教保員培育經營與發展策略：從教保評鑑之觀察

文／周麗端．國立臺灣師範大學幼兒與家庭科學學系退休終身免評副教授

幼兒教育品質對個人終身發展、家庭福祉及社會長期發展與國家競爭力，具有決定性的影響。諾貝爾經濟學獎得主Heckman（2008）指出，人力資本投資的報酬率隨年齡增加而遞減，越早期的投資越具成本效益，而Heckman等人（2010、2013）的研究亦同樣指出，投資幼兒早期教育，具有最高的經濟報酬率。

英國教育、兒童服務與技能標準局（Office for Standards in Education, Children's Services and Skills, Ofsted）提出的「早期教育報告 Best Start in Life」（2024）指出，幼兒時期的學習環境和刺激，會影響孩子的認知發展、社交能力等；但幼兒的家庭學習環境差異大，因此學前教育更顯重要。

經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）（2026）以英國、愛沙尼亞與美國的5歲幼兒為對象，探討學前教育的內容、性別及經濟等情況，對孩子未來的影響，提出「Building Strong Foundations for Life Results from the 2025 Early Learning and Child Well-being Study」，指出幼兒在5歲以前發展落後，可能導致人生的後續階段很難趕上，所以3至5歲的幼兒的生活與學習至關重要；該研究亦提出美國3至5歲的孩子只要有接受學前教育與照顧，孩子的發展就可以打破社經地位、貧富差距的落差。

除國外研究，國內亦關注幼兒教育品質與幼兒發展的關聯，臺灣幼兒發展調查資料庫（Kids in Taiwan: National Longitudinal Study of Child Development & Care, KIT）的研究（2021）也指出，幼兒在教保品質較佳的幼兒園內學習，其整體發展有較理想的表現，無論是在認知、語言、社會、情緒及身體動作發展上都有顯著較佳的能力，並且有較少的攻擊行為，研究顯示教保品質在幼兒發展過程中的關鍵意義。

由上述可見，良好的幼兒教育是健全幼兒身心發展、提供家庭支持，以及促進社會公平和穩定的重要關鍵之一；良好的幼兒教育包含優質的教保服務人員、教保活動課程設計、學習環境規劃、班級經營、行政管理等，其中教保服務人員是幼兒教育品質的核心關鍵，因此教保服務人員的培育扮演教保品質至關重要角色。

本文聚焦於教保員培育與評鑑，首先介紹教保員培育與進用，接著說明教保員培育評鑑，之後從評鑑論述教保員培育經營與發展策略。

教保員培育與進用

一、教保員培育法規依據

1.教保服務人員定義：依據幼兒教育及照顧法（以下簡稱幼照法）第3條第5款所定，教保服務人員是指提供教保服務之園長、教師、教保員及助理教保員，各類教保服務人員之培育從其規定。

2.教保員培育依據：教保員培育審認規定始於「幼兒教育幼兒保育相關系所科與輔系及學位學程學分學程認定標準」（2012）、「專科以上學校教保相關系科申請培育教保員審認注意事項」（2013），並於2013年開始執行審認，培育教保員之專科以上學校皆需提出計畫書申請審認，認可後依據計畫書進行招生與培育。上述法規執行後經修訂為現行「國內專科以上學校教保相關系科認可辦法」（2020）、「專科以上學校教保相關系科申請培育教保員審認注意事項」（2024）。

二、教保員資格重要規定

1.國內學歷

(1)學歷規定：專科以上學校幼兒教育、幼兒保育相關系、所、學位學程、科、輔系、學分學程（以下簡稱教保相關系科）學生，依規定修畢教保專業課程至少32學分，且成績及格，經學校發給學分證明，並取得專科以上學校畢業證書者，認定其具教保員資格。

(2)修課規定：包含教育基礎課程至少10學分、教育方法課程至少12學分、教育實踐課程至少10學分。

2.國外學歷：具備國外專科以上學校教保相關系科畢業證書，並取得經教育部發給之修畢教保專業課程證明書。

三、教保員進用

依據幼照法第3條，教保服務機構是指幼兒園、社區互助式、部落互助式、職場互助式提供幼兒教育及照顧服務者；包含公立與私立，其進用方式如下：

1.公立教保服務機構：公立幼兒園招募教保員（屬於契約進用人員）由各直轄市、縣（市）政府依據中央法規統一規範辦理。

2.私立教保服務機構：私立幼兒園則依各園或縣市政府私立教保機構相關規定辦理。

教保員培育系科評鑑

一、教保員培育評鑑緣起與沿革

教育部為維護教保員培育之品質及培育績效，於2018公布「專科以上學校教保相關系科評鑑辦法」，自2019年開始第一週期教保相關系科教保員培育評鑑，受評學校皆接受實地評鑑，並於2024年完成所有教保員培育學校評鑑。第二週期教保相關系科教保員培育評鑑從2024年開始，將於2028年完成。第二週期評鑑分2類，第一類為符合免受教保評鑑學校，可依規定提出免受教保員培育評鑑申請，經認定及認可審議委員會議決通過後，免受第二週期評鑑；第二類為分年評鑑，需依排定時程接受實地評鑑。

二、教保員培育評鑑內容變革

第一週期評鑑包含「培育幼兒園教保員之招生、定位及自我改善」、「教師質量與專業」、「課程安排與實施」、「教學空間與資源」、「學生學習與輔導」五項評鑑指標，項目一至四都含關鍵指標，當關鍵指標未通過，該評鑑項目就未通過；關鍵指標的訂定乃依據教保員培育認可及相關法規訂定（財團法人高等教育評鑑中心基金會，2018）。

第二週期評鑑指標包含「五項檢核指標」、「五項評鑑指標」；檢核指標是將第一週期的關鍵指標整併而成，皆為必須符合法規規定之基本

表一 第一週期、第二週期教保員培育評鑑指標

第一週期		第二週期		
評鑑項目與指標		評鑑項目與指標		檢核指標
評鑑項目	評鑑指標	評鑑項目	評鑑指標	
項目一： 培育幼兒園教保員之招生、定位及自我改善	共2項，其中1項為關鍵指標	項目一： 行政運作及自我改善	共2項	1. 學制、班級數、核定招生數與班級學生數符合報部核定計畫書
項目二： 教師質量與專業	共4項，其中2項為關鍵指標	項目二： 學生學習與支持	共4項	2. 教保專業課程之學分抵免規定與實施符合法規
項目三： 課程安排與實施	共4項，皆為關鍵指標	項目三： 教師質量及課程教學	共4項	3. 教保專業課程教師員額、資格、授課比例符合法規
項目四： 教學空間與資源	共3項，其中1項為關鍵指標	項目四： 學生學習成效	共3項	4. 教保專業課程之開設架構、順序、科目名稱與學分數符合法規
項目五： 學生學習與輔導	共3項，皆非關鍵指標	項目五： 實習及夥伴教保服務機構關係	共2項	5. 教保服務機構實習辦法與機構遴選符合法規

要求，任一檢核指標未通過，則評鑑不通過；評鑑指標則聚焦檢視教保員培育品質與成效，包含「行政運作及自我改善」、「學生學習與支持」、「教師質量及課程教學」、「學生學習成效」、「實習及夥伴教保服務機構關係」（表一）（財團法人高等教育評鑑中心基金會，2024），從這五項評鑑指標可以發現，除行政運作、教師質量及課程外，特別強調以學生為核心的學生學習經驗與成效。

教保員培育經營與發展策略

自102學年度教育部開始審認教保員培育學校開始至今，通過認可的學校總計有52校，但後續有些學校教保系科停招、有些學校停辦，因此截至115學年度計有44校為教育部認可之教保員培育學校，其中14校兼具培育幼兒園教師及教保員、30校純培育教保員。

無論是教育領域、勞動領域，都期待「人才培育」、「職場任用」能緊密結合，達到「培用合一」的目標，教保員培育當然也不例外，期待達到學校培育、職場聘用、畢業生樂意投入的目標。然而，依據周麗端、鍾志從及郭玲惠（2020）調查純教保員培育學校的105至107學年度畢業生流向，從回收學校統計發現（發出33校調查，回收31校），教保系科畢業生進入教保服務機構擔任教保員比率分別為45.98％、45.58％、50.07%，約為半數。另外，周麗端等人（2020）亦調查105至107學年度教保服務機構教保員離職情形，比率分別為36.9%、30.0%、40.8%，流動率相當高，當然流動原因除不從事教保服務工作外，還包含考上教師、轉至其他教保服務機構。該調查也發現，教保系科畢業生不願意進入教保服務機構，或入職後流動之主要原因與專業素養、工作價值、工作壓力、工作時間及薪資福利

等息息相關。

教保員因薪資福利、生師比高而不願投入或投入後離職不在少數；在薪資福利上，教保員雖比教師低，但近年來已見調高；而生師比高帶來的壓力，亦在行政院核定自112年起將3歲至入國民小學前幼兒班級之生師比，由15：1逐步調整為12：1，稍稍減輕。

除上述行政層面的工作條件外，如何提升教保員專業素養、工作價值、降低工作壓力、了解工作生態、保障自身權益，是教保員培育當務之急。以下結合第二週期教保員培育評鑑指標、教保系科畢業生不願意進入教保服務機構或進入又離職原因分析，提出教保員培育發展與經營可努力的方向。

一、嚴格對接法規標準，通過繼續經營門檻

第二週期的五項檢核指標，乃依據相關法規訂定，任何一項未通過，評鑑就判定為未通過；未通過評鑑的學校，將被取消隨班附讀名額。評鑑未通過學校可接受再評鑑，再評鑑結果若仍為未通過，則取消教保員培育名額，影響甚大。

二、校院層級資源支持，落實PDSA管理機制

系科發展除自行爭取經費外，亦需學校的校級、院級經費來支持學術與研究發表、教學與教學發展、學生生涯與身心輔導、國內外校際交流等，以確保教職員工及學生，在學術、研究、生涯發展及心理健康、國際視野等，能獲得充分支持。在學校經費支持下，宜採PDSA循環（Plan-Do-Study-Act）管理辦學品質，並落實自我管考。

三、建置智慧型學習環境，優化學生學習支持

因應科技發展，聯合國教科文組織（UNESCO）提出《給教師的ICT素養架構》（ICT Competency Framework for Teachers），指出教師在對應科技化的教學場景時，應具備三大階段專業素養，包含知識獲取（knowledge acquisition）、知識深化（knowledge deepening）、知識創造（knowledge creation）（2018）；這三階段分別是：使用數位工具來輔助現有的教學與增進效率、運用科技解決真實世界中的複雜問題以強化概念理解、利用科技進行知識創新以培養終身學習與協作產出能力。由上述可見，學校在科技不斷進步的環境中，宜建置及提供資訊設備、數位媒體、網路與人工智慧（AI）、大數據與雲端運算等科技應用的智慧型學習環境（smart learning environment），整合實體與數位資源，將ICT融入教學，提供學生適性化、無縫互動支援的學習支持，確保學習成效與數位素養，將有助於提升教保員教保活動課程設計、親師溝通、行政管理等工作效率與成就感，盼能提升教保員工作價值、減輕教保員工作壓力。

另外，提升教保員的親師生互動之行政知能，是妥善處理「家長（親）」、「教師（師）」及「幼兒（生）」三者互動關係，所需具備的管理策略、溝通機制、危機處理及法律規範等專業能力，是當今不可或缺的幼教職場基礎；具備親師生互動之行政知能，可望降低親師生衝突，減少工作壓力，並依法保障自身權益。

四、支持教師專業成長，且有合理教學負擔

面對知識日新月異的時代，任何專業領域專業人員的持續學習與資訊篩選已成為職場核心競爭力；在幼兒教育領域有許多新興議題，例如大腦科學在幼兒發展的應用、AI科技與數位工具如何融入教學、STEAM教育、融合教育及社會情緒學習（SEL）等，都讓幼兒教育工作者面臨全新的

挑戰與轉型。教保系科授課教師，是幼兒老師的老師，更需要藉由進修、跨領域專業社群、自我增能等，持續專業成長，方能培育符合「國內專科以上學校教保相關系科認可辦法」第5條規定的職前教保員的五項專業素養（教育部，2020），包含「了解教育發展之理念與實務」、「了解並尊重學習者之發展與學習需求」、「規劃適切之課程、教學及多元評量」、「建立正向學習環境並適性輔導」、「認同並實踐專業倫理」。

一般而言，國內的專科以上學校教師評鑑，多包含教學、研究、輔導與服務，工作負擔相當重，因此教師應有合理的教學負擔，方能確保教學品質與創新、維持產學合作與學術研究量能、維持教師身心健康、與互動關係人（stakeholder）互動及溝通，以確保教師授課內容與時俱進，培養學生在科技與社會快速變遷的時代具競爭力。

五、提升學生專業素養，落實學生生涯輔導

教保工作是一項看似簡單，但實質上卻繁雜專業的工作（Labaree, 2000）。過去研究指出新手教師極易在進入教學現場後，才察覺到自己的專業能力不足，導致產生巨大工作壓力（Dicke et al., 2015；Mahmood, 2013）。是以，系科必須適時檢視並證明學生能力能符合職前教育階段專業素養及其指標（教育部，2020），協助學生取得教保服務相關證照，以確保學生畢業後具備教保員專業素養，降低進入教保服務機構才察覺無法勝任，減低工作壓力。

工作價值不僅影響個人的職業興趣、工作偏好，也影響個人最終的職業選擇及職涯規劃（Gilbert et al., 2008；Super, 1970）。社會大眾刻板印象認為幼兒園教保工作內容僅是照護與陪同幼兒遊戲，教保員的專業性長期無法受到社會大眾相對認同，造成教保員職業聲望低落，也造成教保員的工作價值低落，因而降低工作意願，進而轉職至其他工作領域。教保員培育學校可運用各種策略與管道，塑造教保員的專業形象，提高教保員工作價值，將教保服務，從「工作」轉為「使命」，方能樂意以教保工作當做「志業」，而不是為生活必須做的例行公事。

另外，進入教保系科學生皆具修習教保員學分資格，但並非所有入學學生皆有興趣、皆適合成為教保員，因此對沒興趣、不足以勝任教保員的學生，提供生涯探索等生涯輔導措施，是第二週期評鑑期望系科能努力的方向，而不是任由學生修完教保專業學分，進入職場變成不適任教保員。

六、深耕職場夥伴關係，縮短培與用的落差

當學校教育培養的能力不足、對職場的認知不足，將造成與實際職場需求之間存在斷層，變產生培用落差。為縮短培用落差，系科可深耕與教保服務機構的夥伴關係，如夥伴機構提供學生參觀、見習、實習，並提供業師協同教學（若擔任教保專業課程，必須送教育部審認通過）、將教保服務現場的成功經驗、楷模教保員或實際痛點（real-world problems），作為學生的課堂案例。從成功經驗或楷模教保員，激勵學生教保工作價值與使命感；從實際痛點，讓學生在校期間就開始了解與解決「真實世界的問題」，以加強學生對幼兒園現場工作情境的認識。系科也可提供夥伴機構教保服務人員專業成長研習或工作坊，分享國內外幼教發展理念與趨勢，陪伴夥伴機構專業成長，創造雙贏機制。

◎參考文獻

幼兒教育幼兒保育相關系所科與輔系及學位學程學分學程認定標準。（2012年07月26日）教育部修正公布。取自 https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawOldVer.aspx?pcode=H0070045&lnndate=20120726&lser=001

周麗端、鍾志從、郭玲惠（2020）。研議幼兒園現場教保服務人員不足解決方案（教育部國教署委託專案報告）。

財團法人高等教育評鑑中心基金會（2018）。**107年度起專科以上學校教保相關係科幼兒園教保員培育評鑑規劃與實施計畫**。https://proj.moe.edu.tw/tece.heeact/News.aspx?n=3817&sms=13594&_CSN=558

財團法人高等教育評鑑中心基金會（2024）。**113年度起實施第二週期專科以上學校教保相關係科教保員培育評鑑規劃與實施計畫**。https://proj.moe.edu.tw/tece.heeact/News.aspx?n=3817&sms=13594&_CSN=558

教育部（2020）。國內專科以上學校教保相關系科認可辦法（2020年03月06日）修正公布。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCODE=H0070045

專科以上學校教保相關系科申請培育教保員審認注意事項（2013年04月10日）。https://edu.law.moe.gov.tw/LawContentHistory.aspx?hid=1985&id=GL001099

專科以上學校教保相關系科申請培育教保員審認注意事項教育部（2024年09月24日）修正公布。https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001099

專科以上學校教保相關系科評鑑辦法（2018年04月02日）修正公布。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawOldVer.aspx?pcode=H0040041&lnndate=20180402&lser=001

教育智庫辦公室人類發展與家庭學系（2021）。**《家・園》共育-許孩子一個美好未來**。臺灣幼兒發展調查資料庫建置計畫。https://pr.ntnu.edu.tw/archive/file/%E8%A8%98%E8%80%85%E6%9C%83%E7%B0%A1%E5%A0%B1110_3_30%20(short)_%E5%88%97%E5%8D%B0%E7%89%88.pdf

Dicke, T., Elling, J., Schmeck, A., & Leutner, D. (2015) . Reducing reality shock: The effects of classroom management skills training on beginning teachers. *Teaching and Teacher Education, 48*, 1-12. https://doi:10.1016/j.tate.2015.01.013

Gilbert, G. R., Sohi, R. S., McEachern, A. G. (2008) . Measuring work preferences; A multidimensional tool to enhance career self-management. *Career Development International, 13*(1), 56-84.

Heckman, J. J. (2008). Schools, skills and synapses. *Economic Inquiry, 46*(3), 289-324. https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2008.00163.x

Heckman, J. J., Moon, S. H., Pinto, R., Savelyev, P. A., & Yavitz, A. (2010). The rate of return to the HighScope Perry Preschool Program. *Journal of Public Economics, 94*, 114-128. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.11.001

Heckman, J. J., Pinto, R., & Savelyev, P. A. (2013). Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes. *American Economic Review, 103*(6), 2052-2086. https://doi.org/10.1257/aer.103.6.2052

Labaree, D. (2000). On the nature of teaching and teacher education: difficult practices that look easy. *Journal of Teacher Education, 51*(3), 228-233。

Mahmood, S. (2013). "Reality Shock": New early childhood education teachers. *Journal of Early Childhood Teacher Education, 34*(2), 154-170. https://doi:10.1080/10901027.2013.787477

OECD (2026). *Building strong foundations for life results from the 2025 early learning and child well-being study.* https://www.oecd.org/en/publications/2026/05/building-strong-foundations-for-life_94626d20.html

Ofsted (2024). *Early years education too important to be left to chance.* https://www.gov.uk/government/news/early-years-education-too-important-to-be-left-to-chance

Super, D. E.(1970) . *Manual for the work values inventory*. Houghton Mifflin.

UNESCO (2018). *UNESCO ICT competency framework for teachers (Version 3).* United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721