

銘傳教育電子期刊

創刊號 2009年6月 頁51-72

## 高級中等學校初任教師導入輔導需求及導入方案內涵之研究

林宜玄

國立台北科技大學技術及職業教育研究所

劉怡萱

私立光隆家商

### 摘要

2002年《師資培育法》修正後，將教育實習期程由一年縮短為半年，可能會因而延長初任教師的摸索期或加重挫折感。鑑於初任教職的前三年是教師生涯發展中最具挑戰性與關鍵性時期，因此，瞭解初任教師的輔導需求及探討初任教師導入方案內涵為重要課題。本研究採用問卷調查法，以全國293所高級中等學校三年內初任教師為研究對象，總計發放450份問卷，回收有效問卷415份，有效問卷回收率為93.3%。同時，進行深度訪談法，選取4位初任教師導入方案領域的學者專家為訪談對象，以探討初任教師導入方案內涵。本研究獲致下列結論：

- 一、高級中等學校的初任教師有導入輔導需求
- 二、兼任行政的初任教師相對較需要輔導協助
- 三、私立學校初任教師對導入輔導與專業發展的需求高於公立學校教師
- 四、大型班級初任教師的導入輔導需求高於小型班級的教師
- 五、任教前兩年的初任教師需實施導入輔導
- 六、初任教師的導入輔導規範及經費補助有其需要
- 七、導入輔導教師的遴選與培訓標準有其需要
- 八、初任教師的導入輔導績效評量機制有其需要

關鍵詞：高級中等學校、初任教師、輔導需求、導入方案

銘傳教育電子期刊

創刊號 2009年6月 頁51-72

## **A Study on the Beginning Teacher's Needs of Guidance and Induction Program Content in Senior High Schools**

Yi-Shyuan Li

Yi-Hsuan Liu

Institute of Technological and Vocational Education,  
National Taipei University of Technology

Kuang Lung Vocational High School

### **ABSTRACT**

The Ministry of Education amended the Teacher Education Act in 2002, reducing one-year educational internship interval into half-year. This difference may lead the prolonging of beginning teachers' grope or increasing of frustration. Accordingly, the first three years serving in the school should not only be the most critical period for future development, but also the key for being a mentor teacher, investigating the needs of guidance and accessing induction program content of the beginning teacher therefore become an important issue. To this end, the present study distributed questionnaires for the beginning teachers who serve within three years from 293 high schools, representing 450 questionnaires in total with 93.3% recover rate of valid questionnaires. Furthermore, authority interviews with 4 experts were also used to explore the induction program content. Conclusions derived from the present study are as following:

1. The beginning teachers do have needs of guidance.
2. Teachers with administrative position relatively need more assistance of guidance.
3. The beginning teachers who serve in private schools require more needs of induction guidance and professional development than those who serve in public schools.

4. The beginning teachers who serve in bigger class require more needs of induction guidance than those who serve in smaller ones.
5. It is appropriate that the induction program should be instituted from checking in the school and lasted for two years.
6. To establish the regulations regards to induction program and to draw up the financial allowance.
7. To conduct the criterion of selection and training for induction teacher is needed.
8. The evaluation is needed for the beginning teacher induction.

Keywords: Senior High Schools, Beginning Teachers, Needs of Guidance,  
Induction Program .

## 壹、緒論

1994 年公布的《師資培育法》規定修習教育學程的學生均需接受為期一年的教育實習，合格後才能取得合格教師證，主要用意在於引導實習教師適應初期的教師生涯（師資培育法，1994）。但是部分學者的研究卻發現（陳美玉，2002；陳育吟，2001；李建彥，2002；韓玉芬，2003），初任教師在進入教職前，雖然曾接受為期一年的教育實習，然而在進入職場後面對課堂教學、班級經營、親師溝通、同儕相處及個人情緒管理等方面卻仍然充滿挫折。2002 年修正《師資培育法》後，教育實習已納入師資職前教育課程，期限亦縮短為半年（師資培育法，2002），初任教師的導入輔導工作更顯得格外重要。

事實上，初任教師正處於充滿危機與困難的轉換階段，尤其是第一年的初任教師，剛脫離學生及實習學生身份，隨即要獨自處理班級與學生事務（王瑞璦，2003）。同時對自己的教師身份與擔任教師角色的能力產生自我懷疑，面對無法掌握的訊息與狀況時，一連串的壓力與挫折便隨之而來（Onafueora, 2005）。換言之，初任教師正處於教師生涯發展的重要階段，如果能做好導入輔導工作則可降低其工作困擾與挫折，並減少尋求因應之道的時間，同時提升初任教師專業成長與繼續任教的意願（李建彥，2002）。

## 貳、研究目的與待答問題

### 一、研究目的

- （一）瞭解高級中等學校初任教師之導入輔導需求。
- （二）探討高級中等學校初任教師之導入方案內涵。

### 二、待答問題

- （一）高級中等學校初任教師之導入輔導需求為何？
- （二）不同背景變項的高級中等學校初任教師，其導入輔導需求之差異情形為何？
- （三）高級中等學校初任教師導入方案之實施期程為何？
- （四）高級中等學校初任教師導入方案之政策支持與經費來源為何？

- (五) 高級中等學校初任教師導入方案之導入輔導教師的遴選與培訓為何？
- (六) 高級中等學校初任教師之專業發展方式為何？
- (七) 高級中等學校初任教師導入方案之評量機制為何？

### 參、文獻探討

教師的生涯發展是連貫的歷程，會受到學校環境及教師個人因素的交互影響，多位學者(王誕生，1998；饒見維，2003；Katz, 1972; Huberman, 1989)認為初任教師踏入教育職場的前三年，主要的發展特質為：在複雜的情境中求適應及生存，將工作重心放在教學表現上，從他人評價中調整教學策略及技巧，致力於提升教師專業能力。雖然學者對於初任教師的認定尚未有一致的看法，依據相關文獻探討結果，本研究認為教師初任教職的前三年是生涯發展中極重要的階段，因此將處於此階段的教師界定為「初任教師」。

#### 一、初任教師導入輔導需求的意義

Rebecca 曾提及部分初任教師會因自覺在學校中無法發揮所學，加以不敢尋求外援的情況下，任教的前三年便離開教職，有些則會陷入長期的困境中(陳佩正譯，2006)。Webb 與 Norton(2003)認為初任教師的導入輔導係指透過學校的團隊運作，幫助初任教師儘速融入工作環境，降低其焦慮感，並協助其與社區及家長建立良好關係。Reborn(1998)則認為初任教師的導入輔導，係指協助初任教師瞭解社區、學區以及同事的一種設計。

顯然，初任教師的導入輔導需求是教師對於工作情境中所發生的事件，自覺無法有效解決內在衝突，無法滿足內在需求，或無法有效處理與教師職務有關的事物時所需要的協助。綜合上述，初任教師的導入輔導需求係指初任教師在從事教職初期，為能順利適應新環境與新工作，克服教學困境以及在專業成長過程中，所需要協助的項目。

#### 二、初任教師導入輔導需求的內涵

張德銳、丁一顧與陳育吟(2003)在「初任教師導入方案：一個亟待推動與

研究的教改方案」文中，認為初任教師的輔導需求主要來自班級常規管理、親師溝通、適應學生個別差異、激發學生動機、瞭解教材、設計教學、有效使用教學方法、教學評量、學習輔導、瞭解學校環境、獲得教學資源、與同事溝通、獲得情緒支持等方面。

Plebe(2005)亦提出，導入方案提供初任教師的協助應包括三方面：1. 教師個別化的支持：觀摩實際教學情形、製作反思日誌及進行形成性評量；2. 專業發展活動：建立與其他教師的合作網絡、參加大學開設的課程及研討會；3. 同儕支持方案：如舉辦初任教師工作坊。

Gilbert(2005)對美國喬治亞州的 222 位初任教師進行輔導需求研究，結果顯示初任教師需要的協助，排名前五項依序為：提供初任教師觀摩其他教師教學的機會、分配初任教師任教較小規模的班級、指派導入輔導教師協助初任教師、提供初任教師與其他教師共同制定教學計畫的時間、提供對初任教師教學觀察後的回饋等。

美國國家教育統計中心的學校與職員調查(Schools and Staffing Survey, 簡稱 SASS), 以 1999 年至 2000 年間, 3,235 位任教第一年的教師為調查對象, 發現初任教師希望得到的輔導項目包括下列十項: 指派相同教學領域的導入輔導教師、導入輔導教師提供協助、讓初任教師參與有關的討論會或課程、擁有和同領域的教師共同制定教學計畫的時間、定期和其他教師共同對教學內容進行研究、參與教師連繫網絡、與校長及行政人員或領域主管定期進行溝通、減少教學負擔、減少準備工作量及其他方面的協助等(引自 Ingersoll & Smith, 2004)。

Coalition for Psychology in Schools and Education(2006)於 2005 至 2006 年間, 對美國 49 州共 2,334 位初任教師進行線上需求調查, 結果發現初任教師的需求包括: 1. 教室管理: 確認學生不會分心、確認學生能融入班級、確認所有學生皆參與班級活動; 2. 教學技巧: 使學生更深入的思考、提升學生的學習動機、設計或實施具有挑戰性的課程; 3. 學生差異: 學生程度的差異、資質優異的學生; 4. 與家長及導入輔導教師的溝通: 行為的問題及教學內容的問題等。

另方面, 加拿大安大略(Ontario)省教育廳(Ministry of Education, 2006)的初任

教師導入方案內涵，包括初任教師的職前講習(Teacher Orientation)、專業發展(Professional Development)以及導入輔導(Mentoring)，茲分述如下：

(一) 初任教師的職前講習(Teacher Orientation)

1. 學區層級的職前講習(Board level orientation programs)：主要介紹學區的使命、願景、價值及目的；課程內容；學校的安全政策資訊；持續性的協助及資源；初任教師導入方案中的特殊需求活動；初任教師導入方案的目的及架構；教師的權利、義務；學區的相關導入活動。

2. 學校層級的職前講習(School level orientation programs)：資深教師提供協助；合作學校文化的省思；導入輔導的內容介紹；確認學區層級的職前講習是否包含關鍵的學校相關資訊；決定相關的導入活動。

(二) 專業發展(Professional development)：學生的讀寫算能力、學生成就、學校安全；教室管理；擬定計畫、評量及評鑑；與家長溝通；對有特殊需求及不同的學習者進行教學等。

(三) 導入輔導(Mentoring)：選擇合適的資深教師擔任導入輔導教師，減少初任教師及導入輔導教師的教學時數，使其能發展導入輔導計畫、觀摩其他教師的教學。

美國明尼蘇達州教育廳(Minnesota Department of Education)(2006)所實施的初任教師導入方案的內涵包括：1. 行政支持與領導(administrative support and leadership)；2. 初任教師職前講習(new teacher orientation)；3. 導入輔導(mentoring)；4. 初任教師的專業發展(professional development for new teachers)；5. 初任教師的聯繫網絡(new teacher networks)；6. 定期檢視以改善教學(regular examination of data to improve instruction)，茲分述如下：

(一) 行政支持與領導(administrative support and leadership)：介紹學校教職員給初任教師認識，安排及提供導入輔導教師的培訓研習，將初任教師與導入輔導教師進行配對，介紹導入輔導教師瞭解其角色及責任，分享專業發展的資源，辦理初任教師職前講習，協助導入輔導教師的專業發展等。

- (二) 初任教師職前講習(new teacher orientation)：向初任教師介紹為期一天至五天的導入輔導內容，期望藉由認識初任教師的輔導項目，更進一步瞭解初任教師的導入輔導需求。
- (三) 導入輔導(mentoring)：主要協助初任教師與導入輔導教師發展信任關係，參與專業研習課程及初任教師網絡會談，與導入輔導教師進行固定會談，據以引導初任教師自我評量及建立專業發展計畫，進行教學反思以提升專業。
- (四) 初任教師的專業發展(professional development for new teachers)：第一年的專業發展主要係辦理初任教師的職前講習，建構正向的學習環境；第二年的專業發展主要係制定新學年計畫，建構正向的教學環境及協助初任教師與家長溝通。
- (五) 初任教師的聯繫網絡(new teacher networks)：幫助初任教師增進與同輩教師的關係，共同分享教學上成功與困擾的經驗，進而獲得同輩教師的支持。
- (六) 定期檢視以改善教學(regular examination of data to improve instruction)：協助初任教師分析學生的成就、人口統計、計畫及洞察力，用以改善課程、教學內容、學生評量，進而提升學生的學習。

綜合上述相關文獻可知，初任教師的導入輔導需求內涵可歸納為：行政支持、導入輔導、專業發展及人際支持，茲分述如下：

#### (一) 行政支持

由於初任教師的經驗較為不足，剛進入教育職場時對於教學環境非常陌生，因此學校應於開學前四或五天辦理初任教師職前講習，幫助初任教師更有效的融入任教學校(Breaux 與 Wong, 2003)。學校可辦理課程規劃與教學知能研習或初任教師座談會，協助初任教師瞭解學校及社區相關資訊(羅綸新, 2002; 張德銳、丁一顧與陳育吟, 2003; Minnesota Department of Education, 2006)，學校也應提供學生名冊、學期行事曆、學校理念與文化的簡介等相關資訊(Tickle, 2000)。



## (二) 導入輔導

學校應指派與初任教師相同教學領域的導入輔導教師，適時提供所需的輔導及關懷，協助初任教師即時適應教師生活(Ingersoll & Smith, 2004; Gilbert, 2005; Moiré, 2005)。減少初任教師的教學時數及額外的負擔，協助初任教師專注於適應教師生活，俾能奠定良好的專業成長基礎(Ingersoll & Smith, 2004)。此外也應提供初任教師觀摩資深教師實際教學的機會，協助初任教師提升教學技巧；其次，也應讓導入輔導教師觀察初任教師的教學情形，並回饋觀察結果，讓初任教師能即時修正教學技巧(羅綸新，2002；卓石能，2004；Wong, 2002; Ingersoll & Smith, 2004; Gilbert, 2005)。

此外因為初任教師剛進入新的環境，對任教學校及社區的現有資源較不熟悉，無法充分運用教學設備與資源，可能會面臨資源不足的困境(Gordon, 1991)。因此，如何獲取教學資源為初任教師需要協助的項目(張德銳，2003；吳政源、吳福源，2005；Gordon & Maxey, 2000；Hough, Erbes, O'Rode & Terman, 2004)。由於初任教師在班級常規的建立與維持，仍處嘗試、摸索階段，且常會出現不純熟及易變的特質。因此，如何制定適切的班級常規並持續執行，以維持班級良好的整體表現，處理班級例行性事務與學生的突發狀況，均是初任教師需要協助的項目(許朝信，2000；顏素霞，2000；李建彥、張德勝，2003；Zepeda & Mayers, 2001; Stansbury & Zimmerman, 2002)。

## (三) 專業發展

學校應賦予初任教師內容單純、責任較輕的工作，並協助規劃專業發展計畫，依據初任教師的需求提供專業成長的機會，包括辦理研討會或工作坊、大學開設相關課程等(卓石能，2004；Olebe, 2005)。在教學歷程中，如何設計完整的教學計畫，引發學生的學習動機、設計與學習目標相關連的主題內容、設計並實施與教學主題相關的教學活動，激發學生後續的思考等，對初任教師而言無疑是一項重大的挑戰。因此，課程設計、組織教學活動、內容與方法、使用適當的教學技巧等知能，均為導入階段需要協助的項目(Meister & Melnick, 2003; Hough, Erbes, O'Rode & Terman, 2004; Coalition for Psychology in Schools and Education,

2006; 陳美玉, 2002; 李建彥與張德勝, 2003, 曾佳珍與王寶墉, 2005)。

由於, 初任教師的身心及認知發展仍不夠成熟, 在情緒、壓力與時間的運用上也較無法安排得當, 因此, 確有需要提供初任教師個人情緒、壓力及時間管理的支持 (陳美玉, 2002; 李建彥、張德勝, 2003; Gordon & Maxey, 2000; Hough, Erbes, O'Rode & Terman, 2004; Ingersoll & Smith, 2004; Gilbert, 2005)。

#### (四) 人際支持

由於教育工作是教師與學生、家長、同儕及學校行政人員間互動的工作, 因此亦需要建立良好的互動關係, 並維持彼此間平衡的關係。學生、家長與教師保持密切的聯繫, 確是幫助學生遠離不良行為的重要因素(Cummings, 2000), 若初任教師能與家長及學生建立與維繫良好的互動關係, 對學生的成長有正向幫助。然而, 家長及學校對於初任教師的教學經驗及能力可能會感到疑慮, 此外對學生學業成績的要求, 甚至是其他不合理的苛求, 也可能導致不尊重初任教師、干涉教學, 進而破壞初任教師與家長的關係; 因此, 親師間的溝通的技巧便顯得格外重要(Stansbury & Zimmerman, 2002; Meister & Melnick, 2003; Coalition for Psychology in Schools and Education, 2006)。

綜合以上所述, 高級中等學校初任教師導入輔導的需求內涵歸納為: 行政支持、導入輔導、專業發展及人際支持等四個層面:

1. 行政支持: 瞭解學校教育理念、組織文化與相關事項。
2. 導入輔導: 減輕教學負擔、指派同領域的導入輔導教師、觀摩資深教師教學、教學資源的取得、建立班級常規、處理班級例行性事務及學生突發狀況等。
3. 專業發展: 提供專業發展的機會、班級經營、課程設計、教學方法、時間管理、壓力管理、情緒管理等方面的知能。
4. 人際支持: 與家長、行政人員、教師同仁等方面的溝通互動。

## 肆、研究設計與實施

### 一、研究架構

#### (一) 問卷調查部分

本研究之背景變項分為個人背景變項與環境背景變項，個人背景變項包括：性別、任教年資、擔任職務、代理代課經驗等四項；環境背景變項則包括：學校隸屬、學校類別、任教學校地區、任教學校規模與任教班級平均人數等五項。依變項分為輔導需求內涵包括：職前講習、導入輔導、專業發展、工作適應等四個層面。

#### (二) 深度訪談部分

本研究採用深度訪談法以瞭解初任教師導入輔導方案的可行內涵，分為：導入方案實施期程、政策支持與經費來源、導入輔導教師的遴選與培訓、專業發展類型、初任教師評量等。

### 二、研究方法

本研究採用問卷調查法與深度訪談法。在問卷調查上，依據相關文獻探討發展「高級中等學校初任教師導入輔導需求」調查問卷，以全國高級中等學校任教年資三年以內的初任教師為母群進行調查，蒐集實證資料後進行統計分析，以瞭解我國高級中等學校初任教師的導入輔導需求。另外，本研究採用深度訪談法，發展半結構式訪談大綱，邀請 4 位從事初任教師導入輔導學術研究的學者接受訪談，據以分析初任教師導入輔導方案的可行內涵。

### 三、研究對象

#### (一) 問卷調查部分

本研究以 293 所高級中等學校，任教年資在三年內之初任教師為研究對象，為使研究能盡量反應母群的特性，採取分層便利取樣方式，首先根據學校類別（高中與高職），其次以學校隸屬（公立與私立），最後再依學校地區（北部、中部、南部與東部）選取抽樣學校。預試調查樣本共抽取高中教師 73 名、高職 73 名；

正式調查樣本合計抽取 73 所學校，450 名教師。

## (二) 深度訪談部分

本研究採用訪談法藉以建構高級中等學校初任教師導入輔導方案的內涵；首先選取初任教師導入輔導方案專長領域的學者專家，並以電話或 e-Email 邀請接受訪談，最後共 4 位專家接受，每位受訪者的訪談時間約 30 至 60 分鐘。

## 四、研究工具

### (一) 問卷調查部分

本研究依據文獻探討歸納整理初任教師導入輔導需求內涵，據以編製完成調查問卷初稿，並經 8 位專家學者審查後，編訂完成預試調查問卷。預試調查問卷完成後進行因素分析及信度分析，最後經由預試分析結果編製完成「高級中等學校初任教師導入輔導需求」正式調查問卷。

「導入輔導需求內涵」之因素分析，經最大變異轉軸後，修正為四個層面共 27 題，並將「行政支持」層面重新命名為「職前講習」層面，「人際支持」層面重新命名為「工作適應」層面。

本研究採用 Cronbach  $\alpha$  係數值，對整體量表與各層面的題項進行內部一致性分析，初任教師導入輔導需求內涵部分經信度分析，總量表的 Cronbach  $\alpha$  為 .96，各層面的 Cronbach  $\alpha$  係數亦皆大於 .89 以上，顯示初任教師導入輔導需求內涵的題項具有內部一致性。

### (二) 深度訪談部分

本研究為提高研究的應用性及增加研究的深度，採用半結構的訪談方式，訪談受訪者以瞭解初任教師導入輔導方案的可行內涵。採多重個案研究法，以面對面的訪談方式蒐集資料，因此研究工具包括研究者本身，及研究者依據文獻探討的結果與研究目的所發展的半結構訪談大綱。

## 五、研究實施

### (一) 問卷調查部分

正式調查問卷共計發出 450 份，回收 445 份，扣除答題不全與無效問卷後 30 份，有效回收 415 份，有效回收率為 93.3%。

### (二) 深度訪談部分

訪談前以電話邀約 4 位受訪者，並透過 e-mail 將訪談大綱寄給受訪者，使其瞭解本研究目的、訪談時間與訪談問題，以取得受訪者的認同與支持。訪談期間為 2007 年 6 月 4 日至 6 月 11 日，訪談時間以 30~60 分鐘為限。

## 伍、資料分析與討論

### 一、初任教師之導入輔導需求分析

本研究發現，高中職初任教師的導入輔導需求 ( $t=75.00$ )，平均數為 2.44，達到 .001 的顯著水準；顯示，初任教師有中度的導入輔導需求。洪玉華 (2006) 的研究亦指出初任教師有中度的導入需求，與本研究結果相同，但李建彥 (2002) 的研究認為初任教師的輔導需求介於中度需求與高度需求之間與本研究結果並不一致。

另分析導入輔導需求各層面，高低依序為：職前講習 ( $M=2.59$ )、專業發展 ( $M=2.55$ )、工作適應 ( $M=2.35$ )、導入輔導 ( $M=2.24$ )，經 t 考驗達 .001 的顯著水準。顯示，初任教師在職前講習、專業發展、工作適應及導入輔導層面均有中度的導入輔導需求。徐顥恩 (2004) 的研究指出，國民中學初任教師的專業發展需求屬於中度偏重度，與本研究結果專業發展層面需求一致。

進一步分析初任教師的導入輔導需求項目發現，初任教師對介紹教師的法定權利與義務、提供觀摩資深教師教學的機會、介紹教師的教學評鑑制度、協助增進任教學科的專業知能、提供參與專業發展的機會、協助增進班級經營的知能、協助增進引發學生學習動機的知能、協助增進教學活動設計的知能、協助增進多元教學方法的知能、導入輔導教師協助處理學生的突發狀況有中偏高的導入輔導需求。究其原因可能是，因為初任教師剛進入新的環境，所以需要藉由職前講習的協助來認識並融入新環境；加以初任教師剛進入教育職場，對於

教育實際現場較為陌生，因此對專業發展需求程度相對較高。

## 二、不同背景變項初任教師之導入輔導需求差異分析

### (一) 不同職務之初任教師導入輔導需求差異分析

本研究結果顯示，擔任不同職務的初任教師，在導入輔導層面、工作適應層面及整體輔導需求均達顯著差異；其中兼任行政的初任教師，其工作適應層面及整體輔導需求均高於兼任導師的初任教師。究其原因可能是，因為兼任行政的初任教師，除了需適應環境及從事教學工作外，同時要學習處理行政工作，尤其在人際溝通方面，較未擔任行政工作的教師更需要常面對相關問題。

### (二) 不同學校隸屬之初任教師導入輔導需求差異分析

本研究結果顯示，任教於私立學校的初任教師，其導入輔導層面、專業發展層面及整體輔導需求均高於公立學校的初任教師；究其原因可能是，因為私立學校對教師的要求較高，加上需要花更多心思提升學生程度，因而初任教師的輔導需求相對較高。

### (三) 不同班級人數之初任教師導入輔導需求差異分析

本研究結果顯示，任教於班級人數為 41 人（含）以上的初任教師，其導入輔導層面的需求高於 35 人（含）以下的初任教師。究其原因可能是，因為當班級人數較多時，在維持班級紀律及處理學生突發狀況的項目上，需要導入輔導教師提供的協助亦相對增加；然而李建彥（2002）的研究發現，國民小學初任教師的輔導需求，不會因為班級人數的不同而有影響，與本研究結果不同。

不同背景變項的初任教師在整體、各層面導入輔導需求之差異情形，如表 1 所示。

表 1 不同背景變項的初任教師在整體、各層面導入輔導需求差異情形

背景變項	分組	職前 講習	導入 輔導	專業 發展	工作 適應	整體
性別	(1)男					
	(2)女					
任教年資	(1)未滿一年					
	(2)滿一年未滿二年					
	(3)滿二年未滿三年					
擔任職務	(1)專任					
	(2)兼導師		3 > 2		3 > 2	3 > 2
	(3)兼行政					
代理代課 經驗	(1)無					
	(2)未滿 3 個月					
	(3)滿 3 個月					
學校隸屬	(1)公立		2 > 1	2 > 1		2 > 1
	(2)私立					
學校類別	(1)高中					
	(2)高職					
學校地區	(1)北部					
	(2)中部					
	(3)南部					
學校規模	(1)24 班 (含) 以下					
	(2)25-40 班					
	(3)41 班 (含) 以上					
班級人數	(1)30 人 (含) 以下					
	(2)31-35 人		3 > 1			
	(3)36-40 人					
	(4)40 人 (含) 以上					

## 陸、結論與建議

### 一、結論

#### (一) 高級中等學校的初任教師有導入輔導需求

本研究結果顯示，初任教師有中高度的職前講習及專業發展導入輔導需求。進一步分析發現，初任教師需要學校辦理職前講習活動，介紹教師的法定權利與

義務，以及教師的教學評鑑制度。此外初任教師也需要學校提供觀摩資深教師教學的機會，協助增進任教學科的專業知能，提供參與專業發展的機會，以及增進班級經營、引發學生學習動機、教學活動設計，與多元教學方法等知能。

#### (二) 兼任行政的初任教師相對較需要輔導協助

本研究結果發現，兼任行政工作的初任教師其工作適應及整體導入輔導需求的程度高於兼任導師者。顯然，任教前三年的初任教師若同時兼任行政工作，必須與同儕、行政人員有更多的互動，在繁重的行政業務壓力下，初任教師常會有情緒緊張、身心壓力及時間管理問題。

#### (三) 私立學校初任教師對導入輔導與專業發展的需求高於公立學校教師

研究結果發現，任教私立學校的初任教師，在導入輔導及專業發展的輔導需求，顯著高於公立學校的初任教師。由於，任教於私立學校的初任教師常需要處理學生的突發狀況，教學資源也相對較為不足；因此，私立學校的初任教師更需要有觀摩資深教師教學與專業發展的機會，以及協助增進任教學科與班級經營的知能。

#### (四) 大型班級初任教師的導入輔導需求高於小型班級的教師

本研究結果發現，任教班級人數為 41 人（含）以上的初任教師，在導入輔導的需求顯著高於任教班級人數 35 人（含）以下的初任教師。顯然，隨著初任教師任教班級人數的增加，教師在獲取教學資源、建立班級常規及處理學生突發狀況等方面的負擔亦隨之加重，因此，更加需要導入輔導教師提供協助。

#### (五) 任教前兩年的初任教師需實施導入輔導

由於，初任教師剛進入教育職場，容易對於全新的環境感到陌生及缺乏安全感；因此，導入方案應於學期開始即展開，協助初任教師在開學前即能瞭解任教學校的環境及教學特色，進而快速融入學校生活。同時，初任教師的系統性導入方案應以兩年為期，第三年則視初任教師的情況再予以個別協助。

#### (六) 初任教師的導入輔導規範及經費補助有其需要



由於，初任教師導入方案的實施目的，在協助、支持及輔導初任教師適應環境，減輕工作困擾並提高教學效率，進而促進專業成長。因此，中央教育主管機關應制訂初任教師導入的相關法規，並編列經費預算補助；地方教育主管機關則負責執行導入方案，並由與初任教師互動最密切的學校團隊負責推動。

#### (七) 導入輔導教師的遴選與培訓標準有其需要

導入輔導教師在初任教師導入方案中扮演極重要的角色，因此需格外重視導入輔導教師的遴選與培訓工作。由於教師需經過至少五年的磨練才會成熟，因此，導入輔導教師至少應有六年以上的教學年資，同時，教學實施、課程規劃及班級管理等方面也有優良表現。導入輔導教師與初任教師的接觸與互動密切，因此導入輔導教師也應具有良好溝通技巧及觀察力、熱心助人、同理心等方面的人格特質。

#### (八) 初任教師的導入輔導績效評量機制有其需要

初任教師的評量可分為形成性評量及總結性評量，導入輔導教師負責形成性評量，每個月進行至少兩次教學及非教學的評量，隨時掌握初任教師的適應情形。由以校長為首的行政團隊進行總結性評量，每學期進行一次評量，藉由總結性評量督促初任教師珍惜並用心參與導入方案，進而確保初任教師的導入輔導品質。

## 二、建議

### (一) 實施初任教師導入輔導方案

本研究結果顯示，我國高級中等學校初任教師有中度的導入輔導需求。中央教育主管機關宜制定初任教師導入方案之相關法規，使地方教育主管機關負責執行方案時能有法源依據；並編列經費預算補助，使學校能有充裕的經費推動方案。

學校宜自初任教師報到後即開始辦理職前講習，協助初任教師瞭解學校的教學理念與文化、教師的法定權利義務及教學評鑑制度；並應以兩年內的初任教師為導入方案的參與對象，並視初任教師的適應情形提供個別協助。

### (二) 積極遴選與培訓導入輔導教師

國內外相關文獻均指出，導入輔導教師於初任教師適應階段中扮演極重要的

角色，因此其遴選與培訓工作顯得格外重要。本研究結果顯示，導入輔導教師應具備六年以上的任教年資，且具備熱心助人、同理心、耐心等良好的人格特質；並在教學技巧及班級經營等專業特質上有良好的表現，學校亦應培訓導入輔導教師的溝通技巧、教學理論與實務及教學創新等能力。

### （三）優先指派導入輔導教師協助私校及大班級的初任教師

本研究結果顯示，任教於班級人數較多的初任教師，以及任教於私立學校的初任教師，在導入輔導方面的需求相對較高。事實上，導入輔導教師除了為初任教師觀摩學習的對象，亦可協助初任教師處理學生的突發狀況、獲取教學資源、建立班級常規及引導班級活動，因此指派導入輔導教師協助初任教師確有其必要性。由於私立學校的班級人數較多，學生程度參差不齊，初任教師較常會面對學生突發狀況或教學資源不足的窘境，私立學校尤應優先指派導入輔導教師協助初任教師。

### （四）協助兼任行政的初任教師適應工作

本研究發現，兼任行政的初任教師相對有較高的工作適應輔導需求。由於，初任教師尚處於生涯發展的適應學習階段，教學以外的工作負擔若過重，將使初任教師面臨無法有效教學的窘境。因此，初任教師以擔任專任教師為宜，避免兼任行政工作或導師，以及分配過多的額外任務。同時，宜儘量減輕初任教師的工作負擔及工作壓力，學校亦可提供初任教師情緒管理、壓力管理及時間管理等相關課程，以協助初任教師適應學校生活，並減輕初任教師的不安心情。

### （五）辦理初任教師的專業發展活動

本研究結果發現，初任教師有專業發展需求，尤以任教私立學校的初任教師的需求較高。因此教育主管機關及學校應提供初任教師的教學方面協助，透過教師研習、工作坊、讀書會等形式，增進教學活動設計、班級經營、多元教學方法與評量方式等相關知能。此外學校應辦理初任教師與資深教師的專業發展交流活動，增加初任教師與資深教師的互動，促進初任教師的專業發展。

### （六）進行初任教師導入輔導的績效評量

本研究結果發現，為瞭解初任教師參與導入方案期間的適應情形，進行初任

教師導入輔導的績效評量確有其需要，評量方式可分為形成性評量及總結性評量。可由與初任教師相處密切的導入輔導教師負責形成性評量，針對初任教師的個別需求提供適時協助；以學校校長為首的行政團隊則負責總結性評量，以學期為單位評量初任教師的教學情形、班級經營、專業精神及態度等。

## 參考文獻

### 中文部分

- 王瑞堦 (2003)。英國初任教師檢覆之介紹-以教育標準局為例。臺灣教育，619，67-70。
- 王誕生(1998)。讓教師專業生涯發展掌握在教師自己的手中。教育實習輔導季刊，4(1)，5-10。
- 吳政原、吳福源 (2005)。國小初任教師評鑑指標之研究。花蓮教育大學學報，21，119-154。
- 李建彥 (2002)。國民小學初任教師工作輔導需求之研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮。
- 李建彥、張德勝 (2003)。國民小學初任教師工作輔導需求之研究。花蓮師院學報，17，1-30。
- 卓石能 (2004)。國小初任教師的教育輔導。國教天地，156，38-43。
- 洪玉華 (2006)。臺北市高級中等學校初任教師工作困擾及導入需求之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 師資培育法 (1994)。
- 師資培育法 (2002)。
- 徐顯恩 (2004)。國民中學初任教師工作困擾與專業發展需求之研究-以花蓮縣為例。國立東華大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮。
- 張德銳 (2003)。中小學初任教師的教學輔導與考核。課程與教學季刊，6(3)，67-86。
- 張德銳、丁一顧、陳育吟 (2003)。初任教師導入方案：一個亟待推動與研究的教改方案。初等教育學刊，14，83-108。
- 許朝信 (2000)。高屏地區國小教師教室內教學困擾之研究。國立臺東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺東。

- 陳育吟 (2001)。國民小學初任教師班級經營困境及成長策略需求之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 陳佩正 (譯) (2006)。L. W. Rebecca 著。初任教師手冊 (The first days of class : a practical guide for the beginning teacher)。臺北：心理。
- 陳美玉 (2002)。教師專業學習與發展。臺北：師大書苑。
- 曾佳珍、王寶墉 (2005)。國小初任特殊教育教師實務知識發展之探究。國民教育學報，1，193-214。
- 韓玉芬 (2003)。初任教師工作壓力因應歷程之質的研究。國立臺灣師範大學教育與心理輔導研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 顏素霞 (2000)。反省思考及實踐對初任教師的啟示。國教天地，139，65-70。
- 羅綸新 (2002)。中等學校初任教師工作適應與輔導需求之調查研究。臺東師院學報，13(2)，107-136。
- 饒見維 (2003)。教師專業發展-理論與實務。臺北：五南。
- 西文部分
- Breaux, A. L. & Wong H. K. (2003). New teacher induction : how to train, support, and retain new teachers. CA: Mountain View. Coalition for Psychology in Schools and Education (2006). *Report in the Teacher Needs Survey*. Washington, D.C, American Psychological Association, Center for Psychology in Schools and Education.
- Cummings, C. (2000). *Winning Strategies for Classroom Management*. Alexandria, Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Gilbert, L., (2005). What Helps Beginning Teachers? *Education Leadership*, 62(8), 36-39.
- Gordon (1991). *How to help beginning teachers succeed*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Gordon, S. & Maxey, S. (2000). *How to Help Beginning Teachers Succeed, 2nd Edition*. Baltimore, MD: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Hough, S., Erbes, S., O'Rode, N., Terman, N. (2004). Understanding Beginning Teachers' Needs: The Effects of RENEW, A Retention and Renewal Mathematics Project University of California, Santa Barbara. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA.
- Huberman, M. (1989). The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record*, 91(1), 31-57.

- Ingersoll R. M. & Smith T. M. (2004). Do Teacher Induction and Mentoring Matter? *NASSP Bulletin*, 88(638), 28-40.
- Katz, L., (1972). Developmental stages of preschool teachers. *The Elementary School Journal*, 73(1), 50-54.
- Meister, D. G., & Melnick, S.A. (2003). National new teacher study: Beginning teachers' concerns. *Action in Teacher Education*, 24(4), 87-94. Retrieved November 15, 2006, from
- Ministry of Education (2006), *New Teacher Induction Program: 2005-06 Program guidelines*. [www.tpfr.edu.gov.on.ca/ntip/ntip.htm](http://www.tpfr.edu.gov.on.ca/ntip/ntip.htm)
- Minnesota Department of Education (2006). *New Teacher Induction Resources*. Retrieved November 15, 2006, from <http://education.state.mn.us/mdeprod/groups/SchImprove/documents/Publication/010940.pdf>
- Moir, E. (2005), Beyond Buddies: Mentoring New Teachers to Instructional Excellence. *Reflections*, 8(1), 2.
- Olebe, M. (2005). Helping New Teachers Enter and Stay in the Profession. *Clearing House* 78(4). 158-163.
- Onafoeora, L. L. (2005). Teacher Efficacy Issues in the Practice of Novice Teachers. *Educational Research Quarterly*, 28(4), 34-43.
- Rebore, R. W. (1998). *Personnel administration in education : A management approach*. N. J. : Prentice-Hall, Inc.
- Stansbury, K. & Zimmerman, J.(2002). Smart induction programs become lifelines for the beginning teacher. *Journal of Staff Development*, 23(4), 10-17.
- Tickle L. (2000). *Teacher Induction: The Way Ahead*. Buckingham. Philadelphia: Open University Press.
- Webb, L. D., & Norton, M.S. (2003). *Human resources administration: Personnel issues and needs in education (6th ed)*. New York: Merrill.
- Wong, H. K., (2002). Induction: The Best From of Professional Development. *Education Leadership*. 56(6), 52-55.
- Zepeda, S.J. & Mayers, R.S. (2001). New kids on the block schedule: Beginning teachers face challenges. *The High School Journal*, 84(4), 1-11.