

## ※ 師資培育文獻回顧 ※

找對人重要？還是師培經驗重要？

探討教師特質或實習經驗對教師結果的影響

楊雅妃

(國立臺灣師範大學教育學系博士生)

### 一、引言

如何改善 K-12 學校中教學品質一直廣為人討論、爭辯，特別是擁有較少合格教師的學校(underserved school)解決此問題的迫切性更高。其中主要有兩道處方：一是從教師「招聘」(recruitment)的階段著手，另一則是在實習教師「培育」(preparation)的階段中努力。前者主要由美國前教育部長 William Bennett 提出，他認為招募具備專業學科知識的最優秀人才是改善教學品質的解決之道(United Press, 1986)；相對於 Bennett, Grossman(1989)則認為經過正規的師資培育過程才是左右教師教學品質的關鍵因素。因此，本研究想要討論究竟是找到對的老師比較關鍵？還是接受師資「培育」的過程對教師改善教學品質比較重要呢？

本研究所討論的「師資培育」僅聚焦於「實習」(student teaching)<sup>1</sup>此面向。因為實習就像是教職的模擬戰場(realistic job review)，它可以讓實習教師了解教學工作和學區如何相互影響；而且作者認為實習是最能預測未來教師的任教傾向及其學生學習成果的變項。此外，本研究並未直接檢測「招聘」的效果，而是以教師特質(teacher characteristic)替代之。質言之，本研究的兩個自變項分別為「教師特質」和「實習經驗」；依變項為「教師結果」(teacher outcome)，也就是教師的自評教學品質感與任教傾向。

綜合所述，本研究之研究問題如下：

哪一種教師特質和實習經驗類型能夠預測教師自評的教學品質(self-perceived quality)與任教傾向(career plan)<sup>2</sup>？

待答問題如下：

1. 哪一種教師特質能夠預測實習教師自評的教學品質？
2. 哪一種教師特質能夠預測教師的任教傾向？
3. 那一種實習經驗的類型能夠預測實習教師自評的教學品質？

<sup>1</sup> 本文中有另外一個詞彙為「臨床準備」(clinical preparation)；但實際上本文所談的就是實習經驗，故導讀文皆以「實習經驗」替代之。

<sup>2</sup> 雖然「career plan」以中文直譯為「生涯規劃」，但就文中所討論的內容更趨近於「任教傾向」的意涵，故以「任教傾向」替代之。

4.哪一種實習經驗的類型能夠預測教師的任教傾向？

## 二、名詞釋義

作者針對本研究欲探討的變項蒐集文獻並加以闡釋：一為探討可以預測教師教學品質、任教傾向的教師特質；二為探究實習對教師教學品質、任教傾向的影響。

### (一) 教師特質

本研究所謂的教師特質內涵如下：學術文憑、種族、性別、年齡與經驗、對教學環境的熟悉度、薪資收入、育兒與否以及高度傾向特性(highly inference trait)。值得一提的是「高度傾向特性」,也就是「實習教師檢核分數」(registration screener scores),其所指的是學區為了檢視這些實習教師的表現,故引進外部的審查人員來評核實習教師在實習過程中的行為、信念等,如對都會區教育的承諾、批判思考能力、教育專業知識、溝通技巧以及實習教師大學時期累進的 GPA 和主修科目的 GPA。後來,本研究將「實習教師檢核分數」視作教師「招聘」範疇下獨立的自變項。

### (二) 實習經驗

作者援引一些研究(Ronfeldt, 2012; Ronfeldt & Reininger, 2012)發現,當實習教師在教師離職率較低的學校實習,實習教師未來的成就表現較佳,也會比較願意留在該學區任教。還有,實習教師對於教學品質的自評和個人的自我準備度、效能感和是否願意繼續從事教職的百分比的覺知具正向的關係。不過,Ronfeldt也提醒同一所學校內實習教師的實習品質與學校特性可能差異性甚大。故作者在接下來的部分會分別敘述學校層級和方案層級的實習類型對任教傾向的影響。

### (三) 教師結果變項

教師結果分成兩部分討論,一為實習教師自評的教學品質感;二為任教傾向。

- 1.自評的教學品質感：教學準備度、效能感。
- 2.任教傾向：教導低於水平學生(underserved students)的意願、持續擔任教職的意願以及持續留在都會區任教的意願。



### 三、研究方法

#### (一) 研究架構圖

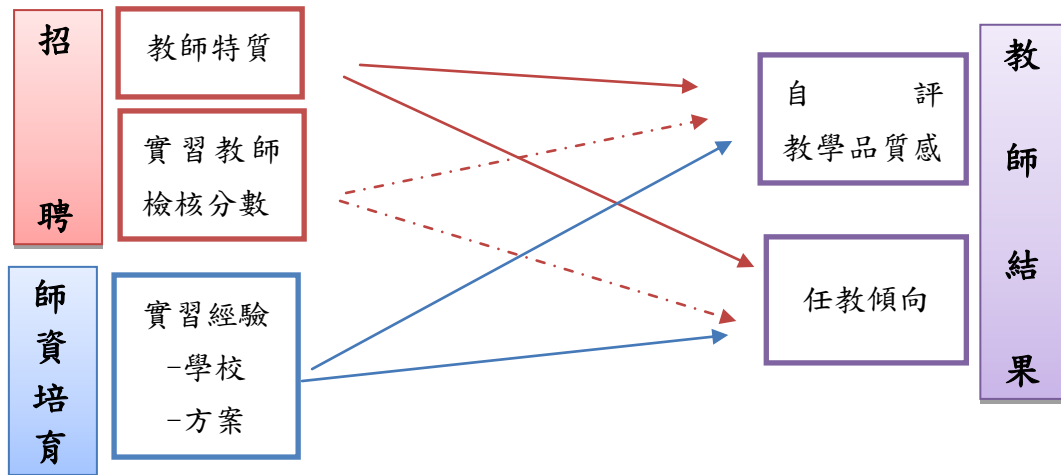


圖 1 本研究架構圖

資料來源：筆者自繪

#### (二) 資料

##### 1. 調查資料來源

本研究資料來自於四波在大型、都會型學區的實習教師，作者邀請他們分別在實習前與實習後各填寫一次研究者自編問卷。本研究問卷填答率實習前為高於 50%、實習後為 61%，共有 1002 名實習教師。

問卷內容部分根據實習前、後而聚焦於不同的問題：實習前的問卷內容主要是實習教師個人的背景屬性、先前的專業經驗與當實習教師前的教學準備；實習後問卷則是關注實習相關的特性。另為了比較需要，實習教師皆須填答有關個人對教學準備度、效能感與生涯規劃的覺知。

##### 2. 實習教師檢核分數

本研究共取得 617 名實習教師的檢核分數。

##### 3. 行政資料

本研究要求填答問卷的實習教師必須填寫實習學校，以便研究者得以將實習學校的學區行政資料（如學校表現評比資料，包含學生成就、出席率、中輟率以及 AP 課程註冊率等）與實習教師問卷資料串連起來。

##### 4. 實習教師的背景資料

###### (1) 基本屬性

本研究填答的實習教師有 81% 為女性、約莫 67% 為白人，他們的平均歲數為 31 歲。其中，約有 20% 的實習教師至少肩負一名小孩或需照顧者的責任、

25%的家庭收入高於 7 萬 5 千美金。而這些實習教師先前的教學經驗有 26%在公立學校、9%在私立學校以及有 21%是擔任代理教師。比較特別的是，這群實習教師中約莫有 33%曾在此都會區就讀高中。

#### (2)實習教師檢核分數

在這部分，不到 50%的實習教師在「具備留在都會區任教的承諾」和「具批判思考能力」的兩個項目獲得最高層級的評比；55%的實習教師則獲得具教育專業知識的最高評比；同時，大概約 75%的人在溝通技巧項目獲得最高評比。而所有填答者的平均累進 GPA 為 3.6、主修科目 GPA 為 3.7。

### 5.實習情境之背景特性

如前所述，本研究在這部分分為兩個層次探討：一為學校層級、二為方案層級。

#### (1)學校層級

本研究實習教師所服務的都會區學校皆至少有 800 名學生註冊，其中 80%為拉丁裔/西班牙裔或非裔美人；同時約莫有 80%具午餐補助減免資格。又大約有 13%的學生具個別化教育計畫（individualized evaluation plans, IEPs）<sup>3</sup>的身分，以及 15%學生的被鑑定為英語能力有限者。此外，僅不到 25%的實習學校獲得高效能表現學校的評比，而且超過 6 成學校至少都有一名素質不佳的教師。

#### (2)方案層級

本研究在方案層級包含 3 個項目：A.合作教師的品質；B.教學自主性；C.大學實習指導教師的品質。

#### (三)方法

在探討影響實習教師自評的教學品質感因素的解釋力時，作者以線性迴歸模式為分析方法；而在討論教師任教傾向的問題則是以一般邏輯迴歸模式。

### 四、研究發現

本研究之研究結果如下：

#### (一)哪一種實習教師的特質可以預測教師結果呢？

##### 1.自評的教學品質感

(1)大部分實習教師的基本屬性（如種族、性別、年齡等）對實習教師的準備度感受、效能感沒有影響。

<sup>3</sup> 個別化教育計畫是為個別的身心障礙學生量身訂做的教育方案，以確保該學生能夠獲得適性的教育服務和適當的鑑定、安置。（國教專業社群網，無日期）





(2)僅有代理經驗與曾就讀該都會區高中對效能感有正向影響。意即，有代理經驗者對自我效能感評估較高。不過，「曾就讀該都會區高中」這變項在實習後問卷並未達顯著水準。

## 2.任教傾向

相較於教學品質感受，實習教師的基本屬性對於任教傾向影響比較顯著：

- (1)西班牙裔和拉丁裔的實習教師教導低於水平學生的意願較高。相對地，白人教師教導低於水平學生的意願較低。
- (2)曾經在公立學校任教者教導低於水平學生的意願較高。
- (3)非裔美人實習教師持續擔任教職的意願明顯較低。
- (4)家庭收入較低、肩負至少一名需照顧者以及曾經在該都會區就讀高中的實習教師留在該學區任教意願都較高。特別是曾經就讀該都會區高中者的意願是非就讀該學區者的 3 倍。

## (二) 實習教師檢核分數可以預測教師結果嗎？

### 1.自評的教學品質感

檢核分數對於教師自評的教學品質感受並無顯著影響。

### 2.任教傾向

- (1)具有留在都會區任教承諾的實習教師比較願意教導低於水平的學生。
- (2)具批判思考能力的實習教師在實習後比較願意教導低於水平的學生。
- (3)檢核分數和實習教師是否持續從事教職無相關。
- (4)具教育專業知識、溝通技巧和是否願意留在都會區任教在實習前呈現負相關。意即實習前，具教育專業知識和溝通技巧的檢核分數愈高，愈不願意持續留在都會區任教。
- (5)GPA 分數愈高和是否願意留在都會區任教在實習前呈現負相關。換句話說，GPA 分數愈高、愈不願留在都會區任教。

## (三) 哪一個學校層級特性可以預測教師結果呢？

### 1.自評的教學品質感

學校層級特性無法預測實習教師自評的教學品質感。

### 2.任教傾向

唯有在學生英語能力受限比例較高的學校實習者，比較願意教導低於水平的學生。

## (四) 哪一個方案層級特性可以預測教師結果呢？

相較於預測教師任教傾向，方案層級特性對實習教師的自評教學品質感影

響較顯著。

#### 1. 自評的教學品質感

合作教師的品質、教學自主性、實習指導教師品質對實習教師的自我準備度感受和效能感都有正向影響。換言之，當合作教師品質愈好、教學自主性愈高與實習指導教師品質愈好，實習教師的自我準備度感受和效能感都會比較好。

#### 2. 任教傾向

- (1) 方案層級的特性和教導低於水平學生的意願無關；大部分方案層級的特性也和任教偏好的項目無關。唯有下述兩個變項相關性顯著：
- (2) 如果合作教師品質較佳，實習教師會願意留在該學區任教的意願較高。
- (3) 教學自主性較高，實習教師繼續從事教職的意願也較高。

### 五、結論與討論

我們想要的怎樣的老師？

變項特性模糊不清

詞彙運用不精確

究竟是招募到具有特定條件教師對於改善教學品質的效果較好？還是，師資培育過程中的實習經驗比較能夠改善教學品質呢？本研究結論是，兩個因素的預測效果隨研究依變項的不同而有差異。相較之下，實習經驗品質的良窳與實習教師自評的教學品質感受相關性相對顯著；另一方面教師個人特質、實習檢核分數對教師的任教偏向影響較大。不過，本研究有幾個問題需先討論與釐清。

首先，本文的標題與實際文本內容似乎不太相符。就本文原文的題目「Recruitment or Preparation? Investigating the effects of teacher characteristics and student teaching」來看，筆者原本以為作者會以宏觀的角度討論、比較師資培育的選才與培育過程對實習教師教學的影響；然進一步檢視作者對自變項、依變項的選擇與條件內涵的限定後，本文可討論的空間似乎不如文章題目那麼地大。同樣的問題也出現作者對變項詞彙的運用不夠精確甚或混用，例如依變項的「生涯規劃＝任教偏好嗎？」，又或者是「教師結果＝自評的教學品質感與任教傾向嗎？」。換言之，作者所使用的概念或詞彙大過於本研究實際所討論的範圍，容易對讀者造成困擾而不易擷取作者想傳遞的訊息。

其次，作者對變項的選擇與屬性的辨別似乎也不夠明確。就「實習教師檢核分數」項目的部分，作者並未詳細說明此變項的運作機制與本研究的關連性，為什麼需要外部第三者的檢核？而且此檢核分數部分項目的屬性似乎比較像依變項，



可是作者卻將其做為自變項，其適用性有討論的空間。

第三，由於本研究是透過自我評量的方式檢測教學品質，其測量結果相對主觀，本文作者也提出此為本研究限制之一。又以自我評估的準備度與效能感是否能夠做為測量教學品質的規準呢？筆者認為，準備度與效能感應該只是教學品質的一部分；教學品質的反映另一個關鍵之處應為學生的學習感受與成果。故兩者應合併測量，同時體現教與學兩方主體的感受。

最後，令人費解的是，本研究關心教師的招聘問題，但卻未談及或考量任何個人動機的部分，如此一來容易使讀者對本研究結果產生疑慮。

不過藉由本研究可供讀者思考「誰會願意留在偏鄉學校」的問題。從本研究中可以發現實習教師的族裔、學習成長環境、在哪裡實習以及學習成就對於是否願意留在都會區、也就是美國教育相對弱勢的地區任教有一定的影響力。在臺灣的偏鄉教育亦面臨相同困境：教師素質、教學品質相對低落以及教師離職率高。藉由本文我們可以知道教師與任教學校背景若具有相似性，會傾向留在該校或該學區任教。所以，若為了讓教師願意留在偏鄉學校任教，招募在非都會區成長的教師或許能夠改善留任率。但此時便須更進一步思考：學校如何徵選師資生？誰可以成為師資生？當前師資生的組成為何？事實上，目前各校多以學業成績或資格考試做為錄取成為師資生與否的依據，但從本文研究結果可以知道，GPA 高低對於教師自我教學品質感受並無影響；又 GPA 愈高者愈不願意留在都會區任教。所以教師成績一定要好才可以當老師嗎？當然，教師必須具備一定的理解與組織知識能力，只是相關能力需要到什麼程度呢？能否針對偏鄉地區師資的招聘進行制度上的彈性調整呢？顯然這是大工程，只是現階段多數學校都是以在系所的排名或是通過資格測驗做為選才的依據，這樣真的可以挑到適合也有熱忱的教師嗎？筆者認為此皆為可供討論。

### 導讀文章

Ronfeldt, M., Reiningger, M., & Kwok, A. (2013). Recruitment or Preparation?

Investigating the effects of teacher characteristics and student teaching. *Journal of Teacher Education*, 64(4), 319-337.

### 本文引注格式 (APA)

楊雅妃 (2013, 9 月)。找對人重要？還是師培經驗重要？探討教師特質或實習經驗對



教師結果的影響。臺灣師資培育電子報，41。取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=571>

