

第六章 結論與建議

本研究旨在探討幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能之關係，經過相關文獻回顧理論、架構建立及實證調查等過程，整理及分析結果。本章乃根據研究結果與分析，歸納成結論並提出具體建議。

第一節 研究結論

本研究以基隆市、臺中縣、臺中市、彰化縣及南投縣教師（不排除園所主管）為問卷調查對象，並以十位幼托園所主管及教師為訪談對象，進行調查研究。以下歸納本研究之主要發現：

壹、幼托園所主管教學領導行為方面

以下歸納幼托園所主管教學領導行為之主要結論：

一、幼托園所主管教學領導行為表現積極，其中以「發展支持的工作環境」表現最好

由問卷之調查結果，發現在教師的知覺中，教學領導工作已得到園所主管的重視，園所主管表現最好的教學領導行為是「發展支持的工作環境」。縱使「促進教師的專業成長」得分最低，但平均數仍在 4.00，故整體而言，園所主管的教學領導行為表現屬積極正向。

- （一）在「幼托園所主管教學領導行為描述量表」調查結果，得到幼托園所主管教學領導行為表現之平均數為 4.08，高於五點量表之平均數，顯示在教師知覺中，園所主管之教學領導行為表現良好。
- （二）在「幼托園所主管教學領導行為描述量表」調查結果，得到幼托園所主管教學領導行為向度，得分表現依序為「發展支持的工作環境」、「營造園所的學習氣氛」、「發展教學任務與目標」、「提昇課程與教學品質」、「促進教師的專業成長」。
- （三）整體題項中，以「園所主管能與師生、家長保持良好互動關係」得分最高；以「園所主管會邀請校外人士來園所演講或舉辦教學觀摩活動」得分最低。

本研究藉由訪談瞭解園所主管在教學領導行為之五個向度的實際作為，以下歸納主要看法：

- (一) 經由訪談園所主管對教學領導之涵義及角色認同，發現受訪者對「幼托園所主管教學領導」義涵的理解與認知尚待加強。此外，瞭解受訪者普遍認為教學領導具重要性。訪談得知，園所主管在教學領導的過程，扮演目標制定者、決策者、幼教專業者、溝通協調者、教學視導者及、教學導師及研究者等角色。
- (二) 由訪談中，歸納園所主管在「發展教學任務與目標」的主要作為是：召開會議、舉行讀書會、傳達理念，與教師共同討論教學目標，共同協調工作的擬定。
- (三) 由訪談中，歸納園所主管在「提昇課程與教學品質」的主要作為是：舉辦讀書會、研習、培訓、觀摩教學、研討會、請專業人士到園所演講、在職進修。
- (四) 由訪談中，歸納園所主管在「發展支持的工作環境」的主要作為是：善用社區資源、人力資源支援教學，提供教學資源。
- (五) 由訪談中，歸納園所主管在「營造園所的學習氣氛」的主要作為是：與老師、家長和社區維持良好關係，鼓勵教師參加社區的活動。師生有良好表現時，會適時給予讚美。
- (六) 由訪談中，歸納園所主管在「促進教師的專業成長」的主要作為是：舉辦教學觀摩、舉辦主題演講、安排專業課程、舉辦研習、辦理親職講座、傳達進修機會與考試資訊，引導教師參與研討會。

二、「園所主管年資」對幼托園所主管教學領導行為達顯著影響；而「園所所處地區」、「園所性質」、「園所規模」及「園所主管最高學歷」對幼托園所主管教學領導行為無顯著影響

由問卷之調查結果，發現園所背景變項與園所主管教學領導行為關係密切，其中以園所主管年資，對園所主管之教學領導行為產生顯著之影響。

- (一) 園所所處地區在幼托園所主管教學領導行為總量表及各向度，均未達顯著差異。
- (二) 公立幼托園所在園所主管教學領導行為之「發展支持的工作環境」，公立幼托園所主管表現表私立幼托園所主管較佳。在總量表及各向度，則均未達顯著差異。
- (三) 園所規模三班以下之幼托園所主管在「發展支持的工作環境」比園所規模十一班以上之幼托園所主管，表現較佳。
- (四) 園所主管最高學歷在「發展教學任務與目標」及「提昇課程與教學品質」，達顯著水準。在總量表及各向度，均未達顯著差異。
- (五) 園所主管年資在幼托園所主管教學領導行為總量表及各向度，均達顯著差異。其中以年資十年以上之園所主管比年資三年至未滿五年之園所主管，在教學領導行為上，具有較好之表現。

貳、教師教學效能方面

以下歸納教師教學效能之主要結論：

一、幼托園所教師教學效能表現良好，其中以「教學互動」表現最好

由「幼托園所教師教學效能量表」調查結果，發現幼托園所教師教學效能表現良好，其中表現最好的向度為「教學互動」。

- (一) 在「幼托園所教師教學效能量表」調查結果，得到教師教學效能之平均數為 4.22，高於五點量表之平均數，顯示在教師自評教學效能之表現良好。
- (二) 在「幼托園所教師教學效能量表」調查結果，其向度得分表現依序為「教學互動」、「班級經營」、「教學策略」、「教學內容」，得分最低者，為「教學評量」和「教學計畫」。
- (三) 整體題項中，以「我會協助需要幫忙的幼兒」得分最高。以「我能有效掌握幼兒的語言與行為，及透過表徵媒材所呈現的發展訊息，做為評量的線索」得分最低。

本研究藉由訪談瞭解教師教學效能之六個向度的實際表現，以下歸納主要看法：

- (一) 由訪談中，歸納教師在「教學計畫」的主要作為是：擬定教學計畫，設定教學目標，藉由會議商討課程；教學計畫符合園所的理念與教育目標，課程內容之編選考量幼兒的需求、興趣與能力。
- (二) 由訪談中，歸納教師在「教學策略」的主要作為是：包括個人及團體方式，分組活動、學習區，依不同的教學內容及學習目標，運用多元的教學策略，以各種方式引起幼兒的學習動機。
- (三) 由訪談中，歸納教師在「教學評量」的主要作為是：幼兒實作、發表、與人互動、學習單、評量表、行為觀察記錄及資料檔案之建立。
- (四) 由訪談中，歸納教師在「教學互動」的主要作為是：遊戲、活動、同儕團討。與幼兒互動時，與其身體齊平；尊重幼兒、重視個別差異，適性引導、鼓勵幼兒。
- (五) 由訪談中，歸納教師在「教學內容」的主要作為是：主要包括以坊間教材為主，並參考坊間教材，進而轉化與應用，由自己創新設計，或與幼兒共同設計。
- (六) 由訪談中，歸納教師在「班級經營」的主要作為是：常規融入生活中、規劃學習環境、師生共同訂定常規、維持班級秩序並共同執行。當幼兒有良好之表現，則會適時獎賞。

二、「園所性質」、「園所主管年資」、「教師年齡」、「教師任教年資」及「兼任行政職務」對幼托園所教師教學效能達顯著影響；而「園所所處地區」、「園所規模」、「園所主管最高學歷」、「教師最高學歷」對幼托園所教師教學效能無顯著影響

由問卷之調查結果，發現園所背景變項、教師個人變項與教師教學效能關係密切，其中以「園所性質」、「園所主管年資」、「教師年齡」、「教師任教年資」及「兼任行政職務」，對教師教學效能產生顯著之影響。

- (一) 園所所處地區僅「基隆市」比「南投縣」教師，在「教學計畫」表現較佳外，在教師教學效能總量表及各向度，均未達顯著差異。
- (二) 公立幼托園所在教師教學效能總量表、教學計畫、教學策略及教學評量，公立幼托園所教師表現表私立幼托園所教師較佳。此外，在教學互動、教學內容及班級經營，均未達顯著差異。
- (三) 園所規模在「教學計畫」達顯著水準。此外，在教師教學效能總量表及各向度，均未達顯著差異。
- (四) 園所主管最高學歷在教師教學效能總量表及各向度，均未達顯著差異。
- (五) 園所主管年資在教師教學效能總量表及各向度，均未達顯著差異。
- (六) 教師年齡在教師教學效能總量表及各向度，均達顯著差異。其中以年長教師之教學效能表現，比年輕教師較佳。
- (七) 教師任教年資在教師教學效能總量表及各向度，均達顯著差異。其中以資深教師之教學效能表現，比資淺教師較佳。
- (八) 教師最高學歷在教師教學效能總量表及各向度，均未達顯著差異。
- (九) 兼任行政職務在教師教學效能之「總量表」、「教學策略」、「教學互動」、「教學內容」及「班級經營」，公立幼托園所教師表現表私立幼托園所教師較佳。此外，在「教學計畫」及「教學評量」，則未達顯著差異。

參、幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能兩者之關係方面

以下歸納幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能兩者關係之主要結論：

一、「幼托園所主管教學領導行為」與「教師教學效能」呈現正相關

調查統計的結果，「幼托園所主管教學領導行為」對「教師教學效能」的整體影響效果為強度正相關，顯示「幼托園所主管教學領導行為」愈強，則「教師教學效能」愈佳。顯示教師教學效能之成敗，繫於幼托園所主管教學領導。

二、「幼托園所主管教學領導行為」對「教師教學效能」具有預測力

園所主管教學領導行為各向度預測「教師教學效能總量表」以「發展支持的工作環境」對「整體教師教學效能」最具解釋力。

- (一) 以「發展支持的工作環境」對「教學計畫」之預測力最強。
- (二) 以「發展教學任務與目標」對「教學策略」之預測力最強。
- (二) 以「營造園所的學習氣氛」對「教學評量」之預測力最強。
- (二) 以「發展支持的工作環境」對「教學互動」之預測力最強。
- (二) 以「發展教學任務與目標」對「教學內容」之預測力最強。
- (二) 以「營造園所的學習氣氛」對「班級經營」之預測力最強。

第二節 研究建議

依據研究結果分析與結論，本研究提出具體建議，以供幼兒教育行政機關、幼托園所主管培育機構、幼教師資培育機構、幼托園所主管、幼托園所教師及後續相關研究者參考。

壹、對幼兒教育行政機關的建議

黃昆輝（1996）指出，領導的巧拙，影響組織的發展；教育行政領導的良窳，關係著教育行政機關的效能。領導不佳，組織不會安定發展；教育行政領導不良，教育行政機關便難以和諧進步。因此本研究提出以下建議，供主管幼稚園及托兒園所之行政機關參考。

一、建立幼托園所主管資格檢定制，以提昇幼托園所主管之素質

為有效幫助幼托園所主管實施教學領導行為，建議幼兒教育行政機關，建立一套幼托園所主管資格檢定制，欲從為一位幼托園所主管，必須經過資格檢定。本制度之目的即在幫助園所主管在擔任主管之前，先瞭解本身即將擔任之職務，應具備哪些能力。美國成立跨州學校領導者核照聯盟（ISLLC）建立校長檢定標準，發展學校領導者核照評量（School Leaders Licensure Assessment [SLLA]）（The Council of Chief State School Officers, 2001），其他各州也都有不同特色的校長檢定制（National Association of State Directors of Teacher Education & Certification, 2001）；英國亦成立全國校長專業資格檢定（National Professional Qualification for Head teachers [NPQH]），以為檢核中小學校長資格之需。由此可知，幼兒教育行政機關更應致力於幼托園所主管資格檢定制之建立。

二、建議幼兒教育行政機關，對私立幼托園所在「發展支持的工作環境」的協助

本研究發現，園所性質對於園所主管教學領導行為的影響，可以明顯發現公立園所主管在「發展持的工作環境」表現比私立園所主管有較好之表現，而研究也發現「發展持的工作環境」能有效預測「教師教學效能總量表」。由此，吾人可以發現在「教師教學效能總量表」的部分，公立幼托園所教師之得分也是明顯高於私立幼托園所的教師之表現。對於幼托園所性質之既定事實，本研究建議幼兒教育行政機關，能適時幫助幼托園所在「發展持的工作環境」方面，予以支持與介入，其具體行為包括：經費之補助、定期的學習環境視導與協助改善、教學資源與設備之提供。

貳、對幼托園所主管培育機構的建議

幼托園所主管培育機構，主要為縣政府委辦之戊類所長班，或大專院校依兒童福利專業人員訓練實施要點，所辦理之戊類所長班、主任班。建議幼托園所主管培育機構，能規劃園所主管領導實務與經營管理之相關課程，因教學領導行為乃園所經營管理之一環，本研究建議幼托園所主管培育機構，除了在教學相關課程的授予以外，若能加入園所經營管理的課程，有助於學生進入幼托園所，在扮演主管職務時，更能勝任。

參、對幼教師資培育機構的建議

本研究提出以下建議，供幼兒教（保）育科系、幼兒教育師資培育中心及幼教學分班等幼教師資培育機構參考。

一、強化幼教師資培育機構或幼稚園教師教育學程中有關幼兒心理發展、幼兒教學評量的相關知能

應強化有關幼兒心理發展、幼兒行為觀察與輔導、幼兒教學評量的相關知能，本研究發現幼教老師在「我會依據幼兒的個別差異、經驗與能力，設計適性的教育方式或提供適宜的學習活動」、「我會根據幼兒的身心靈發展、普遍經驗能力與學習特質，有效增進教學效果，達到預定的教學目標。」及「我能有效掌握幼兒的語言與行為，及透過表徵媒材所呈現的發展訊息，做為評量的線索」等能力上，較為缺乏。因此，在幼教師資培育機構或幼稚園教師教育學程，可以授予幼兒心理發展、幼兒行為觀察與輔導、幼兒教學評量等課程，加強幼教老師對這方面的瞭解。同時，在幼教實習課程中，更可融入與幼兒教學活動設計、行為觀察與評量有關的主題，以提昇幼教老師增進上述之能力，而更能勝任幼兒教育工作。

二、教導不同的教學策略，以提昇幼教老師之教學效能

教學策略是教師將靜態的「教學計畫」付諸實踐的歷程，亦即將書面的課程（the written curriculum）轉化為教室情境中的教學實際（Marsh & Willis, 1999）。本研究建議幼教師資培育機構，能運用適宜的教學策略，協助幼教老師提昇教學效能，引導其將理論的學習轉化為實際的教學技巧，同時藉由實際的經驗來提昇並形成教師教學效能。教學策略的實際行為包括：在課程中安排幼教老師有參與、規劃及執行幼教實際活動的機會；教導有效且適宜的教學方法及解決問題的能力，教學中給予示範與回饋；透過師生的互動與討論，增強幼教老師的教學表現。老師能運用適宜之教學策略，將可提昇幼兒學習成效。

肆、對幼托園所主管的建議

本研究提出七項建議，供幼托園所主管參考：

一、力求「目標理念」與「實際行動」一致，以真正落實教學領導行為

對於「教學領導行為」的涵義與實際落實之方法，實有必要進行瞭解。本研究在進行有關「幼托園所主管教學領導之定義」問題之提問，多數受訪者會回：「什麼是教學領導？」研究者推論，「教學領導」是幼托園所較少近用的字詞。然而以當前教學強調優質化的前提下，教學領導正是園所主管的主要職責。在幼教現場中，園所主管每日所進行的工作，包括教學的視導、課程的安排、計畫的擬定，都是教學領導的範圍。如果園所主管能真正瞭解到教學領導行為，將有助於掌握住教學領導的正確方向，也有助於提昇教師教學效能與幼兒學習成效。

教學領導行為是一種實際表現的動態行為，在當代組織管理的研究中，日漸受到重視，在組織發展與管理的理論中，亦扮演著重要的功能。園所主管帶領教學領導時，必須「目標理念」與「實際行動」一致，以身作責，與教師共同帶領全園的教學工作，也是本研究的建議。研究發現，園所主管在教學領導的過程，「命令」勝於「行動」，因此本研究建議園所主管，唯有在計畫與行動的結合，才能真正落實教學領導。

二、發展支持的工作環境，以提昇教師教學效能

由本研究得知，發展支持的工作環境，是最能有效預測教師提昇教學效能的教學領導行，因此本研究建議園所主管應重視發展支持的工作環境之重要性。此外，本研究中也發現，教師在教學的過程，可以申請教學所需的資源，然而能真正在教學前，做好相關教學資源準備，則是教師必須努力改進之處。教與學乃學校存在之目的，學校的結構及組織應由教與學的形態而塑造，而專業發展、資源分配及文化氣氛等組織因素，均應為高質素的教與學提供支援（Dimmock, 1999）。若是園所主管能提供良好的教學資源，以實際行動支援老師的教學，對教師教學將會極大之幫助。

三、經由教學評鑑，瞭解教師教學並適時發揮專業知能，與教師共同改進教學

由本研究中得知，幼所主管在教學領導過程，大多以視導方式瞭解教師教學情形居多，然而為有效提昇教師教學效能，園所主管宜使用「多元的評鑑模式與方法」。本研究也發現，園所主管會告訴老師教學的問題所在，但極少發揮自己的專業知能，與教師共同商討改進之道。教學評鑑的目的，乃在幫助教師改進教學。因此本研究建議幼托園所主管，宜展現自己的專業知能、幼教經驗，並將評鑑結果與老師進行商討，讓教師瞭解問題，更清楚改善之道，如此將有助於教師教學效能之有效提昇。

四、瞭解影響教學領導行為的因素，以便有效提昇園所效能

從本研究的調查及訪談結果，發現影響園所主管教學領導行為的因素複雜多端，且各個因素交互影響。故園所主管若能瞭解對於「自身」教學領導的因素，將能有效提昇教學領導行為。以下提出數點建議，供園所主管在履行教學領導時之參考。

- (一) 本研究針對五個縣市所進行的問卷調查，發現受訪者認為「園所的所處地區」對所長的教學領導行為無顯著影響，然而從訪談中，可以發現受訪者認為「城市」與「鄉村」會影響到私立幼托園所主管帶領園所教學的走向與內涵。本研究建議居處鄉村的園所主管，可以進行位於城市地區園所之教學領導的觀摩，以幫助園所在教學品質上的提昇。
- (二) 由研究中可知，因園所公私立之不同性質，會影響園所主管的教學領導行為，在私立幼托園所更承受招生的壓力，故多數園所乃以「家長需求」為取向，教學的內涵偏重家長所要求的，因而在某些時候忽略孩子的真正需求，故本研究建議園所主管在進行全園教學領導的過程，仍應將教育的主體放在「幼兒」的身上，建立一套以適合幼兒學習、以幼兒為本為的教學。
- (三) 由訪談結果得知，受訪者認為「就最高學歷」影響園所主管之教學領導外，更強調不斷進修的重要性。本研究建議園所主管在能力足夠之下，應不斷的自我進修，學習更多的幼教新知，從知識的學習中，提昇自我的領導效能。從訪談的結果亦可瞭解，受訪者在「園所主管的年資」的部分，則強調幼教經驗的真實獲得，故本研究建議園所主管在擔任領導者之前，因具備幼教的教學經驗、從教學中瞭解幼兒的所需，從教學中，體現身為教師的感受。

五、瞭解幼教老師專業成長歷程，並提供有助於教師專業成長之管道

教師本身成長歷程具有階段性，每一個階段所關注的焦點、特性及需求也不相同(林育瑋, 1996b)。林育瑋(1996a)採用質性研究，針對43位幼教老師進行成長歷程之研究，研究中發現，幫助自己成長最為重要的角色，除了「同事」以外，「園長、負責人或主任」的影響亦極為重要。本研究發現從問卷及訪談發現，園所主管年齡對教學領導

影響性不大，教師的年齡對教學效能的影響性也不大，然而受訪者普遍強調不斷進修的重要性。因此，本研究建議園所主管除了應瞭解教師所處的成長階段，協助其克服所處的困境外，更應主動積極提供教師專業成長的管道與方式，例如：提供書業書籍，並與教師產生專業對話，在互相切磋、討論之下，共同成長。同時也可以舉辦各種講座、研討會，增進教師的專業知能。

簡楚瑛教授便曾指出幼教人員現行在職進修方式有如下缺點：(1)在職進修的內涵脫離老師的教學生涯；(2)在職進修內容不符教師生涯發展的需要；(3)在職進修方式違反學習原理；(4)在職進修中，學者專家扮演是知識傳遞的角色，而進修人員則是知識消費者的角色；(5)在職進修所提供的知識是片斷的、支離破碎的、缺乏完整性和繼續性的(簡楚瑛，1997)。就本研究之訪談結果，研究者建議園所主管在指派教師參加研討會、進修活動的過程，或者權衡研討會之重要性，仍要以教師真正需求為考量。

六、擔任主管之前，應具備幼教教學經驗

訪談的過程，可以明顯發現受訪者普遍強調幼托園所專業的重要性。除了強調幼托園所必須由有經驗的主管帶領以外，從訪談影響幼托園所主管教學領導因素中，得知受訪者強調園所主管的年齡與年資所累積的幼教經驗，都會影響園所主管履行教學領導之行為表現。因此立於專業立場，建議幼托園所主管在帶領教師之前，也應具備充足的幼教專業知能，並且累積足夠的職場經驗。累積的幼教經驗，不僅可以瞭解教師的教學內涵；可能面臨的問題與挑戰；更可將心比心，設身處地為教師著想。更可藉由過去累積的教學經驗，瞭解教師的需求，進而協助教師解決教學所面臨的問題。

七、堅持幼教專業並勇於創新，以面對幼教組織變革的壓力及抗力

私立學校數量居多，唯恐是幼托園所異於不同層級學校的特色。私立幼托園所在面對同業競爭的壓力下，與「辦教育」相較之下，園所主管似乎更關心「園所生存」。再加上家長對自己的孩子在「紮根教育階段」的重視，多數家長有著「迎在起跑點」的觀念，認為孩子在幼兒階段，應該多學一點，此種「家長需求」，不僅忽視幼兒真正的需求，更助長幼托園所變項的生態，包括：認知取向的「國小先修課程」、超負荷的「幼兒才藝補習班」、「變化多端」的招生手法、「流行市場化」的教學。

教育的最終還是應該回歸到幼兒身上，唯有以幼兒為教育的主體，方能有成功的幼兒教育可言。因此園所主管如何學習堅持幼教專業並勇於創新，更顯得重要。所謂「勇於創新」(winning through innovation)係指學校領導者在面對學校組織變革的壓力與抗力時，如何系統思考、共創願景、運用策略、帶領團隊努力於學校領導研究，找到勇於創新的學校經營脈絡與方向(陳木金，2002)。面對社會快速的進步與挑戰，為能在同業的競爭下，能永續經營。身為幼托園所的主管，更應勇於創新，堅持幼教理念，帶領教職員共創願景、共擬園所目標、以及運用經營管理的策略，以發展具有特色的幼教經營模式，面對未來的不確定性，更具挑戰之心。

伍、對幼托園所教師的建議

本研究提出八項建議，供幼托園所教師參考。

一、加強擬定教學目標與教學計畫等知能

本研究結果，發現幼托園所在教師教學效能的表現，以教學計畫之得分偏低，顯示幼托園所教師必須特別加強教學計畫的擬定。本研究建議幼托園所可以從以下幾個方向進行強化。分別為：(1)先瞭解幼兒的能力、需求與興趣，以做為教學目標與教學計畫之參考。(2)根據園所的任務與目標，擬定教學計畫。(3)設計活潑、多元、有趣的活動，吸引幼兒學習，教學過程以幼兒為主體，適時的調整課程，在達到教學目標的過程，能保持彈性教學。(4)為達有效教學，在教學開始之前，能妥善準備好教學材料，也可以請園方、幼兒、幼兒家長協助準備。

二、瞭解幼兒發展與心智結構，設計適合幼兒學習之課程

劉淑雯（2003）的研究發現，具備足夠的專業知識，有助於教學效能之提昇。國際兒童教育協會師資訓練委員會（Association for Children Education International, Teacher Education Committee [ACEI]）於西元 1998 年公布的學前教師應具備之能力之一，即是幼兒教師應瞭解會影響學習的行為科學，以探討幼兒的發展（例如：生物學、生理學、心理學、社會學）。此外，能瞭解幼兒發展的理論和研究，以及瞭解幼兒的個別差異，並具有觀察、記錄、輔導幼兒行為的技術。故為有效提昇教學效能與幼兒學習成效，教師應瞭解幼兒的發展與心智結構，對於幼兒發展過程的特性與表徵，應有所認識與掌握，如此方能設計出適合幼兒的教學活動。

關於坊間有諸多介紹幼兒發展的書籍，主題環繞「幼兒心理與發展」，同時也有不少書籍談論幼兒發展與輔導的相關應用，閱讀這些書籍，都將有助於教師對幼兒身心發展之瞭解。在課程設計方面，應依據幼稚園課程標準，配合幼兒的發展階段特徵，設計適合幼兒學習的活動。教師可藉由「幼兒學習歷程檔案」(portfolio assessment)，設計並實施適合幼兒學習的課程。

三、強化時間的經營與管理

本研究發現不管在教學或是平日，教師的時間經營與管理，皆有加強之必要。故本研究建議教師在教學活動進行前，進行時間分配，即使幼托園所的學習主體是幼兒，相較其他不同年齡層的學生，有較多不易掌控的狀況發生，但對身為一位有效能的教師而言，有效運用教學時間是重要的。幼托園所教師在教學過程，花較多的時間在維持班級秩序，可能因此造成課程的拖延，本研究亦建議教師，應澈底實行常規，以有效進行班級經營。

四、瞭解影響自己教學效能的因素，促使教學更有品質的提昇

從本研究的調查及訪談結果，發現影響園所教師教學效能的因素複雜多端，且各個因素交互影響。故教師若能瞭解影響「自身」教學的因素，將能有效提昇教學效能。以下提出幾點建議，供幼托園所教師有效教學之參考：

- (一) 年長之教師應以過去的教學經驗為基礎，不斷挑戰與心教學；年輕教師則應多向年長教師請益教學實務，以提昇自己的教學。
- (二) 在教師任教年資部分，建議幼教老師累積幼教專業知能與經驗，如此以提教學表現。同時在教學的過程，也應不斷的創新、求進步，
- (三) 對於兼任行政職務之教師，建議妥善進行時間管理，不應因兼任行政職務之故，而疏於對幼兒的教學。本研究肯定兼任行政職務對教師的幫助，但也建議教師，在教學過程可以適時兼任行政職務，藉由適量的行政工作，增加對園所的瞭解與認同。

五、在教學中，躬身力行與進行行動研究，以創新教學

教學現場是教師反思的實踐地，教師除勤於吸收教學理論新知外，更需尊重自己的專業，積極進行行動研究，由行動研究驗證理論，進而發展適用於幼教教學的理論（洪福財，2000）。行動研究的過程涉及知識與實踐，故本研究建議幼教老師在教學的過程，應藉由不斷的躬身力行和行動研究，來改善並修正自己的教學。藉由力行，幫助自己瞭解教學中所欠缺的知能；藉由研究，幫助自己瞭解問題、尋找解決策略、以及幫助自己成長。

六、培養自己成為具有反思能力之教師

反思（reflection）能力是教師重要能力之一，在教學過程扮演著重要的功能，它有助於自我檢視教學的意義並改進教學，同時它也可以引導教師分析其教學行為背後的價值觀與哲學思想，以促使教學更有效能。反思的歷程，自問與自省也是相當重要的，要不斷的問自己，幼兒的問題真正解決了嗎？從自省的過程中，重新評量自己的教學，檢討自己不足之處並作調整。再此，從自省的過程，對於宏觀事件以多面相的角度探討，並在實務的背後找出理論支持點，將「知」與「行」合而為一。

本研究建議教師在教學過程，藉由定期並持續的進行實務與教學反思的紀錄，藉由各種反思方式，改善自己的教學。更重要的是，將教學視為一種實際藝術，有助於在教學與實務間獲得一致性的看法，並在教學的緊張與孤離中得到釋放。教學反思的方法包括：繕寫省思割記（reflective journal keeping）、自傳法或傳記法（autobiography study or biographical study）、圖像（picturing）、文件檔案評量（portfolio assessment）、說故事（storytelling）、教師訪談（teacher interviews）、參與觀察（participant observation）……等方式（林育璋，1996；Connelly & Clandinin, 1998）。

七、參加各種自我成長活動，以提昇幼教專業知能

就本研究之訪談結果，發現受訪者肯定持續進修對教學效能的重要性。張珮玲（2004）的研究發現，幼稚園教師大多數認為最需要加強幼教專業知能（教學知能）方面的相關課程與專業能力。而 NAEYC（1994）並聲張幼教人員的專業知能應包括：幼兒發展、健康與保育、環境設計、發展適宜課程（developmentally appropriate curriculum）、行為輔導、家庭與幼托園所的關係、文化與個體差異，以及專業倫理。本研究建議教師，應瞭解自己需要加強的知能，進行相關專業學習，只要不斷的進修，都將有助於教學品質之提昇，唯有不斷的充實幼教專業知能，以專業領導教學，那麼對幼兒的學習，才會有所幫助。

八、妥善應用幼兒發展評量方法，並對幼兒進行適性之輔導

研究發現幼教老師，應該對幼兒的評量，展現積極行為。除了以行為觀察或是評量表來瞭解幼兒學習外，對於幼兒學習檔案或是實際操作，更應徹底進行評量。評量系統的技巧對幼教工作者來說，有著關鍵性的影響。除了必須全面瞭解幼兒早期的發展，熟悉正式與非正式的評量措施以外，還必須瞭解與父母溝通的各項變數或檔案，以及正確的評量測驗方法（Mindes, Ireton & Mardell-Czudnowski, 1996/2002）。

因此本研究建議為有效瞭解幼兒的學習狀況，教師應對善用各種評量工具，以基本能力指標為內容，對不同年齡層的幼兒進行評估，以真實瞭解幼兒的獲得。教師也可以利用平日觀察、口頭評量、實作表現、測驗法、文件檔案、訪談、評量表、各種評量工具……等不同的方法，對幼兒進行評量。最後根據評量的結果，解釋幼兒的行為，必要時則進行適性之輔導。

陸、對後續相關研究的建議

本研究提出三項建議，供後續相關研究者參考。

一、進行教學領導行為與教師教學效能之質性研究

由於幼托園所探討教學領導行為與教師教學效能關係的研究略缺，為能更深入探究幼托園所主管教學領導實際與教師教學效能之實際現況，本研究除了量化之問卷調查外，本研究更以質化取向的半結構式訪談，瞭解園所主管教學領導實際行為，以及教師教學效能的實際表現，並瞭解兩者是否有存在差異。然而對於幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能之實際內涵，實有必要進入現場，藉由實際觀察幼托園所主管如何進行教學領導，以及教師如何發揮自身能力來提昇教學效能。故本研究建議未來研究者，深入教育現場，進行深度訪談、參與觀察等質性研究，以加深瞭解教學領導行為與教學效能之實際情形。

二、深入探討幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能之影響因素

本研究經由調查研究及訪談研究結果，發現影響幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能的因素眾多。由訪談的結果得知，受訪者認為幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能，有其個別影響因素。本研究建議未來的研究者深入探討影響幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能的因素，瞭解影響兩者的普遍要因。

關於幼托園所主管教學領導行為，除了本研究所探討的因素，建議未來的研究者進行以下背景變項之探討，包括：探討「城市」與「鄉村」之影響，因訪談中瞭解多數受訪者認為城鄉差距是影響幼托園所主管教學領導之因素，此本研究之訪談發現，深感頗有深入探討之價值。此外，「家長因素」影響園所主管教學領導行為，也是相當值得深入探討的議題，包括家長的態度與配合度、家長的素質、家長的要求。在「園所主管理念」、「行政官員的施予的壓力」是否會影響其教學領導行為，以及園所主管對於「新進及舊任老師」的教學領導是否有所差異，都是相當值得後續研究者作進一步的研究與探討。

關於教師教學效能，除了本研究所探討的因素，建議未來的研究者進行以下背景變項之探討，包括進行「班級幼兒數」與教師教學效能之差異性比較，因為本研究以「園所規模」探討教師教學領導，深覺並沒有比針對「教師班級中的幼兒人數」進行探討來得意義，如果探討班級人數多寡對教師教學效能的表現之差異，瞭解班級人數多寡，會影響到教師教學效能的哪些表現，對瞭解影響教師教學效能之意義性，將會更有價值。由於訪談得知，受訪者認為「婚姻」會影響教師教學效能，因此建議未來的研究探討已婚或未婚對教師教學效能的影響，比較是否有差異性存在。本研究也建議，後續相關研究，可以探討「進修」對教師教學效能的影響，因為訪談得知，受訪者肯定持續進修之重要性，認為持續進修影響性教師教學效能，然而對於會影響教師教學效能的哪一種表現，值得繼續探討；而對於教師認為自己需要充實哪些知能，園長可以依教師需求，提供哪些協助，都成為有意義，且值得研究的議題。

此外，因本研究在針對影響教師教學效能的影響因素部分，僅訪談了教師個人背景變項對教師教學效能的影響，對於園所背景變項對教師教學效能的影響未予訪談，實為可惜，建議後續研究者可以作進一步的研究與探討。

三、進行預試及因素分析，以提昇調查量表之效度

本研究藉由專家意見調查，建立內容效度，更從訪談的過程，以「測量效度」驗證本研究調查問卷之效度，瞭解到受訪者進行相關問題的回答，其看法相近，顯示研究之調查問卷之具良好之效度。然而，本研究更積極建議後續相關研究，進行預試及因素分析，藉由客觀之道，增加量表之良好效度及應用價值。

四、建構「幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能架構圖」，使其更加完善

本研究在文獻探討的過程，參考諸多教學領導行為架構、教師教學效能架構，並且嘗試歸納，建構了「幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能架構圖」(如圖 2-8)，然而本架構僅是回顧過去文獻，歸納整理而成，為使本研究更具價值，建議後續相關研究以本研究為基礎，進行部分內容的修正或擴大，從實證的觀點，進行深入之探討，以使「幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能架構圖」之建立，更臻完整。