

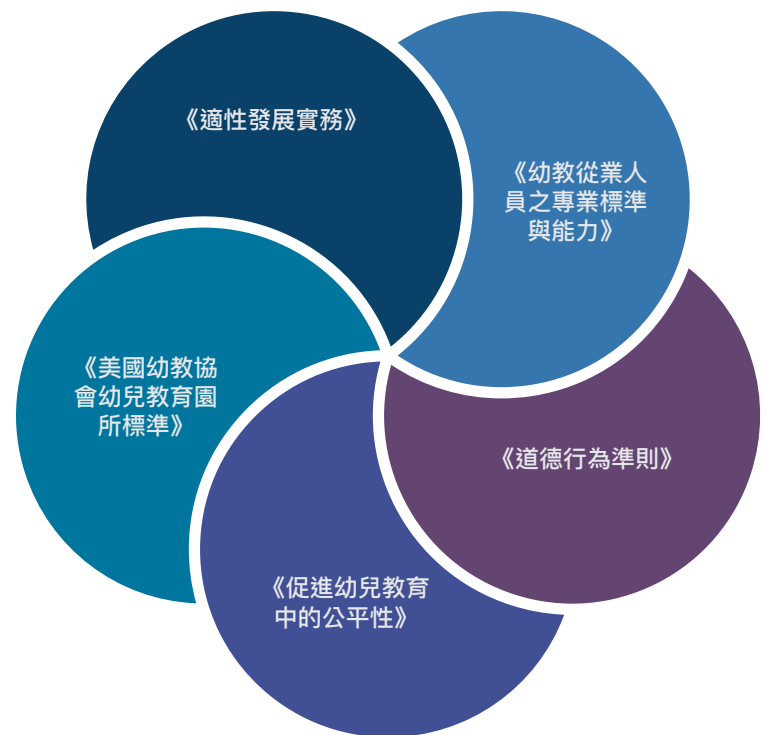
# 美國幼教協會幼教從業人員道德準則

## 五個基礎立場聲明的關係

本立場聲明為美國幼教協會(NAEYC)與幼教領域成員所共同合作開發的五份基礎文件之一。它闡明了專業的道德準則，並補充和支持其他四份基礎文件，這些文件包括：(1) 定義適性發展實務 (DAP)；(2) 建立幼教從業人員之專業標準和能力；(3) 概述幼教園所標準；以及(4) 確立幼教從業人員推動公平的專業義務。這些基礎立場聲明是基於並回應美國幼教協會的核心價值，這些價值觀強調多樣性和包容性的重要，並尊重每個人的尊嚴和價值。

本聲明中所描述的幼教從業人員的倫理責任與這些價值觀及《專業標準與能力》一致，旨在闡明那些專業實踐能有效促進幼兒發展、學習和福祉。這些責任基於《促進幼兒教育中的公平》及《適性發展實務 (DAP)》聲明中的立場，該聲明明確指出「所有孩子都有權享有公平的學習機會」，這些機會應「完全支持他們在各發展領域及其內涵中的最佳成長和學習」，並「幫助他們投入學習和成為社會有價值成員的最大潛力」。此外，本聲明中的倫理責任不但相符且強化了與《適性發展實務》及《幼教園所標準》立場聲明中所描述有關教育從業人員的決策。

《美國國家幼兒教育協會基礎立場文件》



公眾對草案提出意見之注意事項：詳細、具體的回覆最有幫助。然而，鑑於這是一份草案文件，請盡量忽略編輯或技術上的錯誤；在公眾評論期之後，美國幼教協會相關人員將在最後草案公佈之前完成所有的編輯工作。

# 道德準則的結構

本文件概述了目標與立場，以及奠定幼教從業人員與 (1) 幼兒、(2) 家庭，(3) 同事和雇主，及 (4) 社區和社會建立專業關係的核心價值。這些已整合至道德準則中的核心價值，構成了幼教從業人員個人對於幼教專業承諾的基礎。此文件隨後提出了針對幼教育從業人員在與幼兒、家庭及其他人員合作時，在這四個領域中的倫理責任的架構。

## 目的與觀眾

《幼兒教育工作者道德準則》呈現了所有幼教從業人員應遵守的基本專業倫理責任。其涵括的承諾聲明為從事幼教工作人員提供了一項機會，使其能夠確認並接受身為幼教從業人員的他們對幼兒、家庭及其他教育工作者所抱持的獨特價值觀與道德義務。

幼教從業人員每天皆面臨道德和倫理層面的決策，他們經常必須在缺乏支持和所需資源的情況下做出這些決策；在可能削弱、與個人信念、健康和福祉相衝突或危及的情況下做出決定；甚至在那些本身系統、結構和財務機制不公平、不公正、不道德或不合乎倫理的情況下進行決策。

改變是必要的。幼兒獲得公平學習機會，取決於來自幼教從業人員的公平與合乎倫理的對待，而社會對幼教從業人員也有應履行的道德與倫理義務。與所有人一樣，幼教從業人員也擁有、且應認識到他們面對自己及自身福祉所需承擔的倫理和道德義務。

然而，認定他人對幼教從業人員承擔的道德義務，以及幼教從業人員對自己承擔的義務等相關內容已超出了本立場聲明的範圍和目的。本立場聲明著重具體闡述幼教從業人員對其他人，即幼兒、家庭、同事、社區和社會所承擔的道德義務。

這一架構進一步擴展，額外針對幼教園所管理行政人員和負責專業培訓課程人員的倫理責任作出了說明。這些內容在先前的補充文件中已加以說明。

每個章節的道德準則包括簡介，接著是一系列的倫理責任，首先概述了實務上的積極要求，接著是列舉許可範圍內的做法，最後是說明哪些做法必須加以禁止。隨後包含術語表，並附上附錄，包含有關於道德準則的研究、哲學和理論基礎，以及歷史背景、資料來源和致謝辭。

### 社會對幼教從業人員所負之道德義務

家庭、雇主、高等教育機構、政策制定者及社會大眾對幼教從業人員的倫理和道德義務是一分責任，這份責任需要確保幼教從業人員在任何狀況或情境下，都能夠成為多元、公平、有效，且受到認可的職業的一分子，而此職業是充分準備、受到支持，且對其複雜並具有價值的工作內容有相對的報償。

根據達成共識的「幼教從業人員統一架構」中對幼兒教育專業的定義，本準則針對在任何工作環境中從事教育從出生到 8 歲幼兒的幼教從業人員、園所行政管理階層，以及提供師資訓練與支援之人士制定道德與專業責任；特別是著重幼教從業人員擁有一定程度的自主權和控制權的實務要素。

所有執業者都可參考此處概述的道德、專業責任，以協助指導行為和解決道德難題，包括那些需要執業者結合準則的指導和他們的專業判斷的難題。

選擇獨立承諾遵守本準則的個人，以及選擇透過接受本準則的承諾聲明來支持對本準則的認知和共同遵守的園所，都有助於幼教界對其自身專業性的認可。

## 未來的起點

本《道德準則》在各方面都是一個起點。另外已開發和即將開發的資源，包括當幼教從業人員面臨符合道德行動的選項並非顯而易見時，也就是當一個重要的價值與另一個價值相衝突時所提供給他們的支援。此外，在未來，取得執照的幼教從業人員，如幼教從業人員統一架構所述，就如所有其他領域獲得專業執照的成員一樣，必須遵守道德準則。

草稿修訂

# 立場

幼教從業人員應秉持基本的專業與道德責任，以確保每一位從出生到 8 歲的幼兒，不論是在托育中心、家庭或幼兒園，都能享有公平的學習機會。《幼兒教育工作者道德準則》與幼教從業人員《專業標準與能力》闡明了這些道德責任，並以此支持幼教從業人員在日常工作中的合乎道德之行為。

## 核心價值

以下的核心價值植基於過去歷史、反映當前，以及對於未來的回應。它們定調幼教從業人員的專業關係，並與道德責任歸納於同一個架構內，使從業人員知道哪一種價值觀最密切支持哪一種責任。

第一組價值觀適用於所有的專業關係：

- › 尊重並支持每個個人的尊嚴、價值和獨特性
- › 尊重並支持個人之間的多樣性，以及個人群體內部和群體之間在背景和生活經驗方面的多樣性
- › 識別所有個人—幼兒和成人—都能在基於信任和尊重的關係中茁壯成長

具體而言，在與幼兒的專業關係方面，幼教從業人員的核心價值包括：

- › 感激童年是人類生命週期中獨特且寶貴的一部分
- › 將專業實踐建立在如何理解和支援幼兒發展與學習的最新、最準確的知識之上
- › 識別到在家庭、文化、社區和社會的背景下，幼兒才能得到最好的理解和支持

特別是在與家庭的專業關係方面，幼教從業人員的核心價值包括：

- › 感激、重視和支持與幼兒之間的關係
- › 尊重和支持家庭的養育任務
- › 在社區與社會中擁護幼兒、其家庭以及和其教師
- › 具體來說，在同事與其他從業人員之間的專業關係方面，幼教從業人員應該
- › 對想法抱持開放態度，並願意學習
- › 識別到維護和貢獻於一個具人性化、支持性以及充實的工作環境的重要性
- › 致力於自我和員工的持續專業學習和成長
- › 汲取相關領域的研究和知識，包括成人發展和學習

有關範圍更寬廣的社區和社會背景下的專業關係，幼教從業人員的核心價值觀包括：

- › 尊重在所有環境中工作的有知識、有能力和多元的幼教和托育從業人員工作團隊所扮演的關鍵角色

# 承諾聲明

---

本承諾聲明代表我個人確認我願意接受幼教從業人員特有的核心價值和道德責任。

此承諾包括恪守在每一版道德準則中優先於所有其他準則的原則：最重要的是，我們不得傷害幼兒。這代表我們不得參與情感傷害、身體傷害、不尊重、有辱人格、危險、剝削或恐嚇幼幼兒之行為。此外，我們承認，雖然我們有許多道德上的責任和關係，但我們所照顧的幼兒的安全和福祉是我們的首要責任，高於我們對所有其他服務對象的義務。

本人在服務幼兒、家庭和/或其他從業人員的職責範圍內，以個人身份簽署本聲明，以表明本人的專業承諾，即進一步貫徹本《幼教從業人員道德準則》所反映之幼教從業人員的核心價值和道德責任，並與《專業標準與能力》保持一致。

書寫姓名：

---

簽名：

---

服務園所名稱：

---

地點：

---

日期：

---

# 與幼兒、家庭和其他從業人員共事的幼教從業人員的道德責任

## 1. 對幼兒的道德責任

我們的首要責任是在不同的環境中（包括托育中心、家庭或幼兒園）提供每位幼兒安全、健康、培育和回應個別需求的教育和照護。我們致力於支持每位幼兒的發展；培養愉悅的學習；尊重個別差異；並幫助幼兒學會在社區中遊戲、生活和工作。我們也致力於促進幼兒的自我意識、自我價值、身心健康、技能和韌性。

我們應該：

### 1.1—不傷害幼兒

1.2—以正面的情緒、社會、文化和學習環境中照顧和教育幼兒，而此環境應符合幼兒適性發展，能刺激他們的認知，並能肯定、支持、重視和促進每位幼兒各方面的認同與能力。

### 1.3—通過以下方式支持幼兒的福祉：

- 鼓勵在幼兒、家庭、幼教從業人員，以及社區之間建立強大的聯繫和信任關係。
- 認識幼兒作為獨特的個體、以及身為家庭和社區的成員，為幼教園所所帶來的多元資產。
- 與家庭和社區合作，透過服務之園所與家庭之間的文化一致性、連結和穩定性來促進這些資產。

1.4—瞭解並持續、公平且無偏見地應用所有我們對幼兒之義務相關的園所政策。

1.5—使用適當的、盡可能有效、無偏見和可靠的評估系統，包括多種資訊來源，以了解和評估幼兒的學習、發展和園所經驗。

1.6—以保密方式處理幼兒評估資訊，並僅在有合法需要時才分享此資訊。

1.7—熟悉虐待和忽視幼兒的風險因素和跡象，包括身體虐待、性虐待、言語虐待和情緒虐待，以及身體、情緒、教育和醫療方面的忽視。

- 明瞭疑似虐待和疏忽幼兒的通報可能會受到偏見和成見的不公正影響，而這些偏見和成見對資源不足的社區、有色人種社區和有特殊需求的個人的影響尤為嚴重。
- 當我們合理懷疑幼兒受到虐待或嚴重照顧疏失時，請遵循保護幼兒免受虐待和疏忽照顧的州法和社區程序（包括報告、通知、連結相關資源、社區支援，以及後續追蹤）。
- 當其他人懷疑幼兒受到虐待或疏忽照顧時，協助採取適當的行動或通知家長和/或其他可以採取行動的人。

1.8—致力於防止、限制和消弭在早教環境中對幼兒施予停學和開除之處分。

- 致力於和每位幼兒建立個別的關係；在教學策略、學習環境和課程方面做出個別化的調整和轉銜計劃；並與家庭協商，使每幼兒都能從園所中受益。
- 在盡全力之後，若目前的安排仍不能滿足幼兒的需求，或者該安排嚴重危害其他幼兒從園所中受益，幼教從業人員需與幼兒的家庭和適當的專家合作，以決定所需的額外服務和/或最有可能確保幼兒成功的安置選項（本原則的某些方面可能不適用於有合法授權為特定幼兒提供服務的園所）。

1.9—只有在有目的性、負責任、和適性發展的實踐框架內，尤其是為了支援為個別幼兒所設定的學習目標、加強家庭關係，以及為有特殊需求的幼兒提供公平的使用機會時，才使用和整合科技、互動媒體和人工智慧。

1.10—邀請所有具備相關知識的人員（包括家庭成員和其他從業人員）參與有關幼兒的決策，盡一切努力使用家庭偏好使用的語言，同時確保敏感資訊的保密性。

1.11—不參與對幼兒造成情緒傷害、身體傷害、不尊重、有辱人格、危險、剝削或恐嚇之行為。

1.12—不以單一評估（如測驗成績或單一觀察）為基礎來做出高風險的決策，例如是否入學、繼續留在該校，或指派特殊教育服務等相關的決策。

1.13—不允許或參與可能妨礙幼兒教育、發展或福祉的研究。

1.14—不參與任何因幼兒能力和身分而拒絕提供福利、給予特別優惠，或將他們排除在某園所或活動之外等歧視幼兒的做法（本原則的某些方面可能不適用於有合法授權為特定幼兒提供服務的園所）。

### 營造一個歡迎和包容的幼兒教育社區

整個道德準則中有關非歧視和包容性原則是為能一致地適用於幼兒、家庭和幼教從業人員所設計的，除了原本旨在服務特定年齡組別幼兒的園所之外，以及理解不歧視原則的某些方面不適用於有合法授權向特定人群提供服務的園所外，幼教從業人員有道德責任不參與歧視幼兒、家庭或其他從業人員的行為。幼教從業人員有道德責任不參與基於種族、國籍、年齡、移民身份、偏好的家庭語言、醫療狀況、殘障、婚姻狀況、家庭結構、家庭成員 / 照顧者的性取向、性別、性別認同、性別表現、或宗教信仰、信仰取向、或其家庭的其他隸屬關係而產生的歧視幼兒、家庭或其他幼教從業人員的行為。

## 2. 對家庭的道德責任

家庭是幼兒發展的基礎。由於家庭和幼教從業人員通常都對幼兒的福祉有共同的興趣，因此幼教從業人員應認知到自己的首要責任是與每個幼兒的家庭、成員和社區溝通、合作和協作，以促進幼兒的發展和福祉。

我們應該：

**2.1**—與家庭建立夥伴關係，以確保每個家庭都能參與影響其孩子的重大決策，而且家庭的意見對園所和政策的規劃和實施有所貢獻。

**2.2**—努力為所有家庭創造一個互相尊重的環境，並與所有家庭建立工作關係。

**2.3**—當園所沒有充分的內部資源時，盡一切努力使用雙向溝通方式，以家庭偏好的語言與他們進行有效溝通，徵求外部資源進行翻譯和傳譯，其中包括負責任地使用人工智能和互動技術。

**2.4**—連貫、公平，且不帶偏見地應用所有與家庭相關之職業義務的政策。

**2.5**—向家庭提供完整、誠實和無偏見的資訊，包括園所的入學方式、理念、政策、課程、評估系統、文化習慣和人員資格。

**2.6**—積極回應家庭的要求，只要這些要求符合園所的理念、良好實踐標準和園所的資源。

**2.7**—公平、準確地解釋和溝通評估的資訊與結果，並傳達幼兒的優點和告知評估工具的限制。保證家庭可取得評估結果。

**2.8**—向家庭解釋將如何使用其子女的資料、維持機密，並尊重家庭的隱私，除非幼兒福利受到威脅時，在此情況下，允許與有法律責任為幼兒利益進行干預的機構、組織和/或個人分享機密資訊。

**2.9**—確保家長和法定監護人有權查閱其子女的記錄和進入教室或參加園所活動，除非法院命令或其他法律限制禁止。

**2.10**—告知家人與幼兒有關之傷害和事故、可能導致感染的傳染病接觸等風險，以及可能導致情緒緊張之事件。

**2.11**—致力熟悉社區資源與支援服務；在需要時適當轉介家庭；並進行追蹤以確保已適當地提供且傳達所需之服務。

**2.12**—在家庭成員和（或）從業人員發生衝突時主動介入參與，幫助牽涉的各方表達他們的特定需求與觀點，以做出明智的決定，並支持家庭成員也以同樣方式面對處理。

Page 8

**2.13**—在未充分告知父母或法定監護人、並讓他們有機會表達是否同意且不因此受罰的情況下，不得讓幼兒參與研究計畫。

**2.14**—不利用我們與家庭的關係謀取私惠或個人利益，或幼兒家庭成員建立可能影響我們判斷力或對幼兒造成負面影響的關係。

**2.15**—不履行家庭所提出的請求，尤其當該請求在根據專業知識、知識和判斷後，認定會將幼兒置身於造成身體或情感傷害的環境中。在此情況下，我們應與該家庭溝通不履行其請求的原因，並努力尋求其他解決方案。

## 3. 對同事和雇主的道德責任

一個關懷、相互合作的工作場所尊重人類的尊嚴、提升專業滿足感，並支持和維持正面的關係。基於我們的核心價值，我們對同事（包括員工和義工）和僱主的主要責任，是建立並維持一個包容的環境和相互尊重的關係，以支持有意義的工作內涵以及每個成員的身心健康。

### A—對同事的責任

我們應該：

**3A.1**—承認並尊重同事的觀點、長處和對園所的貢獻。

**3A.2**—尊重與工作表現有關的私密性，並尊重與個人和人事問題有關的隱私。

**3A.3**—在表達關於個人特質或專業行為的意見時，謹慎地認清並處理個人偏見。

**3A.4**—以尊重個人尊嚴和多元性的方式，表達對同事行為、能力、公平性、道德或正確性的相關疑慮。

a. 只要幼兒的福祉未受到威脅，我們應嘗試以同事間的保密方式解決問題。

b. 如果幼兒正處於風險中，或在請該同事注意後情況仍未改善，我們應透過官方管道和/或向適當的主管機關報告該同事的不道德或不稱職行為。

**3A.5**—不參與歧視同事的行為。

**3A.6**—不參與貶低同事聲譽，或損害他們與幼兒及其家庭合作的效能。

### B—對雇主的責任

我們應該：

**3B.1**—遵守所有園所的政策。當我們不同意園所政策時，我們應嘗試透過建設性的行動來改變。

**3B.2**—當我們對影響園所內教育和照護品質的情況或條件有顧慮時，通知園所的管理階層，或在必要時通知其他適當的主管當局。

**3B.3**—只有在組織授權的情況下，才能代表該組織發言或行事；並注意確認我們何時是代表組織發言，何時是表達個人判斷。

**3B.4**—熟悉保護園所內幼兒健康和安全的法律和法規，並保持警惕，確保遵守這些法律和法規。

## 針對項目管理者的道德責任

**3B.5**—不參與違反旨在保護我們園所內幼兒健康和安全的法律和法規的行為，如果發現此類違法行為，我們應根據本準則採取適當的行動。

### 4. 對社區和社會的道德責任

幼教園所是在由家庭組成的所屬社區，以及其他關懷幼兒福祉的機構所組成的背景下運作的。我們對社區的責任是提供能滿足家庭多元需求的園所，與共同為幼兒負責的其他組織與專業合作，協助家庭取得這些機構和相關專業人員的協助，並協助社區發展和資源分配有需要但目前尚未提供的幼教園所。

身為個人，我們知道我們有責任為幼兒提供最佳的教育和照護方案，並秉持誠實和正直的態度行事。

由於我們在幼兒早期發展和教育方面的專業知識，也由於社會大眾對幼兒福利和保護共同肩負責任，我們了解在幼教園所和更大範圍的社區中為幼兒爭取權益的集體義務，並為幼兒與其家庭發聲。

我們應

**4.1**—就我們所提供服務的性質和範圍進行公開且真實的溝通，並客觀且準確地向服務對象、公眾及相關監督機構報告我們園所實踐所依據的知識。

**4.2**—根據我們的專業觀點、相關經驗、幼兒發展知識和實務標準，對問題、實務、產品或園所課程提供有根據的意見。

**4.3**—確保我們所進行的任何研究，其結果都能在未來適當地反映出對多元人群所產生的可能影響。

**4.4**—在推薦商業產品或服務時尤其要謹慎。

**4.5**—了解造成幼兒不公平和不道德結果的制度、政策和做法，並努力改變這些制度、政策和做法。

**4.6**—雇用或推薦其能力、資格和品格適合該職位的人。

**4.7**—逐案決定是否向相關當局或公眾報告問題並披露園所之身份。這些決定應基於對證據的公正評估，而該評估得出結論，認為執行旨在保護幼兒健康與安全，或確保幼兒福祉的政策或提供服務的項目或園所，正要求員工違反本準則或未能履行其義務。如果公正的評估認定無需公開報告，此決定不應置幼兒於風險之中。

**4.7**—不誤導家庭或公眾而提供我們沒有能力、資格或資源的服務。

幼教園所行政管理員，包括那些在家庭托育環境中經營、擁有或為其工作的管理者，肩負著多元的教學和運營責任。在管理和引導項目過程中，機構管理者面臨獨特的責任和道德挑戰，並在園所內外擔任領導角色。行政管理員可能負責提供教學領導、園所管理運營，並在社區中代表該領域。

作為管理者和領導者，他們應與各種利益相關者建立並維持關係；與家庭、員工、管理委員會及其他人分享其專業知識和專長；對他們服務的家庭和幼兒表現出同理心；並尊重教職員、其他員工和家庭的技能、知識和專業能力。

提供幼教和照護的園所在不同的公私營機構之下運作，具有多樣的治理結構、資金來源、使命以及不同層次的監管和問責機制。管理者應靈活應對這些不同的結構，同時通過執照獲取、參與質量評估系統與認證，以確保園所的穩定性和聲譽；招募、選擇、指導並監督員工；維護一個安全且能促進幼兒和幼教從業人員茁壯成長的設施或家庭環境；並遵循健全的財務管理。

管理者承擔執行園所使命的主要責任，並制定和實施支持該使命的園所政策和程序。他們還承諾持續進行自身的專業發展，並支持園所內員工的持續教育。管理者也可能支持幼教從業人員與員工成為全體幼兒爭取權益，並通過自身的倡導行動，幫助幼兒和家庭獲得公平的機會接觸高質量、包容的幼教環境。

鑑於管理者的責任屬性和複雜性，他們經常面臨額外的道德挑戰，特別是在入學政策、與員工之間的關係，以及當他們對家庭、發照單位和監管機構、管理委員會、贊助和財務機構，以及社區其他成員之間義務相抵觸時，衝突容易浮現。

下一部分將探討《道德行為準則》第三部分，A部分和B部分中所列的管理者對同事和僱主的道德責任，並提出針對幼教園所管理者的額外道德責任，特別針對其專業關係中的兩個領域進行討論：(a) 與其所監督或僱用的員工，(b) 與贊助機構和管理委員會的關係。

#### 行政管理1: 對員工的道德責任

我們應該：

**行政管理1.1**—為員工提供安全和支持性的工作條件、環境和設施，尊重人類尊嚴和多樣性，保護機密，重視員工的福祉，鼓勵專業成長，並促進道德決策。

**行政管理1.2**—盡一切努力尋找並提供資源，確保所有幼兒，包括有特殊需求的幼兒，能夠從園所中受益。

**行政管理1.3**—支持並鼓勵員工善用園所的優勢實施課程，以促進幼兒正面和愉快的學習與發展。

**行政管理1.4**—努力在家庭與員工之間達成共同理解。在出現分歧時，我們應幫助所有相關各方表達具體需求和觀點。



- a. 告知那些表現未達到園所期望的員工關於需改善的項目，並在可能的情況下，通過提供額外支持和指導來幫助他們改善表現。
- b. 如果員工不同意其績效評估結果，應告知其申訴程序。

**行政管理1.5**—在做出與幼兒和園所相關的決策時，尋求、重視並運用員工所擁有的不同類型的教育、培訓、專業經驗、生活經驗和專業知識。

- a. 當員工被解僱時，告知被解僱的原因。
- b. 當因故解僱員工時，確保掌握當前的、不適當行為的證據，並確實記錄，以供審查。

**行政管理1.6**—提供持續的專業發展和晉升機會，並努力確保這些機會反映最新的研究成果，並與員工的職責相關。

**行政管理1.7**—為園所員工提供培訓，並要求其了解和遵守所有相關標準和法規。

**行政管理1.8**—制定和維護書面政策，保護保密性及幼兒記錄的披露，並將其提供給所有園所人員和家庭。

- a. 除父母或法定監護人、園所人員及有保密義務的顧問外，披露幼兒記錄需要家庭同意（涉嫌虐待或忽視的情況除外）。

**行政管理1.9**—制定並維持全面和明確的書面人事政策，這些政策定義了園所標準和期望，並發給所有新員工，方便所有員工查詢。

**行政管理1.10**—工作相關的政策一致、公平、且不帶偏見地適用於所有人員。

**行政管理1.11**—適當處理不符合我們政策的事件。

**行政管理1.12**—熟悉並觀察有關就業歧視的法律和法規，並僅根據個人的能力、專業準備、成就記錄和履行職責的能力來做出聘任、慰留、終止和晉升的決定。

**行政管理1.13**—熟悉並遵守工會或其他代表員工利益或權利的團體所制定的規則和法規。

**行政管理1.14**—評估所有員工的工作表現。

- a. 告知員工有關工作表現未達園所預期、需要關注的地方，並在可能的情況下，通過提供額外的支持和指導，協助他們提高工作表現。
- b. 如果員工不同意他們的工作表現評估，通知他們相關的申訴程序。

**行政管理1.15**—必要時，根據所有適用的法律和法規進行人事解僱。

- a. 告知被解聘員工解聘的原因。
- b. 當解僱是基於某種原因時，應確保有證據證明該員工行為不適當，且該證據應是最新的、準確記錄的，並可供審查。

**行政管理1.16**—在進行人事評估、判斷和推薦時要準確和誠實。

**行政管理1.17**—不根據個人的身份做出雇用、保留、解僱和晉升決定。

**行政管理1.18**—不允許員工實施使任何幼兒處於造成身心傷害的活動或措施。

## **行政管理2: 對贊助機構和管理機構的道德責任**

我們應該：

**行政管理2.1**—審查贊助機構和管理機構制定的所有園所相關政策，確保它們符合幼兒的最佳利益。

**行政管理2.2**—遵守所有支持幼兒及家庭優質照護和教育的相關法規和標準。

**行政管理2.3**—認真履行我們的職責，關注所有屬於我們職責範圍的領域。

**行政管理2.4**—負責任地管理資源，並準確報告其使用情況。

**行政管理2.5**—根據商定的標準評估我們的園所，並向相關權威機構報告我們的發現。

**行政管理2.6**—徹底且誠實地傳達必要的信息，同時在沒有令人信服的理由時，努力保持保密性。

**行政管理2.7**—當我們認為贊助機構或管理機構的指示不符合幼兒的最佳利益時，表達我們的專業關切。

# 專業準備課程中幼師培訓人員特有之道 德責任

在專業準備和訓練課程中工作的幼師培訓人員，對成人學習者的知識、技能和處事方式的發展負有主要責任，這也是他們對幼兒的福祉、學習和發展的最終承諾。他們的工作包括相關且交織的責任，既要支持和培養成年學習者，也要提供富愛心且具備能力的專業人員和幼兒及其家庭共事。

至於協助培養有愛心和有能力的專業人員的義務，那些促進幼教從業人員儲備和專業發展的人應參考《幼教從業人員之專業標準與能力》，它提出了所有在早期學習環境中與從出生到 8 歲的幼兒互動的所有幼教從業人員需具備的基本知識、技能、態度和實踐。同樣地，《促進幼兒教育中的公平》的立場聲明列出了八項關鍵建議，著重於訓練現在和未來的幼教從業人員為所有幼兒提供公平的學習機會。

在這些支持下，當他們履行主要著重於成人學員的專業準備與發展的日常職責時，師資培訓者與專業發展專家在複雜的關係網絡中遇到一些獨特的道德挑戰，包括與提供實習經驗的地點、雇用他們的高等教育機構，以及提供專業發展的機構之間的關係。這些實體、組織和機構也對幼兒教育學生、教師和教職員負有道德義務，但這些義務不在本道德準則的範圍內。

因此，本章節是特別為了在以下三種關係的背景下，提出幼師師資教育者的專業、道德責任的概念：

- a. 成人學員
- b. 提供實習經驗的地點
- c. 高等教育機構，以及提供專業學習機會的機構

儘管本章節節基於副學士、學士和碩士學位頒發機構的幼師師資教育者所面臨的道德責任和經常出現的道德困境，但其中的許多規定，同樣適用於在幼兒教保的環境中為學員提供資格證書、非學位之專業學習機會，以及和指導學員的幼教從業人員。

## 預備 1：在培訓班和高等教育課程中對成人學員的道德責任

我們應該：

**預備 1.1**—提供符合學員最佳實踐的學習經驗，並能回應學員在其學習歷程中各個階段的優點、需求、學習風格、文化、語言、實務環境和發展階段。

**預備 1.2**—為學員提供良好的教育經驗，使他們能夠理解和培養幼兒的最佳發展，與家庭溝通並為其提供支持，同時關注自身的健康和福祉。

**預備 1.3**—告知學員有關行為和工作期望，包括寫作、工作表現和學術誠信的機構標準，包括負責任地使用和整合人工智能。

**預備 1.4**—尊重隱私，只與需要知道的人分享學員的必要資訊，且只透過適當的專業管道。

**預備 1.5**—在所有要求的培訓中，建立最低要求的理解和能力展示水準，並給予所有學員公平的達標、展現能力和高水準表現的途徑。

**預備 1.6**—在適用的情況下，確保學員可以親自進入實習環境，必要時也可以虛擬進入實習環境，包括托育中心、幼兒園和家庭托育。

**預備 1.7**—提供並建議學員使用機構和額外的支援，包括但不限於雙語學員和多語學員，他們雖有潛力有效地與幼兒互動，但很難達到學術標準，以及那些學業上表現優異，但在實際實務中與幼兒互動時遇到困難的學員。

## Page 13

**預備 1.8**—當我們與學員共同努力後，發現他們無法從我們的培訓、課程或機構中受益時，幫助學員找尋其他的教育途徑和目標。

**預備 1.9**—如果學員對我們的同事的能力、公平性、道德或準確性有所疑慮，我們可以幫助他們澄清他們的疑慮，並決定和伴隨解決問題的行動方案。

**預備 1.10**—不銷售我們在專業發展中能獲得經濟利益的商品和/或服務，除非這些商品和/或服務是相關的，是為達成教育目標的，而我們在培訓一開始就應該明確說明兩者之間的關聯。

**預備 1.11**—如果學員在課程或培訓內容方面沒有表現出預期的知識和能力程度，或者沒有表現出與幼兒和家庭積極有效地相處的能力，則不予通過課程或進入下一級專業資格認證。

**預備 1.12**—如果我們有直接證據證明學員可能會危害幼兒的身體、情緒或心理健康，則禁止他們完成課程。

## 準備 2：對實習場所的道德責任

我們應該：

**預備 2.1**—清楚說明各方的角色和責任，並讓學員、指導者和管理者為實習經歷做好準備。

**預備 2.2**—認可並尊重幼教園所與高等教育機構之間的互惠關係，並努力成為合作夥伴，以滿足各方的需求，並提供適當的支援，以協助各方努力履行其角色並達到課程的期望。

**預備 2.3**—確保合格的幼教從業人員對實習經驗進行定期輔導，以支持學員的專業發展，並監督幼兒的福祉。

**預備 2.4**—尊重保密性，保護園所、其教師、家庭和幼兒的隱私 – 包括在所有社交媒體平台上 – 並向成人學習者灌輸相同的專業義務觀念。

**預備 2.5**—如果實習的安排無法支持學員的專業發展，或對學員或幼兒無所助益，應盡一切努力將學員轉介至更適當的安排。

### 準備 3：對高等教育機構和提供訓練的機構的道德義務

我們應該：

**預備 3.1**—僅在我們擁有或能夠獲取適當經驗和專業知識的領域內提供專業學習和指導。

**預備 3.2**—確保相關課程和培訓內容符合專業標準和能力要求。

**預備 3.3**—透過經批准的課程說明，並根據最新研究更新內容以尊重課程的完整性，。

**預備 3.4**—使用與本機構使命一致的標準，公平且無偏見地評估學員。

**預備 3.5**—當我們對學員之間扮演多個角色時（例如，教師、雇主、督導者）時，應該保持角色分離，並根據不同的情境提供適當的決定、建議和回饋。

草稿修訂

# 附錄 A：詞彙表

NAEYC 定期審查常用術語，並根據需要更新指南。本詞彙清單改編自現有的立場聲明，包括現行的《道德準則》、《適性發展實務》和《促進幼兒教育公平性》立場聲明。我們特別歡迎針對所包含的術語和語言提出反饋意見，以及針對聲明草案的其他部分提出反饋意見。

**能力：** 做某事的方法或技能。在本立場聲明中，我們使用「能力」一詞的範圍比傳統的認知或心理測量特性更廣泛，適用於所有發展領域。我們注重並發展每位幼兒的能力、長處和興趣，了解身心殘障與發展遲緩，同時避免歧視障礙之意識。

**成人學員：** 成人學員，包括職前和在職，他們在為出生到8歲的幼兒提供教育和看護的環境中工作，或準備在此環境中工作。在本立場聲明中，成人學員可包括符合「工作」或「準備工作」定義的18歲以下高中生和大學生，他們的工作環境是為出生至8歲的幼兒提供教育和照護。

**行政管理人員：** 負責規劃、執行和評估為嬰幼兒、學前兒童、幼兒園學生、或小學低年級兒童提供的幼教課程之個人。行政管理人員工作環境多元，可能包括托育中心、家庭托兒所或幼兒園。行政管理者的頭銜可能會有所不同，取決於園所的類型或機構的贊助經費。常見的頭銜包括主任、家庭托兒所有者或經營者、場所經理、行政人員、機構的經理人、早教協調員和校長。

**偏見：** 偏向某一群體的態度或成見。顯性偏見是有意識的信念和成見，會影響一個人的理解、行動和決定；隱性偏見也會影響一個人的理解、行動和決定，但以一種無意識的方式。隱性偏見反映了個人在更廣泛的系統結構中的社會化和經驗，這些系統結構使現有的特權和壓迫制度永久化。反偏見的教育方式明確地致力於終止所有形式的偏見和歧視。

**同事：** 幼教從業人員之同儕、行政人員或幼師培訓人員，包括共事的人員和志工，他們可能受雇於或不受雇於自己的園所或機構。

**核心價值：** 一個專業所持的承諾，是其從業人員有意識地和明知地接受的，因為他們對社會有貢獻。個人價值和專業的核心價值是不同的。

**幼師培訓人員：** 在高等教育機構教授幼教師資的專業人士（包括兼職教師），以及為早期教育與照護工作人員進行非學分訓練的專業人士。

**道德困境：** 當個人面臨職業價值與責任衝突時，決定適當行為的道德衝突。

**道德責任：** 一個人應該或不得從事之行為。道德責任是明確的，並在道德行為準則中說明（例如，早期兒童教育工作者絕不應該與沒有合法需要知道的人分享兒童或家庭的機密資訊）。

**倫理：** 研究對與錯、或責任與義務，包含對道德的批判性反思、在價值觀之間做出選擇的能力，以及對人際關係道德層面的檢視。

**公平：** 不論種族、性別、階級、語言、殘障或任何其他社會或文化特徵，如果個人在社會中的處境相同，就能達到的狀態。在實踐中，公平意味著所有兒童和家庭都能及時獲得必要的支援，從而充分發展他們在智力、社交和體能方面的潛能。

Page 15

**公平的學習機會：** 平等的學習機會：學習機會不僅能幫助每個兒童在獨特的個人和家庭優勢（包括文化背景、語言、能力、殘障和經驗）的基礎上茁壯成長，還能消除過去和現在社會不平等所造成的結果差異。

**家庭：** 雖然幼兒教育者和管理者對父母和法定監護人有特定的義務，但在本準則中，兒童家庭的定義是廣義的，包括由兩個或以上的人所組成的任何組合，這些人因相互同意、出生、和/或收養或安置的關係而長期結合在一起，並共同負起養育和培育兒童的一些重要責任。

**性別認同與表達：** 反映個人如何自我認同的社會概念。傳統上，性別認同和性別表達被視為與個人性別相關的男性/女性二元類別，但目前的科學可以將其視為多變且廣泛的。雙性人的性別認同與他們的法定稱謂相符。跨性別的個人是指其性別認同和/或表達與文化期望不同的人，而文化期望是基於他們出生時的法定稱謂。

**包容：** 體現在價值觀、政策和實踐中，這些價值觀、政策和實踐支持每個嬰幼兒及其家庭，不論其能力如何，作為家庭、社區和社會的正式成員，參與廣泛的活動和環境的權利。無論有無殘障兒童及其家庭，包容性體驗的理想結果包括歸屬感和成員感、正面的社交關係和友誼，以及發展和學習，以幫助他們充分發揮潛能。

**指導者：** 有經驗的專業幼教從業人員，在幼教園所中與成人學習者一起工作，並提供指導和諮詢。

**道德：** 人們對於「好」、「正確」和「正當」的看法；他們對於自己義務的信念；以及他們對於自己行為舉止的看法。

**專業道德：** 一個專業的道德承諾，涉及道德反省，延伸並加強從業人員在工作中的個人道德，關係到工作場所中的是非行為，並幫助個人解決在工作中遇到的道德難題。

**價值觀：** 個人認為可取或有價值的特質或原則，以及他們為自己、他人和他們所生活的世界所推崇的特質或原則。

這些附錄將在道德規範立場聲明的最終稿中更新；在本草案中，理事會和工作小組正在向業界徵求針對道德規範核心內容的意見。

**附錄 B：理論和哲學基礎與考量因素**

**附錄 C：歷史與背景**

**附錄 D：資料來源**

**附錄 E：鳴謝與工作小組**

草稿修訂

**Translator Credit:**

Dr. Yafen Lo, Professor, California State University, Los Angeles  
Dr. Shu-Chen Jenny Yen, California State University, Fullerton