

國立高雄師範大學成人教育研究所

113 學年度第 2 學期博士學位候選人資格考試命題紙

科 目：成人教育理論專題研究

第一題：「轉化學習」與「意識覺醒」產生的內在機轉為何？兩者內涵的異同為何？(25%)

第二題：隨著電腦與網路資訊的蓬勃發展，虛擬社群（virtual community）的發展已是當前國內外的趨勢，並成為成人學習的新興領域。視比較運用虛擬社群與實體（real community）進行學習的異同，並評析其優劣。(25%)

第三題：何謂觀點轉化學習理論？該理論的主要觀點為何？一位職場中高齡者在退休前後，將面臨哪些重要層面的轉變或挑戰？試以該理論觀點為基礎，為即將屆退的中高齡者提供一些退休準備的具體建議。(25%)

第四題：試簡要說明何謂「全球化」現象？目前世界各國正面臨兩項全球化的衝擊與挑戰：一個是美國總統川普的「提高關稅」政策；另一個是「AI 人工智能」（如 ChatGPT）的快速發展。請從全球化理論的觀點，說明這兩項全球化的衝擊，將為臺灣社會帶來那些衝擊？同時亦請說明，成人教育可以扮演何種角色，以因應這些衝擊帶來的各種挑戰？(25%)

國立高雄師範大學成人教育研究所

113 學年度第 2 學期博士學位候選人資格考試命題紙

科 目：社區成人教育比較專題研究

第一題：

請從「社區」的概念分析比較「樂齡大學」、「樂齡學習中心」、「高齡者自主學習團體」此三種我國教育部推動高齡教育的主要型態，對於高齡者「在地老化」(ageing in place) 影響的異同。(25%)

第二題：

發展「學習型城市」是當前教育部推動的政策之一。歐盟在 1990 年代初期即有學者倡議「學習型歐洲」(the learning Europe)；而近年來韓國在學習型城市的發展，其成就備受各國肯定。請比較分析我國推動學習型城市，在理念、策略及成效等三方面與韓國的異同。(25%)

第三題：

台灣已經認證兩個學習型城市，南投縣和新北市，請比較台灣對於學習型城市的認證內涵與聯合國教科文組織(UNESCO)對於學習型城市的認證內涵有何異同？(25 分)

第四題：

社區成人教育推動時，推動團隊對於社區民眾的態度，可能是當成服務的對象，可能是當成可運用的資源，可能是當成共同合作的夥伴。請問這三種態度的使用時機與優缺點何在？(25 分)

國立高雄師範大學成人教育研究所

113 學年度第 2 學期博士學位候選人資格考試命題紙

科 目：成人發展與老化專題研究

第一題：

台灣將於 2025 年正式邁入超高齡社會，老化議題近年也日益受到各界重視。請舉出三項與老化相關的社會議題（如科技應用、勞動參與、健康促進、代間互動等），加以說明該議題在高齡社會中所面臨的挑戰(12%)，並從成人發展與老化理論的角度，提出具跨領域整合性的解決策略與實施建議(13%)。

第二題：

隨著台灣邁入超高齡社會，智慧照護科技與 3C 產品日益普及，已成為長者生活與學習的重要工具。請舉出兩種具代表性的智慧照護或 3C 科技應用（如智慧手錶、語音助理、視訊通訊、健康監測設備等），並分別說明（請使用理論支持你的想法）：

1. 其在高齡照護與高齡學習上的應用潛力。8%
2. 其對長者數位自信、學習動機或自主生活能力與生活品質的影響；8%
3. 實務推動上的挑戰（如參與動機、數位落差、學習障礙、倫理問題等）9%

第三題：

面對超高齡社會，個人或社會都有新挑戰。但似乎大家仍缺乏準備，尤其是成人生涯發展的需求未被滿足，試問政府如何重視這些議題？在相關的政策能否協助解決上述問題？請分別加以論述之。(25%)

第四題：

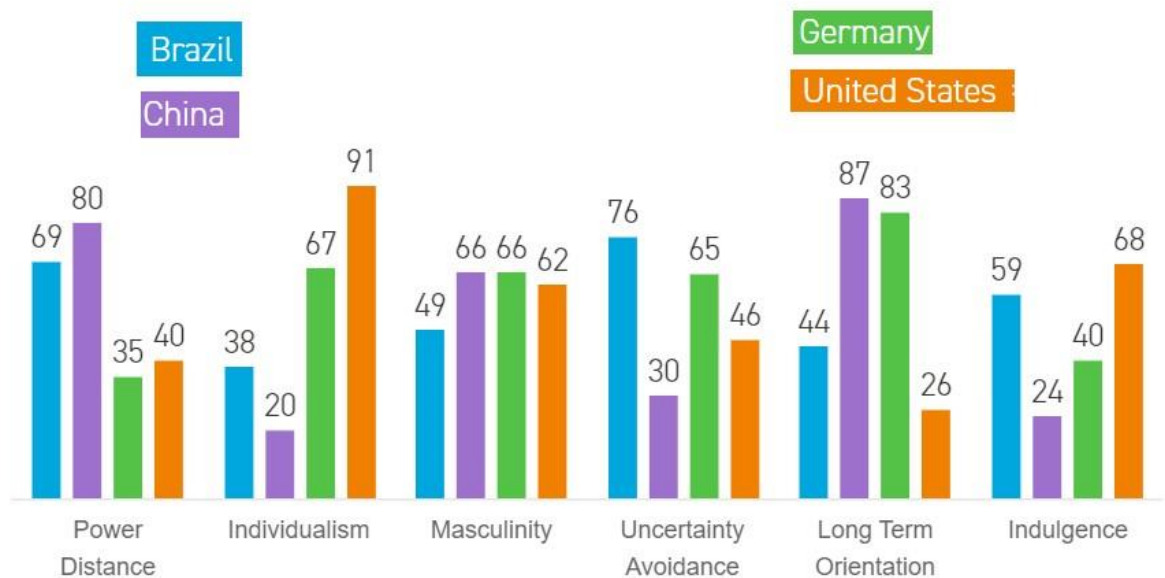
記憶能力的退化與失智症的關係為何？成人記憶能力的發展主要特徵為何？隨著人類壽命的延長，如何善用記憶的策略以增進生活的適應？並論述在成人及高齡教育可協助的作法。(25%)

國立高雄師範大學成人教育研究所  
113 學年度第 2 學期博士學位候選人資格考試命題紙

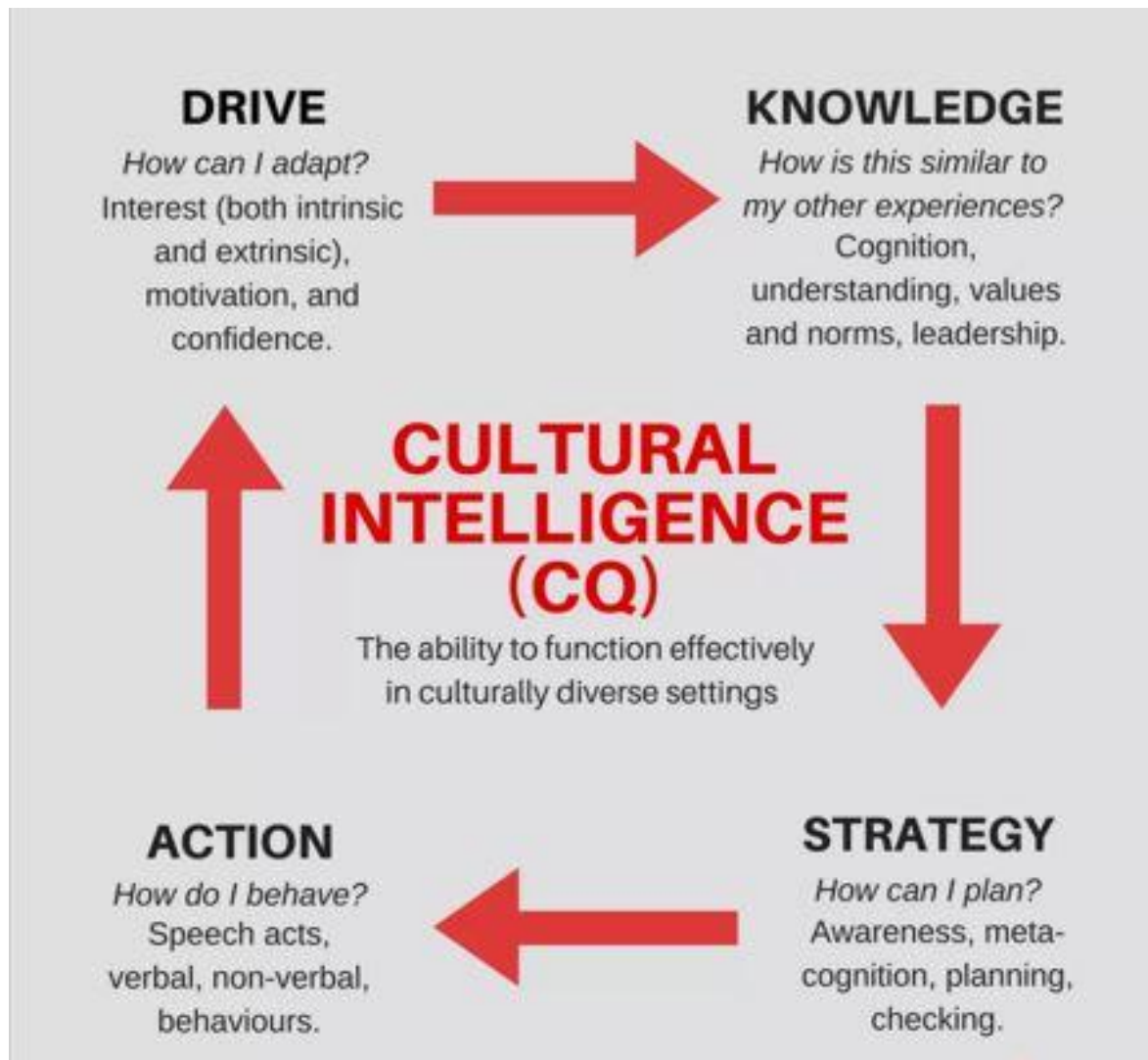
科 目：跨文化能力發展研究

第一題：請你整合分析 Hofstede（霍夫斯提）文化向度理論（Hofstede's cultural dimensions theory），對當前台灣成人教學者與學習者或成人教育的重要性。

（備註：Hofstede 認為文化是在一個環境下人們共同擁有的心理程序，能將一群人與其他人區分開來。他通過因素分析，將不同文化間的差異歸納為六個基本的文化價值觀維度，如下參考圖：）



第二題： 在文化商數（Cultural Intelligence/Quotient）理論中（如下圖），請你以自己為例， 倘若組織要選擇可以達成任務的優秀人才，外派到美國，根據下圖你會如何選擇人才，培訓人才，發展人才，達成組織任務。描述可行方向步驟並設計出一個跨文化培訓方案（training program）來協助達成目標。



國立高雄師範大學成人教育研究所

113 學年度第 2 學期博士學位候選人資格考試命題紙

科 目：人力資源發展與回流教育專題研究

第一題：請詳細闡述組織學習(Organizational Learning) 理論？此理論與學習型組織（Learning Organization）的發展有何關聯？你是人力資源發展的經理人，你如何推動你的組織成就學習型組織（Learning Organization）能並實踐五項修煉？

第二題：請以下列文字作為參考文獻。

請闡釋你會採取何種策略來促進組織變革？同時提出在面對抗拒改變的組織及成員，你的介入方案解決之道（請務必言之有物，寫出 HOW; 不要只寫出 WHAT），也就是不是觀點而已，而是提出介入方案以及做法（action-taking）

Creating a learning organization is crucial for driving effective change and ensuring long-term success. A learning organization fosters a culture of continuous learning, innovation, and adaptability, enabling it to embrace and navigate change more effectively.

Here are some key strategies to build a learning organization that supports and sustains effective change:

1. Emphasize a Growth Mindset: Instill a growth mindset throughout the organization, where employees believe that their abilities and intelligence can be developed through dedication and hard work. Encourage individuals to embrace challenges, seek new opportunities, and view failures as learning experiences. This mindset fosters a culture that values learning, experimentation, and resilience in the face of change.
2. Promote Knowledge Sharing and Collaboration: Establish platforms and mechanisms for knowledge sharing and collaboration. Encourage employees to share insights, best practices, and lessons learned from previous change initiatives. Foster open communication channels and create cross-functional teams to facilitate collaboration and the exchange of diverse perspectives. This promotes a culture of continuous learning and enables employees to tap into collective intelligence to drive effective change.
3. Encourage Continuous Learning and Development: Provide opportunities for continuous learning and development at all levels of the organization. Offer training programs, workshops, and coaching sessions that focus on relevant skills, such as change

management, problem-solving, and innovation. Encourage employees to seek external learning opportunities, attend conferences, and participate in industry networks. Support ongoing professional development to equip employees with the necessary knowledge and skills to drive and adapt to change effectively.

4. **Foster a Culture of Innovation:** Encourage and reward innovation within the organization. Create a safe space for employees to explore new ideas, experiment, and take calculated risks. Encourage cross-functional collaboration and diversity of thought to spark creativity and generate innovative solutions. Celebrate and recognize individuals and teams who generate novel approaches to address challenges and drive change. An innovative culture fosters agility and adaptability, enabling the organization to respond effectively to change.
5. **Establish Feedback Mechanisms:** Implement robust feedback mechanisms to facilitate learning and improvement. Encourage regular feedback exchanges between employees, teams, and leaders. Establish post-change evaluation processes to gather insights and identify areas for improvement. Use data and analytics to track the impact of change initiatives and make data-driven decisions. Actively seek feedback from stakeholders and customers to gain valuable insights and drive continuous improvement.
6. **Leadership Commitment:** Leadership plays a pivotal role in building a learning organization. Leaders should model and promote a learning mindset, demonstrating a willingness to learn, adapt, and support their teams in embracing change. They should communicate the importance of continuous learning and provide resources and support for learning initiatives. Leaders should also encourage collaboration, foster psychological safety, and empower employees to drive change and innovation.
7. **Embed Learning in Processes and Systems:** Integrate learning and knowledge-sharing practices into organizational processes and systems. Incorporate post-change reviews, lessons learned sessions, and knowledge repositories into project management methodologies. Create platforms for sharing best practices, case studies, and success stories. Incorporate learning and development goals into performance management systems to reinforce the importance of continuous learning and improvement. By implementing these strategies, organizations can cultivate a learning organization that embraces change as an opportunity for growth and improvement. A learning-focused culture empowers employees, fosters innovation, and enables organizations to adapt quickly and effectively in a rapidly changing business environment.

Retrieved from

<https://instituteod.com/building-a-learning-organization-for-effective-change/>

國立高雄師範大學成人教育研究所

113 學年度第 2 學期博士學位候選人資格考試命題紙

科 目：當代成人教育發展趨勢研究

第一題：試討論老幼共學的機會、挑戰、利弊、與實踐。

第二題：請分析老幼共學在不同文化與社會脈絡下的發展現況，探討各國成功案例與挑戰，並提出適用於多元社會環境的實踐建議與政策方向。

第三題：

請申論數位學習科技對當代成人教育帶來的機會與挑戰，尤其在不同年齡段的成人之比較。並提供兼具建設性與可行性的未來展望。

第四題：

請分析數位學習平台在成人教育中的應用現狀與挑戰，特別是在提升學習成效與降低學習門檻方面的比較。並提出如何進一步優化數位學習環境的具體建議。



國立高雄師範大學成人教育研究所

113 學年度第 2 學期博士學位候選人資格考試命題紙

科 目：成人認知教學理論與應用專題研究

第一題：

認知教學策略之意涵為何?(5%) 重要性為何?(5%) 請設計一份教學單元，並說明你將採用的認知教學策略、對應之理論基礎、預期的學習成效，以及你將如何評估學習成效。(15%)

第二題：

**Lancet Report 2017, 2019, 2024 報告主題:** Dementia prevention, intervention, and care. 請比較其異同。(12%) 如何應用其報告於社區教學之中。(13%)

第三題：

隨著失智症人口的增加，在目前失智症相關藥物治療效果有限情形下，預防取向(Prevention)的失智症教育方式受到重視。依據最近 Lancet Commission 2024 年的研究，從生命週期觀點，總共累積 14 項可修正風險因子(modifiable risk factors for dementia)。因此，如何預防及減少失智人口是目前各國努力的方向。請回答以下問題：(1)請說明這 14 項可修正因子的內容(10 分)；(2)針對這些可修正風險因子，請自行選擇其中 1 至 2 項因子，以有效降低該風險因子為目標，設計 6 次團體活動，並以樂齡學習中心的長者為對象、每次 2 小時，該團體活動設計須包含團體目標、活動內容、器材及成效評估方式(15 分)。

第四題：

許多研究已顯示認知刺激輔療(cognitive stimulation Therapy, CST) 介入對輕度至中度失智症者是有效的非藥物輔療方式。但對於部分沒有意願或無法參加團體的失智者，採用「個別化認知刺激(individual Cognitive

Stimulation Therapy, iCST) 」是另一種選擇。根據 Woods et al. (2023)系統性文獻分析結果表示，iCST 是值得進一步加以研究及推擴的方式。請回答如下問題：(1)何謂個別化認知刺激，請加以說明(5 分)； (2)實施個別化 CST 與團體 CST，二者的差異在那，請加以說明(5 分)；(3)若由家庭照顧者對家中輕度失智長者實施 iCST，請問可能會遇到那些困難？並請提出解決方式(15 分)。