

國小英語師資班學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討

李芝靜、何楚台

【摘要】

本研究旨在對參與國小英語教學師資培訓班學員之參訓動機、角色知覺與任教意願做探索，並將研究結果供教育當局及國小行政人員參考，期能真正落實未來國小英語教學。經分析在台大、師大、輔仁、銘傳四校315位參加培訓學員問卷調查結果後，發現學員對參訓動機因素構面中的「興趣與喜好」、「教學工作認知」及角色知覺中「對小學生的心態與行為」、「教室內活動」、「家長」間連絡同意度愈高，其任教意願就愈高，學員對參訓動機中「父母親友影響」愈同意，其任教意願則愈低。有六成學員有高度任教意願。此外，學員除對扮演行政工作、值勤、導護安全等傾向不同意見，對扮演傳授知識、教生活倫理、管理秩序等角色同意程度皆高。故建議校方及學校當局應改善國小教學環境，並依據報紙期刊報導之各縣市教育局已在培養自己的師資，各校教評會的公正性未落實等問題，促請熱心教育及教改人士的注意及關切，俾使這些有頗高任教意願的優秀國小英語師資人才能有任教機會並願留任教職。

關鍵詞：參訓動機、角色知覺、任教意願

壹、研究動機與目的

隨著經濟發展、國民所得提升，我國國小英語教學漸受家長及校方重視。在教改思潮衝擊及學校權限擴大下，不少國小已紛紛遴聘校外教師或由本校教師開設英語課程。台北市已自87學年度全面實施三年級英語教學並逐年向上推動（賴志峰、汪林玲，1999）行政院教育改革委員會亦於85年9月做成決議，建議政府積極規劃國小學生必修英語課程（黃木蘭，1999）。為確保國小英語教學品質，並為即將於民國90學年度全面開辦的國小英語課程（註1）做好師資儲備，教育部乃舉辦首次「國小英語師資英語能力檢核測驗」。該測驗共分筆試及口試兩階段，分別於民國88年3月21日（註2）及4月24、25日舉行，通過筆試可參加口試者均有托福六百分以上水準（楊蕙菁a，民88）。6月9日公布通過口試且符合資格（至少為國內、外大學以上畢業）的錄取者為3536人，錄取率僅為應試總人數的7.76%（廖敏如，民88），故首批有資格參加教育部國小師資培訓學員素質相當優秀。教育部乃安排台大、台灣師大、政大等首批二十三所大學校院開設八十餘個專班，並於同年7月間開始培訓國內首批國小英語教師（楊蕙菁c，民88），這批準國小英語教師對從事教職充滿興趣（廖敏如，民88），國小學生家長也對這批準教師寄以厚望（張百合，民88）。

語言訓練中心針對國小英語師資考生進行的分析發現國內學歷者通過筆試比率為7.88%，國外學歷者為23.31%，現職教師和應屆畢業生各約占4%至5%之間；依學歷程度分，博士學歷者通過的比率為40.91%，其次是碩士的21.69%，應屆畢業生占4.46%，學士學歷的通過率為7.04%；曾居住國外三年以上者的通過比率27.76%，出國一至三年者通過率為20%左右，而未居住國外的通過比率只有4.74%（楊蕙菁b，民88）。以上結果顯示國外學歷、學歷愈高、曾居住國外愈久者錄取比率愈高。而我國小學教師被期待的社會角色遠超過傳道、授業、解惑的工作，教師除教學、批改作業、評量成績外，尚需對小學生偏差的心態與行為做輔導、調配營養午餐、值勤、開會、升降旗、甚至敲鐘、修理水電等（易重珍，民88）加以目前國小包班制的盛行（楊淳淳，民88），這批培訓學員一旦成為國小英語教師，可否因為曾居國外而不自覺的拿國內、外國小教學環境、教師扮演角色做一比較而產生現實震撼，降低任教意願（teaching willingness），值得了解。

國小英語師資班學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討

所謂任教意願係指具備教師資格者對擔任教職意願的強弱及以教職做為生涯發展的可能性的size大小（王以仁，民81）。從生涯定向（career anchor）觀點來看，任教意願的強弱極可能會受到教師任教動機及角色知覺的影響。因為動機是引起個體活動、維持已引起的活動、並促使該一活動朝向某一目標的內在歷程（張春興，1996），教師任教動機愈強，愈可能以教職為終生職志；角色知覺是指一個人對在特定環境中因扮演某種角色而知覺到自己被期待展現某些行為的看法（Robbins, 1998），研究顯示文化、學校層級或組織、生涯階段或年資、任教地區、人格或自我概念、相關經驗、婚姻狀況、性別、社經背景、種族、訓練課程或教育背景、校長領導及社會變遷等皆會影響小學教師角色扮演或角色知覺（郭丁榮，民84）。

如今，這些通過教育部國小英語師資檢核測驗的合格者正陸續在教育部輔助下參加英語能力及（或）英語教學能力培訓課程並修習教育學分，他們在心態上極可能帶著社會的肯定與期許與自己不久將要成為國小英語教師的期待而參加培訓。然而一旦從事教職後，這些早已被國小教師接受的教學以外瑣事雜務能否被這些優秀的、有在國外居住經驗的參加培訓學員所接受，這些參訓學員又是基於那些動機而願通過培訓成為國小英語教師，都會影響其任教意願，也都會影響對未來的國小英語教學成效。故本研究旨在對參加國小英語教學師資培訓班學員之參訓動機、對即將扮演的國小教師角色知覺與學員之任教意願做一探討，並將研究結果供教育部及國小行政人員參考，期能落實未來國小英語教學。

貳、文獻探討

一、動機與行為

動機乃是引起個體活動、維持已引起的活動、並促使該一活動朝向某一目標的內在歷程（張春興，1996）。動機具有三種功能：(1)引發個體活動；(2)維持此種活動；(3)引導此種活動向某一目標進行。例如當個體饑餓時，饑餓就會引起該個體求食活動。如果求食不得，此種活動將會繼續進行。在求食的過程中，食物就是他追求的目標，因此他的活動方向也就朝著食物，或與獲得食物有關的事物進行。只有獲得食物後，活動才能停止。故動機、動

機性行爲、目的物之獲得三者構成一個週期，稱爲動機的週期。其次，就動機本身作用看，它是一個內在的歷程，動機的產生以及它對個體行爲的作用都是看不見的，我們只能由可見個體行爲來推斷其動機的存在與本質。只有對這種內在歷程獲得相當認識後，始能了解個體的行爲，並進而預測個體的行爲（張春興、楊國樞，民72）。

在心理學上，「驅力」（drive）「需要」（need）與「動機」的關係大致有兩種解釋：第一種解釋是無論驅力或需要都是動機的意思；另一種解釋是，原則上把驅力視爲動機，需要視爲形成動機的原因（張春興、林清山，民84）。

二、角色知覺

人的各種感覺器官接觸到的刺激，再配合個人的經驗，就形成知覺（perception）。知覺與感覺不同，知覺是以感覺爲基礎；不同的人在相同情境下接受相同的感覺刺激，也不一定有相同的知覺。因爲知覺的心理歷程受到個人經驗、動機、欲望與價值觀念的影響（葉重新，民72）。角色知覺既然是指一個人對在特定環境中因扮演某種角色而知覺到自己被期待展現某些行爲的看法（Robbins, 1998），因爲每個人的知覺不盡相同，所以即使不同個體在相同情境下，也不一定有相同角色知覺。

三、我國國小教師的角色知覺

任晟蓀（民74）發現81%的國小教師每天花2小時以內，19%教師花2小時以上批改作業。高耀金（民76）發現我國國民小學教師除需依「行政組織準則」兼任行政工作外，尚需輪值護導、維護學生安全、代收各項款項、兼辦營養午餐、配合節日慶典活動等繁多的非教學工作，常使國小教師感到困擾。趙鎮洲（民79）對國小級任教師所做研究顯示：

- 1.級任教師每週上課約在26至32節之間，平均每天要上5至6節。另外每日要花約1.5小時來批改作業，約1小時來處理非教學性事務。
- 2.34%的級任教師參與晨會時是邊做教學之事，因此50%的級任教師希望每三天開一次晨會，而61%的級任教師則要求每次晨會的時間不超過十分鐘。
- 3.30%的級任教師利用午休時間來處理教學事務，9%則在處理行政事務。

國小英語師資班學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討

4.25%的級任教師經常在放學後留下處理有關教學的事務。

5.74%的級任教師認為學校工作負擔過重，無法在上班時間內完成。而42%的級任教師認為學校工作中最重的是行政事務，40%認為是批改作業。

6.38%的級任教師當身體有嚴重不適時仍是抱病教學。

7.60%的級任教師對學生在教學回饋的表現上表示了不滿的態度。而有33%的級任教師對自己目前的教學心態是覺得壓力極大。

盧富美（民80）發現國小實習教師在角色扮演上的工作困擾程度不因性別不同而有差異，此外實習教師與家長關係常使他們困擾。曾慧敏（民82）亦發現家長態度及觀念無法配合是國小教師最感挫折的原因。

薛怡芬等（民83）將國小教師級任與科任工作做一比較後發現：

- 1.在「每天準備教材時間」、「每天離校時間」、「放學後處理教學事務次數」三個方面，級任與科任老師無顯著差異。
- 2.在「每天批改作業時間」方面，級任與科任老師達極顯著差異，級任教師比科任教師花較多的時間改作業。
- 3.在「每天處理非教學事務時間」方面，級任與科任老師達極顯著差異，級任教師比科任教師花較多時間處理非教學事務。
- 4.在「每週處理家長事項時間」方面，級任與科任老師達極顯著差異，級任教師花較多時間處理家長事項。
- 5.在「午休的利用」方面，級任與科任老師達極顯著差異，級任教師利用午休時間處理教學事務高於科任教師。
- 6.在「國小教師的主觀立場上，對本身工作負擔輕重的看法」方面，級任與科任老師無顯著差異。
- 7.在「國小教師的主觀立場上，對本身工作負擔輕重的看法」方面，不因教師性別而有顯著差異。
- 8.在「國小教師的主觀立場上，對本身工作負擔輕重的看法」方面，不因教師是否兼行政工作而有顯著差異。

毛連塏、湯梅英（1993）針對師院修業生任教意願研究顯示師院修業生對工作性質、教育理想、工作報酬、工作發展、工作保障、人情味等均持正向態度，但對安於現況、成績競爭的壓力、工作需多種才藝、需要帶團體活動、兼辦事務多、班級管理及家長溝通等問題則有消極傾向。

盧榮順（民84）針對台北縣師院畢業與師資班修業國小教師所做研究則顯示在他們扮演國小教師角色遭遇到的問題有：

1. 國小教師最感困擾的工作層面，是沈重的工作負擔，其次則是教學的實施、訓輔的問題，最不感困擾的層面是人際關係。
2. 國小教師中，以女性、未婚、資淺的級任導師所遭遇到困擾較多。
3. 國小教師的工作困擾程度之高低，與任教年資之長短具有負向的關係。
4. 師院畢業教師在工作上所遭遇到的困擾，比師資班結業教師多，尤其是女性教師為然。
5. 國小教師遭遇困擾時，依循著熟識、就近、專家、對等等原則尋求協助的對象。因而在求救時以同學年的教師為第一優先，其次則為學校中的資深教師，至於最少求助的是教育局督學。

根據以上文獻，再加入「研究動機」部分易重珍（民88）的報導，將教師在教學以外需從事的雜務瑣事及一些扮演國小教師角色的負面知覺就其相關內容彙總如下：

表1 國小教師負面角色知覺

作者(年份)	兼任行政工作	輪值、護導及維護學生安全	營養午餐、代收款項等非教學事務	工作過重：長時間改作業、帶活動、用下班後時間處理教學事務	家長態度、觀念及溝通
任晟蓀(民74)				√	
高耀金(民76)	√	√	√	√	
趙鎮洲(民79)	√			√	
盧富美(民80)					√
曾慧敏(民82)					√
毛連塹、湯梅英(民82)			√	√	√
薛怡芬(民83)	√		√	√	√
盧榮順(民84)				√	
易重珍(民88)	√	√	√	√	

四、任教承諾

承諾 (Commitment) 係指個體竭力使自己與某人或某物保持高度的依附關係 (Kanter, 1974)，承諾是對某人或某物投入的努力與奉獻，屬道德層次 (Etzioni, 1975)。承諾也使個體投資相當多的時間，金錢或精力等資源 (Becker, 1969)。倘若教師對任教某校有承諾感，就是教師承諾 (teachers commitment) (Reyes, 1989)，倘若教師對學生有承諾感願意將自己的技能、知識、熱忱投注在學生身上，則謂之任教承諾 (teaching commitment) (Nias, 1981; Woods, 1983)。

任教承諾包含三要素：首先能對自己教學角色及對學生認同 (identification)，其次要能對學生的教學涉入 (involvement) 及花時間、精力在學生身上。最後要對學習有忠誠感 (loyalty)，願將教職當做職業第一種選擇及終生的職志 (王以仁，民81；Tyree Jr., 1996)。

五、我國國小教師的任教意願

毛連塢、湯梅英 (民82) 對師院結業生的研究顯示整體而言，師院結業生的任教意願傾向積極面，且不因性別、級任、科任、任教不同年級、服務地點、任教學校規模大小而有差異。陳鏡潭等 (民83) 對1680位國小師資班修業生及對279位有師資班結業生服務於其學校之國民小學校長所做研究發現國小師資班結業教師之任教職志頗為主動、樂意，結業生的校長們認為女性教師在「學校行政」、面對「家長壓力」、班上「學生表現」等方面，均優於男性教師。盧榮順 (民84) 針對679位台北縣師範畢業與師資班修業國小教師所做研究，顯示國小教師的任教意願屬中、上程度，其中已婚教師及住在家裡教師任教意願較高，且隨年齡而遞增。本研究亦發現師資班修業教師的任教意願都比師院畢業生高。戴仁山 (民89) 針對台北市66所公立國小88學年度828位擔任體育課之現職合格教師為研究對象所做研究顯示全體教師任教意願為中等程度，專任體育教師和體育科系畢業教師較高，女性和級任教師較低，男性及體育科系畢業教師優於女性及非體育科系教師。研究也顯示教師的體育課程任教意願依大小順序為受個人之體能、興趣、教學能力、回饋性、行政支持、創造性、運動傷害的影響。

參、研究設計

一、研究問題

基於研究目的，本研究欲探討以下問題：

1. 國小英語師資培訓學員的參加培訓動機如何？可分成那幾個因素？不同性別、婚姻及家庭狀況、年齡、學歷間的學員參訓動機是否有差異？
2. 國小英語師資培訓學員對未來任教的角色知覺如何？不同性別、婚姻及家庭狀況、年齡、學歷間的學員角色知覺是否有差異？
3. 國小英語師資培訓學員的任教意願如何？不同性別、婚姻及家庭狀況、年齡、學歷間的學員的任教意願是否有差異？
4. 國小英語師資培訓學員的參訓動機及角色知覺與任教意願間的關係如何？

二、研究工具

本研究設計「國小英語師資班學員參加培訓動機及角色知覺問卷」做為研究工具。問卷分四部分：

第一部分詢問學員參加培訓動機，用焦點團體法蒐集資料，舉行日期為民國88年8月4日，參加成員為在銘傳大學接受英語教學能力班第三期培訓學員王默君、吳昭華等八人。共得到「父母期望」、「喜歡小孩」、「對教育工作有興趣」等15題（見表3內容）。預試後未增刪題目。各題均以Likert五尺度，由「非常不同意」到「非常同意」表示。

第二部分詢問參訓學員對國小教師的角色知覺，係參考易重珍（民88）「國小老師社會角色之探討」設計而成，共有「知識傳授」因素2題，「對小學生的心態與行為」因素6題，「教室內活動」因素1題，「家長」因素1題，「學校」因素2題（見表5），經預試後僅做文字之增刪，雖在文獻探討時找到現職國小教師在角色扮演上有不少負面知覺，但考慮參訓學員並非現職國小教師，對於「與家長溝通」等尚無經驗，故仍只採用易重珍（民88）的文獻，將「行政工作」及「工作過重」兩題列入「學校」因素內。各題均以

國小英語師資班學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討

Likert五尺度，由「非常不同意」到「非常同意」表示。

第三部分詢問參訓者初步任教承諾，因任教承諾為一複雜概念（見文獻探討第四部分），故僅以「任教意願」名之，分「一定不會」、「還在徬徨、無法決定」、「有可能會」、「很可能會」、「一定會」五種程度的任教意願，由填答者勾選。

第四部分為基本資料，以便了解填答者的性別、婚姻及家庭狀況、年齡、最高學位。

三、研究對象、抽樣方法與樣本簡介

本研究以民國88年8月至翌年3月間參加台大、台灣師大等四校英語師資班學員為對象，用便利抽樣方式，由研究者與相識且在台北縣市國小英語師資班任教教師連絡，徵得同意後，由研究者將問卷寄往該校，由該校教師代發給學員填答，或由研究者親攜問卷至該班，交給學員填答。本研究共在師大、台大、輔仁、銘傳等四校發出400份問卷，其中85份為廢卷。共得315份有效問卷，占發出問卷總數的78.75%，做為本研究樣本，並將問卷回收情形簡介如下：

表2 國小英語師資班學員有效問卷

校名	發出問卷份數	有效問卷份數	有效問卷回收率
台灣師大	40	35	87.5%
台灣大學	70	55	78.57%
輔仁大學	90	63	70.00%
銘傳大學	200	172	86.00%
合計	400	315	78.75%

肆、結 果

一、培訓學員的參訓動機及不同性別、婚姻、年齡、學歷間差異

本研究用315份有效樣本的參訓動機做因素分析，參訓動機題目由「非常不同意」至「非常同意」用1至5分表示，保留特徵值大於1因素構面，並用最大差異法做直交轉軸將因素結構簡化，再選取轉軸後因素負荷大於0.45的動機項目說明因素特性。表3即分析後的四類參訓動機因素構面，共可解釋原始變項的57.08%之變異量，其中3、9、10、11、14題為第一類因素構面，Cronbach's α 值為0.74，是為了自己的興趣、喜好而參加培訓，故命名為「興趣及喜好」，第二類因素構面包括4、6、7、8題，其Cronbach's α 值為0.70，是因為國小教師有寒暑假、工作穩定、福利好等特質而想轉換工作，故命名為「教師工作誘因」，第三類因素構面包括12、13、14、15題，其Cronbach's α 值為0.69，是認為國小教師的教學工作無壓力、單純、社會地位及職業聲望頗高而且能保持年輕心態而參加培訓，故命名為「教學工作認知」，第四類因素構面包括1、3、5題，Cronbach's α 值為0.56，顯示學員因受外在的因素影響，即父母、親友的鼓勵及對這個考試有把握就來考，考上就參加培訓，故命名為「父母親友影響」。

本研究再依據四個因素構面求出其平均數，並用變異數分析（ANOVA）及Tukey檢定得知不同性別、婚姻、年齡、學歷學員在各因素間的差異。因315個樣本中，僅2個樣本為博士學位，故與碩士學位合併。分析結果見表4，該表中顯示的平均數為直交轉軸後之因素分數轉換為百分數後的結果。四種動機因素構面顯示的不同性別、婚姻及家庭、年齡、學歷間差異說明如下：

國小英語師資班學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討

表3 學員參訓動機因素構面

參 訓 動 機	共 同 因 素				共同性
	一	二	三	四	
1.父母期望				0.60	0.68
2.喜歡小孩	0.73		0.5		0.55
3.對這個考試比高普等國家考試有把握，既然通過就來參加培訓				0.49	0.39
4.國小教師有寒暑假（可休息、渡假、陪小孩等）		0.58			0.51
5.親戚、朋友鼓勵自己參加考試及培訓				0.74	0.58
6.想轉換工作		0.62			0.42
7.國小教職工作穩定		0.72			0.68
8.國小教職福利好（例如代課制度、退休制度、產假等）		0.65			0.62
9.喜歡英文，故喜歡從事與英文有關的工作	0.60				0.46
10.想學習教學方法及理論，可教自己子女或別人	0.59				0.55
11.對教育工作有興趣	0.80				0.70
12.國小英語老師工作輕鬆無壓力			0.73		0.63
13.國小教師工作環境單純			0.76		0.67
14.與小朋友接觸可保持年輕心態	0.55		0.54		0.60
15.國小教師的社會地位及職業聲望頗高			0.64		0.51
特 徵 值	3.90	2.14	1.34	1.19	8.56
占 總 變 異 量 百 分 比	26.01	14.25	8.91	7.91	57.08

表4 四種參訓動機因素學員在性別、婚姻、年齡、學歷間差異

動機因素構面	性 別			婚 姻 及 家 庭				年 齡				學 歷		
	男 N=40 M	女 N=275 M	P值	未婚 N=184 M	已婚 無孩 N=42 M	已婚 有孩 N=86 M	P值	未滿30 N=138 M	30-39 N=128 M	40以上 N=47 M	P值	學士 N=195 M	碩士 以上 N=117 M	P值
興趣與 喜好	44.51	51.48	0.049*	49.37	53.88	51.57	0.401	48.47	52.15	52.27	0.303	50.70	51.16	0.851
教師工 作誘因	51.66	50.25	0.694	46.45b	58.83a	54.84a	0.0002	47.32	52.41	54.33	0.058	48.64	52.62	0.105
教學工 作認知	58.25	48.91	0.009*	51.65	47.53	47.98	0.310	51.22	48.71	51.43	0.582	50.83	49.18	0.512
父母親 友影響	45.27	50.98	0.114	52.67a	54.45a	43.78b	0.009*	56.06a	47.07b	42.67b	0.0001	50.93	48.74	0.382

附註：動機因素在婚姻及家庭、年齡之平均數右上角英文字母不相同者代表二者有差異

*：p<0.05 **：p<0.01 ***：p<0.001

興趣及喜好：女性學員對因個人喜歡小孩、喜歡英文、對英語教學有興趣而參加培訓的同意程度顯著大於男性學員。

教師工作誘因：已婚的學員無論是否有子女，對國小教師有寒、暑假、工作穩定、福利好等誘因吸引而參加培訓的同意程度顯著大於未婚學員。

教學工作認知：男性學員對國小英語老師工作輕鬆無壓力、環境單純、社會及職業聲望高，可保持年輕心態等工作認知的同意程度顯著大於女性學員。

父母親友影響：未婚及已婚無子女的學員對因受父母、親戚、朋友影響及因考上而參加培訓動機的同意程度顯著大於已婚有子女者；年齡在30歲以下學員，對這類參訓動機的同意程度亦顯著大於30歲以上學員。

二、培訓學員的角色知覺及不同性別、婚姻、年齡、學歷間差異

本研究依據文獻將參訓學員對國小教師的角色知覺分為「知識傳授」等五個因素構面，再將此五個因素構面包括的題目按填答者勾選的答案由「非常不同意」至「非常同意」分別給予1至5分，再求得各因素構面的平均數，並用變異數分析（ANOVA）及Tukey檢定得知不同性別、婚姻、年齡、學歷

國小英語師資班學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討

學員在各因素間的差異，分析中並將兩個博士學位樣本與碩士學位合併，分析結果見表5，並依各因素構面顯示的不同性別、婚姻及家庭、年齡、學歷間差異說明如下：

表5 五種角色知覺因素構面學員在性別、婚姻、年齡、學歷間差異

角色知覺構面	性 別			婚 姻 及 家 庭				年 齡				學 歷		
	男 N=40 M	女 N=275 M	P值	未婚 N=184 M	已婚 無孩 N=42 M	已婚 有孩 N=86 M	P值	未滿30 N=138 M	30-39 N=128 M	40以上 N=47 M	P值	學士 N=195 M	碩士 以上 N=117 M	P值
知識傳授(1,2)	3.91	3.97	0.636	3.91b	3.88b	4.13a	0.049*	3.95	4.00	3.96	0.809	3.88	4.10	0.014*
對小學生的心態與行爲	3.72	3.84	0.216	3.83	3.85	3.82	0.971	3.85	3.83	3.77	0.722	3.84	3.81	0.635
教室內活動(9)	3.93	3.97	0.695	3.91	4.00	4.07	0.289	3.90	4.04	4.00	0.295	3.93	4.03	0.289
家長(10)	3.83	3.99	0.178	3.93	3.90	4.07	0.263	3.93	3.97	4.06	0.554	3.94	4.01	0.393
學校(11,12)	2.78	2.40	0.018*	2.43	2.63	2.28	0.367	2.47	2.36	2.64	0.209	2.52	2.33	0.098

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<0.001

- 附註：1. 課程設計與規劃 2. 編選教材，製作教具
 3. 教導生活倫理等普通常識 4. 處理學生間糾紛
 5. 監督學生行爲 6. 更正學生錯誤行爲
 7. 教導學生學習生活禮節 8. 協助學生找出興趣、發展潛能
 9. 教室內班級經營（例如帶動快樂學習氣氛）及秩序、整潔管理
 10. 與家長主動或被動溝通，增加家長對學生學習情形或學校對學生家庭情況的了解
 11. 兼任行政工作
 12. 其他工作的分擔，例如值勤、導護交通安全、經營福利社、舉辦各種活動及競賽等

知識傳授：已婚有子女及碩士以上學歷學員對課程設計、編選教材等的看法同意程度大於未婚、已婚無子女及學士學歷學員，但不同人口變項學員的同意程度平均數皆高於3.8，表示相當同意扮演這種角色。此因素構面的Cronbach's α 值為0.83。

對小學生的心態與行爲：不同人口變項學員對此項看法無差異，且同意程度平均數皆高於3.7，表示相當同意扮演教導生活倫理及生活禮節、處理學生糾紛，監督並更正學生行爲、協助學生啓發潛能等角色。此因素構面的Cronbach's α 值為0.86。

教室內活動：不同人口變項學員間看法均無差異，且平均數皆高於3.9，

表示相當同意扮演管理教室內秩序、整潔的角色。

家長：不同人口變項學員間看法均無差異，且平均數皆在3.8以上，表示相當同意扮演與家長溝通，增加家長對學生學習或學校對學生家庭情況了解的角色。

學校：女性學員對兼任行政工作、值勤、導護交通安全、經營福利社、舉辦活動及競賽等比男性更不同意扮演此種角色。再從婚姻及家庭、年齡、學歷等人口變項來看，學員間看法雖然均無差異，但平均數皆在2.7以下，顯示學員傾向不同意擔任這些角色。此因素構面的Cronbach's α 值為0.76。

三、培訓學員的任教意願及不同性別、婚姻、年齡、學歷間差異

依據有效樣本對任教意願勾選答案，經卡方檢定後發現各種人口變項間皆無差異。表6所示為樣本不同程度任教意願的次數及百分數。可看出「很可能會」擔任國小英語教職的百分比為25.1%，「一定會」擔任教職為34.0%，兩者合計有59.1%的學員的任教意願頗高。

表6 任教意願次數及百分數

程 度	一定不會	還在徬徨無法決定	有可能會	很可能會	一定會	合 計
次 數	3	46	80	79	107	315
百分數	1	14.6	25.4	25.1	34.0	100

四、培訓學員的參訓動機、角色知覺與任教意願間關係

為了解四種參訓動機及五種角色知覺學員與任教意願間關係，再用Spearman 等級相關求得各因素構面學員參訓動機、角色知覺與學員任教意願間相關係數，見表7。表7顯示學員參訓動機中「興趣及喜好」、「教學工作認知」及學員對國小教師的角色知覺中「對小學生的心態與行為」、「教室內活動」、「家長」等因素構面間皆有顯著正相關，即學員對這些因素愈同意，其任教意願亦高。但參訓動機中的「父母親友影響」與任教意願間卻有顯著

國小英語師資班學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討

負相關，即學員愈同意自己是因父母、親友等影響而來參加培訓的，其任教意願愈低。

表7 各因素構面學員參訓動機、角色知覺與任教意願間相關係數及差異

參訓動機因素	興趣及喜好	教師工作誘因	教學工作認知	父母親友影響
與任教意願間	0.3631	0.0985	0.1751	-0.1356
相關係數 P值	0.0001***	0.0869	0.0022**	0.0182*

角色知覺因素	知識傳授	對小學生心態行爲	教室內活動	家長	學校
與任教意願間	0.0711	0.2272	0.1489	0.2049	0.0832
相關係數 P值	0.2089	0.0001***	0.0024**	0.0001***	0.0665

附註：*：p<0.05 **：p<0.01 ***：p<0.001

伍、結論、建議與討論

一、結論

- 1.本研究將參加國小英語教師培訓學員的參訓動機分為「興趣及喜好」、「教師工作誘因」、「教學工作認知」、「父母親友影響」四個因素構面，並依據文獻將培訓學員對國小教師的角色知覺區分為「知識傳授」、「對小學生的心態與行爲」、「教室內活動」、「家長」、「學校」五個因素構面，學員對各因素構面中的「興趣及喜好」、「教學工作認知」、「對小學生的心態與行爲」、「教室內活動」、「家長」愈同意，其任教意願愈高，學員對「父母親友影響」愈同意，其任教意願則愈低。
- 2.從學員各參訓動機因構面比較，在學員性別方面，女性比男性同意是

- 因「興趣及喜好」而參加培訓，男性則比女性同意因「教學工作認知」，例如工作輕鬆無壓力等原因而參加培訓。在學員婚姻及家庭方面，已婚的學員，無論有無子女，均比未婚者同意是因「教師工作誘因」，例如有寒、暑假、工作穩定等吸引而參加培訓；未婚及已婚無子女學員比已婚有子女學員同意是因「父母親友影響」，例如父母、親友影響而參加培訓。在學員年齡方面，30歲以下學員比30歲以上學員同意是因「父母親友影響」而參加培訓。
3. 從學員各角色知覺因素構面比較，已婚有子女學員及碩士以上學歷學員，對課程設計、編選教材等「知識傳授」因素構面的同意程度大於未婚、已婚無子女及學士學歷學員。
 4. 從學員對各角色知覺因素構面同意程度而言，學員對扮演「知識傳授」、「對小學生的心態與行爲」（教導生活倫理及生活禮節等）、「教室內活動」（管理教室內秩序、整潔）、「家長」（與家長連絡與溝通）等角色同意程度皆相當高。但對扮演「學校」因素構面（兼任行政工作、值勤、導護交通安全，經營福利社、舉辦各種活動等）角色，無論從何種人口統計變項分析，皆則傾向不同意；其中女性尤其不同意擔任這些角色，不同性別間看法已達顯著差異。

二、建 議

學員們對未來將扮演的國小教師角色多為正面知覺，但對兼任行政工作、值勤護導交通安全、經營福利社、舉辦各種活動，卻傾向不同意，而且女性學員比男性學員更不同意扮演此種角色。這些教學以外的問題顯著影響參訓學員們的任教意願，殊為可惜，因此對校方及教育當局提出二點建議：

1. 文獻顯示十餘年來，我國國小教師的角色困擾問題似乎未見顯著改善（見文獻探討之「我國國小教師的角色知覺」及表1），故深願校方能本愛才、惜才之心，減少這批國小英語教師們的教學以外的的工作負荷，尤其國外回來的教師們，俟其任教一段時間，習慣國內小學教師們的工作負荷後，再分擔較重工作，這樣做看似不公平，卻不失為在現有國小教學環境中留住人才的辦法。
2. 教育當局應加快腳步改善國小教師教學以外的的工作負荷，諸如班級人數的降低，各班平均教師人數的增加等，使教師可發揮專長，在學童的學科教學及生活教育上貢獻所學，造福學生。

三、參訓學員任教問題之討論

在教育改革理念及實際需要前提下，教育部在民國88年以先筆試後口試方式錄取的三千多位國小英語儲備教師，不但具備托福六百分以上水準，而且講說英語的能力亦很強，本研究發現約六成學員有頗高的任教意願，倘校方能如本研究第一點建議，本愛才惜才之心接納他們，定可為我國國小學童英語教育打下良好基礎。

對這些脫穎而出的優勝者，不但國小學生家長企盼他們能順利加入國小英語教學的行列，不少教育工作者及社會人士也對這些高素質培訓中的儲備師資寄以厚望，有人希望這些未來的國小英語教師能將英語教學融入生活（徐謹，1999）；也有人期待他們不但具備教育相關素養，亦能用愛心、耐心幫助孩子的人格成長、認識不同文化、培養廣闊的國際觀、介紹新知、開拓視野（蕭英勵，1999）；更有人寄望他們能主動為學生創造英語環境，使國小學生對學習英語保持高度的新鮮感與興趣，能在聽、說、讀、寫方面均衡發展，避免重蹈國中英語教學的覆轍（劉語，1999）。

然而亦有若干報導顯示，這些正在接受教育學分等專業養成教育的學員，能否順利覓得教職仍有不少變數。現將這些見諸報紙、期刊的報導，配合本研究的發現，說明及討論如下，並呼籲關心教育及教改人士共同思考這些問題，畢竟英語紮根的工作，關係兒童一生及整個社會福祉，如何使教育部的檢核測驗美意能落實，必須給予高度關切與注意：

1. 許多縣市教育局早已在培養自己的英語師資，例如桃園縣已全數培訓完畢，台北縣也和佳音英語「建教合作」，這些不合法的老師很快也會扶正漂白。加上培訓中的學員聽聞只要各校教評會認可，目前國小各科教師都可兼任英語教師，使參加培訓學員倍感沮喪（張百合，民88；台灣立報，民88）。學員們的英文聽、說、讀、寫能力遠超過多數外商公司所需的條件，他們不需要靠一份國小教師的工作過活，所為者亦是一份抱負與熱忱。如果教育部能給這群未來的英語教師更多的任教機會，一般家長就不必額外出錢花時間，把孩子送到校外的英文補習班，在校內就能獲得較好的師資與學習（劉維岳，民88）。
2. 教師甄選工作授權給各級學校教評會開放辦理已五年，五年來「走後門」、「近親繁殖」等問題已然發生（註3）。雖然教師介聘權已由教育部下放給各校教評會，但新制師資培育法基本法規第十五項「教育

- 人員任用條例（民國86年3月19日修正公布）」、第二十五條規定「各級學校教師之聘任，應本公平、公正、公開之原則辦理」的精神，不能因為人謀不臧而喪失，故如何落實新制師資培育法的精神及理念值得關心教育及教改人士共同努力維護。
- 3.已在國小擔任英語教職者對目前教學環境亦有一些不滿與無奈，例如屏東某國小一位英語老師曾報導自己面對四十個活潑好動、精力充沛、英語程度又參差不齊的小朋友，在設計教學活動時倍感困擾，此外教學時間上捉襟見肘、缺乏再進修管道等都影響國小英語教學的品質（陳美娟，民87），如果再將教學以外的工作（易重珍，民88）加諸在這些教師身上，確有可能造成學員們預期角色知覺與實際角色扮演間差距，削弱了他們任教意願。與其在學員們造成現實震撼後再來苛責他們姿態過高，如何改善國小教學環境，留住這批英語能力強，又有六成具備高度任教意願的人才，才是學童之幸、國家之福。

註 釋

註 1：教育部已於88年公布「國民中小學暫行課程綱要」，而在實施要點中將英語學習領域分為五至六年級、七至九年級兩階段。並在90學年度起自國民小學五年級實施。

註 2：該測驗係教育部委託財團法人語言訓練測驗中心辦理，報名人數超過五萬餘人。

註 3：此處係引自《人本教育札記》136期（2000年10月出刊）104頁的「教改行動」，該報導係摘錄自由時報民國89年8月15日的內容。

參考書目

- 王以仁（民81）。師院生任教承諾之研究。嘉義師院學報，6，頁1-50。
- 毛連璦、湯梅英（1993）。師範學院學生學習滿意及結業生任教意願之調查研究。教育研究資訊雙月刊，1(2)，頁34-42。
- 台灣立報（民88）。在撒手不管與瘋狂之間徘徊，史上最荒謬的資格考試（上）。民國88年8月18日。
- 台灣立報（民88）。在撒手不管與瘋狂之間徘徊，史上最荒謬的資格考試（下）。民國88年8月19日。

國小英語師資班學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討

- 任晟蒸(民74)。國民小學教師工作現況及工作滿足之研究。台東師專學報，13，頁231-348。
- 易重珍(民88)。國小老師社會角色之探討——以新竹師院學生為例。國教天地，185，頁42-47。
- 徐 謹(民88)。讓學習融入生活。師友，380，頁16-18。
- 高耀金(民76)。國小教師工作負擔之研究。教育資料文摘，119，120，頁101-128，122-171。
- 黃木蘭(民88)。國小英語教學勢在必行。師友，380，頁19-20。
- 郭丁熒(民84)。小學教師角色相關實證研究的回顧與分析。台南師院學報，28，頁197-224。
- 張百合(民88)。ABC鴉鴉烏能教英語嗎？聯合報，民國88年3月11日。
- 張春興、楊國樞(民72)。心理學。台北：三民。
- 張春興(民85)。教育心理學。台北：東華。
- 張春興、林清三(民84)。教育心理學。台北：東華。
- 陳美娟(民87)。國小英語教學之困難知多少？國教天地，127，頁29-30。
- 陳鏡潭、陳炯彰、黃偉蓉(民83)。師院國小師資班結業學生角色知覺、任教職志、教學態度、工作滿意之研究。教育研究資訊，2(3)，頁71-88。
- 葉重新(民72)。心理學。台北：華泰。
- 楊淳淳(民88)。ㄅㄆㄇ不輪轉能夠包班嗎？聯合報，民國88年3月11日。
- 楊蕙菁(民88a)。國小英語師資3980人筆試過關。聯合報，民國88年4月15日。
- 楊蕙菁(民88b)。喝過洋墨水英語果然好。聯合報，民國88年4月25日。
- 楊蕙菁(民88c)。國小英語師資檢核口試落幕。聯合報，民國88年4月26日。
- 廖敏如(民88)。國小英語師資榜單公布。聯合報，民國88年6月10日。
- 趙鎮洲(民79)。國民小學級任教師工作負擔及其影響之研究。國教學報，3，頁111-194。
- 劉 語(民88)。不要重蹈國中英語教學的覆轍。師友，380，頁10-13。
- 劉維岳(民88)。國小英語師資半數想打退堂鼓，培訓未脫陳腐師範教條，只會便宜補習界。中國時報，民國88年11月17日。
- 賴志峰、汪林玲(民88)。台北市國小英語教學的現況與未來。師友，380，頁14-16。
- 盧富美(民80)。國小實習教師工作困擾問題之研究。國科會專案研究編0103H-80A-F-123。
- 盧榮順(民84)。台北縣師院畢業與師資班結業國小教師工作困擾之調查研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 薛怡芬、翁甄穗、龔怡藜、侯德明(民80)。國小教師級任與科任工作負擔之比較研究。傳習，12，頁95-110。
- 戴仁山(民88)。台北縣國小教師體育課任教意願及其影響因素之研究。國立體育學院

體育研究所碩士論文，未出版。

蕭英勵（民88）。對國小英語教師的期許。師友，384，頁31-33。

Becker, H. S. (1969). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.

Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: The Free Press.

Kanter, R. M. (1974). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. In D. Field (Ed.), *Social Psychology for Sociologists*, 126-146. London: Thomas Nelson and Sons.

Nias, J. (1981). Commitment and motivation in primary school teachers. *Educational Review*, 33 (3), 181-190.

Reyes, P. (1989). The relationship of autonomy in decision making to commitment to school and job satisfaction: A comparison between public school teachers and mid-level administrators. *Journal of Research and Development in Education*, 22 (2), 62-69.

Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior. 8th edition*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Tyree Jr. A. K. (1996). Conceptualizing and measuring commitment to high school teaching. *The Journal of Educational Research*, 89 (5), 295-305.

Woods, P. (1983). *Sociology and the School*. London: Routledge and Kegan Paul.

A Study of Training Motivation, Role Perception, Teaching Willingness and Problems Pertaining to Teaching of the Pre-Service Elementary School English Teacher Trainees

Chih-Ching Lee, Chu-Tai Ho

Abstract

The purpose of this study is to investigate the training motivation, role perception and teaching willingness of pre-service elementary school English teacher trainees. Three hundred and fifteen questionnaires collected from four universities were analyzed. The results show that the stronger the trainees agree with "interest" and "characteristics of teaching" in "training motivation" and "pupils' behavior" "classroom activities" and "parents" in "role perception", the stronger their teaching willingness is. The stronger the trainees agree with the "influence of other people" in "training motivation", the weaker their teaching willingness is. Sixty percent of trainees show strong teaching willingness. Although many of the pre-service elementary school English teacher trainees tend to disagree with performing the duty of administrative work, they tend to strongly agree with playing the role of teaching and classroom management. We hope that the results of this study could offer the education authorities and elementary school administrators some insight to retain the prospective English teachers who are highly motivated in teaching.

Keywords: training motivation, role perception and teaching willingness