

Memoirs of Higher Education Studies

高等教育研究紀要

高等教育研究紀要

Memoirs of Higher Education Studies

Research Articles

JUL, 2020 NO.13
【SEMIYEARLY】

A Study on the Employment Enhancement of
Higher Education Talent Cultivation Policy in Australia

Chieh-Pei Li · Chia-Tsung Lee

The Assistance of Adaption from China' s University for Taiwan' s
High-School Graduates: A Case Study on Guandong Jinan University

Mei-Chun Chiu · Chia-Tsung Lee

Study on Teacher Education Policy of Xinjiang Uygur Autonomous Region
in Mainland China

Szu-Wei Yang · Hsiao-Chun Hsu · Shiuan Kao · Chuan-Rong Yeh

National Taichung University of Education,
Master Program of Higher Education Management.

GPN 2010300175 定價：150元

13
JUL
2020

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程
編印

研究論文

2020年7月 第13期
【半年刊】

澳洲高等教育人才培育政策對就業力提升之研究

李婕佩、李家宗

中國大陸高校臺生適應輔導之個案研究
- 以廣東省暨南大學為例

邱美君、李家宗

中國大陸新疆維吾爾自治區教師教育政策之研究

楊思偉、許筱君、高瑄、葉川榮

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程 編印

主編的話

本期共收錄三篇文章，分別是李婕佩、李家宗撰寫之澳洲高等教育人才培育政策對就業力提升之研究；邱美君、李家宗撰寫之中國大陸高校臺生適應輔導之個案研究—以廣東省暨南大學為例；楊思偉、許筱君、高瑄、葉川榮撰寫之中國大陸新疆維吾爾自治區教師教育政策之研究。

此三篇都是從高等教育比較的觀點，藉由探討人才培育政策、臺生適應輔導措施與教師教育政策，進一步瞭解澳洲與中國大陸高等教育現況。其中人才培育包含育才、攬才與用才三大面向，剛好符合此三篇的研究主題，值得相關研究者深入探究。有幸先拜讀此三篇大作甚感榮幸，奇文共欣賞也極力推薦給致力於高等教育研究的同好，並再次向審查委員、作者與編輯團隊致謝。

高等教育經營管理碩士學位學程主任

李家宗 謹識

2020年7月

高等教育研究紀要

目錄

【研究論文】

澳洲高等教育人才培育政策對就業力提升之研究	/李婕佩、李家宗	1
中國大陸高校臺生適應輔導之個案研究—以廣東省暨南大學為例	/邱美君、李家宗	25
中國大陸新疆維吾爾自治區教師教育政策之研究	/楊思偉、許筱君、高瑄、葉川榮	47

【本刊訊息】

《高等教育研究紀要》徵稿啟事	67
《高等教育研究紀要》審查要點	68
《高等教育研究紀要》投稿者基本資料表	69
《高等教育研究紀要》著作財產權授權同意書	70

Memoirs of Higher Education Studies

Contents

【Research Articles】

- A Study on the Employment Enhancement of Higher Education Talent Cultivation Policy in Australia
/ **Chieh-Pei Li**、**Chia-Tsung Lee** 1
- The Assistance of Adaption from China's University for Taiwan's High-School Graduates: A Case Study on Guandong Jinan University
/ **Mei-Chun Chiu**、**Chia-Tsung Lee** 25
- Study on Teacher Education Policy of Xinjiang Uygur Autonomous Region in Mainland China
/ **Szu-Wei Yang**、**Hsiao-Chun Hsu**、**Shiuan Kao**、**Chuan-Rong Yeh** 47

【About the Memoirs】

- Basic Data of Contributors for *Memoirs of Higher Education Studies* 67

澳洲高等教育人才培育政策對就業力提升之研究

李婕佩

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程研究生

ki2816@gmail.com

李家宗

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程副教授

摘要

以澳洲做為研究對象，嘗試從就業力的理論基礎，探究澳洲高等教育人才培育政策的內涵、預期目標與特色，並從各利害關係人角度剖析相關政策對就業力提升的成效，藉以省思臺灣未來推動就業力提升相關政策的發展方向。

本研究提出以下三點結論與建議，結論部分：一、就業力的分析指標應包含知識、技能、態度及進階的自我效能感，自信和自尊心的發展；二、澳洲高等教育人才培育政策特色強調資料庫建置、技能需求導向、多元投資、弱勢補助以及產學合一；三、澳洲就業力提升政策之具體成效為降低青年未就業就學培訓比例以及提高雇主滿意度。建議部分：一、臺灣應在青年就學期間輔導其就業力養成計畫，協助畢業生在畢業前即明確找到就業方向並依其方向培養自身就業技能，降低學用不符情況；二、政府部門、高等教育機構、民間企業間需建立有效溝通管道，提供各領域明確的產學合一計畫，避免實習制度流為無薪工作讓青年產生負面工作經歷；三、建立完善的職業教育與職業培訓中心及就職管道。選擇職業教育的學生也一樣可以獲得有價值的工作。

關鍵字：就業力、人才培育政策、高等教育

A Study on the Employment Enhancement of Higher Education Talent Cultivation Policy in Australia

Chieh-Pei Li

Graduate Student, Master Program of Higher Education Management, National
Taichung University of Education
ki2816@gmail.com

Chia-Tsung Lee

Associate Professor, Master Program of Higher Education Management, National Taichung
University of Education

ABSTRACT

Taking Australia as the research object, this paper attempts to explore the connotation, expected objectives and characteristics of Australian higher education talent cultivation policy from the theoretical basis of employability, and analyze the effect of relevant policies on promoting the employability from the perspective of stakeholders to reflect on the development direction of Taiwan's relevant policies on employability promotion in the future.

The findings of this paper include: first, the analysis indicators of employability should include knowledge, skills, attitude and advanced self-efficacy, self-confidence and self-esteem development; second, the characteristics of Australian higher education talent cultivation policy emphasize database construction, skill demand orientation, multiple investment, weak subsidy and industry-academia cooperation plan; third, the specific effect on the policy of employability-improvement in Australia is to reduce the proportion of young people who are not in employment nor education and to improve the satisfaction of employers.

The suggestions of this paper are: first, Taiwan should help young people to develop their employability during the school term, and help graduates to find out the employment direction and develop their own employment skills before graduation, so as to reduce the mismatch between study and use; second, effective communication channels should be established between government departments, higher education institutions and private enterprises to provide a clear plan of industry-academia cooperation in various fields, so as to avoid internship system becoming non-salaried employee, and let young people have negative work experience; third, to establish a perfect vocational education and vocational training center and employment channels. Students who choose vocational education can also get valuable jobs.

Keywords: employability 、 talent cultivation policy 、 higher education

壹、前言

由於澳洲人口數與臺灣相近，根據澳洲統計局 2020 年 7 月最新數據顯示澳洲總人口數約為 2563 萬人(Australian Bureau of Statistics, 2020)，而臺灣最新數據顯示至 2020 年 3 月總人口數為 2360 萬人(中華民國統計資訊網，2020)。在相近的人口數下，其高等教育人才培育方向對於青年就業力提昇之研究結果與建議，應可做為我國教育政策制定之參考。

瑞士洛桑管理學院(International Institute for Management Development, IMD)於2018年11月公布「2018年IMD世界人才報告(IMD World Talent Report 2018)」，在評比的63國或地區，以投資與發展、吸引力和準備程度這三個主要類別中的表現評估國家在廣泛領域中的表現。包括教育、學徒制、工作場所培訓、語言技能、生活成本、生活品質、薪酬和稅率。臺灣排名第27，較2017年下降4名，在亞洲排名第4，僅次於香港、新加坡及馬來西亞。澳洲則排名第14，較2017上升5名(IMD, 2018)。「2019年IMD世界人才報告(IMD World Talent Report 2019)」，成長幅度最高的是臺灣，排名第20名，較2018成長了7名，在亞洲地區的排名第3，僅次於香港、新加坡。澳洲相較2018下降2名，排名第16(IMD, 2019)。臺灣的主要改善原因在於人才準備就緒提升至第12名，尤其在財務技能面排名第22名，具有國際經驗的高級管理人員(第36名)和有能力的高級管理人員(第31名)。企業對於此一標準的看法也有了積極的轉變，員工激勵(第12名)、人才流失的影響(第46名)和生活質量(第30名)以及吸引留住人才(第38名)。而澳洲排名下降主要因素為投資與發展較2018年下降8名(第34名)，在學徒制及員工訓練上皆下降至第44名，另外，政府教育經費的補助上也是一大弱點(第49名)，理工科畢業生比例也過低(第53名)(IMD, 2019)。

有鑑於從工人的低薪到國家或企業的生產力降低，技能供給與需求之間的不對稱造成日益增加的巨大成本。解決技能失衡問題，已成為經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development；以下簡稱OECD)反思技術進步、數位化、人口變化和全球化對就業和工作組織影響的首要任務。基於這些挑戰，OECD開展了新的研究，藉以闡明各國如何衡量不斷變化的技能需求，同時確保就業、培訓和移民機構能夠回應新技能的需求。OECD在2017年9月先公布「澳洲全民的技能建設：成人技能調查的政策見解」(Building Skills for All in Australia-Policy Insights from the Survey of Adult Skills)報告，旨在透過33個國家成年人的基本技能檢測，並展示這些技能如何與經濟和社會成果相關，幫助各國確保制定更好的技能政策 (OECD, 2017)。之後，OECD於2018年8月再公布最新的「澳洲技能評估」(Getting Skills Right: Australia)報告書，提供了對澳洲現有技能評估(skill assessment)和預期(anticipation)系統的深入分析，並就如何進一步改善提出建議(OECD, 2018)。澳洲政府也從2009年12月起，由青年辦公室(Office for Youth)公布「澳洲青年投資」(Investing in Australia's Young People)報告，詳細介紹了澳洲政府對12-25歲青年的大量投資，包含家庭、教育、就業、文化和體育方

案。其中在就業部分澳洲政府推動諸多技能評估相關方案，支持青年從學校過渡到進一步學習、培訓或工作。之後，澳洲政府於2010年4月再公布「澳洲青年全國性策略」(The National Strategy for Young Australians)報告，策略著重12至24歲澳洲青年的感受，並強調了未來政府行動的優先領域，藉以因應當代青年需面對的新挑戰。基於未來知識密集企業創新成功時，將為澳洲的新就業增長產生顯著貢獻。因此，澳洲政府在2017年11月再公布「澳洲2030年：透過創新繁榮」(Australia 2030: Prosperity through Innovation)報告書，內容包含教育、企業、政府、研究與發展、文化與志向五大面向 (Commonwealth of Australia, 2017)。其中在教育面向，主要是讓所有澳洲人具備與2030年相關的技能，藉以應對不斷變化的工作性質。

儘管有諸多國際技能評估報告與澳洲青年投資政策，根據統計澳洲2019年12月青年失業率仍高達11.6%，較10月份下降0.9%，至2020年1月青年失業率攀升至12.1%。澳洲青年失業率從1978年至2020年近40年間平均為13.38%，最高為1992年10月20.1%，最低則為2008年8月7.6%(Trading Economics, 2020)。從以上數據可知，澳洲最新的青年失業率仍處於相對高點，而透過技能評估與預測系統是否能有效改善澳洲技能失衡問題，以及澳洲政府實施的高等教育人才培育相關政策與其他利害關係人提出的就業力提升報告是否能顯著降低青年失業率都值得進一步探究。因此，本研究選擇以澳洲做為研究對象，嘗試從就業力的理論基礎，探究澳洲高等教育人才培育政策的內涵、預期目標與特色，並從各利害關係人角度剖析相關政策對就業力提昇的成效，藉以省思我國未來推動就業力提昇相關政策的發展方向。因此，本研究首先透過文獻分析，釐清就業力之理論基礎。其次藉由政策分析法，瞭解澳洲高等教育人才培育政策能否提升就業力?透過政策行動內涵，瞭解澳洲高等教育人才培育政策的內容與具體作法；依政策目標管理，分析澳洲高等教育人才培育政策所預期達成的目標與特色；依政策結果考核，評析澳洲各層級利害關係人與就業統計數據對高等教育人才培育政策以及就業力提昇相關策略之成效；最後再依政策推薦，推估我國未來就業力提昇相關政策的發展方向，並提出結論與建議。

本研究歸納出三個目的如下所述：

- 一、釐清就業力之理論基礎。
- 二、明瞭澳洲高等教育人才培育政策之具體作法與特色。
- 三、評析澳洲高等教育人才培育政策對就業力提昇之成效。

貳、文獻分析

一、就業力之意涵

(一)就業力之定義

近年來，就業市場漸趨嚴峻，大學畢業生的就業狀況備受關注，在進入職場前的就業能力更為許多政府部門及大學列為發展重點。但隨著高等教育的普及化，2006年的大學錄取率已達到百分之九十一，造成大學的人才篩選能力變得薄弱。大學畢業生的數量增加過多導致就業競爭日趨激烈，求職時所需的就業能力與門

檻也相對提升，衍生出大學畢業生學用不符、求職不易、企業亦是徵不到所需之才等問題，大專青年的就業力因此受到關注探討(蔡翠婷，2007)。從勞力密集的社會結構到知識、技術導向的就業市場，大學學歷儼然成為就業基本能力而非專業人才保證。Cheers雜誌也在2012年指出有六成的企業人資主管表示，學歷僅供參考，並非錄取保障，能力才是決勝的關鍵(史乃方，2015)。

企業重視的就業力為何?簡言之，就業力就是透過學習歷程後具備獲得工作、保有工作以及把工作做好的能力。以個人而言必須具備一系列專業知識、技術能力及各職業別所需的學歷、證照、語文能力、態度，使一個人更有可能選擇並獲得能夠使他們滿意和成功的職業。專業知識、技術能力、學歷、語言能力可透過高等教育學習中獲得，而態度-企業所重視的軟技能則需藉由日常生活、經驗累積、不同的環境背景中培養

何謂軟技能(Soft skills)?軟技能為就業力中重要的關鍵。各產業及學者對軟技能的定義各不同，廣泛來說為以下：溝通表達能力、團隊合作、和諧的人際關係、環境適應能力、創新能力、個人的行銷力。陳雅玲(2007)提及，「移動力」是社會競爭力。要能全球走透透，需要的是：文化包容力、學習力、溝通與合作、自信、資訊運用能力等隱性能力。Career雜誌董事長(2006)提出要成為職場贏家除了專業知識及基本軟技能外還須具備六項能力：模糊容忍決策能力(Dealing with ambiguity)、Coaching教練型領導力、跨文化管理能力、說故事能力、感性創意能力、資源動員整合能力。

梁朝雲(2010)提出統整各家所論述之軟技能大抵可分為：「品德能力」、「社會適應力」、「職場競爭力」、「個人魅力」等四大類。而教育部及青輔會也針對此四大指標研擬多項培訓計畫讓青年得以順利與產業接軌。

歸納上述研究所得到的結論為，就業力必須與時並進的修訂，隨著科技及知識的日新月異，傳統就業所需的能力-學歷、技術，在現在的就業市場已成為踏入企業的基本配備，而精進軟技能中的各項能力外培養良好的態度才有機會在企業中生存且向上晉升。彙整本項所引用之就業力之定義相關之研究發現一覽表如下。

表一 就業力定義相關之研究發現一覽表

研究者	主題	研究發現
蔡翠婷(2007)	臺灣大專畢業青年就業力之調查分析。	高等教育普及化帶給青年就業的衝擊。公立綜合大學的碩士畢業生在求職上有較大優勢，私立五專畢業生則相對較低，應加搶這區塊學生之就業輔導。

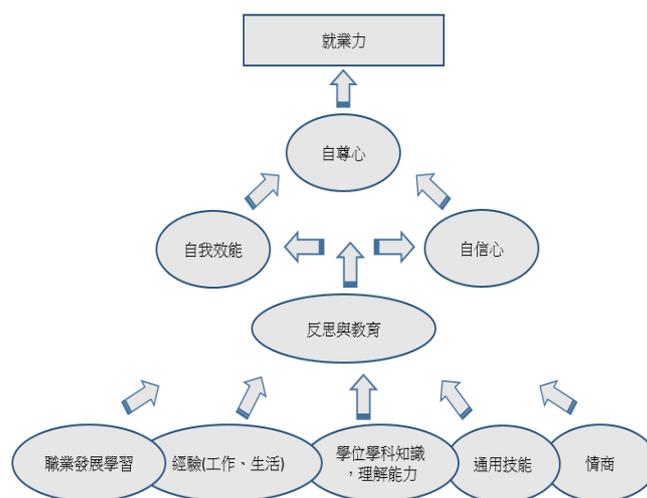
陳雅玲(2007) 未來的一軍。	美國正進行教育改革，培養下一代成為「全球公民」。具備專業、語言能力、5大「隱性能力」，才能全球走透透。具備「全球移動力」的人，薪資將比同輩多出5成、平均資產多出1倍。當2億的跨國白領菁英游走全世界，你必須橫向移動，才能往上升遷。
Career 編輯部 (2006) 未來人才像什麼?	未來人才板塊將大洗牌，原本足以因應的工作能力，面臨重大的挑戰。除了管理能力、溝通能力、團隊合作能力等基本能力外，另外還有六種能力。
梁朝雲(2010) 如何培養青年適應社會所需的「軟實力」及其對社會責任的承諾?	統整歸納各家對軟技能的定義。列舉本國政府在「品德能力」、「社會適應力」、「職場競爭力」、「個人魅力」等四類軟實力的培養上，亦多所強調，並研擬推動許多跨部會的政策與措施。

資料來源：研究者自行整理

(二)就業力衡量指標

Hillage 和 Pollard(1998)提出就業能力由四個主要要素組成。首先，一個人的“就業資產”是由他們的知識、技能和態度組成。第二種是“佈署”包括職業管理技能和求職技能。第三種為“呈現方式”與求職技能有關，例如履歷撰寫、工作經驗和面試技巧。最後，還提出了一個重要的觀點，即一個人要想充分利用自己的“就業資產”，大部分取決於他們的個人情況(例如：家庭責任)和外部因素(例如：勞動力市場中的機會)。

英國學者 Pool 和 Sewell(2007)彙整多方學者對於就業能力的衡量標準提出一個以現有的就業能力研究結果以及構成該框架的各個要素為基礎之實用且一致性的範本，如圖一。



圖一 就業能力的基本組成

資料來源：Pool, L. D., & Sewell, P. (2007)

高等教育受到知識經濟、技術變遷與全球化市場影響，政府、決策者與企業多認為成功的教育制度應著重為學生提供必要的技能和知識，以保證他們在勞動力市場取得經濟上的成功。為了適應這些要求，大學從精英化轉向大眾化。對此，澳洲 Macquarie 大學 Kalfa 和 Taksa(2017)研究從三層面檢視高等教育中就業力、管理主義以及績效表現的關係：在宏觀層面(macro level)上，將就業力視為高等教育領域管理主義的一種表現形式，並且越來越強調績效指標；在中間層面(meso level)上，透過研究學者如何使用小組評估來回應政府和雇主對畢業生的要求；在微觀層面(micro level)上，透過校友對評估經驗的反思，明瞭對教學工具的評價。其中在就業力部分，Kalfa 和 Taksa 進一步省思而主張大學證明其價值的方法之一是為學生提供廣泛的可轉移就業技能，學生被視為客戶、課程作為產品、教師作為學習材料的生產者、學位則成為交換工作之商品(王如哲、李家宗、楊正誠、劉秀曦，2019)。

澳洲學者 Moorea 和 Mortonb(2017)指出近年來高等教育的發展重點為讓畢業生在進入職場前將專業工作做好準備。該研究也著重「書面交流溝通能力」，認為這是專業工作場所中非常必要的技能，但認為畢業生通常缺乏此技能。因此藉由與各專業領域的經理和主管的訪談尋求解答。約十年前澳洲政府做了“雇主對畢業生技能的滿意度”(ACNielsen Research Services, 2000)調查發現雇主對新入職的畢業生只有中等水平的滿意度，尤其關注於創造力、解決問題和溝通的技能領域。因此研究認為有效溝通被認為是重要的技能領域之一。

歸納上述研究所得到的結論為，隨著時間的推移科技的進步，良好的學歷可以獲得好的工作機會已成為基本就業能力。除了專業知識與技術之外，軟技能也已成為雇主留任的重要評比。彙整本項所引用之就業力之定義相關之研究發現一覽表如下。

表二 就業力衡量指標相關之研究發現一覽表

研究者	主題	研究發現
Hillage, J., & Pollard, E. (1998)	Employability: Developing a framework for policy analysis.	將就業能力區分四大能力探討；個人需要各種形式的支持來克服學習和發展的障礙。就業能力不僅與職業和學術技能有關。還需要有機會做不同的事情，獲得相關的培訓和最關鍵的就業機會。
Pool, L. D., & Sewell, P. (2007)	The key to employability: Developing a practical model of graduate employability.	彙整出就業的五個基本組成，在從本質上反思和評估這些經驗，將導致更高水平的自我效能感，自信和自尊心的發展—就業能力的關鍵環節。
Kalfa, S., & Taksa L. (2017)	Employability, managerialism, and performativity in higher	以管理主義角度探討高等教育的績效指標，提出就業力是高等教育領域管理注意的一種表現形式。

研究者	主題	研究發現
	education: a relational perspective.	
王如哲、李家宗、楊正誠、劉秀曦(2019)	黃昆輝主編之邁向公義與卓越-臺灣教育的問題與對策研究一書，第七章高等教育。	聚焦高等教育領域備受關注之四大問題予以討論：一、高等教育社會流動功能面-提供弱勢學生全方位照顧扶助；二、高等教育機構資源階層化部分-落實均衡補助平衡不同類型公私立大學的發展與教育品質；三、解決人才培育失衡，改善大學生學用落差與就業競爭力部分-改善高等教育就學率、招募優秀學生以及增加國際知名度，深化大學與高中間課程等多面向合作；四、提升高教機構國際化及總體競爭力-強化產學與國際化，吸引國內優秀師生留用。
Moorea, T., & Mortonb, J. (2017)	The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education.	“有效溝通”通常被認為是最重要的技能領域之一，也是畢業生認為缺乏的領域。能夠寫清楚、簡潔的電子郵件和正式信件以避免誤會、模稜兩可和錯誤是幾乎每個專業職位的必要條件，也是畢業生通常缺乏的一種素質。

資料來源：本研究自行整理

(三)小結

歸納以上了解學者對就業力的定義各有不同，不同的身分背景亦會有不同的認知，高等教育體系、企業、畢業生之間如何取得交集點亦是需要溝通管道，產業及高等教育機構可以緊密配合讓畢業生在求學階段得以正確地學習到就業時所必備的能力。而企業主也須具備社會責任在聘任後有完善的教育訓練計畫讓新鮮人可以從工作經驗中習得且強化企業所需的各項能力，讓員工可以繼續留任與晉升，企業也因此順勢成長。

二、澳洲高等教育人才培育政策相關研究成果

澳洲高等教育長期以來一直是澳洲政府強大其經濟力、生產力與增強區域性影響力的基石。澳洲政府過去 30 年來在高等教育的投資，已使澳洲高等教育成為澳洲最重要的輸出產業，並將其成功地由對亞洲各國援助發展的角色，轉型成經濟貿易取向。澳洲政府依據《2011 年高等教育品質保證與標準局章程》(Tertiary Education Quality and Standards Agency Act 2011)，於 2011 年 7 月底新成立的高等教育品質保證機構(TEQSA)。未來在進行高等教育機構的登記註冊工作時，除將落實品質與績效的評鑑，簡化現有的規範流程，未來更將著重在澳洲國

際教育品質的確保，也就是國際學生學習品質(侯永琪、蔡小婷、洪維佳，2011)。

2015年澳洲譚博總理偕同創新部部長派恩於12月7日宣布斥資10億澳元的創新政策，以支持科學界與創業型企業，同步發布「全國創新與科學工作議程」(National Innovation & Science Agenda: Welcome to the ideas boom)，並設有一個專項的內閣特別委員會(cabinet committee)負責創新與科學事務的決策協調與統籌，譚博總理自信可將澳洲打造成新一代的「矽谷」。創新政策中介紹新的企業家簽證(Entrepreneur Visa)，目的有二：其一，連同初創企業的稅賦優惠政策，計畫引發一股創新(Startup)潮流，讓有創新理念和財力支持的創業者在澳洲發展事業。其次，鼓勵高學歷海外學生在完成學業後，透過移民政策的鬆綁使科學、技術、工程和數學學科(STEM)人才，或者特定的資訊和通信技術及相關領域的畢業生留在澳洲，有助於推動澳洲經濟增長(教育部，2015)。

澳洲學制及學習進路強調義務教育不分流，義務教育是為培育學生具備社會生活能力及獲取進階教育學位基本能力，澳洲學生念完10年級(相當於臺灣的高中一年級)後，可選擇進入senior secondary school / college(相當於臺灣的高級中學)就讀11和12年級，準備升大學；此外，亦可選擇進入公立技術與繼續教育學院接受職業教育或學徒訓練(apprenticeship)。念完12年級之畢業生若不升學大學，亦可選擇就讀職業教育與訓練機構，習得一技之長(孫仲山、王明政，2011；蕭錫錡，2008)。澳洲資歷架構的分層模式，目的在描述資歷時能有一致性，也能清楚表達不同類型的資歷間，存在何者差異及關聯，亦明確定義畢業學生的學習成果，也明列學生在呈現學習成果時，必須具有什麼程度的技能。可確保訓練品質符合一定標準(于承平，2016)。

歸納以上研究發現，澳洲政府致力於高等教育人才培育政策的推動及投資以已有顯著的成效，並且重視高等教育品質保證。健全的VET系統確實培育學生符合產業期待。亦是臺灣可以參考的範本。彙整本項所引用之澳洲高等教育人才培育政策相關之研究發現一覽表如下。

表三 澳洲高等教育人才培育政策相關之研究發現一覽表

研究者	主題	研究發現
侯永琪、蔡小婷、洪維佳(2011)	澳洲大學品質保證局(AUQA)的轉型與新任務-高等教育品質與標準署(TEQSA)的新角色。	澳洲大學品質保證機構從非政府組織的(AUQA)轉型(TEQSA)隸屬到澳洲政府「教育、就業暨勞資關係部」之下，除權責的擴增外，政府更挹注6000萬，讓澳洲高等教育與品質保證系統，朝更具整合性及全方位性發展。

研究者	主題	研究發現
于承平(2016)	澳洲的職業教育與訓練及其品質保證制度發展與啟示。	澳洲職業人才培育係以公立技術與繼續教育(TAFE)學院為基礎，並配合大學附設RTOs及私立RTOs等，建立完整職業教育與訓練體系。該TAFE實際等同臺灣專科學校，主要在掌握民間所無法進行的大規模設備投資，並確保核心產業人才培育。

資料來源：本研究自行整理

(三)小結

歸納以上所提到我國與澳洲高等教育人才培育政策的發展歷程，以我國而言較著重大學體制的人才培育與產業的連結性較小，而澳洲所發展的職業教育與訓練體系可完整保障學生在自我探索的學習延續性，更可以保障各產業所需的人才培育，實為我國可學習參考的方向。

叁、研究方法與進行步驟

一、研究方法

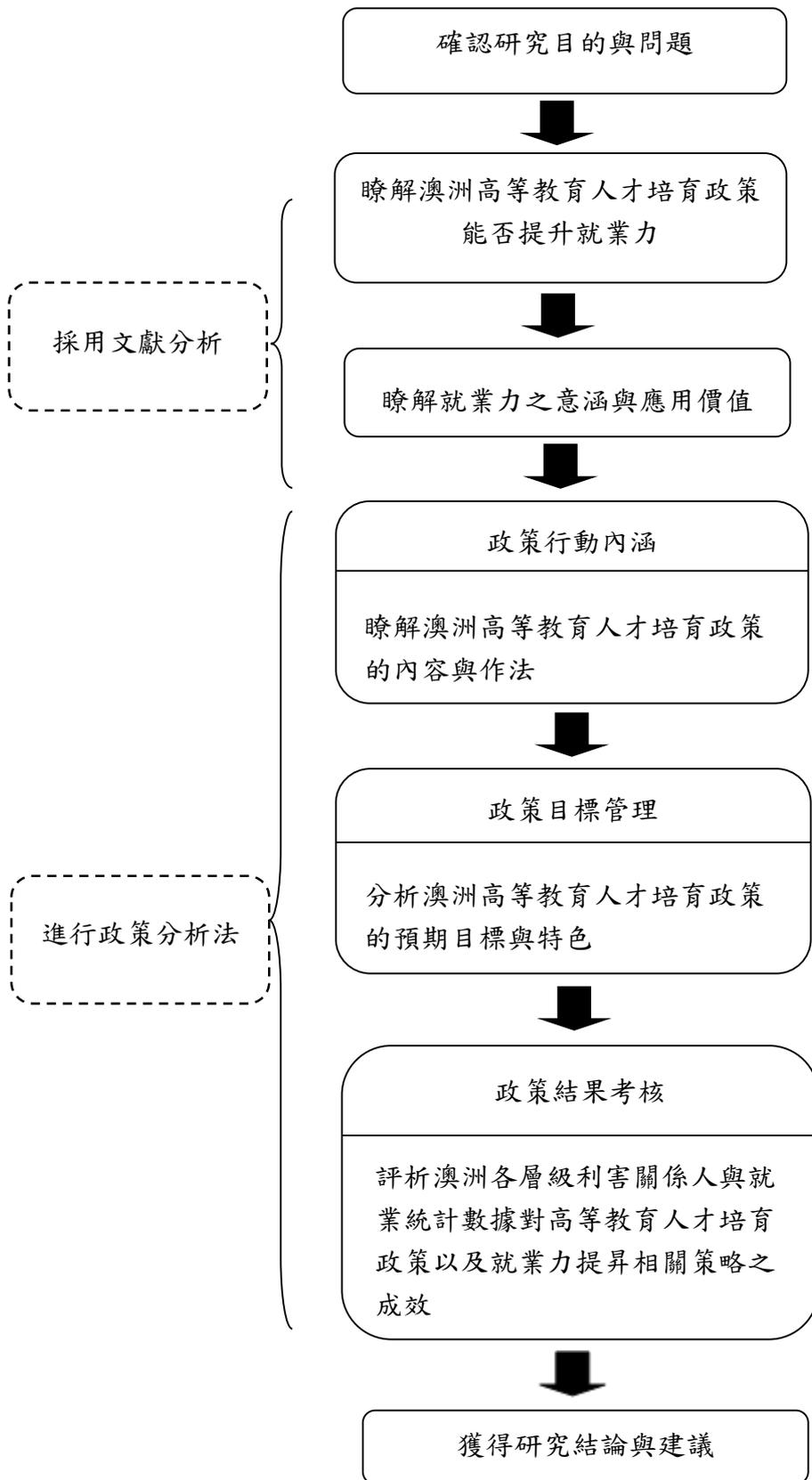
本研究主要運用文獻分析與政策分析法。本研究首先運用文獻分析，探究就業力理論之意涵與應用價值。文獻收集及分析是一種最基本的研究流程，即蒐集與研究主題相關之文獻與文件資料，包括論文、研究報告、研討會論文、未發表論著、民間與官方文牘記載等，作徹底的調查、分析、綜合、比較及歸納整理。亦即，文獻收集主要是透過查閱和搜集各種文獻，根據所得文獻資料進行研究，利用邏輯及歸納等方法，綜合並整理某一論點或事件間的關係及影響。因此，文獻收集具有間接性、歷史性和承斷性等特點。主要的蒐集文獻與文件的方法為：1.透過檢索工具搜尋(如目錄、索引、文摘、年鑑、辭典、電子資料庫、網際網路等)；2.追溯搜尋，即利用文章、專著末尾或文中所提供的參考文獻目錄，追蹤搜尋有關文獻資料；3.循環查尋，即結合檢索工具和追溯搜尋方法，交替使用。在進行文獻收集過程中，本計畫資料來源可得自下列之途徑：澳洲官方與民間網站、國內圖書館、澳洲圖書館及研究機構等管道，蒐集到計畫所需的書面或紙本資料，以利研究計畫研究目的之完成。

在政策分析法部份，本研究參考Dunn William的政策分析架構。Dunn所著的《公共政策分析導論》(Public Policy Analysis: An Introduction)一書，即是以問題為核心，就相關政策議題進行分析，藉由掌握：1.政策問題的資訊；2.期待政策結果的資訊；3.偏好政策的資訊；4.可觀察的政策結果之資訊；5.政策績效的資訊等五種政策相關資訊的蒐集與研判，以及採取：1.問題建構的方法；2.政策預測的方法；3.政策描述的方法；4.政策監測的方法；5.政策評估的方法；6.實務論證的方法等六種政策分析的方法，來就相關政策議題進行分析(李衍儒、趙永茂，2016)。Dunn(2008)認為政策分析過程是以適當的政策分析法掌握政策相關資訊

的過程，該過程成立的要件包括政策問題、政策行動、政策結果、政策績效與政策未來等五種重要資訊。因此，本研究的分析架構包括五個步驟：1.政策問題診斷-瞭解澳洲高等教育人才培育政策能否提升就業力?；2.政策行動內涵-瞭解澳洲高等教育人才培育政策的內容與具體作法；3.政策目標管理-分析澳洲高等教育人才培育政策所預期達成的目標與特色；4.政策結果考核-評析澳洲各層級利害關係人與就業統計數據對高等教育人才培育政策以及就業力提昇相關策略之成效；5.政策推薦-推估我國未來就業力提昇相關政策的發展方向，並提出結論與建議。

二、進行步驟與架構

1.本研究運用圖書館與網路，蒐集國內外期刊、論文、專案報告以及最新的就業力分析，採用文件分析進行資料描述，藉此明瞭就業力理論之意涵與應用價值，完成研究目的之一；2.澳洲近幾年都積極進行高等教育相關研究的推廣，並將最新研究數據或政策報告公布於教育主管機關或相關學術網站上。因此，本研究根據政策分析法，透過政策問題診斷、政策行動內涵、政策目標管理以及政策結果考核步驟，瞭解澳洲高等教育人才培育政策的內容與具體作法、政策所預期達成的目標與特色，以及各層級利害關係人與就業統計數據對高等教育人才培育政策以及就業力提昇相關策略之成效，完成研究目的二、三；3.最後依據政策推薦步驟，形成結論與建議。研究架構如圖二。



圖二 研究架構圖

肆、各層級報告書分析

根據國內外相關文獻分析，澳洲高等教育人才培育政策之研究主要可從下列三大面向依序進行：1.國家層級-OECD「技能評估」與澳洲政府「青年投資」相關報告書分析；2.機構層級-國會「青年就業力」報告書與大學校長協會「就業力提升策略」分析；3.其他利害關係人層級-師生團體與非營利機構報告書分析。茲分析如下：

一、國家層級

(一)OECD「澳洲技能評估」報告

包括基本的識字和算術在內的技能，不只對個人的繁榮和福祉至關重要，也是經濟增長和社會進步的主要驅動因素。因此，OECD在2017年9月先公布了國際成人技能的調查報告，旨在透過33個國家成年人的基本技能檢測，並展示這些技能如何與經濟和社會成果相關，幫助各國確保制定更好的技能政策。此「澳洲全民的技能建設：成人技能調查的政策見解」(Building Skills for All in Australia-Policy Insights from the Survey of Adult Skills)報告探討了澳洲技能制度的主要優勢以及可以提升表現的領域為何，同時也強調了澳洲與其他國家的比較以及對政策制定的意涵(OECD, 2017)。報告比較結果顯示澳洲在創新和經濟增長方面落後於較多數國家，估計有300萬澳洲成年人生活在基本技能低下的環境。然而，在全球技能提升和全球市場技能競爭加劇的背景下，澳洲應採取相關行動，如在初等教育和中學後課程中加強對基本技能的關注，並擴及弱勢青年。該報告最後也對技職教育以及失業缺訓青年(NEET)各提出三項重要政策建議，如辨識高風險學生、界定基本技能標準、提供基本技能培訓、提早提供協助並防止輟學等。不過，此報告仍只著重於成人讀寫基本技能調查以及義務教育階段的補救政策建議。

但由於數位化、全球化和人口變遷正在挑戰勞動力市場和培訓政策的合宜性，藉以確保工人擁有勞動力市場所需的技能。在大多數國家，許多雇主抱怨找不到具有其業務所需技能的工人。同時，一些畢業生在尋找符合其資格的工作機會也面臨困難。鑑於這些挑戰，OECD再啟動了一項新的任務方案，即如何更好地協調人們獲得的技能與雇主所需的技能，焦點包括：1.瞭解各國如何收集和使用技能需求相關的資訊；2.透過對培訓和勞動力市場政策的成本效益調查，解決技能失調和短缺問題；3.研究培訓提供者和參與者的動機，藉以因應技能需求變化；4.建立技能需求指標數據庫。這項任務建立在OECD廣泛任務計劃的基礎上，包括OECD技能策略(Skill Strategy)及其後續成人技能調查(PIAAC)國家研究，以及相關技能失衡、職業教育和培訓、工作學習等研究。基此，OECD於2018年8月公布最新的「澳洲技能評估」(Getting Skills Right: Australia)報告書，提供了對澳洲現有技能評估(skill assessment)和預測(anticipation)系統的深入分析，並就如何進一步改善提出建議(OECD, 2018)。

「澳洲技能評估」報告除了提供澳洲技能失衡狀況的摘要外，該報告還對以下領域的做法進行了評估：1.收集有關現有和未來技能需求的資訊；2.利用技能

需求資訊引導就業、教育和培訓以及移民領域的政策制定；3.確保主要利害關係人在收集和使用技能需求資訊方面的協調完善達到管理成效。此報告由OECD秘書處負責出版，並得到澳洲就業和中小企業部(Australian Department of Jobs and Small Business)以及教育和訓練部(Department of Education and Training)的財務補助。

此報告主要包括四大部分(OECD, 2018)：1.澳洲技能失衡部分-如主要發現、技能失衡證據、經濟趨勢對技能供需之影響、評估與預測技能需求藉以降低技能失調等章節；2.澳洲技能需求評估與預測工具建立部分-如主要發現、技能需求評估與預測(SAA)主要工具檢視、技能需求評估與預測策略限制、技能需求評估與預測與政策制定之相關性、技能需求評估與預測資訊的傳遞與建議等章節；3.澳洲技能需求評估與預測資訊運用部分-如主要發現、技能需求資訊在就業政策、教育訓練政策以及移民政策運用等章節；4.澳洲技能需求評估與預測相關利害關係人參與部分-如主要發現、技能需求評估與預測治理模式、政府層級政策合作、跨部會層級政策合作、社會團體與其他關係人政策合作。其中又以技能報告資訊對澳洲教育訓練政策運用的情況為本研究著重之焦點，並進一步從各層級利害關係人的角度進行政策評析。

對此，澳洲就業和中小企業部則認為OECD的「澳洲技能評估」報告結果顯示澳洲技能失衡的情況與全球水準相關，也較2007年高峰期減少許多。同時也認為該報告深入分析了澳洲現有的技能評估方法與預測技能短缺的方式，並明確指出更有效地運用這些資訊來解決未來潛在技能失衡的選擇。報告中也概述了雇主、企業、研究人員、勞工，學生和政府使用的豐富資訊，包含了澳洲工作項目、詳細的職業就業預測、雇主招聘經驗調查、工作展望以及勞動力市場資訊。最後該報告也提出三項建議：1.運用技能分類(clustering)技術識別具有高度可轉移性的技能，以促進結構調整脈絡下的職業轉換；2.透過將現有資訊和數據集中到單一線上平台，促進潛在學生、受訓者和求職者運用技能短缺資訊。為教師、就業諮商師和就業服務提供者提供定期培訓課程，藉以獲得有關勞動力市場要求的最新資訊；3.透過向學生、勞工和求職者提供資訊的品質和數量之評估成效訴求，評估當前技能短缺資訊對最終用戶的影響。最後，澳洲就業和中小企業部也認為該報告的調查結果將有助於加強技能評估和預測作業，協助政府部門確定、制定和實施支持求職者的方法，藉以符合不斷變化的就業市場中雇主的技能要求(Department of Jobs and Small Business, 2018)。

(二)澳洲政府「青年投資」政策相關報告書

在現今強調責任、變革和挑戰的時代，青年是一個從學校教育到就業或從學校教育到高等教育和培訓的關鍵過渡時期。由於青年的經歷廣泛而多元，需要政府與家庭和社區共同支持青年面對這些變革。因此，2009年12月時由澳洲政府青年辦公室(Office for Youth)公布「澳洲青年投資」(Investing in Australia's Young People)報告，該報告詳細介紹了澳洲政府對12-25歲青年的大量投資。此報告詳細介紹了政府在一系列領域的廣泛投資，以支持350萬澳洲青年，包含家庭、教

育、就業、文化和體育方案。報告共分為三大部分：1.報告概述以及所採用的方法論；2.陳述澳洲政府對青年事務的引導角色；3.明列澳洲政府對青年事務活動的六大主題，包括自己表達、享受樂趣和積極主動；家庭、社區和溝通；健康、福祉和發展；途徑、工作和金錢；學習和技能發展；澳洲生產力與永續性(Commonwealth of Australia, 2009)。其中在就業部分澳洲政府推動諸多技能評估相關方案，如當時教育主管機關提出的「就業能力評估」(Job Capacity Assessment)方案，就是對有健康狀況和身心障礙者需求的評估，旨在確定參與者的工作能力、就業障礙和建議，並將其轉介給合適的就業服務提供者。另外如「就業機會」(Job Access)方案則是網站和電話諮詢服務，提供有關身心障礙者就業相關事宜的信息和建議。此外，「全國性職業專家」(National Industry Career Specialists)方案則是澳洲職業諮詢計劃的一部分，這些專家提供了關於全國性企業職業資訊和技能需求，並與主要的國家機構建立了夥伴關係，如企業技能委員會、企業團體、澳洲培訓團體以及州和地區培訓機構，並鼓勵這些機構參與支持青少年從學校過渡到進一步學習、培訓或工作。

之後，澳洲政府於 2010 年 4 月再公布「澳洲青年全國性策略」(The National Strategy for Young Australians)報告，策略著重 12 至 24 歲澳洲青年的感受，並強調了現在和未來政府行動的優先領域，藉以因應當代青年需面對的新挑戰，包括氣候變化、恐怖主義、高齡化社會和基礎設施不足、就業市場變化、技術革新、大眾文化日益增長的影響以及家庭和社會結構的變化。因此，報告也提出全國性策略的四大目標：1.授權澳洲青年建立自己的生活；2.讓澳洲青年學習對自己的行為負責；3.協助澳洲青年適應生活挑戰；4.建立更健全、安全與生產力的澳洲。為達成上述四項目標，報告進一步提出八大優先策略：1.改善所有青年的健康和福祉；2.讓澳洲青年通過教育形塑自己的未來；3.支持澳洲青年的家庭；4.增強澳洲青年積極參與社區活動；5.提供澳洲青年就業方面成功所需的技能和個人社交網絡；6.使澳洲青年能夠自信與安全的參與線上活動；7.加強澳洲青年的事前預防，避免問題惡化，並幫助青年重新走上正軌；8.對危害他人安全的行為建立明確的法律後果(Commonwealth of Australia, 2010)。其中在第五項策略部分，報告書特別強調提供澳洲青年就業方面成功所需的技能和個人社交網絡，主要方案包括投入 5 萬澳元經費的「高公民與領導方案」(High Resolves Citizenship and Leadership Program)，幫助貧困地區的青年透過學校課程的互動模擬、角色扮演練習和小組討論來發展個人和領導技能；另一方案則是投入 120 萬澳元經費的「青年發展支助方案」(Youth Development Support Program)，幫助符合條件的非政府組織激勵和鼓勵年輕人發展技能，並與社區結合。

由於澳洲需要尋找新的成長來源並提高生產力，藉以維持生活水平。而最大的增長機會將來自知識密集企業的創新與出口，因為這是最具利潤、競爭力 and 生產力。當這些企業成功時，將為澳洲的新就業增長產生顯著貢獻，所以創新對就業也至關重要。因此，澳洲政府在 2017 年 11 月再公布「澳洲 2030 年：透過創新繁榮」(Australia 2030: Prosperity through Innovation)報告書，內容包含教育、企

業、政府、研究與發展、文化與志向五大面向(Commonwealth of Australia, 2017)。其中在教育面向，主要是讓所有澳洲人具備與 2030 年相關的技能，藉以應對不斷變化的工作性質。政府可採行的策略包含：1.透過教師和學校領導的發展，可以改善科學、技術、工程和數學四項未來重點學科的教學以及 21 世紀的技能，同時透過針對性的預防措施可以減少教育不平等；2.澳洲的職業教育和培訓制度需因應創新的優先事項。

(三)小結

澳洲將近有 300 萬成人的處於基本技能低下的狀態，無法符合勞動力市場的需求因此澳洲就業和中小企業部及教育和訓練部財務補助OECD針對澳洲技能製作評估報告，報告中也對技職教育、失業缺訓青年、弱勢青年提出政策建議，以助於澳洲政府部門在制訂相關辦法來符合就業市場的需求。而青年因基本技能或專業技能不足導致無法順利求職抑或所習得的技能不符合勞動市場所需。無論是學校教育到就業或學校教育到高等教育和培訓的青年族群，澳洲政府針對青年投資政策從 2009 年到 2017 年間不斷提出修正，旨在為澳洲青年找出就業的新出口，在教育面相則是提升專業學科能力讓澳洲青年可以具備 2030 年的就業相關技能。

二、機構層級

(一)國會「澳洲青年就業」報告書

澳洲國會在 2016 年公布「澳洲青年就業評量與成果提升」(Employment-Measuring and improving outcomes for young Australians)報告書，內容主要指出自全球金融危機(Global Financial Crisis , GFC)以來，澳洲青年勞動力市場狀況普遍得到改善。然而，勞動力市場在地區與各年齡群組間的復甦並不均衡。政府對青年失業的主要應對之策是提供積極的勞動力市場計劃，但對於弱勢青年而言，這些計劃有效性的證據並不顯著。不過在過去兩年的聯邦預算中所實施的部分特定計劃，則在長期而言較能改善參與者的就業成效(Parliament of Australia, 2016)。報告中詳細比較了 2008 年與 2015 年各項青年就業相關數據：在各地區未就業青年增長數量部分，以Perth西北地區增加最多，其次是Melbourne內部東區，最少則是Victory州西北地區；在不同年齡群組未就業就學與培訓(NEET)青年比例部分，15-19 歲群組從最高 2009 年 10%，逐年降低至 2015 年 7%。20-24 歲群組則是從最高 2009 年 14%，逐年降低至 2015 年 15%，也可看出 20-24 歲群組在未就業就學與培訓青年比例部分遠高於 15-19 歲群組；在全時工作或就學比例比較部分，15-19 歲群組從最低 2009 年 83%，逐年提高至 2015 年 86%。20-24 歲群組則是從最高 2008 年 78%，逐年降低至 2015 年 70%，也可看出 20-24 歲群組全時工作或就學比例遠低於 15-19 歲群組。研究結論也進一步指出澳洲青年失業率的成因主要有兩點：1.青年往往很少或沒有勞動市場經驗，缺乏相關技能；2.企業在僱用青年勞工時面臨更高的投資成本和更低的停聘成本。因此，這些因素導致青年與勞動力市場的關係不穩定，使青年在失業、培訓和就業之間游移，更有可能進入臨時和不安全的工作。在最糟糕的情況下，甚至產生負面的勞動市場經歷。

(二)大學校長協會「全國性產學合一策略」分析

同樣對於青年就業力的關注，澳洲大學校長協會(Universities Australia)也在2015年3月發表「畢業生就業準備的劃時代策略」(Landmark strategy to make graduates more job ready)，由大學和企業領導人共同宣布一項全國性的策略，旨在提升澳洲勞工的生產力，改善畢業生就業前景並滿足雇主的技能需求。此項策略名為「全國性產學合一策略」(Work Integrated Learning; WIL)，包括工作參訪、實習、見習方案和實際企劃等活動。數千位的雇主已經與大學合作，為學生提供產學合一經驗，但在2015年時，仍未有一個整體性的全國策略可以指導未來發展。因此當時澳洲大學校長協會執行長Belinda Robinson女士便指出學生對於產學合一的需求日增，而此一全國性策略可以符合學生的需求。讓學生將學校教育的內容應用於工作場所，並增加未來企業就業的準備與能力，符應企業的需求(Business Council of Australia, 2015)。之後，在2018年1月澳洲大學校長協會進一步公布「面向未來回應報告書」(Submission in response to Future Proof)，強調高品質的高等教育和培訓對澳洲而言比以往任何時候都更為重要，未來的行業和工作將越來越依賴於創新和技能。任何高等教育政策環境的變革都必須以包容原則為基礎，才能使整個社會從經濟增長和進步中受益，並強化了社會凝聚力(Universities Australia, 2018)。澳洲大學校長協會在回應報告中主要是對於面向未來報告書的八項誤解提出建議：包括澳洲大學校長協會與政府的政策規劃、投資的價值與報酬、高等教育的成本、高等教育的公共性與私有性效益、需求導向的財政成本、雇主對畢業生的看法、高等教育與技職教育、學生學費等項目。其中在雇主對畢業生的看法部分，面向未來報告中不斷強調雇主對於畢業生感到不滿意，並認為其未做好就業之準備。但是在2017年的雇主滿意度調查結果則是顯示9/10的雇主認為畢業生已做好就業準備，並有85%的雇主對畢業生感到滿意。對此，Melbourne大學也發布「澳洲企業委員會(Business Council of Australia; BCA)面向未來回應檢討報告」(Response to BCA "Future Proof" Discussion Paper)，同樣支持上述澳洲校長協會所指出的雇主對畢業生滿意論點，並認為在未來幾年學習和工作之間須同時兼顧，高等教育和職業教育機構需要變得更加彈性和適應性強(University Melbourne, 2018)。因此，Melbourne大學贊成面向未來報告書改革的方向與策略，但是仍強調應基於事實基礎而非普遍性的誤解。

2019年1月澳洲大學校長協會發佈「澳洲職業教育和培訓(VET)系統專家評審報告」(Submission on expert review of Australia's Vocational education and Training system)，內容中提到一個穩健、信譽良好的VET系統對澳洲未來的重要性，VET提供培訓和實用技能，使澳洲人能夠立即進入勞動力市場。高等教育為學生提供長期專業和學術生涯所需的學術、分析和科技技能。兩者對澳洲的經濟和社會福祉都非常重要。

因VET FEE-HELP(VFH)實驗失敗對學生、VET部門及英聯邦政府的聲譽留下了有紀錄的不良影響，讓VET承受非常大的壓力，一直以來VET部門面臨的問題，資金不足、政策設計不當和部門內方法過時，只能通過改進VET資金和政策

來解決。

UA建議政府在仔細考慮VET部門的獨特特點和宗旨後，改善VET的資金和政策設定。同時，政府必須積極確保不會損害澳洲成功的高等教育部門的資金或政策設定(Universities Australia, 2019)。

2020年1月澳洲大學校長協會再發佈「提交生產力委員會技能和勞動力發展協議」(Submission To Productivity Commission On Skills And Workforce Development Agreement)中對「國家技能及勞動力發展協定」(National Agreement for Skills and Workforce Development)(NASWD)的審查發表意見。針對2018年所提出的「未來面向報告書」及2019年1月的「澳洲職業教育和培訓(VET)系統專家評審報告」做出檢討及建議。前言提到NASWD在澳洲的職業教育和培訓體系中發揮著關鍵作用，在歷史記載中澳洲政府委員會(Council of Australian Government's, COAG)決定將技能改革作為優先事項。解決資金、培訓方案的通用性和提高整個部門的品質等核心問題以提高VET部門的聲譽和吸引力。為了讓澳洲高等教育和VET系統成為世界級的高等教育體系，更有效的發揮不同但相輔相成的作用。因此，政府對高等教育也進行了審查。國家技能委員會(National Skills Commission, NSC)的成立為有效的定價模型和預測勞動力市場對技能的需求提供證據基礎。UA也從與VET利益相關者的交易中了解到，提高培訓包的相關性對於滿足行業和學生的需求非常重要。

UA強調，向更廣泛的澳洲社會宣傳職業教育的可能性以提高該部門的知名度，使未來的學生(以及影響他們的人)更加意識到透過VET和高等教育途徑都可以獲得有價值的職業。其中一部分內容在學生選擇職業方面可提供當前以及有脈絡的數據。透過銜接安排讓學習職業的學生進入高等教育的途徑。這些課程可以集中在某些專業領域，讓專業職業有一個線性的發展。重點是保障澳洲高等教育的品質和聲譽，並確保學生以後不會處於不利地位。此外，在資金部分UA建議州和地區政府與聯邦政府合作，在仔細考量VET部門的獨特特點和目的後，改善VET的資金和政策設定(University Australia, 2020)。

(三)小結

澳洲國會及澳洲大學校長協會皆致力於提升青年就業率，無論是職業教育或高等教育都應更加彈性以符合勞動力市場需求。UA從2018年的面向未來回應報告書強調高品質的高等教育和培訓以符合未來行業的創新及技能到2020年針對職業教育及高等教與做整體性的檢討與建議，改善VET的資金和資金設定、將技能改革作為優先事項、確保澳洲高等教育和VET系統成為世界級的高等教育體系。

三、其他利害關係人層級

(一)師生團體報告書分析

澳洲 Melbourne 大學教授 Woodman 和 Wyn 在 2013 年曾針對當時的澳洲青年政策進行分析，認為澳洲青年政策起源自 1980 年代新的經濟情勢，強調服務業與知識產業。而現今的青年政策轉型的重心則在於透過強化青年與教育政策的過渡性標準，提供管理青年就業危機的可能性。強化對具風險青年的社會包容，

藉以認知形塑青年經歷中個人和社會轉型的交集。研究也主張須對社會變遷有所認知，藉以確保政策是基於對青年生活新模式的充分理解(Woodman & Wyn, 2013)。不過此研究主要是從社會包容與變遷以及世代交替的角度，進行澳洲青年政策之分析。澳洲 Tasmania 大學社會變遷研究(ISC)中心研究員 Denny 和 Churchill 在 2016 年 3 月針對澳洲青年失業率也發表相關研究，透過年齡群組進行近 20 年澳洲勞動力市場參與以及失業率的比較分析。研究結果也顯示過去政府公布四份政策白皮書都主張採取增加婦女、成熟勞動力以及移民的方式，藉以因應高齡化社會與經濟衰退的作法都是不利的(Denny & Churchill, 2016)。此研究主要是依照年齡群組作為劃分依據，區分為 15-19 歲、20-24 歲...依序到 65 歲以上共七大群組，檢視澳洲 1995 年至 2015 年勞動力市場參與率、失業率以及勞動力供給的數據比較分析。此外，由於為青年提供職業教育和培訓(Vocational education and training, VET)的教育部門也至關重要，但卻經常被廣泛批判。但許多針對澳洲 VET 改革的批評均認為培訓僅以課堂本位為主，過多的培訓課程品質低落，並與技能需求無關。最新的研究便著重探討澳洲以全面性的教育券計劃，取代中央計劃的模式的影响(Duncan & Cain, 2018)。而研究結論也顯示此項改革的結果導致私立大學入學人數大幅增加，課程選擇與雇主需求之間的符應程度改善，學生成績提高，對公平也沒有不利影響。

隨著 2015 年嘗試解決澳洲青年失業的預算重點公布，此問題才開始獲得大量關注。但是預算只是問題解決的起點，必須把重點放在將學校、大學和雇主整合，並確切瞭解有多少受影響的年輕人實際上正在尋找工作？對此，2015 年 12 月就業部(Department of Employment)於 Melbourne 舉辦「青年就業途徑會議」(Youth Employment Pathways conference)，在會議前中便有非營利機構 Criterion Conferences 研究團隊提出十點降低青年失業率的策略：1.鼓勵創業-教育學童啟動、管理和經營自創企業的技能，將是培養澳洲當代青年獨立的第一步；2.重新評估無償實習(Unpaid Internships)的價值，雖然實習可以協助奠定職業生涯的基礎，但為了讓實習生接受高標準的培訓和監督，組織應提供某種形式的最低工資藉以吸引年輕人；3.重新評估福利的分配-避免提高福利作為工作的可行替代方案(以賑代工)，確保青年能積極謀職；4.所有中學都應與雇主建立積極的伙伴關係-確保學校讓課程和學生技能與雇主需求保持一致；5.提早職業輔導-學校的就業諮詢顧問應發掘學生的技能並協助提供就業方向；6.工作經驗的新標準-學生應該參與許多不同的工作環境，增加各行各業的工作經驗機會；7.學徒制現代化-在澳洲培養新技術勞動力的過程，需要強調發展澳洲青年新的技能和知識；8.為弱勢青年提供公平機會-為貧困地區的青年創造高品質就業機會和培訓機會；9.在後期教育階段增加與工作相關的學習和學歷證書-即使在進入學徒期之前，學校也需要負責培養學生進入勞動力市場所需的技能，讓學生從學校更容易過渡到工作環境；10.針對技能短缺領域的國家徵收計劃(National levy scheme)-如同英國，澳洲應該轉而啟動徵收計劃，藉以招募和培訓技能短缺領域的年輕人，如建築業(Criterion Conferences, 2015)。由以上敘述可知，此十項降低青年失業率策略主要著重於三

項層面，分別是學校課程規劃-重視創業理念培養與夥伴參與；就業前的實習制度-就業輔導、帶薪實習、多元嘗試與現代化學徒制；就業後的工作福利-避免以賑代工、弱勢就業公平以及技能短缺領域人才培訓。

(二)非營利機構報告書分析

非營利機構 PwC Australia(2017)也公布「2050 年的世界」(The World in 2050)報告書，進一步指出澳洲在全球經濟地位排名將從 2016 年的 19 名，到 2030 年排名為 23 名，甚至到 2050 年衰退至 28 名，低於泰國、馬來西亞、越南與菲律賓。PwC Australia 總裁 Luke Sayers 也認為排名下降將損害澳洲的聲譽和影響力，極大地損害對於持續繁榮的希望。失業和貧困將上升，社會不平等也將增加，而要實現年均 GDP 增長 2%的基本經濟成長，即每年額外增加 320 億澳元，對目前情況而言更加困難。為了解決此一困境，PwC Australia 在 2015 與 2016 年 10 月陸續公布澳洲青年勞工指數(Young Workers Index)，藉由 OECD35 個會員國際比較中瞭解澳洲青年就業率、社會流動、機會、技能與就業力情況。報告結果顯示澳洲青年勞工的排名從 2006 年的 7 名到 2011 年仍維持在 7 名，但是自 2014 年即掉至 10 名，並在 2015 年更退步至 11 名。其中在 20-24 歲非就業就學培訓青年(Not in Employment, Education or Training, NEET) 比例部分以德國 10%最低，土耳其 36%最高，澳洲排名第 8；青年失業率以瑞士 9%最低，希臘 50%最高；輟學率以波蘭 6%最低，墨西哥 69%最高(PwC Australia, 2015; 2016)。報告也指出高品質的青年勞工政策應包含三大層面：1.提升技職教育-結合職業訓練和課堂學習方式可以為青年提供更多選擇，協助其過渡到工作世界，同時讓雇主參與設計和提供學徒制架構是防止技能失衡的關鍵；2.雇主參與青年和學校互動-改變雇主對青年的看法，提早參與學校可以提高青年就業能力和就業選擇方面的資訊，包括工作經驗、就業諮詢、督導和青年主導的社會活動；3.重視社會包容-減少採用非正式招聘方法、透過參與社經地位較低的青年，過濾減少工作障礙，降低反社會行為發生的風險。

(三)小結

大學專業研究角度及非營利機構 PwC Australia 都相繼針對如何改善青年失業率及青年與企業順利銜接提出觀點與建議，不外乎以課程規劃面、實習制度、工作福利三大層面探討。

五、結論與建議

一、結論

依據研究背景及動機與目的，預計研究問題有：(一)釐清就業力的意涵與分析指標為何；(二)透過澳洲國家、機構與其他利害關係人角度剖析探究澳洲高等教育人才培育政策具體作法與特色為何；(三)依據就業力統計數據，如青年就業率、失業率、未就業就學培訓(NEET)率以及雇主滿意度，檢視澳洲就業力提升政策之具體成效為何。依上述三項待答問題有以下結論。

(一)就業力的分析指標應包含知識、技能、態度及進階的自我效能感，自信和自尊心的發展

就業力經過時間的推移、全球勞動力市場的劇烈變化下已從基本學歷需求加乘至軟實力、證照、語言力...等。就業力並非只仰賴高等教育機構養成，在求學期間透過校園的機制尋得自我的興趣培養未來進入就業市場所需要的專業技能、相關證照及語言能力。而透過高等教育機構的訓練更重要的是養成就業市場日益重視的軟技能，亦是呼應教育部 2013 年「人才培育白皮書」中所提及的期許我國的青年人才能具備「全球移動力」、「就業力」、「創新力」、「跨域力」、「資訊力」、「公民力」等關鍵能力，俾提升國際競爭力。因此，就業力並非狹隘地於遞交履歷的片刻完美呈現，就業力需從求學期間養成直至進入就業市場後仍應持續精進，不斷的依工作現狀需求自我進階以確保工作及爭取向上晉升機會。

就業力分析指標依據國內外學者的文獻整理有以下結論：知識、技能、態度及進階的自我效能感，自信和自尊心的發展。

(二)澳洲高等教育人才培育政策特色強調資料庫建置、技能需求導向、多元投資、弱勢補助以及產學合一

透過澳洲國家、機構與其他利害關係人角度剖析探究澳洲高等教育人才培育政策具體作法與特色為以下幾點：

- 1.蒐集並建立現在與未來技能需求指標資料庫。
- 2.利用技能需求資訊引導就業、教育和培訓以及移民領域的政策制定。
- 3.提供 14-25 歲的青年廣泛且多元的投資，包含家庭、教育、就業、文化和體育。
- 4.投注經費協助貧困、弱勢青年透過訓練符合勞動市場需求。
- 5.企業與大學合作提供學生產學合一的經驗以滿足雇主的技能需求。
- 6.改善資金與政策設定，建立一個良好的職業教育和培訓系統(VET)，使未來的學生及影響他們的人都意識到透過 VET 和高等教育系統都可以獲得有價值的職業。

(三)澳洲就業力提升政策之具體成效為降低青年未就業就學培訓比例以及提高雇主滿意度

青年未就業就學培訓(NEET)比例有逐年降低的趨勢，但 20-24 歲的族群比例高於 14-19 歲的族群，全時工作或就學比例，14-19 歲族群比例逐年提升，20-24 歲族群比例卻逐年降低。雇主滿意度調查至 2017 年也有 85%的雇主對於畢業生是滿意的。

二、建議

依據上節結論，研究者提出以下三點建議：

- (一)臺灣應在青年就學期間輔導其就業力養成計畫，協助畢業生在畢業前即明確找到就業方向並依其方向培養自身就業技能，降低學用不符情況。
- (二)政府部門、高等教育機構、民間企業間需建立有效溝通管道，提供各領域明確的產學合一計畫，避免實習制度流為無薪工讀生讓青年產生負面工作經歷。
- (三)建立完善的職業教育與職業培訓中心及就職管道。

參考文獻

- Career 編輯部(2006)。未來人才像什麼? *Career* 雜誌, 93-104。
- 于承平(2016)。澳洲職業教育與訓練及其品質保證制度發展與啟示。 *教育研究與發展期刊*, 12(2), 31-64。
- 王如哲、李家宗、楊正誠、劉秀曦(2019)。高等教育。載於黃昆輝(主編), *邁向公義與卓越-臺灣教育的問題與對策研究*(pp.419-541)。臺北: 黃昆輝教授教育基金會。
- 中華民國統計資訊網 (2020)。人口數及人口增加率。取自 <https://www1.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=15408&CtNode=4692&mp=3>
- 史乃方(2015)。就業力之回顧與前瞻。 *科技與人力教育季刊*, 1(4), 14-32。
- 李衍儒、趙永茂(2016)。公共政策棘手問題界定理論之研究: 以我國觀光博弈產業政策與個案為例。 *行政暨政策學報*, 62, 1-58。
- 侯永琪、蔡小婷、洪維佳(2011)。澳洲大學品質保證局(AUQA)的轉型與新任務-高等教育品質與標準署(TEQSA)的新角色。 *評鑑雙月刊*, 34。
- 教育部(2015)。澳洲公布創新政策致力延攬國際科研人才。 *教育部電子報*, 696。取自 https://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows_sn=17733
- 梁朝雲(2010)。如何培養青年適應社會所需的「軟實力」及其對社會責任的承諾? *99 年青年政策論壇地方論壇*。
- 陳雅玲(2007)。未來的一軍。 *商業週刊*, 1006, 72-94。
- 孫仲山、王明政(2011)。澳洲的職業教育與訓練。 *就業安全半年刊*, 10(1), 27-34。
- 蔡翠婷(2007)。臺灣大專畢業青年就業力之調查分析。(未出版之碩士論文)。國立交通大學, 新竹市。
- 蕭錫錡 (2008)。澳洲國家職能標準制度。臺北市: 行政院勞工委員會職業訓練局。
- Australian Bureau of Statistics (2020). *Population clock*. Retrieved from <https://abs.gov.au>
- ACNielsen Research Services (2000). *Employer Satisfaction with Graduate Skills*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Business Council of Australia (2015). *Landmark strategy to make graduates more job ready*. Retrieved from <https://www.bca.com.au/landmark-strategy-to-make-graduates-more-job-ready>
- Commonwealth of Australia (2009). *Investing in Australia's Young People: a stock take of Australian Government initiatives for young people*. Retrieved from [file:///C:/Users/user/Downloads/Report%20\(PDF%20format\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Report%20(PDF%20format).pdf)
- Commonwealth of Australia (2010). *The National Strategy for Young Australians*. Retrieved from <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2010-04/apo->

nid30323.pdf

- Commonwealth of Australia (2017). *Australia 2030: Prosperity through Innovation*. Retrieved from <https://www.industry.gov.au/data-and-publications/australia-2030-prosperity-through-innovation>
- Criterion Conferences (2015). *Investing in our Youth: 10 Ways to Reduce Youth Unemployment*. Retrieved from <https://www.criterionconferences.com/blog/social-services/investing-youth-10-ways-reduce-youth-unemployment/>
- Dunn, William N. (2008). *Public Policy Analysis: An Introduction*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Denny, L., & Churchill, B. (2016). *Youth employment in Australia: A comparative analysis of labour force participation by age group*. Retrieved from <https://blogs.utas.edu.au/isc/2016/03/31/youth-employment-in-australia-a-comparative-analysis-of-labour-force-participation-by-age-group/>
- Department of Jobs and Small Business (2018). *Australia getting it right on skills assessments*. Retrieved from <https://www.jobs.gov.au/newsroom/australia-getting-it-right-skills-assessments>
- Duncan, M., & Cain, P. (2018). Course Choice and Achievement Effects of a System-Wide Vocational Education and Training Voucher Scheme for Young People. *Educational Evaluation & Policy Analysis*, 40(4), 507-530.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis
- IMD (2018). *IMD World Talent Report 2018*. Retrieved from <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/talent-rankings-2018/>
- IMD (2019). *IMD World Talent Report 2019*. Retrieved from <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-competitiveness-ranking-2019/>
- Kalfa, S., & Taksa L. (2017). Employability, managerialism, and performativity in higher education: a relational perspective. *High Education*, 74, 687-699.
- Moorea, T., & Mortonb, J. (2017). The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. *Studies in Higher Education*, 42(3), 591-609.
- OECD (2017). *Building Skills for All in Australia-Policy Insights from the Survey of Adult Skills*. Retrieved from <http://www.oecd.org/australia/building-skills-for-all-in-australia-9789264281110-en.htm>
- OECD (2018). *Getting Skills Right: Australia*. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-australia_9789264303539-en

- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289.
- Parliament of Australia (2016). *Employment—Measuring and improving outcomes for young Australians*. Retrieved from https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook45p/EmploymentYoungAustralians
- PwC Australia (2015). *PwC Young Workers Index*. Retrieved from <https://www.pwc.com.au/pdf/pwc-young-workers-index-final-pack-au.pdf>
- PwC Australia (2016). *PwC Young Workers Index- Empowering a new generation*. Retrieved from <https://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/pwc-young-workers-index-2016.pdf>
- PwC Australia (2017). *Now consider this: On current form, Australia's place in the global economy is set to crash from 19th to 28th by 2050*. Retrieved from <https://www.pwc.com.au/about-us/newdirection/prosperity.html>
- Trading Economics (2020). *Australia Youth Unemployment Rate*. Retrieved from <https://tradingeconomics.com/australia/youth-unemployment-rate>
- Universities Australia (2018). *Submission in response to 'Future Proof'*. Retrieved from <https://www.universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2019/05/FINAL-sub-to-BCA-Jan-2018-2.pdf>
- University Melbourne (2018). *Response to BCA "Future Proof" Discussion Paper*. Retrieved from https://about.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0026/40994/UoM-Submission_-BCA-Consultation-Final.pdf
- Universities Australia (2019). *Submission on expert review of Australia's Vocation Education And Training System*. Retrieved from <https://www.universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2019/05/190125-UA-submission-on-VET-review.pdf>
- Universities Australia (2020). *Submission to Productivity Commission On Skills And Workforce Development Agreement*. Retrieved from <https://www.universitiesaustralia.edu.au/submission/submission-to-productivity-commission-on-skills-and-workforce-development-agreement/>
- Woodman, D., & Wyn, J. (2013). *Youth Policy and Generations: Why youth policy needs to 'rethink youth'*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/259431280_Youth_Policy_and_Generations_Why_Youth_Policy_Needs_to_27Rethink_Youth%27

中國大陸高校臺生適應輔導之個案研究－以廣東省暨南大學為例

邱美君

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程碩士

李家宗

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程副教授

leect@mail.ntcu.edu.tw

摘要

近年中國大陸政府推出臺灣學生就學優惠措施，赴陸求學的人數因而增加且學齡調降為高中畢業生。臺生期待提早適應環境並建立人脈然而無從評估是否適合在中國大陸就學或是適合哪種類型的大學？位於廣東省的暨南大學是中國招收最多僑生及外籍生的大專院校，相形之下臺生人數也是全國第一，臺生福利措施遠勝其他大專院校，特以該校為例了解臺生在暨南大學的適應狀況與學校輔導措施。透過本研究結論可做為了解臺生在中國大陸大專院校學習與生活輔導等現況之參考。本研究所得之結論如下：

- 一、中國大陸高校之臺生適應輔導措施比照一般外招生
- 二、暨大臺生適應輔導工作以新生訓練營及分班教學為最大特色
- 三、臺灣學生聯合會為暨大臺生適應輔導工作的最佳助力
- 四、透過分班教學及臺聯會活動增進暨大臺生的適應力

關鍵字：高校、臺生、適應輔導

The Assistance of Adaption from China's University for Taiwan's High-School Graduates: A Case Study on Guandong Jinan University

Mei-Chun Chiu

Master Program of Higher Education Management, National Taichung
University of Education

Chia-Tsung Lee

Associate Professor, Master Program of Higher Education Management,
National Taichung University of Education

leect@mail.ntcu.edu.tw

ABSTRACT

The government of mainland China has released a lot of benefits and welfare policy for Taiwanese students recently, and it has incited Taiwan's senior-high-school graduates to study in mainland China. Most Taiwanese students studying in mainland China hope to adapt themselves to the life here and establish as well as expand their social connections. However, they do not know how to evaluate if they are suitable to study in China and what kind of University they could apply for. Jinan University (hereinafter called 'JNU'), located in Guangdong Province, is the university in mainland China to recruit the largest number of overseas Chinese and foreign students, as well as Taiwanese students. In fact, Taiwanese students here enjoy substantial benefits, much better than those in the other universities in mainland China. This case study provides people who are interested in the Taiwanese students current situation of studying and living at the higher education campus in mainland China. Based on a case study, the assistance of adaption of JNU are summarized as follows: a. The precautions for the adaption assistance of Taiwanese students in mainland China are the same as the foreign students, b. The distinguishing features of JNU's assistance of adaption are the Orientation Camp and Differentiated Instruction, c. Taiwanese Students Union is the great assistance of adaption for JNU Taiwanese students, d. JNU improves the adaptability of Taiwanese students through differentiated instruction class grouping and the various activities held from Taiwanese Students Union.

Keywords: institutes of higher education, Taiwan's high-school graduates, assistance of adaption

壹、前言

自中國大陸世界大學排名逐年上升，加上開放臺生就讀且學費及待遇皆比照在地學生，而且臺灣政府採認中國大陸學歷範圍逐年增加，臺生在中國大陸的學費比照陸生且生活費用比起北美、日本或歐洲相對低廉，交通費也相對便宜，種種因素加劇臺生赴大陸就學意願(吳伊凡、藍佩嘉，2012；中华人民共和国国务院台湾事务办公室，2018)。臺灣部分優秀學子對於高校資源緊縮、課程內容淺顯、世界大學排名整體低於中國大陸等原因，而選擇赴陸就讀。

然而，臺灣政府近年雖已採認部分中國大陸學歷，但也憂心學生西進受到共產思想影響，故於大陸委員會網頁揭露西進就學可能的風險(中華民國大陸委員會，2019)。研究者認為國際化政策的推動不應侷限在歐美，中國大陸亦為地球村一員，甚至有多所國際知名高校在此設置分校，如寧波諾丁漢大學、崑山杜克大學、上海紐約大學、西安交大利物浦大學、北京大學牛津校區等。此外，中國大陸高考(即大學入學考試)應試規則也顯示對於英語教育的積極態度，在英語科目的考試除紙筆測驗(閱讀及寫作)，另包含聽力及口說測驗(中华人民共和国教育部考試中心，2019)。

依據中華人民共和國教育部公告統計資訊，截至2019年6月15日，全中國高等學校(即臺灣所稱之大專院校，以下簡稱高校)共計2,956所，其中：普通高校2,688所(含獨立學院257所)，成人高校283所(中华人民共和国教育部，2019)。近年臺灣赴中國大陸就讀學生人數日趨成長，然而對於中國大陸高校特色無從掌握，而基於對學校品質的要求，多數以2015年開始的雙一流高校為優先選擇目標(中华人民共和国教育部，2017)。而廣東省暨南大學(以下簡稱暨大)為中國大陸最高華僑學府且為雙一流重點高校，招收香港、澳門、臺灣、外籍學生及華僑學生(此類學生統稱為「外招生」，餘稱為「內招生」)人數為中國大陸高校最多，約有13,728名外招生，其中有1,286名臺生(暨南大學招生辦公室，2019)。配合中國大陸國家發展政策，暨大對於外招生管理措施略有不同於他校，包含課程安排、考試安排、住宿安排等。

因此，本研究選擇廣東省暨南大學作為個案研究對象，期待透過實地訪察，瞭解其提供臺生之軟硬體資源項目為何，以及對於臺生的學習、生活適應等輔導措施等。希望提供學子赴陸前評估參考，亦可提供臺灣教育工作者作為學生生涯輔導之參考。基於上述研究背景與動機，歸納出本研究主要目的如下：

- 一、明瞭中國大陸高校適應輔導現況與針對臺生適應輔導之具體作法
- 二、探究個案學校臺生適應輔導之組織與機制
- 三、分析個案學校臺生之學習、生活、文化適應狀況
- 四、形成結論與建議，並提供臺灣學校生涯輔導業務發展與臺生就學之評估參考。

貳、文獻探討

一、境外生適應輔導理論

境外生不僅需適應新環境的學習與生活，更困難的是需要適應不同的文化，因此適應難度更高、適應期更長。例如Black和Mendenhall(1991)提出“U型適應理論”(The U-curve theory of Adjustment)，認為跨文化適應包含四個漸進式的階段：蜜月期(Honeymoon Stage)、文化衝擊期(Culture Shock Stage)、調適期(Adjustment Stage)及熟練期(Mastery Stage)。而此四個漸進式階段與Ward和Kennedy(1992)指出的文化適應與心理適應是境外生跨文化適應的兩個重要層面呼應，除能理解文化適應包含生活適應、學習適應等外，亦能明瞭心理適應更是跨文化適應中最重要的一面。此外机秀玲(2012)則認為適應的過程是持續不斷且沒有終點，除了教師之外，同儕的協助更是最強大的輔導力量。新生入學後最困擾的事件前三名依序為「就業與升學」、「對大學課程適應」及「經濟與生活狀況」。因此，學校不僅需要費心策劃活動引導學生，更須培養學生的心理強度，方能幫助學生跨過適應期，順利開展各領域的學習並建立人際網絡。

二、中國大陸臺籍生適應輔導相關研究與做法

由於歷史因素，來自香港、澳門、臺灣地區的學生即使和中國大陸當地學生說同樣的語言、使用相似的文字，但在價值觀、思想意識、行為個性等方面都表現出了與本地學生的差異。對於缺乏港澳臺學生管理經驗的高校輔導員而言，同時管理好不同環境條件下成長的港澳臺學生是一個艱困的挑戰。因此，多數學校採取同一套管理與輔導機制。盛敦榮(2017)甚至認為粵(廣東)閩(福建)港澳臺五個地區在文化認同上較近似，建議應以弘揚和傳承中華優秀傳統文化，增強五個地區文化認同的包容性和開放性。而陈雪琴(2011)則透過分析港澳臺學生求學的途徑和動機，嘗試從理論教學、社會實踐、同輩交流等面向建構思想教育管道，以提高港澳臺學生思想教育成效。因此，各項臺生輔導措施與生活適應輔導，亦視其所就讀學校的策略以及輔導人員專業能力與素質程度不同而有差異。

學生適應輔導是各高校輔導員重點工作事項，但以往並未特別針對成長背景不同的學生設置不同屬性的輔導員。截止 2019 年，高校港澳臺學生總人數已逾 3 萬人(蔡立強，2019)。由於港澳臺學生人數逐年增加，中國大陸政府日益重視港澳臺學生的特殊性，故於 2016 年發布「普通高等學校招收和培養香港特別行政區、澳門特別行政區及臺灣地區學生的規定」，開始配置「港澳臺學生輔導員」職務，針對港澳臺學生輔導員的培訓有更多文化適應等方面的內容。然而各高校外招生數量不多且未強制安排此項職務，是否有實質意義仍有待商榷。但藉此政策可觀察出中國政府逐年拉攏港澳臺學生並特設相關福利政策與輔導機制的方向，愈趨多元且與時俱進。

赴中就讀的臺生常認為自己是文化思想傳遞者，需要在中國大陸跟同學老師宣傳臺灣人思想，回到臺灣也須和親友說明中國大陸的體制與現狀(Davidson, 2015; Lan & Wu, 2016)。因此針對港澳臺生的文化及思想教育被列為高教外招生

輔導重點任務之一。而林子榮、李文献(2017)表示臺灣學生的規模不斷擴大，中國大陸須加強臺灣學生統戰工作。除了重視臺生政治教育，更要加強對臺語體系建設、強化平臺交流功能並加強臺生體驗式學習，希望藉此消弭文化與思想歧異(Davidson, 2015)。

透過以上研究得知，中國大陸針對臺生並未有一套專屬臺生的輔導機制，而是統一將香港、澳門、臺灣三地的學生視為同一類學生，適用同一種輔導機制。由於輔導員對於港澳臺生具有統戰任務，因此予以額外的輔導工作培訓，方能更適切地進行港澳臺生輔導工作。

三、中國大陸臺生適應輔導組織與課程

中國大陸政府對於港澳臺生入學的特別關照，例如在各項經費繳交方面，港澳臺生比照本地生收取學費、住宿費及醫療保險費；並提供優於本地生的額外特殊待遇，如住宿環境、額外文化體驗、特定對象獎學金等。近年港澳臺學生赴陸求學人數日趨增長，且暨大為中國大陸最大的華僑學校並負責港澳臺聯招考試題目，對於港澳臺生的學習經驗與生活經驗特別多，學校特別於學生處下設立港澳臺僑學生管理辦公室，也併入外國留學生管理辦公室。港澳臺僑生與外籍學生同屬一輔導管理單位，意味港澳臺僑生的輔導與管理機制亦比照外籍學生。

程莹(2014)認為外招生的管理應先進行文化適應性行為分類，因其身份的複雜性和特殊性，學業與生活適應狀況各異，使外招生管理難度提高。無私奉獻、耐心細緻都是外招生管理者應具備的基本個人條件。此外，應對外招生管理與輔導人員提供跨文化培訓、心理健康培訓、文化交際能力培訓，可提高輔導人員對不同文化背景外招生的接納程度。郑星有(2013)也認同輔導員應該要加強培訓，特別是拓展個人國際視野、關注國內外最新教育理念，加強與國內外高校交流和互訪，尤其更應瞭解香港、澳門、臺灣及東南亞等學生人數較多地區的自然人文特色，對於兩岸四地的社會政治形態和教育模式亦應掌握。张晶晶(2015)則認為基於文化差異下的高校境外生管理主要目標促進多元文化的交流與互動的管理形式，突破語言障礙、樹立共同價值觀，讓不同文化背景學生相互溝通和交流，達到相互尊重、理解、和諧共處，從而實現文化順暢交流與發展。

在課程方面，赵威、辛斌鴻(2011)認為中國大陸高校沒有專門針對境外生制訂教學計畫、與學生互動不夠、授課內容對境外生的適用性不強等，導致部分境外生因為學習效果和成績等原因難以順利畢業。目前除了暨南大學和華僑大學兩個大學因為境外生人數眾多，可為境外生單獨開設班級並由專門教師授課，但因為教師本身對於境外生學習方面的瞭解度不足，多數仍無法啟發境外生學習的興趣，無法解決協助境外生順利畢業的目標。赵威等因此呼籲中國大陸高校教師應努力提高自身素質，主動瞭解境外生的學習需求，例如教學內容應貼近境外生的實際情況、講授基本理論時能結合境外生所在國家地區的在地情況，以提高境外生學習興趣並能增強課堂知識的實用性。因此，中國大陸高校對於臺生的管理與輔導措施與香港、澳門相同，部分措施也比照境外生模式，而對於境外生的組織

與措施仍處探索期，多數學者建議應輔導人員應理解外招生的原生環境與文化，方能有助於輔導工作的推行。

綜上所述，現今臺生在中國大陸高校的制度面與管理面被歸類為外招生，相關輔導措施亦比照一般外籍生。輔導單位及輔導人員對於外招生輔導領域的職能更是普遍缺乏，特別是外招生來自不同國家，有不同的背景文化，建立一個穩定且有能力的外招生輔導員培訓機制至關重要。由於臺生有政治、文化背景的特殊性，與其他外招生不同，是否適用與一般外招生相同的適應輔導措施，值得再深入探究。

歸納以上文獻分析得知，在校園的學生適應輔導工作上最需要留意的幾個面向是：

- (一)新生的適應輔導內容與執行方式(包含身分別區分)
- (二)學校輔導機制與措施
- (三)學校輔導組織系統與人員專業度
- (四)學生對於各類輔導作為的感受(學校輔導措施的成效)

叁、廣東省暨南大學臺生適應輔導現況

一、暨大臺生入學方式與生活概況

暨南大學共有五個校區，三個校區位於廣州，深圳及珠海各有一個校區。目前全日制學生40,029人，其中本科生27,836人，研究生12,193人；來自123個不同國家和地區在校華僑、港澳臺和外國留學生13,728人；其中臺灣學生有1,286人，約為外招生人數之9%(暨南大学招生办公室,2019)，外招生人數居全國高校首位。2019-2020年度入學之本科新生共計8,549人，包含外招生共3,786人，約為新生人數之44%。而其中臺生的人數共計600人，約為外招生人數之16%(暨南大学学生工作处,2019)。

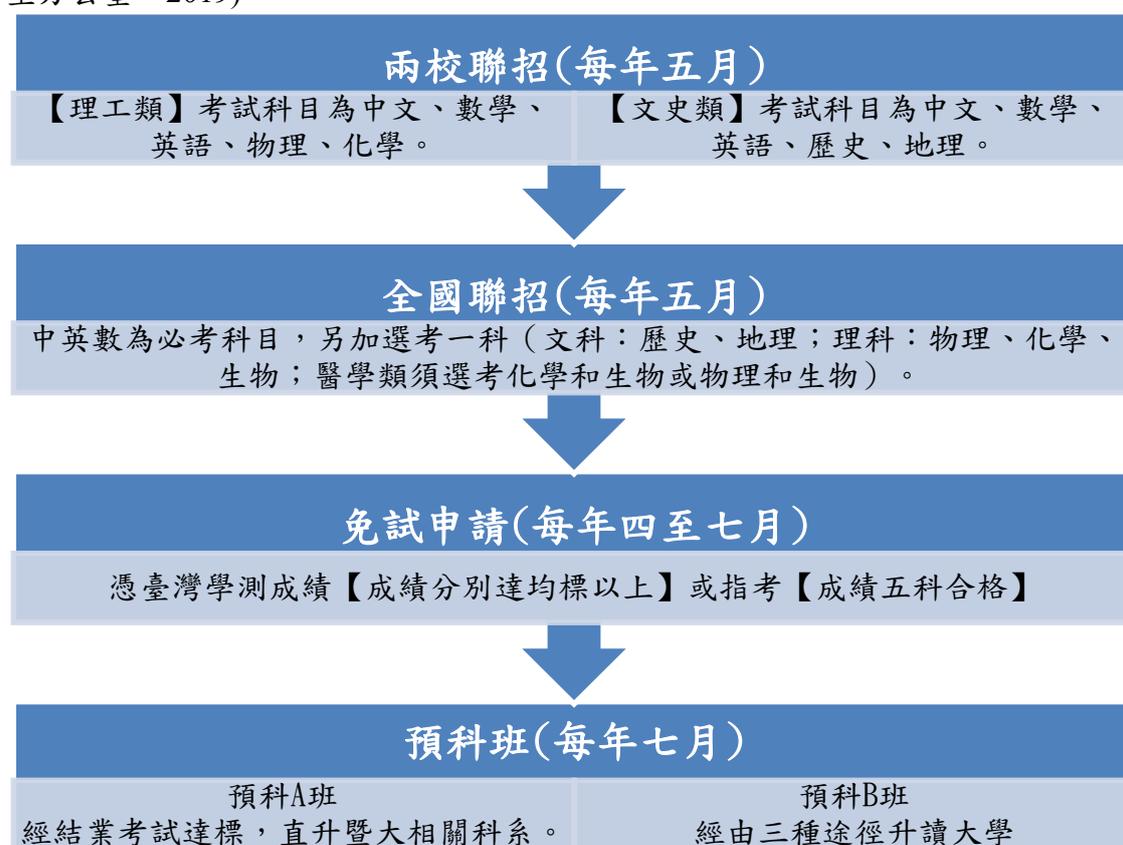
(一)臺生入學方式

一般臺灣學生進入中國大陸高校的管道有全國聯招與免試申請二種，然而因暨大為華僑高校的特殊性，入學管道較其他一般高校多了兩校聯招與預科班兩種，四種入學管道實施時間地點(暨南大学招生办公室,2019)如下：

- 1.暨南大學、華僑大學聯合招收港澳臺和華僑、華人及其他外籍生入學考試(簡稱兩校聯招)：每年五月在香港、澳門、廣州、廈門舉行考試(中华人民共和国普通高等学校联合招收华侨港澳台学生办公室,2018)。
- 2.普通高等院校聯合招收華僑港澳臺學生入學考試(簡稱全國聯招)：每年五月在北京、上海、福建、廈門、廣州、香港、澳門等六地舉辦考試(中华人民共和国普通高等学校联合招收华侨港澳台学生办公室,2018)。
- 3.免試申請：每年四至七月受理高中畢業生憑臺灣的大學入學考試學科能力測試(簡稱學測)申請或以大學指定科目考試(簡稱指考)成績五科合格者(全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心,2019)。

4.預科班：未達以上三種錄取標準者或四技二專統一入學測(簡稱統測)成績各科合格者，可申請就讀暨大預科班一年(暨南大學招生辦公室，2019)。

以往前往中國大陸就學者主要透過全國聯招及兩校聯招的管道入學，2010年後開放臺灣高中畢業生憑大學入學考試學科能力測驗(以下簡稱學測)成績作為申請中國大陸高校之標準，當年要求標準為「頂標」、翌年(2011年)降為「前標」，但對於多數臺灣學生而言門檻仍高，因此前往當時錄取的臺生多數是透過全國聯招或兩校聯招考試方式。暨南大學為增加港澳臺學生入學率特別開設預科班，少數未能達標者可透過預科班之機制進入暨大。2017年中國政府公佈學測成績調降為「均標」以上，因而成為學業成績中等學子心中的高校選項之一。四種入學方式之考試或申請時間先後順序、考試內容等說明如下圖一(暨南大學招生辦公室，2019)。



圖一 暨南大學入學管道申請(考試)及舉辦時間

資料來源：暨南大學招生辦公室，2019

(二)臺生學雜費與校園生活概況

暨大註冊各項費用繳交採全學年一次收費，分為學費、住宿費及醫療保險費(暨南大學財務與國有資產管理處，2019)。暨大各專業(學系)之學費制定須由廣東省物價局批准同意後施行。2019年暨大全學年度學費介於6,060~18,000元人民幣(約新台幣26,000~77,400)，學費較臺灣的國立大學同類院系學費更低，以108學年度文學院學雜費相比較，國立臺灣大學全年度學雜費共計新台幣50,460元，而暨南大學全學年學費為人民幣6,060元，約為新台幣26,000元(邱美君，2020)。

與普遍臺灣大專院校不同的是，暨大預設全體學生入住學校宿舍，校外住宿則須持有家長同意書方得申請外宿(暨南大学教务处、学生处，2019)，且學校並不鼓勵學生外宿。外招生住宿於外招生專用宿舍，住宿硬體設施優於內招生。住宿費依不同房型收費，校本部之外招生皆分配於兩人房，依不同大樓性質分棟收費。番禺校區外招生為四人房，統一收費。而水電費則基於使用者付費原則，每間宿舍各自配有冷熱水表及電表，每月給予固定的免費額度，超出部分由該房成員共同分攤，按月結算，如下表一。

表一 暨南大學各校區臺灣學生住宿費收費標準表(單位：人民幣)

校區	石牌校區 (校本部)	番禺校區	華文校區	珠海校區	深圳校區
住宿費	2,200~4,000	1,400	6,000	3,500	2,600

資料來源：暨南大学招生办公室(2019)。暨南大学2020年招收台湾学生简章。
擷取自 <https://zsb.jnu.edu.cn/df/13/c3469a450323/page.htm>

臺灣的大專院校註冊繳費單除學雜費外，多數預先收取網路使用或電腦實習費用等。然而暨大註冊費僅學費、住宿費及醫療保險費，無其他預先收費項目。因此，若需使用各項額外設施，皆須另自付款項，如宿舍有線網路、宿舍水電費、全校覆蓋之無線網路、停車費、體育場館及設備等。

暨大臺生可申領的獎助學金分成二類(以下金額皆為人民幣)：

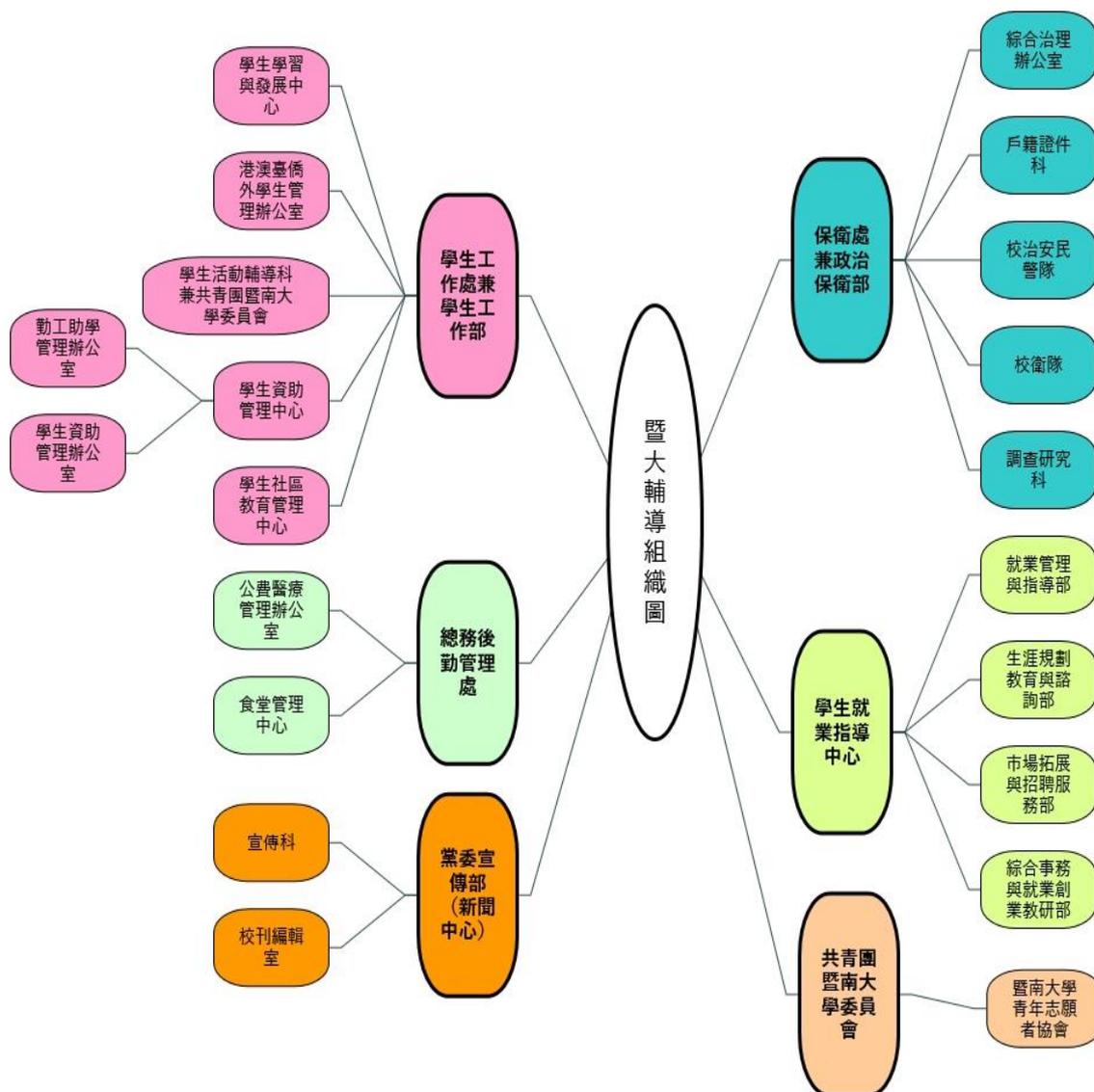
- (一)新生入學獎學金：依照不同的入學管道提供獎學金，吸引成績優異者入學。
- 1.聯招優異生獎學金：參加兩校聯招或全國聯招入學者，總分排名前十名獎學金5萬元；總分排名第11至50名獎學金2萬元。
 - 2.臺灣學測優異生獎學金：當年學測單科成績達頂標入學者，單一科目獎學金1萬元。
- (二)在學期間獎助學金：臺生可申領之獎助學金中最豐厚者是臺灣獎學金，只要前一年學業成績未有不及格科目，並於所屬專業學業與綜合測評成績(類似操行成績)優良，可獲不同額度之獎學金。另設有類似工讀助學金的「勤工助學」制度，由學生處負責經費管理，學生可於校內辦公室或學校自營之食堂、影印店、紀念品店工讀，時薪18.3元(依法規定不可低於廣東省最低工時標準)，每週不得超過8小時。此外，可另外加入勤工助學委員會(校級學生組織)負責勤工助學方面的事務性工作，擔任幹部，每月依不同層級給予80至200元不等之職務加給(邱美君，2020)。

二、暨南大學輔導組織與臺生輔導機制

一般性的學生事務工作與暨大相關單位之工作職掌對應，可看出該校的輔導任務分工方式及發展方向。而學生輔導組織除了學校的行政組織外，對於為數眾多的臺灣學生，學校亦鼓勵成立學生組織，協助拓展臺灣學生相關事務。

(一)學校體制的行政組織

暨大之輔導組織圖如下圖二，學生事務工作分散於不同一級單位甚至包含共產黨相關組織。如此的編制優點是全校有更多的單位參與輔導工作，能夠提高橫向溝通頻率並能相互理解不同單位工作內容；缺點是遇有學生緊急事件，較難由上而下、立即且直接的處理，亦有可能因為分屬不同一級主管而有較強烈的本位主義。此外，由於中國大陸高校由黨治校，部分單位元採「一崗雙責」制，亦即該單位主管同時為共產黨員及學校行政主管，可同時統籌分配共產黨組織與行政組織各項事務進行(暨南大学，2019)。



圖二 暨南大學學生事務相關輔導工作組織圖

資料來源：暨南大学(2019)。组织机构。擷取自 <https://www.jnu.edu.cn/2570/list.htm>

(二)暨南大學外招生適應輔導機制

除了全校性適應輔導措施外，針對全體外招生的特殊輔導機制有：

1.四海書院

由四海書院負責外招本科新生通識教育階段的教學管理和學生管理工作(暨南大學四海書院, 2019a)並視狀況適時安排”學長計畫朋輩輔導”課後補救教學(暨南大學四海書院, 2019b)。2014 年迄今進入四海書院的新生為經濟學院、管理學院、公共管理學院/應急管理學院、法學院/智慧財產權學院、國際關係學院/華人華僑研究院的外招生。

2.外招生專班

二年級後將內外招生各自獨立分班，並將外招生應修習之必修課程、部分通識或一般選修課則採取內外招生分開選課機制，提供相同課程但是不同程度的適性教學，降低外招生學習壓力與挫折。少數未進入四海書院的院系外招生則自一年級即開始本項措施。

3.思想課替代課程

外招生免修毛澤東思想、馬克思主義基本原理、鄧小平理論等科目，所缺學分另開設中國傳統文化概論、近代中國、人生修養與法律基礎等相應科目代之(暨南大學考研網, 2019)。

4.住宿分配

由於內招生多數自初中(國中)時期開始住宿，已然習慣團體生活模式。然而外招生多數未經歷學校住宿，故外招生住宿環境有別於內招生(掌上小暨, 2019)，且寢室布局與衛浴設備皆有別於內招生。

5.成立港澳台僑留學生管理辦公室

提供各項外招生專屬資訊、處理外招生相關事務工作及辦理各項外招生活動，例如港澳臺僑學生創新創業競賽、中國文化之旅、嶺南文化考察等。

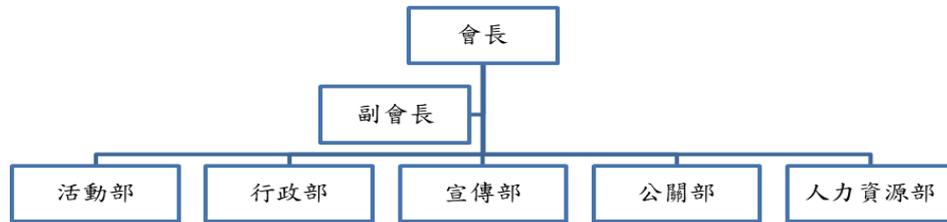
(三)暨南大學臺灣學生適應輔導機制

針對臺生的輔導機制另有校內外與臺生相關之學生組織與社會組織，分列如下：

1.臺灣學生聯合會

1994 年成立的臺灣學生聯合會是一個學生組織，提供臺生各項協助並維護臺灣學生權利。除了提供臺生一個互動平台外，並透過團隊組織的工作模式引領新生適應校園生活並拓展人際關係。2019 學年暨南大學的臺灣學生人數共計 1,286 人(暨南大學招生辦公室, 2019)，而臺灣學生聯合會目前分成活動部、宣傳部、人資部、行政部與公關部等五個部門，學生工作幹部共計 266 人。自新生入學後即展開新會員招募工作，期中另再進行一次新會員招募。每位新進會員皆為工作幹部，透過活動辦理建立人際關係並提升技能，營造臺生在暨大校園最具歸屬感的角落。目前定期舉辦的年度活動有內部拓展、迎新烤肉、臺灣文化節、周末衝衝衝及臺聯之星等活動(暨大台灣學生分會, 2019a, 2019b, 2019c)。

目前運作體系仍以校本部與番禺校區兩邊為主，合作運行相關事務。為全面服務全校臺生並協助新生適應及開展能力，除會長與副會長外，共有五個部門(如下圖三)。



圖三 暨南大學臺灣學生聯合會組織圖

資料來源：整理自暨南大學臺灣學生分會(2019) (<https://mp.weixin.qq.com/s/onuPnAFgXCaabaEVID5fVQ>)

2. 臺灣青年之家

此為一民間組織在廣州、深圳、東莞等地皆設有辦公室，提供臺灣青年於各地的長期或短期實習、就業、創業、商機交流等相關資訊(台灣青年之家, 2019)，不定期進入校園提供各式生涯輔導資訊並且提供實習引介工作，另也常態性贊助暨大臺聯會各式活動辦理。該組織所舉辦的活動亦會邀請暨大臺生協助公告，歡迎暨大臺生一同參與相關參訪考察活動。臺灣青年之家目前主要辦理的活動有：廣州天英匯國際創新創業大賽臺灣賽區競賽、臺灣大學生暑期來穗短期實習體驗活動、臺灣大學生來穗長期實習體驗活動等，透過相關活動建立公營與私人企業端與臺灣留學生的連結，促進臺生未來的就業與創業發展機會(印象粵台, 2017)。

3. 臺商協會

部分位於廣東省不同地區不同領域的臺商協會亦定期提供經費贊助臺聯會舉辦各式活動，特別是暨大校區所在地的廣州、深圳、珠海三地的臺商協會，並透過各式交流活動提供暨大臺生至臺商廠區或企業實習與參訪。

肆、訪談結果與分析

本研究主要採取文獻分析、半結構式訪談法以及個案研究，透過交換生身份實際體驗暨大對於臺生的適應輔導工作，實際參與觀察臺生之現況與校方適應輔導措施。此外，瞭解臺灣留學生與大陸臺籍生兩端的參與觀點，並參考中國大陸高等教育相關文獻，實地瞭解臺生在陸就學可能面臨的問題，綜合資料後歸納整理並加以分析，找出其適應輔導發展特色。

一、取樣方法與參與者資料

本研究主要針對大二以上、臺灣高中職畢業且性別不拘之臺灣學生進行訪談。由於設定相關身分背景要求，故採用立意取樣(吳麗珍、黃惠滿、李浩銑, 2014)。於暨大臺灣學生聯合會微信幹部群徵求自願受訪者，此群組共有 266 名成員，公佈招募資訊後計有 7 位自願受訪者報名，然其中僅 4 名符合背景條件設定資格。此外，為能以整體觀點探查暨大臺生狀況，研究者主動邀請臺聯會卸任幹部 1 名與現任幹部 1 名接受訪談，此二名幹部恰為大陸臺籍生背景。

研究參與者代號共有三碼，第一碼代表身分區分，A 為臺灣留學生、B 為臺灣學生聯合會幹部兼大陸臺籍生；第二碼代表年級，其中四年級 1 人、三年級 1 人、二年級 4 人；第三碼代表所屬身分區分下的序號。六名研究參與者背景資料如表二：

表二 研究參與者基本資料一覽表

代號	性別	校區	社團組織經歷	入學管道
A21	女	番禺	暨南大學學生會臺灣學生聯合會、勤工助學委員會	學測
A22	女	本部	暨南大學學生會臺灣學生聯合會、電子競技協會、乒乓球協會、光影社	預科 A
A23	女	番禺	暨南大學學生會臺灣學生聯合會行政部	預科 B
A31	女	本部	暨南大學學生會臺灣學生聯合會、院學生會、醫療青年志願者協會	兩校
B21	男	番禺	暨南大學學生會臺灣學生聯合會活動部(2019)	學測
B41	男	番禺	暨南大學學生會臺灣學生聯合會會長(2018)、暨南大學學生代表大會常務委員會、暨南大學學生社團聯合會	兩校

二、訪談結果分析

(一)赴陸求學動機與家庭背景的關聯性

本段旨在了解高中生前往中國大陸就讀大學的主要動機以及透過何種管道入學，加之探討不同入學管道難易度，並了解研究參與者選擇暨大是出於必須還是沒得選?主要分成三個部分，分別為前往中國大陸就學原因及背景、入學管道及其難易程度探討、臺灣學生自評後的最佳選擇。

1.前往中國大陸就學原因及背景

(1)自願或半自願

以往前往中國大陸就學的多以研究生為主，主要是已經有大學的歷練或是已經在中國大陸就業，期待透過就讀研究所提升專業能力、累積人脈等原因。近來，有意前往中國大陸就學的學生年齡往前推進四年，探究原因主要是家人因素或是家人居住於中國大陸，例如A23、A31、B21及B41。即使個人意願不高，仍然被迫選擇前往中國大陸就學，例如A23、A31。

而自己主動爭取前往中國大陸就讀的主要是同儕因素，且並非受周邊朝夕相處的同學影響，而是遠在螢幕另一端的網友，顯然現今高中生也會透過網路結交世界各地的朋友，而朋友的居住處是鼓動甫成年學生願意踏出舒適圈的激勵因素之一，可見網路交友的影響力不容小覷，例如A21及A22。

(2)家人的支持態度與學生的因應

臺灣留學生就讀暨大主因，A23、A31 係因家庭因素，而 A21、A22 是個人意願。而因家庭因素必須至中國大陸就學的 A23 與 A31，其實內心更傾向於留在臺灣。即使兩人皆已成年，且無論在中國大陸或是臺灣就學皆不與家人同住，

兩人仍選擇接受家人的安排至中國大陸就學，可見家人的支持是臺生在中國大陸高校就學的重要因素之一。而因個人意願就讀暨大的 A21 及 A22 為達成目的不惜以激烈手段爭取或是採取策略攻防，兩人皆成功達成目標，但是否因是個人選擇而更能適應暨大的環境，也是有待探究的議題。

2. 入學管道及其難易度探討

研究參與者中 A21、A22、B21 三人當年度以學測免試入學的方式，A22 當年度須達學測前標而就讀預科班一年後直升暨大，A21、B21 皆以學測均標的方式錄取，且 B21 因就讀臺商學校享有錄取分數優待措施。A31、A23、B41 三人當年度採取兩校聯招的方式，但 A23 當年度未達錄取標準而就讀預科班一年後保送暨大。對照暨南大學的四種入學管道，研究參與者中無人透過全國聯招的方式錄取。

此外，港澳臺聯招的考試題型與臺灣有差異，非臺灣學生常見題型，對臺灣學生而言有些許難度，如 A22 所述；而兩校聯招與全國聯招考題類似，也意味此兩種考試題型對臺灣學生是陌生，因此可能未經特訓較無法掌握此兩種考試，如 A31 所述；此外，全國聯招的考試難度高於兩校聯招，但是可選擇全中國所有高校，但是兩校聯招僅可選擇暨大與華僑兩所高校，如 B41 所述。

透過研究參與者資料顯示，中國大陸政府調降免試申請採學測成績均標前，臺生錄取暨大的主要管道是兩校聯招；調降為均標後，錄取暨大的管道變成學測。相較兩校聯招與全國聯招，以免試申請方式申請入學較為便利，也增加無法參加兩校聯招與全國聯招的族群意願。如此看來，中國大陸政府調降免試申請標準的政策確實起了一定的作用，讓高中生不需費時費力且舟車勞頓地準備另一項考試，且可讓高中生同時攤開中國大陸高校與臺灣大專院校資料，用同一標準檢視學校條件，衡量個人能力，進而抉擇申請。

3. 臺灣學生自評後的最佳選擇

四位臺灣留學生學測成績表現皆不甚優異，在臺灣可能就讀的學校約為私校中段或以上的大學。對比暨南大學在中國大陸的排名以及 211 高校的光環，選擇暨大表面上是優於留在臺灣大專院校就讀。因此原先即有意在中國大陸就學的 A22、A23 寧願多費一年時間就讀預科班，也要爭取進入暨大。而兩位大陸臺籍生自評暨大是可選擇的學校中最適合自己的高校，主要也是因為成績差異。依六位臺生所述，暨南大學是 211 大學且有專門的入學考試，應是成績中等的臺灣學生的最佳選項。

身處臺灣的高中生若有意前往中國大陸就學，以往僅能透過前標以上的學測成績申請免試入學，意味約有 25% 的臺灣高中生具申請資格，僅有少數必須至中國大陸就學或是意願極高者選擇跨海參加聯招考試。整體而言，以往的中國大陸對臺招生的拉力不足，學生的意願不高。然而自中國政府調降學測標準為均標後，暨大臺生的人口結構發生了變化。對於大陸臺籍生而言，僅是提高了錄取率，影響不大。然而對於身處臺灣的學生而言，卻意味有更多人具有免試申請入學資格。暨大 2018 年入學新生以均標申請，對照同年度臺灣大學入學考試中心公布的 107

學年學科能力測驗報考人數約 13 萬 6,465 人報考(中央社, 2018), 意味如果用前標的標準, 約僅 3 萬人具申請資格。但因調降為均標, 約有 6-7 萬考生具備申請資格。當年度均標生恐無法進入前段國立大學, 然而卻能進入中國大陸重點高校, 享有較臺灣所有國立大學低廉的學費, 甚至進入世界大學排名優於臺灣前中段國立大學的中國大陸高校。此項政策調整吸引的不僅是學生, 更可能吸引繳付學費的家長。與其讓均標子女留在臺灣就讀前中段私校, 不如選擇中國大陸高校享有重點高校光環並繳付更低價的學費。

(二) 臺生適應問題與輔導機制

本研究從學習、生活與文化等面向來探討臺灣留學生的適應情形, 並從中分析暨大各單位部門的輔導機制。

1. 適性教學為前提的學習模式

(1) 學習的起點-四海書院

由於外招生以往在校課業學習內容與內招生所學內容差異頗大, 且暨大透過以往經驗發現多數外招生在數理方面的能力與內招生有極大落差。為便利外招生日後的學習與銜接, 特別將數理相關院系外招生新生編入四海書院, 加強數理相關課程, 如 A21、B41 所述。此外, 四海書院的輔導員特別關照外招生需求, 會極力協助外招生解決困難並且爭取外招生權益, 如 A21 所述。

然而對於四海書院的管理與輔導, 臺生也不全然認為這是對臺生最好的教學方式。特別是大一在四海書院太過輕鬆完全沒有課業壓力, 容易放縱自己而懈怠學習。經過一年已經養成不積極的學習態度, 到了大二課業較繁重時, 常有不及格的狀況發生, 如 A21、B41 所言。

綜上所述, 大一時在四海書院上課的外招生的課程內容對某些臺生而言太過簡單, 而容易降低學習的積極性。多數的人認為選擇中國大陸高校會逼迫自己以更積極的態度學習, 有更多的成長與進步。然而, 暨大卻將絕大多數的臺生和內招生分開學習, 對於學習動機不強或是學習態度較不積極者, 此一作法是絕佳的貼心展現。但是對於學習態度積極者, 四海書院的教學方式反而給了臺生「不好的開始」, 且帶給部分臺生無法與內招生一同上課的失落感。

(2) 外招生專班適性教學

外招生自四海書院時期開始成立專班, 以外招生的能力與進度給予適性教學。大二之後回歸各學院管理, 視不同專業類別屬性或難易程度, 再加上該學院若外招生人數足夠自成一班, 多數仍延續四海書院的模式, 採取外招生專班形式授課, 如 A21、A22 所述。若有一般性較不具專業性質的課程則不區分內外招生皆可選修, 如體育課或是部分通識選修課, 如 A23 所述。其中醫學院的修課年限依教育部規定須較內招生修業年限加一年, 因此外招生雖與內招生同時入學修讀同一專業, 將因身分別不同而比同屆內招生晚一年畢業, 如 A31 所述。

然而因為內外招生分班的緣故, 授課教師更能明顯感受內外招生學習態度及知識量的差異, 部分教師甚至會公然在課堂中表達對外招生的不滿, 如 A22、B21。在如此的教學環境, 學生的學習態度呈現在課業表現上, 研究參與者認為在外招

生班學習難度不高，學習很輕鬆，沒有掛科(不及格)壓力，學業成績並不會很差，如 A21、A22、A31 所言。然而因為就讀科系的差異，A31 認為雖在外招生班，但是有不服輸的精神，因此並未覺得學習特別輕鬆。

原以為進入大學應該是跟在臺灣差不多，因為很多專業理論或思維來自於西方，因此相關專業書籍的要求可能以英文為主，中文為輔。然而在暨大，除了英文課程，絕大部分課程使用中文書籍，頂多給與英文註釋，如 A21、A31、B21、B41 所述。臺生認為全中文的教學環境讓自己的英文退步了，如 A21、B41 所言。研究者於分析資料時另向 A22、A23 詢問，兩者亦回復所有課程皆使用中文書教學。暨南大學是全中國最多外招生的學校，但是除了國際學院及暨大伯大學院採全英語授課外，多數內招生與外招生分開授課，無法讓內招生有機會和外籍生一同學習，也是對內招生的一種剝奪。因為外招生少了學習中文或廣東話的機會；而內招生也少了學習英文或是其他語言的機會。除此之外，對於就讀醫學院的 A31 而言，全中文的授課環境致使其未來僅能在中國大陸從事醫學工作，難以銜接國外或是臺灣的醫學領域，因此需要透過前往臺灣或是國外研究所洗學歷，方能拓展未來的就業領域。

2. 臺灣留學生生活適應與輔導機制

(1) 住宿環境與住宿規定的適應

研究者訪談詢問臺灣留學生有關暨大第一年的適應問題，四位臺灣留學生共同的回應是住宿問題。由於四名受訪者皆為女性，而女性通常對於生活空間的要求較高，且多數未曾有過住宿經驗，同時要適應新環境、簡陋設備並學習與室友相處，相對壓力更高。

(2) 謹言慎行的交談模式

全體外招生都知道在中國大陸要注意言論，因此臺灣留學生也知道謹言慎行是保護自己的最高原則。在臺生群體中，臺灣留學生還是保有原先的言談模式，因為彼此之間都知道不需要太顧忌。然而和陌生人交談或是離開臺生圈子，甚至使用中國大陸的社交軟體，則須有所保留甚至說出違心之論，如 A22、A23、B21 所述。

(3) 臺生在學生團體中的發展

研究參與者中除了臺聯會之外，還有人參加不同的社團組織，透過臺聯會以外的學生團體才有機會認識內招生，拓展人際網絡。臺生多數在學生團體中擔任幹部，從中學習組織管理與領導，也因為社團組織工作需求，透過臺生所參與的活動，亦可查知臺生的個性。A31 從尚未入學就已主動參加學校活動，而且熱衷於學院事務及學術相關發展，也是研究參與者中唯一表達在暨大有學習壓力的。A23 及 B21 除了擔任臺聯會幹部外，未參與其他學生團體，因此兩人表示認識的內招生極少，生活圈中僅外招生及臺聯會。

臺灣學生參與社團不僅可以認識內招生，更願意承擔重任擔任幹部，並透過職務學習服務領導。六位受訪的研究參與者有 A21、A22、A31、B41 四位參加臺聯會以外的學生團體且擔任幹部，以研究者與六位研究參與者的互動，此四人

是個性積極且較活潑願意主動分享者，相形之下，未參加臺聯會以外學生團體的 A23 及 B21 則顯得個性較內斂。

(4) 臺灣留學生與學校輔導組織的聯繫

臺灣留學生在暨大遇到學業以外的困難，皆會主動至相關單位尋求協助並期待得到良善的回應。然而事實不然，臺生在暨大面對宿舍問題時，尋求宿舍管理單位及輔導員的協助，未帶給臺生正向的感受，如 A22、A31 所述；輔導員和班主任與學生見面的次數不多，因為不熟悉學生也不會主動和其接觸，甚至有「班主任可能不認識我、輔導員可能在忙」等較貼心為別人著想的體諒，如 A21、A23 所言。整體而言，臺灣留學生若沒有事情並不會主動接觸班主任與輔導員，遇有事情的解決方式就是自己想辦法解決，如 A22 所述；而對於多數臺生擔任社團組織幹部的人來說，活動申請資金又是另外一個挑戰，目前學校對於學生辦活動的資金來源及運用方式會進行紅色方向的輔導，雖未有明顯強制，但也顯示對學生團體的規範仍受統戰思維的影響，如 A22、B21 所言。

3. 臺灣學生聯合會的現狀與輔導功能

(1) 臺灣留學生人數明顯增加

以往暨大臺生雖多，但是成員多數為在中國大陸成長的大陸臺籍生，如 B21、B41 所述。然而自中國政府宣布臺生申請門檻由前標降為均標後，臺灣留學生比例明顯增加，如 A21、A41 所述。臺灣學生聯合會的成員結構因此出現了變化，目前臺灣留學生與大陸臺籍生的比例大約為 3：7，如 A31、B41 所述。

除透過訪談的接觸了解研究參與者的感受外，研究者也透過暨大校方發送的微信公眾號推文發現，2019 年入學的臺灣新生約有 600 人，約占全校臺灣新生人數的一半，故而影響臺聯會內部成員結構。

(2) 制度的缺陷可能造成的輔導缺口

然而，加入臺聯會意味必須成為工作幹部，且必須經過報名及面試程序，通過方可加入臺聯會，如 B21、B41 所述。加入後即透過工作培訓，藉此可以促進彼此之間的認識並能提升個人能力，如 B21 所述。

對於初期不想接任幹部的新生而言，則少了一個進一步認識會這個學生組織的機會，僅能透過訂閱公眾號了解有關臺生事務的動態。每個社團組織都希望人越多越好，除非有其專業門檻，否則學生組織通常會接納所有有意願加入的會員。採取現今模式的優點是每個人都是幹部，都有工作和責任，能夠透過任務加強人際網絡。但是缺點則是排除有意加入但因某些原因無法接任幹部者，不僅少了會費收入，也少了人氣，對於一個學生組織型態的團體，並非一件好事；而以當事人的角度而言，這個組織將他拒之門外，可能讓他永遠不想再親近。

(3) 透過活動促進與其他單位的交流

由於申辦活動需要向學校申請核准，方能借用場地與申請經費，透過這一連串的手續需要面對學校的行政端並且面對學校特殊的要求，且活動規模逐年變小；經費贊助則因臺生的特殊身分而有較穩定的募款對象，往年不同的臺商協會會固定贊助不同項目的臺聯會活動，且已形成慣例，如 B21 所述。另外則是各地區的

臺灣青年之家，因為常有活動聯繫與合作，臺灣青年之家舉辦的活動常邀請暨大臺聯會協助宣傳鼓勵臺生報名參加，如 B41 所述。有意在中國大陸就業或創業的臺灣學生，能夠在求學時期即與臺商協會等組織有聯繫，對於未來的就業或創業是一項加分的效果。但是在有固定的資金協助下，是否反而剝奪了臺生學習的機會，例如無法體驗尋找贊助商家的經驗等。

從以上分析可以得知，臺灣留學生在暨大已逐漸成為獨立的個體，對於暨大校園的生活與學習適應已進入軌道，但是對於輔導系統卻採取不信任態度，或是因為貼心而不認為要主動接觸輔導系統。而臺聯會的存在小部分彌補了暨大輔導系統不夠完善的缺口，臺聯會成為臺灣留學生的一個支持系統，是引領臺灣留學生適應暨大外招生生活的媒介，給予臺灣留學生溫暖與歸屬感。因此，若是臺聯會能夠調整會員加入的相關規章，讓全數臺生成為當然會員，願意擔任幹部者與未擔任幹部者同享相關資訊，並且主動邀請非臺聯會幹部會員參與臺聯會活動，在一個相對冷漠的校園中，臺聯會將會是全體臺生心中最溫暖的「故鄉」，也可以彌補暨大輔導體制上的不足。

伍、結論與建議

一、結論

本研究主要有四點結論：

(一)中國大陸高校之臺生適應輔導措施比照一般外招生

目前中國大陸高校適應輔導具體作法最具明顯特色的除獎學金外，應屬住宿環境及免修軍訓兩項。對於外招生而言，免修軍訓可能造成學分數不足。故而，各高校的因應措施不同，部份高校採取替代性課程，部分高校則採出席但不參與方式，使外招生獲得軍訓學分。採取替代性課程者，外招生無法與同班同學同步新生生活，對於人際關係的建立有不良的影響；採出席不參與方式者，則使同班同學對於外招生有「特權」的誤解，影響外招生初期在班級的印象建立。住宿環境方面，中國大陸高校多數提供住宿條件符合國際一般水平之宿舍，例如提供住宿人數較少的兩人一室寢室，或是寢室附西式浴廁套房，以配合多數外招生原生環境基本住宿條件。

(二)暨大臺生適應輔導工作以新生訓練營及分班教學為最大特色

新生訓練營營期活動安排包含各個領域、層面，新生從中透過活動拓展人脈並蒐集資訊，並從營期開始學習適應學校各種學習與生活模式。因此，新生訓練營活動的安排確實為新生適應輔導的最佳方式。

暨大在教學方面與其他中國高校最不同的是採取內外招生分班教學的方式，以符合外招生程度的教學內容授課，協助外招生順利通過學業要求，但也因此較難有機會認識內招生。此外，課堂上所運用的皆是中國式的用語、思維與歷史文化，而且各項英文翻譯多數與臺灣不同，需要利用課後時間補足資訊與知識的落差。所以合班上課挑戰的不僅是該課程進度的掌握，還有以往知識基礎的補充，

極具挑戰性。分班教學則能夠配合外招生的程度，在課堂內補足各項知識的落差，學習壓力相對較小。

(三)臺灣學生聯合會為暨大臺生適應輔導工作的最佳助力

由於人數上的優勢，暨大臺聯會的存在有效分擔暨大校園中的臺生適應輔導工作。透過臺聯會的工作分配、辦理專屬臺生的活動，連結了全體臺生的校內的人際關係與校外的各項資源，用貼近臺灣人的方式辦理臺灣風味的聯誼活動；以臺灣式的思維運作學生組織，並培養臺生的組織領導能力，在冷漠的暨大校園創造臺生的歸屬感並給予臺生滿滿的臺式溫情。對於暨大臺生的適應輔導工作是極大的助力，有效彌補暨大校方在臺生輔導工作上的缺口。然而應留意的是，現因臺灣留學生逐年增加，甚至成為臺聯會活動部的主軸成員，反而使大陸臺籍生覺得無法融入。此外，臺灣留學生大多數對於大陸臺籍生有輕微的鄙視，認為大陸臺籍生並不是真正的臺灣人，內心對其仍有隔閡感。對於兩種身分的臺生而言，都需要磨合。保持開放心胸，互相學習對方長處，才會提升雙方對於臺聯會的歸屬感。

(四)透過分班教學及臺聯會活動增進暨大臺生的適應力

依據本研究參與者訪談資料進一步探究暨大臺生之學習適應、生活適應與文化適應狀況多數呈現良好狀態，依據“U 型適應理論”(The U-curve theory of Adjustment)，三年級的台灣留學生已處在熟練期(Mastery Stage)，二年級的臺灣留學生多數仍處於調適期(Adjustment Stage)。若以一般發展趨勢而言，新生階段的臺生在跨文化適應階段多屬蜜月期(Honeymoon Stage)、文化衝擊期(Culture Shock Stage)。對於臺生能與新生階段快速進入文化衝擊期，主因應為暨大的分班教學適合絕大多數臺生的學習模式，臺生在未有學習壓力的情況下，較易度過文化衝擊期；而宿舍與校園生活機能完善降低了生活壓力，鼓舞新生快速進入調適期；且透過臺聯會以同鄉人的角度協助新生快速融入暨大校園內外環境，並且協助引導新生快速融入中國大陸生活模式並同理社會文化的發展，並透過教學相長的方式協助學弟妹，使臺灣留學生在三年級時即進入熟練期。

二、建議

依據上述結論，研究者對於暨南大學之臺生適應輔導工作有如下建議；

(一)新生訓練營期間可加強輔導團隊與班級的連結

輔導員與班主任不應只是學生請假時才接觸的對象，建立「可被信任」的形象更是重要。因此建議從新生訓練營期間加強班主任與班級之間的連結，透過活動增進彼此的熟悉度，並建立對輔導團隊的信任感。尤其外招生班級的學生全數與輔導團隊人員的原生環境不同，透過活動建立彼此的認識與了解，將有助於未來輔導工作的進行。

(二)將臺灣學生聯合會列為「引路暨南學長計畫」之環

由於暨大臺生人數日益增多，意味臺灣留學生人數也隨之增加，若暨大行政管理單位能借助臺聯會的力量，將有助於暨大與臺生之間的聯繫，不僅降低行政負荷，也協助臺聯會與新生先行建立連結，甚至可讓臺灣留學生開學前於臺灣先

行建立連結，橫向互助入學前的相關事務處理，例如機票資訊分享或是結伴同行等，可降低新生的不安。除了可繼續維持“引路暨南學長計畫”的工作事項，加入臺聯會協助處理臺灣學生疑問，更能達到適切的效果，因為臺灣學生會遇到的問題，一般內招生學長姊恐無法協助。因此，建議暨大透過臺聯會自組新生入學前相關引路工作，藉此先行建立與臺生的連結，俟新生入學後不僅能加強臺生輔導工作，也能減輕行政負荷。

(三)報考暨大臺生應先自我評估

臺灣留學生在暨大的適應力與其是否自願前往中國大陸較無關，反而與學生個性與態度較相關。尤其暨大的教職員與輔導人員多數冷漠且不主動關心學生狀況，若非個性積極者，可能在此環境中變得冷漠並且對於各項事務漸不關心，進而影響其人際交往，甚至影響學業進行而導致學業中斷。因此，對於有意前往中國大陸就學者，若不善與人交往且個性較內斂，恐需先加強與人相處的主動性。因此，建議有意成為暨大臺生者應先針對環境、個性、文化衝擊適應力等幾點進行評估。

參考文獻

- 中央社(2018)。龍年效應今年學測考生大增近8千人。取自<https://udn.com/news/story/6925/2952163>
- 中华人民共和国国务院台湾事务办公室(2018)。关于印发《关于促进两岸经济文化交流合作的若干措施》的通知。取自http://www.gwytb.gov.cn/wyly/201802/t20180228_11928139.htm
- 中华人民共和国教育部(2019)。全国高等学校名单。取自http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/zdggk_sxml/sxml_gdjy/gdjy_gxsz/gxsxsz_xxmd/
- 中华人民共和国教育部(2017)。教育部、财政部、国家发展改革委公布世界一流大学和一流学科建设高校及建设学科名单。取自http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_843/201709/t20170921_314942.html
- 中华人民共和国教育部考试中心(2019)。普通高等学校招生全国统一考试。取自<http://gaokao.neea.edu.cn/>
- 中华人民共和国普通高等学校联合招收华侨港澳台学生办公室(2018)。2019年中华人民共和国普通高等学校联合招收华侨港澳台学生简章。取自<https://www.gatzs.com.cn/gatzs/pz/hongkong/201812/20181211/1746640402.html>
- 中華民國大陸委員會(2019)。中國大陸高等教育相關資訊。取自<https://www.mac.gov.tw/cp.aspx?n=F14A824AB133C19D>
- 印象粵台(2017)。广州台湾青年之家。取自<https://mp.weixin.qq.com/s/7tgP72sxuesIP8PdQ0JyYg>
- 台湾青年之家(2019)。中心简介。取自<http://www.gaty.com.tw/int.php>
- 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心(2019)。2019年祖国大陆普通高校免试招收台湾考生。取自<https://www.gatzs.com.cn/z/tw/index.jsp>
- 机秀玲(2012)。学习适应之探讨。《教育研究论坛》，3(2)，141-155。
- 吳伊凡、藍佩嘉(2012)。去中國留學：旅中臺生的制度框架與遷移軌跡。《臺灣社會學刊》，50，1-56。
- 吳麗珍、黃惠滿、李浩銑(2014)。方便取樣和立意取樣之比較。《護理雜誌》，61(3)，105-111。
- 邱美君(2020)。淺談中國大陸高校對臺招生優勢—以廣東省暨南大學為例。《高等教育研究紀要》，12，69-86。
- 张晶晶(2015)。基于文化差异下高校留学生管理的应对策略研究。《漯河职业技术学院学报》，14(6)，171-172。
- 陈雪琴(2011)。关于大陆高校港澳台学生思想教育的若干思考。《长春理工大学学报(社会科学版)》，12，143。
- 林子荣、李文献(2017)。新形势下大陆高校台生统战工作探析—以武汉市为例。《重庆社会主义学院学报》，6，85-93。

- 郑星有(2013)。浅谈辅导员在境外生教育中的角色定位。《长春工业大学学报(高教研究版)》, 34(2), 49-50。
- 赵威、辛斌鸿(2011)。内地高校加强对境外生教育和管理的探索。《安徽工业大学学报(社会科学版)》, 28(2), 158-159。
- 盛敦荣(2017)。以文化认同推进粤闽港澳台区域经济一体化合作。《中国发展》, 17(1), 59-66。
- 程莹(2014)。浅析不同文化背景下的留学生管理。《兰州交通大学学报》, 33, 118-121。
- 蔡立强(2019)。高校港澳台学生辅导员的职业素养及培养路径。《高校辅导员学刊》, 11(3), 28-32。
- 掌上小暨(2019)。暨大的宿舍到底长什么样?有没有门禁?看这里就知道了!。取自 <https://mp.weixin.qq.com/s/0tIXIBqrig51KaV5phtgQ>
- 暨大台湾学生分会(2019)。活动|第27届台湾学生联合会成立大会圆满结束。取自 <https://mp.weixin.qq.com/s/onuPnAFgXCaabaEVID5fVQ>
- 暨大台湾学生分会(2019)。活动|台联内拓不容错过!。取自 <https://mp.weixin.qq.com/s/LHCc4y4BMDMK7iZQiSiFrA>
- 暨大台湾学生分会(2019)。招新|二次招新,我们台联见!。取自 <https://mp.weixin.qq.com/s/hWbMpezUNjgtbzfa7zQelw>
- 暨南大学(2019)。组织机构。取自 <https://www.jnu.edu.cn/2570/list.htm>
- 暨南大学四海书院(2019a)。书院简介。取自 <https://shsy.jnu.edu.cn/a7/a5/c16623a370597/page.htm>
- 暨南大学四海书院(2019b)。学长计划朋辈辅导。取自 <https://shsy.jnu.edu.cn/16651/list.htm>
- 暨南大学考研网(2019)。暨南大学思想政治教育。取自 <http://www.jinankaoyan.cn/k22/sixiangzhengzhijiaoyu/3057.html>
- 暨南大学财务与国有资产管理处(2019)。暨南大学关于2019学年校本部及番禺校区在校学生缴交学杂费工作安排的通知。取自 <https://cwc.jnu.edu.cn/07/d7/c4234a329687/page.psp>
- 暨南大学招生办公室(2019)。暨南大学2020年招收台湾学生简章。取自 <https://zsb.jnu.edu.cn/df/13/c3469a450323/page.htm>
- 暨南大学学生工作处(2019)。【新生暨】一键了解2019级本科萌新。取自 <https://open.work.weixin.qq.com/wwopen/mpnews?mixuin=e9quCwAABwCoaZk-AAAUA&mfid=WW0317-ZZbH3wAABwC145wB9bkcXAerbYO39&idx=0&sn=f5f7beefb1d5f0340cb6911ea3bbfdae&from=timeline&isappinstalled=0>
- 暨南大学教务处、学生处(2019)。暨南大学学生手册(全日制本科学生)。暨南大学。

- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1991). The U-curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. *Journal of international business studies*, 22(2), 225-247.
- Davidson L. (2015). Linked Without Linking: The Role of Mainland China's Taiwanese Students in Cross-Strait Unification. *AsiaNetwork Exchange*, 22, 2-19.
- Lan, P. C., & Wu, Y. F. (2016). Exceptional membership and liminal space of identity: Student migration from Taiwan to China. *International Sociology*, 31(6), 742-763.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1992). Locus of control, mood disturbance, and social difficulty during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(2), 175-194.

中國大陸新疆維吾爾自治區教師教育政策之研究¹

楊思偉

南華大學副校長暨人文學院院長

許筱君

國立臺灣師範大學教育學研究所博士候選人

高瑄

國立臺中教育大學教育學系碩士

葉川榮

國立臺中教育大學教師專業碩士學位學程助理教授

pumayeh@gmail.com

摘要

中國大陸新疆維吾爾自治區屬多元民族共存的地區，且國防及軍事地理位置特殊，近年來為縮短城鄉差距及促進族群融合，推動各種族群融合及師資培育政策，為探討其成效並深入了解新疆地區民族教育及師資培育現況，本研究以文獻分析及文件分析法為主軸，並至新疆地區進行田野調查，採立意取樣方式，透過訪談法訪談 12 位師生，並藉由三角檢證方式，確保訪談資料與文件、文獻資料之正確性，本研究主要研究發現如下：

- 一、新疆民族地區師資培育政策深受當地經濟與環境影響，透過獎勵性及補助性的經費政策與措施改善與提升之。
- 二、政教結合及民族團結意識為新疆主要教育目標，並落實於師資培育政策上。
- 三、雙語(漢-民)教學成為中國大陸於新疆進行同化及推動順利就業的重要師資培育政策。

關鍵字：新疆、教師教育/師資培育、民族教育

¹ 本文感謝科技部補助研究，計畫編號(MOST 103-2410-H-343-023-MY2)

Study on Teacher Education Policy of Xinjiang Uyghur Autonomous Region in Mainland China

Szu-Wei Yang

Vice principal & Dean, College of Humanities, Nanhua University

Hsiao-Chun Hsu

Ph. D. Candidate, Department of Education, National Taiwan Normal University

Shiuan Kao

Department of Education, National Taichung University of Education

Chuan-Rong Yeh

Assistant Professor, Master Program of Professional Teacher, National Taichung
University of Education
pumayeh@gmail.com

Abstract

The Xinjiang Uyghur Autonomous Region in China is a region where multiple ethnic groups coexist, and the geographical position of national defense and military is special. Recently, in order to fill the gap between urban and rural areas and promote ethnic integration, promote diverse teacher education policies for minorities. This study takes literature review and content analysis as the research methods. Then, Xinjiang to interview 17 teachers and students through purposeful) sampling, and using triangulation methods to validate the interview data. The main findings of this study are as follows:

1. Teacher education policies in Xinjiang are deeply affected by the local economy and environment, and are improved and enhanced through incentive and subsidy funding policies and measures.
2. The main educational goals are the combination of politics and religion and the awareness of national unity are of Xinjiang.
3. Bilingual Education has become an important teacher education policy for China to assimilate and promote employment in Xinjiang.

Keywords: Xinjiang 、 teacher education 、 minority education

壹、緒論

邊疆少數民族地區由於地理位置特殊，向來蒙上一種神秘的面紗，而中國大陸與臺灣因政治因素，曾有多年的時間幾乎沒有交流，隨著近年來改革開放的影響下，雙邊無論在經濟上、文化上及教育上多有交流，另在教育交流及招生的改革之下，越來越多的臺灣學生及民眾赴中國求學或就業，也興起了臺灣對於中國大陸研究的熱潮。由於中國大陸領土幅員廣大，民族相對而言甚多，為求族群融合及減少沿海與內地之差距，對於民族基礎教育的重視程度逐年提高。

新疆維吾爾自治區屬於中華人民共和國，族群組成計有維吾爾族、漢族、哈薩克族、回族、柯爾克孜族、蒙古族、錫伯族等 13 個民族²。新疆北部城市以漢族、回族和哈薩克族為主；新疆南部城市則以維吾爾族為主。1955 年 10 月 1 日，中華人民共和國改新疆省為新疆維吾爾自治區，成為五大民族自治區之一。2018 年新疆總人口數約 2486 萬，其中維吾爾族約 1167 萬人(佔 47%)，其次為漢族約 785 萬人(佔 39%)，第三則是哈薩克族 157 萬人³(佔 7%)(新疆維吾爾自治區統治局，2019)。

近年中國大陸為了提升少數民族教育成果，也陸續研擬相關邊疆及農村教育/鄉村教育的政策方案，如《鄉村教師支持計畫(2015-2020 年)》、《教育部關於提升南疆雙語教育品質的指導意見》、《南疆雙語教育品質提升行動計畫(2016-2020 年)》、《新疆維吾爾自治區少數民族學前和中小學雙語教育發展規劃(2010-2020 年)》、《新疆生產建設兵團團場(鄉村)教師支援計畫(2015-2020 年)實施辦法》及《定向培養免費師範生計畫》，運用國家力量培育師資，而在這樣國家政策推動下，新疆師資培育及教育品質是否有顯著提升。此外，在多元文化理念下，各國對於少數民族及多元民族的重視日益提高，而中國大陸在面臨少數民族族群融合的壓力下，教育上或師資培育上亦有其特殊的培育項目與制度，例如免費師範生教育、漢民雙語教育，及邊境地區之特崗教師政策。而在臺灣，亦針對國內的原住民族有特殊規範，如原住民族教育法第四章師資部分，規定原住民族教育師資來源、原住民公費師資生資格及條件、原住民族教育師資應修習原住民族文化及多元文化教育等對師資的規範，也讓研究者興起研究中國大陸少數民族教師教育的特色做法，希能供國內研究原住民族教育者及發展原住民族師資培育之研究參考。

針對前述研究動機及研究背景，本文研究目的臚列如下：

- 一、瞭解中國大陸新疆師資培育政策。
- 二、分析中國大陸新疆免費師範生政策及雙語教育現況。
- 三、探討中國大陸邊境地區之特崗教師政策。

² 新疆維吾爾自治區統計局(2019)。研究者自行整理。取自官方網頁 <http://tjj.xinjiang.gov.cn/tjj/index.shtml>

³ 新疆維吾爾自治區統計局(2019)。研究者自行整理自 2019 新疆人口統計年鑑-人口與就業。2020 年 7 月 3 日取自 http://tjj.xinjiang.gov.cn/tjj/rkju/list_nj1.shtml

四、提供原住民族師資培育之發展方向與建議。

貳、新疆師資培育政策現況

新疆師資培育的重點在於因應其特殊地理環境及政治因素，故強調透過師資培育制度強化「融合」政策，藉此改善漢族與當地維吾爾族及其他少數民族之關係，以求社會穩定。新疆維吾爾自治區裡有設置師範大學、師範學院及其他教師教育相關學院或專科或師範學校培育教師，但除了一般性培育師資之制度外，在新疆師資培育政策方面，最重要的包含「免費師範生教育」，帶有促進融合目標的「雙語教育教師」以及另有「特崗教師」政策，分述如下：

一、新疆維吾爾自治區文教政概況

首先為全盤瞭解新疆師資培育發展之現況，本文先呈現新疆目前的文教政情形。新疆由於地理及政經位置特殊之故，設有結合軍事、政治、文教、經濟開發諸多目的特殊機構，帶有歷代中國皇朝經營邊境地區屯兵制度色彩的一種管理結構，是由地位超越當地的自治區政府的「新疆生產兵團」，進行新疆地區教育及相關治理的最高機關，諸如本研究對於新疆少數民族教育制度研究中有關《兵團團場學前教育經費保障機制實施方案》、《關於推進少數民族學前及中小學國家通用語言文字教學工作的實施意見⁴》及《新疆生產建設兵團第一類 2020 年特崗教師招聘簡章⁵》等，皆可發現在新疆地區各類針對教育的政策、計畫，甚至是教師招聘，乃透過兵團這樣的組織機構進行發布及控制經費分配與分級管理，足可顯示出新疆地區透過政教合一之方式來融合，甚至可說是統合這樣的多元族群間的管理，以期減少紛亂及帶動發展，這是非常特殊的一項政治組織和運作體系。

二、定向與非定向免費師範生教育

為解決偏遠農村地區師資短缺的問題，中國大陸新疆地區如同早期臺灣師資培育制度公費生政策一般，實施了免費師範生教育政策，該計畫針對全區考生，凡熱愛教育事業，有志於服務基層教育事業，政治思想合格的新疆籍高中畢業生皆可填報免費師範生招生計畫(阿勒泰地區教育局，2014)，自 2010 年起實施「免費師範生教育」。第一期的四年計畫自 2010 年至 2013 年，每年招生 6000 名師範類專業免費師範生(含自治區農村雙語教師特培計畫招收的定向就業免費師範生)，四年共計招生 2.4 萬人，主要由新疆師範大學、喀什師範學院、伊犁師範學院、昌吉學院、新疆教育學院、和田師範專科學校承擔這 6,000 名本、專科學制免費師範生培養工作。免費師範生的學習年限大學部學制 4 年，專科學制 3 年，學籍納入國家正規學籍管理，且需要 1 學期以上的時間前往地(州、市)的農村鄉鎮中小學、學前教育機構實習；而針對免費師範生經費補助上，新疆維吾爾自治

⁴ 兵團教育局(2016)。關於開展 2016 年推進少數民族學前及中小學國家通用語言文字教學專項督查工作的通知，2020 年 7 月 27 日取自 <http://www.qiji-edu.com/xueqian/4466.html>

⁵ 新浪(2020)。2020 年新疆生產建設兵團第一師特崗教師招聘簡章，2020 年 7 月 27 日取自 <http://bj.offcn.com/html/2020/03/228928.html>

區設有免費師範生計畫專項資金，全額負擔免費師範生在校期間的學費、教材費、住宿費和實習支教等相關費用。而免費師範生若未於規定學習期限內完成學業，則相關的學習費用由學生自行承擔(阿勒泰地區教育局，2014；新疆維吾爾自治區教育廳，2016a)。值得探討的是針對新疆重點發展方向，新疆地區在免費師範教育的政策引導下，將免費師範生計畫區分為「免費培養、定向就業的定向培養免費師範生計畫」(以下簡稱定向)和「免費培養、自主擇業的非定向培養免費師範生計畫」(以下簡稱非定向)兩種模式，藉以強化國家政策需要，而定向的免費師範生計畫可說是「農村雙語教育教師特培計畫」，自2007年開始，以「免費、特培及定向就業」這樣的特殊方式針對農村中小學培養合格的雙語教師，推動了「南疆四地州農村中小學雙語教師特培計畫」，招收500名學生培育，實施至2016年，招生總規模已增加到3080名學生。其中包含了本科層次2100名、專科層次980名，用以強化雙語教育的族群融合政策，針對這兩種不同模式的免費師範生計畫，依據阿勒泰地區教育局(2014)及新疆維吾爾自治區教育廳(2016a)之政策規範，分析兩者之差異性如下：

(一)招生範圍與招收對象之不同

因應少數民族族群融合的政策需要，定向與非定向師範生最大的差別在於招生範圍之廣泛性，非定向就業師範招生對象包含全區，凡是有志於服務教育事業，而政治思想上必須合格的新疆籍高中畢業生皆可報考免費師範生招生計畫；而定向就業的免費師範生計畫範圍則有侷限，根據阿勒泰地區教育局(2014)於「新疆維吾爾自治區隊疆內師範生實行免費教育的管理辦法」中指出：定向就業的免費師範生計畫，乃優先招收定向就業地的生源，及優先招收雙語教學重點推進地區的生源，即南疆四地州(喀什、和田、克州和阿克蘇地區)和北疆三地州(伊犁州直、塔城、阿勒泰地區)以及九縣市(尉犁、和靜、若羌、吐魯番、托克遜、伊吾、巴里坤、溫泉、木壘)為主的考生，優先招收農村地區、邊遠貧困地區的考生，以招收漢語言、民考漢和雙語班學生為主，且定向免費師費生。

(二)畢業後就業途徑之不同

非定向師範生畢業後，可在新疆維吾爾自治區全區範圍內自主擇業；而定向師範生畢業後，需依照與國家簽定的協議規定，由定向就業地州教育行政部門安排至當地鄉鎮中小學或幼稚園就業，並保證在鄉(鎮)中小學工作5年以上。履約期限內不得再與其它任何單位建立聘用關係，安排的地點主要是喀什、和田、克州、阿克蘇、伊犁、塔城、阿勒泰、巴州、哈密等南北疆9個地州市鄉鎮；而定向培養免費師範生計畫中的「特殊教育」免費師範生，則在師資短缺的各地特殊教育學校就業(阿勒泰地區教育局，2014；新疆維吾爾自治區教育廳，2016a)。

(三)入學程序及簽定協議書之不同

學生報考並經錄取後，非定向就業的免費師範生，持學校錄取通知書，直接進入錄取的師範類專業學校學習；而定向就業的免費師範生，需簽定一式五份的「特培生教育協議書(新疆維吾爾自治區定向就業免費師範生教育協議書)」，分別由免費師範生、培養院校、定向就業地(州、市)教育行政部門、人社部門簽訂，

自治區教育廳備案，由培養院校統一寄送，若拒簽協議，培養院校有權取消定向就業免費師範生錄取資格。除此之外，定向生入學後及在校期間，一律不得申請調整調動學校和修課專業(阿勒泰地區教育局，2014、新疆維吾爾自治區教育廳，2016a)。在新疆，免費師範生如同前述享有在校期間的學費、教材費、住宿費和規定的實習支教等相關費用減免，而定向免費師範生較非定向免費師範生還可多申請國家、自治區及高校設立的獎學金及助學金。

(四)師資培育課程之差異

定向免費師範生主要係根據政府主要欲推定的政策方向衍生的師資培育模式，此與其他地區師資培育模式最大的不同。也因此在校期間，新疆維吾爾自治區教育廳針對培養的目標責成負責培育師資的高等教育機構制定專門人才培養方案，要求學校合理設置教學計畫，安排教學內容和學分，加強師範教學教法培訓，加強漢語或少數民族語言學習和實踐能力培養，切實提高雙語教學能力，且為了提高師範生學習的主動性和積極性，增強培養品質，實行「過程淘汰」制度，對於培養過程中達不到考核要求的，將予以勸退(阿勒泰地區教育局，2014；新疆維吾爾自治區教育廳，2016a)，以確保師資素質。

三、培育雙語教育教師

新疆近十年來的雙語教育主要係指少數民族地區推行的「漢-民雙語教育」，意即「漢語為主、維語為輔」的雙語政策，打破傳統以「維吾爾語」作為教學語言，而改以漢語為主的同化政策。李儒忠(2010)將新疆雙語教育界定為凡在學校中使用民/漢兩種語言的教學語言都屬於雙語教育。《新疆維吾爾自治區語言文字工作條例》規定：使用少數民族語言文字授課的中小學校，在加強本民族語言文字基礎教育的同時，從小學三年級起開設漢語課程，逐步使少數民族高中畢業時達到「民漢(語)兼通」(羅會光、黃志蓉，2011)。而付建紅、季榮、曾獻春、原慧(2013)也指出新疆由於歷史因素，導致經濟欠缺發展，也導致教育基礎薄弱，同時也凸顯出「雙語」師資數量不足與水平不高，教學能力差等現象。因此除師範體系畢業學生的進入補充乃相當重要外，另招募一般大學畢業生，施以短期訓練以進入學校教學，也能緩和雙語師資的短缺現象，也同時能促進人才培養發展，亦可提高大學生的教學實踐能力。

自2004年3月新疆維吾爾自治區展開雙語教師培訓，陸續推出《支援新疆漢語教師工作方案》、《新疆中小學少數民族雙語教師培訓工程實施方案》、《關於大力推進雙語教學工作》等政策措施(張焱曾建，2007)。在新疆培育雙語教育教師受到中國大陸各級政府的強力推動之下，迄今已獲得了階段性成果的展現，如前述指出的「定向就業免費師範生計畫」係針對農村雙語教學進行師資培育，至2016年招生總規模已增加到3080名學生。2017年起為了因應幼兒教育的需求，增加學前雙語特崗教師招募計畫，將增聘學前雙語教師增至1萬人，而新疆維吾爾自治區教育廳在2016年發佈了「南疆雙語教育品質提升行動計畫(2016-2020年)」，指出至2015年，南疆四地州學前和中小學接受雙語教育和民考漢(以漢語

考試的少數民族)的學生數達到 127.62 萬人,比 2009 年 52.06 萬人增長了 145%,占少數民族在校生數(196.57 萬人)的 64.92%;而雙語教育崗位教師數也達 7.28 萬人,其中的少數民族 6.57 萬人,占少數民族教師總數的 60.16%(新疆維吾爾自治區教育廳,2016b),顯示出雙語教育推動的成果。

而近年來新疆重要的雙語教師政策除了透過定向就業免費師範生計畫外,另也有數個重要的教育政策,包含有「自治區少數民族學前和中小學雙語教育發展規劃(2010-2020 年)」、「新疆學前雙語教師特設崗位計畫(2015-2018 年)」、「南疆雙語教育品質提升行動計畫(2016-2020 年)」。周慶蓮(2010)提出雙語教師信息素養培訓有三個現況,一是缺乏針對性及有效性,因新疆雙語教師信息能力培訓都是壓縮式的集中培訓,學習內容多,培訓時間短。而學習者也難以吸收消化所學知識,不少培訓活動流於形式。其次,重技術、輕理論,亦即大多數教師急於在信息技術培訓中掌握課程製作技巧,課程設計便忽視了學科知識、教育理論與信息技術進行有效整合。第三是管理措施不當,缺乏後續支持,雙語教師信息素養的培訓主要是讓教師理解一些新的理念,學習某種新的教學模式等,然培訓後缺乏支持,教師停止學習,久而久之,教師無法即時解決問題,先進的理念也逐漸淡化。

四、新疆特崗教師實施概況

為縮小城鄉差距,2006 年開始,中國政府實施農村義務教育階段學校教師特設崗位計畫,而特崗教師作為補充農村義務教育師資力量的重要來源(杜常村,2010)。為了改善像新疆這樣農村地區教師質量提升與教育發展,中國大陸推動了「特崗教師」政策,來招募大學畢業生至農村任教,特別在於該學科教師缺額多的以及義務教育階段的教師,藉此來提升農村教育的教育品質,解決農村教師學科結構不合理及專業知識無法與時俱進的困境。自 2006 年起,為了解決農村學校師資總量欠缺與素質低落的問題,由教育部、財政部、原人事部、中央機構編制委員會辦公室(2006)下發《關於實施農村義務教育階段學校教師特設崗位計畫的通知》,聯合啟動實施「特崗計畫」,公開招聘大學畢業生到「兩基(基本普及九年義務教育和基本掃除青壯年文盲)」攻堅縣農村義務教育階段學校任教。而依循著中央對於特崗教師政策推動,在新疆地區也每年招募特崗教師來補充及強化師資的質量,目前新疆特崗教師的相關規範係依據中央延續性對於學校特設崗位計畫相關的規範及補助來辦理。最新一期的係為《關於做好 2016 年農村義務教育階段學校教師特設崗位計畫實施工作的通知》,在 2016 年全中國特崗教師共計招募約 7 萬名,新疆分配有 1000 名名額,現行特崗教師之招聘規範包含需具有招募所相對應的教師資格條件,需為大學或高等師範專科畢業,年齡不得超過 30 歲,參加過「大學生志願服務西部計畫」、有從教經歷的志願者和參加過半年以上實習支教的師範院校畢業生在同等條件下優先錄取(教育部辦公廳、財政部辦公廳,2016);另在工作要求及相關措施上,在吸引及強化教師報考意願上,採取特崗教育工資補貼、宿舍安排、生活照顧及協助解決其工作及生活中的困難外,

國家對於特崗教師亦有提出嚴格性的要求，以加強培訓工作，尤其是針對非師範專業畢業生，要求做好入職前的師德教育與教學培訓工作，並確保教師三年服務期滿。另外在「國培計畫」實施中統籌安排，開展特崗教師專項培訓，幫助特崗教師儘快成長，並要求各省份建立特崗教師資料庫，以掌握教師基本資訊，加強特崗計畫實施工作的動態管理(教育部辦公廳、財政部辦公廳，2016)。

而在特崗教師的分發任用上，新疆地區由於推動雙語教育的實施，特崗教師的任用主要補充雙語教師之不足，在2016年新疆維吾爾自治區教育廳發布了《南疆雙語教育質量提升行動計畫(2016-2020年)》，即預備將60%的特崗教師優先分發充實南疆中小學與幼兒園雙語教育的師資。此外在該行動計畫中，實施「自治區定向培養免費師範生計畫」，5年為南疆下達免費師範生定向培養計畫1.1萬人，並落實小學教育專業教師培養工作，為村小培養「一專多能」教師；爭取擴大少數民族協作計畫師範類專業招生規模、積極引導教育部直屬師範大學免費師範生赴南疆教師崗位任教等作法，希冀於5年內實現南疆鄉村教師全員輪訓以落實雙語教育。

叁、研究方法

為了解新疆地區教師教育政策，本研究先採取立意取樣方式，再透過取樣的學校以滾雪球的方式推薦受訪師生。後以研究者自編之訪談大綱為主軸，至新疆維吾爾自治區，共計訪談12名人員，茲就研究對象、研究工具、研究方法與資料分析分述如下：

一、研究對象

本研究之主題在探討中國大陸新疆維吾爾自治區之教師教育現況，除了收集文獻與分析外，並由研究人員前往新疆某一所培育師範生的高等教育機構(化名為A教育學院)進行實地研究與五次訪談(2015年4月5日至4月9日，編碼為訪1-訪5)，採取立意取樣方式，包含訪談了該校教授以及男女師資生。此次共訪談了9位學生及3位教師，其中有兩位不願列入參考資料之漢族教師(2、3)，以及四位漢族學生(S1、S4、S5、S9)。漢族教師的部分陳述的資料雖不列入本文之主要分析，但仍對田野資料之佐證具有重大貢獻。而論及雙語教育時，更可理解到中國政府於推動雙語教育時，對願意投入漢語教學、漢語學習、與漢族同儕共同研究(的少數民族教師)給予更寬容、更豐厚的科學研究經費支持，這樣的觀點在訪談漢族教授時能夠得到更多的證據支持。因為這部分擠壓到了當時漢族教授對於研究經費、相關福利的資源爭取。而受訪的漢族學生大多出生於新疆，與少數民族學生相處上有多年的情感與經驗，言談之中多有相互理解、體諒之言論(例如在大學中有回教食堂，也會替回教同學避開各種禁忌肉類、各族之間情感交流融洽)之言論，然基於篇幅則暫不予以呈現。訪談及編碼資料呈現如表一：

表一 訪談對象及編碼資料一覽表

身份	編號(碼)	性別	專業	族籍
教師	T	男	教育科學學院特殊教育	維吾爾族(喀什)
	2(未列)	男	學前教育學院學前教育	漢族(山西)
	3(未列)	女	學前教育學院學前教育	漢族(湖北)
學生	S1	男	教育科學學院特殊教育	漢族(烏魯木齊)
	S2	男	教育科學學院特殊教育	維吾爾族(和闐)
	S3	男	思想政治教育	維吾爾族
	S4	男	教育科學學院學前教育	漢族(烏魯木齊)
	S5	男	教育科學學院學前教育	漢族(昌吉)
	S6	男	心理諮詢學系	哈薩克族(克拉瑪依)
	S7	女	教育科學學院特殊教育	維吾爾族(喀什)
	S8	女	教育科學學院特殊教育	維吾爾族(伊犁)
	S9	男	學前教育學院學前教育	漢族(甘肅)

註 1：受訪者代碼之說明：S 表示為該校學生，T 表示為該校教師。

註 2：該校 2 位大學教師因未能同意訪談時以錄音方式進行，故本次分析未納入此 2 位教師之訪談資料。

二、研究方法與工具

本研究研究方法主要採文件及文獻分析，透過蒐集國內外有關新疆研究之少數民族理論、文獻資料、研究論文及中國大陸官方報告書與政策文件，以瞭解新疆在政治、文教、教師教育方面等現況，以及分析少數民族教師教育在各師範與兵團學校之各種做法；而為深入了解當地現況，本研究同時採取田野調查(field study)之方式，直接進入 A 教育學院進行觀察與訪談，以期深入研究場域收集資料，讓研究結果更趨近於事實真相，訪談之對象包含 A 學院教授及師資生，各類人員訪談大綱皆包含三大部分如下：

- (一)新疆地區政治、經濟、宗教現況之人口社會現狀。欲瞭解新疆現況與教育背景，尤其新疆南部非都會區之政治經濟及宗教現況，有利於本研究掌握師資培育之背後教育哲學思想。
- (二)少數民族之師資培育與在職進修之模式、現況與特色。根據中國促進少數民族地區師資培育之策略，包含雙語教育措施、思想教育現況等。
- (三)中國邊境地區之特崗教師措施與分發制度。著重在不同族群、不同地理區、不同宗教區域之不同應變措施進行資料蒐集。

而本研究訪談形式、進行方式及資料檢定等作法，說明如下：

(一)訪談的形式

本研究之訪談分為非正式場合之無結構式訪談，以及正式場合(經安排)之半結構式訪談。前者所蒐集的資料來自陪同 A 學院人員至各文化活動場合餐敘過

程中，與教育人員所進行的無結構式訪談。而半結構式訪談部分，則由校方安排教師與學生數人，在特定的時間地點依據訪談大綱進行深度訪談。

(二)三角檢證方式

本研究採取訪談法蒐集 A 學院教師、學生對於新疆師資培育之理解與看法，經受訪者同意之後全程使用錄音筆進行錄音。錄音檔案經由逐字稿之記錄，按照前述之編碼方式進行編碼。在三角檢證的部分，基於對受訪者許多心理機制的難以掌握，訪談內容容易受到資訊正確性的客觀質疑，固有三角檢證法之提出。三角檢證有四種檢證方式：多重研究者、多重理論、多重資料來源以及用多種方式確認逐漸浮現的發現(multiple method to confirm emerging findings) (Denzin, 1970)。Merriam 認為多重理論或許在一般質性研究中很難達成，但其他三項卻很常見，只要研究者能夠妥善的運用訪談法、觀察法和文件分析法(Merriam, 2002)。另外，Trumbull 亦建議可以採用幾種方式，第一、藉由觀察佐證訪談的資料。第二、蒐集到的資料再由參與者閱讀一遍。第三、如果真想避免資料的詮釋有誤差，就只說出或寫出「你有看到」的東西(Trumbull, 2005)。本研究主要採用訪談法和文件分析法這兩種方式來進行研究，並在團體與個人訪談中針對許多有疑義或彼此相互矛盾的言詞之中找出可更深入探詢的問題，於不同場合、不同對象再度追根究柢，以求資料之正確不偏頗，在三角檢證的精神上及方法上已能盡量做到檢證的需求。

肆、結果與討論

本研究藉由文獻探討及文件分析探索中國大陸少數民族的師資培育制度，並實地前往新疆地區進行移地研究與訪談，彌補文獻及文件上取得之不足，在訪談過程中發現因為敏感度較高，很難收集更多資料，本研究在困難度極高之情況下，盡力收集與交互印證相關資料。而中國為促進偏遠民族地區之師資培育品質，有許多因時、因地制宜之權變策略性應變措施，著實值得我國參採之。透過訪談及文獻分析得出中國大陸少數民族教師教育制度及新疆地區之作法，歸納出三大政策方向，包含 1.民族地區師資培育政策深受當地經濟與環境影響，透過獎勵性及補助性的經費政策與措施改善與提升之、2.政教結合及民族團結意識為主要教育目標並落實於師資培育政策上、及 3.雙語教學成為中國大陸於民族地區進行同化及推動順利就業的重要師資培育政策，其田野分析內容茲分述如下：

一、民族地區教師教育政策深受當地經濟與環境影響，透過獎勵性及補助性的經費政策與措施改善與提升之

(一)中國大陸民族教育尚缺乏專責法源依據

法源依據係保障該項政策與制度是否具有長期性系統性發展之重要指標之一，觀諸相關文獻，中國大陸目前對於少數民族教育尚未制定專法，然雖未有專法，卻有各種相關「通知」用以搭配實施，諸如《鄉村教師支持計畫(2015-2020年)》、《教育部關於提升南疆雙語教育品質的指導意見》、《南疆雙語教育品質提

升行動計畫(2016-2020年)》、《新疆維吾爾自治區少數民族學前和中小學雙語教育發展規劃(2010-2020年)》、《新疆生產建設兵團團場(鄉村)教師支援計畫(2015-2020年)實施辦法》及《定向培養免費師範生計畫》，然而這樣的計畫性質是否為延續性質，卻仍有待商榷，抑或是國家政策性的不同，而以計畫性質代替法律位階的規範？惟就政策穩定性及發展性而言，仍期待以專法性質推動及發展民族教育，給予適當位階編列固定經費，以期達成農村及邊疆地區的教育發展。

(二)地域及經濟差異性，影響南北疆學生之教育程度及師資數量

由於新疆地處大陸地區西北邊陲，民族成分眾多，整體經濟發展水平較低，而且呈現出鮮明的區域性。其中北疆發展最好，東疆次之，而自然條件惡劣、經濟環境差、以維吾爾族為主要聚居民族的南疆地區，經濟狀況最差(王麗，2013)。而經濟好壞與否，則明顯影響新疆地區學生的受教育程度。以南疆而言，該區域家庭以務農為主，由於當地氣候及環境的關係，農家實際上收入低，經濟狀況不佳的情況下，也使得南疆地區人民生活水平低且教育不甚普及，T老師提到：「教育年限比較低，還有農業人口比較多，人們的生活水平比較低，上大學的人少一些【訪4-T-p.9】」，甚至是扎根的義務教育也不普及，南疆地區的初中升學率亦是偏低，「那個地方的教育沒發達，初中升學率特別低【訪4-T-p.9】」。

而南疆地區人民受高等教育的人數少，T老師表示係因南疆地區的人民缺乏上大學的「積極性」，為何缺乏所謂的積極性？主要原因還是在於經濟因素。

T：.....(略)。主要是南疆，南疆那邊上學積極性高的人少一些，上大學積極性。

訪：學歷高的比較少。

T：上大學的人少。為啥什麼原因，原來繳個學費，學費也是一個負擔。【訪4-T-p.15】

此外，雖然在新疆地區，各師範院校有針對貧困少數民族所提供的「獎、貸、助、補、勤、減、免」的多元化貧困生資助體系，但就南疆來說，受過高等教育人口相對於北疆仍然較少。

現在雖然國家這個方面有補助免學費的政策，國家助學金的政策，現在有些家庭貧困，沒辦法讓孩子上學，現在的生活水平，烏魯木齊比以前不一樣了，高了。【訪4-T-p.15】

T：為什麼我這樣說，主教教育這個方向，南疆這塊人才特別缺。

訪：缺管理人員。

T：教育年限比較低，還有農業人口比較多，人們的生活水平比較低，上大學的人少一些。【訪4-T-p.9-10】

由於中共對於新疆教育採取「傾斜政策」，引進各地的經費支持，將教育經費的比重往民族地區—新疆傾斜，因此就整體來看新疆在培育師資的相關經費是足夠的，且師資培育量亦充足。然而新疆因為地廣，城市間的距離遠，交通上所需花費的時間本來就多，又特別以南疆來看，由於是偏僻農村，因此在結構上，其環境與經濟上均較北疆差；此外，南疆接受高等教育的人少，連帶影響可培育的師質量，也因此南疆師質量相較於北疆來說，有著明顯不足的情況。

訪：那您認為少數民族的教師教育資源是不是足夠？現在人數是不夠的嗎？

T：南疆的情況來看就是不夠的。

訪：所以北疆的都已經夠了？所以還好。

T：所以我們整個新疆整體方面來說老師不會缺的，有結構性的差異。北疆基本上是足夠，這個問題已經解決過的。【訪 4-T-p.15】

綜合上述，可發現在新疆地區，南疆由於經濟條件不佳，明顯影響南疆學生的受教育程度，致使南疆基礎教育不甚普及，而接受高等教育的人數更是少。此外，新疆地區整體來說師資量雖然足夠，但由於南疆地處偏僻，從而影響南疆教師教育情況，南疆的師資量相較於北疆則有所不足。由於南疆師資量的不足，中國大陸希冀透過自治區定向培養免費師範生計畫，培育專業教師，並積極引導教育部直屬師範大學免費師範生赴南疆教師崗位任教，以及爭取五年內實現南疆鄉村教師全員輪訓的培訓工作(新疆維吾爾自治區教育廳，2016b)。

(三)透過定向培養免費師範生計畫，以「獎、貸、助、補、勤、減、免」的多元化貧困生資助體系發展教師教育政策

由於大部分維族學生經濟水準較低，也因此為鼓勵學生從事教職及強化新疆地區師資質量，也因此大量的經費投入與支應係短期內最快獲得成效之作法，包含核給高額的助學金、辦理助學貸款、並於一入學時建立助學金檔案，以評定後續就學期間的補助標準。而在訪談過程中，新疆地區所提供的無論是助學金計畫以及於文獻分析中提到的定向培養免費師範生計畫皆受到師生的支持，認為這樣的計畫確實可以幫助在相對經濟狀況不利的新疆地區，的確有助於學生的文化及教育水平提升：

新疆接受文化知識還是比較落後，或者是，所以說人們思想還沒有、有很多地方偏遠地區有很多地方思想還沒有完全施放開，所以說家裡父母長輩可能對學生教育這方面可能沒有那麼關注，像我們班就有同學就是因為家庭經濟條件不太好，而且還是女同學，家裡就覺得可能不太願意，認為是個負擔嘛，所以不太願意讓他就學，但是我們學校國家給政策必須要就學，因為文化學歷可以促進當地經濟社會發展，學校也對這個關注性比較大。【訪 1-S1-p.7】

比如說如果說有可能有窮上不起學的那種，我們學校有「綠色通道」，可以貸款上學，現在交不起學費可以先貸款，助學貸款有那種的我們班是定向班，不需要學費什麼的，所以對我們的影響不是很大，是因為我們都不用掏錢上學，我覺得如果說有區別的話是生活上會有一些不同的差異吧，但是在學校都是一樣的，都是相同的老師教的、相同的住宿條件、相同的一切東西，資源都是相同的。【訪 1-S4-p.7】

由班主任、黨委會及學校學生管理處部門來評定學生助學金的檔次，分成三個檔次，一檔二檔三檔，一檔是最貧困的，二檔是一般貧困的，三檔就是一般般的，在學生一進來學校第一年就是把這個檔次定好。【訪 5-T-p.1】

(四)特崗教師為邊疆地區特殊之招募教師方式，豐富並穩定邊疆的師培制度

新疆，尤其是南疆，受到先天地理環境不利的影響下，在教育上師資的質量往往比都市地區不足，師資不足的程度甚至每位教師要負擔多種不同專業的教學

科目。

訪：青海？蒙古？在新疆來說，北疆是相對穩定的嗎？

T：為什麼？這有原因，也是教育，比較發達。比南疆來說缺老師編制的很少，南疆那邊一個老師帶好幾門課的，到那邊以後雖然老師學的專業，比如說語文專業，到了那邊後他不可能光上語文課，好多課都要上，這是一個教育這方面特別缺老師【訪 4-T-p.10】

而為了解決前述邊疆地區農村教育的不足，透過特崗教師的招募制度，提供更多的優惠措施，招聘高校畢業生到偏遠農村學校任教，藉以提高農村教師質量，促進城鄉教育的均衡發展。

那個為什麼叫特崗，現在原來大部分地區是在偏僻的農村地區，所以特別的那樣方式來補充我們質量，所以把它的名字叫特崗，特殊的崗位，比較偏僻的遠的那些農村地方的特殊崗位來補充教師【訪 3-T-p.2】

訪：他們薪水有比較高嗎？特崗教師.....。

T：特崗教師，現在主要是師範類的為主，考慮以後他們就主要偏農村，去那邊工作

訪：偏...？

T：偏僻的那些農村，特別缺老師的那個地方。那邊工作兩三年四年，以後你可以去別的地方工作，但是必須要固定。還有一個政策，退學費政策，如果我們的學生在縣以下的農村地方工作，把三年的學費全都退掉(訪：就等於公費).....【訪 4-T-p.11】

(五)教師在職進修制度多元且豐富並結合充足經費誘因

為了改善新疆教師質量缺乏的問題，除了採用特崗教師及免費師範生定向制度等政策改善外，也積極於科研上或是進修制度上有所獎勵與補助，如同新疆喀什師範學院訂有「科研成果獎勵辦法」，另外「新疆義務教育階段學校教師特設崗位計畫(2016-2020年)」，也提出強化骨幹教師的培訓制度，建立示範學校來發揮效應，以及透過國培計畫，以經費的投入支持教師的專業培訓。

這個進修在新疆的老師不同階段的不一樣，大學老師和中小學老師不一樣，中小學老師進修它分成好幾類，一個是我們少數民族的雙語培訓，特殊教育的，還有其他那些繼續教育培訓，每五年舉行一次，各式各樣的進修，還有短期會議方面的培訓等等這些，這個一般各式各樣的培訓，都跟學校有幫助的學校可以掏錢，政府可以掏錢，讓大家繼續學習【訪 1-T-p.9】

二、雙語教學成為中國大陸於民族地區進行同化及推動順利就業的重要師資培育政策

(一)新疆地區在教育上正在扎根「漢語為主、維語為輔」雙語教學政策

新疆現階段從義務教育到高等教育大力推行「雙語教學」。在前往新疆移地研究的場域發現 A 教育學院所謂的「雙語教學」並非「漢—民雙語並重」的型態，而是「漢語為主、維語為輔」，教師教學時，主要以漢語為主，而為了讓民族學生瞭解學習內容，如：名詞講解，過程中仍會輔以維語穿插說明，以期讓民

族學生學習能收得良好成效。

這一般我們各個老師的根據自己的情況自己負責，但是大原則就是這個中間這個全部用漢語講可以，全部前面剛剛說的板書、課堂組織還有名詞解釋等等這些部分內容用漢語講。可以適當的調整，學生了解漢語講，學生不了解，可以再用自己語言來講。【訪 4-T-p.7】

同樣的，學生在參與課堂討論或是考試作答時，教師主要還是希望以漢語為主，但考量部分民族學生對於漢語不熟悉，仍會開放以維語回答問題及考試作答。

學生參加討論的時候，真要讓他們用漢語表達，如果實在是表達不出來，讓他們可以說維語。【訪 4-T-p.7】

其實過去在新疆，漢語並非主要教學語言，然而就在漢-維衝突逐漸升溫、種族衝突緊繃之後，中共陸續藉由各種理由加速內地漢民族的移入，藉以透過人口增加潛移默化維吾爾族，也因此現階段推估新疆地區的漢人總數應比維吾爾族人總數為多；由於中共將新疆地區種族間的衝突原因歸咎為「漢語教育」推行不力，故轉而開始進行「漢語為主、維語為輔」的雙語政策，亦即透過「語言」執行「同化政策」，故在此導向下，校方於教學時，所謂的雙語教學，實際上主要以「漢語為主、維語為輔」進行教學。

(二)推動漢-維合作獎勵措施及雙語教學之師資培育培訓政策，為同化政策的展現

中共推動的民族教育相關政策與措施，如在新疆推動的「漢-維合作的獎勵措施」及雙語教學的教師教育培訓。有關「漢-維合作的獎勵措施」，以新疆喀什師範學院為例，該學院對於漢語授課成效良好的教師優先安排校級科研課題，同等條件下優先晉升；同時建立少數民族教師漢語授課專項考核機制和優勝劣敗的用人機制；而每年的教師考核，少數民族教師部分考核漢語教學質量，以達成「能用漢語授課」到「保證漢語授課質量」之轉變(徐源智、愛爾肯·吾買爾、趙斌、孫月宏，2010)。「喀什師範學院少數民族學生轉入漢語教學班學習管理辦法」亦有規定，積極調動和鼓勵少數民族學生主動學習漢語，建立「轉漢學籍」互動機制。該校與系對轉入漢語教學班的學生在獎、助、勤、貸等方面之評審評定給予適當的政策支持(徐源智等人，2010)。

而在 A 學院，實徵訪談部份雖未細部探討到該校是否有類似喀什師範學院的作法，但從 T 教師提及課堂教學有關雙語教學的部份，仍著重以漢語為主，則可略知一二。亦即，學校試圖藉由漢-維合作模式及雙語教學的方式，漸進降低地方母語在少數民族地區的影響性，希冀以漢語文化取代之。

(三)雙語教學的重要功能係為讓學生順利就業

本研究亦發現學校進行雙語教學的一項重要功能—為協助學生未來就業時得以順利融入工作所在地區。由於新疆地區主要分為南北疆，南疆以維吾爾族居多，北疆則是哈薩克族居多，因此校方在進行雙語教學時，亦會考量學生未來就業所在地，讓學生學習就業所在地的主要語言。

我去阿勒泰，阿勒泰是一個哈薩克族居住比例比較多的，哈族在那裏的人數佔了比

較多，我們班就針對這樣的南疆的維族比較多，北疆的哈薩克族比較多，我們班定向南疆的學維吾爾語，定向北疆的學哈語，就是學我們開的課嘛，方便我們以後去那邊工作的時候會一點當地的語言，所以就會讓我們更容易融洽他們【訪 2-S4-p.4】

為了就業進行雙語學習的狀況，對於漢族學生也是如此安排，亦即：漢族學生未來就業所在地若是以維吾爾族或是哈薩克族為主，則會鼓勵漢族學生學習該民族語言，以求就業時能迅速融入當地。

我們學校裡頭民族團結，這個方面的工作做的還是比較到位。我們通過這樣的環境相互學習，現在漢族學生讓他們也學少數民族語言，讓他們學維吾爾語、哈薩克語，所以他們一畢業以後容易找工作。【訪 4-T-p.14】

透過前述分析，亦點出新疆地區因屬多族群所在地，對於漢族或民族學生而言，學習雙語的重要目的是為了未來就業，而所謂的雙語係為漢語、維吾爾族語或哈薩克語，並非英語，亦即校方係以「漢-民雙語教學」為主，而非「漢-英雙語教育」，此研究發現與文獻分析相呼應—在中國大陸，所謂的雙語教育有著多重的意義，在發達地區所推行是「漢-英雙語教育」，在少數民族地區推行的則是「漢-民雙語教育」(孫百才、張善鑫，2009)。

三、政教結合及民族團結意識為主要教育目標並落實於教師教育政策上

(一)中國大陸民族教育以強化「促進民族團結」功能為教育目標

在少數民族的教育上最重要的仍是強化民族團結這樣的教育目標，透過雙語教學以及各項學科的融入，以潛移默化各民族之間的團結，根據訪談結果也顯現學校針對民族團結的作法上透過相互學習語言這樣的方式辦理：

我們學校裡頭民族團結，這個方面的工作做的還是比較到位。我們通過這樣的環境相互學習，現在漢族學生讓他們也學少數民族語言，讓他們學維吾爾語、哈薩克語，所以他們一畢業以後容易找工作。我們的少數民族也學漢族，所以這樣的情況下他們之間的關係交流特別有一定的需求感，通過這樣的方式增強民族團結這方面。【訪 4-T-p.14】

這也符應了文獻分析所得目前中國大陸對於少數民族政策上推動雙語教育以促進民族團結的作法，如 2016 年發佈的「南疆雙語教育品質提升行動計畫(2016-2020 年)」，以及提供學品質好、雙語教學氛圍濃厚的學校相當程度的補助經費，此外也將少數民族學前及中小學國家通用語言文字教學工作推進情況，納入對相關師黨政工作考核之內容，並向社會公佈(新疆生產建設兵團，2016；新疆維吾爾自治區教育廳，2016b)。另外根據訪談結果也得知，在「促進民族團結」上除了雙語教育外，也相當重視以各種教學方式、活動方式融入學校的教學課程及生活情境中，以促成民族團結：

民族團結這個不是專門上一個課，透過各種各樣的方式如育樂活動、體育活動.....
【訪 4-T-p.14】

也有「三個離不開」政策，漢族離不開少數民族、少數民族離不開漢族、少數民族和少數民族離不開.....所以民族團結這個方面，是非常好的，所以我們目前這個大

學裡頭不會出現，這個民族那個民族【訪 4-T-p.14】

(二)中國大陸透過雙語教學及免費師範生教育等政策將民族團結意識深植內化於新疆師生心中

在中國大陸少數民族教育上，強調透過教育制度與課程內容融合不同族群，以達到國家社會之團結穩定力量，在新疆地區，透過各樣教學政策也成功的達到族群融合，經由移地研究的訪談與觀察，師生(漢族及維吾爾族的學生)皆對於不同族群間的融合與互助相處，呈現出高度的肯定：

我從小跟漢族學生一塊上學，從學前班到現在。我們在生活中相處，平時就互相尊重對方習俗，民族習慣這樣。比如我少數民族經常就跟漢族同學一塊住，就像初中一個是維吾爾族，其他都是漢族，他們知道我們在飲食上有一些習慣，他們都不會把我們不喜歡的東西帶回來宿舍吃，有些敏感話語他們也不說，有很多時候我們也特別尊重他們生活習慣，他們也經常幫助我，我們相處特別好。【訪 1-S3-p.4】

我覺得現在民族團結問題上，我們班比如我們班有三十多個漢族，大部分都是漢族，有四個維吾爾族，對我來說我生活在這樣的環境上，以前從小學到高中都是跟那個(族人)維吾爾族一起上，上了大學後再跟這些漢族同學上學的，我現在我覺得跟別的民族一起生活、學習，這個方面我覺得民族團結十分重要，首先要了解各個民族的各種習慣，然後學習生活各個方面有好多不同，我們應該要學會互相接納互相包容互相尊重，各個民族的生活習慣、洗漱，各方面的差距要學會包容，反正現在我們班，我們維吾爾族現在也跟我們班的其他民族的學生融洽在一起。【訪 3-S7-p.3】對對，跟別的民族一起上學我們都相互知道他們的心中想什麼，他們的生活習慣是什麼，我們要尊敬他的什麼，他也尊重我，我也尊敬他，好幾年我們一起學習，我們一起參加各種的見習生活，親自去體驗好多東西，那個時候我們的關係特別熱情。

【訪 1-S2-p.2】

嗯，跟那個同學一樣，是從小學漢語，對於漢族和少數民族之間的問題，我覺得這個問題在新疆，漢族和少數民族之間相處都比較融洽，比較團結，沒有像外界那樣說有民族分裂那種的問題。【訪 1-S6-p.6】

訪談的過程中可以感受到各族群學生的相處上是融洽的，雖然當時(2015年)甫發生過數起漢族與少數民族之間的衝突事件，且因訪談的過程是在大學校園內部、學生宿舍等地進行，且有維吾爾族族籍教師陪同，過程中所觀察到的校園氣氛、師生相處與學生同儕互動仍是十分融洽。

伍、結語與思考

經由上述之分析，本研究整理三項結語及對國內政策之想法如下：

一、結語

(一)政教結合與同化教育政策仍是中國大陸治理少數民族的主要手段

本研究發現，即使近年來中國大陸致力於改革開放之政策發展途徑下，面對先天地理環境因素，幅員廣大民族種類眾多的影響，對於少數民族的治理，透過

新疆生產兵團這樣的組織以維持當地的政經穩定，並直接透過同化教育政策，包含雙語教學制度、漢-維獎勵措施等，藉由教育制度與政策、課程內容及教學政策融合不同族群，以達到國家社會之團結穩定力量。

(二)高額獎助、生活及就業之保障為提升少數民族師資培育質量的主要途徑

鑒於偏遠農村地區師資不足，近年來透過自治區專項經費編列及各種優渥的教師教育培育方案推動以提升師資質量，如「免費師範生教育」、「自治區定向培養免費師範生計畫」、「雙語教育」、「漢-維合作獎勵措施」、「特崗教師」等作法，確實做到了少數民族及農村地區師資素質與數量的提昇、偏遠地區學校硬體的改善、國民教育入學率與學生識字率的增加、大學生人數的增加等等，也帶動了新疆地區的發展，對照政府遷臺初期，師範教育亦透過公費生制度，創造了中堅穩定的師資力量，也帶動了經濟奇蹟。爰此，未來我國於促進原住民族師資培育質量提升上，除了透過課程的規劃輔助外，對於偏鄉教師流動率上，建議仍可透過獎助及就業保障等模式穩定師資。

(三)同化融合是否造成少數民族文化消逝於主流霸權文化之中仍有待深思

誠如馬漪莎(2011)指出主流文化的發展迅速，少數民族的文化被邊緣化、並發生潛移默化的轉變，最終被主流文化衝擊的支離破碎。張大友(2010)亦認為當前的民族教育中民族文化傳承功能被弱化，也造成少數民族在現代化的進程中，一直不斷的被推向不利的境界。也因此，為了促進政治社會安定所強力推動的同化政策、融合教育或許對於中國大陸治理上乃是不得不的發展途徑。然在零星的抗爭事件出現後，研究者進入新疆地區訪談所觀察到的，包含避而不談或是不認同抗爭事件對社會融合的不利影響，或許可深思是否主流文化抹滅了少數民族的聲音，反而與國際社會對於多元文化的重視相左，不利多元文化之發展，也值得政府警惕，亦即在推動原住民族教育與主權意識兩者的融合上，仍需兼顧原住民族主體性之彰顯。

二、對國內政策之省思

新疆維吾爾族自治區對於師資培育的實施是基於國家-國族(中華民族)的政策主軸之下，推動以中華人民共和國共同核心國家意志為主的師資培育內容，目的在於追求其國內各族群之融合、共處，故在內容上及實施策略上「思想教育」及相關促進邊疆教育教師質量水平之措施為其最大特色。臺灣雖然沒有明確的族群關係協調行政機關，卻在族群關係與原住民族教育主權上採取相對開放的態度，並制訂有許多法律保障之。但若論及臺灣主流的師資培育政策之相關法律與規範及實際作為上，對於原住民族師資培育的深化策略卻仍然僅停留在學術研究階段。「師資培育法」雖然已有將「原住民族」的字句修訂進去，然而在實際的原住民族師資專業素養指標方面、具體的師資培育融入原住民族文化及知識的工程推進上，仍需有更大的成長空間。

相較於師資培育政策之推動策略之多樣性與靈活性，中國大陸對於少數民族各方面之教育仍帶有極大國家族群融合(向漢族主流社會融合)色彩，或為臺灣原

住民族教育推動之另一極大不同思考端點外，中國大陸對於促進師資數量、素質、薪資水平所做的特殊地區-特殊作法的決心與相關應變措施，仍是相較於臺灣對於原住民族師資數量之政策法規限定來說是較為靈活多元的。在我國原住民族教育之理念發展上，蔡英文總統對原住民族社會提出道歉之後有了長足的進展，卻在相關的原住民族師資培育發展上只見「原住民族公費師資生數量增加」、「分流的族語師資培養策略」的進展，全體師資生所應修習的師資培育課程融入原民知識文化課程仍未發展，這相對於紐西蘭、帛琉等國之原住民族文化融入課程之作為上，仍是臺灣需要更加強化的部分。

參考文獻

- 王麗(2013)。經濟與社會視角下的新疆高校貧困生分布狀況探析—以伊犁師範學院為例。*伊犁師範學院學報(社會科學版)*，32(2)，131-135。
- 付建紅、季榮、曾獻春、原慧(2013)。實習支教對師範生專業素質提高程度的調查研究—以新疆師範大學為例。*新疆師範大學學報(自然科學版)*，32(2)，78-82。
- 李儒忠(2010)。新疆雙語教育的界定。*新疆教育學報*，26(4)，5-10。
- 杜常村(2010)。促進義務教育均衡發展對策的研究。*邢台學院學報*，25(2)，85-87。
- 周慶蓮(2010)。新疆中小學雙語教師信息素養培訓當議。*新疆教育學報*，26(2)，23-26。
- 阿勒泰地區教育局(2014)。新疆維吾爾自治區對疆內師範生實行免費教育的管理辦法。2016年12月4日取自 <http://210.26.230.50:8092/c/2014-10-17/502855.shtml>
- 孫百才、張善鑫(2009)。我國發展少數民族教育的重大舉措與主要經驗。*西北師大學報(社會科學版)*，46(1)，79-85。
- 徐源智、愛爾肯·吾買爾、趙斌、孫月紅(2010)。深化教育教學改革，積極探索提高少數民族人才培養質量的新途徑。*喀什師範學院學報*，31(2)，1-3。
- 馬漪莎(2011)。論我國民族教育存在的問題與對策。*教育與教學研究*，25(2)，12-14。
- 教育部、財政部、人事部、中央機構編制委員會辦公室(2006)。關於實施農村義務教育階段學校教師特設崗位計劃的通知。2016年12月18日取自 <http://www.edu.cn/20060518/3190780.shtml>。
- 教育部辦公廳、財政部辦公廳(2016)。關於做好2016年農村義務教育階段學校教師特設崗位計畫實施工作的通知。2016年12月11日取自 http://www.jyb.cn/info/jyzck/201610/t20161024_678638.html
- 張大友(2010)。民族教育功能的失調與矯正。*長江師範學院學報*，26(3)，12-16。
- 張焱曾建(2007) 新疆民漢雙語教師培訓管窺—以新疆教育學院雙語教師培訓為例。*新疆教育學院學報*，23(1)，15-19。
- 新疆生產建設兵團(2016)。關於推進少數民族學前及中小學國家通用語言文字教學工作的實施意見。2016年12月7日取自 <http://www.xjbt.gov.cn/c/2016-07-20/2507675.shtml>
- 新疆維吾爾自治區教育廳(2016a)。2016年自治區定向培養免費師範生教育相關政策解答。2016年12月7日取自 <http://www.xjedu.gov.cn/xjjyt/gzjh/bmwd/2016/97943.htm>
- 新疆維吾爾自治區教育廳(2016b)。南疆雙語教育品質提升行動計畫(2016-2020年)。2016年12月7日取自 http://650102011.41lan.com/info_article?artId=771545135866576896

新疆維吾爾自治區統計局(2019)。2019 新疆人口統計年鑑-人口與就業。2020 年
7 月 3 日取自 http://tjj.xinjiang.gov.cn/tjj/rkjyu/list_nj1.shtml

羅會光、黃志蓉(2011)。新疆發展民族教育促進文化融合的歷史經驗。吉首大學
學報，32(2)。

Denzin, N. K. (1970). *The research act*. Chicago, IL: Aldine.

Merriam, S. B. (2002). Introduction to qualitative research. In S. B. Merriam &
Associates (Eds.), *Qualitative research in practice: Examples for discussion
and analysis*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Trumbull, D. J. (2005). Developing materials to promote inquiry: Lessons learned.
Science Education, 89, 879-900.

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程

「高等教育研究紀要」徵稿啟事

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程發行之「高等教育研究紀要」期刊，本刊為學術性刊物，供各界發表研究成果與學術論著，全年徵稿，採隨到隨審、雙向匿名審查制度，歡迎賜稿。

一、本刊以論述與高等教育相關之原創性、評論性學術論著及研究成果之徵集與交流，歡迎現任（或曾任）各大學校院或學術研究機構之教師、專任研究人員及博士班研究生投稿。

二、本刊物每年出版一卷兩期，出刊時間為每年一月底及七月底。

三、來稿格式：

(一) 來稿請依「論文撰寫體例」撰寫，附註及參考書目請以 APA 格式第六版撰寫；若不符合此項規定者，本刊得退稿。

(二) 內文請用橫式繕打，以不超過 20,000 字、20 頁以內(含中英文摘要、參考文獻及附錄)，全文請勿出現任何個人資料。

(三) 稿件順序：首頁、中英文篇名、中英文摘要、中英文關鍵詞、正文(註解請採當頁註方式)、參考文獻與附錄。中文摘要請勿超過 350 字，英文摘要請勿超過 300 字，並請列出中英文關鍵字各三個。

(四) 作者請於投稿者基本資料表填寫真實姓名、最高學歷、服務單位及現任職銜。作者如為兩人以上，均需填寫投稿者基本資料表(並請註明作者序)。

(五) 電子檔請用 Word 製作，中文字形 12 號標楷體，單行間距，版面邊界為標準，標點符號與空白字請用半形字，內文請勿使用任何指令(包括排版系統指令)。

四、文責版權：來稿文責自負，經審查通過後始予以刊登，未採用者，不退回稿件。

五、收件方式：請於截稿日期前，將稿件、投稿者基本資料表及著作財產權授權同意書(有簽名者請寄掃描檔)，以電子檔案寄至本刊專用信箱：hd@mail.ntcu.edu.tw。

六、本刊之審稿辦法、投稿者基本資料表等相關表格，請至 <http://he.ntcu.edu.tw/> 下載。

七、通知方式：接到投稿後將以 e-mail 方式通知作者，錄取與否皆以電子郵件通知作者。聯絡方式：以本刊專用信箱進行聯繫或洽電話 04-22183289，謝謝。

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程 「高等教育研究紀要」編輯委員會審查要點

103年1月24日第1次編輯委員會會議通過

- 一、國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程（以下簡稱本學程）為辦理「高等教育研究紀要期刊」（以下簡稱本刊）編輯審查工作，特設置「高等教育研究紀要」審查要點。
- 二、初審：
 - （一）執行編輯就來稿作初步篩選，確認是否填妥投稿者基本資料表，投稿文章是否符合徵稿辦法所公告之要求。
 - （二）不符合本刊性質、形式要件、嚴謹程度者，由本刊討論確定後，逕予退稿。
- 三、複審：
 - （一）經初審通過之文章，由編輯委員會或總編輯推薦學者專家以匿名方式審查，有關本刊審查流程如後所示。
 - （二）審查意見分為三類：(1)推薦刊登；(2)修改後刊登；(3)不推薦刊登。
- 四、編輯委員或總編輯參酌審查委員之審查意見、內外稿件刊登比例及刊登篇數後，決定是否採用刊登。
- 五、凡審查意見為「不推薦刊登」者，由總編輯進行確認後，逕予退稿。
- 六、經考慮接受刊登之文稿，作者須於期限內根據審查委員意見修改完畢並回覆本刊，否則恕難如期刊登。
- 七、本刊編輯委員會委員、執行編輯及其相關作業人員對於作者與審查者資料負保密之責，文稿審查以匿名為原則。
- 八、編輯委員或執行編輯如有投稿本刊，不得出席參與所投文稿之任何討論，不得經手處理或保管與個人文稿相關之任何資料，其職務代理人由總編輯指定。
- 九、投稿者撤稿之要求，需以正式書面文件提出，以掛號郵寄的方式寄予本刊，待本刊確認後回覆，始得生效。
- 十、本辦法經編輯委員會通過後實施，修正時亦同。

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程
「高等教育研究紀要」投稿者基本資料表

投稿日期 Date of Submission	年 月 日	
字數 Word Count	稿件全文(含中英文摘要、正文、參考書目、附錄、圖表等) 共_____字	
投稿題目 Topic	中文：	
	English：	
作者資料 Author Information	姓名 Name	服務單位及職稱 Affiliation & Position
第一作者 First Author	中文：	中文：
	English：	English：
	作者簡介（目前在學者請註明就讀學校中英文校名、科系及學歷）	
第二作者 First Author	中文：	中文：
	English：	English：
	作者簡介（目前在學者請註明就讀學校中英文校名、科系及學歷）	
第三作者 First Author	中文：	中文：
	English：	English：
	作者簡介（目前在學者請註明就讀學校中英文校名、科系及學歷）	
通訊作者 Correspondence Author	中文：	中文：
	English：	English：
	作者簡介（目前在學者請註明就讀學校中英文校名、科系及學歷）	
通訊作者聯絡方式 Contact Information of Correspondence Author	(O) TEL： (H) TEL：	
	行動電話(cellular)：	
	(O) Address：	
E-mail：		
<p>本文之所有作者皆已詳閱貴刊之徵稿與審稿辦法，茲保證以上所填資料無誤，且本文未同時一稿多投、違反學術倫理、或侵犯他人著作權，如有違反，責任由作者自負。</p> <p>I guarantee that the information I provide above is correct, that any part of the paper has not been published or being reviewed elsewhere, and that I did not violate academic ethics. The author alone is responsible for legal responsibilities.</p> <p style="text-align: center;">作者簽名_____</p> <p style="text-align: right;">（第一作者與通訊作者 皆須具名於本張資料表）</p>		

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程
「高等教育研究紀要」著作財產權授權同意書

本人茲以_____

為題之著作投稿於【高等教育研究紀要】，並同意出版單位「國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程高等教育研究紀要編輯委員會」作下述約定：

- 一、作者同意無償授權出版單位以期刊、論文集、光碟、數位典藏及上載網路等各種不同形式，不限地域、時間、次數及內容利用本著作之權利，且得將本著作以建構於網際網路方式，提供讀者基於個人非營利性質之檢索、瀏覽、下載及列印。
- 二、出版單位再版或以其他型式出版本文時，作者願意無償協助修改初版中之錯誤。
- 三、作者保證本著作為其所自行創作，絕未侵害第三者之智慧財產權；本同意書簽署代表人已通知其他共同著作人，並經各共同著作人全體同意授權代為簽署同意書。
- 四、本同意書為非專屬授權，作者簽約對授權著作仍擁有著作權。

此致

高等教育研究紀要編輯委員會

立授權書人（作者）：_____（簽章）

身分證字號：_____

戶籍地址：_____

連絡電話：_____

E-mail：_____

中 華 民 國 年 月 日

發行人

國立臺中教育大學

出版單位

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程

總編輯

李家宗

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程
副教授兼主任

編輯委員

翁福元

國立暨南國際大學教育政策與行政學系教授

陳盛賢

國立臺中教育大學通識教育中心助理教授

楊銀興

國立臺中教育大學教育學系副教授

楊武勳

國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系教授

執行編輯

林政逸

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程副教授

英文編輯顧問

王柏婷

逢甲大學外語教學中心副教授

助理編輯

林鈺琄

國立臺中教育大學高等教育經營管理碩士學位學程助理

展售處：40306 臺中市西區民生路 140 號

Address：No.140, Minsheng Rd., West Dist., Taichung City 403, Taiwan
(R.O.C.)

Website：http://he.ntcu.edu.tw/

E-mail：hd@mail.ntcu.edu.tw

定價：150 元整

Publisher

National Taichung University of Education

Name of Issuing Body

National Taichung University of Education,
Master Program of Higher Education Management

Editor - in - Chief

Chia - Tsung Lee

Associate Professor and Director, Master Program of
Higher Education Management, NTCU

Edit Steering Committee

Fu - Yuan Weng

Professor, Department of Educational Policy and
Administration, NCNU

Sheng - Hsien Chen

Assistant Professor, Center of General Education,
NTCU

Yin - Hsing Yang

Associate Professor, Department of Education, NTCU

Wu - Hsun Yang

Professor, Department of International and
Comparative Education, NCNU

Executive Editors

Cheng - Yi Lin

Associate Professor, Master Program of Higher
Education Management, NTCU

English Editor

Bor - Tyng Wang

Associate Professor, Foreign Language Center, FCU

Assistants

Yu - Li Lin

Assistant, Master Program of Higher Education
Management, NTCU

電話：04 - 22183289

TEL：+886 - 4 - 22183289

GPN：2010300175

ISSN：23137193

版權所有·翻印必究