

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

多元師資培育制度下國民中學實習教師之專業發展()

: 實習成效與初聘模式的評估

Professional Development of Junior High School Intern Teachers in the Context of Multiple Ways of Teachers Preparation () : Evaluation of the Effectiveness of Internship and Models for Hiring Beginning Teachers

計畫編號：NSC87-2413-H-017-002

執行期限：86年8月1日至87年7月31日

主持人：邱兆偉 國立高雄師範大學教育學系

一、 成果報告摘要

中文摘要

本研究根據八十六學年度國中實習教師公費生 928 人和自費生 296 人，其有關實習成效的有效問卷，以及國中教評會成員 799 人的初聘模式有效問卷，一方面比較新、舊制教育實習成效，另一方面考察教評會參與教師初聘的甄選與審查之實況，並徵詢有關改進建議。根據研究的主要結論，本研究提出主要建議十六項，包括發展四種教師初聘模式，以適用於國中不同的情況。

關鍵詞：實習教師、專業發展、新制教育實習、舊制教育實習、班級經營、學科教學、教師評審委員會、教師甄選、教師初聘審查、教師初聘模式

Abstract

The principal results in this research are based

upon the data which was secured from questionnaire surveys. Effective questionnaires of 928 scholarship interns, 296 non-scholarship interns, and 799 members of The Teachers Review Committees at junior high schools during 1997-98 academic year. A comparative study was conducted for the relative effectiveness of internship between scholarship and non-scholarship interns. At the same time, an investigation was done to obtain the information about the present operations of Teachers Review Committees in selecting and screening beginning teachers, and related suggestions for making constructive changes. Sixteen recommendations are made in this study, which are based upon some main conclusions.. Among them, 4 different models for hiring beginning teachers are presented here, in order to cope with different situations of various junior high schools.

Keywords: Intern Teachers, Professional Development, New Way of Internship, Traditional Way of

Internship, Classroom Management, Curricular Instruction, Teachers Review Committee, Teachers Selection, Screening of Beginning Teachers, Models for Hiring Beginning Teachers.

二、計畫緣由與目的

自 1994 年 2 月《師資培育法》公佈實施以後，國內中等學校師資培育機構，不再限於三所師範大學及政大教育系，一般公私立大學校院紛紛獲准設置教育學程。大學校院教育學程畢業生自 1997 年 7 月以後，開始大量地進入中等學校擔任自費生實習教師。實際上，三所師大各學系及政大教育系畢業的公費生實習教師人數，自 1998 年 7 月起驟減，今後勢將為數甚少，上述此等學校各學系絕大多數畢業生，以後便與大學教育學程畢業生一樣，都在新的師資培育制度下以自費生實習教師身份前往簽約實習學校經歷一年的教育實習，領取每月七千多元至八千元的實習津貼。至實習期滿成績及格後，再向有教師缺額的中等學校報名甄選，在通常的情況下，不再繼續留下在實習學校擔任正式教師。

但是，在 1997 年 8 月開始的八十六學年度，三所師大各學系及政大教育系畢業生，絕大多數皆以公費生實習教師的身份，由教育部分發到各中等學校擔任領取全薪的實習教師。同時，已有許多大學教育學程畢業生，也在各中等學校進行教育實習。於是，在許多實習學校裡，出現了公自費生實習教師接受新、舊師資培育制度下不同教育實習方式。在八十五學年度，雖有自費生實習教師已經歷新制的實習方式，卻屬人數不多，而在八十六學年度，自費生實習教師人數雖不及公費生實習教師，卻已是人數眾多，造成了許多實習學校新、舊制教育實習方式並行。又，自八十七學年以後，師大及一般大學教育學程畢業生，則一律施行新制教育實習方式，包括師大各學系畢業的公費生，亦不例外。由此可知，八十六學年是師資培育制度沿革的關鍵年，亦是為比較新、舊教

育實習制度的實施成效，提供了一個大好時機。

尤有進者，1995 年 8 月公佈實施的《教師法》，其第十一條規定：高級中等以下學校教師聘任，分初聘、續聘、增聘及長期聘任，經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。過去以師範校院為師資培育的主流之情況下，中等學校教師的主要來源是分發到校實習的公費生，經實習期滿而成績及格後，自動地成為原來實習學校的正式教師。自八十七學年度以後，此一制度將有重大的變革，適用於舊制分發任教的公費生名額勢必大幅度減少，師大及一般大學教育學程畢業生在教育實習期滿後，依照上述《教師法》第十一條的規定，須經有教師缺額的各級教師評審委員會進行教師初聘的審查，俟審查通過以後再由有關學校校長聘任。

職是之故，本研究確認中等學校的教育實習及初聘審查，係師大各學系及一般大學教育學程畢業生專業發展過程的兩項重要關卡。在師資培育多元化制度的新情勢下，此等畢業生須順利地通過上述關卡，才能有機會擔任正式的初任教師。據此，本研究的主要目的，係以中等學校人數最多的國民中學作為範圍，而就師資培育機構畢業生所經歷的專業發展第一年的兩項關鍵性程序，而進行實習成效與初聘模式的評估。

根據上述研究的主要目的，本研究擬定七項分目的，而分別予以探討。包括：

(一) 分析及比較國民中學新、舊制實習教師自評的教育實習成效。

(二) 探索個人背景變項與國民中學新、舊制實習教師自評成效二者之間的相關關係。

(三) 探索實習學校變項與國民中學新、舊制實習教師自評成效二者之間的相關關係。

(四) 調查初聘教師的甄選與審查之運作實況，以確認國中教師初聘之現有模式。

(五) 調查國中教師評審委員會的組織，及其成員參與初聘教師甄選與審查的方式與內容。

(六) 調查國中教師評審委員會成員對於教評會組織教師初聘審查，以及有關事項，

其所表達的改進建議。

(七) 綜合有關教育實習成效與教師初聘模式之評估結果，提出相關的改進建議。

三、結果與討論

(一) 文獻探討結果

世界各主要國家的師資培育制度，都在逐漸加強教育實習的規範與具體措施。根據楊深坑、劉文惠的探討，美、英、法、德四國已建立並加強中、小學教師培育學程的教育實習。美國自 1990 年起，至少有三十一州以上要求修畢師範教育學程的大學畢業生，須經教育實習一年，始得參與規定的評量或測驗，以取得正式的初任教師資格。在英國的制度下，修畢大學校院教育學士或學士後教育證書課程的試用教師，在支領薪給的方式下，經歷一年的教育實習。法國師資培育機構畢業生，經考試通過後取得實習教師資格，而中學實習教師大多分發到地區教學中心，進行一年的教育實習。德國的大學或教育學院提供六至八學期師資培育學程，其畢業生經第一次國家考試通過，再經十八至二十四個月的教育實習以後，才能藉第二次國家考試取得合格教師資格。(1994:6-7)又，根據王家通(1992)及歐用生(1994)指出，日本臨時教育審議會在 1986 年建議政府實施初任教師研修制度，在 1987 年開始試辦，自 1992 年起全面實施；文部省利用初任教師須經歷「有條件任用」期間的六個月，加強初任教師的專業知能。此一措施，相當於支領薪給的教育實習。

再者，中華民國在臺灣培育中等學校教師的師範校院，自 1950 年前後即要求一年的教育實習，作為取得畢業證書及合格教師證書的必備條件，而且，教育部為順應世界各主要國家加強教育實習的趨勢，在 1991 年公佈《國立師範大學結業生教育實習輔導要點》，加強實習指導功能。自 1994 年 2 月《師資培育法》公佈以後，一般大學教育學程參與中等學校師資培育的行列，教育部配合多元文化師資培育的制度，而在 1995 年 11 月公佈《高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法》，對於新制師資培育學程的畢業

生，仍然規定其以實習教師身份至教育實習機構實習一年。上述辦法第十五條及第十六條規定有關教育實習輔導的方式，包括：(1)平時輔導，(2)研習活動，(3)巡迴輔導，以及(4)通訊輔導；而有關教育實習事項，則包括：(1)教學實習，(2)導師(級務)實習，(3)行政實習，以及(4)研習活動。由是，教育部希望延緩舊的師資培育制度下師範大學結業生加強教育實習的作法，不因建立新的師資培育制度而有所改變。

自 1991 年《國立師範大學結業生教育實習輔導要點》公佈以後，國內學者針對中等學校實習教師的教育實習成效的研究，泰半認為實習指導功能不彰(李春芳 1993；葉學志 1993；邱兆偉等 1994；薛梨真 1994)。有關實習教師需要接受指導而致力學習的事項，邱兆偉等(1994)及郭秋勳等(1995)的研究，認為是學科教學及班級經營二項同等重要，而康自立等(1993)則指出實習指導教師協助實習教師時最感困擾的事項，厥為班級經營。但是，在 1997 年 8 月以後的八十六學年，公、自費實習教師前往同一教育實習輔導機構進行教育實習，其新、舊制並行的實施成效仍尚待評估。

又者，世界各主要國家對於實習教師或試用教師申請合格教師資格及正式任教機會，各有行之多年的甄選與審查制度。在美國及加拿大，多數的學區採用面試(晤談)作為甄選教師的主要途徑，而以審查推薦信、履歷表、成績單等書面資料為其輔助方式(Bransford 1967；Canadian Education Association 1992；Lamarche 1981；Neely 1993；Yukon Department of Education, White Horse 1987)。在日本、德國，參加甄選的教師均需通過國家或地方考試的考驗，日本教師候選人通過兩次考試後，可以在所選擇的地區任教，而德國教師候選人在完成教育實習以後，通過第二次國家考試，始能成為正式教師(楊深坑等 1994；考選部 1984)。自 1997 年 8 月起的八十六學年度起，中華民國在臺灣的中、小學及幼稚園根據《教師法》第十一條，須經教師評審委員會審查初聘教師，包括實習教師及其他初任、調校教師。國內學者對於教評會

審查制度建立，指出許多困難尚待解決(丁志權 1996；金青海 1997；吳清山 1997；張鈿富 1997)。吳清山(1997)據此而突破困難的建議，包括：(1)教師們及學校行政人員應多充實溝通、談判、權力運用的知識，因應新角色需求；(2)教師評審委員會之成員應堅持原則，杜絕一切不當的請託或關說；以及(3)校長應避免對教師評審委員會做不當的干預，讓其能夠公平、公開、公正運作。但是，對於各級學校教評會運作與審查之實況，及教師初聘的可行模式，尚待進行有系統的調查與探討。

(二)教育實習成效的調查結果

本研究採取自行發展的「實習教師教育實習成效調查問卷」，在 1997 年 12 月，向自費生實習教師 420 人郵寄問卷，而在 1998 年 2 月分別在台北市教師研習中心、台灣省中等學校教師研習會，以及高雄市公教人力資源發展中心，利用三所師範大學及政大教育系畢結業生參與研習活動的機會，向公費生實習教師 1141 人進行問卷調查。藉上述調查活動取得的國中實習教師有效問卷，計有自費生 296 份，公費生 928 份，共計 1224 份。經敘述性統計處理及單因子變異數分析之後，分述其獲得的主要研究結果於后。

1. 新舊制實習教師在「班級經營」及「學科教學」有關題項上的實習成效，大致上都有良好的自評。
2. 在「班級經營」有關題項上的實習成效整體評估上，舊制實習教師的自評顯著優於新制實習教師。
3. 在「學科教學」有關題項上的實習成效整體評估上，新舊制實習教師二者之間並無顯著性差異。
4. 就個人背景變項與「班級經營」的整體評估之相關關係，因擔任職務的不同，而造成顯著性差異；新制實習教師則因「出生次序」及「畢結業學校」的不同，而造成顯著性差異。舊制實習教師未兼任任何職務者，在班級經營上自評表現較差，而新制實習教師年長者的自評表現較好。
5. 就個人背景變項與「學科教學」的整體評估之相關關係而論，舊制實習教師因性別、出生年次、畢結業學校，以及擔任職務等之不同，而造成顯著性差異；而新制

實習教師則不因個人背景變項而造成顯著性差異。舊制實習教師的男性、年長者及兼任導師或行政工作者，其在學科教學上的自評表現較佳。

6. 就實習學校變項而論，實習學校所在地與班級數，大體上對於新、舊制實習教師自評教育實習成效並無造成顯著性差異，僅在班級經營及學科教學的少數題項上有顯著性差異。

(三)教師初聘模式的調查結果

本研究利用自行發展的「國民中學教師初聘模式調查問卷」，自 1997 年 12 月至翌年 1 月間，寄發問卷 1000 份，向國民中學教評會成員進行分層隨機取樣的調查。至 1998 年 2 月初，共計回收有效問卷 799 份。經單因子變異數分析、多變量變異數分析，以及典型相關分析以後，分述其獲得的主要結果於后。

1. 國中教評會成員對「教評會審議教師初聘」及「教師甄選委員會運作」之現況，其評估反應大致上持肯定的態度。有關題項 50 個題目當中，只有一個題項的評估為 3.21，不及六點量表的中數 3.50。
2. 教評會成員的背景變項，對於其在國中教評會審議教師初聘」的總體評估，造成了顯著性差異。此等背景變項，包括：職位、學校所在地、八十六學年度學校增減班情況、以及預測八十七學年度可能增減班情況等四項。
3. 教評會成員的背景變項，對於其在國中「教師甄選委員會運作」的總體評估，造成了顯著性差異。此等變項包括：性別、職位、學校所在地、八十六學年度學校增減班情況，以及學校教評會審議教師評用情況等五項。
4. 教評會成員的背景變項，對於其在國中「教評會審議教師初聘」的各分層面評估，造成了顯著性差異。此等變項包括：性別、職位、學校所在地、學校性質、學校班級數、八十六學年度學校增減班情況、預測八十七學年度可能增減班情況，以及學校教評會審議教師聘用情況等八項。
5. 教評會成員的背景變項，對於其在國中「教師甄選委員會運作」的各分層面評估，造成了顯著性差異。此等變項包括：

職位、學校所在地、學校性質、學校班級數、八十六學年度學校增減班情形，以及學校評會審議教師評用情況等六項。

6. 受查國中教評會成員有關教師初聘的主要建議，包括：(1)教評會除審查甄選結果外，亦要有代表參與整個甄選過程；(2)教評會以擬錄取的同額提請校長聘任，最多數人的共識，惟亦有很多人支持斟酌的彈性作法；(3)選聘好老師宜考量標準，可包括各科教學、班級經營及學生輔導等各層面；(4)教評會運作的經費應予編列；(5)教評會應以校長為當然委員，經校長召集開會；(6)教評會成員十人以上時，應包括教務、訓導、總務、輔導各處室主任，而且家長會推派的代表一人增至二人。

7. 受查國中教評會成員有關教師甄選的主要建議包括：(1)由教評會負責組成教師甄選委員會，並聘任委員；(2)教師甄選的考選方式應重視應徵者的實務經驗與能力，以資歷審查優先處理，其次則為教學演示及面談，至於學科筆試各校可斟酌情形予以處理；(3)學科筆試以任教科目為主，教育科目為輔；(4)教學演示以單元教學演示為主，有關技能實作為輔；(5)面談的主題可廣泛地包括：學科知識、教學評量、班級經營、輔導知識、危機處理、法治教育、道德教育、教育理念、學校行政、教育法規、人際關係、生活教育，以及兩性教育；(6)資深與初任教師之甄選，宜在方式或條件上稍有不同，譬如初任教師須經筆試，而資深教師酌採積分辦法；(7)鄰近縣市學校可以協調在同一天辦理教師甄試；(8)各校自辦教師甄試以外，可以委託縣市教師甄選委員會或跨校教師甄選委員會，代為辦理。

(四)有關實習成效與初聘模式的建議

綜合前文所述的主要研究結果，可據以提出相關建議，分述於后：

1. 辦理實習輔導教師之研習，培育實習輔導人才，以利協助實習教師的輔導工作。

2. 提供實習輔導教師相當誘因，並給予適當的規範。

3. 教育實習輔導機構宜慎選實習輔導教師，提供學校行政資源，並健全各科教學研討會，引導實習教師參與研討活動及教學觀摩。

4. 實習教師宜主動地請教實習輔導教師及其他資深教師，才能夠學習到更多的寶貴經驗。

5. 實習教師在運作不同教學方法與具的表現並不理想，應利用實習時間多嘗試學習各種不同的教學方法與教具使用。

6. 鑒於舊制實習教師兼任導師或行政工作者，在學科教學及班級經營上有較好的表現，擬建議在新制實習制度中加以酌採。

7. 鑒於新制實習教師在班級經營各題項的表現較不理想，擬建議師資培育機構及教育實習輔導機構，多注重班級經營知能的職前教育、實習輔導，以及相關研習活動。

8. 實習輔導機構的背景變項，對於實習教師的實習成效未造成顯著性差異，以致未能釐清理想的實習學校的特性與條件。

9. 學校教評會應發揮《教師法》及《高級中等以下學校教評會設置辦法》之精神，在審查教師初聘中扮演積極自主之專業地位。

10. 教評會的組織宜納入校長、有關處室主任、及增加家長代表，使其運作更符合專業化、民主化的精神。而且，教評會宜經校長召集後開會。

11. 學校為實際行政上之需要，得以兼任行政職務作為教師甄選條件。

12. 除《教評會設置辦法》外，各校宜訂定在教師甄選等相關事項更詳盡的辦法。

13. 教評會成員審查教師初聘的專業能力應予以重視，必要時可由教評會成員及專

長教師組成教師甄選委員會。

14. 學校行政人員和教師在角色上應重新調適，共同做好教評會審查教師初聘的工作。

15. 有關相關法規修正的建議，包括：(1) 教育人員任用條例，與教評會設置辦法中，校長在審查教師聘任過程中的角色，似乎稍有衝突，應予以釐清；(2) 教師甄選委員會的產生方式，宜由教評會負責組成教師甄選委員會，並聘任委員；(3) 校長應為教評會當然委員，有待修訂法規而加以確認。

16. 本研究提出國中教評會審查教師初聘的可行模式四種，適用於不同的情況，包括：(1) 一般情況；(2) 籌備中的學校；(3) 跨校或縣市成立教師甄選委員會的情況，以及(4) 縣市教師甄選委員會負責資歷審查及學科筆試，而由各校辦理教學演示及面談的情況。

四、計畫成果自評

本研究為兩年期的研究計畫，本年度延續前一年的研究活動，其所完成的主要研究成果，分述如次：

(一) 完成問卷調查

本年度採用上一年度編制完成的兩種問卷，即「實習教師教育實習成效調查問題」及「國民中學教師初聘模式調查問卷」。前者用於國中公、自費生實習教師實習成效的調查，受查公費生實習教師 1141 人，自費生實習教師 420 人，其回收有效問卷依序各為 928 份及 296 份，各佔抽樣母體的 81% 及 70%。後者則用於國中教評會成員的調查，受查各校教評會委員 1000 人，其回收有效問卷為 799 份，佔抽樣母體的 80%。由於回收率尚屬甚高，本研究的分析結果應是相當可靠。

(二) 分析研究結果

有關國中實習教師教育實習成效的研究結果，其獲得的主要結論確認了公、自費生實習教師在班級經營及學科教學上面的實習成效，大致上是正面的肯定。惟公費生實習教師在班級經營上的自評結果，大致上顯著地優於自費生實習教師。又，公費實習教師兼任導師或行政職務者，其在班級經營的自評結果，顯著地優於未兼任何職務者。上述研究結果，對於日後以自費生實習教師為主流的新制教育實習制度，具有重要的涵義。

再者，有關國中教師初聘模式的研究結果，其獲得的結論確認在教評會審查教師初聘推行的第一學年，教評會成員大致上認可目前初聘教師的甄選與審查之現有措施，卻有若干重要的改進建議。其主要改進建議，包括(1) 教評會宜主導教師甄選，(2) 校長及教、訓、總、輔主任納入教評會，(3) 教評會經校長召集後開會，(4) 家長會代表增至二人，(5) 教評會以擬錄取名額提請校長聘任，(6) 教評會運作宜編列經費，(7) 鄰近縣市教師甄選宜安排同一天舉行，以及(8) 教師初聘的甄選與審查，可以酌採彈性措施。上述研究結果，對於今後教評會在教師初聘的甄選與審查，提供了重要的參考改進之依據。

又者，綜合上述的研究結論，本研究據以提出改進建議十六項，有關實習成效及初聘模式者，各為八項。其中有關初聘模式的最後一項建議，為適用於不同情況，而擬定國中教師初聘模式四種。總之，本研究的改進建議，有助於研究結果的實際應用，包括法令修訂、政策調整及具體措施等各層面。

(三) 展望後續研究

由於本研究的範圍以國民中學為限，未及其他各級學校。未來的研究，在實習

教師的教育實習成效上，可轉向國小、高中及高職方面的研究；而在教師初聘模式的探討上，則可以考量國小、高中、高職、專科及大學校院方面的研究。

五、參考文獻

1. 丁志權(1995)。教師法評析。《教師之友》。36卷4期，頁7-8，11-12。
2. 王家通(1992)。中日師資培育制度比較研究。在中華民國比較教育學會、師範教育學會合編。《國際比較師範教育學術研討會論文集》，上冊，pp.243-301，台北：師大書苑。
3. 考選部(中外考選制度研究叢書編纂委員會)(1984)。《德國考選制度》。台北：友聯印刷事業有限公司。
4. 李春芳(1993)。中學師資培育教學實習課程實施狀況之研究。《教育研究雙月刊》，1(2):1-13。
5. 邱兆偉、曾國鴻、薛梨真、楊裕仁(1994)。《國民中學實習教師研習活動及教學輔導之現況調查》。高雄：國立高雄師範大學教育研究所。
6. 吳清山(1995)。教師法基本精神與重要內涵。《國民教育》，36卷2期：11-12。
7. 金清海(1997)。從教師法談教師聘任的問題。《北縣教育》，16期：19-22。
8. 康自立、郭秋勳(1993)。《中等教師師資培育機構教師擔任大五結業生實習輔導工作之研究》。彰化：國立彰化師範大學。
9. 郭秋勳、康龍魁(1995)。《我國師資培育—大學階段與教師資格檢定初檢及格後之教育實習目標、功能、定位及實習內容之比較研究》。彰化：國立彰化師範大學實習輔導處。
10. 張鈿富(1997)。學校教師評審委員會的組成與運作。《北縣教育》，16期：31-32。
11. 楊深坑、劉文惠(1994)。我國實習教師制度之規畫研究。《教育研究資訊》，2(4)：1-15。
12. 歐用生(1994)。法國的實習教師制度。在楊深坑、歐用生、王秋絨、湯維玲。《各國實習教師制度比較》，pp.83-92，台北：師大書苑。
13. 薛梨真(1994)。《國民中小學實習教師任教狀況與實習輔導之研究》。國立高雄師範大學教育研究所博士論文。
14. Bransford, T. L.(1967). *The Relevance to Teacher Selection of Civil Service Personal Selection Practices in New York State*.(ERIC ED014468)
15. Canadian Education Association (1992). *Teacher Recruitment and Retention : How Canadian School Boards Attract Teachers*. (ERIC ED347629)
16. Lamarche, A. J.(1981). *Selecting and Evaluating Staff in Small School Districts*.(ERIC ED212032)
17. Neely, Steve(1993). *Personal Recruitment/ Selection/ Induction in Small/ Rural School*. Paper Presented at the Annual Rural and Small Schools Conference. (15th, Manhattan, KS, October 25-26).(ERIC ED364397)
18. Yukon Department of Education, White Horse (1987). *Teaching in Yukon*. (ERIC ED297918)