

## 第五章 結論與建議

新師資培育法於民國八十三年通過後，開啓多元師資培育管道，多元特性的實習教師大量進入校園實習，其對教學工作所懷的效能信念如何?及其實習教師角色與家長、學生、同事關係與學校中所遭遇工作上的困擾壓力如何?這些都將直接衝擊未來的基層教育工作，間接影響未來教育成敗。

本研究即針對實習教師效能感及工作壓力進行研究，藉文獻探討，闡述教師效能感及工作壓力概念，並依據理論的分析，做為本研究之架構基礎及編製「實習教師效能感與工作感受問卷」；以問卷調查，針對桃園縣國中小實習教師為研究對象，獲得 414 份有效問卷，採次數、百分比、平均數、標準差、積差相關、單因子多變量變異數分析、多元逐步迴歸分析等統計方法，進行資料分析與整理；目的在瞭解實習教師教師效能感及工作壓力之現況及相關情形。本章就研究結果加以統整，首先簡要提出本研究主要發現，並據以歸納結論，最後提出具體建議，以供有關教育實習相關人員瞭解及改善現況或未來研究之參考。

### 第一節 主要研究發現

本研究之主要目的包括：(一)探討不同背景變項國中小實習教師所知覺之教師自我效能感之差異情形；(二)探討不同背景變項國中小實習教師所知覺的工作壓力差異情形；(三)探討實習教師自我效能感與工作壓力的關聯情形；(四)探討國民中小學實習教師背景變項與教師效能感

對工作壓力是否具預測功能。茲根據上述目的及問卷統計分析，分別提出本研究主要發現如下：

### 一、國中小實習教師效能感之現況

桃園縣國中小實習教師整體效能感得分高於平均數，屬中上程度。在整體教師效能量表之兩個層面中，以「一般教學效能」層面的平均得分較高，其次為「個人教學效能」，且「一般教學效能」層面高於整體教師效能感。

### 二、國中小實習教師工作壓力之現況

桃園縣國中小實習教師整體工作壓力感受，屬中等程度。在整體教師效能量表之兩個層面中，以「工作負荷與生涯角色」層面的平均得分較高，其次為「管教問題與人際溝通」，且「工作負荷與生涯角色」層面高於整體教師工作壓力感受。

### 三、不同背景的實習教師效能感的差異情形

#### (一)性別

不同性別的實習教師所知覺的教師效能感差異情形如下所示：

1.就「個人教學效能」層面所感受的效能信念而言，男性實習教師高於女性。

2.就「一般教學效能」層面所感受的效能信念而言，女性實習教師略高於男性。

#### (二)教育背景

不同教育背景的實習教師所知覺的教師效能感無顯著差異。

### (三)實習學校

不同實習學校(國中、國小)的實習教師所知覺的教師效能感，在兩層面感受並無差異情形。

### (四)學校規模

不同學校規模的實習教師所知覺的教師效能感，在兩層面感受並無差異情形。

### (五)實習地區

不同實習地區的實習教師所知覺的教師效能感無顯著差異。

1.在「個人教學效能」層面達顯著，鄉村實習教師效能感受高於城市實習教師。

2.但在「一般教學效能」層面則未達顯著差異。

### (六)任教領域

不同任教領域的實習教師所知覺的教師效能感，在兩層面感受並無差異情形。

## 四、不同背景的實習教師工作壓力的差異情形

### (一)性別

不同性別的實習教師所知覺的工作壓力，在兩層面感受並無差異情形。

### (二)教育背景

不同教育背景的實習教師所知覺的教師工作壓力無顯著差異。

### (三)實習學校

不同實習學校(國中、國小)的實習教師所知覺的工作壓力，在單因

子多變量變異數分析呈現顯著差異，進一步單因子單變量考驗，在兩層面感受並無差異情形，但由平均數理解國小工作壓力兩層面均大於國中實習教師，推測可能原因為國小採包班制，導師實習工作較繁瑣，且服務對象年紀小，需更大耐心對待所致。

#### (四)學校規模

不同學校規模的實習教師所知覺的教師工作壓力，在兩層面感受並無差異情形。

#### (五)實習地區

不同實習地區的實習教師所知覺的教師工作壓力，在兩層面感受並無差異情形。

#### (六)任教領域

不同任教領域的實習教師所知覺的教師工作壓力，在兩層面感受並無差異情形。

### 五、實習教師背景變項、教學效能感與工作壓力之相關分析

國民中小學教師背景變項、教學效能感與工作壓力之相關情形分述如下：

(一)不同背景變項的實習教師所知覺的教師工作壓力，在兩面感受並無差異情形。

(二)實習教師教學效能感之「個人教學效能」層面與工作壓力之「工作負荷與生涯角色」層面沒有關聯。

(三)實習教師教學效能感之「個人教學效能」層面與工作壓力之「管教問題與人際溝通」層面呈顯著負相關。

(四)實習教師教學效能感之「一般教學效能」層面與工作壓力之「工

作負荷與生涯角色」層面呈顯著負相關。

(五)實習教師教學效能感之「一般教學效能」層面與工作壓力之「管教問題與人際溝通」層面呈顯著負相關。

## 六、實習教師背景變項、教師效能感對工作壓力之迴歸分析

本研究以逐步多元迴歸方法預測、分析實習教師背景變項、教師效能對工作壓力之預測情形，結果如下：

(一)對工作壓力「工作負荷與生涯角色」層面的預測作用

國民中小學實習教師在「一般教學效能」感受愈高，其「工作負荷與生涯角色」層面之工作壓力愈低。

(二)對工作壓力「管教問題與人際溝通」層面的預測作用

國民中小學實習教師在「個人教學效能」、「一般教學效能」感受愈高，其「管教問題與人際溝通」層面之工作壓力愈低。

## 七、「實習教師效能感與工作感受問卷」開放性問題描述統計分析

本研究以描述統計百分率，分析三個「實習教師效能感與工作感受問卷」開放性問題，以瞭解實習教師對實習生活的心理感受及常採用的紓解方式，結果如下：

(一)國中小實習教師感受實習過程最多的是「快樂」(佔 38.69%)，而其他依次為「有壓力」(26.49%)、「普通」(19.05%)、「壓力很大」(11.90%)及將近一成的是「非常快樂」的(9.52%)。

(二)國中小實習教師感受實習過程有壓力時，紓解壓力方式使用最多的是「找人聊天」(佔 79.17%)，而其他依次為「聽音樂」(39.29%)、「運動」(31.25%)、「閱讀」(28.27%)、散步(19.64%)及其他

(13.69%)。

(三)國中小實習教師感受實習過程各種情形理由，歸納如下：

- 1.非常快樂：能愉快投入實習，並有成就感。
- 2.快樂：(1)從學生得到成就感(2)與輔導老師互動良好(3)行政團隊和諧氣氛佳(4)與同儕相處愉快。
- 3.普通：(1)行政臨時交辦事項太多(2)學校對實習教師有差別待遇
- 4.有壓力：(1)教師甄試及對未來的不確定性(2)與輔導老師溝通互動不良(3)行政實習工作雜，常不知該做什麼(4)工作繁忙，覺得時間不夠用(5)津貼過低。
- 5.壓力很大：(1)面對未來感到非常徬徨(2)與行政或輔導教師無法配合。

(四)國中小實習教師對實習感受與建議，歸納如下：

- 1.應建立更完整的實習制度，才可讓實習教師定位更為清楚
- 2.上級單位缺乏監督的機制，實習品質落差大
- 3.行政實習，各處室應有系統指導計畫，非只淪為打字工
- 4.輔導老師對實習影響教學心態很大，學校應慎選輔導教師
- 5.教師甄試壓力過大，無法全心投入實習工作
- 6.學生的回饋是我們在實習過程中最大的成就與快樂
- 7.建議先通過教師甄試再實習，如此較能全心於實習學習工作
- 8.由實習經驗瞭解，考試通過並不代表是好老師
- 9.對實習學校真誠的輔導與照顧，心存感謝
- 10.希望上級單位能多釋放教師名額

## 第二節 結論

依據資料分析結果，本研究依據研究目的所提出的十四個研究假設中，在探討不同背景變項之效能感差異中，有一項(性別)接受虛無假設；在探討不同背景變項之工作壓力差異中，有一項(實習學校)接受虛無假設；在探討效能感與工作壓力相關中，接受虛無假設；在探討效能感與工作壓力預測功能中，接受虛無假設。經彙整後，依據本研究主要發現，提出結論，分述如下：

### 一、實習教師感受整體教師效能感屬中上程度，其中又以「一般教學效能」層面較高

此點與鄧珮秀(民 92)對台北縣國小教師教學效能研究看法一致，而根據郭峰偉(民 89)、魏方亭(民 89)針對國中教師的教師效能感屬中低程度不同，可能為國中小實習教師初入學校環境中，對教育及個人教學工作充滿了熱忱與期待所致。

### 二、實習教師感受工作壓力屬中等程度，以「工作負荷與生涯角色」層面感受較高

此點與陳文俊(民 90)及葉兆祺(民 88)針對國小實習教師的研究結果一致，可能為實習教師在學校角色介於學生與教師間，角色模糊又因實習工作繁瑣，對未來充滿不確定性所致。

### 三、不同性別實習教師有不同教師效能感受

在「個人教學效能感」層面男性得分高於女性，此點與 Ashton 與 Webb(1986)及徐昊杲(民 85)等研究相似，顯示在此層面男性有較高的個人教學效能，原因可能與中國重男輕女傳統社會的價值觀，一般男性必需自許是屬較剛毅有自信的有關；而在「一般教學效能」層面卻是女性得分高於男性，此點與 Cavers(1988)看法一致，可能原因是女性較認命且具耐心，所以較多認為理想教師及教育工作能引導學生向正面改變。

### 四、除性別外，不同背景實習教師效能感受無顯著差異

不同性別教師效能感受如結論參所述外，其餘不同背景(教育背景、實習學校、學校規模、實習地區、實習任教領域)實習教師教師效能感受，均無顯著差異；可能為實習教師對自己選擇的生涯教育工作均抱持樂觀進取態度之故。

### 五、除實習學校外，不同背景實習教師感受工作壓力無顯著差異存在

不同實習學校感受工作壓力如結論所述，可能與國小包班制，實習導師工作較繁瑣有關，其餘不同背景(性別、教育背景、學校規模、實習地區、實習任教領域)實習教師工作壓力感受，均無顯著差異；可能為實習教師實習向度及內容相差不大之故。

六、實習教師效能感之「個人教學效能」與工作壓力之「管教問題與人際溝通」呈現顯著負相關；「一般教學效能」與工作壓力之「工作負荷與生涯角色」及「管教問題與人際溝通」皆呈現顯著負相關

此點和郭峰偉(民 89)、Greenwood、Olejink(1988)等研究相對驗證，本研究支持了實習教師若對自己教學能力預期及對理想教師能影響學生的信念愈高，則其工作壓力愈低。

## 七、實習教師效能感對工作壓力具有負向預測功能

經逐步多元迴歸分析，瞭解「一般教學效能」具預測工作壓力之「工作負荷與生涯角色」層面感受的總變異量為 2.1%，且  $\beta$  值為負值具負向預測功能，工作壓力之「管教問題與人際溝通」層面感受的總變異量為 29.3%，其中「個人教學效能」對「管教問題與人際溝通」感受的影響最大，可解釋獲預測量為 22.9%，且  $\beta$  值為負值亦即具負向預測功能；此點與鄧珮秀(民 92)針對台北縣國小教師的研究結論：「工作壓力各層面對教學效能具有中低度負向預測力，整體達 17.6%的聯合預測力」呈反向驗證。

## 八、對實習過程而言；近五成實習教師感受快樂或非常快樂，近四成感受有壓力或壓力很大

由開放性問題統計結果顯示：實習教師感受實習過程最多的是「快樂」(佔 38.69%)，而其他依次為「有壓力」(26.49%)、「普通」(19.05%)、「壓力很大」(11.90%)及將近一成的是「非常快樂」的(9.52%)。實習教師面對實習環境近五成感受快樂或非常快樂，可見大部分實習教師充滿教育熱忱投入實習工作；相對的，也有近四成實習教師感受工作壓力，也許是剛畢業進入職場，尚未調適得宜所致。

## 九、實習教師工作壓力來源，以教師甄試及對未來不確定性、與輔導老師溝通不良、實習工作繁雜、津貼過低等居多

由開放性問題統計結果顯示：實習教師感受「有壓力」理由：(1)教師甄試及對未來的不確定性(2)與輔導老師溝通互動不良(3)行政實習工作雜，常不知該做什麼(4)工作繁忙，覺得時間不夠用(5)津貼過低「壓力得大」(1)面對未來感到非常徬徨(2)與行政或輔導教師無法配合。可見實習教師關心生涯發展及工作環境與輔導老師的人際互動。

## 十、實習教師提出心中的感受及建議，值得重視

由開放性問題統計結果依次數多寡歸納實習教師提出以下感受及建議：1. 應建立更完整的實習制度，才可讓實習教師定位更為清楚 2. 上級單位缺乏監督的機制，實習品質落差大 3. 行政實習，各處室應有系統指導計畫，非只淪為打字工 4. 輔導老師對實習影響教學心態很大，學校應慎選輔導教師 5. 教師甄試壓力過大，無法全心投入實習工作 6. 學生的回饋是我們在實習過程中最大的成就與快樂 7. 建議先通過教師甄試再實習，如此較能全心於實習學習工作 8. 由實習經驗瞭解，考試通過並不代表是好老師 9. 對實習學校，心存感謝 10. 希望上級能多釋放教師名額。可見實習教師普遍對師資培育制度及實習制度有不同的看法及置疑；另外對實習學校期望有計畫的給予實習安排；對教學工作也有深深的期待。

## 第三節 建議

基於前述研究結果與結論，本研究提出下列建議，以作為實習相關的教育主管機關、師資培育機構、實習輔導學校、實習教師未來研究之參考。

## 一、對教育主管機關的建議

### (一)定期檢討師資培育及實習制度

依據本研究結論，實習教師對未來不確定壓力大，瞭解師資培育及實習制度造成實習教師困擾，也缺乏監督機制，故適時的召開檢討會，加以修正各項實習措施，使更合理及達到協助準教師早日體會教師角色，認同教育工作，由實習經驗結合理論，強化投入教育的行列的意願與熱忱有其必要性。

另在整體的師資培育上由開放性問卷回答，希望學校能多開缺額問題也瞭解實習教師對師資培育制度的置疑，現每年由各師資培育機構培育出的新準教師近萬人，而需求僅約二千人，現準教師尚約有六萬人無教職，似乎已出現供過於求，即使教師退休潮湧現，也只能暫解時渴，將會不斷出現所謂流浪教師，造成社會問題，師資培育多元化希望提升教師水準的美意，將大打折扣，是否建立師資培育機構的退場機制、聯合甄選師資等問題均需面對，故有必要隨時檢討修正。

### (二)加強實習教師的輔導知能

依據本研究結論，瞭解無適當的輔導措施，使近四成實習教師感受壓力，且整體具中等程度壓力，而實習教師進入實習學校，往往與學生接觸頻繁，因與學生年紀差異小，容易被學生接受，但若

實習教師有輔導學生能力，則此時將可提供學生正確的指引，成爲校園和樂氛圍的助力，建議地方教育主管機關應專門針對實習教師舉辦實習教師輔導知能研習，一方面提升其輔導知能，一方面又可增進其互相交流促進對地方的向心力。

## 二、對師資培育機構的建議

### (一)規劃系列專業進修研習

依據本研究結論，瞭解教師效能感對工作壓力具負向預測功能，以專業愈高效能愈大理論言，適度提升實習教師的專業能力會有助於實習教師樂意奉獻教育工作，故建議計畫性的以學分方式規劃實習教師研習進修機會，隨時傳達教育新知，整合教學資源，提供實習教師進修學習。

### (二)強化職前師資培育兩性教育及教師效能課程

依據本研究結論參，瞭解女性個人教學效能較低，可爲女性教師較無自信，故加強兩性平權教育，灌輸正確理念，提升女性實習教師效能感受，加強心理輔導專業課程，以提供其自我心理建設，將有助達成教育之效果；另應加強生涯輔導及規劃教師效能課程，提供知性理念，以適當紓解實習教師的壓力。

## 三、對實習輔導學校的建議

### (一)營造人性化的實習情境

依據本研究結論，瞭解實習教師感受中等壓力，根據相互決定論之觀點，心理功能由行爲、認知與環境不斷交互作用而來，故欲

減少其工作壓力，提升教師效能感，除教師本身心態外，學校實習環境也應改善，才能預期好的成效；故實習學校可擬定嚴謹的實習教師輔導計畫、慎選輔導教師、減輕實習教師工作等，營造一個具尊重、關懷、人性化又有秩序的實習環境，才能蘊育未來優良教育工作人員。

#### (二)辦理實習教師讀書會

依據本研究結論，瞭解教師甄試及對未來的不確定性是實習教師壓力主要來源，平時實習教師協助推展學校業務，若能依平等互惠原則，體恤同理實習教師處境，關懷其生涯發展問題較能平衡實習教師心理，也易贏得實習教師對學校的向心力，是值得實習學校思考的，而針對教師甄試辦理實習教師讀書會，可滿足實習教師的期待，又可間接帶動閱讀研討讀書風氣，可說一舉兩得。

### 四、對實習教師的建議

#### (一)加強自我心理建設，主動積極投入實習工作

依據本研究結論，瞭解實習教師感受中等壓力，且對實習制度、實習學校有不少的意見；任何的事情，都有一定脈絡，需建立正確的處世觀念，實習過程為邁向正式教職之導入階段必經之路，宜以理性感激來面對，瞭解自己的角色定位、個人義務，虛心接受指導，在專業研習上積極進取，在態度上主動學習，和諧人際關係，真誠為學生解決問題，充滿奉獻教育的熱忱，凡事不必太計較，時時提醒自己努力以赴，有付出才會傑出，有關懷才會開懷。

#### (二)有效時間管理，做好生涯規劃

依據本研究結論，瞭解實習教師感覺工作繁忙時間不夠用、對未來不確定性非常徬徨；若能妥善有效的時間安排，按事務輕重緩急排定工作順序，則可有效提升工作效率。系統規劃自己未來的短、中、長期目標，瞭解自己能力，擬定工作計畫並據以實施，過程中再不斷檢討修正改進，時與良朋益友切磋琢磨，持之以恆，則必日起有功，終能有所成就。

## 五、對未來研究之建議

### (一)研究主題方面

本研究只針對實習教師所知覺教師效能感及工作壓力程度及相關做瞭解，未來研究主題可對教師效能感與學生成就間關係或與個人人格特質、環境因素、校長領導等關係為主題多著墨，另在工作壓力方面，可與壓力因應方式一起研究則更具周延性。

### (二)研究對象方面

本研究僅就桃園縣九十二學年度國中小實習教師八百二十人為研究對象，雖在上述地區有實證效果，若欲推論至其他地區尚待外在效度考驗；未來研究範圍可跨縣市比較或以全國為樣本，實習教師方面也可擴及高中職校、幼稚園，則將更具廣佈性價值。

### (三)研究變項方面

本研究實習教師背景變項，分別為性別、教育背景、實習學校、學校規模、實習地區、實習任教領域等六項，為求週延，可酌酌加入婚姻、個人人格特質、校長領導、實習年級等。其次，本研究之教師效能感因素分為「一般教學效能感」及「個人教學效能感」兩

項，也可增加「專業效能感」項目。其三，本研究之所知覺工作壓力因素分爲「工作負荷與生涯角色」與「管教問題與人際溝通」兩項，未來也可增「行政領導風格」、「組織氣氛」、「實習處室」等變項，研究可更趨週延。

#### (四)研究方法方面

本研究採文獻探討及問卷調查法探討，以瞭解實習教師目前教師效能感與工作壓力現況及其相關。受方法所限，內容無法完備。建議未來研究可兼採質性研究方式，實際進入學校詳細觀察及訪談記錄，或尋求適當個案做深度晤談，將可更深入驗證研究結果，提出更可觀的建議及貢獻。

