

新進幼教師的挑戰與輔導

陳盈芬

國立台南大學教育與經營管理博士班

一、幼教師¹的高離職率與人力短缺

隨著 2-6 歲幼兒就學率的提升，全台教保服務人員數量從 100 年的 45,004 人增至 111 年的 59,501 人，顯示幼兒園對幼教師的需求持續提升（教育部，2022）。幼教本科生選擇非幼兒園工作比例的增加，導致幼兒園仍無法聘得足夠的幼教師（聯合新聞網，2024）。雖然台灣每年約有 4,200 位教保員畢業生，理論上應可滿足人力需求，但實際投入幼教職場的比例遠低於預期（Yahoo 新聞，2024）。根據 104 職涯的統計，幼兒教育學類畢業生中，僅 11.3% 擔任幼教班老師，其餘多轉向行政、作業員、餐飲或其他行業，顯示即使具備幼教背景，許多畢業生仍選擇離開幼教領域，進一步加劇私立幼兒園的師資短缺問題。

整體而言，幼兒園的幼教師需求增加，然高離職率造成幼教人力短缺影響幼教品質甚鉅，因此如何提升幼兒園的薪資福利與工作環境，並吸引更多年輕人才願意投入幼教工作，是當前亟需解決的課題。

二、幼教師的處境與挑戰

台灣幼教師長期面臨「四高三低」的困境，即高工時、高情緒、高壓力、高風險，以及低薪資、低社會認同、低職涯發展，導致高離職率與人力流失（聯合報，2024）。薪資待遇與工作負荷不成比例，幼教師須負責教學、備課、行政、環境整理與親師溝通，工時長且需額外加班，卻缺乏相應報酬，使許多幼教畢業生選擇轉行。在幼教師的薪資結構上，公立幼兒園教師起薪依學歷區分，專科 38,011 元、學士 40,306 元、碩士 42,602 元，並隨年資提升（教育部，2024）。相較之下，準公共幼兒園教保服務人員最高薪資僅 39,200 元，未滿 3 年者 31,200 元，滿 3 年 34,200 元，滿 6 年 37,200 元，並於 2024 年 8 月再調升 2,000 元（教育部，2024）。然而，截至 2024 年 5 月，台灣公立幼兒園僅占 35.4%，私立與準公共幼兒園占 64.6%（行政院性別平等處，2024），顯示多數幼教師待遇遠低於公幼，削弱專業價值與社會認同。此外，社會普遍忽視幼教師的教育專業，將其視為單純的「照顧孩童」工作，加上沉重的教學、行政與親師溝通負擔，卻缺乏相應報酬與升遷機會，導致師資流失。薪資不均、低社會認同與職場困境已成

¹ 本文中的幼教師泛指在幼兒園工作的教師及教保服務人員。

為幼教師專業發展的障礙。

而近年來，台灣幼兒園不當管教事件頻傳，引起社會高度關注。根據全國教師工會總聯合會（全教總）統計，2020 年全國幼兒園違規總裁罰件數約為 1,733 件。《報導者》（2024）則指出，平均每月有兩所幼兒園的第一線教師，因情緒失控或其他原因，有重大不當管教事件。在高度監督與家長和園方的雙重輿論壓力下，幼教師在行為管理上需極度謹慎，進一步加深職場風險與離職傾向。

三、新進幼教師的輔導策略與機制

筆者在幼教職場多年且擔任園長職位，歷經與現場年輕教師互動中發現，若無適切的支持系統，新進幼教師在適應期內將面臨更大的離職風險，不僅影響園所的穩定運作，更對幼兒教育的品質與師生關係產生負面影響。因此，提出以下因應策略以提升新進幼教師的支持系統，減輕適應壓力，並強化其職場穩定性。

（一）呼應 Z 世代的就職需求

新世代教師的職場需求與價值觀已顯著改變，周祐萱（2024）指出 Z 世代（1997 年後出生）難以接受「慣性加班」，並更強調工作價值與個人成長。此外，2023 年 1111 人力銀行調查指出，九成 Z 世代求職時最重視薪資待遇、公司福利、工作時間與職場氛圍，顯示他們對工作生活平衡的高度關注。而 Z 世代的教師重視彈性工時、個人成長與工作生活平衡，並期望在專業發展上擁有自主權與影響力。他們期望在尊重創意與個人意見的環境中發揮所長，並強調成長機會與技能提升，透過進修與專業發展增強競爭力。此外，他們傾向選擇開放且合作的工作環境，認為團隊支持與正向回饋對適應職場至關重要。以下分述說明。

1. 營造支持性園所氣氛

Z 世代年輕人講求「跟著感覺走」，園所宜塑造開放、互助的工作環境，並在可能範圍內提供彈性工時，使新進幼教師能安心適應並享受教學。可安排管理階層或資深教師定期與新進教師討論，協助其適應工作，同時建立傾聽與正向回饋文化，透過資深教師與行政人員的鼓勵，使新進教師感受到被支持與認同。此外，園所宜創造幼教師間的合作機制，如共同備課與合作教學，減少新進教師的孤立感，提升團隊互動與合作氛圍。

2. 優化園所管理與福利，提升幼教師工作幸福感

引入年輕一代的管理思維，創建休閒空間讓教師適時放鬆，以優化工作流程與環境。此外，提供生日禮金、員工旅遊或藝術治療等福利，營造輕鬆友善的園所文化，提升幼教師的工作幸福感，提高留任意願。幼兒園亦可透過國內外旅遊與幼教參訪與楷模學習來寓教於樂，讓幼教師接觸不同的幼教模式與優良教學實例，除了增進共同出遊與幼教師向心力外，也可增強專業能力與對幼教的認同感。

（二）培養幼教師實務知能

職場壓力與不安定主要來自不能勝任，而新進幼教師雖擁有教學熱忱，但在實際教學現場往往因經驗不足而面臨挑戰，導致教學執行力不從心，甚至因課堂上的混亂與挫折感而逐漸消磨熱情。為確保新進教師能夠順利適應並穩定發展，園所宜提供以下三方面的輔導機制，分述如下：

1. 協助新進教師適應班級經營與親師溝通

園所宜積極協助新進教師適應幼兒行為管理與班級經營，幫助其快速融入教學現場並提升專業信心。可透過師徒制，由資深教師提供常見幼兒行為問題及輔導策略，並進行課堂示範，使新進教師透過觀摩與實踐掌握有效的教學技巧與班級經營方式。此外，透過討論與回饋機制，協助新進教師解決實務挑戰，提升課堂掌控能力與教學成效。同時，隨著家長意識提升及教育現場的不當管教事件增加，園所應指導新進教師建立良好的親師溝通管道，適時主動回報幼兒學習進度，例如透過照片或影片記錄幼兒成長，使家長直觀了解孩子的進步，減少焦慮。並提供實際的親師溝通技巧與應對策略，幫助新進教師有效回應家長疑慮。亦可透過親職講座與親子活動，促進家長對園所理念的認同，強化親師互信關係，使新進教師能建立專業信心，確保幼兒的學習發展與家長的積極參與。

2. 掌握幼教課程與專業應用

教育乃國家之本，幼教師對幼教理論與實務「要知其然，更要知其所以然」，透過專業讀書會與課程研討，深化教師對新課綱的理解，幫助新進幼教師掌握以幼兒為中心的學習模式、探究式教學與遊戲融入課程的核心理念，將理論轉化為實務操作並靈活應用於課程中。此外，新進教師亦可透過觀察與紀錄幼兒學習歷程，了解幼兒的興趣與發展需求，進一步調整教學方法，使課程更具適切性。

（三）提升幼教師自身的專業認同

幼教師自身的專業認同與自主性對教育品質至關重要，然而台灣的幼教師資培育體系往往較忽略幼教師專業自主地位的建立。戴文青（2005）指出，幼教工作者需透過對話與關係建構，提升自我覺醒意識，進而強化專業認同。張純子（2010）亦指出幼教師的專業認同包括專業養成、持續專業更新與反思、專業自我意象、專業具體展現以及專業再確認等面向。因此，園所應提供持續且長遠的在職培訓，幫助新進幼教師透過對話、反思與實踐深化專業認同與教育理念，進而發揮更深遠的教育影響力，促進幼教發展。

（四）提升幼教師的專業地位與職場穩定性

為提升幼教師的專業地位與職場穩定性，應從薪資結構、職涯發展、社會認同與專業價值等面向著手。首先，縮小公立私立薪資差距，使準公共幼兒園教師薪資逐步接近公幼標準，並確保年資與學歷對應薪級調整，減少待遇落差。同時，強化職涯發展，設立資深教師、教學督導等多元晉升管道，並導入績效獎勵與專業津貼，確保薪資與工作負荷匹配，提高教師滿意度。再者，應推動專業認證制度，提升教師資格與專業研習，確保幼教師的專業能力獲得認可。修訂《教師法》及相關法規，明確幼教師的教育專業定位，使其待遇與其他教育階段教師相對等。並透過政府與媒體合作，加強學前教育公共宣導，改變「僅是照顧孩童」的刻板印象，提升社會認同。這些措施將有助於穩定師資，提升專業地位，確保學前教育的永續發展。

四、結語

新進幼教師面臨高離職率、人力短缺的工作環境，以及來自家長與園方的壓力。園所宜理解 Z 世代的職場需求，透過營造友善的工作氛圍，優化福利與彈性工時，並提供國內外旅遊與幼兒園參訪，提升工作幸福感。此外，宜透過實質培訓，提升幼教師在教學、保育與親職溝通方面的理論與實務能力，進而強化其專業認同及幼教師的專業地位與職場穩定性，方能真正回應新進幼教師的挑戰，確保幼兒教育品質，讓幼兒在優質環境中成長。

參考文獻

- 張純子（2010）。*幼兒教師專業認同歷程之研究*（未出版之博士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

- 戴文青（2005）。幼兒教育專業認同的再思考：從對話與自主權談起。《幼兒教育學報》，17(2)，45-60。
- 教育部（2022）。教育統計年報。教育部統計處。
https://stats.moe.gov.tw/files/ebook/Education_Statistics/112/112edu_EXCEL.htm
- 教育部（2024）。準公共幼兒園教保服務人員薪資調整公告。取自
https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=6BD3E42EC154A5AB
- 行政院性別平等處（2024）。台灣幼兒園公私立比例統計。取自
https://www.gender.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=lspXsG7g4PS C10uC4%21jylQ%40%40
- 聯合新聞網（2024）。私幼師資荒 園所：少子化不是最大危機 找不到老師才是。取自
<https://udn.com/news/story/6885/8153959>
- 聯合報（2024）。幼教師慘成 4 高行業 內部人才因監視的環境大奔逃。取自
<https://vip.udn.com/vip/story/122881/8211367>
- Yahoo 新聞（2024）。幼托工作者面臨三高三低 大撒幣無法拯救幼教體系
<https://tw.news.yahoo.com/%E5%B9%BC%E6%89%98%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%80%85%E9%9D%A2%E8%87%A8%E4%B8%89%E9%AB%98%E4%B8%89%E4%BD%8E>
- 報導者（2024）。血汗職場、無效監管、受虐孩童：托育公共化政策下，私幼轉「準公共」的亂象叢生。取自
<https://www.twreporter.org/a/quasi-public-childcare-services-policy-problems>
- 1111 人力銀行（2023）。Z 世代求職觀察：重視薪資、彈性與職場氛圍。遠見雜誌。取自
<https://www.gvm.com.tw/article/115051>
- 周祐萱（2024）。解析 Z 世代職場心聲！「生活與工作平衡」是關鍵。TVBS 新聞網。取自
<https://2024news4.tvbs.com.tw/life/2597608>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.

