

# 從少子化趨勢下探討高職學校本位特色之發展

江威廷

國立臺灣師範大學

工業教育學系研究所研究生

[frogis87@hotmail.com](mailto:frogis87@hotmail.com)

## 壹、前言

全球少子化風暴之中，臺灣的高職學校該如何因應，方能在這波衝擊之下，轉型為更為精緻、專業的教育單位。我國少子化的現況以及其對教育的影響應著重在促成教育精緻化、提高家庭教育品質、引發學校招生問題、造成教師嚴重超額等問題，再提出學校因應少子化可採行的應對策略，因應的策略從高職學校本位特色發展方面分析，可分別從學校經營、教育人員、教育經費與學校閒置空間等各層面來探討，學校閒置空間在重新定位後，也可為學校經營方向開發新的出路，而不至於讓空間棄置。另外，我國目前公立高中、綜合高中的廣設，學生、家長列為次等選擇與生源減少的衝擊下，大幅加增高職學校經營的壓力，甚至面臨退場的風險。因此現階段的高職學校經營者更要敏覺教改思潮的趨勢，以學校本位發展創新的思維與策略經營校園，引領學校跳脫傳統的管理方式，突顯精緻與創新的特色高職，讓高職教育在後期中等教育中更具競爭力。

## 貳、少子化之影響

### 一、少子化趨勢

人口是國家構成的基本要素之一，亦是國力強弱、國勢消長的關鍵。觀察一國的人口、數量、素質、結構可以了解該國經濟、社會、文化、教育發展的狀況（蕭佳純，2008）。根據內政部戶政司統計資料顯示，國內新生人口近幾年屢創新低，自2001年出生數為260,354人，然而到2011年卻只有196,627人，十年時間減少約七萬人，粗出生率也自千分之11.65滑落至8.48。如表1。

表 1 2001 年至 2011 年臺灣新生兒出生人數統計

年代	出生數
2001 年	260,354
2002 年	247,530
2003 年	227,070
2004 年	216,419
2005 年	205,854
2006 年	204,459
2007 年	204,414
2008 年	198,733
2009 年	191,310
2010 年	166,886
2011 年	196,627

資料來源：行政院內政部戶政司（2012）

經建會（2010）表示由於我國婦女生育率長期來持續下降，因此未來總人口成長由正轉負，將為不可避免之趨勢，由圖 1 可知，2025 年以後台灣的人口總數呈現負成長。

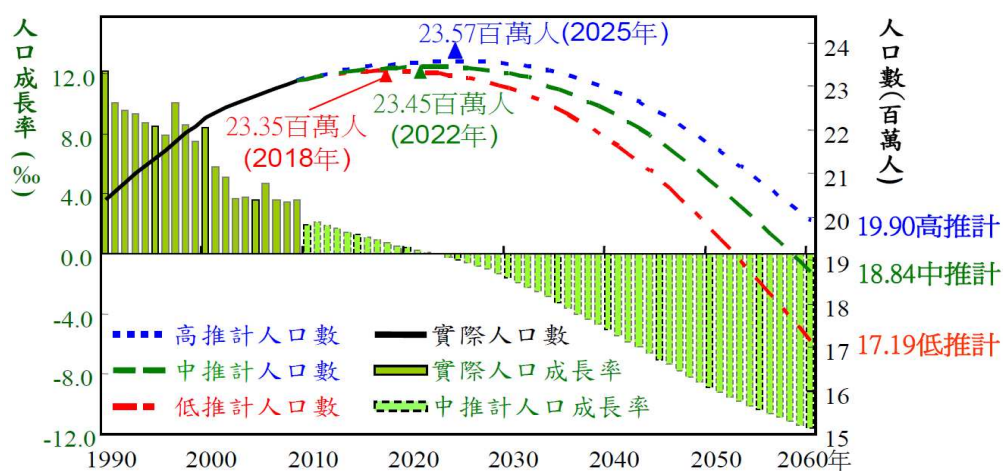


圖 1 經建會 1990 年至 2060 年總成長人口高、中、低推估

資料來源：經建會（2010）

人口結構轉變問題，最早受影響的為教育領域，學生來源短缺，勢必殃及學校的存在。隨著生育率逐年遞減，將調整為「倒金字塔型」，人口結構將朝少子化、高齡化、異質化方向並進（徐明珠，2006）。由此可知，少子化改變人口結構及教育發展已成為台灣不可避免的趨勢，未來學生來源短缺，學校對臨招生不足將縮減班級規模的問題。特別是高職將面臨更大的競爭壓力，甚至有學校可能會因學校經營不善，招生不足而退場（張獻庭，2005）。姚清輝（2008）表示，我國在2016年（100學年度）時高中職入學新生為26萬354人，104學年度時入學新生將驟降至20萬5,854人。若以此為基準，一個學校以每班45人，30班為計算規模，全國高中職至2018年（104學年度）有約40所學校招不到學生。造成教育市場供過餘求，教師員額過多，待職教師與流浪教師的問題將會更加惡化。

學者蔡銘津（2008）指出少子化代表著未來人口可能逐漸變少，而學生人數的銳減，使得整個教育體系雖有一些正面影響，但更多的是無法避免的嚴苛市場機制的考驗。從民國57年時高中職比例為3:7，一直調整到目前公私立高中、高職比率約為1:1，使得高職學生人數大幅下降，能力較佳的學生，幾乎選擇了高中就讀，使得高職教育變成了「次等教育」的情況出現。但根據觀察，近幾年來，許多家長對大學錄取率高達九成以上，連聯考成績偏低亦能分發到大學就讀，此種現象造成學生與家長對大學聯考鑑別度之不信任，因此，許多國中成績中等之學生，紛紛轉向升學率僅五成左右之高職就讀，使得高職學生素質得以提升但是，許多專家預估大約在2016年左右，少子化現象全面衝擊到高中、職，而造成高中、職班級數銳減，其所造成之影響，不像國民義務教育階段，只衝擊到師資培育大學畢業生的就業機會。舉例來說，私立高中職是以學費為主要的辦學經費來源，當其面臨到學生人數減少之窘境時，很可能導致整併或停辦之情況產生。

在 2011 年，國中、國小總班級數將比目前減少萬班由此可知，此一現象未來勢必影響到高職教育(洪銘昇，2010)，以 90 學年度顯示的資料為例，公私立高中職招生不足的缺額，為核定招生人數之 24.45%，私立高中職招生不足的缺額，高達核定招生人數的 35%，招生人數不及 100 人學校則多達 25 所(林海清，2006)。根據行政院經濟建設委員會推估，從 88 至 99 學年臺灣地區受高中高職比例調整的影響，高級中等教育畢業生中，高中畢業生人數全期每年平均成長 1.4%，高職畢業生人數全期每年平均減 3.4%，因此傳統以來高等技職教育的學生來源將受到影響；又由於高等教育的擴增及專科改制技術學院的影響，技職院校的數量、科系將迅速增加，雖然教育部採取總量控制，但大部份學校均未達到飽合狀態。教育部(2009)指出，報名參加九十八學年度高中職五專登記分發人數為 14 萬 7826 人，錄取人數為 13 萬 8728 人，錄取率 93.85%，缺額為 5 萬 9779 人，創 3 年來新高；其中高職缺額為 3 萬 6000 多人，也創 3 年來新高。由表 2 中可得知我國高職歷年變動情形，自八十八學年起至一百學年，每年都有新成立或增設的高中，十多年之間公私立高中共增加 83 間，反觀高職部分，十多年之間卻是年年減少，減少情形以私立高職尤為明顯，共減少 39 所學校，公私立高職共減少 44 所。可預見未來高職在招收學生以及經營學校方面將遭受莫大壓力。

表 2 歷年高中職校數變動情形

學年	高中					高職				
	合計	公立	較上一年增減	私立	較上一年增減	合計	公立	較上一年增減	私立	較上一年增減
88 學年	253	139	—	114	—	199	97	—	102	—
89 學年	277	152	+13	125	+11	188	95	-2	93	-9
90 學年	295	162	+10	133	+8	178	95	0	83	-10
91 學年	302	166	+4	136	+3	170	95	0	75	-8
92 學年	308	171	+5	137	+1	164	93	-2	71	-4

93 學年	312	174	+3	138	+1	161	93	0	68	-3
94 學年	314	177	+3	137	-1	157	93	0	64	-4
95 學年	318	178	+1	140	+3	156	92	-1	64	0
96 學年	320	179	+1	141	+1	156	92	0	64	0
97 學年	321	180	+1	141	0	156	92	0	64	0
98 學年	330	185	+5	145	+4	156	92	0	64	0
99 學年	335	190	+5	145	0	156	92	0	64	0
100 學年	336	191	+1	145	0	155	92	0	63	-1

資料來源：教育部統計處（2012）

## 二、少子化對教育層面的影響

少子化現象並不是短暫的問題，而是一波波對未來的衝擊，對教育而言，從小學、國中、高中職到大學都會受影響。招生不足和學校運作困難的問題將接踵而至，對教育的影響可分為以下三個層面：

### （一）、師資供需失衡

我國師資培育制度在民國八十三年開放多元自由培育機制之後，各公私立大學紛紛廣設教育學程，在短短的數十年間，就使國內國民教育的師資供需嚴重失衡，形成供給極度大於需求的局面。民國 84 年師範校院、一般大學教育學程及學士後學分班，共招生近萬人；民國 90 年更突破兩萬人（李名揚，2004）。教育的改革，開啓師資培育多元化的里程，雖有其正面意義，但也產生教師資格人數急遽增加的問題。自從八十三年公布「師資培育法」，由於目前設有師資培育中心的大學院校，全台多達八十多所，每年培育的師資約近二萬人（吳武典，2005），截至 2005 年 6 月統計，取得教師證書而未謀得教職的流浪教師已達 3 萬 1,264 人，再加上預估將新取得合格證書的「儲備教師」約 1 萬 7 千人，則總師資儲備量將

達近 5 萬名，遠超過實際所需。

由此可知，在學生人數年年減少的情況下，教職人數又已面臨飽和，從中小學師資的需多於供，直至目前供多於需的飽和狀態，這樣的變革對職場中的教師與即將踏入新鮮人之職前教師，無非是莫大的衝擊（王端堦，2008）。教育改革失利造成學生不快樂、家長不支持以及教師不知所措的反彈情緒；師資培育的自由化和多元化，釀成了流浪教師的問題。

## （二）減班危機

根據教育部統計處（2012）資料顯示，100 學年度全國高中職學生人數如表 3 所示，由表 3 可知，高中學校學生總人數佔全國高中職學生人數之 52.31%，高職佔全國高中職學生人數之 47.69%，由此可知在少子化趨勢下高職學校教師在招生與資源分配上比高中面臨較大困難，而高職學校在經營上也面臨更大的考驗與壓力。

表 3 100 學年度全國公私立高中職學生人數

項目	公私立		
	高中	高職	小計
學生數	401,958	366,449	768,407
學生數比例	52.31%	47.69%	100%

資料來源：教育部統計處（2012）

## （三）增加學校閒置空間

根據統計，2005 年時全國已有 71 所閒置校舍產生（陳曼玲，2005）。以經濟觀點來看，舊校舍的荒廢就是一種投資的浪費，導致教育投資使用效率偏低；且空餘教室雖閒置不用，但其固定的保養、維修費用卻仍必須持續支出。當學生愈來愈少，學校閒置空間將愈來愈多，可能形成經費浪費以及校園安全問題。

### 參、高職學校本位特色發展

採用學校本位課程發展途徑的主要目的，是希望學校所提供的課程，能夠適時且適切的回應學生的學習興趣與需要、學校環境的條件與特色、家長對子女教育的期望、以及社區的特性與資源，改進學校課程的品質，提升學生的學習效果。學生及學校社區的個別需要與特性，就我國高職在學校本位的發展上，因為少子化問題而衍生出的問題，不得不做為高職學校經營上的考量。

#### (一)、我國高職目前在少子化趨勢下所面臨的經營課題

高中與職校學生的比例在1967年約為六比四，經由人力規劃，到1982年迅速轉變為三比七，之後穩定保持在三比七，直到1995年以後隨著廣設高中（含綜合高中）和少子化導致學生來源減少。如表4所示，2000-2011十幾年間，高中和高職校數比由59：40轉變為68：32；如表5所示，高中和高職學生人數比則由45：54轉變為52：47。亦即高職校數和學生人數呈絕對和相對性地減少。

表4 高中職校數分配結構

		學 年											
		89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
校 數	高職	188	178	170	164	161	157	156	156	156	156	156	155
	高中	277	295	302	308	312	314	318	320	321	330	335	336
結 構 比	高職	40.4	37.6	36.0	34.7	34.0	33.3	32.9	32.8	32.7	32.1	31.8	31.6
	高中	59.6	62.4	64.0	65.3	66.0	66.7	67.1	67.2	67.3	67.9	68.2	68.4

資料來源：教育部統計處（2012）

表5 高中職學生數分配結構

		學 年											
		89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
學 生 數 (萬)	高	42.7	37.7	33.9	32.5	32.6	33.1	33.5	33.9	34.6	35.4	36.2	36.6
	職	35.6	37.0	38.3	39.3	40.9	42.0	41.9	41.4	40.6	40.3	40.0	40.1
結 構 比	高	54.5	50.5	47.0	45.3	44.3	44.1	44.5	45.0	46.0	46.8	47.5	47.7
	中	45.5	49.5	53.0	54.7	55.7	55.9	55.5	55.5	54.0	53.2	52.5	52.3

資料來源：教育部統計處（2012）

目前在少子化趨勢下所面臨的經營課題可分為三點說明：

1. 私校比偏高和公共預算偏低，造成來自社經地位較低家庭的技職學生需繳交較高的學雜費。在我國各級學校中，私立學校因所獲得的公共預算較公立學校少，所以就讀私校學生需繳交較高的學雜費。國內技職體系中，職校及技專校院學生總人數在私校者各占六成及八成左右，此一私校比高於一般普通體系中的私、公校比，加上技職學生來自社經地位較低家庭的比例高於一般普通體系（人力規劃處，2003；廖年淼，2003，2004）。因此形成來自社經地位較低家庭之技職學生需繳交較高學雜費現象，但不一定得到較高品質的教育，因此並不符合社會公平與正義。
2. 職校生享用的教育資源和升讀公立學校機會不如高中生，就業表現也無



相對優勢。職校由於需更多教學設施和設備，許多國家的職校學生人均單位成本高於高中（1.5：1被認為是合宜比例），但我國當前職校學生的人均單位成本低於高中學生、升讀公立校院的機會遠低於高中學生，畢業生在就業市場的表現也沒有相對優勢（人力規劃處，2003；廖年森，2003，2004）。就前者而言，主要是我國對於技職教育的公共投資不足；就後者而言，主要是職校入學學生的基礎能力和人際脈絡不如高中學生，加上職校入學後享用資源不如高中生、以及課程不符就業市場所需等「先天不足、後天失調」原因所致（廖年森，2003）。

3. 技職教育與普通教育的區隔日益模糊在本質上，技職教育旨在培養學習者立即從事以實務活動為主的職涯。傳統上，這種教育係非學術性，且和特定行職業直接相關（Imel，1989；Wikipedia，2007）。我國早期各級技職教育均以養成實務人才立即就業為目標，但近年來隨著高等技職教育大幅擴充，例如2001-2004學年職校畢業生升學的比例愈來愈高。技職教育的角色愈來愈從「工作訓練」（job training）轉為兼顧「職涯發展」（career development）準備為主，導致技職教育與普通教育的區隔日益模糊（人力規劃處，2003）。

## （二）、學校本位的特色發展

以高職學校的發展應以學校的教育理念及學生的需要為核心，同時也需要考量校外社區的特色及大眾的期望，並符應中央及地方教育主管機關法令與政策的規範。因為學校並不是存在真空的社會情境當中，而是一個開放性的組織，無法置外於這些因素的影響。然而，這些不同來源的外在課程影響勢力，只有在以學校及學生需求為核心的調和之下，才能夠發展出能夠適合學生需要、激發學生學習動機的課程，並且能夠因人、事、時、地、物的需要而制宜，作出允當的回應。如此，學校不但可以提升學生的學習成效，也可以從而建立學校的辦學特色。

高職學校經營的運作與策略，攸關我國整體教育文化、政治經濟與基層技術人力資源應用的優劣。在追求精緻教育的今天，高職學校如何將創新的理念建構於學校之中，發展創新經營策略，進而於組織的「質」與「量」雙方面進行突破與改進，增加競爭的優勢，以謀永續經營的目標，則為當前值得關切的議題。學校為教育的第一現場，也是受到波及的第一道關卡。由於新生兒人數逐年遞減，若配合降低班級人數計畫，再加上適切的配套措施，即可趁學生人數減少的機會，積極改善學習環境，則少子化便可轉為提升教育品質的良機（彭富源，2009），學校也可因此健康塑身，將教育資源作更妥善的運用。以下則就關於高職學校教育的幾個層面，探討如何因應少子化，達成學校本位特色發展的目標。

### 1. 多元化的個別教學

教育部在1998年有推動小班教學的計畫，降低班級人數，可增進師生互動，以實施個別化教學及個別輔導，達成「多元化、個別化、適性化」的教學。但是十年過後，由於少子化速度太快，小班教學已無需刻意推動，卻成為不得不進行的工作。讓學生接受更充實的教育，也是為了未來臺灣的勞動力人口素質的提升，對學校而言，這也是提高辦學績效，吸引學生前來就讀的可行策略。

### 2. 以企業化方式經營學校

學者徐明珠（2006）指出在學生來源有限的前提之下，為了吸引學生，學校應更努力提升辦學品質。此時可導入企業化經營觀念，重視消費者的需求，追求產能與產值的更高效益。例如透過職業訓練以及與社區學院結合，甚至進行學術輸出、舉辦藝文活動，都可為學校開闢財源，提高辦學效益。在少子化趨勢下彰顯學本位特色，也是學校轉型的良好契機。

### 3. 實施學校本位財政管理

近年來各學校熱衷於學校本位管理 (school-based management)，其中對於學校本位財政管理尤其嚮往，因為學校之財政預算更被認為是學校自主經營成敗之關鍵 (Caldwell & Spinks, 1988)。所以，重新界定政府角色與職責、決定政府保留經費幅度、建立預算分配公式和整批撥款等工作，成為以學校為本位之財政管理實施之必要步驟。教育行政機關和學校共同擬定經費分配模式後，學校獲得其可以自主運作的經費，減少外在的控制，方能有效率的因應變化，有了經費自主權後，也可以利用學校既有特色或空間，籌措經費。

#### 4. 結合學校社區，建立經營特色

學校建築是為了達成教育目的而設立的教學活動場所，故教育的空間應該要能夠發揮其教育的功用。當學校與社區成為「生命共同體」之後，其地位將更加穩固，也就更不容易被裁併，另一方面學校因少子化影響而產生的閒置空間，也可為學校經營方向開發新的出路，而不至於讓空間棄置。學校是社區的「文化中心」，社區是學校的「資源教室」，學校如被撤併，社區將因此失去學校，而缺乏可以凝聚住民的場所，無法做知識的交流與傳遞；學校亦將因為無社區的依附，無法推動資源整合和終身學習的概念 (徐明珠，2006)。學校與地區之間的依存關係，和建立特色有很大的相關性，例如在教育活動上，讓社區居民能有參與和協助機會；而學校發展也要與地區共同建構地區的教育圖像。這樣才不會在某一地區出現都是「與地區毫無相關」的相同特色之學校 (湯志民，2006)。

## 肆、結論

學校是課程改革的基本單位，高職學校本位課程發展是促成學校課程改革的重要機制。在民主而多元的社會裏，每一所學校所服務的社區各有其特殊的情

境，因而也各有其個殊的需求，同時，學生的學習需求、興趣與性向、未來的發展方向、及升學與就業的志向與管道也各有所不同。職校所提供的課程需要反映學生及周遭社區環境的個殊需求，以改善學生的學習機會，因此，職校需要更多的課程自主空間，以便能夠因人、事、時、地、物的需要而制宜。隨著學校本位課程發展的運作而來的自由、機會、責任和資源，提供給學校與教師一個能夠有效決定和主導各項課程事務的空間。學校、家長、及社區關心教育的人士，在充分應用課程上的彈性自主空間與專業知能，便能夠轉化課程文件上的規定，配合學生的需求、家長的期望、社區的環境、和新興議題，因校制宜，共同發展出適合學生、學校、社區、和未來社會所需要的課程，以符合多元的需求。

在少子化趨勢下高職學校就該校的學校本位特色發展裡，首重建立優質學校品質的形象，可從生活教育及提升教師教學成效做起，增進學生學習表現建立學校社會聲望，其次是重視學校師資素質，提升學校教師教學專業形象，在學校本位特色發展，吸引學生就讀、透過學校各項活動，讓學區內居民瞭解學校辦學狀況、加強與社區互動關係，辦理或參與社區活動、積極安排學校教職員至學區宣傳辦學績效等、透過學校行銷活動吸引學生就讀。將創意融入經營理念與目標、建立學習型組織之行政團隊與教學團隊，加強交流與對話以促進學校組織創新、鼓勵全校成員共同參與學校創新經營計畫之研議、用資料庫、網頁、研討會建立知識共享平台、社群交流，促進知識創新、運用知識管理概念，精簡學校行政作業流程、結合鄰近學校，組成群組學校(策略聯盟)，促進校際之間經驗分享等。結合社區文化特色發展學校特殊課程，如英數資優、音樂、美術、體育、舞蹈等，以吸引特殊才能學生就讀，同時也可將校園閒置空間規劃為專科教室及校園閒置空間改為教師研究室或行政辦公室及校園閒置空間與社區結合，做為社會教育或社區照護場所。

校長是學校課程改革的領航員與推動者，學校行政人員是學校本位課程發展的促進者。校長能否凝聚學校社區對學校教育的共識，並且營造有利的學校氣

氛，是學校的課程方案順利發展的重要影響因素。校長的支持與推動，更關係到學校本位課程發展活動的成功與否。校長對學校的生態及內部結構關係的複雜性，不但需要有完整的認識，更要能夠進一步主動積極地營造良好的學校氣氛，引導其向可欲的方向發展，使學校能夠營造出正面、合作、具凝聚力的學校氣氛，利於學校本位課程的發展。學校本位課程發展需要團隊合作，分享領導，學校的各處室主任、學年或學科主任、教務處的教學組長等，也經常分擔課程發展過程中不同層級事務的領導任務，配合提供各項需要的資源與服務，協助問題的解決等。

教師是學校課程改革成功的關鍵。課程與教學是教師的專業職責。在教學實務上，教師不能只依照課本、教師手冊和習作而授課，將自己侷限在實施教材的技術人員，使學校成為「裝配工廠」。只要教師願意充分發揮專業的教育理念和才華，轉化官方課程，發展學校和班級的適性課程，就能引導學生進行有意義的學習，帶好每一位學生。教師是學校本位課程發展最重要的參與人員，因此，學校全體教師需要擁有參與學校本位課程發展所需的專業知識與能力、並且具備奉獻投入的意願，以便勝任在團體中合作進行各項課程發展的任務。展望當前課程改革的遠景，學校本位課程發展在中小學校園內，有相當大的發展空間，是關心學校教育的人士同心攜手邁向二十一世紀的一件專業盛事，也是許多教師學校專業生活中一項極為重要的特色。學校需要積極推動學校本位課程發展的實施，教師需要主動參與學校本位課程發展的規劃，社區需要大力配合學校本位課程發展的作為，政府需要全力支援學校本位課程發展的運作，使每一所學校都能邁向成功的學校本位課程發展，所發展出來的課程既可以培養未來國民所需要的共同基本能力，又可以符合地方與學生的實際需要，並能落實這一波教育改革的精神。

## 伍、參考文獻

中文部分

行政院內政部戶政司 (2012)。戶籍人口歷年統計表。取自：

[http://www.ris.gov.tw/version96/stpeqr\\_01\\_04.html](http://www.ris.gov.tw/version96/stpeqr_01_04.html)

教育部統計處(2012)。重要統計資訊-高中職。取自：

<http://www.edu.tw/statistics/index.aspx>

伍嘉崎 (2007)。臺北市私立高職教師因應少子化之意見調查研究。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，台北市。

中時晚報 (2004)。現代夫子難為！調查：老師痛苦指數高達七十一分。 2004年9月24日。

蔡玉董 (2006)。國民小學教師工作壓力與因應策略之研究。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，台北市。

蕭佳純 (2008)。因應人口結構變遷下我國終身教育之省思。教育與社會研究，16，105-126。

經建會 (2010)。「2010年至2060年臺灣人口推計」報告。取自：

<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0000455>

徐明珠 (2006)。少子化時代教育應有的對策與行動。取自：

<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/EC/095/EC-R-095-003.htm>

張憲庭 (2005)。「少子化」對學校經營之影響與因應策略。國教新知，52 (3)，50-55。

姚清輝 (2008)。因應全球化提青少年就業力座談會。商業職業教育季刊，109，2-9。

李名揚 (2003)。師資培育人數 3 年要減半。取自：

<http://ykuo.ncue.edu.tw/article/063.htm>

吳武典 (2005)。我國師資培育的困境與突破。研習資訊，22 (6)，37-46。

王端堦 (2008)。人口結構變遷下我國師資培育現況之分析。台東大學教育學報，

19 (2), 143-182。取自：

[http://jtc.nttu.edu.tw/upload/admin/journal\\_paper/z-ww303-04.pdf](http://jtc.nttu.edu.tw/upload/admin/journal_paper/z-ww303-04.pdf)

徐明珠 (2003)。「十年教改爭議與政策革新之研究」。國家政策論壇季刊冬季號，182-195。

任懷鳴 (2006)。我對教師專業評鑑的意見 從高雄市試辦教師專業評鑑談起。高雄縣教師會季刊，34，7-9。

行政院教育改革審議委員會 (1996)。第三期諮議報告書— 確定師範校院的發展方向，改進教育學程的相關措施。

楊朝祥 (2001)。招生不足正是追求卓越的開始。取自：

<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/EC/090/EC-P-090-035.htm>

洪銘昇 (2010)。生活科技教育月刊，43，4。

陳曼玲 (2005)。閒置校舍打造第二春。取自：

<http://www.cdn.com.tw/live/2005/05/02/text/940502e5.htm>

經濟建設委員會人力規劃處 (2003)。新聞稿— 我國技職教育定位問題研析。台北市：經濟建設委員會。

杜正勝 (2006)。振興技職教育。高職與技專校院校長聯席會議簡報。

李隆盛 (2003)。借重職場經驗才能提高就業率。自由時報。

李隆盛和陳裕昌 (2005)。美國加州大學分類及其學雜費差異化的意涵。高教簡訊，176。

林萬億 (2005)。技職教育的未來。國語日報，國民教育版。

廖年森 (2003)。我國高職教育發展之比較分析論文集。台北市：秀威資訊科技。

廖年森 (2004)。我國技職教育現況、省思與改革對策之探討。商業類課程發展中心電子報，23。

謝國榮 (2007)。英國教改啟示錄。自由時報，版A15。

劉嘉韻（2005）。杜正勝：升學導向讓技職教育失去特色。取自；

<http://www.wretch.cc/blog/libteach/1883601>

彭富源（2009）。臺灣初等教育改革重點與省思。教育資料集刊，41，1-24。

徐明珠（2006）。少子化時代教育應有的對策與行動。國改研究報告，教

（研）095-003 號。臺北市：財團法人國家政策研究基金會。

湯志民（2006）。學校建築與校園規劃。臺北市：五南。

英文部分

Austin, V. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress.

*Occupational Therapy International*, 12 (2), 63-80.

Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1988). *The self-managing school*. London: The

Falmer Press.