

大學教育學程畢業初任教師之 追蹤調查研究

羅綸新

各大學校院教育學程已經經歷了設置、遴選學生、職前課程、教育實習及合格教師覓職等完整歷程。在面臨草創期的摸索與解決各式困難之後，其所培育之合格教師如何透過各中小學校的甄選取得教師職務，及初任教職後的實務表現或適應教職之情形，就成為多元師資培育建構後，最新也是最為重要的課題，故對這些初任教師的追蹤輔導與調查研究就顯得格外重要。本研究將就這幾年培育的學生成為初任教師後的表現進行問卷調查，希望能以客觀資料來分析與瞭解，並進一步對畢業於本校的初任教師作一妥善的追蹤與輔導。

本調查研究分教學能力、輔導能力、班級經營、行政能力、研究能力及教師敬業精神等六大項以及整體的總平均來分析。就整體而言，校長與教務主任對初任教師各項能力認為很符合(即很肯定)的有 38.7%、符合 52.97%、部分符合 7.76%、不符合 0.57%、很不符合為 0%，因此可謂，聘用本校教育學程畢業的僱主對這些初任教師持肯定的約佔 90% 左右。在教學能力上，認為很符合的有 32.91%、符合 57.37%、部分符合有 9.19%、不符合 0.53%、很不符合為 0%，其他項目如：輔導能力、班級經營、行政能力、研究能力及，教師敬業精神等項目的結果都與教學能力的結果相似，持肯定看法的均接近 90% 左右，持部分肯定的約在 10% 左右，認為是不符合或說是呈否定的均在 2% 以下。至於分項上的比較，新進教師在輔導能力及教育研究工作等項目的得分較低。另外，在開放問題上，大多數校長及主任對初任教師的表現讚許有加，而初任教

師的反應除了忙碌外，對教學及適應方面，表示初任教這一、二年間很辛苦但仍算順利，對於師資培育單位繼續與初任教師進行聯絡與輔導表示很有需要，但是也很希望能與任教學校通力配合。

關鍵字：師資培育、教育學程、初任教師、追蹤輔導

A Survey of the Recent Graduates from the Teacher Education Center

Lwo, Lwun-Syin

Teacher education in Taiwan was traditionally provided by teacher colleges for kindergarten and primary school level, and normal universities for secondary level. In 1994, the "Teachers Education Law" was amended to expand the channels of teacher training beyond the limited normal school system. The aim of this teacher education reform is to encourage public and private colleges and universities to participate in teacher education programs so the diversified needs of the society can be met. Based on the framework established by the Ministry of Education, the participating colleges and universities set up centers for teacher education, which selects students, provides pre-service courses, and helps student teachers obtain their teacher qualification by passing the one-year internship and the subsequent tests.

This research investigates the effectiveness of the new system of teacher education as mentioned above. The focus of this research is on how the beginning teachers who were graduated from these participating colleges and universities adjusted in their first year of teaching. The research findings include the following: 1.The competencies of the beginning teachers as perceived by the school leaders are found to be 38.7% strongly satisfied, 52.97% satisfied, 7.76% partial satisfied, 0.57% not satisfied and 0 % strongly not satisfied. 2.The beginning teachers who were investigated express a strong need for continuing professional development.

Lwo, Lwun-Syin, Associate Professor & Director, Teacher Education Center,
National Taiwan Ocean University

3. An effective mentoring program is found to be a necessity, which should be a joint venture between the service schools and their counterparts at teacher education institutes.

Key words: Teacher Education, Beginning Teachers, Mentoring, Teacher Career Cycle

壹、緒論

自從民國八十三年「師資培育法」及民國八十四年「教師法」公布實施以來，我國師資培育制度邁入一個新的里程。這次的重大變革，確立了我國師資培育「多元化」的制度（陳奎熹，1998）。中等以下學校教師的培育由原來的師範校院一元體系，轉變為一般大學校院亦得設立教育院系或教育學程之多元開放的新紀元。一般大學的師資培育機構在經歷設置、開始遴選學生、職前課程、教育實習及將一批批合格教師歡送出學校大門之後，其產品如何透過各中小學校的甄選取得教師職務，及初任教職後的實務表現，成為多元師資培育政策建構後最為重要的話題，也攸關新制師資培育政策的成敗，故對這些初任教師的追蹤輔導與調查研究就顯得非常緊要。本校本著身為新制師資培育機構的一員，亟想就自己的學生成為初任教師後的表現進行調查與瞭解，並就初任教師的需求適度的提供可能的輔導措施，期盼能為新制師資培育方式帶來更周密的培育策略。

一、問題與研究背景

一般大學校院之教育學程所培養的中等學校初任教師，與其他師範校院的學生一樣歷經小學及中學的教育，只是在大學或研究所期間，經過不同方式的遴選過程，成為一位修習教育學程的學生，其後在教育學程中接受 26 個教育相關的學分，再經一年的教育實習方始獲得合格教師之資格。就培育過程而言，其中與以往師範校院最不相同之處在於：1.遴選過程使真正懷有教育意願或職志者才能修習教育學程；2.學生異質性很高，在教育學程中有來自學校不同學院的各系，及大學部、研究所碩博士班及進修部等不同背景的學生齊聚一堂。這種內部多元現象與以往師範學校同系同一班修的科目亦極相似的現象有相當大的差異。另外，3.學程學生專門科目（學科知識）的培養仍由於原系（所）來培養，教育專業的知能是由教育學程的教師來負責，這種雙軌分工方式，也與原師範體系有所不同。是故，教育學程所培育的初任教師在其不同的教育背

景及異質的人生經歷下，其教學能力及行事風格相信會與以往之教師不太相同，輔導能力、班級經營、行政能力、研究能力及教師敬業精神等亦各有特色。當然與以往有所不同及擁有新制特色是大多數人所預期的，但最為重要的是，這些新制教師進入教育崗位後是否稱職及所受到肯定的程度，才是我們最想調查與瞭解的重心了，這也是本研究所欲解答的問題。

二、研究目的

爲此，本研究的目的主要在探討海洋大學教育學程中心所培育之初任教師的任教及適應情況，以了解這些初任師資在教學能力、輔導能力、班級經營、行政能力、研究能力及教師敬業精神等項目上的表現，並針對初任教師之需求進行追蹤與輔導。本研究一方面作爲本校的自省的個案研究（case study），另一方面也希望以此爲一個先期研究（pilot study）以便往後再以全國爲研究範圍，進行全面性的研究。

三、研究方法

本研究含質與量兩方面的資料，在量的研究方面以問卷調查爲主，希望對聘用學校的主管及同科教師進行問卷調查。在質的研究方面，則由開放性問題來分析，希望將這些聘用學校主管及初任教師的意見與加以釐清整合，以便對畢業於本校的初任教師形成一個清楚的圖像，作出最佳之追蹤瞭解與輔導措施。

貳、文獻探討與文件分析

研究的目的是既然在瞭解各大學教育學程所培育的畢業生在進入職場後的表現及適應情形，並就初任教師的需求謀取輔導策略，進行有效的追蹤輔導工作。故有必要對教育學程的初任教師生涯適應及需求方面作一番文獻探討。

一、初任教師之生涯發展

成爲一位完全的教師要經過幾年的準備與經歷，首先經過教育學程的職前教育，然後進入職業生涯，其間經歷各種成功或失敗，熱心或灰心，成長或萎縮，自信或懷疑等經驗，這是一條生涯的長途，每一位教師幾乎都會經歷到各種變化的過程，因此教師支援系統也要依各階段或需求而有所因應(Christensen & Fessler, 1992)。

傳統上將教師生涯簡單的分爲兩段：一爲職前教育 (pre-service teacher education) 另一爲在職教育 (in-service teacher education)，這種分法受到 Christensen 和 Fessler (1992) 的批評認爲二分法太過於簡單，他們覺得在兩者之間有一段重要的教育期即初任教師的繼續教育，包括：教學技巧的需求、教室管理、及個人對新環境的適應等階段。Burden (1982) 整理關於教師生涯的文獻，將教師生涯分爲三個階段：

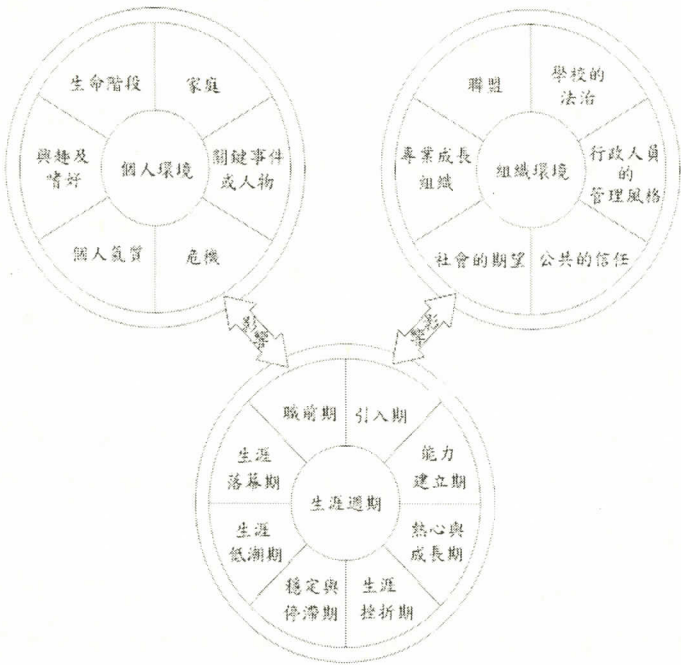
一爲存活期 (survival stage)：也就是第一年的教學生活，教師關心的是他們是否能充份管理教室、教學科目內容的熟悉、改進教學技巧、及學會教那些內容給學生或稱課程設計。

二爲調整期 (adjustment stage)：這包括第二至四年期間，教師在此期較爲熟悉教學且感到較爲放鬆一些，他們會開始注意到學生的複雜性及尋求新的教學方式來滿足廣大的不同需求。他們的心情會較開放些，並會覺得他們已較能因應學生的需求了。

三爲成熟期 (mature stage)：是指五年以上，這時教師會對教學活動感到安適，且瞭解教學的環境了，他們感到安全且能掌握各種教學情境下的狀況。他們也會繼續試用各種新的教學方式及關心學生，以滿足教學的需求。

約翰赫普斯金大學教授 Fessler 在 1992 年蒐集了 1960 年代至 1980 年代以來有關教師生涯的文獻整理形成一個新的「教師生涯週期模式」(Teacher Career Cycle Model) 這個模式的基調認爲教師生涯會受到環境因素的影響，其中一部份是由教師的個人環境所引發，一部份是由外部的學校組織環境所造成(Fessler & Burke, 1988)。在經過文獻的整理及組織，Fessler 認爲以其利用線性的演進

來說明教師生涯，不如以環境影響因素的動態起伏及教師因應的作為來表示各種階段更為恰當。他的教師生涯模式以三個圓來組成(如圖一)，核心部份是「生涯週期」，分別以雙箭頭和「個人環境」及「組織環境」來交互關連。在「生涯週期」圈中，包含了：



圖一 Fessler 之教師生涯模式

職前期 (Pre-service)、引入期 (Induction)、能力建立期 (Competency Building)、熱心與成長期 (Enthusiastic and Growing)、生涯挫折期 (Career Frustration)、穩定與停滯期 (Stable and Stagnant)、生涯低潮期 (Career Wind-Down)、生涯落幕期 (Career Exit)。在「個人環境」圈中含有家庭、正向重要事件、危機、個人意向、興趣、生命階段等因素，在「組織環境」圈中含有法令規章、管理型態、公共的信任、社會的期望、專業的組織及社會團體等各六個因素。

國內學者高強華（1996）也曾經歸納教師生涯發展為八個主要階段：1.職前教育階段、2.實習導引階段、3.能力建立階段、4.熱切成長階段、5.挫折調適階段、6.穩定停滯階段、7.生涯低盪階段及 8.退休落幕階段。

二、初任教師之適應問題

成為一位完全的教師需要經過幾年的準備與經歷，首先經過教育學程的職前教育，然後進入職業生涯，其間經歷各種成功或失敗，熱心或灰心，成長或萎縮，自信或懷疑等經驗，這是一條生涯的長途，每一位教師幾乎都會經歷到各種變化的過程，因此教師支援系統也要依各階段或需求而有所因應（Christensen & Fessler, 1992）。

MacDonald 和 Healy（1999）在其初任教師手冊中提到教師是各種專業中少數要求初任者與其他已任教十或二十年的教師負相同責任的職業之一。他們發現，近年來將近有十分之三的美國初任教師在任教三至五年間黯然離開教職，究其原因是初任教師懷著滿腹學術理論，但是他們卻缺乏在教學真實環境中存活下來的實務知識。他們也指出，初任教師最艱鉅的挑戰是如何適應學校組織的壓力及要求且不會犧牲了成為專業教師的初衷及創意。第一年開始初任教師就必須面對所謂的存活期（survival period），這期間他們最關切的大概就是如何顯示他們可以成為一位成功勝任的教師。這個時期對於教師生涯具有關鍵性的影響，也是最需得到支持與輔導的階段。

Brock 與 Grady（1997）分析初任教師第一年教學生涯便會產生三個重大轉變：對自我定義的轉變、對未知經驗預期結果的轉變、人際支持網絡的轉變。一般而言多數的初任教師均會經驗到孤立、不足、及自我懷疑的感覺。他們描述曾有初任教師原來自己認為不足以成為一位勝任的教師，卻在準備結束離開教職念頭時才發現，其實許多初任教師和他一樣感受到職前所學的與實際教室中的情境相當不一致（Urzua, 1999）。Gold（1996）認為心理上的支援對於協助初任教師可說是最為緊要的，因為他們必須面對一大堆的壓力，包括缺乏自信心、個人生活與專業上的矛盾、不安全感、對環境的不確定性、及教學準備上的不安等。因此要對初任教師在心理上的壓力適度舒解非常重要，他們的壓力

源自於勞累、孤立、緊張，而這些也是學校應該注意給予支持的需求。甚至有幾位學者稱我們應給予初任教師的是可以依靠哭訴的肩膀（a shoulder to cry on）（Huffman & Leak, 1986；Weisbender, Champaign & Maddhian, 1989）。Tickle（2000）曾經以存活主義者（survivalism）來形容以往初任教師之導入階段。這種觀點對初任教師至少代表了某些正面的價值：找到工作、快活的與青少年在一起的工作、完成職業或教育多人的責任、使辦公室重新產生專業的熱忱、在短期內學習新技巧等。他並且確認初任教師的第一年是一項須面對新專業及同事、學校主管、師資培育人員、觀察人員、專業團體、行政官員等的挑戰。當然這也是一項專業發展的機會。Tickle（2000）認為所謂的教師導入是指教師在受僱後的第一年，而導入之意並不是將新進教師社會化至一個已是完善型式的團體或被另一個存在的團體所接納之意。事實上將教師稱為初任教師（beginning teachers）或新進合格教師（newly qualified teachers）常會給人一種仍有所缺的新手（novice）相對於所謂的熟手教師（master practitioners）的傾向。這種傾向常會忽視剛畢業的師資生具有創造潛力與專業貢獻的可能。因此他建議，我們必須視新進教師為一個令人稱羨的智慧資源，能夠幫助教育改革及面對未知未來挑戰的人才。

林進財（1998）指出初任教師在教學中常遇到的困難是：課前不知如何做有效的教學準備，無法預測學生可能的反應，無法在教學計劃和教學行為間作有效的轉化，教學計劃無法落實，常常因為教室中的突發狀況而迷失原來構思，無法建構出有效而清晰的班級運作模式，來傳達教學訊息，無法注意全體學生的學習參與及表現。陳美玉（1999）也整理出初任教師開始進入工作的生涯，常會面臨很多工作壓力，如：教學無力感、學生難以管教、同仁不易相處、時間不夠使用等。Gold 和 Roth（1993）指出教學在各項專業中可列為最易致病的工作之一。教學環境的複雜及教導學生工作的負擔常使教師陷入壓力甚至耗盡精力。

基於上述文獻得知在教師生涯中，似乎各階段均有或多或少不同的需求，但是，師資培育機構的輔導工作應不能僅止於實習完成，送出校門而已。對於初任教師，尤其是從所謂的存活期至調整期的一至四年間更應積極進行輔導及追蹤，使初任教師能夠完全融入校園環境當中。

參、研究設計與實施

本研究之設計和實施，分三個部分加以說明：一、研究方法與對象，二、研究工具設計，三、實施程序。

一、研究方法與對象

配合研究目的及文獻所得，研究者擬定了研究的方法及確立了研究的對象。

(一)研究方法

本研究主要在探討當本校教育學程中心所培育之初任教師的任教及適應情況，以了解這些初任師資在教學能力、輔導能力、班級經營、行政能力、研究能力及教師敬業精神等項目上的表現，

(二)研究對象

本研究對象主要分為二大部分，第一部分為海洋大學教育學程中心所培育之初任教師，主要調查其對自己任教的自我評量及對任教一年來的感想等。第二部分為這些初任教師所任教學校之校長及教務主任，主要調查其對初任教師的評量及意見。

二、研究工具設計

本研究主要的研究工具為問卷調查的問題設計，以下就其編製過程與信、效度加以分析。

(一)問卷的編製與內容

問卷的編製依文獻及參考其他相關研究成果來編寫初稿（林信榕，1998），主要分為 1.教學能力、2.輔導能力、3.班級經營、4.行政能力、5.研究能力及 6.教師敬業精神等六大項，共計 54 題。以及一題問答題目。

(二)信度與效度

問卷編製完成後，經五位專家作專家效度，其中一位為現任師範學校校長、一位為台灣師大教授、一位教育學程中心主任、一位為高職校長、一位為中學教師。由預先準備之問題中請委員就「列入」、「修改後列入」

及「不列入」中擇一項，再將專家之建議經整理後達四人以上認為"列入"者，作為問卷的最後修編，故專家效度均在 80%以上。

本研究的信度，係採納 Cronbach α 係數，經過統計結果。各個分量表的 α 係數均在 0.88 至 0.93 之間，顯示本研究工具具有很高的一致性。

三、實施程序

本研究從八十七年十月開始蒐集資料及設計問卷，至八十八年二月完成問卷編撰，四至六月進行問卷調查。

問卷調查的實施，係由研究者分別函寄給本校教育學程畢業之初任老師及其任教學校之教務主任，並請教務主任轉送問卷給校長，問卷填答後分別寄回給研究者。問卷於民國 89 年 4 月 20 日寄出 90 份。並請於兩週內寄回，大部分問卷均能如期收回，未能在限期內寄回者，均以電話催收後亦能陸續寄回。截至 89 年 6 月 10 日止，總共回收問卷 75 份，佔發出問卷份數的 83 %，回收之問卷皆為有效問卷。

肆、研究結果與分析

本章就所獲得的資料呈現客觀的結果，分別以問卷調查的各類結果及百分比來分析，並且將質的資料作一較易瞭解的分析。

一、問卷調查之結果分析

問卷調查研究結果如表 4-1、4-2 顯示在 1.教學能力、2.輔導能力、3.班級經營、4.行政能力、5 研究能力及 6.教師敬業精神等六大類以及整個測驗的總平均。表 4-1 中校長與主管在整體平均上，認為很符合(即肯定)的有 38.7%、符合 52.97%、部分符合有 7.76%、不符合 0.57%、很不符合為 0%，因此，持肯定看法（很符合+符合）的超過 90%。在各分項如教學能力上，認為很符合的有 32.91%、符合 57.37%、部分符合有 9.19%、不符合 0.53%、很不符合為 0%，其他項目如：輔導能力、班級經營、行政能力、研究能力及教師敬業精神

等項目的結果都與教學能力的結果相似，持肯定看法的均接近 90%左右，持部分肯定的約在 10%左右，認為是呈否定的均在 2%以下。

表 4-1 在各項目中校長主任組填答分佈百分比(%)情形

項 目 \ 填答項	很符合	符合	部分符合	不符合	很不符合
一. 教學能力	32.91	57.37	9.19	0.53	0
二. 輔導能力	25.64	62.18	11.22	0.96	0
三. 班級經營	39.32	53.63	7.05	0	0
四. 行政能力	38.14	54.17	7.05	0.64	0
五. 研究能力	33.00	55.67	9.67	1.67	0
六. 教師敬業精神	62.39	34.83	2.56	0.21	0
七. 總平均得分	38.70	52.97	7.76	0.57	0

初任教師對教師敬業精神持肯定的看法最高約為 88%，對教學能力、班級經營及行政能力等三項，持肯定看法約在 73-76%之間。而對輔導能力及研究能力等二項，持肯定看法約在 52-56%之間。由這些結果可以發現，初任教師對於自己的表現整體上仍有七成以上的滿意（72.87%），但是對於輔導能力及研究能力則仍覺有待加強。

表 4-2 在各項目中初任教師組填答分佈百分比(%)情形

項 目 \ 填答項	很符合	符合	部分符合	不符合	很不符合
一. 教學能力	25.36	51.21	20.77	2.17	0.48
二. 輔導能力	7.97	47.83	36.96	5.80	1.45
三. 班級經營	16.91	57.97	24.15	0.97	0
四. 行政能力	33.33	40.58	18.12	7.25	0.73
五. 研究能力	10.14	42.03	29.71	12.32	5.80
六. 教師敬業精神	45.89	42.03	10.63	0.97	0.48
七. 總平均得分	24.64	48.23	22.14	3.86	1.13

二、比較分析

在統計分析後，平均分數在六項表現及總平均結果（如表 4-3），均呈現出顯著差異（ $p<0.05$ ）。也就是說校長主任對其所聘用的初任教師的肯定程度較這些初任教師本身對自己的表現的肯定程度為高。

表 4-3 在各分項及總平均上之比較

項 目 \ 類 別	校長主任 Mean (STD)	初任老師 Mean (STD)	顯著差異 ($p<0.05$).
一. 教學能力	4.23(0.42)	3.99(0.48)	*
二. 輔導能力	4.13(0.49)	3.56(0.51)	*
三. 班級經營	4.32(0.44)	3.90(0.50)	*
四. 行政能力	4.30(0.47)	3.38(0.75)	*
五. 研究能力	4.23(0.57)	3.99(0.92)	*
六. 教師敬業精神	4.59(0.41)	4.32(0.48)	*
七. 總平均得分	4.30(0.40)	3.91(0.48)	*

在教學能力部分，在這個項目中總共有 18 題，其中在統計上有呈現顯著差異的是第 3、6、7、8、9、11 及 12 等題。經分析整理顯示，校長及主任對初任老師的各項教學能力都很肯定，而初任教師本身認為在瞭解學生需求等項目上需要再加強。

表 4-4 在教學能力項目上之比較

題 目	類 別	校長主任 Mean (STD)	初任老師 Mean (STD)	顯著差異 ($p < 0.05$).
1.該老師理解任教科目的教學目標。		4.52(0.54)	4.48(0.67)	
2.該老師理解任教科目的內容。		4.50(0.54)	4.39(0.66)	
3.該老師能瞭解學生的需求。		4.21(0.57)	3.91(0.95)	*
4.該老師能依學生已備知能構思教學目標，準備教具並規劃教學活。		4.15(0.70)	3.87(0.55)	
5.該老師能根據教學需要而規劃並搜集相關補充教材。		4.29(0.70)	4.04(0.77)	
6.該老師能擬定並編寫教學單元之活動設計。		3.98 (0.61)	3.43(0.95)	*
7.該老師能正確解答學生所提出的學科問題。		4.44 (0.57)	4.13(0.69)	*
8.該老師能依教學計畫實施教學。		4.27(0.56)	3.83(0.72)	*
9.該老師能有效利用各項教學媒體。		4.27(0.60)	3.74(1.01)	*
10.該老師能彈性運用有效的教學方法。		4.13(0.66)	4.00(0.67)	
11.該老師能依學生學習需要指定作業。		4.29(0.61)	4.35(0.65)	*
12.該老師能營造有利的學習情境。		4.23(0.58)	3.91(0.67)	*
13.該老師能依教學需求編製適切的評量工具。		4.23(0.55)	4.00(0.60)	
14.該老師有能力分析並解釋評量的結果。		4.10(0.53)	4.09(0.67)	
15.該老師能依據評量結果改進教學。		4.27(0.63)	3.96(0.64)	
16.該老師能自我反省並改進自己的教學方法及態度。		4.35(0.59)	4.39(0.66)	
17.該老師能培養學生創造思考、解決問題的能力。		3.96(0.71)	3.74(0.75)	
18.該老師的發問技巧十分純熟。		3.88(0.65)	3.52(0.73)	

在輔導方面，除第一題沒有顯著差異，其它各題都顯示，校長及主任對初任老師的評鑑優於老師對自身的評鑑。其中，老師認為輔導特殊學生充份學習及實施生活教育為最困惑，初任老師都感到在輔導方面有許多的不足。

表 4-5 在輔導能力項目上之比較

題 目	類 別	校長主任 Mean (STD)	初任老師 Mean (STD)	顯著差異 (p<0.05).
1.能瞭解學生的個別差異。		4.21(0.57)	4.13(0.55)	
2.能運用輔導技巧協助學生解決心理問題。		3.98(0.64)	3.57(0.79)	*
3.能實施學習診斷及補救教學。		4.23(0.61)	3.70(0.76)	*
4.能輔導特殊學生充份學習。		3.94(0.70)	3.57(0.77)	*
5.能有效實施生活輔導。		4.25(0.59)	3.57(0.59)	*
6.依據學生生活背景及身心狀態以輔導學習。		4.13(0.60)	3.35(0.83)	*

在班級經營方面，各題的得分顯示初任教師與校長及主任的分數間均有顯著差異。

表 4-6 在班級經營能力項目上之比較

題 目	類 別	校長主任 Mean (STD)	初任老師 Mean (STD)	顯著差異 (p<0.05).
1.該老師能與學生共同建立並維持班級常規。		4.44(0.57)	3.91(0.73)	*
2.該老師能指導學生培養和諧互動的同儕關係。		4.42(0.61)	3.91(0.60)	*
3.該老師能有效處理學生的偏差行為。		4.08(0.55)	3.78(0.60)	*
4.該老師能及時處理班級偶發事件。		4.25(0.62)	3.91(0.60)	*
5.該老師能有效維持班級秩序。		4.33(0.58)	3.87(0.55)	*
6.該老師能指導班級自治組織的建立及活動。		4.17 (0.51)	3.70(0.63)	*
7.該老師能營造溫馨之班級氣氛。		4.42(0.61)	3.96(0.77)	*
8.該老師能在班級活動中，增進學生的民主素養和能力。		4.21(0.67)	3.78 (0.74)	*
9.該老師能以身作則做為班級學生的榜樣。		4.58(0.54)	4.30(0.70)	*

在行政能力方面，校長及主任對初任教師的評鑑及初任教師自我評鑑在 3、5、6 各題中有顯著差異，這表示初任老師對自我行政能力的認可與表現在主管面前不太相同的。其中尤其值得注意的是第 6 題，校長及主任都認為初任教師很願意擔任各項行政工作，而初任教師的感覺不是如此，這點頗為耐人尋味。

表 4-7 在行政能力項目上之比較

題 目 \ 類 別	校長主任 Mean (STD)	初任老師 Mean (STD)	顯著差異 ($p<0.05$).
1.該老師能配合執行校務計畫。	4.62(0.53)	4.39(0.89)	
2.該老師熟悉學校的各項行政工作與流程。	3.98(0.54)	3.83(0.98)	
3.該老師能主動關心校務興革。	4.13(0.69)	3.70(1.06)	*
4.該老師能有效運用各類行政資源。	4.13(0.56)	3.87(0.97)	
5.該老師能與本校同仁共同合作來推動各項校務工作。	4.42(0.57)	4.22(0.67)	*
6.該老師願意擔任各項行政工作。	4.50(0.61)	3.91(0.90)	*

在研究能力方面，初任教師在此領域各題之得分都顯著的比校長及主任的得分為低 ($p<0.05$)。

表 4-8 在研究能力項目

題 目 \ 類 別	校長主任 Mean (STD)	初任老師 Mean (STD)	顯著差異 ($p<0.05$).
1.該老師能與他人合作從事教育研究。	4.38(0.67)	3.61(1.08)	*
2.該老師能察覺並界定教育的重要問題。	4.08(0.60)	3.35(0.93)	*
3.該老師能主動蒐集資料進行教育研究。	4.28(0.67)	3.31(1.22)	*
4.該老師能運用有效的方法分析與解釋資料。	4.18(0.63)	3.35(1.07)	*
5.該老師能利用研究結果改進教學。	4.18(0.77)	3.35(0.93)	*
6.該老師能實施行動研究，促進專業成長。	4.30 (0.76)	3.30(1.02)	*

在教師敬業精神方面，有顯著差異的包括 1、4、6、7、8 等五題。初任老師自我的認同感覺與其表現給校長及主任的感覺是大致相近的。

表 4-9 在教師敬業精神項目上之比較

題 目	類 別	校長主任 Mean (STD)	初任老師 Mean (STD)	顯著差異 ($p<0.05$).
1.該老師即使沒有課也會樂意留在學校。		4.69(0.51)	4.43(0.66)	*
2.該老師與學校同事相處很融洽。		4.75(0.48)	4.57(0.59)	
3.該老師努力以達到學校行政人員、教師、 家長及學生對他的期許。		4.54(0.54)	4.30(0.7)	
4.該老師覺得中學教師是一個值得從事的 理想工作。		4.60(0.53)	4.17 ^b (0.72)	*
5.該老師想成為一位成功傑出的老師。		4.50(0.61)	4.48(0.73)	
6.該老師平時給人的感覺是態度積極樂觀。		4.54 (0.58)	4.17 (0.65)	*
7.該老師能勝任目前教學工作。		4.54(0.58)	4.26 (0.62)	*
8.該老師對目前的工作感到滿意。		4.52(0.61)	3.78(1.04)	*
9.該老師願意參加各項研習活動。		4.69(0.51)	4.70(0.56)	

三、開放式問題結果整理

在問卷調查的最後一項上我們請受訪者就初任教師的情形或初任教師以自己的感想發表意見，以下分別就校長與教務主任及初任教師回答情形來分析。

(一)校長與教務主任回答情形

校長與教務主任就該老師的任教情形作一簡略的描述，結果摘錄整理如下：

- 1.這些初任教師大多教學認真、肯奉獻犧牲、能力蠻強、滿懷教育的理想與熱忱。例如，下列五則敘述：
 - (1)主動積極，對教學以外的校務行政工作能全力配合，並尋求校外資源協助解決問題。與同仁相處和諧，並能協助同仁解決問題。因係專任教師，平時與學生相處時間較少，對學生的背景認知不足。自我期許較高，能主動提出對學校應興應革的建議，遇挫折能尋求他人協助解決難題。
 - (2)工作積極認真，擔任視障巡迴輔導工作，任勞任怨、富愛心耐心是一

位非常敬業的好老師。

- (3)能任勞任怨、勇於負責，認真勤慎、熱誠、不遲到、不早退，本職學識充裕，經驗及常識豐富，關心學生，對學生期望適，能有效進行教學。
- (4)年輕活力充沛，對待同事十分親切有禮。上課認真，學生願意親近她。對本科專業領域頗有研究精神，喜歡培養與教學有關植物、昆蟲，作為教學的補充材料。
- (5)教學認真、熱心公務，對於其所專長的建築、電腦等專業知識，常主動提供學校及同仁協助，與學生接觸不多，較少與人談論或閱讀有關教育方面的問題、書籍。在對本地學生了解不足的情況下，教學上較難發揮啟發及引導的功效。

2.部份初任教師仍有待努力充實教學上的技能與經驗。例如以下就有校長和教務主任反應的資料：

- (1)問題設計太理想化與實際教學差距很大，無法顯現真正現況。
- (2)沉靜、負責任，肯主動協助同仁並參與行政工作，虛心就教，多方位學習，未來必是一位優秀的教育工作者。
- (3)主動積極，對教學以外的校務行政工作能全力配合，並尋求校外資源協助解決問題。與同仁相處和諧，並能協助同仁解決問題。因係專任教師，平時與學生相處時間較少，對學生的背景認知不足。自我期許較高，能主動提出對學校應興應革的建議，遇挫折能尋求他人協助解決難題。

(二)初任老師對初任教情形的回答

初任教師也可以在最後一項問題上，就其在任教期間的感想及意見寫下來，以下將較重要的部份呈現出來。

1.大多數的初任教師均能積極適應學校的教學生活，也獲得其他有經驗老師的協助。例如以下幾則初任教師的自述：

- (1)怎麼說呢，因為是第一年任教，一切均尚在學習中成長。真的很喜歡這個學校與環境，雖然小了點，可是很溫馨。假日也喜歡到學校處理事情~嗯~很棒。

- (2)還好，工作愉快，學生天真而熱情，同事相處甚佳，空氣清新。
 - (3)學校的各項教學設備非常完整，能提供教學上的需要，且學校能尊重教師的教學方式及內容，只要是教學所需均能全力配合，這對於初任教職的教師來說，具莫大的幫助。
 - (4)目前在這學校很能適應，同事間大家相處的很愉快，校長、主任對我們也很照顧。與學生相處也漸入佳境。
 - (5)其實教學上是無任何問題，只要主管、上司做事為人能服人，教學工作是挺不錯的。身為教師應有自由、自主權，如此勝任才會愉快。」
- 2.也有部份初任教師對現實情況感到不足，除了工作上挑戰外，也有些是外在制度的問題，例如：

- (1)大致上而言，並無特別之處，倒是對於學生的生活管理上需要投注大量的時間，管理班級上需要投注的時間與心力亦較多，相對的，學生輔導上也面臨較多的挑戰。
- (2)雖然有些是吃力不討好，仍願意去做（積極鼓勵，輔導學生升學或考取證照）在學校的行政體系中甚感融洽，需要行政部門配合的，亦受支持。但許多事務（尤其處理學生之問題）方面，仍需學習。
- (3)作為高職教師，實作能力必須加強，年紀大的教師眾多，學校活力不足。
- (4)私立學校招生的壓力很大，很怕會被不續聘，新老師在教學上也很難有非常好之表現，加上補校科裡全都是新老師，對於學校一些人、事、物都覺得有一點點疏離感，不過我倒是很能適應這樣的環境和學生，就對招生的問題非常頭大而已。」

伍、結論與建議

本研究已經大致順利完成，包括問卷調查的統計分析與開放性問題均有相當程度的發現，本章將就所得結果作成結論與建議希望能成為將來進一步研究或其他大學教育學程對追蹤與輔導畢業校友之參考。

一、本研究之發現

對於本研究到目前為止，依問卷調查數據可知，聘用本校教育學程所培育的初任教師之校長與主任及教師們，在整體上，對初任教師持非常肯定及肯定看法的為 91.67%，持部分肯定的約在 7.7%，只有 0.57%持不肯定或非常否定的。在各項上含教學能力、輔導能力、班級經營、行政能力、研究能力及教師敬業精神等項目的結果都有相似結果，持肯定看法的均接近 90%左右，持部分肯定的約在 10%左右，認為是否定的均在 2%以下。由這份問卷調查結果可知，本校各科同學修了教育學程的初任教師相當受到各級學校的接受及歡迎。經過各項的互相比較，這些新進教師在輔導能力及教育研究工作等項目的得分較低，值得本校在課程及基本訓練上加強。這些教師可謂為教育改革的生力軍，正如 Tickle (2000) 所建議的，我們必須視新進教師為一個令人稱羨的智慧資源，能夠幫助教育改革及面對未知未來挑戰的人才。

在開放性問題方面，我們發現初任教師之校長與主任等對畢業於本校之合格教師的服務精神及認真態度均讚譽有加，這些初任教師經驗雖較不足，但是他們的熱忱及敬業精神卻是非常令人耳目一新。當然有部份初任的老師因經驗較差，理想性過高，時而有不切實際的作為在所難免。這些情形與本研究的文獻相當近似，也就是如 Burden (1982) 所提到的初任教師有必要由存活期至調整期再至成熟期的不同階段。

至於初任教師的反應方面，大多數初任的教師都有過於忙碌壓力的現象，除了準備課程與教材外，對於輔導工作及班級經營較感壓力。這些情形雖沒有像 Gold (1996) 所言之缺乏自信心或有矛盾不安等現象，但仍有些初任教師希望更多機會參與校務，多向有經驗的教師學習；在與其他原有教師相處方面，大致良好，即便偶有教師之間不愉快的現象發生，但仍能妥善處理。職業學校實習與專業課程有減少的情形，使部份教師感到憂心，在私校服務的教師有來自招生不足的壓力，這是當前職校與私校普遍存在的問題。

參考書目

- 林信榕 (1998)。影響新制師資培育教師專業發展相關因素研究-實習教師對師資培育職前課程之省思研究。教育部顧問室委託。
- 林進財 (1998)。教師效能的研究及其在教學上的應用。教育資料文摘，240，134-147。
- 林奎熹 (1998)。我國師資培育制度變革之分析。教育資料集刊，23，國立教育資料館編印。
- 陳美玉 (1997)。教師專業—教學理念與實踐。高雄：麗文。
- 高強華 (1996)。師資培育問題研究。台北：師大書苑。
- Brock, B. L., & Grady, M. L. (1997). *From first-year to first-rate: Principals guiding beginning teachers*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Burden, P. (1982). *Implications of teacher career development: New roles for teachers, administrators, and professors*. Paper presented at the annual workshop of the Association of Teacher Educators, Slippery Rock, PA.
- Christensen, J., & Fessler, R. (1992). *The teacher career cycle: Understanding and guiding the professional development of teachers*. MA: Allyn and Bacon.
- Cruikshank, D. R., & Callahan, R. (1983). The other side of the desk: Stages and problems of teacher development. *The Elementary School Journal*, 83, 250-258.
- Fessler, R. (1985). A model for teacher professional growth and development. In P. J. Burke, & R. G. Heideman (Eds.). *Career-long Teacher Education*, 9(1), 14-18.
- Fessler, R., & Burke, P. J. (1988). A model for teacher professional growth and development: Links in the same chain. *Journal of Staff Development*, 9(1), 14-18.
- Gold, Y. (1996). Beginning teacher support: Attrition, mentoring, and induction. In J. Sikula, T. J. Buttery, & E. Guyton (Eds.). *Handbook of research on teacher education*. NY: Macmillan.
- Gold, Y., & Roth, R. A. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout: The professional health solution*. The Falmer Press.
- Huffman, G., & Leak, S. (1986). Beginning teachers' perceptions of mentors. *Journal of Teacher Education*, 337(1), 22-25.
- Kramer, L. (1982). Locus of control, attitudes toward education, and teaching behaviors. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 26(1), 1-11.
- MacDonald, R. E., & Healy, S. D. (1999). *A handbook for beginning teachers*. Addison Wesley: Longman.
- Tickle, L. (2000). *Teacher induction: The way ahead*. Buckingham: Open University press.
- Urzua, A. (1999). The socialization process of beginning teachers. *Journal of Teacher Education*, 50(3), 231-233.

- Veenman, S. (1984)). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178.
- Weisbender, L., Champaign, L., & Maddhian, E. (1989). *Preventing teacher dropout: Volume 1. Mentors helping new LAUSD teachers*. East Lansing, ML: National Center for Research on Teacher Learning (ERIC No. ED 332 975).