

教育問題座談會專輯

幼稚園師資培育 的危機與轉機

國立教育資料館 委託

台北市立師範學院 辦理

中華民國八十三年十二月



序

社會越發展，教育問題也越趨錯綜複雜，以往蕭規曹隨，維持現狀的作法，已無法面對現今變遷的社會。所以一個有作為的政府，應是問題的發掘者、問題的解決者，而探究問題的最有效途徑莫過於面對面之溝通。所以本館積極策劃辦理教育問題座談會，使教育問題直接呈現開來，面對各界公開溝通，以廣泛蒐羅各層面之意見與訊息。自八十年度起舉辦一系列之教育問題座談會以來頗獲好評，且引起廣大的迴響。

鑑於今年師資培育法公布後，師資之培育將趨於多元化，對各師範校院亦將造成莫大的衝擊。九所師範校院的幼兒教育系及各大學相關學系在此一變革下，亦會受到不同程度的影響。因之，幼教師資培育課程的規劃、幼教師資水準的維持、師資待遇的問題……等，皆值得深入探討，並提出解決之道，方能將危機化為轉機，以資因應未來多元化的發展。本館在民國83.1.18.立法院三讀通過「師資培育法」後，遂委託台北市立師範學院辦理此場「幼稚園師資培育的危機與轉機」座談

會。邀請了教育學者專家、大學校院幼教相關系所師生代表、幼教老師、民間幼教團體代表、教育行政人員與會，使此一座談會之結果，能讓理論與實務相結合，並深入研究各種變革方案，以提出可行而又有效率的解決方法，以供教育決策機關、學校、教育研究人士參考。

本專輯係該場座談會之現場實錄所彙整而成，座談內容有引言人報告、綜合討論……等。研討主題分別為幼稚園師資培育的危機與轉機、幼稚園與小學學制及師資培育的關聯性探討、幼稚園教師分級制度的初探……等，各界發言均精闢入裡，頗能對當前時弊加以針砭，為我國未來幼稚園師資培育制度之發展方向提供許多珍貴意見。

本書得以付梓要感謝台北市立師範學院蔡代院長秋來親臨主持會議，幼兒教育學系林前主任佩蓉暨有關同仁，從事前之規劃到座談會之舉行，他們均全力協助，使得座談會能順利進行、討論熱烈，從而收到集思廣益之效，並讓整個活動圓滿成功，對此本館至為感佩，在此一併致謝。

館長 毛連塏謹誌

民國 八十三年十二月

教育問題座談會專輯

幼稚園師資培育的危機與轉機

目 次

壹、幼稚園師資培育的危機與轉機·····	林來發·····1
貳、幼稚園與小學學制及師資培育 的關聯性探討·····	幸曼玲 高敬文·····8
叁、幼稚園教師分級制度的初探·····	江麗莉·····23
肆、幼師薪資福利問題之探討·····	林佩蓉·····32
伍、如何改革師範院校幼兒教育學 系課程與教學以有效培育幼教 師資？·····	簡楚瑛·····52
陸、如何規劃大學校院幼兒教育學 系課程與教學·····	林惠雅·····58
柒、幼兒教育系教育實習制度之探 討·····	林育瑋·····75
捌、綜合討論·····	92

玖、附錄

一、大會手冊.....	121
二、師資培育法.....	133

幼稚園師資培育的危機與轉機

林來發

每個國家都相當重視師資培育，有健全的師資，才能對教育有所貢獻。以往師資培育傾向於由政府主導，提供優良師資培育的環境與課程，使教師具專業素養，所以逐步形成單一管道的師資培育體系。目前，此一體系，可說是已完成階段性功能，但無法符合變遷開放社會的需要，故近年來有師資多元化的呼籲，教育部亦有感於此一潮流趨勢，在此次「師資培育法」修正過程中，將各級學校師資，由單一培育改為多元化方式。

單一師資培育體系，較易貫徹以師資達到既定目標與水準；而多元化師資培育體系，因為是由不同背景之大學校院培養，師資來源背景不同，互相激盪影響，可提供多樣化之人材。

壹、「師資培育法」的特色

教育部原定的「師資培育的草案」與經立法院討論，通過後之版本有很大的出入。雖然仍維持師資培育

多元化觀點，但在實施的內容與技術上差異很大，例如：原有的教師資格與未來教師任用的程序上有很大不同，恐怕需要經歷一段時間的適應。

目前公布實施的「師資培育法」究竟與原有的「師範教育法」有何不同？

1. 將來師資培育機構並不限定為師範院校，其他一般大學只要符合教育部依據「師資培育法」訂定「教育學程」之規定，均可培育師資。

2. 未來師範院校學生不再享有公費待遇。

過去師範院校學生一律採公費制，目前依需要及經費預算而決定公費名額及師資類別，未來公費將採彈性方式規劃實施。

3. 未來師資檢定，先依書面資料審查，取得初檢合格；然後至學校實習，實習及格再參加複檢。以往師範院校畢業需要實習一年，實習階段佔實缺，與正式教師並無不同；實習期滿有實習成績，並未淘汰；目前規劃的方向是實習教師不佔實缺，而薪資待遇未必與正式教師相同，可能會依實際缺額及預算再決定薪資額度，目前尚未擬出詳細辦法。

4. 未來將設有實習教師輔導專業機構，協助規劃實習制

度，使實習教師確實能得到輔導效果，例如：規劃多少實習學生到多少實習學校實習，任教多少科目、時數，不像往常定期舉行座談，可能由輔導羣、輔導組每天與實習教師接觸，加強實習輔導功能。

5. 師資培育法中規定：大學校院若要開設「教育學程」，需要專任教師即非兼辦性質，有專職人員辦理。
6. 師資檢定辦法由教育部訂定，目前因為師資並不缺乏，所以實際上並未辦理檢定考試；未來對於非師範院校畢業且未修教育學程者，是否可經由檢定方式取得教師資格，或僅針對申請初檢、複檢資格者而實施，目前並不明朗。

以上為大原則，至於細節，需待「師資培育法施行細則」及其他七個子法公布後，師資培育法才能真正明朗。七個子法指的是：

- ①大專院校開放教育學程，應置專任教師、課程之設立標準
- ②實習辦法
- ③教師資格檢定辦法
- ④師資培育自費、公費、助學金實施辦法

⑤師資培育進行機構設實習輔導單位組織

⑥教師在職進修辦法

⑦地方教育輔導辦法（師院輔導區）

目前對於「師資培育法實施細則」草案，教育部已經請法律、教育、實務有關人員成立諮詢委員會正在進行審查；而其他七個子法亦在研擬中，會在一年內陸續公布實施。

貳、「師資培育法」的影響

「師資培育法」的公佈，對於我國師資培育制度而言，是危機？還是轉機？目前很看出明確方向，但可以肯定的是，師資培育管道多元化後，應是轉機多於危機。可能的危機是，師資多元化無法確保過去師範一元化所培育的師資能維持一定水準；但從長遠的觀點來看，師資培育多元化後，多少會產生背景不同的師資彼此互相激勵的作用，說不定，可培養出更多優秀的師資人才。因為過去學生入學師範院校資格相當優秀，但一旦進入學校後就十分「安定」，無須擔心畢業後的就業工作，實習完畢必然擔任正式教師；但是未來師資管道多元化以後，學生從實習之前就必需開始規劃、安排，

同時還要準備參加複檢，即使通過複檢也未必保障就業，更何況複檢通過率不會達百分之百。

複檢有考評的作用在內，可說是師資專業素質的關卡，經過此一篩選歷程，也許可以找到優秀師資，但此種方式與過去大不相同，目前尚未實施，無法評斷師資水準是否因使用方式不同而有所不同。也許未必如一般人所想，師範院校學生入學資格會降低，說不定仍然能維持一定水準，不過未來師範院校如果維持過去的目標與課程，恐怕無法因應此一重大變革，目前情勢尚不明朗，仍有待進一步觀察。

叁、「師資培育法」公佈對幼師培育及在職幼師的衝擊

幼師之培育與各級學校其他教師資格取得之方式完全相同，同樣受「師資培育法」的規範。過去的幼師多半以在職進修的「代辦方式」培養，真正由幼專或大專幼教相關科系畢業培養所佔的比例並不多，「師資培育法」通過後，正科班畢業或修有一般大學院校幼教學程者，才能擔任幼師，可全面提升幼師素質。

師資培育法的實施，對於各師範學院幼兒教育系並

無太大影響，甚至會冀望在未來扮演更重要的角色，理由有三：

1. 未來幼稚園教師需求量會大量增加

「幼稚園教育法修正草案」已經送往立法院審議中，幼稚教育的年齡層預備擴充到三至六歲幼兒，所涵蓋的年齡層較以前廣泛，是國民小學所涵蓋年齡層的一半，而國民小學師資由師範學院各系培養，幼稚園師資卻僅由一系培養。如果向下延伸一年的法令能通過，幼稚園所需的師資也至少會是小學的三分之一，而目前幼師每年所培育人數，在師範學院各系中只佔八分之一，幼兒教育系應不至於萎縮，未來說不定尚需擴班，曾加幼師培育班級數，才能符合實際需要，供需取得平衡。

2. 未來五年幼兒教育會蓬勃發展

公立附設幼稚園目前的招生主要對象是五～六歲，因為人口自然減少，未來的趨勢可能會逐步延伸到四～五歲。以目前小學就學人數來看，六年級有三十八萬多，一年級卻僅有三十二萬多；而根據內政部的資料，零到六歲大概停留在三十一至三十三萬人口數，其中只有某一年齡層達三十三萬人，每個年齡層平均約為三十二萬人，與現在國中每個人齡層平均為三十九萬人相比

差距很大，未來教育經費可能會重新安排，政府較有能力加強幼兒教育階段的工作，或許幼兒教育的蓬勃發展是必然的趨勢。

3. 師範學院幼兒教育系學生就學意願會較穩定

過去幼師未分發，無法給公費，影響師資就學意願及任教職志，目前師資培育法公費並非重點，中小學教師亦不分發，可能會產生較大變動。另外，師資培育法公布後，對在職教師影響不會太大，反倒是可能提供幼稚園更多進修管道。未來除師範院校可提供幼教進修管道外，沒有幼教課程的一般大學院校也可能會開放許多進修課程。

肆、一般大學欲開設幼教系或幼教學程的可能性

依照「師資培育法」法理來說，一般大學只要符合專任教師設立標準與課程規定，即可培育師資；但可以推測未來的趨勢可能是沒有相關科系的大學院校才會開設此一幼教學程。因其設有幼兒教育的專門課程，而無相關科系之大學院校，要開設「幼兒教育」學程會有困難。另外，大學是否會新設「幼兒教育學系」則視幼稚園師資需求及學生未來出路而定。

幼稚園與小學學制及師資培育的關連性

探討

幸曼玲 高敬文

一、現況說明

(一)學制的差異

我國幼兒教育經過政府多年的努力，在教學方法上以及活動形式上都有長足的進步。在教學上，教師大都能體會尊重孩子的想法，並以活動的方式讓孩子依自己的速度，自己的興趣來學習。然而，依我國現行教育制度看來，國民小學與幼稚園在學制上明顯不同。國民小學是義務教育，而幼稚園是非義務教育；國民小學是正式教學，而幼稚園是非正式教育。由於學制上的差異，師資也是以一刀切兩段的方式分開培育。

(二)師資培育與學制的關係

我國教師培育的管道依學制來區分。在師資培育法實行前一分爲二，師範學院的不同科系分別培育四至十二歲的師資。四至六歲進小學前的師資來自師範學院的幼兒教育師資科，或幼兒教育系培育。而進小學之後的師資則由師範學院幼教系以外的其他學系負責。而這種分屬二種不同管道的師資培育方式，造成幼稚園與國小老師相互不知對方的教學方式與教材內容，形成銜接上的困難。幼稚園強調整合的課程，以活動方式，尊重幼兒自我的表現來導引幼兒的學習；而進了小學則馬上變成分科、講述、固定知識答案的模式來學習（見表一）。這種學習方式的轉變不僅幼兒難以適應，就連教師也不知如何因應。況且，師範學院的非幼教系在校生，在大三、大四集中實習時，對幼兒的發展狀態、情緒表現以及學習狀況並未有全面性的了解，對幼兒的判斷也缺乏長期觀察與訓練。一般師院結業生在實習的一年期間，多半著重於班級經營以及各科教科書內容和教學方法的掌握，對幼兒的人格特質以及個別差異還無暇顧及。但是，剛入小學的幼兒其個人的成熟度不夠，基本能力缺乏，正是需要老師導引的時候。大班教學與正式課程的壓力，使得教師對幼兒個別化的表現顯得措手

不及。

相反的，師院幼教系的學生由於平時教學內容偏重於幼兒的發展與幼兒心性培養等方面，較不注重學科知識的傳遞，因此對幼兒有較細膩的觀察。而尊重幼兒的個別差異也是幼兒教育師資培育課程非常強調的觀點。因此，如果讓幼教系畢業的學生帶領一、二年級的小朋友應該是適切而且可勝任的。如果以幫助幼兒發展的觀點來看，幼教系畢業的學生應該比師院非幼教系畢業的學生更能勝任國小一、二年級班級老師的任務。而相同的想法，若非幼教系畢業生能加強幼兒發展的課程或觀察，當帶領一、二年級時，會比較能掌握兒童的各項適應及學習狀況。

二、問題分析

(一)幼兒教育的定位問題

美國幼兒教育協會(NAEYC)曾經定義幼兒教育的內涵(early childhood program)，幼兒教育包含的範圍可以用不同的方式來區分。以年齡來說，幼兒教育的對象應是出生至8歲的幼兒。以機構來區分，幼兒教育包

括了各式托育中心、公私立幼兒學校、幼稚園，以及小學一、二年級的小朋友。以課程安排的時間來區分，幼兒教育可以是半天的課程，也可以是全天的課程安排（Bredekamp,1986）。依此觀點看來，幼教育的對象其年齡應是指0—8歲的小朋友。在這時期的小朋友，由於身心尚未發展完全，因此幼兒教育所設計的課程方案，應以促進幼兒成為全人的發展為主要目標，而非指教導學科內涵的正式教育。雖然，由於社會價值觀的扭曲，許多父母對教育的看法是「不要讓孩子輸在起跑點上」。但是，「不要讓孩子輸在起跑點上」的意義仍應是個人與人相處能力、自信心，以及勇於面對外界環境等「人」的因素的養成，而非知識、技能等「物化」的教育。然而，由於「人」的教育長遠深邃、不易評估；「物」的教育具體可見，使得父母在評估教育功能的成效時往往以「幼兒會寫多少字」，「會做幾道計算題」為衡量的標準。而學校也汲汲營營於具體可見的成效以為辦學的標準。但是，以幼兒的發展狀態而言，幫助孩子樂於與外界環境接觸，並發覺學習的趣味，遠比一開始就直接教導幼兒什麼是重要的知識有意義的多。知識並非不重要，知識的累積也是人類面對問題解決困難的

重要因素之一。但是，知識是蘊含在環境中的，知識的用處根植於生活情境中。唯有培養出由環境中建構知識的能力，個人獲取的知識才能應用到生活中。因此，在幼兒階段，父母評估教育的功效應以幼兒發展能力上的表現為主。

根據研究顯示，幼兒發展是全面性的，個人生理、社會、情緒及認知的發展是整合在一起的。個人在某一方面成長上的延遲，可能影響到其他方面的成長。譬如說，個人食慾不佳、營養不良可能影響到個人的體力，進而沒精神與人交往，甚至影響到學習的興趣。因此，過早注重認知的成長可能忽略了其他方面的成長，而導致幼兒覺得上學沒意思。而在生命的早期，學習與發展也是融合在一起的，因此，0—8歲的階段其學習方式應採統合課程(integrated curriculum)，而非分科的形式來教學，而真正落實統合課程的編擬與實施也要靠老師來完成。我國幼兒教育的區分方式以幼兒正式上學的年齡來區分，故將0—8歲的幼兒教育以7歲為切割點。但是以幼兒發展的觀點來看，0—8歲幼兒應是一整體教學的目標與教學的形式均應類似。因此幼兒教育的實施內容與實施方式應與教育其他年級兒童的方式有所差異。

(二)幼小銜接的問題

由於幼稚園和小學在學制上的差異，造成幼兒在適應上的困難。一般來說，家長認為在小學時有進度壓力，教師教得太快，幼兒趕不上進度是適應困難的原因之一；而班級人數過多，幼兒的個別差異容易被忽視則是另一個不適應的原因。教師認為產生不適應的原因則是小學各科教學硬性規定四十分鐘，幼兒身心調適不易，造成上課時不專心的現象。另外，小學沒有準備點心，幼兒上課會偷吃東西；幼兒在上課時間常不經允許就說話；忘記攜帶上課時必須的學用品等，也是由於幼稚園和小學在學習方式上的差異而造成的困擾。（見表一）

表一：幼稚園與小學學習型態之比較

類別 項目	幼 稚 園	小 學
課程內容	透過健康、遊戲、工作、音樂、語文、常識六個領域學習。	低年級九個科目：國語、數學、自然、社會、唱遊、美術、分組活動、健康教育、生活與倫理。
教學方式	沒有固定教本，老師自行編定教材，進度自訂，採合科教學或活動課程，多屬動態學習。	有教科書，按課本及規定進度教學，採分科教學，老師講課，學生聽講，屬靜態學習。
班級氣氛	較自由、活潑、時間壓力較小。	統一學習、自律安靜、作息分明。
上課時間	採合科學習及活動課程方式，視活動內容彈性調整上課時間。	每堂40分鐘，下課10分鐘，上午第二堂下課，休息20分鐘。
作 業	沒有硬性規定的作業。	書寫為主的功課佔相當大的比例。
情境布置	配合單元更換情境，學習區有幼兒可以自由操作的教具及學習材料，幼兒作品豐富。	偏重以生活公約、榮譽欄、學生園地、標語為主，通常是一學期的布置。
教師年齡	一般較為年輕。	各校不同，有的偏老化。
學習評量	以生活教育為主，注重情意、動作技能及認知評量。	以認知為主，偏重紙筆測驗。
其 他	有點心、玩具、沒有紙筆考試。	沒有點心及玩具，有大小考試。

由於幼稚園和小學學習類型上的差異，造成幼兒在學習上的困擾，小學生甚而害怕上學，產生懼學症。

(三)師資培育的課程問題

今年二月七日總統公布實行的「師資培育法」第四條明令：師資及其他教育專業人員之培育，由師範校院

設有教育院、系、所或教育學程之大學校院實施之。前項各校院之教育學分及課程，應針對中等學校、國民小學、幼稚園及特殊教育師資類科之需要，分別訂之。第一項所稱教育學程係指大學校院所規劃經教育部核定之教育專業課程。大學校院教育學程應置專任教師，其師資及設立標準，由教育部定之。而師資培育法第七條明令：具下列情形之一者，為修畢師資職前教育課程：一、師範校院大學部畢業者。二、大學校院教育院、系、所畢業且修畢規定教育學分者。三、大學校院畢業修滿教育學程者。四、大學校院或經教育部認可之國內外大學校院畢業，修滿教育部規定之教育學分者。前項人員經教師資格初檢合格者，取得實習教師資格。

根據第四條及第七條的規定，教師為取得初檢資格必須有三個條件。一、教師必須先修畢職前教育課程，二、職前教育的課程可由師範校院，或其他設有教育學程的大學校院來開設，三、師範校院或其他開設教育學程之大學校院，則可依據需要開設不同年級的教育學程。因此任何師範校院或大學校院都可設立中等學校、國民小學、幼稚園以及特殊教育的師資培育課程。如果以現行的師範校院實施的教育學程來看，幼兒教育系培

育的師資與初等教育系培育的師資差異不大。這個結果可由幼兒教育系與初等教育系職前訓練的課程來說明。

據教育部八十二學年度公布實施的課程內容規定：師範學校各學系結（畢）業學分數為一四八學分，其中初等教育學系之普通課程七十學分，佔總學分數之47.3%；專業課程四十學分，佔總學分數之27%；專門課程三十八學分，佔總學分數之25.7%。幼兒教育系之普通課程為五十六學分，佔總學分數之37.9%；專業課程為四十學分，佔總學分數之27%；專門課程為五十二學分，佔總學分數之35.1%（見表二）。

表二：初等教育系與幼兒教育系之職前課程比較
（八十二學年度）

類 別	初等教育系	幼兒教育系
普通課程	70(47.3%)	56(37.9%)
專業課程	40(27.0%)	40(27.0%)
專門課程	38(25.7%)	52(35.1%)
總 計	148(100%)	148(100%)

表二顯示，初等教育系與幼兒教育系在課程內容上，普通課程較幼兒教育系多出14學分，而多出來的普

通課程學分則分佈在師範學院必修科目上。這些師範學院必修科其中語文學科多出2學分，社會學科多出6學分，數理學科多出8學分，藝能學科則少2學分。由此可見，初等教育系較幼兒教育系多出來的學分多在學科內容上，尤其是數理學科和社會學科，共計14學分。以教育專業科目而言，初等教育學系和幼兒教育學系的學分並無二致，僅在科目上有所差別。然而，二系之專業課程之內涵共有四點不同。一、初等教育系之「初等教育」、「教育研究法」、「教育哲學」屬於專業科目之必修項目；而這些科目在幼兒教育學系的課程中除「初等教育」外，其他二科均屬專業科目的選修項目。二、幼兒教育學系列為專門課程必修之「幼兒教育概論」，與初等教育系列為必修「初等教育」科目類似，僅涵蓋的範圍不同。三、初等教育系之各科教材教法共計十四學分與幼兒教育學系之教材教法之學分數相當。但幼兒教育系之音樂教材教法、工作教材教法及遊戲體育教材教法共計六學分，所佔之比例較初等教育系之體育、音樂、美勞等學科教材教法之三學分多出一倍。但是，幼兒教育系之常識及數學教材教法所佔的四學分，則少於初等教育系之社會科、數學科及自然科教材教法之六學

分。由此可見，幼兒教育系比初等教育系更重以遊戲來教學，以及在遊戲中學習的概念，因而減少學科內容教材教法的比例。四、幼兒教育系在校期間之教育實習共計十學分，二十個小時；而初等教育系在校期間之教學實習為八學分，十六個小時。

除了教育專業課程學分總數一樣外，初等教育系之專門課程之總學分數（38學分）少於幼兒教育系之專門課程之總學分數（52學分）。這些科目分別是初等教育系輔導組、學校行政組或是體育組的專門課程。而幼兒教育系的專門課程則偏重在幼兒發展與保育、幼稚園課程設計、幼兒行為觀察、幼稚園行政及特殊幼兒教育等課程。對以個別差異大，統整學習為主的幼兒而言，幼兒教育系所訂為必修的這些專門課程，的確能幫助提昇教師觀察幼兒的能力。

綜合以上課程，初等教育系與幼兒教育系的課程內容雖然不同，但是各有偏重。初等教育系的課程內涵偏重學科教育，而幼兒教育系的課程內涵則偏重幼兒各方面的發展。國小低年級的兒童在發展上仍屬於幼兒階段。因此，如果幼兒教育系畢業生要當國小一、二年級的老師在基礎的訓練上應是足夠的；而初等教育學系的

畢業生則必須加強對幼兒的觀察與評估，才是有助於幼兒發展的。

三、具體解決方案

(一)針對幼兒教育的定位的問題，為「幼兒教育」正名

教育是為促進幼兒健全發展而努力，在幼兒時期，也就是0—8歲的時期，幼兒教育是以健全個人發展為首要目標，而非以物化教育為目的。因此，幼兒教育在概念上應是以0—8歲的幼兒為對象，而不是因為學制上的區分，而以0—6歲的幼兒為對象。我國目前以學制來畫分，未上小學的教育方式統稱為幼兒教育。事實上，這是將概念上的幼兒教育等同於制度上的幼稚園教育或托兒所教育。如果以幼兒為中心的觀點來看，幼兒教育應是針對「幼兒」來設計。「幼兒」應是指0—8歲的幼兒。其教學目標、學習方式、作息型態均應針對幼兒來設計，而不應有上了小學就像是一夕之間蝌蚪變青蛙的神奇。

(二)針對制度上的差異應尋求幼小銜接問題的改進之道

幼兒教育在概念上應重新定位，但在制度上也應謀求補救。以現行學制而言，幼稚園到小學階段是有銜接問題存在。而現今的銜接課程多以幼稚園適應小學的方式來解決。因此，幼稚園多半在大班畢業前的一個月裡規定每節課上課時間、回家有家庭作業等方式，讓幼兒在入小學之前有所準備。但是這種銜接方式是忽視幼兒的發展狀態，以學制為基準點的課程型態，並不適合此階段的幼兒。以幼兒為中心銜接型態應該是改變小學低年級的教學方式，以順應這個階段的幼兒發展及學習方式。

然而，以小學來適應幼稚園的銜接課程則應具備以下幾種特性：

- 一、銜接的課程應具備有更多的課程內容，讓幼兒自行選擇。
- 二、留有更多的自由時間，讓幼兒規畫自己的工作，甚至有時間評量自己的成果。
- 三、必須透過遊戲的形式，達成學習知能的目標。
- 四、各種活動必須配合幼兒正在學習知能的目標。
- 五、以生動、活潑的方式教讀、寫、算(3R)課程。

依照學者的說法，幼兒在進入小學時，由於身心尚

未完全成熟，發展速率不一，以致於仍需經營開放式的學習空間，讓幼兒仍有機會依自己的步伐，調整自己的興趣，發揮自己的潛能，建立自己的信心。也因為如此，為幼兒設計的銜接方案則採開放的角度來設計。然而，此方案的落實，仍需教師在這方面理念的建立與配合。因此，銜接方案之有效與否，教師扮演了很重要的角色。

由於教師在銜接課程中扮演了十分吃重的角色，因此教師是否有開放的心胸讓幼兒自由選擇，是否有足夠的能力安排適當的情境，是否有敏銳的觀察，判斷幼兒的能力影響到幼兒是否真正的學習。由是之故，加強教師在此方面能力的培養，則是小學教師應有的職前準備與在職訓練。

針對以上觀點，師資培育的課程內容要因此修訂，以順應幼兒發展的需求。以下則提出幾點修改的方向，以徹底改進幼兒教育的困擾：

1. 修訂初等教育系之課程，強化對「幼兒」的認識與實行，使得師資培育在職前訓練時就注意此問題。
2. 規劃在職訓練課程，使得現職小學教師能有意願、有方法、積極解決問題。

(三)針對師資培育的課程問題提出改善之道

由於教師的能力影響幼兒的學習極為深遠，因此重新規範師範院校的課程以切合實際需要，乃為當務之急。尤其是目前師資培育法通過，師資培育多元化的現在更應強化師範院校的課程，以突顯師院的特色。如在師範院校開設之教育學程中規劃小學低年級教育組，使得接受四年幼兒教育訓練的幼兒教育系學生也能支援國民小學，擔任國小低年級老師的教學任務。這是幼兒教育系可以支援師院其他學系的地方。

(四)重新定位幼兒教育使概念和制度一致，師資培育與概念學制一致

目前幼兒教育概念與制度分歧，學制與師資培育一致的作法之下，真正受害的是幼兒。幼兒在不適宜的環境下成長，對學校喪失了興趣，對周圍喪失了信心反而無法教育一健全的國民。因此，改變學制，修正幼兒教育的定位，以符合幼兒發展的狀態，乃是千萬幼兒之福。

幼稚園教師分級制度的初探

江麗莉

一、現況說明

目前國內幼教師質的來源相當龐雜，包括學歷不同及專業程度不同的各種組合。學歷方面有高中、高職、二專、三專、大學、研究所以上等多種類型，專業程度方面則有修習二十或二十八幼教專業學分、幼教相關科系、幼教本科系等類型。如此多樣的師資來源，造成目前幼稚園教師素質分歧，專業水準受到質疑。同時，由於(一)薪資待遇偏低、福利差又無工作保障；(二)工作環境不佳，工作負荷量大、工時長、壓力重；(三)缺乏進修成長機會，未有被充分器重的感覺、社會地位低落等因素，致使幼稚園教師的流動量大且流失率高，不僅影響幼師專業發展，對幼教品質的影響更是極大。由於幼教師資的良窳關係到幼教的品質，因而若欲提昇幼教品質，那麼強化幼師專業能力、改善其工作薪資及工作環境，並提高其社會地位乃是當務之急。

依民國八十三年二月七日公布「師資培育法」第七條及第八條之規定，修畢師資職前教育課程，經教師資格初檢合格者，僅取得實習教師資格，而要取得合格教師資格，實習教師應再經教育實習一年，成績及格，並經教師資格複檢合格，才可獲得。此一法令之規定，就教師專業化之觀點而言，確是極好之教師進階制度。因此，如何審慎規劃這一年之教育實習是相當重要的，其中實習學校及實習指導教師的品質，更是會影響實習教師的教學態度與任教意願。由於目前國內幼稚園良莠不齊，幼稚園教師的素質亦是參差不齊，因此，如何掌握實習教師一年教育實習的品質，以確保達成提昇教師專業素養之目標，乃是亟待思索之課題。

二、問題分析

(一)幼師專業化的觀念待加強

目前幼教的種種困境，究其原因之一乃在於幼教的專業性仍受到質疑，因而如果幼教界要確立專業性，則有必要先建立幼師專業化的觀念。師資培育法第四條：「師資及其他教育專業人員之培育，由師範校院、設有

教育院、系、所或教育學程之大學校院實施之」。亦即，我國正朝師資培育管道多元化的理想邁進，開放師資培育的機構和方式。然師資培育多元化並不意味著要降低教師的專業水準，反而是更強調專業素質的認定與把關，故在法令中亦明文條列教師資格檢定之相關規定。因此，如何建立專業認可標準，以把關與認定幼師的專業素質，進而確立幼師專業化的觀念，實乃改善幼教現況之重要課題。

(二)幼師的專業生涯規劃不足

社會可由人員向上流動中受益，幼教系統亦然；鼓勵幼師專業進修，有助其向上流動，也可以引進更多新血進入幼教之高層系統。但目前幼稚園教師的升遷管道不明，似乎只有教師與園長二級制。師資培育法中雖有實習教師與合格教師之規定，但對於合格教師之專業化發展則無進一步之說明。因而若教師無意或無財力自辦幼稚園，則可說無任何晉升管道。由於就教師專業發展的階段而言，每一階段都有不同層次的行為、準備、角色及功能，這正也反映出教師生涯發展的目標。因而，積極規劃幼師的生涯發展及進修輔導計畫，並提供幼師

的晉升機會，乃提昇幼師的專業素質之重要課題。

(三)幼師薪資給付標準未能與教師專業性結合

歷年的相關研究中，影響幼稚園教師流動的主要因素之一為薪資待遇偏低、福利差又無工作保障。由於幼稚園教師的薪資待遇不僅影響教師的工作滿意度、流動性，對幼教品質的影響更是甚巨，故而改善幼師之待遇乃當務之急。然現階段幼師的薪資福利在公立幼稚園則比照小學辦理，但在私立幼稚園則自行參照有關法令訂定，並無一定之標準。目前無論是公立或私立幼稚園，薪資之給付多以學歷和年資為給付依據，至於教師之專業能力則經常被忽略。再加上並無法令明文保障幼稚園教師的薪資，造成薪資普遍被拉低的現象，影響所及，專業幼師大量流失，嚴重影響幼教品質。故而調高幼師薪資，並就教師之專業化發展，建立幼師薪資給付標準，乃改善幼教品質之重要課題。

(四)幼師權責與工作內容劃分不清

目前幼稚園教師在形式上雖無分級的情形，實質上卻存在著依職務內容之不同而有所謂主教與助教之區

分，或主教、助理教師與隨車教師之分別。由於相關法令中並未有所規定，而幼稚園又缺乏共識，致使教師之權責及工作內容常發生重疊或混淆不清之現象，嚴重影響教師之工作品質。因此如何從教師專業性的角度，劃清幼師的權責與工作內容，乃是發展幼兒教育的重要課題。

三、改進建議

(一)實施教師專業分級制

欲提昇幼教品質，幼師專業素養的提高及專業資格的認定乃為首要之務。專業強調的是對教師的認可資格、學歷、進修證明以及實務能力建立嚴格的認可標準，以改善目前的工作薪資及工作環境。由於教師在專業發展的各種階段中各有其不同層次的行為、準備、角色及功能。因而，我們可以在幼師不同專業發展階段中，透過多項管道來認定其專業資格——教師專業分級制。教師專業分級的目的不在於要將教師分為不同的等級，而是希望能包容幼教領域中的各種角色與工作情境，經由此鼓勵教師的專業成長，進而改進整體幼教的

專業認定。

(二)配合幼稚教育法的修訂或教師資格檢定辦法的訂定，
擬定教師專業分級制

幼稚教育法施行細則第七條：「幼稚園兒童得按年齡分班，每班置教師二人。其職員編制得比照國民小學規定辦理」。師資培育法第七條：「……前項人員經教師資格初檢合格者，取得實習教師資格」。師資培育法第八條：「依前條規定取得實習教師資格者，應經教育實習一年，成績及格，並經教師資格複檢合格者，取得合格教師資格」。換言之，在現有的相關法令中，僅師資培育法中有所謂實習教師與合格教師之規定，若幼教教師欲採分級制，那麼則需要有相關之法源以為依據。目前「幼稚教育法」正在修訂中，同時「教師資格檢定辦法」亦在擬定修正中，故而可考慮在此二項法令中擬定教師專業分級制之相關修文。

(三)配合師資培育法，結合教師專業分級制與教育實習制度

依師資培育法之規定，要取得合格教師資格者均須

再經教育實習一年，因此實習教師之實習學校或實習指導教師的選擇亟待解決。教師專業分級制的實施即在確保教師的專業知能，因而，在實習指導教師的選擇上，可將教師專業分級制與教育實習制度二者結合，亦即，並不是所有的教師都適合擔任教育實習指導教師，而是就教師專業分級制上某一級別之教師始可擔任此重要職務。

(四)成立「教師資格檢覈委員會」

教師專業分級制的實施成敗與晉級標準的合適與否，檢覈方式或檢覈單位的公平公正與否有極大的關聯。因而如何尋求適當的管道來建立合適且公平的晉級標準及檢覈方式，是將來教師專業分級制實施所要面臨的問題之一。也因而急需要有一常設機構來統籌教師資格之檢覈等業務，同時為確實落實教師專業化之理念，其成員宜包括相當比例之幼稚園實務工作者（資深幼稚園教師、資深幼稚園園長）、幼教學術團體，及省市廳局主管業務人員。

(五)幼師專業分級方案試擬

1. 教師分級的標準：
 - (1)學歷
 - (2)經歷
 - (3)資格檢覈——包括職責、實務能力、專業理論
2. 教師分級的檢覈方式：兼重過程性及總結性評量。
3. 教師分級的檢覈單位：成立「教師資格檢覈委員會」，為一常設機構，統籌教師資格之檢覈，成員包括幼教學術團體、資深幼稚園教師、資深幼稚園園長及省市廳局主管業務人員。
4. 教師分級的類型：教師分為兩類四級，兩類指實習（助理）教師及合格正式教師。合格正式教師又分為三級，分別是初級教師、中級教師及高級教師。各級教師之資格如下表：

師資培育法公佈實施後之合格教師	師資培育法公佈實施前之合格教師
一、實習教師／助理教師 1. 大學院校幼教相關學系畢 2. 資格檢覈 二、初級教師 1. 已取得實習教師＋1年以上實習或碩士＋1年以上實習 2. 資格檢覈 三、中級教師 1. 已取得初級教師＋5年服務或博士＋1年以上實習 2. 資格檢覈 四、高級教師 1. 已取得中級教師＋5年服務 2. 研究論著 3. 資格檢覈	一、實習教師／助理教師 1. 大學幼教相關科系畢或幼專畢、學分班結業 2. 資格檢覈 二、初級教師 1. 大學幼教相關科系畢＋1年服務或幼專畢、專科學分班＋4年服務或高職學分班＋8年服務 2. 資格檢覈 三、中級教師 1. 大學幼教相關科系畢＋6年服務或幼專畢、專科學分班＋9年服務或高職學分班＋13年服務 2. 資格檢覈 四、高級教師 1. 大學幼教相關科系畢＋16年服務或幼專畢、專科學分班＋19年服務或高職學分班＋23年服務 2. 研究論著 3. 資格檢覈

幼師薪資福利問題之探討

林佩蓉

民國83年2月7日師資培育法的公布，在我國教育史上是一元化與多元化師資培育管道的里程碑，具有劃時代的意義。然此項法令對於以培養幼師為主的各師範學院幼兒教育系而言，只不過是錦上添花罷了；因為在法令公布以前，幼師的培育雖以師範學院一元管道為主，但是其中包含高中（職）、專科程度修畢二十八學分者、修畢二年制日間部幼專者，也有利用暑期或夜間部進修取得專科學歷者，再加上已開放大學相關科系可取得幼師資格，幼師學歷、專業背景之多元，原已是不爭的事實。因此，幼教界不僅不會擔心開放幼師培育多元管道的政策，會造成各方人士前來爭食幼教大餅，甚且期待此項政策能網羅更多有志於幼教工作的人才投入，形成良性競爭，以良幣驅劣幣。不過，非常值得憂慮的是，師範學院四年制幼兒教育學系培育出的正統幼稚園師資，卻可能因國中、小工作環境條件的優勢而流失，造成幼教市場上師資質與量嚴重不足的問題雪上加霜。

全國約有百分之七十為私立幼稚園，而在私立幼稚園工作的幼師約11800人（教育統計，民82），由於幼兒教育政策模糊不定、幼稚園在法令上的定位不明、社會大眾認為「幼師不專業」的刻板印象，以及私立幼稚園業主面臨收費限制與成本壓力，這些在私立幼稚園服務的教師並未受到法令充分保障基本生活權利與工作條件：薪資低廉，不僅明顯低於行政院主計處所公布的各行各業平均薪資，更是無法與公立幼稚園教師相比；福利制度差，保險額度低，少有退休金制度；工時長，遠高於公立幼稚園教師與各行各業。影響所及，幼師工作士氣低落，流失率大，流動量高，使得我國幼兒教育的發展受到莫大的阻礙。難怪「私立幼稚園教師薪資待遇不合理」的問題，被列為「當前幼教嚴重問題排行榜」的第三位，同時也被列為在第三個亟需改進的問題（教育資料館，民83）。

很遺憾地是，最近一讀通過的「教師法」，仍未涵蓋私立幼稚園教師，私幼教師權益未被重視的程度可見一斑。筆者有鑑於此，希望藉著本文針對此一主題之探討，喚起社會大眾對保障幼師生活基本權利與工作的重視。

壹、現況說明

一、私幼教師薪資待遇低落、福利制度不健全、工時長。

(一)薪資待遇低落

歷年的相關研究中，私幼教師一再表示，對幼稚園工作最不滿意、最迫切需要解決的問題是〈薪資待遇偏低〉，究竟私教師薪資低落到何種程度？以台北市為例，根據歷年台北市幼稚園教育評鑑報告資料，78學年度私幼教師月薪以10,000～15,000元居多(77%)，15,000元次之(19%)；79學年度私幼教師月薪在15,000以上者為72.6%，10,000～15,000元者為27.4%；80學年度私幼教師月薪以15,000～18,000元(44.3%)和18,000～21,000元(40.0%)最多，15,000元以下(8.6%)與21,000元以上(7.4%)較少；81學年度私幼教師月薪以16,000～19,000(44.8%)最多，19,000～22,000(31.3%)居次，16,000元以下者再次之(14.9%)，22,000元以上者最少(9.0%)。

這些數據與行政院主計處（民83）所出版之「台灣地區薪資與生產力統計月報」資料中各行各業相較之下，確實是明顯偏低（參見表一）。而台北市是社經水準較高、薪資待遇較好的地區，私幼教師薪資待遇如此低落，更何況其他地區！

表一：台灣地區歷年各業受雇員工每人每月平均薪資

行業 年度	礦業及土 石採取業	製造業	水 電 燃氣業	營造業	商 業
七十八年平均	21454	19541	40023	21369	20009
七十九年平均	26004	22179	46230	24742	23500
八 十年平均	28141	24614	55663	28150	25384
八十一年平均	31428	27146	58610	30830	27151
八十二年平均	30945	26738	51900	32290	27012

行業 年度	運輸倉儲 及通信業	金融保 險及不 動產業	工 商 服務業	社會服 務及個 人服務業	私幼教師
七十八年平均	25683	37065	28556	20043	12894
七十九年平均	29117	38699	34326	23288	14315
八 十年平均	33581	42127	36363	25837	17821
八十一年平均	36369	47027	40968	28493	18619
八十二年平均	34264	46669	37333	27514	——

註：最後一欄原幼稚園評鑑報告中，依統計公式，轉換成平均數，由於各年度評鑑報告薪資分級及統計方式，故表中所呈現的平均數，只是概估。

如果將私幼教師薪資待遇與公幼教師相互對照之

下，更可突顯出「私幼教師薪資待遇不合理」問題的嚴重性。以目前剛從幼專畢業的新任教師為例，如果在公立幼稚園任教每月可領29,595，且一年有十四個月薪津之固定收入；若在私立幼稚園任教，則每月薪資多在14,600～20,500元之間，每一年固定收入為十二個月薪津，年終獎金的發放額度各園差距極大，多數採一個月底薪制或一個月全薪制，且薪資額度常有「灌水」之嫌，所涵蓋的項目包括：全勤獎金、招生獎金、工作獎金……等許多不確定的薪資。

幼稚園教師薪資待遇愈高，對整體幼教工作滿意度愈高，愈喜歡、愈願意從事幼教工作，也愈覺得工作有保障、成就感（王慧敏，民77；谷瑞勉，民78）；反之，則工作情緒不佳，流動率大，對幼兒教育品質影響相當大；因此改善幼稚園教師待遇是當務之急。

（二）福利制度不健全

公立幼稚園有完整的福利制度，包括：實物配給、交通費、電費補助及生活津貼（例如：婚喪、生育、子女教育、眷屬重病住院補助、在職進修研習補助等），另訂有福利互助、退休互助、重大災害補助及補助購屋

措施、公保、退休與撫卹、考績獎金、事病假不扣薪、寒暑假放假照領全薪等等。私立幼稚園相較之下，幼師的福利制度遜色很多，僅有勞保，但保額額度低（因勞保保額規定按工作者實際月薪決定，私幼教師薪資原就比公幼教師低很多，再加上園方以多報少……）；每年多會辦理員工旅遊，補助金額相當有限；另外在職進修補助有很多限制（私幼班級專任教師多僅一人，教師走不開）、退休撫卹制度不健全、事假不給薪，私幼的福利少、制度不健全可見一斑。

(三)幼師工作時間長

公立幼稚園教師除了在正常上下班(07：40～16：30)時間全時不得離開幼兒，並與其他小學教師共同輪值學校交通導護、假期值日之外，每週尚需輪幼兒園之值日工作1～3次（視幼稚園教師編制人數而定）。私幼教師工作時間更為冗長，甚至有過之而無不及，每日工時多半長達9至10小時；如果輪值幼童娃娃車接送工作，或者輪值等待所有幼兒離園才能下班，工作更長。幼稚園教師性質特殊，整日與幼兒相處，即使是午餐、午睡時間亦多有職責在身，下班後甚至需要記錄當日幼

兒的學習表現、準備第二天的教材等等，累計的工時十分可觀，公幼教師每年至少還有寒暑假三個月薪資照領，工時縮減很多，私幼教師每年寒暑假以兩週左右者居多。故與各行各業相較之下，私幼教師每人每月平均工作時數，可位居榜首，絕非虛言（參見表二）。

表二：台灣地區歷年各業受雇員每人每月平均工作時數

行業 年度	礦業及土石採取業	製造業	水電燃氣業	營造業	商業
七十八年平均	185.7	203.6	188.6	194.7	190.7
七十九年平均	183.6	201.7	188.7	190.0	188.3
八十年平均	188.7	201.9	189.8	190.1	189.3
八十一年平均	186.9	202.0	188.3	190.6	189.5
八十二年平均	190.5	200.5	186.1	190.7	190.1

行業 年度	運輸倉儲 及通信業	金融保 險及不 動產業	工 商 服務業	社會服 務及個 人服務業	私幼教師
七十八年平均	200.5	190.3	189.4	205.1	—
七十九年平均	199.3	186.4	188.7	202.9	—
八十年平均	198.5	186.4	186.4	200.7	—
八十一年平均	197.8	186.6	185.4	199.0	—
八十二年平均	191.4	182.2	186.3	197.7	208

註：私幼教師每人每月平均工作時數，每週是以星期一至五9.5小時，星期六4.5小時，每月四週計算；此為筆者的概估，並未涵蓋輪值時間在內。

二、私幼教師的薪資福利待遇、幼師流動率、幼師專業水準三者形成惡性循環，直接影響幼兒教育品質。

「優良的師資」一直是社會大眾為子女選擇幼稚園的重要考量因素，因為師資良窳攸關教保品質；而隨著時代變遷，社會大眾對於幼師專業素質提高的呼聲也愈來愈大，根據教育資料館（民83）的調查，有55.0%的社會大眾贊成將幼師學歷提昇至大專程度，而僅有28.1%不贊成。

事實上，過去十年來，幼師培育政策頗能符合社會大眾的需求，幼師的法定資格不僅由高中（職）程度提昇至專科程度，（教育部，民70），隨著師資培育法的公佈（民83），甚至由專科程度提昇至大學程度。遺憾的是，分析歷年相關研究文獻，發現十年來台灣地區師範學院所培育出的合格教師無數，但幼教市場上「黑牌教師」的佔有率卻仍高達50%，且仍維持以高中（職）程度為主的師資結構（林佩蓉，民80；教育資料館，民83）。換句話說，法定幼師資格雖然提高，但實際上在職幼師的學歷水準及專業品質並未顯著提昇。

何以十年來，在職幼師的學歷水準及專業品質並未逐年顯著提昇，主要原因是流失率大、流動量高，且在相當高比例的現職幼師考慮轉業，非常值得憂心。根據台北師範學院（民78）的一項推估研究，至76學年度為止，台灣地區合格專業幼師人數之流失率約為57.9%，就不同學歷資格的幼師而言，幼專日間部畢業者之流失率為9.1%，幼專暑期或夜間部畢業者為39.7%，幼進班結業者為77.8%，而嘉義家職幼教科（民國63年至75年）畢業者為58.9%。而根據林佩蓉（民80）的調查顯示，台灣地區有22.7%的幼稚園教師打算未來更換工

作，而私立幼稚園教師打算更換工作的比例，高於公立幼稚園教師。

教師的流動雖有其正面價值，例如：防止學校老年化，促進師資的新陳代謝、減輕人事薪資支出的經濟負擔，或降低不適任教師的比例等等（谷瑞勉，民78）；但流動量過大、流失率過高，會對幼稚園行政、教學造成相當大的影響，對教師本身亦是一項變動與挑戰，這些情況離職教師並非不了解，但其終究決定離職的考慮因素究意是什麼？根據許多研究資料發現，影響幼稚園教師流動最重要的因素包括：1. 薪資待遇低，福利差又無工作保障；2. 工作環境不佳，工作負荷量大，工時長，壓力重；3. 缺乏進修成長機會，未有被充分器重的感覺、社會地位低落（教育資料館，民83）。

貳、問題分析

一、私幼教師淪為「廉價勞工」的因素為何？

(一)社會大眾不重視學前幼兒的教育，對幼師存有「非專業人員」的強烈刻板印象。

社會大眾認為學前幼教機構非正式學校、以照顧、托育的功能為主，而「幼師工作輕鬆，只不過是陪著孩子遊戲、吃點心、睡午睡罷了」；以乎幼兒教育不是一門學問，而幼師是不需要長期受專業訓練的一項職業。

事實上，幼師的工作性質特殊，責任重大，除了必需照顧幼兒生活起居，包括：更衣、穿鞋、換洗處理、用餐、午休、排便處理、安全防範等，全天工作片刻不得離開幼兒之外，幼師必須自行設計每天的課程。

一般社會大眾往往認為幼兒園教材極為簡易，隨手翻閱，即可登台面授，但實質不然。幼兒閱讀能力有限，專注力短暫，多半透過遊戲活動學習，並不像小學階段以上的兒童，均使用統一教科書。對於有心教學之幼師而言，課程設計是極大挑戰與負擔，需花費許多時間尋找補充資料，並對教材作深入淺出的詮釋，與萬全之準備，以培養幼兒的學習興趣與動機、充實幼兒的知能。準備的工作包括：相關資料之搜集、教學活動程序之安排、情境之佈置、教具之製作、材料與器材之準備與學習評量表格之設計等。另外，幼兒園的教學活動是多面向的，除了正常之教學活動，尚有戶外教學活動、週末活動、晨間活動；同時內容涵蓋層面相當廣泛，包

括：健康、常識（自然、社會、數量形）、語文、音樂、工作、體能與遊戲六大領域，是真正包班式的課程設計與教學。

(二)師資培育制度依受教對象年齡層大小而有不同專業水準要求的設計，造成幼師專業化程度較低。

過去由於師資培育制度的設計有「階段高下」之分，大學程度者擔任中學教師，專科程度者擔任小學教師，而擔任幼稚園教師，只要高中程度，造成幼師的專業化程度確實較低；目前師資培育法的公佈，雖然強調「不同階段教師各有專業」的概念，但若未針對幼稚園特殊狀況（非義務教育，全國私立幼稚園佔三分之二以上），配合幼師合理薪資待遇的建立，恐怕建立師資專業化的理想將無法落實，而重蹈過去十年的覆轍——幼師法定資格的提昇，並不保證在職幼師學歷結構及專業素質的提昇。

(三)幼稚園經營成本高，私立幼稚園在未接受補助或享受優待，又有收費限制的規定下，園方因此力圖降低教師人事部份的成本。

幼稚園事實上就如同迷你小學，規模不大，台灣地區以收托150名以下之幼兒者居多數；但人事編制大，從園長、教師、娃娃車司機、廚工均需俱備，且依照法令規定，師生比例為1：15，每十五位幼兒，就需安排一位教師，人事預算負擔沉重；同時設備、器材多樣，耗損率高；都市土地取得不易，租金、園舍維護費高，因此經營成本相當高。

另一方面，教育主管機關對於私立大學有所補助，以改善師資設備，但並未對私立幼稚園有任何經費上的補助，也無任何其他鼓勵、協助經營幼稚園的措施，例如：貸款、減免營利所得稅稅率或房屋土地稅率等等。私立幼稚園業者在經營成本節節升高，無津貼補助，又有收費上限規定之下，便聘任「黑牌教師」，聯合壟斷拉低幼師薪資行情，超收幼兒人數、超收費用，以降低成本，提高獲利率。

二、目前有關幼師薪資福利待遇的政策執行成效檢討？而政府未來預定實施的政策能否根本解決此一嚴重問題？

(一)目前相關政策執行的成效檢討

現行幼稚教育法第十三條有明文規定：「私立幼稚園園長、教師、職員之待遇、退休、及福利等，由各私立幼稚園參照有關法令訂定章則，籌措辦理，並報請所在地之主管教育行政機關備查。」私幼教師薪資福利待遇由各校各自訂定的規定不太合理，因為並無「幼稚園教師最低薪資標準」或「私立幼稚園教師薪資與公立幼稚園教師薪資最大差距標準」的辦法配合施行，私幼業者愛怎麼訂，就怎麼訂，為求降低辦園成本，自然會拉低幼師薪資待遇福利，以致無法保障幼稚園教師工作與生活的基本權利。

同時目前幼師在法令上定位不明，名為「教師」，其實是「名不符實」，連勞工都尚有「勞基法」保障，私幼教師無法令保障基本權益不說，連受到不平待遇，也無任何申訴管道。

(二)政府未來預定實施的政策能否有效解決問題之分析

目前政府所提出的幼稚教育修正版中，預定規範招收六班以上之私立幼稚園一律辦理財團法人之登記，以

使其園長、教師、職員之退休、撫卹、資遣等，可比照私立學校法有關規定辦理，期待此一政策能給予服務於財團法人幼稚園教師薪資待遇有所保障。但根據統計資料，六班以上規模的幼稚園佔的比例相當低，因此要改善全面性幼師薪資福利待遇的可能性很低，且有的私立幼稚園業主聞風後決定，如果此項法令通過，將註銷幼稚園立案登記，改立托兒所；由此可見，此項政策對實質問題的改善十分有限。

叁、改進建議

一、明訂法令，保障幼師工作基本權益。

(一)甲案

如果「教師法」未能依據幼稚園教師的特性明訂條文規範，就應將幼稚教育法第十三條中，原「……由各私立幼稚園參照有關法令訂定章則，籌措辦理，並報請所在地之主管教育行政機關備查」部份，修正為「……由政府統一訂定章則辦理」。根據教育資料館的調查

（民83），大多數社會大眾贊成私立幼稚園教師的薪資待遇標準應由政府統一規定。政府可依據幼稚園經營之成本分析及教師學經歷制定「私立幼稚園教師、園長之待遇、退休及福利辦法」。

（二）乙案

如果幼稚教育法第十三條保留原條款「……由各私立幼稚園參照有關法令訂定章則，籌措辦理……」，則教育主管單位需將條文中所謂「有關法令」部份明確規範。可以參照香港模式，發行小冊子，內容包括：不同規模大小私立幼稚園之人事編制的彈性規定（例如：小規模之幼稚園，至少需有兩位合格教師、兩位合格助理教師之人事編制，四位均為合格教師當然更好），及不同經歷教師之薪資等級表，提供幼稚園業主、教師參考，也讓社會大眾知道有此一規定，必要時能發揮輿論制裁作用。

二、依據各地區生活水準制訂幼稚園之參考收費標準，但不設最高收費限額，提供社會大眾資訊，讓社會大眾發揮監督功能。

現行收費標準採統一規定，並未考慮各地區物價水準及幼稚園規模大小，造成因降低師生比例、努力充實幼稚園環境設備，講求教保品質精緻之幼稚園，成本加高很多，卻因政府統一無彈性之收費標準而反被扣上超收費用、「違法」經營的事實；而許多不計代價為求獲利率高，寧願犧牲教保品質、經營成本遠低於政府公佈之收費上限，收費額度卻仍以數費上限標準，如果政府公布的「收費上限」標準，實際上卻是私幼的「收費下限」標準，又無法徹底有效執行，「規定」只是形式、口號，並無法落實避免私幼任意抬高收費、家長權益受損的現象。故政府首先必須依據各地區生活水準、幼稚園招生人數規模大小作出成本分析，制訂一套較為彈性、合理的幼稚園收費標準，提供幼稚園及社會大眾參考。

另外，社會大眾有知的權利，幼稚園收費標準需廣為公開，若僅園方及教育主管單位了解，對家長（消費者）很不公平；在教育主管機關人力資源不足的情況下，將收費標準公諸於世，反倒能發揮監督、制衡的力量，甚至在自由競爭之下，會促使私立幼稚園又講求教保品質，又儘量壓低收費額度的良性競爭。

三、印發教師工作手冊，成立教師訴訟委員會，提供幼師申訴管道。

許多私幼教師並不了解身為教師，有那些基本權益、規範，當自己身為教師的權益受損時，甚至不知道要去申訴，反倒安慰自己，精神報酬重於物質報酬，自認倒霉或不計較；或有覺得不平，卻又沒有類似「勞工調解委員會」的「教師申訴管道」，不能安於接受「安貧樂道」者，只有求去一途，這也是幼稚園教師流動率非常高的因素之一。故政府可參考英國的方式，發行教師手冊，贈給取得合格教師證書者，讓其了解自己的權益、規範、倫理，以及有那些申訴管道等相關資訊，幫助私幼教師了解相關法令，重視自身的基本權益，不要讓自己的權利睡著了。此一方式應有助於私幼業者正視教師之薪資、福利待遇。

四、配合教師分級制，建立幼師專業形象。

社會大眾對幼師有「非專業」的刻板印象，其來有自，不僅是因過去師資培育制度的影響，幼師自身專業水準不整齊也是惡化的因素，因此幼師的自強自立，提

高本身專業素養勢在必行，也是當務之急，更是提高薪資福利待遇的不二法門。

參考文獻

台北市政府教育局（民79--82） 台北市七十八至八十一學年度公私立幼稚園教育評鑑報告。

林佩蓉、鄭望崢（民80） 幼稚園教師在職進修現況及需求之調查研究 教育部委託研究專案報告。

教育資料館（民83） 當前幼稚園教育問題及意見之調查研究。

如何改革師範院校幼兒教育學系課程與教學以有效培育幼教師資？

簡楚瑛

課程與教學是教育活動中相當重要的一環，下面擬從四個角度來作引言：

壹、從幼兒教育學系的教育目標來看師院幼教系課程：

在師範教育「獨賣」的時代裡，各師範院校的職志在培養各級教育中所需的師資，因此，做老師成為學生主要的出路。社會人士、教育單位也以此來評估各師院幼教系、科的成效。行政單位、幼教系負責人等常以幼教畢業生流失率一事，責怪各師院幼教系、科老師在養成教育中未培養出學生的專業精神。在幼教系、科之統一以「培養師資」為教育目標情況下，中央規劃的幼教學系課程就顯得相當「一元化」了。當社會環境無法提供給幼教畢業生合適的待遇（包括物質性與心理性）時，我們的學生何去何從？各校之幼教系是否應規劃各

自的特色，開出多元化的課程，提高學生因應就業市場的能力？

除了當幼稚園老師外，幼教界還非常欠缺行政人員、研究人員、幼兒文學相關人員、幼兒戲劇規劃與演出人員、幼兒玩具與教具開發人員……，這些人的培養也應該規劃在幼教系的教育目標內。若將幼教系的教育目標擴大，我們在課程上應如何規劃？這是一個值得思考的方向。

貳、從師院師資來看幼教系之課程與教學：

這五年來，師院幼教系專業人員比例已大幅提升，但若使幼教系教育目標多元化，師院師資配合程度如何？是已有之師資來決定前面所述分組制之組別？還是以學院所計劃之理想特色來分組別？如果師資和行政方針無法配合時，應採取何種措施因應之？

叁、從師院老師的教學內容與方法來看師院幼教系的課程與教學：

師院老師傳授許多課程與教學理論與實務性知識給學生，學生一畢業進入幼稚園實際教學後，學生與園方

均反應：學校所傳授的知識太理論化、太理想化，在幼稚園實際教學中多用不上。因此，儘管在校時，師院老師如何高呼以及解釋，幼稚園不應教導寫字和認注音符號，幼稚園教導認字和注音符號的情形仍相當普遍。形成理論和實務差距的原因何在？是師院生在校學習時未形成正確的教育信念？還是師院生已形成正確的教育信念，但園方行政措施或家長期望所致，使得師院生畢業後其教育信念與教學活動無法配合？還是由於要將信念轉換至實務需要時間的歷練？

學生受歷練能否改變、改變之方向如何？改變多大？等皆與實際執行教育歷程之教學教師關係最大。教師的信念及價值觀是影響其做各種教育性決定的重要因素，因此想要改變教育的歷程，必須瞭解推動教育歷程改變之教師的信念與價值。研究發現教育政策與課程若不能配合教師之教育信念就無法徹底執行。執是之故，無論是教育之政策或政策的推動或是課程的設計與實施，欲求落實，就不能忽視教師的信念。

在席恩(D.Schon)的「具反省性的執行者：專業人士如何在行動中進行思考」和「培養具反省性的執行者」兩書中，席恩比較了「行動中知道」和「行動中反

省」二種思考的類型。一班來說，教育人員，尤其是幼教的教育人員，似乎是偏向於「行動中知道」的類型，在這種類型中，所運用的行動幾乎都是具反省性的，而且在執行的過程中與執行之前，教育人員對所要執行的並未思考太多。他們並未察覺到這是他們過去他們曾學到的東西。他們所做的行動似乎就是對於一整個系列環境下的自然反應。他們過去可能知道為何在某一環境下會有某種特定的行動發生，但是他們已經很久未對此進行思考了。因為缺乏思考的緣故，所以他們無法有效的描述出他們所做的具有什麼意義，無法解釋他們為何及如何去做。

根據席恩的看法，專業行為中的自省心與獲得是來自他人的尊重是與「行動中反省」有關。「行動中反省」的意思是當一個人在實際執行時，注意他自己在做些什麼；想想它是怎麼發生的；或許改變做事的方式，然後決定看看有什麼改變隨之發生。「行動中反省」與實際的「理論化」及實驗操作有關——有些在行動發生之前，但更多是在做的過程中發生。有時，不同看待環境的方式，就會引發不同行動的產生。席恩並且認為，經過這樣的過程後，真正的專業才能發展出來。

在幼稚園教學過程中，教師對於使用教學的策略以及課程型態，有時不會細察他們使用該型態背後所隱藏的信念。理論上而言，他們所用的策略導向是建構論的話（互動的、認知發展的），那麼有些教學策略就被毫無疑問的接受；如果他們的策略是行為主義學派（環境論者、文化傳遞），則另一套教學策略就會形成。而實際去觀察坊間各公、私立幼稚園的課程與教學活動時，其課程型態與教學策略極其混亂。「蒙特梭利教學法」、「大單元教學活動設計」、「皮亞傑認知教學法」、「福祿貝爾教學法」等教學型態與內容可在同一家幼稚園的宣傳手冊中出現，對於這些不同形態課程背後所隱藏之信念的相容性如何，似乎欠缺「行動中反省」的工夫。欲提昇幼教的專業形象，增進幼稚園課程與教學在理論和實際間的差距，師院裏教師的教學內容除了講授該科目本身的內涵外，還應該將內涵放入社會情境（即幼稚園可能有的生態環境）和學生個人特質情境下，提供學生反省性思考的機會，去瞭解所教科目之內容及應用之道。換言之，師院老師教學方式除了多元化外，還應強調深入化與結合學生的經驗方法，也就是說除了用演講、看錄影帶、寫閱讀報告（指的是強調文

章的摘要）等方法外，還應加強經驗的分享、討論、寫分析報告（指的是強調作者本人的觀點、該觀點的原因與經驗）等教學方法，讓學生成為授課內容中的參與者而非旁觀者；讓學生有機會以自己的實例來為書中的內容加上注解。

如何才能讓師院的老師在教學內容和方法上有所改進，以增進學生在校期間即能培養、形成正確的教育信念是另一個值得深思與討論的問題。

肆、從時代性來看師院幼教系的課程：

決定課程的因素之一來自社會學。處於現今的社會，由於污染問題的嚴重性，引起全球人士疾呼須綠化我們的大地，所以環保的意識與課程應放入幼教系課程內；由於交通及通訊的發達，使得天涯若比鄰，人與人之間的溝通、瞭解與接納是現在各社會中所強調的一個課題，因此，多元化的內容應納入幼教系的課程；資訊科技的突飛猛進，使得電腦與高科技產品成為生活中不可或缺的物品，如運用愈來愈多的休閒時間？等具時代性、全球性的內涵，應如何納入幼教系的課程裡，就又是一個可以探討的問題。

如何規劃大學校院幼兒教育學系課程與教學——有效培育幼教師資

林惠雅

壹、前言

近年來由於經濟與家庭結構的改變，以及國人生活水準與教育程度普遍提高等因素的影響之下，我國幼兒上幼稚園的人數增加，幼兒教育也日漸受到重視。

幼兒教育是否良好受到許多因素之共同影響，而其中的關鍵因素之一則是幼教教師。曾有人云：教師是教育關鍵的靈魂。的確教師在教育歷程擔負十分具有影響力的角色和功能。因此培育優良師資成為相當重要的課題。在以往，幼稚園師資主要是由師範教育體系和大學幼教相關科系予以培育，然而自民國八十三年二月七日公佈實施「師資培育法」，師資培育開始步向多元化的途徑。在開放多元化培育師資之後，緊接而來的問題是

如何使幼教師資保持專業化，而這個問題尤其在幼教學程課程的規劃上更顯的重要。是故如何規劃幼教學程課程乃值得我們多加深思和討論。

貳、幼稚園教師的角色與須俱備的能力

在談到幼教學程課程之前，基本上我們至少應先對幼稚園教師的角色與需俱備的能力有所認識，以作為規劃時的依據之一。當然幼稚園教師的角色與其所俱備的能力，各家學者看法不一定相同，以下僅提供一些研究者的論點作為討論的參考。

一、幼稚園教師的角色與內涵

根據賈美琳（民八十一）綜合許多專家學者的看法所提出有關幼稚園教師的角色與內涵如下：

(一)工作方面

1. 教學者與課程設計者

——以幼兒的發展需求選擇教學主題，運用各種資源組織教學活動。

2. 學習輔導者

——提供幼兒健康安全的學習環境，注意與引導每位幼兒的學習情形，並適切的給予回饋。

3. 教室管理者

——撰寫課表、購置教材、指導助理教師工作及維持教室秩序等。

4. 學習與心理的診斷者

——評估幼兒的能力與需要，判斷幼兒的困難所在，設計適合的計劃等。

(二)工作對象方面

1. 是幼兒的照顧者與教導者。

2. 是家長的幼兒訊息溝通者、教養問題的顧問諮商以及資源的利用者。

3. 是同仁的工作支持者與協助者。

二、幼稚園教師的基本能力

張翠娥（民七十五）綜合國外對學前教師能力要求資料，學前教師行為對幼兒影響的研究所提的能力，以及國內的資料，把學前教師基本能力分為四大部分，共

十二類別。現略述如下：

(一)專業知識與技能

1. 基本知識，如心理學、教育學、社會學、學習理論、基本的教育研究法、教材教法的基本理論等。
2. 專業知識，如幼兒發展與輔導、幼兒保育、幼教概論、親職教育、兒童福利等。
3. 專業技能，如語言、音樂、律動、體能、工作、常識、健康等幼教教材教法等。

(二)教學專業能力

4. 課程計劃能力
5. 教學計劃
6. 實施教學能力
7. 教學評鑑研究能力

(三)輔導能力

8. 輔導能力
9. 與家長溝通能力
10. 師生關係

(四)自我概念

11.工作態度

12.人格特質與自我要求能力

總括而言，幼稚園教師至少扮演三個重要的角色，包括：(1)教學角色——包括教學目標、課程設計、教學技巧、環境佈置、教學資源及教學評量；(2)行政角色——包括行政工作、與家長互動、與其它人士互動及教師本身修養；(3)輔導角色——包括尊重幼兒、瞭解幼兒、幼兒行為處理、幼兒輔導、師生互動（林佩蓉、黃意舒，民八十）。而幼稚園教師所需俱備的能力亦須涵蓋上述三種角色。

叁、美、英、法、德、日、俄六國幼兒教育師資培育課程概況

國外有關有教育師資培育亦有規劃，以下提供六國之規劃概況以供參考（請參閱表一，摘自林佩蓉等，民八十，頁15—18）。

表一：

	施教機構	師資條件	師資培訓機構	師資培育課程	教師在職進修
美國	(一)幼稚園 (Kindergarten) (二)嬰兒學校 (Nursery School) (三)合作托兒所 (Co-operative play-group)	1. 大多要求持有早期兒童教師證書，證書資格一般以學士學位為標準，並修習過有關幼教學分或受過專業訓練。 2. 有些州要求必須通過教師能力測驗。 3. 持有幼教碩士者較受幼稚園歡迎。	1. 師範學院 2. 大學教育院系或社區學院。 3. 一般大學設有幼教系者；許多學校亦設有碩士、博士班。	普通課程約60學分，教育專業課程24-30學分，幼兒教育實習3學分以上。（有些州5-8學分） 選修課程如： 特殊兒童心理學 營養學 學校行政與視導	有各種幼兒教師在職進修計畫，包括參與幼稚園的實驗研究，參加幼教研習會，或到各大學進修幼教碩士、博士，並設有許多幼教專業組織，從事研究及出版書刊，以傳播幼教所知。

	施教機構	師資條件	師資培訓機構	師資培育課程	教師在職進修
法 國	(一)幼兒學校	1. 須受過專業訓練、師範學校修有幼教學分者。	1. 師範學校（二年，但需先取得學士學位才能進師範學校，二年專業訓練中包含三個月教學實習）	幼稚園教育學 有關兒童生理、心理的發展研究 教育哲學 一般教育學 有關政治、經濟、社會文化環境知識 保育法 衛生教育 科學概論 音樂教育 造型藝術 工作 體育運動 教學實習	無特別在職進修方式，但師範學校畢業後，取得試用教師資格，從事真正教學工作一年，才能取得正式教員資格。
	(二)初等學校設幼兒班	2. 並通過C.T.P.考試及格：師院畢業後，僅取得試用教師資格，需再通過考試，才能取得教師證書。			
	(三)幼稚園	※幼稚園教師資格、待遇與小學教師完全相同；園長需有年教學經驗，年滿三十歲，參加考試及格。	與上述同		

	施教機構	師資條件	師資培訓機構	師資培育課程	教師在職進修
德 國	(一) 幼稚園 (福祿貝爾始創幼稚園)	1. 在師資養成機構結業。 2. 在幼稚園任教一年 3. 繼續接受在職進修教育二年 4. 參加考試及格，取得教師證書。	1. 教育學院。 2. 設有教育系之大學。	理論部分： 心理學，教育學 科學與文化 德文及兒童文學 家庭生活研究 公民和兒童福利 衛生學 幼稚園教學法 實務部分： 以指導兒童從事各項活動如： 繪畫 音樂 雕塑 縫紉 韻律 體操 遊戲	1. 將在職進修納入師資培育制度，幼兒教師在養成機構結業後，必須在幼稚園任教一年；並繼續接受進修教育，再參加畢業考試及格後，始取得合格教師證書。 2. 民間有裴斯泰洛齊、福祿貝爾聯合會；天主教幼稚園教師及青年領袖聯合研究會；基督教兒童福利會，大部分幼教老師會擇其需要參加。
	(二) 學校幼稚園 (幼稚園)	1. 接受三年的教育專業訓練，結業後服務一年，始可參加畢業考試，合格者乃可取得合格教師。			
	(三) 托兒所				

	施教機構	師資條件	師資培訓機構	師資培育課程	教師在職進修
日本	(一)幼稚園	1. 通過教師檢定考試取得免許狀（專業合格證） 2. 免許狀又分兩級：一級：得幼教學士者。 二級：短期大學幼教（保）科畢業者 相關專科畢業、厚生省指定之保姆養成學校畢業或保姆資格考試及格者。 ※一九八三年十一月師資教育審議會建議，將二級免許狀改成三級：初級——短期大學畢，標準級——學士，特修級——碩士。	1. 國立大學幼教專業學科 2. 公立大學幼教專業學科 3. 私立大學幼教專業學科。	一般教育課程： 一級 二級 人文科學 12 6 自然科學 12 6 社會科學 12 6 36 18 專業課程： 教科（音樂、美勞體育……） 16 8 教職 教育原理 4 2 教育心理學 4 2 （兒童心理學） 保育研究 12 8 （健康、社會、自然、語言…… 教育實習 4 4 選條 4 2 28 18 一級教師需修一般教育36學分、教科16學分、教職28學分，並取得學士學位。 二級教師，需修滿62學分，包括18個一般教育學分、教科8學分、教職18學分。	在中央、都道府縣、市町村學校等，各階段都有進修，新錄取的教師，需參加研習，錄取滿五年者，須參加進修。 進修方式有研習會、大學教育系修學分，或至研究所，都道府縣教育中心進修。 時間有數小時、數日、一個月以上至一年以下之進修方式。
	(二)保育所		1. 相關專科 2. 厚生省指定之保姆養成學校。		

	施教機構	師資條件	師資培訓機構	師資培育課程	教師在職進修
英 國	(一) 幼兒學校 (Nursery School) (二) 嬰兒學校 (Infant School) (三) 幼稚園 (半日制幼兒學校) (Part-time Nursery School)	1. 取得教育學士學位 2. 若非教育學士，需先向全國幼兒教育考委會取得「助教證書」，接受二年直接工作訓練，才能獲得教師證書。	1. 師範學校 (三年制) 2. 大學教育系 3. 高等教育學院 (四年制)	教育理論科目 教育專業科目 專職科目 教學實習	由地方教育當局提供為期一年，每週一次的訓練課程，結業後發給證書。 另有開設夜間選修課程，依實際需要開課，幫助教師進修，許多幼兒教師加入教師協會，參與其進修教育或研究計劃。 許多幼兒教師加入教師協會，參與進修教育或研究計劃。

	施教機構	師資條件	師資培訓機構	師資培育課程	教師在職進修
俄 國	(一)托兒所 (Creche) (由工場 或集體農 場、衛生 部或其它 公共機關 設立) 分城市、 鄉村及夜 間托兒所 (二)幼稚園 (Detskil- sad) (Part- time Nurser School)	均為學前幼教 專業學校畢 業(十年基 礎學校加四 年專業訓 練) 與上述同	學前教育專業 學校 學前教育專業 學校	演講訓練 兒童心理學 學習理論 兒童發展與輔導 心理學 衛生 語言發展法 自然研究法 美術 塑造及手工 音樂 唱遊及韻律法 遊戲 體育 教育實習(包括試 教三週的教育實 習)	

由上述各國師資培育課程來看，雖然各國規劃上並不完全相同，但一般而言，其課程規劃均涵蓋二大範疇，一為一般教育專業課程，諸如教育哲學、教育原理、教育心理學等，另一為幼教專業課程，諸如課程設計、幼稚園教材教法等。而課程除理論之外，亦要求教學實習。

肆、大學校院教育學程設立標準草案中 關於幼稚園教師學程課程部份之探討

大學校院教育學程設立標準草案中列出幼稚園教師學程課程（請參閱表二）。在這課程規劃草案至少有下列問題有待考量：

一、課程內容

由課程的必修科目來看，這些科目比較偏重幼稚園教師教學能力的培育，而有關教育的基本知識、輔導能力、行政能力以及自我概念和工作態度等方面的訓練則比較被忽略。是故可能有必要在確認重要的基本能力並

給與培育。

二、學分數

草案中提出至少必修16學分，選修至少10學分，共計26學分。首先的問題是26學分的課程是否足以培育專業的幼教師資。其次有關科目的學分數也值得加以討論。最後，必修、選修學分比例是否合宜也須探討。

總而言之，我們在規劃幼教學程之際，必須審慎的探討專業幼稚園教師應俱備的能力，並提供合適的課程來培育師資。教育乃百年大計，千萬不可疏忽。

表二：大學校院教育學程設立標準草案中關於幼稚園教師學程課程部份

大學幼兒教育相關科系之幼兒教育專業科目對照一覽表

必 選 修	核 心 科 目		對 照 科 目		備 註
	科 目 名 稱	學分	科 目 名 稱		
必 修 科 目	1. 幼兒教育概論	2-4	幼兒教育導論/幼教概論/兒童教育		共 計 15 學 分
	2. 幼兒發展與保育	2-4	兒童發展/兒童保育與發展/兒童保育		
	3. 幼稚園課程設計	2-4	幼兒單元活動設計/兒童活動設計		
	4. 幼兒行為觀察法	2-4	/幼教課程設計/幼兒課程設計及實習		
	5. 幼稚園教材教法	2-4	兒童行為觀察/幼兒行為觀察與紀錄		
	(包括：常識與數學、 語文、音樂、工作、健 康、體能與遊戲)	2-4	/幼兒行為觀察與輔導 幼教教材教法/幼兒教材教法 (或兒童語文、唱遊、藝術、營養、 體能)		
	6. 教育實習	2-4	實習/學前教育實習		
選 修 科 目	1. 親職教育	2	親職教育與家庭關係		至 少 5 學 分
	2. 特殊幼兒教育	2	特殊幼兒心理與教育/特殊教育		
	3. 幼稚園行政	2	/特殊兒童/特殊兒童教育		
	4. 幼兒文學	2	幼教行政組織與管理/幼教行政管理		
	5. 幼兒教具設計與應用	2	/幼兒教育行政		
	6. 學習環境設計與佈置	2	兒童文學		
	7. 幼兒餐點與營養	2	/幼兒玩具與教具製作/幼兒教具製作		
	8. 幼兒發展評量與輔導	2	/幼教教具製作		
	9. 兒童福利	2	兒童發展與環境設計		
	10. 幼兒律動教學	2	兒童食品營養/兒童營養		
	11. 器樂	2	兒童發展與教育評量/幼兒教育評量		
	12. 國音	1	青少年兒童福利導論 /兒童福利與機構 兒童韻律 琴法		

以下僅就個人主觀看法試擬幼稚園教師學程課程草案（請參閱表三），但是一方面由於本人非幼教或課程專家，二方面本人才疏學淺，並且此課程之設計實有賴一羣學有專長之相關人士共同參酌擬訂，因此本人所試擬之草案必定多所疏漏，不過本人希望能夠拋磚引玉，藉此做為討論的參考。

表三：試擬「幼稚園教師學程」課程草案

課程	科 目	學分	備 註
必修科目及學分	一專 般業 教課 育程	1. 教育哲學 2. 教育心理學 3. 教學原理	2 2 2 共6學分
	幼 教 專 業 課 程	1. 幼兒教育概論 2. 幼兒發展與保育 3. 幼稚園課程設計 4. 幼稚園教材教法 5. 幼兒行為觀察 6. 幼稚園行政 7. 兒童輔導 8. 親職教育 9. 幼稚園教學實習 10. 兒童福利	2 3 2-4 2-4 3 2 2 2 2-4 2 共20-28學分
選 修 科 目 及 學 分	1. 特殊兒童教育 2. 幼教教具設計與應用 3. 學習環境設計與佈置 4. 兒童文學 5. 幼兒律動教學 6. 兒童遊戲 7. 教學媒體 8. 器樂 9. 幼兒餐點與營養 10. 生涯發展 11. 心理衛生 12. 婚姻與家庭 13. 其它幼兒教育相關科目	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	至少10學分

參考文獻：

1. 林佩蓉、黃意舒（民八十）：師範學院幼師科歷屆畢業生幼兒教師角色自評調查研究。引自賈美琳（民八十一）幼稚園教師角色之研究，國立師範大學家政教育研究所碩士論文頁27。
2. 林佩蓉、鄭望崢（民八十）：幼稚園教師在職進修現況及需求之調查研究，台北市立師範學院教育部專案研究計劃。引自廖季清等（民七十七）我國學前教育師資培育方案之研究，教育部教育研究委員會印行。
3. 張翠娥（民75）學前教育師資基本能力分析研究，中國文化大學兒童福利研究所碩士論文。
4. 賈美琳（民81）幼稚園教師角色之研究，師範大學家政教育研究所碩士論文

幼兒教育系教育實習制度之探討

林育瑋

壹、前言

「師資培育法」於民國八十三年二月七日公布實施後，我國師資培育乃由單一培育管道轉為多元培育管道。一般大學只要設立教育學程，提供有志成為教師的大學生修習，畢業後經初檢及複檢及格，則可取得合格教師資格。至於師範院校大學畢業生，並非如以前理所當然取得合格教師資格，他們也需經教師資格初檢及格，另經教育實習一年，再經檢覈，成績及格，始可獲得合格教師資格，雖然此一法令的公布，對幼兒教育學系的衝擊，並不如各師範院校其它系來的大，但是面對多元化師資培育的新趨勢，及初檢、複檢教師檢覈制度等，幼兒教育學系也應重新調整規劃幼教師資培育課程及教育實習制度，以提昇幼教師資的素質。

教育實習的作用，除了幫助未來教師或教師印證教

育理論外，並應磨練其教學技能及提供其實際的行政工作經驗，同時也透過實際探討教學問題中，使其更能確定自己對此專業工作的意願，並提昇其專業知識與道德 (Becher & Ade, 1982； Davis & Zaret 1984； Henry M.1983,Johnston,s. 1992)。許多中外學者皆視教育實習是師資培育過程中相當重要的一環，除此之外，很多現職教師也認為他們在師資培過程中從教育實習課程才真正學到如何教學，而一般專門及專業課程，對於他們在教學上的幫助是極其微小的。既然教育實習在教師培育的過程中是那麼重要，那要如何規劃？而在規劃時，必須考慮那些因素，是值得我們深思熟慮的。

本文所探討的是偏向於師範院校幼兒教育系在校及畢業第一年教育實習課程的規劃，並未討論到其它大專院校設立教育學程課程部分。筆者提出若干當前幼教系實習制度所存的幾項值得省思的問題，並提出若干芻見，藉供參考。

貳、幼兒教育系在校實習制度之探討

目前各師院幼兒教育系安排教育實習課程不盡相

同，各校都儘可能提供學生最理想的實習制度，只可惜到現在並沒有相關研究探討不同幼教實習制度對學生所產生的影響，以及各實習制度的得失，這是非常值得深入研究的主題。筆者所任教之學校教育實習課程之安排是：大一的課程是以通識課程與專業課程為主，並沒有安排任何實習課程，從大二開始，即在「幼兒行為觀察法」課中配合一學分兩小時的教育實習，或在任一專業課程如「語言教學研究」或「數量形領域教學研究」中，配合兩小時的教育實習，讓任課教授有整整四堂課的時間，可以安排學生到幼稚園參觀及觀察，甚至試教。不僅使學生對該學科理論有所瞭解外，也使其能從實際參與及觀察中，知道如何運用理論於實際幼稚園課室活動中。大三時也是配合專業科目的各領域教學研究，進行教育實習課程。大四時則有環島教育參觀及集中實習試教，此時期的重點，除了統整各領域的教學研究，熟悉編擬活動設計外，還定期集中前往幼稚園做實際教學活動。集中實習則於四年級下學期實行。由以上簡單的介紹可知本院幼教系教育實習並非單獨進行，而是配合著各領域教學研究(教材教法)，而做彈性運用，我們認為這種教學方式的優點是任課教授有足夠的時

間，可以針對各領域的教學，帶領學生到幼稚園參觀、見習、試教，使學生更深入了解理論及實際的運用，而且讓學生接觸不同專業的教授，擴展其視野。當然其它師院有其它安排教育實習的考量，如何安排大學四年教育實習課程，以提供未來教師一個合宜的教育實習制度，是值得我們深入探討的。

就目前我國幼兒教育系教育實習制度而言，筆者認為有幾項值得深思的問題，將分別討論如下：

(一)集中實習的時間

國內各師院集中實習的時間太短，僅為三、四週（王莉玲，1992，林生傳，1994；Lin & Spodek, 1992）因為實習時間短暫，學生沒有充裕的時間發展其教學及行政的能力。從筆者帶領學生集中實習的經驗中，也認為三個星期的集中實習對學生來說是太過短暫；實習的第一週，幼兒及實習生都仍在適應對方，第二週時稍感覺順手，正要進入情況，接著就要準備第三週的結束課程，學生常有「意猶未盡」的感覺，同時也常使學生因為沒有能發揮教學成效，而產生挫折感，因此對幼教工作產生畏懼，甚而逃避。

除此外集中實習常安排在大四下學期，實習結束後，學生就接著準備畢業，雖在集中實習之前，學生已有不少試教的經驗，但那大部份是片斷的，唯有集中實習三、四週，才是學生第一次完全接觸幼稚園的全面，包括教學及行政各項細微工作。在這段期間學生也才能真正統整自己過去所學的理论，並與實際教學相映證，也才能體會自己在此專業訓練過程中，自己所欠缺的知能，但已屆畢業，學生已沒有足夠時間再充實自己發現自己所欠缺的，(Lin & Spodek, 1992)。筆者以為集中實習的時間可延長且可提早在大四上學期，讓學生提早經驗實際教學，並且能有充裕的時間充實其專業知能。

(二)課程組織的問題

筆者曾就教育實習課程之安排及運作，和專家學者及現職幼稚園教師溝通，很多人認為目前教育專業課程常不與實習課程密切配合，甚至常有紛歧及矛盾的現象。除此外，任教各教學研究（教材教法）及實習教授未必能有相同的教學理念，因此常會造成學生不知所從，孰是孰非的現象所以如何協調各教學研究及實習教授的教學理念，發展協同指導，是我們努力的方向，筆

者並建議實習課程應與其它教育專業課程搭配在一起，而且僅早實施，使學生及早進入教育現場，體驗實際教學，以便使理論和實際相互關聯。

(三)實習指導教授指導的問題

依有關研究發現，實習指導教授的指導，常讓學生覺得不足(李保玉，1988；張芬芬，1991)。這並非指師院實習指導教授的知能不足，而是目前一位指導教授可能必須負責15-20位學生，甚至更多學生。因為學生都有個別差異，個別需求，指導教授如何能滿足個別學生的需要，給予適切的輔導與幫助；除此外，指導教授本身是否有實際幼稚園教學經驗，對幼稚園實際狀況是否有深入的了解，充足的認知，以提供學生合宜的指導，這都值得考量。不少學者提出，教授們應到幼稚園實施臨床教學，以熟悉幼稚園教學實際，如此對學生的指導才會是實際且真確(王家通，郭明堂，1993；陳漢強，1981)。筆者除了贊成實施教授臨床教學的計劃外，也覺得師院有必要成立「實習指導小組」集合各領域教學研究與專業學科教授，定期討論有關幼稚園教學及實習問題，利用team work的方式來輔導學生，相信會達到

更好的輔導效果。

(四)實習學校選擇的問題

教育實習包括了參觀、見習、試教及實習。這些都必須到幼托機構實地的進行。就筆者過去的經驗，在選擇參觀幼托機構時，常有幾項考慮的因素：該園所是否具有特色，園所長教育理念是否正確？園所的運作是否正常等，當然帶領學生參觀，及見習前，教授本身必須對所要參觀的園所要有深入的了解。至於選擇集中實習的學校時，不僅須考慮園長理念外，還必須考慮原班教師是否具有幼教專業知能，足以指導實習生；而地區的遠近，交通便利與否也是考慮的因素之一。師院教授們儘可能選擇績優及上軌道的幼稚園為學生參觀及實習的場所，但在有限的優良幼稚園的情況下，教授們常須利用個人與幼稚園私人關係，而獲准是否參觀及實習，這常會造成教授們相當大的困擾。筆者以為建立特約實習幼稚園制度，將有利於實習進行及運作。選擇績優幼稚園並與其有長期的合作關係下，彼此的教育理念才會相近，合作默契較佳，溝通也會較容易，如此才能真正提供學生驗證學理的機會（王莉玲1991）。

筆者在美求學時，也曾試著了解該校(伊利諾大學)幼兒教育系的實習制度，自覺該校實習課程的安排是可以做為我國規劃幼兒教育系實習課程的參考。該系在大二時，即提供教材教法及實習課程“兩者合併”，如“Practicum in teaching the arts to preschool children”，修習此學分的學生必須在週六帶領社區幼兒做有關藝術方面(音樂、美術)的活動。學生必須要撰寫計劃及教學心得，教學活動至少進行八個星期。大三時，即所謂的JP(Junior Practicum)上、下學期各有教材教法及實習課程；如“Principles and practices in science education”或“Principles and practices in language arts education”。這種課程包括兩部分，前半部八個星期為教材教法課程(Method course)，後半部八個星期則是實習課程(early childhood student teaching)，學生們必須每天早上到幼托機構實習，只能利用下午時間，修習其它專業學科。大四上學期仍有教材教法及實習課程，也是分為兩大部分，前半部四個星期為教材教法課程，後半部十二個星期則是實習課程(Student teaching)即十二個星期全日實習。該校(University of Illinois)幼教系的實習制度有幾項特

色：(一)讓學生接觸到不同幼托機構。因為每學期所安排的機構不同，有小學(Primary school)、幼稚園(Kindergarten)托兒所(day carecenter or Nursery school)及 at-riskprogram prekindergarten等，讓學生體會不同幼托機構的制度及內容，使他們從實際體驗中，更能確定自己的興趣所在。(二)實習的時限相當長，每學期至少有八個星期。(三)教材教法與實習合併進行。(四)實習課程除了有教授的理論教學外，另有兩位助教(Teaching assistant)協助進行學生實際教學的觀察與輔導，並且定期舉行研討會，提供有效轉導。(Benson,1989,1990)當然UI的實習制度，並非十分完美，但在提供學生充足的實習機會及實習輔導方面，確實可以做為我們規劃幼教系實習制度上參考。

叁、畢業後一年教育實習制度之探討

在「師資培育法」公布之前，只要是師專(院)幼師科畢業、專科以上學校有關幼教系科畢業，以及高級中等以上學校畢業，並曾在主管教育行政機關指定之學校修習幼稚教育專業科目二十學分以上成績及格者，皆可

申請幼稚園教師登記，而取得合格教師資格。在「師資培育法」公布後，修畢師資職前教育課程者，經教師資格初檢合格者，僅取得「實習教師」資格，而要取得「合格教師」資格，「實習教師」應再經教育實習一年，成績及格，並經教師資格複檢合格，才可獲得。此一法令之規定，旨在提昇教師的專業精神及能力，讓「實習教師」經過一年實際教師經驗，更能體認幼稚園教學及行政實務，進而統整理論與實際，使更能深任幼教工作。

從「師資專業化」的觀點而言，這是個很好的教師進階制度，但為使此制度能達成預定的目標，審慎規劃這一年的教育實習是相當重要的。目前師範，院校大五結業生實習制度所衍生出來的問題，實在可以做為我們規劃幼教系畢業後一年教育實習的參考及警惕。根據若干有關實習的研究發現大五結業實習中產生若干問題：實習教師在實習學校所獲得的協助及支持微乎其微；實習教師常覺母校實習教授給予的指導常感不足；實習學校的環境不適於實習教師實習；實習學校的指導教師不具有指導學生實習的知能等(李保玉，1988；張芬芬，1991；楊深坑，1992)。為不重犯大五結業實習的缺

失，在規劃畢業後一年教育實習時，筆者認為有幾項我們必須考慮的問題：

(一)實習學校之選擇：

不少研究發現，實習學校的品質會影響實習教師的教學態度與任教意願(張芬芬，1991,Becher & Ade, 1982；Lin, 1983)。選擇績優幼稚園做為實習教實習的場所是相當重要的。但目前國內幼稚園良莠不齊，真正上軌道，優良的學校屈指可數。若以每年九所師院幼教系畢業生300人來算，至少要150個班級來供應「實習教師」實習，這尚且不包括一般大學修習教育學程且具有實習教師資格者，如何選擇這些班級及幼稚園是值得商榷的。筆者認為，可以透過「幼稚園評鑑」制度，選擇績優幼稚園，做為特約的實習學校。因為選擇優良幼稚園為實習學校，該園園長及教師較具有指導「實習教師」的專業知能，如此才能提供「實習教師」應有的輔導及支持，也才能真正達到實習的目的。

(二)實習制度上實行

在「師資培育法」中，僅規定「實習教師」須實習

一年，至於詳細執行細節並未加以說明。在這一年中，「實習教師」是否必須固定在一所幼稚園中實習？或可以實習於不同幼稚園？是「實習教師」自己選擇學校？或必須透過學校或教育行政單位來統籌辦理？若為行政單位及學校分發，其所依據的原則為何？「實習」是單獨負責一班級或與原班教師合帶一班等。許許多多執行上的細節，都是我們在規劃時，所必須考慮的。

(三)實習教師之輔導

依據相關研究發現，師範院校第五年之結業生之實習，常流於形式，一方面由於「實習教師」分布甚廣，實習指導教授未能即時予以協助，再方面師院實習指導教授所須負責的「實習教師」不少，而且他們又同時必須負責學校內的實習課程，實在是分身凡術，心有餘力不足。為了落實幼教系「實習教師」之實習輔導制度，使不至於流於形式，筆者認為可以增加實習指導教授之名額，參與輔導工作。除此外，成立「實習輔導小組」，由各領域教材法教授組織而成，利用team work的方式來協助「實習老師」解決教學及行政上的問題。

肆、實習教師之檢覈

依法令規定「實習教師」經教育實習一年，成績合格，並經教師檢覈合格，並經教師複檢合格者，始可取得合格教師資格。爲要維持教師的品質及提昇其專業化的水準，教師的檢覈制度是不可或缺的。但在技術層面上應如何落實此一檢覈制度是需審慎評估的，如那些單位負責考覈工作？考覈方式如何才公平？考覈的內容如何來規定等。筆者認爲應成立「教師資格檢覈委員會」，其爲常設機構。委員會的成員乃爲幼教學者專家，省市廳局主管業務人員及資深幼稚園園長及教師組成，責成負責檢覈工作。而所考覈的內容，不僅包括其專業理論外，還需兼重其教學的實用知能及技巧等，也就是兼重過程性及總括性評量。委員們必需不定期的前往幼稚園觀察「實習教師」的教學情形，並與該園園長或教師相互溝通，交換意見，以作爲考覈之參考及依據。

結語

在師資培育的過程中，教育實習扮演一個相當重要的角色，如何落實教育實習制度，是大家所必須努力的

方向。

在本文中，筆者並未提出具體可行的實習制度及辦法，這也非筆者能力所及，在此，僅提出幾項在規劃實習時必須考慮的幾項因素，希望透過此文可達到拋磚引玉的效果，提供大家在規劃幼教系實習及畢業後實習一年的參考，讓我國幼教系的教育實習制度，更趨完美，真正達到教育實習的功能與目地。

參考文獻

王家通，郭明堂(1993) 我國實習教育制度有關研究之探討與評析，教育研究資訊，第一卷，第五期，頁84-99。

王莉玲(1992) 花蓮師院幼師科集中實習方式之檢討評量，花蓮幼兒教育學報第一期，頁57-76。

張芬芬(1991) 教育實習人種誌觀察研究，國立師範大學教育研究所博士論文。

陳漢強(1981) 「臨床教授」在我國師範院校實施之可能性，中日比較教育學會主編，世界師範教育改革動向，台北：幼獅。

楊深坑(1992) 我國實習教育制度之規劃研究，師大教育研究所集刊，第34輯，頁100-178。

Becher ,R.D.& Ade,W.E. (1982) The relationship of field placement characteristics, and student potential field performance rating. Journal of teacher education, 33(2), 24-30。

Benson, S.(1989) A guide to student teaching in early

childhood programs. University of Illinois, Department of Curriculum and Instruction.

Benson, S.(1990) Elementary education student teaching handbook. university of Illinois, Department of Curriculum and Instruction.

Davis, M. D. & Zaret, E, (1984) Needed in teacher education. A developmental model for education of teachers, preservice to inservice. Journal of Teacher Education, 35(5-33) °

Johnston, S.(1992) Images : A way of understanding the practical knowledge of of student teachers. Teaching and teacher education,123-136 °

Lin, Y, W & Spodek, B(1992) Early childhood teacher preparation In Taiwan In R. Evans & O.N. Saracho(Eds) Teacher preparation for early childhood education p95109 ° (pp.95-109) u.k. : Gordon & Breach.

Lin, Y.W.(1993) Early childhood student teachers' images and their classroom practices. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois.

Merry, M.(1983) The effect of increased exploratory field experience upon the pereptions and performance of student teacher Action in teacher education, 5(1-2),66-70 °

Sarach, O. N.(1993) Preparing teachers ofr early childhood programs in the United States In B, Spodek(Ed.)Handbook of research on the education of young children, p412-26. MacMillan.

綜合討論(一)

記錄：蔡培玲

一、高雄經一幼稚園

侯天麗園長

1. 在大陸認識「高級教師」此一制度，覺得在國內非常需要，尤其是許多實務工作者，一輩子貢獻給幼教，如果他不在很有名的學校，大概也上不了「幼鐸獎」等，希望對於實際實務工作者能有些肯定，大陸可以做到這點，我們覺得這是可以跟人家學習的。而且據我所知這也是一輩子跟著他的榮譽制度。
2. 對高教之教授的回應我覺得非常重要，消費者（家長）交了許多的學費，可是錢有沒有真正到老師身上去，我希望官方是否可以有個規定，例如私立幼稚園的人事費用，有百分之多少是一定要完全保障給教師的避免造成一種剝削。

二、高雄小豆豆幼稚園

方鴻榮

1. 從事幼稚教育工作者，其情操理念應值得大家肯定，為什麼在社會上不受重視，政府和民間都有責任，好比在師院，各系皆有公費，唯有幼教系是自費有如「小媳婦」般的，社會上高中畢業生到KTV當公主，輕鬆的工作，即有五、六萬薪水。
2. 幼稚園業者，如已登記立案，其心態就與未立案者有不同，經營者的困擾如月費的收費標準等，雖然我們肯定老師的付出，希望給予合理待遇，但稅法又將之視為營利事業者，有諸如此類讓業者，老師覺得不公平合理的問題存在。
3. 現在從事幼教能受到肯定的，好像就只有健康幼稚園的不幸事件才會受到注意，不論是經營者或老師，幼教界是否可成立如；幼教聯誼會等，不管是民間或基金會或官方機構，代表我們這些人，說出一些話，而不是默默的一羣。
4. 從事幼教者，他們的出發點應受肯定，真的是想用心做好它，但如主客觀因素不能配合，或被「逼上樑上」，政府應多用點心，而不是只有說沒有做。

三、台中春安國小附幼

黃澄江園長

1. 對於師資培育有一點小小意見，本身在公立學校擔任幼教老師已十七年，可以說這一輩子都是從事幼教工作，之前在托兒所也任教十多年，因不能進入師專進修幼教學分，於是離開托兒所進入幼稚園服務，讀省北師專畢業，對於師資培育建議：在職服務十年以上，大部份應是對工作已投入，不會再換工作，一般也是年紀較大者，年資較深，若要報考師院幼教系，不敢和年輕的一輩競爭，怕考不上，像我的朋友、同事，有一批年紀比較大的，都不敢去考，怕考不上，但他們都有這個意願，希望是不是在考試時，給予他們加分，他們很願意再去進修，再修一些學分，是否對於此意願可以考慮一下。

四、台北縣中華幼稚園

李錫慧園長

1. 要提升幼師專業形象，老師自我的定位，希望設立相關的團體給予輔導，例如：幼教聯誼會，幼教諮詢中

心更希望有法令法規來認定它們。

2. 私校環境，硬體設備的提升。
3. 工作情緒的高昂：是指幼教老師給予精神層面的滿足，是屬於人事軟體，管理方面。
4. 幼師自我形象的肯定。
5. 增加員工的福利，改善與公立福利之差距，可以平等。
6. 稅法公平化：對幼稚園每一家的稅法不公平，也希望有法令依歸。
7. 屏東幼兒事件，呼籲所有私校的董事長，校車最好不要貼上反光紙，因為是黑色的，裡面會看不清楚，校車絕對要透明的、清楚的，才可以看到裡面的學生。

引言人結論

一、江莉麗教授：

1. 教師分級制，從幼教整個水準來講，品質來講，有其必要性，當然教師分級制不是唯一的解決之道，還有很多其他的方案，我們可以共同為幼教品質的提升而

努力，不過提到教師分級制的實施，裡面還有很多問題，極待我們去考慮的思考點，都是我們大家必須要共同致力的一個點。

2. 今天在座的三位，分別從不同的角度，談幼教的問題自己有一個比較深的感觸，現在幼教的問題不能頭痛醫頭，腳痛醫腳，應是一個全面性的整體性的來探討幼教的問題，提出一個比較全面性的整體性的來探討幼教的問題，提出一個比較全面性整體性的方案。

研討會記錄

綜合討論

一、張志誠先生：

1. 幼教系的實習可以利用寒暑假來安排實施：可以利用寒暑假讓大三～四的同學實習，因為實習的時間不夠。
2. 充分發揮師院的硬體設備，來有效的栽培國家的幼教師資：我個人有一個小小的建議，剛才主題所談的是

已經在大學所學幼教系的同學如何實習，但是我想呼籲一個問題即是不管是否有立案的幼稚園或托兒所，現在所從事幼教的這些有實際經驗的老師，不論他們是高中，高職或一般普通專校畢業生，礙於幼稚教育法的規定直到現在仍然無法取得幼稚園合格教師，但事實上他們是正從事幼教的工作者，他們具備多年的工作經驗，只礙於本身理論上有所不足，但今天師範教育已開放為多元化，是否法律可以不溯既往？就以前已經從事幼稚教育的工作者，他們都十分希望能利用工作之餘在暑假等參加進修，講習。但今九所師院，人民納稅所設立的硬體設備，為何這些老師卻無進修的管道？師院一再拒絕他們，目前我手上此83年度進修部幼兒教育系的招生簡章暑期班只有兩個班90個人，夜間班只有一個班45個人，目前根據我手上的資料我們所有國立師院的編制，從院長開始完全是大學的編制，但是卻只教這幾百個師院的正期生，有很多老師願不計文憑的再進修，他們有實際工作經驗，希望能夠接受更新更好的理論上，比較先進的理論，接受薰陶，但是師院一再拒絕他們，因他們並非師院的正期生，不是幼專畢業生而只是商科或農工科或普

通高中的畢業生，他們無法進入師院學習。因剛才教授所提幼教系四年的畢業生如何實習之外，能否也考慮其它已從事幼教工作數年的工作者是否亦可進入師院接受薰陶。此為個人代表所屬一百多個幼稚園老師的心聲。

3. 程設計與實習儘量配合。

三、漢菊德園長

加強通識課程，增進人文素養。

回應剛才簡主任的話：如何培育有時代感的幼師。在我比較新舊課程之後，我發現在舊課程中，教授的科目太[專]了！本身剛畢業的學生他本身就不會有經驗，但是我仍然認為師院幼教系的教授所教授的太專了！少了一些人文課程應該多些通識課程，認識環保等世界變化，這些都不是在學校裡學這些課，而是必須有通識的教育。可能因幼教系納入教育系中缺乏些其他概念，若像其他文學系可能會有，而這些社會學等都可以幫助幼教系的學生去多多認識世界關係，人的關係。謝謝！

五、幸曼玲教授

對林育緯副教授實習制度有意見：

目前我們幼教系的學分很重，二、三年級都有不同學分的實習，本人有困擾，若我有學生在三個園實習，我如何照顧到他們？在此我有一個建議，是否以教師分級制和實習相互配合，若指導老師無法配合，尤其畢業後一年無法顧及學生，若可以有專業分級制實施，有高級老師，特級老師可以帶領青年教師則會更佳。因以目前教授負擔來說有日夜間部，暑期部若加上有學分的實習，則教授智慧會枯竭，但若有實務界的老師配合會更好。

實習園所有能力的資深老師可以負擔指導幼教系實習生或是設有大學教育學程的實習生才能掌握實習的意義。此問題在師資培育法實行後，大學教育學程開放後更嚴重。

七、陳錫慧[新竹市幼]

回應某私立幼稚園負責人對師資培育法的看法：

* 不合格教師—考幼教學分班乙級—或合格教師資格

* 暑期、夜間部幼教系進修班

資格1. 相關科系畢業

2. 合格教師證

3. 一年在職證明

對於資格的限制，本人認為爲一良性的循環，原因如下：

1. 相關科系——鼓勵已接受養成教育的教師

2. 合格教師證——促使立案幼稚園存在，淘汰未立案的幼稚園。

3. 一年的工作經驗及在職證明——真正有心留在幼稚教育領域的教師再進修把所學回饋幼稚園。

* 代表園內教師意見：

希望能有專職的幼教行政人員，輔導公私立幼稚園，幼教不要再附屬於國教司或教育學管科兼辦。

九、高敬文教授：

澄清一個數字概念。您剛才所提的數字是錯誤的。我們現在不是爲幼教系的學生每年一千個或九百個人的生路。您應該了解師專時代我們培養了暑假的進修部有非常多的老師這些數字要算進去，不能這樣算。如果確實要知道數字的話，蔡教授對幼稚師資培養有數字可以提供，換句話說，並不是沒有人，流失率很高。爲何流失

率高？各位園長、創辦人要想一想，主要是因為公立幼稚園待遇好。所以現在要清楚的是，不是我們不願意培養，我們已經培養許多了，你好希望把不合格教師變成合格教師，我們認為是一個無底洞。我們看教育廳以前的法令，在73年以前登記有案不合格教師可以報考我們師專的暑期進修部，以後我們不收，為何不收？政府並非不考慮不合格教師的問題，而是行之後發現每一年都有不合格教師，補也補不完。現在的問題是，我們有那麼多的好老師，為何不用他？為什麼不能夠吸引他？。

十一、林佩蓉教授：

回應高教授的話。

1. 在職幼師[合格化]，提供進修管道，取得教師資格，未必能真正解決問題。

理由一：因為在職幼師是否留在崗位，仍就工作環境，條件是否符合其需求，例如：是否具備合法資格，同時可以具公幼報考資格，如果未能，長期留在幼教界者仍是少數。例如：根據國北師院的研究（民78），合格教師的流失率，以在職教師取得是進修部，夜間部幼專入學資格者為最高，高達百分之七十八。

理由二：幼師專業形象之所以未被肯定，其中一個重要因素就是幼師專業背景太多元，水準不整齊，有高中程度、有大學程度，自然無[專業]可言。簡主任說的好！能力不等於專業，沒錯！但經驗也不等於專業。

理由三：以[在職進修]方式培養幼師的方式，雖然有其優點，例如：實具實務經驗，但缺點更值得關注，因為白天工作，晚上上課，無法安心學習。

第二場綜合討論（偶數題）

(二)劍聲幼稚園，熊明月園長發言：

各位教授、各位幼教同仁好，我是新店劍聲幼稚園，我這邊有幾點意見：

第一點：如何培養合格，而且是專業專職的幼稚教師？我覺得一個合格或者很好的幼稚園教師，除了要具備以下能力，諸如；師院課程中的音樂、語文、美勞、健康、遊戲、常識和人格發展等，最重要的是幼稚教師他的經驗，磨鍊與穩定的工作環境和不斷的進修。

第二點：私立幼稚園老師不斷流失的原因呢？我想

最重要的因性就是：待遇、福利還有整個工作環境的品質與問題；公立幼稚園的老師佔百分之二十、三十，進去的老師爲了待遇好、工作比較輕鬆，而且有保障，雖然很多的挫折，他們不願意離開。而私立幼稚園老師佔百分之七、八十，他們和公立幼稚園的老師一樣，要具備許多能力——輔導能力，教學設計……，而他們的工作重、工作時間長，可是待遇卻不多，有的甚至一萬多一點點，以最近發生在屏東的幼兒窒息事件，就可能反映出：教師工作繁重、照顧不週，甚至教學疲憊而有不耐煩的情形。我個人的建議是：在每年政府評鑑幼稚園時，能夠以立案班級數及核定教師人數合法的優先獎勵；將獎金直接嘉惠老師，以達到合理的薪資；例如：輔助合格教師的薪資二分之一或三分之一。讓幼稚園老師真正的以合理的時間、合理的工作，得到合理的待遇。

最後一點：健全的輔導機構，協助幼教界品質提昇，輔導機構人員應包含：政府官員、專業幼教學者、教授、資深的優良幼稚園長，謝謝。

(四)台北縣永錡幼稚園

1. 實習生何去何從？

剛才林教授所講的：實習生要到一個所謂評鑑績優的學校實習。而我個人的淺見：不妨到各種學校去實習，不管它是不是績優，因為他並不是在畢業後，一定能夠在績優園服務，需適應各種不同的教學環境。

2. 幼教學系應注重教師之素養，與園方配合達成成長的正軌！

我常聽很多園長講；許多師院畢業生到幼稚園應徵時常會問：我要教什麼班？要不要隨車、值班？……，如果教的是小班，就不教了。因為要付出許多的愛、比較繁瑣。我以為，如果每個踏入幼教的人都能抱持著：孩子的成長只有一次，能有教育的熱忱、愛心、素養，是最重要的。而且，如果幼稚園應家長的要求而必需有點小包裝時，老師他可能就會與園長吵架：教育理念不合，而要求離開，甚至不等學期結束。我以為老師從師院畢業從事幼教工作，如果有理念的衝突，應該是想如何輔導、溝通，而不只是當一名「逃兵」。

3. 畢業生在畢業以前，若能與資深的園長溝通，以取得經驗以及想法的交流，可以避免將來就業的挫折感與更有信心。

(六)松柏幼稚園，董事長郭俊義先生發言

如何留住幼稚園教師？

師資培育機構培育了許多幼稚園教師，但如何能使這些人繼續留在幼教的崗位呢？！除了待遇與福利之外，應該能有其他的誘因。我的看法是：社會賢達人士像李登輝總統、李遠哲先生還有各位得到博士學位等的教授，如果能帶著一羣記者去感謝以前幼稚園的老師，這樣一定能夠提昇幼稚園老師的社會地位。因為孩子的成長歷程中，學前教育是很重要的，學前教育的老師也付出了許多心血、心力，她們一直是被社會大眾遺忘的一羣。

(八)三民幼稚園董事長蘇傳臣先生發言

長官、各位先進大家好，我針對林司長報告資料中PAGE A—2第6點：「目前因為師資並不缺乏，而未辦理檢定考試……。」個人認為與事實狀況有出入，我的意見是：

1. 合格教師與不合格教師的統計資料，並不明確，而且數據出入頗大，僅以一半合格、一半不合格來

看；三至六歲年齡層平均各有三十萬人，總共是（ $30 * 4$ ）一百二十萬人，假定一半念幼稚園、一半念托兒所，那麼共有六十萬人在念幼稚園，再以政府規定的每班三十位幼兒，二位合格教師，則需四十萬位合格的老師才足夠，但是九所師院每年所培育的老師，是否能達到每一年一千位的「產量」呢？而以此來汰換不合格的老師，需要二十年？！

2. 如何能夠幼稚師資水準，而又能符合現況需求呢？！教育的主管、培育機構、幼稚園三方面各有困擾，我個人以為：從事幼教工作多年，所接觸的老師有師專的、幼保科的、高中、職的，她們所表現的讓我感覺：我不認為一個教師的學歷、能力、與她的愛心、耐心可以劃上等號，許多老師她很有耐心、愛心，且從事幼教工作多年，但是他沒有學歷，我建議：若能開放檢定管道，是不是比較合理的補合格教師不足的困擾。

(十)臺中師院幼教系陳淑琴

1. 將幼師自我成長；如何排解壓力的課程列入師資培育的課程，或為在職老師安排自我輔導的研習活

動。

2. 徹底改革目前的幼教課程，避免誤導幼稚園教師以爲教育廳的課程參考資料就是標準版。教案的設計，應是以幼兒爲中心，在觀察幼兒、評量學習之後，才做設計，但現在幼稚園的教案，好像都是依教育廳的資料，預先設計好了，造成一錯再錯的循環。

結語

△簡教授：

不合格教師的問題的確困擾著大家。請業者大家反省爲何不用合格的教師，而讓一些合格的教師流失了呢？如果，我們繼續不斷的開放管道，讓那些不合格的老師「合格」，是不是跟「黑牌」的醫生一樣呢？！黑牌醫生可能錯殺生命，相同的，不適合的老師也可能錯殺一個心靈的生命。「反省性思考」不僅應是師院老師、幼稚園老師該有的，幼稚園業者是不是也要努力執行呢？！

△林育璋老師：

1. 暑期實習是學生接現場的經驗，但有個大原則是要有指導老師、原班老師在場指導，如果師院老師因為暑期班上課，而原班老師又不在場指導，那麼實習成效會打折扣。

2. 實習老師要選擇評鑑績優的原因是：當我們去實習園的園長或老師，若不是很具有教育理念，我想可能會影響我們的實習老師，所以，「指導性」的前提下，我們會選擇是評鑑績優的幼稚園。

3. 很贊同幸老師說的：實習指導教授與教師分級制相結合，因為師院的老師很多工作要做，而如果能使教學資深的園長、老師也指導學生實習，是相當不錯的建議。

綜合討論

(二)三民幼稚園：蘇傳成

主席、各位教授、長官，本人是台北縣私立三民幼稚

園董事長蘇安成，對於幾位教授所報告的，個人受益良多，對於教師的待遇福利方面，因為個人身為負責人之一，所以對於這一點有個人的意見。第一點本人感覺到的就是說，在這裡提出報告，我們國內目前幼教界的生態，應該不僅止於江主任所說的，公立幼稚園與私立幼稚園，各位不要忽略我們還有第三生態！沒有立案的幼稚園，據本人所了解我們台北縣來說，沒有立案的也不能稱為幼稚園，我稱它為幼教機構，數量應該超過我們立案的還要多，我想這是大家不可以忽略的，這裏面也都容納很多的幼兒，人數可能超過我們立案的，這裏面也容納很多，很多的幼師，人數也可能超過我們立案的，所以我想在探討整個幼教生態，不管是教師的培育、福利、待遇等等，我認為不能忽略這一句，因為他畢竟是我們的幼兒，也是我們的老師。除了這個之外，對於幼師的待遇福利，我個人非常認同林主任他的一些觀念，因為個人目前擔任中華幼兒教育發展基金會的副執行長，我們中華幼兒教育發展基金會，在今年有10個工作計劃，其中一項，就是如何來訂定老師的離職、退休撫恤的辦法。盡量希望能夠跟公立幼稚園的老師，比較或並駕齊驅，我個人認為，幼稚園的老師是很辛苦的

幼教工作者，就誠如各位教授所說的，在我們身爲一個負責人，應該如何的來照應他們，這是很合理的，但是我們目前所面臨的一個困擾，問題就是，每年省廳在訂頒私立幼稚園的收費標準，跟實際的狀況出入非常大。事實上，我們不諱的說，現在私立幼稚園的收費，跟政府機關的規定簡直是背道而馳，可能超過2倍、3倍、5倍、10倍都有，這是一個存在已久的事實，但是政府規定政府的，幼稚園收幼稚園的，並沒有人管你，這是多年存在的問題，就是政府如何訂定一個合理的收費標準，幼稚園能做一個合理的收費，也同樣能回饋到老師身上。爲什麼呢？因爲事情都是一些黑箱作業，政府規定的很低，幼稚園收的很高，就誠如各位園長所說的，應該訂定多少比率，能夠用在老師的身上，那事實上除他自己一個知道，沒有任何人知道，沒有任何人知道，問題會產生在這裡，就是說公立幼稚園絕大多的費用，尤其是人事費用，由政府主額補助，譬如說剛剛主任所說的，寒暑假不必上班也可以全額領薪，私立幼稚園就沒辦法做到，可能這是一個立足點的不平等，政府對公立幼稚園全額補助，私立幼稚園一毛錢補助都沒有，它每一毛錢皆來自於家長，所以如果說私立幼稚園也跟公

立幼稚園一樣，寒暑假都來放三個月的假，我不管家長有沒有時間照顧幼兒，反正我是不管你孩子的，家長當然不拿錢，不拿錢的情況下，幼稚園又如何給老師發薪資，我想這是1221的東西，我想這是幾個本身的一點意見，提出僅供各位參考。謝謝。

主持人：高敬人教授

非常謝謝蘇董事長，我想要聲明一句話、一點就好，嚴格講起來，我們剛才在講說，好像資本家，或是什麼園方是剝削老師，聽起來是很煽情的，聽起來是很爽，不過我們要講不要說什麼，有一句成語說什麼打翻了一條船，裡面總有一些好人，像蘇董事長還去參加這個，像這好人你們去他學校做。

(四)國立台北師院，蔡春玉教授：

我想最主要的是，我對今天研討會的前半部，我想另外一個角度來說，好、如果這些都可以做，誰去做？我現在是建議說，在訂建議的時候，是否注意到各級教育行政機構裡面，應該有專辦幼教行政人員，其實我還滿呼籲在高考裡邊，我們應該有幼教行政人員的這樣的一個類別，因為我們目前已經可以到幼教去，甚至從國外

回來的碩士、博士都相當多，我們真很希望各級教育機構裡邊，有專門懂幼教的人來擔任行政工作，也就是要去取締非立案的，或者你要辦很多這些事、物，或者你要去分級，你要發這個合格証，要分中級，什麼級，我想這些都要有一個行政的人員，所以我覺得同時像輔導這個工作（督學），我覺得也可以專門辦懂幼教的那樣的督學，所以我是想從另外一個角度來建議法令，這些當然是我們覺得很需要，大陸就是，因為我也去過2趟，在天津、北京，他們的確是有分級，就是1級、2級、3級、高級、還有特級，每一個當地的教育局，對幼稚園的輔導裡面，也有專門的輔導，所以我在想，法令、人、制度可能要配合，我看是不是能做得更好一點，觀念當然也是很重要，我很感謝市立師院為我們幼教界做了這麼多很辛苦的工作，感謝、謝謝。

主持人：高敬文教授

非常謝謝蔡教授！這邊我要提醒一下時間不太多，剛剛已說有準備發言條，和所有的先生、女士說明如果您有意見而無法發言可以使用發言條，將來林主任他們往上呈報時才有依據，並非憑空而來，所以有話一定要說，請下一位女士。

(六)台南師院，黃奇汪教授：

1. 今天很難得有一次機會，大家聚集在一起討論有關幼稚園得師資培育，還有有關幼稚園的問題，今天我就特別由學校方面，要我到這邊來表示一點意見；第一個就是師資培育的多元化以後，師資的品質，是不是能夠像剛才林來發林司長那樣的樂觀，能夠提昇師資的品質，這個還要許多的因素來加以配合，其中最重要的一點就是，一般的社會人士是不是認定老師這一行，是能夠很吸引人的，要是說老師這一行，能夠很吸引人，那些財政之士就會願意從事教育這個工作，那麼在這裡面呢？就牽涉到剛才幾篇的論文裡面，所提到的尤其是分級制度的問題，這整個來講，是一個教育人士制度專業化改革問題，有關這個問題，本人在民國58年的時候，就曾經提出一篇教育人事制度改革，裡面就提到教師的分級制度，同時還主張師資應該是專業化的培育，所謂師資專業化的培育就是說，你學什麼，才能夠當那一方面的師資，譬如你說小學教育的，你才能當小學老師，你學幼稚教育，你才能夠當幼稚園的老師，那麼在目前我們幼稚園的師資，是不是能夠做到這一步。在目前來

講，我們幼稚園師資的資格裡面，好像還不夠明朗化，雖然我們師範院校裡面的幼師科，已經規定你幼師科畢業，不能夠當小學老師，你只能當幼稚園老師，但是另外一方面也規定，像師大中學以上的教師他也可以擔任幼稚園老師，好像有這樣的一個規定，那麼像小學老師也可以當幼稚園老師，但幼稚園老師就不可以當小學老師，所以幼稚園師資專業化制度，可以說還未建立起來，主要是有老師資格的他，都可以當幼稚園老師，好像就是這樣，所以在專業化制度的建立，還是需要能夠確定。譬如說，你學什麼的，你才能夠從事那一方面的師資。

2. 另外一點就是說，我們現在學術，尤其是教育的學術，還不能本土化，如果我們教育學術能夠本土化，也就是我們的學術研究，高學位的他也願意從事，譬如他學幼稚教育的幼稚教育博士，他很願意到幼稚園去服務，從幼稚園的實際服務當中，去研究有關幼稚教育的理論。如果有師資分級制度的話，那將來他在實際工作當中的話，他真的對於在他所服務的教育領域當中，他有真正研究的成就，那師資培育的師院，或者大學的教育課程，須要請他當教授的話，他就可以馬上銜接，而

不必要再從頭來。現在一般高學位就不喜歡說，他願意到中、小學，甚至於到幼稚園去服務，那是很傻、很傻的，除非他是能夠創辦說，這個是我的師院，這個是例外。幼稚園的整個分級制度，我是建議能夠落實在教師法裡面，能夠有立法的依據，不光是說幼師的問題。另外幼稚園收費的問題，但實際上，收費要提能夠讓老師們到合理的待遇，應該很難，同時有一個很大的問題，目前困擾私立幼稚園的就是，幼稚園本身到底是營利機構？這問題，尤其是在財政部國稅局方面，就把它當成營利機構，所以他就要向幼稚園裡面去查稅，私立幼稚園要查稅、查帳，然後他就是往往以徑行合訂的方式，總收入的過去是45%，現在就降低標準30%，你的總收入30%，就是你的總所得，那你就課稅。

3. 教育實習很重要，但要做好並不容易

首先，行政人員對於實習課程要有正確的認識，聘請適當教授擔任教育實習指導教授，另外，建立特約實習幼稚園制度，在平時師資養成機構應切實輔導特約幼稚園能依據幼教的原理原則實施幼稚教育並對實習指導原則建立共識，使實習教師在實習中對於師資培育課程中所學之幼教理論能獲得映證，而堅定其正確之教育理論

於實際。

4. 師資培育之教育學分的修習可與推廣教育相結合，可培養代課教育，亦有親職教育之意義。

5. 本次研討會主題太多，時間太少與會人員多無法獲得發言時間且因時間太短無法暢所欲言，不免有流於形式之憾，建議類似研討會應讓與會人員有充份時間發言與討論。

(八) 北市師院，幸曼玲教授：

我同意專業化的觀念，幼教老師一定要有專業化的形象，才能夠在社會上有很肯定的地位，可是我們現在專業化的劃分，是用學制來劃分，譬如說6歲以前、以後來劃分，可是以幼兒的觀點來看，我們現在都強調，從幼兒的角度來出發的話，事實上0～8歲這個階段是一個，8歲才是一個區分的點，那當然牽涉到幼兒教育系的立訂問題，如果在學制上改變幼兒教育系的課程，事實上，課程安排有能力去擔任，處理1年級、2年級小朋友的一些生活上的發展，或者學習的內涵，我覺得最終目標是學制的改變，同時也定位幼兒教育學系跟其他非幼兒教育學系的差異性。

林佩蓉主任：

我想幼師薪資待遇的低落需要讓大家、社會大眾重視，同時幼教的工作性質、角色，也希望大家的澄清，讓我覺得政府可以做什麼。首先第一個我們剛剛有談到就是說，一定要立法，法源在哪裡？一個是不是教師法，還是幼稚教育法可以規範，還是說有其他的方法，我覺得這個是還是努力的方向，像這個法，到底什麼要立法？有2個方向來考慮，一個是有關於教師的薪資的標準，另外一個非常相關的是園收費，剛剛也有提到，我個人也很贊成就是說，人事費究竟佔所有收費裡頭應該佔一定比例，像我了解美國N.A.U.S所提供的，美國幼稚園的情形，人事費至少都要佔到60%；上個禮拜在新竹師院，他們義大利人事費是佔80%，各地區的生活水準的不同，各方的一個考量，是不是有些彈性可以再議。同時接著下來的是說，剛也有提到訂立這樣子，不守法，或沒貫徹執行，還不是枉然所以我覺得重要的是說，要能夠提供充裕的資訊，讓家長了解一般的收費情形是怎麼樣，我自己手邊是有像香港他們的資料，他們連說你在什麼地區，創辦一個園，費用大致是多少，他們都幫您想的好好，然後你的利潤可以自己訂，可是基

本上可能他就是訂一個合理的，他覺得是利潤5%、7%，所以大約在這個地區，你收費是多少，我們要把資訊提供給家長大家都知道，如果你這個園你要收費超過政府所提供資訊，那是因為你有那樣的價值，讓家長自己去篩選、自己去選擇，我覺得是這是另外提出，而在幼師部分要做的就是朝向專業化，把專業化表現出來，我覺得這是很重要的，因為從長遠來看，幼師如何仍然被認定，你的角色是誰都能做的，不專業的角色，那要提昇社會地位、提昇薪資水準，恐怕是非常難。

附錄一

大會手冊

幼稚園師資培育的危機與轉機研討會

實施計畫

壹、研討緣起與目的：

「師資培育法」已於民國八十三年二月七日公佈實施，由於九所師範校院的幼兒教育學系原本就是採自費與不分發方式，而大學相關學系畢業亦可登記為幼稚園教師，因此，此一法令對幼兒教育學系的衝擊，並不如各師範校院所有其他各系來得大，但是面對此一鉅大變革，九所校院幼兒教育學系及各大學相關學系仍然不得不有所調整，以因應未來多元化師資培育的新趨勢。

根據歷年來有關幼師培育與在職幼師專業素質的文獻指出，幼師因工作負擔繁重、工時長、客觀環境不佳而流動率大，造成過去十年來九所師範校院以二專方式所培育出的幼師數量，並未改變原本以高中高職程度為主的在職幼師專業結構，也使得教育部提昇幼教專業水準的美意大打折扣。很遺憾的，已經完成一讀的「教師法」，並未考慮規範保障大多數服務於全國私立幼稚園

教師的基本權益，改善幼稚園工作環境，即使各師範校院的幼師培育制度，已於民國八十一年由二年制幼專全面提昇至四年制幼兒教育學系程度，恐怕十年之後，幼教市場上的專業師資結構仍然無法實質提昇；因為可以預測的是，四年制幼教系所培育出的幼師，可能會流向其他工作環境較佳、較穩定的教育機構，例如：國民小學或國民中學等。

面對「師資培育法」、「教師檢定辦法」、「教師法」一連串的衝擊，師範校院幼教學系與大學幼教相關學系應如何因應，發展健全的機構制度？如何重新調整規劃幼稚園師資培育課程與實習制度，發揮師資培育法的特色？如何改善幼師工作環境，降低流動率，維持幼師素質的水準？凡此種種有關問題，均值得深思與重視。

貳、時間：

八十三年五月七日（星期六）下午一時三十分至五時三十分

參、主辦單位：

台北市立師範學院幼兒教育系

肆、委辦單位：

國立教育資料館

伍、研討地點：

台北市立師範學院國際會議廳

陸、參與人員：

1. 學者專家代表
2. 各大學校院代表
3. 教育行政人員代表
4. 幼稚園教師代表
5. 民間幼教團體代表
6. 大學校院幼教相關系／所學生代表

柒、辦理方式：

本研討會採主題演講、子題引言與綜合討論三種方式進行。第一部份為一場主題演講，講題為「幼稚園師資培育的危機與轉機」，由一位學者撰寫約六千字論文，並作三十分鐘主題演講；第二部份為子題引言與綜合討論，共兩場次，每場八十五分鐘，先由三位引言人分別就指定子題撰寫約六千字論文，每人並作十分鐘的引言討論，再進行五十五分鐘的綜合討論。

捌、研討子題：

一、幼師培育的危機與轉機

「師資培育法」實施後，原有大學幼教相關學系如果不能發揮培養幼稚園優良師資的功能，且教育行政單位又未能規劃適當的法令、制度，改善幼稚園的工作環境，並保障幼稚園教師基本工作權益，幼師培育機構勢必急速衰落，而可能影響我國幼稚園師資之素質，面對此一危機，各大學校院幼師培育機構需積極調整，尋求因應之道，以化危機為轉機。

二、幼稚園與小學學制有無必要改變？如果有，該如何改變？

三、幼師有無必要採分級制？如果是，該採何種分級方式？

四、如何改善幼師工作環境之客觀條件、降低幼師流失率？

五、如何改革師範校院幼兒教育學系課程與教學，有效培育幼教師資？

六、如何規劃大學校院幼教相關學系及幼教學程課程與教學，有效培育幼教師資？

七、如何規劃在校及畢業第一年的教育實習、安排實習園所？

玖、研討會議程：

「幼稚園師資培育的危機與轉機」研討會議程

時 間	活 動 項 目	主 持 人	引言人
13：00-13：30	報到		
13：30-13：40	主席致詞	毛連塏 蔡秋來	
13：40-14：10	主題演講 幼稚園師資培育的危機與轉機		林來發
14：10-14：40	第一場引言報告	高敬文	
(每位10分鐘)	1. 幼稚園與小學學制有無必要改變？如果有，該如何改變？		幸曼玲
	2. 幼師有無必要採分級制？如果是，該採何種分級方式？		江麗莉
	3. 如何改善幼師工作環境之客觀條件、降低幼師流失率？		林佩蓉
14：40-15：35	綜合討論		
15：35-15：55	茶敘		
15：55-16：25	第二場引言報告	吳清基	
(每位10分鐘)	1. 如何改革師範校院幼兒教育學系課程與教學，有效培育幼教師資？		簡楚瑛
	2. 如何規劃大學校院幼教相關學系及幼教學程課程與教學，有效培育幼教師資？		林惠雅
	3. 如何規劃在校及畢業第一年的教育實習、安排實習園所？		林育璋
16：25-17：20	綜合討論		
17：20-17：30	主持人結語		

與會人員名冊

編號	姓 名	服務單位	職 稱
1	吳清基	教育部中教司	司長
2	劉奕權	教育部中教司	副司長
3	林來發	教育部國教司	司長
4	毛連塏	國立教育資料館	館長
5	洪文向	國立教育資料館	主任
6	段懿真	國立教育資料館	編輯
7	盧素碧	國立臺灣師範大學教育系	教授
8	何慧敏	國立臺灣師範大學家政教育系	副教授
9	廖鳳瑞	國立臺灣師範大學家政教育系	副教授
10	歐貴英	國立臺灣師範大學家政教育系	講師
11	朱敬先	國立政治大學教育系	教授
12	林惠雅	東吳大學心理系	副教授
13	蔡春美	國立台北師範學院幼教系	教授兼系主任
14	翁麗芳	國立台北師範學院幼教系	副教授
15	吳麗芬	國立台北師範學院幼教系	副教授
16	林育璋	國立台北師範學院幼教系	副教授
17	高士傑	國立台北師範學院幼教系	助教
18	洪福財	國立台北師範學院幼教系	助教
19	蔡敏玲	國立台北師範學院初研所	副教授
20	簡後聰	台北市立師範學院社教系	教授兼進修部主任
21	林佩蓉	台北市立師範學院幼教系	副教授兼系主任
22	盧美貴	台北市立師範學院幼教系	教授
23	幸曼玲	台北市立師範學院幼教系	副教授
24	許信雄	台北市立師範學院幼教系	副教授
25	陳正乾	台北市立師範學院幼教系	副教授
26	黃意舒	台北市立師範學院幼教系	副教授
27	劉 穎	台北市立師範學院幼教系	講師
28	宋海蘭	台北市立師範學院幼教系	講師

29	李慕華	台北市立師範學院幼教系	助教
30	張德銳	國立新竹師範學院初研所	教授
31	成虹飛	國立新竹師範學院	副教授
32	簡楚瑛	國立新竹師範學院幼教系	副教授兼系主任
33	江麗莉	國立新竹師範學院幼教系	副教授
34	陳淑琴	國立台中師範學院幼教系	副教授
35	廖春文	國立台中師範學院幼教系	副教授
36	游淑燕	國立嘉義師範學院幼教系	副教授
37	王慧敏	國立台南師範學院幼教系	副教授
38	黃奇汪	國立台南師範學院初研所	教授
39	張孝筠	國立花蓮師範學院幼教系	副教授兼系主任
40	王莉玲	國立花蓮師範學院幼教系	副教授
41	王筱篁	國立花蓮師範學院幼教系	副教授
42	鄭東芬	國立花蓮師範學院幼教系	副教授
43	謝友文	信誼基金會	副執行長
44	倪鳴香	豐泰文教基金會	顧問
45	沈秀美	豐泰文教基金會研發部	研究員
46	黃美滿	豐泰文教基金會	研究員
47	鄭秀貞	豐泰文教基金會成長托兒所大草園	秘書
48	保心怡	豐泰文教基金會成長托兒所大草園	教師
49	林碧玲	豐泰文教基金會成長托兒所家家園	園長
50	吳鳳玉	台灣福利國研究室	助理
51	趙妍慧	錦和國小附幼	教師
52	林姿秀	師大附幼	教師
53	金幼梅	師大附幼	教師
54	陳麗慈	永樂國小附幼	教師
55	林敏惠	永樂國小附幼	教師
56	邱明玲		園長
57	辜淑貞		

台北縣

58	徐慧晴	光華國小	教師
59	李珮菁	江翠國小附幼	教師
60	張慧瓊	正欣幼稚園	教師
61	劉玉燕	佳美幼稚園	教師
62	李好陣	青樺幼稚園	教師
63	簡美霞	慈惠幼稚園	教師
64	吳美麗	123幼稚園	教師
65	陳婷方	莒光國小附幼	教師
66	鄧桂平	成德國小附幼	教師
67	呂君旺	土城國小	教務主任
68	簡美鈴	華中幼稚園	教師
69	蔡美雪	文聖國小	教師
70	蕭蕙雯	光華國小	教師
71	賴月琴	自立幼稚園	教師
72	曲淑娥	全晟幼稚園	教師
73	羊懿珠	國光附幼	教師
74	祈蜀蘭	力品幼稚園	教師
75	賴翠莞	永錡幼稚園	教師
76	詹夢慧	慈惠幼稚園	教師
77	廖秀鳳	立信幼稚園	教師
78	楊玉蘭	明怡幼稚園	園長
79	潘玉珠	松青幼稚園	園長
80	王美懿	五股幼稚園	教師
81	林玉玲	重陽國小附幼	教師
82	劉文姬	國語實小附幼	主任
83	黃麗如	慈愛幼稚園	教師
84	陳美蓉	老梅國小附幼	教師
85	傅碧霞	烏來國小附幼	園長兼教師
86	黃素玉	三光國小附幼	教師

87	趙淑惠	德全幼稚園	園長
88	張志誠	育全幼稚園	創辦人
89	熊明月	劍聲幼稚園	園長
90	方秋菊	超羣幼稚園	教師
91	王玫文	二重國小附幼	教師
92	楊嬪媛	三民幼稚園	董事長、園長
93	郭俊義	松柏幼稚園	董事長
94	朱美富	興仁國小附幼	園長
95	蔡春月	更寮國小	教師
96	李錫慧	中華幼稚園	園長
97	陳瑛華	愛兒幼稚園	教師
98	王鳳屏	嘉樂幼稚園	園長
99	王玉鳳	光復幼稚園	園長
100	林倩如	武林國小附幼	教師
101	沈宥彤	信誼基金會	教師
102	林碧珠	蒙特梭利基金會	組長
103	李昀華	育德國小附幼	
104	楊美月	明志國小附幼	園長
105	楊琳瑯	中山國小附幼	教師
106	溫敏玉	龍山國小附幼	教師
107	張秀英	碧安幼稚園	園長

桃園縣

108	林玲珠	桃園縣政府教育局	課員
109	吳來好	慈愛幼稚園、三立托兒所	園長所長兼教師

新竹市

110	沈朝旺	幼福幼稚園	負責人
111	范惠瓊	幼福幼稚園	負責人
112	黃文蘭	曙光幼稚園	主任

113	詹麗琴	培英幼稚園	園長
	陳錫慧	市立幼稚園	

台中市

114	黃澄江	春安國小附設幼稚園	園長
115	陳麗端	愛育幼稚園	園長
116	張鋒訓	親親幼稚園	
117	于維芝	劍聲幼稚園	主任
118	王美瑩	皮亞傑幼稚園	園長

彰化縣

119	陳彩紅	王功國小附幼	教師
-----	-----	--------	----

高雄市

120	侯天麗	精一幼稚園	園長
121	方鴻榮	小豆豆幼稚園	
122	謝玉華	小豆豆幼稚園	

花蓮市

123	吳 瑾	佳姿托兒所、花蓮幼教學會	所長、理事
124	陳碧雲	晨光托兒所、花蓮幼教學會	所長、理事

台東縣

125		國立台東師院實小	幼稚園主任
-----	--	----------	-------

附錄二

師資培育法

師資培育法

總統八十三年二月七日
華總(一)義字第○六九四號公布

- 第一條 師資培育，以培養健全師資及其他教育專業人員，並研究教育學術為宗旨。
- 第二條 本法稱師資者，指高級中等學校、國民中學、國民小學、幼稚園及特殊教育之教師。本法稱其他教育專業人員者，指從事教育行政、學校行政、心理輔導及社會教育等工作人員。
- 第三條 師資培育包括師資及其他教育專業人員之職前教育、實習及在職進修。
- 第四條 師資及其他教育專業人員之培育，由師範校院、設有教育院、系、所或教育學程之大學校院實施之。前項各校院之教育學分及課程，應針對中等學校、國民小學、幼稚園及特殊教育師資類科之需要，分別訂定。
第一項所稱教育學程係指大學校院所規劃經

教育部核定之教育專業課程。

大學校院教育學程應置專任教師，其師資及設立標準，由教育部定之。

第 五 條 師範校院學生之人學資格與修業年限依大學法之規定。

第 六 條 師範校院及設有教育院、系、所之大學校院得視實際需要招收大學校院畢業生，修業一年，完成教育部規定之教育學分，成績及格者，由學校發給學分證明書。

第 七 條 具下列情形之一者，為修畢師資職前教育課程：

一、師範校院大學部畢業者。

二、大學校院教育院、系、所畢業且修畢規定教育學分者。

三、大學校院畢業修滿教育學程者。

四、大學校院或經教育部認可之國外大學校院畢業，修滿教育部規定之教育學分者。

前項人員經教師資格初檢合格者，取得實習教師資格。

- 第八條 依前條規定取得實習教師資格者，應經教育實習一年，成績及格，並經教師資格複檢合格者，取得合格教師資格。
教育實習辦法，由教育部定之。
- 第九條 教師資格檢定辦法，由教育部定之。
- 第十條 師資培育課程包括普通科目、教育專業科目及專門科目；其內容與教學方式，應著重道德品格之陶冶、民主法治之涵泳、專業精神及教學知能之培養。
- 第十一條 師資培育以自費為主，兼採公費及助學金等方式實施。
公費生以就讀師資類科不足之學系或畢業後自願至偏遠或特殊地區學校服務學生為原則。
師資培育自費、公費及助學金實施辦法，由教育部定之。
- 第十二條 師範校院應從事師資與其他教育專業人員之培育及教育學術之研究，並應負責教育實習及教育專業在職進修。
- 第十三條 師資培育及進修機構得設實習輔導單位，辦

理學生及實習教師之實習輔導工作；其組織由教育部定之。

第十四條 師範校院及設有教育院、系、所之大學校院得設附屬或實驗學校及幼稚園，以供教育實習、實驗及研究。

第十五條 師範校院及設有教育院、系、所之大學校院得設立各科教育研究所，著重各科教育學術之研究，並提供教師在職進修。

第十六條 師範校院及設有教育院、系、所或教育學程之大學校院得設專責單位，辦理教師在職進修。

教師進修教育，除由前項校院辦理外，主管教育行政機關得視實際需要，另設機構辦理之。

教師在職進修辦法，由教育部定之。

第十七條 師範校院、設有教育院、系、所或教育學程之大學校院應從事地方教育之輔導。

地方教育之輔導辦法，由教育部定之。

第十八條 本法修正施行前已考入師範校院肄業之師範生，其教師資格之取得與分發，仍適用修正

施行前之規定。

第十九條 本法施行細則，由教育部定之。

第二十條 本法自公布日施行。

國立中央圖書館出版品預行編目資料

幼稚園師資培育的危機與轉機. --臺北市：
教育資料館，民 83

面； 公分

ISBN 957-9074-79-8（平裝）

1. 師範教育—論文，講詞等 2. 學前教育—論文，講詞等

522.607

83011289

教育問題座談會專輯

幼稚園師資培育的危機與轉機

發行人：毛連塏

委託單位：國立教育資料館

辦理單位：台北市立師範學院

出版者：國立教育資料館

台北市南海路四十三號 (02)371-0109

印刷者：台苑彩色印製有限公司 (02)311-0242

中華民國八十三年十二月

ISBN 957-9074-79-8

統一編號

06336830027

