

## 教保服務人員專業成長之研究：以屏東市公立幼兒為例

劉財龍<sup>1\*</sup> 曾紫蘭<sup>2</sup> 郭秀麗<sup>3</sup> 林彥瑋<sup>4</sup> 連芳華<sup>5</sup>

### 摘要

為補足先前研究顯少從公立幼兒園觀點探討教保服務人員專業成長之缺口，本研究目的旨在針對專業成長進行文獻探討期望找到其重要構面，及據以針對屏東市公立幼兒園之教保服務人員專業成長進行實證調查，期望實證研究結果能發現不同人口背景變項在專業成長之差異情形，及專業成長因素之重要順序。經採取立意抽樣方式發放問卷給屏東市 11 家公立幼兒園之全部教保服務人員(含園長、幼教師、教保員、助理教保員)填答，共蒐集有效問卷 56 份，有效樣本回收率達 96.56 %。研究結果顯示：1.專業成長構面因素之順序，以專業態度平均數最高，其次依序為學生輔導、教學知能、班級經營、研究發展。2.不同人口統計變項在專業成長之差異情形方面，不同婚姻、職務、年齡、學歷在專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。此外，不同服務年資在專業成長之教學知能、專業態度、研究發展等 3 個構面上，皆無顯著差異；在班級經營、學生輔導等 2 個構面，則皆呈現顯著差異。最後，本研究提出公立幼兒園之教保服務人員專業成長建議，以供公立幼兒園業者與學術從事相關研究之參考。

**關鍵詞：**公立幼兒園、專業成長、教保服務人員

---

<sup>1\*</sup> 大仁科技大學幼兒保育系副教授，通訊作者：jasonliu@tajen.edu.tw

<sup>2</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

<sup>3</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

<sup>4</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

<sup>5</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

# Research on the Professional Growth of Preschool Educators: Take the Public Kindergarten of Pingtung City as an Example

Tsai-Lung Liu<sup>1\*</sup> Tzu-Lan Tseng<sup>2</sup> Hsiu-Li Kuo<sup>3</sup>  
Yen-Wei Lin<sup>4</sup> Fang-Hua Lian<sup>5</sup>

## Abstract

In order to make up for the gap of professional growth of preschool teachers and caregivers from the perspective of public kindergartens, the purpose of this study is to discuss the expectations of professional growth to find their important dimensions for the professional growth, and to conduct empirical investigations in Pingtung City public kindergarten. Expect the results of empirical research can find the difference between different population background changes in professional growth and the order of professional growth factors. A questionnaire was distributed to the all preschool teachers and caregivers (Principal, kindergarten teacher, education worker, assistant education worker) of eleven public kindergartens through a purposive sampling method, and a total of 56 valid questionnaires were collected. The effective sample recovery rate reached 96.57%. The results of the research show that 1. The order of elements of professional growth includes professional attitude being the highest, followed by student counseling, teaching knowledge, class management, and research development. 2. In terms of the differences in professional growth among different demographic variables, there is no significant difference in the aspects of professional growth (including teaching knowledge, class management, student counseling, professional attitude, and research development) across different marriages, positions, ages, and educational backgrounds. In addition, there are no significant differences between different years of service in the three aspects of professional growth (including teaching knowledge, professional attitudes, and research development). There are significant differences in the two aspects of class management and student counseling. Finally, this study puts forward professional growth suggestions for public kindergarten preschool teachers and caregivers to provide reference for public kindergarten operators and academic researchers.

**Keywords:** Public Kindergarten, Professional Growth, Preschool Educators

---

<sup>1\*</sup> Associate Professor, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University  
(Correspondence: hanlin@tajen.edu.tw)

<sup>2</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

<sup>3</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

<sup>4</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

<sup>5</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

## 壹、緒論

隨著社會環境的改變，生活水準的提升，雙薪家庭日益增加情況下，產生家長陪伴與照顧幼兒的時間逐漸減少現象，加上少子化的趨勢，促使家長對家中幼兒凡事待其勞且更加百般呵護(許美蓉、黃永寬，2015)。基此，鄭美惠、謝美慧(2009)指出，幼教產業受到未來大環境少子化的影響，各幼兒園招生人數有普遍下滑之趨勢，也促使家長日益重視幼兒教育，尤其在幼兒教育精緻化、優質化等方面已成為時代趨勢，如何為幼兒打造一個優質的幼兒園，將是未來幼兒教育發展的新趨勢。因此，魏美惠(2005)指出，國內的一些私立大型幼兒園投入較大的資本與資源在經營規劃與設備上，尤其在園區內的硬體環境與教室設備皆呈現非常高級的質感。此外，鄭美惠、謝美慧(2009)則指出相較於私立大型幼兒園的良好硬體環境與教室設備，公立幼兒園的硬體環境與教室設備雖然較為簡樸會對招生方面產生一些困境影響，如果能增進教師專業素養與親師互動，相信在展現幼兒專業理念前題下，仍會有值得幼兒家長選擇公立幼兒園就讀的優勢。

承上，蔣姿儀(2004)指出，幼兒園的教保服務人員在幼兒教育中扮演頗為重要的角色，尤其是教保服務人員的專業能力會直接影響幼兒教育的品質。吳清基(2018)則指出，歐美國家之教師專業成長是一個蓬勃發展的研究領域，尤其在職教師的持續專業成長也成為一項重要議題。此外，教育部(2012)提出中華民國師資培育白皮書，其中載明統整師資培育、教師專業發展政策、行動方案，及重視永續學習的教師專業發展，可知教師專業成長在教育改革的浪潮下是頗為受到重視的一環。此外，劉淑娟、周淑惠(2013)則強調幼教教師主動、積極地參與各種學習活動，並透過自我反思等各種方式，以促進專業知能等各方面的專業成長，也間接促成組織的改變與整體教育品質的提升。承上可知，教保服務人員專業成長在幼兒園經營中為一項關鍵因素，也因此激發本研究探討此議題之動機。

此外，本研究回顧公立幼兒園教保服務人員專業成長相關研究顯少。一些研究大多著重從高中、國中、國小領域探討教師專業成長，如陳佳頡(2011)、劉致演、秦爾聰、尤昭奇(2017)、蔡孟耘、陳棟樑、陳俐文(2020)、馮莉雅、蘇雅慧、曾素秋(2020)。此外，張志銘、鄭名茶、陳明宏、吳庭茂、張世沛(2021)是探討公立幼兒園教保服務人員情緒勞務對工作壓力之影響。王皚莉、蘇育令(2021)是探討公立幼兒園 2 歲專班教保服務人員班級經營現況調查。施宜煌(2016)，則是著重探思知識經濟時代提升教保服務人員專業知能的內涵。葉素珠、張哲瑛、張雅惠(2016)，則是著重研究幼兒老師專業成長與教學省思關係。承上，以上四個研究皆未針對公立幼兒園之教保服務人員探討專業成長方式。

另外，吳榴椒、張宇樑(2018)雖然是從南部一所公立大學附設幼兒園領域但偏重探討數概念教學之專業成長，且未針對公立幼兒園之教保服務人員探討

其它方面專業成長。此外，古美怡(2017)雖然是探討幼兒園國幼班(5~6歲弱勢幼兒)教保服務人員專業成長現況，與本研究著重探討兒園2~6歲幼兒之教保服務人員專業成長方式不相同。綜上，本研究認為從實務與議題缺口而言，探討公立幼兒園之教保服務人員專業成長應有其重要性，進而也引發本研究欲探討此議題高度興趣。據此，本研究試圖以屏東市公立幼兒園之教保服務人員為調查樣本，並探討其對專業成長，擬達成下列研究目的：

1. 針對專業成長進行文獻探討，期望找到其重要構面，及據以針對屏東市公立幼兒園之教保服務人員進行實證調查。

2. 期望實證研究結果能發現不同人口背景變項在專業成長之差異情形，及專業成長因素之重要順序，以做為國內公立幼兒園業者未來經營實務參考依據，亦可作為學術從事相關研究參考。

## 貳、文獻探討

### 一、專業成長

專業成長(professional growth)是指教師在參與學習社群專業活動過程中，進行學習與成長(Clarke and Hollingsworth, 2002)。Evers, Kreijns and Van der Heijden (2016)則主張，教師專業成長是指教師基於為學生提供的專業服務，進而本身學習知識、技能及價值觀的歷程。承上相關研究對專業成長之定義，本研究定義專業成長是指教師在教學生涯中持續積極透過各種能提升其成長的行動與活動，並經由不斷學習歷程達到個人專業成長與組織正向經營發展目的。

回顧專業成長相關研究，如下說明。Chalmers and Keown(2006)主張，教師專業成長的意涵是一個不斷成長的動態歷程，目的是提升教師培育學生的能力，進而能提升學生學習品質與學習成效。陳佳頡(2011)主張，教師能對自己的專業成長負責乃是職責所在，不僅是對學校的貢獻，也是對教育負責任的態度，教師知識的提升對於學習者學習方面也能獲得幫助。沈姍姍(2000)則發現，教師專業成長因受限於專業性質的不完全，造成自發性的成長動機較弱。基此，馮莉雅等人(2020)主張，增進教師專業成長的策略應包括校園組織文化的改變策略，研討議題必須是教師有興趣的，成長活動必須能解決教師的教學困擾，且能長時間提供資源和支持。

有關如何衡量幼兒園教保服務人員專業成長，諸多學者也分別提供不同觀點。古美怡(2017)著重以教學專業知能、班級經營與輔導、專業態度與精神、研究發展等四個構面來衡量國幼班教保服務人員專業成長。施豐敏等人(2017)則是著重以行政/相關專業資源、影響因素、成長動機、專業成長型態、課程活

動等五個教師專業成長需求構面來衡量公立幼兒園學前融合班教保服務人員專業成長。范熾文、張瑜(2008)則是著重以班級經營、幼教知能、研究發展、教師通識素養、行政管理等五個需求構面來衡量幼兒園教師專業成長。此外，蔡孟耘等人(2020)著重以教學知能與態度、班級經營與輔導、人際溝通與互動等三個構面來衡量國中小教師專業成長。林雅珮(1999)主要是從教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個構面來衡量教師專業成長。

綜上不同衡量觀點，本研究認為古美怡(2017)著重探討幼兒園國幼班(5~6歲弱勢幼兒)教保服務人員專業成長現況，與本研究著重探討公立幼兒園 2~6歲幼兒之教保服務人員專業成長方式本質與內涵不相同，故其衡量構面較不符合本研究參考。另外，施豐敏等人(2017)、范熾文、張瑜(2008)等二個研究著重探討私立或公立幼兒園教師專業成長需求，其本質著重需求與本研究要探討之教保服務人員專業成長方式本質與內涵不相同，故其衡量構面較不符合本研究參考。此外，本研究認為蔡孟耘等人(2020)著重衡量國中小教師專業成長，非著重針對幼兒園教保服務人員觀點編制專業成長量表。

另外，本研究認為林雅珮(1999)衡量教師專業成長，其教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個構面其本質與內涵，較能與本研究定義專業成長是指「教師在教學生涯中持續積極透過各種能提升其成長的行動與活動，並經由不斷學習歷程達到個人專業成長與組織正向經營發展目的」相符合。據此，本研究參考林雅珮(1999)觀點，以教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個構面來衡量公立幼兒園教保服務人員專業成長。

## 二、研究架構

本研究旨在探討公立幼兒園之教保服務人員其人口背景變項在專業成長之差異，及專業成長因素之重要順序，依據研究背景與動機、研究目的及文獻探討加以統整後，進而提出本研究架構如圖 1 所示。

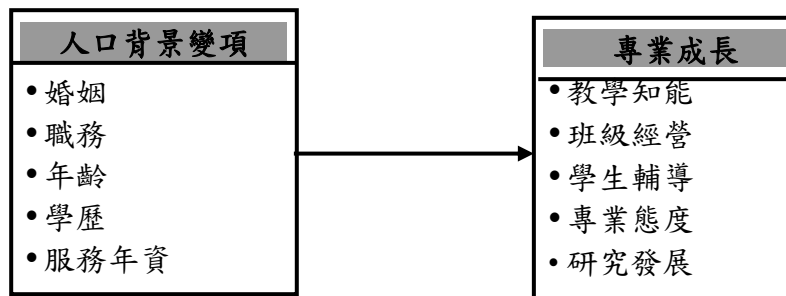


圖 1 本研究架構

## 參、研究方法

### 一、資料蒐集

本研究採用以問卷為工具，針對屏東市公立幼兒園之教保服務人員進行調查，以蒐集所需各項變數資料。以下擬分別就研究資料流程、量表設計、抽樣設計、研究倫理等四部份加以說明。

#### (一)研究資料流程

本研究之資料蒐集流程是先以文獻探討與研究架構構念(專業成長)各變數為基礎設計而得量表(問卷)內容，再經由抽樣設計，以確定進行正式問卷發放時間、對象、樣本數、抽樣方式、資料分析方法，及學術倫理等程序。

#### (二)量表設計

本研究量表的內容係以文獻探討與研究架構構念(專業成長)各變數為基礎設計而得。量表設計內容共分為二個部份，包含(1)專業成長，及(2)教保服務人員基本資料，全部採取封閉式設計，以李克特五點量表(Likert's five-points scale)加以衡量。

承上，依據我國幼兒教育及照顧法第三章十六條所訂，幼兒園除公立學校附設者及分班免置園長外，應置下列專任教保服務人員：園長、幼兒園教師、教保員或助理教保員。基此，本研究所稱之公立幼兒園之教保服務人員，係指專任於政府立案之公立幼兒園的園長/主任、幼教師、教保員、助理教保員。

#### (三)抽樣設計

依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全國幼兒園家數共 7052 家(含公立 2510 家、私立 4195 家、非營利 501 家、準公托 1946 家)，屏東縣公立幼兒園 152 家，屏東市公立幼兒園 11 家(含仁愛、民和、勝利、建國、前進、大同、唐榮、凌雲、民生、公館等 10 家國民小學附設幼兒園，國立屏東大學附設實驗國民小學附設幼兒園 1 家)。依據研究目的所述，本研究針對屏東市 11 家公立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以立意抽樣(purposive sampling)方式進行問卷調查。基此，本研究在抽樣上應具完整性與代表性。

為避免產生抽樣誤差，本研究人員於 2023 年 9 月期間，親自到屏東市 11 家公立幼兒園請園長/主任同意及請其教保服務人員(含園長/主任、幼教師、教保員、助理教保員)協助填答問卷，預計共蒐集有效問卷回收率 85% 以上。

#### (四)研究倫理

本研究採用陳向明(2002)之自願、尊重個人隱私與保密，及公正合理等 3 個研究倫理原則，以確保資料蒐集符合研究倫理，說明如下。

本研究在確定問卷內容題項後，問卷封面明確呈現以下文字「填寫本問卷不用寫上您的姓名，僅需花費少許時間，請依照您真實的感受回答即可。您所提供的任何資料僅作學術研究之用途，保證絕對不會予以外洩，敬請安心填答，再次感謝您的協助」，及留下研究者姓名、任職單位、任職地址、聯絡電話、電子郵件等資料。此外，正式發放問卷前會先請園長/主任同意及請其教保服務人員協助填答問卷，若不同意則不予強迫其填答問卷。基此可知，本研究資料之蒐集是符合自願、尊重個人隱私與保密等 2 個研究倫理原則。

另外，公正合理研究倫理原則方面，本研究之研究者取得資料後在撰寫研究報告時是以詳實、客觀及正確說明與討論研究資料流程、量表設計、抽樣設計、研究結果等方式公正合理呈現真實情況，以避免產生虛假不實的錯誤資料或偏見問題。

## 二、研究工具

依據研究架構(如圖 1)，以下擬分別就專業成長量表、教保服務人員基本資料，及資料分析方法等三部份加以說明。

### (一) 專業成長

專業成長各題項是參考古美怡(2017)、施豐敏等人(2017)、范熾文、張瑜(2008)、蔡孟耘等人(2020)、林雅珮(1999)等不同觀點後，最後本研究參考林雅珮(1999)觀點(原因已在上述文獻探討內容說明)，以教學智能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個構面共 25 個題項，修訂部份題項詞意後來衡量公立幼兒園教保服務人員專業成長。進一步地，題項內容並經由上述提到之屏東市 11 家公立幼兒園園長/主任(專家)進行審視修正後而決定。分述如下：

- 1.教學知能：教學知能是指適用於各種教學情境，所有教師均須具備的教育專業內涵。有 5 個題項，我能在教學前充分準備各單元教材內容、我能引起學生的學習動機、我能配合學生程度安排補充教材與變化不同教學方法、我能適當的掌握教學進度、我能配合教學目標採用多元的評量方式。
- 2.班級經營：班級經營是指教師能不斷進修多元的教室管理策略，精進後運用來處理班級所有事務，建立班級常規及營造良好學習氣氛，並能依據本身的能立與專長來建立班級特色。有 5 個題項，我能營造和諧良好的班級氣氛、我能關心學生的日常生活狀況、我能善用獎懲的原則與技巧、我能指導學生共同訂定生活公約、我能指導學生組織班級自治幹部並自主運作。
- 3.學生輔導：學生輔導是指教師能充分瞭解學生的身心發展與學習心理，且依據學生的個別差異與性向適時給予協助並發展其潛能；教師亦能熟

練輔導與諮商的理論與技巧，幫助學生解決情緒上的困擾並能適應幼兒園生活。有 5 個題項，我能幫助學生適應幼兒園生活、我能依學生的個別差異進行輔導並使學生感覺有幫助、我能輔導適應困難與行為偏差的學生、我能了解學生性向並協助其發展潛能、我能依學生問題情形做必要的轉介。

4. 專業態度：專業態度是指教師能持續省察與構思如何增進專業知能與表現的方法，更能依正確的教育理念來思考學校教育之施為或活動，對教學與工作富有教育理念，表現積極、負責、熱忱；願意投入時間與精力，探究教學的問題，以提升專業知能。有 5 個題項，我能為教育工作投入很多的精神與心力、我對教育工作有高度承諾與責任感、我對教育工作具有興趣與熱忱、我能對自身的教育工作檢討反省並能積極謀求改善之道、我從教育工作中能獲得滿足感與成就感。
5. 研究發展：研究發展是指教師能在工作中察覺教學問題，進而展開閱讀相關文獻，探究解決的方法，對有興趣的教學問題擬定研究計畫，在工作中進行研究，並能利用研究結果改進教學與輔導。有 5 個題項，我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知、我會嘗試新的教學方法、我經常與同事探討教學上的問題、我能積極從事教學研究工作或從事行動研究、我能主動參與進修研習活動。

以上各題目以李克特五點順序尺度來衡量，教保服務人員依實際符合情形回答，愈符合代表與實際情形愈接近，符合程度區分為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」等五種情形，分別給予 1 至 5 分的評分。

## (二)教保服務人員基本資料

教保服務人員基本資料，包括婚姻(已婚、未婚)、職務(園長/主任、幼教師、教保員、助理教保員)、年齡(20 歲(含)以下、21-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、50 歲(含)以上)、學歷(高中(職)畢業、專科畢業、大學畢業、碩士(博士)畢業、服務年資(未滿 5 年、5-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年以上)等不同區間供教保服務人員填答。

## (三)資料分析方法

本研究使用 SPSS22.0 版統計分析軟體進行資料分析，含(1)描述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)：將受測者(教保服務人員)基本資料以次數分配表方式呈現，以能對初級資料分佈情形能有較清楚概念。(2)因素分析(Factor Analysis)：瞭解各變數之量表題目是否會形成單一因素結構。(3)信度分析(Reliability Analysis)：驗證所衡量之各構面題項是否具有內部一致性，及確定是否和文獻探討所提出構面相符合。(4)效度分析(Validity Analysis)：檢定量表



內容效度是否具有效度。(5)獨立樣本 t 檢定(Independent Sample t Test)：以獨立樣本 t 檢定檢定人口統計變項中，不同婚姻在教保服務人員專業成長之差異情形。(6)單因子變異數分析(One-way ANOVA Analysis)：檢定人口統計變項中不同職務、年齡、學歷、服務年資在教保服務人員專業成長之差異情形，若差異情形達顯著水準則以雪費法(Scheffé method)進行事後比較。

## 肆、研究結果與討論

### 一、描述性統計分析

本研究共發放 58 份問卷給屏東縣地區之給屏東市 11 家公立幼兒園之教保服務人員，扣除填答不方便、不完整、遺漏或資料有效值得懷疑之無效問卷 2 份後，回收有效問卷總數為 56 份，有效樣本回收率達 96.56 %。樣本人口統計變數之統計結果，詳列表 1 所示。婚姻方面以已婚居多，佔總人數 73.2%；職務方面以幼教師佔總人數 64.3% 為最多，依序為教保員、助理教保員、園長/主任；年齡方面以 41-50 歲者佔總人數 30.4% 為最多，依序為 51 歲(含)以上、31-40 歲、21-30 歲、20 歲(含)以下；學歷方面以大學畢業佔總人數 60.7% 為最多，其次為碩士(博士)畢業(39.3%)；服務年資方面以 21 年以上佔總人數 33.9% 為最多，依序為 5-10 年、11-15 年、未滿 5 年、16-20 年。

表 1 描述性統計分析

變數	內容			
婚姻	已婚(73.2%)	未婚(26.8%)		
職務	園長(1.8%)	幼教師(64.3%)	教保員(32.1%)	助理教保員(1.8%)
年齡	20 歲(含)以下 (0%)	21~30 歲(14.3%)	31~40 歲(26.8%)	41~50 歲 (30.4%)
	51 歲(含)以上 (28.6%)			
學歷	高中(職)畢業 (0%)	專科畢業 (0%)	大學畢業 (60.7%)	碩士(博士)畢業 (39.3%)
服務年資	未滿 5 年(10.7%)	5-10 年(23.2%)	11-15 年(23.3%)	16-20 年(8.9%)
	21 年以上(33.9%)			

### 二、因素分析、信度及效度檢定

#### (一)因素分析

本研究針對專業成長構念之變數因素分別進行因素分析，經以主成份分析與最大變異轉軸法，萃取因素負荷量絕對值大於 0.5 與特徵值大於 1 者。經刪除「我能指導學生組織班級自治幹部並自主運作」此 1 個因素負荷量、分項對總項相關係數，及 Cronbach's  $\alpha$  係數偏低之題項後，其結果(因素負荷量、特

徵值、累積解釋變異量)，詳見表 2 所示。其結果(因素負荷量、特徵值、累積解釋變異量)，詳見表 2 所示。由表 2 可知所萃取各項因素負荷量絕對值都大於 0.5。此外，亦有不錯之累積解釋變異量，如班級經營 71.882%、學生輔導 72.532%、專業態度 74.018%。

## (二)信度檢定

本研究針對專業成長構念之構面因素分別進行信度分析之結果，由表 2 顯示所有變數之 Cronbach's  $\alpha$  係數介於 0.892 至 0.963 之間 (如教學知能 0.939、班級經營 0.917、學生輔導 0.948、專業態度 0.963、研究發展 0.892)，符合 Wortzel (1979)之觀點 Cronbach's  $\alpha$  值大於 0.7 標準，此結果說明本研究量表具有良好信度，具有內部一致性。

## (三)效度檢定

效度檢定方面，本研究是採用內容效度進行問卷(量表)編製的效度分析。鍾燕宜、陳景元(2018)指出，內容效度主要是依據編製者對於所要測量特質之概念與假設，採用邏輯的分析方法進行判斷，重視測驗題的研製與預試過程，如此在質量分析兼顧下，應獲得測驗內容的代表性與適切性。基此，本研究量表題項採用與參考先前研究量表為基礎，並經由專家修定辭意與語句後而訂定，因此本研究量表應具有適切性與內容效度。

表 2 各構面之因素分析與信度分析結果

構念	構面	衡量題項	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量	分項對總項相關係數	Cronbach's $\alpha$
專業成長	教學知能	我能在教學前充分準備各單元教材內容	0.721	17.629	70.517%	0.791	0.939
		我能引起學生的學習動機	0.817			0.879	
		我能配合學生程度安排補充教材與變化不同教學方法	0.810			0.877	
		我能適當的掌握教學進度	0.686			0.816	
		我能配合教學目標採用多元的評量方式	0.726			0.816	
	班級經營	我能營造和諧良好的班級氣氛	0.782	10.413	71.882%	0.818	0.917
		我能關心學生的日常生活狀況	0.776			0.775	
		我能善用獎懲的原則與技巧	0.790			0.837	
		我能指導學生共同訂定生活公約	0.784			0.856	
	學生輔導	我能幫助學生適應幼兒園生活	0.800	5.027	72.532%	0.864	0.948
我能依學生的個別差異進行輔導並使學生感覺有幫助		0.851	0.899				

	我能輔導適應困難與行為偏差的學生	0.834			0.867		
	我能了解學生性向並協助其發展潛能	0.797			0.850		
	我能依學生問題情形做必要的轉介	0.728			0.798		
專業成長	專業態度	我能為教育工作投入很多的精神與心力	0.791	2.778	74.018 %	0.849	0.963
		我對教育工作有高度承諾與責任感	0.792			0.917	
		我對教育工作具有興趣與熱忱	0.756			0.904	
		我能對自身的教育工作檢討反省並能積極謀求改善之道。	0.867			0.922	
		我從教育工作中能獲得滿足感與成就感	0.769			0.886	
	研究發展	我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知	0.591	1.224	75.412 %	0.757	0.892
		我會嘗試新的教學方法	0.677			0.742	
		我經常與同事探討教學上的問題	0.658			0.721	
		我能積極從事教學研究工作或從事行動研究	0.822			0.713	
		我能主動參與進修研習活動	0.661			0.738	

### 三、專業成長因素之順序

由表 3 得知，專業成長構面因素之順序，是以專業態度平均數最高，其次依序為學生輔導、教學知能、班級經營、研究發展。

表 3 專業成長構面因素之順序表

構面	平均數	標準差	順序
教學知能	4.36	0.650	3
班級經營	4.26	0.653	4
學生輔導	4.39	0.674	2
專業態度	4.43	0.664	1
研究發展	4.16	0.648	5
整體專業成長	4.32	0.618	-

### 四、不同人口統計變項在專業成長之差異情形分析

#### (一) 婚姻

婚姻在專業成長之差異分析如表 4 所示，可知不同婚姻在所有專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。

表 4 婚姻在專業成長之 t 檢定分析

構面		人數	平均數	標準差	t 值
教學知能	已婚	41	4.42	0.465	1.287
	未婚	15	4.17	0.997	
班級經營	已婚	41	4.30	0.492	0.763
	未婚	15	4.15	0.981	
學生輔導	已婚	41	4.41	0.505	0.528
	未婚	15	4.31	1.022	
專業態度	已婚	41	4.49	0.461	1.174
	未婚	15	4.25	1.041	
研究發展	已婚	41	4.22	0.484	1.292
	未婚	15	3.97	0.965	

註：人數n=56；「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

## (二)職務

職務在專業成長之差異分析如表5所示，可知不同職務在所有專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。

表 5 職務在專業成長之單因子變異數分析

構面	職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
教學知能	園長/主任	1	5.00	0.000	1.147	-
	幼教師	36	4.44	0.446		
	教保員	18	4.16	0.934		
	助理教保員	1	4.20	0.000		
班級經營	園長/主任	1	5.00	0.000	1.476	-
	幼教師	36	4.34	0.475		
	教保員	18	4.08	0.897		
	助理教保員	1	3.60	0.000		
學生輔導	園長/主任	1	5.00	0.000	1.226	-
	幼教師	36	4.48	0.467		
	教保員	18	4.18	0.960		
	助理教保員	1	4.00	0.000		
專業態度	園長/主任	1	5.00	0.000	0.841	-
	幼教師	36	4.49	0.477		
	教保員	18	4.24	0.944		
	助理教保員	1	4.60	0.000		
研究發展	園長/主任	1	5.00	0.000	1.543	-
	幼教師	36	4.24	0.478		
	教保員	18	3.93	0.881		
	助理教保員	1	4.20	0.000		

註：(1)人數n=56; 「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異; 「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 $P$ 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

### (三)年齡

年齡在專業成長之差異分析如表6所示，可知不同年齡在所有專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。

表 6 年齡在專業成長之單因子變異數分析

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
教學知能	20 歲(含)以下	0	-	-	0.502	-
	21~30 歲	8	4.52	0.555		
	31~40 歲	15	4.31	0.420		
	41~50 歲	17	4.24	0.655		
	51 歲(含)以上	16	4.45	0.476		
班級經營	20 歲(含)以下	0	-	-	0.643	-
	21~30 歲	8	4.45	0.487		
	31~40 歲	15	4.12	0.459		
	41~50 歲	17	4.19	0.637		
	51 歲(含)以上	16	4.36	0.512		
學生輔導	20 歲(含)以下	0	-	-	0.620	-
	21~30 歲	8	4.63	0.599		
	31~40 歲	15	4.29	0.528		
	41~50 歲	17	4.28	0.641		
	51 歲(含)以上	16	4.46	0.483		
專業態度	20 歲(含)以下	0	-	-	0.1967	-
	21~30 歲	8	4.52	0.534		
	31~40 歲	15	4.40	0.454		
	41~50 歲	17	4.34	0.679		
	51 歲(含)以上	16	4.49	0.500		
研究發展	20 歲(含)以下	0	-	-	0.138	-
	21~30 歲	8	4.17	0.550		
	31~40 歲	15	4.13	0.344		
	41~50 歲	17	4.09	0.646		
	51 歲(含)以上	16	4.24	0.567		

註：(1)人數n=56; 「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異; 「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 $P$ 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

#### (四) 學歷

學歷在專業成長之差異分析如表7所示，可知不同學歷在所有專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。

表 7 學歷在專業成長之單因子變異數分析

構面	學歷	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
教學知能	高中(職)畢業	0	-	-	0.228	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.32	0.750		
	碩士(博士)畢業	22	4.41	0.468		
班級經營	高中(職)畢業	0	-	-	0.036	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.27	0.767		
	碩士(博士)畢業	22	4.24	0.435		
學生輔導	高中(職)畢業	0	-	-	0.192	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.42	0.765		
	碩士(博士)畢業	22	4.34	0.514		
專業態度	高中(職)畢業	0	-	-	0.001	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.42	0.769		
	碩士(博士)畢業	22	4.43	0.475		
研究發展	高中(職)畢業	0	-	-	0.097	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.14	0.711		
	碩士(博士)畢業	22	4.19	0.550		

註：(1)人數n=56；「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 $P$ 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

#### (五) 服務年資

服務年資在專業成長之差異分析如表 8 所示，可知不同服務年資在專業成長之教學知能、專業態度、研究發展等 3 個構面上，皆無顯著差異。

此外，如表 8 所示可知不同服務年資在專業成長之班級經營、學生輔導等 2 個構面之 F 值達  $p < 0.05$ ，皆呈現顯著差異。進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較發現，服務年資在 21 年以上之教保服務人員得分明顯高於 11-15 年之教保服務人員，其原因可能為 21 年以上之教保服務人員在班級經營、學生輔導等方面的經驗與年資較 11-15 年之教保服務人員為佳。承上，本研究在

學生輔導面發現亦能與林雅珮(1999)觀點相似，21-30 年之教師在學生輔導與專業成長整體高於 11-15 年之教師，且在學生輔導高於 5 年下之教師。

表 8 服務年資在專業成長之單因子變異數分析

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
教學知能	未滿 5 年	6	4.53	0.393	2.063	-
	5-10 年	13	4.32	0.520		
	11-15 年	13	3.95	0.967		
	16-20 年	5	4.48	0.502		
	21 年以上	19	4.57	0.458		
班級經營	未滿 5 年	6	4.43	0.446	2.941*	21 年以上 >11-15 年
	5-10 年	13	4.18	0.557		
	11-15 年	13	3.80	0.860		
	16-20 年	5	4.52	0.482		
	21 年以上	19	4.49	0.501		
學生輔導	未滿 5 年	6	4.60	0.473	2.962*	21 年以上 >11-15 年
	5-10 年	13	4.42	0.574		
	11-15 年	13	3.88	0.951		
	16-20 年	5	4.52	0.363		
	21 年以上	19	4.61	0.459		
專業態度	未滿 5 年	6	4.47	0.641	1.310	-
	5-10 年	13	4.45	0.456		
	11-15 年	13	4.08	0.708		
	16-20 年	5	4.60	0.548		
	21 年以上	19	4.59	0.459		
研究發展	未滿 5 年	6	4.23	0.234	1.271	-
	5-10 年	13	4.08	0.500		
	11-15 年	13	3.86	0.964		
	16-20 年	5	4.40	0.424		
	21 年以上	19	4.33	0.570		

註：(1)人數n=56; 「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異; 「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 $P$ 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

## 伍、結論與建議

### 一、專業成長因素之重要順序

本研究發現專業成長構面因素之順序，是以專業態度平均數最高(4.43)，其次依序為學生輔導(4.39)、教學知能(4.36)、班級經營(4.24)、研究發展(4.16)。顯示教保服務人員在專業成長上認為專業態度會使教學生涯不斷精進，進而才是學生輔導、教學知能、班級經營、研究發展。

承上，本研究專業成長以專業態度知覺最高，研究發展知覺最低，亦與林雅珮(1999)之研究結果相同。此外，林雅珮(1999)專業成長構面因素之順序，第2為教學知能，第3為學生輔導，則與本研究結果不相同。補充說明，林雅珮(1999)專業成長之班級經營構面，因其題項經因素分析後刪除題項只剩2題故將此構面刪除不予進一步分析。

整體而言，本次研究調查之56位公立幼兒園之教保服務人員對教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個皆給予頗高的滿意度分數，代表教保服務人員皆給予高度肯定。

此外，值得注意的是研究發展之平均值比較上述其它四個專業成長有明顯偏低。茲再進一步討論研究發展之專業成長五個題項各題項平均值分析結果，說明如下。

首先，我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知此題項，非常不同意佔1.8%、不同意佔1.8%、普通佔8.9%、同意佔67.9%、非常同意佔19.6%。其次，我會嘗試新的教學方法此題項，非常不同意佔1.8%、普通佔5.4%、同意佔51.8%、非常同意佔41.1%。再者，我經常與同事探討教學上的問題此題項，非常不同意佔1.8%、不同意佔1.8%、普通佔3.6%、同意佔50%、非常同意佔42.9%。再者，我能積極從事教學研究工作或從事行動研究此題項，非常不同意佔1.8%、不同意佔7.1%、普通佔16.1%、同意佔58.9%、非常同意佔16.1%。

最後，我能主動參與進修研習活動此題項，非常不同意佔1.8%、普通佔7.1%、同意佔42.9%、非常同意佔48.2%。承上分析結果可知，研究發展之專業成長五個題項各題項非常不同意佔1.8%，我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知此題項普通佔8.9%，我會嘗試新的教學方法此題項普通佔5.4%，我能積極從事教學研究工作或從事行動研究此題項不同意佔7.1%，我能積極從事教學研究工作或從事行動研究此題項不同意佔7.1%。

以上相關研究發展題項其非常不同意、不同意、普通等佔比率分析結果較教保服務人員其他專業成長(教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度)佔比較高，亦是值得公立幼兒園經營上觀切之處。



## 二、不同人口統計變項在專業成長之差異情形分析

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷在專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。本研究結果頗能呼應林雅珮(1999)觀點，不同婚姻、年齡、學歷之國小教師在專業成長上，皆無顯著差異；惟學生輔導方面教師兼主任高於科任教師，則與本研究結果不同。

此外，本研究發現不同服務年資在專業成長之教學知能、專業態度、研究發展等 3 個構面上，皆無顯著差異；在班級經營、學生輔導等 2 個構面，則皆呈現顯著差異，服務年資在 21 年以上之教保服務人員得分明顯高於 11-15 年之教保服務人員。承上，本研究在學生輔導面發現亦能與林雅珮(1999)觀點相似，21-30 年之教師在學生輔導與專業成長整體高於 11-15 年之教師，且在學生輔導高於 5 年下之教師。

## 三、對公立幼兒園業者之建議

依據本研究結論與發現，提出下列教保服務人員專業成長建議，以供公立幼兒園業者未來經營實務與學術從事相關研究之參考。

### (一) 教學知能方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在教學知能上，皆無顯著差異。另外，教學知能五個題項之各題項平均值為 4.36，多屬同意與非常同意，惟以下五項各仍有 1~3 位教保服務人員給予非常不同意、不同意、無意見之回應，及平均值較低，如我能在教學前充分準備各單元教材內容、我能引起學生的學習動機、我能配合學生程度安排補充教材與變化不同教學方法、我能適當的掌握教學進度、我能配合教學目標採用多元的評量方式。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之教保服務人員教學知能能力，進而提升專業成長，包含教保服務人員儘可能在教學前規劃充足時間準備各單元教材內容、教保服務人員需增進引起學生學習動機的師生互動技巧、教保服務人員能持續增進配合不同學生程度安排補充教材與變化不同教學方法的能力、教保服務人員需能建立掌握教學進度的能力，及教保服務人員能設計明確的教學目標與採用多元的學習評量方式以增進幼兒學習成長知能。

### (二) 班級經營方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷在班級經營上，皆無顯著差異。此外，本研究發現不同服務年資在班級經營方面則呈現顯著差異，服務年資在 21 年以上之教保服務人員得分明顯高於 11-15 年

之教保服務人員。另外，班級經營四個題項之各題項平均值為 4.26，多屬同意與非常同意，惟以下二個題項有 1~3 位教保服務人員給予非常不同意、不同意、無意見之回應，及平均值較低其他二個題項為低，如我能營造和諧良好的班級氣氛、我能指導學生共同訂定生活公約。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升服務年資較資淺的教保服務人員在以下幾方面之班級經營能力，進而提升專業成長，包含增進班級人際關係與型塑良好班級氣氛、增進與學生推動班級常規之訂定與執行。

### (三) 學生輔導方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷在學生輔導上，皆無顯著差異。此外，本研究發現不同服務年資在班級學生輔導則呈現顯著差異，服務年資在 21 年以上之教保服務人員得分明顯高於 11-15 年之教保服務人員，其原因可能為 21 年以上之教保服務人員在班級經營、學生輔導等方面的經驗與年資較 11-15 年之教保服務人員為佳。另外，學生輔導五個題項之各題項平均值為 4.39，多屬同意與非常同意，惟以下三個題項有 1~3 位教保服務人員給予非常不同意、不同意、無意見之回應，及平均值較低其他二個題項為低，如我能輔導適應困難與行為偏差的學生、我能了解學生性向並協助其發展潛能、我能依學生問題情形做必要的轉介。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升服務年資較資淺的教保服務人員在以下幾方面之學生輔導能力，進而提升專業成長，包含建立學生輔導工作要點增進學生輔導基本技術能力，以能進一步輔導適應困難與行為偏差的學生、了解學生性向並協助其發展潛能，及能依學生問題情形做必要的轉介輔導。

### (四) 專業態度方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在專業態度上，皆無顯著差異。另外，專業態度五個題項之各題項平均值為 4.43，多屬同意與非常同意，惟以下二個題項有 1~3 位教保服務人員給予非常不同意、無意見之回應，及平均值較低其他三個題項為低，如我對教育工作具有興趣與熱忱、我從教育工作中能獲得滿足感與成就感。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升教保服務人員在以下幾方面之專業態度能力，進而提升專業成長，包含建立自給教育工作反思回饋機制、積極養成與其他教保服務人員分享教學與學習成果，以能進一步增進自己對工作的興趣、熱忱，及從工作中能獲得滿足感與成就感，以提升專業成長。

### (五) 研究發展方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服

務年資在研究發展上，皆無顯著差異。另外，研究發展五個題項之各題項平均值為 4.16，多屬同意與非常同意，惟以下三個題項有 1~5 位教保服務人員給予非常不同意、不同意、無意見之回應，及平均值較低其他二個題項為低，如我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知、我能積極從事教學研究工作或從事行動研究、我能主動參與進修研習活動。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升教保服務人員在以下幾方面之研究發展能力，進而提升專業成長，包含增進教保服務人員行動研究能力、積極參與教師研討活動、多參加一些教師觀摩活動，以能進一步增進自己的教育新知、研究能量以提升專業成長。

#### 四、研究限制與後續研究建議

本研究主要在探討公立幼兒園之教保服務人員其人口背景變項在專業成長之差異，及專業成長因素之重要順序，在研究構面及問項設計上或有不足之處，因此提出以下擴大研究地區與對象建議，提供未來研究者進行相關研究之參考，說明如下。

本研究採用問卷為工具，針對屏東市 11 家公立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以立意抽樣方式進行問卷調查，雖然在抽樣上具完整性與代表性，由於抽樣方式受限於時間、人力及個人能力因素，在研究分析上可能會產生偏差。依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全國幼兒園家數共 7052 家(含公立 2510 家、私立 4195 家、非營利 501 家、準公托 1946 家)，屏東縣公立幼兒園 152 家，屏東市公立幼兒園 11 家。基此，建議未來研究者可擴大至屏東縣地區 152 家公立幼兒園為調查對象，可能會產生與本研究結果不同情形，可做更深入探討與研究。

## 參考文獻

- 王皚莉、蘇育令(2021)。雙北市公立幼兒園兩歲專班教保服務人員班級經營現況調查。《幼兒教保研究期刊》，24，73-100。
- 古美怡(2017)。國幼班教保服務人員知覺專業角色與其專業成長之研究(未出版碩士論文)。中臺科技大學文教事業經營研究所。
- 全國教保資訊網(2023)。《幼兒園資料統計》。2023年8月26日，取自 <https://ap.ece.moe.edu.tw/webecems/pubSearch.aspx>
- 吳清基(2018)。《幼兒園教師專業成長與師資培訓發展》。《幼兒教育》，326，12-19。
- 吳楸椒、張宇樑(2018)。運用同儕教練促進幼教師對數概念教學之專業成長：以主題教學為進路。《臺灣數學教育期刊》，5(1)，65-96。
- 沈姍姍(2000)。《教師專業成長的誘因與動力：自制度面分析》。《學校行政》，9，28-31。
- 林雅珮(1999)。《直轄市國小教師角色衝突、教學神馳經驗與專業成長之比較研究(未出版博士論文)》。國立高雄師範大學成人教育研究所。
- 施宜煌(2016)。探思知識經濟時代提升教保服務人員專業知能的內涵。《幼兒教保研究期刊》，17，23-41。
- 施豐敏、劉佳杰、林耀豐(2017)。教保服務人員在身體動作與健康領域教學實務及專業成長需求之研究。《屏東大學體育》，3，15-29。
- 范熾文、張瑜(2008)。《幼稚園教師專業成長需求與相關問題之研究》。《學校行政》，58，94-118。
- 張志銘、鄭名茱、陳明宏、吳庭茂、張世沛(2021)。臺中市公立幼兒園教保服務人員情緒勞務對工作壓力之影響—以休閒調適為干擾。《臺中科大體育學刊》，17，107-126。
- 教育部(2012)。《中華民國師資培育白皮書》。臺北市：教育部師資培育及藝術教育司。
- 許美蓉、黃永寬(2015)。公立幼兒園教師實施30分鐘大肌肉活動現況—以七位老師為例。《幼兒教保研究期刊》，14，1-18。
- 陳向明(2002)。《社會科學質的研究》。五南出版社。
- 陳佳頌(2011)。探究舞蹈教師專業成長歷程：以臺中文華高中吳曉菁老師為例。《舞蹈教育》，20，126-140。
- 萊素珠、張哲瑛、張雅惠(2016)。有焦點的教學省思札記與幼兒老師專業成長關係之研究。《長庚科技學刊》，27，47-62。

- 馮莉雅、蘇雅慧、曾素秋(2020)。教學訪問教師帶動偏鄉國小教師專業成長之途徑與策略。慈濟大學教育研究學刊，16，119-140。
- 劉致演、秦爾聰、尤昭奇(2017)。探討一位國中數學教師發展探究教學之專業成長。臺灣數學教育期刊，4(2)，33-68。
- 劉淑娟、周淑惠(2013)。在專業發展園所中邁向開放之路：一位幼教師專業成長之探究。幼兒教育年刊，24，153-174。
- 蔡孟耘、陳棟樑、陳俐文(2020)。教師進修動機、教師專業成長與教學效能關係之研究：以夢的 N 次方為例。兩岸職業教育論叢刊，4(1)，45-57。
- 蔣姿儀(2004)。托兒所保育人員專業行之研究。幼兒教育年刊，16，99-127。
- 鄭美惠、謝美慧(2009)。幼兒家長選擇就讀公立幼稚園之研究。幼兒教保研究期刊，3，63-74。
- 鍾燕宜、陳景元(2018)。銷售行動控制量表的發展與評量。中山管理評論，15(1)，197-223。
- 魏美惠(2005)。剖析臺灣幼兒教育的生態環境。幼兒教育年刊，14，113-124。
- Chalmers, L., and Keown, P. (2006). Communities of practice and professional development. *International Journal of Lifelong Education*, 25(2), 139-156.
- Clarke, D., and Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher Education*, 18(8), 947-967.
- Evers, A. T., Kreijns, K., and Van der Heijden, B. J. M. (2016). The design and validation of an instrument to measure teachers' professional development at work. *Studies in Continuing Education*, 38(2), 162-178.
- Wortzel, R. B. (1979). *Multivariate analysis*. New Jersey: Prentice - Hall Inc.