

2023 教育行政與政策學術研討會計畫

壹、緣起

大學教育的任務是學術研究與創新教學及其扮演教育推廣與服務為宗旨，然發揮大學教育的應有功能與本身教學特色是今天大學存在的核心價值，何況大學負有社區或地方教育輔導的責任。尤其當因應教育鬆綁理念與地方自主變革的趨勢，中央與地方教育發展的關係密切，教育部如何透過每一所大學，協助強化中等學校以下的政策宣導與教育輔導措施，成為開創地方教育發展的新思維。目前教育部已推動各項計劃，但這些政策缺乏有系統性與科學性之研究，產生問題包含：對整體弱勢教育課業輔導政策執行與評估現況的瞭解十分有限、偏遠地區執行成效上之困境、各類補助未能反應社會需求等等。換言之，當前弱勢者的教育政策缺乏一套整體的規劃。本方案旨在廣邀各級教育行政機關主管、專家學者、第一線的教育工作者，以及關心教育之民眾等，共同研討相關議題，俾增進我國教育行政與教育改革論述及實務的發展。

貳、辦理目的

本次學術研討會的舉辦，擬邀請國內外專家學者與教育實務工作者等相關人士進行學術與實務的研討，具體目的如下：

- 一、探討學校領導與教育行政政策的思潮與論述，深化學術研究。
- 二、激發東部地區對於教育行政與學校改革之關懷與參與。
- 三、營造開放有效的教育對話平台。

參、研討主題

研討會主題：當前學校行政與管理之機會與挑戰

肆、主協辦單位：

主辦單位：國立東華大學花師教育學院、中華民國學校行政研究學會

承辦單位：國立東華大學教育行政與管理學系

協辦單位：國立清華大學教育與學習科技學系、宜蘭縣政府教育處

伍、計畫內容

- 一、辦理時間：中華民國 112 年 11 月 25 日(星期六)
- 二、辦理地點：東華大學花師教育學院 A109 洋霞講堂
- 三、參加對象：

本研討會預計參與對象包括教育領域相關研究人員(30人)、學校及教育實務工作者(30人)、大學部學生及研究生(100人)，共計約

160 人。

四、研討會議程：詳如附件一

五、研討會方式與內容

（一）教育對談：邀請教育行政主管或教育學者專家針對大會研討主題進行專題演講。

（二）開放空間會議：邀請張桂芬-朝邦文教基金會副執行長暨 2030 SDGs game 認證引導師開場及引導議題會議，進行對話、討論及意見與經驗交流。

六、經費本活動所需經費，由東華大學花師教育學院及教育行政與管理學系相關經費項下支應。

陸、預期成效

一、能擴大弱勢教育行政學術基礎。

二、能增進教育改革之認識與實踐。

三、能凝聚教育革新共識。

2023 教育行政與政策學術研討會
「當前學校行政與管理之機會與挑戰」 會議議程表

2023教育行政與政策學術研討會 當前學校行政與管理之機會與挑戰	
研討會地點 國立東華大學 花師教育學院 A109 洋鑫講堂	開放空間 會議地點 花師教育學院 一樓穿堂 A104 A106 教室
舉辦地點： 國立東華大學花師教育學院A109洋鑫講堂 主辦單位： 國立東華大學花師教育學院、中華民國學校行政研究學會 承辦單位： 國立東華大學教育行政與管理學系 協辦單位： 國立清華大學教育與學習科技學系、宜蘭縣政府教育處	
TIME	112 年11月 25 日 SATURDAY
09:00-09:20	報到
09:20-09:30	開幕式、介紹來賓及來賓致詞
09:30-09:40	全體合照（一樓）
09:40-10:40	專題演講一 主持人：謝傳崇教授(國立清華大學教育與學習科技學系教授兼系主任) 主講人：簡信斌處長(宜蘭縣政府教育處處長) 主 題：教育工程・熱情永在～宜蘭 I learning
10:40-11:00	茶敘
11:00-12:00	專題演講二 主持人：簡信斌處長(宜蘭縣政府教育處處長) 主講人：謝傳崇教授(國立清華大學教育與學習科技學系教授兼系主任) 主 題：與Gaga共舞：原住民實驗學校的認定領導
12:00-13:30	午餐
13:30-13:35	開放空間會議 歡迎與開場 主持人：張桂芬-朝邦文教基金會副執行長暨 2030 SDGs game 認證引導師 (花師教育學院一樓穿堂備有茶點)
13:35-13:50	會議規則說明
14:00-15:30	議題討論時段（一）、（二）
15:30-15:50	討論結果彙整與閱讀
15:50-16:10	小組報告
16:10-16:30	結束對話圈
16:30	研討會議結束 賦歸

專題演講一

主講人：簡信斌 處長（宜蘭縣政府教育處處長）

主題：教育工程・熱情永在～宜蘭 I learning

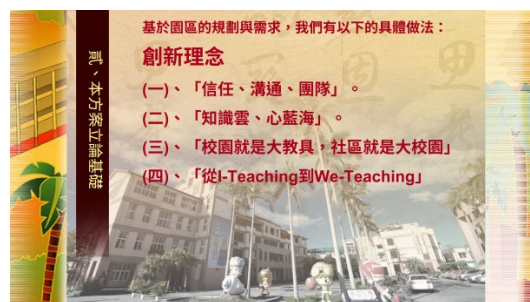
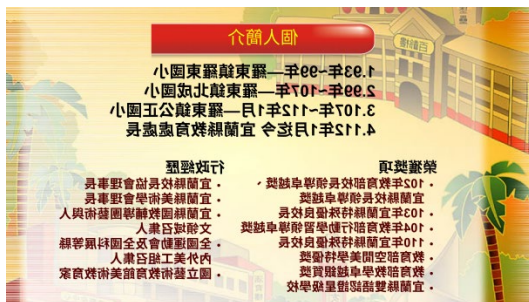
專題演講一

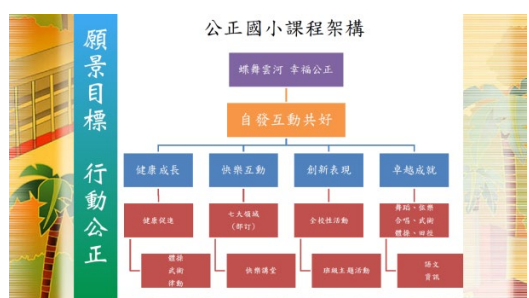
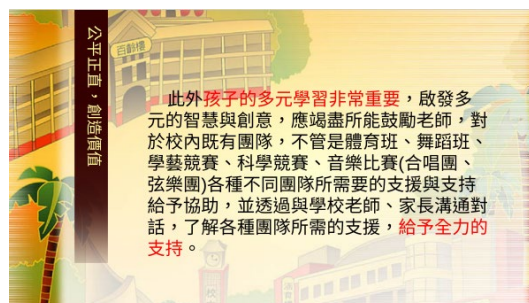
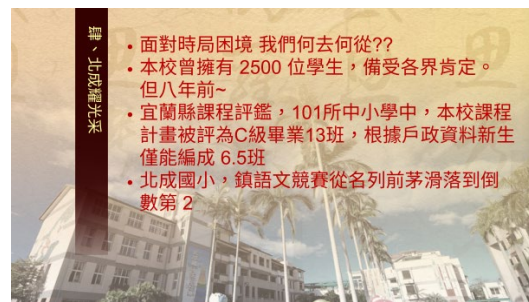
主題：教育工程・熱情永在～宜蘭 I learning

會誌報南學業與教育行政

~ 教育工程・熱情永在 ~
gnimsel i 蘭宜

教育工程
熱情永在
教育工程





專題演講一 圖文說明
主題：教育工程・熱情永在～宜蘭 I learning

	
簡信斌處長為演講做開場	簡信斌處長的自我介紹
	
處長分享辦學理念	說明三大特色的發展
	
學校校園設計與規劃之說明	學校特色方案介紹
	
配合課程主軸，活化校園空間	處長分享四大教學主軸

專題演講二

主講人：謝傳崇 教授

（國立清華大學教育與學習科技學系教授兼任系主任）

主題：與 Gaga 共舞：原住民實驗學校的認定領導

專題演講二

主題：與 Gaga 共舞：原住民實驗學校的認定領導

國立清華大學
NATIONAL TSING HUA UNIVERSITY

與Gaga共舞：
原住民實驗學校的認定領導

謝傳崇 教授 / 國立清華大學

2023/11/25

重要經歷

現在服務於清華大學，教育與學習科技學系主任，曾擔任新竹市教育處長、大學主任秘書、師資培育中心、領導與評鑑中心、全英語教學研究中心主任，也曾在中小學擔任過教師、汶水國小、中興國小、西湖國中、公館國中校長。

發表SSCI、TSSCI等嚴謹期刊文章30餘篇
國立清華大學彈性薪資獎勵教授
台積電人資處特聘講師

學術專長

正向心理學、教育領導、正向領導、學校創新經營、校本課程、創意教學、正念、心流

■ A bibliometric review of ethical leadership research: Shifting focuses and theoretical insights. *AERA Open*, 8(1), 1-13. (SSCI, SCOPUS) Q1 IF:3.427

■ COVID-19線上教學情緒勞務對教師自我效能感之影響：兼論正念的調節效果。教育科學研究期刊 (TSSCI) 已獲錄取

■ 國民小學教師知覺班級正向教育重要與實踐情形之研究。教育政策論壇，26 (3)，67-100 (TSSCI)

■ Impact of school leadership on teacher professional collaboration: Evidence from multilevel analysis of Taiwan TALIS 2018. *Journal of Professional Capital & Community* (SSCI, SCOPUS) Q1 IF:4.81

Knowledge map of 100 most important articles.

2023 SSCI、TSSCI 發表

原住民教育
在台灣一直是難以解決的議題

■ 台灣的原住民學校大多位於偏鄉，由於偏鄉人口較少，再加上少子化現象，原住民學校時常面臨招生上的危機。

■ 另外，面對科技社會高度競爭力的要求，原住民文化時常被主流學科課程所排擠，而未能成為學校教育之一環。

■ 然而，若要將原住民文化納入學校正式課程，又將帶來學校教師能力與意願上的問題。因此，原住民教育議題在台灣一直成為難以解決的議題。

實驗教育給原住民族教育改革新契機

■ 然而，自2014年，台灣實驗教育三法通過之後，給了原住民族教育改革上的新契機 (Lin, 2018)。

■ 藉由實驗教育法，原住民學校可以將原民族文化納入正式課程之中，換言之，學校教育將包含民族文化課程。

■ 然而，雖然此法解決了原民族文化納入正式課程的問題，但是在正式推動上，卻仍需要學校教師有設計原民族文化的能力與意願。因此，許多原住民學校因無法說服教師而打退堂鼓。

個案是台灣第一所民族實驗小學

■ 在台灣中部，有一所泰雅族原住民小學，卻成功成為台灣第一所民族實驗小學，除了學校校長與大部分的學生為泰雅族原住民之外，其他教師均為非泰雅族。

■ 此所學校亦面臨招生危機，以及原住民族文化與語言式微的情形，因此校長即以各種領導策略帶領教師與學生對台灣泰雅文化及學校轉型為民族實驗小學產生高度認同，進而使其成為台灣第一所成功設立的民族實驗小學(Wang, 2017)。

以認定領導理論視角解析校長領導行為

■ 認定領導新興的領導模式，強調上下部屬之間，彼此關係的認以及影響彼此之間的行為，並強調建立一個屬於「我們」的專屬氛圍，成員會將自己視為團隊的一份子，朝共同目標努力，並且強調團隊的權益勝過個體的利益，關注群體層面所產生的相應變化 (Fransen et al., 2020; Haslam et al., 2020; Sergent & Stajkovic, 2020)。

■ 本研究探究台灣第一所成功設立的民族實驗小學校長如何運用認定領導營造屬於「我們」的團隊氛圍，而帶領教師設計文化課程於正式課程中實施，並成功營造一個凝聚力、向心力十足的學校文化。

總而言之，認定領導的關鍵是成員對於團體的認同感以及凝聚力(Steffens et al., 2014)，領導者通過其社會認同的過程，影響成員的身分認同(Khumalo et al., 2022)；此外，領導者所創建出屬於團體的認同感、認定感，能夠有效地去提升整個組織團體的推動以及運作 (Hsieh, 2021)。

領導者不僅是團體的代表，還要營造團體的身分認同

- 認定領導認為領導並非去脈絡之行為，領導者與成員有共享的社會脈絡，有共享的團體感 (van Dick et al., 2018)。Haslam等人 (2021) 提及領導者進行認定領導有幾點事項須注意，首先領導者必須先確認共享的身分認同的重要性。其次，在實踐中建立並維持這樣的共享的身分認同。再者，領導者要不斷提供成員支持，並讓他們看見成果。另外，還要讓成員在物質與心理層面上都有所預備。
- 從social identity approach的觀點來看，領導者不僅是其團體的代表，還要營造團體的身分認同 (van Dick et al., 2018)。Haslam等人 (2011) 進一步將認定領導分為三個面向，分別是創立團隊認同 (Identity Entrepreneurship)，即營造“我們”的氛圍；強化認同 (Identity Advancement)，是為我們而做；以及定調認同 (Identity Impresarioship)，亦即一體感是很重要的。



培養團隊成員具備相同的思考、感受和行為模式，讓團隊成員有共享的社會身份

- 一、代表組織形象：
 - 強調校長自身帶頭立典範，起到帶頭的作用，重視學校的信念與價值觀，引領學校團隊體現出核心價值，激勵教師間的緊密合作與聯繫。
- 二、營造集體氛圍：
 - 校長建立學校的信念及價值，將成員們凝聚在一起，創造出屬於“我們”團隊獨有的共同理念與意義，建構組織間的凝聚力與歸屬感，使教師們能感受到自己是身為學校的一員。
- 三、維護成員權益：
 - 校長把學校的核心權益放在首要位置，為“我們”做，正視學校每一份子的利益，維護組織的核心信念與利益。
- 四、提升共同價值：
 - 強調校長需發展有系統、有意義的活動，即創造教師增能以及專業發展的活動，創建小組活動，重視團隊的需求以及存在，使教師都能發揮專長，並且讓才能被看見，感受到自身的價值，提升教師在組織裡的共同價值。



認定領導透過社會認定來影響的一種過程，並在過程中建立彼此間的社會認同身分

- Haslam等人 (2011) 提出新的領導心理學-認定領導，包含三個面向：(一)identity advancement，領導者須要為我們做能提升彼此間認同的事情(“doing it for us”)；(二)identity entrepreneurship，營造“我們”的氛圍(“crafting a sense of us”)；(三)identity impresarioship，每個人都很重要，皆是團隊中的一份子(“making us matter”)。
- 領導者須要具有創造、維護和營造屬於團隊的氛圍，使成員們可以融入群體，並認同彼此間的社會認同身分。Steffens等人 (2014) 開發認定領導的量表，並分為四個維度：identity prototypicality, identity advancement, identity entrepreneurship, and identity impresarioship。



“我們”意識是認定領導的關鍵要素，以凝聚大家的支持和能量

- 本研究探討校長如何運用認定領導模式，來帶領一所因少子化、偏鄉與原住民學校而招生困難的原住民實驗小學，轉化為台灣第一所成功推展的民族實驗小學，進而使教師、學生等學校成員，對於學校與校長領導產生認同，而使得學校的推展獲得成功。



Research Design and Implementation

- 在完成訪談後，進行受訪者去識別化的編碼，其中A代表校長，1120310代表訪談的日期，呈現方式為(A-1120310-訪)，受訪人員資料如表1。

代號	性別	年齡	職務
A	男	任教30年以上	校長
B	女	任教22年	教務主任
C	男	任教18年	學務主任
D	男	任教8年	教師/文化指導員
E	女	任教20年	導師

- 在分析上，本研究乃根據Strauss & Corbin (1997) 的解碼方式，將蒐集到的資料轉化為概念，其中相似的資料數據則編碼成相同的概念，並反覆的閱讀及檢查，最後，再將相同或相似的概念歸納總結到同一個類別概念中。這種分析過程是基於iteration，來幫助研究者分析質性研究中的資料(Kekeya, 2016)，如此有助於研究者深入了解參與者的經驗和感受，進而深化他們所經歷的經驗，理解並表達出其意義(Sutton & Austin, 2015)。最後，將訪談的資料與文獻相互對話，以整合出與研究目的相呼應的概念及主題。



研究結果與討論

- 在轉型為原住民民族實驗學校之初，校長便以分散領導方式將許多學校決策授權給教師，以信任與empower的方式，帶領教師共同經營學校，同時也凝聚了大家的向心力。D教師即提到，學校開始轉型時，校長就是以扶持帶領的方式讓更多教師共同來參與。受訪學校教師提及：「校長不強迫我們，他拋給我們想法，想著可以從哪個地方開始做，他帶領我們。」(D-1120316-訪)，並落實empower，增強教師的自我效能感，進而願意為學校付出，這種分權並empower的領導行為，奠定了教師對學校的認同。

- empower這一塊，我覺得校長做的很好，他很信任老師們，很尊重老師。這也會影響我，校長都願意付出心力，為泰雅文化、為這個學校付出。(B-1120310-訪)



校長的支持、信任與授權，使教師有空間發展專業，產出重要的文化課程

- 泰雅gaga祖靈觀精神不僅呼應校長分散與授權領導後，凝聚成員的結果，事實上也是校長刻意彰顯的泰雅文化核心，他並將此文化核心與其領導作為及學校轉型理念交相融合，成為大家的共同價值(Hsieh, 2021; Haslam, 2020)。

- 校長在創立民族小學之初，即希望能以原民文化為脈絡，保有其原有的「根」，認為語言不能喪失、文化需要傳承，更需要保有自己身分認同，而這也是校長在拜訪部落耆老後，更加肯定的信念。受訪老師也提及學校每年會辦理尋根之旅：「每年的尋根之旅(大霸尖山尋根之旅)，我們都要克服嚴峻的天候，不管有沒有登頂，要讓孩子學到泰雅gaga的精神，走祖先的路，體會祖先的辛苦，磨練孩子的心志，學習祖先堅毅不撓的精神。」(B-1120310-訪)



校長將泰雅文化刻印在師生的心上，逐漸模塑他們的對泰雅文化的認同

- gaga精神成為師生共同擁有的認同，而促使教師以原民脈絡、保護原民祖靈觀與價值觀的做法，進一步也增強並豐碩了教師的多元文化素養，而能帶領學生認同並共同創泰雅Gaga的文化價值。

- 過程當中我花了大概兩三年的時間，讓大家從大不了解，然後到大家都知道我們要什麼，我們的理念是甚麼，我也去找部落裡的耆老，他就說了一句話，意思是要讓我們孩子習得自己的文化，讓他的心純正，就是存有泰雅族的心，這句話其實所有老師都很有感，希望把剛剛這句話變成我們學校的一個共同的理念，一個很重要、很重要的核心。(A-1120310-訪)

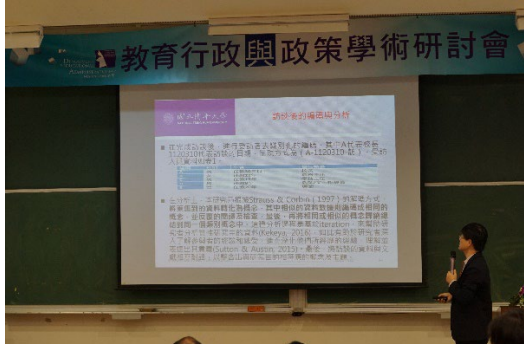
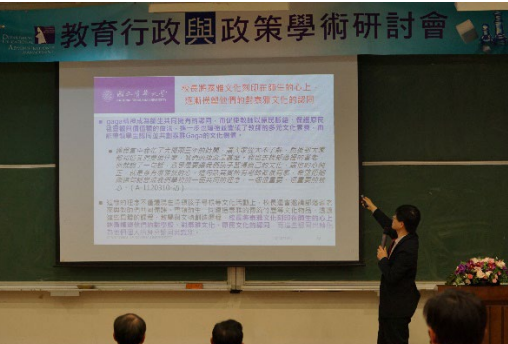
- 這樣的理念不僅體現在帶領孩子尋根等文化活動上，校長還會邀請部落耆老來與教師們共同備課，帶領師生一同建造泰雅的傳統竹屋等文化物品，透過這些具體的課程、教學與文物創造歷程，校長將泰雅文化刻印在師生的心上逐漸模塑他們的對學校、對泰雅文化、原民文化的認同，而這些認同也轉化為他們個人的身分認同與識別。



校長一直以泰雅gaga將大家視為一家人的祖靈觀來帶領學校往前

專題演講二 圖文說明

主題：與 Gaga 共舞：原住民實驗學校的認定領導

	
謝傳崇教授為演講做開場	教授分享與領導有關的論文資料
	
教授說明認定領導之關鍵	教授分享研究案例
	
教授說明研究的編碼狀況	教授分享校長如何塑造師生對文化之認同
	
教授分享研究結論	系主任頒發感謝狀給謝傳崇教授

開放空間會議

主持人：張桂芬

（朝邦文教基金會副執行長）

開放空間會議 會議記錄

主題	偏鄉國中小學校長是否應該解除連任次數限制
召集人	吳新傑
討論內容	贊成：讓好校長的政策能延續。 不贊成：怕萬年校長、怕壞校長一直留任。

主題	校長的做事風格和方式與教師形成衝突
召集人	黃建翔
討論內容	1. 權利宰制，缺少自省能力。 2. 因不敢直接對抗，而忍氣吞聲，逃離是第一個選擇。 3. 應相互討論、民主抉擇。 4. 教師會(自己救濟)。 5. 校長一直接計畫，教師無法應付。 6. 校長應以身作則，有時離開教學現場太久，無法同理老師的難處。 7. 行政消極處理。 8. 正向領導(校長該做的)。

主題	政策 vs 專業的衝突。 政治干預專業的困境
召集人	吳正戒
討論內容	1. 政策不離政治，現實近年多有政策凌駕專業。 2. 政策多以專業進行糖衣包裹，如何在舊有觀念和新政策間平衡。 3. 立場和利益(價值)。 4. 討價還價取得平衡，使買賣雙方同意成交。

主題	閱讀推動現行的困難及障礙
召集人	黃欣怡
討論內容	1. 閱讀教師也需要培訓，推動閱讀需要時間，但成果有時效性，造成閱讀教師壓力大。 2. 閱讀教師只有一人，若是閱讀團隊(老師、家長、志工)，是否會較有成效。 3. 閱推是全校活動，而非一人出力，班級導師不響應。 4. 各校應確立閱推的中心目標，行政、導師才有方向，當閱讀教師換人時，才不會有政策變來變去的問題。 5. 閱讀教師可和各年級學年主任組成閱讀小組，共同出力、發想。 6. 蒐集學校教師的意見，匯整在校務會議討論，告知課發會，學校推動。 7. 教師怕麻煩，教師熱忱逐年下降。

主題	當大家都只想享受系學會帶來的福利而不願意當管理階層
召集人	李宗霖
討論內容	1. 以現場例子，有部分老師在大學時並未參與系學會管理階層，卻願意請主任、校長的職缺，反而年紀輕輕就會有考校長的意願。 2. 大家以破壞性的方式重建結構，(But 不是每間學校皆如此)。 3. 可讓 everybody 都嘗試擔任，(似學校的行政大逃亡)。 4. 學長認為管理階層可以用破壞性的方式，當匿下的人自私時，將整個團體停擺，重新組成，大家意見重新整理，重組一個團隊，用極端的方式讓大家意識到問題。 5. 大一時，大家會關係非常友好，但行政管理階層需要黑臉來擔任，沒有人願意用嚴格的方式管理自己的朋友，所以沒有人願意擔任。 6. 覺得小時候教育的問題，沒有從小教育會推責任的問題。

主題	小學階段管教的配套措施 現行的政策在小學階段並無如高中具有警告、小過制度，若遇上管教問題 ex:遲到…可如何處理？
召集人	林家綺
討論內容	1. 以獎勵制度鼓勵學生達成目標。 2. 若學校行政可統一宣導、介入會更有一致性，家長亦會更重視。 3. 教師可放寬標準，學生長大後會因年紀成長了，了解社會現實會醒悟。 4. 教育政策受選民影響。

主題	教師守舊文化造成行政效率不彰
召集人	吳東穎
討論內容	1. 某些教師憑藉年資較深，恣意妄為。 2. 如何打破守舊文化？ 3. 創立學習社群，建立教師間新的連結。 4. 健全的制度，避免年資等因素發生爭執。 5. 校長硬起來。 6. 有錢能使鬼推磨。

主題	學生午餐是學校的責任嗎？
召集人	巫健男
討論內容	1. 學校可以代辦，不要主辦(自辦)。 2. 請家長主辦。 3. 如何將食安的規範"HACCP"無限上綱？ 4. 食安事件誰負責：現場老師、午餐秘書、廚工、承辦處室、校長、教育部、市政府。 5. "好意"變成"責任"。

主題	學校行政大逃亡，師資培育系統該怎麼因應？
召集人	張文權
討論內容	1. 電子公文系統加校長要求導致教師（行政人員）overloading。 2. 競爭型計畫的壓力 • 校長調動的需求 • 特教資源需要 • 行政工作只有加沒有減 3. 師培系統能提供公文撰寫、計畫撰寫、法規認識等課程。 4. 行政工作沒有太多時間可以學習。 5. 需要建立支援系統。 6. 扮演中程領導者的角色。 7. 行政專業化，不必由教師兼任。 8. 凸顯行政的價值。 9. 加薪。

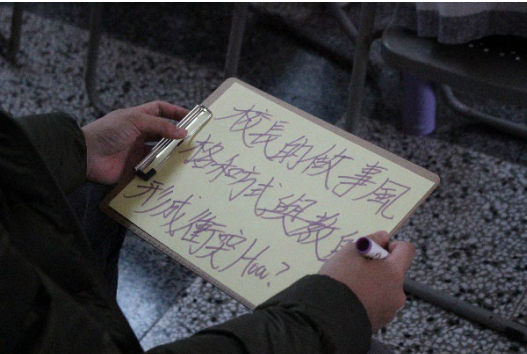
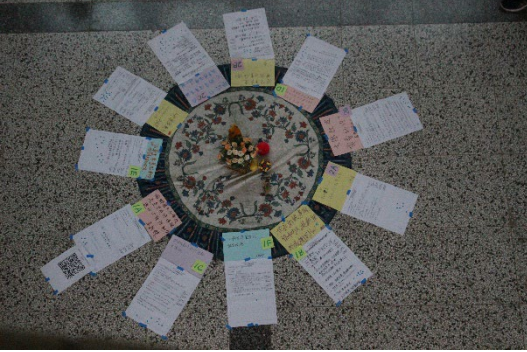
主題	大學教授需要師培？
召集人	李絢迪、張嘉惠
討論內容	1. 重研究、不重教學（教授）。 2. 其實國外有大學師培課程，但在臺灣反而不流行。 3. 有遇到許多教授在領域中是頂尖的，但在教學上卻給予不了學生的需求。 4. 大學教授是否有一定的培訓或研習才能擔任。 5. 大學教授的定位到底是要教學還研究或是兼備。 6. 需要給同學正確的專業，如果沒有師培，是否能提供？ 7. 在教育端的需要師培；在其他專業可以不重師培。在讀教育的人需要研習，去更貼近實體教學。 8. 在學教材教學時所學的內容與實際教學脫軌。 9. 師培從古到今是否一樣？或是符合現在社會？

主題	教師團隊動力-影響組織氣氛或教師效能
召集人	何思源
討論內容	- 自發性教師社群 - 團隊動力大 - 教師群本身目標一致 - 強迫性教師社群 - 團隊動力不高 - 共識不高 - 產出的成果不是自己的 - 共同事項：都能有提升 強迫性教師社群額外：公共、私立學校的教師社群文化。 - 團隊資金運用限制導致教師效能低落。 - 教師群之間的信任度影響教師團隊動力 公立/縣立 - 大學 自主性高 團隊感低（責任制） - 高中 自主性偏高 團隊感低（責任制） 分科為主，校園性團隊，無要求便無人理會。 - 國中 自主性中 團隊感中（看校風） - 國小 自主性偏低 團隊感中 - 幼兒園（非營利）自主性低 團隊感無一定 - 團隊動力？溝通或不溝通？包含 what、高低影響： 團隊動力學習、召集人的重要性、領導魅力。

開放空間會議記錄 圖文說明

	
張桂芬執行長說明會議進行方式	與會來賓分享討論議題
	
參與者自由選擇討論主題並加入討論	主題召集人說明討論主題與方向
	
開放空間會議與會原則	小組討論與分享
	
小組討論與分享	與會來賓填寫討論主題

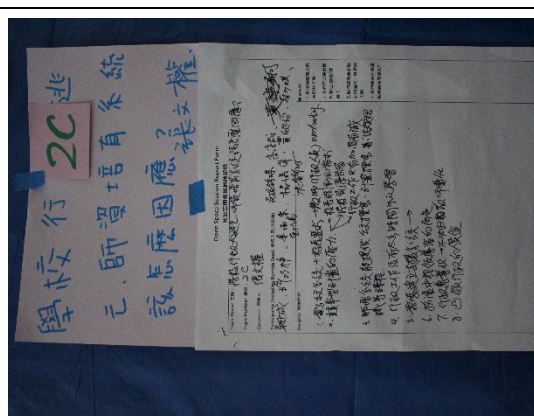
開放空間會議記錄 圖文說明

	
將討論主題公布於布告欄中	與會來賓填寫討論主題
	
小組討論與分享	主題召集人分享自己的觀點
	
主題召集人記錄討論之內容	對十一項主題進行統整
	
開放空間會議場地與座位規劃	主題召集人分享討論內容與結論

開放空間會議記錄 圖文說明



會議場地以同心圓為中心擴散



討論主題的內容紀錄



系主任頒發感謝狀給張桂芬執行長



開放空間會議大合照

其他紀錄 圖文說明



2023 教育行政與政策學術研討會 大合照



系上主任和教授與與會貴賓合照



與會來賓簽到



與會來賓簽到



與會來賓享用茶敘餐點



與會貴賓於貴賓室享用茶敘餐點



主任介紹與會貴賓



與會來賓聚集於洋霞講堂聽講

2023 教育行政與政策學術研討會-工作人員名冊

職務	姓名	工作內容
籌備組	系辦助理 蔣慧姝	※統籌研討會
	碩二 徐穆盛	※統籌研討會事項及流程規劃
司儀組	碩二 詹義新	※擔任司儀 ※計時按鈴
	大四 林庭萱	※輔助來賓 (PPT、燈控、遞麥克風) ※與攝影組互相支援
禮賓 公關組	碩二 賴以恆	※來賓簽到、動線引導 ※工作人員與來賓餐點統計訂購
	碩二 李綯迪	※與文書組互相支援
	大四 何芯妤	
	大四 盧旻筠	
文書 事務組	碩二 林子馨	※行前處理文書工作事務 ※文書建檔、登報文宣
	碩一 張嘉惠	※與公關組互相支援
場地 器材組	碩二 楊承霖	※器材需求統計、借用與歸還 ※場地借用預先登記
	碩一 彭建愷	※制定器材管理規則
	碩一 林弘程	※與攝影組互相支援
	碩一 林明函	
攝影 紀錄組	碩二 李佳育	※研討會拍照、攝影、錄音設置 ※攝影資料整理
	碩一 黃欣慧	※與司儀組互相支援
	碩一 洪湘婷	
服務 學習組 (機動)	大學部 林慈航	文書場佈
	李浚瑋	文書場佈
	賴芷郁	場地組

		許天育	公關組
		<u>張立婷</u>	公關組
		李宗霖	公關組
		何宥成	公關組
		林柔旻	司儀組
服務學習 (資料)		王逸嫻	後期資料繕打
		賴宜謙	後期資料繕打

2023 國立東華大學教育行政與政策學術研討會手冊

主編：張志明

出版機關：國立東華大學教育行政與管理學系碩士班

地址：花蓮縣壽豐鄉大學路二段一號

電話： 03-8905556

傳真： 03-8900103

網址： <https://rc031.ndhu.edu.tw/>

國立東華大學教育行政與管理學系碩士班

中華民國 112 年 11 月初版