

---

# 教保員實施親職教育的個人、組織與社會情境因素 及提升其角色效能之在職教育的研究： 以台中市立案幼兒園教保員為研究對象

---

趙蕙鈴

林欣怡、符如玉

弘光科技大學幼兒保育系專任助理教授

弘光科技大學幼兒保育系學生

## 摘 要

鑒於少子化趨勢、家庭功能變遷，以及伴隨而來之家庭教育的重要性，本研究旨在探討影響教保人員實施親職教育的因素，以作為師資培育機構、托育機構和政府管理機構提升教保員之親職教育專業素養與實踐的參考。在運用問卷調查法，以台中市立案公私立幼托園所為母群體，採分層隨機抽樣方式抽取樣本進行資料蒐集。問卷採用李克特量表(Likert Scale)的形式設計，編碼後以 SPSS 統計軟體分析。

本問卷题目的整體信度係數 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.9014，代表本問卷試題間的符合性為「極可信」。主要分析結果如下：第一，以「因素分析法」萃取出教保員實施親職教育的各種主要情境因素，包括「上司與同事提供支持」、「托育機構提供資源」、「正向角色知覺與行動」、「多元化家庭現象」、「協助家長的工作認知」、「多元化家庭的工作挑戰」。第二，教保員在上述每一個因子的平均分數介於 3.0446 至 3.5512，顯示受訪者皆傾向於同意，其中又以「正向角色知覺與行動」和「多元化家庭現象」所得到的平均值位居一二。可見教保員相當同意實施親職教育是重要而有價值的，亦相當同意家庭的多元化使親職教育的實施愈來愈重要。第三，教保員參加親職教育研習的次數愈多和工作年資 10 年以上，對親職教育的實施較有助益。第四，在教保員普遍認為實施親職教育是重要的前提下，任職機構所營造的親職教育實施情境、自己的對實施親職教育的認知和家庭多元化的發展趨勢，確實和其實施意願有關聯。

因此，本研究認為托育機構應作為主要推手，重視在職教育並採取下列措施：(1)給予教保人員專業知能與實施親職教育方面的協助與支持；(2)主動提供及用心經營親職教育的資源和實施環境；(3)能多提供多元化家庭的資訊或相關研習給教保員，讓教保員未來面對多元化家庭更有協助

的能力；(4)針對年資未滿 3 年的教保員，加強其實施親職教育的角色認知與實施。師資培育機構則應採取下列措施：(1)在專業養成期間，積極強化實施親職教育的正向的角色認知和多元化家庭的相關課程，讓新手教保員可以更早投入親職教育的規劃與實施；(2)為即時而有效地提供在職教師的繼續教育機會，應可嘗試跳脫一般傳統的面授方案，並提供其他可替代的在職教育方案，例如數位化的親職教育研習方案。最後，兒童福利相關管理機構則應規劃更能促進托育機構積極推動親職教育的機制；並強化教保人員參加親職教育研習的學習系統與認證機制，尤其應鼓勵年資未滿 3 年的教保人員，積極參與親職教育知能的學習與實踐。

**關鍵詞：**教保員、親職教育、托育機構、在職教育、多元化家庭

## 壹、研究動機與目的

從兒童的社會史研究來看，自十四世紀開始，兒童逐漸成為家庭中心的潮流即未曾停止過，兒童的地位和處境亦處於不斷改進的過程(Aries,1962；Heywood,2004：249-251；Stone,1979：323-327；Flandrin,1992：9；Varenne,1996)。Browne(2000：311-314)從巨觀的角度指出，當代家庭之所以愈來愈以孩童為中心，乃是跟家庭結構的改變、國家的介入、科技的發展、育兒知識的科學化與工時縮短等因素息息相關。然而，不論社會變遷的腳步與方向為何，父母教養角色的重要性仍被重視與強調。因此，在兒童的社會地位、家庭結構與功能的變動中，現代父母需要更多外部資源，以支持、補充他們可能無法順利發揮的教養功能。以近代兒童福利的發展脈絡與趨勢來看，已突顯出許多社會已經高度重視家庭是否具備育兒能力，或是能否發揮教養和保護兒童的功能。因此，親職教育與輔導已列為兒童福利服務的主要項目，以支持家庭發揮養育和保護兒童的重要職責(郭靜晃，2004：366-370；彭淑華等，2008；邱如娜等合著，2005)。

在親職教育的推展與實施中，兒童的老師和主要照顧者具有不可替代角色。從生態系統理論來看，與兒童發展最親近的小系統包括家庭、學校、社區等場域(馮燕，2002；李青芬、唐先梅，2006)。為使兒童獲得平衡的發展環境，家庭與學校的合作和親師合作是非常重要的。這即是與兒童適應與發展息息相關的居間系統。其中，兒童的老師是站在協助家長的第一線，遂使他們的協助能力備受重視。有鑑於此，本文以托育機構的教保人員為研究對象，以期瞭解教保人員實施親職教育的情況受到哪些因素所影響，進而做為強化教保員實施親職教育的能力的主要參考依據。

具體而言，本文從個人背景、工作環境、工作認知與家庭結構變遷等面向，探討教保員實施親職教育的主要情境，及其面對家庭結構變遷時所產生的角色認知，以了解與分析影響教保人員實施親職教育的情境因素與狀況。主要研究目包括：一、探討教保人員的個人背景對實施親職教育狀況的影響；二、探討工作環境對其實施親職教育狀況的影響；三、探討教保人員實施親職教育之主要因素的分析，以及這些因素與其實施親職教育的關聯；四、雖然教保員普遍認為親職教育很重要，但他們是否會因為實施的情境和狀況而有所不同，而使其實際上實施親職教育的意願有所不同？此一分析是為了解探討教保員之角色效能的提高及其在兒童福利服務上的意涵。

## 貳、文獻探討

### 一、家長的親職教育需求與兒童福利服務的發展

親職教育輔導是兒童及少年福利中，非常重要的一環。因此，我國因應少子女化社會之來臨及落實推動家庭政策，除了制定各項強化家庭撫育兒童少年之經濟扶助、托教協助與支持輔導等措施之外，為確保其能在家庭中完整且健全發展，已在兒童及少年福利工作中積極開展以「家庭」為中心的兒童少年福利工作。換言之，除中央的兒童福利政策之外，亦結合地方政府與民間團體共同提供家庭相關的支持性、補充性及學習性服務措施，以達到支持家庭照顧能量及提升家長親職功能的目標，進而確保兒童少年能在家庭中完整且健全發展。彭淑華等(2008：33-34)指出，以

家庭為核心之兒童福利服務取向是以兒童及其家庭為主體，不僅具備被動性事後補救之特質，更重視主動性預防發展取向之兒童福利服務。同時，目前台灣地區各縣市政府都設置了綜合性、多元性的兒童福利服務中心，負責規劃並執行兒童與家庭有關的諮詢專線，並提供親職教育諮詢服務。

進言之，兒童及少年福利工作已從救濟性福利擴向為強化兒童的身心健全發展，故凡一般兒童少年之托顧教保、健全人格的培育、文康育樂的拓展、親職教育的推廣，以至需要特殊療育、保護、輔導及心理治療之兒童少年等都應予以兼顧，且處理一個兒童少年問題時，也必須連帶協助改善該童的家庭問題(唐治中，2006)。另一方面，家長的親職教育需求也隨著社會的快速變遷而日益增加。當代許多研究多指出現代父母角色的扮演是不易的，甚至是難為的(孫楹棟，1983；王欽群，1998)。李盈菘(2003)則指出，由於工商業發展，導致家庭型態轉變，小家庭成為目前主要的家庭形態；同時，大多數父母並非天生就具備教養孩子的能力與智慧，使得親職教育更形重要。蔡春美、翁麗芳、洪福財(2005：205、223-224)亦指出，在社會結構與心理價值的轉變中，家庭結構與婚姻狀況的轉變亦同樣值得關注，包括家庭成員角色、教養態度、成員價值等都有不同程度的影響與變化。例如，家庭間的親子關係在社會價值趨向多元的社會裡，必須重新加以省思；親職教育的意義、內容及重要性等如何因應社會價值的多元化變革而調整；以及家長在社會價值的體認與選擇上所應持續的努力等，都是親職教育未來發展的重要課題。

由此可見，以家庭為核心的兒童福利服務日益重要，因此需要國家擬定具體的家庭支持政策，也需要更多專業機構及相關人員投入其中，以裨益家庭能發揮保護與教育子女的功能。換言之，親職教育雖然已確立為兒童福利服務體系中的重要環節，仍需要專業的行政體系與人員的投入、落實與精進，方能真正協助家庭發揮教養功能。因此，兒童福利專業人員和相關行政部門的專業素養益顯重要，也需要政府部門積極參與規劃與政策落實。

## 二、教保人員與親職教育的實施

基於國家、社會與家庭的需求，推展親職教育是克不容緩的工作。這項工作應自未婚男女預備結婚即需開始，並在子女於學齡前的階段就需積極展開，以達到主動支持家庭照顧能量及提升家長親職功能的目標。因此，在家庭之托育服務需求日增的現代社會中，托育機構正好可以扮演補充、協助父母家庭教育功能發揮的角色。雖然以國內早期的調查來看，當時大部分的幼稚園與托兒所極少與家長聯絡，更遑論舉辦親職教育活動(賴玉春，1978；蘇建文、邱素沁，1983)。但以目前來說，立基於少子化的人口趨勢、托育服務的專業化與高品質的期待，兒童福利專業人員及機構已愈來愈重視親職教育的實施。

具體而論，面對現代社會中多元的家庭結構，使其各有各的親職壓力與教養難題，因此很需要保育員的敏感、同理與支持，以建立真正的親師合作關係，並獲得各類型家庭可以運用的社區資源，達到提升親職效能的目的(Gestwicki,2008)。以財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會所進行的「國小學童家長親職壓力調查報告」為例，針對全國 1800 位國小學童的家長進行「親職壓力調

查」，分析親職能力壓力、親職角色壓力、孩子成長壓力、夫妻關係壓力、社會孤立壓力等各種壓力指數。調查發現，有近 46% 的家長親職壓力達 60 分以上，甚至有近 5% 的家長面臨極度親職壓力(80 分以上)，整體平均分數高達 61.55 分，可見大部份的家長親職壓力偏高，嚴重威脅親子和諧關係(唐治中，2006)。由此可見，家長需要更多外部專業資源的協助與支持。

面對家長之親職教育需求或教養知能不足的情況，張斯寧(2001)指出學前階段的幼兒教保機構可以掌握親職教育的實施先機，因為它們是幼兒離開家庭的第一個學校。Gestwicki(2008)強調老師的觀念和態度是建立親師合作關係的基礎。為使親師得以合作，相信合作關係是先決條件，以及老師必須以新的方式來定義自己的專業，包括將自己看成是教育團隊的領導人，利用自己特別的職能及知識，獲得家長的協助，期望與家長交流資訊，思考家長的意見，從家長的身上學習等。蔡淑桂(2010)則指出，能夠先包容不稱職父母，再傾聽父母困難後引導其積極找尋解決策略，同時支持父母的教養意向與催化父母的自信心等，能使保育人員表現得更稱職、也更具專業形象。上述觀點都指出托育機構的教保人員，在親職教育的實施上具有非常重要的地位與功能。

目前國內針對教保員實施親職教育的情境因素與需求的研究尚需推展，正突顯了這個初探性研究的重要性。具體而言，影響教保員實施親職教育的相關因素方面，主要為所服務園所之要求、家長參與的態度、教保人員個人背景因素(吳亦麗，1999)。段慧瑩(2007)則指出，家庭結構變化產生的「隔代教養」、「新台灣之子」，增加了幼教現場的挑戰。周子敬、彭睦清(2005)的研究發現，引發教師工作壓力來源可歸為學生方面、教師本身、管理者、同儕方面，及其與家長的關係，這些壓力來源亦可能與親職教育的實施有關。綜合上述的討論，突顯出教保機構及其工作人員實施親職教育的必要性和重要性。尤其對站在第一線的教保人員，實施親職教育既是職責也無法規避的情況下，如何獲得更充分的支持與資源來推動，確實是重要的實務議題。例如，托育機構的在職訓練規劃與實施、師資培育機構的在學教育與回流教育的教學策略與教育方式等，皆可能有努力的空間。尤其在職教育是一種成人教育、繼續教育，有別於一般的傳統學生，因而需要更多元的教育方式<sup>1</sup>，才能達到擴大學習成效的目標。

因此，本研究透過文獻的初步探討，從「個人背景」、「工作環境」、「角色認知」與「家庭結構變遷」等方面來設計問卷，以探討教保人員實施親職教育時的主要情境與狀況，以作為師資培育，以及政府如何輔導和引導托育機構扮演更重要的親職教育推手等方面的參考。

---

<sup>1</sup>由於線上學習增加並拓展了教與學的生命，不但對所有學齡階段(小學、中學、大學)的學習產生具建設性的影響，同時也提供終身學習一個概念性和工具性的架構，故線上學習應被視為教育重塑和再思考的策略，以建立學習社群、建構知識經濟和學習型社會(王曉如，2002：316-317)。例如，Haiso 等人(2008)以台灣地區護理人員電子化學習教育方案為主題的研究，發現電子化學習教育方案和傳統教育方案都能達到不錯的教育成效，並幫助護理人員通過護理技術考試。因此，除了傳統的護理教育方案之外，電子化學習方案也可以作為護理在職教育的一種選擇。對在職教保員的培育與繼續教育，或許也可以嘗試運用此一方法。

## 參、研究對象與方法

首先，本研究為探討幼兒園所的教保人員實施親職教育的知覺與狀況，在參考文獻資料與兩位專家的評估後，設計一份問卷並採用李克特量表(Likert Scale)的形式，以「非常同意」、「同意」、「不同意」與「非常不同意」的答項來測試教保員對各試題的同意程度。其次，研究對象以台中市政府網站所公佈之台中市立案公立幼稚園及托兒所為母群體，採取分層隨機抽樣的方式抽取研究樣本。第一階段以編號後的立案名冊，透過擲骰子方式抽出八十家園所。第二階段的抽樣則先郵寄問卷，請園所長以隨機方式抽出 5 位教保員協助填寫問卷。原預計抽樣 400 位教保人員，最後回收 210 份問卷，其中 8 份為無效問卷，回收率約五成。回收後，以 SPSS 統計資料分析軟體，進行編碼、登錄與分析。

## 肆、資料分析

### 一、受訪教保員的基本資料

首先，依據受訪者任職的機構來看，其中私立園所占 84%，園所班級數在 3 班（含）以下者（50 位以下幼兒）為 23%；4 至 6 班（50 至 100 位幼兒）者為 42%；7 班（含）以上者為 29%，可見本次受訪的園所以中小型居多。教保員服務的機構，以全園每學期固定舉辦一次親職教育活動者占 77%，其所占比例較高。其次，以受訪教保員的基本資料進行描述性統計分析後發現：受訪者皆為女性，普遍年齡則以 40 歲以下（占百分比約 80%）為主；受訪者中，未婚及已婚比例相近，分別為 44%和 49%；受訪者之最高學歷以大學/大專畢業者居多，占 80%，其工作年資滿 3 年至未滿 6 年、滿 6 年至未滿 10 年人數各占 20%，滿 10 年以上者占多數 41%；60%的教保員未曾接過行政工作，且目前在職進修的比例甚少。

以教保員任職期間的班及特徵來說，任教班級內的幼兒數以 10-20 人居多；班上有新移民及隔代教養家庭的幼兒約占半數，其中有新台灣之子的班級中，有 1 位的班級占 12%，有 3 位以上的班級占 13%；而在有隔代教養家庭幼兒的班級中，有 1 位者占 14%。以教保員參與親職教育相關研習來說，受訪者每人每學期參加研習的次數幾乎在 3-4 次以上；近一年參加過親職教育相關研習人數甚多，但以參加 1 次的比例居多。

最後，在教保員普遍認為實施親職教育是重要時，本問卷以實施意願「強」、「中」、「弱」讓受訪者勾選，得出的比例依序為 66.5%、27.5%及 6%。換言之，實施意願高的教保員所占比例最高，實施意願「弱」者者只占 6%。

### 二、因素分析

問卷編碼後，使用 SPSS 統計軟體分析本問卷題目的整體信度係數 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.9014，代表本問卷試題間的符合性為「極可信」。接著，為找出教保員實施親職教育的各種主要情境因素，採用「因素分析法」來探討之。如表 1 所示，從轉軸後的因子矩陣中萃取出六個因素，

分別命名為「上司與同事提供支持」、「托育機構提供資源」、「正向角色知覺與行動」、「多元化家庭現象」、「協助家長的工作認知」、「多元化家庭的工作挑戰」，累計的有效解釋量為 61.518%。以各因子內的試題進行信度分析，其各自的信度係數 Cronbach's  $\alpha$  係數介於 0.756 至 0.938，其意義為「很可信」至「極可信」。

**表 1 教保員實施親職教育狀況的因素分析 (N=202)**

因素	問卷題目	因素 負荷量	解釋 變異量	Cronbach's $\alpha$ 係數值
上司與同事提供 支持	同事的建議能協助我解決親職教育上的問題。	.833	17.88%	0.889
	遇到親師之間的問題，我會與同事商量對策。	.800		
	上司的建議能協助我解決親職教育上的問題。	.797		
	遇到親師之間的問題，我會與上司商量對策。	.724		
	家長會主動討論孩子的情況，以掌握孩子的狀況。	.593		
托育機構提供資 源	現任的園所會安排有關親職教育的研習課程。	.822	10.88%	0.849
	現任的園所會公佈有關親職教育的資訊。	.737		
	現任的園所常舉辦親師座談會等親職活動。	.702		
	現任的園所重視教師與家長的互動。	.418		
正向角色知覺與 行動	我常運用各種學習管道擴充親職教育專業知識。	.796	10.42%	0.782
	我經常主動提供家長育兒資訊。	.611		
	我對自己現在的親職教育實施狀況感到滿意。	.534		
	實施親職教育是教保人員的份內職責。	.505		
	我每天會盡量找時間與家長溝通。	.496		
多元化家庭現象	新移民家庭增加使親職教育的實施日益重要。	.853	8.58%	0.938
	隔代教養家庭增加使親職教育的實施日益重要。	.848		
協助家長的工作 認知	實施親職教育對我的教學有幫助。	.690	7.30%	0.737
	我認為對現代家庭實施親職教育是重要的。	.669		
	當家長詢問幼兒教養問題，我會積極協助解決。	.417		
多元化家庭的工 作挑戰	對隔代教養家庭實施親職教育是有挑戰性的事。	.862	6.47%	0.756
	對新移民家庭實施親職教育是件有挑戰性的事。	.697		
累計有效解釋量		61.52%		
整體 Cronbach's $\alpha$ 係數值		0.9014		

### 三、各因素之平均值分析

分別將六個因素進行計算並以描述性統計來分析後(參見表 2)，發現教保員在每一個因子的平均分數介於 3.0446 至 3.5512，顯示受訪者在這些試題上皆傾向於同意。簡言之，在本研究所歸納的六個因素中，如果平均值愈高，表示其實施親職教育的情境較佳(包括得到上司與同事的支持，任職機構較常舉行親職教育相關活動)，角色認知較傾向正向(包括自己會主動積極的協助家長，並認為這是份內的職責；協助家長不但重要也對自己的教學有幫助)，以及更能感受到家庭的多元化對教保工作的影響與挑戰。在這些因素中，以「正向角色知覺與行動」和「多元化家庭現象」所得到的平均值位居一二。由此可見，教保員相當同意實施親職教育是重要而有價值的，以及亦相當同意家庭的多元化使親職教育的實施愈來愈重要。此外，工作環境中的上司、同事與家長的支持，以及工作機構所提供各種資源的重要性，也相當受教保員所認可。

表 2 整體受試者在不同因素上所得的平均值 (N=202)

因素	最小值	最大值	平均值	標準差
上司與同事提供支持	2.60	4.00	3.3374	.4323
托育機構提供資源	2.00	4.00	3.3045	.4660
正向角色知覺與行動	2.40	4.00	3.2289	.3695
多元化家庭的現象	2.00	4.00	3.4010	.4913
協助家長的工作認知	2.67	4.00	3.5512	.4071
多元化家庭的工作挑戰	1.50	4.00	3.0446	.4841

### 四、教保員個人特質及背景在各因素上的差異分析

為了解教保員的年齡、工作年資、教育程度、婚姻狀況、每學期是否參加親職教育研習及參加次數等幾個自變項，各組間在上述不同因素上是否有顯著差異，進行單因子變異數分析。以 Tukey、HSD 和 Scheffe 法為主的單因子變異數分析、獨立樣本 T 檢定，在 0.05 的水準上進行檢定，將分析不同個人背景的各組，在六個因素中有顯著差異的結果或重要結果說明如下：

- (一)在「正向角色知覺與行動」這個因素上的平均值，「年齡在 46 歲以上」分別與「滿 25 歲以下」、「未滿 26 歲至滿 30 歲」、「未滿 31 歲至滿 35 歲」等三組達到顯著差異，而且皆是「年齡在 46 歲以上」這組的平均值高於其他三組。
- (二)在「正向角色知覺與行動」這個因素上的平均值，工作年資在 10 年以上者與未滿 3 年的教保員之間有顯著差異，而且是前者高於後者。
- (三)在「托育機構提供資源」這個因素上的平均值，「每學期參加 3 次親職教育研習者」分別與「每學期參加 2 次」和「每學期參加 1 次」等兩組達到顯著差異，而且是「每學期參加 3 次親職教育研習者」高於其他兩組。但「每學期參加 3 次親職教育研習者」與「每學期參加 4 次者」



之間，則未達顯著差異。

(四)在「正向角色知覺與行動」這個因素上的平均值，「每學期參加 1 次親職教育研習者」分別與「每學期參加 2 次」和「每學期參加 3 次」和「每學期參加 4 次」者達顯著差異，而且是「每學期參加 1 次親職教育研習者」明顯低於其他三組。

(五)所有因素中，在「未婚與已婚」、「高中職與大學學歷」之間，以 0.05 的水準進行獨立樣本 T 檢定，皆未達顯著差異。

(六)在每學期是否參加親職教育研習的兩組之間，以 0.05 的水準進行獨立樣本 T 檢定，在「正向角色知覺與行動」、「協助家長的工作認知」兩個因素上，有參加者的平均值高於未參加者，並達到顯著差異。

(七)所有因素中，在班上有無新移民或隔代教養家庭幼兒的兩組之間，以 0.05 的水準進行獨立樣本 T 檢定，皆未達顯著差異。

### 五、教保員實施親職教育的情境對其實施意願的差異分析

此一議題的分析是為探討影響教保員實際上實施親職教育的意願，是否和其所感知到的親職教育的實施情境和狀況有關聯。具體而言，除了教保員個人背景，對其實施親職教育的情境與狀況的檢定分析之外，更需要進一步探討的是：在教保員認為實施親職教育是重要的前提下，是否會因為實施的情境和狀況而有所不同，而使其實際上實施親職教育的意願有所不同。因此，以單因子變異數分析來檢定之。

**表 3 在認為實施親職教育是重要時，不同程度之實施意願在各情境因子上的差異分析**

	意願強	意願中	意願弱	F 檢定	P 值	事後檢定
	平均值					
上司與同事提供支持	3.4031	3.2400	3.0727	5.130	.007	意願「強」者 > 意願「弱」者
托育機構提供資源	3.3477	3.2864	2.9583	4.017	.020	意願「強」者 > 意願「弱」者
正向角色知覺與行動	3.2864	3.0873	3.3000	6.146	.003	意願「強」者 > 意願「弱」者
多元化家庭的現象	3.4699	3.3000	3.0833	5.192	.006	意願「強」者 > 意願「弱」者
協助家長的工作認知	3.6416	3.3758	3.3611	10.698	.000	意願「強」者 > 意願「弱」者 意願「強」者 > 意願「中」者
多元化家庭的工作挑戰	3.1316	2.9000	2.7500	7.175	.001	意願「強」者 > 意願「弱」者 意願「強」者 > 意願「中」者

根據上表，得出的結果如下：

(一)實施意願「強」的教保員比意願「弱」者，同時傾向於同意「上司與同事提供支持」對其實施親職教育是有幫助的。具體而言，實施親職教育意願愈強的教保員，同時也比較同意上司和同

事是能夠提供支持和協助的。

(二)實施意願「強」的教保員比意願「弱」者，同時傾向於同意「托育機構提供資源」對其實施親職教育是有幫助的。具體而言，實施親職教育意願愈強的教保員，同時也比較同意現在任職的機構比較常舉行親職教育的相關活動。

(三)實施意願「強」的教保員比意願「弱」者，同時傾向於同意「正向角色知覺與行動」。具體而言，實施親職教育意願愈強的教保員，同時也比較同意自己會主動積極的協助家長，並認為這是份內的職責。

(四)實施意願「強」的教保員比意願「弱」者，同時傾向於同意「多元化家庭的現象」。具體而言，實施親職教育意願愈強的教保員，同時也比較同意對新移民家庭和隔代教養家庭實施親職教育是愈來愈重要的工作。

(五)實施意願「強」的教保員比意願「弱」者，同時傾向於同意「協助家長的工作認知」；以及實施意願「強」的教保員比意願「中」者，同時傾向於同意「協助家長的工作認知」。具體而言，實施親職教育意願愈強的教保員，同時也比較同意協助家長不但重要也對自己的教學有幫助。

(六)實施意願「強」的教保員比意願「弱」者，同時傾向於同意「多元化家庭的工作挑戰」；以及實施意願「強」的教保員比意願「中」者，同時傾向於同意「多元化家庭的工作挑戰」。具體而言，實施親職教育意願愈強的教保員，同時也比較同意對新移民家庭和隔代教養家庭實施親職教育是具有挑戰性的。

## 伍、研究結論與建議

### 一、研究結果摘要

從上述分析所得結果，本研究的主要發現如下，

(一)依問卷題目進行因素分析後，共找出六個實施親職教育的情境因素，分別命名為「上司與同事提供支持」、「托育機構提供資源」、「正向角色知覺與行動」、「多元化家庭現象」、「協助家長的工作認知」、「多元化家庭的工作挑戰」，累計的有效解釋量為 61.518%。

(二)教保人員多有實施親職教育自我角色知覺、作為及工作認知方面的意識，並認為工作機構環境的資源與支持很重要，以及同意多元化家庭的現象是一項挑戰。

(三)教保員的年齡在 46 歲以上者、工作年資 10 年以上者，分別比其他較年輕的教保員和工作年資未滿 3 年者，在實施親職教育的正向角色知覺和付諸行動上，較明顯地傾向於同意。

(四)每學期參加 2 次、3 次和 4 次親職教育研習者比只參加 1 次親職教育研習者，較傾向於同意具備實施親職教育的正向角色知覺。每學期參加 3 次親職教育研習者，比只參加 1 次、2 次親職教育研習者，較傾向於同意現職的機構比較常舉行親職教育的相關活動。

(五)在本研究所歸納的六個因素中，已婚與未婚之間並無顯著差異；高中和大學學歷亦是如此。

(六)每學期皆參加親職教育研習的教保員比未參加者，更顯著地傾向於同意下列兩項：(1)對

實施親職教育有正向角色知覺和付諸行動；(2)協助家長不但重要也對自己的教學有幫助。

(七)在本研究所歸納的六個因素中，班上是否有新移民家庭或隔代教養家庭的幼兒，兩組之間皆未達顯著差異。

(八)本研究發現，實施意願強的教保員皆比實施意願「弱」者，在上述之實施情境和感知的平均值是較高的。由此可見，對教保員來說，在他們普遍認為實施親職教育是重要的前提下，任職機構所營造的親職教育實施情境、自己的對實施親職教育的認知和家庭多元化的發展趨勢，確實和其實施意願有關聯。

## 二、提升教保員實施親職教育之角色效能的意涵

透過嚴謹的資料蒐集程序和分析，已能達到探討教保員實施親職教育的個人、組織和社會情境等因素，尤其是任職機構對實施親職教育的支持與環境經營、上司與同事的適時協助、自我的正向角色知覺，以及感受到家庭多元化所帶來的工作挑戰等。由此來看，如要提升教保員實施親職教育的角色效能，不能單方面地依賴或期待教保員獨立為之，而需要提供良好的支持與足夠的資源。再者，工作年資達 10 年者，較具備實施親職教育的正向角色知覺，尤其顯著地高於工作年資為 3 年者。此一結果似乎也呼應托育機構面對新手老師大約需要 3 年的時間才能完全勝任各項教保工作的情況。因此，除了托育機構本身要加強教育訓練來提升教保員的角色效能之外，師資培育機構也應在專業培育的歷程中，規劃出縮短新手老師適應期的培育方案，以便使其進入現場後能縮短專業知能和實務應用的磨合期。

再者，參加親職教育研習確實有助於提高教保員實施親職教育的正向角色知覺，並且付諸行動；同時也可以讓教保員更確定協助家長不但重要也對自己的教學有幫助。從這個結果來看，在工作期間的在職教育是非常重要的。因此，托育機構如何提供親職教育的專業成長機會，或鼓勵他們參加相關研習，應是托育機構規劃教育訓練的重要目標；而師資培育機構如何積極運用學校的學習資源來協助教保員回流接受親職教育的教育訓練，應能幫助新手老師實施親職教育的角色效能。

此外，不論教保員的班級中是否有新移民家庭或隔代教養家庭的幼兒，影響他們實施親職教育之相關因素的感受並無顯著差異。以親職教育普遍被認為必要的前提下，這個結果可能突顯出教保員所期待或知覺到的實施情境是明確地，並不會因為當下有沒有接觸新移民家庭或隔代教養家庭的幼兒而不同。同時，因教保員多理解到家庭多元化所帶來的工作挑戰，所以師資培育機構和托育機構必然要把不同家庭組合及型態的親職教育，視為親職教育之知識體系的一環來教育未來及現在的教保人員。建立這樣的教育訓練的機制是提升教保員實施親職教育之角色效能的重要基礎。

最後，行為動機的強弱是影響實際作為的重要因素。由教保員實施親職教育的意願來區分，在實施親職教育意願愈強的教保員身上，發現他們較顯著地比較同意下列各項：上司和同事是能夠提供支持和協助、現在任職的機構比較常舉行親職教育的相關活動、教保員比較同意這是份內

的職責並會主動積極的協助家長、對新移民家庭和隔代教養家庭實施親職教育是愈來愈重要的工作、協助家長不但重要也對自己的教學有幫助、對新移民家庭和隔代教養家庭實施親職教育是具有挑戰性的。由此來看，提供教保員實施親職教育的支持與資源，或是增強她們對自己職責的重要內涵、增進對家庭多元化的知能等，對提升教保員實施親職教育的角色效能是有助益的。

### 三、對托育機構、師資培育機構與兒童福利管理機構的建議

立基於上述的分析結果，本研究對教保員的專業養成與回流教育，以及如何強化任職後實施親職教育的動力，有以下幾點建議。

(一)在托育機構方面，建議如下，

- 1.盡量鼓勵並推廣有關親職教育的研習活動給教保員，並適時給予協助和支持；
- 2.用心營造機構對親職教育的重視和推動的氣氛。
- 3.能多提供多元化家庭的資訊或相關研習給教保員，讓教保員未來面對多元化家庭更有協助的能力。
- 4.針對年資未滿3年的教保員，加強其實施親職教育的角色認知與實施策略。

(二)在師資培育機構方面，建議如下，

- 1.課程中應強化教保員對實施親職教育的角色認知，並充實親職教育的專業知能。
- 2.加強多元化家庭的相關課程，以利進入職場後，能充分掌握家庭結構的變遷及其對教保工作、兒童發展之間的連結和相互的影響。
- 3.提供親職教育專業知能的回流教育系統。為了方便在職教保員方便進行教育訓練，可以參考目前十分受到推崇的數位化線上學習方案，並作為實施在職教育的策略。

(三)在兒童福利相關管理機構方面，建議如下，

- 1.規劃更能促進托育機構積極推動親職教育的機制，以提高托育機構營造親職教育的實行環境與氛圍。
- 2.強化教保人員參加親職教育研習的學習系統與認證機制，以便藉由提高參加研習的次數，來建立實施親職教育動力的良性循環。尤其應鼓勵年資未滿3年的教保人員，積極參與親職教育知能的學習與實踐。

綜合以上所述，從兒童福利的角度來思維，面對育兒與托育環境的變遷與挑戰，為了構築一個具有支持性的育兒資源網絡，家庭、學校(教保員)與政府機構是一體的，缺少其中一環即無法真正協助家長增強教養能力和改善親子關係。換言之，由於學前階段的幼兒教保機構可以掌握親職教育的實施先機，因此必須更重視教保員的角色效能和專業知能的素質。但教保員實施親職教育的能量不能單靠他們自身來產生，而必須取決於任職機構所挹注的資源與支持。兒童福利機構的職責則是建立一個普遍的實施架構與制度，讓家長、教保員和機構，能夠妥善運用之。這是促進兒童生活福祉時，不可忽視且須建構的重要環節。

## 參考文獻

- 王欽群（1998）。父母難為--談親職教育的實施。《台灣教育》，567，37-38。
- 王曉如（2002）。從網路傳播國內線上學習研究與發展趨勢。《圖文傳播學報》，2，311-322。
- 吳亦麗（1999）。台北縣市幼兒園實施親職教育之發展研究。國立台灣師範大學/家政教育研究所碩士論文，未出版。台北市：國立台灣師範大學/家政教育研究所。
- 李青芬、唐先梅（2006）。影響家長對幼兒托育滿意度因素之探討--以臺北縣市公私立托兒所為例。《兒童及少年福利期刊》，11，103-122。
- 李盈萩（2003）。學校推行親職教育的必要與途徑。《諮商與輔導》，211，28-30。
- 周子敬、彭睦清（2005）。國內大專院校教師工作壓力及工作滿意感模式。《教育心理學報》，36(3)，201-219。
- 邱如娜等合著（2005）。《兒童福利》。台北：華格納。
- 段慧瑩（2007）。台灣人口結構變遷之幼兒教育政策及其興革。《教育資料與研究雙月刊》，74，57-72。
- 唐治中（2006）。《國小學童家長親職壓力調查報告》。台中：財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會。
- 孫楹棟（1983）。現代父母難為——社會變遷與親子關係適應。《社會研究》，22，45-52。
- 張斯寧（2001）。幼保人員與親職教育，收於高慧芬等編著，《親職教育與實務》。台北：永大。
- 郭靜晃（2004）。《兒童福利》。台北：楊智。
- 彭淑華等（2008）。《兒童福利：理論與實務》。台北：華都。
- 馮燕（2002）。《托育服務：生態觀點的分析》。台北：巨流。
- 蔡春美、翁麗芳、洪福財（2005）。《親子關係與親職教育》。台北：心理。
- 蔡淑桂（2010）。教保人員之親職教育，收於高慧娟等合著（2010），《親職教育》。台北：華格納。
- 賴玉春（1978）。台灣省東部地區學前教育概況之調查研究。《台東師專學報》，6，109-200。
- 蘇建文、邱素沁（1983）。《台灣省公私立托兒所現況調查報告》。台灣省社會處。
- Aries, Philippe (1962). *Centuries of childhood*. Jonathan Cape Ltd.
- Basow, Susan A.(1992)。《兩性關係：性別刻板化與角色》（劉秀娟、林明寬譯）。台北：楊智出版社。
- Flandrin, Jean-Louis (1992). *Families in Former Times: Kinship, Household and Sexuality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gestwicki,Carol (2008)。《從家庭、學校和社區關係探討親職教育》（陳昭伶等譯）。台北：華騰。
- Heywood, Colin(2004)。《孩子的歷史：從中世紀到現代的兒童與童年》（黃煜文譯）。台北：麥田。
- Shu-Tai Haiso, Wen-Yin Chang, Hsiao-Lien Chen, Hui-Lin Chao, Ching Ping Tseng(2008). E-learning Education Program for Registered Nurses: The Experience of a Teaching Medical Center. *Journal of Nursing Research*, 16(3),195-200.
- Stone, Lawrence(1979)。 *The Family,Sex and Marriage:In England 1500-1800*. New York: Harper & Row Publishers.

Varenne, Harve (1996). **Love and Liberty : the Contemporary American Family, in A History of Family, Vol.2, A.Burguiere, C.Klapisch-Zubre, M.Segalen, F.Zonabend(ed.), 416-441.**

**An analysis of different situations to the practice of parenting education for preschool teachers and the strategies of continuing education to promote their role effect :**

**The study of preschool teachers in Taichung city**

Hui-lin Chao

Assist. Prof. of Dept. of  
Childcare Education,  
HungKuang University

Sin-yi Lin

Bachelor degree Students of  
Dept. of Childcare Education,  
HungKuang University

Ru-yu Fu

Bachelor degree Students of  
Dept. of Childcare Education,  
HungKuang University

**Abstract**

The preschool teachers are expected to help parents by themselves, working institution and society. This survey research is designed by the forms of Likert scale and intends to investigate the situations of actors, institutes of teacher education and social trends to the practice of parenting education for preschool teachers under the needs of family education. On the other way, this research try to find that how the child care centers and institutes of teacher education organize the supporting resources to promote teachers' role effect to the practices of parenting education. The samples are selected by stratified random sampling from the child care centers that are legally registered for the status claimed in Taichung city in Taiwan.

The Cronbach's  $\alpha$  is 0.9014. We can be sure that the reliability of contents of this survey research is fitness. Under this condition, we find six constituents about the practices of parenting education for preschool teachers by factor analysis firstly. They are "the supporting from chief and colleague", "the resources of parenting education from the child care center", "positive thinking of educational practices", "the trend of multi-families", "the duty to support parents" and "the stress and challenge of work from multi-families". Secondly, the preschool teachers agree these six constituents in parenting education mostly. They agree "positive thinking of educational practices" and "the trend of multi-families" especially. Thirdly, it is helpful to preschool teachers participate in the number of the more of research and study of parenting education. And the works of ten years of preschool teachers are better qualified for the parenting education job. Finally, although the preschool teachers recognition the work to implementation of the parenting education, they will be reinforced when the child care center create a

good working atmosphere to the practices of parenting education and they have positive thinking of educational practices.

We have some suggestions to child care centers, institutes of teacher education and child welfare agencies for continuing education to promote their role effect to the practice of parenting education. Firstly, the child care centers should offer more supporting and resources to teachers, and create a good working atmosphere to the practices of parenting education actively. It is necessary often to provide a wide range of information and learning programs about multi-families, and to strength the education and training to the novice teachers that the works in the three years. Secondly, institutes of teacher education should strength the positive attitudes to the duty to support parents in the educational process actively, and provide more courses of family issues for the improvement the research capacity to the child and his family. It will be effectively shorten the adaptation period of parenting education. On the other way, institutes of teacher education can use different forms of continuing education, for example, the continuing education of e-learning may be a suitable way to promote the role effect of teachers instantly and effectively.

Finally, child welfare agencies should plan an effective implementation plan to encourage or supervision the child care center and enable them to actively promote the work of parenting education. On the other way, child welfare agencies should establish a set of learning programs and certification system to preschool teachers, and novice teachers need a set of learning programs and certification system especially.

**Keywords :** preschool teacher, the practices of parenting education, child care center, continuing education, multi-families