

## ✧ 診斷或回饋 ✧

### 提升教育實習效益的幾個關鍵點

邱世明

(臺北市立大學師資培育及職涯發展中心主任)

大學畢業典禮上，學士帽底下的臉孔多是一副學有所成的樣貌，對照起他們入學時生澀的樣子，身為老師的我們或許不免暗自欣喜：看啊，這就是大學教育的功效與價值。可是在課堂上，我也常常問學生：萬一一個人在大學受教四年的成長幅度，竟然比不上沒有讀大學的高中同學，那麼大學高牆內的師生有什麼可以沾沾自喜的？

若把類似的邏輯套用在修畢教育學程的實習學生身上，當我們在慶賀教師甄試榜單的同時，可能也需要思考一下：這半年的實習，對於實習學生成為一個合格老師的發展歷程，我們所提供的協助是否大過於自然成長的幅度？

根據師資培育資料庫的分析，某些因素會讓實習學生對於這半年的實習感到收穫不如預期。例如：時間不夠、教學機會與時數不足、教學輔導回饋不足或過多、行政實習收穫極少。其中教學實習收穫不大的原因有：上場機會不夠、欠缺適當指導回饋、理論與實務難以結合；導師（級務）實習收穫不大的原因有：機會不足、授權不足、角色地位模糊；行政實習收穫不大的原因有：只是處理雜務、欠缺系統規劃、行政知能不足。

雖然看起來因素很多，但這些因素其實有著更為根源性的共同因素，最主要的兩個因素是：實習學校負責教育實習的行政主管與輔導教師較欠缺指導實習學生的知能，以及實習學生在學期間所修習的教育學程較偏學科理論導向。以下就實習學校、師資培育單位面向分述之，並提出初步的建議。



## 一、實習學校方面

學科知識方面的專家，未必擅長於學科教學；擅長於學科教學者，也未必擅長於指導生手成為適任的教師。從實習學校的角度來看，指導實習學生本來就是額外的負擔，至於該如何指導、有哪些關鍵技巧，近二十年來大多是八仙過海各憑本事了。至於收實習學生的原因，可能是基於師道傳承與提攜後進的責任感，也可能是人情請託，抑或可能考量處理雜務的人力等。

以行政實習為例，多數實習學校由教務處負責教育實習業務，教務主任在全校人力安排上必須面對各處室的需求，在平衡妥協考量下，實習學生每個月到各處室輪流行政實習就成為多數學校的最佳選擇。對於只來行政實習一個月的實習學生，行政主管能交付他什麼事情呢？通常就是坐在辦公室，幫忙接電話、打字、畫海報、傳送文件、場地布置等，碰到比較緊急的行政業務或是當學校舉辦大型活動時，實習學生就成為彈性支援人力。

實習學生當然可以從這些事情學到一些東西，我們常說「做別人的事情練自己的功夫」就是這個道理，但畢竟這說詞還是難以說服學生。實習學生扮演小螺絲釘，無法看到宏觀的行政視野，也不大可能了解行政決定的內在歷程，更會覺得自己只像是臨時工讀生一樣。尤其正在教室觀摩教學，若突然被叫到辦公室打字或分送資料時，更會有這種感覺。

部分實習學校的作法不大一樣，有的是在開學前就安排實習學生固定協助某一位老師行政業務（例如協助教學組、訓育組或合唱團的指導等），有的是將學校例行活動（新生始業輔導、迎新活動、國語文比賽等等）交給實習學生負責，並由該項業務負責老師來指導實習學生。在行政事務內容或從屬關係確立的情況下，實習生有更多的思考判斷與揮灑空間，會受到更多的深入指導，顯然這樣的行政實習會讓實習學生感受到獨力承擔與成長的機會。只不過受限於各校行政生態不同，更因為實習學生態度與行政能力懸殊，所以未必都能適用。

上述現象呈現出一個值得探究的問題：如何讓學校裡優秀的行政人員，成為擅長於指導實習學生行政實習的輔導教師？

教育實習部分其實也是類似的現象。如果只是應付完成半年的實習，最省事的方法就是少上課，只把力氣放在教學觀摩那一節課，而把更多力氣放在教師資格檢定或教師甄試的筆試上面。讓人覺得憂心忡忡的是，有不少實習學生在半年實習期間可能上台教學不到十節課。一方面是班級老師覺得自己上課還比較省事一些，多一個實習學生在教室裡未必幫得上忙，可能反過來還要幫他收拾善後，另一方面就是實習學生的教學能力真的讓人無法放手，而給予指導意見時可能還惹來不高興。

## 二、師資培育單位方面

實習學生教學與行政能力不足的現象，師資培育大學責無旁貸。以職前教育內容來看，目前多是分科的學分課程，教育專業課程中只有兩學分的教學實習課程來統整，難以跟教學現場實務作適切且緊密的連結。即便教材教法課程可能會有實地見習機會，新的教育專業課程規定要有一定時數以上的實地見習，但仍然是不夠的。一般師資生若只修習兩學分的教學實習，實際在中小學上台試教的機會可能不到三、五節課。

或許有些人會認為反正畢業後有半年的教育實習，何必在校內就做那麼多的教學實習？但這就是雙方期盼產生落差的地方：實習學校希望師培單位培養出夠成熟的實習學生，師培單位認為實習學生可以到實習學校再慢慢成熟。

影響實習學生成熟度的，除了正式教育專業課程以外，還有非正式課程部分，像是學生社團領導經驗、教育營隊服務經驗、學生活動上台發表、主持討論、溝通互動等，這許多正式課程以外的學習與成長經驗，都跟實習學生的教學與行政能力息息相關。因此，師培單位不僅要強化正式課程與現場實務的連結，並應增進非正式課程的陶冶功能。



### 三、建議事項

基於以上分析，以下粗略提出幾點建議：

(一) 師資培育單位與教育行政部門可為教育實習學校/機構建立經驗分享平臺或管道，甚至辦理地區性且跨越師培單位的觀摩座談，讓行政生態相近的學校可以彼此交流取法，從而不斷改進其輔導措施。

(二) 師資培育單位可會同辦學及實習輔導成效卓著的實習學校/機構，對於如何有效輔導實習學生的議題進行行動研究，深入採掘其隱性知識。

(三) 增加教育專業課程中教學實習的學分數，將教學實習課程改為兩學期四學分以上，並讓師資生了解自己若能從事教職，不僅為單純的學科教學者，還必須是更有承擔的教育工作者。

(四) 除正式教育專業課程的規劃外，師資培育大學須安排相關活動(弱勢服務、教育志工服務、學生社團等等)，讓師資生於在校期間就可以獲得足夠的歷練，同時陶冶其教育熱忱，避免成為只是會讀書考試的人。

#### 本文引注格式 (APA)

邱世明 (2014, 3月)。提升教育實習效益的幾個關鍵點。臺灣師資培育電子報, 43。  
檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=587>