

幼稚園教師的關鍵能力

賴春金

國立台北護理學院嬰幼兒保育系副教授兼教育學程中心主任

本文旨在辨認幼稚園教師的可能關鍵能力、確認幼稚園教師的關鍵能力、及建議幼稚園師資培育機構及幼稚園教師運用研究發現的途徑。

壹、緣起與目的

我國《教育部中程（九十至九十三年度）施政計畫》中宣示：幼兒階段是人生發展的重要關鍵，因此，幼兒教育可說是一切教育的基礎，同時更是終身學習教育的紮根工作。幼兒是國家的幼苗，對幼兒教育的點滴關注與投資都在累積國家厚實的成本與競爭力，積極提昇幼兒教育的品質，就是建構新世紀國家的未來（教育部，民 89a）。但是幼兒教育需要有優質教師才能成功。

美國教育部在其改善教師素質的重要文件《應許的實務》中開宗明義地說：教學是重要的專業，是促使其他專業得以發揮作用的專業。有資格好、愛心高、和肯投入的教師，既可改善課程和評鑑，又可促進學校安全。如此才能培育兒童面對新世紀的挑戰和機會 (U.S. Department of Education, 1998)。因此，提高教師素質是美國教育改革的重心（見圖 1）。我國教育部的《教育改革行動方案》亦將「普及幼稚教育」和「健全師資培育與教師進修制度」列為 12 項方案項目中的兩項，而「強化幼稚教育師資水準與專業知能」是前一方案項目中的五個執行事項之一（教育部，民 89b）。

我國《幼稚教育法》中所規範的幼稚園目標如下：(1) 維護兒童身心健康，(2) 養成兒童良好習慣，(3) 充實兒童生活經驗，(4) 增進兒童倫理觀念，和 (5) 培養兒童合群習性。徐秀容（民 89）依前述法規精神，認為幼稚園教師（簡稱「幼師」）的工作以教育與保育為主，職責包括下列四項：(1) 秉承園所教育理念辦理幼兒教育工作，並特別注重幼兒生活教育；(2) 編製教材、規劃課程，紀錄個案，並填寫幼兒表冊；(3) 與幼兒家庭保持聯繫，隨時提供家庭教育資訊與個別幼兒發展情形；(4) 協助幼教教育機構的專家完成各項實驗工作。這些職責需要有能力 and 有意願才能履

行。

風行於 1970 年代的能力本位教育 (competency-based education, CBE)，在 1990 年代風雲再起 (Kerka, n.d.)。而許多職業領域的能力標準也和能力本位教育、憑證架構 (qualification framework) 等相因相成、接踵而來。能力再度成為各行各業培育人才的焦點之一。例如澳洲全國高級中等學校、專科技術學院 (TAFE) 和大學、私立學院及職場內部的訓練方案，都普遍採用能力本位訓練 (competency based training, CBT)。能力的示例如：在 15 分鐘內，利用提供的零組件、工具和有關程序手冊，完成某件東西的組裝，並依澳洲標準 12345 進行測試 (Martin, 1996)。Sullivan (1995) 認為技能 (skill) 是一項或一組常用到動作和儀器設備執行的任務 (task)，但有些技能 (如諮商) 是知識和態度本位，因此 “skill” 依其前後文有技能、能力和技巧等意思。而能力 (competency/competence) 則是在特定條件下按特定標準執行的技能。所以 “competency” 比 “skill” 更標準取向。Pearson (1980；引自 Ellis, 1984) 即曾提出下列三項判斷教師是否勝任職務的要點：(1) 教師教學要受到肯定需符合的標準 (而非最低標準) 為何？(2) 達到前述標準層級所需的能力為何？(3) 教師有無前述能力？也有人認為 “competency” 比 “competence” 重行為表現 (Whiddett & Hollyforde, 1999)。本文「能力」一詞採 “competency”，並援用 Bowden (1993) 的見解，認為能力可從多層次加以界定如圖 2。又能力的重要程度和使用頻率不必然呈正相關，例如危機處理能力通常很重要但不常用到。

基本必要的能力被稱為核心能力 (core competency) 或關鍵能力 (key competency)，核心尤較關鍵著重共通性。例如一個公司的核心能力是該公司競爭優勢或致勝能耐 (capability) 或集體的學習 (特別指各種生產能力的協調和各種技術的統整方法) (Kroese, 2001)；又如澳洲確認有效參與成人生活 (含進修與就業) 的七

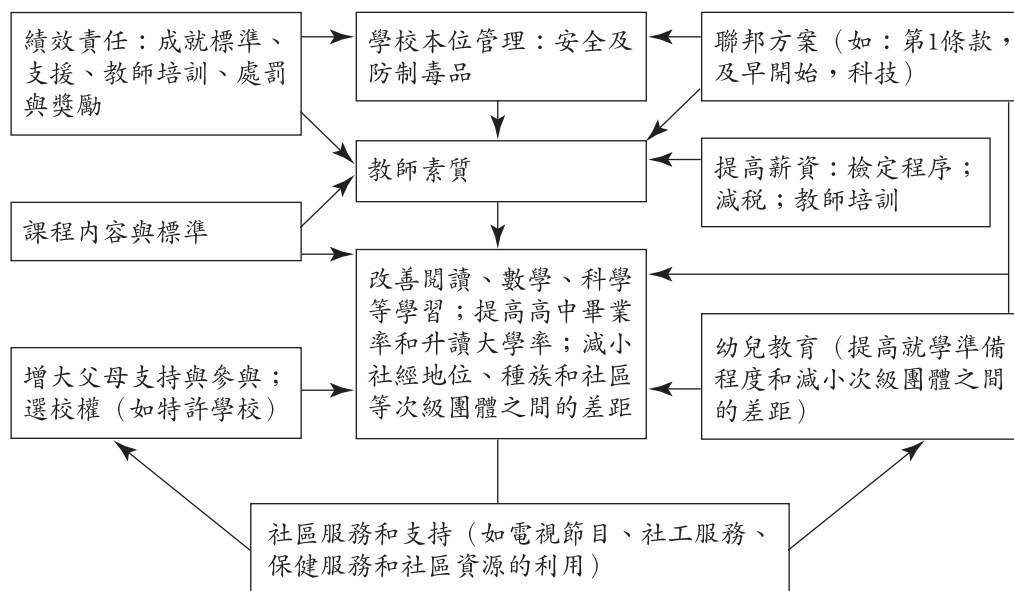


圖 1 美國教育改革的要素點與關係（資料來源：彭森明，民 90，頁 7。）

項關鍵能力如下：(1) 蒐集、分析和組織資訊，(2) 溝通、想法與資訊，(3) 規劃與組織活動，(4) 與他人及在團隊中工作，(5) 運用數學概念與技術，(6) 解決問題，和(7) 運用科技 (Queensland Board, 2001)。我國國民中小學九年一貫暫行課程綱要中的十大基本能力即相當借重澳洲的七項關鍵能力。

在能力又風起雲湧的新世紀裡，倘能辨認我國幼稚園教師該具備那些關鍵能力，必能裨益大學校院和技專校院幼兒教育系或幼稚園教師教育學程規劃和評鑑課程、遴選和輔導學生，亦能裨益幼稚園內外的在職、職前和潛在教師規劃生涯、進修發展。因此，本文目的旨在：(1) 辨認幼稚園教師的可能關鍵能力。(2) 確認幼稚園教師的關鍵能力。(3) 建議幼稚園師資培育機構及幼稚園教師運用研究發現的途徑。

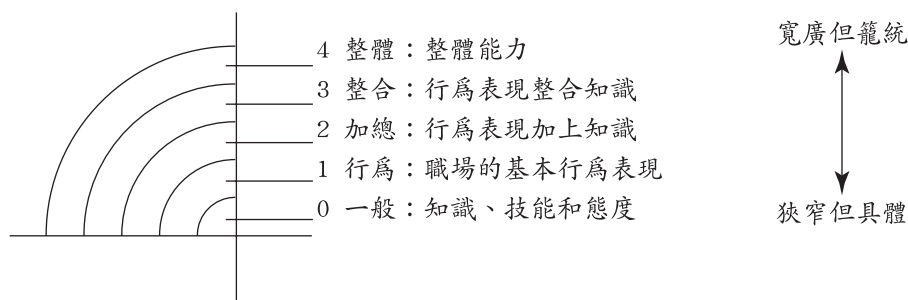


圖 2 能力的層次 (資料來源：Bowden, 1993.)

貳、方法與程序

本文採描述法 (descriptive method) 進行，先透過文獻分析辨認我國幼稚園教師的可能關鍵能力，再利用問卷普查台北市所有公私立幼稚園園長 (或園主任) 對各項能力之重要程度和使用頻率的看法 (各採五點量尺)，並得利用開放題表達其他相關意見。

文獻探討結果發現美國幼兒教育學會 (National Association for the Education of Young Children, NAEYC) 新近發展的《2001 年學士或初級幼教專業人員標準》可做為我國幼稚園教師的可能關鍵能力，此種能力屬性傾向是圖 2 中的第 4 層次 (整體能力)。問卷乃微調 NAEYC 的 19 項標準後設計而成，於民國 91 年 1 月中旬郵寄問卷進行普查，經一次催覆歷時一個月截止收件。問卷調查結果共寄出 406 份，回收 116 份，回收率為 27%，均為有效問卷，填覆者 (台北市公私立幼稚園園長或主任) 的基本資料如表 1 所列，服務於公幼者 52 名 (佔 44.8%)，私幼者 59 名 (佔 50.9%)，未填明者 5 名 (佔 4.3%)。

由於調查問卷回收率低，特須進行下列未回覆誤差處理：在問卷催覆之前的前段時間填覆者 103 名 (佔 88.8%)，在後段時間填覆者 13 名 (佔 11.2%)，可視為特質和未回覆者相似；詳見 Miller & Smith, 1983)。前後兩段填覆者在 A-E 五個能力層面的重要程度和使用頻率反應情形 (五等量尺的均數)，經 t 檢定結果，未達 0.05 顯著

標準（見表 2）。顯示前後段填覆者的反應情形可視為無統計上的差異。由於後段填覆者可視為屬性和未回覆者相近，因而已填覆樣本的意見大致可視為全體樣本的意見。填覆者在五點量尺 (1-5) 上的反應均數與母群理論均數 (3) 作 t 考驗，以 0.05 為顯著水準。各項能力之反應均數與理論均數達統計上顯著差異，且均數值在 4.2（即 1-5 量尺上的理論百分等級 80%）以上者視為關鍵能力。

表 1 填覆者基本資料

	(N=116)	
	人數	百分比
服務單位隸屬		
公立	52	44.8
私立	59	50.9
未填明	5	4.3
回覆時段		
前段	103	88.8
後段	13	11.2

表 2 前後段填覆者所需能力的重要程度與使用頻率之差異性考驗

能力層面	重要程度			使用頻率		
	前段M	後段M	t 值	前段M	後段M	t 值
A. 促進幼兒發展與學習	4.6084	4.7436	-0.750	4.2524	4.4103	-0.626
B. 建立與家長和社區的良好關係	4.1197	4.5897	-1.705	3.3528	3.7179	-1.155
C. 利用觀察、檔案文件和評量以支持幼兒和家長	4.3956	4.6538	-1.460	3.7985	4.0000	-0.812
D. 實施有效教學	4.6432	4.7692	-0.884	4.2549	4.3846	-0.552
E. 成為幼教專業教師	4.6291	4.7385	-0.763	4.2485	4.2462	-0.010

參、結果與討論

以下說明及討論可由問卷填覆者對五層面 19 項能力的反應推論至台北市幼稚園教師的情形及其他意見：

1. 五層面能力均為重要能力

如表 3 所示，A-E 五層面能力均被認為是重要能力，因重要程度均數介於 4.17～4.66 之間， t 值均達統計上之顯著水準 ($p < 0.05$)。

2. 十七項能力可被視為關鍵能力

如表 3 所示，A-E 五層面中的 17 項能力，重要程度均數均大於 4.2 且 t 值均達統計上之顯著水準 ($p < 0.05$)。可被視為關鍵能力。

3. 三層面能力使用頻率有較高傾向

如表 3 所示，A、D、和 E 三層面能力，過半項目的使用頻率均數均大於 4.2 且 t 值均達統計上之顯著水準 ($p < 0.05$)。可被視為使用頻率較高。

4. 許多細項能力和個人特質值得重視

如圖 2 見解，表 3 所列為較整體傾向的能力，填覆者在開放性意見中反應了許多較細項能力（如資訊科技能力、對特殊幼兒的教輔能力）及個人特質（personal trait，如愛心、耐心、進取心），值得加以重視。

5. 幼師能力須相當借重職場學習

填覆者開放性意見反應中，突顯幼稚園教師能力的培養須兼重校內及職場學習 (school- and work-learning)。

表 3 幼稚園教師所需能力的重要程度與使用頻率

能力層面與項目	重要程度			使用頻率		
	均數	標準差	t 值	均數	標準差	t 值
A. 促進幼兒發展與學習	4.62	0.61	28.594*	4.27	0.85	16.008*
A1. 了解幼兒的特性與需求	4.75	0.63	29.883*	4.44	0.92	16.920*
A2. 了解對幼兒發展與學習的多元 影響因素	4.59	0.83	20.465*	4.14	1.09	11.196*
A3. 應用幼兒發展知識，創建健康、 尊重、支持和挑戰的學習環境	4.53	0.93	17.825*	4.23	1.05	12.649*
B. 建立與家長和社區的良好關係	4.17	0.94	13.372*	3.39	1.08	3.942*
B1. 了解家長和社區特性及其對幼 兒的影響	4.26	0.99	13.721*	3.56	1.24	4.870*
B2. 透過尊重和互動關係，增進家 長和社區人士的幼教知能	4.18	1.18	10.811*	3.36	1.29	3.028*
B3. 聯繫家長及社區人士一起促進 幼兒發展與學習	4.08	1.10	10.583*	3.26	1.20	2.317*
C. 利用觀察、檔案文件和評量以 支持幼兒和家長	4.42	0.60	25.418*	3.82	0.84	10.507*
C1. 了解幼兒評量的目標、功能 和應用	4.56	0.73	23.155*	4.10	0.98	12.110*
C2. 運用觀察、檔案文件和其它 適當評量工具與方式，了解 幼兒發展與學習情形	4.50	0.75	21.489*	4.02	1.00	11.006*
C3. 實施有專業道德、負責任且 有助於改善幼兒發展與學習 之活動的評量	4.41	0.93	16.318*	3.86	1.16	8.029*
C4. 聯絡家長及其他專業人員一 起做幼兒發展與學習的評量	4.22	0.83	15.790*	3.30	1.04	3.124*
D. 實施有效教學	4.66	0.48	36.879*	4.27	0.80	17.172*

D1. 採取正面和支持的人際關係 與幼兒互動	4.80	0.48	40.470*	4.54	0.78	21.184*
D2. 採用有助幼兒發展與學習的 有效教學方式、策略和教材	4.79	0.45	43.151*	4.49	0.83	19.381*
D3. 了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	4.52	0.79	20.802*	3.98	1.14	9.269*
D4. 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	4.52	0.85	19.239*	4.06	1.09	10.479
E. 成為幼教專業教師	4.64	0.49	36.376*	4.25	0.83	16.261*
E1. 認同和投入幼兒教育專業領域	4.79	0.43	45.156*	4.45	0.90	17.375*
E2. 遵守倫理標準和其他專業指引	4.61	0.72	24.129*	4.30	1.02	13.700*
E3. 參與持續學習及合作學習改善 教保實務	4.71	0.54	33.793*	4.30	0.92	15.310*
E4. 統整幼教的各種知識性、省思 性和批判性觀點	4.51	0.64	25.418*	3.99	0.94	11.394*
E5. 參與重視幼兒及推動幼教專業 的活動	4.59	0.76	22.527*	4.20	1.11	11.679*

註：1. *p.05；2. 加陰影者表均數（M）大於4.2。

肆、結論與建議

本文目的在辨認幼稚園教師的可能關鍵能力、確認幼稚園教師的關鍵能力和建議幼稚園師資培育機構及幼稚園教師運用研究發現的途徑。經採描述法，先透過文獻分析辨認出美國幼教學會 (NAEYC) 的專業幼教人員新標準是我國幼稚園教師的可能關鍵能力，再利用問卷普查台北市公私立幼稚園園長（或園主任）對各項能力之重要程度和使用頻率的看法（各採五點量尺）。結果發現 19 項能力均為重要能力，其中包含在下列四層面的 17 項為關鍵能力（加星號的能力表其使用頻率甚高）：

A. 促進幼兒發展與學習

1. 了解幼兒的特性與需求*
2. 了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*

B. 建立與家長和社區的良好關係

4. 了解家長和社區特性及其對幼兒的影響

C. 利用觀察、檔案文件和評量以支持幼兒和家長

5. 了解幼兒評量的目標、功能和應用
6. 運用觀察、檔案文件和其它適當評量工具與方式，了解幼兒發展與學習情形
7. 實施有專業道德、負責任且有助於改善幼兒發展與學習之活動的評量
8. 聯絡家長及其他專業人員一起做幼兒發展與學習的評量

D. 實施有效教學

9. 採取正面和支持的人際關係與幼兒互動*
10. 採用有助幼兒發展與學習的有效教學方式、策略和教材*
11. 了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
12. 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

E. 成為幼教專業教師

13. 認同和投入幼兒教育專業領域*
14. 遵守倫理標準和其他專業指引*
15. 參與持續學習及合作學習改善教保實務*
16. 統整幼教的各種知識性、省思性和批判性觀點
17. 參與重視幼兒及推動幼教專業的活動*

根據以上發現，本文結論如下：

一、幼師關鍵能力已被確認，但細項能力猶待探究

幼師應具備 17 項關鍵能力已被確認且可加以應用，但更細部的能力（如圖 2 中的分層）猶待使用者根據本身對能力明細的需求程度進一步探究。

二、幼師應有個人特質有必要一併探究

如果將執行工作所需的能力和特質之組合體視為冰山，則能力和特質通常被分別視為冰山在水面上和水面下的兩部分。本文著重在能力確認，但根據問卷填覆者的反應，幼師特質被高度重視，宜和能力一併探究。

三、八項關鍵且常用的能力須被高度重視

再以確認的 17 項關鍵能力中，有八項經常被使用（上列關鍵能力中加星號者），值得特別重視。

四、學校和職場學習須更協調及聚焦在關鍵能力的培養

關鍵能力本身及問卷填覆者的意見，都指陳幼師能力的培養須兼重在「學校」幼師培育機構培養及在幼稚園「職場」培養雙管齊下，但學校和職場須加強協調溝通，並更聚焦在關鍵能力已形成重點。

根據以上結論，本文建議如下：

一、幼師培育機構宜應用關鍵能力檢討和規劃課程

大學校院和技專校院幼兒教育系或幼稚園教師教育學程宜應用關鍵能力當重要標準，檢討和改進現有課程或規劃新課程。使幼師培育標準、課程、教學和評鑑相

互協調、環環相扣。

二、幼師培育機構宜應用關鍵能力招募和輔導學員生

大學校院和技專校院幼兒教育系或幼稚園教師教育學程宜應用關鍵能力當重要標準，招募能在其預定修業年限內有效達至標準之上的學員生，並應在過程中注意學員生能力之進展情形，輔導其學習與成長。

三、幼稚園教師和準教師宜參考關鍵能力檢視自己的能力、興趣與性向

幼稚園教師和準教師宜參考關鍵能力，檢視自己的能力、興趣與性向，以確認差距。

四、幼稚園教師和準教師宜參考關鍵能力做好進修發展和生涯發展

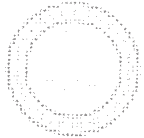
幼稚園教師和準教師宜根據前述關鍵能力、興趣與性向差距，做好進修發展和生涯發展。

參考文獻

- 徐秀容（民 89），幼教人員。載於行政院勞工委員會職業訓練局出版職業簡介，18，頁 2-11。
- 教育部（民 89a，12 月），教育部中程（九十至九十三年度）施政計畫。2001 年 7 月 1 日，見 <http://www.moe.gov.tw>。
- 教育部（民 89b，2 月），教育改革行動方案。2001 年 7 月 1 日，見 <http://www.moe.gov.tw>。
- 彭森明（民 91，12 月 30 日），美國當前教育改革的趨勢。載於 2001 年跨世紀教育改革研討會手冊（頁 5-10）。財團法人翰林文教基金會。
- Bowden, J. A. (1993). *Competency-based education-Neither a panacea nor a pariah*. Retrieved August 31, 2001, from <http://crm.hct.ac.ae/018bowden.html>.
- Ellis, T. I. (1984). Teacher competency: What administrators can do. *ERIC Clearinghouse on Educational Management: ERIC Digest*, Retrieved December 30, 2001, from http://www.ed.gov/dutabase/ERIC_Digests/ed259452.ntme.
- Kerka, S. (n.d.). Competency-based education and training. *ERIC Myths and Realities*. Retrieved 2001/11/30, from <http://ericacve.org/docs/cbetmr.htm>.
- Kroese, G. (2001, December 20). *Introduction into core competencies*. Retrieved February 1, 2002, from http://www.amazon.com/exec/obidos/tg/stores/detail/-/ebooks/B00005RZ32/customer-reviews/qid=1015316752/br=1-9/ref=br_lf_b_9/.
- Martin, D. J.W. (1996). *Personnel competency in Australia*. Retrieved December 31, 2001, from <http://naomi.monntains.net.au/dav/dm/employ/competency.htm>.
- Miller, L. E., & Smith, K. L. (1983). Handling nonresponse issues. *Journal of Extension*, 21, 45-50.
- NAEYC (2001, October). *NAEYC Standards for early childhood professional preparation: Baccalaureate or initial licensure level*. Retrieved December 30, 2001, from

- http://www.naeyc.org/profdev/prep_review/preprev_2001.htm.
 Queensland Board of Senior Secondary School Studies (2001). *Key competencies supplementary statement for early childhood practices SAS*.
 Sullivan, R. S. (1995). *The competency-based approach to training*. US. Agency for International Development.
 U.S. Department of Education. (1998). *Promising practices: New ways to improve teacher quality*. Retrieved November 1, 2001, from <http://www.ed.gov>.
 Whiddett, S., & Hollyforde, S. (1999). *The competencies handbook*. London: Institute of Personnel and Development.

* . * . * . * . * . * . * . * . * . * . * . * . * . * . * . * . * . *



國中畢業生多元進路

四、甄選入學方式

項 目	說 明
甄選區域	全國高中職分為十四個招生區，五專分為三個招生區。
實施範圍	【得跨區報名】 五專各類科；特殊才能班及各單類科高中；高職經教育行政機關核准設立之班、科、校。學生應就以上單一學校或跨區聯合甄選入學委員會擇一報名。 【不得跨區報名】 依一般智能及學術性向所設之資優班，學生限向國中三年級學籍所在地之單一學校或聯合入學委員會報名。
實施對象	取得九十二年國民中學學生基本學力測驗分數之國民中學應屆畢業生、非應屆畢業生及同等學歷者。
實施方式	1. 學生：依聯合甄選入學委員會或招生學校所訂條件，提出申請報名。 2. 招生學校：以學生基本學力測驗分數為甄選條件，並應配合合招生之科、班性質參採學生在校藝能表現、綜合表現或特殊才藝；得視實際需要就實驗、口試、小論文、實作、表演或術科等項選擇辦理，但不得再加考任何學科紙筆測驗。
實施時間	7月4日、5日（星期五、六）報名。 九十二年 7月11日（星期五）放榜。 依各區入學簡章為準。
費用	高中職報名費新台幣280元；五專報名費400元。 低收入戶或直系血親尊親屬支領失業給付之子女檢附證明得減半優待。



摘自本館教育資源服務中心