

## 幼兒實習教師任教意願之研究

汪慧玲\*、沈佳生\*\*

### 摘要

本研究旨在探討幼保系實習教師的任教意願，並比較不同背景變項的幼保系實習教師在任教意願上的差異情形。主要研究工具為研究者自編之問卷調查，作為蒐集量化資料的工具，並以美和技術學院幼保系的 150 位已完成實習的學生為研究對象。將研究所得結果以描述性統計、獨立樣本 t 考驗及單因子變異數分析等統計方法加以分析。根據資料分析結果，本研究所得的結論如下：一、整體而言，幼保系實習教師的任教意願，得分情形均在中上程度。二、在幼保系實習教師自評任教意願的各層面上，依平均數高低排列，由高至低依序為：「工作認知」、「工作安定」、「工作發展」、「工作意向」及「工作報酬」。三、「年齡」、「實習園所規模」、及「實習園所區域」對實習教師的任教意願均無顯著差異。最後，研究者根據本研究的結果提出若干建議，以供教育行政主管機關、師資培育機構及幼保系實習教師參考。

關鍵詞：實習教師、意願、任教意願

---

\*美和技術學院幼兒保育系副教授

\*\*美和技術學院幼兒保育系副教授

## 壹、緒論

### 一、研究動機

教師的任教意願，不僅直接影響其教學熱忱，進而影響幼兒的學習與發展，任教意願消極的教師，其任教態度也勢必隨之消沉，所以，任教意願對教師在教學行為的影響，極為重要。在教師的思考研究領域中，如能探討實習教師的任教意願，有助於教師省察自己的內隱想法，使其能做出理性的決策。據研究指出，要成爲一個稱職優秀的教師，必須具備能教、會教與願教等三個條件，其中「願教」一項涵括了教師的專業態度及其對教學工作的認同與投入（張春興，1983）。另有研究指出師院生任教意願的低落可能受學校課程、學校文化氣氛、社會環境改變、個人特質、社團參與、校外活動等因素的影響（毛連塹，1992）。研究者認爲，教師的內心意向，爲不容忽視之內在影響因素，是故提昇教保品質的同時，關注教師們的任教意願，就愈顯得重要了，因此提升教保成效，必先瞭解教師的任教意願。有鑑於此，本研究擬透過問卷方式，瞭解實習教師的任教意願，並進一步分析不同背景變項教師在任教意願的差異情形，期能引起培育機構對於實習教師任教意願的了解與重視，以發揮專業培育之功效，進而提昇教保品質。

### 二、研究目的

根據研究動機所述，研究者將本研究的主要目的整理如下：

- （一）瞭解幼兒實習教師在任教意願的五個層面，包含：「工作認知」、「工作意向」、「工作報酬」、「工作安定」及「工作發展」的看法。
- （二）分析不同背景變項的實習教師在任教意願上的差異情形。
- （三）綜合本研究結論，提出相關建議，作爲教育行政機關及學校培育幼教專業人才之參考。

### 三、名詞解釋

實習教師：具有幼托園所實習經驗的幼保系學生。

任教意願：係指實習教師願意選擇擔任教保工作的涉入程度而言，並以受試者在研究者所設計之任教意願調查問卷中各分量表的得分爲依據，得分愈高，表示該受試者任教意願愈高。本研究之內容向度爲：

- 工作認知：指個體對教保工作所具特質的認知，包括工作自主性及挑戰性。
- 工作意向：指個體願意擔任幼托園所教保工作的行爲傾向。
- 工作報酬：指個體從教保工作中可獲得的精神報酬及物質報酬。
- 工作安定：指個體對教保工作本身所具有的安定性之認同度。
- 工作發展：指個體從教保工作中可增進自我成長、有升遷及發展的機會。

## 貳、文獻探討

藉由文獻分析任教意願之意義，進而歸納任教意願之內涵，最後分析國內教師任教意願相關研究，以指引本研究架構之建立。

### 一、任教意願之意義

教育是良心事業，需要的是出自教師內心對教育的一股熱忱，意願乃是經由個體對某一目標，經過不斷地反覆思量任何可能造成的影響後，於心中有所決定，而以實際趨避行動表現出來。根據

韋氏字典（1969）的解釋，「意願」為一種驅使力、意志力；牛津字典（1989）解釋「意願」應出於自願，是一種毫不勉強的同意態度；文馨當代英漢辭典（蔡進松、曹逢甫、余玉照編，2000）對「意願」的解釋，則是有一種樂意、心甘情願的態度之意。陳彥玲（2000）指出「意願」應是經歷過某過程後，而產生的一種態度，含有價值判斷、情感成分與工作意向的心理歷程。王儷靜、邱淑玫（2001）在「師院生專業認同與任教意願之探討」中指出「意願」乃是經由個體對某一目標，經過不斷地反覆思量任何可能造成的影響後，於心中有所決定，而以實際的趨避行動表現出來。綜上所述，意願是一種心理傾向，其形成時間非一朝一夕，必須透過個體的自由意念來行使。因此，意願有激發與引導個體朝向理想目標前進的動力。

為進一步解析任教意願的深層涵意，茲舉中外學者對任教意願涵義所做的界定。盧慧凌（1998）的研究表示任教意願基本上屬於一種態度，具有認知、情感和行為三個部分，它是基於對教學工作的認識，配合個人選擇職業的動機，而產生對教職的好惡，表現出趨向或逃避教學工作的行為。同時個體決定從事教師工作，即表示對此一工作的認同，並願意承擔其可能帶來之責任。嚴澤鈞（1999）認為任教意願是同時包含認知、情感及行為的一種態度是個體事先經由對教學工作的認識，加上個人情感因素交互作用，而後顯示出對教職的好惡行為。戴仁山（1999）指出任教意願是教師對教學工作在內容上先有客觀的認知，並經個人理性思考之後的意向作為基礎，做出決定並願意從事教學工作的一種工作意向，其意向之積極與否，將影響後續之教學態度。陳彥玲（2000）強調任教意願是個體願意擔任教學工作的內在動力，是一種對教學專業的價值判斷的認知，一種產生喜愛教學工作的情感，一種願意在教育工作投入與努力的行為傾向。游淑玲（2001）的研究指出，任教意願為個體願意從事幼兒教學工作的一種態度，基於對幼兒教學工作的認識，產生喜愛教學工作的情感，從而願意投入教育工作的態度。國內學者對任教意願之定義可謂相當一致，綜上學者對任教意願所做的論述，任教意願係指教師對教學工作在內容上先有客觀的認知，並經由個人理性思考後的意向作為基礎，做出決定並願意從事教學的一種工作意向，其意向之積極與否，將影響後續之教學態度。在本文中，任教意願是基於對教保工作的認知，經由個人選擇工作動機的配合，產生對教職產生的愛惡情感，最終對教保工作表現出趨避之行為傾向或態度。

## 二、 任教意願之內涵

對任教意願之內涵與層面，學者間常因研究目的而有不盡相同之見解（游淑玲，2001）。綜觀國內外文獻對任教意願的相關論述，大致上可以從三個方向來探討：其一是選擇教學工作的動機；其二是指出影響任教意願的因素；最後是歸納任教意願的內涵。以下分別從這三個層面來探討任教意願的內涵。

### （一） 選擇教學工作的動機

任教動機的研究，Jantzen（1981）的研究對象也是大學生，然而他卻以縱貫式研究方法來探討不同年代（1946-1979）的大學生為何會選擇當教師的原因，主要的發現有：1.喜歡和兒童或青少年一起相處。2.有終身學習的機會。3.作為個人生涯階梯的第一步。4.受以往任教老師的影響。5.有服務人群的機會。而 Bradley（1983）在一篇對教學新手的研究中提出了新任教師選擇教學工作的主要理由是：1.具有安全感。2.工作時間較短。3.有影響兒童發展的機會。Ornstein（1983）則從任教動機著手研究並將之歸納為積極和消極二層面：1.積極的動機：喜愛兒童、能傳授知識、對教學有興趣、為社會提供有價值的服務。2.消極的動機：工作安全、有退休金、工作時間短、假期長、教育

容易修讀、容易謀生。此外，盧慧凌（1998）的研究調查亦發現，教師若對選擇教學工作的動機愈表贊同，或對教學工作的看法愈為正向，則其任教意願將愈高，反之則愈低。

## （二）影響任教意願的因素

Su（1990）在教師社會化的研究中，指出師院生願意任教的主要原因為：1.喜歡兒童。2.幫助兒童。3.從事教學的滿足感。鍾任琴（1995）針對實習教師研究並進一步提出影響實習教師任教意願的四項因素：1.工作意義：指教職工作本身所具有的意義性；包括對兒童的喜愛、利他的滿足、對社會的貢獻等。2.工作性質：指教職工作的特性；包括安定性、保障性、休閒、待遇福利、工作環境等。3.自我興趣：指教師本身的人格特質對教職工作的興趣傾向；包括個人興趣、專長抱負、研究傾向、專業成長等。4.現實因素：指面對現實環境而選擇教職工作的影響因素；包括社會地位、重要他人期望、公費、師範體制限制等。又如與其他教師互動合作的機會及學校可運用資源等，皆會影響教師擔任教職的意願（許玉齡，1998）。此外，藍瑞霓（1999）則進一步將其研究對象擴增為師院教育學分班學生、大學部學生和幼兒在職教師，並歸納出影響任教意願的因素有：1.工作意義與價值。2.工作性質與待遇。3.專業認知。從上述文獻可知：教師選擇教學工作的動機和一般社會大眾認為教學工作的優點大致相同。大部分的研究結果歸納出與任教意願的相關因素有：工作有意義、工作安定、工作興趣與現實因素。此外，教師的個人、學校及環境等因素均可能增強或減弱其任教意願。以下針對影響任教意願的變項之相關研究加以探討。1. 在個人因素方面：黃瓊蓉（1998）對教師之分析研究發現年齡較輕的教師對期任教承諾高於年紀較長的教師。也有研究指出促進教師或在校生任教意願的因素有：自己的興趣、能力、人格特質、有機會教育下一代、服務利他、喜愛兒童與否等因素與教師未來的任教意願有顯著相關（簡琳恩，1998）。2. 在學校因素方面：國內很多研究指出幼稚園教師在學校所學的教學專業知能要運用到實際工作上有所困難，例如幼兒個別差異的認識與輔導，即教學活動設計與幼兒能力興趣之配合等問題的處理（林慧芬，1998）。如此對專業知能感到不足，對理論與實際教學經驗的結合與運用感到困難，它們均是影響任教意願的重要因素。有研究指出，幼兒教師經過實習階段後，對未來的幼教生涯就失去了興趣，但也有教師經過實習階段後，改變了對幼兒教育的看法，感受到幼教工作的興趣和成就感，於是扭轉的想法繼續嘗試幼教之路（鄭立俐，1998）。3. 在環境因素方面：簡琳恩（1998）對師院幼教系學生任教職志的調查研究結論指出，吸引幼教系學生從事幼教工作的重要原因為幼教工作環境單純、富創意及挑戰性。蔡春美和楊淑朱（1999）曾訪談 40 餘位民間幼兒教育團體代表及幼教現場工作者，提到私立幼兒教育機構的教師離職率非常嚴重，其中的重要原因為幼教師的福利和退休制度不佳。在實習或正式任教階段中，教學環境、教育制度、教師地位、福利、薪資待遇多寡、升遷機會等環境制度因素均會影響教師的任教意願，並產生職業倦怠感，導致流動率、流失率高的現象（鄧蔭萍，1999）。

## （三）任教意願的內涵

劉春榮（1997）歸納任教意願為個體願意擔任教學工作的內在動力，它是由於對教育專業的認知，產生喜愛教學工作的情感，從而願意在教育工作投入與努力的態度。其內涵包括：1.工作有意義：包括喜愛看到學生成長、教學能幫他人過更美好的生活、教學能改變他人氣質、能作育英才貢獻國家、能匡正社會風氣、教師是社會的清流、教學很有價值、能將社會精神傳承下一代等。2.工作安定：包括生活安定、工作有保障、薪資引人、工作同仁和諧、工作場所有制度、工作環境單純、工作地與家庭可距離較近等。3.工作興趣：包括嚮往教師工作、工作符合自我興趣、工作可發揮專長、繼續研究自己喜歡的科目、教學可相長、可發揮自己的才華、喜歡與年輕人相處等。4.現實因

素：包括教師社會地位高、符合重要他人的期待、在公家任職是家庭追求目標、有獻身教育的機會、在教改聲中負擔責任、增加就業機會、教師是熱門行業等。盧慧凌（1998）將任教意願的內涵歸納為內、外在層次：1. 內在層次：包括利他性服務、喜愛兒童、自我實現等。2. 外在層次：包括工作安全、薪俸報酬、重要他人之期望等。陳維恪（2001）亦歸納任教意願包括內、外在層面。內在層面偏重心理因素；外在層面則傾向物質因素，其內涵如下， 內在層面：1.工作意義：包括樂見學生成長進步、幫助他人、提升道德文化、教學工作有價值。2.工作興趣：包括嚮往教師工作、符合興趣、工作可發揮專長才華、喜歡與年輕人相處。外在層面：1.工作安定：包括生活安定、工作有保障、假期長、待遇佳，組織氣氛和諧、制度完善、環境單純、工作地離家近。2.現實因素：包括社會地位高、重要他人的期望、任職公教是家庭追求的目標、有投身教育的機會、增加就業機會、教師是熱門行業。

綜合以上探討內容得知教師對教職工作關注的焦點，包含個人對工作認知方面的因素以及對工作環境方面的因素。本研究將任教意願的主要內涵歸納為內、外在層面，涵蓋五個內容向度，內在層面：1.工作認知：係指對教保工作本身所具特質的認知，包括工作自主性及挑戰性。2.工作意向：係指個體願意擔任教保工作的行為傾向或態度。外在層面：1.工作報酬：係指教保工作可獲得價值感及成就感的精神報酬，亦可獲得薪資、福利及保險等物質報酬。2.工作安定：係指對教保工作本身所具有的安定性之認同度。3.工作發展：係指教保工作可增進自我成長、有升遷及發展的機會。

### 三、教師任教意願之相關研究

關於教師任教意願的研究指出，教師的個人因素及學校因素均可能影響其任教意願。簡琳恩（1998）在「師院幼教系學生之任教職志調查研究」中的結論如下：1.幼教系學生對從事幼教工作之態度尚可，惟在終生奉獻的態度上則顯微弱。2.不同背景變項學生在任教職志之奉獻因素上有差異：夜間部學生較日間部及學分班學生更願意從事幼教工作；工作年資愈長者，愈願意為幼教工作奉獻；日間部三年級學生顯著較一、四年級學生更願意為幼教工作奉獻。陳彥玲（2000）在「幼稚園實習教師任教意願與任教承諾之探討」中的結論如下：影響幼稚園實習教師「高意願-有承諾」任教決定的重要因素是對幼兒教育有興趣、喜愛孩子、因自我期望而選讀幼兒教育，而非聯考分數影響、在實習現場期望與實際落差小、能獲得工作滿足、且能獲得家長的接納與肯定。使「低意願-有承諾」的幼稚園實習教師未來能留任職場的原因也是對幼兒教育有興趣、因自我期望而選讀幼教、及受實習輔導教師指導照顧的愉快經驗所影響。造成幼稚園實習教師產生「低意願-無承諾」任教決定的因素是受試發覺學校所學專業不足所造成。游淑玲（2001）在「不同幼兒師資養成型態學生的教育專業認知與任教意願之研究」中的結論如下：1.不同幼兒師資養成型態學生的教育專業認知皆屬「高」的程度表現，且其組間部分有顯著差異。2.不同幼兒師資養成型態學生的任教意願皆屬「高」的程度表現，且其組間部分有顯著差異。3.不同幼兒師資養成型態學生的教育專業認知及任教意願部分因性別不同而有差異。林佳蓉（2002）在「幼兒教師任教職志、工作壓力及社會支持之質性研究」中的結論如下：影響幼兒教師任教意願的主要因素有三方面：自我覺察到本身適合幼教工作；工作選擇受到重要他人的影響；工作選擇受家庭背景因素和個人因素考量的影響。陳彥夫（2003）在「師資生與在職幼兒教師任教自然科意願之調查研究」中的結論如下：全體樣本的背景變項對任教自然科之意願沒有顯著差異。但師資生及在職幼兒教師任教自然科意願皆為男性高於女性，且自然類組高於社會類組，達統計學上的顯著性差異。教學態度、學科內容知識及一般教學知識對師資

生及在職幼兒教師任教自然科意願皆有顯著正相關。馬惠雯（2006）在「不同學校體系的幼教實習教師任教意願及教學信念的探討」中的結論如下：1.不同學校體系的幼教實習教師對於任教意願及教學信念皆趨於正向；2.在任教意願方面，普通大學及技職校院的幼教實習教師皆與師範體系學校的幼教實習教師有顯著差異；3.父母親或手足為教師的幼教實習教師，其任教意願顯著高於父母親或手足並非擔任教師的幼教實習教師；4.有幼教工作經驗的幼教實習教師其任教意願顯著高於沒有幼教工作經驗的幼教實習教師。另外，開放式問題發現：無論普通大學、技職校院或師範體系學校的幼教實習教師，對於想成為一位幼教教師的原因依序是喜愛孩子及要有耐心；其次，在選擇就讀幼兒教育系、幼教學程的原因，不同學校體系有差異；最後，對於幼稚教育的教學想法上，無論是普通大學、技職校院或師範體系學校的幼教實習教師皆認為幼稚教育的教學應該是以幼兒為主。

## 參、研究方法

### 一、研究對象與取樣

本研究的調查對象為美和技術學院幼保系之 150 名實習教師，這些學生皆已完成高高屏三縣市的幼兒保育實習。本研究之預試對象分別由四技與二技共四個班級中選取已完成實習的學生共 20 位，預試問卷回收率為 90%。本研究之正式施測對象，乃為美和技術學院幼保系實習生，合計 158 位，做為正式施測樣本，研究者利用課堂時間進行施測，其中扣除填答不完整之問卷，共得有效問卷 150 份，有效樣本率為 94.94%。根據所得資料，以次數分配和百分比分析實習教師之基本資料。

### 二、研究工具

本研究藉由問卷調查進行實徵研究，研究者根據文獻探討的結果，做為本研究編製問卷之基礎，調查幼保系實習生的任教意願並探討不同背景變項之實習教師其任教意願是否有差異，以達研究目的。

研究者自編了一份「任教意願調查問卷」，作為研究工具以蒐集資料，此問卷乃依據研究架構，參考相關文獻及國內專家學者之意見修訂編製而成。問卷分為兩大部分，第一部分為實習教師的基本資料，第二部分為實習教師的任教意願。實習教師的基本資料包括：年齡、教育背景、實習園所規模、實習園所區域等。實習教師的任教意願的區分為：工作認知、工作意向、工作報酬、工作安定及工作發展等五個面向。本問卷內容的任教意願其填答與計分方式採李克特式 (Likert type) 五等量表作答方式，分成非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意，題目得分依次為 5、4、3、2、1，得分越高表示對選擇教保工作的動機愈表贊同，或對教保工作的看法愈為正向，則其任教意願將愈高。

問卷內容及信效度資料說明如下。在內容效度方面，本問卷的發展除了經由文獻分析獲致的理論而具有一定的建構效度外，為能切合研究所需，將初擬的問卷送請兩位專家學者以及三位有豐富經驗且任教於學前教育機構的老師，針對問卷內容的用詞、題目所屬的適當性，提供寶貴意見，以期找出題意不清、用詞欠佳，甚或離題、不當的題目來協助問卷的編製，以建立本問卷的專家效度。依據專家意見刪除不適合的題目並做語句修正之後，問卷原有 30 題，經專家審查刪減 5 題，共計 25 題，編製成預試問卷發出 20 份，回收 18 份，回收率 90%。預試問卷回收後，依受試者填答之結果，以 SPSS (10.0) 統計套裝軟體進行分析。

在問卷信度分析方面，本問卷採五點計分，以 Cronbach  $\alpha$  係數考驗其內部一致性。其結果分

量表的  $\alpha$  值從 .9125 到 .9418，總量表的  $\alpha$  值為 .9534。表示內部一致性係數高。預試問卷回收後，透過預試教師所提供之修正意見，所有試題經過統計分析篩選後，加以潤飾部分題目之內容後，編製正式問卷，問卷定稿後即進行問卷調查。其計分方式與預試相同。

### 三、資料處理與分析

本研究問卷經施測後，將回收問卷加以整理。對於同一個向度皆未填答或未填答題數超過四分之一者，皆視為無效問卷不予採用。本研究將回收的調查問卷，先剔除填答不完整的，再將有效問卷進行編碼，利用文書軟體輸入資料，以 SPSS (10.0) 電腦統計軟體進行統計分析。首先，以次數分配、百分比及平均數等描述性統計，分析教師個人基本資料的分布情形。其次，以 t 檢定及單因子變異數分析，考驗不同個人背景變項，包括年齡、教育背景、實習園所規模及實習園所區域等的幼保系實習教師的任教意願是否達到顯著差異，若達顯著水準則以雪費法 (Scheffe' Method) 做事後考驗。

## 肆、結果與分析

將收回的問卷加以分析並進行討論，以瞭解幼保系實習教師的任教意願，並回答研究問題。

### 一、全體受試樣本分配情形

表 1 全體受試樣本分配表

項目	類別	人數	百分比
年齡	30 歲以下	81	54.0
	31-40 歲	58	38.6
	41 歲以上	11	7.4
實習園所規模	100 名幼兒以下	42	28.0
	100 名幼兒以上	108	72.0
實習園所區域	市區	68	45.3
	鄉鎮	82	54.7

實習教師的年齡以 30 歲以下的居多，有 81 人佔 54.0%；其次是 31-40 歲，有 58 人佔 38.6%；41 歲以上有 11 人佔 7.4%。實習教師所參與實習的園所其規模，以 100 名幼兒以上居多，有 108 人佔 72.0%。此外，就實習園所區域而言，以參與位居鄉鎮地區實習的人數居多有 82 人，佔 54.7%；而參與市區實習的則有 68 人佔 45.3%。

### 二、研究結果與分析

本研究在了解幼保系實習教師的任教意願，從「任教意願調查問卷」來分析實習教師的任教意願。問卷內涵分為五大向度，包括「工作認知」、「工作意向」、「工作報酬」、「工作安定」及「工作發展」。首先針對實習教師的任教意願做一整體瞭解，再逐一深入分析全體受試者在五大向度和各題項的詳細情形。由於本研究中之任教意願量表為五點量表，最高為 5 分，最低為 1 分，就理論上而言，單題平均數為 3 分。本研究以此為理論平均數，進而與受試者在任教意願整體及各層面之反應所得之單題平均數作一比較。

#### (一) 實習教師的任教意願的整體情形

實習教師自評的任教意願整體平均數為 3.63。整體而言，顯示實習教師經由自評認為其本身對本研究所羅列的任教意願各向度及題項所呈現之情形在「普通」與「同意」的頻率之間。

## (二) 實習教師的任教意願的各向度分析

表 2 幼保系實習教師的任教意願各向度平均數及標準差

向度	平均數	標準差
工作認知	4.01	.39
工作意向	3.45	.62
工作報酬	3.38	.55
工作發展	3.46	.63
工作安定	3.85	.51
整體	3.63	.44

在實習教師自評任教意願的各層面上，依平均數高低排列，由高至低依序為：「工作認知 (4.01)」、「工作安定 (3.85)」、「工作發展 (3.46)」、「工作意向 (3.45)」及「工作報酬 (3.38)」。總結實習教師對以上五個向度之自評得分顯著高於理論平均數，大致符合中上程度，顯示出幼保系實習教師具有正向之任教意願。

以下就實習教師任教意願之調查問卷各向度作進一步分析與探討

### 1、工作認知

在「工作認知」方面，平均數為 4.01，是任教意願各層面中分數最高的，平均數較高的前三個題項為「在園所任教，將可發揮專長才華」、「幼兒教師應獨立負責自己的工作，也應有較多的自主性」和「在教學中，我將能發揮創造力，嘗試新方法」。顯示實習教師對教保工作本身所具有的特質有相當程度的認知。究其原因，可能是因幼兒教師在培訓時期中，接觸不少有關教保工作訊息，對日後教保工作有相當的認知，也同意教保工作內容具有專業自主性。

### 2、工作意向

在「工作意向」方面，平均數為 3.45，平均數較高的前三個題項為「畢業後，我願意留在園所服務」、「教保工作樂趣無窮，不必計較能否擔任其他的行政工作」和「擔任幼兒教師是我目前的願望」。顯示教師對目前擔任教保工作的行為傾向是願意的或經過選擇的，若探究成為幼兒教師的途徑與程序，不難發現幼兒教師是經深思後才決定進入幼教工作環境。

### 3、工作報酬

在「工作報酬」方面，平均數為 3.38，是任教意願各層面中分數最低的，平均數較高的前三個題項為「幼兒教師在教學中得到的精神回報，足以彌補工作的辛勞」、「幼兒教師常能與孩童在一起，令人心情愉快」和「教保工作雖然十分繁重，但看到孩子成長更令人欣慰」。顯示實習教師雖不甚滿意目前幼教師之工作待遇，但是對於教保工作可獲得精神報酬，持一正向之態度。究其原因，可能是除了固定的薪資等物質報酬外，仍可從教育英才中獲得價值感及成就感，擔任教職將能為自己帶來正面之回饋與收穫。

### 4、工作發展

在「工作發展」方面，平均數為 3.46，平均數較高的前三個題項為「長期在園所任教，知識和能力會精進」、「只要努力教學，幼兒教師將會有成就感」和「我很羨慕就讀其他大學的同學，他們將比我有更好的發展」。顯示實習教師教育工作是可增進自我成長、有升遷及發展機會的一項工作表

示認同。究其原因，可能是在園所有升遷主任的機會，是拓展個人自我成長的機會。此外，尚可利用進修研習來自我充實。

## 5、工作安定

在「工作安定」方面，平均數為 3.85，平均數較高的前三個題項為「幼兒教師的工作比其他行業單純」、「現今社會謀職不易，在園所任教將會很有保障」和「幼兒教師的工作地離家近，令人十分滿意」。顯示實習教師對教保工作本身所具有的安定性表認同。究其原因，可能是因現今社會工作環境需冒著失業、裁員的風險，教保工作環境相對之下，較為單純、安定及有保障。

在任教意願各個向度中，實習教師自評得分最高的向度為「工作認知」，此結果顯示受試者在培訓時期，對有關教保工作訊息，已有相當的認知。而得分最低的向度是「工作報酬」，顯示相較於其他向度，實習教師對幼教師的薪資待遇認同度較為薄弱，如此是否對準幼兒教師的投入有影響，實有待相關團體之重視。

### (三) 不同背景變項的實習教師任教意願的差異分析

為瞭解各自變項在實習教師任教意願的差異，乃進一步對填答者在個人背景變項中的年齡、教育背景、實習園所規模、實習園所區域等進行統計分析。透過 t 考驗及單因子變異數分析，考驗不同個人背景變項與其任教意願的關係。考驗結果若達顯著水準 ( $p < 0.05$ )，則以 Scheffe' Method 進行事後比較。分析如下：

#### 1、就年齡而言：

從不同年齡組實習教師自評其任教意願的差異考驗顯示，實習教師在任教意願的五個向度中並未達到顯著水準 ( $p > 0.05$ )，亦即不同年齡的實習教師在任教意願上並無差異存在，此研究結果說明任教意願不易受到年齡的增加而改變。

#### 2、就實習園所規模而言：

在不同規模園所實習的實習教師就其任教意願的差異考驗顯示，實習教師在任教意願的五個向度中並未達到顯著水準 ( $p > 0.05$ )，亦即在大小規模不同的幼教機構實習的實習教師其任教意願並無差異存在，此研究結果亦說明實習教師的任教意願，並不因實習園所規模而有明顯的區隔。

#### 3、就實習園所區域而言：

在不同學校地區實習的實習教師就其任教意願的差異考驗顯示，實習教師在任教意願的五個向度並未達到顯著水準 ( $p > 0.05$ )，亦即在市區或鄉鎮實習的實習教師其任教意願並無差異存在，此研究結果亦說明實習教師的任教意願不易受到實習園所地理位置的不同而改變，所以在任教意願上並未呈現明顯差異。

綜合以上資料分析之結果，全體受試者在本研究工具自評之總平均得分為 3.63，實習教師自評的任教意願處於「普通」與「同意」之間。此外，在任教意願的各個向度中，實習教師自評得分最高的層面為「工作認知」；而自評得分最低的向度則為「工作報酬」。此自評結果顯示，受試者認為幼教師的薪資待遇應合理化才能提升幼教的專業價值，此研究結果值得幼教機構及專業團體注意。

## 伍、結論與建議

根據研究結果，歸納出結論外，並提出建議，作為強化實習教師任教意願的參考依據。本研究依據研究問題及資料分析的結果，歸納出以下的結論：

### 一、結論

根據實習教師在任教意願整體及各層面之平均得分皆顯著高於理論平均數，可見幼保系實習教師具有正向任教意願。

(一) 整體而言，全體受試者在本研究工具自評之總平均得分為3.63，高於理論平均得分3.00，以本研究衡量指標而言，其自評的任教意願處於「普通」與「同意」之間，由此可判斷幼兒實習教師整體而言具有正向任教意願。

(二) 實習教師任教意願在各向度的結論如下：

根據受試者在各向度自評之平均分數顯示，整體受試者自認為在「工作認知(4.01)」此向度的平均得分最高；其他依序為「工作安定(3.85)」、「工作發展(3.46)」、「工作意向(3.45)」及「工作報酬(3.38)」。就五點量表來看，填答者之單題平均數顯著高於理論平均數，大致符合中上程度。本研究結果與劉春榮(1997)、簡郁怡(1998)之研究結果頗為一致。此外，幼兒實習教師在本研究「工作認知」層面的自陳分數表現最佳，亦即對「教保工作認知」同意度愈高者，其任教意願就愈高。

在第一向度「工作認知」的平均數最高，其中以「在園所任教，可進修成長使教保工作有價值」題項的平均數最高，表示實習教師對這個題項認同程度非常高；但在「相較於其他職業，幼兒教師的工作更具有創造性」題項的平均數最低。

在第二向度「工作意向」的平均數位居第四，以「教保工作樂趣無窮，不必計較能否擔任其他的行政工作」題項的平均數最高，表示實習教師對這個題項認同程度非常高；但在「如果終身都是幼兒教師，我也不後悔」題項的平均數最低。

在第三向度「工作報酬」的平均數最低，以「幼兒教師在教學中得到的精神回報，足以彌補工作的辛勞」題項的平均數最高，表示實習教師對這個題項認同程度非常高；在「相較於其他行業，幼兒教師的待遇令人滿意」題項的平均數最低。

在第四向度「工作安定」的平均數位居第二，其中以「幼兒教師的工作比其他行業單純」題項的平均數最高，表示實習教師對這個題項認同程度非常高；但在「園所中工作同仁相處和諧，更令人嚮往」題項的平均數最低。

在第五向度「工作發展」的平均數位居第三，其中以「我很羨慕就讀其他大學的同學，他們將比我有更好的發展」題項的平均數最高，表示實習教師對這個題項認同程度非常高；但在「幼兒教師對社會的重要性，較其他的行業大」題項的平均數最低。

(三) 實習教師的任教意願不因背景變項的不同而有顯著差異。

「年齡」、「實習園所規模」及「實習園所區域」等方面對實習教師任教意願並沒有顯著差異。

## 二、建議

基於本研究所歸納之結論，提出以下建議作為相關單位之參考。

(一) 對師資培育機構的建議

本研究發現，實習教師的任教意願呈現正面傾向，但應仍有加強與改善的空間。根據張芬芬(1984)的研究顯示，師大結業生的任教意願，在分發實習後比分發實習前消極，雖然本研究所有受試者均完成實習，仍需落實實習教師的實習輔導，在實習期間若能學以致用有助於提升自信心亦能強化任教意願，值得師資培育機構加以重視。此外，由於少子化的趨勢，市場機制主導教師職場中供需與競爭之趨勢愈亦明顯。應及早培養幼保系實習教師在幼教工作以外之第二專長，增加幼保系學生在其他職業領域中之競爭力與就業機會，將是幼保系實習教師所必須面對之挑戰，學校培

育階段在此即扮演一個重要的角色。據此，培育單位應對實習教師有進一步的瞭解，並將職場需求視為培育課程中的必要內涵。

### （二）對幼教機構的建議

本研究發現及結論顯示，「工作報酬」卻相對偏低。如前所述，造成此一現象之可能因素在於實習教師並不滿意教保工作所能獲得的實質報酬，即使畢業後在選擇擔任教職時亦缺乏自我實現等內在動機。由此可知，學前機構若要留住優秀人才，應建立完整的人事制度，也是愛才惜才的重要措施。此外，在園所實習期間，應考慮實習教師現實成長的需要，提供進階性的實習內容，讓實習教師能肯定自己所學，並產生歸屬感，並有助於任教意願的提升。

### （三）對實習教師的建議

建議實習教師應及早培養在幼教工作以外之第二專長，以增加在其他職業領域中之競爭力與就業機會，如前所述，因少子化的趨勢，使職場競爭之趨勢愈亦明顯，是實習教師所必須面對之挑戰。此外，實習教師應多與他人互動，透過同儕間分享的交流過程，可擴大其知識領域，有助於競爭力的提昇。

## 參考文獻

- 王儷靜、邱淑玫（2001）。師院生專業認同與任教意願之探究。九十學年度師範學院教育學術論文發表會，台中師院，587-613。
- 毛連塏（1992）。師範學院學生學習滿意度及結業生任教意願之調查研究。教育部委託台北市立師範學院研究報告。
- 林佳蓉（2002）。幼兒教師任教職志、工作壓力及社會支持之質性研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 林慧芬（1998）。新師資培育法之教育實習指導及幼稚園實習規劃。幼教師資培育理論與實務國際學術研討會論文集，台北市立師範學院。
- 馬惠雯（2006）。不同學校體系的幼教實習教師任教意願及教學信念的探討。台南女子技術學院生活應用科學研究所碩士論文。
- 黃瓊蓉（1998）。教師承諾計量特質之分析。國科會專題研究計畫報告 NSC87-2413-H018-010。
- 許玉齡（1998）。「桃竹地區幼稚園園長領導措施與教師工作滿意度之相關研究」。新竹師院學報，11，281-300。
- 陳彥夫（2003）。師資生與在職幼兒教師任教自然科意願之調查研究。國立嘉義大學科學教育研究所碩士論文。
- 陳彥玲（2000）。幼稚園實習教師任教意願與任教承諾之探討。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
- 陳維恪（2001）。工技系學生教育專業信念及任教意願之研究。國立台灣師範大學工業科技教育研究所論文。
- 游淑玲（2001）。不同幼兒師資養成型態學生的教育專業認知與任教意願之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 張春興（1983）。「從師大學生的求學心態檢討師教法加強師範生專業精神構想的成效」。教育心理學報，16，1-28。

- 鄭立俐（1998）。幼稚園實習教師集中實習困擾問題及調適方法之研究。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
- 劉春榮（1997）。一般大學選修教育學程與師範校院學生對教育專業認知及其任教意願研究。台北市立師範學院。
- 簡琳恩（1998）。師院幼教系學生之任教職志調查研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 蔡春美、楊淑朱（1999）。我國幼教師資培育現況與問題探究。跨世紀幼教師資培育：回顧與展望論文集，國立台中師範學院承辦。
- 蔡進松、曹逢甫、余玉照（2000）。文馨當代英漢辭典，台北，文馨。
- 鄧蔭萍（1999）。臺灣地區私立幼稚園實施退休撫卹制度之探討。跨世紀幼教師資培育：回顧與展望論文集。國立台中師範學院承辦。
- 鍾任琴（1995）。「幼兒實習教師價值觀、任教意願與教育專業信念關係之探討」。嘉義師院學報，9，53-89。
- 盧慧凌（1998）。台北縣國民小學教師工作價值與任教意願之研究。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 藍瑞霓（1999）。「師院教育學分班學生、大學部學生和幼兒在職教師任教意願之研究」。國立屏東師範學院學報，12，85-102。
- 戴仁山（1990）。台北縣幼兒教師體育課任教意願及其影響因素之研究。國立體育研究所碩士論文。
- 嚴澤鈞（1999）。台灣地區師院生工作價值觀與任教意願之調查研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- Bradley, K. (1983). "Recruitment to the teaching profession". *Educational Research*, 25(2), 116-124.
- Jantzen, J. M. (1981). "Why college students choose to teach : A longitudinal study". *Journal of Teacher Education*. 32(2), 45-48.
- Ornstein, C. A. (1983). "Motivations for teaching ". *The High School Journal*, 66(2), 110-116.
- Su, Z. (1990). "The foundation of the peer group in teacher socialization". *Phi Delta Kaplan*, 71, 723-727.

# A Study of Teaching Willingness of Pre-service Early Childhood Teachers

Huei-Ling Wang\*、Chia-Shen Shen\*\*

## Abstract

The purposes of this study were to investigate the teaching willingness of pre-service teachers and the differences based on their background variables. A survey questionnaire designed by the investigator served as the research instrument for this study. A sample of 150 pre-service teachers who enrolled in the ECEC department at the Meiho Institute of Technology in Pingtung, was selected for this study. Data gathered were analyzed through descriptive statistics, t-test, and one-way ANOVA. The results of this study are shown as follows: 1. Generally, the pre-service early childhood teachers in the Dep. of ECCE had were moderately high on teaching willingness. 2. The overall mean value of the five willingness areas in the pre-service early childhood teachers' perceptions were rated as follows: job cognition, job stability, job development, job intention, and job reward. 3. Different kinds of pre-service teachers' background, including age, school size, and school position have no significant difference on teaching willingness of pre-service teachers. According to the study outcomes, some concrete suggestions were brought up as references for the educational administrators, the schools, and pre-service early childhood teachers who enrolled in the ECEC department.

Keywords: Pre-service Teachers, Willingness, Teaching Willingness

---

\* Associate Professor, The ECE Department, Meiho Institute of Technology

\*\* Associate Professor, The ECE Department, Meiho Institute of Technology

