

第五章 結論與建議

本研究旨在探討發展與改進原住民職業教育十三所重點學校師資在職進修的現況、需求、內涵以及影響教師工作滿意度之有關因素。為達此目的，乃採用文獻分析法探討教師在職進修與工作滿意度之理論基礎，並以研究小組所建構之「發展與改進原住民職業教師教師在職進修與工作滿意度之研究調查問卷」為工具，所得資料以spss/pc+（4.0版）統計軟體，進行統計分析，分別以平均數、標準差、t考驗、變異數分析考驗研究假設（ $\alpha=.05$ ），若達顯著水準，再以Scheffe'法作事後比較；比較不同性別、類別、年齡、學歷、學校隸屬、婚姻狀況、主要任教專業科別、現任職務、教學年資以及薪資所得之差異性。此外，藉由訪談行政人員與教師以進一步印證問卷資料。研究結果將有效提供學校以及教育行政主管機關，發展與改進原住民職業教育教師在職進修與教師工作滿意度之參考。本研究的結論與建議如下所述。

第一節 結論

本研究依據研究目的、待答問題進行資料分析，茲將研究結論陳述如下：

壹、教師在職進修部分

- 一、原住民職業教育十三所重點學校絕大多數教師認為「行政規章」、「課程安排」、「行政支持」、「獎勵制度」、「社交關係」以及「成就需求」等六個因素會影響其在職進修之意願。其排序依次為「課程安排」、「行政支持」、「政策規章」、

- 「獎勵制度」、「成就需求」以及「社交關係」。
- 二、部分不同背景變項的教師對影響其在職進修意願各因素之看法有顯著的不同。由表4-2至表 4-13之考驗分析可知，除不同類別教師在「社交關係」與「整體影響」兩因素上；不同年齡教師在「政策規章」、「行政支持」、「成就需求」及「整體影響」四因素上；已婚與未婚教師在「成就需求」因素上；不同主要任教專業科別教師在「政策規章」、「獎勵制度」、「社交關係」三因素上；以及不同薪資所得教師在「成就需求」因素上之看法有顯著差異外，其他各背景變項（包括性別、任教學校、現任職務以及教學年資）教師對影響其在職進修意願各因素之看法沒有顯著的差異。
- 三、大部分教師曾參加過在職進修活動。由表4-16之分析可知，超過八成(80.4%)的教師曾參加過進修活動，超過三次以上者佔35.7%，但尚未有經驗者仍有19.6%值得注意。
- 四、教師不參加進修的五個主要原因依序為：(1)距離家庭太遠；(2)缺乏資訊，不知進修的管道；(3)沒有合適的進修課程；(4)子女較多，需要照顧，分身乏術；(5)年資尚淺，排不上被推荐名冊，尚在等待機會。
- 五、在職進修時間之安排，優先順序為：(1)暑假期間；(2)寒假期間；(3)週末或週日；(4)夜間；(5)學期中。
- 六、在職進修方式，優先順序為：(1)研究所課程；(2)講習會；(3)研討會；(4)公共電視；(5)函授；(6)觀摩會。
- 七、在職進修課程之安排，最優先的五個課程為：(1)與任教科目相關之專業課程；(2)跨文化輔導知能；(3)原住民文化；(4)原住民母語；(5)原住民手工技藝。

貳、教師工作滿意度部分

- 一、整體而言，原住民重點職校教師之工作滿意程度稍傾向於「無意見」與「滿意」之間(平均數為3.65)。整體滿意程度若以向度區分，其高低順序為：師生關係、同僚關係、專業成長、校長領導、工作內涵、教學設施、行政支援、酬償制度。
- 二、各背景因素中，婚姻狀況、職務別、薪資別是影響整體滿意度的顯著因素。其中尤其是職務別和薪資別對各向度而言，影響最大；族別及學歷別並不影響整體工作滿意度。
- 三、各向度中，以校長領導和教學設施最不受各背景因素的影響；以酬償制度最受各因素影響。
- 四、兼行政工作者，其整體工作滿意度顯著高於專任教師，以向度區分，兼行政工作之教師在校長領導、行政支援、師生關係、酬償制度、專業成長等向度上均高於專任教師。
- 五、已婚教師之整體工作滿意度顯著高於未婚教師。
- 六、男性教師對行政支援、酬償制度等兩個向度的工作滿意度較女性教師為高。
- 七、年齡較大的教師(55歲以上)對同僚關係的滿意程度低於其他教師。
- 八、私立學校教師在師生關係、同僚關係、行政支援等向之工作滿意度高於公立學校教師。
- 九、海事水產類科教師在酬償制度之滿意程度顯著低於工業類科教師及農業類科教師。
- 十、薪資在五萬元以上之教師，在酬償制度的滿意程度明顯的高於其他教師。
- 十一、在酬償制度及工作內涵方面，在該校教學年資在三年(含)以下者之工作滿意度顯著低於十五年以上者。

十二、在酬償制度方面，教學總年資愈高其滿意程度愈高。

十三、受訪者認為學生的學習意願不高，致使教師的教學成就感不高。

第二節 建議

基於上述文獻探討、資料分析、發現與結論，本研究提出下列建議事項以提供學校與教育主管單位發展與改進原住民職業教育教師在職進修與工作滿意度之參考。

一、對學校之建議

1. 加強校內教師在職進修活動，每學期以二至四次為宜，其方式宜多元化，或各科專業講習會或全校專題演講，並宜事先規劃年度活動計畫，早日聘請專家學者參與活動。
2. 宜適度鼓勵資淺教師多參與校外進修活動，以提升其工作滿意度，此外，於進修後返校，宜請其將所學新知與同仁互相交流與傳授，並針對其在進修期間之優良表現予以公開表揚。
3. 為求提昇教師之工作滿意度，宜從教學設施、行政支援、酬償制度等方面著手改進。
4. 兼任行政工作教師在酬償制度及行政支援上較能獲得滿意，為求能鼓勵教師，在行政工作的安排上，應儘可能由教師輪流擔任。
5. 女性教師對行政支援、酬償制度等兩個向度的工作滿意度較低，宜加以幫忙調適。
6. 資淺教師因薪給不高，工作負荷可能相對較大，對酬償制度的不滿意程度較為明顯，為鼓勵資淺教師，工作表現優異應加以獎勵，或給予兼職。
7. 海事水產類科教師在酬償制度之滿意程度顯著低於工業類科教

師及農業類科教師，宜考慮其原因，適度幫忙加以調適。

二、對教育主管機關之建議

1. 成立「發展與改進原住民職業教育輔導團」，成員為大專校院技職教育專家學者，於每學年度開始先擬定赴十三所重點學校輔導行程，其內涵宜含蓋學校經營、專業科目、原住民文化、知能輔導等項目，輔導次數每學年一次為原則。
2. 委託十三所重點學校鄰近開設有教育學程之大專校院或教師研習中心提供教育學分或四十學分班之課程，以提升教師知能，並改進不合格教師之現況。
3. 增加十三所重點學校教師暑假赴公民營事業機構研習之名額，以幫助教師在理論與實務間之充分了解，並提供相關支援。
4. 進修課程之提供，宜以教師之需求為主，如：(1)專業課程；(2)跨文化輔導知能；(3)原住民文化；(4)原住民母語；(5)原住民手工技藝等。此外，有關教師第二專長教育之提供，也宜併入考慮。
5. 在職進修條件宜放寬，核准名額宜兼顧公私立學校之平衡。研究顯示，私立學校教師進修需求很高，惟校外進修活動常以取得合格教師為優先，導致部分未取得合格證書之教師擁有較少進修機會。此外在參加名單之核定上，宜使公私立學校機會均等，甚至對部分稀有科別宜提供較多之機會。

三、對教師個人之建議

1. 除主動積極參與和個人專業知能有關之進修活動，宜對原住民文化及輔導知能之了解多予關注，才能深入了解並輔導原住民學生。
2. 宜主動積極參與有關培養第二專長之進修課程，以擴大自我較寬廣之生涯發展方向。
3. 宜激發自我內在學習或工作動機與意願，以使平淡、平實的教

學生涯有較佳的滿意度。