**教育社會學 期末報告**

**主題: 教學社會學**

**組別:第四組**

**指導老師:吳雅玲**

**組員:**

**B10719005 鄭宇舜**

**B10763021 廖珮筑**

**B10836026 劉雨雯**

**B11027030 施懿恩**

**目錄**

壹、教學社會學的定義 ………………………………………………2

貳、教師特質分析 ……………………………………………………2

一、教學歷程………………………………………………………2

二、統合分析相關性………………………………………………3

三、受學生喜愛之老師人格特質…………………………………4

參、教師知識 …………………………………………………………5

一、教師知識來源 ………………………………………………5

二、教師知識發展…………………………………………………7

三、教師知識類別…………………………………………………8肆、教學文化 ………………………………………………………10

一、學者對文化之教學……………………………………………11

二、教學策略………………………………………………………11

伍、教師倦怠 …………………………………………………………13

一、教師倦怠因素與歷程…………………………………………13

二、教師倦怠之影響………………………………………………16

三、教師倦怠預防及因應………………………………………… 17

陸、結論 ………………………………………………………………19

柒、參考文獻………………………………………………………… 20

**壹、教學社會學的定義**

教學社會學可視為教學結合社會學員，研究教學過程或班級經營中，師生間社會互動的關係，讓教育社會學開啟另外一個領域。對於教學活動進行客觀且有系統的研究，運用社會學的理論與方法，詮釋其意義的一門科學。

**貳、教師特質分析**

學校肩負教育學生的重責大任，透過師生互動的過程進行教學，以達成教育目標。其中教師是班級經營者的角色 (黃德祥、陳奎慧、王淑俐、學文短，996)，會明顯地影響教學品質及學生的學習表現，同時教師的人格特質會影響學生的學習與個性。此外，相關研究指出，教師運用適當的領導行為，亦能獲得良好的班級經營效能(劉姿依，2008)教學效能較高的教師，較能接納學生的廠受與想法，來幫助學生學習。

**一、教學歷程**

教學歷程的基本結構可區分為「物質環境、教師、學生、教學」。「物質環境」包括燈光、溫度、空間等；「教師」包含人格特質、專業教育知識、溝通能力；「學生」包含社經背景、學習動機、先備知識等；「教學」為師生關係、班級經營策略等因素。教學歷程包括「決心、自主、互動、決定、道德」等基本因素，教師和學生兩者相互影響，形成教學的社會脈絡。教學是人際互動的歷程，不僅學生獲得知識及人格發展，教師的自我觀念也逐步進展。

**二、統合分析相關性**

**(一)、教師情緒管理**

「情緒」受到某種刺激所產生的一種身心激動之狀態，其所引起的生理變化與行為反應，卻不易控制，故對個體會產生很大的影響( Dworet 1985)。人人都有情緒，情緒可以豐富人生，在學校透過教師適當的言行與情緒表達，教導學生如何適當管理情緒，也能成為學生情緒管理模仿的楷模，教師對情緒管理的知覺愈高，則其班級經營效能表現也就愈好(余政翰，2007 ;李欣慧，2006 ;顏淑惠，2000)。

**(二)、領導行為**

「領導」指引導團體成員達成共同目標(謝文全，1990)。教師可藉由領導行為，凝聚班級的向心力，激勵學生努力學習，以達成教育目標。將教師的領導行為歸為魅力、激勵、智能啟發、個別關懷、權宜獎賞及介入管理，共六個層面。

「魅力」指教師具有自信的個人特質，其行為獲得尊敬，促使學生主動參與班級活動；「激勵」指教師透過適當的鼓勵，建立學生自信心，完成班級目標；「智能啟發」指教師教導學生創新的方法解決問題，培養獨立思考的能力；「個別關懷」指師生間保持良好互動，並適時給予關心；「權宜獎賞」意指若學生達成學習目標，給予實質的表揚；「介入管理」意指學生的表現不符合標準或避免出錯，採取介入與糾正的行動(廖英昭，2005)。

**(三)、班級經營效能**

Emmer(1990)指出班級經營是教師一連串的行為與活動，培養學生班級活動的參與，建立與維持班級秩序，增進學生有效的學習及呈現良好的行為，進而提高學業成就以達成教育目標(Froyen，1988)。因此，班級經營效能是指導師從事班級經營的努力成果(邱錦堂， 2002)。

**三、受學生喜愛之老師人格特質**

Schultz指出，人格特質指個體在生活歷程中，對整體環境顯示的獨特個性，是內在思想表現於外在行為的傾向(吳佩璃、施建彬、高昶繁、翁崇修、陳欣宏 譯，2006)。教師若能覺察自己的人格特質與行事風格，調整不適宜的部分，將能使自己成為一名受學生歡迎與敬重的好老師。

Ryan(1960)指出有效率的教師普遍有以下特質: 「稱讚學生的努力、不強調按部就班的教學程序、使用學生中心教學法」，並提出三組對立的教師類型。

表1-1 Ryan所區分的教師類型

|  |  |
| --- | --- |
| **名稱** | **不同的教師特質** |
| Xo型 | 民主(溫暖、理解、友善)-權威(冷漠、約束限制) |
| Yo型 | 組織(負責、效率高)-鬆散(推卸責任、懶散) |
| Zo型 | 激勵(富有想像力)-沉悶(單調缺發、例行公事) |

資料來源: Ryan(1960)

**參、教師知識**

由於教學是教師的主要工作，而教學涉及教師在課室中如何統整運用理論實務知識，處理教學相關事件，反省慎思課室中的教學事件，也持續參與，建構或重組其專業知識。因此，透過教學過程，教師運用理論與實務兩類知識的經驗，也是教師教學的核心。

**一、教師知識來源**

教師知識基礎的來源可從專家與新手教師來區別。

Shulman（1987）認為專家教師經過訓練與經驗的累積後，逐漸形成一套自己的專家知識體，主要來源有四項：

**（一）、學科領域裡的學術研究：**

包括研究成果與文獻累積，即知識本質的哲學性與歷史性之探討。

**（二）、教學媒體與教育團體：**

前者係指課程、教材、和教具等；後者如教育機構或教師專業團體。

**（三）、正式的教育學術研究：**

指教育學所累積的知識。

**（四）、實務智慧：**

指的是教師從實務工作的經驗中，自行得到的一些教學原則、慣例、和有效的方法，如學科教學法知識的累積。

Grossman與Richert（1988）則從研究中發現新手教師的知識來源主要有五類：中學與大學的本科教育、師資培育課程、師資培育課程裡的實習、教科書、與其他教師。

因此，除了職前教育的訓練，專家教師的知識來源比新手教師多了學術性的正式知識與實務性的經驗；而新手教師的知識來源就較為單薄，不夠多元化，但也顯示面對教學現場的急迫性，新手教師直接於教材中汲取知識或請教其他教師（邱憶惠、高忠增，2003）。

**二、教師知識發展**

教師知識的發展不只涉及專業實務，更涉及社會與個人等層面的發展，這三個層面在教師發展過程中相互影響，彼此依賴，除非其他層面同時發展，否則不可能一個層面單獨發展（鄭明長，2005）。

依此，教師的專業發展具有幾個特點：

**（一）、專業發展：**

教師要不斷學習有關心的教導學習評量活動的知識，並運用到課堂上，並願意在得到回饋與支持後，進行批判反省，與磋商的合作情境中，花上一段時間演練並評估新的教學活動，並且重新建構這些活動對教師的意義。

**（二）社會發展：**

教師必須要能與其他同事聯繫，以重新建構當任教師的意涵。

**（三）個人發展：**

教師要能覺察並接受專業成長的需求唯其能夠接受這種需求，教師才能控制自己的學習活動，並不斷省思其實務工作。

教師專業知識的發展在於將專業知識有效的而自主地運用在實務上，建立專業責任上的價值與態度，並參與學校的活動，重視教師間的合作學習，建立支持與激勵的社群，並在實務工作中學習，獲得新知識、技能及價值來自我學習，提升學生的教學品質（鄭明長，2005）。

**三、教師知識類別**

到底教師需要具備哪些知識，才能成功地扮演好教師的角色？以下分為自我知識、學習者知識、課程知識、學科知識、學科教學法知識、一般教學法知識、和情境脈絡知識等七類範疇（邱憶惠、高忠增，2003）：

**（一）、自我知識：**

自我知識影響著教師的自我角色、權威、與職責，包括教師的教學信念、價值觀、專業知覺、與對學生的期望。

**（二）、學習者知識：**

教師針對學生的先備知識、偏差行為、身心發展、興趣、能力、動機、與困境等多方面的理解，才能給予適當的教育。

**（三）、課程知識：**

教師的課程知識包括本身不僅要瞭解任教的課程發展，且能掌握課程間橫縱面的安排，具有設計、組織、與銜接課程的能力如課程發展、課程內容、與課程實施。

**（四）、學科知識：**

教師的學科知識，包括學科的實質結構、內容知識、章法結構、和學科教學信念；前兩者為學科本身的概念與事實，是學科的知識基礎，至於章法結構為探究學科新知識的方法，學科教學信念則是決定教師選取學科內容的個人觀點。

**（五）、學科教學知識：**

學科教學知識為其它知識類型的綜合物，當教師進行學科教學時，在這些知識的考量下，將會選擇、使用不同的教學表徵來幫助學生理解，針對各學科制定各自的專門教學法。

**（六）、一般教學知識：**

包括教學表徵中的「策略行為」、教學原理、與班級經營，例如教學方法、策略行為表徵、獎懲措施、班級例行工作的分派等等。教師需要這方面教學策略的知識以促進學生思考，引出他們的認知活動，使學習有意義；因此，教師成為一位仲介者（mediator），知道如何營造學習情境和幫助學生自我管理，並使用多元評量來呈現學生的學習過程與結果。

**（七）、情境脈絡知識：**

對班級、學區、社會、學校、與行政當局的認識與理解。教師與情境的長時間互動會逐漸形成特殊文化，也影響教師知識與實務的關係。

教師知識具多元化及變化性，需要將知識交互使用，才可得到有效的教學模式，促進學習者學習並建立優良的教育環境，同時使教師學習，擴充他們的經驗，使教師知識更加充裕。

**肆、教學文化**

學校是一個由多重群體所組成的社會知識，包括學生、教師、行政人員，其中存在許多複雜的次文化或微政治(micro-politics)關係所構成的複合體。其中各個次團體都含有它的能量，構成學校文化拼圖中的每一個板塊。而學校成員則根據他的微觀政治知覺，詮釋正式權力、法令規章、歷史、傳統、儀式的意義，進而接受或拒斥之。同時，微觀政治關係也可以解釋學校歷史、同事情誼、性別關係敵對或合作等各種次文化關係(Prosser，1999)。在較大型的學校裡，老師們可能因信念、態度、社會關係、專業背景之差別，而形成不同的次團體或關係網絡，這些次團體內部有較強的自我認同，存在著和地位、升遷、權力有關的複雜關係。不僅如此次團體之間也可能形成明顯的邊界(如不同學科領域、專任教師/行政兼職)。影響相互溝通和合作，甚至發生衝突或矛盾(Stoll，1999)。

學校之複合的次團體中，影響力最強的應是教師之教學文化(cultures of teaching)，這也是和學校改革最有關連的次文化。教學文化是教師對於學校環境的一種綜合應對策略，它並非單獨產生，而是團體成員互動所產生的結果，基本上教學文化包含學校社群中重要他人(significant others)對教師給予的影響，以及教師和同僚以教學為目的所建構的社群關係(Hargreaves，1997)。

**一、學者對文化回應之教學**

Ladson-Billings認為教師透過重視學生家庭和社區文化的態度，建立關聯性教學，在知識、情感與技能上支持並增能學生，最終目標則在改造社會。

**二、教學策略**

教學策略是以教師本位的直接教學，和以學生本位的間接教學，所建構的連續系統。課程專家相信當教學策略計畫和學生表現成果一致時，學習和成就將逐漸增加。換言之，運用良好的教學策略有利於教師效能和學習成就的提升。

**(一)、講述教學：**

直接教學策略的講述形式是多面貌的呈現方式，並非大量的語言解釋而已，還包括提問、回答、複習和練習、學生錯誤校正等師生互動活動。

**(二)、示範教學：**

直接教學策略也重視示範教學的運用，Rosenshine指出有效能的示範教學應注意下列要點：教師能清楚呈現目標和主要內容、教師循序漸進的呈現內容、教師的態度是明確和具體的、教師檢視學生的理解程度。

**(三)、作業活動：**

直接教學重視學生在座位間的作業活動和教科書的習作活動，因此，對於練習、複習活動相當重視。為求有效達成教導事實、規則和行動順序的過程稱之直接教學。

**(四)、日本及美國教學策略比較：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 美國 | 日本 |
| 課堂時間 | 一堂課48分鐘 | 一堂課49分鐘 |
| 開頭 | 約12分鐘  1. 複習前次所學  2. 花長時間核對前次交代作業的答案 | 約9.5分鐘  快速回顧上次教學中與此次教學有關的概念 |
| 核心教學活動 | 約30分鐘  1. 著重快步調的問／答習題  2. 示範解題方法  3. 學生練習難度相似的練習題 | 約34.5分鐘  學生探討富挑戰性的問題，並分享多種解法 |
| 結尾 | 約3分鐘  通常以交代作業作為結尾 | 約3分鐘  重點摘要整節課的教學內容 |

資料來源：Stigler與Hiebert（1999, pp. 30-31）

**伍、教師倦怠**

教師倦怠感是教師在教育情境的要求下，由於無法有效因應工作壓力與挫折，導致情緒低落、態度消極，甚至引發生理、心理的困擾，終至對教育工作感到厭倦，缺乏熱忱與成就感的現象(陳密桃，2000)。

**ㄧ、教師倦怠因素與歷程**

**(一)、倦怠感因素** 影響教師產生倦怠感的因素相當複雜，綜合國內外學者的觀點，大致包括社會、工作情境以及個人等三項因素。

**1.社會因素**：

主要來自教師或學校負面的公共形象，政府及社會大眾的支持不夠，傳播媒體對教師或學校的多方責難與偏頗的報導，以及家長未能充分配合與關心(陳密桃，2000)。

**2.工作情境因素**：

主要來自於行政組織及教學專業上的限制；在行政組織方面，包括角色衝突及角色不明確、缺乏行政支持與決策參與、不當的視導與管理、工作表現良好未獲得回饋或讚賞、非自願的工作調動、缺少晉升的機會、行政干預太多、缺乏溝通聯繫、教學設備與教學資源不足、工作環境汙染、待遇偏低（跟不上通貨膨脹的速度）等；在教學專業方面，包括來自學生的因素及來自教學工作的因素；來自學生方面如學生學習動機與學習興趣低落、學生的暴力與破壞行為、學生的態度冷漠及缺乏對教室常規與教師權威的敬重等；來自教學工作方面如缺乏教學成就感、師生關係不佳、缺乏學生的回饋、工作負荷太重、工作時間過長或時間不敷使用、班級人數太多、資料填寫繁瑣、學生訓導問題以及學校所重視的偏離學生的學習與發展等(陳密桃，2000)。

**3.個人因素**：

主要來自於教師本身的條件限制，如教師本身能力不足、專業訓練不夠、無法有效處理學生問題行為。此外，教師本身的人格特質，如理想完美主義傾向、高成就動機、對工作高度成就取向、低自我概念等，都是產生倦怠感的因素(陳密桃，2000)。

**(二)、教師倦怠歷程**

在現今的生活或是工作上，都承受著相當沉重的壓力。有人將壓力看做是人生的挑戰，在突破困難後，對自我會產生正向的評價。亦有人將它視為絆腳石，面對壓力的同時只是逃避或放棄，因而意志氣餒、消沉，造成身心健康的危害。因此，如壓力不能適當的獲得經解，將造成工作倦怠的發生。(韓羽綾，2013)

George與Jones(1999)、Newstrom與Davis(2002)、Talmor、Reiter與Feigin(2005)認為教師工作倦怠是生理、心理和情感感到疲累、耗竭和受傷害，且對學校、同事、教學或行政工作與面對的學生和家長失去動機與熱忱，產生不尊重、疏離與冷漠，反應在生理、心理及行為上的負向改變。

Edmonson與Thompson(2001)則認為老師的工作倦怠由五個角色因素構成:角色混淆、角色衝突、角色期望衝突、角色超載、角色自我概念。此五種因素會相互影響且會影響工作倦怠感。較已婚的工作者易發生工作倦怠。

Schlichte、Yssel與Merbler(2005)認為造成教師工作耗損的因素有:

(一)沈重的工作負擔。

(二)過多的文件工作。

(三)學生行為管理的問題。

(四)缺乏或拙劣的行政支援。

(五)校長的管理型式。

(六)學校組織結構的負面影響。

所以，教職人員的工作倦怠程度不亞於其他的助人工作者，由於今日教師面臨的工作環境、工作任務、工作例行性與突發性事件非常繁雜多樣，以致身心俱疲。而工作倦怠不只是個人的問題，也是個人工作所在的社會環境所造成之問題。(韓羽綾，2013)

**二、教師倦怠之影響**

**(一)、就身心層面而言**  
 教師產生倦怠感的程度因人而異，綜合若干學者的研究，分為生理上、認知上、情緒上以及行為上等四種類型:

**生理:**生理上的症候是從長期的疲勞、對疾病的抵抗力減低，以至於使用藥物異常等。

**認知:**認知上的症候係指以譏諷、刻板化與無人性化的態度來對待學生、同事及上司。

**情緒:**情緒上的症候則為情緒低落及無助感。

**行為:**行為上的症候包括埋怨、曠職、遲到早退以至辭去工作或專業職務(陳密桃，2013)。

**(二)、就學校教育而言**

教學是師生互動最重要的一環，許多教學的感動、火花、增能都是發生在教學現場，有效能的教學是家長放心地送孩子到學校受教育的最大吸引力，亦是學校辦學最基本的責任。若其中的靈魂人物-老師，對其工作有所倦怠，則會表現出對教學負面態度教學內容單薄、教學策略零散、教學進度落後，不論身段、言教將會帶给學生不良的示範和影響。日積月累，對學生是不公平的，家長亦會抗議，造成行政單位的困擾(韓羽綾，2013)。

**(三)、就教師自我效能而言**

任何工作都有屬性的壓力，教師必須認清自己面對的學生，是活動力強，思維性弱的青少年，所以要隨時調整自己，並與時俱準。工作倦怠不但影響學生權益，更影響自己的生活，甚至自己的健康(韓羽綾，2013)。

**三、教師倦怠預防及因應**

由上可知道工作倦怠亦會造成教師工作動機不強，工作情緒低落等情況發生。若教師長期壓力產生累積下來，如果無法有效的解決，容易形成教師工作倦怠,影響教師本身身心健康、家庭、同事、學生、學校，及教師專業形象等問題(韓羽綾，2013)。

**(一)、Sari(2004)認為發生工作倦怠的預防措施有:**

1.教育行政機關應備妥預防的計畫，以提供協助。

2.教育行政機關應提供較佳的工作條件、適當的薪資和資源，以

提升校長和教師的服務意願。

3.校長和教師應參加壓力管理的訓練計畫，以提升自尊和自信，

增強其內外在動機。

4.隨時注意校長和教師有無工作倦怠的徵兆，並增加工作滿足

感，增加其工作的價值感。

5.透過互相尊敬和瞭解，以成為可靠且有效率的工作伙伴

6.應讓教師覺得其工作是很重要的，且不是家長和教育主管機

關的沈重負擔。

7.對於浪費太多時間在行政程序和工作紀錄上，教育行政機關

應想辦法加以改進。

8.教育行政機關應盡量避免增加校長和教師的工作不滿足感，

以免降低其工作滿足。

**(二)、謝文全(2004)認為工作倦怠的預防及因應之道有:**

1.適度減少壓力來源。

2.組織用人適才適所。

3.建立社會支持系統。

4.主管多關懷成員。

5.給予成員自主空間。

6.暢通溝通與聯誼管道。

7.學習適當的因應技巧。

提供有效之防範策略，以協助教師克服工作倦怠，以應付工作倦怠感。有適當休息、運動、正常的飲食都可避免職業倦怠的來臨。

**(三)、Pines(1993)認為藉由舉辦工作倦怠研討會，可達成之目標:**

1.使與會者了解工作倦怠的成因、影響，並使他能診斷出自己工

作倦怠的程度。

2.使與會者有機會認識到工作的壓力來源，並了解壓力來源與他

們的目標和期望間的關係。

3.改進與會者的能力，以區別具有壓力的工作特陸是可以加以控

制與改進，或者是工作本身所固有的而必須承受的。

4.使與會者了解增加應用範圍在個人、社會以及組織層面裡的因

應策略。

因此，預防教師工作倦怠，必須將個人组織及社會的各個層面予以考慮，才能有效控制工作倦怠發生。

**陸、結論**

教學不只是一門普通的學問，除了自身知識的學習；教室生活、學生互動的管理；對待學生、老師、家長的方式；自我的情緒管理；心理上面的壓力和問題的處理方式等都是教學社會學的一部分。近年來科技不斷的進步，受到社會變遷及教育學術發展的影響，教學社會學的研究協助教師教學，如:設計教學歷程、改善學生的學習動機與成就，以及實施評量與補救教學等。然而外界對於教師的期待增加，使教師壓力更加沉重，未來應多加重視教師的權益，以維護學生的受教權，及如何發展教師多元文化的教育觀念，將是現今教學社會學必須正視的課題。

**柒、參考文獻**

[教師人格特質、情緒管理、領導行為與班級經營效能相關性之統合分析.pdf](file:///C:\Users\candy\Desktop\%E6%95%99%E5%B8%AB%E4%BA%BA%E6%A0%BC%E7%89%B9%E8%B3%AA%E3%80%81%E6%83%85%E7%B7%92%E7%AE%A1%E7%90%86%E3%80%81%E9%A0%98%E5%B0%8E%E8%A1%8C%E7%82%BA%E8%88%87%E7%8F%AD%E7%B4%9A%E7%B6%93%E7%87%9F%E6%95%88%E8%83%BD%E7%9B%B8%E9%97%9C%E6%80%A7%E4%B9%8B%E7%B5%B1%E5%90%88%E5%88%86%E6%9E%90.pdf)

教育百科˙教學社會學

<http://163.28.84.215/Entry/WikiContent?title=%E6%95%99%E5%AD%B8%E7%A4%BE%E6%9C%83%E5%AD%B8&search=%E6%95%99%E5%AD%B8%E7%A4%BE%E6%9C%83%E5%AD%B8#.E5.AE.9A.E7.BE.A9>

教育百科˙教師倦怠感

<https://pedia.cloud.edu.tw/Entry/Detail/?title=%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%80%A6%E6%80%A0%E6%84%9F>

國立屏東教育大學碩士學位論文˙教師工作倦怠整合性研究

<http://140.127.82.166/retrieve/18804/101NPTT0567033-001.pdf>

教育百科-教學策略<https://pedia.cloud.edu.tw/Entry/WikiContent?title=%E6%95%99%E5%AD%B8%E7%AD%96%E7%95%A5&search=%E6%95%99%E5%AD%B8%E7%AD%96%E7%95%A5>

教育百科-文化回應教學

<https://pedia.cloud.edu.tw/Entry/WikiContent?title=%E6%96%87%E5%8C%96%E5%9B%9E%E6%87%89%E6%95%99%E5%AD%B8&search=%E6%96%87%E5%8C%96%E5%9B%9E%E6%87%89%E6%95%99%E5%AD%B8>

*教育科學研究期刊* 第五十六卷第四期2011年，56（4），9-97*揭開日本學生傑出表現背後的秘密：*教學研究。黃源河、符碧真。

邱憶惠、高忠增。(2003)教師知識之個案研究：以兩位國小級任教師為例。

臺中師院學報17期02卷：91-112。

鄭明長。(2005)*教師實務知識與專業成長*。*教育科學期刊*05期02卷：126-137