

第六章 結論與建議

本研究的目的主要在探討：(1) 國中教師管教信念、管教目標與管教策略現況之分析；(2) 不同教師人口變項，管教信念、管教目標與管教策略間的差異；(3) 不同學校環境變項，管教信念、管教目標與管教策略間的差異；(4) 教師人口變項、學校環境變項、管教信念、管教目標與所採用管教策略間的關係；(5) 教師人口變項、學校環境變項、管教信念、管教目標對管教策略的預測力。

為達成研究目的，首先蒐集有關文獻和理論，建立研究架構、研究問題與假設，再採用基本資料表、教師管教信念量表、教師管教目標量表、教師管教策略量表等研究工具，獲得研究樣本 686 人，經 t 考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關等統計方法進行分析。茲將研究所得結論與建議分項說明如下：

第一節 結論

本節依據研究目的，將所得結果分述如下：

一、國中教師管教信念、管教目標與管教策略現況之分析

- (一) 在管教信念方面，目前國中教師管教信念較傾向開放。
- (二) 在管教目標方面，國中教師最重視品德人際目標，其次為正向發展與獨立目標，最後是成就目標。
- (三) 在管教策略方面，教師管教策略傾向要求較少，反應較多。

二、不同教師人口變項，管教信念、管教目標與管教策略之差異

(一) 教師性別

1. 女性教師的管教信念比男性教師更傾向開放，男性教師的管教信念較傾向保守。
2. 女教師比男教師較重視「品德人際」以及「正向發展與獨立」的管教目標。
3. 不同性別教師在「要求」的管教策略上並無不同，但女性教師比男性教師更常使用「反應」的管教策略。

(二) 專業背景

1. 不同專業背景教師的管教信念並沒有不同。
2. 畢業於師資班教師比師範院校相關科系的教師較重視「正向發展與獨立」的管教目標。
3. 不同專業背景的教師，在「要求」和「反應」的管教策略使用上並沒有不同。

(三) 任教年資

1. 不同任教年資教師的管教信念並沒有不同。
2. 任教11年以上的教師比任教5年(含)以下的教師，更重視「成就」的管教目標。
3. 不同任教年資的教師，在「要求」和「反應」的管教策略使用上並沒有不同。

三、不同學校環境變項，管教信念、管教目標與管教策略之差異

(一) 學校規模

1. 任教於學校規模為 24 班以下的教師，比任教於學校規模為 25 班以上者，管教信念較為開放。
2. 任教於學校規模為 49 班以上的教師比任教於學校規模為 25-48 班的教師更為重視「品德人際」的管教目標。
3. 任教於學校規模為 24 班以下的教師比任教於學校規模為 25-48 班的教師較常使用「反應」的管教策略。

(二) 所在區域

1. 任教於北部、中部和東部區域的教師比任教於南部區域者管教信念較為開放。
2. 任教於北部區域的教師比任教於南部區域的教師更重視「品德人際」的管教目標。此外，任教於北部和中部區域的教師比任教於南部區域的教師更為重視「正向發展與獨立」的管教目標。
3. 任教於南部區域的教師比北部和中部的教師更常使用「要求」的管教策略，而任教於北部、中部和東部區域的教師比南部區域的教師更常使用「反應」的管教策略。

四、教師人口變項、學校環境變項、教師管教信念、管教目標與管教策略間的關係

(一) 教師管教信念、管教目標與管教策略間的關係

1. 教師管教信念越傳統，較常使用「要求」的管教策略，而教師管教信念越開放，則較常使用「反應」的管教策略。

2. 教師越重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標，較常使用「反應」的管教策略。

(二) 教師性別、管教信念、管教目標與管教策略間的關係

1. 不論男教師或女教師，管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，會較常使用「反應」的管教策略。
2. 男教師管教信念越開放，會越重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標。
3. 男教師越重視「品德人際」、「成就」及「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
4. 女教師管教信念越傳統，會越重視「成就」的管教目標。
5. 女教師越重視「品德人際」、「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。

(三) 專業背景、管教信念、管教目標與管教策略間的關係

1. 不論專業背景為何，教師管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，則會較常使用「反應」的管教策略。
2. 不論專業背景為何，越重視「品德人際」以及「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
3. 畢業於師資班的教師，管教信念越開放，會越重視「正向發展與獨立」的管教目標。
4. 畢業於教育學程的教師，管教信念越傳統，會越重視「成就」的管教目標。

(四) 任教年資、管教信念、管教目標與管教策略間的關係

1. 不論任教年資長短，教師管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略。
2. 任教 6 年以上的教師，管教信念越開放，或越重視「品德人際」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
3. 任教年資 5 年(含)以下以及 11 年以上的教師，教師越重視或「正向發展與獨立」會較常使用「反應」的管教策略。
4. 任教 10 年以下的教師管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標。
5. 任教 11 年以上的教師，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
6. 任教 21 年以上的教師，管教信念越開放，越重視「品德人際」或「正向發展與獨立」的管教目標，且越常使用「反應」的管教策略。

(五) 學校規模、管教信念、管教目標與管教策略間的關係

1. 不論學校規模大小，教師管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，會較常使用「反應」的管教策略。
2. 不論學校規模大小，教師越重視「品德人際」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
3. 任教於 24 班以下及 49 班以上學校的教師，越重視「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。此外，任教於 49 班以上學校的教師，會較少使用「要求」的管教策略。

4. 任教於 25-48 班學校的教師，管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標。
5. 任教於 49 班以上學校的教師，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。

(六) 學校區域、管教信念、管教目標與管教策略間的關係

1. 不論學校所在區域為何，教師管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，會較常使用「反應」的管教策略。
2. 任教於北部、中部和南部區域的教師，越重視「品德人際」或「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
3. 任教於南部和東部區域的教師管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標。
4. 任教於南部區域的教師，管教信念越開放，越重視「正向發展與獨立」的管教目標，且會較少使用「要求」的管教策略。

五、 教師人口變項、學校環境變項、管教信念、管教目標對管教策略之預測力

- (一) 就「要求」策略來說，管教信念及師資班的專業背景，為預測教師「要求」策略的重要變項，預測力為15.2%。
- (二) 就「反應」策略來說，管教信念、「品德人際」以及「正向發展與獨立」的管教目標，為預測教師「反應」策略的重要變項，預測力為 23.8%。

第二節 建議

綜合上述各項研究結果，本研究擬對學校教師、師資培育機構、學校行政、未來研究等方面，提出數點建議以供參考。

一、對學校教師方面

(一) 提升教師「開放」的管教信念

由研究結果得知，教師管教信念越傳統，較常使用「要求」的管教策略，而教師管教信念越開放，則較常使用「反應」的管教策略。此兩種方法最大的不同在於，傳統的管教方式是以教師為權威；而開放的管教方式則強調師生間的互動，以學生福祉為主。管教是一門藝術，不該只強調「管」的問題，更應該教孩子體會「愛之深，責之切」的道理，當每位孩子都能被感動，便是為人師最大的價值，對於學生人格、價值觀等方面的發展都會有正向的影響，因此教師應多加強採取開放的管教信念。

(二) 強化教師重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標

從研究結果得知，教師管教信念越開放，會較重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標，且較常使用「反應」的管教策略；教師管教信念越傳統，則會較重視「成就」的管教目標，且較常使用「要求」的管教策略。因此，教師應避免過於重視成就目標，別用成績衡量孩子，也不該將孩子的自我價值建立在成績上，應該多加強重視重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標。容許多元價值觀，鼓勵孩子適性發展，並給予適當期望。

(三) 鼓勵教師多採用「反應」的管教策略

由研究結果得知，教師管教信念越開放，會較重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標，且較常使用「反應」的管教策略；教師管教信念越傳統，則會較重視「成就」的管教目標，且較常使用「要求」的管教策略。因此，教師對於自我的管教信念，應加強開放的態度，多重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標，並採用「反應」的管教策略。瞭解「管」必須對事、對物，學生違規按照校規處理，是「管」的過程，而對人則需要「教」，讓學生知道錯在哪裡、懂得認錯並勇於改錯，就是「教」的過程，以「反應」的管教策略，達成對學生行為的期許。

（四）鼓勵男教師多採用「反應」的管教策略

從研究結果得知，不論男教師或女教師，管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，會較常使用「反應」的管教策略。然而，女性教師比男性教師的管教信念較傾向開放，較重視「品德人際」以及「正向發展與獨立」的管教目標，且更常使用「反應」的管教策略。因此，應該加強男性教師開放的管教信念，更重視「品德人際」以及「正向發展與獨立」的管教目標，且鼓勵採取「反應」的管教策略。

（五）鼓勵重視「成就」的女教師多採用「反應」的管教策略

從研究結果得知，男教師越重視「成就」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略；而女教師管教信念越傳統，會越重視「成就」的管教目標，且管教信念越傳統，越常採用「要求」的管教策略。因此，應該加強女教師開放的管教信念，對於「成就」的管教目標，鼓勵採取「反應」的管教策略。

（六）對任教年資10年以下教師的建議

從研究結果得知，任教10年以下的教師管教信念越傳統，越重視「成

就」的管教目標，會較常使用「要求」的管教策略。因此，應多鼓勵任教年資 10 年以下的教師，維持開放的管教信念，並且更重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標，即使是重視「成就」的管教目標，也該採用「反應」的管教策略，如此，對於學生身心各方面發展，都有正面的影響。

（七）對學校規模25-48班教師的建議

從研究結果得知，任教於 25-48 班學校的教師，管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，越重視「品德人際」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。因此，應鼓勵任教於學校規模 25-48 班的教師，保持「開放」的管教信念，並且多重視「品德人際」的管教目標。

（八）對南部區域教師的建議

從研究結果得知，在學校所在區域方面，任教於南部區域的教師，管教信念比任教於北部、中部和東部區域者較為傳統，且任教於南部區域的教師比北部和中部的教師更常使用「要求」的管教策略，此外亦較不常使用「反應」的管教策略。因此應該建議南部區域的教師維持開放的管教信念，並多使用「反應」的管教策略。

二、對師資培育機構方面

（一）培育過程中需加強開放的管教信念，重視「品德人際」、「正向發展與獨立」的管教目標，以及反應的管教策略

各大學或相關師資培育機構，在規劃課程時，應著重培養職前教師具備開放的管教信念，多重視學生「品德人際」及「正向發展與獨立」的管

教目標，以及鼓勵採用「反應」的管教策略，讓職前教師在投入教育現場前，就對教師管教的議題具備適切的知能，使其未來進入工作現場後，即能發揮所知所學。

（二）增進職前教師對於「成就」目標也應採取「反應」策略的知能

多元化師資培育制度下，職前課程的內容包羅萬象，職前教師應具備多樣、豐富的能力和觀點，管教學生時以學生的福祉和健康成長為優先考量，因此對於「成就」的管教目標，應採用「反應」的管教策略。

三、對學校行政方面

（一）強化開放的管教信念，重視學生「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標，並鼓勵採用「反應」的管教策略

學校行政方面，應鼓勵教師具備開放的管教信念，多重視學生「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標，以及鼓勵採用「反應」的管教策略。學校可利用時間舉辦教師管教知能研習，除了採取直接講述之外，也可採經驗分享、實際演示、現場觀摩等方式進行討論，提供教師更多元的資訊以及自我檢視的機會。

（二）對於任教年資 10 年以下的教師

從研究結果得知，任教 10 年以下的教師管教信念越傳統，再加上越重視「成就」的管教目標，會較常使用「要求」的管教策略；而任教 11 年以上的教師，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。由此可知，教師年資不同，對於相同的管教目標卻會採用不同的策略，可能是不同年資教師的管教知能不同所造成。因此，可以鼓勵資深優良教師與專家學者合作組成輔導團，視察各校各班教師管教的情況，並根

據視察的結果，進行討論和分享，確實改進不良之處。透過教師們隨時省思，共同合作、討論與改進，將教師的管教問題列為學校發展重點項目之一，將有利於學生在校的良好適應。

（三）對於 25-48 班規模的學校

從研究結果得知，任教於 25-48 班學校的教師，管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，或越重視「品德人際」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。因此，學校方面，應該鼓勵教師採取開放的管教信念，並且，給予教師最大的支援和協助，讓教師擁有充足的能力和後勤資源，一起為學生管教的工作而努力，建立優質的校園文化。

此外，不同人口變項以及學校環境變項，造成教師管教差異的原因，將有賴政府部門或相關研究單位進一步澄清與調查，是否該加強管教方式的宣導，或針對特定區域之特殊性，給予教師適當管教方式的輔導，不僅是值得各地區學校教師省思與改進之方向，更提供政府部門做為政策規劃和改進的參考。

二、對未來研究方面

（一）研究對象

本研究僅以國中教師為研究對象，探討教師管教信念、管教目標、管教策略之影響，未來或許可增加學生對教師管教的知覺與看法，此外，在學校環境變項方面，亦可增加鄉鎮和都市區學校間的比較，以獲得更多的資料，對教師管教相關議題進行探討與分析。

（二）研究方法

本研究初步以問卷調查探討教師人口變項（教師性別、專業背景、任教年資）和學校環境變項（規模大小、所在區域）對教師管教信念、管教目標、管教策略之影響，未來或許可以增加對教師的深度訪談以及觀察記錄等質化研究方式，希冀對教師管教相關議題之內涵，有更進一步的認識。

（三）研究變項方面

本研究主要針對當前教師人口變項、學校環境變項、管教信念、管教目標以及管教策略進行探討，但從研究結果發現，教師人口變項、學校環境變項、管教信念、管教目標對於管教策略的預測力不高，可以發現教師性別、專業背景、任教年資、學校規模、學校所在區域、管教信念、管教目標等非管教策略之重要變項，由此可知，影響教師管教的因素相當多，除了教師的外在背景變項，還包括教師的內在特質、學生方面的因素、師生間產生的交互作用等，都是值得詳加討論和關心的重點，有待日後研究者，從事進一步的探索與發現。

（四）研究工具

從研究結果得知，「品德人際」、「成就」、及「正向發展與獨立」的管教目標非「要求」策略之重要因素；此外，「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標對「反應」策略之解釋量亦偏低。推究其原因，可能是由於本研究所採用之教師管教目標量表是參採父母管教目標量表，而教師管教目標與父母管教目標間有所差異。因此，建議日後相關研究者可以採用開放問卷、預試分析及正式施測等相關步驟，獲得新的管教目標量表，以擴大相關量表的應用性及有效性。