

113 學年度第二學期 台南應用科技大學 師資培育中心

教師資格考試 模擬試題

類科：幼兒園

科目：教育理念與實務

第壹部分、選擇題答案

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C	A	D	C	C	D	C	A	D	C
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
B	C	A	C	C	B	C	B	C	D
21	22	23	24	25					
C	D	B	C	C					

113 學年度第二學期 台南應用科技大學 師資培育中心  
教師資格考試 模擬試題

類科：幼兒園

科目：教育理念與實務

第貳部分、非選擇題答案

1. 試說明後現代主義 (Postmodernism) 所主張的兩項教育目的，及三項對於課程內容或教學方法的啟示。(10分)

建議答案

(1) 兩項後現代主義的教育目的

1. 去中心化與多元觀點

- 後現代主義認為教育不應該只有一種主流觀點，而應該鼓勵多元文化、社會背景和知識系統的平等發展。
- 強調不同族群、性別、階級的觀點皆應被納入教育體系中。

2. 質疑知識的絕對性

- 傳統教育多建立在「知識是客觀且普遍正確」的假設上，但後現代主義認為知識是由社會、文化、歷史脈絡所建構的。
- 教育應鼓勵學生批判思考，質疑權威，而非單向接受既定知識。

(2) 三項對課程內容或教學方法的啟示

1. 開放性課程設計

- 教學應允許不同視角，而非只有標準化的答案。

2. 去中心化的教學模式

- 採取對話式與合作學習，讓學生能自由發表不同意見，培養獨立思考能力。

3. 批判性思考的培養

- 強調學生能夠挑戰既有的知識框架，例如讓學生討論：「誰決定課本的內容？」、「知識是否可能存在偏見？」。
- 教師的角色是引導學生質疑，而非單純傳授既定事實。

2. 教師在教育現場對學生使用「善意的謊言」是否合乎道德？請分別以義務論 (deontology) 和效益論 (utilitarianism) 的核心主張論述之。(10分)

建議答案

(1) 義務論 (Deontology) 的觀點

a. 道德原則：誠實是一種道德義務

根據康德 (Immanuel Kant) 的義務論，道德的決定應基於是否符合普遍道德法則，而非行為的後果。

例如，說謊即使是出於好意，仍然違反了誠實這一普遍道德規範，因此是不道德的。

b. 尊重個人自主權

義務論強調，每個人都應該被視為目的，而非達成某種結果的手段。

如果教師對學生說善意的謊言，可能剝奪了學生做出自主選擇的機會，這與義務論的道德原則相違背。

(2) 效益論 (Utilitarianism) 的觀點

a. 道德標準：最大化幸福與最小化痛苦

效益論 (如邊沁 (Jeremy Bentham) 和密爾 (John Stuart Mill) 提出的) 認為道德行為應該帶來最大的幸福，而非單純遵守某種規則。

b. 判斷標準：是否帶來正面影響

如果「善意的謊言」能讓學生減少焦慮、提升學習動機，那麼從效益論角度來看，它就是道德的。

3. 請分別簡述現行法規中，體罰與不當管教的定義。(10分)

建議答案

(1) 體罰的定義

根據教師法施行細則第8條，體罰是指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或責令第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。

(2) 不當管教的定義

根據《教保服務人員輔導與管教幼兒注意事項》第2條，不當管教是指：指教保服務人員對幼兒採取之管教措施，違反輔導管教相關法令之規定，而對幼兒身心之健全發展造成侵害者。

## 第參部分、綜合題答案

### (1) 賀滋勃格 (F. Herzberg) 雙因子激勵保健理論的意涵

賀滋勃格 (Frederick Herzberg) 的\*\*雙因子理論 (Two-Factor Theory)\*\*將工作滿意度的來源區分為兩類：

#### 1. 激勵因素 (Motivators)

- 這些因素與工作本身的內容有關，能夠提升員工的滿意度與動機，使員工更投入工作。
- 例如：成就感、工作本身的挑戰性、責任感、專業成長機會、認可與讚賞等。
- 如果缺乏激勵因素，員工可能感到缺乏成就感，但不一定會不滿意；但如果這些因素充足，則可提高工作滿意度與積極性。

#### 2. 保健因素 (Hygiene Factors)

- 這些因素與工作環境有關，主要影響員工的不滿意程度。
- 例如：薪資、工作條件、人際關係、公司政策、工作負擔、職場安全等。
- 如果這些因素不足，員工容易產生不滿；但即使這些因素完善，也不會特別提高工作滿意度，而只是避免不滿意。

### (2) 對話內容與雙因子理論的對應

邱園長在對話中提出的兩項做法，分別對應到**激勵因素與保健因素**，並可能提升小玲老師兼任行政工作的意願：

#### 1. 激勵因素：提供行政培訓與發展機會

- **對應理論**：此做法對應「激勵因素」，因為它提升了員工的職涯發展機會與成就感。
- **影響**：當小玲老師看到未來可能的職業發展，例如晉升至更高職位，且能獲得專業成長，這可能會提高她對行政工作的興趣與認同，進而提升她的**內在動機**與滿意度。

#### 2. 保健因素：減少行政負擔 (提供助理或減少教學時數)

- **對應理論**：此做法對應「保健因素」，因為它改善了工作條件與負擔，減少可能引發的不滿意感。

- **影響：**如果行政工作過於繁重，會導致壓力增加，使員工對兼任行政感到抗拒。透過減少工作負擔（如提供行政助理或減少教學時數），可以降低壓力，減少對行政工作的負面感受，進而降低抵觸情緒。