

# 私立幼稚園教師分級制實施之 可行模式研究

楊淑朱

王佳芬

嘉義大學幼兒教育系暨研究所教授

臺南縣南梓國小教師

## 摘 要

本研究旨在為我國私立幼稚園教師建構出一套可行之分級模式，供教育行政單位在提昇幼教師資及訂定幼教教師之人事制度時參考。本研究主要利用文獻分析法與德懷術問卷調查法進行研究，其結果如下：

1. 分級結構方面，將我國私立幼稚園教師分為四級。第一級稱為「初級教師」；第二級稱為「中級(堅)教師」；第三級稱為「專家教師」；第四級稱為「顧問教師」。
2. 各級教師職責方面，每一職級的教師皆需擔負「班級教學」、「班級經營」、「幼兒輔導」、「親師溝通」、「環境佈置」、「環境清潔」、「幼兒評量」的工作。另外每進一階其擔負「園務工作」、「教學設計」、「教法改進」、「課程與教學研究」的比例應增加。最後，最高階之教師應擔負「教育革新議題之研究」、「實驗課程」、「社區融合」的工作比例應增加，然而在「班級教學」、「班級經營」、「環境佈置」及「環境清潔」的比例應減少。
3. 各級教師薪資分配方面，每晉一階教師的薪資應相差距為 3,000 元-5,000 元。
4. 各級教師晉級依據方面，主要的考量依據為「學歷」、「年資」、「在職進修內容」、「研習時數」、「實際的教學表現」、「園方對教師的評量」、「相關著作及文章發表」、「個人榮譽表現」等八項。
5. 晉級審查運作情形方面，則應考量不同教育生態之特性、行政作業應簡化、審查人員須具備專業知能及採用多元化的評鑑方式。

關鍵詞：教師分級制、教師職級、德懷術

## 壹、緒論

### 第一節 研究動機

為能促進教師專業成長，國內從 1988 年開始已有學者陸續針對教師職級發展、教師分級制度等議題進行研究，例如，江麗莉於 1994 年曾進行「幼稚園教師分級制度的初探」；鄭麗月、周天賜、蔡春美、林貴美於 1997 年由台灣省委託進行「特殊教育教師分級制度」之相關研究；教育部也於 2000 年委託蔡培村進行「建立我國高級中等以下學校與幼稚園教師分級制度」之專案研究；再者，張瑛珊(2000)也以「我國中小學實施教師分級制度可行性之研究」作為碩士論文題目；而楊淑朱、蔡春美更於 2001 年執行「幼教師生涯發展與分級制度可行性之研究」之國科會專案；而林美慧(2002)也以「幼稚園教師晉級審查運作之調查研究」作為碩士論文題目。綜合以上的研究結果皆肯定教師分級制度的必要性及其能提升教師專業成長的重要性。

在新世紀中小學教育改革建議書(1995)中也提及，目前幼教教師的升遷管道不明，只有教師與園長兩級。若教師無意或無財力自辦幼稚園，則可說無任何晉升管道。文中更提及若要提昇幼教教師的專業素質，其中一點即是要確立教師專業分級證照制度。另外楊淑朱、蔡春美(2001)所執行之國科會專案中有關「幼教師生涯發展與分級制度可行性之研究」結果發現有八成公、私立幼稚園教師認為進行幼教師分級制度可以促進其生涯發展、提昇教學品質、建立幼教師生涯發展進階、增加薪資，有九成公、私立幼稚園教師認為進行幼教師分級制度可以促進教師之專業成長、鼓勵教師終身學習、可以暢通進修管道，整體而言，幼教工作者贊成實施教師分級制度，且私幼教師的需求大於公幼教師，基於此一結果促使研究者認為有必要研擬一套適切之私立幼稚園教師分級模式。

教師分級制的精神意涵是源自教師生涯進階，其主要目的是希望暢通教師多元的進修管道並鼓勵教師主動參與進修，使教師在其教學生涯中，得到自我實現的經驗。更希望藉此來提升教師的專業知能，確保良好的教學品質。綜觀目前世界各個主要國家的情形，目前有美國、日本、英國、中國大陸……等國已實施教師分級制度，它們根據自己國內的風俗民情、歷史文化及教育發展經驗與措施，各自制定一套適合其國內教育環境的教師分級制度。以美國為例，其境內各州政府可依自己的需求推行適合其州內教育環境的教師分級制度，因此美國的情形是呈現多元的狀況。我們可藉由這

些國家的教師分級制度內容作為制定合理之教師分級制度的重要參考依據。

目前台灣私立幼稚園教師所適用的法令，除財團法人之外，大多為勞動基準法，並非國小教師或公立幼稚園教師所適用之「教師法」及「教育人員任用條例」，即在年資上無確切的採認標準，薪資上也無法和公立幼稚園教師相提並論，只能單視私立幼稚園的經營狀況來決定薪資的高低。另外，私立幼稚園也因經營競爭、工作壓力等，必須延長收托時間、日間接送、尚要負責招生等事宜(林美慧，2002)，綜合以上生態，目前台灣的公私立幼稚園教師有著不同的待遇、福利、工作時間等條件。而台灣目前由教育部委託蔡培村教授研擬之「高級中等以下學校與幼稚園教師分級」，其規劃方案之實施辦法草案第二條，雖提及「本辦法適用對象為公私立高級中學、職業學校、國民中學、國民小學、幼稚園以及前述各級特殊學校之專任教師。」文中有明確規定幼稚園教師的分級制，但從其細則中所規範之教師職責、薪資……等要項可明顯看出此些條文大多以公立學校的教師為主，並未將幼稚園與中小學不同的職場條件及公、私立幼稚園職場生態之差異列為重要的考量因素。目前在國內私立幼稚園教師是幼教職場中的多數，公立幼稚園 5,074 人，私立幼稚園 17,675 人，其比例約為 1：3.5，此數據在教育部(2002)委託嘉義大學所進行之全國幼教普查研究報告中有明確呈述。

故研究者認為政府相關單位在制定幼稚園教師相關人事權益時，不能單為公立幼稚園教師量身訂作，也應考量職場上多數私立幼稚園教師之權益，所以研究者為補其不足之處，僅針對私立幼稚園進行分級制的規劃，讓教師分級制的美意能進一步落實。因此研究者考量私立幼稚園的職場生態，並利用德懷術問卷調查法，藉由學者、幼稚園行政人員及幼教師的意見回饋，研擬一套適合私立幼稚園教師分級制度之可行模式，促使日後幼稚園教師實施分級制度時能確實發揮其功效，更希望藉此提昇私幼教師的社會地位，並鼓勵私幼教師自我成長，以達到幼教師專業化的理想，這也呼應了近年來政府一系列相關幼教政策改革的需求。

## 第二節 研究目的與待答問題

基於上述之研究動機，本研究主要目的在於經由教師生涯發展理論的探討並參考各國現行之教師分級模式，再加上學者、幼稚園行政人員、幼稚園教師的討論，為私立幼教教師建構一套可行之分級制度模式，供教育行政單位在提昇幼教師資及訂定幼教教師之人事制度時參考。本研究之具體目的如下：

一、探討教師生涯發展的理論基礎，以供教師分級模式規劃之參考。

- 二、探討我國私立幼稚園教師分級模式中，其分級結構及各級教師之名稱。
- 三、探討我國私立幼稚園教師分級模式中，其各級教師之職責內容。
- 四、探討我國私立幼稚園教師分級模式中，其薪資及晉級依據。
- 五、探討我國私立幼稚園教師分級模式中，晉級審查運作原則。
- 六、歸結上述研究所得之結論，整理、歸納適合之私立幼稚園教師分級制實施模式，供教育主管行政機關作為施政之參考。

為達以上之研究目的，本研究有以下的待答問題：

- 一、私立幼稚園教師的分級制應分為幾級？
- 二、私立幼稚園教師的分級制中，各級教師的名稱為何？
- 三、私立幼稚園教師的分級制中，各級教師的職責為何？
- 四、私立幼稚園的教師分級制中，各級教師的薪資該如何分配？
- 五、私立幼稚園的教師分級制中，其晉級的依據有哪些？
- 六、私立幼稚園的教師分級制中，其晉級審查運作原則為何？

### 第三節 名詞釋義

#### 一、私立幼稚園教師

本研究所指之私立幼稚園教師，係指目前任教或日後將任教於私立幼稚園之合格教師。

#### 二、教師分級制

教師分級制的理念主要是來自於教師的生涯規劃與專業成長，又稱為教師晉級制度或教師職級制，是指設計一個公正、合理的專業晉升管道，使教師可以經由一系列不同地位、角色、權責與待遇的職級(張瑛珊，2000)，其最主要的目的是要使教師有晉級的機會與管道，藉此來提昇教師的專業地位，使每位教師可藉由自己的努力，逐步升級，以促進專業成長。

本研究之教師分級制是指依據一定的程序，根據不同的評審標準，將教師分成若干等級，其每一等級的地位、角色、職責、待遇皆有所不同。

## 第四節 研究限制

- 一、研究結果方面：目前我國雖有許多相關教師分級制的相關研究，但目前還未正式實施，故本研究僅提供作未來政策制定參考之用。
- 二、研究方法方面：本研究所使用的是德懷術問卷調查法，故若所有意見皆是集中於專家學者之專業判斷，無法推論於所有幼稚園教師與其他對象之意見。
- 三、相關政策方面：目前我國幼教現場中一直存在有關幼托整合的問題，雖然教育部與內政部於民國 91 年跨部共擬「幼托整合」計畫討論此一議題，但截至目前為止仍尚未定案，因此，本研究僅針對幼稚園部分加以探討。

# 貳、文獻探討

## 第一節 我國私立幼稚園之職場環境

本節擬透過一些研究報告，來說明目前私立幼稚園的薪資福利狀況及師資的運用情形，並闡明公、私立幼稚園職場的差異情況。

### 一、公私立幼稚園之職場環境

柯華葳（1995）的研究也發現幼教師對進修管道、薪資福利、家長態度、升遷管道、資格證書及社會地位等問題感到困擾，特別是薪資問題。

根據簡楚瑛、廖鳳瑞、林佩蓉(1996)指出，台灣目前有許多私立幼稚園教師薪資低廉，且比行政院主計處所公布的各行業平均薪資都要低，更別提能與公立教師相比；因為福利制度差，又缺乏健全的退休制度，因此教師的流失率大，流動量高，而使得台灣的幼兒教育發展受到許多阻礙。

蔡春美、楊淑朱（1999）也指出我國幼教師資異動頻繁且流失率偏高，探究其主要原因大部分為待遇低、缺乏在職進修機會、工作時間長，自身權利與義務不平均及家人支持度不高有關。

在有關幼稚園教師流動或流失狀況的調查研究中，幼教師異動與離職原因與待遇低、無進修機會、婚後不能工作、師生比例過高、工作滿意度低等有關（王振德，1988；谷瑞勉，1989；盧美貴、蔡春美、江麗莉、蕭美華，1995）。

楊淑朱、蔡春美(2001) 國科會專案有關幼教師生涯發展與分級制度可行性之研究中，有 78.8%的幼教教師肯定教師分級制可以增加薪資，更有 86.1%的幼教教師認為教師分級制可以暢通進修管道。

因此，目前私幼職場上並無一套健全的制度，使得幼稚園教師的升遷完全掌握在園長或依學歷及年資來訂定，除了大型的幼稚園設有主任或組長一職，其餘大部分只設園長此一級。所以教師分級制較能滿足實際需求，若能研擬一套適合私幼教師的分級制將可滿足廣大私幼教師的需求。

### 二、公私立幼稚園的薪資福利及師資運用情形

公立幼稚園教師適用的是教師法及公務人員任用條例；而私立幼稚教師適用的法令除了少數的財團法人之外，即勞動基本法。另外公私立幼稚園的教師在工作量和薪資福利上也有著極大的差距。在工作量方面，公立幼稚園因大多數都附設於國民小學之下，因此學校的行政有專門單位，依法令行事依循學校規定，工作時間又配合國民小學，故在工作量上自然比私立幼稚園少；私立幼稚園就可能會因為同業競爭、工作壓力、日間的接送、負責招生等事宜而忙碌不堪。在薪給方面，公立比照國小教師，而私立則需視業者的經營狀況而給予不同的薪資。蔡春美、楊淑朱(1999)研究中指出，大多數的私立幼稚園教師工作時間很長，早上 7:30 至下午 5:30，甚至更長，午休與下班時間還得留園值勤，薪資仍不高。至於公立方面，幼教師之薪資待遇，退休、撫卹、保險及各項福利皆比照公立國民小學教師辦理，在教師進修及研究方面之管道頗多，公立幼稚園給予教師公假參加各種研究、研討、考察，並鼓勵教師參加學分班及學位之進修（趙時恆，1993）。

在台灣公私立幼稚園教師在待遇上的差距是早已存在的事實，而且私立幼教機構之間也存在很大的差距。私立幼稚園訂定薪資福利制度的關鍵在於經營決策者的觀念和行動。經營者宜實地評估自己的條件和薪資結構，訂定合理的起薪及調薪制度，並且主動訂定退休、休假、調任制度及進修辦法，讓幼教教師看到前景。政府對幼稚園應建立輔導補助的機制，除了補助幼兒家庭之外，應該考慮貼補幼兒教師的薪資，並且訂出一套薪資標準，使薪資設計偏低的經營者自然遭到淘汰（保心怡，1993）。

以上研究可看出公私立幼稚園在職場上有著薪資待遇、退休撫卹、保險、進修管

道、福利制度、工作量、工作時間等方面的差異情形。故在訂定幼稚園教師分級制的同時，應將這些公私立幼稚園的差異納入考量，如此所發展的分級模式能適用於私立幼稚園。

## 第二節 教師分級模式之規劃

本節將目前實施教師分級制的國家依其結構、職責、晉級審查、待遇等方面為例做一簡單說明。

### 一、分級結構

主要是說明教師之級別規劃，以下即利用表列(表 1)的方式來介紹美國、日本、中國大陸的級別規劃，最後再加上國內學者的一些建議及研究者的綜合結論。

表 1

各國分級制之級別規劃一覽表

國別	美國加州	美國紐約州	美國威斯康辛州	美國田納西州	美國北卡羅萊納州
分級方式 ▼ 高	副教師 中級教師 高級教師 主任教師	實習教師 住校教師 專業教師 領導教師	副教師 專業教師 專家教師 生涯教師	試用教師 實習教師 教職一級證書教師 教職二級證書教師 教職三級證書教師	臨時教師 教職提名教師 教職候選教師 初級教師 中級教師 高級教師
國別	美國密蘇里州	美國天波市	美國羅撒特市州	日本	中國大陸
分級方式 ↓ 高	第一級教師 第二級教師 第三級教師	初等教師 中級教師 高級教師 主任教師	初階教師 專業教師 領導教師	二種免許狀 一種免許狀 特修免許狀	三級教師 二級教師 一級教師 高級教師

## 私立幼稚園教師分級制實施之可行模式研究

表 2

國內學者的教師分級結構

學者	曾國鴻 (1992)	蔡培村 (1994)	單小琳 (1995)	蔡碧璉(1997)	蔡培村 (2000)
分級方式 ↓ 低 高	準教師 初任教師 基層教師 中堅教師 指導教師 管理教師	初任教師 中堅教師 專業教師 資深教師	專業教師 資深教師	初等(任、階)教師 普通教師或中間(階)教師 高階(永久、專業、資深)教師	初級教師 中堅教師 專家教師 顧問教師

註：引自蔡培村(2000)。建立我國高級中等以下學校與幼稚園教師分級制度專案。台北：教育部。吳貞宜(2000)。小學教師職級制度之比較研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。

由上述的兩個表列，可看出美國、日本、中國大陸三國及目前我國各專家學者之觀點多將教師分為四級或五級，此與 Katz(1972)、McDonaid(1982)等人所提之教師生涯發展階段理論一致，也就是說大部分的國家皆以教師生涯發展的理論基礎作為規劃教師職級的重要參考依據，因此在研擬私幼教師的分級結構與各級別名稱時，亦可依相關理論及一般人的接受度來作為考量。

### 二、職責方面

主要是明定教師之職責應按其級別有所區分，研究者擬以美國、日本、中國大陸等國為例，不同級別有其不同的職責。

#### (一)美國(以密蘇里州為例)

密蘇里州的教師生涯階梯方案是由各州內各學區或各別教師自願參加，並無強迫性質。1994年參與此計畫者共有229學區、10,697位教師；到了1995年則增加為269個學區，13,021位教師。以下針對密蘇里州各級教師的職責加以介紹(張瑛珊，2000)。

各級教師皆負有下列三項應盡的職責：

- 1.個人和專業成長
- 2.各科的合作研究



### 3.學校或社區的參與

每類職責又分為三大項：一為必備職責，一為進階職責，一為其它。

#### 1.第一級教師

第一級教師所應負的責任有六項，每位教師必須在每一大類中(個人與專業成長、各科的合作研究、學校與社區的參與)的必備責任中選出至少一項責任，其餘的三項則可以來自「其他」或「必備責任」，或是要選擇「進階責任」也可以。

#### 2.第二級教師

其所應負的責任有七項，其中三項必須是「進階職責」中的選項，另外三個是來自三大類職責中必備職責，而最後一項則可以自由選擇。

#### 3.第三級教師

第三級教師所應負的責任有八項，其中四個必須是進階職責中的選項，另外三個應是三大類職責的必備職責，而最後一項則可以自由選擇。

### (二)日本

有關日本小學教師職責，主要根據日本 1983 年(昭和 58 年)修訂的「學校教育法」，共二十八條，其中第二十八條：1.小學校設置：校長、教頭、教諭、養護教諭及事務職員等必要教職員，但有特殊情形時，得免設置教頭或事務職員；2.小學校依前項規定外，得設置職員；3.校長職責為掌理校務及監督所屬教職員；4.教頭協助校長處理校務及掌管兒童教育；5.教諭專責擔任兒童教育工作；6.養護教育專責擔任兒童養護工作；7.事務職員專責辦理事務工作；8.助教諭要協助教諭職務；9.講師要從事於准教諭職務；10.養護助教要協助養護教諭職務；11.若有特殊情形時，不受第一項規定，得設置助教諭或講師代充教諭，養護助教諭代充養護教諭。

### (三)中國大陸

以下有關中國大陸教師的職責表，主要是依據中國大陸「小學教師職務試行條例」並參考國內學者之文章整理而成。

私立幼稚園教師分級制實施之可行模式研究

表 3

中國大陸各級教師之職責

級 別	職 責
三級教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在高級教師或一級教師的指導下，承擔學校安排的教學任務、備課、講課、批改作業、考核學生成績。</li> <li>2. 在高級教師或一級教師的指導下，在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、少先隊輔導員。</li> <li>3. 參加教學研究活動。</li> </ol>
二級教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 承擔學校安排的教學任務、備課、講課、輔導、批改作業、考核學生成績。</li> <li>2. 在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、少先隊輔導員、輔導學生課外活動。</li> <li>3. 參加教學研究工作。</li> </ol>
一級教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 承擔學校安排的教學任務、備課、講課、輔導、批改作業、考核學生成績。</li> <li>2. 在課內外對學生進行思想品德教育、擔任班主任、少先隊輔導員、輔導學生課外活動。</li> <li>3. 承擔或組織年級的教育教學研究工作。</li> </ol>
高級教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 承擔學校安排的教學任務、備課、講課、輔導、批改作業、考核學生成績。</li> <li>2. 在課內外對學生進行思想品德教育，擔任班主任、少先隊輔導員、輔導學生課外活動。</li> <li>3. 指導教育教學研究工作，或承擔培養教師的任務。</li> </ol>

註：引自吳貞宜(2000)。日中(大陸)美三國中小學教師職級制度之比較研究(頁120)。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版。

從上述三個國家的教師分級制中各級教師的職責中可看出，中國大陸各級教師的職責相當具體，包括教學、品德教育、輔導事務、教育研究等等六方面的職責，而日本則規定教諭專責擔任兒童教育工作，養護教諭專責擔任兒童養護工作，美國則是將其職責分為三大領域，在將各領域分為必備職責、進階職責與其他等三大類，並針對不同職級教師要求擔負不同固定比例之責任，由以上的簡述，可看到日本的規定當中教師並沒有因為其職級的不同而有不同的工作內容，相對於美國和中國大陸皆有其職

級該擔負的工作職責，而且其所擔負的職位越高，可能就必須承擔較多的指導與研究的工作。

### 三、待遇方面

若要透過教師分級制，來建立教師生涯發展階梯及鼓勵教師終身進修的目的，也需以提升薪資待遇作為鼓勵其晉級的誘因，以下研究者將介紹美國、日本、中國大陸三國不同職級之教師的薪資狀況。

#### (一)美國(以密蘇里州為例)

密蘇里州生涯發展與教師卓越計畫中的生涯階梯教師，其薪資結構除教師之基本薪資外，並給予其額外之津貼，以為獎勵。第一級教師之津貼每年最多不得超過 1,500 美元(約合新台幣 49,500 元，以 1 美元兌換 30 元新台幣計算)；第二級教師年津貼不得超過 3,000 美元(約合新台幣 99,000 元)；第三級教師之年津則不超過 5,000 美元(約合新台幣 165,000 元)(引自吳貞宜，2000)。

#### (二)日本

日本社會對教師之期望很高，給予超過同等級公務人員薪資以上之薪資待遇。關於日本教師待遇標準之規定主要乃依據「一般職員」及「人事院規則」之規定，包含教師的俸給、醫療給付、休病假等諸多項目，其中最主要之教師薪資乃由本俸、教員調整額與教員特別手當(及各類加給)等三部份構成(吳貞宜，2000)。

1. 中小學校教諭俸給結構從 1 號俸至 36 號俸，共有 36 個等級。最低月俸額 2 號俸為 166,600 日圓(約合新台幣 47,600 元，以 1 元台幣兌換 3.5 日圓計算)，最高月俸領額 36 號俸為 455,900 日圓(約合新台幣 130,000 元)，差額 288,300 日圓(約合新台幣 82,300 元)。

2. 一般而言，不論中、小學校教師之俸給額，皆較講師與助教諭之一級俸給結構表高；但較三級之教頭與四級之校長低。且教師所劃分之俸給等級最多，其次為講師與助教諭，在其中則為教頭、校長。

#### (三)中國大陸

中國大陸教師大致分為：公辦與民辦兩種。公辦教師由政府發給工資、補貼，1987 年的一項統計，教師的平均工資是每月 118.5 人民幣(新台幣約 474 元，以 1 元人民幣兌換 4 元新台幣)，較中國大陸全國十二行業的平均工資 128.8 元人民幣(新台幣約 515.2 元)，少了 10 元人民幣(新台幣約 40 元)。根據當時的統計，教師工資與其他行業之末(程

## 私立幼稚園教師分級制實施之可行模式研究

介明，1993；吳貞宜，2000)。

從教育部(2002)全國幼兒教育普查資料中得知，目前台灣的私立幼稚園教師的薪資，從 13,000 元到 52,200 元不等，極大的差異已造成了多數幼教師的困擾，更成為幼教師流動或離職的主要關鍵，故研究者認為若未來實施私立幼稚園教師分級制度，應考慮讓具有相同資格的教師皆能有相同的薪資，才有真正具有激勵作用。

### 四、審查運作分面

「晉級審查運作」即為教師申請晉級起至晉級結果公佈期間所歷經審查相關之人、事、物，包含教師晉級的組織章程規定、晉級審查主辦單位與審查委員會、有關晉級審查委員之相關規定、審查方式與審查程序、審查項目、審查結果等（林美慧，2002）。

表 4

各主要國家教師晉級制度審查之運作

各國的審查運作機制	運作組織	審查任務	審查組成人員	審查方式	委員任期	法源依據	是否准許當事人申訴
日本	都道府縣行政單位	審查教師申請晉級之證明文件如學歷證明、進修學分等證明。	都道府縣等政府教育機關人員（送件辦理）	書面審查	無	教育職員免許法	無
美國密蘇里州	州教育董事會	觀察教師的教學表現並對教師的教學提供回應建議；給予書面審查結果	同儕、督導人員、學校行政人員與專業評鑑小組	書面審查 實地觀察		密蘇里生涯發展教師卓越計畫（Missouri Career Development and Teacher Excellence Plan）	有

美國 田納 西州	州授證小組、 州教育委員會	評估教師 觀察、對 話、校長填 寫問卷、其 他教師填 寫問卷、專 業知能測 驗	為三人小組，一 位校長、一位教 師以及一位學 區指定人士，三 人皆接受嚴格 的訓練課程	書面審查 實地訪查	教職期間 申請休假 一年，專 責此任務	綜合教育改革法 案 (The Comprehensive Education Reform Act; CERA)	有
中國 大陸	由省、地、 縣三級教育 行政部門領 導，並分別 設立中、小 學教師職務 評審委員 會。	教案、聽課 記錄、教研 成果、學生 或班級成 績、教師或 學生得獎 情形。	行政領導（以教 育領域為主）、 學校領導與教 師代表	書面審查		根據《中學教師職 務試行條例》第十 七條規定，	
英國 進階 教師 AST	西敏教育諮 詢會	審查各校 提出之進 階教師申 請	合格的督學或 現任校長	審查各學校 所申請的候 選人所寄送 的申請書，並 約定時間至 申請人任教 之學校進行 一天的審 查，內容包 括：教室觀 察、晤談、審 查委員與候 選人校長之 討論以及文 件之審查。	無限制	教學與高等教育 法案 (Teaching and Higher Education Act)	否

註：引自林美慧(2002)。幼稚園教師晉級審查運作之調查研究(頁 33)。國立台北師範學院幼兒教育研究所碩士論文，未出版。

## 參、研究設計與實施

本研究主要採用德懷術問卷調查法，蒐集學者專家意見，建立出一套適合我國私

立幼稚園教師之分級制模式。以下乃針對研究方法及研究樣本選定進行闡述。

## 第一節 德懷術小組的形成

德懷術認為專家們對其專業領域的認識是超越其他人，所以他們所做出的判定或預測也會比其他人更貼近事實的狀況。所謂「專家」，根據 Helmer 的定義，必須具備知識水準、可信度、精確度三個條件(謝潮儀，1983；林美慧，2002)。因此本研究將針對私立幼稚園之教師分級制的特質，進行樣本選取，再進行與樣本確認的程序之後，與願意參與研究小組之樣本組成「德懷術小組」。

### 一、樣本的選擇

在樣本的選擇上，本研究是採立意取樣的方式進行，研究者以下列四個原則，有意選取能符合本研究目的之樣本。選擇原則如下：1.理論與實務經驗豐富者。2.樣本選擇儘量包括全國北、中、南、東四個區域，如此才可反應出比較多重的觀點。3.具熱誠者。由於德懷術是屬於密集性之意見表達回覆的調查方式，大部分的研究約有三至四次德懷術問卷的整合，前後需要二至三個月左右；因此參與德懷術研究者必須具備熱誠之態度。4.所選擇的樣本最好是能對此一主題有相當程度的興趣，且這些樣本最好能與整個研究小組來直接或間接的認識，並願意投入時間來思考及幫忙。

本研究主要是依據上述四項原則進行樣本選取，包括台灣地區北部(四位)、中部(三位)、南部(四位)、東部(一位)共十二位學者、幼稚園行政人員(園長、負責人、主任)及教師。德懷術小組成員簡介如下：A 教授(幼兒教育學系教授)、B 教授(幼兒教育學系教授)、C 教授(幼兒教育學系教授)、D 教授(幼兒教育學系教授)、E 教授(幼兒教育學系副教授)、F 教授(幼兒教育學系副教授)、G 教授(幼兒教育學系助理教授)、H 負責人(某立案幼稚園負責人)、I 園長(某立案幼稚園園長)、K 主任(某立案幼稚園教學主任)、L 教師(某立案幼稚園教師)、M 教師(某立案幼稚園教師)共十二位。

## 第二節 調查工具的編製與實施

本研究之調查工具為「私立幼稚園教師分級制實施之可行模式調查問卷」，共有三次。第一次問卷主要是參考蔡培村(2000)我國高級中等以下學校及幼稚園教師之分級實施辦法(草案)、歸納文獻分析、各國的分級現況、林美慧(2002)幼稚園教師晉級審查運作之調查研究。至於第二、三次問卷則是根據第一、二次德懷術調查問卷結果修正而

成。

## 一、德懷術調查問卷編製

### (一)說明函

說明函旨在向德懷術小組成員溝通本研究的相關事宜。內容清楚陳述本研究之目的、架構及相關名詞說明與小組成員的任務。在德懷術問卷寄發之後，以電話與電子郵件向小組成員進行確認。

第二、三次之說明函則是根據前一次德懷術問卷之處理情形為主要內容，包括資料統計結果、意見納整、問卷內容調整之處理以及請求配合事項等。

### (二)填答說明

本研究問卷分為分級結構、各級教師名稱、職責、薪資、晉級依據、晉級審查運作等六大項，每個題項後列有「重要程度」或「同意程度」圈選處以及「意見說明」欄，在問卷最後則有「綜合意見」欄可與研究者連絡。

### (三)題項結構

1.德懷術問卷之題項結構係根據教育部(2000)我國高級中等以下學校及幼稚園教師之分級實施辦法(草案)、林美慧(2002)幼稚園教師晉級審查運作之調查研究架構作為主要結構。

全部的德懷術問卷題項數，由第一次 68 題項，減為第二次 50 題項，最後第三次為 42 題項。

### 2.結果回饋

本德懷術研究共有三次問卷，後兩次問卷均附有前一次問卷的統計與意見彙整、前次問卷影本等回饋資料，方便填答者對照參考與填答。

各題項之統計處理方式以平均數(M)和眾數(Mo)表示填答者意見之集中情形，以次數分配與四分位差(Q)表達離散情形。

對於問卷題項的修訂或添加，則在新的空白問卷中，以不同符號標示。「△」表示修正或更動位置之題項。「※」則表示新添加之題項。

### 3.德懷術的實施

本研究之德懷術問卷實施分為三次密集實施，由於德懷術問卷往返之時間限制由 91 年 9 月 29 日寄發第一次德懷術問卷，至 91 年 12 月 2 日完成回收統計。(見表 5)。

表 5

德懷術問卷發送流程表

德懷術問卷	發送日期	發送份數	回收日期	回收份數
第一次德懷術問卷	91.9.29	12	91.10.14	12
第二次德懷術問卷	91.10.18	12	91.10.28	12
第三次德懷術問卷	91.11.04	12	91.12.02	12

#### 4. 判別標準

各次問卷的統計分析使用「平均數」(M)與「四分差」(Q)顯示整統樣本在各項標準「重要程度」與「同意程度」的集中與離散情形；並以第一和第三「四分位數」(Q1、Q3)判斷全體樣本對各題項的意見結果。本研究調查問卷之判別標準是使用「五點量表」：【1】代表重要(同意)程度為「很低」、【2】代表重要(同意)程度為「低」、【3】代表重要(同意)程度為「中等」、【4】代表重要(同意)程度為「高」、【5】代表重要(同意)程度為「很高」。故本研究將意見結果分為：

- (1)重要(同意)程度「很高」：Q1=5.00、Q3=5.00，代表至少有 75%的填答者評定該題項之重要(同意)程度為「很高」【5】。
- (2)重要(同意)程度「高」：Q1=4.00、Q3 >=4.00，代表至少有 75%的填答者評定該題項之重要(同意)程度為「高」【4】。
- (3)重要(同意)程度「高」：Q1=3.00、Q3 >=3.00，代表至少有 75%的填答者評定該題項之重要(同意)程度為「中等」【3】。
- (4)其他未符合上述標準者，代表其重要程度未到達「中等」的程度。並非代表該題項的重要(同意)不高，儘是代表該題項上有一些爭議需要再進一步探討。

#### 5. 各次問卷題項的修訂與增刪原則

有關「我國私立幼稚園教師分級制可行模式調查問卷」的修正與增刪，修改方式有三：

- (1)研究者與指導教授討論後，將各位德懷術小組成員建議題意不清、易誤解之處，在各次問卷中修改後之題項以△與■表示；
- (2)研究者與指導教授討論後，將各位德懷術小組成員建議增加之題項，在下一次的問卷中以\*表示。
- (3)刪除題目的標準，為所有德懷術小組成員針對該題之意見，並與指導教授討論後，根據各集中與分散量數略作刪增；平均數及 Q1 皆小於 3 者。

問卷中題項之修正，主要是根據評定結果意見評定者建議題意不清者，並參酌評



定者給予之建議加以改寫。

### 第三節 問卷資料處理與分析方式

#### 一、統計方式

本研究的德懷術問卷資料統計與分析方式如下：

##### (一)質的分析

有關德懷術問卷各題項的「意見填答」與最後之「綜合意見」，採「內容分析法」。將同類、相似之意見歸併；對於不同之意見或看法，予以分析歸納，並分析其內涵。

##### (二)量的分析

對於德懷術問卷各題項的「重要程度」與「同意程度」評定，統計與分析方法如下：

- 1.各問卷提供填答者的回饋資料，以簡易之眾數（Mo）、次數統計和四分位數（Q1、Q3）等呈現題項意見之集中與分散情形。
- 2.問卷實施完畢後之整體分析，眾數（Mo）、平均數（M）、次數統計、中數（Md）、第一、三四分位數（Q1、Q3）和四分位差（Q）等呈現題項意見之集中與分散情形。Q1、Q3 等四分位數，用以計算各項標準的整體評定結果。

## 肆、結論與建議

本研究結論與建議可供政府及教育行政單位在提昇幼教師資專業及訂定幼教教師之人事制度時參考。本研究所得之結論與建議如下：

### 第一節 主要研究發現

根據文獻分析資料與德懷術調查結果，本研究主要發現有以下六點

## 一、幼教教師分級結構

我國私立幼稚園教師劃分為四級較為適切。

## 二、各級幼教教師的稱謂

本研究所有受訪委員對以下兩類各級教師的稱謂共識最高：

第一類：第一級教師稱為「初級教師」；第二級為「中堅教師」；第三級為「專家教師」；第四級為「顧問教師」。

第二類：第一級教師稱為「初級教師」；第二級為「中級教師」；第三級為「專家教師」；第四級為「顧問教師」。

## 三、各級幼教教師之職責

- (一)任何一職級的教師皆需做「班級教學」、「班級經營」、「幼兒輔導」、「親師溝通」、「環境佈置」、「環境清潔」、「幼兒評量」的工作。
- (二)每進級一階所擔負工作比例應增加的項目應包括「園務工作」、「教學設計」、「教法改進」(包含自己的教法改進與協助園內教師之教學改進)及「課程與教學研究」四項。
- (三)最高職級之教師所負責工作比例應增加的有「教育革新議題之研究」、「實驗課程」及「社區融合」三項。
- (四)最高職級之教師所負責工作比例應減少的包括「班級教學」(指有帶班之教師)、「班級經營」(指有帶班之教師)、「環境佈置」及「環境清潔」四項。

## 四、各級幼教教師薪資方面

受訪委員認為每晉一級幼教教師的薪資應相差 3,000-5,000 元是屬於較合理的範圍。

## 五、幼教教師晉級依據

結果顯示幼教教師晉級依據列有以下八項重要考量要素：「學歷」、「年資」、「在職進修內容」（指博士班、碩士班、學士學分班、推廣教育各類學分班、具有學位或學分證明）、「研習時數」（指各縣市政府或大專院校及各學(協)會所舉辦之相關研習）、「實際的教學表現」、「園方對教師的評量」、「相關著作及文章發表」及「個人榮譽表現」（包括教具製作比賽、國內外各項比賽……等）。

## 六、幼教教師晉級審查運作原則

- (一)需考量私立與公立幼稚園教師、國中小教師之工作內容、工作性質、工作時間不同。
- (二)私立幼稚園教師晉級審查主辦單位成立後，應成立晉級審查組織(如晉級審查委員會)，進行相關事宜的處理。
- (三)私立幼稚園教師晉級審查人員可包含以下三種成員：
  - 1.「幼教」相關學者專家。
  - 2.了解私立幼稚園生態之專業人士。
  - 3.具備幼稚園行政、教保、環境、社區互動等基本知能之人士。
- (四)私立幼稚園教師晉級審查方式無論是靜態或動態評鑑，皆應採綜合(多種)方式進行評鑑，如此才能評鑑出教師之專業知能與專業表現。
- (五)私立幼稚園教師晉級審查結果應以書面告知，若申請晉級之教師對結果有疑義，應有申訴管道，提供複審機會。

## 第二節 結論

此節中將呈現私立幼稚園教師分級制可行模式表，及私立幼稚園教師分級制可行模式圖。

### 一、私立幼稚園教師分級制可行模式表

在下表 6 我國私立幼稚園教師分級制可行模式中將包括分級結構、各級教師職責、薪資、晉級依據、晉級審查運作等內容。

私立幼稚園教師分級制實施之可行模式研究

表 6

我國私立幼稚園教師分級制可行模式表

分級結構：本研究結果將我國私立幼稚園教師分為四級	
第一級教師稱為「初級教師」；第二級為「中堅（級）教師」；第三級為「專家教師」；第四級為「顧問教師」。	
各級教師職責	
初級教師	執行班級教學、班級經營、幼兒輔導、親師溝通、環境佈置、環境清潔、幼兒評量等基本工作。
中堅（級）教師	執行班級教學、班級經營、幼兒輔導、親師溝通、環境佈置、環境清潔、幼兒評量等基本工作之外，另外需增加園務工作、教學設計、教法改進及課程與教學研究。
專家教師	執行班級教學、班級經營、幼兒輔導、親師溝通、環境佈置、環境清潔、幼兒評量等基本工作之外，比中堅（級）教師工作比例增加的有園務工作、教學設計、教法改進及課程與教學研究三項。
顧問教師	除了執行班級教學、班級經營、幼兒輔導、親師溝通、環境佈置、環境清潔、幼兒評量、園務工作、教學設計、教法改進及課程與教學研究等工作外。應再加上教育革新議題之研究、實驗課程及社區融合三項工作。但可依實際教學狀況減少班級教學、班級經營、環境佈置及環境清潔的工作比例。
薪資	
每晉一級幼教教師的薪資可增加 3,000-5,000 元。	
晉級的依據	
申請晉級者需檢具以下三種資料： 1. 服務年資與最高學歷資料。 2. 「在職進修內容」（指博士班、碩士班、學士學分班、推廣教育各類學分班、具有學位或學分證明）與「研習時數」（指各縣市政府或大專院校及各學（協）會所舉辦之相關研習）之內容及時數資料。 3. 針對申請晉級之幼教教師的實際的教學表現、園方對教師的評量、教師之相關著作及文章發表及教師個人榮譽表現之證明文件。	
晉級審查運作	
考量原則	需考量私立幼稚園教師與公立幼稚園教師、國中小學教師之工作內容、工作性質、工作時間不同。
主辦單位與審查組織	私立幼稚園教師晉級審查主辦單位成立後應成立晉級審查組織（如晉級審查委員會），進行相關事宜的處理。
審查人員	可包含以下三種成員： 1. 「幼教」相關學者專家。 2. 了解私立幼稚園生態之專業人士。 3. 具備幼稚園行政、教保、環境、社區互動等基本知能之人士。
審查方式	晉級審查方式無論是靜態或動態評鑑，皆應採綜合（多種）方式進行評鑑，如此才能評鑑出教師之專業知能與專業表現。
審查結果	結果應以書面告知，若申請晉級之教師對結果有疑義，應有申訴管道，提供複審機會。

## 二、私立幼稚園教師分級制可行模架構式圖

在下圖 1 中以可行模式之架構圖呈現出，分級結構、薪資及其相關職責。

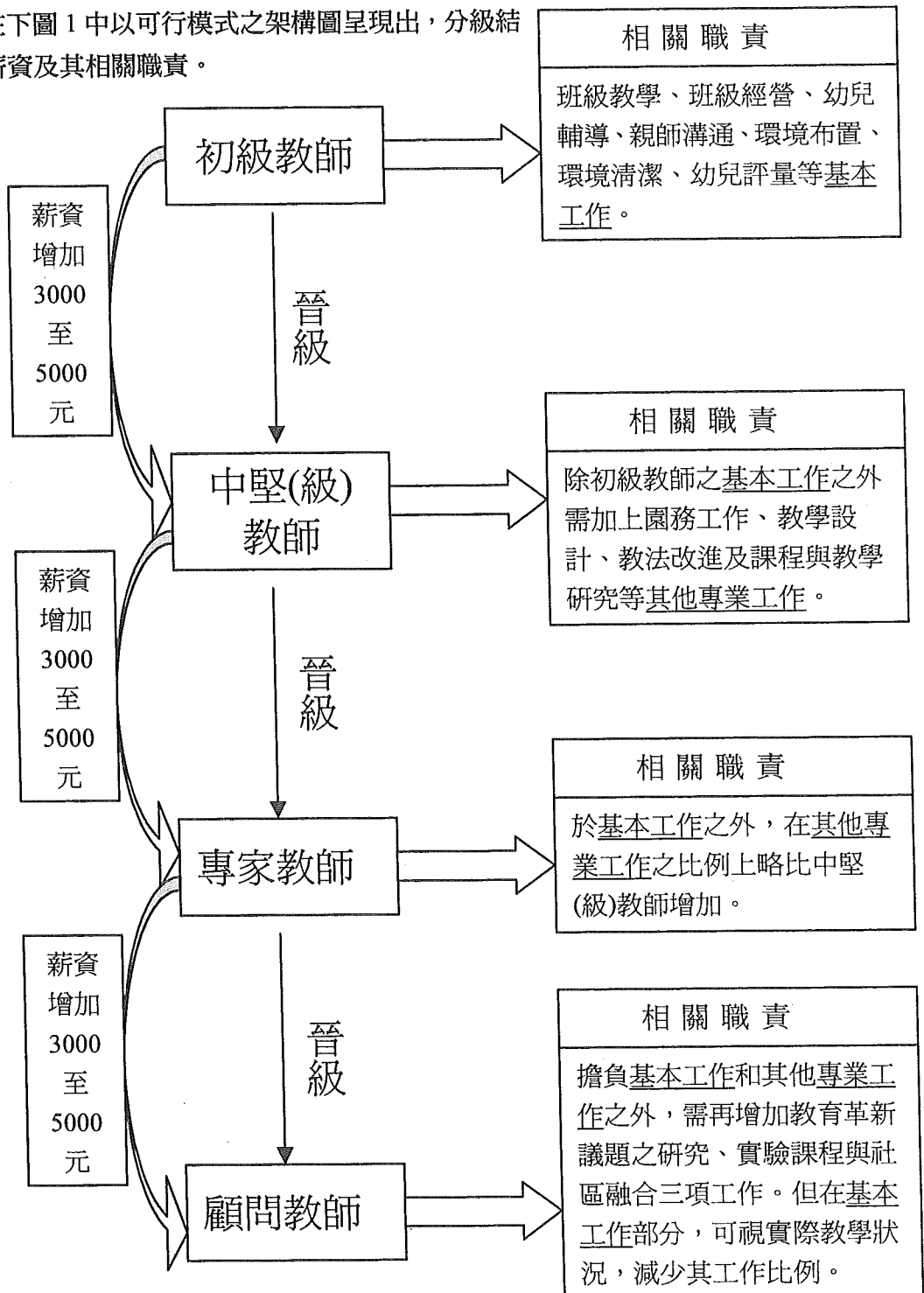


圖 1 私立幼稚園教師分級制可行模式圖

### 第三節 建議

本節針對私立幼稚園教師分級制度的實施與未來研究提出一些具體建議。

#### 一、私立幼稚園教師分級制度的實施

##### (一)各級幼教教師的稱謂，應儘量淡化等級或優劣意識

各級幼教教師的稱謂若有明顯的優劣或階級意識，可能會造成家長對教師的不信任與教師間不良的排擠效應。本研究所採之各級教師名稱具鼓勵的成份較高，例如，「初級教師」、「中級教師」、「專家教師」、「顧問教師」，這些教師稱謂能適時表達出幼教教師的職級差異，且較無強烈的階級意識，較為受訪委員所接受。

##### (二)政府應適度補助私立幼稚園合格教師之薪資

本研究結果發現，薪資的提升足以作為鼓勵教師晉級的誘因，且受訪委員認為每進一階教師之薪資相差 3,000-5,000 元為一合理範圍，但因私立幼稚園多數為私人獨立經營，除非有雄厚的財力否則可能無法負荷，可能導致業者為節省經費不願聘僱較高階教師，間接造成優秀幼教教師的流失，或因缺乏薪資增加的誘因，導致幼教教師不願晉級。基於此一論點，研究者建議政府研擬補助計畫，針對合法立案之私立幼稚園合格教師做薪資補助，如此才能真正落實教師分級制。

##### (三)增加幼教教師專業進修的管道與機會

本研究所研擬之幼稚園各級教師晉級依據中，將「在職進修內容」與「研習時數」兩項列為重要考量因素，因為教師唯有透過不斷進修學習，才能提升教學品質。政府現也一直鼓勵終身學習，所以研究者建議政府多增加幼教教師專業進修的管道，可委託各大專校院開辦週末、假日、夜間多種與幼教相關之學分班；鼓勵民間專業幼教組織舉辦相關研習，提供幼教教師足夠之進修管道進行專業進修，提升其專業知能。

##### (四)晉級審查人員的組成應有縝密規劃

在晉級審查人員方面，為求公正、客觀、公平，建議在審查人員組成應多方舉才，避免讓特定人士掌握，影響整各審查運作的公信力，且審查人員應具備基本之幼教專業知能與一定水準之審查能力，才能維持整個審查運作的公信力，例如，大學幼教相關系所之教授、幼稚園行政相關人員、縣市政府主管幼教業務之人員、幼教教師等人，都可列為晉級審查運作組織的成員。

##### (五)幼教教師本身應兼顧實際教學工作與在職進修

本研究將在職進修、研習時數、實際的教學表現、相關著作及文章發表列為晉級依據之重要考量因素，也就是說，若教師欲求晉級勢必在各方面都需有良好的表現，不可因忙於晉級而忽視實際之教學工作，當然也不以教學忙碌為藉口，忽視專業知能的進修。

#### (六)針對不同職級之幼教教師給予不同程度之職責要求

教學工作為教師的基本職責，若考量各級幼教教師生涯發展過程中，工作重心的轉移，應可讓初階教師將其工作著重在實際的教學工作上，至於較高階之教師則可將其工作重心轉移至研究工作、教學問題諮詢或協助其他職級教師進行實際教學改進工作。如此，有些基本職責共同努力，然某些工作則各職級，共同分工，幼教品質才會更好。

## 二、對未來研究者的建議

實施教師分級制度可提升教師專業知能已是不爭的事實，本研究建議未來可針對分級制度進行更細項的研究，例如：每一職級的基本年限、各級教師所應佔的比例、福利、職責比例、進修內容等，其結果必定能使幼稚園教師分級制度更加具體可行，足以提供作為未來政策制定之參考，並讓幼教師之專業素質全面提升。

最後，則在研究方法上，建議未來研究者配合上深度訪談，利用電訪或親自訪談進一步確認受訪委員的想法，並將訪談所得的資料用以佐證問卷結果，則可使整個研究結果更具信度。

## 參考文獻

### 中文部份

- 王振德(1988)。幼稚園教師工作狀況調查研究。台北市立師範學院學報，19，101-104。
- 江麗莉(1994)。幼稚園教師分級制度的初探討。輯於林珮蓉等，第七次全國教育會議－幼教建言專輯。台北：信誼基金會委託專案。

## 私立幼稚園教師分級制實施之可行模式研究

- 吳貞宜(2000)。日中(大陸)美三國中小學教師職級制度之比較研究。嘉義：國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文（未出版）。
- 谷瑞勉（1989）。幼兒教師流動狀況探析。屏東師院學報，2，99-1。
- 林美慧(2002)。幼稚園教師晉級審查運作之調查研究。台北：國立台北師範學院幼兒教育研究所碩士論文（未出版）。
- 保心怡(1993)。關於私立幼稚園薪資福利的訂定—專訪信誼基金會企劃處謝友文主任。成長幼教季刊，4(4)，12-14。
- 柯華葳(1995)。輕重緩急—從幼教老師困擾排行榜談幼教改革。新幼教，7，18-22。
- 張瑛珊(2000)。我國中小學實施教師分級制度可行性之研究。高雄：國立中山大學教育研究所碩士論文（未出版）。
- 趙時恒(1993)。公立幼稚園教師待遇與福利，成長幼教季刊，4(4)，7-9。
- 程介明(1993)。中國大陸教育實況—進展、侷限、趨勢。台北：台灣商務。
- 楊淑朱、蔡春美(2001)。幼教師生涯發展與分級制度可行性之研究。國科會專案：NSC:89-2413-H-415-001。台北：國科會。
- 教育部(2002)。全國幼兒教育普查計畫。台北：教育部。
- 蔡春美、楊淑朱（1999）。我國幼教師資培育現況與問題探究。輯於國立台中師範學院主編，跨世紀幼教師資培育回顧與展望研討會論文集（頁245-266），國立台中師範學院。
- 蔡培村(2000)。建立我國高級中等以下學校與幼稚園教師分級制度專案。教育部委託研究計劃，台北：教育部。
- 鄭麗月、周天賜、蔡春美及林貴美（1997）。特殊教育教師分級制度之研究。台灣省政府教育廳專題研究報告。
- 盧美貴、蔡春美、江麗莉、蕭美華(1995)。幼兒教育改革。載於開放與前瞻—新世代中小學教育改革建議書。台北：國立師大教育研究中心。
- 簡楚瑛、廖鳳瑞、林佩蓉(1996)。當前幼兒教育問題與因應之道。台北：行政院教育改革審議委員會。
- 謝潮儀(1983)。德爾斐(Delphi)專家學者問卷法之應用—以台北都會區為例。法商學報，18，109-132。



## 外文部份

- Katz, L. G. (1972) . Development stages of preschool teachers. *Elementary School Journal*, 73 (1) , 50-54.
- McDonald, J. H. (1982) . A career ladder and career alternatives teachers. *Careerlong teacher education*. Springfield.(ERIC No. ED 318704)

文稿收件：92. 03. 30.

接受刊登：92. 05. 27.

# The Study on the Feasible Mode of Private Kindergarten Teachers' Career Ladder

Shu-chu Yang    Chia-Fen Wang

## Abstract

The purpose of this study was to build a feasible mode of the private kindergarten teachers' career ladder. It would be the references for the educational executives to promote the quality of the private kindergarten teachers and to set up an executive system of kindergarten teachers.

The methodology in this study was Delphi questionnaire investigation. The conclusions of this study were as follows :

1. The structure in the teachers' career ladder: Four levels in the structure, the first level called the primary teacher, the second level called the intermediate teacher, the third level called the advanced teacher, and the fourth level called the counselor teacher.
3. The workloads in each level: Each level of the kindergarten teacher should take the works of class teaching, classroom management, counseling, teacher-parent communication, learning environment setting, cleaning and children's evaluation. Furthermore, upgrading a level the workloads would increase. It would include kindergarten affairs, teaching planning, the improvement of teaching methods, and Curriculum and teaching study. Furthermore, the highest level of the teachers should pay more attention on the issues of educational reform, experiment curricula and community integration. Moreover, their workloads on teaching, classroom management, environment setting and cleaning should decrease.

4. Salary on each level: The range between NT\$3,000 to NT\$5,000 should be provided in each level difference.
5. The base for promotion: Educational background, teaching length, the states of in-service, in-service hours, the practical teaching performance, teachers' evaluation from the kindergartens, publications, and accomplishment.
6. Promotion investigation: It should consider the traits of the different educational ecology and the simplification of paperwork. Also, the investigators should perform their duties with professionalism and adopt multiple methods of evaluation.

**Key words: Private kindergarten teachers, Career ladder, Delphi**

