

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

師資培育機構中小學職前教師遴選制度之研究

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫
計畫編號：NSC 90 - 2413 - H - 032 - 002 -
執行期間：90年8月1日至91年7月31日

計畫主持人：高熏芳 教授

執行單位：淡江大學教育科技學系

中 華 民 國 91 年 10 月

師資培育機構職前教師遴選制度之研究

高熏芳

淡江大學教育科技學系專任教授

摘要

基於教師專業化的理念，師資培育的歷程涉及「入學的選擇」、「職前的教育」、「教育實習」、「教師檢定」、「教師在職進修」五個階段，唯有掌握「學生素質」才能據以經營其學習歷程並掌握其學習成效。若以系統理論的觀點來看師資培育，「遴選」即是師資培育教學系統非常重要的輸入部份，而選擇優秀學生接受師資教育又是師資培育成效的基石，因此如何遴選或吸引具有潛力的人才進入師資培育課程就讀，應是師資培育機構經營品質的當務之急。

目前國內有不少開設中小等教育學程的大學，其甄選的方式依各校的遴選辦法有不同的規定，一般包括成績限制、小論文及面試等遴選工具。為確保師資的水準，應規劃制訂一套有效的入學要求，挑選出適合擔任教師的優秀人才，這不但直接影響全校師生以及社會大眾對教育學程的看法，也有助於推展教師專業化。

以美國為例，中小學師資培育，其甄選的方式大致包括完成特定的課程、學業平均成績、推薦資料、各州基本能力測驗及實務經驗等，許多學校更要求學生入學前應先具備與學童相處的直接經驗，以加強並確定選擇教職的認知。綜觀國內一般大學之中小等學校教育學程其學生遴選的方式以及工具的使用雖與國外師資培育機構有相似之處，然影響遴選的因素，遴選工具的適切性、正當性、公平性，以及遴選程序的品質掌控均值得進一步探討與改進。本文除了對國內之中小等學校教師教育學程學生遴選的現況進行歸納整理外，並對於遴選工具、程序之有效性及公平性亦加以探討，以做為各師資培育機構職前教師遴選制度建立之參考。

關鍵詞：遴選制度、遴選標準、職前教師、師資培育

壹、研究背景與動機

面對師資培育多元化的推動，如何遴選各大學教育學程所需要的學生是各師資培育機構共同面臨的問題。根據教育部八十五、八十六學年度師資培育機構訪評報告(教育部，民 86、教育部，民 87)指出，多數學校均訂有學生遴選辦法，對於學業及操行成績有一定程度之要求，且多重視學生的社團經驗，惟限於僧多粥少，難以滿足學生需求之壓力。另外，各師資培育機構遴選學生的遴選工具之使用呈現多元，唯是否足以鑑別出具有潛力成為理想教師之學生，其信度、效度仍待長期深入之研究。雖然教育部在其評鑑教育學程之準則中亦將「學生遴選」列為評鑑指標，卻未見任何政策性的宣示，在各校互異的情況下，究竟各校遴選的決策如何形成，工具的使用如何進行，程序的施行如何掌握公平正義，標準的界定如何反應各校理想，該等問題並未見有所探討，如何從原本教育目標並不是在培育中小學師資的專業科系中選擇有志從事教職且合適的人選，接受師資養成過程的教育，其技術層面和專業層面的問題實在值得師資培育機構進一步考量與研究。

遴選的主要功能在於蒐集與申請者相關的資料，預測受試者未來的行為表現及與組織目標的一致性 (Roe, 1989)。然而影響遴選過程的因素很多，包含了對決定適當人選所進行的「最佳猜測」，透過客觀工具及相關技術的適當使用，或許可以增加遴選過程的效度(Carrell & Kuzmits, 1986, 引自馮丰儀，民 89)，學者雖根據遴選程序的不同面向，提出各式的原則，但大都採擇優錄取制的三大基本原則為基礎：公開競爭、一律平等及人才主義(吳定，民 79；傅肅良，民 79)，可見遴選過程之公平性及是否能發揮遴選功能的有效性，可視為一個遴選制度最主要的考量因素，因此本研究以「公平性」與「有效性」兩個面向做為研究的焦點，除了對目前國內師資培育機構中等學校職前教師(教育學程學生)遴選的現況進行歸納分析外，並從學生遴選參與者的觀點(教師和學生)來探討目前各師資培育機構中等學校教師教育學程學生遴選制度之有效性及公平性，期能做為師資培育機構職前教師遴選制度建立之參考。本研究之研究目的除歸納分析目前國內師資培育機構中等學校教師教育學程學生遴選制度的現況外，並探討目前遴選工具之有效性及公平性。依據上述研究目的，本研究之問題如下：

- 一、師資培育機構中等學校教師教育學程學生遴選的程序、方式與內涵為何？
- 二、師資培育者對目前中等學校教師教育學程學生遴選制度之有效性及公平性的看法為何？
- 三、教育學程學生對目前中等學校教師教育學程學生遴選制度之有效性及公平性的看法為何？
- 四、師資培育者與教育學程學生對於目前中等學校教師教育學程學生遴選制度之有效性及公平性的看法是否有差異？

貳、文獻探討

一、遴選的功能

若從人員遴選功能之觀點來探討師資培育機構進行教育學程學生遴選之有效性，首先必須先了解人員遴選的功能為何。雷飛龍(民 58)主張甄選的功能為(引自張清良，民 82):

- (一)增進辦事能力:使每個通過遴選的人可增加組織的辦事效能。
- (二)立場中立:使人事決策能配合政府政令，而非執行自己的決策。
- (三)機會均等:所有參加遴選的申請者不受歧視或偏愛，每人站在平等的立場上通平競爭。

顏慧萍(民 81)主張五大甄選功能為:

- (一)依實際需要選出具有專業知能的人才。
- (二)避免徇私用人，而遭受不良人事體制的負面影響。
- (三)使人人機會均等。
- (四)完成幫助工作目標。
- (五)幫助個人的自我實現。

吳復新(民 85)主張組織遴選的功能，在選擇適合工作需求的人，使進用的人能達成組織的目標，相對的，進用者亦能滿足個人的需求。

Castetter (1981) 主張企業運用人員甄選的功能為選拔適當的人員遞補空缺，此人必須合於任用的要求，勝任工作，滿意工作並願意持續下去，對組織目標有所貢獻，個人有高的成就動機以達自我實現。

Pepitone(1995)指出「挑選」的目的在為組織選擇有能力，而且適合組織環境文化的人力資源，因為符合組織需求的人才進用，可以節省許多未來因為人員流動、離職或額外教育訓練所需的耗費。

Rebore(1987)則主張雇用會順利完成工作、達成組織目標的人，並能工作一段合理的時間，這才是甄選完整的功能。

Roe(1989)認為遴選的功能即在選出最佳申請者彌補空缺，其主要功能在於蒐集與申請者相關的資料，預測受試者未來的行為表現及與組織目標的一致性。

Seyfarth(1996)主張甄選的目標有四:

- (一)確保新成員所擁有的知識、技能足以呈現有效的工作表現。
- (二)協助個人決定是否接受聘用。
- (三)能創造新成員致力於組織的使命感。
- (四)幫助組織對新成員提供成功的必要支持。

入學制度是學校發揮「選擇」功能的主要機制之一，學校藉以選擇適合學生、分配教育資源，學生得以選擇理想學校，擷取就學機會(吳明清，民 82，引自郭昭佑，民 85)。經上述探討，我們可以發現各個學者所主張人員遴選的功能雖有各有不同，但主要包括：選拔有能力者、達成組織目標、預測未來表現及幫助自我實現等四項人員遴選功能，若以此理念歸納整理中等學校教師教育學程學生遴選的功能則應為:

- (一)選拔具有能力的學生，增進師資培育機構整體效能。
- (二)達成師資培育機構之培育目標，發展組織特色。
- (三)選出具備潛力擔任中等學校教師之人選。
- (四)協助中等學校職前教師自我實現。

本研究的研究主題之一即為中等學校教師教育學程學生遴選制度之有效性，主要以上

述歸納四個師資培育機構遴選教育學程學生之功能作為遴選功能是否有效發揮的依據。

二、遴選的程序與標準、方式與工具

(一) 遴選的程序與標準

有系統的遴選程序是遴選到適當人選的關鍵，有妥善的遴選程序及適當的遴選方式，方能獲得最適切的人選，不僅節省資源，更增加可靠性(Castetter, 1981; Cureton, 1990; Dunham, 1995)。規劃遴選程序時，安排較多的遴選方式，雖能廣泛考驗應徵者各方面的能力，提高遴選效能，但遴選工作愈趨複雜，必須付出龐大的資源(如時間、經費、人力)，加重辦理單位的負擔。但是，安排較少的遴選方式其利弊則正好相反(傅肅良，民 75)。

遴選的標準在描寫某些理想的特質，擁有這些特質，將確保成功的工作，以做為遴選之依據。一般而言，工作標準有主觀與客觀兩種，所謂主觀，即指完全由主管人員評等；至於客觀，即指可以運用客觀方法測得，例如單位時間的產出量。使用不同的遴選方式、內容、分配、比重及決策人員，都會影響遴選標準的實質內容(Wise, 1987)；如重視學術標準者，會將筆試比重加大；重視人際關係者，會將面試比重加大期望。

(二) 遴選的方式與工具

遴選的方式主要在蒐集有關應徵者的資料，用以決定應徵者是否達到遴選標準及其達到的程度。遴選方式的使用會隨遴選標準的不同而有差異，如：欲知應徵者的學術成就，會採用筆試或要求在學或某種測驗的成績證明；想瞭解應徵者的人格特質，則需從面試或推薦函中獲知；欲知其技能，則可舉行實作考試(Wise, 1987)。任何遴選方式都各有其利弊，不但應注意其信效度，亦應考量成本效益，例如學歷成績、紙筆測驗、面談、推薦函、個人自述、同儕評量、自我評量、專家評量、作品等均可採行，但仍應視師資培育機構之人力、財力以及時間等因素做適當的選擇。以下歸納何永福、楊國安(民 82)；李煥明(民 60)；張清滄(民 74)；楊久瑩(民 83)；謝安田(民 88)；黃英忠(民 82)；黃雅容(民 86)；Kleiman(1998)；Muchinsky(1986)；Wexley&Yukl (1984)等研究之九種人員遴選方式之優缺點如下：

1. 學業成績

學業表現通常指候選人的學業成績，這項標準的設立主要是想了解學生整體的學業表現及成就，或是學生在主修領域的專業能力。這是最直接，也是最有效率的遴選方式，但並無法證明或預測職業成就。

2. 申請表格

申請表格中的問題可決定候選人是否合乎最低的資格條件，根據申請表的資料作初步的過濾，可節省甄選成本，但無法了解候選人的臨場表現。

3. 推薦函

推薦函是候選人過去的上屬或師長對候選人過去表現的評價；然而，被要求寫推薦函的人通常不願意透露候選人的全部必要資料，或大多是一些讚美性但不盡真實的推薦美言，故通常需另外進行推薦函的查證(reference checking)。

4. 申請人自我評鑑

申請人自我評鑑的資料可檢視申請人的喜惡、優缺點、人生目標、態度及哲學等，並可作為申請人是否適合某一項特定工作的評斷依據，但在信度方面，因為由應徵者自行表述，很難排除捏造杜撰的情形；其次是應徵者可能省略負面的經驗不提，另外是審核技術的問題，個人之間或事件之間的價值差異並不容易用具體的分數來表示，也無法瞭解申請

者真正或臨場的表現。

5.筆試

紙筆測驗很明顯的優點就是形式上很公平，個人有多少本事到場即可見真章，參加考試的麻煩和壓力也可以多少遏止盲目趕熱潮的人，不過筆試要達到去蕪存菁的地步，則牽涉到出題和閱卷的品質。

6.面試

利用面試的評估方式則側重於淘汰(screening out)的策略，使得遴選者能夠親自、個別的與候選人面對面做進一步的評估衡量，同時亦能夠徵詢一些其他遴選技術所無法涉及的問題，但其客觀性與可靠性最受爭議，其所佔比例的多寡與程序公開是應考量的重要因素。

7.工作實務考試

要求申請人對該申請工作的任務進行實際示範，例如，申請推高機操作員職位者，可能被要求實際操握，或教職申請者可能被要求做教學示範。其優點為可以直接衡量或預知未來工作的表現，缺點除了成本高之外，還可能會產生工作現場人員操作機具安全的問題。另外，候選人可能會因為緊張而表現失常。

8.情境演練(situational exercise)

讓應徵者置身於欲應徵職位的模擬工作情境中，觀察應徵者在該情境下的反應是否符合工作的需要，作為人員遴選決策的依據。但這種方法相當耗費時間，並且僅是用於某些特定的工作。

9.評量中心(assessment center)

評量中心是一套招募人才的過程，它有一個標準化的步驟，實施前必須先分析該等適用職位的工作內容，決定所欲評測的管理才能項目，並根據工作分析結果設計模擬練習。該等模擬練習必須要能引發實際工作所需能力的行為表現，俾利評審觀察評測。採用此種遴選工具最大的優點即測驗內容與未來工作內容相關度很高，此種遴選方式以經過評審員訓練過去曾有該等職位工作經驗，且目前擔任該等職位的人員擔任評審員，他們不僅瞭解該等職務內容，也瞭解該職務如何執行，故他們對評量效標非常清楚。再者，此種方式的評審過程齊一，評審資料的整合過程極為科學化、系統化，故評審結果的公平、客觀性極高。然而同樣有成本高、工作現場人員操作機具安全及候選人可能會因為緊張而表現失常的問題。

綜上所述，各種不同的遴選方式及標準的選擇皆有其優點與限制，不但應注意其信效度，亦應考量成本效益，但仍應視師資培育機構之人力、財力以及時間等因素做適當的選擇。黃英忠(民 87)就指出遴選測驗包括了人格、性向、興趣、工作知識或技能成就等測驗，透過這些測驗可獲得預測分數，作為遴選的依據，找出適當的人選。測驗的編製、使用、分數記錄及測後解釋等，皆有一定的標準和原則，同時具備了信度、效度和客觀性等，以致可推論到普遍現象，使得遴選結果客觀且而不失去公平性。

Singer(1990)指出大多數的文獻著重在遴選程序的公平性，卻很少有學者注意到應徵者在整個遴選過程中所感受到的公平性，Singer(1990)的研究中歸納出人員遴選過程中，決定認知公平性的主要因素如下：

(一)遴選人員

1 使用團體面試的方式。

- 2.面試人員組成考量性別的平衡。
- 3.專業的面試人員。

(二)一致性

1. 每一位應徵者都是經過一樣的遴選程序
- 2.與工作內容能力相關的明確標準。

(三)雙向溝通

1. 對應徵者做詳細的回饋。
2. 清楚、誠實的溝通，讓應徵者對申請的工作有確實的了解。
3. 遴選人員在未進行面談之前尚未決定錄取人選。
4. 在被錄用之前與遴選人員或主管見面的機會。
5. 有足夠的時間進行面談。
6. 使用面談來蒐集應徵者的資訊。

(四)避免偏見

1. 避免任用私人。
2. 不受性別、年齡及種族的影響。
3. 使用可量化的方式來進行評分。

(五)資訊蒐集

1. 確實地對應徵者的資料進行審查。
2. 盡可能多樣化地蒐集有關應徵者的資訊以做參考。

我國中等學校教師教育學程學生遴選資格除了政府法定之外，其餘遴選標準皆由各師資培育機構自訂，各校之遴選方式、標準是否具備公平性乃本研究之另一焦點。故本研究希望了解參與遴選工作的師資培育者及教育學程學生在參與該校遴選的過程中，本身所認知的公平性為何，著重在個人親身體驗後的感受與認知，而非由遴選辦法表面的遴選程序或方式來探討。

參、研究設計與實施

本研究首先採文件資料分析法，針對國內師資培育機構學生遴選的現況、作法等加以整理、歸納並分析，同時，輔以訪談法，蒐集各師資培育機構參與職前教師遴選的師資培育者與中等學校教師教育學程學生在參與遴選過程中對於目前遴選制度的意見，據訪談結果做為發展本研究問卷雛形之參考，最後進行較大規模之問卷調查，以期達成研究目的。

因此本研究之方法如下：

一、文件資料分析法

對於目前國內各師資培育機構 89 學年度中小等學校教師教育學程學生遴選辦法進行蒐集及歸納，並對各師資培育機構現行遴選辦法及相關規定做進一步深入分析，探討目前遴選制度的現況，亦作為後續研究問卷開發之依據。

二、問卷調查法

本研究依文獻探討、文件資料分析並輔以六位師資培育機構負責人、師資培育者及中等學校教師教育學程學生訪談所得的資料，發展出『中小等學校教師教育學程學生遴選制度意見調查問卷』，以進行調查。問卷共 28 題，內涵主要包括有效性及公平性兩個層面，其中 1 至 8 題為有效性，分別以選拔有能力者、預測未來表現、符合組織目標及幫助自我

實現等各分項來進行探討，第 9 至 28 題主要探討公平性，包含遴選人員、一致性、雙向溝通、避免偏見及資訊蒐集等五個分項。在計分方式上，依答「非常同意」、「同意」、「還算同意」、「不同意」、「非常不同意」分別給予五分、四分、三分、二分、一分，反向題則反之，若每題平均得分在三分以上者。表示其態度愈趨向肯定。

為確定問卷之信度，隨機抽選淡江大學 79 位教育學程學生進行預試，獲得問卷整體 Cronbach (0.8667，繼而採分層隨機抽樣方式，進行大量樣本的問卷調查，正式問卷發放對象為全國 46 所辦理中等學校教師教育學程之師資培育機構的師資培育者與教育學程學生，共計發放 585 份問卷，回收有效問卷 356 份，整體有效回收率為 60.85%。

肆、研究結果與討論

一、國內中等學校教師教育學程學生遴選概況

國內目前大專校院經教育部核定通過設立中等學校教育學程(至 89 學年度)有 46 所學校，除了國立體育學院、國立屏東商業技術學院、崑山技術學院、嘉南藥理科技大學及慈濟大學等 5 所學校其遴選資訊無法提供之外，針對國內 41 所一般大學師資培育機構之中等學校教師教育學程學生遴選辦法進行蒐集分析如下：

(一)國內中等學校教師教育學程學生遴選程序(關卡)

中等學校教師教育學程學生遴選中，採取兩階段遴選程序的學校所佔比例最多(43.9%)，通常對於候選人基本資料進行審查並淘汰一部份人選來進行筆試，擇優錄取，由此可看出，大多數師資培育機構在遴選程序的安排上偏向逐步淘汰的方式，即候選人在遴選過程中的任一階段若未通過則不錄取，可能與師資培育機構在遴選成本或參與人力的考量有關。另外，採取三關以上並舉行面試遴選的學校比例亦佔了 39%的比例，可見仍有相當部分的師資培育機構重視與申請者進行面對面的互動，而不僅以書面資料與筆試的結果為主。總括而言，採取兩關以上遴選程序的師資培育機構有 34 所大學(82.9%)，可見各師資培育機構在規劃遴選程序時，仍偏向安排較多的遴選方式，雖較能提高遴選效能，但亦會使遴選工作愈趨複雜，並且必須付出較多的資源(如時間、經費、人力)，增加辦理單位的負擔；而僅憑書面資料審查即決定錄取人選的師資培育機構只有 7 所大學(17.1%)，比例相當少，亦可看出大多數師資培育機構在教育學程學生遴選上，仍採用另外舉辦考試的方式來作為審查的主要依據。

(二)國內中等學校教師教育學程負責單位與其他系所之合作關係

目前中等學校教師教育學程學生的遴選幾乎都是教育學程負責單位聯合校內其他系所來辦理，例如請各系所先就申請者所繳交之書面資料進行審查，並將推薦名單交予師資培育中心進行複審或決審，並沒有僅憑各系所或教育學程主辦單位便可進行決策者。

(三)國內中等學校教師教育學程學生遴選方式及內涵

目前中等學校教師教育學程學生的遴選方式中被採用前五項的工具依序為：(1)學業成績 90.2%(2)面試 58.5%(3)操行成績 51.2%(4)自傳 43.9%(5)教育常識測驗 43.9%。Haberman(1996)研究中亦歸納出全美 386 所大專校院師資培育課程學生遴選的前五項條件依序為(1)學業成績 334 校(2)英語文能力 238 校(3)溝通表達能力 237 校(4)學科教授推薦 205 校(5)與兒童接觸的直接工作經歷 72 校。可看出學業成績及語言表達能力是最被重視的標準，我國前兩項常被採用的工具為學業成績及面試，面試之遴選重點之一即在於瞭解申請

者的語言表達及溝通能力，由此可見，我國與美國在職前教師遴選的重點上，皆相當重視學業成績及口語表達能力。

學業成績的遴選重點在於候選人之學科專業能力，亦可看出一個人在學業上長期的投入程度，並且各校教育學程由於名額有限，用學業成績來作為第一關的資格審查，可以達到淘汰的目的並節省遴選的成本，由上表亦可看出以學業成績作為遴選方式的師資培育機構佔了 90.2%，比例相當高。

面試可看出候選人的臨場表現及表達能力，並且可以和申請者進行雙向的溝通，利用面談的機會再次確定申請者是否瞭解教育學程的教育目標、修課的內容及教師工作的意義等等，藉此確認申請者對於教育學程的瞭解，學生未來的任教承諾也會相對提高，故採行的學校亦不少，共有 24 所學校採用(58.5%)，但是由於面試不容易進行評分且主觀性較強，再以師資培育機構人力、物力的限制，故仍有部分師資培育機構未辦理面試。

另外，半數以上的師資培育機構採用操行成績作為遴選教育學程學生的工具(51.2%)，可見申請者本身之品行操守亦為重要的考量指標之一，各校作法大都訂定一個學校操行成績的下限，主要是採消極淘汰在品行上有嚴重缺失的學生。自傳亦是前五項被採用的工具之一(43.9%)，主要是希望瞭解申請者的學習歷程與未來志向，大都在第一關書面審查階段被使用，唯自傳的審查難有客觀的標準，各校是否需要遴選者進行討論來決定審查結果，可進一步瞭解其執程序。

大多數學校在筆試部分以教育常識測驗(43.9%)為主，此類筆試多採直答式測驗，即作答題型以是非、選擇為主，並有標準答案來作為評分的依據，但這種方式只能看出應考人之記憶能力，不容易看出受試者的思考及判斷能力，筆試的結果是以個人分數表現來作為遴選依據，形式上較為公平，可見師資培育機構在職前教師的遴選上，非常重視遴選過程及方式的公平性。然而以小論文的方式來進行筆試的學校只有 7 所(17.1%)，被採用的比例則明顯偏低。雖然論文式的筆試方式較能看出受試者的組織及邏輯思考能力，但相較於其他各類型筆試，其評分的標準較不客觀，容易受閱卷者主觀因素影響，且需要較多的人力來投入閱卷的工作。

人格測驗的使用在國內中等學校教師教育學程學生的遴選上亦不普遍，只有 5 所學校(12.2%)採用，然而許多「有效教學 (effective teaching)」的相關研究指出「教師人格特質 (teacher character traits)」影響教學成效(Medley, 1982; Henjum, 1969)，人格測驗如果經過謹慎的使用還是具有參考價值，可作為消極淘汰在人格特質上有明顯不適合擔任教職的申請者，各校採用人格測驗的比例偏低究是考量成本負擔，或是國內缺乏合宜的人格測驗工具所致，有待進一步研究。

二、全體受試者對於遴選制度有效性及公平性的看法

本研究有關遴選制度「有效性」及「公平性」之題目共計 28 題，第 1 至 8 題為「有效性」，第 9 題至 28 題則為「公平性」，其中第 4 題為反向題，經將題目轉向計分後，分別統計出全體師資培育者與教育學生所回答之平均值，並呈現於表 5。在師資培育者部分，以第 10、11、12 題「遴選過程不受性別、年齡及與遴選人員因素的影響」平均值最高(依序為 4.75、4.75、4.72)，在教育學程學生部分，以第 10、11、13 題「遴選過程不受性別、年齡及與申請者外表因素的影響」平均值最高(依序為 4.42、4.28、4.20)，整體而言，師資培育者與教育學程學生都認為目前的教育學程學生遴選制度可避免申請者性別、年齡等因素的影響，並且師資培育者在各題平均數上皆高於教育學程學生。

師資培育者部分之作答情形，在二十八題平均值部分除第 20 題「遴選人員的組成考量性別平衡」未超過 3(2.57)外，其餘各題皆超過 3，在教育學程學生部分，除第 25 題「面談遴選採用團體面談的方式」平均值為 2.55，在其他各題亦皆超過 3；表示全體師資培育者及教育學程學生對於目前遴選制度之有效性之公平性偏向肯定的態度。

從整體有效性及公平性層面來說，全體師資培育者及教育學程在「整體有效性」平均值分別為 3.98 及 3.47；在「整體公平性」分別為 4.12 及 3.75，可見全體受試者在遴選制度「公平性」的看法上比「有效性」趨向肯定。

由於本研究在問卷發放對象的選取上，以各師資培育機構之師資培育者及已通過遴選進入教育學程就讀之學生，在學生部分，由於其為該遴選制度下的「獲利者」，有可能影響其對於目前遴選制度的看法。

二、全體師資培育者及教育學程學生在遴選制度有效性及公平性看法之差異比較

全體師資培育者與教育學程學生在遴選制度有效性及公平性整體及各分項之看法，不論是在整體有效性及公平性或各分項層面上，師資培育者的平均值均高於教育學程學生。

進一步經過 t 考驗結果顯示，除「遴選人員」之外，在整體有效性與公平性及各分項層面上皆有顯著差異，相較於教育學程學生，師資培育者更認為目前的遴選制度具備有效性及公平性。師資培育者為參與教育學程學生遴選制度規劃、決策的主要人員，相較於教育學程學生來說，對於整個遴選制度形成的過程及考量因素的瞭解較為深入，此為造成彼此看法上差異的可能原因之一。

三、採取不同遴選制度之師資培育機構受試者在有效性及公平性的看法

為進一步瞭解採用不同遴選制度師資培育機構之受試者在遴選制度有效性及公平性的感受上是否有所不同，依本研究文件資料分析結果發現，幾乎百分之九十以上的學校皆有採用書面審查，不宜作為區分的標準；除書面審查外，各師資培育機構主要以各類型的筆試作為遴選方式或在筆試之後另增面試一關來進行學生遴選，故本研究以各師資培育機構之教育學程學生遴選辦法中是否記載採取面試的遴選方式作為主要的區分來做進一步分析。將師資培育機構分成有採用面試及無採用面試兩類。

經進一步比較採取不同遴選制度的師資培育機構之師資培育者及教育學程學生在有效性及公平性整體及各分項之差異，發現採用面試之師資培育機構師資培育者與未採用面試之師資培育機構師資培育者在「資訊蒐集」上呈現顯著差異，且採用面試之師資培育機構師資培育者較能盡量蒐集各種申請者資訊以作為遴選學生的參考依據，在學生部分，採用面試之師資培育機構之教育學程學生與未採用面試之師資培育機構教育學程學生在「整體有效性」、「預測未來表現」、「資訊蒐集」上有顯著差異，且在此三分項之回答上，採用面試之師資培育機構教育學程學生皆認為其遴選制度較能有效預測未來教師工作的表現，並且較能廣泛蒐集瞭解申請者的相關資訊。

伍、結論與建議

一、結論

- (一)我國中小學校教師教育學程學生遴選程序偏向逐步淘汰的方式
- (二)我國中小學校教師教育學程學生遴選大都由教育學程單位聯合校內其他系所來辦理
- (三)我國中小學校教師教育學程學生遴選工具前五項為學業成績、面試、操行、自傳與教育

常識測驗

- (四)我國師資培育機構師資培育者對於目前中小學校教師教育學程學生遴選制度之有效性及公平性的看法肯定
- (五)我國師資培育機構師資培育者與學生對於目前中小學校教師教育學程學生遴選制度之有效性及公平性的看法有顯著差異

二、建議

- (一)對於師資培育機構職前教師遴選制度的建議包含遴選目的與遴選準則的界定，遴選工具與方式的選擇，以及遴選人員的組織
- (二)對於未來研究建議包含長期追蹤的研究以及各類師資培育管道的比較研究

參考文獻

- 徐美惠(民 85)。中等學校實習教師評鑑量表之發展研究。私立淡江大學教育資料科學研究所教學科技組。
- 孫耀永(民 86)。師範學院國小師資培育課程教師知識之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 郭昭佑(民 85)。後中等教育的多元入學規劃—推薦甄選。教育資料文摘，37(4)，99-106。
- 張德銳(民 85)。如何從「師資培育法」提升教師專業素質。教師天地，83。
- 張潤書(民 74)。行政學。台北：三民。
- 張清滄(民 74)。企業人事管理方法論。台北：復文。
- 馮丰儀(民 89)。國民中小學校長遴選制度之研究。暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文。
- 崔延紘(民 85)。企管管理。台北：五南。
- 楊久瑩、胡幼偉(民 84)。報社甄選記者過程之研究。民意研究季刊，193，68-92。
- 楊裕仁(民 83)。國民中學實習教師研習活動之現況調查與評估研究。國立高雄師範大學教育研究所。
- 楊雅淑(民 87)。台北市國民中學教師聘任指標之研究—階層分析程序法之應用。國立東華大學教育研究所碩士論文。
- 張喬媚(民 88)。國小教師甄選制度之研究。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 張清良(民 82)。台灣省立高級中等學校校長甄選制度之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 陳昇飛(民 86)。國小實習教師評量之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 陳瑩如(民 88)。國民小學教師遴選之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 教育部全球資訊網(民 90)。各學年度大專校院教育學程核准彙整表。
<http://www.edu.tw/high-school/bbs/three-14.doc>
- 教育部中教司(民 86)。教育部八十五學年度師資培育機構訪評報告。台北：教育部。
- 教育部中教司(民 87)。八十六學年度師資培育機構教育學程評鑑報告。台北：教育部。
- 莊財安(民 79)。慎選幹部。管理雜誌，194，28-31。

- 黃英忠(民 82)。現代人力資源管理。台北：華泰。
- 黃英忠、曹國雄、黃同川、張火燦、王秉鈞(民 87)。現代人力資源管理。台北：華泰。
- 黃雅容(民 86)。教育學程甄選學生方式之解讀與評估。教育資料文摘, 40, 5, 117-129。
- 符碧真(民 87)。誰來當老師？政府遷台後四十年間中小學教師組成結構長基變化之研究。國科會八十七年度專題研究計劃 87-2413-H-002-025。
- 傅肅良(民 79)。人事行政的守與變。台北：三民。
- 楊思偉(民 86)。教師檢定制度之探討。測驗與輔導, 145, 2294-2997。
- 鄭照順(民 77)。國中教師專業社會化研究。高雄：復文。
- 劉秀娟、湯志安譯, Lawrence S. Kleiman 著(民 87)。人力資源管理—取得競爭優勢之利器。台北：揚智文化。
- 蔡清華(民 86)。美國變通授證與臺灣學士後教育專業班之比較。八十四學年度師範學院教育學術論文發表會論文集, 1 輯, 151-179。
- 賴育民(民 84)。中等學校實習教師評估<實習指導小組>成效之調查研究。國立高雄師範大學教育研究所。
- 謝安田(民 88)。人力資源管理。台北：謝安田。
- 顏慧萍(民 81)。國民中學校長甄選制度之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 饒見維(民 86)。師資培育的理念取向與典範的評析。教育資料集刊, 22, 59-84。
- American Association of Colleges for Teacher Education.(1993).Teacher education policy in the States:A50-stast survey of legislative and administrative actions.
- Castetter, W. B.(1981).The personnel function in educational administration. New York: Maxmillan Publishing Company.
- Cureton, C., & Cook, M.(1990).A state-wide selection model for teacher education : A criterion-related approach.(Eric Document Reproduction Service NO. ED321794)
- Dunham, Jack(1995). Developing effective school management. London : Routledge.
- Geis, G. L.(1986). Human performance technology : An overview in introduction to performance technology. 1-20. Washington D.C. : NSPI.
- Haberman, M.(1996). Selecting and preparing culturally competent teachers for urban schools. In Sikula, J. (Eds.) . Handbook of research on teacher education. pp.747-760, Association of Teacher Educators.
- Khamis, M. G.(1986). Teacher selection-A case for better interviews.(Eric Document Reproduction Service NO. ED278094)
- Lacey(1977)。 The socialization of teachers. London : Mothnen.
- Leibler, S. & Parkman, A. (1986) . Selection of personnel. An introduction to performance Technology.176-195. Washington D.C. : NSPI.
- Nicholson, E. W., & McInterney, W. D.(1988).Hiring the right teacher: A method for selection. NASSP Bulletin,72(511),88-92.
- Pepitone, J. S.(1995).Future training : A roadmap for restructuring the training function. TX:Add Vantage Learning Press.
- Rebore, R.W.(1987).Personnel administration in education. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Roe, R. A.(1989). Designing selection [rocedures. In P. Herriot(ED),Assessment and selection in organization : Methoss and practice for reruitment and appraisal.Chichester : John Wley & Son,
- Russell, P. & Harris, L.(1996). Creating a systematic transformation of pre-service teacher preparation. Annual Meeting of the Association of Teacher Education.(St. Louis MO,

U.S.A.)

- Seyfarth, John T.(1996).Personnel management for effective schools. Boston: Allyn & Bacon.
- Singer, M.(1990).Determinants of perceived fairness in selection practices: An organizational justice perspective. Genetic, Social & General Psychology Monographs,116,4,477-495.
- Smith, H. A. & Pratt, D.(1996). The use of biodata in admissions to teacher education. Journal of Teacher Education.47,1,43-52.
- Ted, H.(1999). It's elementary: better training, better teacher. The Chronicle of Higher Education .45,47, B6.
- Weitman, C.J.(1983).A selection method that succeeds. (ERIC Document Reproduction Service NO. ED245820)
- Wexley, K. G. & Kovaes, Y. S. & Sanders, R. (1972). Importance of contrast effects in employment interviews. Journal of Applied Psychology. 56 , 1, pp.45-48.
- Wise, A. E. et al.(1987). Effective teacher selection from recruitment to retention. (Eric Document Reproduction Service NO. ED282840)
- Wood, K.E.(1978).What motivates students to teach? Journal of Teacher Education, 29, 48-51.

The Study on the Selection Process of Pre-service Teacher for Teacher Education Program

Hsun-Fung Kitty Kao

Professor, Department of Educational Technology, Tamkang University

Abstract

Teaching is an attractive profession in Chinese society. Teaching confers high occupational status, professional salaries and working conditions, near certainty of graduation once enrolled in a program, and a generally favorable job market. However, eligible applicants to teacher education programs typically outnumber available places. According to system theory, “student selection” is one of the important “input” factors affected the terminal quality of future teachers. In order to manage the total quality of teacher education program, issues regarding to “student selection” should be addressed.

Selection criteria influence the reputation of the institution with candidates, graduates, the public, and professionals. However, much less research on admission to teacher education programs exists than in other professional fields such as medicine. Nevertheless, a growing body of research on teacher candidate selection in foreign countries, although not yet definitive, gives indication of the relative merit of various selection criteria.

The purpose of this study is to investigate the current selection process of pre-service teachers in secondary school teacher education program and discuss the effect and fairness of the selection process. It is hoped that through this research an appropriate selection process could be suggested.

Keywords: Selection Process, Selection Criteria, Pre-service Teacher, Teacher Education