

* 師資培育文獻回顧 *

談挪威師資班學生的教書動機

鄭景澤

(國立臺灣師範大學教育研究所博士班)

本文旨在探討挪威一年制師資班學生的任教動機及他們對於師資培育的看法。作者發現，師資班學生是因為喜歡教學工作，喜歡教導學科知識，從而選擇師資培育課程。但是，師資班學生在任教一年半之後，他們的想法卻存在著三個矛盾。首先，他們覺得師培課程對教學不管用，但是師培課程很重要，不可以沒有。其次，他們對於當下的教學工作很滿意，但對未來卻懷有不確定感，隨時有離職的可能。接著，雖然有幸成為一位基層教師，但若要他們再選一次，他們不會選擇當老師。究其原因，這分別是因為理論和實務的落差、教師工作保障不佳，及現場教學的工作壓力所導致的。解決之道在於「落實師培課程和實務教學間的對話」、「推動終身教職制度」及「建立教師社群的專業認同感」，讓教師工作更具吸引力，以找到好人才，留住好人才。

挪威的教師職業面臨了空前的挑戰。小學師培課程的師資生人數急遽下降，而初中師培課程，也只有特定類組的師資生人數較多。另外，一半的高中教師將在近期內退休，新進的高中教師也隨時有離職的可能。挪威將面臨師資嚴重短缺的問題。本文旨在探討初任教師在師資培育期間的經驗、教書動機及其對於未來教職的看法，分述於下。

一、各國師資培育面臨的挑戰

各國的師資培育，主要面臨三個挑戰：(1)師資生強烈感受教育理論和教學實踐之間的落差；(2)許多初任教師剛進入教學現場時，往往覺得自己尚未準備好，只得以資深教師為學習楷模，而不是將「師培所學」應用在實際的教學上；(3)英美兩國面臨嚴重的師資流失問題。在英國，只有六成的師資生，最後成為老師，這些中途放棄的師資生，因為受不了教師工作的壓力，與教學輔導老師關係不和，

且缺乏對教育的專業承諾，最後選擇離開教職。

二、為什麼來當老師？

作者認為，過去一些研究教師從業動機的文獻，把教師的入行動機分為內在動機、外在動機和利他動機(altruistic motivation)。比方，英美兩國的師資生是抱著服務大眾的心態投入教職，從而懷有強烈的利他動機；澳洲的師資生則將教職視為自我實現的工作，渴望與年輕學童相處，並享受教學的機會。不過，作者指出，挪威的教師之所以選擇教職，還多出一個「學科知識」上的考量，因為他們樂於在學科知識裡面打滾，樂於將學科知識傳授給學生。

三、本文的研究設計

作者追蹤 329 位來自四個挪威大學 PGCE 課程的師資生長達兩年半。這些師資生的年齡分布非常廣，從 24 歲到 57 歲。女性占了 65%，51% 的研究參與者擁有碩士學位。這些師資生在兩年半的期間，接受三次的問卷調查：(1)一開始接受 PGCE 課程時；(2)PGCE 課程剛結束時；(3)PGCE 課程結束後的一年半。作者所採用的研究問卷，是李克特五點量表(45 題)加上開放性問題(3 題)，以了解師資生對師培課程的評價、選擇教職的動機及其未來的生涯發展方向。本文的研究資料，主要是來自第三次的問卷調查結果。

四、本文的研究發現

80% 的研究參與者願意再次接受師培課程；研究參與者對師培課程各面向的評價不一，他們認為實習和目前的工作相關性最大，其次是教材教法，最後才是教學理論。值得注意的是，這些研究參與者在剛畢業時，對師培課程的評價較高，教書一年半之後，對師培課程的評價則降低，兩者達顯著差異。

研究參與者選擇就讀 PGCE 課程的動機，主要是內在的動機和學科的動機。內在動機：(1)我喜歡教書；(2)我擁有教學的技能；(3)教書是一個令人興奮的職業。學科動機：(1)我想要把我感興趣的學科，變成我的職業；(2)我想要其他人對我熱衷的學科感到興趣。



當研究參與者被問及「如果再選一次，你會不會選擇當老師？」69%的人回答會。而被問及「你未來會不會繼續留在教職？」72%的人說願意。作者也發現，一開始就讀 PGCE，即對教職感到三心二意的研究參與者，有 60%的人最後沒有當老師。而剛從 PGCE 畢業，仍對教職感到三心二意的研究參與者，有 70%的人最後也沒有當老師。至於那些一開始就對教職一心一意的研究參與者，有 70%的人最後成為正式教師。由此可歸納出一個穩定的模式：願意當老師的人，一開始就意志堅定，不會三心二意。

五、挪威 PGCE 畢業生心中的三個矛盾

作者發現，那些在教學現場任教已達一年半的 PGCE 師資生，他們的心中有著三個矛盾：(1)他們覺得師培課程對實際教學的影響，是有限的，但是卻有 80%的人指出，他們不會排斥再一次修習師培課程；(2)大多數似乎滿意教師這個職業，但是卻有三分之一的人指出，如果讓他們再選一次，他們不會選擇當老師；(3)有些教師享受著當下的教師工作，但是他們也開始猶豫要不要繼續教下去。當社會上存在待遇更為優渥的工作前景時，第三個矛盾開始在師資生心中發酵，使得那些教書意志一開始就不堅定的師資生，最後只有不到四成的人數留在教職，由此導致師資的流失。

六、挪威師資培育的改革方向

作者指出，PGCE 課程在一定的程度上，發揮了篩選的作用。這是因為師資生在接受師培課程的過程中，實習讓他們感到很挫折，他們會認為自己不適合教書。而另有一些用功的師資生，傾向於繼續從事學科知識的深造，而不會進入學校任職。作者認為，最大的問題是發生在教育現場，而不是師培機構。師資培育面臨最大的損失，是在於優秀的師資任教一陣子之後，隨即離開教育現場，這是因為高中教師不易取得 tenure，未來充滿不確定感，加上外在的就業市場，有著更具競爭力的工作在等著他。這種情況在大城市裡尤然。

在澳洲，那些熱衷教學但任職短暫的老師，被稱之為「高度投入的過客」(highly engaged switcher)。在英國，那些把教職當作跳板的老師，被稱之為「履歷教師」(portfolio teachers)。作者認為，要改善這種現象，必須要在師培階段，建立師資生



的教師專業認同，並且在初任教職階段，提供教學上的支援，使其對教學工作更有信心。

根據美國的一項統計，一般的大學畢業生終其一生，會換 11 個工作，且大部分都發生在三十歲之前。照這樣的情況看來，教師工作必須成為人們眼中最具吸引力的第二個或第三個職業，才可以確保師資的素質，畢竟年輕人不保證一定是最有效能的教師，「再」職教師的生命經驗，對實際教學也可能產生助益。那麼，日後師培改革的方向，應該有三個重點：(1) 與現場的實際教學產生聯結；(2) 關切就業市場的人力流動狀況；(3) 回應不同年齡層師資生的學習需求。要言之，要讓好人才進來，教職要更具吸引力；而要留住好人才，建立教師社群的專業認同，方為上策。

七、本文結語

挪威的基層師資之所以逐漸流失，原因有三：(1) 師資生深感師培課程所教授的理論不管用；(2) 教職的福利保障，不如其他行業；(3) 教學現場欠缺導入制度，讓初任教師求助無門。這使得 PGCE 師資生在畢業一年半之後，心態開始產生變化，而有換工作的打算。作者認為，師培機構未來努力的方向，是讓教職更具吸引力，才能使師資生繼續執教的意志更加堅定。但是該怎麼做，才會收到效果？作者並沒有進一步明說，畢竟這牽涉到教師社會地位的提高、教職待遇的改善，及師培課程的改革，並非一蹴可幾的。

導讀文章

Roness, D. (2011). Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628–638.

本文引注格式 (APA)

鄭景澤 (2012, 3 月)。談挪威師資班學生的教書動機。臺灣師資培育電子報, 28。

檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=471> (註：「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)

