性研究典範差異很大，在選擇審查人選時也有很大的限制。

（二） 審查意願的問題

國內學者的專業工作負擔很重，在自己的教學研究之外，常需要從事許多服務工作，這包含校內的各種行政配合、學生輔導、各項會議，校外的產業諮詢、學會參與、期刊編輯、

教育評鑑、論文口試、專題演講、學術研討等等，忙得不可開交，知名學者更是有做不完的事。在這個講究學術服務的時代，大學教師或研究人員評鑑也要看服務成績，但每個學者在教學研究和服務上有其能負擔的總量，而總量內各項工作的比重也要有妥適分配，無法什麼都做，以致影響從事學術審查的意願。

（三）利害關係問題

同儕審查較隱晦不明的問題是同儕之間的利害關係。學術審查涉及著作的發表與出版，也涉及研究計畫的得失，尚影響教師的職階流動及各級教師的人數和比重。學術審查的規範之一是低階高審，或由同階互審，高階及同階教師具有審查通過與否的建議權。若審查者考量利害關係時，其審查便會出現偏頗，例如國內優良期刊有限，學者之間互有利害關係，多一篇通過就會多一篇不通過，要不然就是出現論文出版日期排擠，往後延宕；又如多一位教授，就會分攤現有教授的一些工作機會，但此一分攤的得失，不同的審查者會有不同的想法。國科會研究計畫的審查也有類似的利害關係存在，學者互相審查研究計畫，不同的審查結果放在一起比較，卻會影響各自所提計畫是否通過。有時審查者和作者平常的人際關係緊張，甚至於具有仇恨，本於人性，審查時有人難免會有冤報冤、有仇報仇。

（四）審查品質問題

每個學者都具有其特質，每個人的學術生活可能都很忙碌，每個人的專長都是有限的，且每個人對待學術審查的態度則不太一致。有的學者採取「大好人」的態度，或者受到人情因素干擾，對於學術計畫或著作「積極」地支持，覺得只要寫出來就不容易，也不會給太多的建議。有的學者過於忙碌，但又礙於情面或其它因素不得不接起審查工作，以致沒時間好好審查，或者事到臨頭才草草審完交卷了事。有的審查者專注於找錯別字及寫作方式，對於實質內容反而有所忽視。這些降低學術品質的審查需要改善。

（五）學術自由問題

由於受到期刊評比的影響，國內學術期刊邁向標準化的路線，以致缺乏各自的獨特性和創意，相對地也就影響到期刊論文的審查，研究計畫及其它學術著作也都走標準化的路線，必須依照「一定」的架構。這些都只是形式上的學術自由限制。更大的問題在於學術典範或學派差異，有的審查者甚至假借學術權威，可能以自身的思維「嚴苛地」進行審查，而不是採用寬廣的學術思維，接納多元創新的表現，就會逼著受審者走上守舊而非創新的方向。

（六）寬嚴不一問題

不同審查者的審查態度不同，其平素為人處世及學術研究的執著有別，因而在審查時便出現寬嚴不一的情形，即便是權責單位要求「嚴審」，

審查者可能過度嚴格，或者仍然持著寬鬆的態度。這種情形也常出現在不同學術領域下的次領域之間。這些不同的評審結果最後必須放在一起比較以作成決定，審查寬嚴不一便會有客觀公平的問題。

（七） 審查標準問題

為了提升審查的客觀公平性，權責單位對於學術審查都訂定審查標準，列出審查類目及配分，還要審查者提出具體意見。審查標準涉及各領域的學術標準，但領域有強有弱，常會出現強勢領域的標準支配整個學術審查的現象。再者量化研究比質性研究強勢，或實證研究比理論研究或評論性研究強勢，量化研究、實證研究的審查標準常被當成所有學術著作的標準。又如理工醫農的研究較人文社會強勢時，前者的學術標準就很容易成為後者的標竿，引導後者學術審查的方向和重點。

（八） 審查評分及意見表達問題

學術審查常採用評分制度，以一百分為滿分，七十分為及格，有的審查兼用質性等第，如優良中可差，或極力推薦、推薦、勉予推薦、不推薦的評定結果，常要審查者先用百分法評分，再勾選適當的等第或項目。最後權責單位要作決定時，評定的分數仍舊列出來做為參考，對學術著作進行評分是否恰當，是否具有意義，應該檢討，關鍵應在於審查者對於作決定的建議及其所提質性審查意見，而不是寬嚴不一的分數才是。審查意見

表達也常出現問題，意見不明確，用詞不客氣，甚或流於謾罵，常令被審查者不知所措，或招致反彈。

三、問題的因應

由前述分析可見，同儕審查的問題，有的是專業性，有的是技術性，有的則是屬於政治性和個人性，都需要加以解決，才能落實同儕審查提升學術品質的目標，茲針對這些問題提出改進建議。

（一） 建立良好的審查者推薦制度

審查者必須具備堅實的學養和能力，才能做好學術計畫和著作的審查工作，其選擇必須符應所要審查的學術屬性，例如學術論文、專書、作品、專利、展演等計畫或著作屬性不同，宜對應找出適合的審查人選。健全的學術審查制度，可聘請審查者推薦人，由其推薦學術計畫或著作的審查者名單，供權責單位或人員決定之。

（二） 建立學者專家資料庫

學者專家資料庫可由權責單位依學術領域建置，例如教育部各相關單位、國科會各單位、大專院校院所、研究機構、各學會、各期刊編委會等，應特別注意資料庫的定期維護更新。各大學院系所的網站對於師資狀況應完備建置、包含職稱、學位、專長、授課、經歷、著作等，且要持續和及時更新，以利學術審查推薦人找得到具有專長的人才，而各校師資亦得以一展所長，為學術發展盡力，也發揮

學術的實質影響力。專家學者亦可建置個人網站，讓學術審查推薦人及權責單位得以找得到。另外，未來亦可評估採行由學術計畫或著作的送審者自行推薦審查者的制度，供學術審查推薦人參考。由於國內專家學者有限，學術審查亦宜視需要跨國尋找審查人選。

（三）審查人專長對應與迴避

為避免專長不符現象出現，權責單位宜將審查的性質、項目、摘要等資料先詢問審查人是否同意審查，且在學術計畫或著作寄出送審文件時，亦宜告知對方若自認專長不符時可退回送審資料，或建議適合的審查者名單，以利另行安排審查者。為求避免人情關說及利害關係之影響，學術審查宜做好同儕審查的迴避作業，權責機構依法訂定迴避規章並加以執行，先由送審者提供建議迴避審查的名單，其次審查者接到審查案件時，宜就迴避事項確認無需迴避，審查中若遇人情關說時，亦宜退回審查資料。審查者接到審查案件通知，認為無法客觀公正實施審查，亦宜儘快回絕該項審查工作。

（四）訂定適切的審查標準

為促進學術審查的客觀公正及品質，審查標準的訂定有其必要，目前學術審查也都在送審同時提供審查標準。只是不適當的審查標準，審查者難以使用，且會被導向於不利於學術品質和學術發展的方向，因而審查標準的類目和配分宜就不同學術計畫和

著作的性質進行規劃，且要定期檢討改進。學術審查依據權責單位提供的審查標準，若有不足，則輔以審查者的學術專業觀點，審查時應避免成見、偏見或人情關係及政治因素。審查標準是否適切，審查人是真正使用者，會有深刻的感受，可在審查表中讓審查者提供權責單位改進意見，這應該是很好的溝通管道。

（五）審查決定的表達及申覆

學術審查雖然涉及學術競爭，而有通過或不通過的決定，但基本上它是一種學術服務，幫忙學術界把關，排除品質欠佳的學術計畫或著作，但更重要的是幫忙送審者改進及提升學術品質。在這過程中審查者也會得到成長的機會，故而應該認真審查，也應該持著感恩的心確實而具體地表達建言。對於學術計畫或著作的審查決定，除非必要，否則應儘量避免採用評分方式，而以專業角度來表示推薦程度或優良程度，併同質性意見作為依據。當學術審查不通過時，送審者的權益會受到很大的影響，因而權責單位都會建置申覆的程序，當然申覆程序的處理更宜客觀公正。

（六）兼顧學術品質和學術自由

學術審查在保障學術品質的同時，也要保障學術自由，追求學術創新，審查者在審查過程中宜持著開放的心態看待學術計畫和著作，對於有問題或不符合品質之處明確指出，提出修訂建言，對於卓越的多元創新予以鼓勵和支持，而屬於個人學術風格則

予以尊重，受審者還是可以針對審查意見提出不同見解的回應，絕不可強迫受審者事事遵照審查人的意見。最重要的是學術審查制度和運作，應帶動提升學術品質和學術自由的文化，這樣學術的進步才有可能。

四、結語

在學術審查普遍運用同儕審查方式的時刻，有必要好好審視同儕審查的問題並加以改進，尤其是國內學術

市場規模不大，不同領域的學者之間常是彼此認識，其中存在著不少互動關係和利害關係，進而影響審查的品質，因而建立客觀公平的同儕審查機制實屬重要。目前學術審查待遇偏低甚或要求無償服務，常令部份學者專家望之卻步。不過，從事學術審查是一種責任也是一種榮譽，學者專家仍宜積極參與，同時要認真審查，提出具體適切的意見，期能對受審者的學術計畫或著作的品質提升有所幫助。



學術期刊的同儕審查為哪樁？維持品質？鼓勵創新？

卯靜儒

國立臺灣師範大學教育學系副教授

一、前言：審查機制關乎學術發展

投稿、審稿、參與期刊編輯委員會的經驗愈多，愈發對於我們發展數十年的期刊同儕審查制度感受愈深。15年前回國時，當時許多期刊還都是以邀稿的形式接受論文刊登，期刊匿名雙審制度尚未成熟，但歷經15年，目前幾乎所有的期刊都是匿名的雙審制。期刊發表不只是個人學術發展的必要里程，也是集體學術發展的重要指標，因此，期刊發表的審查機制也就關乎學術發展的健康與否。

臺灣教育學界的期刊逐漸建立嚴謹的同儕審查機制，大大提升研究水準與期刊的品質。學界逐漸形成一種風氣，以期刊發表作為分享研究成果的平台，也藉由同儕審查的機制，以集體力量，相互評論文章，形成學術自我規範。同儕審查機制不只提供審查的可信度，達到學界的自我規範，也增進個人表現，提升學術水準。但這些優點之中，也有隱憂。臺灣教育學界歷經數十年的同儕審查，也該是從學術發展健康與否，重新檢視制度的價值與侷限的時候了。

二、同儕審查的優點與隱憂

通常期刊的編輯委員會，針對論文研究領域與議題，負責提名與選擇適當的審查者。過去有些期刊會規定審查者職等要高於作者，或與作者同

職等。但最近，大部分期刊則以專長考量為主，取消職等的規定。有些期刊甚至將專長分兩類，一是主題的專長，一是研究方法的專長，譬如：分量化研究或質性研究專長。從職等考量逐漸轉移到專長考量，也顯示研究品質不再取決於職等高低，而是取決於同儕對某一研究領域的專業熟悉度，以研究經驗相互檢視彼此論文，顯見臺灣學術界同儕審查的環境愈趨成熟。

期刊的同儕審查機制，主要有二項優點：

（一） 提供作者改進意見

藉由審查者的專長，可協助作者看見自己看不見的盲點，提供新鮮的觀點，指正作者缺點，協助改進。

（二） 增進編委會的可信度

通常期刊的編輯會議決定投稿論文被接受與否，但編輯委員人數不會太多，所能兼具專長的多元性有限，而同儕審查的意見，則可增加編輯會議中審查意見的多元性，增加可信度。

上述兩項優點要成立，那專業而稱職的審查者則是必要條件。在成熟而開放的學術環境中，人人都有機會成為審查者，審查意見可以有效幫助作者與編輯委員會做專業的判斷。不過，重視研究專長的同儕審查制度，

由於是取決於同儕研究經驗之相互檢視，它也有可能使得同儕審查制度，造成學術研究與發表上的壓制。

三、同儕審查是學術壓制的一種形式？

（一）匿名審查原意的扭曲

同儕審查制度有不同類型：雙向匿名、單向匿名、雙向開放。目前期刊進行的雙審制度，幾乎都是雙向匿名審查的方式。不過，許多期刊也發現，匿名審查制度往往造成同儕審查者之間彼此相互要求研究品質，使得審查標準越來越高，常常因為審查者過於嚴苛，而造成期刊出版在即，卻沒有文章可用的情形。國外研究曾發現匿名審查，使得審查者在不被看見，又無須負責的情況下，濫用匿名制度，使用苛刻語言，打壓作者。因此，他們也曾經嘗試以雙向開放審查（open peer review）的方式，讓審查者與被審查者的名字公開，他們發現這樣的作法，使得審查者所撰寫的審查意見，語氣比較緩和，也比較會以同儕建議的語氣書寫，而不是宛若專家指導的語氣。但這樣的實驗，同時也發現邀請審稿被拒絕的比例偏高（Van Rooyen, Godlee, Evans, & Smith 1999）。

審查者濫用匿名制度、審查意見「專斷」、缺乏同儕尊重的禮貌等現象，在國內也時有所聞。不過，因為國內學術圈並不大，以雙向匿名方式進行審查，在保障作者的作品受到公平對待，以及協助審查者不會因人而受影響等兩項功能上，仍有極大價

值。不過，國內的匿名審查制度也有另外不同層次的問題。譬如，由於國內的教育學術圈並不大，再加上以專長領域劃分的學術社群更小，這使得編輯委員會在考量專長選擇合適而優良的審查者時，可選擇的對象不多，若邀請審查被拒絕時，又可能因為合適審查者不多尋找不易，因此常造成審查程序的延宕。同時，在某些次級領域的學術社群不夠大的情況下，也可能造成制度雖是匿名審查的，但作者與審查者的身份卻又極易被辨認，投稿者可能因身份的關係，受到保護或遭受不公平的審查，而審查者也可能有所顧忌，而不願接受審查的邀約。

（二）研究創新受到壓抑

過去有些研究也發現由於是同儕審查，往往與審查者持不同意見的研究者之文章，會受到特別的批判（Shatz, 2004）。常常有些批評過去研究的論文，或新興研究領域的文章，由於其意見與主流研究或理論界相左，投稿文章可能常受嚴厲的批評，不受青睞。特別是有些文章若是來自於現象觀察，引發某種不同於之前理論或主流的論點時，常受壓抑，審查意見常以「證據不足」、「缺乏相關研究文獻」等意見，對作者進行嚴厲批評，雖說「提出證據」是檢視研究論點是否能被支持的必要條件，但對於新興的研究，此一意見可能就過於偏執，忽略研究的創新需要一些空間，若審查者一味以科學研究狹隘定義的「證據」檢視所有期刊論文，一些新興論點可能很難在期刊中被提出，也會使社會科學研究訓練出來的觀察力

與思考力不被認可。這會使得期刊審查機制可能從學術自我規範的理想，逐漸變成自我設限，無法創新。當然，研究的嚴謹度是基本的準則，只是當學術形式凌駕於研究創新時，只會鼓勵更多複製型的研究論文，大家的研究與寫作趨於保守，不敢開發新議題，也無法鼓勵研究者使用自身獨立的觀察力與思考力進行學術創新，整體學術研究的發展也會受到壓抑，難以開發新局。也就是說，同儕審查機制可有效提升論文品質，但同時卻也造成對創新研究的壓抑。

四、同儕審查的未來與建議

同儕審查可以協助維持期刊論文的品質，以學術社群集體的力量，彼此相互提升水準，此一制度背後的精神甚佳。過去有關期刊審查制度，討論比較多的都是如何為刊登的期刊論文之品質把關，而忽略學術研究的創新在審查制度中可能被傷害的隱憂。臺灣期刊同儕審查行之多年，對於品質的提升成效卓著。但對於同儕審查可能傷害研究創新的議題，卻比較少被注意。期刊的編輯委員會負有引領學術發展的重責大任，如何在同儕審查制度中一方面維持品質，同時也能鼓勵研究創新，是未來重要的課題。

若要為能同時維持品質與鼓勵創新，那雙向匿名的期刊雙審制度仍有些可改進的地方，以下提出幾點可行的作法供參考：

(一) 於期刊邀請審查說明中，載明期刊的定位與匿名審查的精神。提

醒審查人審查的原則，不要以學位論文寫作格式，逐項審查期刊論文，畢竟期刊論文與學位論文篇幅不同，更不要忽略期刊論文的研究議題與重要發現，除作為審查標準之一，更需要考量其對學術發展與創新的貢獻，不要拘泥於形式化的審查標準。

(二) 教育學界的期刊主要都是以研究領域作投稿論文的分類，建議未來能盡量多元化期刊投稿論文的類型，給予論文研究與寫作的創作空間，鼓勵研究創新。譬如，可以將投稿論文類型分為「研究論文」與「研究紀要」，並在審查者邀請說明中，詳述兩類論文不同的審查標準。

(三) 可針對某些新興研究領域，以專輯與邀稿的方式，採雙向開放審查，並刊登論文審查答辯過程，讓讀者可以看見雙方意見溝通的內容。這樣的方式可以凸顯期刊作為學術研究的前哨尖兵，具有察覺學術發展的敏銳嗅覺，並能提供平台鼓勵學術創新，不只一方面為論文品質把關，同時也能藉由刊登論文審查與答辯過程，讓後輩研究者看到學術對話與相互提升的重要性。

(四) 同儕審查雖然可以增加論文審查意見的多元性，但還是有期刊發現，即使經過嚴謹的審查程序，也常有已被接受刊登的文章有嚴重的瑕疵，如：資料造假、一稿二投、違背研究倫理等，期刊需

要明訂這類問題的處理方式，如取消刊載（retract）的標準與程序等。

- (五) 在期刊的行政資料庫中，建立專業審查者的資料庫，包含研究專長與審查經歷等，此資料庫可作為推薦審查者時，有更周延的參考基礎。
- (六) 目前大部分期刊會整理歷年投稿與拒絕論文數的比例，但比較缺乏定期整理歷年刊登文章的性質（含議題、方法等），建議期刊若進行自身的健康檢查，其中一樣檢查項目必須是刊登文章的性質，藉由這項健康檢查，瞭解期

刊的體質，進而掌握發展方向，甚至開創新局。

參考文獻

- Shatz, David, ed. (2004). *Peer Review: A Critical Inquiry*. Lanham, MD: Roman & Littlefield.
- Van Rooyen, S; Godlee, F; Evans, S; Black, N; Smith, R (1999). "Effect of open peer review on quality of reviews and on reviewers' recommendations: a randomised trial". *British Medical Journal*, 318 (7175): 23–27.

¹ 目前有些期刊有類似的做法，如「教育實踐與研究」將投稿文章分為四類：研究論文，文獻評論，研究筆記，評論與回應。「研究論文」被視為是原創性為發表之學術論文。「文獻評論」則是就特定主題，對相關文獻進行系統性之回顧與評析。「研究筆記」則是就研究現場、閱讀思考、社群激盪、或資料分析所引發之特定議題的前瞻性論述。「評論與回應」則是就刊登文章或其他重要論著提出評論與回應。不過，這四類投稿文章，未來需訂定不同的審查標準，免得審查者一律以研究論文的標準作審查，使得其他類型文章很難被接受與刊登。

同儕審查：學術社群共犯結構，抑或清流砥礪

翁福元

國立暨南國際大學教育政策與行政學系教授

一、前言

同儕審查有著相當久遠的歷史，根據相關的著作（Mulligan, 2004: 2; Wasserman, 2012:1）指出，作為評鑑方法之一的同儕審查的歷史可以追溯到古希臘時期，而且從 300 年前，大約 1600 年左右，就已經開始作為正式的科學溝通的一部分。從 1950 年代，美國的期刊開始進行同儕審查（陸偉明，2009：117-118），希望藉此，對學術性論文及期刊進行把關，以提升學術水準。我國同樣為了提升國內的學術研究水準，拉近與主要國家的學術差距，這二十幾年來，也積極推動學術論文與學術性期刊同儕審查的制度。同儕審查的實施，對提升我國學術論文與學術性期刊的品質，的確有其相當程度的貢獻，對於提升我國學術水準，拉近與先進國家的學術差距，也產生相當顯著的作用。著實言之，同儕審查對於提升我國整體的學術水準與競爭力，確實有其貢獻與影響。然而，由於一些欺騙造假和未能真正嚴格把關事件的發生，導致近年來，對於同儕審查的制度和歷程，迭有批評的聲音（Mulligan, 2004: 2），甚至於懷疑其公平性與客觀性。因為，如前面提到的科學學術性期刊登出的論文，一直有造假欺騙的事件發生，同儕審查委員和期刊的編輯未能嚴格把關的事件層出不窮，因此有人開始懷疑，究竟同儕審查的目的在哪裡？本文乃是希望對當前存在於同儕審查的種種問題與令人難以想像的現象，

做一描述，同時，進一步討論如何提升同儕審查的可信度與公信力。真正能為學術水準的提升，做到真正的把關，發揮其「學術守門員」的角色與功能。

二、同儕審查的亂象與醜態

同儕審查除了是在為學術性期刊的水準把關之外，也在於提供學術性期刊的編輯明確具體的審查意見，提供作為其取舍投稿其負責編輯之刊物的參考。職是之故，同儕審查之審查者撰寫的意見應該是充分且明確的。可是，很多時候，因為審查者的專業不足，以及不負責任的態度，導致不少著作被莫名其妙的退稿（Wasserman, 2012:1）。事實上，不少的審查意見沒能達到對審查者之基本的要求。通常這些意見大概包括以下幾種：

- （一）審查意見過於簡短，在台灣一般學術性期刊要求的審查意見是不得少於 300 字，可是，有不少的審查者提供給編輯參考的審查意見，字數都少於 300 字，甚至於少於 100 字。
- （二）審查意見過於籠統，曖昧不明，沒能具體敘述被審查知著作的優點與缺點。
- （三）刊登與否的建議和審查意見衝突矛盾。

(四) 在審查意見裡出現情緒性的字眼，其中比較常見到的是負面的情緒性字眼，例如：「懷疑研究者的研究能力」、「作者根本不懂...」、「作者根本都不讀書，建議作者要多加讀書」、「作者的寫作態度散漫」等等，積極的鼓勵性的情緒性字眼倒是比較少見到。

(五) 審查意見裡出現不相關的文字。陸偉明（2009：118）也指出：「有些意見非常潦草，根本摸不著頭緒；有些則是非常挑剔，要求一些不可能的程序，比如說重做；有些則是充滿情緒性或責罵的字眼，讓人難以承受。」

更有人認為，在臺灣，學術性著作之同儕審查制度已經變成學術界近親繁殖的溫床，也成為拉關係，搞人際的利器，所以有些編輯就會特別的照顧他的門生故舊，主導或是主宰外審委員的名單，甚至於還會跟外審委員「推薦」其門生故舊的論文。另外，也有投稿者和期刊編輯相熟識的，文章一投寄到該員負責的期刊，電話也就同時過去了。因此，有些人的文章總是很容易就錄取刊登了，但是，有更多人的文章永遠被拒絕於該期刊門牆之外。尤有甚者，一群人彼此奧援，壟斷某一領域之期刊，使之成為他們發表著作的園地，非其同儕者，是無法在此等期刊發表著作或研究成果的，所以，在某些 I 級的期刊，可以發現就是經常刊登某一群人的文章。這一群人不僅利用「我群」的關係，快速的發表論文，更藉此「贏得」或「獲

得」校內間的各種獎勵，名利雙收。另外，還有一種情形是，外審委員藉此排除其競爭者或是排除異己（陸偉民，2009：118），因而撰寫違背事實的審查意見。尤其是，這十幾年來，臺灣整個學術界受到留美派學者的把持，不論是申請國科會計畫或是提升等，都特別強調要有在 SSCI 與 TSSCI 期刊發表的論文，使得此一情況更為嚴重。陸偉民（2009：117）也提出這樣的問題：「學派之間、學門之間、甚至學校之間，可能力用審查制度而使之淪為權力的競技場？為何有這麼多政治角力參雜其間？當中又牽扯到多少利益衝突？」

三、同儕審查的改進

學術界的批評與挑戰在所難免，也就是因為有這些的挑戰與批評，促成了我們向上與追求成長的動力。甚至於，也是整個學術界重要的發展動力（陸偉民，2009：118）。因此，如何進一步發揮同儕審查的功能，更進一步協助個人、學校、學門，甚至於學界的學術品質，是我們要認真考慮的。尤其是作為「學術守門員」的審查委員更是要嚴肅看待此一議題，戒慎小心的執行其審查的任務。究竟應如何改善同儕審查制度，大致上，可以分三個方面討論：制度方面，規範方面，以及審查者方面。

就制度方面來看，同儕審查宜有健全的制度，不僅在研究倫理應有其健全的制度與倫理規範，同樣的在同儕審查方面也必須要有健全的制度和倫理規範，以做為大家共同依循的規

範或是「遊戲規則」，或許也可以考慮，擬定明確嚴謹的審查規準，以供審查者參考，以及作者比對審查意見之用。此外，審查者至於審查者在收到期刊編輯的審查邀約之時，他有擠的重要的問題必須思考（Nicholas and Gordon, 2011: 233; Hames, 2013）：

- (一) 自己的專長領域是否和待審的稿件一致？
- (二) 是否能夠在規定的期限內完成審查？
- (三) 是否能夠客觀且無偏見的進行審查？
- (四) 是否能夠不利用審查的機會進行對自己，他人，或組織有利的作為，或是對他人或組織從事不利的作為？
- (五) 是否能遵守同儕審的保密原則，不在審查期間和審查之後，洩漏任何和審查有關的訊息？
- (六) 是否能提供公正且無偏見的審查意見？

四、結語

同儕審查對於期刊編輯、作者、與審查者，都有著相當程度的壓力與挑戰。因此，如何客觀的看待與執行此一制度，是各方可以努力的方向與目標，尤其是掌握著論文能否刊登之

大權的審查者更應該嚴肅的看待自己所扮演的角色與功能。嚴謹的為期刊論文把關，認真的作為學術水準的看守人，而不是「公器私用」，謀一己之利，遂一己之私。作者相信絕大多數者都願意遵守同儕審查的規範與倫理，可是，作者也見過不少玩弄同儕審查制度於手掌之上的編輯或審查委員。尤其是大學校院的學校評鑑，教師評鑑與升等和此一學術同儕評鑑息息相關。因此，明確之同儕審查制度與規範，規準與倫理，就益加顯得有其迫切性與必要性。

參考書目

- 陸偉明（2009）。〈同儕審查制度〉。《人文與社會科學簡訊》，10（4）：117-123。
- Hames, I. (2013). 'COPE ethical guidelines for peer reviewers'. *COPE Committee on Publication Ethics, 2013, Vol.1.*
- Mulligan, A. (2004). 'Is peer review in crisis?', *Perspectives in Publishing, 2(1-6).*
- Nicholas, K. A. and Gordon, W. 'A quick guide to writing a solid peer review'. *EOS, 92(28): 233-240.*
- Wasserman, L. (2012). *A world without referees.* Carnegie Mellon University.

邁向良善的同儕審查

郭俊呈

國立中正大學課程研究所專任助理

一、前言

綜觀目前人文社會科學的審查機制，可發現有以下幾類：

- (一)形式審查即針對文稿的完整性和是否符合期刊規範等層面進行審查。
- (二)同儕審查即由外部同儕審查者進行審閱，通常有 2 位或以上的審查者針對稿件之研究設計、研究方法、研究結果優劣、資料的呈現和解釋等層面進行審查。
- (三)編輯會議審查即依據審查者之審查意見，決定是否刊登這篇文稿。

也因為對於同儕審查這個詞的了解，勾起了筆者對於以往投期刊論文與國內相關機構計畫時的些許回憶。正如陸偉明 2009 年教授於「人文與社會科學簡訊」提出的些許經歷或聽聞：

在一個學術研討會上，當時我還是剛回國的新進學者，有一位資深學者對我說：「我才剛審過你的文章，還蠻不錯，你好好做。」我當下當然唯唯諾諾，感謝老師的支持。不過心中也浮起一個疑問：「匿名審查的意義在哪裡？」心中也隱隱然有一種難以描述的不舒服的感覺，似乎感受到我位在下階的權力不對等關係，好像更難以和資深學者對話討論了。

在學校大樓的走廊上，碰到一位較資深的同事，他正好從系辦公室出來，手上抱了一大疊國科會的包裹。他拿高給我，並說：「年輕人好好幹！你看我審這麼多，以後我審到你的一定會給高分的！」我當然連連稱謝，當時我並不知道國科會有迴避審查的規定，同一系所根本不會互審。

有一位期刊新任主編對我說：「我好不容易才爭取到這個位子，你要投稿趕快投，機會難得，以後想要登上去就不容易了。」資深學者對話討論了。

二、常見的同儕審查制度

筆者認為上述的經歷與聽聞，或多或少於目前還是時常經歷或聽聞，這不禁讓筆者著手思索，到底同儕審查應如何落實，才能真正達成同儕審查的制訂精神呢？首先，應從同儕審查的制度精神說起，同儕審查係指計畫申請單位承辦人或期刊編輯者、出版者在收到研究計畫申請書或欲出版的稿件時，先進行審查的步驟，由計畫申請單位承辦人或期刊出版者挑選至少二位在該領域被視為最有資格的同儕，審核該作品的品質及未來發展性，再決定是否通過計畫申請或出版（Hartley, 2008）。目前同儕審查的程序應可分：匿名審查（anonymous review）意即作者不知道審查者是誰；隱蔽審查（blind review）即審查者也不知道作者是誰，隸屬機構為何；數

據統計方面的審查 (statistical review for manuscripts with statistical analysis of data)。就人文社會學科而言，相關同儕審查程序採匿名審查與隱蔽審查兩項為主。其中匿名審查又分為單向匿名審查 (single-blind peer review) 是當審查者知道作者姓名和機構名稱，而對作者隱匿審查者的資訊；雙向匿名審查 (double-blind peer review) 是審查者和作者雙方均不知對方的姓名；相對地，在公開審查制 (open review system)，則是審查者與作者雙方均知悉對方之姓名。

而在此兩項審查程序中，常被提及的爭議可分：

- (一) 無論是單向或是雙向匿名審查，其實並無法落實到完全匿名。
- (二) 倘若無法匿名審查，那麼客觀性審查是否會被落實。

另外，對於同儕審查之審查者在決定審查結果時，根據什麼標準過濾掉受審查之稿件呢？目前常見的標準如下：

- (一) 缺乏原創性。
- (二) 不足夠的樣本。
- (三) 主題不夠有代表性。
- (四) 資料或是方法無效。
- (五) 研究資料及相關研究數據不重要的、不正確的、不精確的測量。

- (六) 忽略了其他人重要的著作。
- (七) 對於研究結果無法做適當的解釋。
- (八) 過量的術語和自我吹噓。
- (九) 研究結果並不支持結論等。

而針對期刊投稿者而言，目前亦常可發現些許爭議。例如：

- (一) 一稿多投

有時或許因為期刊的審查、編輯、到出版的時間拉得太長，而使部分投稿者將稿件分別投遞多處，諛被接受後再向其他期刊投遞單位提出撤稿要求；

- (二) 灌水的研究

有部分研究者會把研究計劃有意的或無意的盡可能分成數個部份，以最小出版單位 (least publishable unit, LPU) 為一篇文獻，以得到最大的出版量。

- (三) 不適任的合著者角色。
- (四) 剽竊 (plagiarism) 和錯誤。
- (五) 對審查系統的質疑。
- (六) 經費支援和數據共享，由於研究多有連續性或彼此相關，研究者的貢獻錯綜複雜等。

三、結論

綜上所述，如何落實同儕審查制度，以增加期刊化計畫審查的公平性、客觀性，並杜絕計畫申請者或期刊投稿者的爭議性議題。筆者在此提出幾項淺見供參酌：

- (一) 建立審查人員資料庫意即將審查者依據專業性、成就、領域聲望等向度建置審查人員資料庫。
- (二) 由計畫申請人或期刊論文投稿者推薦，此可降低審查者對於計畫申請人或期刊論文投稿者的主觀偏見，以避免影響審查的公平性。
- (三) 建立平等對話的平台：當前「審查者」與「被審查者」之間缺乏審查意見以及原著作意見相互溝通的對話機會，以使審查者能更加理解作者撰寫的本意，而導致被審查者總是處於被宰割的位置。因此，正向的審查倫理應基於「同儕平等」關係，使審查者能確實掌握與尊重作者撰寫文章的本意，而作者亦應

虛心地接受審查者的審查意見。

- (四) 積極建立「同儕評論」(Peer Commentary) 取代專斷的匿名審查的平台：用「評論的評論」(Comments on Comments) 的設計方式，讓審查者的意見公開，並將作者對於審查意見的答辯，附於正式刊登文章之後，求取更多人的回應，以達到審查者與投稿者或計畫申請者之相互約束，避免偏頗之見。

參考文獻

- 陸偉明 (2009)。同儕審查制度。人文社會科學簡訊，10(4)，117-123。
- 林娟娟 (1997)。學術期刊之同儕審查。大學圖書館，1(3)，127-140。
- Hartley, J. (2008). *Academic Writing and Publishing: A Practical Handbook*. NY: Routledge.



國內學術研究期刊同儕審查之我思

江芳盛

國立暨南大學國際文教與比較教育學系教授

要辦好一份優良的學術研究期刊，需要具備許多的條件，其中非常關鍵的一點，便是公平客觀的、具有公信力的審查制度，以便從眾多的稿件中，篩選出優秀的研究成果和文章以公諸於世，這樣的篩選制度確實有其存在的必要。目前國內學術性期刊，均是以同儕審查制度為主，特別是列名於 TSSCI 的期刊，採用的都是匿名雙外審的制度，如果兩位審查者的意見不一致時，編輯委員會再將稿件送交第三位委員審查。不論就編輯的需要、專業水準的維持等來看，除了同儕審查方法之外，實在也難以想出其他更好、周全的辦法。

然而，在國內這一套同儕審查的制度，由於獨尊 SSCI 和 TSSCI，造成許多偏差和扭曲的結果。TSSCI 是臺灣本土仿照英文 SSCI 所發展出來，對人文暨社會各學科研究領域期刊等級高低的一套排名制度，所出版的文章是以中文為主，SSCI 則是以英文為主。TSSCI 由於列名其上的期刊數不

多，所以開始實施的時候，這一級的期刊稿源突然大量增多，導致必須審查嚴格，退稿率自然遽增。如此一來就出現了奇怪的現象，舉例來說，英文的 SSCI 期刊學術水準高低不一、差異甚大，部分期刊退稿遠低於國內的 TSSCI；但是，不知是否由於崇洋心理的作祟，國內的許多大學在考量教師的學術表現水準時，SSCI 的權重要比 TSSCI 來得高。這樣的結果，使得英文不佳的大專教師明顯居於劣勢。其次，國內的人文社會學科領域教師對 SSCI 趨之若鶩，卻限於語言上的障礙，有時候必須依賴具有商業性質的翻譯公司代為翻譯或是修改文法。更重要的是，針對國內所做的研究，卻用英文到國外的期刊發表，再出口轉內銷，給學生閱讀，學生卻是有看沒有懂。這樣變相的幫外國人做研究，充實外國人的期刊，美其名為「國際化」，然而對於真正提升國內的學術研究水準和教育我們的下一代，究竟幫助有多大，值得深思和檢討。



獨學不如共學：學習共同體對同儕審查的啟示

楊宏琪

國立臺灣大學國家發展研究所碩士生
國立臺北教育大學課程與教學傳播科技研究所博士生

一、前言

近年來，關於「佐藤學」風暴在東亞的發燒已在各國興起一陣旋風，該暴風半徑不僅囊括了北邊的南韓、西邊的中國與南邊的臺灣，甚至連歐美等國家也都浸淫其中。佐藤學以「學習共同體」的理念，雜揉了 John Dewey（1859—1952）、Joseph Schwab 和 Les S. Vygotsky（1896—1934）等學者的觀念，認為學習除了是一種群體的共學行為外，更是一種自我挑戰的行動。這不僅強調實踐的可貴性，更以「可能發展區」（Zone of Proximal Development, ZPD）的概念，適度地提升學生學習的難度，也藉此批判新自由主義全球化下的單獨、追求績效責任的學習態度。這一連串的學習革命，其最終目的在於以「共學」的學習態度取代「獨學」。

「獨學不如共學」既然是佐藤學主張學習共同體的一項基本要素，也是他改善日本學生從學習中逃走的一帖良方。此項觀念對於服膺新自由主義思想的臺灣學界而言，無疑是一項新刺激與新挑戰。基於此，本文主要以佐藤學的學習共體作為發展基礎，進而論述臺灣的同儕審查機制，並主張審查的目的應不再於評斷熟優熟劣，而應是在於彼此的相互學習及鼓勵。為達此目的，在行文的結構上，本文首先敘述佐藤學的學習共同體哲學理念為何，其次，探索此理念對同

儕審查有何啟示。

二、學習共同體的三大哲學觀

為了跳脫個人的單一學習困境，佐藤學主張以「學習共同體」的方式取代，其認為「學習」是一種協同且互相的關係，而非上下教導的關係，因為互教是一種單向關係，而非雙向的溝通互動（黃郁倫、鍾啟泉譯，2012）。故佐藤學以教育是一種「對話」而不是一種單向「傳遞」為訴求，在兼顧學習的社會性前提下，對「劃一的整體主義」與「競爭的人文主義」所形成的儲存式學習結構之反動。關於學習共同體的哲學立場，依照佐藤學的理念可以分成下列面向（鍾啟泉、陳靜靜譯，2003；黃郁倫、鍾啟泉譯，2012）：

（一）公共性哲學

引用 Dewey 的觀念，把學校視為是「學習的共同體」，佐藤學將學校定義為：各類型的人通過「溝通」形成共享的文化，形成民主主義之基礎，所以學校就是共同體的場所，同時也在反思當下的新自由主義思潮，將教育視為「私有化」的歷程。強調「活動」、「合作」與「反思」的三位一體論，進而形成具有活動性、合作性及反思性的實踐方式。

（二）民主主義的哲學

基於「人」的平等，每個人都有同樣的發言權，不會因為個人的種族、階級或性別的關係而影響。

（三）追求卓越的哲學

在「可能發展區」的概念影響下，認為教育目標的訂立必須比學生當下的能立更為進階，以此做為學生學習的挑戰起點，使學生能有追求卓越的可能。

此外，在此哲學的思維下，教師的角色朝向一種「對話性」的他者存在，同時也是學生學習的中介，其目的在誘發學生學習並促進他／她們自我的對話，以凸顯孩童「內部語言」和「內部聲音」（鍾啟泉譯，2004）。所以，學習是：孩童自我的內心世界之「旅」，是自我智慧的「內外探索」，更是與自身內心世界的對話。此概念對於同儕審查而言，不論在審查者的角色、審查的目的或功用上會有何種的火花產生，是下列內容所欲探討的焦點。

三、學習共同體對同儕審查的啟示

在上述的內容中，佐藤學認為教育應從「競爭」走向「共生」的協同學習，以此找回教育的原初目的。此概念運用在同儕審查的氛圍上，本文認為可以從審查者的角色、審查的目的與功用兩部分著手討論。

（一）審查者的角色任務：由優劣評斷轉化到互助學習

按照佐藤學的學習共同體理念，教師的角色是一位學習的中介者的話，那麼對於審查者的角色而言，其角色的任務不應該只停留在對於受試者作品的優劣判斷，而是要協助受試者去改善自己的論述作品，彼此是一個互助與共學的關係。所以當審查者作為一位學習的中介者時，是要運用本身的專業素養，與受試者一同對於作品進行討論及修正，以追求卓越表現。所以審查者的角色任務在學習共同體的氛圍下，將從優劣評斷的仲裁者轉變為互助學習的協作者。

（二）審查的目的與功用

1. 審查的目的

佐藤學推行學習共同體的目的在於消除教育的私有性，以凸顯教育的公共性價值，既然如此，同儕審查的目的應該是在促進彼此資訊或訊息的流通，避免讓學術定於一尊，缺乏互動及交流。有鑒於此，學習共同體下的審查目的，是基於民主主義的精神，讓每一位學者可以在這自由、互助的平臺上，安心的公開自己的學術研究內容，以提供不同資訊的交流。

2. 審查的功用

（1）鼓勵不同領域間的越界思維與溝通

佐藤學認為不組織「協同學習」，每一個人的學習就不可能成立（黃郁倫、鍾啟泉譯，2012）。所以學習不應再侷限於自我的專業領域中，而是必須透過不同學群的專業對話，以增進

自我及他人的成長。因此，同儕審查的功用之一，在於提供不同學科背景的人能有一個溝通互動的場域，讓彼此的專業思想能夠流動與對話。

(2) 協助審查者與受評者的專業共同成長

基於學習共同體強調的是一個相互學習的概念，所以在審查者與受評者之間的資訊應該是雙螺旋的進行溝通與交流，而不僅是單方面的給予技術性的指導與策略方針。此理念提供了審查者與受評者之間的一個雙向學習的機會或管道，以打破過去單向的審查機制思維。

四、結語

綜合上述，佐藤學所謂的學習共同體，其理念在於將教育導向一種「公共性」論述藉以擺脫新自由主義下的教育私有化氛圍，並透過公共性、民主性和卓越性的三大哲學思維以作為

學習共同體的支撐結構。在此結構思維下的同儕審查，將審查者的角色任務從價值的仲裁者轉變為互助的學習者。至於在審查的功用方面，除了變成不同領域學者間的相互對話外，更成為了一個相互學習的機會。是故，學習共同體思維下的同儕審查，是以「共同學習」為最高指導原則，其目的是在幫助學術人員的專業精進，而不是競爭導向的原則。

參考文獻

- 鍾啟泉、陳靜靜（譯）（2003）。**教師的挑戰：寧靜的課堂革命**。佐藤學著。上海市：華東師大。
- 鍾啟泉（譯）（2004）。**學習的快樂：走向對話**。佐藤學著。北京：教育科學。
- 黃郁倫、鍾啟泉（譯）（2012）。**學習的革命：從教室出發的改革**。佐藤學著。臺北市：天下。



同儕審查、人情與馬太效應

劉世閔

國立高雄師範大學教育學系副教授

本文的目的旨在說明學術上同儕審查的定義與概念，並論述人情與馬太效應在當中的作用，以理解取代詬病，以了解學術審查的潛規則，最後，進行結論與省思。

一、同儕審查的定義與方式

(一) 同儕審查的定義

傳統上研究品質評鑑就是整個研究活動或討論的部份，而由學術社群內進行同儕審查（Eiffinger, 1997）。根據 Bensman（2007）的研究指出，所謂同儕審查係指投稿、編輯委員會的委員制度與發表刊物的聲望或者學會社群，運用同儕審查來提升品質的指標，這種制度通常指的是專業表現與作品經由其他專業人員的評估，更明確地說，用來設定評估獎金計畫與投稿出版的手稿。對同儕審查期刊而言，領域相關專家經常使用特殊的標準與對作者身分匿名方式來評斷作品。同儕審查歷程的批判聚焦在由審查者推薦的低信度，但同儕審查的目的旨在做好的與可防衛的判斷而非高信度，對評鑑而言同儕審查是專家導向方式的一種範例（Mark & Chua, 2005）。因此，同儕審查可以是種對於投稿期刊、專案計畫獎金申請、升等表現與機構審查常見的領域相關專家審查方式，透過相同領域學術社群的同儕檢驗，由此決定是否通過或補助的依據。

(二) 同儕審查的方式

王保進（2007）歸納各主要國家之研究品質評鑑機制有下列五項：

1. 研究專案之同儕審查
2. 學術期刊之同儕審查
3. 研究生產力引用指數
4. 表現指標
5. 外部專家訪視

首先，大學研究經學校教師向校外機構（主要是政府學術研究機構）提出研究計畫，或是由校外機構（主要是政府行政機構與企業界）委由大學進行研究專案等二種管道。而研究專案之審查通常採用同儕審查之方式進行，藉由同儕在專業上的肯定，當成審查之依據。其次，臺灣學術期刊之同儕審查多遵循國際慣例進行，由於期刊常被用來衡量個人的學術成就及獲得學術界的尊敬與肯定，亦是升等的重要考量因素之一，因此審查的過程通常以「雙盲（double-blind）」之匿名審查為原則。研究生產力引用指數（例如 SCI 或 SSCI）則主要作為聘任與升等之依據，然而，使用時需要特別謹慎，莫讓虛名遮掩實力。第四、在表現指標方面，表現指標是八〇年代後各主要國家高等教育相當重視的一項研究議題，且在實務上都積極建

立，如學校或國家層級之表現指標；而大學主要有教學、研究、服務三大指標，做為大學經費分配之依據。最後，外部專家訪視，通常遴聘校外專家擔任諮詢顧問或評鑑成員。

（三）同儕審查基本假設

同儕審查係基於同儕監控原則，且由兩位以上審查者的把關，加上投審雙盲制度與迴避條款的建置，希望提升學術審查提供貢獻。

1. 同儕監控原則

理想的投稿制度，審稿者與投稿者應該立基於平等的位置，審稿如同辯論，但不幸的是，臺灣目前的審查制度，賦予審查者過度的生殺大權，事實上，審稿者必須清楚審查的標準與方向，否則當審查一些新興的議題與稀少性概念的產生時，好的作品可能因審查者的無知或缺乏理解而斷送。

2. 避免獨斷的審查守門人設計

二位或以上該領域的審查專家是將此概念具體化的作法，審查者也因此成為學術認定的重要守門員，然而審查者緊鬆不同的認定標準，往往會造成論文遺珠之憾，也有損審查的公平性。

3. 雙盲匿名制度設計

目前所採取的審查制度通常為匿名審查（blind review），所謂匿名審查是指審查者不清楚審查的論文是誰，

基本精神在於審查人不知道作者的身分，只能針對論文的品質來評量，不會因為作者的身分、地位、資歷或與審稿人的關係而有差別待遇（廖主民，2003），以避免月暈效應的產生。審查的過程通常採取「雙盲之匿名原則」。即審查者不知道投稿者是誰，投稿者也不清楚誰會審查。若未採雙盲作業時，審查者對研究者的論文審查過程常會導入不尋常之特定標準（王保進，2007）。

4. 迴避條款的設計

每個學術期刊應有其領域的研究水準，過度近親繁殖會讓社群弱化，但過度倚賴專家審查，也會導致學閥興起。另外，聲望高、知名度夠傳播速度也快之學者，明顯具有優勢。因此同儕審查時，應明訂迴避條款，否則守門人的尺寬鬆不一，加上若師生、同事、好友的關係介入，審查結果就會受其影響。

二、人情

做人比做事重要，在學術界與官場是不爭的事實。人情（renqing）在華人歷史上淵源流長，東方世界裡，法律不外人情，華人依「人情法則」進行互動，強化彼此「關係」，甚至也運用人情來影響對方，以達到自己想要的目的（林欣儀，2009）。

所謂「人在人情在，人亡人情無。」人情是透過人際交往來的，也會隨時間與交情消失而消逝。唐峰（2009）指出，「人情」是「關係」的孿生同胞，

沒有人情就沒有關係，沒有關係不會產生人情。面子與人情也是可互換的，人情與回報天生相連，被視為連續長期的基礎 (Hwang, 1987)。故人情是種複雜的情感反應、是種交換資源系統，也是人際互動的規準。翟學偉 (2011) 曾說明，人際互動理念和規則中包含三種組成要素：「人緣關係」、「感情投資」與「期權回報」，所以人情所隱藏著背後之資源計算與情感性的交換關係，

學術的同儕審查難免得考量背後人情與社會交換的運作，畢竟人心是肉做的，人際間是有情感因素中介的，某些特殊專業間的同儕彼此支援與協同，會造成滾木過河效應，有時同儕審查就如同滾木 (logrolling) 過河遊戲，相同領域的審查者與投稿者在學術的河上踩滾木，彼此合作則順利過河，彼此不合則落入水中。兩者有交情，通過機率高；兩者無交情，失敗機會高。

三、馬太效應

馬太效應原出自聖經的故事，其後經 Merton 加以闡釋與運用 (Strevens, 2006)，逐漸在學術的同儕審查上產生影響，本文試圖加上東方的觀點加以佐證此效應。

(一) 聖經的啟示

馬太效應 (Matthew Effect) 原出自《新約聖經·馬太福音》(biblical Gospel of Matthew)，後來被研究科學史的 Merton 運用在說明一種強者益

強，弱者益弱的現象。〈聖經：馬太福音 25 章 14~30 節〉的故事，主旨大概是說一個財主要出遠門，於是把三個僕人叫到跟前，按他們個別的才幹給他們銀子，分別給了他們 5000、3000 與 1000 塊銀子，要他們好好利用這筆錢。結果拿到 5000 的賺了 5000，收到 3000 者賺了 3000，拿到 1000 的那位則把錢埋於土裡。主人回家後，怒斥這個僕人，將他趕出家門，並把埋於土中的 1000 塊銀子，交給那位會賺 5000 塊銀子的僕人。馬太效應所陳述的：「凡有的，還要加給他，令其有餘；凡無的，連其所有也要奪走。」(For unto every one that hath shall be given, and he shall have abundance; but from him that hath not shall be taken away even that which he hath) (吳清山、林天祐, 2011; Bensman, 2007)。這種作法讓強者益強，弱者則更顯貧無立錐之地，論斷的依據即審查者 (主人) 既有的第一印象所產生的月暈效應。

(二) Merton 的研究

1942 年，美國科學史研究者羅伯特·莫頓 (Robert Merton) 開始提出馬太效應的概念，1968 年，他發表《科學的馬太效應》(The Matthew Effect in Science) 一文，指出科學的獎勵制度為馬太效應所影響，那些聲名顯赫的科學家獲得太多與他們貢獻不相稱的榮譽，而那些不知名的科學家總是獲得與其貢獻相比相對較少的貢獻，他稱這為馬太效應 (吳清山、林天祐, 2011; Strevens, 2006)。馬太效應是種典型的功績主義的管理機制 (meritocracy)，著重在以績效論斷學

術累積的成果表現，受馬太效應影響，佔據第一印象優勢者，其聲名、晉升與補助永遠隨身；相對地，起初績效不彰者，日後恐永無翻身機會。

（三）學術馬太效應的影響

朱家德（2008）的研究指出，學術中的馬太效應指的是學術獎勵、榮譽分配、職稱晉升過程中的不公正現象，主要表現為：獎勵往往偏向給予那些名氣大、聲譽高或職務高、權力大的人，而較少分配給那些不知名、職權較小與職稱低的人。

若兩個對象間的差距越大，會導致全有或無的馬太效應越明顯，富者益富的速度，相對地讓貧者益貧（The rich get richer at a rate that makes the poor become relatively poorer）（Bensman, 2007）。於是，站在浪頭前端的既得利益者自身已無須太多著力，自有後輩者前仆後繼地簇擁；位於浪頭後端者，即便自身再努力，也會被剝奪到一無所有。因此該效應變成一種好者愈好，壞者愈壞，多者愈多，少者愈少的一種不合理但卻習以為常的現象。易言之，學術生涯的早慧者，會包辦各種的資源，導致弱者與後者乏人問津。

（四）從東方觀點閱讀馬太效應與學術審查

儒家經典提到，君子惡居下流，理由很簡單，因位居於下流者，所衍生的馬太效應會造成貧者愈貧，輸家全輸；反之，居於上流者則是富者愈

富，贏家通吃的不合理現象。殷偉群、戴烽（2007）詮釋馬太效應會阻礙弱勢族群向上流動的機會，最後，衍生成「劫貧濟富」的作法。

吳敬梓在《儒林外史》描述過范進中舉，數次落第的范進，若非過往相同遭遇的周進(審查者)襄閱再三，考過二十幾回的范進，不可能於晚年中舉，范進的文章根據過往經驗法則，可能早就被掃進垃圾堆，而不被視為「天地之至文」，范進中舉後的發瘋，丈人胡屠戶前倨後恭的嘴臉，鄉民們錦上添花的態度轉變，吳敬梓用此種光怪陸離的科舉現象，暗指范進與自己的懷才不遇與世態炎涼。

四、結論與省思

（一）結論

同儕審查經由其他專業人員的評估，希望提升學術的水準。本文介紹同儕審查的基本假設、華人的情關係與馬太效應對論文同儕審查所產生的偏差效果。

論文應該有溫度，而非生冷的指標，不該受浮誇的虛名所左右，更不該受人情與馬太效應所影響。然而，臺灣學術界迄今仍舊迷信馬太效應，信賴排名的指標與深受人情所左右。於是在學術浩瀚的大海中，與其盲目地挑戰與批判馬太效應的迷思，毋寧了解這種效應的作用而早做因應。

（二）省思

如同文獻所指，同儕審查機制背後考慮到同儕監控，但審查者往往掌控學術品質的生殺大權，而同儕審查中不乏有人擔任所謂「大刀」之角色，大刀者旨在避免潛在競爭者效應，把投稿者視為隱藏的假想敵，揮刀大砍，揮刀者沾沾自喜地看著對方傷痕累累，不支倒地，卻未深思最後同門研究領域相殘後的社群萎縮，導致唇亡齒寒。

其次，避免獨斷的審查守門人設計，雖言可以客觀的評鑑，然而，不同審查者間的寬鬆尺度會讓范進者流，常陷於遺珠之憾。近年來，國內 TSSCI 的建置與鼓吹，讓學者將重心一窩蜂往此指標邁進，而審查曠日廢時，新興的概念與創意往往因而延宕，負責相關期刊的單位因沉重的審查經費而紛紛祭起收費制度，以減輕審查刊物所屬機構的負擔；相對的，非此族類的期刊則因乏人問津，最後逐漸消失或轉型。

第三，雙盲匿名制度設計，用意避免人情關說與馬太效應，俗話說得好：「手心是肉，手背也是肉。」雖言兩者都是肉做的，然而，事實的真相是肉幾乎長到手心去，手背則是經常皮包骨，身為「手背者」自然會怨聲載道。大陸有句順口溜：肥馬飽了也餵草，不顧瘦馬餓著跑（丁振剛，2008），說的就是一種贏家全贏，輸家全輸的馬太效應。馬太效應一方面說明成名應趁早，莫待髀肉復生，年華老去，仍一事無成。另一方面卻說明，學術界同儕審查之結果可能造成的全有或無的偏頗，使早慧者優勢出現，

後知後覺者始終不得其門而入的缺失。此效應也說明成功的定律竟然是站在優勢的位置，勝利具有「西瓜偎大邊」的習慣，失敗者則會被剝奪到一無所有的悲劇。於是，所謂學術不可免俗地與「權」、「勢」結合，「論文好不如關係好」的宿命也居間隱隱作用。君子之所以惡居下流，因為早慧優勢會不見，倒楣與汗名卻一天到晚隨身。我們必須深思的是為何肉老是長在手心上，而非手背？君子為何喜居上流，不肯屈居下流？

最後，迴避條款的設計，旨在避免師承、同事或朋友的情誼而影響到審查之進行。我們當然希望學術社群中的公民都恪遵審查倫理，而同儕審查制度是基於完整的雙盲審查制度，然而，這樣的概念背後是假設所有學術社群公民具備全知理性的條件下，且大家都願意服膺上述所謂的「真理」，同儕審查論文時也不會受到任何馬太效應與人情所影響。不幸的是，這樣的假設恐是天真而未竟的理想，是學術界難以達成的天方夜譚。本文旨在揭露同儕審查所衍生的問題，希望學術界同仁以理解取代詬病，對於同儕審查產生的副作用，如馬太效應與人情多一層理解，透析當中交互作用的潛規則，顯然比羨慕那些有關係的贏家或同情投稿的輸者更形重要。馬太效應的後段班不是沒有貢獻，只是未像范進被意外拔擢而已。

參考文獻

- 丁振剛（2008）。由“馬太效應”所想到的。《思想政治課教學》，9，54-55。

- 王保進（2007）。高等教育之研究品質評核機制探討。*高教評鑑*，1（1），23-50。
- 朱家德（2008）。學術失範的制度經濟學分析。*上饒師範學院學報*，28（4），29-32。
- 吳清山、林天祐（2011）。馬太效應。*教育資料與研究雙月刊*，103，173-174。
- 林欣儀（2009）。華人「關係」與關係績效之研究——以關係品質為中介變數（未出版之碩士論文），國立東華大學企業管理學系，花蓮。
- 唐峰（2009）。糾紛解決中的關係規則。*山東大學學報*，6，63-72。
- 翟學偉（2011）。關係與權力：從共同體到國家之路--如何認識傳統中國人與中國社會總綱。*社會科學研究*，1，85-94。
- 殷偉群、戴烽（2007）。高等教育的“馬太效應”與弱勢群體的社會流動。*江西社會科學*，5，221-224。
- Bensman, S. J. (2007). Garfield and the impact factor. *Annual Review of Information Science and Technology*, 41(1), 93-155. doi: 10.1002/aris.2007.1440410110
- Hwang, K. K., (1987). Face and favor: the Chinese power game. *American Journal of Sociology*, 92（4），944-974.
- Mark, M., & Chua, P. (2005). Peer review. In S. Mathison (Ed.), *Encyclopedia of evaluation*. (p. 301). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: 10.4135/9781412950558.n404
- Strevens, M. (2006). The role of the Matthew effect in science. *Studies in History and Philosophy of Science Part A*, 37(2), 159-170. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.shpsa.2005.07.009>



教師評鑑的同儕審查與中小學教師互學關係

馮丰儀

國立暨南國際大學教育政策與行政學系副教授

許振家

國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士生

儘管國內中小學教師評鑑制度處於規畫階段，爭議聲不斷，但就其意義來看，Scriven（1973）指出教師評鑑係依據適當的規準（criteria），對教師表現進行判斷的系統化連續歷程。也就是說教師評鑑是判斷教師表現優劣的過程，目的是為了降低教師教學的怠惰，淘汰不適任教師，同時協助教師的專業發展、改進教學，具有總結性與形成性的評鑑功能（黃政傑，2004；歐陽教、張德銳，1993）。但是目前國內針對教師績效實施的「公立高級中等以下學校教師服務成績考核辦法」，屬教師年度成績的考核，且受國內校園長存以久的人情文化影響，遑論教師評鑑的意義與目的，亦無法發揮以教師評鑑引導教師專業成長、有效提升學生學習成效的功能（秦夢群、張嘉原，2007）。近年來國內外教育改革皆強調提升教師教學能力以促進學生學習成效，提昇學校品質，許多教育學者和政策制定者皆認為教師同儕審查能夠改善教師評鑑的缺失、提昇教師教學品質、增加教學問題上的交流時間、促進教師同儕之間的關係。教育部於2005年即開始推動「教師專業發展評鑑」，期能運用同儕協助（peer assistance）的模式促進教師專業成長，藉由同儕審查（peer review）改善傳統官僚評鑑由上而下、由外而內的評鑑弊病，發揮同儕互助與支持，促使教師彼此專業增能，以提昇學校教學品質。

一、同儕審查的意義

同儕係指具有相當同質性專業與經驗的人。Peterson（2000）指出同儕審查是由同儕來評鑑教師表現的一種機制，目的在於不斷改進品質，追求不斷革新與學習的方式。因為評鑑者與被評鑑者之間都是實務工作者，對於課程與教學現場十分熟悉且具有相似的經驗，較容易認同彼此的表現，使整個過程充滿愉快的氛圍，增進彼此的認同感（Hawley, 1982）。

美國的教師同儕協助和審查方案（Peer Assistance and Review, PAR）同時包含同儕審查和同儕協助兩種方式，都是提供支持協助的途徑以促進教師服務品質；主要由經過推甄、培訓的輔導教師（consulting teachers）來協助初任或教學有困難的在職教師，一方面以一種形成性評量、獨立運作的合作模式提供實地觀察、經驗和技巧的分享以及教學資源等建議來達到強化教師教學品質的目的；另一方面輔導教師在評鑑報告中會對教師的教學進行評價與建議，不過最終是由教師工會和教育主管機關代表所組成的管理小組來做出是否續聘的決定（郭惠芳，2011）。Goldstein（2007）發現此種同儕評鑑模式可以促進教師專業成長，也可以增加不適任教師的淘汰；此外，Danielson and McGreal（2000）也發現比起那些因接受行政

主管的負面評鑑而離職的其他教師，受到教師同儕協助和審查方案支持的老師在離職時，所受到的打擊程度較小。

二、同儕審查與學校行政的互動關係

Keig and Waggoner (1995) 認為同儕審查教學提供教師有效教學、練習新的教學方法與技巧、在教學表現中獲得一般性的回饋，並且同儕間能相互指導。張德銳 (2001) 則指出同儕審查能促進訓練移轉，使新的教學策略應用於日常教學中、也能減少教師孤立的狀況、促進教師的交流與溝通、更可分享觀念與實務，有助於建立「教師專業學習社群」，發展學校的共同目標與文化。陳玉琨 (2004) 也認為同儕教師貼近教學情境並有長時間的交互作用，瞭解教師的教學脈絡，能為同儕教師提出具價值性的建議。此外，許多研究中發現同儕評鑑是基層教師較為認同與接受的評鑑途徑 (蘇再添，2005)。

Darling-Hammond (1986) 評論傳統科層體制的教師評鑑是由管理者來制訂和實施評鑑，教師服務的品質常侷限於某些教室的活動，而且所有教師都採用同樣的評鑑模式，太在乎教師的成效、一致性以及學校的績效，使得教師常只求應付過關，卻缺乏反省思考。然而，沒有完美單一的教學方式，可以滿足所有學生的需求；相同的，教師評鑑方式無法評鑑不同教師的教學成效。Sclan (1994) 也認為傳統總結性的評鑑是無法適應學校環

境的，學校的環境是動態的，評鑑程序僅著重在一連串指標限制的行為表現上是無法鼓勵教師的自我成長，也無法讓學校建立一個合作的文化。因此新的學校評鑑系統，必須支持教師不斷的反省，同時學校的科層體系也必須權力下放，讓學校環境能夠支持教師同儕的互動。

Anderson and Pellicer (2000) 指出若校長擁有完全的領導權，學校大多會形成一個僵硬的科層體制系統，使得教師對於教學或課程領導缺乏興趣與動力。然而國內校長協會大嘆校長有責無權、赤手空拳、委曲求全，是否在感嘆傳統科層體制的消逝；但另一方面值得思考的是在校園朝向民主之際，如何營造良性的同儕互動以促進教師專業成長之氛圍亦考驗著學校領導者的智慧。同儕審查應建立在同儕互學的基礎之上，當學校教師相信彼此是基於尊重、支持與學習的心態來看待彼此的教學時，才有真實對話的產生，也才有可能產生一起為學校教育品質努力的可能，而學校領導者的言行表現將是重要影響關鍵。

三、同儕審查可能遭遇的困難

Hawley (1982) 認為同儕審查有三個要克服的問題：首先是時間的問題：彼此之間的教室觀察時間很難安排、其次是被觀察教師態度上的問題，觀察後的評語可能導致不同的感受，即使這些評語是建設性的建議、最後是評鑑者有無專業評鑑能力的問題。而這些問題也是現行教師專業發展評鑑遭遇的問題。

儘管同儕審查看似相當的平等互惠，但有些教師可能會對同儕的教室觀察產生抗拒，而同儕之間也可能有偏見，導致評鑑結果的信度令人質疑，尤其當評鑑的結果可能會影響到被評鑑者的升遷、獎勵等權益時，教師可能抱持與人為善或揚善隱惡等皆大歡喜的態度，導致無法真正有效從事評鑑。其癥結就在於評鑑目的差異，Scriven（1973）提出評鑑的兩個目的：一為形成性目的，其焦點是在方案中尋找缺點，以作為改進修正與發展的依據；一為總結性目的，則在總結方案的價值與績效，其焦點在於比較和作為決定教師的績效。張德銳（2004）認為形成性評鑑和總結性評鑑，具有互相矛盾的本質，難以同時兼顧形成性目的和總結性目的；因為形成性評鑑要求評鑑者扮演同儕、互信的角色，而總結性評鑑卻要求評鑑者扮演上司、考核者的角色；另一方面受評鑑教師，如果知道日常教學表現的缺點將被列為績效處理的依據，勢必在形成性評鑑階段，刻意掩飾自己的缺失。

四、兼採校內同儕互學（peer learning）與校外同儕審查進行教師評鑑

以現行國內實施的教師專業發展評鑑而言，同儕審查立意雖好，但終究還是被教師們視為一件對人價值判斷與評論的行為，會有上對下的職位落差、資深與資淺的經驗落差，表現好壞的能力落差，評鑑者與被評鑑者本身就是一個權力不對等的要求關係，加上國內中小學教師對於評鑑仍

缺乏正向態度看待。尤其初任教師被認為是需要接受評鑑的對象，但很多在接受輔導教師批評指教後，往往在專業上沒有進步，也埋下了抗拒專業發展的種子。Jones（2004）研究五位第一年執教的高中英文老師，發現輔導教師的視導方式影響與初任教師之間的關係和相關作為，以及初任教師對教師同儕審查的看法；如果輔導教師是採用科層體制或技術邏輯式的視導方式，初任教師的教學措施比較沒什麼改變，而且初任教師也會對教師同儕審查持負面的看法；要是輔導教師以專業權威的方式與初任教師互動，比較能夠促進教師專業成長。

因此教師評鑑採用學校外部的同儕教師進行同儕審查的機制，而學校內部建立起學習共同體同儕協助的互學社群模式，也許可改變上述張德銳（2004）提到的形成性評鑑與總結性評鑑的矛盾關係，對教師專業成長有所助益，也能讓總結性評鑑結果令人信服。

教師同儕互學模式，通常是指教師間的協同學習（cooperative learning），彼此間是不具強制約束力（Peer learning, 2013.07.21）。教師同儕互學模式係立基於同儕相互之間的關懷與學習展開，學習的著眼點在於從個人認知、教學技能、道德修為的提升，不是從被觀察教師的課程安排、教案設計、教材教法的思考與行為歷程出發，而是關注整個課堂中學生的學習行為及觀察者從中獲得的啟發，在觀課的學習的歷程中建構自我的教育哲學，從事反思性的分析與判

斷，追求自我教學能力的提升。

教師同儕互學模式不同於傳統指導性的學習模式，不再是以被觀察的教師為焦點的「互相漏氣求進步」，當然更不是比較與競爭，而是將被觀察教師視為自我學習的協助者或引導者，共同為學生學習努力的戰友，透過學生學習歷程的觀察，進行教師的專業學習，如此下來，教師自然願意打開教室的門，呈顯真實的自己。也因為有校內教師同儕的支持，使其更有勇氣去面對外部同儕審查機制。而換個角度想，若教師習於同儕互學模式之後，相信其在扮演外部的同儕審查者時，也不會是高高在上的批評指導者。

五、結語

傳統科層體制的管理模式，造就由上而下的層級節制，以官僚評鑑作為提昇學校品質的依據，將教師視為聽命行事的勞動者，忽視了教師智慧的運用，當今世界走向知識經濟，顯示學校必須進行變革，學校領導者應帶頭實踐民主，不只是對異議的包容，更要強調學校是學習的中心，承認教師是學生學習的關鍵人物，採取賦權增能的作法鼓勵由下而上的改革，目前教師專業發展評鑑之同儕協助雖有助於同儕間的專業分享與學習，不過卻始終存在權力不對等的關係，在教育部著手規畫教師評鑑之際，建議教師評鑑之實施應由學校外部的同儕教師來進行同儕審查，而學校內部則調整成同儕學習模式，善用教師的使命感，採行同儕互學的模

式，追求一個沒有終點線（finish line）的人生修煉，相信更有助於使教師評鑑達成促進教師專業成長與確保教師績效之功能。

參考文獻

- 秦夢群、張嘉原（2007）。中小學教師成績考核制度與問題分析。**教育研究月刊**，158，115-124。
- 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(5)，134-143頁。
- 張德銳（2004）。專業發展導向教師評鑑與教學導師制度芻議。**師說月刊**，449，6-11。
- 郭惠芳（2011）。美國教師同儕協助和審查方案及其對我國之啟示（未出版之博士論文）。國立臺中教育大學，臺中市。
- 陳玉琨（2004）。**教育評鑑學**。臺北市：五南。
- 黃政傑（2004）。建立教師專業評鑑制度。**師友月刊**，447，12-16。
- 歐陽教、張德銳（1993）。教師評鑑模式之研究。**教育研究通訊**，19（2），90-100。
- 蘇再添（2005）。台北市國民小學實施教師評鑑之研究（未出版之碩士論文）。國立台灣師範大學，臺北市。

- Anderson, L., & Pellicer, L. (2001). *Teacher peer assistance and review*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, Inc.
- Danielson, C., & McGreal, T. (2000). *Teacher evaluation to enhance professional practice*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Darling-Hammond, L. (1986). A proposal for evaluation in the teaching profession. *The Elementary School Journal*, 86(4), 530-551.
- Goldstein, J. (2007). Easy to dance to: Solving the problems of teacher evaluation with peer assistance and review. *American Journal of Education*, 113, 479-508.
- Hawley, R. C. (1982). *Assessing teacher performance*. Pelham, MA: Education Research Associates.
- Hertling, E. (1999). Peer review of teachers. ERIC Digest, Number126. Retrieved from [http : //www.ed.gov /databases/ERIC-Digests/ed429343.html](http://www.ed.gov/databases/ERIC-Digests/ed429343.html)
- Jonse, R. D. (2004). *Bringing teacher assistance and evaluation up to PAR: First-year teachers' responses to supervision in peer assistance and review* (Unpublished doctoral dissertation). University of Maryland, College Park, MD.
- Peer learning. (2013.07.21). *Peer learning*. Retrieved from WIKI website. http://en.wikipedia.org/wiki/Peer_learning.
- Peterson, K. D. (2000). *Teacher evaluation : A comprehensive guide to new directions and practices*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Sclan, E. M. (1994). *Performance evaluation for experienced teachers: An overview of state policies*. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education. Retrieved from ERIC database. (ED 373054).
- Scriven, M. (1973). *Educational evaluation: Theory and practice*. Belmont, CA: Wadsworth.



當「課文本位閱讀理解教學」遇上「學習共同體」

許懿卿

臺北市中山區永安國民小學教師

國立臺北教育大學教育學系暨教育創新與評鑑碩士班研究生

二十一世紀的學習需要怎樣的關鍵能力？在全球化的今日，孩子們需要培養哪些能力以因應未來？Bernie Trilling 與 Charles Fadel 在 2011 年出版的《教育大未來》一書中指出，二十一世紀公民必備的三大關鍵能力為：學習與創新的能力、數位素養、工作與生活能力（劉曉樺譯，2011）。而人的生命有限，經驗有限，如果可以透過別人的經驗，來開拓我們的視野，就能打開各種學習的管道，豐富我們的經驗，累積我們的知識，進而培養我們需要的能力。

西方古諺：「打開一本書，你就打開一個世界。」透過閱讀文字，個人可以超越時間與空間的限制，得到他人的經驗與智慧；透過書與作者對話、與自己對話，引發思考與想像，使得我們的視野得以開闊、世界也因此擴展。因此，若想培養上述新世代公民的三大關鍵能力，閱讀能力可視為一種基礎的先備能力（李家同，2012）。

一、培養閱讀能力的重要性

曾志朗說：「書本打開了孩子想像的空間，閱讀可以增加孩子的思考能力（曾志朗，2000）。」但是閱讀能力並非人人皆有、天生具備的本能，它是需要後天學習的。閱讀能力包含許

多面向，它除了是一種思考能力外，也是一種自學能力。而閱讀能力要有所進步，除了透過大量的閱讀更需要有效的閱讀策略來協助，讓閱讀者能夠掌握文章的主旨或核心，也能清楚且合乎邏輯地表達自己的想法，並具有獨到的見解。

二、閱讀理解是閱讀能力的關鍵

為了提升學生閱讀能力，以培養孩子成為新時代公民，學校透過各種措施及多重管道齊下：不論是鼓勵學生善用圖書資源、建置友善的閱讀環境、添購圖書資源，實施閱讀的獎勵制度，培訓書香志工媽媽、或是推動親子共讀，或是針對教師精進其閱讀教學知能、鼓勵成立閱讀專業發展社群、或推動將閱讀理解融入教學等教學策略，一切努力的目標都在於希望建立校園閱讀風氣，養成樂讀習慣，精緻閱讀內容，激發學生閱讀興趣並提升語文理解能力。

但是經過這些措施與做法，孩子閱讀能力真的提升了嗎？在實際的教學現場中仍有些隱憂不斷地出現，顯現學生在閱讀理解的表現仍然有很大的進步空間。教師在教學時發現：學生雖能找出文章表層訊息，卻無法結合生活經驗，推敲字裡行間，進而讀出文章深層的意涵，此現象與國際閱

讀素養評比（PIRLS）研究結果是一致的（陳欣希，2013）。所以，學生除了擁有良好的閱讀態度外，還必須要有優質的閱讀理解能力來協助瞭解其閱讀的內容，消化、吸收並內化成為自己的學識。因此，透過教學課程提升其閱讀理解能力，讓學生能夠主動閱讀，學習思考，具有自主學習的能力，這比給予其大量知識來得更重要。由此可見，如何透過閱讀理解策略進行教學是各領域教師不可忽視的課題。

三、課文本位搭建閱讀理解策略的學習鷹架

課文本位閱讀理解教學包含識字、詞彙與閱讀理解，是以提升學生閱讀興趣為首要，以現行的各版本教科書為文本，設計閱讀理解教材，依照年齡的發展，各年級有相應學習策略的教學主張，增進學生閱讀素養與問題解決的能力（課文本位閱讀理解教學資料庫，2013）。

以往教師在進行課文教學時，較為著重課文內容知識的教學，而較少引導學生思考、給予學生提問的時間與空間。教師容易忽略學生的學習歷程，與培養閱讀理解策略的能力；尤其是學習能力較弱的學生，更需要教師理解其困擾，為其搭建學習的鷹架，有目的、有方向的帶領，直到學生閱讀理解策略能力的養成，也就是一開始先由教師說明、明確示範策略的運用，再透過全班討論、師生共作，接著小組練習、學生仿作，最後到個人能獨立完成。這也是以學生為中心，強調達成自學基礎能力，一個漸

撤鷹架，學習責任移轉的歷程（陳欣希，2013）。

許多教師為了進行閱讀理解策略教學，選擇繪本或報紙等教材作為文本，然而這些延伸教材必須另覓時間來進行教學；而課文本位閱讀理解教學則是利用課文為文本，由「教教材」轉向「用教材教」，思考每篇文本內容可以實踐的教學重點，從而真正發揮教科書其教材的功能。課文本位閱讀理解教學除了回到以教科書內容為教學素材，其教學模式的核心精神如下（趙鏡中，2011）：

- (一) 由重視「識字教學」轉向「理解教學」。課文本位閱讀理解教學改變了傳統教學將閱讀簡化僅為認字識詞的觀點，而朝向以理解能力與批判能力為主的閱讀教學模式發展。
- (二) 由「精熟學習」轉向「策略學習」。藉由教師放聲思考的示範、學生從做中學，重視學習者的自主性學習，以建構知識的一種策略性學習模式。
- (三) 由「講述教學」轉向「討論教學」。由傳統教師講授為主轉移到以小組合作、分組討論、分享對話等形式的學習，成為課堂主要的教學模式。如此不僅能藉此深入討論文本欲傳達的主旨及理念，讓學生學習掌握閱讀重點，還能兼顧各科教學品質，避免在教學壓力下，破壞學生的學習動機與興趣，錯失學生養成主動學習態度

與能力的機會。

四、課文本位閱讀理解教學 V.S. 學習共同體

透過上文討論可知課文本位閱讀理解教學的核心精神在於重視學習者的自主性學習，並拋棄傳統的講述式教學改採討論式教學；這些特色與佐藤學所提倡的學習共同體具有極高程度的共通性，以下將進一步說明。

（一）以學習者為中心

佐藤學認為提供一個安全信任、相互尊重、聆聽的學習環境是非常重要的，是建築共學的基礎。教師的角色是做為知識的媒介，引導學生學習思考，與教材對話、與他人對話、與自己對話，透過小組討論、全班分享，練習表達意見，並進行更深入廣泛地思考。教師不再只聚焦上課時的「教」，而能真正面對每一個學生的「學」。

由上述可知，課文本位閱讀理解教學與學習共同體都是以學習者為中心，並著重課堂中的互動討論。在進行閱讀理解教學時，也可以運用學習共同體幾項策略在一平等對話及相互學習的氣氛下，透過提問思考及溝通表達，進行學思並重與知識建構的歷程。在這樣的學習歷程中，教師將得以照顧到每一個孩子，用精準的語言將孩子的意見做有意義的串聯，讓孩子重覆聽良好的發言，然後提出有挑戰性的問題，讓學生有伸展跳躍（jump）的學習機會。教師在講臺上

滔滔不絕授課的情景將不復見，取而代之的是授課者深入且能掌握學生學習狀況，學生學習力得以增進（佐藤學，2012）。

（二）以課文本位閱讀理解教學實踐學習共同體的精神

課文本位閱讀理解的教學策略對教師而言提供了一種嶄新的教學理念對學生來說則是一種新的學習方式，也就是使用策略，從文章中找尋線索，深入理解文本，享受閱讀過程產生的樂趣，並能清楚瞭解作者透過文本欲傳達的意圖（課文本位閱讀理解教學資料庫，2013）。教師若能透過專業學習社群共同備課、腦力激盪，將設計出更適合、更完善的學生學習鷹架，並可提升教學的細膩度與系統性。如果教師還能敞開教室大門相互觀課，焦點不在於評價教師教學的優劣，而以觀察學生學習狀況為首要，最後進行討論觀課後的收穫，讓教學能力不斷地堆疊，學習成效不斷正向循環，這將是師生雙贏的局面。

直接宣告閱讀理解策略的重點，不如引導學生學習如何找到重點，透過提問、引導、聆聽、串聯等的循環，讓孩子發現且勇敢面對自己的學習，讓互惠式的學習在教室裡發生（歐用生，2013）。此時教師的教法從傳統教學轉為策略教學，學生從聽課改變成討論發表，使得教學形式與時間、評量與作業方式也都會因此受到挑戰，促成教與學的改變。在師生成為學習共同體後，教師將從教的專家成為引導學習的專家，在乎每一個孩子的特

性，重視教學的品質，也就是我們常說的：「把每一個學生帶起來，給孩子帶得走的能力，而不是背不動的書包。」

五、結語

未來世界裡的工作有六成在此時尚未發明，世界在二十年後會如何演變？而我們希望孩子在彼時成為什麼樣的人？現在我們就應該培育他們具備那樣的能力。如果能在學習共同體互相聆聽、尊重、信任的學習氛圍下，透過以課文為文本以發展有效的閱讀策略，培養學生獨立閱讀的能力與習慣，將學習的主導權交還給學生，讓孩子體會閱讀與學習的快樂，為孩子搭一座通往未來世界的橋梁，這是一個值得所有從事教育工作者努力的目標。

參考文獻

- 李家同（2012）。大量閱讀的重要性。臺北：博雅書屋。
- 佐藤學（2012）。學習的革命：從教室出發的改革。臺北：天下。
- 曾志朗（2000）。閱讀是多元智慧成功的基本條件。《教師天地》，106，4-5。
- 歐用生（2013）。日本小學教學觀摩-教師專業成長之意義。《教育資料集刊》，57，55-76。

■ 陳欣希（2013）。課文本位閱讀理解教學研習手冊。教育部閱讀師資培訓區域人才培育中心研究計劃。

■ 課文本位閱讀理解教學資料庫（2013.07.25）。課文本位閱讀理解教學。取自於
http://140.127.56.86/pair_System/Search_index.aspx?PN=PlanInfo

■ 趙鏡中（2011）。提升閱讀力的教與學。臺北：萬卷樓。

■ 劉曉樺譯（2011）。教育大未來（Bernie Trilling、Charles Fadel）。臺北市：如果。

國小教師於博物館參觀之課程規畫及角色定位探討

謝榮芝

屏東縣建興國民小學教師

國立高雄師範大學工業科技教育學系研究生

一、前言

2008 年，教育部正式定義校外教學為學校正式課程，頒布《國民中小學辦理校外教學實施原則》，對校外教學之課程目標、實施要點、注意事項列有詳細規定；2010 年《環境教育法》立法通過，並於 2011 年正式生效，環境教育同時也被視為重大議題融入九年一貫課程，而其中對於學習領域之建議，也鼓勵學校以生態旅遊或認識生活中的社教機構等方式進行戶外教學，以達到體驗學習與認識環境後進而尊重、保護環境之功效。身為社會教育機構的博物館，雖與學校性質類似，卻有互補的作用，是為教育上最佳拍檔（于瑞珍，2005）。給予社會大眾觀看「真實物件」是博物館在教育上的優勢；而博物館教育的特徵之一則是從「展品中學習」（Hooper-Greenhill, 1991）。故運用博物館進行校外教學，是當今教育的趨勢之一。

二、博物館教育及學習經驗

「博物館為非營利性之公開機構，進行搜集、保存、研究、傳播及展示，並提供教育、研究和娛樂之場域」（ICOM, 2013），可知博物館具有諸多功能，但近來最為大眾所重視則是教育功能。但博物館所提供的教育形式與傳統的學校教育有諸多不同，John Falk & Lynn Dierking（1992）的「互動經驗模式」（Interactive

experience model）提出了博物館的學習經驗會經由個人脈絡、社會脈絡及環境脈絡三者間的交互影響而形成，由於沒有任何一位參觀者會具有相同的三種脈絡，故可知博物館的學習經驗十分個人化；Brown, Collins, & Duguid（1989）則認為學習者在環境充分互動的情境下方能產生知識，且會根據活動和文化而產生不同的脈絡。故可知在博物館此一半真實的環境中，學習者會根據自身的訴求，與館內的展品、環境進行互動，而產生新的學習經驗，形塑出個人獨特的脈絡。

博物館對於學童而言，或許尚稱不上是完全真實的生活情境，但相較於一般的學習場域（學校）而言，博物館跳脫出了固定的環境，由課本、教師講述、閱讀等較少互動的知識建構方式中，構築出了另種環境。藉由參觀博物館並與其互動，應能築構出個人化的認知及博物館經驗，進而作為日後自主進行博物館參觀之動機之一。

三、直接學習經驗及動機是否在參觀者身上主動發生？

漢寶德（1991）指出，課堂教育缺少的直接經驗的學習及過度學習導致動機缺乏，均可由博物館補足。在博物館的情境中，學習者可依照自身的意願自由的挑選有興趣的議題及展

品觀看，故多數對博物館教育理論之理論基礎傾向由建構主義、探索學習、自我導向學習及課程統整加以剖析。

綜觀博物館教育之理論基礎則可發現其中共通點：建構主義（Constructionism）認為知識無法透過教師直接講述而傳遞給學生，學生應在教師的引導下主動學習，方能獲取並建構知識（Robert E. Slavin, 2000）。而探索學習強調學生在教師的協助下主動發現問題、探索後加以歸納討論以解決問題（Looi, 1998）。Brockett 則為自我導向學習所下的定義：學習者須為整個學習歷程所有的計畫面、執行面、及評量面負最大責任（Brockett, 1983）。而 Simanu-Klutz（1997）提出課程統整的概念，是運用取不同以往的策略進行教學，使不同學科的知識彼此融合，讓教學貼近真實生活，並培養問題解決及批判思考的能力。博物館資源的運用，似乎都能達到這些教學法欲達成之目標，但這些教學法均指出，學生仍須透過教師的引導，方能主動探索學習，建構知識，最後達成課程統整的目標。

四、博物館教育之教師定位

現代社會中，大眾均同意博物館為社會教育機構之一，1984 年美國博物館界重要書籍《新世紀的博物館》（Museums for a New Century）點出了博物館教育之重要性：「若典藏品是博物館的心臟，教育則是博物館的靈魂。」（引自劉婉珍，2002）。但即使如此，博物館相較於學校，仍為一非

主動之教育機構，不若學校之課程有預設的學校進度及目標，博物館的展示品靜靜的存在館內，等待不同的觀眾運用自己的方式詮釋解讀，探索學習。即使有導覽員協助參觀，但見解仍存在每位觀眾心中。

博物館沒有如同學校的評量或測驗，強制檢視每位學習者是否達成了預設之學習目標。但根據建構主義、探索學習、自我導向學習及課程統整等理論顯示，若學生希望能在博物館的參觀學習中獲得最大的學習成效，則教師仍必須稱職的扮演引導者的角色，從旁協助學生透過多種方式進行探索，與展品互動以構築本身所需之知識。教師若並未將博物館參觀整合到課程之中，忽略其對於教學的幫助，只讓學生自行參觀，則可能連學習都稱不上（Hooper-Greenhill, 1991）。高慧芬（1998）也認為教師為博物館參觀教學的關鍵，若教師熟悉博物館的結構、展品、資源及課程，並能加以發揮融入課程，則教學可更順利的進行。

因此教師被預期是博物館參觀的靈魂人物，應主導博物館參觀學習，但現況真為如此嗎？靳知勤（1997）探究相關研究後認為，由於教師長期習慣於學校的環境與教學狀況，故在面對博物館此一異於學校的教學場域，較無法順利將教學模式加以切換，不利於博物館之教學成效。葉蓉樺（2009）進行對國小教師參與科博館所舉辦的探究式教學研習進行研究，指出國小教師在參與此一研習後，對於探究式教學印象深刻，大部

分的教師對博物館的印象也從透過展示品直接獲取知識，轉化為探究展示品而獲取知識的概念。從此二份研究可知，教師仍不習慣於博物館的場域中採取與學校不同的方式進行教學；而較佳的方式為：教師在進行博物館參觀教學時抽離了習以為常的教學方式，改變觀念，採用探究式教學，較能達成最佳的教學成效。

五、訪談發現

筆者自初任教職開始，便於恆春半島服務，在此地生活之後，便深刻察覺：恆春半島當地生活，與外人想像間存在著極大的落差。恆春半島雖有豐富的自然資源，進而成立墾丁國家公園加以保育此一珍貴的自然環境，但早在國家公園成立之前（1982年9月公告成立），臺灣早已進行十二項經濟建設，於1978年便開始核能第三發電廠廠區的建置，因此便成為現在核能發電廠與國家公園並存的奇妙景象。

照理而言在恆春半島生活的居民，應了解核電廠的發電原理，安全性及可能的危險，但綜觀九年一貫課綱，對於能源議題的著墨偏少且缺乏統整的概念，導致民眾能源養普遍不足，此一現象尤對於長住於恆春半島之居民不利。而台電於2005年開放之南部展示館1（以下簡稱南展館）恰好能彌補課程在能源議題上的不足，主要展出內容為核能發電的相關知識外，還介紹多種發電方式及節約能源的妙方，並提供3D立體電影之放映、恆春海域相關魚種之水族箱，展館外

部也設有多種遊戲器材，加上環境優美，適合作為校外教學之場域。

因此恆春地區之國小選擇南展館進行校外教學似乎是理所當然，但教師如何運用南展館所提供的資源，針對課程不足的部分補充學生的知識或情意觀念，進而發揮博物館參觀教學的最大功效，應是每個教育者所關心的議題。對此，筆者由恆春地區五所國小中，各邀請一位曾有帶隊參觀南展館經驗教師進行訪談，以了解恆春地區的國小進行南展館參觀之教學歷程，最後歸納出結論及並提供建議，希望能對教師進行南展館參觀教學或進行其他博物館教學有所助益。

訪談對象資料

教師	性別	年齡	學校規模	擔任職務	最近一次參觀
A 教師	女	35-40	10 班以下	導師	1 年前
B 教師	女	30-35	10 班以下	行政	3 年前
C 教師	女	30-35	10 班以下	導師	2 年前
D 教師	女	50-55	25~30 班	導師	1 年前
E 教師	女	30-35	25~30 班	導師	2 年前

六、國小教師之博物館參觀教學方式

參觀教學的教學模式可分為參觀前、參觀中及參觀後，故依據此三面向進行訪談：

（一）參觀前之教學方式

「我們之前都有去看過，然後就會請…跟他講說我們大概會有多少人，然後分幾梯，分開，然後請他導覽，然後他會導覽哪幾個點，這樣子。」

「沒有做勘查，也沒有做溝通，學校就決定了。而且那個地方是很容易進入的，之前去過很多次，而且他有辦過研習，大概對裡面還蠻了解的。」

部分受訪教師表示會特地進行校外教學前的場勘，有些表示無特意場勘，但受訪者均表示南展館離受訪者的生活圈相當近，已入館參觀多次，對於內部構造熟悉，相當有自信能帶給孩子良好的博物館參觀學習經驗。

「這個行前的教育…解說會啦，就是會在出發前一天，或者是出發前的…那個上車以前的那個導師時間，我們會利用在教室，就是把今天要那個注意事項啊，或是今天要參觀的地點啊，會給小朋友一個先前的概念這樣子。」

而受訪教師均表示會在行程進行簡單的行前教育（均未足一節課），有些會運用南展館提供的資料發給學童先行觀看，有些則運用南展館的網站。還有其他教師會介紹參觀禮儀及注意事項，並將南展館的概略樣貌介紹給學童，以便學童了解。

故比起之前的研究，教師已體認到博物館參觀教學並非只是普通的旅遊行程，但在進行前置課程的時間明顯過少，課程設計面也可更精進，應

視前置教育為校外教學的重要環節，除了介紹欲參觀的博物館的設施外，可設計課程與展品結合，以加強學生到現場時的概念。

（二）參觀中之教學方式

時間的安排與規劃常能決定博物館參觀教學是否能順利進行。本次受訪的教師的時間規劃從一個小時到半天不等，但都參照南展館立體電影播放的時間來規劃時間；對展品的選擇也多以能讓學童動手操作，具有互動性質的展示品進行參觀，讓學童在遊戲間學習的同時，也能加深印象。

「我們去的時候是有解說員的，那老師在後面等於是說維持秩序，對，協助讓孩子排隊排好。」

值得玩味的是參觀中教師大多將自身定位為參觀的協助者，將主控權交與導覽員，教師則負責掌握及維持學生的安全與秩序。而在學童不明白導覽員的解說時，教師也會身兼導覽員之職，將導覽員說過的話用較淺白的方式再次解說給學童聽。

可知教師在參觀中並未將自身的角色定位在教師，雖建議導覽可帶學童參觀互動式展品，但大多時間均旁觀學童的學習，而未以平時習以為常的「教師」身分介入。雖說大部分的受訪教師表示為尊重導覽員的專業，但此與博物館學習的理念相違背；教師應規畫完整課程，引導學生探索展品進行學習，而非聆聽導覽員灌輸知識。顯示國小教師在博物館教育此塊

領域仍有極大的精進空間。

（三）參觀後之教學方式

若欲使博物館的參觀教學之成效提升，參觀後的延伸教學也同等重要。本次的研究對象均表示會運用學習單或者書寫日記進行延伸，日後課程有相關議題時也會提醒學生本次參觀經驗，使學生的概念加以深化。但本次訪談除了一位教師有進行經驗及學習單的討論外，其餘單純為作業的書寫，較無具體的延伸教學或討論活動進行。

「很少一起分享…我們就會把標準答案公布而已啦，至於你印象最深刻的畫，我倒沒有做過大家一起欣賞…分享這樣。」

「會，我會問問題，問他看到什麼？或了解什麼，比如小姐會講說如何省電這樣子，所以回來我會再問一次相關的問題，就是他比較容易了解，這樣子。也會做學習單。」

但討論為最常見也最易實施的延伸教學活動，若僅讓學童進行作業的書寫而缺少討論，學童常會將此次博物館參觀當成一般的旅遊活動，記憶不易維持長久。但經過全班討論此次博物館教學的過程，就算是發生的趣事、或與博物館展品相關的議題，在學童動腦回憶的並聽取同儕的意見中，無形會更深化本次活動的印象，並加以內化。當然若教師規劃課程，延伸參觀後的學習，那更會讓學童明白本次博物館參觀的收穫。

七、結論與建議

教師在運用南展館進行校外教學時，雖大致符合靳知勤（2005）所提到的博物館參觀教學的規劃，均實施了計畫參觀、參觀活動及參觀後活動等教學，但在課程的設計及完善度上均還有精進空間。在計畫參觀的前置教學上，教師可先進行場勘後，挑選符合學童認知的展品加以進行課程，並排定參觀路線，思考可在參觀時激發學生探索動機的引導問題；而在參觀途中，可與導覽協同，預設好學習目標後，引導學生運用自主學習及探索的方式進行參觀教學，而非導覽員彷彿在教室上課般地運用講解的方式灌輸知識。延伸學習方面，也應與學童充分利用課堂時間討論本次參觀之心得感想，探索學習的情況；寫完學習單或作業後，也可利用課堂時間讓學童彼此分享，檢討。除了深化學生的學習成果外，也可加強學生在博物館中主動學習的印象，培養運用博物館自主學習的習慣。

研究發現教師們大多不擅長安排設計博物館教育之課程，尤其是針對博物館中引導學童探索教育之區塊，推測應是教師在接受師資培育的過程中，各個師資培育的機構並未針對博物館教育進行專門的課程，讓教師熟悉如何運用博物館進行教學。故在此也建議師資培育機構能增設博物館教育相關課程，除了使教師更順利進行博物館參觀課程外，學童在少年時便了解如何運用博物館自主學習，無形也提高成人後自主入館參觀之機率，讓博物館此一社教機構的效能發揮，

提升全民素養。

參考文獻

- 于瑞珍（2005）。科學博物館與中小學校互動關係—台美兩個案之研究。*科學教育學刊*，13（2），121-140。
- 王慧蘭（譯）（1993）。R. G. Brokett & R. Hiemstra 著。自我導向學習—理論與實務之聯結。*高市鐸聲*，4（1），34-37。
- 王明傑、陳玉玲（譯）（2002）。Robert E. Slavin著。*教育心理學：理論與實務*。臺北市：學富文化。
- 林潔盈、羅欣怡、皮淮音、金靜玉（譯）（2001）。John H. Falk & Lynn D. Dierking著。*博物館經驗*。臺北市：五觀藝術。
- 高慧芬（1998）。博物館資源、學校教師與多元的教育。*博物館與學校--合作實務研討會*。臺中市：國立自然科學教育館。
- 靳知勤（1997）。教師對科學博物館教育資源認知、運用之現況與障礙。*教育研究資訊雙月刊*，5（4），101-118。
- 靳知勤（2005）。科學博物館教育活動規劃。*國教輔導*，47（2），33-40。
- 葉蓉樺（2009）以探究式學習觀點促進教師在科學博物館進行教學之研究。*科學教育研究與發展季刊*，53，1-23。
- 劉婉珍（2002）。*美術館教育理念與實務*。臺北市：南天書局。
- 漢寶德（1991）。「教」與「化」之間。*博物館學季刊*，5（4），頁 1。
- 國民中小學辦理校外教學實施原則（2008 年5 月21 日）
- 環境教育法（2010 年6 月5 日）
- Brown, J. S., Collins, A., & Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 18 (1), 32-42.
- Hooper-Greenhill, E. (1991). *Museum and gallery education*. London: Leicester University Press.
- Looi, C. K. (1998). Interactive learning environments for promoting inquiry learning. *Journal of Educational Technology Systems*, 27(1), 3-22.
- Museum Definition (2013, July5) *The World Museum Community* [Online]. Available: [http://icom.museum/the-vision/museum-definition/\(2013,July 5\)](http://icom.museum/the-vision/museum-definition/(2013,July 5))

-
- ¹ 博物館的主要功能為典藏、展示、推廣及研究，並具教育功能；而南部展示館於典藏方面則較為薄弱。但南展館性質雖與博物館略有不同，但在教育功能方面是類似的，故在此仍以博物館定義之。

校園生命教育之重要性

張瀨云

國立臺北教育大學教育創新與評鑑所夜碩班研究生

一、錯誤觀念之實況

學生課堂發言表示所居住的高級社區設有若大的綠地公設，以及開放性的圍牆，常常會有街貓來訪。他很喜愛這些不怕人的貓咪，也看過其他鄰居逗弄這些可愛的小傢伙。日前，有部分大樓鄰居提議要將住家大樓的綠地加上鐵絲網隔離街貓，並且經由管委會通過實施。該生所住社區，大樓住戶大部分出自高社經背景的知識份子，令人不禁搖頭感嘆。無論原本該在天上飛的、草原奔馳的、海裡悠遊的，在人類本位主義的壓迫下動物們的生存益發困難與艱辛。臺灣的流浪動物高居世界第一，這些沒有能力保護自己的動物們爭不過車水馬龍、爭不過鋼筋水泥，更加無法抵抗少數討厭動物人士的驅趕或攻擊，牠們在以人類為本位的世界沒有自保能力，純粹必須倚靠命運之神的眷顧。

二、教育紮根之重要性

而這些問題的根本解決之道在於教育應該向下紮根，以建立孩子們的同理心及正確價值觀為首要任務，若孩子們都能懂得關懷生命、尊重小動物們，那麼未來類似的問題定能減少許多。

近年來有心人士致力於動物保護教育的行列，他們無私付出的精神著實令人感動。除了參與實際的救助行動，也到處開辦演說，試圖讓大家都

解到流浪動物的生存權以及流浪動物處理問題的重要性。同時也希望透過教師們專業的長期深耕，培養孩童建立對動物同理共感的能力，使孩子們能以尊重、喜愛的態度面對小動物，建立起人道關懷的價值觀與行動力量。筆者深深認為身為教育第一線人員的我們，都應積極的扛起這意義深遠的使命。

三、校園裡之教育現況

近日校園裡的池塘有許多的小蝌蚪，小朋友好奇之餘會拿瓶子去撈，為了避免每一節課都有好管閒事的小朋友來「告狀」，筆者索性允許小朋友用乾淨的瓶罐撈蝌蚪。但是約法三章在觀察過後放學之前，必須將小蝌蚪送回牠們的家。小朋友們其實很純真，大部分非常的遵守諾言。當然有一部份也是擔心違反規定，老師會取消他們的福利。這一天，有個撈蝌蚪的頑皮小朋友刻意捏死了一隻小蝌蚪，挨告之後筆者責備他傷害了青蛙媽媽的小寶寶；但是下一節課，他又被同學報告弄死了另一隻毛毛蟲，這回換同學童言童語的說：「你讓一隻美麗的蝴蝶長不大了！」那名小朋友兀自脹紅著臉想辯解些什麼，諸如不是故意之類的，但是卻被我佯裝出來的怒氣壓的禁聲低頭不語。

過去幾年在筆者的教學理念當中，給予小朋友尊重愛護其他動物的生存權是很重要的一環。透過分享家

中寵物貓的小故事，在潛移默化中引發孩子們對流浪動物的關懷之心。要引導孩子愛貓愛狗容易些，畢竟貓狗總是有靈性、可以和人類互動的動物。而現在我對這些昆蟲、兩棲類生物的愛惜，一方面出於教育的職責一方面也發源於愛貓愛狗的心情，開始對其他生命試著尊重。

筆者曾教過一個愛貓的小女孩，她和媽媽非常喜歡貓咪，但爸爸不贊成，因此家裡沒有辦法養貓。對於許多從來沒有飼養過動物的人來說，養個孩子已經夠辛苦了，再養隻貓豈不是自找麻煩？但是女孩的爸爸還是通融讓流浪貓咪鑽過家裡一樓的門縫在家中的拖鞋上小憩。當時筆者也常跟那個班級的小朋友述說家裡貓兒的故事，愛護動物的概念其實在孩子純潔的心靈中是很容易被啟發的，但是這個小女孩對貓的喜愛顯然不僅止源自老師的引導。因此有一天我裝了一罐貓糧給她，告訴她：「妳這麼喜歡貓咪，老師這罐就讓妳餵他們囉！」她很開心，從那天開始她每天都會告訴我，家裡附近的哪一隻流浪貓小黃如何的愛撒嬌？哪一隻小花脾氣多麼的壞？變成她述說貓咪故事我做忠實聽眾。每隔一段時間我會問她貓糧用完了嗎？用完了我就再裝一罐給她，直到有一天她告訴我：「老師！不用了，爸爸買了一大袋貓糧擺在家裡餵養流浪貓。」我想小女孩的爸爸是基於愛屋及烏也慢慢愛上這些流浪貓了。動物的情感很真摯，只要是個有顆尋常惻隱之心的人，在和牠們接觸後很難不被打動。同時她和她的媽咪也和對門一位愛貓的大姐姐結為熟識，大姐

姐很有愛心，不止施食，還為附近的流浪貓自費結紮。這正是一個解決流浪貓的根本之道。

在活靈活現講述可愛動物故事之餘，筆者的目的並不在鼓勵小朋友們飼養寵物。因為小朋友們往往還沒有能力獨自照顧這些動物，那麼照顧的責任很容易便落在父母頭上。當家長們並非真正接受飼養這些小動物時，這些貓狗就容易成為街頭被遺棄的一份子。所以我告訴孩子們，如果真的愛動物，在沒有確定自己有能力照顧牠們前別輕易的飼養，即使是黃金鼠、甲蟲這樣的小小生命，也請評估自己是否真的能提供牠們合適的生活環境再做決定。我總是對小朋友說：「飼養小動物是要負責牠們終身幸福，責任很重大的。等有一天你們長大了，確定自己想照顧牠們，也真的有能力時再快快樂樂做個好主人吧！」小朋友們年紀雖小，但是我深信他們是可以理解其中的道理。

四、解決方式及未來期許

這些年臺灣各地推廣進行 TNR 計畫，解決流浪貓的方式，所謂 TNR 是指英文縮寫：Trap 捕捉—Neuter 結紮—Return 放回。TNR 是指盡可能捕捉流浪動物並且結紮後，再放回到牠們原來居住的所在地。它是目前唯一證實能有效控制流浪動物數量增加的方法，同時也能維持社區與動物們的生活品質，使用 TNR 方式控制社區動物數量的主要關鍵，在於先計算出該環境負載流浪動物的數量後，確保每隻動物都失去繁殖能力且能健康存活，

同時擴大作業區域，讓未結紮的動物不易尋找繁殖對象。當執行乾淨的區域擴大，經過流浪動物的生命週期後，流浪動物數量變會銳減；社區內的流浪動物因為失去繁殖的動力，也較容易融入社區生活。TNR 計畫一開始是以流浪貓為主，這幾年陸續推廣到流浪狗身上，比起捕捉、安置後等待認養，沒有人認養後便執行安樂死，TNR 以「尊重流浪動物在地生活權」為前提，期待社會大眾給牠們一個活下去的空間。

筆者深深期盼政府能夠正視流浪貓狗的問題，以政策做為強而有力的後盾，讓生活在臺灣土地上的每一個生命都能更被珍惜。而肩負教育重擔

的老師們，更要多花些心思在孩子們的生命教育上。希望孩子們都能用一顆溫暖的心去看待這些在地球上生活的其他生命，多一份惻隱之心、多一些關愛的眼神，相信這些小小種子能把愛與同理心散播出去，將來每一個孩子都是傳遞尊重生命概念的薪火。

參考文獻

- 吳什麼是TNR?。臺灣動物協會網站。取自<http://www.animalstaiwan.org/promotion.html>
- 動物保護教育扎根計畫簡介。關懷生命協會網站。取自 <http://www.lca.org.tw/implant/257>



多元智能與正向管教在班級經營上的應用

柯至芸

臺中市梧棲國小教師

靜宜大學教育研究所研究生

吳俊憲

靜宜大學教授兼師資培育中心主任暨教育研究所所長

臺灣教育評論學會副秘書

一、前言

雨果說：「教育的本質乃在激發學生的天賦本能。」每個孩子雖然來自不同的家庭、成長背景各異，但都有天賦的潛能與優勢能力。在教學現場裡發現，有些孩子擅於發揮其優勢能力成為教師班級經營上的助力，然而有些孩子的言行卻是教師班級經營上的阻力，因此，教師如何善用孩子的優勢能力，以正向積極的管教態度，引導學生正向發展，使每一個孩子在學校找到適合其發揮的舞台；在班級中找到他的位置與價值感，將班級經營的阻力化為助力，使之能向上、向善發展，並建立健全的人格與適性發展是筆者所要探討的重點。

二、多元智能論與正向管教的意義

（一）多元智能論的意義

Gardner 曾提出人類至少有七項基本的智能，後來又增加自然觀察者智能，共為八大智能，包括：語文智能、邏輯數學智能、視覺空間智能、肢體動覺智能、自然觀察者智能、音樂智能、人際智能、內省智能。

（二）正向管教（discipline）的意義

正向管教除了不使用體罰之外，更需以積極正向的態度與方法協助學生正向發展，並發展其自尊與自我控制的能力，與他人能建立健康和諧的關係。

綜合上述，筆者從學生多元智能中的優勢能力出發，以正向管教的方式，有效的輔導學生正向發展。在此分享筆者的經驗如後：

三、個案問題描述與輔導行動策略

（一）小偉（化名）問題陳述

小偉是一位國小六年級的男童，在班上人際關係不佳，學習動機低落，上課中常常說些反話激怒別人，或做一些小動作挑釁同學，造成教學上的困擾。追溯到他的家庭背景及過去的學習情形，了解到他從小父母離異，父親在外地工作，偶爾才會回來，現由祖父母隔代教養。經過了解，發現小偉從小缺乏父母關愛，雖然有阿公阿嬤的照顧，但仍無法取代父母的愛，長期缺乏安全感與自信心，因此常故意唱反調，或做一些小動作，引起別人的注意，以致於人際關係欠佳。

（二）個案優勢能力評估

小偉在直笛吹奏以及電腦操作能力明顯優於同儕，讓輔導與管教有了著力點，於是擬定輔導計畫，希望能夠以 Gardner 的多元智能的觀點為基礎，運用正向管教的方式，輔導小偉改善其問題行為，提高學習動機，促進良好的同儕與師生關係。

（三）行動計劃與策略

由於小偉擁有音樂知能及電腦科技等兩項優勢能力，因此協同音樂老師，擬定兩階段的輔導策略，第一階段建立自尊自信，第二階段加強人際溝通與學業輔導，具體做法如下：

第一階段：建立自尊自信

1. 創造發揮優勢能力的機會

(1) 在音樂智慧方面，配合節日舉辦班級同樂會，鼓勵小偉參與直笛表演，另外，在音樂課中老師請他示範演奏曲目，並擔任直笛小老師，藉由優異的表現，建立其自尊自信。

(2) 在資訊能力方面，小偉喜歡操作電腦，而且能力佳，所以班上播放光碟時由他來負責，國語課資料的簡報讓他製作，以提昇個人的價值感。

2. 適時給予正向鼓勵小偉下課時喜愛吹奏直笛，優美的旋律總讓人陶醉其中。當他吹奏直笛結束時，立即公開讚美，提昇其自信心。

第二階段：加強人際溝通與學業輔導

1. 加強師生互動，傾聽其想法

小偉本性善良，只是缺乏關愛，下課總喜歡和我討論電腦相關議題，批改作業再忙也停下來和他討論，給予較大的包容以營造其安全感，希望藉此建立良好的師生關係。

2. 加強小偉人際關係溝通的技巧

利用課堂說明及課餘時間教導如何與人溝通，並培養小偉預先思考的能力，多想一想「這樣做對嗎？」、「別人會怎麼想？」、「如果是你，你喜歡嗎？」等問題。

3. 利用課餘時間進行學業輔導，提升其學習動力

小偉是個聰明的孩子，但因長期無心於課業，導致學習成就低落，因此筆者常利用課餘時間進行學業輔導，以提昇其學習成效，建立其自信心，進而使之產生自主學習的動力。

四、多元智能與正向管教在班級經營上的應用

（一）運用多元智能與正向管教有助於改善學生常規秩序

從小偉優勢的能力出發，讓他在班級中找到歸屬感，自信心及自我價值感提昇了，也讓人看到他的改變，現在的他已能正常上下課，不再藉故遊蕩，與一般孩子無異。當違規行為出現時，也能虛心接受勸告，誠心改過。

(二) 運用多元智能與正向管教有助於改善學生學習態度

當小偉願意約束自己，改善自我的常規秩序，在學習課業方面，態度亦轉趨積極，學業成績明顯進步。

(三) 運用多元智能與正向管教能改善學生之人際關係

在同儕關係方面，小偉在音樂老師的鼓勵下擔任直笛小老師，下課協助指導其他小朋友，另外，班上的各項活動小偉已能充分融入其中，不再因為缺乏自信而孤立自己，並樂於參與班級同樂會中的演出，展現個人音樂才華，與同儕之間的關係改善許多。

在師生關係方面，因為了解小偉的家庭背景，了解他心中所欠缺的是關愛，因此給予包容、愛與溫暖，並善用他的優勢能力，也建立了良好的師生關係。

五、結語

學生常因缺乏安全感與自信心，因而用負面的作為來引起他人注意，教師若能運用學生多元智能與正向管教於班級經營，讓學生有機會發揮自己的優勢能力，找到學習的樂趣，提昇其自我價值感與自信心，對於班級人際關係及學習態度及學業方面皆有正面改善的效果。而對於教師而言，運用多元智能與正向管教於班級經營，也能提昇了班級經營的成效。



學生事務處對正向管教的因應策略之我見

曾連珠

國立高雄師範大學教育學系學校行政碩士班研究生

一、前言

學生事務處原名稱爲訓導處，民國 83 年大學法公佈實施，將訓導處名稱更改爲「學生事務處」，簡稱「學務處」。訓導處之意原是訓示、教導；而學生事務處可意謂協助處理學生事件發生的事務。

民國 95 年，零體罰正式納入「教育基本法」後，我國成爲第 109 個禁止體罰的國家，教育部鼓勵教師，以輔導、正向管教方式經營班級，希望讓愛進入校園，將體罰趕到圍牆之外。

學務處爲因應零體罰、零霸凌、零中輟之政策，在輔導與管教學生的過程，應如何權衡？標準又該如何拿捏？再再考驗著第一線教育人員的專業知能及當下處理事件發生的解決能力。

二、學務處的業務負荷，有誰知？

學務處的業務量蒸蒸日上，舉凡校園霸凌議題、性別平等教育、友善校園推廣、春暉專案事件、交通安全規範、品德教育推行、健康促進發展、環境教育落實、體適能檢測……等等，皆屬於學務處業務量的範疇。而不少教師對於「零體罰政策」的施行，視爲是對傳統師道所掀起的空前挑戰，教師的地位已不復以往，教師教育權與士氣更是低落，更遑論面對如此龐

雜多元的校園議題之行政工作，教師們更是避之唯恐不急！

學務處的行政工作變成「燙手山芋」，人人不願接任，行政業務人力吃緊的窘況，同時也會打擊著學務處教職人員的士氣和教育熱忱，而使學務處不自覺地深陷於有心卻無力作爲的無奈氛圍中。

三、正向管教法實際案例分享

吳清山、林天祐（2008）對「正向管教」的定義為：「係指教導學生了解社會認可的行爲，並對於學生社會認可行爲及時給予鼓勵，並引導學生發展正面積極行爲表現的一種管教方法。」

聯合國教科文組織所撰寫的「正面管教法」（李美華譯，2007）一書提到了正向管教的七項原則：重視孩子的尊嚴；發展正面的社會行爲、自律能力和人格；鼓勵孩子盡量、主動參與；重視孩子的發展需求和生活品質；重視孩子的動機和生活觀；確保公平（平等和零歧視）和正義、促進團結。這些原則都是希望教師在輔導與管教的過程中，儘量用各種讚美、引導、尊重、傾聽等管教方法，並在孩子表現優秀時，適時給予獎勵。同時以正向的心態感動學生，激發其熱情和活力，將社會規範、自律能力內化於心。

其實「管教」，不只是消極「管理」

好學生，讓他們循規蹈矩、不犯法，更是積極「教育」，幫助學生獲得良好的學習和人生方向，可見老師的責任何等重要。只是，隨著教育思潮的演變，現代教師的地位大不如前，不僅學生的管教問題層出不窮，師生互動上也產生許多改變和衝突，使得老師們備感壓力，加上往往動輒得咎，甚至對教育工作感到灰心。

筆者現任「學務主任」一職，管教學生是我的職責所在。面對形形色色的校園學務，本人有不少實際案例及處理經驗可提供分享；其實，「零體罰」不等於「零管教」，教師反而是需要學習更多的管教方法。

記得筆者剛接下「學務主任」工作的第二週，便到警察局處理學生違反交通安全所涉及的公共危險罪。其中一位孩子，單親、家庭功能失調，該生偷竊，吸 K 他命，參加廟會活動，也經常未到校，是位中輟生，也被列管為「春暉專案」之一員；我和他約談了好幾次，每一次互動，我總是抱著愛心及關心為出發點，接著更以無比的耐心，試著打開學生心中的鎖，幫助及引導他走出生活中的陰影，我告訴他：「你需要改變，才能取得大家對你的喜愛」，我帶著他透過看影片、故事分享及藉著案例分析總總偏差行為，例如告知抽煙的壞處、偷竊摩托車、參與廟會活動及吸食 K 他命所帶來的不良後果及影響，在多次的互動中，孩子心中的良善被啟發了，慢慢接受了「正向」教育觀念，也逐漸改變了所有偏差行為。

這個成功的輔導案例，彷彿也為剛接下「學務主任」一職的我，對落實「正向管教」的理念，打了一劑強心針，讓我對「正向管教」有更真切的體悟與運用。

四、學務處推行正向管教之策略

自 2007 年 6 月教育部公布推動「校園正向管教工作計畫」，宣導校園正向管教之政策與知能以來，許多專家及學者已提出寶貴見解外，筆者以實務經驗及綜合相關學者論述，提出學校及教師可據以執行並定期檢討修正的正向管教具體作法如下：

（一）持續辦理正向管教進修活動

學校應持續辦理正面管教知能相關研習活動，邀請專家學者進行講座，除讓教師了解正面管教的原理、應用及技巧外，其進修課程內容應更精進及創新，像是「班級經營的技巧方式」、「校園危機處理的策略」、「建立偏差行為學生的處理機制」…等，以提升教師的專業素養，進一步發覺及掌握正向管教的關鍵因素。

（二）整合資源並建立支持系統

學校需積極開發社工師、社福機構、醫療單位、志工團體等並整合校內行政等輔導資源，協助教師執行輔導管教工作，且應主動了解教師於教育現場所遇到的困境並提供協助，成為教師強而有力的支援力量，讓教師無後顧之憂。

（三）提供實務案例及正向管教資源

1. 充實正向管教相關書籍或教材，提供教師參考。
2. 蒐集並提供正向管教或違法處罰之實務案例，讓教師有所效法或引以為戒。
3. 今日現處 E 化時代，學校宜擅用網路資訊及網絡即時互動之特性，建立資料庫，加強「知識管理的應用」，讓教職人員能迅速吸收及汲取國內外更新穎之策略，並應用於教學現場，以防範學生偏差行為於未然。
4. 重視「教師社群」成立、及「學生自治會組織」；讓教師們互相支持、讓師生有個開放對話平台，「師生共同體」般地建立正向積極的互動關係，營造良好的班級氣氛，都是創造師生雙贏的班級氣氛與提升教學環境的好方法。

（四）增強親職教育功能

學校除了鼓勵家長要多參與學校及班級活動外，應通過座談、溝通的方式與家長取得共識，明確的讓家長知道其所應擔負的管教責任是不可推卸的，並讓其願意配合學校管教之執行。另外，學校可透過親職教育研習、講座，增加家長正向管教的知能及技巧，讓家長也能於家庭中使用正向的

管教方式，也讓學生在家庭及學校環境中都能快樂成長。

（五）正面積極的處理學生偏差行為

此為教訓輔（教學、訓育、輔導）三合一的結合理念，彰顯輔導經營的功能直接影響到班級教師的教學成效，其內涵包括事前發掘學生的不當或偏差行為、掌控學生的不當或偏差行為、應用輔導專業知能並建立良善的親師關係，積極採取各種輔導策略以改善學生不當行為，使學生能遵守班級常規，全心投入學習活動並邁向正面的個人行為。

五、結語

要讓校園更和諧，靠的是教師的專業，而不是權威，「正向管教」政策，正好提供教育現場的教師，一個反思再反思的教育機會點。將打孩子的手，化為為孩子鼓掌的手，落實「少一個被打的孩子，將多一個健康的心靈」；建構「友善校園」也絕非遙不可及的理想目標。

德國教育家福祿貝爾曾說：「教育之道無他，唯愛與榜樣而已。」相信當所有老師都能抱持這樣的理念時，教育工作自然不再令人焦慮、困擾；「管教」就不會是燙手山芋及苦差事了。



師生角力，開始！

陳俞秀

國立高雄師範大學教育學系學校行政碩士班研究生

一、前言

猶記得，擠進教甄窄門的喜悅，身為一位初任教職的菜鳥，出社會第一份工作即是要擔任導師。懷著惴惴不安的心情，展開導師生涯，當初的喜悅在看到班上狀況百出時，漸漸消弭。導師一需要肩負起學生生活起居常規要求，對於專業科目的指導、課堂上的講解，都需要有一定的素養。面對眼前種種挑戰，回想起求學階段師範教育的陶冶，身為經師，對於專業科目的教授與解惑，並不困難；身為人師，對於常規行為的調整與品格的陶冶，對我而言才是最大的挑戰！隨著時代變遷，現今社會觀念改變，師生關係已經不若以往「尊師重道」重視禮儀，而是轉變為「亦師亦友」較為平權關係。學生在相處上，自主性日益高漲。對於管教學生方面，若遵循古法，想單單以權威壓制學生，已經行不通了。而「體罰」更是萬萬不可。所以在要求學生方面，我們需要循循善誘，說道理以啟發學生智識，一場師生角力於焉展開…。

二、選手登場

伶伶，八年級下學期才轉學到班上的女學生。皮膚白皙，長相清秀，染著一頭紅髮，打扮超齡，明顯與班上同學不太相同。從她的談吐間可以感受她的玩世不恭。轉學第二天，是八點多媽媽怒氣沖沖的將她拉來學校，母女倆在走廊上咆哮大吵。眼前

這幕，我了解到一她，將是我一道難解的習題。

三、初接觸，一點一滴「拉」回正軌

上課時的她，精神好的時候可以抄著筆記，回答問題，但絕大多數時間是趴睡在桌上，書包裡裝的不是課本、鉛筆盒，而是滿滿的化妝用具，有時會踩著尖頭高跟鞋就來上課，不管是言行舉止、亦或是穿著打扮都透露她的離經叛道。面對這樣的她，我的心中詫異無比，尚不熟悉的她，我軟言相勸，以自身為例子，想像我是跟她相同的穿著打扮，在我的工作領域上、在大眾眼中，我會成為什麼樣的教師呢？思考了一下，她告訴我，我是第一個要求她打扮，但沒有兇她及罵她的老師，所以她願意嘗試，回歸樸素到學校。這是她做出的第一個改變，也給了我一劑強心針，相信，時間久了，能夠讓她貼近一般人生活。

接著，令人頭疼的就是她上課趴睡的狀況，曾試過請周遭同學要當她的小鬧鐘，但她只要一睡著，被叫醒立刻就會兇人，久了，同學也不敢了，而任課老師叫她，她也是醒來一下，又不支倒地。只有在導師我的課堂上，會多少給我面子，保持清醒。針對這樣情形，與她家人聯絡過，也請家人要帶她就醫檢查。了解她的作息，發現她晚上幾乎都兩三點才入睡，也請母親要注意她的睡眠時間，

在校也常找她談話，但她總說晚上就是睡不著，沒有辦法，而母親也會說她管不了，晚上她睡了，女兒會再偷偷爬起來玩電腦，從家庭方面無法著力。面對這樣情形，只要有空堂時間，我就會到班上巡視，一旦發現她在睡覺，立刻將她叫醒，帶著她與我一起走校園，希望藉由運動提振她的精神，而在這段時間裡，與她感情更進一步，也更了解她，原來反叛的背後，有個破碎的家庭；也希望找回她學習的熱情，詢問她對什麼有興趣，想讓她從對她百般無聊的學科，轉而付出心力在別的地方，但她總說：「沒有、不知道、想賺錢」。時間一天天過去，可喜的是，在學校內，遵照著學校作息，可以感受她一點一滴的好轉。

四、好景不常，多方角力，「推」力甚遽

但是，只要過個稍長的連假回到學校，就會發現她又故態復萌。誇張的打扮，昏睡不醒的狀態，與母親連絡之下，就會發現，母女倆在家常常一言不合就會吵架，而伶伶交友廣闊，不僅有以往市區的朋友，網友更是多，和母親吵架，或在家中不開心，就會躑躅到朋友家去，而父親雖已離異，但仍關照伶伶，與母親管教理念上的不同，更加深了彼此的隔閡。注意到這樣的情況，深感自身力量不足，於是尋求外援，告知學務處了解，也將伶伶轉介輔導室，讓專業輔導人員與伶伶諮商，與輔導老師討教過後，也讓我更了解該如何處理伶伶的狀況。經過長期的晤談，認輔老師認為伶伶是邊緣性人格，因為自小在家

人間流轉，讓她缺乏安全感，而母親之後又有其他感情，生下一個弟弟，在家要照顧弟弟，似乎讓她也無法接受，父母親在她面前偶爾會流露出愧疚感，這時會對她很好，但她不聽勸時，又會以言語辱罵，讓她心裡忿忿不平，心中總有父母對不起她的情緒，所以她做什麼都是對的，亦或就是就是要報復。

面對著她的問題，要與家庭角力，但總是挫折，學校經常找父母雙方來晤談，希望能從根源解決問題，但會發現問題總是無法聚焦，雙方都在指責對方，結果總是不了了之。我們也必須與校外朋友角力，在她流浪朋友家、玩樂場合時，或傳簡訊或打電話，給予關心，要她注意安全，她也總有千百種理由回不來學校。

五、情緒爆發，硬碰硬，傷痕累累

而每當她帶著負面情緒回到校園時，班上就不好過了，因為她會與所有人作對，不願意掃地、交作業，不願意服從任何人的話，擺明你奈我何的姿態。除此之外，說出口的承諾做不到、當眾撒謊面不改色、聽不下勸甩頭就走、偷錢，更是家常便飯。一兩年來的推拉之間，我總是不曾大聲，即使傷心，仍然好言相勸，因為深知她吃軟不吃硬的個性。太多情緒累積內心，就成了壓倒駱駝的最後一根稻草，而就在一次上課中她陷入深層睡眠，同學、任課老師喊她都叫不醒，叫快一小時，仍是不願動彈，我在她耳邊好言相勸，請她思考個時

間，可以起床的時間，但不是不回應，不然就是：「不知道」。同學加入相勸行列，得到她大聲拍桌的嗆聲回應，向來對她採取軟姿態的我，忍不住動怒了，大聲吼她推她，要她起床，於是她起床了，但也紅著眼與我聲嘶力竭大吼，這一戰，兩敗俱傷。

六、吸取經驗，放下身段，從「心」出發

經歷這一次，心中對她也還是有怒意，但我也發現，身為導師，而這是班上一份子的學生，還是有義務教導她，必須公平對待她，與她僵持著，不利的還是導師自身，也不符合教育愛！我沒有軟化前，她也是顧著她的面子，不願意與我對到眼，遑論在班上面前被老師指責，對青少年來說，是多麼丟臉的事情！一兩年的努力似乎也付諸流水了。思考與她之間的關係，再與資深老師討教之後，我才豁然開朗。死守著自己的尊嚴與學生硬碰硬的話，即使鬥贏了，失去學生的心又如何呢？而自己在人生階段也經歷了許多事情，接受許多專業的訓練與陶冶，怎可忘記教育的本質呢？要有寬闊的胸襟，廣大的容忍力，去包容、去接受、去愛自己的學生啊！霎時間，如醍醐灌頂，放下心中的不滿，平心靜氣的與她談話，也可從她原本

抵抗的眼神到怯生生接受我的好意中，看到她眼中的善意…。爾後，她乖巧了一段時間，但又有其他狀況發生，也是一再考驗我處理問題的手腕，但我們總能從中找到平衡。從她身上，我發現，只要願意持續給予關懷，學生會懂老師對她的好，雖然無法徹底改變，雖然可能大錯小錯不斷，雖然會挫折滿滿，但總有無限希望，偶爾還會得到一句：「老師，我愛你」。

七、上善若水，溫和而堅持，在角力中尋求雙贏

教學是種藝術，一種推與拉之間尋找微妙平衡的藝術，宛如角力一般，堅持的久的那一方，才是勝者。如何適應學生的個別差異，尋求解決的良方，再再考驗教師的智慧與能力。面對學生的頑抗，強硬的態度、被激怒的情緒，常常會弄得彼此傷痕累累。老師的出發點是好的，但在學生心中留下怨言，要用巧勁去消弭，溫和但堅持，用愛將學生拉回正軌。不為其他，身為教師，就是希望成就學生，引領學生邁向卓越的未來，我們不奢望成為學生成長路上的貴人，但期望自己的付出，能幫助到需要幫助的人。



從混沌理論看學校行政

郭信志

高雄市鳳西國民中學教師

一、前言

在過去，人們對於大自然或是工業生產存在著一種美好的幻想，有一份的付出就會有一份結果，種了一粒蘋果種子，就期待種子能長成蘋果樹，結出鮮紅可口的蘋果。也就是說，在宇宙萬物運行中，存在著一個不變的真理，而真理既稱為真理，則代表是存在人們心中不可改變的一個定律。然而混沌理論打破了這一種美好的迷思，如同過去老人常說「世間事瞬息萬變」，故許多大自然中的現象或是組織中的事件，並非是線性發展的，也就是種了一粒蘋果種子，但成長的過程中，可能會因為土質的關係，天然災害，小鳥啃食，或是本身種子就有病害，而生不出種植者期待的蘋果。在大自然的事都可能是非線性發展，又遑論以人為主體的組織系統。

二、混沌理論的定義

在希臘早期的宇宙論中，混沌意指著事物生成前原始空虛狀態。在西方，「混沌」一詞通常是指混亂，脫序事物的總稱，例如用以形容交通壅塞。在一般人的觀念，混沌似乎象徵著一種威脅，帶來混亂、困惑，人們大多不喜歡它（賴銳霞，2000）。目前在學術界，「混沌」是一個重要的專有名詞，其最初之發現來自於數學界和物理學界上的研究，隨著麻省理工學院氣象學勞倫茲（Lorenz）於 1963 年

在大氣科學上的研究，揭開了混沌理論的序幕。其意原指無秩序、雜亂無章的狀態（曾榮祥、吳貞宜，2000）。

混沌理論出現在人類自然科學觀的第三階段「非均衡理論期」，認為系統是一個開放的系統，系統是一個動態且不可預期的狀態，故不管是系統內外的任何一個活動或個體，都會對於系統進行回饋，使系統不斷的變化，以維持系統持續不斷。故系統中的人或領導人必須要有睿智及敏銳度，看清系統的變化及其中影響系統變化的因子，而掌控系統的變化及發展。

三、混沌理論的特性

無規則、無秩序是混沌最主要的現象，而混沌理論在這無秩序的現象中，仍存在著許多值得人們研究及關注的特性，其最主要的特性，簡述如下：

（一）耗散結構

混沌理論認為「非線性」才是自然和人文社會的常態，非線性是一個耗散結構的開放系統，隨著內部能量的消長，必須隨時與外部交會產生新型態（蔡培村、武文瑛，2005）。組織中有主系統外，也有許多次系統，而組織也是一個開放的系統，所以許多事是交互作用的，且並非人們想像中的單純，反而是複雜的。系統內外的因子，隨時都可能投入於系統之中，

使系統產生變化及維持存在。

（二）蝴蝶效應

蝴蝶效應是混沌理論最主要的一個理論，而其名言為「巴西的蝴蝶展翅，德州可能颶颶風。」就是說，假設今天巴西有隻蝴蝶展翅拍動，其對空氣造成擾動，將可能引發美國德州的暴風雨。因為在一個開放及非線性系統當中，系統的變化是人們無法預期的，但蝴蝶效應告訴人們，許多事件的發生，並非無跡可循的，常是肇始於一個微小的因子當中，若是領導者能即時處理這微小因子引發的問題，則就可避免小因子引發的大事件。

蝴蝶效應也告訴領導者，不能只看到一個小事件的本身，而應思考小事件隱含的一些重要事實，如在春夏之季，中國大陸或許多沙漠型地域，都會受到沙塵暴的影響，而近幾年有嚴重的現象，而一個有前瞻的領導者，不能僅僅處理沙塵暴的問題，而應思考其背後天氣暖化嚴重，而導致沙塵暴逐年惡化的原因，如果處理暖化問題，也許就可以避免更大的沙塵風暴。

（三）奇特吸引子

混沌理論的另一重要理念是奇特吸引子的存在。所以名之為奇特，乃指其性質極為不定，有時複雜，有時卻簡單，令人難以捉摸（秦夢群，2006）。此外，稱之為吸引子，代表其對於系統內的其他因子是有吸引力及影響。再者，奇特吸引子並非皆為明

顯，隱藏其中者往往產生巨大能量而左右系統的走向。故系統必須察出及正視此奇特吸引子的存在，面對它及了解它，而不致於放縱奇特吸引子帶領組織走向一個無法預測的未來。

（四）回饋機制

回饋機制如同化學反應所產生的物質，對於反應本身亦來推動反應，以生成更多其他的產物，反應就如同一鏈子般接續下去。因此初始資料、狀態中的小變動當其作用足以影響系統時，將增強與擴大系統中的變動（曾榮祥、吳貞宜，2000）。開放及非線性特性，導致了系統呈現動態的變化，也就是說當一個系統往前發展時，不是靜止的，而是系統內或系統外的各種因子，都不變的對系統進行回饋，影響系統發展的方向，然而不管這個回饋是好或是壞都會改變系統的狀態，而影響系統的形態，而這也使得系統不斷變化，不可能固定不斷或還原。

四、從混沌理論看學校行政

學校是由人所組成的系統，而在系統內外的人及物質，隨時變動，隨時對於學校有所影響，故學校的領導者與行政人員對於這一個不確定系統及混沌的狀態，有以下幾點是需要觀察及思考。

（一）注重學校內奇特吸引子的存在

在非均衡系統階段理論中，大自然中許多事件都是非線性發展的，那

更惶論學校組織，學校是一個以「人」為主的組織系統，每一個人都有其個體的思維及文化背景，而當數百位教師及數千位學生，甚至家長或學校社區的人們交織在一個學校系統當中，這樣的系統發展當然更難預期。

其中常潛藏影響系統發展的奇特吸引子，有可能是某教師組織言論，或家長的理念，當其對於學校或教育的某一理論有所發聲時，學校行政人員或領導人必須要有細心的觀察力，而努力的去聽各方意見，進行溝通，交流彼此想法，求得共識，以避免此奇特吸引子在系統中不斷的擴大，意見發酵，而導致了一個一發不可收拾的大事件。

如此的情形也說明了身為教育工作者或行政人員，應該對於不同時間、不同地點、微小的事件、線索及各種暗示，保持高度的敏覺性，適時處理微小的事件，避免讓它發展成為難以解的大問題。如此，也可以避免學校蝴蝶效應的產生（蔡文杰，2000）。

（二）學校系統的回饋機制

回饋機制是系統中重要的流程之一，其主要目的乃在於要將輸入項返回到整個系統中的起點，使其成為另一項輸入項。而在教育制度上，不管是行政或是學習行為，都充分的運用這一個功能。

此外，在學校系統中，不論是教師的教學或學生的學習，其或是親師

的交流都是對於系統進行回饋，所以系統中的人或領導人必須要有微觀及敏銳的心思，時時反省的系統發展，反省系統發展的優點，將其繼續投入在下波的發展中，而缺點，則致力於修正，故換言之，學校行政的人們不能安逸處之，應該要有危機意識，且要正視系統任何變動及因子的回饋，不論是好的或是壞的，因為如果仔細分析及改進，都可以將系統導向一個更好的發展。

（三）學習型組織的重要性

有關於彼得聖吉的學習型組織，許多人片面的解讀其為一個學校每一個成員都要非常努力及用功，以求得更有內涵的組織。其實這樣的解讀非常表面。學習型組織對學校非常重要，因為其指涉一個組織中的成員，必須對於組織發展有所貢獻，不斷的思考，不斷的學習，不斷的溝通及不斷的投入組織的發展，使得組織成員的處事能力提升，也相對提升組織的發展。在學習型組織中，組織中的成員對於組織發展有所貢獻，故學校組織系統中的人們對於系統的發展，勢必不斷的溝通，找到系統發展的共識，如此可以減少系統中不可預期的奇特吸引子的產生。此外，組織系統也要不斷的鼓勵成員進修，使成員對於其專業能不斷的成長及反省，也相對的可以對於系統進行一個較正向的回饋及檢討。

五、結語

學校是一個看似平靜，但卻是動

態，開放及非線性的複雜組織系統，在系統中的成員尤其是領導者，不能安逸的看待系統的任何事件及變化，或任何一個微小因子的產生，而是要時時加強自我的能力及警覺小事件發生的隱含的警訊，以預防學校導向一個混亂及不可預期的狀態。

參考文獻

- 秦夢群（2006）。**教育行政—理論部分**。臺北市：五南
- 曾榮祥、吳貞宜（2000）。混沌理

論在教學上的應用。**師友**，395，52-55。

- 蔡文杰（2000）。從混沌理論探究教育革新的走向。**教育資料與研究**，35，74-83

- 蔡培村、武文瑛（2005）。**領導學**。高雄市：文復

- 賴銳霞（2000）。混沌（chaos）對國小老師班級經營的啟示。**教師之友**，41，44-50



大學的內部治理：同僚管理與共享治理

詹盛如

國立中正大學教育學研究所教授

教授治校之理論性根源或概念基礎，與西方大學之發展有著密切之關係。這些名詞的概念與定義有時彼此重疊與交互影響，這些理論概念包括同僚管理（collegial management）、學術主導（donnish domination）、學術寡頭（academic oligarchy）、共享治理（shared governance），以及教授參與與治理（faculty participation and governance）等。以下將依序根據國外學者之論述予以分析評述。

一、同僚管理與學術主導

採行同僚管理最為著名的機構當屬英國的牛津大學與劍橋大學，這兩所中世紀創建的大學，一向以大學自主聞名，強調學術主導大學內部事務（Middlehurst, 2004：259）。這種自由主義的風格形成於 19 世紀後期，當時的牛津與劍橋深受「洪堡德式」（Humboldtian）追求知識與學術自由的理念所影響，大學的主要功能與任務在於知識的生產、傳遞與保存，因此學術自由與創發需要受到保障。在這種理念下，大學被視為是「文化機構」（cultural institution），許多歐洲大學因此都被賦予某種程度的自主性，避免受到外界不必要的干擾，特別是政治性的因素。這些特色展現在下列幾方面（Braun & Merrien, 1999a：12）：

（一）大學的參照基礎是普遍的科學，與現實經濟世界的瑣碎事實無關；

（二）國家負責維持科學社群的福祉與保護，同時提供必要的支援，協助大學完成目標；

（三）學術自由是神聖的價值，學術人員捍衛目標的內在價值，拒絕任何潛在的壓力與介入；

（四）大學依循、植基於學術社群的模式上，並且團結在相同的理念之下；

（五）大學教育某個程度上是免費的公共服務，透過賦稅來補助大學；

（六）大學較少關心經濟或科技事務，相反的另一獨立的部門（大都是技術校院，較少從事純研究）會與經濟世界直接合作。

基於學術自主的自由理念下，當時在社會大眾與大學內部都有很強的共識，認為大學應該享有高度的自治（self-regulation）、自由（freedom）與自主（autonomy），治理其內部事務，這些基本理念是「無私的追尋知識與保存文明社會所依賴的價值」（Tapper & Salter, 1992：1）。這種主張廣獲當時社會與政治菁英的認可與支持，形成一種普遍的主流論述（Middlehurst, 2004：260）。反應在實際的內部治理上，學術權威是至高無上的，管理與決策都是經由高階學術人員主持的委員會審查與授權，目的在尋求對機構發展方向與功能的共識。這些委員會

代表不同學科與學術興趣，協調不同的運作功能，在井井有條的行政流程中，審慎的考慮與鑑別各種判斷。這種緩慢的決策過程，符合學術文化中理性與參與的特質，適合在相對穩定與支持的外部環境中。這種以學術同僚治理為主導的模式，也因為以學術理念、教授年資為主要標準，因此也被稱為「學術主導」的模式。

但是這種所謂同僚治理或學術主導的治理模式，也因為時代快速變遷與社會需求的改變，面臨激烈的挑戰。自從 1990 年代以來，英國不斷有學者對同僚管理或治理模式的可行性與未來發展提出質疑。Tapper 與 Salter（1992）認為目前外部的壓力迫使大學開始放棄同僚傳統（tradition），可能的原因包括政府對於財務補助採取績效責任導向，日漸倚賴捐贈收入，以及知識生產的形式與過程的改變；接著 Tapper 與 Palfreyman（2000）進一步以牛津大學為例，認為所謂的「3Ms」（大眾化、市場化與管理主義）是侵蝕同僚管理模式的主要原因，兩位作者表示以學院（college）為主體的內部決策機制，缺乏「規模經濟」效益（因為學院規模較小），並且「決策效率緩慢」。

除了學者們著作撰述這種傳統引以為傲的大學治理模式的問題，英國歷年的官方委託報告書，也紛紛從巨觀的管理領導觀點，建議大學內部運作的效率與效能有相當的改善空間，例如：1985 年的《傑洛報告》（Jarratt Report）。此外，牛津大學前校長 Peter North 在 1998 年以國際法學專家的立

場發表《諾斯報告》（North Report）建議牛津大學的內部運作應該進行改革，以改善決策機制，調整「教職員大會」（Congregation）的組成與結構。牛津大學因此也在 2006 年提出治理改革報告書，名為《牛津大學治理白皮書》（White Paper on University Governance¹），重點在簡化教職員大會的運作流程，引進更多外部人員（lay member）至校務委員會（Council），藉以強化委員會的決策能力。

同僚相互管理與自治的治理方式，在上述的學術分析與政府報告書似乎遇到某種程度的挑戰，未來何去何從的確值得深入探究。臺灣的教授治校從此種模式汲取精神與要素，甚至連校務會議的設置、組成與運作，也與牛津大學的「教職員大會」與劍橋大學的「攝政院」（Regents House）有神似之處，那麼這兩所大學遭遇到的困難與挑戰，是否也會出現在臺灣的教授治校中呢？臺灣現行的內部治理結構是否需要進行若干調整？

二、歐美大學內部治理機制與設計：共享治理與教授參與

同僚管理或學術寡頭等理論性概念是教授治校之合法性基礎，但是當今歐美大學（特別是英國與美國）的內部治理結構卻迥異於上述的論述，雖然教授參與（faculty participation）或治理（governance）仍占有一席之地，角色的重要性卻遠低於牛津或劍橋大學的學者。當代歐美大學基本上都是法人組織，具備法律獨立自主的人格，她可以擁有人事與財務權力

獨立性，比照自然人都有特定的權力與法律責任（吳清山、林天祐，2001）。在內部治理機制的組成上（雖然各大學之間仍有差異），大致上包括以下三類組織：管理委員會（governing bodies）、評議會（senates）或學術委員會（academic boards），以及校長為首的行政部門（administration sections）。董事會通常是為了反映社會需求與利益所設置，構成份子通常為大學之外的社會賢達人士（美國私立大學會將自己的校友納入），有時也有學校學術與行政系統的代表，學生代表則屬少數，但基本上以外部人士（lay member）為主，藉以監督與管控大學之運作。董事會主要職責在選聘校長、審議校務發展的長期目標、監督與審議學校重大財務、人事，以及資產（assets）議案，以及監控行政團隊的工作與運作效能（Freedman, 2004; Hermalin, 2004）。換言之，董事會的功能在確保大學策略發展方向，監督大學的核心運作功能，以及財務與人事案的最高決策。英國公立大學的董事會稱之為「委員會」（Councils），例如：布里斯托大學（University of Bristol）；在美國則以「董事會」（Board of Trustees）或「攝政委員會」（Board of Regents）等名詞為居多。

董事會基本上不會干預學術方面的事務，學者或教授所組成的評議會（senate）或是各種學術委員才是大學內管理教學與學習事務的核心單位。學者們主導有關校內教學、學習、研究、考試、學生選拔標準等學術性事務。以英國布里斯托大學為例，其評議會的成員超過 100 人，包括院長、

系所主管、教授代表，以及學生代表，由校長（vice-chancellor）主持會議（每年會議五次）（University of Bristol, 2009）。而校長為首的行政團隊則是負責大學日常的事務性的管理，確保組織目標與任務切實履行。

從上述歐美大學內部治理機制的總體分析可以發現，負責最終決策的權力單位，並非內部的校長或者是學者專家，而是外部人士組成的董事會或是所謂的管理委員會（governing bodies）。但是原則上董事會只進行「原則性」或「整體性」的監控，藉以追求機構目標之實現，代表「公共利益」（public interest）或「外部聲音」（external voices），屬於「外人主導」（lay-dominated）的權力結構（Hermalin, 2004）。學術人員或學者參與最多或是著力最大的管道反而是所謂的「評議會」或「學術委員會」，而且這類單位只能針對學術性的事務或議題進行討論與決策，行政庶務或專業官僚的工作，則是由校長所領導的行政部門處理。因此，歐美傳統大學內部治理結構形成「三權分立」的狀態，董事會基本上對政策性事務擁有最高的決策權，而日常的內部治理則分別由「評議會」與「校長行政團隊」決定，前者負責與教學、學習之類的學術性事務，後者則決定一般行政性的管理工作。若是從代表立場的差異，可以發現這三股力道分別代表「公眾利益」（董事會）、「學術寡頭」（評議會），以及「行政官僚」（校長等），此種三權分立的區隔便是一般美國文獻中所謂的共享治理（shared governance）或成員共治。該等架構底

下，三者彼此分工互相合作，無人擁有絕對的主導權限或決定權。董事會雖然擁有最高的權力，但需與評議會、行政團隊合作，諮詢其意見，以及下放部分權限，形成權力「共享」，攜手「治理」大學的狀態。

共享治理是傳統以來英美學界讚譽有加的管理模式，因它具備「權限均衡」(equal distribution of power)，以及「專業分工」(professional division of labor)的特色，對機構內部的決策運作有顯著助益 (Birnbaum, 2004)。從教授參與角度而言，在共享治理理念中，學者專家只需要專注在「學術性」事務，其他專業的行政工作由純職員來肩負，一方面學術自由獲得保障，另一方面也無須分心於雜項事務，可謂兩全其美。若與「同僚管理」或所謂「學術寡頭」相較，共享治理下的教授能夠自主決定的事項的確較少（特別是總務或財務方面的決定），而且最高決策權也不在學術專家手中，教授參與的空間與管道顯然較為缺乏。反觀國內現行的決策體制，可以發現顯著的差異是：校務會議所管轄的範圍與事項，顯然多於共享治理下的教授，比較接近「同僚管理」狀態。

雖然共享治理的設計有其優良傳統與口碑，但是 1980 年代以來的變革卻逐漸強化行政領導與管理的角色，日益淡化教授參與或治理的功能，讓共享治理的未來蒙上陰影。Clark (2004) 在比較分析歐美主要的「創業型大學」(entrepreneurial university) 後發現，要能夠在知識經濟與商業化時代成功引導大學發展的必要條件之

一即是「強而有力的領導核心」(strengthened steering core)。董事會與學校的高階主管的權限必須擴張，校長甚至必須扮演如企業界執行長 (chief executive officers) 的角色，適時且有效能的領導組織前進並達成任務。曾經擔任過密西根大學校長多年的 Duderstadt 教授直言：「當教職員參與大學治理與決策時，他們經常專注於周邊的事情，例如：停車場或跨校運動，而非策略性的議題，如：學術課程或大學部教育」(Duderstadt & Womack, 2003: 152)。所以，當代大學在進行組織重構 (organizational restructuring) 時，新治理結構總是傾向在決策過程中「減少教職員的投入與參與」(Tierney, 2006: 8)。所以，研究大學治理的知名學者 Birnbaum (2004) 才會悲觀的表示，共享治理似乎已經到盡頭。

我國政府自從 21 世紀以來即積極改革大學內部治理的結構，最全面的作法在於推動法人化的改革，希望轉變高等教育機構成為具有獨立法人組織，對內部具有實質的財務與人事（特別是行政人員的聘用）自主權，但是遭遇各界的批評與反對，最後在 2004 年無法通過立法無疾而終，宣告失敗。但是大學追求自主與自治的需求並未就此消失，反而轉變為其他的形式與內涵。近期最為重要的變革是「大學自主治理試辦方案」，教育部從 2010 年開始委託成功大學試辦本計畫，內容包括設置國立大學自主治理委員會，授權相關人事（例如校長遴選、相關主管之選任權）及五項自籌經費之自主管理機制。這些權利下放的用

心，無非希望大學中央層級具有更完整的權限進行自我管理，藉以提昇經營效率，強化績效責任，最終提昇大學的整體競爭力。不過，進來發展顯示，該試辦方案亦面臨困境，無法在成功大學內部獲得廣泛支持。但是全球化與市場帶來的競爭壓力，迫使大學要能夠快速反應外界需求，內部治理要能夠具備效能，足夠的權限與自主性是不可或缺的要害。展望未來，臺灣的大學仍需要進行內部改革，如何保有同僚管理的優點，並且賦予行政部門足夠決策權，將考驗未來內部治理改革動向。

參考文獻

- 吳清山、林天祐（2001）。公立大學法人化。《教育研究月刊》，89，111-112。
- Birnbaum, R. (2004). The end of shared governance: Looking ahead or looking back. *New Directions for Higher Education*, 127, 5-22.
- Braun, D., & Merrien, F.-X. (1999). Governance of universities and modernisation of the state: Analytical aspects. In D. Braun & F.-X. Merrien (Eds.). *Towards a new model of governance for universities? A comparative view*. London & Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Clark, B. R. (2004). *Sustaining change in universities: continuities in case studies and concepts*. Maidenhead, England ; New York: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Duderstadt, J. J., & Womack, F. W. (2003). *The future of the public university in America: Beyond the crossroads*. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Freedman, J. O. (2004). Presidents and trustees. In R. G. Ehrenberg (Ed.), *Governing academia: Who is in charge at the modern university?* (pp. 9-27). Ithaca & London: Cornell University Press.
- Hermalin, B. E. (2004). Higher education boards of trustees. In R. G. Ehrenberg (Ed.), *Governing academia: Who is in charge at the modern university?* Ithaca & London: Cornell University Press.
- Middlehurst, R. (2004). Changing internal governance: A discussion of leadership roles and management structures in UK universities. *Higher Education Quarterly*, 58(4), 258-280.
- Tapper, T., & Salter, B. (1992). *Oxford, Cambridge and the changing idea of the university: The challenge to Donnish Domination*. Buckingham: Open University Press.
- Tapper, T., & Palfreyman, D. (2000). *Oxford and the decline of the*

collegiate tradition. London: Woburn Press.

Governance: How the university is run. 12 November, 2009, Retrieved from <http://www.bristol.ac.uk/university/governance/>

- University of Bristol (2009).

¹ 此篇文獻可以下載自 <http://www.admin.ox.ac.uk/gwp/whitepaper.pdf>



高等教育學生事務與輔導的新發展方向

潘瑛如

國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系兼任助理教授

一、前言

學生為教育的主體，學生事務為教育工作的核心（教育部，2013），學生事務人員對於創造安定的校園環境，與培養學生健全人格，具有關鍵性的影響（教育部，2002）。我國高等教育在自由化、民主化、多元化、資訊化及全球化的衝擊下，學生事務逐漸以學生服務與學生發展取代以管理訓誡為主的工作內容，學生事務人員除了行政人員的角色，亦是諮商員，更扮演著教育發展者與校園生態者（黃玉，2001）。面對教育環境的轉變，教育部訓委會（2004）針對高等教育學生事務工作提出「建立具有核心價值之校園文化，發揮學務工作組織功能，營造優質學習環境，促進學生全人發展，以培育現代社會公民」的學務工作發展願景，顯見「促進學生學習」與「協助學生全人發展」成為我國學生事務工作的新目標（黃玉，2005）。有鑑於此，本文參酌國外足堪借鏡的學務與學生輔導制度，探究我國現行導師制度的問題，提陳未來我國大學校院因應環境變革，學務及學生輔導工作規劃方向，以促進學生學習及協助學生全人發展。

二、國外學生輔導工作模式

張雪梅（2007）認為英國的劍橋、牛津大學導師制度及美國大學的學務與學生輔導工作，均值得我國借鏡與參考。茲將英國及美國的學生輔導制

度分述如下：

（一）英國的導師制度

英國的導師制度是一種個別教學的導師制，為大學中主要使用的方法，係沿襲古希臘先哲蘇格拉底所創用的個別指導方式，現今實行之導師制度早已盛行於中世紀歐洲大學，後則聞名於英國的牛津與劍橋等大學（方炎明，1993；Moore, 1968）。牛津與劍橋大學二大學之導師，可區分為品德導師與課業導師，品德導師主要負責指導大學生的生活，其指導為多方面與全面性，由讀書至日常生活的一些細節，如住宿問題、經濟困難等等，舉凡足以影響學生求知情緒者，導師均設法予以協助，並對學生人格教育負更重大的責任（許阡，1999）；課業導師則為學生補強課業，其主持之課業輔導課即屬於大學部導師制的一部分（陳聰明，2007）。其中，品德導師並未負擔教書的工作，責任是照顧除了專業以外的所有生活事務，工作內容可分為：

1. 新生協助

包含介紹學校給新生、安排新生社交活動、提供人際友情的支持、提供建言或諮詢、教導有關生活中有用的技能等，以促進學生個人的發展。

2. 行政和經濟的協助

行政方面如註冊、選課、及課業有關的申訴或抱怨，或學業上的不名譽事件或休退學等；經濟協助方面如提供校內外獎學金及貸款的資訊，以幫助學生順利就學。

3. 學術的協助

包含新生入學有關事宜的處理、例行的學習情況檢視、協助課業問題如和教師相處的問題、提供生涯的建言、負責為學生寫推薦信、以及做為學生和課業導師、和系所及學習主任之間的聯絡人（張雪梅，2007）。

（二）美國的諮商輔導工作

美國教育的實施主要在州及學區層級，學生輔導事務也一樣，聯邦主要職責在於支持與補助。美國的學校中，學校諮商師（School Counselor）已經成為校園中不可或缺的一員，他們協助學生在學業、個人與社會關係、職涯發展等各方面健全成長，其亦師亦友的角色在學生成長過程中往往產生極為關鍵的影響。學校諮商師主要職責除了在學校中隨時提供學生心理及相關輔導問題之協助，更負責協助新生適應環境、新舊生選課、社團參與、申請進階教育、規劃生涯、生活諮詢、品德教育、暴力防範、同儕及師生溝通等各項工作（張佳琳，2012）。

美國的輔導工作係起源於職業輔導，有助於青年職業選擇與就業決定；在學校方面可分為教育輔導、職業輔導、生活輔導等；輔導方式為個

人輔導與團體輔導。其中，輔導工作的主要內涵，係以輔導學生整個行為，包括生理、心理、情緒、社會各方面的適應，其範圍涵蓋教育、生活及職業輔導，及晚近發展的生涯輔導（陳聰明，2007）。除此之外，美國大學為落實教師的輔導工作，通常都會由學生事務處中的輔導諮商、就業安置、及宿舍輔導等單位的專業人員，提供相關協助，由教師與專業有關職員，共同達成學生的教育與輔導任務，一般而言，課業輔導責任較多落於教師身上，生活或其他相關的輔導需求則依靠具有專業背景的職員擔負（張雪梅，2007）。

整體而言，英國導師制度採行雙導師制，將學生輔導工作內容區分為生活及課業兩大部分，以專人輔導方式協助學生，屬於高成本之教育投資；美國輔導制度則可區分為課業、生活、職業及生涯輔導等四大面向，透過教師及專業行政人員共同協助學生，除課業輔導由任課教師擔任之外，生活、職業及生涯輔導均有專門人員服務學生，針對學生需求進行整體性服務。

三、現行導師制度之問題

大學導師一直是校園輔導的第一線，具有發展性及預防性的功能（李泰山，1994）。導師主要之職責與角色為實施學生之輔導工作，包括生活輔導、學習輔導與生涯輔導，主要在發揮諮詢、啟迪、預防與轉介之功能；生活輔導所提供之功能為適應、分配、調整等三方面之功能，對於學生

日常生活、道德、人生觀、情緒困擾、休閒生活、兩性關係、偏差行為等，進行有效的輔導工作；學習輔導之目的在增進學生良好的學習生活適應，以獲得最佳的學習成就，其輔導之方法包含團體、個別輔導；生涯輔導之目的在於增進升學及就業輔導，升學輔導是以學生的性向與興趣來協助其未來的就業傾向，進而選擇適合的研究所；對於無法繼續升學同學之輔導，輔導其訂定就業目標、得知就業所須條件及取得就業訊息（陳聰明，2007）。教育部（2002）針對全國大專校院學生事務（訓導）工作調查，發現各校大學導師制的組織及運作尚稱健全，各校導師制度的設計大致有：家族導師、研究生導師、外籍生導師、住宿導師、專業導師、延肄生導師、認輔導師以及班級導師，其中班級導師至又可分為單導師制、雙導師制、二班或三班合一導師。

儘管導師制度的運作與組織均屬正常，且能發揮一定的成效。但是，現今的大學校園中，由於校園的生態特殊，並受外在大環境變遷的影響，雖有導師制的存在，但師生關係疏離，師生感情疏於淡薄，接觸趨於單純，導師的角色與功能備受衝擊（陳聰明，2007）；朱玉葉（2002）調查我國導師制的實施現況，發現同學認為導師只是請學生吃飯，輔導成效不彰，而學生求助對象，導師排第四位，居於同學朋友、家人、系所內熟悉的人之後；甚至有些學務相關人員質疑導師費占去學校教學訓輔經費中的大部分，認為將導師費用來聘請專業人員，輔導效能會更好（張雪梅，2007）。

張雪梅（2007）認為導師制度遭受批評與質疑的原因，可能和擔任導師意願低落及導師制實施困難有關，其中，導師制實施困難的原因主要為在校時間不定連繫輔導困難、導生人數過多、影響教學研究、缺乏輔導經驗、學生問題繁雜及津貼有限等，顯見我國現行導師制度仍存在著諸多問題亟待改善。有鑑於此，教育部（2013）訂頒「大專校院強化導師制度運作功能參考原則」，內容包括導師選任、專業知能充實、職務履行要項、支持系統、獎勵措施及代理制度六大面向，協助導師制度運行更臻完善，宏揚師道志業精神。

四、結論

宋湘玲、林幸台、鄭熙彥與謝麗紅（2000）認為學校輔導工作應涵蓋的內容為：個別評量與研究、團體諮商與個別諮商服務、定向服務、教育、職業與社會方面的資料服務、生涯輔導、就業安置服務，與畢業生追蹤服務；Baker（1996）則認為，一個綜合而完整的學校輔導工作應包含下列八項功能：諮商服務、教學服務、諮詢服務、轉介服務、資訊服務、安置服務、測驗服務，以及績效服務。Yuen（2008）探究英國、美國、澳洲、日本、南韓等國之學校輔導相關文獻後，認為世界各國均認同全校合作對於學校輔導工作的重要性，並認為要以系統方法支援所有學生的個人—社會、學業和職業發展。緣此，我國大專校院面臨學務工作轉型之際，應可參酌英美兩國學生輔導工作制度，並結合各校輔導工作現況，規劃適切可

行之學生輔導系統，實施全方位輔導，以正規輔導課程及相關活動為主要輔導媒介，輔以學生個別規劃及輔導等系統，有效因應變革轉型，建構學生輔導框架，促進學生個人、群體、學術及生涯發展。

參考文獻

- 方炎明（1993）。我國國民中學級任導師制度實施現況與興革之研究。台北：教育部訓育委員會。
- 朱玉葉（2002）。我國大專校院推展導師制度可行模式之研究（碩士論文）。國立台北師範學院，台北。
- 宋湘玲、林幸台、鄭熙彥、謝麗紅（2000）。學校輔導工作理論與實施。彰化：品高。
- 李泰山（1994）。如何扮演好大專導師的角色。《學生輔導通訊》，30，70-73。
- 張佳琳（2012）。美國學校諮商輔導體制概況。《教育部電子報》。取自 http://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows_sn=10881
- 張雪梅（2007）。促進大專校院教師參與學生事務與輔導工作策略及列為教師升等指標之研究。台北：教育部。
- 教育部（2002）。全國大專校院學生事務（訓導）工作調查分析報告。台北：教育部。
- 教育部（2013）。教育施政理念與政策。台北：教育部。取自 http://www.edu.tw/userfiles/url/20130109145034/10109%e6%95%99%e8%82%b2%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%90%86%e5%bf%b5%e8%88%87%e6%94%bf%e7%ad%96_%e4%b8%8a%e7%b6%b2%e7%89%88.pdf。
- 教育部訓育委員會（2004）。高等教育學生事務工作發展願景：目標與策略規劃報告。台北：教育部訓育委員會。
- 許阡（1999）。歐洲大學之教育理念。嘉義：南華管理學院。
- 陳聰明（2007）。大專校院導師工作之研究－以明新科技大學為例。《明新學報》，33，169-194。
- 黃玉（2001）。論中小學學生事務專業人才之培育。《訓育研究》，40（4），21-28。
- 黃玉（2005）。新世紀高等教育政策與行政。台北：高等教育。
- Baker, S. B. (1996). *School counseling for the twenty-first century*. New York, NY: Macmillan.
- Moore, W. G. (1968). *The tutorial system and its future*. Oxford: Pergamon Press.
- Yuen, M. (2008). *School counseling: Current international perspectives*.

Asian Journal of Counselling, 15(2), 103-116.

打工度假者之休閒效益探討

楊郁玲

臺北市立景美國中教師

黃靖淑

新北市立插角國小教師

一、緒論

(一) 研究背景與動機

全球化趨勢發展使得跨越國界旅遊變得越來越便利，旅遊度假不僅可以幫助個人放鬆身心、開拓視野，更是實踐夢想的途徑之一。而在瞬息萬變的現今社會，許多人選擇寓工作於度假之中，打工度假以度假觀光為主要目的，以打工賺取旅費為附帶形式，使工作和休閒之間原本壁壘分明的界線變得模糊，近年來受到年輕學子的喜愛及關注，形成另類的旅遊風潮。

我國自 2004 年起已陸續與紐西蘭、澳大利亞、日本、加拿大、德國、韓國、英國、愛爾蘭八國簽訂打工度假協定，並於 2013 年與比利時簽署「臺北青年度假打工計畫」後，使該國成為我國青年學子可前往打工度假的第九個國家。自我國政府推動打工度假至今，赴海外打工度假的人數更是不斷增加，其中申請打工度假人數最多的國家為澳洲，截至 2011 年底止共有 51,761 人，其次依序為日本、紐西蘭、加拿大、英國、韓國及德國(外交部，2013)。

打工度假是一種顛覆傳統的旅遊方式。對於工作資歷不多的年輕人而言，最常面對的問題就是旅遊資金不

足，到國外度假是一件令人憧憬卻遙不可及的夢想，而在西方國家相當盛行的打工度假由於可以在當地合法賺取不足的旅費，不僅可以體驗深度之旅，也解決了籌措旅費的難題（蔡桂妙，2008）。許多曾經有過打工度假經驗者表示，原本自己的經濟狀況並不允許出國，但是內心想要「出走」的渴望，使得他們選擇此種方式，一來不替家裡造成負擔，二來打工度假比一般旅遊更能貼近當地文化，並藉由這種教育體制外或工作職場體制外的機會，邊度假邊工作體驗人生，並增廣見聞、拓展視野，實踐「讀卷書，行萬里路」的理念。

然而，近日一則打工度假的新聞引起社會輿論一陣譁然。一名清華大學畢業生到澳洲當屠夫被批評為「臺勞」，引發各方觀點的論戰。在意氣風發的年紀跨國打工，其定位究竟是拓展世界觀，抑或是賺錢的勞工呢？另外，我國年輕人在打工度假期間被勞方剝削的事件屢見不鮮，使得社會大眾對打工度假評價不一。打工度假與一般度假旅遊的最大差別在於，一般旅遊可以讓個人充分享受旅遊中的服務，並且將全部金錢、時間投入於休閒活動之用途；反觀打工度假者，為了支持所需旅費的跨國工作，是否會因為勞動時間太長，導致體力負荷過重，而破壞原本度假旅遊的興致？抑或水土不服、身體不適、甚至發生工

作意外等情形，原本計畫完美的旅行是否還能符合出發前的期望？另一方面，打工度假者由一個原本熟悉的家鄉，進到另一個陌生的國度中，可能產生語言溝通不良、風俗民情不習慣等跨文化適應問題（呂昭瑩，2008），而當初希望能夠在打工度假中實現調劑身心、增廣見聞、拓展社交、自我實現的目標是否能夠一一實現？

因此，研究者想要瞭解必須兼顧工作的打工度假者，其休閒效益是否因為長時間從事勞動，而大打折扣，意即打工度假者是否能達成原先預定的休閒目標。本研究希望藉由訪談方式深入探討打工度假者在打工度假期間所獲得的生理、心理、社交、教育四方面的休閒效益為何，並希望本研究結果能提供政府相關單位、欲打工度假者、或從事打工度假相關研究者作為進一步的建議及參考。

（二）打工度假的定義

打工度假最早由 Pape 於 1965 年提出，其為年輕人倚靠工作的旅遊形式，利用打工度假的體驗來紓解壓力，並重拾自我價值。工作及酬勞是次要的，首要的是旅遊經驗（引自羅雨欣，2011）。我國自 2004 年起陸續與多國政府簽訂打工度假計畫協定，讓 18—30 歲間的青年持有打工度假簽證，依據外交部打工度假簽證制度，其目的在促進我國與其他國家間青年之互動交流與瞭解，申請目的在於度假，打工係為使度假展期而附帶賺取旅遊生活費，並非入境主因（外交部，2013）。

換言之，打工度假主要目的為度假，而非賺錢，甚至會將工作視為一種遊憩活動。藉由在國外打工，實際體驗當地的生活方式，並接觸當地的居民，藉此獲得和一般觀光不同的體驗。

（三）休閒效益的定義與內涵

高俊雄（1995）主張休閒效益乃指個人或群體在運用休閒資源的過程中，滿足休閒參與者需求，進而改善現況的內容。余玥林（2004）指出休閒效益必須透過參與休閒活動的過程，獲得不同的體驗與感受，再經由個人主觀評價後，進而對個人產生不同的影響。劉育維（2012）亦認為每個人對休閒效益的感受不盡相同，不論是目標達成或是需求滿足都必須透過參與休閒的過程以及個人主觀評價後，才會產生不同的休閒效益。

綜上所述，休閒效益是一種個人或群體從休閒參與中，主觀評定參與休閒對其帶來的感受與益處。本研究的休閒效益係指打工度假者在經由參與打工度假過程中及參與後，經由個人主觀評估其休閒目標或身心需求滿足是否達成的經驗及感受。

Bammel 和 Burrus-Bammel 提出休閒效益可以分為六個構面，也成為國內許多學者探討休閒效益的遵循架構，其內涵說明如下（涂淑芳譯，1996）：

1. 生理效益：從事休閒活動可以協助個人維持體能，改善身體機

- 能，減少疾病的產生。
2. 心理效益：從事休閒活動可以轉換情境與角色，幫助個人獲得成就感，得到自我肯定與自我認同的機會。
 3. 社交效益：通常在參與休閒活動時，會遇到志同道合的人，可以藉此拓展社交圈，另外若是與同伴共同參與休閒，還可以培養彼此間的情誼。
 4. 教育效益：休閒活動種類十分多元，可以藉由參與不同領域的休閒活動，滿足個人的求知慾並幫助個人拓展視野、增廣見聞。
 5. 放鬆效益：休閒活動使人遠離習以為常的生活環境及緊張的工作環境，協助個人消除壓力、紓解情緒、恢復精神，促進個體身、心、精神三者間的平衡。
 6. 美學效益：休閒參與者可以透過參觀欣賞人工、天然的景物，或是藉由參加不同藝術人文活動，培養審美觀及體現美學價值，並實踐於日常生活中。

本研究依據研究主題及研究對象特性，進行相關文獻探討之後，試圖從生理效益、心理效益、教育效益及社交效益四個層面，探究打工度假者在參與打工度假期間所獲得之休閒效益為何。因此，本研究的研究目的臚列如下：

1. 探討打工度假者在打工度假期間的生理休閒效益。
2. 探討打工度假者在打工度假期間的心理休閒效益。
3. 探討打工度假者在打工度假期間的社交休閒效益。
4. 探討打工度假者在打工度假期間的教育休閒效益。

二、研究方法

(一) 研究工具

本研究藉由訪問調查法來瞭解打工度假者在參與打工度假期間其生理、心理、社交、教育四方面的休閒效益。研究者以半結構式的訪談大綱蒐集資料，因為半結構訪談形式較具彈性，可以讓受訪者暢所欲言、開放地分享經驗，有助於研究者厚實描述受訪者的真實情形。另外，為讓訪談過程更為順利，研究者先將訪談大綱以 E-mail 方式提供給受訪者，使其有充分時間回顧自己的打工度假經驗。

(二) 訪談對象

本研究之訪談對象係經由周遭親友、同事或教授推薦，最後共取得十位打工度假者的資料。之後，再以電話方式與研究對象進行訪談，其訪談者基本資料如下（訪談者代號、性別、打工度假地點、打工度假時年齡、打工度假前職業）。

表1 訪談者基本資料

代號	地點	年齡	職業
A(女)	紐西蘭	28	學校輔導老師
B(男)	澳洲	30	百貨公司 行銷企劃
C(女)	澳洲	30	國外展覽業務
D(女)	澳洲	23	學生
E(女)	美國	19	學生
F(男)	日本	28	健身房教練
G(女)	美國	21	學生
H(女)	澳洲	30	一般業務員
I(男)	澳洲	28	室內設計師
J(女)	澳洲	27	人力資源管理

資料來源：研究者整理

(三) 資料分析方法

本研究主要採用質的資料分析方法，將所蒐集的「打工度假者參與打工度假之休閒效益」訪談內容進行分析整理。

三、研究發現

(一) 在打工度假期間，是否可以獲得生理上的休閒效益？

10 位受訪者均表示打工度假可以獲得生理休閒效益。主要原因整理如下：

1. 國外生活作息正常，可增進身體健康

B：農場工作，有一定的疲勞，但是生活作息正常，環境自然，早睡早起，身體非常健康。

D：可以調整日夜顛倒的壞習慣，養成早睡早起的好習慣。在澳洲許多商家最晚 11 點前就打烊了，甚至還有下午五點打烊的，所以少了夜生活

2. 國外工時短，工作壓力減少，有較多時間從事體能性休閒活動

A：吃好睡飽，精神愉快，而且心情放鬆愉快，沒有工作壓力。

C：澳洲是以勞力的工作來換取生活費，沒有臺灣工作所帶來的壓力。

H：精神振作，因為外國工時短，限定一周工作 40 小時而已。

G：有時間從事更多休閒活動，像是騎單車。

I：澳洲人工作時間很早，有時候早上 5、6 點就工作了，要早睡早起，生活很規律，身體變好了。有很多自己的時間可以從事休閒，常常會在社區跑步或運動健身。

(二) 在打工度假期間，是否可以獲得心理上的休閒效益？

有 9 位受訪者同意打工度假可以獲得心理休閒效益，主要的原因乃是打工度假能夠實現夢想，並獲得成就感。

A：這是一種成功經驗的歷程，讓我確認自己有完成夢想的能力，而且我也為自己更加獨立及勇敢感到驕傲、有成就感。

H：達到自我實現，實現獨自旅行，踏上夢想的北領地。

E：自我肯定和自我實現比較多，自己帶著履歷表去了 20 多家旅館詢問，在工作上，如果客人很多，就蠻有成就感。

I：我做了很多在臺灣做不到的事，例如：跳傘、高空彈跳，很有成就感。

然而，1 位在日本打工度假的受訪者持相反意見，表示心理休閒效益不大，因為工作上沒什麼成就感，工作壓力不比臺灣小。

(三) 在打工度假期間，是否可以獲得社交上的休閒效益？

9 位受訪者表示他們在打工度假期間均可獲得令人滿意的社交休閒效益。因為在旅行期間可以認識不同國家的朋友，拓展社交圈。

B：突破原有舒適圈，必須強迫自己結交不同國家的朋友。

C：在國外生活比較可以放開胸懷交朋友。

H：結交了新朋友，來自各國的朋友，彼此之間沒有特殊利害關係。

J：我認識了許多朋友，最好的朋友一位是日本人，另一位是香港人，回國之後還到日本朋友北海道的家住一個月，香港朋友到臺灣來時也住在

我家三個月。

而 1 位受訪者表示除了和同行的朋友感情變得更好之外，並沒交到很多新朋友。

(四) 在打工度假期間，是否可以獲得教育上的休閒效益？

10 位受訪者皆同意打工度假可以獲得教育休閒效益。主要原因歸納如下：

1. 提升外語能力

A：對學習英文產生主動性動機，對他國文化產生好奇及探究的學習動機。

F：學習到新的語言—日文。

I：最大進步當然是英文變好了，因為英文不好，找工作不方便，而且容易被欺負。

J：英文變流利，變得更敢開口。

2. 體驗當地文化，培養國際觀

C：可以體驗不同的生活型態，了解不同國籍的文化，遊歷澳洲的名勝景點。

E：比較了解那個州的歷史，可以在打工旅遊中培養不同的國際觀。

F：學習到日本人在當地節令的習俗活動。

G：可以體會不同價值觀，激發靈感等，也能深入了解異國文化。

3. 增進生活技能

B：多了很多技能，像是廚藝。拓展很多學校無法教授的生活知識，不同國家朋友的交流，帶來許多新知。

D：到了澳洲，才發現學習不應該只限於書本，有些東西學了以後是死的，有些東西學了以後是活的，例如：幫車子接電。

H：培養多元興趣，原本不善廚藝，但出外只能靠自己，學會許多烹飪技巧。

四、結論與建議

（一）結論

本研究的目的是在於「探討打工度假者在打工度假期間的休閒效益」。根據訪問調查資料分析結果，提出下列結論：

1. 工度假者的生理休閒效益：

打工度假者所從事的工作以勞力密集性質為主，例如：農場、採收、包裝、飯店打掃等，體力耗費大，然而國外打工不需加班，下班後也不須為工作勞心，壓力減少許多。此外，打工度假者因工作需要，必須早起，因而養成早睡早起的習慣，作息規律，更可促進身體健康。另一方面因為工時短，休閒時間增加，可以從事

更多的體能性休閒活動。

2. 打工度假者的心理休閒效益：

多數打工度假者皆認為自己在這趟旅行中實現自己的夢想，也讓自己更有信心，對自己產生更大的認同。多數打工度假者表示即使跨國打工的經驗對未來工作幫助不大，但他們相信自己更有能力去應付往後的挑戰。另外，也有人嘗試了國外的刺激性休閒，這是在臺灣所沒有的，例如：跳傘、高空彈跳等等，參與這些活動亦使其獲得很大的成就感。

3. 打工度假者的社交休閒效益：

研究者從訪談中發現多數打工度假者都是隻身前往異國打工，離開習慣的舒適圈，一切都得靠自己，再加上必須長時間工作、停留，使得他們通常會積極主動、敞開心胸尋找互相支持的朋友。另外，因為少了一些利害衝突，反而可以更加真心交往。另一方面，打工度假亦會增進一起出遊的同伴情誼，培養出共患難的堅貞情誼，不過，與單獨一人前往的打工度假者相比，較容易依賴同伴，似乎也減少了認識其他人的機會。

4. 打工度假者的教育休閒效益：

受訪者對打工度假可帶來教育休閒效益均抱持正面肯定的態度。對他們而言最大的教育效益是可以增進語文能力，因為必須與雇主或當地人溝通，所以變得敢開口表達，而語言也是找工作的條件之一，可以保護自己工作的權益。另外，在國外生活可以

深入了解當地文化，有助於體現多元文化的內涵，甚至還可以釐清原本對其他國家文化的誤解。另外在國外打工凡事必須親力親為（例如：自己打理三餐），生活能力因而提升，也學習到許多課本上沒教的事。總之，打工度假使自己可以跳脫臺灣島國的狹隘視野，看見世界的無限寬廣。

整合而言，雖然打工度假過程中，可能遇到工作找不著的困境，難免面對離鄉背井的寂寞、必然承擔自理生活的辛苦，但是多數打工度假者還是對這趟跨國打工之旅的休閒效益抱持正面肯定的態度。

（二）建議

本研究的十位受訪者中一位前往日本打工度假，一位在紐西蘭，美國則有二位，其餘五人均選擇澳洲打工度假。選取的受訪者可能因為打工度假的國家、工作內容及語言能力不同，導致對打工度假休閒效益有不同的感受與想法，可能會影響研究結果。因此，未來研究建議研究對象可以擴大到不同國別的打工度假者，深入探究不同國家的打工度假在休閒效益的差異為何。另外，可採用質、量並重的研究設計，除了訪談之外，輔以問卷方式進行調查，因填寫問卷較訪談省時，可增加研究樣本數，如此一來，研究發現在文獻驗證上必更有說服力。

參考文獻

- 外交部（2013）。中華民國國民申請其他國家「打工度假（青年交流）簽證」參考資料。取自 <http://www.boca.gov.tw/content?mp=1&CuItem=2707>
- 余玥林（2004）。單車活動參與者的目標取向、社會支持和休閒型態對休閒效益的影響（未出版之碩士論文）。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 呂昭瑩（2008）。海外打工旅遊者跨文化經驗與其影響之研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 涂淑芳（譯）（1996）。休閒與人類行為（原作者：Bammel, G., & Burrus-Bammel, L. L.）。臺北：桂冠。
- 高俊雄（1995）。休閒利益三因素模式。戶外遊憩研究，8（1），15-28。
- 劉育維（2012）。賞鳥者之休閒阻礙、休閒涉入及休閒效益關係之研究—以關渡自然公園為例（未出版之碩士論文）。中國文化大學，臺北市。
- 蔡妙桂（2008）。觀光業者對參與打工度假方案之態度—以墾丁地區為例。商業現代化學刊，4（4），103-119
- 羅雨欣（2011）。日本打工度假者後心流體驗探索（未出版之碩士論文）。嶺東科技大學，臺中市。

學校實施宗教教育的觀點與策略之探究

林進山

國立臺北教育大學附設實驗國民小學校長

拜讀第二卷第八期有關「宗教與學校」的文章後心有所感，願以一位資深教育實務工作者，一位宗教社群的耕耘者之雙重身分提出我個人的觀點暨務實的策略，以就教於關心人倫道德者。

宗教教育以「儒家的存心養性」、「佛家的明心見性」、「道家的修心煉性」、「基督的洗心移性」和「回教的堅心定性」等五教修持法為主流，其基本教義皆強調「心性修持」、「勸人為善」、「精進佈施」，成為人間菩薩，日後能返回天國或極樂世界成仙成佛。因此，宗教教育有其補足家庭教育和學校教育的不足，強化社會教育的功能。而東方最早私人講學起於孔老夫子的儒學宗風—「志於道、據於德、依於仁、游於藝」，其以「生命傳承和慧命延伸」為儒家的教育目標。至於西方最早私人興學制度化起源於1795年法國憲法明文規定，教會取得「教育自由」，從事宗教教育（李宗惠，2004）。而臺灣對於學校宗教教育皆採「價值中立」（Value Free）和「教育中立」（Education Free）為原則。

在1993年教育部委託輔仁大學針對全國民眾做研究調查，結果發現70%以上的學生和家長以及80%以上的學者和民意代表皆認為社會問題嚴重及倫理道德低落。同時，指出「教育機構增強宗教教育認知是可行的」，並建議將宗教教育納入教育體制（朱秉欣等，1993）。足見要減少社會

問題和紊亂現象應以宗教教育喚起人的良知良能，回歸本性之自然，返璞歸真，挽人心於良善，冀世界於大同，以提升倫理規範和道德行為。因此，學校教育可結合宗教教育的教義實施道德教育、生命教育和品德教育，以推動「做好事、說好話和存好心」三好校園實踐學校。茲就筆者針對學校實施宗教教育之重要性的觀點、可行性的策略、價值性的省思和發展性的建議，分敘於后：

一、重要性的觀點

宗教團體透過興學，以推動其宗教教義，並試圖將宗教理念轉化成學校教育願景或教育目標，諸如慈濟大學、慈濟中小學、佛光大學、南華大學、普門中學等佛教學校及天主教輔仁大學，皆以其教義為辦學宗旨。邇來，各宗教亦透過教育基金會名譽、深入學校推動宗教教義，如慈濟的靜思語教學，一貫道的親子兒童讀經、佛光山的「三好校園實踐學校」等校園教育活動，甚至推動「教師淨化心靈暑期營」、「教師禪七活動」，試圖改變教師的觀點，形塑教師尊嚴和社會觀感，進而讓優質教師教導學生，提升教學品質，改變學生學習氣質，以達淨化人心的目標。茲就學校實施宗教教育的重要觀點敘述之：

（一）宗教教育能結合學校教育願景

宗教教育不是迷信、狂熱、灌輸

教義或神棍斂財，而是將宗教理念轉化為學校教育願景或辦學宗旨，讓學校教育目標和宗教教義相結合，藉以發揮學習認知與情意教育的宗教功能。

（二）宗教教育能協助學校推動品德教育

宗教教育皆以勸人為善、廣為佈施和淨化人心為基本教義，能啟迪學生良知良能。這種由內發出的感動是一種心靈交織，亦是一種真誠交融，比外在的知識灌輸更為有價值。

（三）學校教育應突破「價值中立」和「教育中立」的迷思

學校教育的願景和目標，應有其價值性和教育性，辦學才有方向和作為。因此，學校教育的課程設計或教學內涵，不宜再採「價值中立」和「教育中立」，應導入價值觀和教育觀，此種觀念有其背後的教育哲學或宗教教義，推動學校教育方能紮實進而實現辦學績效。

（四）宗教教育不宜被輕視或排除於學校教育之外

學校教育不外乎以生命教育做為終極關懷，關照孩子的學習。這種學習不單是知識或認知，而是一種生命力的展現。宗教教育能轉化生命，讓我們的思維遵循「改變—轉變—應變—蛻變」的歷程，去改變思維，轉變觀念，應變發展到蛻變創新。這種教育歷程非學校教育能獨自完成，亟

需藉著宗教力量達成，因此，宗教教育不宜被忽視或排除。

二、可行性的策略

宗教教育的目標，在於認知宗教基本教義，了解生命的無常和不確定性，進而培養對「人己關係」的正確性觀念，關懷社會展現人生的生命價值。而學校推動宗教教育應考量行政運作、專業師資和課程教學三個面向，茲就學校實施宗教教育的可行性策略分敘於后：

（一）組成宗教教育發展委員會，研發宗教課程

透過學校宗教學專業教師、宗教學者及社會領域、綜合領域與藝術人文領域的教師及學校行政人員共同組成「宗教教育課程發展委員會」共同確定發展課程和教學內涵。同時，在上述三大領域組成宗教教育教學小組，進行主題式課程（topic type curriculum）、系列式課程（series type curriculum）和融入式課程（inclusion type curriculum）的宗教教學活動。

（二）建立宗教教師學習社群，推動宗教教學

讓具有宗教學的老師擔任宗教學習社群召集人，辦理宗教學術研討會及宗教專業教學研習，共同形塑宗教教學特色與基本內涵，促使宗教教育落實於學校制度課程上，發揮宗教教育的實質意義。

(三) 善用彈性課程設置宗教教育主題課程

學校彈性課程不要一味加強語文領域、數學領域或資訊課程的教學，應回歸九年一貫課程原設計的彈性課程，進行學校行事的應用，每學期的課程可規畫每週一節課，實施宗教之旅。舉凡靜思活動、參禪打坐、禱告儀式、宗教故事等皆可列入課程，並鼓勵學生參加不同宗教活動，感受不同教義，習得包容、關懷、反思和自我抉擇的能力。

(四) 利用綜合領域規畫宗教活動系列課程

學校綜合領域課程可規畫宗教系列活動課程，諸如探索各宗教教義，參訪宗教博物館、學習各宗教教育禮儀等活動，進而讓學生發表各宗教如何做「生命的終極關懷」學習寬待、包容不同的儀式，懂得尊重個人信仰，進而改變自己的觀念，提升實質內涵。

(五) 推動社會領域或藝術人文領域的融入課程

在社會領域教學過程中，能融入宗教基本教義，讓孩子認知「生命的意義與價值」，從認識自我到人際關係或群己關係之互相依存的種種現象。藝術人文領域可藉由欣賞宗教藝術文化，讓孩子探索思辨、審美與創作，最後發表宗教藝術，讓孩子理解宗教文化，改變個人特質與氣質。

(六) 結合宗教資源實施學校倫理教育活動

宗教團體人力物力資源豐沛，可善用教育基金會、宗教社服人員共同推動學校生命教育、倫理教育、品德教育等淨化人心的系列活動，讓孩子「知恩—感恩—報恩」。諸如慈濟團體的教師節敬師茶會、一貫道崇德文教基金會的孝道活動、佛光大學的三好校園實踐學校等皆可協助學校推動道德教育，以實現資源有限應用無限的教育價值。

(七) 實踐學校教育宗旨與宗教教義活動

學校教目標主要涵蓋認知（cognitive）、技能（skill）和情意（affective）等三個面向。認知和情意部份可結合宗教教育活動，促使孩子在教育活動中理解生命的價值，進而落實在生活情境上，讓孩子感受到他人對自己的關照。並烙印在心靈深處，日後必定盡心盡力為社會大眾服務，做到感動自己也感動別人。諸如學校推動城鄉交流愛心鞋盒送到偏鄉、心願樹協助偏鄉小孩實現願望，皆能讓孩子實踐道德教育活動，實現學校教育目標和宗教教義。

總之，學校推動宗教教育的可行性策略，須透過宗教教育建置期—成立「學校宗教教育發展委員會」發展宗教教育課程；宗教教育發展期—建構「宗教教師學習社群」，推動宗教教育教學；宗教教育成熟期—落實「宗教教義實踐」，由學習領域教師進行宗

教教學，讓孩子去實踐學校教育目標和宗教教義。

三、價值性的省思

生命個體強調自我存在的價值，學校教育注重辦學績效，宗教教育重視淨化人心，慈悲喜捨。這些價值、績效、淨化的觀念，皆值得所有教育團體和宗教團體做全面性省思，共同思索我們要給孩子，甚至芸芸眾生最重要和最有價值的是什麼？是知識上的認知、情意上的改變，還是心靈上的昇華呢？茲就筆者針對學校教育實施宗教教育的價值性省思，敘述之：

(一) 學校辦學須省思由「知識認知—情意改變—心靈昇華」是一種教育歷程

在辦學的歷程中，往往有些學校教育無法達成，但宗教團體能透過團體動力、相互扶持、彼此激勵，產生共鳴，很有效率達成目標。諸如宗教團體協助學校建校舍及淨化人心活動，皆能號召有志同修，快速完成，經常比政府機構或學校行政來得有效能，這就是心靈的昇華，而非知識的認知。因此，學校教育應更深化讓孩子「觸動生命的歸屬-律動生命的喜悅-感動生命的價值」，教育方有其功效，值得我們深思。

(二) 學校教育與宗教教育應兼顧「個體優質」與「群體共好」

宗教團體強調「自修—共修—持修」的歷程，自己修得好，更應與人

共修，一起持續修行。而當今學校教育亦強調集體領導，整體帶動，注重學習社群、合作學習及團隊精神，共同形塑出學習型學校。

(三) 學校教育與宗教教育應發展互補式的價值

學校教育的運作有一定的制度和流程，有時會局限於法令規章，有心推動辦學理念，卻受限於制度。如能藉由宗教力量突破限制，展現宗教團體的動力，協助學校建設或辦理活動，必能提升學校效能。但有些宗教團體無法達成的面向，學校教育應善用資源加以建設，以提升辦學績效。而宗教團體的教義推廣活動，學校應加以協助，使學校教育和宗教教育發展到最高的成效。

(四) 學校教育應深思何種教育內涵最有價值

學校領導者不宜以個人的宗教信仰，做為宗教團體參與學校行事的取捨標準，而應深思何種教育內涵最有價值。可透過共同討論集體塑義，進而讓宗教教育融入課程設計與教學，讓孩子深獲學習的價值感，做為日後學習或創造新價值。

(五) 學校教育不宜排斥宗教教育的活動價值

學校應有高度思維，只要有利於教師教學和學生學習都應加以注重與應用。教育內涵要能深根，能提升心靈層面最有價值，讓孩子隨著因緣而

學習成長。因此，學校行政和教師團隊應學習包容隨性、廣結善緣，不排斥宗教教育進入校園。而唯一考量須為正宗、正派和正信的宗教團體方可引進協助，共創教育價值。

(六) 以學校教育為主，宗教教育為輔的辦學思維

宗教教育的課程教學和活動，雖足以輔助學校教育的內涵，但不宜過度的宗教色彩，否則將淪為「學校宗教化，課程心靈化，教學教義化」，而見不到學校辦學的願景和實質效益，甚至親師因信仰不同而造成差異化教學上的紛爭，促使校園文化動盪不安。

四、發展性的建議

針對現代教育思潮和發展趨勢，學校實施宗教教育有其價值性和重要性。宗教教育能補足學校教育和家庭教育的不足與限制，茲就學校實施宗教教育的發展性建議，敘述之。

(一) 學校教育應設置宗教教育課程

九年一貫課程實施以來，以領域課程取代學科課程，學校「生活倫理」科目被取消，取而代之為各領域課程融入教學。在七大議題皆須融入教學的情況下，道德教育、品德教育或倫理規範相對被排擠，不但每週的中心德目被取消，班級的整潔、秩序和禮貌三項競賽亦被取消，學生的榮譽感、成就感和倫理導德的觀念相對減弱。因此，要挽回內在的道德規範，應實施宗教教育課程，由學生自由選

擇參加各宗教的教義，力求教化行為深化心靈，達到輔學習的效果，改變學生的氣質。

(二) 宗教教育可置於義務教育階段實施

筆者於 1995 年間至日本緒川學校、玉川學園及英國夏山學校(Summer Hill School) 等開放教育學校參訪，當時就有規劃彈性課程設置宗教教育課程，讓孩子自由選擇自己所屬的宗教進行心靈淨化，深根孩子的內在心境的心靈建設。因此，宗教教育愈早紮根愈好，學校義務教育階段應設置宗教課程，以奠定良善的本性。

(三) 宗教教育課程應奠定在自由平等的基礎上

宗教教育應不分國度、種族或團體，兼容並蓄，具有包容、寬恕和理解各種教派教義的內涵。同時，把宗教教育建立在自由平等的信仰基礎上，發揮教育課程的功能。

(四) 以生命教育整合學校教育和宗教教育的內涵

宗教教育不單敘述「因果關係」、「善惡分明」和「短暫／永生」的概念，而是以生命教育內涵，敘述「生命存在的價值」、「生態相互依存的觀念」和「生活品質的準則」，讓孩子由「生活—生態—生命」的歷程中頓悟個人存在的價值。因此，宗教教育不是一味沈迷於靈性回「天國」、「無極理天」或「極樂世界」，而是一種心靈

交織的感動歷程。

例如：「送走老樹」的生命教育課程，校樹生病時，學校規劃樹醫師進校診斷、治療和教學，讓孩子感悟所有生命都有生存的權利，且生命宜彼此關懷、扶持與照料，這就是一種宗教教義的實質內涵。老樹病危時，全校師生為它禱告與祝福，透過節奏樂隊唱出祈禱的歌聲，聲音縈繞祈福的真誠，彷彿告訴它要堅持下去。當老樹走了，全校師生以卡片撰寫心得道出心中的不捨，並辦理「送走老樹」的系列活動—「再見了！老樹」，每位孩子抱著老樹，輕輕道出感激老樹的陪伴。同時，更期待老樹再化為種子，隨著微風飄到校園來，再與我們共處，道出生命的希望。最後，經過老樹的同意，將其樹幹彩繪成學校的藝術廊道，永遠與我們生活在一起。這個「送走老樹」的生命歷程，其實已涵蓋宗教教育，學校情意教育與生命教育，讓老樹獲得終極的關懷。

(五) 學校教育應與宗教團體結為夥伴關係

學校教育所推動的道德教育、品德教育、生命教育、孝道活動、靜思教育和反思學習等，皆可與宗教團體結盟形成推動教化人心的夥伴關係，共同承擔社會教育責任。這種由「勸化—教化—渡化」的歷程，其產生的效益更大，應加以推廣。

五、宗教教義的價值在於「生命有限，慧命無期」-代結語

「修心永流傳，修法一瞬間」，學校教育推動宗教教育時，應以生命教育貫穿道德教育、品德教育，讓「生命有限，學習無限」以有限的生命去締造無限的學習可能。宗教教育活動的主要功能不在於吸引成員入會，以擴大其組織編制；而在於宣導其教義的主要內涵，教化別人感動自己，共同提升心靈層次，改變觀念貢獻己能，創造教育價值。因此，學校行政應以包容寬闊的胸襟，規劃宗教教育課程讓師生共同選課，共同沐浴在抒發心靈的情境中，提升個人的存在價值，改變過去以知識領域的學習限制。學校可透過社會領域、綜合領域與藝術人文領域的課程，進行主題式課程、系列式課程和融入式課程的宗教教學活動，與宗教團體形成教育夥伴關係，為有限的生命貢獻教育價值。

參考文獻

- 朱秉欣、黃俊傑、李天慈、蔡素薰著（1993）。**教育機構增進宗教認知之可行性研究**。教育部委託專案報告。臺北市：輔仁大學。
- 李惠宗（2004）。**教育行政法要義**。臺北市：元照。

臺灣教育評論月刊稿約

2011 年 10 月 01 日訂定

2012 年 12 月 05 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「主題評論」、「自由評論」及「交流與回應」三部分。

貳、刊物投稿說明

各期評論主題由本刊訂定公告，投稿分成「主題評論」、「自由評論」及「交流與回應」。「主題評論」由作者依各期主題撰稿，並由主編約稿和公開徵稿；「自由評論」不限題目，由作者自由發揮，亦兼採約稿和徵稿方式；「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。

同一期刊物中同一作者投稿文章數量至多以兩篇為限。

參、評論文章長度及格式

本刊刊登文章，文長一般在五百到三千字內之間，也歡迎較長篇的評論性文章，長文請力求在六千字之內。如有附註及參考文獻，請依照 APA 格式撰寫。

肆、審查及文責

本刊發表的評論均安排雙向匿名學術審查，評論文稿隨到隨審，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。

伍、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：

43301 台中市沙鹿區臺灣大道七段 200 號第二研究大樓 415 室
靜宜大學教育研究所【臺灣教育評論學會】蔡玉卿助理收

陸、投稿及其它連絡

執行編輯 蔡玉卿小姐 電子信箱(e-mail): ateroffice@gmail.com
電話(phone): 0918-670669

臺灣教育評論月刊第二卷第十期

評論主題背景及撰稿重點說明

一、本期主題

「中小學的勞逸爭議」

二、截稿及發行日期

本刊第二卷第十期將於 2013 年 10 月 01 日發行，截稿日為 2013 年 8 月 25 日。

三、本期評論主題及撰稿重點說明

教師待遇相較於多數行業算是相對優渥的，”優渥”潛藏著”不勞而逸”的觀感。然退休制度鼓勵提早退休、所得替代率降低，反映著教師退休金與待遇的刪減；102 年開始教師課稅，更可見出政策對教師待遇的看法。在此同時，教師卻得疲於因應教育改革政策的推陳出新、「競爭型計畫經費」爭取到考核的負荷、日多的學校功能、課稅後減課衍生的問題等。就整體社會分工，學校教育工作是勞或是逸？中小學代理代課教師與正式教師是否勞逸不均及對教育品質的影響如何？來稿可就整體或分項重點進行探討。

臺灣教育評論月刊第二卷第十一期

評論主題背景及撰稿重點說明

一、本期主題

「TSSCI 問題檢討」

二、截稿及發行日期

本刊第二卷第十一期將於 2013 年 11 月 1 日發行，截稿日為 2013 年 9 月 25 日。

三、本期評論主題及撰稿重點說明

TSSCI 期刊發表為我國高等教育所重視的學術表現指標之一，不但為教師評鑑、升等與申請研究計畫等的有利指標，在多數情形下，甚至是高度受期待應具備的指標項目。國內學者以發表於 TSSCI 的期刊文章為努力的目標，導致其遭受刊登的壓力/哀號（I 諧音），學術界也被戲稱為埃及人（I 諧音）。然而，國內推動 TSSCI 期刊評比的現況如何，國科會 TSSCI 申請標準和審查作業，此評比機制是否令人滿意。另外，TSSCI 期刊的編審制度如何，是否能確保研究成果的品質，有無需要改善之處，以及國內期刊的經營現況和相關問題，這些都是本期探討的重點。

臺灣教育評論月刊第二卷各期主題

第二卷第一期：陸生與國際生

出版日期：2013年01月01日

第二卷第七期：血汗大學

出版日期：2013年07月01日

第二卷第二期：生活教育與服務學習

出版日期：2013年02月01日

第二卷第八期：宗教在學校

出版日期：2013年08月01日

第二卷第三期：研究所教育之量與質

出版日期：2013年03月01日

第二卷第九期：同儕審查

出版日期：2013年09月01日

第二卷第四期：班級排名

出版日期：2013年04月01日

第二卷第十期：中小學的勞逸爭議

出版日期：2013年10月01日

第二卷第五期：學術研究資訊公開

出版日期：2013年05月01日

第二卷第十一期：TSSCI 問題檢討

出版日期：2013年11月01日

第二卷第六期：校級教師會功能

出版日期：2013年06月01日

第二卷第十二期：不適任教師處理

出版日期：2013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：

壹、擁有代表其他共同作者的權利簽署本授權同意書。

貳、本文稿的作者（或作者們）及專利權持有者。

參、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)2633-6101。(2)掃描或攝影，電郵地址：ateroffice@gmail.com。(3)郵寄，43301 台中市沙鹿區中棲路 200 號第二研究大樓 402 室靜宜大學教育研究所 [臺灣教育評論學會]。

臺灣教育評論月刊投稿資料表

投稿日期	民 國 年 月 日				
投稿期數 及名稱	民 國 年 月 ， 第 期 該期主題名稱：				
投稿類別	<input type="checkbox"/> 主題評論 <input type="checkbox"/> 自由評論				
字數					
文稿名稱					
作 者 資 料					
第 一 作 者	姓名				
	服務單位及職稱				
	作者簡介				
	聯絡資訊	TEL : FAX : E-mail : Address : □□□ 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰 路(街) 段 巷 弄 號 樓			
第 二 作 者	姓名				
	服務單位及職稱				
	作者簡介				
	聯絡資訊	TEL : FAX : E-mail : Address : □□□ 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰 路(街) 段 巷 弄 號 樓			

【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台內社字第 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台。

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：個人會員新台幣壹仟元。第一年僅須繳入會費，免常年會費。
- 二、常年會費：個人會員新台幣壹仟元。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：43301 臺中市沙鹿區臺灣大道七段 200 號第二研究大樓 415 室（靜宜大學教育研究所）【臺灣教育評論學會】
 2. 傳真：(04) 2633-6101
 3. 電郵：ateroffice@gmail.com 蔡小姐（主旨請寫：「申請加入臺評學會」）。
- 二、會費繳交方式：
 1. 現金付款：請繳至靜宜大學第二研究大樓 415 室 蔡玉卿小姐 代收
聯絡電話：0918-670669
 2. 匯款：局號：0141472 帳號：0039225
戶名：臺灣教育評論學會 黃政傑
 3. 轉帳：中華郵政代號：700 帳號：0141472-0039225

伍、臺評學會連繫資訊

電郵：ateroffice@gmail.com 電話：(04) 26333588
會址：43301 臺中市沙鹿區臺灣大道七段 200 號第二研究大樓 415 室
（靜宜大學教育研究所）【臺灣教育評論學會】
傳真：(04) 2633-6101

【臺灣教育評論學會】會員入會申請書

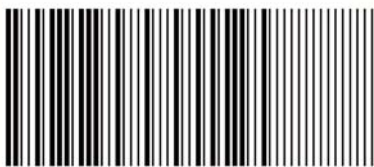
申請類別	<input type="checkbox"/> 常年會員 <input type="checkbox"/> 永久會員（單次繳交會費達一萬元以上者，得永久保有本會會員資格。）		
姓名		出生年月日	西元 年 月 日
性別		身分證字號	
學歷		畢業學校系所	
現職			
經歷			
學術專長			
戶籍地址	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰	路(街) 段 巷 弄 號 樓
通訊地址	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰	路(街) 段 巷 弄 號 樓
電話	公：	手機	
	宅：	E-mail	
入會管道 (可複選)	<input type="checkbox"/> 師長推薦與介紹：推薦人 <input type="checkbox"/> 參加本學會活動(如：本學會年會、論壇) <input type="checkbox"/> 其他：_____		
繳交金額			
<input type="checkbox"/> 常年會費：1,000 元 x _____ 年= _____ 元 <input type="checkbox"/> 永久會費：_____ 元（單次繳交會費達一萬元以上者，得永久保有本會會員資格。） （自民國 _____ 年 _____ 月至民國 _____ 年 _____ 月止，共 _____ 年）			
繳費方式			
<input type="checkbox"/> 現金付款：請繳至靜宜大學第二研究大樓 415 室 蔡玉卿小姐代收，聯絡電話：0918-670669 <input type="checkbox"/> 匯款：局號：0141472 帳號：0039225 戶名：臺灣教育評論學會 黃政傑 <input type="checkbox"/> 轉帳：中華郵政代號：700 帳號：0141472-0039225			
收 據			
收據抬頭*： _____ 統一編號： _____ (*若不需繕寫收據抬頭，此處請填入：「免填」)			
會籍登錄 (此欄由本會填寫)	會籍別	起訖時間	會員證號碼
	<input type="checkbox"/> 常年會員 <input type="checkbox"/> 永久會員	自 _____ 年 _____ 月 至 _____ 年 _____ 月	
申請人： _____ (簽章) <div style="text-align: right;">中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日</div>			
填寫本表後，請採以下任一方式繳回本會，謝謝您！ (1) 郵寄：43301 臺中市沙鹿區臺灣大道七段 200 號第二研究大樓 415 室 (靜宜大學教育研究所) 【臺灣教育評論學會】 (2) 傳真：(04)2633-6101 (3) 電郵：ateroffice@gmail.com 蔡小姐（主旨請寫：「申請加入臺評學會」）。			
表格修訂 2013/08/22			



教育，國之根本

評論，止於至善

ISSN 2225-7209



977222572000



www.ater.org.tw