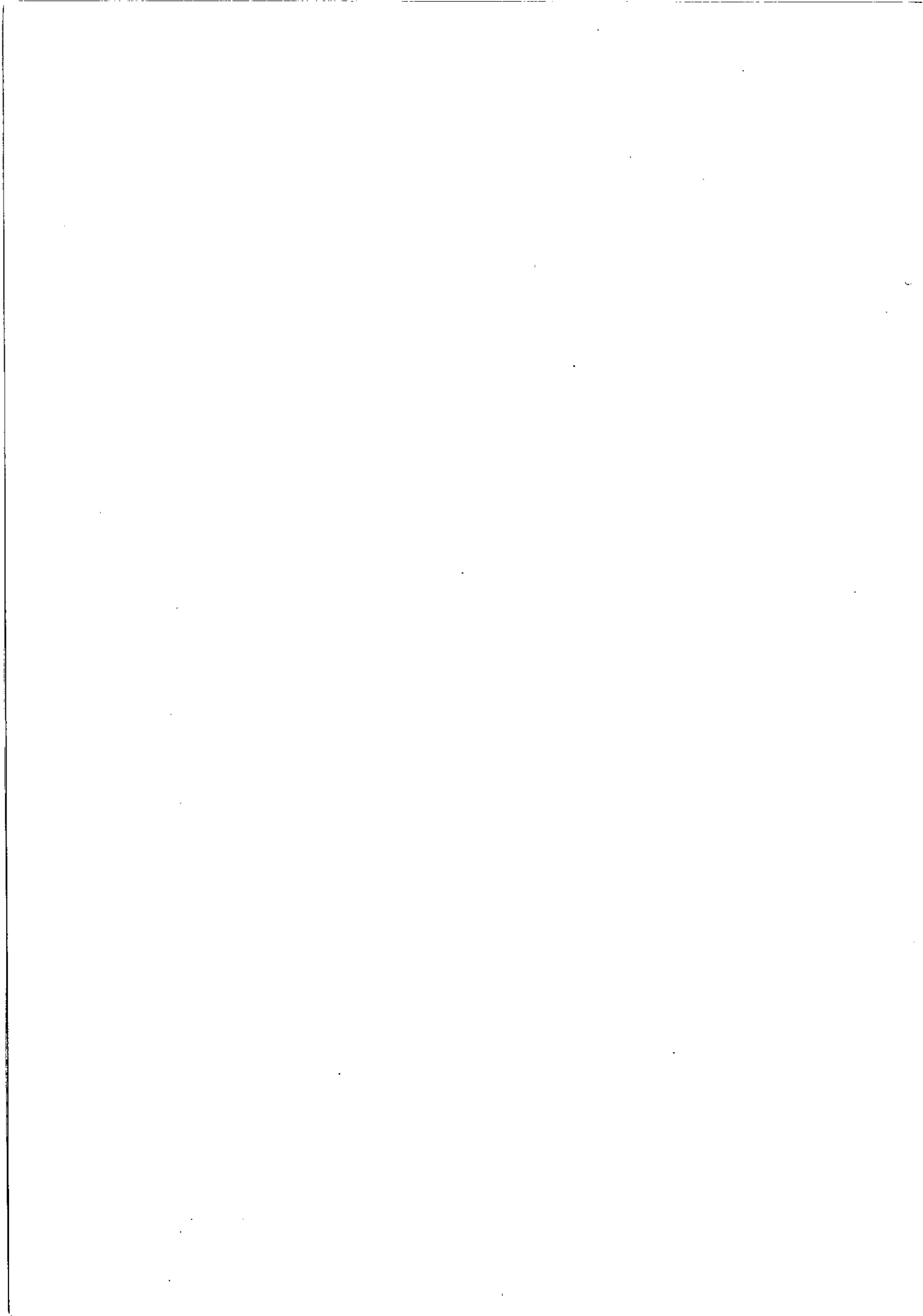


中華民國僑務委員會八十九年委託專案研究

# 緬甸僑校師資培育成效 之評估研究

主 持 人	：	何	福	田
協 同 主 持 人	：	羅	瑞	玉
研 究 助 理	：	吳	根	明
		白	博	仁

中 華 民 國 八 十 九 年 七 月



# 緬甸僑校師資培育成效之評估研究

## 目 錄

第一章	緒 論.....	1
第一節	研究緣起.....	1
第二節	研究目的.....	4
第三節	名詞界定.....	5
第四節	本研究之困難與限制 .....	6
第二章	文獻探討.....	7
第一節	各國師資培育制度之比較.....	7
第二節	我國師資培育制度之現況.....	11
第三節	緬甸僑校師資培育之現況.....	14
第四節	教師角色發展理論與相關研究分析.....	25
第五節	本章小結 .....	36
第三章	研究設計與實施.....	37
第一節	研究架構.....	37
第二節	研究問題與假設 .....	39
第三節	研究方法.....	42
第四節	研究程序 .....	47
第五節	研究進度與預期成效 .....	49
第四章	研究結果與討論：問卷部份 .....	51
第一節	緬甸僑校師資培育之現況.....	51
第二節	緬甸僑校師資培育之成效.....	89
第三節	緬甸僑校師資培育之困境 .....	114

第四節	緬甸僑校師資培育之展望 .....	116
第五章	研究結果與討論：訪談部份 .....	121
第一節	角色知覺的改變歷程 .....	121
第二節	角色的反省批判歷程 .....	124
第三節	角色的期望與實踐歷程 .....	128
第四節	本章小結與討論 .....	131
第六章	結論與建議.....	135
第一節	結 論 .....	135
第二節	建 議 .....	141
參考書目	.....	145
附    錄	.....	149
一、	屏東師範學院八十六學年緬甸僑校培訓師資 班教學與行政評量調查結果.....	149
二、	緬甸僑校師資培育班第二期期末學員意見調 查結果.....	157
三、	僑務委員會八十七年緬甸海外華文教師研習 會教學反應統計表 .....	161
四、	緬甸僑校師資培育成效之評估研究訪談大綱...	165
五、	緬甸僑校師資培育成效之評估研究訪談問卷...	167
六、	書面訪談結果 .....	169
七、	口頭訪談錄音整理.....	211
八、	緬甸僑校師資培育成效之評估研究調查問卷...	225
九、	中小學教師專業態度量表.....	227
十、	國語文基本能力檢定考試試卷.....	231

# 緬甸僑校師資培育成效之評估研究

## 第一章 緒論

### 第一節 研究緣起

僑教工作是維繫僑社發展的礎石，也是促使僑胞認同中華文化，支持中華民國的動力；僑教工作的落實推展，不僅可以滿足僑胞迫切的需求，更能弘揚中華文化於全球，增強國家在海外的影響力。（洪冬桂，民88）

政府一向重視僑教政策，並在歷史淵源、民族情感、文化因素、憲法精神和國家整體與長遠發展的基礎上予以制定。（高崇雲，民88）四十多年來政府對回國升學僑生的照顧，無論在考選甄試及在校課業與生活輔導方面，均能因應需要適時訂定各項輔導辦法實施，自民國四十年起至八十七學年度止，僑生回國升學人數總計約十四萬五千人，而大專畢業僑生至八十七學年度止，也有近七萬零二百餘人（教育部，民89），為僑社造就後繼人才。畢業僑生返回僑居地後，多已成為僑社中堅，對我拓展外交或涉外事件之解決，以及協助台商在海外投資設廠，均有顯著貢獻，渠等均熱愛、認同、支持我政府的行動，為一股不可忽視的建國力量，亦可視為國力之擴展與延伸。

現行僑教工作之推展，行政體系上分由教育部僑民教育委員會與僑務委員會分工負責，無論其如何分工，都同時注意到僑校師資

培育的重要性。教育部僑民教育工作重點，以輔導僑生回國升學、在校僑生輔導、僑大先修班及華僑中學輔導、海外大專僑校輔導外、補助海外台北學校僑教經費，也協助海外僑校專業師資訓練。(高崇雲，民88)

而僑務委員會則以輔助中文學校蓬勃發展、培育海外僑校師資、編製華文教材及軟體、建置全球華文網路教育中心、辦理華裔青年文化活動、推展海外僑社藝文及體育活動、輔導海外僑生回國升學、辦理函授教育及空中教學，同時將擴大辦理師資培訓列為未來發展的首要工作。(洪冬桂，民88)

僑務委員會洪冬桂副委員長於〈中華民國僑教的現況與展望〉一文中就指出，僑教工作的成效，繫諸師資的良窳，因此將培育海外僑校師資，列為當前重要的僑教工作之一，並預計擴大辦理僑校師資培訓，提昇教學品質。(洪冬桂，民88)可見僑校師資培訓確為我國僑教工作之重點政策。

近年來，海外華文學校快速發展，相對地產生僑校師資不足的現象，尤其是多數現職教師未曾接受專業的訓練，影響教學效果，僑界普遍希望政府提供師資培訓的機會，以提升教學品質。因此，除教育部協助海外僑校專業師資訓練外，僑務委員會爭取經費預算擴大辦理僑校師資培訓工作，針對僑胞不同需求設計不同的主題課程，並分別在國內及國外辦理，以解決僑界對華文師資的殷切需求。

緬甸僑教是華文教育的一環，但相較於其他地區，在推展華文教育上卻是個異數，在該國政府打壓與特殊的歷史文化因素，僑校只能以佛經學校、孔教學校、或補習學校辦理，而在惡劣的環境下，華人仍努力維持華文教育於不墜，使華文學校蓬勃發展，光是上緬甸就有一百四十四所(林若雱，民88；何福田、吳根明、羅瑞玉，民89)，

僑界推展華文教育的精神令人感動，而關注與投入緬甸僑教，亦是僑委會近年來的重點工作。

僑務委員會針對偏遠地區僑校師資缺乏困境，推展僑教與師資培訓，可謂不遺餘力，先後辦理海外僑教志工團至世界各地巡迴教學。其間，屏東師範學院接受僑委會委託，所參與的緬甸、泰北等地區的海外師資培訓工作，與緬甸、馬來西亞、汶萊、菲律賓、印尼等地小學及幼稚園教師返國研習班即為重要之大項，尤以緬甸僑校師資培訓班更是專案遴選辦理。

有關緬甸僑校師資培訓，溯源自民國八十五年開始第一期的海外巡迴教學至民國八十九年，先後進行四期；而緬甸僑校教師返國研習，目前已完成第二期，民國八十九年二月至十月則辦理第三期師資培訓。值此師資培訓工作大力推展之際，尤其是緬甸地區的推展，無論是至緬甸辦理之巡迴教學，或是屏東師範學院辦理之緬甸僑校師資培訓班，都有必要做進一步的追蹤輔導，以確保其培訓成效。

針對緬甸僑校師資培訓成效加以評估，不惟在於僑教之考核，就師資培育觀點論之，亦有其積極意義。師資培育專業化與多元化已為世界各國勢之所趨，緬甸僑校師資的培訓係體制外之多元培育，亦朝專業化課程之設計，既是在職進修，亦為職前訓練，深符教育行動研究之精要。因此，在緬甸僑校師資培訓班第一期檢討會上，屏東師範學院曾建議繼續追蹤輔導，也獲得僑務委員會的認同，乃有本研究之委託，期望藉此追蹤研究，深入探討緬甸僑校師資培訓之意義與功能，了解實施現況之困難，評估其成效，以提供僑務委員會對推展緬甸僑教師資培育工作之參考，此為本研究之緣起與主旨所在。

## 第二節 研究目的

基於以上背景，本研究希冀達成以下四項研究目的：

- (一) 探討緬甸僑校師資培育之意義、功能。
- (二) 瞭解緬甸僑校師資培育之現況。
- (三) 評估緬甸僑校師資培育之成效。
- (四) 提出對緬甸僑校師資培育之建議，藉供僑委會推展僑教工作之參考。



### 第三節 重要名詞界定

茲就本研究中所探討之背景變項與結果變項名詞，加以界定說明如下：

#### 一、緬甸僑校教師

本研究中所指稱的緬甸僑校教師，係指緬甸地區參加僑務委員會所辦理的各項師資培訓的僑校教師。僑校教師的背景變項，在研究中包括以下要項：

(一) 人口屬性：包括最高學歷、年齡、性別。

(二) 服務經驗：包括服務地區、學校類別、服務年資、任教科目（職務）。

(三) 培訓方式：就培訓地點而言，分為在地培訓及返國培訓。就培訓時間而言，分為長期（一年）、短期（半年）、二星期以下之研習、未曾參加者。

#### 二、成效評估

有關師資培育成效，係指在接受各項培訓方式的緬甸僑校教師其所知覺的學習效果。在本研究中，此成效以教師專業態度與國語文能力作為成效的指標。有關教師專業態度係以受試者在教育部（民 86）所編訂之「中小學教師專業態度量表」上之得分代表之。而國語文能力則指受試者在教育部有關師範學院國語文能力檢定之測驗的得分代表之，其內容包括國音、國字、語文常識、國學概論及作文等能力測驗。

## 第四節 本研究之困難與限制

### 一、研究人力上的限制

本研究由研究小組親赴緬甸地區實地調查訪問，由於緬甸地區大學教育自 1996 年起連續關閉，一般大學生的學術能力相當薄弱，本研究小組無法適當獲得該地研究人力上的合作或協助，倍增研究的困難；此乃跨國研究上最大的阻礙。

### 二、研究方法上的限制

本研究針對緬甸華僑師資培育工作的成效加以評估，在方法上採用問卷調查與訪談法，從研究理論加以探討，有其極限，就方法本身而論，在抽樣與推估，由於涉及緬甸地區的遼闊；加上官方單位與我國並無邦交關係；因此，深入該地的研究即遭遇交通、人事及政治上一些無可抗拒的因素。

### 三、研究結果作為培育計畫依據的限制

本研究結果在預期中完成，其研究結果必可作為僑委會推動緬甸華僑教育工作之依據；且必為其他地區華文教育、僑校教師培育之理想模式之參考；為涉及政治邦交問題、與國內政黨政策等在僑務支持上的困難；惟能否如研究結果所推估之可行有效途徑進行規劃，在行政與經費上勢必面臨另一考驗。

## 第二章 文獻探討

為探討緬甸僑校華文師資培育成效，本章分別從各國師資培育制度、我國師資培育制度、及緬甸師資培育現況三部份加以敘述。其次，再從師資培育成效評估之理論依據加以探討，並論述相關研究結果，以為本研究結果討論之依據。

### 第一節 各國師資培育制度之比較

#### 一、美國師資培育制度

美國中小學師資培育採用合併培育方式，但任用與培育採用分離制。(湯維玲，民 83) 自一八三九年於麻塞諸塞州 (Massachusetts) 的萊星頓市 (Lexington) 設立第一所公立師範學校之後，前後歷經師範學校、師範學院及大學教育院系三個時期的演進，逐漸提升師資培育層次。(瞿立鶴，民 66)

制度方面，美國師資培育制度傾向開放、多元化的方式，各州並無統一的法律規範師資培育方式，因此各州各校的規定不盡相同，但大多是由辦理師範教育學程的大學院校自行開設各類師範教育學程以培育師資，學生可於大學科目成績達一定標準時，即可提出申請，經資格審核通過，進入學程修業。(陳舜芬，民 80)

課程方面，美國師範教育學程安排有普通教育課程，專門教育課程及專業教育課程三大類。在專業教育課程方面，中學師資須修 30 學分，其中包含 10 學分上下的教學實習課程，而畢業學分下限為 127

學分；也有學程規定學生參與試教的時間平均為 85 小時。(湯維玲，民 83) 由此可知，透過教學實習讓學生實際體驗教學，以提升教學技巧是相當重要的。

## 二、英國師資培育制度

英國的師資培育現況，可從一九七五年以前的英國師範教育、一九七五年以後的英國師範教育的重組、英國師範教育的現況三階段來了解。(陳奎熹，民 80)

第一階段為一九七五年以前的英國師範教育。英國師範學院的主要目的為招收高中畢業生，施以三年的普通教育及專業訓練，學生畢業時，可取得教育證書 (certificate in education)。而大學教育系則提供一年制的學士後教育證書 (post-graduate certificate in education，簡稱 PGCE) 課程，以招收大學文理科系畢業生取有學士學位，而以志願擔任教學工作者為主要對象，由於學生均獲得專門科目的學位，故一年的專業訓練偏重於教育科目與教學實習。

第二階段為一九七五年以後的英國師範教育重組。英國科學教育部於一九七三年三月頒佈 73-7 號公報「非大學部門的高等教育之發展」(The development of higher education in non-university sector) 計畫合併大學以外之高等教育 (包含師範教育) 成為一個體系。迄至一九七七年，師範學院的改組已告一段落，高等教育及師範教育統合構成一個公共體系 (public sector or non university sector)，以與大學分立，一方面供更多的高等 (大學以外) 教育機會，一方面兼負師資培育的責任。

第三階段為英國師範教育的現況。經過重組以後的英國師範教育，將師資培育的任務分散到所有的高等教育機構。政府只規定中小

學教師必須具備的資格及條件，至於師資則由大學教育系及公共部門的高等教育機關共同培育。為提昇教師素質，一九八三年三月教育科學部發表「師資素質」(teaching Quality)白皮書強調：提高中小學教師素質為政府決策，並提出今後所有合格教師，除特殊情況，均須由教育學士(B.ED.)課程及學士後教育證書(PGCE)課程二種途徑來培育。

### 三、法國師資培育制度

法國中等學校師資的培育採多元多軌並行，大體上其培育方式分高等師範學校培育，及通過教師資格考試者至「地區教學中心」(C.P.R.)受一年的教育專業訓練二種途徑。(郭為藩，民59)

初中教師部份，凡三十歲以下，具有任教三年以上之合格小學教師或具有甄試兩科目之一的DEUG(diplome detucles universitaires generales, 修業結業證書)或認可之同等學歷證書者，在學期間為三年或兩年，完成學業後，參加 CAPEGC 證書之第一段考試，通過考試後，派任為實習教師參與實習，及通過第二階段考試合格者始為正式教師。

高中教師部份，凡學士或碩士學位具有中學教師教學能力證書者(CAPES)，)通過國家會試(Agre' gation)考試後，進入地區教學中心接受一年教育實習，考試及格後，即為正式教師。(林貴美，民78)

### 四、日本師資培育制度

日本的師資培育制度自第二次世界大戰以後有重大改革，如師資培育由「封閉式」改為「開放式」；由「公費培養」改為「自費培養」；由各級學校「分開養成」改為在「同一機構培養」，其師資培育並不

限於「師資培育大學」，任何大學經文部省審核通過後，均可依據「教育職員免許法」(即教師登記及檢定辦法)的規定，開設師資培育課程培育師資。

但受爭議的是，教育職前課程的教育實習學分極少，流於形式，又無實習教師制度，持有教師證書者通過考試以後，就成為正式教師。為彌補教育實習之不足，自一九九一年起，全面實施「初任教師研修制度」，此制度雖非實習教師制度，但已多少加強實習之功能。

綜觀各國師資培育制度，可以發現世界主要國家在培育師資多採用開放、多元的培育政策，並且強調師資素質的重要性。除了職前教育相關課程的養成教育，在正式成為合格教師之前，尚需經過教育實習及考試、檢定過程，以確保教師素質。另外，師資培育過程中，欲培育優良教師，周詳完善的規劃及各機構之間的相互配合，亦是不可或缺的重要因素。

## 第二節 我國師資培育制度之現況

我國的師資培育制度隨著世界各國之趨勢，由早期的師資培育一元化到目前的多元化制度之確立，其間迭經變革，風貌自是殊異。現行師資培育工作，係根據民國八十三年公佈的「師資培育法」實施之。有關師資培育工作，以下就培育機構、培育方式、與培育課程等三方面加以敘述說明之。

### 一、師資培育機構

現行的師資培育制度，有關師資及其他教育專業人員之培育，依師資培育法之規定，由師範校院、系、所或設有教育學程之大學校院實施之（師資培育法第四條）。亦即說明，其主要之師資培育，除了仍由三所師大培育中等學校師資；九所師院培育國小及幼稚園師資之外，凡設有中學教育學程者均可培育中學師資，設有小學教育學程者之大學校院則可培育小學師資。

截至民國八十九年為止，我國的師資培育機構，除了既有的師範校院之外，設有教育學程者共有六十三所大學校院（參考教育部中教司網頁中「大學校院學程中心」各縣市分布圖統計數字），均共同加入培育高級中等學校、國民中小學及幼稚園教師的行列。

此外，就短期師資培訓機構而言，大部分都進行師資進修、新課程研習及各項學術研究。其中如：台灣省國民學校教師研習會、台北市教師研習中心、世界華語文教育學會師資培訓班等，亦對海內外華文師資之培訓有相當多的貢獻。

## 二、師資培育方式

根據師資培育法第三條之規定，所謂師資培育包括師資及其他教育人員專業人員之職前教育、實習及在職進修。亦即表示，我國師資培育制度除了職前的養成教育之外，實習及在職進修制度均應納入。其中就職前的養成教育方式亦屬多元。所謂修畢職前教育課程者包括四項：師範校院大學畢業且修畢教育學分者，大學校院教育院、系、所畢業且修畢規定教育學分者，大學校院畢業且修滿教育學程者，大學校院或經教育部認可之國外大學校院畢業，修滿教育部規定之教育學分者(師資培育法第七條)。

因此，現行師資培育方式除了採大學四年之養成教育之外，師範校院及設有教育院、系、所或教育學程之大學校院，得視實際需要招收大學校院畢業生，修業一年，完成教育部規定之教育學分（師資培育法第六條），亦是修畢師資職前教育課程。

修畢職前教育課程方能取得實習教師資格，並經實習一年，成績及格，再經教師資格複檢合格者，方能取得合格教師資格。

在上述的多元培育方式，皆以自費為主，兼採公費及助學金等方式實施。目前師範校院公費生比例已逐年減少，僅以就讀師資不足之學系或畢業後自願至偏遠或特殊地區學校服務學生為原則。

至於短期師資培訓或一個月到一年之方式，多做為師資之提昇，師資之進修，雖然非以取得教師資格為目的，但作為海內外師資素質的培育則多有貢獻，其方式亦配合教育各項政策進行之。

## 三、師資培育課程

由師資培育法之規定，培育方式雖趨多元，但在同時要求教育專



業的品質之提升，其用以規範的標準，就是「修畢規定教育學分」。現行的師資培育課程包括普通科目、教育專業科目及專門科目。其內容與教學方式，著重道德品格之陶冶、民主法治之涵泳、專業精神及教學知能之培養（師資培育法第十條）。

有關師資培育專門科目係由各師資培育機構自行認定，但是教育學分則由教育部統一規定，高中及國中教師必須修畢 26 個教育學分，而小學則必須修滿 40 個教育學分。教育專門科目是師資養成的關鍵課程，教育之專業精神甚難評量，而教育學分及格者則為實習教師資格認定之最基本條件。

因此，以小學教師之養成為例，一般師範院校在招收大學畢業之學士後師資班或英語師資班，均以開設 40 個教育學分的課程作為教育學程之基準，亦被視為教育專業的基礎條件。此 40 個教育學分含必修科目 20 學分，其中教育學基本學科 4 至 6 學分，教育基礎課程 2 至 4 學分，教育方法學課程 2 至 4 學分，教育實習（含各科教材教法）8 至 10 學分。選修科目 20 學分，則由各校依其師資及發展特色自行開設。

此一小學教育學程，除了作為學士後國小師資班課程開設之依據，屏東師範學院為緬甸僑校師資返國培訓學員開設的課程，也是以此為核心設計。

### 第三節 緬甸僑校師資培育之現況

#### 一、華文學校概況

##### (一) 主要地區的個別現象

緬甸地區華文學校與教育，主要可從仰光、瓦城、並伍倫（眉苗）、臘戍、密支那、東枝等地見其特色。

1. 在緬甸華文學校歷史最久的當屬仰光地區的學校，然而仰光地處政經中心，華文學校無法避免政治干預，多以「補習班」方式出現。而大部分學校設立的目的與誘因，在於其所培育之學生能夠通過僑務委員會等單位所舉辦的聯合招生考試，以便回國升學。現在仰光地區只有中正中學一校，學校空間狹小，教師年齡偏高，教學態度雖然熱誠，但是無論環境、師資、設備都較上緬甸為差。

2. 在瓦城地區，華人大多擁有緬甸公民身分，惟身分地位仍屬「三等國民」，家境較佳者，忍痛讓子女出國謀生；家境較差者，敦促子女在正規緬文學校課後進入華文學校就讀。目前瓦城以孔教學校為例，其校區包括東、南、北及新城四區，學生總共五、六千名，是全球最大的海外華文學校之一。

3. 至於並伍倫地區，雖然只有四所學校，但卻擁有兩所高中（眉苗佛經學校與年多佛經學校），此乃全緬唯一在同一個地區辦理兩所高中的華文社區，足見其對華文教育推展之狂熱。

4. 臘戍地區的華人多數是果敢人（緬甸政府承認的少數民族之一）。臘戍的華文教育，基本上是藉保存少數民族文化（果敢語文）而獲得保障。因此，在華文的傳承頗具文化特色。目前臘戍地區的華

文學校居全緬之冠，除了以果文文教基金會爲主的多所學校之外，聖光學校即係基督教教會所辦的中小學。本區包括臘戍市、南坎、木姐、大猛宜、貴概、南帕嘎、皎脈、當陽、昔卜、木邦、南渡、南蚌等地，華文學校約有六、七十所。大體而言，學校規模除臘戍市內的黑猛龍、明德與果文較大外、其餘規模都小，設備簡陋，經費拮据，師資學歷不高，缺乏訓練，待遇微薄。（鍾吉雄、徐守濤，民 88）

5.屬於上緬甸緊臨雲南邊界的密支那地區，以育成高中爲主的學校則是緬甸地區華文學校的另一種典範。密支那是緬甸少數民族克欽邦自治區的首府，極具當地文化色彩，而育成高中的成立歷史相當悠久，創校至今已逾七十年，是緬甸地區現有華文學校中唯一倖存的全日制學校，且以華文爲教育之推展工具。

6.東枝由於風景秀麗，有山有水（東枝緬語乃大山之意，境內又有馳名國際的茵荊湖），氣候好如眉苗，是緬甸的第三個主要城市，也是少數民族的集中區。華人多數在外從商，來此建蓋別墅，以興華中學爲樞紐，華文學校之多居全緬第二。

綜言之，上緬甸華文教育之推廣較之下緬甸爲佳。而在緬甸政府種種限制之下，華文教育都以「補習班」、「孔教學校」、「佛經學校」、「果文學校」形態出現。華校在緬甸能蓬勃發展，應歸功於華人不願意放棄中華文化而創校，再加上緬華刻苦奮鬥，卓然有成，在當地社經地位不低。因此，吸引不少緬人亦送子女就讀華校，尤其自 1996 年以來，緬甸軍政府關閉大學教育，反而促使華校教育發展，也是當前華文學校推展的契機。

茲將 1996 年緬甸華文學校有關資料列如表 2-1，備供參考。(段必堯，1996)

表 2-1：1996 年緬甸僑校資料統計表#

地 區	校 數	班 級 數					學 生 數	教 師 數	備 註
		小計	幼	小學	初中	高中			
合計:13	145	1,620*	170*	1,203*	227*	20*	61,962	1,644	
仰光	1	28	6	18	3	1	1,055	20	
瓦城	2	99	12	68	15	4	4,674	76	
康地興地	1	10	1	6	3	0	190	12	
腊戍	30	367	47	254	63	3	14,081	453	
實概	11	114	10	89	15	0	5,400	122	
南坎、木姐	11	102*	2	88*	12*	0	4,684	103	
皎脈	17	143	4	121*	18*	0	4,569	121	
並伍倫	4	55	6	33	13	3	2,545	70	
皎邊、摩谷	10	86	10*	68*	8*	0	3,355	74	
東枝	22	268	29*	205*	31*	3*	10,194	250	
密支那	19	193	16*	152*	22*	3	6,220	214	
八募	4	36	3	25	8	0	1,415	37	
當陽	13	119	24	76	16	3★	3,580	92	

何福田製表(2000年3月)

附註：# 本統計表有關資料係依據緬甸瓦城孔教學校董事長段必堯先生於民國八十五年(1996)十月十五日向僑務委員會所提報告編製而成。

\* 阿拉伯數字右上角標有「\*」號者為估計值。南坎、木姐地區 11 校除幼稚園 2 班確定外，有 6 校未明列小學與初中班數，研究者依其學生數與教師數，比照當地其他學校情形，「估計」其班級數。皎脈地區 17 校之總班級數與幼稚園班級數正確，其中有 5 校資料僅登錄「小學至初中」若干班，研究者乃將超過 6 班之數字歸入初中計算。皎邊、摩谷地區、東枝地區、密支那地區，都有少數幾校未明列幼稚園等等的班級數。以上雖然不少「估計值」，但因各校班級數不多，但因各校班級數不多，故「出入」有限。如「小學至初中 9 班」，則估為小學 6 班，初中 3 班。

★當陽的「孔聖華僑學校」原有實驗高中 3 班，現已停辦。

## (二) 緬甸華文學校的共同現象

### 1. 董事會與董事長

緬甸所有華文學校，不論其為佛教、基督教、一貫道或其他宗教所設立，或為一般社團（如同鄉會、財團）所設立，即使純為私人捐

資所設立，都有董事會的設置。董事會的成員多寡不一，小如十人以下，多至百人以上。董事會置董事長一人，副董事長若干人並無定制，下設各組，如外交、財務、秘書等等。

董事長與董事會重要幹部負責學校經費的籌措工作，乃學校生存與發展的最重要支柱。在緬甸，華校向外界募款不易，許多經費都是董事長與諸董事定期出資捐獻。故無董事會自學校獲得利益之說，此與台灣地區若干「學店」，相去有如天壤。

## 2. 學校與校長

緬甸的華文學校校長由董事會遴聘，多為地方高名望仕紳且營生有方者。在緬甸華文學校一百多所中，校長為有給職者沒有幾校，絕大部分的學校校長不但不領薪水，天天到學校上班，負責推動校務，許多校長也與董事長相同，還要定期捐獻，這更是與台灣的私立學校校長薪水豐厚，豪華汽車代步者大異其趣。

在緬甸要找到符合台灣地區現在標準的教師，簡直鳳毛麟角，尋找合格校長一樣困難重重，百無一二。因此，學校行政的品質一如教學品質，只能將就湊合。

## 3. 學校經費

所有華校除極少數具有較大規模者董事會較易籌措經費外，都面臨經費拮据的困難，其窘境大致如下：(1) 各校經費捉襟見肘，除向學生收取象徵性學雜費（許多學生連象徵性費用亦無力繳交，只好享受免費教育）外，全靠董事們捐助與師生在年節時段沿街拜年募款。(2) 教師待遇微薄，無法維生。全緬華校教師之每月薪資（從 2,000 kyats【緬幣】到 30,000 kyats 不等，1 kyat 約等於 0.1 元新台幣），除瓦城孔教學校勉強可使教師養家外，餘皆必須另兼其他差事如家教、雜工等，始能維持一家生活。（何福田，民 88）

#### 4. 學校建築

緬甸華文學校的校舍，以茅草屋頂、竹編木片牆壁最為普遍，鋼筋水泥校舍乃近年來極為少見的豪華建築。十之七八的學校只有校舍而無操場，運動設施如跑道、球場幾付闕如。

緬甸華文學校教室內幾無設備可言，即一般課桌椅亦極簡陋。教室牆壁幾乎只有下半截，上半截則由幾根柱子通到屋頂，因為緬甸終年沒有大風雨，故不虞大雨飄進室內。各校除了師生所用教科書，絕少參考資料，故難得有一、兩校有圖書室。數理化生物等實驗課程既無儀器，即連實驗室亦不多見。

綜觀學校建築如此簡陋之原因，主要是學校經費無法承受，另外一小部分原因則是害怕建設「太好」而被緬甸政府沒收。

#### 5. 學生與素質

緬華子弟如同在自由祖國台灣的學生一樣聰明。由於時空與其他因素的不同，使緬甸華文學校的學生與台灣學生差異甚大：(1) 就求學精神而言，緬華學生由於學習環境惡劣，反而普遍比台灣學生為佳。

(2) 就行為表現而言，緬華學生較台灣學生尊師重道、循規蹈矩。(3) 就學業成就而言，緬華學生由於得不到好師資、好設備、好參考資料、好機會等等而較台灣學生落後很多。

## 二、華校師資與培訓

### (一) 師資概況

緬甸地區的華文學校教師由於政治、歷史、地區等種種因素，各校所需教師人數不足，合格教師更是鳳毛麟角。而教師的程度尤其是參差不齊，即以八十八年三個地區接受師資在地培訓的學員抽樣調查

比例，可以發現在師資結構上幾個重點：1.在性別方面，無論是那一個地區，都是明顯地女性多於男性，初步瞭解應是教師薪資不高，男性意願較低所致。2.在年齡方面，三個區域都相當一致，以 21-30 歲為最高，其次為 20 歲以下，兩者所佔比例高達 79.7%，顯見師資年齡普遍較年輕。3.就學校類別方面，三個區域都相當一致，以中小學為最多，高達 76.09%。4.有關受測者服務學校規模，學生人數方面，600 人以上學校佔多數，佔 64.14%；教師人數方面，仍以 40 人以上最多，31-40 人以上次之，兩者合計 46.68%，顯見僑校規模還是以中大型為主(唯本項資料未含許多極端迷你型學校在內)。5.至於服務年資方面，則以服務 2-5 年者居多，佔 39.28%，未滿一年者次之，佔 36.43%，兩者合計 75.71%，顯見師資服務年資普遍偏低，教師流動率很大。6.教師兼任行政職務方面，普遍以未兼任者居大多數，佔 84.44%。7.學歷方面，初中畢業者超過半數，佔 64.71%，其次為高中畢業者，佔 24.67%，顯見師資學歷偏低，加以年齡及服務年資等因素考量，可見緬甸僑校師資培育工作是迫切需要的。(何福田、吳根明、羅瑞玉，民 89)

## (二) 華文學校師資培訓概況

目前緬甸僑校師資培訓方式，以在地培訓、及返國培訓兩種方式為主。

1.在地培訓方面，以短期研習為主。民國八十五年，僑委會二處處長陳士魁邀請當時的中央研究院曾志朗院士、蔡義雄教授、張孝裕教授、柯華葳教授、江月娥老師等五人第一次在瓦城辦理短期師資培訓工作，可謂緬甸僑教工作的重要里程碑，也是國內首次有系統的協助緬甸華文教育工作的開始。(何福田，民 87) 八十六年夏，僑委會更進一步委託國立屏東師範學院到緬甸臘戍辦理上緬甸地區華文學校師資培訓班，並由何校長福田博士親自率團前往主持工作。八十七年夏，林副校長顯輝博士又率領九位教師前往緬甸，繼續辦理為期十天

的華文師資研習會，並同時在臘戍、瓦城舉行。八十八年夏，再由何前校長率團分別在瓦城、臘戍、密支那三地辦理為期三週的培訓工作。

表 2-2 八十八年緬甸僑校師資培訓基本資料分析表

變項	變項水準	地 區							
		密 支 那		瓦 城		臘 戍		全 體	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	45	8.54	39	7.40	68	12.90	152	28.84
	女	99	18.79	145	27.51	131	24.86	375	71.16
年齡	20 歲以下	55	10.44	45	8.54	80	15.18	180	34.16
	21-30 歲	59	11.20	96	18.22	85	16.13	240	45.54
	31-40 歲	7	1.33	8	1.52	15	2.85	30	5.69
	41-50 歲	9	1.71	13	2.47	7	1.33	29	5.50
	51 歲以上	14	2.66	22	4.17	12	2.28	48	9.11
學校類別	小學	26	4.93	18	3.42	39	7.40	83	15.75
	中學	14	2.66	9	1.71	9	1.71	32	6.07
	中小學	100	18.98	150	28.46	151	28.65	401	76.09
	其他	4	0.76	7	1.33	0	0	11	2.09
任職學校學生人數	100 人以下	7	1.33	6	1.14	12	2.28	25	4.74
	101-200 人	17	3.23	20	3.80	13	2.47	50	9.49
	201-400 人	22	4.17	14	2.66	34	6.45	70	13.28
	401-600 人	13	2.47	14	2.66	17	3.23	44	8.35
	601 人以上	85	1.61	130	24.67	123	23.34	338	64.14
任職學校教師人數	10 人以下	34	6.45	26	4.93	51	9.68	111	21.06
	11-20 人	26	4.93	35	6.64	32	6.07	93	17.65
	21-30 人	11	2.09	25	4.74	41	7.78	77	14.61
	31-40 人	8	1.52	50	9.49	39	7.40	97	18.41
	41 人以上	65	12.33	48	9.11	36	6.83	149	28.27
服務年資	未滿一年	64	12.14	55	10.44	73	13.85	192	36.43
	2-5 年	51	9.68	77	14.61	79	14.99	207	39.28
	6-10 年	11	2.09	25	4.74	24	4.55	60	11.39
	11-20 年	10	1.90	13	2.47	13	2.47	36	6.83
	21 年以上	8	1.52	14	2.66	10	1.90	32	6.07
行政職務	無	125	23.72	151	28.65	169	32.07	445	84.44
	有	19	3.61	33	6.26	30	5.69	82	15.56
最高學歷	大學畢業	3	0.57	11	2.09	5	0.95	19	3.61
	專科畢業	1	0.19	4	0.76	6	1.14	11	2.09
	高中畢業	55	10.44	39	7.40	36	6.83	130	24.67
	初中畢業	82	15.56	124	23.53	135	25.62	341	64.57
	其他	3	0.57	6	1.14	17	3.23	26	4.93
全體人數		144	27.32	184	34.91	199	37.76	527	100

(根據何福田、羅瑞玉、吳根明，民 89 研究製表)



2.在返國培訓方面，民國八十六年由國立屏東師範學院接受僑委會委託專案辦理緬甸華校教師研習，為僑務委員會首次為海外華人子弟所辦理時間最長（為期一年四學季），且第一次頒授大學 80 學分證書的師資培訓班。

緬甸班第一期自民國八十六年七月至八十七年六月，一學年四學季，共培訓學員三十七人；第二期自八十八年二月至六月，共一學期，計培訓學員三十五人；第三期於八十九年二月至十月，為期八個月，共培訓學員三十四名。三期共計培訓一〇六人。第三期的培訓工作，無論在課程或師資上都是經由前二次的學員反應，且透過專案研究，針對緬甸地區師資培訓的需要（含在地培訓與返國培訓），並就其培訓成效加以全面評估（何福田、吳根明、羅瑞玉，民 89），冀使緬甸僑校師資培育工作更臻完備。

### 三、緬甸華校教育特色

#### （一）所有華校都必須以宗教為護身符

緬甸以佛教為主要之宗教信仰，百分之八十以上的人口是佛教徒，惟其國策並不排斥其他宗教，且本著佛之慈悲義涵，倡導宗教經典之研究。因此，華人辦學校，都以讀經為由：大部分都是讀佛經，也有一貫道、基督教、回教經典的，就連孔教、觀音廟、財神廟……都可以設立學校。這是華僑華文學校能存在的最有力支柱。（何福田，民 88）

#### （二）華校都是「捐資興學」建立，對教育投入精神令人感佩

緬甸地區遼闊，華校數目難以估計，較有組織、較有規模的至少已有一百四、五十所，惟山區、偏遠的簡易型學校甚多，據估計：全緬華校當在四百所左右。其特點就是由少數私人捐資興建校舍、捐募

經費，至今尚無經費充裕的學校。各校董事不僅無法從學校得到好處，捐款、募款是董事的義務，而其教育精神之投入，尊師重道精神為國內所不及；而且所有華校都有一段可歌可泣的奮鬥史，各校創建年代雖有先後，但在成長的路途上，都歷經艱難困苦的過程。這種辛酸與苦痛乃寄人籬下的僑界所特有，非國內興學者與一般人所能領會。（何福田，民 88）

### （三）所有華校都保存中華文化的傳統美德，有相當的華語文能力

在緬甸，除了華文學校中大多祀奉至聖先師孔子神像，以禮義廉恥為共同校訓，百分之九十以上的學校以中華民國國立編譯館教科書為主要之內容，且習書法、尺牘等文化教材外，並以正體字為主，此為其他地區之華文教育所不及。因此即使其學習時間、環境條件與教材嚴重不足，相距台灣不只百十倍，但學生的華語文（尤其是古文）能力並不如想像之低，若就其師資（大多是初中教育程度）抽樣所獲得的能力和台灣師範院校的學生（大學二年級）相比較，其分數已達其半（何福田、吳根明、羅瑞玉，民 89），誠屬難能可貴。

### （四）緬華對華文學習求知若渴，並感謝中華民國政府的協助

雖然種種因素使得緬甸華文教育受到限制，條件不佳，但是所有緬甸華文學校教師對華語文及教育求知若渴，從意見調查中得知，亟需「增進教學技巧」、「增進教育知能」、「提升華語文能力」可為明證。因此珍惜任何求知的機會，即使性質相同的活動也願意重複學習。（何福田、吳根明、羅瑞玉，民 89）以八十六年臘戌一地有 251 人參加；八十七年臘戌又有 310 人參加、瓦城有 230 人參加（林顯輝，民 87）；八十八年臘戌有 324 人、瓦城有 237 人、密支那有 172 人，就連到屏東師院受訓一年或半年回去的老師還是報名參加各項研習會。這其中

有百分之七、八十有重複參加的現象。(何福田，民 88) 不僅如此，每年都有旁聽者，他們不一定是學校教師，只要在教室裡，他們都一樣認真學習。對於若干年來國內給緬甸僑教的大力支持，屏東師院的從旁協助，各校都心存感激。尤以自從八十七年僑委會到緬甸頒發各級學校資深教師獎勵金後，更是士氣大振。(何福田，民 88)

#### (五) 緬華對於教育深具信心，是華文教育推展的動力

緬華對教育深具信心，不論是僑領、校董或老師、家長對教育都具有相當期待。研究者以國內所使用的「中小學教師專業態度量表」(教育部，民 86) 加以衡量，發現他們在「對教育信念」(包括對教育效能、對學生管教、對教師教學、對學生學習的信念) 上均抱持相當高程度的支持，與國內的中小學教師差異不大；而且隨著參加僑委會所舉辦的研習時數之加長，在教育態度及國語文能力的增長也越積極(何福田、吳根明、羅瑞玉，民 89)，顯見師資培育的成效，而這種對教育的熱誠奉獻與信心，必然是推展華語文教育的活水源泉。

### 四、華校教育困境

#### (一) 設校條件普遍薄弱

綜觀緬甸華校教育，就當前學校本身所面臨的困境，可分以下兩方面：就教學方面而言，主要是「缺乏教材」、「缺乏教具」與「圖書不足」三大要項；而在學校行政方面，則是「經濟困難」、「師資缺乏」、「師資待遇差」等為大項。(何福田、吳根明、羅瑞玉，民 89)。

#### (二) 學校立場左右為難

緬甸華文學校之所以有如此困境，實肇因於緬甸軍政府的政治閉鎖。在這個落後的國度裡，緬華僑校自然受其影響甚大，而緬華的努力也倍覺辛勞。自 1999 年後，中共駐緬大使易人，對緬甸僑務轉趨積

極，瓦城領事館刻意介入僑政，對緬中、緬北華文教育產生極大的震撼。讓緬華華文學校在教材的選擇與簡體字的教學上遭受空前的壓力，面臨兩難困境。長此以往，正統華語文的學習必然面臨挑戰。

### （三）緬文華文孰輕孰重

在緬甸，除了極少數的華文學校實施全日制的華文教學，學習科目與作息時間跟台灣學制完全相同外，絕大部分僑校學生都是利用每天一早一晚、週末學習華文，其他時間在緬文學校上課；而且緬文學校有數理課，華文學校也有數理課，只不過是用不同的文字學習而已。

照理說，用兩種不同的語言學習大部分相同的科目，絕對是浪費的行為。緬甸的華人爲了不忘祖國文化，宜讓兒童僅就華文與史地方面「額外補習」即可，其餘時間應該專心學習緬文，以便在緬甸這個國度裏謀求生存與發展，否則花兩倍的時間學習，卻兩邊都沒學好，容易平白喪失原本看好的競爭力。然而許多家長一方面怕子女不多學一些祖國學校的科目，將來無法回國升學；另一方面又不敢放棄緬文而專心學習華文，畢竟緬甸社會才是他們安身立命的地方。最讓他們左右爲難的是：緬文學校所提供的品質實在很差，不能滿足華裔兒童的需求；而華文學校又是這樣的克難辦學，令其不敢放心只學華文。最後便造成華裔兒童從清晨到深夜奔走於華文、緬文學校與課業間，實在可憐。這樣持續下去，必致身心俱疲，絲毫沒有童年之樂，後果堪慮。

（何福田，民 88）

## 第四節 教師角色發展理論與相關研究分析

### 一、教師角色發展理論

無論自世界各國的師資培育制度來看，或就我國目前的師資培育現況而言，所謂師資培育所涵蓋的範圍均包括職前、實習與在職三個不同階段，1982 年的世界教師組織聯合會指出「師資教育是一連續的教育歷程」，此三個階段間的教師角色知覺發展亦為師資培育的重要理論範疇。(郭丁熒，民 84) 緬甸僑校教師返國培訓的學員，基本上亦符應此三個階段，因此在探討其學習成效時，就此三個階段間的角色變化加以分析，當可探究教師角色轉化歷程。而有關教師角色知覺發展 (the development of teachers' role perception) 的研究論點，是本研究之主要理論架構。以下分就教師角色知覺、教師角色知覺發展階段與教師角色知覺發展模式等要項加以論述。

#### (一) 教師角色知覺

教師角色知覺是教師行為的參考架構，允為教師角色與工作表現的基礎。郭丁熒 (民 84) 根據多項對教師角色知覺的研究加以歸納，指出「教師角色」係指在所處與角色夥伴互動的社會情境中，教師基於他特殊的身分、地位，而被期望及實際表現的行為或特質。

而有關角色知覺，則是角色扮演者本身及其角色夥伴，在思考社會對該角色的期望、及觀察同一角色的其他人之實際行為特質後、經由反省、判斷、統整、及組織等心理活動歷程，或對該角色所產生的主觀想法。

綜合學者 (郭為藩，民 75；Allport,1961；Moreno,1961；Morris,1971；Turner,1978) 對角色理論的探討，角色知覺的概念應包含理想的層次、

知覺的層次、實際的層次。角色知覺乃介於理想與實踐之間(郭丁熒，民 84)。而有關國小教師的角色內涵，則包括「教師個人特質」、「教育專業」、「教學」、「教師人際關係」、「學生管理與輔導」、「教師權利與義務」等六個層面，在探討教師角色知覺的轉化歷程，應從此六個範圍著手。

## (二) 教師角色知覺發展的階段

教師角色知覺發展就師資培育觀點論之，應可以分為職前、實習（導入）及在職三個階段。

就職前階段而言，教師乃為在學接受師資養成教育之學生，較關心屬於學生的事務，對於教師角色趨於理想及批判而未具同理，但是若是在職繼續接受訓練者，則其原有之角色知覺則會因受到衝擊，進而產生質疑與反省（Burden,1990）。

有關實習（或導入）階段，Gregorc(1973)指出：此階段之教師會出現對教學承諾(teaching commitment)的矛盾情結，開始發展教育目的、教學性質、教育歷程中的角色期望及學校角色等觀念。而此時期受到「現實的震撼」(reality shock)也相當大（Webb & Sikes,1989），發現教學工作比預期的困難，因此對自己扮演的角色也會感覺衝突與不適應。

至於在職階段，則依年資之不同而為階段劃分之依據，具有經驗的教師與初任教師對於教師角色之界定大異其趣。資深教師會較關注實際的角色，而放棄先前的理想角色，教師角色知覺隨著其環境人事物之交互作用而改變。

## (三) 教師角色知覺發展模式

有關教師角色發展之探討，學者分別自心理學、社會學、人類學

等途徑加以探討。郭丁熒（民 84）根據 Biddle(1986)的觀點，整合了社會學與心理學的模式，包括 Litonc、Parsons 和 Merton 的結構功能論；Dahrendorf、Coser、與 Habermas 的衝突及批判理論；Mead、Turner 的符號互動論；Etzioni、Miner 的組織理論；以及 Moreno、Piaget、Biddle 的認知論，提出了「教師知覺發展模式」，並繪製如圖 2-1。

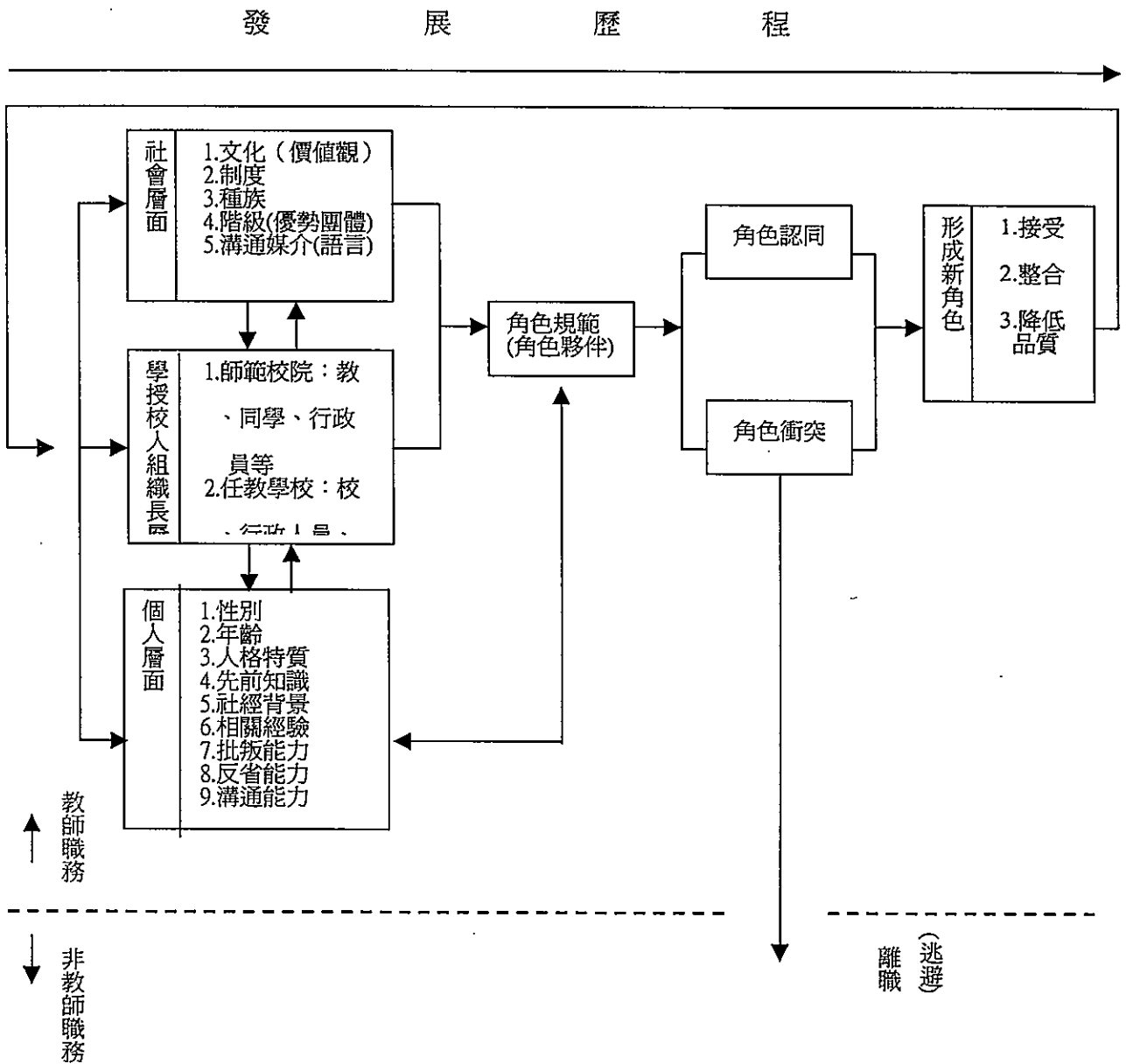


圖 2-1 教師角色知覺發展模式

註：直線表示變項間之關係；箭頭表示關係之方向；  
 虛線為教育情境與非教育情境之劃分。  
 引自：郭丁熒（民 84）p.97

根據教師角色知覺發展模式圖，其理論特點有四：

1. 教師角色知覺發展是一連續性的歷程，不僅限於師資訓練機構受教的年數內，畢業後服務學校之結構體系、規範、與角色夥伴之互動及面對優勢團體所產生之壓力，都會影響教師角色之形成。另從批判論、符號互動論、及認知論等，可知角色發展歷程中自我主觀知覺及先前知識之重要性，並且已有許多研究支持早期童年的經驗與知覺對往後的任教態度及行為有影響。要探討教師角色知覺的發展，宜掌握此連續性之特質。

2. 影響教師角色知覺發展之因素眾多且繁雜，但可歸納為社會、學校組織、及個人等三個層面。社會層面的因素，如文化、制度、價值觀、種族（優勢團體）、階級、及溝通媒介（語言）等。學校組織層面的因素，可分師範校院及任教學校兩者，就師範校院言，如教授、同學、及學校行政人員等；就任教學校言，如校長、學校行政人員、家長、學生、同事、學校層級、及學校所在地區等。個人層面的因素，如性別、年齡、人格特質、先前知識、相關經驗、社經背景、批判能力、反省能力、及溝通能力等。

3. 教師角色知覺發展的歷程具有辨證及雙向的特性。亦即在教師角色發展過程中，教師不只接受社會與學校組織的規範或制約，透過教師個人的批判、反省、與自覺，亦能對社會系統作回饋。

4. 教師角色知覺發展結果是教師對教師角色產生認同並具備該角色。至於面對角色衝突而無法適應者，則有離職之情形。此情形則可以 Birenbaum (1984: 318) 個體對新獲得角色的四種投入 (involvement) 程度來表示；一為接受新角色；二為新角色整合到現有的角色中；三為降低品質，維持讓外人知道自己具備此角色之界限；四為避免和此新角色有關的所有關係。



綜合上述理論，有關教師角色知覺發展論經由郭丁熒（民 84）的研究，發現我國小學教師在教師角色知覺發展歷程的幾項重要趨向：

第一、我國國民小學教師角色，可依「國民小學教師角色內涵及個人層面關係模式」來解釋，且可反映我國對於「人師」角色之強調。我國國民小學教師角色內涵之六個層面，以「教師個人特質」及「學生管理輔導」最重要，也較常實踐；「教學」及「教育專業」次之；「教師人際關係」與「教師權利與義務」則較不重要，也較少實踐。

第二、我國國民小學教師角色知覺之發展，乃唯一連續性歷程，影響國民小學教師角色知覺發展之相關因素，可依模式所建構之社會、學校組織、個人、及中介等層面，予以歸納分析，且各來源是以多層面、多項因素同時進行之方式來影響。而教師角色知覺發展之結果有二：一是形成新角色，惟因認同程度不同，角色投入程度亦有所不同；二為因無法解決所面對之衝突，而產生離開該職務之情形，如調校或考研究所。

第三、我國國民小學教師角色知覺發展情形，不同背景變項的教師組別間，差異甚小。依橫斷研究結果顯示，在教師理想角色知覺發展上，除「教師個人特質」及「學生管理與輔導」等被視為較重要之內涵層面外；其他層面，則有顯著的第二次趨向出現。其次，在教師實際角色知覺發展上，教師在各層面及總層面之實際角色知覺，則呈現顯著的第二次發展趨向，可以確定實習教師在實際角色行為之踐行較低。且從角色差距的大小來看，實習階段之差距，顯著大於職前與在職兩階段。我國國民小學教師角色知覺發展情形，各組別間有不同外，其餘背景變項之各組教師，在角色知覺發展之情形，則有相似性。

本研究將以此項發現，探討兩期緬甸僑校教師研習班，其教師角色知覺專業化歷程，並據此作為研究結果討論之基礎。

## 二、 相關研究分析

### (一) 中小學教師教育專業態度探討

對於教師是否為專業的探討，始終備受關切與矚目。國內多數研究，大都支持教育即專業（林清江，民 68；陳奎熹；民 75；何福田、羅瑞玉，民 81）。因此，對於教師必須具備的專業能力和精神，也不斷深入整合及分析，簡茂發等（民 86）發展了有關一份對於中小學教師專業態度的量表，作為對於中小學教師基本素質專業化的衡量指標，其內容包括教育信念與教育態度。

有關國內中小學教師專業態度的測量，根據簡茂發等（民 86）初步研究施測結果，發現教師的專業態度會因不同教育學程的實施與教學經驗的不同而有顯著差異。在針對現職教師、剛就讀一年級的師範生與四年級的師範生所施測的結果，現職教師在教育信念上的整體得分平均分數為 162.54（SD=17.09）；師範生平均得分為 159.18（SD=14.72）。而三類人員在教育信念上的整體得分「對教育效能的信念」、「對學生管教的信念」、「對教師教學的信念」等分量表上，都隨著教育學程而有變化。就整體信念而言，現職教師高於四年級與一年級學生，由此可看出有教學經驗的現職教師對於教育效能的信念，比沒有教學經驗的師範生持較積極而且正面態度。惟其中有關於對學生管教的信念，則是隨著年級而遞減，顯示教師可能因為社會環境的變遷等主客觀因素，使得較有經驗的教師感知較多的困難。

在教育態度上，現職教師的整體得分平均為 181.42（SD=26.60），師範生的整體得分平均為 181.71（SD=23.02）。經由統計考驗結果三類人員只有在「對學生的態度」及「對教育專業的態度」上有顯著差異，師範生在「對學生的態度」上高於現職教師；而在「對教育專業的態度」上則現職教師優於師範生。顯示職前教育或教育專業知能的學習

仍舊有益於教育專業態度的提升，但是在其他有關學生、教師本身、家長或教育行政的部分則影響甚微，顯示有關人的因素會隨著情境而有變遷。

## （二）緬甸僑校師資培訓相關研究

觀之緬甸僑教工作之近年來的推展，可溯及民國八十五年僑委會第二處陳士魁處長邀請中央研究院曾志朗院士、台灣師大張孝裕教授、國北師蔡義雄教授、中正大學柯華葳教授、與台北市江月娥老師等人到瓦城舉辦第一次的緬甸地區教師研習會，可說是緬甸地區僑教工作的重要里程碑（林顯輝，民 88）。隨後繼之有民國八十六年、八十七年、八十八年的第二期、第三期、第四期緬甸華文師資研習會。

另外，民國八十六年七月至八十七年六月，緬甸地區選派三十七名教師至屏東師範學院接受為期一年四學季的師資培訓，密集研習華文及各科教材教法的課程，開展緬甸華文師資培訓另一種的管道。第二期也已於民國八十八年二月至六月辦理完成，並於今（八十九）年二月續辦第三期。

為使本研究得以更精確地掌握研究方向，茲就目前完成的培訓工作，將參與培訓工作者心得及報告，兼以相關研究者的研究結果與建議，摘要整理如後：

### 1. 八十六年緬甸地區華文學校師資培訓總結報告（何福田，民 87a）

在心得與檢討方面，學員們相當肯定六位講座的課前規劃，教材準備充分，講述清晰，建議將研習會制度化，每年固定辦理一次，並增加歷史、數學、理化、樂理等方面課程。同時，普遍感覺時間較短促，希望能延長。大體而言，學員學習態度積極，惟較少發問，且無

學習評量，無法知悉學員程度。

在建議事項方面，包括：(1)事前妥善規劃，了解實際需要（此次研習承辦單位未邀集全緬甸僑校參與，各地僑校稍有不滿）；(2)每年定期舉辦，並依交通、環境、僑校分布情形，分區舉辦；(3)學員人數過多，影響教學，應預先規劃班級數，或增加授課教師；(4)延長研習時間；(5)讓未參加者或偏遠地區教師優先；(6)研習科目應包括華文教學與教育專業知能兩大類；(7)提供各校華文字典至少一本；(8)透過適當管道提供教科書補充資料；(9)臘戍地區大陸師資頗多，值得深思。

## 2.八十六學年緬甸地區僑校師資培訓班檢討報告（屏東師範學院，民 87a；民 87b；民 88）

八十六學年第一期緬甸地區僑校師資培訓班結束後，屏東師範學院進修暨推廣部為瞭解其實施成效，曾做了初步的教學及生活各方面的調查研究（結果如附錄一），並舉辦檢討會檢討問題，作成研究報告，以供第二期開班之參考。茲檢附會議記錄及檢討報告如附錄一，並就其重點說明如下：

在心得與檢討方面，課程上，科目太多，學員先備經驗欠缺，學習動機不足，密集式一年四學季影響學員與本地同學交流機會，套餐式課程設計，無法滿足學員個別需求；生活管理上，來自緬甸不同地區，不同學校的學員難免形成小團體，飲食口味是學員很大的困擾，守時觀念淡薄；經費上，比照師院公費生，提供食宿及免學雜費，學員無零用金，生活仍顯捉襟見肘，保險方面因經驗不足，只保意外險等，都是有待第二期檢討之處。

針對第一期的檢討，屏東師範學院於辦理第二期緬甸僑校師資培訓班之初，一方面建議僑務委員會支持經費，一方面重新研擬計畫，針對課程師資精心規劃挑選，惟限於時間關係，仍有遺珠之憾，如多

位學員希望開設電腦課程，即是一例。第二期的課程剛結束，同樣地於結束時做了問卷調查，據以作為第三期開班之參考。統計分析如附件二。

### 3.八十七年緬甸地區華文學校師資培訓總結報告（林顯輝，民 87）

在心得與檢討方面，學員們建議增加國文、數學、自然科學、美術、音樂、社會科、教育心理學等有關課程，並多提供兒童課外讀物、教師手冊、教學指引等資料；班級人數太多，希望能按任教年級編班；希望多派些教授前來。講座們都反應，學員意願頗高，惟仍以聽課為主，少有做筆記者。

在建議事項方面，包括：(1)事先提供學員名冊（臘戍地區沒有提供）；(2)按僑教志工團輔導層級（如小學、中學...）編班，並按年級編班；(3)編班應考慮年齡或教學年資，以免造成教學不便；(4)每班人數過多，可增加教授人數，或減少班級人數；(5)每年定期至少辦理一次，並請不同輔導層級的志工團前往教學；(6)返國受訓之緬甸僑校師資班，建議仍以延長為一年（註：第二期為一學期四個月，學員亦有延長為一年之建議）。

此一報告最大特色是，針對這次研習會分區（瓦城、臘戍）對學員做教學反應調查，結果如附件三，相當值得後續研究者之參考。

### 4.八十八年緬甸地區華文學校師資培訓總結報告（何福田，民 88）

民國八十八年八月二十日至九月十五日，僑務委員會同樣委請屏東師範學院教授由何福田前校長領團，分別至緬甸瓦城、密支那、臘戍三個地區，舉辦八十八年度華文學校師資培訓，並提出書面報告，以下針對其感想及建議部分，簡述其重點。

在緬甸華校教育特色方面：(1)所有華校都必須以宗教為護身符；

(2) 華校都是「捐資興學」建立，對教育投入精神令人感佩；(3) 所有華校都保存中華文化的傳統美德，有相當的華語文能力；(4) 緬華對華文學習求知若渴，並感謝中華民國政府的協助；(5) 緬華對於教育深具信心，是華文教育推展的動力。

在華校教育困境方面：(1) 設校條件普遍薄弱；(2) 學校立場左右為難；(3) 緬文華文孰輕孰重。

該報告最後作成建議如下：(1) 讓新成立的「瓦城緬華服務處」發揮更多功能；(2) 僑委會以對等補助方式成立幾個三年制普師科；(3) 持續頒發資深教師獎金，吸引青年投入教學行列；(4) 僑委會責成各校建立資料傳閱、分享制度；(5) 試辦分級、分科、分組研習的可行性。

##### 5.其他有關緬甸僑校師資培訓研究報告

僑教志工團的成員們，返國後也都為文表示，緬甸僑教最亟待國內協助的，首推師資長期及短期培訓(林顯輝，民 88；曾祥蘭，民 88)，並對緬甸僑教師資狀況及培育，提出許多寶貴的意見(曾祥蘭，民 88；孫學理，民 88；鍾吉雄、徐守濤，民 88)，如在台灣成立僑民師範學院，成立屏東師院緬甸地區校友會等，都是值得進一步研究的課題。

另外，王海倫(民 89)對於擴展緬甸華文教育的對策，亦分別針對僑教政策、僑生返國升學、補強師資、補助教材及經費四方面提出建言。其中僑生返國升學及補強師資兩項，對於緬甸僑校華文師資之培育相當重要。

歸納以上相關研究，普遍發現：

1.緬甸地區僑校華文師資普遍缺乏，且水準參差不齊，亟待國內各界協助，而相關研究也指出，緬甸僑校大陸師資比例頗高，值得國

內相關單位注意，並積極協助師資之培訓工作。

2.華文僑教學校，以及參與培訓的學員們，都一致希望僑務委員會繼續辦理師資培訓工作，在地培訓方面希望能定期辦理，並依交通、環境、僑校分布情形，分區舉辦；返國培訓方面，則建議恢復延長為一年。

3.辦理在地培訓時，每班人數過多，應增加教授人數，或減少班級人數。同時，編班時考慮年齡，或教學年資，或任教年級，以免造成教學不便，應可研究分級、分科、分組研習的可行性。

4.研習科目除了語文課程外，應擴及教育專業，及其他如歷史、數學、理化、樂理等方面課程。

5.返國培訓班級學員，對課程普遍感到滿意，生活上仍有些許問題，如醫療保險未包含慢性疾病、是否做全面健康檢查、飲食適應等，有待進一步研究辦理。

## 第五節 本章小結

本章主要在歸納世界各國之師資培育制度，概述我國師資培育現況，藉以參照近年來有關緬甸僑校教師之師資培育方式，根據教師知覺發展理論以為本研究探討之理論基礎。

就師資培育理論而言，觀之現行師資培育之制度，咸以師資職前養成教育應以「修畢規定之教育學分」，以作為專業精神及教學專業知能的基礎。因此，檢視教師專業態度與信念，可以評估修畢教育學分之成效。就緬甸僑校教師而言，其主要之教學為華文傳遞，以華文教育為其專門課程，在為其開課時亦以此為核心課程，測量其國語文程度，誠屬必要。本研究由學習效果評量之角度，對於不同培育方式的緬甸僑校教師施以此二種標準化測驗，以為效果評估之指標，應能切中其標的。

最後，針對兩期緬甸僑校教師研習班，在接受屏師一年與四個月之密集的師資培育課程之成效評估，本研究以教師角色知覺發展理論作為研究架構，進行質的訪談，以探討其教師角色知覺的變化，深入分析其學習成效。



## 第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討緬甸僑校師資培育工作的成效。研究首先蒐集有關資料，了解目前已實施之緬甸僑校師資培訓工作之現況，並歸納已有之研究成果，以作為實證研究結果比較、討論之依據。其次，編訂「緬甸僑校師資培育工作成效之評估問卷」，實際赴緬甸僑校地區進行調查，以比較分析不同培訓方式之學員在教育專業知能與國語文能力上之成效；同時，經由深入訪問調查緬甸各地區僑校教育實施現況及困難，同時特別針對接受屏東師範學院之兩期學員做深度訪談，探討教師角色知覺發展歷程。最後，透過統計分析，以探討緬僑師資培育之成效與需求，配合質的訪談，實際評估師資培育成效，將結果作成結論，提出適切建議，以作為對緬甸僑校師資培育工作可行方式的參考。

### 第一節 研究架構

本調查研究的目的，旨在了解緬甸僑校教師，在接受僑務委員會委託屏東師範學院辦理的各項師資培育工作之成效；並探討緬甸僑校師資培育工作之困難及其可行之有效途徑。為能達成本研究目的，研究者將本研究採用調查研究與質的訪談兩大部分。茲就調查研究所探討之主要變項分為背景變項與結果變項兩部份，以調查背景變項對於結果變項之影響，而在質的訪談部分，則以教師角色知覺理論的三段歷程，包括角色知覺改變、角色反省批判、角色期望與實踐三歷程作為探討之三階段。

在本研究中所探討之背景變項含人口屬性、服務經驗、與培訓方式三類。各變項所涵蓋的項目有：

人口屬性：包括最高學歷、年齡、性別。

服務經驗：包括服務地區、學校類別、服務年資、任教科目（職務）。

培訓方式：就培訓地點而言，分為在地培訓及返國培訓。就培訓時間而言，分為長期（一年）、短期（半年）、二星期以下之研習、未曾參加者。

本研究所探討之結果變項，即師資培育成效與需求評估。其涵蓋之項目有：

培訓成效：教師專業態度、國語文能力。

需求評估：功能認知、意願動機、課程需求、授課模式、現況困難。

茲將本研究所探討之各種變項的關係，說明如圖 3-1 之研究架構：  
（背景變項） （結果變項）

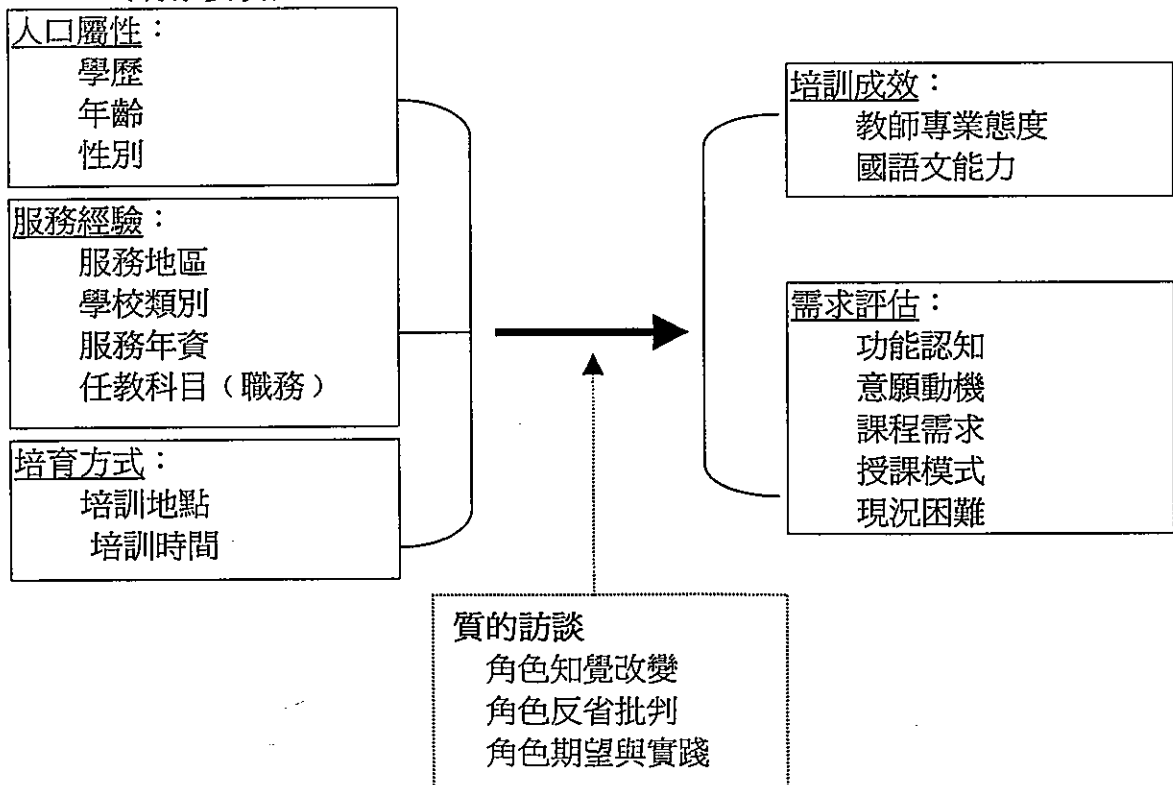


圖 3-1 研究架構圖

## 第二節 研究問題與假設

### 一、研究問題

根據前述研究目的，以及文獻探討，本研究所探討的問題有四：

#### (一) 緬甸僑校師資培育工作之現況如何？

1.不同人口變項之僑校教師其對各項師資培育工作之認知（功能認知、意願動機）如何？

2.不同服務經驗之僑校教師對於師資培訓工作的認知（功能認知、意願動機）如何？

3.不同培育方式之僑校教師對於師資培訓工作之認知（功能認知、意願動機）如何？

#### (二) 緬甸僑校師資培育之成效如何？

1.不同人口變項之僑校教師其在師資培育成效（教育專業知能、國語文能力）如何？

2.不同服務經驗之僑校教師其在師資培育成效（教育專業知能、國語文能力）如何？

3.不同培育方式之僑校教師其在師資培育成效（教育專業知能、國語文能力）如何？

#### (三) 緬甸僑校師資培育工作之當前困境如何？

1.不同人口變項之僑校教師知覺當前師資培育困境如何？

2.不同服務經驗之僑校教師知覺當前師資培育困境如何？

3.不同培育方式之僑校教師知覺當前師資培育困境如何？

(四) 緬甸僑校師資培育工作未來之發展如何？

1.不同人口變項之僑校教師知覺師資培育發展（授課模式、課程需求）如何？

2.不同服務經驗之僑校教師知覺當前師資培育發展（授課模式、課程需求）如何？

3.不同培育方式之僑校教師知覺當前師資培育發展（授課模式、課程需求）如何？

## 二、研究假設

基於以上研究問題，本研究做了以下四大項的假設：

(一) 不同背景變項之緬甸僑校教師其對師資培育工作之現況認知有差異。

1.不同人口變項之僑校教師其對各項師資培育工作之現況認知有顯著差異。

2.不同服務經驗之僑校教師其對師資培育工作之現況認知差有顯著差異。

3.不同培育方式之僑校教師其對師資培育工作之現況認知差有顯著差異。

(二) 不同背景變項之僑校教師其表現之培育成效有顯著差異。

1.不同人口變項之僑校教師其培育成效（國語文能力、教育專業態度）有顯著之差異。

2.不同服務經驗之僑校教師其培育成效（國語文能、教育專業態度）有顯著差異。

3.不同培育方式之僑校教師其培育成效（國語文能、教育專業態度）有顯著差異。

（三）不同背景變項之緬甸僑校教師其對師資培育工作困境之知覺有差異。

1.不同人口變項之僑校教師知覺當前師資培育困境有顯著差異。

2.不同服務經驗之僑校教師知覺當前師資培育困境有顯著差異。

3.不同培育方式之僑校教師知覺當前師資培育困境有顯著差異。

（四）不同背景變項之緬甸僑校教師其知覺師資培育工作發展有顯著差異。

1.不同人口變項之僑校教師知覺師資培育發展（授課模式、課程需求）有顯著差異。

2.不同服務經驗之僑校教師知覺師資培育發展（授課模式、課程需求）有顯著差異。

3.不同培育方式之僑校教師知覺師資培育發展（授課模式、課程需求）有顯著差異。

### 第三節 研究方法

#### 一、研究對象

本研究以所有參加過師資培育課程之所有緬甸僑校教師及行政人員為母群體。此次接受調查問卷、量表、國語文測驗、及訪談之樣本為民國八十八年參加緬甸地區師資研習的所有學員，以及返回屏東師範學院參加第一期一年及第二期四個月培訓的所有學員，分三區施測，共計有效樣本 527 人，其中密支那 144 人、瓦城 184 人、臘戍 199 人。由於緬甸交通不便，加以若干返國受訓兩期學員返回緬甸後未從事教學工作，以致雖事前透過各種管道通知，仍未能全部到齊接受問卷施測。

本研究調查研究樣本基本資料如表 3-1，茲分析如後：

1.性別方面：無論是那一個地區，都是明顯地女生多於男生，初步瞭解應是教師薪資不高，男生意願較低所致。

2.年齡方面：三個區域都相當一致，以 21-30 歲為最高，其次為 20 歲以下，兩者所佔比例高達 79.7%，顯見師資年齡普遍較年輕。

3.學校類別方面：三個區域都相當一致，以中小學為最多，高達 76.09%。

4.學校規模方面：在學生人數方面，以 600 人以上學校為大多數，佔 64.14%；教師人數方面，仍以 40 人以上最多，31-40 人上者次之，兩者合計 46.68%，顯見僑校規模還是以中大型為主（惟有部份迷你型學校無法調查）。

5.服務年資方面：以服務 2-5 年者居多，佔 39.28%，未滿一年者次之，佔 36.43，兩者合計 75.71%，顯見師資服務年資普遍偏低。

6.教師兼任行政職務方面：普遍以未兼任者居大多數，佔 84.44%。

7.學歷方面：初中畢業者超過半數，佔 64.71%，其次為高中畢業者，佔 24.67%，顯見師資學歷偏低，加以年齡及服務年資等因素考量，可見緬甸僑校師資培育工作是迫切需要的。

表 3-1 本研究調查樣本基本資料分析表

變項	變項水準	地 區							
		密 支 那		瓦 城		臘 戍		全 體	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	45	8.54	39	7.40	68	12.90	152	28.84
	女	99	18.79	145	27.51	131	24.86	375	71.16
年齡	20 歲以下	55	10.44	45	8.54	80	15.18	180	34.16
	21-30 歲	59	11.20	96	18.22	85	16.13	240	45.54
	31-40 歲	7	1.33	8	1.52	15	2.85	30	5.69
	41-50 歲	9	1.71	13	2.47	7	1.33	29	5.50
	51 歲以上	14	2.66	22	4.17	12	2.28	48	9.11
學校類別	小學 26	26	4.93	18	3.42	39	7.40	83	15.75
	中學 14	14	2.66	9	1.71	9	1.71	32	6.07
	中小學	100	18.98	150	28.46	151	28.65	401	76.09
	其他	4	0.76	7	1.33	0	0	11	2.09
任職學校學生人數	100 人以下	7	1.33	6	1.14	12	2.28	25	4.74
	101-200 人	17	3.23	20	3.80	13	2.47	50	9.49
	201-400 人	22	4.17	14	2.66	34	6.45	70	13.28
	401-600 人	13	2.47	14	2.66	17	3.23	44	8.35
	601 人以上	85	1.61	130	24.67	123	23.34	338	64.14
任職學校教師人數	10 人以下	34	6.45	26	4.93	51	9.68	111	21.06
	11-20 人	26	4.93	35	6.64	32	6.07	93	17.65
	21-30 人	11	2.09	25	4.74	41	7.78	77	14.61
	31-40 人	8	1.52	50	9.49	39	7.40	97	18.41
	41 人以上	65	12.33	48	9.11	36	6.83	149	28.27
服務年資	未滿一年	64	12.14	55	10.44	73	13.85	192	36.43
	2-5 年	51	9.68	77	14.61	79	14.99	207	39.28
	6-10 年	11	2.09	25	4.74	24	4.55	60	11.39
	11-20 年	10	1.90	13	2.47	13	2.47	36	6.83
	21 年以上	8	1.52	14	2.66	10	1.90	32	6.07
行政職務	無	125	23.72	151	28.65	169	32.07	445	84.44
	有	19	3.61	33	6.26	30	5.69	82	15.56
最高學歷	大學畢業	3	0.57	11	2.09	5	0.95	19	3.61
	專科畢業	1	0.19	4	0.76	6	1.14	11	2.09
	高中畢業	55	10.44	39	7.40	36	6.83	130	24.67
	初中畢業	82	15.56	124	23.53	135	25.62	341	64.57
	其他	3	0.57	6	1.14	17	3.23	26	4.93
全體人數		144	27.32	184	34.91	199	37.76	527	100

## 二、研究方法

本研究之主要方法採用文獻探討、訪談及問卷調查法以蒐集資料，評估成效。茲就上述主要方法說明如後：

1.文獻探討：探討我國僑教政策、緬僑師資培育之意義及功能，以作為本研究之理論基礎；同時透過相關研究結果之分析，以作為本研究結果之討論與比較。並藉此擬定訪談大綱。

2.訪談法：根據文獻探討及相關研究結果建構訪談大綱，並抽樣至緬甸地區，分區抽取曾選派教師赴台灣研習的代表性學校，訪問其學校董事、校長、教師、家長等，以評估參加緬僑師資培訓教師們的學習成效；並探討當前緬僑師資培育工作所遭遇之困難及其可行之有效途徑。

3.問卷調查法：採用問卷調查法，調查不同屬性之緬甸華僑學校教師，以比較經由不同培訓方式之學員，與參加短期研習及從未參加研習之教師們在國語文能力及教師專業態度上的差異，並作為研習成果的指標。

## 三、研究工具

本研究對象係以緬甸華僑學校教師為主，因此選用之各項研究工具，除考慮信度與效度，配合研究之性質與目的外，特著重文字之淺顯明白，以適合華僑之國語文程度。本研究所使用的測量工具包括：基本資料調查表、國語文能力測驗、中小學教師專業態度量表、緬甸僑校師資培育成效調查問卷、學員訪談問卷。茲分別詳述如後。

### （一）基本資料調查表

本調查表係採用自陳法，由受試者自行填答，其內容包括個人背



景變項，主要項目分爲：(1)個人項目：學校名稱：作爲區分地區之依據，其地區包括人口屬性：包括年齡、性別。(2)服務經驗：包括服務地區、學校類別、服務年資、任教科目（或職務）。(3)學習經驗：包括最高學歷、培育方式（屏師一年長期、屏師四個月短期、台灣各校受訓一個月以上半年以內之研習、參加緬甸地區僑教研習、及未曾參加者）。

## （二）國語文能力測驗

本研究所探討之結果變項，以作爲師資培育成效指標之一。有關測驗採用教育部有關師範學院國語文能力檢定之測驗。其內容包括國音、國字、語文常識、國學概論及作文等能力測驗。此測驗適用於師範院校學生國語文基本能力檢定，有其一定的效度及信度。

## （三）教師專業態度量表

本量表之評定結果亦將作爲培育成效指標之一。此量表採用教育部（民 86）所編訂之「中小學教師專業態度量表」爲研究工具。此量係由中小學教師基本素質之分析與評量專案小組簡茂發等人所編製。量表評量內容分爲教育信念量表與教育態度量表。

其中教育信念量表包含(1)對教育效能的信念，(2)對學生管教的信念，(3)對教師教學的信念，(4)對學生學習的信念等四個分量表，每個分量表各 11 題，合計 44 題。

教育態度量表則包括：(1)學生的態度，(2)對教師本身的態度，(3)對教育專業的態度，(4)對家長的態度，(5)對學校行政的態度等五個分量表，每個分量表 10 題，共有 50 題。量表採用受測者自評的方式進行評量，針對每個評量項目，將個人實際感受，自評出同意的「程度」來。

#### (四) 緬甸僑校師資需求評估調查問卷

本問卷由研究小組自編，其內容分爲：功能認知、意願動機、課程需求、培育模式、現況困難等五大項進行調查。

#### (五) 訪談問卷

爲了了解在屏東師範學院培訓的兩期學員在完成培訓前後的感覺，以及回到僑居地在教學及行政上的適應情形，並聽取其未來計畫及建議，本研究於草擬訪談大綱（如附件四），探討緬甸僑校教師角色知覺的改變歷程、角色的反省批判歷程、角色的期望與實踐歷程，並據以設計訪談問卷乙份（如附件五），主要包括六個部份：

1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

2.您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

3.目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

4.您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

5.您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

6.若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認爲更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

## 第四節 研究程序

本研究之研究期間，自民國八十八年八月十一日至民國八十九年六月十一日，為期十個月之研究。

本研究之實施程序，可分為三個部份：第一、準備階段；第二、各量表之調查實施；第三、資料處理及分析三個階段。茲將此三個階段工作重點敘述如後：

### 一、準備階段

本研究自民國八十八年五月起，即著手研究計畫初稿，期能自八十八年八月起進行研究，在此準備階段期間，所進行之工作重點包括：

#### (一) 蒐集文獻

建立理論基礎，探討相關變項，透過 ERIC 蒐集專著論文。

#### (二) 蒐集實證調查所需之各項測驗工具

本研究所使用之研究工具，包括「基本資料調查表」、「緬甸僑校師資培育需求調查問卷」、「訪談問卷」、「國語文能力測驗」及「教師專業態度量表」等，均將自行編訂與修訂為適合緬甸華僑學校教師可理解與閱讀之工具。

### 二、實施階段

本研究小組成員於民國八十八年八月二十日至九月十六日，親自赴緬甸密支那、瓦城、臘戍等地區實施問卷調查、量表施測、國語文測驗、以及分組訪談等調查工作。所調查學員之學校，以屏東師範學院辦理緬甸僑校師資培訓班兩期學員之服務學校為主，包括：臘戍：聖光學校、黑猛龍學校、果文學校、明德學校、雙龍學校；密支那：育成高中、抹港佛經學校、抹允智光學校、抹允孟穩佛經學校、灣抹

育才學校、八奠佛經學校、七英里育智學校；貴概：大孟宜語文學校、循理聖光學校；瓦城：孔教學校、明德學校；眉苗：眉苗佛經學校、並伍倫佛經學校、年多學校；摩谷：皎邊愛華學校、千佛寺中華佛經學校；仰光：華僑中正學校；東枝：興華學校；皎脈：緬北華文佛經中學、大同學校；當陽孔聖學校、黑猛龍學校、愛華中小學校。

民國八十九年二月八日至二十四日，本研究小組第二度赴緬甸進行訪談工作。本次訪談配合緬甸屏東校友會召開會議之際，邀集屏東師範學院第一、二期緬甸師資培訓班學員，進行集體訪談及個別訪談。

### 三、資料處理與分析

調查及訪談資料，為方便攜帶，及顧及資料在緬甸通關等問題，所得資料大部分於當地借用電腦登錄成電腦檔案，問卷、量表及測驗卷原稿暫存放於緬甸。返國後，所有數據經過 SPSS 統計程式分析後，結果從調查問卷、訪談問卷、教師專業態度量表及國語文能力測驗四部份，分別加以分析。

有關調查問卷、教師專業態度量表及國語文能力測驗三部份，根據研究假設，利用百分比統計各項基本資料，並採用卡方考驗、單因子多變量變異數分析等統計考驗假設，以達成研究目的。

在訪談問卷方面，首先將所有訪談錄音帶，依訪談題目重點整理成文字資料，同時並將接受訪談者所填寫的訪談問卷打字完成，並進行分析。

## 第五節 研究進度與預期成效

### 一、研究進度

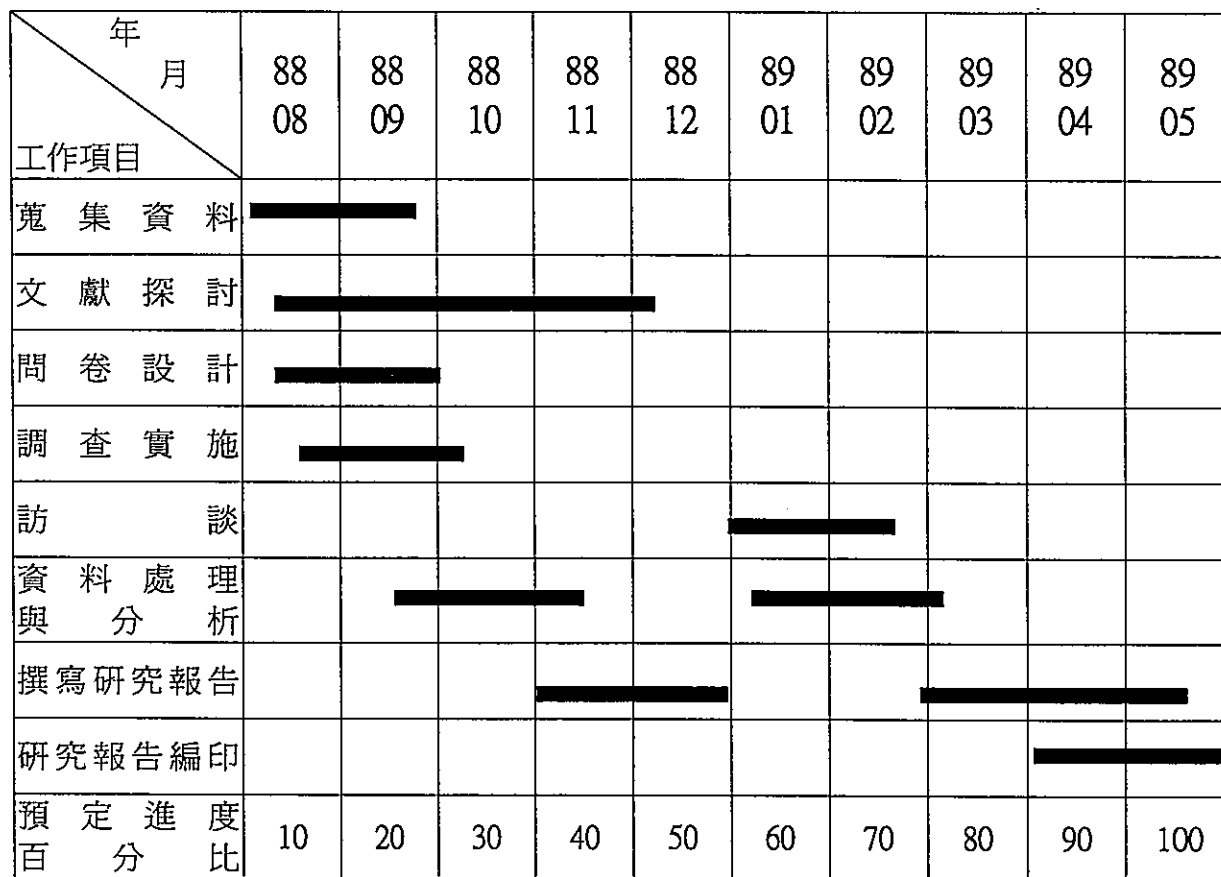


圖 3-2 研究進度甘特圖

### 二、預期成效

- (一) 能客觀有效評估歷年來各項緬甸僑校師資培育之成效；
- (二) 能深入了解緬甸僑校師資培育之困難與需求；
- (三) 能進一步建立緬甸僑校師資培育之可行途徑。



## 第四章 研究結果與討論：問卷部份

本研究於進行第一階段的調查問卷、教師專業態度量表及國語文能力測驗施測，及第二階段的訪談工作後，依據本研究之各項假設，依序從培育現況、培育成效、培育困境、未來展望四方面加以分析。

### 第一節 緬甸僑校師資培育之現況

#### 一、對師資培育功能的認知

針對緬甸僑校師資培育功能的認知，依據本研究背景變項，依序從人口屬性（性別、年齡、最高學歷）、服務經驗（服務區域、學校類別、學校規模：學生人數及教師人數、服務年資、任教科目、擔任行政職務與否）、及培育方式（參加培訓經驗）等三方面，透過卡方來考驗其差異，並分析討論如下：

##### （一）不同人口屬性之差異比較

就年齡而言，由表 4-1 顯示，無論何種年齡層，對於師資培育功能的認知，都認為是「增進教學技巧」（20 歲以下 39.4%、21-30 歲 37.5%、31-40 歲 40.0%、41-50 歲 51.7%、51 歲以上 35.4%），其次也都以「增進教育智能」為多（依序分別為 30.0%、35.8%、26.7%、24.1%、27.1%），其間差異未達顯著水準。

就性別而言，由表 4-2 顯示，無論男女，對於師資培育功能的認知，都認為是「增進教學技巧」（分別為 36.8%、39.7%），其次為「增進教育智能」（分別為 27.6%、33.6%），再其次依序為「提升華文能力」（分別為 23.0%、20.3%），其間差異未達顯著水準。

表 4-1 不同年齡的緬甸僑校教師對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	180	45	25.0	54	30.0	71	39.4	8	4.4	2	1.1	17.16
B	240	44	18.3	86	35.8	90	37.5	13	5.4	7	2.9	
C	30	5	16.7	8	26.7	12	40.0	4	13.3	1	3.3	
D	29	5	17.2	7	24.1	15	51.7	0	0	2	6.9	
E	48	12	25.0	13	27.1	17	35.4	4	8.3	2	4.2	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:20 歲以下 B:21-30 歲 C:31-40 歲 D:41-50 歲 E:51 歲以上

表 4-2 不同性別的緬甸僑校教師對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	152	35	23.0	42	27.6	56	36.8	14	9.2	5	3.3	7.50
B	375	76	20.3	126	33.6	149	39.7	15	4.0	9	2.4	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:男 B:女

就最高學歷而言，由表 4-3 顯示，對於師資培育功能的認知，大學畢業、高中畢業、其他學歷者，都以「增進教學技巧」（分別為 36.8%、53.1%、46.2%）最高，其次為除大學畢業者選「增進教育智能」及「提升華文能力」（兩項皆為 21.1%）外，都以「增進教育智能」為第二順位（高中畢業 26.2%、其他學歷 26.9%）；專科畢業、初中畢業者則認為是「增進教育智能」（分別為 27.3%、35.2%）為多，其次專科畢業者以「增進教學技巧」及「提升華文能力」（兩者皆為 18.2%）為多，初中畢業者則以「增進教學技巧」（33.7%），採卡方檢驗，卡方值為 42.64，其間差異已達非常顯著水準。



表 4-3 不同學歷的緬甸僑校教師對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	19	4	21.1	4	21.1	7	36.8	3	15.8	1	5.3	42.64***
B	11	2	18.2	3	27.3	2	18.2	3	27.3	1	9.1	
C	130	16	12.3	34	26.2	69	53.1	9	6.9	2	1.5	
D	341	85	24.9	120	35.2	115	33.7	13	3.8	8	2.3	
E	26	4	15.4	7	26.9	12	46.2	1	3.8	2	7.7	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:大學畢業 B:專科畢業 C:高中畢業 D:初中畢業 E:其他

## (二) 不同服務經驗之差異比較

就地區而言，由表 4-4 顯示，密支那地區認為師資培育的功能主要依次為「增進教育智能」(35.9%)及「增進教學技巧」(34.2%)，瓦城地區則認為主要是「增進教學技巧」(49.3%)，其次為「提升華文能力」(22.9%)，臘戍地區則以「增進教育智能」(35.7%)及「增進教學技巧」(35.7%)最多，其次為「提升華文能力」(23.1%)，採卡方檢驗，卡方值為 26.56，其間差異已達顯著水準。

表 4-4 不同地區的緬甸僑校教師對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	144	33	22.9	31	21.5	71	49.3	7	4.9	2	1.4	26.56**
B	184	32	17.4	66	35.9	63	34.2	12	6.5	11	6.0	
C	199	46	23.1	71	35.7	71	35.7	10	5.0	1	0.5	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:密支那 B:瓦城 C:臘戍

就學校類型而言，由表 4-5 顯示，對於師資培育功能的認知，小學、中學、中小學都以「增進教學技巧」(分別為 34.9%、40.6%、40.1%)，其次為「增進教育智能」(分別為 30.1%、28.1%、32.9%)，再其次依序為「提升華文能力」(分別為 28.9%、21.9%、19.5%)，至於其他類型的學校則以「提供教學觀摩機會」最多(27.3%)，採卡方檢驗，卡方值為 27.62，其間差異已達顯著水準。

就學校規模(學生人數)而言，表 4-6 顯示，學生人數 100 人以下者、401-600 人、600 人以上對於師資培育功能的認知，以「增進教學技巧」(分別為 36.0%、50.0%、40.5%)，其次為「增進教育智能」(分別為 32.0%、29.5%、30.8%)；101-200 人者則以「提升華文能力」(34.0%) 最高，其次為「增進教育智能」(30.0%)；201-400 人者則以「增進教育智能」(40.0%) 最高，惟其間差異未達顯著水準。

就學校規模(教師人數)而言，表 4-7 顯示，教師人數 11-20 人者、31-50 人、50 人以上對於師資培育功能的認知，以「增進教學技巧」(分別為 35.5%、42.3%、48.3%)，其次為「增進教育智能」(分別為 30.1%、36.1%、24.8%)；10 人以下者、21-30 人者，則以「增進教育智能」(分別為 35.1%、37.7%) 最高，其次為「增進教學技巧」(31.5%、31.2%)，惟其間差異未達顯著水準。

就任教年資而言，表 4-8 顯示，各組對於師資培育功能的認知，都以以「增進教學技巧」(未滿一年 38.5%、2-5 年 37.2%、6-10 年 40.0%、11-20 年 38.9%、21 年以上 50.0%)，其次為「增進教育智能」(依序分別為 31.3%、34.8%、31.7%、25.0%、25.0%)，其差異未達顯著水準。

表 4-5 不同類型學校的緬甸僑校教師對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	83	24	28.9	25	30.1	29	34.9	2	2.4	3	3.6	27.62**
B	32	7	21.9	9	28.1	13	40.6	2	6.3	1	3.1	
C	401	78	19.5	132	32.9	161	40.1	22	5.5	8	2.0	
D	11	2	18.2	2	18.2	2	18.2	3	27.3	2	18.2	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:小學 B:中學 C:中小學 D:其他

表 4-6 不同學校規模（學生人數）的緬甸僑校教師對師資培育功能認  
知之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	25	5	20.0	8	32.0	9	36.0	1	4.0	2	8.0	24.39
B	50	17	34.0	15	30.0	13	26.0	1	2.0	4	8.0	
C	70	13	18.6	28	40.0	24	34.3	4	5.7	1	1.4	
D	44	5	11.4	13	29.5	22	50.0	4	9.1	0	0	
E	338	71	21.0	104	30.8	137	40.5	19	5.6	7	2.1	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:100 人以下 B:101-200 人 C:201-400 人 D:401-600 人 E:600 人以上

表 4-7 不同學校規模（教師人數）的緬甸僑校教師對師資培育功能認  
知之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	111	28	25.2	39	35.1	35	31.5	4	3.6	5	4.5	26.21
B	93	23	24.7	28	30.1	33	35.5	7	7.5	2	2.2	
C	77	21	27.3	29	37.7	24	31.2	3	3.9	0	0	
D	97	14	14.4	35	36.1	41	42.3	3	3.1	4	4.1	
E	149	25	16.8	37	24.8	72	48.3	12	8.1	3	2.0	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:10 人以下 B:11-20 人 C:21-30 人 D:31-50 人 E:50 人以上

表 4-8 不同任教年資的緬甸僑校教師對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%			
A	192	43	22.4	60	31.3	74	38.5	11	5.7	4	2.1	7.96
B	207	41	19.8	72	34.8	77	37.2	11	5.3	6	2.9	
C	60	14	23.3	19	31.7	24	40.0	2	3.3	1	1.7	
D	36	7	19.4	9	25.0	14	38.9	4	11.1	2	5.6	
E	32	6	18.8	8	25.0	16	50.0	1	3.1	1	3.1	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:未滿一年 B:2-5年 C:6-10年 D:11-20年 E:21年以上

就任教科目而言，表 4-9 顯示，對於師資培育功能的認知，各科教師面大都以「增進教學技巧」最高（國語文社會 38.3%、自然學科 41.1%、英文緬文 43.8%、藝能科 50.0%），其次為「增進教育智能」（依序分別為 32.5%、26.7%、31.3%、25.0%），至於其他學科教師則以「增進教學技巧」最高（45.0%），惟其間差異未達顯著水準。

就是否兼任行政職務而言，表 4-10 顯示，無論是否兼任行政職務，對於師資培育功能的認知，都以「增進教學技巧」（無兼行政 38.0%、有兼行政 43.9%），其次為「增進教育智能」（分別為 32.6%、28.0%），再其次依序為「提升華文能力」（分別為 21.3%、19.5%），其間差異未達顯著水準。

再就兼任的行政職務而言，表 4-11 顯示，對於師資培育功能的認知，校長、董事認為主要為「增進教育智能」（分別為 55.6%、66.7%），其次為「增進教學技巧」（分別為 22.2%、33.3%），至於未兼行政職務、主任、及其他職務者，則以「增進教學技巧」（分別為 38.0%、45.1%、52.6%）最高，惟其間差異未達顯著水準。

表 4-9 不同任教科目的緬甸僑校教師對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華 文能力		增進教 育智能		增進教 學技巧		提供教學 觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	397	85	21.4	129	32.5	152	38.3	22	5.5	9	2.3	11.65
B	90	22	24.4	24	26.7	37	41.1	3	3.3	4	4.4	
C	16	1	6.3	5	31.3	7	43.8	2	12.5	1	6.3	
D	4	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0	0	0	
E	20	2	1.8	9	45.0	7	35.0	2	10.0	0	0	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:國語文社會 B:自然學科 C:英文緬文 D:藝能科 E:其他

表 4-10 緬甸僑校教師是否兼任行政職務對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華 文能力		增進教 育智能		增進教 學技巧		提供教學 觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	445	95	21.3	145	32.6	169	38.0	24	5.4	12	2.7	1.26
B	82	16	19.5	23	28.0	36	43.9	5	6.1	2	2.4	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:無 B:有

表 4-11 緬甸僑校教師擔任不同行政職務對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華 文能力		增進教 育智能		增進教 學技巧		提供教學 觀摩機會		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	445	95	21.3	145	32.6	169	38.0	24	5.4	12	2.7	10.75
B	9	2	22.2	5	55.6	2	22.2	0	0	0	0	
C	3	0	0	2	66.7	1	33.3	0	0	0	0	
D	51	12	23.5	11	21.6	23	45.1	4	7.8	1	2.0	
E	19	2	10.5	5	26.3	10	52.6	1	5.3	1	5.3	
全體	527	111	21.1	168	31.9	205	38.9	29	5.5	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:無 B:校長 C:董事 D:主任 E:其他

### (三) 不同培育方式之差異比較

就參加研習經驗而言，從表 4-12 統計結果得知，在屏師接受一年培訓的教師，主要認為主要功能依序為：提升華文能力（34.6%）、增進教學技巧（30.8%）、增進教育智能（26.9%），惟百分比差異很小；在屏師接受四個月培訓的教師，則認為主要依序為：增進教育智能（52.4%）、增進教學技巧（33.3%）兩項，提升華文能力則比例較低（14.3%）；在台灣各校受訓一個月以上半年以內者，依序為：提升華文能力（44.4%）、增進教育智能（33.3%）、增進教學技巧（22.2%），惟差異不大；參加緬甸地區僑教研習者，依序為：增進教學技巧（39.9%）、增進教育智能（31.2%）、提升華文能力（20.2%）。惟整體而言，不同培訓方式的緬甸僑校教師對師資培育功能之認知，並未達顯著差異水準。

表 4-12 不同培育方式的緬甸僑校教師對師資培育功能認知之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	提升華文能力		增進教育智能		增進教學技巧		提供教學觀摩機會		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	26	9 34.6	7 26.9	8 30.8	1 3.8	1 3.8	12.56				
B	21	3 14.3	11 52.4	7 33.3	0 0	0 0					
C	9	4 44.4	3 33.3	2 22.2	0 0	0 0					
D	471	95 20.2	147 31.2	188 39.9	28 5.9	13 2.8					
全體	527	111 21.1	168 31.9	205 38.9	29 5.5	14 2.7					

N=人數 f=次數 %=百分比

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

### (四) 小 結

整體而言，受測者對於緬甸僑校師資培育功能的認知，以「增進教學技巧」最高（38.9%），其次為「增進教育智能」（31.9%），再其

次依序為「提升華文能力」(21.1%)、「提供教學觀摩機會」(5.5%)、「其他」(2.7%)。而在不同背景變項方面的差異比較，則在學歷、服務經驗、地區、學校類型等方面達顯著差異水準，本研究假設獲得部分支持。

探討此研究結果與幾次緬甸僑校教師培訓的報告相比較，可以發現到影響功能認知差異的因素，有屬於教師個人的因素，如學歷與服務經驗，也有的是學校社會文化因素的差異，尤其是地區及學校類型，此部份反應了緬甸華校教育因地制宜的不同特色，例如，上緬甸華文教育之推廣較之下緬甸為佳，也涉及各地區學校制度全日制或半日制、教師來源等因素（何福田、羅瑞玉、吳根明，民 89），其中亦反應了緬甸僑校師資培訓班在各地開設的期數先後、與多寡的問題。（何福田，民 86a；民 88；林顯輝，民 87）

## 二、師資培育成效滿意度的認知

針對師資培育成效滿意度的認知，依據本研究背景變項，依序從人口屬性（性別、年齡、最高學歷）、服務經驗（服務區域、學校類別、學校規模：學生人數及教師人數、服務年資、任教科目、擔任行政職務與否）、及培育方式（參加培訓經驗）等三方面，以卡方考驗其差異，並分析討論如下：

### （一）不同人口屬性之差異比較

就年齡而言，由表 4-13 統計結果顯示，對於師資培育成效的滿意度，無論何種年齡層，都是以「非常滿意」(20 歲以下 69.4%、21-30 歲 66.3%、31-40 歲 73.3%、41-50 歲 65.5%、51 歲以上 68.8%) 最高，其次，除 41-50 歲者選「還算滿意」及「尚可」(皆為 17.2%)，51 歲以上者選「還算滿意」及「不太滿意」(皆為 14.6%) 外，其他各組

皆選「還算滿意」(依序分別為 17.2%、22.9%、16.7%)，採卡方檢驗，卡方值為 42.12，其間差異已達非常顯著水準。

就性別而言，由表 4-14 統計結果顯示，對於師資培育成效的滿意度，無論男女都是以「非常滿意」(依序分別為 65.8%、68.8%)最高，其次為「還算滿意」(依序分別為 19.7%、19.5%)，再其次依序為「尚可」(分別為 7.2%、10.9%)，其間差異已達非常顯著水準，女性認為非常滿意的百分比比較男性為高。

就最高學歷而言，表 4-15 顯示，無論最高學歷高低，對於師資培育成效的滿意度，都以「非常滿意」(大學畢業 57.9%、專科畢業 54.5%、高中畢業 53.1%、初中畢業 74.5%、其他 69.2%)最高，其次為除專科畢業者選「還算滿意」及「尚可」(皆為 18.2%)，以及其他學歷者選「尚可」(19.2%)外，其他三組都以「還算滿意」為第二順位(大學畢業 31.6%、高中畢業 29.3%、初中畢業 16.1%)，其間差異已達顯著水準，學歷為初中畢業者選非常滿意的百分比高過其他各組。

表 4-13 不同年齡的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	180	125 69.4	31 17.2	21 11.7	3 1.7	0 0			42.12***		
B	240	159 66.3	55 22.9	23 9.6	2 0.8	1 0.4					
C	30	22 73.3	5 16.7	2 6.7	1 3.3	0 0					
D	29	19 65.5	5 17.2	5 17.2	0 0	0 0					
E	48	33 68.8	7 14.6	1 2.1	7 14.6	0 0					
全體	527	358 67.9	103 19.5	52 9.9	13 2.5	1 0.2					

N=人數 f=次數 %=百分比

A:20 歲以下 B:21-30 歲 C:31-40 歲 D:41-50 歲 E:51 歲以上



表 4-14 不同性別的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意			還算滿意			尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
A	152	100	65.8	30	19.7	11	7.2	10	6.6	1	0.7	18.76***	
B	375	258	68.8	73	19.5	41	10.9	3	0.8	0	0		
全體	527	358	67.9	103	19.5	52	9.9	13	2.5	1	0.2		

N=人數 f=次數 %=百分比 A:男 B:女

表 4-15 不同學歷的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意			還算滿意			尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
A	19	11	57.9	6	31.6	1	5.3	1	5.3	0	0	34.37**	
B	11	6	54.5	2	18.2	2	18.2	1	9.1	0	0		
C	130	69	53.1	38	29.3	21	16.2	2	1.5	0	0		
D	341	254	74.5	55	16.1	23	6.7	8	2.3	1	0.3		
E	26	18	69.2	2	7.7	5	19.2	1	3.8	0	0		
全體	527	358	67.9	103	19.5	52	9.9	13	2.5	1	0.2		

N=人數 f=次數 %=百分比

A:大學畢業 B:專科畢業 C:高中畢業 D:初中畢業 E:其他

## (二) 不同服務經驗之差異比較

就地區而言，表 4-16 統計結果顯示，對於師資培育成效的滿意度，密支那、瓦城、臘戍三個地區，都是以「非常滿意」（分別為 81.3%、59.2%、66.3%）最多，其次除密支那選「尚可」（11.8%），其他兩地則以「還算滿意」（瓦城 28.3%、臘戍 24.1%）為第二順位。另外，瓦城地區有一位選擇「非常不滿意」者，原因或許值得探討。綜觀之，其間差異已達非常顯著水準。

表 4-16 不同地區的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	144	117 81.3	3 2.1	17 11.8	7 4.9	0 0	45.37***				
B	184	109 59.2	52 28.3	19 10.3	3 1.6	1 0.5					
C	199	132 66.3	48 24.1	16 8.0	3 1.5	0 0					
全體	527	358 67.9	103 19.5	52 9.9	13 2.5	1 0.2					

N=人數 f=次數 %=百分比 A:密支那 B:瓦城 C:臘戍

A:20 歲以下 B:21-30 歲 C:31-40 歲 D:41-50 歲 E:51 歲以上

就學校類型而言，表 4-17 統計結果顯示，對於師資培育成效的滿意度，除其他類型學校選擇「非常滿意」及「還算滿意」（兩者皆為 36.4%）外，其他各組都以「非常滿意」（小學 75.9%、中學 84.4%、中小學 65.8%）最高，其次為「還算滿意」（分別為 12.0%、6.3%、21.7%），另外中學不太滿意的比例也達 6.3%，惟其間差異未達顯著水準。

就學校規模（學生人數）而言，表 4-18 統計結果顯示，各組對於師資培育成效的滿意度，都以「非常滿意」（100 人以下者 64.0%、101-200 人者 70.0%、201-400 人者 81.4%、401-600 人者 75.0%、600 人以上者 64.2%）最高，其次除 100 人以下者選「尚可」（24.0%）及 401-600 人者選「還算滿意」及「尚可」（皆為 11.4%）外，其他各組皆以「還算滿意」（依序為 22.0%、11.4%、22.5%）為第二順位，其間差異已達顯著水準。

就學校規模（教師人數）而言，表 4-19 統計結果顯示，無論教師人數多寡，對於師資培育成效的滿意度，都以「非常滿意」（10 人以下者 73.0%、11-20 者 76.3%、21-30 者 74.0%、31-50 者 59.8%、50 人以上者 61.1%）最高，其次為「還算滿意」（依序為 15.3%、12.9%、18.2%、30.9%、20.1%），再其次為「尚可」（依序為 8.1%、5.4%、6.5%、9.3%、16.1%），惟其間差異已達顯著水準。

表 4-17 不同類型學校的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	83	63 75.9	10 12.0	9 10.8	1 1.2	0 0	19.66				
B	32	27 84.4	2 6.3	1 3.1	2 6.3	0 0					
C	401	264 65.8	87 21.7	39 9.7	10 2.5	1 0.2					
D	11	4 36.4	4 36.4	3 27.3	0 0	0 0					
全體	527	358 67.9	103 19.5	52 9.9	13 2.5	1 0.2					

N=人數 f=次數 %=百分比 A:小學 B:中學 C:中小學 D:其他

表 4-18 不同學校規模（學生人數）的緬甸僑校教師對師資培育成效滿  
意程度之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	25	16 64.0	3 12.0	6 24.0	0 0	0 0	26.96*				
B	50	35 70.0	11 22.0	1 2.0	3 6.0	0 0					
C	70	57 81.4	8 11.4	2 2.9	3 4.3	0 0					
D	44	33 75.0	5 11.4	5 11.4	1 2.3	0 0					
E	338	217 64.2	76 22.5	38 11.2	6 1.8	1 0.3					
全體	527	358 67.9	103 19.5	52 9.9	13 2.5	1 0.2					

N=人數 f=次數 %=百分比  
A:100人以下 B:101-200人 C:201-400人 D:401-600人 E:600人以上

表 4-19 不同學校規模（教師人數）的緬甸僑校教師對師資培育成效滿  
意程度之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	111	81 73.0	17 15.3	9 8.1	4 3.6	0 0	31.84*				
B	93	71 76.3	12 12.9	5 5.4	4 4.3	1 1.1					
C	77	57 74.0	14 18.2	5 6.5	1 1.3	0 0					
D	97	58 59.8	30 30.9	9 9.3	0 0	0 0					
E	149	91 61.1	30 20.1	24 16.1	4 2.7	0 0					
全體	527	258 67.9	103 19.5	52 9.9	13 2.5	1 0.2					

N=人數 f=次數 %=百分比  
A:10人以下 B:11-20人 C:21-30人 D:31-50人 E:50人以上

就任教年資而言，表 4-20 統計結果顯示，各組對於師資培育成效的滿意度，都以「非常滿意」（未滿一年者 69.3%、2-5 年者 62.8%、6-10 年者 75.0%、11-20 年者 63.9%、21 年以上者 84.4%）最高，其次除未滿一年者依序選「尚可」（14.6%）及「還算滿意」（13.5%），其他各組皆以「還算滿意」（依序為 28.0%、16.7%、16.7%、9.4%）為第二順位，其間差異已達顯著水準，任教年資在 21 年以上者選擇非常滿意的百分比最高。

就任教科目而言，從表 4-21 統計結果顯示，各科教師對於師資培育成效的滿意度，都以「非常滿意」（國語文社會 70.5%、自然學科 52.2%、英文緬文 81.3%、藝能科 100%、其他學科 70.0%）最高，其次為「還算滿意」（依序為 17.1%、28.9%、18.8%、0.0%、30.0%），其間差異未達顯著水準。

就是否兼任行政職務而言，表 4-22 顯示，無論是否兼任行政職務，對於師資培育成效的滿意度，都以「非常滿意」（無兼行政者 67.6%、有兼行政職務者 69.5%）最高，其次為「還算滿意」（依序為 20.0%、15.9%），再其次為「尚可」（依序為 9.9%、9.8%），其間差異未達顯著水準。

再就兼任的行政職務而言，表 4-23 顯示，無論是兼任何種行政職務，對於師資培育成效的滿意度，都以「非常滿意」（無兼行政者 67.6%、校長 88.9%、董事 66.7%、主任 64.7%、其他 73.7%）最高，其次為除校長選「尚可」（11.1%）外，其他人員都以「還算滿意」（無兼行政者 20.0%、董事 33.3%、主任 15.7%、其他職務 21.1%）居次，惟其間差異未達顯著水準。

表 4-20 不同任教年資的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	192	133 69.3	26 13.5	28 14.6	4 2.1	1 0.5					37.91**
B	207	130 62.8	58 28.0	15 7.2	4 1.9	0 0					
C	60	45 75.0	10 16.7	5 8.3	0 0	0 0					
D	36	23 63.9	6 16.7	3 8.3	4 11.1	0 0					
E	32	27 84.4	3 9.4	1 3.1	1 3.1	0 0					
全體	527	358 67.9	103 19.5	52 9.9	13 2.5	1 0.2					

N=人數 f=次數 %=百分比

A:未滿一年 B:2-5年 C:6-10年 D:11-20年 E:21年以上

表 4-21 不同任教科目的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	397	280 70.5	68 17.1	38 9.6	10 2.5	1 0.3					20.34
B	90	47 52.2	26 28.9	14 15.6	3 3.3	0 0					
C	16	13 81.3	3 18.8	0 0	0 0	0 0					
D	4	4 100.0	0 0	0 0	0 0	0 0					
E	20	14 70.0	6 30.0	0 0	0 0	0 0					
全體	527	358 67.9	103 19.5	52 9.9	13 2.5	1 0.2					

N=人數 f=次數 %=百分比

A:國語文社會 B:自然學科 C:英文緬文 D:藝能科 E:其他

表 4-22 緬甸僑校教師是否兼任行政職務對師資培育成效滿意程度之  
次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	445	301 67.6	90 20.0	44 9.9	9 2.0	1 0.2					3.17
B	82	57 69.5	13 15.9	8 9.8	4 4.9	0 0					
全體	527	358 67.9	103 19.5	52 9.9	13 2.5	1 0.2					

N=人數 f=次數 %=百分比

A:無 B:有

表 4-23 緬甸僑校教師擔任不同行政職務對師資培育成效滿意程度之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	445	301	67.6	90	20.0	44	9.9	9	2.0	1	0.2	11.51
B	9	8	88.9	0	0	1	11.1	0	0	0	0	
C	3	2	66.7	1	33.3	0	0	0	0	0	0	
D	51	33	64.7	8	15.7	6	11.8	4	7.8	0	0	
E	19	14	73.7	4	21.1	1	5.3	0	0	0	0	
全體	527	358	67.9	103	19.5	52	9.9	13	2.5	1	0.2	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:無 B:校長 C:董事 D:主任 E:其他

### (三) 不同培育方式之差異比較

就參加研習經驗而言，從表 4-24 統計結果得知，四種研究對象對師資培育成效都以非常滿意為（分別為 46.2%、76.2%、44.4%、69.2%）最多，還算滿意者（分別為 38.5%、14.3%、33.3%、18.5%）居次，尤其是在屏師接受四個月培訓者，非常滿意者高達 76.2%；參加緬甸地區僑教研習者，非常滿意者也高達 69.2%；另外，在屏師接受一年培訓的教師，非常滿意者雖然也高達 46.2%，惟還算滿意者也佔 38.5%。綜觀之，不同培訓方式的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度差異，已達到非常顯著之差異水準。

表 4-24 不同培訓方式的緬甸僑校教師對師資培育成效滿意程度之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	非常滿意		還算滿意		尚 可		不太滿意		非常不滿意		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	26	12	46.2	10	38.5	3	11.5	1	3.8	0	0	36.16***
B	21	16	76.2	3	14.3	1	4.8	0	0	1	4.8	
C	9	4	44.4	3	33.3	2	22.2	0	0	0	0	
D	471	326	69.2	87	18.5	46	9.8	12	2.5	0	0	
全體	527	358	67.9	103	19.5	52	9.9	13	2.5	1	0.2	

N=人數 f=次數 %=百分比 \*\*\*P<.001

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

#### (四) 小 結

整體而言，受測者對於緬甸僑校師資培育滿意度的認知，以「非常滿意」最高（67.9%），其次為「還算滿意」（19.5%），再其次依序為「尚可」（9.9%）、「不太滿意」（2.5%）、「非常不滿意」（0.2%）。在統計考驗結果上，不同的服務年資與培訓方式的教師有顯著差異，本研究假設獲得部份支持。

由研究結果分析，各地區或學校本身間對於培訓成效的滿意度有一致傾向，與幾次培訓的反應相呼應。（何福田，民 86a，林顯輝，民 87；鍾吉雄、徐守滔，民 87；何福田，民 88）至於顯示更積極滿意態度，如服務年資達 21 年以上者、與剛剛接受培訓完畢的第二期的緬僑師資班成員，應是反應了他們的實際與時近效應，亦即對於效果的感受最為深刻所致。

### 三、師資培育最滿意項目的認知

針對師資培育最滿意項目的認知，依據本研究背景變項，依序從人口屬性（性別、年齡、最高學歷）、服務經驗（服務區域、學校類別、學校規模：學生人數及教師人數、服務年資、任教科目、擔任行政職務與否）、及培育方式（參加培訓經驗）等三方面，分析討論如下：

#### (一) 不同人口屬性之差異比較

就年齡而言，表 4-25 顯示，最滿意的項目都是以「師資與教學」最多（依序分別為 43.3%、48.8%、50.0%、55.2%、62.5%），其次，除 31-40 歲者選「行政與補助」（16.7%）外，其他各組皆選「課程與教學」（依序分別為 22.8%、24.2%、20.7%、22.9%），其間差異已達顯著水準。

就性別而言，表 4-26 顯示，最滿意的項目方面，無論男女都是以「師資與教學」最高（依序分別為 50.7%、47.7%），其次為「課程與教材」（依序分別為 21.7%、23.2%），再其次依序為「師生的互動」（分別為 15.1%、13.1%），最滿意的項目都與教學方面有關，其間差異未達顯著水準。

就最高學歷而言，表 4-27 顯示，無論最高學歷高低，最滿意的項目方面都以「師資與教學」（大學畢業 84.2%、專科畢業 63.6%、高中畢業 50.8%、初中畢業 45.5%、其他 46.2%）最高，其次為除專科畢業者選「師生的互動」（18.2%）外，都以「課程與教材」為第二順位（大學畢業 10.5%、高中畢業 23.1%、初中畢業 24.3%、其他 19.2%），惟其間差異未達顯著水準。

表 4-25 不同年齡的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材		師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	180	41 22.8	78 43.3	34 18.9	12 6.7	13 7.2	2 1.1	44.00**					
B	240	58 24.2	117 48.8	28 11.7	25 10.4	5 2.1	7 2.9						
C	30	4 13.3	15 50.0	3 10.0	1 3.3	5 16.7	2 6.7						
D	29	6 20.7	16 55.2	5 17.2	0 0	0 0	2 6.9						
E	48	11 22.9	30 62.5	2 4.2	0 0	4 8.3	1 2.1						
全體	527	120 22.8	256 48.6	72 13.7	38 7.2	27 5.1	14 2.7						

N=人數 f=次數 %=百分比 A:20歲以下 B:21-30歲 C:31-40歲 D:41-50歲 E:51歲以上

表 4-26 不同性別的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材		師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %				
A	152	33 21.7	77 50.7	23 15.1	4 2.6	12 7.9	3 2.0	10.42					
B	375	87 23.2	179 47.7	49 13.1	34 9.1	15 4.0	11 2.9						
全體	527	120 22.8	256 48.6	72 13.7	38 7.2	27 5.1	14 2.7						

N=人數 f=次數 %=百分比 A:男 B:女



表 4-27 不同學歷的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材			師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
A	19	2	10.5	16	84.2	0	0	1	5.3	0	0	0	0	23.66
B	11	0	0	7	63.6	2	18.2	1	9.1	1	9.1	0	0	
C	130	30	23.1	66	50.8	17	13.1	13	10.0	3	2.3	1	0.8	
D	341	83	24.3	155	45.5	49	14.4	21	6.2	21	6.2	12	3.5	
E	26	5	19.2	12	46.2	4	16.4	2	7.7	2	7.7	1	3.8	
全體	527	120	22.8	256	48.6	72	13.7	38	7.2	27	5.1	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:大學畢業 B:專科畢業 C:高中畢業 D:初中畢業 E:其他

## (二) 不同服務經驗之差異比較

就地區而言，表 4-28 顯示，密支那、瓦城、臘戍三個地區在最滿意的項目方面，都是以「師資與教學」最多（分別為 59.7%、45.7%、43.2%），其次為「課程與教材」（分別為 16.0%、23.9%、26.6%），再其次為「師生的互動」（分別為 9.0%、14.7%、16.1%），最滿意的項目都與教學方面有關，其間差異未達顯著水準。

就學校類型而言，表 4-29 顯示，最滿意的項目方面以「師資與教學」（分別為 30.1%、53.1%、52.1%、45.5%）最高，其次，中學教師最滿意的是「師生的互動」及「行政與補助」（皆為 15.6%），其他各組都是則以「課程與教材」最多（小學 30.1%、中小學 22.2%、其他 27.3%），其間差異已達非常顯著水準。

就學校規模（學生人數）而言，表 4-30 顯示，學生人數 100 人以下者最滿意的項目方面以「課程與教材」（32.0%）最高，其次為「師資與教學」（24.0%）；其他各組都是以「師資與教學」最高（101-200 者 48.0%、201-400 者 37.1%、401-600 者 54.5%、600 人以上者 52.1%），其次為除 401-600 者選「升學與甄選」（20.5%）外，其他各組則以「課

程與教材」(101-200 者 18.0%、201-400 者 30.0%、600 人以上者 22.5%)，其間差異已達顯著水準。

表 4-28 不同地區的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材			師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他	卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
A	144	23	16.0	86	59.7	13	9.0	8	5.6	10	6.9	4	2.8	17.04
B	184	44	23.9	84	45.7	27	14.7	15	8.2	7	3.8	7	3.8	
C	199	53	26.6	86	43.2	32	16.1	15	7.5	10	5.0	3	1.5	
全體	527	120	22.8	256	48.6	72	13.7	38	7.2	27	5.1	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:密支那 B:瓦城 C:臘戍

表 4-29 不同類型學校的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材			師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他	卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
A	83	25	30.1	25	30.1	15	18.1	11	13.3	2	2.4	5	6.0	40.14***
B	32	3	9.4	17	53.1	5	15.6	0	0	5	15.6	2	6.3	
C	401	89	22.2	209	52.1	52	13.0	26	6.5	18	4.5	7	1.7	
D	11	3	27.3	5	45.5	0	0	1	9.1	2	18.2	0	0	
全體	527	120	22.8	256	48.6	72	13.7	38	7.2	27	5.1	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:小學 B:中學 C:中小學 D:其他

表 4-30 不同學校規模(學生人數)的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗表

組別	課程與教材			師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他	卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
A	25	8	32.0	6	24.0	5	20.0	2	8.0	2	8.0	2	8.0	39.78**
B	50	9	18.0	24	48.0	6	12.0	5	10.0	2	4.0	4	8.0	
C	70	21	30.0	26	37.1	10	14.3	3	4.3	7	10.0	3	4.3	
D	44	6	13.6	24	54.5	9	20.5	0	0	5	11.4	0	0	
E	338	76	22.5	176	52.1	42	12.4	28	8.3	11	3.3	5	1.5	
全體	527	120	22.8	256	48.6	72	13.7	38	7.2	27	5.1	14	2.7	

N=人數 f=次數 %=百分比  
A:100 人以下 B:101-200 人 C:201-400 人 D:401-600 人 E:600 人以上

就學校規模(教師人數)而言,表 4-31 顯示,無論教師人數多寡,最滿意的項目方面都以「師資與教學」(10 人以下者 38.7%、11-20 者 50.5%、21-30 者 45.5%、31-50 者 48.5%、50 人以上者 56.4%) 最高,其次除 11-20 人者選「師生的互動」(18.3%) 外,其他各組都是以「課程與教材」為第二順位(10 人以下者、21-30 者 45.5%、31-50 者 48.5%、50 人以上者 20.1%),其間差異已達顯著水準。

就任教年資而言,表 4-32 顯示,各組最滿意的項目方面都以「師資與教學」(未滿一年者 42.2%、2-5 年者 53.1%、6-10 年者 45.0%、11-20 者 52.8%、21 年以上者 59.4%) 最高,其次,除 11-20 年者選「師生的互動」(19.4%) 外,其他各組都選擇「課程與教材」為第二順位(未滿一年者 23.4%、2-5 年者 23.7%、6-10 年者 20.0%、21 年以上者 25.0%),惟其差異未達顯著水準。

就任教科目而言,表 4-33 顯示,各科教師最滿意的項目方面都以「師資與教學」最高(國語文社會 47.6%、自然學科 44.4%、英文緬文 62.5%、藝能科 100%、其他學科 65.0%),第二順位部份,國語文社會及自然學科教師選「課程與教學」(分別為 23.9%、24.4%),英文緬文及其他學科教師則選「師生的互動」(分別為 25.0%、15.0%),惟其間差異未達顯著水準。

就是否兼任行政職務而言,表 4-34 顯示,無論是否兼任行政職務,最滿意的項目方面都以「師資與教學」(無兼行政者 47.2%,兼行政者 56.1%) 最高,其次為「課程與教材」(無兼行政者 23.3%,兼行政者 18.3%),惟其間差異未達顯著水準。

再就兼任的行政職務而言,表 4-35 顯示,除校長選「課程與教材」(44.4%) 外,其他行政職務者最滿意的項目方面都以「師資與教學」(無兼行政者 47.2%、董事 33.3%、主任 58.8%、其他職務 63.2%)

最高，其次為「課程與教材」(無兼行政者 23.6%、主任 15.7%、其他職務 15.8%)，其間差異已達顯著水準。

表 4-31 不同學校規模(教師人數)的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	111	30 27.0	43 38.7	18 16.2	8 7.2	6 5.4	6 5.4	39.53**					
B	93	14 15.1	47 50.5	17 18.3	2 2.2	9 9.7	4 4.3						
C	77	19 24.7	35 45.5	14 18.2	8 10.4	1 1.3	0 0						
D	97	27 27.8	47 48.5	12 12.4	4 4.1	6 6.2	1 1.0						
E	149	30 20.1	84 56.4	11 7.4	16 10.7	5 3.4	3 2.0						
全體	527	120 22.8	256 48.6	72 13.7	38 7.2	27 5.1	14 2.7						

N=人數 f=次數 %=百分比

A:10人以下 B:11-20人 C:21-30人 D:31-50人 E:50人以上

表 4-32 不同任教年資的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	192	45 23.4	81 42.2	28 14.6	18 9.4	15 7.8	5 2.6	30.31					
B	207	49 23.7	110 53.1	26 12.6	13 6.3	3 1.4	6 2.9						
C	60	12 20.0	27 45.0	10 16.7	7 11.7	3 5.0	1 1.7						
D	36	6 16.7	19 52.8	7 19.4	0 0	4 11.1	0 0						
E	32	8 25.0	19 59.4	1 3.1	0 0	2 6.3	2 6.3						
全體	527	120 22.8	256 48.6	72 13.7	38 7.2	27 5.1	14 2.7						

N=人數 f=次數 %=百分比

A:未滿一年 B:2-5年 C:6-10年 D:11-20年 E:21年以上

表 4-33 不同任教科目的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	397	95 23.9	189 47.6	55 13.9	28 7.1	17 4.3	13 3.3	23.36					
B	90	22 24.4	40 44.4	10 11.1	7 7.8	10 11.1	1 1.1						
C	16	1 6.3	10 62.5	4 25.0	1 6.3	0 0	0 0						
D	4	0 0	4 100.0	0 0	0 0	0 0	0 0						
E	20	2 10.0	13 65.0	3 15.0	2 10.0	0 0	0 0						
全體	527	120 22.8	256 48.6	72 13.7	38 7.2	27 5.1	14 2.7						

N=人數 f=次數 %=百分比

A:國語文社會 B:自然學科 C:英文緬文 D:藝能科 E:其他

表 4-34 緬甸僑校教師是否兼任行政職務對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	445	105 23.6	210 47.2	62 13.9	36 8.1	19 4.3	13 2.9	10.03					
B	82	15 18.3	46 56.1	10 12.2	2 2.4	8 9.8	1 1.2						
全體	527	120 22.8	256 48.6	72 13.7	38 7.2	27 5.1	14 2.7						

N=人數 f=次數 %=百分比

A:無 B:有

表 4-35 緬甸僑校教師擔任不同行政職務對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	445	105 23.6	210 47.2	62 13.9	36 8.1	19 4.3	13 2.9	33.47*					
B	9	4 44.4	3 33.3	0 0	0 0	2 22.2	0 0						
C	3	0 0	1 33.3	1 33.3	0 0	0 0	1 3.3						
D	51	8 15.7	30 58.8	7 13.7	1 2.0	5 9.8	0 0						
E	19	3 15.8	12 63.2	2 10.5	1 5.3	1 5.3	0 0						
全體	527	120 22.8	256 48.6	72 13.7	38 7.2	27 5.1	14 2.7						

N=人數 f=次數 %=百分比

A:無 B:校長 C:董事 D:主任 E:其他

### (三) 不同培育方式之差異比較

就參加研習經驗而言，從表 4-36 統計結果得知，無論以往參加何種師資研習，對以往師資培育最滿意項目方面，都是以「師資與教學」（屏師一年 46.2%、屏師四個月 71.4%、台灣受訓一個月至半年者 66.7%、參加緬甸地區研習 47.3%），其次除屏師一年者選「師生的互動」（23.1%）外，其他都選「課程與教材」為第二順位（屏師四個月 14.3%、台灣受訓一個月至半年者 22.2%、參加緬甸地區研習 23.6%），其間未達顯著差異水準。

表 4-36 不同培育方式的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材		師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	26	4 15.4	12 46.2	6 23.1	2 7.7	1 3.8	1 3.8	10.07					
B	21	3 14.3	15 71.4	2 9.5	1 4.8	0 0	0 0						
C	9	2 1.7	6 66.7	1 11.1	0 0	0 0	0 0						
D	471	111 23.6	223 47.3	63 13.4	35 7.4	26 5.5	13 2.8						
全體	527	120 22.8	256 48.6	72 13.7	38 7.2	27 5.1	14 2.7						

N=人數 f=次數 %=百分比

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月至半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

### (四) 小 結

整體而言，受測者對於緬甸僑校師資培育最滿意的項目，以「師資與教學」最高（48.6%），其次為「課程與教材」（22.8%），再其次依序為「師生的互動」（13.7%）、「升學與甄選」（7.2%）、「行政與補助」（5.1%）。不同人口屬性的教師間其差異並不顯著，僅因年齡、學校規模、學校類型即是否間行政職務而顯差異，顯示了緬甸僑校教師與華文教育最普遍的特色與趨向，對於師資教學與課程教材的需求與感受最高。

綜觀緬甸華校教育，就當前學校本身所面臨的困境，可分以下兩方面：就教學方面而言，主要是「缺乏教材」、「缺乏教具」與「圖書不足」三大要項；而在學校行政方面，則是「經濟困難」、「師資缺乏」、「師資待遇差」等為大項（何福田、吳根明、羅瑞玉，民 89）。因此，在給予他們此方面的協助，其滿意度自然就提升了。

#### 四、師資培育最不滿意項目的認知

針對師資培育最不滿意項目的認知，依據本研究背景變項，依序從人口屬性（性別、年齡、最高學歷）、服務經驗（服務區域、學校類別、學校規模：學生人數及教師人數、服務年資、任教科目、擔任行政職務與否）、及培育方式（參加培訓經驗）等三方面，分析討論如下：

##### （一）不同人口屬性之差異比較

就年齡而言，表 4-37 顯示，20 歲以下者最不滿意項目方面以「升學與甄選」（31.7%）最高，其次為「其他」（28.9%），其他各組都是以「其他」最高（依序分別為 44.6%、53.3%、48.3%、45.8%），其次為「升學與甄選」（依序分別為 29.2%、16.7%、27.6%、20.8%），其間差異達顯著水準。這項調查結果顯示，大多數受測者仍以滿意為多，故而最不滿意項目選「其他」，第二順位的「升學與甄選」可能才是最值得注意的項目，尤其是最年輕的一群（20 歲以下）感受最深。

就性別而言，表 4-38 顯示，最不滿意項目方面，無論男女都是以「其他」最高（依序分別為 38.2%、40.8%），其次為「升學與甄選」（依序分別為 20.4%、31.7%），再其次依序為「課程與教材」（分別為 13.2%、10.9%）、「行政與補助」（分別為 11.2%、8.5%），其間差異已達顯著水準。

就最高學歷而言，表 4-39 顯示，無論最高學歷高低，最不滿意的项目方面都以「其他」(大學畢業 57.9%、專科畢業 54.5%、高中畢業 36.2%、初中畢業 39.3%、其他 50.0%) 最高，其次為「升學與甄選」(大學畢業 26.3%、專科畢業 18.2%、高中畢業 33.1%、初中畢業 28.4%、其他 11.5%)，惟其間差異未達顯著水準。

表 4-37 不同年齡的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
A	180	26	14.4	5	2.8	21	11.7	57	31.7	19	10.6	52	28.9	43.51**
B	240	21	8.8	17	7.1	4	1.7	70	29.2	21	8.8	107	44.6	
C	30	4	13.3	2	6.7	1	3.3	5	16.7	2	6.7	16	53.3	
D	29	2	6.9	0	0	1	3.4	8	27.6	4	13.8	14	48.3	
E	48	8	16.7	3	6.3	2	4.2	10	20.8	3	6.3	22	45.8	
全體	527	61	11.6	27	5.1	29	5.5	150	28.5	49	9.3	211	40.0	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:20歲以下 B:21-30歲 C:31-40歲 D:41-50歲 E:51歲以上

表 4-38 不同性別的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
A	152	20	13.2	12	7.9	14	9.2	31	20.4	17	11.2	58	38.2	14.90*
B	375	41	10.9	15	4.0	15	4.0	119	31.7	32	8.5	153	40.8	
全體	527	61	11.6	27	5.1	29	5.5	150	28.5	49	9.3	211	40.0	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:男 B:女



表 4-39 不同學歷的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材			師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
A	19	2	10.5	0	0	0	0	5	26.3	1	5.3	11	57.9	21.72
B	11	1	9.1	1	9.1	1	9.1	2	18.2	0	0	6	54.5	
C	130	19	14.6	2	1.5	4	3.1	43	33.1	15	11.5	47	36.2	
D	341	36	10.6	21	6.2	22	6.5	97	28.4	31	9.1	134	39.3	
E	26	3	11.5	3	11.5	2	7.7	3	11.5	2	7.7	13	50.0	
全體	527	61	11.6	27	5.1	29	5.5	150	28.5	49	9.3	211	40.0	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:大學畢業 B:專科畢業 C:高中畢業 D:初中畢業 E:其他

## (二) 不同服務經驗之差異比較

就地區而言，表 4-40 顯示，密支那、瓦城、臘戍三個地區在最不满意的項目方面，都是以「其他」最多（分別為 35.4%、42.4%、41.2%），其次為「升學與甄選」（分別為 32.6%、25.5%、28.1%）。依據施測當時狀況了解，學員選「其他」，主要是認為沒有不满意的項目，除此之外，尚待進一步訪談確定；至於第二順位的「升學與甄選」，這項結果與訪談學員時所得結果不謀而合。

表 4-40 不同地區的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材			師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
A	144	15	10.4	6	4.2	11	7.6	47	32.6	14	9.7	51	35.4	7.16
B	184	20	10.9	13	7.1	8	4.3	47	25.5	18	9.8	78	42.4	
C	199	26	13.1	8	4.0	10	5.0	56	28.1	17	8.5	82	41.2	
全體	527	61	11.6	27	5.1	29	5.5	150	28.5	49	9.3	211	40.0	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:密支那 B:瓦城 C:臘戍

就學校類型而言，表 4-41 顯示，中學教師最不滿意的項目方面以「升學與甄選」(31.3%) 最高，其次為「其他」(28.1%)，其他各組都是以「其他」最高(小學 33.7%、中小學 42.4%、其他 36.4%)，其次為「升學與甄選」(小學 25.3%、中小學 28.9%、其他 27.3%)，惟其間差異未達顯著水準。

就學校規模(學生人數)而言，表 4-42 顯示，學生人數 401-600 人者最不滿意的項目方面以「升學與甄選」(36.4%) 最高，其次為「其他」(31.8%)，其他各組都是以「其他」最高(100 人以下者 48.0%、101-200 者 34.0%、201-400 者 44.3%、600 人以上者 40.5%)，其次為「升學與甄選」(100 人以下者 20.0%、101-200 者 20.0%、600 人以上者 33.1%)及「課程與教材」(100 人以下者 20.0%、201-400 者 14.3%)，其間差異已達非常顯著水準。

就學校規模(教師人數)而言，表 4-43 顯示，教師人數 31-50 人者最不滿意的項目方面以「升學與甄選」(37.1%) 最高，其次為「其他」(28.9%)，其他各組都是以「其他」最高(10 人以下者 37.8%、11-20 者 41.9%、21-30 者 45.5%、50 人以上者 45.0%)，其次為「升學與甄選」(10 人以下者 21.6%、11-20 者 25.8%、21-30 者 23.4%、50 人以上者 32.2%)，惟其間差異未達顯著水準。

就任教年資而言，表 4-44 顯示，任教年資未滿 1 年者最不滿意的項目方面以「升學與甄選」(35.4%) 最高，其次為「其他」(28.1%)，其他各組都是以「其他」最高(2-5 年者 45.9%、6-10 年者 51.7%、11-20 者 41.7%、21 年以上者 50.0%)，其次為「升學與甄選」(2-5 年者 24.2%、6-10 年者 26.7%、11-20 者 22.2%、21 年以上者 25.0%)，其間差異已達顯著水準。分析此項差異，對照年齡變項，可發現年資較短者年齡層一般相對較低，比較會感受到「升學與甄選」對他們的不利。

表 4-41 不同類型學校的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	83	10 12.0	10 12.0	4 4.8	21 25.3	10 12.0	28 33.7	22.13					
B	32	6 18.8	1 3.1	3 9.4	10 31.3	3 9.4	9 28.1						
C	401	43 10.7	14 3.5	22 5.5	116 28.9	36 9.0	170 42.4						
D	11	2 18.2	2 18.2	0 0	3 27.3	0 0	4 36.4						
全體	527	61 11.6	27 5.1	29 5.5	150 28.5	49 9.3	211 40.0						

N=人數 f=次數 %=百分比 A:小學 B:中學 C:中小學 D:其他

表 4-42 不同學校規模（學生人數）的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	25	5 20.0	0 0	2 8.0	5 20.0	1 4.0	12 48.0	***					
B	50	2 4.0	9 18.0	2 4.0	10 20.0	10 20.0	17 34.0	63.48					
C	70	10 14.3	4 5.7	5 7.1	7 10.0	13 18.6	31 44.3						
D	44	5 11.4	1 2.3	6 13.6	16 36.4	2 4.5	14 31.8						
E	338	39 11.5	13 3.8	14 4.1	112 33.1	23 6.8	137 40.5						
全體	527	61 11.6	27 5.1	29 5.5	150 28.5	49 9.3	211 40.0						

N=人數 f=次數 %=百分比  
A:100 人以下 B:101-200 人 C:201-400 人 D:401-600 人 E:600 人以上

表 4-43 不同學校規模（教師人數）的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	111	13 11.7	12 10.8	7 6.3	24 21.6	13 11.7	42 37.8	30.86					
B	93	12 12.9	1 1.1	9 9.7	24 25.8	8 8.6	39 41.9						
C	77	8 10.4	3 3.9	5 6.5	18 23.4	8 10.4	35 45.5						
D	97	13 13.4	6 6.2	5 5.2	36 37.1	9 9.3	28 28.9						
E	149	15 10.1	5 3.4	3 2.0	48 32.2	11 7.4	67 45.0						
全體	527	61 11.6	27 5.1	29 5.5	150 28.5	49 9.3	211 40.0						

N=人數 f=次數 %=百分比  
A:10 人以下 B:11-20 人 C:21-30 人 D:31-50 人 E:50 人以上

表 4-44 不同任教年資的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	192	24	12.5	11	5.7	18	9.4	68	35.4	17	8.9	54	28.1	33.09*
B	207	23	11.1	10	4.8	7	3.4	50	24.2	22	10.6	95	45.9	
C	60	5	8.3	4	6.7	0	0	16	26.7	4	6.7	31	51.7	
D	36	4	11.1	1	2.8	3	8.3	8	22.2	5	13.9	15	41.7	
E	32	5	15.6	1	3.1	1	3.1	8	25.0	1	3.1	16	50.0	
全體	527	61	11.6	27	5.1	29	5.5	150	28.5	49	9.3	211	40.0	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:未滿一年 B:2-5年 C:6-10年 D:11-20年 E:21年以上

就任教科目而言，表 4-45 顯示，自然學科及藝能科教師最不滿意項目方面以「升學與甄選」(分別為 35.6%、75.0%) 最高，其次為「其他」(分別為 27.8%、25.0%)，至於國語文社會、英文緬文、其他學科教師都是以「其他」最高(分別為 42.6%、37.5%、50.0%)，其次為「升學與甄選」(分別為 26.4%、25.0%、30.0%)，惟其間差異未達顯著水準。

表 4-45 不同任教科目的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與 教材		師資與 教學		師生的 互動		升學與 甄選		行政與 補助		其他		卡方值	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
A	397	47	11.8	22	5.5	21	5.3	105	26.4	33	3.8	169	42.6	21.85
B	90	13	14.4	5	5.6	4	4.4	32	35.6	11	12.2	25	27.8	
C	16	1	6.3	0	0	2	12.5	4	25.0	3	18.8	6	37.5	
D	4	0	0	0	0	0	0	3	75.0	0	0	1	25.0	
E	20	0	0	0	0	2	10.0	6	30.0	2	10.0	10	50.0	
全體	527	61	11.6	27	5.1	29	5.5	150	28.5	49	9.3	211	40.0	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:國語文社會 B:自然學科 C:英文緬文 D:藝能科 E:其他

就是否兼任行政職務而言，表 4-46 顯示，無論是否兼任行政職務，最不滿意的項目方面都以「其他」（無兼行政者 39.6%，兼行政者 42.7%）最高，其次為「升學與甄選」（無兼行政者 29.9%，兼行政者 20.7%），惟其間差異未達顯著水準。

表 4-46 緬甸僑校教師是否兼任行政職務對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材			師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
A	445	52	11.7	21	4.7	22	4.9	133	29.9	41	9.2	176	39.6	4.80
B	82	9	11.0	6	7.3	7	8.5	17	20.7	8	9.8	35	42.7	
全體	527	61	11.6	27	5.1	29	5.5	150	28.5	49	9.3	211	40.0	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:無 B:有

再就兼任的行政職務而言，表 4-47 顯示，無論兼任何種行政職務，最不滿意的項目方面都以「其他」（無兼行政者 39.6%、校長 33.3%、董事 66.7%、主任 37.3%、其他職務 57.9%）最高，其次為「升學與甄選」（無兼行政者 29.9%、兼行政者 20.7%、董事 33.3%、主任 25.5%、其他職務 15.8%）最多，校長的第二順位意見為「課程與教材」及「師生的互動」（皆為 22.2%），惟其間差異皆未達顯著水準。

表 4-47 緬甸僑校教師擔任不同行政職務對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材			師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
A	445	52	11.7	21	4.7	22	4.9	133	29.9	41	9.2	176	39.6	19.16
B	9	2	22.2	1	11.1	2	22.2	0	0	1	11.1	3	33.3	
C	3	0	0	0	0	0	0	1	33.3	0	0	2	66.7	
D	51	6	11.8	5	9.8	4	7.8	13	25.5	4	7.8	19	37.3	
E	19	1	5.3	0	0	1	5.3	3	15.8	3	15.8	11	57.9	
全體	527	61	11.6	27	5.1	29	5.5	150	28.5	49	9.3	211	40.0	

N=人數 f=次數 %=百分比 A:無 B:校長 C:董事 D:主任 E:其他

### (三) 不同培育方式之比較研究

就參加研習經驗而言，從表 4-48 統計結果得知，無論以往參加何種師資研習，最不滿意的項目都是以「其他」最多（屏師一年 34.6%、屏師四個月 42.9%、台灣受訓一個月至半年者 55.6%、參加緬甸地區研習 39.9%），其次為「升學與甄選」（屏師一年 19.2%、屏師四個月 33.3%、台灣受訓一個月至半年者 22.2%、參加緬甸地區研習 28.9%），其間未達顯著差異水準。

表 4-48 不同培育方式的緬甸僑校教師對以往在台灣或緬甸所辦理各項師資培育最不滿意項目之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	課程與教材		師資與教學		師生的互動		升學與甄選		行政與補助		其他		卡方值
	N	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %	f %			
A	26	4 15.4	1 3.8	2 7.7	5 19.2	5 19.2	9 34.6	11.62					
B	21	4 19.0	0 0	1 4.8	7 33.3	0 0	9 42.9						
C	9	0 0	1 11.1	0 0	2 22.2	1 11.1	5 55.6						
D	471	53 11.3	25 5.3	26 5.5	136 28.9	43 9.1	188 39.9						
全體	527	61 11.6	27 5.1	29 5.5	150 28.5	49 9.3	211 40.0						

N=人數 f=次數 %=百分比

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

### (四) 小 結

整體而言，受測者對於緬甸僑校師資培育最不滿意的項目，以「其他」最高（40.0%），其次為「升學與甄選」（28.5%），再其次依序為「課程與教材」（11.6%）、「行政與補助」（9.3%）、「師生的互動」（5.5%）、「師資與教學」（5.1%），其差異考驗在年齡、性別、學生人數、任教年資等變項間，卡方值已達顯著水準。本研究假設獲得部份支持。

就此研究結果分析，可以發現除了學校規模中學生人數係社會

文化因素以外，在差異上大多是屬於個人因素。

## 五、是否會再參加師資培育

針對是否會再參加師資培育的認知，依據本研究背景變項，依序從人口屬性（性別、年齡、最高學歷）、服務經驗（服務區域、學校類別、學校規模：學生人數及教師人數、服務年資、任教科目、擔任行政職務與否）、及培育方式（參加培訓經驗）等三方面，統計分析如表 4-49 至表 4-60 所示，針對僑委會未來若再委辦的各項師資培育班次，高達九成以上（92.2%）受訪者表示「會再參加」。

無論從區域、性別、年齡、學校類別、學校規模（學生人數及教師人數）、服務年資、擔任行政職務與否、最高學歷、參加培訓經驗等變項加以驗證，普遍仍然有九成以上表示「會再參加」，其間差異皆未達顯著水準。

表 4-49 不同年齡的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加			不會參加		沒有意見		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	
A	180	168	93.3	9	5.0	3	1.7	2.86
B	240	220	91.7	15	6.3	5	2.1	
C	30	29	96.7	1	3.3	0	0	
D	29	26	89.7	2	6.9	1	3.4	
E	48	43	89.6	3	6.3	2	4.2	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:20 歲以下 B:21-30 歲 C:31-40 歲 D:41-50 歲 E:51 歲以上

表 4-50 不同性別的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加			不會參加		沒有意見		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	
A	152	131	86.2	15	9.9	6	3.9	10.93**
B	375	355	94.7	15	4.0	5	1.3	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:男 B:女

表 4-51 不同學歷的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加			不會參加		沒有意見		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	
A	19	19	100.0	0	0	0	0	4.10
B	11	11	100.0	0	0	0	0	
C	130	118	90.8	8	6.2	4	3.1	
D	341	313	91.8	21	6.2	7	2.1	
E	26	25	96.2	1	3.8	0	0	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:大學畢業 B:專科畢業 C:高中畢業 D:初中畢業 E:其他

表 4-52 不同地區的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加			不會參加		沒有意見		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	
A	144	131	91.0	11	7.6	2	1.4	5.48
B	184	168	91.3	9	4.9	7	3.8	
C	199	187	94.0	10	5.0	2	1.0	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:密支那 B:瓦城 C:臘戍

表 4-53 不同類型學校的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加			不會參加		沒有意見		卡方值
	N	f	%	f	%	f	%	
A	83	78	94.0	1	1.2	4	4.8	8.97
B	32	29	90.6	3	9.4	0	0	
C	401	368	91.8	26	6.5	7	1.7	
D	11	11	100.0	0	0	0	0	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:小學 B:中學 C:中小學 D:其他



表 4-54 不同學校規模（學生人數）的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加		不會參加		沒有意見		卡方值	
	N	f	%	f	%	f		%
A	25	24	96.0	1	4.0	0	0	10.92
B	50	43	86.0	3	6.0	4	8.0	
C	70	64	91.4	5	7.1	1	1.4	
D	44	42	95.5	2	4.5	0	0	
E	338	313	92.6	19	5.6	6	1.8	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:100 人以下 B:101-200 人 C:201-400 人 D:401-600 人 E:600 人以上

表 4-55 不同學校規模（教師人數）的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加		不會參加		沒有意見		卡方值
	N	f	%	f	%	f	
A	111	101	91.06	5.4	4	3.6	5.96
B	93	85	91.47	7.5	1	1.1	
C	77	74	96.11	1.3	2	2.6	
D	97	90	92.86	6.2	1	1.0	
E	149	136	91.310	6.7	3	2.0	
全體	527	486	92.230	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:10 人以下 B:11-20 人 C:21-30 人 D:31-50 人 E:50 人以上

表 4-56 不同任教年資的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加		不會參加		沒有意見		卡方值	
	N	f	%	f	%	f		%
A	192	175	91.1	15	7.8	2	1.0	7.67
B	207	193	93.2	7	3.4	7	3.4	
C	60	56	93.3	3	5.0	1	1.7	
D	36	33	91.7	3	8.3	0	0	
E	32	29	90.6	2	6.3	1	3.1	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:未滿一年 B:2-5 年 C:6-10 年 D:11-20 年 E:21 年以上

表 4-57 不同任教科目的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加		不會參加		沒有意見		卡方值
	N	f	%	f	%	f	
A	397	368	92.7	19	4.8	10	2.55.53
B	90	80	88.9	9	10.0	1	1.1
C	16	15	93.8	1	6.3	0	0
D	4	4	100.0	0	0	0	0
E	20	19	95.0	1	5.0	0	0
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1

N=人數 f=次數 %=百分比

A:國語文社會 B:自然學科 C:英文緬文 D:藝能科 E:其他

表 4-58 緬甸僑校教師是否兼任行政職務未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加		不會參加		沒有意見		卡方值	
	N	f	%	f	%	f		%
A	445	414	93.0	24	5.4	7	1.6	4.28
B	82	72	87.8	6	7.3	4	4.9	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:無 B:有

表 4-59 緬甸僑校教師擔任不同行政職務對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加		不會參加		沒有意見		卡方值	
	N	f	%	f	%	f		%
A	445	414	93.0	24	5.4	7	1.6	15.45
B	9	9	100.0	0	0	0	0	
C	3	3	100.0	0	0	0	0	
D	51	41	80.4	6	11.8	4	7.8	
E	19	19	100.0	0	0	0	0	
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1	

N=人數 f=次數 %=百分比

A:無 B:校長 C:董事 D:主任 E:其他

表 4-60 不同培育方式的緬甸僑校教師未來對僑委會所委辦的師資培育班參加與否之次數分配與卡方考驗摘要表

組別	會參加		不會參加		沒有意見		卡方值
	N	f	%	f	%	f	
A	26	23	88.5	2	7.7	1	3.8
B	21	19	90.5	2	9.5	0	0
C	9	9	100.0	0	0	0	0
D	471	435	92.4	26	5.5	10	2.1
全體	527	486	92.2	30	5.7	11	2.1

N=人數 f=次數 %=百分比

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

## 六、會再參加師資培育與否的理由

針對未來會再參加僑委會所委辦的師資培育班次的理由，從表 4-61 得知，主要仍以「充實教學知能」最多，高達 70.8%，其次為「增加升學機會」，由此可見，僑校教師除渴望充實教學知能外，亦期待有到台灣升學的管道。

至於不會參加者，人數不多，只有 30 人 (5.7%)，從表 4-62 得知，其不想參加的理由，主要是「經費不足」(63.3%)，其次是「未獲指派」(20.0%)，顯見學員不想再參加各項師資培育班次的原因，並非真正不願意參加，而是外在條件迫使他們不能參加或無法參加。

表 4-61 緬甸僑校教師未來會再參加僑委會所委辦的師資培育班之理由調查摘要表

項目	學校指派	充實教學知能	增加升學機會	交換教學經驗	其他
次數	24	344	69	41	8
百分比	4.9%	70.8%	14.2%	8.4%	1.6%

總人數=486

表 4-62 緬甸僑校教師未來不會再參加僑委會所委辦的師資培育班之理由調查摘要表

項目	沒有時間	經費不足	未獲指派	交通不便	其他
次數	3	19	6	0	2
百分比	10.0%	63.3%	20.0%	0%	6.7%

總人數=30

上述的研究結果也反應了緬甸僑校教師們的共同意願，雖然種種因素使得緬甸華文教育受到限制，條件不佳，但是所有緬甸華文學校教師對華語文及教育求知若渴，從意見調查中得知，亟需「增進教學技巧」、「增進教育知能」、「提升華語文能力」可為明證。因此珍惜任何求知的機會，即使性質相同的活動也願意重複學習。

## 第二節 緬甸僑校師資培育之成效

本節旨在探討人口屬性、服務經驗、培育方式與教師教育信念、教師專業態度、國語文能力的關係，以評估緬甸師資培育之成效。

本節根據第三章所提之研究問題二，首先探討緬甸僑校教師在教師教育信念、教師專業態度、國語文能力的反應情形；並進行不同人口屬性、服務經驗、培育方式等單因子多變項變異數分析。若整體考驗達.05 顯著水準，則進行單變項的考驗；若單變項考驗達.05 顯著水準，進一步以 Scheffe 法進行事後比較，比較各組間差異情形，考驗研究假設二，以了解不同人口屬性、服務經驗、培育方式教師間的差異。其次，依據上項結果要點提出綜合討論，與既往相關研究結果做比較，說明研究發現的意義。

### 一、教師教育信念方面

爲了解不同背景變項對緬甸僑校教師「教師教育信念」的影響，首先根據調查結果，統計不同人口屬性、服務經驗、培育方式的教師在「教師教育信念」上的得分之平均數、標準差，其結果列如表 4-63。並依人口屬性、服務經驗、培育方式三個變項依序分析如表 4-64 至表 4-72。

表 4-63 不同人口屬性、服務經驗、培訓方式的緬甸僑校教師在「教師教育信念」的平均數與標準差摘要表

變項	變項水準	教師教育信念							
		教育效能		學生管教		教師教學		學生學習	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
最高學歷	大學畢業	41.63	2.81	37.79	3.38	38.37	3.69	37.16	3.24
	專科畢業	38.46	4.03	35.36	4.74	39.54	3.78	36.82	4.00
	高中畢業	38.67	3.58	36.88	4.64	38.09	3.91	37.19	2.95
	初中畢業	38.93	3.97	36.44	4.43	37.27	3.46	37.24	3.49
	其他	38.08	4.24	36.96	4.48	38.08	3.12	37.67	3.47
年齡	20歲以下	38.27	3.80	36.63	4.36	37.27	3.84	36.49	3.39
	21-30歲	38.75	3.97	36.27	4.60	37.87	3.26	37.39	3.22
	31-40歲	40.40	3.85	37.63	4.07	37.17	3.51	36.77	3.72
	41-50歲	40.83	2.89	37.14	4.57	38.35	3.51	38.07	3.26
	51歲以上	39.60	4.02	37.23	4.01	37.31	4.21	38.67	3.19
性別	男生	38.94	4.09	36.17	4.68	37.64	3.63	37.06	3.48
	女生	38.91	3.80	36.77	4.36	37.56	3.58	37.31	3.30
地區	密支那	39.20	3.55	36.66	5.01	37.68	4.15	37.35	3.32
	瓦城	38.80	4.01	36.77	4.12	37.71	3.50	37.80	3.14
	臘戍	38.77	4.06	36.35	4.37	37.44	3.24	36.60	3.49
學校類別	小學	38.24	4.27	36.28	4.58	37.52	4.02	37.46	3.44
	中學	39.69	3.46	34.75	5.11	36.44	3.23	36.31	4.45
	中小學	38.93	3.86	36.71	4.36	37.69	3.52	37.26	3.25
	其他	40.46	3.21	39.64	3.47	38.36	3.59	36.82	2.99
服務年資	未滿一年	37.97	3.97	36.76	4.48	37.30	3.83	36.46	3.29
	2-5年	39.11	3.64	36.20	4.56	37.78	3.51	37.43	3.27
	6-10年	39.88	4.15	36.65	4.39	37.92	3.12	37.77	3.31
	11-20年	39.06	3.75	36.11	4.23	37.44	3.55	37.92	3.56
	21年以上	41.09	3.49	38.56	3.82	38.22	3.17	38.72	3.40
任教科目	語文社會	38.93	3.95	36.44	4.57	37.48	3.53	37.24	3.46
	自然學科	38.58	3.76	36.96	3.91	38.00	3.69	37.38	2.98
	英緬外文	39.63	2.85	37.75	3.73	37.50	2.90	36.25	3.19
	體音美	37.69	4.79	36.23	5.69	37.31	4.59	36.85	2.94
	其他	40.73	3.26	37.36	4.30	39.09	4.76	37.27	3.41
擔任行政職務	無	38.76	3.90	36.43	4.49	37.38	3.56	36.97	3.30
	有	39.66	3.87	37.40	4.27	38.77	3.55	38.60	3.36
培訓方式	A	39.19	4.19	35.31	4.28	38.08	3.39	37.12	3.08
	B	41.00	4.11	37.58	5.35	38.47	3.99	37.74	2.18
	C	35.50	3.38	35.63	4.69	40.63	2.20	38.50	3.25
	D	38.86	3.86	36.63	4.43	37.51	3.58	37.20	3.41

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內  
D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

### (一) 不同人口屬性的緬甸僑校教師在「教師教育信念」的差異比較

表 4-64 為不同學歷的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-64 可得知不同學歷的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異並未達到顯著水準 ( $\Lambda = .9509, P > .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念不會因學歷的不同而有顯著的差異存在。

表 4-65 為不同年齡的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-65 可得知不同年齡的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異達到顯著水準 ( $\Lambda = .9216, P < .001$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念會因年齡的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-65 發現在「教育效能」( $F = 4.60, P < .001$ )及「學生學習」( $F = 5.23, P < .001$ )層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-65 的平均數。其結果發現在教育效能方面，「41-50 歲」組顯著高於「20 歲以下」組；在學生學習方面，「51 歲以上」組顯著高於「20 歲以下」組。

表 4-66 為不同性別的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-66 可得知不同性別的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異並未達到顯著水準 ( $\Lambda = .9943, P > .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念不會因性別的不同而有顯著的差異存在。

表 4-64 不同學歷的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
學歷	4	.9509
誤差	520	
全體	524	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	2.81*	
對學生管教的信念	0.83	
對教師教學的信念	2.48*	
對學生學習的信念	0.15	

人數=525 \*P&lt;.05

表 4-65 不同年齡的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
年齡	4	.9216***
誤差	518	
全體	522	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	4.60***	D>A
對學生管教的信念	1.10	
對教師教學的信念	1.21	
對學生學習的信念	5.23***	E>A

人數=523 \*\*\*P&lt;.001 A: 20 歲以下 B: 21-30 歲 C: 31-40 歲 D: 41-50 歲 E: 51 歲以上

表 4-66 不同性別的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
性別	1	.9943
誤差	523	
全體	524	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	0.01	
對學生管教的信念	1.96	
對教師教學的信念	0.06	
對學生學習的信念	0.61	

人數=525



## (二) 不同服務經驗的緬甸僑校教師在「教師教育信念」的差異比較

表 4-67 為不同地區的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-67 可得知不同地區的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異並未達到顯著水準 ( $\Lambda=.9715, P>.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念不會因地區的不同而有顯著的差異存在。

表 4-68 為不同學校類別的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-68 可得知不同學校類別的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異達到顯著水準 ( $\Lambda=.9541, P<.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念會因學校類別的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-68 發現僅在「學生管教」( $F=3.81, P<.01$ )層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-68 的平均數，其結果發現任教學校為「其他」組的教師顯著高於「中學」組的教師。

表 4-69 為不同服務年資的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-69 可得知不同服務年資的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異達到顯著水準 ( $\Lambda=.9134, P<.001$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念會因服務年資的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-69 發現在「教育效能」( $F=6.61, P<.001$ )及「學生學習」( $F=5.18, P<.001$ )層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-69 的平均數，其結果發現在教育效能方面，「21 年以上」、「6-10 年」組顯著高於「未滿一年」組；在學生學習方面，「21 年以上」組顯著高於「未滿一年」組。

表 4-70 為不同任教科目的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-70 可得知不同任教科目的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異並未達到顯著水準( $\Lambda = .9751$ ,  $P > .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念不會因任教科目的不同而有顯著的差異存在。

表 4-71 為有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-71 可得知有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異達到顯著水準( $\Lambda = .9547$ ,  $P < .001$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念會因有無擔任行政職務而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-71 發現在「教師教學」( $F = 10.50$ ,  $P < .01$ )及「學生學習」( $F = 16.77$ ,  $P < .001$ )層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-71 的平均數。其結果發現在「教師教學」、「學生學習」方面，擔任行政職務的教師均顯著高於無擔任行政職務的教師。

表 4-67 不同地區的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
地區	2	.9715
誤差	524	
全體	526	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	0.59	
對學生管教的信念	0.46	
對教師教學的信念	0.32	
對學生學習的信念	6.45**	
人數=527      ** $P < .01$		

表 4-68 不同學校類別的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
學校類別	3	.9541*
誤差	523	
全體	526	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	1.82	
對學生管教的信念	3.81**	D > B
對教師教學的信念	1.38	
對學生學習的信念	0.99	
人數=527    **P<.01    *P<.05    A: 小學 B: 中學 C: 中小學 D: 其他		

表 4-69 不同服務年資的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
服務年資	4	.9134***
誤差	519	
全體	523	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	6.61***	E, C > A
對學生管教的信念	2.14	
對教師教學的信念	0.83	
對學生學習的信念	5.18***	E > A
人數=524    ***P<.001    A: 未滿一年 B: 2-5年 C: 6-10年 D: 11-20年 E: 21年以上		

表 4-70 不同任教科目的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
任教科目	4	.9751
誤差	522	
全體	526	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	1.21	
對學生管教的信念	0.64	
對教師教學的信念	0.89	
對學生學習的信念	0.43	
人數=527		

表 4-71 有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
有無行政職務	1	.9547***
誤差	525	
全體	526	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	3.69	
對學生管教的信念	3.31	
對教師教學的信念	10.50**	有>無
對學生學習的信念	16.77***	有>無
人數=523      **P<.01      ***P<.001		

### (三) 不同培育方式的緬甸僑校教師在「教師教育信念」的差異比較

表 4-72 為不同培育方式的緬甸僑校教師在「教師教育信念」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-72 可得知不同培訓方式的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異達到顯著水準( $\Lambda=.9539$ ,  $P<.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育信念會因培訓方式的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-72 僅發現在「教育效能」( $F=3.97$ ,  $P<.01$ )層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-72 的平均數，其結果發現在屏師受訓四個月的緬僑教師顯著高於在其他各校受訓一個月以上半年以內者。

## 二、教師教育態度方面

為了解不同背景變項對緬甸僑校教師「教師教育態度」的影響，首先根據調查結果，統計不同人口屬性、服務經驗、培育方式的教師在「教師教育態度」上的得分之平均數、標準差，其結果列如表 4-73。並依人口屬性、服務經驗、培育方式三個變項依序分析如表 4-74 至表 4-82。

表 4-72 不同培育方式的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
培訓方式	3	.9539*
誤差	520	
全體	523	

單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對教育效能的信念	3.97**	B>C
對學生管教的信念	1.16	
對教師教學的信念	2.54	
對學生學習的信念	0.55	

人數=524 \*\*P&lt;.01 \*P&lt;.05

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

表 4-73 不同人口屬性、服務經驗、培訓方式的緬甸僑校教師在「教師教育態度」的平均數與標準差摘要表

變項	變項水準	教師教育態度									
		對學生		對教師		對教育專業		對家長		對學校行政	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
最高學歷	大學畢業	32.63	4.10	36.16	3.40	34.11	4.08	30.42	5.36	37.00	3.76
	專科畢業	31.82	3.60	36.46	3.93	33.36	3.01	29.64	4.11	37.64	4.55
	高中畢業	34.02	3.17	36.10	3.44	34.45	4.07	31.89	4.39	36.88	3.31
	初中畢業	33.13	3.95	35.99	3.42	33.41	4.02	31.03	4.96	36.81	3.51
	其他	32.83	3.69	33.63	5.64	33.21	6.02	30.96	5.53	35.63	5.45
年齡	20歲以下	32.88	3.97	35.15	3.93	33.56	4.41	31.07	5.08	36.22	3.89
	21-30歲	33.67	3.67	36.15	3.31	33.58	4.31	31.37	4.83	37.04	3.30
	31-40歲	32.60	3.83	35.23	4.29	32.87	3.37	30.53	4.86	36.13	4.20
	41-50歲	33.28	3.46	36.76	2.53	34.07	2.98	30.93	4.91	38.21	2.61
	51歲以上	33.56	3.66	37.63	2.76	35.21	3.10	31.60	4.29	37.19	3.77
性別	男生	32.43	3.88	36.01	4.00	33.78	3.75	31.79	4.62	36.97	3.61
	女生	33.65	3.69	35.90	3.41	33.66	4.30	30.97	4.94	36.73	3.60
地區	密支那	34.17	3.15	36.29	3.52	34.55	3.68	31.86	4.18	36.97	3.23
	瓦城	33.13	3.59	36.32	3.44	33.60	4.34	31.48	4.77	37.13	3.44
	臘戍	32.86	4.26	35.31	3.68	33.19	4.20	30.48	5.30	36.39	3.95
學校類別	小學	33.17	3.97	34.54	4.11	33.42	4.42	31.41	4.77	36.55	4.16
	中學	33.38	3.64	35.66	3.41	33.66	3.98	30.78	4.11	36.41	3.72
	中小學	33.35	3.76	36.19	3.43	33.75	4.13	31.17	4.96	36.85	3.48
	其他	32.91	3.96	37.64	2.62	34.46	3.21	32.46	4.03	38.36	2.50
服務年資	未滿一年	33.27	3.89	35.40	3.54	33.78	4.36	30.99	5.11	36.30	3.61
	2-5年	33.29	3.78	35.75	3.83	33.25	4.38	31.33	4.70	36.86	3.69
	6-10年	33.28	3.46	36.80	3.12	34.08	3.42	31.93	4.59	37.10	3.38

	11-20年	33.53	3.78	36.69	3.21	34.56	2.78	30.44	5.35	37.19	3.58
	21年以上	33.84	3.99	37.63	2.49	34.56	3.54	31.25	4.39	38.34	3.01
任教科目	語文社會	33.33	3.79	35.91	3.55	33.68	4.05	31.26	5.04	36.82	3.75
	自然學科	33.62	3.84	36.13	3.30	33.76	4.68	30.90	4.16	36.63	3.33
	英緬外文	31.75	3.36	34.38	5.16	33.50	3.50	30.88	5.01	36.50	2.68
	體音美	33.15	4.18	35.69	4.54	32.85	4.56	31.77	3.81	36.15	2.38
	其他	32.46	3.21	37.27	2.49	35.36	3.17	31.46	4.99	38.91	1.51
擔任行政職務	無	33.27	3.75	35.81	3.56	33.56	4.26	31.11	4.86	36.72	3.54
	有	33.52	3.98	36.57	3.67	34.46	3.35	31.76	4.82	37.31	3.87
培訓方式	A	33.23	2.96	35.27	3.49	33.15	4.71	30.69	5.07	36.00	4.24
	B	34.26	3.40	37.84	3.27	35.42	3.19	32.37	3.99	39.00	2.54
	C	35.50	2.56	37.88	1.81	35.13	2.23	31.50	3.55	38.00	2.67
	D	33.25	3.85	35.85	3.59	33.67	4.15	31.18	4.89	36.73	3.58

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

### (一) 不同人口屬性的緬甸僑校教師在「教師教育態度」的差異比較

表 4-74 學歷的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-74 可得知不同學歷的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異達到顯著水準( $\Lambda = .9391$ ,  $P < .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度會因學歷的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-74 僅發現在「對教師本身的態度」( $F = 2.68$ ,  $P < .05$ )層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-74 的平均數，其結果發現高中、初中畢業者均顯著高於學歷為「其他」者。

表 4-75 為不同年齡的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-75 可得知不同年齡的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異達到顯著水準( $\Lambda = .9253$ ,  $P < .01$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度會因年齡層的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-75 發現在「對教師本身的態度」( $F = 5.91$ ,  $P < .001$ )及「對學校行政的態度」

( $F=2.94$ ,  $P<.05$ )層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-75 的平均數。其結果發現對教師本身的態度方面，「51 歲以上」組明顯較「20 歲以下」組積極；對學校行政的態度，各年齡層則未有顯著的不同。

表 4-76 為不同性別的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-76 可得知不同性別的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異達到顯著水準( $\Lambda =.9688$ ,  $P<.01$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度會因性別的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-76 僅發現在「對學生的態度」( $F=11.43$ ,  $P<.01$ )層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-76 的平均數，其結果發現女性教師在對學生的態度方面明顯較男性教師積極。

表 4-74 學歷的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
學歷	4	.9391*
誤差	520	
全體	524	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	2.06	
對教師本身的態度	2.68*	C, D > E
對教育專業的態度	1.65	
對家長的態度	1.18	
對學校行政的態度	0.82	
人數=525 * $P<.05$ A:大學畢業 B:專科畢業 C:高中畢業 D: 初中畢業 E:其他		

表 4-75 不同年齡的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
年齡	4	.9253**
誤差	518	
全體	522	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	1.44	
對教師本身的態度	5.91***	E > A
對教育專業的態度	2.06	
對家長的態度	0.34	
對學校行政的態度	2.94*	n.s.

人數=523 \*P<.05 \*\*P<.01 \*\*\*P<.001  
A: 20 歲以下 B: 21-30 歲 C: 31-40 歲 D: 41-50 歲 E: 51 歲以上

表 4-76 不同性別的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
性別	1	.9688**
誤差	523	
全體	524	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	11.43**	女 > 男
對教師本身的態度	0.09	
對教育專業的態度	0.09	
對家長的態度	3.10	
對學校行政的態度	0.46	

人數=525 \*\*P<.01



## (二) 不同服務經驗的緬甸僑校教師在「教師教育態度」的差異比較

表 4-77 為不同地區的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-77 可得知不同地區的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異達到顯著水準( $\Lambda = .9473, P < .01$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度會因所在的地域之不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4- 發現在「對學生的態度」( $F = 5.48, P < .01$ )、「對教師本師的態度」( $F = 4.86, P < .01$ )、「對教育專業的態度」( $F = 4.66, P < .05$ )與「對家長的態度」( $F = 3.85, P < .05$ )等層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4- 的平均數。其結果發現，在上述四個層面中，密支那地區的緬僑教師其教育態度均明顯較臘戍地區的教師積極；在對學生的態度方面，密支那地區的緬僑教師其教育態度亦明顯較瓦城地區的教師積極；在對教師本身的態度方面，瓦城地區的緬僑教師則亦明顯較臘戍地區的教師積極。

表 4-78 為不同學校類別的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-78 可得知不同學校類別的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異並未達到顯著水準( $\Lambda = .9552, P > .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度不會因任教學校的類別之不同而有顯著的差異存在。

表 4-79 為不同服務年資的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-79 可得知不同服務年資的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異達到顯著水準( $\Lambda = .9356, P < .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度會因服務年資的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過表 4-79 發現在「對教師本身的態度」( $F = 4.34, P < .01$ )及「對

學校行政的態度」(F=2.63, P<.05)層面上達到顯著差異。經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-79 的平均數。其結果發現在對教師本身的態度方面，「21 年以上」組明顯較「未滿一年」組積極；在對學校行政的態度方面，則未發現各組間有明顯的差異。

表 4-80 為不同任教科目的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-80 可得知不同任教科目的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異並未達到顯著水準( $\Lambda = .9693$ ,  $P > .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度不會因任教科目的不同而有顯著的差異存在。

表 4-81 為有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-81 可得知有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異並未達到顯著水準( $\Lambda = .9915$ ,  $P > .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度不會因擔任行政職務的有無而有顯著的差異存在。

表 4-77 不同地區的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
地區	2	.9473**
誤差	524	
全體	526	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	5.48**	A > C, B
對教師本身的態度	4.86**	A, B > C
對教育專業的態度	4.66*	A > C
對家長的態度	3.85*	A > C
對學校行政的態度	2.22	
人數=527 *P<.05 **P<.01 A: 密支那 B: 瓦城 C: 臘戍		

表 4-78 不同學校類別的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
學校類別	3	.9552
誤差	523	
全體	526	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	0.09	
對教師本身的態度	5.90**	
對教育專業的態度	0.26	
對家長的態度	0.38	
對學校行政的態度	0.97	
人數=527 **P<.01		

表 4-79 不同服務年資的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
服務年資	4	.9356*
誤差	519	
全體	523	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	0.19	
對教師本身的態度	4.34**	E > A
對教育專業的態度	1.49	
對家長的態度	0.68	
對學校行政的態度	2.63*	n.s.
人數=524 *P<.05 **P<.01 A: 未滿一年 B: 2-5年 C: 6-10年 D: 11-20年 E: 21年以上		

表 4-80 不同任教科目的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
任教科目	4	.9693
誤差	522	
全體	526	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	0.98	
對教師本身的態度	1.23	
對教育專業的態度	0.59	
對家長的態度	0.17	
對學校行政的態度	1.13	

人數=527

表 4-81 有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
有無行政職務	1	.9915
誤差	525	
全體	526	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	0.31	
對教師本身的態度	3.19	
對教育專業的態度	3.28	
對家長的態度	1.24	
對學校行政的態度	1.87	

人數=527

### (三) 不同培育方式的緬甸僑校教師在「教師教育態度」的差異比較

表 4-82 為不同培訓方式的緬甸僑校教師在「教師教育態度」各層面的單因子多變量變異數分析摘要表。從表 4-82 可得知不同培訓方式的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上的整體考驗，其差異並未達到顯著水準( $\Lambda = .9721$ ， $P > .05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的教育態度不會因培訓方式的不同而有顯著的差異存在。

表 4-82 不同培訓方式的緬甸僑校教師在「教師教育態度」上之多變項變異數分析及單變項考驗

多變項變異數分析		
變異來源	自由度	Wilks $\Lambda$ 值
培訓方式	3	.9721
誤差	520	
全體	523	
單變項考驗及事後比較結果		
依變項名稱	F 值	事後比較
對學生的態度	1.34	
對教師本身的態度	3.00*	
對教育專業的態度	1.57	
對家長的態度	0.47	
對學校行政的態度	3.20*	

人數=524 \* $P < .05$

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

### 三、國語文能力方面

為了解不同背景變項對緬甸僑校教師「國語文能力」的影響，首先根據調查結果，統計不同人口屬性、服務經驗、培育方式的教師在「國語文能力」上的得分之平均數、標準差，其結果列如表 4-83。並依人口屬性、服務經驗、培育方式三個變項依序分析如表 4-84 至表 4-92。

表 4-83 不同人口屬性、服務經驗、培訓方式的緬甸僑校教師在「國語文能力」的平均數與標準差摘要表

變項	變項水準	國語文能力	
		平均數	標準差
最高學歷	大學畢業	16.79	15.73
	專科畢業	16.27	13.31
	高中畢業	25.25	19.00
	初中畢業	15.80	15.71
	其他	11.50	11.12
年齡	20歲以下	17.93	14.69
	21-30歲	18.45	17.97
	31-40歲	17.90	18.26
	41-50歲	24.35	21.97
	51歲以上	13.63	13.51
性別	男生	18.78	16.15
	女生	17.64	17.16
地區	密支那	36.42	15.15
	瓦城	7.07	5.99
	臘戍	14.84	13.77
學校類別	小學	19.07	18.30
	中學	23.78	20.28
	中小學	17.38	16.38
	其他	16.73	9.49
服務年資	未滿一年	17.86	14.82
	2-5年	18.49	17.84
	6-10年	18.18	19.30
	11-20年	16.53	16.73
	21年以上	18.31	18.46
任教科目	語文社會	18.11	17.42
	自然學科	17.19	13.80
	英緬外文	22.00	18.69
	體音美	13.23	17.04
	其他	21.64	17.71
擔任行政職務	無	17.88	16.40
	有	18.81	19.31
培訓方式	A	31.46	25.45
	B	32.47	25.38
	C	17.13	20.97
	D	16.78	15.24

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內  
D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

### (一) 不同人口屬性的緬甸僑校教師在「國語文能力」的差異比較

表 4-84 為不同學歷的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-84 可得知不同學歷的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異達到顯著水準( $F=8.92$ ,  $P<.001$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力會因學歷的不同而有顯著的差異存在；經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-84 平均數發現「高中畢業」組顯著優於「初中畢業」組及「其他」組。

表 4-85 為不同年齡的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-85 可得知不同年齡層的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異並未達到顯著水準( $F=1.88$ ,  $P>.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力不會因年齡層之不同而有顯著的差異存在。

N=523

表 4-86 為不同性別的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-86 可得知不同性別的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異並未達到顯著水準( $F=0.50$ ,  $P>.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力不會因性別之不同而有顯著的差異存在。

表 4-84 不同學歷的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
學歷	956	8.93	4	2392.23	8.92***	C>E, D
誤差	1394	73.00	520	268.22		
全體	1490	4.93	524			

N=525 \*\*\*P<.001

A:大學畢業 B:專科畢業 C:高中畢業 D: 初中畢業 E: 其他

表 4-85 不同年齡的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
年 齡	21	27.984	531.99	1.88		
誤 差	1467	53.18	518	283.31		
全 體	1488	81.16	522			

表 4-86 不同性別的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
性 別	14	1.05	1	141.05	0.50	
誤 差	1489	24.33	523	284.75		
全 體	1490	65.38	524			

N=525

## (二) 不同服務經驗的緬甸僑校教師在「國語文能力」的差異比較

表 4-87 為不同地區的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-87 可得知不同地區的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異達到顯著水準( $F=248.03$ ,  $P<.001$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力會因地域位置之不同而有顯著的差異存在；經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-87 平均數發現「密支那」地區的教師顯著優於「瓦城」及「臘戍」地區的教師，「臘戍」地區顯著優於「瓦城」地區。

表 4-88 為不同學校類別的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-88 可得知不同學校類別的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異並未達到顯著水準( $F=1.57$ ,  $P>.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力不會因任教的學校類別之不同而有顯著的差異存在。

表 4-89 為不同服務年資的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的



單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-89 可得知不同服務年資的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異並未達到顯著水準( $F=0.12$ ， $P>.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力不會因服務年資之不同而有顯著的差異存在。

表 4-90 為不同學歷的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-90 可得知不同任教科目的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異並未達到顯著水準( $F=0.67$ ， $P>.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力不會因任教科目之不同而有顯著的差異存在。

表 4-91 為有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-91 可得知有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異並未達到顯著水準( $F=0.21$ ， $P>.05$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力不會因有無擔任行政職務而有顯著的差異存在。

表 4-87 不同地區的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
地 區	728	7.79	2	36403.90	248.03***	A > B, C
誤 差	769	7.94	524	146.77		C > B
全 體	1497	15.73	526			

N=527 \*\*\* $P<.001$  A:密支那 B:瓦城 C:臘戍

表 4-88 不同學校類別的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
學校類別	133	5.893	445.30	1.57		
誤 差	1483	79.84	523	283.71		
全 體	1497	15.73	526			

N=527

表 4-89 不同服務年資的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
服務年資	13	2.50	4	33.12	0.12	
誤差	1491	70.97	519	287.42		
全體	1493	03.47	523			

N=524

表 4-90 不同任教科目的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
任教科目	76	0.74	4	190.19	0.67	
誤差	1489	54.98522	285.35			
全體	1497	15.72	526			

N=527

表 4-91 有無擔任行政職務的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
有無行政職務	5	9.40	1	59.40	0.21	
誤差	1496	56.33	525	285.06		
全體	1497	15.73	526			

N=527

### (三) 不同培育方式的緬甸僑校教師在「國語文能力」的差異比較

表 4-92 為不同培訓方式的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的單因子單變量變異數分析摘要表。從表 4-92 可得知不同培訓方式的緬甸僑校教師在「國語文能力」上的差異達到顯著水準( $F=11.63$ ,  $P<.001$ )。由此可顯示，緬甸僑校教師的國語文能力會因師資培訓方式的不同而有顯著的差異存在；經由薛費法進行事後比較，並對照表 4-92 平均數發現接受屏師受訓一年或四個月的教師，其國語文能力均顯著優於

僅參加緬甸地區僑教研習的教師。換言之，接受屏師師資培訓的緬僑教師，在國語文能力方面明顯優於非在屏師接受培訓的教師。

表 4-92 不同培訓方式的緬甸僑校教師在「國語文能力」上之變異數分析及事後比較考驗

變異來源	離均差	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
培訓方式	93	93.76	3	3131.25	11.63***	A,B > D
誤差	1399	58.55	520	269.15		
全體	1493	52.31	523			

N=524 \*\*\*P<.001

A:在屏師一年 B:在屏師四個月 C:在台灣各校受訓一個月以上半年以內

D:參加緬甸地區僑教研習(不限次數)

## 四、小結

### (一) 在教育信念方面

有關不同人口屬性、服務經驗、培育方式教師間對於緬甸僑校師資培育成效間的差異。本研究結果發現，就教育信念而言，在不同人口屬性方面，不同年齡有顯著的差異存在；發現在「教育效能」及「學生學習」達到顯著差異。其結果發現在教育效能方面，「41-50 歲」組顯著高於「20 歲以下」組；在學生學習方面，「51 歲以上」組顯著高於「20 歲以下」組。其次，在服務經驗方面，不同學校類別的緬甸僑校教師其差異達到顯著水準。發現僅在「學生管教」層面上達到顯著差異。其結果發現任教學校為「其他」組的教師顯著高於「中學」組的教師。服務年資不同亦有顯著的差異存在；在教育效能方面，「21 年以上」、「6-10 年」組顯著高於「未滿一年」組；在學生學習方面，「21 年以上」組顯著高於「未滿一年」組。而有無擔任行政職務而有顯著的差異存在；在「教師教學」、「學生學習」方面，擔任行政職務的教師均顯著

高於無擔任行政職務的教師。

至於不同培訓方式的緬甸僑校教師在「教師教育信念」上的整體考驗，其差異達到顯著水準，結果發現在屏師受訓四個月以上的緬僑教師顯著高於在其他各校受訓一個月以上半年以內者。

## （二）在教育態度方面

比較不同人口屬性、服務經驗、培育方式教師間對於緬甸僑校師資培育成效間的差異，在教育態度上的差異大抵表現在學歷、年齡的不同而有顯著的差異存在；遂進行各層面的單變量考驗，透過性別與地區等變項上，其中在「對教師本身的態度」，高中、初中畢業者均顯著高於學歷為「其他」者。「51 歲以上」組明顯較「20 歲以下」組積極；女性教師在對學生的態度方面明顯較男性教師積極。密支那地區的緬僑教師其教育態度均明顯較臘戍地區的教師積極；在對學生的態度方面，密支那地區的緬僑教師其教育態度亦明顯較瓦城地區的教師積極；在對教師本身的態度方面，瓦城地區的緬僑教師則亦明顯較臘戍地區的教師積極。

## （三）在國語文能力上

本研究結果發現，在國語文能力的差異主要在學歷，地區，與培訓方式。「高中畢業」組顯著優於「初中畢業」組及「其他」組。

「密支那」地區的教師顯著優於「瓦城」及「臘戍」地區的教師，「臘戍」地區顯著優於「瓦城」地區。接受屏師受訓一年或四個月的教師，其國語文能力均顯著優於僅參加緬甸地區僑教研習的教師。換言之，接受屏師師資培訓的緬僑教師，在國語文能力方面明顯優於非在屏師接受培訓的教師。

(四) 本節研究結果，發現不同人口屬性、服務經驗與培訓方式的教師在師資培育成效上有其差異存在。本研究假設二獲得部分的支持。

有關本研究結果在教育專業態度方面，就緬甸僑校教師方面的結果與國內中小學教師的研究結果相比較，亦有其不謀而合之處，也有不同之處。就國內研究發現，在教育信念上的整體得分「對教育效能的信念」、「對學生管教的信念」、「對教師教學的信念」等分量表上，都隨著教育學程而有變化，就整體信念而言，現職教師高於四年級與一年級學生，由此可看出有教學經驗的現職教師對於教育效能的信念，比沒有教學經驗的師範生持較積極而且正面態度。惟其中有關於對學生管教的信念，則是隨著年級而遞減，顯示教師可能因為社會環境的變遷等主客觀因素，使得較有經驗的教師感知較多的困難。

在教育態度上，師範生在「對學生的態度」上高於現職教師；而在「對教育專業的態度」上則現職教師優於師範生。緬甸地區教師在年齡與服務經驗上亦是重要的改變變項，尤其深受到地區的影響，因學校的類型，是否為全日制或部份時制，學校學生人數與師資來源有密切的關連，這是國內較少碰到的問題。顯示職前教育或教育專業知能的學習仍舊有益於教育專業態度的提升，但是在其他有關學生、教師本身、家長或教育行政的部分則影響甚微，顯示有關人的因素會隨著情境而有變遷。(簡茂發等，民 86)

### 第三節 緬甸僑校師資培育之困境

#### 一、緬甸華文學校教學困難的認知

針對緬甸華文學校教學困難的認知，表 4-93 顯示：緬甸僑校教師普遍認為：以「缺乏教材」(26.06%)及「缺乏教具」(23.09%)最嚴重，選答人次合計將近半數(49.45%)，接著的「圖書不足」(15.05%)，總計有六成多的意見，認為教學上最主要的困難是教學設備方面的問題。至於學生素質或來源等問題，反倒是次要的考量。

表 4-93 緬甸僑校教師認為目前華文學校在教學上最主要的困難之意見調查次數百分比摘要表

選項排序	次數	百分比%	累積百分比%
(1)缺乏教材	412	26.06	26.06
(2)缺乏教具	365	23.09	49.15
(3)圖書不足	238	15.05	64.20
(4)學生程度差異大	196	12.40	76.60
(5)學生語文能力差	151	9.55	86.15
(6)學生來源不穩定	110	6.96	93.11
(7)其他	89	5.63	98.74
(8)教材太深	30	1.26	100.00

總次數=1581

#### 二、緬甸華文學校行政困難的認知

針對目前華文學校在行政上最主要困難，表 4-94 顯示：緬甸僑校教師認為：以「經濟困難」為主，佔 27.70%，其次依序為「師資缺乏」(23.02%)及「師資待遇差」(14.10%)，兩項都是有關師資方面的困難，再來才是「學校組織」、「人員編制」等問題，至於「政治干預」及「家長干預」等困難似乎不明確。

表 4-94 緬甸僑校教師認為目前華文學校在行政上最主要的困難之意見調查次數百分比摘要表

選項排序	次數	百分比%	累積百分比%
(1)經濟困難	438	27.70	27.70
(2)師資缺乏	364	23.02	50.72
(3)教師待遇差	223	14.10	64.82
(4)學校組織運作不健全	188	11.89	76.71
(5)其他	115	7.27	83.98
(6)人員編制不足	108	6.83	90.81
(7)政治干預	91	5.76	96.57
(8)家長干預	54	3.43	100.00

總次數=1581

### 三、緬甸僑校師資培育最主要問題的認知

針對目前緬甸僑教師資培育最主要問題，表 4-95 顯示：主要以「缺乏專門培育機構」為最高，佔 23.97%，顯示僑校普遍對師資培育長遠規劃的強烈需求；其次是「經費不足」，佔 22.07%，此亦為僑校共同的困難；再其次是「師資不足」(17.90%)及「進修管道不足」(13.09%)，這從歷次緬甸地區僑教研習班參加人數踴躍情況可見一斑，返國受訓或參加暑期緬甸地區僑教研習，幾乎成為其唯一進修的管道，或師資培育少數的師資來源之一。

表 4-95 僑校教師認為目前緬甸僑教師資培育最主要的問題之意見調查次數百分比摘要表

選項排序	次數	百分比%	累積百分比%
(1)缺乏專門培育機構	379	23.97	23.97
(2)經費不足	349	22.07	46.04
(3)師資不足	283	17.90	63.94
(4)進修管道不足	207	13.09	77.03
(5)其他	138	8.73	85.76
(6)國內政府支助有限	118	7.46	93.22
(7)當地政府限制	107	6.78	100.00

總次數=1581

## 第四節 緬甸僑校師資培育之展望

### 一、最好的師資培育模式及培育期間的認知

針對最佳的師資培育模式方面，從表 4-96 得知，緬甸僑校教師的看法，以「保送返國師範院校升學」最多，佔 34.2%，其次依序為「在地設置簡易師資培育機構」（25.4%）及「返國受訓」（20.1%）。

惟從表 4-97，緬甸僑校教師認為最佳師資培育所需的時間，卻以「一年」（38.5%）及「半年」最多，選答「返國參加大學四年培育」者卻是最少（4.7%）。

初步分析這種前後不一致的現象，根據緬甸訪談及接觸時所得的印象，應該是：「保送返國師範院校升學」固然是其所期望的，但是四年的修業時間，有點緩不濟急，且學成後返回僑校服務的意願不高。至於「在地設置簡易師資培育機構」則有實際上的困難，因此許多人就務實的觀點，仍會傾向於選擇一年或半年的「返國受訓」。至於確實的原因，將待下一次赴緬甸進一步訪談時深入瞭解。

表 4-96 緬甸僑校教師認為最好的師資培育模式之意見調查次數百分比摘要表

項目	返國受訓	保送返國師範 院校升學	在地研習	在地設置簡易 師資培育機構	其他
次數	106	180	71	134	36
百分比	20.1%	34.2%	13.5%	25.4%	6.8%

總人數=527

表 4-97 緬甸僑校教師認為最佳師資培育所需的時間之意見調查次數百分比摘要表

項目	回國參加大學 四年培育	一年	半年	一至二個月	其他
次數	25	203	185	58	56
百分比	4.7%	38.5%	35.1%	11.0%	10.6%

總人數=527



## 二、最實用科目的認知

從表 4-98 得知，緬甸僑校教師參加研習或培訓時最感實用的科目，以團康（13.05%）居首，其次居於前十名者仍以國語文教學為主，如國音、國語教材教法、說話課、書法、作文指導、語文科、文法與修辭等，輔以教育相關科目，如心理學、班級經營等科目。惟本次調查方式採開放式作答，且調查對象主要以研習班學員為主，所作答案是否受其上課與否之影響，有待進一步確認，並比對兩期學員結業時所作意見調查，以確知僑校教師所需要的課程。

表 4-98 緬甸僑校教師參加研習或培訓時最感實用的科目之意見調查次數百分比摘要表

選項排序	次數	百分比%	累積百分比%
(1)團康	103	13.05	13.05
(2)國音	81	10.27	23.32
(3)心理學	78	9.89	33.21
(4)班級經營	56	7.10	40.31
(5)國語教材教法 (小)	53	6.72	47.03
(6)說話課	45	5.70	52.73
(7)書法	44	5.58	58.31
(8)作文指導	36	4.56	62.87
(9)語文科	36	4.56	67.43
(10)文法與修辭	33	4.18	71.61
(11)詩詞賞析	30	3.80	75.41
(12)語文教法 (中)	28	3.55	78.96
(13)教育導論	27	3.42	82.38
(14)輔導原理	24	3.04	85.42
(15)國文選	20	2.53	87.95
(16)美勞、美術	15	1.90	89.85
(17)音樂	12	1.52	91.37
(18)數學教學	10	1.27	92.64
(19)教育實習	10	1.27	93.91
(20)學校行政	10	1.27	95.18
(21)教學媒體	6	0.76	95.94

(22)歷史	4	0.51	96.45
(23)兒童文學	4	0.51	96.96
(24)物理	3	0.38	97.34
(25)教師心理衛生	3	0.38	97.72
(26)文字學	3	0.38	98.10
(27)社會科學	2	0.25	98.35
(28)資訊科學	2	0.25	98.60
(29)各科教材教法	2	0.25	98.85
(30)地理	2	0.25	99.10
(31)實習觀摩	2	0.25	99.35
(32)電腦科	1	0.13	99.48
(33)自然科	1	0.13	99.61
(34)化學	1	0.13	99.74
(35)英文	1	0.13	99.87
(36)近代史	1	0.13	100.00
(37)體育	0	0	100.00
(38)國學概論	0	0	100.00
(39)四書	0	0	100.00
(40)生活與倫理	0	0	100.00

總次數=789

### 三、最想修習科目的認知

至於緬甸僑校教師參加研習或培訓時最想修習的科目，從表 4-99 得知，除順序略有變動外，大體與最實用的科目相仿，除團康外，仍然是以國語文教學為主，教育專業科目為輔的狀況。不同之處在於，電腦科明顯地被提出要求，這與訪談時多位學員的意見相類似，值得進一步考量。

表 4-99 緬甸僑校教師參加研習或培訓時最想修習的科目之意見調查次數百分比摘要表

選項排序	次數	百分比%	累積百分比%
(1)心理學	96	8.59	8.59
(2)國音	90	8.05	16.64
(3)數學教學	89	7.96	24.60
(4)團康	79	7.07	31.67

(5)語文科	68	6.08	37.75
(6)詩詞賞析	56	5.01	42.76
(7)國語教材教法(小)	56	5.01	47.77
(8)國文選	55	4.92	52.69
(9)書法	50	4.47	57.16
(10)教育導論	46	4.11	61.27
(11)說話課	43	3.85	65.12
(12)作文指導	42	3.76	68.88
(13)文法與修辭	35	3.13	72.01
(14)語文教法(中)	34	3.04	75.05
(15)電腦科	31	2.77	77.82
(16)班級經營	31	2.77	80.59
(17)英文	29	2.59	83.18
(18)輔導原理	27	2.42	85.60
(19)歷史	24	2.15	87.75
(20)音樂	23	2.06	89.81
(21)美勞、美術	20	1.79	91.60
(22)自然科	12	1.07	92.67
(23)學校行政	11	0.98	93.65
(24)教育實習	10	0.89	94.54
(25)教學媒體	10	0.89	95.43
(26)生活與倫理	10	0.89	96.32
(27)物理	9	0.81	97.13
(28)各科教材教法	7	0.63	97.76
(29)地理	6	0.54	98.30
(30)近代史	4	0.36	98.66
(31)社會科學	3	0.27	98.93
(32)兒童文學	3	0.27	99.20
(33)化學	3	0.27	99.47
(34)教師心理衛生	1	0.13	99.60
(35)體育	1	0.13	99.73
(36)國學概論	1	0.13	99.86
(37)實習觀摩	1	0.13	100.00
(38)文字學	0	0	100.00
(39)資訊科學	0	0	100.00
(40)四書	0	0	100.00

總次數=1118

#### 四、小 結

由本節研究結果發現、對於針對最佳的師資培育模式方面，緬甸僑校教師的看法，以「保送返國師範校院升學」最多，佔 34.2%，其次依序為「在地設置簡易師資培育機構」(25.4%)及「返國受訓」(20.1

%)。而渠等認為最佳師資培育所需的時間，卻以「一年」(38.5%)及「半年」最多，選答「返國參加大學四年培育」者卻是最少(4.7%)。至於，緬甸僑校教師參加研習或培訓時最感實用的科目，以團康(13.05%)居首，其次居於前十名者仍以國語文教學為主，如國音、國語教材教法、說話課、書法、作文指導、語文科、文法與修辭等，輔以教育相關科目，如心理學、班級經營等科目。至於緬甸僑校教師參加研習或培訓時最想修習的科目，除順序略有變動外，大體與最實用的科目相仿，除團康外，仍然是以國語文教學為主，教育專業科目為輔的狀況。不同之處在於，電腦科明顯地被提出要求。

與歷次培訓報告相比較，可以發現培訓時所開設的課程會影響學員對於課程模式與認知，王海倫(民89)對於擴展緬甸華文教育的對策，亦分別針對僑教政策、僑生返國升學、補強師資、補助教材及經費四方面提出建言。其中僑生返國升學及補強師資兩項，對於緬甸僑校華文師資之培育相當重要。而就歷屆報告相關研究加以歸納，普遍發現：(1)緬甸地區僑校華文師資普遍缺乏，且水準參差不齊，亟待國內各界協助，而相關研究也指出，緬甸僑校大陸師資比例頗高，值得國內相關單位注意，並積極協助師資之培訓工作。(2)華文僑教學校，以及參與培訓的學員們，都一致希望僑務委員會繼續辦理師資培訓工作，在地培訓方面希望能定期辦理，並依交通、環境、僑校分布情形，分區舉辦；返國培訓方面，則建議恢復延長為一年。(3)辦理在地培訓時，每班人數過多，應增加教授人數，或減少班級人數。同時，編班時考慮年齡，或教學年資，或任教年級，以免造成教學不便。(4)研習科目除了語文課程外，應擴及教育專業，及其他如歷史、數學、理化、樂理等方面課程。(5)返國培訓班級學員，對課程普遍感到滿意，生活上仍有些許問題，如醫療保險未包含慢性疾病、是否做全面健康檢查、飲食適應等，有待進一步研究辦理。

## 第五章 研究結果與討論：訪談部份

爲了進一步了解兩期緬甸僑校教師赴屏東師範學院培訓的成效，探討其在教師角色知覺上的認知及改變、反省批判歷程，與及其返回僑居地後在教師角色實踐期望歷程，本研究於民國八十九年二月再赴緬甸進行第二階段的訪談工作。此項訪談主要係依據本研究小組編製的訪談問卷進行。訪談結果包括書面訪談及口頭訪談兩部份，前者經打字整理如附件六，後者經錄音帶整理後如附件七。以下就本研究小組編製訪談問卷之大綱，逐一就訪談結果探討如下：

### 第一節 角色知覺的改變歷程

在角色知覺的改變歷程，本研究企圖了解緬甸教師接受推薦到屏東師院參加緬甸僑校師資培訓前對於教師角色的認知；就讀屏東師院緬僑師資班時對於教師角色的體認與改變；返回僑居地後，實際再從事教學時的衝擊與改變等三個方面。（以下討論引述部份，書面訪談以地區、培訓期別、流水號編碼，如 1-1-01，依此類推；口頭訪談以訪談人員、流水號編碼，如羅師：四，依此類推。）

#### 一、到屏東師院參加師資培訓前對於教師角色的認知

到屏東師院參加師資培訓前對於教師角色的認知，包括：心情如何？當時在工作上的態度如何？當時所負責或任教的科目是什麼？對於自己所負責的教學感到得意或困難爲何？對此，分析訪談資料結果發現：

- 1.大部分學員知道要到台灣接受培訓時，幾乎全部學員心情都是

興奮(1-1-02; 1-2-02; 2-2-01; 2-2-07; 2-3-03; 2-3-05)、快樂(1-1-01; 1-3-02)、激動(1-1-04)、期待(2-3-06)、自豪(1-3-06; 2-3-05; 廖師：四)而有尊榮感的(2-3-05)，同時也因覺得身具使命，擔憂能否勝任或不能適應，而感惶恐、焦慮(1-2-03)、害怕(1-2-05)、緊張(1-1-01; 1-2-06; 2-1-06)。

2.由於大部分學員都是學校推薦參加培訓(羅師：十五)，在學習動機上更是積極主動。然而也是受到最初認同的動機有相當大的影響，少部份先前無實際教學經驗者(1-2-04)，其在學習上亦較容易懈怠。

3.參加師資培訓前，緬甸僑校教師對於自己所負責的教學，常因為缺乏教材教具，只能或只會照本宣科(廖師：五，九，十三)；對於國小學生的教學，常感教學困難，認為小學生比中學生難教(羅師：十二，十四)，顯見其缺乏教育信念及專業知能，較之其接受培訓後的感覺，有明顯的差異。

## 二、就讀屏東師院緬僑師資班時對於教師角色的體認與改變

就讀屏東師院緬僑師資班時對於教師角色的體認與改變，包括：是否有衝擊？如何做調整？重新建構了哪些概念？在知識與技能上獲得了什麼？最深刻與值得提出的轉變是什麼？對此，分析訪談資料結果發現：

1.無論是一年或四個月的培訓，在屏東師範學院期間，受到衝擊最大，同時也是最大的轉變的是教育專業知能的獲得，其中包括：教育信念、教育態度、教學計畫、教學方法、教材製作、心理學理論、思考觀念.....等。(羅師：四、九、十三；吳師：十、十一)

2.有些受訪者表示：或限於時間，在屏師所學的東西常有英雄無用武之地的感覺（羅師：六），或認為在客觀條件上有些不允許（吳師：三），但普遍也都認為無論在教學或行政觀念上的突破改善有相當大的助益。

### 三、返回僑居地後實際再從事教學時的衝擊與改變

返回僑居地後，實際再從事教學時的衝擊與改變，包括：重新任教時的心情如何？第一件想做的事是什麼？工作和職位是否調整？對於教師角色有何不同的看法？實際教學時有否進步與改變？對此，分析訪談資料結果發現：

1. 返回僑居地後，實際再從事教學時，改變最大的是教學的信念，由權威轉向平權，打破「老師永遠是主角學生是配角」的觀念，教學方法由保守、照本宣科、單向灌輸，轉趨活潑、多元化、雙向溝通。（羅師：九；吳師：七；廖師：一、四、九）

2.教師專業知能的增進（1-1-02；1-1-03；1-2-07）與信心的建立（1-2-03），也是學員返國後對教師角色的突破（2-2-08）。

3.學員受訓後返回學校服務，學校普遍都很重視，職務上或有變動，或有不變動者，主要受學校差異所致。惟教學或行政工作的調整，常係年級的調動（1-2-01；羅師：四），如低年級調至中、高年級，或小學部調到中學部，或任教科目的調整（1-1-03；1-1-04；1-2-06），這不僅與研習所學無直接相關，也常造成學員的壓力（1-1-01；）。

## 第二節 角色的反省批判歷程

在角色的反省批判歷程，本研究企圖了解受訪者自己是否會經常省思教師的角色；學校的董事會、家長或學生的期望、感受到的困難與壓力；會不會願意繼續任教等三個方面。

### 一、教師角色的省思

是否會經常省思教師的角色，除了教學技巧之外，還包括會去注意到師生互動、班級經營、與家長的溝通、或與董事會之間的關係嗎？對此，分析訪談資料結果發現：

1.在師生互動方面，大部分受訪者都表示保有良好的互動，較少遇到困難。學員回到學校後，大多能夠體會教育的理念，注重師生互動的重要性，改變以往單向的溝通模式，從接受學生意見，塑造輕鬆學習的環境，鼓勵學生發表意見，參與學校各項活動或比賽（1-2-03；1-3-03；2-1-06；羅師：十二、十四）。基本上，師生的互動主要決定於教師的教育理念，受訪者於培訓期間無論從課程內，或參觀實習活動中，或從師生互動過程，都使其無形中有助於其建立師生互動的模式。回到學校後，學生從其互動模式的改變中，給予較多的正向回應，直接間接都提供受訪者強烈的成就感。

2.在班級經營上，受訪者學會以多元化、民主化的方式去處理班級事務。諸如：讓學生表達意見（1-1-01；1-）、分組方式管理班級秩序（1-2-06）、運用語文遊戲溝通（2-2-10）、開班會選幹部，學生自己處理班務（2-3-02；2-3-04）。但是有些實務上的困難還是難免，諸如：學生較被動（1-2-02）、校方的觀念與干預（1-3-03；1-3-07）……等，

3.與家長的溝通方面，由於緬甸華人家庭，相較於台灣，還是比較保守，或忙於工作，對於學生的關注或想法，可能只注重評分（1-



2-02)，因此與家長互動、溝通機會較少（1-1-02；1-1-04；1-2-02；1-2-03；1-2-07；1-3-09；2-2-10；2-3-05），但是受訪者普遍還是嘗試去改善，包括家庭訪問（1-3-02）、個別輔導（2-2-05）重大事件連絡處理（1-3-02；1-3-05）等。

4.與董事會或學校的互動，是否有相處上的困難，主要還是學校特質的差異。學校的管理模式開明或保守，受訓教師回去後意見是否能被重視或採納，是否能夠發揮所學，在在都影響互動關係的良窳。大致而言，學校推薦教師接受培訓，自然期望很高，大致上溝通良好。但是有些受訪者表示，與董事會或學校溝通較少（1-1-02；1-1-04；2-3-05）溝通不良（1-2-04；）必要時才溝通（1-3-09），這與學校或董事會的管理模式應有相當關連。

另外，學員本身的態度也是值得探究的因素之一。某位受訪者表示：「不要把台灣怎麼樣怎麼樣、如何如何，常常掛在嘴邊，因為如此恐怕會造成未到台灣受訓教師的反感」（吳師：九），這段話當然表示某些人可能給予異樣的眼光而影響相處（羅師：五），但是也顯現出學員回學校後的姿態，也是能否與學校、董事會、老師、家長、學生順利相處的關鍵。

5.受訪者對不同對象雖有不同的人際關係處理結果，但是培訓期間的學習，對於其處理人際關係相當有幫助，例如知道如何了解小朋友的心理（2-2-06）、從心理學學會與人相處（2-2-07）等。

## 二、學校的董事會、家長或學生的期望

返回僑居地之後，學校的董事會、家長或學生對你的期望或看法如何？若要依照自己理想的角色扮演，你覺得或感受到的困難與壓力是什麼？你如何去面對？如何去克服？對此，分析訪談資料結果發

現：

1.學校或董事會對於到屏師接受培訓的教師，期望都是很高，也希望他們能夠在教學上起帶頭作用，提升教學的水平（1-1-01），甚至當學校的接班人（1-1-03），普遍也感到壓力。

2.至於壓力或困難方面，受訪者則表達不同的感受。除了因為被期望太高而感受到的壓力外，還包括：學校同事或董事會不同的看法（1-2-02；1-3-04；）、老師間互動不夠，不能交換意見（1-3-02）學生不太主動或程度差異太大（1-3-06；2-3-05），感覺教學技能知識不足（1-2-12；2-1-02；2-1-03）等。有些董事會或學校認為學員受訓所學有限，對學員重視程度並不足夠（吳師：十二），對於新的啓發式教學無法認同，使其產生無力感（吳師：八）。

學生中文程度差，無形中增加教學挫折感（羅師：三）。學生學習動機低落，學習目標不明確，教師往往不知所措（吳師：七）。對此，學員普遍都以為在屏師所學新的教學方法，如分組討論、個別輔導、多元化教學等，並設計新的教材等加以克服，並期待再一次的進修機會。至於學校內的不同看法或干預，則有賴僑校執事者觀念的調整，以及學員充分的溝通，方能有助於僑校師資培育的推展。

### 三、繼續任教意願

會不會願意繼續任教？有哪些因素可能會影響你的這些決定？對此，分析訪談資料結果發現：

1.受訪者是否以教師為終身職志，受到性別及其教育信念的影響甚大。由於教師待遇普遍低落，男性教師除了教書外還得從事其他事業以貼補家用，因此對教育工作願意專職及留任的則不如女性教師。許多受訪者尤其是男性，都直接表示服務期滿（第一期三年，第二期

二年)後,將離開教師崗位去工作,或去進修(1-2-04;1-2-05;1-3-08)。

2. 學校及董事會等提供的社會支持度也是造成留任的依據或影響的關鍵。多位受訪者談到學校給予工作表現的機會,雖然工作壓力大,但是這份成就感也是影響繼續任教的重要因素之一(1-1-04)。

3.不同地區的學校制度與結構略有不同,因此會使受訓學員回到僑居地後在工作與職務調整的不同有所差異。學校主政者的領導風格,也會促使教師繼續奉獻教育的因素之一(2-1-02;2-1-03)。

### 第三節 角色的期望與實踐歷程

在角色的期望與實踐歷程，本研究企圖了解受訪者教師生涯規劃；對緬甸師資培育效果評估；改善緬僑師資培訓的建議等三個方面。

#### 一、教師生涯規劃

若要近期（一到三年），中期（四到六年）與較長期（七到十年）的教師生涯規劃，以最理想與最可能的方式設計，會提出怎樣的構想？提出這些規劃時考慮了哪些因素？對此，分析訪談資料結果發現：

1.礙於政策規定，短期間內無法到台灣繼續充電進修深感遺憾，倘若有機會，很期盼能再回台灣唸書或繼續進修（吳師：四；1-2-12；2-1-04），許多學員都有類似的規劃。基於教師長期規劃，以及種子教師的功能要發揮，遴選優秀教師長期任教，並提供其進修獎勵或條件，或是值得研究的課題。

2.由於經濟或社會壓力等因素，許多僑校教師雖然充滿教育熱誠，亦想一本初衷投入教育工作，但是仍然會選擇從事其他的事業來彌補經濟上的缺憾（吳師：六）；或選擇持續一段時間，但無法一輩子都投入於此事業（羅師：九）；有些經濟基礎後，到了某個年紀再回來教書，為華文教育貢獻一份心力（吳師：九）。

#### 二、對緬甸師資培育效果評估

對緬甸師資培育效果評估，包括對於受訪者自己接受緬僑師資培訓的結果做一個效果評估？對自己、學生、家長、學校，乃至於僑校的效益評估其效果？對此，分析訪談資料結果發現：

1.完成培訓後，學員對自己的效益評估，幾乎都是正向的評價。

例如，管教態度的調整（羅師：一；廖師：四）；學生互動方式及教學方法（羅師：四；吳師：十一）；教學會作計劃性的安排（羅師：五）；自己設計教材來輔助教學（羅師：十二）；教學觀念與知識能力均有顯著改變，並根據學生的能力進行分組教學，考慮學生的個別差異。對於評量的方式，會採多樣化的方式進行（羅師：十三）；任教的觀念上已有明顯的改善及突破，對於說故事的能力表達方面能獲得學生一致的迴響，使他們在學習情緒低落時，幫助他們重拾學習的動機，已更專注於課業上的學習（吳師：二）；在讀書的方法上找到了許多竅門，自己亦從台灣帶回許多喜歡看的書籍，無形中也幫助自己發現自己的性向及興趣，此外從書中亦領悟到怎樣去教好學生（吳師：四）；教學更生動，寫作技巧幫助很大（廖師：十三）等等，都充分顯現對師資培育成效的肯定。

2.對學校而言，學校普遍肯定師資培育的成效，惟或受限於培訓時間太短（二、三週或四個月、一年），有些學校或董事或許會認為這麼短的時間能夠學得些什麼（吳師：三）。這些疑惑大部分都能藉由溝通化解歧見，讓他們清楚了解，短時間內確實是無法學到所有的教學法或國語文知識，但是教學上行政上觀念的突破有相當大的助益。

3.對學生、家長而言，從受訪者談及自己的培育收穫時，明顯且多次提及學生互動的良好，以及更改互動模式後學生的肯定（廖師：八），可見接受培訓後的教師，對學生絕對是一項福音。從前面所述，教師與家長的互動不是很多，但也都抱持很高的期望。

### 三、改善緬僑師資培訓的建議

要改善緬僑師資培訓，使得成效更好，最應改善或努力的地方在哪裡？對此，分析訪談資料結果發現：

1. 培育方式：受訪者除了肯定回國到屏東師範學院培訓的模式外，普遍也希望原本每年暑假辦理的研習班，以及針對各區不同需求而遴選的志工教師繼續辦理，能夠回國升學進修，並提議以簡易師範班等中長期培育的模式，根本解決緬甸華文學校師資缺乏的窘境。綜言之，受訪者期待緬甸華文師資培育能採取多元模式，長期、中期、短期持續辦下去（1-2-02）。

2. 培訓期間最好長一些，普遍反應以一年為多，有的甚至表示可長至二年，這從受訪者在生涯規劃上普遍都有繼續進修規劃，可見緬甸師資培育工作，對於華校教師有著強烈的衝擊，在接受培訓後都有學而後知不足的感覺。

3. 課程規劃方面：最好先了解僑校的需求，針對不同區域的需求加以規劃（1-3-06）。另外，有具體建議增加心理學、輔導學、電腦資訊、教育實習等相關教育科目者，課程不要太理論化，加強具體的教學模式（1-2-09）。

4. 培訓對象：有不少受訪者建議，培訓對象最好找年資較長者，年資應做更嚴格的限制（吳師：五 66；2-3-02；2-3-03；），其主要原因是因為許多年資較淺的教師，接受培訓的目的並不一定要繼續當老師，如此有違師資培育的初衷。

另外，增加初中、高中教師的培育課程或研習班（1-3-09），或針對專門科目如數學、理化...等科目教師安排培訓機會（2-2-04；2-2-11），這些需求也與兩期學員於結訓時檢討會議所提意見相似，充分顯示緬甸地區中學教師的缺乏，尤其是專科教師的不足更為明顯。因此，此一現象值得未來規劃培育政策時參考。

## 第四節 本章小結與討論

### 一、在角色知覺的改變歷程方面

1.大部分學員知道要到台灣接受培訓時，心情都是高興、快樂、激動、期待、自豪而有尊榮感的，同時也因覺得身具使命，而感惶恐、焦慮。由於大部分學員都是學校推薦參加培訓，在學習動機上更是積極主動。然而也是受到最初認同的動機有相當大的影響，少部份先前無實際教學經驗者，其在學習上亦較容易懈怠。

2.無論是一年或四個月的培訓，在屏東師範學院期間，受到衝擊最大，同時也是最大的轉變的是教育專業知能的獲得。或限於時間，在屏師所學的東西常有英雄無用武之地的感覺，或認為在客觀條件上有些不允許，但普遍也都認為無論在教學或行政觀念上的突破改善有相當大的助益。

3.返回僑居地後，實際再從事教學時，改變最大的是教學的信念，由權威轉向平權，打破「老師永遠是主角學生是配角」的觀念，教學方法由保守、照本宣科、單向灌輸，轉趨活潑、多元化、雙向溝通。另外，教師專業信心的建立，也是學員返國後對教師角色的突破。

### 二、在角色的反省批判歷程

1.在師生互動方面，大部分受訪者都表示保有良好的互動，較少遇到困難。在班級經營上，受訪者學會以多元化、民主化的方式去處理班級事務。與家長互動、溝通機會較少。與董事會或學校的互動，是否有相處上的困難，主要還是學校特質的差異。學校的管理模式開明或保守，受訓教師回去後意見是否能被重視或採納，是否能夠發揮所學，在在都影響互動關係的良窳。

2.學校或董事會對於到屏師接受培訓的教師，期望都是很高。至

於壓力或困難方面，除了因為被期望太高而感受到的壓力外，還包括：學校同事或董是會不同的看法、老師間互動不夠，不能交換意見、學生不太主動或程度差異太大、感覺教學技能知識不足等。

3.受訪者是否以教師為終身職志，受到性別及其教育信念的影響甚大。由於教師待遇普遍低落，男性教師除了教書外還得從事其他事業以貼補家用，因此對教育工作願意專職及留任的則不如女性教師。另外，學校及董事會等提供的社會支持度也是造成留任的依據或影響的關鍵。

### 三、在角色的期望與實踐歷程方面

1.礙於政策規定，短期間內無法到台灣繼續充電進修深感遺憾，倘若有機會，很期盼能再回台灣唸書，許多學員都有類似的規劃。

2.完成培訓後，學員對自己的效益評估，幾乎都是正向的評價。對學生、家長而言，從受訪者的談及自己的培育收穫時，明顯且多次提及學生互動的良好，以及更改互動模式後學生的肯定。對學校而言，學校普遍肯定師資培育的成效，惟或受限於培訓時間太短，有些學校或董事或許會認為這麼短的時間能夠學得些什麼。他們無法清楚了解，短時間內確實是無法學到所有的教學法或國語文知識，但是教學上行政上觀念的突破有相當大的助益。

3.有關師資培育之建議，在培育方式上，受訪者期待緬甸華文師資培育能採取多元模式，長期、中期、短期持續辦下去。培訓期間最好長一些，普遍反應以一年為多，有的甚至表示可長至二年。課程規劃上，最好先了解僑校的需求，針對不同區域的需求加以規劃。

綜觀質的訪談研究結果，與教師角色知覺理論相對照，有值得比較與深思之處。大體而言，緬甸僑校教師班第一期學員有部份教師在來台接受培訓之前並未任教，而所有學員在先前都未曾接受師資教育訓練，因此培訓被視為職前教育，也是在職進修，而短期的培訓，就在職的涵意上較高，但與教育學程的設計比較類似。



根據教師知覺理論，教師角色知覺是教師行為的參考架構，允為教師角色與工作表現的基礎。郭丁熒（民 84）根據多項對教師角色知覺的研究加以歸納，指出「教師角色」係指在所處與角色夥伴互動的社會情境中，教師基於他特殊的身分、地位，而被期望及實際表現的行為或特質。

而有關角色知覺，則是角色扮演者本身及其角色夥伴，在思考社會對該角色的期望、及觀察同一角色的其他人之實際行為特質後、經由反省、判斷、統整、及組織等心理活動歷程，或對該角色所產生的主觀想法。

學者（郭為藩，民 75；Allport,1961；Moreno,1961；Morris,1971；Turner,1978）對角色理論的探討，角色知覺的概念，應包含理想的層次、知覺的層次、實際的層次。角色知覺乃介於理想與實踐之間（郭丁熒，民 84）。而有關國小教師的角色內涵，則包括「教師個人特質」、「教育專業」、「教學」、「教師人際關係」、「學生管理與輔導」、「教師權利與義務」等六個層面，在探討教師角色知覺的轉化歷程，應從此六個範圍著手。緬甸僑校教師們對於其教師的角色知覺大體上也沿著此範圍思考，其中較為缺乏的是權利與義務，而不同教師間的差異受個人教學學校地區及董事會的影響甚大，這是國內所不同的。

再就教師角色知覺發展的階段來看，就師資培育觀點論之，應可以分為職前、實習（導入）及在職三個階段。就職前階段而言，教師乃為在學接受師資養成教育之學生，較關心屬於學生的事務，對於教師角色趨於理想及批判而未具同理，但是若是在職繼續接受訓練者，則對其原有之角色知覺則會因受到衝擊，質疑與反省。（Burden,1990）

有關實習（或導入）階段，Gregoer(1973)指出：此階段之教師會出現對教學承諾(teaching commitment)的矛盾情結，開始發展教育目的、教學性質、教育歷程中的角色期望及學校角色等觀念。而此時期受到「現實的震撼」(reality shock)也相當大（Webb & Sikes,1989），發現教

學工作比預期的困難，因對自己扮演的角色也會感覺衝突與不適應。

至於在職階段，則依年資之不同而為階段劃分之依據，具有經驗的教師與初任教師對於教師角色之界定大異其趣。教師會較關注實際的角色，而放棄先前的理想角色，教師角色知覺隨著其環境人事物之交互作用而改變。大部分的學員，在接受師範教育課程時有其衝突與憧憬，而返回僑居地任教初期的角色震撼受到較多的衝突與不適應。

這些不適應或期待反省，若就教師角色知覺發展模式上加以分析，足以發現到其實教師角色知覺發展是一連續性的歷程，不僅限於師資訓練機構受教的年數內，畢業後服務學校之結構體系、規範、與角色夥伴之互動及面對優勢團體所產生之壓力，都會影響教師角色之形成。其原因可歸納為社會、學校組織、及個人等三個層面。社會層面的因素，如文化、制度、價值觀、種族（優勢團體）、階級、及溝通媒介（語言）等。雖然，師範校院的教授、同學、及學校行政人員等會有相當的影響。但任教學校的董事會，如校長、學校行政人員、家長、學生、同事、學校層級、及學校所在地區等因素的影響更大。而個人層面的因素，如性別、年齡、人格特質、先前知識、相關經驗、社經背景、批判能力、反省能力、及溝通能力等也會有所影響。

再者，在此教師角色發展過程中，教師不只接受社會與學校組織的規範或制約，透過教師個人的批判、反省、與自覺，亦能對社會系統作回饋。而教師對角色衝突而無法適應者，則有離職之情形。為緬甸僑校教師在離職及生涯承諾上與國內教師最大的差異仍是共同必須面臨的經濟與社會文化因素。此是理想與實際角色知覺的兩難，也非僑教師資培訓成效評估上所能概括之處。

## 第六章 結論與建議

本研究旨在探討緬甸僑校師資培育工作的成效。首先，研究小組蒐集有關資料，了解目前已實施之緬甸僑校師資培訓工作之現況，並歸納已有之研究成果，以作為實證研究結果比較、討論之依據。其次，編訂「緬甸僑校師資培育工作成效之評估問卷」，實際赴緬甸僑校地區進行調查，共施測瓦城、密支那、臘戍等三個地區共 527 名教師，以比較分析不同培訓方式之學員在教育專業知能與國語文能力上之成效、各地區僑校教育實施現況及困難。最後，透過統計分析，以探討緬僑師資培育之成效與需求。並實際訪談接受國立屏東師範學院的兩期學員共 48 名；茲就結果作成結論，提出適切建議，以作為對緬甸僑校師資培育工作可行方式的參考。

### 第一節 結論

根據研究結果發現，本研究提出五項主要結論，茲臚列敘述如下：

一、緬甸僑校教師對師資培育之現況有相當程度的認知，強烈的參與意願動機，並抱持極高的成效滿意度。

(一)在師資培育功能的認知方面，普遍以「增進教學技巧」、「增進教育知能」、及「提昇華文能力」為最主要之項目，惟其中受到學歷、服務經驗與學校類型不同，而略顯其先後次序的差異。

(二)對師資培育成效滿意度的認知，無論人口屬性、服務經驗、或培育方式，近達九成表示滿意，並以年齡在 31-40 歲，女性，最高學

歷為初中畢業，密支那地區，學校類型上學生人數在 201-400 人，教師人數在 11-20 人，與任教年資 21 年以上者，表示「非常滿意」的百分比為最高。

(三) 對師資培育滿意項目之認知，普遍以「師資與教學」為最高，其次為「課程與教材」，再其次為「師生互動」、「升學與甄選」、「行政與補助」和「是否兼行政職務工作」有密切相關。

(四) 最不滿意的項目，多數選擇「其他」，其次為「升學與甄選」，其次為「課程與教材」、「行政與補助」；而其問題之背景變項的差異，則與年齡、性別、學生人數、任教年資有較密切的關係。

(五) 九成以上的緬甸僑校教師表示會再參加僑委會所要辦理之各項師資培育工作；其願意參加的動機，主要以「充實教學知能」為最高，其次則為「增加升學機會」；少數不想參加者的理由，主因在於「經費不足」，或「擔心未獲指派參加」。

二、緬甸僑校師資培育已見其具體之成效，僑校教師普遍具有良好的教育信念與教育態度；接受屏東師範學院培訓之教師在教育信念及國語文能力方面有更優異的表現。

(一) 在教育信念方面，就整體而言無論是在教育效能、學生管教、教師教學或學生學習等方面均有相當高的信念，其平均程度為中上，就五點量表而言，其平均值趨近「4」。惟其中部分教師因所屬變項性質不同而略有差異，包括年齡、學校類別、服務年資與職務等變項。在台灣培訓的學員亦有較高的教育效能信念。

(二) 在教師教育態度方面，就整體而言，無論是對學生、教師本身、教育專員、家長或學校行政的態度，緬甸僑校教師均持積極之態

度，其平均在中上程度，在五點量表的反應平均值亦介於「3」至「4」之間。惟部分層面上，包括高初中學歷、女性教師、地區、21年以上之服務年資等不同變項教師持有較積極之態度，不同培訓方式的教師之間則未有顯著之差異，師資的專業態度在短期中並未能有效加以評估。

(三) 就國語文能力之評估，緬甸僑校教師的國語文能力有一定之水準，惟其程度參差不齊，個別差異甚大。隨著學歷、地區之不同而有顯著的差異。在屏師培訓的學員無論是一年或四個月的兩期學員，在國語文能力上有相當顯著的提昇，優於其他各類型之教師，有關華語文能力之培育成效可謂立竿見影。

三、緬甸僑校師資培育之困境，在教學上面臨的難題，以教材教具不足最為嚴重；而在學校行政上則以經濟困難為主因；有關僑校師資培育之問題，尤以缺乏專門培育機構厥為首要，有關師資培育長遠規劃亟需協助解決。

(一) 對緬甸華文教學困難的認知普遍以「缺乏教材」、「缺乏教具」最為嚴重，其次是「圖書不足」，教學上的主要困難則在教學設備，學生素質或來源倒是其次。

(二) 對目前華文學校在行政上最主要困難，以「經濟困難」為主，其次依序為「師資缺乏」及「師資待遇差」兩項，再來才是「學校組織」、「人員編制」等問題，至於「政治干預」及「家長干預」等困難似乎不明確。

(三) 針對目前緬甸僑教師資培育最主要問題，主要以「缺乏專門培育機構」為最高，顯示僑校普遍對師資培育長遠規劃的強烈需求；其次是「經費不足」，此亦為僑校共同的困難；再其次是「師資不足」及「進修管道不足」。緬甸地區僑教研習，幾乎成為其唯一進修的管道，

或師資培育少數的師資來源之一。

四、緬甸僑校師資培育經由適切的協助，應有良好的願景。僑校教師咸認保送返國師範校院升學為最理想模式，但在地設置簡易師範培育機構則為較適切之途徑。對於培育期間最實用科目之認知與開課之內容有關，期望以國語文教學為主，教育相關科目為輔，多元培育，相輔相成。

(一)對最佳的師資培育模式方面，以「保送返國師範校院升學」最多，其次依序為「在地設置簡易師資培育機構」「返國受訓」。而在時間方面，卻以「一年」及「半年」最多，選答「返國參加大學四年培育」者卻是最少。

(二)緬甸僑校教師參加研習或培訓時最感實用的科目，以團康居首，其次居於前十名者仍以國語文教學為主，如國音、國語教材教法、說話課、書法、作文指導、語文科、文法與修辭等，輔以教育相關科目，如心理學、班級經營等科目。

(三)至於緬甸僑校教師參加研習或培訓時最想修習的科目，除順序略有變動外，大體與最實用的科目相仿，除團康外，仍然是以國語文教學為主，教育專業科目為輔的狀況。不同之處在於，電腦科明顯地被提出要求。

五、屏師培訓之兩期學員經由有系統的培育計畫方式，在教師角色的知覺、反省與批判及實踐與期望均能朝向教師專業化的歷程，兼具師資職前訓練與在職進修之成效，當能發揮緬甸僑校

## 師資培育種子教師之功效。

### (一) 在角色知覺的改變歷程方面

1.大部分學員知道要到台灣接受培訓時，心情都是高興、快樂、激動、期待、自豪而有尊榮感的，同時也因覺得身負使命，而感惶恐、焦慮。由於大部分學員都是學校推薦參加培訓，在學習動機上更是積極主動。然而也是受到最初認同的動機有相當大的影響，少部份先前無實際教學經驗者，其在學習上亦較容易懈怠。

2.無論是一年或四個月的培訓，在屏東師範學院期間，受到衝擊最大，同時也是最大的轉變的是教育專業知能的獲得。或限於時間，在屏師所學的東西常有英雄無用武之地的感覺，或認為在客觀條件上有些不允許，但普遍也都認為無論在教學或行政觀念上的突破改善有相當大的助益。

3.返回僑居地後，實際再從事教學時，改變最大的是教學的信念，由權威轉向平權，打破「老師永遠是主角學生是配角」的觀念，教學方法由保守、照本宣科、單向灌輸，轉趨活潑、多元化、雙向溝通。另外，教師專業信心的建立，也是學員返國後對教師角色的突破。

### (二) 在角色的反省批判歷程

1.在師生互動方面，大部分受訪者都表示保有良好的互動，較少遇到困難。在班級經營上，受訪者學會以多元化、民主化的方式去處理班級事務。與家長互動、溝通機會較少。與董事會或學校的互動，是否有相處上的困難，主要還是學校特質的差異。學校的管理模式開明或保守，受訓教師回去後意見是否能被重視或採納，是否能夠發揮所學，在在都影響互動關係的良窳。

2.學校或董事會對於到屏師接受培訓的教師，期望都是很高。至於

壓力或困難方面，除了因為被期望太高而感受到的壓力外，還包括：學校同事或董是會不同的看法、老師間互動不夠，不能交換意見、學生不太主動或程度差異太大、感覺教學技能知識不足等。

3.受訪者是否以教師為終身職志，受到性別及其教育信念的影響甚大。由於教師待遇普遍低落，男性教師除了教書外還得從事其他事業以貼補家用，因此對教育工作願意專職及留任的則不如女性教師。另外，學校及董事會等提供的社會支持度也是造成留任的依據或影響的關鍵。

### (三) 在角色的期望與實踐歷程方面

1.礙於政策規定，短期間內無法到台灣繼續充電進修深感遺憾，倘若有機會，很期盼能再回台灣唸書，許多學員都有類似的規劃。

2.完成培訓後，學員對自己的效益評估，幾乎都是正向的評價。對學生、家長而言，從受訪者談及自己的培育收穫時，明顯且多次提及學生互動的良好，以及更改互動模式後學生的肯定。對學校而言，學校普遍肯定師資培育的成效，惟或受限於培訓時間太短，有些學校或董事或許會認為這麼短的時間能夠學得些什麼。他們無法清楚了解，短時間內確實是無法學到所有的教學法或國語文知識，但是教學上行政上觀念的突破有相當大的助益。

3. 有關師資培育之建議，在培育方式上，受訪者期待緬甸華文師資培育能採取多元模式，長期、中期、短期持續辦下去。培訓期間最好長一些，普遍反應以一年為多，有的甚至表示可長至二年。課程規劃上，最好先了解僑校的需求，針對不同區域的需求加以規劃。



## 第二節 建議

### 壹、在僑政方面

一、緬華僑校師資培育亟需進行中長期規劃，結合海內外政府及民間力量，經由多元途徑模式辦理。

(一) 繼續辦理目前各項師資培訓模式，包括保送返國就讀師範院校、屏師院培訓模式、在地短期研習模式，並激勵緬甸僑校各地區中心學校負責教學研習，以台灣板橋研習會方式協助當地教師成長。

(二) 協助各地區設「簡易師範科」，以培訓緬僑學校本土化師資，符應各地區之中小學教師之需求。

(三) 提供台灣地區學校師資多元管道模式之經驗，啓發緬甸僑校教師自我學習力量，在各校辦理教材研習中心。以全面推展教育希望工程之工作。

(四) 結合台灣地區與緬甸地區民間力量，發動宗教慈善機構與教育志工獻身緬僑教育工作，使緬僑愈深根發展。

二、對於緬甸地區之僑務工作，宜採積極彈性與自主策略，以僑政推動僑教，藉僑教發展僑政。

(一) 珍惜緬甸僑校現有教育成效，以僑政推展僑教：華僑在緬甸藉經商、辦學，自發自主，卓然有成，近年來僑政有計畫的師資培訓尤其受到肯定，使緬華對中華民國更具向心力，在與緬甸政府無邦交之下，師資培訓工作推展順暢，誠屬難得，已有成果尤應珍惜，不可輕言放棄。只要華文教育能在緬甸蓬勃發展，華文地位必定受到重視，僑社亦可隨之振興，兩者互為因果，相輔相成。

(二) 藉僑教發展僑政，兩岸競賽以文化為依歸：應讓新成立的「瓦城緬華服務處」發揮更多功能，以文教推展帶動僑社振興。服務處宜設法負責各級學校教科書、教學指引、參考書等等的翻印，並事先突破外交與政治的限制，才能大量印刷書籍並流通於華校之間。

三、鼓勵緬僑教師以教育為職志，提升緬甸僑校師資素質，應能質量並重，持續頒發資深教師獎金，吸引青年投入教學；組織教師研習會，加強教師在職進修，以使教育深根發展。

(一) 持續頒發資深教師獎金，吸引青年投入教學行列。以鼓勵現職教師留任、激勵士氣。設法獎勵男性青年投入教學行列，既可充實師資來源，平衡師資性別差距，又可避免華裔男性青年好高騖遠的心態，降低社會不幸。

(二) 設立相對辦學成效補助金，鼓勵各校成立各項教學研習會，定時舉辦而有成效者，適度補助經費，以鼓勵教師在職進修、研討與自發學習。

(三) 補助各項華語文教材教具。應責成各校建立資料傳閱、分享制度，俾便實施資源共享。如實施不力者不再贈送或補助，讓充分利用的學校有更多的資料。養成教師自修看書習慣，使各種資料發揮應有的功能。此外，國內宜發動宗教慈善團體，連絡各中小學，將棄置之舊教材或學生使用後仍保存完好的教科書、教具、實驗器材、電腦等器材募集後分批送往緬甸。

## 貳、在僑教方面

一、緬華僑校師資培訓課程之設計，宜以華語文教學之學科知識為主，輔以教育及心理之專業知能，

因材施教，採分區、分科、分級之培訓方式，以廣收其效。

(一) 因應緬甸僑校地區及教師經驗設計課程，僑教仍以華語文之教學、中華文化之傳遞為主流，惟良好的師資與僑教之原動力，教育專業化誠屬基礎，設計各項培訓工作，亦應佐以各項教育與心理之配套措施，方能相得益彰。

(二) 根據研究結果，緬甸僑校教師求知若渴，參加各項研習不厭其煩，而期望的培訓課程更因地區、教師經驗背景、學校類型、職務類別等變項而有所差異，因之續辦各項研習培訓，應採分區、分階及分級與分科方式進行規劃設計。

(三) 配合緬甸地區國情，教育國際化之前瞻計畫宜迎頭趕上，包括透過資訊媒體的影響，宜先培養在各大行政中心的華僑學校教師的教學科技應用能力，包括電腦、教學科技、視聽輔助教學等課程設計宜納入，使華語文正體字的使用能普遍推展，是為未雨綢繆，正本清源之途徑。

## 二、持續追蹤評估屏師受訓學員，協助各期學員在僑居地組織教師成長團體，研討教學發展緬僑最適教材，發揮種子教師的功能。

(一) 緬甸僑校教師在屏師接受培訓後的各期學員，無論在教育信念或教育專業知能，都有顯著的改變。在緬甸師資普遍缺乏專業訓練之際，除加強各種管道的師資培育工作外，如何善用這一批學員所學，發揮其種子教師功能，是值得嘗試的工作。

(二) 目前，在屏師接受培訓後的兩期學員已在屏師母校師長的輔導下，成立「屏師緬甸校友會」，定期召開大會，並不定期召開教學研

習，其成立宗旨之一，就明白宣示發揮種子教師功能，期能為緬甸華文師資培育奉獻心力，這是可以繼續努力的一個開端。

(三) 首先，種子教師在自己服務的學校，以實際服務的成效，爭取學校董事會、校長、教師的認同，定期或不定期辦理各項教學研討或演示，或於校內成立教師研究會，協助其他未能接受培訓的教師，在教學有所突破；進而，可配合校友會分會的組織協助，結合各地區學員，辦理地區性的教學研討，甚而可進一步組團親自赴各校舉行教學觀摩；最後，配合校友會的組織運作，虛心爭取文教辦事處或各界僑領的認同，辦理全緬甸華文學校各項文教交流活動，善用有限的教材教具，促進各校教學資訊的流通，期能發揮師資培育的功效。

### 三、對於僑教發展之學術研究應加以推廣，鼓勵及支持學術界、教育界、及民間團體赴緬甸調查研究。

(一) 推動並成立「緬華僑校發展基金會」：糾合各地僑領，勸募僑校發展基金，以其孳息濟助瀕臨解體的僑校，或充實各校圖書、儀器設備、頒發師生獎助學金；或補助參加研習教師部分費用等等。

(二) 研擬公平、公正、公開的辦法，負責甄選教師來台研習或學生回國升學事宜：此項業務以往常被詬病，似宜約請各地僑領共商良策，以副政府美意而維僑心。

(三) 相對補助及鼓勵各類學術研究機構(包括公私立學術機構、師範院校及非師範院校等)對緬甸或其他僑教之研究，在研究角度與師資培育管道上，更加多元化、多樣化。

## 參考書目

- 王海倫（民 89）。〈緬甸、柬埔寨華文教育之研究〉，《第二屆僑民教育學術研討會會議手冊》。台北：教育部僑民教育委員會。
- 何福田、羅瑞玉、吳根明（民 89）。〈緬甸華文教育的現況與展望〉，《第二屆僑民教育學術研討會會議手冊》。台北：教育部僑民教育委員會。
- 何福田（民 88）。〈八十八年緬甸地區華文學校師資培訓總結報告〉，僑務委員會 88.11.5 會議資料。
- 何福田（民 87a）。〈八十六年緬甸地區華文學校師資培訓總結報告〉，《僑心、僑情、僑教》，台北：僑務委員會。
- 何福田（民 87b）。〈訪問緬甸瓦城、密支那與東支報告〉，《僑心、僑情、僑教》，台北：僑務委員會。
- 何福田（民 87c）。〈八十六年泰北地區華文學校師資培訓總結報告〉，《僑心、僑情、僑教》。台北：僑務委員會。
- 何福田、羅瑞玉（民 81）。〈教育改革與教師專業化〉，《教師專業》。台北：師大書苑。
- 林若雱（民 88）。〈緬甸華文教育發展之機會與困境〉，《第一屆僑民教育學術研討會會議實錄》。台北：教育部僑民教育委員會。
- 林貴美（民 78）。〈法國的師範教育制度〉，《各國小學師資培育》。台北：師大師苑。
- 林顯輝（民 87）。〈八十七年緬甸瓦城、臘戍地區華文師資培訓總結報告〉。屏東：國立屏東師範學院。
- 林顯輝（民 88）。〈緬甸僑教華文師資培訓日誌〉，《緬泰僑教》。屏東：

國立屏東師範學院。

洪冬桂(民 88)。〈中華民國僑教的現況與展望〉。台北：僑務委員會。

段必堯(1996)。〈民國八十五年緬甸僑校資料〉。85.10.15 向僑務委員會提報。

高崇雲(民 88)。〈我國僑民教育政策的回顧與前瞻〉，《第一屆僑民教育學術研討會論文集》。台北：教育部僑民教育委員會。

孫學理(民 88)。〈對緬甸僑教的一些建議〉，《緬泰僑教》。屏東：國立屏東師範學院。

陳舜芬(民 80)。《美國的師範教育》。輯於教育部中等教育司主編，《世界各主要國家師資培育制度比較研究》。台北：正中。

陳奎熹(民 80)。《英國的師範教育》。輯於教育部中等教育司主編，《世界各主要國家師資培育制度比較研究》。台北：正中。

郭丁熒(民 84)。《我國國民小學教師角色知覺發展之研究》，高雄師範大學教育研究所博士論文。

郭為藩(民 59)。〈法國的師範教育〉，《明日的師範教育》。台北：幼獅公司。

郭為藩(民 75)，〈序〉。載於中國教育學會主編《有效教學研究》。臺北：臺灣書店。頁 1-2。

湯維玲(民 83)。〈我國中學師資培育專業課程之研究〉。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

瞿立鶴(民 66)。《美國師範教育制度》。輯於教育部委託國立台灣師範大學研究，《師範教育制度的比較研究》。台北：教育部。

國立屏東師範學院(民 87a)。國立屏東師範學院八十六學年度辦理

- 緬甸僑教師資班檢討會會議記錄。
- 國立屏東師範學院（民 87b）。國立屏東師範學院八十六學年度辦理緬甸僑教師資班檢討會報告資料。
- 國立屏東師範學院（民 88）。國立屏東師範學院八十八年度辦理第二期緬甸僑教師資班檢討會報告資料。
- 曾祥蘭（民 88）。〈參加緬甸僑教工作後之省思〉，《緬泰僑教》。屏東：國立屏東師範學院。
- 鍾吉雄、徐守濤（民 88）。〈緬甸臘戍地區華文教育之概況與對策〉，《第一屆僑民教育學術研討會會議實錄》。台北：教育部僑民教育委員會。
- 簡茂發（民 88）。〈中小學教師專業態度量表初探〉，《中小學教師素質與評量研討會會議手冊》。高雄：國立高雄師範大學。
- 簡茂發、李虎雄、黃長司、彭森明、吳清山、吳明清、毛連塏、林來發、黃瑞榮、張敏雪（民 86）。〈中小學教師應具備的基本素質〉，《教育研究資訊》，5（3）。
- 簡茂發、李虎雄、黃長司、彭森明、吳清山、吳明清、毛連塏、林來發、黃瑞榮、張敏雪（民 86）。《中小學教師基本素質之分析與評量》，教育部八十五年度專案研究計畫。
- 教育部（民 89）。《回國升學僑生人數統計》。台北：教育部。
- 教育部（民 86）。《中小學教師專業態度量表》。台北：教育部。
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. N. Y.: Holt, Rinehart and Winston.
- Biddle, B. J. (1968). Teacher role. in Ebel, K. L. (Ed.) *Encyclopedia of Educational Research* (pp. 1437-1446). N. Y. : Macmillan Publishing Company.

Birenbaum, A. (1984). Toward a theory of role acquisition, in Collins, R. (Ed.) *Sociological Theory* (pp. 315-328). San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

Burden, P.R. (1990). Teacher development. In Houston, W. R. (Eds.) *Handbook of Research on teacher Education* (pp.311-328). N.Y. : Macmillan Publishing Company.

Gregoer, A. F. (1973). Developing plans for professional growth. *NASSP Bulletin*, 57, pp.1-8.

Moreno, J. L. (1961). The role concept, a bridge between psychiatry and sociology, *The American Journal of Psychiatry*, 118, pp.518-523.

Morris, B. (1971). Reflections on role analysis. *British Journal of sociology*, 22, pp.395-409.

Turner, R. H. (1978). The role and person. *American Journal of Sociology*, 84(1), pp.1-23.

Webb, R. B. & Sikes, P. (1989). Teachers' careers. In Webb, R. B. & Sherman, R.R. (Eds.). *Schooling and Society*. N. Y. : Macmillan Publishing Company.



## 附錄一 屏東師範學院八十六學年緬甸僑校培訓師資班教學與行政評量調查結果

緬甸班同學們：

時間過得好快，一年的學程轉眼即將結束了在這段時間裡，你一定有許多感觸與感想或困難與煩惱，爲了日後改進這類師資班教學與行政的成效，我們願誠懇地了解你的反應與建議，希望你認真地回答下列問題：

一、你的最高學歷是？

- 1、初中畢業(4) 註：括號之數字表示人次
- 2、中文初中畢業、緬文大學(4)
- 3、緬僑大學(3)
- 4、中文高中畢業、緬文大學(2)
- 5、中文初中畢業、緬校高中畢業

二、你所教的學生是屬於何種程度？

- 1、小學(25)
- 2、中學(2)

三、在過去你教什麼科目？

- 1、國語、國文(18)
- 2、數學(17)
- 3、社會(7)
- 4、自然科學(6)
- 5、英文(2)
- 6、公民(2)
- 7、國音(2)
- 8、生活與倫理(2)
- 9、尺牘(2)
- 10、書法(2)
- 11、地理
- 12、語文
- 13、美術
- 14、健教
- 15、歷史

四、將來你準備教什麼科目？

- 1、國文、國語(20)
- 2、數學(15)
- 3、社會(6)
- 4、國音(5)
- 5、自然(3)
- 6、音樂(2)
- 7、書法(2)
- 8、語文(2)

- 9、 英文(2)
- 10、 歷史(2)
- 11、 美術
- 12、 公民
- 13、 生活與倫理
- 14、 理化
- 15、 團康
- 16、 文字學
- 17、 地理

五、爲了節省費並擴大對僑校師資的服務你覺得這種班級在時間上：

- 1、 應維持一年一期(12)
- 2、 應縮短爲半年一期(13)
- 3、 應縮短爲四個月一期(約普通學生的一學期)(5)

六、在我們的課程表裡你認爲那些科目對你最有用處？

- 1、 國音(20)
- 2、 數學(19)
- 3、 國文(18)
- 4、 詩詞賞析(18)
- 5、 美勞、美術(16)
- 6、 教育實習(16)
- 7、 文字學(15)
- 8、 語文(15)
- 9、 資訊科學(13)
- 10、 社會科學(13)
- 11、 輔導原理(10)
- 12、 團康(9)
- 13、 學校行政(9)
- 14、 心理學(8)
- 15、 音樂(7)
- 16、 作文指導(6)
- 17、 物理(6)
- 18、 體育(6)
- 19、 教育心理學(5)
- 20、 自然(5)
- 21、 文法與修辭(4)
- 22、 化學(4)
- 23、 歷史(3)
- 24、 輔導心理學(2)
- 25、 國學概論(2)
- 26、 地理(2)
- 27、 書法(2)

28、教育導論(2)

29、兒童輔導

30、實習參觀

31、英文

七、在我們的課程裡你認為那些科目對你沒有用處？

1、化學(12)

2、英文(10)

3、物理(9)

4、地理(9)

5、歷史(9)

6、音樂(6)

7、書法(5)

8、美勞(4)

9、作文(4)

10、生物(4)

11、體育(3)

12、國學概論(2)

13、教學媒体製作(2)

14、學校行政(2)

15、輔導原理與技術(2)

16、數學(2)

17、自然

18、舞蹈

19、教育導論

20、詩詞賞析

21、文法與修辭

22、社會科學概論

八、你認為應該增加什麼科目？

1、兒童文學(10)

2、應用文(5)

3、演講(4)

4、電腦資訊(3)

5、生活與倫理導德(2)

6、說話課(2)

7、兒童心理學(2)

8、行為改變技術

9、珠算教法

10、生涯發展

11、文章分析

12、寫作指導

13、親職教育

- 14、中國近代史
- 15、詩詞作法
- 16、古文觀止
- 17、青少年心理學
- 18、教育實習
- 19、教具的製作
- 20、唐詩類
- 21、班級經營
- 22、親職教育
- 23、文科之類
- 24、兒童遊戲
- 25、現代詩
- 26、教師心理衛生
- 27、地球科學
- 28、英文
- 29、數理

九、在過去一年裡，你比較不喜歡那些科目？

- 1、英文(11)
- 2、作文(7)
- 3、物理(7)
- 4、化學(7)
- 5、歷史(5)
- 6、勞作(4)
- 7、音樂(4)
- 8、書法(3)
- 9、生物(2)
- 10、輔導(2)
- 11、鋼琴(2)
- 12、電腦(2)
- 13、數學(2)
- 14、國學概論(2)
- 15、體育(2)
- 16、美術(2)
- 17、教學媒体製作(2)
- 18、地理(2)
- 19、舞蹈(2)
- 20、學校行政

十、假如下一期的緬甸班改為四個月一期，你認為應該開那些科目？

- 1、國音(22)
- 2、美勞、美術(22)
- 3、心理學(21)

- 4、 數學教學(20)
- 5、 社會科學(18)
- 6、 詩詞賞析(18)
- 7、 教育實習(17)
- 8、 學校行政(17)
- 9、 文字學(16)
- 10、 國文選(16)
- 11、 音樂(15)
- 12、 語文教法(10)
- 13、 輔導原理(10)
- 14、 體育(9)
- 15、 兒童文學(8)
- 16、 團康(8)
- 17、 語文科(7)
- 18、 電腦科(6)
- 19、 書法(6)
- 20、 文法與修辭(5)
- 21、 資訊科學(5)
- 22、 作文指導(5)
- 23、 歷史(4)
- 24、 自然科(4)
- 25、 說話課(4)
- 26、 物理(3)
- 27、 化學
- 28、 國學概論(2)
- 29、 教育導論(2)
- 30、 教學媒体(2)
- 31、 英文(2)
- 32、 班級紮營(2)
- 33、 各科教材教法(2)
- 34、 地理(2)
- 35、 近代史
- 36、 實習觀摹
- 37、 四書
- 38、 生活與倫理
- 39、 教師心理衛生
- 40、 國語教材教法

十一、在行政處理上你認為最滿意的是那些方面？

- 1、 校長、教官、導師、僑委會在各方面特別的照顧。(17)
- 2、 每逢佳節時，教官和師長及僑委會都會與我們一起過節同樂，讓我們倍覺溫馨。(10)

- 3、爲了我們輔導教官尋找腳踏車每人發給一部。(4)
- 4、校方能安排本班學員有工讀的時會。(3)
- 5、頒發學分證書。(3)
- 6、伙食費及茶水費都由班師處理，每月都按時收到。(3)
- 7、有良好的寢室。(2)
- 8、各種活、計畫都優待僑生。(2)
- 9、教材教具都很充裕。(2)
- 10、教育實習的觀摹。(2)
- 11、處處顧慮到我們的安全。
- 12、一週的觀摹旅遊。
- 13、對我們每位同學都很公平。
- 14、校方的熱情、照護、遷就是本班學員深受感動之處。
- 15、用餐方便及良好。
- 16、師院內所舉辦的任何活動，都會鼓勵全班參與讓大家覺得是師院的一分子。
- 17、在這樣的一個環境中學習自由自在，很滿意。
- 18、關於我們的食衣住行等方面都安排的十分週到。
- 19、得到全校的關懷與愛護。
- 20、安排的教授、老師幾乎都是專業的。
- 21、能舉辦這樣長期的師資培訓。
- 22、校長及教官、導師、任課老師都對我們付出了相當的愛心，時間及精力。
- 23、學校所安排的課程也很滿意，某些課程除外。

十二、在行政處理上你認爲最不滿意的是那些方面？

- 1、經費上沒有彈性。(6)
- 2、科目很多，每一科只能大致了解一點。(5)
- 3、提供制服的空頭支票。(2)
- 4、出校觀摹時應安排一些交通工具的費用。(2)
- 5、文具用品限購於特約店(品質、價格都受限)(2)
- 6、紀律一開始就要求不夠嚴。(2)
- 7、學期一開始，應該公布學期結束時會選出智育前三名。(2)
- 8、不按時發日用品費。(2)
- 9、每一學季沒有拿到成績單，故同學們真的不在乎分數。
- 10、在緬甸所看到的通知單不太相同，好幾項都沒收到。
- 11、醫藥保險分配處理不當。
- 12、行政太機械化，不在預算之內的，什麼都不能更改。
- 13、在我們學習中，沒有一個完整的獎懲辦法。
- 14、我們每一個學員這一年來據說是花了 25 萬台幣，但實際上我們每個人花費了多少並不清楚，也許是超出了預算。若有人訪問時，也不知如何回答。
- 15、應該很嚴格的處理缺席上課者。

- 16、每科學習時間太短。
- 17、交通工具不方便(自行車)。
- 18、沒有受到專業訓練。
- 19、沒有計畫到給予零用金。
- 20、生活補助金不是很理想。
- 21、因為我們班是插班的，所以即使是我們班在上課，只要這裏的學生一來我們就要在中途再去找別的班，有時還會沒有班上課，這樣似乎有點不大合理。

十三、在這段期間，你認為最苦惱的是什麼？

- 1、生活費不夠用。(14)
- 2、想回家。(6)
- 3、交通工具的缺乏。(3)
- 4、新年沒有辦法回家團聚。(2)
- 5、我班不團結。(2)
- 6、食不習慣。(2)
- 7、學到的東西回僑居地，不知該如何實施怕同事們不能接受自己的做法。(2)
- 8、上我們以前沒有接觸過，以後也不可能教的科目。(2)
- 9、上沒有興趣的科目。(2)
- 10、沒學到自己最理想滿意的程度。(2)
- 12、我爲了適應新生活減輕壓力而鬆懈了自己的學習。
- 11、上音樂課。
- 13、緬學員對時間的觀念。

十四、你覺得僑委會或本校還可以爲你們或僑校做些什麼？

- 1、按期運送書籍(教師手冊、參考書、課外書等)(18)
- 2、繼續辦一年一期之培訓班。(6)
- 3、給予補助金，以穩定長期投入教育的決心。(6)
- 4、能夠繼續一年一次短期培訓班(在緬甸)(4)
- 5、希望僑委會能提供僑校影印機。(4)
- 6、發予華裔證明書。(2)
- 7、在僑地每校建立一所小型圖書館。(2)
- 8、本屆學員任滿三年者請僑委會給予適當的獎勵。(2)
- 9、希望把我們的學分修滿。(2)
- 10、能夠多加幫助教學資源方面(2)
- 11、補足現成僑校教材或教具。
- 12、希望明年的國慶能讓我們來觀摹。
- 13、能給予僑胞証以方便來往。
- 14、成立僑校研究團實際去考察以挽救僑校教育。
- 15、成立僑校圖書救助會適度的捐贈一些書分發給各僑校。
- 16、提供最新教學方法、教學資源。
- 17、常跟僑校聯絡。

- 18、鼓勵一些已退修的老師到我們那邊教學。
- 19、緬甸面積廣大，華人散布全面，很多鄉下及比較小的城鎮還校，很希望僑委會能夠照顧得到。

#### 十五、其他改進建議。

- 1 應計畫發給一些生活費就是說零用錢給受訓的教師們。(7)
- 2、建議官和老師下次一開始就要嚴格要求紀律。(4)
- 3、批准進修自己所喜歡的科目。(2)
- 4、減少科目的種類而深究所教的科目。(2)
- 5、一種課程是否能把時間延長一點(2)
- 6、希望以美金(每年)來獎勵受訓過的學員(2)
- 7、應提供給已受訓過的教師們在職進修的機會。
- 8、應提供給已受訓過的教師們一些經濟上的獎賞。
- 9、希望文科和理化分開辦研習而能學到自己所需的。
- 10、好的科目節數多安排一點。
- 11、多增加教材教法的科目。
- 12、若下一期的緬僑班改爲四個月一期的話，希望能慎重考慮到適合僑校條件能開辦的科目。
- 13、讓僑校真正熱愛教育的老師們回國深造。也就是必須經過考試，自費念四年的師範教育，然後返回僑校服務。
- 14、因爲從前教師有回國升學的時會，不知道後來怎麼被取消更希望僑委會能重開這道大門讓僑校教師們都有繼續進修的機會。
- 15、應該從開始至結束的上課期間教師在每節課嚴格地調查學生的上課情況。
- 16、建議以後的進修分配和本地生住，可以從他處學得更多的東西。
- 17、希望僑委會能將全費分成兩個部份同時進行國小、國中的師資培訓
- 18、希望下一屆的課程，能上親職教育科。
- 19、輪流培訓專科教師。
- 20、嚴格要求回屏師受訓之學員的學歷。
- 21、雖說僑校缺乏語文科教師，其實數理教師更難找得到，所以下次希望加重在語文，數理方面仍做副。
- 22、希望下次能增加演說訓練。
- 23、交通工具的缺受是本班在這一年裡，面臨最大的困撓，希望僑委會對此項爲下批同學有妥善的安排。



附錄二：

第二期緬甸僑校師資培育班學員意見調查結果

一、你的最高學歷是？

- 中文初中畢（15）
- 中文高中畢（14）
- 緬文高中畢（11）
- 緬文大學畢（8）
- 緬文10年級（4）
- 緬文初中畢（4）
- 中文高二級（2）
- 緬文6年級（2）
- 中文小學畢（2）
- 緬文2年級（1）

二、你所教的學生是屬於何種程度？

大部分同學未作答。依基本資料得知，本期學員仍以教小學階段者為主。

三、在過去你教什麼科目？

- 國語（21）
- 數學（16）
- 社會（7）
- 國文（4）
- 自然（3）
- 英文（3）
- 歷史（3）
- 語文科（3）
- 理化（2）
- 公民與道德（2）
- 健康教育（2）
- 音樂（1）
- 輔導（1）
- 注音（1）
- 緬文（1）
- 華語會話（1）

四、將來你準備教什麼科目？

- 國語（24）
- 數學（13）
- 社會（6）
- 國文（4）
- 自然（3）
- 英文（3）
- 健康教育（2）
- 兒童文學（2）
- 注音（1）

公民與道德 (1)

理化 (1)

詩詞欣賞 (1)

歷史 (1)

說話 (1)

國音 (1)

音樂 (1)

團康 (1)

五、爲了擴大對僑校師資的服務，你覺得這種班級一期多長最適當？

一年 (24)

半年 (4)

2年 (2)

二學期 (1)

一學期 (1)

九個月 (1)

六、在我們的課程表裡，你認爲那些科目對你最有用處？

說話 (28)

兒童文學 (25)

國音 (22)

國語文教材教法 (17)

應用文 (16)

詩詞欣賞 (15)

作文指導 (14)

社會科學專題研究 (14)

輔導原理與技術 (13)

教育實習 (12)

文字學 (11)

書法 (10)

教育心理學 (10)

國文選讀 (7)

團康 (7)

中國史地 (6)

七、在我們的課程裡，你認爲那些科目對你沒有用處？

沒有 (25)

中國史地 (5)

團康 (3)

國文選讀 (3)

書法 (2)

教育心理學 (1)

應用文 (1)

詩詞欣賞 (1)

社會科學專題研究 (1)

教育心理學(1)

八、你認為應該增加什麼科目？

電腦(28)  
音樂(17)  
數學(9)  
英文(7)  
理化(6)  
美勞(6)  
生物(2)  
自然科(2)  
學校行政管理(1)

九、在這一期課程裡，你比較不喜歡那些科目？

沒有(21)  
中國史地(6)  
團康(4)  
國文選讀(2)  
教育心理學(1)  
書法(1)  
應用文(1)  
社會科學專題研究(1)  
國音(1)

十、假如下一期的緬甸班繼續辦理，你認為應該增加那些科目？

電腦(26)  
音樂(18)  
數學(11)  
英文(10)  
理化(8)  
美勞(6)  
生物(2)  
自然(1)  
語法(1)

十一、在行政處理上你認為最滿意的是那些方面？

都滿意(27)  
旅遊(含參觀)(2)  
教育實習方面(1)  
住宿(1)  
爭取經費、補助衣物、出境辦理(1)  
運書(1)

十二、在行政處理上你認為最不滿意的是那些方面？

沒有(27)  
通訊上的不便(3)

- 飲食方面 (2)
- 教學教材方面無法全部供應 (1)
- 服裝方面 (1)
- 太嚴格 (1)

### 十三、在這段期間，你認為最苦惱的是什麼？

- 沒有 (14)
- 由於時間太短，想學的東西沒有學好。(12)
- 錢 (5)
- 課業壓力重 (3)
- 飲食 (2)
- 睡眠 (2)
- 與家人的連繫 (1)
- 寢室太狹窄 (1)
- 蚊蟲擾人 (1)
- 生活無法適應 (1)

### 十四、你覺得僑委會或本校還可以為你們或僑校做些什麼？

- 沒有。(12)
- 提供教學的一些教材、資料、讀物、實驗器材。(10)
- 繼續辦師資培訓班。(5)
- 經常與我們聯絡，多關懷海外僑胞。(5)
- 在資金方面來資助僑校的教學設備。(1)
- 鄉下地方，對於僑委會的政策活動等資訊很少。(1)
- 多邀請學者專家親臨指導。(1)
- 增加教育工作的措施。(1)
- 提高教師薪資 (1)

### 十五、其他改進建議

- 沒有。(18)
- 學期能延長一點，讓同學更有機會充實自己。(3)
- 盡量幫助僑校的教材和教學方法。(5)
- 留一部份生活貼津，給一部份人作回國旅費。(1)
- 上課時間 (希望能在五點前下課) (1)
- 希望多加開辦教師培訓班。(1)
- 對參與培訓的學員，在資歷及程度上應有所要求。(1)

附錄三：

僑務委員會八十七年緬甸海外華文教師研習會(瓦城地區)

教學反應表統計

一、對個別科目的意見

科 目	問 題	1. 這門課的老師講解得很清楚		2. 這一門課的內容我可理解		3. 這一門課的節數它排得很適當		4. 這一門課的內容可應用於教學上		5. 我希望能多學習這門課有關的知識		6. 這一門課對我的幫助不大	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
教育 理 念	是	168	87.	146	75.	134	69.	176	91.	162	84.	12	6.
	否	2	1.	5	3.	6	3.	0	0.	2	1.	156	81.
	無	23	12.	42	22.	53	28.	17	9.	29	15.	25	13.
作 文	是	169	87.	153	79.	141	73.	171	89.	170	88.	15	8.
	否	1	1.	4	2.	4	2.	2	1.	1	1.	150	77.
	無	23	12.	36	19.	48	28.	20	10.	22	11.	28	15.
教學與 輔 導	是	159	82.	148	77.	141	73.	172	89.	64	85.	17	9.
	否	1	1.	4	2.	4	2.	0	0.	3	2.	147	76.
	無	33	17.	41	21.	48	28.	21	11.	26	13.	29	15.
語文遊 戲教學	是	171	88.	154	80.	149	77.	178	92.	175	91.	16	8.
	否	1	1.	6	3.	3	2.	0	0.	0	0.	157	82.
	無	21	11.	33	17.	41	21.	15	8.	18	9.	20	10.
國語教學	是	173	90.	161	83.	153	79.	179	93.	172	89.	16	8.
	否	2	1.	3	2.	5	3.	0	0.	1	1.	153	80.
	無	18	9.	29	15.	35	18.	14	7.	20	10.	24	12.
數學評量	是	166	86.	145	75.	141	73.	165	85.	167	87.	24	12.
	否	4	2.	9	5.	7	4.	1	1.	4	2.	149	78.
	無	23	12.	39	20.	25	23.	27	14.	22	11.	20	10.
音樂教學	是	153	79.	107	55.	130	67.	155	80.	151	78.	27	14.
	否	9	5.	31	16.	9	5.	10	5.	7	4.	132	68.
	無	31	16.	55	29.	54	28.	28	15.	35	18.	34	18.
自然科 教 學	是	166	86.	152	78.	142	74.	170	88.	171	88.	15	8.
	否	0	0.	9	5.	12	6.	1	1.	1	1.	154	80.
	無	27	14.	32	19.	39	20.	22	11.	21	11.	24	12.
書 法	是	155	80.	147	76.	141	73.	168	87.	169	87.	17	9.
	否	1	1.	5	3.	9	5.	3	2.	1	1.	152	79.
	無	37	19.	41	21.	43	22.	22	11.	23	12.	24	12.

二、對研習會的綜合意見(括弧內為人數統計)

1. 一般而言，我對這次的研習會感到滿意的程度是

非常滿意 (120) 62.2%

滿意 (66) 34.2%

不滿意 (1) 0.5%

非常不滿意 ( )

無意見 (6) 3.1%

2. 除了這次研習會所安排的科目外，我希望以後類似的活動能安排的科目是  
(人數在5人以下者不列出)

(1) 數學-64

(2) 物理、化學、生物、地球科學-33

(3) 英文-16

(4) 兒童文學-13

(5) 社會-11

(6) 音樂-8

(7) 美術-7

(8) 國語-6

3. 我對這次研習會的建議是：

(1) 研習時間再加長。

(2) 希望利用寒假研習，才不那麼炎熱。

(3) 希望能在密支那或東枝舉辦。

(4) 能增加教授人員。

僑務委員會八十七年海外華文教師研習會緬甸組(臘戍地區)

教學反應表統計

一、對個別科目的意見

科 目	1. 這門課的老師講解得很清楚		2. 這一門課的內容我可理解		3. 這一門課的節數它排得很適當		4. 這一門課的內容可應用於教學上		5. 我希望能多學習這門課有關的知識		6. 這一門課對我的幫助不大		
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	
教育 理 念	是	236	98.3	218	87.6	220	88.4	236	94.8	235	94.4	6	2.4
	否	1	0.4	8	3.2	3	1.2					220	88.4
	無	12	4.8	23	9.2	26	10.4	13	5.2	14	5.6	23	9.2
作 文	是	224	89.8	207	83.1	217	87.1	232	93.2	233	93.6	8	3.2
	否	4	1.6	11	4.4	5	2.	3	1.2			201	80.7
	無	21	8.4	31	12.4	27	10.8	14	5.6	16	6.4	40	16.1
史 地 教 學	是	210	84.3	191	76.7	199	79.9	209	83.9	209	83.9	13	5.2
	否	4	1.6	11	4.4	3	1.2	4	1.6	2	0.8	196	98.7
	無	35	14.	47	18.9	47	18.9	36	14.5	38	15.3	40	16.1
教 學 與 輔 導	是	238	95.5	221	88.8	215	86.3	235	94.4	230	92.4	5	2.
	否			3	1.2	4	1.6			1	0.4	220	88.4
	無	11	4.4	25	10.	30	12.	14	5.6	18	7.2	24	9.6
語 文 遊 戲 教 學 法	是	232	93.1	227	91.2	210	84.3	228	92.	226	90.8	11	4.4
	否					5	2.	3	1.2	3	1.2	214	85.9
	無	17	6.8	22	8.8	34	13.7	18	7.2	20	8.	24	9.6
國 語 教 學	是	240	96.3	229	92.	224	90.	238	95.6	234	94.	9	3.6
	否	1	0.4	5	2.	1	0.4	1	0.4			224	90.
	無	8	3.2	15	6.	24	9.6	10	4.0	15	6.	16	6.4
教 學 評 量	是	215	86.3	196	78.7	212	85.1	224	90.	219	88.	2	0.8
	否	5	2.	10	4.	3	1.2	2	0.8	3	1.2	208	83.5
	無	29	11.6	43	17.3	34	13.7	23	9.2	27	10.8	39	15.7
兒 童 文 學	是	216	86.7	226	90.8	219	88.	225	90.4	222	89.2	10	4.
	否			1	0.4	4	1.6	1	0.4	1	0.4	209	83.9
	無	13	5.2	22	8.8	26	10.4	23	9.2	26	10.4	30	12.
自 然 科 教 學	是	221	88.7	184	73.9	175	70.3	208	83.5	215	86.3	10	4.
	否	7	2.8	22	8.8	32	12.9	7	2.8	3	1.2	206	82.7
	無	21	8.4	43	17.3	42	16.9	34	13.7	31	12.4	33	13.2
國 語 教 具 製 作	是	231	92.8	223	89.6	223	89.6	226	90.8	227	91.2	12	4.8
	否	3	1.2	6	2.4	2	0.8	2	0.8	2	0.8	213	85.5
	無	13	6.	20	8.	24	9.6	21	8.4	20	8.	24	9.6
書 法	是	226	90.8	211	84.7	206	82.7	222	89.2	228	91.6	12	4.8
	否	4	1.6	6	2.4	8	3.2	4	1.6			206	82.7
	無	19	7.6	32	12.9	35	14	23	9.2	21	8.4	31	12.4

二、對研習會的綜合意見(括弧內為人數統計)

1. 一般而言，我對這次的研習會感到滿意的程度是

非常滿意 (120) 62.2%

滿意 (66) 34.2%

不滿意 (1) 0.5%

非常不滿意 ( )

無意見 (6) 3.1%

2. 除了這次研習會所安排的科目外，我希望以後類似的活動能安排的科目是  
(人數在5人以下者不列出)

(1) 數學-64

(2) 物理、化學、生物、地球科學-33

(3) 英文-16

(4) 兒童文學-13

(5) 社會-11

(6) 音樂-8

(7) 美術-7

(8) 國語-6

3. 我對這次研習會的建議是：

(1) 研習時間再加長。

(2) 希望利用寒假研習，才不那麼炎熱。

(3) 希望能在密支那或東枝舉辦。

(4) 能增加教授人員。



附錄四：

## 緬甸僑校師資培育成效評估研究 訪談大綱

<採半結構的開放式晤談>

### 一、角色知覺的改變歷程

(一) 接受推薦到屏東師院參加緬甸僑校師資培訓前對於教師角色的認知(心情如何?)(當時在工作上的態度如何?)(當時所負責或任教的科目是什麼)(對於自己所負責的教學感到得意或困難的為何)

(二) 就讀屏東師院緬僑師資班時對於教師角色的體認與改變(是否有衝擊?)(如何做調整?)(重新建構了哪些概念?)(在知識與技能上獲得了什麼?)(最深刻與值得提出的轉變是什麼?)

(三) 返回僑居地後，實際再從事教學時後的衝擊與改變是什麼?  
(重新任教時的心情如何?)(第一件想做的事是什麼?)(工作和職位是否調整?)(對於教師角色有何不同的看法?)(實際教學時有否進步與改變?)

### 二、角色的反省批判歷程

(一) 自己是否會經常省思教師的角色?(除了教學技巧之外，會去注意到師生互動、班級經營、與家長的溝通、或與董事會之間的

關係嗎?)

(二) 返回僑居地之後，學校的董事會、家長或學生對你的期望或看法如何?

(三) 若要依照自己理想的角色扮演，你覺得或感受到的困難與壓力是什麼? 你如何去面對? 如何去克服?

(四) 會不會願意在任教? 有哪些因素可能會影響你的這些決定?

### 三、角色的期望與實踐歷程

(一) 能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎?

(二) 若要近期(一到三年)，中期(四到六年)與較長期(七到十年)的教師生涯規劃，以最理想與最可能的方式設計，你會提出怎樣的構想? 提出這些規劃時考慮了哪些因素?

(三) 整體而言，對於自己接受緬僑師資訓練的結果做一個效果評估? 對自己、學生、家長、學校乃至於僑校的效益如何?

(四) 簡單的說，若要改善緬僑師資培訓，使得成效更好，最應改善或努力的地方在哪裡?

## 附件五 訪談問卷

親愛的同學：

為了了解您在屏東師範學院完成師資培訓後，回到僑居地任教的情形，特地請您回答以下問題。我們需要您寶貴的資料，提供給我們做培訓研究，以作為師資培訓改進的參考，謝謝！

姓名：\_\_\_\_\_ 年齡：\_\_\_\_\_  男  女

受訓期別：

任教學校：

擔任職務：

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

## 附錄六 書面訪談結果

## 1-1-01

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 當我得知要到屏師培訓時，我最興奮的是我終於有了一條出路，感到十分高興而緊張。（教書是我的第一志願）
  2. 我最不敢忘的是，教書不是一件簡單的事。
  3. 完成學業返回母校任職後，使我感到得心應手的是，受到學校的重視，並且讓我們進入自己最專長的工作。同時明白自己尚有許多教學方法需要學習。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
1. 在沒有接受培訓前，我只是一個高小科任老師，也是一個剛剛畢業的高中生，所以見聞都是非常的少。但當我參訓回校後，在知識與技能的獲益不少。在以前，我沒有好好的看過一本書，可是培訓後，我知道自己需要看哪一些書，了解自己的心向，教學方法亦有改進。
  2. 職務、任教科目都有調整，我可以適應。工作壓力是比較大一點，因為學校對我們要求很高。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
1. 人際關係是我最重視的。
  2. 尤其師生間，一定要與同學們保持良好的互動。通常我與學生溝通都是光讓學生表達自己的意見，然後我再來綜合他們的意見。班級經營，與家長或董事會都能做很好的溝通與經營。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
1. 他們對我的期望很高，希望我們培訓回來的老師，在教學各方面做帶頭作用，來提升教學的水平與改進。
  2. 最大的困難和壓力，自己所學有限，不能將自己所學到的全部教給學生和同事們商討。
  3. 靠讀書和同事討論，或請教有經驗的老師。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
1. 回校後便在初中部任教，然後又被調到高小部做了六個月的教務主任。
  2. 自從黃通鑑校長到校就職後，學校在行政上有了改進，我又被調到初中部做庶務組長。
  3. 我在未來擔任老師的計畫，專心的工作，努力的再進修，更希望將來能參加聯考回來再進修。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

1. 我認為到屏師培訓一年是最好的培訓方法。
2. 讀萬卷書，還要行千里路。

### 1-1-02

一、回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 當我得知要屏師培訓心情非常激動興奮，盼望終於來臨能到屏師培訓。
2. 我最深刻的印象，離鄉背景到屏師又得到教官、校長、教授的關懷與愛心，能靜心的讀，、學習、噓寒問暖，感到溫馨。
3. 培訓完成返回緬甸後想把教學的方法改進，更上一層樓。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在知識與技能都有增進如教學方面，要怎樣摸索小朋友的心情，學習、班級、經營、職務任教科目都有調整，目前正在適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

師生的互動，班級經營都有，與家長或董事會的溝通比較少。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

董事會或家長對我們的期望很大，對於擔任老師總覺自己學然後知而不足，但我會盡力而為，解決克服一些問題。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

目前本校由台灣新來的黃通鎰校長，領導之下啓示了我們好多好多工作方面，有表現的機會，將來還想要到屏師培訓，充實自己。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

希望有培訓班延續下去，如果有可能在密城辦師範班。

### 1-1-03

一、1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資

培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

當我得知要到屏東師院接受師資培訓時，我感到萬分高興。但又焦慮自己的水準低，在培訓時教授們的教導和各位長官們的關懷對我印象最深刻。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

我在完成學業返回緬甸任教後與我為接受培訓時擔任老師比較在教學和管教方面都有一點改善返回緬甸任教後我的職務、任教科目有調整，但我會盡力而為。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

目前，任教時我會在班級經營師生的互動與。家長、董事會經常溝通。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

我完成學業返回緬甸任教董事會或家長對我的期望很大，希望以後做學校的接班人，還有校長給我很大的壓力。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我現在擔任國中二年級的國文、數學、英文老師。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

希望以後能多一點的時間來辦培訓班。也希望把我們的學分修完，能再次到屏師。

#### 1-1-04

- 一、1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 非常激動，想馬上實現願望，以加深自己教學方面的技巧與學識。

2. 我最深刻的印象是教官、老師對我們無微不至的關懷與愛心，再次最難忘的是每個夜晚埋首於桌燈之下，靜思苦讀，深怕不能學到什麼回緬校交代。

3. 完成之後，再度的給自己責任的壓力，把學校辦理得更進一步。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
- 增加了多一些的教學資料與如何了解小朋友的心理管教方式，職務、任教科目都有調整，目前正在適應當中。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
- 師生假期有時會旅行，利用機會拉遠互動關係，與家長、董事會的溝通是有，可是較少。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
- 很多時候是心有餘力不足，可是我會盡力與老師們配合，以解決問題。董事會當然希望我們教學時間較長，以加深教學經驗。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
- 目前新任校長，給我們很多工作表現的機會，當然由於新的工作壓力是大一點，可是我願意接受這份壓力，給予我在教育上很大的學習機會。我想再次培訓充實自己，有可能長久當老師的計畫。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 希望培訓班繼續不斷，如有可能在密之那辦理師範班。

### 1-2-01

- 一、1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 到祖國去培訓，萬分的喜悅。
  2. 長時常跟我們講的話，(就是說我們是屏師的一份子，我們要知道自己的任務是多麼的重大，我們是培養華僑文化的種子.....)
  3. 我在無意中有很大的改進，但自己還是覺得我學到的很少。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
1. 知識方面不用說當然是增加很多。



2. 技能也是不同了，好了很多（例如管理和教訓班上的同學大有改變、教學的技能也是改變了很大。
  3. 職務有調整，現是初中教師兼總務還好。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
- (全部都有)
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
- 回來後家長，尤其是董事長會對我們的期望很大，而且也很重視我們，因而覺得心裡壓力很大，盡自己的能力全部回饋母校，我知道如果沒有董事們支持我沒有機會能到屏師受訓。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
- 目前學校怎麼安排，自己就怎麼做，但我會盡力而完成，有機會會慢慢的把學校的教學和經營，從傳統化改為現代化。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 能使培訓時間長一些，這樣大家能多學一些，見識也會更增加希望多能學一些文科，這樣比較有效。

## 1-2-02

- 一、1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 非常興奮。
  2. 校長、長官、師長們深切的關懷及國熱愛華僑。
  3. 如魚得水。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
1. 知識→技能上的知識比較充實。
  2. 技能→能常識到在教學上各種不同的方法。
  3. 職務、教科→未有改變（能適應）。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與

家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

1. 師生互動→密切。
2. 班級經營→小孩子都站在被動的立場。
3. 與家長→常繁忙於工作中，故溝通的機會比較少，而對孩子的教育只是試卷上的評分為論點。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何?對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼?您如何去克服或解決?

1. 董事會及家長→期望深重。
2. 困難→返回緬甸時已有心理準備去面對同事，校董們的不同看法及期望。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎?您對未來擔任老師的計劃有什麼構想?

1. 教學工作→每週二十四節。
2. 製作教材困難→時間的不足夠，負科→每週三節(校方要求一定要上完單元或一課)，正科→每週六節。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼?請您提供寶貴的意見。

長期、中期、短期師資培訓保持下去。

### 1-2-03

一、請回想：1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何?2.在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼?3.培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情?

- 1.很焦慮，擔憂功課趕不上，很高興，更加慶幸能有此機會。
- 2.看到台灣教育辦得如此成功，小朋友的學習態度有加，他們能在這樣的環境與教育之下成長與學習，真讓我感到羨慕與心痛。在屏師受到老師們與教官們的照顧與教導，此恩情永生難忘。
- 3.教導國小小朋友時心情輕鬆、愉快，更多一份成就感，教導國中小朋友時壓力大，挑戰性高，更須積極努力與充實自己。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法?返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整?您能適應嗎?

- 1.回國任教時對於自己不但多了一份的自信，教學上也隨之進步許多，但各方面還是有待加強。
- 2.各方面都有所調整。

3. 正在適應當中，(因為每學期都有調動班級與課任科目)。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
1. 上課時不要求學生嚴肅，希望能輕鬆的來學習，以互動式教學法設題發問讓學生自由發表意見，互相補拙。學生在行為上有所偏差，便加以糾正和輔導，並指導與鼓勵學生參加校園各種活動和各項比賽等。
  2. 未有機會進行家庭訪問和溝通。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
1. 希望能將自己所學之成果發揮與運用出來，並將有效的教學方法與其他教師共同分享、討論和協助進行施教。
  2. 知識不足缺乏經驗，常造成教學上的挫敗，因此常運用辭典補拙自己教學前參考有關資料與教學指引，並設法施教。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
1. 對自己而言教學是個崇高的理想工作，因此更應該要懂得以身作則，再將自己所學知道的統統毫無保留地教給學生；讓他們能在適當的教育之下成長與學習。
  2. 希望能繼續升就，充實自己、並設法研究適合當地有效的教學方法。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 希望能錄取更多的學員到台進修，培訓出更多的菁英和我們一起攜手來推動僑教工作。

## 1-2-04

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 當我們得知要到屏東師院接受師資培訓時覺得自己很幸運。
  2. 在屏師印象最深刻得教學的認知以及如何教學。
  3. 返回緬甸後在任教時，遇到很多的困難(比如：思想、環境)，所以覺得有很大的壓力。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有

無調整？您能適應嗎？

1.屏師之前還沒任教。

2.緬甸任教後，接受學校的安排。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

師生互動。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

完成學業返回緬甸任教，董事會或校長對我的期望很高。校長對我成見很深，我於他溝通不良，所以我只好避開他。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我承認沒有把全部心貫注於教學，因為我的承擔家庭的負擔，如果人在學校裡頭我會盡心盡力指導學生，回到家就很少想到學校裡的事了。

我的想法是教滿三年書以後，從事於其它工作(做生意)。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我認為 1.能像台灣的學生一樣，參加聯考，後被錄取。

2.能接受四年的培訓班。

## 1-2-05

一、請回想：1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2.在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3.培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1.很快樂也很害怕。

2.建構的教學方式(數學課)

3.有點兒為難，因學生還沒有配角之位爬上主角之位。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

1.我覺得接受培訓後，回來的自己和以前的自己完全不一樣，成熟了好多倍。

2.有調整，我能適應只有理化有點兒困難，因缺乏參考資料。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

有注意。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
- 對我的期望是期望我提高學生們的成績使他們的口語表達能力加強，我覺得壓力就是理化課，因沒有什麼試驗工具，但大多數的問題，我就舉例或用以前在緬文學校時學過的概念來解決。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
- 教學我覺得很快樂，但因月薪的問題，就看我們未婚的人而言，如成家後這一點點月薪不會對我們有安全感，所以我打算服務滿三年後如月薪不會帶給我什麼麻煩的話，我會樂意的服務下去。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
1. 我想屏師們的教授如能經常來本地培訓。
  2. 由緬甸的教師每年都能到台受訓，以上的兩個方式可能成效會更好。

## 1-2-06

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 興奮又緊張，因未能到祖國學習各式各樣知識。
  2. 能有機會接觸到音樂以及國畫的最基礎性，這些都使我回味無窮（包括說話課、實習課）。
  3. 覺得可快樂輕鬆極了，因為以愛的教育給予小朋友們，師生間的感情更親密。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
1. 未接受以及接受培訓之後，在知識與技能方面的看法是依情況而有所改變。
  2. 有接受培訓之後在於職務、任教科目有調整，初時無法適應，但遇到挫折時會向教務與訓務主任請教解決問題的最佳方法。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

1. 師生的互動：在課內時都保持上課氣氛，但課外時猶如朋友一般。
  2. 班級經營：以分組方式將本班級得秩序管理好。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
- 董事會對我們的期望是要盡量地把所吸收到的傳達予小朋友們，使他們從自己身上有所收穫。
- 依部份小朋友無法聽從自己的意見，有時會有逃學的小朋友，使自己得到上司的懲罰，克服或解決這方面的方法實在很困難。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
- 希望盡力將中華文化發揚光大，更期望多學多問高深的知識，使自己更上一層樓。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 我認為更好的方法是多次觀摩教學方式使得成效更好。

### 1-2-07

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 當時心情很興奮，也覺得自己很幸運，在這麼多老師當中，被選送台培訓，所以定下心要盡量努力學習。
  2. 最深刻印象是學到，這邊沒學過的很多東西，譬如音樂、美勞，之類還有心理學等等.....
  3. 感到很輕鬆，很快樂。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
1. 未接受培訓時，教學方法很呆板，只是唸一篇給小朋友聽，然後解釋給意思就這樣。回來後覺得教學方法很多，使小朋友不再納悶，很快樂的接受自己的方法。
  2. 返回緬甸後任教的科目有一點調整，之前有一點不適應，但慢慢再看參考書等，，辛苦了一段時間，現在就很順利了。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與

家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

我覺得師生的互動滿好的，班級經營也管理的不錯，與家長的互動就比較少一點，董事會也很關心我們，對我們的期望很高。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何?對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼?您如何去克服或解決?

我目前沒有任何的壓力，如有一點困難也很容易的能解決。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎?您對未來擔任老師的計劃有什麼構想?

因為我除了當老師，就不會做什麼，所以還是要繼續當老師。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼?請您提供寶貴的意見。

如把培訓的時間拉長，每年繼續舉辦的話效果會更好。

## 1-2-08

一、請回想：1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何?2.在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼?3.培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情?

1.能回到祖國接受更伸得教育感到很高興。

2.上注音課及教育心理學。

3.自己認為在教學時感到很輕鬆，對自己所教，的自己所做的都很有自信。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法?返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整?您能適應嗎?

1.在知識上雖然比以前增加了不少，但總覺得為人師表，有如此的一點點知識，還是不夠還需要充分很多，技能方面，也學到不少但各地都有不同的教學方法，也可以一起使用。

2.職務、任教科目方面有很大的調整；例如以前都教數學科，現在都得調換科目來教，目前的工作還可以適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

師生方面互動得很好，班裡小朋友都很配合老師們的指導及帶領，雖然跟家長們不大溝通，但董事們卻很關心師生們的互動關係。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何?對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼?您如何去克服或解決?

董事們或家長對我們的期望都很大，這些期望對我的學習教學上有很大的鼓勵，卻不覺得有壓力。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我自己不是因為快樂而教書，而是因為教書而快樂，只要教書就會感到很快樂，所以我可能會走上終生教育的路途。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

### 1-2-09

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 非常高興。

2. 深刻的印象是老師及長官對大家非常關愛。

3. 檢驗學習成果。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

懂得邏輯思考，懂得利用心理學，有調整、還能適應。

二、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

很注意彼此互動加強。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

非常高。就是師長對自己的期望太高，就當是自我挑戰。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

到五十歲後再當任教學工作。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

課程不要太理論化，要多點直接而具體的教學模式。



## 1-2-10

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

當我得知要到屏東師院接受師資培訓時，心裡非常高興也很緊張，也有一點心驚膽跳屏師的師長們，和藹可親，爲人和氣，總是關心我們的一切，令人流連忘返。培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教覺得工作負擔加重。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在完成學業返回緬甸任教後，覺得自己對自己更有信心，返回緬甸任教後，任教科目有調整，還能適應。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

目前任教時有時注意到各種人際關係。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對我們的期望很高，在台灣與緬甸教師的服務狀況因學校的環境變項而不同，在緬甸教師對工作的滿意度較低，教材教學方面教學資源不足，學生程度不一，教室經營管理方面以班級人數太多難於管制學生以及家長配合不足，所以在教學方面受到很多的影響。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

培養兒童適應環境所需要的知識技能、態度和習慣，使其充分發揮其潛能，而成為社會上健全的一份子，我們應該有正確之觀念，來補救教學。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我覺得安排一些適合緬甸的課程使得成效更好。

## 1-2-11

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

很興奮要到祖國接受最好的師資培訓，卻又很擔憂自己的成績是否趕得上，最深刻的印象是每位老師對同學們的愛心和關心，現任教能適應不同的教學方法來教導孩子使他們在學業上有好的成績和心生愉快。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

感到教書時有更多的教學方法，剛回緬後任教五年級的國語生活與論理，後又改教為五年級的社會，教學方面都要講解的是台灣地理經濟發展方面，都很適應。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

在校我是課任，但都常注意班級經營也和家長常有溝通，學校常會改換很多新老師，我會自我介紹後盡自己所能，所知的告訴他學校的情形。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

在緬任教董事會對我們的期望都很大，希望我們學到的知道的將再傳給下一代的學生。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

現擔任五、六年級社會、佛經，如在緬假期會有參加體育課一堂，未來擔任老師的計畫中，自己一方面不斷的自修一方面教學希望能再回到台把學業分數修滿，能夠把當地的學業提高。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

希望盡量多辦理師資培訓，使這裡的老師們接受到最好的教育後使中華文化發揚光大，使學生們吸收到更好的教育把台的新教材寄來給我們。

## 1-2-12

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 很高興也很激動，因為回祖國升學是我多年來期望。

2. 在屏師學到很多新知識，新的課程。使我印象最深刻的應該是師生之間的互動。

3.雖回來任教已近一年，但回來至今一直有個期望，就是回祖國在求取更高的知識。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

師生互動很重要，有調整、有待適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

師生互動關係很好，在私下都跟學生相處的很融洽，在課堂上學生有犯錯，都會給予適當的處罰，下去之後都會跟受罰溝通。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

把書教好。學生不大主動，知識、教學技能各方面有待進修。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

心有餘力不足。

三年期滿希望有機會求取更好的知識，以待以後從事教育工作。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

回國受訓(長期)。

### 1-3-01

一、請回想：1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2.在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3.培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1.又興奮又害怕。

2.老師對我們關愛與照顧，還有教官對我們的關心。

3.保持愉快跟學生們盡量保持友好的態度，讓學生感到老師很和氣，比如：在培訓前我對學生缺交作業，都會給予體罰，現在我都會要求學生在校盡量把他完成。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在屏師之間互動關係有改進，任教科目由文教改為理化科對於這一科目還

是還是能應付了。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

有項老師們之間的經驗交流,關於班級經營管理比較輕鬆多了。

- 四、您完成學業返回緬甸任教,董事會或家長對您的期望如何?對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼?您如何去克服或解決?

董事會與家長對我們期望很高,認為我們回國培訓後一定學到很多,對我們所提出的意見也很尊重,在關於學生們作業的方面比較困難,我都要求同學把作業在學校完成,給予一定的時間,一直做完才能回去,我都會一直守在一旁,雖然告訴他一學習的好處,經過一段時間之後不交作業的同學都沒有了,只是有些過到特殊情況的才免去對他們的要求。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎?您對未來擔任老師的計劃有什麼構想?

希望對於偏遠地區的學校給予一些幫助。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓,使得成效更好,您認為更好的方法是什麼?請您提供寶貴的意見。

能讓更多的老師回國升學。

### 1-3-02

- 一、請回想:1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何?2.在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼?3.培訓班完成學業返回緬甸後,現在任教又是何種心情?

心情好興奮,即又緊張,高興的、多年的夢想,終於達到目的,最難忘的是老師和教官對我們的關懷。現在是用啓發的方式,對學生比較有幫助。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後,與您未接受培訓時擔任老師做比較,在知識與技能上您有什麼不一樣的想法?返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整?您能適應嗎?

在未受培訓時,無法了解台灣的一切,經一年的培訓,多少有一點認識,可以將自己的所見所聞,能簡易的介紹給同學,在職務、任教科目都會根據你的知識、技能都會有調整。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

如遇到同學逃學我都會親自到家裏訪問,了解真正的情況再做處理。偶而上課中,會有董事到班外觀看你的教學方法,之後董事會在開會時,誇獎

自己，這樣一來我就會覺得壓力更重。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

他對我的期望很高，希望能夠教育他們的子女，目前擔任老師最大的困難是老師們不能互動、交換意見。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我現是擔任高中一年的級任，我們每天都有安排發問，經老師解釋後要寫一篇讀後心得，看他們到底了解了多少，是否能夠繼續前進，每週都有交一個作文、週記。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我覺得應該挑選在職的教師，在台去接受長時間的培訓比較有幫助。

### 1-3-03

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 很緊張。

2. 在上康樂活動時很興奮，印象最深是師長、教官們的關懷。

3. 剛回來第一年，我心裏就是想把所學到的全部教給小朋友們，但漸漸受到別的老師的不喜歡，所以今年我只像他們一般在教課。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

以前只是要小朋友死讀死背，回來之後就可以革除傳統式的教學。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

基本上很少有，在上學期開始，因小朋友很頑皮，我在班裏定了班規，沒有通知教務主任，他就約了董事會，在大家前面向我問罪。在那時我馬上想辭職，過了一些時才能平息。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

他們對我的期望很高，壓力是擔心自己，和以前沒什麼改進，我會在開校

務會的時候提出來與同事們克服或解決。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我對未來的構想是盡量做好教學的步驟，在教學過程，作一些改進，例如與學生的關係，取得良好的互動。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我認為應該了解僑居地的所需而設科目。

### 1-3-04

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 緊張與興奮。

2. 本校圖書館及當地的教育。

3. 和小朋友和睦相處，所以在任教時心情輕鬆、快樂。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

未接受培訓時和接受了以後，知識與技能上都有點進步。

任教的科目也有了變動。起初有點不適應，後來每有問題都和同學(一起去台受訓老師)討論，採用好的方法。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

師生互動，課內以師生關係相處，課外和睦相處如弟妹一般。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

大家都期望能任教較長的時間，發揮自己所學來的東西。在擔任時覺得困難與壓力是有些同事不能接受我們的教學方法。只好去和教務主任及訓育主任請教後採取最佳辦法。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

盡力將中華文化發揚光大。

自己的職業是教學，一面教一面學，做為一個小朋友們非常信賴的好姊姊、

好老師。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

要我們能多多去實習，能去參觀人家的教材教法。

### 1-3-05

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 當時的心情很高興，希望立刻到達屏師。

2. 屏師的師長對我們的照顧。。

3. 現在的心情就怕不能把學生教好。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

沒到屏師培訓之前，我還沒當老師。經過培訓後學到了一些技能，所以就將學到的方法用在教學。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

如有連續三天缺課的同學，一定會與其家長溝通，一起來輔導他們。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

他們對受訓後的教師，抱有很大的期望，希望把每個學生都教好。

我覺得困難與壓力的是，深怕辜負董事會和家長們的期望，我會盡量去克服或解決，把這個沒有自信的壓力克服掉。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我當任班導師，一個星期有十七節課，所教的科目是國語、社會、尺牘。

我覺得工作比較重，沒有充分的時間授課。因為班導的責任多，我打算不再當班導師了。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我認為更好方法就是先了解僑校所需，然後對症下藥，希望往後的培訓時間是一年或兩年。

### 1-3-06

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 感到非常的高興和驕傲。
2. 最深刻的印象是教師上課時的方法。
3. 心情很舒暢，因為已摸著一些頭緒。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的看法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

1. 主要不同的是以前比較容易對不聽話的同學發脾氣。現在我會用一些方法來感動他們。
2. 有調整，我能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形：  
基本上很少有。(因為大家見面的時間比較少。)

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？  
他們對我們期望很高。困難是大多數學生不是主動地想學習。壓力是擔心自己跟以前沒什麼改變。我會在開校務會議的時候，提出來與同事們共同商討克服或解決。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我在教學工作上很順利。因為本身很單純，師生之間的互動很良好。然而有一點美中不足的是，由於社會環境的影響。使得很多學童在學習上有一些偏差的觀念，甚至很想放棄學習，到處奔波。在觀點上我為學生們的前途感到很感傷。我每天基本的三節課。科目是國文和地理。教學秩序很好，效果也不錯。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我認為最好的方法是了解僑居地的所需而另設課程。還有受訓期限延長一點。



## 1-3-07

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 感到很高興很興奮。
  2. 僑委會、屏師的校長、教官、老師們無微不至的照顧。
  3. 感到有很大的壓力、很緊張、深怕有負僑委會和屏師教授們及緬甸的校董們的期望。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
- 在還沒有機會到台接受培訓時，指會照本宣科、自從從台回來後學會了一些教書技巧，例如遊戲法用圖表教學法等。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
- 比較注意到師生的互動、班級經營，必要時才會去和家長和董事會溝通。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
- 返回緬甸後，董事會對我們的期望很大因為校方以前所用的方法是填鴨式教學法、體罰學生等？而我們去台學習的是愛的教育法，在這方面給了我們很大的困難和壓力，後只有得用課餘時間多和校長、董事們用閒談的方法多講？在台教書方法等？才改變了他們的一點觀念。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
- 我是以師生互動的方式來教學的，我覺得這樣的方式效果很好，如果還有機會到台再去學習的話，以後會教的更好。
- 我每星期上二十一節課，任教科目是國語、注音、音樂。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 若要改善緬甸僑校師資培訓，效果更好的方法，我認為互相交流比較好，緬甸的教師去台接受培訓，台灣的教師又到緬甸來教書，同時給我們緬甸的教師一些教學方法。

## 1-3-08

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院

接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 感覺非常興奮自己終於有機會到台灣去深造。
2. 最深刻的印象是僑委會、屏東師院的師長們對我們無微不至的照顧與關懷。
3. 感覺在教學上有所進步。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在沒接受培訓時只會照本宣科，在接受培訓後懂得應用一些技巧。例如遊戲法、圖表教學法來啓發小朋友。返回緬甸擔任的是小學教師、任教科目基本上沒有調整，還可以適應。台回來後學會了一些教書技巧，例如遊戲法、用圖表教學法等。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

會注意師生的互動和班級經營，如有需要會去和家長和事會溝通。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

1. 期望很大。
2. 對於老師最大的困難是缺乏師資，沒有充分的教材和參考資料，教師薪金不足。由於校方對我們的期望太大而我們所學有限導致成壓力太重導致壓力太重。
3. 會利用空間時間去和經驗豐富的同事共同探討研空搜集一些資料。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

本人擔任的是小學二年級的班導師在教學上本人依照課本順序來編排，為了能使學生容易瞭解，易於吸收本人會由淺入深循序漸進。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

本人認為更好的方法是培訓時間能延長一點。

## 1-3-09

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在

任教又是何種心情？

- 1.很高興能到屏師接受師資培訓。
- 2.能認識屏師的師長、學長、學姊和大家一起討論教育上的問題、教學技巧。
- 3.覺得在教學上對自己有了一點信心。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在培訓覺得自己教學很呆板，現在會利用遊戲方法來教學，給學生講解課文的時間。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

師生互動、班級經營都會經常注意到，很少跟家長去溝通。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

期望很高，最大的困難是教材不足，有個別的學生不互動。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

擔任五年級國語、一年級注音，每週有十七節課。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

腊戍高中教師缺乏，希望屏師僑校師資培訓班能培訓出高中部的教師。

## 2-1-01

一、請回想：1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2.在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3.培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

心裡感到又驚又喜，當我離鄉背井，到屏師受訓時，自己生病時有老師和教官們的關懷和照顧，培訓完成後雖在教學上有些改進，但還是覺得學習到的不足。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在知識與技能上有所增加，職務上有點調整，在適應中。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

都有。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何?對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼?您如何去克服或解決?

對我的期望很大。困難包括：教師手冊的缺乏、生活沒保障；壓力是知識上有限，我會不斷學習去克服它。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎?您對未來擔任老師的計劃有什麼構想?

能到屏師培訓，在現任黃通鎰校長的領導下，老師和同學都很盡職。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼?請您提供寶貴的意見。

希望時間比較延長，增加培訓次數。

## 2-1-02

一、請回想：1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何?2.在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼?3.培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情?

1.心情非常激動，有點不敢相信，最後盡力爭取。

2.最深刻印象是教師、教官們的愛心和照顧。

3.這一學期以來，在教學方面，遇到很多問題，有些處理很不大理想，總覺得自己要學習的還很多。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法?返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整?您能適應嗎?

在知識方面比以前更知道要盡量充實，就是終身學習。

在技能方面學會欣賞(學習)每一位老師或同事的優點。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

在人際關係方面，我注意到同學們的思想、價值觀跟我們成人很多地方都不一樣，我們往往會忽略了這一點。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何?對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼?您如何去克服或解決?

他們的給予很高的希望，擔任老師的困難和壓力有兩方面，1.自己認為自己

的學識有限。(可以努力充實) 2.以後的生活沒保障。(以後再說)

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

目前本校由來自台灣的黃通鑑先生擔任校長，在他領導之下，全校師生都很積極，我本著服從盡職的屏師精神，在他領導之下，做好自己的事，並盡力學他們做事的方法，將來我也效法他們，做好一個學校的領導。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

提高受訓教師的學歷要求。

## 2-1-03

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 心裡感到又驚又喜。

2. 離鄉背井到屏師培訓時覺得孤單寂寞，有老師教官們噓寒問暖。

3. 現在任教，願一顆真誠的心付出教導。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在知識方面與技能上都有增加，任教的科目也有調整，正在適應當中。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

都有

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

他們都對我們抱著極大的期望，對於困難總覺得心有餘力而不足。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

對於未來的計畫，真誠的把教學教好。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

對師資培訓都還可以，希望時間延長一些，這樣對我們學到的也就更多一點。

## 2-1-04

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 當我得知時，心中充滿了無限的學習心情。

2. 在屏東師院我印象最深刻的是看到寶島的繁榮昌盛，及導師們給我的一切。

3. 返回緬甸教，我都把自己投入了教學中，覺得教學非常快樂非常輕鬆。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在未培訓時，在教學中，總是用一些舊的方法，就是死讀、死背回來後，在教學技能上就會看著情形而靈活使用。

在任教的職務是沒有，在科目上級班級上是有了調整，但對於這些調整我都能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

目前任教覺得各種人際關係上都相處的不錯，教師、家長、董事會對我的培訓，還是感到很重視的。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對我的期望是希望我能盡心盡力的為本校服務，將本校建立好，並且他們在精神上還了我很多的鼓勵及支持。困難與壓力就是學生成績差異太大，個人需要個別的輔導來求解決。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我現在擔任的是四年級級任、五年級級任，覺得在屏師所接受的教學技巧，對我現在的教學工作得到了很大的幫助。

於未來擔任老師的計畫，我覺得不大成熟，還要繼續的學習。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

若要改善緬甸僑校師資培訓，應多給一點時間及作業練習。

## 2-1-05

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 感到非常高興，因為能有學習的機會。
  2. 最深刻的事是當同學生病時，教官連夜送醫院，動手術後的經費老師馬上解決。
  3. 現在感覺到能隨心應手。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
- 有很大的不同，在教學法與求知方面都有很大的進步。  
有調整、能適應。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
- 會注意到舉例同學發生一些問題，就立刻與家長聯絡，輕易就把問題解決掉，更能把學到的教學法告訴同事們。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
- 期望把學校辦得更好，給同學能受益更多。困難是觀念不同，壓力是想要把學校辦得更好，所以壓力大解決方法是彼此互相溝通，互相了解把難題逐一解決。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
- 對教學不但是我的愛好，也是我的職責，我想把我的下半生都交給學校，把華文學校逐步達到最理想的學校。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 第一是受訓的時間要長一些，第二是多教一些教學法、班級經營法、電腦教學觀摩等。

## 2-1-06

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 很興奮、又有點緊張。
2. 教學方式，設備完善與緬甸華文學校大有差異。
3. 心裡充滿信心。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

1. 我覺得自己的教學技能比以前有進步。
2. 在職務、任教科目仍然沒有改變、能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

我會經常注意到這方面，如果班裡有缺課或成績較差的同學，我會多關心他，注意他與他個別談話，鼓勵他或跟家長當面交談。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

他們當然希望把學到的盡量能適當的應用在教學上。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

沒有繼續擔任老師的念頭。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

多加上國音科目。

## 2-2-01

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 感到很興奮。
2. 最深刻的印象是何校長常跟我們講的話。
3. 雖然在教學方面無意中有改進，但還是覺得所學的很少。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識



與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

1. 知識和技能方面是增加了很多，尤其是在技能方面，（例如：管理班級、與同學們溝通、佈置教室）。

2. 返回緬甸任教後，任教的科目有調整。

3. 也能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係（包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通）嗎？請略述互動的情形。

都有。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

董事會與家長的期望很大，也很重視我們。對於擔任老師在緬甸有困難之處是有時在教學上有疑問時沒有資料查，只好老師之間互相討論，互相溝通、互相研究來解決一些問題。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

目前在學校教學工作方面學校怎麼安排，就怎麼做，希望能再到屏師學習。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我認為培訓的時期應比較長，這樣才能學得比較多。

## 2-2-02

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 很興奮。

2. 老師們、教官們對我們很親切。

3. 覺得自己多學得一點知識。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

因為去的時間比較短，所學到的不多，但覺得增加一點知識，返回緬甸任教後職務、任教科目沒有調整。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

師生的互動很關心學生一舉一動,學生有問題的畫會跟家長聯絡。

四、您完成學業返回緬甸任教,董事會或家長對您的期望如何?對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼?您如何去克服或解決?

返回緬甸任教,董事會對我們的期望很高沒有壓力,但處理學生的問題有時有困難,如有解決不了的事,就請教經驗豐富的老師們。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎?您對未來擔任老師的計劃有什麼構想?

教書很快樂,但有時也會覺得很累,不過還會繼續教書。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓,使得成效更好,您認為更好的方法是什麼?請您提供寶貴的意見。

多教些心理學、書法等。

## 2-2-03

一、請回想:1.當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何?2.在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼?3.培訓班完成學業返回緬甸後,現在任教又是何種心情?

當我得知要到屏東師院接受師資培訓時心情是極高興又害怕,怕自己水準低無法跟上,在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是教授們的關心及教導。

二、您在完成學業返回緬甸任教後,與您未接受培訓時擔任老師做比較,在知識與技能上您有什麼不一樣的想法?返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整?您能適應嗎?

我在完成學業返回緬甸任教後,與我未接受培訓時擔任老師做比較,感到有點進步,返回緬甸任教後我的職務,任教科目沒有調整,尚能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎?請略述互動的情形。

目前任教時我會經常注意班級經營、家長溝通如到同學家做訪問。

四、您完成學業返回緬甸任教,董事會或家長對您的期望如何?對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼?您如何去克服或解決?

我完成學業返回緬甸任教,董事會對我的期望很大,希望我把從屏東學到的都傳給下一代,對於擔任老師我覺得困難與壓力是缺乏教材及親身體驗,但我都去請教較有經驗的老師。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我現在擔任四年級國語、公民、三年級數學。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

希望多辦師資培訓，培訓時間是一年半，多給點教材。

## 2-2-04

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 很高興能到自己的祖國去學習，對自己的學習和看法有改變。

2. 在屏東師院接受師資不懂的自很培訓時，最深刻的印象經常用字典，做筆記。

3. 培訓班玩返回緬甸後，不懂的字很輕鬆的去查字，不明白的東西很樂意的向大老師請教。更加細心。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在知識與技能有認真，返回緬甸任教後我的職務，任教科目無調整沒有變動，很適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

有，注意小朋友行爲，學習功課，如果有學生不懂的，特別向他解釋說明。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

1. 董事會或家長對我認真，盡自己的能力。

2. 擔任老師覺得有困難，壓力也有。

3. 自己能解決的事，自己解決，有時向訓務，教務請教。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

1. 批改作業，和同學溝通。

2. 未來擔任老師，認真學習。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請

您提供寶貴的意見。

緬甸僑校師資培訓能有數理化，時間長一年。

## 2-2-05

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
1. 很高興，對自己的學問和人生觀都有幫助。
  2. 師生互動，老師上課的情形，師長們無微不至的照顧。
  3. 心裡充滿信心，想將自己所學的教給小朋友們。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
- 培訓後在技能方面進步很大，班級經營有很大的幫助，把班級帶得生動活潑。職務沒有改變能適應。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
- 有，注意小朋友的學習態度，如果小朋友個別差異，我會個別輔導，然後在和家長溝通小朋友的情形。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
- 他們都希望要把下一代教好的的工作全是寄託在於我們的身上。盡自己的能力、良心，把自己的工作好好做好。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
1. 上課、課餘時和小朋友們玩遊戲，溝通，批改作業。
  2. 還要不斷的學習，因為想終生擔任老師。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 都很滿意。

## 2-2-06

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院

接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

- 1.很高興。
- 2.能與學問高深的師長們學習和親切。
- 3.很滿意。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

培訓後在技能方面進步很大，班級經營有很大的幫助，把班級帶得生動活潑。職務沒有改變，能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

由於在屏師所學習到的學識，更加了解小學生們的心理。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

他們對我們有很多的期望對於母校的後代，提高學問，多盡力的改善。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

有些不滿足，有時小學生不管您在教臺上盡力的教，然後又問他們，他們的反應呆慢，讓人覺得好失望。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

如有可能，請多給時間培訓師資。

## 2-2-07

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

- 1.很興奮。
- 2.老師、長官對我們很親切。
- 3.滿開心的

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

- 總覺得自己的知識和技能不夠，還需要充實。職務、任教科目不改變。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
- 會。由於在屏師學到的心理學，尚能瞭解人的心理，也能設身處地的替人設想，所以人際關係滿好的。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？
- 期望滿高的。覺得自己知識太少，而對我們的要求太高，並且一定要做好。只能不斷的充實，自己盡了力就好。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？
- 還好！可是有時候覺得自己用心的教導，小朋友們根本不放在心上，讓人覺得好失敗。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 如有可能，請在台的老師到緬來培訓師資。

## 2-2-08

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？
- 當我得知要屏東師院接受師資培訓時，心情頗為興奮，因為將要受真正中華文化的薰陶。最深刻的印象是校長、長官、教授、老師對我們的關懷鼓勵，和以愛來教育小朋友。現在教的心情有點壓抑，因為肩膀上的擔子加重。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？
- 未接受培訓時擔任老師是用背誦、認字的方法，培訓後知識與技能都很成熟，能夠順利的有計劃的上完每一節課。職務、任教科目都沒有調整。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。
- 師生一團和氣，作一切運動，和學校活動，班級經營，有時總要掏口袋，與家長董事合作拜年春節活動。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？  
對我期望很大，總是用一般偉大的力量來支持我困難與壓力是學生個別差異大，經常要用個別的輔導方式來教導。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？  
我現在擔任初中一年級國文科，教學技巧屏師培訓歸後大有幫助，對於教學工作現在雖然沒有成熟但有十足信心。
- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。  
在授課的過程中多給培訓學員，一些作業。因為愛他教他一定讓他做非常有效。（謝謝校長指導）

## 2-2-09

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？  
1. 高興和不知所措，怕不能適應。  
2. 曾與羅老師和陳老師到各個國小參觀教學實習。  
3. 不斷提醒自己要多注意學生的情緒。
- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？  
1. 會想更充實自己，吸收力較強。  
2. 有調整。  
3. 能適應。
- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。  
會。1. 常與學生組團體活動。2. 學生學習退步會與家長面談討論。
- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？  
期望能把我國文化發揚光大。學生不太會發問，常鼓勵他們發表問答。
- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

還需要進修，不斷提高自己的水準。要繼續教學，把自己所知所會的傳授給他人。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。
- 無意見。

## 2-2-10

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 又驚又喜，能到祖國去培訓是多麼光榮神聖的，另一方面又很擔心不能適應台灣的生活與氣候等。

2. 師生互動、教授、教官們的盡心照顧與愛護。感謝萬千。

3. 壓力重，把新的教學方式應用在學員身上，怕學生不能接受、反效果。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在知識方面增進不少，無論在老師、教授、教官、學姊們身上都會學到與眾不同的教學技能，感覺上滿喜歡靈活的教學方法，讓同學自動自發。在任教方面有重新調整，應用口傳方式、語文遊戲、看圖說故事、聆聽等方式來增強兒童的語文能力。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

經常有師生互動的活動，運用語文遊戲來增強兒童跟老師溝通語文方面的種種，表達自己的意見，家長與董事會溝通方面很少有機會接觸。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

董事會對我們的期望很大，希望我們學以致用，把新的教學方法帶動輔導其他沒有到台培訓的老師，家長沒意見，只願我盡力而為。

我覺得最困難的是語言溝通方面，同學語文接受能力差，反應能力差，沒有自動自發的信心與能力。讓同學多聽、多講，增強聆聽能力，慢慢的教育，耐心的培養，相信能接受到好的效果。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？



覺得很有成就感，在教學上認真的工作，利用週日鼓勵同學練習書法、做勞作，效果不錯。繼續努力，不斷的充實自己。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

繼續辦下去。希望下次培訓時，屏師校友能參加。

## 2-2-11

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 高興想要學新的知識。

2. 對我們的關心，第一次跑 16 樓（99 登高）。

3. 更加細心。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

1. 本生覺得學到的太少，比較以前未接受培訓時也可以說有進步，希望有機會多學習，增加知識與技能。

2. 職務、任教科目沒有調整。

3. 本生能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

1. 我有注意到。

2. 在課外我以朋友和學生們交談，所以他們不論有什麼事都和我說。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

1. 永遠當老師，和教育有關的事。

2. 很少有困難，困難就是自己不能解決的事，如果有困難不能解決，我會找前輩幫我。

3. 責任太重時有壓力，只要自己盡力做好，放輕鬆，一定能克服壓力。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

1. 有公德心。

2. 邊教邊學，充實自己得知識，當一個好老師。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

1. 到師大就學。
2. 能到緬甸長期培訓。
3. 緬甸需要數、理化老師，希望培訓時有自然科、生物科。

### 2-3-01

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

當知道要回屏東師院接受師資培訓時，心情非常的高興。  
印象最深刻的是師生相處很好，老師對我們就像子女一樣。  
我覺得好高興，因為學有所用。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

培訓後我在很多方法上都有改變，能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

學校、董事、家長的期望都很大，我覺得最大的困難與壓力是缺乏教材，以及經歷，我會努力的去克服去學習。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

對於自己的現在所作的工作只是每天都盡責工作，教給孩子一些遊戲，帶孩子一起去採一些標本教他們做做手工，對未來沒有計劃，沒有構想。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

### 2-3-02

一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院

接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 心情很緊張，也充滿著期待，更是覺得榮幸。
2. 最深刻的印象就是寫作業報告的時刻，又忙又興奮。
3. 回來任教後，心情很踏實，更有專業的精神。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

知識上大致上不會有多大的不一樣，但在技能上卻差得很大，因為教材和教學的方法不同吧！在方式上或作業上稍有一點調整，到目前為止，我覺得還能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

我會多與校長多溝通教學的方法，或請教能否嘗試用新的教學法。我也曾在班上要求同學開班會：(例：畢業班的制服或班費處理)讓他們自己去經營。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

校長和董事會和學生家長對我的期望，是希望我能長久擔任老師，我自己是個終身教師，在教育的工作上或教導上，我將盡我畢生精力去完成，只是我覺得學生的環境和生活是我的困難或壓力，我只能在空餘的時間多去看望學生的家庭和多關懷有問題及貧困的學生。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我自己在聖光雖只任科任，但每個班級我都很熟悉，主要我要負責學校的團體活動，例：比賽各類項目，或代表學校出賽等。

我希望未來我能在本校或山區學校做出一些實用的教學教材，或培訓這方面的教師。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我不知道。每一年我們是否如期出去一批又一批的教師？更擔心的是出去了，能否再忠心地回到各校去服務？我覺得我一些資歷較深的教師(長年計劃)受訓，若到台灣就兩年，若是派老師過來，也要兩年(老師可分期按各科目而來)，受訓後讓他再培訓當地的小老師。OK！

### 2-3-03

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

當我得要到屏東師院接受師資培訓時，心情很興奮。

在屏師接受培訓最深刻的印象是師長們諄諄的教誨、教官們無微不至的照顧。

培訓班完成學業，返回緬甸後，現在任教是充滿希望，有目標的去工作。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在完成學業返回緬甸任教後，與我未接受培訓時擔任老師做比較，當然有很多的不同，在知識與技能上增長很多。返回緬甸任教後，以前是任小學班導師，現升任國中班導師兼教學組長，任教科目沒有調整，還可以適應。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

我有注意各種人際關係，譬如在教學時候，做啟發，讓他們自己去發揮，常跟家長或董事溝通，一起把孩子帶到一個愛的教育園地。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

董事會或家長都期望能繼續的做教育工作，不過在緬甸對老師的待遇較低，光是教書不能應付生活，所以得想辦法找別的工作來負擔生活。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

我覺得教學是一件樂事，不但把中華文化繼續傳承，而且每當見到一批批的同學畢業，走出去校門時，那種由衷的高興，滿有成就感。對於未來擔任老師的計劃，我會努力參與，並且盡量地把工作搞得更好。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

我認為改善緬甸僑校師資培訓，應該對接受培訓教師加以衡量，在年齡方面，應該較大些，然後稍有教學經驗者，給予培訓，或許成效更佳。

### 2-3-04

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院

接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

1. 不知自己是否能以勝任，所以心情是既高興又緊張。
2. 台灣的學習風氣很好，也很自由。
3. 覺得教學是一種技術，它是很有意義的。因為在屏師學習期間，除在教室裡學習以外，還有教學觀摩的活動，從中吸收到一些教學的方法，現在上課，覺得比以前踏實。

二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

在知識傳播方面，我學會了多找教學的器材，來幫助教學，指導學生一些與課文有關的課外讀物，讓他們自己去閱讀自修。

在教學技能方面，覺得應該放棄填鴨式的教學法，提倡應用啓示教學法，指導學生自動學習。

職務、任教科目沒有調整，我都能適應。

三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

班裡推選組織班幹事，班裡的事由老師指導，讓學生自己做自己班裡的事，有必要時，再給予他們幫助。

對一些問題學生，與家長會談，共同教導。

四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

希望能夠永久的教下去。

困難是學生學習動機不強，很難教，教學效果不顯著。

壓力是薪資偏低，不敷生活費用，在從事教學的同時，還得另找生活門道來應付家庭負擔。

課餘時間，做些手工業掙錢彌補生活費用。

五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

雖然是盡力以赴，但因種種的環境影響（例如：社會學習風氣不興盛等），所得到的效果並不理想。

我想如果環境允許，我會終生的從事教學工作。

六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

由僑委會派資深教授三、五位，在緬甸成立三個月或半年的師資培訓班，由各僑校選派該校比較有接受能力的優秀教員二人或三人參與學習，這樣

收效可能會更好。

以往的幾次大合班培訓方式，並沒有顯著的效果。

## 2-3-05

- 一、請回想：1. 當您得知要到屏東師院接受師資培訓時心情如何？2. 在屏東師院接受師資培訓時最深刻的印象是什麼？3. 培訓班完成學業返回緬甸後，現在任教又是何種心情？

有機會提升加強自己的教學工作能力，感到興奮而自豪，每位教師均盡心竭力教授各科科目，各位教師教學不遺餘力的精神，令人感佩。感到做爲一個教師要完成教學任務，確實不易，對教學上更嚴格要求自己。

- 二、您在完成學業返回緬甸任教後，與您未接受培訓時擔任老師做比較，在知識與技能上您有什麼不一樣的想法？返回緬甸任教後您的職務、任教科目有無調整？您能適應嗎？

培訓後，覺得學生總存在個別差異，只要能使後進有收穫，使資優生更進步，即不愧爲負責任的教師。職務科目如昔，完全能適應。

- 三、目前任教時您會經常注意到各種人際關係(包含師生的互動、班級經營、與家長或董事會的溝通)嗎？請略述互動的情形。

有師生間的互動，班級經營的措施，然而與家長與董事會的溝通機會甚微。

- 四、您完成學業返回緬甸任教，董事會或家長對您的期望如何？對於擔任老師您覺得困難與壓力是什麼？您如何去克服或解決？

校方當局期望能學以致用，並帶動輔導其他尚未接受過培訓的中級班、初級班教師。學生的接受能力差距大是教學上最大的困難與壓力。用耐心與愛心，默默耕耘，求其無愧於心。

- 五、您能對於自己現在所從事的教學工作做一個簡單的評述嗎？您對未來擔任老師的計劃有什麼構想？

自己當認真工作與付出，但收效總覺得不甚理想。更認真地不斷充實自己，因人制宜地教學工作。

- 六、若要改善緬甸僑校師資培訓，使得成效更好，您認為更好的方法是什麼？請您提供寶貴的意見。

生活學習上的安排，基本上不錯，教師、教官多接觸學員，了解情況，甚至重要。

## 附件七 口頭訪談錄音整理

(羅老師訪談部份)

羅師(一):

初至台灣受訓，一切既陌生又惶恐。到屏師受訓後印象最為深刻乃是師生之間的情誼與關懷，過去對學生的管教態度總是以打罵的方式進行，受訓完回到緬甸之後，對學生的態度及心情有了巨大的轉變，開始學會用愛去關懷他們，上課也較喜歡用輕鬆的方式與學生對談。

羅師(二):

任教學校對我們蠻重視，也會考量我們的專長去安排一些相關的課程，行政工作上也做了一些調整。回緬甸教學時，總會回想在台灣受訓時所參觀的學校上課的情境及各種教學方法，把它們融入自己的教學中。同事之間也會做一些小組的討論，他們也很容易接受我們一些較新穎的觀念及看法。我任教的隔壁班老師也曾轉介一些常規較差行為較頑皮的學生，請我幫忙輔導他們，對此工作我也樂此不疲。

羅師(三):

受訓回來後，有一些家長對我們的期望相當高，也相當支持我們，希望我去擔任他孩子的家教，讓他的孩子能學習更多語言方面的東西。這無形中也加諸了我許多的負擔及壓力，雖有這些壓力，但相對的也讓我從中更了解到如何使自己不斷在進修唸書，才能在教育工作上扮演更好的角色。

在教學方面，我會按照學生的程度能力，開始擬定一些教學計畫，也會製作一些相關教材配合我的教學。這邊的學生大都先學緬文之後才來學中文，因此他們的中文程度相當差，無形中也增加了許多的教學挫敗感。

羅師(四):

受訓前原本擔任小學的教學，回來後學校安排我教初中的國語、數學等課程，開始覺得蠻吃力不太能勝任，後來經請教高中部的老師指點，情況已有改

善。我也學會調整自己與學生的相處互動的方式及教學的方法，把在台灣所見所學的方法，嘗試運用在這邊的教學中。例如上生活與倫理的課程時，我會用分組討論的方式進行，並由學生上台發表報告，發現學生的學習的效果有相當的進步，學校有關單位也相當支持我的這種教學技巧

羅師(五):

我們學校的時間較不允許較創新的教學，限制也比較多，自主性並不高。學校有一些同事對我們受訓回來的老師，有時會投以異樣的眼光看待，或是用質疑的口吻告知我們這樣的教學改變是行不通的，看到這樣的情景心中難免有許多的無奈與失落。雖然如此，我仍然會找一些志同道合的夥伴與他們溝通討論一些新的教材教法。

對教學的進行，透過在屏師所學的，我會做一些計畫性的安排，想辦法讓教學的過程更流暢更有系統化，而不是一堆雜亂無章的垃圾。

羅師(六):

在屏師學習的過程中，最令我感到印象深刻的科目是說話課、教育實習...，回來之後，因為學校的課程較吃緊，時間較不允許。因此在屏師所學的東西常有英雄無用武之地的感覺。

羅師(七):

對於在屏師所學的課程中，覺得實習課較有意義，親自去看去觀摩所獲得的東西較有印象，效果也比較好。在緬甸僑校的教學，師資較缺乏短缺，幾乎沒有教學觀摩的機會。若有機會擔任教學觀摩，我會很樂意將自己在屏師所學的東西貢獻出來與同事們共同分享學習。

羅師(八):

在台灣感覺到輿論及學術各方面都相當的自由，在屏師受訓對國語科的教材教法印象十分深刻，回來後在實施上也有相當的成效，對於語詞的修飾我會更注重，對於字的形、音、義我會講的更清楚，以減少學生的錯別字。對於任



教科目及職務並沒有受到調整，但在知識技能方面已有多一些的改變。學校的董事與校長都希望我們能以更專業的態度去從事教學的工作，與同事間的相處並沒有適應上的問題。這邊的教學所感到的困難及壓力乃是學生的學習動機低落，教學目標不明確，教師往往不知所措。此外，薪資太差影響到生活的品質，使得教書會有無力感的現象。雖是如此，不過我還是會很樂意再繼續從事教育的工作。對於師資培訓的看法，我認為還是要以年資教長的老師為主，因為他們對教育工作的熱忱及持續度皆比一般年輕的老師更有衝勁。

羅師(九):

從屏師受訓回來後，覺得在各方面的表現有異於往常的教學，對於師生互動方面有十足的改善，也會利用在屏師所學的新式教學法運用到實際的教學中，例如我會透過啟發討論的方式引導學生學習，以避免過去填鴨式的教學。學校對我也蠻器重，對於重大的行政措施會鼓勵我積極參與。對於教書的工作我會再持續一段時間，但無法一輩子都投入於此事業，畢竟仍有一些經濟壓力急待克服。雖是如此，我仍然會對教育的工作繼續支持與奉獻。

對於師資培訓的看法，我認為還是能以資深的教師為主，由於他們對教育的熱忱及付出，相對的他們也會更願意去接受更多的進修與充實，如此的師資培訓才能得到實質的成效。

羅師(十):

對師資培訓的看法，我覺得還是透過在台灣的教授來緬甸當地實施培訓教學，效果會比較好，時間上也比較充裕。受惠的老師也比較多。因此我認為師資的培訓工作可以傾向由當地學校自行培訓，比較能克服當前的環境限制。對於自己的生涯規劃，我會以教育的工作當作是終身的職志。從屏師回來後，我曾經擔任小班的教學並示範給其他的小老師參觀，透過在台灣所學的東西及經驗並融入自己的一些創見與看法，讓自己的教學觀念及行為有別於過去的改變。學校對於我們受訓回來的表現，持相當的肯定；我也會找機會與校長溝通一些可行的改變措施。學校的一些低年級的同事多少也會受我們的教學觀念影響而

有少許的改變。

羅師(十一):

從屏師受訓回來後，我對於學生的課外活動方面會更加的關注，自己的教學觀念也有一些的改變。對於從屏師所帶回的新想法觀念，學校的老師大部分皆能接受，也樂意與我們做一些的討論比較。對以後的規劃，我會繼續的唸書充實本身的知識，在能力允許的範圍內，對教育工作仍會秉持過去一貫的支持。

羅師(十二):

還未到屏師受訓時，聽學校一些資深老師到台灣的學習心得，了解到受訓期間會相當辛苦而且在學業方面的壓力會很大，頓時讓自己感覺到台灣受訓是一項極嚴苛的挑戰。到台灣之後，看見台灣的教育環境及家長對學生的重視程度，讓我非常感動。受訓完回到緬甸後，校長就希望我到國中部教學，不過我還是希望能在小學擔任自己所喜歡的教學，設計製作一些注音符號的教材來輔助自己的教學，我原本希望把這些所學的東西與其他的老師分享，但我發現有許多老師並不領情，甚至會覺得我故意賣弄炫耀自己的才能，此事讓我覺得非常痛心難過。在注音符號的教學過程中，讓我體會到各種酸甜苦辣，不過看到學生能快樂的學習讓我感覺到一切的辛苦都值得。

後來轉至國中部任教後，我發現在屏師受訓所學的東西比較能運用到國中的教學，因為國小階段學生的中文能力程度在聽讀方面都有問題，因此屏師所學的教材教法反而無法在小學的教學中施展開來。學校董事會對我們的教學很支持，也盡量避開一些不必要的行政工作，好讓我們專心於自己的教學。在國中部任教，有時遇到一些艱澀難懂的國語文，我會去查一些相關書籍或辭典來解決自己語文不足之處。到屏師最大的收穫就是了解自己不足之處，然後根據程度較差的地方加以充實；也讓自己體會到「教然後知不足」而能鞭策自己去學更多的東西。我對教育工作十分喜愛，但因為對自己的要求甚高，無形中也增加了一些的壓力。

對於師資培訓的看法，我認為由當地的高中學校自行培訓，恐怕會有一些

困難，畢竟此地的社會環境及觀念並不太相信我們的能力。應該由台灣的教授支援並帶動我們這批受訓的種子教師一起來挑起師資的培訓工作會較理想。對於緬甸的教育風氣仍要循序漸進的改變，尤其是觀念上的突破更是急不得，我想結合更多受訓老師的力量，慢慢去形成一股改革的力量，相信成果是可漸進累積的。

羅師(十三):

學校會按照自己的專長來安排任教的科目，對我們的專業科目也相當的尊重，學生的學習效果也有明顯的提升改善。我只擔任數學一科專職，授課的班級數比較多。受訓回來後，在自己的教學觀念及知識能力方面均有顯著的改變與增加，對學生的學習及注意力較為重視，並根據學生的能力進行分組教學，考慮學生的個別差異。對於評量的方式，會採多樣化的方式進行。我們學校已開始辦理師資的培訓，由一些台灣的老師帶領我們進行培訓的工作。

羅師(十四):

我跟前幾位老師不太一樣，我擔任的是國小的教學工作，小學生的語文表達能力較為困難，有些學生根本聽不懂，必須一句中文一句緬文的加以解釋，因此在教學上增加了許多的困難度。不過基本上還是要以中文來做解釋，並輔助一些故事、圖畫、遊戲來增加說及聽的能力，如此下來學習效果還不錯，增加了學生的信心之後，學生的學習動機也就愈強烈。

(吳老師訪談部份)

吳師(一):

受訓後返校再度任職，覺得校董及學校的教師們對我的看法持相當的肯定及重視，在職務上並未做調整，級務上已從原先的二年級調整為四年級，也與學校教師們的互動級相處情形非常良好。從屏師受訓回來之後，覺得受用無窮，也接受了許多新的教學方法，使學生的學習產生更多的興趣。

吳師(二)：

受訓後回到學校，覺得有些課程並未能應用得上，所習得教學計畫在時間的配當方面不同於緬甸。在任教的觀念上已有明顯的改善及突破，對於說故事的能力表達方面能獲得學生一致的迴響，使他們在學習情緒低落時，幫助他們重拾學習的動機，已更專注於課業上的學習。由於本校大多為年輕的老師，相處及溝通上較沒問題，因此在行政及與同事間的適應方面都還不錯。

吳師(三)：

本人有二十六、七年的教學經驗，在屏師受訓四個月後回至緬甸教學，在教學的觀念上對學校的同事及學生有很大的改變，學校的同事們對我的看法評價皆不錯。本來校方委派我至台灣接受密集受訓，即寄予肯定及厚望，企盼學成回國後，能對其他未能至台灣受訓的老師給予更大的協助及輔導。學校的董事對到台灣受訓的老師所持的看法並不一致，有的認為他們或多或少總可學得一些東西回來；但有一些董事則認為在這麼短的時間能學得些什麼，針對這些董事的質疑應是可以溝通化解一些歧見，讓他們清楚雖然這短短的四個月雖不能全部學到所有的教學教法的知識，但在教學行政觀念上的突破改善的確有相當大的助益。我本人覺得在屏師所學的東西，有部份在這邊客觀條件上並不允許，仍有相當之限制，不過能做的能實施的我皆會全力以赴。

吳師(四)：

本人是第一期的受訓生，在屏師待了一年覺得所修習的科目對教學方面有很大的用處，尤以歷史、地理、文學等方面的科目，更能讓我印象深刻，不管在方法和內容上皆有所獲益。受訓後與同事間的相處及適應方面都沒有太大的問題，與學校的董事及行政人員在溝通方面也不錯。校方非常器重我們，很多事情皆放手讓我們盡情發揮，不過無形中亦增加了許多的壓力，在屏師受訓一年我個人覺得在讀書的方法上找到了許多竅門，自己亦從台灣帶回許多喜歡看的書籍，無形中也幫助自己發現自己的性向及興趣，此外從書中亦領悟到怎樣去教好學生。不過礙於政策規定，短時間內無法到台灣繼續充電進修深感遺憾，

倘若有機會，我很期盼能再回台灣唸書，畢竟四季下來所得的東西仍感不足。

吳師(五)：

本人是屏師第二期受訓的學生，我的情況較特殊，受訓前原本是在「菩提」任教，受訓回國後轉調至密支那任教。原先的學校並不是安排我到台灣受訓，於是向密支那的校長請示自費參加受訓，也得到校長的認可。因此回緬甸之後，就轉到密支那學校教書。在密支那任教後，面對是一個新環境，受到許多資深的老師的照顧，也很受到同仁的器重。在教學方面，已能走出過去的渾鈍，也能夠知覺到自己在哪方面知識不足而加以充實，這些都得歸功於屏師受訓期間所獲得的改變。除此之外，更大的收穫是在處理事務及教學時，會依照一定的原則、條理及程序預作準備。

在屏師學到了在緬甸所從未接觸過的教學及原理，讓我感到十分過癮，但回到這裡之後，又感到所學的東西卻無法應用到實際的教學，不過值得安慰的是，自己在教學的觀念、態度上已有十足的進展及突破。在此有一建議給培訓單位的長官，往後對於培訓的學員篩選時，盼能在學經歷方面做更嚴格的年資限制。

吳師(六)：

回緬甸後學校對我的表現覺得還滿意，在此教書一般教師最感受到的是經濟方面的壓力，薪水待遇普遍低落，大概只能圖個溫飽，若有家庭的負擔，那更是捉襟見肘。因此除了教書外，自己本身還得從事其他的事業來彌補經濟上的缺憾。不過對於教育工作的喜愛及投入仍一本初衷。到台灣受訓後，看到台灣的繁榮進步，不管是在教育、經濟、電腦資訊、交通各方面皆令我印象十分深刻；尤其在屏師受訓期間，替我們安排教育實習外埠參觀，更令我受益良多。在台灣的教育環境是不同於此地的環境，所學的東西恐怕無法全部適用於此，因此方法、對象上可能應做一些調整。此外，受訓時間四個月稍嫌太短，盼希望能加強電腦資訊化的教育，以符合目前的潮流。另外，在教學方法、班級經營、心理輔導方面的課程能加重學分，以利在此教學的順利進行。在此教師也

遭遇到一些問題，經遴選參與受訓的學員，卻常面臨沒有足夠的費用至台灣接受培訓再造，使得許多當地教師無法順利成行，有關單位是否能針對個案酌情給予適當之補助。

吳師(七)：女

受訓時間仍嫌太短，回國後在教學方法上已能將過去古老傳統教法作一番調整，校方也能尊重我們這些培訓回來的老師，讓我們在教學上盡情施展。在任教科目上做了一些調整，從過去的單科教學累增到包班的各科教學，在各方面的適應上也逐漸上軌道。我個人對師資簡易師範班的看法相當認同，畢竟可以節省許多龐大的經費，又能立即收到成效並受惠於許多的緬僑教師。到台灣受訓時，食衣住行大致良好，不過也希望生活輔導的教官能多撥一些時間與我們學員間互動聯誼。

吳師(八)：女

受訓回緬甸後覺得收穫頗多，在教學方面已有明顯的改善，在台灣的學生比較活潑善於表達發言，而緬甸的學生較不敢發言，因此在適用上可能需略作一些調整改變。與校方董事在相處上及行政處理互動仍有待加強溝通，不過大致上對教師們的教學都能夠給予適度的尊重與支持。在這邊的教學最常面臨到的困難，依我而言，覺得有些方法無法適用於這邊的學生，經常使我感到非常懊惱沮喪；而且有些較保守的董事，對於一些啟發式的教學不太能認同，使得我在教學的過程中常會出現一些無力感而不知所措。受訓期間感覺上太過於緊迫，課程內容較無法銜接連貫。

吳師(九)：

到台灣接受培訓讓我覺得非常激動，猶如鄉巴佬進城般似的，什麼都沒見過，什麼都是第一次、新鮮的，好像剛出生嬰兒般，一切都是好奇的。但是回來之後有些不習慣，看到緬甸的落後，實在有些失落感，不過回到家鄉仍是覺得相當溫馨的一件事。回校之後在任教上有作一些調整，學校亦對我相當的重視，舉例來說，回緬甸後校長派我接全校公認最難管教的班級，希望借重我在

台灣所學，能夠改善此班級的學業及常規，我亦不負重望，也將在台灣所學的心得及專長發揮殆盡，並有效去經營此班級。對於與校方的董事及同事間的互動還不錯，我依稀還記得在屏師受訓時，陳老師一直叮嚀囑咐我們回緬甸後，與同事間閒話家常時，不要把台灣「怎麼樣怎麼樣」、「如何又如何」經常掛嘴邊，因為如此恐怕會使其他未到台灣接受培訓的教師們產生反感，反而無法去接受我們的一些新觀念。

我一直把自己設定一些目標努力去達成，我喜歡教書但是面臨到一些經濟壓力及社會環境，尤其是對男孩子而言，其肩上所背負的壓力更是重大，我希望能夠有些經濟基礎後，到了某個年紀再回來教書，為華文教育貢獻一份心力。對於在屏師受訓的過程中最感不順利的就是心理學一科，因為在緬甸我們完全未接觸此一科目，而任課教師所提供的資料皆是較生澀理論化的東西，因此在吸收上比較有困難。若能藉由一些教學媒體的輔助，效果應可以大為提升。此外，書法課程則可以刪除掉或縮減一些授課時間，因為它的實用性並不大。

吳師(十)：女

受訓後，觀念上思考上有一些改變，比較不再固執己見，而能從多方面的角度去思考判斷。與學校的同事及行政人員的互動還有待加強，在教學上還未遇到任何困難，我還是會繼續從事教書的工作。四個月受訓時間實在太短，感覺太倉促一些。我對於教育實習參觀的課程相當喜歡，透過鄉土考察有助益於我們的實際教學及思考，對於中國史地的課程較不感興趣。

吳師(十一)：女

我覺得受訓後，思考觀念上有很大的轉變，也接觸到許多的課程，自己在各方面的學習應要更加強。修習這些科目後，讓我感覺到教學及輔導方面有很大的幫助，與學生的互動更會利用一些技巧，去與學生溝通。回緬甸任教後，班級課務皆有調整變動，校方對我們亦頗重視，無形中也對自己增加許多的壓力；與同事間的相處還算融洽，但他們對我們的新觀念及教法並未能全然接受。在台灣所學的公民課程，較無法適用於當地的教學。對於生涯規劃，自己會繼

續從事教育工作，並且找機會再接受進修充電。在屏師受訓期間，承蒙師長的極力呵護照顧，非常感謝。

吳師(十二)：女

我覺得校方董事及校長比較接受資深教師的意見，對於我們一些資淺的老師，他們認為四個月的受訓所學的東西有限，因此對我們的重視程度並不足夠，對我們的意見也較不採納。在屏師受訓最大的收穫，就是學習到一些有關輔導及心理方面的教育科目，有助於我們去了解學生的心理及學習狀態，對於人際關係的互動能從旁給予適當的協助。由於這邊的學生，程度不及台灣的學生，所以在教法上應有些調整。若全盤接受之，緬甸的學生恐怕無法去理解吸收。希望培訓學校的教授對下一期的緬僑學員，能針對各地區的不同需要而做調整改善學習科目的比重。另外，我覺得要加強一些指導作文的寫作技巧及教法學，員本身的語文能力也需要多加強。對於數學、國語各科的課外教材教具能多補充，以方便教學順利進行。倘若有機會我會再選擇去進修，畢竟我們的知識有限，需要不斷的成长精進，對教育的工作我仍會持續永恆經營之。

(廖老師訪談部份)

廖師(一)：男

完成培訓後覺得如魚得水，在教學上小朋友較容易接受，不在是傳統填鴨式的枯燥乏味。在台灣國小教學裡較注重教材、方法，但在緬甸任數學、自然因時間上的不足、教具教材製作困難也只能用口述的方式。在師生的互動上較密切，我覺得小朋友是善於表達的，值得去鼓勵。希望這師資培訓班能繼續維持下去，才能更有效。

廖師(二)：女

在緬甸擔任初中教師兼任總務工作，任教數學與公民，學校會提供教師手策來教學。校長經常說我們是華僑的種子，代表屏師的一份子。在完成師資培



訓後，在教學上有了很大的改變，以前管理學生都是較傳統的，現在是用技巧性來管理學生，對學生要用軟的方式來不要用硬的。

從台灣回來後，董事會很重視我們，對我們的希望也是很大，所以責任感也會很大，目前兼任總務的工作，所以負擔很重，但對上課教材上的準備並不會疏忽掉。

我認為培訓時間應該在一年或是二年，才能學習到更多，若是能每一年這樣的辦下去，這培訓一定會成功的。

廖師（三）：女

我現在任教數學跟公民，在教學上公民資料較不好找，在班級經營及對學生的管教上會與學校老師或是家長討論，也會認同我的教學方法。

以前教學上都是較傳統性的方法，經過培訓後也會慢慢的改變較現代化的方式來教學。上次的培訓時間太短，所以所學的也不多。

廖師（四）：男

我現在任教文科國文、地理，能代表自己的學校到台灣受訓覺得蠻自豪驕傲的，覺得很榮幸。受訓後主要在教學上、管理學生上都有很大的幫助，以前教學都是照本宣科，受訓後就會常用一些舉例，學生也都能接受。

學校一個月會舉行三至四次的校務會議，所以常可以和學校溝通。因為到台灣受訓過，可別人對我的看法也會不一樣，所以工作上要做出不一樣的效果，所以壓力也會蠻大的。學校同事對於教學方法上也會互相學習、溝通。

在緬甸僑校師資培訓方面，我個人的看法是希望能夠了解僑校的所需，然後設計課程，因為僑居地必竟不是台灣的學校，若把台灣的課程拿到緬甸也是不適合的，還有希望受訓的期間能延長點會更好。

廖師（五）：女 三人

受訓後在教學上有很大的進步，未到台灣受訓前的教學方法，只會照本宣科，也不會報找資料，現在已會去找一些教材、資料來教學，自己也會做一些

教材，這些改變學校也很支持也很認同，學校老師也很樂意學習新的教學方法。在師生、家長、董事會的溝通上，也能重視我們的意見。受訓後壓力也較重。

希望能有台灣的老師來緬甸教我一些新的教學方法，還有希望能培訓高中部的教學老師。希望能延長來台培訓的時間。

廖師（六）：男

受訓後，才正式當老師，任教國語、社會、辭讀，也能勝任，壓力也會蠻大的，學校也認同我的教學方法，在董事會、學長、學生家長對我們的期望也很高，同事上也會與我來討論教學的方法。學生對於自製教具的製作上，也很有興趣，學習效果也很好。

希望能了解僑校的需要，來設計課程，較為妥當。

廖師（七）：女

受訓後影響、印象最深該的是，每位老師有不同的學校方法，能讓我帶回緬甸時能在運用。未去受訓後，在教學上能夠更深入的讓學生知道台灣的事，教材製作上也能夠充份的運用，學生也很能接受，學校同事也都會來學習。

因為我是第一屆去的，學業沒有修滿，希望能夠在有一次的機會，能回到台灣去把學業修滿。

廖師（八）：女

到台灣受訓，覺得很高興，還是會有恐懼、焦慮，大約半年的時間才會慢慢的適應的。回來後在教學上、管理上都有改善、進步，以前在管理學生上都是較強迫性的，現在是教學方法較活潑，學生對這種改變也能接受，學校、家長也都支持很滿意。

希望能多一些時間，四個月太短了。

廖師（九）：女

要到屏師受訓時，會覺得很快樂，也很擔心學習進度上會跟不上，印象最深刻的是，因為從小所受的教育就是，老師永遠是主角學生是配角，但到了屏

師時，上數學課時，老師會要我們上去講上去算。

到了屏師，要三、四個月過後才能適應，現在任教國語、數學、理化，有些困難的是理化，因為沒有教材教具所以只能口述方法來教，教起來也很模糊，也沒實際看過，只能照本宣科。

學校老師也都會來請教我，教他們新的教學方法，學生對我的教學方法很能接受，也很喜歡。受訓回國後，校長希望我能利用空堂，把我所學的能教給其他的老師。

希望屏師的教授能到這兒來開培訓班，或是像我們一樣能到台灣去受訓。

廖師（十）：女

師資培訓後，在教學上有最深的印象。運用在緬甸上學生也都很喜歡的，不過校長也有一些意見，因為校長是較傳統的觀念。因為學生的家庭都很貧窮，長家不常關心孩子的，所以也很難與家長溝通。在還沒去台灣是之前，有簽約要教滿三年書，我覺得我已去過台灣屏師了，那自己所學到的要盡心盡力的為僑務、學校方面盡力，打算教滿三年後書以後從事於其他的工作。因為當老師的薪水不多，所以不必須作其他的工作來分擔家裏的負擔。

希望能像台灣一樣，高中畢業後能參加聯考，能在台灣讀四年的書。

廖師（十一）：女

到屏師印象最深刻的事，學校的老師都對我們很照顧，教官常會問需不需要什麼？對我們真的很關心，吃的住的都沒有問題。受訓前，在教學上都是我教你們學，現在學生可以完全聽的懂我教什麼。

希望培訓班的期間能長的，在緬甸需要數學、理化的老師，希望能長時間培養這些老師。

廖師（十二）：女

在屏師印象最深刻的是，學校的老師對我們很好我很滿意，去受訓後覺得很開心，看到自己的祖國這麼樣的發展，覺得引以為榮，在學校任教國語、數

學、社會，在受訓前教學上都是照課本教學，花樣不多，現在教學較活潑會與學生來互動，讓學生來表達學習效果較好，學生也都能接受這樣的教學方法。若有學生問題時，會請學生、家長、學校三方面來溝通。

廖師（十三）：女

在屏師印像最深刻的是，經常寫意見報名，對於寫作的技巧幫助很大，現在任教國語、數學，以前教學都是照本宣科，現在教學都會較深動，學生也都能接受這樣的教學。

希望能培養數理、體育這方面的老師。

廖師（十四）：女

對於功課較差的學生，我會個別教這同學補習，也會對學生家長溝通。學校希望我能我在台灣學到的，能盡力教好，家長是希望他的子女能趕上其他同學就好。希望培班的時間能更長，才能學到更多。

## 附錄八

緬甸僑校師資培育成效之評估研究 調查問卷

親愛的華文教育夥伴們：

這份問卷的目的，是想瞭解目前緬甸僑校師資培育的實際狀況與問題，並徵詢您的意見，以作為未來評估僑校師資培育成效之參考。您的寶貴意見，將僅供研究分析使用，對外絕對保密，敬請逐題確實回答。您的熱心支持，對本研究的順利完成有非常大的幫助，謹此致謝。

行政院僑務委員會 委託  
國立屏東師範學院教授 何福田 敬啟

## 填答說明：

請在下列題目中最適當的答案前內打√，或在\_\_\_\_\_上寫下最適當的答案。

## 一、基本資料：

- 1.年齡： (1)20歲以下  (2)21-30歲  (3)31-40歲  (4)41-50歲  (5)51歲以上。
- 2.性別： (1)男  (2)女。
- 3.服務地區：\_\_\_\_\_。
- 4.服務學校：\_\_\_\_\_。
- 5.學校類別： (1)小學  (2)中學  (3)中小學  (4)其他\_\_\_\_\_。
- 6.學生人數：\_\_\_\_\_人。
- 7.教師人數：\_\_\_\_\_人。
- 8.服務年資： (1)未滿1年  (2)2-5年  (3)6-10年  (4)11-20年  (5)21年以上。
- 9.目前任教科目：\_\_\_\_\_。
- 10.目前擔任行政職務： (1)無  
 (2)有，目前職務： (1)校長  (2)董事  (3)主任  (4)其他\_\_\_\_\_。
- 11.最高學歷：  
 (1)大學畢業  (2)專科畢業  (3)高中畢業  (4)初中畢業  (5)其他\_\_\_\_\_。
- 12.參加培訓經驗：  
 (1)在屏師一年  (2)在屏師四個月  (3)在台灣各校受訓一個月以上半年以內  
 (4)參加緬甸地區僑教研習（不限次數）。

## 二、調查問卷內容：

- 1.您認為緬甸師資培育的最主要功能為何？請勾選一項。  
 (1)提升華文能力  (2)增進教育知能  (3)增進教學技巧  
 (4)提供教學觀摩機會  (5)其他\_\_\_\_\_。
- 2.您對目前緬甸僑校師資培育成效的滿意程度如何？  
 (1)非常滿意  (2)還算滿意  (3)尚可  (4)不太滿意  (5)非常不滿意。

3. 整體而言，您對以往在台灣或緬甸所辦理之各項僑校師資培育，感到最滿意的一項為何？  
 (1) 課程與教材     (2) 師資與教學     (3) 師生的互動     (4) 升學與甄選  
 (5) 行政與補助     (6) 其他\_\_\_\_\_。
4. 整體而言，您對以往在台灣或緬甸所辦理之各項僑校師資培育，感到最不滿意的一項為何？  
 (1) 課程與教材     (2) 師資與教學     (3) 師生的互動     (4) 升學與甄選  
 (5) 行政與補助     (6) 其他\_\_\_\_\_。
5. 如果有機會，您會參加（或再參加）僑委會所委辦的師資培育班次嗎？  
 (1) 會（請續答第 6 題）     (2) 不會（請續答第 7 題）。
6. 如果會，理由為何？  
 (1) 學校指派     (2) 充實教學知能     (3) 增加升學機會     (4) 交換教學經驗  
 (5) 其他\_\_\_\_\_。
7. 如果不會，理由為何？  
 (1) 沒有時間     (2) 經費不足     (3) 未獲指派     (4) 交通不便  
 (5) 其他\_\_\_\_\_。
8. 您以往參加研習或培訓時，感到最實用的科目依序為：（填寫一至三個科目皆可）  
 (1) \_\_\_\_\_ (2) \_\_\_\_\_ (3) \_\_\_\_\_。（未曾參加者免填）
9. 您將來再參加研習或培訓時，最想修習的科目依序為：（填寫一至三個科目皆可）  
 (1) \_\_\_\_\_ (2) \_\_\_\_\_ (3) \_\_\_\_\_。
10. 您認為最好的師資培育模式為何？請勾選一項。  
 (1) 返國受訓     (2) 保送返國師範院校升學     (3) 在地研習  
 (4) 在地設置簡易師資培育機構     (5) 其他\_\_\_\_\_。
11. 以緬甸僑校現況而言，您認為師資培育的期間以多久最好？  
 (1) 回國參加大學四年培育     (2) 一年     (3) 半年     (4) 一至二個月。
12. 目前緬甸華文學校在教學上最主要的困難是那三項？（請勾選三項）  
 (1) 缺乏教材     (2) 教材太深     (3) 缺乏教具     (4) 學生來源不穩定  
 (5) 學生程度差異大     (6) 學生語文能力差     (7) 圖書不足     (8) 其他\_\_\_\_\_。
13. 目前緬甸華文學校在行政上最主要的困難是那三項？（請勾選三項）  
 (1) 學校組織運作不健全     (2) 經濟困難     (3) 師資缺乏     (4) 人員編制不足  
 (5) 教師待遇差     (6) 政治干預     (7) 家長干預     (8) 其他\_\_\_\_\_。
14. 目前緬甸僑教師資培育最主要的問題是那三項？（請勾選三項）  
 (1) 缺乏專門培育機構     (2) 進修管道不足     (3) 經費不足     (4) 師資不足  
 (5) 當地政府限制     (6) 國內政府支助有限     (7) 其他\_\_\_\_\_。
15. 您對緬甸僑教師資培育，有無其他改進建議，懇請提供高見於後：

～再次感謝您的填答！～

# 中小學教師專業態度量表

本量表的目的，在於了解您個人之專業態度，各項答案無所謂對或錯，請放心依照您真實的想法來填答。在下列各題的敘述中，請就您個人同意的程度，勾選其中的一項，並請每題均作答。

	不 同 意	稍 微 同 意	大 致 同 意	非 常 同 意	非 常 不 同 意
	1	2	3	4	5
<b>一、教育信念</b>					
<b>(一) 對教育效能的信念</b>					
1. 只要學生接受教育，社會就會進步.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 學生接受的教育越多，生活就越充實.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 只要生活愉快，有沒有接受教育都沒有關係.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 接受教育越多，越能找到合適的工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 接受教育越多，越容易獲得更高的社會地位.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 教育有助於學生自我肯定.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 教育可以增進個人貢獻社會的能力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 從事教育是一件相當充實而有意義的工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 教育對大多數的學生都能產生良好的效果.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 教育不易發揮學生的潛能.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 教育有助於社會進步與發展.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>(二) 對學生管教的信念</b>					
12. 受過專業訓練的教師可以施用體罰.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 在教育上，體罰是無可避免的.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 對於違反同一項班級常規的學生，教師應給予相同的處分.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 學生有小過錯時，教師不要太在意.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 教師獎勵學生時，應公開表揚讓學生們知道受獎的理由.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 學生不打不成器.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 善用諮商與輔導的技巧，才能成為成功的教師.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 只要不造成學生身體上的傷害，適度的體罰是可以容許的.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 教師獎勵學生，應信守「寧缺勿濫」的原則.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 教師應以愛的教育來管教學生.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 如果教師不能找出犯錯的學生，就必須處罰全班同學.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	不 同 意	稍 微 同 意	大 致 同 意	非 常 同 意	非 常 不 同 意
<b>(三) 對教師教學的信念</b>					
23. 教師的首要任務是在傳授書本上的知識.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 教師對同一班級的學生，可以用相同的教學方式教相同的內容.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 教師應依照教學的內容，設計學生的學習活動.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 教學的內容、過程和評量的標準須由教師來主導，而非由學生來決定.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 教師只要投注心力，教學就會有效果.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 教師對學生的期望，會影響學生的學習成就.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 教師應有設計課程及選擇教材的自主.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. 教科書的內容是專家確認的知識，教師教學時不必質疑.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. 教師所使用的教學方法，會影響學生創造性思考能力的發展.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. 教師應不斷進行教學研究，以並改進教學.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. 教師應運用多種評量方法，以了解學生的學習結果.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>(四) 對學生學習的信念</b>					
34. 只要學生願意學習，成績就會進步.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. 學生學習失敗，即表示學生學習不夠努力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. 學生都是可造之才.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. 學生應該信任教師的教學.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. 學生應服從教師的教導.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. 學生學習進步，即表示教師的教學成功.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. 課程的設計與發展，應配合學生的興趣、需要與認知能力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. 對於學習遲緩的學生，教師必須付出較多的時間與精力加以指導.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. 教師應提供每位學生相同的學習活動.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. 教師應該讓學生有機會依照本身能力與興趣進行不同方式的學習.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. 學生都是樂於學習的.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## 二、教育態度

	不 同 意	稍 微 同 意	大 致 同 意	非 常 同 意	非 常 不 同 意
	1	2	3	4	5
<b>(一) 對學生的態度</b>					
1. 教師對於學生的不同意見，應予以尊重.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 教師對同一班的學生，應該教相同的教材.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 教師應與學生閒話家常，以維持親近的師生關係.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 只要有助於學生的成長，教師應不計較的付出心力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 教師應無條件幫助學生學習.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 教師應容許學生自治，以培養其自動自發的精神.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 教師應依據學校定期考試的分數，來評量學生的學習成績....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 要依據學生的興趣來教學，是不切實際的.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 教師與學生之間，應保持距離，以維持教師威嚴.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 教師對於學生的作業應不厭其煩地給予指導批改.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>(二) 對教師本身的態度</b>					
11. 教師對自己的專業知能要有信心.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 教師應經常反省自己的專業表現.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 教師應不斷進修，以提昇教學專業水準.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 教師是專業人員，應受到社會大眾的尊重.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 教師應該要有「以校為家」的精神.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 教師教學靠經驗，進修並非必要.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 教師應與同事共同設計教材，研討教學方法.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 教師應設法增進社交能力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 教師選擇了教育工作，無怨無悔.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 教師應以「身為教師」為榮.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>(三) 對教育專業的態度</b>					
21. 教師應堅持教育理想，不必在意他人的評價.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 教師應以個別教學經驗，做為專業判斷的依據.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 教師的專業任務，應以增進學生的福祉為目標.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 教師的專業道德，應以維護學生的學習權為前提.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 教師應具有教學及評量的自主權.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- |                                 | 不<br>同<br>意              | 稍<br>微<br>同<br>意         | 大<br>致<br>同<br>意         | 非<br>常<br>同<br>意         | 非<br>常<br>不<br>同<br>意    |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 26.教師應積極參與教育專業組織的活動.....        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27.教師對學生的教學與輔導，必須考慮個別差異.....    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28.教師應有多元文化的教育理念.....           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29.教師不應計較物質的報酬.....             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30.教師應本著敬業樂業的精神，以教育工作為終生志業..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(四) 對家長的態度

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 31.教師應尊重家長對課程及教學的建議.....                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32.教師應參考家長的意見改變某些管教方式.....                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33.教師應接納家長的要求替學生實施課後輔導.....               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34.教師應尊重家長的建議調整評量的方式.....                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35.教師應考慮家長的要求調整學生在班級中的座位.....             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36.教師應依照家長的意見調整學生在班級中的勤務工作.....           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37.教師應主動將學校的各種重要活動（如：月考、校外教學參觀等）通知家長..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38.教師應主動將學生在學校的學習情形告知家長.....              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39.教師應與學生家長保持密切的聯繫.....                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40.教師應與學生家長維持融洽的關係.....                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(五) 對學校行政的態度

- |                                   |                          |                          |                          |                          |                          |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 41.教師對於學校的行政措施須積極配合.....          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42.教師應主動提出校務興革的建議.....            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43.教師對於學校所交辦的行政工作，都應盡力去執行.....    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44.教師對於學校行政職務的安排，應盡力配合.....       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45.教師應自我調適，以符合學校行政的期望.....        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46.教師應熱心參與各項校務的推動.....            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47.教師若被要求擔任行政工作，應全心全力的投入.....     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48.教師應關心學校行政事務.....               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49.各處室的行政工作是行政人員的事，與教師無關.....     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50.學校舉辦大型的活動時，教師應發揮團隊精神，主動幫忙..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

附錄十

國語文基本能力檢定考試試卷

一、注出聲母、聲調和兒化的字詞(不標調的，仍注本音本調)(每題一分，計十分)

- 例如 1. 把家(ㄊㄞˋ) 2. 沒降兒(ㄩˋ ㄉㄥˊ ㄟ) 3. 玫瑰(ㄍㄨㄞˋ) 4. 懷安(ㄨㄞˋ ㄨㄢˊ)
1. 幽曲( ) 2. 波陸( ) 3. 寶蘭兒( ) 4. 坦然( ) 5. 懷兒( )
6. 隨件事( ) 7. 快來阿( ) 8. 習性阿( ) 9. 有寬兒( ) 10. 叔叔地說( )

二、填充題(每格一分，計二十分)

1. 國音中的聲母依( )可分為七類，依( )可分為五類。
2. 聲母「ㄐ」、「ㄑ」的差別是( )；「ㄐ」、「ㄑ」的差別是( )。
3. 國語音節中稍尾的音素有「ㄛ」、「ㄜ」、「ㄝ」及( )等四種。
4. 聲母又叫做聲母度，依聲母而言，「ㄗ」是( )種元音，「ㄨㄨ」是( )種元音。
5. 「民胞物與」四字中，屬於齊齒呼的字是( )，屬於閉口呼的字是( )。
6. 聲母「ㄐ」、韻母「ㄛ」以國際音標記音順序是( )，( )。
7. 國音四聲中最長的是( )調，調值是( )。
8. 拉重音在國語裡是( )和( )的變異。
9. 國音中最完整的語音結構包括「聲母」、「介音」、( )、稍尾及( )等五個部分。
10. 「孤憤皆深」四字韻母屬於於合韻的是哪個字？( )按照國際音標它的音素是( )。

三、注音(每題一分，計十分)

1. 子墨「表」程 2. 「夏」楚二物 3. 「穆」米 4. 畢「芥」 5. 「邑」仔不恰急而勤愛
6. 「交」天 7. 「脫」毒交錯 8. 囉「雜」酒 9. 因為「煩」 10. 阿人「地」壇而為器

四、注音標國字(每字一分，計十分)

1. 入學教「ㄍㄨㄛˋ」世 2. 「ㄅㄨˋ」糟呢時 3. 「ㄉㄨㄛˊ」出並作 4. 注「ㄩㄢˊ」 5. 分道揚「ㄨㄛˋ」
6. 捕五「ㄊㄩˋ」滿 7. 「ㄊㄩㄛˊ」高接世 8. 城「ㄨㄛˊ」又 9. 網「ㄍㄨㄛˊ」 10. 洗神二「ㄩㄛˊ」

五、選擇題(每題一分，計三十分)

1. 《論語·先進篇》載孔子弟弟子們發表自己的志向，子路說：「子未之聞，強乎大國之間，加之以師旅，因之以飢饉，由也為之，比及三年，可使有勇，且知方也。」冉有說：「方之七十，如五六十，求也為之，比及三年，可使足民，如其禮樂，以俟君子。」公西赤說：「宗廟之事，如會同，端章甫，願為小相焉。」曾點說：「發簞食，舞歌既成，冠者五六人，童子六七人，浴乎沂，風乎舞雩，詠而歸。」請問孔子比較贊同誰的想法？(A)子路(B)冉有(C)公西赤(D)曾點。
2. 下列唐詩，何者非寫遊禮詩？(A)白日依山盡，黃河入海流。欲窮千里目，更上一層樓。(B)前不見古人，後不見來者，念天地之悠悠，獨愴然而涕下。(C)昔人已乘黃鶴去，此地空餘黃鶴樓。黃鶴一去不復還，白雲千載空悠悠。遙見城頭落日斜，蒼生華髮滿汀洲。日華初闌何處是？煙波江上使人愁。(D)五夜山河正，城春草木深。感時花叢淚，恨別鳥驚心。烽火連三月，家書抵萬金。白頭搔更短，渾欲不勝簪。
3. 三之深(涼州詞)：「黃河遠上白雲間，一片孤城萬仞山。羌笛何須怨楊柳，春風不度玉門關。」缺空的字是：(A)山深(B)玉門(C)三門(D)深時。
4. 李白《將進酒》以為：「古來聖賢皆寂寞，唯有推能留其名？」(A)張者(B)存者(C)致者(D)武者。
5. 白居易《吳娘歌》中請宮中「後宮佳麗三千人」，而稱「三千寵愛在一身」者為誰？(A)楊貴妃(B)趙飛燕(C)武則天(D)何遜。
6. 《古詩卷之八》：「黃帝，堯，舜，禹，夏，商，周，天下治，立政皆(A)始(B)益(C)乾坤(D)大社。

(背面有試題)

7. 今所謂「程記」乃指：(A)周禮(B)小戴禮(C)大戴禮(D)儀禮。
8. 《禮記·學記》：「君子知微化民成俗，非必由□乎」，句中的空格宜填入：(A)禮(B)義(C)德(D)學。
9. 老子：「視之不見名曰□，聽之不聞名曰□，搏之不得名曰□。」缺空的字分別是(A)道，虛，無(B)天，地，道(C)道，重，玄(D)奇，稱，損。
10. 《兼愛》：「必知亂之所自起，焉能治之。」句中之「焉」字可以何字代替？(A)乃(B)必(C)哪(D)何。
11. 管子《牧民》謂民之四惡為何？(A)燒，殺，搶，淫(B)無禮，忘義，寡廉，驕恥(C)長勞，貧賤，危墜，滅地(D)富貴，快樂，存安，生育。
12. 《莊子·秋水》註稱：惟有無為及真，才是道之本源。下列何者屬天然之真？(A)牛馬四足(B)牙子鼻(C)蹄馬首(D)法制、道德。
13. 「少仲尼之間」之「少」字原為形容詞，在此轉為動詞，下列「」中之字何者與其用法相同？(A)「物」於虛也(B)「遂」而不問(C)堯王之舉「堯」(D)「桓」桓桓之義。
14. 下列何者非荀子對人性的看法？(A)人之性惡，其善者偽也(B)人生而有功利焉(C)人生而有耳目之欲(D)人之學者，其性善。
15. 戰國時代，策法家之大成者為：(A)管仲(B)申不害(C)韓非(D)慎到。
16. 中國寓言最發達的時代為：(A)戰國時代(B)漢唐(C)宋元(D)明清。
17. 「松下問童子，言師採藥去。只在此山中，雲深不知處？」此詩作者為誰？(A)王維(B)賈島(C)孟郊(D)孟浩然。
18. 下列諸子各家，何者未列入「九流」中？(A)縱橫家(B)農家(C)雜家(D)小說家。
19. 下列各詞何組屬「雙聲詞」？(A)踉蹌，參差(B)滢漾，徜徉(C)帶花，匍匐(D)瑣瑣，徘徊。
20. 下列疊字詞，何者常用以狀聲？(A)察察(B)蕭蕭(C)泯泯(D)青青。
21. 江淹《別賦》：「乃有剝客擲思，少年採士，掉頭趨殿，突宮照市」，其中「照市」是指何人事蹟？(A)再鼓(B)陳陳(C)李善(D)兩杆。
22. 孫斌《越然台記》之旨義為：(A)凡物皆有可觀(B)安往而不樂(C)皆可甚而禍可惡(D)明物有大小。
23. 「文起八代之衰，道濟天下之溺」為孫斌頌揚何人成就之語？(A)司馬遷(B)韓愈(C)柳宗元(D)歐陽修。
24. 下列「」內字詞之音義，何者有誤？(A)克實天「恐」：勿又，恐也(B)望風跋「秣」：ㄌㄨㄥˋ，企待(C)「拊」踴躍：ㄉㄨˋ，鼓掌(D)回陸「誼」來：ㄩㄥˋ，閉塞。
25. 主張「致良知」、「知行合一」的儒學大師為：(A)周敦頤(B)張載(C)陸九淵(D)王守仁。
26. 有「清代經學開山祖」之美譽者為誰？(A)顧炎武(B)王夫之(C)黃宗羲(D)曾國浩。
27. 蒲松齡為清初著名的小說家，下列何本小說為其所撰？(A)水滸傳(B)西遊記(C)聊齋誌異(D)三國演義。
28. 有「詩史」之稱的唐代詩人為：(A)李白(B)杜甫(C)王維(D)李商隱。
29. 李煜《相見歡》：「無禁錮來寒兩晚來風」乃一互補句(互文)，下列何者與其用法不同？(A)雄兔腳撲朔，雌兔眼迷離(B)男有分，女有歸(C)人生常恨水常東(D)負者歌於塗，行者休於樹。
30. 孫斌《潮州韓文公頌碑》：「年然題之，則三公夫其責，香楚笑其富，良，平矣其智，貧，有矣其勇，依，委矣其辨。」此句中之「之」字何所指？(A)天地(B)正氣(C)天子(D)天上神仙。

#### 六、問答題：(1、2題各五分，第3題四分，第4題六分，計二十分)

- 司馬遷《史記》內容體例可分那三大類？
- 柳宗元寫作文章，根源於那些古代經典？
- 《禮記·學記》云：大學之法，禁於未發之謂(A)，當其可之謂(B)，不陵節而施之謂(C)，相觀而善之謂(D)。
- 班固認為(A)儒家(B)道家(C)墨家(D)法家(E)縱橫家(F)農家等各源出於古代何種官職？  
(提示：行人之官，理官，禮官，史官，司徒之官，將軍，清廟之守，展宮，咸和之官，護官)