

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，經過相關文獻的探討、建立研究架構及實證調查等過程，整理並分析研究結果。本章乃根據研究結果的分析，歸納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、彰化縣及南投縣幼托園所教師（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。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) 就「幼托園所主管教學領導行為」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) 研究歸納「幼托園所主管教學領導行為」共五個向度，調查結果顯示該五個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) 全部題項中，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幼托園所主管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) 經由訪談園所主管教學領導之涵義及角色認同，發現受訪者普遍認同教學領導的重要性。但是對「幼托園所主管教學領導」涵義的理解與認識則尚待加強。訪談歸納，受訪者認為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、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、以人力資源支援教學，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」在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」在幼托園所主管教學領導行為未達顯著影響

由問卷調查結果，發現園所背景變項與園所主管教學領導行為關係，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)「園所所處地區」部分，公立幼托園所主管之「發展支持的工作環境」比私立幼托園所主管的表現佳。在幼托園所主管教學領導行為總量表及其他各向度，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。在幼托園所主管教學領導行為總量表及其他各向度，則均未達顯著差異。
- (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。在幼托園所主管教學領導行為總量表及其他各向度，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，在教學領導行為上有較好之表現。

貳、幼托園所教師教學效能方面

以下歸納幼托園所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

由問卷調查結果，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) 就「幼托園所教師教學效能」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，顯示教師教學效能表現良好。
- (二) 研究歸納「幼托園所教師教學效能」共六個向度，調查結果顯示該六個向度得分表現依序為：「教學互動」、「班級經營」、「教學策略」、「教學評量」、「教學內容」、「教學計畫」。
- (三) 全部題項中，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，作為評量的線索」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：包括運用個人及團體討論方式，分組活動、學習區。會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、與他人互動、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：以坊間教材為主，並參考坊間教材轉化與應用，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。對幼兒的良好表現，給予適時獎賞。

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」及「教師最高學歷」對幼托園所教師教學效能未達顯著影響

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」，在教師教學效能產生顯著之影響。

- (一)「園所所處地區」部分，僅「基隆市」比「南投縣」教師在「教學計畫」表現較佳外。在幼托園所教師教學效能總量表及其他各向度，均未達顯著差異。
- (二)「園所性質」中，以公立幼托園所教師教學效能在「總量表」、「教學計畫」、「教學策略」及「教學評量」之表現，比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」，皆未達顯著差異。
- (三)「園所規模」在「教學計畫」達顯著水準。此外，在幼托園所教師教學效能總量表及其他各向度，均未達顯著差異。
- (四)「園所主管最高學歷」在幼托園所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」在幼托園所教師教學效能總量表及各向度，均達顯著差異。
- (六)「教師年齡」在幼托園所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」在幼托園所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」在幼托園所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」在幼托園所教師教學效能之「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比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

調查分析的結果，發現「幼托園所主管教學領導行為」與「教師教學效能」的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。由此得知，教師教學效能之成敗，繫於幼托園所主管教學領導行為。

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

整體幼托園所主管教學領導行為對整體教師教學效能具有預測力，就幼托園所主管教學領導行為各向度預測「整體教師教學效能」，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「提昇課程與教學品質」對「教學策略」之預測力最強。
- (三) 以「營造園所的學習氣氛」對「教學評量」之預測力最強。
- (四) 以「發展支持的工作環境」對「教學互動」之預測力最強。
- (五) 以「提昇課程與教學品質」對「教學內容」之預測力最強。
- (六) 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。此語道出領導對於組織之重要性。本研究也藉由研究結果，提出以下建議，供主管幼稚園及托兒所之行政機關參考。

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

為有效提昇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，目的在提昇園所主管之素養。此外，更有助於園所主管在擔任主管之前，對應具備之能力及職務有所瞭解，同時藉由檢定制度的實施，幫助園所主管更能勝任該職位。美國成立跨州學校領導者核照聯盟（ISLLC），並建立了校長檢定標準，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 and Certification [NASDTEC], 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，幼兒教育行政機關實有必要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」給予實質協助

本研究發現，園所性質對於園所主管教學領導行為的影響，公立幼托園所主管在「發展支持的工作環境」比私立幼托園所主管有較好之表現，而研究也發現「發展支持的工作環境」能有效預測「整體教師教學效能」。此外，研究發現在「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教師。因此，本研究建議幼兒教育行政機關，能適時在私立幼托園所的「發展支持的工作環境」，給予實際支持，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.....等。

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。因教學領導行為乃園所經營管理之重要一環，故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等相關課程。幼托園所主管培育機構在相關課程中，加入園所經營管理的課程，有助於未來的幼托園所主管更能勝任主管的職務。

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兒教育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，有關幼兒發展心理學、幼兒教學評量等相關知能

應強化有關幼兒發展心理學、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，作為評量的線索」等能力普遍得分較低，顯示教師在這些方面的能力較為缺乏。因此，建議幼教師資培育機構或幼稚園教師教育學程，可以授予幼兒發展心理學、幼兒行為觀察與輔導、幼兒教學評量等課程，充實幼教老師這些方面的知能。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。老師運用適宜之教學策略，將可有效提昇幼兒學習。

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重要職責。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，這些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，在目前組織經營與管理的研究中，日漸受到重視。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，園所主管帶領教學領導時，必須「目標理念」與「實際行動」一致，以身作則，與教師共同帶領全園的教學工作。唯有計畫與行動的結合，方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」最能有效預測教師提昇教學效能，因此本研究建議園所主管應重視發展支持的工作環境。此外，本研究也發現，教師在教學的過程，可以向園所申請教學所需的資源，然而在教學進行前，仍然有許多教師未能申請到教學所需的資源，因而影響到教學的順利進行。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，對教師教學將有極大之幫助。

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，幼托園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，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，但卻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，並將評鑑的結果與老師進行商討，讓教師瞭解問題，更清楚改善之道，如此有助於教師教學效能之提昇。

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影響「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「園所所處地區」在園所主管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」會影響到幼托園所主管教學領導的走向與內涵。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，園所公私立之不同性質會影響園所主管的教學領導行為，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，因而忽略孩子的需求，故本研究建議園所主管在進行教學領導的過程，仍應將教育的主體放在「幼兒」的身上，以幼兒為本位，規劃適宜幼兒學習的課程。
- (三) 由訪談結果得知，受訪者認為持續進修比「最高學歷」重要。本研究建議園所主管應不斷的自我充實，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，則強調幼教經驗的獲得，故本研究建議園所主管在擔任領導者之前，應具備幼教教學經驗，從實際教學中瞭解幼兒的需求，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。因此，本研究建議園所主管除了瞭解教師所處的成長階段，協助其克服困境外，更應主動積極提供教師專業成長的管道與方式，例如：提供專業書

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（1997）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。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等進修活動或者權衡研討會之重要性，仍要以教師真正需求為考量。由老師主動參與自己所需要的進修活動，對教師而言，這樣的學習才會更具意義、學習成效更佳。

六、擔任主管之前，以具備幼教教學經驗為佳

受訪者普遍強調幼教專業的重要性。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幼教經驗，都會影響其教學領導之行爲表現。因此立於專業立場，建議幼托園所主管在帶領教師之前，應具備充足的幼教專業知能，並且累積足夠的職場經驗。幼教經驗不僅可以幫助自己瞭解教師的教學，更能設身處地為教師著想。此外，亦可以藉由累積的教學經驗，瞭解教師的需求，進而協助教師解決教學所面臨的問題與挑戰。

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，園所主管關心「園所生存」往往勝於「辦教育」。再加上家長對自己的孩子在「紮根教育階段」的重視下，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」，不僅忽視幼兒的真正需求，更助長幼托園所變相的生態，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。

教育的最終目的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，顯得格外重要。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，發展具有特色的幼教經營模式，在面對未來的不確定性，更具挑戰心。

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

研究結果發現幼托園所教師教學效能的表現，以「教學計畫」之得分偏低，顯示幼托園所教師有必要特別加強教學計畫的擬定。本研究建議幼托園所教師可以從以下幾個方向進行加強。分別為：(1)瞭解幼兒的能力、需求與興趣，以作為擬定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，適時的調整課程進度，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1998年公布的學前教師應具備之能力，其中包括幼兒教師應瞭解會影響學習的行為科學（例如：生物學、生理學、心理學、社會學），以探討幼兒的發展。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。

坊間有諸多介紹幼兒心理與發展的書籍，同時也有不少書籍談論幼兒發展與輔導，閱讀這些書籍將有助於教師瞭解幼兒身心發展。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」，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過程或是其他活動時間，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，進行時間調配，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，往往花較多的時間在維持班級秩序，因此造成課程的拖延，本研究亦建議教師，應徹底實行常規，以有效進行班級經營。

四、瞭解影響教學效能的因素，促使教學更有品質的提昇

從本研究的問卷調查及訪談結果，發現影響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，將能有效幫助自己提昇教學效能。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，不斷挑戰新嘗試；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) 就教師任教年資部分，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與照顧。本研究肯定兼任行政職務對教師教學有所幫助，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、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的提昇。反思的歷程，自問與自省也是相當重要的，教師應不斷的自我對話，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進行調整。再此，從自省的過程，對於宏觀事件以多面向的角度探討，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：繕寫省思劄記（reflective journal keeping）、自傳法或傳記法（autobiography study or biographical study）、圖像（picturing）、文件檔案評量、說故事（storytelling）、教師訪談（teacher interviews）、參與觀察（participant observation）……等方式（林育瑋，1996b；Connelly & Clandinin, 1988）。

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）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，唯有不斷的充實幼教專業知能，以專業領導教學，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。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，以真實瞭解幼兒的學習。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

本研究提出四項建議，供後續相關研究者參考。

一、進行幼托園所主管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與教師教學效能之實際現況，本研究除了量化之間卷調查外，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作為，以及教師教學效能的實際表現，並對背景變項在兩者的差異進行分析。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、文件分析等質性研究，以瞭解幼托園所主管教學領導行為與教師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

本研究經由問卷調查及訪談研究結果，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。除了本研究探討的變項外，由訪談的結果得知，影響幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能，尚有其他因素。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變因。

關於幼托園所主管教學領導行為，除了本研究所探討的變項外，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，例如探討城市（含院、省、縣轄市）、鄉鎮及偏遠地區（含山地、離島）對幼托園所主管教學領導行為的影響。因訪談發現，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，而本研究之調查乃以縣市為背景變項，無法真正瞭解「城鄉」差異是否對幼托園所主管教學領導有所影響，基於缺乏瞭解受試者對城鄉差異對幼托園所主管教學領導影響與否的看法，深感城鄉差距頗有深入探討之價值。探討「園所歷史」是否會對園所主管教學領導行為造成影響，以及瞭解「園所主管年齡」是否會影響園所主管教學領導行為。此外，「家長因素」是否會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，瞭解家長對於園所主管教學領導行為之影響及應對之道，對於園所主管教學領導將有實質上的幫助。「園所主管理念」、「行政官員的施予的壓力」是否會影響園所主管教學領導行為，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，都相當值得後續研究者探討。

關於教師教學效能，除了本研究所探討的變項外，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」探討教師教學效能，深覺並沒有比針對「班級幼兒數」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，將會更有價值。由訪談得知，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些表現，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。

最後，建議後續相關研究，可以探討「園所氣氛」對園所主管教學領導行為及教師教學效能之影響。因為研究者在文獻探討的過程，發現「氣氛」在領導與教學的過程，有著重要的影響力，因此認為有探討之必要性。

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進一步的探討。

三、進行預試及因素分析，以提昇調查量表之效度

本研究之幼托園所主管教學領導行為五個向度及教師教學效能六個向度，乃根據相關文獻歸納，藉由專家意見調查，建立內容效度，並編製問卷。雖然本研究已從訪談的過程，以「測量效度」驗證本研究調查問卷之效度，同時也瞭解到受訪者進行相關問題的回答之看法相近，顯示研究之調查問卷具良好之效度。然而，對於研究者自身所歸納之向度，與受試者的認知或許有所異。因此，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及教師教學效能架構，並閱讀許多相關文獻與研究，研究者嘗試歸納並建構了「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。