

新教育部長的考驗

許育典

國立成功大學特聘教授兼法律學系系主任暨科技法律研究所所長

【2012/02/01 中國時報】

依

據貴報的報導，馬英九連任後的內閣第一波人事改組，教育部長爆冷門，內定由中央大學校長蔣偉寧出任。有關蔣偉寧接任教育部長的幕後，有許多眾說紛紜的講法，無非指向總統周圍一些重要人士的推薦，甚或是有心人士聯手力推所致。而教育相關團體對「蔣偉寧」都很陌生，難免在第一時間紛紛表示其擔憂：全國家長團體聯盟擔心未來四年，十二年國教是教育部最重大任務，希望蔣偉寧上任後能傾聽各界意見。全國教師會也認為，除了十二年國教之外，如何展現領導力，縮減教育現場和教師的鴻溝，是新任教育部長的考驗。



看來，想要擔任台灣的教育部長，從來都不是一件簡單的任務，還沒開始就任之前，就已經開啟了許多值得省思的議題！為什麼找傑出的土木學者專家來擔任教育部長？土木學者專家對教育政策懂多少？又能做幾分？究竟教育部長人選如何產生？是否未經教育相關團體諮詢與討論就決定了呢？眼下教育部最燙手的十二年國教與幼托整合的教育施政，適合由不懂其內涵的大學校長來執行嗎？一個過去從未對中小學教育發表看法的土木學者專家，雖然長期擔任大學內部的行政職務，若他接任教育部長，能夠馬上掌握十二年國教與幼托整合的任務嗎？凡此種種問題，都是第一時間在媒體上所反應出來的質疑！

事實上，筆者認為教育部長一職，可說是內閣中最難抉擇人選的位置，因為教育部長職司的範圍實在非常廣泛，甚至包含了從搖籃之後到入墓以前的一切教育任務。也就是說，其內涵不僅限於傳統上所瞭解的中小學教育與大學教育，而且也涵蓋了幼托整合的教育任務以及成人以後的終身學習教育，未來無論是托嬰的托兒照顧任務，還是老年後的長青學苑等終身學習任務，都屬於教育部長職司任務的範圍。

再加上教育事務涉及的利益團體眾多且複雜，一件教育相關事務的解決方式，假設如了教師們的意，難免逆了家長們的心，就算即使兩者都心意相通了，還是有可能違反學生的自我實現！這也是為什麼每次教育相關事務的爭議問題，總是引起全國教師會（代表教師）、全國家長團體聯盟（代表家長）以及人本基金會（代表學生）的不同意見。因此，要找到一個懂得完整教育內涵的人選已經不易，而這個人選要能夠讓這些教育相關團體滿意，恐怕更加困難。

教育部長人選的抉擇重點不在於要全盤皆懂教育，而是繫乎教育部長對教育事務的「用心」。整體而言，筆者基本上認為大學校長也可以勝任教育部長的任務，掌握十二年國教與幼托整合的施政核心，只要具備以下三個「用心」：

首先，教育部長要具有「同理心」：誠如前述，教育事務涉及的利益團體眾多且複雜，擔任教育部長的首要條件就是要有隨時隨地的「同理心」，否則一旦出於己意的一些想法，在媒體公開場合的表達出現爭議，很容易就陷入一些難以回復的困境，例如：前一陣子「禁止師生戀」或「抽菸者不可以當校長」的媒體議題，其實皆屬於教育部幕僚的作業問題，很難歸咎於教育部長個人的疏失，但部長在第一時間回覆媒體的內容，都實在比較欠缺「同理心」，畢竟個人主觀的認知與決定，很容易侵犯他人的自我決定，但在「同理心」的相互尊重前提下，比較不會引起爭議。

其次，教育部長要具有「傾聽心」：既然教育事務涉及的範圍十分廣泛，擔任教育部長就應該多諮詢不同

教育相關團體的意見，才能避免爭議的產生。

最後，教育部長要具有「學習心」：教育事務有其專業區分，在中小學教育應以學生自我實現為核心，在大學教育應以學術自由為核心，教育部長在利益衡量時，應不斷學習才能建立判斷標準。

Copyright 2012 National Cheng Kung University

幼托整合的3大困境

楊永年

國立成功大學政治系暨政治經濟所教授兼系主任、所長
科技治理研究中心主任

【2012/01/06 中國時報】

為因應少子化的衝擊，中央政府（教育部）希望原分屬教育與社福的幼稚園與托兒所，能在今年八月整合為一。這背後的政策美意，固然在提升幼托品質，減輕家長照顧幼兒的後顧之憂。然而幼托整合美意的背後，因為涉及跨部會、跨局處、跨層級，而導致存在許多問題。而如果再加上縣市整合的困境，使得幼托整合政策成效增添更多複雜的因素或變數。



重點在於，幼托政策形成、規畫與執行存在難解或無解困境，需要中央與地方政府共同面對或解決。若政府相關部門不予重視，幼托政策品質可能難以達到預期提升效果，甚至品質可能有下降之虞，而這可以從以下三點進行論述。

首先是幼托的人事困境：大家都知道，整合需要配套，因此幼托政策執行，首先要考量幼托人力是否充足，而人力的問題又包括師資與行政人力問題。在師資部分，除了幼保與幼教師資規定不同，不同縣市政府為了彈性運用師資與人力，晉用這些師資的標準有些也有差異；在此情形下，如何進行「一視同仁」的整合，就存在許多公平性或整合的問題。在行政人力部分，不論中央與地方政府，因為行政人力都相當吃緊，幼托主管與相關行政人力，通常最容易被犧牲或忽略。

例如，筆者發現某地方政府幼托主管兼任一所以上的情形非常普遍，直接衝擊幼托行政品質。另外，行政人員職等的差異又是另一個棘手或困難的問題，以台南市為例，合併前的台南縣市，幼托機構主管的職等不同。然而，這問題卻不是地方政府所能處理，可能得要中央政府出面才能處理。不過，就算要處理，恐怕要大費周章，因為這可能又涉及跨行政院與考試院的協調整合問題。

其次是幼托經費的困境：為了進行幼托整合，經費支出或補助都存在許多困境。而這支出包括有形與無形的經費，有形的經費包括人事（人力需求）增加，以及設備的改善與增加（特別是為了符合幼托品質要求或規定）；對於財務狀況不佳的地方政府，形成嚴峻的考驗。在無形經費部分，為了進行幼托整合進行的協調連繫和問題解決會議，時間成本就是無形的經費支出。因為就筆者瞭解，有地方政府為了進行幼托整合，短短幾個月，就開了三、四十場會議，但仍有許多如前述難解或無解的問題或困境。而這背後的根源，即是下文幼托整合政策的問題。

第三則是幼托政策的困境：既謂幼托政策，理論上在政策形成、規畫、執行，都有中央與地方政府，主要是相關政策利害關係人的參與。但就筆者觀察，目前整個幼托政策的協調整合的「重擔」，似乎都落在第一線的幼托機構。特別對於原本屬鄉鎮公所的幼托機構，擁有相當大的自主，公所可以針對家長的需求立即作策略的調整。變成直轄市區公所後，這些幼托機構必須接受市政府（目前是社會局，未來是教育局）的指揮監督。自主彈性降低不說，在轉移主管局處過程，必須承受兩機關組織文化差異，造成磨合的問題；如果再加上人事與經費的問題，使得第一線幼托機構執行上，充滿許多難解的困境。

綜言之，幼托整合政策成功與否，端賴前述三大困境能否順利解決。而整合的重擔，必須由中央政府（含教育部、人事行政局、內政部與未來的衛生福利部與考試院）、地方政府（含社會局、教育局）正視，並好好坐下來討論。再不然，應該規畫一個專案，匯整人力與經費，針對某一個托幼機構進行研究，找出最

佳的問題或困境解決方案，幼托教育的品質才有機會提升。

Copyright 2012 National Cheng Kung University