

南亞技術學院教師專題研究計畫
成果報告

幼兒園教師在職進修現況之調查研究

計畫編號：教專研 100P-021

計畫類別：個別型計畫

執行年度：100 年度

執行期間：100 年 1 月 1 日至 100 年 12 月 31 日

計畫主持人：許雅惠

執行單位：幼兒保育系

研發小組審查：☒同意結案☐不同意結案 簽名：廖詩屏
(審查人不得與計畫主持人相同)

中華民國一百年十二月三十一日

幼兒園教師在職進修現況之調查研究

許雅惠
幼兒保育系

摘要

本研究的主要目的在於探討幼兒園教師在職進修之現況、需求與阻礙，並探討不同背景的教保人員對在職進修需求及阻礙的差異情形。為達上述研究目的，本研究採問卷調查法進行，進行問卷調查研究，研究對象為南亞技術學院幼兒保育系進修學院在學學生，發放200份問卷，共回收165份問卷，回收率約82.5%，有效問卷為154份。以平均數、百分比、次數分配、單因子變異數分析等統計方法進行分析，歸納本研究結果如下：

一、幼兒園教師在職進修現況

- (一) 幼兒園教師進修訊息獲得管道最多為同事推薦，其次為查詢網站。
- (二) 幼兒園教師參與進修活動的費用支出方式，以自費為主。

二、幼兒園教師在職進修內容之需求

- (一) 幼兒園教師在職進修時，對進修內容的需求依序為「教師情緒管理」、「課程發展與教學活動設計」、「幼兒發展」、「人際關係」，以及「兒童健康評估」。
- (二) 不同年齡以及任教年資對在職進修內容之需求達到顯著差異。但服務園所、擔任不同職務之幼兒園教師的進修內容未達到顯著差異。

三、幼兒園教師在職進修之阻礙

- (一) 幼兒園教師在進行在職進修時，所遭遇到的阻礙依序為「進修後無獎勵措施」、「園務工作繁重」、「進修費用負擔高」、「進修壓力太大，工作、家庭與課業無法兼顧」，以及「進修地點遙遠」。
- (二) 擔任不同職務之幼兒園教師的在職進修阻礙達到顯著差異。但年齡、服務園所、任教年資之幼兒園教師的在職進修阻礙未達到顯著差異。

壹、緒論

一、研究動機

二十一世紀是強調終身學習的時代，不論任何行業，都是不斷的成長與進步，而學校是培育國家未來新世紀主人翁的機構，教師的專業知能與教學成長仰賴個人不斷的學習，教師在職進修遂為大家所重視。教師在教學生涯中不斷的求新求進步，不但是責任，也是義務。在許多相關的法令便多所著墨，如：教育部（民92修正）教師法的第十七條第五項就明白指出「教師須從事與教學有關之研究、進修」，由此可知，進修是教師充實本身專業能力重要的課題。所以目前不論政府機關、師資培育機構、坊間相關教育組織，均不斷開設許多的研習及進修課程，提供教師進修管道與機制，以期提升教師素養。

教師職前養成教育階段是使教師在未來的教學生涯中準備妥當，但隨著時代環境的變遷、社會結構的轉變、科技知識的爆炸、課程內容的更新、教學技術的提昇，以及大眾對於教育目的的不同期待等，教師在經過職前教育而獲得正式資格之後，不能只是安於現狀或不再參加任何專業發展的進修活動，而應期待教師在教學生涯中繼續接受訓練和再教育，以配合現代技術革新和知識爆炸的需要（李奉儒，民91）。因此，在職進修已是教師生涯規劃中重要的階段，教師在職進修亦已成為一個稱職教師所需不斷進行的一種專業行為。

幼兒園老師工作負擔重，為了因應社會變遷及教師角色不斷變化，藉由在職進修，培養教師應變能力，並使幼兒園老師在其職業生涯中，藉著在職進修接受終身教育，激勵其工作士氣。而教育部為配合「5歲幼兒免學費教育計畫」，在去（2010）年九月份表示，私立合作園所教保人員在職進修大專校院幼教，只要是能取得二專、四技與大學等學歷，每學期將補助學費新台幣1萬元，最多補助4學期，教育部說，符合資格者，將補助每人每學期最高新台幣1萬元的就學費用，至多補助4學期，預計99學年度第1學期預估受補助人數可達700人，希望能鼓勵教保人員踴躍進修，提升其專業能力。

二、研究目的

基於上述研究之背景，本研究擬以問卷調查及訪談的方式來了解幼兒園教師在職進修現況，具體而言，本研究所欲探討的目茲分述如下：

- （一）瞭解幼兒園教師在職進修現況。
- （二）瞭解並比較不同背景（年齡、任教年資、服務園所、擔任職務）之幼兒園教師在職進修現況之差異情形。
- （三）瞭解目前幼兒園教師參與在職進修之態度。
- （四）提供政府單位今後規劃辦理及改進幼兒園教師在職進修制度之參考。
- （五）提供師資培育機構及相關辦理教師研習進修單位提出相關建議，作為日後規劃或推廣教師在職進修及未來研究之參考。

三、研究範圍

本研究以南亞技術學院幼兒保育系進修學院在學學生為主。

四、名詞解釋

- （一）幼兒園教師：本文所稱之幼兒園教師係指在幼稚園及托兒所負責教育及照顧幼兒之人，包括：幼稚園園長、托兒所所長、幼稚園教師、托兒所教保人員、托兒所助理教保人員
- （二）在職進修現況：指幼兒園教師參加在職進修活動的費用支付情形、進修訊息獲得方法、對進修方式的需求、對進修內容的需求及阻礙進修之因素。

貳、文獻探討

一位教師的養成，除了需要仰賴師資培育機構的教育之外，在職進修的持續培養，也很重要。因此，廣義的師範教育應指教師社會化的繼續過程，意即除了準教師的職前專業準備階段及實習階段外，也應涵蓋教師實際任教時期繼續進修專門知識、專業知能

與專業精神等方面的持續培養。故而教師的在職進修已成為提升其專業成長的必要手段。本節將就教師的在職進修相關內涵做一整理探討，並從教師在職進修的意義、目的、影響因素、進修類型與方式、以及相關研究依據來談教師在職進修。

一、教師在職進修的意義

依「教師進修研究獎勵辦法」(民93修正)所稱之進修、研究，係指教師在國內、外學校或機構，修讀與職務有關之學分、學位或從事與職務有關之研習、專題研究等活動。就狹義而言，教師在職進修則應指學校或是教師研習機構，有目的的為教師辦理有計劃、具目標導向的專業發展活動，以促進教師專業發展（林煌，民90）。

教師的生涯發展過程中，必須透過不斷的進修，才能促進專業的成長（彭仁晃，2000）。教師進修是指教師「在職進修」(in-service education)，係與「職前教育」(pre-service)相對而言。與教師進修相類似的概念還有「在職訓練」(in-service training)、「教師發展」(staff development)、「專業發展」(professional development)等，有時候這些概念的意義是相通的，但也有的學者認為在意義上是略有差異的，其定義如下（李俊湖，1999）：一、在職訓練：指目前在學校任教的教師參與學校或其他與教育相關機構所規劃的一系列學習活動，目的在短期時間內學得事先預定的知識、技能、訊息或態度。二、教師發展：乃指教師在學校的主導下，所參與的各種成長活動，其主要著眼在改進組織的效能。三、專業發展：「專業發展」偏重於教師自我的層面，廣義的來看，它包括職前和在職的發展，就內容而言，不僅指專業知識及技能的獲得，還涵蘊學校專業文化的反省。

張志鵬（2001）教師在職進修為教師為增進自己教育專業知能為教育專業態度所參加的教育活動。是一項有計畫、有組織、有系統、有目標導向的教育活動，用以補償職前養成教育的不足。王誌鴻（2000）教師在職進修為教師為促進專業成長而參與之相關教育（學）活動。丁志權（1997）教師在職進修係指已具教師身分的人，為提昇教學素質，從而一面執教，一面學習而言。林新發（1996）教師在職進修教育是指：為在職教師研習教育專業或專門知能所需而安排的教育或進修活動，它是一種有計畫、有系統、有組織、有目標導向、有特定時空界限的教學研習活動。「在職進修」指教師在職進修教育，何福田（1991）認為所謂教師進修，是指已經具有教師身分的人，為提升教學素質，從而一面執教，一面學習。黃富順（1997）認為在職進修教育，係未離開工作崗位的教育或訓練活動，此項活動通常在工作場所中進行，是現職人員在已具備一定之能力的基礎上，再行參加與工作有關的學習活動，是進修教育的一種形態。羅清水（1998）認為，在職進修係指導致教師成長及教學改進的活動而言，其中正式及非正式的所有活動均包括在內。對於在國民小學的教師而言，教師在職進修通常指的是：1.暑假、週末或夜間參加師範院校舉辦的學位班或教育學分班；2.每週三下午參加專題演講或校內各科教學或各學年有關教學事務知研討與聯繫事項，或根據興趣組成一些休閒性、康樂性、技藝性的個人成長活動，比如電腦班、插花班等；3.週三下午以外的時間參加校內外的教學觀摩；4.定時或不定時參加由縣市政府教育局、教師研習會、師範院校或其他單位所舉辦的專業科目或專門主題的研討會，或配合政令宣導的講習活動（教育部中教司，1995）

綜上所述，教師在職進修係教師於擔任教職期間，為增進教育專業知識、技能與態度，所從事的專業成長活動。

二、影響教師在職進修之因素

- (一) 教育程度：學歷較高者較願意參與在職進修（陳美齡，民93）。溫昇樺（民93）發現「一般大學校院教育學程」與「國小師資班」專業背景的國小教師在職進修成效滿意度高於「師範校院」和「其他」教育專業背景的國小教師；張寶丹（民93）教師專業發展之研究中，「師資班/教育學程」結業之國小教師在「專業態度」上高於「師院/師專」生；黃櫻惠（民92）在職進修動機之研究中，較低學歷背景的國小教師具有較高的「社交關係」動機。由此可見，不同教育程度的教師對進修活動的看法存在許多差異，然其差異為何，值得進一步加以研究。
- (二) 年資：年資較高者較願意參與在職進修（陳美齡，民93）；但在黃文娟（民92）的研究中發現，教師教學年資和專業成長並非絕對關係，反而教學環境和教師的專業成長會相互影響。洪金水（民93）在教師整體專業發展需求之研究中，服務年資達15年以上之教師低於6年以下及7-14年之教師；國小教師專業發展之研究中，服務年資較久的教師，其專業成長情形較佳（張寶丹，民93；周崇儒，民86）；而溫昇樺（民93）教師在職進修成效之研究中，年資較久的國小教師也高於較資淺的國小教師；在教師在職進修動機之研究中，年資少之教師具有較高之「職業進展」動機（陳思婷，民93；黃櫻惠，民92；張志鵬，民90；王誌鴻，民89）。吳慧玲（民92）教師在職進修方式之比較分析中，服務年資1~5年之教師參與「一般研習進修」方式的比例最高；而服務年資6~10年參與「學位進修」方式的比例高於服務年資1~5年及21年以上教師；而就服務年資與教師專業成長需求與現況的差異分析，孫國華（民86）發現資淺教師專業成長需求以「教學技術」、「班級經營」、「學科知識」與「學生輔導」為主要內容；而資深教師的專業成長需求則以「教育新知」、「行政知能」與「一般知能」為主要內容。
- (三) 任職機構：服務於公立機構者較願意參與在職進修，但服務於私立機構者其在職進修後的專業成長較佳（陳美齡，民93）。
- (四) 性別：國小男教師比女教師重視晉級加薪（韓諾萍，民91）；而國小女教師較男教師重視充實專業知能（韓諾萍，民91；張寶丹，民93）；在整體專業發展需求上國中女性教師高於男性教師（洪金水，民93）；但在郭靜妝（民93）的研究中，國小男性教師在各個構面的自我專業發展需求程度均高於女性教師；對於進修成效而言，國小男性教師高於女性（溫昇樺，民93；余錦漳，民90）；教師在職進修的動機研究中，女教師之在職進修動機在「社會服務」及「社交關係」層次上顯著強於男教師（陳思婷，民93）；而在「逃避刺激」及「社交關係」動機上女性也較男性國小教師高（黃櫻惠，民92）；教師在職進修方式上的差異研究中，國小男性教師參與「學位進修」方式的比例顯著高於女性教師；而女性教師參與「一般研習進修」方式的比例顯著高於男性教師，而其教師在專業成長上的差異中，男性教師專業成長之「人際溝通」層面之表現顯著優於女性教師（吳慧玲，民92）。
- (五) 年齡：在整體專業發展需求上，年齡為23-35 歲之教師高於46歲以上之教師（洪金水，民93）；而在職進修動機取向之研究中，年齡輕之國小教師具有較高之「職業進展」動機（黃櫻惠，民92）；而年輕教師進修之動機傾向於滿足求知慾或作為繼續深造之基礎，而年齡愈大愈傾向於晉級加薪（劉世閔，民85）。
- (六) 進修方式：在許多教師專業成長及在職進修現況與需求之研究中發現，校內自辦的研習課程是教師最常進行的進修活動（洪瓊芳，民93；涂明甫，民93；張如柏，民92；吳玲梅，民92），而在一些教師在職進修成效及需求之研究中卻發現，教師認為最理想的進修是學位學分進修方式（溫昇樺，民93；楊昌勳，民92；黃敏

政，民92；柯倩俐，民89）。

三、阻礙教師參與進修之因素

根據研究發現，目前阻礙國內教師在職進修活動之因素如下列所述：

- （一）時間不足或不適宜、缺乏進修時間的選擇（洪瓊芳，民93；簡婉娟，民92；陳惠珍，民92；黃敏政，民92；吳玲梅，民92；邱瓊慧、吳祥明，民87）。
- （二）缺乏足夠的進修管道與相關資訊（洪瓊芳，民93；吳玲梅，民92；邱瓊慧、吳祥明，民87）。
- （三）進修活動的品質不佳，教師進修方式的安排偏向講解，教師進修實施方式缺乏變化，教師沒有參與操作與參與；另外，研習內容未能符合實際需要且未考慮學員異質性高，需求不同，常造成進修內容不符學習者需求（洪瓊芳，民93；邱瓊慧、吳祥明，民87；呂鍾卿，民84；楊思偉，民85；謝水南，民85；劉智雄，民90）。
- （四）個人因素，如：因面臨不同的教師生涯發展階段而使教師進修的意願不一（吳玲梅，民92）。
- （五）家庭因素，如：以家務為重，以致於無法參加進修活動或家人不支持（陳惠珍，民92；吳玲梅，民92）。
- （六）教師教學或行政工作繁重（黃敏政，民92；陳惠珍，民92）。
- （七）缺乏客觀的進修評量系統，使進修後的成效追蹤不切實（邱瓊慧、吳祥明，民87；呂鍾卿，民84；楊思偉，民85；謝水南，民85；劉智雄，民90）。

因此，重視及鼓勵自發性的研習活動、提供多元化的研習管道與計畫性的研習內容、發展教師在職進修統籌規劃等，都值得我們加以瞭解、分析，以作為改進國內教師進修制度的借鏡，與未來教師在職進修制度努力的方向。且若能透過上述缺失的修正與制度的建立，找尋出有效的在職進修管道，便能幫助教師更新觀念與方法，增加教師專業知能、提昇教師教學效率，進而建立教師的專業地位。

四、在職進修的相關研究

張明麗（1996）採問卷調查法，以參加花蓮師院八十三學年度暑期幼稚教育學士班及夜間部學士班132位幼教人員為研究對象，研究發現：個人基本變項與進修動機各層面的差異：1.進修動機不受年齡、配偶教育程度、任教學校、任教職務、任教地區、進修類別、進修間隔時間的影響。2.教育程度：在逃避／刺激動機上，夜間部二十學分班最高，二年制幼師科次之，而暑期部幼師科最低。在社會服務動機上，夜間部二十學分班高於二年制幼師科。在職業進展動機上，二年制幼師科高於暑期部幼師科。3.婚姻狀況：已婚幼教人員的逃避／刺激動機高於未婚幼教人員。4.年資：在逃避／刺激動機上，6-10年的幼教人員高於11年以上。5.家人態度：在家庭影響動機上，家人贊成進修者高於不贊成者；家人沒有意見者高於不贊成者。

谷瑞勉（1997）透過三十二位，年資二至三十年不等之幼兒教師所設計的兩學期共十個主題之在職進修課程，課程以反思為基礎，以閱讀講授、敘寫教學日記、小組分享、圍此課程幫助幼師在許多方面做深入之反省與覺知，如：自己社會化過程、教學倫理衝突、發展階段與進修計劃等議題。她們反省這些議題與其教學實作之交互影響，加以檢視修正；藉專業對話集思廣益，共求解決或改善之道。然而幼師之反思習慣不易養成，

未來於在職進修、甚至師資培育的課程中仍有待積極培養。反思過程中如能得到適當的回饋與支援，幼師較能持續其反思之動機與行為，而幼師反省之自我期許和工作環境討為主的進行方式，且從老師之討論內容、訪談、教學觀察、及問卷資料所做質的分析中，探討此一實驗課程對參與幼師成長發展之影響、並由中印證幼師對在職進修之需求。的支持性同等重要。實驗中顯示幼師需要兼顧其專業需要、互動為主、適合後續發展、及長期有系統的反省性在職進修課程；此課程亦應隨參與進修幼師之需要而做彈性修訂。

林惠娟（2003）採文獻探討、問卷調查、個人訪談及焦點團體訪談法，問卷調查有效樣本為239份，並選取10位南投縣幼教學會幹部或園所長及5位任職於南投縣幼稚園之朝陽科技大學學生進行焦點訪談，及3位幼保系大學教授進行個人訪談，研究發現：1.教保人員的專業成長經驗以聽演講為主。2.教保人員覺得目前的進修機會還算充足，且對聽演講及教學觀摩的評價最高，也覺得滿意。3.教保人員專業成長型式需求最高的是學分及學位的進修、有實務演練的研習及教學觀摩。4.教保人員在專業成長路上遇到的困難為進修地點遙遠、進修主題不符合需求、園所不支持、家庭因素及進修後無獎勵。5.對專業成長給予肯定的態度，園所會根據自己園所的需求舉辦進修活動。6.教保人員之年齡、年資、職稱、任職機構、學歷及學術背景等皆與專業成長變項有相關，且在許多項目上均呈現顯著差異。

陳美齡（2004）採問卷調查法，對屏東縣登記合格之所有公私立幼稚園教師，進行普查，共得有效樣本462人，研究發現：1.研習活動為幼兒教師參與在職進修的主要型態。2.學位、學分的進修為幼兒教師最想參加的進修形式。3.幼兒教師目前均會參與自我進修。4.多數幼兒教師肯定在職進修後的專業成長。5.幼兒教師在職進修的主要問題與困難為進修時間不恰當、家庭無法配合、進修管道不足及教師缺乏行動研究的能力。6.幼兒教師的專業成長會受個人因素、教學知能的缺失、缺乏教師互動及園所的不支持的影響。7.高學歷、修過教育學分、服務於公立學校、服務年資高及有意願進修的幼兒教師有較高的在職進修的比率。8.已婚有小孩與服務私立幼稚園的幼兒教師其在職進修後專業成長有較高比率。

巫鐘琳(2006)研究以一所幼稚園的七位教師及其園長進行深度訪談、實地觀察(參與研習)、及文件分析，來探討幼稚園本位在職進修的實施內容與方式，研究發現：1.幼稚園本位在職進修與以往研習不同之處為：教師參與度較高，彼此容易凝聚共識、可以立即解決問題、能夠配合自己所需，研習氣氛也比較熱絡；2.幼稚園本位在職進修能讓教師運用所學，進行自我省思，持續成長與增強專業自信等；3.園長與教師在自我管理、招生以及獎勵制度上的認知差異，影響老師研習心態，以及過於忙碌的工作影響老師研習的品質與意願。

張珮玲(2006)以問卷調查台中市幼稚園教師參與在職進修之現況與需求發現，台中市幼稚園教師大多數為園方指派教師參加在職進修活動；在現階段最想進行園外短期進修活動；而最希望參加進修活動的方式為理論與實務、實際的操作、及教學觀摩；對於在職進修相關課程需求依序為幼教教學知能、幼稚園班級經營相關課程、專業信念與態度相關課程、普通素養（一般知能）相關課程，以及幼教課程與教材教法。

從國內教保人員在職進修的文獻中我們還可發現，有許多研究皆以質性研究方式，透過教師行動研究，利用深度訪談、觀察、省思札記等文件，來探討教師專業成長的歷程。這些教師的專業成長方式採多元型式，包括：進行教學觀察紀錄、寫省思日記或參

加研習活動、成長團體及教學觀摩（楊惠雯，民93；許琇粧，民93；黃文娟，民92；許靜文，民92；谷瑞勉，民86）。由上述教師在職進修的現況與需求來看，我們發現教師越來越需要理論與實務兼具的研習活動、期望透過教學觀摩與他人的互動吸取長處、甚至期望能參與成長團體並自我省思，進而能具備教師行動研究的能力，從教學歷程中自己幫助自己成長，所以教師已漸漸由被動轉為主動，這是相當可喜的現象。

經由以上文獻分析可知，研究方式也由量化的資料比較分析，到質性研究方法的探究過程。而上述的研究中強調，教師專業成長必須考量教師對專業成長的需求、也需獲得領導者的支持及同事的協同合作來進行，並將決定進修的內容與規劃之方式，由園方和教師共同研議，才能使教師進修的有更寬廣的專業成長空間。因此，呂鍾卿(1999)在「國小教師專業成長的指標及其規劃模式之研究」中建議教師專業成長須以教師需求為參考；及張育甄(2004)探討花蓮縣中小學教師進修研究認為教師在職進修方式與年齡、任教領域達顯著差異等，以做為本研究探討私立幼兒園教師在職進修活動之依據。

參、研究方法

- 一、研究對象：本研究的研究對象以南亞技術學院幼兒保育系進修學院在學學生為主。
- 二、研究工具：依據研究目的以及文獻探討結果，並參酌曾曉苓（民94）所編製的「苗栗縣教保人員在職進修現況調查問卷」資料，作為本調查問卷主要內涵。
- 三、研究方法：為達到研究目的，本研究將採文獻探討、問卷調查法進行，首先進行問卷調查研究，而文獻探討最主要要搜集教師在職進修相關資料。
- 四、資料處理：研究者將調查所得資料，用SPSS FOR WINDOWS 12.0處理，本研究擬以平均數、百分比、次數分配、單因子變異數分析等統計方法進行分析。

肆、結果與討論

一、樣本資料描述分析

本研究的有效樣本為154份，詳見表4-1-1，茲將結果分述如下：

表 4-1-1 個人基本資料一覽表（n=154）

變項名稱		次數	百分比
年 齡	1.29 歲以下	35	22.73
	2.30~39 歲	67	43.51
	3.40~49 歲	43	27.92
	4.50 歲以上	9	5.84
任教年資	1.5 年以下	40	25.97
	2.6~10 年	44	28.57
	3.11~20 年	52	33.77
	4.21 年以上	1	11.69
服務園所	1.公立幼稚園(含國小附幼、公辦民營)	2	1.30
	2.私立幼稚園	31	20.13
	3.公立托兒所(含公辦民營)	23	14.94
	4.私立托兒所	98	63.64
擔任職務	1.幼稚園園長	4	2.60
	2.托兒所所長	6	3.90
	3.幼稚園教師	47	30.52
	4.托兒所教保人員	71	46.10
	5.托兒所助理教保人員	26	16.88

原始基本資料分析：

- (1) 年齡：由表4-1-1得知，受試者在年齡的分配上。以「30~39歲」67人(43.51%)所佔人數為最多，其次為「40~49歲」43人(27.92%)，再其次為「29歲以下」35人(22.73%)，年齡50歲以上者僅9位(5.84%)，比例最低。
- (2) 任教年資：由表4-1-1得知，在任教年資的分配上。以「11~20年」52人(33.77%)所佔人數最多，其次為「6~10年」44人(28.57%)，再其次為「5年以下」40人(25.97%)，任教年資21年以上者僅18位(11.69%)，比例最低。
- (3) 服務園所：此題項分為公立幼稚園(含國小附幼、公辦民營)、私立幼稚園、公立托兒所(含公辦民營)及私立托兒所等四項。由表4-1-1得知，在服務園所的分配上以私立托兒所98人(63.64%)為最多數，其次為私立幼稚園31人(20.13%)。再其次為公立托兒所(含公辦民營)23人(14.94%)，公立幼稚園(含國小附幼、公辦民營)2人(1.30%)比例最低，本研究幼托機構教保人員服務園所以私立幼稚園所佔比例最高。
- (4) 擔任職務：由表4-1-1得知，在擔任職務的分配上以托兒所教保人員71人為最多數，佔46.10%，其次為幼稚園教師為47人，佔30.52%。再其次為托兒所助理教保人員26人(16.88%)，幼稚園園長為4位(2.60%)比例最低。

二、在職進修現況

表 4-2-1 進修管道摘要表

選項	獲選次數	獲選次數百分比	排序
查詢網站	70	45.45%	2
傳單、海報	10	6.49%	4
同事推薦	75	48.70%	1
其他	11	7.14%	3

由表4-2-1可知，進修訊息獲得管道大多為同事推薦（48.70%）。

表 4-2-2 進修活動的費用支出方式摘要表

選項	獲選次數	獲選次數百分比	排序
免費	3	1.95%	3
自費	135	87.66%	1
公費	1	0.65%	4
部份付費	15	9.74%	2

由表4-2-1可知，進修活動的費用支出方式大多為自費（87.66%）。

三、在職進修方式的需求

由表4-3-1可知，幼兒園教師對進修方式的需求之前五名，依序為「教師情緒管理」、「課程發展與教學活動設計」、「幼兒發展」、「人際關係」，以及「兒童健康評估」。

表 4-3-1 進修方式需求摘要表

選項	平均數	標準差	排序
1.教師個人生涯規劃	4.20	0.85	10
2.親師合作與親職教育	4.32	0.72	7
3.當前幼教相關政策	4.34	0.72	6
4.言談與肢體禮儀	4.25	0.71	8
5.領導理論與技巧	4.21	0.73	9
6.園所與社區關係	4.01	0.77	16
7.行動研究	3.71	0.77	19
8.幼兒發展	4.46	0.66	3
9.兒童服務之相關產業	4.18	0.74	11
10.科技資訊的應用	3.95	0.78	17
11.課程發展與教學活動設計	4.48	0.68	2
12.課後照顧相關課程	4.12	0.79	14
13.幼兒園經營與管理	4.16	0.72	12
14.教師情緒管理	4.54	0.68	1
15.兒童健康評估	4.36	0.66	5
16.幼兒園行銷管理	4.03	0.74	15
17.幼兒才藝課程	3.82	0.77	18
18.各式活動之舉辦	4.13	0.76	13
19.人際關係	4.38	0.73	4

四、在進修時所遇到的阻礙

表 4-4-1 在進修時所遇到的阻礙摘要表

選項	平均數	標準差	排序
1.進修內容不符合工作需求	2.33	0.96	7
2.進修時段不能配合	2.31	1.10	8
3.進修地點遙遠	2.47	1.28	5
4.自覺能力不足，跟不上學習進度	2.13	0.93	9
5.進修壓力太大，工作、家庭與課業無法兼顧	2.91	0.99	4
6.進修費用負擔高	3.12	1.10	3
7.家人不支持	1.84	1.02	11
8.園所不支持	1.82	0.96	12
9.缺乏專業領導者或同伴切磋，感覺孤單	2.09	0.96	10
10.園務工作繁重	3.42	1.14	2
11.進修後無獎勵措施	3.48	1.28	1
12.進修課程實質效益有限，對工作助益不大	2.46	1.00	6

由表4-4-1可知，幼兒園教師在進修時所遇到的阻之前五名，依序為「進修後無獎勵措施」、「園務工作繁重」、「進修費用負擔高」、「進修壓力太大，工作、家庭與課業無法兼顧」，以及「進修地點遙遠」。

五、不同背景變項之幼兒園教師進修課程內容需求比較分析

(一) 不同年齡層對「進修課程內容需求」之差異分析

在本研究中將年齡分為29歲以下、30~39歲、40歲以上三組，用以了解幼兒園教師不同年齡之差異分析情形；其不同年齡幼兒園教師對「進修課程內容需求」的樣本數、平均差、標準差與單因子變異數分析，由表4-5-1可得知，不同年齡之幼兒園教師在「幼兒園經營與管理」及「幼兒園行銷管理」的表現上，皆達顯著差異，進一步以Scheffe進行事後考驗得知，在「幼兒園經營與管理」及「幼兒園行銷管理」，皆以40歲以上得分較

29歲以下、30~39歲為高，如下表4-5-1所示。

表 4-5-1 不同年齡層對「進修課程內容需求」之差異分析一覽表

向度	年齡	樣本數	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
幼兒園經營與管理	1.29歲以下	35	4.314	0.583	5.569**	0.005	3>1
	2.30~39歲	67	3.940	0.736			3>2
	3.40~歲以上	52	4.327	0.734			
幼兒園行銷管理	1.29歲以下	35	3.743	0.741	14.962***	0.000	3>1
	2.30~39歲	67	3.851	0.657			3>2
	3.40~歲以上	52	4.442	0.669			

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

(二) 不同任教年資對「進修課程內容需求」之差異分析

在本研究中將年齡分為5年以下、6~10年、11年以上三組，用以了解幼兒園教師不同年齡之差異分析情形；其不同任教年資幼兒園教師對「進修課程內容需求」的樣本數、平均差、標準差與單因子變異數分析，由表4-5-1可得知，不同任教年資之幼兒園教師在「幼兒園經營與管理」及「幼兒園行銷管理」的表現上，皆達顯著差異，進一步以Scheffe進行事後考驗得知，在「教師個人生涯規劃」及「當前幼教相關政策」，皆以6~10年得分較5年以下、11年以上為高，如下表4-5-2所示。

表 4-5-2 不同任教年資對「進修課程內容需求」之差異分析一覽表

向度	不同任教年資	樣本數	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
教師個人生涯規劃	1.5 年以下	40	4.3	0.823	3.374*	0.037	2>1
	2.6~10 年	44	4.409	0.693			2>3
	3.11 年以上	70	4.014	0.925			
當前幼教相關政策	1.5 年以下	40	4.075	0.797	4.797*	0.010	2>1
	2.6~10 年	44	4.545	0.589			2>3
	3.11 年以上	70	4.357	0.703			

*P<0.05

(三) 服務園所對「進修課程內容需求」之差異分析

在本研究中將年齡分為公私立幼稚園(含國小附幼、公辦民營)、公立托兒所(含公辦民營)、私立托兒所三組，用以了解幼兒園教師服務園所之差異分析情形；其服務園所幼兒園教師對「進修課程內容需求」的樣本數、平均差、標準差與單因子變異數分析，皆無達到顯著水準。

(四) 擔任不同職務對「進修課程內容需求」之差異分析

在本研究中將年齡分為幼稚園園長、幼稚園教師、托兒所所長、托兒所教保人員、托兒所助理教保人員五組，用以了解幼兒園教師擔任職務之差異分析情形；其擔任不同職務幼兒園教師對「進修課程內容需求」的樣本數、平均差、標準差與單因子變異數分

析，皆無達到顯著水準。

六、不同背景變項之幼兒園教師進修時所遇到的阻礙比較分析

(一) 不同年齡層對「進修時所遇到的阻礙」之差異分析

在本研究中將年齡分為29歲以下、30~39歲、40歲以上三組，用以了解幼兒園教師不同年齡之差異分析情形；其不同年齡幼兒園教師對「進修時所遇到的阻礙」的樣本數、平均差、標準差與單因子變異數分析，皆無達到顯著水準。

(二) 不同任教年資對「進修時所遇到的阻礙」之差異分析

在本研究中將年齡分為5年以下、6~10年、11年以上三組，用以了解幼兒園教師不同年齡之差異分析情形；其不同任教年資幼兒園教師對「進修時所遇到的阻礙」的樣本數、平均差、標準差與單因子變異數分析，皆無達到顯著水準。

(三) 服務園所對「進修時所遇到的阻礙」之差異分析

在本研究中將年齡分為公私立幼稚園(含國小附幼、公辦民營)、公立托兒所(含公辦民營)、私立托兒所三組，用以了解幼兒園教師服務園所之差異分析情形；其服務園所幼兒園教師對「進修時所遇到的阻礙」的樣本數、平均差、標準差與單因子變異數分析，皆無達到顯著水準。

(四) 擔任職務對「進修時所遇到的阻礙」之差異分析

在本研究中將擔任職務分為幼稚園園長、托兒所所長、幼稚園教師、托兒所教保人員、托兒所助理教保人員五組，用以了解幼兒園教師擔任職務之差異分析情形；其不同擔任職務幼兒園教師對「進修時所遇到的阻礙」的樣本數、平均差、標準差與單因子變異數分析，由表4-6-4可得知，不同擔任職務之幼兒園教師在「進修費用負擔高」的表現上，達顯著差異，進一步以Scheffe進行事後考驗得知，在「進修費用負擔高」，皆以幼稚園教師得分較幼稚園園長、托兒所所長、托兒所教保人員、托兒所助理教保人員為高，如下表4-6-4所示。

表 4-6-4 擔任職務對「進修時所遇到的阻礙」之差異分析一覽表

向度	職務	樣本數	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
進修費用負擔高	1.幼稚園園長	4	3.25	0.5	3.877**	0.005	3>1
	2.托兒所所長	6	2	0.632			3>2
	3.幼稚園教師	47	3.447	1.080			3>4
	4.托兒所教保人員	71	2.901	1.002			
	5.托兒所助理教保人員	26	3.346	1.263			

*P<0.05,**P<0.01

伍、結論

一、幼兒園教師在職進修現況

- (一) 幼兒園教師進修訊息獲得管道最多為同事推薦，其次為查詢網站。
- (二) 幼兒園教師參與進修活動的費用支出方式，以自費為主。

二、幼兒園教師在職進修內容之需求

- (一) 幼兒園教師在職進修時，對進修內容的需求依序為「教師情緒管理」、「課程發展與教學活動設計」、「幼兒發展」、「人際關係」，以及「兒童健康評估」。
- (二) 不同年齡以及任教年資對在職進修內容之需求達到顯著差異。但服務園所、擔任不同職務之幼兒園教師的進修內容未達到顯著差異。

三、幼兒園教師在職進修之阻礙

- (一) 幼兒園教師在進行在職進修時，所遭遇到的阻礙依序為「進修後無獎勵措施」、「園務工作繁重」、「進修費用負擔高」、「進修壓力太大，工作、家庭與課業無法兼顧」，以及「進修地點遙遠」。
- (二) 擔任不同職務之幼兒園教師的在職進修阻礙達到顯著差異。但年齡、服務園所、任教年資之幼兒園教師的在職進修阻礙未達到顯著差異。

參考文獻

- 丁志權（民 86）。教師在職進修的權利與義務。台灣教育，552，16-20。
- 內政部（民 93）。兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法。94 年 1 月 21 日，取自：
<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=D0050017>
- 谷瑞勉（民 86）。一個幼兒教師在職進修課程實驗與省思。屏東師院學報，10，421-446。
- 何福田（民 80）。面對當前教育。高雄：復文出版。
- 李奉儒（民 91）。我國中小學教師在職進修型態與方式之調查研究。比較教育，53，1-28。
- 李奉儒、蘇永明（民 89）。英國英格蘭教師在職進修制度研究。發表於「各國中小學教師在職進修制度比較研究學術研討會」，中華民國比較教育學會主辦，嘉義市，民 89。
- 余錦漳（民 90）。國民小學組織學習與教師專業成長之相關因素研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 吳慧玲（民 92）。高雄市國民小學教師不同在職進修方式與其專業成長之比較分析。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 吳玲梅（民 92）。高職教師專業成長現況與需求之研究—以國立羅東高級商業職業學校為例。國立東華大學教育研究所碩士論文。
- 林惠娟（民 94）。南投縣幼兒教保人員在職進修之研究。朝陽學報。
- 林明地（民 87）。從自我更新取向的專業發展看教師在職進修。載於「八十七學年度教育學術研

討會初教類論文集」，教育部主辦，台北，民87。

林惠娟（民94）。南投縣幼兒教保人員在職進修之研究。朝陽學報。

林惠娟（民91）。幼兒教保人員專業成長動機、意願及需求之調查與分析。朝陽科技大學人文暨社會學院九十學年度學術研究成果發表會論文集，35-74。

林新發（民85）。兩岸中小學教師在職進修制度之比較。台北師院學報，9，83-109。

涂明甫（民93）。嘉義縣國民小學教師在職進修方式與專業成長知覺之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。

張珮玲（民93）。從教師專業發展探討幼稚園教師在職進修之研究--以台中市為例。國立嘉義大學幼兒教育學系碩士論文。

張明麗（民85）。幼教人員參與在職進修學習動機之研究。花蓮師院學報，6，273-319。

張寶丹（民93）。國小教師專業發展與形象知覺之研究——以高雄縣為例。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

張如柏（民92）。高中職教師在職進修現況、態度與成效知覺研究。彰化師範大學教育研究所碩士論文。

張志鵬（民90）。國小教師在職進修動機取向與教師效能感之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

郭茂松（民90）。從專業理論探討國小教師專業發展中在職進修之研究。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。

郭靜妝（民93）。國民小學在職教師專業發展之需求分析——以台北市國小為例。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。

陳惠珍（民92）。嘉義市幼稚園教師透過網路在職進修之需求與態度之研究。國立嘉義大學幼兒教育研究所碩士論文。

陳美齡（民93）。屏東縣公立幼兒教師在職進修現況與其專業成長之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

陳靜婉（民90）。國民小學教師在職進修與專業成長知覺之研究——以彰化縣為例。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。

陳思婷（民93）。三所國立師範大學科學教育研究所教學碩士班學生在職進修動機與專業成長之研究。國立臺灣師範大學科學教育研究所碩士論文。

教育部（民92修正）。師資培育法施行細則。94年1月21日，取自：

<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=H0050008>

教育部（民92修正）。教師法。94年1月21日，取自：

<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文&Lcode=H0020041>

曾曉苓（民94）。教保人員在職進修現況之研究-以苗栗地區為例。朝陽科技大學幼兒保育系碩士論文。

許琇粧（民93）。進行幼兒觀察記錄歷程中之省思與專業成長——以一個幼稚園大班為例。國立嘉

義大學幼兒教育學系碩士論文。

許靜文（民92）。幼稚園教師專業成長以反省性思考為例。國立花蓮師範學院幼兒教育學系碩士論文。

溫昇樺（民93）。國民小學教師在職進修成效滿意度之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。

楊惠雯（民93）。幼教教師成長團體發展歷程之研究。國立花蓮師範學院幼兒教育學研究所碩士論文。

鄧運林（民84）。成人教學與自我導向學習。台北：五南。

蔡惠貞（民93）。學校本位課程發展中的教師專業成長：一位嚮導的個案研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

蔡明昌（民89）。中學教師繼續專業教育學習成效及其相關因素之研究。國立高雄師範大學教育學系博士論文。

鄭珊珊（民92）。幼教機構主管專業發展及其相關因素之研究。國立臺灣師範大學人類發展與家庭研究所碩士論文。