

壹、前言

當教育主管單位將幼兒教育列為重要施政核心，並思考幼托整合、國民基本教育向下延伸 1 年與重視幼教品質等政策內容時，幼兒教育的行政、課程、教學、評鑑與輔導等層面遂成為眾人注目之焦點。幼兒教育不單是從階段或層級角度為之區分的學前時期，更具備協助幼兒開啓個體認知、情意發展與技能學習之關鍵角色，也是啓蒙與發揚幼兒知識學習、建立良好人際互動與發展肢體技能動作之參照基礎。為了確保幼兒教育能符應政府施政方針與滿足家長需求，凝聚幼兒園組織文化氣氛，形塑優質的幼兒學習園地以吸引幼教人員更多的教育奉獻和投入，引導幼兒教保機構能迎上前端幼教場域之多元發展趨勢，則不容忽視卓越的幼教行政領導與管理之中介角色 (Hard & O’Gorman, 2007)。園長、主任與教師等幼教人員在行政業務、教學活動、課程安排及專業進修等層面所表現之行政領導實務，其外顯模式與品質不只影響幼兒園本身的生存風格及理念展現，亦能藉由幼兒學前發展和學習指標及學習準備度之自我定位，成為吸引家長與幼兒就讀的誘因及比較基準 (Scott-Little, Kagan, & Frelow, 2006)。

就臺灣幼教場域的行政領導面向觀之，幼兒園規模大多屬於小型或微型機構，園所（意指公私立幼稚園與托兒所）行政領導的權力核心多以園長為主。園長成為幼兒教育品質的把關者，除了影響教師專業素養的發展，亦透過行政領導來形塑幼兒園整體團隊士氣與氣氛（許玉齡，2001）。園長在行政與教學領導的角色定位，在於提升教學品質與實現教育理念（歐姿秀，2002；簡楚瑛，2001）；園長不只扮演教學和行政監督及示範的角色，更重要的是提供與協助教師接受幼教專業發展之機會，藉以實踐優質教學來提升幼兒學習成效（簡楚瑛，2004；蘇慧貞、簡楚瑛，2004）。事實上，幼兒園行政領導的上下階層關係並不只有園長與教師之區分，亦涵蓋園所與主任、主任與教師或其他處於此行政權力層級體系中的多元角色定位。當我們基於園所微型場域來探究行政領導職務的園長與教師之二分角色扮演時，也應從行政領導層面的主管與部屬或主管與教師之職務區分予以留意，才能深入透析幼教場域中的行政領導定位和連結脈絡。

此外，當前臺灣幼教環境呈現出女性幼教人員明顯多於男性之性別現實，園長與行政主管亦多由女性擔任。此現象之實存當然與本地傳統文化及職場現況有關，但行政領導實務是否因為性別因素而呈現出差異化的行政領導模式，則有待深思。隨著時代演變以及對於性別平等議題之重視，女性主管的領導作為與模式不再如同過往用性別偏見或刻板印象等角度來與男性主管領導風格進行優劣評比 (Duehr & Bono, 2006)，我們必須思考整體文化環境因素對於園所主管角色扮演與領導風格之影響 (李文正，2004；李淑惠，2005)，並聚焦在不同性別特質的行政領導風格於幼教場域中彰顯之意涵，以解析女性主管在園所行政領導實務與社會

性別偏見或歧視的差異化對待之現象。

以性別議題為主要關懷的行政領導研究，均受到國內外許多學者與實務工作者的重視，但在幼教場域中的相關探究則較少。研究者運用性別論述對於幼教場域與行政作為的分析視野來思考此議題，凸顯女性主管在幼教場域中的行政領導參與和實務扮演角色，重新思考在以女性為主要組成的幼教人員世界中，女性主管在幼教行政領導論述內容和意涵之展現及建構，進而在超越性別邊界、去性別化、凸顯女性經驗的重要性之外，融入性別平等思考以描繪具體可行的幼教行政領導革新圖像。本研究運用問卷調查來蒐集幼教人員對於女性主管行政領導認知的想法，運用結構方程模式的統計分析技術來探討問卷因素結構之測量模式以及研究假設的路徑關係，藉以發現幼教人員對於女性主管在幼教行政領導作為氛圍中的社會性別結構因素與女性領導角色實踐之關係；並針對傳統社會結構因素影響女性主管作為及其在幼教主管職務地位上的弱勢現象，以及女性主管具有的人格特質、領導作為上的積極程度與領導作為等態度進行探討，這是國內目前較少研究的領域。研究者透過研究資料的彙整、分析與探究之成果，可以充實幼教人員在性別行政領導實務的整體論述，提供相關單位規劃未來幼教行政領導專業實踐或政策革新之參照。

貳、文獻探討

國內目前對於幼兒園領導方面的相關研究，主要聚焦在教育行政領導理論的引進與探討領導者之園所經營管理策略及實務，並針對園長領導行為如何提升幼教品質的實際作為進行相關因素結構之觀察與調查分析（李新民、陳蜜桃，2007；張弘勳、蔡淑苓，2005；許玉齡，2004a，2004b；蘇秀枝，2006）。此類研究提供幼教人員行政領導風格的事實性描述，但若連結幼教場域的女性化事實之現況，可否不考慮性別因素或逕以性別中立的角度來建構幼教行政領導論述，則有待商榷。

長久以來，教育專業並未公平也未合理地對待女性，主流教育政策問題定義與相關研究的思考點定位大多以男性為主，忽略女性思考的價值或邊緣化女性獨有的關懷特質，失去多元解決教育問題的策略設計和實施機會。傳統社會文化因素與性別權力運作影響教育工作者的職位晉升過程（游美惠、柯伯昇，2008），以削弱女性聲音或未能重視女性特殊行政領導經驗之性別建構來逕行處理（潘慧玲、梁文蓁、陳宜宣，2000）；女性主管雖可以不同於男性權威領導的柔性領導優勢來引領行政團隊，但其領導風格與實務則會受到家長式性別論述而被低估其價值（林姿葶、鄭伯壘，2007；張德銳、賴佳敏，2003），影響其在家庭結構、工作職場與社會環境中的主體意識、支持系統，以及凸顯女性特有的性別領導風格之實踐（呂晶晶，2008）。