

國立台東大學幼兒教育學系碩士班  
碩士論文

指導教授：郭李宗文 博士

國民教育幼兒班教學巡迴輔導  
實施滿意度之研究——以台東縣為例

研究生：黃春玉 撰

中華民國 97 年 1 月

國立台東大學幼兒教育學系碩士班  
碩士論文

國民教育幼兒班教學巡迴輔導  
實施滿意度之研究——以台東縣為例

研究生：黃春玉撰

指導教授：郭李宗文 博士

中華民國 97 年 1 月

國立台東大學

學位論文考試委員審定書

系所別：幼兒教育學系碩士班

本班 黃春玉 君

所提之論文 國民教育幼兒班教學巡迴輔導實施滿意度之研究

-以台東縣為例

業經本委員會通過合於

碩士學位論文 條件  
博士學位論文

論文學位考試委員會：

杜宜慶

(學位考試委員會主席)

張如...

郭李宗文

(指導教授)

論文學位考試日期：97年 1月 10日

國立台東大學

附註：1.本表一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2.本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。



# 謝 辭

研究的里程雖然告一驛站，但假如我沒有從指導教授郭李宗文老師身上獲得研究及叙寫的訓練，這本論文也不可能完成。在我遇到瓶頸、困頓及迷茫時，感謝您都以亦師亦友的情懷陪伴我支撐過去；幼教系陳淑芳主任、簡淑真老師、孫世嘉老師及呂素幸老師的教導及勉勵，使得研究的路上如獲甘泉；還有兩位重要的人-梁忠銘老師及杜宜展老師鉅細靡遺的教導與指正，讓我找到研究者應有的研究態度與精神，在此一併致上無限感謝。

此外要感謝的是好友素滋、佩芳、慧娟、若筑、永盛及聖瑜的協助；同事以雯、瑤池、珮玲及文俐在工作上的扶持，讓我得以安心研讀，此情誼永銘在心。對於所有參與訪談的國幼班教師，我要感謝妳們對於訪談所表現出的熱誠、真實與貢獻。

我的兒子彥岑，對我無條件的支援與協助，是本論文能夠完成的最大力量，我無法言喻那份感謝。

最後，我要感謝我的父親-明善先生，因自小到大的學業成績表現一直不如其他兄妹傑出，但父親對我的包容與關懷卻不曾間斷，我要感謝父親在臨終前讓我知道：我的表現讓他感到驕傲並以我為榮。謝謝您！現在我要將此論文獻給您！

# 國民教育幼兒班教學巡迴輔導實施滿意度之研究 —以台東縣為例

黃春玉

國立台東大學幼兒教育學系碩士班

## 摘 要

本研究旨在進行調查研究，以瞭解台東縣國民教育幼兒班實施教學巡迴輔導之教師滿意度。研究採取問卷調查及資料分析了解教師對實施教學巡迴輔導項目之滿意度並進行半結構式訪談，蒐集實施滿意度資料與輔導需求之意見，最後歸納出具體建議，供相關機構及人員改進機制之參考。本研究量化部份以次級資料庫方式，節錄教育部委託張孝筠教授所編製之「國幼班巡迴輔導機制滿意度、專業成長及未來輔導需求調查表」（教育部，2006），以台東縣期末施測之調查資料進行分析，共 272 位樣本。本調查結果係採用百分比交叉分析、t 檢定（t-test）、單因子變異數分析（One-way ANOVA）等統計方法加以分析。影響滿意度因素方面，針對調查發現及研究假設進行半結構式訪談以了解影響國幼班教師滿意度之因素。其研究結果如下：

一、國民教育幼兒班教學巡迴輔導實施整體滿意度各題項回答平均介於滿意及非常滿意之間，表示滿意度相當高，題項中滿意度最高者為「協助行政業務」。

二、經由控制背景變項探討其滿意度差異後發現，不同輔導項目影響教學巡迴輔導滿意度之因素不同，但國幼班教師背景對滿意度的影響不大。

經訪談後發現其原因有二：

一、國幼班教師對國幼班教學巡迴輔導所提供之若干輔導項目確實呈現相當滿意。

二、問卷測量出之滿意度結果於台東縣樣本未能測得真實填答結果，以致無法顯現差異。

依據上述結果，分別對國幼班教學巡迴輔導機制之教育行政相關機構、國幼班教師、教學巡迴輔導員及未來研究提出建議。

關鍵詞：教學巡迴輔導、輔導機制、輔導滿意度、滿意度

Research of Satisfaction with Execution of Itinerant Instruction and Guidance in the  
Head Star Program: Case Study of Taitung County

Chun-Yu Huang  
Graduate Institute of Early Childhood Education  
National Taitung University

**Abstract**

This research mainly investigates the satisfaction with execution of itinerant instruction and guidance in the Head Star Program. Questionnaire and data analysis were adapted in this research in order to understand the teacher's satisfaction with the items of itinerant instruction and guidance. In addition, the data of satisfaction with itinerant execution and guidance need were collected through the semi-structured interview. Finally, the conclusion was generalized and offered to relevant apparatus for the reference of improvement mechanism. For the quantification in this research, "The Questionnaire of Satisfaction, Professional Development and Guidance Need of Future to Execution of Itinerant Instruction and Guidance in Head Star Program" which the Minister of Education commended to Xiao-Yun Chang (MOE, 2006), was excerpted to analyze these 272 samples which were the data of investigation of final test in Taitung County. Moreover, several statistical techniques, such as, Percentage Cross Analysis, t-test, One-Way ANOVA, were also used for analysis. For the factors of affected satisfaction, the semi-structured interview was proceeded base on investigation finding and research hypothesis in order to understand the factors of affected satisfaction of teachers in preschool class in elementary school. The results of research are as follows:

1. The answers to the questions of satisfaction with itinerant execution of instruction and guidance in the Head Star Program lie in between satisfied and very satisfied.
2. The finding of the difference in satisfaction through the controlled background variation reveals that different items of guidance affect the factors of satisfaction with itinerant execution of instruction and guidance. However, the backgrounds of teachers in the Head Star Program barely affect the satisfaction with execution of instruction and guidance.

It results from the interview with the teachers:

1. Teachers in the Head Star Program were satisfied with items of itinerant execution of instruction and guidance.

2. The answer to questionnaire of samples in Taitung did not really reveal the result of satisfaction. Therefore, it did not show the difference.

According to the above-mentioned result, suggestion of mechanism for instruction and guidance in the Head Star Program were offered to relevant educational administrative apparatus, teachers and instructors in the Head Star Program.

**Keywords: Itinerant Instruction and Guidance, Professional Development, Satisfaction**



# 目 次

摘 要.....	i
英文摘要.....	v
目 次.....	v
表 目 次.....	iviii
圖 目 次.....	ix
第一章 緒 論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	5
第三節 研究範圍與限制.....	6
一、研究範圍.....	6
二、研究限制.....	6
第四節 名詞釋義.....	8
一、扶持五歲弱勢幼兒及早教育計畫.....	8
二、國民教育幼兒班.....	8
三、教學巡迴輔導.....	8
四、教學巡迴輔導實施滿意度.....	8
五、國幼班教學巡迴輔導員.....	9
六、國幼班教師.....	9
七、滿意度滿意度.....	9
第二章 文獻探討.....	11
第一節 國幼班設置之意涵.....	11
一、緣起與發展.....	11
二、國幼班現況.....	12
三、國幼班辦理原則及意義.....	13
第二節 國幼班教學巡迴輔導之意涵.....	19
一、教學巡迴輔導.....	19
二、教學巡迴輔導實施方式與流程.....	29
三、教學巡迴輔導提升教學品質.....	34
第三節 國幼班教學巡迴輔導與教師專業發展.....	36
一、教師專業成長與發展.....	36
二、促進教師專業成長之方式.....	43
三、教學巡迴輔導提升教師成長與專業.....	45

四、臨床發展性教學輔導系統.....	47
第三章 研究方法.....	51
第一節 研究架構與流程.....	51
一、研究架構.....	51
二、研究步驟.....	53
第二節 研究假設.....	54
第三節 研究工具與研究對象.....	58
一、研究工具.....	58
二、研究對象.....	60
第四節 資料測量與分析方式.....	62
一、資料測量.....	62
二、分析方式.....	63
第四章 研究結果與發現.....	65
第一節 受試者基本資料分析.....	65
一、年齡.....	65
二、學歷.....	66
三、任職機構.....	66
四、服務年資.....	67
五、是否具有教師證書.....	68
六、教師身分.....	68
第二節 國幼班教學巡迴輔導滿意度調查.....	70
一、問卷資料分析.....	70
二、輔導滿意度調查結果.....	72
第三節 國幼班教師背景與輔導滿意度之關係.....	76
第四節 國幼班教師教學巡迴輔導訪談結果.....	97
一、國幼班教師對教學巡迴輔導滿意度調查結果.....	97
二、國幼班教師背景對於輔導滿意度之影響.....	99
第五章 結論與建議.....	125
第一節 研究結論.....	125
一、教學巡迴輔導滿意度以協助國幼班教師處理行政事務滿意度最高.....	125
二、不同輔導項目影響教學巡迴輔導滿意度之因素不同.....	126
三、國幼班教師對巡輔員的專業協助、輔導態度、瞭解與同理感到滿意與需要.....	127
四、國幼班教師從教學巡迴輔導機制獲得實質支援及幫助其教學能力.....	

獲得成長。	127
第二節 研究建議	129
一、對國幼班教師的建議	129
二、對國幼班教學巡迴輔導員的建議	130
三、對扶幼計畫國幼班輔導機制相關部門的建議	131
四、對未來研究的建議	136
參考文獻	139
附錄一、問卷資料（節錄）	147
附錄二、教學訪視及輔導工作小組實施計畫	149
附錄三、檔案評量實施計畫	154
附錄四、ECERS-R 幼兒學習環境評定實施計畫	156
附錄五、參與研究同意書	157
附錄六、受訪者基本資料	158
附錄七、訪談問卷	159
附錄八、受訪人員資料一覽表	160

# 表 目 次

表 2-1-1 九十五學年度全國國民教育幼兒班班級數.....	12
表 2-1-2 九十五學年度台東縣國民教育幼兒班班級數.....	13
表 2-2-1 教學巡迴輔導員應具備的條件與有效的輔導關係之特點.....	24
表 4-1-1 背景變項次數百分比.....	66
表 4-1-2 年齡與任職機構百分比交叉分析摘要表.....	67
表 4-1-3 幼教教師證書與任職機構百分比交叉分析摘要表.....	68
表 4-1-4 教師身分與任職機構之交叉分配摘要表.....	69
表 4-2-1 滿意度題項信度分析摘要表.....	70
表 4-2-2 KMO 與 Bartlett 檢定摘要表.....	71
表 4-2-3 因素成份矩陣摘要表.....	71
表 4-2-4 國幼班教學巡迴輔導滿意度填答次數分配摘要表.....	72
表 4-2-5 排除「尚未實施」重新計分之滿意度滿意.....	73
表 4-2-6 輔導滿意度描述性統計量摘要.....	74
表 4-3-1 年齡與輔導滿意度之平均數摘要.....	76
表 4-3-2 年齡與輔導滿意度之 ANOVA 摘要.....	78
表 4-3-3 學歷各組與輔導滿意度之平均數摘要.....	79
表 4-3-4 學歷與輔導滿意度 ANOVA 摘要.....	81
表 4-3-5 任職機構各組與輔導滿意度之平均數摘要.....	82
表 4-3-6 任教機構與輔導滿意度 ANOVA 摘要表.....	84
表 4-3-7 公立或私立園所別與輔導滿意度 t-test 摘要表.....	86
表 4-3-8 公私立幼稚園或公私立托兒所與輔導滿意度 t-test 摘要表.....	87
表 4-3-9 服務年資各組與輔導滿意度之平均數摘要.....	88
表 4-3-10 服務年資與輔導滿意度 ANOVA 摘要表.....	90
表 4-3-11 是否有幼教教師證與輔導滿意度之平均數摘要表.....	91
表 4-3-12 是否具有教師證與輔導滿意度 t-test 摘要表.....	91
表 4-3-13 教師身份與輔導滿意度之平均數摘要表.....	92
表 4-3-14 教師身份與輔導滿意度 ANOVA 摘要表.....	92
表 4-4-1 是否具有教師證與園所別交叉表.....	113

# 圖目次

圖 2-2-1 教學巡迴輔導員與國幼班教師關係發展的成長曲線圖.....	26
圖 2-2-2 國幼班教學巡迴輔導四階段的關係圖.....	31
圖 2-2-3 國幼班教學巡迴輔導實施流程圖.....	32
圖 3-1-1 研究架構圖.....	50
圖 3-1-2 本研究之流程圖.....	52



# 第一章 緒論

本章共分四節，第一節為研究背景與動機，敘述研究者進行本研究的背景與進行研究的動機；第二節為研究目的與研究問題，說明本研究之研究目的並依據研究目的提出具體的研究問題，明確指出研究的方向；第三節為研究限制；第四節為名詞釋義，將與本研究相關的重要名詞加以解釋並定義其範圍。

## 第一節 研究背景與動機

當前我國學齡前幼兒機構以托兒所與幼稚園為兩大主流，雖然分屬社政及教育兩個體系，但都是以促進幼兒身心健康發展以及增進其生活適應能力為依歸。但由於其對象（幼兒）的年齡層部分重疊，就國家總體資源的應用而言似乎並非經濟有效，因此 1998 年 7 月 21 日全國社會福利會議決議事項中，行政院蕭前院長復指示將托兒所與幼稚園整合事宜列為應優先推動之重點工作。尤其將托兒所與幼稚園合併成單一行政系統或建立合作機制，是實踐以幼兒為中心及幼兒最佳福祉為優先考量之有效策略。因此政府正扮演一積極角色以推動幼托整合發展之重大政策事宜。

台灣近十年來有關學齡前幼兒教育議題的討論，已從「普及幼教」、「國民教育向下延伸」到目前的「扶持五歲弱勢幼兒及早教育計畫」（以下簡稱扶幼計畫）及未來要整併的「幼托整合」議題。這些政策的延續是未來學齡前幼兒將納入國家教育及照顧政策的四部曲。政府推動現階段「扶幼計畫」，導致幼教大環境產生結構性的微調變化，但已為國教向下延伸一年的政策作準備；推動的方式及期程，配合著現階段幼教生態的條件逐步達成「提供五歲幼兒充分的就學機會，保障幼兒受教權益」及「建構五歲幼兒優質的幼教環境，改善幼兒受教品質」的扶幼計畫之預期目標。

在扶幼計畫裡的「國民教育幼兒班」係「2001年教育改革檢討會議」的結論建議事項：「幼稚教育之體制應為正規教育之一環」；另「2003年全國教育發展會議」之結論建議事項亦以「五歲幼兒納入國民教育正規體制」為政策目標。為配合中央國民教育向下延伸一年之政策推行，九十三學年度起由全國三縣三鄉離島地區（澎湖縣、金門縣、連江縣三縣及屏東縣琉球、台東縣綠島、蘭嶼三鄉）先行推動試辦，九十四學年度於全國54個原住民鄉鎮地區試辦，逐步紮根，建立全國「國民教育幼兒班」（以下簡稱國幼班）實施體例（教育部，2005）。由於台東縣除綠島鄉（以於九十三年實施）外皆為原住民地區，因此自九十四學年度起全縣全面實施試辦國幼班政策。九十五學年度起與全國同步實施扶幼計畫。

根據李宗文（2003）之調查研究發現，台東縣五歲幼兒入園率與教育部委託國立嘉義大學「全國幼教普查專案計畫成果」（2002）之調查結果相較，入園率已下滑一個百分點；同時在家照顧則由八十九學年度的7.1%上升至8.2%，上升的速度也值得注意。林佩蓉、鄭望崢（1991）之研究發現，原住民鄉就讀幼稚園的兒童比例僅有16.4%，就讀托兒所的比例僅有47.3%，合計63.7%的兒童就讀學前教育，有36.3%兒童未接受過任何的學前教育。又根據陳枝烈（1998）的調查估計約有65%的兒童接受學前教育，有35%的兒童未就讀學前教育；且同一個調查也發現原住民地區35%的小學未設置幼稚園或托兒所，台東縣則約有40%的學校未設置幼稚園或托兒所，這些統計數字顯現了台東縣學前教育之急迫性及重要性。

台東縣位處台灣東南部交通不便、地理位置狹長、南北距離百餘公里、經濟發展緩慢，依據李宗文（2003）之抽樣訪談發現，幼兒未入園的原因，不外是經濟因素及園所供給量不足夠，加上山地偏遠地區單親教養及隔代教養情形嚴重，更影響學齡前幼兒受教育之機會。1967年英國教育文獻普勞登報告書（The Plowden Report：Central Advisory Council for Education，1967）中指出：不但要普及五歲的幼兒教育，並應鼓勵幼兒提早到將來入學的小學接受幼兒教育，藉以提早適應環境。依據幼兒發展相關學說之論述，學前教育階段幼兒人格陶冶與智能發展有助於其未來性向、興趣、能力之正向成長，所以對因社會不利條件限制無法順利就學之幼童，政府若能提出幼兒及早接受教育方案，讓幼兒及早進入教育體系，將有助於其身心健全之發展。基於此，為配合中央扶幼計畫政策，台東

縣積極於幼稚園或托兒所供應量不足之地區普及設立國幼班，有助於教育機會均等之實踐，冀能朝中央「國民教育往下延伸一年」之理想政策邁進。

因此，當政府以逐年遞增的方式，開始挹注幼教經費解決幼教問題時，除了幼教現場結構性的改變要伴有周全的配套措施外，如：教學環境的充實與改善、提供幼教資源整合的平台、建構專業輔導團隊等行政支持系統的整備事宜；應視提昇國幼班教師的教學能力與專業發展為當前之首要問題。

一項教育政策的實行並不能完全解決當前所有的教育問題，但提升教師教學品質的教育目標，顯而易見的是幼教當前的主體性目標。而國幼班教師更是教室裡教學活動的主體，不管教學環境如何變化，國幼班教師的角色在整個教學活動中，扮演著舉足輕重的角色。張德銳、李俊達、高紅瑛（2003）研究指出，國內師資教育的現況，自新制師資培育法公佈以來，師資培育管道邁入多元化的新紀元，眾多異質性的師資來源，也引起對於師資素質是否因而掌控不易的疑慮。因此，為了持續提昇國幼班教師的專業能力，確保教育品質及幼兒教育永續發展，強化專業輔導機制的功能與運作，已成為政府推動扶幼計畫之執行面中不可避免的趨勢。

教育部自九十三年起成立「國民教育幼兒班教學訪視及輔導工作小組」，召集人為翁麗芳教授負責主持；次年起至今由張孝筠教授擔任召集人，負責主持及建立訪視、輔導、評鑑及滿意度評估機制，期推動與協助各縣市地區之國幼班教學訪視與輔導業務之運作，以提昇國幼班教學品質之整體實質效益。一個完善多元的輔導機制，可以促進園所及教師提升教育品質及擴大服務幼兒的能力，同時可以增進教師本身的專業成長。因此，瞭解提升國幼班教師專業成長的核心運作機制—「國幼班教學巡迴輔導實施滿意度」乃是本研究之主要動機。

根據張孝筠、孫良誠（2006）的研究，參與國幼班的十五個縣市，依次為台北縣、桃園縣、新竹縣、苗栗縣、台中縣、南投縣、高雄縣、屏東縣、台東縣、花蓮縣、宜蘭縣、澎湖縣、金門縣及連江縣，在九十四學年度國幼班教學訪視及輔導制度實施之滿意度評估調查，其國幼班教師對巡迴輔導機制的滿意度期中及期末前後兩次調查之比較分析發現，台北縣、台中縣、南投縣、台東縣、金門縣及連江縣在期末滿意度較期中的滿意度低外，其餘縣市之滿意度百分比皆提高。

本縣雖只下降了四個百分點，但身為教學巡迴輔導工作團隊的一員，探討不同背景國幼班教師對教學巡迴輔導滿意度為何？是本研究之次要動機。

此外，根據台東縣政府（2006）資料顯示，台東縣九十五學年度國幼班，包含第一及第二階段所設立，共計 173 個國幼班，其中以國小附設幼稚園班級數 96 班最多，其次是公立托兒所 30 班，再其次是私立幼稚園 28 班，最少的是私立托兒所 19 班。雖然公幼班級數增多且大多分布於偏遠地區，仍然多少影響了其他幼教機構的招生及經營，尤其招來私立業者透過民代質疑「與民爭利」的關心。為了弭平各界的聲音，落實國幼班教學訪視與巡迴輔導工作，以全面提升台東縣幼托園所國幼班的教學品質為重點，讓業者感受到政府的用心及推動扶幼計畫背後的意義，其任務就愈顯任重而道遠。台東縣以政策宣導及鼓勵申辦雙軌同步策略協助私幼托園所申辦國幼班，不分幼稚園或托兒所，透過經費補助與教學巡迴輔導機制所提供的服務與協助，能獲得全面提升教育品質，期望讓台東縣的幼兒及早享受相同的受教品質。因此，瞭解九十五學年度影響國幼班教師對教學巡迴輔導實施之滿意度因素，為本研究第三動機。

## 第二節 研究目的與研究問題

依據上述研究動機，本研究主要探討國幼班教學巡迴輔導機制對國幼班教師專業成長及實施滿意度之研究。目的細述如下：

- 一、瞭解台東縣國幼班教學巡迴輔導意涵。
- 二、瞭解不同背景國幼班教師對教學巡迴輔導之滿意度。
- 三、瞭解影響不同背景國幼班教師對教學巡迴輔導滿意度之因素。
- 四、依據研究發現，提出具體建議，做為未來政策規劃之參考。

根據上述研究目的，本研究問題如下：

- 一、探討台東縣國幼班教學巡迴輔導意涵為何？
- 二、探討不同背景國幼班教師對於教學巡迴輔導之滿意度為何？
- 三、探討影響不同背景國幼班教師對教學巡迴輔導滿意度之因素？
- 四、對於影響滿意度之因素是否有改進策略？其建議為何？

## 第三節 研究範圍與限制

### 一、研究範圍

#### (一) 就研究時間而言

整體相關文獻之探討，以民國九十三年學年度開始試辦國幼班並正式實施教學巡迴輔導，至民國九十六學年度為止的實施期間為止；惟進行問卷調查之範圍則以九十五學年度實施教學巡迴輔導之時間為主要範圍。

#### (二) 就研究對象而言

就受輔園所而言，以通過國幼班申辦之公私立幼稚園及托兒所內擔任國幼班教學工作者。在本研究中所謂不同背景之對象，係指不同背景之國幼班教師，其背景變項分為教師之年齡、學歷、任職機構（依園所別分為公立幼稚園、私立幼稚園、公立托兒所、私立托兒所）、服務年資、有無教師證、身份別（任教資格分為正式教師、代理／代課教師、教保人員、助理教保人員、所長）等。換句話說以國幼班教師為研究主要對象。

#### (三) 就研究地區而言

本研究以台東縣全縣為主要研究地區。

### 二、研究限制

#### (一) 研究對象方面

教學巡迴輔導實施之「直接受用者」係國幼班之教師，「間接受用者」係國幼班幼兒、園所及幼兒家長，因本研究囿於研究能力的限制，避免研究對象過於龐大，所以未能在此階段納入幼兒、園所長、幼兒家長及園所中非擔任國幼班班級之教師。

## (二) 研究地區方面

由於研究者的時間與地理之限制，故研究地區以台東縣全縣為研究範圍，探討本縣國幼班教學巡迴輔導實施地區之現況及其滿意度。

## (三) 研究工具方面

本研究所使用之問卷調查資料，以次級資料庫方式經取得張孝筠教授同意，使用教育部委託其召集主持之全國「95 學年度國幼班教學訪視及輔導制度實施之滿意度評估」計畫（教育部，2006），所實施之全國國幼班教師普查資料，節錄台東縣期末問卷調查第二項「教學巡迴輔導滿意度」為研究工具，再以單因子變異數分析進行統計分析及事後比較結果。選用此工具乃是因其與教專業師成長的滿意度相關，而台東縣與全國樣本相同但有其地域之特殊性。

此問卷係採李克特式五點量表方式進行問卷之填答與計分，由受試者根據每一題項之描述，勾選個人的覺知或意見。每一題項有五個選項，「非常滿意」、「滿意」、「不滿意」、「非常不滿意」、「尚未實施」，其計分方式分別為 5、4、3、2、1 分。分數加總後，即可得到「滿意度」之總分。由於是屬於自陳式的量表，對於項目的選擇是藉由受試者的主觀經驗與知覺反應來完成。事實上個人的知覺與經驗與實際之整體情形可能多少有若干差距。尤其如果受到個人認知情緒或過去經驗等因素影響，恐在填答過程中有防衛性、偽裝性及社會性之反應，而受限於個人主觀因素。對於問卷內容題目之解釋也可能會有所偏差。因此，本研究根據量化統計分析結果加以半結構式的訪談法進行資料蒐集並分析解讀資料，使量的分析與質的研究能相互驗證。

## (四) 研究時間範圍方面

國幼班教學巡迴輔導自民國九十三年實施試辦以來，階段性的實施期程以至參與試辦對象不同，例如九十三學年度以離島地區蘭嶼鄉及綠島鄉為試辦地區，九十四、九十五學年度以原住民地區（全縣）實施試辦，雖然文獻探討上本研究涵蓋了教學巡迴輔導自試辦開始至九十五學年的實施期程，惟問卷之調查若從九十三學年即納入研究範圍，則在研究上有其困難性。因此，本研究之問卷資料係以九十五學年度期末施測之資料為主源。

## 第四節 名詞釋義

本研究為「國民教育幼兒班教學巡迴輔導實施滿意度之研究」，其研究範圍之特殊性，專有名詞定義以符合扶幼計畫意涵之文字內容界定操作型定義，本研究涉及下列名詞，詮釋如下：

### 一、扶持五歲弱勢幼兒及早教育計畫

係專指為弱勢地區（離島及原住民地區）與一般地區經濟弱勢（低、中低收入戶）之滿五足歲至未入國民小學所安排，符合其身心發展需要之學前教育，採非強迫性、非義務、漸進免學費方式實施之計畫，簡稱扶幼計畫（教育部，2005）。

### 二、國民教育幼兒班

係專指依據扶幼計畫在弱勢地區針對五足歲幼兒所實施的學前教育方案，簡稱國幼班（張孝筠、孫良誠，2006）。

### 三、教學巡迴輔導

本研究所指的「教學巡迴輔導」係指教育部推動的「扶幼計畫」中，為協助各地區教學訪視與輔導業務之運作，所成立「國民教育幼兒班教學訪視及輔導工作小組」，其中為提升國幼班教師專業成長確保教學品質，由教育部補助各縣市因地制宜所成立之輔導機制。教學巡迴輔導員以定期、不定期巡迴的方式入園實施教學輔導。

### 四、教學巡迴輔導實施滿意度

教學巡迴輔導實施滿意度，主要在了解台東縣國幼班教師對實施教學巡迴輔導的滿意度及若干問題，其用意在確定實施的機制滿意度，並作為日後改善

及修正之依據。而其結果係反應國幼班教師在教學巡迴輔導過程中的主觀感受（張孝筠、孫良誠，2006）。本文所指教學巡迴輔導實施滿意度其操作型定義，係參考「行政院 94 年 1 月 6 日，院臺教字第 0940080058 號函核定教育部台國（三）94 年 1 月 20 日字第 0940003231 號函發布之：「扶持五歲弱勢幼兒及早教育計畫」及「台東縣 95 學年度國民教育幼兒班教學訪視及輔導工作小組實施計畫」，並透過教育部計畫召集人張孝筠於全國實施「教學巡迴輔導計畫實施滿意度及其改進策略問卷」進行調查，得分越高，表示其滿意度越高。

## 五、國幼班教學巡迴輔導員

教育部為協助各地區教學訪視與輔導業務之運作，成立「國民教育幼兒班教學訪視與輔導工作小組」。為達提昇國幼班教學品質，由教學巡迴輔導員（以下簡稱巡輔員）實際入班執行臨床－發展性輔導機制，國幼班教學巡迴輔導員由縣市政府從公幼優秀、資深園長中遴選後，經由教育部甄選及培訓後調局服務，有專任職（代課人事費由教育部補助）及兼任職，其名額視各縣市申請國幼班的數量由教育部配置。本縣九十五學年度有三名專任、一名兼任，各負責輔導台東市區（含離島）、關山區、成功區及大武區。

## 六、國幼班教師

國幼班係指幼教機構申辦「國民教育幼兒班」之班級，涵蓋公私立幼稚園及托兒所。而本研究所指的國幼班教師係指任教於台東縣公私立幼稚園及托兒所國幼班班級之教師。

## 七、滿意度滿意度

依據張孝筠（2006）研究問卷中滿意度調查之題項，其調查結果得以影響

教學巡迴輔導實施滿意度。本研究所指之影響教學巡迴輔導實施滿意度因素，係參考文獻整理之結果，透過教育部委託計畫召集人-張孝筠於九十五學年度期末所實施之「國幼班教學巡迴輔導實施滿意度滿意度及其改進策略問卷」調查資料（附錄一，輔導滿意度滿意度問卷）進行分析，瞭解不同背景之受試者在十個題項答題所顯示的結果，問卷得分越高，表示受試者認為各影響滿意度因素越高越有利於教學巡迴輔導目標之達成；影響滿意度因素方面，針對調查與分析結果再以訪談進一步了解分析受試者對教學巡迴輔導滿意度之看法。



## 第二章 文獻探討

本章共分三節，第一節國幼班設置之意涵，第二節國幼班教學巡迴輔導之意涵，第三節國幼班教學巡迴輔導與教師專業發展，茲就分述如下：

### 第一節 國幼班設置之意涵

#### 一、緣起與發展

國民教育幼兒班（以下簡稱國幼班）原為國民教育往下延伸「五歲幼兒應納入國民教育正規體制」的概念。但現階段全面實施國幼班將面臨政府財政困境、普及化及優質化衝突等問題，爰此教育部將全面實施國幼班之範疇聚焦於提供弱勢地區及一般地區五歲弱勢幼兒接受普及與優質之幼兒教育，並修正國幼班相關計畫為「扶持五歲弱勢幼兒及早教育計畫」（以下簡稱扶幼計畫）。扶幼計畫之目標為：（一）提供弱勢地區與一般地區經濟弱勢（低收入及中低收入戶）之滿五歲幼兒充分的就學機會，保障幼兒受教權益；（二）建構滿五歲弱勢幼兒優質的幼兒教育環境，改善幼兒受教品質（教育部，2005）。這對部分受社會不利條件卻無法順利就學之幼兒，可以及早進入教育的體系，補足家庭不足之功能並發展銜接國民教育之基本學力（張孝筠、孫良誠，2006）。

扶幼計畫的推動分為三階段：第一階段自九十三年學年度起以離島地區三縣三鄉為實施對象，包括金門縣、連江縣、澎湖縣、台東縣蘭嶼鄉、綠島鄉及屏東縣琉球鄉。第二階段自九十四學年度起加入原住民地區五十四個鄉鎮市。第三階段自九十五年學年度起加入全國滿五歲之經濟弱勢幼兒。第一階段及第二階段以設立國幼班為推動扶幼計畫的重要管道，第三階段以非國幼班之全國經濟弱勢五歲幼兒為對象。其補助方式為進入公立設立之國幼班每學期每生補助2,500元，進入私立設立之國幼班每學期每生補助10,000元。在離島及偏遠地區學前教育供應量不足之區域，增班設園（設立於國小為優先，並補助設施、設備及人事費）。另

外，為能建構優質硬體與環境設備，教育部連續於九十三、九十四及九十五學年度以每學年每班50,000萬元，三班以上每一班增30,000元補助所有的國幼班增添教學設備（教育部，2005）。由上述扶幼計畫的推動計畫與執行，重視並倡導幼兒及早接受教育，不僅是我國的教育政策，也是當前世界各國教育的趨勢。

## 二、國幼班現況

### （一）全國概況

九十五學年度國幼班包含第一及第二階段所設立共計 662 個國幼班，其中以國小附設幼稚園最多，其次是公立托兒所，再其次是私立幼稚園，最少的是私立托兒所，班級數及百分比如表 2-1-1。

表 2-1-1 九十五學年度全國國民教育幼兒班班級數

	國小附幼	公立托兒所	私立幼稚園	私立托兒所
班級數	380	134	72	76
百分比	57%	20%	11%	11%

資料來源：教育部（2006）。

國幼班之設立以公立之幼托機構為主，乃因這些地區以弱勢家庭居多，私立業者獲利不高故經營者少，私人經營多為宗教團體附設之幼托機構。政府有照顧弱勢家庭子女及偏遠地區幼兒的責任，因此這些地區設立國幼班的對象以公立的幼稚園及托兒所為主，公立幼托機構不足者才納入私立園所。又國幼班招生以五歲弱勢幼兒為主，其師資需具幼稚園教師證，而多數公立托兒所的教保人員甚少具有教師證，因此公辦的國幼班對象以公立幼稚園為優先，公幼不足者評估社區公托狀況，若師資尚可則委託設置國幼班。而私幼設立國幼班者，則主要考量師資是否具備幼稚園教師證及教學是否正常化（教育部，2006）。

### （二）台東縣現況

台東縣九十五學年度國幼班，包含第一及第二階段所設立，共計 173 個國幼班，其中以國小附設幼稚園最多，其次是公立托兒所，再其次是私立幼稚園，

最少的是私立托兒所，班級數及百分比如表 2-1-2。

表 2-1-2 九十五學年度台東縣國民教育幼兒班班級數

	國小附幼	公立托兒所	私立幼稚園	私立托兒所
班級數	96	30	28	19
百分比	55.3%	17.4%	16.3%	11%

資料來源：台東縣政府（2006）。

台東縣符合全面實施國幼班，其設立的屬性以公立之幼托機構為大多數，大多分布於較偏遠的原住民鄉鎮，且以國小附設之幼稚園為主，這些地區以經濟弱勢家庭居多，家庭結構以單親及隔代教養之原住民家庭居多。國小附幼能提供家庭較多的資源，如就近入學、及早熟悉小學環境、同儕皆為同村莊的鄰居及與兄弟姐妹同校等因素之功能。

陳木金、林育瑋、陳文錦、何瑞蓮、李宏才（2001）研究指出，美國幼稚園有些設於公立小學內，在學制、課程與教學上，徹底銜接；NCED L（National Center for Early Development and Learning）全美早期學習與發展中心的幼稚園銜接方案（NCEDL's program activities, 1997）的學制中，幼稚園早已融入小學；日本則於 1971 年「教育改革的基本政策」報告書中建議：規定四、五歲幼兒與低年級兒童，在同一機構接受銜接教育，並完成一貫性教育，而該項建議，已在逐年實現中。由於國幼班的設立大都普及於台東縣的偏遠地區，其幼兒教育已隨著政府推動國幼班之政策，逐漸朝向銜接、一貫性的學制教育邁進。

### 三、國幼班辦理原則及意義

#### （一）申辦原則

根據「95 學年度台東縣幼托園所申請試辦國幼班實施計畫」之申請原則，台東縣公立幼稚園一律以國幼班名義直接轉換辦理。在供應量不足地區開放給幼托園所（私立幼稚園、公立托兒所、私立托兒所）依規定申請辦理。

#### （二）實施重點

## 1.健全行政組織與及人力協調

成立台東縣推動「國民教育幼兒班」專案小組以及行政管理之移轉。其轉移包含辦理國幼班之托兒所的資料管理，含托兒所名冊、教師名冊及幼稚園辦理國幼班之資料建檔等行政資料的轉換。

## 2.調節幼兒就近入園機會與環境整備

具體作法包括調查全縣幼稚園、托兒所供給量，並於供應量不足地區增設幼稚園。再者分析未來五年全縣五歲幼兒人口消長情形，俾供規劃增設及推動之參據。積極規劃補助偏遠地區無法就近入學之滿五歲幼兒就學之交通費等。

而針對申請國幼班試辦之園所，試辦國幼班者開辦費，開辦前二班者，每班最高補助 50,000 元；開辦第三班以後，每增一班最高補助 30,000 元等措施。

## 3.國民教育幼兒班學費補助

建立經費請領查核系統，以補助就讀國民教育幼兒班幼童，公立一學年新台幣 5,000 元，私立一學年新台幣 20,000 元。

## 4.師資進用與專業研習

鼓勵各公私立幼稚園托兒所參與試辦國幼班之未合格教師進修幼托專班，同時鼓勵現職教師透過生涯規劃加強參加進階研習、在職進修，強化專業知能。

## 5.溝通與宣導

辦理國幼班政令宣導與課程理念澄清等相關說明會、進修及親職講座等研習會。進行國幼班設備、申辦程序之政令溝通與宣導。

## 6.訪視與輔導

教育部補助台東縣政府成立訪視與輔導小組，及成立國幼班試辦狀況評估小組，針對全縣國幼班教學進行現況勘查（台東縣政府，2006）。

### （三）實施目的

台東縣位處台灣東南部交通不便、地理位置狹長、南北距離百餘公里、經

濟發展緩慢。依據李宗文（2003）之抽樣訪談發現，幼兒未入園的原因，不外是經濟因素及園所供給量不足夠，加上山地偏遠地區單親家庭及隔代教養情形嚴重，更影響學齡前幼兒受教育機會。

張俊欽（2005）認為教育機會均等的定義及教育機會均等之概念，係每一個體應享受相同年限的基本義務教育，這種教育是共同性、強迫性的，不因個人家庭背景、性別或地區之差異而有所不同。偏遠地區的幼教品質，不僅受地理環境的影響，在經濟發展基礎、公共資源配置、教育文化條件上也具差異。

陳慧珍（2007）研究指出，每一個體應享有符合其能力發展的教育，這種教育雖非強迫性，但含有適性發展的意義，亦可稱為分化教育或人才教育。蔡其綦（2000）在研究中檢視幼兒教育國家介入的觀點，結論基於幼兒教育社會化功能、幼兒教育再製社會不公、幼兒教育人力資本錯誤觀念、幼兒教育市場未達最大經濟效率、幼兒教育具有福利經濟性質等社會、文化、經濟與政治因素，國家需要介入幼兒教育。研究者認為，雖然扶幼計畫係採非強迫性、非義務、漸進免學費方式實施之計畫，但不能因地處邊陲、文化不利、經濟不利等因素，就忽視弱勢這一環，在幼兒受教機會均等的立場上，政府有必要及早介入安排符合其身心發展需要之學前教育。

以政府在幼教經費的分配上，根據洪福財（2000）的分析，從幼教經費單位成本、幼稚園教育占國民生產毛額百分比，以及幼兒經常支出單位成本等三項指標數據顯現下列狀況：幼教經費單位成本遠低於其他層級教育階段，且公私立幼稚園之單位成本差距近三倍。而幼兒教育占國民生產毛額百分比平均為0.008，向來遠低於其他教育階段。

但政府自民國八十四年度起以八億元補助「試辦教育優先區計畫」，並於八十五年度開始規劃辦理，教育優先區計畫的實施使得我國的國民教育在教育機會均等的重視提升到垂直公平的層面（張俊欽，2005）。其中在「教育優先區計畫」裡所擬定十項教育優先區補助指標中「開辦國小附設幼稚園或地區資源教室」，已初步將幼兒教育列入補助項目的第一項，這對部分受社會不利條件卻無法順利就學之幼兒來說是受到關注的第一步。

接著九十三學年度起由全國三縣三鄉離島地區（澎湖、金門、連江三縣及

屏東琉球、台東綠島、蘭嶼三鄉) 先行推動試辦國幼班政策，九十四學年度於全國 54 個原住民鄉鎮地區試辦，建立起全國「國民教育幼兒班」實施體例。由於台東縣除綠島區外皆為原住民地區，因此自九十四學年度起全縣全面實施試辦國幼班政策。九十五學年度起與全國同步實施扶幼計畫，這三階段的扶幼計畫對偏遠地區及經濟弱勢之幼兒無異是受到重視的一大步。

以台東縣九十五學年度全面實施之國幼班政策，政府挹注之經費補助項目，計有以下八項（教育部，2005）：

1. 增班設園：新設園每園（一班）補助新臺幣（以下同）150 萬元，每增一班補助 20 萬元。
2. 學費：就讀公立國幼班之幼兒，每生每學期最高補助 2,500 元；就讀私立國幼班之幼兒，每生每學期最高補助 10,000 元；一般地區經濟弱勢（低收入戶及中低收入家庭）之五足歲幼兒就讀公立幼稚園者，每生每學期最高補助 2,500 元；因公立幼稚園供應量不足而就讀私立幼稚園者，每生每學期最高補助 10,000 元。
3. 開辦費：試辦國幼班者開辦費，開辦前二班者，每班最高補助 50,000 元；開辦第三班以後，每增一班最高補助 30,000 元為原則，並得視實際情況酌予調整。
4. 交通車：僅補助試辦國幼班之公立國民小學附設幼稚園，每部車以補助 80 萬元（不含人事費）為原則，並得視實際情況酌予調整。而縣（市）政府得就購車或承租方式擇一辦理，補助以一次為限。
5. 交通費：補助學區內無試辦國幼班之學生跨區就讀，其上、下學往返車、船交通費。補助金額由相關縣（市）政府擬訂後，報教育部核支。
6. 教師進修：補助辦理教師進修、研習，偏遠地區教師參加研習之交通費與膳雜費。補助金額由相關縣市政府擬訂後，報教育部核支。
7. 巡迴輔導：補助因試辦國幼班而設置教學巡迴輔導員之代理代課經費或輔導業務費用。
8. 人事費：補助國小附幼因試辦國幼班增置幼稚園代理代課教師之人事費。

透過以上國幼班經費的補助，期有效解決地區性的幼兒教育問題及平衡城鄉教育差距，讓「教育資源分配合理化」與「教育機會實質均等」之理想目標

得以逐步實現。可知，扶幼計畫國幼班政策的推動，係本著「教育機會均等」之理想與「社會正義原則」之精神，針對社會條件不利地區及相對弱勢群體，擬定適當的幼兒教育支援策略，提供「積極差別待遇」補助，以整體提昇幼兒教育水準為計畫目標。因此，扶幼計畫的推動，正顯示我國幼兒教育政策，已朝向「全面實施國教向下延伸一年之配套機制」的理想境界邁進。

參酌上述教育優先區教育機會均等意涵之闡述以及國幼班實施及辦理的原則，其推動扶幼計畫國幼班政策的意義如下：

### 1.教育機會均等之實現

透過積極性差別待遇之觀念，給予社會不利或偏遠地區之幼兒機構及幼兒，給予更多補助，以達到教育機會均等之實現。以更加嚴謹的輔導原則，設定輔導指標與項目，以達到教學品質專業優質的垂直公平原則及教育機會均等之實現。透過增班設園軟硬體項目之補助後，使得幼兒在學習過程中能依照發展能力接受適性教育，且國幼班教育最終應能使每一位幼兒的學習達到某一既定標準，以達到教育結果均等的實現。

### 2.保障幼兒受教權益與改善幼兒受教環境

劉麗真（2000）認為讓兒童獲致高品質照顧是全球共同趨勢，而幼兒教育與福利更是學世關注之政策議題。其研究結果指出在幼托整合未實施之前確實我們看見在供給面上，幼托園所與幼兒托教機構名稱混淆，產生違法複合經營亂象；在需求面上，幼托服務內容受限政府管制法定課程不符家長多元需求；在管理面上，幼托法規制度雙軌分流，管理事權不清，幼托資源配置不均；在研究面上，幼教政策偏重學界與業界意見，家長意見未受相對關注。

學者林全、吳聰敏（1994）研究指出，政府對於各級學校的管制程度不一，幼稚園管制最少，可自由申請設立且收費標準及教材內容較有彈性，因此展現出最有活力的現象。但幼兒教育弊病叢生的主因也是國家長久以來漠視幼兒教育的結果所致（黃政傑、蔡其秦，2003）。目前私部門的幼教機構之設立，只要符合法規標準便可申請立案，由於少子化的趨勢下，致造成私立園所為了生存壓力而相互惡性競爭，紛紛拋棄教育理念改旋易幟，於是「珠心算」、「資優數學」、「電

腦」、「打擊樂」等各式名目的才藝班紛紛出籠，而「雙語班」、「全美語班」更是近年私立園所求生的不二法門（戴文青，2005）。然公部門幼托機構的經營運作良否，仍受制於小學校長與行政系統的支持與否。因此，研究者認為目前正是政府對幼兒教育及照顧重視的關鍵時刻，期待政府對幼兒教育與照顧的規劃與執行能朝著：1.體制趨向整合化；2.內涵趨向專業化；3.高度國家介入的目標前進。

李宗文（2003）的研究指出，台東縣學童有 89.7%在入小學前就學習注音符號，比率相當高，其中有 37.1%是在幼托園所學習，可見大多數幼托園所的教學模式仍屬傳統式的讀寫算教學，未能真正落實幼兒教育正常化教學。依據幼兒發展相關學說之論述，學前教育階段幼兒人格陶冶與智能發展有助於其未來性向、興趣、能力之正向成長，所以政府有權責監督考核幼教機構的經營理念與教學品質。此外，對於因社會不利條件限制無法順利就學之幼兒，在此時及早接受教育，將有助於其身心健全之發展。

台東縣積極配合中央政策在幼稚園或托兒所供應不足地區增班設園，充分提供縣內偏遠地區之滿五足歲幼兒就學機會，並用心建構一個符合幼兒身心發展的優質幼教環境，改善其受教品質。研究者認為當政府推動扶幼計畫有助於教育機會均等實踐的可行性的同時，幼兒受教環境的品質迫切需要一個強而有力的評鑑機制或輔導機制的運作及介入，才能保障弱勢幼兒的受教品質。

## 第二節 國幼班教學巡迴輔導之意涵

扶幼計畫中普設國幼班可說是政府重視幼兒教育與扶助弱勢幼兒最具體的表現之一。然當政府提供相同的幼兒教育機會後是否即達到公平的目的仍值得商榷；因教師教學是否具備充足的幼教專業與能力、對幼兒的照護是否能秉持教師該有的素養克盡職守、而國幼班設立之後園所是否正常化經營、幼兒受教品質是否受到保障及教學滿意度是否達到目標且不無疑義。因此，需要透過政府公權力主導的一個輔導機制運作，以和諧合作的模式協助園所及教師增強專業知能以提升教學品質。

研究者認為，為達成輔導機制功能及運作滿意度，其成員的專業素養與能力需透過一個篩選機制的運作，將具有豐富教學經驗、對幼教生態的熟悉、成就動機強及服務熱忱高的幼教現場教師，延聘擔任國幼班教學巡迴輔導員協助國幼班教師提升專業知能的任務，透過政府召集以團隊合作的方式形成專業分工的學習型組織以運作。張孝筠（2006）認為這個組織將透過願景、核心價值與行動策略實踐扶幼計畫的使命。一個專業的教學巡迴輔導員除需接受有關專業輔導的在職訓練外，更需要加強教學演示、教學觀察、指導教學訓練，同時需充實教師需求、輔導技巧、專業發展等方面資訊。國幼班教學巡迴輔導員除了專業的幼兒教育知能與實務的提供外，究竟能扮演甚麼角色及如何落實教學巡迴輔導機制，成為有助於推動提升教學品質邁向優質的力量。以下就教學巡迴輔導與意義形塑的歷程分述如下：

### 一、教學巡迴輔導

國幼班是「扶幼計畫」實施的重要政策之一，維持與提昇國幼班教師專業知能及教學與照顧運作順暢的策略之一，就是實施教學巡迴輔導（教育部，2006）。在英國、美國等先進國家「教學輔導教師」（mentor teacher，簡稱為教學導師）已行之有年。張德銳、李俊達、高紅瑛（2003）研究指出，教學導師制度的產生乃是為了因應促進教師專業發展，與提昇教師專業自主的訴求而產生，目標在於藉由同儕間的互相學習，以達到提昇教學效能的目標。多項有關教學導師制度的研究（Commission on Teacher Credentialing, 1993; Feiman-Nemser, 1992; Standford et

al., 1994) 指出，該制度可以改善教師專業孤立情形、促進集體合作，教師因此得以獲得友伴關係與肯定、接觸各種教學模式、調整自我教學、及從事教學思考等。國幼班目前為試辦階段，因應各地區試辦現況與滿意度，有別於教學導師制度的實施，能真正落實於提升國幼班教師專業能力的輔導為教學巡迴輔導，除了瞭解教師的需要與價值觀之外，還必須提供教師各種專業知識與能力的培養，增進教師在教育現場得以克服各種困境。

張孝筠（2006）指出實施國幼班教學巡迴輔導的意義有三：

1. 教師在教學或班級經營的困擾，能透過巡迴巡輔員的臨床輔導即刻獲得改善建議或解決問題。
2. 臨床輔導仍有督導的意味，教學巡迴輔導可就現場觀察到的現象，為幼兒爭取教育及照顧權益，以保障幼兒的基本受教權。
3. 教師透過輔導機制提升專業素質，以實現其教學專業發展的目標。

研究者認為除了上述的意義外，台東縣國幼班教師以公立的國小附幼為大多數，地區不但偏遠且都是每年甄選的新進代理教師，所面臨的需求與困境亟需教學巡迴輔導員介入給予協助與支持，因此教學巡迴輔導的意義有二：

1. 瞭解國幼班教學現況，協助國幼班教師教學正常化之專業發展。
2. 提供國幼班教師困境因應之協助、自我改進並提升教學品質。

因此，教學巡迴輔導應可以說是一種藉由密切、正向交互作用的歷程且融入教師的教學之中。其最主要的目的為發揮及實現教師專業的理想精神，以達到輔導目標明確化、輔導項目具體化、輔導方式適切化的輔導策略，提升教學品質及教師專業發展，促使教師自我成長的內在動力。綜合上述，實施教學巡迴輔導的目的分述如下：

1. 透過教學巡迴輔導可以了解蒐集國幼班內外的事實及資訊，達成提供國幼班試辦政策參考的目的。
2. 教學巡迴輔導如體檢，透過教學巡迴輔導可以了解國幼班教育的現況，診斷國幼班教學的缺失，發掘幼兒教育問題的目的。

3.透過教學巡迴輔導以了解實施國幼班的優勢、劣勢、威脅及機會，並針對幼兒教育的缺失及問題，題出具體的方案，不斷地改進，達成提升專業教育的目的。

4.藉由教學巡迴輔導的輔導原則，以及不斷地自我研究與改進，達成促進國幼班試辦滿意度的目的。

5.透過教學巡迴輔導可達成提升國幼班教師的教學品質。

6.透過教學巡迴輔導可提供諮詢及指導服務，達成實現國幼班優質教育特色的目的。

在規劃符合國幼班教師需求的輔導內容與項目時，必須了解與決定他們要的是甚麼，以及甚麼方式才是最好的輔導方式。以下就國幼班教學巡迴輔導員、輔導原則與理念與輔導的共識分述如下：

#### (一) 教學巡迴輔導員

美國幼教協會 (NAECY) 在 1996 年所出版的「幼教綠皮書－符合孩子身心發展的幼教」(Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs, 簡稱 DAP) 一書中提出，幼稚園教師是落實專業幼教的舵手(洪毓瑛, 2001)。而國幼班教學巡迴輔導員均來自幼教現場，對同儕最大的幫助來自於親自示範教學、分享工作成果與分享成功經驗(許玉齡, 2005)。

張富萍、王淑清、馬祖琳(2005)指出，輔導是一種協助歷程，其目的在使教師獲得最大、最充分的發展，增進個人解決各種困境的能力。由此推知，國幼班教學巡迴輔導員進入教學現場的目的有三：

1.預防性目的有如體檢：乃指為防止問題的發生和擴大，所以輔導工作應提早於問題發生之前或正在發展之際展開。可以透過討論、計畫與研究的設計，將園所或教師在教學中所會面臨到的問題與困境縝密的做出防範與因應之道。

2.發展性目的有如診斷：則在協助園所及教師發展及充實專業能力及教學技巧與教育措施，提供幼兒最佳的學習環境，讓幼兒得以發展個人的潛能。可以透過策略與執行落實輔導之最高實踐。

3.治療性目的有如開刀治療：乃是治療現有的問題，其主要目的在於解決教師個人及園所所有的問題。可以面對問題給予支持共同尋求解決之道以達輔導最高效

益。

就教學相長與相互學習成長的觀點來說，教學巡迴輔導員與國幼班教師能運用同儕經驗分享方式成為教學、課程或是學習環境改變的分工合夥人，二人的角色將由單一變成多重，甚而是在專業的理論與實務上獲得等量的成長，有助於互相成為相輔相成、分工合作的學習型組織。同樣的，教學巡迴輔導員與行政人員如園所長或小學校長的積極良性互動，也能透過文化情境與資源配合進行良好的合作模式，將有助於協助國幼班教師改善幼兒學習環境及激發教學或課程改革的動力。因此，為達成上述目的，一個來自幼教現場的專業巡輔員需具備的輔導信念、目標及其扮演的角色及定位分述於下：

#### 1.巡輔員的信念：

歐姿秀（2006）在融入教保現場的輔導實務一文中，以一位擔任輔導員現場實務的工作經驗者認為，輔導員的目標是要引發教師對於自己的工作場域恢復感受力、成為主動探索且有改變能力的個體。其輔導信念則期許自己成為教師的「心靈捕手」，透過尊重、關懷與了解，協助現場教師對教學改進化被動為主動、化無力感為使命感及發展出教師個人的實務知識。

詹文娟（2005）認為，擔任輔導工作，好像是一條從「應然」（理論）到「實然」（現場）之路。她用音樂的基調形容輔導是論專家與現場專家間的對唱與和聲。

Borko 和 Putnam（1995）發現，要真正的進行教學的提升與改變，決不只是「告訴」教師怎麼教，必須是引出教師自己有想要改變的念頭及慾望，藉由擴大及增加教師的教學專業知識與能力，協助教師建構發展出新的想法，並支持教師將新的教學法落實於教學現場實踐改革才是巡輔員應具有的信念。

研究者認為，巡輔員基本任務為教學輔導，應該建構教學專業之自我信念。並以瞭解、關懷、同理為根基，充實專業知識涵養健全人格及獨立思考為信念，主動協助教師、服務園所致力於提升國幼班教學品質，並提供最佳的成果。

#### 2.巡輔員的角色：

隨著社會環境的變遷，幼教輔導的功能、角色已大異於往昔，不只輔導人員

之角色與專業素養需要重新定位，教學輔導的模式取向與內涵亦有重新尋求改進與修正之必要。國幼班教學巡輔員除了專業的幼兒教育知能與實務的提供外，究竟要扮演甚麼角色及如何落實教學巡迴輔導機制，才能有助於推動教學品質邁向優質的目標。

以研究者本身擔任多年的巡輔員經驗中體會到「教人去教」成功的第一步就是與受輔者雙方建立和諧的關係，進而產生互信。因此，巡輔員的角色應從協助者角色為出發，然後再轉變為輔導者和諮詢者角色。由此可見，巡輔員的角色並非一成不變乃是隨輔導的歷程而調整，而從這樣的角色扮演可促進與受輔教師間雙方的友誼及互動關係。

其次還有分工的角色在進行，巡輔員最直接的職責乃在於貼近教師工作現場進行改進教學。但背後の間接任務會隨著園所長成就動機引發的成長意願而出現，那就是為了園所的課程、教學或學習環境等的改善，取得園所長的配合，另扮演著一個分工合作的角色。許玉齡、吳碧惠、李麗娟（2006）的研究中也指出，輔導者與園所長可成為課程等改革的分工合作者，並且共同扮演至少十二種角色，包含：(1)教師疑惑的解答者；(2)幼教專業資訊與理論的解答者；(3)引發全園動機改革者；(4)教學記錄格式標準的統整者；(5)他園的教學資訊提供者；(6)校外人力資源提供者；(7)促進溝通與共識者；(8)改革策略的共識者；(9)改革進度的安排者；(10)支持與鼓勵教師者；(11)整合班級差異者(12)教學品質提升的督促者。研究者認為，園所長的配合意願及分工合作的態度，能促使巡輔員發揮其角色與功能，進而增進國幼班教師對於課程、環境、行政效能的改革意願，提升自我的專業成長。

因此，國幼班教學巡迴輔導員所需扮演的角色職責除了教學的引導者、協助者、諮商者、資訊提供者及鷹架者的角色，還需注重與教師維持良好的關係。

### 3.巡輔員的特質：

巡輔員最大的目的，在於協助教師「提升教師教學品質與充實教師專業知能」，看似全方位的輔導，但不同的專業涵養、輔導技巧與態度可能會達成不同的目標，甚而足以影響整個輔導策略的滿意度。就園所的專業發展或教師增能來說，需要有一個具備專業發展和園所改進的知識、並且受過訓練的協助者，以指

引園所及教師改進的力量，同時提供幼教相關資訊及知能的支持。教學巡迴輔導員就應具備這些專業的特質。教學巡迴輔導員既為輔導機制中的要角，其擔負的角色與態度自然相當重要，而對於巡輔員來說，透過輔導之實際引導、運用策略及承擔責任過程中，自己本身也能從中獲得專業成長。

張德銳、李俊達、高紅瑛（2003）的研究結果指出，輔導人員的特質主要應具有良好的教學能力、具有開放包容的心胸與人格特質、具有協助同儕教師專業成長的意願、具有人際溝通的技巧，其次則為具有教學輔導的技巧以及具備有效的教學示範能力，才足以擔任責無旁貸的輔導工作。

研究者認為，國幼班教師養成教育之背景因素與國小教師不同，素質層次之高低與受輔需求難以用量化來衡量。國小教師在同所學校可能教好幾年才有機會調往他校，國民教育輔導團在第一年就施予協助與輔導，甚至連續輔導二至三年，因此國小教師的專業成長能持續的累積與發展；反觀國小附幼新設的國幼班教師每年招考，而私立園所教師的流動率就更嚴重。如同簡楚瑛、林麗卿（1998）與陳靜怡（2003）的研究指出我國幼兒園目前的問題有：1.園長與教師專業成長速度不一；2.對於課程感到困惑；3.教師信心及素養不足；4.家長期待與園所轉型方向不一，造成園所長與教師的壓力與挫折等問題。因此，巡輔員每學年開學初期要將學歷、年齡、任職機構及身分別之異質性高的教師，在同一個標準下施予輔導並要求達到高品質的教育目標，若非巡輔員具備豐富的經驗與專業涵養是無法擔任這項艱鉅重任。因此，一位稱職的巡輔員除需具備的專業知能及資歷、善用輔導技巧及獨特的人格特質等外，有效的輔導關係與特點可以成為有效率的輔導行為。

谷瑞勉（2005）認為信賴是輔導關係的基礎，輔導是要提供選擇，由教師決定是否與巡輔員合作，有邀請才會產生有意義的合作關係。巡輔員應具備哪些條件才能達成有效的輔導關係，以獲得國幼班教師的青睞願意進行合作而發揮輔導滿意度，由下表示之：

表 2-2-1 教學巡迴輔導員應具備的條件與有效的輔導關係之特點。

巡輔員應具備的條件	有效的輔導關係之特點
1.有教學熱忱	1.相互的
2.豐富的教學知識目前仍在教學	2.信賴的
3.培育性、知持性及積極的聽者	3機密的
4.有教導老師之經驗	4.有目的/建設性的
5.能分享教學想法和個人經驗	5.正面的/尊重的
6.會聆聽而不下判斷批評	6.支持性/鼓勵性
7.尊重老師的需要	7.合作性
8.對示範和共同教學感到自在	8.發展的/進化的
9.充分閱讀新知	9.反省和成長取向的
10.能提供教師專業支援	10.基於正確的溝通

資料來源：谷瑞勉（2005）。

#### 4.巡輔員的技巧

黃淑玲（1997）在研究英國實習輔導制度中指出，英國實習輔導教師對實習教師在專業發展上的督導關係，其整個輔導歷程分為(1)建立關係、(2)探究釐清、(3)行動計畫三個階段；研究者認為運用於現階段國幼班教學巡迴輔導員與國幼班教師受輔的輔導歷程非常貼切，以其三個歷程來敘述國幼班教學巡迴輔導實施之歷程其內容如下：

##### (1) 建立關係：

第一階段巡輔員與受輔者雙方在初見面時，需澄清彼此立場建立友善關係，交換資訊強調營造無壓力的環境氣氛，尊重關懷增進彼此的信賴感。

##### (2) 探究釐清：

第二階段關係穩定之後，雙方才能做開心胸去對話、討論、探索教學工作的教育問題，甚至於過去的生活經驗。

##### (3) 執行計畫：

第三階段，巡輔員與受輔者之間發展出亦師亦友的關係。並因此而彼此信

賴、互相合作，進行教學改善行動計畫。雙方在整個輔導關係中，國幼班教師的專業成長是呈現出階梯式的正向成長，至於巡輔員在輔導過程中的介入會隨著教師的成長由多至少，至受輔者能漸漸地獨當一面進行與教學有關的工作，以下就巡輔員與受輔者關係的發展歷程如圖2-2-1：

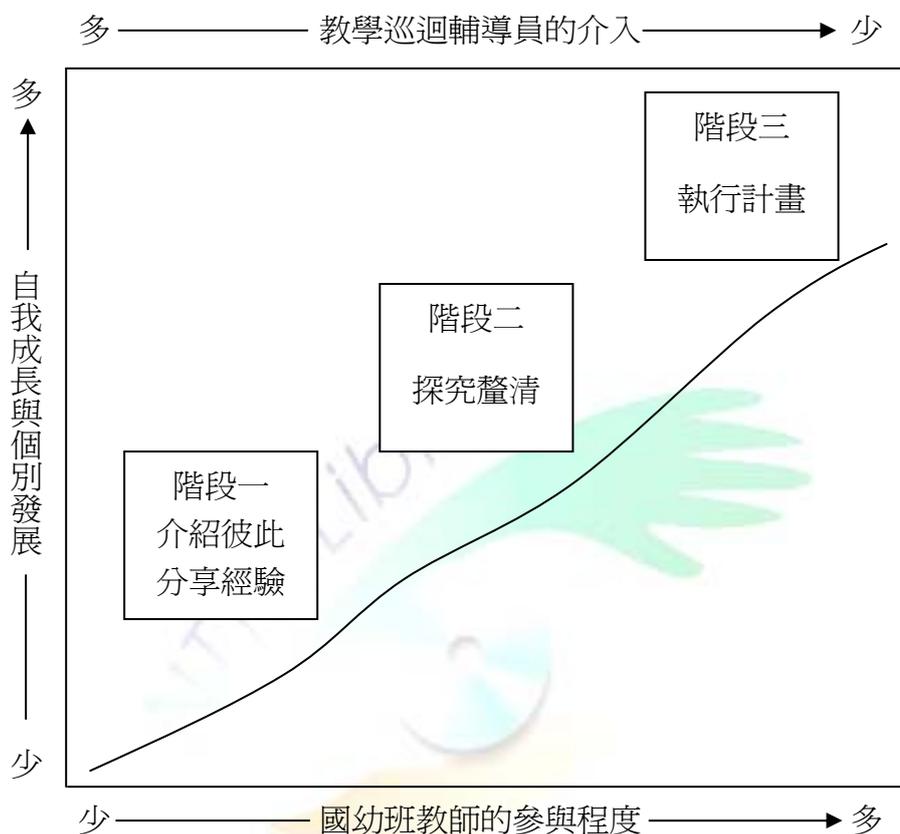


圖 2-2-1 教學巡迴輔導員與國幼班教師關係發展的成長曲線圖

資料來源：修改自黃淑玲（1997），頁108。

#### 5.巡輔員的態度：

輔導是一種藝術不是一個技術。由對教師的同理與了解出發，適時釋出熱忱的協助意願，而發展出的關懷價值觀是巡輔員唯一的態度。在輔導價值實踐的歷程中，態度取決一切。國幼班教師在教學上因個人認知的風格、個別差異及不合乎個人思考模式時，容易導致專業成長的停滯，當發生困頓求助於人時，巡輔員熱忱的服務態度予以協助，能讓教師燃起對幼教專業的使命感。

#### 6.巡輔員的任務：

張孝筠、孫良誠（2006）認為國幼班教師的目的只有一個就是把孩子帶好，而教學巡迴輔導機制的目的就是協助國幼班教師增權賦能，成爲一個能教、願教、愛教的教育家。因此，研究者認為有效能的輔導是巡輔員最核心的任務，致力提升教師的教學品質就等同提升孩子的受教品質。

總之，扶幼計畫的實施除了在偏遠地區普設國幼班是政府重視幼兒教育與扶助弱勢幼兒最具體的表現之一，透過目標導向之教學巡迴輔導力量，提升教師專業成長與教學品質才能維護孩子的受教權。吳依宸（2006）研究指出，此階段發展良好與否，決定了幼兒一生未來的幸福與成敗。

在實施策略與達成目標的過程中，國幼班教學巡迴輔導的核心價值觀會始終引導著巡輔員各方面的行爲。研究者將台東縣國幼班教學巡迴輔導的核心價值觀定義爲：回歸幼兒教育本質、追求教學卓越、增進社會正義等價值觀。願景爲：提供高品質的專業協助，成爲卓越的服務團隊。責任爲：(1)成爲國幼班教師的靠山；(2)成爲幼兒教育政策的專業諮詢協助者；(3)重視國幼班教師需求與權益之服務。這個核心價值與願景共同支持著巡輔員的使命，因而巡輔員戮力同心致力於提升國幼班教師之專業知能與教學品質來滿足幼兒的學習需求，讓處於劣勢的幼兒教育體制及偏遠弱勢的幼兒看見未來。我們堅信經由優質的價值與巡輔員，我們將實現願景。

## （二）教學巡迴輔導實施原則與信念

形成共識是台東縣巡迴輔導團隊一致的行動信念。而教學巡迴輔導是有系統的迴圈歷程，爲了使教學巡迴輔導能有效的實施，並達到診斷革新、促進進步及提升品質的目的，以專業導向、服務導向、目標導向的輔導原則，發展團隊合作之信念，基於此原則，茲說明如下：

- 1.專業導向：國幼班教學巡迴輔導歷程複雜，若無受過輔導之專門訓練人員不易實行，因此巡輔員的甄選就需嚴謹而公正，台東縣四位巡輔員由四個鄉鎮甄選出具有幼教專業素養且行政實務能力豐富之優秀園長擔任，並接受教育部舉辦之輔導相關專業知能培訓與輔導技巧課程之增能研習，以充實巡輔人員的專業特性。

- 2.服務導向：由於教學巡迴輔導員服務的層面除了幼稚園的國幼班教師外還

需擴及公私立托兒所的國幼班教師，輔導任務範圍實為廣泛。而且輔導工作除提升教學能力為輔導要項外，輔導的工作還包括：教學環境規劃、親師溝通、幼教行政、教師協同問題、教師情緒與心理輔導等項目。當國幼班教師提出協助時，巡輔員即以問題解決者的服務立場出現，絕非高高在上的指導而是陪伴在旁的鷹架；更非以督察或考評的態度，而是以支援、支持的角度為國幼班教師服務。

3.目標導向：巡迴輔導是藉著巡輔員協力合作，共同執行的一項團體性工作。因此，其組織之健全與否，對輔導工作之實施滿意度亦有重大的影響。維繫組織的核心價值在於團隊所訂定的目標是否明確，而台東縣巡迴輔導目標為：提供國幼班教師教學資源以協助改善教學環境並強化園務行政效能，及提升國幼班幼兒優質的受教品質之兩大目標為導向，為國幼班教師深耕輔導。

### （三）教學巡迴輔導實施的共識

根據研究者擔任巡輔員期間發現，任何一項計畫的執行或是政策的推展，其成敗的關鍵通常繫之於人。幼兒教育是一切教育的基礎，提升幼兒教師的品質為端賴幼教專業化，唯有培育出具備幼教專業化的幼兒教師，才能發揮幼兒教育的功能，實踐幼兒教育的理想（陳淑芳，2005）。教學巡迴輔導工作亦復如此，不論是巡輔員的專業素養或是接受輔導的國幼班老師的態度，均可能對整個輔導機制的滿意度產生影響。特別是巡輔員能否適切地扮演其角色，正是教學巡迴輔導機制能否落實的主要因素。是以，建立教學巡輔輔導機制之共識，就顯得格外重要。因此就教學巡迴輔導的共識歸納如下幾點：

- 1.教學巡迴輔導是一連串的活動：透過各種輔導活動，協助國幼班園所經營得更好、老師教得更好、幼兒學得更好的活動，著重園所自我提升與自我比較。
- 2.教學巡迴輔導是一種服務：巡迴輔導最大宗旨在提供園所服務，協助園所及教師完成其目標，是一種資源、諮詢及技術的服務。
- 3.教學巡迴輔導是一種功能：是在蒐集有關之資訊，以便應用於決策，引導國幼班教師自我提升的教學動力，以達成自我改進的功能。

4.教學巡迴輔導是一種互動行爲：巡迴輔導最主要的工作就是教學輔導，直接涉及的對象是教師，間接是幼兒與園所，是一種彼此在互信、合作的過程中，相互溝通與學習。

5.教學巡迴輔導是一種領導：巡迴輔導是一種領導的技巧，巡輔員是為教師服務的教學領導人，教師是為幼兒服務的領導人。

6.教學巡迴輔導是一種手段：巡迴輔導是協助園所經營正常化及教師教學正常化的一種重要手段，從整體的觀察至瞭解園所的全部，而非從局部的現象挑毛病，巡輔員須根據第一手觀察的資料，向園所及教師提供詳實、專業的建議，以改善教學及行政品質。

7.教學巡迴輔導是一種責任：透過巡迴輔導的歷程，可釐清巡輔員自我角色踐行的結果，不是上級對下級的查察，而是激發國幼班教師專業能力發展，為社會不利地區及弱勢幼兒教育提升教學品質。

是以，教學巡迴輔導機制達成是一連串的活動、是一種服務、是一種功能、是一種互動行爲、是一種領導、是一種手段、是一種責任的共識後，在訂定實施的方式與流程就有了依循的方向。

## 二、教學巡迴輔導實施方式與流程

### （一）以計畫為依歸的輔導方式與流程

為落實幼兒生活教育、教學正常化、親職教育及幼小銜接之輔導目標，台東縣教學巡迴輔導內容包含輔導目標、輔導實施期程、輔導內容與進度、預期效益、實施滿意度評估等項目，期能協助國幼班教師提升教學專業知能。而教學巡迴輔導是一項複雜的歷程，在實施過程中涉及多種因素，若欲順利地進行輔導，端賴周詳的計畫與嚴密的衡慮。因此妥擬計畫、依計畫行事，再依照計畫中所研擬的輔導方式與流程來實施即能更臻完善。研究者認為一個完善的輔導計畫至少應包含下列幾個要素：

- 1.確認輔導的需要性：巡輔員應對輔導有關問題，如為何而輔導，問題癥結何在等，預作了解，才能切合實際需要。

2.輔導所要達成的目標：有了具體顯明的輔導目標，輔導活動才能有條不紊地實施。

3.輔導資料的蒐集應包含：

(1) 何人 (who) 的資料應建置。如：國幼班園所基本資料、教師基本資料、園所長經營理念及社區家長參與等。

(2) 什麼 (what) 資料是必須的。如：園所作息表、觀察記錄、環境評量表、檢核表、教學教材、課程模式、園所教學型態等。

(3) 何時 (when) 需要蒐集與提供。如：巡輔員入園輔導前、中、後。

4.輔導指標的明確性：指標是輔導的重點與方向，一個完整的輔導計畫必須有明確的指標。台東縣指標為普及與優質。

5.輔導紀錄的處理與分析：輔導紀錄必須加以整理、分析，並做成檔案。

6.輔導流程的詳細規劃及時間的安排：所有有關輔導的作業流程均應納入計畫，而且須訂定實施期程，以利掌握實施進度。

以下就國幼班教學巡迴輔導計畫、實施、結果、再循環檢討以四個階段的關係，分述如下：

1.計畫 (Planning)：第一階段乃任何輔導活動事先均須有計畫，而計畫可分四個步驟：

(1) 建立輔導目標。

(2) 詳細規劃輔導項目。

(3) 發展輔導策略。

(4) 規劃輔導進度。

2.實施 (implementation)：第二階段乃將輔導計畫付諸實施的過程，在此過程中仍須不斷修正計畫。

3.結果 (product) 的分析記錄：第三階段乃對輔導的各項資料加以整理、分析、作成報告，以提供巡輔員及決策人員參考。

4.再循環檢討 (recycling)：第四階段乃經由不斷的檢討回饋，以使輔導更趨理想。

以上國幼班教學巡迴輔導四個階段的關係以下圖示之：

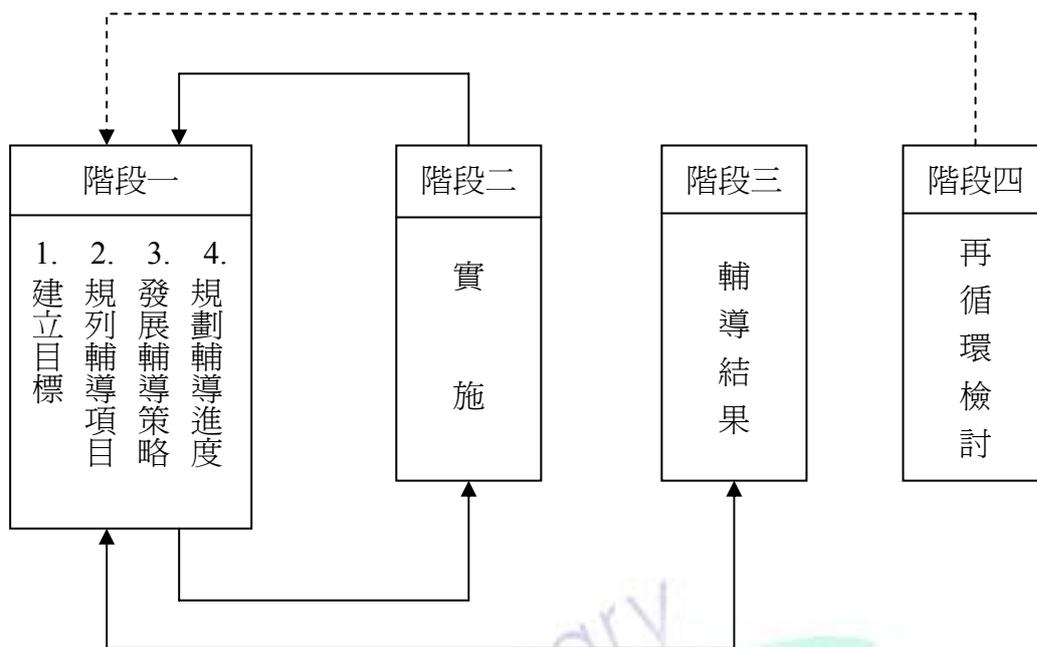


圖 2-2-2 國幼班教學巡迴輔導四個階段的關係圖

資料來源：研究者自編

如能善用周全的輔導計畫及配合有效的實施方式將能有效地幫助教師提升專業能力，而且運用任何一種輔導策略都將比完全沒運用者為佳（吳和堂，2001）。輔導應該不只是計畫而已，輔導應該是進入幼兒教師整體的生活經驗，是一個旅程，能使幼兒教師成為能決定自己生活的自覺主體（詹文娟，2005）。因此，台東縣九十五學年度國幼班教學巡迴輔導計畫是以提升國幼班教學品質，訂定符合教師專業成長的輔導計畫，其實施方式與流程分述於下：

- 1.實施方式：巡輔員以每週入園三天以上進班實施臨床發展性輔導，其方式以觀察教師教學活動、幼兒學習環境，並填寫專業評析紀錄為輔導要事。另外實施（1）團體輔導：辦理分區策略聯盟教學研討、教學觀摩、專業成長研習、疑難問題對話、教師成長團體等。（2）個別輔導：提供幼稚園困境因應之協助、推廣新資訊、諮詢輔導（含電話、e-mail 信箱）等。
- 2.實施流程：本輔導流程為期一年，以先期輔導、實施輔導、後期輔導三階段推動。
  - （1）先期輔導—「自我評估」可分成三階段實施：

- ① 第一階段，依據國幼班輔導需求項目與巡輔員和訪視委員共同討論，確立輔導項目及內容之後，由國幼班教師進行自我評估。
  - ② 第二階段，提出評估滿意度及改進方案。
  - ③ 第三階段與巡輔員及訪視委員共同進行意見交換及改進策略討論。
- (2) 實施輔導：巡輔員實際入園進班輔導，強化教學正常化有效提昇教學品質，並改善行政效率之意見提供，實際落實國幼班的教學理念並促進教師專業之成長。
- (3) 後期輔導：
- ① 評估第一階段實施滿意度，檢討優劣，以做為後續巡迴輔導之參照。
  - ② 評估一年輔導之優劣得失，修正後再施行，並不斷檢視滿意度，以做為後續實施扶助弱勢幼兒教育計畫之輔導借鑑（台東縣政府，2006）。以下為台東縣九十五學年度國幼班教學巡迴輔導實施流程以圖示之：

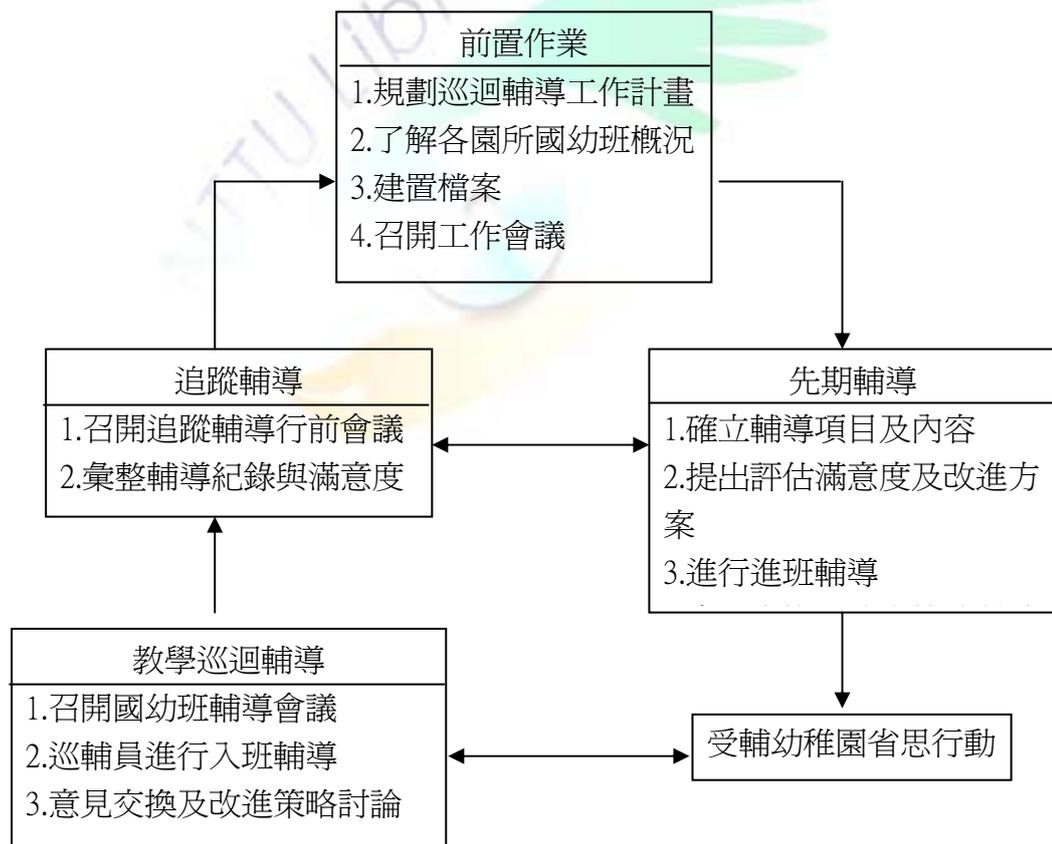


圖 2-2-2 國幼班教學巡迴輔導實施流程圖

資料來源：研究者自編

## （二）以多元型態執行的輔導策略

關於輔導策略的應用，需要注意的原則根據高熏芳、王慧鈴（2000）以國外的研究結果認為巡輔員在對國幼班教師進行輔導時，應該要 1.針對教學能力改進。2.提供客觀的回饋。3.必須是反思的分析。4.必須要合作與積極互動。5.針對教學給予有效的建議。通常幼稚園的輔導者在輔導時多數是直接從教學方面切入，然教學的改變與整個組織環境有關。

簡楚瑛、林麗卿（1997）認為，未來在規劃輔導幼稚園所策略方面，應先協助園所成爲一個學習型組織，使園內教師學會共同學習的意願、運用系統方式思考問題、凝聚園所的共同遠景、提昇教師追求自我成長的意願和修正或增強心智模式，再輔以教學上專業知能的增強和精神層面上的支持與鼓勵，才能真正協助幼稚園所走向獨立自主、永續發展的經營。

國幼班巡輔員之工作重點在於協助國幼班落實教學正常化及照顧機制、協助國幼班教師專業發展並推動國幼班相關業務（巡輔員的任務與運作機制）。爲彰顯輔導績效，個人認為巡輔員本身的基本素養，應具備的專業知識與知能不容忽視；在角色的扮演上除了以同理心對待，扮演如朋友般良性互動與樂於協助的溝通角色及引導其朝正向發展的領導者角色；在輔導歷程中，面對各種問題應堅持應有的專業的理念原則與適度表示友善與熱忱、耐心與包容也是巡輔員必備的基本態度。

幼兒教育之成敗，實繫於幼教師資之良窳；幼兒未來發展趨於優或劣，與教師專業及教學品質息息相關。經由輔導機制運用各種策略及方式入園輔導，陸續凸顯了幾個重要問題，如：1.多數新設國幼班的環境設施與設備因校方相關人員對幼稚園環境認知的差異，導致設施未符合幼兒身心發展，不良的設計與設備不足的問題讓教師產生無奈感；2.國幼班教師除了教學還得面對陌生的行政業務趕到束手無策；3.對於行政簿冊與教學檔案不知如何建立；4.部分國幼班兩位老師的協同教學出現狀況；5.學習環境及課程的規劃經驗的欠缺；6.偏遠地區幼兒點心供應問題；7.幼兒常規訓練問題；8.隔代教養導致親師溝通產生問題等等。

以下就研究者擔任巡輔員於九十四學年度入園輔導實地觀察發現之問題分述如下：

1.各園所的學習環境設計不良與設備不足的狀況普遍，園所行政人員缺乏幼兒教育方面的專業素養，以至於規劃的理念和國幼班教師實務經驗有明顯的落差影響教師教學的流暢。在園方無法配合下需尋求上級主管或巡輔員的協助，才能立即做調整與改變，並透過持續之進班觀察及實際情景拍照、記錄及追蹤，各園所之教學環境才能由最初步的雛型到頗具規模的呈現。

2.對國幼班教師而言，行政簿冊與教學檔案的建立的方面、幼教經費的運用及活動計畫與辦理感到困難。尤其初任教師透過巡輔員以往的實務經驗在可依循的範疇內提供文件資料或檔案讓國幼班教師有清楚的概念，以逐漸熟悉處理方式，提升行政效率。

3.對於幼教實務經驗較缺乏的教師而言，因應班級經營產生的問題提供行為改變技術的策略與技巧或實際現場示範，並請教師們對於行為偏差的幼兒做個案的追蹤輔導。

另對於幼稚園行政與教學頻出狀況或問題持續無法解決之國幼班教師，對其產生的各項問題做個案處理，透過調查、觀察、文件分析等，蒐集有效的完整資料，進一步透過具體事物的呈現或表達來解決個案的問題。並透過網路互動蒐集統整各園所國幼班教師的問題資料，安排進行分區座談會，以面對面團體晤談方式進行討論，從教師的回饋單中清楚知道教師們對於各項問題了解的程度及其要努力的方向。

爲了針對各個園所的問題得以有效地處理，及提升教學品質具體做法與策略，台東縣教學巡迴輔導依據教育部（2006）所採行之輔導項目及輔導策略實施因地制宜、彈性原則、實施非參與式的輔導、參與示範教學、分區輔導、策略聯盟、教學觀摩、資訊輔導等策略。分別擬定個別化輔導、系統化輔導、專業化輔導的多元輔導策略來執行，並以審閱教師教學檔案、入園觀察紀錄、教學正常化檢核表、幼兒生活教育檢核表、幼兒學習環境評定量表、活動紀錄及輔導滿意度調查表等方式檢核輔導策略之實施滿意度。

### 三、教學巡迴輔導提升教學品質

近年來在幼兒教育改革的時代潮流下，將會有愈來愈多的教育權力回歸到

幼兒教師身上，因此幼兒教師專業成長，將是提升教育品質的關鍵因素。江麗莉（1997）認為，幼兒教師專業素質的高低乃是幼兒教育成敗之關鍵。研究者認為幼兒教師無疑的是教育場域中第一線之基層工作人員，因此提升教師的水平以及教學品質，就維繫於有效能的專業成長上。優質的幼兒教育可以提供幼兒良好的生活經驗與發展的機會，學前教育階段幼兒人格的陶冶與智能的發展有助於其未來之性向、興趣、能力之正向成長。許多研究告訴我們，一位專業的幼稚園教師除了於職場上表現專業外，更須持續專業成長，以因應時代潮流、趨勢，使不致為社會所淘汰。

國幼班是新的政策，教師任教猶如初期，因為尚未有正式職缺以致每年晉用的國幼班代理教師，都要重新適應新的環境，如：學校、社區及幼兒特色，且缺乏教學與行政經驗。因此台東縣的公立新設國幼班教師，面對陌生的環境導致各種困境蘊孕而生。因此，對於每年招考的新進教師而言，若可以獲得教學專業能力的支持，利用教學巡迴輔導機制給予協助及輔導，才能增強國幼班新進教師的工作滿意度，除了提升教學品質外，還可以促使國幼班新進教師每年報考留任於幼教工作職場的意願。

張德銳、李俊達、高紅瑛（2003）在「臺北市中小學教學輔導教師制度第一年試辦評鑑研究」中發現，實施教學導師制度有助於接受輔導學校及教師有下列正向發展：(1)能協助解決夥伴教師的學校生活適應問題；(2)能增強夥伴教師的教學能力；(3)能協助解決夥伴教師教學問題；(4)能協助夥伴教師專業成長；(5)能協助建立學校專業互動文化。此外，在該後續研究中亦發現接受輔導之教師以及擔任巡輔員之教師雙方皆感到能夠專業成長。研究者認為，雖有別於前述之教學導師制度，但國幼班教學巡迴輔導的實施，在教育部及各縣市政府的組織運作下必能發揮其功能，有效的提供國幼班教師在教學、行政、幼兒照護之輔導及協助，促使教師得以獲得幼教能力的專業成長。

### 第三節 國幼班教學巡迴輔導與教師專業發展

陳淑芳(2005)指出，教師專業發展的改進，不是從零的改變，而是應該從單位組織定位，與功能的重整與強化，以及建立更有效的運作機制。

呂錘卿(1996)認為：教師專業成長是教師在專業工作場所與期間，經由主動、積極參加各種提昇專業的學習活動和反省思考的過程，以期在專業知識、技能及態度上達到符合教師專業的標準，而表現有效率的教學行為，做出合理的專業判斷，以提高教學品質達成教育目標。

專業之職，需要體制規範；專業角色，需要專業人員擔任(吳依宸，2006)。教師專業成長的目的，乃在於使教師改進教學所需之教育專業知能與技巧，使教師有效執行教學工作、正確合理做出專業判斷，以增進個別教境中之教學品質，達成教育目標。因此，教師專業成長涵蓋了教師在教學工作生涯中，主動、積極、持續的參與各種正式與非正式的學習活動，以提升個人之專業知識、專業技能與專業態度，以達到教師個人自我實現的目的(蔡梅英，2002)。

#### 一、教師專業成長與發展

許多人選擇從事幼兒教育工作大多是為了能在幼兒一生中最重要的階段影響其一生的發展，但是在職場上由於專業上的不被尊重，常常使擔任幼兒教育工作的教師感到挫折甚而放棄理想(Needle et.al, 1980)。這種不被尊重或不被重視與肯定的因素，來自於工作的「專業度」。專業包含了技能、態度、觀念及專業知識，如何在幼教職場上展現與這些知能有關的活動，對一個幼兒教師而言是最大的自我挑戰與自我實現之目標。因此，研究者藉由分析教師所應具備的專業知識與能力，作為教師專業發展需求的內涵。

## （一）專業之意涵

「專業」的定義：教師之專業是一種需要教師嚴謹的態度與不斷的研究所獲得的專門知識與特別技能，而提供的公共服務－聯合國教科文組織（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO, 1996）。美國國家教育協會（National Education Association, NEA）也認定教育為專業工作，並為教育專業訂定之八項標準為「為高度的心智活動」，「具特殊的知識領域」，「有專門的職業訓練」，「不斷的在職進修」，「為終身事業」，「應自訂應有的標準」，「以服務社會為鵠的」，以及「有健全的組織」。

朱建民（1996）也認為「專業」是種全職的工作，此種工作能為社會帶來有價值的貢獻，也受到社會的尊重；從事此種工作的人必須受過相當高等的教育，並在某一特殊的知識領域受過訓練。而對在職教師及行政人員而言，「專業成長」乃指其繼續接受在教育專業上的指導及輔助，以鼓勵師資培育相關人員對在職教育人員的延續協助及服務，並促進其在專業上的成長。李珀（1998）研究中彙整國內外學者意見，提出所謂「教育專業」的定義為：

- （一）具有系統的學理基礎。
- （二）必須經由長期（通常四、五年）的培養訓練。
- （三）擁有一套客觀、公正無私能幫助教師成長的視導制度。
- （四）依據專業知識和標準而訂立的遵守標準。
- （五）擁有高度的專業自治。
- （六）適度的自主權。
- （七）必須為提高專業知能而不斷的在職進修。

教師專業成長為一長時間的動態成長歷程（翁素雅，2003），隨著教師專業地位受到認同，教師專業知能的內涵及養成也成為各界關注的焦點。

吳清基（1993）指出我國師資教育在走向多元化之後，也出現教師專業的維護與教學品質提昇的呼籲；而學者對教師在職進修教育的看法，有人認為也許投入較多的經費可以馬上改善外在硬體環境，但是，投入再多的金錢卻無法在一時之間提升教師的素質。而「教師專業發展」的目的係在促進教師個人的成長與自我實現，及達成學校與教育的目標。

## (二) 教師專業能力

何謂「教育專業」？歷年關於教師專業能力的研究，多將焦點置於「教師必備知識」，且多數研究仍將教師專業知能的重點放在「知識」層面(饒見維，1996)，不僅忽視教師情意、價值以及技能等層面的討論，窄化教師專業能力的概念，亦使各界對該概念意涵產生誤解(陳木金等，2001)。經由林瑋茹(2003)以建構托教人員專業能力指標來調查不同任教背景之幼教學者對幼托整合方案下托教人員專業能力指標之意見研究中指出，其專業能力指標共分為三個層級六十三項如下：

1. 培育幼稚園教師師資之學者認為：

- (1) 第一層指標以「實施學習活動的能力」指標之權重值最高，次之是「照顧與保護的能力」指標。
- (2) 第二層指標以「班級經營的能力」，次之為「自我成長的能力」指標。
- (3) 第三層指標以「能營造溫暖、信賴的班級氣氛」、「能建立愛與信任的師生關係」等兩項指標之權重值最高，次之為「具備良好傾聽的能力」指標。

2. 培育托兒所保育人員師資之學者認為：

- (1) 第一層指標以「實施學習活動的能力」指標之權重值最高，次之是「與他人建立關係的能力」指標。
- (2) 第二層指標以「班級經營的能力」指標權重值最高，次之是「自我成長的能力」指標。
- (3) 第三層指標以「能整合並運用各種教學資源」指標之權重值最高，次之是「能營造溫暖、信賴的班級氣氛」指標。

由此可見，身為一位專業之幼教人員，基本必備的專業能力有「實施學習活動的能力」、「照顧與保護的能力」、「與他人建立關係的能力」、「班級經營的能力」、「自我成長的能力」、「能營造溫暖、信賴的班級氣氛」、「能建立愛與信任的師生關係」、「能整合並運用各種教學資源」等(翁素雅，2003)。

教師對學生的影響長達一生一世，他永遠也無法知道自已的影響力將於何時停止(黃慧真，1992)，因此教師也是一個專業人員。其應具備的專業能力由潘慧玲、王麗雲、簡茂發、孫志麟、張素貞、張錫勳、陳順和(2004)的研究建議

可從教師之規劃、教學、管理、評鑑及專業發展等五個層面交互聯串，成爲一個動態的迴圈歷程，構成教師教學專業能力的內涵。

楊國賜（1992）指出教師專業能力應包含學識與學識能力：

- 1.學識：對基本學科的基本知識、人文社會、自然領域的普通學識，對教育理論具備基本的認識與瞭解，對所擔任專門科目具備高深造詣。
- 2.能力：（1）教學能力：擬定教學計畫、選編適當教材、運用各種教學法、熟練教學技術、能適當設計與應用教具、客觀進行評量、從事教學研究與創新。  
（2）輔導能力：一般輔導能力（團體輔導、瞭解學生、建立和諧師生關係、個案研究、使用心理測驗、使用行爲改變技術、生活課業輔導能力、特殊學生輔導能力）。（3）兼辦學校行政業務能力：基本辦事能力（計畫、執行、評鑑）與專項業務處理能力（教務、訓導、總務、社區服務）。

綜合上述定義，就教師專業能力的提升層面，上述觀點皆認爲其目的乃在改善教學效果，提升教學專業。

### （三）幼兒教師專業能力

幼兒教師專業能力的高低乃是幼兒教育成敗的關鍵（謝宜君，2001）。根據孫立葳（2000）以 63 位幼兒教師作爲樣本，調查其對於 22 個工作壓力指標之重要性。調查結果發現共有 54 位教師將「保持幼教專業品質」排在最重要的指標前三名，其中 29 位爲公立園所之教師，佔所有樣本公立園所教師之 97%，意即幾乎所有公立幼兒教師，皆認爲幼教專業品質是幼兒教育中最重要理念與目標。可見公幼教師在保持幼教專業品質上有突破提升的壓力，因之教師專業能力的提升是公幼教師尋求突破與改變的途徑。私幼部份由於幼教體制未臻完備及園所經營或個人適應及成就感等種種因素，至教師流動率偏高一直是存在的事實。留在私幼園所的教師就須不斷的精進成長成爲稱職的幼兒教師。因此幼兒教師專業能力培養的需求不分公私立都是教師所應具備及追求的目標。

李明珠（1986）分析美國全美幼兒教育協會（NAEYC, the National Association for the Education of Young Children）、教育發展中心（EDC, Education Development Center）、以及其他學者對於幼稚園教師專業能力的看法，統整出下列九項幼稚園教師基本能力：「實施教學能力」、「設計能力」、「教室管理能力」、「環境佈置能

力」、「人際關係能力」、「園務行政能力」、「學識修養」、「評量能力」、與「個人特質」。確實具備這些能力的幼教老師來說是職場上勝任愉快的一大助力，不但可以因應教學現場困境的考驗，也可以說幼兒教師專業能力就是問題解決的能力。以下就教師專業能力的文獻歸納如下：

Cartwright (1999) 則提出一個好的幼兒教師需具備「內在安全感」、「自我覺知的能力」、「高尚的人格」、「理論基礎」、「對生存環境、社區、與幼兒書籍的通用知識」、「尊重與關懷幼兒」、「信任幼兒」、「無條件關愛」、「直覺力」、「抽離能力」、「歡笑」、與「幼兒典範」等十二項特質。

賴春金 (2003) 研究指出，幼稚園教師的關鍵能力應具備以下五種能力：

1. 促進幼兒發展與學習的能力，而此能力又包含 (1) 瞭解幼兒的特性與需求。(2) 瞭解對幼兒發展與學習的多元影響因素。(3) 應用幼兒發展知識，創建健康、尊重、支持和挑戰的學習環境。

2. 建立與家長和社區的良好關係：瞭解家長和社區特性及其對幼兒的影響。

3. 利用觀察、檔案文件和評量以支持幼兒和家長，包含 (1) 瞭解幼兒評量的目標、功能和應用。(2) 運用觀察、檔案文件和其他適當評量工具與方式，瞭解幼兒發展與學習情形。(3) 實施有專業道德、負責任且有助於感善幼兒發展與學習之活動的評量。(4) 聯絡家長及其他專業人員一起做幼兒發展與學習的評量。

4. 實施有效教學：(1) 採取正面和支持的人際關係與幼兒互動。(2) 採用有效幼兒發展與學習的有效教學方式、策略和教材。(3) 瞭解幼兒教育的知識內容、包括各領域的重要性、核心概念、探究工具和內容結構等。(4) 運用本身知識和其他資源，設計、實施和評鑑有意義且具挑戰性的課程，以促進幼兒全人發展。

5. 成為幼教專業教師：(1) 認同和投入幼兒教育專業領域。(2) 遵守倫理標準和其他專業指引。(3) 參與持續學習及合作學習改善教保實務。(4) 統整幼教的各種知識性、省思和批判性觀點。(5) 參與重視幼兒及推動幼教專業的活動。

綜合以上學者所說，在本研究中所界定的幼兒教師專業能力包括了實施教學能力、班級經營能力、環境佈置能力、人際關係能力、園務行政能力與評量能力等，我們的幼教教師應隨時檢視自己的教學能力成長脈絡，建立個人專業領域的發

展條件。

#### (四) 提升幼兒教師反省性思考能力

陳淑芳(2005)認為專業發展的歷程就是一種在行動中反省的歷程，而「反省性思考」代表著一種互動性行為的結果，即個人對行動背後隱含意義的覺知。德國學者 Krenz.(1993)認為，幼兒教師缺乏自我與社會的關照，以致於在本職專業的人際溝通與自我成長的部分造成很多盲點。例如：自我能力的反省、幼教專業的省思與察覺及社會能力的關照等。一般而言，幼兒學習滿意度的達成之最重要的影響因素在於教師的教學能力，但教師之教學能力並無法以學歷或教師證書的取得為保證，而是在於教學現場的實務經驗，但教學經驗的長短並不表示教學能力的豐富，若教師對自己的教學不隨時進行反省思考調整教學策略，即使是多年的教學經驗也與初任教師毫無差異。

因此，「如何促進教師在教學實務中進行反思，隨時升級(up-grade)?」(李光榮、李佩珍，2004)。這是達成教育目的的一個顯著問題。一但我們反思「在園所中，教師有多少年的專業經驗?」、「有多少的教學專業知能可以與其他教師分享?」的問題時，即能認清自己專業的界限，必要時求助於其他的專業。反省性思考能力意指教師能以開放、負責與專心誠意的態度，面對任何教育信念與實踐的先前基礎與後果，作主動、持久與審慎地思考的能力(楊永青，2004)。

幼兒教師在課程與教學發展的層級中，雖然屬於基層地位，卻是掌握課程與教學特色的重要關鍵人物。楊永青(2004)認為幼稚園在課程與教學決定的歷程中，教師是選擇與判斷的重要角色，如課程目標、課程內容、教學活動、教學方法、教學資源、學習評量…等決定都必須仰賴教師的決定。幼兒教師在課程與教學決定時，必須以其本身的專業知識為思考架構，在職場現況中做判斷，而判斷及決定就需要反省性思考能力。「反省性思考」能雕琢出專業自主的老師(郭至和，2002)。

Dewey.J(1933)是最先於教育文獻上提出反省性思考概念的學者，他認為反省性思考是一種有目的性的慎思活動，他認為教學省思不同於一般的例行工作，在於反省教學須是主動的、不斷的、仔細的考量目的與方法(引自楊永青，2004)。其認為教師必須具有省思能力的態度有三：

1.開放的心胸 (Open-mindedness)，指能開放心胸去面對問題與積極主動的傾聽多方面訊息，注意各種可供選擇的可能性，並能承認自己的信念中也有存在錯誤的可能性。

2.全心全意 (Whole-heartedness)，省思的過程中是發自內心想要去探究問題，而各種可能的假設自然從心中湧出。

3.責任 (Responsibility)，省思教師能考慮其行為之後所導致的後果，也願意承擔後果。教師要能省思自己的所作所為，為什麼要這樣做？這樣的作為是否包含顧及幼兒的需求、發展與符合社會公義等 (引自許靜茹，2004)。

陳麗華 (2000) 點出了教學省思的重要性，認為唯有教師的專業反省才能提昇教學的品質，確保教師的專業自主，然而不同環境也會影響這種能力的表現。

陳美玉 (1997) 認為教師專業自主是必須有批判反省的能力為基礎，而不是數十年都同一套教學法、教材，也的確「經驗」只能調教出照章行事的老師。

黃意舒 (1999) 所編製的「幼稚園教師思考評量表」其中包含三部分二十個指標：

1.在教育理念部分的省思：落實可行、技術理性、圓融統整、穩定一致、期望自我成長。

2.在課程經營部分的省思：自我校正、具體明確、獨立想辦法、多元統整、發展意義。

3.在課程決定部分的省思：拓展選擇機會、意義聯想、掌握不確定、留有思考空間、落實學習事實、促進思考、個別差異、重視過程、幼兒主導、輕鬆自然。其研究結果顯示不同的幼稚園老師之省思能力及深思能力會有顯著差異。省思能力是對自己行動賦予意義的能力，而行動是在環境互動中呈現，環境因素必然會影響省思能力。

不僅於此，許靜文 (2002) 探討幼稚園教師之專業成長，認為反省性思考為教師專業成長的重要策略，反省性思考協助教師瞭解自我專業不足之處，確認教師專業成長需求與方向，教師積極正向的感受與省思是突破困境邁向專業成長的契機，只不過資深教師及初任教師會因其任教經驗而致使其反省性思考內容與專

業成長的動機方向有明顯不同的現象產生。而有系統的規劃省思活動，可以引導出更好的省思技巧（饒見維，1996）。

針對幼稚園教師在教學上可以進行反省教學的方法，谷瑞勉、張麗芬、陳淑敏（1996）提出如下方法以供參考：

1.教學過程中的觀察紀錄與分析－運用觀察、紙筆紀錄、錄音、錄影、攝影等方式來分析（詮釋）幼兒行為，以了解幼兒的興趣、思考方式、多方面的發展與需求的學習環境。

2.書寫反省札記－寫下每日的教學經驗，透過書寫使教師成為敏銳的觀察者，能透視自己認為理所當然習焉不察的行動。

3.加強專業對話－針對教學上的重要主題，與同儕進行針對該主題的交叉辯論，透過不同的觀點與討論，釐清問題與想法。

4.擴充學習管道－與其他教師進行協商研究與合作學習，透過不同意見的交換討論，來檢討錯誤，其前題為教師是學習者，知識並非由專家傳遞，而是自己與他人在實際教學中透過合作關係討論而來。

5.加強行動研究－教師針對日常教學所面臨的問題，蒐集相關資料而加以研究，並改善教學。

義大利瑞吉歐幼稚園老師 C.Rinaldi 說得好：「幼教的革命，不只在做一個好的幼教老師，而是反省如何做一個新人類、新的女性！這是一個困難的過程，一個把我們的團體帶入危機的過程」（引自侯天麗，2005）。然而在國幼班教學巡迴輔導中，教師是否認同進行反省性思考比教學更為重要？目前尚未有相關研究得以證明；但研究者找尋「輔導與受輔者」之相關研究只有吳和堂（2001）這篇文獻研究實習教師及實習輔導教師這兩者的輔導關係。其研究結果顯示實習教師是否進行教學反省與其專業成長情形有典型的正相關，運用到國幼班教師之教學反省與其專業成長情形發現，確實在輔導的過程中，教師常以輔導教師為典範學習，倘若教學巡迴輔導員具備有反省性思考的能力與技巧，會影響國幼班教師學習教學反省，因而有助於雙方的專業成長。

## 二、促進教師專業成長之方式

許多國外研究指出，教師參加專業成長的研討與增能的研習活動，的確能擴展教師的專業知識並改進教學策略（Anderson, 1989；Eisenhart & Borko, 1993）。國幼班教師的專業成長，除了在教學知能外還須包括對幼兒需求及發展能力的瞭解，以及正確的教學理念，而教師要達到專業的階段，還需要外在的協助與支持，才有助於提升專業成長。因此以促進教師專業成長之方式來解決幼教問題及提升專業發展能力，對當前幼兒教育教師來說是重要的。

從全國幼教普查（2002）結果發現，超過九成的公私立幼稚園教師有安排參加進修活動。而自我充實的場域除了參加公部門舉辦的各類研習及研討活動外，還有自我進修的多種管道可選擇。

李俊湖（1992）認為在職進修是指教師在從事教學工作時，為了增加教育專業知識技能與教育專業態度，保持教育專業的成長形象所實際從事的一系列專業成長教育活動，包括參加由政府、學校機關所舉辦的教育性進修活動，或自行主動參與各種非正式活動，以期引導自我的反省與了解，以增進教學之知識、技能與態度。其目的在於促進個人的自我實現，改進學校專業文化，從事教育功能改進達成學校教育目的，提升教學品質。

教師在職進修就廣義而言，涵蓋可以促進教師專業成長的任何正式或非正式活動（何福田，1982）。它包含三個方面：1.教師個人的自我教育或自我成長。2.參加公部門舉辦的研習及校內進修活動；3.參加校外長期或短期的學位在職進修教育活動。

林育璋（1996）認為幼兒教師幫助自己成長的方式，包含下列幾項：(1)參加研習或座談會；(2)參與教學觀摩；(3)廣泛閱讀專業書刊及蒐集相關資料；(4)進修更高相關學位，如：就讀相關研究所；(5)提升專業對話，多與同儕切磋溝通及討論專業領域問題；(6)參與教學研究（行動研究）等。

就教師進修性質而言，吳清基（1990）曾完整的歸納以下四個觀點：

1.教師的在職進修教育是指教師為增進教育專業知識技能與專業態度之目的，所參加的教育研習活動。

2.教師在職進修教育是指有計畫、有組織、有系統、有目標導向的學習活動。

3.教師在職進修教育〔in-service education〕不同於教師在職進修訓練

(in-service training)。後者所強調的僅是方法、技能的學習；前者除包含方法、技能外，尚重視情操、觀念和態度的學習。

4.教師在職進修教育是有特定時間與地點的活動。

綜合以上四點性質，教師在職進修的目的在於增進教育專業知能、情操及態度；活動的形式是有組織、有計畫、有系統、有目的，並有特定時間與地點的學習活動。

研究者認為外在的協助與支持，還包括行政系統的介入與提供，如教師研習規劃、幼教資源中心、幼教輔導團及國幼班策略聯盟研討等專業發展組織。然而歷年來為教師所辦理的在職進修研習活動卻多以「給予」、「灌輸」或訓練「技術」的方式及內容為主（謝宜君，2001）。但現在的教師在職進修研習活動課程規劃先由全體在職教師提出需求，再由幼教資源中心及幼教輔導團負責統整而產生，由每場的台東縣研習成果中滿意度調查發現，獲得幼兒教師們的肯定。近年來教師主動或被動的參加這些正式與非正式的研習或進修活動，建立教師自我成長、自我肯定的價值及成就感。

綜合以上學者所說，在本研究中所界定的專業發展包括了正式管道進修、研習；參加專業發展組織的活動（如教學觀摩、閱讀期刊、課程規劃與設計、展覽及活動、自我學習），並能向專家學者請教，和同儕之間的互動等確實能獲得專業知能和專業素養。

### 三、教學巡迴輔導提升教師成長與專業

江麗莉(1997)指出，所謂幼兒教師的專業成長乃指幼兒教師在工作生涯中，參與有關增進個人專業知識和技能的自我改善活動，進而在行為、知識、意象、信念或知覺上的持續改變。而幼兒教師專業成長之目的在促進幼兒教師個人的自我實現，在 NAEYC (1994) 所提出的專業成長原則，要點（三）中表示：專業成長經驗，如果能結合教師的背景、經驗、以及他們目前所擔任的角色情境相互應合的話，將最成功。面對二十一世紀的全球化趨勢與高度競爭力的年代，對於專業的需求與日俱增，「專業化」成為各行各業努力追求的目標，專業教育的趨勢也不例外；基於此所有學前教育的工作者，包含行政人員、教師等幼教相關人

員無不為提昇幼教專業知能及強化專業素質而行動。

在「教學的社會現實」一文中，作者 Lieberman 與 Milleru 提到：「一個同儕團體、支持系統和終身的朋友，彼此分享痛苦與喜悅，便是支持之道。一種強烈的職業文化的成長，範圍涵蓋由知識的吸收到彼此經驗的分享」(引自謝宜君，2001)。而國幼班教學巡迴輔導就是一個同儕團體、一個支持系統，其成員來自幼教現場，對同儕最大的幫助來自親自示範工作與分享成功經驗(陳淑芳，2005)。經由巡輔員進班入園與國幼班教師在一個和諧、合作，彼此分享痛苦與喜悅的輔導機制下，加速達到提升品質的效果。

陳淑芳(2005)認為決定幼兒教育專業品質最重要的就是教師的素質。扶幼計畫中的國幼班教師，因處於試辦階段尚未有正式教師缺所以每年都需招考一批代理教師，這些教師會因為每年的考試成績高低而介聘到不同的國幼班去任教。因為經驗不足以致教學壓力過大難以展現教學成果是一大困境；在原來就設置的公立幼稚園資深教師方面，其教學表現或因僵化或因政府新的政策難以適應等問題，不但鮮有被正式肯定的機會，而且其教學經驗亦少有薪火相傳的管道。因此，一套具體、完善、適切的輔導機制扮演著落實與推動的解決任務。

目前教學巡迴輔導之實施以「由外至內輔導」「校外輔導人員介入」之概念為主，雖然教學巡迴輔導員均為現場之教師，教師輔導教師亦為跨校之同儕輔導模式，但與同校同班之同儕輔導模式相異(張孝筠，2006)。Huffman 和 Leak (1986)在其教學導師研究中，有二個重要研究發現：第一，教學導師與受輔導教師所任教的學科與年級務必相同或相近，這樣才能方便教學導師對輔導對象所任教學科內容、知識、教學方法、班級經營等實施全方位的協助。第二，教學導師與受輔導教師之間應有足夠的時間從事正式與非正式的計畫、觀察與會談。是以，國幼班教學巡迴輔導員皆是幼教工作成員，教學能力及教學對象與國幼班教師相同，且每月召開正式之國幼班輔導會議與非正式的座談，確實符合「由外至內輔導」「校外輔導人員介入」之概念。

陳淑芳(2005)認為，「教人去教」的人乃是影響教師專業品質水準相當關鍵的一環，卻忽略了提供此環結有系統的協助與支持，讓此環節中的人能不斷的自我調整和學習改變，以獲得促進他人改變的力量。是以，有效能的輔導

機制為提升教師專業成長的最佳實踐者。

研究者認為，社會大眾關心與注目的重點，源於對扶幼計畫達成「提供五歲幼兒充分的就學機會，保障幼兒受教權益」及「建構五歲幼兒優質的幼教環境，改善幼兒受教品質」的扶幼計畫的美好期待，而此種美好教育願景期待的實現，則寄託在教育品質的有效提升上。其中，教學輔導的策略、方法與落實是其中無法忽略的重要因素。因為教育輔導是教育系統健全運作過程中不可或缺的一環，是提升教育品質的重要關鍵之一。

#### 四、臨床發展性教學輔導系統

##### （一）基本概念

「臨床-發展性教學訪視及輔導模式」係指國幼班巡迴輔導人員，依據國幼班教師在年齡、學經歷、文化背景、家庭背景、專業能力及個人因素的差異性（張孝筠，2006）。其主張深入班級瞭解國幼班教師的教學情境及專業成長需求，並兼顧教師生涯發展階段及專業知能的成熟度，採取臨床適性、適齡及適合文化差異的輔導模式，作為國幼班教學訪視及輔導理論與實踐的基礎。

國幼班涵蓋公私立幼稚園及托兒所，其經營理念與教學模式大不相同，教師屬性不同其教育背景也不同，專業性及各項教學能力良莠不齊，為求達到國幼班邁向高優質的教學品質，而採取之臨床發展性教學輔導模式。

##### （二）臨床-發展性教學輔導系統

張孝筠（2006）認為，臨床-發展性教學輔導系統透過巡輔員觀察國幼班教師在教室中的教學行為並針對教師本身的動力、能力、性情、專業等不同的發展階段，採用不同的輔導策略，以促進國幼班教師的教學效果及專業成長的一種歷程。台東縣國幼班教學巡迴輔導運用於臨床-發展性教學輔導系統所實施的方式如下：

1.輔導策略：巡輔員與國幼班教師研商輔導內容並以定期進班觀察方式進行教學正常化、園所本位課程、生活教育、幼小銜接、親職教育的輔導策略。

2.建構國幼班環境指標、親職教育指標、幼小銜接指標：九十五學年度已建構國幼班教學正常化指標、幼兒生活教育指標，九十六學年度將持續建構國幼班環境指標、園所本位課程指標、親職教育指標及幼小銜接指標，提供國幼班教師及巡迴輔導人員參考（教育部，2006）。

### 3.輔導方式：

- (1) 入班輔導：巡輔員每週需入班三天，以觀察教學為主，及幼兒學習環境、生活教育、國幼班行政業務等，視國幼班教師實際的需要給予輔導。
- (2) 電話、e-mail 聯絡、溝通與諮詢。
- (3) 辦理研習、讀書會、策略聯盟研討等專業增能活動。
- (4) 國幼班網頁系統：提供幼兒教育相關資訊、公告相關訊息及教學輔導管理系統（繳交入園觀察紀錄表、月輔導報告等相關表件）等。

上述國幼班教學巡迴輔導運作流程與實施的方式和卡爾曼（B.Carman）在美國教育視導文獻中所分析歸納成十項教育視導的主要任務如：協調在職教育、改進人際關係、協助教學、參與社區活動、提供教學資源、協助教師改進教學、視導教室活動、舉行示範教學、考核教育實施滿意度及參加各種有關會議等的主要任務內容相同。

近年來幼兒教師之專業輔導已逐漸發展成一門專業的知能，透過各種專業成長團體之不同管道，導入許多經驗教師參與「教人去教」的輔導陣營（陳淑芳，2005）。國幼班教學巡迴輔導意即建立正式管道以進行常態性的資訊交換、經驗交流以及學習成長的平台。在教學輔導上運用發展性教學輔導的目的是希望它是一個改變的過程；也是一個改變教師行為、班級經營、課程教學及同儕關係的途徑，這個理論與 Beach 和 Reinhartz 在 1989 年所下的定義不謀而合。張孝筠（2005）認為臨床輔導為輔導人員與教師面對面的、直接的及和諧的在教學現場，共同分析教師教學行為，提出改善策略並實行之。其目的為提昇教學滿意度及促進教師專業成長，進而培養教師自我視導（self-supervision）的能力（邱錦昌，1995）。

如前面所言，隨著社會環境的變遷，幼兒教育輔導的功能、角色已大異於

往昔，不只輔導人員之角色與專業素養需要重新定位，教學輔導的模式取向與內涵亦有重新尋求改進與修正之必要，甚至於教學輔導之滿意度評估問題亦有深入研究之必要。惟有如此，才能有效呼應幼教改革目標之期待，建立健全之幼兒教育品質管控系統，提升幼兒受教品質與能力發展素質，達成扶幼計畫之長遠目標。

因此，臨床發展性教學輔導系統是一個強調「為教師所有」、「為教師所治」、「為教師所享」的教學輔導系統，它主要運用臨床視導、同儕教練、教師個人化專業成長等三種模式，來協助中小學教師提升教學品質(張德銳等合著，2006)。它不但對於現職教師的專業知能有所幫助，而且對於初任教師及一年一聘的國幼班新進教師的專業成長尤有助益。國幼班教師在職場上面臨許多困境，尤其在偏遠地區大部分班級都處於一人帶一班的狀態，當教學中遇到班級管理、教材教法及行政管理等方面的困擾，未獲得支持與協助的力量，難以提升教學品質；嚴重者失望之餘甚至可能於學期中離開教職另謀高就，這對偏遠地區不易聘得教師的窘狀，無異雪上加霜。

張德銳等(2006)共同研究出適合國情的發展性教學輔導模式，但研究者認為有效的運用在教學巡迴輔導機制，能適切的增進國幼班教師教學能力及專業成長，且發展性教學輔導系統對於國幼班教師同儕之間協助輔導是可行的機制。而國幼班教學巡迴輔導工作就是採取此相同的運作模式。就國幼班園所品質而言，其整體品質是一個包含歷程品質、結構品質與成人工作品質的內部導向概念，以及強調服務品質或全面品質的外部導向概念(徐聯恩、劉藎，2004)。因此，園所品質的提升除了輔導制度的改善之外，有賴園方、教師、社區、及父母的通力合作。園方及教師先要有改善的動力，輔導才能發揮其功效(謝美慧，2004)。

幼兒是國家未來的主力，目前對幼兒教育的關注與投資都是在累積國家的實力與競爭力。而幼兒教育為最基礎的教育，是家庭教育、學校教育以及社會教育的起始點亦是影響最久遠的教育。因此，幼兒教育的成功與否對於家庭社會大至國家的健全發展，都具有相當的影響力。所以幼兒的未來就是國家的未來，站在第一線的教師之專業能力就愈顯重要；教師在教學巡迴輔導的實施過程中，經由

了解自己的專業定位與專業能力，透過教學省思充實促進教學能力以提升其幼兒教育的專業發展，讓幼兒教育的發展在有計畫、有系統的教學巡迴輔導運作下有一個嶄新的風貌。



# 第三章 研究方法

本章主要目的在於描述本研究的研究設計及研究假設。本章分為以下四節，第一節為研究架構：說明本研究的模式；第二節為研究假設：即根據本研究之目的及問題，及教學巡迴輔導機制的理論與相關研究後，提出研究假設；第三節為研究工具與研究對象：係對研究工具、樣本及資料等來源做說明；第四節為資料測量與分析方式。

## 第一節 研究架構與流程

### 一、研究架構

依據研究目的與文獻探討結果，本研究架構如下：



圖 3-1-1 研究架構圖

本研究架構，分為二部份。自變項方面，主要在了解園所不同背景之變項，其中：「任職機構」分為「公立幼稚園」、「私立幼稚園」、「公立托兒所」及「私立托兒所」四類。「身分別」分為「正式教師」、「代理代課教師」、「教保員」、「助理教保員」、「所長」五類。

依變項之滿意度滿意度方面，以 10 題測量之，包括：

- 1.國幼班巡迴輔導機制能協助我提升教學品質。
- 2.國幼班巡迴輔導機制能協助我提升處理教學事務的能力。(如建立幼兒及教師檔案、規劃幼兒學習環境、教學改進策略、教材設計與應用等)
- 3.國幼班巡迴輔導機制能協助我提升幼兒生活教育的能力。(如良好的衛生習慣、飲食習慣等)
- 4.國幼班巡迴輔導機制能提供我弱勢家庭的資訊。(如新住民、原住民、單親教養、隔代教養等申請補助、支援管道與單位)
- 5.國幼班巡迴輔導機制能協助我辦理幼小銜接活動的能力。
- 6.國幼班巡迴輔導機制能提供我特殊幼兒及照顧的相關資訊。
- 7.國幼班巡迴輔導機制能提供我幼兒危機處理的資訊。
- 8.國幼班巡迴輔導機制能提升我親職教育的能力。(如辦理親子活動、親職教育研習與親師溝通等)
- 9.國幼班巡迴輔導機制能協助我將專業研習所獲得的知識運用在幼兒教學與照顧的情境。
- 10.國幼班巡迴輔導機制能協助我有關國幼班(或園所)的行政業務。

影響滿意度因素方面，本研究擬於分析調查資料後，針對調查發現以及研究假設，依研究結果挑選受試者進行半結構式訪談，以了解影響國幼班教師滿意度滿意度之因素。

至於改進策略部份，係訪談國幼班教師對於教學巡迴輔導實施過程後產生之優缺點看法，研究者透過讓其多元選擇的方式進行了解，探討其改進之策略，目的在做為日後改進之參考依據。

## 二、研究步驟

由上述可知，本研究之實施流程與程序包括：確定研究主題、蒐集並閱讀相關文獻、現有問卷節錄、彙整問卷資料、分析與討論調查結果、訪談與結果分析、撰寫研究論文等階段，詳圖 3-1-2：

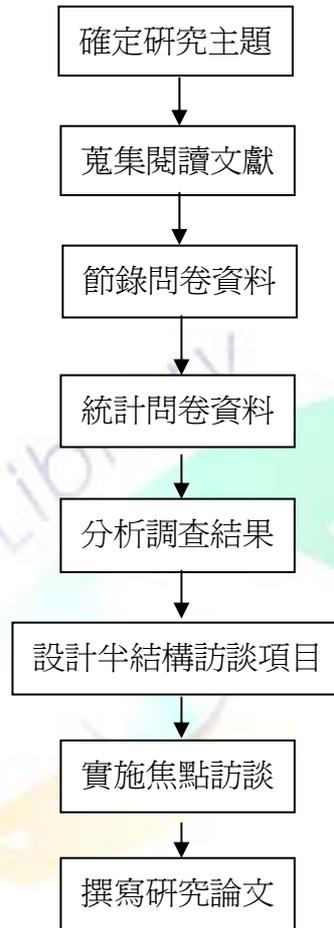


圖 3-1-2 本研究之流程圖

## 第二節 研究假設

根據研究目的與研究問題，以及本研究利用之研究工具中的題項提出以下研究假設，並據此各自形成可考驗之統計假設，以利進行假設考驗。

### 一、年齡方面

由於年齡的不同，較年輕的國幼班教師因經驗不足，在幼兒照護的能力上需要較多的意見提供與協助，因此提出假設 1-1：較年輕的國幼班教師，在接受輔導幼兒照護的技巧方面，滿意度較高。

由於 23 歲以下較年輕的國幼班教師在教學觀摩、研習、讀書會等方面的專業成長的經驗及機會較缺乏，因此在國幼班教學巡迴輔導所提供之各種教師專業成長機會（如教學觀摩、研習、讀書會等）方面，滿意度可能高於年資較高的教師。因此提出假設 1-2：較年輕的國幼班教師在接受各種教師專業成長機會方面的輔導滿意度較高。

### 二、在學歷方面

由於學歷的不同，養成教育也不同，學歷較低的國幼班教師在教學觀摩、研習、讀書會等方面的專業成長的經驗及機會較缺乏，因此在國幼班教學巡迴輔導所提供之各種教師專業成長機會（如教學觀摩、研習、讀書會等）方面，滿意度可能高於年資較高的教師。因此提出假設 2-1：學歷較低的國幼班教師在接受各種教師專業成長機會方面的輔導滿意度較高。

### 三、服務年資方面

由於服務年資二年以下的國幼班教師教學經驗不足，因此在培養幼兒良好生活教育之能力上，低於教學年資五年以上較資深的國幼班教師，而培養生活自理能力即為輔導項目之一，教師直接受到指導，因此提出假設 3-1：服務年

資越淺之國幼班教師，在接受輔導培養幼兒生活教育技巧能力上，滿意度越高。

服務年資較淺之教師在處理行政事務的經驗以及能力，低於服務年資較深之教師，而教學巡迴輔導可直接提供行政事務處理協助，因此提出假設 3-2：服務年資越淺之國幼班教師，在接受輔導行政事務處理能力上，滿意度越高。

服務年資淺之教師，在親師溝通的能力上，在經驗不足的情況下處理親師溝通的能力上較為不足，而親師溝通的能力亦是教學巡迴輔導之重點輔導項目之一，因此提出假設 3-3：服務年資越淺之國幼班教師，在接受輔導親師溝通的技巧上，滿意度越高。

由於服務年資的不同，服務年資二年以下的國幼班教師因較缺乏研習進修之機會，因此在國幼班教學巡迴輔導所提供之各種教師專業成長機會(如教學觀摩、研習、讀書會等)方面，滿意度可能明顯高於五年到十年年資的教師。因此提出假設 3-4：服務年資三年以下的國幼班教師在接受各種教師專業成長機會方面的輔導滿意度越高。

#### 四、任職機構方面

由於任職機構的不同，私立幼稚園的行政業務有專人處理，因此教師無需親自處理有關弱勢家庭方面之行政業務（如低收、中低收入戶、原住民、扶幼計畫補助款等申請）之協助，而公立幼稚園或國小附幼之行政業務皆由教師兼任，故需此方面之協助。因此在提供國幼班教師弱勢家庭的資訊方面（如外籍配偶子女、原住民、單親教養、隔代教養等申請補助、支援管道與單位），公立幼稚園所或國小附幼之國幼班教師，滿意度可能高於私立園所之國幼班教師。因此提出假設 4-1：任職於公立園所之國幼班教師，在接受輔導弱勢家庭的資訊方面，滿意度較高；而任職於私立園所之國幼班教師，在本項輔導項目中，滿意度可能較低。

由於公立國小附設之國幼班教師要擔任教學又要兼辦行政工作，甚至一班

只有一位教師之人手不足的狀況下，往往要身兼數職因此在幼兒照護的能力上須要較多的意見提供與協助。因此提出假設 4-2：任職於公立之國幼班教師，在接受輔導幼兒照護的技巧方面，滿意度較高。

在家長溝通技巧方面，公立園所或國小附設之教師必須於幼兒來園及放學時間面對家長進行溝通，而私立園所之學生家長大都與園長或所長負責人直接溝通，因此提出假設 4-3：公立園所教師在親師溝通能力的滿意度上較高。

私立園所教師比起公立園所或國小附幼之教師在取得研習進修管道方面資訊與機會較缺乏，因此在國幼班教學巡迴輔導所提供之各種教師專業成長機會(如教學觀摩、研習、讀書會等)方面，私立園所教師滿意度可能高於公立教師。因此提出假設 4-4：私立國幼班教師在接受各種教師專業成長機會方面的輔導滿意度較高。

由於任職機構的不同，托兒所方面因主管行政機關社會局從未實施輔導制度，未能將有關教學相關輔助措施提供於公私立托兒所教師身上，由於教學巡迴輔導提供的指導與協助可讓教師得到實質的幫助，因此在國幼班教學巡迴輔導機制整體的滿意度方面，可能明顯高於公私立幼稚園教師。尤其公私立幼稚園教師長期以來在教育局所支援的行政系統如幼教資源中心、幼教輔導團及教師研習中心等介入輔導下，其受用的感受可能不會那麼高。因此提出假設 4-5：公私立托兒所國幼班教師對教學巡迴輔導機制整體的滿意度較高。

## 五、在教師資格方面

無教師合格證之教師，因養成教育的不足，因此在培養幼兒良好生活教育的能力，低於取得合格教師證的國幼班教師，而培養生活自理能力即為輔導項目之一，教師直接受到指導與協助，因此提出假設 5-1：無合格教師證之國幼班教師，在接受培養幼兒生活教育能力的輔導，滿意度較高。

無合格教師證之教師在處理行政事務的經驗以及能力，低於取得合格教師

證之教師，而教學巡迴輔導可直接提供行政事務處理協助，因此提出假設 5-2：無合格教師證之國幼班教師，在接受輔導行政事務處理能力上，滿意度較高。

無合格教師證之教師，因養成教育之背景因素導致處理親師溝通的能力上較為不足，而親師溝通的能力亦是教學巡迴輔導之重點輔導項目之一，因此提出假設 5-3：無合格教師證之國幼班教師，在接受輔導親師溝通的技巧上，滿意度較高。

## 六、教師身份別方面

由於教師身份別的不同，保育員之養成教育著重於幼兒保育方面之照護，而幼稚園正式教師注重於幼兒教育，因此在國幼班教學巡迴輔導所提供之協助提升教學品質方面，滿意度可能明顯高於幼稚園正式教師。因此提出假設 6-1：保育員在接受有關提升教學品質方面的輔導滿意度較高。

而幼稚園正式教師著重於教學的領域，因此在提供培養幼兒生活教育能力上，正式教師之能力不及保育員；而培養幼兒生活教育能力為輔導項目之一，正式教師直接受到指導，因此提出假設 6-2：幼稚園正式教師在接受國幼班教學巡迴輔導給予「培養幼兒生活教育能力」的輔導，滿意度較高。

而國小附幼代理代課教師著重於教學的領域，因此在提供培養幼兒生活教育能力上代理教師之能力不及保育員；而培養幼兒生活教育能力為輔導項目之一，代理代課教師直接受到指導，因此提出假設 6-3：國小附幼代理代課教師在接受國幼班輔導團給予培養幼兒生活教育能力之輔導上，滿意度較高。

保育員因養成教育著重於幼兒保育，且在取得研習進修管道方面的資訊與機會較缺乏，因此在國幼班教學巡迴輔導所提供之各種教師專業成長機會（如教學觀摩、研習、讀書會等）方面，滿意度可能高於幼稚園正式教師。因此提出假設 6-4：保育員在接受各種教師專業成長機會方面的輔導滿意度較高。

### 第三節 研究工具與研究對象

#### 一、研究工具

本研究工具分問卷以及半結構式訪談問卷二種。

##### (一) 調查問卷

調查問卷來源使用「國幼班巡迴輔導機制滿意度、專業成長及未來輔導需求調查表」，本工具係由教育部委託花蓮教育大學張孝筠教授擔任「國幼班教學訪視與輔導小組召集人」所領導的輔導團隊之研究—「95 學年度國民教育幼兒班教學訪視及輔導滿意度評估與改進之研究」（教育部，2006）中進行全國國幼班教師大樣本普查。

該研究以全國國幼班教師為主，除調查教師基本資料外，主要針對「國幼班輔導機制滿意度」進行調查，另外還包括「教師專業成長」及「入園輔導需求」等資料調查。本研究節錄「教師專業成長滿意度」之 10 個題項，以台東縣問卷調查之次級資料結果進行分析。其問卷工具如下：

貳、	國幼班輔導機制滿意度調查 ※填寫說明： 本部分的問卷主要在瞭解您對於巡迴輔導機制的滿意程度，請您在適當的選項下勾選您對輔導機制的滿意程度。此外，若您尚未接受該題項輔導者，請您在尚未實施的選項下勾選，謝謝您的協助！	尚未 實施	非常 不滿意	不 滿意	滿 意	非常 滿意
一、	國幼班巡迴輔導機制能協助我提升教學品質……………	<input type="checkbox"/>				
二、	國幼班巡迴輔導機制能協助我提升處理教學事務的能力(如建立幼兒及教師檔案、規劃幼兒學習環境、教學改進策略、教材設計與應用等)……………	<input type="checkbox"/>				
三、	國幼班巡迴輔導機制能協助我提升生活教育的能力(如衛生習慣、排隊、收拾物品等)……………	<input type="checkbox"/>				
四、	國幼班巡迴輔導機制能提供我弱勢家庭的資訊(如新住民、原住民、單親教養、隔代教養等申請補助、之園管道與單位)……………	<input type="checkbox"/>				
五、	國幼班巡迴輔導機制能協助我辦理幼小銜接活動的能力……………	<input type="checkbox"/>				

六、	國幼班巡迴輔導機制能提供我特殊幼兒教育及照顧的相關資訊.....	<input type="checkbox"/>				
七、	國幼班巡迴輔導機制能提供我危機處理的資訊) .....	<input type="checkbox"/>				
八、	國幼班巡迴輔導機制能提升我親職教育的能力。(如辦理親子活動、親職教育研習與親師溝通等) .....	<input type="checkbox"/>				
九、	國幼班巡迴輔導機制能協助我將專業研習所獲得的知識運用在幼兒教學與照顧的情境	<input type="checkbox"/>				
十、	國幼班巡迴輔導機制能協助我有關國幼班(或園所)的行政業務.....	<input type="checkbox"/>				

## (二) 半結構訪談問卷

本研究除利用問卷調查資料外，另外針對國幼班教學巡迴輔導機制實行滿意度部分，依調查分析結果對國幼班教師進行訪談，以了解國幼班教師對教學巡迴輔導滿意度之看法，及瞭解其對輔導機制是否有無建議或改進事項。

焦點訪談問卷之設計以半結構式訪談問卷為主。施以焦點訪談並將訪談錄音以逐字稿謄寫並分析其結果。其訪談問卷如下：

### 一、學歷影響滿意度：

因調查結果國幼班教師之學歷對教學巡迴輔導滿意度的影響，未達顯著差異，意即國幼班教師輔導滿意度滿意度並不受到學歷所影響。請問您認為，原因為何？

### 二、任職機構對滿意度：

因調查結果國幼班教師對於教學巡迴輔導滿意度，在任教機構的影響未達顯著。意即國幼班教師輔導滿意度並不受到任職機構所影響。請問您認為，原因為何？

### 三、年齡對滿意度：

「提供國幼班相關資訊問卷四、六、七題」上，顯示38~42歲組滿意度大於49歲以上組稍有顯著，其他國幼班教師輔導滿意度題目不受到年齡所影響。請問您認為，原因為何？

### 四、服務年資對滿意度：

「協助提升生活教育能力」中達到顯著差異，顯示服務年資10~15 年組大

於年資15年以上組，稍有顯著，服務年資其它各組間事後比較皆未達顯著差異。請問您認為，原因為何？

五、教師證對滿意度：

是否具有教師證與第八題：「提升親職教育能力」，達到顯著差異，顯示有教師證之國幼班教師對該項目輔導較為滿意。請問您認為，原因為何？

六、對於本次調查結果不顯著的原因，請問您認為，原因為何？

七、對於本次調查結果能否解釋差異未達顯著的原因？請問您有無理由來說明，支持無差異的合理性？

八、若不能解釋差異未達顯著的原因，請問您有何看法？

九、請問您認為，對此調查結果有何看法？

## 二、研究對象

### (一) 問卷調查

本研究對象為台東縣全縣國幼班教師，而教育部「國幼班教學訪視暨輔導工作小組」總召集人張孝筠於九十五學年度期末之教學巡迴輔導滿意度調查研究係針對全國之國幼班教師進行調查。

此資料係針對九十五學年度台東縣 120 所申辦國幼班之園所，總計 173 班，共 287 位國幼班教師全體進行問卷調查，回收問卷 279 份，有效問卷 272 份，回收率達 94.08 %，對母群台東縣國幼班教師而言，具有相當高的代表性，可說受試者就是母群。

### (二) 訪談

本研究採焦點訪談，研究者根據統計分析結果設計半結構式訪談問卷，並依訪談問卷題目召集受訪者，說明問題並進行訪談。訪談對象依據統計分析結果需要以立意取樣 30 位受訪者，初次訪談分 2 組利用周末進行；第二次訪談利用研習午休進行。訪談成員年齡層介於 23 歲至 61 歲；學歷包含高中、專科、大學及研究所；任職機構包含公私幼托之國幼班教師；服務年資包含 2 年至 28 年，有教師證者 25 人，無教師證 5 人；身份為正式教師、代理代課教師、教保

人員、助理教保人員。(受訪人員資料一覽表請閱附錄八)

對於訪談以遵循研究倫理的保密原則，訪談後所整理的文字亦將以匿名編號的方式處理。編號方式說明如下：

例：「訪 1-2-3-071013」。第一個阿拉伯數字為訪談題目（訪談問卷參照附錄七），1 即代表第一題；第二個阿拉伯數字為該題之受訪者分類，若該題係針對教師學歷進行訪談（學歷分：高中職、專科、大學、研究所），數字 2 代表該組中第二種學歷，即專科畢業。第三個阿拉伯數字代表第幾位受訪者意見。最後 6 碼為日期。訪談中若干提及服務園所名稱、單位或是年齡等敏感資訊，為避免造成受訪者曝光或困擾，研究者皆以\*\*（星號）代表之。實例如下：

「生活教育是幼兒教育的目標之一，我已經都教\*\*年了，對我們這些老人可以不用輔導這一項囉！」(訪 4-2-1-071013)

說明：

4-代表訪談題目第四題：服務年資對「協助提升生活教育能力」輔導滿意度。

2-代表服務年資大於 15 年之受訪者。

1-代表第 1 位受訪者。

071013-代表訪談日期為 2007 年 10 月 13 日。

\*\*-代表受訪者實際服務年資受到保密。

## 第四節 資料測量與分析方式

### 一、資料測量

本研究問卷分為二部份，分述如下：

#### (一) 基本資料

根據受試教師之個人基本資料，其測量方法及題項共六題如下。

- 1.年齡：根據受試者之年齡填答：(1)23 歲以下(2)23~27 歲(3)28-32 歲(4)33-37 歲(5)38-42 歲(6)43-48 歲(7)49 歲以上。
- 2.學歷：指國幼班教師在任教前畢業之最後（最高）學歷：(1)高中(職)(2)專科(3)大學(4)研究所以上。
- 3.任職機構：根據受試者之任職員所分為：(1)私立托兒所(2)私立幼稚園(3)公立托兒所(4)公立幼稚園。
- 4.服務年資：國幼班教師任教：(1)1 年以下(2)1-2 年(3)3-5 年(4)6-10 年(6)15 年以上。
- 5.具有幼稚園教師證書：(1)是(2)否。
- 6.身份別：依照教師之職稱分為：(1)正式教師(2)代理代課教師(3)教保人員(4)助理教保人員(5)所長(6)其他：請說明\_\_\_\_\_

#### (二) 節錄之問卷內容

根據受試者對國幼班教學輔導機制之成效滿意度問卷內容，共 10 題。

- 一、國幼班巡迴輔導機制能協助我提升教學品質。
- 二、國幼班巡迴輔導機制能協助我提升處理教學事務的能力。(如建立幼兒及教師檔案、規劃幼兒學習環境、教學改進策略、教材設計與應用等)
- 三、國幼班巡迴輔導機制能協助我提升幼兒生活教育的能力。(如良好的衛生習慣、飲食習慣等)

- 四、國幼班巡迴輔導機制能提供我弱勢家庭的資訊。(如新住民、原住民、單親教養、隔代教養等申請補助、支援管道與單位)
- 五、國幼班巡迴輔導機制能協助我辦理幼小銜接活動的能力。
- 六、國幼班巡迴輔導機制能提供我特殊幼兒及照顧的相關資訊。
- 七、國幼班巡迴輔導機制能提供我幼兒危機處理的資訊。
- 八、國幼班巡迴輔導機制能提升我親職教育的能力。(如辦理親子活動、親職教育研習與親師溝通等)
- 九、國幼班巡迴輔導機制能協助我將專業研習所獲得的知識運用在幼兒教學與照顧的情境。
- 十、國幼班巡迴輔導機制能協助我有關國幼班(或園所)的行政業務。

### (三) 填答計分方式

係採李克特式 5 點量表方式進行問卷之填答與計分，由受試者根據每一題項之描述，勾選個人的覺知或意見。每一題項有五個選項，「非常滿意」、「滿意」、「不滿意」、「非常不滿意」、「尚未實施」，其計分方式分別為 5、4、3、2、1 分。分數加總後，即可得到「滿意度」之總分。總分越高，表示國幼班教師對於國幼班教學巡迴輔導滿意度越高。

## 二、分析方式

在取得問卷施測結果資料後，研究者將所調查之有效樣本資料以量化方式處理，並利用電腦統計套裝軟體視窗版 SPSS For Windows 12.0 版統計軟體進行資料的各項統計及分析，本研究所採用的統計方法包括：

### (一) 描述性統計分析 (Descriptive statistics)

本研究資料之受試樣本背景變項研究者先以次數分配 (frequency distribution) 與百分比 (percentage)、百分比交叉分析 (percentage cross table) 描述填答本研究問卷對象的基本狀況。接著再計算各組樣本與填答結果之平均數 (mean) 及標準差 (standard deviation)。

## （二）平均數檢定分析（Compare Means）

接著針對國幼班教學巡迴輔導實施「滿意度」方面，由於主要在了解各個變項（教師基本資料、對象等），因此單因子變異數分析（One-Way ANOVA）考驗不同受試者間填答結果之差異，以了解不同背景之教師於滿意度上有無差異，而某些變項係屬於二分變項，如性別、教師證之有無，因此即採 t 檢定（t-test）兩兩考驗其平均數即可。（統計顯著水準為  $\alpha = .05$ ，進行統計考驗）

對於差異達顯著水準之題項，研究者再利用事後比較法來檢定其中差異為何，以了解影響台東縣國幼班教師對教學巡迴輔導之滿意度是何因素所造成。本研究採用雪費（Scheffe）法來進行事後比較。由於雪費法適用於每組不同數量受試者的樣本，透過以 F 考驗為基礎的檢定方法來決定顯著性（邱皓政，2006），雖然雪費法係最嚴格，亦較不易達顯著水準之比較方法，但由於本研究各組間樣本數量差異大，為求嚴謹決定採用之。

## 第四章 研究結果與發現

以下根據研究結果分為四節：第一節為受試者基本資料分析，首先以百分比次數分布和均數分析說明台東縣國幼班教師不同背景變項的分布情形，接著以均數比較分析及百分比交叉分析作雙變項分析，了解台東縣國幼班教師雙變項間的分布情形。第二節為國幼班教學巡迴輔導機制滿意度調查結果。第三節為探討不同背景者對於國幼班教學巡迴輔導滿意度以及巡迴輔導需求的差異，包括受試者背景變項的次數分布、滿意度分布，以及國幼班教師背景變項影響輔導滿意度之情形是否符合研究假設。第四節為國幼班教師教學巡迴輔導訪談結果，依調查結果與發現，對台東縣國幼班教師進行半結構式訪談，以了解輔導現場狀況與問卷調查結果中的差異。

### 第一節 受試者基本資料分析

本調查問卷之背景基本資料有：年齡、學歷、任職機構、服務年資、是否具有教師證，以及教師身分，在分析問卷調查資料中的基本資料後，百分比次數分析如下頁表 4-1-1，結果說明如下：

#### 一、年齡

在年齡方面，顯示國幼班教師以 33~37 歲 66 人最多（佔 24.4%），其次以 28~32 歲及 23~27 歲之年輕教師兩組人各有 51（18.8%）及 48 人（17.7%）人，再來以 38~42 歲之中年教師亦有 46 人（17%）次之；49 歲以上以及 23 歲以下教師僅有 16 人（5.9%）及 4 人（1.5%）為最少，本調查台東縣國幼班教師受試樣本總共 272 人。

表4-1-1 背景變項次數百分比

變項名稱		次數 (人)	百分比 (%)
年齡	23歲以下	4	1.5
	23~27歲	48	17.7
	28~32歲	51	18.8
	33~37歲	66	24.4
	38~42歲	46	17.0
	43~48歲	40	14.8
	49歲以上	16	5.9
學歷	高中 (職)	13	4.8
	專科	62	23.0
	大學	189	70.0
	研究所以上	6	2.2
任職機構	私立托兒所	31	11.6
	私立幼稚園	51	19.0
	公立托兒所	50	18.7
	公立幼稚園	136	50.7
服務年資	1年以下	26	9.6
	1-3年	64	23.6
	3-5年	42	15.5
	5-10年	56	20.7
	10-15年	43	15.9
	15年以上	40	14.8
是否具幼教 教師證書	是	194	72.1
	否	75	27.9
教師身分	正式教師	99	36.9
	代理代課教師	90	33.6
	教保人員	57	21.3
	助理教保人員	3	1.1
	園、所長	11	4.1
	其它	8	3.0

## 二、學歷

在國幼班教師之學歷部份，顯示大學畢業學歷 189 人為最多，(佔 70%) 其次是專科畢業有 62 人 (23%)，高中職畢業 13 人 (4.8%)，研究所畢業最少，僅 6 人 (2.2%)。

## 三、任職機構

本研究問卷任職機構分為私立托兒所、私立幼稚園、公立托兒所以及公立

幼稚園等，研究結果顯示以公立幼稚園 136 人為最多（佔 50 人），以私立托兒所最少 31 人（11.6%），符合台東縣國幼班機構性質之分布狀況。

由下表 4-1-2 可以觀察台東縣國幼班教師之年齡與其任職機構間的關係，發現公立托兒所之教師年齡偏向較高。其原因係早期公托設立之目的是因應農忙時期，家中幼兒缺乏照料所成立之，公托教師由年輕服務至今故年齡較長。

表4-1-2 年齡與任職機構百分比交叉分析摘要表

年 齡		任職機構				總 和 (年齡)	
		私立 托兒所	私立 幼稚園	公立 托兒所	公立 幼稚園		
23歲以下	個數	0	2	0	2	4	
	年齡內的 %	.0%	50.0%	.0%	50.0%		
23~27歲	個數	5	7	3	33	48	
	年齡內的 %	10.4%	14.6%	6.3%	68.8%		
28~32歲	個數	3	9	5	33	50	
	年齡內的 %	6.0%	18.0%	10.0%	66.0%		
33~37歲	個數	10	17	7	31	65	
	年齡內的 %	15.4%	26.2%	10.8%	47.7%		
38~42歲	個數	6	8	10	21	45	
	年齡內的 %	13.3%	17.8%	22.2%	46.7%		
43~48歲	個數	5	7	14	14	40	
	年齡內的 %	12.5%	17.5%	35.0%	35.0%		
49歲以上	個數	2	1	11	2	16	
	年齡內的 %	12.5%	6.3%	68.8%	12.5%		
總 和 (任職機構)		個數	31	51	50	136	N = 268

#### 四、服務年資

在服務年資方面，由於國幼班的設置大都分布於國小附設幼稚園，其教師性質為一年一聘的新進代理代課教師，因此台東縣 95 學年度國幼班教師的服務年資以 1~3 年之新手教師為最多，共 64 人（23.6%），而服務一年以下之新進教師則有 26 人（佔 9.6%），所以台東縣國幼班教師服務三年以下之較年輕教師就有 90 人（30%），15 年以上之老手教師亦有 40 人（14.8%），其它樣本服務年資皆分布於 3~15 年三組中（佔 52.1%）。

## 五、是否具有教師證書

在國幼班教師是否具有合格幼教教師證書情形中，有教師證者共 194 人（72.1%）；沒有者 75 人（27%）。

表 4-1-3 幼教教師證書與任職機構百分比交叉分析摘要表

		任 職 機 構				總 和 (教師證)	
		私立 托兒所	私立 幼稚園	公立 托兒所	公立 幼稚園		
幼教教師證書 是	個數	8	40	10	134	192	
	教師證書內%	4.2%	20.8%	5.2%	69.8%		
否	個數	23	10	40	1	74	
	教師證書內%	31.1%	13.5%	54.1%	1.4%		
總 和 (任職機構)		個數	31	50	50	135	n = 266

由上表 4-1-3 顯示，因幼稚園與托兒所教師任用標準不同，國小附幼新設國幼班教師每年招考，其資格必須具有合格幼稚園教師證；而托兒所教師以保育員資格認用，因此具有幼教教師資格者，大多分布於公立幼稚園（69.8%）；而無教師證者皆分布於私立幼稚園或公私立托兒所中（共 98.5%）。

## 六、教師身分

由於國幼班的設置涵蓋公私立幼稚園與公私立托兒所，其教師任用資格不同，而新設國幼班教師目前以代理代課教師資格聘用，因此國幼班教師依其教師身分不同可分為：正式教師、代課代理教師、教保人員、助理教保人員以及園所長，或是其它。

其中以正式教師為最多，有 99 人佔（36.9%），以及代課代理教師共有 90 人（33.6%）亦相當多，其次是托兒所教保人員 57 人（佔 21.3%），園長或所長有 11 人（4.1%），以助理教保人員及其它為最少，分別為 3 人（1.1%）及 8 人（3%）；至於在教師資格勾選「其它」者，其身份大致為托兒所代理保育員、公私托行政人員、私幼之行政人員及實習教師，或代理園所長。

由下頁表 4-1-4 即可看出台東縣國幼班教師身分與任職機構間之關係，正式教師大部分皆分布於公立或私立幼稚園（佔正式教師 83.6%）；由於台東縣國幼班新進老師以代理代課教師資格一年一聘之，因此代理代課教師之樣本 90 人中，幾乎都在公立幼稚園之國幼班任教（87 人佔代理代課教師之 96.7%）。另外也看到教保人員與助理教保人員，皆於公私立托兒所國幼班內任教，符合台東縣國幼班教師身分之分布。

表4-1-4：教師身分與任職機構之交叉分配摘要表

身份別		任職機構				總和 (身份別)	
		私立 托兒所	私立 幼稚園	公立 托兒所	公立 幼稚園		
正式教師	個數	5	41	9	42	97	
	身份別內 %	5.2%	42.3%	9.3%	43.3%		
代理代課 教師	個數	0	2	1	87	90	
	身份別內 %	.0%	2.2%	1.1%	96.7%		
教保人員	個數	18	4	34	0	56	
	身份別內 %	32.1%	7.1%	60.7%	.0%		
助理教保 人員	個數	0	0	3	0	3	
	身份別內 %	.0%	.0%	100.0%	.0%		
園、所長	個數	7	1	1	2	11	
	身份別內 %	63.6%	9.1%	9.1%	18.2%		
其他	個數	1	1	1	5	8	
	身份別內 %	12.5%	12.5%	12.5%	62.5%		
總和(任職機構)		個數	31	49	49	136	n = 265

## 第二節 國幼班教學巡迴輔導滿意度調查

此節分為兩部分，首先將問卷資料進行信度分析，接著釐清問卷題項之因素及成分。第二部份是問卷結果的分析，此部份包括台東縣國幼班教師對於國幼班教學巡迴輔導滿意度調查結果。

### 一、問卷資料分析

#### (一) 信度分析

首先將本問卷之滿意度資料共十題，利用統計套裝軟體進行分析後，本資料樣本 272 人，根據程序中的所有變數刪除全部遺漏值後排除 24 人，有效樣本 248 人 (91.2%)，經統計套裝軟體利用 Cronbach's Alpha 分析內部一致性結果後摘要如下表 4-2-1。發現各題修正的項目總相關 (Corrected Item-Total Correlation) 皆相當高 (7.32~8.29)；而刪除時的  $\alpha$  (Alpha if Item Deleted) 亦相當一致 (9.40~9.44)，顯示不需要初步刪除題項。

表 4-2-1 滿意度題項信度分析摘要表

	項目刪除時的 尺度平均數	項目刪除時的 尺度變異數	修正的項目 總相關	項目刪除時的 Cronbach's $\alpha$ 值
協助提升教學品質	39.33	18.562	.829	.940
協助提升處理教學事務能力	39.34	18.678	.748	.943
協助提升生活教育能力	39.40	18.671	.765	.942
提供弱勢家庭資訊	39.47	18.323	.764	.943
協助辦理幼小銜接活動	39.46	18.598	.771	.942
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	39.49	18.413	.804	.941
提供危機處理資訊	39.51	18.745	.746	.943
提升親職教育能力	39.42	18.471	.813	.940
協助將研習之知識運用在教學 與照顧情境	39.36	18.733	.820	.940
協助國幼班行政業務	39.27	19.184	.731	.944

接著以斯-布公式 (Spearman-Brown formula) 測量其折半信度，結果發現 Spearman-Brown 係數及 Guttman Split-Half 折半信度顯示其信度值皆達 .942，

整體 Cronbach's  $\alpha$  值 = .947，顯示本問卷滿意度題項以及受試資料整體信度相當高。

## (二) 效度-因素分析

因素分析的最大功能在於協助研究者進行構念效度的驗證（邱皓政，2006）。因此為了分析本問卷試題的效度，本研究利用 KMO 取樣適當性檢定以及 Bartlett 球形檢定以確定其是否適合進行因素分析。如下表 4-2-2 所示，KMO 取樣適切性量數 = .931 接近 1 表極佳的合適性，Bartlett 球形檢定近似卡方分配值 2114.782， $p < .001$ ，自由度 45，達統計上的極顯著水準，表示適合因素分析。

表 4-2-2 KMO 與 Bartlett 檢定摘要表

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。	.931
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配
	2114.782
	自由度
	45
	顯著性
	.000

接著，利用主成分分析法（principle component analysis）進行因素分析，但結果顯示十題中僅萃取出一個成分，而且十題的因素負荷量（factor loading）介於 .787~.869 之間，顯示每題皆相當理想不須刪除或是縮減題項。

表4-2-3 因素成份矩陣摘要表

	成份
	1
協助提升教學品質	.869
協助提升處理教學事務能力	.802
協助提升生活教育能力	.812
提供弱勢家庭資訊	.810
協助辦理幼小銜接活動	.814
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	.842
提供危機處理資訊	.794
提升親職教育能力	.854
協助將研習之知識運用在教學與照顧情境	.863
提供國幼班相關資訊	.787

此一結果讓研究者感到相當吃驚，縱使因素負荷量之高顯示每一因素達到「優秀」(excellent)的標準，具有相當理想的變異解釋度。(邱皓政，2006)(註：負荷量<sup>2</sup>>0.5，表示可解釋觀察變項 50%以上的變異量)(Tabachnick & Fidell, 2007) 但本問卷十個題項僅包含一個成分，顯現支持每一題項之理論根據稍顯薄弱；或接受滿意度調查之國幼班教師無法將真正的「滿意度」反應在問卷上。至於結果萃取出此一成份只能暫時命名為「整體滿意度」。

因此本研究不另行分構面合併題項，來比較受試樣本背景資料與構面題項間之關連，進而採用各題逐一分析。

## 二、輔導滿意度調查結果

本問卷來源使用教育部委託花蓮教育大學張孝筠教授擔任「國幼班教學訪視與輔導小組召集人」所領導的輔導團隊之研究「國幼班教學巡迴輔導機制滿意度、專業成長及未來輔導需求調查表」(教育部，2006)，95 學年度所進行之全國國幼班教師大樣本普查，節錄台東縣之調查資料來進行分析。本問卷之「國幼班教學巡迴輔導滿意度」部分，共有十題，分析其填答次數分配如下頁表 4-2-4。

表 4-2-4 國幼班教學巡迴輔導滿意度填答次數分配摘要表

題項	尚未 實施	非常 不滿意	不滿意	滿意	非常 滿意	遺漏值 未填答	總和 n =
協助提升教學品質	3	0	8	133	124	4	272
協助提升處理教學事務能力	4	2	7	131	124	4	272
協助提升生活教育能力	6	0	14	137	110	5	272
提供弱勢家庭資訊	4	0	25	133	103	7	272
協助辦理幼小銜接活動	10	0	17	142	98	5	272
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	10	0	18	145	93	6	272
提供危機處理資訊	7	1	15	158	85	6	272
提升親職教育能力	5	0	14	139	107	7	272
協助將研習之知識運用在教學 與照顧情境	4	0	6	143	114	5	272
協助國幼班行政業務	4	0	5	122	135	6	272

根據張孝筠（2006）之計算方式，其在進行統計分析時將勾選「尚未實施」之樣本設為遺漏值不納入計算，其原因可能係因勾選「尚未實施」之國幼班教師，沒有受到該項目相關輔導，並不能代表其對於輔導滿意度之不滿意；又或許受試者並沒有知覺到輔導團所提供之該項輔導項目，而無法將滿意度反映至問卷上，因此將尚未實施視同漏答樣本剔除計算。

但這樣形成一個問題，問卷中之滿意度調查題項是採用李克特式五點量表，選項分別為「尚未實施」、「非常不滿意」、「不滿意」、「滿意」以及「非常滿意」，滿意度分別由最低 1 分至 5 分最高。在排除了得分 1 分的「尚未實施」納入遺漏值不計算後，並未對原先的填答數值加以轉碼，因此呈現沒有得分 1 的選項，而二（2 分）、三（3 分）、四（4 分）、五（5 分）選項得分照舊。這樣造成什麼結果？本研究在計算各題之滿意度平均數時，平均數將會偏高，亦在排除選項一後，剩下二、三、四、五應為四點量表，但其計算分數加總時，卻利用 2 分、3 分 4 分以及 5 分計算，造成平均數仍然呈現 4 與 5 之間，顯示接近「非常滿意」的誤解。根據張孝筠 2006 年研究之計算方式，台東縣國幼班教師對教學巡迴輔導團滿意度之平均數摘要表如下表：

表 4-2-5 排除「尚未實施」重新計分之滿意度

題項	平均數 (標準差)	非常 不滿意 (2分)	不滿意 (3分)	滿意 (4分)	非常 滿意 (5分)	遺漏值	
						未填答	未實施 (1分)
協助提升教學品質	4.44 (.555)	0	8	133	124	4	3
協助提升處理教學事務能力	4.43 (.587)	2	7	131	124	4	4
協助提升生活教育能力	4.37 (.584)	0	14	137	110	5	6
提供弱勢家庭資訊	4.30 (.635)	0	25	133	103	7	4
協助辦理幼小銜接活動	4.32 (.591)	0	17	142	98	5	10
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	4.29 (.591)	0	18	145	93	6	10
提供危機處理資訊	4.26 (.578)	1	15	158	85	6	7
提升親職教育能力	4.36 (.582)	0	14	139	107	7	5
協助將研習之知識運用在教學	4.41	0	6	143	114	5	4

與照顧情境	(.537)						
協助國幼班行政業務	4.50 (.538)	0	5	112	135	6	4

因此，本研究不將原本得分 1 之選項「尚未實施」直接剔除，因為尚未實施的部份，教學巡迴輔導不僅需要重視更要深入了解原因。在計算平均數以及差異考驗時避免受到「尚未實施」的影響，將滿意度各題進行轉碼，各題得分各降一分，最高分非常滿意由 5 分轉為 4 分，4 分轉為 3 分，以此類推；而「尚未實施」轉為 0 分後再將之設為遺漏值剔除，因而計算平均數等統計分析時，將是以新的四點量表呈現。

在重新計算平均數等描述性統計量數後發現，轉碼後的資料之所有的平均數下降了一分（如下表 4-2-6 輔導滿意度描述性統計量摘要表）。由於各題項間填答情形並未改變，因此標準差等差異量數並不會改變。這麼做的目的僅是為了解分數介於一分至四分之間，平均數則落於三到四之間，呈現真實的得分而非高分的假象。因此，以下分析與計算如 t-test 及 ANOVA 等，為求謹慎，皆利用新的平均數來做差異檢定（縱使對平均數做相對差異考驗結果並不會改變）。

表 4-2-6 輔導滿意度描述性統計量摘要表

題 項	平均數	標準差	最小值	最大值	有效樣本
協助提升教學品質	3.44	.555	2	4	265
協助提升處理教學事務能力	3.43	.587	1	4	264
協助提升生活教育能力	3.37	.584	2	4	261
提供弱勢家庭資訊	3.30	.635	2	4	261
協助辦理幼小銜接活動	3.32	.591	2	4	257
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	3.29	.591	2	4	256
提供危機處理資訊	3.26	.578	1	4	259
提升親職教育能力	3.36	.582	2	4	260
協助將研習之知識運用在教學 與照顧情境	3.41	.537	2	4	263
協助國幼班行政業務	3.50	.538	2	4	262
平 均	3.368	.5778			

---

標準差

.0767

.0289

完全排除之有效樣本 = 248

---

根據本研究輔導滿意度之描述性統計摘要表，如上表 4-2-6 所示，在測量滿意度十題中，各題滿意度介於 3 滿意到 4 非常滿意之間，整體滿意度平均值為 3.368。其中以第十題：「能協助國幼班行政業務」，滿意度最高（ $M=3.50$ ），而第七題「提供危機處理能力」，滿意度最低（ $M=3.26$ ）。

在觀察十題整體滿意度平均數之標準差後，發現回答皆相當一致，各題間平均數之標準差，即標準誤（SE）僅 0.0767，也就是各題標準差僅 0.289。因此，為了瞭解教師背景如何影響教師對現況的滿意度，進一步分析滿意度題項間與台東縣國幼班教師之關聯。



### 第三節 國幼班教師背景與輔導滿意度之關係

爲了解教師背景是否影響教師對現況的滿意度，研究者依背景變項的不同，以問卷中資本資料：年齡、學歷、任職機構、服務年資、是否具幼教師證書、身份別（教師資格）等變項，以單因子變異數分析（One-way ANOVA-）來分析背景與滿意度各題項之關係。但由於「是否具有幼教教師證書」爲二分變項，因此採獨立樣本 t 檢定（t-test）分析其與滿意度之間的關係。

#### 一、年齡與輔導滿意度之關係

依照年齡可分爲 23 歲以下、23-27 歲、28-32 歲、33-37 歲、38-42 歲、43-48 歲 49 歲以上。年齡各組與輔導滿意度之平均數摘要表如下表 4-3-1

表 4-3-1 年齡與輔導滿意度之平均數摘要表

	年齡	個數	平均數	標準差	平均數 標準誤
協助提升教學品質 n=264	23歲以下	4	3.25	.500	.250
	23~27歲	48	3.31	.589	.085
	28~32歲	50	3.46	.503	.071
	33~37歲	64	3.42	.612	.077
	38~42歲	44	3.64	.487	.073
	43~48歲	39	3.46	.555	.089
	49歲以上	15	3.27	.458	.118
協助提升處理教學事務能力 n=263	23歲以下	4	3.25	.500	.250
	23~27歲	47	3.28	.579	.084
	28~32歲	50	3.42	.499	.071
	33~37歲	64	3.38	.701	.088
	38~42歲	44	3.66	.479	.072
	43~48歲	39	3.49	.601	.096
	49歲以上	15	3.40	.507	.131
協助提升生活教育能力 n=260	23歲以下	4	3.25	.500	.250
	23~27歲	47	3.32	.594	.087
	28~32歲	49	3.35	.522	.075
	33~37歲	64	3.44	.560	.070

	38~42歲	43	3.58	.499	.076
	43~48歲	38	3.26	.685	.111
	49歲以上	15	3.00	.655	.169
提供弱勢家庭資訊	23歲以下	4	3.50	.577	.289
n=260	23~27歲	48	3.25	.636	.092
	28~32歲	50	3.36	.563	.080
	33~37歲	64	3.23	.660	.083
	38~42歲	44	3.48	.590	.089
	43~48歲	36	3.22	.760	.127
	49歲以上	14	3.07	.475	.127
協助辦理幼小銜接活動	23歲以下	4	3.50	.577	.289
n=256	23~27歲	46	3.28	.621	.091
	28~32歲	48	3.23	.592	.085
	33~37歲	62	3.34	.571	.073
	38~42歲	43	3.47	.592	.090
	43~48歲	38	3.34	.669	.109
	49歲以上	15	3.07	.258	.067
提供特殊幼兒教育及照顧 資訊	23歲以下	4	3.25	.500	.250
n=255	23~27歲	46	3.26	.575	.085
	28~32歲	48	3.23	.555	.080
	33~37歲	61	3.33	.569	.073
	38~42歲	44	3.43	.625	.094
	43~48歲	37	3.35	.676	.111
	49歲以上	15	2.93	.458	.118
提供危機處理資訊	23歲以下	4	3.25	.500	.250
n=258	23~27歲	47	3.23	.560	.082
	28~32歲	49	3.12	.526	.075
	33~37歲	63	3.29	.580	.073
	38~42歲	43	3.47	.550	.084
	43~48歲	38	3.37	.675	.109
	49歲以上	14	2.86	.363	.097
提升親職教育能力	23歲以下	4	4.00	.000	.000
n=259	23~27歲	48	3.27	.610	.088
	28~32歲	49	3.31	.548	.078
	33~37歲	63	3.43	.560	.071
	38~42歲	43	3.51	.551	.084
	43~48歲	37	3.35	.676	.111
	49歲以上	15	2.93	.258	.067

協助將研習之知識運用在 教學與照顧情境 n=262	23歲以下	4	3.50	.577	.289
	23~27歲	47	3.30	.587	.086
	28~32歲	49	3.37	.487	.070
	33~37歲	64	3.39	.553	.069
	38~42歲	44	3.61	.493	.074
	43~48歲	38	3.50	.558	.090
	49歲以上	16	3.19	.403	.101
協助國幼班行政業務 n=261	23歲以下	4	3.50	.577	.289
	23~27歲	47	3.40	.538	.078
	28~32歲	49	3.49	.545	.078
	33~37歲	64	3.45	.532	.067
	38~42歲	44	3.73	.451	.068
	43~48歲	38	3.55	.555	.090
	49歲以上	15	3.13	.516	.133

接著，將年齡各組與輔導滿意度項目進行單因子變異數分析（One-way ANOVA）分析後，摘要表如下表 4-3-2。

表 4-3-2 年齡與輔導滿意度之 ANOVA 摘要表

題 項	差異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性	事後比較
協助提升教學品質	組間	3.131	6	.522	1.722	.116	
	組內（差異）	77.899	257	.303			
	總和	81.030	263				
協助提升處理教學 事務能力	組間	3.884	6	.647	1.915	.079	
	組內（差異）	86.564	256	.338			
	總和	90.449	262				
協助提升生活教育 能力	組間	4.906	6	.818	2.473	.024*	
	組內（差異）	83.648	253	.331			
	總和	88.554	259				
提供弱勢家庭資訊	組間	3.064	6	.511	1.277	.268	
	組內（差異）	101.132	253	.400			
	總和	104.196	259				
協助辦理幼小銜接 活動	組間	2.495	6	.416	1.192	.311	
	組內（差異）	86.876	249	.349			
	總和	89.371	255				
提供特殊幼兒教育	組間	3.239	6	.540	1.562	.159	

及照顧資訊	組內 (差異)	85.703	248	.346			
	總和	88.941	25				
提供危機處理資訊	組間	5.525	6	.921	2.870	.010**	
	組內 (差異)	80.552	251	.321			
	總和	86.078	257				
提升親職教育能力	組間	6.180	6	1.030	3.188	.005**	
	組內 (差異)	81.426	252	.323			
	總和	87.606	258				
協助將研習之知識	組間	3.660	6	.610	2.166	.047*	
運用在教學與照顧	組內 (差異)	71.821	255	.282			
情境	總和	75.481	261				
協助國幼班行政業	組間	4.963	6	.827	2.989	.008**	38~42
	組內 (差異)	70.279	254	.277			>
	總和	75.241	260				49以上

\*  $p > .05$  達顯著水準, \*\*  $p > .01$  達非常顯著水準

觀察上表後得知，在利用 One-way ANOVA 對台東縣國幼班教師之年齡與輔導滿意度後進行分析後，發現在第三題「協助提升生活教育能力」、第七題「提供危機處理資訊」、第八題「提升親職教育能力」、第九題「協助將研習之知識運用在教學與照顧情境」以及第十題「協助國幼班行政業務」中達顯著差異 (F 值分別 = 2.473、2.870、3.188、2.166 與 2.989,  $p$  值皆小於 .05)。但進行雪費 (Scheffe) 事後比較法後發現，僅第十題：「國協助國幼班行政業務」上，顯示 38~42 歲組滿意度大於 49 歲以上組，其它各題各組間差異事後比較皆未達顯著水準。

對於 49 歲以上組顯示滿意度最低之結果，符合研究假設 1-1：較年輕的國幼班教師，在接受輔導幼兒照護的技巧方面，滿意度較高。相對於張孝筠 (2006) 於 94 學年度以全國國幼班教師為樣本所普查之研究結果中，並沒有關於年齡影響國幼班教師之結論，在此算是新的發現。但為何僅 38~42 歲組教師滿意於 49 歲以上組，而 38 歲以下較年輕教師對 49 歲以上者並未達到顯著滿意，以及台東縣地區有別於前一年度全國樣本之新發現，如何解釋還有待後續訪談中了解。

## 二、學歷與輔導滿意度之關係

依照學歷可分為國中畢業、高中 (職)、專科、大學、研究所以上，但由於台東縣國幼班教師受試者中國中學歷無人填答，因此直接排除國中畢業學歷，不

納入計算。學歷各組與輔導滿意度之平均數摘要表如下表 4-3-3。

表 4-3-3 學歷各組與輔導滿意度之平均數摘要表

題 項	學 歷	個數	平均數	標準差	平均數 標準誤
協助提升教學品質	高中（職）	11	3.27	.467	.141
	專科	60	3.48	.567	.073
	大學	186	3.44	.559	.041
	研究所以上	6	3.50	.548	.224
協助提升處理教學事務能力	高中（職）	11	3.27	.467	.141
	專科	60	3.48	.624	.081
	大學	185	3.43	.586	.043
	研究所以上	6	3.33	.516	.211
協助提升生活教育能力	高中（職）	11	3.09	.539	.163
	專科	60	3.48	.624	.081
	大學	182	3.36	.565	.042
	研究所以上	6	3.17	.753	.307
提供弱勢家庭資訊	高中（職）	11	2.91	.701	.211
	專科	59	3.24	.625	.081
	大學	184	3.34	.625	.046
	研究所以上	5	3.20	.837	.374
協助辦理幼小銜接活動	高中（職）	11	3.09	.302	.091
	專科	60	3.32	.624	.081
	大學	178	3.34	.583	.044
	研究所以上	6	3.00	.894	.365
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	高中（職）	11	3.09	.539	.163
	專科	59	3.29	.617	.080
	大學	178	3.31	.592	.044
	研究所以上	6	3.33	.516	.211
提供危機處理資訊	高中（職）	11	3.00	.447	.135
	專科	60	3.32	.596	.077
	大學	180	3.26	.582	.043
	研究所以上	6	3.33	.516	.211
提升親職教育能力	高中（職）	11	3.18	.405	.122
	專科	59	3.36	.609	.079
	大學	182	3.38	.581	.043
	研究所以上	6	3.00	.632	.258

協助將研習之知識運用在教學 與照顧情境	高中(職)	12	3.25	.452	.131
	專科	60	3.43	.533	.069
	大學	183	3.42	.547	.040
	研究所以上	6	3.50	.548	.224
協助國幼班行政業務	高中(職)	11	3.27	.467	.141
	專科	60	3.48	.537	.069
	大學	183	3.51	.543	.040
	研究所以上	6	3.50	.548	.224

接著，將學歷各組與輔導滿意度進行 One-way ANOVA 分析後，摘要表如下表 4-3-4。

表 4-3-4 學歷與輔導滿意度 ANOVA 摘要表

題 項	差異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性	事後比較
協助提升教學品質	組間(學歷)	.446	3	.149	.478	.698	
	組內(差異)	80.391	259	.310			
	總和	80.837	262				
協助提升處理教學 事務能力	組間(學歷)	.500	3	.167	.479	.697	
	組內(差異)	89.763	258	.348			
	總和	90.263	261				
協助提升生活教育 能力	組間(學歷)	1.906	3	.635	1.872	.135	
	組內(差異)	86.511	255	.339			
	總和	88.417	258				
提供弱勢家庭資訊	組間(學歷)	2.292	3	.764	1.913	.128	
	組內(差異)	101.816	255	.399			
	總和	104.108	258				
協助辦理幼小銜接 活動	組間(學歷)	1.283	3	.428	1.220	.303	
	組內(差異)	87.988	251	.351			
	總和	89.271	254				
提供特殊幼兒教育 及照顧資訊	組間(學歷)	.505	3	.168	.476	.699	
	組內(差異)	88.350	250	.353			
	總和	88.854	253				
提供危機處理資訊	組間(學歷)	.963	3	.321	.955	.414	
	組內(差異)	85.044	253	.336			
	總和	86.008	256				
提升親職教育能力	組間(學歷)	1.238	3	.413	1.215	.305	
	組內(差異)	86.239	254	.340			

	總和	87.477	257			
協助將研習之知識	組間(學歷)	.390	3	.130	.446	.720
運用在教學與照顧	組內(差異)	74.920	257	.292		
情境	總和	75.310	260			
協助國幼班行政業	組間(學歷)	.615	3	.205	.706	.549
務	組內(差異)	74.381	256	.291		
	總和	74.996	259			

由觀察表發現，不同學歷中，各組對於輔導滿意度各題項間差異皆未達顯著，表示國幼班教師對教學巡迴輔導之滿意度，對於學歷的影響未達顯著差異，意即國幼班教師輔導滿意度之滿意度並不受到學歷所影響。

這點有別於張孝筠（2006）之發現，在其利用 94 學年度之全國資料所做的分析中，學歷對於滿意度的影響顯現在第三題：「培養幼兒良好生活自理技巧」（本題於 95 學年度修改為「培養幼兒生活教育」）及第 8 題「提供幼兒危機處理及幼兒照顧的相關資訊」中差異達到顯著，事後比較法更顯示在「培養幼兒良好生活自理技巧」中，專科組之滿意度高於大學組。此處之發現有別於 94 學年度的全國的調查結果。究竟學歷是否影響輔導滿意度，如何影響其滿意度，有待後續訪談了解。

### 三、任職機構與輔導滿意度之關係

依照國幼班教師任職機構之不同，分為私立托兒所、私立幼稚園、公立托兒所以及公立幼稚園。不同任職機構各組與輔導滿意度之平均數摘要表如下表 4-3-5。

表 4-3-5 任職機構各組與輔導滿意度之平均數摘要表

題 項	任職機構	個數	平均數	標準差	平均數標準誤
協助提升教學品質	私立托兒所	30	3.37	.556	.102
	私立幼稚園	47	3.47	.546	.080
	公立托兒所	49	3.47	.544	.078
	公立幼稚園	135	3.43	.567	.049
協助提升處理教學事務能力	私立托兒所	30	3.43	.568	.104
	私立幼稚園	47	3.45	.583	.085
	公立托兒所	49	3.47	.581	.083

	公立幼稚園	134	3.41	.603	.052
協助提升生活教育能力	私立托兒所	30	3.43	.568	.104
	私立幼稚園	46	3.39	.614	.091
	公立托兒所	48	3.31	.624	.090
	公立幼稚園	133	3.37	.570	.049
提供弱勢家庭資訊	私立托兒所	30	3.07	.583	.106
	私立幼稚園	46	3.30	.695	.102
	公立托兒所	48	3.33	.630	.091
	公立幼稚園	133	3.34	.614	.053
協助辦理幼小銜接活動	私立托兒所	30	3.13	.629	.115
	私立幼稚園	45	3.36	.609	.091
	公立托兒所	48	3.40	.536	.077
	公立幼稚園	130	3.32	.600	.053
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	私立托兒所	30	3.07	.583	.106
	私立幼稚園	47	3.34	.600	.088
	公立托兒所	48	3.40	.610	.088
	公立幼稚園	127	3.29	.579	.051
提供危機處理資訊	私立托兒所	30	3.07	.521	.095
	私立幼稚園	47	3.28	.579	.084
	公立托兒所	47	3.32	.594	.087
	公立幼稚園	131	3.27	.582	.051
提升親職教育能力	私立托兒所	30	3.20	.610	.111
	私立幼稚園	46	3.43	.620	.091
	公立托兒所	48	3.31	.624	.090
	公立幼稚園	132	3.39	.548	.048
協助將研習之知識運用在教學 與照顧情境	私立托兒所	30	3.33	.479	.088
	私立幼稚園	45	3.47	.548	.082
	公立托兒所	50	3.42	.538	.076
	公立幼稚園	134	3.40	.550	.048
協助國幼班行政業務	私立托兒所	30	3.33	.547	.100
	私立幼稚園	45	3.56	.546	.081
	公立托兒所	49	3.47	.504	.072
	公立幼稚園	134	3.51	.545	.047

接著，將任教機構各組與輔導滿意度進行 One-way ANOVA 分析後，摘要表如下表 4-3-6。

表 4-3-6 任教機構與輔導滿意度 ANOVA 摘要表

題 項	差異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性	事後比較
協助提升教學品質	組間（機構）	.253	3	.084	.271	.847	
	組內（差異）	79.954	257	.311			
	總和	80.207	260				
協助提升處理教學 事務能力	組間（機構）	.141	3	.047	.134	.940	
	組內（差異）	89.613	256	.350			
	總和	89.754	259				
協助提升生活教育 能力	組間（機構）	.300	3	.100	.289	.833	
	組內（差異）	87.583	253	.346			
	總和	87.883	256				
提供弱勢家庭資訊	組間（機構）	1.883	3	.628	1.587	.193	
	組內（差異）	100.047	253	.395			
	總和	101.930	256				
協助辦理幼小銜接 活動	組間（機構）	1.379	3	.460	1.306	.273	
	組內（差異）	87.688	249	.352			
	總和	89.067	252				
提供特殊幼兒教育 及照顧資訊	組間（機構）	2.150	3	.717	2.064	.106	
	組內（差異）	86.119	248	.347			
	總和	88.270	251				
提供危機處理資訊	組間（機構）	1.327	3	.442	1.328	.266	
	組內（差異）	83.591	251	.333			
	總和	84.918	254				
提升親職教育能力	組間（機構）	1.225	3	.408	1.201	.310	
	組內（差異）	85.712	252	.340			
	總和	86.937	255				
協助將研習之知識 運用在教學與照顧 情境	組間（機構）	.332	3	.111	.380	.767	
	組內（差異）	74.285	255	.291			
	總和	74.618	258				
協助國幼班行政業 務	組間（機構）	1.032	3	.344	1.190	.314	
	組內（差異）	73.452	254	.289			
	總和	74.484	257				

由上表發現，不同任職機構中，各組對於輔導滿意度各題項間差異皆未達顯著。表示教師對於教學巡迴輔導之滿意度，於任教機構的影響未達顯著。意即國

幼班教師的輔導滿意度並不受到任職機構所影響。

這點亦與張孝筠（2006）之發現不同，同樣在其利用 94 學年度之全國資料所做的分析中，任職機構對於滿意度的影響顯現在第三題：「培養幼兒良好生活自理技巧」（本題於 95 學年度修改為「培養幼兒生活教育」），並且顯示私托滿意度高於公幼。在本研究以台東縣國幼班教師為樣本之調查中，有別於 94 學年度全國的調查結果。

接著，依本研究之研究假設，研究者認為私立園所的行政業務有專人處理，教師無需處理關於弱勢家庭方面之行政業務，而公立幼稚園或國小附幼之行政業務皆由教師兼任，因此假設公立幼稚園所之國幼班教師，滿意度可能高於私立園所之國幼班教師；另一方面私立園所教師比公立園所教師在取得研習進修管道方面資訊與機會較缺乏，因此在國幼班教學巡迴輔導所提供之各種教師專業成長機會（如教學觀摩、研習、讀書會等）方面，也假設私立園所教師滿意度可能高於公立教師。

因此，本研究將台東縣國幼班教師受試樣本，針對基本資料中的任職機構進行重新分組轉碼，利用公立園所或私立園所合併成一二分變項，新增「公私立別」；公私立幼稚園或公私立托兒所合併成一二分變項，新增「園所別」。利用此兩變項來比較其對於國幼班教學巡迴輔導之滿意度。

由於本變項之選項為非一即二的邏輯變項，不需利用 One-way ANOVA 直接採用 t 檢定（t-test）進行兩兩比較分析，分別考驗此兩新變項對輔導滿意度之影響以驗證研究假設。台東縣國幼班教師公立或私立園所別與輔導滿意度間關係摘要表如下頁表 4-3-7。台東縣國幼班教師公私立幼稚園或公私立托兒所與輔導滿意度間關係摘要表如下頁表 4-3-8。

觀察兩表後發現，不論是以「公私立別」重新分組或用「園所別」重新分組來對輔導滿意度進行檢定，兩者所造成之差異皆無達到顯著水準，再一次顯示台東縣國幼班教師之任職機構對輔導滿意度並不造成影響。對於無法驗證研究假設之原因，待研究者於後續訪談中了解。

表 4-3-7 國幼班教師公立或私立園所別與輔導滿意 t-test 摘要表

		變異數相等 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定				
		F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差異
協助提升教學品質	假設變異數相等	.175	.676	-.154	259	.878	-.012	.076
	不假設變異數相等			-.156	145.253	.877	-.012	.075
協助提升處理教學事務能力	假設變異數相等	.007	.935	.191	258	.848	.015	.080
	不假設變異數相等			.194	148.143	.846	.015	.079
協助提升生活教育能力	假設變異數相等	.265	.607	.677	255	.499	.054	.080
	不假設變異數相等			.673	138.948	.502	.054	.081
提供弱勢家庭資訊	假設變異數相等	.048	.826	-1.470	255	.143	-.126	.086
	不假設變異數相等			-1.430	132.697	.155	-.126	.088
協助辦理幼小銜接活動	假設變異數相等	.009	.923	-.929	251	.354	-.076	.082
	不假設變異數相等			-.904	131.262	.368	-.076	.084
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	假設變異數相等	.335	.563	-1.064	250	.289	-.086	.081
	不假設變異數相等			-1.052	141.592	.295	-.086	.082
提供危機處理資訊	假設變異數相等	1.774	.184	-1.164	253	.246	-.092	.079
	不假設變異數相等			-1.181	149.382	.240	-.092	.078
提升親職教育能力	假設變異數相等	1.018	.314	-.307	254	.759	-.025	.080
	不假設變異數相等			-.296	130.221	.768	-.025	.083
協助將研習之知識運用在教學與照顧情境	假設變異數相等	.412	.522	.078	257	.938	.006	.074
	不假設變異數相等			.079	142.971	.937	.006	.072
協助國幼班行政業務	假設變異數相等	.276	.600	-.488	256	.626	-.036	.074
	不假設變異數相等			-.480	133.178	.632	-.036	.075

表 4-3-8 國幼班教師公私立幼稚園或公私立托兒所與輔導滿意度 t-test 摘要表

		變異數相等 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定				
		F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差異
協助提升教學品質	假設變異數相等	.200	.655	-.122	259	.903	-.009	.075
	不假設變異數相等			-.124	151.598	.902	-.009	.074
協助提升處理教學事務能力	假設變異數相等	.001	.974	.450	258	.653	.036	.080
	不假設變異數相等			.458	154.370	.648	.036	.078
協助提升生活教育能力	假設變異數相等	.118	.731	-.192	255	.848	-.015	.080
	不假設變異數相等			-.190	141.796	.850	-.015	.081
提供弱勢家庭資訊	假設變異數相等	1.361	.244	-1.155	255	.249	-.099	.086
	不假設變異數相等			-1.164	149.143	.246	-.099	.085
協助辦理幼小銜接活動	假設變異數相等	.585	.445	-.451	251	.652	-.037	.081
	不假設變異數相等			-.456	151.912	.649	-.037	.080
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	假設變異數相等	.109	.742	-.437	250	.663	-.035	.081
	不假設變異數相等			-.428	140.911	.670	-.035	.083
提供危機處理資訊	假設變異數相等	.283	.595	-.690	253	.491	-.055	.079
	不假設變異數相等			-.692	145.170	.490	-.055	.079
提升親職教育能力	假設變異數相等	.004	.948	-1.641	254	.102	-.130	.079
	不假設變異數相等			-1.586	136.112	.115	-.130	.082
協助將研習之知識運用在教學與照顧情境	假設變異數相等	1.728	.190	-.435	257	.664	-.031	.072
	不假設變異數相等			-.445	160.944	.657	-.031	.071
協助國幼班行政業務	假設變異數相等	.879	.349	-1.481	256	.140	-.107	.073
	不假設變異數相等			-1.505	155.159	.134	-.107	.071

#### 四、服務年資與輔導滿意度之關係

依照國幼班教師服務年資之不同，分為任職 1 年以下、1~3 年、3~5 年、5~10 年、10~15 年，以及 15 年以上。不同服務年資各組與輔導滿意度之平均數摘要表如下表 4-3-9。

表 4-3-9 服務年資各組與輔導滿意度之平均數摘要表

	服務年資	個數	平均數	標準差	平均數標準誤
協助提升教學品質	1年以下	26	3.42	.504	.099
	1~3年	63	3.40	.583	.073
	3~5年	40	3.38	.628	.099
	5~10年	53	3.58	.535	.073
	10~15年	43	3.51	.506	.077
	15年以上	39	3.31	.521	.083
協助提升處理教學事務能力	1年以下	26	3.35	.485	.095
	1~3年	62	3.44	.562	.071
	3~5年	40	3.35	.802	.127
	5~10年	53	3.49	.541	.074
	10~15年	43	3.47	.550	.084
	15年以上	39	3.44	.552	.088
協助提升生活教育能力	1年以下	25	3.32	.476	.095
	1~3年	63	3.40	.583	.073
	3~5年	39	3.38	.590	.094
	5~10年	53	3.53	.575	.079
	10~15年	42	3.38	.582	.090
	15年以上	38	3.11	.606	.098
提供弱勢家庭資訊	1年以下	26	3.35	.562	.110
	1~3年	63	3.37	.604	.076
	3~5年	40	3.30	.564	.089
	5~10年	53	3.36	.682	.094
	10~15年	42	3.26	.701	.108
	15年以上	36	3.08	.649	.108
協助辦理幼小銜接活動	1年以下	26	3.31	.549	.108
	1~3年	59	3.39	.588	.077
	3~5年	39	3.33	.662	.106
	5~10年	53	3.40	.599	.082

	10~15年	41	3.27	.633	.099
	15年以上	38	3.13	.475	.077
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	1年以下	26	3.42	.504	.099
	1~3年	60	3.33	.572	.074
	3~5年	38	3.24	.542	.088
	5~10年	52	3.27	.689	.096
	10~15年	42	3.38	.661	.102
	15年以上	37	3.14	.481	.079
提供危機處理資訊	1年以下	26	3.35	.485	.095
	1~3年	62	3.27	.577	.073
	3~5年	39	3.26	.595	.095
	5~10年	53	3.26	.625	.086
	10~15年	41	3.41	.591	.092
	15年以上	37	3.03	.499	.082
提升親職教育能力	1年以下	26	3.42	.504	.099
	1~3年	63	3.37	.576	.073
	3~5年	39	3.44	.598	.096
	5~10年	53	3.40	.631	.087
	10~15年	41	3.44	.594	.093
	15年以上	37	3.08	.493	.081
協助將研習之知識運用在教學與照顧情境	1年以下	26	3.35	.562	.110
	1~3年	61	3.41	.559	.072
	3~5年	40	3.45	.552	.087
	5~10年	53	3.49	.541	.074
	10~15年	43	3.47	.505	.077
	15年以上	39	3.26	.498	.080
協助國幼班行政業務	1年以下	26	3.42	.504	.099
	1~3年	61	3.52	.536	.069
	3~5年	40	3.53	.554	.088
	5~10年	53	3.55	.539	.074
	10~15年	43	3.49	.551	.084
	15年以上	38	3.39	.547	.089

接著，將服務年資各組與輔導滿意度進行 One-way ANOVA 分析後，摘要表如下表 4-3-10。

表 4-3-10 服務年資與輔導滿意度 ANOVA 摘要表

題 項	差異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性	事後比較
協助提升教學品質	組間	2.310	5	.462	1.514	.186	
	組內(差異)	78.720	258	.305			
	總和	81.030	263				
協助提升處理教學事務能力	組間	.689	5	.138	.395	.852	
	組內(差異)	89.759	257	.349			
	總和	90.449	262				
協助提升生活教育能力	組間	4.112	5	.822	2.474	.033*	5~10 年組 >15以上
	組內(差異)	84.441	254	.332			
	總和	88.554	259				
提供弱勢家庭資訊	組間	2.251	5	.450	1.122	.349	
	組內(差異)	101.946	254	.401			
	總和	104.196	259				
協助辦理幼小銜接活動	組間	2.062	5	.412	1.181	.319	
	組內(差異)	87.309	250	.349			
	總和	89.371	255				
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	組間	1.933	5	.387	1.107	.357	
	組內(差異)	87.008	249	.349			
	總和	88.941	254				
提供危機處理資訊	組間	3.192	5	.638	1.941	.088	
	組內(差異)	82.885	252	.329			
	總和	86.078	257				
提升親職教育能力	組間	3.534	5	.707	2.127	.063	
	組內(差異)	84.073	253	.332			
	總和	87.606	258				
協助將研習之知識運用在教學與照顧情境	組間	1.563	5	.313	1.083	.370	
	組內(差異)	73.918	256	.289			
	總和	75.481	261				
協助國幼班行政業務	組間	.752	5	.150	.515	.765	
	組內(差異)	74.489	255	.292			
	總和	75.241	260				

觀察上表發現，不同教學年資中，在於第三題「協助提升生活教育能力」中達到顯著差異 ( $F=2.474$ ,  $p>.05$ )，其它各組對於輔導滿意度各題項間差異皆未達顯著；而針對該題行雪費 (Scheffe) 事後比較後發現，「協助提升生活教育能

力」中顯示服務年資 10~15 年組大於年資 15 年以上組，服務年資其它各組間事後比較皆未達顯著差異。

### 五、是否具有教師證書與輔導滿意度之關係

依照國幼班教師是否取得合格教師證書，分為有、無兩組，是否具有合格教師證書與輔導滿意度之平均數摘要表如下表 4-3-11。

表 4-3-11 是否有幼教教師證與輔導滿意度之平均數摘要表

題 項	是否有幼教 教師證書	個數	平均數	標準差	平均數 標準誤
協助提升教學品質	有	191	3.45	.559	.040
	無	71	3.41	.550	.065
協助提升處理教學事務能力	有	190	3.43	.594	.043
	無	71	3.42	.577	.069
協助提升生活教育能力	有	188	3.36	.582	.042
	無	71	3.38	.594	.071
提供弱勢家庭資訊	有	189	3.33	.626	.046
	無	70	3.21	.657	.079
協助辦理幼小銜接活動	有	184	3.34	.606	.045
	無	71	3.27	.560	.066
提供特殊幼兒教育及照顧資 訊	有	184	3.33	.584	.043
	無	70	3.21	.611	.073
提供危機處理資訊	有	187	3.27	.582	.043
	無	70	3.24	.576	.069
提升親職教育能力	有	187	3.43	.557	.041
	無	71	3.18	.617	.073
協助將研習之知識運用在教 學與照顧情境	有	189	3.43	.547	.040
	無	72	3.38	.516	.061
協助國幼班行政業務	有	189	3.52	.551	.040
	無	71	3.42	.497	.059

接著，將對是否具有幼教教師證與輔導滿意度進行差異考驗，但由於本變項之選項為是或否、有或無的二分變項，就不需以 One-way ANOVA，因此直接採用 t 檢定 (t-test) 進行兩兩比較分析，台東縣國幼班教師是否具有教師證與輔導滿意度間關係摘要表如下頁表 4-3-12。

在觀察 t 檢定之數值後，發現是否具有教師證與第八題：「提升親職教育能力」，達到顯著差異，顯示有教師證之國幼班教師對該項目輔導較為滿意。

張孝筠（2006）於全國調查中的發現，其結果顯示在「生活教育」及「幼兒危機處理」中，無教師證之國幼班教師滿意度，較具有合格教師證之教師滿意度高，且達顯著差異。本研究僅發現「親職教育」輔導中顯示出差異，並且無教師證者滿意度較低。

此發現令研究者相當詫異。本研究假設以為，無教師合格證之教師可能因養成教育之不足，因此在培養幼兒生活教育上之能力或其他能力上，相對於取得合格教師證的國幼班教師較差，因此在教學巡迴輔導機制所提供的若干輔導項目中，滿意度可能較高。但研究結果發現有無教師證之差異並未達到顯著差異，唯在「親職教育上」有差別，但弔詭的是有教師證之國幼班教師滿意度竟然較高。對此研究發現待後續訪談中解釋。

表 4-3-12 是否具有教師證與輔導滿意度 t-test 摘要表

		變異數相等 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定				
		F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差異
協助提升教學品質	假設變異數相等	.288	.592	.541	260	.589	.042	.077
	不假設變異數相等			.545	127.136	.587	.042	.077
協助提升處理教學事務能力	假設變異數相等	.003	.959	.110	259	.912	.009	.082
	不假設變異數相等			.112	128.819	.911	.009	.081
協助提升生活教育能力	假設變異數相等	.120	.729	-.228	257	.820	-.019	.082
	不假設變異數相等			-.226	123.844	.822	-.019	.082
提供弱勢家庭資訊	假設變異數相等	.132	.717	1.281	257	.201	.114	.089
	不假設變異數相等			1.253	118.283	.213	.114	.091
協助辦理幼小銜接活動	假設變異數相等	2.930	.088	.837	253	.403	.069	.083
	不假設變異數相等			.867	136.880	.388	.069	.080
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	假設變異數相等	.411	.522	1.346	252	.180	.112	.083
	不假設變異數相等			1.318	119.804	.190	.112	.085
提供危機處理資訊	假設變異數相等	.103	.749	.367	255	.714	.030	.081
	不假設變異數相等			.369	125.173	.713	.030	.081
提升親職教育能力	假設變異數相等	1.525	.218	3.057	256	.002**	.245	.080
	不假設變異數相等			2.921	115.953	.004**	.245	.084
協助將研習之知識運用在教學與照顧情境	假設變異數相等	2.208	.138	.718	259	.473	.054	.075
	不假設變異數相等			.738	135.566	.462	.054	.073
協助國幼班行政業務	假設變異數相等	3.064	.081	1.354	258	.177	.101	.075
	不假設變異數相等			1.419	138.514	.158	.101	.071

\* p > .05 達顯著水準, \*\* p > .01 達非常顯著

## 六、身份別與輔導滿意度之關係

最後，依照受試者身分，分為正式教師、代理代課教師、教保人員、助理教保人員、園所長以及其它，將各組與輔導滿意度進行分析；其它組並不能確定其真正的身分，因此不納入分析。國幼班教師不同教師資格各組與輔導滿意度之平均數摘要表如下表 4-3-13。

表 4-3-13 教師身份與輔導滿意度之平均數摘要表

	教師身分	個數	平均數	標準差	平均數 標準誤
協助提升教學品質	正式教師	96	3.49	.562	.057
	代理代課教師	89	3.44	.563	.060
	教保人員	56	3.39	.562	.075
	助理教保人員	3	3.00	.000	.000
	園所長	11	3.45	.522	.157
協助提升處理教學事務能力	正式教師	96	3.46	.579	.059
	代理代課教師	88	3.42	.620	.066
	教保人員	56	3.43	.568	.076
	助理教保人員	3	2.67	.577	.333
	園所長	11	3.45	.522	.157
協助提升生活教育能力	正式教師	93	3.31	.608	.063
	代理代課教師	88	3.45	.545	.058
	教保人員	56	3.39	.593	.079
	助理教保人員	3	3.00	.000	.000
	園所長	11	3.27	.647	.195
提供弱勢家庭資訊	正式教師	93	3.29	.701	.073
	代理代課教師	89	3.39	.576	.061
	教保人員	55	3.25	.615	.083
	助理教保人員	3	2.67	.577	.333
	園所長	11	3.00	.447	.135
協助辦理幼小銜接活動	正式教師	92	3.28	.652	.068
	代理代課教師	86	3.43	.543	.059
	教保人員	56	3.27	.587	.079
	助理教保人員	3	3.00	.000	.000
	園所長	11	3.00	.447	.135
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	正式教師	95	3.34	.629	.065

	代理代課教師	83	3.35	.528	.058
	教保人員	55	3.25	.615	.083
	助理教保人員	3	2.67	.577	.333
	園所長	11	2.91	.302	.091
提供危機處理資訊	正式教師	94	3.31	.623	.064
	代理代課教師	87	3.29	.526	.056
	教保人員	55	3.25	.584	.079
	助理教保人員	3	3.00	.000	.000
	園所長	11	2.91	.302	.091
提升親職教育能力	正式教師	93	3.44	.598	.062
	代理代課教師	88	3.41	.517	.055
	教保人員	56	3.20	.644	.086
	助理教保人員	3	2.67	.577	.333
	園所長	11	3.27	.467	.141
協助將研習之知識運用在教學 與照顧情境	正式教師	93	3.46	.563	.058
	代理代課教師	89	3.42	.540	.057
	教保人員	57	3.39	.526	.070
	助理教保人員	3	3.00	.000	.000
	園所長	11	3.36	.505	.152
協助國幼班行政業務	正式教師	93	3.59	.556	.058
	代理代課教師	89	3.49	.525	.056
	教保人員	56	3.43	.499	.067
	助理教保人員	3	3.00	.000	.000
	園所長	11	3.27	.647	.195

接著，將教師身分各組與輔導滿意度進行 One-way ANOVA 分析，其摘要表如下表 4-3-14。

表 4-3-14 教師身分與輔導滿意度 ANOVA 摘要表

題 項	差異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性	事後比較
協助提升教學品質	組間(身分)	.941	4	.235	.754	.556	
	組內(差異)	77.984	250	.312			
	總和	78.925	254				
協助提升處理教學事務 能力	組間(身分)	1.840	4	.460	1.326	.261	
	組內(差異)	86.385	249	.347			

	總和	88.224	253			
協助提升生活教育能力	組間(身分)	1.483	4	.371	1.094	.360
	組內(差異)	83.314	246	.339		
	總和	84.797	250			
提供弱勢家庭資訊	組間(身分)	3.089	4	.772	1.949	.103
	組內(差異)	97.500	246	.396		
	總和	100.590	250			
協助辦理幼小銜接活動	組間(身分)	2.752	4	.688	1.973	.099
	組內(差異)	84.716	243	.349		
	總和	87.468	247			
提供特殊幼兒教育及照顧資訊	組間(身分)	3.324	4	.831	2.450	.047*
	組內(差異)	82.101	242	.339		
	總和	85.425	246			
提供危機處理資訊	組間(身分)	1.829	4	.457	1.414	.230
	組內(差異)	79.215	245	.323		
	總和	81.044	249			
提升親職教育能力	組間(身分)	3.844	4	.961	2.887	.023*
	組內(差異)	81.885	246	.333		
	總和	85.729	250			
協助將研習之知識運用在教學與照顧情境	組間(身分)	.798	4	.200	.680	.606
	組內(差異)	72.790	248	.294		
	總和	73.589	252			
協助國幼班行政業務	組間(身分)	2.384	4	.596	2.084	.083
	組內(差異)	70.616	247	.286		
	總和	73.000	251			

觀察上表發現，不同教師身分對於輔導滿意度間之差異，在第六題「提供特殊幼兒教育及照顧資訊」以及第八題「提升親職教育能力」中達到顯著差異（ $F = 2.450$  與  $2.887$ ， $p > .05$ ），其它各題對於輔導滿意度間差異皆未達顯著。但針對該題進行雪費（Scheffe）事後比較後各組間皆未達顯著差異。意即國幼班教師輔導滿意度之滿意度並不受到教師資格不同所影響。

張孝筠（2006）在其研究中亦發現關於協助辦理親職教育活動之輔導滿意度會受到教師身份之影響，但其事後比較結果差異未達顯著，此結果印證了張孝筠在 94 學年度全國調查之結果。對於此研究發現，研究者於後續訪談中解釋。

## 第四節 國幼班教師教學巡迴輔導訪談結果

### 一、國幼班教師對教學巡迴輔導滿意度調查結果

本研究使用教育部委託張孝筠教授主持之全國「95 學年度國民教育幼兒班教學訪視及輔導制度實施之滿意度評估」計畫所實施之全國國幼班教師普查次級資料，節錄台東縣期末問卷調查結果第二項「教學巡迴輔導滿意度」為研究工具，在統計各題項間滿意度平均值後，再以單因子變異數分析進行統計分析及事後比較結果，經計算各題滿意度平均數後發現滿意度最高為第十題：「能協助國幼班行政業務」(M=3.50)，以第七題提供危機處理能力滿意度最低 (M=3.26)。其影響滿意度高低之因素，在研究者進行訪談後，其原因及結論整理如下：

#### (一) 協助國幼班行政業務滿意度最高

探討「協助國幼班行政業務」滿意度最高之原因，發現由於這幾年來，幼兒教育改革、社會變遷及家庭結構改變等因素，政府推動幼兒教育相關政策及執行計畫越來越多，例如：「扶幼計畫」、「五年輔導方案」、「課後留園計畫」、「鄉土語言教學計畫」以及原住民、低收、中低收各項補助款之申請、上網填報幼兒家長資料等行政事項；加上園所如招生、新生家長說明會、親職教育、親子活動、園務會議及經費使用等各項例行之行政事務工作，幾乎大多數園所都由國幼班教師負責，形成國幼班教師的重擔。

李菁菁(2003)研究中亦提出，公立幼稚園教師兼職行政工作最常感到困擾的是行政業務繁雜。尤其以國小附幼教師佔其大多數的國幼班教師，如何能有效率的處理行政事務，將時間與精力回歸於教學與幼兒身上，是所有國幼班教師共同的理念。研究者認為行政原本是支援教學，但國幼班教師得剝奪部份教學的時間處理行政，實違反教師的教學工作職責，並且大多數新手教師面臨處理繁雜且陌生的行政工作，感到無力與無奈，特別對巡輔員的指導及協助感到需要，因此在台東縣整個輔導項目與時間中，特別彰顯行政業務之輔導佔很重的比例。本研究結果證明了國幼班教師對於行政業務輔導的需要與滿意。

「因我們大都要兼任行政，各項補助款的申請、學習檔案、上網填報資料及經費使用輔導是我們國小附幼教師最受用的，尤其是剛開學時要填報的資料很多樣，巡輔員能入園輔導真是幫大忙。」(訪 2-3-5-071013)

「我們私托今年面臨評鑑感謝巡輔員適時給予指導和協助，讓我學到檔案建置的要領等等...巡輔員替我解決了這方面的困擾...。」(訪 2-2-7-071013)

「我剛考上國幼班是新手老師，沒想到除了教學工作以外，行政事務的工作才真正讓我苦惱，對我而言，巡輔員對我的幫助真的很“重要”，所以非常滿意啦！」(訪 1-3-2-071013)

「教育局要我們填報資料時間都很急迫，催件也很急迫，所以需要很多行政經驗的指導...。」(訪 3-1-10-071013)

幼兒教師的本職是以幼兒教學為主，但要處理繁雜的行政工作造成教師沉重的負擔，顯然並不符合教育專業化的準則，教師若因處理行政疏忽對幼兒的照護而造成意外，將是無可彌補的傷害。

「我們國幼班只有一位老師，送公文去找校長主任蓋章時都用跑的，放了就趕快跑回教室，很怕孩子出狀況。」(訪 2-3-12-071024)

無疑的，教師處理行政業務導至中斷教學影響幼兒學習權益，對國幼班教師產生許多困擾及造成教師負擔及壓力，此時巡輔員所提供的協助能解決教師的困擾，因此滿意度表現最高。

## (二) 提供危機處理能力滿意度最低

反觀在滿意度中，最低者為「提供危機處理能力」(M=3.26)。其原因如前面所言因少子化的趨勢，每位幼兒都是家長心中的寶，因此對於幼兒意外安全的照護要求特別高，教師若因疏忽幼兒的照護而造成意外，對園所本身來說將是一大憾事。所以園所對幼兒的意外安全照顧擺在第一位，特別注重恪守「快樂樂上學，平安安回家」的箴言，期望幼兒在園裡的學習是平安的，因此對於遊樂

場的安全、飲食的安全及交通的安全等各方面的管理都非常小心謹慎。以下就以任職機構不同之教師訪談結果歸納如下：

「危機處理的能力對公幼來說雖也很重要，因做不好會懲處嚴重甚至會丟飯碗，但是我們上頭有大人，有重大危機學校通常會合力共同解決。」  
(訪 2-3-13-071013)

「…常常在新聞事件中得到警惕，只要有娃娃交通車事故園長都會在園務會議上提出來要我們注意幼兒安全。」(訪 2-4-10-071024)

「我們所長最怕死了，開會時都會給我們機會教育一下，所以巡輔員來輔導時，都認為我們這方面沒問題。」(訪 1-2-9-071013)

由於近年來幼兒意外事件層出不窮，政府為保障幼兒安全專設 113 兒童保護專業等措施，要求各園所隨時注意幼兒的安全維護，將受虐或遭性侵幼兒之察覺及通報視為教師責任之一，因此教師無不將幼兒意外安全及危機處理視為教學以外之重要工作。

「巡輔員有提供如 113 專線及通報流程的指導，但這都是常識吧！」(訪 4-2-7-071024)

對於這項輔導，國幼班教師已具備豐富的危機處理知能，園所對於危機處理能力的訓練相當紮實，教師對於此項輔導自然沒有如「行政業務」如此迫切與需要，因而未能顯現在滿意度上。

## 二、國幼班教師背景對於輔導滿意度之影響

為了解教師背景是否影響教師對現況的滿意度，研究者依背景變項的不同，以問卷中基本資料：年齡、學歷、任職機構、服務年資、是否具幼教師證書、教師身份別等變項，以單因子變異數分析 (One-way ANOVA) 來分析背景與滿意度各題項之關係，訪談後發現影響國幼班教師對輔導滿意度之因素結論如下：

### (一) 年齡影響輔導滿意度

統計初步結果顯示台東縣國幼班教師年齡對輔導滿意度之影響，在第三題「協助提升生活教育能力」、第七題「提供危機處理資訊」、第八題「提升親職教育能力」、第九題「協助將研習之知識運用在教學與照顧情境」及第十題「協助國幼班行政業務」中達顯著差異，但在進行事後比較法後僅第十題「協助國幼班行政業務」中，顯示僅 38~42 歲組滿意度大於 49 歲以上組，其它各題各組間差異事後比較皆未與統計上的達顯著水準。對於此結果，有一位 60 歲以上的受試者提到，其在現場各種教學技巧和相關照顧資訊上因經驗及年齡已累積豐富的技巧與心得，因此，來自於巡輔員的幫助就不如年輕教師或是新進教師來的大：

「坦白講和家長的溝通我覺得好像沒什麼問題，我都當阿嬤了，幼兒照顧方面比較沒問題，巡輔員告訴我要怎樣教小孩，我覺得用自己的方法教也很多年了，所以對這項輔導的內容就覺得沒什麼了。」(訪 3-2-1-071013)

「我已經\*\*歲了(49 歲以上) …而在關於提供弱勢家庭資訊、提升親職教育活動能力、幼兒照顧的資訊上我也比較有自己的想法與做法，巡輔員是會有幫助，但對我來說並沒有那麼重要。」(訪 3-2-8-071013)

「我們這把年紀的老師已經有一套生活教育的教學方式，所以在教學上並沒有產生困擾。」(訪 3-3-6-071024)

「……自己的教學經驗與育兒經驗還蠻豐富的，有時巡輔員提供的輔導項目並不一定符合自己的理念或家長的需求，所以我會依題項勾選不滿意或很滿意。」(訪 3-2-7-071013)

「幼稚園經歷過的事件較多，處理的事情也多，親職教育及幼兒照顧的輔導對我來說時間可以減少一些，換句話說比較不需要啦。」(訪 3-2-5-071024)

綜觀以上訪談說法，研究者也同意由於 49 歲以上組教師的確教學經驗、幼兒照顧及行政事務等方面技巧較純熟，在現場也較少遇到教學或照顧上的困擾，

因此，49 歲以下各組之年輕教師對於國幼班教學巡迴輔導團之輔導滿意度較為滿意，符合本研究假設。

然而也有受訪者提到，49 歲以上組由於體力及生理心理的成熟，在進入教學現場長久的一段時間後，可能在體力及生理上有所限制，亦較不會有求新求變的意願，因此所接收到的相關輔導資訊不一定運用於教學現場：

「對於輔導機制協助國幼班行政業務上，有些許是可運用的，但大部分資訊未必重要、未必受用，我已經超過\*\*歲了體力較差了，所做的不需做太大的改變。」(訪 3-2-9-071024)

「像我的年齡大到快退休了，對於不能更改的事情我也無力去管了，巡輔員雖然很積極，但學校方面要提升，那另一個夥伴就要有共識才能達成。」(訪 3-2-3-071024)

49 歲以上組教師本身的體力較不勝負荷，認為所做的不需做太大的改變。對於輔導項目之「提供國幼班相關資訊上」，認為有些許是可運用的，但大部分資訊的提供未必重要、未必受用。

另外「在提供國幼班行政業務」上，由於許多資訊傳播的管道是經由網際網路傳送及公佈，而 49 歲以上教師可能在資訊設備的使用較不習慣，且使用網路資訊的能力較弱，運用的機會也較少。因此，在訊息的提供上滿意度較低。

「現在很多國幼班的資訊都用網路來做，年輕的老師比較會用電腦，我們覺得很困難，眼睛會花，用的機會不多。」(訪 3-3-5-071013)

當然，也有 49 歲以上教師對國幼班教學巡迴輔導感到滿意者：

「我的年齡已經\*\*多歲了，本來想等退休的心態，巡輔員來了以後教了很多，也和所長談得很多，也逼我們都要出來研習，雖然那樣很辛苦但是出來（研習）後，成長了很多，也瞭解到其它幼稚園或托兒所的教學情形，促進我要進步這樣對托兒所的孩子比較好，所以我非常感謝巡輔員的幫忙。」(訪 2-1-2-071013)

但研究結果發現，滿意度顯著高於 49 歲以上組的僅 38~42 歲這組教師，其原因為此階段的教師正處於教學經驗豐富，教學狀態趨於穩定的階段，縱使有自己的教學心得，但認為有巡輔員進班來輔導，不但可以相互交流且補充資訊感到相當滿意：

「我現在 40 歲了，教幼兒也已經有一段時間，目前正是對教學覺得最有經驗的時候，應該說也是最需要充電的時候，所以在巡輔員提供我弱勢家庭資訊、提升親職教育活動能力、幼兒照顧的資訊這三項輔導正好協助我，因此在勾選滿意度時都填非常滿意。」(訪 3-1-1-071024)

38~42 歲組教師認為尋求更好的教學方式及接受新的知識對自己提升專業知能有幫助，除了學校事務外，現階段年齡的教師家庭中也有子女亦需照顧及教育，所以對輔導的內容接受度高。因此在「親職教育與照顧」方面感到滿意：

「我目前 38 歲，處於養育、教育子女的階段，因此對有關親職教育或照顧資訊的輔導我感到比較滿意。」(訪 3-1-8-071013)。

在以年齡為自變項的研究結果中，以「國幼班協助行政業務」之處理上，達到顯著滿意於其它年齡各組。而此階段的教師，亦有可能接觸較多的行政職務及管理之工作，尤其附幼教師兼任園長的機制從輪流制到抽籤制，每位教師都有擔任行政業務工作的機會，轉換的過渡期中巡輔員提供的行政經驗及技巧適時提供直接的幫助：

「我們這個年齡的老師，或多或少都會兼任一些行政工作，要面對行政事務及家長，有不懂的地方都會請巡輔員到園指導或協助，真的服務很滿意，有這個巡迴輔導制度真好。」(訪 3-1-4-071024)

因此，研究者了解到 49 歲以上組之教師已累積豐富的教學技巧及經驗，對巡輔員給予的協助及建議接受度相對變小。除了 38~42 歲組教師達顯著滿意外為何 38 歲以下年輕教師並無達到顯著滿意，其原因還有待後續訪談及研究了解。但整體上，由於職場環境、周遭的人員以及幼兒家庭結構不斷的在改變，國幼班教師為了讓孩子得到更好的照顧，對教學巡輔員的輔導內容及服務時表現的專業

與熱忱的態度都表示滿意：

「我對輔導團所提供的各項輔導都很需要，也認為充實自己是提升專業能力，同時也為自己的工作負責，因此我非常滿意巡輔員的到訪輔導。」

(訪 3-1-7-071013)

「巡輔員很熱心，也很用心，對於我提出的問題，無論是否很麻煩，巡輔員都表現積極處理的態度努力的提供方法來幫忙。」(訪

3-2-10-071024)。

綜上所述，探討年齡對於國幼班教學巡迴輔導機制之影響，除了 49 歲以上之資深國幼班教師，由於教學經驗及幼兒照顧技巧得熟練以致於感到巡輔員的協助並不是這麼大外，其它各年齡層之教師，尤以 38~42 歲組之教師會接觸行政業務較為滿意外，其它各組皆對國幼班巡迴輔導機制之滿意度感到滿意。

## (二) 學歷影響輔導滿意度

至於國幼班教師的學歷變項對滿意度的影響結果發現，不同學歷各組對輔導滿意度差異皆未達顯著，表示國幼班教師對教學巡迴輔導滿意度並不受到學歷所影響。依據本研究之研究假設，研究者以為，學歷較低的國幼班教師因養成教育的背景不同，故在教學觀摩、研習、讀書會等方面的專業成長的經驗及機會較缺乏，會導致學歷較低者滿意度可能明顯高於學歷較高者之國幼班教師的結果。但研究發現國幼班教師的學歷對滿意度之影響並未達到顯著，對於此結果，經由訪談後發現各種學歷出身之國幼班教師，對國幼班巡輔員所提供的滿意度是一致的，如：

### 1. 高中職畢業之國幼班教師

「因為我本身是鄉托長期代理老師，也無保育員資格，而鄉托過去從來沒有教學巡輔員來，成立國幼班後很高興有巡輔員來教我們，改變當然很辛苦但很謝謝巡輔員來，所以我對輔導這件事我感到非常滿意。」(訪

2-1-1-071024)

「我的學歷較其它班級的教師低所以比較能接受輔導教授及巡輔員的批評和指導，改善後我認為很滿意，至少所長有看到我在教學工作上的用心與努力。」(訪 1-1-2-071024)

## 2.專科畢業之國幼班教師

「我今年剛考上國幼班代理教師，總認為教學技巧的訓練不夠，而行政工作也不熟練，剛開學時真的很焦慮，有這樣的輔導機制讓我有尋求幫助的出口，我真的很滿意巡輔員對我所做的任何輔導。」(訪 1-2-5-071013)

「我覺得第 2 題（處理教學事務能力）、第 3 題（生活自理能力）和第 5 題（親師互動與溝通）對我們專科畢業學歷的人來說最受用，因為學校教得很少，還好有教學巡輔員來指導，感謝。」(訪 1-2-6-071013)

「我是\*\*二技幼保科畢業，自己覺得學習與進步的空間還很多，每個月和巡輔員學的比較快，累計起來就多了。」(訪 1-2-2-071024)

## 3.大學畢業之國幼班教師

「雖然有師院體系四年的養成教育背景，但幼教職場的變化太大了，本身除了充電還不夠，有些書本上根本學不到，資深巡輔員的實務經驗太重要了...好的巡輔員真的能提供好的建議及寶貴經驗，不會藏私、重視傳承，因此滿意度我給高分，不用懷疑。」(訪 1-3-4-071013)

「自從畢業後在幼稚園教學很多年，對於日新月異的教學課程與模式加上家長的年輕化，難免有壓力與挫折，還好有教學巡迴輔導員這兩年的督導，讓我跟著進步，我很感謝。」(訪 1-3-1-071013)

「我覺得學歷是屬於知識上的，若幼教經驗不足，到職場上還是需要學習。例如第一題「提升教學品質」及第二題「協助我提升教學事務能力」的輔導就讓我感到窩心，巡輔員有許多實務經驗能適時給我支援...」(訪 1-3-7-071013)

「雖然是大學畢業但在學習區角落規劃上，巡輔員所提供的建議，讓我有更多面向的思考方向來佈置角落...」(訪 1-3-9-071024)

「我是大學幼教系畢業，我想每個教師的專長不同，不足的地方也不同，我從巡輔員那裡學到自己所缺乏的部份...」(訪 1-3-5-071024)

#### 4.研究所畢業之國幼班教師

「事實上研究所所學的是比較理論與精細的學問，在工作上的獲益遠不及巡輔員直接的指導。」(訪 1-4-1-071013)

「我雖然是念研究所但並非本科系，因此對教授及巡輔員的來訪尤其是環境規劃及親職教育方面的輔導特別感到滿意。」(訪 1-4-2-071013)

「巡輔員所提出的意見對我本身的理念相同，因此契合度高滿意度當然也給高...我覺得4位巡輔員很優秀，對園所的國幼班包括教師數、教學模式及園長的經營理念都很了解，有做功課，我蠻肯定輔導的績效一定會高。」(訪 1-4-3-071024)

綜觀以上訪談結果，發現不論何種學歷之國幼班教師，在教學現場所遇到的問題是相同的，也不因學歷的不同而受到巡輔員不公平的對待，有教師甚至感覺到，巡輔員針對不同教師會因應個別差異之不同需求給予輔導。因此也有人說到：

「我覺得每個不同學歷的老師都同樣在面對國幼班所有的相關業務，因此在幼兒的「教育與照顧」上的輔導，我想都可以接受與運用吧！」(訪 1-5-8-071013)

「我認為學歷對於輔導滿意度不會影響，我認為在於教師的學習心態，如果巡輔員的輔導能符合教師的教學需要，對教學有幫助所以滿意度高。」(訪 1-5-6-071013)

「我發現巡輔員還能就不同學歷之教師，給予適當輔導。像我們班和隔壁班的學歷就不同，巡輔員在討論時對我就會說的比較清楚」(訪 1-1-6-071024)

從訪談中我們可以了解國幼班教師的學歷並不影響其滿意度，且結論相當一致。這點和張孝筠（2006）之發現不同，同樣在張孝筠使用 94 學年度所做之全國國幼班教師調查資料的分析中，學歷對於滿意度的影響顯現在第三題：「培養幼兒良好生活自理技巧」（在 95 學年度，即本研究所施測的工具，已將本題修改為「培養幼兒生活教育」）及第 8 題「提供幼兒危機處理及幼兒照顧的相關資訊」中差異達到顯著，事後比較法更顯示在「培養幼兒良好生活自理技巧」中，專科組之滿意度高於大學組。而在本研究以台東縣國幼班教師為樣本之調查中，似乎與前一年全國的調查結果不符。

因此，國幼班教師不論是在幼兒教學或處理行政事務上，所遇到的問題大都相同，但不同學歷教師的情形又稍有不同，認為在養成教育階段中所培育之專業知能不足，無法因應教學現場實務工作，因而對巡輔員提供的專業協助給予相當高的滿意度。

### （三）任職機構影響輔導滿意度

就任職機構不同之教師，對於輔導滿意度影響之比較，與前相同。研究發現不同任職機構中各組對於輔導滿意度各題項間差異皆未達顯著。表示教師對於輔導滿意度並不受到任職機構所影響。

就本研究之研究假設，認為私立園所的行政業務由於有專人處理，因此教師無需處理關於弱勢家庭方面之行政業務，而公立幼稚園或國小附幼之行政業務皆由教師兼任，因此假設公立幼稚園所國幼班教師，滿意度可能高於私立園所之國幼班教師；而私立園所教師比公立園所教師在取得研習進修管道方面資訊與機會較缺乏，因此在國幼班教學巡迴輔導所提供之各種教師專業成長機會（如教學觀摩、研習）方面，教師滿意度可能高於公立教師。

但訪談結果發現，教師們對輔導機制著重在輔導教師教學專業能力的改變歷程，非針對機構而運作，因此輔導滿意度並不受到任職機構所影響，教師對輔導滿意度之看法亦相當一致結果如下：

#### 1. 公立托兒所教師

由於公立托兒所之國幼班教師大部分都是鄉鎮托的相關人員，早期開設目的係因為因應農忙時期婦女外出工作，家中幼兒缺乏照料所成立，因此早期公托教師由鄉鎮公所公務員借調服務情形相當普遍，這些國幼班教師之前尚未受到正規的幼教養成教育。而托兒所之主管行政機關社會局從未實施相關教學輔導制度，即未將有關教學相關輔導措施提供於公私立托兒所教師身上。如今國幼班成立後，由巡輔員定期巡迴進入托兒所國幼班教學現場輔導，提供有關提升教學品質的輔導與協助，讓教師獲得實質的幫助。因此公托教師對輔導滿意度皆感到滿意。

「因為我本身是鄉托長期代理老師，也無保育員資格，而鄉托過去都沒有教學巡輔員來指導，成立國幼班後，很高興有巡輔員來教我們，很謝謝巡輔員所以我對輔導這件事我感到非常滿意。」(訪 2-1-1-071013)

「我對輔導項目及內容非常滿意，像我們托兒所過去只有評鑑，從來沒有教學方面的輔導，更別說有人進來幫忙還有就教學、角落等等給予建議....」(訪 2-1-4-071013)

「巡輔員的輔導對於我們鄉托保育員的教學能力的提升真的很有幫助，從教學情境佈置及教學內容的改善就可清楚發現。」(訪 2-1-5-071024)

為提升國幼班教師教學檔案及幼兒學習檔案的製作能力，台東現於九十四學年度開始實施教學檔案製作比賽（計畫詳閱附錄三），藉由參賽計畫督促教師發展出學習的動力，由於許多教師未曾有製作學習檔案的經驗與能力，巡輔員配合研習提供了檔案製作的相關技巧，這些教師由剛開始的焦慮與不安到可以獨自製作送件參審，其中輔導與學習的歷程是經過持續不斷的修正，國幼班教師才得以獲得認知的事實。因此，托兒所國幼班教師對於學習檔案的指導方面感到相當滿意。

「教學檔案及幼兒學習檔案過去真的沒做過，巡輔員不但一一教導，還抱著優良樣本開車載過來給我觀摩，現在我已經可以送出去比賽了，對於這項輔導我最滿意。」(訪 2-1-3-071013)

「我對檔案都沒有概念，所長要我們每一個分班的老師都要送件，我到處問人，都說不會做，我都快哭了，好在我們的巡輔員來教我做我才做得出來。」(訪 2-1-6-071024)

## 2. 私立托兒所教師

托兒所教師資格與幼稚園不同，持保育員證照於私托服務的國幼班教師，在養成教育的理論與實務基礎，有些無法因應提升幼兒教學工作之目標；也有教師認為在私托服務的教學自主性不足，對幼兒安全的危機處理束手無策。因此在國幼班教學巡迴輔導機制實施後，以往走自己體系的私托國幼班教師對於巡輔員的指導皆相當滿意。

「我是保育員，年紀有一把，基本的專業知識真的比不上幼稚園的老師，有巡輔員教我做檔案、搬角落或上網填資料，減少很多挫折感，如獲大獎般的高興，當然給滿意的分數囉。」(訪 2-2-1-071013)

「我們\*\*在幼兒危機處理的方面要比公立的園所稍微不足，所以在這方面的資訊需求很高，巡輔員提供的資訊讓我學到很多，瞭解到保護孩子保護自己的事，因此我很滿意」(訪 2-2-3-071013)

「保育與幼教不同，會想再更進一步了解吸收新知，巡輔員的輔導對我在教學領域上很有幫助。」(訪 1-2-7-071024)

「我們私托的保育員對教學的自主性較低，巡輔員給的意見大都能立即受用，到目前為止我改變及成長了很多」(訪 2-2-5-071013)

也有教師認為，部份私幼托經費有限，普遍遇到的問題就是教材、教具設備的不足，而園所長對於教師所提的需求時常延宕，而巡輔員此時發揮功能，直接向園所長要求改善或是添購教材教具，此點讓私幼托國幼班教師特別感到滿意：

「…我都拜託巡輔員去和所長直接討論，或提出購置物品的需求，我就依討論的結果填寫…事實上，巡輔員的幫忙使我獲得了更多的教具，確實能協助我提升教學的品質。」(訪 2-2-2-071013)

### 3. 公立幼稚園

張衛族（2002）發現，公立的國小附幼中，行政工作由教師兼任者佔 97%，而有專設或由專任園長負責者僅佔 3%。因此公立國小附設之國幼班教師通常擔任教學工作之同時還需兼辦行政工作，甚至一班只有一位教師之人手不足的狀況下，往往要身兼數職因此在幼兒照護的能力上需要較多的意見提供與協助。因此如同本研究之研究假設，公立幼稚園教師以巡輔員協助行政事務最為滿意：

「各項補助款的申請、學習檔案、策略聯盟專業成長及行政業務的輔導是我們國小附幼教師最受用的，因我們大都要兼任行政，尤其是剛開學時要填報的資料很多樣，巡輔員能入園輔導真是幫大忙。」（訪 2-3-5-071013）

「…關於經費請領、核銷，與行政檔案的建立等，尤其我剛接觸行政業務，很感謝巡輔員幫忙。」（訪 2-3-7-071013）

「我服務的國幼班教師只有我一位，往往是兼園長兼廚房阿姨，工作負擔真的很大很難面面兼顧。巡輔員所提供的協助可以節省我許多摸索的時間。」（訪 2-3-9-071024）

公立幼稚園之國幼班教師也是提到在師院四年所學不足，難以勝任多變複雜的教學現場，因此對同是公幼出身的巡輔員以直接提供受用的經驗及技巧感到相當滿意：

「學生時期所學的教育理念及實習實務，進到幼教現場才發現“學非所用”，臨場應變的能力顯的非常重要，所幸，巡輔員都是從公幼出來的，比較能直指問題核心所在，能及時讓問題迎刃而解，並且能用巡輔員在公幼的經驗做分享，讓我感到“心有戚戚焉” …」（訪 2-3-10-071024）

也有教師提到，「國幼班教學巡迴輔導」與「幼教輔導團」之不同點，定期入園視導，觀察教學現場、提供建議，滿足教師的需求，因此比較肯定「國幼班教學巡迴輔導機制」的輔導：

「附幼的老師在校很少與國小部互動，除了研習或進修，被動式的專業

成長很少，幼教輔導團以園所需求輔導任務完成就很少再來，巡輔員不一樣，能定期到校可以清楚看出盲點並給建議，還追蹤因此我感到滿意。」(訪 2-3-3-071024)

但辦學績效較佳的公立幼稚園中，國幼班教師也反應出其它的聲音。平時教學及行政事務繁忙，在自認教學能力與教師技巧沒特別問題的情況下，希望巡輔員不要找麻煩，以滿意來回應巡輔員的辛勞：

「我服務的公幼是個老店，辦學各項績效都很好了，填高分做做好事，讓人看了高興。」(訪 2-3-1-071013)

「勾選不滿意可能會增加工作的壓力，所以都勾很滿意以不增加自己的工作量，而且巡輔員不用常常來。」(訪 2-3-8-071013)

「坦白講，為了與巡輔員建立良好的關係所以大都填很滿意，可不是？巡輔員做太多了，跑上跑下、包山包海精神令人敬佩，而且隨時都可以問問題且立即有回應。」(訪 2-2-4-071024)

「據我所知公幼的國幼班老師大部分都以勾選非常滿意來回饋巡輔員的辛勞。」(訪 2-3-10-071024)

以上，綜觀公幼國幼班教師對教學巡迴輔導機制之評價整體來看還算滿意，尤其以協助行政事務處理之部分，更突顯巡輔員之功能及公幼之需求。

#### 4. 私立幼稚園

受少子化及經濟等因素的影響，私立幼稚園普遍的問題就是招生率銳減的壓力，園所長有經營及利潤收益考量，因此對教師申請購置新的教學設備及教育用品會再三考慮以免影響成本；林清江（1986）指出，學校階層愈低，教師所享有的學術自由愈小。因此私立幼稚園教師自認教學自主性不足，又無法與決策中心溝通而求助於巡輔員協助改善，透過巡輔員直接和園所溝通取得共識進而提出建議，解決私立幼稚園教師的窘境。

「私幼這幾年因少子化嚴重，學生越來越少，老闆越不捨得投資改善教

學環境，當老師的真的很“鬱卒”，巡輔員來的正是時候，講不動時還會請出教授（訪委），我通通給高分表示我的謝意。」（訪 2-4-1-071013）

「任教在私幼已經多年，園內的教學樣態始終不變，教師無太多的自主性，所用的材料也很省，經國幼班的巡輔員來了以後，所建議的事項園長大都會接受，例如買數位相機做資料等。園長馬上買，我三年前就講了所以有巡輔員，真好。」（訪 2-4-2-071013）

「園長有招生壓力會希望教學能更好，巡輔員提供的每種項目園長都要我們好好學習，希望巡輔員能常常帶來更好更有幫助的教學訊息，因此都勾很滿意。」（訪 2-4-7-071024）

當然，台東縣也有些大型的私立幼稚園其園內設備完善，但巡輔員進班觀察的目的，著重於教師教學能力及幼兒學習環境的規劃輔導，因此能對前述項目改善，私立幼稚園國幼班教師皆表示滿意。

「私幼的環境設備很優，但教師本身使用的教學工具比不上公幼，而且分科教學、才藝教學嚴重，也不重視角落的規劃，巡輔員會強力要求我們設置符合幼兒的學習環境，有時候還會示範教學給我看，對我的教學品質真的有幫助」。（訪 2-4-4-071013）

「自從接受巡輔員兩年來的輔導後，我帶班的功力大增，很受到園長及家長的肯定，除了行政部分由園長及主任負責，我在其它方面都覺得很滿意，行政業務方面的題目…」。（訪 2-4-5-071024）

但也有訪談發現，某些私幼在滿意度問卷填答的情形上不確實，往後研究宜落實問卷填答情形：

「我們私幼幾乎走自己的體系，巡輔員有時候走不進決策中心，對於問卷的填寫，老闆不想找麻煩，有時會統一處理。」（訪 2-4-3-071013）

綜觀以上訪談結果，我們發現國幼班教師並不會因任職機構之不同而影響了教學巡迴輔導機制的滿意度。公幼教師最滿意的部份在於行政業務的支援及輔

導；私幼部份受到經費補助及要求改進下確實改善了教學環境；公私托教師由於主管機關之不同，以往從未有教學層面的輔導或協助，教學巡迴輔導機制進場給了公私托國幼班教師莫大的幫助。大致上各機構間對巡輔員的專業及態度皆表示肯定，造成填答結果分數偏高致滿意度顯示並無差異。

#### （四）服務年資影響輔導滿意度

研究結果發現國幼班教師服務年資與輔導滿意度滿意的關係，於第三題「協助提升生活教育能力」達到顯著差異，但事後比較也僅顯示服務年資 10~15 年組大於年資 15 年以上組，其它各題受到國幼班教師服務年資之影響皆未達顯著。

研究假設以服務年資較短之國幼班教師輔導滿意度可能較高，年資較高者可能較低，而研究結果雖顯示年資最高組—15 年以上組在「提升生活教育能力」的滿意度最低，符合假設其中之一，但經比較後僅顯著低於滿意度最高者—10~15 年組，而 10 年以下各組之滿意度亦未顯著高於 10 年以上組，對此研究結果，為了解 10~15 年教師滿意度較高之原因，我們針對該組教師進行訪談：

##### 1. 服務 10-15 年的教師

大致上發現，服務 10 到 15 年教師自許為中生代教師，在教學年資、經驗等已累積到一定程度，對於輔導項目皆表示滿意：

「...在此階段正是教學經驗最豐富最有衝勁的階段，巡輔員的建議往往讓我感到“新穎”及“有效”，我願意改變來提升教學能力，在接受建議中成長，因此我很滿意巡輔員所做的任何輔導。」（訪 4-1-1-071013）

「...都學啊，只要能提升教學能力與教學品質的輔導，對我這中生代來說都需要不斷的充實。」（訪 4-1-3-071024）

而針對「生活教育」項目訪談後發現，教師們普遍認為幼兒生活教育方面的教學看似簡單實施起來並不容易，要把國幼班的幼兒教得好必須將生活教育擺第一，巡輔員能提供適用的生活教育檢核表及推動幼兒禮儀教學活動，並重視幼兒品格教育的教學，對教師來說助益良多。

「提升生活教育能力的輔導看似簡單其實很複雜，從最簡單的洗手刷牙或頭蝨檢查等都要配合教學活動才能落實此目標，因此我覺得很需要也很滿意這項輔導。」(訪 4-1-2-071013)

「教學相長，生活教育的教學在班級經營來說著重於管理技巧，但對家長來說著重於溝通技巧，因此巡輔員常常來教我們如何做真的很重要。」(訪 4-1-4-071013)

尤其以原住民鄉鎮之國幼班教師來說，在面對生活、衛生環境較差的地區，巡輔員提供的協助教學能使此項要求落實於家長及社區：

「巡輔員辛苦的指導這方面的教學資料，在我們原住民鄉孩子的衛生及生活教育的要求常常無法落實，回到家又變了，所以我想要試著做做看，這對我的教學和孩子都有幫助。」(訪 4-1-6-071013)

「因為園所屬於偏遠的\*\*族部落，家長生活條件不好孩子的衛生習慣很差，當時巡輔員就用以前的經驗幫助我，我在剛接觸班級孩子時，很快就上手了。」(訪 4-1-7-071013)

但其中也有教師表示為給巡輔員肯定，以鼓勵性質而填答高滿意度：

「我班上孩子不多常規也很好，要交問卷作業了給巡輔員一點掌聲勾非常滿意吧！」(訪 4-1-5-071024)

大致了解服務 10~15 年之國幼班教師之說法後，對服務年資大於 15 年以上的教師進行訪談發現，以驗證研究發現及研究假設：

## 2. 服務大於 15 年的教師

「生活教育是幼兒教育的目標之一，我已經都教\*\*年了，對我們這些老人可以不用輔導這一項囉！」(訪 4-2-1-071013)

「本人服務\*\*年，該充電了但對巡輔員提供的「協助提升生活教育能力」的這項輔導內容，對教學經驗豐富的我而言，並非迫切的需要…」(訪 4-2-5-071013)

「我本身的經驗可以就生活教育的教學寫教案自編故事，但其它項目還是很希望巡輔員來輔導。」(訪 4-2-3-071024)

「對於巡輔員提供的這項「協助提升生活教育能力」的協助，我覺得建議不足取，因為\*\*年的生活教育教學能力我蠻有自信的」(訪 4-2-6-071024)

的確，教學年資 15 年以上之教師，對其自己在生活教育上的教學經驗、技巧等有自己的教學邏輯及自信心，其教學年資甚至比巡輔員還長，因此巡輔員提供的協助也許可參考，雖非所有高年資教師受用，但其也同意生活教育的教學是幼兒教師最基本的教學能力。

「…我認為這是幼教人最基本的教學常識與能力…」(訪 4-2-2-071013)

因此，服務年資 15 年以上之國幼班教師本身在幼兒生活教育能力上已較熟練，對於此方面的協助較無迫切需求，因此滿意度較低。而服務年資 10~15 年組及以下各組教師，在「生活教育」項目中滿意度較高的原因，在訪談後並未出現強而有力的說明，或許後續研究能根據上述幾點發現做有效的解釋。

#### (五) 教師證書影響輔導滿意度

研究結果發現，滿意度問卷中：第八題「提升親職教育能力」，國幼班教師「是否有教師證」顯著影響其滿意度結果，且顯示有教師證之國幼班教師之滿意度，大於無教師證之國幼班教師。

本研究假設以為，無教師合格證之教師在教學巡迴輔導機制所提供的輔導滿意度可能較高，但僅發現在「親職教育」上；竟然是有教師證之國幼班教師滿意度較高。針對此發現結果以先訪談無教師合格證之國幼班教師，了解其較不滿意之原因後，再訪談具有教師合格證之教師其滿意的原因：

##### 1. 無教師合格證教師

「個人在私托，無合格教師證，因為平常不會主導辦理親職教育活動，

即使有也是由所長主導較多，所以沒有太大的迫切的需要性與實用性，但巡輔員的確提供很多這方面的訊息給所長，她應該最滿意吧！」（訪 5-2-1-071013）

「在私托工作凡事都要聽園長或主任的，『提升親職教育能力』對我來說沒多大關係…」（訪 5-2-2-071013）

「輔導機制僅提供親職教育相關資訊，對於如何積極提升親職教育能力或辦理親職教育活動的作法上，似乎僅提供所長了解。」（訪 5-3-2-071013）

「我是鄉托助理保育員，平常與家長溝通都由正式保育員或所長出面…」（訪 5-2-3-071024）

亦有服務於原住民鄉鎮的國幼班教師認為，巡輔員提供的親職教育服務可能較不適用於該地區，因幼兒家庭結構不健全如單親教養、隔代教養或是監護人難以溝通、觀念相差太多等等，所以教師認為無法真正落實親職教育的推動，因此把重點放在教學與照顧上，以致於親職教育的滿意度無法顯現。

「我本身非本科系，幼兒家長大多為隔代教養，覺得老師將孩子照顧好即可，並不需要此方面太多的努力，因為家長的配合度不高。所以輔導員所提供的親職教育資訊對家庭功能影響不大…」（訪 5-3-3-071024）

調查結果顯示，無教師證者幾乎服務於公私立托兒所（佔無教師證者 85.1%，參照表 4-4-1）。從上述訪談中我們了解，托兒所保育員在親職教育活動或家長溝通上，大多由所長及主管來安排或進行，無教師合格證的保育員或教師本身直接辦理的親職教育或親師溝通的機會較低，因此巡輔員所提供的親職教育協助，無教師合格證的教師滿意度較低。

表 4-4-1 是否具有教師證與園所別交叉表

			園所別		總和 (教師證)
			公私立 托兒所	公私立 幼稚園	
是否具教師證書	是	個數	18	174	192
		教師證書%	9.4%	90.6%	
	否	個數	63	11	74
		教師證書%	85.1%	14.9%	
總 和 (園所別)		個數	81	185	n = 266

## 2.有教師合格證

因此，針對親職教育活動的協助，從訪談具有合格教師證之國幼班教師發現，具有教師證者亦幾乎在公私立幼稚園中任教（佔 90.6%）。而訪談結果顯示，由於幼稚園需辦理親職教育講座，在公立幼稚園中此工作係由教師負責，而公立幼稚園中又有許多任職年資 1~3 年間之新進教師，因此對巡輔員所提供的協助自然感到相當滿意：

「我在國小附幼國幼班，幼稚園親職教育的工作幾乎都落在幼稚園老師身上，我從計畫、通知單、辦理到活動結束，小學會關心但很少幫忙，因此我很需要這方面的指導，我蠻滿意這題的輔導。」(訪 5-1-1-071013)

「在辦理第一學期親職講座時，巡輔員不但積極指導，還幫忙提供資料，更是親自到場參加，讓我由緊張、不知所措到安心；好像是她在辦一樣，這樣的服務哪裡找真令人感動。」(訪 5-1-3-071013)

「巡輔員會將各園所辦理或實施有關親職教育的經驗與實作，帶來給我們看，讓我們偏遠地區的學校能參考市區的作法，我覺得能達到提升能力的滿意度。」(訪 5-1-5-071024)

其中有教師詳細敘述了對巡輔員之協助感到最滿意的部份，除了受用之外還肯定了巡輔員的用心：

「…有關『提升親職教育能力』這方面的輔導，對我來說很受用。巡輔

員除了指導觀念的釐清還會加入教養型態的分析，有時還會用 Email 傳來有關親職教育的文章給我分享，因此我填的是非常滿意。」(訪 5-1-2-071013)

「…可以和巡輔員深入對話，能協助提升親職教育的能力，進而真正落實造福幼兒。」(訪 5-1-4-071024)

另外有教師提到，巡輔員會還會提供教師甄選中，關於親職教育試題的準備方向，因此對巡輔員提供的資訊感到滿意：

「我們國幼班教師每年都要甄選，親職教育會出題，因此巡輔員所提供的資料或資訊，不但能提升我的能力也可當作真是應考的題庫哦！」(訪 5-1-8-071013)

綜合上述訪談得知，具有教師證之國幼班教師在接受親職教育輔導方面，由於巡輔員能在計畫與執行上提供明確的作法，因此感到滿意。而無教師證之教師以托兒所或私立幼稚園教師居多，通常由主管或有專人負責辦理親職教育活動，因此本項輔導滿意度並不顯著。

#### (六) 教師身份別影響輔導滿意度

根據研究結果發現，國幼班教師不同身分對於輔導滿意度間之影響顯現在第六題「提供特殊幼兒教育及照顧資訊」以及第八題「提升親職教育能力」中；但進行事後比較後又無法看出兩者對於滿意度間的高低影響情形是如何。而其它各題對於輔導滿意度間差異皆未達顯著，表示對滿意度沒有顯著影響。

對照前述國幼班教師不同之背景因素影響滿意度之情形可以發現，「正式教師」大多數任教於公立或私立幼稚園為主，代理代課教師幾乎皆服務於公立國小附幼，保育員及助理教保人員則分布於公私立托兒所中。因此，不同身分之國幼班教師對於教學巡迴輔導之滿意度大致與前述訪談相同。在分析滿意度填答結果中發現第六題「提供特殊幼兒教育及照顧資訊」顯現出差異，原因可能是並非所有受試者之班級都有特殊幼兒需要巡輔員提供此方面的協助，因此對此題的概念趨於模糊而導致影響填答的選擇性。另外，不同身分之國幼班老師對於教學巡迴

輔導滿意度無顯著差異的情形，原因也許是差異被年齡等影響較大之因素給沖淡。但由於樣本數不同，差異無法達到雪費（Scheffe）檢定之標準，因此準事後比較無顯著差異。

### （七）整體影響

現階段國幼班教師背景因素對於滿意度的影響整體來看並不大，有顯著影響的部份解釋也相當有限，表示目前台東縣國幼班教師對教學巡迴輔導機制之滿意度，並不因教師的學歷、身分或是任職機構等背景因素不同而有所影響。探究其原因係由於受試者所填寫之問卷屬於自陳式量表，對於項目的選擇是藉由教師的主觀經驗與知覺反應來完成。受試者可能受到許多因素之左右而影響答題真實性。因此，在訪談當中有幾個結論及研究外的發現，除了顯示可能是影響差異不顯著之原因外，還代表了多數國幼班教師相同的聲音：

第一、對於巡輔員的專業協助、輔導態度、瞭解與同理感到滿意與需要，並由互動產生信賴及依賴。

「因地本校地處偏遠所以希望她每月至少來三次。巡輔員除了替我們解決教學上的問題，還會替我們做很多其他的事，例如：帶教具、送資料讓我對巡輔員的有一種說不出的依賴感。」（訪 1-5-2-071013）

「巡輔員給的意見對班上很有幫助，態度親切又熱忱，雖然沒有像問卷中的每一題都有輔導到，但做人很好讓我有好印象，所以整體的輔導來說滿意度會高。」（訪 8-1-1-071024）

這和詹文娟（2005）的研究發現相同，即如果輔導人員想要提升現場教師的專業知能，可能不是零碎的知識堆積便能達成，必須經由持續的對話及與現場良好的互動，慢慢協助教師主動建構新的教學技能。因此，研究者認為，巡輔員扮演著「亦師亦友」的角色，透過真誠的互動與國幼班教師建立友誼，從開始化解國幼班教師心中的陌生印象，到相互信任的情誼下自在學習之歷程非常重要。

第二、教師認為對於輔導滿意度的高低會影響巡輔員的去留甚至影響台東縣整個輔導機制的停辦。許多教師皆為此事感到擔心而有所顧慮，因此在填寫問卷

時會受此影響。

「我們真的很怕填差了巡輔員會被換掉。」(訪 6-1-3-071013)

「我怕寫不好，巡輔員被撤換，因有革命情感。」(訪 6-1-13-071024)

由訪談中聽到教師出自內心的回應，「怕被換掉」及「停辦」等顧慮中得知巡輔員除了專業的輔導技能外還使用了情意的態度獲得國幼班教師的認同。輔導機制與國幼班同時試辦如今已是第四年，對連續幾年都擔任國幼班的教師來說，與巡輔員在試辦期間所培養的革命情感，是輔導機制達成教師提升教學品質的最大推手。對於整個輔導機制或巡輔員來說，提升國幼班教師教學品質與建構一個優良的教學環境為其首要目標，無非是贏得國幼班教師的認同與信賴，由上述訪談結果發現一個普遍性的觀感就是「態度」問題，也就是「解決問題」的態度與能力。

「我和巡輔員會彼此了解需求，熟悉度讓我覺得被輔導的感覺很愉快。」  
(訪 1-5-4-071013)

「巡輔員很熱忱，也很用心，對於我所提出的問題，無論是否可以解決，巡輔員都很積極的提供方法來幫忙，態度很好。」(訪 3-3-2-071013)。

「巡輔員都非常親切認真，對於任何提問都是熱心的回答…」(訪 8-1-9-071013)

「…每想到巡輔員跋山涉水真的很辛苦，就都勾很滿意。」(訪 6-1-1-071024)

第三、教師個人的知覺與經驗和實際的整體情形可能多少有若干差距。研究者從問卷的統計過程中，滿意度的結果越無顯著差異越能深刻感受到教師填寫的現場心態與實際的現場可能出現的距離。尤其如果受到教師認知情緒或過去經驗等因素影響，恐在填答過程中有防衛性、偽裝性及社會性之反應，而受限於教師

個人主觀因素。對於問卷內容題目之解釋也可能會有所偏差。因此，教師們因為礙於巡輔員可能會施予壓力或填答結果偏低，避免彼此產生芥蒂而傾向滿意的方向選，造成滿意度的真實性有所出入。

歸納影響填答結果真實性之因素，發現可能有以下結果：

#### 1. 題意不解型

「我承認對問卷調查的認知有限，還有題目看不懂，但不好意思讓人知道，只好勾選很滿意交差。」(訪 1-2-8-071013)」

#### 2. 不了解調查意義及研究目的型

「我們托兒所老師真的不清楚問卷的目的對我們有什麼意義。」(訪 6-1-9-071013)

「即使勾選不滿意也不會有實質的幫助，所以我在尚未實施的題項都勾很滿意。」(訪 1-3-6-071013)

「已經連續寫二年了而且寫的都是一樣，懶的寫了…」(訪 2-3-2-071024)

#### 3. 怕麻煩或影響與巡輔員之關係型

「人情的壓力，因為怕傷了彼此的和氣。」(訪 6-1-5-071013)

「有編號，怕巡輔員偷看，成為黑名單。」(訪-7-1-2-071013)

「勾選不滿意可能會增加工作的壓力，所以都勾很滿意以不增加自己的工作量，而且巡輔員不用常常來。」(訪 2-3-8-071024)

#### 4. 純鼓勵或回饋型

「回饋一下辛苦的巡輔員，皆大歡喜…」(訪 6-1-14-071013)

「對巡輔員的專業能力給予最大的肯定…友情贊助啦！」(訪 8-1-8-071013)

「…填高分做做好事，讓人看了高興。」(訪 2-3-1-071024)

第四、問卷上設計的問題。訪談中部份教師透露了對問卷設計的疑義，其不同意滿意度會如此高的原因是在於問卷的設計有缺失、忽略及不足之處：

「在問卷的設計上，希望一個題項就問一個重點，不要包含太多項，讓我很難給分。」(訪 1-6-1-071013)

「問卷上的題目雖然一個題項有多項的內容，而巡輔員只輔導了其中一項，或輔導了很多項，可我只有一項滿意，我在勾選時會因為她熱誠的態度而給分。」(訪 1-5-5-071024)

「問卷的發放有缺失，應直接寄交國幼班教師，回收也一樣，巡輔員不可參與。」(訪 8-2-4-071013)

「問卷忽略巡輔員與受輔教師有關情意的部份，巡輔員和我們的互動關係這方面，也會是促成提升教學品質的成因之一吧！」(訪 8-2-5-071024)

「教學繁忙，我對於填問卷有些疲憊…」(訪 6-1-1-071013)

「填的時候很趕，有時間的限制、收件時間很急迫。」(訪 6-1-10-071024)

第五、在訪談中也出現另外一種聲音，即有關公私立幼稚園國幼班教師權益問題也引發討論並獲得迴響。

「希望輔導機制仍然存在，在整個教學品質全面提升到一定程度後，希望教育部重視國幼班教師去留、納編的問題。」(訪 8-1-6-071013)

「對呀！最起碼政策未明朗前不要每年都甄選啊！可以甄選一次續聘三年，限制留任在原學校不可跳槽也不會造成孩子和教學的中斷啊！」(訪 8-1-10-071024)

「輔導對於我們私幼教師專業能力的提升是有很大的幫助，但我們教師的薪水真的和公幼差太多要做到教學品質的提升我覺得還是先薪水提升比較實在…」(訪 2-4-8-071013)

「政府補助家長太多了，開著進口車來申請補助款的家長好幾個，私幼

老師的薪水政府都沒有補助，都是在教小孩啊！只會要求配合好好教而沒有想到替我們爭取福利…」(訪 2-4-9-071024)

第六、對於台東縣所實施的一系列促進教師改進教學實務，提升教師專業能力的輔導措施，如教學檔案製作評比、幼兒禮儀教學、幼兒學習環境評量及使用教學正常化與幼兒生活教育檢核工具等，國幼班教師熱烈的討論與分享所獲得的助益及如何運用在教學上。

「我覺得對我最有幫助的是「改進教學策略」和「良好的衛生習慣」，在托兒所這兩項最弱，我沒有做行政，但我還是會填很滿意因為巡輔員針對我的需要輔導，不能因為我沒處理行政就填不滿意啊，所以我還是對輔導是很滿意的。」(訪 1-1-3-071013)

「我與巡輔員共同為國幼班的孩子在努力，每年從訪委與教授的肯定中都看見進步，不但是自我能力的提升也是國幼班的提升。」(訪 8-1-3-071013)

而更值得一提的是，在提升教師教學品質的輔導策略上，台東縣有別於其他縣市率先以辦理教學檔案評比、禮儀教育教學及幼兒學習環境評量（ECERS-R）來改進教學環境及提升教師能力，巡輔員一提出這三個計畫（計畫內容詳見附錄三、四、五）即獲得教育當局的認同與支持，其中以幼兒學習環境評量的實施工程最為浩大，整個評定的期程需二至三年，不但要教師參加研習還要培訓校外評分員，更要規劃進班評分之交通及經費等各項事宜，雖然評定的結果短時間內並無法達到幼兒學習環境品質全面的改善，但經由地毯式的評定，提供一個促使國幼班教師自我檢視教學環境的平台，及反思所提供之幼兒學習品質的缺失何在，更讓教育當局及巡迴輔導員了解台東縣整個國幼班教育生態的樣貌，其脈絡可做為擬訂輔導策略之重要參考依據。

「我覺得辦理教學檔案評比及幼兒學習環境評量對我來說幫助最大。」(訪 8-1-4-071013)

綜觀以上所有訪談結果，要編製一份全國普查的調查問卷確實不容易，尤其每個縣市的狀況不同，研究者認為問卷設計宜避免一個題項包含多種主題，即朝著一個主題有多種問法來編製，例如「國幼班巡迴輔導機制能提供我弱勢家庭的資訊」中就包含了新住民、原住民、單親教養、隔代教養等申請補助、支援管道與單位。另外題意屬性不同的應分別題問如「國幼班巡迴輔導機制能協助我將專業研習所獲得的知識運用在幼兒教學與照顧的情境。」其中幼兒教學與照顧屬不同類別可分成二題施測等。

總之，當全國滿意度調查的回收率及結果公布排名評比，或行文至各縣市政府教育局的做法，巡輔員難免有評比的壓力，爲了顧及台東縣的面子問題或爲了自己戮力輔導的辛勤付出也好，容易因滿意度的高低而模糊了教學巡迴輔導真正的意涵，呈現出輔導機制的核心價值變了調。因此，對於九十五學年度台東縣國幼班教學巡迴輔導期末教師滿意度調查的高滿意度結果，台東縣固然應該感到可喜，但輔導機制的滿意度評估將來是否能朝向國幼班幼兒學習成長的歷程，去追蹤比較前後國幼班畢業幼兒上小一後的學習狀況及生活適應情形，或從幼兒家長及小一教師中做更具體且深入的調查研究，才能確實評估出國幼班實施教學巡迴輔導真正的實質滿意度。



## 第五章 結論與建議

本研究旨在瞭解台東縣國幼班教學巡迴輔導實施的意涵，及實施教學巡迴輔導對提升國幼班教師專業成長之滿意度，及探討不同背景變項的國幼班教師在教學巡迴輔導實施滿意度之差異。

首先依據相關的文獻與分析，並使用教育部委託張孝筠教授主持之全國「95學年度國民教育幼兒班教學訪視及輔導制度實施之滿意度評估」計畫，所實施之全國普查之次級資料，節錄台東縣期末問卷調查結果第二項「教學巡迴輔導滿意度」為研究工具，其有效樣本 272 人，資料取得後利用 SPSS12.0 統計軟體分析資料，再以單因子變異數分析進行統計考驗及事後比較以了解背景如何影響差異，並以訪談瞭解影響差異之因素，最後彙整出研究結論，並嘗試提出具體建議，以供各界參考。本章分二節呈現，第一節為研究結論；第二節為本研究之建議。

### 第一節 研究結論

政府自九十三學年度開始實施之國幼班計畫（現為扶幼計畫），此計畫是採漸進累增的策略，為達計畫目標首創同步實施教學巡迴輔導機制。實施目的明確但實施過程有待檢視，其滿意度更有待後續具體評估。台東縣九十五學年度國幼班教學巡迴輔導實施滿意度之研究，依據第四章的研究結果的分析與討論，獲得下列具體結論，說明如下：

#### 一、教學巡迴輔導滿意度以協助國幼班教師處理行政事務 滿意度最高

國幼班教師本職主要是與幼兒直接相關之教保工作內容，尤其公立國小附幼雖有教務、學務、總務等行政處室，但園務行政工作仍落在國幼班教師身上，因

此教師兼職行政工作主要影響在於中斷教師教學及剝奪教師與幼兒相處的時間，面對此困境，唯有自行尋求縮短處理行政事務的時間與增加行政處理經驗，而教學巡迴輔導員是唯一協助出口。許玉齡（2005）認為，在行政過程中提供專業輔導對國幼班教師來說也是重要的力量。因此，教學巡迴輔導員能適時調整輔導項目釋出經驗與方法協助教師以最快速的方式解決問題。因此在國幼班教學巡迴輔導機制滿意度中以「協助行政業務」項目滿意度最高。

## 二、不同輔導項目影響教學巡迴輔導滿意度之因素不同

研究結果顯示，台東縣調查問卷之各題項的輔導滿意度皆相當高；而國幼班教師之不同背景，對於輔導滿意度之影響顯現於第三題「協助提升生活教育能力」、第六題「提供特殊幼兒教育及照顧資訊」、第七題「提供危機處理資訊」、第八題「提升親職教育能力」、第九題「協助將研習之知識運用在教學與照顧情境」以及第十題「協助國幼班行政業務」上。而對滿意度造成影響之因素及影響結果如下：

（一）國幼班教師之年齡影響第十題「協助國幼班行政業務」之滿意度，顯示 38~42 歲組滿意度大於 49 歲以上組。

（二）國幼班教師服務年資影響第三題「協助提升生活教育能力」，10~15 年組之滿意度大於年資 15 年以上組。

（三）合格幼教教師證影響第八題「提升親職教育能力」，無教師證之國幼班教師滿意度該題較高。

國幼班教師之學歷、公私立園所別以及任職機構等，對教學巡迴輔導機制滿意度之影響未達顯著。

### 三、國幼班教師對巡輔員的專業協助、輔導態度、瞭解與同理感到滿意與需要

國幼班教學巡迴輔導員均來自幼教現場，同時擁有教師與巡輔員的雙重身分。由於服務的對象是人，態度與角色若發揮得宜、稱職則輔導工作滿意度的達成可說是事半功倍。從研究結果證實國幼班教師對巡輔員的專業協助、輔導態度、瞭解與同理感到滿意與需要。對於這個結果，得知輔導的型態應朝著更貼近國幼班教師的方式來運作以發揮輔導功能；輔導需要技巧、需要專業但更需要的是誠摯的關懷與同理，才能在教學巡迴輔導過程中營造一個屬於幼教人的氛圍。

### 四、國幼班教師從教學巡迴輔導機制獲得實質支援及幫助其教學能力獲得成長

經訪談結果發現，由於教學巡迴輔導實施歷程具體化，有系統的讓國幼班教師感受到輔導的重要性及需要性，能具體的協助教師成長的成因其歷程歸納如下：

(一) 實施歷程明確：巡輔員先勾勒輔導歷程的圖像，從瞭解各園所經營理念與幼教核心價值的認知開始，接著關懷國幼班教師之需求與需要，予以提供協助；再來幼兒學習環境規劃及實施的課程與教學活動的觀察與建議，進而瞭解國幼班與社區的互動，系列性與系統性的執行策略明確的呈現教學巡迴輔導實施歷程之樣貌及其意義。

(二) 實施步驟具體可行：有系統的規劃輔導計畫，如巡迴輔導的期程與項目、執行的進度、觀察與紀錄的技巧與方法及檢討與修正的程序；其實施的過程與步驟明確、具體；是一個完整可行的系統也是輔導重要的歷程與滿意度。

(三) 階梯式的輔導歷程：巡輔員能體會及因應教師能力的不同，致輔導需求及內容也不同，以階梯式的向上輔導讓教師有省思反芻的空間，改善及調整後繼續往高品質的教學前進，在沒有壓力的狀態下教師樂意接受向上挑戰的使命。

4.輔導工具的實務驗證：從台東縣輔導策略所使用的輔導策略驗證提升教學品質的工具具有：

- (1) 教學檔案製作評比、幼兒學習環境評量等促成教師教學改進。
- (2) 教學正常化與幼兒生活教育檢核工具促進教師改進教學實務。
- (3) 推動幼兒品格教育及禮儀教學活動以入園訪視觀察檢視推動成果。

5.教學巡迴輔導機制最大的滿意度在於：

- (1) 達成國幼班教師專業成長的意願。
- (2) 教學巡迴輔導員輔導能力受肯定。
- (3) 教學巡迴輔導員運用熟練輔導技巧及教學觀察能力。
- (4) 來自教學巡迴輔導機制系統的支援。

## 第二節 研究建議

依據本研究的發現，本節將分別針對國幼班教師、教學巡迴輔導員、扶幼計畫輔導機制相關部門及未來之研究提出下述之建議。

### 一、對國幼班教師的建議

#### (一) 自我肯定提升能力：

根據研究結果顯示，國幼班教學品質取決於教師的專業素養，師資的良莠是教學品質好壞的關鍵，教師必須持續專業成長以確保教學品質及教師專業。國幼班現場工作繁雜而忙碌，教師專業角色趨於多元化，面對幼兒的教學、家長的溝通及處理行政等多項工作，除了仰賴過去師資養成的歷練外，還須自我充實與進修，包括教學與課程、環境與規劃、行政與管理、保健與安全及幼兒輔導等面向，不斷的精進以提升自我的專業能力。研究中訪談發現，國幼班教師已認知到要先肯定自己的工作，別人才會尊重這個專業，而有效的專業成長經驗，應是多觀摩多省思並與同儕或巡輔員意見交流及對話，從中得到意見回饋。隨時抱持主動持續專業成長的心態及充實幼教專業知能是克盡本職的不二法門。

#### (二) 勇於任事敬業樂群：

教學專業是老師的生存命脈，在教師任用、講求專業分工的今天，做個專業、有特色的老師是非常重要的。首先要做好自我剖析自我管理，依照自己的長處行事。工作上積極認真勇於任事，多磨練將吃苦當成吃補並樂於參與各項活動。愛自己才能愛別人，學習的觸角儘量延伸以厚植自己的教學實力。

#### (三) 面對困境勇於突破：

根據研究結果顯示，私立園所國幼班教師在園所長的經營理念下亦步亦趨的擔任著幼兒教師的角色，只要能隨著園所理念教學雖然辛苦但大都能勝任愉

快。但少子化的來臨衝擊著幼教業者經營的困境，所有業者無不處處彰顯辦學的績效、環境設備的齊全及各式才藝的教學。忽視教師的專業能力與師資的合格率同等重要。因此私幼托園所的國幼班教師面對自我內在能力提升的瓶頸與壓力時，宜重新檢視自己的教學工作尋求專業展現的舞台，突破困境提升自我幼教專業能力以發揮持續前行的力量。

至於新設立之國小附幼國幼班教師應自我充實克服「缺乏支持系統」的困境，學習適應處理行政、一人帶班及承辦活動的經驗。尤其身處偏遠的地區所面臨的還有生活的適應及社區的適應問題，教師應主動針對實際職場工作情形，透過國幼班輔導會議、園長會議、校務會議或參與策略聯盟、進修研習等，向學校主管或主管教育行政機關反應其需求與具體改進意見。如此，相關單位才能以此作為未來國幼班輔導策略之參考依據。

## 二、對國幼班教學巡迴輔導員的建議

「給他魚吃，不如給他一根釣竿」，或許是巡輔員運用幼兒教育原理引領國幼班教師提升專業能力的策略之一。在研究中發現，巡輔員所運用的輔導策略與方式大致相同，對國幼班教師達到提升教學能力的要求也一致性，但所使用的輔導技巧依巡輔員本身的專業、特質及對幼教生態的熟悉度而產生不同的效果。

本研究發現，台東縣國幼班教師為巡輔員的熱誠及態度所感動，所獲得的協助及同理也以高滿意度表達感謝，這樣的結果大家應該感到欣慰。輔導是價值實踐的過程，從訪談中發現國幼班教師對於巡輔員的角色仍有高度的期待，寄望巡輔員帶來溫暖也帶來專業，對所提供的輔導項目有些並非教師所需要但仍高度肯定，因此輔導的方向與思維必須重新調整。

換言之「不是改變他們，而是讓老師自己想要改變」，因此，具體提供教

師所需的專業協助，並展現出「專家」在教育現場的功力，是相當重要的步驟（Caruso & Fawcett, 1999）。

因此，給予建議：

（一）自我了解巡輔員角色定位，發揮符應期待的專業角色功能，運用幼兒教育原理引領國幼班教師提升教學專業能力。

（二）運用本質性與階段性任務職責，提升國幼班教師自我成長及專業堅持的能力。

（三）運用輔導技巧營造符合孩子身心發展的專業幼教。

（四）自許為專業人員，以道德的使命出發，視輔導工作為榮服務教師。

### 三、對扶幼計畫國幼班輔導機制相關部門的建議

（一）中央：

「持續中央政策的實踐機制」：幼兒教育為目前所有教育體制中最劣勢的一環，無論是從教育經費分配比重或行政體系人員組織編制來看，都是在起步的求生求變階段。政府應戮力推動改善幼兒教育環境的各項配套措施，以促進幼兒教育健全發展與建構一個高品質的幼兒教育環境為重點。研究者認為，辦好幼兒教育已經是世界各國突破經濟發展與社會福利政策要項，邁向已開發國家之重要指標之一。而扶幼計畫是一個起點，牽引著幼兒教育各個層面的工作者，往最高品質的最終目標前進，整個扶幼計畫工作小組正扮演著任重道遠、責無旁貸的艱鉅任務。

因此，建議中央：

1.在教學巡迴輔導的核心輔導要項須做調整，建議將不同園所分別施於不同的輔導策略；私幼托國幼班教師仍維持以教學輔導為主，然公幼部份宜加重行政

輔導的策略及時間以符應教師們的不同受輔需求。

2.持續推動扶幼計畫的執行與實踐，延攬更多優秀專業的幼教相關成員參與輔導機制工作小組，共同研擬規劃一套完整、嚴謹的有效措施計畫，以確保幼兒教育配合時代變遷及社會需求需要，足以持續推動。

3.將補助私幼托家長扶幼計畫學費補助款或教育券補助款，提撥部份補助私幼托國幼班教師薪資。國幼班政策以為將來國教向下延伸一年政策做準備，未來朝向免費化但屬非義務性教育。現階段每年扶幼計畫學費補助及私幼教育券補助家長所花費的經費龐大，卻無法改善私幼托國幼班教師低所得的問題。若政府要徹底規劃執行國教向下延伸的幼兒教育目標，應在公部門供應足夠全國五足歲幼兒就讀的國幼班，不但要克服人事、用地取得、園所組織、專責單位組織及立法法規等因素，所需時間及經費將是天文數字。然而目前私幼托國幼班已提前為政府承接這項工程，使得無法進入公幼托就讀之全國五足歲幼兒能順利分別在私幼托機構接受學前教育。然這些私幼托國幼班教師的資格、教學也配合政府的輔導與規範。但同樣在為五足歲幼兒教育而努力其薪資比重卻不合理。

因此，建議中央立法將私幼托國幼班教師比照中小學發放班級導師費的方式及特殊教育教師發放特教津貼，以幼教津貼方式補助國幼班教師。微小的補貼至少對申辦國幼班的園所及教師是一重大鼓勵，社會的價值觀會隨著政府的重視而改變，由現階段劣勢教育教師躍昇為專業教師自許，而向上提升造福幼兒，以達成公私立國幼班之教育品質皆能提升至扶幼計畫之理想目標。這對整個幼教生態來說是正面的且意義重大。

## （二）地方：

「強化地方政府的自主角色」：依據洪福財（2005）的研究認為，幼兒教育的發展本屬地方政府權責，地方政府如何依據特色與需求，營造適切的幼教環

境發展，中央政府應充分尊重地方政府自主提列的輔導發展策略。自九十三學年度開始，台東縣從蘭嶼鄉及綠島鄉的試辦國幼班政策到目前的全面實施，地方政府扮演著積極配合的角色，其目的無非是及早讓五足歲幼兒提早享受優質的受教品質。然而，城鄉差距及地方特色與需求的不同，尤其是規劃一套因地制宜的輔導策略才能真正落實提升國幼班教師教學專業能力與建構幼兒的高品質學習環境。

因此，建議地方政府：

1. 應本著職權提出適合台東縣特色及因地制宜的國幼班政策方案，尤其在增班設園部分，市區及園所供應量充足的地方不宜增設，由市場機制取決良莠園所，避免因大量增設引來「與民爭利」的誤解。在山地、偏遠或離島之園所供應量不足地區，應普設公立國幼班提升幼兒入園率，讓因社會條件不利因素無法順利就學的幼兒及早接受教育，以維護幼兒受教權益。

2. 國幼班教師應有的權益宜訂定適切的原則給予保障，尤其是長期代理教師的照顧及鼓勵，地方政府其責不容退卻。謝文全（1995）提出，當幼稚園教師獲得良好的制度保障以後，必能全心致力教學工作，學校應具體參照教師法等相關法令規定，訂定人性化、合理的聘約、規章及制度，且須不斷地檢視修正。因此，訂一個合理的制度保障教師權益才能吸引更多更優秀的教師到台東為幼兒服務。

3. 國幼班大部份附設於國民小學之內，校長為最高首長，為達國幼班管理效益，每學期至少召開一次校長參與幼教行政之會議，或利用校長會議安排幼教事務承辦人員列席報告及說明國幼班管理之重要配合事項。必要時亦得為校長辦理幼教經營管理之相關研習活動，並將出席及國幼班管理列入校務評鑑考評參考依據之一。

4. 因少子化因素導致部分原設國小附幼之幼兒招生人數減低，將來未達1比15師生比之園所將因幼兒出生率的降低勢必越來越多。建議地方政府研擬教師總量管制之機制，以行政權責調派教師擔任行政支援巡迴教師，用分區方式巡迴到園負責統籌辦理各園行政業務之可行方案，以減輕國幼班教師行政工作量回歸教學本職。另外，偏遠地區國幼班教師欲請短期公、事病差假時不易聘到代課教師前往代課，往往以學校之行政人員、校護、幹事甚至替代役輪流代課照顧幼兒，其安全與受教品質堪慮。因此，可比照此方式調派行政支援巡迴教師到園短期代課，以解決偏遠地區一人帶一班的國幼班教師及幼兒權益，及學校因找不到短代老師所造成的窘狀與困擾。

5. 為避免資源重疊，地方政府之幼教輔導團和國幼班教學巡迴輔導機制宜整併實施，共同建構輔導與諮詢單一平台及整合幼兒教育發展之資源。由於台東縣是全面實施扶幼計畫國幼班的縣市，而幼兒教師之輔導支持系統目前呈現出三頭馬車的狀態，僅由點串成線，缺乏面的整體性；有幼教資源中心、幼教輔導團及國幼班教學巡迴輔導機制，其分別提列計畫與執行來為幼兒教師提供服務。同在一個辦公室、同樣的輔導人員在為同樣的教師做同樣的事。當教師需要協助時先接到訊息的單位立即回應及提供協助與解決之道。既然尋求協助的對象與事務都無法切割，三方的輔導功能與運作何需分別？因此，地方政府有權責自行整合縣內的輔導系統，不分中央與地方應考量當地幼教生態及教師需求促進資源整合，整併幼兒教育輔導系統組織與運作以達最高輔導效益。

6. 幼教事務決策人員專業度及對幼教生態的熟悉度，應配合現階段幼教政策的改變而有所自我調整與提升，尤其是溝通協調及帶領、主持專業對話的能力宜符合國幼班教師的需求，並且與國幼班教師建立長期夥伴關係以共同提升幼兒教育品質，以達扶幼計畫輔導滿意度。

7. 建議建立教學巡迴輔導的人才資源庫，及早透過相關機制甄選培訓優秀

教師加入種子輔導行列，舉辦各項研習及活動培育新秀儲備教學巡迴輔導人才，並將這些人力資源加以組織，妥為規劃運用，以發揮傳承之實質功效。

### （三）園所：

「支持教師專業發展的動力」：提升教師專業發展與教學能力為國幼班教學巡迴輔導的最大目標。國幼班教師背景來自不同的年齡、學歷、任職機構、有無取得教師合格證及身分別的不同。因此，其背景不同需求也不同。教學巡迴輔導為因應不同背景的教師及園所，研擬規劃符合教師及園所需求的輔導策略與項目，提供如策略聯盟、讀書會、研討會及國幼班教師輔導會議等增能活動，在在顯示期望協助教師提升能力與解決困境的輔導策略。

前面文獻中提到有許多國外研究指出，教師參與專業成長的研討，的確能擴展教師的專業知識並改進教學策略（Anderson, 1989；Eisenhart & Borko, 1993）。校、園、所長為機構最高首長，宜積極配合輔導機制所提供的輔導策略，長期規劃教師行動研究能力以提升教師解決園內問題能力。除此之外，增進公私立國幼班教師相互交流與觀摩機會，知己知彼才能教學相長並能促進公幼合併、私幼結盟的求生策略。

因此，分別就任職機構給予建議：

1. 公幼部分：請國民小學所有同仁包含校長、行政人員與小學教師認知到，幼兒教育是在教育中是一個很特別的生態，站在顧客立場提供有品質的服務（吳依宸，2006）。因此應將國幼班教師視為學校的一員，並同理國幼班教師之處境給予教學工作上最大的支持與協助。對國幼班實施有別於小學模式的課程、教學及生活作息給予尊重；對於運用於教學活動上所需請購之教學用品給予支援；經費上專款專用、教學上充分授權，以達國幼班教師教學專業自主之精神。

2. 私幼部分：為解決教師流動率或流失率，請園長保障教師應有的權益，

私幼國幼班教師待遇制度應訂定明確合宜之規範，俾以克盡職責；將教師視為夥伴關係獎勵教師研習進修充實專業知能，及建立學習互動型的組織，研發各園所獨特的課程與教學，提升私幼國幼班教師教學能力與特色。

3.公私托部分：請所長勉勵所屬國幼班教師積極爭取有關專業發展的訓練與挑戰；例如提高學歷的各項進修機會，及取得各項因轉型就業之生涯規劃證照，如保姆執照、安親班執照、烹調執照等技術證照，並訂定優惠進修獎勵條款及放寬差假條例，為協助國幼班教師及早因應幼托整合之師資規範作準備。

總之，國幼班教師並非是課程及教學設計決定的唯一人員，卻是教學活動的最後決定者（游淑燕，1998）。因此，園所長應站在尊重專業的立場給予教師較多的空間與自主。在較自由的情境下，教師會延展出較多的教學自主權去決定教學想要達成的課程目標、內容、方法與評量，而且可以協助教師對自我專業的肯定。除此之外，對於巡輔員到園輔導所提出的建議及改善事項，透過園所長、教師與巡輔員三方之討論、協商、對話的歷程中，能相互取得信任而落實執行改善，藉由教學巡迴輔導機制強化園所經營正常化之最臻理想目標。

#### 四、對未來研究的建議

##### （一）研究範圍方面：

目前國內以國幼班教學巡迴輔導為主題的相關研究闕如，僅研究者這篇。而本研究僅以台東縣為研究的範圍，無法深入比較不同縣市區域國幼班教師對輔導的滿意度情形。因此，建議在未來的研究中，如能擴及包含花蓮縣、宜蘭縣整個東部地區或其它區域，對國幼班輔導機制滿意度將有更深入的了解，以發掘更完整的研究結果。

## (二) 研究對象方面：

本研究的研究對象為台東縣包含公私幼及公私托所有國幼班教師，建議未來研究者可針對不同任職機構分別進行研究，比較是否有差異；亦可針對教學巡迴輔導員、國幼班畢業之幼兒、家長及小一、小二、低年段教師進行輔導滿意度之相關比較研究。

## (三) 研究方法與工具方面：

本研究工具經取得張孝筠教授同意使用其主持之全國「95學年度國民教育幼兒班教學訪視及輔導制度實施之滿意度評估」之全國普查次級資料，節錄台東縣問卷調查資料加以統計分析。未來研究宜根據研究之目的自行編製問卷量表，透過預試及信效度考驗，以符合研究地區輔導機制滿意度之研究。

至於本研究之質化研究方法主要根據統計結果施於半結構訪談及使用文件蒐集、文獻分析等質性研究方法，但是對於「立意取樣」與小樣本的訪談，容易產生「自我應驗效果」的缺失，同時研究結果亦幾乎是偏向公立國幼班教師對輔導機制與滿意度之看法的非合理性。

因此，建議未來相關的研究雖仍可採用量化、輔以訪談法進行研究，但宜擴大研究樣本，使量的分析與質的研究能相互驗證，使研究結果更臻完善。



# 參考文獻

## 一、中文部份

- 台東縣政府 (2006)。 **台東縣 95 學年度試辦國民教育幼兒班申辦計畫**。台東縣：教育局。
- 朱建民 (1996)。專業倫理教育的理論與實踐。 **通識教育季刊**, 3 (2), 33-56。
- 江麗莉 (1997)。幼稚園初任教師之專業成長(II)。 **國科會研究** SC86-2413-H134-001
- 谷瑞勉、張麗芬、陳淑敏 (1996)。幼兒教師專業成長課程研究。國立屏東師範學院。
- 何福田 (1982)。我國台灣地區中小學教師進修制度之研究。台北：正昇教育科學社。
- 吳依宸 (2006)。公立幼稚園教師兼職行政工作合理性之研究。國立嘉義大學幼兒教育研究所碩士論文。未出版，嘉義市。
- 吳和堂 (1999)。國民中學實習教師教學反省與專業成長關係之研究。國立高雄師範大學教育學系博士論文。未出版，高雄市。
- 吳和堂 (2001)。國中實習教師專業成長之研究。 **教育研究**, 9, 263-273。
- 吳清基 (1990)。教師與進修。台北：師大書苑。
- 吳清基 (1993)。如何做一個高附加價值的現代教師。 **國立高雄師範大學教育文粹**第 22, 1-4。
- 呂錘卿 (1996)。國民小學教師專業成長指標初探。 **台中師院學報**, 10, (63-85)
- 李 珀 (1998)。利用教學視導制度提昇教學品質以達到教師專業之目標。 **迎接廿一世紀師資培育—教育專業知能的省思研討會論文集**。104-121。

- 李光榮、李佩珍（2004）。實施學校本位教學視導制度之行動研究-以台南縣內角國小為例。教育行動研究與教學實務。台北：心理。
- 李明珠（1986）。幼稚園教師教學基本能力研究。國立臺灣師大家政教育研究所碩士論文。未出版，台北市。
- 李宗文（2003）。台東縣五歲幼兒入園（所）率調查研究。台東：台東縣政府教育局。
- 李俊湖（1992）。國小教師專業成長與教學效能之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。未出版，台北市。
- 李菁菁（2003）。公立國小附設幼稚園兼行政職務教師工作壓力之研究-以台北縣為例。國立花蓮師範學院幼兒教育研究所碩士論文。未出版，花蓮縣。
- 谷瑞勉（2005）。輔導個案經營與管理。*2005 國幼班教學巡迴輔導員增能研習會*。高雄：高雄縣五甲國民小學。
- 林全、吳聰敏（1994）。教育資源的分配與管制。載於羊憶蓉、林全等著，*台灣教育的改革*。台北：前衛。
- 林育璋（1996）。幼教教師的專業成長歷程。*台北師院學報*，9，803-832。
- 林佩蓉、鄭望崢（1991）。三至六歲接受學前教育比例之調查研究。台北：台北市立師範學院。
- 林清江（1986）。教育的未來導向。*人事月刊*。5（11），385。
- 林瑋茹（2003）。幼托整合方案下托教人員專業能力指標建構之研究。暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文。未出版，南投縣。
- 邱皓政（2006）。量化研究與統計分析。台北市：五南。
- 邱錦昌（1995）。教育視導之理論與實際。台北：五南。
- 侯天麗（2005）。幼教師的自我理解。*2005 國幼班教學巡迴輔導員增能研習會*。高雄：高雄縣五甲國民小學。
- 洪福財（2000）。國府遷台後之台灣地區幼教經費發展。*國立台北師院學報*，13，457- 486。

- 洪福財(2005)。幼稚園與輔導者的磨合與互動。*2005 幼教品質追求卓越研討會*。  
新竹：國立新竹教育大學。
- 孫立葳(2000)。幼兒教師工作壓力之研究。*新竹師院學報*，13，265-279。
- 翁素雅(2003)。幼稚園實習輔導教師之專業成長。國立屏東師院國教研究所。  
碩士論文。未出版，屏東市。
- 高熏芳、王慧鈴(2000)。中等學校實習輔導教師輔導專業知能需求評估之研究。  
*國立彰化師範大學教育學報*，1，27-60。
- 徐聯恩、劉蓁(2004)。幼兒園品質衡量：從內部導向到外部導向。載於潘慧玲  
著，教育評鑑的回顧與展望。台北：心理。
- 張孝筠、孫良誠(2006)。94學年度國民教育幼兒班教學訪視暨輔導滿意度評估  
與改進之研究。*2006全國幼教輔導學術研討會*。新竹：國立新竹教育大學。
- 張俊欽(2005)。我國教育優先區計畫執行滿意度及其改進策略之研究-以台南高  
雄縣市為例。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。未出版，嘉義市。
- 張富萍、王淑清、馬祖琳(2005)。托兒所追蹤輔導之經驗分享-以屏東縣為例。  
*2005幼教品質追求卓越研討會*。新竹：國立新竹教育大學。
- 張德銳、李俊達、高紅瑛(2003)。台北市中小學教學輔導教師制度第一年試辦  
實施滿意度評鑑研究。*臺北市立教育大學學報*，3，(4) 41-62。
- 張德銳、蔡秀媛、許籐繼、江啓昱、李俊達、馮清皇、蔡美錦、李柏佳、陳順和、  
賴志峰(2006)。發展性教學輔導系統—理論與實務。台北：五南。
- 張衛族(2002)。幼稚園專業角色與任用制度研究。未出版之碩士論文，台北市  
立師範學院國民教育研究所碩士論文。未出版，台北市。
- 教育部(2002)。全國幼教普查專案計畫成果。台北：教育部。
- 教育部(2005)。扶持5歲弱勢幼兒及早教育計畫。教育部台國(三)94年1月  
20日字第0940003231號函發布。
- 教育部(2005)。扶持五歲弱勢幼兒及早教育計畫作業要點。未出版。台北市：  
教育部。

- 教育部 (2006)。96 學年度國民教育幼兒班教學訪視及輔導工作小組工作手冊。未出版。台北市：教育部。
- 許玉齡 (2005)。運用幼兒教育教學原理引領幼教機構邁向專業-一個輔導團指導教授的思考與行動。*2005 幼教品質追求卓越研討會*。新竹：國立新竹教育大學。
- 許玉齡、吳碧惠、李麗娟 (2006)。推動公立幼稚園課程變革的力量。*2006 全國幼教輔導學術研討會*。新竹：國立新竹教育大學。
- 許靜文 (2002)。幼稚園教師專業成長以反省性思考為例。國立花蓮師範學院幼兒教育研究所碩士論文。未出版，花蓮市。
- 許靜茹 (2004)。幼稚園班級經營與幼兒認知。*兒童發展與教育創刊號, 93*, 69-88。
- 陳木金、林育瑋、陳文錦、何瑞蓮、李宏才 (2001)。*台北市設立幼兒實驗學校之可行模式研究*。台北市政府教育局委託研究專案。
- 陳枝烈 (1998)。原住民地區學前教育現況之調查研究。*行政院原住民委員會委託研究*。
- 陳美玉 (1997)。教師專業-教學理念與實踐。高雄：麗文文化出版。
- 陳淑芳 (2005)。國民教育幼兒班師資專業發展規劃研究。*教育部專案研究*，未出版。
- 陳慧珍 (2007)。代理教師制度對國幼班輔導機制的影響。*偏遠地區學前教育研討會*。屏東：國立屏東教育大學。
- 陳靜怡 (2003)。幼稚園組織創新與跨組織關係之研究。國立政治大學幼兒教育研究所論文。未出版，台北市。
- 陳麗華 (2000)。族群係課程發展研究。台北：五南。
- 郭至和 (2002)。當老鳥與菜鳥相遇的那一刻起——一位國小實習輔導教師教學反省之行動研究。*2002 年行動研究—九年一貫課程與教育行動改革學術研討會*。國立台東師範學院。

- 黃政傑、蔡其蓁（2003）。國家介入教育的合理基礎。「**南師學報**」，37，（1）117-127。
- 黃淑玲（1997）。英國實習輔導制度之研究。國立台灣師範大學碩士論文。未出版，台北市。
- 黃意舒（1999）。幼兒教育課程發展-教師的省思與深思。台北：五南。
- 游淑燕（1998）。自主與責任：幼稚園教師教師層次的課程控制。**國立嘉義師院學報**，12，219-239。
- 楊永青（2004）。幼稚園教師課程自主及省思能力相關研究。**兒童適性發展之本土專業經營學術研討會**。臺北市：台北市立師範學院。
- 楊國賜（1992）。提昇教師的專業知能與地位。**現代教育**，7，26，頁 15-21。
- 詹文娟（2005）。一個人唱歌多麼寂寞-我的輔導經驗。**2005 幼教品質追求卓越研討會**。新竹：國立新竹教育大學。
- 劉麗真（2000）。幼兒教育政策評估-以幼兒教育券及幼托整合為研究焦點。
- 歐姿秀（2006）。融入教保現場的輔導實務-協助現場老師建構自己的實務知識，**2006 全國幼教輔導學術研討會**。新竹：國立新竹教育大學。
- 潘慧玲、王麗雲、簡茂發、孫志麟、張素貞、張錫勳、陳順和（2004）。發展國民中小學教師教學專業能力指標之研究。宜蘭：宜蘭縣政府。
- 蔡其蓁（2000）。幼兒教育國家介入——一個批判的觀點。南華大學教育社會學研究所碩士論文。未出版，嘉義縣。
- 蔡梅英（2002）。國小教師參與教學碩士班進修與專業成長關係之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。未出版，高雄市。
- 賴春金（2003）。幼稚園教師的關鍵能力。**教育資料與研究**，52，（75-83）。
- 賴政國（2001）。國小教師臨床教學視導之行動研究。國立台北師範學院課程與教學研究所碩士論文。未出版，台北市。

- 戴文青 (2005)。從深層結構論台灣幼兒園教師專業認同轉化的可能性，*南大學報*，39 (2) 19~42。
- 謝文全 (1995)。淺談幼稚園教師的權利與義務。*成長季刊*。(6)，4，21-23。
- 謝宜君 (2001)。尋找一個出口：幼教師自我突破工作困境之機制。國立花蓮師院。國民教育研究所碩士論文。未出版，花蓮市。
- 謝美慧 (2004)。終結評鑑？-論幼稚園評鑑回饋機制之建議。*幼稚園評鑑政策回顧與展望研討會*。新竹：國立新竹教育大學。
- 簡楚瑛、林麗卿 (1997)。從課程轉型過程看教育改革落實在幼稚園學校系統層面上之相關因素。*行政院國家科學委員會專題研究* (計畫編號：NSC86-2412-H-134-001-F6)
- 簡楚瑛、林麗卿 (1998)。幼稚園課程轉型之相關因素探討。*教育與心理研究*，21，251-274。
- 饒見維 (1996)。教師專業發展—理論與實務。台北：五南。
- Feeney, S. & Christensen, D. & Moravcik, E. 著 (1984)。 *Who am I in the lives of Children? : an introduction to teaching young children.* / 黃慧真譯 (1992)。學前教育。台北市：桂冠。
- Sme Bredekamp/Carol Copple (2000) /洪毓瑛譯 (2001)。幼教綠皮書—符合孩子身心發展的專業幼教。台北：和英。

## 二、英文部分

- Anderson, L.M. (1989). Learners and learning. In M. C. Reynolds (Ed.), *Knowledge base for the beginning teacher* (pp.85-99). Oxford: Pergamon Press.

- Beach, Don M. & Reinhartz, Judy (1989), *Supervision: Focus on instruction*. New York : Harper & Row.
- Borko, H., & Putnam, R.T. (1995) . Expanding a teacher' s knowledge base. In T. R. Guskey and M. Huberman( Eds. ), *Professional development in education*( pp.35-65 ). New York : Teachers College Press.
- Cartwright, S.(1999). What makes good early childhood teachers. *Young Children, 54* (4), 4-7.
- Caruso, J.J. & Fawcett, M. T (1999) . Supervision in early childhood education *developmental perspective*. New York : Teachers College Press.
- Central Advisory Council for Education (1967) . *Children and their primary Schools, (The Plowden Report)* , London : HMSO .
- Commission on Teacher Credentialing. (1993). *Beginning teacher support and assessment program descriptions: Year one*. Sacramento: California Department of Education.
- Eisenhart ,M.,& Borko,H. (1993) . Designing classroom research : Themes, issues and a struggles. Needham Heights, MA : Allyn & Bacon.
- Feiman-Nemser, S. (1992). *Helping novices learn to teach: Lessons from an experienced support teacher* (Report No. 91-6). East Lansing: Michigan State University, National Center for Research on Teacher Learning.
- Huffman, G., & Leak, S. (1986). Beginning teachers' perceptions of mentors. *Journal of Teacher Education, 37* (1), 22-25.
- Krenz, A. (1993) . Das Selbstverstaendnis der Erzieherinnen. *Kindergarten Heute*, 10/93.
- NAEYC, (1994). NAEYC Position statement: A conceptual framework for early childhood professional development. *Young Children, 49* (3), 68-77.

Needle, R., Griffin, T., Sjøvendsen, R. & Berney, C. (1980). Teacher stress : sources and consequences. *Journal of School Health, 50*, 96-99.

Stanford, R. L. et al. (1994). *Empowering cooperating teachers: The University of Alabama clinical master teacher (CMT) program*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 378157)

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5<sup>th</sup> Ed.). Needham Heights, MA : Allyn and Bacon.



# 附 錄

## 附錄一、問卷資料（節錄）

親愛的老師：

您好！首先感謝您撥空填寫這一份問卷。此份問卷主要目的是想瞭解目前國幼班教師對國幼班巡迴輔導機制的滿意度及現況調查，希望藉由您的協助能讓本調查順利進行，並提出適切的建議，本問卷僅供研究改進之參考，所填資料僅供研究分析之用，絕不對外公開。

本問卷共有五部分，填答時不必具名，而且資料完全保密。此外，有關問卷右上角編號的部分，若編號為 03124，則 03 表縣市別、124 表第 124 位填答者，所以僅供研究者做資料編號用，並不具任何的意義，因此請您放心填答，並提供最符合您實際狀況的答案。最後，謝謝您的協助與指導！

敬祝 平安如意

95 學年度國幼班教學訪視與輔導小組召集人 張孝筠敬上

95年10月29日

### 壹、基本資料

一、年 齡：1.  23歲以下 2.  23~27歲 3.  28-32歲 4.  33-37歲

5.  38-42歲 6.  43-48歲 7.  49歲以上

二、學 歷：1.  高中(職) 2.  專科 3.  大學 4.  研究所以上

三、任職機構：1.  私立托兒所 2.  私立幼稚園 3.  公立托兒所

4.  公立幼稚園

四、服務年資：1.  1年以下 2.  1-3年 3.  3-5年 4.  5-10年

6.  15年以上

五、是否具有幼稚園教師證書：1.  是 2.  否

六、您的身份別為？1.  正式教師 2.  代理代課教師 3.  教保人員

4.  助理教保人員 5. 所長 6.  其他：請說明\_\_\_\_\_

貳、	<b>國幼班輔導機制滿意度調查</b> ※填寫說明： 本部分的問卷主要在瞭解您對於巡迴輔導機制的滿意程度，請您在適當的選項下勾選您對輔導機制的滿意程度。此外，若您尚未接受該題項輔導者，請您在尚未實施的選項下勾選，謝謝您的協助！	尚未 實施	非常 不滿意	不 滿意	滿 意	非常 滿意
一、	國幼班巡迴輔導機制能協助我提升教學品質……………	<input type="checkbox"/>				
二、	國幼班巡迴輔導機制能協助我提升處理教學事務的能力(如建立幼兒及教師檔案、規劃幼兒學習環境、教學改進策略、教材設計與應用等)……………	<input type="checkbox"/>				
三、	國幼班巡迴輔導機制能協助我提升生活教育的能力(如衛生習慣、排隊、收拾物品等)……………	<input type="checkbox"/>				
四、	國幼班巡迴輔導機制能提供我弱勢家庭的資訊(如新住民、原住民、單親教養、隔代教養等申請補助、之園管道與單位)……………	<input type="checkbox"/>				
五、	國幼班巡迴輔導機制能協助我辦理幼小銜接活動的能力……………	<input type="checkbox"/>				
六、	國幼班巡迴輔導機制能提供我特殊幼兒教育及照顧的相關資訊……………	<input type="checkbox"/>				
七、	國幼班巡迴輔導機制能提供我危機處理的資訊) ……	<input type="checkbox"/>				
八、	國幼班巡迴輔導機制能提升我親職教育的能力。(如辦理親子活動、親職教育研習與親師溝通等)……………	<input type="checkbox"/>				
九、	國幼班巡迴輔導機制能協助我將專業研習所獲得的知識運用在幼兒教學與照顧的情境	<input type="checkbox"/>				
十、	國幼班巡迴輔導機制能協助我有關國幼班(或園所)的行政業務……………	<input type="checkbox"/>				

## 附錄二

### 台東縣 95 學年度國民教育幼兒班教學訪視及輔導工作小組實施計畫

#### 壹、計畫依據

- 一、依據教育部國民教育幼兒班實施計畫規劃辦理。
- 二、依據教育部 95.8.14 台國(三)字第 0950120231 號函辦理。

#### 貳、計畫目標

- 一、輔導提供台東縣國幼班教師教學資源，協助改善教學環境並強化園務行政效能。
- 二、輔導提供台東縣國幼班幼兒優質的受教品質。

#### 參、計畫實施期程

本輔導計畫自 95 年 8 月 1 日起、至 96 年 7 月 31 日止，預定為期一年，分三階段推動。

- 一、先期輔導(95.08.01~95.08.31):「自我評估」可分成三階段實施：
  - (一)第一階段，依據幼稚園之評鑑項目與輔導員和訪視委員共同討論確立評估項目及內容之後，由幼稚園二名教師進行評估。
  - (二)第二階段，提出評估滿意度及改進方案。
  - (三)第三階段與輔導員及訪視委員共同進行意見交換及改進策略討論。
- 二、實施輔導(95.09.01~96.04.30):實際到園輔導，有效推展園務，提高行政效率改善意見提供，提昇教學品質，實際落實國幼班的教學理念並強化教師專業之成長。
- 三、後期輔導(96.05.01~96.07.31):
  - (一)評估第一階段實施滿意度，檢討優劣，以做為後續巡迴輔導之參照。
  - (二)評估一年輔導之優劣得失，修正後再施行，並不斷檢視滿意度，以做為後續實施扶助弱勢幼兒教育計畫之輔導借鑑。

#### 肆、計畫內容與進度

台東縣 95 學年度巡迴輔導工作策略及工作進度表

輔導項目及策略進度	實施教學正常化策略	實施生活教育策略	實施親職教育策略	實施幼小銜接策略	配合前四項方案將辦理的研習活動名稱
95/08	1. 如何運用教學媒體增進教學效能 2. 輔導教師擅	1. 建立幼兒生活自理能力的技巧 2. 建立各種生	1. 認識多元文化 2. 外籍配偶子女教養問題	1. 了解幼小銜接課程的差異 2. 幼小銜接課	1. 國幼班新進教師職前專業之能研習 2. 幼稚園外籍

	<p>用各項教學資源</p> <p>3. 幼兒學習環境的規劃與佈置</p> <p>4. 教師教學檔案及幼兒學習檔案建立實施的要領</p>	<p>活常規的技巧</p> <p>3. 擬定生活常規訓練具體策略(例：幼兒入園時各種禮儀、常規)</p>	<p>與輔導</p> <p>3. 外籍配偶相關法令</p> <p>4. 親師互動與溝通的秘訣</p>	<p>程活動設計</p> <p>3. 與小學部密切溝通共同擬定【小幼銜接】的具體做法</p>	<p>配偶子女教育輔導研習</p>
95/09	<p>1. 輔導教師以開放教育精神為原則，設計以幼兒為中心、適合幼兒身心發展的課程</p> <p>2. 指導教師融入當地原住民文化特色/經驗。(如：配合當地風俗民情與文化特色設計相關教學活動)</p>	<p>1. 輔導教師指導幼兒自我保護的安全、衛生教育</p> <p>2. 養成良好的生活習慣、自理能力與技巧(以具體操作或角色扮演的方式來進行)</p>	<p>1. 輔導教師了解部落文化、深入社區與家長建立良好的互動關係(如：家訪、親子聯絡簿、等)</p> <p>2. 指導家長在如何家落實生活教育例如：禮貌、待人接物……等</p>	<p>1. 輔導教師指導幼兒認識、熟悉校園環境(如：配合教學活動進行校園巡禮、拜訪各處室)</p>	<p>1. 國幼班教師分區座會</p> <p>2. 『學前特殊教育知能在職進修課程』</p>
95/10	<p>1. 輔導教師依幼兒興趣結合幼兒生活經驗及均衡發展的需求而設計課程內容</p> <p>2. 指導教師提供多元豐富的素材供幼兒自由發揮創作與學習</p>	<p>1. 輔導教師指導幼兒關懷他人及照顧環境的技巧和能力</p> <p>2. (依據：幼兒生活教育項目及指標檢核表)</p>	<p>1. 輔導教師擬定計畫辦理親職教育座談會</p>	<p>1. 輔導教師善用國小資源(如：教師專業、教學設備、環境等、等、等)</p> <p>2. 指導教師能參加小學部低年級的體能課或戶外活動課</p>	<p>1. 舉辦分區親職教育講座~</p> <p>台東區： 岩灣國小 關山區： 關山國小 成功區： 三民國小 大武區： 大王國小</p>

95/11	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師教學活潑生動、生活化</li> <li>指導教師能利用多種類的材料、教具及善用各項教學設備（如：投影機、幻燈機、放映機及網路資源等）引導幼兒學習</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師指導幼兒能蒐集各項資源，師生能共同善用資源回收材料，進行學習及創作（如：可利用的資源回收、垃圾分類、等）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師成立【義工家長成長團體】</li> <li>指導教師在原住民部落結合當地文化工作者，深入社區了解當地文化特色</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師協助辦理幼小教師聯誼會議</li> <li>與小學部共同設計【小幼銜接】闖關遊戲活動</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>舉辦『幼兒學習環境評量』研習</li> </ol>
95/12	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師規劃課程時能重視縱向連貫與各領域橫向統整（如：主題與主題間的關聯以及各領域間的聯繫）</li> <li>指導教師能善用社區資源並融入教學中（如：場地、機構、商家等）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師透過示範、扮演遊戲或繪本教學等指導幼兒社會人際互動技巧、能力、社會禮儀</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師有效利用幼兒家庭資源增進親子互動</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導附幼教師協同國小部實施幼小銜接相關團體遊戲活動（如：闖關活動、大手牽小手、大廚師與小幫手、、、等）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>舉辦國幼班教師策略聯盟成長團體</li> </ol>
96/01	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師依據自評表自我評量，針對教學進行省思以了解教學優缺點並提出自我改進之策略</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師指導幼兒培養良好高尚的品德教育。（如：愛心小天使選拔、品德小老師、、、等）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師培養幼兒從小愛閱讀的習慣，成立親師讀書會與親子共讀（親職學習護照、書香列車、小小書蟲）。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>輔導教師籌劃作品成果展（邀請全校師生共同參與小小藝術家成果展）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>國幼班教師期末分區座談會</li> </ol>

96/02	1. 輔導教師教師能了解分析孩子的學習行為，設計符合幼兒發展學習課程。(能依教學活動需求，適度調整作息時間)	1. 輔導教師透過繪本、圖片或具體指導幼兒養成良好的視力保健習慣	1. 輔導教師擬定計畫辦理第二學期親職教育座談會 2. 指導教師深入社區針對原住民親職教育與家長建立良好的互動	1. 輔導教師能充分運用戶外空間、提供幼兒大、小肌肉活動的機會	1. 國幼班教師分區座談
96/03	1. 輔導教師能運用創造性教學技巧，如遊戲、戲劇、音樂等以遊戲方式進行教學活動	1. 輔導教師能運用開放性的問話技巧引導孩子以落實品德教育。(如：尊重、接納、回應幼兒的意見)	1. 輔導教師與家長以電訪、面談或家訪等方式做密切的溝通與連繫，掌握孩子的學習狀況	1. 輔導教師辦理小學部低年級兒童帶領幼兒閱讀活動	1. 舉辦相關之研習活動
96/04	1. 輔導教師教學能充分運用肢體及鼓勵性的語言進行教學活動	1. 輔導教師指導幼兒能清理自己的環境區域。	1. 輔導教師與家長溝通的技巧建立良好的互動關係(如：家訪時需注意的禮儀、接受及傾聽的態度)。	1. 輔導教師配合學校辦理校外教學參觀活動 2. 指導教師設計與國小低年級相關體適能趣味競賽活動	1. 舉辦相關之研習活動
96/05	1. 輔導教師能彙整平常的觀察紀錄及作品，瞭解幼兒之成長情形。	1. 輔導教師培養幼兒尊重生命與愛護大自然(如飼養蠶寶寶、小動物)	1. 協助教師舉辦幼小銜接相關親職教育活動	1. 指導教師舉辦幼稚園與國小低年級教師課程與教學經驗分享座談會	1. 舉辦相關之研習活動
96/06	1. 輔導教師能根據教學計畫，適度為幼兒調整教學評量。	1. 輔導教師透過演練加強指導幼兒自我表達的能力(如：表達自己的需求、解決問題	1. 輔導教師協助家長能為幼兒做好入學前的準備(如以溫和、開放的態度支持幼兒	1. 輔導教師策畫畢業典禮相關事宜 2. 輔導教師指導幼兒與國小部聯合表演節目(話	1. 國幼班教師期末分區座談會

		的技巧)	的學習表現、準備相關文具用品)	劇、舞蹈、律動)	
96/07	1. 輔導教師針對暑假收托之幼兒擬定彈性活動並妥善照顧幼兒生活。	1. 輔導教師透過團體遊戲指導幼兒生活教育之訓練如：遵守團體紀律、遊戲規則。	1. 輔導教師提供教養方法協助家長落實生活教育如：(基本生活作息正常化、養成不偏食、不挑食的良好飲食習慣)。	1. 彙整幼兒學習檔案提供國小教師協助幼兒及早適應新的學習環境。	1. 國幼班教師暑期分區座談會。

#### 伍、預期效益

- 一、透過教學巡迴輔導機制，掌握國幼班實施狀況與困境調解，適度減輕國幼班教師部分行政負擔，落實國幼班教學正常化及照顧機制，有效提昇國幼班幼兒受教品質及園務推動工作之效能。
- 二、分析國幼班試辦滿意度，提供做為後續實施扶助弱勢幼兒教育計畫之輔導借鑑。

#### 陸、計畫實施滿意度評估

- 一、評估方式：依輔導項目及策略進度的內容，分別以（一）審閱教師教學檔案（二）入園觀察紀錄（三）幼兒常規檢核表（四）幼兒學習環境評定量表（五）活動紀錄及滿意度調查表等方式評估實施的滿意度。
- 二、結果與運用：將輔導各園所的結果依輔導項目及策略彙編成冊，供各園參考。

填表人：國幼班教學巡迴輔導員 黃春玉

填表日期：95年8月25日

## 附錄三

### 台東縣 95 學年度國幼班教師教學檔案及幼兒學習評量檔案評審實施計畫

#### 一、依據：

- (一) 依據教育部 95.8.14 台國(三)字第 0950120231 號函辦理。
- (二) 教育部 95 學年度國幼班教學訪視與輔導小組工作手冊辦理。
- (三) 台東縣 95 學年度國幼班教學訪視及輔導小組實施計畫辦理。

#### 二、辦理目標：

- (一) 藉由教學檔案的評審強化國幼班教師檔案建置及省思能力，並以利提升教學品質。
- (二) 審閱教師班級經營及教學自我評量，作為評估國幼班教學滿意度。
- (三) 藉由檔案強化教學本質，了解各園幼兒教育正常化教學方向。

#### 三、辦理單位：

- (一) 指導單位：教育部。
- (二) 主辦單位：台東縣政府教育局特教課。
- (三) 協辦單位：台東縣幼教資源中心/台東縣寶桑國小。

聯絡人：黃春玉 348325

#### 四、送件方式：

- (一) 以園為單位，每園務必送一班教師教學檔案及幼兒學習檔案各乙份。
- (二) 新設立之國小附設國幼班請備附電子檔，以供教育部視導及評估試辦滿意度之依據。

#### 五、送件時間：

- (一) 上學期請公立幼稚園於96年3月9日前繳交。
- (二) 下學期請私立幼稚園及公私立托兒所於96年6月22日前繳交。

#### 六、送件地點：

台東縣幼教資源中心 地址：台東市四維路二段23號 電話：348325

#### 七、評審依據：

- (一) 檔案的格式 20%
- (二) 檔案的內容 20%
- (三) 教師檔案中的回顧、反思與回饋；幼兒檔案中的評量方式(如主題評量、作品評量、發展評量等) 40%
- (四) 教學檔案與幼兒學習檔案兩者間的關聯與對應 20%

#### 八、評審人員：由教育局特教課敦聘學者專家擔任評審。

#### 九、評審結果：

- (一) 公立國幼班取前三名及佳作若干名，得獎教師依教育專幼人員獎懲標準辦理敘獎。
- (二) 私幼及公私托國幼班取前三名及佳作若干名，得獎教師各頒發獎狀

乙禎。

(三) 得獎檔案本局保留於96年8月送教育部參展後送回。其餘將於幼教資源中心網站公告領回時間。

(四) 各園參賽檔案請製備份按年度留園存查，教師離職納入移交。

十、經費來源：教育局特教課國幼班相關經費補助。

十一、辦理本計畫績優人員，由主管機關給予適當獎勵。

十二、本計畫呈縣府教局核定後實施，修正時亦同。



## 附錄四

### 台東縣 94 及 95 學年度國幼班 ECERS-R 幼兒學習環境評定實施計畫

壹、依據：「扶持五歲弱勢幼兒及早教育計畫」

貳、目標：

- 一、落實推動「扶持五歲弱勢幼兒及早教育計畫」之機制。
- 二、增進教師提升幼兒學習環境品質之專業效能。。
- 三、提升國幼班教師對教學正常化之專業知能。

參、指導辦單位：教育部

肆、主辦單位：台東縣政府教育局

伍、承辦單位：台東縣寶桑國民小學/台東縣幼教資源中心/國立台東大學

陸、實施對象：全縣國幼班。

柒、辦理期程：第一階段：於 94 學年度自 95 年 01 月 16 日至 04 月 14 日。

第二階段：於 95 學年度自 95 年 10 月 09 日至 11 月 15 日。

捌、辦理方式：

- 一、由國立台東大學幼教系負責培訓評分員。
- 二、每星期一和星期五由評分員實際進班評量。

玖、預期效果

- 一、藉由評量了解國幼班實施之目標與理念。
- 二、增進教師提升幼兒學習環境品質之專業效能。
- 三、運用幼兒學習環境評估量表增進教學效能。

拾、經費概算：(詳表二)

拾壹、研習經費：評分員工作費由縣府編列經費支應。

拾貳、辦理本計畫績優人員，由主管機關給予適當獎勵。

拾參、本計畫報奉教育局核定後實施，修正時亦同。

## 附錄五

### 參與研究同意書

您好：

我是國立台東大學幼兒教育學系碩士班研究生黃春玉，目前正進行郭李宗文教授指導之畢業碩士論文之研究。研究主題為「國民教育幼兒班教學巡迴輔導實施滿意度之研究-以台東縣為例」，本研究之研究目的如下：

- 一、瞭解台東縣國民教育幼兒班教學巡迴輔導意涵。
- 二、瞭解不同背景教師對國幼班教學巡迴輔導之滿意度。
- 三、瞭解影響不同背景教師對國幼班教學巡迴輔導滿意度之因素。
- 四、依據研究發現，提出具體改進策略，做為未來政策規劃上之參考。

本研究採用教育部委託花蓮教育大學張孝筠教授擔任「國幼班教學訪視與輔導小組召集人」所領導的輔導團隊之研究—「95學年度國民教育幼兒班教學訪視技輔導滿意度評估與改進之研究」（教育部，2006），台東縣施測問卷調查次級資料加以統計分析，其結果加以半結構式之焦點訪談作為蒐集資料之方法；訪談法每次約1-2個小時，擬進行1-2次的訪談，為便於日後資料之分析，訪談過程皆將全程錄音並輔以現場筆記謄製逐字稿。

有關您所提供的任何資料，僅供研究者學術研究之用途。同時，研究者將恪守告知、保密、權利與義務及知會同意的研究倫理之規範。此外，本研究亦期盼受訪教師於訪談結束後，持續提供寶貴的建議與指正。

誠摯邀請並感謝您的協助！研究過程中，若有任何疑慮或意見，請隨時與研究者聯繫。聯絡電話：089-                      手機：0920-

國立台東大學幼兒教育學系碩士班

指導教授：郭李宗文博士

研究者：黃春玉

本人同意參與研究 \_\_\_\_\_ (簽名)

## 附錄六

### 附錄六、受訪者基本資料

老師：您好：

非常感謝您對本研究的協助，本研究的目的請見參與研究書。您的真實反應與意見非常重要，對本研究有相當大的意義，請您依實際情況回答。

訪談過程中，研究者將在您的同意之下進行錄音，錄音資料僅供研究分析之用，對外絕對保密，另請您詳細填寫受訪者基本資料，請您放心作答。

再次感謝您的協助！

國立台東大學幼兒教育學系碩士班

指導教授 郭李宗文博士

研究生 黃春玉 敬上

九十六年十月

### 受訪者基本資料

1. 姓名：

2. 性別：            年齡：            婚姻狀況：

3. 任教年資：滿        年

4. 最高學歷：

5. 有無教師證：

6. 教師身分別：

8. 貴園實施之教學模式：

9. 貴園屬性：

10. 受輔意見：

## 附錄七

「國民教育幼兒班教學巡迴輔導實施滿意度之研究-以台東縣為例」訪談大綱  
國立台東大學幼兒教育學系碩士班  
指導教授：郭李宗文博士  
研究者：黃春玉

### 一、學歷影響滿意度：

因調查結果國幼班教師之學歷對教學巡迴輔導滿意度的影響，未達顯著差異，意即國幼班教師輔導滿意度滿意度並不受到學歷所影響。請問您認為，原因為何？

### 二、任職機構對滿意度：

因調查結果國幼班教師對於教學巡迴輔導滿意度，在任教機構的影響未達顯著。意即國幼班教師輔導滿意度並不受到任職機構所影響。請問您認為，原因為何？

### 三、年齡對滿意度：

「提供國幼班相關資訊問卷四、六、七題」上，顯示38~42歲組滿意度大於49歲以上組稍有顯著，其他國幼班教師輔導滿意度題目不受到年齡所影響。請問您認為，原因為何？

### 四、服務年資對滿意度：

「協助提升生活教育能力」中達到顯著差異，顯示服務年資10~15年組大於年資15年以上組，稍有顯著，服務年資其它各組間事後比較皆未達顯著差異。請問您認為，原因為何？

### 五、教師證對滿意度：

是否具有教師證與第八題：「提升親職教育能力」，達到顯著差異，顯示有教師證之國幼班教師對該項目輔導較為滿意。請問您認為，原因為何？

### 六、對於本次調查結果不顯著的原因，請問您認為，原因為何？

七、對於本次調查結果能否解釋差異未達顯著的原因？請問您有無理由來說明，支持無差異的合理性？

### 八、若不能解釋差異未達顯著的原因，請問您有何看法？

### 九、請問您認為，對此調查結果有何看法？

附錄八、受訪者資料一覽表

編號	年齡	學歷	服務年資	任職機構	教師證	身份
1	23	大學	1	公幼	有	代理代課
2	38	高中	7	私托	無	保育員
3	27	大學	2	私幼	有	正式教師
4	39	大學	5	公幼	有	正式教師
5	40	大學	5	公幼	有	正式教師
6	35	大學	4	私托	有	保育員
7	61	專科	28	公托	無	助理保育員
8	40	大學	10	私幼	有	正式教師
9	58	專科	25	公托	有	保育員
10	24	大學	1	公幼	有	代理代課
11	25	大學	2	公幼	有	代理代課
12	36	研究所	2	公幼	有	正式教師
13	36	大學	5	私幼	有	正式教師
14	28	大學	2	公幼	有	代理代課
15	32	研究所	15	公幼	有	正式教師
16	40	大學	16	私幼	有	正式教師
17	45	大學	18	私幼	有	正式教師
18	50	高中	23	公托	無	助理保育員
19	59	高中	25	公托	無	助理保育員
20	39	專科	14	私托	有	保育員
21	28	大學	3	公幼	有	代理代課
22	41	研究所	20	公幼	有	正式教師
23	38	大學	12	私幼	有	正式教師
24	32	大學	10	私幼	有	正式教師
25	29	大學	3	公幼	有	代理代課
26	25	大學	2	公幼	有	代理代課
27	47	專科	16	公托	無	助理保育員
28	26	大學	3	公幼	有	代理代課
29	29	大學	3	公幼	有	代理代課
30	45	專科	12	私托	有	保育員