

公立幼兒園主任角色與任務探究

李翠華

新北市板橋區實踐國民小學附設幼兒園專任主任
國立臺北教育大學生命教育在職專班研究所研究生

一、前言

公立幼兒園在近年來廣設之後，進用人員也隨之增多，最重要的是需要有一個負責規劃與帶領園內教學與行政等方面有一個前導的領導者，依據教保服務人員條例第四章第 20 條規定公立學校附設幼兒園應設置主任一人，由校長就幼兒園教師或教保員間選擇聘為專任之。在校長就教師與教保員之間的選擇實施上，仍有許多的困難點，對於幼兒園的行政工作有許多的盲點，讓幼兒園行政工作的延續性有盲點。例如在主任任職上有的以一年一任，有的好點是二年一任，再行政的延續上除非園內教師在協調性表現是優質的，否則行政工作在推動上常面臨許多困難。

少數幼兒園是秉持上述條例進行聘用，被付託的工作，班級數少除了教學要兼行政工作，在教學與行政上如何平衡，成為公立幼兒園園主任的課題。接了行政工作大多數教保服務人員都持著一顆戒慎恐懼的心，難免會想有任期制比較好，趕快做完避免節外生枝，因此，行政工作上只要如期完成，也就不管其他在園內的建設，讓幼兒園的規劃，只能在原地踏步，短期看來平安無事，就長期發展的分析，不但行政無法支援教學情境，也無法成就教師的教學精進，這對於公立幼兒園的園務發展實屬下策。

公立幼兒園的主任無論是兼任或是專任，在行政面上與教學面上、親職教育方面都應該要有遠景與規劃，大多數教保服務人員對於行政工作是比較陌生，心裡擔心的層面可能都非我們所能想像的，因此，對於幼兒園兼任專任主任的角色與任務，都應要有明確的規範與制度。

二、公立幼兒園主任的角色與任務

公立幼兒園主任的角色其實要分好幾個層面去探究：

- (一) 行政的規劃管理者：對於整個園的短、中、長期的發展要有一個實務的規劃。環境規劃、教學管理、一般事務的處理流程、安全的處理流程都為範疇。
- (二) 教學的領導者：針對教學的引導與申請相關輔導經費，輔佐園內教師在教學上精進與教學方法前進工作，對幼兒的學習也應有對幼兒年齡的指標。

- (三) 學校宣傳的行銷者：企業要行銷，同樣的學校也需要有企業家的精神，行銷自己學校的優點，吸引家長對本園的課程與教學方式有興趣的行銷策略。
- (四) 行動的檢討者：針對幼兒園內，無論是教學或是教師在管教態度上的合宜規範，把握重點的反省與改進方向，才能讓幼兒園走向更好的發展。
- (五) 危機的處理的模式：面對危機處理，要有一套流程，尋求學校行政體系的協助，不能單打獨鬥，必須要與小學行政端建立量好的互動模式。
- (六) 工作的協調者：公立幼兒園雖然隸屬國小的一部分，處處要與各處室進行協調，不可閉門造車，幼兒園主任聯繫的工作，就顯得異常重要。

向念華（2018）在國小附設幼兒園主任之壓力與困境中說明為何公立幼兒園每年兼任的遴聘中會有阻力，說明幼兒園教師在以上工作的說明，是真的不容易，每個人面對與承受壓力的程度不一樣，必須要化解心理的壓力，才能圓滿主任的角色與任務。

三、公立幼兒園主任之聘任制度

(一) 法規僅有聘請或遴選

教保服務人員條例第四章第 20 條規定公立學校附設幼兒園應設置主任一人，由校長就幼兒園教師或教保員之間聘為專任之。並未敘明任用期限或是要有的規章條例，也就隨各園教師在園內建立另一種規則制度，導致幼兒園的主任行政兼職無章法可循，是該要有個統一的標準。

(二) 幼兒園主任無考試及聘期制度

相較公立幼兒園園長的遴選、任期，在 前述規章的第 20 條中，還有直轄市、縣（市）主管機關訂定。考試制度雖然比較繁複，對於有志從事行政的教保服務人員，總是具有一種賦予神聖使命的責任感，不會有逃避的心態或是推諉卸責的態度。

(三) 制度不明確

制度不明確，影響幼兒園的正常發展，造成園內教保服務人員各自為政，無法達到全園合作，教學模式故步自封，宛如一攤死水。學校環境缺乏整體規劃與

申請經費建設改進，教學環境顯得老舊，影響幼兒在環境學習到對美感教育的境教。尤其是新設校或是偏遠學校或是資深主任退休，後繼無人，造成銜接上的困擾。

四、強化幼兒園主任行政角色與任務的制度規章

教保服務人員人才濟濟，用考試制度取材對於目前而言會緩不濟急，但制度可以從長計畫，由於公立幼兒園班級增加的速度在目前而言是快速，要滿足家長的需求，不是只有數量就可以滿足家長的需求，量的提升是表面的，職的提升是內在的，光鮮亮眼的成績是一時的，真正需要為幼兒園用心付出的人才，才能延續公立幼兒園的金色招牌。

以國小的處室主任，大多是經過甄選、推薦、層層把關，遴選適任行政工作，也能延續或推展教育政策，創新教育方向，讓學校的發展特色呈現。反觀幼教的行政工作也是非常繁複，兼教、總、學、輔導，與國小四個處室的工作依樣繁多，需要有制度的成就，規章的支持，一個完善的制度，幼兒園的行政工作才會有永續經營。

(一) 依幼兒園的規模設置不同的制度

1. 規模在五班以下的（含）公立幼兒園，可以園內遴選的制度，並以三年為限期，其他教保服務人員必須協助與合作的態度，在行政職掌上，每個人都須兼任部分行政工作，不分教保或是教師，都是幼教人，彼此尊重、合作。
2. 規模在五班以上的公立幼兒園，比照園長遴選制度，擇優選擇，設置其任期制，並可於任期期滿，在原單位續任一次。任期屆滿後可以依照遴選制度再填志願，選擇不同區域的幼兒園調動。
3. 實現幼托整合後，幼托一家親，公立幼兒園與公立國小附設幼兒園本質是一樣的。人才互留（流動），在制度上不衝突，也可以增進相互觀摩的機制。對於任職行政工（兼任教保組長、保育組長、總務組長）作多少年可以參加遴選，是鼓勵有志人員的鼓勵制度上的措施。

(二) 行政研習不可流於形式

必須有實質的幼兒園行政實習，時間的長短可能要建立一個基本的時數，利用寒暑假時間進行行政實務工作的研究，增加教保人員對行政更深切的認知，去除心理的壓力與負擔，給予正向積極的面對態度。

（三）校內遴選制度的推手

校長兼任園長對幼兒園主任條件的初步遴選，是推薦參與公開甄選的推手，校長是對主任最了解的人選，必須要有校長支持的推薦函支持遴選制度。

（四）儲訓制度的建立

在陳惠珍（2014）國小附設幼兒園主任編制之立法與落實性析論中有一段屏東縣教育局吳科長的話「附幼的主任要像國小的主任一樣，除了增能以外，必須先建立儲訓增能制度，再來接附幼的主任工作」。值得教育單位正向思考，如果這樣的想法能夠成立，幼兒園行政工作就是以工欲善其事，必先利其器，讓每位幼兒園主任面對行政工作的難易度就游刃有餘。

五、結語

幼教工作必須是永續經營，持有正向的教育發展方向，不應有得過且過的心態，過一天算一天，幼兒的基礎學習過程是很重要的，不能因為我們的一念之差而讓幼兒的學習發展，停滯不前。幼兒園行政的推行，需要有心為幼兒教育盡心，幼教才能一片光明遠景。

參考文獻

- 教育部（2002）。**幼兒園行政組織及員額編制**。教育部，臺北。
- 教育部（2004）。**幼兒園教保專業知能研習實施辦法**。教育部，臺北。
- 陳惠珍（2014）。國小附設幼兒園主任編制之立法與落實性析論。**臺灣教育評論月刊**，3（10），頁 13-17。
- 向念華（2018）。國小附設幼兒園主任之壓力與困境。**臺灣教育評論月刊**，7（6），頁 136-138。
- 教育部（2019）。**幼兒園行政組織及員額編制標準**。教育部，臺北。

