
幼教輔導人員專業能力滿意度之調查研究

--受輔園所之觀點

張素貞

林菡菡

新生醫護管理專科學校
幼兒保育科專任講師

新生醫護管理專科學校
幼兒保育科專任講師

摘 要

本研究主要的目的是從受輔園所的觀點來探究幼教輔導人員專業能力表現之滿意度，並且比較不同背景變項的園所對幼教輔導人員專業能力滿意度之差異情形。本研究以問卷調查法為主，並佐以訪談四位受輔園所長及老師。研究工具為研究者自編之「幼教輔導人員專業能力滿意度之調查」問卷，採五點式量表。研究對象為 95-98 學年度參加教育部補助辦理公私立幼稚園輔導計畫之受輔園所。資料以次數分配、百分比、平均數、*t* 檢定、及單因子變異數分析等統計方法，加以分析。

研究結果顯示，受輔園所對輔導人員專業能力之滿意度，介於「滿意」到「非常滿意」之間，整體平均數為 4.442。而不同背景變項之受輔園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度，整體而言，均未達顯著差異。

針對研究發現與結論，提出對幼稚園輔導相關之輔導人員、政府機構提出建議，及未來後續研究可能方向之建議。

關鍵詞：幼兒教育、輔導人員、專業能力、滿意度

壹、緒論

本研究主要的目的是從受輔園所的觀點來探究幼教輔導人員專業能力表現之滿意度。本章首先說明本研究計畫的背景及動機，接著說明本研究的目的與待答問題，最後為有關本研究重要的名詞及其釋義。

一、研究計畫之背景與動機

本研究主要研究動機有四，建構高品質的幼兒教育刻不容緩、幼教輔導成效繫於幼教輔導人員的品質、身為幼教輔導人員的使命感、及相關研究缺乏等四點，臚列如下：

（一）建構高品質的幼兒教育刻不容緩

由於近代工商業發達，影響家庭結構轉變，雙薪家庭的產生，造成大部分的幼兒就讀幼兒園的比例升高，於是乎照顧幼兒的責任，由家庭擴及到學校，兒童是國家未來的主人翁，因而有關幼兒教育的議題，備受重視。由於少子化及生育率低的現象，造成「不讓孩子輸在起跑點上」的觀念在現代父母的身上，愈發的明顯，對幼教機構的選擇與需求相對的提高。因而建構高品質的幼兒教育，是政府及有關單位應加以重視的，而課程與教學是幼兒教育的核心，與幼兒教育的品質息息相關。研究者身為幼教師資培育之一員，協助提升幼教品質是職責所在，此為本研究的動機之一。

（二）幼教輔導成效繫於幼教輔導人員的品質

幼教輔導計畫的形成與運作，攸關三方：幼稚園、輔導人員、及規劃者（洪福財，2005）。其中幼教輔導人員更是輔導品質與成效的關鍵因素之一（洪福財，2005；張富萍、王淑清、馬祖琳，2005；許玉齡、吳碧惠、李麗娟，2006；許玉齡、江如玲，2008；黃麗鳳，2007），有學者更將輔導人員比喻為一齣戲的導演（王怡云，2006），認為應建立一套輔導人員的篩選原則（洪福財，2005；張富萍、王淑清、馬祖琳，2005），成立輔導人員人力資料庫（段慧瑩、胡美智，2005），並明定輔導人員應具備哪些能力，許玉齡與江如玲（2008）從輔導人員的角度，發展出幼教輔導的五大專業面向，幼教專業知能和輔導專業知能等二大專業能力，專業責任與倫理、幼教教學、及輔導經歷等三大專業特質，足見輔導人員的重要性。是以，幼教輔導工作對提升幼教品質亟其重要，其成效更是繫於幼教輔導人員的身上，如今幼教輔導計畫已邁入第五年，是應對幼教輔導人員專業能力的表現情形有所瞭解的時機，此為本研究的動機之二。

（三）身為幼教輔導人員的使命感

研究者於 96 學年度開始受邀擔任幼教輔導學者，期間也曾不斷的自省，自己是否具有足夠的幼教輔導專業能力？自己所具備的幼教輔導專業能力，能給予園所的幫助有多大？是否有發揮其效益？更重要的是受輔園所，對於輔導人員的專業能力表現的滿意度如何？是本研究的動機之三。

二、研究目的

依據上述的研究背景與動機，可發現瞭解幼教輔導人員專業能力的表現情形，可作為教育政策推動與規劃的參考，及輔導人員進行輔導時有所檢核與依循，藉以提升幼兒教育的品質。本研究的目的如下：

- (一) 瞭解受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況。
- (二) 瞭解不同背景變項之受輔園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形。
- (三) 歸納結果，提出幼教輔導人員專業能力之建議。

貳、文獻探討

一、幼教輔導

依據國語日報辭典對「輔導」一詞的定義，輔導是扶助指導之意，是一種協助學習者增加解決問題能力的工作(國語日報, 2000)。英文中，與「輔導」一詞相關的詞彙有supervision、Mentoring、以及coaching，其中supervision有「監督、視導」的意思，強調透過管理達到組織的績效，重視考核；而Mentoring是輔導者與受輔者之間的一種具關懷性與支持性的人際互動關係，是一種技能、理念與經驗的傳承(Gallacher, 1997)，因此本文將其翻譯成「輔導」；coaching則有「指導」之意，是針對某特定範圍一系列的課程或實務之指導(Gallacher, 1997)；教育部現行的「幼教輔導」之形式，與後兩者較為貼近。美國的全國融合教育專業發展中心(National Professional Development Center on Inclusion)對coaching一詞的定義是「透過觀察、省思、行動，以增進被輔導者某方面的能力，通常是一對一的互動關係。」(NPDCI, 2010)。

本研究所稱之「幼教輔導」係指「提供給幼教機構之教學輔導而言」，更確切地說，「幼教輔導」是「輔導人員進入幼稚園或托兒所，協助教師解決教學問題，提高學生學習效率，發展園所教學特色，促進教師專業成長，提升幼教品質」(江如玲, 2007a)。常見的幼教輔導內涵包括：學習環境的規劃、幼兒行為觀察與輔導、班級經營管理、親師關係、課程計畫與評量、工作人員專業資格與發展、行政及教學檔案管理等(林秀芬, 2007)。

自 95 學年度起，教育部為因應幼托整合，提升幼教教學品質，開始推動「補助辦理公私立幼稚園輔導計畫」，希望幼托整合政策正式實施之前，能以幼教輔導取代評鑑，透過輔導計畫，促進幼教老師的專業成長，協助幼教機構提升教學品質(教育部, 2009b)。95 學年度至 97 學年度參與輔導計畫之幼教機構，以幼稚園居多約佔 60%，托兒所則約佔 40%(教育部, 2009b)。此計畫將幼教輔導的對象，擴大至公私立托兒所，為幼托整合政策作準備。

這二十多年來幼教輔導政策上最大的轉變在幼教機構由「被動」的「接受輔導」轉變為「主動」的「申請輔導」，輔導人員也由早期的教育局督學、承辦人、幼教輔導團，加入了學者與幼教專家(許玉齡、江如玲, 2008)，使輔導的過程能更貼近園所的需求。

在美國幼教領域也有一些幼教輔導的例子，目的在協助老師或園所主管的專業成長。例如：一位具有語文專業的輔導人員，至公立幼兒園推展由美國聯邦政府補助的「閱讀優先計畫」，固定每週進班觀察、示範教學、並對老師進行在語文教學上的輔導（NPDCI, 2010）。另外，在美國 Bank Street（2010）和 NAEYC（2010）也有提供園所教師專業成長的服務，包括一對一的輔導形式，園所教師或主管透過當面、電話、網路、和進班等各種形式接受輔導，以提升幼兒教育的品質。

二、輔導人員專業能力

本文所稱之「輔導人員」是指參與教育部推動的「補助辦理公私立幼稚園輔導計畫」的幼教學者或資深幼教專家而言。95 至 98 學年度參與幼教輔導的輔導人員，共有 928 人次，其中學術機構的學者占大多數，共有 877 人次，約為輔導人員之 95%，其餘少部份則來自園所之資深幼教人員，有 52 人次，僅占輔導人員之 5%（全國幼教資訊網，2010）。

有關幼教輔導人員所需具備之專業能力的探討，國內在此方面的研究較為少見。目前僅有江如玲（2007a），江如玲（2007b），以及許玉齡與江如玲（2008）之研究共三篇。江如玲（2007a）曾針對 18 位在 95 學年度自願提出申請幼教輔導之園所長，進行問卷調查，希望能從園所長的觀點，了解輔導人員應具備的專業標準和條件。研究顯示，園所長相當重視輔導人員的專業倫理，有高達 94.4%的園所長認為「能對受輔學校之資料加以保密」非常重要；另外，園所長認為輔導人員應具備溫暖、親切、善意、積極、傾聽等正向人格特質；同時也顯示園所長相當重視輔導人員的實務經驗。

依據許玉齡與江如玲（2008）從輔導人員的觀點，幼教輔導需具有五大專業面向的能力：幼教專業知能、輔導專業知能、專業責任與倫理、幼教教學及輔導經歷、正向的人格特質。此外江如玲（2007b）更進一步地針對輔導人員進行較大規模的問卷調查，研究結果顯示，幼教輔導人員在「幼教專業知能」、「輔導專業知能」、和「專業責任與倫理」三個構面上，應具備 31 項重要的專業能力。

依據研究顯示，在美國近年來已有許多不同形式的輔導在進行，同時也有機構針對輔導人員應具備的輔導專業能力進行調查與研究（Colorado Office of Professional Development, 2009）。明尼蘇達專業發展中心（The Minnesota Center for Professional Development），透過關係本位的專業發展模式（Relationship Based Professional Development，簡稱 RBPD），以指導（coaching）、輔導（Mentoring）、諮詢（consultation）、和技術支援（technical assistance）等方式，提供幼兒教保從業人員專業成長的機會；此中心依據 MN SMART（Minnesota Sharehouse Mentoring Assistance Resources Training）所提出的輔導應具備的核心能力，作為參考方針；MN SMART 指出有關有效能的輔導（Effective Mentoring）應具備四個面向的核心能力，包括：「輔導關係建立的能力」、「有效的輔導實務能力」、「輔導的專業責任」、以及「面對挑戰的能力」（Minnesota Center for Professional Development, 2010）。

三、幼教輔導之滿意度

「幼教輔導人員專業能力滿意度」是指參與教育部計畫之幼教機構其接受輔導的人員對前來提供輔導服務的幼教學者或專家，所提供的專業輔導之滿意度而言。有關幼教輔導滿意度之研究，在國外較為少見。在國內則僅有各縣市幼稚園輔導團之年度報告可供參考。

在國內，目前各縣市政府，仍然持續幼稚園輔導團之訪視制度，每年度之成果報告則包含研習滿意度調查或訪視滿意度調查，可加以參考。以台中縣為例，在其 96 及 97 年度幼稚教育輔導團到園訪視受訪教師的滿意度調查顯示，受輔園所對幼教輔導團的整體滿意度（含滿意約 16% 及非常滿意約 80%）高達 96%；另外分別針對輔導人員進班協助提升教學品質、協助教材設計與應用、執行教學改進策略、協助規劃幼兒學習環境、協助建立幼兒學習檔案、協助解決園所之困境與問題等面向，各項大都呈現明顯的偏態分配，偏向非常滿意，與整體的滿意度差異不大（台中縣政府，2007、2008）。在台中縣幼教輔導團對 98 年度輔導績效評估中指出以「到園訪視滿意度調查表，詳細進行質與量的分析，園所對輔導員提供的諮詢滿意度高達 90%，肯定輔導員的專業與努力。」（台中縣幼兒教育資源中心，2010）。由此可見，到園訪視輔導之制度相當受到園所之肯定。

綜合上述文獻可知，提升幼稚園教學品質、促進幼師專業成長的方式有督導、指導、輔導、諮詢等方式；在美國，幼稚園輔導的形式則有電話、網路、和進班等多元的輔導形式，值得我們參考。

我國幼教輔導政策由早期的督學之督導，轉為現行的學者專家之入園輔導，輔導的歷程較能因應各園所的需求。在現行的幼教輔導政策實施前，各縣市已推行的幼教輔導團目前仍持續進行中，採用到園訪視的方式，從各縣市幼教輔導團之訪視滿意度調查中，可看出園所對幼教輔導團的訪視相當滿意。而現行的幼稚園輔導政策，則採用進班輔導的形式，由教育部自 95 學年度起開始推行，至 99 學年度止已屆滿五年，然而目前尚缺乏針對此幼教輔導滿意度之研究。因此，本研究希望藉由抽樣調查，瞭解我國受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況。

參、研究方法

本章首先說明本研究的研究設計、接著說明研究對象、研究工具、研究實施程序，最後說明本研究所使用的統計方法。

一、研究設計

本研究旨在從受輔園所的觀點來探究幼教輔導人員專業能力表現之滿意度，並瞭解不同背景變項之受輔園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形。

本研究採問卷調查，以受輔園所為研究對象進行意見調查，瞭解其幼教輔導人員專業能力表現之滿意度，並佐以訪談四位受輔園所長與老師，以求更詳盡的資料。

研究對象的背景資料為本研究的自變項，分為「地區」、「幼稚園或托兒所」、「公私立」、「受輔年數」、及「身份」等五大部分。幼教輔導人員專業能力滿意度為本研究之依變項，分為幼教專業知能、輔導專業知能、專業責任與倫理、及正向人格特質。

二、研究對象

(一) 研究對象的選取

本研究的母群體，為 95-98 年度參與幼教輔導計畫的園所，95-97 年度屬於方案三，及 98 年度屬於方案二（全國幼教資訊網，2010）。由於受輔園所的資料，為教育部控管不公開，本研究首先以電話的方式，告知教育部本研究的目的，之後以研究者服務的學校行文教育部，根據教育部的資料 95-98 年度共有 1549 個園所參與過此計畫（教育部，2009a）。

(二) 抽樣方式

1. 抽樣方式

本研究採取「隨機抽樣」的方式進行問卷調查。另外，為求地利之便，採「便利取樣」的方式，從研究者居住附近選四個受輔園所進行訪談。

2. 樣本數

本研究旨在瞭解不同背景變項之受輔園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形。就預試所得資料，求得 t 值分別為 0.596（依園所別）、0.494（依公私立別）、0.835（依輔導總年數）、1.045（依提報單位）、及 0.885（依身份別），並設 $\alpha=0.05$ ， $\beta=0.2$ （ $power=0.8$ ），根據前趨預試結果，代入 Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang（2009）等人所設計的 G*Power 3.1 電腦軟體估算有效樣本，由前述五個背景變項分別求取樣本數，再取其平均值，求得至少需有效樣本數為 137 個園所。以預試結果的回收率 56% 來估算，正式研究之樣本至少需 242 個園所。

三、研究工具

針對研究問題之需要，研究工具以問卷調查為主，並佐以訪談四位受輔園所長與老師，以進一步深入瞭解其意見與看法。

(一) 問卷編製依據

本研究問卷係參考許玉齡和江如玲（2007）的「幼教輔導之專業能力初探-輔導人員之觀點」的研究、以及江如玲（2007）「從輔導人員觀點探討幼教輔導人員專業能力與條件」的碩士論文，歸納整理出幼教輔導人員之專業能力與條件，並參酌台中縣 99 年度幼稚教育輔導團到園訪視受輔教師滿意度調查表（台中縣幼兒教育資源中心，2010），編製為「幼教輔導人員專業能力滿意度之調查」問卷。

(二) 建立專家效度

問卷初稿編製完成之後，邀請幼兒教保學者及專家三位，依問卷的目的、內容的適切性、文

字敘述是否切題、文字表達是否清晰正確、及內容涵蓋是否完整等各方面，予以逐題評分及提供意見。題目經專家評分後，依內容效度指標（the Index of Content Validity, CVI）檢定各題，內容合適性的 CVI 值達 86% 以上者，為題目保留之標準，刪除效度不佳之題目，或參考專家的意見，將保留題中文字清晰度之 CVI 值未達 86% 者，依專家意見修改問卷內容及文字（Lynn, 1986），以提高問卷效度。專家效度檢測結果如附件一。

（三）問卷預試

本研究問卷經過專家效度考驗後，將問卷初稿修正編成預試問卷，並開始實施預試，再進行信度分析，以確保本研究具有良好之信度。本研究採隨機抽樣的方式，自母群體中抽取出 60 個園（所），共發出 60 份問卷，回收 34 份，回收率 56%。

本研究採用內在一致性（internal consistency）以檢測本研究工具之信度，以 Cronbach' α 檢定量表的內在一致性。檢測量表內在一致性最常用的指標為 Cronbach' α 係數，吳明隆與涂金堂（2005）指出，各構面的 α 係數最好在 0.70 以上，如果是在 0.60 以上勉強可以接受，而總量表的 α 係數最好在 0.80 以上，如果在 0.90 以上則表示信度更佳。

由表 1 顯示，本前驅研究和正式研究的結果，問卷各構面與總量表的係數均達 0.90 以上，顯示本問卷具有良好的信度。

表 1 研究量表信度測試結果

構面	前驅研究	正式研究
幼教專業知能	0.97	0.96
輔導專業知能	0.98	0.94
專業責任與倫理	0.97	0.96
正向人格特質	0.98	0.98
總量表	0.98	0.98

（四）建立正式問卷

經過專家效度的修正，以及預試問卷回收後的信度分析與填答內容的分析等步驟，使編製成本研究之正式問卷。

（五）訪談

本研究除了問卷調查之外，為求進一步了解受輔園所對於幼教輔導人員專業能力之意見，另外訪談四位受輔園所長，以求更詳盡的資料。

四、資料處理與統計方法

問卷蒐集後，所得資料以 SPSS12.0 套裝軟體進行編碼、描述性與推論性統計分析。

(一) 描述性分析

以次數統計及百分比檢視樣本在個人背景變項的分布情形。以平均數及標準差統計受輔園所對幼教輔導人員專業能力之滿意度。

(二) 推論性統計

以背景變項「幼稚園或托兒所」、「公私立」、「受輔總年數」、「身分」為自變項，「幼教專業知能」、「輔導專業知能」、「專業責任與倫理」、「正向人格特質」為依變項，採獨立樣本 t 檢定，考驗不同身分別之受輔園所，在幼教輔導人員專業能力四大構面中的滿意度差異的情形。

以背景變項「地區」為自變項，「幼教專業知能」、「輔導專業知能」、「專業責任與倫理」、「正向人格特質」為依變項，採單因子變異數分析進行分析，考驗不同地區之受輔園所，在幼教輔導人員專業能力四大構面中的滿意度的差異情形。

肆、研究結果

本章依據問卷所得的資料，針對研究目的進行統計分析，首先描述受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況，接著說明不同背景變項之受輔園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度，並根據研究結果提出討論。

一、受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況

正式問卷共發出 250 份，回收 164 份，回收率 66%，超過有效樣本 137 份的數據。

(一) 受輔園所分布之現況

由表 2 顯示，在回收的樣本中，在地區方面，北區佔 22.6%，桃竹苗地區佔 15.9%，中區 20.1%，南區 29.3% 佔最大多數，東區 11.6%，及外島 0.6%。

在園所方面，幼稚園佔 58.5%，托兒所 41.5%，與教育部統計 95-97 學年度參與幼稚園輔導計畫，幼稚園約佔 60% 與托兒所約佔 40%，其比例相當接近（教育部，2009b）；而公立佔 46.3%，私立佔 53.7%；受輔總年數方面，一年的佔 56.4%，二年的佔 43.6%；填答問卷者 60.4% 為主管（園所長），39.6% 為老師。

表 2 受輔園所分布之現況

項目	區分	數量	有效百分比%
地區	北區	37	22.6
	桃竹苗	26	15.9
	中區	33	20.1
	南區	48	29.3

(接後頁)

(續前頁)

	東區	19	11.6
	外島(金門)	1	0.6
園所	幼稚園	96	58.5
	托兒所	68	41.5
性質	公立	76	46.3
	私立	88	53.7
受輔總年數	一年	92	56.4
	二年	71	43.6
身分	主管	99	60.4
	老師	65	39.6

(二) 受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況

本段將描述不同背景變項的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況。

1. 幼教輔導人員專業能力表現滿意度單題之平均數與標準差

表 3 顯示，在幼教專業知能中，平均單題得分以「整體而言，我對輔導人員的幼教專業知能，感到滿意」為最高 ($M=4.46$)，而第三題「輔導人員具備班級經營與課室管理能力」的平均數雖最低 ($M=4.29$)，但還是居於「滿意」程度以上。但在開放問題中也有部份園所提出對輔導人員的建議：

「輔導人員的專業領域，有助受輔者之園所及教師，進而提升輔導成效，若在實務經驗上(如班級經營與管理)，給予園所協助輔導，則教師們在教學上將更能得心應手。」

(問卷 39)

「如果能夠『直接示範』如何去引導孩子進入主題教學，如何去延伸建構孩子所知，就更棒了！」(問卷 60)

「如能有更多具有實務經驗或現職的輔導人員會更好！」(問卷 87)

在輔導專業知能中，平均單題得分以「輔導人員具有敏銳的觀察力」為最高 ($M=4.47$)，而「輔導人員具有凝聚本園共識的能力」的平均數雖最低 ($M=4.23$)，但也是居於「滿意」程度以上。在開放的問題中有園所建議輔導人員「可多提供教學情境、教學技巧的 DVD 光碟讓老師觀看學習。」(問卷 88)

在專業責任與倫理中，平均單題得分以「輔導人員具有高度的輔導意願」為最高 ($M=4.52$)，而「輔導人員於輔導時間之外，也願意協助本園(所)解決教學相關問題，讓我感到滿意」的平均數雖最低 ($M=4.35$)，但也是居於「滿意」程度以上。在訪談中有園所表示：

「她(輔導人員)除了在計畫中的輔導時間外，平常一有空都會到幼稚園來看我們，

看我們有沒有問題，平均二星期會一次，所有很多立即性的問題，常常都可以詢問他並獲得解決。所以輔導的時間是很充裕的。」(訪談 4，2010/11/10)

在開放問題中也有園所表示「除了輔導之外，老師更額外進行一年的專業對談，非常有心及耐心(專業)。」(問卷 115)

最後，在正向人格特質當中，平均單題得分以「整體而言，我對輔導人員具有正向的人格特質，感到滿意」為最高 ($M=4.59$)，也是所有題目當中平均數最高的一題，而「輔導人員具有高度的工作熱忱、熱心幫助園所」的平均數雖最低 ($M=4.52$)，但也是居於「滿意」程度以上。

綜合上述，受輔園所對幼教輔導人員專業能力的滿意度皆在「滿意」到「非常滿意」之間，與台中幼教輔導團針對受輔園所調查對受訪教師的滿意度，也是介於「滿意」到「非常滿意」之間(台中縣政府，2007、2008。)。顯示受輔園所肯定幼教輔導人員的專業能力。以下為園所在開放問題中及訪談園所的敘說：

「感謝輔導老師對校園教學的用心和付出，全體師生皆受益良多。」(問卷 87)

「感謝教育部已此種方式提供園所的教學品質，感激所有的輔導人員及幕後工作者。」(問卷 98)

「輔導人員的專業領域，有助受輔者之園所及教師，進而提升輔導成效。」(問卷 125)

「.....輔導真的對幼稚園很有幫助」(訪談 1，2010/10/27)

「.....這是輔導帶來的效益。我們也因為參加了幼稚園輔導，在 96 年的公幼評鑑還獲得了優等。」(訪談 2，2010/10/28)

「我們輔導的內容是『繪本教學』，經過教授準備的教材和講解，讓我覺得對『繪本教學』概念很清楚，覺得她真的很厲害。在配合理論講解時所使用的例子，我覺得很好。其實有些時候教授所講的我們以前其實都有學，我覺得教授在幫我們把『理論』與『實務』連起來。」、「我覺得幫助很多，別人我是不清楚，但我覺得教授會提醒我讓我注意到，我平常所忽略的，習以為常的事情」(訪談 3，2010/11/08)

「雖然我們輔導人員不是在學術機構，是在其他園當園長，我覺得她的實務經驗很強，像有關於「單元」、「主題」、「方案」的概念，給了我很多澄清的部份，所以理論的部份，她也很厲害，我覺得學習很多，幫助很大，非常滿意。」、「我覺得幫助非常多，成效也很大」(訪談 4，2010/11/10)

表 3 幼教輔導人員專業能力表現滿意度單題之平均數與標準差

構面	題號	題目內容	M	SD
幼 教 專 業 知 能	9	整體而言，我對輔導人員的幼教專業知能，感到滿意。	4.46	0.68
	4	輔導人員具備幼兒觀察與評量的理論與實務經驗。	4.45	0.69
	2	輔導人員具備幼兒發展的理論與實務經驗。	4.43	0.69
	1	輔導人員具備幼兒行為輔導的理論與實務經驗。	4.41	0.72
	5	輔導人員具備課程設計、教學活動設計能力。	4.40	0.72
	8	輔導人員的專業能提升本園（所）教師的專業成長，讓我感到滿意。	4.36	0.77
	6	輔導人員的專業與本園（所）的輔導主題與內容相吻合，讓我感到滿意。	4.35	0.77
輔 導 專 業 知 能 專 業 責 任 與 倫 理	7	輔導人員的專業能協助本園（所）解決教學相關問題，讓我感到滿意。	4.30	0.82
	3	輔導人員具備班級經營與課室管理能力。	4.29	0.76
	12	輔導人員具有敏銳的觀察力。	4.47	0.68
	10	輔導人員的溝通、協調能力，讓我感到滿意。	4.43	0.75
	15	整體而言，我對輔導人員的輔導專業知能，感到滿意。	4.42	0.74
	11	輔導人員能仔細的評估本園（所）的情況提出可行之建議。	4.38	0.74
	14	輔導人員於受輔前，會與本園（所）商討及規劃輔導內容及目標。	4.37	0.75
	13	輔導人員具有凝聚本園共識的能力。	4.23	0.82
	21	輔導人員具有高度的輔導意願。	4.52	0.67
	22	輔導人員能保持客觀態度，站在專業超然立場。	4.49	0.71
	23	整體而言，我對輔導人員具有專業責任與倫理，感到滿意。	4.48	0.74
	19	輔導人員於輔導期間能不缺席並守時。	4.46	0.77
	17	輔導人員能依所規劃的輔導內容來實施輔導，並視情況做調整。	4.42	0.74
正 向 人 格 特 質	18	輔導人員能尊重本園（所）之需求與意見，讓我感到滿意。	4.42	0.73
	16	輔導人員能提供幼教相關資源及資訊，讓我感到滿意。	4.35	0.78
	20	輔導人員於輔導時間之外，也願意協助本園（所）解決教學相關問題，讓我感與到滿意。	4.35	0.82
	28	整體而言，我對輔導人員具有正向的人格特質，感到滿意。	4.59	0.70
	25	輔導人員待人親切、溫和，讓我感到滿意。	4.58	0.68
	26	輔導人員具有同理心，願意傾聽園所的心聲，並給予回應。	4.58	0.69
	24	輔導人員很有耐心和愛心，讓我感到滿意。	4.56	0.72
	27	輔導人員具有高度的工作熱忱、熱心幫助園所。	4.52	0.75

註：各構面題目按照平均數（M）由高至低排列

2. 不同地區的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況

表 4 顯示，不同地區對輔導人員專業能力滿意度的部份，在幼教專業知能中，以北區的滿意度最高 ($M=4.498$)；在輔導專業知能中，也是以北區的滿意度最高 ($M=4.550$)；在專業責任與倫理中，以外島的滿意度最高 ($M=4.750$)；最後，在正向人格特質當中，以外島的滿意度最高 ($M=5.000$)。

而在整體的滿意度中以「正向的人格特質」的滿意度最高 ($M=4.567$)，在訪談四所園所時，詢問其對輔導人員四個構面的專業能力滿意度當中發現，輔導人員的「個性」很重要，會影響輔導的成效。

「我以前有上過輔導教授的課，但跟他不熟，他的個性很溫和，所以知道他要來輔導，沒有很緊張，但也是會怕怕的。接觸以後發現對他不怕了，常常會鼓勵我們，會拍拍我的肩膀說「不錯喔！」我覺得這樣的感覺很好，我很喜歡。」(訪談 3, 2010/11/08)

「園長(輔導人員)的脾氣很好，我覺得讓我跟他沒有距離感，不會有什麼壓力，由於關係很融洽，我覺得談什麼都簡單，輔導會因為關係就已經成功一半了，所以我覺得輔導人員的人格特質真的很重要，園長很好，很親切，不會有架子，我覺得很好。」(訪談 4, 2010/11/10)

「畢竟我們都是很傳統的，都很尊師重道，大部份都是接受老師的建議。當然有時候輔導老師也有些脾氣，不過都是為了專業的提升，大家都還是相當配合。有時候也有互相需要溝通理念的地方，教授也會做一些調整。」(訪談 2, 2010/10/28)

「很有耐心，也會化解老師的抗拒心情。」(訪談 1, 2010/10/27)

表 4 不同地區之整體滿意度的平均數與標準差 ($N=164$)

構面	地區	M	SD
幼教專業知能	北區	4.498	0.578
	桃竹苗	4.278	0.995
	中區	4.364	0.531
	南區	4.398	0.535
	東區	4.304	0.685
	外島	4.111	--
	總和	4.382	0.649
輔導專業知能	北區	4.550	0.487
	桃竹苗	4.231	1.082
	中區	4.354	0.548

(接後頁)

(續前頁)

	南區	4.361	0.550
	東區	4.377	0.662
	外島	4.500	--
	總和	4.384	0.661
專業責任與倫理	北區	4.601	0.464
	桃竹苗	4.269	1.073
	中區	4.455	0.554
	南區	4.380	0.568
	東區	4.434	0.709
	外島	4.750	--
	總和	4.436	0.667
正向人格特質	北區	4.692	0.463
	桃竹苗	4.338	1.194
	中區	4.642	0.549
	南區	4.521	0.559
	東區	4.600	0.611
	外島	5.000	--
	總和	4.567	0.678
整體	北區	4.585	0.455
	桃竹苗	4.279	1.066
	中區	4.454	0.500
	南區	4.415	0.516
	東區	4.429	0.625
	外島	5.590	--
	總和	4.442	0.631

3. 不同園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況

表 5 顯示，不同園所對輔導人員專業能力滿意度的部份，在幼教專業知能中，以托兒所的滿意度為高 ($M=4.413$)；在輔導專業知能中，也是以幼稚園的滿意度較高 ($M=4.386$)；在專業責任與倫理中，以幼稚園的滿意度較高 ($M=4.617$)；最後，在正向人格特質當中，以幼稚園的滿意度較高 ($M=4.456$)。

表 5 不同園所之整體滿意度的平均數與標準差 (N=164)

構面	園所	<i>M</i>	<i>SD</i>
幼教專業知能	幼稚園	4.360	0.654
	托兒所	4.413	0.646
輔導專業知能	幼稚園	4.386	0.644
	托兒所	4.368	0.688
專業責任與倫理	幼稚園	4.617	0.626
	托兒所	4.497	0.765
正向人格特質	幼稚園	4.456	0.607
	托兒所	4.422	0.668
整體	幼稚園	4.456	0.607
	托兒所	4.422	0.668

4. 不同性質的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況

表 6 顯示，不同性質園所對輔導人員專業能力滿意度的部份，都是以私立園所的滿意度為高，整體平均數為 4.473。

表 6 不同性質園所之整體滿意度的平均數與標準差 (N=164)

構面	性質	<i>M</i>	<i>SD</i>
幼教專業知能	公立	4.319	0.65
	私立	4.437	0.641
輔導專業知能	公立	4.351	0.668
	私立	4.413	0.658
專業責任與倫理	公立	4.396	0.659
	私立	4.470	0.676
正向人格特質	公立	4.561	0.684
	私立	4.573	0.694
整體	公立	4.407	0.633
	私立	4.473	0.632

5. 不同受輔總年數的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況

表 7 顯示，不同受輔年數對輔導人員專業能力滿意度的部份，以受輔二年的滿意度為高，整體平均數為 4.492。在研究者的經驗中也發現，與輔導第二年的園所的相處較有默契，彼此較了解

彼此，也較能做開心胸，進行討論與分享。在開放問題中有園所表示「很高興接受一年的輔導，希望有機會能繼續接受輔導」(問卷 75);在訪談的園所中也有表示「輔導真的對幼稚園很有幫助，唯一感到遺憾的是我們沒有繼續參加第二年的輔導，因為不知道還可以再申請第二年，真的很可惜。」(訪談 2，2010/10/28)。在游意敏(2009)的研究中也指出，幼稚園輔導計畫是有效的輔導機制，建議行政單位應持續推動辦理。

顯示輔導的時間長應有助於輔導成效的達成，在開放問題也有園所表示「輔導時間若能再增加，對教學會更有幫助。」(問卷 59)、「希望能長期派駐這樣，可更了解園方的問題及解決辦法，提升老師能力。」(問卷 96)、「進到園所的次數頻率可以多一些。」(問卷 138)

在訪談園所中詢問「若輔導人員採長期進駐園所的方式，您個人的意見是？」有園所表示：

「我很贊成，像我們的輔導老師除了在規定的輔導時間之外，一有空都會到園所來看看我們有沒有問題，因而若可以有一位這樣的輔導人員長期在園所，我覺得很好。」

(訪談 4，2010/11/10)

「我覺得很好，因為有時候我覺得我們會比較接受輔導教授的建議，且我覺得這一年我真的很在專業的部份成長不少。」(訪談 3，2010/11/08)

表 7 不同受輔年數之整體滿意度的平均數與標準差 (N=164)

構面	年數	M	SD
幼教專業知能	一年	4.301	0.597
	二年	4.479	0.703
輔導專業知能	一年	4.346	0.590
	二年	4.425	0.746
專業責任與倫理	一年	4.395	0.613
	二年	4.482	0.736
正向人格特質	一年	4.552	0.624
	二年	4.580	0.768
整體	一年	4.399	0.567
	二年	4.492	0.708

6. 不同身分對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況

表 8 顯示，不同身分對輔導人員專業能力滿意度的部份，以主管對輔導人員專業能力的滿意度較高，整體平均數為 4.514。

表 8 不同身分之之整體滿意度的平均數與標準差 (N=164)

構面	身分	M	SD
幼教專業知能	主管	4.456	0.584
	老師	4.256	0.725
輔導專業知能	主管	4.461	0.605
	老師	4.267	0.728
專業責任與倫理	主管	4.492	0.624
	老師	4.350	0.724
正向人格特質	主管	4.636	0.633
	老師	4.462	0.755
整體	主管	4.514	0.575
	老師	4.334	0.699

二、不同背景變項之受輔園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異

(一) 不同地區的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

對於不同地區的受輔園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度的差異，如表 9 的單因子變異數分析表顯示，不同地區對輔導人員專業能力滿意度未達顯著差異 ($F=.934$, $P>.05$)，顯示對於幼教輔導人員專業能力的滿意度，不因地區的受輔園所沒有不同的看法。

表 9 不同地區的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度差異情形之變異數分析表

項目	北區		桃竹苗		中區		南區		東區		外島		F
	N=37		N=26		N=33		N=48		N=19		N=1		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
幼教專業知能	4.498	.578	4.278	.995	4.364	.531	4.398	.535	4.404	.685	4.111	---	.564
輔導專業知能	4.550	.487	4.231	1.082	4.354	.548	4.361	.550	4.377	.662	4.500	---	.960
專業責任與倫理	4.601	.464	4.269	1.073	4.455	.554	4.380	.568	4.434	.709	4.750	---	1.068
正向人格特質	4.692	.463	4.338	1.194	4.642	.549	4.521	.559	4.600	.611	5.000	---	1.215
整體	4.585	.455	4.279	1.066	4.454	.500	4.415	.516	4.429	.625	4.590	---	.934

(二) 不同園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

對於不同園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度的差異，經過以獨立樣本 t 檢定之後發現 (表 10) 不同園所對輔導人員專業能力滿意度未達顯著差異 ($t=.338$, $P>.05$)。表示幼稚園或托兒所對於輔導人員專業能力滿意度，並不會有明顯的差異。

表 10 不同園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

項目	幼稚園			托兒所			<i>t</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
幼教專業知能	96	4.360	0.654	68	4.413	0.646	-.518
輔導專業知能	96	4.396	0.644	68	4.368	0.688	.268
專業責任與倫理	96	4.453	0.643	68	4.412	0.704	.390
正向人格特質	96	4.617	0.626	68	4.497	0.765	1.099
整體	96	4.456	0.607	68	4.422	0.668	.338

(三) 不同性質的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

表 11 顯示獨立樣本 *t* 檢定的結果，發現不同性質的受輔園所對輔導人員專業能力滿意度未達顯著差異 ($t=-.672, P>.05$)。表示公、私立園所對輔導人員專業能力的滿意度，沒有明顯的差異。

表 11 不同性質的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

項目	公立			私立			<i>t</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
幼教專業知能	76	4.319	0.657	88	4.437	0.641	-1.163
輔導專業知能	76	4.351	0.668	88	4.413	0.658	-.598
專業責任與倫理	76	4.396	0.659	88	4.470	0.676	-.715
正向人格特質	76	4.561	0.684	88	4.573	0.694	-.113
整體	76	4.407	0.633	88	4.473	0.632	-.672

(四) 不同受輔總年數的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

表 12 顯示獨立樣本 *t* 檢定的結果，發現不同受輔年數的受輔園所對輔導人員專業能力滿意度未達顯著差異 ($t=.936, P>.05$)。表示接受輔導一年與二年的園所對輔導人員專業能力的滿意度，沒有明顯的差異。

表 12 不同受輔總年數的受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

項目	一年			二年			<i>t</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
幼教專業知能	92	4.301	0.597	71	4.479	0.703	-1.747
輔導專業知能	92	4.346	0.590	71	4.425	0.746	-.754

(接後頁)

(續前頁)

專業責任與倫理	92	4.439	0.613	71	4.482	0.736	-.823
正向人格特質	92	4.552	0.624	71	4.580	0.678	-.258
整體	92	4.399	0.567	71	4.492	0.708	-.936

(五) 不同身分對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

表 13 顯示獨立樣本 t 檢定的結果，發現不同身分對輔導人員整體的專業能力滿意度未達顯著差異 ($t=1.799, P>.05$)，但在「幼教專業知能」的構面中達顯著差異 ($t=2.028, P<.05$)，園所的主管 ($M=4.465$) 對於輔導人員的幼教專業知能的滿意度高於園所的老師 ($M=4.256$)。在訪談的問題中詢問「接受輔導的動機？」四所園所都是主管「主動」爲了提升園內老師的專業能力，而提出參加輔導計畫。因而，可能老師是處於「被動」的地位，因而滿意度不及處於「主動」的主管。

「從教育處獲得幼稚園輔導的訊息，剛好我們也覺得有必要在幼教專業上再提升。」

(訪談 1, 2010/10/27)

「 $\times\times$ 老師來電詢問我們的意願，跟 $\times\times$ 老師在許多有關繪本研習的會場上認識，所以覺得能夠獲得老師的協助當然很高興。」(訪談 2, 2010/10/28)

「由於本學期有新進老師，所長想藉由輔導教授來提升新進老師的教學知能。」(訪談 3, 2010/11/08)

「這我不是很清楚，是園方提出的。」(訪談 4, 2010/11/10)

表 13 不同身分對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

項目	主管			老師			t
	N	M	SD	N	M	SD	
幼教專業知能	99	4.465	0.584	65	4.256	0.725	2.028
輔導專業知能	99	4.461	0.605	65	4.267	0.728	1.858
專業責任與倫理	99	4.492	0.624	65	4.350	0.724	1.340
正向人格特質	99	4.636	0.633	65	4.462	0.755	1.602
整體	99	4.514	0.575	65	4.334	0.699	1.799

* $p < .05$

伍、結論與建議

一、結論

(一) 受輔園所對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之現況

(二) 不同背景變項之受輔園所，對幼教輔導人員專業能力表現滿意度之差異情形

1. 不同地區對輔導人員專業能力滿意度未達顯著差異
2. 不同園所（幼稚園及托兒所）對輔導人員專業能力滿意度未達顯著差異
3. 不同性質（公立及私立）的受輔園所對輔導人員專業能力滿意度未達顯著差異
4. 不同受輔年數（一年及二年）的受輔園所對輔導人員專業能力滿意度未達顯著差異
5. 不同身分（園所主管及老師）對輔導人員整體的專業能力滿意度未達顯著差異

二、建議

針對研究發現與結論，本節提出對幼稚園輔導相關之輔導人員、政府機構提出建議，及對於未來後續研究可能方向之建議。

(一) 對輔導人員的建議

1. 主動積極接觸幼教現場，以提昇幼教實務經驗

本研究發現，受輔園所希望能夠有更多具實務經驗的輔導人員，而在 95-97 學年度核可通過的輔導人員當中，「學者」占 95%，「專家」占 5%，以學者占大多數（全國幼教資訊網，2010），幼教輔導的重點在，輔導人員進入幼教現場，協助教師解決教學問題，促進教師專業成長，提升幼教品質。因而在學術機構服務的學者應主動且積極的接觸幼教現場，以縮短「理論」與「實務」之間的差距。

2. 持續不斷充實自我，以提昇幼教專業知識

二十一世紀為知識經濟的時代，各種知識瞬息萬變，輔導人員應對自己的專業知識有所覺知，除了認知導向的涉略幼教新理論及新知識之外，也應從社會文化的觀點強調使用合作學習的方式，做自我的省思，以求實踐性（knowing-in-practice）的知識（林君儒，2009），因而輔導人員應藉由進入幼教現場的機會，除了將所學運用於現場外，更應與實務結合，進行主動、動態的反省，所得的實踐性知識將更可以解決，幼教現場的問題。

3. 持續對自我的覺知，善用正向人格特質

本研究發現，受輔園所對於輔導人員的「正向人格特質」的滿意度最高，訪談結果也發現，輔導人員的個性會影響輔導關係，而間接影響輔導的進行。建議輔導人員應對自我有所覺知，甄曉蘭（2004）指出自我包括個人特質、態度、價值和個人教學信念，而這些往往我們個人沒有覺察，有時甚至帶有偏見，因而輔導人員應隨時對自我有所覺察，善用正向人格特質，以利輔導成效。

(二) 對政府機構的建議

1. 發展輔導人員自我評鑑機制，舉辦輔導專業成長研討會，以形塑專業輔導技巧；通常幼教輔導人員具備豐富的幼教專業知識，但對於輔導技巧未必熟稔，亟需政府或相關專業研究團隊提供有關輔導技巧的協助。在美國，有幼教研究中心已發展出幼教輔導人員自我檢核工具，提供幼兒

教保人員檢視自己在協助家長或同儕提升幼教專業技能時，所運用的輔導技巧是否得當（Rush & Shelden, 2006），也有研究機構舉辦專業成長研討會（Winton & Rush, 2008），以協助教保人員追求專業的成長。目前台灣不但尚未發展出輔導自我評鑑機制，在輔導技巧方面的研討也較為少見，建議可借助政府的力量，提升輔導人員輔導技巧的成長。

2. 編列並追加預算，讓幼稚園輔導計畫成經常性的活動

從本研究問卷的開放性問題和訪談中，有些幼稚園主管和老師表示，希望有機會能多參加一年的輔導，或希望能接受長時間的輔導，這表示園所對幼稚園輔導的肯定與需求。然而，政府對幼稚園輔導的預算編列有限，每一園所原則上僅能申請接受兩年的輔導（全國幼教資訊網，2010），且此計畫有可能隨著預算之用罄而結束。建議政府持續編列預算，使幼稚園輔導成爲經常性之活動，將有助於幼教品質的提升。

（三）對後續研究的建議

1. 在研究範圍與對象上

幼教輔導人員專業能力滿意度的議題，除了從受輔園所的觀點來窺探之外，亦可以從輔導人員的角度來對自我的檢核與了解，亦或是政府單位的視角，以求對幼教輔導人員專業能力滿意度的全面性瞭解。

2. 在研究方法上

未來建議應增加訪談的量，或是質性個案的追蹤研究，應對於幼教輔導人員專業能力的議題，可以有更深入且確實的瞭解。

參考文獻

- 王怡云(2006)。我看一所私立幼稚園的課程改變。**2006 全國幼教輔導學術研討會**，新竹教育大學，新竹市。
- 台中縣政府(2007)。台中縣 96 年度幼稚教育輔導團到園訪視受訪教師滿意度調查質量分析。台中縣。
- 台中縣政府(2008)。台中縣九十七年度幼稚教育輔導團到園訪視受訪教師滿意度調查表。台中縣。
- 台中縣幼兒教育資源中心(2010)。台中縣九十九年度幼稚教育輔導團年度工作計劃。線上檢索日期：2010 年 10 月 13 日，網址：<http://kidedu.tcc.edu.tw/guide-plan.asp>。
- 江如玲(2007a)。『輔導人員』專業規準與條件之初探---幼兒園園長觀點，竹師幼教系友會會訊，39，新竹市：新竹市教保人員協會。
- 江如玲(2007b)。從輔導人員觀點探討幼教輔導人員專業能力與條件。未出版之碩士論文，國立新竹教育大學幼兒教育系碩士班，新竹。
- 全國幼教資訊網(2010)。幼稚園輔導方案。線上檢索日期：2010 年 2 月 3 日，網址：<http://www.ece.Moe.edu.tw/guidance.html>
- 吳明隆、涂金堂(2005)。SPSS 與統計應用分析。台北：五南。
- 林秀芬(2007)。增進學前機構接受輔導之績效。**2007 全國幼教輔導學術研討會**，新竹教育大學幼教系、幼教中心，新竹市。
- 林儒君(2009)。國小教師之課程實踐探究。未出版之碩士論文，私立東海大學教育研究所，台中。
- 洪福財(2005)。幼稚園與輔導者的磨合與互動-以台北市私立幼稚園自我評鑑為例。**2005 幼教品質追求卓越學術研討會**，新竹教育大學，新竹市。
- 段慧瑩、胡美智(2005)。托育機構輔導實例探討-以花蓮地區為例。**2005 幼教品質追求卓越學術研討會**，新竹教育大學，新竹市。
- 國語日報(2000)。新編國語日報辭典。1726 頁。台北：國語日報。
- 許玉齡、江如玲(2008)。幼教輔導之專業能力初探-輔導人員之觀點。*幼兒教育*，288，32-46。
- 許玉齡、吳碧惠、李麗娟(2006)。推動公立幼稚園課程變革的力量-輔導者的角色探討。**2006 全國幼教輔導學術研討會**，新竹教育大學，新竹市。
- 教育部(2009a)。「幼稚園輔導計劃」之園所名冊。99 年 12 月 15 日教育部台國(三)自第 0980210982 號函。
- 教育部(2009b)。教育部電子報 383 期，線上檢索日期：2010 年 8 月 2 日。網址：http://epaper.edu.tw/topical.aspx?topical_sn=388
- 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 幼教品質追求卓越學術研討會**，新竹教育大學，新竹市。
- 黃麗鳳(2007)。團隊合作和行政領導對輔導計畫成效的影響-以一國小附幼和一所私立托兒所為

- 例。2007 全國幼教輔導學術研討會，新竹教育大學，新竹市。
- 游意敏 (2009)。在幼稚園輔導計畫下，一位幼教師實施搬家主題之歷程。未出版之碩士論文，國立東華大學幼兒教育學系碩士班，台東。
- 甄曉蘭 (2004)。課程理論與實務：解構與重建。台北市：高等教育。
- Bank Street. (2010). **DOE System-wide Early Childhood Professional Development-The Center for Early Childhood Professionals**, Retrieved October 31, 2010 from the World Wide Web:
<http://www.bankstreet.edu/ecp/contractor.html>.
- Colorado Office of Professional Development. (2009). **Coaching Competencies for Colorado Early Childhood Education**, Retrieved November 2, 2010 from the World Wide Web:
<http://www.netnewsdesk.com/resources/375/File/ECC-OPD/CoachComp.pdf>.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, **41**, 1149-1160.
- Gallacher, K. K. (1997). Supervision, Mentoring, and coaching. In P. J. Winton, J. A. McCollum, & C. Catlett (Eds.). **Reforming personnel preparation in early intervention: Issues, Models, and practical strategies** (pp. 191-214). Retrieved August 2, 2010 from the World Wide Web:
http://www.fpg.unc.edu/~scpp/pages/reforming_book.cfm.
- Lynn, M. (1986). Determination and quantification of content validity. **Nursing Research**, **35**(4), 382-385.
- NAEYC. (2010). **Best Practices of Accreditation Facilitation Projects**. Retrieved October 31, 2010 from the World Wide Web: **<http://www.naeyc.org/files/acadeMy/file/AFPBestPractices.pdf>**
- NPDCI. (2010). **Wiki: Coaching**. Retrieved August 2, 2010 from the World Wide Web:
http://community.fpg.unc.edu/discussions/wiki-pd-approaches/wiki_coaching. at FPG Child Development Institute.
- Minnesota Center for Professional Development. (2010). **Core Competencies for Effective Mentoring**. Retrieved August 2, 2010 from the World Wide Web:
http://mncpd.org/docs/RBPD%20Web%20Site%20Sep%202009/Core_Competencies_for_Effective_Mentoring.pdf.
- Rush, D. D., & Shelden, M. L. (2006). Coaching practices rating scale for assessing adherence to evidence-based early childhood intervention practices. **CASEtools**, **2**(2), 1-7. Available at
http://www.fippcase.org/casetools/casetools_vol2_no2.pdf.
- Winton, P., & Rush, D. D. (2008). **Practical Approaches to EC Professional Development Evidence, Strategies and Resources**, Retrieved December 13, 2010 from the World Wide Web:
<http://community.fpg.unc.edu/resources/presentations/files/ZTT-Winton-Rush-Practical-Appr>

oaches-to-EC-PD-presentation-12-3-2008.pdf

附錄一 專家效度檢測結果

題目	專家評分			CVI 得分		修改意見	修正結果
	黃	張	江	保 留 題	修 改 題		
基本資料							
01.貴園(所)位於 <input type="checkbox"/> ₁ 北區(基隆、台北縣市) <input type="checkbox"/> ₂ 桃竹苗 <input type="checkbox"/> ₃ 中區(彰化、台中、南投) <input type="checkbox"/> ₄ 南區(雲林、嘉義、台南、高雄、屏東) <input type="checkbox"/> ₅ 東區(宜蘭、花蓮、台東)	5	5	5	1 是	1 否		
02.貴園(所)是屬於 <input type="checkbox"/> ₁ 幼稚園 <input type="checkbox"/> ₂ 托兒所	5	5	5	1 是	1 否		
03.貴園(所)是屬於 <input type="checkbox"/> ₁ 公立 <input type="checkbox"/> ₂ 私立	5	5	4	1 是	0.67 是		貴園(所)是屬於 <input type="checkbox"/> ₁ 幼稚園 <input type="checkbox"/> ₂ 托兒所(含公辦民營)
04.貴園(所)接受輔導的年度 <input type="checkbox"/> ₁ 一年 <input type="checkbox"/> ₂ 兩年	4	5	5	1 是	0.67 是	黃：指的是？有否比年度更好的詞	貴園(所)接受輔導的總年數 <input type="checkbox"/> ₁ 一年 <input type="checkbox"/> ₂ 兩年
05.貴園(所)接受輔導的提報單位 <input type="checkbox"/> ₁ 縣市政府 <input type="checkbox"/> ₂ 學術機構	5	5	5	1 是	1 否		
06.貴園(所)接受輔導是 <input type="checkbox"/> ₁ 園所老師提出需求，主動邀請輔導人員參與 <input type="checkbox"/> ₂ 園所主管要求，主動邀請輔導人員參與 <input type="checkbox"/> ₃ 由輔導人員提出邀約，園所被動參與輔導	4	5	4	1 是	0.33	黃：(1) 老師提出需求(2) 主管人員提出需求(3) 由輔導人員提出邀約(4) 縣市政府提出要求 江：(1) 還有一種情況是縣市政府要求提報接受輔導的(2) 「主動」與「被動」字眼有價值判斷涵義，應避免出現在陳	貴園(所)接受輔導是 <input type="checkbox"/> ₁ 園(所)老師提出需求 <input type="checkbox"/> ₂ 園(所)主管提出需求 <input type="checkbox"/> ₃ 輔導人員提出邀約 <input type="checkbox"/> ₄ 縣市政府提出要求

						述中 (3) 有沒有是教師和園所主管「都有」意願接受輔導的？而非二分法	
幼教輔導人員專業能力滿意度							
01.輔導人員具備幼兒行為輔導的理論與實務經驗	4	5	5	1 是	0.67	黃：是否會因各所輔導主題不同而有不同重要性？如何處理較合適？	
02.輔導人員具備幼兒發展的理論與實務經驗	4	5	5	1 是	0.67	黃：是否會因各所輔導主題不同而有不同重要性？如何處理較合適？	
03.輔導人員具備班級經營與課室管理能力	4	5	5	1 是	0.67	黃：是否會因各所輔導主題不同而有不同重要性？如何處理較合適？	
04.輔導人員具備幼兒觀察與評量的理論與實務經驗	3	5	5	1 是	0.67	黃：是否會因各所輔導主題不同而有不同重要性？如何處理較合適？	
05.輔導人員具備課程設計、教學活動設計能力	3	5	5	1 是	0.67	黃：是否會因各所輔導主題不同而有不同重要性？如何處理較合適？這是否必須？	
06.輔導人員瞭解當前幼教政策發展方向	2	5	5	0.67 否		黃：相關性不高	刪除
07.輔導人員的專業與本園(所)的輔導主題與內容相吻合，讓我感到滿意	5	5	5	1 是	1 否		

08.輔導人員的專業能協助本園(所)解決教學相關問題,讓我感到滿意	5	5	3	1 是	0.67	江:8與9相似,在實務上通常解決了教學相關問題能讓人感覺到專業成長	
09.輔導人員的專業能提升本園(所)教師的專業成長,讓我感到滿意	5	5	4	1 是	0.67		
10.整體而言,我對輔導人員的 幼教專業知能 ,感到滿意	5	5	5	1 是	1		
11.輔導人員的溝通、協調能力,讓我感到滿意	5	5	5	1 是	1		
12.輔導人員具有良好的訪談技巧	4	5	5	1 是	0.67	黃:是否一定有訪談?或用更普遍的詞?	
13.輔導人員能仔細的評估本園(所)的情況提出可行之建議	5	5	5	1 是	1		
14.輔導人員具有敏銳的觀察力	5	5	5	1 是	1		
15.輔導人員具有凝聚本園共識的能力	4	5	5	1 是	0.67	黃:是否不一定用「本園」、太「大」	
16.輔導人員於受輔前,會與本園(所)商討及規劃輔導內容及目標	5	5	5	1 是	1		
17.整體而言,我對輔導人員的 輔導專業知能 ,感到滿意	5	5	5	1 是	1		
18.輔導人員能提供幼教相關資源及資訊,讓我感到滿意	4	5	5	1 是	0.67	黃:指的是什麼不清楚	
19.輔導人員能依所規劃的輔導內容來實施輔導,並視情況做調整	5	5	5	1 是	1		

20.輔導人員能尊重本園(所)之需求與意見，讓我感到滿意	4	5	5	1 是	0.67	黃：意涵不清楚(園所的、老師的、主管的、什麼樣的請求?)	
21.輔導人員於輔導期間能不缺席並守時	5	5	5	1 是	1		
22.輔導人員於輔導時間之外，也願意協助本園(所)解決教學相關問題，讓我感到滿意	5	5	5	1 是	1		
23.輔導人員具有高度的輔導意願	5	5	5	1 是	1		
24.輔導人員能保持客觀態度，站在專業超然立場	5	5	5	1 是	1		
25.整體而言，我對輔導人員具有 專業責任與倫理 ，感到滿意	5	5	5	1 是	1		
26.輔導人員很有耐心和愛心，讓我感到滿意	4	5	5	1 是	0.67	黃：愛心在此的意義?	
27.輔導人員待人親切、溫和，讓我感到滿意	5	5	5	1 是	1 否		
28.輔導人員具有同理心，願意傾聽園(所)的心聲，並給予回應	5	5	5	1 是	1 否		
29.輔導人員具有高度的工作熱忱、熱心幫助園(所)	5	5	5	1 是	1 否		
30.整體而言，我對輔導人員具有 正向的人格特質 ，感到滿意	5	5	5	1 是	1 否		

A Survey on the Satisfaction of Mentors' Professional Competencies for Early Childhood Education Program from Mentees' Points of View

Su-Chen Chang

Shang-Shang Lin

Lecturer

Lecturer

Department of Early Childhood Care and Education
Hsin Sheng College of Medical Care and Management

Abstract

The purposes of this research are to investigate the satisfactions of Mentors' professional competencies for the early childhood education program from the mentees' points of view and to compare the differences of the satisfactions of Mentors' professional competencies from mentees with different background factors.

A questionnaire survey Method was adopted in this study. In addition, interviews were held with four directors and teachers who had taken part in the Mentoring Project. A self-developed questionnaire, *The Satisfaction of Mentors' Professional Competencies for Early Childhood Education Program Questionnaire*, with 5-point Likert scale was used as a research tool. The subjects of the study were the directors or the teachers who had participated in the Mentoring Project between 2006 and 2009 school years. Frequency distribution, percentage, average, t-test, and one-way ANOVA were used for data analysis.

The results of this study showed that the satisfactions of Mentors' professional competencies from mentees' points of view were between 「satisfaction」 and 「very satisfaction」, and the overall average satisfaction rate was 4.442. In general, there were no significant differences among different background factors.

Finally, based on the research findings, several recommendations were proposed for mentors, officials and researchers respectively.

Keyword: early childhood education, mentor, professional competency, satisfaction