

國立臺灣師範大學運動與休閒學院

體育學系 碩士學位論文

中學體育初任教師角色適應之個案研究



研究生：吳珮瑜

指導教授：施登堯

中華民國 105 年 6 月

中華民國臺北市

中學體育初任教師角色適應之個案研究

2016 年 6 月

研究生：吳珮瑜

指導教授：施登堯

摘要

本研究旨在探究當一位體育初任教師甫進入到學校組織的角色適應過程，以及在這過程中的重要想法、經歷與議題。採用 R. K. Yin 所提的個案研究 (case study) 為方法以 Strauss 與 Corbin 之紮根理論中的開放性編碼 (open coding) 技術做為解釋文本之資料處理方式。最後，透過資料整理與分析，綜整出本研究個案教師之結論：(一)直接造成體育初任教師角色適應的困擾要素有學生、家長、同事等三項要素；(二)學校組織氣氛是間接影響體育初任教師角色適應要素之一；(三)影響體育初任教師角色適應歷程的重要要素是體育教師自我的教師角色認定；(四)促使體育初任教師進行角色調適必須有相當大的外在支持環境與要素；(五)體育初任教師採取主動角色調適策略，保有自我角色認定，取得自我角色與環境要求間的平衡，最後順應在學校組織中。

關鍵詞:體育初任教師、角色適應、個案研究

A Case Study of the Role-adaptation of a Beginning Physical Educator in a Vocational High School

June, 2016

Wu, Pei-Yu

Advisor: Shy, Deng-Yau

Abstract

The present study aimed to investigate the process of role-adaptation of a beginning physical educator who just entry into a new school and his ideas, experiences and related issues during the period of role-adaptation. This study adopted R. K. Yin's case study method, and the collected data was analyzed by the technique of open coding of grounded theory. This study concluded that: (1) the students, the parents and the colleagues were the three elements that directly caused the persecution of the beginning physical educator's role-adaptation; (2) the climate of school organization was one of the indirect factor which affected the beginning physical teacher's role-adaptation; (3) the beginning physical educator's role identity as a primary element affected the process of role-adaptation; (4) it is needed for the beginning physical educator to provide external environment and support elements to assist him in proceeding the role adjustment; (5) by adopting the active role adjustment strategies, the beginning physical educator maintained the role identity of himself, kept the equilibrium of the requirements of his role and the environment, and finally accommodated himself to the school organization.

Key words: beginning physical educator, role-adaptation, case study

謝 誌

真真切切的走過這段學術道路，才得以重新在自己的人生中思索自己；
回首過往，那位天真的自己已不復見；對照今時，卻也發覺那就是自己。
謝謝你，吳珮瑜。

當自己身處在泥濘時碰的滿身灰，是您，給予我無比的支持，是您，施登堯老師！
我最親愛的指導教授，您的認真與堅持，一直是我學習的榜樣。

感謝您，包容我駑鈍的資質，用愛心與耐心引導我朝向一條屬於自己的道路。
煎熬的挑燈夜戰，總是會時不時的收到當時候仍在美國求學的豐閔學長關心的訊息，
而這也成為我督促自己前進的力量。

感謝您，總是即時的伸出援手，協助我渡過難關，有您在似乎什麼都不用擔心，什麼樣
的大事都會化成「小事」。

感謝施門的學弟、學妹們，尤其是曜銘，每每的南北來回奔波，總是會收到關懷的幾句話
語，讓我備感窩心；同樣的，你也是研究室的好夥伴。加油，人都有無限的潛能！

感謝田寮國中，最感謝的是建安主任、乃慶對我的包容，讓我能無後顧之憂的沉浸於研
究中，也要謝謝何翰在這段翻譯的路程協助我許多！

感謝我的朋友，嘉容、憶萱、琬茹，陪伴我渡過「閉關」的研究生生活；
最後，感謝我的家人，我最親愛的媽媽，我愛你。

我必須要面對自己的無能

才能接受自己

我必須要接受自己的真實

才能看清自己

人生的路途不會很簡單

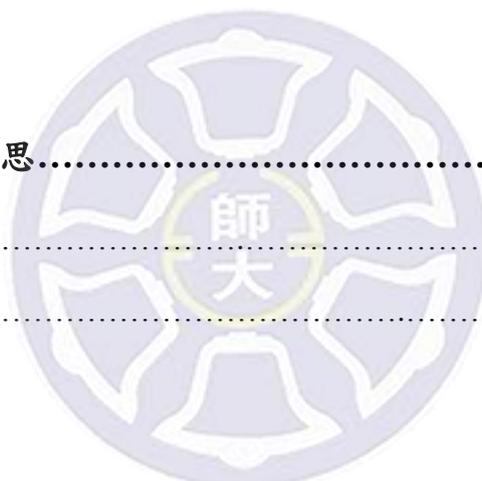
單單看自己如何選擇與決定

寫於 105 年 7 月 23 日

目次

口試委員與系主任簽字之論文通過簽名表.....	i
論文授權書.....	ii
中文摘要.....	iii
英文摘要.....	iv
謝誌.....	v
目次.....	vi
圖次.....	ix
第壹章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究範圍.....	4
第四節 名詞釋義.....	4
第貳章 文獻探討.....	5
第一節 初任教師角色意涵與角色適應.....	5
第二節 初任教師階段之職涯特徵.....	11
第三節 初任教師工作困擾之探究.....	17
第四節 初任教師角色適應之道.....	24
第參章 研究設計與實施.....	28

第一節 研究方法.....	28
第二節 研究設計與流程.....	29
第三節 研究對象.....	31
第四節 研究工具.....	34
第五節 資料處理與分析.....	35
第肆章 研究結果與討論.....	38
第一節 個案的故事.....	38
第二節 結果與討論.....	54
第伍章 研究結論與反思.....	59
第一節 結論.....	59
第二節 反思.....	61
引用文獻.....	65
附錄一 研究參與同意書.....	70
附錄二 前導研究訪談大綱.....	71
附錄三 前導研究逐字訪談稿 T1.....	72
附錄四 前導研究逐字訪談稿 T2.....	79
附錄五 第二次訪談大綱.....	84
附錄六 第二次訪談逐字稿.....	85



附錄七 第三、四次訪談題綱.....97

附錄八 第三、四次訪談逐字稿.....100



圖 次

圖 1 研究流程圖.....	31
圖 2 個案角色適應概念圖.....	57



第壹章 緒論

本章目的說明研究問題之形成，分為第一節研究背景；第二節研究目的；第三節研究範圍；第四節名詞釋義，茲分別進行闡述。

第一節 研究背景

我國因民國 1994 年《師資培育法》的公告施行，造成師資來源多元化，師資培育管道也開始從一元化改為多元化、計畫性變成儲備性、分發制成為甄選制。師資培育法的修訂解構了數十年來師範體系獨占局面，許多大專院校開辦師培課程，搶食這塊大餅。種種外在環境影響，使得師範體系為求生存進而調整內部的師資培育法，以國立臺灣師範大學師資培育法規修訂為例，自 95 學年度入學之 99 級學生可修習教育學程名額為 70%，但至 96 學年度以後入學之 100 級與 101 級學生可修習教育學程名額各班僅剩 40%。過去，考取師範學院就能以公費生身分強制分發任教、實習完畢即可取得教師資格的景象已不復在，今日修習教育學程資格之機會，則必須通過層層關卡才能擠身師培生窄門，考取教職之路不再是唾手可得。

師資培育法的修訂顯現出國家對於教育改革的企圖心，不論是課程改革或是師資培育管道走向多元化的趨勢，而教育乃百年之大計，教育品質之好壞關係著國家與社會的發展，身處教育洪流的教師在如此詭譎的環境中，一方面肩負著教育改革的重責大任，另一方面又必須承受多方面對於教師的規範、要求與期望，也因此教師的感受更顯得重要，尤其是剛成為「初任教師」的準教師們。由於在這個階段其所面臨的專業挑戰比起其他階段的教師顯得更為辛苦且危機重重，因為，此時期格外需要他人的協助，已逐漸建立起專業的自信心，解決專業發展上所遭遇的問題（陳美玉，2002）。

而究竟當一位「初任教師」正式進入到教學現場後會遇到那些問題？以及他必須面臨到那些自信心的挑戰？這些問題正激發起身為初任教師身分的研究者特別關注在這

個議題上，那，國內學者們關注的結果是否提供大眾一個框架瞭解？針對此議題國內學者們，提出下列這些討論：黃義良（2000）提到初任教師在教學的第一年，首要面對的就是求生存的問題，初任教師必須由學習者的角色蛻變成教導者的角色，除要負責教學工作外，還需分擔學校的行政業務，並且協助學校推動教育相關活動；李麗君（2006）在《檢視師資生教學信念與其實踐之方案實施與成效》一文中提到師資生的教學信念可能源於過去對教學的片面意象並且指出新手老師因缺乏實際教學機會，容易產生教學信念與教學行為不一致的情況；張德銳（2004）的研究指出，初任教師在前二年的教學成敗，將深深影響往後三、四十年的教學生涯。透過上述的討論結果，初任教師所面臨的問題似乎是關乎到他往後在教職這條道路上相當關鍵的時期。那，在實際的教學現場，初任教師又會是如何真實的面臨這些狀況呢？

現今的教育現場在面臨大環境的變動之下已經不太相同了，尤其像是在教學與行政兩者之間。長期以來，在學校組織當中行政工作通常量多且繁雜，許多專業知能的行政工作多需行政職員的協助，然而在實際層面，教師卻仍得協助分擔大量的工作量，兼任非教學性的行政工作，而這個問題卻長期在政府投資不足的情況下，總是遲遲無法改善。此問題的存在引發許多國內學者的關注，一方面指出學校中行政事務性的工作應由職員擔任，減少教師兼任組長人數，增加專任職員人數，落實「教學專業、行政專任」以增加行政工作效益等實質性概念的建議；另一方面，在實徵研究上，鍾靜（1999）接受教育部委託的「國民中小學教職員基本編制及專兼任行政之研究」提到「行政事務及額外活動太多」是造成教師在專業教學困擾的首要原因。除此之外，林生傳（1990）認為造成困擾的原因在於教學能力訓練不佳及課程規劃不適當，導致臨場應變能力不足，無法進行有效教學。在實際的教學崗位上，教學工作的複雜性、時代轉變要求教師角色的觀念，初任教師遇到了各種各樣的角色適應方面的問題，至使得初任教師出現角色不一致、角色衝突、角色混淆等難以適應的問題。

這些探究皆真實的反映出更深層的問題-「初任教師」一旦從學生教師的身分晉升成為一位正式教師，當他踏入教學現場的那一刻起，所有在學校組織系統中他必定會遇到的新的挑戰、遭受困擾，對於這些結果與討論，在在指向這樣的事實：「初任教師」

必須要再重新「適應」教師這個角色！以體育領域的初任教師來說，在其剛剛踏入教學場域，許多方面都會感受到與教職有關的困擾，研究者就曾經深深膠著在這些問題上：自己的教學行為並沒有因為身處環境的其他因素而有所改變，仍然在行政業務和教學之間取得平衡點，我的教學信念一直是秉持著：只要為了學生好再累都沒有關係；在體育課程中，我竭盡所能；在行政業務上，盡力完成交辦事項。但是，為什麼到現在我會因為某些因素，而漸漸地對自己所認為的教師本質失去了信心？

經由研究者自身的經驗再綜合上述學者們的討論，我們可以知道的是：剛剛成為學校的初任教師，是從學生變成教師，是從知識的接受者變成知識的傳授者，角色發生重大改變，他們要轉變自己的角色，進而適應自己的角色。也因此，更重要的一個問題促使研究者想進一步探究「初任教師」在教學現場該如何透過「角色適應」來面臨這些困擾、處理這些挑戰，以便順利的渡過這些煎熬處境。

然而，研究者發現臺灣目前對於「初任教師」實徵研究方面大多對導入研習推行、政策制定、教師參與或者學校參與層面多有討論，而大部分的方式則是透過問卷方式(量化資料)呈現出「初任教師」工作困擾程度並試圖藉由這些結果去解決或者協助「初任教師」在教職這段路上可能會面臨的困境。但是，卻少有研究以個案研究的方式針對「初任教師」在面臨工作困擾時其「角色適應」做更為深入的討論，因此，本研究希冀透過個案研究的方式，輔以紮根理論技術，進一步瞭解體育初任教師在進入學校組織系統的角色適應歷程，以提供現有研究更深的洞察與補充。

第二節 研究目的

基於上述研究背景，本研究目的旨在探究當一位體育初任教師甫進入學校組織後的角色適應過程，以及其在這過程中所產生的重要想法、經歷與議題。

第三節 研究範圍

研究者有感於實際教學現場中，學校體育教師常擔任學校中行政人員角色、體育班導師、運動代表隊訓練教練等，在學校佔有其特殊的角色，故在科目的鎖定以「體育」科目的教師作為研究對象。另外，其資格需符合國立臺灣師範大學體育學系並擁有中等教育學程資格者，獲聘成為體育正式教師並依據《師資培育法》規定須通過教師檢定考試通過，且經由公開甄選方式獲聘成為正式教師者。

第四節 名詞釋義

茲將本研究重要名詞概念性定義加以界定如下：

一、體育初任教師 (beginning teacher)

學者蔡培村 (1999) 認為初任教師是指當實習教師晉用為合格教師時，可獨立進行教學活動、決定班級事務、進行學校輔導工作，但仍需接受校長、主任，或資深教師的指導者，稱之為初任教師。

本研究採用蔡培村 (1999) 界定之初任教師且須經由我國《師資培育法》相關規定修畢師資職前教育課程，通過教師資格檢定，且經由教師甄試取得正式教師資格之體育初任教師。

二、角色適應 (role adaptation)

角色是指在社會系統中，參與社會生活的一種結構性的模式，是在社會互動的情境中的表現並且代表著社會團體對居於某種社會地位或身分者認為其應表現之行為模式 (陳清溪，2015)。當一位初任教師正式進入到學校組織後，在學校社會系統交互過程中產生了不協調，角色期望不一致時，便使得教師無法表現出適當的行為。

因此，本文所指角色適應是指教師為了要減少或排除因緊張所引起的傷害或威脅之行為，展開一連串的因應模式。

三、個案研究 (case study)

個案研究，是一種科學研究的方法。它是運用技巧對特殊問題能有確切深入的認識，

以確定問題所在，進而找出解決方法。針對的是其特殊事體之分析，非同時對眾多個體進行研究。所研究的單位可能是一個人、一家庭、一機關、一團體、一社區、一個地區或一個國家（陳雅惠，1995）。而 R. K. Yin（引自尚榮安，2001）認為個案研究是一種實徵探究，在真實的背景下，研究當時的現象，特別是在現象與背景的界線不是非常清楚的時候，而也因為現象和背景在實際生活的情境中並不總是可以區分的，而採用個案研究。

本研究所指之個案研究是指所研究的是現實的現象，發生在真實的生活裡，且現象與情境（背景）往往是無法清楚分割或界定以及在進行實地研究之前，有理論命題指引研究者所要觀察的範圍，研究者可藉著各種資料蒐集及分析的方式，進行詮釋和分析。

第貳章 文獻探討

在漫漫長長的教師生涯中，「初任教師」是教師生涯發展的起步階段。在這個時期會經驗到什麼歷程？或者是會面臨到哪些轉折？亦或是要面對怎樣的未來？初任教師這個階段的經驗對其未來的生涯發展有何影響？在面對接踵而來的問題，研究者彙整相關文獻並透過四小節呈現。第一節為初任教師角色意涵與角色適應，第二節為初任教師階段之職涯特徵，第三節為初任教師工作困擾之探究，第四節為初任教師角色適應之道。

第一節 初任教師角色意涵與角色適應

社會大眾對教育品質的要求，使得教育品質議題不斷受到社會各界的關注與討論。這股關注與討論的力量也正逐漸渲染至實際的教學現場，而臺灣在受到現代社會、經濟、科技變遷衝擊下，不僅產生了新的生活面貌，教育現場的氛圍也開始出現轉變。由於社會變遷的衝擊，嚴重影響到社會的各層面，教育是社會制度的一環，自然不能倖免。因

此，當前的教育無論在制度上、在教學環境上、在課程教材上，甚至「教師的角色」上，顯然遭逢到空前激烈的挑戰。

一、初任教師是處於教師生涯的前導時期

生涯是一個人生活經驗的總稱，而生涯發展則是一個人經歷各種不同人生經驗的歷程，因此，欲瞭解教師生涯發展歷程則需追溯其相關文獻。在查察關於教師生涯階段、生涯發展歷程之相關文獻發現，由於眾多學者持不同觀點，致使區分之階段或歷程尚未有一致的觀點，但我們仍可以透過國內外相關文獻之彙整得知其進程。

以國外有關教師生涯發展之研究是直到 1970~80 年代才陸續展開並逐漸受到重視。而在這段時期裡，Lortie (1975) 試圖透過教育社會學的觀點出發研究教師工作，並指出教學是一種無階段 (unstaged) 的職業和其他中產階級所從事的工作相較，教學生涯可以說是毫無生涯發展 (careerless) 的行業，因為教師向上升遷的機會有限、管道偏狹，和其他收入豐富、聲望高崇、自主性較大的專業生涯比較，學校教師的工作是平淡無奇的 (flatted)，無論資遣或資深，學校教師的職業聲望並沒有明顯差異 (高強華，1988)。其觀點呈現教師工作的真實面貌，也激盪起教師生涯是否有所謂的「階段性」的爭議，這無疑對於教師生涯發展的議題帶來更多的討論，致使有更多的學者投入教師生涯發展的相關議題，並試圖描繪整個教師生涯的圖像，提供教師們找到自己的定位點。

另一方面，國內有關教師生涯發展相關研究則是著重在教師成長的經歷，吳清山 (1995) 指出「教師生涯發展」主要在於探究教師成長歷程所經歷的工作、職位和角色，使教師能夠進行有效的生涯規劃；蔡培村 (1995) 提到「教師生涯發展」意指教師從事教職時，其個人特質、抱負與學校組織環境交互作用，隨時間在心理需求、專業能力、教學態度、職位升遷及角色行為等方面產生統整、連貫的成長歷程與改變情形。

依據我國《師資培育法》規定第一階段包括師資職前教育及其教師資格檢定；第二階段則是透過公開甄選的方式成為正式教師。因此，這兩大階段就是教師生涯發展一系列的過程：職前階段-導入階段-在職階段，而初任教師正是處於教師生涯的導入時期。在這一系系列教師生涯階段的過程中，初任教師必須面對的便是隨之而來的挑戰，這些挑戰還伴隨著將要成為一位正式教師其角色適應成功與否的關鍵考驗。

二、初任教師角色理論

對於角色的發展或形成的理論探討，大多偏重在社會學與心理學兩大途徑。而從心理學觀點來探討角色則有行為主義、精神分析、社會學習、認知論等。由於各個專家學者闡述的角度和立場不同，而為將焦點關注在初任教師的心理層面，茲就社會學習、認知論等方面闡釋，其說明如下：

(一)社會學習-社會化模式

教師社會化係指教師學習其職分及其在專業團體所經歷的歷程。教師社會化的目的在於讓教師於受教或任教時期，學習以客觀存在的教育規範與必備之能。王秋絨(1997, 頁 49) 認為一位教師的專業涵養的養成過程，並不單僅來自於專業及過程，有一部份來自早年的生活經驗，包括了一般的生活經驗形成的獨特人格、價值觀念，亦包括了求學經驗中對任教教師的觀點。根據游自達 (1987)、林生傳 (1993)、盧富美 (1992) 等學者研究並透過社會化模式的觀點出發，教師適應與否，端賴其社會化的過程是否成功。下述簡述之：

1. 游自達 (1987) 指出，教師工作困擾之成因係個人在社會化過程中，為能習得角色規範，或由人際互動中形成角色自我概念，以表現合宜的行為之結果。
2. 林生傳 (1993) 認為教師工作困擾的成因是因為教師養成階段的社會化與實習階段的專業社會化的斷層、偏估與衝突造成的，像是：文化的衝突、顯著他人的闕如、社會制度安排的失當等。
3. 盧富美 (1992) 則認為教師工作困擾的形成主要原因共有六大點：教師社會化的不足、偏差或失敗；師資養成階段的的文化與任教學校文化的衝突；師資培育課程的安排失當與失敗；重要他人或顯著他人的闕如；參照團體間的衝突或奇異；實習制度安排的失當與失效。

(二)認知發展模式

認知發展模式的特色在於對人類的認知發展提出階段性、序列性的發展。此一模式認為教師養成是依循認知發展模式、逐漸改變認知結構，而至成熟的階段，因此游自達(1987) 認為教師的困擾來源係因教學情境之複雜程度及要求 and 個人知認知不平衡所致；

林生傳 (1993) 指出其認為教師養成的重點應集中在於如何由不成熟的認知發展到成熟的認知，不成熟的態度到成熟的態度，不切實際的態度發展如何到較切實際的態度。

根據此一理論論點教師認知發展論認為，教師是一個成年的學習者，在不同的階段受認知結構不同的影響而有不同行為的產生，此種師資養成模式認為透過角色扮演和討論是促成教學認知成長的最佳途徑。

三、初任教師角色意涵

角色 (role) 係指擔任某一特定職務的一套「期望」與「規範」，也可視為擔任某一特定職務者的「權利與義務」(陳奎熹，2000)。角色 (role) 是指個人在社會團體中被賦予的身分及該身分應發揮的功能，在此意涵之下，角色帶有類屬的性質，每人都具有一定的角色，每種角色各有其權利、義務和責任，惟每人角色不限於一個，常是多重角色兼顧的(張春興，2006)。

而涂燕玲 (2002) 則認為角色的意義為：(一) 有先天賦予的也有後天習得的；(二) 是具有可變動性的；(三) 為社會團體對某些特定地位的人所期許的行為模式；(四) 為符合社會規範下的一組行為組型，並藉以參與社會團體生活。為更瞭解角色內涵並用於教師角色，郭丁熒 (2000) 為教師角色下了一個明確的定義：「教師角色」係指在所處與角色伙伴互動的社會情境中，教師基於他特殊的身份、地位，而被期望及實際表現的行為或特質。另外，他認為教師角色期望的內涵可以包含六大層面：教師個人特質、教師專業、教學、教師人際關係、學生管理與輔導、教師的權利與義務。

綜合以上學者之看法，可以將角色定義為：「角色具有社會意義，為社會期許於某一特定職位或身分團體之行為組型或規範，其內涵包括角色期望及角色行為兩個層面」。另外，在角色詮釋部分李思宏 (2007) 認為是社會系統中其他角色所導引出來的，具互補性且可變性。教師在社會中具有教育學生的功能，教師的角色是透過後天努力所獲得的身分與地位，屬於一種獨特性、專門性與情感性的職業角色，具有社會意涵。教師是在社會化的歷程中，習得如何成為一位教師角色的。

四、初任教師角色適應

目前社會大眾對於教師工作績效的要求，加上社會、經濟、科技變遷轉變了我們的知識基礎 (knowledge base) 家庭結構、社會機制的角色、社區關係的性質與工作的世界，種種的「現實衝擊」再加上教學並不是一個簡單的工作，它是一段長程、專業而佈滿荊棘的旅程，對於剛剛擔任教職的初任教師，由於經驗不足，又突然面臨繁重的教學工作，其教學的成敗，深深影響其後三、四十年的教學生涯，實在值得我們多加以關切和重視 (張德銳，2001)。除此之外，我們除了提供初任教師及時的支持與協助外，更要關注到他心裡的感受。

透過相關文獻的彙整，我們知道「角色」是指在社會系統中，參與社會生活的一種結構性的模式，是在社會互動的情境中的表現並且代表著社會團體對居於某種社會地位或身分者認為其應表現之行為模式 (陳清溪，2015)。當一位初任教師正式進入到學校組織後，在學校社會系統交互過程中產生了不協調，角色期望不一致時，便使得教師無法表現出適當的行為。因此，教師為了要減少或排除因緊張所引起的傷害或威脅之行為，展開一連串的因應模式。

針對教師角色衝突行為模式，陳清溪 (2015) 歸納出下列三種因應策略：

(一)協商策略：

教師為排除角色衝突，企圖去改變角色期望，其與角色期望者溝通、協議，以建立新的角色，達到雙方都能接受的角色期望。

(二)再定義策略：

教師為排除角色衝突，企圖改變自己內在的態度與知覺，即為未曾與角色期望者有任何溝通與協商，只是以自己新的角度及觀點來重新衡量自己的和外角色期望，而達到減少角色衝突的目的。

(三)順應策略：

教師為排除角色衝突，企圖去改善自己角色行為的品質，以使角色期望者滿意，個體認為外在環境的角色要求均是不可能改變的，所以個體所能做的，就是去滿足所有角色期望者的要求，因此這是一種順應性的反應。

另外，在心理學方面，引用 Piaget 的觀點個體有兩種方式，來達成新的認知平衡；其一為擴大既有的基模，使新知識或新概念納入個體認知基模中的同化，或者是修正或調整既有基模來配合新知識或新概念的調適；藉由這兩種方式來使個體再次達到認知平衡的狀態。這些行為模式經過不斷整合，形成網狀結構，稱「認知結構」(cognitive structure)，這認知結構會隨主體的認知發展而改變，這一系列的改變，就累積形成了「認知發展階段理論」。因此，Piaget 認知發展理論有幾項特色：第一、認知結構同時性發展；第二、認知發展階段的順序不變；第三、認知發展是認知結構質與量的變化。第四、認知發展是突發性的轉變。

由上述可知，Piaget「認知發展理論」的基本概念有下列幾個重點：第一、組織是指個體在處理其周圍事物時，能統合運用其身體的與心智的各種功能，而達到目的的一種身心活動歷程；第二、適應是指改變基模適合環境要求的歷程；而適應的產生是由於個人環境間暫時失去平衡，為了保持平衡而促使個體去適應，所以適應和平衡是以基模為基礎且互為因果；第三、同化是指個體計有的認知基模去適應環境的新要求，企圖以此種方式把新經驗納入既有的舊經驗之中，至於調適是個體在同化過程中，主動調整自己的經驗架構，以適應環境要求的心理歷程（張春興、林清山，1992）。

五、小結

經由上述理論的呈現，我們可以發現到一位初任教師在正式面對學校工作的時候，會發現實際的工作狀況並非如自己所預期的一樣，因而產生心理上的震憾，造成這種現象的原因除有個人因素，如選錯教書職業、個人不適當態度、以及不合適的人格特徵，也有外在因素所造成，如師範教育的訓練不恰當、學校系統和資源供應的問題。初任教師對於任教學校環境或教學工作，均會感到十分生疏與陌生。故，初任教師在面臨多樣化的外在與內在因素影響下，在角色調適上會歷經較多的波折，也就是說個體為解除工作困擾所帶來的角色「不一致」狀況進行一連串的適應策略，以社會學的觀點來說個體會根據外在的情境並經歷協商策略、再定義策略，最後則是順應策略；另一方面，根據心理學觀點個體有兩種方式達成適應，一為擴大既有的基模，二為修正或調整既有的基模達成目的。

第二節 初任教師階段之職涯特徵

新時代的「教師」身處知識經濟擴充的洪流中，為利其專業及教學效能的提振，教師不僅應作為新知技能的學習者，亦應扮演社會學習者、概念組織者、知識生產分享者、人才培育者、及行動研究者的角色與功能，使得個人尊嚴與價值受到肯定（曹翠英，2007）。教師的工作任重而道遠，除了和學校、學生有密切的關係之外，更是社會的一份子，對於自我、家庭生活，甚至對社會的大環境，都需付出心思與努力。而在面臨如此多面向且未知的社會生涯歷程中，探究初任教師自身的經驗更顯得重要。

一、初任教師階段在教師生涯中的重要性

教學是一門學科，也是一門藝術，要如何養成精熟的教學知能是一件不容易的事。因此，國內學者張德銳（2003a）形容，在教學場域中，特別是初任教師（beginning teachers）學習如何教學（learning to teach）是一段佈滿荊棘的旅程。而根據國內外的文獻亦指出在這個階段當中，初任教師階段是奠定未來發展基礎的關鍵期（張芬芬，2001；張德銳，2004；蔡培村，1996；Lortie, 1975; McDonald & Kirk, 1996）。在這個階段當中，其在專業上的教與學的經驗，將會反應在教師生涯態度及專業行為上（Lortie, 1975）。誠如 Lortie (1975) 所言，「初任教師」階段將會是影響其生涯態度及專業行為重要時期。為更深入挖掘「初任教師」階段的重要意義，研究者除彙整文獻亦在閱讀過程中發現初任教師（beginning teacher）一詞有人將之稱作「新手教師」或「生手教師」（novice teacher），而通常係指受過職前教育課程，完成實習階段然後進入教職工作的前幾年，期間歷經各種成功或失敗、熱心或灰心、成長或萎縮、自信或懷疑等經驗，而這是每一位教師的必經歷程（蔡雅玲，2004）。在這個階段相較於其他階段獲得了學者們大量的關注。

以下簡述期重要發現：

（一）初任教師階段是特別艱難的時期

國內學者林生傳（1993）針對國小初任教師的研究當中提到，初入教學現場的初任教師對擔任教師會有太過天真不切實際的想法，初任教師常誤認為教師工作輕而易舉，

顯得自信滿滿，自認應付小學生綽綽有餘，但往往待初任教師進入教學現場時，才發現實際上遠非其所預想的，因此便感到錯愕不已。而張芬芬 (2001) 認為教師教學活動的進行是複雜、多樣且同時發生的，教師沒有時間停下來慢慢思索，就必須公開作即時的反應，因此在這樣的教師生態下，初任教師常在時間的壓力下擔任救火隊，還要在突發狀況中做立即的決定者，在這些社會化的過程中仍須不斷的學習，同時還要兼顧校內外的文化，初任教師須完成的任務還不少。

(二)初任教師階段是奠定未來教育生涯的關鍵期

初任教師的專業經驗對於日後的專業發展品質造成深遠的影響，初任教師階段可謂是奠定未來教育生涯的關鍵期 (引自洪玉華，2006)。初任教師階段也是決定教師生涯成敗的關鍵期，因其專業上的教與學經驗會強而有力的反應在教師生涯態度及行為上 (陳美玉，1999a)。Watts (1982) 曾經形容初任教師的心理狀態為「焦慮、自我懷疑和迷惑」，第一年的工作經驗會長遠影響和形成這些老師的教學人格。若早期的任教生涯未獲得支持性的輔導，以致孤立的渡過嘗試錯誤的焦慮階段，很可能影響到教師未來做事和教學的態度 (謝寶梅，1995)。

在這煎熬的歷程中，若缺乏引導，又獨來獨往，會使得初任教師在嘗試錯誤中自行摸索，為求生存只得自己發展因應策略。不幸的，在壓力重重之下所擬出的策略始終仍無法產生有效的教學。此時的初任教師沒有得到適當的輔導與協助，這些早期的因應策略就成教師終生的一種教學方式 (McDonald & Hite, 2005)。當初任教師尋求改善教學技巧與能力時，成功的導入階段，可為能力建立階段鋪路，在導入末期，初任教師會視自己為學習者，視工作是具有挑戰性的且熱切希望增進技巧的儲存庫 (韓玉芬，2004)。

(三)初任教師階段可能影響教師留任或離職的決定

有些新手教師此時期視為職業生涯中的一個確認階段，在出入行這幾年考慮自己與教師專業的調適程度，已決定是否繼續留任教職 (李沁芬，1992)。成功的生涯開始，是鼓勵有能力的教師繼續留任在教學行列的重要因素，而失敗和挫敗的經驗，卻可能讓有潛力的教師選擇提早離開這個行業。新老師離開這個行業的因素很多，最多是與學校環境內的組織因素有關，包括孤立及孤獨、紀律與教師管理、與同事衝突、缺乏對學生需

求及興趣的瞭解、困難的教學任務及缺乏空閒時間等，這些因素常影響初任教師的成功感及他們想留在這個行業的慾望（韓玉芬，2004）。

二、初任教師階段與其他教師階段相異處

「初任教師」就是處於進入教師專業早期或導入階段，也就是說正處於「導入階段」。在這個階段當中，他們的年資約一至三年，以求生存、求適應為第一要務，關注自己的表現更甚於關注教學或學生（Burden, 1982; Katz, 1972; Watts, 1980）。但並非每一位初任教師的生涯發展歷程皆是直線且不變動的經驗，因為透過 Fessler 與 Christensen 的教師生涯週期模式，他們更強調初任教師是受個人因素與環境因素互動的影響，每位教師的經驗都在動態循環的過程裡，既有相似之處也有相異處，放在整體的脈絡來解讀，均會有豐富的訊息呈現（引自蔡培村、鄭彩鳳，2006）。

以 Lortie (1975) 對教師生涯發展的觀點就表面上看似乎是個直線發展的歷程，但是，我們發現透過 Christensen 與 Fessler 回顧教師生涯發展有關的理論演進與相關文獻，大致可以知曉，從傳統的觀點上來看，過去將師資培育分為兩個階段：(一) 職前階段 (pre-service)：大學期間；(二) 在職階段 (in-service)：開始進入學校系統工作持續到整個生涯（引自蔡培村、鄭彩鳳，2006）。直到，近年來在個人與系統內發生的許多改變，使得初任教師特殊需求的關注增加，學者認為兩階段論過於簡化，而出現要求師資培育更為分化的呼聲。這層覺察反映了師資培育不應在拿到執照後就停止，師資培育也非對所有經驗層次、專長教師都相同。

初任教師在新的工作環境中有許多繼續教育的需求，因著對初任教師特殊需求的關心，接著便有學者提出三階段論的模式：分為職前階段 (pre-service)、導入階段 (in-duction) 以及在職階段 (in-service) 三大階段 (Burden, 1982)。隨著教師生涯週期的前進，特殊需求會出現，有些與工作期待、要求有關，有些則與教師個人生活改變有關，根據教師生涯週期的演進，每一階段的教師皆會表現不同的特徵或者是面臨到不相同的問題。

下述則簡明學者們對於教師生涯發展不同歷程的重要發現：

(一) Katz (1972) 則以幼稚園教師為對象，觀察到其教師生涯發展分為四個階段，其特

質與需求分別是：

1. 求生存階段，是任教第一年的教師，在責任感的壓力之下而感到焦慮，他們瞭解到自己期望成功與現實之間的差距，而覺得不適任，需要現場的協助和技術指導。
2. 鞏固階段，是任教第二、三年的教師，開始注意個別學生，其次是能熟悉各種具體的作業和技巧；他們仍舊需要現場的協助，也需要專家的建議以及和較資深的同事交換知識，有助於精熟各項工作。
3. 更新階段，是任教第三、四年的教師，對做同樣的事感到厭倦而尋求革新，願意接受研討會及其他進修活動，並從中受惠。
4. 成熟階段，需要五年以上的資歷才到這個階段，這個階段的教師已習慣教師的角色，會探討較深入的理論層面的問題；他們需要參加研討會、進修學位、閱讀、與其他教育人員互動等。

(二) Burden (1982) 著手研究教師對從事教師職業生涯的想法，根據發現區分教師之發展為三個主要的階段：

1. 求生存階段 (survival stage)：

為任教第一年期間，初任教師最關心教室的控制、能不能受歡迎、主管的意見和別人對他們的看法；他們對教師的活動性質和教學環境的認識有限，依附權威的教師型態行事，以學科為中心的方式教學，缺乏專業的見解和思想，有不肯定、迷惑、沒有安全感的情緒，以及不願意嘗試新的教學方法，特別關心能否控制班級，重視指導人員的意見，擔心被觀察和評鑑。這些都是初任教師的特質。

2. 調適階段 (adjustment stage)：

發生在任教第二年至第四年期間，受調查的教師報告他們在這段期間學習很多有關計畫、組織和兒童、課程及方法方面的事務。他們開始發現兒童的複雜性，尋求新的技巧以符合不同兒童的需求；他們比較有能力滿足學生的需求，信心逐漸增加。

3. 成熟階段 (mature stage)：

出現在第五年以及往後的歲月，這個階段的教師，感到能夠控制教學活動和環境，比較以兒童為中心，有信心和安全感，並願意嘗試新的教學方法。他們逐漸揚棄先前對

教師形象的看法，已經有專業的眼光，他們認為能應付最新的情況。

(三) Watts (1980) 根據文獻分析，也描述了三個發展階段。首先是求生存或初任教階段 (survival or beginning stage)，教師為個人問題和專業能力而掙扎努力；其次是中間階段 (middle stage)，教師感到較安慰，教學活動轉變成為較以兒童為中心；再來是精通的階段 (mastery stage)，教師能平穩的在學校環境中用自己的經驗擔任工作。

Letven (1992) 則提到在傳統大學畢業的年紀進入教師這個行業，初任教師在年齡發展上剛從青少年後期進入到成人前期，在生涯角色上也剛從學生轉變到工作者、教師，處於轉換階段的他們，所有成人前期的正常發展任務會和生涯進入 (career entry) 同時出現，樂觀主義和理想主義給了他們能量與熱情來調適生活中的變化，這也是探索與發現的時期。教師生涯階段將教師導入階段的教師描繪成對教學有熱情、有活力、願意承認他們有許多要學習也常是增進他們教學技巧的老師。

三、初任教師階段之特徵

不論從成人身心發展或教師生涯發展的觀點來看，初任教師確實有別於其他階段教師發展的特徵。以下分三方面說明：

(一) 身心發展方面

在教師專業的初始，同時是進入成人世界的初始，和過去分開，在心理上、經濟上脫離父母而獨立意味著第一次靠自己生活，伴隨而來的是一連串成為一位準教師的責任。另外，這也是初任教師從學生生活的自由轉移到專業生活的限制和責任裡，使得第一年是充滿大量學習的時期 (Letven, 1992)。此外，Levinson 等 (1978) 更是指出初任教師雖是學校裡的成人，被學生環繞，但常和其他成人 (意指步入後續階段歷程之教師) 分隔開來，所以常覺得疏離。因此，如何尋求和同事的個人關係，對初任教師而言是非常重要的。

(二) 認知發展方面

教師如何在教學情境中思考和採取行動，可以說明教師表現的個別差異，有一些學者從認知結構、認知策略和訊息處理的角度比較專家教師與生手教師的差異，發現這種差異存在的情形 (劉威德，1999)。許多認知心理學者便依特定領域中的先前知識與經驗

的質量以及知識結構的成熟與否，區分為專家型及生手型的問題解決者。二者由於先前知識經驗與知識結構的不同，在解決問題過程中常會有不同的表現。

生手教師與專家教師在認知發展的落差，是基於實際教學經驗的欠缺，且未有充分時間對於個人教學經驗進行深入而系統的反省與思考（陳美玉，1999b）。透過認知理論的解釋協助我們瞭解到專家教師的形成，一方面是專業知能的作用，另一方面可能是由教學經驗的累積所致，同時亦促使我們思考對於為何有些老師會比其他人經驗到更多困擾，此取向間接強調教師為成人學習者，隨著發展愈往前推進，導入階段的教師-初任教師在面對每天的挑戰時，也更能有所調整。

（三）專業發展方面

從教師生涯發展的觀點來看，初任教師處於 Burden (1982) 求生存階段與調適階段歷程。他們一方面與現實環境進行辛苦的對抗以順利通過考驗，順利存活下來；另一方面，也開始真實感受到自己是學生眼中實實在在的教師，是其他教師的同儕，也是學校教職員工的一份子。處於求生存階段的初任教師最關心教室的控制、能不能受歡迎、主管意見及其他人對他們的看法，他們對教師的活動性質和教學環境的認識有限，依附權威的教師型態行事，以學科為中心的方式教學，缺乏專業的見解和思想，有不肯定、迷惑、沒有安全感的情緒，以及不願意嘗試新的教學方法，特別關心能否控制班級，重視指導人員的意見，擔心被觀察和評鑑。這些都是初任教師的特質。

綜上所述，在教學第一年所面臨的改變，經常使得初任教師轉變了自己與其他人之間的關係，包括最親密的朋友與親人。在這一年當中，有時候在人際關係上會有出奇不意的壓力及改變的發生。不僅學校對初任教師而言是新環境，就連其正式及非正式的經驗也都是全新的。對許多初任教師而言，進入專業便是宣告進入「成人」，這種自我意識上的改變包含著思想、情感、價值、態度以及信念的重建，這種改變意味著新的角色與責任的承擔。初任教師在身心發展方面，開始面對成人所有的任務與責任；在認知發展上，需要透過經驗與反省來加以精進；在專業發展方面，除了奮力存活下來，相較於其他有經驗的教師，面對種種全新的體驗與感受的初任教師獨有的特性，他們需要更多的被理解與協助。

四、小結

初期經驗對教師往後生涯的實務及態度上有巨大的轉變，因為初任教師經驗的重要性及複雜性，在過去二十年間，初任教師的社會化在教育研究及改革上得到愈來愈多的關注。綜合文獻我們得知「初任教師」是教師成長的重要時期，而社會化在其中所扮演的角色，對他們來說更是扮演著影響他們邁向下一段的重要角色。這些研究致使我們深切的瞭解到，初任教職階段確實是教師生涯發展中最具挑戰性與關鍵性的時期，特別是對於一位剛進入學校組織系統的「體育初任教師」；此期間體育初任教師除了由學生身份轉變為教師外，更必須肩負起「自己是一位教師」的責任，亦正處於是否繼續從事教學工作的重要轉折點。因此研究者認為體育初任教師階段所經歷的經驗是值得特別關心與深入探究的議題。

第三節 初任教師工作困擾之探究

欲瞭解初任教師的工作困擾，首先必須先瞭解其工作內涵，是故，本節主要目的在瞭解目前教師工作內涵，透過探討教師工作困擾之內涵，再藉此進一步探究體育初任教師之困擾狀況，並且拋出關於初任教師工作困擾之層面。

一、教師工作內涵

依據《教師法》第 17 條之規定，教師於接受聘約後應盡的義務如下：

- (一)遵守聘約規定，維護校譽。
- (二)積極維護學生受教之權益。
- (三)依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。
- (四)輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
- (五)從事與教學有關之研究、進修。
- (六)嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
- (七)依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
- (八)非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。

(九)擔任導師。

(十)其他依本法或其他法律規定應盡之義務。

依照上述條文規定，可知教師應盡義務亦可窺見教師工作內涵，而以體育教師來說，在學校體育中，體育教師多半擔任學校體育課教學、校隊組訓、運動競賽、場地管理維護及研究服務等工作，以發揮其本身角色之功能性目的。綜上述，以我國目前的教育現況，教師的工作除以教學為主以外，並必須身負輔導學生、班級管理等工作，同時更需兼辦其他學校相關工作。以目前我國公立國民中學學校之編制而言，僅有校長、主計人員、各單位職員為專任人員，許多工作皆由教師支援兼辦。此外，教師工作同時又必須面對學生、家長的差異性，教學、行政工作的多變性與變動性，甚至國家政策、社會制度的改革，使得教師必須持續面臨不同的挑戰，在動盪的工作環境下亦相對會產生各種不同程度的工作困擾，若教師無法有效排除工作困擾或是處理不當而造成挫敗，不僅會使得教育目標無法實現，亦會造成教師的焦慮和壓力。

二、初任教師工作困擾之意涵

困擾 (disturbance) 與適應是一體兩面的，個體若沒有良好的適應，則會在行為上會產生許多困擾的問題，心理學家 Piaget 提出同化和調適作用來說明人類適應的過程 (張春興，1997)，若個人和環境在互動過程中，無法採取適切行徑，以致無法和諧的認知與感受，那麼困擾就會產生 (許朝信，1999)。據此可知，困擾是一種個體自我主觀的感受與認知，當無法滿足內在需求，產生與外在衝突而失衡的心理狀態，因而產生適應不良的行為。

教師的困擾自四面八方而來，從相關的實徵研究中發現，教師產生困擾的因素乃是由於教師對自身的工作期望、要求和現實中處理教師工作有關事務的情況產生差距，此種差距無法滿足於對工作內在的需求，內心對自身無足夠的能力有效解決工作情境中的事件而湧現不安的情緒進而影響其行無表現。由此看來，教師的工作困擾除了源自於個人的成長過程、專業和經驗的不足外，另一方面亦來自其自身對於工作的期許高於現實中的表現的落差。若在此時，初任教師能夠從旁獲得他人的協助與支持，順利得到有效的解決方式，降低並有效能的解決初任教師在工作情境中所遇到的工作困擾是必要的。

因此，要幫助教師有效的解決工作問題，瞭解其困擾因素是必要的。

為深入瞭解初任教師工作困擾之因，研究者進一步查察國內相關研究，發現其研究篇數不多，大部分研究對象以實習教師工作困擾居多，經釐清後發現可能是因為目前針對教師生涯發展目前學術界尚未有一致的看法，而教師的工作困擾會源自於教師在面臨不同階段生涯發展歷程亦會有所相異，以國內學者針對教師面臨工作困擾之研究來說，其列出可能影響教師之工作困擾發現，初任教師的工作困擾會受性別、任教年資、擔任職務等個人因素與任教學校地區、任教學校規模、任教班級平均人數等環境因素的影響。據此，研究者將其概括分成兩大面向，分別是個人背景變項、環境背景變項。

茲述明如下：

(一)個人背景變項

1.性別

性別對教師工作困擾之影響，在許多研究中都有所探討，在這些研究中大多顯示性別的差異與工作困擾並無顯著相關，陳曉雯(2007)研究中針對雲林縣國民小學初任教師遭遇之困擾問題及其因應方式之研究，發現其研究結果與白青平(2000)及張碧蘭(2002)針對國小初任教師、徐顯恩(2004)針對國中初任教師所作之研究結果相似。但，其研究也發現在某些層面上教師性別不同所產生的工作困擾亦有所不同。像是游自達(1987)指出中學女性實習教師比男教師知覺到較多的困擾；其1993年研究國中實習教師工作困擾問題，發現男性實習教師在教學方法、教室管理、同事關係上，實習困擾分數顯著高於實習女教師；許朝信(1999)國小教師教室內教學困擾之研究，發現男性教師其教室內教學困擾較女性教師高，其原因可能因為女性教師的教學自我效能及成效都較男性教師為佳。

綜上述，國內許多教師工作困擾之研究均發現，雖然男性與女性在某些層面感受到困擾不相同，但大體來說不管男女初任教師在「學生管教與輔導」與「學校行政運作」皆為較感困擾的層面。而在陳曉雯(2007)所做的問卷調查研究中針對男女性教師各別題項特別提到，男性教師對於瞭解學生背景成就和專長比女性教師較顯困擾，可見性別在處理事務上顯然有些差異性。

2.年齡

張碧蘭 (2002) 針對國小教師與徐顥恩 (2004) 針對國中初任教師，研究發現不同年齡之初任教師在整體工作上並無顯著差異；陳曉雯 (2007) 研究亦顯示不同年齡並不影響初任教師遭遇各工作困擾層面。但，與劉金松 (2002) 針對國中實習教師研究指出年齡小於 23 歲以下之實習教師工作困擾顯著高於 24 歲以上者。據此，研究者認為關於年齡是否為影響教師工作困擾之因素，由於各學者關注之對象不同，研究樣本之選取有很大的差異，亦跟學者採取之研究變項之差異有所不同。

3.教育背景

盧富美 (1992) 針對國小實習教師、張碧蘭 (2002) 針對國小初任教師，研究發現不同教育背景之初任教師在整體工作困擾上達顯著差異；然徐顥恩 (2004) 針對國中初任教師，研究發現不同教育背景之初任教師在整體工作困擾並無顯著差異；陳曉雯 (2007) 研究結果與徐顥恩 (2004) 研究結果相似。然，其指出師資班初任教師之整體遭遇困擾問題高於師範院校初任教師；師範院校初任教師之整體遭遇困擾問題高於教育學程初任教師；教育學程初任教師之整體遭遇困擾問題高於研究所初任教師。

4.服務年資

許朝信 (1999) 研究表示任教年資較長之教師，於教學上之困擾程度顯著低於年資教短之教師；張碧蘭 (2002) 研究顯示任教二至三年之國小初任教師於整體工作困擾上顯著高於任教未滿一年之初任教師。從上述研究我們可以發現，教師任教年資之長短，對於教師工作的熟練與否及適應狀況，具有相當的影響力。

5.擔任職務

盧富美 (1992) 及張碧蘭 (2002) 等人研究發現，不同擔任職務之教師整體工作困擾並無差異；另外，白青平 (2000) 針對國小初任教師研究發現，級任教師之工作困擾顯著高於科任教師；陳曉雯 (2007) 針對國小初任教師研究結果指出，科任初任教師之整體遭遇困擾程度高於級任初任教師、級任初任教師之整體遭遇困擾程度高於兼任行政初任教師。而徐顥恩 (2004) 研究針對國民中學初任教師所做出的研究結果卻與上述兩位學者不一致，其結果發現兼任行政工作之國民中學初任教師於行政工作、人際關係及

自我角色上之困擾高於兼任導師之教師及專任教師並認為兼任行政工作負擔重，影響教學工作及增加其負荷量。綜上述，有關擔任職務與教師工作困擾之探討，各學者研究之結論並不一致，因此，研究對象之不同教育階段初任教師工作困擾是否會不同，則有待討論。

(二)環境背景變項

1.學校區域

盧富美 (1992) 及白青平 (2000) 之研究皆顯示，教師並不因任教學校所在位置不同而工作困擾上有所差異。但，林生傳 (1990) 之研究則指出服務於鄉鎮地區之國中實習教師於「教室管理」上之困擾顯著高於市區實習教師，而偏遠地區實習教師於「同事關係」及「教育設備、條件與負擔」上之困擾亦皆高於市區、鄉鎮實習教師。因國內學者針對初任教師工作影響因素結論不一致，據此徐穎恩 (2004) 做進一步挖掘，其研究結果指出不同學校區域之國民中學初任教師於工作困擾上並無顯著差異，且全體初任教師皆於教學工作上感受到最高的困擾。偏遠地區之初任教師於行政工作之困擾更高於市區或鄉鎮的初任教師，而其說明係因偏遠地區的學校規模通常較小，教師人數較少，教師必須肩負較多的行政工作，加上偏遠地區可用資源較少，因此會在行政方面遇到較高的困擾。另外，其提到在人際關係之困擾高於市區或鄉鎮任教之初任教師，推敲係因初任教師初次任教於偏遠地區對於偏遠地區之環境、文化熟悉度尚淺，或許心中仍存有城鄉差距的文化距離，因此造成文化認知的差距而造成溝通困擾。

2.學校規模

盧富美 (1992)、白青平 (2000)、張碧蘭 (2002) 及劉金松 (2002) 之研究均指出，不同學校規模之教師於工作困擾上並無顯著差異。然，游自達 (1987)、林生傳 (1993) 之研究則均指出任教學校規模對國中實習教師之工作壓力具有影響力，其中又以小型學校之實習教師困擾高於大型學校實習教師。學校規模的不同亦可能牽涉到教師工作負荷量隨之而異，因此不同學校規模之初任教師之工作困擾是否亦受任教學校區域影響仍有待討論。

三、初任教師工作困擾之層面

對於初任教師在實際工作方面遭遇到的困擾，國外學者 McDonald (1985) 從兩個層面予以歸類，一個層面是問題的來源，另一個層面為對問題的控制性 (locus of control) 共分四類列舉各項困擾如下：

(一)內發的、受制於教師的困擾：

如準備上課內容、準備教學資料、準備教學計劃、建立例行事務、建立常規、管理教學、處理教學、評鑑教學等。

(二)內發的、受制於其他管理者或無法預知的來源：

如無法察覺的下意識的憂慮或恐懼、態度和價值觀的影響、對危及生命的情境或攻擊的反應等。

(三)外來的、受制於教師的困擾：

如必授課程的組織、教材的規定和要求、被要求協助或指導、定期與家長會面、將教學計畫符合學校變動的行事表等。

(四)外來的、受制於其他管理者或無法預知的來源：

如督導人員的來訪、憤怒的家長的來訪、情緒不安兒童的爆發、受學生身體的攻擊、防火訓練、廣播系統宣佈的干擾、學校的一般課程、學生被安排到班級上、被指定教某個班級、學科和年級等。其指出，通常第一年的工作經驗，會長遠的影響和形成這些老師的教學風格，如早期的任教生涯未獲得支持性的輔導，孤立的度過嘗試錯誤的焦慮階段，很可能影響他們未來做事和教學的態度。

除此之外，Gordon 與 Maxey (2000) 對美國中小學初任教師的研究發現初任教師常有不可預見的困難，小學的初任教師在工作環境上有六大困境，分別是：

(一)困難的工作負擔：

初任教師一開始就要擔負同樣，甚至比資深教師更多的責任，而且被期待有相同的專業表現，會給較難教的班級、較無趣和艱深的課程，需要花較多的時間而有較少回饋的工作。

(二)不明確的期望：

學校有很多正式的規則和程序對初任教師而言是新的和不明確的，還有很多難以學習的非正式慣例和習性。學校內不同的團體對初任教師也有不同的期望，在校長、其他教師、學生和父母間的期望可能有所衝突而產生未知的狀況 (condition of not knowing)。

(三)不充分的資源：

教室內的教學資源和器材有時會被資深教師佔用，使初任教師無充分的相關資源可以使用，而受到挫折和傷害。

(四)孤立：

初任教師通常受到身體上和情緒上的孤立，也可能會遭遇到社交和專業上的孤立。有經驗的教師很少會提供初任教師協助，即使在他們遭遇極大的困難時，也是如此。因為有些老師會認為初任教師必須單獨地通過這項儀式，就像自己以前的第一年經驗也是如此，而有些老師則擔心對初任教師提供協助會被視為一種干涉。更有些老師認為只有校長有責任協助新進教師，而初任教師求助別人時也會猶豫，以為尋求協助就是承認自己錯誤。

(五)角色衝突：

大多數的初任教師是剛成年的人，第一次離開大學在社會獨立生活、或是剛成家立業，如果花太多時間和精力在學校的工作上，會讓初任教師感覺自己沒有充足時間關注家庭，而產生強烈的罪惡感和不快樂。

(六)現實震撼：

班級生活粗俗和嚴苛的現實，摧毀了師資培育時所具有的使命感和理想。教學包含很多非學業性的任務，包括學生常規、收錢和收作業、行政表報的填寫等，還要充當父母親職的代理人。

除此之外，國內學者針對初任教師工作困擾的研究也多有論述：胡石明與張慧芬 (1999) 研究指出初任教師會產生角色定位或角色模糊的困擾比其他資深教師為高；楊百世 (1999) 認為教師負擔多種角色，工作困擾常來自於角色期待與角色衝突，導致顧此

失彼；陳聖芳 (1999) 彙整國內外研究亦整理出教師之角色問題是初任教師的工作困擾壓力來源之一；徐顯恩 (2004) 在《國民中學初任教師工作困擾與專業發展需求知研究-以花蓮縣為例》整理出國內國民中學初任教師工作困擾共分成五大層面：教學工作層面、行政層面、班級經營層面、人際關係層面與自我角色。張祿純與徐偉庭 (2009) 研究提到國中體育初任教師在「課程與教學」、「人際方面」、「班級經營」、「個人因素」、「工作負擔」與「學校因素」等六大構面均有工作困擾存在且研究結果中提到國中體育初任教師以課程與教學層面之困擾最高，以工作負擔層面之困擾最低。

四、小結

初任教師的工作除負擔教學外，尚有研究、進修、輔導學生、兼任行政工作、家長和同事間的應對、社會的期許與協助等，故工作項目不僅繁多，內容更是複雜。長期下來，如果在工作環境中找不到合適的角色適應之道，工作困擾就此產生。而教師的工作困擾是係指教師在工作職場中，對於教學實務、教學資源、教學環境、班級經營、行政工作等各層面的工作情境中所發生的事件，是自我知覺到無法有效解決內在的衝突，而導致心理或情緒方面的不安狀態。剛開始接觸實際教學的初任教師，由於經驗不足，可能遭遇不少困擾問題，而在解決問題的過程中，會逐漸獲得專業成長。但是，在初任教師階段，其所面對的教學職場，卻是「單打獨鬥」的局面，樣樣事情的負擔，皆須和資深有經驗的老師一樣，以致在初任教師階段產生角色適應不良，故，重視初任教師之角色適應是不容忽視的。

第四節 初任教師角色適應之道

當初任教師的身分由學生轉變成為教師，初任教師要逐漸適應教師角色，並且實現角色的轉換。但是，初任教師往往在這個階段常常因為「角色適應」的問題，影響甚至阻礙教師自身的成長和發展。

一、初任教師的角色適應之問題成因

在實際的教學現場，初任教師將會面臨到這些工作困擾：

(一)教師工作的複雜性

教師工作環境的複雜性，一方面需要處理課程與教學方面、班級經營與輔導方面、學習評量方面（張德銳，2003a）；另一方面也因為上述的責任至使初任教師也必須同時扮演著多種角色：與學生互動的角色、與同事交往的角色、與家長來往的角色。教師工作的這種複雜性，要求初任教師不僅要扮演某種角色，而且要扮演多重角色，更要嫻熟地在不同角色之間轉化。剛踏入職場的初任教師往往不能適應這種複雜的角色適應，更嚴重者將會選擇離開教職（李沁芬，1992；韓玉芬，2004）。

(二)學校組織系統的規範與期望

以學校整體而言，包括了學校組織的科層化與專業工作的專業化，雖是兩個平行發展的趨勢，兩者卻對教師有不同的期望，在科層體制下，教師常受制於正式組織中的權威結構，尊重行政體系，接受指揮，然而在專業化體制下，其工作態度必基於專業信念，為顧及專業水準，則要求教學的決定權，而這兩種體制觀念並不一致，可能產生角色期望的不一致（陳清溪，2015）。學校組織系統要求初任教師不僅僅要擔任傳道、授業、解惑的教育者，還應該擔任管理者、學習的組織者、指導者和激發者等眾多的角色（李思宏，2007）。初任教師往往因為教學經驗和能力的不足，在學校組織系統內不能順利地適應教師角色並肩負起教師角色的責任重擔。初任教師對於教師角這個角色的期望還是按自己原來所設定的標準擔任教師工作，就容易產生教師角色不適應的問題。

(三)初任教師自身的角色期望

教師角色期望是別人預期或教師本身預期其可能表現的行為，通常包括三種特質：第一種特質是教師角色期望包括公共形象與自我形象；第二特質是教師角色期望是可以預期的；第三種特質是教師角色期望係根據教師個人在團體中的功能而定（李緒武，2010）。當他人或團體所期望的角色和個人的價值觀產生矛盾時，即產生不一致。例：由於社會變遷，家長、學生對教師尊重之程度，與教師地位應受之尊重程度看法不同，二者產生的差距，即造成個人角色衝突（陳清溪，2015）。

當初任教師帶著自己先前對於教師角色的主觀想法進入教師這個的行業，自身對教

師角色的社會期待、所處群體的實際工作和自身的實踐資源狀況等因素都不熟悉，難免有主觀臆測的認識。在對所扮演的角色的期望和社會對其角色的期望發生衝突時，教師往往不適應其角色。

二、初任教師角色適應之過程

當人遭遇困擾時，便會尋求有效的解決方式和因應策略，支持其渡過難關、跨越障礙，老師亦是。但，若缺乏有效的解決策略或協助方式，有些老師會因為前一階段所受的創傷，對教學失去改革之信心與動力因而使其在教學工作的滿足感和成就感明顯低落(張德銳，2003b)。

(一)角色衝突

角色代表著一系列被期望表現之行為模式，在社會體系中，每個成員在組織中都具有一定的地位或職位，角色與地位可說是一體的兩面，地位蘊含著一系列的權力與義務的關係，角色則為此一系列關係的動態面，地位是個人在社會結構中所居的一點，角色則指個人與社會體系的整個過程(林清江，1981)。角色衝突係指個體在同一時間內扮演多個不同角色，每個角色間的期望不同，或個人能力不足以應付所任職角色之要求，而引發個體內在緊張、衝突及無所適從的情緒反應(謝金青，1991)。當初任教師知覺到這些角色期望不一致、角色期望互相衝突時，產生猶豫而無法做出適當的行為表現時，即產生了角色衝突。

(二)角色適應

張春興(1999)將「適應」界定為：1.個體為排除障礙，克服困難，以滿足其需求時所表現的各種反應 2.個體為了保持其生活的環境和諧狀態，所表現的各種反應 3.除環境中之人、事、物外，個體為滿足自己的需求，所表現的一切內在改變歷程。個體為滿足其各種基本需求，乃採取適當的因應行為，而與環境之間維持一致、和諧的關係，「適應」是個人與環境兩方面求取一致時的狀態。在這個互動過程中，「環境」與「個人」皆同時處於「互動」與「被動」的狀態。個人和環境都可以改變，「個人」可主動去改變來自「環境」的影響，或被動地接受外在「環境」的變化(李文惠，2006)。初任教師往往會在這一來一往的互動過程當中，找到最適合自己的方式進行角色適應。

三、初任教師角色適應之策略

林宜玄與翁美惠 (2008) 綜合相關文獻後指出初任教師在面對工作困擾時的解決方式分為順其自然、自行解決、尋求協助、自我調適及學校協助等五種類型，茲說明如下：

(一)順其自然：

指初任教師在面對一些困擾問題時，無法透過其他方式解決問題，所以只能任由問題繼續存在。因此，這些無法解決的困擾問題，對初任教師而言，還是會造成困擾。

(二)採取自行解決：

指針對工作困擾的情況直接採取解決行動，並擬定計劃有效解決問題。其方式包括：審核自己的態度與作法、善用機會教育、嚴格制定規矩、建立學生觀念、適時給予學生彈性、實施個別化教學、做好情緒管理、參與相關研習活動、查閱書籍及相關文獻與運用網路資源等。

(三)尋求協助：

向專家、上級單位、資深教師或有相同經驗的教師請教，或和家人、同事、好友交換意見，並瞭解學校、家長與學生的期望，以尋求解決問題的多種管道，避免自我封閉而狹隘解決方式的周延性。因此，可尋求協助的對象包括：資深、同輩、同儕教師、校長、主任或組長（包含同學校或不同學校）、家長、學生、父母親或相關專業人員等。

(四)自我調適：

指瞭解自己的角色和職責之後，透過一些方式控制自己的情緒，讓自己暫時脫離煩惱與苦悶的情境，進而讓困擾逐漸消失。所以，自我調適包括：培養責任感、培養敏銳觀察力、適時調整教師身段、尋找心靈寄託、適時表達對學生的關心、對自己有信心、盡本分教學、主動出擊創造機會、虛心接受他人意見、培養正當發洩管道、換角度思考、樂於服務學生與獲致歸屬感等。

(五)學校協助：

提供聯誼休閒活動、輔導諮商、專業協助與進修活動、行政支持與福利、增加人員編制與溝通管道等。提供聯誼休閒活動是指學校會主動提供初任教師與其他教師交流與聯誼的機會；輔導諮商是指提供專業輔導諮商人員，協助初任教師解決困擾問題；專業

協助是學校安排相關資深教師或同年級教師，協助初任教師勝任教師工作；而行政支持與福利包括簡化行政作業程序與流程、學習單上網與提供學校資源管理系統等；增加人員編制是指學校為減少輕初任教師負擔，增加人員編制，減少額外兼任事務；而增加溝通管道是增加初任教師與其他教師溝通互動的管道。

四、小結

由此可見，當一位初任教師進入學校組織系統時，他不僅會真實地並且確切地體悟到教師工作的複雜性，面臨適應學校組織系統的規範與期望，以及必要之時需要調整自身的教師期望。初任教師的角色適應過程，皆會受個人因素與環境因素的影響，出現角色衝突，甚至是角色混淆等多方的困擾，初任教師為適應此種內在或者外在困擾不一致的狀況，進而啟動角色適應並進行一連串調適的過程。而透過前述的文獻整理，我們可以知道，初任教師階段對一位教師來說，是相當重要的。因為在這個時期，他所經驗到的經歷、遇到的種種困難，以及不可預期的事件，都會深深的影響初任教師的角色適應。因此，初任教師角色適應過程的成與敗，將會是決定一位教師是否繼續在教職這條路上繼續成長、往前邁進的重要關鍵過程。

第參章 研究設計與實施

本章將分為以下六節做說明：第一節研究方法；第二節研究設計與流程；第三節研究對象；第四節研究工具；第五節資料處理與分析。

第一節 研究方法

國內協助「初任教師」面臨執教困境的因應方式或解決策略，大部分是透過測驗或問卷等研究工具來蒐集影響初任教師工作困擾之不同變項間的關係（量化資料），再從分析的結果進而去推論初任教師的真實情況，並試圖從分析結果擬定出因應困境的方式與

策略。量化相關的研究雖然呈現許多瞭解問題的角度，亦即提供對整體現象一種一般、概括的瞭解，但在這研究方式當中不免存有研究限制存在，且目前似乎尚未有個理論或模式足以形成「構面」與「變相」瞭解教師在社會化歷程中角色適應歷程。

因此，Bogdan 和 Biklen 學者曾說研究人類行為與其他相關的事項之最好的方法，就是要跟研究主題的基本性質一致，亦曾提及不管是探索性的資料、解釋性的資料或是描述性的資料，都是以實際場域作為直接資料的來源，因為我們所關心的就是在行動發生的場域來做觀察（引自黃光雄，2004）。要瞭解行動的最好方式，則必須透過背景脈絡，當一個議題需要研究者深入瞭解某些特定的人們、特別的問題，或特殊的情境時，除了研究者本身是關鍵的工具外，「個案研究」就是一種很好的方式。

故，為更深入瞭解一位體育初任教師角色適應的歷程，本研究採 R. K. Yin 所提的個案研究 (case study) 為方法（引自尚榮安，2001），旨在探討個案教師如何置身於特定的學校組織文化與環境，從中開始其教師生涯的初期執教階段角色適應歷程。



第二節 研究設計與流程

一、研究設計

根據個案研究法而言，研究設計有五個特別重要的單元，意即依據個案研究問題、研究命題、研究分析單元、連結資料及命題的邏輯以及解釋發現研究的準則（引自尚榮安，2001）。而研究者為符合本研究所需，採用個案研究法的設計理念，依據研究內容的需求，呈現出研究問題、研究命題與分析單元等三大單元。

(一)研究問題：

本研究目的在探究體育初任教師進入到學校組織的角色適應歷程，以及在這過程中的重要想法、經歷與議題。

(二)研究命題：

身處學校組織中的體育初任教師，在其角色適應過程中：

1. 造成其產生工作困擾來源均源自於學生、家長、同事等外在來源？

2. 在這產生工作困擾的過程中，他的經驗是什麼？對他來說又具有什麼價值與意義？
3. 這些外在來源可能存在也可能不存在，有可能受到自己內在來源的影響？

(三)分析單元：

在教學現場，教師所面對的正是一個開放的、複雜的組織系統，這個組織系統裡有許多獨立的個體，包括教育行政人員、學校行政人員、教師同儕、家長、學生、社區民眾等，這些個體以不同形式彼此產生交互作用，這些來自不同背景成員之間的互動交織教育場域、教學靈魂人物-教師。教師身處在不同角色成員的不同期待與反應中，如何調整與組織自己的因應策略，如何經歷內外在環境平衡-不平衡-平衡之過程，正是教師角色適應的歷程。

對研究者而言，以不帶預設的問題和凝視焦點開始，是一種對研究對象進行整體瞭解性的必要。進入現場後，研究者經過長時間探索篩選出分析的單元，包含個案教師本身、教師同儕、學生等幾大部分。

二、研究流程：

本研究從研究背景當中發展出研究目的，並且反覆回到文獻探討當中釐清本文所研究的主題。研究者在瞭解研究目的後，開始著手反覆蒐集相關的理論與文獻並界定研究主題的範圍，最後提出研究流程(如下圖 1.)。

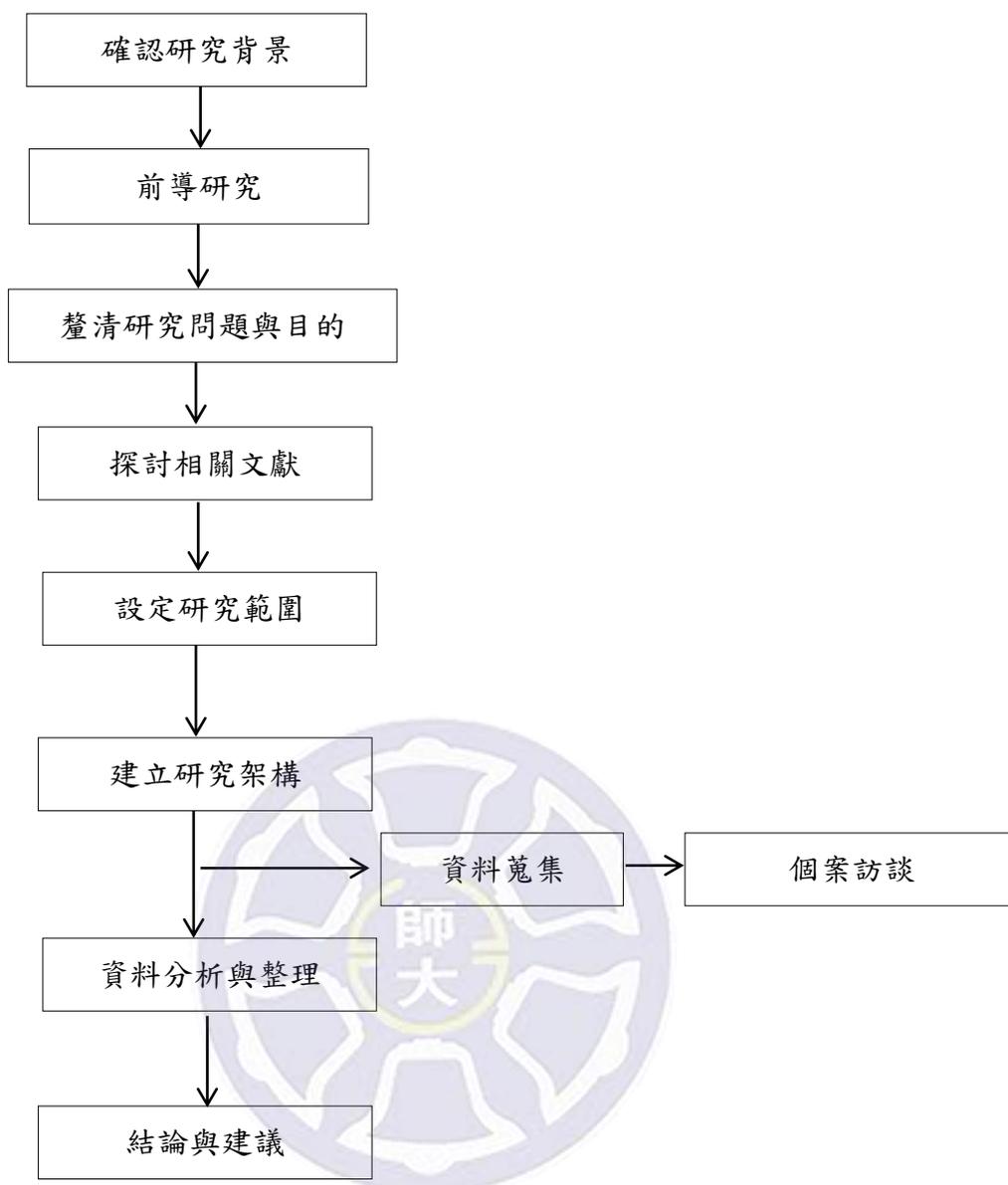


圖 1. 研究流程

第三節 研究對象

一、研究對象

本研究採單一個案方式進行，研究對象鎖定在國立臺灣師範大學體育學系並擁有中等教育學程資格者，畢業後順利通過教師資格檢定考試，考取正式教師獲聘成為體育教師，服務資歷五年（含）內。

二、研究對象背景描述

個案教師目前服務於臺中市某職業學校，服務資歷滿四年。在其服務資歷中，均在同一間學校擔任過導師三年，而目前接任校內體育組長，正好滿一年的行政經歷。

(一)成長背景

臺南人，家中有四位成員。父親因長年身體不適在家休養，從小的經濟重擔落在母親身，全家生活經濟仰賴母親從事手工業照料家務。家境自幼困苦的狀況下，父母便期望其成為一位能夠載譽歸鄉、有責任、有能力的男人。

(二)個人特質

個案教師秉持著愈挫愈勇、永不畏懼、挑戰人生的態度完成求學生涯，並且進入到學校組織後，則以個別化、適性發展、團體生活、人際關係、態度等五大面向作為教學理念。

(三)個案側寫

談話中時不時夾雜南部道地的台式口語，在這喧囂繁華的市區學校卻略顯得「台味」，不過對於身為南部人的研究者來說，倒是覺得有種說不出口的「親近感」，這就是臺南人的一種口語特色，雖讓都市人略感格格不入，但卻又會在無意間被這直白、奔放的話語吸引，他總是讓你深深的感受到他的熱情與人情味。在求學階段，身為家中獨子的他，早就習慣顧左右而言他的習慣，他人對他的關懷，似乎不放在眼裡，對他來說過多的關懷在當時候挺不重要的，當下的他在乎的是我能不能夠在運動界一展長才、躍上舞台，接受他人掌聲並成為一位頂尖選手，揚眉吐氣的這件事。而這樣的成長經驗，事實上確實是影響到他在成為體育教師後，如何看待體育教師角色的「猶疑」心態。這樣說道，似乎對他有些不公，但這樣的傲氣可卻又在談起過去的風光往事，透露出鋒利的訊息，身為運動員的傲氣不僅充分展現在體育課程的安排、期望他的學生們的表現，甚至是自己體育教師角色設定的標準。另一方面，那隱含在鮮明外表、朝氣個性，也藏有對錯分明、一翻兩瞪眼的抑鬱特質，但是，這樣的隱藏性格卻是讓陌生人不敢恭維的其中原因，至使得和平共處的這件待人處事的大事，必須親身瞭解他的人才能夠深入體會。由於隱藏的性格強烈影響他本身，那種略帶有點不得志、抱怨他人的悲觀心態，常常促使他採用有色的眼光看待自己與周圍的環境，導致他痛苦的生活在這裡，猶豫存與活的決定。說時遲、那時快，就在他想提出介聘的那個階段，重大的轉機出現了，他遇見人生中重要的那座燈塔，他的老婆。原先與就職環境格格不入、本性分明的他，很快柔軟下來，擴

大屬於自己陽光的特質，感染自己進而影響他人。他開始尋找適當與自己和平共處的相處方式，對於他人則是進階的採用不同手段與相異的人共處，除保有自己熱情的一面，也不失自己本性，就這樣順利地採行保有自我特色的生存方式，順應在就職環境中並且安穩的存活下來。

(四)服務學校組織側寫

緩緩步入校園，你會愛上這裡...偌大的校園、茂密的樹林、寬廣的校地，這間坐落於城市中的「森林學校」。一進學校大門口，你將會發現通行步道的兩旁有茂密的樹林，好似著裝整齊的衛兵守護這條入學通道，再往下走，深入校園裡探訪，世外桃源便出現在你眼前，偌大的運動場地、整齊比鄰的科館、豐富的生態景觀，對了，還有人氣最旺盛的「農林小舖」，他的人氣福利社都需退讓一步，充分的資源比比皆是，你怎麼會捨得不愛上這裡！學校的行政大樓就坐落校門口最近處，紅白相間的屋瓦此時顯得亮眼，走過行政大樓，坐落在操場四周圍的正是各個科系的科大樓，放眼望去，校園被大樹與綠地包圍著，景觀資源充沛、環境優美、絕佳的運動場地...看起來似乎是個任教的好地方。整體來說，學校各方面的特色，你絕對會愛上這裡，但相對的比較起來人聲、人身在這座巨大的校園內，卻顯得不是那樣重要！大白天的下課時段，本是揮霍青春、散發汗水的好時機，「人身」卻寥寥無幾；「人聲」更不用說了，除了下課時間點，上課期間放眼望去，鮮少見到同事們熱絡打交道的互動...你會愛上這邊的硬體設備，卻也會被他切割，至使得「人情味」淡薄了點、人與人相處的互動少了點。這並非無來由的，這間學校創校初期，是以培育農業基層技術人才為目標，而為因應我國經濟發展由農業轉型工業，由純粹農業學校逐漸轉型為泛農業型學校。由於原先的辦學走向所需，至使得他獲得研究者將他譬喻為森林學校的美譽，但是這龐大的校園空間，將會間接造成科館與科館間的距離相當遠，至使得學校每位學生、老師、行政同仁平常接觸彼此的機會十分稀少，大部分活動空間侷限在自己的科館內。當然「體育組」就更不用說了，體育組坐落在校園「最裡邊」，從校門口步行至此至少需要十來分鐘，雖然靠近操場、棒球打擊場等運動場所，體育組成員卻鮮少運動，那種存於研究者心中，理所當然透過「運動」打交道的「體育人」相處模式，卻在這邊見不著。你問我成員間的感情融洽程度？體育

組內每位教師的座位被板子與板子之間，區隔的十·分·整·齊，體育組內長期是十分安靜的狀態，同事鮮少聊天尤其是資淺教師與資深教師之間。另外，學校除一般班級之外，設有體育班共三個班，每個年級一班，分別由網球隊、棒球隊等項目的學生組成（有特殊狀況會加入其他項目），因此，體育組的成員尚包括體育班專任教練（僅有一位是校內正式編制員額，其餘兩位專任教練並非是校內正式編制員額），資深老師們與教練的互動還比較多呢！最後，談談學生們對體育課的熱絡程度吧，由研究者所見，運動空間出現的人次可比不上「農林小舖」的門庭若市！

第四節 研究工具

一、研究者本身

(一)研究者角色

在本研究中研究者扮演著是觀察者的角色，亦是資料蒐集、彙整、檢視、解釋的研究者的角色。更精確地來說，研究者需要在研究理論議題和蒐集的資料間持續的互動，訓練良好和經驗豐富的研究者是必須的。一個個案研究者應該要能問好的問題、是位好的聆聽者、有適應性且具有彈性、掌握正在研究的議題即不應該因為是前的想法而產生偏見（引自尚榮安，2001）。因此，在研究歷程中，研究者應該隨時提醒自己保持謹慎又開放的態度，並透過個案研究所需要的技巧進行學習和練習。

(二)訪談技巧訓練的方式

由於本研究採取訪談方式進行資料蒐集，而好的準備是由需要的技巧開始的，因此，研究者在正式進入實地訪談前，第 1-3 個月，先晤談兩位受訪者（初任教師一位、代理教師一位）大約進行兩至三次的晤談，錄音謄稿後，再與指導教授進行交流並討論有關訪談的可能發生的問題以及需要注意的事實。因此，研究者關於訪談技巧的掌握，則是以詳細與深入為二大目標。

二、訪談

(一)訪談：

為讓受訪者真切表述其經驗，本研究採用半結構訪談的方式進行實地訪談。研究者在訪談前訂定初次訪談的大綱，接續根據初步訪談綱要實地進行訪談，在訪談中研究者會運用不同的問題引導受訪者回應出所需資料，並根據受訪者的回答研究者再繼續作深入探究。據此，題目和回答的內容不會只侷限在事先設計的題目，會跟隨對話情境脈絡有所變動。

(二) 蒐集資料之工具

1. 訪談大綱焦點表

2. 準備錄音器具：攜帶訪談大綱、紙筆、錄音相關器具（以便訪談過程中錄音）

(三) 訪談、觀察時間與內容之規劃

1. 第一次訪談日期與時間、主題內容：105年3月24日，預定45分鐘。主題內容為職前體育教師階段-成長背景：選擇就讀體育相關科系的原因、就讀教育學程時所遇到的問題及解決方式。
2. 第二次訪談日期與時間、主題內容：105年4月14日，預定30分鐘。主題內容為正式進入職場的相關感受。
3. 第三次訪談日期與時間、主題內容：105年04月21日，預定30分鐘。主題內容為正式進入職場的相關感受。
4. 第四次訪談日期與時間、主題內容：由於第三次訪談內容並非研究者所欲蒐集之資訊，故，增訂第四次訪談大綱，並將第三、四次訪談大綱合併使用，再次於105年5月2日實地訪談。原先主題為進入職場因應問題策略，後大綱修訂為受訪者對於自己以及認為學生、同事對自己的看法等問題。

第五節 資料處理與分析

本研究透過訪談、個人教師甄試檔案等蒐集資料方式執行個案研究的蒐集資料過程，透過多方的資料蒐集為基礎，促使本研究發現或結論更具真確性。

一、資料的蒐集

(一)訪談

為達本研究之目的，訪談前後共歷經兩次訪談大綱的修訂，總計四次實地訪談。第一次的修訂：前導研究訪談大綱並非研究者欲求研究方向，因此將訪談大綱內容修訂並聚焦於針對研究對象的教師生涯及其生活史的部分；第二次的修訂：第二次與第三次的實地訪談部分蒐集的內容並非全是研究者所欲求資訊，因此根據受訪者第二次與第三次的回應內容，再度進行第二次修訂。

另外，依據研究倫理，研究者已製作「訪談同意書」取得受訪者同意，並向受訪者說明訪談目的、過程、錄音聲明以及受訪者權益；實地訪談前，除取得同意書並與受訪對象約好時間、地點，先前將訪談大綱以網路信件方式寄送給受訪者；訪談中，為求資料完整及可信，將全程錄音，訪談大綱的次序也依情境脈絡調整；訪談後，以逐字稿方式謄寫完成再依序編碼。

(二)個人教師甄試檔案

研究者為獲取多方的資料來源來支持研究結論，因此，已取得個案教師的同意，並獲取個人教師甄試檔案。因為，教師甄試檔案實屬個人隱私權，但此項資料又能跟個案研究的其他資訊來源連結（本研究所指為個案教師的實地訪談內容），此項資料的獲取對於得知個案教師的真實經驗是十分寶貴且重要的。

二、資料的分析

本研究針對訪談逐字稿部分進行文本分析，以 Strauss 與 Corbin 之紮根理論中的開放性編碼 (open coding) 技術做為解釋文本之資料處理方式 (引自吳芝儀、廖梅花, 2004)；另外，輔以個案教師甄試檔案進行訪談內容的信實度檢核。

(一)本研究資料處理與分析

個案資料蒐集過程中，必須透過「經常比較」的原則進行分析，將訪談以及相關資料逐一分析，以便找出編碼的完整範圍。此時採用 Strauss 與 Corbin 的開放性編碼方式 (引自吳芝儀、廖梅花, 2004)。首先，研究者繕打逐字稿，透過一邊以錄音工具播放音檔，另一邊透過筆記型電腦方式進行繕打並加以整理資料。其中，在這邊要提醒的是逐字稿裡不同代碼分別代表的意義：代號為 M 者即研究者、代號為 B 者即個案教師；另

外，在檔案名稱編訂部分，開頭「個訪」-為個案實地訪談之意、後續「數字」-為當天實地訪視日期。最後，則是將四次實地訪談的內容，經研究者本人繕打成逐字稿，透過電腦文書作業初步完成編碼再加以歸納資料，幾經多次的反覆閱讀逐字稿，直到在資料中找出一樣的樣態，再根據訪談綱要、相關文獻理論對照，逐漸形成概念類別；最後，完成本研究之個案教師角色適應概念圖。

(二)信、效度部分

在本研究中研究者本身即為研究工具的一部份，另外，為使得本研究有助於處理構念效度與信度的問題，研究者採用三角檢定法 (triangulation) 的方式，透過使用不同的證據來源，包含：實地訪談逐字稿、個案教師甄試檔案、逐字稿與資料彙整後的訪談稿與內容等文本，建立信度。由於證據來源多是透過訪談方式取得，對於訪談過程信度與效度的注重，研究者透過下述方式達成：首先，研究者廣泛閱讀質性研究方法相關書籍及論文等方式提高研究信度、保持客觀 (例如：紮根理論研究方法、質性研究、質性研究方法與設計等)。針對訪談者的技巧訓練，自行設計兩次的前導研究，進行實地訪視，透過問答過程培養研究者養成「傾聽」「問問題」的好習慣 (如下方問答一所式)，並在訪談的過程中遇到新的狀況時掌握當下的議題 (如下方問答二所示)。據此，將理論與實踐做結合。最後，潛在的構念效度問題則是送交個案教師，做進一步的檢核來處理。

第四次實地訪談

問答一

M：還好嗎？

B：還好，學期中事情比較多

M：感覺很忙、很累！

B：就...還好啦，學期中事情比較多

M：應該是下學期事情會比較多一點

B：代課太多了，我幾乎每天都滿堂(真的喔)老師們都請假，因為他們...他們就是可以把十四天都請完(一次)對阿一年不是有十四天這樣(一次?)也不是一次拉，一個禮拜請個兩三天，就是要把那個 coda(台語)都請完(很會用<笑>)，真的，沒差拉加減賺(台語)只是他們請假要事先講，譬如說他們明天要請假，今天晚上才在講，要不然就是忘了講，隔天一大早才在講，當天才在講(阿如果你沒有來要怎麼辦<台語>)不會啦我都在學校，教學組是快瘋了，出事情怎麼辦，我就...沒辦法啊，那個教學組人太好了(應該也是新的吧)應該來這邊也蠻久了，其實他可以叫老師自己找阿，又不是公假(對阿，事假通常要自己找人...)自己找代課(黑阿，不是通常都這樣)他們就...

第二次實地訪談

問答二

B:就是很开心拉就這樣到從事教職的原因就是這樣從夢想當運動員然後中間的轉折到當老師就這樣

M:學長你那時候怎麼忽然怎麼夢醒的

B:夢醒...就...沒有阿怎麼我很努力雖然只有時間很短，但是為什麼明明就最近可以成功可能當保送繼續保送之後可以繼續在運動方面發展...

第肆章 研究結果與討論

過去，有關初任教師在執教前期困境中的研究，大多採用量化的形式進行，受限於研究工具的採行與資料分析的結果，對於初任教師角色適應的歷程並沒有進一步得到太多細節資訊。但是，初任教師階段是成為往後教職之路的關鍵期，他會經驗到什麼歷程？面臨到哪些轉折？以及該如何在自己與學校組織中保持平衡？在面對接踵而來的問題，這些必經的心理考驗都會是初任教師角色適應關鍵的要素。

第一節 個案的故事

主題一：回首·過去

個人背景與經驗會因為每個人特有的故事而有所不同，這直接影響到踏上成為正式體育初任教師的開端不盡相同，透過個案故事職前教育階段的重大經歷，掌握個案的過去經驗將能獲致更多關於個案的故事細節。

● 獨子黯淡的運動員之夢

我...高中讀五年(訪個 032401)

國小的時候就很喜歡運動，在國四國五的時候有好幾間學校棒球隊的親自到我們家拜訪。唉~那時候棒球剛開始很紅，就很興奮，家人在公開場合跟教練們對談的時候都是都是可以啊，考慮看看、

應該會阿，但在私底下是跟教練說不行，有可能我是獨子他們不捨得要去外地讀書而且那時候還很小，其實，事後我知道也很難過，但是也沒有多想什麼。(訪個 03240)

當個案在描述為何選擇教師成為職業的過程時，一開口便提到自己曾經延畢的經驗，並說到其實自己原本的梦想是想要成為一位運動員並非是教職，亦帶出其小時候曾因人因素與夢想擦身而過的經歷。

● 運動與讀書的衝突，開啟叛逆之路

國中的時候也很愛運動，想說國中也是認真讀書好了...然後，認真讀書上高中後有一些社團(自己想的拉)有一些社團可以參加阿，或什麼校隊，結果去讀...那個我考上那個 OO 高中就就近就讀高中，那時候也沒有田徑隊什麼都沒有進去還是一樣要讀書，那時候就有點叛逆，那時候就不讀書了，我媽叫我幹嘛我就不幹嘛，就...反正背道而行，家人期望我怎樣就不怎樣，就不讀書，幾乎都是被當，連補考的機會都沒有，上課睡覺下課尿尿這樣。阿...那時候禮拜六要上課我也都沒在去的，禮拜六上課都沒在去...(訪個 032407)

正值未成年階段，個案雖然在自我與父母期待兩者間產生衝突，但當下仍選擇接受家人的期待-讀書，並且試著說服自己是身為長子的事實。從小到大背負著家中長子的責任與父母親的期望進入到國中階段，原本認為自己能夠遺忘當運動員的梦想，只想透過業餘的方式參與運動，像是加入運動社團、校隊等。這樣的憧憬卻再一次打擊自己，步入高中校園體驗到的生活環境竟然與過去的求學經驗沒有什麼不同，說服自己的結果開始產生微妙的變化，進而演變成叛逆-反抗行為的出現，頂撞、不讀書、逃家、表現與眾不同的行為...等。對於個案來說，反抗行為的顯現是一種參雜著對自我定位的迷惘以及在長期背負期待壓力釋放的外顯行為，透過行為的展現，引起重要他人的注意，同時在這個過程中正在找尋集體生活的要求與個案需求關係的、認知的、態度與行為的持續標準。

● 練這個，要幹嘛？因為這是我的夢想。

但是到了那時候，那年我高四嘛，我留級一年高二留級，但是到了我高四，高四那一年成立體育班，教練就叫...問我要不參加田徑隊，因為那時候我各項競賽都拿第一(台語)，就問我要不要來就是來田徑隊，因為那時候招進去學生也沒有很多，剛開始然後就叫我們一般科的去參加當隊長，那...其

實那時候也掙扎了一下，阿想說剩沒多少時間練這個練的了什麼嗎(台語)想說還是嘗試看看，畢竟這是一個夢想。

「反抗」行為帶來的卻是個案夢想成為運動員轉捩點的開始，像是將個案從自我放逐狀態拉回軌道般的。「延畢」在這段求學路程中，成為步上夢想道路的「轉捩點」，對個案來說更是「契機」，透過田徑隊教練的邀約加上其亮眼的術科表現，的確是能夠一展長才的好機會。心境的轉換從一開始的搖擺不定的心態，到選擇進入田徑校隊，並成為肩負團體中責任的領導者角色，逐步踏實的過程中帶給個案追逐夢想的動力。

● 手動計時與電動計時的差別-優異的成績

那時候第一年去比賽練得不錯(台語)那時候成績都不錯台南縣市...那時候，那時候台南縣拉...還沒有縣市合併，也都是冠軍，那時候去比港都盃也比得不錯，200公尺跑22秒5，電動的那時候老師就說這穩保送的(台語)不然，那時候我都是跑手動我都跑22秒8其實要進前8名就在那...可能還差一點點，22秒8電動差不多23秒1，有可能還進不太進去，不過去比港都盃電動跑22秒5，因為隔三天資格賽就要上臺北(訪個032407)

個案加入田徑隊之後，開始認知到他確實是有優於他人的術科表現，加上不同以往的優異成績證明以及教練的口頭肯定，在內心大膽預測將來會走的路-成為一名優秀的保送運動員並以優異的成績進入大學，繼續運動員之路。當開始邁向運動員夢想之路，意味著個案在身兼校隊一員與學生角色的經驗中，逐漸找到自我，開始肯定自我並意識到未來生涯的藍圖，逐步踏實地完成其預想的未來。隨著個案時間有限狀況下，他不再是過去不計他人與後果的反抗的那位青少年，轉而信任重要他人所給予的建議，踏上有未來規劃的運動員夢想之路，並且藉由在訓練過程裡經歷的痛苦及獲得的歷程，逐漸從負向的自我找到正向的自我。在這段過程當中，也深化個案在往後教職生涯中遇到困難持續維持正向自己的一部分，經過長期的累積，成為對個人教師身分的一種自我期許。

● 爛到不行的成績，乾脆放棄自己

然後隔三天比全中運資格賽什麼都沒有，什麼都沒進，我去第一天我就跟O教練說我熱身的時候在板橋那時候，我就說感覺很奇怪，我完全沒感覺。然後教練就說我可能太緊張了，結果隔天一樣完全跑不出來成績很爛，爛到不行！不知道為什麼，然後回來也練不下去，剩接力我也練不下去幾乎...

那時候哭了好幾天哭了好幾天，然後，最後到後面我幾乎後面都沒有練了拉，就接力也是半放棄狀態。我覺得怎麼會這樣 (訪個 032408)

然後那一年考試聯考那時候我們還有聯考我那個術科成績是名列前茅但是學科那時候有交卡的標準差我忘記差一分還是兩分好像差兩分不能交卡然後就什麼都沒有就算你考全國第一名的術科你不能交卡都不能計算成績然後那時候就覺得不知道...(訪個 032408)

一場重要的比賽-全中運資格賽，擊垮個案好不容易建築起來的自信心。這個建築的過程，不是很容易的，因為在這段建築的歷程中，個案必須要經歷生理上-訓練的身體疲憊和心理上兩者來回交錯的循環，正向的自我評價與現實的結果衝擊，讓個案真實的體悟到他不能成為一位運動員的事實。如此複雜的情緒，就像是天崩下來，心情是那樣的難受，以至於個案將情緒宣洩於淚水當中，同時也透過淚水宣洩的過程，表達他對自己的不滿。另外，升學制度的演進也間接影響個案邁向未來夢想之路，除了認知到學生角色該做好的份內工作即是讀書之外，也藉由在運動場上的失利經驗，造就其內化對教職這份工作該有的態度，深深地影響他對於教職這份工作的價值信念。

● 原諒家人，珍惜現在

家人又對我這樣不離不棄，我這樣對他們很壞，我都不回家逃家阿什麼的，然後他們也都沒有說怎樣就還幫我借錢給我去做最後一年的衝刺(訪個 032469)

所以就是經過這些經過求學階段遇到這種現在才會更珍惜工作的機會現在因為比較起來這種工作有些現在老師又那麼難考，現在很穩定，感謝的人很多...(訪個 0324257)

個案終於放下心中長久以來對於家人的不諒解，透過說話來思考，藉由文字的訴諸，表明自己已經敞開心胸並大膽接受家人的愛，這股支持他的力量也成為他安定身心的來源，間接形塑個案將「成家立業」納入自己「人生規劃」考量中相當重要的指標，而這項指標也成為個案在未來的教職路途中，每當心灰意冷時重新找到穩定身心的重要場域。

主題小結：

比賽的「失利」經驗在他人眼中或許是常見的，甚至是稀鬆平常的事情，但是對於一個正處於人生重大轉折處甚至是已經沒有選擇權的人來說，「失利」的體驗是一種很

強烈的、瀰漫性的感覺。其他事情相對的會因此令人感到失色，最明顯的一點就是自我的分裂。相較於將這種感覺正式進入學校系統中的個案來說，很多人是沒有承受過相同的失利感，因此「珍惜」這份工作對於個案來說是相當重要的，這份工作對個案來說不僅限於職業，它代表的更是一種對自我的正向肯定。

主題二：師資培育系統的專業訓練

在我國，一位要成為教師的人，他必須依照我國師資培育的相關規定，除了修習教育學程，還必須要通過教育學程的檢定，最後歷經教師甄試，才能成為一位合格的正式教師。

● 衝擊與憧憬

考上師大真的人生的轉變，去那邊認識的朋友對以後自己當老師穩定工作的那種夢想、衝擊，蠻

蠻.蠻有一個夢想，有一個憧憬就是以後生活應該會不錯，對家裡很有幫助(訪個 032475)

個案本想成為一位專職運動員，因為一次的比賽失利，致使他的運動員夢想之路轉為教職之路。有了先前跌跌撞撞的經歷，再加上體悟到家人對他的不離不棄，考上師大的那一刻開始，所有的努力與煎熬對個案來說都是值得的。

● 「當掉」的基本能力，成就現在的自己

大學期間就是在那邊學的各項態度、術科，尤其游泳，我高一游泳被當(訪個 032490)

而且游泳很重要考獨招很多都是考四式阿，然後比較一下，比較去考試，獨招的有游泳的其實師大都不會被刷掉，然後你就看其他學校就很多都被刷掉...差很都拉，游泳就差很多。就覺得教職工作然後除了大學學的到各大學當那個裁判然後就在大學就學到很多基本能力(訪個 0324124)

在當時候個案的背景來說，進入師資培育系統就是開始要學習「如何成為一位教師」的預備期。由於不同科系的需求，所需要培育教師的能力也不盡相同，在體育學系中，除在大學期間要修習教育相關課程外，也必須修習基本的術科能力。個案在培育期間經驗到不同於高中的經驗，首先是學習的基本態度，其次就是術科的訓練，且以「游泳」這項術科記憶最為深刻。

- 「麻痺」的深刻印象

對，阿那個游泳課，我幫他上課的錢他也都是直接給我。有一次印象很深刻，我就是上游泳課，阿其實我都覺得學生情況還好阿，但是齣學生齣遇到 O 老師(台語)就整個就是緊張到放空老師就會教他...老師偶爾會來一下，老師就叫學生示範嘛，但是學生遇到 O 老師...O 老師都很兇，學生就怕到(台語)他就放空在那邊不動...ㄟ然後我就跟他說ㄟ~~老師有教過蛙腳怎麼踢阿分解動作怎麼踢那個學生就是放空在那邊然後 O 老師很不客氣走過來就罵我(台語)然後就夾雜了一些不好聽的那個語助詞阿我也傻眼不過還好啦麻痺麻痺習慣習慣了(台語)只是在學生面前那時候我也是很不好受而且還罵的蠻難聽的不是罵拉就語助詞比較難聽(訪個 0324202)

我國師資培育法的修訂，使得實習階段納入師資培育課程之一，個案選擇回到母校實習，而個案的實習輔導老師則是過去高中階段校隊的教練，在還沒正式進入實習課程之後，他便提早開始了實習生涯，並且在這段實習生涯中，他開始感受到學生與教師角色的差異。教學實習現場的衝擊，致使個案面臨了重大的考驗，自己是學生還是老師的身分，同時混淆自己也困擾自己，加上實習輔導教師的情緒性字眼，攻破個案自我防衛的底線，開始產生壓抑的情緒。

- 過去運動、聚會的體育組

因為之前在辦公室都聊天拉，什麼的，都會約打球阿，ㄟ~今天要去哪裡打球，就是...就是...就是...這樣子，ㄟ~今天要去誰家吃飯幹嘛的，可是來這邊都沒有阿(台語)體育組沒吃飯都三年了...(訪個 0512244)

受限於外在環境以及教師甄試制度的改變，至使得現在從師大畢業的師培生無法直接進入到實際的教學現場，大部分必須經歷儲備教師的洗禮。儲備教師的路程有些教師走的很短暫，有些教師則是萬里長征，個案同時也是長期「抗戰」的一份子。在這段尚未考上正式教師的過程中，也造成其比較現今職場的基準點。

主題小結：

個案因為有這些特別與他人不同的經歷（延畢），促使他認知到這個進入師大的階段成為未來人生規劃相當重要的時間點，也因為先前的經驗（比賽的失利）造就個案後續在職場中遇到困境時，展現出堅忍不拔的信念。在踏入師大之後，個案在描述的過程中

顯現其是十分肯定師資培育階段的，在這期間所受訓的課程是帶給他未來邁向正式體育教師之路相當切合職場上所需的能力並且經由大學的教育訓練，讓個案對「老師」建立起「理論性」的雛形。而當個案回憶起實習階段，研究者是可以感受到其略帶某種負面的意涵，而透過個案的情緒波折顯現，我們卻很清楚地看到教學實習現場的真實面貌：實習學校和實習指導老師決定了實習教師能夠實際參與工作的程度，又因為參與工作的程度不同，學習最多的程度也不盡相同。

同時，實習教師個人投注的程度也帶給實習教師對於這段經歷的不同意義的詮釋，實習教師無權也無責，對學校來說是學生，但對學生來說卻是老師。最後，談到過去代理代課的經驗時，個案對於駐足的學校組織文化相當肯定，從他的描述當中，不難感受到與同事們相處模式是有來有往的，互動是和諧的，但相對的以正式教師的身分進入到職場後，這樣的極大反差造成與個案有過實際經驗的落差，對他來說是這是件十分痛苦的事情，因為對於教師的整個生活型態或模式並非一無所知，正是因為並非一無所知，要重新翻轉與調整自己，促使自己重新步上軌道更是段相當折磨的適應期。

主題三：正式踏入職場

對於每個人來說，不同的人生階段都需要融入新的團體或組織，有趣的是這僅屬於「新」成員才會遇到的狀況（經歷），在調適的過程當中會遇到文化、價值觀、角色定位、組織規範或秩序等的外在挑戰，在過程中，個體的內在狀態也會不斷受到挑戰。對於考上正式教師踏入職場的初任教師來說，喜悅的當下卻也是另一段挑戰的開始。

● 狡辯後的師生衝突

之前那個發生一些一些我覺得很莫名其妙、很無厘頭的事情，我就發飆，很多啦，就例如升旗遲到阿，屢次遲到，然後我就直接大家在那邊升旗的時候飆罵某某人...然後...其實...他就狡辯阿，就是有那個回嗆我，又不只有我，我就回他，阿你就做錯是要我多講什麼！有一點衝突啦，不過...事後他也是來跟我說對不起。體育班問題很多拉，用講的講不聽阿...我就看他慢慢走，遠遠的就飆罵他，他就跑過來，就走過去繼續罵他，阿...他可能也覺得很沒有面子，就回嗆我又不是只有我遲到

(個訪 051250)

當個案回憶其擔任導師時學生所帶給他記憶深刻的事件時，大多描述的是負面的事件，追根究底後發現擔任導師與學生相處的時間較頻繁，有多面的、真實的接觸與互動，而彼此的調整與磨合是必經的過程。帶班初期是導師權威建立的開始，這時候建立班級常規與掌握管教分的權利較為不穩定，學生的表現不穩定，常常引發個案負面的情緒。

● 一百支記過

罵任課老師三字經，然後...那時候我可能，那時候在忙結婚，然後...不知道我就去因為這種態度問題，其實那時候我們班我也很煩，就一直講一直講不聽，一開始很想管阿，管到最後就是公事公辦，你說點名那我就去，很像那個行屍走肉，就誰沒來誰沒來記一下，就像我把我的工作釐清，就是我也在保護我自己，就是這種很沒感情的互動，怎麼講也講不聽，禮貌、態度、生活上，記過他們沒在怕的，記一百支他也可以畢業阿(個訪 0512265)

這些班級常規與掌握管教的分寸對於初任教師來說建立期通常維持更久，因為對於個案來說其正處在師生界線不清、關係建立不穩定的時期，在這互動頻繁的過程都迫使個案必須立即的反應做出適當的判斷。長期反覆管理學生生活常規之下，個案略顯疲乏，對於導師職責的範圍從一開始的積極態度，到後來轉變為消極的冷處理方式，轉變的過程除了備感困擾外也漸漸的失去動力。

● 「沒有辦法解決」？我有熟人！

講到這個...家庭教育有什麼父母就有什麼學生！剛剛那個爸爸阿，很不講理，就...就有一次他就好像很在乎他兒子的學業表現，就有一次阿他打電話來說為什麼教科書是選這個版本？我就說教務處是選這個版本阿？然後...反正就是我就說你有這種問題問我也沒有辦法解決阿，你問我我也沒有辦法解決阿，你去問教務處，這是教務處負責的，後來他就回嗆我說，ㄟ...我跟你們校長很熟喔(訪個 051275)

因學生的關係，與家長互動也成為教師工作的一部分，在親師關係中，孩子的表現成為中介因素，未能有直接、清楚的溝通，親師容易對彼此有不合理的期待或誤解。

● 「大言不慚」的壓力

那時候他要申請學校更誇張的是...不是都要打那個品行評量嗎？我都要是那個照實打，他表現什麼

我就是打什麼，然後，就是，他也是家長委員拉，他就拿那個評語，要去申請學校...就打電話給學校說他要改評語，不過還是，為了學校，就改了，反正...反正為了自己的未來...(訪個 051282)

他...他...他爸也大言不慚要求我幫我他做備審資料，要叮他就是打電話要我幫他小朋友看備審資料，可是一開始我就拿我的給他嘛！要先寫自傳給我，齣...拖超久，結果後來他自己也不在乎我也就算了...(訪個 051291)

家長的要求間接造成個案工作上的困擾，無理的要求形成與家長溝通的鴻溝，個案在這種極衝突的情境下，一方面承受家長隱性的權威施壓與校方壓力，另一方面仍有自己的相信與堅持。

● 你的班「好管」與我的班「不好管」

導師...恩...那時候，那時候比較印象深刻的是我好像放很鬆。某一位老師叫學長來跟我講，但是我心裡OS你放得比我更鬆ㄟ，為什麼可以講我...我每天七點半來點名耶，你來嗎？沒有阿！我不知道，可是，我覺得我們班...他們班現在問題很多，我們班是他們的前一屆，然後我就覺得...他他管不住他們班，他就說我的班比較好管，不像他們這一班，我也搞不懂，對阿，就覺得莫名其妙，那個管太鬆也你在講，你們班不好管，就...他好像管不好，不是他管不好啦，就是他們班不乖沒辦法改變不是他的問題(訪個 0512167)

個案作為菜鳥，夾在資深同事之中，凝重的辦公室氣氛轉嫁在其身上，至使得除了要兼顧每一位資深同事的想法，更要在不同的想法之中取得平衡點。另外，他也必須承受被評價和被比較的困擾。

● 之前人家怎麼做你就怎麼做

恩...想想...想做什麼...我有幾次想要改變什麼，老老師就說之前人家怎麼做你就怎麼做就好...對，之後我就不會在講什麼！(訪個 0512184)

個案卸下導師職位，上任體育組長一職，曾經提過幾項想要改變的作法，但資深同事直接告知遵循傳統作法即可，在這種狀況下久而久之形成一種特殊的文化，菜鳥兼任體育組長一職，有實卻無權。

● 繁忙的「打雜工」

那天讀卡讀到自己心裏面就有幾句話想講，痾...堅...把自己的工作做好很難嗎？堅守崗位很難嘛？

為什麼不能多為別人想一想，我就自己ㄟ...突然覺得，我在體育組好像打雜一樣，從頭到尾都我在做，有時候我就覺得我已經快忙不過來了，這件事情熊熊(台語)又跑出一件事情，某某老師要請假現在才講，等一下就要上課了，就是事情做一半還沒做完，然後就是不是組內老師的事情都是要通過我去跟教學組阿，跟其他組別講，我就變砲灰，就是他們不參加國中會考的什麼那個監考，阿他們不勾我就交出去啊，被罵，我莫名其妙，他們不去為什麼我要被罵？(訪個 0512127)

菜鳥體育組長除做好分內的事情，也必須承擔處室內資深老師的工作量，雙方面的夾攻，造成個案身心俱疲，而這樣的負擔持續不斷出現在生活周遭。個案因兼任行政人員，他必須肩負起許多責任，必須要參加例行性的會議、處理其他體育教師突發其來的事件、舉辦例行性的活動-班際競賽學校運動會。

● 「屎缺」=體育組長？！

教學組長就罵我們體育組吃好做青可(台語)，那個是有補休的、有津貼的，要參加就參加，不參加就不要參加阿，阿不然假如你要限定說一個科幾個人那你就明講，我們就排排好就好了輪到你的話就去找人就好了，就這個責任反而要我去，啊我就一個人要問每一個人能不能參加，阿每個老師都說不行我就交回去，然後還要被罵...前陣子，我就說若這個有辦法解決餉體育組長不會一做做好幾年沒有人想做，屎缺(台語)(訪個 0512134)

由於學校組織成員已經帶著成見看待體育組，至使得個案在處理各項行政事務時備感壓力，必須忍受他人的冷嘲熱諷，但這對於個案來說是十分難以解決甚至是無法處理的，並非是他不想改變而是在根深蒂固的辦公室文化下，他必須遵守成員規範，才得以在這系統中調適進而生存。

主題小結：

許多學者都同意教師生涯的導入階段是特別具有挑戰性的，因為教師工作並未像其他行業般有漸進的引導，所以初任教師從職前階段到實務工作的轉換，常是不安定的(魏美香，2006)。個案帶著先前的經驗再次以新的身分踏入學校組織，進入到「真實」的學校系統裡工作，學校系統對於個案而言是新環境，就連教師正式及非正式的經驗也都是全新的，對於個案來說進入學校系統便是宣告進入「責任」的開始。這種改變包含著思想、情緒、價值、態度，以及信念的重建，這種改變意味著新角色與責任的承擔。

主題四：複雜要素的相互交織

個案本身對於兼任行政人員一職本身並不排斥，反而覺得是「歷練」，總要有人來做。之前，都是個案協助前一位組長，像是出考卷、讀卡、擔任排球裁判...然而，長期下來個案對困擾的知覺，造成行為的改變，間接影響態度，個案在各個方面皆承受極大的煎熬與痛苦，這些影響個案進行角色調適的困擾要素大多來自於學生、家長與同事，甚至是學校文化氣氛。

● 「細小」的存在感

我就是不想要大家覺得，什麼都是組長的工作，不要這樣想，如果什麼工作都組長，我是來就是協助大家的，又不是什麼工作都我來做(台語)就期待...那個期待改變就是有新人進來，我應該不會都不做事的人，應該這樣會比較有存在感吧，什麼都不做，也沒有拉，就能主動說要幫忙什麼是最好，可是他們現在各自家庭阿，什麼有家庭阿，或者是家裡有什麼事，就算了算了，我自己做。恩...應該吧...恩恩你應該表現出願意做些什麼而不是被動的等人家做(台語)，不可能啊不可能細小(台語)叫你們做(訪個 0512324)

對於個案來說，頻繁的人際互動，在秉持著自我的信念與堅持在學校系統中生活，並不如其預期的單純與易於處理，迨因對自己的評估標準尚未建立，面對排山倒海的各方期待與要求，成為工作困擾形成的各項成因。個案雖然知覺組織對於新成員的要求，但也反映出在學校組織生活下個人是被動的符合組織的要求和期望，一方面希望可以成為組織一員，另一方面又希望能保有自我的信念。

● 「三字經」過後的情緒爆發

有一次我在大家面前哭過一次，就是一個學生，一個學生他就直接罵老師三字經...這種情緒管不動的情緒累積到那個時候，我就上去...就很生氣嘛...然後就開始跟他們講，你們到底來這邊要幹嘛？你們摸著良心，你們對這個這個團體付出了什麼，然後為什麼可以那麼沒有禮貌，連三字經都罵出來了，就講一長串...(訪個 0512265)

但是在這個體育班這種氛圍，每天都在講這個，會哭應該是心灰意冷阿(訪個 0512311)

剛開始工作的時候，個案對於自己的期待很高，這種強烈的不服輸個性，卻很快的在學生身上得到「真實」的負面感受。這些層出不窮的輔導與管教問題，在個案擔任導

師的時候一直困擾著個案，原來的自我堅持失去效果，他將自己的高期待加諸在學生身上，結果不如預期，反而讓自己感到受挫、難受與矛盾甚至出現心灰意冷的感受，逐漸對工作失去熱忱。

- 我很痛苦

但是講久了，通常會有一個帶頭的，是比較好的，會管同學的，你不要怎樣怎樣...老師說要怎樣。...

自己怎麼好像不適合當老師的感覺，就覺得怎麼那麼痛苦，我帶這個班怎麼這麼痛苦(訪個 0512309)

擔任導師職位使個案與學生的關係密切並且互動較為頻繁，學生的輔導與管教問題屢次層出不窮，在不斷要求自己的狀況下，即使已經做了很多，但是還是覺得自己很多地方做的不夠好，把學生不好的表現，視為自己的能力不足，在衝突引發的負向情緒中，最辛苦的就是不斷自我懷疑、自我責怪。

- 這個更痛苦

沒有，那個...辦公室氣氛，這是最痛苦的，恩...大家好像沒話講。對阿，然後...沒有，一開始我就是雖然是耳聞，其實也不用耳聞...用感覺地也感受的到...就誰跟誰互不打招呼就很明顯，但我都不會覺得怎樣啊，就是...這邊也好那邊也好這樣，但是...久了之後他們...我不知道他們是什麼態度...各各各方會來講說對方怎樣，阿然後那時候組長沒有人幫他阿，事情就...我就想說我新進我也需要我一定要做些什麼事情啊...(訪個 0512188)

兼任體育組長一職後，引起負向情緒的累積更為關鍵的因素是辦公室的氣氛文化，在辦公室中每位同事就像是陌生人般，互不相識，學校團隊讓個案沒有歸屬感。

- 傳送公文的小弟

像有些事情，我覺得是他要去做為什麼他都丟給我，有的時候我會很納悶，就某某教練他請假假單丟我桌上幹嘛阿？我又不用蓋章，我又不是那個在傳送公文的小弟，然後，像一些比賽經費阿，我覺得他應該比我更了解，他要去做的他都不去問，他都跟我講...(訪個 0512209)

在兼任體育組長一職後，個案平時有一定程度的行政工作量，然而，在某些時候會突然增加的很大部分原因就在於教練身上。夾在痛苦的組織氣氛、暴增的工作量間，時常讓個案喘不過氣。

- 砲灰的工作量

代課太多了，我幾乎每天都滿堂，老師們都請假，因為他們...他們就是可以把十四天都請完。對阿一年不是有十四天這樣，一個禮拜請個兩三天，就是要把那個 coda(台語)都請完(訪個 051208)

ㄟ...那天讀卡讀到自己心裏面就有幾句話想講，痲...堅...把自己的工作做好很難嗎？堅守崗位很難嘛？為什麼不能多為別人想一想，我就自己ㄟ...突然覺得，我在體育組好像打雜一樣，從頭到尾都在做，有時候我就覺得我已經快忙不過來了，這件事情熊熊(台語)又跑出一件事情，某某老師要請假現在才講，等一下就要上課了。對，然後就是不是組內老師的事情都是要通過我去跟教學組阿，跟其他組別講，我就變砲灰，就是他們不參加國中會考的什麼那個監考，阿他們不勾我就交出去啊，被罵，我莫名其妙，他們不去為什麼我要被罵？(訪個 0512126)

個案在陳述兼任行政一職時，明顯的負向情緒引發源則趨向於大量的工作，並同時發生於組織內的人際互動關係之中，造成個案教師角色適應困擾的要素，除來自於外在要素，同時亦包含內在要素，然而將之牽起複雜要素的鏈鎖，竟就存於「工作」本身。身為一位初任教師，對於劃清自己職務內容的界限準則，在學校組織文化的人際關係中，實際上卻是難以清晰區分的。

主題小結：

教師存於學校系統中常面臨無法掌控與預期的情況，在這樣的情況下需要馬上做出判斷，而這往往需要依靠經驗的累積得以達成目標，而這過程是漫長且艱辛的，特別對於初任教師來說。但，在這艱困的經歷所顯現出來的結果，就是一位教師學習成為教師的過程，即教師社會化歷程。這是存於內在個人要素（人格特質、價值觀念）以及外在環境要素（師資培育機構、任任教學學校環境）互動的歷程，而這歷程是從師資培育計畫開始並延續至整個教師生涯的過程。

主題五：存與活的選擇

初入環境第一個要務就是要求生存，想要融入環境最安全的方式就是配合，不敢要求環境配合自己，因為融入一個組織，必須要瞭解組織文化，而組織文化意即組織成員所共享的價值與意義體系，由信念、價值、規範、態度、期望、儀式、符號、故事和行

為等組合成，界定了成員的價值觀與行為規範，讓成員自然而然地表現於日常生活與工作當中，形成有別於其他組織之組織特質。另外，初任教師在學校系統也扮演著一個特別的角色，對學生來說除了是學校的「新」老師，也是校園裡的「新人」，這樣「全新」角色的困擾間接影響個案進行角色調適的結果。

- 抗拒正規的體育課程

上課…上課…但是有一個我覺得我一個地方不太好，就是對他們太好，上課的時候，對他們太好就是他們…ㄟ…我們不是有排排課程嗎？但是有時候上課班級比較少，有他們想要打的場地，我就好啊好啊…長久之後，我要上我的課的時候他們就會有一點抗拒(訪個 051240)

個案一開始根據學生的喜好進行體育課程，久而久之，學生漸漸將自己的喜好作為進行體育課程進度的依據，每每到了體育課程總是伺機而動，因為只要跟教師反應他們的想法即可進行自己喜好的運動項目。但是，如此一來習慣已經成為自然，學生展現出抗拒的表現，呈現出的是一種教師剝奪我自由選擇的機會，因此我選擇透過抗拒表達我的不喜歡。而當個案試圖想要改變，困擾就此產生。

- 自動分邊

沒有，一開始我就是雖然是耳聞，其實也不用耳聞…用感覺的也感受的到…就誰跟誰互不打招呼就很明顯，但我都不會覺得怎樣啊，就是…這邊也好那邊也好這樣，但是…久了之後他們…我不知道他們是什麼態度…各各各方會來講說對方怎樣，阿然後那時候組長沒有人幫他阿，事情就…我就想說我新進我也需要我一定要做些什麼事情啊…然後一開始我可能也不知道，就是某一位老師就跟我說抱歉都是你在幫忙，我說這沒什麼啊，這些事情就舉手之勞阿，大家互相幫忙沒什麼，久了之後，就有人會有點…把你分邊(訪個 0512188)

此外，個案認為團體是要有歸屬感的，他以一個新人的身分進入職場，抱持著只要是團體的事，大家都應該互相幫忙，因此，開始協助體育組長，但也正因為抱持這樣的信念做事，結果被其他資深教師自動分邊。藉由「分邊」的動作，致使個案體驗到這間辦公室的文化，這種不舒服的對立感，不斷存於個案的生活周遭，而這種規則卻是個案無法改變的事實。

● 上班族

就...一開始來啊還沒認識我老婆之前在這邊上班我是覺得很痛苦，因為帶隊也不用不用我啊，帶隊不用我然後...生活也沒有好像沒有同伴那樣我們班在台中的只有少數幾個阿大家也有自己的事情要忙...就...不過還好啦現在結婚之後就歸於家庭就是這樣子...為自己的家努力阿，其他上班就只是上班
(個訪 0324335)

在這樣來來回回的試探、挫敗、掙扎的真實震撼中，發覺現實問題無法改善，在多面的困擾亦無法解決，與自我舊有的信念與既有遵循的規則衝撞的結果是遍體麟傷，負面的情緒已經壓抑不住，開始思考是離開？還是留下？

● 漸行漸遠

然後一開始我可能也不知道，就是某一位老師就跟我說抱歉都是你在幫忙，我說這沒什麼啊，這些事情就舉手之勞阿，大家互相幫忙沒什麼，久之之後，就有人會有點...把你分邊。但我自己沒有那個意思啊，就體育組需要幫忙我還不幫忙嗎？對阿，只是想說體育組阿我就是要幫忙...我是不知道有沒有拉，只是感覺這樣就會漸行漸遠...(訪個 0512192)

當人們失去熱忱的同時，像是被自己的世界宣告世界末日般，會產生一種極強烈的不平靜和痛苦。以前想當然爾的認為的那種我們如何對待別人，別人怎樣對我們的人際關係，現在開始變得令人質疑。

主題小結：

個案遭遇實際衝突、壓力，撞擊到他原來的期待與信念，過去持續因應的模式卻引發大量的負面情緒，直到這樣子的情緒崩盤。除了陷入自我懷疑、自我責怪，辦公室內無法求援，轉而向外求助；很苦的時候，會思考去留議題，懷疑自己適不適合留下來。整體來說，新老師離開這個行業的因素很多，最多是與學校環境內的組織因素有關，包括孤立與孤獨、紀律及教師管理、與同事的衝突、缺乏對學生需求及興趣的瞭解 (韓玉芬, 2004)。另外，學校系統的環境與制度使得初任教師幾乎都獨立門戶，不與同事往來，無所謂培育可言。由於缺乏引導，又獨來獨往，使得初任教師在嘗試錯誤中自行摸索，為求生存，只得自理因應策略 (Lortie, 1975)。

主題六：矛盾的結果

個案作為一位初任教師，充分經歷職前教育及嚴峻的教師甄試後，在進入到正式的學校組織後，才真正感受到何謂教師角色，感受的同時也體悟到教師角色期望、規範、壓力與責任...而學校就如同社會的縮影，必定有許多挑戰和問題接踵而至，像是學生、學校成員間的抗衡、繁雜的行政工作...等，這些都與自己原先期望的教師角色有著極大落差，過大的衝擊在內心產生巨大的震撼，促使個案必須深思熟慮的進行角色調適，才得以在學校組織中存活下來。

● 與工作切割

就...一開始來啊，還沒認識我老婆之前在這邊上班我是覺得很痛苦...生活也沒有好像沒有同伴那樣我們班在台中的只有少數幾個阿大家也有自己的事情要忙...就...不過還好啦現在結婚之後就歸於家庭就是這樣子...為自己的家努力阿，其他上班就只是上班(訪個 0324335)

個案經歷真實震撼期的洗禮後，累積的負面情緒超過自己能夠承受的重量，醞釀改變的動機，陷入自我懷疑的泥濘，這種負面情緒持續一段時間，感到熱忱減退、疲累、無力，甚至不想留在目前的崗位...不過這樣的狀況，卻在組成「家庭」之後，一切都有所轉變。個案開始慢慢地與工作進行切割，先前過多的生活重心都是與工作緊緊相依的，自從在家庭中找到重心，個案開始轉移過多的負向情緒。

● 重心轉移家庭

我有了oo有了我老婆之後，其實都還好，反正就做好自己該做的事，把重心放在家庭，來這邊就是上班，做不完就算了，做不完明天再說，就...把重心放在家庭(個訪 0512232)

當累積的負向情緒超過個案負荷，也漸漸醞釀改變的動機。當個案開始設法調整理想與實際間的差距，除了重估自己、他人與學校的情境定義，在這個階段個案也步上未考上正式教師前的人生規畫-成家立業，在不斷調適的歷程當中，透過個人的自主性選擇各項社會策略，開始向外求助，而老婆成為最大的支柱來源。

● 改變

然後，我就想說下禮拜教學研究會就提一下，看是要第一個用輪的是不可能的，你要叫那些老老師去讀卡，選出考卷不可能(台語)，所以我就想說提一個好了，就是找一個比較不錯的方法，恩，我

來出題都沒關係，就像主任、老老師不用讀卡，但是其他人...各自班級要自己解決(訪個 0512122)

過去，個案想靠自己的力量改變環境，現在，個案認知到自己並無法改變環境的事實，他進而改變自己的想法與做法，不斷在自己與環境中調適自己，期望找到一個平衡點。

主題小結：

對初任教師而言，必須成為一位自主的教師，而真實震撼同樣也帶來一體兩面的議題。真實震撼是不同要素的結果，可以分為個人和情境的。個人要素可能是錯誤選擇教師專業、不合適的態度與不合適的人格特質；情境要素可能是專業訓練不足即有問題的學校情境（權威的、官僚及階級關係、固著的組織、人員的不足、教材與教具的不足、缺乏明確教育目標、工作場所的孤單等）(Sarason, 1972)。個案長期在自己與組織文化中磨合，原先一開始的自己對於自己的角色期望和學校組織規範與期望產生極大的落差，至使得產生莫大的衝突進而有角色調適的困擾產生，這些衝突要素有學生、有家長、同事甚至是自己。先前的那些不願意發生改變的心情，伴隨著沒有辦法下定決心與充滿著對改變所帶來的結果的不確定性，到現在有了轉機，個案找到自己適應環境的方式與策略（與工作切割、轉移重心），至使得在經由一番的內化調適，逐漸採用策略性的服從過渡到策略的再界定，最後他順利的調適自己，順應在學校組織。

第二節 結果與討論

研究者將受訪個案的初任教師角色適應過程，分成帶著先前的經驗正式進入學校系統、產生工作困擾來源、進行角色因應的過程與結果等三大部份（如圖2.）。

一、個案教師角色適應過程

說明如下：

（一）先前的經驗：

1. 訓練的階段：從小開始便期望有朝一日能夠成為運動選手的夢想，在幾經波折後，在高中的求學階段獲得教練的賞識，進而開啟他運動員的夢想之路。由於渴望成為

運動員的事實，至使得個案在原先就擁有相當強烈的運動員性格，先入為主的運動員概念已深植心中。然而，這段重要的經歷，相對的卻成為他往後對於體育教師角色的認定。

2. 師資培育的階段：以一個完整的個體並帶著師資培育階段的經驗，修習教育學分與課程、接受專業的體育教師師資培訓課程、多元術科項目等。而在此所指的個案完整的成長歷程，包含父母親和學校施加有教育目的的教育以及社會生活的各種風俗習慣。

(二)正式進入學校系統：

個案甫入新的教學環境，一切對他來說都是「新的」，一方面需要熟悉環境、認識學生、學校同事以及適應學校文化，另一方面在現實教學現場的衝擊下便要開始調整過去在腦海中的理想情境，這些對個案來說不僅會感到十分生疏與陌生，甚至感受到「孤立」，種種的不一致至使得初任教師在角色調適上會歷經較多的波折，這些經歷與波折呼應學者們對於初任教師階段提出的重要發現（張芬芬，2001；陳美玉，1999b）。

(三)真實情境與理想情境：

囊括前兩大過程，個案一方面懷著對教學現場的理想情境，像是依照自己的做事方式執行某項業務、與同事間打好關係、與家長和學生保持友善關係等；另一方面，在現實情境中，卻發現實際的教學現場並非個案所想像的如此順遂。

(四)影響角色適應的工作困擾要素：

在教學現場，有著不可預期的內、外要素相互交織影響個案進行角色適應的要素。這些要素有：外在來源，存於學生、家長與同事的互動中；內在來源，教師角色期望「不一致」的困擾要素，這些工作困擾的產生雖然是引導著個案逐步成長的歷程，但也因為這些要素促使個案必須進行角色因應的歷程。

(五)因應過程：

個案為解除外在來源與內在來源要素所引起的工作困擾間接造成教師角色「不一致」的狀況，開始採取一連串的適應策略。一方面，根據外在情境跟自己進行協商（像是配合環境）並採取再定義策略（說服自己這些皆是挑戰）；另一方面，個案採取轉移重心

(家庭與老婆)找到自己與組織期望平衡點，雖然並非是以融入學校組織系統的方式生活在組織當中，相對的，為求在自己的世界與外在組織中存活下來，個案選擇保有個人職教與做事的個人特色留在組織當中，經歷一連串的方法與策略，個案取得內在與外在困擾的角色平衡，並採取「順應」策略保有自我特色存於學校組織。

透過這張概念圖(如圖2.)的呈現，再加以對照過去 Christensen 與 Fessler 提出的教師生涯歷程階段的觀點，個案確實是身處於教師生涯發展階段中的「導入階段」(引自蔡培村、鄭彩鳳，2006)。在這階段中的初任教師正處於教師生涯的「轉換期」，也符應到過去學者們曾指出的「初任教師」階段會在身心發展、認知發展與專業發展三層面存有相互交織的工作困擾(陳美玉，1999b；劉威德，1999；Burden, 1980; Letven, 1992; Levinson et al, 1978)，顯現出初任教師-導入時期的階段是奠定教師往後的教學理念的非常重要的關鍵期。

由此可知，個案的角色適應過程是這樣的：

他帶著一個先入為主的觀念進入到現場(對教師角色的圖像，源自於他的經驗、求學的過程，進入到師培體系，在社會上取得位置)，開始遇到許多「挑戰」(學生、環境、同事…)，原先的預期與現實有落差(學生：用高期待的標準看待、同事：與之前代理學校比較)，進而產生灰心喪志、衝突、低落等負面情緒出現(灰心喪志、落淚)，此時，出現一個「轉機」他開始朝向改變的方向(老婆為他最大的助力)，漸漸的，原先那種想要自己改變環境的想法，慢慢轉為自己適應環境(他透過自我修正自己對自己的角色期望，適應環境)，最後，保有自己的風格並且與外在環境達平衡狀態(個案最終順應環境)研究結果。

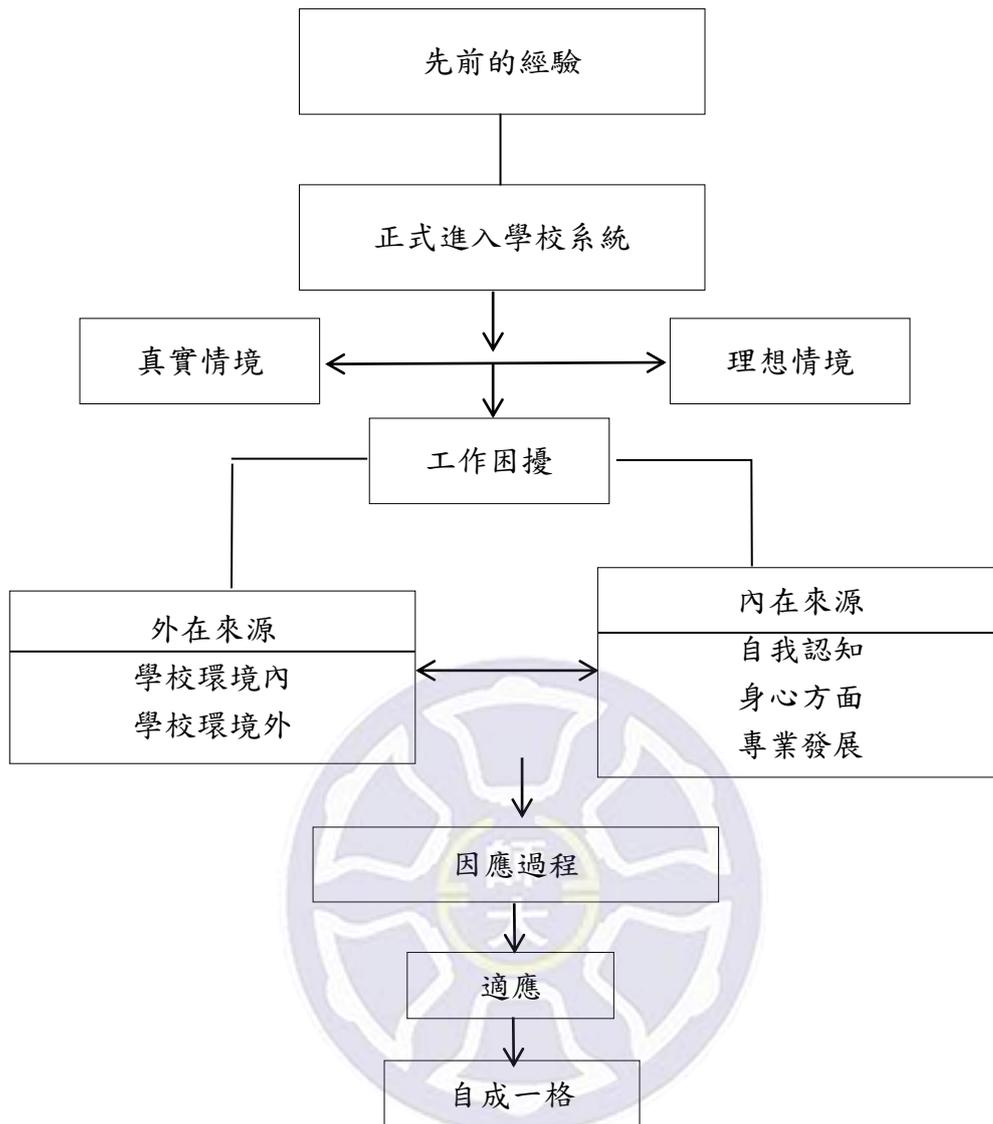


圖2. 個案角色適應概念圖

二、討論

Denzin 引述米爾斯 (引自蔡敏玲、余曉雯, 2003) 所言, 一個解釋的學者必須瞭解「更大的歷史場景, 及其如何影響各種個人的內在生命與外在生涯」。因此, 研究者必須把個人的問題或苦惱扣連到較大的社會與公共議題。所謂的苦惱, 乃是私人事務; 議題則牽涉到公共的事物, 以及各種制度結構。因此, 透過本研究個案自身經驗以及主顯節的呈現, 發現有待進一步探究之社會公共議題。

(一) 初任教師舊有的經驗關乎到其未來的教師圖像

由於師資培育階段實習課程修習年限的縮短，受限於國內環境「少子化」因素的影響，使得甫從大學畢業的師培生不再像是過去公費生畢業後就能以正式教師身分步入學校組織，而必須以一種儲備教師的身分先行進入學校組織，然而這樣的身分可能必須經歷長期歷程，通過種種試驗才得以順利以正式身分進入到學校系統。至使得以正式教師身分進入學校系統的「初任教師」本身的「經驗」不完全是學校的「新進人員」，可能是經歷多年的經驗而進入學校成為一位正式的初任教師。

透過整個研究的歷程，我們除了發現到個案主角一路走來，在他成為正式教師踏入學校系統中的那一刻，他帶著「不新也不舊」的教師身分進入系統，有著過去自我的定義、教學的經驗、對學校組織系統與任教環境的瞭解，這些因素都在在與現今的學校組織系統互動並且產生不一致的狀況，而且這種不一致在他的生活中不斷重複。這些內外衝突的現象也顯現「初任教師」步向「經驗教師」進而進入到「專家教師」的過程中所會遭受的種種困難而導致龐大的負向情緒，而這些困難就好比打水瓢的石塊，負向情緒則就是其引起的漣漪，看似痛苦萬分卻也成為一位初任教師蛻變的必經之路。

然而，除了種種對於初任教師所遇到的困擾、經歷與重要發現等討論，研究者所關注的議題並非僅僅如此。我們發現到一個相當重要的議題，當一位即將成為體育教師的個體，其本身對於「教師定義」先入為主的觀念深深固著其在成為一位體育教師後並進入到未來的教學現場，所帶來的影響恐怕遠遠超越師資培育系統訓練課程所帶來的教師圖像的定義。

(二)初任教師工作困擾

教師存於學校系統中常面臨無法掌控與預期的情況，在這樣的情況下需要馬上做出判斷，這往往需要依靠經驗的累積得以達成目標，而這過程是漫長且艱辛的，對於初任教師更是如此。而個案主角身為初任教師也兼任行政人員，但一般而言行政工作量多且繁瑣，許多需專業知能的行政工作，但是事實上行政工作並非教師專業，學校行政兼任「教師」，其原本的身份與專長其實就是教學。兼任行政工作後，常會有本末倒置的無力感，覺得自己與教學脫鉤。一方面沒有備課的時間，另一方面常會因繁瑣的作業，而影響到正常的教學。另外，教師兼任之行政工作為推動教育政策及承辦各項業務，但其

也常身兼教學工作，在學校和家庭中兩難。而關於國外學者針對教師工作困擾來源多有論述，研究者發現我國教師工作困擾的來源大部分源自於「工作」本身，有很大部分原因是因為我國教師職務與國外教師職務上存有極大的差異，工作困擾來源的不同間接影響一位教師身處在學校組織系統中其行為的改變，進而間接影響態度。整體看來，教師在面對如此複雜的學校環境，同時須要扮演兩種角色，一是教師，一為行政人員，也因此引發個案主角工作困擾的來源呈現多種面向，除來自於外在要素：與學生互動中備受困擾、與家長互動中備受困擾、與同事互動中承受痛苦，亦包含內在要素：身心方面（哭泣、心灰意冷）、認知方面（懷疑自己，適不適合當老師）；而將之牽起複雜要素的鏈鎖：大量工作。

這些議題的呈現使得研究者發現並引起很深的反思，在大環境的影響下，體育初任教師除了需要學習如何成為一位體育教學者，也必須適應學校組織文化對於本身也就是兼任行政人員的教師的規範、要求與期待，在具有相對性的要素相互交織下，想當然爾，其衝擊到的便會是教學第一線的教師。而最令我們擔憂的是，當一位體育初任教師已懷著其先入為主對於體育教師的圖像-教練，進入到體育教學現場後，如何扮演一位稱職的體育教學者？這才是本研究期望引起討論的議題所在。

第五章 研究結論與反思

最後，本章依據研究者及個案故事將體育初任教師以正式身分進入學校系統的歷程資料歸納後，分別提出本研究結論與建議。

第一節 結論

體育初任教師在正式進入學校組織後，必定會經歷學校組織內部真實的震撼衝擊，一方面要真切的接受自己是學校組織的成員，另一方面也需要接受自己是正式體育教師

的角色身分，除了被動的接受這些角色的規範與期望，更應該要主動的檢視自己對於體育教師角色的概念，維持良好的教學心態與積極熱忱的教學態度，才能因應出良好的教師角色適應結果。

而在個案教師角色適應的過程當中，研究者發現角色適應的過程不是只有發生在成為正式教師進入學校組織的那一刻才開始，這個角色適應的過程是持續、漸進的，涵蓋著他過去的成長經驗，包含訓練的過程、師資培育階段等，是慢慢累積形成的過程。尤其是在「訓練過程」這個階段的經驗，已經深深影響個案教師在踏入學校組織後角色適應的結果，過去的訓練的經驗間接形塑個案教師在往後的教師職涯中對於體育教師角色的圖像-教練。

一、體育初任教師角色適應之內涵

針對個案教學生涯中的分期與角色順應的區分，研究者提出三點結論：

(一)研究者結合個案的教學年資和教學生涯中轉折的階段，以生涯中的重要事件來分期，共分成四個時期：第一個時期是「職前教育」細分成兩大階段，分別是求學生涯的訓練階段、師資培育階段；第二個時期是「儲備體育教師」階段；第三個時期是「正式體育教師」階段；最後，第四個時期是「體育教師角色適應」階段。

(二)個案教師在角色適應部分，可以區分為對「運動員角色」、「教練角色」、「體育教師角色」的順應。在上述四個階段，對於這些角色概念並產生不改變，以並行的方式存於個案教師身上。

(三)在個案教師四個時期中，教師角色適應的類型在角色衝突的部分，出現較多的是教師個人與社會對體育教師角色的看法不一致，因此，個案教師並不是認同並明確的實踐其體育教師角色。此外，個案教師雖然歷經角色混淆、角色衝突，最終是透過尋求外在支持達到自我調適，試圖降低角色不一致的頻率，讓自己順應在學校組織。

二、體育初任教師角色適應的形成、順應過程

針對個案教師在四個時期角色適應的形成與順應，研究者提出下列二點結論：

(一)在不同時期所面臨的問題，是促成個案教師進行角色適應的原因。

(二)個案教師角色混淆、角色衝突，並非是單一方向進行的，而是循環影響的歷程。

三、體育初任教師角色適應之內涵

針對個案教師影響其教學生涯中角色適應之內涵，研究者提出下列二點：

(一)個案教師初期的教學生涯角色適應的影響要素，直接造成的困擾要素有學生、家長、同事等三項要素，進而影響個案角色適應之結果。其中，個案執教初期，學校任教環境以及組織氣氛，是間接影響體育初任教師角色適應要素之一。最後，影響個案角色適應歷程的結果，最重要的核心要素是個案自己本身對於體育教師的自我教師角色概念，運動教練等於體育教師，這是貫穿其初期執教生涯中，主要影響角色衝突產生之要素。

(二) 個案教師職前教育的經驗會影響到其職業角色。因為，原先的夢想是成為運動選手，然而，在外在環境的影響，失去這個機會。在考上正式教師後，取得社會位置。成為正式體育教師後，其擴大在教學工作上扮演著教練的角色。個案受到自己與學校組織規範、成員期望的不一致，受到極大衝擊。為了生存下去，也因結婚的關係有了外在力量-老婆的支持，讓個案選擇調適自己，保有自己的特色，降低角色不一致的頻率，順應在學校組織中。

四、體育初任教師角色適應對教師生涯初期的重要性

在教職生涯的初期，角色適應成功將會是主要影響教師是否願意繼續任教或以教職為終身職業。執教初期，學校組織的種種衝擊，皆會深深烙印在初任教師心中，為了繼續在學校組織生存下去，就必須採取主動的角色調適策略。而早年的職前經驗，就成為初任教師往後教職生涯是否持續投入教學工作的關鍵要素。綜言之，體育初任教師角色適應的結果，對後續執教生涯階段有相當重要的影響。

第二節 反思

一、對初任教師的反思

研究者認為初任教師不論在行政或者教學職位上是孤寂的。首先，以大環境面向來說明，學校組織內教師流動率大，間接造成一個現象，在初任教師進入學校的時候前幾

年的組長就離開了，處室人員皆是新的人員，各項業務不熟悉的狀況下又必須適應學校環境（同事、主管、學生、家長）；其次，不論哪一個科目，但尤其是體育科目，在智育盛行的台灣，是屬於藝能科目，不受主管或上級長官愛戴，或者說帶著有色的眼鏡在看待我們，但這都是從初任教師的角度出發來看的。在這幾年，初任教師馬上承受極大的責任，因為在學校當中，不論你是新手或者是老手，你所要承擔的責任都相同，就算你才剛進入職場，但學校組織系統相對企業來說是屬於封閉的，同樣的學校組織也較不能包容初任教師。以一位教師來說，其成就的主要來源就是學生，其次是上級主管的賞識，當我們發生這種不一致的行為，並且天天都在生活當中發生，初任教師承受極大的責任，同樣的我們的社會也以高度期待的眼光看到我們。

（一）教師職涯發展與規劃：

職涯發展意指職業生涯發展，從自我探索出發、瞭解自己、瞭解職業生態，並因此在生涯規劃或發展的過程中做適合自己的選擇。隨著社會進步、學術發展與知識爆增的趨勢，終生教育 (lifelong education) 終生學習 (lifelong learning) 的理念日趨普遍，「生涯學習體系」的建立將成為廿一世紀教育體制的特色 (高強華, 1988)。據此，肩負傳道、授業、解惑重責大任的教育專業人員，需要積極主動地掌握時代發展的脈波，瞭解和探索，才能成為廿一世紀新世代的教師。

（二）自我調適：

研究者身為教師兼任行政人員的身分，感受到目前社會上對於教師兼任行政人員仍有許多不同的聲浪與爭論，但身為處在教育現場第一線的教師應該以大破大立的思維繼續往前邁進。隨著二十一世紀的到來教師教育信念也會有所改變，教育的樣態的轉變亦深深的產生變化，但身為教育工作者我們都該清楚意識到，教師並非是職業而是志業，侯文詠在《我的天才夢》一書當中曾經這樣寫道：每個生命都會給自己找出路。如今再次拾起此書回顧，這句話讀起來更是津津有味。

二、對師資培育機構的反思

教育部近年針對學校初任教師規劃一系列初任教師導入研習課程，除了積極落實國家教育政策、法令及教師專業發展等內涵，更希望藉由系列課程的規劃強化初任教師基

本知能，協助初任教師盡快適應教師生活。而在學校部分，中央主管機關亦要求為了協助初任教師適應學校生活，學校應建立具支持性的教學環境，並就每一位初任教師皆安排一位薪傳教師予以輔導與協助。研究者認為此薪傳教師制度亦可運用在初任教師兼任行政人員，如此一來中央主管機關亦可針對學校各處室職務內容做系列規畫課程安排，地方主關機關更從監督者的角色轉變為輔導角色，協助學校機關強化初任教師兼任行政人員職責，亦可減少校內初接任行政人員教師之壓力，以及使校內資深兼任行政之教師傳承經驗，使得學校組織趨向穩定並發展其教育核心價值。

三、對運動經驗的反思

對一位運動員來說，運動技術學習沒有所謂的盡頭，運動訓練的堅持更是不可放棄的過程，只有不斷的突破與精進，才能證明運動員的價值。然而，當上述菁英式的「運動經驗」成為體育師資培育生形塑其教師的角色認定的重要部份時卻，成為相當沉重的過去。透過個案教師的角色適應結果，研究者確實發現他過去的「運動經驗」是造成其固著體育教師角色-教練的關鍵，此經驗將不斷影響他在進入教職環境後，進行角色適應時產生困難的阻礙。當體育師培生在過去的運動經驗中習得「訓練過程」等同於「體育教學」，再以正式教師身分進入教學的實際現場後，他又會是如何看待體育教師的這個角色？體育教師在現今的教學現場又應該是以何種角色存在？確實是值得好好思考與反省的議題。

四、研究者自身的反思

學校就是一個系統，教師都是活在系統裡的個體，許多事情常是系統運作的結果，當進入實際現場，開始實際訪談，真切體認到這樣的一個事實，尤其是正處於初任教師這階段的我。這也至使得在整個研究的過程中，將過多自我的情緒投射在個案身上，我無法聽到個案在說什麼、看到什麼、他的真實體會又是什麼，無法與文本保有適當的距離。當然，我們是一群生活在人際關係中的初任教師，改變與調整也發生在人際關係中，這個階段的我們關切的焦點正是如何在學校、主管、學生、家長、同事與自己找到一個平衡點，從學生身分進入儲備教師到成為正式老師的歷程，每一段都必須要再一次適應全新的環境，學校系統對於我們來說是既熟悉又陌生的場域，在「真正」進入學校工作

後，我們會經驗到許多要改變、調整的地方，這路途不會很簡單，我們需要經由他人的支持與協助來幫助我們渡過難關，但同時也需要透過自己努力的反省與激發成長的動力，才得以讓我們繼續在教職這條路上堅持下去。



引用文獻

- 王秋絨 (1997)。我國國中師資培育學程之建構。臺北市：師大書苑。
- 白青平 (2000)。臺北縣市國民小學初任教師工作困擾與解途徑之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 吳芝儀、廖梅花 (譯) (2004)。質性研究入門：紮根理論研究方法。嘉義市：濤石文化。
(Strauss, A., & Corbin, J., 1998)
- 吳清山 (1995)。重塑學校文化提昇校園倫理。教師天地，74，23-27。
- 李文惠 (2006)。自我調節理論模式及其在問題解決上的啟示。教育研究，14，191-202。
- 李沁芬 (1992)。國中輔導教師之生涯發展與生涯重心 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 李思宏 (2007)。臺東縣國民初任教師工作壓力與因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立臺東大學，臺東縣。
- 李緒武 (2010)。教師角色期望。取自 <http://terms.naer.edu.tw/detail/1310189/>
- 李麗君 (2006)。檢視師資生教學信念與其實踐之方案實施與成效。國立臺北教育大學學報，19(1)，36-92。
- 尚榮安 (譯) (2001)。個案研究法。臺北市：弘智文化。(Yin, R. K., 1994)
- 林生傳 (1990)。實習困擾的分析與化解之道。載於中華民國師範教育學會 (主編)，師範教育政策與問題 (頁 169-184)。臺北市：師大書苑。
- 林生傳 (1993)。實習教師的困擾問題與輔導之研究。教育學刊，10，33-103。
- 林宜玄、翁美惠 (2008)。我國高級中等學校初任教師工作困擾及解決方式之研究。學校行政，53，101-121。
- 林清江 (1981)。教育社會學新論。臺北市：五南。

- 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 (未出版碩士論文)。國立臺北科技大學，臺北市。
- 胡石明、張慧芬 (1999)。國民中學兼職行政教師工作動機與壓力適應調查研究。臺北市：水牛。
- 徐顥恩 (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 (未出版碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 涂燕玲 (2002)。國民小學教師角色衝突之研究 (未出版碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 高強華 (1988)。教師生涯發展及其影響因素之研究。國立臺灣師範大學教育研究所集刊，30，113-133。
- 張芬芬 (2001)。教學生活：新手老師的成長之路。臺北市：師大書苑。
- 張春興 (1997)。教育心理學。臺北市：東華。
- 張春興 (1999)。現代心理學辭典。臺北市：東華書局
- 張春興 (2006)。張氏心理學辭典 (重訂一版)。臺北市：東華。
- 張春興、林清山 (1992)。教育心理學 (重訂二版)。臺北市：東華。
- 張祿純、徐偉庭 (2009)。國中體育初任教師工作困擾與因應策略。大專體育學術專刊，9，91-98。
- 張碧蘭 (2002)。國小初任教師工作困擾及其因應方式之研究 (未出版碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 張德銳 (2001)。共譜教師專業成長的新樂章—談同儕教練。中等教育，52(2)，134-143。
- 張德銳 (2003a)。中小學初任教師的教學輔導與考核。課程與教學，6(3)，67-86。
- 張德銳 (2003b)。中小學初任教師的教學困境與專業發展策略。教育資料集刊，28，129-144。

- 張德銳 (2004)。專業發展導向教師評鑑的規劃與推動策略。《教育資料集刊》，29，169-193。
- 曹翠英 (2007)。國民中小學教師生涯發展與教學效能之探討。《國教之友》，59(1)，47-54。
- 許朝信 (1999)。高屏地區國小教師教室內教學困擾之研究 (未出版碩士論文)。國立臺東師範學院，臺東縣。
- 郭丁熒 (2000)。「教師角色轉化」模式之建構。《國民教育研究集刊》，7，184-251。
- 陳奎熹 (2000)。社會變遷與師生關係。《彰化文教季刊》，39，5-11。
- 陳美玉 (1999a)。教師專業學習與發展。臺北市：師大書苑。
- 陳美玉 (1999b)。教師專業發展途徑之探討-以教師專業發展經驗合作反省為例。《教育研究月刊》，72(2)，80-99。
- 陳美玉 (2002)。教師個人知識管理與專業發展。臺北市：學富。
- 陳清溪 (2015)。教師角色衝突之研究。104 期候用主任專題研究集 (頁 247-275)。臺北市：國立教育研究院。
- 陳雅惠 (1995)。個案研究法。取自 <http://terms.naer.edu.tw/detail/1681584/>
- 陳聖芳 (1999)。臺東地區國中教師的工作壓力與工作滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺東師範學院，臺東縣。
- 陳曉雯 (2007)。雲林縣國民小學初任教師遭遇之困擾問題及其因應方式之研究 (未出版碩士論文)。雲林科技大學，雲林縣。
- 游自達 (1987)。國中實習教師工作困擾問題之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 黃光雄 (2004)。教育導論。臺北市：師大書苑。
- 黃義良 (2000)。國中小初任教師工作壓力與調適取向之研究。《國民教育研究學報》，6，269-298。
- 楊百世 (1999)。日本師資培育制度的特色及對我國之啟示。《高市文教》，66，24-31。

- 劉金松 (2002)。高雄市國民中學實習教師工作困擾與專業成長需求之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 劉威德 (1999)。教師教學信念系統之分析及其與教學行為關係之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 蔡培村 (1995)。從教育的觀點論高齡社群的教育發展取向。高雄市：麗文文化。
- 蔡培村 (1996)。我國實施中小學教師職級制度的基本構想。高雄市：麗文文化。
- 蔡培村 (1999)。終生學習教師的發展與培育。教育資料集刊，24，101-120。
- 蔡培村、鄭彩鳳 (2006)。以教師進階制度促進教師生涯發展。中等教育月刊，57(5)，4-19。
- 蔡敏玲、余曉雯 (譯) (2003)。敘說探究-質性研究中的經驗與故事。臺北市：師大書苑。
(Clandinin, D. J., & Connelly, F. M., 2000)
- 蔡雅玲 (2004)。國小初任教師教學檔案對教學省思影響之研究 (未出版碩士論文)。臺北市立師範學院，臺北市。
- 盧富美 (1992)。師院結業生實習困擾及其相關因素之研究。嘉義師院學報，6，222-274。
- 謝金青 (1991)。國民小學行政兼職教師衝突與工作滿意之研究 (未出版碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 謝寶梅 (1995)。國小初任教師引導計畫運用之效應研究。教育研究資訊，3(2)，45-55。
- 鍾靜 (1999)。國民中小學教職員基本編制及專兼任行政之研究。教育部專案計畫。臺北市：國立臺北師範學院。
- 韓玉芬 (2004)。初任教師工作壓力因應歷程之質的研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 魏美香 (2006)。國小初任教師情緒之個案研究 (未出版碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- Burden, P. (1982). *Implications of teacher career development: New roles for teachers*,

administrators, and professors. Paper presented at the annual workshop of the Association of Teacher Educators, Slippery Rock, PA.

Gordon, S. P., & Maxey, S. (2000). *How to help beginning teachers succeed* (2nd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Katz, L. (1972). Development stages of preschool teachers. *Elementary School Journal*, 73(1), 50-54.

Letven, E. (1992). *The teacher career cycle: understanding and guiding the professional development of teachers*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Levinson, D. J., Darrow, C., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978). *The season of a man's life*. New York: Knopf.

Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher: A sociological study*. Chicago: University of Chicago Press.

McDonald, D., & Kirk, D. (1996). Private lives, public lives: Surveillance, identify and self in the work of beginning education teacher. *Sport, Education and Society*, 1(1), 59-75.

McDonald, J. H. (1985). A career ladder and career alternatives teachers. In P. J. Burke., & R. G. Hoideman, (Eds.), *career long teacher education*. Illinois: Charles C. Thomas.

McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439.

Sarason, S. B. (1972). *The culture of the school and the problem of change*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Watts, H. (1980). *Starting out, moving on, running ahead or hoe teacher' center can attend to stages in teachers' development*. San Francisco, CA: Teacher Center Exchange.

Watts, H. (1982). The beginning teacher: The developer. *The National Staff Development Council*, 1, 1-7.

訪談同意書

親愛的老師您好！

我是國立臺灣師範大學體育學系研究所在職碩士班研究生吳珮瑜，我的碩士論文擬研究「國中體育初任教師工作困擾之個案研究」，指導教授為國立臺灣師範大學體育學系施登堯教授。本研究目的欲瞭解國中體育初任教師於職場適應過程中所面臨的挑戰、特殊的體育文化處境、被支持的經驗以及自我的調適歷程，所以非常希望能聆聽您初任教職期間所經歷的故事。

本研究採取「訪談」的方式，訪談時間與地點會完全配合您的方便性，預計進行4次，每次訪談的時間約進行1~2小時，為保有訪談內容的完整性，每次的訪談皆會錄音，錄音檔僅供本研究使用，絕不外洩。每次訪談完畢後我會將訪談內容轉成逐字稿，再請您過目與校對，以確保資料的正確性。此外，在資料蒐集方面，為使您的工作經驗保有完整性和一致性，除透過訪談方式，非常希望您提供相關的文件資料(文件、檔案紀錄…等)，您有權修改、刪除或拒絕任何您覺得不符合或不適合的部分。研究結果將會寫成論文，為了保障您的隱私，任何與您有關或能辨識您身分的資料，將會以匿名的方式處理。

如您願意協助進行本研究接受訪談，請您填寫以下個人基本資料並簽名，非常感謝您的協助，您的協助將有助於未來發展體育初任教師輔導工作。研究完成時我將致贈您一本論文，與您分享研究成果，亦能記錄下您初任期間的寶貴回憶。

如果對於研究仍有任何疑問可以隨時與研究者聯絡，研究者的聯絡方式為：0975-379287；senera379287@gmail.com。

國立臺灣師範大學體育學系 吳珮瑜敬上

基本資料	
服務學校：	姓名：
職稱：	年齡：
任教年資：	最高學歷：
連絡電話：(學校) (住家) (手機)	E-Mail：

受訪者： (簽名)

教師專業發展評鑑計畫 訪談初稿

教師版

- 一、在參與教師專業發展評鑑之前，對教師專業發展評鑑的認知？
(例：注重的方向協助教師專業發展而非評鑑教師好與壞)
- 二、您認為推動教師專業發展評鑑的原因？
(例：上級單位-國家政策的要求、校長理念、您本身自己的看法?)
- 三、針對貴校辦理教師專業發展評鑑的作法，您的看法為何？
(例如指標的編訂方式與內容、評鑑人力及資源的支援狀況、評鑑時間與流程的規劃、評鑑資料的蒐集方式、評鑑資料分析與解釋的方式、評鑑前與受評教師的溝通、學校人員對於評鑑的支持度與信任度等)？
有何需要改進之處？
- 四、在參與的過程當中，自身的態度(態度指標)？
評鑑內容的重要性，自身的感受是否認為其四大規準有符合現場教師需求(評鑑內容)？
對於評鑑方式您有何感受(評鑑方式)？
資料蒐集的過程當中，您的感受為何(資料蒐集)？
結果告知您希望採用的方式個別通知、公告周知？
為什麼(結果告知)？
在參與的過程當中，您有遭遇困難嗎(遭遇困難)？若將結果作為政策推行的依據您認為如何？
- 五、貴校辦理教師專業發展評鑑時，是否讓受評教師了解試辦計畫的精神與內容？
是否能夠以尊重的態度對待受評教師？是否能顧及受教學生的權益？有何需要改進之處？
- 六、您認為貴校辦理教師專業發展評鑑時，是否能夠蒐集精確與可靠的資訊，以呈現教師達成評鑑規準的情形？有何需要改進之處？
- 七、您認為教師專業發展評鑑的過程與結果，是否能夠符合您教師專業成長的需求？
評鑑流程的哪一部份，對您來說最有幫助？有何需要改進之處？

前導研究 逐字稿 (代理教師)

M: T1 請問你是什麼時候開始參與教師專業發展評鑑的?

T1: 在之前的代理學校, 那在第二年的時候開始參與教師專業發展評鑑。

M: 第二年, 所以是在 OO 的時候? 是幾年阿?

M: 民國?

M: 畢業 100 年

T1: 喔對對對那應該是 103 學年度的教專

M: 應該是 103 學年度的教專

M: 學校申請的

T1: 我們學校規定說, 老師一定要參加, 盡量參加, 我們學校希望所有老師達成率...

M: 是 90% 以上

M: 只有 90%? 不是 100%?

T1: 恩恩, 盡量, 因為沒有辦法要求所有老師

M: 是校長要求

T1: 對是校長要求

M: 那你在還沒參與之前你對這個計畫的認知大概是怎麼樣

T1: 恩...以我的認知, 因為就以前所學的評鑑是認為就是協助老師改善教學, 那我也是覺得評鑑就是協助老師增進自己的教學而不是知道這教師是好或是壞?

M: 真的是這樣想嗎?

T1: 恩對阿

M: 那學校在申請試辦的時候那是全面推,

T1: 申請什麼?

M: 就是這個計劃阿, 對不對? 就是沒有很強制, 你自願就去, 可是為什麼你會想要自願參加?

T1: 那時候就想說是要準備教師甄試, 所以覺得準備這個應該對教師甄試會有利, 然後想說也要知道自己教學上哪裡需要加強阿這樣子!

M: 那你做了哪些東西?

T1: 恩...你是說評鑑的時候嗎

M: 對阿, 你在參與評鑑的時候阿

T1: 你是說他們要求我們做還是說

M: 對對對

T1: 要求我們要做教學檔案, 恩...然後, 我們還要教學嘛! 是三個人一組然後三個人教教給別人看要寫評鑑, 什麼自評他評

M: 有一個自評表、他評表?

T1: 對對對, 你要評別人, 別人也要評你

M: 那你們總共做了幾次阿?

T1: 我們只有做一次, 只有教一次, 我覺得只有教一次沒有看得很全面, 對阿, 恩...怎麼說...

M: 為什麼會覺得一次不夠?

T1: 因為, 你只能看到那一節課阿, 你不能看到前後上課的東西啊, 而且有時候就像我們以前在那個試

教教給老師看，我們都會叫學生要乖乖地或什麼東西學生都很聽話，但就是沒有辦法看到全部的東西

M：因為在教學現場不太可能

T1：對阿，不是這樣子阿

M：對阿，而且你會覺得第一節課剛教的時候會有一點就是亂亂的再來你會繼續再修正，因為你只有做一次的話你沒有辦法看到修正之後的東西疑那你們有錄影嗎？

T1：對阿，錄影，有阿我們有錄影

M：所以是在當下寫那張表嗎？還是看錄影帶然後回來寫？

T1：喔~他是~你是說寫自評表嗎？人家評我的時候嗎？

M：對對對

T1：對，他是當下就寫，不是看影帶的，對阿！

M：那你這樣子會覺得有壓力嗎？

T1：我覺得還好，因為同事之間嘛，因為我跟那些學長姐們也蠻熟的，所以他們像是大哥哥大姊姊這樣在教你，對阿，因為我本來就是要跟他們學習阿，因為剛到那邊環境也不熟學生也要跟環境結合

M：所以你覺得這個教師專業發展評鑑對你來說是有幫助的？

T1：對阿

M：如果是協助你成長這一區塊的話

T1：恩我覺得有

M：那你做了之後實際有成長嗎

T1：恩...我覺得也是老師自己有沒有想要改變阿，譬如一些教學上技能上啊，我覺得那是本身就有的東西，那可能秩序的管理或是一些方法...就是怎麼跟學生講他們才會聽得懂，這個方面學長姐們她們有教我很多，他們就有幫我修正這樣子

M：所以在這個區塊，你覺得由別人來看你教學的話你可以從這裡面得到很多成長

T1：對阿，因為自己很主觀的沒有辦法知道到底哪裡不好，當別人跟你講的時候，疑~其實這個點好像自己一直都沒有發現。他們跟我講我自己才發現到這樣子

M：所以是沒有壓力的

M：那你覺得臺灣為什麼要推行這個計畫？

T1：(疑問)

M：你不會覺得一開始聽到的時候有壓迫感嗎？還是你有另外的想法？

T1：我一開始覺得可能前置作業很多，我覺得很煩，因為你平常還要教學，然後還要做這個東西，前置作業可能是說...教學檔案要做得很完善，恩，或者是你要參加很多的研習這個好像也要參加研習

M：對要參加研習，是線上的還是實體的

T1：恩，線上還有實體

M：線上和實體一起

T1：對阿，線上可能就是要五六個小時吧，把他全部聽完(其實我們都沒有全部看完)

M：(疑惑表情)

T1：我其實只有看前後，沒有全部看完，我們沒有那個美國時間阿

M：說實在真的是這樣，所以你覺得那沒有時間，因為那個是要那個什麼...那個線上研習幾個小時之後，答完題之後通過，才可以參加實體研習。阿~你是參加學校的實體研習

T1：恩，對阿！學校自己有辦實體研習，因為我們學校算大校

M：所以學校自己辦，可是你們在試辦的時候，他們有沒有先跟你們說教專這個的目的和意義是什麼？就是學校有先說明在做這個的時候...

T1：恩，有我們學校有說

M：真的歐(驚訝的聲音)

T1：恩，因為他總是要把內容跟我們講

M：對對對，那你有仔細聽嗎？

T1：恩...有一點時間忘記了應該也

M：總而言之你們學校有先說明為什麼要那是由誰來講？教務處的主任還是...

T1：教務組教務主任

M：所以也不是校長來講，可是校長希望你們去

T1：校長有在場，但是他好像沒有很深入了解這個東西，但是他也必須在場

M：那是因為上級長官要求

T1：對，他也很多事情，我想校長也很多事情，這是教務主任在做的事情，我們好像也有請其他學校的老師和校長來跟我們分享說他們怎麼做的參考他校

M：我是覺得建立教師檔案那個部分，學校有教你們怎們做教師檔案嗎

T1：ㄟ...他有告訴我們需要什麼東西，可是他很臨時的跟我們講，其實教師檔案要從你從教書的第一年開始就是要留下來的嘛！很多老師都說他們早就不見了或丟掉了

M：這也是個問題

T1：恩，我們也都是臨時在蒐集阿，但是他們其實沒有很認真在看教師檔案這個東西

M：沒有很認真看(驚訝狀！)

T1：沒有恩...他們要我們蒐集要檢查，可是他們又沒有強制我們要交耶

M：那他看什麼東西？

T1：其實他應該是有一點點走後門，讓我們...他們只有給我們看他那個實際教學的時候要交那個什麼教案喔！還有自評、他評的內容，還要交表格他們只有教我們一教這些東西出去而已，因為可能也有很多老師反映，我們教學檔案都做不出來為什麼一定要交就給教務主任壓力教務處那邊有壓力他們就...對阿

M：你覺得新的老師跟舊的老師有差嗎？就是資歷淺和資歷深的？就是資歷淺的會比較想要去做？會嗎，還是你覺得？半被迫？其實這樣子看起來你好像被迫的

T1：資歷淺的想要去做(疑惑)？我覺得...恩...是有一點點，對阿

M：沒關係，你就照你的講

T1：對阿，沒錯啊！但是，當我做的時候做完之後我會發現其實還好我有做沒有後悔去參加這個，對阿，還好有做，我才知道那裡還需要進步

M：那你聊一下那個...你在做這個的時候你有尊重那位被你評的老師嗎？

T1：你是說那個被我評的嗎？

M：對阿，你評他的時候！你會有什麼樣的心態去...什麼樣的態度

T1：恩...因為我評的是學長姊然後他們教書的資歷也比我多然後我會先以主觀的覺得他們的教學經驗比我多然後他們的教學方式也很好會很主觀的這樣認定

M：亨亨亨(認同)，所以這樣子他有一些不 OK 的地方可能也不會去真的想要講出來給他知道嗎

T1：我還是會寫但可能很少沒有很多一兩項這樣子

M：好像也沒有教我們怎麼去評別人對不對

T1：恩...因為學校老師他們的專業...可能是英文那他沒有辦法告訴我們體育的該怎麼做

M：喔，所以你們不是同科目的在一起喔？

T1：是，是同科目的互評，但是，是講的那個不一定是我們專業的東西、專業的人員她應該只有給我們一個指標，可是專業的...

M：他是每一個科目每一個專業評的方式都一樣，所以你會覺得評鑑的四大指標不完全符合每個領域的需求是這樣嗎？

T1：他...他有另外做一個體育的評鑑指標，但是要怎麼做都是我們自己去揣摩

M：那個評鑑指標是誰去做出來的？

T1：(疑惑聲)是是那個表格拉

M：喔喔喔所以也不太清楚那個表格是誰去操作的？誰去把它寫出來的？

T1：那好像是一個統一的吧，有統一的

M：你有仔細看過其他科目的是一樣的嗎？

T1：恩...跟體育是不一樣的，我們體育是被分出來的我記得是這樣子

M：這麼細

T1：對阿，對阿

M：我記得我那個時候做得沒有耶，我在台北做就是全部都一樣

T1：我覺得他好像...你是幾年度做的

M：我記得我剛畢業那年有新的校長過去，他辦的

T1：他有變一點點東西

M：100 年的時候校長說，全校的老師都必須要參加，台北市全部的學校都一定要有

T1：那有壓力阿

M：恩

T1：我那時候...可能你做完兩年多之後了，所以那應該有變拉...有些東西有變

M：那你在做這個的時候會不會顧及到學生權益阿，你會不會為了因為想要那個想要展現給人家看所以你有些東西會忽略阿還是...有點做假的感覺

T1：恩...你說學生嗎

M：對阿，你在授課的時候

T1：但是，因為我們學校的學生素質很好，他們都很聽話，你做什麼他們就是操作，所以也沒有什麼造不造假

M：學生素質好就是不一樣

T1：對阿，高中生心智比較成熟比較聽得懂人話

M：那根據這一些阿，你會想要去了解他的目的和意義嗎？

T1：我會想去了解它的目的拉！

M：那他的意義？

T1：我覺得...

M：很難回答，因為這些指標有點籠統，對不對？

T1：對阿

M：其實那個指標，指標的定義...我不知道你的想法是什麼，你覺得那些指標你看不太懂或者是什麼的？

T1：恩...你說的指標是？

M：我們不是有一個自評表，他會跟你說這個是什麼要做什麼...

T1：他有不同面相對不對，你的問題是？

M：就他的字句太籠統

T1：對阿，有一些些

M：那你覺得這有符合教育改革的潮流嗎？

T1：恩，我覺得老師他自己也要有那個想法

M：就是老師

T1：自己也要覺得這個好像對我有幫助才會做的下去，如果老師完全沒有，他也可以隨便做或亂做啊就像學校的評鑑那樣子

M：那剛才依據你的說法，你覺得...教專是可以促進教師的專業表現

T1：恩，也蠻符合當前教育改革的潮流

M：那你覺得這可以提升你的專業地位嗎？

T1：恩，並不會喔~就是也可能新手老師教得很好，那他的專業地位還是一樣啊，你所說的專業的是哪方面？

M：就是好像ㄟ可以提升教師的專業地位！就是老師通過這個之後會變得更專業...

T1：我覺得不會ㄟ你要讓全校的老師都通過

M：你覺得有沒有通過都一樣？

T1：我覺得教師的專業地位是學生有沒有成長，自己體認到的

M：你贊成全面推行嗎

T1：我覺得要拉，因為國小的老師也很重要

M：教師自身權益的影響，就是東西根本做不出來他要你做、或者時間不夠

T1：我覺得如果以時間來說的話，如果你真的想做的話，時間是可以擠得出來的，但是也不是這麼全面，然後再來就是當...就是上面一定會給我們壓力對阿，那多少會有一點一心理會有一點不平衡

M：不平衡？是因為有些人有做有些人沒做？

T1：(笑)是因為有些長輩請別人幫他們做，他們不喜歡做這種東西，因為他要退休...因為這真的很複雜...他就請別人做

M：派系...

M：你會適度調適壓力？

T1：我覺得我不用調整ㄟ

M：不用調適？完全沒有壓力？

T1：不會啊因為學長姐們會 HOLD 住我，其實我們會協調怎麼寫會比較好，都是學長在幫我們我和另外一個學姊

M：所以三個人感情不錯的話，你們在同儕自評的部分是找自己比較好的，所以你們會開會討論

T1：恩...對阿 ㄟ不是開會，因為我們就坐在附近，要講什麼就可以直接講

M：所以位置也會影響到你們的感情

T1：當然會阿！我後面就是組長，背脊發涼~

M：笑...

M：ㄟ那你知道那個評鑑結果嗎？

T1：結果嗎？其實我沒有很在乎耶！是通過的阿，我們其實當下會知道自己有沒有通過，唉唷~教務主任一定會讓我們通過

M：那你們是在全校統一通知？直接公布？

T1：對阿校務會議，有沒有通過就會顯現在上面

M：那你覺得如果這個結果當作適任、不適任依據作為淘汰不適任老師依據？

T1：這個不行

M：為什麼？

T1：因為這只有評一節課ㄟ他只有評說... 不是適任和不適任的，適任和不適任的標準是？是這個嗎？不是吧？是說他有沒有造成學生權益受影響，或是一直講老師壞話之類的阿，對阿，他的那個標準不能用在這個上面，因為這是評課程、你的教學，但是適任和不適任老師的標準是...依法律上來說應該是...恩...有沒有反教育之類的吧

M：以沒有侵害到學生權益(受教權益之類的)

T1：這可以變成一小部分，但是不能佔全部

M：為什麼你覺得這個可以佔一小部分卻又不能佔全部？

T1：因為他有...就是教學一小部分的一小部分很小部分

M：那就是有關係，但那個關係並不是佔很大部分！

T1：不是很重要，對阿！其實我覺得學校老師沒有很重視這個東西耶，一位就像是上面一定會給行政壓力說：你一定要讓我通過就像連組長都是別人幫他做的，老師自己本身的態度要...

M：要很積極進取這樣子

T1：對，我覺得那才有用，改變老師的想法這個才有用，要不然這沒有用

M：提到歐美國家一直在做

T1：其實我覺得不適合臺灣

T1：如果上面有給我們壓力我們一定要做，但就我自身來說，因為課很多其實有時候是一個負擔，對阿然後因為我想要在哪裡進步，我可以直接問老師就好了或同事，因為同事年紀都比我大然後資歷也比我夠，直接問她們他們會直接給你正面的回應，對阿，但是再加上我們做這個評鑑也是我們老師自己在評自己，這也是多一道程序而已，除非你有請他校的老師來評我們，但是又好像你會自己給自己壓力，因為他好像是看你，你會覺得自己做得好或者不好！

T1：恩，這個就是我們有訓練上那些研習不算訓練嗎？那線上課程會教你啊，但我沒有聽完，應該算是有吧，但我自己覺得自己沒有很專業會覺得我自己缺東西，我只是用當時師培遺留下來的觀念去評

T1：不公平 恩...你是說他那評鑑標準？我記得那時候有很多指標耶，我覺得如果根據上面的細項來評，如果老師是很客觀的要求自己來評，是可以拉，會遭受到人情困擾，私底下會不會對我有一些想法

T1：破壞學校的和諧氣氛，我是覺得不會拉，為什麼呢？因為我覺得如果是你朋友的話可以直接講，學校老師會認為這是小事，不會影響政策推行

T1：你說這個當作我們...不好吧！就是...你是說，全面性的嗎？教師的年終考核嗎 如果我自己的話我有認真做的話我可以啊！有些也是別人請他做啊，我覺得這可以造假沒有很客觀按照指標評，還是受臺灣

人情文化的困擾

T1：如果是協助的話，我覺得那可以啊，我覺得要是自己想改變的話這是可行的，這個指標還是太簡化拉，就是這個評鑑就是沒有很成熟，會受別人影響覺得不重要

T1：我覺得可以耶，有很多老師到真的教學現場才知道自己不適合，合理

T1：那我覺得這好像又有點合理耶，但覺得就是不太成熟耶，就是評鑑有點主觀耶，如果評鑑人員夠客觀的話我覺得可以啊！一批正式評鑑人員

T1：認同四指標最重要的是課程設計與教學，我覺得可以讓自己去選擇，因為我的時間就是這樣那個樣子然後我想要一步一步來我自己不想要一次這麼多，現階段拉！對阿，哪裡有需求就朝哪邊

T1：就協助來說，在我之前那個學校同事之間的感情，是可以協助我成長的，但就這個新的學校來說我才剛進來不太熟悉，同事情誼要好才能夠進行專業發展



前導研究 逐字稿 (初任教師)

M：請你談談在參與教師專業發展評鑑之前或者是你沒有參與但是你對教專評鑑的認知大概是怎麼樣？

T2：評鑑的認知(疑惑)？一直覺得他這個東西在還沒有開始做之前，聽到人家在講說教師專業發展，不是針對各項目它會比較有完善的指標好像可以在就職後繼續精進的或者是針對我們想要學的部分去多學一點，然後去增進教學技能也好或者是說課程...或者是課堂管理的能力也好，針對你可能進入教學領域以後你是新手教師你可以對於教學這一塊就可以很快的上手我以前覺得是這樣子。可是後來發現他好像就是，對...他好像就是...教專的專業好像並不是我們認定的專業就是不是我領域的專業是一個有規定好的就是你要做什麼做什麼我覺得那個專業是人家認定的專業你應該是怎麼樣或是東西應該怎麼做而不是我我覺得應該怎麼做我覺得教專好像不是想像的這樣

M：那你覺得你剛一直有提到專業，你對這個專業你的想法，你的定義是？

T2：我覺得專業是讓...以我們教體育為例子好了。我今天設計一個課程出來，我把這個課程慢慢的讓它可能有一個雛形好就像我今天要帶個活動我希望達到它可能有體能的效果肌力的爆發力的效果可是我無法在我預期的時間內達到我預期的效果的話...可能我覺得在這個領域內我就不是專業的那我必須想辦法讓我的這個課程更加專業化。什麼叫做更加專業化譬如我在教學生的時候我可以有個理論可以支持我去做這些東西然後可以讓我就是用最有效的時間或者是訓練也好我覺得這個就是專業去認定的去用一些數據或者是科學化的東西把你想要教授的或者是很虛無的東西把它變得立體化那可能對體育來講就是體育的專業也會變得比較信服這樣子

M：那你剛就是有講到說你沒有在參與嗎，可是有看別人在做這個方面，但是會讓你覺得其實教評現在有分成四大指標嗎，就是課程設計與教學、班級經營、敬業態度與精神、進修...就這四個指標來說會讓你覺得就實際現場教學的老師來說其實是沒有多大的助益，因為剛有講到說這四個指標都是別人規定好的嘛，好像也沒有辦法非常全面

T2：就是為什麼我要去做這個東西為什麼我要去參與，我覺得沒有任何吸引力講好聽一點就是評鑑講難聽一點就是一個一直往下層級的把教學數據化我覺得是這樣子我今天可能在教育部認定說在國中端或高中端認定要達到那些但是成績無法證明什麼學生的好壞關係到我怎麼讓它數據化成效化那教專評鑑為什麼要做這麼多的資料就是因為這些東西就是他們要的...我有這些資料佐證可能佐證說我這個教學有達到這樣的效果一問我的教案看的出來我的認知情意技能都有達到這些效果，那這些東西送上去上面看到這些東西喔你有達到了，可是會發現其實這都是字面上的東西，你真的要實際教的時候真的有這麼容易嗎，真的沒有這麼容易啊，但是問題是表面上好看，表面上大家都會講，可是真的要做的時候，好像就是變成你要我這樣做我就這樣做我只是寫個好看的給你就是裡面有沒有什麼瑕疵有沒有什麼...你只是想要有個東西來支持說作這個評鑑大家教學都有達到這個成效了一位為什麼它上面都有寫到他有達到這個成效，真的就有這個成效嗎？(笑)我覺得真的沒有

M：那就是之前在 OO 代理學校有說要全面的老師都說要參加嗎？是學校自行要求試辦還是校長希望？那在辦理的時候有先說明他為什麼要做這個東西嗎？優質化學校也是要有這個成績嗎(疑惑)？

T2：有，是教務處強迫的。優質學校阿，就是優質學校要過的話，就優質化教學嗎這過的話學校才會被認定說它是一個優質的學校

M：所以它那個優質化的指標當中有一個是這個？

T2：他這個優質化高中不就是要申請經費嗎？

M：對是沒錯啊所以它有一個指標是它一定要老師參加整個教專

T2：對沒錯，百分比不知道達多少

M：那你知道多少嗎

T2：我...我不知道阿，八成(笑)~

M：所以你沒有參加

T2：我沒有參加，它有規定幾個領域的人然後幾個領域要推派出幾個人要出來參加，它有初級中級...初級就是你好像要去聽研習聽完之後你再去送東西這樣子你就過初級了，他好像初級最簡單中級就是還沒...就是要蒐集資料每個領域要蒐集成冊之後，全校一起交過去給教育局還是教育部做評鑑說阿你學校有沒有過，聽說很難過拉，但 OO 那時候有過

M：進階的部分嗎？初中階

T2：中階、初階、初中階

M：那 OO 的時候有老師做這個東西嗎

T2：有阿那個時候是體衛組長他弄得

M：組長弄的？那其實我們這個它有分成學校自己自評的部分還有它評的部分就是你找一個人就像一個團隊這樣子就是我看你你看我。那他們在做的時候你有觀察到他們在做哪一些環境設計阿，還是架錄影機阿，就是說他們有常常在討論阿

T2：喔~~~教學嗎！喔~有阿，他們就說把教案拿來然後他要做教專的東西然後他就拿走了也沒有特別做什麼東西

M：所以他是拿你的東西去做他們的教學嗎？還是

T2：對阿，他們頂多就是蒐集教案然後蒐集帶隊的成效那在把資料放進資料夾送去。ㄟ其實我也覺得很奇怪怎麼會是這樣做評鑑(笑)

M：所以你會覺得就是紙面上的嗎它沒有實際去看

T2：我覺得就是就是應付學校而已啦學校它會得到什麼可能會有優質化教學優質化學校然後他要應付這個項目它必須達到但是問題上根本沒有人想用這些東西啊講白一點 OO 現在還是兩顆球一顆哨子

M：那你可以講一下嗎？

T2：述說課程內容...

M：那你可以談一下就是你一開始聽到教師專業發展評鑑你對這個字面上的意思因為其實它有兩個目的一个是形成性一个是總結性形成性就是協助你在教學上有所成長總結性就是把這個結果去打你的考績，作為這個依據。那依據上面兩個阿，你覺得那個是你比較能夠接受的？

T2：欸~講到打考績沒人願意阿對阿是你課程上的好不好還是學生在你課堂進步多少體育怎麼看，那學生素質就很差那怎麼看？可它它又要你目標，好就像我今天初測是怎樣好那達到了嗎？那我把成績定矮一點學生達到了就好了啊，那我教學的成效是百分百阿，那你出來就是有成效阿。那做為打考績的依據，可是作形成性並不太對想對自己領域有所突破的話她想要怎麼樣發展她覺得它達到了，好我可能一到一百我可能不想達到九成達到 30 就好了啊阿這種東西很主觀阿我想幹嘛就幹嘛阿那那這東西要怎麼評，怎麼強迫大家都要達到，阿達不到勒，就是不適任教師嗎？(笑)也不是阿

M：所以關於形成性的話你覺得就是取決於老師個人有沒有想要在這上面在進步，這才是主要的原因，你才會覺得有效。但如果是總結性的話剛才講的打考績的部分你還是覺得這個是不太適合的，因為這個它並沒有很全面地去呈現說

T2：對對對，對阿。對阿他沒有辦法去評鑑這個老師到底專不專業，那這個老師教學很認真但是學生不

接受呢？那取決在學生身上阿，那我今天當一個老師我去討好學生那勉強達到了，但這就叫有成效嗎？我覺得這也不是這樣子阿。

M：那你覺得一個稱職的老師啊，像你剛剛講的你覺得要具備那些要素？對，在你的觀念裡面！

T2：稱職嗎？你是說當好老師這個角色嗎？還是？我的觀念嗎，就是體育的先要讓學生了解課堂目標但是一開始一定是讓它喜歡這堂課這很重要喔你必須要設計很多有趣的活動有關身體的活動大量的活動讓他了解到什麼是體育的動，我現在是教國中嘛，那有些國小就教得太輕鬆了，他們就會覺得體育課就是這樣，那如果你今天讓它修正過來，你讓他先了解這堂課程要幹嘛，那你知道你自己的身體可以怎麼運用的時候去強化身體或者是強化你的肌群的部分作任何項目的運動，像籃球排球但是這個東西在帶到我們想要它變成什麼樣子，想要讓投籃變得很準，就要讓他了解到穩定的投籃，或者像什麼狀況，那些讓他去了解到要透過那些動作還是我必須用活動讓它去了解到我覺得用活動去理解學生學得會比你直接教好很多，我覺得你如果是一個很專業的老師的話應該是這樣讓學生經過一連串的活動而且他很明白地知道他說為什麼可能在最後一個活動的就會連結到第一個或第二個活動他就會了解到老師想要讓我們去了解什麼這才是對的，因為身體是大家自己的，你要讓他體會到這些樂趣，那這些樂趣就是練習阿，那你要如何讓他覺得有趣就像排球低手高手發球，組合...趣味化教學就是體育課專業的部分上的有趣上的好玩

M：所以你覺得一個稱職的老師最重要的因素還是在教學的部分其實其他部分也可以不用管

T2：可是你是個老師啊，你是學校的教職員阿，談白說還是要依照學校做這個

M：那你覺得一個好的老師就像你剛才講的，還需要一些其他的東西嗎...

T2：我覺得這不是當一個老師，是當一個人都必須要的吧。你說班級管理的話拉，這個我覺得，體育課的話因為體育是一個戶外多可以讓學生體會到什麼是團隊，你如果把團隊弄好的話其實班級管理也可以很輕鬆的管理阿，但是你就是一開始就是把體育課當成一般的課程來上，你沒有把體育課一些團隊、分組的概念那你體育課沒有什麼班級管理學生想要幹嘛就幹嘛

M：所以目前在班級管理方面沒有遇到多大的困難，或者是遭受到什麼困擾

T2：我沒有遭受到困擾，但我們是新進教師總是會看到不是那麼積極進取不想當老師的老師，但是他年資已經到就是快退休的年紀，他又比我們年長，但是我們好像又不能去說什麼，要嘛你很大膽的去講他什麼，這也不能改變些什麼。就只能默默的看着，那你默默地看著也不能怎麼樣，他年資已經到了阿，他就是老在那邊放，不然你還想要怎樣

M：可適用教專總結性阿，那這樣不會很矛盾？

T2：那他們考績就打慘了阿，可是他們還是會想辦法。對阿，你要為難老的還是要為難小的？今天小的很認真做，好那老的今天想做，他可能會另外請人家做啊。對阿，講白一點這就是書面的東西嘛，在外表我們都還是老師這個身分而已啊。只是做這個東找西偷偷我還是湊得出來，我還是跟你一樣。那新進老師在這裡面得到什麼？如果你說要打考績？學校的委員會嘛？學校的考績委員會是誰選的？年輕的老師有資格去當嘛？那要弄這個我也不知道要幹嘛

M：那你剛講到年輕的沒有資格去當，你剛講的那他如果夠專業的話，那他為什麼不能當？

T2：考績委員會需要專業嘛？那是學校自己選出來看是誰要打考績嘛？對阿，那老的資歷夠，你認識的人多人緣廣了講白一點你在學校的背景比我好，那我...這就是看一個背景的時機點拉，不是看你專不專業阿。你先人合，你表現的中規中矩的，你的教學保持在一個 50%那你對別人好，那在打考績的時候，那大家就會選你，因為打考績就是大家都會接受阿

M：那如果有一批專業的人來幫你們打而不是學校的話你覺得公平嘛客觀嘛

T2：客觀阿，當然客觀。但是有哪一個學校願意開放別人進來打

M：那如果是學校願意的！是國家訓練出來的專業人員來幫你們評的話...

T2：我覺得那會衝擊到現在的教育生態會有很多的老師會評為不適任，但對今天我們很認真的老師來說的話，對我們說是有正向加分的效果的。我覺得我們很認真做，那別人來評我們我們也得到一個好的評鑑，那對我來說是有線上加分的效果。但對那些會日子混久的老師來說可能會是個壓力，可能也會有另一方面的激勵他們，但我覺得對教育這個區塊是很好的肯定拉，可是那那些人是誰選的

M：那按照你剛剛的來說，如果教師專業發展是一批專業的人來評的話是一個加分的效果你不會不想要參加。但你剛開始在講的話，你會覺得這是一個非常複雜然後只是做書面資料的東西，那為什麼會有這樣的衝突和想法？或者是什麼因素？

T2：對阿。之前那個是我覺得沒有給我實質回饋的時候，你今天東西都做出去了，只是幫學校加分你只是破了這個進階，但是如果今天有一批人士有受過專業的那他們來評鑑我的時候我今天當然想要讓好的東西讓你去評阿，那如果今天這個東西還有進步的空間，我覺得這才是對的，這對我說來才是有回饋的、幫助。來如果真的被評為很差，今天被乙等，那我覺得我是能解受而且有檢討的空間，取決於我能夠得到什麼？這評鑑我能夠得到什麼不是我做了什麼然後後來結果還是一樣的話那我做這個要幹嘛，對阿

M：所以還是歸結...

T2：我覺得評的項度要再廣一點對自己的工作要負責任

M：指標有敬業的精神和態度

T2：你覺得這怎麼評？敬業是我在這堂課當好老師的角色，還是我在這間學校當好老師的角色，有差啊。

M：所以你覺得這沒有辦法用一個量表去評斷你一個人

T2：對阿這就像是感情層面的東西你怎麼評？

M：進修

T2：這個東西就是應付學校阿。我覺得就是一個資料庫的東西，就好像我要了解體適能，但資料庫沒有，好那我自己去找文獻嘛，但這是我自己的阿，我自己找的阿，我自己有在進修阿，但是沒有依照你們的要求在進修阿，到底我覺得他沒有一個像圖書館的地方沒有能夠讓老師去拿東西出來然後從這些地方拿東西出來研讀，這東西政府沒有做到阿。政府要評這些東西，可是你沒有資料庫可以讓我們去用你只用死板板的東西給我們看但這些東西不是我們要的阿就把時數湊足阿，阿你要評進修這部分，我覺得你是要評以你在教學的時候有沒有拿出進修的效果，這怎麼用

M：政府提供你需要的資料庫，不用做到這麼多，你想要什麼政府就評你什麼

T2：對對對可是這樣為不會變成有些老師就...有些老師只做某部分的東西但有些就不做

M：這四個...都是互相關聯的，那你剛說這四個都不用評耶

T2：那為什麼四個都要做，那按照你們做的，但我還是沒有把學生教好，那怎麼辦。書面解釋東西你看不出來，評鑑學生嘛？還是學生評鑑老師。在臺灣社會沒有用，我們不能接受別人來評我們的社會文化，你今天來到這個職位就是要有這個能力但你沒辦法達到這個的時候我就會質疑。我希望評我的老師是跟我認識的老師，你來評我得時候我就能給你想要的東西。評鑑就是考試阿...提到觀課的概念(遇到瓶頸，沒有志同道合之人)、不想面對缺點(在老師的這個職位有很大自主的空間可以去放縱自己)

M：提到分級概念，你會接受嘛？

T2：我有夥伴嘛？有那我會想要做。年輕人要做好有能力的前輩，教學氣氛才會好。教書要有持續有動

力，前輩能夠讓人學習，這是良性的進步空間。而不是你這麼認真要幹嘛，哼這種感覺...

M：這種感覺，這間學校嘛？

T2：每個學校都有

T2：寫得出來就是會教書，會教書的不是好老師(鄙視感覺)我對於我要教授的東西至少要有 80%就是能夠一個成為一位好老師我覺得這就是好老師。以三堂課來說把評鑑我這三堂課的東西整理出來丟上去，然後我覺得需要的時候就去看，這才是我想要的有用的。看那些影片找不到我想要的阿，趣味化橄欖球...我找不到，去看綜藝節目其他項目再自己結合起來，沒有辦法找到這些東西。憧憬的未來，依據每個領域去設計指標，才是有幫助的。大學端的師培觀念影響到我很深，我覺得我們新一代的師培生會想要去挑戰新東西，那是一種氛圍我覺得教師專業進入到那時候培育我怎麼做我就習慣我就會去做，如果一開始沒有做，你就叫我要這樣做我會覺得不是阿。

T2：後繼。你會不會覺得教師專業評鑑指標，這個教師專業是評科任老師還是教師兼任行政人員？教師專業發展評鑑標不夠全面。我兼任行政教的課很少，課程設計這一區塊就沒有分了阿，所以這個部分應該是要繼續再修正。



第二次 訪談大綱

一、先前經驗

- 現前的經驗(國小、國中、高中、大學、大四試教、實習)對現在工作的影響?那些應該做的、不應該做的(以您現在的工作職場的位置出發)是受到過去經驗的影響?
- 工作前後,你看到自己有什麼不同?這改變從何而來?

二、工作環境

- 請你描述目前任職學校的軟(教學資源、經費…)、硬體設備(學校建築物、場地設施、設備、教學器材)
- 請你描述目前任職的學校文化(與辦公室同事、其他辦公室同事、上級主管或長官等、校長、學生)

三、工作經驗

- 主要的工作內容(例如:早上八點至九點上課、十點行政會報…)
- 成為老師的第一天:到學校報到、第一天接觸學生、第一節課、第一周、第一個月、第一年印象最為深刻的時候
- 用幾個形容詞來描述你這幾年的工作經驗和自己、學生、同事、家長、學校互動
- 在教師工作中發生的事對你的意義如何

四、對這些經驗的眼光

- 從學校脈絡中理解自己的經驗
- 對大環境的理解,自己是怎麼在中間生存的
- 這幾年下來有什麼新的想法嗎
- 若沒有不同有什麼支持這個觀點到現在
- 若有不同是什麼讓轉變發生
- 對轉變的感覺與想法如何
- 如果可以需要什麼幫忙
- 回頭看自己會給自己一些批評或鼓勵嗎

五、調適歷程

- 你有看到自己有個調適的過程嗎?(像是在第一年服務時的感受,進入到第二年、第三年…直至現在)?在這些過程中你的職務有變動嗎?為什麼會有這些變動?
- 如何調適這些不一樣或相同的經驗的?
- 如何決定用採用這樣的方式?
- 在這樣的狀況下會尋求任何資源?校內系統(長官、同事…)的支持系統

第二次 訪談逐字稿

B：我高中讀五年

M：讀五年(驚訝語調，尾音上升)

B：沒畢業阿

M：真的喔

B：高中讀五年，這要追溯到小時候，國小那時候...這樣會不會故事講太長阿？

M：不會啊，我想要聽

B：國小的時候就很喜歡運動，在國四國五的時候有好幾間學校棒球隊的親自到我們家拜訪。唉~那時候棒球剛開始很紅(M：對阿很紅)就很興奮，家人在公開場合跟教練們對談的時候都是都是可以啊考慮看看應該會阿，但在私底下是跟教練說不行，有可能我是獨子(台語)他們不捨得要去外地讀書而且那時候還很小，其實事後我知道也很難過，但是也沒有多想什麼。國中的時候也很愛運動，想說國中也是認真讀書好了，然後就不要想說(櫃台小姐：兩位老師要喝咖啡？還是茶？好，我茶。M：一...一樣，謝謝。)然後，認真讀書上高中後有一些社團(自己想的拉)有一些社團可以參加阿，或什麼校隊，結果去讀...那個我考上那個 OO 高中就就近就讀高中，那時候也沒有田徑隊什麼都沒有進去還是一樣要讀書(M：笑聲<非嘲笑，而是認同的笑聲>)那時候就有點叛逆，那時候就不讀書了，我媽叫我幹嘛我就不幹嘛，就...反正背道而行，家人期望我怎樣就不怎樣，就不讀書，幾乎都是被當，連補考的機會都沒有，上課睡覺下課尿尿這樣。阿...那時候禮拜六要上課我也都沒在去的，禮拜六上課都沒在去...但是到了那時候那年我高四嘛，我留級一年高二留級，但是到了我高四，高四那一年成立體育班，O 教練就叫...問我要不參加田徑隊，因為那時候我各項競賽都拿第一(台語)，就問我要不要來就是來田徑隊因為那時候招進去學生也沒有很多剛開始然後就叫我們一班科的去參加當隊長那其實時候也掙扎了一下，阿想說剩沒多少時間練這個練的了什麼嗎(台語)想說還是嘗試看看畢竟這是一個夢想那時候第一年去比賽練得不錯(台語)那時候成績都不錯台南縣市...那時候(M 市中運?)那時候台南縣拉...還沒有縣市合併(M 歐...)也都是冠軍，那時候去比港都盃也比得不錯(語調上升)200 公尺跑 22 秒 5(M 很不錯ㄟ)電動的那時候老師就說這穩保送的(台語)(黑阿)不然那時候我都是跑手動我都跑 22 秒 8 其實要進前 8 名就在那...可能還差一點點，22 秒 8 電動差不多 23 秒 1，有可能還進不太進去，不過去比港都盃電動跑 22 秒 5，因為隔三天資格賽就要上台北(櫃台小姐送茶上來：M 謝謝 B 謝謝：這是我師大的學妹來做研究訪談，櫃台小姐：喔，研...是喔，我還以為是帶實習，B：我們學校沒有實習老師，M：看起來很年輕齁(一陣笑聲...)B：同時也是我高中的學妹也是師大的學妹，櫃台小姐：訪談就是寫作業寫報告...那就好好的(笑)。櫃台小姐：...(不清楚)老師你有勾嗎？B：阿~~我勾錯張了！櫃台小姐：你勾到明天的對不對？三機一甲，對)

B：然後隔三天比全中運資格賽什麼都沒有，什麼都沒進我去第一天我就跟 O 教練我熱身的時候在板橋那時候我就說感覺很奇怪我完全沒感覺然後教練就說我可能太緊張了結果隔天一樣完全跑不出來成績很爛爛到不行不知道為什麼

B：然後回來也練不下去，剩接力我也練不下去幾乎...那時候哭了好幾天哭了好幾天，然後最後到後面我幾乎後面都沒有練了拉，就接力也是半放棄狀態，我覺得(口語)怎麼會這樣，然後那一年考試聯考那時候我們還有聯考我那個術科成績是名列前茅，但是學科那時候有交卡的標準，差...我忘記差一分還是兩分好像差兩分不能交卡，然後就什麼都沒有，就算你考全國第一名的術科你不能交卡都不能計算成績，然後那時候就覺得不知道...(聽不太清楚)那時候就開始在回想我這三...這四年在學校是在幹嘛，然後其實那樣讓家人很傷心，不過那時候第五年學制改變學分制不用聯考，然後那時候我可以去學校繳學分保留學

籍不用當兵，我媽借了 12 萬給我去重補修去重補修，然後那時候就每天過著七點半去補習班上全修班上到晚上十點過著魔鬼生活壓力很大，然後那時候是覺得(口語)對自己的夢想有交代就在運動這方面想要成為國手或選手有交代，只是就是差那一點點然後接下來想要接觸這一條路就是只剩下一條路就是當老師不能當國手就是當老師，然後就自己有規劃就是去全修班，到了術科考試前二個月我就中斷補習班然後回到學校，那時候我也不知道有沒有遇到你...我高四那一年，(疑~)沒有那時候沒有那還很久還很久....高四那一年我就回兩三個月都是在學校跟著練習然後練完回家自己讀書讀完下午再過來練習，就這樣考完試再回補習班，其實那時候壓力很大因為我知道自己不是讀書的料，但是我就是死馬當活馬醫一直讀一直讀一直讀，然後就是很好運那一年放榜師大取 16 名我剛好是第 16 名(呵呵<笑得很開心，裂嘴笑>)就很好運很好運，然後人生就有了變化(M：人生就有了變化<笑>)人生就整個大變化(M：ㄟ學長剛剛你說媽媽幫你借了錢然後讓你...)因為那時候就想說我媽其實他就算我不重補修他在自用家裡都是用借錢的我爸沒工作然後我跟我妹就是在讀書(M：家裡經濟的狀況不是說很好)很差啊...就是沒什麼錢，然後考上師大(台語)第一個印象是那時候我在師大路遇到一個 OO 的學姊我忘記他是讀哪一間私立的大學他就說(語調上揚，懷疑語氣)B 你怎麼會在這邊他就問我然後我就說我在這邊讀書她說讀哪裡我說我讀師大她馬上(口吐口水動作)哪有可能你讀師大賣嘎騙我喔(台語)你在跟我開玩笑，真真真的那時候沒有在讀書。其實我們那個鄉下地方(台語)可以考上國立學校(M:不簡單)有在辦桌(台)(M:有辦桌嗎？<台>)沒有拉(台)就是很開心拉就這樣到從事教職的原因就是這樣從夢想當運動員然後中間的轉折到當老師就這樣

M:學長你那時候怎麼忽然怎麼夢醒的

B:夢醒...就...沒有阿怎麼我很努力雖然只有時間很短，但是為什麼明明就很近可以成功可能當保送繼續保送之後可以繼續在運動方面發展，但是一夕之間我港都盃比完才隔三天教練跟我說保送輕而易舉，那時候至少前八名去考試應該都有學校會獨招都會有學校可以讀但是沒有，那時候資格賽有會內賽，他就叫我輕鬆跑(台)就是一般這樣跑就一定進，結果什麼都沒有，然後又遇到聯考差一分或兩分又不能交卡又不能升大學，然後那時候第一就是覺得ㄟ從小夢想就是運動，但是有努力過了(口語)就覺得自己應該要在多為自己多做什麼，然後家人又對我這樣不離不棄我這樣對他們很壞，我都不回家逃家阿什麼的然後他們也都沒有說怎樣，就還幫我借錢給我去做最後一年的衝刺，然後就覺得或許真的該轉換一個(口語)或許是應該要怎麼講回報一下家人做自己真的應該做的事情不要再浪費時間，然後就其實那時候也沒想過會考上師大我都沒想過，只知道我就是認真讀書認真讀書我只要有一間大學就好了有一間大學國立的不要造成家裡負擔，我那時候我自己知道只要我能交卡憑我的術科成績師院一定穩上的(台語)因為我術科成績都在前面你只要能交卡給我交卡就可以了，然後就這樣然後考上師大真的人生的轉變(尾音上揚)去那邊認識的朋友對以後自己當老師穩定工作的那種夢想、衝擊，蠻.蠻.蠻有一個夢想，有一個憧憬就是以後生活應該會不錯，對家裡很有幫助。家裡，也蠻有...講難聽一點(台語)就是很有面子提到我這個兒子之前提到(口語：歐(台))講到吐口水(台語)嫌到流口水(台語)ooxx(聽不太清楚)那時候在學校也沒有在讀書，上課睡覺，下課就是抽菸，跑給教官追的那一種(台語)。不過現在沒有抽菸了，戒菸戒很久了。就這樣，最主要是回想，讓我的夢想有交代，家人也給我機會了，教練也給我機會，阿我自己也付出只是沒達到。然後，最後也要做一些自己該做的事情，就是那時候能做的就是好好讀書，就這樣，上師大到現在，ㄟ~~~到現在ㄟ...就覺得ㄟ人生改變很多。

M:好精采喔

B:蛤~~

M:我說學長講的故事很精采

B:...(聽不清楚)人生歷練也不錯啦有經過這些現在都會以家人為重拉我覺得經過那麼多只有家人是真心對待不離不棄,對阿。然後,差不多應該就這樣吧。還有問題嗎。

M:那這個是什麼...這裡...ㄟ剛才成長過程學長已經提到了

B:(口語:恩...)就它(文本)說對從事教職工作的影響最重要就是考上師大裡面有寫我有寫大學期間就是在那邊學的各項態度、術科(口語:欸...)尤其游泳,我高一游泳被當

M:我覺得在 OO 高中好像都這樣(笑~~,我那時候游泳也是超爛的爛到爆炸)

B:然後...那時候我參加學校的水運會我蝶式第三還是第四名

M:那很不錯耶

B:那時候瘋狂的練阿...那時候游蝶式游 30 忘記幾秒了

M:很快ㄟ

B:那時候我蝶式...變成蝶式專長

M:是給誰教的阿?OOO 老師

B:對阿

M:那時候我們也是給 OOO 老師教,還限定秒數然後呢...

B:就...(漬)我忘記他限制多少我都游不過阿我上學期就游不過阿

M:田徑通常很不錯的游泳都會

B:跟石頭一樣

M:對阿,很硬

B:不過,還好啦,就還練的不錯(語音上揚)

M:所以老師把你當掉喔

B:時間不到就是當掉阿

M:可是他有讓我補考ㄟ

B:有阿有補考阿補考好幾次補考不過阿

M:可是我補考不過他還是給我過ㄟ(笑得很開心)

B:為什麼?(笑笑的說)

M:他開先例好像是我的樣子因我我每天都去補考早上一次下午一次

B:是歐,ㄟ我補考還是差一點點他還是不讓我過耶

M:我是連續一個禮拜每天都去上午游一次下午游一次這樣

B:我們班那時候游泳被他當的超級多的,至少七八個有

M:那他真的...後期變得很好

B:然後有些人就等 OO 老師開課阿

M:歐~~對(笑得很開心)很多人都選他的課

B:我...我是沒有,我是覺得ㄟ就...就是對運動我就不服輸什麼運動什麼都可以輸別人,就是運動不可以輸別人

M:(笑~~~~)

B:阿就練...練到真的是游泳真的蠻強的,同學也對我...太誇張了

M:(笑~~~~)

B:不過游泳常游就有了拉,而且游泳很重要,考獨招很多都是考四式阿



M:對阿，游泳四式...然後轉身

B:然後比較一下，比較去考試，獨招的有游泳的其實師大都不會被刷掉

M:恩....

B:然後你就看其他學校就很多都被刷掉...差很都拉

M:術科有ㄍ一ㄥ還是有差拉

B:對阿游泳就差很多。就覺得教職工作，然後除了大學學的到各大學當那個裁判，然後就在大學就學到很多基本能力，然後另外就在實習的階段都在 OO...那個帶隊拉...全...就是帶隊

M:實習？

B:而且我是實習六個月我是實習到ㄟ...寒假結束

M:ㄟ學長那時候你們還是一年對不對？

B:沒有沒有已經半年了

M:所以那個

B:但是我我我七月就去拉

M:所以就是...我知道你的意思了

B:我提早去

M:然後晚回...那時候不用考教檢嗎

B:要阿，第二年

M:那...

B:第二年就是全面的第一年或第二年我忘了要考教檢阿

M:恩...然後...

B:教檢過我也覺得很訝異真的是很誇張

M:笑~~

B:教育科目真的是太難讀了(台語)

M:笑~~

B:等一下歐，我去看一下學生(一分鐘)

M:好啊

B:拖鞋可以借我一下下嗎？

(學長離席，另外一位老師與櫃台小姐聊天的聲音...)

B:然後實習那個階段...

M:有學到嗎？(語調上升)

B:加減拉(台語)就...有有有拉...每天都在看也知道怎麼練(台語)要怎麼開課表(台語)

M:悶笑

B:有拉，但是那時候學的跟現在...我裡面好像有提到就是其他點我有講就是我之前在 OO 還用得到

M:之前在？OO 商工

B:對，然後現在到這邊

M:喔~~(語調上升)那就是在什麼

B:代理的時候代理三年的時候

M:所以在正式之前有代理的經驗



B：然後來這邊...就是體育班都專任教練阿，然後裡面又寫(笑)來這邊就很像上班族上班下班

M：會不會是做行政的關係

B：ㄉ...

M：不想要嗎(笑~~)

B：應該沒有人想要吧(笑)，一大堆事情，雜事一堆，尤其又有體育班，體育班不好做

M：對阿...體育班，基層的那個

B：然後...學校辦公室風氣也有差(乾笑)

M：笑~~真的嗎？

B：這個待會再說

M：好啊好啊，所以學長那時候實習的時候老師是帶著你還是全部放給你？

B：有拉有拉那時候就是...(聽不太清楚)OOO，那時候就還有 OOO 的阿

M：哪時候 OOO 已經在裡面了

B：有阿我在學校的時候他就在了阿

M：ㄟㄟㄟ對對對有有有印象

B：還有 OOO 啊，我們就是等他開課表阿，其實就是他在指揮因為...那個你跟他做不一樣的他就會不爽(台語)那時候哪敢...手機震動

B：我接一下電話

M：好啊

B：維~~黑...黑...哼...哼...是齣...是歐，歐你說觀光，他是第一節課嗎？那我問一下櫃台！今天的六七節，所以我們就出另一台車，另一個班就不用上了？！好好好，觀光一甲，好歐好好好好(台)(走去櫃臺詢問櫃台，尋找解決方法)

B：剛我們講到

M：違背 O 老師的意思他就會不高興

B：喔~沒有拉(語調上升)就不是違背拉就是不知道他的意思不敢亂做(台語)就常常會被罵阿(台語)

M：是老師被罵？還是？

B：當然是，他當你是學生他照罵阿，就我最深刻的是我七點上班嘛，然後都是幫他上課游泳課也是我幫他上課，不過我幫他上課他都會...其實我從早上五點半陪練習練到普通班練完我還顧宿舍，就是我等普通班練完我才回宿舍等普通班練完都超過六點多囉，都練很晚到八點ㄟ那時候我們幾點...沒有我是說晚上自修時間，是幾點？

M：上到下午六點，晚上九點

B：是九點嗎

M：我們那時候晚上...因為

B：是幾點開始...

M：六點七點到九點兩個小時吧

B：我...我忘記了反正教練有補貼我一些錢我忘記了好像六千塊吧

M：老師自己掏的喔

B：對，阿那個游泳課，我幫他上課的錢他也都是直接給我。有一次印象很深刻，我就是上游泳課，阿其實我都覺得學生情況還好阿，但是齣學生齣遇到 O 老師(台語)就整個就是緊張到放空老師就會教他...老師

偶爾會來一下，老師就叫學生示範嘛，但是學生遇到 O 老師...O 老師都很兇，學生就怕到(台語)他就放空在那邊不動...唉然後我就跟他說ㄟ~~老師有教過蛙腳怎麼踢阿分解動作怎麼踢，那個學生就是放空在那邊，然後 OOO 很不客氣走過來就罵我(台語)然後就夾雜了一些不好聽的那個語助詞阿，我也傻眼不過還好啦麻痺麻痺習慣習慣了(台語)只是在學生面前那時候我也是很不好受，而且還罵的蠻難聽的不是罵拉就語助詞比較難聽

M：他會罵三字經拉

B：加減拉都會拉(台語)笑~~然後不過是我回去也是抱著感恩啦一問沒有 O 教練也就沒有現在的我，沒有田徑隊就沒有現在的我，有可能我現在只有國中畢業證書而已，我是我五年我去補習班讀完那時候都沒有畢業證書

M：學分沒有修完

B：對，學分沒有修完學分也不夠我忘記是不夠還是記過太多

M：笑~~

B：不過最後因為我拿著入學通知單去學校，師大入學通知單，他就給我他就給我畢業證書了(笑)不然學校也不想留我拉，留我這個調皮的(台語)還好啦學校很多老師也遇到很多貴人都寫了長篇大論的信給我，那時候...那是事後看起來那時候怎麼會這樣那麼壞，那時候...我也愛看不看阿，看不懂...國文老師 OO 不知道退休了沒(M：我那時候他還在)就...實習階段我覺得學習到很多拉，就帶隊，不只是技術上的教啦、體育班的運作教練的工作不是教而以而是跟媽媽一樣包山包海

M：.....(聽不清楚)我覺得蠻痛苦，我讀普通班

B：我有是讀普通班阿...

M：對阿...就下課後還要練習

B：有蚊子

M：那時候就我一個阿

B：就你一個而已歐(語調上升)

M：到了高三才有一個女生同學，現在也不是...有跟學姊拉...也是師大同學

B：喔...那時候 OO(台)還在嗎

M：畢業了

B：畢業囉...那時候我是跟 OOO 拉，我不知道你有沒有聽過

M：有

B：我是跟 OOO、OOOOO 所以那時候我們練的時候都還有四個練，有人...有人不會...那時候想到練習就很興奮

M：想到練習就很興奮喔

B：就算人家覺得早上的有氧最痛苦就覺得跑這個覺得對...就很累，不過覺得累就會進步，所以我對練習不會有什麼逃避阿有時候放假(台語)我自己跑去那個 OOO 自己(OO 公園)偷練(台語)

M：自主訓練喔

B：對阿，放假我也是自己去練所以對練習還好

M：那時候有什麼挫折嗎？

B：你說練習喔

M：對阿

B：練習喔沒有什麼挫折，挫折就是那個港都盃回來的那一次

M：就那一次

B：對因為我第一次去比賽那時候就只有那時候台南縣是比較小阿，其實都是冠軍沒遇到什麼困難啦(M：熄...附和著)100公尺是第二啦第二，然後其他兩百、四百接、一千六接都是贏人家很多很多很多...那種沒什麼...沒什麼那個挫折，比賽練習方面拉，我就覺得我付出多少比賽就有回報多少，成績都看得見阿，就是在那個港都盃比完，就那個資格賽也沒受傷也沒受傷...不知道是身體太疲累還是怎樣我是找不出原因拉

M：那，那時候 OOO 有找到嗎？

B：沒有，那時他也...那時候也記得他也沒有跟我講什麼...那時候就是 OOO 拉 OOO 在旁邊協助安慰就是我忘記他講什麼...就比賽回來一直在流淚為什麼會這樣完全沒有辦法接受這個事實

M：流下男兒淚

B：所以，就是經過這些經過求學階段遇到這種，現在才會更珍惜工作的機會。現在因為比較起來這種工作有些...現在老師又那麼難考，現在很穩定感謝的人很多(台語)然後還有嘛

M：所以大部分都是正向？

B：對阿大部分正向，也沒有什麼負向的。感覺不太妥當的就是 OOO 的管理方式，但我也不敢去講什麼，就像是有些做法言語上或者是肢體上怎樣對學生，我是覺得不太好但是畢竟他是老師我也不太好意思講什麼。幾乎都是正向的拉

M：那時候那時候他還會打人

B：對阿...我是沒被他打過我是看同學被他打過(笑笑的)很可憐(台語)

M：是打男生還是女生？

B：男生拉男生拉

M：我們是女生耶，不過他不是用手打，是用簿子捲起來，阿也是比賽比不好啊

B：資(口語...)就...對阿...就...不過我相信啦嚴師出高徒，不然像現在學生你不嚴一點很難管教，體會很深拉。你看那時候我們體育班的運作就很正常，管理方面。跟現在我們學校比較，我覺得早晚出事

M：是放任嗎

B：因為體制上教練不是學校編制阿

M：對阿，沒有在編製

B：他是企業的薪水，他不一定要理你啊。但是學生是學校的阿，就有一點...漬(口語)老師講講不聽都怕教練那教練也都不講啊，教練就負責要比賽而已(台語)有拉有講但是就是就不知道為什麼就很多問題，很多層面上的問題

M：我覺得...(聽不清楚)

B：他們還是都會怕教練拉，因為他們重心都練...在練球

M：比賽的成果，跟他們的晉級有關

B：你說什麼？

M：教練阿，教練不是每年要考核

B：不用阿，他們不是專任教練

M：不用嘛？

B：他們又不是專任教練他們不是學校編制他們領外面的薪水不是我們的(台語)

M：歐這樣我瞭解了。那這樣真的問題很大ㄟ(台語)

B：對阿，他們就怕教練。也是有在約束，但是反正一樣的錯誤層出不窮，也跟教練反應過。像之前在 OO 啊有一個叫什麼 O 的...你可能不認識也是國手足球隊的國腳，但是國腳那個(台語)OOO 他們看多了阿(台語)就練球阿愛練不練，很臭屁。全國比賽就叫他在那邊坐。我不需要用你啊，有這種魄力大家就會安分守己做自己該做的事，我們學校沒有。用人就是你打的好的他不看妳學校表現，然後講久了也跟教練講過了也無效(台語)其實來這邊我也...(漬)有點...裡面資料有寫，要不是我老婆在這邊，我早就調回台南了。根本不想在這裡，這邊就是跟上班族一樣上班下班。然後辦公室...年齡拉，年齡差很多

M：是不是沒有中層的

B：或許老師他們也有家庭所以下班就回家了這樣

M：有幾個老師啊

B：我們學校有 8.9 個家教練十幾個

M：體育老師呢

B：正式老師歐(M：點頭)八個

M：八個

B：八個正式老師

M：男生有幾個？

B：男生...ㄟ...女生...四個四個

M：四個男生四個女生

B：然後除了我跟學姊，學姊大我一屆，其他的都是七七...很資深

M：資深長輩

B：都是可以退休了拉

M：待退

B：我我 96 嗎，阿學姊 95，接著可能都是七幾級的，(笑)可能接近 80 拉，兩個七二...三個...三個七二，然後一個 78 級。然後其他的...輔大體院的資深老師我不知道他們幾級，不過

M：輔大

B：對和...國體，現在叫？

M：現在叫國體八，就現在的國體嗎？台體跟國體不是合併

B：沒有...國體是跟台中那個。沒有合併阿，本來是台體，就改名字而已台灣體大。所以沒有...學姊...師大四個其他學校四個。但是，大家好像過著自己的生活這樣子而已

M：所以很少社交

B：沒有阿沒有什麼互動老老師他們的互動更是...年輕人就很尷尬僵在那邊。它們互相這樣...在哪一邊也在哪一邊好像都不是很適合

M：有那個嗎...

B：有阿一定有阿就分兩邊阿

M：輔大跟台體還是...

B：師大跟其他

M：以前這麼明顯喔，可是我覺得都現在還好

B：年輕的應該還好，年輕的不會啊。年輕他們...

M：我們現在出去都是管他什麼的反正是比我們大的都叫學長或學姊阿

B：對阿，可是他們就...我不知道他們為什麼分的那麼清楚，M：有嫌隙？

B：我是不知道他們之前的相處模式.但是我們年輕(細寫)的進來我們也不知道該怎麼辦(台語)這個也不是我們能講什麼的，所以...就這樣...就是沒有什麼交集，公務上的來往其他的都沒有，我們體育組還沒有聚餐過，我來這邊快快四年了沒有聚餐過我都是跟特教組在一起

M：我知道(B：呵呵笑)學長跟特教老師比較熟一點

B：因為我在 OO 那時候也都是幫忙特教阿(M：喔~~)我還當特教的行政(M：好特別喔)也是另外一種學阿，學...學...學一些我也覺得跟特教很有緣，我在那邊當一年的資源班導師就是資源班(M：他是抽離式的嗎?)他就是一般科裡面的學習各種障礙都有阿，只是他智力沒問題(M：燧)只是他某一方面有障礙分到十二年安置分到一般班的阿，特教班他就是智力不到 80，然後其實他們很多歐情緒障礙阿、自閉症阿...什麼都有，跟特教結緣我還問過我怎麼轉科我想...要轉科(M：可以修第二專長阿)就...一開始來啊還沒認識我老婆之前在這邊上班我是覺得很痛苦(聲音低沉帶點痛)因為帶隊也不用不用我啊(M：就感覺好像...)帶隊不用我然後...(M：自己無用武之處這樣子?)生活也沒有好像沒有同伴那樣我們班在台中的只有少數幾個阿大家也有自己的事情要忙...就...不過還好啦現在結婚之後就歸於家庭就是這樣子...為自己的家努力阿，其他上班就只是上班

M：有辦桌嘛？

B：喔有喔巡迴辦桌(台)就是請一些

(M：真的嗎?)

B：像我來上台北阿找一些學長阿請示學長請他們吃飯啊很多喔去..歐..台北嘉義然後我們班的聚餐請過很多次自己很開心阿.然後看一下，對阿...其實錄取這條路就是很多人的幫忙拉一個人要考上不是不可能的但是會特別辛苦但是我覺得我那一年我們班的幫忙很多我們有讀書會阿然後那一年就...我也不知道為什麼很嗆斯那一年就是 3 月就開缺應該二月底還是...下學期一回來南二中就開三個缺(M：恩)那時候喔~(語調上升)我自己就台南人喔(台語)這個一定要拚.我就很認真讀書然後其實那時候我前幾年考試根本就是陪考沒有什麼認真讀阿就讀皮毛然後...南二中開三個缺...其實我不知道有沒有內定什麼我也不管就覺得三個缺至少還有機會喔就去考而且考術科蠻重的要跑一千五

(M：一千五，對)

B：然後四式然後還有什麼...排球還是籃...我忘了...還是什麼...反正就覺得自己很有很有希望拉而且是在地能考上台南(又還是就聽不太清楚)積極準備.超積極然後那時候就...我都會反正就是我們班 OO 阿 OO 他們就是很強的都也是研究所畢業我都問他說我題目我這樣寫可不可以然後自己自己做筆記做了很多所以那一年...學長們都很關心喔(語調稍微上揚)我考進複試我都都沒有打電話他看到我進複試就直接打電話給我有什麼需要幫忙的就直接打電話給我...可能獨招進很多學長就...怎樣我幫你問一下問一下(台語)那時候幾乎考*(&(聽不清楚)我也覺得我也覺得那一年就特別有感覺寫拉我幾乎每考一間都進複試然後就...不過就是要感謝其實就我們班幫忙很大的.然後進複試我都也都也都跑那個去 OO 找 OOO 阿(M：*&^)就去練試教什麼的也特別來台中找一些學長練試教(M：很痛苦嗎那段期間(邊笑邊講))喔...是...(因為我現在歐回想起來我那年考我瘦了五公斤)齁齁(笑)瘦喔...我是還好(M：我暴瘦)反而我覺得那一年就這樣...好像...(M：有感覺會考上)應該會上喔感覺...因為前三年都覺得奇怪怎麼考都摸不上邊到底是怎樣啊就是那一年我覺得南二中真的是幕後推手開..一次開三個缺我就更積極了我就問我們班...我寫這個題目為什麼哪裡寫錯為什麼我都覺得我會寫啊為什麼都考不進複試(M：笑~~)他們就會幫我修我們就在 FB 成立社

團嘛然後其實我都跟學弟們分享一份考題你自己找你可能找一個禮拜或者是三四天把正確答案找出來的但是你一份考題五六個人分可能一個人分三四題一個晚上幾個小時大家就把那一份做完了你還有其他時間可以讀所以那時候我們班就是這樣那幾個是這樣子而且他們讀書都比我厲害我幾乎都是 COPY 他們的把他背下來而已,我都是我都是他們就是這樣這樣寫我就直接背...

B: 然後錄取正式老師就很不可思議,因為我也是從雖然從第一間錄取但是都沒進阿到全國聯招之前到全國連招考筆試的前一天還去桃園農工考複試阿那時候已經很累了已經經過...好幾間複試了四五間阿根本那一段時間一個月根本沒時間讀書就是考試準備複試考試準備複試我也沒讀書阿阿只是到最後前一天...那個 OO 阿在我們班在 OO 現在也是組長他就約我...那時候他已經已經先考上他都是開車載我當我的司機幫我幫我載我去複試這樣幫我載器材阿是到最後...都都沒上嘛.阿到前一天要考全國聯招筆試其實我也是有點半放棄嘞喔因為很累喔那時候他跟他老婆就在旁邊讀書啊隔天考要考全國聯招他老婆要考他已經考上了(M: 嗯)我其實我已經累癱了我去那我到摩斯漢堡我坐著趴著就睡到他們讀書讀完了隔天要考試那時候我也沒想說應該是今年結束了因為那時候全國聯招報名快一千個要錄取 27 個進複試我連想都不敢想而且我寫完我有一大題完全沒寫(M: 笑)十 十 ...記得那一大題十五分還是二十分我根本不會寫那一題我根本不會寫(語調上升)...結果結果成績出來我 76 分然後最低最低那時候是 74(M: ㄟ~那還多兩分ㄟ)就是在中後中後拉中後.然後一...一進筆試大家都跟我說你上了(M: 為什麼?)因為接著就考術科...(M: 對對對對)接著就是考游泳、籃球...阿那是他們在說啦,我也很緊張很緊張到快要死了(台語)阿不過就真的就...成績是在後面 27 名錄取但是最後考進來是第六,第六錄取...然後第一志願...第一志願那時候我有排拉那時候第一志願是排其實那一年我在 OO 代理嘛 OO 有開缺我沒有選 OO(M: 為什麼沒有選 OO?)因為他學生數會很少很怕以後可能超額還是可能學校要收起來他們現在可能全校可能四百四五百個人而已不到六百個人(M: 我們學校就只有 66 個ㄟ)可能更少.66 個?(語調驚訝)(M: 對阿全校阿)齣齣齣阿不就一個體育老師(M: 就我啊.對阿我還教健教)對阿不就要兼健教童軍什麼的(M: ㄗ對,健教阿因為我也兼組長阿)喔一定小學校幾乎都都是在當行政阿(M: 然後還有補救教學,因為我們國中嘛,有補救)ㄗ...(M: 我還教數學,超酷的吧)齣齣齣...是喔那麼少人 66 個人.恩.不過應該也...那那你 OK 嗎?在學校?(M: 還還還好阿可以啊)小學...都年輕人嗎?(M: 沒有ㄗ,就我最小,恩,跟我同一年考進去的有一個比我大兩歲他是英文的對)恩.那在那邊好嗎?(M: 學長是哪一方面?)生活上(M: 生活上因為住家裡)同事間(M: 我們是還可以拉可是其他就...因為我們女生比較多我覺得男生少的地方也有...)蛤~~(M: 男生少...因為我們學校 11 個老師啊,因為一個領域只有一個嘛)十一個全校才十一個老師?(語調上揚)(M: 對阿, 11 個老師.然後兩個男生其他都是女的)蛤~那你們運動怎麼辦(M: 蛤~什麼怎麼辦?)運動怎麼辦(M: 運動喔)你們學校有在運動嗎?(M: 有阿,有阿。)同事間?(M: 同事間,沒有ㄟ...有拉我跟那個男老師啊還有替代役男所以我的運動好朋友就這三個)哈哈(M: 我們會帶學生出去路跑假日的時候這個禮拜要去跑)我是在這邊我們都打網球拉在這邊不會打來這邊還練到打得還不錯(呵呵呵)都在打網球...因為我住這邊而已啊,我都來這邊 OO 運動打籃球游泳(M: 我覺得那個阿接待很不錯ㄟ)喔那很熟拉我們認識很久了之前他們是在另外一遍我們也是在那邊上課阿只是他們中斷了幾年他們最後還是...因為他們那邊的地蓋大樓所以收起來了(M: 第一志願會超額所以沒選?)齣~是還好啦因為我要選之前老師也覺得.因為 OO 雖然在台南但是離我家(M: 很遠)還很遠還有一個小時(M: 對阿)而且我選 OO 要調回去雖然很近誰會想跟我掉沒有人會跟我掉,所以第一個怕怕超額阿怕以後超額阿,被調到教育局工作還是什麼的所以我就想說阿不然我就是選大大都市選選志願比較好的學校然後其實我第一志願是 OO 那時候 OO 有開缺那時候我差前念那一個插 0.01 分他先選了所以我就選 OO 就是這裡就在都市學校這樣子(M: 就選都市)我填到這邊就有人問我說我有沒有想

要調台南.就不過也要等三年才能調介聘(M:那有認識的嗎?我想調來台中)呵呵呵,國中國中我就不認識了.國中一定不認識可是國中一定不可能.台中超額很嚴重,(M:我們高雄也很嚴重)都市學校(M:111)是喔(M:現在都減班嗎,我們體育老師選超七個耶體育老師整個市高雄市整個超七個,可是我很想介聘,超想的)我知道台中市像大學校居仁五權他們一年就是減四五個班,一次所以台中開缺已經好幾年前了去年也沒開阿.可能...我覺得國中可能沒得考了,(M:可能要再過幾年八)然後第...第第二志願阿第二志願上 OO)就來這邊就...恩就...就是這樣阿然後就是直接跳第四題了(M:第二志願是?)台中 OO 阿反正就是選大學校以後要介紹(M:聘人家比較想來)介聘回去,對。(M:可是都已經在這邊那個了耶)對阿,所以現在不可能阿~都已經認識我老婆了都已經結婚然後買房子了,不過這邊環境很好,台中氣候上(M:交通上)對你要往北往南(M:所以很想要來這邊,呵呵呵)而且這邊真的啦就真的不錯,我不知道啦因為我們不知道你知道台中火車站後站(M:旁邊那一個歐)他後站就是東區那裡這邊比較沒那麼熱鬧啦就比較安靜阿如果你在前站就是一中街那邊就比較亂一點啊我是我們是生活圈就是在這邊都是綠色的現在圍繞著 OO 特區拉不過沒有很熱鬧阿不向在我們大學周圍都很熱鬧有沒有這邊沒有這邊不熱鬧阿不過我就喜歡人比較少車比較少然後運動方便走路過來要游泳跑步打籃球(M:對一定要運動)對(M:真的)方便

B:阿我們班現在還有七八個沒考上,還有七八個沒考上。(M:我們班是只剩四五個,因為我們這一屆就剩十幾個有教育學程)是喔(M:對阿就是前 20%阿)恩我們班市全部(M:就是前面十幾個)阿其他人讀師大要幹嘛?(M:對阿所以現在就是大家在吵)齣齣齣(M:現在師大有慢慢在轉型了想要變成綜合型的)對阿因為老師不好考阿缺越來越少人又那麼多(M:沒有錯阿)那我是覺得他開放一半大學修師資培育就不太好了,你一般很多喔我在代理的時候...他是修那個運動休閒(M:也可以考阿)他就是限定運動相關科系然後其實他也沒學過什麼教材教法他就是去修個教育學程然後偶爾跟體育我是不知道啦,偶爾跟體育...我是不知道啦,那時候我代理我是不知道他哪間學校拉阿他之前是運動休閒或是運動傷害的這樣,那時候印象最深刻的是...那時候我協助組長我是來幫忙辦那個籃球賽...當然是體育老師當當裁判阿,他是體育代理老師我就去問阿...那個某某老師我們需要籃球裁判他跟我說他不會他說他不會吹沒吹過...蛤...喔喔我也不知道講什麼(M:呵呵呵)然後他運動方面就其他也不太運動,很少,跟我們(M:就很會考試嗎?)阿對是不太好

M:第四題,角色!什麼時候下課阿

B:下課了.就角色我是覺得在校內的工作內容其實我覺得沒有什麼不同.最主要的不同是生活產生很大的轉變.然後代理就是每到下學期就是在忙考試阿.然後就是考試跟工作就是很難幾乎都是把重心放在考試阿.上班就有一點(M:放掉了)對...就根本就是這樣...呵呵呵.就點名.就很難去平衡分配就對了.然後更難有自己的人生規劃了.你.因為你工作不穩定也不知道以後工作在哪裡.然後每到這個時候就是讀書上班考試輪迴.然後,有另外一半你也不敢定下來,因為你不知道以後你會在哪裡,所以代理階段只能停留在考試(M:呵呵呵)沒有其他的不能以下一步只能考上而已。這是最大的差別,然後考上之後,考上就是就是可以安心規劃自己的假日生活.未來生活.然後未來的家庭什麼的比較充實自在.有差啊,考上後,就算你沒有另外一半,也有很多人要幫你介紹阿.喔嚨爹內問(台語)你有沒有女朋友嗎(M:真的嗎,為什麼我都沒有<台語>)我不知道阿,那代理的時候我都沒人問然後我來到這邊歐我不知道就很多人要幫忙介紹(M:真的嗎?學長你長的那麼帥一定會...)沒有拉還是自由戀愛(M:哈哈哈哈哈)沒有拉也是算半介紹在 OO 然後考上 OO 他們現在的剛剛遇到那個特教組長矮矮然後壯壯的他...歐術科超強跟體育系一樣(M:真的歐)羽球根本打不贏他超強就是...就很頂尖拉.就他認識之前我們 OO 的組長他就問他說我人怎樣,因為他們辦公室好幾個年輕的.歐四五個還沒嫁.他就急著推銷這樣.然後就有稍微介紹大家一起約出來吃飯然後認識自己

發展就這一任是我老婆因為他知道我之前在 OO 就有在幫忙帶特教的比賽特奧什麼的然後過來這邊他也叫我去支援,然後跟我老婆就有接觸這樣.生活比較不同啊,工作都一樣.我覺得自己覺得拉.就...工作都一樣.而且現在代理老師只能當專任了,你不能當導師不能當行政了.我不.因為我們是行政會議(M:決定的)我不知道是...教育部規定還是...還是...還是...因為我們夜校根本沒人要當嘛.代理老.全部有ㄛ...全部有二十幾個導師嘛有十幾個將盡快十個是代理老師當導師,然後他就說今年校務會議說什麼代理老師不能當導師,我不知道他是依據教育部新訂的還是他自己當主任不應該叫代理老師來當我是不知道可能要查一下(M:代理老師基本上學校的行政人員市正式老師如果你沒有他有一定的比例拉如果你全部都是代理老師的話超過多少的數量就要寫報告)是歐,所以有些學校就夭壽(台語)黑訓育組體育組(M:都是代理的)對阿,人家才來一年做那麼多事情怎麼讀書(M:我之前ㄟ第一年畢業出來沒有考上嘛在 OO 國中在 OO 代理代理體育組長我們那個學務組處是所有組長除了衛生之外其他都是代理老師訓育生教體育)這個學校有問題,通常不會這樣啦(M:對阿有問題啊,呵呵,不會啦,其實那邊體育老師對我都很好,因為體育組全部就只有我一個女的,喝)齁(M:另外一個女老師他們就跟他比較不好)啊我那時候當代理他給我當行政當資源班導師是行政職,那是因為可以減授課鐘點我忘記是四節還是六節但是其實小學校資源班規模很小.事情很少.最主要是那個我們秘書要給我多一點時間可以讀書拉.所以就叫我去兼這個職位(M:秘書對你很好耶學長)就...OO 同事都很好都大家都年輕人,可能都大我不到五歲四五歲而已都年輕人然後進入學校...(M:什麼時候要坐車阿)ㄟ...我可能要上去看一下(M:好啊)

B:師大變很多嗎?師大夜市拉?(M:就幾乎變成五分埔阿)是喔(M:對阿)我比較少往北部可能就覺得不然就去宜蘭很少停留在台北ㄟ不知道為什麼(M:笑)不過那時候畢業就不會想停留在台北(M:為什麼?)天氣、然後...不知道交通、天氣不是那麼喜歡,然後上班之後更覺得那是不可能的區.在那邊當老師就算跟老婆都是當老師在那邊也是(M: *&^%\$)低收入戶,所以那邊我很多朋友他正式老師也是體育的.在台北,他都重考一定一離開台北他說在台北存不了錢就只能租房子.有差拉,房價那麼貴.阿不過...就...還有什麼?第五題其實沒有做什麼準備耶(M:恩),這一路上實習學的阿根在師大學的這樣,然後跟代理代理也當了兩年導師一年行政這樣沒有做什麼特別準備就是考試去那邊報到這樣.你說的這個準備是知道要考上後做什麼準備嗎?(M:恩就是在考之前但是我覺得這個地方齁是因為我們大家都有代理的經驗)哼(M:所以其實)不是...對阿我們不是第一(M:我們不用...預想,我現在蒐集文獻的那個過程阿他們都沒有討論到這一塊因為現在很難考嘛大部分都不是第一年就考上.阿大部分研究都不是放在)對阿...我接個電話...學長...我這個可能要去問合作社...哼哼他們那個不是每年年資跟著調漲嗎?喔,那我要問一下,我現在上游泳課.我等一下中午回去幫你問一下,是要問怎樣...是喔

第三、四次 訪談大綱

研究問題方向

初任教師所面臨到或知覺到的真實震撼

一、對困擾的知覺：主觀知覺的困擾與壓力，對工作的抱怨及心生理的抱怨

二、行為的改變：外在壓力與個人信念相左而帶出的教學行為改變

三、態度的改變：信念系統的改變

四、人格的改變：情緒領域及自我概念改變

五、離開教職：

➤ 個人因素：自己選擇錯誤的路

➤ 情境因素：學校情境(官僚的階級、權威的、固著的組織結構、人員的不足、教材教具的不足、缺乏明確教育目標、工作場所的孤獨、對知識傳遞特別看重的家長、教師必須達成的多元目標)

研究訪談問題(動態性)

一、真實的工作情境

➤ 當導師時，平常的工作有哪些？

→ 有沒有什麼印象比較深刻的事情發生？或者是關於這些深刻的其他事情？

→ 能夠描述一下當時的狀況嗎？

→ 你的感覺是如何？

→ 你覺得學生、家長、同事對你處理的感覺又是如何？

➤ 當兼任行政人員時，平常的工作有哪些？

→ 有沒有什麼記憶比較深刻的事情發生？

→ 能夠描述一下當時的狀況嗎？

→ 你的感覺是如何？

→ 你覺得學生、家長、同事對你處理的感覺又是如何？

➤ 變換到兼任行政人員並沒有排斥，但在學校的生活上有沒有產生不同？

→能不能請你談談這些「不同」？

→這些「不同」帶給你的感受是什麼？

→能不能描述一下？

→這是一種重要的經歷，你體驗到一種「衝突」，與先前學校經驗的矛盾衝突夾在同事間關係的維持與自己信念的堅持之間，產生的不一致

→你是如何渡過的？(舉自己的例子：)

二、對困擾的知覺(進入轉換期中)

● 別人看你

➤ 你覺得學生對你的感覺如何？

→當導師時候？當行政人員時候？

→為什麼你會這樣覺得？你覺得學生會怎麼講？

→能不能描述一下這些感覺？

➤ 你覺得同事對你的感覺如何？

→當導師時候？當行政人員時候？

→能不能描述一下這些感覺？你覺得同事會怎麼看？

● 你看自己

➤ 你之前提到第一年到學校的時候在學校很「痛苦」想要介聘離開學校，是不是能夠描述一下這種複雜的感覺？(痛苦產生的過程)

→因為自己對學校有期待？或者對新環境有憧憬？

→描述一下

→具體說明

➤ 上次提到是因為同事間、生活上造成「痛苦」，還有沒有其他的因素？

→是不是能夠描述一下呢？(舉實例：我自己為例)

→具體說明

(教師互動的對象)

➤ 在這個重要的體驗下，你是如何渡過的？(教室管理、學生行為輔導、教學方法、

工作負擔)

→能夠描述一下嗎？

→具體說明



第三、四次 訪談逐字稿

M：還好嗎？

B：還好，學期中事情比較多

M：感覺很忙、很累！

B：就...還好啦，學期中事情比較多

M：應該是下學期事情會比較多一點

B：代課太多了，我幾乎每天都滿堂(真的喔)老師們都請假，因為他們...他們就是可以把十四天都請完(一次)對阿一年不是有十四天這樣(一次?)也不是一次拉，一個禮拜請個兩三天，就是要把那個 coda(台語)都請完(很會用<笑>)，真的，沒差拉加減賺(台語)只是他們請假要事先講，譬如說他們明天要請假，今天晚上才在講，要不然就是忘了講，隔天一大早才在講，當天才在講(阿如果你沒有來要怎麼辦<台語>)不會啦我都在學校，教學組是快瘋了，出事情怎麼辦，我就...沒辦法啊，那個教學組人太好了(應該也是新的吧)應該來這邊也蠻久了，其實他可以叫老師自己找阿，又不是公假(對阿，事假通常要自己找人...)自己找代課(黑阿，不是通常都這樣)他們就...

M：他們比較資深齣<笑>。好，學長那那個我就還有幾個問題想要問你...)齣，好(然後，就是...因為之前兩次了嗎，然後就是有想要再深入問的問題，第一個就是說欸...你覺得那個學校的學生對你的感覺是怎麼樣？

B：痲...應該...

M：因為你有當過導師和行政人員嘛！

B：恩

M：可不可以就是導師，然後再來就是行政人員，學生對你的感覺是怎麼樣，請你描述一下？

B：呵呵...其實說真的，我也不太知道學生對我的感覺...不過我感受的到我沒有上過的班級學生會對我看起來好像比較兇一點，他們會比較...嘶...就有一點怕怕的吧!(M：就沒有教過的嘛?)對，感覺我看起來兇兇的會有一點距離這樣，其實認識之後就不會啊，都會跟他們聊天就很好笑，就會打球什麼的...然後就會...ㄟ...怎麼講(笑)...齣一些字我不太敢講...(較好<台語>)就會跟他嘴砲來嘴砲去的就這樣，不會啦，就認識的就還蠻親近的，只是之前有講過啊都市學生跟那個鄉下學生不一樣，就還是會有點距離(不一樣的地方是?可不可以舉例來說)就上課我之前在 OO 他們就會把你當作朋友，約你逛夜市阿然後去他們家作客阿之類的(學長那個當朋友你覺得學生會把你當朋友的...)就至少他不會...有事情他敢講(有事情敢講!自己的事?私事還是...)私事是還好，不至於來跟我講...(歐你喜歡在 OO 的時候)導師的話拉，任課班級不可能啊，任課班級只是上體育課一個禮拜兩節的話不會那麼深入阿(所以，學長剛才你講的是你在當導師的時候)黑，導師導師(在這裡還是在?)OO(在 OO 的時候)就是學生都會約你，就是很好啊，晚上約你逛夜市阿，什麼的...就...很...很親切，來這邊沒有就上課，基本尊重、上課，然後就各自回家了(所以學生對老師就是還蠻尊重的)會阿會阿，就基本尊重還是有拉(基本尊重?)就有禮貌問候阿，上課...上課...但是有一個我覺得我一個地方不太好，就是對他們太好，上課的時候，對他們太好(什麼意思?是...)就是他們...ㄟ...我們不是有排排課程嗎?(對)但是有時候上課班級比較少，有他們想要打的場地，我就好啊啊...長久之後，我要上我的課的時候他們就會有一點抗拒(就是一開始妥協，跟他們妥協，然後他們就是會...)阿不過之後就是一兩次我如果真的忍受不住，我會集合跟大家講，嚴厲地說我們的課程要怎樣怎樣，那你們的表現是怎樣，為什麼你們還能要求，就會跟他們講道理，就是他們後來還是會做，配合老師，不過我是覺的學生還是不用對他們太好，他們很容易會軟土侵骨(台語)，就是還要再兇一次他們才

會再拉回來。阿，是上課在這邊也沒有發生...跟學生很嚴重的衝突是不會...(是一般體育課程沒有嗎？那跟自己班級哩？)自己班級有(斬釘截鐵)。之前那個發生一些一些我覺得很莫名其妙、很無厘頭的事情，我就發飆，很多啦，就例如升旗遲到阿，屢次遲到，然後我就直接大家在那邊升旗的時候飆罵某某人...然後...其實...他就狡辯阿，就是有那個回嗆我，又不只有我，我就回他，阿你就做錯事要我多講什麼！有一點衝突啦，不過...事後他也是有人來跟我說對不起(恩...)體育班(是班上很多哦學生都會遲到嗎？)體育班問題很都拉，用講的講不聽阿(那升旗的時候是全校一起升旗？)對阿，黑阿(所以就是請他出來直接罵他這樣子)沒有，我就看他慢慢走，遠遠的就飆罵他(恩)他就跑過來，就走過去繼續罵他，阿...他可能也覺得很沒有面子，就回嗆我又不是只有我遲到(阿學生當時的反應就是非常激烈就是...覺得沒有面子，你覺得他是覺得沒有面子)我覺得，對拉，但是我也是看他忍受他很久(那這樣的狀況應該是二年級或者三年級)哦...我忘記是二下還是高三上了(所以一年級的時候大家表現應該都還好？)一年級還好，我覺得...當上學長之後我就覺得有點走樣(怎麼說？)就沒有好榜樣讓他們學習阿，(恩...榜樣)他們當...反正就...從我進來，那些學長做了一些不好的榜樣...我就...反正一年級我就跟他們講，「學長叫你幫他買東西阿，或者是...強迫你幹嘛幹嘛你可以跟老師講，他們就不講，阿明明我就知道...可是他們就不講，就那些情形感受的到，然後等到他們二三年級的時候，我就跟他們講為什麼你們還是延續這種陋習要去欺負接下來的學弟(阿學生...有有說什麼嗎？)沒有(就靜靜聽這樣子)他們就會，就覺得以前我們是這樣來的，就變成一種...漬...斯...盲從、陋習，就是很難管拉，像最近就是在管高三，他們比完賽嘛也沒有考試了阿(他們不是要畢業考嗎？)畢業考考完了阿！阿他們升學也都是獨招阿也不考獨招或是統測，學測統測他們不考，現在體育系很好上拉，像他們...我們班之前有幾個考上國立大學...這種也可以上國立大學，很爛(是學科爛還是術科爛)都很爛，對...不過現在就很好上，學校太多名額快比人還要多了，所以他們就不讀了。

M：那家長對這個的反應呢？有...就以剛才學長你講的...衝突阿，通常以學校來講的話...

B：講到這個...家庭教育有什麼父母就有什麼學生！剛剛那個爸爸阿，很不講理，就...就有一次他就好像很在乎他兒子的學業表現，就有一次阿他打電話來說為什麼教科書是選這個版本？我就說教務處是選這個版本阿？然後...反正就是我就說你有這種問題問我也沒有辦法解決阿，你問我我也沒有辦法解決阿，你去問教務處，這是教務處負責的，後來他就回嗆我說，「...我跟你們校長很熟喔，我說喔(是打電話嗎？)打電話打電話(剛剛那個小朋友是單親家庭還是雙親家庭？)他算他媽媽是外配，不過她媽媽人算很好，恩恩，是他爸爸，他爸爸好像還是教授...然後那時候他要申請學校更誇張的是...不是都要打那個品行評量嗎？我都要是那個照實打，他表現什麼我就是打什麼，然後，就是，他也是家長委員拉，他就拿那個評語，要去申請學校...就打電話給學校說他要改評語(阿後來勒)不過還是，為了學校(學校有妥協？)就改了，反正...(是誰改的)我改阿，我導師改阿(誰請學長改阿？)算主任嘛？反正為了自己的未來...(學長你怎麼會打硬要改)沒有就覺得算了不想要為了他爭辯什麼！(就是這個家長已經困擾你很久了？)也沒有拉，只是覺得他的要求(可是這一講下來應該是他常常會這樣子，可能從高一到高三他都是這樣子，所以...你才會覺得那就算了)恩...就趕快離開，畢業就算了...眼不見為淨，結果他考上國立大學，我差點吐血，而且他術科算OK他的體適能體測都OK，可是很明顯的他學測就是...想也知道那個分數是怎麼來的，所以他...他...他爸也大言不慚要求我幫我他做備審資料，要盯他(學長你用要求這個字)就是打電話要我幫他小朋友看備審資料，可是一開始我就拿我的給他嘛！要先寫自傳給我，勸...拖超久，結果後來他自己也不在乎我也就算了...(後來他也是考上了)對阿

B：不過有這種學生也是有很貼心的學生拉，少數幾個...(女生嘛？)沒有，我們都是男生...就是會...就是課餘都會來找我聊天阿，走操場問說他最近狀況怎樣，練習怎樣，也會聊天聊聊...不過少數幾個...少數

幾個比較有心想要練習的，絕大多數是來這邊混日子的，今年那個上禮拜六特招結束，又開始要沉淪了。去年是一整批世界冠軍來嘛，所以他們現在一年級表現很好，雖然還是很多問題啦，然後今年就沒有要來了，都是一些很多學校沒有聽過的學校，所以接著又一開始...學生沒有目標就是容易想東想西(台語)(學長你剛剛說他們來這邊混日子，是因為跟你之前在高中的時候表現得有不一樣嘛，比對下來，所以你會覺得他很混阿)就...差太多了，那根本我是不知道他們訓練方式拉，我都看他們都坐著，操作一些很簡單的肌力，然後自我訓練，可是有時候跟教練反應，教練都說一堆四五十個我怎麼可能每個人都看見，黑阿(學長你這樣跟教練反應是以導師身分還是行政人員?)恩，那時候也沒有，就是跟教練聊天的時候阿，他們有些人都在那邊打籃球什麼的，沒在練什麼專長

M：阿，像行政人員的時候，學生對你的感覺？

B：恩...

M：就是現在嘛？會不會距離又更遠了一點？

B：恩...斯...一定會阿，根本很少機會跟學生接觸。另外一個我覺得很棒的是，第一個任課班級比較少，所以就跟學生互動比較少拉，應該有些一年級還不知道不一定不認識我，不過另一個就是，ㄟ，我們學校一個社聯，就是一個(就是之前那個排球的那個)籃球也是很幫忙，很主動、很有禮貌...然後很用心，任勞任怨，然後就不錯，跟他們幹部很好(學長你剛剛講到跟學生互動，那個互動是...)ㄟ...就是在討論拉，在討論比賽的細節，他們會提出他們的看法(所以覺得這個很棒，很棒的地方就是在這裡?)對，就就感覺不是我一個人在做而已(有夥伴的感覺)對有...就有肯幫忙的人出現了(就從學生身上得到救贖的感覺一樣)不過，對...最近我就是在那個讀卡，我一個人讀卡讀全校，歐...六十幾個班我都快瘋了(台語)，然後我就一邊讀卡，怎麼會這樣...漬...可能是我太客氣了(怎麼說)沒有，因為之前都是學姊嘛，然後他就是...痾...他就反應(這個要給行政人員做)他覺得那個是組長的工作，所以就看是要照輪還是怎樣，但這幾次都是我在做拉，然後，我就想說下禮拜教學研究會就提一下，看是要第一個用輪的是不可能的，你要叫那些老老師去讀卡，選出考卷不可能(台語)，所以我就想說提一個好了，就是找一個比較不錯的方法，恩，我來出題都沒關係，就像主任、老老師不用讀卡，但是其他人...各自班級要自己解決(恩，就是把資深老師拿起來)ㄟ...那天讀卡讀到自己心裏面就有幾句話想講，痾...堅...把自己的工作做好很難嗎？堅守崗位很難嘛？為什麼不能多為別人想一想，我就自己ㄟ...突然覺得，我在體育組好像打雜一樣，從頭到尾都在做(讓你覺得蠻孤立的、孤單的感覺)不是有時候我就覺得我已經快忙不過來了，這件事情熊熊(台語)又跑出一件事情，某某老師要請假現在才講，等一下就要上課了(就是事情做一半還沒做完<台語>)對，然後就是不是組內老師的事情都是要通過我去跟教學組阿，跟其他組別講，我就變砲灰，就是他們不參加國中會考的什麼那個監考，阿他們不勾我就交出去啊，被罵，我莫名其妙，他們不去為什麼我要被罵？(是主任罵嗎?)教學組阿，教學組長(阿本來是)就罵我們體育組吃好做青可(台語)，(阿你本來是想要怎麼樣?)沒有我沒有想怎麼樣？就是...那個是有補休的(有選擇權的)對阿(有補休的)有津貼的，要參加就參加，不參加就不要參加阿，阿不然假如你要限定說一個科幾個人那你就明講，我們就排排好就好了輪到你的話就去找人就好了，就這個責任反而要我去，啊我就一個人要問每一個人能不能參加，阿每個老師都說不行我就交回去，然後還要被罵...(最近的事情嗎?)前陣子，我就說若這個有辦法解決痾體育組長不會一做好幾年沒有人想做，屎缺(台語)，(就是你被夾在中間，但是你是做最累但是也是被罵最慘的那個)是...不過是還好啦，他們罵我也就是聽聽而已(台語)，最後也麻痺了，反正我就是把該做的事情ㄟ做好就好。回到這個，學生對我...我覺有帶隊，有帶校隊有差(可能那個感覺會不一樣)對，因為在這邊我很少會之前我帶球隊阿，可能學校也小，就各方面我的運動表現凌駕在他們之上，對他們都投出一個(崇拜)崇拜然後...

病...就我講話他們比較會聽的那種感覺，但是來到這邊我也很少跟他們打球，都是打網球，然後...互動就變很少，上課下課然後這間學校人又那麼多，就...沒有什麼特殊的感覺，就上班，不會反正我在 OO 的時候去上班都很開心的，阿...在這邊就是上班(就上班)就上班...沒什麼可以期待

M：好，學長你覺得同事對你的感覺是怎麼？

B：我不知道，我是盡量盡量做說可以得到他們的肯定，盡量幫忙拉，但是我不知道他們給他們的感受是怎樣，不知道

M：應該多少都會

B：我都把事情做到盡善盡美，讓他們感覺...ㄟ...加減(台語)換了現在我在做好像有比較好，我的感覺，希望把事情調整的...盡善盡美，讓他們感受...但是我不知道他們有沒有感受到，因為，他們...很少看到他們

M：那有，學長你剛剛講到盡善盡美，那有哪些是...你是希望把它...？

B：像排球賽，排球賽之前我是不知道之前老師是怎麼排，我都會去對一個班一個班，能夠提早打得(就先提早打)對全校六十幾個班，我要一個一個去對，ㄟ...他們沒有第八節然後他們有第八節，這一場要怎麼調，調到說今天可以調到四點半，大家可以早一點回家(對學生來講還是對老師?)對老師啊!早一點回家是蠻重要的，現在科籃這些都是五點十分阿，我都會看對戰組合然後做調配，ㄟ...今天可以早一點打就早一點打，然後...讀卡我都幫他們改阿，像那個有一些是用手寫的，我都幫他們改一改給他們，而且是昨天考我今天就把他們弄好了，就發給他們(對老老師嗎?還是...祐如學姊應該沒有吧)有拉，我都全部幫他們用好(萬能ㄟ，無敵)撐三年，然後還有什麼事情(評價勒，應該有評價)我不知道ㄟ(那當導師的時候呢?)導師...恩...那時候，那時候比較印象深刻的是我好像放很鬆(是老師直接跟你講，還是...)某一位老師叫學長來跟我講(喔...)但是我心裡 OS 你放得比我更鬆ㄟ，為什麼可以講我...我每天七點半來點名耶，你來嗎?沒有阿!(那有想過說他的放很鬆的意思是...)我不知道，可是，我覺得我們班...他們班現在問題很多，我們班是他們的前一屆，然後我就覺得...他他管不住他們班，他就說 B 他們班比較好管，不像我們這一班，我也搞不懂，對阿，就覺得莫名其妙，那個管太鬆也你在講，你們班不好管，就...他好像管不好，不是他管不好啦，就是他們班不乖沒辦法改變不是他的問題(是學生爛不是他不好)對阿，我就覺的...反正他，哀...現在家庭因素當藉口，其實他這樣我也沒有說刻意怎樣，我早上還來幫他點名，偶爾拉，幫他看一下看有沒有人沒到(就是上一次那位，剛剛在教室裡面，短頭髮的那個老師嘛)就覺得有時候我放很鬆，該講的也輪不到他講，根本沒在來的還在講我，...真的不知道他在倚老賣老還是...怎樣的，莫名其妙，我聽了我也就覺得喔...沒有任何感覺啦，就覺得爛也是我家的事，大家各過各地，顧好自己就好

M：好，那學長以之前不是有提到說你第一年的時候剛考上進來你覺得很痛苦啊，想要介聘回台南，那可不可以描述一下這種很複雜的感覺?是因為你其實對這個新的學校有期待嗎?還是有一個憧憬在?覺得我好像可以做什麼!

B：恩...想想...想做什麼...我有幾次想要改變什麼，老老師就說之前人家怎麼做你就怎麼做就好(所以...)對，之後我就不會在講什麼!(會會痛苦的感覺是因為你可能想要改變一些...)沒有，那個...辦公室氣氛，這是最痛苦的(那你可以描述一下為什麼覺得痛苦阿)恩...大家好像沒話講(沒有話講)對阿，然後...(事一開始近來就這樣嗎?還是...)沒有，一開始我就是雖然是耳聞，其實也不用耳聞...用感覺地也感受的到...就誰跟誰互不打招呼就很明顯，但我都不會覺得怎樣啊，就是...這邊也好那邊也好這樣，但是...久了之後他們...我不知道他們是什麼態度...各各各方會來講說對方怎樣，阿然後那時候組長沒有人幫他阿，事情就...我就想說我新進我也需要我一定要做些什麼事情啊...然後一開始我可能也不知道，就是某一位老師

就跟我說抱歉都是你在幫忙，我說這沒什麼啊，這些事情就舉手之勞阿，大家互相幫忙沒什麼，久了之後，就有人會有點...把你分邊(就自動)但我自己沒有那個意思啊，就體育組需要幫忙我還不幫忙嗎？對阿(應該是之前在 OO 的時候學長有講過同樣是比較年輕嘛大家都會互相幫忙，但是來到這裡老師們可能自己以前就已經這樣了，來到這裡你也沒有刻意說你要去哪一邊)對阿(只是想說體育組阿我就是要幫忙)對阿(就是因為這樣然後自動被...分邊)我是不知道有沒有拉，只是感覺這樣就會漸行漸遠...(可是大家為什麼會不喜歡體育組長)不想當還是怎樣？(就是體育組長不是幫大家做事情，那大家為什麼會不喜歡)我不知道阿，我不知是...(不喜歡這個人還是體育組長)對...不是不喜歡，應該是他們個人私下一些相處，我不知道...他們來這邊多久了我不知道(笑)所以我搞不懂為什麼...(因為像上次去游泳館阿，學姊好像也不太喜歡那個就是那個有距離的說妳怎麼會找 OOO 的那種感覺...)恩...(是 OOO 做事情很?)沒有阿，我覺得他人很好啊，我覺得阿，就很像媽媽啊！沒有，我不知道，我拉(反正痛苦的原因就是因為一來的時候就...)因為就...我就是...或許都是因為我在幫忙他拉，所以他會跟我互動會比較好(好，所以痛苦的因素就是因為辦公室氣氛，然後讓你覺得好像沒有人可以幫你的感覺)恩...漬...不能說沒有人幫我拉，只是我不知道該怎麼提，目前...我不知道該怎麼解決...像有些事情，我覺得是他要去做為什麼他都丟給我，有的時候我會很納悶，就某某教練他請假單丟我桌上幹嘛阿？我又不用蓋章，我又不是那個在傳送公文的小弟，然後，像一些比賽經費阿，我覺得他應該比我更了解，他要去做的他都不去問，他都跟我講，所以我覺得奇怪啊...難道他是跟外面的...反正他就是...只要要去跟教務處阿，總務處要溝通什麼事情的時候他都不出現，都是要透過我。我覺得莫名其妙，就是他比較了解的應該是他去處理阿，不是我去處理阿，像是一些經費問題(所以)哀~就覺得其他事情我還要要求他做什麼，他自己的事情都沒辦法做好了，我還能叫他幫忙什麼！(就沒辦法向外求援，自己也不敢講)漬...(可是外面又要求你要做什麼事情，所以你就產生衝突)他也不是要求我就是把事情丟在我桌上阿，他...反正讓我感覺他好像真的不會一樣(那你覺得他會)但是他應該要去問(好.好)因為我太多事情了，我不可能都在幫他們處理這種小事(阿學長你遇到這樣的狀況你會怎麼去調適自己啊？你就自己解決還是找老師?)就自己做阿！其實，我跟其他處室都很好，然後我就去問他們，他們也都很願意幫我，就會說這個該怎麼做怎麼做...所以也是很快解決啦，然後我想說下次有機會，他在丟給我我可以跟他說你可以去問一下誰誰誰，不然有時候真得忙不太過來，前陣子真的快要發瘋了，怎麼這麼多事情...雜事一堆(所以調適是...有一些自己解決，有一些不行的話)像特招特招考試，他每個組都有自己的事嘛！器材阿，什麼的，我想說你們教練應該也要幫忙準備一下吧(就體育班嘛)就口試器材阿什麼的，但是他們好像就是等著那一天到沒有什麼動作(是以前就這樣了嘛)我不知道以前是怎樣啦(所以學長你也沒有特別去問以前的狀況是怎樣)不過應該也都是 OOO 在做拉，因為他也不知道要找誰啊，因為...會做事的都已經在當行政了，大家都很忙(喔，就是以體育的老師來講的話)我們體育有八個，四個行政，三個導師，一個算是半專任因為他還要帶隊，所以我們沒有專任...(了解)

B：我有了我老婆之後，其實都還好，反正就做好自己該做的事，把重心放在家庭，來這邊就是上班，做不完就算了，做不完明天再說(阿是怎樣渡過轉換成這樣子的?)沒有阿，就...把重心放在家庭(那照這樣講以前重心會放在工作上)你說之前...(對阿)對阿，因為來這邊，剛剛講說為什麼好像要介聘抗拒這邊辦公室氣氛，第二個生活圈不是很大，台中(台中沒有朋友)有朋友但是大家都有家庭了，然後...然後...學校氣氛也有關係拉，學校每個科館跟每個科館離很遠，所以你也很難認識誰啊(恩)是剛好我有在打球才能認識不然我也不認識誰，因為大家都在自己的科館裡面，就就就這樣吧...就覺得斯...上班動力都沒有(因為在學生身上沒有獲得那個成就感，然後做事情上面也沒有獲得成就感)就...沒有一個團隊的感覺(...所以我才會想說，學長是不是有經歷一些重大的事情才會突然重心轉移到...家庭)也沒有經過什麼，就是現在上

班、賺錢、養家這樣...(就已經放在家庭)也沒什麼重大事情，習慣了拉，都已經三年了(所以要三年嗎？第一年不習慣？)因為之前在辦公室都聊天拉，什麼的，都會約打球阿，ㄟ~今天要去哪裡打球(在興農？還是在...)OO的時候，就是...就是...就是...這樣子，ㄟ~今天要去誰家吃飯幹嘛的(可是來這邊都沒有？)沒有阿(台語)體育組沒吃飯都三年了...(呵)現在我家入厝(台語)不知道怎麼約，不是我怕說大家如果真的來，尷尬阿...就坐在那邊不知道要講什麼，不知道是我自己想太多還是怎樣，但是就是...像那一天因為因為有一個老師他老公生病嘛，然後我就...我也不知道說體育組長有這個責任說要提跟大家提說要去，要去探視...探病這樣，我想說我最菜的，那些資深老師應該會自己私下約吧，他們比較好的那些，所以我就沒有主動問說...他那天跟我提，就...前面就先講，那個老師觀光科的就跟我講說，雖然說X老師跟X老師不好(還是要講)你們還是要一起，去...去...探望那個老師家裏面，這樣講連外科的老師都知道喔(可能已經很久了所以大家都知道)但是我也不知道為麼，這可能永遠找不到答案吧！(所以對自己渡過也不曉得)就自己做自己的事情啊，辦公室就是做自己的事情啊，聽音樂，如果沒事就聽音樂，那是當導師的時候就會比較沒事一點，現在不可能，現在都是事情追著你跑

M：好，學長那個，導師的時候你平常工作有哪一些事情？有沒有印象比較深刻的(導師喔)平常例行性的話。早上點名...

B：沒有阿，早上點名就...就例行性公事，就沒來的點名這樣，你說導師有什麼比較印象深刻的，斯...

M：就剛剛學生那個衝突之外

B：印象深刻(讓你困擾的就是家長嘛)恩，都可以講嘛(可以啊都可以阿，當然)這很廣ㄟ...(就是印象比較深刻的)有一次我在大家面前哭過一次(誰的面前)就是一個學生，一個學生他就直接罵老師三字經(罵你？)不是，是罵任課老師三字經，然後...那時候我可能，那時候在忙結婚，然後...不知道我就去因為這種態度問題，其實那時候我們班我也很煩，就一直講一直講不聽，一開始很想管阿，管到最後就是公事公辦，你說點名那我就是去，很像那個行屍走肉，就誰沒來誰沒來記一下，就像我把我的工作釐清，就是我也是在保護我自己，就是這種很沒感情的互動，怎麼講也講不聽，禮貌、態度、生活上，記過他們沒在怕的，記一百支他也可以畢業阿(那怎麼會哭？)最主要就是就是那時候也很忙阿，這種情緒管不動的情緒累積累積到那個時候，我就上去...就很生氣嘛...然後就開始跟他們講，你們到底來這邊要幹嘛？你們摸著良心，你們對這個這個團體付出了什麼，然後為什麼可以那麼沒有禮貌，連三字經都罵出來了，就講一長串...我就覺的，恩...第一個覺得自己很沒用之類的，才二十幾個人管都管不動，問題層出不窮這樣，然後就哭阿，就哭(學生的反應？)我就覺的...我就說為什麼在這團體裏面我看不出一個想要帶頭把這個團體帶好的人，反而一些想要做好的事情的被你們排擠！就是壞的比較多，好的就那幾個，好的反而被排擠就(就他們會孤立那些)對，就說你們到底怎麼了，就講一大堆，然後印象最深刻的是，不是這個，我打電話給那個家長(罵三字經的那個家長)那一個真的就是媽寶，我還沒打電話過去他就先打電話跟他媽說為什麼他會罵那個老師，然後我就打電話給他媽嘛，你兒子就是有做這種事情，然後他就開始說，因為那時候教室充滿一個不知道他就一個氛圍，就覺得那個老師，好像不是很合理的在念他們，唸到他們受不了，他兒子才會挺身而出罵他三字經(蛤~他稱這個叫做挺身而出！)對，我說...我就說應該不是這樣我就非常震驚，竟然家長可以讓自己的小孩子罵三字經他也覺得他兒子是挺身而出(那學長怎麼繼續在跟家長講？就繼續...)沒有阿，我就說不管...反正不管就是怎樣，該有的尊重有你有什麼被誤會什麼的你可以提出來啊，但你罵出口罵人家就不對人家還可以告你(是沒有錯啊)對阿，他嗎...就...比較軟化拉，可能是個誤會啦，但是他前面講那個挺身而出我真的蠻傻眼的，可能他接受他兒子，以後就換罵罵他媽阿(就是會這樣阿，家庭教育)這是第一件，第二個是比較印象深刻是學生受傷(骨折嗎還是...)不只，差一點死掉，

就他們在練投打練習，投出去阿都會有一個L型網嘛！他投出去就會躲...好死不死那一球...他不知道為什麼沒有躲，為什麼沒有躲，就直接打到這邊(額頭)一個球印，然後馬上昏迷住院開刀，然後在加護病房好幾天喔，不過...恩...雖然他們的兒子受了這麼大的傷他們還是...沒有怪，就是說...只是覺得怎麼那麼不小心，沒有怪學校，就覺得是反差，這個是面臨快生死關頭，他還是覺得...練習中是指為什麼會發生這種事情...然後也沒有太多很負面的(就是對學校的)對，就是等等學生醫院治療好，幸好是最後沒有怎樣(那個學生在班上算...)算蠻乖的...雖然他術科不傑出但是人蠻乖的，就是你叫他做什麼他就做什麼，那時候我會會那麼灰心，我想起來了，我都在管什麼...不要遲到、掃地要出來掃、上課不要玩手機一直在管這三件事情，關了一兩年還是在管這三件事情，管到都快(台語)當老師幹嘛阿(管這些東西)對阿，當老師不是來教學生上課不要用手機、上課不要遲到、掃地要出來掃，這些而已吧(那學長你覺得老師應該要教什麼?)老師應該就是...就是像現在我在辦活動，像社聯的他們就很積極，ㄟ老師這個紀錄單怎麼寫你可以教我嗎?阿那個什麼...反正就是會問到一些很細節的他們不懂得，ㄟ剛好這個我很熟，我可以比賽的時候或者是什麼幹部訓練的時候就可以教他們想要的東西，或者是學生上游泳課，為什麼我都...別人會我都學不會，阿我就下...在旁邊游泳就會...就去教他阿，然後，他就說老師比較會教，我就說沒有，教練一次要顧十幾個沒有辦法這樣一對一，應該要教一些這種，這種互動才對啊，這種情況在OO就不會啊，或許高一會...但是講久了，通常會有一個帶頭的，是比較好的，會管同學的，你不要怎樣怎樣...老師說要怎樣。但是在這個體育班這種氛圍，每天都在講這個，會哭應該是心灰意冷阿，自己怎麼好像不適當當老師的感覺(所以開始懷疑自己)對，就覺得怎麼那麼痛苦，我帶這個班怎麼這麼痛苦，阿不過我去看別的班，小巫見大巫阿，心滿意足了(所以，是看到別的班，這種心灰意冷就)沒有拉埃有拉，其實就是帶完畢業之後，漬...剛好要我當行政，我也不當導師了，我就換個工作(那那個阿學長其實你沒有排斥接行政，你覺得什麼都要學，如果你剛好接，行政人員...如果沒有這個機會你還會想要機吧還是要繼續當導師)沒有排斥接這個，沒有排斥哪，但是做了之後，某些時候就會覺得做這個時是在很像打雜(台語)(有什麼不同?)沒有阿，我剛剛已經講過了，每個人要把自己的事情做好啊!堅守崗位會很難嗎?就是覺得很多事情大家應該要一起幫忙的(就是當導師的時候你其實就是你只要管好你們班，但是接行政人員好像每一個人的是都是你要做的這樣子)，但是我是當導師的時候體育組有很多事情也都是我在弄，那個像排球裁判阿，我幾乎是第一天吹到最後一天嗎，然後那個那個，運動會報名表，都是我在弄阿，其實出考卷讀卡也都是我居多。我就是不想要大家覺得，什麼都是組長的工作，不要這樣想，如果什麼工作都組長，我是來就是協助大家的，又不是什麼工作都我來做(台語)(我們已經一樣了被這個學校文化磨的變得跟他一樣了)就期待...那個期待改變就是有新人進來，我應該不會都不做事的人，應該這樣會比較有存在感吧，什麼都不做(我比較注意的是學長說的存在感，像那些老師每天來學校不知道要幹嘛，所以...)，也沒有拉，就能主動說要幫忙什麼是最好，可是他們現在各自家庭阿，什麼有家庭阿，或者是家裡有什麼事，就算了算了，我自己做(所以存在感對學長來說是要幫學校做事情或者為體育組做一分心力)恩...應該吧...恩恩你應該表現出願意做些什麼而不是被動的等人家做(台語)，不可能啊不可能細小(台語)叫你們做，阿阿學姊他可能也是要忙吧(其實我覺得學長對學姊也是抱有一點失望的感覺存在)沒有阿就...像...恩...有些工作不單只是組長的工作，而是大家都有責任，這我也不會講拉...(我舉例)但是也是要學校老師配合拉，我也不敢說失望拉，就就這樣吧...反正我現在一個人做的了(那當你一個人作不過來怎麼辦，你這樣做就崩潰了耶!)不會崩潰拉，做不完就算了阿，就我盡力了阿，該做的都做了阿，目前還好啦，像前陣子那麼多事情...我也都ok拉，我都是找其他科的幫忙(所以這樣有存在感阿)就是讓主任有在做事情的人覺得...不會說，像之前來的都會說體育組做事情就怎樣怎樣(所以有負面的)某些人拉就這樣，我現在

做事一定要得到別人的肯定阿，不然做爽的喔(台語)不可能做爽的阿，其實現在有感受的到他也沒有說你做事情很棒還是怎樣，但是有事情的事後我不知道這是好是壞，有事情的時候他會來找我幫忙，希望我幫他忙，能幫忙我就幫忙，不行我也沒有辦法(互相幫忙的感覺)黑，他嘴巴雖然沒有講，但是人家會找你幫忙就是，在他心目中(有一定的地位存在了)對就是，算是一種肯定。

M：有沒有什麼想說的？

B：比較擔心你這樣來有沒有收穫，跑這麼遠！最近我都是在忙科籃，前陣子是優質化，其實也都這樣，反正就是勸有些人對我就是那麼...他把我分到另外一邊，但是我不會因為這樣就不幫他做些什麼，他沒辦法來我就幫他代課沒辦法點名我就幫他點名，我組長我不用七點半來上班嗎，我七點半就來，幫他做這些只是希望他能感受得到，體育組應該是互相幫忙的而不是不要有一些就是不要分邊這樣不好體育組那麼多活動需要那麼多裁判，所以這就是照輪，換工作就知道那个工作難處在哪裡沒做過都不知道，不過我覺得他們一輩子都不會做吧

M：希望會有好的轉變

B：轉變，應該，希望

M：好學長那就先這樣

