

出國報告（出國類別：學術交流）

瀋陽師範大學學術交流

服務機關：國立暨南國際大學

姓名職稱：楊振昇 教育學院院長

派赴國家：中國大陸

出國期間：106年5月15日~5月18日

報告日期：106年7月3日

摘要

有鑑於兩岸學術交流創造了許多知識的分享與共鳴，藉著彼此的對話，提升了學術的視野；基於此，就建立了兩岸教育學類研究生學術論壇。該學術論壇第一次在湖北的華中科技大學辦理，第二次則由本院辦理，第三次則由瀋陽師範大學教育科學學院辦理。此次的研究生學術論壇係以教育管理的轉型與創新為主題，個人應邀以「大學教育學院院長的角色功能與組織發展」進行主題報告，獲得高度的迴響。藉由此次學術論壇，不僅與兩岸的專家學者進行了深度的學術交流，也分享彼此關注的學術議題，更提升了本院之知名度與競爭力。

目次

壹、目的.....	2
貳、過程.....	3
參、心得.....	5
肆、建議.....	6

壹、目的

此次學術論壇的目的在於促進兩岸教育類研究生的研究成果分享，藉此學術交流創造知識的分享與共鳴，並提升了學術的視野。此項學術論壇第一次在湖北的華中科技大學辦理，第二次則由本院辦理，第三次則由瀋陽師範大學教育科學學院辦理。此次的學術論壇係以教育管理的轉型與創新為主題，個人應邀以「大學教育學院院長的角色功能與組織發展」進行主題報告，獲得高度的迴響。藉由此次學術論壇，不僅與兩岸的專家學者進行了深度的學術交流，也分享彼此關注的學術議題，更提升了本院之知名度與競爭力。

貳、過程

此次的行程說明如下：

第一天（2017,05,15）完成入住及報到程序。

第二天（2017,05,16）開幕儀式、論文發表會，大會並安排主持人及點評人。

第三天（2017,05,17）論文發表會，大會並安排主持人及點評人。閉幕儀式

第四天（2017,05,18）返台。

個人應邀以「大學教育學院院長的角色功能與組織發展」進行主題報告，特別強調組織的目標像人的靈魂，組織的成員像人的骨幹，組織的溝通像人的血液，大學教育學院院長應審慎思考。其次，決定領導人命運的三件事包括：

- 1.能否自信地融入本身的主管角色？
- 2.能否面對本身領導力的弱點？
- 3.能否選擇變革？

這都是值得學院院長省思的重要課題。

此外，大學教育學院院長必須妥善面對變革與進行變革，進一步來說，必須了解在變革的過程中，抗拒是很難避免的。例如在個人抗拒方面：如對變革方案內容不瞭解、害怕增加工作負擔、擔心原有工作型態被打亂、看不見變革

方案所帶來的正向價值、以及既有利益受損等。其次，在組織抗拒方面：如資源分配不均、組織結構既有的惰性、變革領導團隊欠堅強、及缺乏有效的溝通等。

最後，個人特別強調大學教育學院院長需能區別三種不同領導者的差異：

Initiator：make it happen，proactive

Manager：help it happen，active

Responder：let it happen，passive

參、心得

一、藉由此次的交流，不僅提升了本院之知名度與競爭力，也為本院日後與大陸學者的交流與合作建立了良好與穩固的基礎。

二、在此次學術論壇中，看出兩岸對於高等教育都十分重視，尤其對於研究生的培養都給予嚴謹的訓練過程，這種現象值得肯定。

三、在此次研究生學術論壇過程中，發現大陸參與的研究生都獲得經費上的支助，而臺灣參與的研究生則未能獲得支助，大陸這種對於人力資源軟實力的投資值得我們引為借鏡。

肆、建議

針對此次的學術交流活動，以下提出幾項建議供參：

一、目前兩岸許多教育學院已簽署合作協議，但如何有效落實其成果值得省思；建議未來可相互邀請兩校的教授互訪及短期講學，而學生之間的交流也可積極鼓勵，因為在國際化時代的來臨，若能藉此機會擴大學生的學習視野，強化學生對大陸相關教育制度的瞭解，均有助於其日後在大陸教育相關理論與實務上的探討。

二、教育學院院長在面對變革與促進組織發展時，應抱持如臨深淵、如履薄冰的態度善盡本身的角色責任，避免採行垃圾桶模式，認為決策行為只是在裝有一堆鬆散結構意見的垃圾桶中隨便抽取完成，整個程序只是參考直覺與過去的經驗，決策者抱著嘗試錯誤的心理姑且一試。

三、Drucker(1999)指出，我們必須認清變遷乃是無法避免的時代趨勢，我們無法駕馭變遷，我們只能走在變遷之前；現在開始準備迎接新挑戰的，將會是明天的領袖；反之，那些反應遲滯者，就會被遠遠拋在後面，可能永遠沒有趕上的一天。就此而言，主管教育行政機關應重視領導者專業知能的培養，始能強化組織發展。

二、教育學院院長在面對變革與促進組織發展時，應抱持如臨深淵、如履薄冰的態度善盡本身的角色責任，避免採行垃圾桶模式，認為決策行為只是在裝有一堆鬆散結構意見的垃圾桶中隨便抽取完成，整個程序只是參考直覺與過去的經驗，決策者抱著嘗試錯誤的心理姑且一試。

三、Drucker (1999)指出，我們必須認清變遷乃是無法避免的時代趨勢，我們無法駕馭變遷，我們只能走在變遷之前；現在開始準備迎接新挑戰的，將會是明天的領袖；反之，那些反應遲滯者，就會被遠遠拋在後面，可能永遠沒有趕上的一天。就此而言，主管教育行政機關應重視領導者專業知能的培養，始能強化組織發展。